

# ダンス・スポーツにおける パワハラ・セクハラの防止



名古屋大学・明治学院大学 名誉教授  
大分県ダンススポーツ連盟 理事  
加賀山 茂

# 目次

- 自己紹介
- ハラスメントとは何か
  - パワハラ
    - パワハラの法律
    - パワハラの事例
  - セクハラ
    - セクハラの法律
    - セクハラの事例
  - その他のハラスメント
    - マタニティ・ハラスメント
    - マスク・ハラスメント
    - 資格ハラスメント
    - カスタマー・ハラスメント
- ダンススポーツが抱える問題点
  - セクハラが発生しやすい
  - パワハラが発生しやすい
  - ダンススポーツにおけるリーダーシップのあり方の再検討
- 防衛的対策から積極的戦略へ
  - 「嫌がることをしない」から、「他人の利益になること、他人が望むことをする」へ（民法697条（事務管理）参照）
  - 人格形成・高潔性を磨くために
    - 他人を大切に
    - 自分を育てる
    - 失敗をおそれずチャレンジする



# 加賀山 茂の自己紹介・経歴

- 1948年 愛媛県宇和島生まれ(現在74歳)
- 1979年 大阪大学法学部, 大学院博士課程単位取得退学(31歳)
- 1979年 国民生活センター研究部職員(4年半)消費者問題の実務
- 1984年 大阪大学教養部講師(3年)民法, 法律人工知能
- 1987年 大阪大学法学部助教授, 教授(10年)民法, 法律人工知能
- 1997年 名古屋大学法学部教授(10年)民法, アジア法整備支援
- 2005年 明治学院大学法科大学院, 法学部(11年)民法, 消費者法
- 2015年 明治学院大学「法と経営学研究科」委員長(2年)退職
- 2017年 名古屋大学・明治学院大学名誉教授
- 2018年 吉備国際大学大学院(通信制)知的財産学研究科特任教授(→2022年退職)
- 2020年 法と経営学会会長(→名誉会長)
- 2021年 (株)まちと学びのイノベーション研究所副社長→社長(2022年)
- 2022年 岡山県真庭市政策アドバイザー(非常勤特別職)



# ハラスメントとは何か

- ハラスメント (Harassment) とは、他人の嫌がることをあえてすること。
  - 最初は、「わざとでした」という、故意犯だけが責任を問われた。
  - 次第に、その悪影響が認識されるようになると、過失の場合も問題とされるようになった。
  - 現在では、他人が嫌がる行為が何かを知るべきであり、そのような行為を避ける努力が必要になっており、その努力を怠ると責任を追及される。



# パワハラ法律

- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号, 令和4年4月1日に改正)  
(パワハラ防止法)
  - 第30条の2(雇用管理上の措置等)
    - ①事業主は,
      - 職場において行われる**優越的な関係**を背景とした言動であつて,
      - 業務上**必要かつ相当な範囲を超えたもの**により
      - その雇用する労働者の**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。



# パワハラ的事例

## 優越的な関係を背景とした言動

- 抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われる
  - 職務上の地位が上位者の言動
  - 職位を問わず、当該言動を行う者が業務上豊富な知識・経験を有しており、その協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合

## 必要かつ相当な範囲を超えた言動

- 業務上必要性のない言動
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務を遂行するための手段として不適當な言動
- 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動



# セクハラ法律

- 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(昭和47年法律第113号)(男女雇用機会均等法)
  - 第11条(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措置等)
    - 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。



# セクハラ的事例

## 性的な内容の発言の例

- 性的な事実関係を尋ねる
- 性的な内容の情報(うわさ)を流す
- 性的な冗談やからかい
- 食事やデートへの執拗な誘い
- 個人的な性的体験談を話す

## 性的な行動の例

- 性的な関係を強要する
- **必要なく**身体に触れる
- わいせつ図画を配布・掲示する
- 強制わいせつ行為, 強姦などの刑法犯罪をする





# その他のハラスメント

## ■ マタニティ・ハラスメント

- 男女雇用機会均等法第11条の3～13条

## ■ マスク・ハラスメント

- 持病等によりマスクを着用出来ない従業員に対し、マスクを強制する行為
  - 在宅勤務, 休業手当(労基法26条)をした上での自宅待機などの方法を考えるべき。

## ■ 資格ハラスメント

- 資格取得を上司が部下に義務付け, それが実現できないと不利益な取り扱いを行うこと
  - 教育・研修の機会を与えたり, 資格奨励制度にとどめるべき。

## ■ カスタマー・ハラスメント

- 顧客や取引先から従業員がハラスメントを受けること
  - 調査と交渉によって従業員を守る必要がある。



# ダンス・スポーツは、 セクハラ・パワハラと隣り合わせ

- **ダンスは必然的に男女の身体的接触を伴う**
  - セクハラが起きやすい。
  - 必要な身体的接触は許されるが、必要なく身体に触れるとセクハラになる
- **ダンスは必然的に男性のリードが多くなる**
  - パワハラが起きやすい。
  - 男性のリードは、あくまで女性が踊りやすくなるためのリードである。
  - ところが、女性を従わせるのがリードだと勘違いする男性が少なくない。
  - このために、パワハラが起こりやすい環境が生じやすくなる。
- **ダンススポーツには、リーダーシップと倫理の再構築が必要である**



# パワハラ・セクハラ対策から 継続的な人格形成（高潔性）へ

- 相手の嫌がることをしないという消極的対応から、相手の望むことを実現するという積極的対応へと切り替えを行う。
  - 客観性：相手にとって何が一番利益になるのかを考える。
  - 主観性：相手の望むことを探知して、その意思を尊重する。



# パワハラ・セクハラの防止から 相手の最大利益・意思の尊重へ

## ■ 相手を尊重するとは何をすることか？

- 相手の利益を最大化するにはどうすべきかを考えつつ、相手が望んでいることを実現する(望まないことは、決してしてはいけない)。

## ■ 決め手となる法律とは？

### ■ 民法697条(事務管理)

- ①義務なく他人のために事務の管理を始めた者(管理者)は、その事務の性質に従い、最も本人の利益に適合する方法によって、その事務の管理(事務管理)をしなければならない。
- ②管理者は、本人の意思を知っているとき、又はこれを推知することができるときは、その意思に従って事務管理をしなければならない。



# パワハラ・セクハラ対策の転換(結論) ダンス・スポーツの理想的な人物像の探求



# 参考文献

## ■ 法律

- 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(機会均等法, セクハラ防止法)
  - 第11条(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措置等)
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法, 雇対法, パワハラ防止法)
  - 第30条の2(雇用管理上の措置等)

## ■ 事例研究

- 京野哲也編著『Q&A若手弁護士からの相談203問 企業法務・自治体・民事編』日本花序出版(2022/2/28)

## ■ 経営

- 舘岡康雄『利他性の経済学—支援が必然となる時代へ—』新曜社(2006/4/1)
- ロン・フリードマン(月沢李歌子訳)『最高の仕事ができる幸せな職場』日経BP(2015/11/21)
- モニター デトロイト編『SDGsが問いかける経営の未来』日経BP(2018/12/19)
- 高井亨=甲田紫乃編『SDGsを考える—歴史・環境・経営の視点からみた持続可能な社会』ナカニシヤ出版(2020/3/30)

