

# セクシュアルハラスメントに対する意識

—行為への不快感・被害者への認知等の視点から—

佐野 幸子

## The Perceptions of Sexual Harassment

—The Offensive Level of Harassing Behavior and Cognition to the Victim of Harassment—

Sachiko Sano

### I. 問題

#### 研究の目的

佐野・宗方(1998)は、社会人男女を被験者とし、セクシュアル・ハラスメントに関する一連の研究を行っている。その結果、「セクシュアル・ハラスメント」と一般に呼ばれる行為の中には、Sexに基づくセクシュアル・ハラスメント(以下、SHと略す)と、Genderに基づくジェンダー・ハラスメント(以下、GHと略す)が存在することを明らかにした。さらに、1999年には、学生を被験者とし、この2種のハラスメントという枠組みが社会人のみならず、学生にも通用することを確認した。

厚生労働省は、ジェンダー・ハラスメントに対し、「こうしたいやがらせの背後にある性別役割分担意識は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを生む土壌となっており、これらについても一定の配慮の対象とすることが適当である」としている。また、先の研究においても、GHとSHの被害実態に正の相関を見いだしている。これらのことから、一見深刻な問題とは捉えられず、日常の中で見過ごされがちであるGHという問題への取り組みは、ひいては、SHを効果的に防止する方策に繋がると思われる。

ところで、先行研究において、GHとなりうる行動への不快感は、SHの場合より低く、かつ、項目によっては分散が非常に大きくなることが指摘された。また、GH、SHに対する不快感、被行度(被害にあった程度)、実行予測度(ハラスメントをしまいそうな程度)は全て、個人属性における、性別、職位、結婚状態、男女平等意識と関連を示した。特に、内面的変数である男女平等意識は、デモグラフィック変数という表面的属性に比し、ハラスメントとの関わりを強くもつことがわかった。さらに、企業属性と不快感等の関連をみると、業種や規模などの表面的な属性は、ハラスメントに影響をあまり与えないが、勤務先の男女差別的風土や事業所内の男女比などの職場の雰囲気は、説明力をもっていた。

ハラスメントとは、一般に「相手方の意に反した」行

為である。この「意に反した」とは、相手が明確に拒否した場合のみを指すのではなく、相手が当然拒否することを予見できる場合も含まれる。よって、ハラスメントを防ぐためには、相手の拒否や不快を推測できる能力、センシビティがあること、もしくは、その認知に過誤があるかもしれないという明確な自覚が必要となる。

本研究では、ハラスメントとなりうる行為への不快感を中心に、その差がどのようなものであるのかを明らかにすること、さらには差を生じる要因を探ることを研究目的とする。

不快感の規定因として、まず考えられるものは、先行研究でも明らかとなった男女平等意識である。本研究でも、男女平等意識が高い者は、ハラスメント不快感が高いという仮説を再度検証する。

ところで、GH、SHに関わらず、被害者が、被害にあうような原因をもっていた、もしくは作ったのではないかと周囲の者に非難され、さらなるハラスメントを受けるといふ、二次被害が生じることが少なくない。被害者に問題があるという原因帰属は、女性が被害者である場合に見られることが多く、潜在的な女性差別意識の表れであると言われている。本研究では、セクシュアルハラスメントの女性被害者という刺激に対し、どのような対人認知を行うのかを調べ、男女平等意識尺度では迫りきれない無意識レベルの差別意識と、ハラスメント不快感の関係を明らかにしたい。仮説は、対人認知がポジティブである者は、ハラスメント不快感が高いというものになる。

不快感の規定因として、社会人データでは企業属性が説明力をもっていたことから、学生のいわゆる「アルバイト」にも注目したい。アルバイト先の属性も、常勤者と同じ効果をもつか否かを検証する。仮説は、アルバイト先と不快感の関連においても、社会人データにみられる企業属性との関連と同じ傾向をもつとする。具体的には、女性が多いアルバイト先である場合、または、アルバイト先が男女不平等的である場合、ハラスメント不快感が高くなるとなる。

