

# 職場でのセクシュアル・ハラスメントに関する心理学的研究の 動向

田中 堅一郎

日本大学大学院総合社会情報研究科

## Update Topics of Psychological Research on Sexual Harassment in the Workplace

TANAKA Ken'ichiro

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

---

The present study reviewed psychological research on sexual harassment (SH) in the workplace, mainly from 1996 to 2006. In this study, the author referred to the conceptual distinction of SH, and the classification of psychological research on SH. Resent SH research was classified eleven categories; measurement of SH, gender differences of evaluation on SH, victim's coping with SH, SH actors' attitudes and traits, organizational conditions of SH, support for victims of SH, influences of SH on work behaviors, labeling of SH, the observer of SH, cultural and cross-cultural psychological perspective on SH, relationship with gender harassment. Finally, the author commented the resent Japanese psychological research on SH.

---

日本でセクシュアル・ハラスメントという言葉が一般化したのはいつの頃だろうか。今や、「セクハラ」という言葉で意味が通ってしまうようになったが、おそらくこの言葉が世の人々にはっきりと認識されるようになったきっかけは、この言葉が1989年の「流行語・新語大賞」にノミネートされたことと、かなり大規模な労使紛争に発展した「米国三菱自動車工業セクハラ事件」の一連の報道（毎日新聞, 1996a, 1996b）だろう。法学では、1992年4月に判決の下った「福岡セクシャルハラスメント事件」<sup>1</sup>がしばしば重要判例として取り上げられる。この判決の前後から、法学でもセクシュアル・ハラスメントが研究課題として本格的に取り上げられはじめたようである。

---

<sup>1</sup> この事件は、出版社勤務の女性が男性上司から性的な誹謗中傷を受け精神的苦痛を味わったとして、上司と会社を相手取り、損害賠償を求める訴えを福岡地裁に起こしたものである。1992年4月16日に出された福岡地裁での判決では、上司と会社に不法行為責任として、165万円の支払いが命ぜられた。後にこの裁判は、「セクハラ裁判第1号」といわれた。

セクシュアル・ハラスメントは、今でこそ学校教育場面の問題としても取り上げられるようになってきているが、基本的に職場の問題として扱われてきたと  
いってよい。またセクシュアル・ハラスメント被害者  
者にかかなりの心理学的ダメージがあることは容易に  
想像できるだけに、この問題に心理学が関与する余  
地はあるはずである。心理学的な視点から（特に女  
性にとっての）職場での様々な問題を考える上でセ  
クシュアル・ハラスメントは避けて通ることができ  
ないだろう（例えば、坂田, 2003; 宗方, 2001）。

著者は過去にセクシュアル・ハラスメントの心理  
学的研究について展望を行なった（田中, 1996）。  
その時から10年を経過した現時点（2006年）におい  
ては、セクシュアル・ハラスメントに関する心理学的  
的研究は内容的に多様になり、研究の質的向上も著  
しい。心理学における研究成果が、職場におけるセ  
クシュアル・ハラスメントの問題解決に対して寄与  
できるようになったと思われる。

そこで本稿は、主として96年以降に行なわれたセ

クシュアル・ハラスメントに関する心理学的研究について展望し、それらの研究内容を吟味することを目的とする。

## 1. セクシュアル・ハラスメントの区分

セクシュアル・ハラスメントには、古典的区分として、対価型（地位利用型）と環境型がある<sup>2</sup>。これはアメリカの雇用平等委員会（the Equal Employment Opportunity Commission）などが用いていた従来からのセクシュアル・ハラスメントの区分である。心理学ではFitzgeraldらによる区分が比較的有名である。

### （1）Fitzgeraldらによる区分

心理学的定義で登場したFitzgeraldと彼女の協力者ら（Fitzgerald, 1990; Fitzgerald, Shullman, Bailey, Richards, Swecker, Gold, Ormerod, & Weitman, 1988）はセクシュアル・ハラスメントを、ジェンダー・ハラスメント（gender harassment）、誘惑行動（seductive behavior or seduction）、性的収賄行為（sexual bribery）、性的強制（sexual coercion）、性的強要あるいは脅威（sexual imposition or threat of punishment）の5つに分類した。ここで「ジェンダー・ハラスメント」とは、通例化した性差別的な見解や行動を指している。具体的な行為としては、露骨な性的見解、性（あるいは性行為）を示唆する話や不愉快なジョーク等がこの分類に該当する。「誘惑行動」とは、不適切で不愉快であるが基本的には拘束力を持たない性的接近を指している。具体的な行為としては、個人的あるいは性的なことがらについての不愉快な性的関心、望まないのにしつこくデートや飲み会に誘う等が該当する。「性的収賄行為」とは、報酬を約束す

ることで性的活動やその他性に関連する行為を要求することを指している。具体的な行為としては、直接報酬を申し出ること、報酬を約束することによって望まない性的行為を行うように約束すること等があげられる。「性的強制」とは、罰すると脅して性的な活動を強制することを指しており、具体的な行為としては、性的関係に非協力的なことについて直接的もしくは間接的に脅すことや、性的行為に非協力的であったため実際に否定的な結果を経験させられること等が相当する。最後に「性的強要あるいは脅威」は、甚だしい性的強要あるいは攻撃のことであり、具体的には力づくで身体に接触したり抱きしめたりすること等の行為を指している。

その後、Fitzgeraldらはこの分類を少しずつ修正している。たとえば、Fitzgerald & Hesson-McInnis（1989）ではFitzgerald et al.（1988）の5分類に基づいて作成された性的経験質問票（sexual experience questionnaire; SEQ）を社会人および学生に評定させ、その結果を多次元尺度解析によって再検討した結果、セクシュアル・ハラスメントがジェンダー・ハラスメント以外の4カテゴリー（誘惑行動、性的収賄行為、性的強制、性的脅威）に判別可能となった。この結果から、Fitzgeraldらは4分類のモデルを考えていたようであるが、その後この分類はFitzgerald, Gelfand, & Drasgow（1995）によって、ジェンダー・ハラスメント、望まない性的注意（unwanted sexual attention）、性的強制の3分類に修正されている。

