

広州女性労働者セクシャルハラスメント調査研究報告

原文 <https://clbchinese.org/uploads/reports/xiangyanghua-diaocha.pdf>

一、調査研究の背景

工業団地で出会う女性労働者は、生理期間中の作業における適切な保護の欠如、妊娠退職強要の常態化、産休が取得できないなど、さまざまな問題に直面している。なかでも職場におけるセクシャルハラスメントは普遍的な問題である。

よく見かけるセクシャルハラスメントの事案は、被害者が非難の対象となり、譲歩や我慢を強いられるという状況である。また、企業による予防措置の欠如、被害女性に対する地域の支援欠如、セクシャルハラスメントに対する社会全体の認識不足あるいは意識的な回避など、対策の道筋が欠如していることで、女性労働者が孤立無援の状態となっている。

わたしたちは 11 月 25 日の女性に対する暴力廃絶の日に、アンケートおよび面談調査研究を通じて、女性労働者が直面するセクシャルハラスメント問題を浮き彫りにし、企業におけるセクシャルハラスメント予防メカニズムを推進し、政府による対策および主管部門の明確化を求めるものである。

二、調査研究の結果

調査活動は 2013 年 8 月末から 10 月 24 日までの期間。調査にはアンケートと面談を併用する方法を用いた。広州で 134 件の有効回答を得た。

1、女性労働者が遭遇するセクシャルハラスメントおよび対応

工場で働く 70%の女性が仕事中にセクシャルハラスメントに遭遇している

女性労働者が遭遇するセクシャルハラスメントのタイプ

嫌悪感をもよおす口笛、掛け声、下ネタジョーク 70.45%

嫌悪感をもよおす身体あるいは見た目についての評論 65.80%

胸部やでん部を注視される 55%

嫌悪感をもよおす接触行為 31.76%

性的表現のある写真画像を見せられる 30%

わいせつ電話・メール 25.29%

性関係を要求される 9.50%

性器を露出される 4.90%

キスを要求される 3.60%

セクシャルハラスメント被害者で、組合、婦人連合会、
警察に助けを求めた割合は0%

セクシャルハラスメント遭遇後の対処方法

我慢する 43.50%

いろいろな方法で抵抗する 47.0%

仕事を辞める 15.20%

婦人連合会、組合、警察に助けを求める 0%

調査対象の女性労働者には、複数のセクシャルハラスメントへの
対処が異なるケースもある。

抵抗の形式には相手に対する拒否の暗示、その場で強く抗議する、
見えないように圧力をかける、上司への告発などがある。

68%の女性労働者がセクシャルハラスメントに対して嫌悪感を持っている

面談者にセクシャルハラスメントを受けたときの感想をきいたところ、68%の人が非常に嫌悪感を感じたと答えた。さらに、変人だと思った、非常に憤慨した、気分が悪い、すっきりしない、つらい等があった。また、しかたない、これが現状だ、という回答もあった。何人かの女性は以下のような反応をした。

Aさん：殺したい、葬りたいと思ったわよ！

Bさん：とても怖かった。しかたない、これが現状だと思った。

Cさん：こいつはくず、変態、どうかしてると思った。

D：怖かった。眠れなかった。悪夢を見た。逃げ出したかった！

以上のデータから、セクシャルハラスメントは広州の女性労働者のあいだでは常態化した問題であるとみなすことができる。70%の回答者がセクシャルハラスメントに遭っている。セクシャルハラスメントのタイプは多様で、回答者の一部には異なるタイプのセクシャルハラスメントに遭遇しているケースもあった。そのうち、望まざる身体接触、性器の露出および性関係の要求などの深刻なセクシャルハラスメントは数多い。

注目すべきは、15.2%の女性労働者がセクシャルハラスメント問題を理由に辞職していることだ。自ら退職する場合、当該月の給与を放棄するのが通例となっている。日ごろの女性労働者へのインタビューでは、さまざまな方法でセクシャルハラスメント事件を解決しようとしたが徒労に終わり、辞職するしかなかったケースもあった。セクシャルハラスメントがもたらす困惑程度の高さを反映している。

セクシャルハラスメントを受けたあと、がまんするか反抗するか、あるいは辞職するかを問わず、大多数の女性労働者は自分の力だけでセクシャルハラスメント問題に対応している（上司へ告発したと答えた2%をここに置いていいかどうかは今後の検討課題）。婦人連合会、組合、警察に助けを求めたケー