なお、本研究では、ハラスメントとなる可能性のある行為をハラスメント行為、これらの行為に感じる不快度をハラスメント不快度、実際に行ってしまうことへの予測度をハラスメント実行予測度と呼ぶ。

## II. 方法

### (1) 調査対象および調査実施方法

被験者は、文化系私立四年制女子大学に通う学生である。調査時期は、2002年6月もしくは2003年7月である。授業時間の一部を使用し、集団法により実施した。未記入部分の多い調査票を除き、117名を分析対象とした。

### (2) 調査内容

ハラスメントにあたる可能性のある行為については、佐野らの先行研究(1988, 1999)と同様、「宴席でダンスや肩を組んでのデュエットなどを強要する」、「性的経験を尋ねる」など7項目により構成される『セクシュアル・ハラスメント：注目(以下『SH：注目』と略す)』、「胸や腰、膝など身体への接触」、「性的な関係の誘い」など4項目が属する『セクシュアル・ハラスメント：誘い(以下『SH：誘い』と略す)』、「胸が大きい」「髪が薄くなった」など、体型や容姿についての発言、「『まだ結婚しないの』『どうして結婚しないの』などの発言」などの9項目が集まる『ジェンダー・ハラスメント(以下『GH』と略す)』、計3因子20項目のものを使用した。これらの項目について、不快度は、5段階(1点：まったく不快でない～5点：とても不快)で尋ねた。実行予測度は、4段階(1点：絶対にしないと思う～4点：きっとすると思う)にて尋ねた。

ところで、男女平等意識についての尺度は、AWS(Attitudes Toward Women Scale, Spence, J., & Helmreich, R., 1987)の日本語版(東・小倉, 1984)等、頻繁に使用されるものが存在する。しかし、これらの尺度が日本の現状にあったものであるのか、建前ではない本音の部分での平等意識を問うことができるのかについて疑問が残る。佐野らの先行研究(1999)では、既存の尺度等を参考に、職場処遇、家庭役割・性別特性などについて計15項目(「女性にも、責任のある仕事や重要事項の決定を任せても大丈夫だ」、「男性も家事や子育てに積極的に参加すべきだ」等)を集めた尺度を使用している。そして、これら15項目について項目間相関などを調べた結果、4項目を落とし11項目を分析に用いた。本研究では、この4項目を残し、新たに「主たる収入は男性が稼ぐべきだ」等5項目を加え20項目を準備した。各項目について5段階(1点：まったくあてはまらない～5点：とてもあてはまる)で回答を求め、高得点ほど平等意識が高くなるよう得点化した。

セクシュアルハラスメント女性被害者への対人認知は、林らによる対人認知基本三次元尺度(1978)を使用した。

Tab.1 ハラスメント合成変数の平均

	不快度(範囲1-5)		実行予測度(範囲1-4)	
	MEAN	(S.D.)	MEAN	(S.D.)
GH	4.03	(0.53)	2.19	(0.63)
SH：注目	4.43	(0.51)	1.38	(0.54)
SH：誘い	4.74	(0.38)	1.26	(0.48)

この尺度は、他者に対する快-不快、好感・親和に関する『個人的親しみやすさ』次元、道徳的善-悪、知的側面に関する課題関連的評価に関する『社会的望ましさ』次元、活動性と強靭性に関する『力本性』次元、以上3次元各6項目計18項目で構成されている。これらは、対になった項目を使用するSD法であり、5段階で回答を求めた。先行研究の得点化では、高得点ほど対人認知の内容がポジティブであるとすることが多いが、本研究では、高得点ほどネガティブとなるように数値を与えた。

さらに、ハラスメントに関係するであろう項目として、「女らしい(5点) - 女らしくない(1点)」、「セクシーな(5点) - 清純な(1点)」の2項目を加えた。

アルバイトについては、現在アルバイトをしているかを尋ねた上で、アルバイトをしている学生を対象に、「セクシュアルハラスメントがありますか?」(選択肢：「よくある」、「ときどきある」、「たまにある」、「ごくたまにある」、「まったくない)」、「アルバイト先のすべての従業員(アルバイトを含む)の男女比は」(選択肢：「ほとんど男性」、「やや男性が多い」、「男女ほぼ同数」、「やや女性が多い」、「ほとんど女性」)、「職種、給与、昇進など様々な面において、男性と女性を同様の処遇をしていますか」(選択肢：「非常に多くの差がある」、「多くの差がある」、「やや差がある」、「わずかな差がある」、「まったく同様)を尋ねた。

