

連合長崎 研修 2013.3.9

セクシュアル ハラスメント

長崎人権擁護委員協議会

人権擁護委員 栗山洋子

あなたはセクハラと判断しますか？

- ① 部下を〇〇ちゃんと呼ぶ
- ② ボディーサイズについて質問する
- ③ 繰り返し「結婚はまだか」「子どもはまだか」と聞く
- ④ 男性上司が男性部下に酒席で裸踊りをさせる
- ⑤ 部下に交際を求めたが、断られたため、仕事中、無視する
- ⑥ 交際中の部下の人事考課に手心を加えた
- ⑦ 部下に性的な経験を聞く
- ⑧ 男性同士で、周りに聞こえるように、性的な会話をする
- ⑨ 異性の同期を飲みに誘ったらつれなくされたので、その後無視する
- ⑩ 「男性関係が派手」「不倫をしていた」など部下の噂話を吹聴する

あなたなら どう考えますか？ その1

Aさんは、ここ3日間インフルエンザで会社を休んでいた。病院には行ったが、なかなか症状は治まらない。

4日目の朝もまだ高熱で、もう1日だけ休ませてもらおうと思い、始業時刻に合わせて会社に電話すると、電話にはB課長が出て、状況を説明すると、B課長は「ずいぶん長引いているね。自宅まで見舞いに行こうか？」という。Aさんはていねいに断るが、B課長は「ちょうど近くまで社用で出るから」といって、なお見舞いに来ようとする。

仮病だと思われるのも嫌なので、AさんはB課長の申し出をしぶしぶ承知した。しかし、ひとりで見舞いに来るというB課長と部屋でふたりきりになること、会社の上司に自分のプライベートな空間である自宅を訪問されることには、少なからず抵抗があった。

あなたなら どう考えますか？ その2

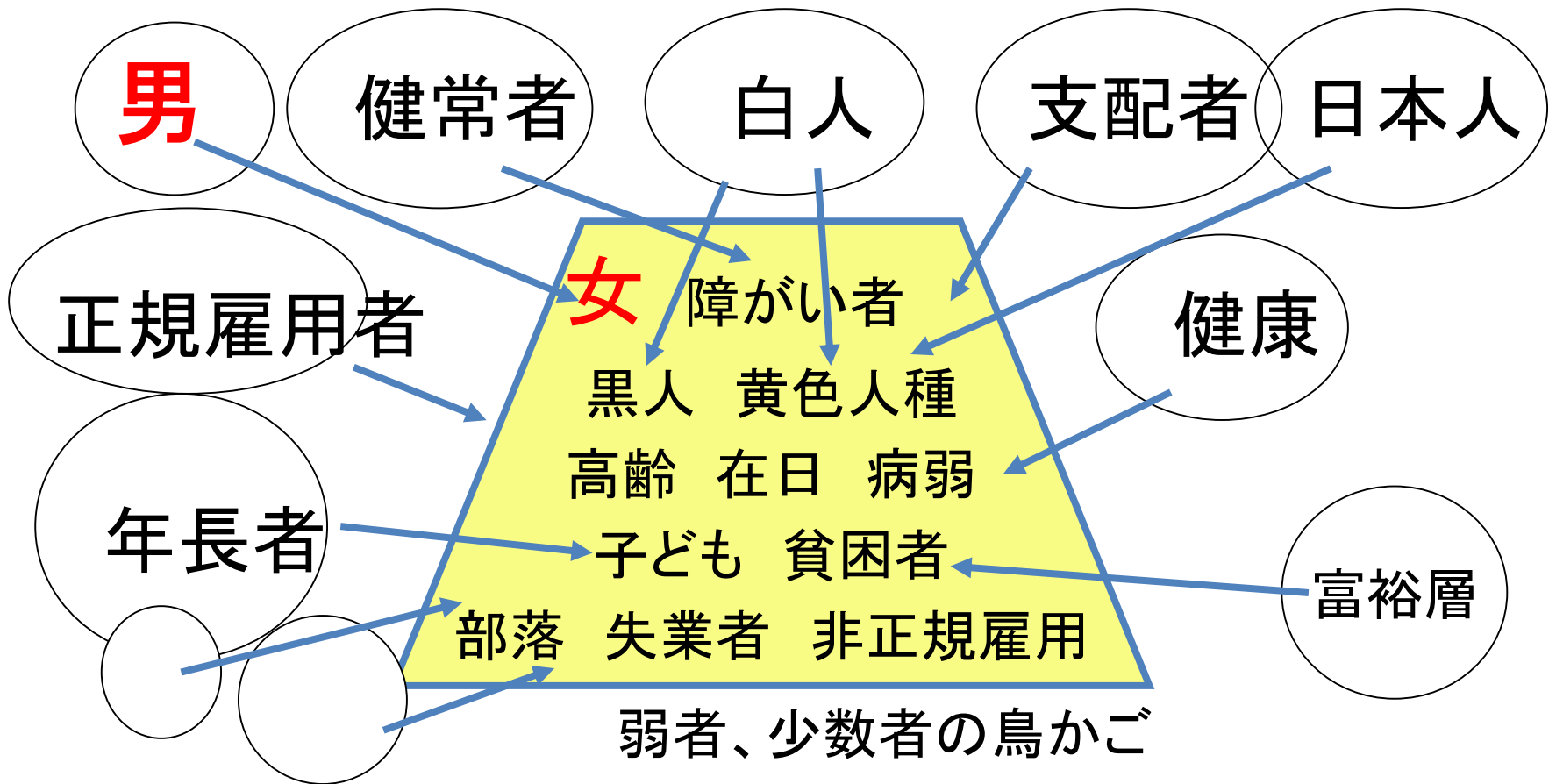
離婚して母子家庭になったAさんは、パートに勤めだした。ある日、同じ課のBさんから交際を迫られ、拒否したところ、Bさんが「Aさんは、複数の男性とつきあっている」「家に男性が出入りしている」という噂を流し始めた。また、Bさんは、「生活がかかっているから働きたいだろう」と自分の仕事を押しつけたり、些細なミスを大声で指摘するなどの嫌がらせをしてきた。

