

# 中国におけるセクシュアル・ハラスメント規定について 中華人民共和国女性権利・利益保障法改正に関する一考察

娜 仁 图 雅

## 要 旨

中国在第十届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过了修改「妇女权益保障法」的决定。修改后的「妇女权益保障法」于2005年12月1日起施行。本法是保障中国妇女人权法律体系的核心。因此,在社会生活的各领域,从男女平等的角度保护妇女权益,实现男女平等各项措施,发挥了一定的作用。修改后的「妇女权益保障法」第40条规定「禁止性骚扰」,是中国性骚扰立法的开端。但未界定性骚扰的法律概念及其构成要素是本法缺陷。仅仅规定禁止性骚扰,却不对其概念做出明确规定,会造成法律漏洞,不能够有效规制性骚扰这一社会问题。所以,本文借鉴日本在「男女雇用机会均等法」「人事院规则10-10」中所规定的性骚扰概念及构成要素等,对中国的性骚扰法律概念下定义。惟有如此,本法才具备可操作性。本文参照日本法对中国的性骚扰立法提出几点浅见。

キーワード……女性権利・利益保障法 セクシュアル・ハラスメント 女性の権利

## はじめに

中華人民共和国女性権利・利益保障法(以下、女性権利法)は1992年に施行されてから、女性の法的な権利・利益を保護し、男女平等を実現するために重要な役割を果たしてきた。本法は、女性の権利を保障する基本法である。しかし、中国では経済、社会の発展に伴い、女性の権利の保護をめぐる新しい状況と問題が多く発生し、法の改正を余儀なくされるにいたった。2005年8月28日に、全国人民代表大会常務委員会において、女性権利法の改正に関する決定が採択され、これに基づく新しい女性権利法が同年12月1日に施行された。今回の改正は、1992年以来の中国の女性の権利・利益を保障する実践的な経験と立法経験を総括し、多方面の補完と改正を行ったものである。

新しい女性権利法には、「女性に対するセクシュアル・ハラスメントを行うことを禁止する」(第40条)という条文が新設された。これは、中国の立法史上「セクシュアル・ハラスメント禁止」が初めて明文で規定されたものであり、重要な意義を持つものである。しかし同条には、

「セクシュアル・ハラスメント禁止」だけが規定され、セクシュアル・ハラスメントの概念が定義されていない。そのため、本条は実用性を欠き、適用過程において混乱が生じる可能性が極めて高いといえよう。

本条が実効性を持ち、中国におけるセクシュアル・ハラスメントを有効に防止しうようになるためには、セクシュアル・ハラスメントの概念を正しく定義することが急務である。そこで本論文は、日本におけるセクシュアル・ハラスメントの概念を参照し、かつ中国特有の社会状況等を念頭におきながらセクシュアル・ハラスメントのあるべき定義を探求していく。

## 女性権利・利益保障法<sup>1)</sup>改正前の状況

### 1 概要

女性権利法は、1992年4月3日、第7期全国人民代表大会第5回会議で採択され、同年10月1日に施行されたものである。全部で9章54条からなる法律であり、各章のタイトルは次の通りである。第1章 総則、第2章 政治の権利、第3章 文化・教育の権利・利益、第4章 労働の権利・利益、第5章 財産の権利・利益、第6章 人身の権利、第7章 婚姻・家庭の権利・利益、第8章 法的責任、第9章 附則。

本法は、1982年の中華人民共和国憲法（現行憲法）の「女性は、政治的、経済的、文化的、社会的、家庭の生活など各方面において男性と平等の権利を有する」（48条1項）との規定を受けて、その2条1項にこの憲法規定と同文の規定を置いた。さらに「国家は、女性が法に基づいて享有する特殊な権利・利益を保障し、女性に対する社会保障制度を段階的に完備していく」（2条2項）とし、「女性を差別し、虐待し、傷つけることを禁止する」（2条3項）ことを明確に規定している。この法律は、従来の法律に比べてより全面的に、かつ具体的に女性の権利・利益を法的に保障している。

