

## 【インフォグラフィックでみる】労働者1200人に聞いたハラスメント調査 | 社内ハラスメント被害者が最も効果的だと判断する改善案を公表

ハラスメントへの認知は77.3%、過半数以上は社内での解決は困難であると認識

国内最大級の労働者と弁護士のマッチングサイト『労働問題弁護士ナビ(以下:労働ナビ)』を運営する株式会社アシロ(本社:東京都新宿区、代表取締役:中山 博登)は、労働問題弁護士ナビのサイト訪問者に1227名を対象に行った匿名アンケート調査の結果を、インフォグラフィックにまとめましたので、発表いたします。



「会社への評価・ハラスメント」に関する調査概要

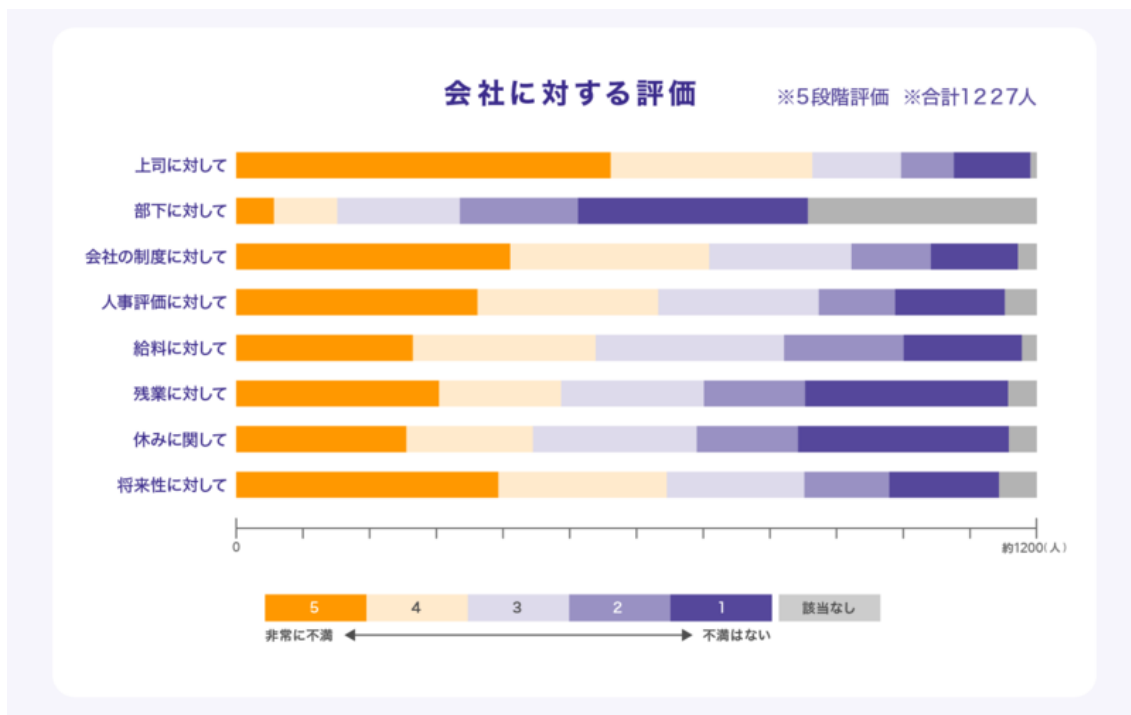
調査期間: 2020年9月10日~9月30日

調査方法: インターネット調査

調査対象: 労働問題弁護士ナビへ訪問した2~50代男女1227名

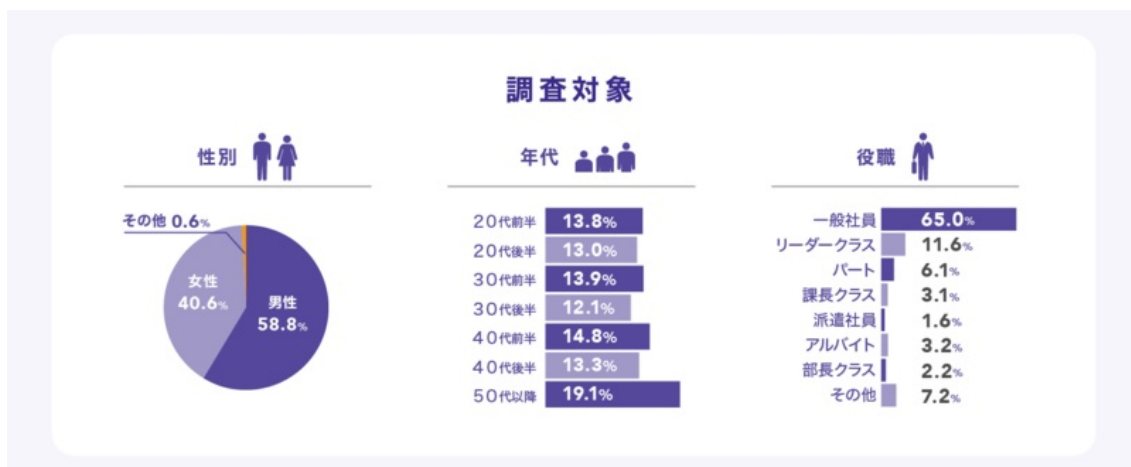
詳細はこちら: <https://roudou-pro.com/magazines/42/>

■会社に対する評価 | 574人が『上司』に対して不満と回答



