

実践知とジェンダー － (セクシュアル) ハラスメント相談の経験から －

Practical Knowledge and Gender

－ From the Experience of (Sexual) Harassment Consultation －

河上睦子

KAWAKAMI, Mutsuko

はじめに

これは、『総合人間学会』2019年度第14回研究大会シンポジウムのテーマ「いのちのゆれの現場から実践知を問う」のためにおこなったプレシンポジウムの報告をもとにしているが、私のこれまでの研究・教育的経験を踏まえた「実践知」に関する知見である。

1. 実践知とジェンダー

1.1 「実践知」について

今日、研究・教育の機関である大学などでは、社会的な問題・課題の解決にかかわる「専門知」の「社会的機能」が問われている。これは専門知の実践化、「実践知」の要請だといえることができるが、そこでいわれる「実践知」とは、多様な人びとが抱えている現実的問題を解決するために必要な「知」、しかしそれは「当事者中心」の「主観的な」知ではなく、ある種の「客観性」「公正さ」をそなえた「知」であるといえる。そうした意味で実践知とは、一般化される専門知（科学的知や社会的知）を生々の具体的な場（生命と生活）のなかで組み解き「役立つ」ことであるように思われる。たとえば、既存の医学的知見（専門知）を通して、水俣病の患者たちの死苦の病がメチル水銀の被害であることを見抜き、患者たちの治療に実践した原田正純医師のような「知」がそうである。しかしこうした専門知の実践化は、個々の「専門家」によってだけでなく、当事者たち（家族など関係者を含む）や支援者たち（ボランティアを含む）および関係者（機関）等による協同的な知の作業が必要であろう（「協同的実践知」）。総合人間学会の追求する「総合知」とは、このような専門知の「協同的実践知」であると思う。

ところでこの「協同的実践知」の追求には、「対話的实践」が媒介となるように思われる。というのも（容易に解決できない）問題をかかえている当事者と、その周りにいる支援者や専門知の追求者たちとの間には、問題認識におけるある種の距離や齟齬が相互にあり、それらを接合する手段として「対話的实践」が役立つからである。そうした対話的实践は、それぞれの場からの知の相互交わりを通して問題解決をみつけようとする作業だといえる。今

日、日本には、容易に解決できない問題を抱えている多くの人たちがいる。貧困、障がい、難病、被災、難民、ホームレス、被差別、暴力、いじめ、DV、孤人化、家庭崩壊・・・などにある人々は、それぞれが固有の「いのちのゆれ」の場にたちながら、しかも孤立している。このような「場」のなかにいる人びとは、当事者たちしか「知らない」、あるいは当事者たちも「知らない」ような、多くの「不可視化」されている問題を抱えているように思う。こうした問題について、当事者たちと支援者や研究者たちとの「対話的交流」を通して「可視化」し、ともに考えることが必要である。こうした「対話的实践」による「協同的实践知」の追求は、総合人間学会が目標とする「総合知」のあり方を示唆するだろう。

1.2 「ジェンダー」問題

さて以上のような対話的实践による総合知の構築のために、私は「ジェンダー」という視点を取り入れたいと思う。ジェンダーは「社会的文化的性差」(1) と言い換えられるが、これに関する問題は今後の共生社会実現のために重要な問題といえる。にもかかわらずこれは、関連する学問領域を除き、多くの学会でもあまり主題化されてこなかったようである。というのもこの問題が「女性たち」の社会的運動（フェミニズム運動など）から提起されてきたこともあって、その課題の「政治性」「日常性」「当事者性」などの問題から、「知」の客観性や公平性が問われてきたからである。しかしそれだからこそ、つまりジェンダー問題はそういう「実践的な」ものだからこそ、今日「実践知」を追求する（総合人間学会のような）「場」において問われなければならないように思う。

現代社会には、性差のあり様をめぐっては差別、不平等、格差、性暴力、DV、ヘイト、セクシュアルハラスメント、性労働、性犯罪、性奴隷など多くの「ジェンダー問題」があり、そのなかで多くの人たちが苦しみ、「いのちのゆれの現場」におかれている。しかし、そうした当事者たちの周りにも支援者や関連する知の探究者たちがおり、対話的交流や支援活動をおこなっている。そうした試みは、ジェンダー問題に関する「実践知」の追求だと、私は考える。

