

セクシュアル・ハラスメントは性差別か？

広瀬裕子

I はじめに

既にアメリカにおいては、数万件のセクシュアル・ハラスメントにかかわる訴訟が提起されていると言う。裁判所はセクシュアル・ハラスメントを性差別だと明言している。だから裁判における争点は、もはやそれが性差別かどうかではなくて、それが存在したかどうかにか

目次

I	はじめに	1
II	差別という概念について	2
1	差別問題の位相	2
2	内実としての不平等	3
3	不平等の判断——差別の存否	4
4	認識された生きにくさという指標	6
5	緊急性の喚起	8
III	セクシュアル・ハラスメント裁判の判定論理	9
1	公民権法違反	9
2	EEOCのガイドライン——セクシュアル・ハラスメントの定義	10
IV	セクシュアル・ハラスメント概念の意義と限界	11
1	セクシュアル・ハラスメントは差別ではない	11
2	概念の流動性	14
3	権力とセクシュアリティ	16
V	おわりに——セクシュアリティの軌轢	17
	<編集後記>	20

ある。ということはセクシュアル・ハラスメントが性差別であるかどうかという問いは、解決済みだと言うことになる。この問題をめぐって世界の状況が既にそういう段階にある今、殊更これが性差別かどうかをテーマにすることは、余り意味がないようにも思われるかもしれない。

しかしそれは承知のうえで、やはり問うてみたいと思う。セクシュアル・ハラスメントは性差別か。もし性差別だとするならば、どうしてか。そしてそれはどういうことを意味するのか。逆にもし性差別でないならば、どうしてか。そしてその場合セクシュアル・ハラスメントとはどのような問題だと言うべきなのか。今までわれわれは両者の関係をゆっくり問い返していなかったし、両者をセットにしていくときに見落としていた側面もあったのではないかとも思う。セクシュアル・ハラスメントは性差別かという問いを、既に分かり切った解決済みの問いにして通り過ぎる前に、その問いが持つコード、世界を読み解くコードを解きほぐしてみたいと思う。

II 差別という概念について

セクシュアル・ハラスメントと差別の関係を問題にする以上、両者の概念整理から始めなければならない。日本の社会の中で定義抜きに言葉だけが流通してしまった前者については、その意味するものを確認することはもちろん必要なのだが、言葉そのものは既に広く使われていてその不当性についても共通理解ができているかに見える差別の概念に関しても、その意味するものを確認しておく必要がある。

1 差別問題の位相

ここではまず差別というものについて考えてみよう。差別が問題にされはじめてどれくらいになるのだろうか。差別は良くないことだということが共有されて日本では少なくとも数十年経っている。制度の手直しをも含めて、もろもろの改善もなされて来てはいるのだけれど、差別を告発する言説は絶えない。何故なのだろうか。改善が足りないからか。勿論それもあろう。しかし、それ以外に理由があると思われる。しかもその理由は差別がなかなか無くならないというように現象するだけでなく、不思議にも差別を告発することの強力なインパクトとなっても現象するのである。このコインの裏表のような性格は、差別問題が差別問題として成り立つ構造に由来している。

差別は何故絶えないか。結論から言ってしまう。それは、差別がオールマイティーの切

札、平等によって解決しないからなのである。「男女平等の社会を！」という、性差別問題に対する切札が、実は切札として通用しないからなのである。そして同時にこの部分にこそ、差別という概念の意義と強みがある。

一昔前と違い、男女平等を掲げて物を言うそういうスタイルは、今のわれわれの社会では奇異ではない。この主張が既成の社会に対して破壊的であるとかヒステリックな物言いだという、そういう批判は皆無とは言わないまでも、少なくとも公式の場では通用するものではなくてはならない。「男女平等の社会を！」は、今やそういう市民権を得た主張である。

そればかりでない。この主張は、今のわれわれの社会では正義を体現する、そういう意味で権力の側にすら位置づく。自由、平等を公式な原理として掲げるわれわれのこの近代社会の中で、平等を求めることは、社会を成立させている基本的な原理と価値を擁護することにほかならないからである。だから「男女平等の社会を！」というスローガンを掲げることは、われわれの社会の言説構造の中で、他に有無を言わさぬ安定した居場所を得る、そういう性格のものでもある。

しかしこの有無をいわずに正義が、万人を納得させる具体的な処方箋を出すことが出来ないという、皮肉な宿命を背負っている。

2 内実としての不平等

差別という言葉に共有された定義がある訳ではなく、言うまでもなくこの言葉を定義することそのものが大変大きな課題でもある。また一般に性差別というとき、女性に対する男性の支配という一方向の力関係を指すことも多い。そういう前提は承知のうえで、私は差別を次のように定義して使っている。

すなわち、差別とは「自らに内在した近代の平等思想に照らすことによって認識された生きにくさ」(広瀬1988)である。

平等思想に照らすことによって認識された生きにくさというように、差別は不平等のことだととらえている。このように定義することによって、差別問題が生ずる歴史段階を考慮することが出来るし⁽¹⁾、また、男性による一方的な性支配というのとは異なり、男性が不利益を被る可能性をも想定することができる。もちろん実際に女性が不利益を被る場合を問題にすることが圧倒的に多いのだが、理論的には男性の被害をも想定する必要がある。

しかし不平等=差別と割り切って考えることに戸惑いがあるだろう。不平等と言うときと、差別というときとは若干のニュアンスの違いがあると思われるからである。そのニュアンスの違いは後に触れることにして、日常生活の中でわれわれが差別と呼んでいるものを一つ一

つ吟味してみると、しかしながらそれらはやはり不平等のことなのだと考えている。

差別と言われている具体的な事例を思い浮かべてみたい。部落差別は被差別部落出身者をそうでない人達に比べて不平等な位置においたり待遇することであり、障害者差別は心身の障害をもつ人を健常者と不平等に位置づけ待遇することであり、女性差別という時は、男性に対して女性を不平等な位置に置き、不平等に待遇することであり、等々というように、われわれが差別と言うときに言及しているものは、自分が認知目撃した、あるいは伝聞した不平等のことにほかならない。

