

理解していますか？
セクシュアル・ハラスメント
～セク・ハラをなくすために～

稲城市



INTRODUCTION

はじめに...

セクシュアルハラスメントとは

セクシュアル・ハラスメントとは、ひとことでいえば「相手方の意に反する性的な言動によって、不利益を与えたり、環境を悪化させること」ということができます。

しかし、「セクシュアル・ハラスメント」は、幅のある言葉です。暴力を伴うレイプから女性のみが強要するお茶くみまで、多種多様です。

そして、セクシュアル・ハラスメントの当事者は、加害者、被害者とも男女を問いません。(男女雇用機会均等法では女性のみを被害者としてしています。)女性による男性へのセクシュアル・ハラスメントや同性間での対価型のセクシュアル・ハラスメント(次頁参照)もあり得ますし、アメリカでは実際に起こっています。

セクシュアル・ハラスメントは、日常のマナーから職場の雰囲気まで広く関係している問題です。日常生活の中で女性を「性的な関係の対象」や「劣った性」としてみる、「女(又は男)としての役割」を強いるといったような固定的な考え方や、性に関わりのある言動の受け止め方に男女で差異があることが十分に認識されていないことなどが、セクシュアル・ハラスメントを起こす要因となっています。

セクシュアル・ハラスメントは、実際どのようなところで起こるのでしょうか。職場、学校(キャンパス・セクハラ)、施設や福祉現場(警察)など女性と男性がいて、そこに何らかの力関係が発生しているところでは起こり得る幅広い問題ということができます。

このパンフレットでは、職場でのセクシュアル・ハラスメントについて考えていきたいと思えます。

- 平成13年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書(東京都産業労働局)
- セクシュアルハラスメント防止ハンドブック(東京都産業労働局)
- セクシュアル・ハラスメント防止研修プログラム(東京都産業労働局)
- セクシュアル・ハラスメントのない世界へ(財)東京女性財団

参考



PLACE OF WORK

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させたりすること

男女雇用機会均等法第21条によると『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、または当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されること』です。

セクシュアル・ハラスメントは、単に個人のレベルの問題ではなく雇用上の問題です。すなわち、働く者にとっては、雇用機会を不当に制約されたり、持っている能力を発揮して充実した職業生活をおくる権利を侵害されたりするなど、雇用上の差別的取扱いに関わる問題なのです。

セクシュアル・ハラスメントの分類

職場におけるセクシュアル・ハラスメントは次のように分けられます。

対価型・地位利用型

職務上の地位を利用し、または何らかの雇用上の利益の代償あるいは対価として性的要求が行われるもの

例

立場を利用…性的な誘いかけをして「言うことを聞けば、給料を高くしよう、聞かないなら、辞めてもらう」など

環境型

はっきりとした経済的な不利益は伴わないにしろ、それを繰り返すことによって職務の円滑な遂行を妨げるなど、就業環境を悪化させる性的な言動

例

行為…抱きつく、胸や腰にさわるなど
言葉…性的な噂を流す、いやらしい冗談を言うなど
不快な職場環境…ヌード写真を提示するなど

JUDGMENT STANDARD

セクシュアル・ハラスメントの判断基準

セクシュアル・ハラスメントかどうかの判断基準はとても難しい問題です。程度の幅も広く、行為の種類も多様なことに加え、何より受け手側の許容度に幅があります。この受け手側の許容量の幅が、セクシュアル・ハラスメントを理解しにくいものになっていると考えられます。

