

平成 25 年度第 8 回企業向け人権啓発講座（中小企業庁委託事業）

日 時：平成 26 年 1 月 24 日（金）午後 2 時～午後 4 時 30 分

場 所：京都私学会館大会議室

テーマ：改めて、「セクハラ」とは何か？今、職場で求められていることとは？

講 師：杉山 久美子（オフィスヒューマン代表）

○杉山 ただ今、御紹介いただきました杉山です。よろしくお願いいたします。

セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）については、男女雇用機会均等法で定義が定められています。皆さんにおかれましては、定められた当初は対価型や環境型のセクハラについて勉強されたことと思います。しかし、時代と共にセクハラの内容もだいぶ変わりました。それを受けて事業主が講ずべき措置としての厚生労働大臣の指針も改正されていますので、今日は、その内容についてもお話したいと思います。まずは、昨年 9 月に作られたばかりのセクハラに関する DVD を御覧いただきたいと思います。その後、少し補足説明をさせていただき、グループディスカッションに入っていきたいと思います。ディスカッションを通じて、セクハラに対する認識を深めていただき、自社にお持ち帰りいただければと思います。

では早速 DVD を御覧いただきます。

（DVD 鑑賞）

セクハラにつきましては、男女雇用機会均等法でしっかりと定義され、それに対する措置も義務として法律で定められているということを、改めて認識していただけたかと思います。

DVD の中に色々なセクハラの実例がありましたが、当初のセクハラと違う部分として、ソーシャルネットワークを利用したハラスメントも出てきています。これはソーハラとも言われています。

までは、レジュメを御覧ください。そこにセクハラの実例等を書いています。補足として法で定める「職場において」の「職場」は、職場内に限らず、職場外での食事、宴会も含めてそれが仕事の延長線上であれば、そこは職場とみなされるということを認識していただきたいと思います。

それでは、皆様にお配りしています「気付きのチェックリスト」を見てください。今から皆様にチェック作業をしていただきます。今も、DVD の中にも色々考えるに当たってのヒントもあったと思います。今から 10 分程度でやってください。その後グループで、御自分の意見も踏まえてディスカッションをしていただこうと思っていますので、よろしくお願いいたします。では、始めてください。

(チェックリスト記入)

○杉山 10分たちました。それでは、今からグループディスカッションに入ってください。今日は、グループ発表もしていただきますので、各グループで進行、書記、発表役をそれぞれ決めてください。では、始めてください。

(ディスカッション)

○杉山 ありがとうございます。それでは、グループ発表に移ります。では、1班からお願いできますでしょうか。

○1班 1班の話合いのまとめを発表します。設問については、皆さん基本的にはほとんどの設問について、チェック欄の1番(問題あり)、2番(どちらかという問題あり)を選んでいました。程度によって1番か2番かを迷ったところが多かったです。

その中で、例えば1つ目「これって“あたりまえ”？」の⑤「体力が必要な仕事は男性の仕事だし、女性は残業させずに早く帰らせてあげたい。」について、前半の「体力が必要な仕事は男性の仕事」という部分については、問題ありとなしで意見が別れ、後半の「女性は残業させずに」という部分については問題ありという意見になりました。

それから2つ目「職場は「仕事」をするところ！」については、皆さんほとんどが1番や2番でした。

それから3つ目「あなたには関係ありません！」については、ほとんど1番や2番なのですが、人事管理上、部下の情報を上司として知っておかないといけないということもあるので、設問に書かれていることは全て聞いてはいけないということではなくて、セクハラと受け取られないように工夫しながら聞くようにしないといけないケースもあるのではないのかという意見が出ました。

4つ目「そもそも「マナー違反」では？」もほとんどが1番や2番でした。ただ、職員間でコミュニケーションが図れている状況は良いことなので、相手の受取り方を考えながらニュアンスを工夫してコミュニケーションを取っていくことが大事ではないかという意見も出ました。

