

【報道関係各位】

2021年3月18日

一般財団法人 労務行政研究所

## 職場のハラスメントについて「被害認識」「加害認識」の観点から調査を実施。 周囲からの被害行為の認識は 31.9%に対し、当人による加害行為の認識は 22.2% にとどまる

～被害認識が最も高い年代は 30 代前半で 41.5%。30 代前半より若い層では被害認識・加害認識がともに高い一方で、45 歳以降では当人の加害認識が低くなる傾向～

民間調査機関の一般財団法人労務行政研究所（本社：東京都品川区、理事長：猪股宏）は、筑波大学働く人への心理支援開発研究センターの学術指導を受けて「職場におけるハラスメント」に関する調査研究を行い、このたび結果を取りまとめましたのでお知らせします。

本リリースでは、予備調査に基づきオリジナルに定義した「職場のハラスメント言動」の測定項目に関して、①周囲（被害認識）と②当人（加害認識）の観点から実施した調査結果をご紹介します。

### 調査結果の要旨

1. 予備調査より 17 項目のハラスメント言動を導出。特に見られる言動は「相手が嫌がるような皮肉や冗談を言う」「陰口を言ったり、悪い噂を広めたりする」で、これらは被害認識・加害認識ともに高い。
2. 職場におけるハラスメント言動の現状に関して、全項目平均で見ると、周囲からの被害行為の認識は 31.9%となり、約 3 人に 1 人がハラスメントの被害を目の当たりにしている。
3. 当人がハラスメント言動を行っている認識は 22.2%で約 4～5 人に 1 人という割合にとどまっている。
4. 年代別で見ると、被害認識が最も高い年代は 30 代前半で 41.5%。
5. 30 代前半より若い層では被害認識・加害認識がともに高い一方で、45 歳以降では当人の加害認識が低くなる傾向。特に 50 代前半の層に関しては、周囲への認識は高いものの、当人がハラスメント言動を行ったという認識は小さく、そのギャップが大きい。
6. 当人と周囲のあいだにある認識上のギャップは、職種やチームの人数、企業規模などによって大きくなる場合もあり、こうしたギャップがハラスメントという問題をより深刻にしていると考えられる。

## ・ 職場のハラスメント言動の測定項目

予備調査（自由記述式アンケートおよびインタビュー）に基づき「職場のハラスメント言動」を構成する概念を抽出し、2度のアンケート調査の結果を踏まえて、職場での発生頻度が高いハラスメント言動を選別しました。

このたびの調査では、次の17項目をハラスメント言動として位置づけています。

- ・ 普段以上に声を荒げて、感情的に相手を責めたり怒ったりする
- ・ 特定のメンバーの前で、あからさまにため息をつく、舌打ちをするなど、不機嫌さを示す
- ・ 性別、年齢、出身など個人属性に基づいて、「●●には～してもらう」など固定的な役割分担や指示・扱いをする
- ・ 自分の思いや経験のみに基づいて、十分な説明をせずに相手を動かそうとする
- ・ 価値観の異なる相手の意見・考え方を無視したり、頭ごなしに否定したりする
- ・ 職務とは関係のないプライベートな話題や知られたくない事情について、脈絡なく相手に尋ねたり発言したりする
- ・ 相手の意向や希望を無視して、無理矢理な役割分担や指示・扱いをする
- ・ 一方的に発言・主張し、相手の言い分を一切聞かない
- ・ 相手の失敗や間違いを相手だけのせいにして責める
- ・ 必要性に関係なく、職場のメンバーの失敗や落ち度を周囲にさらす
- ・ 他の人が見ている前で、誰かを怒鳴りつけたりする
- ・ 特定の人の仕事ぶりを根拠なく低く評価する
- ・ 相手が嫌がるような皮肉や冗談を言う
- ・ 相手のあら探しや、細かいところばかりを必要以上に責める
- ・ 問いかけておきながら答えを否定したり、「好きにやっけていい」と言いながら細かく管理したりするなど矛盾した言動をする
- ・ できなかったことに対して、無理に理由や説明を求めるなど、相手を論理的に問い詰める
- ・ 陰口を言ったり、悪い噂を広めたりする

※上記項目が、即座に法的に定義されるハラスメントに該当すると判断されるとは限らないものの、予備調査を通じて、一般的な職場で「ハラスメント」と考えられている内容を抽出し項目を選別した

