

2011. 6. 20

厚生労働大臣
細川 律夫 様
厚生労働副大臣
小宮山 洋子 様

＜セクハラ労災行政訴訟呼びかけ団体＞
働く女性の全国センター
NPO法人全国女性シェルターネット
NPO法人日本フェミニストカウンセリング学会
北海道ウィメンズ・ユニオン
連絡先：NPO法人全国女性シェルターネット
FAX：03-3818-4113

セクシュアルハラスメント被害に起因する疾病の

労働災害認定判断基準の見直し等に関する要望書

皆さまの男女平等推進に向けたご尽力に心から感謝申し上げます。

私たち「セクハラ労災行政訴訟呼びかけ団体」一同は、セクシュアルハラスメント被害に起因する疾病で労働者災害補償保険の申請が棄却された事案について、日本初の「不支給処分取り消し訴訟」に取り組み、先般、国が業務上に起因する疾病と認める判断をされ、訴訟を取り下げたところです。

本裁判は、労働災害としてセクシュアルハラスメントに起因する疾病を認定する「基準の見直し」が緊急に求められていることを明らかにしたものです。同時に、国の判断と都道府県段階の判断が異なることも浮き彫りにされ、労災申請が窓口での相談の段階から困難を極め、潜在化せざるを得ない被害当事者の実情をも明らかにすることとなりました。

昨年10月から開催された「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」において、「セクシュアルハラスメント事案に係る分科会」が設置され、6月28日には結論が出されると伺っております。分科会の論議が、実効性ある労災認定基準の見直しにつながり、一人でも多くの被害当事者の救済に向けて、以下の通り要望しますので、どうぞよろしくご検討をお願いします。

また、分科会での論議に含まれませんでした。新たな基準の下では、被害当事者が安心して迅速に労災保険の適用が受けられるよう、運用手続きを抜本的に改善していただきたく、以下のとおり要望いたします。一日も早い対応をお願いいたします。

記

1. 指針の見直しに向けて以下のとおり要望します
 - ①セクシュアルハラスメント被害の心身に及ぶ後遺症の特殊性を考慮し、労災申請の時効を2年から少なくとも3年に延長すること
 - ②初診日を発症日としておおむね6か月の出来事に限定する認定基準を見直し、実態に合わせること
 - ③別表2「職場以外の心理的負荷評価表」のセクシュアルハラスメントの強度について、分科会でのこれまでの論議を踏まえて見直すこと。見直しが行われなかった場合も、度数のみの判断としないよう全国の関連機関に周知すること
2. 被害当事者が就労できない状態にある等、生活の実情に着目した認定をおこなうこと
※セクシュアルハラスメントの多くの被害当事者は退職を余儀なくされ、ただちに貧困＝経済的困窮に陥っていること
※経済的な支援がない限り、治療回復の環境を整えることはできず、速やかな社会復帰、就労自立への道を開くことは困難であること
3. 職場におけるセクシュアルハラスメントは労働災害であることを、社会的に周知徹底すること
4. セクシュアルハラスメントに起因する労働者災害補償保険の申請手続きが、安全かつ迅速に行われるよう、以下の項目について速やかに改善すること

- ・労基署の窓口にて、申請対象の説明にセクシュアルハラスメントの項目を追加して掲示する等、わかりやすい形で申請書類を常備すること。

- ・申請窓口の担当者が「労災の認定は難しい」、「この事例では申請の意味はない」等の二次被害を起こす事例が多く報告されている。窓口で申請の意志や時期を判断せず、二次被害を起こさない対応を徹底すること。
- ・申請書の形式は、別紙のような必要事項をチェックする等の簡略なものにすること。
- ・窓口ではなく、申請者の安全のために別室での対応をはかること。また、必要な場合は、職員が申請者の安全を配慮した場所に出向いて申請手続きを行うこと。
- ・セクシュアルハラスメント被害当事者の精神的負担を軽減するため、研修を受けた女性の専門担当者を配置すること。
- ・申請者の意向を尊重して、支援者等の同席を認めること。
- ・申請者の心身の状況を配慮して、長時間にわたる聞き取り等を避け、複数回に分けて行うなど配慮すること。
- ・成育歴、異性との交際歴、結婚歴、他の疾病による通院歴等、申請事案に無関係な項目の聞き取りをしないこと。