例えば職場で女性だけがお茶汲みをさせられていれば、それを性差別という問題として捕えることは十分あり得るだろう。「同じ社員であるにもかかわらず、何故女性だけが通常の業務以外に負担しなければならないのか…」というように。けれども女性も男性もローテーションを組んでお茶汲みをするならば——もちろんそのお茶汲みという仕事をローテーションを組んでまですなければならぬ業務だとするかどうかは別にして——どんなにその業務が不愉快であっても、女である自分がお茶汲みの担当に当たった時に、その不快感を性差別、あるいは女性差別という言葉で表現することはしないだろう。もしもそうするならば、それは明らかに差別という概念の不当な適用、濫用であるはずである。ここにおいて差別という言葉は無力になってしまう。

いずれの場合にも、平等な処遇でないために、また平等な待遇を受けないために生ずるものもろもの不利益、不快感等の問題を、すなわち不平等の問題をこそ、われわれは差別問題の内実だと言っているのだと言えるだろう。恐らく多くの場合「同じ人間であるにもかかわらず…」というような形での母集団を前提にして。“同じ人間であるにもかかわらず部落出身だというだけで”，“同じ人間であるにもかかわらず障害を持っているというだけで”，“同じ人間であるにもかかわらず女であるというだけで”，等々というように。

3 不平等の判断——差別の存否

“平等思想に照らして認識された生きにくさ”という差別の定義を得たことによって、それでは差別の考察が容易になったかという点、皮肉なことにそうはならない。むしろ差別という問題が困難な立ち方をしていることをわれわれは知ることになる。そしてその解決が非常に困難なことであることを知ることになる。

不平等が差別の内実だというのなら、差別を解決するためには平等にすればよいことになる。そのとおりである。しかし先にも述べたように、差別の難しさは平等で解決しないことにあるのである。この点について少し触れたいと思う。

不平等のことを差別と言うのだとはいっても、何をもって不平等というのか、何をもって不平等な位置、不平等な待遇だと見なすのか、その判断は甚だ難しい。異なることが全て差別だというわけではないからである。時には異なるものにたいして異なる対応をするのが正義であることも当然にある。2倍料金を支払った人に商品を2倍渡しても差別とは言わないが、同じ料金を支払った人の一方に商品を2倍渡したら、これは差別と言うだろう。大人と子どものバス料金が違っていても差別とは言わないが、大人同志の料金が違っていけば差別と言うだろう。これなどは異なるものには異なる対応をすることに正義を見る例だろう。

さらには、児童労働を禁止する条項や母性保護などは、児童や女性に成人男性と異なった対応をすることの方に成熟した正義を見たりするのである。

また差別の存否を判断するのに、次のような問題もある。

学力試験をするときに、試験の結果で合否を決めたり、クラスを分けたりすることは、その評価が正当であれば差別だと言わないが、ある人だけ特別に、高得点であるにもかかわらず例えば女だからと言って不合格にしたならば、もちろん差別になる。では、同じ基準で評価して、ある者を合格、ある者を不合格にすれば差別ではないかと言えば、そう言って済ませるわけにもいかない。学力試験を課すことそのものが差別だと見る見方も有り得るからである。同じ人間であるにもかかわらず、何ゆえに学力試験を課して人を評価しなければならないのかという考え方である。人に価値づけをすることそのものを人を不平等に扱うことだとする見方である。学力試験を公正な基準で評価したからといって、差別というレッテルから免れる事はできない。

同様に、先のバスの料金にしても、大人の料金と子どもの料金を分けることを差別だと見なす場合もあるだろう。同じ距離を移動するのに、なぜ大人と子どもの料金を違えるのか、それは不平等であるというように。同一の出来事が、見方によっては平等なこととなり、また不平等なことにもなる。

しかし問題はそればかりではない。たとえ明確な基準が設定できてもこの問題は解決しない。むしろ難しいのはその先である。それは当事者の評価という部分なのである。当人が何を望んでいるか、何を不条理と感じているかという点なのである。それによっても差別の存否の判断とその構造の表現の仕方は異なってくると考えなければならない。

性別役割分業を例にとって見るとこれはよく分かる。性別役割分業の典型的なライフスタイルである専業主婦という生き方を、それを望んでいる人には生きにくさだと感じられないが、それを望まない人、あるいは性別役割分業が抱える様々な問題を認識する人には集約された性差別の構造として感じられるだろう。性別役割分業が今日の性差別の構造を読み解く

場合に不可欠な視点であることは、今更言うまでもない。当事者の快不快にかかわらず性差別の源泉としての役割を担っていることは、ここで繰り返すつもりはない。しかしだからといって専業主婦を望んでする当事者に、傍から幾ら“あなたは差別のただ中にありますよ”と言っても、当人がそう思わないのであればその“思わない”という認識は無視されるべきではない。当人が無知であるとか、認識力が足りないと説明して済ませるのは簡単である。しかし差別問題を説得的に語るには、当事者においても見られるこの意見のずれを取り込むことは不可欠である。ある人が差別だといってもそうではないという人がいること、もちろん逆の場合も含めて、そこが問題なのである。⁽²⁾

4 認識された生きにくさという指標

数年前になるが、「ちびくろサンボ」の物語は黒人差別になるかどうかという議論があった。この議論が盛んになる中で、関係者の判断により「ちびくろサンボ」は絶版となり、図書館でも一般の貸し出しを停止するという事態に至った。この議論の中でひとしきり唱えられた見解に、次のようなものがある。“それが差別かどうかは議論を尽くして決めるべきだ”というものである。この慎重論には、「ちびくろサンボ」の差別性が取り上げられてすぐさま出版社が絶版にするなど、慌ただしい対応をしたことに対する危惧が背景となっている。確かに差別と言論の自由との関係、また自己規制が言論統制に結び付く危険性は、一方で無視できない大きな問題になっていることはそのとおりである。

