

セクシュアルハラスメント問題

セクハラ相談をうけたら ～社内外の窓口活用も一案～

厚生労働省は、企業内に相談窓口を設けることが望ましいとしています。社内に相談窓口があればそちらで対応してもらおう方がいいでしょう。

Aさんは出張先のホテルで先輩の男性から関係を迫られました。その後も食事などの誘いが何度もあり、思い悩んだ結果上司に相談したのですが、上司は「個人的なことだから二人の間に解決してはどうか」と答えたそうです。実はAさんは食事の件は話したものの、ホテルでの出来事はどうしても口でできず、上司には話さなかったそうです。

セクハラ被害者は恥ずかしさや嫌悪感で、肝心な事実を話せない場合があります。このため相談を受けた上司が「その程度のことで」と相談を軽く扱ってしまい、問題をこじらせてしまう可能性があります。相談者が女性、上司が男性であればなおさら言い出しにくいことでしょう。

逆に上司にセクハラ事実や気持ちをすべて話し、普段話さないようなプライベートなことまで話してしまった結果、なんとなく上司との間も気まずい雰囲気になることもあります。相談者の微妙な心理が関与しているために直属の上司が相談を受ける難しさがあります。

相談を受けた上司が事実をゆがめてしまう場合もあります。一般的に職場の上司は被害者、加害者双方について能力や実績、日ごろの態度などについて多くの情報を持っていたり、またそれぞれに対する好悪の感情を持っていたりします。ですから既に既存情報というフィルターがかかっていることになり、

さらに、セクハラ事実が明るみに出て有能な部下を辞めさせることになったり、自分の管理能力が問われたりするなど職場への悪影響を考えると、客観的な事実を冷静に把握するのは難しいでしょう。人によっては、独自の女性観や仕事観などの価値基準をもって話を聞きがちです。それが非難や過度な同情として相手に伝わって不快感や怒りを引き起こしてしまいかねません。

そのため、直属の部下から相談を受けた場合、社内外の相談窓口や第三者への相談を勧めるのも一案です。自分が話をきく場合でも被害者と同性の第三者が同席するなど客観性、公平性を持たせるようにして相談を受ける方が望ましいでしょう。

また、セクハラ防止についての会社の方針や具体的な問題解決の流れを説明し、相談したことで不利益を受けることはないこと、プライバシーは守られること、相談者の意に反して問題解決や処分が行われることはない、伝えるようにするといいでしょう。

(株) クオレ・シー・キューブ 岡田 康子(2008)