※該当するものを✓してください。

【勤務形態】

☐非正規社員(フルタイムパート・短時間パート・日雇派遣・期間派遣・契約社員・アルバイト・非常勤)

【勤続年数】

年 月

【被害年数】

年 月～ 年 月(間)

【加害者との関係】

☐経営者 ☐上司 ☐先輩 ☐同僚 ☐後輩 ☐取引先 ☐その他()

【被害の様相】

☐強姦 ☐強姦未遂 ☐強制わいせつ ☐身体接触 ☐しつこい誘い ☐言葉によるセクハラ
☐嫌がらせ ☐いじめ ☐執拗メール ☐無言電話 ☐ストーキング ☐監視

【身体的・精神的影響】

☐不眠 ☐食欲不振 ☐自殺企図 ☐対人恐怖 ☐情緒不安定 ☐通勤できない ☐ひきこもり
☐自傷行為 ☐人と関われない ☐その他()

【労働環境】

- ①セクシャル・ハラスメント防止規定： ☐ある ☐ない ☐わからない
②相談窓口： ☐ある ☐ない ☐わからない
③処分規定： ☐ある ☐ない ☐わからない
④職場に相談した： ☐した ☐していない
⑤被害後の労働環境の変化： ☐休職 ☐退職 ☐職務の不当変更 ☐転勤 ☐その他()

【具体的な出来事】

①いつごろ	②誰から	③どのようなこと

セクシュアル・ハラスメント事案における精神障害等の労災認定基準及び運用に関する
意見書

厚生労働大臣 細川 律夫 殿
厚生労働副大臣 小宮山洋子 殿

2011年6月20日

弁護士 水野 英樹（水野英樹法律事務所）
同 坪 由美子（旬報法律事務所）
同 雪竹 奈緒（同）
同 板倉 由実（東京法律事務所）



我々は、日本労働弁護団セクシュアル・ハラスメント被害対策PTのメンバーです。我々は、同PTとしてセクシュアル・ハラスメントに特化した無料電話相談活動をするほか、北海道セクシュアル・ハラスメント労災不支給決定取消行政訴訟事件をはじめ、これまで多くのセクシュアル・ハラスメント事件を担当し、被害者救済のための積極的な活動をしています。

現在、厚生労働省・精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会「セクシュアル・ハラスメント事案に係る分科会」において、セクシュアル・ハラスメント事案の特殊性を踏まえた精神障害の労災認定基準の見直しの検討が進められ、既に各論点に対する『分科会案』（2011年5月17日、第4回分科会における「資料1 論点」（1 認定の基準に関する論点」、「2 運用に関する論点」、「3 ヒアリングで提示された内容に関する論点」）および「資料」2 心理的負荷の強度の修正等の目安（案））が提示されています。

以下ではセクシュアル・ハラスメント事案における精神障害の労災認定基準及び運用につ

いて意見を述べます。

1、職場における心理的負荷評価表（別表1）「出来事の類型」の位置づけについて （意見）

「出来事の類型」に「セクシュアル・ハラスメント」の独立した項目を設けるべきである。

（理由）

現行判断指針は、当該精神障害の発症前概ね6ヶ月の間に、当該精神障害の発症に関与したと思われる業務上の「出来事」を把握した上、当該出来事の心理的負荷の強度を「職場における心理的負荷評価表」（別表1）に沿って、①「出来事」自体の心理的負荷の評価、②「出来事後の状況が持続する程度」に係る心理的負荷の評価を経て③総合評価で心理的負荷が「強」とされた場合に業務起因性を認定する、という3ステップをたどるものとされている（以下、これを「現行判断指針の3ステップ」などという）。そして、現行判断指針は「出来事」の類型を「事故や災害の体験」など7類型を定めている。