しかしながら、言論統制の危惧を避けるために差別の判断を慎重にするというのは、表現の自由を守ったり言論統制を牽制するというだけでなく、別の意味をも持ってしまう。「ちびくろサンボ」が差別性を孕んでいると結論付けるのに躊躇するこの論理には、意図の有無には関係なく、以下のような問題が含まれると言わなければならない。

始まりはもちろん、「ちびくろサンボ」は黒人差別だという黒人たちの告発であったはずである。全ての黒人であろうが一部の黒人であろうがにかかわりなく、黒人が、今までの差別の歴史を背景にして、この物語によって差別されている不快感を持つということを訴えた。この訴えは訴えとして、否定するわけにはいかない。この痛みの感覚は、その通り受け取らなければならない。ここは重要なポイントである。だから「ちびくろサンボ」が差別かどうかを幅広い議論で判断しようという意見は、彼ら彼女らが差別を感じるという表明した感じ方に対して、本当にそれを差別感と言って良いかどうかを改めて別の人間によって判断すべきだと言っているのと同じことである。広い論議という名目で「ちびくろサンボ」によって自分が差別されているとは感じない非黒人と、あるいは中には差別されているとは感じな

い黒人もありうるだろう、いずれにしても差別を感じる当事者でない人々、つまり痛みを感じていない側、あるいはその痛みを与えているかもしれない側が本当に痛いかどうか検討してみようという、何とも倒錯した傲慢な構えにほかならない。

黒人差別の不快感を感じるという人がいれば、少なくともそれだけで「ちびくろサンボ」は差別性を帯びていると言わなければならないのである。マジョリティーの傲慢に足を掬われないようにするには、差別の存否に関して、告発する当事者の感じ方を重視する以外に方法はない。その結果得られた判断に対してその後どのような対応を取るかどうかは、改めて考えるべきことである。本を絶版にするとかしないとか、それはまた次の段階の議論として展開させることであろう。もちろんこの部分とでも、すぐさま一致した対処法が得られる訳ではないだろうが。

いずれにしても、差別の存否を判断するのにマジョリティーの傲慢がまかり通らないようにするためには、それぞれの行為に“社会のコンセンサス”を得た差別であるというお墨付きを一々張り付けるような、つまりは具体的な行為を列挙して差別を定義する方法は取ってはならないのである。

したがって、次のように言えるだろう。差別の存否を判断するのに、本人があるいは周囲が認識した生きにくさを指標にするという定義の仕方は、次のような特徴を持っていると。

第一に、この姿勢は具体的な事象を提示することをもって差別の定義にしないという姿勢、つまりこれこれこういうことをもって差別というというような定義の仕方をしないという姿勢である。更に言うならば、個々の事例について差別かどうか判断を一致させることに執着したり、判断が一致せずに分かれていることを不十分な状況だとマイナスに位置づけたりしない姿勢である。差別とはもともと、そういう判断の格闘を必要とする問題だという基本的な認識に立つ立場を、これは意味する。

第二は、意見が違った場合の判断の仕方にみられる特徴である。当事者が差別を認識していないで第三者が認識する場合、たとえば先の専業主婦のような事例と、逆に当事者が差別を訴えても周囲が認めない場合、例えば「ちびくろサンボ」の事例、この両方とも生きにくさの認識を指標とする定義に基づくならば、差別は存在すると判断しなければならない。当事者が認識しなくても差別は構造的に認識することができる⁽³⁾、周囲が認識しなくても当事者が差別としての痛みを感じているのであれば、それは差別だと判断しなければならないという立場である。差別の成り立ちは一元的にとらえることはできない。社会構造の中であくまでもマイノリティーによって認識された生きにくさという形で、流動的に立ち現れるものなのである。

5 緊急性の喚起

私はこの点に差別を告発することの独特の意味を見ている。

当たり前になっている事柄の中に理不尽はある。周囲が理不尽だと思わずに振る舞うことが自分にとって納得しがたい痛みになって感じられてしまう辛さがある。直感的に感じられた不平等という辛さが原初的に認識された差別である。その辛さは、公言せずにそのまま黙ってしまいがちになる。なぜならそれを公言したとしても、周囲に理解されない、それを理解してもらうために消耗する辛さが加わるだけだから。周知一致して痛みだと認識される場合はむしろ声を上げ易いかも。しかしその理不尽に伴う痛みをかみ殺して我慢しごまかしてしまうのではなく、何はともあれその不平等は痛いと言う。差別の告発とはこういうことだと思う。

多くの人にその痛みが理解されるかどうかはさておいて、自分は痛いのだと声を上げる。声を上げない限り、その痛みは社会的な場で認識される事なく、だから存在しないものごとく通り過ぎて済まされてしまう。現行の権力関係、価値基準で痛みを感じない人々の文化、つまりはマジョリティーの文化は、自らのコード内にその痛みを名付ける言葉をもたない。痛いということを公言して初めてその痛みは社会の中に存在することになる。この理解されない消耗の段階を経なければ、差別は社会的に認知されることはない。

差別を告発する側は、社会の中でのマイノリティーとしての位置にあることに存立の根拠を持つ。しかし差別の告発という事態は、優位劣位の力関係を逆転する働きをもする。差別の指摘は、マジョリティーに甘んじる者たちに社会正義の欠如を突き付けることでもあるからである。だからこれは、痛みを共有する者たちと、その痛みを想像できる者たちの間に共感を生んだり、お互いの連帯を促す言葉として機能する一方で、逆にその痛みを共有しない者たちの強い反感とその裏返しの嘲笑を生むことにもなる。

ただこの不平等を正す社会正義は、反論を許さぬ正義でありながら、先に見たように明確なコンセンサスを作ることは難しいという、矛盾した性格も持っている。この矛盾が、世間には時として不条理な進撃性となって受け取られることにもなる。この進撃的作用と突然の力関係の逆転に、マジョリティーの側はうろたえることになる。しかしこれは差別という概念の過剰な適用や、濫用なのではない。これはそもそも差別を告発するということに初めから想定されていた、起こるべくして起こる事態でもある。なぜならば、差別を問題にすることはマジョリティーの価値観に対する異議申し立てにほかならないからである。それまでの常識に異を唱えるという点が、差別を告発することが持つ重要な意味でもあるのだから、それまでのマジョリティーの価値観との間に衝突を生むことは、当然予想される。

