

防止対策強化でセクハラは無くなるか

——職場の権力構造とセクシュアル・ハラスメント

牟田 和恵

(大阪大学大学院教授)

男女雇用機会均等法改正以来（1997年）、日本におけるハラスメント問題をめぐる法整備は一定の進展をみ、今年5月には職場のハラスメント対策の強化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が国会で可決成立した。この法も均等法同様、実効性の確保が課題であるが、しかしそれ以上に問われねばならないのは、防止対策が充実すればセクハラははじめハラスメントは本当に職場から無くなるのか、そしてそうなれば職場は女性たちがそれぞれ尊重され安心して働ける場になるのかということだ。職場の権力構造が変わらない限りセクハラはなくなるまいだろうし、もし仮に構造は変わらないままに「セクハラ撲滅」対策が行われるならば、それは非常に歪んだものになってそのひずみは女性たちに降りかかってくるに違いなく、それは本来の目的であるはずの良好な環境で安心して働けるというものからはかけ離れたものになるであろう。本稿では、セクハラ概念の登場の経緯を振り返りながら、財務省セクハラ事件を参照しつつ、女性の仕事へのリスペクトの欠如とセクハラを生む職場の権力構造について論じていく。

目次

- I はじめに——ハラスメント法制化の進展と懸念
- II 問題の可視化——性差別としてのセクハラ
- III 根深い性差別の構造
- IV 終わりに
- セクハラ防止法強化でセクハラは無くなるか

I はじめに

——ハラスメント法制化の進展と懸念

1997年の男女雇用機会均等法改正によって事業主のセクハラ防止配慮義務が定められて以来（99年施行）、ハラスメント問題をめぐる法整備は一定の進展をしてきた。本特集の各論文でも論じられているように、今年5月には職場のハラスメント対策の強化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が国会で可決、成立した。同法はパワハ

ラやセクハラ、妊娠出産をめぐるマタニティーハラスメントに関し「行ってはならない」と明記するほか、パワハラについて事業主に相談体制の整備など防止対策を取るよう初めて法律で義務付けた。

法制化されてすでに長いセクハラ防止措置義務（2007年全企業に義務化）についてさえ履行していない企業は多く（厚労省調査によれば、取り組んでいない企業は32.6%に上る¹⁾）、新たに成立したこの法も罰則を伴う禁止規定はなく、実効性を確保できるかどうか楽観できるものではない。したがって今後、実効性を確保するための是正改正を行っていく必要があることは言うまでもない。

しかしここに、たちどまって改めて問うべき点があると思われる。セクハラははじめハラスメントは、防止対策が充実すれば、本当に職場から無くなるのだろうか。そうなれば職場は女性たちがそ

れぞれに尊重され安心して働ける場になるのだろうか。そう願いたいのはやまやまではあるが、しかし、女性は非正規率が高く、平均賃金は男性と比して大きな差があり、そして管理職数も相変わらず女性はごく少数のままの日本の職場で、ハラスメントだけがきれいに無くなりそれで女性にとって働きやすい場所になると考えられるだろうか。それはまるでマンガのような非現実的な図にも思えるし、想像力をもっと働かせるならば、とんでもないディストピアのようにも見えてくる。というのは、職場の権力構造が不変な限りセクハラはなくならないだろうし、もし仮に構造は変わらないままに「セクハラ撲滅」対策が行われるならば、それは非常に歪んだものになって、そのひずみは女性たちに降りかかってくるのではないか、それは本来の目的である良好な環境で安心して働けるといふものからはかけ離れたものになるであろうことが予想されるからだ。

II 問題の可視化

——性差別としてのセクハラ

1 初のセクハラ裁判

日本で「セクシュアル・ハラスメント」という語が一般にも知られるようになったのは、1989年のことだ。その少し前からアメリカからの情報といった形で雑誌等で紹介され始めてはいたものの、多くの人を知るには至ってはいなかったものが、この年の8月、日本で初めて、セクシュアル・ハラスメントを前面に出して闘う裁判が福岡で提訴されたことが大きく事情を変えた²⁾。女性の労働を困難にしている新たな社会問題として報道されるとともに波及的に硬軟取り混ぜた諸々のメディアで扱われたことからこの言葉・概念が広まった。あつというまに「セクハラ」という略語もできて、この年の年末には「セクシャル・ハラスメント」が新語・流行語大賞（当時は新語部門金賞）を受賞するまでに普及することとなった。