最後の「よく聞くこんなセリフ・あんなセリフ」でもほとんどが1番や2番でしたが、⑦にある「ケツ」や⑧にある「オス(メス)」という表現は、こういう表現は使う必要はないという意見と、男性ばかりの職場で働いてこられた方は、それは問題ないのではという意見がありました。

全体的には、相手の立場を尊重して色々と考えて行動することが大事であるという意見が出ました。

また、昔は当たり前のようにやっていたことも、今の時代で考えるとそれはセクハラに当たるように

なった部分もあるので、やはり考え方を改めて対応していかないといけないということをグループとして話し合いました。以上です。

○杉山 ありがとうございます。それでは2班、お願いいたします。

○2班 まず全体として感じたことを言います。2班の皆さんは、大体1番か2番を付けていましたが、女性の方が1番を付ける割合が多く見られて、やはり男性と女性で受止め方の差があって、男性としてはもう少し女性の価値観を理解する努力をしないといけないと感じました。

では、各々の設問の中で特徴的な意見が出されたことを発表します。1つ目「これって“あたりまえ”？」の①「秘書業務・受付は女性が担当するのがよい。」では、意見が割れました。今の日本の現状では企業の役員をしているのは男性の方が圧倒的に多いので、こういう考え方が残っているのではないかという意見が出ました。今後、女性の役員が増えてきたときに価値観が変わってくるのではないかと話しました。また、②の「お茶は女性が入れてくれた方がおいしいと思う。」では、セクハラに当たると思うので、自分の会社の女性社員に言えないと思いましたが、同じ班の女性2人は、5番（問題ない）、3番（どちらともいえない）に付けておられて、別にお茶くみを頼まれることについて、セクハラであると受け止めていないということでした。人によっては受止め方の違いがあるのだということに気付かされ、勉強になりました。以上です。

○杉山 ありがとうございます。では3班、よろしくお願いします。

○3班 3班です。3班では、設問を一つ一つ話していきましたが、それぞれの設問の条件設定が分からないので、ほとんどが問題ありとなりました。これは性的な言動についても、話している当事者間ではセクハラと受け止めていなくても、周りがどう感じるかというのも考える必要があると思いますので、そう考えるとほとんどが問題ありになりました。その中で一つ二つ特徴的な意見が出たところを発表します。

年齢が高齢になってくると、これはセクハラに当たると言われても、ずっと意識せずにやってきた環境に慣れてしまっているので意識を変えるのは非常に難しく、どちらかという女性とのコミュニケーションを避けてしまうというところが出てくるという意見もありました。

また、これまでは男性から女性というケースが圧倒的に多かったと思うのですが、最近では女性同士のセクハラも起こっているし、先ほどのDVDの中にもありましたが、女性から男性へのセクハラも起こっているという話がありました。

それと秘書業務や受付業務については、男性だから、女性だからということで決め付けるとセクハラになりますが、それが強制でなかったり、その人の適性を見て、あなただからこれをしてくださいということであれば、セクハラにならないのではないかという意見がありました。また、男性と女性という性別はあっても、仕事には男性にしかできない仕事、女性にしかできない仕事というものはないという意識が職場に行き届いていないように思うとの意見もありました。以上です。

○杉山　ありがとうございます。では4班、お願いします。

○4班　4班です。4班も皆さんほとんど同じ考え方でした。ただ男性に対するセクハラについては、「男のくせに」とか、「それでも男か」等のセクハラに該当する言動によって行われるパワー・ハラスメントもあるのではないかという意見がありました。

ほかには、上司と部下の関係を置かずにフラットにしている会社は、あまりセクハラの問題は起こらないみたいであるという意見がありました。

それから、チェックリストの「これって“あたりまえ”？」の①「庶務や秘書業務、受付は女性が担当するのがよい。」は、それぞれに適性もあるし、例えばガードマンは男性の方がよいのではないかという意見や⑤の「体力が必要な仕事は男性の仕事」は、男性も体力のない人がいますので、どちらとも言えないという意見がありました。

