

セクハラ予防教育

この教育は韓国の女性家族部が施行する法定義務教育として、
韓国に居住している全ての企業家、労働者は必ず教育を履修しなければならず、
もしこれを守らない場合は、「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律
第13条第1項」に基づき、500万ウォン以下の過料が科されます。

この資料は韓国に居住している外国人の役職員のために
外国語に翻訳し配布する資料で、無断複製及び販売を禁止します。

セクハラ 予防教育 標準講義案

I. 総論

ジェンダーに基づく暴力 (Gender-Based Violence, GBV) とは？



ジェンダー
(Gender)

社会が性の役割から身体的外形に至るまで
「男性的」または「女性的」という概念に与える
特性と関係すること

ジェンダーに基づく暴力
(Gender-Based Violence,
GBV)

生物学的性(sex)、性別アイデンティティ(gender
identity)、
または社会的に定義された男性性/女性性の規範に従って自ら
認知したアイデンティティに基づき、個人を狙う暴力

出典：韓国国際協力団(KOICA)、国際開発協力とジェンダー用語解説集

I. 総論

ジェンダーに基づく暴力 (Gender-Based Violence, GBV) とは？



ジェンダーに基づく女性に対する暴力の構造

不平等な社会構造
(性平等と社会的権限の問題)

性の役割規範

ジェンダーの権力関係



ジェンダーに基づく暴力の特性

暴力の些細化

暴力の自然化

加害者同情論

被害者責任論

I. 総論

地球レベルの男女平等 議題: 女性に対する暴力と人権



女性差別撤廃条約

(Convention on the Elimination of
Discrimination Against Women,
CEDAW、1979)

「ジェンダーに基づく女性に対する暴力」という用語の使用はジェンダー化した暴力の原因と結果をより正確に表現するためである。この用語は暴力を個別的な加害者及び被害者・生存者の間で発生する特定の事件とみなす個人的な問題とみなさず、より包括的な対応が求められる社会的な問題として理解するよう促す。

- CEDAW一般勧告第5号 -

北京宣言及び行動綱領

(Beijing Declaration and
Platform for Action,
第4回世界女性大会、北京、1995)

北京宣言及び行動綱領(Beijing Declaration and Platform for Action、以下北京行動綱領)は、1995年北京で開催された第4回世界女性大会で採択された国際社会決議案
-再生産権、平等な家事分担、非差別及び暴力など進歩的女性の人権問題に関する内容を含む
-女性の観点を政府の事業運営、政策及び意思決定の全過程において主流化する性主流化原則を強調し、これを通じて性主流化政策に対する国の責務性の基盤を設ける。

持続可能な開発目標

(SDGs、2015)

(Sustainable Development Goals,
以下 SDGs、2015)

2000年、国連は世界が共に追求していかなければならない開発議題として、新千年開発目標(Millennium Development Goals、以下MDGs)を策定し、2015年、MDGsを継承し、持続可能な開発目標を採択した。

I. 総論

性文化と女性暴力



性認知観点 (Gender Sensitive Perspective)

性認知観点とは、性別によって異なる理解や要求を持っていると考え、特定の概念が特定の性に有利になったり不利になったりしないか、性の役割の固定観念が介入しているか否かを検討する関心と態度を言う。

つまり、ジェンダーによる社会文化的違いによる暮らしの現実を理解し、それから始まる要求の違いを認識し、性別の不平等に対する感性を通じて究極的にはこれを解決しようとする対案を導き出すためのものである。

性暴力事件の判断は、事件が発生した脈絡を考慮する「性認知感受性」が必要である。
- 最高裁判所 2018.10.25. 宣告2018ト7709の判決(主審：パク・チョンファ最高裁判事)

ジェンダー感受性

ジェンダー感受性とは「ジェンダーの体系を眺める目」で、私たちが共に健康に生きていくために自らを振り返り、異なることに喜んで耳を傾けるようにする。

ジェンダーと他の社会要素が絡んで作り出した様々な社会現象を敏感に認識して再解釈する感受性であり、一社会の性別化された構造と議論を感知する感受性。

I. 総論

性文化と女性暴力



性的対象化(Sexual Objectification)