私は長く大学での(セクシュアル)ハラスメント相談にかかわってきた。これは、ハラスメント被害を訴える相談者との「対話的かわり」を通して「ハラスメント問題」を解決することをめざすものであったが、私にとっては、それは(セクシュアル)ハラスメント相談を通して、ジェンダー問題についての「実践知」の追求であったように思う。ここでは、そうした私の経験を通して、現代日本におけるジェンダー問題の「実践知」のあり方について考えたい。

2. セクシュアルハラスメントについて

2.1 セクシュアルハラスメントの歴史的経緯

私がハラスメント相談にかかわることになったのは、1990年代当時、勤務先の大学にはジェンダー問題（とくに「女性問題」や「セクシュアルな」問題）を専門にする女性学や社会学や臨床系の心理学などの専任教員がいなかった（日本の大学全体でも少数であった）ことからである。私は、専門上から「生命・心身・性や生殖」問題に関係する「生命・応用倫理学」や「社会思想」などの講義も担当していたので、セクシュアルハラスメント（以下セクハラ、SHと略）相談に携わることになった。この研究ノートは、そういう経験を踏まえてのものだが、（セクシュアル）ハラスメント相談は守秘義務をとまなうので、ここでとりあげる内容や問題は基本的に一般に公開された事例をもとにしている。

日本の大学にセクハラ対策が必要とされるようになったのには、次のような歴史的経緯がある。まず1980年代に「セクシュアルハラスメント(セクハラ)」という言葉が日本に入ってくるが（アメリカの日本企業のセクハラ・ニュース等を踏まえて、セクハラという言葉が1989年流行語大賞となった）、それが社会問題化するのには「福岡事件」などの職場のセクハラ裁判や政治家のセクハラ事件が起こった1990年代からである。そして欧米のフェミニズム運動を背景に、日本でも女性に対する「性暴力」「性差別」の問題が社会的問題となり、それらに関係する研究や著作があらわれるようになった。そうしたなかで大学でも「京大矢野元教授事件」をはじめとしてセクハラが問題化して、その対策が必要になり、2000年に「文部省におけるセクシュアルハラスメント防止に関する規程・指針」、文科省2001年「教育の現場におけるセクシュアルハラスメントへの対策について」の指示が出る。これを契機に、大学でも少しずつセクハラのための対策が整備されるようになった。各大学にはセクハラ相談窓口と相談員がおかれ、ガイドライン策定および関連する諸規程などのシステム整備が少しずつなされた。セクシュアルハラスメント相談員（後に「ハラスメント相談員」）は、被害を訴える相談者たちに寄り添い問題解決に努力しつつ、大学などでのセクハラ問題の教育・研修などの企画・指導・調査活動にもかかわり、セクハラに関する自身の研究・研修・法・倫理の学術的知見の習得・社会的活動をおこなったりしてきた（だがこうしたことを実際に「おこなう」相談員は少数である）。

以下にとりあげるのは、私の経験から主にハラスメント問題の中心をなすセクハラである。ただ大学などでは近年、アカデミックハラスメント（アカハラ）やパワーハラスメント（パワハラ）の相談が多くなっているが、アカハラは研究・教育の問題、パワハラは職場（アルバイトや就職など）の問題の比重が大きく、そうした視点を欠かせないので、ここではジェンダー問題が大きくかかわるセクシュアルハラスメントに焦点をあてる。

2.2 セクシュアルハラスメントの現状

最初に「セクシュアルハラスメントとはなにか」の「公的な」見解を確認しておきたい。文科省訓令第13号『セクシュアルハラスメントの防止等に関する規程』(2013)によれば、「セクシュアルハラスメント」とは「職員が他の職員、学生及び関係者を不快にさせる性的な言動ならびに学生等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」をいう。そして「セクシュアルハラスメントに起因する問題」として「セクシュアルハラスメントのため職員の就労上又は学生などの就学上の環境が害されることおよびセクシュアルハラスメントへの対応に起因して職員が就労上の又は学生が就学上の不利益を受けること」をさす。この見解を踏まえて、多くの大学や研究教育機関ではセクハラへの対策が整備されてきたが、今もなおセクハラがなくならないのは、なぜなのだろうか。

