

致理科技大學應用日語系

一一〇學年度畢業實務專題報告

日本女性職場生活研究

指導老師：津田勤子

組員：10722243 葉嘉雯

10722213 陳品仔

10722201 周柏甫

107222A5 黃怡晴

2022年1月

## 實務專題報告授權書

本授權書所授權之實務專題研究報告為授權人共4位於致理科技大學應用日語系110學年度第一學期完成之實務專題報告。

實務專題報告題目：

日本女性職場生活研究

同意授權，開放全文檢索

不同意授權，僅開放書目資料及索引摘要相關資訊

(上述同意與不同意之欄位若未勾選，則視該組同學皆同意授權)

授權人茲將本報告電子檔與紙本裝訂成冊後，以非專屬、無償方式授權致理科技大學(以下簡稱本校)得不限地域、時間與次數，以紙本、光碟或數位化等各種方法收錄、重製與利用；為助益完整典藏全校之學術研究成果，同時提升學術產出之能見度及影響力，同意應用日語系辦公室留存，且本校圖書館得將本報告收錄於本校機構典藏系統，作者仍保有著作權；於著作權法合理使用範圍內，讀者得進行線上檢索、閱覽、下載或列印。授權人保證本報告係本組之原始創作，且並未侵犯任何人之智慧財產權。

指導教師：津田勤子 (請親筆正楷簽名)

授權人：

學號：10722243 學生姓名：葉嘉雯 (請親筆正楷簽名)

學號：10722213 學生姓名：陳心伶 (請親筆正楷簽名)

學號：107222A5 學生姓名：黃怡晴 (請親筆正楷簽名)

學號：10722201 學生姓名：周相甫 (請親筆正楷簽名)

學號：\_\_\_\_\_ 學生姓名：\_\_\_\_\_ (請親筆正楷簽名)

學號：\_\_\_\_\_ 學生姓名：\_\_\_\_\_ (請親筆正楷簽名)

學號：\_\_\_\_\_ 學生姓名：\_\_\_\_\_ (請親筆正楷簽名)

學號：\_\_\_\_\_ 學生姓名：\_\_\_\_\_ (請親筆正楷簽名)

中 華 民 國 111 年 1 月 12 日

※本授權書請以黑筆撰寫，並裝訂於報告封面頁之次頁。

## 日本女性職場生活研究

### 原創性報告

9%  
相似度指數

9%  
網際網絡來源

1%  
出版物

1%  
學生文稿

### 主要來源

1 [www.krdrama.com](http://www.krdrama.com) 網際網絡來源 2%

2 [www.airitilibrary.com](http://www.airitilibrary.com) 網際網絡來源 1%

3 [www.023chuangju.cn](http://www.023chuangju.cn) 網際網絡來源 1%

4 [www.businessweekly.com.tw](http://www.businessweekly.com.tw) 網際網絡來源 1%

5 [today.line.me](http://today.line.me) 網際網絡來源 1%

6 [www.creatrip.com](http://www.creatrip.com) 網際網絡來源 1%

7 [www.gvm.com.tw](http://www.gvm.com.tw) 網際網絡來源 1%

8 [ah.lib.nccu.edu.tw](http://ah.lib.nccu.edu.tw) 網際網絡來源 1%

9 [mizuhoto.org](http://mizuhoto.org) 網際網絡來源 1%

## 摘要

在 2020 台灣的平均退休年齡為 61.6 歲，日本則是逼近 70 歲。由此可知，人生有一半以上都在職場上度過。近來因女性地位漸漸抬頭，女性擔任中高級主管的要職比例也日益增加，因此在職場上如何應對進退以及女性會面臨到的種種問題對我們來說十分重要。在正式邁入職場以前，了解並分析女性在職場上可能會遇見的問題，便是我們此次的研究主題。

因為我們是應用日語系專攻，之後有可能會到日本工作。在那之前想更加了解日本職場關係，尤其是針對女性所遭遇的處境及潛規則等等。在平時觀看的日本戲劇中，有提到日本女性在職場中遇到的職權騷擾等問題，讓我們不禁思考「在日本職場上女性會遭受這樣子的職場騷擾嗎？日本的女性是否太過於忍受職場騷擾了呢？忍受這件事是很過分、辛苦的吗？還是這只是電視才會發生的事？現實中的職場又是如何呢？」等諸如此類的問題與本專題的題目相關聯。

為了更瞭解日本職場實際的情況，我們將日本女性在職場面臨的騷擾訂定為本專題的主軸。搜集與此相關的資訊，並和日本愛知大學的學生共同研究且訪問日本職業女性，藉此掌握日本目前職場的實情。

關鍵字：日本、職場、騷擾、職業婦女

## 要旨

2020年の台湾の平均定年年齢は61.6歳で、日本は70歳に迫ります。つまり、人生の半分以上を職場で過ごすこととなります。近ごろ女性の地位が向上していますので、女性が中高級役員などの要職を務める割合も高まっています。そのため、職場で出てくる問題や、女性が直面する問題に対応できるようにしておくことが重要なのです。この研究の主な目的は、女性が社会に出る前に、職場で遭遇する可能性のある問題を理解し、分析することです。

我々は応用日本語応用語を専攻している関係で、卒業後、日本で仕事をする可能性があります。その前に日本の職場関係をもっと知りたいです、特に女性の置かれている状況や潜在的なルールについてもっと知りたいです。普段見ている日本のドラマでは、職場で日本人女性が遭遇するパワーハラスメントについての言及があります。女性は日本の職場でこのような職場での嫌がらせに苦しむのでしょうか。日本では職場での嫌がらせを過度に容認する傾向がありますが、それは大変でしょうか？それとも、これはテレビでしか起こらないことですか？実際の職場はどうですか？このような疑問が、本論文のテーマにつながりました。

日本の職場の実情をよく理解するために、職場での日本人女性が直面する嫌がらせを本論文の主題として設定し、関連情報を収集し、愛知大学学生との共同研究では日本の専門職の女性にインタビューして、現在の職場に関する実際の情報を把握しました。

キーワード：日本、職場、ハラスメント、キャリアウーマン

## 目錄

實務專題報告授權書	1
原創性報告	2
中文摘要	3
日文要旨	4
目錄	5
圖目錄	7
表目錄	8
第一章緒論	9
第一節研究動機	9
第二節研究目的	10
第三節研究流程	12
第二章女性工作環境相關法律	13
第一節近 20 年的日本職場女性相關法律	13
第二節近 20 年的日本騷擾防治相關法律	15

第三章職業婦女兼顧家庭與工作面臨的困境·····	17
第一節職業婦女遇到的問題·····	17
第二節改善職場關係的方法·····	19
第三節職業婦女的壓力·····	20
第四章日本連續劇呈現的女性上班族之形象與問題·····	21
第一節分析素材·····	21
第二節台詞分析·····	28
第三節思考日本社會與戲劇之間的關係·····	31
第五章個案研究·····	34
第一節受訪者的選擇·····	34
第二節採訪記錄·····	35
第三節分析·····	41
第六章結論·····	43
參考文獻·····	45
工作分配表·····	49
專題修正要點·····	50

## 圖目錄

圖 4-3-1 全國的女性警察的人數及百分比.....	33
圖 5-2-1 在職場有過人際關係的煩惱嗎?.....	35
圖 5-2-2 覺得工作容易嗎?.....	36



## 表目錄

表 4-1-1 日劇〈年齡歧視〉的收視率.....	22
表 4-1-2 日劇〈四葉銀行〉的收視率.....	24
表 4-1-3 日劇〈遺留搜查〉的收視率.....	26
表 4-1-4 日劇〈天堂與地獄〉的收視率.....	27

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機

根據 yes123 求職網 2020 年的調查顯示，認為台灣目前工作環境性別不平等的女性占比高達 52.7%，因性別在求職中遭受歧視的比例為 62.2%，更有 52.3% 女性勞工指出曾因性別而導致升遷待遇不公平，其中只有兩成九的勞工敢於向公司反應，並且女性任職主管的比例只約佔所有主管中的四分之一。<sup>1</sup>無論是歐美還是亞洲各國，女性在職場中的升遷、薪資以及工作待遇都與男性有著巨大的落差，即使同工也並不會同酬。而這不僅僅是發生在未開發國家或開發中國家，台灣、日本等已開發國家也存在著職場上男女的不平等待遇，近年來，各國政府及民間人士不斷地宣導男女平等，使得此議題逐漸被人們重視，在法律也增設了針對女性權益的條例，但是在企業內對於女性的歧視及不平等的對待依然層出不窮。

日本與台灣的地理位置相近，並且有著良好的外交關係，因此我們想要探討處於日本職場的女性將會遇到的問題，是否真如刻板印象中地那樣男尊女卑、女性在升遷時是否需要付出比男性高出許多的付出等等，希望藉由這次專題的機會多方了解未來女性在職場會遇到的困境，能夠搜集多方資料並掌握未來職場可能遇到的狀況，替自己的未來做好萬全的準備。

---

<sup>1</sup> 〈2020 年 03 月調查主題女性勞工影響力與職場性別平權調查〉，

[https://www.yes123.com.tw/admin/white\\_paper/article.asp?id=20200310151402](https://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/article.asp?id=20200310151402)，2021.7.23。

## 第二節 研究目的

無論是歐美還是亞洲從古至今有著嚴重的性別歧視，古希臘哲學家亞里斯多德等人曾說過女性依附男性是理所當然的，雖然當時柏拉圖提出女性有能力勝任男性的工作並提倡女性接受教育，但最終得目的也是為了讓優秀的女性為統治者生兒育女，而基督教的神學家們視女性為撒旦的化身，慾望的象徵，而早期的自由主義哲學家則不認為女性能理智冷靜的面對問題，所有的自然權利只針對與男性而非女性。

