

最近の歯科衛生

カウンセリングの実際
ーセクシュアル・ハラスメントを中心にー

下河辺 宏 功
明倫短期大学 学生相談室長

Practice of Counseling and Sexual Harassment

Hirokata Shimokobe
Chief of Student Advisers, Meirin College

要 旨

近年、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）は大学内あるいは職場において多発しており対応に苦慮している。文部省（現、文部科学省）は先にセクハラ防止に関する規定を定め各大学に自粛を促した。本講演ではセクハラについて理解を深めるために事例を紹介し、ロジャースの非指示的カウンセリングを中心に、セクハラを想定したカウンセリングの実習を試みた。また、セクハラを未然に防止するための心構えについて言及した。

キーワード：セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメント、カウンセリング、ロール・プレイ

Key words : Sexual harassment, Gender harassment, Counselling, Role play

はじめに

我が国でセクシュアル・ハラスメントという言葉が話題になったのは1990年頃である。その後10年を経てようやく、男女雇用機会均等法、すなわち、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（1999年）の中にセクシュアル・ハラスメントに関連して、事業主の配慮する義務が法制化されるに至った。契機となったのは京都大学教授（1993年）の事件をはじめとし、米国三菱自動車製造（1996年）の事件、数多くのセクシュアル・ハラスメント関連事件、あるいはさまざまな相談窓口

や会社の人事部などに寄せられた「現実の女性の声」である。平成11年、文部省は「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規定」（平成11年3月30日制定文部省訓令第4号）を定め各大学に自粛を促した。

現在、小、中学校、高等学校をはじめ大学における、登校拒否、長期欠席、校内暴力、無気力化あるいはセクシュアル・ハラスメントなどが社会問題となりマスコミに大きく取りあげられている。このような問題が報道されるたびにカウンセリングとかカウンセラーという言葉が聞かれ、その重要性が指摘されるようになった。

本稿では、セクシュアル・ハラスメント及びカウンセリングの概要について述べ、カウンセリング技法の一端を紹介する。セクシュアル・ハラスメントとはどういうことか、カウンセリングとはどういうものかについて理解を深めていただければ望外の幸せである。

なお、本稿の内容は明倫短期大学研究会（平成12年7月13日）に発表したものである。

I セクシュアル・ハラスメントについて

1. 定義

上記の文部省の規定では、セクシュアル・ハラスメントを次のように定義している。

一 セクシュアル・ハラスメント 職員が他の職員、学生等及び関係者を不快にさせる性的な言動並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

二 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題
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等の修学上の環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントの対応に起因して職員が就労上の又は学生等が就学上の不利益を受けること

ここでいう性的な言動とは、狭義の意味ではセクシュアル（生物学的な性別）・ハラスメント、すなわち、性的要求・関心に基づくものをいう。例えば、身体にさわる、性的ジョークなど。広義の意味では、さらにジェンダー（文化的・社会的に形成された性別）・ハラスメント、すなわち、性別に基づく差別的言動、例えば、女性にお茶くみ、掃除、私用などをさせる、男のくせに根性がない、女のくせに・・・、女には仕事を任せられないなどの言動を意味する。

2. 分類

セクシュアル・ハラスメントには対価型（地位利用型）セクシュアル・ハラスメントと環境型セクシュアル・ハラスメントに分類される¹⁾。これらについて以下に説明する。

対価型（地位利用型） いうことをきけば給料をアップしてあげよう、昇進してあげよう、いうことをきかないなら辞めてもらう、配置替えをする、あるいは地位を利用した性的要求などの言動がこのタイプである。

ここで注意すべきは、対価を明らかに提示しなくても職務上の地位を利用して（自分は意識しなくても）相手を断れない状況に置く場合があることである。

環境型 抱きつく、胸や腰に触る、性的噂を流す、言葉による性的いやがらせをする、ヌード写真を掲示する、職場内における度を越えた男女関係など、就労上他者を不快にさせる言動がこのタイプである。

このようなことは、些細なこととして見過ごしてはならない。何故なら人それぞれセクシュアル・ハラスメントに対する感じ方や捉え方が異なり、人権にかかわる問題であり（憲法十三、二十四条後述）、企業にあっては管理監督責任にかかわる問題（民法705、715条後述）だからである。この数年、セクシュアル・ハラスメントに関する訴訟が激増しており、殆どが加害者側の敗訴になっている。