Bさんは、Aさんを辞めさせたいと思っているようだが、生活があり、辞めることはできない。まだ、職場に親しい人もいないAさんは、相談する人もなく、仕事が苦痛になっている。

社会の構造から力の差が生まれる

力の差はあっても対等というのが文明社会

セクハラ、DV、パワハラ、ストーカー



女性や子供にかかわる法律の制定

男女雇用機会均等法	1985年
国連女子差別撤廃条約を批准	1985年
男女雇用機会均等法 改正	1999年

(セクシャルハラスメント防止**配慮義務**)

男女共同参画社会基本法	1999年
児童虐待防止法、ストーカー防止法	2000年
配偶者暴力防止法 (DV防止法)	2001年
児童虐待防止法、DV法の改正	2004年
男女雇用機会均等法改正、DV法改正	2007年

(セクシャルハラスメント防止**措置義務**)

平成11年(1999年)
6月23日公布・施行

男女共同参画社会基本法の5つの柱

①

男女の人権の尊重

(DV・セクハラ)

②

社会における制度又は慣行につ
いての配慮

(ジェンダーにとらわれない)

③

政策等の立案及び決定への共
参画

(一緒に決める)

④

家庭生活における活動とその
他の活動の両立

(家庭でも社会でも)
ワークライフバランス憲章

⑤

国際的協調

(すべての国で)

人間開発報告書

---国連開発計画報告書2011---

人間開発指数(Human Development Index)

基本的な人間の能力の伸びを測るもの

- ・平均寿命
- ・教育水準(成人識字率と就学率)
- ・1人当たり国民所得

日本は世界で187ヶ国中 **12 位**

(1位 ノルウェー、2位 オーストラリア、3位 オランダ、4位 アメリカ)

人間開発報告書

---国連開発計画報告書2011---

ジェンダー不平等指数(Gender Inequality Index)

女性と男性の間の、達成度の不平等に着目し、
人間開発指数(HDI)に男女間格差を加味したもの

日本は世界146ヶ国中

14 位

(1位 スウェーデン、2位 オランダ、3位 デンマーク、4位 スイス)

---世界経済フォーラム(WEF)報告書2012---

男女格差指数(Gender Gap Index)

男女の経済活動や政治への参画度、
教育水準、出生率、健康寿命などから算出

日本は、高等教育・政治分野での格差が大きい

日本は世界135ヶ国中 **101 位 (前年98位)**

(1位 アイスランド、2位 フィンランド、3位 ノルウェー、4位 スウェーデン、
..... 22位 アメリカ、69位 中国、韓国108位、最下位 イエメン)

セクハラ裁判例による賠償請求

- ・アメリカ三菱自動車製造(1996年)・・・三菱自動車の子会社
工場内のセクハラ行為・・・300人に対し和解金49億円支払い
(原告:アメリカ合衆国雇用機会均等委員会)
- ・北米トヨタ(2006年)
トヨタの北米現地法人の社長が、秘書である女性にセクハラ
行為を行ったとして、212億円の損害賠償請求訴訟を提起し、そ
の後和解(和解金は50億円程度? 社長辞任)
- ・横山ノック大阪府知事(1999年) →有罪、辞職
1,100万円の賠償金 しかし被害者は・・・

