

男女共同参画社会へ向けての啓発誌

しまねの
女と男
ひとひと



特集

ハラスメントをなくそう!

- 「ハラスメントに負けない! ~安心して働ける職場づくりのために~」
「ウィメンズカウンセリング京都」フェミニストカウンセラー 周藤由美子さん 2
- 「これってセクハラ?」の疑問を解消! セクハラ Q&A 4
- マタニティ・ハラスメントってなに? 5
- リレーコラム 6
- データで見る男女共同参画 6
- 講座レポート 7
- 活動報告 8



あすてらす

特集 ハラスメントをなくそう!

ハラスメントに負けない! ～安心して働ける職場づくりのために～

「ウィメンズカウンセリング京都」フェミニストカウンセラー 周藤 由美子

ハラスメントとは、嫌がらせや脅かしのことを指します。働く女性を悩ませるハラスメントとしては、セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）、パワー・ハラスメント^(注1)、マタニティ・ハラスメント^(注2)等がありますが、ここでは特にセクハラについて基本的な留意点を解説しながら、ハラスメントを見過ごさずきちんと向き合い、安心して働ける職場環境を整えることについて考えます。

1. なぜセクハラはなくなるらない?

セクハラとは、「相手を不快にさせる性的な言動」です。する側に性的に相手を辱めるような意図がなくても、される側が不快と感じたらそれはセクハラになります。とはいえ、感じ方は人それぞれですし、立場や関係性によって見方は変わるので、加害者は全く気づいていなかったり、自分がしていることがセクハラだと思っていないケースが多いのが現状です。セクハラという言葉がすっかり定着し、法的にも対策が強化されつつあるにもかかわらず被害がなくなるらないのはこのためで、セクハラはどここの職場でも起こりうる問題なのです。セクハラは上司と部下、同僚間、取引先や顧客、正社員と非正規社員など様々な関係性の中で起こります。同性間で起こる場合もありますが、多くは男性から女性に対するものです。「男は仕事、女は家庭」に代表される性別役割分担意識や「女性は男性の補助」といった固定観念から多くの職場が男性中心で、社会的に男性の方が優位に立つことが多いため、女性が被害者となりやすいのです。

男性の方が高い地位と権力を保持している中でセクハラが発生すると、女性は立場上受け入れざるを得ない状況に追い込まれてしまうので、嫌がっていなかったから、拒否しなかったからセクハラではないと判断するのは誤りです。例えば、職場の上司の男性から食事に誘われた女性が、上司として尊敬している男性の誘いを断れず一緒に食事に行った結果、男性は「断らなかった＝相手も好意を持っている」と思い込み、帰り道に突然女性を抱きしめてしまいました。女性にし

てみれば、上下関係の中で仕事への影響を恐れて誘いを受けただけで、男性に対して好意はなかったのに、男性の行為をセクハラと感ずるでしょう。しかし、男性は女性が嫌がっていなかったのだからとセクハラを否定するかもしれません。このように被害者が明確に拒否や抵抗ができず、仕事上の不利益を避けて相手を怒らせないようにするなど自己防衛した結果、加害者の行為に同意しているとみなされたり、中には加害者に好意的な行動をとっているように見える場合もあるのです。

2. セクハラを理解するポイント

一般に気づきにくいセクハラについて、例を挙げて解説しましょう。例えば、女性が胸元の大きく開いた洋服やミニスカートなどを着ているのに対し、男性が「そんな胸や下着が見えそうな格好をしていたら、どこの風俗の娘かと思うぞ」と注意し、その女性はセクハラ発言を受けたと感じました。この場合、注意をすること自体がセクハラなのではなく、表現に問題があります。職場にふさわしい格好をするよう、相手が不快に思わない表現の仕方で注意をすればいいのです。褒める場合も同様に、「肌つやがいいね。彼氏でもできたの？」などとプライベートを詮索したり性的なニュアンスの強い表現は、褒めているつもりでも相手が不快に思ったらセクハラになるのです。

次に一つの例を紹介します。30歳代、既婚で非正規社員の女性に対して、何かと「おばさん」と呼びかけてくる同僚の男性がいて、この女性は苦痛を感じてい



周藤由美子(すとう ゆみこ)

