

その言動はセクハラです! ~知っておきたいセクハラの実^{リアリティ}~

大阪大学大学院人間科学研究科 教授 牟田 和恵

「セクハラ」の登場とその背景

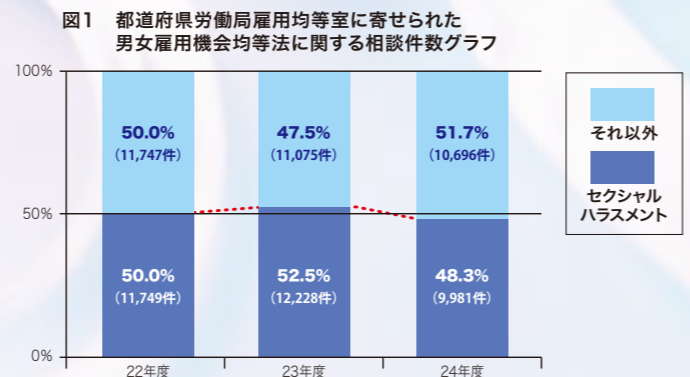
40歳代後半以上の年齢のかたなら、「セクハラ」という言葉が突然登場した頃のことを覚えておられるかもしれません。それは、1989年のことです。この年の8月、職場で男性上司から性的な嫌がらせを受け、それに苦情を言ったことで「トラブルメーカー」とされて退職に追い込まれた女性が、これはセクシュアル・ハラスメントであり不当な労働権の侵害、女性差別だとして、男性と会社を相手取って日本で初めての裁判を福岡地裁に起こしました(1992年4月勝訴)。性的な嫌がらせや脅しにあって、仕事を続けられなくなったり、泣き寝入りしたりといったことからは、この裁判以前にも多くありました。しかし、それまでは、「運が悪かった」「はっきり断らなかった女性に落ち度があった」と片付けられ、しかも、個人的・私的な「トラブル」であって労働権に関わる公的な問題であるとは考えられていなかったのです。それは日本だけでなく、諸外国でも同じだったのですが、1970年頃からその認識が変化し、sexual harassment(セクシュアル・ハラスメント)という概念が、まずアメリカで登場し女性差別であるとして裁判が起されるようになりました。

その背景には、1960年代以降の女性解放運動(ウーマンリブ運動)から生まれた、二つの変化がありました。一つは、女性が働くことの意味が変わったことです。それ以前は、女性の居場所は家庭であって、仕事は結婚や子どもを産むまでの腰掛けだと考えられていたのが、この頃になると、女性にとっても仕事は、自身の生計を立てる手段、心から打ち込む生き甲斐にもなりました。したがって、性的な嫌がらせをされて仕事を辞めざるを得ないなんておかしいと女性たちは考えるようになったのです。もう一つは、性的なことについての意識の変化です。性的な被害を受けてもそれを口にするのは恥ずべきこととされ沈黙させられがちだったのです。この頃から、その不合理さへの女性たちの異議申し立てが始まったのです。セクシュアル・ハラスメントという問題提起は、この二つの流れが交差したところに生まれました。

日本でも、この裁判の少し前から、セクシュアル・ハラスメントという概念はごく一部で紹介されていましたが、この裁判をきっかけとしてマスメディアで広く報道されるようになりました。そして、あっという間に「セクハラ」という略語が生まれて一般に広がり、裁判が提訴された1989年の年末には新語流行語賞を受賞しました。新語流行語には消えていくものも多いですが、「セクハラ」は一時の流行では終わることなく、定着していきました。

「セクハラ」の常識

セクハラという言葉の登場から10年後、1999年には職場でのセクハラ防止措置を企業に求めた改正男女雇用機会均等法(以下、均等法という)が施行され(公務員に対しては人事院規則改正)、日本社会でのセクハラへの取り組みが公式にスタート、各企業や自治体、大学は、規則を制定し啓発ポスターを作ったり相談窓口を設けたりしてきました。そのおかげで、セクハラについてはだいぶ理解が進んできたはずなのですが、セクハラは相変わらず多く発生しており、各都道府県の雇用機会均等室(以下、均等室という)への相談件数全体の半数を占めています(図1参照)。



なぜ、セクハラはなくなるのか、その理由はいろいろあるでしょうが、その一つは、セクハラとはどういうことなのか十分に理解されておらず、いわば、セクハラ^{の常識}にはウソがあるからなのではないかと私は考えています。

均等法では、セクシュアル・ハラスメントを、「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」と定義しています。厚生労働省発行のリーフレットは、セクハラを以下のように具体的に説明しています。

①対価型セクシュアル・ハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動(性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触、性的関係の強要など)が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること。

②環境型セクシュアル・ハラスメント

性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものになったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること。

また、「性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメントが発生する原因や背景になることがあります。」と記載されています。



各企業の社内規程やパンフレットのセクハラ「べからず集」も、これにならっているところが多いですが、ここに描かれているセクハラは、現実^{に起こってくるもの}とはだいぶ異なります。