だから差別というのは、社会的に不当であることを説明する論理として機能するだけでな

く、今まで認知されなかったきた不当な事態を好悪取り混ぜた反応を伴いながら強力にアピールする機能を持つ。そういう性質と力を差別という概念は持っている。社会的に“不当に”扱われている者の急場の叫びとして、問題を他者に伝える方策として、極めてプラクティカルな機能である。その、痛みを認知するという緊急性に応える重要な役割は、今のところ他に代え難い貴重なものである。

だから“不平等”という言葉だけでは見過ごされがちな部分、即ち何を不平等というのかに関して具体的なコンセンサスが得られにくいという、平等—不平等に関して内実が明確でないという部分、そしてそれゆえに周囲との間の溝を埋めきれずに被差別者を苦しめる不条理感と怨念、そういうものを差別という言葉は引き受けている。

III セクシュアル・ハラスメント裁判の判定論理

差別とセクシュアル・ハラスメントをクロスさせ始めたのは、裁判の場であった。1970年代からアメリカにおいては、この種の事件が裁判に持ち込まれるようになる。訴訟を起こすことが日本に比べて遥かに日常的であるという、アメリカの事情もこの背景にはある。

これら裁判が展開する過程の中でセクシュアル・ハラスメントに関する問題性が理解され、それに対する対応の仕方も共有されてきた。したがってこの問題は裁判抜きには語れない事情がある。公民権法違反としての性差別の概念と、被害者の感じ方を重視するというセクシュアル・ハラスメントの定義が統合されるのもこの過程である。

1 公民権法違反

裁判においては当初からセクシュアル・ハラスメントが独自の概念として認められていたわけではない。よってその不当性も認められていたわけではない。個々のいやがらせの事例は職場の労働環境の問題とは考えられずに、個人的な問題として処理された。ましてやこれが職場における性差別ととらえられはしなかった。事態は1970年代の半ば、ウィリアムズ事件において変わり始める。上司の性的な要求を拒否した女性労働者が、さまざまないやがらせの後、最終的に解雇された事件である。ワシントン D.C. の連邦地方裁判所は、この事件を1964年の公民権法第7編703条で禁止している性を理由にした雇用条件における差別に当たるとして、その違法性を認めた。つまり法的にはセクシュアル・ハラスメントは公民権法第7編違反という意味で性差別だと断言されるのである。これ以後、裁判所における審議には、セクシュアル・ハラスメントを性差別として見なし、そういう前提でいやがらせの存否を判

断するという方法が定着して来ることになる。“性を理由にした雇用の場における性差別”，裁判所はセクシュアル・ハラスメントと差別をまずこのようにクロスさせた。

2 EEOC のガイドライン —— セクシュアル・ハラスメントの定義

公民権法第 7 編のほかにもう一つ、裁判の判断に影響を与えたのが EEOC のガイドラインである。1980年、アメリカの EEOC（雇用機会均等委員会）がセクシュアル・ハラスメントに関するガイドラインを出している。どのような行為を以てセクシュアル・ハラスメントというのかを定義したこのガイドラインは、その後の裁判に大きな影響を及ぼした。この定義の特徴は、“本人が歓迎していない、つまり望んでいない”という被害者の感じ方を一つの判断要素としたことである。すなわちガイドラインは次のように述べる。

「歓迎されない性的言い寄り，性的好みの要求，その他言葉による，また身体的な性的事柄が，次のような場合にセクシュアル・ハラスメントになる。①その種の意向に従うことが公然にであれ暗黙にであれ，個人の雇用関係を形成する場合，②個人がその種の意向に従うあるいは拒絶することが，その個人に影響する職業上の決定をするときの考慮材料にされる場合，③その種の意向が個人の職業活動に対してかなり介入する目的や効果，あるいは職場環境に脅迫的，敵対的，侮辱的な雰囲気を作る目的や効果をもっている場合。」

賃金，雇用機会，職務内容のような経済的な要因ばかりでなく，性的な事柄を手段にすることも，雇用者の労働環境を悪化させることになるのだということを，このガイドラインは明確に指示している。性的な事柄には肉体関係を持つことを条件に昇進を保障するようないわゆる代償型のセクシュアル・ハラスメントから，性的な冗談を言うといった環境型のものまでこれには広く含まれる。そして悪化させたかどうかを判断するのに，被害者がそれを望んでいたかどうかを一つの重要な要素としたのである。

このガイドラインを実際に判断基準に使ったのが，1986年のヴィンソン事件連邦最高裁判所判決である。この判決は連邦最高裁が初めてセクシュアル・ハラスメントの違法性を断じたことで知られるものであるが，それ以外にもこの判決に関しては次の二点を押えておかなければならない。第 1 にセクシュアル・ハラスメントの有無を判断するのに，雇用上の経済的不利益を生ずるか否かにかかわらず，また加害者がそれを意図していたかどうかにかかわらず，当人が不快に感じたかいなかを基準にした点，つまり全面的に EEOC のガイドラインに依拠している点である。第 2 にそうすることによって判断を下す裁判所自身を「主観」「客観」のダブルバインドにおくことになった点である。

加害者の意図のいかんにかかわらず被害者が不快感，痛みを訴えた事実そのものを認める

べきことは当然のことではある。それが必ずしも物質的な不利益として現れるのでなくとも、そのとおりである。それゆえ裁判所が EEOC のガイドラインに依拠することは、裁判所がセクシュアル・ハラスメントの何たるかについて理解し始めたということでもある。

