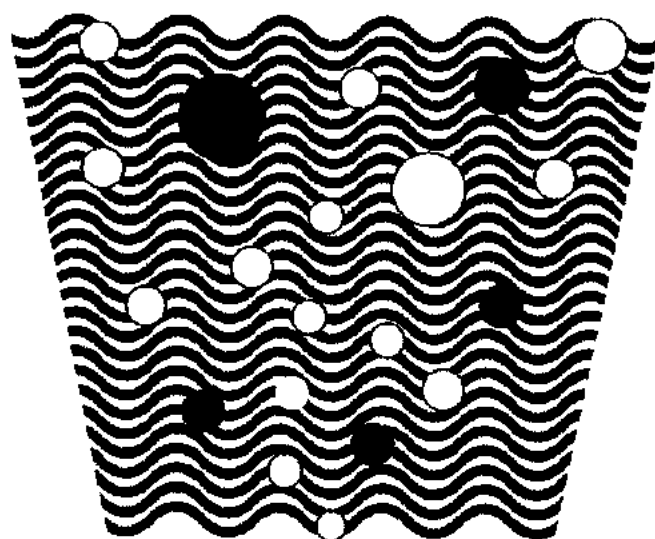


# 女性の能力発揮のために

職場でセクシュアル・ハラスメントを  
起こさないためには、予防策が大切です



近年、女性の職場進出には目覚ましいものがあります。これまで男性中心であった職場において女性の能力発揮を真に進めるためには、企業トップの決断だけでは十分でなく、女性と直接接する管理職や男性同僚の態度が重要です。

しかし、職場の現状をみると、男女間の意識の差やコミュニケーション・ギャップから生じる男性の言葉や行動のために、女性がやる気をなくし、能力発揮が妨げられることが少なくありません。

最近クローズアップされているセクシュアル・ハラスメントもこのような問題としてとらえることができます。またそれと同時に人権に係わる問題としてとらえる必要があります。

このパンフレットは、女性の能力発揮を妨げるこれらの様々な問題について考えるために作成したものです。

労働省婦人局

## 女性の活用に当たっての問題点

財団法人21世紀職業財団「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する調査」において、女性の仕事上の要望等の項目と企業が現在ポイントを置いている雇用管理の項目の中で同種の項目があるものを比較すると、両者の間にギャップがみられます。

とくに、女性は現場管理職や男子社員の意識啓発を要望する人が多く42.3%にのぼっているのに対し、企業は27.7%にとどまっています。さらに、「仕事と家庭の両立援助制度の整備」、「幅広い職業能力を育成できるような配置転換」でギャップがみられます。

女性の仕事上の要望等の項目と企業が現在ポイントを置いている雇用管理の項目の比較

(M.A. %)

	女性の仕事上の要望等 ①		企業がポイントを置いている雇用管理②	
	順位	%	順位	%
仕事の意味の説明やミスに対する的確な指導など日常業務を通じて女子社員の育成に努める	1	45.1	1	63.6
現場管理職や男子社員の意識啓発を行う	2	42.3	10	27.7
仕事と家事・育児の両立援助制度を整備する	3	42.0	6	36.4
幅広い職業能力を育成できるような配置や配置転換を行う	4	40.2	8	34.1
仕事についての女子の意見を積極的に取り上げる	5	36.8	3	52.6
会議や打合せ等への出席機会を拡大する	6	28.5	7	35.3
女子に対する教育訓練を充実する	7	27.2	5	38.2
責任ある仕事を与える	8	23.8	2	54.3
管理職へ積極的に登用する	9	19.5	9	34.1
顧客、取引先に対し女子担当者を必要に応じ、バック・アップする	10	15.0	4	43.9

資料出所：(財)21世紀職業財団「女子雇用管理とコミュニケーションギャップに関する調査」(平成4年)(以下、ことわりがない限り同調査による)

注)「女性の仕事上の要望等①」についての順位別に回答の項目を選び、これに概ね対応するものを「企業がポイントを置いている雇用管理②」から選択した。①②においてはそれぞれ質問及び選択肢が多少異なる。

①質問は「あなたは仕事を行うに当たって何か悩み、不満、要望がありますか」についてあると答えた者(78%)に対して「あなたの悩み、不満、要望は何ですか」を聞いている。

②質問は「貴社は女子社員の活用・能力発揮のためにどのような点にポイントをおいた雇用管理を行っていますか」であり、そのうち「現在ポイントをおいて行っているもの」の割合である。

