

人権課題特集
ハラスメント

大丈夫だよ ありがとう つながる優しさ 安心できる社会

誰もが誰かの大切な人だから ハラスメントゼロをめざして

ハラスメントという言葉をご存じですか。ハラスメントとは、相手の意に反した言動などにより相手や、周囲で見聞している方々に不快感を与える「嫌がらせ行為」です。今回は、さまざまな人権課題のうち、代表的な6種類の「ハラスメント」について紹介します。

人に優しい社会は、一人一人の思いやりから生まれます。何気ない優しさや気遣いは、誰かの心にきっと届きます。優しい心の種を育て、次代につなげていきましょう。

※人権啓発紙「こんにちは人権」は、広報かつしかと一体化したため廃止となりました。 **【担当課】 人権推進課 ☎03-5654-8148**

セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)

相手の意に反する性的な言動により、不快感を与えたり、性的な言動を拒否した相手に対して、解雇や降格などの不利益な扱いをしたりする嫌がらせのことです。

事例

- ▶ 職場で指導するふりをして、必要以上に身体を寄せる
- ▶ 性的な冗談やからかいを行う
- ▶ 食事やデートに執拗に誘う



パワー・ハラスメント (パワハラ)

職場での地位の上下関係など優越的な関係が背景にあり、業務上必要かつ相当範囲を超えた言動により、労働者の就業環境が害される嫌がらせのことです。

事例

- ▶ 上司が、大勢の同僚が見ている前で、仕事上のミスをした部下を執拗に叱責する
- ▶ 上司が部下に過大・過少な仕事を故意に与え、精神的苦痛を与える



マタニティ・ハラスメント (マタハラ)

働く女性が妊娠や出産、育児を理由に解雇や雇止めをされたり、妊娠や出産において、職場で不利益を蒙りたりすることで就業環境が害される嫌がらせのことです。

事例

- ▶ 育児休業の取得の相談をした部下に、上司が「女の昇進はない」と通告する
- ▶ 妊娠中の同僚に、無理な仕事を押し付ける



ジェンダー・ハラスメント (ジェンハラ)

性別に対する固定観念・役割分担意識に基づく嫌がらせのことです。

事例

- ▶ 「男だから力仕事をするべき」「女だからお茶くみをするべき」など、性別により役割分担を制限し、差別的な扱いをする
- ▶ 男女で待遇に差をつける



カスタマー・ハラスメント (カスハラ)

顧客・取引先などが、企業や従業員に対して過度な要求や言いがかり、暴言などの迷惑行為を行ったりする嫌がらせのことです。

事例

- ▶ 電話や窓口などで何度も同じクレームを繰り返す
- ▶ 土下座を要求したり、長時間にわたり威圧したりする
- ▶ 従業員の人格を否定する



ソシハラ/ソギハラ (ソジハラ/ソギハラ)

SOGIとは性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった言葉です。SOGIハラとは、性的指向や性自認を理由とした差別的言動などによる嫌がらせのことです。

事例

- ▶ 当事者の許可を得ずに、当事者の性的指向や性自認を第三者に知らせる
- ▶ 当事者の性的指向や性自認に関する侮蔑的な言動を行う



差別のない社会をめざして

同和問題 (部落差別) とは

日本社会の歴史的發展の過程で形づくられた身分制度や、歴史上、社会的に形成された人々の意識に起因する差別が、今でもさまざまな形で現れている重大な人権課題です。

封建時代において、武器・馬具や多くの生活用品に必要な皮革を作る仕事や、地域の警備を行うなど、当時の生活に欠かせない役目を専門に担っていた人々がいましたが、住場所、仕事、結婚、交際など生活の全てで厳しい制限を受け、差別されていました。

そのような人々が住んでいたところが「同和地区 (被差別部落)」といわれています。

現在も続く同和問題 (部落差別)

残念ながら現在でも、同和地区の出身であるという理由だけで、いわれなき差別を受けている方がいます。

同和問題に関する差別は、結婚など人生の大事な場面に表面化しやすく、令和3年度に実施した「差別許世論調査」では、同和問題を知っていると答えた方のうち1割弱が、子どもの結婚相手が「同和地区」出身

者の場合の対応として「反対する」または「賛成するが、相手の家族とはあまり親戚付き合いをしない」と答えています。

また、区内では、平成13年以来同和問題に関する差別落書きが断続的に発生しています。差別落書きは当事者の心を深く傷つける行為であり、新たな差別行為へとつながりかねません。差別落書きを発見した場合は、人権推進課 (☎03-5654-8148) までご連絡ください。



区内で発見された差別落書き

自分に関わる問題として

近年は、SNSの利用などコミュニケーションの手段が多様化し、匿名性の高さ、情報発信の安易さから、プライバシー侵害や名誉毀損などの人権侵害が深刻化しています。同和問題においては、不当な差別的取り扱いを助長・誘発する目的で特定の地域を同和地区であると指摘する事業が発生するなど穏当な生活を脅かすような事件も起きており、依然として同和問題は解決していません。

私たち一人一人が自分に関わる問題として差別の現実を知り、どうすれば差別を無くすることができるのかを考え、行動することが大切です。



人権問題について詳しくはこちら

ジェンダー・ハラスメント

～私たちの無意識な固定観念が生み出す差別～

ジェンダーの問題は、社会環境とともに変化がみられるとはいえ、無意識の思い込みや固定観念、文化などいまだに根深く残っています。区の講座・研修講師も務める弁護士の上谷氏にご寄稿いただいた文章から、身近なジェンダー・ハラスメントについて考えます。

