

男女共同参画に関するミニコラムVol.2

～ハラスメントなどの加害者にならないために～



執筆 神子島 健さん

(第9期羽村市男女共同参画推進会議会長、成城大学非常勤講師)

ある30代男性、共働きの連れ合いが妊娠し、実家は頼れず、上の子どももまだ小さい。そこで育児休暇（育休）を取ることを決心しました。ところが上司は「男のお前が育休なんて」と認めてくれません。

このようなパタニティ・ハラスメント（パタハラ）*が問題になっています。もちろん、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）も少なくありません。

若い世代ほど、共働きをしないと子育てなんて無理、という収入面での制約が大きくなっています。また、子育てに関わりたいと思う男性も増えています。ところがこうした現実に追い付いていない職場が少なくないようです。

「同僚に迷惑かけるよ」「出世しないよ」など、ハラスメントの多くは、相手の弱みに付け込んだり、強い側がその立場を利用することで起こります。

会社の中で、上司と部下のような上下関係があるとして、それは業務の遂行という目的のための関係です。業務以外にその関係を持ち込んでしまうと、ハラスメントが生まれます。確かに、現実には生身の人間なので、「家庭の私」と「職場の私」に完全な線引きはできません。だからこそ、強い側の人間は一層慎重になることが求められます（パタハラやマタハラの場合は、同僚からの嫌みも多いようです）。

一見別の話のようですが、DVやデートDV（恋人の間での暴力）も「パートナーは自分に尽くして当然」と、相手の人格をないがしろにすることからよく起こります。「パートナーとしての相手」「部下としての相手」という関係をはみ出し、相手の人格を軽視してしまっていることは、ありませんか。

日常の中でそうしたことに「気付く」ことが、対等な関係への第一歩です。

※パタニティ・ハラスメント（パタハラ）とは…

働く男性の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げる行為や、職場などでの嫌がらせのこと。パタニティとは「父性」を意味する。女性が妊娠や出産、育児を理由とした不利益な取り扱いを受けるなどの、職場での嫌がらせである「マタニティ・ハラスメント」の男性版として使われるようになった言葉。

羽村市企画政策課企画政策担当
電話：042-555-1111（内線367）
ファクス：042-554-2921
メール：s101000@city.hamura.tokyo.jp