

邦人安全対策連絡協議会（2022年2月24日開催）結果報告

（1）総領事冒頭挨拶

本協議会は四半期ごとに開催しており、毎回様々な方面の有識者にお越しいただき、当地における問題について講演をいただいている。また、コロナ規制が緩和されるのに伴い、新たな治安面の課題が出てきており、これについても報告させていただく。皆様にあつては、ぜひ本協議会を有効活用いただき、有意義な意見交換をおこなってほしい。

（2）林由紀夫主任弁護士、上田大介弁護士（H&H Lawyers 法律事務所）によるゲスト講演「職場におけるパワハラ・セクハラ・差別、そのリスク及び対応」

【職場における差別とその事例】

○「職場」における差別・セクハラ・パワハラに関連する法律として、各州及び連邦の差別禁止法、雇用法などが挙げられる。

○差別は、「直接的差別」と「間接的差別」に分類される。直接的差別は人種や性別などによるもので差別だとわかりやすい反面、間接的差別は、実行者にその意図がなくとも差別と認定されてしまうものであり、注意しなければならない。例えば、昇進の条件を「5年間の勤続」と設定した場合、出産や育児で休職が必要な20、30代女性が昇進しにくくなることとなり、これが間接的差別に該当するという判例があった。

○職場で問題になりやすい差別の類型として、「家庭での役割に基づくもの」、「年齢に基づくもの」、「Disabilityに基づくもの」がある。最も多い事例が家庭での役割に基づく差別であり、雇用主は従業員の「家庭内での親としての役割と仕事の両立」に関する希望を尊重しなければならないとされている。例えばフルタイムで働いていた従業員の産休復帰時にパートタイムしかオファーしない、逆に従業員が育児のためパートタイムを希望しているのにフルタイムを強要することも差別としてクレームされる可能性がある。

○年齢による差別に関する事例でありがちなのが、いわゆる定年制や、30歳以下限定などとする求人広告などであり、これらを豪州に持ち込むと差別であるとしてクレームされる可能性がある。またDisabilityに基づく差別に関しては、怪我や病気、身体の一部欠損など目に見えるもののほか、精神疾患のように外見的判断が困難なケースもDisabilityの定義に含まれるため、職場で問題になりやすい。精神疾患を患っている従業員がこれをカミングアウトするケースも少ないため、雇用者にその認識がないのに結果的に間接的差別の状態になっているという場合もある。

○一方、雇用者がその職務のため、意図的にこれらの差別を行うことが合法とされるケースがある。これは、例えば、バーのオーナーが18歳以上という条件で求人を行うこと、てんかんの持病持ちの者を運転業務に従事させないことなどが該当し、これらは差別には当たらないと判断される。

【職場におけるセクハラとその事例】

○セクハラ禁止に関する法律は長い歴史を持つが、2021年に改正された雇用法で、職場に

におけるセクハラが違法であると改めて強調された。これはいわゆる職場におけるセクハラが依然として発生している証左といえる。

○セクハラ の定義は、「被害者に対する Unwelcome な性的行動または要求で、かつ、その状況下で、『そうした行為は、この被害者の感情を損ねたり、屈辱又は脅威を与えたりするのではないか』と、理性的な第三者により、考えられるような行為」とされているが、端的に言えば「被害者が嫌がりそうな性的な行為」ということである。

○セクハラ の例としては①性的ジョーク・下ネタトーク、②性的な画像やポスター、③プライベートに関する性的な質問、④不必要に親密な接触、⑤見つめる、⑥Fワード等の性的な侮蔑表現、が挙げられる。このうち④までは我々が一般的にセクハラと認めやすい形態であるが、⑤や⑥の形態に関しては、ケースバイケースでセクハラになり得るものであり、注意が必要である。

【職場におけるパワーハラとその事例】

○パワーハラスメントというのはいわゆる和製英語であり、当地でこれにぴたりと当てはまる概念はなく、雇用法に規定されている、Workplace Bullying（職場でのいじめ）が最も近い言葉であるといえる。この定義は、「加害者から被害者に対して繰り返し行われる不当な行動で、かつ、健康上・安全上のリスクとなりうるもの」とされている。