執筆者プロフィール

かみくに
上谷 さくら氏
弁護士 (桜みらい法律事務所所属)



犯罪被害者支援弁護士フォーラム事務次長、第一東京弁護士会犯罪被害者に関する委員会委員、保護司。メディア出演や、裁判所、警察、地方自治体、学校などでの講演も多数。著書に「新おとめ六」[死刑執行弁護士]などがある。

はじめに

「ジェンダー・ハラスメント」という言葉を聞いたことがあるでしょうか？

「ジェンダー」とは、社会的に作り出された性差や性別のことです。例えば「男の性はブルー、女の子はピンク」「仕事をして家族を養うのは男性、家事や育児をするのは女性」というものがジェンダーです。生物学的な意味での性差・性別とは異なります。ジェンダー・ハラスメントとは、性差や性別によって社会的な役割が異なるという固定的な観念に基づいて、差別的な取り扱いをすることです。セクシュアル・ハラスメントと似ているように思われますが、セクシュアル・ハラスメントはその言動に性的意味が含まれるのに対し、ジェンダー・ハラスメントは、言動自体に性的意味は含まれない点で異なっています。

職場におけるジェンダー・ハラスメントとは

職場でのジェンダー・ハラスメントの例として、
・ 通称業務に加え、女性だけに来客者へのお茶出しや案内をさせる
・ 「子育ては女性の仕事」などと言って男性に育児を取らせない
・ 能力に関係なく、男性をメイン、女性を補助的な仕事に就かせる

などが挙げられます。どれも職場でよく見られる光景ではないでしょうか。このようなことが行われると、労働者の労働意欲が削がれて生産効率が下がったり精神的に辛くなり仕事を辞めざるを得なくなったりします。ジェンダー・ハラスメントが職場内で横行すれば、企業にとってもデメリットしかありません。男女雇用機会均等法では、事業主が労働者の国籍、民族、階級、教育レベルに関して労働者の性別を理由として差別的な取り扱いをしてはならないと定め、労働契約法では、使用者が労働者の生命・身体等の安全配慮義務を負うことが定められています。ジェンダー・ハラスメントを受けた場合、労働者は企業に対して、損害賠償請求することも可能です。

幼児期から刷り込まれた固定観念

ジェンダーにまつわる問題は、職場に限ったことではありません。保育園や幼稚園の先生は、圧倒的に女性が多くの現場です。そのため「子育ては女性の仕事」という考え方が幼児の頃から刷り込まれているかも知れません。ジェンダー・ハラスメントというのは私たちが幼児期から刷り込まれている固定観念であり、ジェンダーにまつわる問題とは切り離せません。「生徒会長は男子、副会長は女子」などという雰囲気はまだ残っている学校では女子は会長に立候補しにくいのではないのでしょうか。また「お弁当を作るのはお母さん」という家庭では、それを見て育った子どもにも「ご飯を作るのは女性の仕事」と刷り込まれ、女性は料理上手でなければ結婚できない、などの歪んだ結婚観が生じたり「愛妻弁当」といった言葉が職場で

日常的に使用されたりします。「女の子は大学に行かなくていい、と親に言われた」という悩みを打ち明ける学生もいます。

社会的に作り出された性差

最近では少し変わりましたが、テレビのニュースで、メインは中高年の男性キャスターでどんな時事問題も説明でき、サブの若い女性キャスターがその男性キャスターから教えてもらう、という構成が多くみられました。実際は、若い女性キャスターの方が適任であっても、そのような場面を多く見ること、私たちに無意識に社会的に作り出された性差についての考え方が染みついていくように感じます。

また「男性はしっかり稼いで一家の大黒柱であるべき」という古い価値観のため、男性は経済力を理由に結婚に消極的となり、女性も理想が高くなってしまい相手が見つからないなど、さまざまな場面でジェンダーの問題は悪影響を及ぼしています。

世界経済フォーラムが2024年6月に発表した「Global Gender Gap Report 2024」によれば、日本のジェンダー格差指数は、調査対象となった146カ国中118位という結果が示されています。

※各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門について、男女の間の格差を分析してスコア化し、各国のジェンダー平等達成度の順位をつける。日本は、教育・健康部門では、世界トップクラスだが、政治・経済部門の低迷が続き、男女格差が大きい結果となっている。

人として尊重する気持ちを

ジェンダー・ハラスメントは、社会の歪みを生み、生きづらさに直結します。そのような社会は誰にとっても不幸です。これまで社会で当然とされていたことが本当に望ましいことなのか、違和感を感じることはないか、立ち止まって考えてみるのが大切ではないでしょうか。

一人一人が、性別で判断するのではなく、人として尊重する気持ちを持つことが大事だと思います。

ハラスメントなどに関する主な相談窓口

東京都労働相談情報センター

- ▶ 東京都千代田区110番 (職場に関すること)
- ☎ 0570-00-6110
- 月～金曜日/午前9時～午後8時・土曜日/午前9時～午後5時 (祝日・年始年末を除く)

法務省

- ▶ みんなの人権110番 (人権全般)
- ☎ 0570-003-110
- 月～金曜日/午前8時30分～午後5時15分・ (祝日・年始年末を除く)