・ 調査結果概要

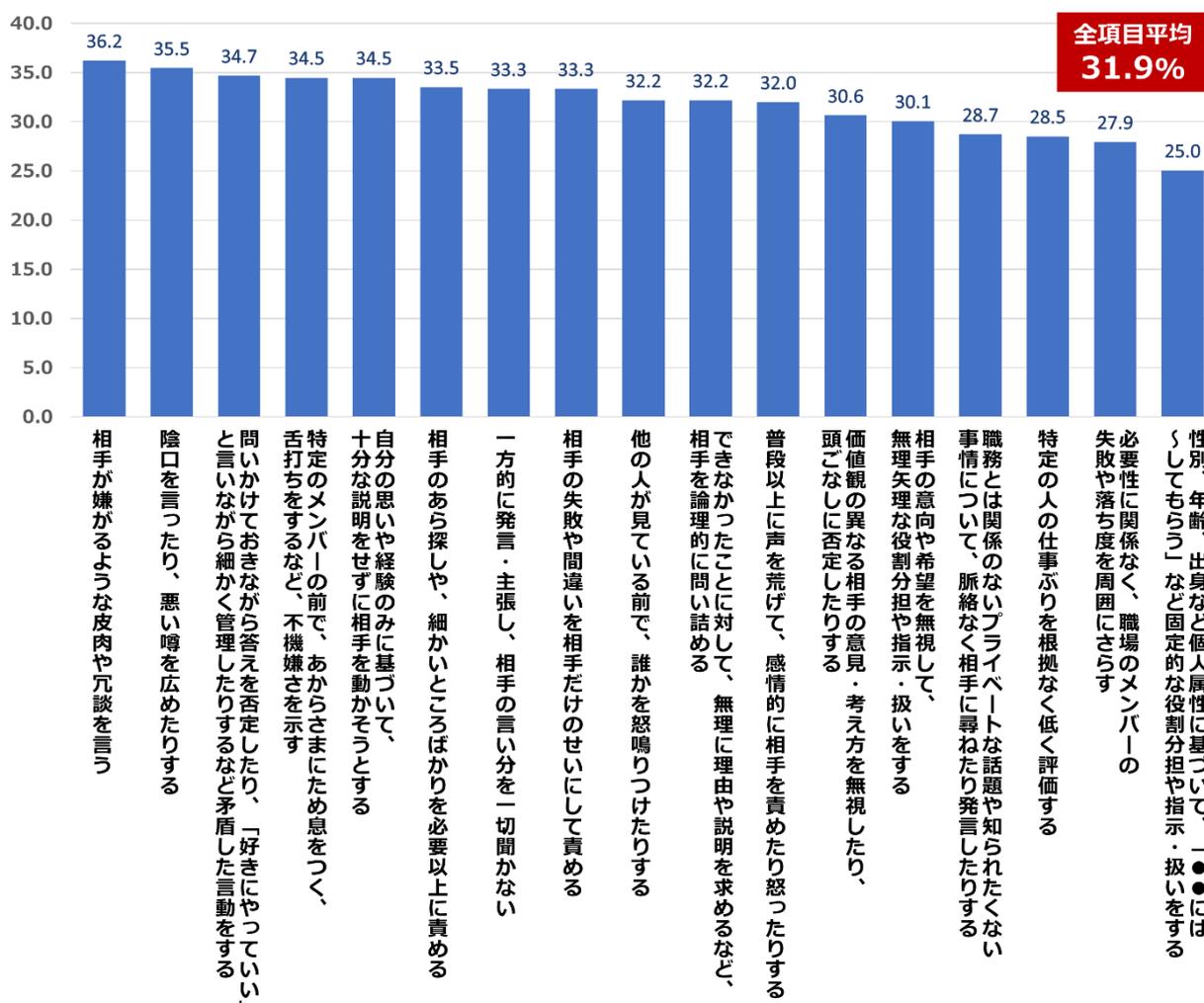
「職場のハラスメント言動」の測定項目について、①周囲（被害認識）と②当人（加害認識）の観点からそれぞれ調査を実施し、「過去6カ月間」にそれらの言動・行為を行ったかどうかについて尋ねています。

- ① 周囲調査： 職場のメンバーが自身を含む同じ職場内の人々に対して、それらの言動・行為を行ったか  
 ② 当人調査： 自分自身が同じ職場内の人々に対して、それらの言動・行為を行ったか

1. ハラスメント言動の現状

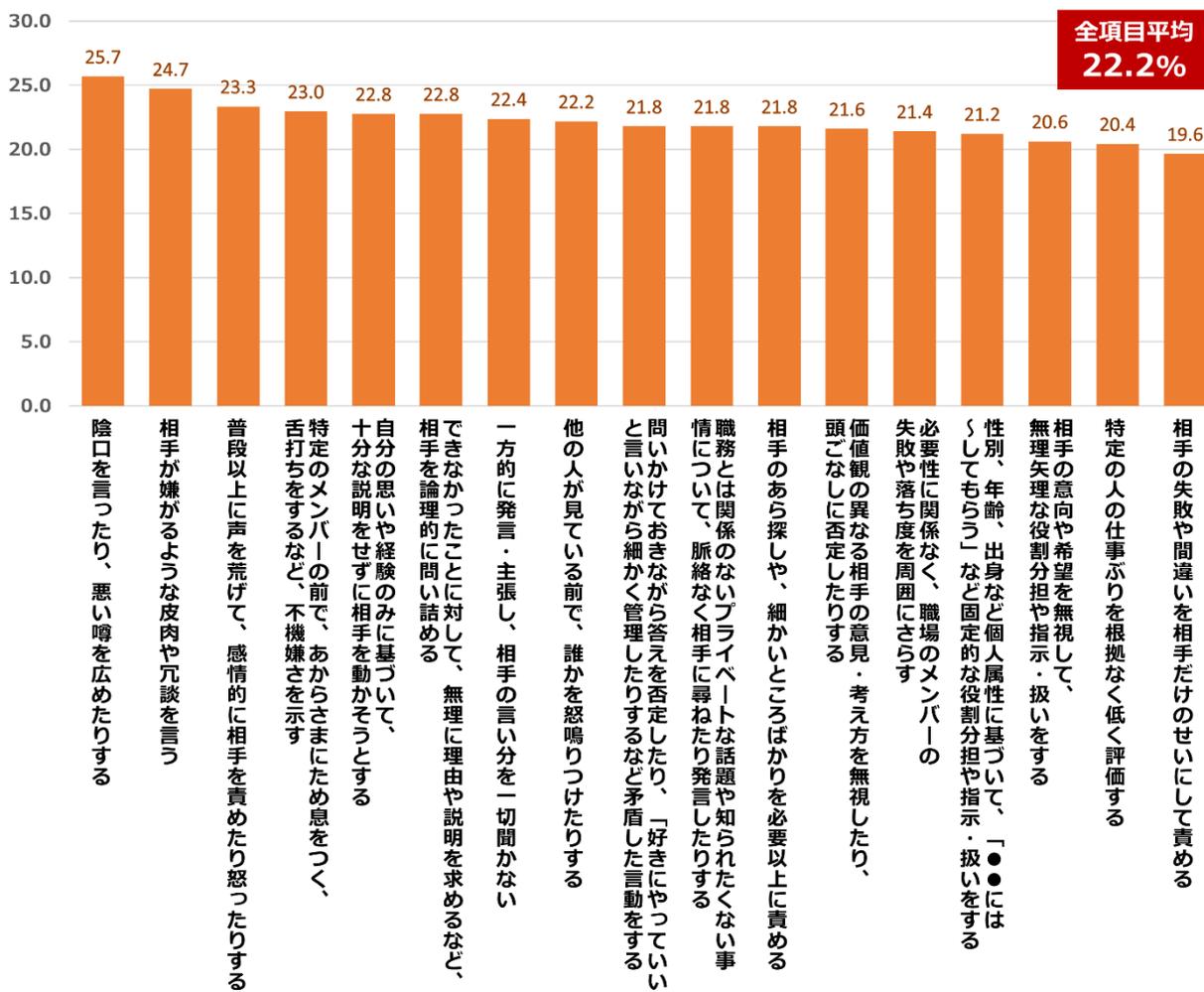
現状として、〈周囲調査〉ではハラスメント言動の全項目平均で31.9%となり、約3人に1人が職場のメンバーによるハラスメントがあったことを認識している結果となりました（図表 1-1）。特に見られる言動は「相手が嫌がるような皮肉や冗談を言う」（36.2%）、「陰口を言ったり、悪い噂を広めたりする」（35.5%）であり、法的には明確にアウトと言いつらい間接的な内容ほど発生の可能性が高いと言えます。

