

心理学におけるジェンダー・ハラスメントに関する文献的研究

小林 敦子

日本大学大学院総合社会情報研究科

A Review of Psychological Research on Gender Harassment

KOBAYASHI Atsuko

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

Despite the fact that gender harassment occurs frequently in workplace, few studies have focused on it. Gender harassment has been mostly researched as one of the patterns among three categories in the field of sexual harassment. The purpose of this article is to review the actual situation of gender harassment in workplace, based on sexual harassment studies. This research resulted in that (1) women in many countries have experienced gender harassment in their workplaces; (2) gender harassment has a negative effect on women; (3) many women suffering from gender harassment have not acknowledged the harassment as the negative experience.

1.はじめに

日本における女性の雇用者数は、近年増加傾向にある。1987年の雇用者に占める女性の割合が36.8%、2002年には、41.2%にまで増加した（独立行政法人国立女性教育会館・伊藤陽一, 2006）。しかし、管理的職業従事者に占める女性の割合は小さい。企業規模100人以上の日本の民間企業における管理職の女性割合は9.7%と1割に満たず、米国45.9%、ドイツ35.9%といった先進国と比較して、極めて低いといえる（独立行政法人国立女性教育会館・伊藤陽一, 2006）。

わが国は1985年に女子差別撤廃条約を批准、翌1986年に男女雇用機会均等法を施行した。しかしながら、日本における女性の就労条件が法律や制度の面で整いつつあり、多くの女性が社会進出を果たすようになって、他の先進諸国と比較して、日本の女性の職場での地位は極端に低く留まっている。

一方、就労女性の賃金や配置といった境遇に目を向けると、直接的な差別は減少してきているものの、男女適性論に基づいた職務役割の性別による固定化が職場の中に存在しており、間接的な差別は根強く残っていると熊沢（2000）は指摘する。21世紀職業財団（1993）は、日本女性の仕事上の悩み、不満、

要望を調査したところ、「雑用や私用をもっぱら女子にいいつけないでほしい」「幅広い職業能力を育成できるような配置や配置転換を行ってほしい」「その女の子などと呼ばないで、ちゃんと名前と呼んでほしい」「女子にも名刺を持たせてほしい」「女子だけにある制服を廃止してほしい」といった回答が多くあったことを報告している。この結果は、女性の職場における能力発揮の困難さを窺わせるものである。また、21世紀職業財団（2003）は、女性の仕事に対する意欲は旺盛であるにもかかわらず、男性は、女性は職場において補助的な存在であるという意識および認識を持つ者が少なくないと述べており、このような女性に対する差別的待遇を、セクシュアル・ハラスメント¹に該当しないまでも、女性の就労意欲を低下させるものであると問題視している。

さらに、宗方（2000）は、このような男性にとって一見当たり前に見える女性に対する行為は、実は

¹ 21世紀職業財団（2003）による定義では、セクシュアル・ハラスメントは、「相手の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と定義されている。

ジェンダー・ハラスメントであると述べている。

ジェンダー・ハラスメントは、職場で頻繁に発生しているにも拘わらず、研究事例が極めて少ない。本稿では、職場で女性が受けるジェンダー・ハラスメントに焦点を絞り、その実態について主に心理学における過去のセクシュアル・ハラスメントに関する調査から概観する。

2. 心理学研究におけるジェンダー・ハラスメントの位置づけ

2.1 ジェンダー・ハラスメントの定義

心理学研究におけるジェンダー・ハラスメントは、Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow (1995)により、「性的関係を意図しないが、女性を侮辱し、敵意を伝え、品位を落とすような態度をとること」と定義され、セクシュアル・ハラスメントの一形態として位置づけられている。これは心理学研究におけるジェンダー・ハラスメントの最も有力な定義であり、ジェンダー・ハラスメントに関する研究の多くは、この定義に基づいて検討されている(例えば、Berdahl, 2007; Magley, Hulin, Fitzgerald, & DeNardo, 1999)。

