



職場のハラスメントに関する実態調査

厚生労働省は、「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書をまとめ、5月17日に公表しました。この調査は、ハラスメントの発生状況や予防・解決に向けた取組の主な効果・課題を把握することを目的に、全国の労働者・企業を対象に実施され、平成24年度、平成28年度、令和2年度に続き第4回目となります。なお、平成24年度と平成28年度は「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」として実施されました。

今号では、本報告書から、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**）、マタニティハラスメント（以下、**マタハラ**）、育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下、**育介ハラ**）、カスタマーハラスメント（以下、**カスハラ**）について取り上げ、ポイントをご紹介します。

職場におけるハラスメントの種類

- パワハラ： 地位や権限（パワー）を利用したハラスメント
- セクハラ： 相手の意に反する不快な性的言動
- マタハラ： 妊娠、出産等を理由とするハラスメント
- 育介ハラ： 育児や介護に関する制度の利用等を理由とするハラスメント
※父親が育児をすることに対するハラスメント（パタニティハラスメント/パタハラ）も含まれます。
- カスハラ： 顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為で、労働者の就業環境が害されるもの
※顧客や取引先からのクレーム全てを指すものではありません。

なお、就職活動中またはインターンシップ中の学生に対するセクハラ（**就活等セクハラ**）については、弊社HPの[6月3日付け記事“気になる話題ピックアップ”](#)で解説していますので、ぜひご一読ください。



1. はじめに

まず、職場におけるハラスメントが、働く人々と企業にどのような影響を及ぼすのかを確認しておきましょう。

① 労働者にとって

ハラスメントは、その対象となった労働者の名誉や尊厳を傷つけるものであり、人権や人格権に関わる問題です。また、働く意欲や自信を低下させ、能力を十分に発揮できなくなる恐れがあります。

周囲で働く人々にとっては、職場環境の悪化に繋がります。ハラスメント行為を目の当たりにすることで、次は自分が対象になるのではないかと委縮するなど精神的安定が損なわれ、働く意欲や会社への信頼が低下してしまいます。

ハラスメント行為者にとっては、職場での評価や周囲の信頼を失い、行為の態様によっては懲戒処分の対象となります。さらに、刑事責任や民事責任を問われることもあります。

② 企業にとって

ハラスメントは、職場環境の悪化により職場秩序や業務の円滑な遂行が阻害されるばかりでなく、人材の流出を招きかねず、企業の効率的運営、労働生産性の観点から見逃せない問題です。さらに、企業として法的責任が問われた場合には、損害賠償責任を負うだけでなく、社会的信用を失うことにもなりかねません。

2. 労働者等調査結果のポイント

■ハラスメントの発生状況

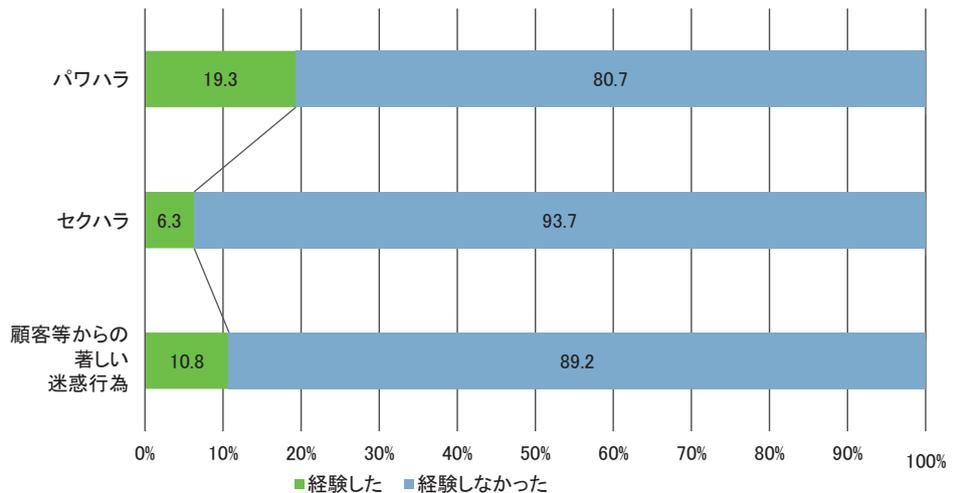
過去3年間に勤務先でハラスメントを受けていた人の割合は、右の図表1のように、パワハラが**19.3%**(前回調査31.4%)、セクハラが**6.3%**(同10.2%)、カスハラが**10.8%**(同15.0%)でした。

