

# ハラスメント被害への対応のあり方 ～被害の実態をもとに考える～

フェミニストカウンセラー

川喜田 好恵

## — 目 次 —

はじめに

1. まず、「ハラスメント」とは何かを知っておこう
2. なぜ、ハラスメントが起こるのか
3. ハラスメントとジェンダー
4. 問題とされる事象が起こった場合の対応
5. 性暴力被害について
6. 心的外傷後ストレス障害(P T S D)について
7. 組織としての対応と二次被害の防止
8. ハラスメントの起こらない職場にするために

はじめに

皆さんこんにちは、川喜田です。私はハラスメントについて具体的なことを一緒に考えていきたいと思っています。それぞれ皆さんが現在関わっておられる企業、あるいは団体をイメージしながら一緒に今日の話聞いて考えていただけたらと思います。私は、大阪府の女性総合センター（ドーンセンター）と当時言っておりましたが、そこに 1994 年の創立時からコーディネーターとして仕事をしておりました。現在はフリーランスで、全国の女性センターの相談事業のスーパーヴァイズなど様々なことをしています。

先ほどお話をされた北口先生とは、他でもこういう形でご講座を担当させていただいたことがあり、いつも楽しく聞かせていただいています。今日のお話のなかでもありましたように、事前と事後、そしてシステムの考え方は、ハラスメントに関しても非常に大きな3つのポイントです。事前は予防教育や研修といったことで、企業や団体など組織がこのことについてきちんと理解し、啓発をしておかないと、後に大変になるわけです。事後は不幸にして問題が起こってしまった時に、それにどのように対応するかということです。ハラスメントですから多くは人間関係のことになります。被害者の救済や加害者への対応、処置・処罰といったことが含まれます。そしてシステムとは企業の構造のあり方・体質です。その体質をどのように変えていくか。このことについて、今日はジェンダーという言葉を使いながら説明をして、いかに企業がジェンダー問題に関して差別のない構造を作っていけるかということについても少し触れたいと思います。これから90分弱の時間を使って進めていきますが、最後の方で皆さんご質問があれば、ぜひ出していただきたいと思います。では、レジュメに沿って進めていきます。

## 1. まず、「ハラスメント」とは何かを知っておこう

まず、<ハラスメント>という言葉です。この言葉そのものはきつとなじみのある言葉だと思いますが、「ハラスメントというのは何か」を確認しておきたいと思います。ハラスメントとは、①教育・研究の場、職場、地域、文化活動や宗教信仰の場など、あらゆる場で、②そこに生じている力関係を不当に利用して、③相手の意に反する言動を行うことによって、④相手の人格を傷つけ、⑤学習や労働や生活の環境を悪化させたり奪ったりする人権侵害をいいます。そして大切なポイントは、「ハラスメントにあたるかどうかは、加害者の意図や認識の如何にかかわらず、結果として上記のような人権侵害が生じたかどうかによって判断される。」ということです。

ハラスメントは教育・研究の場、職場、地域、自治会でもありますし、文化活動や宗教信仰の場など、どこであっててもどのような場でもハラスメントは起こります。上記のポイントのなかに、①そこに生じている力関係を不当に利用して…ということがありますが、この力関係に無自覚であると、ハラスメントがおこりやすくなります。ですから、そこに生じている力関係を理解することが一つの大きなポイントです。二つ目は、③相手の意に反する言動を行うことによってという点ですが、する側が意図していたかどうかとは別に、される方が意に反したことをされたと感じたらハラスメントになるかもしれない、ということです。三点目、相手の人格を傷つけるという結果。最近いろんなハラスメントという言葉ができていますが、どのハラスメントでも同じことです。相手の人格を傷つけ、そして四つ目の学習や労働や生活の環境を悪化させたり奪ったりするという結果になることも人権の侵害になります。

これがハラスメントの定義ですが、「ハラスメントに当たるかどうかは、加害者の意図や認識の如何に関わらず、受けた方がダメージをこうむったならば、ハラスメントになる可能性がある」ということについて少し詳しく考えておきましょう。ここが大事なところですが、不幸にしてことが起こった場合の対応の時によく出てくるのが、した側の人が「そんなつもりはなかった。このぐらいのことが自分の権限で許されないのであれば〇〇をやってられない」などの言い分です。ここのところが本当に難しい。また、「知らなかった」「気づいていない」「関心がない」などといった表現がよくきかれますが、自分や周囲の言動がハラスメントにあたるかどうかということに関しても、「無関心である」、「こんなことがハラスメントであると知らなかった」、「聞いてなかった」こと自体が問題であり、ハラスメントの起こる土壌でもあるのです。