### （2）Gruberによる2段階区分

Gruber（1992）はセクシュアル・ハラスメントをその内容によって分類した。その分類とは、言語的要求（verbal request）、言語的コメント（verbal comments）、非言語的表示（nonverbal display）の3カテゴリーである。そしてさらにこれらの下位カテゴリーが、表1の下位区分に示される。

## 2. セクシュアル・ハラスメントに関する心理学関連研究の分類

Fitzgerald（1993）によれば、セクシュアル・ハラスメントに関する心理学的研究が研究内容によって、以下の6つ（すなわち、ハラスメントの構造、測定（尺度の作成・妥当性等の検討を含む）セク

<sup>2</sup> 対価型（地位利用型）セクシュアル・ハラスメントとは、職務上の地位を利用し、または何らかの雇用上の利益の代償あるいは対価として性的要求が行われるもの、とされる。具体例としてあげられるのは、昇進や昇給、魅力的な仕事内容、雇用の継続などへの配慮を条件に性的な関係を強要することである。環境型セクシュアル・ハラスメントとは、はっきりとした経済的な不利益は伴わないにしろ、それを繰り返すことによって職務の円滑な遂行を妨げる等、就業環境を悪化させる性的言動のことを指す。この環境型は、さらに3種類、すなわち身体的ハラスメント（例：不必要な身体への接触や、じろじろと身体を見ること）、言語的ハラスメント（例：猥褻な言辞や風評の流布）、視覚的ハラスメント（例：職場にヌード写真を掲示する）に区分されることがある（井上, 1996）。

シユアル・ハラスメント行動の知覚に関する性差、被害者の対処方法、男性の態度および認知的特性、セクシユアル・ハラスメントが起きやすい組織の条件、セクシユアル・ハラスメント被害者支援)に分類された。もちろん、この分類は1993年以前の研究を対象としたものであるから、その後の多くの研究は多様化しているため、この分類に収まりきれない。

表1 Gruberによるセクシユアル・ハラスメントの下位区分

1. 言語的要求における4つの下位区分
性的収賄行為 (sexual bribery)
性的な口説き (sexual advances)
性的関係の口説き (relational advances)
微妙な圧力あるいは口説き (subtle pressure/advances)
2. 言語的コメントにおける3つの下位区分
個人的見解 (personal remarks)
主観の客観化 (subjective objectification)
性的な断定的見解 (sexual categorical remarks)
3. 非言語的表示における4つの下位区分
性的攻撃 (sexual assault)
性的接触 (sexual touching)
性的ポーズ (sexual posturing)
性的素材 (sexual materials)

そこで、本章ではこの分類に、(セクシユアル・ハラスメントによる)職務行動への影響、ラベリングの問題、セクシユアル・ハラスメントの観察者について、文化心理学的・交差文化心理学的研究、ジェンダー・ハラスメントとの関連、という5つのカテゴリーを加えることとする。

(1)ハラスメントの構造、測定(尺度の作成・妥当性等の検討を含む)に関する研究

このカテゴリーに分類される研究例としては、Fitzgerald et al. (1988)によるセクシユアル・ハラスメントの経験の程度を問う性的経験質問票(SEQ)の開発があげられる。この質問票は、前述したようにセクシユアル・ハラスメントの5分類に基づいている。その後、Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow (1995)による3分類に基づいた改訂版(SEQ-W)が作成さ

れている。さらにその後、Fitzgerald, Magley, Drasgow, & Waldo (1999)はアメリカ国防省に所属する約28,000名を対象とする大規模な調査を行った結果、国防省版SEQ (SEQ-DoD)の因子構造はジェンダー・ハラスメントが内容的に2因子に分かれて4因子構造となった(ジェンダー・ハラスメント:性差別的敵意、ジェンダー・ハラスメント:性的敵意、望まない性的注意、性的強制)。これらの結果から推察するかぎりでは、SEQの尺度構成はかなり「場依存的」な特徴を持っていると示唆される。

また性的経験質問票以外の尺度としては、Lipshultz & Hilt (1994)によるセクシユアル・ハラスメント耐性調査票(tolerance for sexual harassment inventory; TSHI)、Konrad & Gutek (1986)によるセクシユアル・ハラスメント知覚尺度が作成されている。さらにRhodes & Stern (1994)は、様々なセクシユアル・ハラスメントに関する18のエピソードについて類似度を評定させ、その結果をMDSによって分析したところ、「公共性(publicness)」と「伝統性(traditionality)」の2次元が見出された。

(2)セクシユアル・ハラスメント行動の知覚に関する性差の研究

Fitzgerald (1993)によれば、これらの分類の中で最も精力的に研究がなされているのがこのカテゴリーに属する研究とされる。性差の研究は多いものの、性差がかなり顕著にみられたとする研究(例:Gutek, Morasch, & Cohen, 1983; Tata, 1993)もあれば、部分的か(例:Gutek & Cohen, 1987; Konrad & Gutek, 1986)あるいはほとんど差がみられないとする研究(例:Baker, Terpstra, & Cutler, 1989; Terpstra & Baker, 1987)もあって、結果が必ずしも一貫しているとはいえない。ただ、数多くの研究結果をメタ分析してみると、例示された当該行為を女性回答者は(男性回答者に比べて)セクシユアル・ハラスメントと評定しやすかった(Rotundo, Nguyen, & Sackett, 2001)。<sup>3</sup>あるいは、多くの研究で見出された性差は、女性回答者の方が男性回答者に比べて、セクシユア

<sup>3</sup> ただし、同時にRotundo, et al. (2001)は性差の大きさはさほど大きくなく、評定の対象となる行為の質(たとえば、性的強制なのか性的敵意なのか)によって性差の開きが違ってくるという結果も示している。