### 2 女性権利・利益保障法改正前の限界

中国では、憲法48条の男女平等規定を基礎とし、女性権利法を中心に、選挙法、婚姻法、労働法、また女性労働者保護規程<sup>2)</sup>など40あまりの法令で女性の法的権利が保障されている。1995年には、中国女性発展綱要<sup>3)</sup>（1995-2000年）を制定し、5年間で女性の選挙投票率は73.4%にまで達し、高等教育在学女子学生は5年間で267万人増加して397万人（学生総数の43.95%）に至った。2001年には新たな中国女性発展綱要（2001-2005年）も公布された。

このように男女平等を規定する法令が次々と制定されているが、男女差別は依然存在し、拡大さえしている。全国のレイオフ、失業者の過半数が女性であるのに対して、再就職者に占める女性の割合は半数を下回っている。2000年に実施された「第2回中国女性の社会的地位調査」によると、2000年の都市部の女性の就業率は1990年に比べ12.6%も低下して63.7%となり、

再就職率は男性より24%も低いわずか39%にとどまった。男性との所得格差の拡大や女性労働者におけるパート、臨時雇用者の増加も顕著である。

そこで、女性の権利・利益を保障する基本法としての女性権利法の役割をもっと発揮させることの必要性が生じてくる。しかし、本法にはいくつかの不備があった。

法の執行主体が不明確である。本法4条は「国务院及び省・自治区・直轄市の人民政府は、組織的な施策を講じることにより、関係部門と協力して、女性の権利・利益の保障活動に全力を尽くす。具体的な機構については、国务院及び省・自治区・直轄市の人民政府が規定する」と定めている。この条文ではどの機関が法の執行主体であるかが不明確であり、政府機関相互の委ね合いを生じさせ、女性の権利保障の不十分さをもたらす恐れがある。このような条文の書き方は法律の不完全さを意味するものといえる。

退職年齢の男女同一を定めていない。本法21条は「国家は女性が男性と平等な労働の権利を享有することを保障する」と規定している。しかし、1993年に制定された国家公務員暫行条例78条には、「男性は60歳退職、女性は55歳退職」と規定されている。この条例により、女性の退職年齢は55歳と、男性の60歳に比べて5年も早くなっている。これは明らかに女性差別であり、人的資源の浪費ともいえる。また、退職年齢の違いによって退職金にも差が出ている。労働の権利における男女平等を実現するため、法定退職年齢の男女同一を明確に規定すべきである。

女性の婚姻・家庭における権利が十分に保障されていない。今日の中国では「包二奶」<sup>4)</sup>という言葉をよく耳にする。このような「第三者」の出現により、無責配偶者（圧倒的に女性が多い）が離婚されたり、共同財産の損失にあったり、精神的苦痛を受けたりしている。このような状況が中国の離婚率の上昇に拍車をかけ、一人親家庭が増加している。これは未成年の健全な育成に悪影響を与える恐れが極めて高く、未成年犯罪の原因にもなりうる。また、配偶者による家庭内暴力が大きな問題になっている。家庭内暴力の被害者は女性が多数を占めている。それが、女性の心身の健康を損なうばかりではなく、婚姻の破綻や社会秩序の乱れ、さらに暴力に暴力で返す（中国語では「以暴抗暴」という。）現象もみられ、女性による犯罪の増加にも繋がる。そのため、本法では、女性の権利保護をさらに強化し、権利侵害者を厳しく処する必要がある。

胎児（女）の中絶禁止について規定していない。中国の国家統計局の第5回全国人口調査<sup>5)</sup>によると、2000年の全国の出生児の性別比は女100：男116.86という著しい格差を示している<sup>6)</sup>。これは国際的に承認されている正常範囲より10人も上回っている。近年は、医学的方法で胎児の性別を検査し、選択的胎児診断による中絶をする現象が見られ、社会の男女比率を著しく乱している。また、伝統的な男尊女卑の思想や老後を息子に托す觀念（中国語では「養儿防老」という。）が強く残っていることにも原因がある。このような出生児の男女比のアンバランスが、結婚難を引き起こし多くの独身男性を生み出している。これによって、女性の人身売