ハラスメントには様々あります。例えばセクシュアル・ハラスメントです。これが一番早く、日本では1998年でしたか、裁判で最初の判決が出ています。このセクシュアル・ハラスメントにも、実は「環境型」と「地位利用型」があるということは広く知られていると思います。まず環境型とは職場や地域・学校などで、卑猥な冗談を言ったり、ちょっと身体に触れたり、後ろを通る時に髪の毛を触ってみたり、じろじろ見たりするなど、広い意味での身体に関わる性的な言動をおこなって相手に不快感や苦痛を与えること。相手が不快に思ったり、苦痛に感じるのが問題です。それで学習や労働、生活の環境を悪化させ、場合によっては就労を難しくする。これが「環境型」と言われています。もう一つの全く違うタイプが、職務上の地位や教育・研究などに関する権力を使って、相手の意に反した性的な要求を行い、それに応じない場合などに相手に不利益を与え学習や労働の機会を奪ったりする。これが「地位利用型」です。大阪には不名誉な先例があり、何年か前に知事がセクハラで訴えられて裁判になるという事例がありました。その後、国会議員など様々な人たちに対する告発がたびたび起こっているのはご存じだと思います。

それ以外では、アカデミック・ハラスメント。これは大学などで教授などが自分の意に沿わない学生や研究生、部下に対して、論文の指導をしない、あるいは研究会に出させないなど様々な形で職務上の権限をつかった妨害をするということ。大学でもセクハラとアカデミック・ハラスメントが重なって起こることもよくあって、これにも有名な事件があります。「京大矢野事件」といって、おそらく日本で一番有名な大学でのセクハラだともおもいます。本も出ていますので、関心のある方はお読みいただくと良いかと思います。そんなことがあって、ハラスメントが一般的に学校でも企業でも行政でも、これは大事な点だと認識されてきたわけです。

その他にパワー・ハラスメント。上司や部下との関係、先輩・後輩の関係、コーチと選

手の関係、いろんな形で職権を持っている人が本来の業務の範疇を超えて継続的に部下などの人格と尊厳を侵害する言動を行い、受ける側の環境を悪化させたり働きづけることを困難にすることを指します。パワー・ハラスメントなども最近よく訴えられるようになってきました。最初は怒鳴り声だとか罵声であったり、威圧的な態度であったものが、机をたたいたり、書類や物を投げたりして脅す。そういった対応が続いて、被害を受けた人が精神的に参ってしまい出勤できなくなる。罵声とか机をドンとたたいて威嚇するとか、そういったことは、1回だけでもドキッとする人はするでしょうが、重なると受ける側に心理的なダメージが重なります。無理な命令を強要するとか、人前で土下座させるなどもあります。あるいは、失敗や責任を押し付けたり、不正行為を強要したり、妨害をしたりということになると、これはハラスメント以上のことになり犯罪ですが、職場などでの上下関係があると抵抗できないまま被害が続いてしまうことがあります。ここまで3つのハラスメントを挙げました。他にも、「〇〇ハラ」と言われるようなハラスメントを聞くことがあると思いますが、思いつくのをちょっとあげていただけますか。

『モラル・ハラスメント』。モラル・ハラスメントとパワー・ハラスメント、ちょっと似ているところがあります。職場でのパワハラなどと同じような問題を、家庭や地域など職務権限の無い場所ではモラル・ハラスメントということがあります。家庭の中での暴力は、ドメスティックバイオレンス（DV）と言いますが、実際に身体的な暴力が振るわれなくても高圧的・支配的な関係の中で抑圧されたり、無視されたりすることが続いて、被害者の心が砕かれてしまう、精神的に参ってしまうことなどについて「モラルハラスメント」という言葉をつかいます。DV防止法ができて身体的な暴力の場合保護命令などができるがあるので、加害者が「寸止め」という形で脅すこともあり、夫婦の間でそのようなことで脅したり無視したりして心を挫く、意志を挫くというハラスメントもあります。