## 男女の意識及び認識の差

女性の仕事に対する意欲は高まっています。男性の中には、「女性（妻）は家庭を守るべきであって、職場においては補助的な存在である」とする意識をもつ者が少なくありません。

女性社員に対する男性社員の認識は、「気のきく補助者」が31.4%で最も多く、次に「有能なパートナー」が26.0%となっており、「仕事の疲れをいやしてくれるような存在」、「いろいろとハンディのある存在」とする者もそれぞれ1割います。

男性社員の女性社員に対する認識

	(%)
気のきく補助者	31.4
有能なパートナー	26.0
特に印象はない	15.3
仕事の疲れをいやしてくれるような存在	9.4
いろいろとハンディのある存在	9.0
権利だけを主張し、責任を果たさない迷惑な存在	4.6
負担を増やす存在	1.8
男性の優位を支える差別された存在	1.5
有力な競争相手	0.9

資料出所：日本労働研究機構「女性従業員のキャリア形成意識とサポート制度の実態に関する調査」（平成3年）

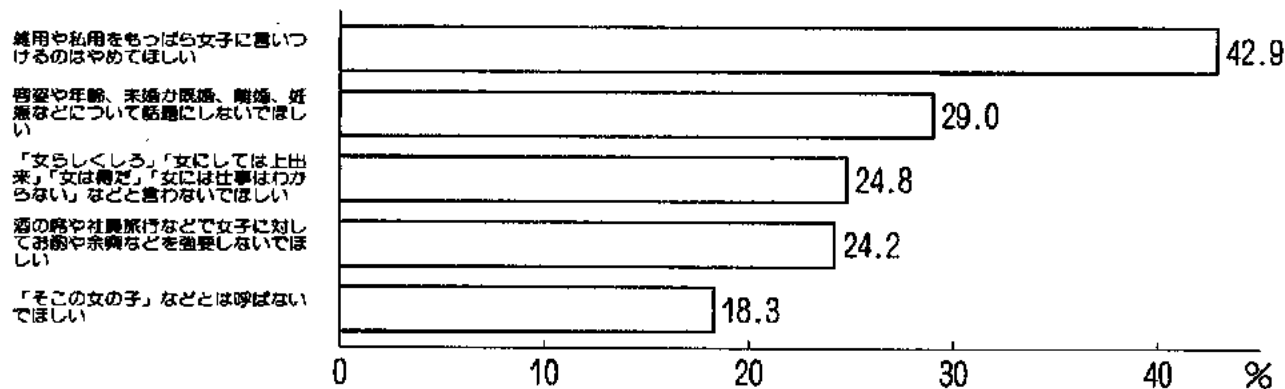
注）男性社員対象

## 女性社員の仕事上の悩み、不満、要望の割合

すべての女性ではありませんが、かなり多くの女性が下図に示したような男性の言葉や行動を不満に思っています。特に「雑用や私用をもつばら女性にやらせること」、「容姿や年齢、未、既婚、妊娠等について話題にすること」等を不満とするものが多くなっています。

女性社員の仕事上の悩み、不満、要望の割合

(M. A. %)