2007年 男女雇用機会均等法改正により

防止配慮義務から措置義務へ

義務を怠った雇用主にも責任が問われる

セクハラとは何か・・・

わかっているようでわからない

- セクハラの定義
「相手が不快に感じる性的な言動」
- 根拠法 男女雇用機会均等法1999年、2007年
公務員：人事院規則 1999, 2004等
- 分類
対価型・地位利用型 権力・地位の認識、常習性
環境型 女性差別、女性排除の手段

対価型セクハラ

地位利用型ともいわれ、仕事上の権限や地位を利用して、労働条件の変更とひきかえに性的な要求をするもの

- 計画的 (加害者の意図を知りようがないため、被害者は太刀打ちできない)
- 常習性 (告発されなかった経験により、セクハラをしても許される、と学習した結果)

環境型セクハラ

職場での性的な言動(身体的な接触、性的な噂、ひわいな言葉、ヌード写真を貼るなど)が繰り返されることで、働きにくい環境をつくるもの

- ・女性に対する差別意識 (能力のある女性に対して、
女の分をわきましろという攻撃)
- ・女性を排除する手段 (やる気をなくさせる)
- ・加害者のコンプレックスや自尊心の低さ
(男性の権威が保てない)

何もしなかったのに、
セクハラといわれる？

- 相手が望まない言動をしている
- 相手を性的な存在としてみる
- 権力(力関係)が介在する

セクハラ問題のポイント

- 判断基準 …… **された側がどう感じるか**
- 意思表示の有無……意思表示ができるとは限らない
- 業務遂行の場所だけか…… 時間外も対象
- 女性の正規職員だけでない……あらゆる人が対象
パート、男性、市民、取引先など
- 強姦や強制わいせつもセクハラ
犯罪として成立もするが、セクハラとしても相談・調査の対象として扱われる

セクハラを起こしやすい意識

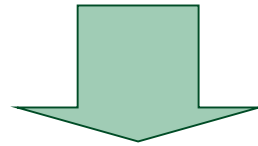
- ・女だから・・・すべき (男だから・・・すべき)
- ・女は・・・なのが自然 (男は・・・なのが自然)
- ・女は・・・で当然 (男は・・・で当然)

「下品な」「いやらしい」男性がいるから、という個人的な理由だけではなく、**職場と社会全体にある女性差別的な意識**が原因

なぜセクハラは許されないのか

- セクハラ行為(意に反して体を触る、性的な言動、交際の強要、不快なジョーク、女性男性役割の押し付け)は、被害者に苦痛をもたらし、**性的自己決定権に対する人権侵害**にあたる

ささいな言動? → 深刻なセクハラを許容する場を作る!



- 職務の遂行の妨げとなり、働く権利を奪う
職場全体のモラルの低下
対外的評価の問題へ発展 → 信用失墜
- 女性は(男性も)決して「性的存在」としてのみ、あるのではない

セクハラのは加害者になる人はどんな人か

常識がある、仕事が出来、指導力がある、妻子や家を大切にす…どこにでもいる普通の人たち

セクハラは、加害者の、「男性優位」の視点から起こる

- ・ 自分をエライと思っている人
- ・ 女性を性的関心から見る人
- ・ しょせん職場でも女は女だと思っている人
- ・ 女の本分は家事育児だ、などのジェンダー意識
- ・ 男の性的な放埒は生来のものだと思っている人…

(金子雅臣著「壊れる男たち」岩波新書より)

加害者による よくある言い訳

- 相手も悪い（誘ったらついてきた）
被害者なのに責任があるかのように言われる
(加害者からだけでなく、第三者からまで)
- 好意を持っていてくれていると思っていた
- 嫌なら断ると思っていた
- つい出来心だった

悪質なセクハラは、計画的に、常習的に、地位や権力を利用して行われ、嫌といえない、断れない、拒否できないように、計画的に巧妙に仕組まれる

よくある質問

1) 嫌がっているかどうか判断できない・・・

- ・妻や娘、または恋人が同じことをされて平気か
- ・上司の妻や女性上司に同じ態度がとれるか
- ・家族に見られてもいい態度か
- ・社内報に載った時、堂々と説明ができるか

2) コミュニケーションの一つでは・・・

相手が嫌がる話題は、そもそもジョークですらありえない。プライベートな話題や性的な話題がないと打ち解けられないのか？ **コミュニケーション能力の問題**

3) お酒の席だからある程度は大目に……

「酔って覚えていない」はうそ
TPOはしっかりわきまえている(時と場所、相手)
もしも、TPOのわからない酔い方をするなら治療対象、
とても正常な業務にはつけないはず

4) 男はガマンできないのだから、 つい出来心というのがある

性犯罪は常に用意周到に計画的に行われる
ガマンできないというのは、人間男性を
貶める発言では？ しない人もいますのです
レイプをするのは人間だけ (知性によるもの? !)