また、過去5年間に就業中に妊娠/出産した女性労働者の中でマタハラ・育介ハラを受けた人の割合は**26.1%**(同26.3%)、過去5年間に勤務先で育児に関わる制度を利用しようとした男性労働者の中で育介ハラを受けた人の割合は**24.1%**(同26.2%)でした。

なお、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、図表2~4の通りとなっています。

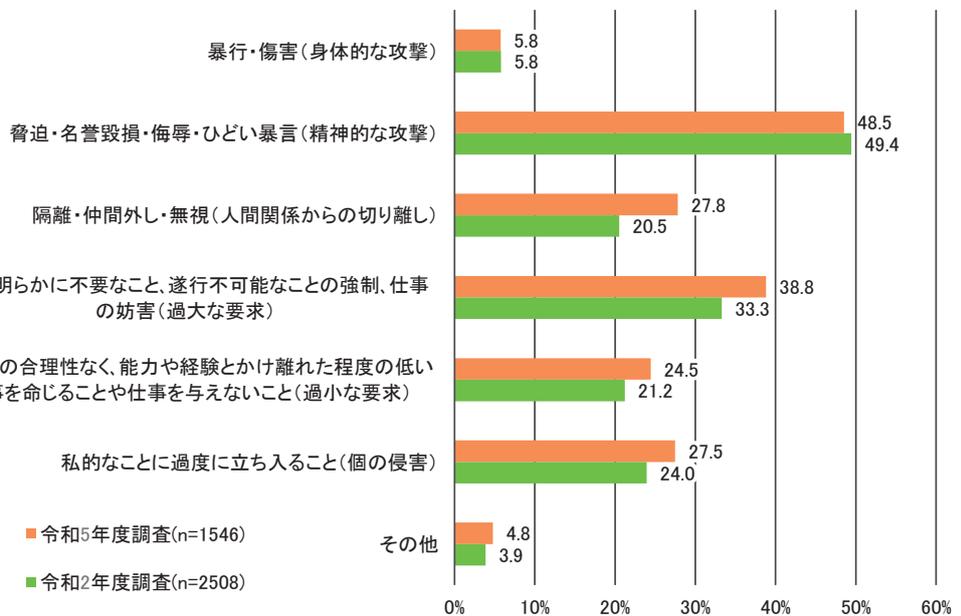


【図表1 ハラスメントを受けた経験】

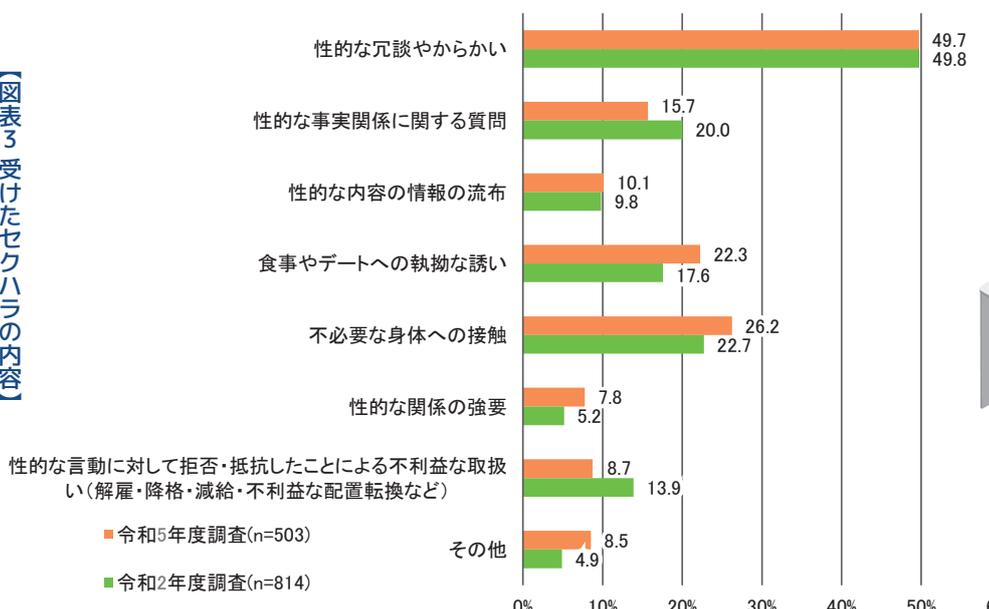


(対象: 全回答者(n=8,000))