## III. 結果

### (1) ハラスメント不快度、実行予測度

不快度のCronbachの $\alpha$ は、『GH』.74、『SH：注目』.76、『SH：誘い』.64であった。Tab.1に、ハラスメント3因子についての、不快度の平均値を示している。

『SH：誘い』の不快度平均は4.74(SD=0.38)と高く、『GH』は4.03(SD=0.53)と低い。『GH』各項目の平均値をみると、「女性を名で呼ぶ」が最も低く2.79、標準偏差も1.19と最も大きくなっている。その他に平均が4点未満となった項目は、「女性を「うちの女の子」と呼ぶ」、「若い子はいいいね」「おじさん」などの発言」の2項目であり、残る6項目は4点台前半に位置した。

『SH：注目』各項目の不快度平均もややバラツキがみられ、「お酌もしくは盃をうけることを強要」は、3.93(SD=1.01)と4点未満になったが、他の7項目は4点台であった。特に「性的なからかいや冗談」については、4.83(SD=0.48)と高くなっている。

Tab.2 ハラスメント不快感、実行予測度間の相関 ( )内は Cronbach の  $\alpha$

	不快感			実行予測度		
	GH	注目	誘い	GH	注目	誘い
不快感						
【GH】	(.73)					
【SH：注目】	.50**	(.74)				
【SH：誘い】	.40**	.68**	(.64)			
実行予測度						
【GH】	-.35**	-.18*	-.14	(.86)		
【SH：注目】	-.03	-.21*	-.21*	.63**	(.88)	
【SH：誘い】	-.03	-.06	-.16	.64**	.81**	(.85)

\* p < .05 \*\* p < .01

Tab.3 男女平等尺度各項目の平均および因子分析の結果

項目 (*印は反転)	平均 (S.D.)	性別特性・ 役割否定	社会的男女 平等支持
子育てや介護といった役割は女性*	3.38 (1.15)	.75	-.19
暖かい家庭に重要なのは母親*	2.68 (1.16)	.67	.12
主たる収入は男性が稼ぐべきだ*	3.24 (1.24)	.65	-.07
男性は感受性や心遣いの面で劣る*	3.21 (1.17)	.60	-.01
性別特性をいかした職業*	2.94 (1.09)	.54	-.18
女性は冷静さ客観的判断力が劣る*	3.71 (1.12)	.47	-.35
給与差は仕方のない*	4.42 (0.93)	.44	-.38
男(女)の子らしく育てる*	3.37 (1.05)	.43	-.04
娘に対して門限などを厳しく*	2.78 (1.21)	.42	.10
完全に平等な仕事	4.59 (0.65)	-.01	.60
女性はもっと職場で活躍すべき	4.45 (0.62)	-.17	.57
女性も、責任のある仕事や重要事項の決定	4.63 (0.57)	-.24	.51
男性も、家事や子育てに参加	4.77 (0.46)	-.10	.49
教育の機会は平等	4.72 (0.65)	-.02	.25
能力や適性に男女差なし	3.98 (1.15)	.00	.24
女性も働いた方がよい	3.90 (0.94)	.00	.16
デートを割り勘にすべき	3.28 (1.23)	.00	.04
女性のほうから愛の告白はしない*	4.39 (1.04)	.25	-.05
女性は家事・育児をきっちり*	2.56 (1.07)	.37	-.06
女性上司は難しい*	3.08 (1.32)	.36	-.13
固有値		4.32	2.02

【SH：誘い】各項目については、「仕事に関係のない食事など、執拗な交際の誘い」については、4.38 (SD=0.90) とやや低いが、他の3項目は4.8以上の不快感を示した。