3つ目の「あなたには関係ありません」の⑤「髪の毛切ったの？かわいいね」や「スカート似合うね」という風に褒めることは、相手も嬉しいかもしれないということで2番になりました。

4つ目の「そもそもマナー違反では？」と⑤「社内旅行の宴会は男女とも浴衣着用で参加する。」は、強制でなければということの条件であれば、どちらとも言えないのではとなりました。

最後の「よく聞くこんなセリフ・あんなセリフ」の⑦の「ケツから数えて何行目？」というセリフは、ほかに言葉が見つからないという意見もありました。以上です。

○杉山　はい、ありがとうございます。では5班、続いてお願いします。

○5班　5班は答えが結構ばらばらでした。特に1つ目の「これって“あたりまえ”？」に非常に長く時間を割いて話し合いました。これらはケース・バイ・ケースで、なかなか決めきれないところがありました。また、⑤の「体力が必要な仕事は男性の仕事」も、最近は体力のない男性もいるよという話がありました。「女性は残業させずに早く帰らせてあげたい。」は、男性も含めて育児、介護など各人の状況に応じてとなるのではないかという意見もありました。

2つ目の「職場は「仕事」をするところ！」では、例えば②の「至近距離で話す。」は、時と場合によっては必要なこともあるが、「いつも」というのが駄目なのではという意見がありました。

3つ目の「あなたには関係ありません！」では、先ほど他の班が言われましたとおり、⑤の「髪の毛を切ったの」という話をするのは、この人は自分のことをよく見ているんだという思いもあります。それから、「似合うね」と褒められることも別に問題ないのではという意見もありましたが、当事者の関係性と言われた相手の受取り方次第ではないかという話をしました。

それから最後の「よく聞くこんなセリフ・あんなセリフ」の⑧の「ケーブルのオス・メス」は、昔からそういう言い方で慣れている人もいるでしょうが、聞いて不快に思う人がいるのではという意見もありました。以上です。

○杉山 ありがとうございます。では6班、お願いします。

○6班 6班は、「これって“あたりまえ”？」の話に結構時間を割きました。お茶を入れることに関しては、来客があつて、たまたま手も空いているので頼まれるというのであれば、構わないと思うのですが、昔のように、コピーをするのは女性がする仕事、お茶を入れるのは女性がする仕事、という考えで頼まれると、女性は不快に感じると思います。⑤の「体力が必要な仕事は男性の仕事だし、女性は残業させずに早く帰らせてあげたい。」では、「女性は」と限定されているのは気になりますが、ケース・バイ・ケースで、例えば子育て中であれば、「今日は、子どものお迎えがあるんじゃないの」という気遣いがある職場は働きやすいと感じます。

2つ目の「職場は「仕事」をするところ！」では、⑤の「特に急ぐ必要でもないのに、終業後や休日に携帯にメールを送る」はどう思うかについて話し合いました。休みの日でも終業後でも業務上必要なメールはあると思うので、その部分ではお互いに配慮をしながらであれば構わないのではないかという話になりました。

3つ目の「あなたには関係ありません！」では、⑤の「髪を切ったの？かわいいね」、「いいスタイルしてるよね」等の言葉は、多少引っ掛かる部分もありますが、自分を見てくれているという嬉しさはどこかにあるかと思いますし、男性でも「そのネクタイ素敵ですね」と言われたら嬉しいと思います。当然、言葉には気を付けないといけません、職員間でコミュニケーションが取れるというのは雰囲気を良くすると思うので、問題はないとまでは言えないが、どちらとも言えないのではないかという意見がありました。

ほかに「そもそもマナー違反では？」、「よく聞くこんなセリフ・あんなセリフ」でも、やはり相手によって、嬉しいと思う人もいれば、不快に思う人もいるので、やはり相手のことを考えて行動すべきだ

