

令和2年度 「職場のハラスメントに関する実態調査」

厚生労働省

厚生労働省は、2012年、2016年に続き、2020年に「職場のハラスメントに関する実態調査」を実施した。ここでは、その報告書概要版から一部を抜粋して掲載する。

本号に掲載する「労働者等調査」の概要は次の通り。

- ・調査手法：インターネット調査（調査会社の調査協力者パネルを使用）
- ・調査実施期間：2020年10月6日～10月7日
- ・調査対象：全国の企業・団体に勤務する20～64歳の男女労働者（公務員を除く）
- ・サンプル数：8,000名 ※就業構造基本調査を参考に、性別、年代、正社員／正社員以外で割付を実施。

報告書概要版 目次

- | | |
|---|---|
| 1. 事業の目的・概要 | 4. 調査結果の概要 |
| 2. 検討委員会の委員構成 | 4. 1. 企業調査結果の概要 |
| 3. 調査実施概要 | 4. 1. 1. 企業調査 |
| 3. 1. 企業調査実施概要 | 4. 2. 労働者等調査結果の概要 |
| 3. 2. 労働者等調査（一般サンプル）実施概要 | 4. 2. 1. 一般サンプル調査 |
| 3. 2. 1. 一般サンプル調査 | 4. 2. 2. 特別サンプル調査（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント） |
| 3. 2. 2. 特別サンプル調査（女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント） | 4. 2. 3. 特別サンプル調査（男性の育児休業等ハラスメント） |
| 3. 2. 3. 特別サンプル調査（男性の育児休業等ハラスメント） | 4. 2. 4. 特別サンプル調査（就活等セクハラ） |
| 3. 2. 1. 特別サンプル調査（就活等セクハラ） | |

→本号掲載分

※厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」報告書は下記ページのリンクから閲覧できる。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>

4.2. 労働者等調査結果の概要

<労働者等調査結果のまとめ>

- 過去3年間に、パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為を一度以上経験した者の割合は、それぞれ31.4%、10.2%、15.0%であった。
- 過去5年間に、女性の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、妊娠・出産等に関する否定的な言動（いわゆるプレマタハラ）、男性の育児休業等ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、それぞれ26.3%、17.1%、26.2%であった。
- 2017～2019年度卒業で就職活動又はインターンシップ（転職を除く）を経験した男女の中で、就活等セクハラを一度以上受けたと回答した者の割合は、25.5%であった。
- パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の経験有無・頻度を回答者による勤務先の取組評価（勤務先における各種ハラスメントの予防・解決に向けた取組の評価）別にみると、全てのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と評価した者でハラスメントの経験割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と評価した者で最も高かった。
- ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。
- 勤務先によるパワハラ、セクハラ行為の認定については、「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」（パワハラ59.3%、セクハラ40.2%）の割合が最も高かった。
- ハラスメントの経験者と未経験者とで職場の特徴の回答を比較すると、パワハラでは、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等の項目で、経験者の回答割合が未経験者より高く、その差が大きかった。同様にセクハラでは、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「従業員間の競争が激しい／個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等、顧客等からの著しい迷惑行為では、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間の競争が激しい／個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等の項目で、経験者の回答割合が未経験者より高く、その差が大きかった。
- 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの経験者と未経験者とで職場の特徴の回答を比較すると、「女性の育児休業取得に否定的な人が多い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「子育てをしている従業員がいない／少ない」などにおいて、経験者の方が未経験者より回答割合が高く、その差が大きかった。また、育児休業等ハラスメントの経験者と未経験者とで職場の特徴の回答を比較すると、「女性従業員は妊娠したら退職する傾向がある」、「男女問わず育児休業を取得後、復職せず退職する傾向がある」、「子育てをしている従業員がいない／少ない」、「男性の育児参画に否定的な人が多い」などにおいて、経験者の方が未経験者より