買や売買春などの問題が必然的に生じ、家庭環境や社会の健全な発展を阻害する恐れがある。その為、このような不法な行為を女性の権利・利益を全面的に規定している女性権利法によって禁止しなければならない。

女性権利法は1992年に施行されてから、女性の法的な権利・利益を保護し、男女平等を実現するために重要な役割を果たしてきた。しかし、上述のように中国は経済、社会の発展に伴い、女性の権利の保護をめぐる新しい状況と問題が多く発生し、法の改正を余儀なくされるにいたった。

## 女性権利・利益保障法改正後の特徴

### 1 女性権利・利益保障法の改正

女性権利法は中国の社会の変化や経済の発展に伴い噴出した上述のような問題に対応しきれなくなった。このような状況に対応すべく、2005年8月28日に、全国人民代表大会常務委員会において、女性権利法の改正に関する決定が採択され、これに基づく新しい女性権利法が同年12月1日に施行された。今回の改正は、1992年以来の中国の女性の権利・利益を保障する実践的な経験と立法経験を総括し、多方面の補完と改正を行ったものである。

本論文に関係する主な改正・新設条文は以下の通りである。

女性権利法新旧条文対照表

改正後	改正前
第2条 1 女性は、政治的、経済的、文化的、社会的、家庭的生活など各方面において男性と平等の権利を有する。2 男女平等を実行することは基本的国策である。国家は必要な措置をとり、女性の権利・利益を保障するための各種制度を徐々に整備し、女性に対するあらゆる形式の差別を解消する。3 国家は、女性が法に基づいて享有する特殊な権利・利益を保障する。4 女性を差別し、虐待し、遺棄し、傷つけることを禁止する。	第2条 1 同文。2 国家は、女性が法に基づいて享有する特殊な権利・利益を保障し、女性に対する社会保障制度を段階的に完備していく。3 女性を差別し、虐待し、傷つけることを禁止する。
第16条 1 学校及び関係部門は、国家の定める法律を執行しなければならない、女性が入学・進学・卒業時の就職配属・学位授与・派	第15条 学校及び関係部門は、国家の定める法律を執行しなければならない、女性が入学・進学・卒業時の就職配属・学位授与・派遣留

<p>遺留学等の方面において男性と平等な権利を享有することを保障しなければならない。2 学校は学生を入学させるとき、特殊な専門分野を除き、性別を理由として女性の入学を拒否し、又は女性の入学基準を高くしてはならない。</p>	<p>学等の方面において男性と平等な権利を享有することを保障しなければならない。</p>
<p>第 18 条 3 政府、社会、学校は効果的な施策を講じ、適齢の女兒の就学について存在する実際上の困難性を解決し、就学条件を作り出し、貧困、身体障害者及び流動人口の中の適齢の女兒が義務教育を修了できるように保障しなければならない。</p>	<p>第 17 条 3 政府、社会、学校は、適齢の女兒の就学について存在する実際上の困難に対して、有効な施策を講じ、適齢の女兒が当該地で規定される年限の義務教育を受けることができるように保障しなければならない。</p>
<p>第 22 条 国家は、女性が男性と平等の労働の権利と社会保障の権利を享有することを保障する。</p>	<p>第 21 条 国家は、女性が男性と平等の労働の権利を享有することを保障する。</p>
<p>第 27 条 1 いかなる企業も、結婚、妊娠、出産、授乳等を理由に、女性従業員の賃金を下げ、女性従業員を解雇し、又は労働（雇用）契約或いはサービスについての協議を一方的に解除してはならない。但し、女性労働者が労働（雇用）契約或いはサービスについての協議の終了を要求した場合を除く。2 いかなる企業も、国家の退職制度を執行する際、性別を理由に女性を差別してはならない。</p>	<p>第 26 条 いかなる企業も、結婚、妊娠、出産休暇、授乳等を理由に、女性労働者を解雇し、又は労働契約を一方的に解除してはならない。</p>
<p>第 32 条 女性は、農村土地請負経営、集団経営組織の収益配分、土地徴収又は徴用保障費の使用及び住宅敷地使用などの方面において、男性と平等の権利を享有する。</p>	<p>第 30 条 1 農村における責任田、口糧田等の分割及び住宅敷地の許可について、女性は男性と平等の権利を享有し、女性の合法的権利・利益を侵害してはならない。2 結婚又は離婚した女性の責任田、口糧田及び住宅敷地等は、保障されなければならない。</p>
<p>第 38 条 女性の生命健康権は侵害されない。女兒を溺死させ、遺棄し、又は傷つけることを禁止する。女兒を出産した女性及び不妊女</p>	<p>第 35 条 女性の生命健康権は侵害されない。女兒を溺死させ、遺棄し、または傷つけることを禁止する。女兒を出産した女性及び不妊</p>

