

6. まとめ—ハラスメントと男女共同参画

本調査から示されたハラスメントのジェンダー状況は、男性のハラスメント被害の多さであった。サンプル数は男女ほぼ同数であるにもかかわらず、ハラスメント被害は男性が多い。これが意味するところは、ハラスメントは仕事の場で起こるということである。1990年代以降共働き家族が増加し女性の労働力率は上昇している。非正社員の働き方であっても企業などで働く女性は増加している。一方で、職場の管理職は圧倒的に男性比率が高い。こうした状況のなかで、男性のハラスメント被害の方が女性より多いのである。それは、働く場で女性にとっても男性にとっても、ハラスメントが課題となっていることを意味し、あらゆる働く人に対するハラスメント防止策が必要となる状況が明らかとなっているのである。

そして、2016年の女性活躍推進法の施行をふまえ日本の男女共同参画政策の行動計画において女性の就業は以前にも増して推進されている。大阪市のプランにおいてもそれは同様である。こうした政策の中、国でも地方でも女性の「働く場」での活躍を可能にするための職場環境づくりは重要な課題である。

にもかかわらず、職場で男女による待遇の格差が未だ著しく差があると言わざるをえない。先述のとおり、ハラスメントを受けた女性に対する勤務先の対応からは、男女による格差がみられた。つまり、女性がハラスメントを受けても約6割が勤務先から認定されずに放置状態にあること、「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るのである。また、勤務先の対応に対するハラスメントを受けた人の納得度についても、女性は「どちらともいえない」とする割合が男性の約2.5倍を超える。女性自身も勤務先の対応のなさを「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、あきらめやしょうがないものとして、ある程度受け入れざるをえない状況がみえる。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る。「たとえハラスメントでも不満を漏らせば仕事し辛くなるだけでなく、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）という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、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はないか。つまり、弱い立場であるからこそその声の上げづらさは容易に想像がつくものである。

これらの実態は、ハラスメントが女性に不均衡な影響を与え、女性の活躍推進にいかにも阻害要因になっているかを明らかにした。その改善に向けては、ジェンダーに配慮したアプローチが必要であろう。

SDGsの提唱する持続可能な働き方にディーセント・ワークの実現は含まれている。日本社会が持続可能な、「人間らしい仕事の仕方」を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らないのである。それは女性の活躍やエンパワメントのみならず、男性はじめあらゆる働く人にとっての共通の課題である。

今回の調査は、職場におけるハラスメントについて大阪市の実態を示すきわめて意義ある調査となった。男女共同参画政策の推進はもちろん、特に市民生活に関わる各方面のダイバーシティ政策において現時点の課題を示したといえる。

仕事の世界における暴力とハラスメントの防止・撤廃に向けて、全ての人の権利が尊重され、ジェンダーに配慮した取り組みの進展への一助となれば幸いである。