

邦人安全対策連絡協議会（2021年5月24日開催）結果報告

【メールマガジン 2021年6月号から抜粋】

当館では5月24日、日本関係団体や旅行業者、留学生受入団体、当地日本語メディアなど約20団体の参加を得て、本年第2回目の邦人安全対策連絡協議会をオンラインにて開催しました。以下、本協議会の内容についてお伝えしますので、安全対策のご参考としていただければ幸いです。

（1）総領事冒頭挨拶

先日、NSW州警察長官を訪問して、日本人コミュニティの懸案事項である「潜在する家庭内暴力（DV）事案への対処」、「潜在するヘイトクライムへの対処」、「増加する詐欺事案への対処」について支援要請を行った。その際、長官から「被害に遭った際はためらわずに警察に通報してほしい」という言葉をいただいた。皆様におかれては、犯罪被害に遭った場合には、遠慮なく警察や当館に通報してほしい。

（2）林由紀夫弁護士、上田大介弁護士（H&H Lawyers 法律事務所）によるゲスト講演 『家庭内暴力（DV）』雇用者へ及ぼす影響とリスク、その対応』

【DVによる一般的リスクについて】

○DVの定義は、「家族など親密な関係にある者の間における暴力や脅迫」であるが、身体的なものに限らず、性的、心理的なものも含まれる。

○警察がDVを認知した場合、今後の被害拡大を防止するため、ADVO（DV停止命令～保護対象者への暴力や接近などを禁じる命令）を発行することがある。この命令は刑事罰ではなく、前科はつかないが、命令に違反した場合、有罪となり、罰金や禁固刑の対象となる。また、暴行の事実が明らかに存在すると認められた場合、警察はADVOの発行と併せて傷害罪により検挙することもある。

○このような当地の警察によるDV対応は、被害者のスピーディな保護に有益な場合もあるが、注意すべき点もある。豪州人男性と同棲していた若い日本人女性の例を挙げたい。同棲中の2人がある日、関係がうまくいかなくなり別れ話に発展した。同棲していたアパートの名義は男性であり、男性は女性に「出て行け」としたが、女性は男性に全財産を預けていたことから、その話をすべく男性に申し向けるも、男性は携帯電話を注視してこれを無視したことから、女性が男性に馬乗りになり、見ていた携帯電話を取ろうとした。すると男性は暴行を受けているとして警察に通報、駆けつけた警察は女性にADVOを発行しただけでなく、傷害罪で起訴してしまった。その上、その後の簡易裁判所の判決で女性は有罪となり、前科までついてしまった。背景として、男性は屈強で傷一つなかったものの、豪当局は家庭内の事件について「家庭は本来安全であるべき場所」としており、家庭内の事件についてはより重く罰する傾向があるためである。

○ここで日豪の「起訴」の違いにも触れておきたい。日本の場合、警察が被疑者を検挙すれば、検察に引き渡し、相当期間の取調べや事実認定を経て最終的に検察が起訴するかどうかを決定する。そのため、上記の例のように事実はあっても犯情が軽微であったり、被疑者が初犯であったりする場合などは、起訴されないこともある。一方、豪州の場合、被疑者の起訴は警察が行う。この際、絶対のアリバイがあるなど、被疑者の無罪が主張できる明確な根拠がなければ、警察は短期間で簡単に起訴するため、当地では犯罪の事実さえ存在すれば警察による検挙がそのまま有罪となり前科に結びつく可能性が高まるのである。

○当地では、DVの加害者と認定された場合、ビザにも影響を及ぼす可能性がある。法律では、罪を犯して有罪と認定された場合、強制送還できるという規定が存在し、ビザの更新時においてもADVOを発行されている場合、Good Characterとは認められず、移民局がビザの更新を認めない場合がある。過去、ビジネスビザで来豪していた人が、ADVOを発行されたため、そのビザがキャンセルされ、帰国を余儀なくされた例もあった。

【雇用法に基づくDVの派生的リスクについて】

○たまに日系企業から、「裁判で有罪となった社員について、これを理由に処分したり、解雇したりしてよいのか」という問い合わせを受けることがある。これについて、「職場外で発生した仕事に関係のない犯罪や前科について、これ単体としては正当な解雇事由にならない」という判例がある。これに照らした場合、業務と関係がないDVによりADVOを発行された、あるいは逮捕され有罪となったことをもって、雇用者が減給や解雇をした場合、不当解雇に該当すると考えられる。

○また、「採用の段階で、前科があることをもって採用しないとすることは可能か」という質問も受けたことがある。これについては、州の規定によって異なり、TAS州やNT準州では違法であるが、それ以外の州では合法となっている。しかし、人権委員会がこうした者による不服申立てを受けた場合、雇用側に調査が入ることもあり、法律的には合法であっても、前科を不採用の理由とはしない方が良いと考える。

○一方、雇用者としてこうした差別をしなかったとしても、職場でのいじめ(Workplace Bullying)というリスクが発生する可能性も考えられる。例えば、DVにより有罪となった本人が、そのことで上司や同僚などから村八分にされるという事態になった場合、雇用側としては、この状態を解消する適切な方策を採る義務を有し、これを怠った結果、例えばいじめの対象者が精神疾患を患うこととなれば、労災や不法行為で訴えられる可能性も存在する。

(3) 江崎領事による「安全対策」

○ここ最近でも総領事館には、DVや詐欺被害、インターネットでの誹謗中傷などの相談が寄せられている。

○DVの相談件数はそれほど多くはないが、専門家によればコロナ禍で確実に増加している由であり、身近にそのような方がいないか、いればすぐに総領事館や警察に相談するよう勧

めていただきたい。

○詐欺やインターネット利用犯罪の被害が増加している。当館メールマガジンの「安全対策」コーナーでも具体例を挙げて紹介しているが、電話による詐欺の場合、日本語でのやりとりでは詐欺と気づいても、英語での会話となるとだまされる方が多いように見受けられる。特に金銭が絡むものは常に詐欺の可能性を念頭においていただきたい。

○総領事館への相談についてはあくまで氷山の一角であり、実際に被害に遭ったもしくは遭いそうになった方はそれ以上に存在すると考えている。本日までご参加の皆様にあっては、ご自身のコミュニティにこうした被害に遭いながら泣き寝入りしている方がいないか注視していただくとともに、こうした被害に遭わないための積極的な情報提供をお願いしたい。

○提供すべき安全情報について、外務省の「海外安全ホームページ」やNSW州警察のFacebookも参考になるが、当館ホームページの「治安・犯罪情報」コーナーに掲載している情報はタイムリーなものばかりであり、「シドニー安全の手引き」とともにぜひ目を通してご参考にしていきたい。

※海外安全ホームページ（外務省）

<https://www.anzen.mofa.go.jp/>

※NSW州警察のFacebook

<https://www.facebook.com/nswpoliceforce/>

※治安・犯罪情勢（当館ホームページ）

https://www.sydney.au.emb-japan.go.jp/itpr_ja/life_and_safety_hanzaijousei.html

※シドニー安全の手引き（当館ホームページ）

https://www.sydney.au.emb-japan.go.jp/document/japanese/life_and_safety/safety_information/sydneysafetyguide2021.pdf