また、セクシュアル・ハラスメントの法律上の定義は、米国の雇用平等委員会 (EEOC; the Equal Employment Opportunity Commission) による 1980 年のセクシュアル・ハラスメントのガイドラインがある。これによってセクシュアル・ハラスメントは、対価型と環境型に区別されている (Fitzgerald *et al.*, 1995)。田中 (1996, 2008) によれば、対価型セクシ

ュアル・ハラスメント (Quid Pro Quo) 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であり、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であると解説している。Figure 1 は、Fitzgerald *et al.* (1995) によるセクシュアル・ハラスメントと EEOC の区分との関係を表したものであるが、ここに示されるように、ジェンダー・ハラスメントは EEOC の区分では環境型セクシュアル・ハラスメントに属する。

日本においてジェンダー・ハラスメントは、宗方 (2001) により「性別に基づく差別的言動や女性を一人前扱いしない発言などによる嫌がらせ」と解説されている。

ところで、ハラスメント (harassment) の本来の意味が、「悩ます (される) こと」、「嫌がらせ」であることを考えれば、セクシュアル・ハラスメントは性的嫌がらせ、ジェンダー・ハラスメントは社会的性に基づく嫌がらせとなり、受け手にとり不快なものであるということが前提といえる。心理学以外の領域の研究においては、例えば、インターネットを媒介したコミュニケーションにおけるジェンダー・ハラスメント研究 (Herring, 1999)でも、ジェンダー・ハラスメントは、「ジェンダーにより攻撃的なメッセージの標的とすること」と受け手にとって否定的な経験として定義されている。

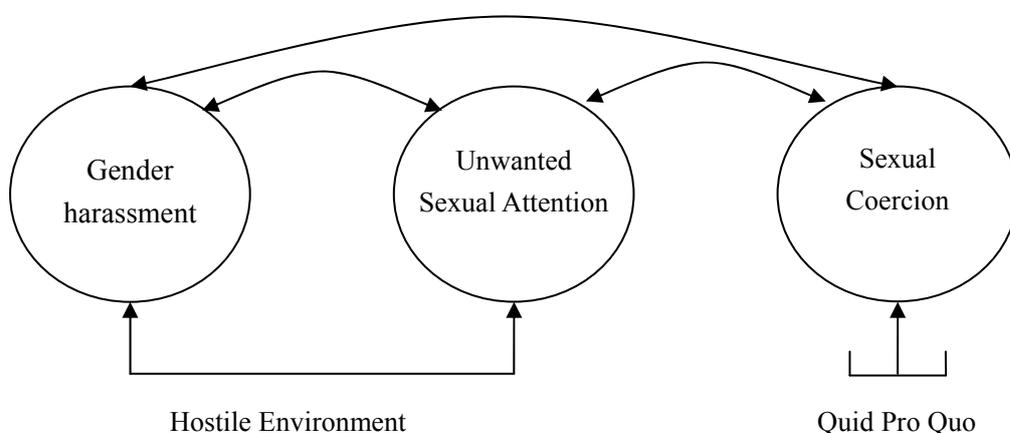


Figure 1 Fitzgerald *et al.* (1995) によるセクシュアル・ハラスメントの区分の関係

2.2 セクシュアル・ハラスメント研究の中のジェンダー・ハラスメントの位置づけ

心理学研究におけるジェンダー・ハラスメントは、セクシュアル・ハラスメントの研究の中で、その一形態として扱われることが多い。セクシュアル・ハラスメントは、Fitzgerald (1990) により、「公的な権限が異なる状況で、性差別的または性的な意見、願望、要求を伝えたり強要することによって、道具的な関係に性的な意味合いを持ち込むことで生じる。また、公的な権限の差異がなくても、もしその行動が女性にとって望まないものであったり、不快なものである場合には、セクシュアル・ハラスメントが生起したとみなされる」と定義されている。そのうえで、Fitzgerald *et al.* (1995) は、セクシュアル・ハラスメントを3つのカテゴリー (gender harassment: ジェンダー・ハラスメント、unwanted sexual attention: 望まない性的注目、sexual coercion: 性的強要) に区分している。この区分は、心理学研究でのセクシュアル・ハラスメントの多くの研究に用いられる代表的なものである。このため、ジェンダー・ハラスメントは、心理学の研究上、セクシュアル・ハラスメントの一形態として扱われることが多い。Fitzgerald *et al.* (1995) で使用されているジェンダー・ハラスメントは、5項目から構成されている (Table 1)。