図表 1-1. 〈周囲調査〉におけるハラスメント言動の現状（n=519）



一方、〈当人調査〉では全項目平均で 22.2%となり、約 4~5 人に 1 人が自分自身によってハラスメント言動を行ったことがあると認識している結果となりました（**図表 1-2**）。特に見られる言動は「陰口を言ったり、悪い噂を広めたりする」（25.7%）、「相手が嫌がるような皮肉や冗談を言う」（24.7%）であり、周囲調査と同様の 2 項目となっています。これらの項目は周囲で発生する可能性が高い一方で、比較的、加害者当人のほうも意識しやすいものであることが考えられます。

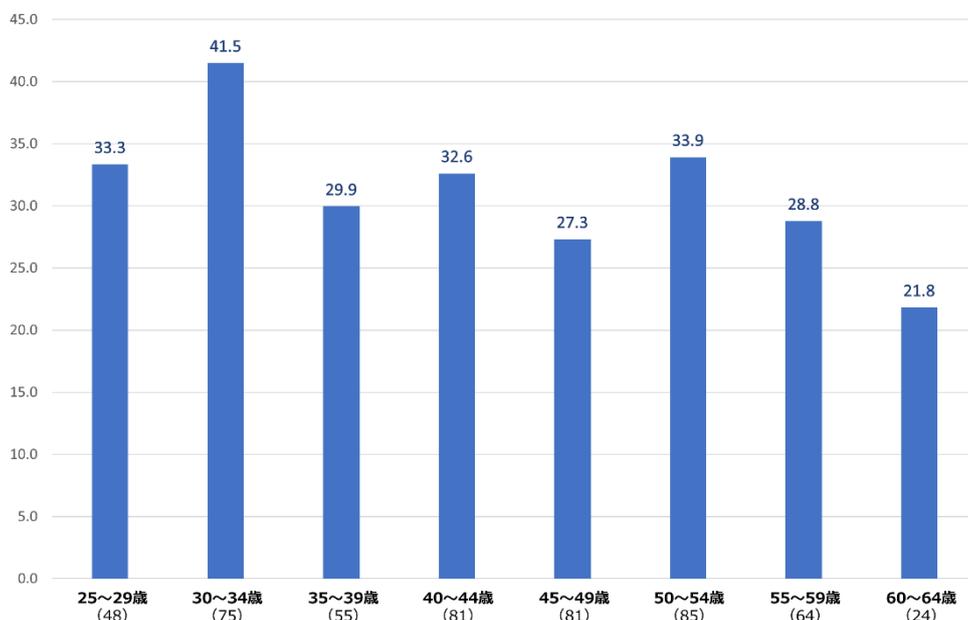
図表 1-2. 〈当人調査〉におけるハラスメント言動の現状（n=514）



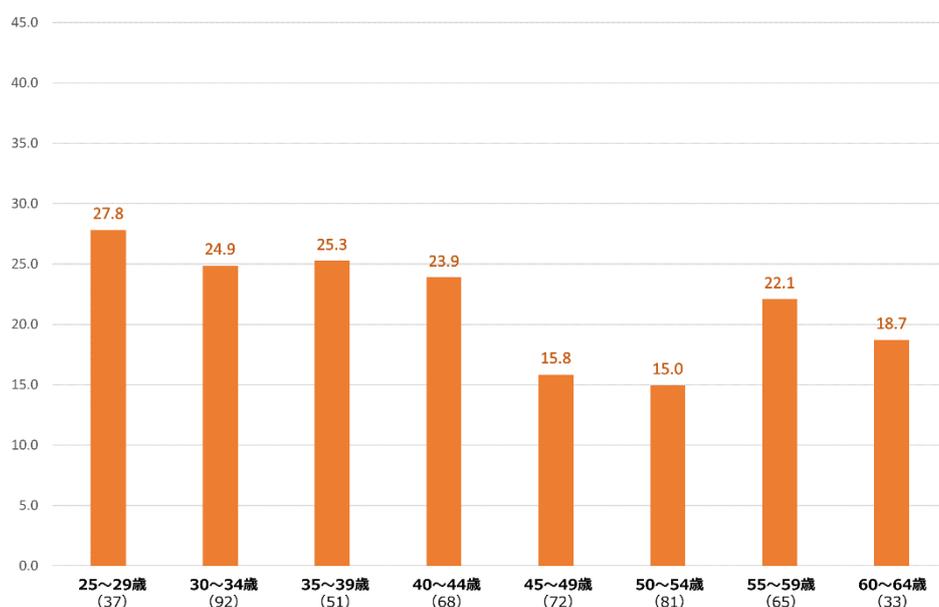
## 2. 年代別のハラスメント言動の現状

全項目平均に関して年代別で見ると、〈周囲調査〉では30代前半が41.5%と最も高く、60代前半が21.8%と最も低い結果となっています（図表 2-1）。一方、〈当人調査〉では20代後半が27.8%と最も高くなりますが、45歳以降では加害認識が低くなり、特に50代前半が15.0%と最も低くなっています（図表 2-2）。おおむね30代前半より若い層は、周囲のハラスメントへの認識も高く、また自分がハラスメント言動を行ったという認識も高い傾向にあります。一方、50代前半の層に関しては、周囲への認識は高いものの、当人がハラスメント言動を行ったという認識は小さく、そのギャップが大きくなっています。