【図表2 受けたパワハラの内容】

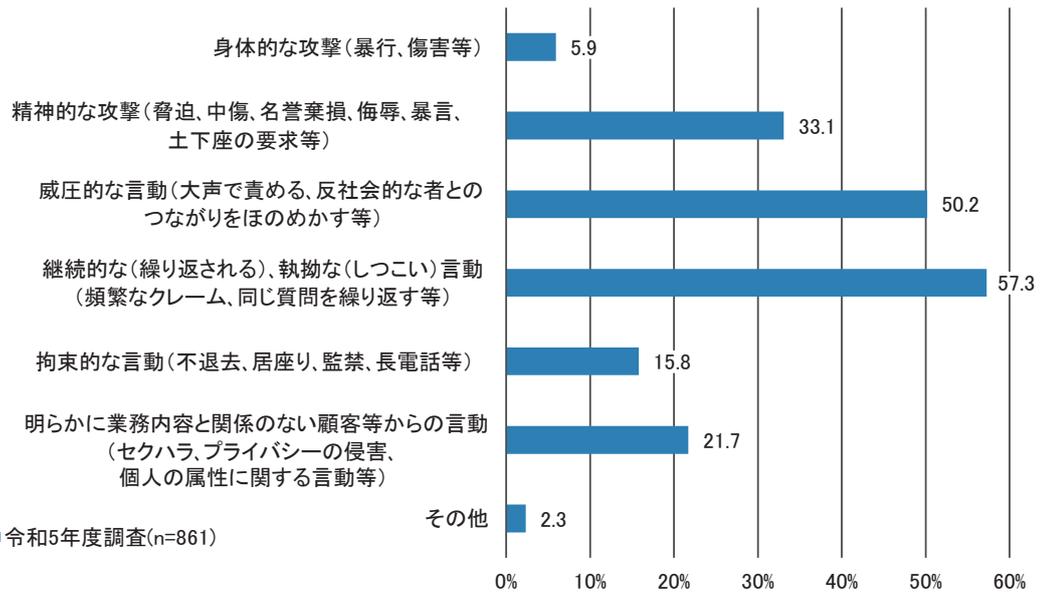


【図表3 受けたセクハラの内容】



また、ハラスメントを受けた後の行動としては、パワハラ、セクハラ、女性のマタハラ・育介ハラでは「**何もしなかった**」(それぞれ 36.9%、51.7%、30.7%)が最も多く、カスハラでは「**社内の上司に相談した**」(38.2%)が、男性の育介ハラでは「**会社とは無関係の弁護士や社労士に相談した**」(20.8%)が最も多くなっています。