Table 1 Fitzgerald *et al.* (1995) によるジェンダー・ハラスメント測定尺度の項目

- | |
|----------------------------------|
| 1. told suggestive stories |
| 2. made crude sexual remarks |
| 3. made offensive remarks |
| 4. displayed offensive materials |
| 5. sexist comments |

一方で、ジェンダー・ハラスメントという概念がセクシュアル・ハラスメントの研究の中で検討されはじめた頃から、ジェンダー・ハラスメントと他のセクシュアル・ハラスメント項目 (望まない性的注目、性的強要) との関連については現在も議論が継続している。

例えば、比較的初期の研究である Fitzgerald & Hesson-McInnis (1989) においても、セクシュアル・

ハラスメントの概念を type と severity の2次元により説明しているが、ジェンダー・ハラスメントに関してはこの次元では説明できず、この結果から、ジェンダー・ハラスメントはセクシュアル・ハラスメントと関連のある別概念として扱われるべき可能性があることが示唆された。また、Pryor & Fitzgerald (2002) は、ジェンダー・ハラスメントは性的な目的に基づいた行動ではなく、寧ろ性差別論者の行動や女性を攻撃したり貶めたりする行動により構成されていると述べている。

Lim & Cortina (2005) は、より上位の「職場いじめ」という観点から、セクシュアル・ハラスメントと職場の無作法 (workplace incivility) の関係について共分散構造分析を用いて検討した。この結果、ジェンダー・ハラスメントを他のセクシュアル・ハラスメント (sexualized harassment) から分離したモデルの方が、分離していないモデルよりも高い適合度が得られている (Figure 2)。この結果は、ジェンダー・ハラスメントが他のセクシュアル・ハラスメントと職場の無作法と強い相関があり、これらが職場の中で同時に発生していることを示す一方で、従来別々に発展した性的ないじめと一般的ないじめの研究をつなぐものとしてジェンダー・ハラスメントを位置づけることで、これらを広範な職場いじめの概念に統合し検討できることを示唆している。

日本においては、宗方 (2001) は、心理学的なセクシュアル・ハラスメント研究や職場の実情を考慮し、職場のハラスメントをセクシュアル・ハラスメントとジェンダー・ハラスメントに分けて考えることを提案している。

また、法学者である奥山 (1999) は、セクシュアル・ハラスメントとジェンダー・ハラスメントは同じように違法な性差別であるとした上で、前者を「性的関心・要求」に起因するハラスメント、後者を「固定的な性役割の強要」に起因するハラスメントとし、区別するのが適切だろうと述べている。