在 2015 年好萊塢明星珍妮佛勞倫斯指出自己在電影瞞天大佈局的薪資比其他兩位男演員少了兩個百分比，電影西方極樂園的演員譚蒂·紐頓也說過自己曾在試鏡時被導演要求拍下愛撫自己的影片，並且被導演當作茶餘飯後的笑話，在自己的家中與好友們分享。即便是獲獎無數的奧斯卡女星艾瑪史東也曾遭受過同工不同酬的性別歧視。<sup>23</sup>

在亞洲地區，中國全國婦聯婦女研究所 2015 年針對多所大學調查顯示高達 86.8% 的女大學生在求職中曾遭受過一種或多種的性別歧視，其中更以工科的女學生最多，中國人民大學國家發展與戰略研究院在同年也研究調查出當使用相同的背景履歷時，男性求職者接到面試邀請的次數為女性的 1.42 倍。<sup>4</sup> 而韓國則是在 OECD 會員國中「性別工資差距」排名中穩居第一，根據韓國勞動社會研究所數據分析，2019 年 8 月份的女性勞動者平均月薪為 202 萬韓元，男性則是 315 萬韓元，若以正式員工薪資計算，女性正式員工平均領 266 萬韓元，但男性則可領到 369 萬韓元；除此之外，未拿到最低法定工資的女性非正式職員比例，占了全體女性勞動者

---

<sup>2</sup> 〈7 位好萊塢女星 揭開職場性別歧視的駭人真相〉，

<https://www.google.com.tw/amp/s/www.harpersbazaar.com/tw/culture/filmandmusic/news/gmpl/hollywood-women-sexism-industry/>，2021.8.2。

<sup>4</sup> 〈女性主義與男女平等〉，<http://www.ck.tp.edu.tw/~cocd/gender/equal.htm>，2021.8.2。

的一半。<sup>5</sup>韓國女性罷工團體「3點 STOP 共同行動」在 2020 年調查顯示近 7 成的女性都曾經歷過職場上的性別歧視。並在職場上除了份內的工作內容外，清潔打掃、準備茶水等雜物也被一併定義在工作能力是否優秀當中。

並且在 2021 東京奧運時韓國射箭國手安山為韓國奪下三面金牌後卻因短髮而被大批韓國網友認定為女性主義者，在社群網站受到數日的謾罵留言，原因只是喜愛女團而非男團又剪去長髮並在早年有留下疑似厭男的文字，在事件發酵幾日內更有數位網友致電韓國射箭協會希望取消安山的金牌資格。<sup>6</sup>而日本的電通總研在 2021 年國際婦女節調查顯示受訪者當中有 75%的女性和 54.1%的男性認為男性在社會當中比女性更受優待，日本前首相森喜朗近期更因「厭女」言論被迫辭去東京奧運暨帕運組織委員會主席一職，在此事件期間日本女大生桃子純一在社群網站上發動 dontbesilent 的連署活動推動日本性別平等獲得超過 15 萬名連署。<sup>7</sup>日本前首相安倍晉三曾在 2014 年時建立「女性活躍推動總部」，希望在 2020 年之前讓政府各部門和民間企業中的女性管理階層能達到 30%但最終因目標無法如期達成而將期限推遲 10 年，而在去年 9 月新上任的菅義偉在內，日本自明治時期以來總計經歷 63 位首相全都是男性。至去年 10 月 1 日為止，日本女性眾議員僅占全體 10%左右，在東奧森喜朗的失言風波後所屬黨派自民黨提出讓女性可以參與黨高層幹部會議，但是卻只能在一旁觀看，不能發言。由此可見並非真心想改善性別不平等問題。

因此本文將以女性在职場的遭遇為研究主題，探討女性在职場問題、相關的法律，藉由參考相關書籍、網路資料、報章雜誌、實際訪問深入探討。

---

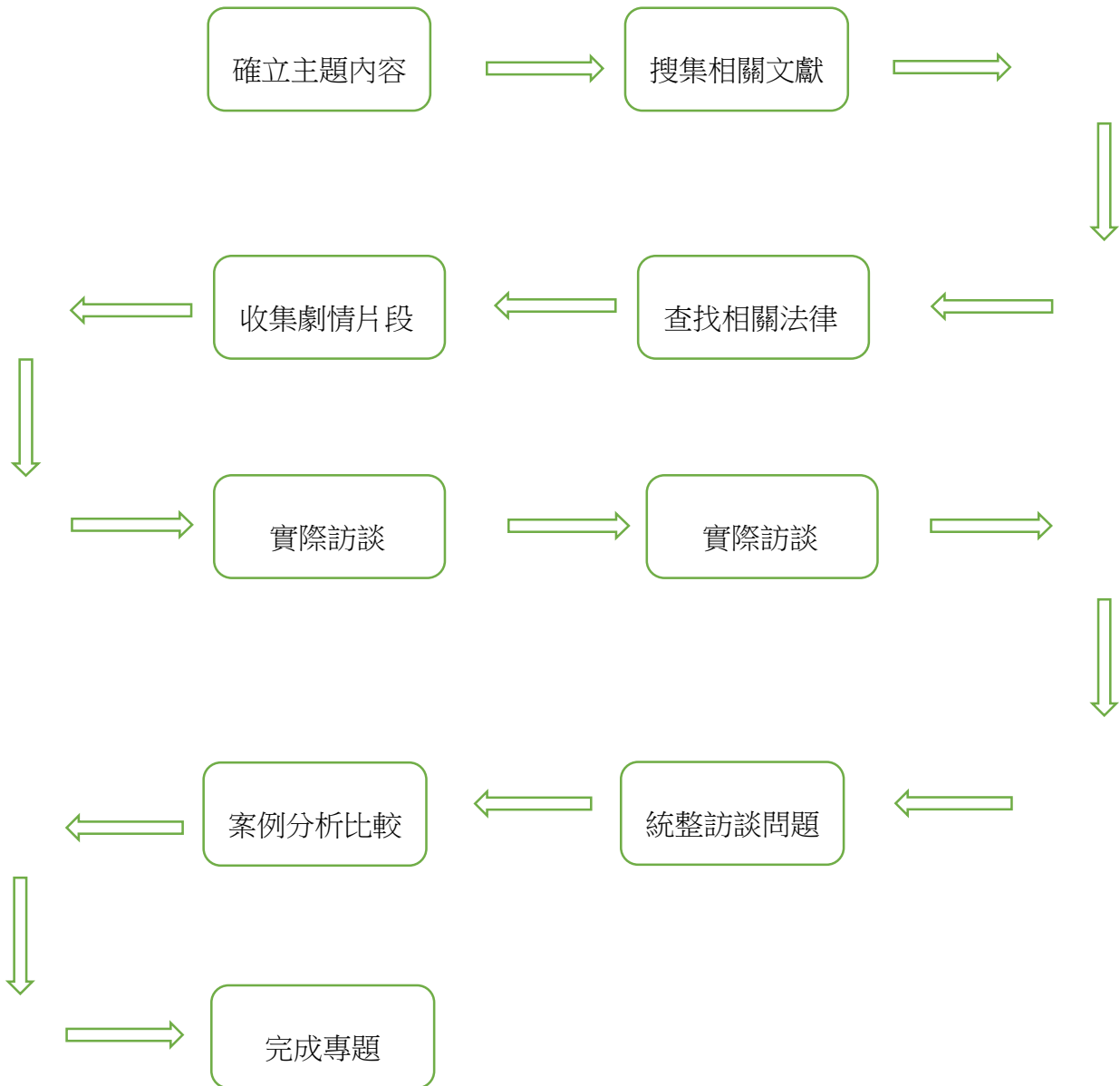
<sup>5</sup> 〈性別平等待加強中國逾 8 成女大生求職遭歧視〉，  
<https://news.ltn.com.tw/news/world/breakingnews/1892720>，2021.8.5。

<sup>6</sup> 〈韓國女性的職場歧視〉，<https://www.creatrip.com/blog/6686>，2021.8.13。

<sup>7</sup> 〈22 歲女大生，扳倒東奧「厭女」主席！日本性別歧視為何難改變？〉，  
<https://www.businessweekly.com.tw/international/blog/3005575>，2021.8.13。

### 第三節 研究流程

首先是確立主題，當主題確立好之後我們就開始著手搜集相關文獻、討論章節內容、查找相關法律戲劇，與日本愛知大學共同完成訪談內容且完成整合，並統整訪談內容作出結論。



## 第二章 女性工作環境相關法律

### 第一節 近 20 年的日本職場女性相關法律

在促進女性活動法之前採取的措施是，2003 年《支持下一代發展措施法》頒布，促進 "支持平衡工作和家庭生活" 和 "促進" 男女在就業管理方面的平等。此外，在 2003 年 6 月，制定了一個目標，即 "預計到 2020 年，婦女在社會各部門領導崗位上的比例將至少達到 30%"。然而，勞動政策委員會 2014 年 9 月的建議（關於建立促進婦女活動的新法律框架）中指出了以下幾點，表明目標和現實之間存在很大差距。1. 婦女在總就業人數中的比例為 43.3%（2406 萬）。其中一半以上的人從事兼職工作。2. 在生育和養育子女期間，就業率下降的 "M 型曲線" 仍然很明顯。希望工作但無法工作的婦女人數達到 315 萬。3. 按照國際標準，婦女在決策崗位（經理及以上）的比例（7.5%）特別低。其原因是，由於出生率下降和人口老齡化，預計工人的短缺將加速，有必要利用婦女的潛力。2014 年，安倍首相在第 187 屆國會的 policy 演講中，提出了建立一個 "婦女可以發光的社會" 的主題，作為對勞動政策委員會建議的回應，安倍內閣在同一屆國會上提交了一項促進婦女活動的法案。然而，由於眾議院的解散，該法案被否決。第二年，該法案再次被提交給第 189 屆國會，並獲得通過和頒布。<sup>8</sup>