『マタニティ・ハラスメント』。これは、女性社員が妊娠などで時間休を取る、あるいは仕事の内容を変えないといけないといった状況が起こり、そのことで本人の意思に反した対応になったり、周囲がそのことで本人に嫌がらせをしたりして、居づらくさせることをマタニティ・ハラスメントと言います。妊娠中の女性に対する職場環境の問題ですね。他にも職場でこの頃問題になるハラスメントがありますが、聞かれたことはないでしょうか。新人さんが来るこの4月などに、「とにかく飲め！一気に飲め！」と行って無理じいするアルコール・ハラスメントという言葉もあります。大学の新人生歓迎会でアルコール・ハラスメントがあって当事者が亡くなったり、ひどい障害を負うことが、日本でもアメリカでもありました。急性アルコール中毒と思われませんが、新入生や新人社員などは、飲むことに関して自分なりの限界が分からない間に、沢山の周りの人からそれを強要されNOを言えないまま被害にあうことがあるのです。

## 2. なぜ、ハラスメントが起こるのか

ハラスメントがどんなものか、少し分かっていただけたかと思いますが、それでは、なぜ起こるのでしょうか。起こしたいと思って起こす人も中にはいるかもしれませんが、多くの場合は、そんなことが問題になるはずがないと思っているケースが多いのです。環境型の場合に多いですね。例えば職場の女性に対して「今日の化粧は濃いね」、「今日はきれいだね」、「今日は肌がツヤツヤだね、昨日何かいいことあった」とか、そのようなことを言うのはどうなのでしょう。ハラスメントになるかどうかと聞かれたら、どう思われますか？私は以前、ある弁護士さんから「職場で女性に服のことで、“それ似合ってますね”“そのスカートいいですね”と褒めたら、”先生、それハラスメントですよ“といわれたけど、そんなことがハラスメントになるなら、人をほめることもできないね」と聞かれたことがあります。どうでしょう、ちょっと考えてみてください。

なぜハラスメントが起こるのかということに関しては、いくつかポイントがあります。一つは、会社や学校で組織に生じる見えない力。皆さんは人事担当、研修担当である方が多いと思うので、もう十分にご存じだろうと思いますが、一般の人にとってはなかなか見えにくいものかも知れません。組織には、意識してもしなくても、そこに力関係が働いているということです。会社なら、給料を出しているし、服務規程・社内規定があり、先輩・上司という縦の力関係もある。あるいは、この作業・この技術についてはこの人しかいない、指導してもらうならこの人しかいないという特殊な能力を持っている方のエキスパートとしての力。スポーツのコーチや、職人の世界でも、大学など教育機関でも、その分野ではその先生しかいないとなると、嫌なことをされても最初はつい我慢してしまうことになる。そういったところには地位利用型のハラスメントが起こりやすいわけです。ほんの一例ですが、組織の中に見えない力関係・逆らえない関係がある。ここが問題なわけです。

資料の2頁に<ハラスメント理解のポイント>として、「相手の意に反する」、「意図・認識に関わらず」と書いています。このことは非常に大事ですが、もしかしたら理解しにくいところかも知れません。少し丁寧になぜそうなのかを説明していきましょう。基本的な考え方として、性や身体、男女関係、人間関係に関する意識には個人差や男女差があるということを認識しておく必要があります。このぐらいのことは大丈夫と思う私がいても、私の言葉を受ける人が10人いれば、10人の個人的な思いは違うわけです。自分の基準は相手の基準とはちがうかもしれない。ですから、私のそのつもりがないというのはウソでなくても、結果として相手が嫌な思いをする。それが積み重なっていくと、結果としてハラスメントが起こってしまいます。具体的には、私たちぐらいの世代が、娘や息子ぐらいの世代の新人さんに向かって「頑張ったね！」と褒めているつもりで、肩をたたいて激励したり、頭に手を置いていったりしたとして、それが本当に嫌だと思える人がいるかも知れない