3. 職場や大学で起きやすいセクシュアル・ハラスメント

以下、職場で起こりやすいセクシュアル・ハラスメントについて挙げてみる。

1) 大企業より中小企業で起きやすい。アットホームな雰囲気を勘違いし、ついなれなれしく振る舞ってしまう。加害者が事業主や上司の場合被害者は極めて弱い立場にある。

2) 女子学生を教員達が性的欲望の対象として見る場合がある。教える教えられるは支配被支配の関係にあり容易に拒むことができない。

3) 施設、福祉現場はより閉鎖的社会であり隠蔽されがちである。介護の関係は支配被支配の関係にあるが、それが逆転する場合もあることに注意する。

4) 男女を問わず起こりうる。同性間の対価型セクシュアル・ハラスメントとして先輩女性の意識（女性はお茶くみ、雑用、掃除は当たり前という考え）による環境型ハラスメントなどである。

現実の職場では、日常のセクシュアル・ハラスメントがあまりにも常態化したために、あきらめるか、我慢しているうちに無視する術を心得てしまい見過ごしてしまうことが多い。この場合、被害者はあきらめずに声を上げるべきである。身近かな友人や上司に先ずは相談すべきであろう。上司や事業主は相談に対して適切に対応する法的な責任を負っている。

蛇足ながら、酒の席だからとか、酔っていたからなどの言いわけは一切通用しない。

4. 人権からみたセクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは、相手の意に反する性的な言動によって、不利益を与えたり、環境を悪化させることである。すなわち、憲法十三条や二十四条あるいは教育基本法三条にうたわれている被害者の個人の人権や性的自由・性的自己決定権を侵害し、同時に働く権利、学問の自由などを侵すことである。

性的自由・性的自己決定権の侵害の例として、男性の上司が地位を利用して女性の意に反する性的な言動、その他、チビ、ブスといったり、スリーサイズを聞いたりすること、また、トイレ、更衣室や風呂の覗き見（軽犯罪法違反）などは個人の名誉・プライバシー等の権利の侵害になる。これらは快適なよい環境で働く権利、快適な学習環境で学生が研究や教育を受ける権利を侵害することにつながる（教

育基本法三条)。

参考条文

憲法十三條 個人の尊重・幸福追及権・公共の福祉 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追及に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

憲法二十四條 家族生活における個人の尊厳と両性の平等 ①婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。②配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

教育基本法三条 すべて国民は、ひとしく、その能力に応ずる教育を受ける機会をあたえなければならないものであって、人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されない。

5. 事例（参考判例）

過去のセクシュアル・ハラスメントに関する判例²⁾を挙げてみる。

1) 福岡地裁1992年4月16日判決

事件の概要：出版社で働いていたAは、編集長Bから会社の内外に「Aは異性との交遊関係が派手である」などの性的風評を流された。さらにBは、Aと取引先の男性との関係に問題がみられるなどとしてAに退職を求めた。Aは専務Cに対しBが関係者に謝るよう指示して欲しいと訴えたが、専務Cはあくまで個人間の問題と捉え両者でよく話し合うようにとの対応に止まりAは退職を余儀なくされた。

判決の要旨：BはAに対する性的中傷を行い、その結果、Aが職場に居づらくなる状況を作り出し、Aの人格を損ない働きやすい職場環境の中で働く利益を害したのでAに対して民法709条の不法行為責任を負う。Bの一連の行為はAの職場の上司としての立場からの職務の一環またはこれに関連したものであり、会社の「事業の執行に付き」行われたものであるから、会社はBの不法行為について民法715条の使用責任を負う。また使用者には、働く者の人格的尊厳が侵され仕事に支障を生じさせる事態が発生することを防ぎ、もし発生してしまった場合には適切に対処

して、職場が働くものにとって働きやすい環境を保つように配慮する注意義務がある。Cには職場環境を調整するよう配慮する義務を怠り、女性であるAの譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において不法行為が認められるから、会社はCの不法行為について民法715条の使用責任を負う。