図表 2-1. 〈周囲調査〉年齢別のハラスメント言動



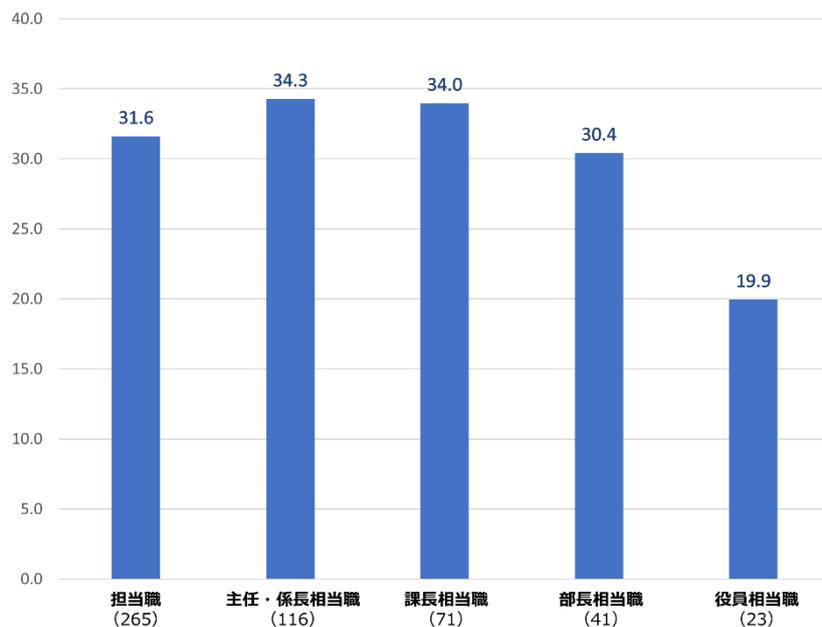
図表 2-2. 〈当人調査〉年齢別のハラスメント言動



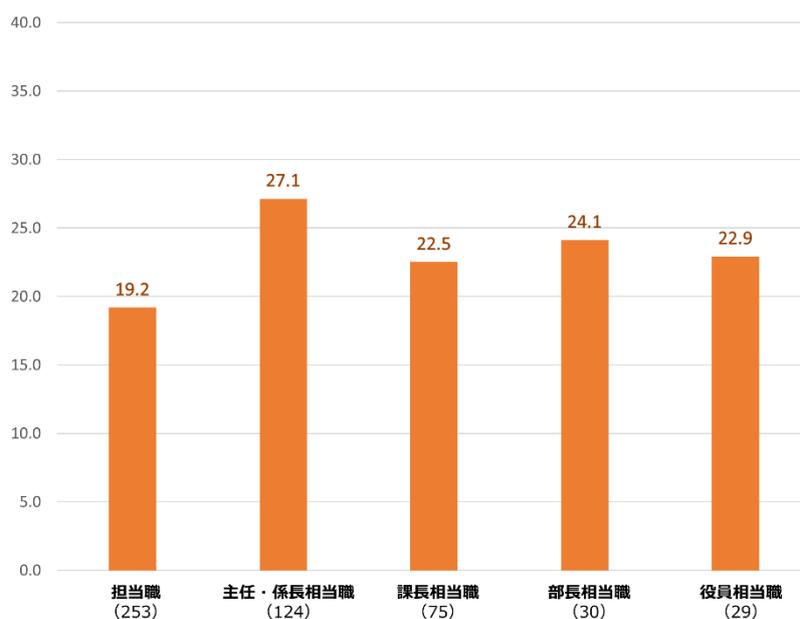
### 3. 職位別のハラスメント言動の現状

職位別で見ると、〈周囲調査〉では主任・係長および課長相当職が 34% 台とやや高く、その後、部長相当職 30.4%、役員相当職 19.9% と役職があがるほど、周囲のハラスメントへの認識は低くなります（図表 3-1）。一方、〈当人調査〉では、主任・係長相当職が 27.1% と最も高く、課長相当職以降の職位では 20% 台前半で推移しています（図表 3-2）。主任・係長相当職は、周囲のハラスメントへの認識が高く、また自分がハラスメント言動を行ったという認識も高くなっていますが、部長相当職以降は、自分のハラスメント言動への自覚はあるものの、周囲のハラスメントに対して認識しづらくなっている可能性が考えられます。