日本參議院在 2015 年 8 月通過了《促進女性活動法》，根據《促進女性活動法》，國家政府、地方政府和擁有 301 名或更多僱員的大公司必須：1. 了解情況並分析與婦女在其公司的活動有關的問題；2. 制定、通知、傳播和公佈行動計劃，其中包括適合解決這些問題的數字目標和舉措，以及 3. 公佈關於婦女在公司活動的信息（僱員在 300 人以下的中小企業有義務做出努力）。<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> 維基百科，〈女性活躍推進〉，<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%B4%BB%E8%BA%8D%E6%8E%A8%E9%80%B2>，2021.12.15。

<sup>9</sup> 李琴、顏子龍(2015) 〈日本《女性活躍推進法》能否開啟女性發展新篇章？〉，《婦研縱橫》第 103 期，第 77 頁。

以下是一個積極致力於在公司內提高婦女地位的舉措的好例子。三井住友銀行股份有限公司，員工總共有 23926 人其中女性有 11433 人，女性管理人員比率 12%(2014 年 10 月末)，促進女性活動制度具體有：從 2005 年以來，該公司擴大平衡工作和家庭生活的支持系統，創造了一個女性員工在懷孕和分娩後可以繼續工作的環境。2008 年，多樣性促進辦公室在人力資源部內成立，並進入全行推廣階段。2014 年為了進一步擴大全公司促進多元化的努力，成立由總裁主持的多元化促進委員會。多元化促進委員會在所有業務部門和三位外部專家的參與下，確定和分析各部門的問題，並研究和實施具體措施。該公司計劃實施改革，包括審查工作方法，以確保更多女性員工在育兒期過後能夠繼續 "推進其職業生涯"。另外還有積極促進和評價婦女的舉措：

為了應對商業職業崗位工作描述的擴大，除了培訓等軟性支持外，還對人事制度進行了修訂，包括工資的修訂，也已實施。此外，與安置、培訓和教育培訓相關的工作、與就業類型和職業轉換相關的努力、女性再就業和職業中期招聘的努力等等……都是該公司為了提高婦女地位的相關方向。<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> 厚生労働省，〈女性活躍推進法特集ページ〉，

<https://www.mhlw.go.jp/stf/scisakunitsuite/bunya/0000091025.html>，2021.12.16。



## 第二節 近 20 年的日本騷擾防治相關法律

首先，騷擾的定義是無論在什麼情況下，自覺或不自覺地使人感到不舒服的任何行為。騷擾行為可能涉及欺凌和侵犯人權。對組織的風險是，它可能導致精神健康問題、失去動力，在最壞的情況下，可能導致辭職、法律訴訟或自殺。接下來介紹騷擾的種類，其中介紹最常見的兩種，第一種是セクハラ(性騷擾)，意指「違背對方意願的性行為」，它不公正地傷害了勞動者個人的尊嚴，惡化了勞動者的工作環境，使勞動者無法發揮能力工作，此外，它也可能對公司造成損害，干擾工作場所的秩序和工作表現，並對社會聲譽產生負面影響。要注意的點是，性騷擾不是只有男性對女性才算，同性對同性也算是性騷擾。舉例來說：不必要的身體接觸，強加你性別刻板印象如「你是男性應該搬重物，或者所有女性都應該生孩子」，利用他們在公司的地位來脅迫性關係等等都算是構成性騷擾。第二種是パワーハラ(權力騷擾)，意指在工作場所的優勢背下，對在同一工作場所的人超出工作範圍地造成身心困擾，並使工作環境惡化的行為。權力騷擾不僅包括上司對下屬的行為，還包括同事之間和下屬對上司基於各種優勢的行為。舉例來說：如果員工沒達成目標，讓他們罰站兩小時。扣留工作指示或不邀請某位員工參加會議。因為私人恩怨，使用各種手段阻撓下屬的晉升。給與新員工超過他水平的工作等等都算構成權力騷擾。

長期以來，根據《平等就業機會法》規定雇主有義務採取措施來打擊性騷擾行為。<sup>11</sup>《平等就業機會法》具體有：在工作場所，進行違背員工意願的性騷擾，拒絕這樣做會導致解僱、降級、減薪等不利條件被稱為「補償型性騷擾」。性騷擾使工作環境不舒服，這對員工展示自己能力的的能力產生重大負面影響被稱為「環境性騷擾」。

<sup>12</sup>另外，在權力騷擾方面，2019 年 5 月 29 日參議院全體會議通過了修訂後的《全面

---

<sup>11</sup> インソース，〈ハラスメント対策・防止の3つの視点〉，

<https://www.insource.co.jp/contents/harassment-contents.html>，2021.12.16。

<sup>12</sup> 厚生労働省，〈職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）〉，

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)，

2021.12.16。



促進勞動政策法》，要求企業採取措施，防止權力騷擾。所謂的《防止權力騷擾法》將於 2020 年 6 月對大公司生效，2022 年 4 月對中小型公司生效。對所有的業務人員來說，這是一個都熟悉且根深蒂固的問題。有這麼多的案例，很多人都很擔心。以下是厚生勞動省做的關於職場騷擾的實況調查，在 2012 年 1000 人以上的企業有實施對於權力騷擾的措施的比率有 76.5%，在 2016 年提升到 88.4%，另外在 2012 年 99 人以下的企業有實施對於權力騷擾的措施的比率有 18.2%，在 2016 年上升到 26%，這樣看來規模越小，比率越低。關於調查員工對於預防和解決權力騷擾的努力，在 2016 年員工回答「積極努力」和「正在努力」的綜合比率有 25.7%，另一方面，回答「幾乎沒有在做」和「根本沒有在做」的員工比率有 51.5%，隨著公司規模的縮小，99 人以下的公司受訪者比率為 9.2%。與 2012 年實況調查相比「幾乎沒有在做」和「根本沒有在做」的綜合比率低於 2012 年所有規模的實況調查。<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> 厚生労働省，〈職場のハラスメントに関する実態調査について〉，  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/scisakunitsuite/bunya/0000165756.html>，2021.12.16。

## 第三章 職業婦女兼顧家庭與工作面臨的困境

### 第一節 職業婦女遇到的問題

職業婦女首先會遇到的問題就是角色整合的衝突，會有多重身份，像是媽媽、部屬、主管……等。第二個會有家庭作息的改變，以前媽媽會有很多時間陪伴自己的小孩，當了職業婦女之後家庭工作兩邊都要顧，導致家庭時間變少，此時要與家人溝通好，找出平衡方法才能解決。第三個需要人際關係的應對，可能會遇到比自己年紀小的同事或者主管，要融入圈子不太容易，解決方法是多聆聽慢慢找出與同事的相處之道。

要避免沉溺於某個角色當中，職業婦女通常有多種角色，在家要當媽媽，工作上當同事，適時轉換避免角色僵固。家人和社會如果能給予支持有很大的幫助，職業婦女在工作與家庭需取得平衡，就要多多溝通，和家人協調家庭時間，在工作上分配好工作時間，這樣才能做好兩邊的平衡。可以做出一份職涯生涯規劃，夫妻雙方共同討論，在不同的人生階段有不一樣的規劃，每個人都可以在職業高峰期得到對方的理解。

根據人力銀行調查職業媽媽薪資概況，發現男女薪資出現明顯差異，<sup>14</sup>其中 40 歲以上中年職場媽媽平均月收入僅 3 萬 5366 元，與同年齡層職場爸爸的 5 萬 3102 元相比，整整差了 1.77 萬元。在職場上職業婦女的薪水平均是低於男性，但工作並沒有比較輕鬆，回到家後還要照顧小孩，相較之下確實辛苦。網路上有男性上班族分享周遭遇到的職業婦女，大多都具有責任感，期望在工作上給予她們較多的包容心，以及丈夫可以多幫忙做家事。

---

<sup>14</sup> 〈5 大準備，媽媽自信回職場〉，<https://info.babyhome.com.tw/article/8562?page=>，2021.12.16。

職業婦女在兼顧家庭和職場的同時可能會遇到各式各樣的騷擾，像是會被同事閒話說需要花很多時間照顧小孩，沒有多餘的精力在工作等等，被質疑工作能力不好。在懷孕時遭到減薪或降級等等的處分，工作中被刁難，屬於產婦騷擾，有些公司為了省育嬰假支出、多餘的成本，新婚、剛懷孕等女性常常會很難求職，還有主管會直接在面試時關切女員工的交友狀況，有無男友、是否有結婚、懷孕規劃。更甚者，還有要求懷孕、結婚便必須離職的公司。在職場中遇到騷擾，多數的人會選擇沉默，原因是不知道管道或者是當成開玩笑，騷擾的加害者最多的是上司，第二多的是同事，還有少部分曾被客戶騷擾。職業婦女在職場常常有被輕視、瞧不起的狀況發生，認為女生反應不靈敏、不夠聰明，甚至會被人覺得沒有在職場上應有的專業，若是遇到這類狀況，可以展現自己的專業，令人刮目相看。小孩在學校發生事情，大部分都是由媽媽處理，導致職業婦女工作的時間受到壓迫，媽媽需要花更多時間來處理這些事情。日本以往的女性都是當家庭主婦居多，近年來職業婦女漸漸變多，從事非正職的工作，例如打工，從事正職的工作有護士、小學教員、電話接線員、百貨公司服務員、女記者等等。

