

## 第20回全国シェルターシンポジウム2017 in 東京

### 分科会 A-5 「職場のリアル」 ～セクシャルハラスメントの実態と私たちにできること～

まず主催団体のパープル・ユニオン 執行委員長 佐藤 香さんからお話がありました。

佐藤さんは、北海道のある職場でセクハラにあいました。当時の北海道では、DVの相談を受けている団体がセクハラ被害の支援もしていました。セクハラ被害は労災の対象になりますが、労災の壁はまだ厚く、佐藤さんは北海道のセクハラ被害者支援のネットワークとつながりながら、国を相手に3回の裁判をしました。その途中で残念ながら佐藤さんは、精神障害になり、退職を余儀なくされたそうです。

全国的には、2007～2008年に実際に労災の申し立てのあったセクハラ被害は77件を数えています。しかし、そのうち労災認定されたのは22件しかありません。セクハラが労災だと認められていないといえます。一番の問題点は、加害者が否定すると合意があったとの判断になることです。会社に窓口はあっても相談していないのが現状であり、さらにセクハラに対する無理解と偏見からくる二次被害によって深刻なダメージを受けているという現状があるというお話でした。

次に「職場におけるハラスメント～司法的救済と課題～どんな観点で何を取り組むのか」と題して弁護士の中野麻美さんのお話がありました。

性的な言動が職場の中で行われることはあってはいけなく、コミュニケーションは平等であり、上下関係に影響されないことが大切です。指示伝達傾向は理解しますが、支持伝達や教育指導が一方的な規範や価値観の押し付けになるのは困ります。差別やハラスメントは、自尊を損ない生産性を低下させるので、企業の合目的に合いません。職場がうまく回らなければというプレッシャーや、伝わらないのは相手の能力や努力の問題などがストレスを高めるし、対立を深めることもあります。職場の矛盾が家庭に持ち込まれることもあります。

職場には妊娠・出産する人がいたり、様々な立場の人がいます。女性を人間として尊重するべきで、「生意気だ」「お前はいらぬ」などとの発言は言語道断です。女性の椅子をけったり、「～～さんがいるからうまくいかない」と目標管理制度のことを言うのは、偏見が混じりこんだ発言です。ハラスメントの多くは非正規を対象としており、何が事実なのかとこだわっていると加害者にやられてしまいます。被害者から学ぶしかないし、自分にもいじめられる世界があるという、共感能力が必要です。被害者目線に立っていないと、会話がなりたたなくなります。偏見から解放された会話がいつできるのか、職場を退避できる権利が必要です。確認されていない労働基準法上の権利がたくさんあります。

職場のセクハラはまだ埋もれていることが多く、表に出そうとしても出せないケースが多いようです。このような中で、職場のアンケートにより、セクハラの実態を可視化していくという取り組みに期待したいと思います。権利の回復は、『この職場で働いてよかった』と思える人が増えることだとお話を締めくくられました。

法律が定めている防止措置義務が課せられるハラスメントは、望まない性的言動（受ける側の主観が基準）、就業環境を害する（環境型）、対応によって雇用上の不利益を与える（地位利用型）、二次的被害（セクハラに対する無理解を含む）などがあります。私たちもセクハラの実態をはっきりさせて、しっかりとセクハラに対応していきましょう。

（文責 下市このみ）