参考条文

民法709条 故意又は過失に因りて他人の権利を侵害した者は之に因りて生じたる損害を賠償する責に任ず。

民法715条 或事業の為に他人を使用する者は、被用者が其事業の執行に付き第三者に加えた損害を賠償する責に任ず。但使用者が被用者の選任及び其事業の監督に付き相当の注意をなしたとき又は相当の注意を為すも損害が生ずべかりしときは此限にあらず。

2) 横浜地裁3月24日判決

東京高裁1997年11月20日判決

事件の概要：建築土木に関する商品開発等を業としている会社の横浜営業所に勤務していたAは、B所長に事務所で勤務時間中に二人だけの時、無理やりキスをされる、抱きつかれる、衣服の上から身体に触られるなどのセクシュアル・ハラスメントを受けた。その後、Aは代表取締役Cに直訴するが、Cは事実を確定しないまま、Bを注意し謝罪させた。そのほか何の措置もとられなかったため、Aは事件後もBと仕事をせざるをえず居づらくなって退職した。

判決の要旨：一審判決はこのような被害を受けた場合、女性は通常逃げたり大声をあげたりするはずなのに、Aはそのようなことをしていない。だからAのいっていることは不自然だ、信用できない、としてAを敗訴させた。これに対し、控訴審判決は、性暴力の被害を受けた女性のうち、逃げたり、声をあげたりする者は、一部であり、身体的または心理的麻痺に陥る者、加害者を説得しようとする者などあり、逃げたり声を上げたりすることが一般的対応とは限らない。事件後にCに書面を渡して直訴するなどしたその後のAの行動等を考えると、Bが云うように瞬間的にAの肩に手を置いただけとは考え難く、Aの云っていることは信用できるとしてAの被害を認定しAを逆転勝訴させた。

3) 仙台地裁1999年5月24日判決

事件の概要：Aは国立大学大学院在学中に、指導及

び論文審査の担当教官であった助教授から、性的な言動によって学習環境を害され、「恋愛関係を持たないなら、助言者にもなりえない」等とBに迫られ、旅行に連れ出され性的関係を強要された。Aの被害申告を受けて、同研究科が実施した事実調査の過程においてBはAとの個人的な関係を一切否認した。研究科は検討の結果「合意と言えないまでもBが合意と誤って判断する状況が存在していた」と認定しBに嚴重注意を申し渡した。Aは研究科の対応を不満とし訴訟を提起した。

判決の要旨：BはAの修士論文の指導を担当し、さらに修士論文の審査教官でもあったうえ、Aが博士課程進学後は名実ともにAの指導教官となったものでAの成績を評価し、その研究者としての将来を左右できる立場にあったということができ、BとAの間には、教育上の支配従属関係があった。Bは支配従属関係を背景として、原告に不快感を与える言動をし、原告が良好な環境の中で研究し教育を受ける利益を侵害し、さらに肉体的関係まで結ばせ性的自由を侵害し、そのうえ、Aから距離を置いて欲しいと明言されるや従前の評価を一変させて締め切り間際の論文の書き直しを命じており、これは指導教官としての権限を濫用した報復と認めるほかない。Aの慰謝料として750万円と認めるのが相当である。

以上3件について紹介したが、セクシュアル・ハラスメントに関する判例はこの他枚挙にいとまがない。民事は被害者救済のために行われるものであり、刑罰権の発動が生じたとき刑事に移るわけだが、強姦などを過度のセクシュアル・ハラスメントとして処理することは、性暴力犯罪を隠蔽することにもなりうる。特に加害者が学生の場合、将来を慮ってセクシュアル・ハラスメントとして処理してしまうことがある（慶応大学、三重大大学の例）。この場合、被害者は複雑な思いに駆られるであろう。

一般に大学での調査委員会における調停は、和解条項として、事実関係→謝罪→慰謝料について当事者あるいはその関係者が同席して行われる。大抵の場合の被害者の要求は、謝って欲しい→加害者を処分して欲しい→今後起こらないようにして欲しい→慰謝料の要求などの過程を経る。

II カウンセリングの実際

カウンセリング（相談、援助）は、二十世紀初頭

アメリカにおいて職業選択や教育指導のために相談制度が設けられたことに端を発し、広く人間関係の心理的な諸問題を扱う相談活動として発展してきた。この間、人間心理に関するいろいろな学問の成果を取り入れながら、多くの理論と技法を生み出してきた（例：カール・ランソム・ロジャースのクライエント中心療法）。したがって、カウンセリングの実践は一定の経験と誠意や善意があれば十分であるとはいえない。人間関係に関する専門的知識がなければクライエント（来談者）の態度や行動を誤って解釈し、クライエントに不利益をもたらす結果となる。