<p>性を差別、又は虐待することを禁止する。迷信又は暴力等の手段で女性を傷つけることを禁止する。病気又は身体障害を持つ女性及び高齢女性を虐待又は遺棄することを禁止する。</p>	<p>女性を差別、又は虐待することを禁止する。迷信又は暴力等の手段で女性を傷つけることを禁止する。高齢女性を虐待又は遺棄することを禁止する。</p>
<p>第 39 条 1 女性を誘拐・売却し、拉致することを禁止する。誘拐・売却され、拉致された女性を買収することを禁止する。誘拐・売却され、拉致された女性の救助解放を妨害することを禁止する。2 各級人民政府及び公安、民政、労働社会保障、衛生などの部門は、その職責に照らし、すみやかに措置をとって、誘拐・売却され、拉致された女性を救助し、善後措置をとらなければならない。婦女聯合会はこれに協力し呼応して関連業務を行う。いかなる者も誘拐・売却され、拉致された女性を差別してはならない。</p>	<p>第 36 条 1 女性を誘拐・売却し、拉致することを禁止する。誘拐・売却され、拉致された女性を買収することを禁止する。2 人民政府及び関係部門は、即時に施策を講じ、誘拐・売却され、拉致された女性を救出しなければならない。現住居地に戻ってきた誘拐・売却され、拉致された女性を何人も差別してはならず、当該地人民政府及び関係部門は、善後処置に全力を尽くさねばならない。</p>
<p>第 40 条 女性に対してセクシュアル・ハラスメントを行うことを禁止する。被害を受けた女性は企業又は関係機関に申し立てる権利を有する。</p>	<p>新設条文。</p>
<p>第 46 条 1 女性に対して家庭内暴力をふるうことを禁止する。2 国家は措置をとって家庭内暴力を防止し、制止する。3 公安、民政、司法行政等の部門及び都市・農村の基層大衆自然組織、社会団体は、各自の職責の範囲内において家庭内暴力を予防し制止しなければならない。被害を受けた女性を法により救助する。</p>	<p>新設条文。</p>
<p>第 55 条 本法の規定に違反し、女性の未婚、結婚、離婚、死別などを理由として、女性の農村集団経済組織における各種権利・利益を侵害した場合、又は結婚して男性側が女性側</p>	<p>第 50 条 1 以下に列举する女性の法に基づく権利・利益が侵害された場合、当該企業又は上級機関が、その是正を命じ、具体的状況に基づいて、直接の責任者に対して行政処分</p>