回答割合が高く、その差が大きかった。

- 勤務先が予防・解決のための取組を行っているハラスメントの種類としては、パワハラが39.2%で最も高く、次いでセクハラが36.2%、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントが22.6%であった。
- 勤務先がハラスメントの予防・解決のための取組を「積極的に取り組んでいる」と回答した者の方が、「あなた自身の働きやすさ」と「同じ職場の他の人の働きやすさ」が「改善された」の割合が高く、「あまり取り組んでいない」と回答した者では「悪化している」の割合が高かった。

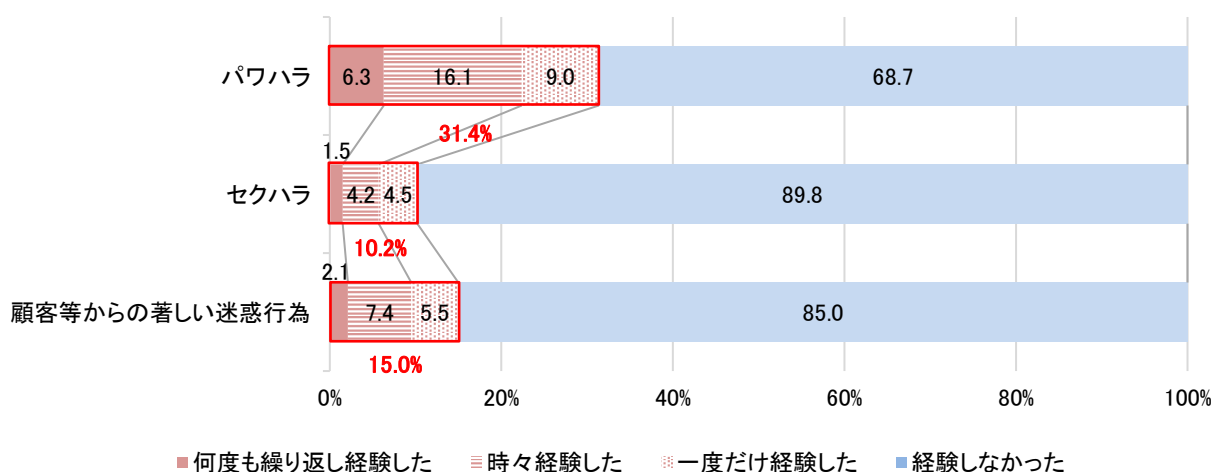
4.2.1. 一般サンプル調査

(調査対象：全国の20～64歳の男女労働者8,000名)

■ハラスメントを受けた経験（対象：全回答者、単一回答）

- ① パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間で勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。パワハラの経験割合は、平成28年度の調査結果（32.5%）から1.1ポイント減少した（図表10参照）。

図表10 過去3年間にハラスメントを受けた経験



(対象：全回答者(n=8,000))

- ② 過去3年間にパワハラを経験した者の割合を男女別で見ると、男性(33.3%)の方が女性(29.1%)よりも高かった。業種別では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(41.1%)、「建設業」(36.2%)、「医療、福祉」(35.5%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(35.2%)等が相対的に高かった。従業員規模別では、100～299人以下の企業(36.3%)で最も高く、99人以下の企業(30.0%)で最も低かった。

- ③ 過去3年間にセクハラを経験した者の割合を男女別で見ると、女性(12.8%)の方が男性(7.9%)よりも高かった。業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」(15.0%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(14.0%)、「不動産業、物品賃貸業」(14.0%)、「運輸業、郵便業」(13.4%)等が他の業種と比べて高かった。従業員規模別では、100～299人以下の企業(12.4%)で最も高く、1,000人以上の企業で最も低かった。
- ④ 過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者の割合を男女別にみると、男性(14.9%)と女性(15.0%)で1ポイントを超える差は見られなかった。業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」(25.1%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(23.3%)、「不動産業、物品賃貸業」(22.6%)、「卸売業、小売業」(21.9%)等が相対的に高かった。なお、従業員規模別では2ポイントを超える差は見られなかった。
- ⑤ パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の経験有無・頻度を回答者による勤務先の取組評価別にみると、全てのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と評価した者でハラスメントの経験割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と評価した者で最も高かった。

■**コロナ禍前後の顧客等からの著しい迷惑行為の件数の増減(対象:過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、単一回答)**