道具性 (Instrumentality)	自律性の否定 (Denial of Autonomy)	非活動性 (Inertness)	代替可能性 (Fungibility)	侵害可能性 (Violability)
所有 (Ownership)	主体性の否定 (Denial of Subjectivity)	身体への還元 (Reduction to Body)	外見への還元 (Reduction to Appearance)	沈黙させる (Silencing)

ジェンダーの不平等と女性の貧困

ケア提供者・家事担当者
性別労働分離規範
労働市場の差別、賃金格差

意思決定領域における女性の過小代表化

不平等な資源配分と統制

ジェンダーに基づく暴力

女性の貧困

「貧困の女性化」

(Feminization of Poverty)

Ⅱ.概念及び実態

セクハラの内容を理解する



行為者

- ・使用者(事業主、上司)、
労働者、公共機関(団体)
従事者

業務関連性

- ・(職場内)地位を利用して
- ・業務に関連して

被害者

- ・勤労者(求職者、非正規職、
間接雇用)
- ・顧客など業務関係者
- ・業務関連誰でも

性的屈辱感または嫌悪感

- ・性的言動などで
- ・性的屈辱感または
嫌悪感を引き起こす、雇用
上の不利益、利益を与える
という意思表示をする行為

※「両性平等基本法」、「国家人権委員会法」、「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」

Ⅱ.概念及び実態

セクハラの本質



差別と暴力の重畳

差別 >> セクハラ << 暴力

権力関係の不均衡

職級、年齢、性別、
地位、雇用形態、
学歴、勤続年数
などによって

多様な権力関係の不均衡を形成

Ⅱ.概念及び実態

合理的被害者の観点(性認知感受性)



望まない
行為

01



望まない行為は必ずしも反復的、
継続的である必要はない



一度の性的発言もセクハラとみなされ
ることがある

被害者中心の
観点

02



セクハラなのかどうかは、セクハラ行為者
の意図や聞き取りではなく、被害者の観
点に基づいて問題になった行為が性的
屈辱感または嫌悪感を与えた行為なの
か判断しなければならない

合理的被害者の
観点から
客観的に判断

03



それが性的屈辱感または嫌悪感を呼び
起こすほどの行為であるかどうかは、被害
者の主観的な事情を考慮するものの、
それが合理的な被害者の観点からそれ
に値する行為なのかを、具体的な言動
の脈絡、周辺環境などを考慮して客観
的に判断する

Ⅱ.概念及び実態

セクハラの実態

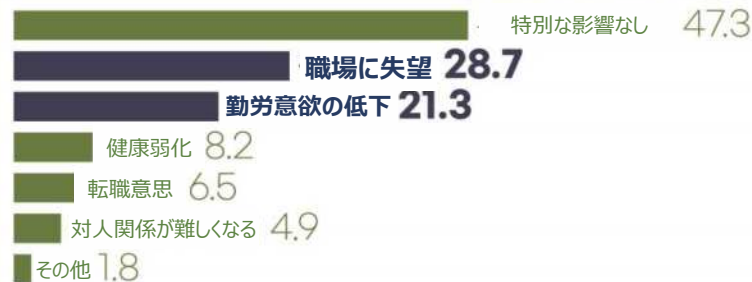


行為者類型



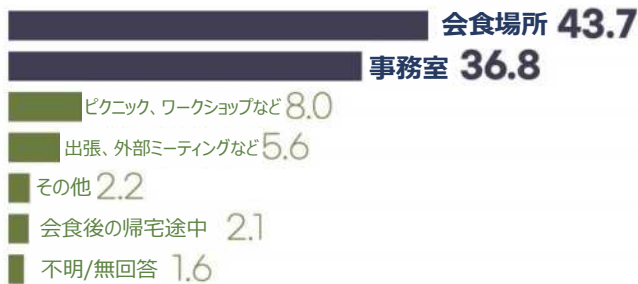
セクハラ被害の影響

(単位: %)

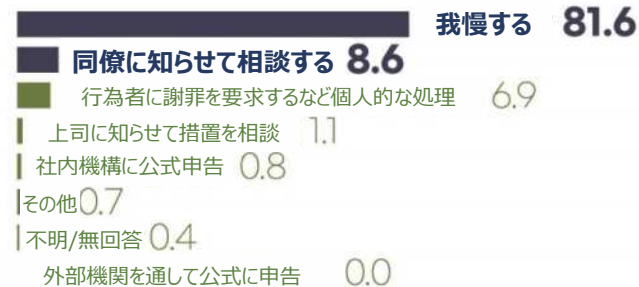


*複数回答

発生場所



被害対処類型



出典: 女性家族部、2018年セクハラ実態調査

Ⅲ. 法律・制度を調べる

事業主(管理者)の義務と責任



Ⅲ. 法律・制度を調べる

社内処理手続の理解



“
被害者の権利回復措置は被害者の
意思に反してはならず、被害者の意思
を聞かなければなりません！
”

