

職場の セクシュアル・ハラスメント



ねらい

職場における人権を考える場合、セクシュアル・ハラスメント(以下、セクハラと言う)が考えられます。セクハラが起こる背景には、男女がおかれている性の扱われ方の違いや、上司と部下の力関係があり、その立場の間での対立があります。そこには性の違いによる感覚の違いへの理解がたりないことや、上司の力の乱用が考えられます。

そこで、セクハラがなぜ起こるのか、また被害者はなぜNOと言えないのかを立場の対立という観点から分析することで、その背景をふまえた解決策を考えます。

プログラムの流れ

●コミュニケーションを考える

話をするということ、よく聴くこと、さらに相手に話を聴いてもらえないという状況を体験することで、傾聴するということを中心としたコミュニケーションのあり方を考えましょう。

○アクティビティ: ペア・コミュニケーション

●職場の上司からのセクハラを考える

職場のセクハラは、男女のおかれている性の扱われ方の違いや、上司と部下の力関係が大きく影響していることを考えます。加害者はなぜ加害者となり、被害者はなぜNOと言えないかをグループで話し合いをします。

○アクティビティ: 課長、それはセクハラです

【発展編】

●相談を受けることを考える

相談を受けるときの注意点として、話しやすい場合、話しにくい場合、そして相談を受けても相談者の訴えを聴くのがつらいときがあります。どのような場面でそうなるかを考えます。

準備するもの

- プリント 上司からの誘い (参加人数分)
- ワークシート 「上司からの誘い」分析表 (グループ数 * A3に拡大したもの、または模造紙に内容を転記して使う)
- 資料 セクハラとは (参加人数分)*必要に応じて配る
- サインペン (グループ数)
- ホワイトボードと専用ペン (黒板も可)

職場におけるセクハラ定義

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労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(2006(平成18)年法律第82号)2007(平成19)年4月1日に改正」より抜粋

アクティビティの進め方

●ペア・コミュニケーション

1. 2人一組で、「ペア・コミュニケーション」を行ってみましょう。ペアになります。相手の方はいましたか。今からペアで話し合ってください。まずは、握手から始めます。時間は2分間です。

▶ペアで話し合う

はい、2分たちました。ありがとうございました。うまく話し合えましたか。

2. では、パートナーを変えてください。新しい方とペアになります。では、また、握手から始めます。

▶相手を変えてペアで話し合う

うまく話すことよりも、うまく聴き合うことを意識したコミュニケーションのトレーニングです。では、2分間、楽しく聴き合ってください。

3. 片方が後ろ向きになって座ってください。後ろ向きの方に話しかけます。時間は2分間です。

▶ペアで話し合う

話しやすかったですか。コミュニケーションをとることができましたか。もし、話し相手が上司だったらどのような気持ちになるでしょうか。

4. お互いが90度に向き合って座ってください。

▶90度の位置関係、または向き合って? の会話

2分間話をしてください。もう一人はその話に大きくうなずいたり、相づちを入れて話し手が話をしやすいようにします。

▶ペアで話し合う

次に話し手を交代して、2分間同じようにします。

話しをする側は自分の思っていることを十分話すことができましたか。

*場合によっては、パートナーを変えながら行ってもよい

～ファシリテーターからの一言～

職場や家族で話すときにはどうでしょうか。例えば職場では、パソコンを打ったり、資料を見たまま話を聞いていませんか。例えば、家族が話しかけても生返事しかしない、目線が合わないまま応えていませんか。

話を聴こうとする時は、身体と心を相手に向けて話を聴きたいものです。それが傾聴です。

●課長、それはセクハラです

1. ▶5～6人のグループになり、机を囲んで座ってもらうグループで、ワークシートを使って考えましょう。

▶プリント 上司からの誘い を配布する

2. 今日のテーマは「職場の上司からのセクハラを考える」です。セクハラは「職場において行われる性的な言動」によって個人としての尊厳が不当に傷つけられることです。「業績優秀で何度も表彰を受けてきた」と言っているA課長から女性社員Bさんは2次会や個人面談時に誘われますが、A課長とBさんのやりとりを分析しましょう。

テーマの例

- ・今日の朝ごはんのメニュー
- ・私の好きなタレント/俳優
- ・私の好きなところ あなたにお勧め一番の場所
- ・今日の調子
- ・最近嬉しかったこと
- ・気になるニュース

※ウォーミングアップの段階なので、あまり価値観やプライバシーにかかわるテーマにしないほうがよいでしょう



※参考文献:
*「人やまちが元気になるファシリテーター入門講座」
ちよんせいこ
解放出版社 2007年

▶拡大したワークシート「上司からの誘い」分析表にサインペンで分析を書く】

3. 分析ができたでしょうか。では、それぞれのグループで気づいたことを発表してください。

▶分析表を参考に発表する

4. はじめからセクハラをしようとしたのではなく、コミュニケーションをとろうとしたのかもしれません。いつの間にかこのように女性を性的対象としてとらえ、職場において女性を対等なパートナーと意識しないとセクハラがおきます。