この事件は、福岡市の小さな出版社に勤めていた女性が、編集長から性的中傷を受けたうえにそのことで苦情を言うと、さらに上の上司から、職

場の和を乱したと退職を強要されたものだ。女性はやむなく辞職したが、なぜこんなことで辞めさせられないといけなのか、責められるべきは自分ではないのにと、セクシュアル・ハラスメントであり不当な性差別であると訴えたのである³⁾。

福岡裁判が重要だった点は、日本初の裁判であり勝訴したということだけでなく、原告の受けた被害が、女性だからこそ受けたものであり「女性差別」であったことを問題としたことである。訴状では、日本国憲法第14条で定める男女平等および日本が1985年に批准した女性差別撤廃条約等に拠り、「職場における性的関係の強要、性的接触あるいは性的蔑視の言葉等の『性的いやがらせ』は、女性の人格への侮辱、女らしさについての歪んだ社会通念を利用しての圧力であり、女性の個人としての尊厳と平等に働く権利を侵害する不法な行為である」と被告会社の行為の違法性を問うた（職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会1992:161-162）。そして判決は、「憲法と関係法令上雇用関係において男女を平等に取り扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である原告の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において不法行為性が認められる」（同：331-332）、「本件の被侵害利益が女性としての尊厳や性的平等につながる人格権に関わるものであることなどに鑑みると、その違法性の程度は軽視しうるものではなく」（同：332）と述べ、本件の不法性が女性差別から発していることを認定したのである。

アメリカでのセクシュアル・ハラスメントの不法性の根拠は、セクシュアル・ハラスメント法理の確立に多大な貢献をしたキャサリン・マッキノンが詳述している通り（マッキノン1999）公民権法第7条（Title VII）にある。日本には性差別を直接に禁止した法は存在せず、男女雇用機会均等法でセクハラ防止が定められた後も、上述の通り、事業主に防止措置を求めるにすぎず、セクシュアル・ハラスメントそのものが雇用の男女均等を求めたこの法に違うという法理は直接には成り立たない⁴⁾。そのような状況の中で憲法はじめ関係法令に拠って女性差別性を判決で認めさせた福岡裁判の意義は実に大きかったと言える⁵⁾。

しかしながら、続く裁判は、ハラッサー（ハラメントする人）と被害者の個人的な紛争として民事上の不法行為として争われる場合がほとんどで、女性差別という視点はほとんど継続していないのはきわめて残念なことである。

2 セクハラ可視化の歴史

言うまでもないが、女性が労働の場で性的なことで被害を受けたのが福岡事件が初めてというわけではない。それどころか、歴史を通じてつねに起こっていると言っている。

近代的労働形態の登場以前、大店の番頭や若主人から奉公人や女中に「手を出す」「手をつける」などの話は珍しくもなかったし、さらに言えば、平安時代に書かれた『源氏物語』さえ、帝の息子であり朝廷で権勢を誇る光源氏が朝廷で働く女官を、相手が嫌がっているように、次々と性的に籠絡していく物語で、セクハラストーリーの連続として読むこともできる⁶⁾。フィクションであることは言うまでもないが、作者である紫式部は、自身、宮中で働く女性であり、そうした現実を見ていたからこそ、物語に描いたのだろう。

近代的労働形態が始まってからも、職場で性的な被害を受けるというのはありがちなことだった。殖産興業の掛け声の下で日本の工業化を担った製糸・紡績などの工場での女性労働者に対する過酷な搾取を記録したルポルタージュの古典である細井和喜蔵『女工哀史』には、監督から「てごめ」にされ妊娠してしまい工場から追い出されてしまうなどの記述がある。しかし『女工哀史』は、長時間労働・衛生状態の悪い中で働かされる女工たちの劣悪な労働環境を告発した名著として名高いものの、そうした性的被害の部分にはあまり注意が払われてこなかった。このことは、セクハラ歴史的普遍性ととともに、性的な被害は、ふらちな男が冒す、また不運な女が蒙る、個人的で私的な「いざこざ」であり、労働の問題・工場の問題として社会的に認識されてはこなかったということも教えてくれる。