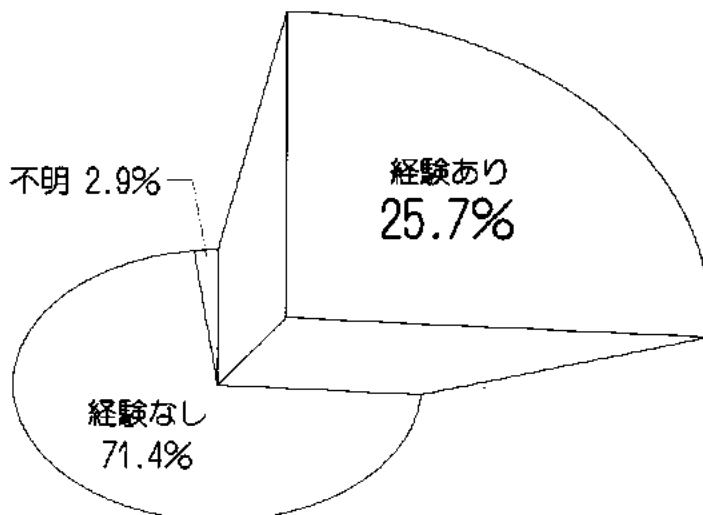


注）悩み、不満、要望のある者（78%）を100%としての内訳である。

## 性に関する不快な経験

25.7%の女性が性に関する不快な経験があったとしています。

性に関する不快な経験がある女性の割合（過去2年間）

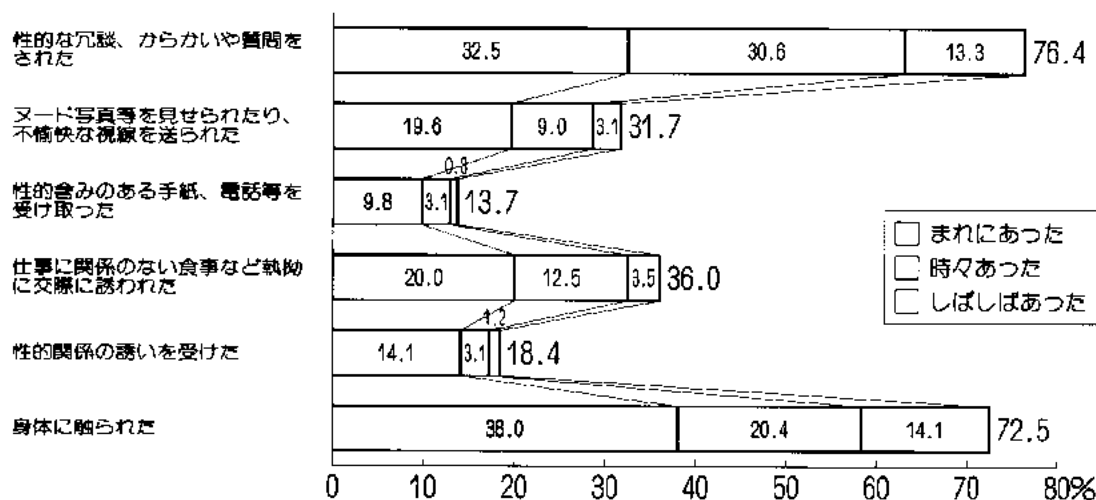


## 不快と感じた経験の内容

女性が不快と感じた経験には次頁のようなものがあります。

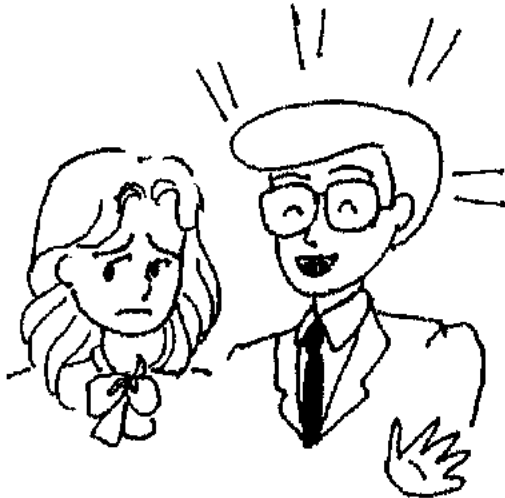
また、不快な経験のあった女性を100%として、「まれにあった」「時々あった」「しばしばあった」を合わせた割合でみると、「性的な冗談、からかいや質問をされた」「身体に触られた」が多く7割以上となっています。