図表 3-1. 〈周囲調査〉 職位別のハラスメント言動



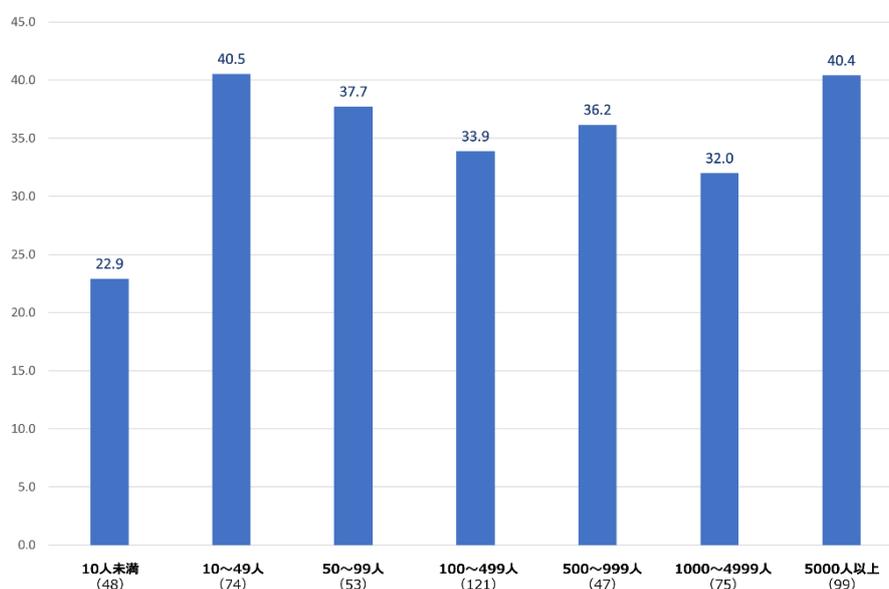
図表 3-2. 〈当人調査〉 職位別のハラスメント言動



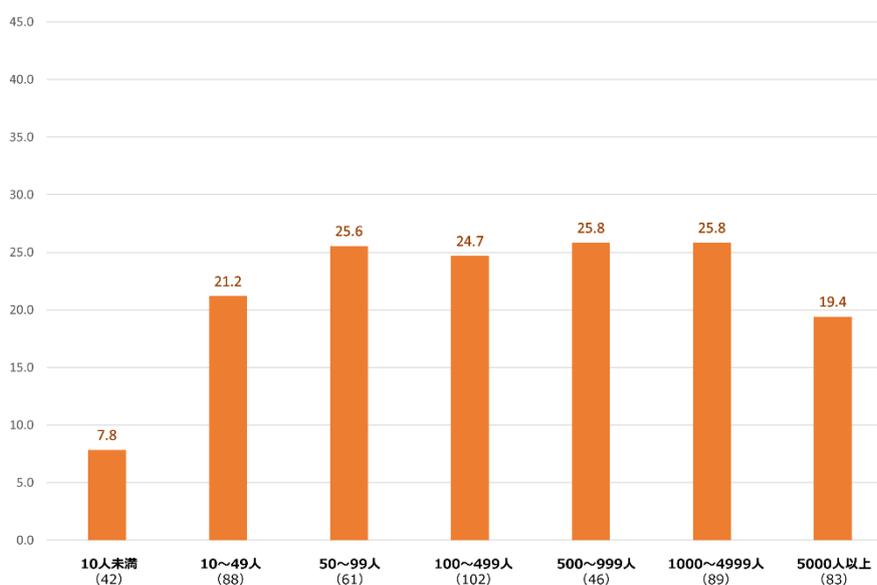
#### 4. 企業規模別のハラスメント言動の現状

企業規模別で見ると、〈周囲調査〉では「10～49人」「5000人以上」が40%台と高く、また、「10人未満」は22.9%とかなり低い結果となっています（図表4-1）。一方、〈当人調査〉では、「50～4999人」の各層が25%前後であるのに対し、「10～49人」が21.2%、「5000人以上」が19.4%とやや低い結果となっています（図表4-2）。なお、「10人未満」は7.8%とかなり低くなっており、周囲調査と同様に低いことから、「10人未満」の企業規模では、ハラスメント言動自体の発生が少ないことが考えられます。一方で、特に「10～49人」「5000人以上」の層では、自身がハラスメント言動を行ったという認識は少ないものの、周囲のハラスメントへの認識が高いことから、ハラスメント言動に対する受け止め方に関して周囲（被害認識）と当人（加害認識）の間でギャップが存在する可能性が考えられます。

図表 4-1. 〈周囲調査〉 企業規模別のハラスメント言動



図表 4-2. 〈当人調査〉 企業規模別のハラスメント言動



## 5. 職種別のハラスメント言動の現状

職種別（**図表 5**）で見ると、〈周囲調査〉では「製造・生産工程職」が 48.4%と最も高く、次いで「サービス職」が 39.4%と高くなっています。また「管理職」は 29.3%と最も低く表れています。一方、〈当人調査〉では「製造・生産工程職」が 12.3%と最も低くなっており、高い順では「管理職」が 24.5%、次いで「サービス職」が 23.8%となっています。このことから、①「製造・生産工程職」ではハラスメント言動に対する受け止め方に関して周囲（被害認識）と当人（加害認識）でギャップが存在し、潜在的な被害者が多い可能性があること、②「サービス職」では、周囲のハラスメントへの認識が高く、また自分がハラスメント言動を行ったという認識も高くなっており、自覚できるハラスメントが顕在化していること、③「管理職」では当人のハラスメントへの認識は大きいものの、周囲のハラスメントに対して認識しづらくなっている可能性があることが考えられます。

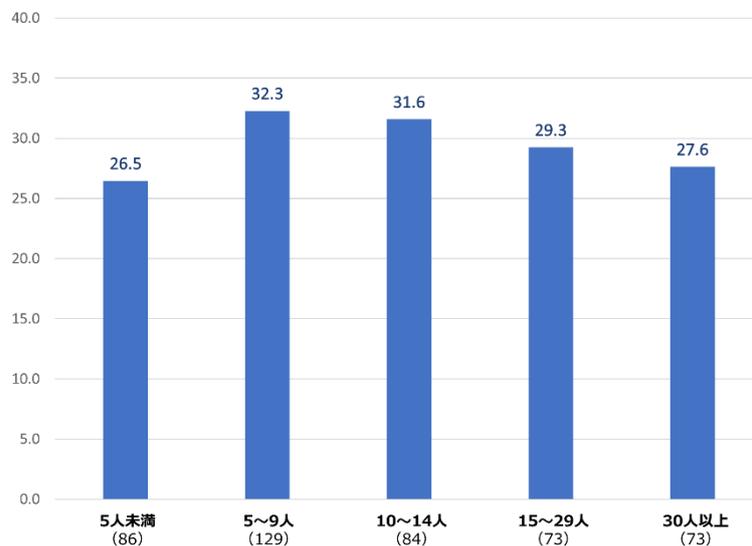
図表 5. 職種別のハラスメント言動

職種	周囲調査			当人調査		
	平均 (%)	順位	人数	平均 (%)	順位	人数
製造・生産工程職	48.4	1	(34)	12.3	6	(21)
サービス職	39.4	2	(29)	23.8	2	(42)
営業・販売職	30.7	3	(62)	20.7	5	(67)
事務職	30.0	4	(159)	20.9	4	(166)
専門技術職（研究者を含む）	29.8	5	(108)	22.2	3	(92)
管理職	29.3	6	(103)	24.5	1	(100)