現代に戻っても、一例として、「長野電鉄事件」として知られている1965年の事件は、宿泊を伴う長距離観光バスのバスガイドが、同乗運転手か

ら性交を強要されていた、典型的な職場のセクハラであるが、これも当時はそのような被害を告発すること自体が、被害者の身内からさえも非難され、しかも、個人的な問題として扱われた（角田2013：179-183）。このように、性的な被害は、いかに労働の場で起ころうが、あくまで個人的なこと、嫌なのであれば女性が毅然としてしっかりとさばっていくべきものと信じられていたのだ。こうした長い歴史のなかで、福岡裁判は賃金や福利などの労働条件ではない性的な被害も、労働権の問題であり会社にも責任があると訴えたところが、セクシュアル・ハラメントとしての新しい問題提起だった。

しかし実際のところ、こうしてたどり着いた認識はどれほど現在の社会に共有されているだろうか。いまだにセクハラは、一部の限られた者の個人的な逸脱、色恋がらみの社員間トラブル、のように短絡視されてはいないだろうか。各企業でセクハラ問題の解決にあたる担当者さえその例外ではないのではないのか。こうした見方がセクハラの実の解決を遠ざけている一つの原因ともなっていることから、次項ではセクハラがなぜ問題化してきたのかをさらに詳述したい。

3 二つの女性差別の交差——性と労働

福岡裁判が提訴された1980年代終わりには、すでに男女雇用機会均等法が施行され、法的な面での雇用上の女性差別は解消・縮小されつつあるはずだった。その長く以前から、賃金差別や採用や昇進の男女格差など、女性が労働の場で差別されているということは法的には明白で、それを是正するための運動も研究も蓄積されていた。それにもかかわらず、現実はなかなか変わらない状況もまた長く続いていた。そして他方、第二波フェミニズム以来、性に関わる問題は決して個人的なことではない、社会的・構造的な女性差別問題だということも理解されてきていた。「セクシュアル・ハラメント」という問題設定は、その両者をつなぐものとして現れた。セクシュアル・ハラメントは、職場など公的な世界で女性差別がなくなる背景として、職場であれ女性が「性的」な存在として扱われ軽んじられてきたことがその

根本にあるということを白日のもとにする概念なのだ。筆者の経験であるが、福岡裁判提訴の時点においても、いわゆる女性問題の専門家ですら「女性が働いていこうと思えばこのくらいのことはさばいていけないと働く資格がない」「こんなことを問題にするとかえって女性の地位は後退する」といった反応は珍しくなく、ましてや、一般の女性・男性ではそうした受け止め方のほうが主流だっただろう。しかし、第二波フェミニズムが果敢に行った性に関わる問題提起を鋭く受け止めていた比較的若い世代のフェミニストたちにとって、性という私的領域に閉じ込められ沈黙を強いられてきた問題を梃子に公的な労働の場とつなげて問題とすることは、眼からウロコの落ちるような感覚だった。その実感が、筆者だけでなく、支援組織の仲間のエネルギー源でもあったし、結果として一般の多くの女性たちの共感も呼んだのであろう⁷⁾。

Ⅲ 根深い性差別の構造

1 性をめぐる逆説

上述の通り、非常にラディカルな問いかけであったにもかかわらず、セクハラ概念の一般への普及がきわめてすみやかであったのは、実は逆説的な面もある。福岡事件もセクハラ問題一般も、大手メディアでは「女性の新たな労働問題」として前向きに報道されたものの、性に関わる告発や問題提起であるがゆえに、スクランダラスな「色物」のような扱いも受けた。とくに男性向けの週刊誌は、セクハラに女性たちが声を上げたことを揶揄し生意気だと恫喝するような反論記事で埋まった。

夜間のTVのパラエティ番組(89年当時のことであるからもちろん、地上波である)でも「女が非常識なことを言い出した」とでもいうように面白おかしく取り上げられ、アダルトビデオではさっそくに「セクハラもの」が登場した。そうしたメディアの取り上げ方は、まさに女性を性的存在として貶め軽んじてきた風潮が根深いからであるし、またそれを再生産することにもなっただろ