実行予測度の Cronbach の  $\alpha$  は、.85以上と非常に高い。Tab.1に、ハラスメント3因子についての、実行予測度の平均値を示している。

SH2 因子の平均値は1点に近いが、【GH】は2.19 (SD=.63) とやや高い。【GH】各項目の平均値をみると、「女性を名で呼ぶ」が最も高く2.90 (SD=0.97) と最も大きくなっている。逆に、「「まだ結婚しないの」などの発言」1.66 (SD=0.82)、「それじゃ結婚できないよ」などの発言」1.83 (SD=0.92)、「女性を「うちの女の子」

と呼ぶ」1.95 (SD=0.90) は低かった。【SH：注目】各項目の平均値では、「お酌もしくは盃をうけることを強要」は、1.64 (SD=0.90) とやや高く、残る項目は1.3前後の値を示した。【SH：誘い】各項目については、「仕事に関係のない食事など、執拗な交際の誘い」については、1.44 (SD=0.72) とやや高いが、他の3項目は1点に近かった。

ハラスメント各因子間の相関を Tab.2に示した。不快感因子間 は.40以上、実行予測度因子間 は.63以上 (p<.01) となった。不快感と実行予測度間の相関は、【GH】において-.35の相関 (p<.01) を示したが、その他の組み合わせでは、5%水準の低い負の相関が3組、残る5組は無相関となった。

## (2) 男女平等、被害者に対する認知

男女平等尺度各項目の平均値と、因子分析 (主因子法、VARIMAX 回転) の結果を示した。因子分析の結果、先行研究と同様の2因子構造となったが、因子に属する項目には若干の差がみられる。「子育てや介護といった役割は、男性より女性のほうが向いている」、「家計の主たる収入は男性が稼ぐべきだ」等の項目が属した第I因子は、「差別ではなく特性を活かした区別」という表現にて、現在も根深く残っている男女不平等風土を表す項目が集まっていた。この因子を『性別特性・役割否定』と命名した。第II因子は、「女性が男性と完全に平等な仕事内容、賃金、昇進を得られるようになることが望ましい」など、職場や教育現場といった公的場面での男女平等を支持する項目で構成されており、『社会的男女平等支持』と命名した。『社会的男女平等支持』因子に属する項目の平均値は4.45以上と高くなっているが、『性別特性・役割否定』因子に属する項目は、「息子より娘に対して、門限、外泊などについて厳しくなるのは、親として当然のことだと思う」2.78 (SD=1.21) のように低い得点から、「同じような仕事をしていても、男性と女性に給与の差があるのは仕方のないことだ」4.42 (SD=0.93) のように高い得点の項目まで分布に

Tab. 4 被害者への対人認知尺度各項目の平均および因子分析の結果

項目 (*印は反転)	先行研究での因子	平均	(S.D.)	交際魅力(低)	信頼性(低)	持続力(低)
暗い⇔明るい*	親しみやすさ	2.97	(1.00)	.77	-.01	-.05
内向的な⇔外向的な*	力本性	4.05	(1.05)	.67	-.39	.09
消極的な⇔積極的な*	力本性	3.83	(0.98)	.65	-.19	.08
親しみやすい⇔親しみにくい	親しみやすさ	2.50	(1.02)	.59	.19	-.17
社交的でない⇔社交的な*	力本性	3.22	(1.05)	.55	-.09	-.14
自信のある⇔自信のない	力本性	3.67	(0.92)	.51	-.40	.13
魅力的な⇔魅力のない	親しみやすさ	1.95	(0.86)	.51	.38	-.24
やさしい⇔冷酷(れいこく)な	親しみやすさ	1.77	(0.77)	-.05	.61	.02
あたたかい⇔冷たい	親しみやすさ	2.15	(0.74)	-.05	.58	.16
不道徳な⇔道徳的な*	望ましさ	2.63	(0.94)	-.32	.50	.26
誠実な⇔不誠実な	望ましさ	2.52	(1.02)	-.21	.49	.45
いい加減な⇔堅実な*	望ましさ	2.74	(0.93)	-.19	.31	.70
あきっぱい⇔粘り強い*	力本性	2.95	(0.84)	-.13	.17	.57
知的でない⇔知的な*	望ましさ	3.09	(0.91)	.00	-.05	.43
意志の強い⇔意志の弱い	力本性	3.71	(0.88)	.25	-.13	.38
上品な⇔下品な	望ましさ	2.43	(0.81)	.00	.34	.04
良心的でない⇔良心的な*	望ましさ	2.30	(0.86)	-.05	.24	-.02
愛想の良い⇔愛想の悪い	親しみやすさ	2.07	(0.82)	.32	.43	-.03
固有値				4.12	2.53	1.94