い。けれどその人は大先輩にそんなことをされたのに、「いやです！」って言えないかも知れない。そうなってくると私たちの側で、そういうことを控えた方が安全かもしれません。先ほどの弁護士さんの「洋服を褒めるのがなぜハラスメントなんですか」という質問にどう答えますか？私はその時はこんなふうに答えました。「もし褒めたいと思うんだったら、洋服のことじゃなくて、仕事を褒めてください。職場ですから」と。さらに言えば、職場で他の男性や女性にしないことを、ある人にだけするのはやめた方が安全です。つまり職場で褒めるとか叱るとかについては、仕事についてが原則であってほしい。もちろん仕事以外の時間に個人的に親しい人間がお酒飲みに行こうと何をしようとはそれは構わないと思います。ただ、そこに相手がどのように思っているかという感受性がないと危ないということで、その感受性と基準作りを職場でも醸成していただけたらいいのではないかと思います。

大阪府ではこんな研修もしていました。女性に対してのセクシュアル・ハラスメントの場合、自分の娘や自分の妹、あるいは自分の妻が人から言われたら自分が嫌だなあと思うようなことは言わない方がいい。「家族が仕事の場で、そういうことを上司や周囲から言われたら嫌だなあと思うことは口にしない」ということを研修で言うておられる方もおられました。その辺、意図は分かっていただけだと思います。一番問題なのは、された側が不快に思えばハラスメントになるということですが、それぞれの人の価値観・感覚は個人差があるということです。

人権（人格権）の侵害には、性的な自己決定権やプライバシーの侵害も含まれます。たとえばLGBT（ゲイ、レズビアン、バイセクシュアル、トランスジェンダー）そういったセクシュアル・マイノリティの方たちについて、最近ではそれがオープンになって、職場や企業、学校や一般社会でも良く認識され、あるいはテレビなどでもそういった番組やドラマもあります。そういうセクシュアリティに関わることは個人のプライバシーの問題ですから、例えば結婚のことや子どもについて聞いたりなどもそうですが、これは相手が踏み込まれすぎだ、不快だと思えば人権の侵害になるということは知っておいていただきたいと思います。

### 3. ハラスメントとジェンダー

ハラスメントが起こる背景として、性や身体に関する言動だけではなくて、ジェンダー差別に基づく言動にも注意です。“ジェンダー”という言葉は今まで聞いたことがあるという方おられますか。性の区別の中で染色体や生殖器のような生物学的区別とは別に、ジェンダーというのは「男女の固定観念、男女の性別役割などによる社会や文化的な性の区別」と、そこからくる格差のことを指します。今でこそ、そんなことを言う人はいないでしょうが、「女がものを言うと国が傾く」とか、昔はそういったことがいろいろありました。

ジェンダーというのは「男はこういうもの」、「女はこういうもの」という固定観念による区別であり、その固定観念は伝統や文化によるものなので、生物学的な性差とはちがって偏りがあります。男は論理的で女は感情的だとか男は暴力的で女は優しいといった固定観念や、男が外で働き女が家事・育児をするといった男女の性役割が、家族のあり方を決め職場でも女性に補助的な仕事や人の世話係を振り分けるといった性役割分業体制を再生産してきました。それらの偏りからくる差別や不利益をジェンダー・ハラスメントということもあります。ジェンダーについて理解を深めることが重要なのは、セクシュアル・ハラスメントの時に説明したように、個人の感じる性や身体、男女関係、人間関係に関する意識はそれぞれ違うのに、この社会ではまだまだジェンダーによる男性の価値観や感覚が一般的とみなされていて、それ以外の個人の感覚や価値観が無視されたり気付かれないことがおこりがちだからです。

ジェンダー論をやっていると、育ち方や生活環境によって、男女のコミュニケーションの取り方の違いに気づきます。生物学的な男女差はないのに、ジェンダー的に男女差ができてしまっている。たとえば、女性はお互いによくコミュニケーションを取り合い「キャッチボール型」のコミュニケーションに慣れていると言われます。キャッチボールというのは投げる人は相手が受けやすいようになげ、相手はそれを受けてなげかえす、これがキャッチボール型のコミュニケーションです。しかし、男性は違う。これはある男性の社会心理学者が言っていることですが、男性のコミュニケーションは何型だと思いますか？皆さんは違うかも知れませんが、男の人がついやってしまう。「俺の言うことのどこが悪い！」「間違ったことを言ってるか！」といったような言葉をあえて球技に例えて、彼は「ドッチボール型」というのです。男性がみんなそうするということではないけれど、社会的に男性がそのように訓練されてきたという意味です。相手が受け止められなくても、当たって痛くても、当たればいい、正しければよい、というスタンスでコミュニケーションをしてしまう。こっちは正しいことを言っているつもりでも、それがずっと続いてしまうと相手がパワハラとを感じる可能性はあります。コミュニケーションにも、そのようなジェンダーの影響があります。まずは、このことに気づいて、少しずつでも変えていきましよう、ということです。