分科会案は、「セクシュアル・ハラスメントを受けた」との出来事を「職場における心理的負荷評価表」（表1）の「出来事の類型」のうち「⑥ 対人関係のトラブル」に位置づけ、現行の判断指針を踏襲している。

しかし、セクシュアル・ハラスメントのなかには強姦や強制わいせつ、ストーカー行為等、刑法犯に該当する悪質・深刻な事案が相当数存在すること、セクシュアル・ハラスメントは特定の個人間における単発的な出来事それ自体の問題に留まるものではなく、企業組織における権力関係を背景とする継続的・複合的な関係性における多種多様な言動や会社の対応等の積み重ね等による職場環境の悪化の問題であること等からすれば、単なる「対人関係のトラブル」と評価すべき事柄ではなく、また、特定の単発的な出来事を前提とする現行の「出来事類型」に該当しない出来事である。

したがって、「出来事の類型」に「セクシュアル・ハラスメント」の独立した項目を設けるべきである。

2、行為態様等による「具体的出来事」としての類型化

(意見) 上記「意見1」を前提に

- (1) セクシュアル・ハラスメントは行為態様や反復継続の程度により心理的負荷の強度も異なる。したがって、セクシュアル・ハラスメント「行為」を行為態様や反復継続の程度に応じて「具体的出来事」として類型化し、各類型に応じた心理的負荷の強度を「職場における心理的負荷評価表」に明記すべきである。
- (2) 次の類型のセクシュアル・ハラスメントについては、平均的な心理的負荷の強度「Ⅲ」の具体的出来事として「職場における心理的負荷評価表」に明記すべきである。
 - ① 胸や尻への身体接触を含むセクシュアル・ハラスメントがなされた。
 - ② 身体接触のない性的な言動に限るセクシュアル・ハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含みかつ継続してなされた、又は性的な発言が継続してなされた。
- (3) 次の類型のセクシュアル・ハラスメントについては、平均的な心理的負荷の強度「Ⅱ」の具体的出来事として「職場における心理的負荷評価表」に明記すべきである。
 - ① 肩や腕に触れるなど比較的軽微な身体的接触があった。
 - ② 身体接触のない性的な言動に限るセクシュアル・ハラスメントであって、性的な発言が単発でなされた。
- (4) 現行判断指針が、その判断手法として前述の3ステップをたどっていることからすれば、論理的には、会社の対応や職場の人間関係の悪化等二次被害的な要素については、2ないし3ステップ目、すなわち、別表1「(2) 心理的負荷の強度を修正する視点」ないしは「(3) (1)の出来後後の状況が持続する程度を検討する視点「総合評価」を行う際の視点」における判断要素として位置付けるべきである。なお、我々は、必ずしも現行の3ステップの枠組みを、あるべき判断指針として望ましいものと考えているものではなく、今後判断指針の枠組み自体が見直されるのであれば、新たな枠組みを前提に、新判断指針内で我々の主張する実質的要素

が盛り込まれればよいと考えており、この３ステップの枠を前提とするかかる案に必ずしも拘泥するわけではないことを申し添えておく。

(理由)

- (1) 分科会案は、セクシュアル・ハラスメントは行為態様や反復継続の程度により、セクシュアル・ハラスメントを類型化し、類型毎に心理的負荷の強度を修正する視点を打ち出しており、方向性としては妥当である。

しかし、分科会案では、かかる類型毎の心理的負荷の強度の評価の道筋を別表 1 において明示するのか、それとも明示はせずに運用例として事務連絡をするにすぎないのかが必ずしも明確ではない。公正・迅速な認定基準の明確化の観点から、セクシュアル・ハラスメントの類型化をすべきである。

- (2) 行為類型の心理的負荷の強度の理由

我々は、分科会案の考える「心理的負荷の強度の修正等の目安（案）」における、各強度の類型化について、基本的には妥当と考えている。しかし、現行判断指針を前提としたとき、１ステップ目にあたる「具体的出来事」は、「行為」そのものを類型化すべきであるので、分科会案の同部分のうち、「行為」の部分を切り分けて、各強度ごとに列举したものである。