しかしそれは、裁判所にとって新たな難題を抱え込んだことでもある。当人の意に反するという甚だ「主観的」な事柄を、「客観的」な判断を要求される公権力がどのような担保を設定してバックアップするか。本人の感じ方を徹底して重視すれば、恐らく人々に同意を得られないケースも多出するであろうし、世間のコンセンサスの得られるような判断ばかりするのでは、その事件をセクシュアル・ハラスメントとして扱う意味がなくなってしまう。このヴィンソン事件の連邦最高裁判決は原告の勝訴を謳った一方で、「雇用条件を変更し、また侮蔑的な労働環境を作り出すほど十分重大もしくは徹底したもの」でなければならないという、一種「客観的」な基準の必要をも述べている。これは取りも直さず、被害者当人の感じ方を基軸にするという宣言はしたものの、そうすることが必ずしも社会的なコンセンサスを得ることにはならないという当然予想される事態を考慮して、この相矛盾する要素になんらかの当座の折り合いを付ける必要に苦慮した跡である。

この第 2 の点に関しては小論で深く触れるつもりはない。ただ、司法が余り自分に似つかわしくない役割に関わり初めてしまったということだけ指摘しておく。

以後、このような観点で出された各種判決は、この点に様々な工夫を凝らすことになる⁽⁴⁾。

IV セクシュアル・ハラスメント概念の意義と限界

1 セクシュアル・ハラスメントは差別ではない

職場環境の悪化を伴うもろもろの性的なアプローチで、本人が望まないものをセクシュアル・ハラスメントとした EEOC の定義は、この問題のポイントがどこにあるかを端的に示した。そして裁判所が自らに課せられている「客観性」という使命にもかかわらずこの定義を採用したことは、社会的にこの定義を共通理解としていく上で大きな影響力をもった。その裁判所が EEOC の定義を採用する一方で、公民権法違反という意味でセクシュアル・ハラスメントを性差別だと位置づけた、つまり両概念をクロスさせたことは先に見た。

そこで小論が冒頭に掲げたテーマに戻ろう。セクシュアル・ハラスメントは性差別かどうか。小論の答えは否である。裁判の場で既にこのセクシュアル・ハラスメントが性差別だとされているとしても、否である。これは小論が提示した定義に則って否だというだけでなく、世間で通常言われている、一方的に女性が男性から受ける抑圧を性差別ととらえる捕え方に

照らしても否である。

両者をクロスさせた裁判所の論理が間違っているというのではない。それは当面の不利益を処理するための、——もちろん裁判の場において——一つの戦略として立てられたものであると理解すべきであって、その限りの有効性は否定すべくもない。あるいは運動上の意義を否定しようというのでもない。百歩譲って運動上の有効性に依拠するとするならば、次のように言い換えても良い。セクシュアル・ハラスメントを差別とクロスさせることの意義と同時に、限界もあるのではないかと。あるいは、両概念には共通する部分と同時に、決定的に異にする部分があると言った方が誤解がないかも知れない。そしてその決定的に異にする部分にこそセクシュアル・ハラスメントが提起した問題の意義と特徴があるのだと考えている。

両者に共通する所はもちろん“緊急性の喚起”である。既成の制度なり価値観によって被っている生きにくさを告発するという共通点、そのマジョリティーに対して異論の声を上げる緊急性は双方の要でもある。だから被害者がどのように感じているかという甚だ個別のこだわりを依拠して問題を立てるといふ共通点に目を向けるならばセクシュアル・ハラスメントと性差別は大変類似した問題に見える。さらにセクシュアル・ハラスメントの不当性を差別という有無をいわずに不当性によって説明することも、運動論としては十分有効である。差別という言葉が既に市民権を得た言葉であるということも、運動の有効性を高める。その構造の類似性と運動上の意義を承知しながらも、やはりその異なる部分にこそ、意義を見たいのである。

被害者の圧倒的多くが女性であり、しかもその殆どが男性からの行為によって傷ついているという構図は、確かにこの問題を性差別（もっと具体的には女性差別）として語るリアリティーを用意している。この目の前の状況に配慮するならば、日々苦しんでいる多くの女性がその苦しみの不当性を叫ぶために、その痛みを性差別として訴えることは十分インパクトのあることである。差別を提起する際に発揮される緊急性の機能が、この場合には有効に利用されることでもある。

しかし女の被害を想定して始まったこの問題も、次第次第に複雑さを呈して来ている。女が加害者で、男が被害者である場合の裁判ケースも登場した。男女の間だけでなく、男に対する男の、同様に女に対する女のハラスメントのケースも存在する。理論的な厳密さとしてだけではなく、近い将来を視野に入れて考える場合においても、男性から女性になされるといふ一方的ないやがらせのパターンでないものをも、無視する訳にはいなくなっているのである。これは、性差別は男から女に対する一方的な抑圧であるという、通常流通している

差別概念を援用する方法が、まずはこの問題に関しての神通力を持ち切れなくなる事態を予想させるものである。

あるいは、次のような反論もあるだろう。被害者の割合を見れば圧倒的に女性が多いではないかという反論である。それに対しては、問題は数なのではないと言わなければならないだろう。女性を想定してみればよい。いやがらせに対して拒否の声を上げるのがもしも少数だったらその痛みを軽んじて良いということではないし、多数だから重要な問題だというのでもないだろう。また被害に会い易いタイプの人を特定して、その人達の被害を特に意味の大きいものとして重視するようなことをするのが趣旨でもないはずである。

もちろん何故被害者の圧倒的多数が女性になるのかというメカニズムを明らかにすることは必要であろう。しかしこの問題の提起は、そもそもひとのセクシュアリティを意図的に、あるいは意図しなくとも、傷つけることはいけないことなのだとということ、そしてそれによって傷つく人の痛みは蔑ろにできるものではないのだということ、社会に知らせることが画期的なポイントではないのか。今まで知られていた労働環境を改善するための項目、例えば雇用昇進における機会の均等、賃金差別の禁止、結婚出産による退職の強要の禁止、男女別定年制の廃止、等々というカテゴリーでは捕え切れない質の問題を提起したのがセクシュアル・ハラスメントなのである。そうでなければ、わざわざ馴染みのない概念を創出してまで論じる必要はない。上司によるいやがらせは職場の権力の濫用として語れば足りし、環境型のいやがらせは労働環境の整備や職場のアメニティーの問題として語れば足りる。