従業員は基本的に8時間労働。1日の3分の1を会社で過ごす以上、必ずついて回るのが『同僚』『上司』『後輩社員』との人間関係です。

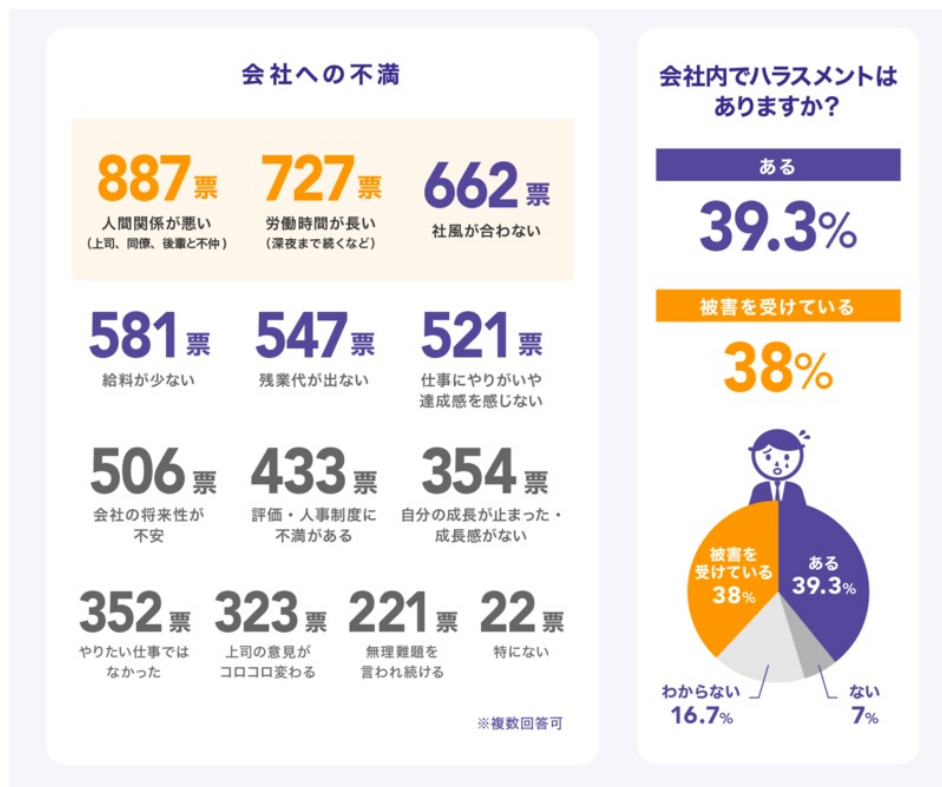
労働ナビのアンケート調査では、上司に対する不満があると回答した方は574名、全体の46.8%にのびります。



今回の調査における労働者の役職は、約65%が一般社員であることから日頃上司に対して何かしらの不満を持つ方が多いことが実態として明らかになりました。

一方、リーダー職から役員クラスであると回答した17.7%(214名)からは、部下への対する不満は無いとする回答が多く、認識の解離が多いことが伺えます。

#### ■会社への不満とハラスメント実態



・会社への不満で最も多かったのは人間関係 | 長時間労働時間への不満が続く

アンケート結果で最も多かった会社への不満は「人間関係（887件）」、続く2位は「労働時間の長さ（727件）」でした。回答した理由として

- ・「テレワークになったのに労働時間が逆に長くなった」
- ・「遠隔であるが故に、上司から頻繁に電話がかかってきて自分の作業が進まない」
- ・「新体制への急激な移行に評価・人事制度がついてきていない」
- ・「コロナ渦で会社の将来性に不安がある」 など