- ⑥ コロナ禍前後での顧客等からの著しい迷惑行為の増減については、「コロナ禍以前と変わらない」(53.3%)が最も多かった。

■**受けたハラスメントの内容(対象:過去3年間にパワハラ/セクハラ/顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答)**

- ⑦ 受けたパワハラの内容としては「精神的な攻撃」(49.4%)の割合が最も高く、次いで「過大な要求」(33.3%)が高かった。男女別で見ると、「過大な要求」の割合は男性の方が高く、「人間関係からの切り離し」や「個の侵害」の割合は女性の方が高かった。
- ⑧ 受けたセクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」(49.8%)の割合が最も高く、次いで「不必要な身体への接触」(22.7%)が高かった。男女別では、「性的な冗談やからかい」、「不必要な身体への接触」、「食事やデートへの執拗な誘い」等の割合は女性の方が高く、「性的な言動に対して拒否・抵抗したことによる不利益な取扱い」、「性的な内容の情報の流布」などの割合は男性の方が高かった。
- ⑨ 受けた顧客等からの著しい迷惑行為の内容としては、「長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム(過度なもの)」(52.0%)の割合が最も高く、「名誉棄損・侮辱・ひどい暴言」(46.9%)が続いた。男女別では、「著しく不当な要求(金品の要求、土下座の強要等)」等の割合は男性の方が高かった。

■ハラスメントを受けた場所（対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）

- ⑩ ハラスメントを受けた場所としては、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為ともに「通常就業している場所」の割合が最も高かった（それぞれ86.4%、67.0%、60.7%）。顧客等からの著しい迷惑行為では、「顧客等との電話やメール等での応対時」（34.6%）が2番目に高かった。

■ハラスメントの行為者（対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）

- ⑪ パワハラ、セクハラの行為者は、「上司（役員以外）」の割合が最も高く（各67.9%、55.2%）、次いで「会社の幹部（役員）」（各24.7%、21.6%）、「同僚」（各18.5%、21.0%）となった。顧客等からの著しい迷惑行為については、「顧客等（患者またはその家族等を含む）」（77.1%）の割合が最も高かった。

■顧客等からの著しい迷惑行為に対する対応（対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）

- ⑫ 顧客等からの著しい迷惑行為に対する対応としては、「上司に引き継いだ」（36.6%）の割合が最も高く、「毅然と対応した」（32.6%）、「謝り続けた」（32.3%）が続いた。