- (3) また、分科会案は、セクシュアル・ハラスメント行為そのものではなく、現行判断指針の３ステップの枠組みを超え、包括的に、会社の対応等をも含む総合的な「事案」の類型化および心理的負荷の評価を行っている。しかし、これでは、必ずしも、現行判断指針のどこのステップで判断すべきなのか不明である上に、複雑多岐にわたる具体的事象のなかには必ずしも事務局案の示す類型に当てはまらないものが多数あるものと思われ、端的に言って判断基準として混乱を招く恐れが高い。これでは、かえって具体的事案迅速かつ適正な判断の妨げとなる。したがって、現行判断指針を前提とするならば、まず、セクシュアル・ハラスメントの「行為」自体の類型化と類型毎の心理的負荷の強度を評価し、セクシュアルハラスメントの回数・程度、会社の対応等は「(2) 心理的負荷の強度を修正する視点」や「(3) 総合評

価を行う視点」の着目事項とすべきである。

3、心理的負荷の強度を修正する視点等について

(意見) 上記「意見1」を前提に

- (1) 会社の対応や職場の人間関係の悪化等二次被害的な要素については、現行判断指針の別表1「(2) 心理的負荷の強度を修正する視点」又は「(3) (1)の出来後の状況が持続する程度を検討する視点」における判断要素として、セクシュアル・ハラスメント事案においては、以下の項目を設け、必ず考慮することを明示すべきである。

【心理的負荷を強める方向で検討すべき項目】

- ① 加害者と被害者の職場における上下関係の程度（地位・権限・役割の差異、部署の異同、所属会社の異同、パート・派遣・有期雇用など被害者の雇用形態、シングルマザー労働者など生活事情等）
- ② 加害者と被害者の職場における接触の頻度、程度
- ③ セクシュアル・ハラスメントへの対応にともなう人間関係の悪化
- ④ 会社の迅速かつ適切な対応の有無

【心理的負荷を弱める、又は否定する方向で検討してはならない項目】

- ① 被害から相談行動をとるまでに長期間がかかったこと。
- ② 会社等の相談窓口や病院でセクシュアル・ハラスメントを受けた事実をすぐに話さなかったこと。
- ③ セクシュアル・ハラスメントの被害を訴えなかったため、会社が対応しなかったこと。
- ④ 被害者の過去の性暴力被害、妊娠経験等

(理由)

心理的負荷の強度は、「同種労働者が一般的にどう受け止めるか」を基準としている。しかし、セクシュアル・ハラスメントは多義的概念であり、当該行為の態様・程度・頻

度、加害者との日常的接触の程度、会社の対応状況などの個別事情により、心理的負荷の強度は異なる。そして、セクシュアル・ハラスメントは、性的言動に対する多様な感受性を尊重し、誰もが良好な環境で働けることを目的とする概念であり、被害者が置かれた立場や状況により出来事のもつ意味合いやストレスの強度が異なることは当然である。そして、何よりもセクシュアル・ハラスメントは職場における非対称な権力関係を背景とした性暴力・性差別であり、被害者（多くは女性）の労働権を著しく侵害するものであるとの視点が重視されるべきである。

また、セクシュアル・ハラスメントとは一般に「本人の意に反するあるいは希望しない性的言動」と定義される。このため、事実調査の過程で、加害者や会社側から、「本人との合意の上の行為である」、「恋愛関係であった」とセクシュアル・ハラスメントではないことの主張がなされ、これらの主張に拘泥した結果、外形的な事実関係が認められているにもかかわらず、セクシュアル・ハラスメントとは認められないことがある。特に、被害者である被災労働者が加害者に対し、明確に拒否の意思を告げなかったり、迎合的な振る舞いをするなどしており、また、好意的な内容のメールの受送信記録など客観的証拠がある場合においてはセクシュアル・ハラスメントの事実が認められない傾向が顕著である。しかしながら、セクシュアル・ハラスメントの被害者が誰にも相談しないことは決して珍しいことではなく、また、被害者が加害者に対して迎合的な振る舞いをすることは、性暴力の被害を惹起する著しい苦痛を回避するための心理的防衛であり、精神医学的にも合理的な説明が可能である。特にPTSD等重篤な精神障害に罹患している場合は、解離性症状や回避の症状が出現するため、拒否の態度を示さないまま、加害者からの性的働きかけに漫然と応じていることは珍しくない。

