

## 職場に尊重し合う関係を



くらとみ ふみえ  
福岡ジェンダー研究所理事 倉富 史枝

「馬鹿って言っちゃいけないのなら、なんて言って指導すればいいんですか?」これは、2年前、ある企業のパワーハラスメント防止研修の席での管理職の方からの質問です。

これまで人格をおとしめられるような言葉で「指導」を受けながら、仕事をこなして今日に至った方々は、パワーハラと言われても他の指導法を身につける機会がなかったようです。男性優位の職場では、暴力は見過ごされがちでもありました。

現在、「職場のいじめ・嫌がらせ」の労働相談件数は右肩上がり。2009年には「職場のいじめ」が労働災害の判断基準に追加され、当時の新聞には「パワーハラも労災に」という言葉が踊りました。が、何がパワーハラなのか判断がつかないのなら、職場の管理監督責任のある方々の不安は募ります。

これらの不安を払拭すべく、今年3月厚生労働省の有識者会議「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が、「パワーハラ」の定義を公表しました。定義では、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とされています。

「優位性」は、社会心理学の「社会的勢力」概念と重なります。社会的勢力とは対人関係における影響力で「2者間において、他者を一定の方向に変えることができる潜在的な能力」です。そして、暴力は2者間の影響力に格差がある関係において優位な立場にあるものがこれを乱用した行為なのです<sup>(注)</sup>。組織に力の格差があることが問題ではなく、この差を乱用して相手に不安や恐怖心を与えて支配することが問題なのです。

したがって、職場の暴力は、1つひとつの行為ごとに判定するものではありません。優位性に基づいて一方が他方を支配し合う関係があり、かつ、相手が不安や恐怖を感じたかが暴力の判定基準となります。

支配服従関係という点からは、パワーハラもセクハラも同じ構造にある暴力です。しかし、今回の定義では他の法律で対応できるものは「パワーハラ」に入りません。セクハラは雇用機会均等法で禁止されており、労働災害の基準にも別個に項目としてあげられているため、含まれていません。労働災害の視点からパワーハラへの対応を職場の安全管理対策として位置づけるために、概念を整理した結果なのでしょう。

では、「業務の適正な範囲を超える」とは? 定義では、6つの行為類型のうち、①暴行・傷害、②脅迫・暴言等、③仲間外し・無視、これらは業務の適正な範囲を超えているとされています。仕事をするにあたって全く必要のないことだからです。なお、性的なこと全く必要なく、セクハラはこの点からも不適切な行為であることが分かりやすい。一方、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥私的なことに過度に立ち入る個の侵害、これらが適正かどうかは職種や企業文化によるので、各企業で認識をそろえて判断することとなり、やや分かりづらい。

判断に困ったときは、相手が不安や恐怖を感じたかどうかをみてはいかがでしょうか。部下が上司の命令や指導に不満を持たれたら、即パワーハラになるわけではありません。優位性が低い立場の人が、何を理由に責められるか分からないという不安や人格を否定されているという恐怖を感じたときにパワーハラになるのです。

指導とは、部下の可能性や能力を引き出し伸ばすことで、支配することではありません。職場に失敗しても「人」を責めるのではなく「事」について一緒に考えるような尊重し合う関係があるのなら、パワーハラは起こらないのです。そのような、自尊感情をもって安心して仕事ができる職場は、結果として性別に関わりなく仕事に対等に参画できる、男女共同参画が実現した職場ともいえるのではないのでしょうか。



# Cutting-Edge

[カティング・エッジ]



## 男性にとっての男女共同参画



うつみ ふさこ  
内海 房子  
国立女性教育会館理事長

最近、街を歩いていると、赤ちゃんをだっこしたり、ベビーカーを押している若いお父さんの姿をよく見かけます。40年ほど前には考えられない光景です。男性の育児参加が進んできたのでしょうか。