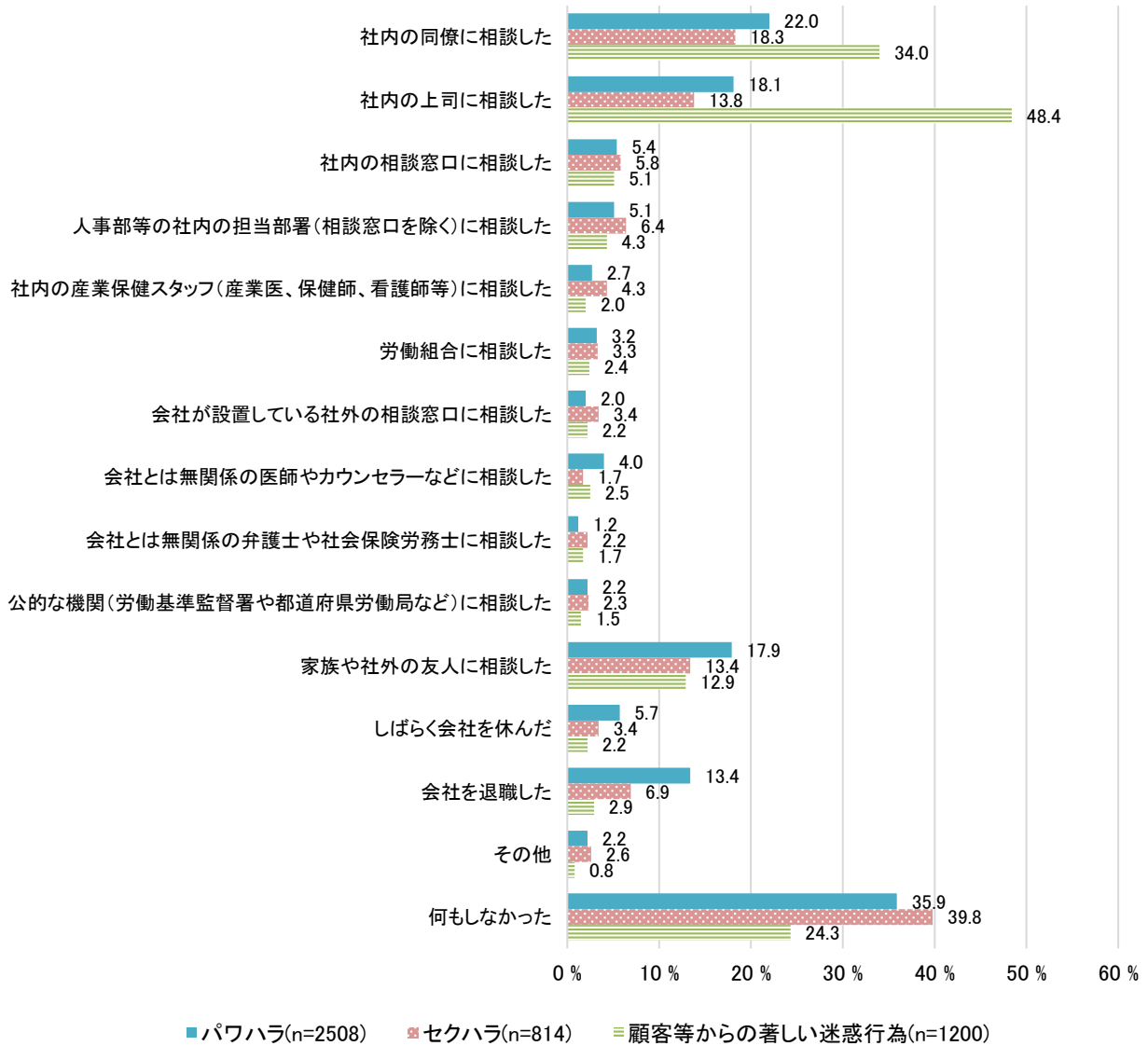
■ハラスメントを受けたことによる心身への影響（対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）

- ⑬ ハラスメントを受けたことによる心身への影響としては、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為のいずれも、「怒りや不満、不安などを感じた」の割合が最も高く、次いで「仕事に対する意欲が減退した」が高かった。

■ハラスメントを受けた後の行動、受けて何もしなかった理由（対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）

- ⑭ ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった（それぞれ35.9%、39.8%）。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では「社内の上司に相談した」（48.4%）の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」（34.0%）が高かった（図表11参照）。パワハラを受けた後の行動について平成28年度調査の結果と比較すると、「何もしなかった」、「家族や社外の友人に相談した」が減少し、「社内の同僚に相談した」、「社内の上司に相談した」が増加した。また、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為のいずれにおいても、勤務先が各種ハラスメントの予防・解決に向けた取組をしているという評価（勤務先の取組評価）が高いほど「社内の同僚に相談した」等の割合が高く、「何もしなかった」の割合が低かった。