し、言葉を発するべきだという風にまとめました。

○杉山 ありがとうございます。では最後8班、お願いします。

○8班 8班では、まず1つ目の「お茶は女性が入れてくれた方がおいしいと思う。」を意見交換しました。ほとんどの方が1番の問題ありとしていましたが、意識としては男性も女性も関係ないとしても、自分たちが所属している会社での実態を見ると、そこには、ずれがあるのではないかという意見がありました。個人の意識と実態にずれがあって、自分は問題があるという感覚を持っていても、周りからはそれは問題ないという風に言われたりすることが現実にはあるという話が出ました。

それから、3つ目の「あなたには関係ありません！」の⑤では、「髪の毛切ったの？」に続く「かわいいね」は、相手に対する気配りとも取れますが、誤解を生む言葉にもなるのではないかという話が出ました。

それから、4つ目「そもそも「マナー違反」では？」で特に話し合ったのは、④の「女性社員が露出度の高い服装をしている。気になって仕方がない。」です。露出度の高い服装については、組織の中で注意しなければいけないと思いますが、誰が注意するのかということになると、女性の服装を男性が注意するのは誤解をされたりするかもしれないので、女性が注意をした方がよいのではないかという意見が出ました。

最後の「よく聞くこんなセリフ・あんなセリフ」では、実態として「オス・メス」とか「ケツがどうした」とかの言葉は、普通の会話の中で出てきているところがあるという意見とほとんど聞かないという意見の両方があり、そういったお互いの職場内の情報を交換しました。以上です。

○杉山 どうもありがとうございました。チェックリスト自体が、発表の中にもありましたように、状況次第で、問題ありとも問題ないとも言えるものですが、総合的に問題ありと思われた方が多かったと思います。

では、レジュメの2ページを御覧ください。事業主が雇用管理上講ずべき措置を書いています。男女雇用機会均等法の下、指針という形で9項目に分かれて詳細に書かれています。

冒頭に申しましたとおり、平成26年7月1日から改正された指針が施行されます。チェックリストの中に、「男性だから」、「女性だから」とか、「男のくせに」、「女のくせに」等の表現も出ていて、ほとんどの方が問題ありにしましたと思いますが、実態としてはつい言うってしまうということもあるかと思います。しかし、そういったことをつい言うってしまうのは、改正された指針の中でいう「性別役割分担意識」があるからではないでしょうか。力仕事は男の仕事であるとか例えば営業のノルマが、女性は男性と比

べて少し低いとかすると、女性としては、性別だけを理由にノルマが異なるのは嫌だと思われる方もおられるでしょうし、男性としても男性だからと決め付けられるのは嫌だという方もいらっしゃると思います。ですから、改正された指針では、性に関係するような言葉の表現はしてはいけないということをしっかりと明記しています。皆さんの会社の就業規則にセクハラについての規定が記載されていると思います。改正された指針が施行されてからは、具体的にこういう表現がセクハラに当たるということを、セクハラに当たる行為をしたときの懲戒規定も含めて明記しなければいけません。指針の改正の内容を、是非とも確認していただきたいと思います。

それを踏まえると、グループ発表の中にもありましたように、これからは働いている一人一人の人権を考え、男性だから女性だからというのではなくて、その人が所属する仕事の内容、その人の能力に着目していただきたいと思います。

そして、講ずべき措置の中の一番最初にあるのは、企業のトップ・経営者層による周知・啓発です。例えば、我が社はセクハラやパワハラはしない、若しくはさせないし、許さないというように明言してください。先ほど、露出度の高い女性への注意は、女性からした方がよいと思うという意見があったと思いますが、確かに男性から言いたくても言いにくい状況もあると思います。しかし、セクハラは許さないという観点からしっかり職場の中で注意するということが大事だと思います。なおかつ、その周知・啓発の内容も、それぞれの職場によって異なってくると思いますが、例えば性別役割分担意識に基づく言動については、やってはいけないことを具体的に明記してください。