## 第二節 改善職場關係的方法

改善職場關係的方法是可以和對方提議商量，商量會傳遞出「將對方視為依賴對象」這樣的訊息，縮小和對方的距離非常有效果。上司會很嚴格是因為他有上司這個立場，人類是被賦予什麼立場，就會努力成為那個立場的生物，說不定上司在家裡是個溫柔的爸爸，可以試著問他的兒女事情，多了解有助於改善關係。職業婦女在職場上多交朋友而非樹立敵人對自己有幫助，有人可以傾聽心事，或者有困難時可以得到幫助，並不是一件壞事。還可以藉由多充實自己的能力來面對職場，像是假日可以多去參加課程，來提升自己的能力。也可以把小孩託付給可信任的親友，讓自己有較多的閒暇時間，在工作上要慎選合適的內容，不要將需要加班或較長工時的工作納入考量。制定一個分工表也能更有效率的做事，可以將上班時間、下班接小孩以及煮晚餐的時間寫上去。

想找到好職缺可以多利用自己的才能或專長，網路上可以找到很多兼職家庭代工打字的工作，這類工作比較輕鬆，可以額外利用的時間也多，建議可以多多尋找這方面的工作。第二個可以經營網拍，在網路上經營商店，寫一些商品的介紹文，讓產品更加吸引人，利用業餘的時間多賺一些錢也是不錯的方法。第三個可以做好理財規劃，可以根據自己能接受的風險，選擇合適的理財工具，像是能接受風險較大者，可以選擇投資股票，較小者可以選擇定存，無論選擇何者切記都要量力而為。第四個可以從事商品推銷販售，有的公司不走實體店面，利用口耳相傳的推銷方式進行販售。不過在選擇做商品推銷的公司時，也要注意可能的陷阱，像是有些公司在招募商品推銷員，會要求必須成為會員資格，並且要先購買上千至萬元的產品，但有很多人在買了產品後，卻販售不出去，結果錢沒賺到先花了筆大錢，實在得不償失。第五個可以從事專業保母，好處是時間上較自由，有些女性發現離開職場一陣子後，再回去已無法適應，加上帶孩子也帶出了心得，或是真的很喜歡照顧孩童，其實也可以考慮從事專職保母。

### 第三節 職業婦女的壓力

雙薪家庭中的女性所受的壓力一般比男性大，因為大部份的家務和育兒工作仍主要由女性負責。女性要一邊上班一邊照顧小孩，壓力還是不小的，還有很多的家事要做，如果家中的男性能幫忙減輕負擔，壓力就會小了許多。吳美連在〈高成就婦女的身心特徵、壓力知覺與工作—家庭衝突之探討〉一文中提到—重點如下

愈來愈多女性主管與專業人士在職場上扮演舉足輕重的角色，這群高成就婦女的身心狀況、其感受之壓力與衝突應被重視。本研究調查臺灣高成就婦女的生理健康、心理特徵、壓力知覺與工作—家庭衝突之狀況，並進一步探討其間的關係，以作為管理及提昇專業婦女及女性主管工作品質之參考。資料分析的結果顯示，受測的 191 位女性專業人員與企業主管的平均身高為 160.20 公分，體重為 55.41 公斤，肥胖度指標為 21.58，屬標準身材；不重視運動、咖啡因平均攝取量低及只有少數人有抽煙習慣。這群婦女的人格特<sup>15</sup>徵偏向 A 型行為及內控傾向，在各項衝突及壓力的衡量得分都不高。迴歸分析的結果顯示工作衝突為預測壓力知覺與工作—家庭衝突的最顯著因子。<sup>26</sup>

---

<sup>15</sup> 吳美連〈高成就婦女的身心特徵、壓力知覺與工作—家庭衝突之探討〉，

<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=a0000106-199805-26-2-1-10-a>，2021. 8. 17。

## 第四章 日本連續劇呈現的女性上班族之形象與問題

### 第一節 分析素材

本節介紹四部與女性上班族相關的日本戲劇，將現實中發生的職場騷擾於戲劇中以較為誇張的方式表現出來。雖然只是電視戲劇，但其取材的事件與現實社會發生的各種職權騷擾案件密不可分。在選擇日劇時，我們小組以對女性有既定印象及有無提到男性也被歧視為主。以下介紹作品名、劇情、主角及配角的特色。

#### 一、〈エイジハラメント〉（以下暫譯為〈年齡歧視〉）

劇情簡介：本劇以對新進員工且「年輕貌美」之女性的差別待遇及歧視為主，其中也伴隨著對年長女性員工的歧視、單身上司的歧視等等的議題。

主角：吉井英美里（22 歲・女）帝都物產的新進員工，原先希望能到纖維部門就職，卻被分配到總務部。

大沢百合子（40 歲・女）英美里的上司—總務課長。已婚，並育有一名女兒，與纖維二課的課長保科晶彥外遇。

井川優（25 歲男）所屬單位為總務部，表面裝做好好先生，私底下卻到處算計他人，總是和平本說同事或上司的壞話。

佐田航一（35 歲・男）職位是總務課長代理，因為與有兩名子女，請假和早退的次數較多。

中里桂子（47 歲・女）總務課的一般職員工，未婚。非常注重時尚及美容，私底下經常有其他年輕的女同事會嘲笑她的年齡。

淺野誠（49 歲・男）總務部次長，總是抱怨東抱怨西的個性，被周圍的人討厭。外號是「ハラメント野郎」（暫譯為職權騷擾傢伙）。

高山徹太郎(52 歳・男)總務部部長，把出人頭地看得比什麼都重要，男尊女卑主義者，但因為公司推動女性計畫，不得不表示贊同。如下，介紹本戲劇收視率。

表 4-1-1 日劇〈年齡歧視〉的收視率

各話	放送日	サブタイトル	演出	視聴率
第 1 話	7 月 9 日	五寸釘ぶちこむぞ!!パワハラ上司 vs 総務の女王	田村直己	9.7%
第 2 話	7 月 16 日	OL 大奥の洗礼!やられたらやり返す!!	小松隆志	9.1%
第 3 話	7 月 23 日	横領パワハラ上司に五寸釘ぶちこむぞ!!	藤田明二	9.2%
第 4 話	7 月 30 日	お局 vs キャリア!!女たちの仁義なき戦い	田村直己	8.0%
第 5 話	8 月 6 日	左遷人事と闘う OL 私、会社訴えます!!	小松隆志	9.0%
第 6 話	8 月 20 日	お局は見た!略奪愛リベンジが始まる!!	藤田明二	7.7%
第 7 話	8 月 27 日	男を賭けて最強パワハラ女上司と戦う!!	田村直己	8.4%
第 8 話	9 月 3 日	三百万セクハラ疑惑最後の敵は 18 歳	小松隆志	9.0%
最終話	9 月 10 日	不祥事を暴け!!最後の敵はパワハラ役員	田村直己	9.4%
平均視聴率 8.8% <sup>[8]</sup> (視聴率は <a href="#">ビデオリサーチ</a> 調べ、関東地区・世帯)				

註：資料來源：維基百科

二、〈よつば銀行~原島浩美がモノ申す~この女に賭けろ〉（以下簡稱〈よつば銀行〉，以下暫譯為〈四葉銀行〉）

劇情簡介：在這部日劇中，我們特別探討第 6 集，深入探討男性的想法及女性被壓抑的能力。在第 6 集中，主要呈現了仍然有某些女性會過度依賴男性，而男性則是利用女性來提高自己的形象。

主角：原島浩美(女)以敏銳的觀察力和大膽的行動力就任四葉銀行台東支店的營業課長，未婚。

森下恭子(女)獵人頭公司的社長。接受松崎的金援而成立公司，口頭上總說著女性要獨立卻不敢脫離松崎提供的舒適圈。最後在主角原島的幫助下成功跟銀行借款並脫離松崎，正式成立真正屬於自己的公司。

松崎洋右(男)松崎商船的社長，借錢並免費提供場地給森下創建公司。表面上提倡女性計畫，暗地裡卻計畫以此為跳板想往政治界發展。幫助就業不順遂的女性只是想要得到更多女性的支持與選票。如下，介紹本戲劇收視率。



表 4-1-2 日劇〈四葉銀行〉的收視率

テレビ東京 月曜22:00～		
放送回	放送日	視聴率
1話	1/21	4.6%
2話	1/28	5.1%
3話	2/4	4.1%
4話	2/11	4.6%
5話	2/18	4.5%
6話	2/25	4.8%
7話	3/4	3.8%
8話	3/11	4.8%
平均		4.5%

註：資料來源：東京電視台

### 三、〈遺留搜查〉（以下暫譯為〈遺留搜查〉）

劇情簡介：在此日劇中，挑出有歧視女性的發言。本日劇是刑警劇，主要為解謎破案，但在這其中卻也包括了日本警察組織對女性的歧視。

系村聡(47歲・男)階級為警部補，警視廳刑事部搜查第1課第1強行犯搜查部門科學搜查系主任。

織田みゆき(28歲・女)階級為巡查部長，隸屬於第2強行犯搜查部門殺人犯搜查第1係。常被上司或同事揶揄是靠女性活躍推動計畫才榮升為搜查一課。

曾根武雄(55歲・男)階級為警部，第2強行犯搜查部門殺人犯搜查第1係係長。

宮下晴彦(男)階級為警部補，第2強行犯搜查部門殺人犯搜查第1係主任。如下，介紹本戲劇收視率。

表 4-1-3 日劇〈遺留捜査〉の視聴率

各話	放送日	サブタイトル	脚本	監督	視聴率
第1話	4月13日	玩具のピアノと乱れた足音	尾西兼一	猪崎宣昭	17.0%
第2話	4月20日	母子手帳と裂けたおみくじ	伊藤洋子		14.0%
第3話	4月27日	12402歩	池上純哉	麻生学	15.8%
第4話	5月4日	紅い石	尾西兼一		10.8%
第5話	5月11日	書きかけのカード	伊藤洋子	長谷川康	14.7%
第6話	5月18日	神棚の木片			13.2%
第7話	5月25日	すべて他人のもの	池上純哉	猪崎宣昭	13.2%
第8話	6月1日	つぶれた指輪	坂田義和		14.3%
第9話	6月8日	空のマッチ箱	徳永富彦	麻生学	14.8%
第10話	6月15日	遺留品、紛失!!	尾西兼一		14.5%
最終話	6月22日	消えた遺留品			猪崎宣昭
平均視聴率 14.3% <sup>[270]</sup> (視聴率はビデオリサーチ調べ、関東地区・世帯・リアルタイム)					