スはゼロであった。

2、セクシャルハラスメントが発生した時間、場所、相手

78%のセクシャルハラスメント実行者は同僚
同じ班あるいは周囲の同僚 78.30%
管理者 12.90%

41%の女性労働者が職場でセクシャルハラスメントの被害
作業現場 41.38%
工場敷地あるいは作業現場の出入口 15.20%
食堂 15.20%
作業現場への通路 13.04%
宿舎 9.70%
トイレ 7.60%
事務所 5.40%
その他 34.70%

電話あるいはショートメールなどによる被害は「その他」に入れた。

女性労働者は異なる職位あるいは部署からのセクシャルハラスメントを受けており、同じ班の同僚からが 44.57%、周囲の同僚からが 33.69%で、あわせて 78.26%になる。管理者（直属の上司および経営者）からのセクハラは 12.9%になっている。

3、セクシャルハラスメント問題の解決

婦女連合会と組合に助けを求めた割合はゼロ
被害に遭ったとき、あなたは誰に助けを求めようと思いますか？
同僚 46.20%
親友 29.48%
その他 33.30%
上司 10.20%
警察 3.80%
婦女連合会、組合 0%

過半数の女性労働者がセクシャルハラスメントの予防研修に参加の意向あり
セクシャルハラスメント予防に関する研修に参加したいですか？
参加したい 54%

参加したくない 46%

セクシャルハラスメントの被害者にどのような支援が必要だと思いますか？

この問いは自由回答とした。84人の女性労働者が回答し、多かった回答として、

- ・ 22人が警察の協力あるいは加害者に対する相応の処罰と回答
- ・ 25人が親友および専門家による激励、心理的補助、慰めと回答
- ・ 15人が「保護されること」と回答。誰がどのような保護を提供するかについては不明。そのうちの一人は「同僚と法律機構の支援が必要。社会の公共空間でセクシャルハラスメントの被害を受けた人には社会的支援が必要」と回答している。
- ・ 8人が「分からない」と回答。「会社は無視し、警察はそれどころではない」。
- ・ 1人が婦女連合会の支援を提起。組合をあげた人はいない。

セクシャルハラスメントが発生したときは、警察や相応の処罰および保護措置に女性労働者たちは期待を寄せている。女性労働者は「役人の関心を引き起こしたい」と語った。これは広州でセクシャルハラスメントに対する制度的な処罰および保護が欠落していることの傍証である。

三、調査対象者の基本情報

職業

一般工 78.0%

技術工 10.0%

事務員 10.61%

現場管理者 6%

中間管理者 1%

その他 2%

婚姻状況

単身（離婚をふくむ） 30.6%

恋愛中 11.2%

既婚 58.20%

年齢

18～35歳 82.9%

18歳以下 2.90%

35歳以上 12.7%

調査対象者はおもに18～35歳

3分の2はライン現場の一般工で、それ以外は現場労働者および管理者。

過半数が既婚者で、婚姻状況とセクシャルハラスメントに関連があるかどうかについては今回の調査では不明。

四、付録：セクシャルハラスメント関連の法律

■ 中華人民共和国婦女權益保障法

第 40 条 女性に対してセクシャルハラスメントを行うことを禁止する。被害を受けた女性は事業所又は関係機関に申し立てる権利を有する。

第 53 条 女性の適法な權益が侵害された場合は、女性組織に申し立てることができ、女性組織は侵害された女性の適法な權益を擁護しなければならない。関係部門または事業所が調査、処理するよう要求し、協議する権利を有する。関係部門または事業所は法に基づき調査、処理し、回答をしなければならない。

第 54 条 女性組織は、被害を受けた女性が訴訟を進めるに当たって援助を必要とする場合は、支持しなければならない。

女性連合会または関係女性組織は、特定の女性の集団の利益を侵害する行為に対して、マスメディアを通じて暴露、批判することができ、関係部門に法律に基づき調査、処理するよう要求する権利を有する。

[<http://www.e-tangshan.cn/houritu/jyosei%20keneki%20hogo%20hou.pdf> より]

■ 中華人民共和国治安管理処罰法

身体の権利、財産権を侵害する行為と処罰

第 42 条 次の行為の 1 つに該当する場合、5 日以下の拘留または 500 元以下の罰金に処する。情状が比較的深刻な場合、5 日以上 10 日以下の拘留に処し、500 元以下の罰金を併科することができる。

(5) 繰り返し淫猥、侮辱、恐喝またはその他情報を送り、他人の正常な生活を妨害した場合。

第 44 条 他人に猥褻な行為を働く、または公共の場所で故意に裸体を露出し、情状が悪辣であった場合、5 日以上 10 日以下の拘留に処する。知的障害者、精神障害者、14 歳未満の者に猥褻な行為を働いた場合、またはその他情状が深刻な場合は、10 日以上 15 日以下の拘留に処する。