次に、相談窓口の対応についてです。それぞれの会社で相談窓口があるところや上司に相談するような体制を取っているなど、色々あると思いますが、特に被害に遭われた社員のケアが大事です。セクハラを受けて、モチベーションが下がったり、会社に行きたくないという気持ちにならないように、メンタルヘルスケアを心掛けて相談対応をしていただきたいと思います。また、行為者にあつては、本人に相手を傷付ける意思も意図もなかったという場合もありますので、そのようなことにも留意が必要です。

セクハラについては、法律もできて、会社でも研修もされていると思いますが、相談は絶えません。特に、ハラスメントでいうとセクハラやパワハラのほかに、今ではマタニティ・ハラスメントとかソーシャル・ハラスメントなど、非常に大きな問題になってきています。皆様におかれましては、今一度自社のハラスメントに関する規則等を確認していただき、自社に合ったやり方の周知や啓発を考え、実践していただきたいと思います。

今日お配りしましたチェックリストの中には、ケース・バイ・ケースでセクハラに当たらない項目もあります。大事なのは、今皆さんが議論された中で、相手の立場、相手の気持ち、また周囲の受取り方をどれだけ考えて常にコミュニケーションを取っていらっしゃるかということに尽きると思います。

始めに見ていただきました DVD に「アサーティブ・コミュニケーション（以下「アサーション」という。）」についての説明がありました。レジュメの 3 ページにアサーションについて書いています。アサーションは、簡単に言うと「あなたもオーケー、私もオーケー」というコミュニケーションです。具体的には、「みかんていいな」と覚えていただくと覚えやすいです。

つまり、相手の気持ちも考え、今の自分の置かれている状況も事実として伝え、だから自分はつらい、しんどい等の感情を言ってください。ただ、そこで終わってしまうと、自分の都合だけを言うことになるので、代わりに提案をすることが必要です。DVD でもありましたが、あなたのソーシャルネットワークに自分も入れてほしいとの要求に対して、「嫌です」ではなくて、「今、私が入っているソーシャルネットワークは学生時代からの仲間のネットワークなので、職場内で新たにソーシャルネットワークを作るといことはいかがですか」という風に提案することが、コミュニケーションでは必要であると思います。以上、「見たこと（事実）、感じたこと（感情）、提案する（提案）、提案が否であれば再提案する」を「みかんていいな」というような形で覚えていただき、相手の立場に立って考えたうえで、自分の思いをしっかりと相手に伝えることができるというコミュニケーションが、アサーションです。

ほかの例で言うと、自分の仕事についての意見を求めたい時に、上司や先輩に「すみません。ちょっといいですか？」と話し掛けても、そっけなく「今、別の仕事の最中のなので」と拒まれるケースもあります。そういう時は、例えば、「ちょっといいですか」を、「〇〇の件について、5分いいですか」という風に内容と欲しい時間を明確に伝えと、5分ぐらいなら構わないかと考えてもらえるし、また、「その件なら仕事の区切りが付いてからなら5分ぐらい時間取れるよ。」という風に、具体的に提案ができます。

もう一つ例を話します。私は、新入社員研修の講師をさせていただくケースが多く、その後のフォローアップ研修も行います。大体6箇月後ぐらいにフォローアップ研修をします。新入社員は、色々と先輩から仕事について教わるのですが、必ずと言っていいほど、「分かったか。」と聞かれるそうです。先輩としては、理解したかどうかを確認するために聞くのは当たり前ですが、実は、「分かったか」と言われると分からないことがあったとしても、「ここが分かりません。」とはなかなか言いづらいそうです。このような時に、「分からないことはないか。」と尋ねると、「ここが分かりません。」と言えろという話をよく聞きます。「分かったか。」と聞かれて、「分かりません。」と答えるのが恥ずかしいとか、自分自身へ周りの評価を過剰に気にし過ぎて、分かりませんとはなかなか言いにくくて、結局ミスをしてしまつて、叱られて大事に至るというケースがあったという話をフォローアップ研修のときに聞きました。仕事について教えるときも、もしかしたら、自分の説明で分からないことがあったかもしれないと相手の立場に立って考え、「分からないことはないか。」と聞くと、相手も「ここが分かりにくかったです。」とか「今のところ特にないです。」という風に答えやすくなると思います。