<p>の住居に入って生活し、男性側及び子女が所在地の農村集団経済組織構成員と平等な権利・利益を享受するのを侵害した場合、郷、鎮の人民政府が法に基づいて調停する。被害者は、法に基づき農村土地請負仲裁機関に仲裁を申請することもでき、又、人民法院に起訴することもでき、人民法院は法に基づいて受理しなければならない。</p>	<p>を行う。責任田、口糧田等の分割、及び住宅敷地の許可において、男女平等原則に違反し、女性の合法的権利・利益を侵害した場合。</p>
<p>第58条 本法の規定に違反し、女性に対してセクシュアル・ハラスメント又は家庭内暴力を行い、治安管理違反行為を構成するときは、被害者は公安機関に対して、違法行為者に法により行政処分を科するよう要求することができ、又、法により人民法院に民事訴訟を提起することもできる。</p>	<p>新設条文。</p>

## 2 女性権利・利益保障法改正後の特徴

女性権利法は上述のような改正を経て、より全面的に女性の権利を保障し、基本法としての役割が期待できるものとなった。改正前の法律に比べて以下のような特徴が見られる<sup>7)</sup>。

第1に、2条2項で「男女平等を実行することは基本的国策である」と明確に規定した。第2に、法の執行主体が明確に定められ、政府の責任強化に繋がった。第3に、婦女聯合会の職責を明確化した。第4に、女性の政治における権利を向上させた。第5に、女性の教育を受ける権利の規定を改正した。これは、中国では現在でも女性の学歴が全体的に見て男性のそれより低いことや、貧困地域や流動人口の中でも特に女兒が国の規定する義務教育を修了できないという状況等の改善を図ったものであろう。第6に、女性の労働および社会保障における権利を充実させた。第7に、農村女性の土地請負制度と経済的利益の保護を図った。第8に、女性の人身の権利を強化した。第9に、女性の婚姻・家庭における権利をいっそう充実させ、女性に対する家庭内暴力の禁止を明確に規定した。第10に、違反に対する法的責任を強化した。

### 中国におけるセクシュアル・ハラスメント規定について

1995年の世界女性会議以後、中国の学术界でようやく「セクシュアル・ハラスメント」問題が注目され始め<sup>8)</sup>、セクシュアル・ハラスメント事件などがマスメディアで報道されるにつれ

て、1つの社会問題と認識されるようになった。しかし、中国の当時の法律ではセクシュアル・ハラスメントについて規定していなかったため、このような社会問題に対応しきれない状況であった。このような状況に対応すべく、新しい女性権利法には、「女性に対するセクシュアル・ハラスメントを行うことを禁止する」（第40条）という条文が新設された。これは、中国の立法史上「セクシュアル・ハラスメント禁止」が初めて明文で規定されたものであり、重要な意義を持つものである。

本章では、女性権利法の39箇所の改正・新設規定の内容のうち、40条の「セクシュアル・ハラスメント禁止」規定に注目して分析していきたい。その理由は、すでに述べたように中国の立法史上初めて明文化され、中国のセクシュアル・ハラスメントに関する法規定の空白を埋めるものだからである。改正後の女性権利法40条では、女性に対するセクシュアル・ハラスメントの禁止が定められた。しかし同条には、セクシュアル・ハラスメントの概念が定義されていない。そのため、本条は実効性を欠き、適用過程において混乱が生じる可能性が極めて高いといえよう。

本条が実効性を持ち、中国におけるセクシュアル・ハラスメントを有効に防止しうるようになるためには、セクシュアル・ハラスメントの概念を正しく定義することが急務である。そこで以下、日本におけるセクシュアル・ハラスメントの概念を参照し、かつ中国特有の社会情况等を念頭におきながらセクシュアル・ハラスメントのあるべき定義を探求してみたい。