ル・ハラスメントへの評価が全体的に厳しく、かつ評定のばらつきも少ないという傾向を示している。Terpstra & Baker (1987) は、セクシュアル・ハラスメント場面に対する評価は、男女差よりもむしろ働く女性と女子学生の間で大きかったと報告している。男女差が生じる原因として考えられるのは、男女間でのセクシュアル・ハラスメント行為に対する認知のズレかもしれない。Saal (1996)によれば、セクシュアル・ハラスメントの問題の所在は、男性がセクシュアル・ハラスメントに該当する行為を女性に対する親しみや友愛の気持ちから生じたとみなす誤った知覚 (misperception) をしやすいことにある、と述べている。

こうした男性の「勘違い」はどこに起因しているのだろうか。もしかすると、その原因は(被害者の立場である)女性にもあるかもしれない。宇井(2005)によれば、男性に対して好意的なステレオタイプ(「積極的で行動力がある」「リーダーシップがあり、頼りになる」等)をもつ女性ほど、セクシュアル・ハラスメントの被害者(女性)を非難しやすく、セクシュアル・ハラスメントを(被害者の女性にとって)統制可能であると評価しがちであった。窪田・蒲原(2000)による大学生を対象とする研究においても、男性よりも女性の方がセクシュアル・ハラスメントの原因として被害者(女性)を非難する傾向が強かった。セクシュアル・ハラスメントに関して「勘違い」している男性は、自分の考えと似た女性の意見に「勇気づけられる」のかもしれない。

(3) 被害者の対処方法についての研究

Gutek & Koss (1993) では、セクシュアル・ハラスメントを受けた女性従業員は、欠勤、労働生産性の低下、キャリア志向の変化、職務満足度の低下といった形をとりながら、職場から遠ざかっていくことが示された。さらにこの研究では、あまり深刻でないと思われやすいセクシュアル・ハラスメント行為であっても、それを受けた女性はストレスによる疾患や抑鬱傾向になりやすいことが指摘されている。また、直接的にセクシュアル・ハラスメントを体験していなくても、間接的な体験をした(すなわち、同僚がセクシュアル・ハラスメントを受けている現場を見たり受けたという話を聞いた)だけでも、

職務満足度の低下や心理的ストレス反応をもたらすことが報告されている (Glomb, Richman, Hulin, Drasgow, Schneider, & Fitzgerald, 1997)。

セクシュアル・ハラスメントがもたらすこうした心身へのネガティブな影響を回避するために、どのような対処法がとられているのであろうか。

Malamut & Offerman (2001)は、セクシュアル・ハラスメントの対処方法をKnapp, Faley, Ekeberg, & Dubois (1997)の研究を元に4つ(回避 - 拒否、対決 - 交渉、社会的対処、擁護者探し)に分類して、どの対処法が採用されやすいかをアメリカ陸・海軍の隊員を調査対象に検討している。具体的な対処法は、「回避 - 拒否」では、セクシュアル・ハラスメント行為を無視したり、行為者を拒んだりすることが該当し、「対決 - 交渉」では(セクシュアル・ハラスメント行為を)止めるように本人に通知すること、「社会的対処」では医療機関、カウンセリング機関を探す、ホットラインに電話する等が該当する。そして、「擁護者探し」では、(セクシュアル・ハラスメント行為について)誰かに話す、外部機関や公的機関に相談する等が具体的方法に相当する。セクシュアル・ハラスメントへの対処方略について行われたWasti & Cortina (2002)の研究でも、対処方略は「拒否」「回避」「交渉」「社会的対処」「擁護者探し」であり、Malamut & Offerman (2001)の結果と類似していた。Magley (2002)は、様々なセクシュアル・ハラスメントへの対処方略について8つの異なる組織を対象に調査し、対処方略を「行動的 - 認知的」「対決 - 撤退」の2次元に集約した(図1)。

		行動的	
	主張	拒否	
	組織の援護を求める	社会的支援を求める	
対決			撤退
	再ラベリング	否定	
	自己非難	孤立	
	譲歩	忍耐	
		認知的	

図1 Magley (2002)によるセクシュアル・ハラスメントへの対処方略モデル

「行動的 - 認知的」次元では、対処行動が積極的な行動を伴う対処か（行動的）、相手の行動の捉え方（あるいは受け取り方）を変えることによる対処か（認知的）に区分される。「対決 - 撤退」次元では、加害者あるいは組織の管理者に対峙する対処か（対立）、加害者あるいは組織の管理者を拒否したり無視したりする対処か（撤退）に区分される。

#### （４）セクシュアル・ハラスメントをしやすい男性の態度および認知的特性に関する研究

O'Leary-Kelly, Paetzold, & Griffin (2000)は、セクシュアル・ハラスメント研究を加害者の動機的側面から捉え直すための提言を行っているが、確かにセクシュアル・ハラスメントに関するこれまで多くの心理学的研究では、主として被害を受ける女性を対象に調査したものがほとんどで、男性被験者のデータはもっぱら女性被験者との比較のために用いられるのが常だった。しかしながら、加害者の大部分は男性であることから、セクシュアル・ハラスメント行動を起こす男性の心理学的メカニズムに関する研究が、最近になってようやく見られるようになった。それでは、セクシュアル・ハラスメントを起こしやすい男性には、どんな特徴があるのだろうか。

たとえばPryor, LaVite, & Stoller (1993)によれば、女性に対して勢力もしくは権限 (power) をもっていると考えている（あるいは、伝統的な女性の役割を支持している）男性加害者が当該行為を行っても問題ない（許される）場面であると判断するときセクシュアル・ハラスメントは生じる、とされている。またPryor (1987)は、セクシュアル・ハラスメントを起こしやすい男性を判別するための尺度

(Likelihood to Sexual Harassment scale: LSH scale)まで作成している。Bargh & Raymond (1995)も、セクシュアル・ハラスメントは男性加害者が魅力的な女性被害者に対してもっている心理的な勢力・権限を「素朴に濫用する」結果として生じると仮定している。これらと同様な視点による研究は、それ以外にもBargh, Raymond, Pryor, & Strack (1995)、Pryor, Giedd, & Williams (1995)などがあげられる。

