

## セクシュアルハラスメント問題

### 男性へのセクハラ ～誰もが加害者になりうる～

2007年の均等法改正で男性へのセクハラ防止も事業主の措置義務になりました。裁判では男性職員がシャワーを浴びているところを女性管理職がのぞいた、として争われたケースもあります。しかし、今のところは男性自身がそれほどセクハラ被害者としての意識はないようです。ただ、顕在化はしてはいないものの相談を聞いていると、現実にはセクハラと思えるような事例は多々あります。

ひとつは女性から男性へのセクハラです。よくあるケースはスーパーマーケットや福祉施設などの女性が多く女性に実質的な力がある職場で起こりがちな問題です。更衣室を開け放しての着替え、大声での生理や夫婦間の話題、異性との交友関係についての質問、からかいなど…。「毎日小さくなって仕事をしていました」と訴える若い男性の困惑した状況が目につかぶようでした。

このような職場では女性同士のセクハラも考えられます。体形の指摘、妊娠・出産への干渉、男女関係のせんさくなど。「女くせに」「女なのだから」と自由な言動を制限しあうようなジェンダーハラスメントもよく報告されています。

男女を問わず、一つの言動が嫌だと思う人とそうではない人との感じ方に差があるものなので、自分が平気だから、あるいは仲間内で許されているからといって、他の人も「不快ではない」という思い込みは禁物です。女性だからセクハラ加害者にはならないということはありません。特に性差、年齢差がある場合はお互い相手への気配りが大切です。

上司も「部下は男だからセクハラは受けないはず」あるいは「女どうしのことに口を挟まないほうがいい」ということでは、管理責任を果たしているとはいえません。

もうひとつの男性から男性へのセクハラです。宴会で体を露出させるなど恥ずかしい芸の強要や性的な話題でのからかい、「結婚しなければ1人前じゃない」などと私生活への干渉などが上げられます。また「男のくせに弱音を吐くな」と無理難題を押し付けられ、「男のすることか」と中傷されるようなものも見受けられます。

よく「どのような言動がセクハラになるか」との質問を受けますが、大切なのはそれが性的な言動かどうかより、それによって相手が不快に感じているか、相手を傷つけているかどうかを感じ取る感性を持つことです。そのスキルはきっとビジネスにも役立つはず。男性も女性も自分がセクハラをしていないかどうか時々言動をチェックする必要があります。

(株) クオレ・シー・キューブ 岡田 康子(2008)