## 1 日本におけるセクシュアル・ハラスメントの定義

1960年代ころフェミニストたちが、セクシュアル・ハラスメントは被害者さえ我慢すればなくなるものではなく、「(働く)女性全体に加えられた攻撃であり、性暴力・性差別の一部を構成するものである」と主張した<sup>9)</sup>。更に、フェミニストたちは、「セクシュアル・ハラスメントが、社会的には、男女の社会的・経済的・政治的に不平等な力関係を背景として、男性から女性に加えられる性暴力、権力乱用、性差別を本質とするもの」<sup>10)</sup>であると指摘したのである。このようなフェミニストたちの強い影響を受けてアメリカをはじめ、ヨーロッパ諸国でセクシュアル・ハラスメントを法的に禁止し、被害者の権利を守る動きが活発になってきた。しかし、セクシュアル・ハラスメントは性モラルに関する問題であることから、時代の変化や人々の意識、規範、性モラル等の影響を受け、時代や社会の変化そして個人の認識によって捉え方が異なるのである。そこで、日常用語と法律用語上のセクシュアル・ハラスメントの概念を日本ではどのように捉えているのかを見ていこう。

まず、日常用語としてのセクシュアル・ハラスメントはどのような意味内容で捉えられているのだろうか。日本では一般的に、セクシュアル・ハラスメントが「相手の意に反する不快な性的言動」と理解されている。これにはセクシュアル・ハラスメントを判断する2つの要素が含まれている。すなわち、第1に、「それを受ける側(=被害者)にとって『不快な(=望まな



い行為、嫌がられる)性的な言動』ということ」であり、第2に、「それが、『不快な性的言動<sup>11)</sup>』か否かは、それを受ける側の基準で判断されるべき」ということである<sup>12)</sup>。

このようなセクシュアル・ハラスメントは、雇用や教育の分野に広く存在し、「力関係」を利用して被害者の性的自由、人格権を侵害しているばかりではなく、職場や教育環境をも悪化させ、企業や学校等での職務、教育研究能率を低下させていることは明らかである。このような状況に対応すべく、セクシュアル・ハラスメントに関する法律や使用者責任等を規定した新たな法令が制定されるようになってきたのである。

では次に、セクシュアル・ハラスメントに関する法律用語上の概念について見てみよう。日本では、1999年に改正された雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下、改正均等法)と人事院規則がセクシュアル・ハラスメントについて規定している。

日本では、改正均等法において初めて法律によりセクシュアル・ハラスメントが定義された。改正均等法21条は「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮」として、「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により女性労働者がその労働条件につき不利益を受け」ること(対価型セクシュアル・ハラスメント)と、「性的な言動により女性労働者の就業環境が害される」こと(環境型セクシュアル・ハラスメント)について、事業主に対し、防止のために「雇用管理上必要な配慮をしなければならない」としている。そして、事業主が配慮すべき事項については、厚生労働大臣が指針<sup>13)</sup>を定めるものとした。

同「指針」は、まず、セクシュアル・ハラスメントの定義について、改正均等法21条の規定に沿って、次のように述べている。

「職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの(以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。)と、当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの(以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。)がある」

次に、「『職場』とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、『職場』に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する」とした。さらに、「『性的な言動』とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この『性的な内容の発言』には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、『性的な行動』には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる」と規定している。

上述の内容からわかるように、改正均等法でいうセクシュアル・ハラスメントは、その保護対象が職場における女性労働者に限定され、男性労働者は保護の対象から除外されている。また、その責任主体を事業主とし、責任発生原因を「対価型」と「環境型」に限定している。改

正均等法は、事業主に対して雇用管理上の「配慮義務」を課した。「指針」では、「配慮義務」の内容として以下の3項目をあげている。それぞれ、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談・苦情への対応、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応、という3点である。

この改正均等法21条が、2006年6月21日に公布された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律（平成18年法律第82号）」（2007年4月1日から施行される。）において「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」<sup>14)</sup>（第11条）と改正された。

今回の男女雇用機会均等法の改正では、その保護対象を「女性労働者」から「労働者」に書き直したことが大きな特徴である。この修正により女性から男性に対するセクシュアル・ハラスメントや同性間のセクシュアル・ハラスメントも男女雇用機会均等法の対象範囲に入り、1999年の改正均等法より大きく一歩進んだのである。しかし、「職場」におけるセクシュアル・ハラスメントに限っていた点や「対価型」と「環境型」に限定していた点が改正されなかったところにも不十分さも残している。