だからもしも男性の被害者を少数であるという理由で例外にしてしまうとすれば、この新たに提起されたセクシュアリティの問題を一方向になされる女性差別という問題に狭めてしまうだけでなく、多数者の感じ方と価値観に基準を置き、少数者のそれを例外としてすませるような、結局は多数少数の数の論理でセクシュアリティを説明してしまうことになってしまう。“そのくらいのことに目くじらを立てることはないではないか”というあのマジョリティの横暴とどこに違いがあろう。だからもし、セクシュアル・ハラスメントは男性による女性の抑圧という通俗的な意味での性差別だと位置づけてしまうと、男性の被害者を視野に入れることはできなくなってしまうのである。つまりそういう意味での性差別だと位置づけてはならない。

と同様に、被害者を女性に限定しない、性による“不平等”という意味での性差別だということもできない。一方的な男性支配とは異なる不平等を軸にした小論の定義、すなわち「平等思想に照らすことによって認識された生きにくさ」という定義は、必ずしも被害者を女性に限るわけではないから男性の被害者の登場にも対応し得る。しかし、この定義ですら適用

できないのは、差別を不平等だととらえるとする、平等にいやがらせを受ける事態の不快を問題にすることができなくなるからである（ちなみに、先の通俗的な性差別の考え方では、男性が“平等”に被害者になることそのものが想定できない）。これに関しては再度お茶汲みの例に帰って考えてみれば良い。女性にだけ課されて不愉快なお茶汲みも、男女ローテーションを組んでやったならばもはや性差別の不快感とは言えなくなってしまったことと同様なのである。あるいはまた次のような場合を想定しても良い。職場の男性上司が、女性の部下である自分と男性の部下である同僚の両方にいやがらせをはたらいでいるような場合である。それを性による不平等である性差別として問題にすることは難しい。けれどやはりその行為による不快は、性によるいやがらせには違いない。セクシュアル・ハラスメントは女性だけがいやがらせを受けるから不愉快だったのではない。セクシュアル・ハラスメントの告発の行く先は、この体験に関して平等を保障せよと言うことではない。平等に被害を受ければいやがらせにまつわる痛みはなくなるというわけではないだろう。

先の数の論理と同じように、つまり少数だから問題になったりあるいは逆にならなくなったりするのではないのと同じように、これも女性だけが、又自分だけが被害にあっているから不快なのではないし、男性が同様に被害者になったとしても、自分以外の人が被害者になったとしても、やはり自分は引き続き不快なのである。

セクシュアル・ハラスメントの告発は、ただ性差別の不当性を今までの事例に加えて示したというだけでなく、不快が認知される概念を新たに創出したというところにあるのである。今まで職場で余りその不当性に注目されてこなかった行為、ひとのセクシュアリティを傷つけるような行為のまさにその不当性を認知させようとしていることなのである。いずれにしても、セクシュアル・ハラスメントの問題提起を差別、不平等の問題として処理することは、その一面に光を当てたことにしかならず、重要な部分を見過ごしてしまうことになると言わなければならない。

2 概念の流動性

セクシュアル・ハラスメントを不平等の問題にしないということは、この問題の重要性を否定することではない。もちろん性による不平等の告発という、現在使われている追及方法の限界を言うことは、告発力を弱体化させるかに見える。しかし小論は、当事者の特徴や行為の特徴などマニュアルのように特定できない流動性に、この概念の強みと存在価値があると見ている。

ひとの性的な部分を話題にすることが、当たり前に見識なことであるという共通認識が

あるならば、とりたててそれをセクシュアル・ハラスメントだと言わなければならないこともない。それぞれの固有な出来事として、マナーに反したというただそれだけで、不見識なことなのである。われわれがこの概念を必要としたのは、ほかならぬ、職場においてセクシュアリティを侵害したり性的な誹謗中傷をすることが不正だと考えられていなかったからであり、性的な部分を取り沙汰することが個人的なトラブルに止まらない社会的な不正義だと考えられていなかったからなのである。

いやがらせの定義をたとえば“男性から女性に対する云々”というような具体的な形——例えば、接待の給仕係に女子社員を使うこと、社員旅行で女子社員に浴衣を強要すること、あるいはまた化粧や服装をむやみに誉めたり話題にすること、食事などに誘うこと、等々という形——で示せば、なるほど、やってはいけないことのイメージ、人を不愉快にさせている行為のイメージ、糾弾の対象になっている行為のイメージを分かり易く共有するうえでは有効であるかも知れない。しかしこれに対して、それらを字義どりに回避するマニュアルで行動するのであれば、何ゆえセクシュアル・ハラスメントがこれ程までに問題にされなければならないのかという基本的な認識を素通りしてしまうことになる。

改めて言うまでもなく、服装を誉めたり食事に誘うという行為そのものが問題なのではない。ある特定の状況で、ある特定の人物からそういう行為をされるのが問題なのである。難しさは、その状況を読むことなのである。悪意を込めて相手にいやがらせをする場合ここでは問題にする必要はない。それはそれだけで悪いことだからである。本人に必ずしも悪意があるのでない場合に、この問題の難しさがある。自分にとって自然に振る舞っている、あるいは好意的に振る舞っている事柄が、必ずしも誰にとってもその通りにとらえられるかどうか分からない。この違和、ずれの部分が結果的にはいやがらせという形で現れてくるからである。自分の趣味趣向がどのくらいその場で通るか、その通り具合と抑圧のされ具合をセクシュアル・ハラスメントは問題にしている。

一方、今まで当たり前とされる行為の中で、自分が感じている痛みの意味も特定できず泣寝入りしていた多くの被害者たちは、その痛みを明確に認識できるセクシュアル・ハラスメントという概念を手にしたことになる。そして自分だけで苦しむことはないという行動の可能性を知った。とにかく自分が痛いと感じたら声を上げる。もちろんそれまで誰もまともに問題にしなかったようなことが、突如糾弾されることになるのであるから、混乱は起こる。週刊誌を中心としたメディアが“セクハラ”と名づけて、揶揄しながら面白おかしく取り上げたものこの点である。しかし新たな概念の定着は、この混乱なくして成し得ない。この混乱の過程こそが、この問題の提起が目的とする所だと考えるべきである。ここにセクシュア