1. カウンセリングの意義

カウンセリングの定義は、「適応上の問題を持ち、その解決に援助を必要とする個人（クライエント）と、専門的訓練を受けて助力者としてその資質を備えた専門家（カウンセラー）とが面接し、主として言語的手段によって心理的影響を与え、問題解決を助ける過程」（倉石、1949）、「個人との継続的・直接的接触で、その個人を援助して行動・態度の変容を図る」（ロジャース、1942）など様々である³⁾。

筆者は学生相談室の立場からカウンセリングを「自由に話し合える雰囲気をつくり、相手を受け入れる態度を示し、クライエントが感情や悩みを自由に表現して、自分自身で自分がどうしたらよいか分かるようにする。すなわち、自己洞察ができるようにして自分で問題を解決できるように支援することである」⁴⁾と捉えている。

2. カウンセリングの諸技法³⁾

カウンセリング技法については、これまで精神分析学者や心理学者等の理論を背景にいろいろな方法論が紹介されている。以下、二・三紹介する。

精神分析的カウンセリング 人間の精神構造をイド、エゴ、スーパーエゴの3層からなるといったフロイトの精神分析をもとにして展開、すなわち、人間の人格と行動を規定する無意識的深層に重点をおいて問題の原因を究めていく方法。自己防衛機構、抑圧、連想、夢分析などを活用して解決を図る。

分析心理学的カウンセリング 分析心理学はユング派心理学とよばれるもので、描画、箱庭、夢（アーキタイプ（元型）；アニマ、アニムス、グレートマザー、老賢人・・・）などを利用して行う方法。

クライエント中心療法⁵⁾ ロジャースの唱えた非指

示的カウンセリングで「人間は生まれながらにして自ら成長しようとする自己実現の傾向を備えている」という考えに基づき、耳を傾けるが指示することを控えてクライアントのあるがままを受容していく。

その他、認知療法、森田療法、行動カウンセリング、家族療法などがある。

3. カウンセリング技法の学習について

カウンセリングの学習方法には色々あるが、ここにその一例²⁾を示す。

- 1) 学習者をA, B, C, Dの4人ひと組のグループに分け、Aはクライアント、Bはカウンセラー、C, Dは観察者の役を当てる。
- 2) A(クライアント)は、深刻な悩みをもって、B(カウンセラー)のところに来談した場面を想定する。なお、悩みの内容についてはAが考える。
- 3) ステップ1, 2, 3, 各10分を指定し、ステップ1では問題はなにか、ステップ2ではどうしたいか、ステップ3ではどうするかについて、B(カウンセラー)はAに対し自分の思うように対話を進める。観察者C, Dは、この過程を観察し各ステップごとにみんなの前でコメントを行う。これに対し指導者が講評する。

役割を分担し演ずることをロールプレイという。ロールプレイは、カウンセラーにとって実感的自己認識(自分をみつめる)をする機会であり、カウンセラーに必要な資質としての感受性や客観性を養う効果がある。よいカウンセラーになるためにはこのようなトレーニングを常に行う必要がある。一般にクライアントは相談室の窓口でインテーカー(相談室の窓口業務担当者)との最初の出逢いがある(場合によっては電話や手紙の場合もある)。この出逢いの印象がカウンセリングに大きな影響を与える。したがって、インテーカーは慎重に対応しなければならない。おおよその相談内容や希望を知りえたなら、あまり追及せずしかるべきカウンセラーに配当するよう心がける。

本ステップ1ではインテーカーから配当され来談したところから始まるように設定してある。以下、各ステップごとの留意事項について述べる。

ステップ1 問題の概念化を図る。

カウンセリングへの導入にあたっては、クライアントの警戒心を和らげるように対応する。特にセクシュアル・ハラスメントの場合、クライアントは言い出しにくいものである。気候の挨拶、最近のニュースなどから始めるのもよいであろう。優しさのなかに感情をむき出しにしない抑制力が必要である。あくまでもクライアントの主体性を尊重して、問題の内容を正確に引きだし、輪郭を明らかにしていくことである。曖昧な点はクライアントの言葉を繰り返して確認する。