う。これが「セクハラ」概念がすみやかに普及した、第一の逆説である。

もう一つの逆説は、日本社会へのセクハラ概念の登場から10年もしないうちにセクハラ防止を定める法律ができたことにみることができる(1999年改正男女雇用機会均等法施行、公布は1997年)。雇用上の差別にしろ、夫婦別姓選択制にしろ、ジェンダーに関わる問題の改善改革はことごとくきわめて遅々としている日本で、なぜセクハラはこれほど短期間に法規制が進んだのだろうか。それは、日本社会や企業にあってセクハラは、ジェンダー平等に関わる問題、女性労働者の権利に関わる問題というよりも、「職場で性にまつわるふらちな性的な言動や行為があってはならない」とする保守的道德に沿う、職場の風紀管理・リスク管理の問題としてとらえられたからなのではないか。「そんな目に遭う女性は気の毒」という、同情的ではあるが、パターナリスティックな要素もあっただろう。しかも、賃金差別や雇用差別の解消とは違って、「セクハラはダメ」ということには、経費もほとんどかからないのだ。

このように、セクハラという言葉の速やかな広がり背景に、女性の性的自己決定や性に関わる尊厳の保障という本来女性たちが求めたこととはほとんど重ならない思惑が作用したのだとすれば、セクハラをめぐる困難がなお継続しているのも不思議はないし、冒頭に述べたように女性の労働事情が変わらないままにセクハラ防止だけが職場で徹底されていくとすれば、そこに生じる歪みを予測せざるを得ない。

2 ジェンダー化された存在としての女性 ——職場における性別分業

「性別分業」とは一般に、「男は仕事、女は家庭」という、男性は外で働いて稼得役割を果たし女性は家事育児の役割にあたるという夫婦間の役割分担であり、日本の「伝統的」な慣習と理解されている。産業化・都市化と経済成長以前は、特定の階層を除けば性別にかかわらず食べていくために働くのは当然のことであったのだから、女性が家事に専念するというのは伝統でも何でもなく、実際に日本でいわゆる専業主婦率が50%を超えた

のは1970年代で、その後減少を続けている。現在は、雇用者世帯における妻の就業率は66.5%で、もっとも就業率の下がる育児世代の25～34歳にあっても6割を超えている⁸⁾。つまりすでに性別分業は「男は仕事、女は仕事をしつつ家事育児も」という形に変わっているのだが、いずれにしろ、労働の領域と家庭の領域で男女の活動の場を分かたれることと受け止められていよう。したがって、現在のように女性の労働市場への進出が進むことが、ジェンダー平等へ近づく途であるように解釈する立場も当然出てくる。

これに対し江原(2001)は、性別分業を夫婦の役割分担としてとらえるのでは不十分で、「女」という性別カテゴリーと「家事・育児」あるいは「人の世話をする労働」を結びつける強固なパターン」として「性別分業」を定義するのが適切であるという(江原2001:126)。そして家庭以外のあらゆる場でもこのパターンは実践されており、家庭でのように「家事育児」という形ではあらわれないが、女は「他者の必要あるいは欲求を満たす手助けをする」・「他者が自らの必要・欲求を満たす活動をする上でそれをしやすい環境を整える」役割、つまり「他者の活動の下支えをする役回り」を行い、男が「活動の主体として」「自分自身の欲求や必要に基づく活動」を担うという性別分業が行われている(江原2001:129-130)。そしてこの役割の性格上、そこには、主従、上下の関係がおのずから「ジェンダー秩序」として生まれてしまう。

この江原の記述の通り、女性労働者は、家庭領域で妻として家事育児をもっぱら担当して夫を支えるだけでなく、職場においても、男性社員を支える役割をしばしば担う。秘書やアシスタントという明白に補助的な職務を担う場合でなくとも、またパート・非正規という形態ではなく男性社員と同じく正社員という立場であっても、女性はしばしば裏方的な業務を担当し、インフォーマルにも周囲に気配りをしてオフィスの他の(ほとんどの場合男性の)業務パフォーマンスの向上に貢献する役割を果たす。家庭や職場以外の第三の空間、たとえば趣味のサークルやスポーツ、PTAなどの活動においても、男女が混じっているとこ

ろでは、リーダーシップを取って会を仕切る男性の横で(実際は半ばうんざりしていても)、適当に持ち上げて機嫌を取りながら種々の雑務を引き受けてフォロワー役割を果たす女性の姿は馴染みのものではないだろうか。

現在の職場では女性は、かつてのように結婚までの腰かけ、お茶くみやコピー取りの雑用係、あるいは「職場の花」としてあからさまに扱われることはなくなった。均等法が施行されしかも厳しい社会経済環境下の労働力「合理化」の中で、ただのお茶くみや雑用係として女性が雇用されることはほとんどありえなくなったと言っても過言ではなからう。