もう一つ私がお伝えしたいことは、ハラスメントに至るコミュニケーションのパターンの問題です。意図してするハラスメントは論外ですが、「その意図がなくても相手がそう思ったらハラスメントになる」という、この厄介な問題に関してはどうしたらいいでしょう。私からの提案は、次のようなことです。

### <ハラスメントに至るコミュニケーションパターン>

最初の言動 —— 相手の反応 —— 次の言動 ⇒ (セクシャル)ハラスメント  
(見届け) (訂正・謝罪・撤退) ≠ (セクシャル)ハラスメント

私たちが人と会話するとき、部下や同僚であっても、得意先であっても、全てに100%神経を使い考えてからものを言うわけにはいかないと思います。そんなことをしていたら言葉が出てこない可能性があります。わざわざ人を傷つけようと思ってないのだから、とりあえず「最初の言動」を試してみる。そして次が大事なのですが、その時の相手の反応をきちんと「見届ける」。相手がどう受け止めたのか、相手の様子はどうか、ここをしっかりとおさえおけば、次の言動で修正がきくということです。

例えばどこかの職場の課長さんが、仕事も熱心で気に入っている女性部下に、軽い気持ちで「A子さん、今年でいくつになった？」ときいて、Aさんが「今年で29です」と答えたとしましょうか。今では大抵の人はそんなことは言わないと思いますが、もし、課長が「29か、彼氏はいるのか？結婚の予定は？」などと続けたとして、Aさんが「え？」と言う顔をしたり、「課長それセクハラですよ」と言ってくれたりしたら、その反応をしっかりと見届けて次の修正をすることができます。「余計なことを言った、すまない」とあやまったり、「これからは気を付ける」と反省したりすれば、それ以上の問題にはならない可能性が大きいです。しかし、もし「君のことを考えて言っているのに」とか「そんなことを言っていると、なかなか結婚できんよ」とか「隣の課のB子ちゃんは、にっこり笑ってよろしくって言ってたよ」とかいつのると、これは本当に人権侵害になります。これは見届けていないからです。相手が嫌がっているとか、あきれてるとか、怪訝に思っているとか、そこをきちんと見届ける——自分の最初の言動を相手がどのように受けとったか、それをきちんと見届けて、次の言動に生かす。この訂正・謝罪・撤退ということができかどうか、多くの場合人間関係の中でハラスメントに至らないための大事なポイントです。人とコミュニケーションをとる時に最初の言動に100%力を使ってしまうと、間違いが起きても修正がききません。最初の言動には50%くらいの力を使って、相手の反応を見届けて、撤退とか修正とかに神経を使うこと、つまり余力を残してコミュニケーションをとることが非常に大事なのではないかと思います。

もう一つ、ハラスメントの問題を考える時に、加害者が必ずしも男性とは限りませんが、男女で上司・部下の関係があったりすると、ハラスメントが見過ごされやすい背景がいくつかあります。一つは加害行為をする人が意図して立場を利用し、証拠が残らないように被害者を脅すことがあります。「他に言うな」、「このことが他にばれると君に仕事をまわせない」、「このことが他に漏れると取引が難しくなる」など、いろいろな言い方はありますが、そうすると被害を受けてもハラスメントと訴えにくいわけです。その加害者は組織の



上の人に対しては全く別の顔を見せ、上下関係で上の人にはペコペコするが、下の者には立場を利用するといったことです。周囲も職場にそういう風土があると見て見ないふりをしてしまうことになりがちで、被害者がなかなか訴え出にくくなってしまいます。あるいは、訴えても周囲が加害者(権威者)に有利な証言をするために被害事実が認定されにくい。このように組織の中に男女などのジェンダー差別が構造化されているところでは、「上司だから言うことを聞かざるを得ない」「女は損だけど、従うしかない」といった形で、ハラスメントがおこっても見過ごされてしまいがちになると思われれます。

