

今、「〇〇ハラ」という言葉がいろいろな分野に広がり、社会問題となっている。そうした中、去る5月17日に厚生労働省は「職場のハラスメントに関する実態調査」(企業、労働者調査)を発表した。同調査を通じて、パワーハラスメント(以下パワハラ)、セクシュアルハラスメント(以下セクハラ)、カスハラ(以下カスハラ)に関する最新事情をみていこう。

過去3年間に勤務先でハラスメントを受けていた人の割合は、パワハラ(19.3%)、セクハラ(8.3%)、カスハラ(10.8%) (図1参照)。カスハラに関しては「生活関連サービス業、娯楽業」(16.6%)「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」(共に16.0%)などの業種で発生頻度が高くなっている。また、過去5年間に勤務先で妊娠/出産した女性労働者でマタハラ・育介ハラを受けた人の割合は26.1%、育児を利用しようとした男性労働者で育介ハラを受けた人の割合は24.1%に及んでいた。

受けたハラスメント(パワハラ、セクハラ、カスハラ)の内容は、図2~4の通り。パワハラは「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)」、セクハラは「性的な冗談やからかい」、カスハラは「継続的な(繰り返される)、執拗な(しつこい)言動

マタハラ・育介ハラの経験者は約4人に1人。

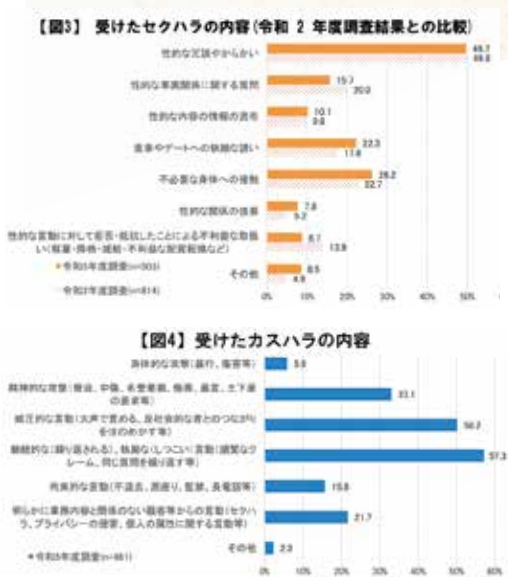
パワハラ 経験者

約5人に1人 (19.3%)

【参照】

・「令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省 2024/5/17)
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html

・パワハラ・セクハラに対処法 行為者には自覚なし?(毎日新聞 2022/11/18)
<https://mainichi.jp/articles/20221117/osp/00m/020/007000d>



もちろんパワハラ行為は許されないが、時には部下への指導も必要なことは事実。そこで、部下と接する際は「業務上の指導として説明できるものか」「相手の人格や人権を傷つけていないか」を意識した上で、声のトーンや言葉遣いなども考慮して発言することが大事だと思われる。

「頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等」がそれぞれ最も多いという結果になった。

ハラスメント行為者はその自覚がないことが多い

こうしたパワハラをはじめとするハラスメントはなぜなくならないのだろう。それは多くのパワハラ行為者が、自らの言動をハラスメントだと自覚していないことが原因だといわれている。仕事で実績を積み上げ、自分に自信を持っているビジネスマンに対して、あなたの部下への態度はパワハラ恐れがあるかと伝えても、「指導のつもり」「そんな意図はない」と驚かれるケースがほとんどだという。ちなみに、セクハラ行為者は自身の言動を「コミュニケーションの一環」「自分に好意があるかと思った」と主観的に捉え、「こういう行為は相手を嫌な気持ちにさせるかも」という客観性が欠ける傾向にあるそうだ。

【図4】 受けたカスハラの内容

内容	令和3年度調査(n=101)
精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、誹謗、上下関係の悪化)	31.1
誹謗的な言動(大声で罵る、社会的な否定的な噂の流布、中傷の噂)	50.2
執拗的な言動(繰り返される)、執拗なしつこい言動(執拗なツラシム、同じ質問を繰り返す等)	57.3
肉体的な言動(平置き、顔面、服装、臭気攻撃)	15.8
明らかに業務内容と関係のない顧客等からの苦しいセクハラ、プライバシーの侵害、個人情報の取扱いに関する言動等)	21.7
その他	2.3

「頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等」がそれぞれ最も多いという結果になった。

ハラスメント行為者はその自覚がないことが多い

こうしたパワハラをはじめとするハラスメントはなぜなくならないのだろう。それは多くのパワハラ行為者が、自らの言動をハラスメントだと自覚していないことが原因だといわれている。仕事で実績を積み上げ、自分に自信を持っているビジネスマンに対して、あなたの部下への態度はパワハラ恐れがあるかと伝えても、「指導のつもり」「そんな意図はない」と驚かれるケースがほとんどだという。ちなみに、セクハラ行為者は自身の言動を「コミュニケーションの一環」「自分に好意があるかと思った」と主観的に捉え、「こういう行為は相手を嫌な気持ちにさせるかも」という客観性が欠ける傾向にあるそうだ。