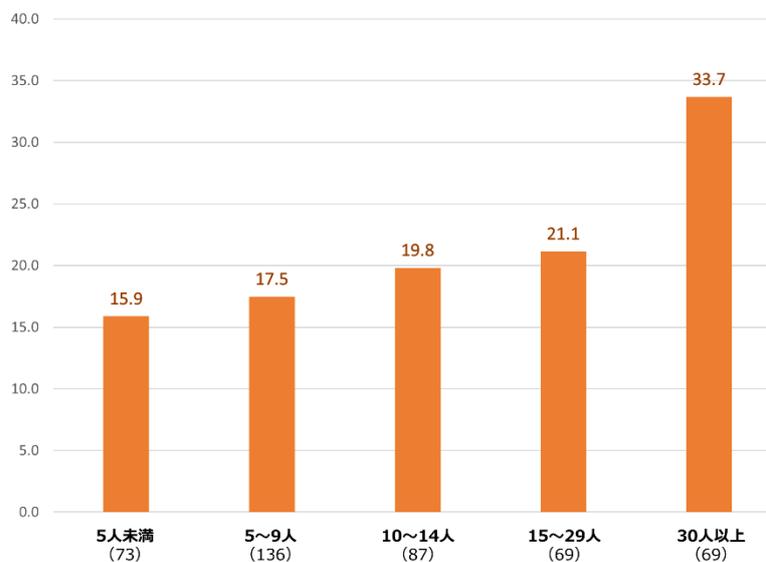
## 6. 職場の人数別のハラスメント言動の現状

職場の人数別で見ると、〈周囲調査〉では「5人未満」が26.5%で最も低く、その後、「5～9人」が32.3%と最大で、「10～14人」「15～29人」「30人以上」と人数が増えるにつれて、ゆるやかに低下していきます（**図表 6-1**）。一方、〈当人調査〉では「5人未満」が15.9%で最も低く、その後、「5～9人」「10～14人」「15～29人」と人数が増えるにつれて上昇し、「30人以上」が33.7%と明らかに大きくなっています（**図表 6-2**）。したがって、「5人未満」の人数では、ハラスメント言動自体の発生が少ないと考えられますが、それ以降は、人数が少なくなるほど、ハラスメント言動に対する受け止め方に関して周囲（被害認識）と当人（加害認識）でギャップが生じており、潜在的な被害が多い可能性があります。他方、「30人以上」の人数になると、自身がハラスメント言動を行ったという認識は大きいのに対して、周囲のハラスメントへの認識は低くなっており、周囲のハラスメントに対してやや認識しづらくなっている可能性が考えられます。

**図表 6-1. 〈周囲調査〉 職場の人数別のハラスメント言動**



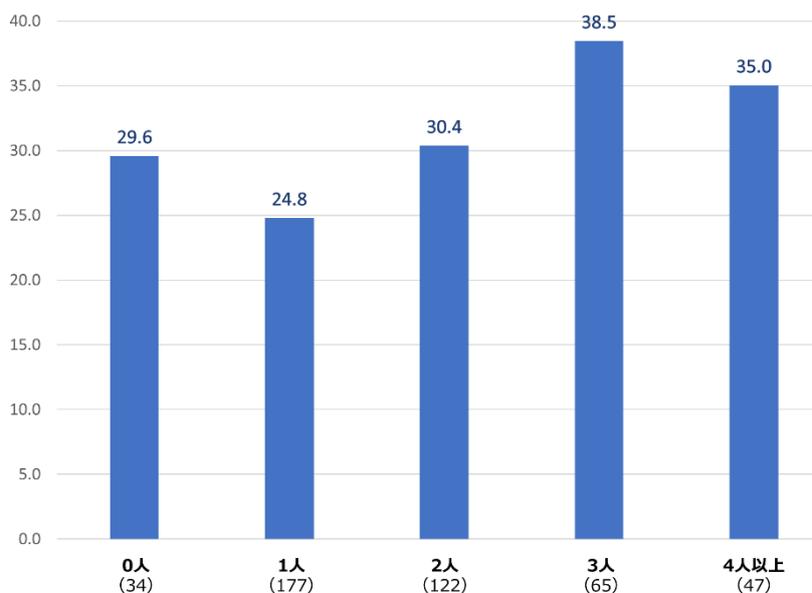
**図表 6-2. 〈当人調査〉 職場の人数別のハラスメント言動**



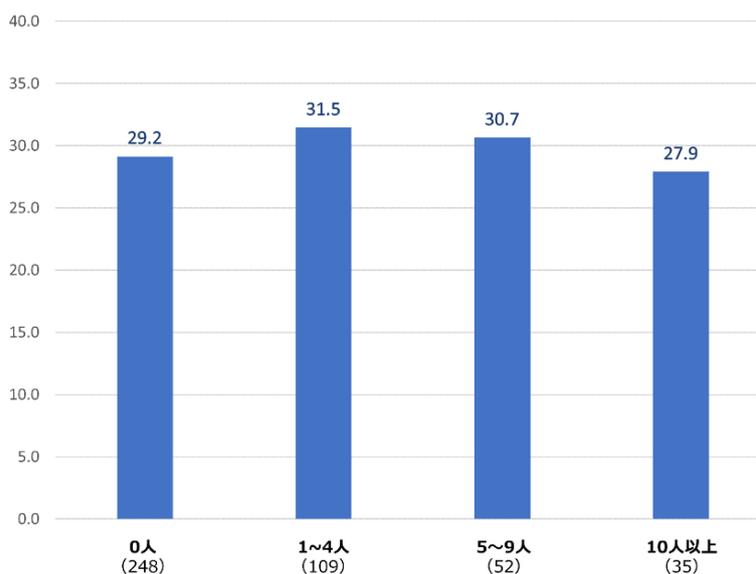
## 7. 上司・部下の人数別のハラスメント言動の現状

上司・部下の人数別で見ると、〈周囲調査〉では上司人数に関して「3人」が38.5%で最大、次いで「4人以上」が35.0%となり上司の人数が多い立場にあるほど、周囲でハラスメント言動があるという認識が高くなっています（図表7-1）。また部下人数に関しては、どの人数区分でもおおむね30%前後となっていますが、部下「10人以上」が27.9%とわずかに低くなっています（図表7-2）。