しかし、女性が基幹労働力として男性と同様に期待され扱われるようになったわけではないことは、女性の管理職登用の少なさ、非正規雇用率が過半であること等からも一目瞭然であろう。そこには、職場上の地位はどうあれ、女性はずねにジェンダー的な存在であり、男性社員たちの下支えをし活動のサポートをする。今では少なくない業種で、かつては男性専業だった外回りの営業業務にあたらせる企業もあるが、その際も、クライアントに対して「女性ならではの繊細な心配りをする」ことが期待され、それを女性が果たそうとすることも多い。いずれの場合であれ、言ってみれば、女性は自らに期待される役割をじゅうぶんに果たせば果たすほど、女性の役割に、そして下位であることを引き受けることになる。

セクハラは、こうした労働の場でも生じている性別分業と女性の低地位と深くつながっている。そもそも職場でのセクシュアル・ハラスメントは、女性が働き手として尊重されないところから起こる。女性の地位が低く軽視されているからセクハラが起こり、セクハラにさらされることで職場に居づらくなり退職に至るケースは、セクハラ防止が義務化された後もいくらかもある。たしかにセクハラの問題化は、女性たちにとって仕事が自らの生きがい、生計の糧であって、簡単には辞められないものになった変化による。しかし「辞めて解決」が皆無になったわけではまったくなく、辞めて「花嫁修業」「家事手伝い」になっていた昔とは違って、彼女たちは転職していく。そ

して転職は、多くの場合、雇用流動性が低く新卒以外の就業先が限定されがちでしかも女性にとってはさらに労働市場が不利なこの社会では、それまでが正規職であっても契約社員やパート勤務に就くこととなり、条件を悪くしていくのだ。このような意味でセクハラは、日本のような雇用状況の中でとくに、女性の労働上の地位の低さの原因であり結果ともなっている。

3 女性の仕事へのリスペクトの欠如 ——財務省セクハラ事件にみる

官庁のなかでも最も威信があるとされる財務省、そのトップ官僚、財務大臣といった超大物の登場で大きな話題となった2018年4月に発覚した財務省次官によるセクハラ事件は、女性が働く環境でリスペクトされていないことを象徴するものだった。

まず、事件をめぐる、いかに「セクハラ」が理解されていないかが浮かび上がった。

事件の内容は、財務省のトップである現役の次官が、取材を行う報道記者に対し性的な言葉を繰り返したというものだったが、録音テープに基づいた週刊誌報道というかたちで暴露されても次官は否定し続け、否定しきれなくなると「セクハラではない」と主張した。彼によれば、単なる「言葉遊び」であり、「性的意図はなかった」からだ。さらに上司たる麻生太郎財務大臣も「次官ははめられたのかも」「セクハラ罪というものはない」との発言を重ねた。上述のように日本では1989年にセクシュアル・ハラスメント、セクハラの話が登場して以来30年を経て法制化の後ガイドラインの整備も進みセクハラ防止は各職場での常識になっているはずなのに、日本のトップエリートたちがこのような言動を悪びれることも無く行うとは、いったいこの30年は何だったのかと驚かされるできごとだった。しかし彼らにとって、「なぜこれがセクハラなのか」「セクハラであるはずでない」という認識は、正直なところだったに違いない。おそらく彼らは、セクハラとは「わいせつ罪」に類することを行うことだと理解しているのだろう。おっぱいを触ったり驚掴みにしたりしたわけでもない、ただ「触っていい？」と口に

しただけなのに何が悪いのか、なぜセクハラなのか、これくらいのことで非難され次官の地位を危うくされるなどあってはならない、と思っていたのだろう。麻生財務大臣の「セクハラ罪というものはない」の発言は、まさに、言葉の上のことなのに「罪」に問われるのはおかしい、そんな法はないはずだ、との認識からの率直な発言であっただろう。

そしてまた、先にも確認した通り、セクハラとは性的被害であるだけでなく労働権の問題、働く権利を侵害する問題でもあるのだが、彼らにとってはセクハラとは単なる「わいせつ」であって、次官の行動が女性記者に対して記者生命すら脅かすような深刻な労働問題であるという自覚もまったくなかっただろう。セクハラはまさに、職業人としてのアイデンティティを女性たちが持つようになったからこそ女性たちの働く権利の問題として浮かび上がってきたのだが、彼らにとっては、政治記者であれとくに年若い女性たちはまず「性的対象」でしかないことが露見したと言えよう。