Russel & Trigg (2004)によれば、女性に対して敵意のあるステレオタイプをより強くもっている男性

は、セクシュアル・ハラスメントの原因を女性の行動のあり方（「男性が魅力的な女性に対して性的言動を示すことは自然なことだ」「女性の行動こそがセクハラ被害を引き起こす」等）に帰属するようだ。このことは、セクシュアル・ハラスメントを行いやすいとみなされる男性により強く示される (Pryor, 1987; 田中, 2000)。これが事実ならば、女性に対して敵意的なステレオタイプを抱いている男性はセクシュアル・ハラスメントを行いやすいということになる。実際に、セクシュアル・ハラスメントを行いやすいと予測された男性は、（被害者である）女性に対して独特のステレオタイプ（例えば、「女性は本当は男性に支配されたいのだ」といった神話）を抱きやすいようだ (Pryor, 1987)。

#### （５）セクシュアル・ハラスメントが起きやすい組織の条件についての研究

セクシュアル・ハラスメントが起こりやすい職場というものはあるのだろうか。組織の側に何かしら問題があってセクシュアル・ハラスメントが起こりやすいことは経験的に知られていた。Hulin, Fitzgerald, Drasgow (1996)は、（後述されるように）セクシュアル・ハラスメント生起要因として組織風土と職務状況をあげているが、やはり職場で起こるセクシュアル・ハラスメントには組織的要因を無視するわけにはいかない。このカテゴリーに該当する研究は、90年代後半から次第に多く行われるようになってきた。

たとえば、職場での男女間の接触頻度が多いほどセクシュアル・ハラスメントが起こりやすく (Gutek, Cohen, & Konrad, 1990)、職場で女性が（多数派である場合よりも）少数派である場合にセクシュアル・ハラスメント経験の報告が多く（例：佐野・宗方, 1999）、そういった職場ではセクシュアル・ハラスメントが生じた原因を加害者に帰属されにくくなる (大角・田中・淵上, 2002)。組織風土に関しては、職場がセクシュアル・ハラスメントを許容しやすいほどセクシュアル・ハラスメントの生起頻度が高くなる傾向は一貫しており (Fitzgerald et al., 1997; Glomb et al., 1997, 1999; Wasti et al., 2000)、セクシュアル・ハラスメントへの被害者の対処行動が相手へ働きかけるよりも自分に焦点を当てた対処

(当該行為者を拒む、当該行為や行為者について誰かに報告する、外部機関に連絡したり相談したりする、等)が多くなることも見出されている(Malamut & Offerman, 2000)。佐野・宗方(1999)の研究では、日本の職場での男女不平等の風土がセクシュアル・ハラスメントの頻度にかかなりの影響を及ぼすことを示した。すなわち、職場での男女不平等の風土が強い企業ほど、女性がセクシュアル・ハラスメントを被る頻度が高くなった。

さらに、Offerman & Malamut (2002)は被害者の上司のリーダーシップに注目している。自分の所属機関のリーダーがセクシュアル・ハラスメント行為者に対して行為の停止を働きかける努力を行っているとは評価されているほど、組織成員がセクシュアル・ハラスメントの報告をしやすくなり、命令系統に対して不満が少なく、組織コミットメントも高かった。

Raver & Gelfand (2005)の研究結果によれば、セクシュアル・ハラスメントを経験した従業員の多い職場は、チーム内の人間関係上および職務上での対立が多く、チームとしてのまとまりも弱く、財務上の業務数値にまで悪い影響を及ぼすことがあった。こうした結果を踏まえて、彼らはセクシュアル・ハラスメントを被害者・加害者問題といった個人的な水準で捉えるだけでなく、原因や波及効果を組織レベルで考察すべきであると論じている。

#### (6)セクシュアル・ハラスメント被害者支援に関する研究

セクシュアル・ハラスメントに関わる直接的な被害者のほとんどは女性である。特に、若くて未婚で学歴の低い女性や自尊心の高い女性が身体的あるいは心理的ストレス反応を示しやすく、セクシュアル・ハラスメントの被害に最も傷つきやすいと報告されている(Hesson-McInnis & Fitzgerald, 1997)。女性被害者の心的外傷へのケアに関する研究は、主として臨床心理学の領域に属している。