図表7-1. 〈周囲調査〉上司人数別のハラスメント言動



図表7-2. 〈周囲調査〉部下人数別のハラスメント言動

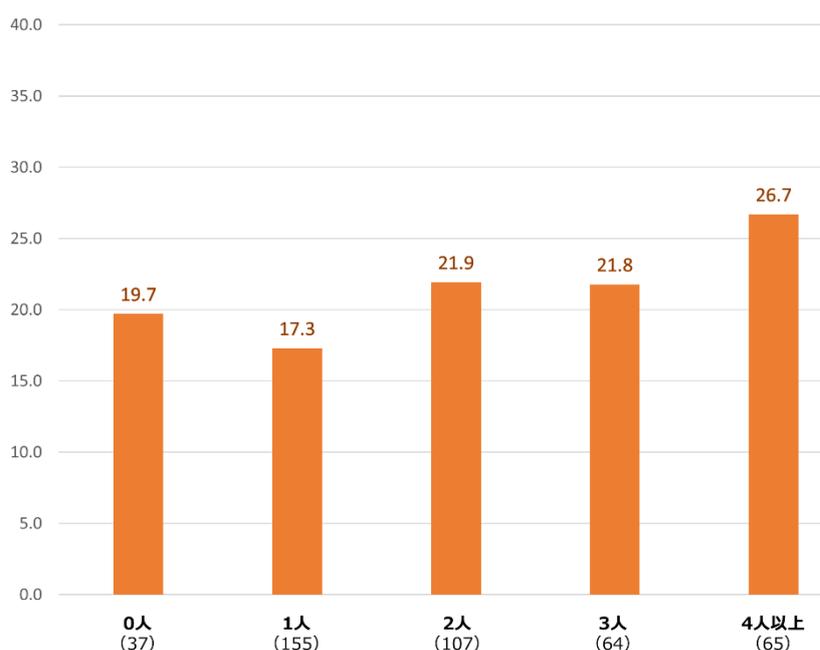


一方、〈当人調査〉では、上司人数が増えるほど自身のハラスメント言動への認識も高くなり、「1人」が17.3%と低い結果となったのに対して、「4人以上」が26.7%と最も高くなっています（図表7-3）。また部下人数に関しては、部下「0人」が16.2%と最も低くなり、部下がいない場合は、自身の加害言動も起こりづ

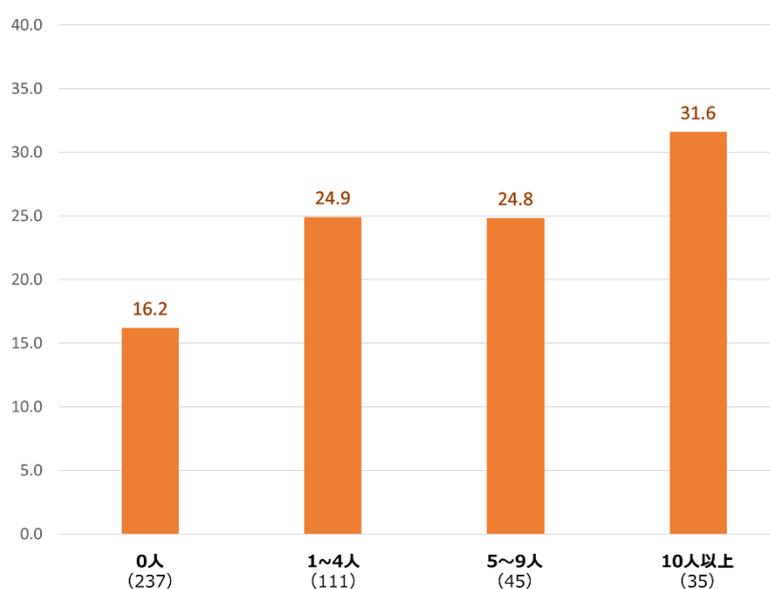
らいことが考えられます（図表 7-4）。一方で、部下「10 人以上」は 31.6%とかなり高く、10 人以上の部下を持つようになると、自身がハラスメント言動を行ったという認識が大きくなると考えられます。

上司の人数は「4 人以上」になると周囲・当人ともに高く、自覚できるハラスメントが顕在化していることが考えられますが、上司「1 人」のときは周囲・当人ともに低く、そもそもハラスメント自体が少ないと認識していることが考えられます。一方、部下の人数は「10 人以上」になると、周囲のハラスメントへの認識は低くなっていくのに対して、当人がハラスメント言動を行ったという認識は大きくなっており、周囲のハラスメントに対してやや認識しづらくなっている可能性が考えられます。