ステップ2 問題をどのように解決するか、その方向性を探る。

クライアントと共感し、問題の本質に到達するよう共に努力する。換言すれば、クライアントと二人で迷路の出口を探すようなものである。つまり感情移入的理解を示すのである。このためには、傾聴、きく、聴く、聞く、ただひたすらにクライアントの言葉に耳を傾けクライアントを受容することである。これによって転移(クライアントがカウンセラーに抱く感情)が生ずる。これが正(カウンセラーを肉親や恋人のように思う)の転移であれば信頼関係が芽生えるであろうし、負の転移であればカウンセリングは失敗におわるであろう。また、逆転移(カウンセラーがクライアントにもつ感情)の場合は、カウンセラーは常にこの感情を客観化し分析して冷静に振る舞う必要がある。カウンセリングの過程では、反論、断定や批評は極力避けるべきであろう。不適切な言葉は不信感を抱かせる危険性があるからである。

ステップ3 問題の解決策をみつける。

事態は避けられたのではないか、自分で問題を解決できないのか、などの指摘にクライアントは敏感に反応し、責められていると受けとめカウンセラーに不信を抱くことになる。クライアントを受容し、評価せず、指示をせず、解決策を与えず、自己洞察からクライアント自身が解決策を見出すようにする。ここで注意すべきは、受容と無干渉はちがうということである。カウンセラーは常に冷静さと客観性をもって対応しなければならない。(cf. ロジャースの非指示的カウンセリング)

おわりに

セクシュアル・ハラスメントの問題は、女性の人権をはじめ貞操観念、性に対する価値観、風紀規制など複雑に絡み合っている。また、現実社会においては、これらには陽と陰の部分がともない解決に困難を極める。セクシュアル・ハラスメントが起こらないにこしたことはない。そのためには個人個人が自覚することである。お互いの人権を尊重しあい、平等対等の人間として認め、異性を特別視しない、そしていやなことはいやとはっきり伝えるという日頃の心構えが何より大切であろう。

次にカウンセリングにおける対話基本技法の要点についてまとめてみる。

1. 傾聴・受容 耳を傾けることは、話し手に心のやすらぎを与え、信頼感を芽生えさせる。さらに受容はこれらを高める。しかし、受容はクライアントの考えに賛同或いは肯定することとは同一ではない。
2. 繰り返し クライアントの言葉を反復する。クライアントが自分の気持ちを振り返り客観化するようになる。
3. 明確化 クライアントのあいまいな発言を尋ね返し明確にする。これによってクライアントは気持ちを整理することにもなる。このことは自己洞察への道を開くことにつながる。
4. 自己洞察 問題はなにか、どうしたいか、どうするか、自己洞察へ導き自分で解決策を見出すようにする。

5. カウンセリングの終結 カウンセリングは文のピリオドのように切れるものではない。大学等にあっては学期末、卒業等を機に自然体でなにかあったらいつでもまた来室するようにすすめて帰す。

最後にイギリスの諺に曰く、It takes two see one. 「ひとは一人で生きてはいけません。あなたを必要としています。それがカウンセラーなのです。」という意味に筆者は解釈している。

以上、筆者が学生相談室あるいは留学生問題等にたずさわったなかから、セクシュアル・ハラスメントおよびカウンセリングに焦点をあて私見を述べた。ご批判を戴ければ幸いである。なお、本稿をまとめるに当たって下記の著書や資料を多々参考にさせて頂いた。これらの方々に深く感謝致します。

参考資料

- 1) 大谷恭子, 牟田和恵, 樹村みのり, 池上花英: セクシュアル・ハラスメントのない世界へ。有斐閣, 東京, 2000
- 2) 田中淑江, 渡辺智子: 日本学生相談学会 (第10回学生相談セミナー「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント問題にいかに取り組むか」, H12, 3/28, 於 駒沢大学) 配付資料
- 3) 西谷裕監修: カウンセリングと心理検査, 嵯峨野書院, 京都, 1996
- 4) 大山正, 詫摩武俊: 心理学概論 I, 心理学とは。放送大学教育振興会, 1985
- 5) 佐治守夫, 飯長喜一郎 編: ロジャーズクライアント中心療法, 有斐閣, 東京, 1994