なお、1999年改正均等法と同時に施行された人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）においても、セクシュアル・ハラスメントが規定されている。この人事院規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めたものである（第1条）。同人事院規則は、「セクシュアル・ハラスメント」を「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と規定し、また「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」を「セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること」（第2条）と定めている。

人事院規則10-10の運用について（通知）によれば、2条の文言は以下のように解釈されている。

・「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。

・「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所

以外の場所も含まれる。

・「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動も含まれる。具体的には、セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、次のようなものがあげられている。

一 職場内外で起きやすいもの

(1) 性的な内容の発言関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。

聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。

体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。

性的な経験や性生活について質問すること。

性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。

「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。

(2) 性的な行動関係

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

ヌードポスター等を職場に貼ること。

雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。

身体を執拗に眺め回すこと。

食事やデートにしつこく誘うこと。

性的な内容の電話をかけたたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。

身体に不必要に接触すること。

浴室や更衣室等をのぞき見すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

二 主に職場外において起こるもの

ア 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

カラオケでのデュエットを強要すること。

酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

- ・「セクシュアル・ハラスメントのため職員の職務環境が害されること」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の職務環境が不快なものとなることをいう。
- ・「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- ・「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けることをいう。

人事院規則は 1999 年改正均等法に比べて、規制幅が広くなり、セクシュアル・ハラスメントに柔軟に対応できるようになったといえよう。保護の対象を性別で分けていないことから男性労働者を含み、さらに同性間のセクシュアル・ハラスメントをも含むものと解釈できる。又、職場の上下関係や人間関係が実在することを重要視し、その起こった場所や時間を限定していない。さらに、「性的言動」についても「性的な関心や欲求に基づく言動」だけではなく「性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動」をもセクシュアル・ハラスメントの概念に含めている。いずれも 1999 年改正均等法より妥当である。

以上、日本におけるセクシュアル・ハラスメントの概念が日常用語としてどのように捉えられ、又、改正均等法、人事院規則等でどのように規定されているのかを見てきた。これらを手がかりに、中国におけるセクシュアル・ハラスメント概念のあるべき定義を検討し提示したい。

## 2 中国におけるセクシュアル・ハラスメントの法的定義

上述した日本におけるセクシュアル・ハラスメントの法的定義や日常用語上の捉え方を参考に、筆者は中国におけるセクシュアル・ハラスメントの法的定義や判断基準等について以下のように提案したい。

中国における「セクシュアル・ハラスメント」の定義を「他者の意に反する不快な性的言動」としたい。そして、「セクシュアル・ハラスメントに起因する問題」として「セクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して労働者の勤務条件につき不利益を受けること（対価型セクシュアル・ハラスメント）及びセクシュアル・ハラスメントのため労働者の勤務環境が害されること（環境型セクシュアル・ハラスメント）」をあげたい。

ここではまず、「他者」という文言を使うことで、性別を問わず、また職場関係に限定されない。すなわち男性から女性に対して行うセクシュアル・ハラスメントだけではなく、女性から男性に対して行うセクシュアル・ハラスメント問題や同性間のセクシュアル・ハラスメント問題をも視野に入れることができる。また、職場以外の場におけるセクシュアル・ハラスメントも視野におさめることができる。

次に、セクシュアル・ハラスメントの判断基準として「受けた人」の判断を重視すべきである。つまり、被害者が「同意」したか否かではなく、被害者にとって「不快」であるか否かを判断基準にすることは大きな意義を有する。なぜなら、今日の職場や大学等におけるセクシュアル・ハラスメントは、「当該組織における『権力関係』(一般に『権力関係』とは、相手方をその意図に反して、自己の目的のために従わせる 従わない場合は何らかの『制裁』が用意される 関係のことを意味している。とりわけ、雇用の場では業務命令 『制裁』としての懲戒処分、教育の場では教授 『制裁』としての単位不授与など)を背景」<sup>15)</sup>としているので、被害者が多くの場合「同意」せざるを得ない立場に立たされることが多いからである。被害者の判断を重視することは、「セクシュアル・ハラスメントの本質を十分に考察したものであり、妥当な判断基準」<sup>16)</sup>といえる。