3. ジェンダー・ハラスメントに関する先行研究の内容

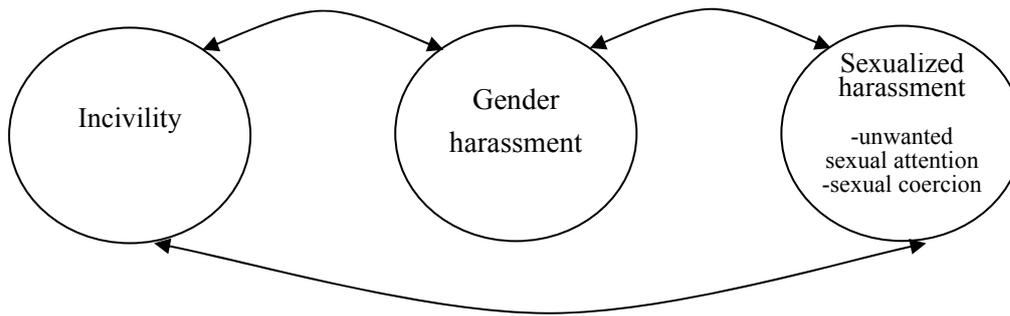


Figure 2 Lim & Cortina (2005) による3因子モデル

1991年から2007年までの間に刊行された‘gender harassment’という語を表題に掲げている査読論文を2008年5月14日付で学術データベース Pro Quest 5000から検索した結果、検出されたのは3件にすぎなかった。この結果から、ジェンダー・ハラスメントに関して焦点を絞って検討している研究は少なく、ジェンダー・ハラスメントという語が論文の表題に入っている論文も極めて少ないことが伺える。また、ジェンダー・ハラスメントは、前述のとおり多くの場合セクシュアル・ハラスメント概念の一形態として扱われるため、セクシュアル・ハラスメントに関する研究の中で、比較的深刻性の低い行為として言及されることが多い。このため、先行研究におけるジェンダー・ハラスメントを整理するにあたっては、まずはセクシュアル・ハラスメントに関する文献を調査しなければならない。

3.1 セクシュアル・ハラスメントに関する先行研究の内容

3.1.1 セクシュアル・ハラスメントの発生と被害女性に及ぼす影響

セクシュアル・ハラスメントは文化を超えて、多くの国で発生しており、女性に及ぼす様々な影響が確認されている。

Gutek & Koss (1993) は、多くの文献を調査する中で、米国ではセクシュアル・ハラスメントの状況について報告している。たとえば、米国ではセクシュアル・ハラスメントが原因で離職する女性がおおよそ10人に一人の割合で存在しており、過去2年の間36,000人を超える国家公務員が、セクシュアル・ハラスメントが原因で離職し、配置転換に合い、解雇されている。解雇されたり離職したりする女性の中

で、他の仕事に就く望みを失う女性も多い。セクシュアル・ハラスメントはまた、女性の職務満足や組織コミットメントに影響を与えている。多くの調査者は、ジェンダーに基づくいじめは、男性よりも女性の方に抑うつと関連する傾向が高いと推測している。

Hulin, Fitzgerald, & Drasgow (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。これは、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と結果変数を統合しようとする試みである。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・ハラスメントを放置する組織風土と、男性優位な職務状況がセクシュアル・ハラスメントを助長し、ターゲットである女性の職務満足や健康状態に悪影響をもたらすことが確認された。この統合過程モデル妥当性が日本の組織において、角山・松井・都築 (2003) により検討されている。この結果、セクシュアル・ハラスメントに対する寛容度はセクシュアル・ハラスメントの生起と有意であったが、もう一つの先行要因である職務状況は有意な相関が見られなかった。また、セクシュアル・ハラスメントがもたらす影響では、被害者の傷つきやすさ傾向を調整要因とし、身体的ストレス反応を引き起こすと指摘している。

3.1.2 セクシュアル・ハラスメントの知覚の性差

どのような行為がセクシュアル・ハラスメントに該当するかの判断は、心理学研究の中で重要な問題とされているが、一般的に、男性は女性よりもセクシュアル・ハラスメントに対する評価が甘く、親しみの情や友愛の気持ちと捉えやすいとされているよ

うだ。このようなセクシュアル・ハラスメントの捉え方の性差に関して、いくつかの研究結果が示されている。たとえば、Gutek (1983) によると、仕事の話をして身体に触るといった行為でも、男性は女性よりも行為を肯定的に捉えているようだ。

しかし、田中 (2006) の指摘するように、セクシュアル・ハラスメントの認知についての研究結果は、必ずしも一貫していない。Rotundo, Ngyen, & Sackett (2001) は性差に関する文献を収集し、メタ分析²を試みているが、この結果、女性は男性よりもハラスメントと捉える行為の範囲が広いことが示されている。たとえば、性的な強要といった最も深刻な行為よりも、女性を傷つけるような態度やデートに誘うといった行為を、女性は男性よりセクシュアル・ハラスメントと捉えやすいようである。