●プロフィール

1963年生まれ。島根県出身。性暴力被害者のサポート活動に関わっていたことから、フェミニストカウンセリングを学び、養成を受ける。1995年、女性のためのカウンセリングルーム「ウィメンズカウンセリング京都(WCK)」の開設よりスタッフとして従事。カウンセリングやアサーティブネス・トレーニングの講師のほか、性暴力裁判での意見書作成などの活動にも取り組む。男女共同参画センターの暴力専門相談員や、行政、大学などのセクシュアル・ハラスメント専門相談員としても活躍中。著書に『疑問スッキリ!セクハラ相談の基本と実際』(2007.新水社)、『セクハラ・パワハラの常識・非常識』(共著 2007.労働大学出版センター)など。

ます。「おばさん」と呼ぶことがセクハラ?と感じる人もいるかもしれませんが、日本では、職場など公的な場であっても今なお、外見や年齢を判断基準として女性を価値付けする傾向が残っていて、そうした価値基準で判断されることの少ない男性とは明らかに差があります。そういった意味で、「おばさん」という呼称は蔑称とも考えられ、ジェンダー(社会的・文化的に作られた性別)に起因するハラスメントといえるでしょう。このケースでは、女性が非正規で身分が不安定なことも背景にあって、「おばさん」と呼ばれることは同じ働く仲間として対等に扱われていない意識のあらわれとして、女性に大きなストレスを与えています。

最後に、どこからがセクハラになるか、セクハラの有無を「黒」か「白」かで考えるとき、「応じないと契約更新しない」等の圧力によって性的関係を強要するなどは明らかに「黒」といえるでしょう。しかし、これまで紹介したように現実にかかるセクハラの多くは「グレーゾーン」です。グレーゾーンのセクハラは、その後の対処次第で結果が異なります。セクハラを訴えた女性に対して、男性が「そんなつもりではなかったが申し訳ない。二度としない」と謝り、その誠実な気持ちが相手に伝われば、そのセクハラは「白」に近い形で決着できるでしょう。セクハラはすぐに処分対象になるわけではなく、加害者が相手の不快感を受け止めた上で謝罪し、繰り返されなければ大事にならない場合も多いのです。「セクハラではない」と開き直ったり、「相手が自分を貶めようとしている」などと過剰反応してしまうことで事態が深刻化してしまいます。

3. もしハラスメントが起こってしまったら

セクハラが起こった場合、特に被害が深刻になるほど、被害者は一人で抱え込む傾向があります。ですか

ら相談がないからセクハラがないというわけではありません。もしも被害者から相談を受けた場合には、セクハラにどう対応していくか一緒に考えましょう。そして被害者が様々な思いを乗り越えて勇気をもって相談してくれたことに、まずは感謝の気持ちを伝えてください。被害者を慰めるつもりでも「たいしたことない」などと言ったり、「なぜついて行ったのか」「きちんと拒否すればよかった」などと被害者の行動を責めたりすることは、二次被害といって、さらに被害者を傷つけることとなります。被害者は大事にせずただ話を聞いて欲しい場合もあるので、相手の意志を尊重することも大切です。これはセクハラに限らず、ハラスメント全般における対応として求められるものです。また、事実認定には時間がかかるかもしれませんが、苦しい思いをしている被害者が安心して働ける職場を確保するという観点から、状況に応じて組織内の専門部署の力も借りつつ、早急に当事者同士を分離する処置をとっていただきたいと思います。

ハラスメントが起こると、職場環境が悪化し、仕事以外でエネルギーをつかうなど周囲の人にも多大な影響を及ぼすので、未然に防止できるのが一番でしょう。ハラスメントをなくすためには、ハラスメントの理解に関して職場全体で底上げをはかるとともに、何か起こった時には安心して声をあげられる環境づくりが重要なのです。

(注1) 職場における力関係を利用したいじめ、嫌がらせ。

(注2) 妊娠や出産に関わるいじめ、嫌がらせ。※本誌5頁・6頁にても解説

※平成25年12月7日(土)に「男女共同参画お届け講座」(益田会場)でお話された内容をもとに編集・加筆いただいたものです。

今回の特集は、ハラスメントの問題を取りあげています。
ここでは、セクハラについてのよくある疑問にお答えする Q&A を紹介し、
続いてマタニティ・ハラスメントについて解説します。

「これってセクハラ？」の疑問を解消!セクハラQ&A

Q 1 相手が“嫌だ”と感じたらセクハラというけれど、嫌かどうかはこちらでは判断できない。いちいち聞くわけにもいかないし、どうすればいいの？

A 1 一つの目安として、自分の妻や娘が同じことをされたらどう思うか考えてみてください。また、社長や市長の妻や娘にも同じことができるでしょうか？できない行為は、ほかの女性に対してもしなければいいのです。