ここには「性的関係の強要」や「執拗な誘い」といった表現がありますが、しかし実際にはセクハラは必ずしもそのようなかたちではあられ

ないのです。これらのことがらが実態として無い、というのではなく、職場の人間関係、上下関係があるために、セクハラはそうしたあからさまなかたちでは表れにくいのです。強制や強要などしなくても言うことを聞かされる、加害者の意に反しないように被害者のほうから迎合してくれる、そうした微妙なかたちでセクハラはあられるのです。

また、解雇や減給などの明白な報復ではなくとも、気まづくなって働きにくくなるというような、するほうは「報復」のつもりなどない半ば無意識でやっていることも、実際には起こりがちなセクハラ^{の被害}です。

しかし、法の定義やパンフレットの表現から浮かぶのは、いかにも悪辣で確信犯的なセクハライメージです。セクハラ=ハレンチ犯罪、とさえ思われてもいるようです。そのため、セクハラをしたと訴えられると、「自分がセクハラなどするわけがない!」と逆上し、冤罪だと、むしろ自分が被害者であるような思いを抱く人もいます。これは、セクハラに関する常識の「ウソ」にとらわれているがゆえの反応です。

セクハラは、単純な強要、あからさまなわけつ行為として現れるよりも、もっと微妙な相互関係の中で起こってきます。セクハラ^{のリアリティ}は、もっと複雑なプロセスで進んでいくのであり、「絵にかいたような」セクハラはめったに存在しませんし、ストレートに起こるセクハラ事件も珍しいのです。啓発パンフレットなどに出てくるような行為だけがセクハラだと思込むのは禁物です。

なぜ女性はノーと言えないのか

現状としては、セクハラ^{の被害者}の多くが女性です。「嫌ならなぜその時に言ってくれなかったのか」というのが、セクハラで訴えられた男性がよく言うセリフです。そんな男性の思いを、気付かなかったのが悪いと責めるのは簡単ですが、でも、たしかに女性は、男性がわかるようにノーと言にくいのです。

断ることで起こる報復を恐れているから、という理由が根底にあるのは、言うまでもないでしょう。誘いを断ったことで、クビとまではいかなくとも、「覚えが悪く」なったり、気まずい雰囲気ができたりしてしまうと、仕事をしにくくなったり、大学なら指導してもらいにくくなったりするかもしれません。上司や顧客に悪い感情はもたれたくないから、ノーと言^{のにためらいを感じる}のは当然です。

それは、「後で仕返しされるかも」「嫌な目に遭いたくないから」といった

計算をするから女性はノーを言えない、というだけではないのです。「大きさにせず、うまくことを収めたい」「相手のメンツを潰したくない」「気にしないでいれば、そのうち止めてくれるはず」と、相手との人間関係を重視する気持ちが先に立ち、ノーが言えないことは、多くの女性たちに埋め込まれている反応でもあります。

ですから、男性には、セクハラをしたと後で言われたいためにも、はっきりとしたイエスではない曖昧な沈黙は、イエスのサインではなく、ノーのサインだと受け止めるだけの想像力と度量を期待したいものです。

男性が女性のノーに鈍感なわけ

セクハラ「濡れ衣」をかけられては大変、と思う男性からすれば、女性ももっとはっきりとノーと言ってほしいと考えるのは当然でしょう。しかし、一部であれ男性が、女性の抱く不快感にあまりに鈍感、というのも事実です。

しかし、いくら鈍感な男性でも、相手が若い部下や派遣社員など目下の女性ではなく、社長夫人や上司の娘さんならば、しっかりと相手の感情に配慮するでしょう。つまり、鈍感でいられるのは、相手の女性を軽く見る気持ちがあるからです。そう考えると、ある程度の年代や地位があり、「目下」から配慮される側にある男性たちにとっては、鈍感さは構造的にみこまれていると言っても過言ではありません。間違ってもセクハラ「の加害者になりたくない」ならば、そのことを自覚しておいたほうがよさそうです。

「相手も自分に好意を持っていた」「嫌がってなんかいなかった」と反論する男性が感じていた女性の側の好意・同意は、男性との力関係のなかで生み出されていたもの。男性が上司だから、仕事上の関係が大事だから、従っているのです。それを男性は、「男女」の関係だと勘違いがち。自分のもっている地位とパワーのおかげで、女性が自分に迎合してくれているとは思いません。これではやはり鈍感というもの。その鈍感さがセクハラ「の元凶」になるのです。「自分は平社員で地位や力なんて無いから、大丈夫」と考えるとすれば早計です。力と言うのは相対的なもので、平社員であっても同じく平の女性社員より職場で力をもっていることは多いです。ましてや派遣社員や契約社員からすれば、相当のパワーです。会社という組織で普通に働いている限り、パワーにまったく無縁の男性はいないと思ったほうが間違いないです。