これもアサーションの言い方になります。相手の気持ちを理解して、こういう言い方をすれば相手を傷付けず、こちらも聞きたいことが聞ける、又は言いたいことが言えるという、まさにアサーティブ・コミュニケーションです。ちょっとしたコミュニケーションの誤解の中から、ハラスメントになるかならないかは別として、相手の尊厳を傷付けるようなことは起こります。それが重大な人権侵害に発展することもありますので、これを参考にさせていただき、是非とも相手の立場を尊重したコミュニケーションが交わされる明るい職場作りにつなげていただければと思います。

それでは、今から質問があればお受けしたいと思います。いかがでしょうか。

会場 セクハラについては、相手がどう感じるかということがセクハラになるかならないかの基準になるというお話でしたが、これは明らかにセクハラになるのではないかという発言も、相手との信頼関係が築かれていて、相手がセクハラでないと感じたら大丈夫ということでしょうか？

○杉山 セクハラの実義が法律で明記された時、「相手がどう思うか」ということが基準になると言われました。例えば、同じ職場内のAさんはセクハラと思わないけど、Bさんはセクハラと感じて不快に思ったとしたら、それはセクハラになります。仮にBさんが直接何かを言われた訳ではなかったとしても、Aさんに対する言動が不快だと思えば、それは環境型のセクハラに当たる場合があります。ですから、言動がセクハラに当たるとか当たらないとかではなくて、言動によって相手や周囲がどう感じるかという視点で考えることが必要です。今日のチェックリストの中には、明らかにこれはセクハラであるという言動もあったかと思います。例えばケーブルのオス・メスというの、今はあまり使わないですが、確かに昔は当たり前のように使われていました。自分たちが生まれ育ってきた環境も含めて、時代の背景が変わってきた中で、相手の感じ方も異なってきます。過去はそうであっても、今相手や周囲がどう感じるかということになります。おっしゃるように職場内で信頼関係を築くということも大事です。コミュニケーションギャップもなく、コミュニケーションがスムーズに取れている職場ではセクハラは起こりにくいのです。そういった意味でも、セクハラを生み出さないような職場作りがとても大事であると考えています。

○杉山 ほかに御質問はよろしいでしょうか。ないようですので、本日のまとめをしたいと思います。

本日の冒頭で申し上げましたが、セクハラに関する厚生労働大臣の指針が改正されています。まずは皆さんの会社の就業規則等に、こういう行為、こういう言動はセクハラに当たるということを、できるだけ具体的に明記してください。また、セクハラに関する懲戒規定も、この行為をした場合は戒告、この行為なら懲戒解雇になるなど、行為とそれに対する懲戒処分の度合いも具体的に明記をしていただき

たいと思います。そして、それを従業員全員に周知・啓発してください。社内で啓発ポスターを貼っている会社もありますし、12月の人権月間に人権研修をしている会社もあります。周知・啓発については、色々な手法がありますので、自社に合った方法を考えていただきたいですし、また、やり続けないとなかなか浸透しません。やり方も工夫しながら粘り強くやっていただきたいと思います。セクハラを未然に防ぐために、ちょっとした悩みから芽が出ないように色々取り組まれている会社もございます。

指針が改正されて具体的に明記してくださいと言いました。そこまで具体的に書かなくても構わないであろうという風に考えていると、いざ問題が起きてしまったときにはもう遅いのです。今日を機会に、就業規則等の変更と全社員への周知・啓発を是非ともやっていただきたいと思います。

御清聴ありがとうございました。

(終了)