Q 2 今まで当たり前のように話していたことがセクハラだと言われてしまったら、何を話していいのかわからないし、女性とは話さなければいいと思ってしまう。

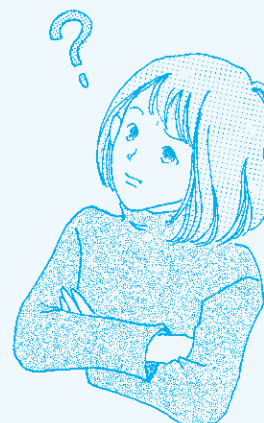
A 2 プライベートな話や性的な話題を出さなければ打ち解けられないというのは先入観です。スポーツや趣味の話など、セクハラにならない話題を工夫しましょう。

Q 3 お酒の席で起こったことは、ある程度目をつぶるしかないのでは？
やった方も酔っ払っていて覚えていないと言っている。いつもそういう人だから今更どうしようもない。

A 3 「酔っ払って覚えていない」という人でも、若い女性や拒否できないような人を選んでセクハラをしています。本当に訳がわからなくなっているわけではありません。もし、飲むと必ず問題行動を起こすという場合は、医師に相談するべきです。また、そういう人がいる場合は、周囲の人がセクハラが起きないようにガードするなどして、セクハラを防ぐことはできます。

Q 4 自分の職場は女性／男性ばかりだからセクハラなんて関係ない。

A 4 信頼している同性間での心ない言葉に傷つくなど、同性間でのセクハラもあります。また、男らしさ・女らしさを強要することもジェンダー・ハラスメントというセクハラになります。例えば、「もっと女（男）らしくしないと結婚できないぞ」と言うからかいもそうですし、風俗の付き合いの強要などもセクハラになります。



※このQ&Aは、周藤由美子さんが講演の中でお話しされた内容を、ご著書『疑問スッキリ！セクハラ相談の基本と実際』を参考にまとめたものです。

マタニティ・ハラスメントってなに？

マタニティ・ハラスメント（以下、マタハラ）とは妊娠した女性に対するいじめ、嫌がらせのことで、個人的に嫌みを言う、無視するなど精神的にプレッシャーをかけるものから、退職勧奨や不利益となる配置転換、重労働をさせるなど法律に反するものまで様々なケースがあります。マタハラを受けることは心身の負担が大きく、追い詰められて退職したり、流産する危険性も高まります。一方、パートナーの妊娠・出産にあたって育児参画をしようとする男性へのいじめ、嫌がらせはパタニティ・ハラスメント（パタハラ）と呼ばれ、男性の育児休業取得に大きな妨げとなっています。

マタハラやパタハラが起こる背景の一つには、日本社会の厳しい労働環境があります。長時間労働や人員不足等の課題を抱える職場では、出産・育児に関する制度を利用する一部の人に対して、仕事をフォローする周囲の負担や不公平感が大きいと、その不満が当事者に向け

られるのです。企業にとってこれらの課題を根本的に解決することは容易ではありませんが、まずは日頃から誰もが有給休暇を取りやすい雰囲気づくりや、時短勤務の導入等、個々の事情に応じて柔軟に働き方を選択できるようにすることで、出産や育児をはじめ様々な事情を抱える人々が安心して長く働き続けることが可能になるでしょう。このことは、人材確保や業務の効率化など企業にとって大きなメリットとなります。

また、「出産したら子育てに専念すべき」「育児は女性の役割」といった性別役割分担意識や固定観念の押しつけなど、周囲の理解不足もマタハラ・パタハラの一因です。マタハラやパタハラは家族間でも起こり得るので、職場のみならず家庭においても、昔ながらの価値観を押しつけるのではなく生き方の多様性を認めたくうで、当事者の状況や希望を理解し仕事と子育ての両立を支援しましょう。