を挙げています。

退職・転職の最も多い理由として、かねてより『人間関係』や『社風』があがるケースは多かったものの、新型コロナウイルスによるテレワークへの移行によりストレスの緩和が起きていましたが、緊急事態宣言明けに通常出勤へ戻ったことで、コロナ以前と変わらない社内体制に不満をもつ労働者が多いことが伺えます。

・ハラスメント被害の実態 | 77.3%がハラスメントの存在を認知、被害者は38%に

ハラスメントの存在に関するアンケート結果を見ると、

- ・ハラスメントがある：39.3%
- ・ハラスメント被害を受けている：38%

という結果に。具体的な回答例をご紹介しますと、

- ・鬱病で休みをとりたかったが社長に怒鳴られた。結局苦しみと共に働いている。
- ・恫喝され退職することすら許されない

- 労働環境の悪化。時間問わず働かなければならない環境。どうしても良いことに対していちいち説明を求められる。
- 離婚してシングルマザーになるんですが公休のとり方やシングルマザーは寝ないで仕事するかくごが必要など
- 裏で悪口を言われている。特定の人物が私にだけ対応を変える。笑顔を絶やすなどと言われる。
- 理不尽な態度、威圧的な態度、サービス残業の強要
- 来られない時間にわざと出勤しろと言う、部下を泣くまで説教している
- 相談なしで全て物事を決められそれに従わないとすぐに怒る
- 食品を扱う店だかマスクはしない、帽子はかぶらない、お客さんからいろいろその事について指摘されて困っている
- 揚げ足を取る。辞めさせるように仕向ける。事実と違う上申。取り巻きと一緒に悪口、悪評を広める など

他にも

「予約が埋まらなかったりキャンセルが出ると、全て私の責任で"お前のせいで売上が減った、お前のせいでスタッフのボーナスが無くなった、賞与・昇格させなければよかった、このまま患者が増えなければ、給与体系を変更する"と言われています。はじめの2つはキャンセルの度に言われ続けています。酷い時は紙を投げられます。」  
など

パワハラ（パワーハラスメント）には定義が定められており、簡潔にまとめると『地位や優位性を利用した苦痛を与えて職場環境を悪化させること』と言えます、このことからパワハラの判断基準となるのは以下の3つです。

1. 職場の地位・優位性を利用している
2. 業務の適正な範囲を超えた指示・命令である
3. 相手に著しい精神的苦痛を与えたり、その職場環境を害する行為である

また、パワハラ（パワーハラスメント）には6つ類型があります。

1. 身体的侵害：目に見えて分かりやすい暴力や傷害のことです。殴る・蹴る・突き飛ばすなど。
2. 精神的侵害：脅迫や名誉毀損、侮辱、酷い暴言などの精神的侵害。
3. 人間関係からの切り離し：無視、隔離、仲間はずれにするなどの行為も、度が過ぎるとパワハラに該当する可能性。
4. 過大な要求：業務上明らかに達成不可能なノルマを課すことで、相手の職場環境が害する。
5. 過小な要求：程度の低い単調な作業を与え続けることで、これにより相手の職場環境が害されている場合
6. 個の侵害：プライベートな内容に過剰に踏み入ってくる行為。

【関連詳細記事】

パワハラの定義とは | 6つの種類と具体例・裁判例の判断基準付き

<https://roudou-pro.com/columns/45/>

このことから、アンケート調査でいただいた方々はハラスメント被害の典型例として、今すぐ解決に向けた行動を取っていただきたいと思います。

■ハラスメントの解決に実用的な取り組みとして期待されること

# ハラスメント行為を辞めさせる為に 有効だと思う取り組み

■ 無意味だと思う ■ 無いよりマシ程度 ■ 多少効果は期待できる ■ 大きな効果を期待できる

ハラスメントをしてくる社員に対して、まずは本人に嫌悪していることを伝え、それは立派なハラスメント行為であることを認識してもらうのが、これまで労働ナビでもお伝えしてきた解決の第一段階でしたが、被害を受けている当事者から見れば、何の意味もない行為であると認識されていることがわかります。