都議会セクハラヤジ問題

今年の6月に東京都議会でのヤジがセクハラだとして問題になりました。女性議員が議会で質問していたところに、一部の男性議員が「早く結婚しろ」「自分が子どもを産め」などとヤジを飛ばし、周囲の議員も笑っていたというのです(2014年6月18日)。このことは大きな話題となりましたから多くのかたがご存じでしょうが、でも、何が悪いのか、どうしてそうした発言が「女性差別」「女性蔑視」なのかが今一つピンとこない、という人もいたのではないのでしょうか。実際、「早く結婚しろ」とヤジった議員は、問題が大きくなってからやっと名乗り出て謝罪しましたが、「少子化・晩婚化の中で、早く結婚していただきたいという軽い思いから」言ったと、何が悪かったのかが分かっているとは思えない、ピント外れの釈明をしていました。

まず、結婚も出産も個人のプライバシー。それなのに、早く結婚しろとか子どもを産むようにとか云々言うのは大きなお世話もいいところです。現代の女性のライフスタイルはさまざまですし、しかも、いろいろな事情で結婚したくてもできなかったり、子どもがほしくても産めない人たちもいるのですから、女性なら結婚して子どもを産んで～というステレオタイプの押し付けは、ご法度です。



そして今回のヤジのもっと深い問題は、都議会で議員が質問している最中に発せられたことにあります。女性議員が、少子化対策や不妊治療支援を訴えて議員としての職責を果たしているのですから、発言を都政への問題提起として受け止めて、賛成であれ反対であれ議会で議論を深めていくべきなのに、それどころか、あのようなヤジが飛ばされたの

です。つまりあれらのヤジは、その女性議員に対して、「議員として仕事をしているよりも結婚して子どもを産んで定型的な「女の役割」を果たすほうがお前の仕事だ」と言っているようなもので、彼女の議員としての役割を非常に軽んじています。おそらくヤジを飛ばし笑っていた男性議員たちは、意図して彼女を貶めようとしたのではないでしょうが、無意識のうちにも、若い女性である彼女の議員としての力や立場を軽んじているから、あのようなヤジが「悪気もなく」口をついたのでしょう。こうした意味で、ヤジを発した議員たちも笑って同調した周囲の議員たちも、当の女性議員を侮辱しただけでなく、彼女を議会に送った有権者をも愚弄していると言っているのではないのでしょうか。

笑って受け流す悲しい処世術

セクハラヤジを受けた女性議員は、ヤジを発せられた際、すぐに抗議するのではなく、その場では笑って受け流しました。内心は、屈辱、嫌な気持ち、怒り、腹立ちといった気持ちを抱えていたことでしょう。しかしそれでも、その場では表に出さず、「笑って受け流す」対応をしたのです。というのも、面と向かって抗議したり、怒りをあらわにすると、かえって批判されがちだからです。「それくらいのことでも目くじら立てるとは」「大げさな」「おとなげない」などと批判され、「未熟だ」とされるでしょう。だから、笑って何も気にしていないふりをして、「大人の対応」をするのです。これは、事情や状況はさまざまであれ、多くの女性たちが経験していることではないのでしょうか。

このような対応は、女性たちが意識的にであれ無意識にであれ、身に付けてきたなんとも悲しい処世術です。しかも、そのおかげで、言った側・した側の男性は、自分がどれほどの差別発言・問題行動をしたかに気付かず、「許されて」しまい、鈍感さ・無神経さを反省することもなく、同じような言動を繰り返していくのですから、余計に悲劇的です。

変化の兆し

冒頭に「セクハラ」の概念は二つの変化から生まれたと書きました。つまり女性にとって働くことの意味の変化と性的な被害についての意識の変化です。そこから考えると、都議会セクハラヤジ事件は、女性議員の議員としての仕事が軽んじられ、性的・私的な意味を含む揶揄であるからこそ面と向かってノーと言いくかったのですから、この二つの変化はま

だまだ途上に過ぎず、変っていない面も大きいことがよくわかります。一方で、この出来事があれほどの批判を浴び、問題となったのは、良い方向への変化の兆しでしょう。集まった9万人の『都議会本会議場で女性差別発言をした都議会議員を特定し厳正に処分することを求める』署名のうちには、男性も多かったはずですが、女性たちが声を上げられない状況が一挙に変わるものではないでしょうが、こうして職場の常識・社会の常識が変わっていけば、女性も声を上げやすくなるはず。そしてさらには、声を上げ抗議する必要もなくなるような時代が早く来てほしいものです。

<参考文献>

牟田和恵著

『部長、その恋愛はセクハラです!』2013集英社新書



むた かずえ
牟田 和恵
プロフィール

大阪大学大学院人間科学研究科教授
専門:歴史社会学、ジェンダー論

<著書>

- 『戦略としての家族-近代日本の国民国家形成と女性』(新曜社)
- 『職場の「常識」が変わる-福岡セクシュアル・ハラスメント裁判』(共著、インパクト出版会)
- 『ジェンダー家族を超えて』(新曜社)
- 『知っていますか?セクシュアル・ハラスメント一問一答 第3版』(共著、解放出版社)