妊娠中がつわりがひどい。上司や同僚も最初は心配してくれたけれど、仕事を休みがちになると「妊娠は病気じゃないから甘えるな」と、あからさまに嫌な顔をされた。

育児休業取得を希望したら上司から「周りに迷惑がかかるからよく考える」「どうしても取得するなら出世に響くから覚悟しろ」と言われ、結局取得をあきらめた。

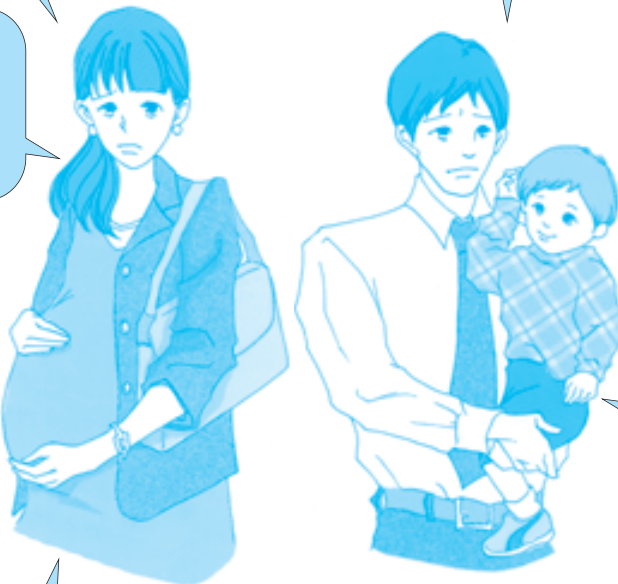
両親に妊娠を報告したら、「妊娠したなら仕事を辞めるべき」と言われた。その後も執拗に「いつ仕事を辞めるのか」と聞かれることがストレスになっている。

子どもが熱を出したので早退を申し出たら「母親の仕事だろう」と言われた。

同僚が妊娠した時は「妊娠を口実にして仕事をさぼっているのでは？」と思い冷たく接していたけど、自分も妊娠してみて初めて、妊娠・出産について理解を得るのが難しいとわかった。長く働き続けたいことや、会社に貢献したい気持ちをもっと理解して欲しい。

両親に育児休業を取ろうと思っていることを伝えたら、「妻がいるのにみっともない」と言われて理解してもらえなかった。

育休明けで同じ部署に復帰したけれど、子どもの病気などで遅刻や早退、休みが多いことで仕事をほとんど回してもらえなくなってしまった。響感を貰ってしまったのか、それとも会社側の配慮なのかわからないが、仕事がないのはつらい。



私の出会ったハラスメント被害者

私は40年近く大学に勤め、ちょうどハラスメント（主にセクシュアル・ハラスメント）が問題になり出した頃から定年までの10年程の期間、被害を受けた学生からの相談対応をしていました。

今年の正月、ある年賀状が私を喜ばせました。かつて相談を受けた女子学生Aさんの母親からのものです。普通よほどのことがない限り、学生の親御さんと知り合うことはありません。ましてや他学部の学生の親御さんと。Aさんが私を訪ねてきたのは、あと2、3日で8月が終わろうとする日でした。昨日は一日中泣いていたと言います。それから私と彼女の二人三脚が始まりました。まず卒業までにやらねばならない卒業論文の作成、これをどうするかが問題。加害者である指導教員とは絶対に顔を合わせないことが彼女の条件です。とはいえ、それぞれ学部にはルールがあってそう簡単にはいきません。ましてや何も言わずに指導教員を変えてくださいとは言えません。どこまで話すのか、同僚教員たちは理解してくれるのか、一つ一つクリアしながら、何とか卒業論文の発表会もこなし、卒業式を迎えました。そして卒業後にAさんに起こったのは、指導教

員から名誉毀損で訴えられたこと。私は初めて裁判所へ傍聴に行き、彼女の母親と出会ったのです。結果はAさんの勝利。その後一年に一度、年始めに、彼女のその後を聞いています。就職がなかなか決まらなかったことには、本当に申し訳なく思いました。また、書かれていない、聞くことが難しい事柄、例えば異性との人間関係の持ち方など、傷ついた心がどこまで回復しているか気がかりでもありました。それ故、年賀状の「結婚しました」の一文に、あ良かった、彼女は乗り越えてくれたと安堵をもらったのです。

Aさんだけでなく、広島へ帰ってアメリカに留学すると言った女子学生は目的を叶えただろうか。ストーカーに出会って難儀していた男子学生はその後どうなっただろうか。気がかりを残して卒業していった多くの学生たちがいます。つらい経験を乗り越えて、新しい生活を満喫していただければと願っています。