註：資料來源：維基百科

四、〈天国と地獄サイコな2人〉以下簡稱〈天国と地獄〉並暫譯為〈天堂與地獄〉

劇情簡介：在此日劇中挑出有歧視女性的發言。本劇是刑警劇，主要為解謎破案，但在這其中卻也包括了日本警察組織對女性的歧視。

主角：望月彩子(女)階級為警部補，隸屬於警視廳刑事部搜查第一課。因為過於較真的一面而被揶揄為風紀委員。

河原三雄(男)階級為警部補，刑事部搜查第一課河原班的主任。因為姓氏(かわはら)與性騷擾(セクハラ)相像，且會用言語騷擾彩子，因此被彩子戲稱為「セク原」(暫譯為性騷擾原)。如下，介紹本戲劇收視率。

表 4-1-4 日劇〈天堂與地獄〉的收視率

放送回	放送日	視聴率
1話	1/17	16.8%
2話	1/24	14.7%
3話	1/31	14.1%
4話	2/7	13.4%
5話	2/14	13.2%
6話	2/21	14.7%
7話	2/28	14.7%
8話	3/7	14.8%
9話	3/14	16.5%
最終回	3/21	20.1%
平均		15.30%

註：資料來源：マイナビニュース

## 第二節 台詞分析

以下一、年齡歧視；二、四葉銀行；三、遺留搜查；四、天國與地獄的順序，列出劇中台詞中，本專題小組感到表達到騷擾的台詞。

### 一、年齡歧視

#### (一)職權騷擾的定義

在第 4 集中主要呈現綜合職和一般職對彼此的不滿、抱怨。一般職員工對嘲笑只懂得工作的綜合職女上司。其中本小組認為以下台詞「職權騷擾和說話的方式是要看聽的人如何解讀不是嗎？假設是自己有好感的對象就沒關係，如果是不喜歡的對象就大吵大鬧說是職權騷擾，哪有這樣子的好事？」及「斥責做不好工作的男性和偷懶的女員工並不是職權騷擾而是氣到忍無可忍才提出的忠告。」為上司立場的職權騷擾之定義。

在第 7 集中提到毫不掩飾職權騷擾的男員工和表面上裝做好好先生私底下卻嘲笑女性的男同事。而在揭穿好好先生私底下的真面目時，說了以下台詞「職權騷擾是會傷害對方心靈及尊嚴的傷害事件。」

#### (二)上司對下屬的歧視

第 9 集中講述公司提出讓剛擔任課長一年的 41 歲女課長晉升為部長之決策，而以下台詞為女性課長對於此決策的疑問。「因為讓女性發光發熱的社會風氣才選擇女性。沒有能力也不是菁英的平凡女性只因為她身為女性而被拔擢至較高的職位。這不是對男性員工的性騷擾嗎？」、「女性和男性一樣，為了討生活，為了家人，為了自己而工作。但為何只有女性會被加上發光發熱的字眼呢？」

#### (三)下屬對上司的歧視

第 4 集中主要呈現綜合職和一般職對彼此的不滿、抱怨。一般職員工對嘲笑只懂得工作的綜合職女上司。在這裡本小組挑出下屬對上司的歧視字眼之台詞。「很難和未婚的課長報告結婚，要跟沒有生小孩的上司說自己有孩子了也很尷尬。」

#### (四)年齡歧視

「將女性以年齡來區分並且嘲笑。較為年長的女性不被認為成熟幹練，只稱讚年輕貌美的女性。」此台詞為戲劇的前言，敘述日本職場對女性的不公。

第 5 集呈現忍受不了上司老舊行事風格的年輕員工，在沒有電腦的情況下就無法工作的時代不會使用 Excel 也不會操作掃描機的昭和老人。以下為年輕員工輕視年長的上司，上司也輕視年輕員工的狀況。「跟不上時代的明明是他們自己，卻不肯努力跟上。不只如此，還將老舊的價值觀強押給年輕人。」、「年輕人所說的話大部分都既膚淺又無聊。」

## 二、四葉銀行

以下均為第 6 集中呈現的內容。

在第 6 集敘述不懷好意，不斷強調讓女性發光發熱的男人，女性對於自身能力的懷疑。本小組對於女性在职場上應做的事挑出「不管是上班偷懶，還是認真工作，想要在公司裡表現自己的話要先讓這份工作長久地持續下去不是嗎？」之台詞。其中「因為是女性就不管什麼都很優秀嗎？」則是女性對自身能力的懷疑。「男性和女性之間本來就沒有優劣之差才對」、「男女的工作能力是一樣的時候，公司大部分會雇用男性，這就是現實。」為呈現現實中男女差別的台詞。

最後提到女性對於特殊待遇的不解之台詞，「創業下克服無數的困難及得到的充實感，不管女性還是男性都一樣。」、「並沒有因為自身是女性就期望有特別待遇，而是希望可以得到平等的待遇。我們追求的不是舒適的鳥籠，而是能夠靠自己的力量飛翔的翅膀。」

### 三、遺留搜查

在此日劇中本小組找出女性工作能力不被認同的台詞，「也只不過是靠女性活耀推進計畫才能來搜查一課的大小姐罷了。」

### 四、天國與地獄

在代表正義的警察組織中，性騷擾也不過是家常便飯。以下台詞為上司對女性下屬性騷擾之情況。「今天也是素顏嗎？美人還真有自信呢。」、「你該不會是更年期來了吧。」

### 第三節 思考日本社會與戲劇之間的關係

此節為本小組觀賞完以上四部日本戲劇後，從中找出職場上會遇到的問題及了解戲劇中提到之女性計畫。

#### 一、上班時會遇到的特殊職場騷擾

##### (一)カラオケハラメント(暫譯為卡拉OK騷擾)

日文通稱カラハラ，利用職場上的位階強迫不想唱歌的下屬唱歌。

以下為可能伴隨而之的職權騷擾：在唱歌時有意無意地碰觸身體—性騷擾(セクシュアルハラメント)，日文通稱セクハラ。藉著炒熱氣氛時強迫喝酒—酒精騷擾(アルコールハラメント)，日文通稱アルハラ。

##### (二)セカンドハラメント(暫譯為二次騷擾)

日文通稱セカハラ，責備因職權騷擾而前來諮詢的受害者，要求受害者忍耐騷擾或指出會被騷擾是受害者自身的問題。

以下是二次騷擾的例子，第一個例子：故意說「是你會錯意吧？」，不把受害者說的話當一回事。第二個例子：藉由「想想工作該怎麼辦吧」「你的目的是想騙錢吧」，來否定受害者的想法。第三個例子：告訴受害者「這樣的騷擾我也忍耐下來了」，灌輸自己錯誤的價值觀。第四個例子威脅受害者「會影響之後的升職喔」，強調對受害者不利的地方。第五個例子：刻意說「那個○○部長不是故意的啦」，幫加害者說話。

##### (三)リモートハラメント(暫譯為遠距騷擾)

日文通稱リモハラ，在家遠距工作時干涉超過業務範疇的行為，意指上司或同事藉由遠距會議時的鏡頭評論對方的房間擺設、同住者的聲音、服裝等事情。



對於打扮或體態有所評論、指責對方有無化妝或服裝穿搭，以及要求在鏡頭需照到全身或要求對方穿和平常上班不一樣的服裝(例如睡衣等)。強迫對方線上一對一的喝酒、要求在社群軟體上有私下的聯繫、強迫對方在非勤務狀態下單獨與之線上通話或聊天、問出對方家的地址並前去拜訪，以上均有可能被認為是遠距騷擾。

#### (四)パタニティハラスメント(暫譯為男性育兒騷擾)

日文通稱パタハラ，刁難想請假或早退來照顧孩子的男性員工。與之類似的騷擾還有マタニティハラスメント—通稱マタハラ，暫譯為女性育兒騷擾，是指刁難懷孕或剛生產完的女性。

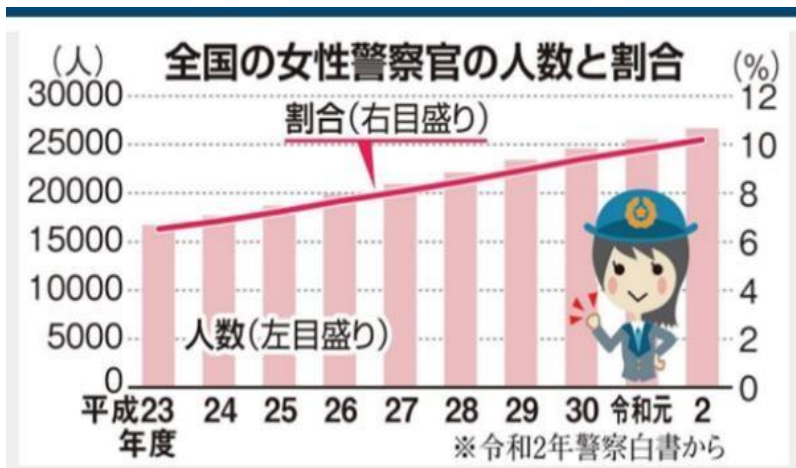
#### (五)リストラハラスメント(暫譯為工作名單騷擾)