[http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/ip/law/pdf/regulation/20050828_rev.pdf より]

■ 深セン経済特区ジェンダー平等促進条例

第 23 条 事業主はセクシャルハラスメントの予防、制止措置を取らなければならない。従業員に対してセクシャルハラスメント教育を実施すること。

他人の意思に背き、職務、雇用あるいはその他の条件を利用して、明示的あるいは暗示的に性的内容あるいは性に関して、行為、言語、文字、画像、電子情報などの形式で、採用、昇進、報酬、奨励などの利益供与を条件としてセクシャルハラスメント行為を行うことは、事業主は直ちに制止、対処しなければならない。職員も関連機関に申し立てや告発することができ、関連機関はすぐに対処措置を取らなければならない。

第 29 条 当事者がセクシャルハラスメントあるいは性差別に遭った、合法的な権利が侵害されたと感じたときは、関連する主管機関への申し立て、裁判所への提訴が可能である。ジェンダー平等促進活動機関は、セクシャルハラスメントあるいは性差別被害に遭った当事者を支援し、裁判所に提訴することができる。セクシャルハラスメントあるいは性差別の状況が深刻で、犯罪を構成するものについては、

法に従って刑事責任を追及する。

「広州女性労働者セクシャルハラスメント調査研究報告」に関する新聞記事

広州：アンケート回答の7割がセクシャルハラスメント被害

「南方都市报」2013年12月5日

1990年代初頭、6名の女性が広東に出稼ぎにやってくるという連続テレビドラマ「外来妹」（出稼ぎ娘）が全国を一斉風靡した。現在の広州の「外来妹」たちは、どのような生活や労働環境にあるのか？彼女たちはどのような困難に直面しているのか？最近、民間NGO組織の広州ひまわり女性労働者センターが工場に出向いておこなったアンケート結果からは、7割の女性労働者がセクシャルハラスメントの被害を受けていることが分かる。

◎セクハラアンケートは冷遇

8月末、ひまわり女性労働者センターのスタッフ3人が、他のNGOと共同で、番禺区、花都区、芳村区、南沙区、白雲区で調査を行った。調査の対象とした業種は、靴、被服、電子、装飾品などの工場。調査方法はアンケート用紙および対面式インタビュー。二ヶ月間の間に500部ほどのアンケート用紙を配布した。しかし女性労働者にとって「怒り心頭」であると思われたテーマは、女性労働者からの積極的な回答を得ることができなかった。「前までは、お昼休みのときに、工場の食堂の入口で机をだしておけば、10分から20分のあいだに40～50部くらいは回収できた」とスタッフの黄楷暁は語る。彼女は番禺区の某工場で4日間アンケートをとり続けたが、回収できたのはわずか3件だけ。彼女によると、女性労働者たちは「セクシャルハラスメント」という文字を見ると踵を返して立ち去るといふ。

回収できた有効回答は134件。回答者の年齢は18～35歳が中心。三分の二はライン作業の労働者。半分は既婚者。

どうして調査を避けるのか？「この手のことは恥ずかしいことで秘密にしておく人が多い。誰もが知っているが、口にするのは難しい。」番禺区の某工業団地にある電子工場で働く小蔣さんによると、ほとんどの女性労働者は内向的なので、工場でも普段はこの手の話題は話さないという。

◎四割の女性労働者はセクシャルハラスメントを我慢する

多くの情勢労働者がセクシャルハラスメント問題を避ける傾向があるが、回収されたアンケートによると、70%の回答者がセクシャルハラスメントに遭ったことがあると回答している。セクシャルハラスメントのタイプは多様で、性に関する冗談、身体や外見についての論評、胸部やでん部を見つめられるなどが最も多く、それぞれ55%を越えている。体を触られる、性器を見せられる、性関係を要求されるなどの深刻なセクシャルハラスメントも少数ではあるが見られた。

セクシャルハラスメントをする同僚の男性は、おなじ班44.57%、近くの部署33.69%で合計78.26%になる。12.9%は管理者（直属または経営者）からのセクハラである。

セクシャルハラスメントの被害にあったときの対応は？という回答では、我慢するが43.50%、抗議の意味を込めて仕事を辞めるが15.2%となっている。中華全国婦女連合会、労働組合、警察に助けを求めるといふ回答はゼロ。「女性労働者の回答は絶望と法律知識の欠如を示しています。もしセクハラに遭遇したら大きな声で『NO』を叫び、企業には予防メカニズムの実施を期待したい」とスタッフの駱紅梅さんは語る。