

厚生労働省が例示する「職場におけるセクシュアルハラスメント」

● どういう場所で起こるか

- ・ 普段働いている場所
- ・ 出張先
- ・ 取引先の事務所
- ・ 取材先
- ・ 業務で使用する車中
- ・ アフターファイブの宴会
(実質上業務の延長と考えられる)

● 行為者となり得るもの

- ・ 事業主
- ・ 上司
- ・ 同僚
- ・ 顧客
- ・ 派遣先の社員
- ・ 取引先の社員 など

● 男女雇用機会均等法が定める「事業主の講ずべき措置」

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(第11条)

取材を終えて

女性管理職の必要性感じた

セクハラが起きてからの対処ではなく、未然に防ぐにはどうすればよいのか。牟田和恵教授は「今は権限を持つ人に男性が多いが、権限を持つ女性が増えれば変わる」と指摘した。現在の低い女性管理職比率を考えるとかなり時間がかかりそう……と思ったが、よく考えればその通り。あらためて、女性管理職の必要性を実感した。(加納裕子)

「我慢」将来に残さない

組織がセクハラレベルや処罰感情に応じた対応を行えば、問題の芽を摘みやすくなり、被害者と組織、双方にとってプラスになる。被害者になるのは女性ばかりではない。今環境を整えておかなければ、将来、多くの女性が役員になった場面で「それくらい女性も我慢してきたのだから」と、男性へのセクハラが黙殺されるかもしれない。それはあまりにばかっている。(藤井沙織)

福田淳一・前財務事務次官(当時)のセクハラ問題について行われたテレビ朝日の記者会見



テレビ朝日の女性記者が、福田淳一・前財務事務次官一辞任一からセクハラを受けたとされる問題。個別取材を重視するマスコミは「特殊」とみられがちだが、「取引先」や「顧客」が強い立場にある場合、同じ構図のセクハラに遭う危険性がある。女性には、そして企業はどう対処すべきか。識者に聞いた。

社外セクハラ 組織で守る

「営業職など外で働く女性が増え、社外からのセクハラ問題が顕在化してきた」と指摘するのは、企業向けにハラスメント研修を行う「アトリエエム」(大阪市西区)社長で産業カウンセラーの三木啓子さん。女性がセクハラを受けた場合、「まずその場で拒否の意思を示し、やめさせることがベスト」と話す。相手手を非難せず、自分を責める必要はない。次に会う場合、同僚や男性上司に同席してもらうのも一つの手段という。

セクハラが続く場合、自分が所属する会社などの担当窓口で報告する。「『こんな内容で訴えていいのかな』と考えると、たまたま『報告』するだけいい」と三木さん。録音や撮影が望ましいが、難しい場合は、いつどこで誰に何をされた、どう感じたかなど詳細な記録を書き残す。「書くことで自分の感情も整理できる」(三木のりこ)

企業はどのように対応すべきか。報告を受けた企業は、「組織」同士の関係として対応し、事実関係を調べて相手側の担当窓口で報告する。ただし「セクハラがやむだけいい。大ごとにしたくない」と思っている場合もあり、加害者への指導だけでいいのか、異動や処分を望むのかなど、三木さんは「希望を聞いておくことも大切」とする。

「女性が報告しやすいよう、社内に専用窓口などの体制をつくり、対応を繰り返して研修することが必要不可欠。女性が仕事を奪われないうちで配属することは、そもそも大前提」と、三木さんは強調する。

セクハラした側の人間が所属する企業(組織)にとっても、どう対応するかは重大な問題だ。セクハラに詳しい大阪大学の牟田和恵教授(社会学)は「男女雇用機会均等法によって、企業には外部へのセクハラ防止義務が課せられていく。セクハラは許されないし、組織に対する背信行為にもなる」と指摘する。

例えば企業で発注権限を持つ社員が、特定の営業女性にセクハラをするため、条件が悪くても、女性の会社に仕事を発注すると、企業の損失となる。

企業 法律に防止義務／被害者 その場で「拒否」を