ニュースなどの事例をみると、「行為者」(性的加害をもたらしたとされる者)をはじめ、SHの「精確な知識」をいまだにもっていない大学人(学生も含む)がいることがわかる。そうした人たちは、一般的な知識だけでなく、勤務先や所属場のハラスメントガイドラインや取り組み・システムなどの内容を「知らない」、知ろうとしない、無関心、「自分はSHとは無関係だ」と考え、大学内のハラスメント講習・研修に参加しないことが多いようである。なかには自分はSHについて「既知」だと自認したり、SH禁止に反対・拒否したりする人もいる。セクシュアルな問題は個人の「性的自由」の範疇であるとの考えをもち、セクハラということ自体を性的自由の侵害であり、それは女性運動、「フェミニズム」の考えだとすることもあるようである。しかしSHがなくならないのは、こうした「特殊な個人の問題」ではないようである。

一般にSH問題は、今日の大学や研究・教育の「社会的機能」の変化に対応する大学人の「コンプライアンス」や「倫理」(職業倫理や研究・教育の「倫理」など)の問題だといわれている(河上,2009:17-18)。しかし今日、日本の大学等においては専門領野での研究・教育の成果が第一に求められる「功利主義」「成果主義」「競争主義」が優先され、大学に所属する個々人に研究・教育上の成果が期待され、人間同士の関係が実利的になっている面がある。こうした状況のなかでは、「SH的言動」も「からかい」「冗談」「ふざけ」「うわさ」レベルの言動や他人事として「許される土壌」が残っているかもしれない。SH問題が「人権の問題」「社会倫理の問題」であるという認識は、日本ではいまなお不十分だといえるようである。

それでも最近では、人権意識の薄いといわれる日本でも、SH禁止(という言葉)が社会人の「常識」などと(メディアなどで)いわれるようになってきたが、別の問題も起きている。それは、SH問題はその禁止「規則」に違反した特定の個人の問題であり、SH対策とは結局は「処分問題」として考えられていることである。(この〇〇の性的言動は禁止規定の〇〇にあたるとして)処分の対象と判断されるセクハラは多くは、「対価型セクハラ」という個人的問題で、「環境型セクハラ」と区別されている。しかしこうしたSHの区分は、SH

問題が個人的問題に集約され、SH禁止の「目的」が理解されえないように思う。この点ではSHの区分を含めて、対策自体が問題の本質を見えなくしている面があるようである。また時には「不確かなSH」で行為者への排除や社会的制裁を生みだしかねない。SH行為の「真偽性」も問われねばならないように思う。

だがSH問題は個人の性的言動への処分の問題ではなく、また単なる個人の「コンプライアンス」の問題でもない。重要なのは、研究・教育の場をはじめとする社会的場におけるSH禁止の目的・意味とはなにか、という本質的な問題について考えることである。

2.3 セクシュアルハラスメントの「専門知」の必要性

SH問題の解決のためには、以上のような現実的問題とは別に、「考え方」(知)の問題があるように思う。セクハラ概念の曖昧性、定義の問題、被害の把握(「不快」という意味)、ハラスメント内容の多義性、基準の曖昧性、法令の抽象性、事実認識・調査の問題、被害や加害の「客観性」、処分の妥当性、被害者の回復、行為者の事後の位置づけ、二次被害の範疇、処罰の客観性、行為者を含む人権の問題などが依然として曖昧である。こうしたSH問題の「知」が不明瞭なままで、関係者たちのある意味で「主観的」理解のもとで、「早急な解決」という「実践目的」が優先されて対処されているようである。それゆえ多くは被害者も加害者も「解決」に納得しないという状況が生まれている。SHをなくすには、まずセクハラに関する「実践知」を明確にしていくことが不可欠である。

