



# 人間らしい仕事を実現するために 今こそ職場のハラスメント対策を

大阪市のハラスメント調査結果より

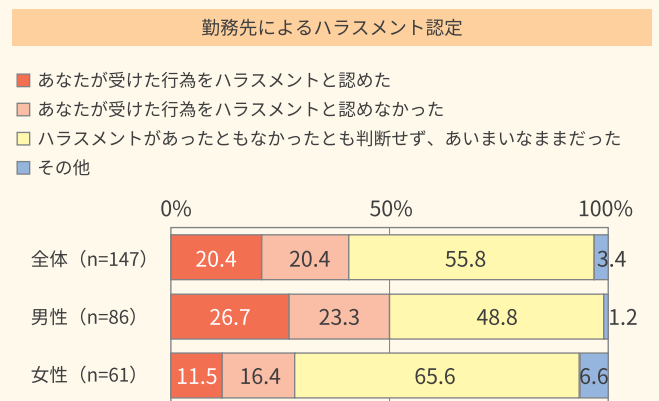


## 服部 良子 クレオ大阪中央研究室長

クレオ大阪中央研究室では、2020年度に大阪市の在住・在勤者を対象に「職場におけるハラスメント実態調査」を行いました。パワー・ハラスメント（パワハラ）に加えてセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）など、他のハラスメントも合わせて調査対象としています。「仕事の場」における多様なハラスメントについて、被害経験、見聞きした経験、そしてハラスメントを行ったという関与経験に関する実態調査の結果は、仕事におけるジェンダーの「格差」や「差別」の実情を顕著に示していました。

## ハラスメント認定があいまい 男女に対応の差

例えば、勤務先がハラスメントをされたと認定した割合について、女性は男性の半分以下となっています。それだけではなく、勤務先がハラスメントについて「あいまいなまま判断しない」割合は、女性の方が約20ポイント高くなっています。勤務先が「相談にのる」ことや「事実確認する」ことにも、勤務先の対応が男女で差がみられました。

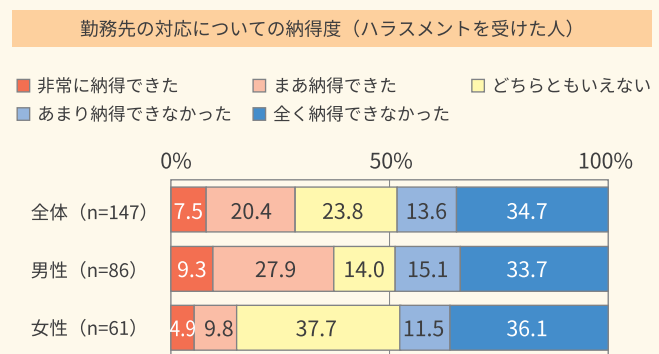


令和2年度「職場におけるハラスメント実態調査」(大阪市)より作成

## 不満を感じてもあきらめや我慢… 弱い立場の女性社員



勤務先の対応に対する納得度についても、女性は「どちらともいえない」とする割合が男性の約2.5倍を超えています。女性自身も勤務先の不十分な対応に「誰にでもあることなので気にしなかった」（自由記述より）等、あきらめやどうしようもないものとして、ある程度受け入れざるをえない状況がみてとれます。これは、女性の方が非正社員の割合が高いことと関連することが推測されます。



令和2年度「職場におけるハラスメント実態調査」(大阪市)より作成

「たとえハラスメントでも不満を漏らせば仕事しづらくなるだけでなく、下手すれば辞める羽目になりそうなので、我慢もしくはスルーするしかなかった」（自由記述より）。そうした声に代表されるように、我慢あるいは流すという対応の結果が、勤務先の対応に対して「なんともいえない」という回答につながっているのでしょうか。弱い立場であるからこそ、声の上げづらさは容易に想像がつかます。

## ジェンダーに配慮した雇用環境整備を

これらの実態は、女性に対するハラスメントが軽視される傾向にあり、結果的に女性の活躍推進の阻害要因になっていることを示しているといえるでしょう。その改善に向けては、まずはジェンダーに配慮した雇用環境整備のアプローチが必要です。さらにSDGsでうたっているように日本社会が「人間らしい仕事の仕方（＝ディーセント・ワーク）」を持続可能にするためには、ハラスメントが仕事の場で許されてはなりません。なぜならハラスメント対策は女性の活躍やエンパワメントのみならず、男性をはじめ、あらゆる働く人にとって、人間らしい仕事を実現するための共通の課題なのです。