以上のFitzgeraldによる分類に入りきれない最近の研究として、さらに以下のカテゴリーがあげられる。

#### (7)セクシュアル・ハラスメントによる職務行動への影響

Hulin et al. (1996)は、セクシュアル・ハラスメント

が生起する過程を統合過程モデル(integrated process model)として提唱した(図2)。

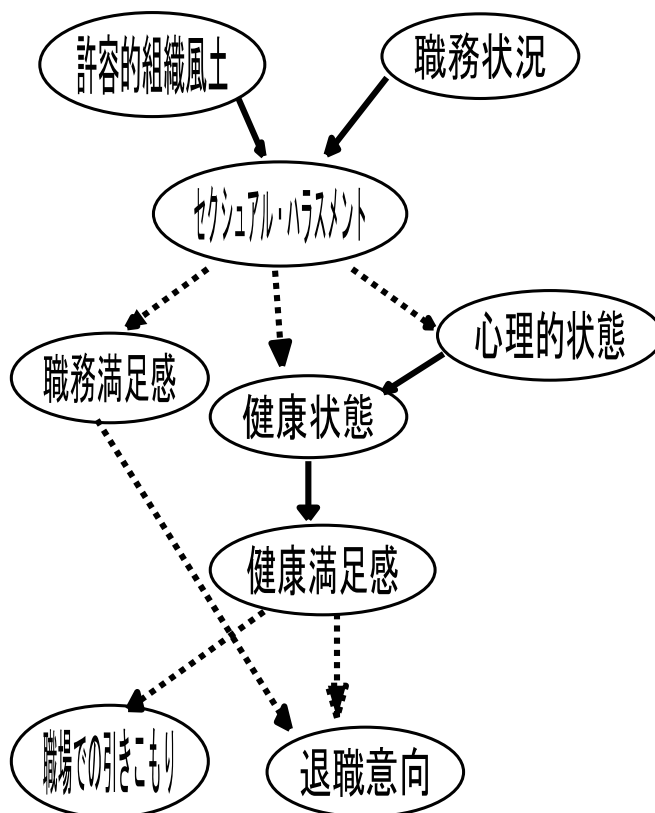


図2 Fitzgerald et al. (1997)によって検証された修正モデル

図注：この図は、Fitzgerald et al. (1997)のモデルを著者が簡略化したものである。実線矢印は正の関係、波線矢印は負の関係を表す。

このモデルでは、セクシュアル・ハラスメントを規定する先行要因と媒介要因、そして結果変数の関係を統合しようとする試みが示されている。組織内で行われる女性に対するセクシュアル・ハラスメントの先行要因としてセクシュアル・ハラスメントに関する組織風土と職務状況の2つの要因が仮定されている。ここでの許容的組織風土とは、セクシュアル・ハラスメントに対する組織の寛容度や放任度を意味し、職務状況とは、職場が男性によって占められている程度や職務内容が男性的とみなされる程度を表している。これら先行要因が組織でのセクシュアル・ハラスメント行為を助長し、ターゲット(女

性)の職務満足感や健康状態、ひいては職務行動にも負の影響をもたらす。

その後、このモデルの妥当性について検討された研究が行なわれ、アメリカでは(修正はされたものの)概ねモデルの妥当性は検証された(Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997; Hesson-McInnis & Fitzgerald, 1997)。さらにこの統合過程モデルは、継続的調査によって時間的推移を経ても一貫していることが検証され(Glomb, Munson, Hulin, Bergman, & Drasgow, 1999; Sims, Drasgow, & Fitzgerald, 2005)、比較文化心理学の視点からアメリカ以外の国についてこのモデルが適用できるかどうかについても検討された。例えば、トルコについてはWasti, Bergman, Glomb, & Drasgow (2000)、日本については角山・松井・都築(2003)の研究があり、アメリカ国内でもエスニック系外国人へのセクシュアル・ハラスメントに限定してモデルの妥当性を検討したもの(Schneider, Hitlan, & Radhakrishnan, 2000)があげられる。これらの研究によって、文化的に異なっても統合過程モデルは適用可能であるという結果が示された。

#### (8) ラベリングの問題

セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を受けてもそれを「セクハラ」と受け止められない場合がある。心理学の視点からは、この問題はラベリングというキーワードで捉えることができる。ラベリングとは、ある対象や行為に対して名称を与えることである。具体的にいえば、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を受けた人が当該行為を「セクシュアル・ハラスメント」と認知し命名することに相当する。

だが、セクシュアル・ハラスメントの被害者によっては、他者から促され説得されてもなお、当該行為をセクシュアル・ハラスメントとラベリングできない場合があるようだ。Magley, Hulin, Fitzgerald, & DeNardo (1999)は、職場でセクシュアル・ハラスメントに該当する行為をどの程度の頻度で受けたかと、当該行為を「セクシュアル・ハラスメント」とラベリングしたかしなかったかが、被害者(女性)の心理的側面にどの程度影響するか検討した。その結果、全体的にはラベリングできなかった女性回答

者は、ラベリングした女性回答者よりもネガティブな心理学的徴候(職場や職務での引きこもり、PTSDの兆候、抑鬱状態)を示しやすかった。そして最もネガティブな心理学的兆候を示したのは、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為を受けた頻度が高いにもかかわらず、当該行為をラベリングできなかった女性回答者であった。Magley et al. (1999)の調査結果は、調査対象となった企業によって違いはあるものの、セクシュアル・ハラスメントに該当する行為をラベリングできないことが、被害者の心理的側面に悪い影響を与えることを示している。Magley et al. (1999)によるラベリングに関する知見は、Munson, Miner, & Hulin (2001)によって軍隊組織でも追試され確認されている。

#### (9) 観察者(セクシュアル・ハラスメントを見ている人)について

セクシュアル・ハラスメント研究には、加害者の分類の視点と被害者の視点に加えて、観察者の視点があるだろう。観察者は当事者と同じくらい、あるいはそれ以上の影響力をセクシュアル・ハラスメント行為にもつだろう。「セクシュアル・ハラスメントは(所詮)当事者のどちらかあるいは双方の問題である」と片付けられてしまわれがちだが、前述したようにセクシュアル・ハラスメントは当事者間で解決されにくい問題を多くはらんでいる。それだけに観察者は、セクシュアル・ハラスメントにまつわる問題が膠着したり悪化しかねない当事者に代わって介入しやすい立場にあるだろう。Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly (2005)は、セクシュアル・ハラスメント行為の観察者の役割が重要であることを指摘し、観察者が行なう介入行為を介入の即時性と関与レベルという2次元で分類した(表2)。

#### (10) 文化心理学的・交差文化心理学的研究

内容が次第に多様化するセクシュアル・ハラスメント研究にあって、文化(cultural)心理学あるいは交差文化(cross-cultural)心理学の視点からの研究はあまり多くない。代表的な国際比較研究としては、Pryor, DeSouza, Fitness, Hutz, Kumpf, Lubbert, Personen, & Erber (1997)による4カ国(アメリカ・オーストラリア・ブラジル・ドイツ)間のセクシュアル・ハラスメントの認識および評価についての比較

研究がある。かれらの研究によれば、例示行為をセクシュアル・ハラスメントと判断するかどうかの評定について、ブラジルは他国と異なり性差が逆になった。すなわち、(ブラジル以外の3カ国は男性よりも女性の方が例示行為をセクシュアル・ハラスメントと評定しやすかったのだが)ブラジルの女性は(ブラジル)男性よりも例示行為をセクシュアル・ハラスメントと評定しなかった。またブラジルの女性は他国の女性に比べて、一般的にセクシュアル・ハラスメントと認められている行為に対して、「(女性が)望んでいない行為」であるとは評定しなかった。

表2 Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly (2005)によるセクシュアル・ハラスメント観察者の介入行為