#### 4. 問題とされる事象が起こった場合の対応

次に、こういった問題とされる事実が起こった場合の対応を考えましょう。被害者からの相談があった時に組織として何に気をつけるか。被害者に対しては何をするか。それから、加害者に対しても何をするかということを考えてみます。まず問題とされる事象が起こった場合の対応として、セクハラ事例が分かりやすいかなと思いますので、それを念頭に考えてみましょう。レジメにあります。まず問題を軽く考えない、そして、先入観を持たないで欲しい。先ほどのジェンダー意識も先入観になります。被害者の救済を最優先に考える。プライバシーを守ること。被害者が訴えたことで不利益を受けないようにすることが大事な人権課題です。そして、組織としては最初に言いましたように、予防教育というのが重要です。ハラスメントをしないための予防教育ですが、ハラスメントが不幸にして起こった時に組織としてはどういう体制を整えておくかという事後処理についても考えないといけません。そのためには相談窓口であったり、事実調査委員会や人権侵害防止の委員会などの委員会体制やシステムを作っておく必要があります。

そのシステムの中で、相談窓口には少なくとも1名は相談者と同性の者をおき、複数の担当者が当たる。女性の被害者の場合も男性の被害者の場合もありますが、話を聞く人が反対の性の人ばかりだと、非常に話しにくいということが起こりえます。ですからできるだけ同性の人間が一人いるように、複数の担当者が当たる。ヒアリングの時に複数で聞くというのは非常に大事なことです。場所もプライバシーを守ることができるような部屋を用意したいものです。そして、相談対応するものは、まず当事者の立場になって聞く。“問題を起こそうとしている者”というような見方は、もっての外です。時々あるのですが、被害を訴えてきた人は問題児なのだという先入観を思ってしまうケースがあります。しかし、考えたら分かることですが、被害を受けたことを組織の中で訴えるのは、かなり大変なことです。仕事を休んだり、自分がそういう目にあつたということを第三者に知られたり、場合によっては自分がきちんと対応しなかったと思われたりする危険性もあるわけです。恥ずかしいと感じることや知られたくないことも話さないといけません。そういったことを乗り越えて窓口に来ているということ、こちらとしたりきちつと理解しておく

必要があるわけです。そして、これは先ほどから何度も言っていますが、男女の固定観念や社会の通念に惑わされないで、相談に当たっていただきたいと思います。

## 5. 性暴力被害について

性暴力被害についての資料の5頁を見てください。私たちの考える性暴力とは「強要された、或いは、同意の確認のない状態での性行為」や「対等でない相手から、或いは、「ノー」と言えない状況で受ける性行為」のことを指します。具体的には、「痴漢、強制わいせつ、強かん、ストーキング、セクシュアル・ハラスメント、パートナーへの性的暴行、子どもへの性的暴行、子どもへの性虐待、人身売買、障がい者への性的暴行など」がそれに含まれます。内閣府などの調査によると、女性の7.3%が「異性から無理やり性交された」経験があり、性被害全体では、小学生や就学前の子どもの被害も少なくありません。しかも、大半の被害が「よく知っている加害者(61.8%)」か「顔見知り程度の加害者(13.8%)」というのも恐ろしいことです。

次に、このような性暴力の被害にあった女性たちが、ただでさえ大変な被害の後に遭遇する二次被害について考えておきましょう。ジェンダー意識の強い社会には、たくさんの「神話=間違っただけの思い込み」があります。次は、代表的な「セクハラ・強姦神話」とそれに対する反論・説明です。

▼「本当に嫌だったら、逃げたり助けを求めたりできるはず。」⇒ 予期せぬ展開と心理的な混乱や屈辱感の中で、とっさに反応することは困難。実際には、「辞めて！」などの反応をしても加害は続くことが多い。 ▼「そのような状況(深夜の外出、加害者との飲酒など)は被害者の方で回避すべき」⇒ 状況が性加害を作ったのではなく、加害者の行動が加害を生じたもので、被害者に責任を転嫁するのはまちがいです。 ▼「被害を受けたと感じたのなら、すぐに警察に届けたり、訴えたりするはず。」⇒ 性被害に対する社会的な偏見などにより、親には話せなかったり、周囲に相談できる人がいなかったり、自分で何とか解決しようとしたりする。当事者にとって、苦痛な体験を思い出したり、直後に人に語ったりするのは困難な場合が多い。 ▼「女性の言動、服装、などに加害者が刺激・挑発されたのではないか？」⇒ 親密な身体的・性的接触や関係は、合意の下で進むべき。また、合意の確認は関係を求める側に責任がある。言動や服装は各個人の自己表現であり、女性を性的な側面だけで見ようとする視線の方に問題がある。