そもそも労災補償保険の制度は、被災労働者の業務上の疾病等に対する迅速かつ公正な保護を目的としており、加害者や使用者に対する法的責任の追及を目的とするものではない。したがって、セクシュアル・ハラスメントの有無の事実認定においても、加害者との上下関係の有無、外形的事実等、一定の要件事実が認められれば、原則として、セクシュアル・ハラスメントの事実及び当該精神障害発病の業務起因性を認定すべき

であり、事実認定について加害者や使用者側の「合意の抗弁」、「恋愛の抗弁」、被害者（被災労働者）が誰にも相談していないこと等は、セクシュアル・ハラスメントの有無の判断要素とすべきではない。

したがって、心理的負荷の強度を修正する視点として、意見に掲げた項目を設けるべきである。

4、特別な出来事について

（意見）

強姦や本人の意思を抑圧してのわいせつ行為などのセクシュアル・ハラスメントについては、その出来事だけで心理的負荷の強度を（総合評価で）「強」と判断できる、現行の「特別な出来事等」に該当するように定めるべきである。

（理由）

強姦や本人の意思を抑圧してのわいせつ行為などは、悪質な性暴力であり、被害者の労働権を著しく侵害するものであって、被害者にとって深刻なものである。当然ながら心理的負荷の強度は極めて高いのであるから、その出来事だけで心理的負荷の強度を「強」と判断すべきである。

5、「心理的負荷の強度の修正等の目安（案）」について

（意見）

仮に分科会案を前提とするとしても、「心理的負荷の強度の修正等の目安（案）」については、以下のとおり修正すべきである。なお、下線部は分科会案（「心理的負荷の強度の修正等の目安（案）」に加筆・修正を加えたものである。

○ 心理的負荷が極度に該当

強姦や、本人の意思を抑圧してのわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントについては、その出来事だけで心理的負荷の強度を「強」と判断できる、現行の「特別な出来事等」に該当するように定める。

○ 行為の態様や反復継続の程度等を要素として、Ⅲ（強い心理的負荷）に修正

- ・ 胸や尻への身体接触を含むセクシュアル・ハラスメントであって、継続して行われた、又は単発であっても会社に相談してもあるいは会社が事実を認識しているか認識し得たにもかかわらず、適切かつ迅速な対応・改善がされなかった、若しくは会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した。
- ・ 身体接触のない性的な言動に限るセクシュアル・ハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含みかつ継続してなされた、又は性的な発言が継続してなされかつ会社に相談・抗議してもあるいは会社が事実を認識しているか認識し得たにもかかわらず、適切かつ迅速な対応・改善がされなかった、若しくは会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した。

○ 修正しないもの（平均的な強度が当てはまると考えられるもの）

- ・ 胸や尻への身体接触を含むセクシュアル・ハラスメントであっても、行為が単発であって、（削除：会社に相談した結果）会社によって適切かつ迅速な対応がなされ発症前にはそれが終了した事案
- ・ 身体接触のない性的な言動に限るセクシュアル・ハラスメントであって、性的な発言が単発でなされた、又は複数回行われたものの（削除：会社に相談した結果）、会社によって適切かつ迅速な対応がなされ発症前にはそれが終了した事案

○ Ⅰ（弱い心理的負荷）に修正

- ・ 「○○ちゃん」等のセクシュアル・ハラスメントに当たる発言をされて、不快感を感じるものの、極めて軽微な事案
- ・ 職場内に水着の女性のポスター等を掲示されて、不快感を感じるものの、極めて軽微な事案