		介入の即時性	
		低い	高い
低い	関与のレベル	<低即時性 - 低関与> ・(観察者は)個人的に、ターゲットに対して加害者を避けるように助言する ・ターゲットから加害者を引き離そうと試みる ・ターゲットに、個人名が分からないように事件を報告するよう助言する	<高即時性 - 低関与> ・(観察者は)進行しているハラスメント行為を加害者が継続しないようにする ・ハラスメントの状況からターゲットを移動させる ・事件を阻止する
		<低即時性 - 高関与> ・(観察者は)後で管理者に加害者を報告する ・ターゲットが事件を報告するとき、彼/彼女に同行する ・事件の後、加害者と対峙する	<高即時性 - 高関与> ・(観察者は)ハラスメント行為をやめるよう加害者に話す ・(ハラスメント)行為を報告するようターゲットに助言する ・行為告発のために他の観察者を連れてくる

これ以外には、Siegal, Gibbs, et al. (2005)が大学をはじめとする高等教育研究機関におけるセクシュアル・ハラスメント (academic sexual harassment: 日本では通称「アカハラ」) について9カ国 (アメリカ、

カナダ、ドイツ、オランダ、エクアドル、パキスタン、フィリピン、台湾、トルコ) を対象に比較研究を行っている。

その他の事例として、アメリカ社会で就業するヒスパニック系あるいはラテン系女性のセクシュアル・ハラスメントについての研究がある。アメリカで就業するヒスパニック系あるいはラテン系の女性は、性的な側面だけでなく人種的なハラスメントをも被る可能性がある。特に移民としてアメリカ社会で暮らすヒスパニック系あるいはラテン系の女性にとって、ハラスメントの問題は白人女性における問題とは異なる影響を及ぼすだろう。Shupe, Cortina, Ramos, & Salisbury (2002)の研究では、アメリカ社会への文化的適応が高いヒスパニック系の女性就業者ほど、セクシュアル・ハラスメントの経験を多く報告した。さらに、Cortina, Fitzgerald, & Drasgow (2002)は、深刻なセクシュアル・ハラスメントの経験をしたラテン系女性就業者は、職務満足感が低く、職場で引きこもりがちになり、心身症的兆候が多くなっていた。さらに、Cortina (2004)によれば、セクシュアル・ハラスメントの経験をしたヒスパニック系女性就業者でサポートを十分受けていないと感じている人は、セクシュアル・ハラスメントの経験が深刻なほど職務満足感が著しく低下するようである。

セクシュアル・ハラスメントへの対処方略についても文化差があるようだ。Cortina & Wasti (2005)は、前述のWasti & Cortina (2002)がまとめた5つ対処方略(「拒否」「回避」「交渉」「社会的対処」「援護者探し」)の使用頻度について、アングロサクソン系アメリカ人女性、ヒスパニック系アメリカ人女性、トルコ人女性とを比較した。その結果、ヒスパニック系アメリカ人女性とトルコ人女性は、(アングロサクソン系アメリカ人女性と比べて)「回避」「拒否」の方略の頻度が多い反面、「交渉」もより多く行っていることが見出された。

(11) ジェンダー・ハラスメントとの関連についての研究

前述されたように、Fitzgerald et al. (1995)によれば、セクシュアル・ハラスメントはジェンダー・ハラスメント、望まない性的注意 (unwanted sexual attention)、性的強制の3つによって構成されてい



る。ここで「ジェンダー・ハラスメント」とは、通俗化した性別や性差を不必要に際立たせ、侮辱的で女性の品位を落とすような女性に対する態度と定義されている。佐野・宗方(1999)によれば、ジェンダー・ハラスメントの具体例として「男(女)のくせに女(男)みたいななどの発言」、「この仕事は女性には無理、この仕事の担当は男性がいい、などの発言」、「男性は姓で呼ぶのに、女性を名(例;「ちゃん」など)で呼ぶ」等があげられている。

Fitzgerald et al. (1995) の考え方によれば、ジェンダー・ハラスメントはセクシュアル・ハラスメントの構成要因の一つとみなされる。しかし、それに対して両者を別概念として区分する考え方もある。すなわち、宗方(2001)はセクシュアル・ハラスメントを「性的な意味合いを含む嫌がらせ」とし、性的な意味合いを含まないが性別に基づく差別的な嫌がらせや女性を一人前扱いしない言動をジェンダー・ハラスメントと分けて考えることを提言している。この背景には、セクシュアル・ハラスメントの指す具体的な行動の範囲がいつまで経っても多義的で、いわゆるセクシュアル・ハラスメントに該当するかしないか判然としない「グレー・ゾーン」が広いままであることにも起因しているだろう。

前述されたように、セクシュアル・ハラスメントは(被害者である主として女性の)職務行動や精神・身体的側面にネガティブな影響を及ぼすが、ジェンダー・ハラスメントも違った意味で(被害者である女性の)職務行動に影響を及ぼすようだ。Parker & Griffin (2002) は、「あなたは、同僚の2倍働かないといけないと感じる」、「言われたことには、すべて「はい」と答えないといけないと感じている」といった項目で構成されている独自の尺度である「過大な職務遂行要求」(over-performance demands)を開発して、ジェンダー・ハラスメントを受けた女性がこの過大な職務遂行欲求を引き起こし、間接的に精神的苦痛を高めることを確認している。そしてさらに、このような苦痛をもたらされても、多くの女性がジェンダー・ハラスメントを自分にとって害のあるものと認識していないことを確認している。また、小林(2005)はジェンダー・ハラスメントを被っているのにそれを「ジェンダー・ハラスメント」

と認知しない回答者は、職務に対する動機づけを落とすどころか、むしろ競争的達成動機を高めることを見出している。

### 3. 日本における心理学研究

前述のように、日本においてセクシュアル・ハラスメントに対する問題意識は必ずしも低いとは思われないのだが、その割にはこれに関する心理学的研究は決して多くない。例えば、書籍のインターネット販売の大手アマゾン(Amazon.co.jp)のデータによれば、日本語で書かれたセクシュアル・ハラスメント関連の書籍は2006年11月21日付で42冊検索されたが、これらのうち心理学関連書籍は1冊もない。