もちろん性差に関することは、これまでも自然科学、人類学、生物学、保健学、脳生理学、医学などの専門知だけでなく、女性学、社会学、臨床心理学、教育学、政治学、法学などで主題化され研究されてきたが、日本ではそうした性差に関わる「専門知」の実践化はあまりなされてこなかったように思う。というのも主題がもつ複雑性だけでなく、歴史認識や社会や法制度との関連性、さらに女性運動や社会運動との関わりなどから、性差被害や性暴力などの研究(者)に対して、時には学問外からの「イデオロギー攻撃」や「政治的バッシング」を受けることがあるからである(これはすでに慰安婦問題などの研究者に対して起こっている)。こうした点で日本ではまだジェンダー問題にかかわる人権や心身問題などの知や認識の不足が大きいように思う。もちろん性差に関する専門知には多様な見解があるので、研究者の多くは「現実的な問題」には関わらない。だがそれは現代社会に必要なジェンダー問題に関する「実践知」の放棄ではないだろうか。

それでも最近では、SH問題の認識の変化(SH問題とは「男女間の問題」や「女性たちの運動」の問題だけではないとの認識がひろがったこと)や、SH対策の社会的要請の増加から、多様な専門分野からSHに関する学術的研究がなされるようになった。関係する分野の学会でとりあげられたり、学術会議でも主題化されたりしている(2018/9/8「公開シンポジウム」)。SH問題には多様な「専門知」による「総合知」が必要なのである。他方でSH問題は現実の人間関係や社会的場のなかで起こる問題なので、その「問題解決のための方法・

方策」にかかわる実践知も必要である。しかもSH問題は現実の人間関係や生活に直接関係するだけでなく、法や倫理ともかかわりがあるので、一般的な実践知では対応できないことが多い。ここから、SH問題に関する実践知は、相談を始めとする「現場」から考えねばならないといえる。

3. セクハラ相談（員）の「実践知」

3.1 相談員の任務

大学などにおけるSH問題への対応は、まず相談員（「相談窓口」の相談担当者）と相談者の「相談」から始まる。相談員は（大学の）ガイドラインや公的な見解にもとづいて相談にあたるが、セクハラ相談員にとっての実践的な「知」とはどういうものだろうか。

ハラスメント相談員の任務について、文科省の広報資料では次のようにいわれている（これは相談員の人選にもかかわる問題である）。【(1)ハラスメントや人権問題に十分な理解をもっていること、(2)中立的な立場で相談を受け、解決に向けて取り組むことができること、(3)男女共を含む複数者】とされている。ここから分かるのは、相談員にはSH問題の「**精確な知**」が必要であること、SH問題の対応は、相談員の相談者からの相談（訴え）の「聞き取り」から始まるので（一方向性）、その相談内容の受け取りや理解には「**中立性**」（相談者の訴えに偏らないこと）が要求される。しかしこれらの要件（精確な知と中立性をもつこと）は教職員相談員には大変難しいことである。相談員は多くの場合任期制で、大学各部署でバランスよく選出されるが、そのほとんどが「専門外」であるので、現実には、大学のガイドラインや公的機関のSHに関する諸規程を手引きとして任務にあたっている。そしてSH問題の研修をうける人も少ないので、任務に対して消極的にならざるをえない。

こうしたことを受けてか、厚労省は最近、職場を含むSH問題への相談や対応のあり方について、詳細に広報で指示している**(2)**。それらの資料を読むと、SH相談員には任務遂行のための特殊な知力（**実践的知力**）が必要だといえる。それを簡略に言えば、相談員には、(1)問題解決に至るまで相談者（被害者）につき添うこと＝相談者との対話的關係や信頼関係を保持すること、(2)SHの内容を精確な知識のもとで判断し、その対応と問題解決に努めること、(3)大学内の「力」関係からの「独立性」と「中立性」のもとで対応に当たること、という三つの任務遂行能力が求められる。これらはSHへの取り組みや対策にかかわる大学内の教職員に求められるものだが、とくに相談員が身に着けるべきことであるとされている。このような相談員の任務遂行能力の保持のために必要な「実践知」の内容について、さらに考えよう。