（理由）

分科会案は、会社が対応をする前提としてセクシュアル・ハラスメントの被害者による「会社への被害相談」という積極的な行為を要求している。

しかし、セクシュアルハラスメントの被害者が、必ずしも会社を含む第三者に相談す

るとは限らないことは統計調査から明らかであり（内閣府男女共同参画局「（平成20年度）男女間における暴力に関する調査」によれば、異性から無理やりに性交されたことがあった人のうち、「どこ（だれ）にも相談しなかった」という人は62.6%に及ぶ）、適切な相談体制を備えた窓口等も設置されていない場合は、会社に相談できないこともある。このような場合にまで、会社への相談を心理的負荷修正の要件とすることは被害者に酷であり、会社の責任逃れを助長することになり、男女雇用均等法第11条の趣旨に反する。

会社がセクシュアル・ハラスメントの事実を認識し又は認識をし得たにもかかわらず、会社は何らの措置を講じないことにより、セクシュアル・ハラスメント被害が長引いたり、会社への不信感の原因にもなっていることからすれば、当該被害者が積極的に会社に相談した場合のみならず、会社がセクシュアル・ハラスメントの事実を認識し又は認識をし得た場合も、迅速かつ適正な措置を講じるものとすべきである。

6、対象期間について

（意見）

評価期間について「発症前」の出来事は、少なくとも概ね1年間とすべきである。

また、1年より前から発症前1年以内の期間にも継続しているセクシュアル・ハラスメントについては、その特有の事情から遡って一体のものとして評価すべきである。

仮に評価期間を現行判断指針と同じく、発病前おおむね6ヶ月に限るとしても、6ヶ月より前から発症前6ヶ月以内の期間にも継続しているセクシュアル・ハラスメントについては、その特有の事情から一体のものとして評価すべきである。

（理由）

現行判断指針は、心理的負荷の評価の対象となる職場における出来事を対象疾病の「発症前おおむね6ヶ月」以内に発生したもの限定している。しかし、セクシュアル・ハラスメントの場合、単一の出来事が単発的に発生するものではなく、継続的かつ日常的な関係性における性暴力・性差別であり、報復的な嫌がらせを含む多種多様な言動が長

期間・継続的に繰り返される上に、その間もなお、加害者との日常的接触を余儀なくされるなど、慢性的なストレスに晒され、徐々に心身の変調を来し、発症に至ることが多い。

また、外傷後ストレス障害（PTSD）等、疾病によっては、当該出来事が発生してからは数ヶ月又は数年も遅れて症状が現れることもある。

したがって、出来事の対象期間を限定するとしても発症前6ヶ月間の出来事に限定すべきではなく、評価期間は少なくとも発症前概ね1年間とすべきである。また、セクシュアル・ハラスメントの特殊性を踏まえ、1年より前から発症前1年以内の期間にも継続しているセクシュアル・ハラスメントについては遡って一体のものとして評価すべきである。

7、発病後の心理的負荷による悪化について

（意見）

精神障害「発病後」の継続的なセクシュアル・ハラスメントや会社の対応の遅れや不適切な対応による心理的負荷により精神障害が「悪化」した場合の業務起因性を認めるべきである。

（理由）

比較的軽度のセクシュアル・ハラスメントによって当該精神障害を発病した後、セクシュアル・ハラスメントが悪質化したり、会社から不適切な対応を受けることにより、精神障害が悪化し、休職に至ることは珍しくない。しかし、現行判断指針は、「発病前」の出来事による心理的負荷を対象とし、「発病後」の心理的負荷を考慮しないため、悪化事案については業務起因性が一切認められず、現に休職に陥っている被害者が救済されないという不合理な結果をもたらしている。したがって、発病後の心理的負荷による悪化を考慮し、一連の当該セクシュアル・ハラスメント（会社の不適切な対応等も含む）との関連性があれば業務起因性を認定すべきである。

8、事実認定について

(意見)

以下の事実は、セクシュアル・ハラスメントの事実をただちに否定するものではないことを判断指針ないしは運用通達に明記すべきである。

- ① やむを得ず加害者に好意的な内容のメール等を送ったことや加害者の誘いを受け入れたこと
- ② 加害者や使用者が「合意・恋愛の抗弁」を主張していること
- ③ セクシュアル・ハラスメントを受けた事実を誰にも相談していないこと