不快と感じた経験の内容とその頻度

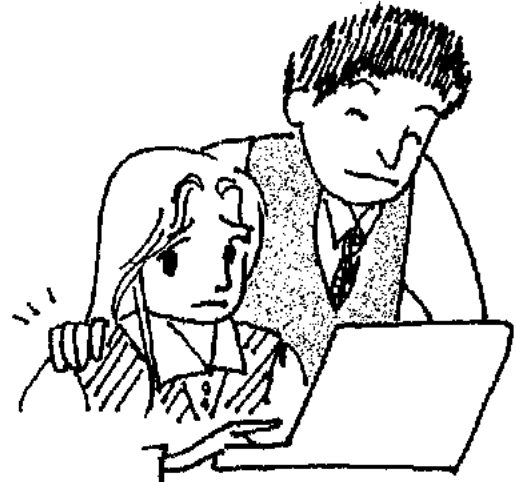


注) 経験あり (25.7%) を100.0%としている

# 不快と感じた経験の内容



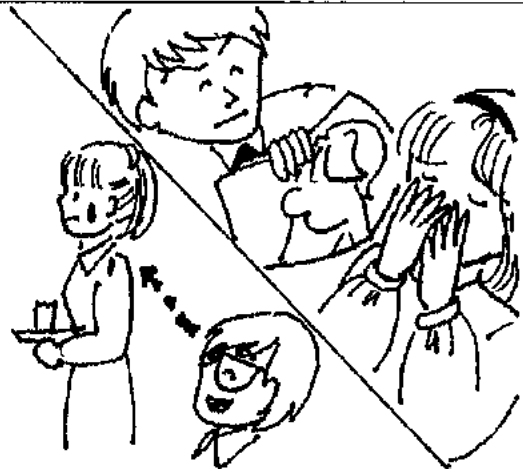
性的な冗談やからかいや質問をされた



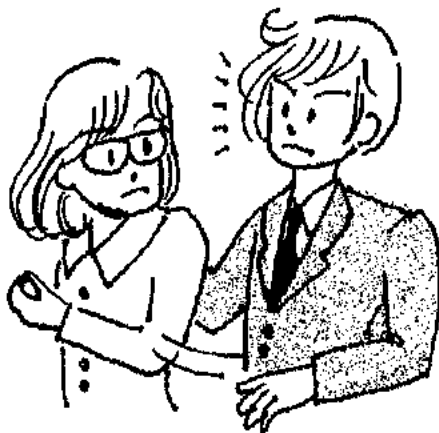
身体に触られた



仕事に関係のない食事など執勤に交際を求められた



ヌード写真を見せられたり、不愉快な視線を送られた



性的関係の誘いを受けた



性的含みのある手紙、電話を受けた

# セクシュアル・ハラスメントとは？

相手が明確に拒否している場合や、当然相手方が拒否することを予見できる場合には、本人の意図とは無関係にセクシュアル・ハラスメントになることもあり得ます。

- 直接相手に向けられるもの
  - ・性に係わる発言
  - ・しつこい交際の誘い
  - ・性的関係の強要
  - ・身体に触れる
  - ・ポルノ写真を見せる
- 間接的に相手に向けられるもの
  - ・性的うわさを流す
- 不特定多数に向けられるもの
  - ・多くの人の目につくところにヌードポスターを貼る

## セクシュアル・ハラスメントの概念

相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること

### ◆対価型セクシュアル・ハラスメント

権限を持つ上司からの性的な要求を拒否したため、解雇や昇進差別等の職業上の不利益が生じた場合

### ◆環境型セクシュアル・ハラスメント

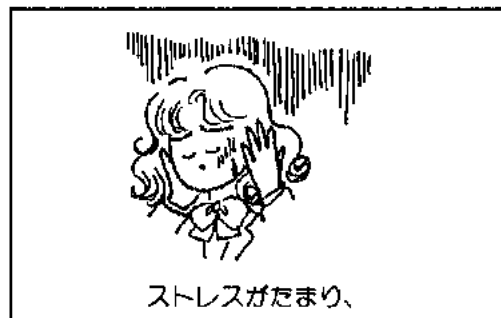
明白には具体的、経済的な不利益は伴わないものの、屈辱的、敵対的な発言の繰り返しにより、就業環境を著しく不快なものとし、個人の職業能力の発揮に深刻な悪影響を及ぼす場合

# セクシュアル・ハラスメントと考えられる例

## 対価型



## 環境型



## その他の例

- ・上司から性的誘いを受け断ったところ、賞与の査定で最低ランクに評価されるなど仕事の上で不利益を受けた。
- ・仕事を依頼するたびに、腰などを触る男性がいる。やめてくれといっても態度を改めようとせず、仕事が手につかなくなる。
- ・わいせつな写真や文書を女性の机の上で広げたり、机の中に入れてたりする。再三抗議してもやめず、仕事を行う上で支障が大きい。

## 男女の意識差から生じる職場の諸問題の要因

### 女性の意識についての認識の不足

- ・ 男性が固定的な男女の役割分担意識や、女性は能力が劣るといった固定的な考え方をもち、その結果、女性を一人前の職業人として取り扱わない。
- ・ 男性が女性を、職場においても女としての性の観点から見がちである。
- ・ 男性は、性に係わりのある言動の受けとめ方について、女性と男性の間に大きな乖離はないと認識しがちである。

### 男女間のコミュニケーションの不足

- ・ 男女間でコミュニケーションが不足しがちである。
- ・ 容姿、年齢、結婚、妊娠を話題にしたり、何かというと酒の席でコミュニケーションを図ろうとするなど、男性が女性とコミュニケーションを図るための方法が、必ずしも女性にとって適切でない場合がある。

### 企業の女性活用方針の未整備と不徹底

- ・ 経営者自身が女性を企業を支える貴重な人材と位置付けていない。
- ・ 女性を活用する方針を立てていたとしても、その方針が管理職や同僚男性に十分浸透していない。