3.1.3 セクシュアル・ハラスメントの被害者

ところで、セクシュアル・ハラスメント被害は女性にとってのみ深刻な問題となるのだろうか。セクシュアル・ハラスメント研究では、受けるセクシュアル・ハラスメントの頻度や影響を男女で比較しているものも多くある。例えば、Gutek & Koss (1993) によると、セクシュアル・ハラスメントを受ける頻度は男性よりも女性が多く、女性へのセクシュアル・ハラスメントは、性差別と同時に発生しているが、男性に対するセクシュアル・ハラスメントは、性差別とは関連が見出せないことを指摘している。

Pryor & Fitzgerald (2002) は、多くの文献を調査しているが、セクシュアル・ハラスメントの被害の多くは女性であり、行為者の多くは男性であると述べている。また、Parker & Griffin (2002) によれば、ジェンダー・ハラスメントは、男性優位の職場や文化的背景で発生するため、女性に対してより深刻な影響を及ぼすことをイギリスの警察組織を対象とした調査により確認している。

これらの結果は、セクシュアル・ハラスメントの問題が女性にとってより深刻な問題であることを明らかにした。

3.1.4 セクシュアル・ハラスメント研究に対する批

² メタ分析とは、ある問題を先行研究の結果を用いて理論的に統合・検証するという手法。

判

Lengnick-Hall (1995) は、セクシュアル・ハラスメントは個人に影響を与えるだけでなく、直接的、間接的に職場に影響を及ぼす職場の重要な問題であるとしながらも、過去の研究についての方法論的問題、たとえば概念妥当性の問題、質問紙や学生といった調査しやすい方法に依存しているなどを指摘している。

3.2 セクシュアル・ハラスメント研究の中に見るジェンダー・ハラスメント

ジェンダー・ハラスメントを整理するにあたって、セクシュアル・ハラスメントに関する先行研究のうちで、特にジェンダー・ハラスメントに関しても個別に検討している論文について整理した。

Kyu & Kanai (2003) では、ミャンマーにおける働く女性のセクシュアル・ハラスメントの経験とその影響を調査するため、大学機関、政府機関、民間企業の被雇用者、看護師の4つの組織を対象に質問紙調査を実施している。質問紙には、Fitzgerald, Shullamn, Bailey, Richards, Swecker, Gold, Ormerod, & Weitman (1988) による Sexual harassment Experience Questionnaire をミャンマー語に翻訳したもの28項目を用い、職場の男性からどの程度受けたかを評定させている。因子分析の結果、米国での研究結果と若干構造は異なるが3因子（望まない性的注目（9項目）、ジェンダー・ハラスメント（9項目）、性的強要（4項目））が抽出され、ミャンマーの働く女性の55%がジェンダー・ハラスメントに該当する行為を少なくとも1種類は経験していることが明らかになった。ミャンマーにおいても、ジェンダー・ハラスメントはセクシュアル・ハラスメントの中で最も頻繁に起こるハラスメントであることが確認された。また、ジェンダー・ハラスメントの経験は、心身に悪影響を及ぼし、職務満足の低下など仕事へも悪影響が及ぼされることが示された。先行研究同様、ミャンマーにおいても深刻なハラスメントはよりネガティブな影響を引き起こすが、性的強要よりは深刻性が低いと思われるジェンダー・ハラスメント経験であっても、実はさまざまな種類の影響を引き起こすことが確認された。

佐野・宗方 (1999) は、日本の組織では発生しに

Table 2 ジェンダー・ハラスメント尺度を構成する項目 (佐野・宗方, 1999)