巾がみられた。

各因子に属する項目合計平均を合成得点として使用した。Cronbachの $\alpha$ は、『性別特性・役割否定』では.80と高いものになったが、『社会的男女平等支持』は.65に留まった。なお、『性別特性・役割否定』と『社会的男女平等支持』は、係数.30にて1%水準の相関を示している。

対人認知尺度各項目の平均値と、因子分析(主因子法、VARIMAX回転)の結果を示した。因子分析の結果、先行研究通り、意味のある3つの因子を抽出することはできたが、その因子に属する項目は大幅に異なる。第I因子は、先行研究では『個人的親しみやすさ』(「親しみやすい⇔親しみにくい」等)と『力本性』(「内向的な⇔外向的な」等)に属する項目で構成される。項目全体をみると、その人と交際しようと思うか否かの軸に関する内容であったため、『交際魅力(低)』と命名した。第II因子は、先行研究『個人的親しみやすさ』(「あたたかい⇔冷たい」等)と、『社会的望ましさ』(「不道徳な⇔道徳的な」等)に属する項目で構成され、その人物を信頼するか否かの軸となると判断し、『信頼性(低)』と命名した。最後の因子には、「いい加減な⇔堅実な」(先行研究因子:『社会的望ましさ』)、「あきっぱい⇔粘り強い」(先行研究因子:『力本性』)の2項目しか属さず、『持続性(低)』と命名した。

『交際魅力(低)』に属する項目の平均をみると、「魅力のない」が最も低く1.95(SD=0.86)、逆に「内向的」が最も高く4.05(SD=1.05)となっており、双方とも

「どちらでもない」から1点以上隔たっていた。『信頼性(低)』に属する項目は、いずれも3点未満の平均値となり、最も低いものは「冷酷な」1.77(SD=0.77)であった。『持続性(低)』に属する項目の平均は、2.8前後であった。

各因子に属する項目の合計平均を合成変数とした。

Cronbachの $\alpha$ は、『交際魅力(低)』.80、『信頼性(低)』.73、『持続性(低)』.73である。各合成変数の平均をみると、『交際魅力(低)』は、3.17(SD=0.66)となっており、最も高い。ついで、『持続性(低)』2.84(SD=0.79)、『信頼性(低)』2.27(SD=0.65)となった。

合成変数間の相関をみると、『交際魅力(低)』は、他の変数と1%水準で負の相関を示した(『信頼性(低)』-.29、『持続性(低)』-.25)、『信頼性(低)』と『持続

性(低)』間は、.41にて正の相関( $p<.01$ )を示している。

### (3) ハラスメント不快感と他の変数の関連

ハラスメント不快感および実行予測度と、男女平等意識、ハラスメント被害者への対人認知の相関をTab.5に示した。

『GH』不快感は、男女平等意識『性別特性・役割否定』、『社会的男女平等支持』双方と正の有意な相関(前者: $r=.32, p<.01$ 、後者: $r=.20, p<.05$ )を示した。また、『GH』実行予測度は、『性別特性・役割否定』と-.36にて負の1%水準の相関を示した。『SH:注目』は不快感、実行予測度とも有意な相関を示さなかった。『SH:誘い』は、不快感において『社会的男女平等支持』と.20の正の相関( $p<.05$ )を示したが、その他には有意なものは見られなかった。