○この定義において日本のいわゆるパワーハラと異なる点は、「上司と部下、といった力関係の有無を問わない」というものである。判例で挙げられた「不当な行動」の具体例としては、直接的な暴力はもちろん威圧する、怒鳴る、皮肉を言う、恐怖させる、村八分にする、悪意のあるジョークを言う、悪い噂を立てる、リスペクトの欠如、ごく小さなミスを過剰に責め立てるなど、様々な行為が該当している。

○この Workplace Bullying が成立する要件は3つあり、ひとつは「被害者が嫌がる行為」である。これは被害者の主観で足りるので、注意が必要である。そして2つめの要件は「繰り返し行われた行為」である。ただし、直接的な暴力やトラウマになりうるほどの辛辣な言葉などは、それがたとえ1回だけの行為であったとしても、別の法律で処罰される可能性があり、絶対に避けなければならない。そして3つめの要件は「健康上、安全上のリスクとなりうる行為」である。このリスクの有無についての判断基準であるが、少しでもその可能性があれば足りる、とされている。

○このような話をすると「部下を叱るだけでも Bullying に該当するのではないか」と心配される方がいる。しかし、法律には「妥当な方法で執り行われる、妥当なマネジメントアクションは bullying に当たらない」と規定されており、例えば、職場での定期的なパフォーマンスレビューで部下の業績が悪いことを冷静に指摘することは bullying に当たらない。

【差別・セクハラ・パワーハラが発生した場合の雇用主側のリスクと対応】

○職場において、差別やセクハラ（以下「ハラスメント」という）が発生した場合、雇用主側にリスクが発生する。この根拠として連邦法や NSW 州法で「代位責任」が定められており、雇用主はこのハラスメントが従業員によって行われたものであっても、場合によっては雇用主自らがその行為を行ったとして扱われうる。

○法律は、この代位責任を回避するためには「雇用主はハラスメントを防止するための必要と思われるすべての妥当な手段を講じなければならない」と規定している。これは例えばハラスメントを明確に禁止した内容及び、ハラスメントの被害申告の手続きが明記された employment policy を作成し周知すること、定期的に専門家を職場に招きハラスメントに関するセミナーを実施するなどのトレーニングを行うこと、従業員が容易に被害申告を行える環境を整えること、従業員から被害申告があった場合、雇用主側が迅速かつ誠意ある対応を行うことが該当する。

○もし従業員による被害申告を放置し、これに対する対応が不十分であると被害者が判断した場合、被害者は人権委員会などに訴えを起こす権利を有している。この場合人権委員会などは必要な調査を行うことができ、当事者間での話し合いで問題が解決しないと裁判にかけられることもある。なお、労働法上、被害申告を行った従業員に対し、それを理由として解雇することはできない。そして裁判の結果、ハラスメントが行われたと立証されれば、高額な損害賠償金の支払いを求められたり、様々な是正命令を受けたりすることとなる。

○実際に被害申告が行われた場合の雇用主側の適切な対応について説明すると、まず employment policy に基づき調査を行うことが挙げられる。この際、被害者・加害者が職場で顔を合わせないように、休暇を取らせるなどの配慮が必要になることもある。また、調査に当たっては十分な聞き取りを行い、場合によっては弁護士など社外からの第三者を起用するなど、公正性を確保することが代位責任の見地からも重要である。そして、調査の結果、ハラスメントの有無を判断することとなるが、この判断基準は「どちらかというハラスメントが行われた可能性が高い（低い）」といった可能性の高さ（Balance of Probability）によって行うこととなる。いずれにしてもこの判断までの一連の対応において、被害者・加害者双方の人権を尊重することが不可欠である。