告発された加害者に共通する言動

1) 何かの間違いだ、していない(否認)

2) 合意だった、恋愛だった(いいわけ)

3) 罠だ、陰謀だ(相手への攻撃)

相手を貶めるための噂話、自分に都合のいい話を広めようとする

(周藤由美子「セクハラ相談の基本と実際」より)

……思いあたることがなければ、きちんと説明を

被害者はどのような気持ちになるのか

- 加害者への根強い恐怖
- 自責感・罪悪感・無力感
- 自己尊重感情の低下
- 対人関係への影響(人間不信)
- ライフサイクルへの影響

「その時だけの被害」
ではない
場合によっては
数年以上もひきずる
感情や、身体症状がある

後遺症

PTSD (過覚醒、フラッシュバック、回避・解離など)

その他 うつ、パニック障害、依存症、自傷行為、頭痛、難聴、
その他の身体障害

複雑性PTSD(恐怖、対人関係困難、自己尊重感欠如etc.)



セクハラ的神話

- 被害にあうほうにも落ち度がある
(服装が派手、断らないのが悪い、スキがある、・・・etc.)
- 職場で尊敬されている立派な人は、セクハラをするはずがない
- それぐらいは社会生活にはつきもの
- 訴えても信じてもらえないから、無駄だ
- 黙って、忘れたほうがいい



セクハラを容認、加害者を放置、セクハラを育てる土壤

セクハラをしないために

- 相手に聞く（ただし、聞いてもいえない場合もある）
- 力関係の自覚
- 相手のプライバシーや自己決定権に踏み込まない
- 感受性を鍛える（言葉だけで判断しない）
- 自分の無意識の性別役割意識を点検する

しない人と、する人がいるのはなぜか

自己不全感、閉塞感を他者への攻撃に転化する

..... **幸せな人はしない**

被害者が相談しにくい理由 ……相談例の少なさ

1) 加害者の仕返しを恐れる → 個人では対処しない

2) 自分が悪かったのではないかという自責感

→ 被害者は悪くない

3) 自分の力ではどうしようもないのではないか

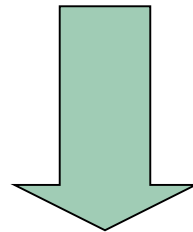
→ 相談をする

4) 被害者を責める言動、軽んじる言動で傷つく

→ 二次被害を防ぐ

そのままだと

長化期の恐れも…



これらを乗り越えて相談に訪れた勇気を評価しましょう

相談を受けたときの心構え

- 人権侵害の被害者として対応する
- 被害者はすでに十分傷ついている

信じてもらえないかもしれない、どうせダメだろう、
自分も悪いのだ、信じて欲しい、
被害を受ける前の自分にもどりたい……

そういう**気持ちを受け止める**のが相談

被害者をさらに追い詰める言動 二次被害

- 被害の過小評価、被害の否定
(そのくらいのこと、たいしたことないだろう)
- 興味本位の関心・噂話
- 加害者への同情(まさかあの人がそんな)
- 被害者の行動を責める(なぜ断らなかった・・・)
- 解決を急ぐ(告発や和解を急ぐ、いつまでもこだわるな、
はやく立ち直れ・・・)

これらの二次的加害で被害者は深く傷つきます

セクハラ相談を受けたら・・・

まず、本人にできることがあれば・・・

- ・「やめてほしい」とハッキリ意思表示をする
- ・記録をとる、証拠を残す
- ・信頼できる人に相談する(個人的に)

-
- ・会社の上司や、会社の相談窓口相談
 - ・厚生労働省雇用均等室 (行政指導や調停)
 - ・法務省人権擁護局(各地の法務局の人権擁護委員へ相談)
 - ・弁護士 (示談、調停、民事訴訟)・・・名誉棄損・損害賠償は、知ってから3年以内
 - ・警察 (告訴)・・・強姦は10年以内、強制猥褻は7年以内

被害者の気持ちを大切にしたい選択を・・・