3.2 SH相談の問題

相談員の任務は、相談者のSH被害の訴えについて「相談にのること」と「対応すること」とまとめられるが、ここには多くの問題があるように思う。

まず相談者の「SH相談にのること」には、相談者と「対話的応答関係」をもつことが前提される。これには「カウンセリング」という臨床にかかわる「実践知」（対話的応答関係についての実践知の習得）が例に出されるが、SH相談の場合にはそうした専門的臨床知と同じではないように思う。またSH相談は学生相談（多くは教育相談）と類比されるが、それとも違う内容の相談である。SH相談には、SH問題自体に関する「精確な知」およびその「対応・対策」のための「知」が関わっている。それゆえSH相談員は相談に際して、「SH問題」と「その対応」に関する二つの「知」を予め（一定程度）習得しておく必要がある（だが現実にはこの二つの知の習得は難しい）。しかも、そうした「知」（自己が習得している、或いは理解している知）をもって相談には当たらないこと、つまり相談者に対してそうした知をもって誘導・指示・助言・制約したりしないことが課せられている。このことはとくに相談員が自覚しておかなければならないことである。それゆえに、SH相談員にはSH問題についての研修が必要なのである。

さらに相談員は実際の相談において次のような問題をも抱える。(1)被害的事実の確証、(2)相談者の被害の受けとめ方、(3)相談者（被害者）と行為者との関係の確認、(4)相談員と相談者との関係などである**(3)**。こうしたことは、SH問題についての「専門的実践知」なしには対応できないので、「専門」外の教職員相談員にはとても「困難でハードな業務」であるといえるだろう**(4)**。それでも多くの教職員相談員は、自身の研究教育活動とは別に、「SH被害」相談に真摯に向き合い、相談者にとっての良き解決の方向性を見つけようと努力する。そして被害を受けた相談者の教育上の配慮措置を大学側（所属の担任や上司などを含む）に依頼するとともに、大学生活のアドバイスをしたりもする。行為者（SH加害を訴えられた者）への対応（加害の調査・認定・処分等の問題）は大学（関連委員会や上部組織など）が担当するのに対して、被害者への対応は基本的に相談員が担当するが、相談員は多くの場合「カウンセリング」「ケア」を専門とする人ではなく、また弁護士でもなく、教職員である。SHと直接関係しない分野の研究者や教員にとって、SH相談は「難しい」任務で、ときには二次被害を受けることもある（上司や大学当局者などから受けることもある）ので、「忌避したい」業務であることはたしかである。

いずれにせよ日本の大学などでは、SH問題の対応や解決は、こうしたあり方で相談員や関係委員会委員の教職員に全委任されているのが、現状なのである。それゆえにSH問題は、総じてその背景や原因への究明なしに、被害を引き起こした行為者個人への指導・処罰・処分済まされている。その結果、SHの被害の訴えはもとより、被害者の救済もほとんどが「個人的なもの」とみなされている。こうしたSH問題への対応の現況では、SH問題が生じてくる原因や背景も可視化されえないし、SHの予防や防止も形式的なものになっているといわざるをえないだろう。研究・教育の社会的機能が問われている今日の大学において、こうしたSH問題の不可視化こそが問題ではないだろうか。SH問題はある意味で、大学の研究・教育のあり方への問いでもあるといえる。

4. SH問題と「ジェンダー」への視座

4.1 不可視化されるセクシャルハラスメント

SH問題についてとくに私が考えたいと思うのは、性的言動をめぐる**被害の苦しみ**についての日本社会の受けとめである。性的被害、とくに女性の性的被害について、私たちの社会はきちんと受けとめているのだろうかという疑問が、私にはある。これまで日本で慰安婦問題をはじめ、性暴力をうけた被害者たちの声を十分には受けとめてこなかったように思うからである。