ル・ハラスメントという新たな概念を用いる意義がある。

いずれにしても、この問題の提起は、まず第1に、今まで個人的な事柄として処理して済まされたセクシュアリティに、職場の労働環境の問題として光を当てたという意味を持ち、そして第2に、それは、個々人の感じ方を重視するという甚だ「主観的」な要素に依拠するために、それまで当然視されたマジョリティの価値観を告発するにしても「客観的」な指標を作りにくいという性格をもち、またそれゆえ第3に、社会的な強いインパクトと価値の流動とを用意し、新たな社会的不正の概念を作るという作用を齎すのである。

3 権力とセクシュアリティ

ところで実際多くのセクシュアル・ハラスメントのケースに職場の権力が絡んだことは、この問題の一面を単純化して見せた。それは相手に対するセクシュアリティの侵害がどのような場合に起こり易いか、その可能性を端的に浮かび上がらせているからである。

いやがらせの加害者として事件に登場する人々は、いつでもどこでも誰にでもそのような行為をする訳ではあるまい。部下に対していやがらせを働いた職場の上司にしても、公式なパーティーで女性議員の胸をわしづかみにした男性県議会議員も、そうだろう。一般的にいやがらせと見なされる行為は、おそらく力関係で自分よりも上位に位置づくと理解する者に対しては、自粛する類いのものではあるまいか。相手に粗相の無いようにと気遣っている関係にあっては、デリケートに神経を働かせ、自粛するような事柄ではあるまいか。

ふと相手の人格の重さに対する配慮が欠如するときに、相手の意向に無頓着に自分の都合や趣味趣向が大手を振る。人格の重みに対する配慮が十分でない児童生徒に対する教員からのハラスメントなどは、その端的な例でもある。権力は人を傲慢にする時がある。

それゆえ、職場の権力関係の中で多くの場合女性が下位に位置づくことが、女性の被害を多くしている一因でもある。しかし一方でわれわれは、権力の場合から女性を排除する人事慣行に対して、それを不当であるという告発もしている。女性も管理職につくべきだという主張もしている。セクシュアル・ハラスメントが往々にして職場の権力を背景にしたセクシュアリティの侵害として現れることが多いのならば、この方向は、当然女性にもその加害者の位置につく可能性を作り出すことでもある。

既に多くの女性が働いている学校を舞台にして、女性教員から男子生徒に対する加害が幾つも報告されている(門野1990)。女性が職場の権力を手にした場合、セクシュアル・ハラスメントの加害者にならない保証はどこにもない。今の所女性の加害者が目立たない一つの理由は、権力を握る女性が少ないということに付随すると思われる。

V おわりに——セクシュアリティの軋轢

ひとのセクシュアリティの質に優劣はない。相手の厭がることをするのは話にならない。それは「モラル」の基準に照らして自他ともに「悪」だと認めることであって、「悪いことは止めましょう」と言えば済む。しかし、日常的なセクシュアル・ハラスメント問題の難しさは、加害者とされる側が必ずしも自分の行為を「悪」だと自認して行っているわけではないことなのである。上司から再三食事に誘われて不快に感じている被害者である職員のセクシュアリティと、その職員を是非食事に誘いたいと思っている上司のセクシュアリティ(多少その鈍感さを指摘することはできるだろうが)と、その喜怒哀楽に価値の差はない。その感じ方に偽りはないとしなければならぬ。被害者の不快も不快だし、その職員からいつも断られる上司の無念も無念である。

この、双方に痛みを生じているこの事態を、セクシュアル・ハラスメントは社会的経済的不利益を被った側、権力関係の下位にある側のセクシュアリティを擁護し、その相手側のセクシュアリティを糾弾することを当面は目指している。現象の仕方によって救済されるセクシュアリティと糾弾されるセクシュアリティを分別する方法を、この構図は齎している。そしてセクシュアリティ同志の軋轢に際しては、被害者の側のセクシュアリティが加害者の側のその呪縛になることによって問題の解決を図る、あるいは図るべきだというのが、今のところのセクシュアル・ハラスメントの問題構成である。たとえもし、こうすることによってゆくゆくは、より良い男女の関係を社会の中に作って行きましょうというのであるなら、あるいはそれができるとするのであるなら、セクシュアル・ハラスメントが加害者のセクシュアリティを糾弾し尽くした後で、今度われわれが問題にしなければならぬのは新たに掲げられる“より良き倫理性”の呪縛ということになる。万人の調和した軋轢のないセクシュアリティは、虚構だからである。

(小論は、明石書店から出版予定の、セクシュアル・ハラスメントをテーマにした単行本に所収予定の同主題の拙稿に、一部加筆修正したものである。)

〔引用文献〕

広瀬裕子『『男女平等論』の批判的再考』岡村達雄編『現代の教育理論』社会評論社、1988、所収

門野晴子『スクールセクシャルハラスメント』学陽書房、1990

職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会編『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、1992

【注】

(1) 次のような問いを思い出してみたい。差別の起源はどこにあるのか。前近代に差別はあったか。これらの問いにこの定義を当て嵌めて答えるならば、前近代に差別はなかったと答えることになる。そして差別問題の始まりは平等という概念を手にした近代なのである。平等になっていない状態、つまり不平等のことを差別だというのならば、平等という概念なしには差別は認識されないということになる。差別の不当性は、社会正義の概念である平等が実現していないことの不当性として、平等の欠如として認識されたものだからである。平等という概念が共有されていない場で、また平等が当たり前の社会正義だと考えられない状況では、不平等が不当なことだという共通した理解が生ずることはあり得ない。

平等を社会正義の規範としてもっていなかった前近代、あるいは近代以外の社会をわれわれが見渡して、われわれの目に差別として映る事柄をわれわれが差別として見いだすことは十分有り得る。かつての身分制度やイスラム世界の女性の地位のように。けれども、それらの社会の当事者たちがわれわれと同じようにそれを社会正義に反する不当なことだと考えていたかどうかとなると話はそれほど単純ではない。