まず、「通常の女性の感じ方」が判断基準になります。そして職業生活に関連して、本

人の訴えや第三者からみて、見過すことのできない程度の具体的な不利益や被害が生じていること、または生じようとしていることが重要となります。

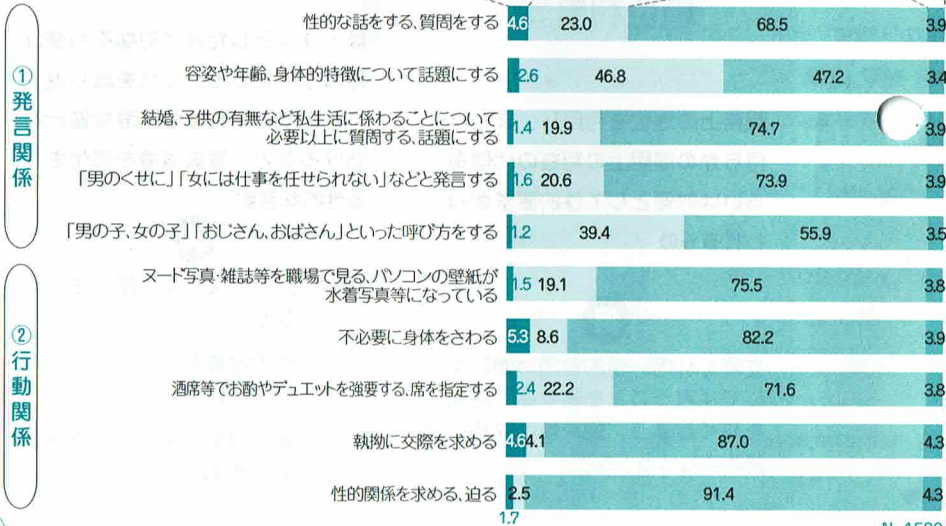
●●対価型・地位利用型

地位や立場、権限を利用した昇進拒否や解雇など労働条件への具体的な不利益が発生しているか。

●●環境型

性的言動がどの程度繰り返されているか(著しく悪質なものと考えられる場合は、この言動であってもセクシュアル・ハラスメントのあたると考えてよいでしょう)。**普通の女性が望まない不快な言動**が(被害者が普通以上に性的感受性が強い女性であっても、本人が不快である意思表示しているにもかかわらず、その性的言動が繰り返されられる場合には被害者本人の気持ちが判断基準とされるべきでしょう)。

発生状況



① 発言関係

② 行動関係

INFLUENCE

職場でのセクシュアル・ハラスメントの影響

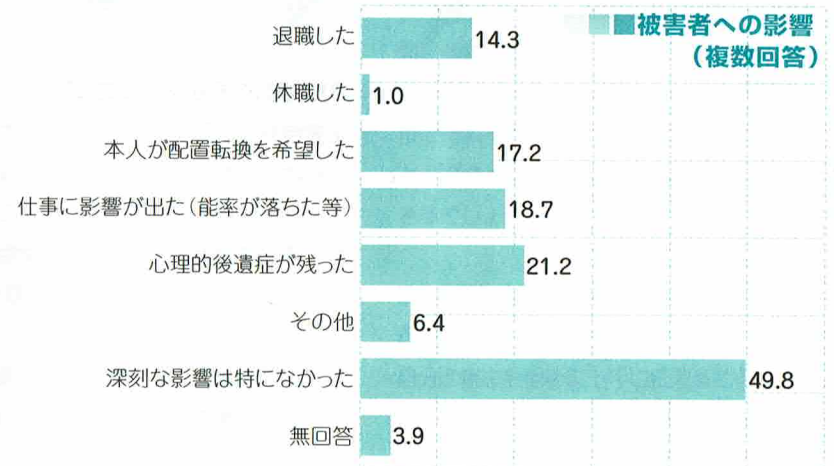
セクシュアル・ハラスメントは、職場の環境を悪化させ、働く人、特に被害者の働く権利や人権を侵害し、直接的な不利益を与えたりします。また、企業にとっても、職場秩序を乱し、業務の円滑な遂行を阻害するなどの損失をもたらします。

1) 被害者に対する不利益な結果・悪影響の発生

- ①個人の尊厳・名誉・プライバシー・性的自己決定権に対する侵害となる
- ②労働条件に不利益な影響・結果が生じる
- ③被害者の精神、健康、身体などに悪影響を及ぼす

2) 企業への不利益影響

- ①従業員のモラルダウン
- ②職場秩序の乱れ
- ③業務の円滑な遂行への支障
- ④企業イメージの低下





セクシュアル・ハラスメントはなぜ起こるのか

セクシュアル・ハラスメントを解決するには、それを作り出す意識や環境をどのように改善していくかということになります。セクシュアル・ハラスメントの背景となっているものについて考えてみたいと思います。

1) 固定的な女性観

女性を対等なパートナーとしてとらえることができない固定的な考え方や日常生活の中で女性を「性的な関心の対象」として試みるという意識を、職場に持ち込んでしまうことも一因です。

