

あるある

職場のハラスメント

第4回

アトリエエム(株) 代表取締役 三木 啓子

セクハラ ～なぜ、まだなくならない!?～

3人に1人がセクハラ被害

今回のテーマは「セクハラ（セクシュアルハラスメント）」です。「わが社は研修もしているし、もうセクハラなんてありませんよ」と思う人もいるかもしれません。でも、現状はどうでしょうか。

厚生労働省の実態調査では、6割の企業がセクハラ防止対策に取り組んでいる（4割の企業はまだ取り組んでいない!）、具体的には36%が「相談窓口の設置」と回答しています。しかし現実には、職場でセクハラを受けたことのある女性は3人に1人、そのうち約60%が被害を受けた後「我慢をして、特に何もしなかった」と泣き寝入りをしています（図）。被害者が窓口担当者へ相談をしたのはわずか3%で、大多数の企業でその役割が十

分に果たせていないことも分かりました。

セクハラの内容は、容姿や身体的特徴を話題にされる、性的な話など「言葉のセクハラ」が目立つものの（54%）、身体に触られる（40%）、性的な関係を強要される（17%）など、深刻な状況も浮き彫りになりました。しかも加害者は直属の上司が一番多く、4分の1を占めています。

セクハラとは

男女雇用機会均等法は2007年に、男性に対する言動も含めて「事業主はセクハラ防止の措置を講じなければならない」と改正されました。さらに2014年には、同性に対する言動も含まれることや性別役割分担意識の解消がセクハラ防止には重要であることなども明示されました。職場におけるセクハラとは「職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されたりすること」と定義されています。相手が不快に感じていなければセクハラに該当しないわけではありません。セクハラに該当する言動は相手の意に関わらずセクハラです。それに加えて、他の人は不快に感じていなくても、受けた人が不快に感じていればセク

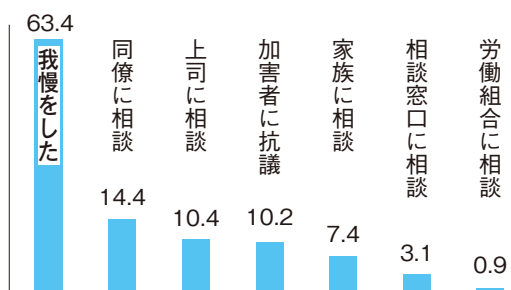


図 被害を受けた時の対応

（出典：厚生労働省 2016年3月1日発表より抜粋）

あるある 職場のハラスメント

ハラといえます。「職場」において「業務の遂行」のためには性的な言動は必要ではないからです。

具体的には、性的な関係の強要、不必要な身体の接触（肩を組む、ハグをするなども）、性的なジョーク、メールアドレスをしつこく尋ねる、宴会でお酌やデュエットを強要する、性的な記事が載っている新聞を広げて読むなどのほか、結婚や出産に関してしつこく尋ねる、からかうことなども該当します。

もし被害を受けたら「毅然とした態度で不快に感じているということを相手に伝えましょう」とよく言われます。しかし、拒否の意思をはっきりと表示できない人は多いのです。それは、上司と部下という明確な上下関係だけではなく、先輩と後輩、正社員と非正規社員、取引先など「この人の機嫌を損ねたらこの職場で働きにくくなる」と感じる関係があるからです。たとえ相手が同僚であったとしても、周囲の雰囲気や人間関係が悪くなるかもしれないという思いから、はっきりと「セクハラをやめてほしい」とは言えないこともよくあるのです。

均等法と育児法が改正

男女雇用機会均等法と育児・介護休業法が改正され2017年1月1日から施行されました。マタハラ（マタニティハラスメント）、パタハラ（パタニティハラスメント）の防止措置が新設されたのです。今までも「不利益取扱いをしてはならない」と定められていましたが、今回の改正により「上司、同僚などがハラスメントをすることがないように事業主は防止措置を講じなければならない」とさらに一歩踏み込んだ内容になりました。

セクハラ指針も改正されて対象者にLGBTが含まれることが明文化されました。セクハラと同じように、**セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）へのハラスメントに対しても積極的に取り**

組んでいくことが、事業主の措置義務となりました。（マタハラとLGBTについては、2016年夏号、秋号を参照）

「性別役割分業」が背景に

セクハラを防止するには、全社員に対して一度しっかりと研修をすることが必要です（表）。研修の目的は、セクハラが相手の尊厳や名誉、性的自由や働く権利を侵害する重大な人権侵害であることを認識し、なぜセクハラが起こるのかを一人ひとりが十分に理解することが職場にとって大切です。

表 アトリエエムのセクハラ防止5カ条

- (1) ビジネスとプライベートのけじめをつける
- (2) アフターファイブ（宴席等）も仕事の一部と考える
- (3) 性別ではなく、個人の仕事の技能と適性を生かす
- (4) 雇用形態にかかわらず、全員で取り組んでいく
- (5) セクハラ防止がパワハラ防止へとつながる

いまだなお根強く残っている「性別役割分業」と「男尊女卑」の考え方、さらにそれを許している職場環境がセクハラを生む土壌になっているのではないのでしょうか。慣習によるジェンダー・ハラスメント*が放置されていないか、管理職の男女比率や業務の内容が偏っていないかなどを見直し、従来の男性主導の仕事の進め方と組織のあり方を早急に改善していくことが重要でしょう。



みき けいこ

ハラスメント・人権・メンタルヘルス研修、人材育成事業等を行っている。研修用DVDに「LGBTを知ろう」「マタニティハラスメント」、著書に「セクハラ・パワハラ その現状と防止対策」「職場のハラスメント相談対応術」等。産業カウンセラー。

*性別によって相手を排除したり、差別したりすること。