## 問題解決に向けて

### 企業は

職場における男女の意識と認識の差やコミュニケーション・ギャップが原因となって生じる様々な問題は、女性の能力の有効な発揮を妨げるばかりでなく、企業の生産性の向上を阻害し、場合によっては社会的評価を著しく低下させることにもなりかねないものです。企業においては、このことを十分に認識し、実態に即した具体的な取組を行うことが望めます。

特にセクシュアル・ハラスメントについては、人権の観点からも看過できない問題であり、また、一度発生すると、当事者双方にとって回復の難しい重大な結果をもたらすおそれがあります。したがって、セクシュアル・ハラスメントについては、その発生を未然に防ぐための対策が最も重要であり、この点において企業の果たす役割は極めて大きいものです。

具体的には次のような取組を行うことが望めます。

#### ●企業の方針の確立と管理職・同僚男性の意識及び認識の啓発

経営者が基本方針として、女性を企業を支える貴重な人材として位置付け、その方針をパンフレット等の配布、各種研修の実施などにより管理職・同僚男性などに徹底することが必要です。

特に予防が重要であるセクシュアル・ハラスメントに関しては、積極的に研修の課題に取り入れるとともに、企業内でセクシュアル・ハラスメントに対する基本方針を策定し公表する等の方策を講ずることが望めます。

#### ●意見の把握や相談、問題解決のための体制の整備

企業内において、女性の意見や悩み、要望等を十分に把握し、対応するための体制を整備することが望めます。

苦情処理機関や投書箱等を利用した苦情処理制度を設けるとか、女性の担当者を窓口に配置した相談制度を設けるなど、工夫するとよいでしょう。

特に、セクシュアル・ハラスメントについては、予防対策とあわせて、不幸にして企業内で問題が生じた場合の相談や苦情処理システムについても検討することが望めます。この場合、当事者のプライバシーの保護に十分留意するとともに、苦情を申し出た者がそのことを理由に企業に居づらくなったり、不利益な取扱いを受けたりすることのないようにしなければなりません。

## 男性は

男性は、女性を対等なパートナーとして受け入れていくことが必要です。特に、セクシュアル・ハラスメントについて十分理解するとともに、女性からの「不快である」「望んでいない」という意思表示を尊重することはもちろん、職場での性に係わりを持つ言動については、男性が一般に考える以上に女性は不快ととらえる傾向にあることに注意する必要があります。

## 女性は

女性自身が固定的な役割分担意識にとらわれることなく、職業人としての自覚のもとにその能力を十分に発揮するよう努める必要があります。

特に、セクシュアル・ハラスメントについては、女性の受け止め方には個人によりかなりの差があることから、女性がその行為を不快と思う場合は、はっきりした意思表示をすることが望まれます。「恥ずかしい」とか、「まともに取り上げてくれないのでは」といったためらいがあるかもしれませんが、セクシュアル・ハラスメントを防止するために、女性が毅然とした態度をとることが必要です。

### セクシュアル・ハラスメントについての外国の状況

ほとんどの先進国で最近10年の間に問題の重要性が認識され、企業が予防策を講じる必要があるとの認識が高まっています。

特にアメリカでは、訴訟事案の増加を背景に、1980年、雇用機会均等委員会がセクシュアル・ハラスメントに関するガイドラインを作成しました。その中で定義づけを行うとともに、公民権法第7編の性による差別として禁止されることを示しています。

訴訟の例としては、法律事務所で秘書として勤務していた女性が職場でセクシュアル・ハラスメントを受けたとして訴えていた裁判で、サンフランシスコ上級裁陪審が、加害者及び同事務所に対して、計710万ドル（約7億1千万円）の賠償金支払を命じる評決を行ったことが、過去最高の賠償額として話題になりました。

## 日本における性的言動に関する裁判例

D社で雑誌編集の仕事をしていたA子は、編集長をしていたB男に性的なうわさを、社内、社外問わずに流布された。そのため両者の関係が悪化し、業務の運営に支障が生じ、A子は退職に追い込まれたというもの。

これに対し、平成4年4月、福岡地方裁判所は、

- ①B男の行為は、A子の人格を損なってその感情を害し、A子にとって働きやすい職場環境の中で働く利益を害するものであるから、B男は、A子に不法行為責任を負う
  - ②B男の行為は、D社の事業の執行につき行われたものと認められるから、D社も使用者として不法行為責任を負う
  - ③B男の上司であるC専務らの行為は、職場環境を調整する義務を怠り、主として女性であるA子の譲歩・犠牲により職場環境を調整しようとした点において不法行為性が認められ、D社はこれについても使用者責任を負う
- と判示し、損害額として慰謝料150万円及び弁護士料15万円が認められました。



お問い合わせ先