

スポット

性別役割分業からの脱却を 世界の目は女性活躍企業に

改正女性活躍推進法が4月1日施行され、「一般事業主行動計画」の策

定・届出等の義務化が101人以上の企業にまで拡大されました。しかしながら、これまでも女性の登用は遅々として進んでおらず、ジェンダーギャップ（男女格差）解消への取組みが大きな課題とされています。

男女格差の状況を表した国際比較データとして有名なのが、世界経済フォーラムが毎年公表する「ジェンダーギャップ指数」ランキングです。2021年の日本の総合ランキングは156カ国中120位で、主要7カ国（G7）では最下位です。もちろん、高い項目もありますが、とりわけ国会議員の女性比率（140位）や、管理職に占める女性比率（139位）が低

位となっています。

では、なぜ女性は、仕事の世界で男性同様、責任のある役割を担うことが難しいのでしょうか。戦後、日本が驚異的な経済成長を成し得た要因の一つに、男性はモータリゼーションとして会社で働き、片や女性は家事・育児を引き受けて家庭を守るという、性別役割分業がうまく機能していたことが挙げられます。こうした成功体験意識を払拭することが難しく、大きく社会環境が変化しているにもかかわらず脱却できていないということが言われています。

「外国は外国、日本は日本、比べる必要などない」という向きもあるかもしれませんが、資本市場における世界的潮流は、ESG（環境・社会・ガバナンス）投資など非財務情報が投資判断に活用されており、長期的な企業業績に影響するものとして女性活躍の情報にも拡大してきています。このため、金融庁も企業価値判断の指標の一つとして、上場企業に対して女性管理職の比率や男性の育児休業取得率等の開示の義務付けを決定したよう

です。

国際的には男女平等に関する企業の情報開示は重視されており、また、実際、女性管理職の割合が高い企業ほど業績が上向くとの分析もあります。将来的には上場企業でなくとも女性登用の遅れが経営リスクと捉えられるとかが訪れるかもしれません。

2022

6

第1回 “ハラスメント”とは

ハラスメント を考える

働きやすい
職場を目指して

今年4月から中小企業に対し、セクハラやマタハラと同様、パワハラ防止措置が義務付けられました。今や職場のハラスメント対策は、企業の組織・事業運営上の大きな課題となっていることから、今回から職場のハラスメント問題について考えていくことになります。

かつて「いじめ」「嫌がらせ」と表現されてきたものが、いつからハラスメントと言われるようになったのでしょうか。ハラスメントの呼称が社会に広く認知されるようになった契機は、福岡セクシャル・ハラスメント事件（福岡地裁平4・4・16判決）ではないかとされており提訴のあった平成元年の流行語大賞新語部門で「セクシャル・ハラスメント」は金賞を受賞しています。

裁判の結果は、原告女性が全面勝訴し、セクハラを行った元上司はもとより、会社にも女性が働く環境調整を怠ったとして損害賠償

が命じられました。その5年後の平成9年には男女雇用機会均等法が改正され、企業にはセクハラ防止に配慮する義務（配慮義務）が

ハラスメント対策の 経営問題と捉えること

あるとされ、さらに平成18年の同法改正で「配慮義務」は「措置義務」となり、差別禁止が男女双方に拡大されて男性もセクハラ被害の対象となりました。

ハラスメント問題を考える際、この裁判は大きな画期になってい

るといえます。それ以前の職場の「いじめ」「嫌がらせ」問題は、個々の社員間のトラブルやコミュニケーション不調の問題と捉えられ、その原因も加害者・被害者個人の性格や相性の問題に帰せられることが多かったといえます。しかし、この裁判において、非常識な上司の言動が女性社員の人格や尊厳を侵害したものであるとして賠償責任の対象となり、さらには使用者の付随義務である職場環境配慮義務を会社が怠ったとして使用者責任を認めています。つまり、職場

の「いじめ」「嫌がらせ」が、当事者個人の問題から「ハラスメント」として、企業組織や社会的な問題になったといえるのではないのでしょうか。

これまで職場の「いじめ」「嫌がらせ」問題に対する企業の取り

組みが十分でなかったのは、個々の労働者レベルの問題と捉えてきたからであり、こうした意識の転換が求められてきているといえます。すでに、ハラスメント問題に対しては、社会的な規制として関係法令の改正がなされたり、被害者が救済を求めて提訴する事例も増えており、会社としての訴訟リスクなども高くなってきています。

まずは、職場のハラスメント問題は従業員個人の問題ではなく、企業経営上の構造的な問題であると捉える必要があります。もし、ハラスメントが生じた場合には、加害者への制裁だけで済ませることなく、どうしてそのようなハラスメントが発生したのか、その原因を深く究明する必要があります。企業組織や職場の抱える問題点に向き合う覚悟をもって対処することが再発を防止し、働きやすい職場環境づくりに寄与するといえるでしょう。