また、2020年6月より施行(大企業2020年6月1日・中小企業2022年4月1日)された『改正労働施策総合推進法(通称：ハラスメント防止法)』により、企業はハラスメント行為を防止するための措置を義務づける法律が始まっており、社内におけるハラスメント研修の実施や、管理部門への内部通報窓口の設置を行なっているものの、一定の効果は期待できないという回答がされているのがわかります。

【参考：厚生労働省】

職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

【解説記事】

2020年6月施行 | パワハラ防止法とは何かを徹底解説 | 主な概要と違反時の措置まで

<https://roudou-pro.com/columns/348/>

・最も解決を期待しているのは労働局への相談



被害者が最も解決を期待してのは、『労働局(労働基準監督署)への通報(519件)』という回答がきました。労働基準監督署とは、働基準法、労働安全衛生法、労働者災害保険法等の法令遵守を監督する機関ですが、実はパワハラやセクハラといった、明確な労働基準法違反がない案件を解決する機関ではありません。

そのため、職場でのトラブルすべてについて相談に乗ってもらえる機関として、労働基準監督署の建物内にある『総合労働相談コーナー』をご利用されるのが良いでしょう。

なお、相談したパワハラの内容に労働基準法等違反の疑いがある場合は労働基準監督署への取次ぎや申告方法の案内なども行います。また、労働局での解決が難しい場合は、弁護士に相談するように助言されることもあります。

#### ・弁護士にハラスメントの相談をする場合

パワハラについては、これがハラスメントであるのかどうかの判断が難しい場合もあり、個人でこれを解決するのが困難である場合があります。このような場合には、弁護士に相談することで適切な対応を期待することができます。

ハラスメント差止要求書を作成する

ハラスメントについての協議・交渉 など

パワハラは、上席や社内相談窓口相談しても取り合ってもらえなかったり、相談が元で新たなハラスメントにあったりする可能性があります。被害者が直接交渉するのではなく、弁護士が交渉することで会社も真剣にこれに取り組むことが期待できます。

【弁護士監修】パワハラの解決を弁護士に相談するメリット

<https://roudou-pro.com/columns/105/>



#### ■調査実施媒体 | 労働問題弁護士ナビとは

労働問題弁護士ナビは未払い残業代や不当解雇など、労働問題の解決に実績のある弁護士を探して電話・メールで相談できるサイトです。



東京/大阪/福岡など全国に対応し、法律相談実績は年間1万件以上。土日/祝日/24時間対応の弁護士も在籍しています。


▶ <https://roudou-pro.com/search/>

**調査概要**

【調査対象】 労働問題弁護士ナビサイト訪問者を対象にした 20 代前半から 50 代の男女  
【調査期間】 2020/09/10～2020/09/30  
【調査方法】 インターネット調査<1227 人>

労働問題弁護士ナビは、未払い残業代や不当解雇など、労働問題の解決に実績のある弁護士を探して電話・メールで相談できるサイトです。法律相談実績は年間1万件以上。土日 / 祝日対応可の弁護士も多数在籍。労働問題でお困りの方はお気軽にご活用ください。

<https://roudou-pro.com/>



労働問題弁護士ナビ

## ■未払い残業代の解決メールマガジン

**未払い残業解決  
メールマガジン**

- ✓ 残業代請求の実績的な知識が具体的に分かる
- ✓ 30日間で一生使える知識を吸収
- ✓ 友人にも説明できる確かな情報



労働問題弁護士ナビが発行する、『未払い残業代の問題を解決に導くメールマガジン』の登録ページです。

残業代の計算方法や、有効な証拠内容、具体的な請求方法など、30日間で労働者へ具体的にお伝えする、残業代請求の解決メールマガジンのご案内。

<https://roudou-pro.com/columns/368/>

## ■労働問題弁護士ナビ：公式LINEアカウント

URLをクリックいただければ、お友達追加ができます。

<https://lin.ee/BpS15pt>

### ・運営会社概要

会社名 : 株式会社アシロ

所在地 : 〒160-0023 東京都新宿区西新宿7-7-6 トーワ西新宿ビル

代表者 : 代表取締役 中山 博登

事業内容 : インターネットメディア事業

株式会社アシロのプレスリリース一覧

[https://prtmes.jp/main/html/searchrlp/company\\_id/32382](https://prtmes.jp/main/html/searchrlp/company_id/32382)

【本件に関するお問合せ先】

株式会社アシロ 担当：編集部

メールアドレス：marketing@asiro.co.jp