日文通稱リスハラ，強迫對方做超出能力範圍的工作，調職到非期望或是較邊緣的單位。

## 二、女性計畫及女性活躍推進計畫

兩者均為促進女性在公司或警察組織中能夠獲得比以往更為重要、高階的工作。在日本內閣府男女共同參画局的推動下，有講座及輔導企業方面能錄取更多女性職員等等的相關情報或諮詢。也可以透過男女共同參画局所架設的網站，取得照護嬰幼兒或家暴的支援。

在警視廳推動女性活躍推進計畫下，給人嚴肅形象的警察組織裡，也開始提拔更多的女性成為警視(須通過國家考試之高級警官)，讓女性員警不再只能待在交通安全課或地域課，也有機會晉升到刑事部或擔任管理職。其中也衍伸出不少缺點，公司或組織會有為了宣傳自身形象或為取得來自政府的補助而選擇讓女性擔任要職，即使該名女性並沒有符合該職位相對的能力。在這樣的情況下，對擁有相對應能力的男性而言，也演變成一種職權騷擾。且會有其他的男職員或女職員對此感到不滿而不願意聽從該女性主管的指揮進而連累到公司整體。



註:資料來源:日本產經新聞於 2021.5.8 的報導

圖 4-3-1 全國的女性警察的人數及百分比

## 第五章 個案研究

### 第一節 受訪者的選擇

因為津田老師在找和愛知大學師生交流的應用日語系學生，所以我們就開啟從4月13日到7月13的為期3個月的跨文化台日交流，一方面是促進姊妹校友好關係，另一方面是兩校的學生有各自的課題，可以互相幫忙、研究，共同完成課題。致理大學的學生除了做專題的4人以外還有夜間部的兩個學生，分別是日二A的李晟緯和夜日三A的高頌，愛知大學的學生有9個人，三年級的有堀田優奈、神谷百慧、山川菜々子、大津茉優，二年級的有水野さや、佐藤千奈、荒木香耶、中國人的コウビ、韓國人的カン・ソンミン。首先要採訪的最好是三個年齡段不同的人，分別是20歲、30歲和40歲以上範圍的人。然後最好是不同職業的人。我們分為三個主題，第一個是人際關係和職場規則，第二個是職場上的騷擾，第三個是女性的生活事件和工作。採訪內容如下：

#### 一、人際關係和職場規則有方面：

基礎問題(1)在職場有過人際關係的煩惱嗎？(2)您覺得工作容易嗎？主要問題分別是(1)目前為止，在職場上的人際關係中有那些問題困擾著你？(2)你有沒有注意避免人際關係中的煩惱？(3)儀容儀表有什麼規定？(4)穿什麼樣的鞋子去工作？

#### 二、職場上的騷擾有方面：

主要問題分別是(1)你受到騷擾過嗎？(2)你遭受過針對產婦的騷擾嗎？(3)從新職員變成資深員工的話，你有沒有被嫉妒或欺負過？(4)為了預防騷擾，公司有採取什麼措施？女性的生活事件和工作有4個主要問題分別是(1)你結婚生子後想繼續工作嗎？(2)如果有孩子的場合，怎麼做周圍的對應？(3)如果辭職了，你還想再度工作嗎？(4)女性也有晉升和升遷的機會嗎？

## 第二節 採訪記錄

### 一、基本問題

#### (一)人際關係和職場規則

根據圖 5-2-1 的調查結果表示，有關有沒有過煩惱的人，有過煩惱的人占了 64.5%，沒有過煩惱的人占了 35.5%，由此可知日本職場女性過半數以上在職場中都有過人際關係的煩惱。

根據圖 5-2-2 的調查結果表示，有關工作容易的性別，女性人數占了 39.2%，男性人數占了 60.8%，由此可知在日本職場女性中，更多的人認為男性比女性更容易工作。

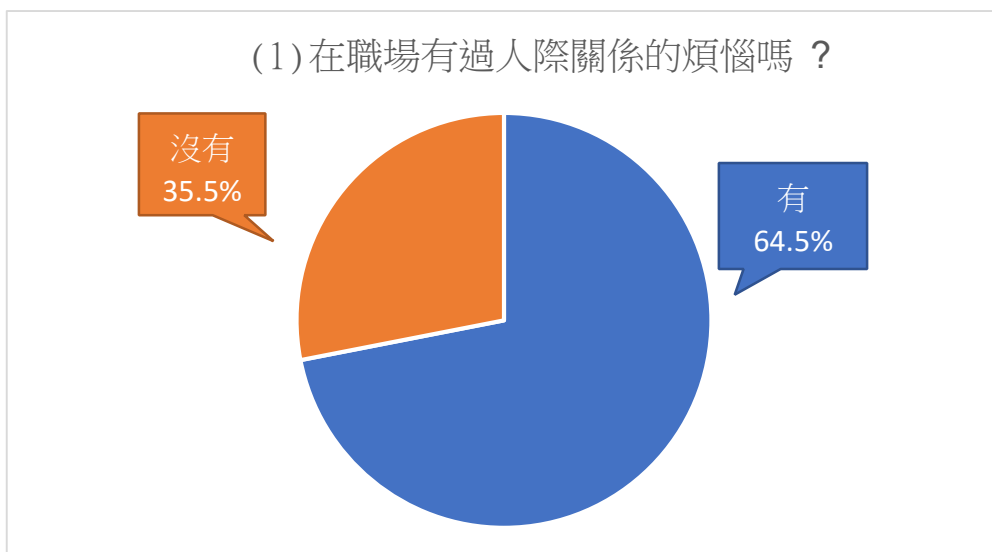


圖 5-2-1 在職場有過人際關係的煩惱嗎？

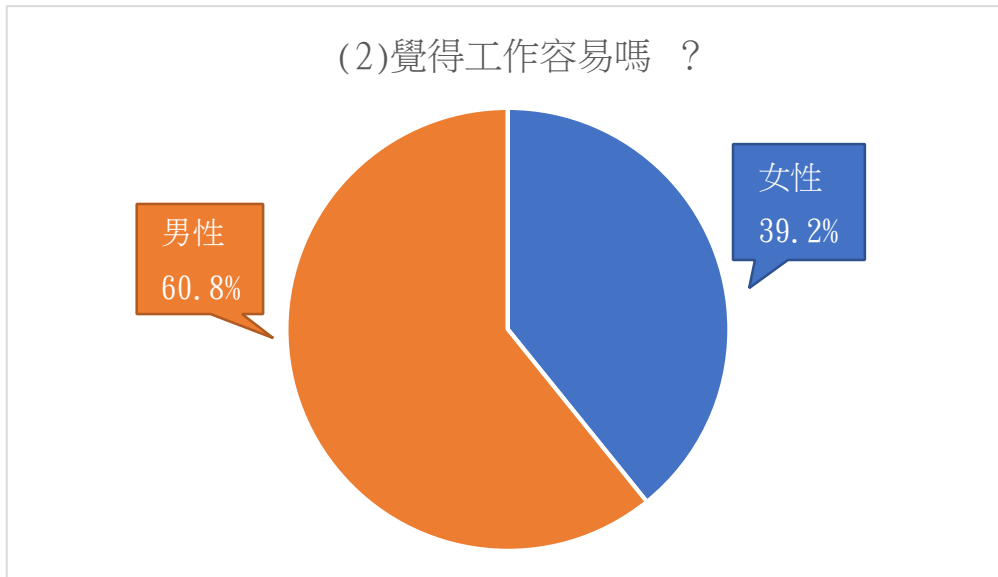


圖 5-2-2 覺得工作容易嗎？

## 二、主要問題

### (一)人際關係和職場規則

#### 1. 在職場有過人際關係的煩惱嗎？

事務員 A⇒因為同事講話非常直白，讓我不舒服。

汽車製造商 B⇒因為職場上的男生居多，且年長的人也不少，導致我在交流上會比較困難，所以不能理解的事很多。

服務業 C⇒因為年紀差距大的人很多，很難掌握合適的距離。

秘書 D⇒為是個女性很多的工作場所，容易發生爭執。

#### 2. 你有沒有什麼方法可以避免人際關係的衝突？

事務員 A⇒盡量不要深陷太多或找可以信賴的人商量。

專門職 E⇒做工作只是得出結論，不要在意它。服務業 C⇒和同事保持一個良好的距離，不建立隔閡，但也表示尊重。商社 F⇒因為同事都是年齡差距較大的人，所以我對他們都謙卑以待。

### 3. 儀容儀表有什麼規定？

商社 F⇒基本上是自由的，沒有特別規定。

事務業 G⇒穿著要避免受傷，盡可能少露出皮膚。

秘書 D⇒穿套裝和裙子長度要低於膝蓋以下，還有正式的化妝，以及頭髮顏色要依照規定。

醫護 H⇒花俏的頭髮和美甲不行，但是化妝是自由的，且有指定的制服。

### 4. 穿什麼樣的鞋子去工作？

醫護 M⇒帆布鞋

秘書 D⇒高跟鞋

接客業 I⇒5 公分以上的黑高跟鞋

## (二) 職場上的騷擾

### 1. 你受到騷擾過嗎？

受訪者 A（事務員）⇒我曾指控被性騷，然而被開除的不是實施性騷擾的上司而是受害者…經常被上司用很差的口氣叫去看文件，漸漸地上司的口氣變得讓人難以接受。

受訪者 B (製造業) ⇨騷擾總在身邊，不論男女都有職權騷擾，但是最近增加的產婦騷擾和性騷擾多是針對女性，所以很多時候女人都在忍受。

受訪者 J (醫護) ⇨公司裡有個受歡迎的人，有時會被周圍的人說很不客氣的話。常因為外表而被大家捉弄，表面上裝做不在意，其實很討厭這樣子被對待。雖然沒有把事情鬧大，但那位會來找我商量這件事。

