

# す運動

女性に対する暴力の問題は、社会(職場)とプライベート(家庭やその周辺)の両面から考えていく必要があります。そこで今回は、それぞれの最前線の状況についてお話を伺いました。

## 職場におけるセクハラ・パワハラの実態と対策



お話を伺った  
株式会社シー・キューブ 相談員の  
原 いずみさん

**セクハラ防止には  
明確な意志表示が有効**  
セクハラは、加害者に非があるのは当然のことですが、被害を未然に防ぐには、加害者側の

セクハラ防止には、力関係を  
利用するという点で同じ  
構造を持っています。ですから、  
セクハラが存在する組織には  
パワハラも存在します。また、  
上司は多かれ少なかれ自分の  
やり方で成功してきたという

**メールを使うなど  
巧妙化するセクハラ**  
職場でのセクハラは、男性の  
上司が女性の部下に対して行  
うケースが8〜9割を占めて  
います。日本では性的関係を強  
要するような対価型セクハラ  
は主流ではありませんが、最近  
では巧妙で悪質なものが目立  
つようになってきました。たと  
えば無防備な女性を狙い撃ち  
にし、メールを使って嫌がらせ  
をするなど、これが発展してス  
トーカーになることもあります。  
また、正規社員が非正規社員(派  
遣社員など)に対して行うセク  
ハラも増えてきました。

**経営の二環として  
パワハラを防止する**  
パワハラとセクハラは、力関  
係を利用するという点で同じ  
構造を持っています。ですから、  
セクハラが存在する組織には  
パワハラも存在します。また、  
上司は多かれ少なかれ自分の  
やり方で成功してきたという

株式会社シー・キューブは、「男女平等の社会参画の支援」「働きやすい職場作りの支援」を企業理念として設立されました。現在もその理念を継承し、女性のためのキャリア開発支援、メンタルヘルス、セクハラ、パワハラの相談等、企業から依頼を受けて研修や講演などを中心とした、働きやすい職場づくりのためのサービスを提供しています。

**(株)クオレ・シー・キューブ**

新宿区西早稲田2-5-13  
TEL 03-3300-0300  
http://www.cure3.co.jp



今年4月に改定された均等法では、セクハラ対策が事業主の義務に変わりました。企業組織にはセクハラ問題を解決する責任がありますので、被害を受けたら悩みを一人で抱え込まず、職場にある相談窓口や公共の窓口を積極的に利用しましょう。パワハラ被害も職場のメンバーと協力して問題解決にあたる等、職場全体の問題として捉えることが肝要です。

自信を持っています。それが部下への威圧的な言動となり、パワハラを生むことがあります。部下の仕事の効率を上げるために、そのような言動が本当に必要なものか、今一度考える必要があります。これからの管理職は、経営の一環としてパワハラ防止に取り組むという視点が求められます。

### あなたはしてない？されてない？ 職場でのセクハラ認識度チェック

**[一般社員用質問]**

- Q1 社内・外の人の会話の中で、女性または男性社員を「うちの女の子」「うちの男の子」と呼ぶ。  
(セクハラになると 思う 思わない)
- Q2 交際を申し込んだが、相手に断られたので「性的にだらしがない」との噂を流す。  
(セクハラになると 思う 思わない)
- Q3 上司が部下に「いつ結婚するか」「いつ子供を産む予定か」などと聞く。  
(セクハラになると 思う 思わない)
- Q4 デートに誘うなど男女個人間のことは、セクハラとは直接関係がないと思う。  
(そう思う 思わない)
- Q5 多少の性的な冗談・からかいは、笑って受け流すくらいの度量がほしい。  
(そう思う 思わない)
- Q6 露出度の高い服装で出社する人は、自らセクハラを招いているといえる。  
(そう思う 思わない)
- Q7 飲み会でデュエットを頼んだらつき合ってくれるのが当然であると思う。  
(そう思う 思わない)
- Q8 挨拶代わりに肩を叩いたり、「〇〇ちゃん」と呼ぶのは親しさの表現だと思う。  
(そう思う 思わない)
- Q9 男性のわい談は職場の息抜きだから、とやかく言われたくない。  
(そう思う 思わない)
- Q10 セクハラに敏感になりすぎると、日常コミュニケーションがぎすぎすしたものになると思う。  
(そう思う 思わない)

左の質問に答えて「思う」「思わない」のいずれかにマークしてください。その後、右の解答を読んであなたのセクハラ認識度をチェックしましょう。

**[一般社員用解答]**

- A1 社員を補助労働者とみでの言動は、セクハラになる可能性が高いと言えます。社員は人間として対等であり、仕事上の大切なパートナーであると認識することが大切です。
- A2 意図的に噂を流布することで、相手は不快に思うでしょう。セクハラの典型と言えます。個人的な恨みをこのような形で表すのは潔くないことです。
- A3 親切心や親心で尋ねたとしても、個人のプライバシーに関することは尋ねない方がよいと言えます。
- A4 個人間のことは直接関係ありませんが、女性または男性が嫌がっているのに何度もしつこく誘うとセクハラになります。
- A5 冗談であっても相手が傷つくことがあります。笑って受け流せというのは身勝手な論理です。
- A6 それは責任を転嫁する考えです。露出度の高い服装をしているからといって、セクハラが許されることにはなりません。もし職場にふさわしくない服装なら、服務規律の観点から注意をしたらよいと思います。
- A7 セクハラは相手がどう思うかです。歌が嫌いな人も、あなたと歌いたくない人もいます。当然と考えるのではなく、日頃からその相手ときちんとコミュニケーションをしておくことが重要です。
- A8 一人前の戦力・パートナーと認めていないと考えます。触ることもセクハラになる可能性が高いと言えます。
- A9 社員全員がその能力を最大限に発揮できるよう、活気に満ちた明るい職場にする努力が必要です。男性だけのものでないことを、きちんと認識しましょう。職場でのわい談は、品性の点でいかかと思われれます。
- A10 相手が不快に思う行動は、コミュニケーションにはなりません。相手を思いやる気持ちを持って、本当のコミュニケーションに努めることです。

出典：(財)21世紀職業財団

●セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)他者を不快にさせる性的な言動のことで、相手が嫌だと感じる性的な言葉や言動、動作をすること、また繰り返すことによって相手を不快な気持ちにさせたり、NOと言った相手の仕事をしづらくさせるような行為。 ●パワハラ(パワー・ハラスメント)職場などの上下関係や権力を背景にして、本来業務の範囲を超えて継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える行為。