被害者への対人認知と、ハラスメント不快感および実行予測度の間には、何ら有意な相関を見いだせなかった。

『GH』不快感の平均値を使用し、平均値以上の者を不快感高群(不快感:MEAN=4.42, SD=0.25, N=64)、平均値未満の者を不快感低群(不快感:MEAN=3.56, SD=0.38, N=53)とした。この2群間で、他の不快感、実行度、男女平等意識および被害者への対人認知に、差が見られないかを検定した。その結果、不快感『SH:注目』(高群:MEAN=4.42, SD=.25, 低群:MEAN=4.19, SD=.57, t-value=-5.26,  $p<.01$ )、不快感『SH:誘い』(高群:MEAN=4.89, SD=.19, 低群:MEAN

Tab.5 ハラスメント不快感・実行予測度と男女平等意識・被害者への対人認知との相関

	不快感			実行予測度		
	GH	SH：注目	SH：誘い	GH	SH：注目	SH：誘い
男女平等意識						
性別特性・役割否定	.32**	.07	.10	-.36**	-.07	-.03
社会的男女平等支持	.20*	.16	.20*	-.09	.02	.00
被害者への対人認知						
交際魅力（低）	-.02	.05	.08	.03	-.05	-.04
信頼性（低）	-.14	-.09	-.15	.05	.03	.03
持続力（低）	-.09	-.05	-.07	.00	-.11	-.02

\* p<.05 \*\* p<.01

Tab.6 アルバイト先：SHの有無

	度数	%
よく	8	(10.00)
ときどき	9	(11.25)
たまに	12	(15.00)
ごくたまに	16	(20.00)
まったく	35	(43.75)
合計	80	(100.00)

Tab.7 アルバイト先：男女比

	度数	%
ほとんど男性	6	(7.50)
やや男性	14	(17.50)
同数	19	(23.75)
やや女性	17	(21.25)
ほとんど女性	24	(30.00)
合計	80	(100.00)

Tab.8 アルバイト先：男女処遇差

	度数	%
非常に多くの差	2	(2.50)
多くの差	6	(7.50)
やや差	14	(17.50)
わずかな差	15	(18.75)
まったく同様	43	(53.75)
合計	80	(100.00)

Tab.9 SH 頻度別にみたアルバイト先の特性

SHの頻度	度数	男女比		処遇男女差	
		平均	(S.D.)	平均	(S.D.)
ない	35	3.74	(1.15)	4.40	(0.88)
たまにある	28	3.39	(1.34)	4.00	(1.22)
頻繁にある	17	3.12	(1.45)	3.82	(1.29)
合計	80	3.49	(1.29)	4.14	(1.11)

=4.55, SD=.46, t-value=-5.36, p<.01)、実行予測度『GH』（高群：MEAN=2.01, SD=.64, 低群：MEAN=2.40, SD=.53, t-value=3.59, p<.01）、被害者への対人認知『信頼性（低）』（高群：MEAN=2.14, SD=.63, 低群：MEAN=2.42, SD=.65, t-value=2.40, p<.01）、男女平等意識『性別特性・役割否定』（高群：MEAN=3.49, SD=.73, 低群：MEAN=3.08, SD=.60, t-value=-3.29, p<.01)において、有意差を見いだした。

(4) アルバイト従事およびアルバイト先の影響

「現在アルバイトをしていますか」という問いに、していると回答した学生は80名(68.38%)であった。アルバイトの有無別に、ハラスメント不快感、実行予測度、男女平等意識等の平均値を算出し、その差を検定したが、有意となったものは、被害者への対人認知『持続性（低）』（アルバイト有：MEAN=2.97, SD=.77, 無：MEAN=2.58, SD=.78, t-value=2.57, p<.05)のみであった。

アルバイトをしている学生を対象に、セクシュアルハラスメントの有無を尋ねた結果を Tab.6に示した。「よ

くある」と回答した者は10%に留まったが、「まったくない」と回答した者は43.75%と過半数に満たず、2人に1人が多少なりともハラスメントのある職場で働いていることが判った。Tab.7に示したアルバイト先の男女比を見ると、「ほとんど女性」と回答した学生が30%と最も多く、一般的に男性が多い職場で働く者は少ないことが明らかになった。アルバイト先の男女処遇差を Tab.8に示した。過半数53.75%の学生が処遇はまったく男女平等であると回答している。