また、中国の女性は一見高い法的地位を享受し、1949年以來発布された各種法によって保護されている。中国の法は両性の平等原則を非常に明瞭、明確に規定している。しかし、平等規定があるにもかかわらず実際には、男女の差別がまだまだ存在する。その理由のひとつとして、中国は長い間封建社会の歴史を持ち、女性は父権社会における男性の「付属品」であり、基本的な人権が保障されてこなかったことがあげられる。そのことを考慮し、「性的な言動」の内容には、性的な関心や欲求に基づく言動のみならず性別役割分担意識に基づく言動も含まれるものと理解したい。セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の具体的な内容は先に紹介した日本の人事院規則10-10が参考となる。

セクシュアル・ハラスメントの法的定義において「職場」に限定しなかったのは、中国特有の状況を配慮したものである。中国は、13億もの人口を有することから公共交通手段が混み合っていることが多く、そこで知らない人から性的嫌がらせを受けることが多い。「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」のみを対象にした場合、このような公共の場でのセクシュアル・ハラスメント問題が法的規制から漏れることになる。そのために、中国におけるセクシュアル・ハラスメントは、「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」と「公共の場でのセクシュアル・ハラスメント」という二種類を含むものとする<sup>17)</sup>。

## 結びにかえて 中国におけるセクシュアル・ハラスメント規定の今後の課題

今回の新しい女性権利法に「セクシュアル・ハラスメント禁止規定」を盛り込んだことは、中国の立法機関がすでにセクシュアル・ハラスメント問題に注目していることを示す。ただ、今回の改正は問題解決のための第1歩にすぎない。今後は、同法を中心とする関係法令において、セクシュアル・ハラスメントの定義や構成要件、加害者の法的責任、そして、職場におけるセクシュアル・ハラスメントについての事業主の配慮義務等を具体化する必要性がある等多くの課題が残されている。

<注>

- 1) 中华人民共和国妇女权益保障法
- 2) 女职工劳动保护规定
- 3) 中国妇女发展纲要
- 4) 男性が、お金や物質的条件で長期に渡り持続的に婚姻外の異性を養う行為を「包二奶」という。逆の場合は「包二爺」という。
- 5) 1982年、第3回全国人口調査は108.5、1990年、第4回全国人口調査は111.3。
- 6) 中国人口網 <http://www.chinapop.gov.cn> 2005年9月27日。
- 7) 人民網 <http://people.com.cn> 2006年5月2日。
- 8) 李慧英編『社会性别与公共政策』当代中国出版社・2002年・170頁。
- 9) 小島妙子、水谷英夫『ジェンダーと法』信山社・2004年・223頁。
- 10) 同上・223頁。
- 11) ここで言う「性的言動」は、必ずしも性的欲求や関心に基づくものだけではなく、性差別意識に基づく言動をも含む。例えば、女性にだけお茶くみをさせること。（水谷英夫『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理』信山社・2001年）
- 12) 同上小島妙子、水谷英夫・218頁。
- 13) 指針とは、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針をいう。以下、「指針」と略す。
- 14) 傍点は筆者によるもの。
- 15) 同上小島妙子、水谷英夫・221頁。
- 16) 水谷英夫『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理』信山社・2001年・211頁。
- 17) 胡波「关与性骚扰立法的几点思考 兼评『女权益保障法』相关条款」妇女研究论丛2006年第1期・5頁。

主指導教員（成嶋隆教授） 副指導教員（南方暎教授・真水康樹教授）