

特集

今、セクハラを考える

～明確な YES 以外は全て NO！～

あなたはセクハラ（セクシュアルハラスメント）を受けたことや、セクハラを受けている人を見たことがありますか？

現在、セクハラやパワハラ（パワーハラスメント）などの「〇〇ハラスメント」という言葉がメディアで取り上げられ、注目されるようになりました。しかし、ハラスメントを正しく理解し、社会からなくそうという具体的な取り組みが徹底されているとはいえません。

誰もが安心して暮らせる社会をつくるために、今回は主にセクハラ問題の現状や、「性的同意」の大切さについて考えたいと思います。

ハラスメントとは？

ハラスメント (harassment) とは、嫌がらせ、いじめ、悩ますこと、という意味です。〇〇ハラスメントと使う場合、「相手に対する言動や行動が、本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えること」を指します。相手がどう思う・感じるかが基準の一つとなっており、ハラスメントの多くは、した側が無自覚であることが問題です。

最近ではセクハラ、パワハラ、マタハラ（マタニティハラスメント）など、その種類は30を超えるといわれており、様々な場面や環境によって定義されているようです。いずれも職場や学校、家庭など特定の人間関係が長く継続しやすい環境で起こることが多いため、声を上げることが改善・解決することが困難になりがちです。

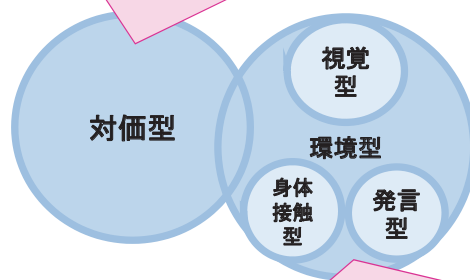
セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、相手の望まない性的な言動で、「性的嫌がらせ」という意味で使われる言葉です。この言葉は1970年代にアメリカの女性雑誌「Ms」の編集主幹のグロリア・スタインムさんが作り出した造語といわれています。現在では職場における性的な言動を指す言葉として使われることが多くなりました。

労働問題の中でもセクハラは数が多い、都道府県労働局に寄せられる相談件数は全体の45・4%を占めます。（平成26年度厚生労働省 都道府県労働局雇用

機会均等室）

職場の地位や役職を利用し、解雇、降格、減給などの不利益を与えるケース



就業環境を不快にさせ、就業する上で見過ごせない程度に支障が生じるケース

セクハラ110番掲載図より作成

厚生労働省では、右図のようにセクハラを大きく二つに分けています。職場の地位や役職を利用して被害者への労働条件の上で不利益を与える「対価型セクハラ」と、性的な言動や行為のせいで、就業環境が悪化する「環境型セクハラ」です。

環境型セクハラは更に三つに分かれ、職場に卑猥なポスターを貼るなどの視覚型、性的な冗談を言ったり、容姿や身体に関することを聞くなどの発言型、胸やお尻を触ったり、不用意に身体に触れようとするなどの身体接触型があります。

男らしさや女らしさを強要されるジェンダーハラスメントは、性差別の意識を生み出し、同時にセクハラ発生の原因にもつながるとされます。

加害者本人にはセクハラ意識はなく、

好意のコミュニケーションやスキンシップのつもりが、被害者にとって不快な行為だったとすれば、それはセクハラなのです。（佐野）

セカンドハラスメント

気づかぬうちに私も「加害者」に？

セカンドハラスメントとは、ハラスメントを受けた人が周囲に相談したり援助を求めた際、第三者に協力を得られなかったり、逆に嫌がらせを受けるなどの二次被害に遭うことを指します。

大勢の前でハラスメントの内容や被害者・加害者が分かるような報告をする、相談を放置してすぐに対応しない、本人の了解を得ずに秘密を暴露（アウティング）するなど、セカンドハラスメントは多岐に渡ります。

また、「なぜ二人きりになったの。事前に断れたんじゃない？」（加害者は）そんな人には見えない。あなたの思い込みでは？」「仕事つてそういうもの。我慢しないと」などの慰めや励ましのもりでかけた一言も、被害者を追い詰める可能性があります。

こうした反応を恐れて泣き寝入りする被害者がいる限り、セクハラや性暴力を根本的に解決することはできません。プライバシーに配慮しながらも、被害者を決して孤立させない、否定しない関わりが周囲には求められます。（高橋ゆ）