1. 「男(女)のくせに」「女(男)みたい」などの発言
2. 「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
3. 男性は姓で呼ぶのに、女性を名(例「〇子さん」「〇〇ちゃん」など)で呼ぶ
4. 女性を姓名でなく、「うちの女の子」と呼ぶ
5. 服装、髪型、化粧などについての意見を頻繁に言う
6. 「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
7. 「それじゃ結婚できないよ」「旦那さん(または奥さん)に逃げられるよ」などの発言
8. 「若い子はいいね」「おじさん」「お婆さん」などの発言
9. 「まだ結婚しないの」「どうして結婚しないの」などの発言

くい対価型ハラスメントを研究対象から除外し、ジェンダー・ハラスメントの項目を9項目 (Table 2) と多数採用し、民間企業の社員を対象とした大規模な調査を行っている。ここでは、セクシュアル・ハラスメントの被害者は、ほとんどは女性であることを踏まえつつも、男女両方が加害者・被害者になりうることを前提として被行・実行について調査している。調査の結果、ジェンダー・ハラスメントは、先行研究同様、他のセクシュアル・ハラスメントに比べもっとも頻繁に起こっているハラスメントであることが確認された。少なくともひとつ以上の項目を受けていると回答した人は、86.4%も存在した。さらに、ジェンダー・ハラスメント被行者の6割は、それを経験したことによる悪影響は特になかったと回答しているものの、「仕事をやる気がなくなった」、「自分に自信をなくした」と回答している者も少なからず存在していることを指摘している。

角山ほか (2003) はジェンダー・ハラスメント 5項目を用いて日本の女性従業員を調査し、米国の調査結果と比較している。日本におけるジェンダー・ハラスメントの発生率は、5.83%から 27.95%と米国の 21.82%から 50.82%と比較して低かった。この原因として、使用した質問紙が日本の女性従業員がおかれた職場状況でのセクシュアル・ハラスメント体

験に必ずしもそぐわない、文化に依存した項目を含んでいたということも考えられると述べている。

3.3 ジェンダー・ハラスメントに関する研究

Parker & Griffin (2002) は、ジェンダー・ハラスメントに焦点を絞った数少ない研究のひとつである。この研究結果は、ジェンダー・ハラスメントが①最も頻繁に起こるハラスメントであり、②人を傷つける可能性があり、③他のハラスメントよりも法律的にも政策的にも軽く扱われており、④必ずしも悪い行為として見做されていないといった理由から、伝統的な性別役割分担の組織の中で働く女性がジェンダー・ハラスメントを受けることにより及ぼされる心理的影響の過程を検証している。

Parker & Griffin (2002) では、Brown, Campbell, & Fife-Shaw (1995) のセクシュアル・ハラスメント尺度の中の5項目をジェンダー・ハラスメント尺度として使用している。これらの項目は、女性だけでなく男女両方に当てはまるように作成されており、性別に関する冗談や小話を聞いたり、いやなことを連想させるあだ名で呼ばれたり、同性の同僚の容姿や見た目のコメントを聞いたなどといった項目から構成されている (Table 3)。さらにこの研究では、ジェンダー・ハラスメントは女性に対して心的傷害を及ぼすことが確認された。特に注目すべき点としては、伝統的男性支配の中で働く女性がジェンダー・ハラスメントを受けることにより、組織に受け入れられようと「あなたは、同僚の2倍働かないといけなと感じる」、「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過剰達成の要求 (over performance

Table 3 Parker & Griffin (2002) で使用された Brown, Campbell, & Fife-Shaw (1995) のジェンダー・ハラスメント項目

1. heard suggestive stories or jokes about your gender
2. been subjected to practical jokes.
3. been called names with negative connotations.
4. heard comments about the figure or appearance of other officers of your gender.
5. heard suggestive comments or jokes about of your own figure or appearance.

demand)を生起し、その結果として、心的なダメージを受けることが示された。一方で、男性警察官は同じようにジェンダー・ハラスメントを受けても、過剰達成の要求は生起せず、心的ダメージも受けなことが示された。

さらに、Parker & Griffin (2002)は、女性がジェンダー・ハラスメントを経験しダメージを受けても、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に言及している。

