

ハラスメントについて

「セ・パ両リーグ制覇」という言葉をご存じですか？この言葉、野球の話ではありません。「セ」はセクシュアルハラスメント、「パ」はパワーハラスメントのことで、この2つを同時に引き起こすことを揶揄的に表現している言葉です。例えば、『男性の上司が女性の部下を無理やり食事に誘って、食事中ホテルに行こうとしつこく言う。断られると腹いせに、仕事上の叱責を行い、女性にプレッシャーを与える。』ということになると、パワハラもセクハラも同時に行ったこととなります。

パワハラやセクハラは、書籍も多く出版されたりドラマで扱われたり、多くの方が知っている言葉になり、大きな社会問題となっています。都道府県労働局に寄せられる労働者の相談件数を見ると、ここ数年いじめ・嫌がらせが1位になっています。職場におけるパワハラやセクハラを解消するため、2020年6月パワハラ防止法と男女雇用機会均等法のセクハラ防止の強化について改正されました。

パワハラ、セクハラが起こる背景として、労働市場の中身の変質、変化があると言われていています。近年、女性労働者が増加してきて、結婚や出産で家庭に入ってしまった女性労働者が出産後も働き続けるようになっていています。国も男女雇用機会均等法等で、女性の労働市場への進出を推進しています。また、高齢者、障害者、そして介護を抱えている労働者、外国人労働者、非正規労働者も増えています。このような職場の質的変化、多様な進展といったものが、職場にしっかりと受け入れられていることが重要となってきます。

職場の基幹的な部分の労働者は、正社員中心で、転勤、長時間の残業が当たり前みたいに思っている人が未だに多いのではないのでしょうか。以前、ある栄養ドリンクのCMで「24時間働けますか、ビジネスマン」と歌っていたのをご存じでしょうか。職場にそういう発想がまだ残っていると、軋轢が生じます。実際は職場でも多様性が進んでいるのに、それに対する企業の取り組みが十分でないと、トラブルが生じてくる、それが、パワハラ、セクハラということになるわけです。

大手総合商社の丸紅は、新卒総合職の半数を女性にし、会社の男社会からの脱却を図ると発表しました。企業の多様性に対する取り組みが今後も進んでいくことを願っています。