○この結果、ハラスメントが存在したと判断された場合、加害者に対し、文書での警告や配置転換、場合によっては減給や解雇などの処分を下すこととなる。一方、被害者に対してはケースバイケースであるが、加害者を職場に残す場合は再発防止のための措置を講じるなどの精神的サポートをおこない、場合によっては労災保険の適用もあり得る。一方、ハラスメントがなかったと社内で判断された場合であっても、被害者が人権委員会など公的機関に訴え出ることを念頭に対処する必要があり、今後どのように従業員との関係を良好に保っていくかといったマネジメントの問題も発生する。

○パワハラ（workplace bullying）については、差別やセクハラと異なり、適用される法律は労働法（Fair work Act）で、不当解雇などの訴えと同様に、労使調停所へ申し立てを行うこととなる。調停所はBullyingの停止命令を出すことができるが、損害賠償を命じる権限はない。ここは差別やセクハラの場合と大きく異なる点であるが、パワハラ（workplace bullying）については通常、被害者が医学的に認められる精神疾患等を患った際に初めて、不法行為法訴訟等を通じて損害賠償請求が可能となる。その他パワハラの場合にも雇用主の代位責任が定められており、被害者が精神疾患等を患った場合、雇用主が「職場を安全に保つ義務」を怠ったと主張される可能性がある。

(3) 江崎領事による「安全対策」

○新型コロナウイルスの流行に伴う政府の外出等規制により、一時的に犯罪が減少していたが、最近の規制緩和に伴い、犯罪の増加が懸念されている。ちょうど昨日、チャッツウッドのガソリンスタンドで在留邦人が車上荒らしにあったという情報にも接している。本件は、ガソリンスタンドで給油後、支払いのためにほんの、1、2分ほど車を離れた際に、無施錠の車内からバッグを盗まれたというものであり、皆様におかれては、

- ・その場を離れる際は短時間でも施錠を励行する（ゴミ出しで部屋から出る場合も同様）
- ・貴重品は常に肌身離さず携行する（カフェや公園などでの置引き対策）

といった防犯意識を持っていただきたい。

○安全に関する当館への相談については、相変わらず詐欺が最も多い。電話に出るとすぐ切れる海外の番号からの着信は、詐欺の前段階である有効電話番号の把握のための当たり行為である可能性が高く、これで有効番号だと把握されると、詐欺犯からの電話がかかってくる。この着信はディスプレイに国内の番号が表示されるため気づきにくいですが、実際は海外から発信されていることが多い。そしてこの詐欺電話に出たとたん、一方的に「あなたは税金を長期間滞納している。」などとまくしたてられる。こうした詐欺電話の傾向として以下の3点が挙げられる。

- ・インドなまりのスピーカーが多い
- ・しゃべり方が原稿の棒読み調
- ・電話を切らせないよう、矢継ぎ早に言葉を繰り返す

こうした詐欺電話に未だだまされる方が後を絶たない。特に小包を受け取る予定だった方が、アマゾンをかたる者にだまされるなど、「たまたま」相手の言い分が自分の状況に合致する場合にだまされるケースが多いので注意していただきたい。

○その他の相談としてストーカー被害を受けているというものもある。特に留学やワーホリで渡豪した日本人女性が現地の男性と交際し、その後別れ話に発展した際によくみられる。本件相談者はSNSアカウントを乗っ取られ、見るに堪えない書き込みをされるなど、かなり傷ついた様子であった。この種事案はさらに放置すると傷害事件にまで発展し、最悪命を落とす場合もあるので、認知すればすぐに警察に届けるようアドバイスをお願いしたい。

○最後にシドニー近郊でのシャークアタックについてお知らせしたい。2月16日、シドニー東郊リトルベイで遊泳していた男性がサメに襲われて死亡している。このシドニー東郊のビーチでは過去60年で初めてのシャークアタックによる死亡事故とのことである。2015年にはNSW州北部のシェリービーチで日本人男性がシャークアタックにより死亡している。皆様にあっては、ライフセーバーがパトロールしているビーチでは赤色と黄色の旗の間がセーフティエリアとなっており、この旗の間で遊泳すること、シャークネットに近づかないこと、という安全策を取っていただきたい。