だがセクハラとは、彼らの「理解」とは違って、わいせつ罪と同じではない。性的な面で苦痛や不快を被るだけでなく、そのことで職業上の立場や仕事の環境が脅かされるのがセクハラだ。だから性的被害の程度が問題の深刻さに直結するわけではない。

財務省事件の被害女性は、取材記者として次官のそばについてバーにも同席し、聞くに堪えない性的な言葉を投げかけられた。不快な思いをしても表情に出して大事な取材対象である次官の意を損なうわけにはいかず、にこやかな態度をとるよう努めたことだろう。次官との関係を良好に保っていかねば、大事な情報が彼女にだけ提供されないといった事態も起こりかねず、そうなれば会社にとっても重大な問題で、彼女は政治記者というキャリアを危うくしかねない。「単なる言葉」どころか、きわめて深刻な被害だったことだろう。

つまりセクハラとは、性的被害の程度にかかわらず、キャリア、職業生活、人生設計や生計を危うくする、労働上の被害でもある。しかし次官や大臣にはそのことはまったくわかっていなかっただろう。麻生大臣は「それなら番記者は全部男に

しろ」と言い放ったが、まさにこれは、女性を記者として不利益な扱いをするセクハラだ。キャリアを上り詰めたエリート男性である彼らには、女性記者たちが仕事にどれほど人生をかけて打ち込んでいるか、生計の糧でありアイデンティティの核でもあるという重みが一切わかっていないに違いない。政治記者といえ、安倍首相の父である安倍晋太郎氏が新聞記者出身であったように後に政治家や有力な評論家にもなりうる存在だ。しかし、若い女性記者というだけでそうした可能性を思い浮かべることもなく軽視されてしまう。このように女性の仕事へのリスペクトがまったくないことがこの事態を招いているのだ。

この事件には、もう一つ、職場の構造上の問題が背景にあることが後に明らかに浮かび上がっている。この事件で、被害者が彼の「番記者」であり取材中にあのような言葉を繰り返し浴びせられていたという事態は、多くの女性記者たちにまさに# MeTooの思いを抱かせるものとなり、事件発覚からまもなく、職業としてジャーナリズムに携わっている女性たちによる「メディアで働く女性ネットワーク WiMN」が結成された(2018年5月1日。記者会見は5月15日於厚生労働省)。その発足記者会見では、メディアで働く多くの女性たちが同じような被害に遭いながら沈黙してきたこと、さらには取材の上では仕方がないとあきらめたり黙認したりしていたことが語られた。彼女たちへの取材からは、「取材源に『食い込む』記者が評価され、その結果、権力監視は弱くなり『情報提供の代わりにセクハラぐらいしてもいい』という権力の横暴を許してきた」、「『女性』を使ってネタを取ってこい」などと、女性記者へのセクハラを容認しているような内部事情などが明らかにされている(「メディアのセクハラを考える」『しんぶん赤旗』2018.8.21-23 他報道)。そして、周囲にはしばしば男性記者たちもおり、同僚である女性記者がそうした目に遭っているのを笑っていた、と。

こうした光景から浮かび上がってくるのは、働く女性は——契約社員やアルバイト等の不安定な雇用ではない、大手メディアのキャリア女性であれ——クライアントにも自社にも、同じ仕事に励

んでいるはずの同僚男性からも、性的存在として扱われて働く者としてのじゅうぶんなりスペクトルを受けていないこと、さらに言えば、むしろ性的存在として扱われることを強要されて働いている、ということだ。これが、セクハラを生む構造的な問題なのだ。

IV 終わりに

——セクハラ防止法強化でセクハラはなくなるか

このように考えてくれば、セクハラ防止の法がより厳しいものに改正され、さらに今後実効性のある措置が取られたとしても、そしてそれが企業に遵法のモチベーションを上げて外形的にはセクハラの実現数が減少したとしても、働く場で女性の地位が低く軽視されることが常態であるのが変わらない限り、それが働く女性たちにとって望ましいことであるのかは疑わしいことが見えてくる。現在すでに採用しているところもあるが、「食事をともなう一対一での取材はしない」「プライベートな話題は職場では持ち出さない」、大学であれば「指導の際には研究室のドアを必ず開放しておく」等の、表層的な禁止項目が詳細に盛り込まれたマニュアルが登場し、むしろ女性が働きにくい状況を作ったり、「窮屈な職場になった」のは女性のせいであるかのようにお荷物扱いさえされかねない。麻生財務大臣のように、それなら女は不要、となるレベルに日本の職場と社会はあるのではないかという疑いは決して捨てきれない。