政府の第3次男女共同参画基本計画の中に、「男性にとっての男女共同参画」が組み込まれています。国立女性教育会館(NWEC)では、基本計画がスタートした昨年度(2011年度)から男性にとっての男女共同参画についての調査研究(男性の家庭・地域への参画を促進するための調査研究)を開始しました。今年度は、その調査結果をベースにプログラムを開発し、様々な事業に取り込んでいきたいと考えています。

基本計画の中で男性に目を向けたことは、日本の男女共同参画を推進していく上で大きな転換点になるのではないかと期待しています。女性の活躍推進については、以前から声高く唱えられ多くの施策が進められていますが、なかなか進んでいないのが現状です。なぜ進まないのでしょうか。その鍵を握っているのが男性の意識、あるいは男性の働き方、生き方ではないかと思うのです。

男性の家事育児に費やす時間の調査結果を見てみましょう。日本の男性の家事時間の少なさは世界的に有名な話ですが、特に、専業主婦の夫と共働き家庭の夫の家事時間を比べると、例えば末子が小学生の家庭では専業主婦の夫の家事労働時間10分、共働き家庭の夫の家事労働時間12分と、ほとんど変わりありません。どちらもあまりの少なさに驚かされます。ほとんど何もしていないと言ってもよいでしょう。これでは、共働きの妻の負担が大きく、もっと仕事をしてほしいと望むのは酷です。もちろん、夫もできれば家事・育児をしたいが仕事が忙しくてできない、やりたくてもできないのだと言います。だとすれば、ここは世の中の考え方、人の生き方を変えていかないといけないので

はないのでしょうか。私自身も、昨年7月NWECの理事長に就任する前までは、会社勤めをしていました。子育て中は、会社の近くに住み、実家の世話になりながら乗り切ったものです。働きながら家事・育児をこなすことによって、新しい人の輪が広がりました。職場とは違う人間関係の中で学ぶことは多かったし、何より楽しかったです。男性にもこの楽しさを味わってもらいたいです。

男性の家庭参画を進めるためには、社員の働き方に関する企業の考え方が重要になります。最近の先進的な企業では、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの考え方を取り入れ、社員の働き方も昔のように画一的ではなく自由度が増していると思われます。しかし、相変わらず夜の7時から会議が設定されていたり、残業が当たり前という仕事のやり方が評価される職場もまだ多いのではないのでしょうか。これまでの日本の経済成長を支えてきたのは、確かにこうした働き方によるところが大きかったと思います。とはいえ時代も急速に変わり、現在では逆にこのような働き方ではグローバル社会に生き残っていけないとさえ言われています。日本の男性の帰宅時間の遅いことや家族と一緒に夕飯をとる回数が少ないことなどは、これからの日本を担う次世代の育成を考えても大きな問題をはらんでいるのではないのでしょうか。

NWECの主催事業への参加者は、通常女性が多いのですが、5月に開催された「家庭教育・次世代育成指導者研修」の分科会「男性の子育て支援活動への参画」には、イクメンが多数参加してくれました。男性が地域や家庭に参画するための様々な問題点、課題を抽出し、克服する方法を模索しているところです。各地の女性関連施設とも連携して、日本全体の力強いムーブメントにしていきたいと願っています。

注) 窪田由紀「セクシュアル・ハラスメントの背景—社会的勢力の概念による「力関係」の分析」『九州国際大学教養研究』第6巻、第1号、1999年、1~20ページ。

### CONTENTS

□ MOVE この人にきく「男性にとっての男女共同参画」	内海 房子	— p.1
□ Books ジェンダー最・前・線		
『ジェンダー白書8』(北九州市立男女共同参画センター編)	小川 玲子	— p.2
『ひととは乳房をなぜ求めるのか』(山崎 明子 他 著)	諸橋 泰樹	
『働くこととジェンダー』(金谷 千恵子 著)	本田 一成	— p.3
『高校の「女性」校長が少ないのはなぜか』(河野 銀子、松村 泰子 編著)	藤松 幸子	
□ ジェンダー・エッセイ		— p.4
職場に尊重し合う関係を	倉富 史枝	