(理由)

セクシュアル・ハラスメントとは一般に「本人の意に反するあるいは希望しない性的言動」と定義される。このため、事実調査の過程で、加害者や会社側から、「本人との合意の上の行為である」、「恋愛関係であった」とセクシュアル・ハラスメントではないことの主張がなされ、これらの主張に拘泥した結果、外形的な事実関係が認められているにもかかわらず、「セクシュアル・ハラスメント」だとは認められない、との判断がなされることがある。特に、被害者である被災労働者が加害者に対し、明確に拒否の意思を告げなかったり、迎合的な振る舞いをするなどしており、また、好意的な内容のメールの受送信記録など客観的証拠がある場合においてはセクシュアル・ハラスメントの事実が認められない傾向が顕著である。また、セクシュアル・ハラスメントや性暴力を受けた被害者であれば、誰かに相談するはずであるといういわゆる「強姦神話」によって、誰にも相談していないことが、セクシュアル・ハラスメントの事実を打ち消す要素として働くことがある。

しかしながら、セクシュアル・ハラスメントの被害者が誰にも相談しないことは決して珍しいことではなく、むしろその傾向が強いことは上記「意見5」に記載したとおりである。また、被害者が加害者に対して迎合的な振る舞いをすることは、性暴力の被害を惹起する著しい苦痛を回避するための心理的防衛であり、精神医学的にも合理的な説明が可能である。特にPTSD等重篤な精神疾患に罹患している場合は、解離性症状や

回避の症状が出現するため、拒否の態度を示さないまま、加害者からの性的働きかけに漫然と応じていることは珍しくない。

また、そもそも労災補償保険の制度は、被災労働者の業務上の疾病等に対する迅速かつ公正な保護を目的としており、加害者や使用者に対する法的責任の追及を目的とするものではない。したがって、セクシュアル・ハラスメントの有無の事実認定においても、加害者との上下関係の有無、外形的事実等、一定の要件事実が認められれば、原則として、セクシュアル・ハラスメントの事実および当該疾病発症の業務起因性を認定するべきであり、事実認定について加害者や使用者側の「合意の抗弁」、「恋愛の抗弁」、被害者（請求人）が誰にも相談していないこと等は、セクシュアル・ハラスメントの有無の判断要素とすべきではない。

9 労災請求及び事実調査における被害者の精神的負担の軽減及び二次被害の防止について

（意見）

労災請求及び事実調査における請求人の負担の軽減及び二次被害の防止の観点から以下の措置を講ずるべきである。

なお、基本的には分科会案（資料1 「2 運用に関する論点」記載の提案）が妥当と考える。

- ① セクシュアル・ハラスメント事案の精神障害は労災請求の対象であることの周知。
- ② 調査担当者に対するセクシュアル・ハラスメント研修の実施。
- ③ 調査担当者は原則として請求人と同性とすること。
- ④ 定型的な質問事項については、請求人が回答項目をチェックするだけのものとし、聞き取り調査は請求人の意向を踏まえ、できる限り補充的なものとする。
- ⑤ 過去の性的経験の有無、異性との交際歴は、特段の必要性が認められないかぎり調査項目としないこと。

（理由）

セクシュアル・ハラスメント事案における労災申請・認定件数の伸び悩みの背景には、

労災請求及び事実調査への精神的・身体的負担や調査過程での二次被害に対する恐怖心等から被災労働者が労災請求を躊躇していることが考えられる。

また、現行の運用においては、セクシュアル・ハラスメントにあたるか否かや心理的負担の強度の判断が、調査担当者の主観的な価値判断に委ねられているため、判断が区々になったり、被災労働者の主張が十分に理解してもらえず、かえって、調査の過程で二次被害を受けることもある。

したがって、被災労働者の精神的・身体的、作業上の負担を軽減の必要性、セクシュアル・ハラスメントの特殊性を考慮した適切な事実認定・評価の確保、二次被害の防止の観点から、意見記載の措置を採るべきである。

以 上