例・・・女性は「職場の花」「男性のサポート役」「お茶くみは女性の仕事」など女性を補助的・定型的な業務に割り当てて一人前に扱わないなど女性を「劣った性」とみなし、その「女としての役割」を強いるといったことがこれに当たります。

2) 性に対する認識のずれ

(コミュニケーション・ギャップ)

性に関する言動の受け止め方は、女性と男性では大きな差があります。コミュニケーションのためであるとか、単なるジョークと行って行う言動でも女性にとってはそう思えないかもしれません。また、受け止め方は異なります。性的な感覚についての男女差、そして相手の気持ちへの無理解がセクシュアル・ハラスメントの原因となっています。

3) 企業の雇用管理のあり方

企業自身が雇用管理において男性中心の発想から抜け出せず、企業を支える重要な労働力として女性労働者を位置づけていないことも挙げられます。このような企業では、女性労働者に対して、固定的な「女としての役割」を求めている場合が多く見受けられます。企業の対応が、そこで働く男性労働者の意識や行動にも影響を与え、セクシュアル・ハラスメントの起こりやすい環境を作り出しているのです。



セクシュアル・ハラスメント防止のために

セクシュアル・ハラスメントを解決するためには、男性が働く女性を対等なパートナーとして位置づけ、一方でセクシュアル・ハラスメントに対する十分な認識と理解を持たなければなりません。男女が共に尊重しあい、快適に働くことができるようにそれぞれに積極的な努力が望まれます。

1) 性的固定観念、性別役割分担意識の解消の必要性

「男は仕事、女は家庭」「男が主、女が従」といった固定的な男女の役割分担意識から女性を一人前の職業人として扱うことを妨げていることがあります。

2) 女性の労働意欲や労働能力についての十分な理解と認識の必要性

一人の職業人としての高い労働意欲と能力を持った女性に、「女らしさ」のみを求めることのないようにしなければなりません。

3) 男女の性意識の違いに対する十分な理解と認識の必要性

男性が「性的ジョーク」あるいは「親しみの表れ」と思っているのに対し、女性は「性的な脅威」、「地位を利用した脅かし」ととらえているケースが多く、女性の側がそれを拒否するには相当な勇気が必要です。

4) セクシュアル・ハラスメントが労働問題であることへの十分な理解と認識の必要性

被害者は、自分が退職することで解決を図ろうとする例が多く見られます。セクシュアル・ハラスメントは職業環境を悪化させ、「実質的な解雇」「賃金上の不利益」「不当な配置転換」といった被害を生じさせる労働上の問題です。

5) 差別を許さない職場環境づくりの必要性

同じ職場の誰かがセクシュアル・ハラスメントを受けていることを知ったとき、職場の皆でそれをやめさせるような行動をとることができれば、相当程度防止することができるでしょう。

6) 「断り上手」「断られ上手」になることの必要性

自分の意志を相手に上手に伝えること、また、相手の意思を上手に受け止めることのできる成熟した人間性が双方に求められます。

被害にあって しまったら…

決して
自分で自分を
責めない

他人(職場)に知られたくない、
当事者間のみで解決したい場合
信頼できる人、弁護士に相談する。(企業を介さないため、加害者の処分など
企業対応・責任を求めることはできません)

企業としての対応を求める場合
上司、会社の相談・苦情処理機関、労働組合などに相談する。

職場内で解決したい場合
職場の信頼できる人、上司に相談する。

1. 相手にはっきりと
「ノー」の意思を伝える。

2. 記録をとる…
精神的につらい作業になるかと思いますが、起こった日時・場所・具体的なやりとりなど記録し、手紙などの物的証拠も保管してください。

3. 相談する…
自分がどのように解決したいか考え左記の適切と思われるところに相談する。

無料・
秘密厳守です
お気軽に
どうぞ

相談窓口

*稲城市役所(前日にご予約ください)

職場でのセクハラに関して

『労働相談』 第1木曜13時30分～16時30分

042-378-2286

その他のセクハラ・女性の悩み全般に関して

『女性の悩み相談』 第1・3水曜10時～16時

042-378-2111

*東京都八王子労政事務所

0426-45-6110

(夜間・土曜日の相談はご予約ください)

月～金曜9時～17時、
夜間は水曜日のみ20時まで。

土曜日9時30分～17時は
東京都国分寺労政事務所
042-321-6110で実施します。(15年4月～)