図表 7-3. 〈当人調査〉上司人数別のハラスメント言動



図表 7-4. 〈当人調査〉部下人数別のハラスメント言動



## ・ 分析のまとめ

～健全な職場づくりのためには、知識を深め、自身にあてはめて内省することが必要～

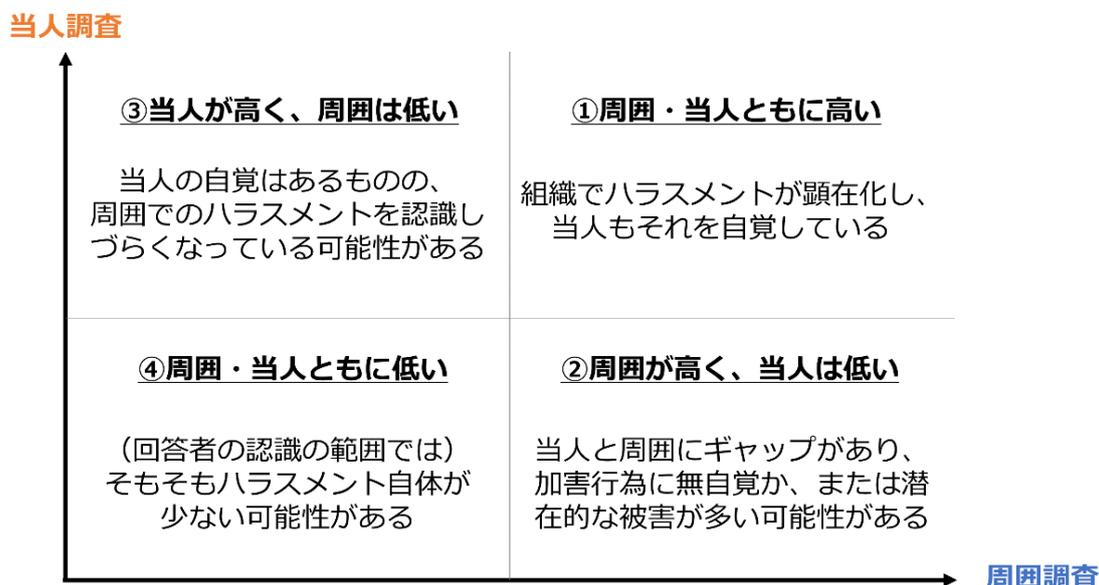
今回実施した調査結果のポイントをまとめると、大きくは以下の3点となります。

- ① 昨今の職場におけるハラスメント言動は、本調査で扱った17項目のように多岐にわたるものであるとともに、約3人に1人がハラスメントの被害を自分の周囲で目の当たりにしているほど多く生じています。
- ② しかし、本人自身がハラスメント言動を行っているという認識は必ずしも高くはないことも示され、加害者の認識は約4～5人に1人という割合にとどまっています。
- ③ この結果については、本人がハラスメントに当たる行為を行っていることについて自覚しておらず「見えていない」という可能性も考えられますし、あるいは、ハラスメントに当たる行為を行っているとしてもそのことを回答せず「見えていない」という可能性も考えられます。しかしいずれにせよ、本人と周囲の認識および報告にはギャップが生じていることがわかりました。

つまり、本人と周囲のあいだにある認識上のギャップが、ハラスメントという問題をより深刻にしていると考えられます。

また、そうした本人と周囲のギャップは、職種やチームの人数、企業規模などによって大きくなる場合もあるようです。その結果を整理して考察すると、**図表8**のようになります。

図表8. 〈周囲調査〉と〈本人調査〉の結果の考察



自覚できるハラスメント言動そのものに対処することはもちろん重要ですが、「自分がハラスメントを行っているのではないか」という点について注意を払えるようになることも同じくらい重要です。また、自身の言動だけでなく、周囲には目に見えていないハラスメントが起きている可能性があり、そうした認識を高めていくことも重要です。

**“気づかぬうちに自分が加害者になっているのでは？” “周囲にはハラスメント被害に遭っている人がいるのでは？”**という意識を持てるように、ハラスメントに対する知識を深めていくこと。そして、その知識を自分自身にあてはめて内省する機会を持つこと。これらが、健全な職場づくりのために必要となるのではないのでしょうか。

2020年施行のパワハラ防止法をきっかけに、職場内でのハラスメント防止に向けた対策がますます重要となってきました。

今後、本リリースでご紹介した内容に加えて、職場のハラスメントにつながる加害者の意識や組織風土に関する調査項目を踏まえた追加分析を行っていく予定です。

また、企業内での活用を想定した尺度開発を進めるとともに、その尺度を用いて、株式会社労務行政が提供するeラーニング教材「ハラスメントシリーズ」<[https://www.rosei.jp/static.php?p=el\\_list#har](https://www.rosei.jp/static.php?p=el_list#har)>の受講効果の検証を行っていきます。

※本調査を引用いただく際は、出所として「一般財団法人 労務行政研究所 × 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター」と記載してください。

※「職場のハラスメント言動」の測定項目について使用・転載される場合には、目的の如何を問わず、必ず労務行政研究所にお問い合わせくださいますと幸いです。

・ 調査概要

<b>調査名称</b>	<b>「職場のハラスメント言動に関する調査」</b>
<b>調査内容</b>	職場のハラスメント言動に関する17項目に関して、「過去6カ月間」にそれらの言動・行為を行ったかどうかを尋ね、周囲（被害認識）と当人（加害認識）の観点から、それぞれで調査を実施した  ※欠損値の処理は、当該ケースにおける17項目のうち欠損値を含まないデータの平均値を代入（端数は四捨五入）
<b>調査手法</b>	調査会社モニターを用いたインターネット調査
<b>調査時期</b>	2020年12月19日～12月27日
<b>調査対象者</b>	全国の就業者のうち「会社員（正社員）」「会社・団体の経営者・役員」「公務員」を対象とし、性・年代別に労働統計比率に基づき割付（年代は25～64歳までの5歳刻み）  〈周囲調査〉 n=519 / 〈当人調査〉 n=514
<b>実施主体</b>	一般財団法人 労務行政研究所×筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター

< 調査手順 >

- ①予備調査として、自由記述式アンケートによる「昨今、日本の職場でのハラスメントに該当すると思われる行為や言動として、どのようなものがあると思いますか」という設問に対して得られた回答を分析し、ハラスメント言動を構成する概念（初期仮説）を抽出。
- ②初期仮説に基づくインタビュー調査を実施。測定項目を改良・追加し、項目内容を確定。
- ③確定した測定項目を用いて第1回調査を実施。発生頻度が高い項目を選別し、探索的因子分析を実施。17項目による「職場のハラスメント言動」因子を導出。
- ④第2回調査を実施し、上記の因子構造を確認的因子分析により検証。  
※本リリースでは第2回調査の結果を抜粋して掲載している。

■一般財団法人 労務行政研究所 < <https://www.rosei.or.jp/> >

1930年7月設立（2013年4月、一般財団法人に移行）。①人事労務の専門情報誌『労政時報』ならびにWEBコンテンツの編集、②人事・労務、労働関係実務図書の編集、③人事・労務管理に関する調査などの事業を通じて、人事をめぐる課題解決を支援。

< 本リリースに関するお問い合わせ先 >

TEL：03-3491-1320 Mail：solution\_info@rosei.or.jp（ソリューション開発部）

■筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター

< <http://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/t-one-lab/> >

2019年4月に設立。働く現場の急速な変化とともに高まる「心の理解」「働く人への支援」「指導・支援する人材の高度化」などのあらゆるニーズに関して、研究・コンサルテーション・教育研修・カウンセリングの観点から総合的に対応し、働く人を取り巻くあらゆる環境の改善をめざすワンストップでのサービス提供拠点。

< 本リリース・その他のお問い合わせ先 > t-onelab\_info [at] un.tsukuba.ac.jp（事務局）