## 2. 你遭受過針對產婦的騷擾嗎？

有被職場騷擾的受訪者 B 的回答 (製造業) ⇨當知道我的孩子是女孩時，他們告訴我生女孩子是不可以的。公司有留職停薪的制度，他們卻說「我不喜歡有人這麼做」。同事之間會談論毫無根據的傳言(說什麼我是因為丈夫的公司經營不善，所以我還繼續這裡工作)。

沒遭受過的受訪者 K (接客業) ⇨懷孕會讓你無法好好地工作，大家所說的休息一下吧的話並不是給你壓力，而是真的擔心。在同事們間「我們會幫忙你的」這種氣氛下祝福我懷孕的事。

沒遭受過的受訪者 J (醫護) ⇨大家一起用「我們會跟進的！！」的氣氛來慶祝懷孕！

## 3. 從新職員變成資深員工的話，你有沒有被嫉妒或欺負過？

有被嫉妒或欺負過的受訪者 L (醫護) ⇨我工作的場所有畢業於專科、短大和讀四年大學的人，比起工齡長的專科或短大畢業的人，讀四年大學的人如果工作年數較短就晉升或被委任重要的工作就會被嫉妒或是犯了小錯誤就會被說「不要來工作」、「去那邊做雜務」。

沒有被嫉妒或欺負過的受訪者 M (銷售) ⇨雖然沒有欺負女職員，但單位內部有派系。不是由他本人選擇派系，而是由關係親密的前輩發現自己所屬的派系後分成兩派。如果派系不同就會遭到強烈批評，或者在銷售合同中規定上司最後會來，但是只有在自己的時候才會來.....。

#### 4. 為了預防騷擾，公司有採取什麼措施？

受訪者 I（接客業）⇒因為不想讓「諮詢窗口」來商量，所以上司很注意我們的言行。有「諮詢服務」、「熱線」、騷擾防止研討會，還會在公司內部進行相互評估。

受訪者 B（製造業）⇒有個諮詢機構就算諮詢也不會把騷擾當作騷擾對待。

### （三）女性的生活事件和工作

#### 1. 你結婚生子後想繼續工作嗎？

30 多歲的已婚 D⇒因為對方想要孩子所以我在結婚前夕辭掉了工作，但其實我是想繼續工作的。

20 多歲的未婚 H⇒我想繼續工作，想要找到除了家庭以外其他能夠努力的事情。

20 多歲的未婚 F⇒（答案是兩者都不是）這是一個容易休產假的工作場所，但也想成為全職家庭主婦，所以各占一半。

#### 2. 如果有孩子的場合，怎麼做周圍的對應？

40 多歲的已婚 C⇒和丈夫、朋友、同事等可以商量的人們互相討論，讓我覺得自己能夠在不累積壓力的情況下克服它。

30 多歲的已婚 H⇒如果孩子發燒的話能讓我休假。

#### 3. 如果辭職了，你還想再度工作嗎？

20 多歲的未婚 H⇒我想工作，但我也想知道對孩子來說，待在家裡的環境是否比父母工作的環境更好。



30 多歲的已婚 K⇒我想工作，還有經濟方面的原因，我寧願工作也不願待在家裡。

20 多歲的未婚 J⇒如果可以的話，我想再做一次同樣的工作。我寧願出去工作也不願意做家庭主婦。

#### 4. 女性也有晉升和升遷的機會嗎？

20 多歲的未婚 F⇒我想有，有些女性的職位更高。

20 多歲的未婚 H⇒在女性居多的工作場所，當然也有男性高級主管，女性中有一半左右高層管理人員，和其他單位相比，這樣的機會更多。

30 多歲的未婚 M⇒我覺得有，但是結婚生子等等都很難。

### 第三節 分析

依據上節的調查結果，我們分析如下：以騷擾方面來說，1. 騷擾很多時候就在我們身邊，只是我們沒有發現到 2. 騷擾在現代即使是進步的社會，還是有這個問題，所以要想盡辦法解決。3. 為了解決騷擾，需要改變每個人的意識和想法，從教育上文化素養上去改變 4. 騷擾不是一個人的問題，而是每個人的問題，每個人都有機率會遇到，所以不能認為只是單一的個案，要從本體上才能真正解決問題。

以女性和職場方面知道以下幾點，1. 日本人往往難以說出他們的想法，在文化中需要由他人來揣測想法，所以當真正遇到困難時，比較不容易解決 2. 如果遇到麻煩請尋求諮詢，在社會上有許多可以得到幫助的工具，如果能有效運用這些，一定能降低傷害 3. 最重要的是認清自己的個性，找到適合自己的工作，像是有些工作需要比較外向的人，可能是要頻繁的接觸人，對內向者就不適合，找到合適的工作也是很重 4. 尤其是對女性而言，工作涉及婦女協會等私人活動，會使人比較安心，多參加類似的活動，也能保障自己的權益 5. 將工作與私生活分開，並採取對策防止對方進入私生活。在工作上可能會遇到上司和同事會想了解您的隱私，此時要適當拒絕及表明，才不會讓工作涉及隱私。

在日本的職場中，還是有更多的人認為男性比女性更會工作，導致多數的日本女性有人際關係上的煩惱。在職場上也有很多同事講話非常直白，讓人不舒服。如果職場上的男性居多，會導致職場婦女交流上的困難，有許多事情無法溝通沒辦法完成事情。避免人際關係衝突的方法是盡量不要深陷太多或找可以信賴的人商量，還有完成工作就好，不要太在意。受訪者當中有的人曾被指控性騷擾，然而被開除的是受害者而不是上司，非常的不幸。有的受訪者還遇到公司說不能懷孕，會影響到工作。同事間也會以訛傳訛不實的傳言，像是因為丈夫的公司經營不善，所以才要在這繼續工作，在工作時有時也會因為被忌妒或犯了小錯誤而已就會被問第一次來嗎，或是被說不要來工作，去那邊做雜務。如果很不幸地遇到騷擾，公司也有採取預防的措施，像是有諮詢熱線和騷擾防止研討會，還會在公司內部相互評估。

這次的問卷調查當中，有的受訪者是職場婦女目前有結婚的打算，因為要繼續工作，而取消念頭，表示職場還是會影響到家庭時間，這個部份很難兼顧。很多受訪者都說想要孩子，但是因為工作的關係，沒辦法兩全其美。騷擾總在我們身邊，不論男生或是女生都有職權騷擾，受訪者當中有男性職員曾遭到騷擾，因為當下沒辦法反應，所以只能默默的忍受。女性職員比較常受到性騷擾，在上司或同事之間居多，然後懷孕時也容易受到產婦騷擾，工作中被刁難。

## 第六章 結論

雖然近年來女性平等意識抬頭，但現今的女性仍然沒有受到真正平等的對待，在職場上也還是有許多女性因為種種原因感受到歧視或騷擾，透過此次問卷調查的回答可以得知在以高強度壓力著名的日本職場中女性的壓力又更勝於男性，對於女性的規範也比較多，小至穿著化妝大至結婚生子都被社會嚴格地審視。雖然沒有非常明顯的霸凌舉動，但部分女性還是有遭受職權騷擾、產婦騷擾、性騷擾的經驗，但是大多數人都因為害怕或大部分案例申訴之後結果不了了之而默默隱忍不敢聲張。

但根據我們搜集到的資料顯示其實日本在早期就已經有人在為男女平等做出努力了，其中最著名的就是津田梅子，他從美國學成歸國後創立了女子英學塾提倡博雅教育，並在 1915 年獲得政府褒獎她推動女子教育的貢獻，成為女子教育先驅者。也影響了近代許多女權運動家，一起為女性的自由和平權奮鬥。

同時我們也收集了近幾年關於職場女性的電視劇作為職場騷擾的範例。戲劇中呈現出在日本職場上，各種職權騷擾層出不窮，不只是上司會對下屬職權騷擾，下屬也會因為上司的年齡或性別而有所歧視。職場上我們也不難發現其實某些女性也會對同為女性的其他員工有所歧視，例如：認為女性員工就應該做總務（警察機關則認為女性就是屬於交通課或地域課）、要跟未婚的女性上司報告自己要結婚或生產會感覺彆扭、等等。甚至會有某些女性在工作上因為覺得自己隨時都有可能結婚而辭職，因此而怠忽職守。男性對於女性的騷擾及歧視是最為常見的。男性上司會妨礙女性職員進升的機會，有些男性會不斷地詢問特定女性是否有男朋友、什麼時候會結婚或有沒有打算生小孩。或是對較為年長的女員工說還是年輕的女員工比較好等諸如此類年齡歧視的話。但許多男性往往覺得只是說一下而已有什麼不可以的，甚至也會有因為是位高權重的上司，所以即使有職權騷擾也會被公司輕易的擺平。

相較於以前較為傳統的時代，現在男女之間的地位已經越來越平等，女性能自由選擇喜愛的工作、也有更多人願意為自己的權益發聲，而不是選擇沈默。但是我

們還是有進步的空間，發揮同理心、說話時多為別人著想，拋開對性別的刻板印象只把每個人當成獨立的個體，社會也能越來越平等。

女性相關的法律，因津田梅子去美國留學回來日本後，發現在日治初期女性獲得的教育不平等，所以她創立女子英學塾，提倡博雅教育，在 1915 年政府褒獎她推動女子教育的貢獻，成為女子教育先驅者。無論是哪個時代，高學歷都會令別人有說服力，所以先讓女性獲得公平的教育機會，提高個人的文化水平，之後在社會上參政或是發言，才會更有說服力。