そういうものとしてしか生きる術を知らず、自分の共同体を越えるスケールの価値観など思いもよらないような状況では、「差別のごとき事柄」がたとえ好ましい状況だと考えられていなかったとしても、そのような制度と共に生きるしかなかったのではないかと予想される。たとえもし何等かの不快感——生きにくさと呼べるようなもの——を感じていたとしても、恐らくその不快感は、不当なものというよりは運命だと考えられたり、神の罰だと考えられたりというように、社会的不当性とは違ったとらえられかたをしていたらろうと考えられる。差別問題に関してはこの人々の認識というものを重視しなければならない。

(2) 性別役割分業を望む人がそれを性差別だと考えないとしても、第三者にそれを差別構造だと認識する人がいればやはりそこには差別が存在すると、筆者は考えている。この場合、望む当事者には「対面的差別」は見られないが、「構造的差別」が存在するというような捕らえ方をしている。
(広瀬1988参照)

(3) 注2参照

(4) ある判決は、リーズナブル・パースンという概念を設定し、世間の一般常識に照らして「歓迎しない」ものであるかどうかという手続きで判断する手法を取った。また別の判決では、このリーズナブル・パースンという概念に対してリーズナブル・ウーマンという概念を対置させた。専ら男性から女性に対して行われるいやがらせに対して、男性と女性では受け取り方が違うはずであるという観点からである。日本のセクシュアル・ハラスメント裁判でも、同様の問題が指摘されている。1992年4月に判決が出された福岡の裁判は、日本ではじめてセクシュアル・ハラスメントを全面に出して争い、しかも原告が勝訴した裁判として知られている。この中で原告が主張するセクシュアル・ハラスメント成立の三要件、すなわち「性的な言動であること」、「相手方の意に反するものであること」、「労働環境や労働条件に悪い影響を与えること」の中身に対して、被告側準備書面は次のように反論している。すなわち「いずれも違法性の判断基準としては抽象的、主観的であ

り、極めて不明確、不十分な基準」であるという点、つまり違法性を判断する為の明確な基準がないという点である。また更に次のように言う。「原告主張のセクシュアル・ハラスメントが、法的に成熟した概念として不法行為の一類型であるためには、少なくとも違法性の判断基準として、例えば、前記アメリカ判例にあるような、当該行為が被害者の雇用条件を変更し、そして不快な労働環境をもたらすに足るほど十分に重大もしくは徹底したものであるかどうかといったより明確な基準を付加していくことにより、違法といえるだけの実質を備えているかどうか、即ち、誰がみても法的に許されないといえるかどうかを厳正に判断していくことが必要である」(職場での性的いやがらせと闘う裁判を支援する会編1992、参照)。このことに対して判決は、直接の言及はしていない。

[Abstract]

Is Sexual Harassment Sexual Discrimination ?

I INTRODUCTION

II About the Concept of Discrimination

- 1 The Phase of Discrimination Problems
- 2 Inequality as It's Reality
- 3 Judging Inequality — Existence or Nonexistence of Discrimination
- 4 An Index as Recognized Uneasiness of Living
- 5 Arousing of Emergency

III Logic of Judgement Seen in the Sexual Harassment Courts

- 1 Against The Civil Rights Act
- 2 Guideline of EEOC — A Definition of Sexual Harassment

IV A Meaning and a Limit of the Concept of Sexual Harassment

- 1 Sexual Harassment isn't Discrimination
- 2 Fluidity of the Concept
- 3 Power and Sexuality

V AFTERWORD — Friction of Sexuality

When we say “sexual discrimination”, we obviously or not obviously refer to inequality of men and women, usually women’s inequality to men. The concept of discrimination is to be defined as inequality. From this reality, we may say that in the direction of equality we can get the final solution of discrimination problems.

So the question which comes to us here is, whether sexual harassment is an inequality problem or not. The answer would be “no”. Both concepts of course have similar functions - to arouse the majorities’ “recognition of emergency” about the

problems. But the important point which I have to emphasize more here is not their similarity but the difference between them.

What the concept of sexual harassment has brought forward is, in other words, the *raison d'être* of this new concept is, that harming one's sexuality should be regarded as social injustice, as matter of course not only women's sexuality but anyone's.

In various occasions sexuality problems show us that those problems are unfolded precisely on the different phases from those of equality-inequality problems. The feeling of sexuality uneasiness is not fully involved in the feeling of inequality, but large part of it should be considered to result from the friction between one's emotion and the value given from outside society.

Furthermore what we also shouldn't ignore is the fact that even if we establish the equal relationship of men and women, we still have to think of the possibly remaining situation that both men and women feel equally uneasy. The main point which we have to think about here concerning the concept of sexuality is this issue.

Therefore we cannot but say that uneasiness of sexuality cannot be fully understood as matters of equal-unequal relationship of men and women. We have to emphasize that what the concept of sexual harassment has newly brought up is not the social injustice of inequality but the social injustice of harming one's sexuality.

On this analysis, I have to say that we must not regard the sexual harassment problems as to end up as discrimination problems.

<編集後記>

セクシュアル・ハラスメント, 略して「セクハラ」。すでに市民権を得た「言葉」だと思う。それでは「セクハラ」とはどのような概念なのだろうか? 残念ながら, 不勉強な編集子には即答できる問題ではない。広瀬論文は, 編集子が抱くこの素朴な疑問に明確な回答を寄せてくれている。それにしても人類永遠の課題である「権力」や「セクシュアリティ」と複雑に結びついた「ハラスメント」は, 「加害者とされる側が必ずしも自分の行為を『悪』だと自認して行っているわけでない」だけに, かなり厄介な問題である。感受性の豊かな「やさしい社会」の創造を願うとともに, 広瀬氏の近著に期待したい。(H.O.)

神奈川県川崎市多摩区東三田2丁目1番1号 電話 (044)911-1089

専修大学社会科学研究所

(発行者) 麻島 昭一

製作 佐藤印刷株式会社

東京都渋谷区神宮前2-10-2 電話 (03)3404-2561