今日では少しずつ変化しているが、気になるのは依然として「性(差)」の認識が十分ではないことである。経験を踏まえれば、SH相談をしてくる被害者は決して軽い気持ちで窓口にはこない。それは「いたずら」「からかい」というような軽いものではなく、心身への不安や不調、自己卑下や自己嫌悪、自己評価の低下、自信や意欲の喪失、うつや不眠、自宅や自室への「閉じこもり」、深刻な場合には自殺念慮がある。他方、大学や授業に出たくない思い、欠席の結果の心配、「風評」、成績評価や卒業への不安、同級生や他の教員の「うわさ」などが、SH申告後も、大学の対応の過程でも、処分決定後も解消するどころか、新たに繰り返し起きてくるようである。ほとんどの相談者(被害者)がこれらをもっている。さらにSHの場合には、家族や友人に相談できないとの意識(恥ずかしい感情・親に叱られる心配・事情を聞かれたくない思い等)、行為者との「過去の思い」と怒りの二重感情、男性への不信と恐怖、性的人間関係の将来への不安、孤立と孤独、「性的事柄」の拒否、「生理」や通院・薬の心配、大抵はPTSDなどもある。最近はSH相談や申告についての匿名による「SNS」への怯えをもつ者も多いという。SH相談員の任務とはこうした相談者の被害に直面することなのである。

こうした相談を通してみえてくるのは、SH問題とはジェンダー(社会的文化的心理的性差)の問題、とくに女性に関する性差(観)の問題である。日本ではSH被害者が圧倒的に「女性である」ということが十分認識されていないように思う(女性の被害は8割を占める)。これは、SHがもともと「女性への暴力」であったことを注視しないことを意味している。セクハラSHが日本で問題化した頃は、それが「**女性への暴力**」として認識されていたが、徐々にそれは変わり、10年前頃から男女共通のハラスメントの一つになり、当初の女性への暴力という認識が薄れてきている。ハラスメント問題は今日セクシュアルハラスメントだけでなく、アカデミックハラスメントやパワーハラスメントや多様なハラスメントまで含むようになったが、そのことで見えなくなってきた、つまり不可視化されてきている問題がある。このことについて考えるために、SHについての歴史を振り返ってみたい。

4.2 セクシュアルハラスメントの歴史

「セクシュアルハラスメント」は1970年代からアメリカを中心に、人種差別や性差別等を告発批判した公民権運動に連動して起こった第二波フェミニズム運動から生まれてきたものであるが、それは1990年代以降、世界的には「**女性への暴力**」の一つとして認識されてきた**(5)**。日本でも1997年の「男女雇用機会均等法改正」で、SHは公的場での「女性」への不当な性差別や性的強要・嫌がらせ等と認識された。第二波フェミニズムでは、SHは**女性であるがゆえに**受けた「男性優位社会における女性に対する性的暴力、性差別、人権侵害」であると捉えられてきた。そしてSHをもたらす根本的な要因には、現代社会の男性優位の社会構造に支えられた「**ジェンダーの不平等**」が関係していると考えられてきた。ここから「ジェンダー」という考え方も、社会の仕組み・構造に規定される性差のあり方を指示するとして使われるようになったといえる。

確認すると、「ジェンダー」は社会的文化的構造的に刻印付けされた性差・性別を意味し、個人の性自認やセクシュアリティ、心理的構造、文化的様相、性観念、性役割、性の階層や性的秩序などの多様な意味を含んでいる。だがジェンダー研究によれば、これまでのジェンダーのあり方は、その社会的仕組みにおいて優位の男性性対受動的女性性という「非対称な」構造をもっており、それが女性へのセクハラや性暴力を生み出す要因となっているといわれてきた（セクハラを起因するジェンダー構造には、性別役割分担意識、女性ジェンダーの劣等視、女性排除と差別、性的自己主張の弱さなどがある）。それゆえ女性へのSHおよび性的暴力の問題は、そうしたジェンダー（社会的性差）の仕組みの解明と無関係に可視化されえないと論じられている。またそこからSHの告発は、女性への暴力への告発として、ジェンダーの不平等な社会への異議申し立てであると考えられてきたのである**(6)**。にもかかわらず日本では、近年、SH被害は女性への暴力被害とは別に考えられているようである。それはどういうことを意味するだろうか。