小林 (2006)は、日本の地方公務員の男性に対してジェンダー・ハラスメントの実行度を調査しているが、ジェンダー・ハラスメントの8項目のうち、68.3%の男性が何らかのジェンダー・ハラスメントを行っており、性役割に関して平等的でない態度を持つほど、そして年齢が高い男性ほど、ジェンダー・ハラスメントを行いやすいことが示された。

Miller (1997)は、米国軍隊組織におけるジェンダー・ハラスメントに関するフィールド調査を行った。この研究では、ジェンダー・ハラスメントを性的でない古典的なジェンダーに基づくものとして、セクシュアル・ハラスメントから明確に区別して扱っている。調査の結果、公然としたセクシュアル・ハラスメントがなくなりつつなる中で、軍隊への女性の参加に抵抗を示すような隠れた形のジェンダー・ハラスメントは、まだ存在していることが示された。

3.4 セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントの認知の影響

セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントを受けた女性が、実際に不快に感じるかどうかについては、個人差があるようだ(例えば、Gutek, 1983; Rotundo *et al.*, 2001)。また、受け手本人が不快感を及ぼすとまではいなくても、ハラスメントに該当する行為であるか否かの認知にも個人差があるだろう。それでは、セクシュアル・ハラスメントの悪影響は、受けた行為をセクシュアル・ハラスメントと命名することから生じるのだろうか、あるいは経験それ自体が悪影響を及ぼすのだろうか。

このような観点からセクシュアル・ハラスメントの影響をラベリング効果³の観点で検討したのが、

Magley *et al.* (1999)である。Magley *et al.* (1999)は、職場でセクシュアル・ハラスメントをどの程度受けたか、受けた行為をセクシュアル・ハラスメントとラベリングしたかどうかを測定し、これらが被害女性の心理的側面にどの程度影響を与えるか検討した。この結果、ラベリング効果は認められず、セクシュアル・ハラスメントの影響はそれをセクシュアル・ハラスメントと捉えているかではなく、受けた事実がもたらしていることが示された。なお、この結果はMunson, Miner, & Hulin (2001)の追試により確認されている。

また、中でもジェンダー・ハラスメントは、「グレー・ゾーン」と呼ばれるように行為者にはハラスメントであるという自覚が全くなかったり、受け手の不快感も様々であったりする(宗方, 2001)。おそらくジェンダー・ハラスメントの認知は、セクシュアル・ハラスメント以上に、受け手の感受性やその場の状況に依存するだろう。

小林 (2005)によれば、ジェンダー・ハラスメントを受けた女性で、それをハラスメントと捉えている女性は寧ろ少数派であった。しかし、そうであるにも拘わらず、ジェンダー・ハラスメントは受け手の女性へネガティブな影響を及ぼしている(Parker & Griffin, 2002)。そうであるならば、ジェンダー・ハラスメントを再定義する必要があるだろう。さらに、小林 (2005)では、ジェンダー・ハラスメントを経験しているのに、それを女性に対する偏見に基づいた行動であると認知しない回答者は、認知している回答者よりも競争的達成動機が高いことを確認している。

4. ジェンダー・ハラスメント研究の課題

米国では、今日、多くの企業においてセクシュアル・ハラスメントに関するガイドラインが作成され(Gutek & Koss, 1993)、明確なセクシュアル・ハラスメントは減りつつある。一方で、目に見えない、曖昧な形態のジェンダー・ハラスメントは依然多く発生していると考えられる。

行為を認識し命名することによってもたらされる影響のことである。

³ ラベリング効果とは、行為それ自体からではなく、

しかし、ジェンダー・ハラスメントに関しては、研究事例が極めて少なく、セクシュアル・ハラスメントの一形態として、その中で検討されてきたに過ぎない。

ジェンダー・ハラスメントをセクシュアル・ハラスメントと区別し、別概念として扱うべきならば、現在多く使用されている5項目 (Fitzgerald *et al.*, 1995) では、信頼性、妥当性の十分な尺度としては必ずしも項目数が十分とはいえない。また、ジェンダー・ハラスメントの内容に関しては、文化的な背景に依存するものと考えられる。今後は、日本の組織におけるジェンダー・ハラスメントの態様を明らかにし、十分にその実態を調査したうえで、日本の組織におけるジェンダー・ハラスメントの尺度を作成し、その発生メカニズムや影響の過程を明らかにする必要があるだろう。

