

連載 45

仕事について考える

札幌大谷大学社会学部  
教授 平岡祥孝

**最近** ある企業の管理職から次  
のような質問をいただきました。「アフターファイブに若  
手女性社員を飲食に誘うべきで  
しょうか。また、誘うときに注意  
しなければならぬことは何で  
しょうか」という質問でした。ビ  
ジネス経験が豊富でキャリアも  
十分積まれた優秀な管理職から  
の質問でしたので、筆者は正直驚  
いた次第です。

「ハラスメント恐怖症」ともい  
える状況に陥っている管理職の  
苦悩を見えがしました。  
パワーハラスメント、セクシャ  
ルハラスメントをはじめとして、  
マタニティハラスメントも叫  
ばれる昨今。大学ではアカデミッ  
クハラスメントが問題となるの  
もむべなるかな。

いつもながらの筆者の独断と  
偏見ですが、女性社員・職員から  
敬愛されて応援してもらえる上  
司は、自らの職責を果たしてい  
く上で極めて有利な立場にあると  
言えるでしょう。そうであるなら  
ば、彼女達との良好な関係を築く  
ことも、非常に重要な「仕事」です。  
距離感を縮めて意思疎通を円  
滑にするためにも、いわゆる「飲

みにケーション」は有用でしょう  
ね。お洒落感覚を持ちながら、節  
度と思いやりを忘れることなく  
身銭を切つてご馳走してあげれ  
ば、常識的には喜ばれると思うの  
ですが。

現在は雇用形態が多様化して  
いるにもかかわらず、同一労働・  
同一賃金が実現していない職場  
が大部分です。嘱託、契約、派遣、  
アルバイトの女性の部下にこそ、  
気を配る必要があると思います。  
場所を変えて食事をしたり、心ば  
かりの贈り物をしたりして、日常  
の仕事への感謝の気持ちを表す  
ことで、不足する有形の報酬を補  
うことは可能です。彼女達は組織  
に過剰適応していないゆえに、意  
外に客観的に人物観察をしてい  
るものです。しかし、この単純明  
快な行動が案外と実践できてい  
ない(小遣いに不自由しているこ  
とは除外)。

当然のことながら気軽に誘え  
るか否かは、普段の人間関係が決  
め手となります。相手が何よりも  
好感を持ってくれていることが  
前提となります。あえて誤解  
を恐れずに言つならば、ハラスメ  
ント問題は受けての感情と判断  
に左右されることが、少なからず  
あるのではないのでしょうか。たと  
えば女性の部下のプライベート  
に関わることに言及したとして  
も、冗談や軽口と捉えるか、ハラ  
スメントと捉えるか、あくまでも

それは受けての判断です。信頼関  
係があつて親近感もあつて、要す  
るに応援団であれば前者では。い  
つも威圧的に振舞つて人間的に  
も生理的にも嫌われて、要するに  
大嫌いならば後者かも。

かの著名なフランスの作家、  
ボーボワールの有名な言葉であ  
る「人は女に生まれるのではない。  
女になるのだ」を、筆者は思い出  
すときがあります。これはジエン  
ダー的な刷り込みを喝破してい  
るとも言えます。男女共同参  
画社会を目指して、性差から個人  
差の時代に移りつつあつても、行  
動特性から見るとならば、やはり男  
女の違いは存在しています。

「いつやるか?今でしょ!」の  
一言で一躍有名人の仲間入りを  
した林修先生は、著書「林修の仕  
事原論―壁を破る37の方法」の中  
で、「女性に嫌われたらすべて男  
が悪い!。悲壮ともいえる覚悟さ  
えが必要です。」とさえ述べていま  
す。有能さを所与として清潔感が  
あつて誰に対しても丁寧な接す  
るならば、きっと職場の女性陣は  
心強いお味方となるでしょう。



【ひらおか・よしゆき】札幌大  
谷大学社会学部教授。英国の酪農  
経営ならびに牛乳・乳製品の流通  
や消費を研究分野としている。女  
子学生の就職支援やインターナ  
シップ事業に携わってきた経験か  
ら、男女共同参画、ワーク・ライ  
フ・バランス、仕事論、生涯教育  
などのテーマを中心に、講演やメ  
ディアでも活躍。

ARTS



厚内幼稚園の  
みんな

♪雪だるま作ろう~♪の  
願いをこめて作りました。  
早く雪遊びをしたいですね!  
サンタさんと雪、  
どちらが先でしょうか?