1段階

相談



2段階

調査



3段階

審議議決措置



4段階

事後手続



Ⅲ. 法律・制度を調べる

外部機関による被害者の権利救済



非司法的 権利救済

- ・国家人権委員会に陳情
- ・地方雇用労働官署に陳情
- ・労働委員会に陳情



司法的 権利救済

- ・地方雇用労働官署に告訴・告発
- ・検察に告訴・告発、民事・刑事訴訟

※ 事業主に使用者責任が認められることがある

Ⅲ.法律・制度を調べる

2次被害とは？



女性暴力被害者が次のいずれかに該当する被害を受けること

- ・女性暴力事件の処理及び回復の全過程で受ける精神的・身体的・経済的被害
- ・集団いじめ、暴行または暴言、その他精神的・身体的損傷をもたらす行為による被害
- ・使用者(事業主または事業経営担当者など)からの暴力被害届などを理由に受けた次のいずれかに該当する不利益措置

- 罷免、解任、解雇、その他身分喪失に該当する身分上の不利益措置
- 懲戒、停職、減俸、降格、昇進の制限、その他不当な人事措置
- 転補、転勤、職務未付与、職務再配置 その他本人の意思に反する人事措置
- 成果評価または同僚評価などにおける差別とそれに伴う賃金または賞与金などの差別支給
- 教育または訓練など自己啓発の機会の取消、予算または人材などの可用資源の制限または除去、保安情報または秘密情報の使用の停止または取扱資格の取消、その他勤務条件などに否定的影響を及ぼす差別または措置
- 注意対象者名簿の作成またはその名簿の公開、集団いじめ、暴行または暴言、その他精神的・身体的損傷をもたらす行為
- 職務に対する不当な監査または調査やその結果の公開
- 許認可などの取消、その他行政的不利益を与える行為
- 物品契約またはサービス契約の解約、その他経済的不利益を与える措置



Ⅲ. 法律・制度を調べる

2次被害予防のための原則と条件



2次被害行為に対する厳格な明文規定を作成

- ・2次被害行為規定、2次被害行為者、特に管理者厳重懲戒措置規定の明文化
- ・2次被害予防のための行為規範を提示

2次被害予防教育の強化(特に管理者教育を強化)



被害者の権利回復と
労働権の保障に焦点を合わせる



2次被害予防のための措置



被害者と 行為者の分離

- ・被害者有給休暇、
行為者待機発令
- ・事実関係を確認した後、
行為者を配置転換



被害者 心理治癒支援

- ・積極的な被害回復支援
- ・苦情相談員による
心理的支持



事後被害の防止及び モニタリング

- ・2次被害の有無
モニタリング及び予防活動
- ・被害者及び行為者の
人事管理
- ・部署内の被害者との
関係回復を支援

IV.性平等社会のため実践課題

事業主の義務と役割



責任者



リーダー

組織の責任者として
セクハラ防止措置及び
事件解決



組織のリーダーとして
平等な
組織文化を主導

IV.性平等社会のため実践課題

セクハラ予防のための組織構成員の努力

- ▶ 個人のプライバシー尊重及び公私区分
- ▶ 性差別、性的対象化、性的冗談をしない
- ▶ 職級、性別問わず尊称・尊重言語を使用
- ▶ セクハラ予防教育の実施及び監督
- ▶ セクハラ関連社内規程及び手続の作成・案内
- ▶ 職場内の性不均衡の解消



IV.性平等社会のため実践課題

社内規程の作成(平等な組織文化のために)



✓ **平等な組織文化のための
管理者(事業主)の努力を明示**

✓ **セクハラ被害手続の作成**

- ・ゼロ・トランス方式・積極的な被害回復義務を明示
- ・具体的な被害者保護手続を明示
(例：有給休暇、配置転換など)



差別NO!

暴力NO!

ありがとうございました。