図表 11 ハラスメント行為を受けた後の行動



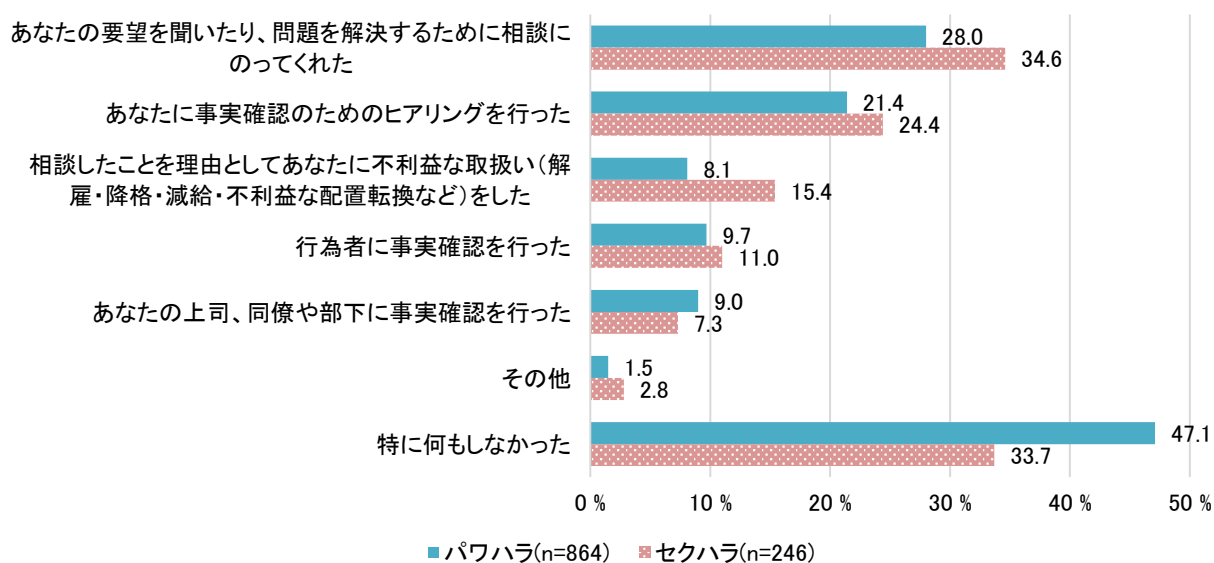
(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラ/顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者)

- ⑮ ハラスメントを受けて何もしなかった理由としては、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為のいずれも「何をしてもしゃ解決にならないと思ったから」の割合が最も高く、半数を超えた。2番目に高い理由は、パワハラでは「職務上不利が生じると思ったから」、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為では「何らかの行動をするほどのことではなかったから」であった。

■ハラスメントを知った後の勤務先の対応、勤務先によるハラスメントの認定、認定後の勤務先の対応（対象：過去3年間にパワハラ／セクハラ／顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者、複数回答）

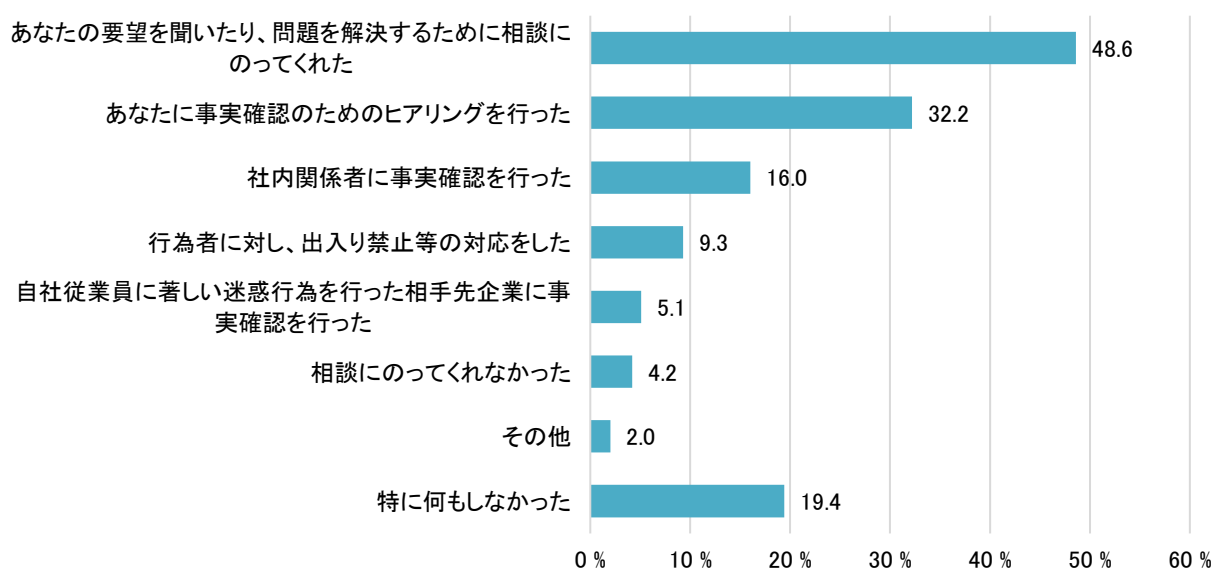
- ⑯ ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」(47.1%)、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(34.6%)、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(48.6%)の割合が最も高かった（図表 12、図表 13 参照）。