【図表4 受けたカスハラの内容】



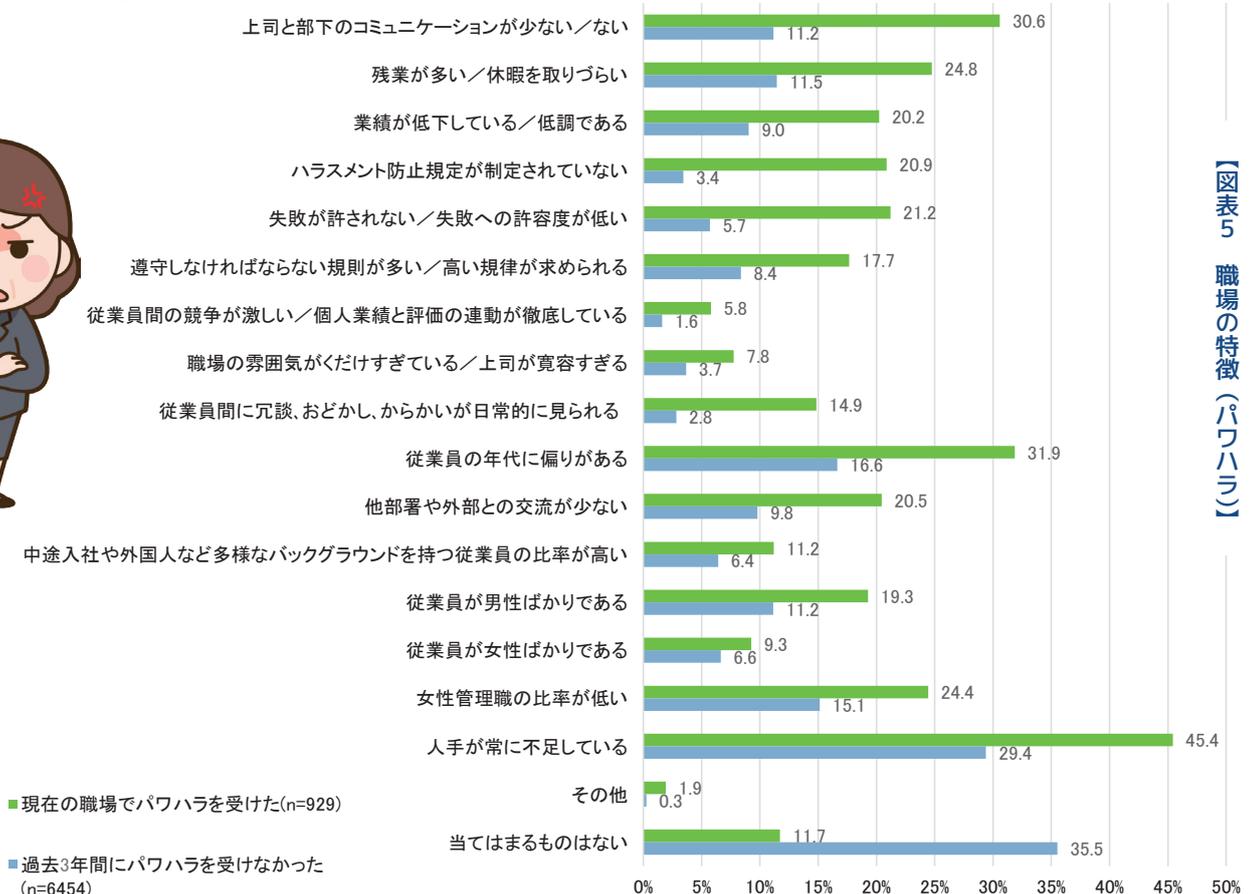
■誰がハラスメントをしているのか

パワハラの行為者は「**上司(役員以外)**」(65.7%)が最も多く、次いで「**会社の幹部(役員)**」(24.7%)、セクハラ行為者は「**上司(役員以外)**」(51.1%)が最も多く、次いで「**同僚**」(22.1%)となっています。女性に対するマタハラ・育介ハラの行為者は「**上司(役員以外)**」(51.7%)が最も多く、次に「**同僚**」(28.4%)、男性に対する育介ハラの行為者は「**上司(役員以外)**」(57.5%)が最も多く、次に「**会社の幹部(役員)**」(23.3%)でした。