アルバイト先のセクシュアルハラスメント頻度への回答を元に、「まったくない」と回答した者35名、「ごくたまにある」または「たまにある」と回答した者38名、「ときどきある」または「よくある」と回答した者17名の3群わけを行い、アルバイト先男女比、男女処遇差に差異がないかを調べるため分散分析をおこなった結果を Tab.9に示した。平均値をみると差異は見られるが、これらは有意とはならなかった。

IV. 考察

ハラスメントとなりうる行為への不快感を規定する要因を明らかにすること、フルタイムとして勤務する人々と「アルバイト」として働く学生を比較し、勤務先属性とセクシュアルハラスメントの関係が双方同じ傾向をもつのかを検証することを目的に研究をおこなった。

ハラスメント不快感および実行予測度の信頼性は高く、佐野らが一連の研究で開発してきた尺度が有効なものであることが支持された。また、佐野ら(1999)の結果と

同様、『GH』不快感は分散が大きく、項目によっては平均値が大きく異なることも明らかになった。実行予測度についても、『GH』をしてしまうかもしれないと予測する程度は高く、『SH：注目』、『SH：誘い』の予測度は低いという、先行研究と同様の結果となった。

不快感と実行予測度の関連をみると、『GH』と『SH：注目』は負の相関を示し、不快に感じる者ほど、自分は実行しないであろうと考えるという結果になったが、『SH：誘い』は有意な相関を示さなかった。『SH：誘い』不快感の平均は、最高得点に近い値となっており分散も小さい。このため、他変数との相関は示しにくいと思われる。実行予測度『SH：誘い』は、不快感『SH：注目』とは、相関をもっていることから考えても、尺度の限界によって、不快感が実行予測度を規定しないという結果になったものと考えられる。

独自の項目を加えた男女平等尺度を使用した。因子分析の結果、『性別特性・役割否定』と『社会的男女平等支持』という2因子を同定し、前者がより本音レベル、無意識レベルに近い、ジェンダー・ステレオタイプを表すものと思われる。残念ながら、今回は他の男女平等尺を使用しておらず、妥当性の検討ができないが、今後は、より潜在化している男女不平等意識を明らかにする尺度の開発に取り組みたい。

セクシュアルハラスメント被害者のイメージを、対人認知3次元尺度を使用して測定した。因子分析の結果、3つの因子を抽出することはできたが、その内容は大幅に異なるものとなった。この3次元尺度は、他の研究でも使用されており、因子構造はほぼ一貫している。例えば、佐野ら(1998)らは、社会的飲酒に関する研究において、「お酒に弱い男性(女性)」のイメージを調べた結果、この尺度と同じ3次元を検出している。ところが、本研究では、異なる次元を検出したということは、「セクシュアルハラスメントの被害者」というだけで、対人認知が大きく影響を受け、一般的な枠組みではない、いわゆる色眼鏡をかけた認知をおこなうことを示すのではないだろうか。第Ⅰ因子『交際魅力(低)』は、先行研究『個人的親しみやすさ』と『力本性』、第Ⅱ因子『信頼性(低)』は、先行研究『個人的親しみやすさ』と『社会的望ましさ』、第Ⅲ因子『持続性(低)』は、先行研究『社会的望ましさ』と『力本性』で構成される。先行研究では確固としていた『個人的親しみやすさ』の次元が、本データでは分割されている。このことは、セクシュアルハラスメントの被害者に対し、自分とは関係のない人、つきあう可能性のない人という、無意識のディスカウントをおこなった結果、『個人的親しみやすさ』という次元が消失したことを表しているのではないだろうか。この自己が関わるとしたらという視点の消失が、二次加害につながるのではないだろうか。今後、セクシュアルハラスメント被害者に対する認知の枠組みを探ることが、セクシュアルハラスメント防止および被害者救済のため