此外，在後來的婦女解放運動裡的女權運動家，她們為爭取婦女合法權益而鬥爭，爭取無數次，不知不覺地在社會中促進女性地位，導致女性享有演講和集會自由。這些女權運動家可以說是為現代女性政治家鋪路，因為讓現代女性政治家享有權利能從政。在這依然追求男女平等的時代裡，仍舊有許多組織或政治家，持續在尋找女性在工作、家庭、健康、人身自由等方面相關的法律，能夠增加女性的權益以及保護女性。畢竟照樣有很多歧視女性的環境存在著，所以目前社會上的男女分工，男性對女性的剝削是所有壓迫的根源，因此在與男性的競爭中，女性是先天的弱勢，因此更要給與女性更多的保護和增加權益。

戲劇中呈現出在日本職場上，各種職權騷擾層出不窮，不只是上司會對下屬職權騷擾，下屬也會因為上司的年齡或性別而有所歧視。職場上我們也不難發現其實某些女性也會對同為女性的其他員工有所歧視，例如：認為女性員工就應該做總務（警察機關則認為女性就是屬於交通課或地域課）、要跟未婚的女性上司報告自己要結婚或生產會感覺彆扭、等等。甚至會有某些女性在工作上因為覺得自己隨時都有可能結婚而辭職，因此而怠忽職守。

在與愛知大學共同交流的訪問中發現在日本職場上男性對於女性的騷擾及歧視是最為常見的。男性上司會妨礙女性職員晉升的機會，有些男性會不斷地詢問特定女性是否有男朋友、什麼時候會結婚或有沒有打算生小孩。或是對較為年長的女員工說還是年輕的女員工比較好等諸如此類年齡歧視的話。但許多男性往往覺得只是說一下而已有什麼不可以的，實在是很不可取的想法。甚至也會有因為是位高權重的上司，所以即使有職權騷擾也會被公司輕易的擺平。

## 參考文獻

1. 〈2020 年 3 月調查主題女性勞工影響力與職場性別平權調查〉，

[https://www.yes123.com.tw/admin/white\\_paper/article.asp?id=20200310151402](https://www.yes123.com.tw/admin/white_paper/article.asp?id=20200310151402)

，2021.7.23。

2. 〈7 位好萊塢女星 揭開職場性別歧視的駭人真相〉，

<https://www.google.com.tw/amp/s/www.harpersbazaar.com/tw/culture/filmandmusic/news/gmp1294/hollywood-women-sexism-industry/>，2021.8.2。

3. 〈女性主義與男女平等〉，

<http://www.ck.tp.edu.tw/~cocd/gender/equal.htm>，2021.8.5。

4. 〈性別平等待加強中國逾 8 成女大生求職遭歧視〉，

<https://news.ltn.com.tw/news/world/breakingnews/1892720>，2021.8.5。

5. 〈韓國女性的職場歧視〉，<https://www.creatrip.com/blog/6686>，2021.8.13。

6. 〈22 歲女大生，扳倒東奧「厭女」主席！日本性別歧視為何難改變？〉，

<https://www.businessweekly.com.tw/international/blog/3005575>，

2021.8.13。

7. 維基百科，〈女性活躍推進〉，

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%B4%BB%E8%BA%8D%E6%8E%A8%E9%80%B2>，2021.12.15。

8. 李琴、顏子龍(2015) 〈日本《女性活躍推進法》能否開啟女性發展新篇章?〉, 《婦研縱橫》第 103 期, 第 77 頁。
9. 厚生労働省, 〈女性活躍推進法特集ページ〉, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>, 2021.12.16。
10. インソース, 〈ハラスメント対策・防止の3つの視点〉, <https://www.insource.co.jp/contents/harassment-contents.html>, 2021.12.16。
11. 厚生労働省, 〈職場におけるハラスメントの防止のために (セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント)〉, [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html), 2021.12.16。
12. 厚生労働省, 〈職場のハラスメントに関する実態調査について〉, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>, 2021.12.16。
13. Nippon.com, 〈在困境中奮鬥的日本單親媽媽〉, <https://info.babyhome.com.tw/article/8562?page=>, 2021.8.17。
14. 〈高成就婦女的身心特徵、壓力知覺與工作—家庭衝突之探討〉, <https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=a0000106-199805-26-2-1-10-a>, 2021.8.17。

15. Agent みんなのキャリア相談室，〈【カラオケハラスメントとは】意味・具体例・対策方法・対処法〉，<https://agent-network.com/column/workplace506/>，2021.7.28。
16. insource，〈セカンドハラスメント〉，  
<https://www.insource.co.jp/keywords/second-harassment.html>，2021.8.1。
- 17.M3 産業医トータルサポート，〈リモハラ（リモートハラスメント）とは？企業が知っておくべき対処法や具体例〉，  
<https://sangyoui.m3career.com/service/blog/04005/>，2021.8.1。
18. カオナビ人事用語集，〈パタハラ（パタニティハラスメント）とは？育児休業の取得率、事例や背景、防止策やプロジェクトについて〉，  
<https://www.kaonavi.jp/dictionary/paternity-harassment/>，2021.8.2。
19. 社会人の教科書，〈リストラハラスメント〉，  
<https://business-textbooks.com/harassment32/#toc-8>，2021.8.2。
20. 男女共同参画局，女性応援ポータルサイト，  
<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/index.html>，2021.8.2。
21. 産経新聞，〈警察でも広がる女性活躍 警視庁で初の警視正が誕生〉，  
<https://www.sankei.com/smp/premium/news/210508/prm2105080004-s1.html>，  
2021.8.3。
22. 警視庁，〈警視庁における女性の活躍推進に向けた取組〉，



[https://www.keishicho.metro.tokyo.jp/about\\_mpd/shokai/women/index.html](https://www.keishicho.metro.tokyo.jp/about_mpd/shokai/women/index.html) ,  
2021. 8. 3 。

23. 維基百科，〈エイジハラスメント〉，

<https://ja.m.wikipedia.org/wiki/%E3%82%A8%E3%82%A4%E3%82%B8%E3%83%8F%E3%83%A9%E3%82%B9%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%88> ，2022. 1. 4 。

24. テレビ東京，〈よつば銀行 原島浩美がモノ申す この女に賭ける〉，

<https://www.google.com/amp/s/minnano-uwasa.com/harashimahiromi-shichouritsu/amp/> ，2022. 1. 4 。

25. 維基百科，〈遺留捜査〉，

<https://ja.m.wikipedia.org/wiki/%E9%81%BA%E7%95%99%E6%8D%9C%E6%9F%BB> ，  
2022. 1. 4 。

26. マイナビニュース，〈天国と地獄サイコな2人〉，

<https://news.mynavi.jp/article/20210315-1807411/> ，2022. 1. 4 。

27. Biz Clip (ビズクリップ) - 読む・知る・活かす，〈近代以降の女性の立場・  
権利を法律的に考える〉，

<https://www.bizclip.ntt-west.co.jp/articles/bcl00087-006.html> ，  
2021. 8. 17 。

28. 内閣府，〈1 ひとり親家庭への支援を推進する： 子ども・子育て本部 〉，

[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2010/22webhonpen/html/b2\\_s2\\_4\\_1.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2010/22webhonpen/html/b2_s2_4_1.html) ，2021. 8. 17 。

## 工作分配表

摘要:葉嘉雯、陳品仔
日文要旨:周柏甫、黃怡晴
第一章:葉嘉雯
第二章:黃怡晴
第三章:周柏甫
第四章:陳品仔
第五章:黃怡晴、周柏甫、葉嘉雯、陳品仔
結論:黃怡晴、周柏甫、葉嘉雯、陳品仔
統整:葉嘉雯、陳品仔
海報:葉嘉雯、陳品仔
送印:周柏甫、葉嘉雯、陳品仔
PPT製作:黃怡晴、周柏甫、葉嘉雯、陳品仔
繳交文件:黃怡晴

## 專題報告修正要點

評審老師建議
<p>元號及西元年號需統一 p. 11</p> <p>需加入人力銀行的調查報告作為註解 p. 18</p> <p>每個章節之間的關係不明不確</p> <p>需說明 p. 18-p. 22 與日本的關係</p> <p>格式需符合規定及依規定加上註解</p> <p>第二章需加入與職業婦女相關的法律等政府的相關規定</p> <p>第三章需更深入研究職業婦女的生活(例如：如何上下班、接送孩子等)</p> <p>第四章需說明戲劇與現實社會的關係及加入各戲劇的收視率</p> <p>結論需更清楚說明各章節的連結</p>
修正要點
<p>元號及西元年號需統一 p. 11：針對此點已修正完畢</p> <p>需加入人力銀行的調查報告作為註解 p. 18：針對此點已修正完畢</p> <p>每個章節之間的關係不明不確：已修改部分內容，使各章節的關係較為明確</p> <p>需說明 p. 18-p. 22 與日本的關係：針對此點已加入資料並說明清楚</p> <p>格式需符合規定及依規定加上註解：針對此點已修正完畢</p> <p>第二章需加入與職業婦女相關的法律等政府的規定：已加入相關法律及規定</p> <p>第三章需更深入研究職業婦女的生活(例如：如何上下班、接送孩子等)：已找資料佐證並研究職業婦女的生活及難處</p> <p>第四章需說明戲劇與現實社會的關係及加入各戲劇的收視率：已於第四章第一節說明戲劇與現實的關係，並加入各戲劇的收視率</p> <p>結論需更清楚說明各章節的連結：已針對各章節修改後的內容重新做出結論</p>

一一〇學年度 致理科技大學應用日語系 畢業實務專題報告 日本女性職場生活研究