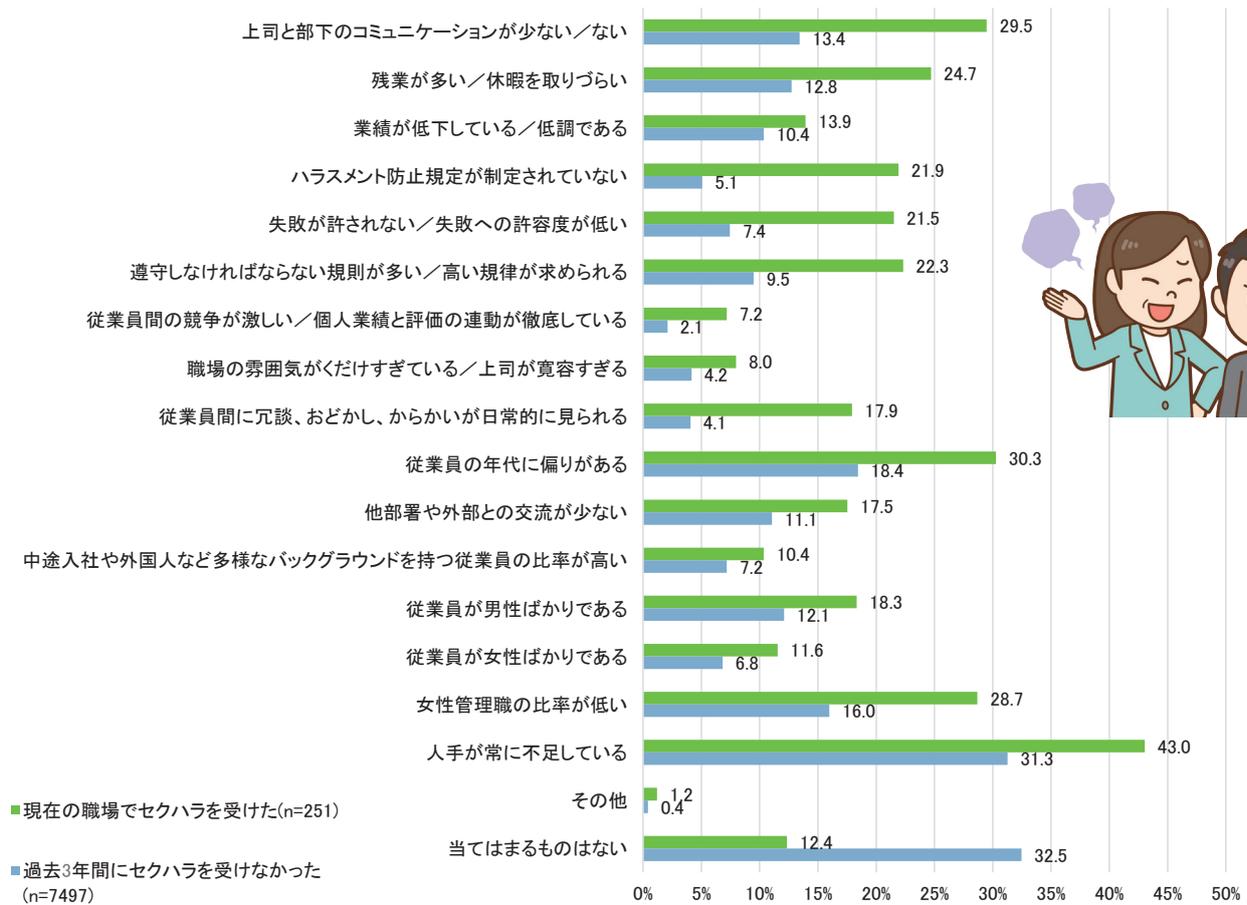
■ハラスメントが起こる職場の特徴

現在の勤務先でハラスメント(パワハラ、セクハラ)を受けた人と経験しなかった人とで、その勤務先(職場)の特徴を比較したものが図表5、6のグラフです。



【図表5 職場の特徴(パワハラ)】

【図表6 職場の特徴(セクハラ)】



ハラスメントを経験しなかった人とハラスメントを受けた人とで回答割合の差が大きいものとしては、「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」があげられます。



3. 企業調査結果のポイント

■ハラスメントに対する取組状況

ハラスメントの種類を問わず、予防や解決のために実施している取組としては、「相談窓口の設置と周知」が最も多く7割以上の企業が実施、次いで「ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発」で6割以上の企業が実施していました。

なお、「相談窓口の設置と周知」を行っている企業のうち、相談窓口を「社内だけに設置している」は55.7%、「社内と社外の両方に設置している」は41.2%、「社外だけに設置している」は3.0%でした。

■取組を進めたことによる副次的効果

ハラスメント予防・解決のための取組を進めた結果、予防・解決以外の副次的効果として、「職場のコミュニケーション

が活性化する/風通しが良くなる」、「会社への信頼感が高まる」、「管理職の意識の変化によって職場環境が変わる」、「管理職が適切なマネジメントができるようになる」、「従業員の仕事への意欲が高まる」があがっています。

■取組を進める上での課題は何か

ハラスメント予防・解決のための取組を進める上での課題について、すでに何らかの取組を実施している企業では「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(59.6%)との回答が最も多くなりました。

また、今後必要な取組としては、「企業の自主的な取組の促進・支援」(54.7%)が最も多く、次いで「ハラスメント(ハラスメントの行為者)に対する規制」(36.5%)となっています。

4. さいごに

パワハラ、セクハラ、マタハラ及び育介ハラについては、厚生労働大臣の指針により企業が取るべき対応策（ハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置）が定められていますが、その一つに「**ハラスメント相談窓口**」の整備があります。

企業は、ハラスメントの相談窓口を設置し、内容や状況に応じて適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。なお、カスハラについては、現時点では、企業に防止措置義務は課されていませんが、パワハラ指針の中で、カスハラについても相談先を定め、適切に対応できるような体制を整備することが望ましい、とされています。

ハラスメント相談窓口は、ハラスメント防止のうえで極めて重要な役割を担っており、窓口における初期対応は、ハラスメントを未然に防止したり、深刻化することを防いだりすることができます。

しかし、形式的に設置するだけでは十分な機能を果たさないばかりか、相談窓口の機能不全は経営リスクでしかありません。従業員が気軽に相談できる窓口をつくるとともに、内容や状況に応じて適切に対応できるように、窓口担当者への教育・研修を実施することが必要不可欠※です。また、医療や法律等の各種専門家・機関へのルートを確立しておくことも重要です。

※指針による事業主が講ずべき措置の内容として「相談窓口の担当者が相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと」があります。

ヒューマン・プライムでは、顧問先企業様限定の「ハラスメント相談窓口担当者実務研修」の開催を企画しています。ご関心のある方は、以下までお問い合わせいただけますと幸いです。

【ヒューマン・プライム お問い合わせ】

図表出所

- 図表1：令和5年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」P106
- 図表2：令和5年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」P124
- 図表3：令和5年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」P124
- 図表4：令和5年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」P125
- 図表5：令和5年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」P172
- 図表6：令和5年度 厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」P173