

# ハートがたくさんの村づくり

差別のない、人への思いやりを大切にする、  
明るい南阿蘇村をつくりましょう。



## 人権とはなんですか？

人権とは「すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持っている権利」であって、だれにとっても大切なもの、日常の思いやりの心によって守られなければならないものです。今回も、「セクハラ」についてお伝えします。



### ○セクハラをどうとらえるか

「セクハラは他人事ではなく自分の問題」として考えることです。なぜならセクハラは「人権問題」であり、ごく身近な問題だからです。

### ○「恋人はいるの？」と聞かれた

#### セクハラは人権問題

人種、性別、民族、年齢などを理由とした差別は、人権問題であると広く認められています。「セクハラ」も、相手の人権を無視した不快感を与える行為であり、人権問題のひとつです。

かつては、「恋人はいるの？」「そろそろ歳だね」「子どもはいつ生まれるの？」などの言葉を気軽にかけたり、男性が女性に対し挨拶代わりと称して、手で肩や腰などに触れる行為が見過ごされてきた時代もありました。当時は、そうした不快感を与える行為がセクハラとして人権問題になるという考え方がまだ少なく、言葉をかけられたり身体を触られた女性の多くは、じっと我慢したり、あるいは黙って職場から去っていたのです。

また、性的な言動については個人により受け止め方が異なるため、セクハラかどうか判断が難しいと

いう指摘もありますが、そもそも相手の気持ちを考えず「この程度なら大丈夫」という考え方が問題です。セクハラを未然に防ぐためには、他人の人権に十分配慮して行動できる一人ひとりの人権意識が重要です。

※常識や社会通念は変わるもの。昔はOKでも今はNOというものもあります。

### ○職場におけるセクハラ

ではなぜ、職場においてセクハラは起こるのでしょうか？

現在では、セクハラは女性だけでなく男性に対しても適用されていますが、かつて職場においては、女性は仕事上の仲間というよりは、しばしば性的な対象と見られる風潮がありました。それは、人間関係においても職務上の上下関係があり、女性は一般的に従属的な立場にあったことに由来します。職場内における性別による差別、そして職務上の上下関係がセクハラを生む要因となってきたのです。

女性の社会進出が常識となった現在、こうした誤った認識はすべて捨て去り、職場は「働く人の尊厳を守る場」でもあることを強く認識しなければなりません。また、職場におけるセクハラは、事業主、

管理職、従業員といった職務上の立場から考え、それぞれが自らの責任を自覚し、セクハラ防止に取り組んで行く必要があります。

#### ※職場

男女雇用機会均等法及び厚生労働省指針では、「職場と社内だけでなく、業務遂行に際しては必要な取引先の事務所、顧客の自宅、出張先、取材先、業務で使用する車内なども該当する」とされています。つまり、「職場」といってもその範囲は広いものとなっています。

#### ◎78%

平成20年度の機会均等調停会議に申請された調停は、ほとんどが女性労働者からのもので、そのうち78%はセクハラに関すること。

機会均等調停会議は労働問題の専門家で構成され、男女労働者と事業主間の紛争を調停するために必要に応じて設置されます。

※来月もセクシャル・ハラスメントによる人権侵害について、お伝えします。

村民みんなで「ハートがたくさんの村」をつくりましょう。