セクハラ防止の実効化は、働く場で女性の地位が認められ仕事がりスペクトルされることと同時になければならない。そしてそれは当然ながら、働く場に限らず社会の全体で女性の権利と尊厳が認められる社会の実現とも連動しなければならない。それは迂遠には見えるが、唯一の「実効」的な方途なのではないだろうか。

1) 厚生省「平成30年度雇用均等基本調査」。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/02.pdf>

2) 以下、福岡事件に関する記述は、同裁判の支援組織「性的嫌がらせと闘う裁判を支援する会」の代表を務めた筆者自身

の知るところによる。なお、同裁判終了後、同会が刊行した『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』（職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会 1992）はその記録である。

- 3) 被害女性が提訴に至る経緯は容易なものではなかった。女性自身、提訴前には自分の被った事態が「セクシュアル・ハラスメント」であるとは認識していなかったが、納得できない不当感から労働基準局や弁護士事務所、簡易裁判所調停員等に相談したものの、女性が性的に中傷を受けるといったことは、「あなたが美人だから」「これくらいのことでは裁判になるわけがないでしょう」と門前払いの扱いを受けていたのだ。そうした状況のなかで、彼女の裁判を引き受けたのは、女性差別問題をとくに専門とするとして福岡市に創設されたばかりの「女性協同法律事務所」だった。後に原告となるその女性は、地元地方紙に掲載されたその創設のニュースをみて、ここならばもしか、とたどり着いたのだった。
- 4) しかも、同法には、法令違反のペナルティもない。なお、福岡裁判は、均等法がセクハラ防止条項を加えて改正される以前であったが、訴状には、本件が女性差別にあたるとする法的根拠として男女雇用機会均等法も挙がっている（職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会 1992：304）。
- 5) 原告側の主張は、女性差別に関わる労働法の専門家である林弘子氏の詳細な鑑定意見書によって補強されている（性的いやがらせと闘う裁判を支援する会 1992：196-221）。
- 6) 筆者がこのことを指摘すると、「日本の誇る古典文学をセクハラ物語と見るなんて、侮辱である」という激しい反発を受けることがある。しかしむしろ逆に筆者は、主人公ではない周縁的な登場人物である女性たちの、現在にも通じる、表面化し難い葛藤や苦難を描いているという点で、素晴らしい作品であるとより高く評価できると考えているということに蛇足ながら付言しておきたい。なお、こうした反発には、紫式部や『源氏物語』の擁護のためという以上に、性被害を口にしたたり告発したりすることへの反発や怒り、抑圧という意図が暗黙のうちにもあるように思われる。

- 7) 福岡裁判では、女性たちの多くがセクハラ被害に遭っていることを明らかにして書証とするため、「働くことと性差別を考える三多摩の会」が中心となって「1万人アンケート」を行った。インターネット以前の時代で、アンケート用紙を手渡ししていくやり方であったにもかかわらず、短期間に6500人の回答が寄せられ、セクハラ被害の普遍性を明らかにする証拠となった。同アンケートは働くことと性差別を考える三多摩の会編『女 6500人の証言』（1991）として書籍化されている。
- 8) 総務省統計局『国勢調査 2015』による。

参考文献

江原由美子（2001）『ジェンダー秩序』勁草書房。
 職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会編（1992）『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』インパクト出版会。
 角田由紀子（2013）『性と法律』岩波新書。
 働くことと性差別を考える三多摩の会編（1991）『女 6500人の証言——働く女の胸のうち』学陽書房。
 マッキノン、キャサリン（奥田暁子ほか訳）（1999）『セクシュアル・ハラスメント・オブ・ワーキング・ウイメン』こうち書房。
 牟田和恵（2013）『部長、その恋愛はセクハラです！』集英社新書。
 牟田和恵（2018）『ここからセクハラ！アウトがわからない男、もう我慢しない女』集英社。

むた・かずえ 大阪大学大学院人間科学研究科教授。最近の主な著作に『ここからセクハラ！——アウトがわからない男、もう我慢しない女』（集英社、2018年）など。ジェンダー論、社会学専攻。