引用文献

- Berdahl, J.L. (2007). The sexual harassment uppyity women. *Journal of Applied Psychology*, **92**, 425-437.
- 独立行政法人国立女性教育会館・伊藤陽一 (2006). 男女共同参画統計データブック —日本の女性と男性— ぎょうせい.
- Brown, J., Campbell, E.A., & Fife-Shaw, C. (1995). Adverse impacts experienced by police officers following exposure to sex discrimination and sexual harassment. *Stress Medicine*, **11**, 221-228.
- 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., Gelfand, M.J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advance. *Basic and Applied Social Psychology*, **17**, 425-445.
- Fitzgerald, L.F. & Hession-McInnis, M. (1989). The dimensions of sexual harassment: A structural analysis. *Journal of Vocational Behavior*, **35**, 309-326.
- Fitzgerald, L. F., Shullamn, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, A., Ormerod, A. J., & Weitman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment: in academic and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, **32**, 157-175.
- Gutek, B.A. (1983). Interpreting social-sexual behavior in work setting. *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 30-48.
- Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993). Changed women and changed organization: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, **42**, 28-48.
- Herring, S.C. (1999). The rhetorical dynamics of gender harassment on-line. *The Information Society*, **15**, 151-167.
- Hulin, C.L., Fitzgerald, L.F., & Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In Stockdale, M.S. (Ed.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies. Vol. 5: Woman and work*. London: Stage. pp. 127-150.
- 熊沢 誠 (2000). 女性労働と企業社会 岩波書店.
- 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 —地方公務員の職場を対象として— 産業・組織心理学会第21回大会論文集, 39-42.
- 小林敦子 (2006). 地方自治体の男性職員によるジェンダー・ハラスメント男女平等とされている組織の意外な側面— 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, **7**, 433-442.
- Kyu, N., & Kanai, A. (2003). The prevalence, antecedents and consequences of sexual harassment in the Myanmar workplace. *経営行動科学*, **16**, 209-226.
- Lengnick-Hall, M.L. (1995). Sexual harassment research: A methodological critique. *Personality Psychology*, **48**, 841-864.
- Lim, S., & Cortina, L.M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment.

- Journal of Applied Psychology*, **3**, 483-496.
- Magley, V.J., Hulin, L.C., Fitzgerald, L.F., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, **84**, 390-402.
- Miller, L.L. (1997). Not just weapons of the weak: Gender harassment as a form of protest for army men. *Social Psychology Quarterly*, **60**, 32-51.
- 宗方比佐子 (2001). 職場における暗黙のシナリオ 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. (2001). Labeling sexual harassment in the military: An extension and replication. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 293-303.
- 21 世紀職業財団 (1993). 女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書.
- 奥山明良 (1999). 職場のセクシュアル・ハラスメント. 有斐閣.
- 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., & Fitzgerald, L.F., (2002). Sexual harassment research in the United States. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace*. Taylor & Francis. pp. 79-100.
- Rotundo, M., Ngyen, D.H., & Sakett, P.R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perception of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 914 - 922.
- 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), **4**, 191-202.
- 田中堅一郎 (2006). 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 日本大学大
- 学院総合社会情報研究科紀要, **7**, 493-504.
- 田中堅一郎 (2008). セクシュアル・ハラスメント 青野篤子・赤澤淳子・松並知子 (編) ジェンダーの心理学ハンドブック ナカニシヤ出版. Pp. 269-288.

(Received: May 31, 2008)

(Issued in internet Edition: July 1, 2008)