3頁に戻りますが、組織が男女の固定観念や社会通念の偏りをきちんと払拭できていないと、被害を聞きとるための体制作りができません。きちんとした体制ができとところで、事実関係を的確に把握し、被害者の気持ちによりそってきちんと聴いて次の対応をする。そのためにはこのようなジェンダーに基づいた偏見や社会通念から自由でないと、二次被害につながります。

これはある学校のセクハラの実例ですが、校長先生から連絡があって、セクハラ被害

者と加害者と直接会わせて加害者に謝らせたという話がありました。けれども、組織として対応しなければいけないのは、「謝る・謝らない」ということだけではないし、それも被害者に加害者が直接会って行く、というのは問題外です。きちっと組織としてそれぞれからヒアリングをし、必要なら周囲からも調査をして、ガイドライン(なければ作る必要があり)にそった対応が必要です。被害者はただでさえ嫌な目に、辛い目にあっているのに、その加害者と直面することで、心理的には再被害を受ける可能性があります。そんな状況で加害者に対して言いたいことが言えるわけでもない。だから被害者の保護という意味では基本的には加害者と同席はさせません。それぞれ、きちっと区別をして話を聞きます。

また、ハラスメントや性暴力被害など、パワハラでも同じですが、何が起こったのかどういう状態になっているのか、どこが問題なのかというようなことを、本人がすぐに理解し言葉にできるとは限りません。被害がひどければショック状態が続きますし、自分の心身に起こったことに対する知識がなく動揺の中に居ると、語る言葉を持たない場合もあります。ですから、自分に起こったことについて被害者が理解できる枠組みを用意する。「これはハラスメントなのだ」、「ノーと言えない関係の中で起こったことは、同意したことではない」などと今日お話ししたような点を説明し、「自分に起こったことが自分の責任で起こったのではなく、問題は加害者の側にある」ということを被害者がきちっと理解できような枠組みを提供する、それを「心理教育」と言いますが、被害者に対してそのような援助をすることも極めて大事です。

今日皆さんが聞いてくださったことを、帰って人事担当とか研修担当の方には共有していただきたい。被害にあった人たちと対応する時に、当事者が自分に起こったことについて充分理解できるような枠組みが提供されないといけない。もちろん、被害者が何を求めるのか、同じような被害でも求めているものは人によって違いますから、組織としてできないことを整理して伝えながら、心身の不調や生活上の不利益があれば迅速な救済措置を検討する。自己決定ということが人権の課題ですから、自分で決めるための時間も必要でしょうし、その枠組みを用意しないといけない。必要であればトラウマカウンセリングなどの専門家との連携をとっていくことも重要です。

## 6. 心的外傷後ストレス障害について

資料最後の6頁ですが、《心的外傷後ストレス障害(PTSD)》について説明します。様々な人権課題の中でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、DV、性暴力被害といったことや、交通事故・企業の事故などでもPTSDという後遺症が発症することがあるかも知れません。少し専門的な概念ですが、資料としてつけておきました。

詳しく説明する時間はないのですが、PTSDというのは「死にそうになったり大けがをしそうになったり、自分の身体の統合性に脅威が及んだりするような出来事(トラウマ)があって」、これはセクハラとか性暴力被害もそれに当たりますが、「それを直接個人的に体験し、そのことで本人が強い恐怖感、もしくは戦慄を感じ、そのトラウマが終わった後に(たいていは1ヶ月以上は過ぎてから、3ヶ月ほど過ぎてからもありますが、)発症する」のがPTSDです。すぐに発症するのがありますが、それは急性症状といってASDと言います。Aはacute、Sはstress、Dはdisorderで、PTSDは、Post Traumatic Stress Disorderです。この頭文字をとってPTSDという言葉で、心的外傷後ストレス障害と言われます。診断基準がアメリカにあって、今、日本でもそれが導入されています。性暴力被害、子どもの虐待やDVなどがその原因となることがあります。このPTSDの大きな3つの症状として過覚醒、再体験、回避・麻痺と3つの領域の症状があります。詳しくは資料をご覧ください。詳しい症状の説明は十分にはできませんが、こういった症状を伴うトラウマ被害がハラスメントの中でも起こるということを知っておいていただけたらと思います。このPTSDについては有名な本がありまして、ジュディス・ハーマン博士による『心的外傷と回復』というタイトルの本ですが、日本でもPTSDに関する基本的な文献になっています。