とはいえ、最近になって徐々に心理学での研究も見出されるようになった。例えば、田中(1997)はセクシュアル・ハラスメントを評価するための尺度を開発した。職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関しては、佐野・宗方(1999)が、愛知県の就労者を対象にしたセクシュアル・ハラスメントに関する大規模な調査を行っている。さらに、田中(2000)はPryor(1987)によって開発されたLSH尺度(セクシュアル・ハラスメント行為を行う可能性についての個人差を測定する尺度)を日本の実情にあわせて邦訳し「セクシュアル・ハラスメント可能性尺度」を作成した。また、前述したように角山ら(2003)はHulin et al. (1996)のセクシュアル・ハラスメント統合過程モデルを日本の職場で検証した。まだまだ学術論文は少ないが、学会発表まで目を向けるならば、日本ではほぼ毎年セクシュアル・ハラスメントに関する心理学的研究が報告されている。

### 引用文献

- Baker, D.D., Terpstra, D.E., & Cutler, B.D. (1989). Perceptions of sexual harassment: A re-examination of gender differences. *Journal of Psychology*, **124**, 409-416.
- Bargh, J.A. & Raymond, P. (1995). The naive misuse of power: Nonconscious sources of sexual harassment. *Journal of Social Issues*, **51**, 85-96.
- Bargh, J.A., Raymond, P., Pryor, J.B., & Strack, F. (1995). Attractiveness of the underling: An

- automatic power sex association and its consequences for sexual harassment and aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, **68**, 768-781.
- Bowes-Sperry, L. & O'Leary-Kelly, A.M. (2005). To act or not to act: The dilemma faced by sexual harassment observers. *Academy of Management Review*, **30**, 288-306.
- Cortina, L.M. (2004). Hispanic perspectives on sexual harassment and social support. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **30**, 570-584.
- Cortina, L.M., Fitzgerald, L., & Drasgow, F. (2002). Contextualizing Latina experiences of sexual harassment: Preliminary tests of a structural model. *Basic and Applied Social Psychology*, **24**, 295-311.
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H., & Laughout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, **6**, 64-80.
- Cortina, L.M. & Wasti, S.A. (2005). Profiles in coping: Responses to sexual harassment across persons, organizations, cultures. *Journal of Applied Psychology*, **90**, 182-192.
- Fitzgerald, L.F. (1990). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. In M.A. Paludi (Ed.), *Sexual harassment on college campuses: Abusing the ivory power* (pp. 25-47). State University of New York Press.
- Fitzgerald, L.F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, **48**, 1070-1076.
- Fitzgerald, L.F., Drasgow, F., Hulin, C.L., Gelfand, M.J., & Magley, V.J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal Applied Psychology*, **82**, 578-589.
- Fitzgerald, L.F., Gelfand, M.J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, **17**, 425-445.
- Fitzgerald, L.F. & Hesson-McInnis, M. (1989). The dimensions of sexual harassment: A structural analysis. *Journal of Vocational Behavior*, **35**, 306-326.
- Fitzgerald, L.F., Magley, V.J., Drasgow, F., & Waldo, C.R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, **11**, 243-263.
- Fitzgerald, L.F., Shullman, S.L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, A., Ormerod, A.J., & Weitman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, **32**, 152-175.
- Glomb, T.M., Munson, L.J, Hulin, C.L., Bergman, M.E., & Drasgow, F. (1999). Structural equation models of sexual harassment: Longitudinal explanations and cross-sectional generalizations. *Journal of Applied Psychology*, **84**, 14-28.
- Glomb, T.M., Richman, W.L., Hulin, C.L., Drasgow, F., Schneider, K.T., & Fitzgerald, L.F. (1997). Ambient sexual harassment: An integrated model of antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **71**, 309-328.
- Gutek, B. & Cohen, A.G. (1987). Sex ratios, sex role, spillover, and sex at work: A comparison of men's and women's experiences. *Human Relations*, **40**, 97-115.
- Gutek, B., Cohen, A.G., & Konrad, A.M. (1990). Predicting social -sexual behavior at work: A contact hypothesis. *Academy of Management Journal*, **33**, 560-577.
- Gutek, B. & Koss, M.P. (1993). Changed women and changed organizations: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, **42**, 28-48.
- Gutek, B., Morasch, B., & Cohen, A. (1983). Interpreting social-sexual behavior in a work setting. *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 30-48.
- Hesson-McInnis, M.S. & Fitzgerald, L.F. (1997). Sexual harassment: A preliminary test of an integrative model. *Journal of Applied Social Psychology*, **27**, 877-901.