図表 12 パワハラ／セクハラを受けていることを認識した後の勤務先の対応



(対象：過去3年間にパワハラ/セクハラを受けた者)

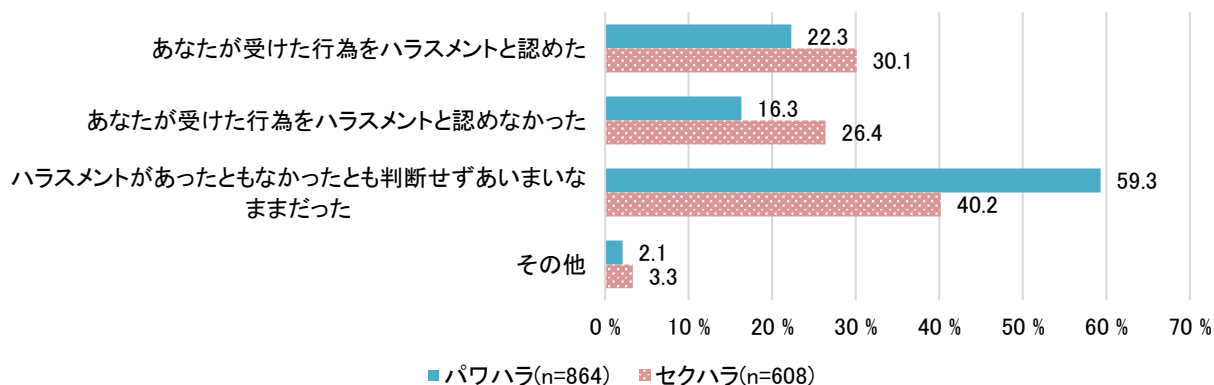
図表 13 顧客等からの著しい迷惑行為を受けていることを認識した後の勤務先の対応



(対象：過去3年間に顧客等からの著しい迷惑行為を受けた者(n=687))

- ⑰ 勤務先によるハラスメントの認定については、パワハラ、セクハラともに、「ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった」（パワハラ 59.3%、セクハラ 40.2%）の割合が最も高かった（図表 14 参照）。

図表 14 勤務先によるパワハラ、セクハラ認定



（対象：過去 3 年間にパワハラ/セクハラを受けた者）

※パワハラ、セクハラ認定をまとめて表記するため、各選択肢の表記をハラスメントと記載

- ⑱ ハラスメント認定後の勤務先の対応としては、パワハラでは「行為者に謝罪させた」（28.5%）の割合が最も高く、次いで「何もしなかった」（22.3%）が高かった。セクハラでは「会社として謝罪をした」（32.4%）の割合が最も高く、次いで「行為者に謝罪させた」（27.0%）となった。

■ハラスメントに関する職場の特徴（対象：全回答者、複数回答）

- ⑲ ハラスメントの経験者と未経験者として職場の特徴の回答を比較すると、パワハラでは、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等の項目で、経験者の回答割合が未経験者より高く、その差が大きかった。同様にセクハラでは、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「従業員間の競争が激しい／個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等、顧客等からの著しい迷惑行為では、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「従業員間の競争が激しい／個人業績との評価の連動が徹底している」、「従業員間に冗談、おどかし、からかいが日常的に見られる」等の項目で、経験者の回答割合が未経験者より高かった。

■過去 3 年間にハラスメント行為をしたと感じた／指摘された経験（対象：全回答者、単一回答）

- ⑳ 過去 3 年間にハラスメント行為をしたと感じた／指摘されたと回答した者の割合は 7.7%であった。したと感じた／指摘された行為の内容としては「パワハラ」（66.3%）の割合が最も高く、次いで「セクハラ」（21.2%）であった。