(公財)しまね女性センター
常務理事 猪野郁子

データで見る男女共同参画⑤

この数字
ご存じですか？

25.6%

これは、妊娠経験のある働く女性のうち、マタニティ・ハラスメント（以下、マタハラ ※詳細は本誌5頁にて解説）の被害経験がある人の割合です。この調査結果は、労働組合の中央組織である連合非正規労働センターが2013年5月に実施した「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」によるものですが、具体的な被害として回答が多かった項目は「妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた」「妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導等をされた」「妊娠を相談できる職場文化がなかった」などです。

少子化が進む中、子どもを産み育てることは本来歓迎されることであり、女性が妊娠・出産を経て働き続ける権利は法律で保障されているにもかかわらず、4人に1人の女性がマタハラ被害を受けているのが実態で、同調査では被害経験者のうち45.7%の人が「我慢した・人には相談しなかった」と回答しています。これは被害対応の中で最も多く、女性自身が法律や制度を十分に理解していない場合、言われるがままに退職勧告を受け入れてしまったり、妊娠前と同じ働き方ができないために「周囲に迷惑をかけて申し訳ない」「冷遇されても仕方がない」という気持ちから一人で抱え込む傾向があるようです。

マタニティ・ハラスメントという言葉はまだ認知度も低く、当事者が自分自身の問題と捉えがちですが、マタハラは個人の問題ではなく社会全体の問題です。もし被害にあった場合は一人で悩まず信頼できる人や、専門部署、労働局雇用均等室などに相談しましょう。



●学生向けライフデザイン支援講座(浜田会場)

「就活・就職後に必ず役立つ労働法知識 ～一人じゃないよ～」

日程：10月16日(水) 13：20～14：50 [主催：島根県、(公財)しまね女性センター 共催：島根県立大学 (キャリア支援室)]



橋口昌治さん

若者世代におけるトータルな人生設計を、男女共同参画の視点で支援する目的で、県内大学の各キャンパスで学生向けライフデザイン支援講座を実施しています。昨年10月には、

県立大学浜田キャンパスの「キャリア形成講座」を履修する3年生を主な対象として、就職後、職場でトラブルが起こった場合にも、実際に活用できる労働法知識を学んでもらおうと開催しました。

講師は、大学等での非常勤講師の傍ら、関西非正規等労働組合「ユニオンぼちぼち」副執行委員長として、労働相談を通して労働者の権利を守る活動をしている橋口昌治さん。働く環境の悪化が指摘される中で、就職活動を目前に控えた学生の皆さんに向けて、労働に関するルールを用いていかに労働者の権利を守るかを、採用(雇用契約)や解雇、人事異動、休職、退職等に関わる具体

的な事例をもとに話されました。また、これら労働現場で起こる問題が、ジェンダー間の格差とも密接に関わっている点についても解説され、格差の解消が女性のみならずすべての労働者にとってプラスになるとの指摘には説得力がありました。受講したおよそ85名の学生たちも、ブラック企業やハラスメントの問題に関心が高いようで、自己防衛のためにも聞き漏らすまいと真剣に耳を傾けている様子が印象的でした。これまでは企業等に“入る”方を重視しがちだったかも知れない就職活動直前の学生にとって、“入ってから”の対処法を学ぶことで、個々のトラブルに向き合う際にも、その背景にある社会問題、制度としての労働問題を把握する力をつける機会になったと思います。



●職場で学ぶライフマネジメント講座(トップ金属工業株式会社)

「コミュニケーションはじめての第一歩」

日程：3月5日(水) 13：00～15：00 [主催：島根県、(公財)しまね女性センター、トップ金属工業株式会社]



小崎恭弘さん

ライフマネジメント講座は、これまで仕事中心になりがちだった男性の固定的性別役割分担意識の見直しや男女共同参画に向けた環境の整備を図ることを目的に、企業等で働く男性を対象として行っています。

トップ金属工業株式会社は、専門的な技術を要する仕事柄、個人で仕事をする場面も多く、社内外での意思疎通に課題があるということから、「個人の人生をよりよいものにするために必要なコミュニケーション力の向上」をテーマにし、より実践に役立つようワーク(参加型演習)を導入した講座を開催。講師は神戸常盤大学教育学部こども教育学科准教授(当時)で、子育て支援の分野を中心に活躍されメディアにも登場されている小崎恭弘さん。現在子育て中の社員や、これから家庭を築く世代が中心の受講者へ、コミュニケーションの基礎や理論的な仕組