- Hulin, C.L., Fitzgerald, L.F., & Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In M.S. Stockdale (Ed.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies* (pp. 127-150). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 井上 健 (1996). 企業のリスクマネジメントとしてのセクハラ対処法 エコノミスト(7月9日号), 91-94.
- 角山 剛・松井賚夫・都築幸恵 (2003). セクシュアル・ハラスメントを生む組織風土 - 統合過程モデルの検証 - 産業・組織心理学研究, **17**, 25-33.
- 小林敦子 (2005). ジェンダー・ハラスメントを認知しないことが達成動機に及ぼす影響 - 地方公務員の女性を対象として - 産業・組織心理学第21回大会発表論文集, 39-42.
- Knapp, D.E., Faley, R.H., Ekeberg, S.E., & Dubois, C.L.Z. (1997). Determinants of target responses to sexual harassment: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, **22**, 687-729.
- Konrad, A.M. & Gutek, B.G. (1986). Impact of work experiences on attitudes toward sexual harassment. *Administrative Science Quarterly*, **31**, 422-438.
- 窪田由紀・蒲原くみ恵 (2000). 大学生のセクハラへの態度に関わる要因 日本心理学会第64回大会発表論文集, 98.
- Lipshultz, J.H. & Hilt, M.L. (1994). Broadcast managers and the tolerance for sexual harassment inventory. *Journal of Social Behavior and Personality*, **9**, 141-152.
- Magley, V.J. (2002). Coping with sexual harassment: Reconceptualization women's resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, **83**, 930-946.
- Magley, V.J., Hulin, C.L., Fitzgerald, L.F., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, **84**, 390-402.
- Malamut, A.B. & Offermann, L.R. (2001). Coping with sexual harassment: Personal, environmental, and cognitive determinants. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 1152-1166.
- 毎日新聞 (1996a). 米国三菱セクハラ問題 問われた日本的なもの (5月9日付朝刊), 12面.
- 毎日新聞 (1996b). セクハラ問題EEOCと交渉開始 米三菱自、反発拡大気配で (5月12日付朝刊), 26面.
- 宗方比佐子 (2001). 職場における暗黙のシナリオ 諸井克英・宗方比佐子・小口孝司・土肥伊都子・金野美奈子・安達智子 彷徨するワーキング・ウーマン 北樹出版 Pp. 73-90.
- Munson, L.J., Miner, A.G., & Hulin, C.L. (2001). Labeling sexual harassment in the military: An extension and replication. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 293-303.
- Offermann, L.R. & Malamut, A.B. (2002). When leaders harass: The impact of target perceptions of organizational leadership and climate on harassment reporting and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, **87**, 885-893.
- O'Leary-Kelly, A.M., Duffy, M.K., & Glew, D.J. (2000). Construct confusion in the study of antisocial work behavior. In Ferris, G.R. (Ed.), *Research in personnel and resource management* (Vol. 18, pp. 275-303). Greenwich: JAI Press.
- 大角理絵・田中宏二・淵上克義 (2002). セクシャルハラスメントの加害者に関する研究(1) 日本教育心理学会第44回総会発表論文集, 508.
- Parker, S.K., & Griffin, M.A. (2002) What is so bad about a little name-calling? Negative consequence of gender harassment for overperformance demands and distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, **7**, 195-210.
- Pryor, J.B. (1987). Sexual harassment proclivities in men. *Sex Roles*, **17**, 269-290.
- Pryor, J.B., DeSouza, E.A., Fitness, J., Hutz, C., Kumpf, M., Lubbert, K., Personen, O., & Erber, M.W. (1997). Gender differences in the interpretation of social-sexual behavior: A cross-cultural perspective on sexual harassment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, **28**, 509-534.
- Pryor, J.B., Giedd, J.L., & Williams, K.B. (1995). A social psychological model for sexual harassment *Journal of Social Issues*, **51**, 69-84.

- Pryor, J.B., LaVite, C.M., & Stoller, L.M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, **42**, 68-83.
- Raver, J.L. & Gelfand, M.J. (2005). Beyond the individual victim: Linking sexual harassment, team processes, and team performance. *Academy of Management Journal*, **48**, 387-400.
- Rhodes, A.K. & Stern, S.E. (1994). Ranking harassment: A multidimensional scaling of sexual harassment scenarios. *Journal of Psychology*, **129**, 29-39
- Rotundo, M., Nguyen, D.H., & Sackett, P.R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 914-922.
- Russell, B.L. & Trigg, K.Y. (2004). Tolerance of sexual harassment: An examination of gender differences, ambivalent sexism, social dominance, and gender roles. *Sex Roles*, **50**, 135-146.
- Saal, F.E. (1996). Men's misperceptions of women's interpersonal behaviors and sexual harassment. In M.S. Stockdale (Ed.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies* (pp. 67-84). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 坂田桐子 (2003). 女性の就業と課題 横山博司・岩永 誠 (編著) ワークストレスの行動科学 北大路書房 Pp. 27-58.
- Schneider, K.T., Hitlan, R.T., & Radhakrishnan, P. (2000). An examination of the nature and correlates of ethnic harassment experiences in multiple contexts. *Journal of Applied Psychology*, **85**, 3-12.
- Shupe, E.I., Cortina, L.M., Ramos, A., & Salisburg, J. (2002). The incidence and outcomes of sexual harassment among Hispanic and non-Hispanic white women: A comparison across levels of cultural affiliation. *Psychology of Women Quarterly*, **26**, 298-308.
- Sigal, J., Gibbs, M.S., Goodrich, C., Rashid, T., Anjum, A., Hsu, D., Rerrino, C.S., Boratav, H.B., Carson-Arenas, A., Van Baarsen, B., Van der Pligt, J., & Pan, W.-K. (2005). Cross-cultural reactions to academic sexual harassment: Effects of individualist vs. collectivist culture and gender of participants. *Sex Roles*, **52**, 201-215.
- Sims, C.S., Drasgow, F., & Fitzgerald, L.F. (2005). The effects of sexual harassment on turnover in the military: Time-dependent modeling. *Journal of Applied Psychology*, **90**, 1141-1152.
- 佐野幸子・宗方比佐子 (1999). 職場のセクシュアル・ハラスメントに関する調査 - 女性就業者データから - 経営行動科学, **13**, 99-111.
- 田中堅一郎 (1996). セクシャル・ハラスメントに関する心理学研究：文献的展望 国際経済論集（常葉学園浜松大学）, **3**, 149-160.
- 田中堅一郎 (1997). セクシャル・ハラスメントに関する心理学的研究（2） - セクシャル・ハラスメント評定尺度作成の試み - 国際経済論集（常葉学園浜松大学）, **4**, 191-202.
- 田中堅一郎 (2000). 日本版セクシュアル・ハラスメント可能性尺度についての検討：セクシュアル・ハラスメントに関する心理学的研究 社会心理学研究, **16**, 13-26.
- Terpstra, D.E. & Baker, D.D. (1987). A hierarchy of sexual harassment. *Journal of Psychology*, **121**, 599-605.
- 宇井美代子 (2005). セクシュアル・ハラスメント許容度の規定因の検討 - 敵意的・好意的男性ステレオタイプの観点から - 日本心理学会第64回大会発表論文集, 1395
- Wasti, S.A., Bergman, M.E., Glomb, T.M., & Drasgow, F. (2000). Test of the cross-cultural generalizability of a model of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, **85**, 766-778.
- Wasti, S.A., & Cortina, L.M. (2002). Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment. *Journal of Personality and Social Psychology*, **83**, 394-405.

(Received : January 10, 2007)

(Issued in internet Edition : February 1, 2007)