には必須課題となると考える。

男女平等意識とハラスメント不快感の関連をみると、『GH』は、『性別特性・役割否定』、『社会的男女平等支持』双方と正の相関を示し、『GH』不快感高低群間差の検定でも、『性別特性・役割否定』が有意差を示した。よって、ハラスメント不快感が高い者は、男女平等意識が高いという仮説は支持されたと言える。ただし、SHに関しては、『SH：誘い』と『社会的男女平等支持』が弱い正相関を示したのみであり、SHと男女平等意識の関係はあまり強くない。このような結果になった理由は、先述の不快感が最高得点に近い値となっていたという尺度の特性にあると思われる。

ハラスメント被害者へのイメージがポジティブな者は、ハラスメント不快感が高いという仮説を検証したが、支持する結果はほとんど見いだされなかった。

被害者への対人認知とハラスメント不快感の相関は、すべて有意となっていない。唯一、『GH』不快感高群は、低群より『信頼性(低)』を低いものとし、よりポジティブな評価をおこなうという有意差が検出できたのみである。先述したが、この仮説については、被害者イメージの測定に使用する妥当な尺度を作成した上で、再度検証したい。

不快感の規定因として、フルタイム就業者のデータでは企業属性が説明力をもっていたことから、学生のいわゆる「アルバイト」先とハラスメントの関係も同様であろうと推測した。しかし、平均の数字は仮説を支持する大小関係をみせたが、有意差や相関を検出することはできなかった。職場の男女比についてみてみると、「ほとんど男性」という職場は、フルタイム就業者データでは7割近くに達しているのに対し、アルバイトでは、1割にも満たない。逆に、「ほとんど女性」という職場は、フルタイムでは1割に満たないのに、アルバイトでは3割も存在する。このような企業属性の差が異なる結果を招いたと思われる。また、アルバイト先の処遇における男女差であるが、過半数が差別はないと回答している。この回答は、現実を正しく反映したものであるといえるのであろうか。アルバイトへの処遇には、男女差別はないが、その企業そのものは、男性を優遇し、「女性はアルバイトで充分」という配置をおこなうという、構造的、潜在的な男女差別を有しているのかもしれない。既述の男女比が、フルタイムのデータとは大きく異なることも、この構造的差別の結果であるとも考えられる。今後、フルタイム就業者と、短時間就業者の企業内比率等を加味し、企業属性とハラスメントの関係を探るべきであろう。

## V. 結 語

セクシュアルハラスメント不快感の規定因、セクシュアルハラスメント発生に影響を与える「アルバイト先」要因を探るため仮説検証をおこなった。被験者は、女性

大学生であり、質問紙法を使用した。仮説は、あまり支持されなかったが、セクシュアルハラスメント被害者に対する対人認知が、至って特殊なものである可能性の示唆、企業属性が与えるセクシュアルハラスメントへの影響を考えるには、就業形態（フルタイム勤務と短時間労働（アルバイト））を踏まえる必要のあることなど、今後の研究に重要な知見を得られた。これらを踏まえ、セクシュアルハラスメントが発生しない風土を作るための方策、二次加害の徹底防止方法などを研究していきたい。

## VI. 引用文献

- 林文俊・大橋正夫・廣岡秀一 1983 暗黙裡の性格観に関する研究 (I) - 個別尺度法によるパーソナリティ認知次元の抽出 - 実験社会心理学研究 23 9-25
- 佐野幸子・坂田桐子・鈴木淳子 1998 社会的飲酒に関する態度研究(2)-大学生における飲酒と対人イメージの関連-グループ・ダイナミックス学会第46回大会論文集
- 佐野幸子・宗方比佐子1998社会心理学学会第39回大会論文集
- 佐野幸子・宗方比佐子1999職場のセクシュアル・ハラスメント(2) - 不快感などにおける社会人と学生の比較 - 日本心理学会第63回大会論文集
- 佐野幸子・宗方比佐子 職場のセクシュアル・ハラスメント 経営行動科学投稿1999.11:
- 労働省 1997 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会報告書