今後は女性の登用が進んでいく中で、女性から男性へのハラスメントが増えていくことも考えられます。

5. 職場でセクハラが起こらないためにどのようなことが考えられるでしょう。心がけたい(行動したい)ことを話し合ってみましょう。

▶グループで話し合う

どんな案が出たでしょうか。グループで発表してください。

▶発表してもらおう

【発展編】

●相談を受けることを考える

※相談員研修のときや、研修時間に余裕があるときは行いましょう

今回のセクハラに限らず、今までの体験でいろいろな事について相談をしたりされたり、ということがあったのではないかと思います。

あなたが相談を行ったときに、相談をして良かったと思ったときや、こんなことでは相談をしなければ良かった、と思ったときがあったと思います。反対に相談者から相談して良かったと感謝されたときや、反対に相談をするのではなかったと怒らせたときもあったのではないのでしょうか。

それは、相談担当者のどのような言葉や態度からそのように感じたのか話し合ってください。

▶グループで話し合ってもらおう

*資料「セクハラとは」を配り、説明してもよい

A課長は営業課の課長です。そこへ入社5年目の女性社員のBさんが総務課から異動で来ました。Bさんは営業のことは分かりません。1週間後に歓迎会が行われました。歓迎会の席でA課長は「この営業課は私が率^{ひき}いているので一目置かれている。自分は業績優秀で何度も表彰を受けてきたのだ。」とお酒がはいたせいもあるのでしょうか、繰り返し言っていました。

2次会の席で、A課長はBさんの横に座りました。BさんがA課長の好みのタイプだったのか、A課長は「君はかわいいなあ、僕のタイプだよ。君には一日でも早く営業について覚えてもらわないといけないな。僕は単身赴任だけど今度お酒を飲みに行かない？ 嫌なら断ってもいいけど。」とBさんに何度も言いました。Bさんは、その時は自分の歓迎会の日でもあるし、お酒の席の話と受け流していました。

それから2日経って、会議室で個人面談が行われました。その席でA課長からBさんは「目標や頑張り^{がんば}りたいこと、異動してきたの戸惑いなど」を聴かれ答えました。一段落したところで、A課長から「ところで君の歓迎会のときの話だけど、本当に飲みに行かないか」と言われました。A課長に「今日はどう?」と言われたのでBさんは「今日は予定がありますので。」と断ったところ「嫌なら断ってもいいんだよ。君はほんと、かわいいよな。では来週の月曜はどう?」とまた誘われました。Bさんは、A課長が「自分は業績優秀で何度も表彰を受けてきたのだ」など繰り返し言っていたのを聞いていたので「やり手の課長を怒らせた後が怖い」と思い、月曜に飲みに行くことに同意をしました。

その後すぐに、Bさんは、A課長から飲みに行くことを誘われたことなど、一連のことを日ごろ仕事のことでお世話になっている先輩のCさんに相談しました。

A課長の気持 背景	A課長、Bさんの行動	Bさんの気持・背景
<p>1 日も早い戦力化 Bさんに早く職場の雰囲気慣れてもらおう</p>	<p>Bさんが営業課へ異動、1週間後に歓迎会</p> <p>A課長は自分の優秀さを繰り返し話す</p> <p>2次会で、A課長はBさんの横に座る</p> <p>A課長が2次会で好みのタイプだ、単身赴任だと言いながらBさんを飲み会に誘った</p> <p>A課長は、嫌なら断っても良いけど、とはいう</p> <p>Bさんは受け流した A課長との個人面談で、Bさんは素直に話をした</p> <p>個人面談終了後、突如に今日飲みに行かないかと誘われたがBさんは、今日予定があると断る</p> <p>A課長は断っても良いのだよ、と言うが、君はほんと、かわいいな、来週の月曜はどうだ、と誘う。Bさんは嫌だと思いつつながら同意した</p> <p>Bさんは飲み会に誘われたことなどを先輩のCさんに相談した</p>	<p>営業の雰囲気早く慣れよう 戦力になって売り上げ目標達成</p>

2007年4月1日に施行された「改正 男女雇用機会均等法」第11条では、セクシュアル・ハラスメント対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけました。

第11条：職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

事業主は、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労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2. 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

1. 「職場」とは・・・業務を遂行する場所です。

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。

■職場の例

取引先の事務所、取引先との打ち合わせをするための飲食店(接待の席も含む)、顧客の自宅(営業職等)、取材先(記者)、出張先、業務で使用する車中(営業、バスガイド等)等

◆注意

勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行う必要がある。

2. 「労働者」とは

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者(派遣先事業主)についても規定が適用され、派遣先事業主は、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要がある。

3. 「性的な言動」とは・・・性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を意図的に流布すること。

★性的な冗談やかからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布すること。

★わいせつ図画(ヌードポスター等)を配布・掲示することのほか、強制わいせつ行為、強姦等

◆注意

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアル・ハラスメントの行為者になり得るものであり、また、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合についても含まれる。

4. 職場におけるセクシュアル・ハラスメント

職場におけるセクシュアル・ハラスメントには二つのタイプがあります。

①「対価型セクシュアル・ハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗等)により、その労働者が解雇、降格、減給等(労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等)の不利益を受けること。

『典型的な例』

- ・ 事務所において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

②「環境型セクシュアル・ハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

『典型的な例』

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々^{たびたび}触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議しているにもかかわらず、事務所内にヌードポスター等を掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

出典：

- *『事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!』
厚生労働省雇用均等・児童家庭局/都道府県労働局(雇用均等室)、2007(平成19)年