私たちカウンセラーが理解をしていることは、これらの症状は辛いけれども症状は実は自分の限界を超える危険に遭遇した時に起こる防衛反応で、自分を守るための反応だということです。トラウマ状況の中で守り生き延びるための一時的な症状なので、症状は辛い苦痛を伴うが、時間が経過し適切なケアがあれば改善をする、ということをおこなうことは分かっています、皆さんにお伝えしておく必要があります。ハラスメントや性被害を受けてそういった症状があり家に引きこもったり、何らかの形で病院通いをしないといけないような時は、組織としてそのことをきちんと治療や対応の事後の処理のプログラムの中に位置づけておく必要があります。場合によっては、治療代を会社が払うということも必要になってきます。そういったことを含めて、事後処理を作るシステムを会社としては持っていないといけません。

## 7. 組織としての対応と二次被害の防止

詳しくは資料の4頁を見てください。組織としての対応と二次被害の防止、加害者とされるものへの対応も含め書いています。これは事後の処理になります。被害者の救済と心のケアが最優先ですが、組織として被害事実の訴えや相談が本人の不利益にならないようなシステムを作る必要があります。管理責任者は先ほどの調査委員会とか、相談窓口などの設置も含めて社内の組織内のガイドラインを取りまとめ、こういうことが起こったらここへ行って次はどうする、といった具合に、「相談窓口」から「被害救済」、「加害者の処罰」

などに至るプロセスのフローチャートを作る。そして、それを全組織に明らかにしておく。また、倫理的な問題として、マスコミなどでも非常にそういう傾向が強くて問題なのですが、被害事実とは直接関係がない被害者のプライバシーが詮索されたりすることがあります。加害者の行動より、被害者の行動に関心が向くようなことがないように組織が注意をする。もし事柄が起こったら、その処理のプロセスを隠蔽しないで適切に公開する、もちろん、プライバシーには配慮してというのが前提ですが、公開しないと抑止力にはなりません。次が起こって欲しくなかったら、こんなことが起こってこのように対処しましたということをしちんと伝えないといけないということです。被害者のことが特定できたり、加害者が特定できるようなことは決してしないで、こんな被害とこんな加害があつて、この件に関してはこのように処理されました、ということがみんなに分からないといけないということです。事後の対応として、このことをきちんとしておくと次の被害を防ぐことができる。これは企業のコンプライアンスの他の場合でも同じことだと思います。

## 8. ハラスメントの起こらない職場にするために

最後に、ハラスメントの起こらない職場にするために、基本的なことをまとめておきましょう。基本は、「予防教育」「対応ガイドラインと窓口」「被害者ケアと加害者対応」です。そして事後においては、被害者ケアと加害者対応、そしてその報告と開示ということです。

- ① 啓発パンフレットの配布や社員研修を通して、組織全体に対してハラスメントの起こる背景・構造についての理解を徹底する
- ② 被害が起きたときの対応ガイドラインを組織内で取り決め、明らかにしておく  
「相談窓口」から「被害救済」「加害者の処罰」などに至るフローチャートなど
- ③ 信頼できる中立的組織・窓口を設置するとともに、処分などに関する社内規定を作成する  
「相談窓口」「苦情処理委員会」「調査委員会」など
- ④ 被害者へのケア(カウンセリングなど)と救済のための措置をとり、必要に応じて加害者の再教育のためのカウンセリングなども検討する

細かいことは4頁の下段に書いていますが、末尾の「注意」として「消極的な加害行為」あるいは「無自覚的加害行為」があります。これもガイドラインに書いておくと思います。見て見ぬふりをする、これが消極的加害行為です。その消極的加害行為もハラスメントの加害行為だと認定する場合もあるということがガイドラインに示されていると、ハラスメントを見過してはいけないという意識の醸成になります。また、無自覚的加害行為については、今日お話ししてきたように、「自分にはそのつもりはなかった」ということにならないように、やはりコミュニケーション能力を上げるための研修など予防のための教育が必要になってきます。与えられた時間もまいりましたので、以上で終わります。