み、陥りやすい問題について、ユーモアを交えながら分かりやすくお話されました。良好な人間関係を築くためには、発信する側の工夫(表情・表現方法)が必要であることや、男女によるコミュニケーションの違いを話題に挙げ、会話が苦手と感じる受講者も共感理解を深めることができました。講座後の感想の中には、自らの私生活を振り返り家族間での会話に反省点を見出された方もおられました。

初めは固かった受講者も講師の明るく親しみやすいリードで笑顔が生まれ、互いの感覚の違いに気づけるような連想ゲームなどを通じて、相手に思いを伝える姿勢にも変化が見られるようになるなど、今後の生き方をより豊かにするための“はじめての第一歩”を踏み出すことができました。



自己紹介ワークで苦戦する受講者

「スキップの会」結成10周年を迎えて ～仲間とともに歩んだこれまでと、今後への想い

邑南町で男女共同参画推進をめざして活動するボランティアグループ「スキップの会」は昨年9月に結成10周年を迎え、節目として自分たちの活動を振り返るために10周年記念事業を実施しました。内容は、男女共同参画社会について語る女性講師の講演会と、スキップの会の10年間の歩みを紹介する映像の上映です。

スキップの会は、平成12年度に旧瑞穂町が委嘱した「男女共同参画女性懇話会」と翌年度に委嘱した「男女共同参画推進懇話会」の大部分の人たちが会員となっています。平成15年、島根県に男女共同参画サポーター制度が設置され、私もサポーターの委嘱を受けました。サポーター研修会で説明を聞いたとき、住民に対する意識啓発が重要な役割だと知り、活動をするうえで仲間作りが最も必要だと思いました。そのとき既に2つの懇話会は終了していましたが、元メンバーの人達一人ひとりへ、「ボランティアとして活動しませんか」と誘いの手紙や電話をしました。一部の辞退者を除き、大部分のメンバーに参加を申し出てくださいました。さらに、若い人達へも呼びかけて仲間作りを行い、平成15年9月にスキップの会を発足しました。スキップ

の会で大切にしてきたことは「主体的な視点と活動」で、仲間同士がのびのびと意見を述べ、役割分担も先輩・後輩の区別なく体験しながら、会員同士が成長できるようにしています。

10年間の活動内容は、住民とのビデオ学習とグループ討議を軸にしながら、男女共同参画に関する映画会、男性料理教室、男性の生活自立支援セミナー、男女共同参画川柳の募集と発表会等を実践してきました。これらの活動は、町の広報でも紹介をしていただきました。

前述の10周年記念事業では、参会者に「邑南町男女共同参画推進宣言の町」実現を要請することを提案して賛同を得ました。その後スキップの会役員等で、町当局や議会事務局、教育長へ請願と陳情活動を行い、今年3月上旬には議会議長から請願が採択されたとの通知を得ました。邑南町では、今年の町のふさわしい時期に宣言がなされるように聞いています。

私たちはこれからの10年に向かって歩みを始めています。これまでの実践を土台にしながら、「邑南町男女共同参画推進宣言の町」宣言にふさわしい、これまでより一歩ステップを上げた視線で、町づくりに提言できるような活動を、仲間とともに楽しみながら行いたいと思います。会員の一人の素朴な呟き「グループ討議が一番楽しいネ」を大切にしながら。

スキップの会(邑南町) ひだか まえ 日高 政恵

あすてらす開館15周年・しまね女性会議創立20周年記念事業

男女共同参画フォーラム2014

日時：平成26年 6月 14日(土) 11:00～16:00

会場：県立男女共同参画センター「あすてらす」

●記念講演

「家族で叶えた宇宙への夢～夫・パパ・息子・そして自分として～」

講師 やまざきたいち 山崎大地 さん(有限会社国際宇宙サービス 代表取締役)

●パネルディスカッション

「しまね女性会議 これからの歩み～女と男が輝いて生きるために～」

※申込み方法など詳しくは、事業課(TEL0854-84-5514)までお問い合わせください。



お知らせ

平成26年度事業一覧は、(公財)しまね女性センターのHPに掲載しています。



島根県立男女共同参画センター

あすてらす

〒694-0064 大田市大田町大田イ236-4(JR大田市駅西隣)

TEL 0854-84-5500(代) FAX 0854-84-5589

ホームページアドレス <http://www.asuterasu-shimane.or.jp/>

利用のご案内 ((誰でも気軽に利用できます!))

●開館時間 / 9:00～19:00(貸出し施設については21:00まで)

●休館日 / 毎週月曜日・国民の祝日・年末年始(12月29日～1月3日)