4.3 セクシュアルハラスメント問題の変容

昨今、日本のSH問題への対応には、従来の考え方とは違う観点が大きくなっているようである。大学や職場など、本来「性（差）の場」ではないところでの性的言動の問題は、「性差」に限定されない、「男女共通」の問題であるといわれるようになった。たとえそれが性的言動をめぐる問題で、圧倒的に女性が被害を受けているとしても、SH問題とは大学の研究教育や職場の問題であり、女性や性差（ジェンダー）やセクシュアリティの問題ではない、と考えられるようになった。それゆえセクハラの実害も加害者も「性差は問われない」。SH問題は、個人間で生じた性的言動の被害問題ではなく、いわばその性的言動が（大学等の）社会的場にもたらした被害（「リスク」）の問題とされてきている。それゆえここにはSH問題を女性の性の侵害・暴力の問題から、つまり「女性問題」から切り離そうという考え

方（「意向」）がある。セクハラ問題を女性（個人）への性差別や性暴力への禁止という観点ではなく、雇用重視（経済重視）の観点から対応しようという考え方への転換である。

こうしたSH問題への考え方の変容は、SHという性的被害問題（職場などの社会的場における他者に性的被害を起こすこと）を「職場の業務遂行を妨害する」ものとして捉えるということを意味する。ここでは、SH問題とはあくまで社会的な業務や場の妨害である（「リスク」とみなされるゆえに禁止されるべきだとされる。それゆえ行為者の性的言動は、被害者の性的権利や自由や人権を侵害するものとしてよりは、両者が属する研究・教育及び環境を妨害するものとして処分されてきている。ここから、加害者だけでなく**被害者**も、性的問題を引き起こし本来の業務の遂行を妨害した者たちとして処分の対象となってきた。日本では最近セクハラ問題の対応も雇用重視（経済重視）の観点からなされるようになってきたのである（こうした背景には日本社会の新自由主義的経済優先主義がある）。これは、ある意味で個人の「人権」の視点が軽視されつつあることを意味する。SH問題を業務妨害という観点でみることは、セクハラがパワハラに「転移」「回収」されたりしていることでもみえてくるだろう。

もちろんセクハラなどの被害者が女性だけでなく男性や性的マイノリティにも広がり、加害者が男女にも広くあてはめられることは、一見ハラスメント対策が充実してきたようにみえる。しかしそれは裏面ではハラスメント問題の起因や背景でもある「ジェンダー化されている社会」の問題が不可視化されることを意味しているように思う。その結果、SH問題の原因や背景でもあるジェンダーの不平等や差別の問題（セクシュアリティの差異性や暴力性）は問題化されにくくなる。SHの概念拡張が雇用上の観点（多様な働き方や女性の管理職推奨など）からなされるからである。これは同時にハラスメント対策の目的が、性的被害の予防・防止問題ではなく、雇用・就業問題になることを意味している。

こうしたことを踏まえて改めて考えたいのは、行為者および被害者の性的言動を支えている社会の性差観である。それは、社会におけるジェンダーのあり方と無関係ではない。ジェンダーの視点なしには、SH被害者たちの苦しみに対応することはできないように思う。なにしろSH問題は、決して男女の単なる個人的な性的問題ではなく、社会的に（地位や力において）優位におかれた者と劣位におかれた者との「ジェンダーの非対称・不平等な関係性」から生じてくる問題だからである(7)。それゆえ男性>女性、強者>弱者、マジョリティ>マイノリティにみられる「ジェンダーの問題」を含めた社会の**仕組み**を問題化しない限り、ハラスメント問題の方途はみえてこないように思う。

おわりに

SH問題は「ジェンダー問題」が絡んだ、社会的に優位な力をもつ行為者の性的言動による、社会的に劣位にある被害者の「生きること」の「不自由」という問題である。それは、現代社会の「経済第一主義」「成果主義」を背景として、大学や職場のみならず社会のさまざま

まな場のなかで、人間関係の不平等な「力」の「格差」のもとで発生している「苦しみ」の問題でもある。こうした「不自由」や「苦しみ」を社会が受けとめ、そこにあるジェンダー問題を可視化し、被害者たちの「レジリエンス」のために、なにが必要で、可能か、考えることが、今日私たちに要請されている「実践知」ではないだろうか。

註

- (1) ジェンダーとは社会的・文化的に形成される性別であり、変化する。一般に男女の性別を指示しているが、明確に男女に区別されえない性もあるので、ここではそれらを含めて使用する。
- (2) 厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！！」（平成30年10月）：なおこれ以外にも、厚労省社内研修資料：「職場におけるハラスメント対策マニュアル～予防から事後対応までのサポートガイド～」厚生労働省委託事業、平成29年9月。「窓口担当者の心構え」（29頁）もある。
- (3) 相談員には、第一に守秘義務があり、自身の性的問題への価値観、ジェンダー観、教育観を持ち込まないこと、相談者や行為者だけでなく同僚との関係性や自身の社会的立場性から自由であること、二次被害などに注意することなどの問題がある。
- (4) 大学におけるSHを含むハラスメントの対応には、大学の研究・教育に詳しいことが必要なので、民間のカウンセラーやSH問題への対応機関に委託することは問題がある、と思う。
- (5) 1993年の国連の「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」では、SHは「女性への暴力」の一つであるとされ、北京女性会議でそのことが確立したが、被害の状況が複雑であるところから、日本では認識・理解が定着していないようである。石田尾博夫参照。
- (6) SH問題とは単なる個人の性的言動の問題ではなく、社会における個人間や集団における性的言動の問題である（場・環境の問題でもある）。その点ではSH問題は性差に関する社会的意識やジェンダー問題と結びついている。それらの問題への視点抜きにはSH問題も可視化されないだろう。
- (7) これは日本のジェンダー指数の低さと関係があるように思う。2019年の日本のジェンダー・ギャップ指数は153カ国中121位で、男女平等は先進諸国中、最下位である。

参考文献

- 石田尾博夫(2004)「セクシュアルハラスメントの顕在化とジェンダー問題化」『第一福祉大学研究紀要』1号
- 井上摩耶子(2013)「フェミニストカウンセラーからみるセクシュアルハラスメント」『現代思想』41(15)
- 伊藤詩織(2017)『Black Box』文芸春秋
- ウィメンズ・サポート・オフィス連(2008)『女性とパワーハラスメント：なぜ起きる、どう対処する』地方・小出版流通センター
- 河上睦子(2006)「身体テクノロジー化とジェンダー」『ジェンダー概念がひらく視界』唯物論研究協会編、青木書店
- (2009)「ハラスメントの倫理—セクシュアルハラスメントを中心に」『人間社会研究』第6号、相模女子大学人間社会学部発行
- (2020)「現代日本の〈食〉の問題とジェンダー」『ジェンダー・暴力・権力』鳴子博子編著、晃

洋書房

- 古久保さくら (2007) 「セクシュアル・ハラスメント対応における諸問題」『人権問題研究』7号
- 笹山尚人 (2012) 『それ、パワハラです』公文社新書
- 下河辺宏功 (2001) 「カウンセリングの実際—セクシュアルハラスメントを中心に」『明德雑誌』4(1)
- 三脇康生 (2013) 「ハラスメント対レジリエンスのダブルバインドを斜めに通り抜けるために」『現代思想』41(15)、2013年11月号
- 牟田和恵 (2018) 『ここからセクハラ!』集英社
- 『現代思想』(2018) (特集: 性暴力=セクハラ) 7月号
- 厚生労働省 (2018) 都道府県労働局雇用環境・均等部 (室) 「職場におけるセクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です!!」(2018 / 10)
- 厚労省 (2017) 社内研修資料: 「職場におけるハラスメント対策マニュアル~予防から事後対応までのサポートガイド~」厚生労働省委託事業、(2017 / 9): 「窓口担当者の心構え」(29頁)
- 国連 (1993) 『女性に対する暴力の撤廃に関する宣言』: 「女性への暴力」の項
- 文部省 (1999) 「セクシュアルハラスメント防止に関する規程・指針」
- 文部科学省 (2001) 「教育の現場におけるセクシュアルハラスメントへの対策について」
- 日本学術会議公開シンポジウム (2018/9/3) 「セクシュアルハラスメントをめぐる法政策の現状と課題」
- 日本哲学会編 (2018) 「ハラスメントとは何か? —哲学・倫理学からのアプローチ」〈哲学特別企画〉『哲学』第69号

[かわかみ むつこ/相模女子大学名誉教授/哲学・社会思想]