

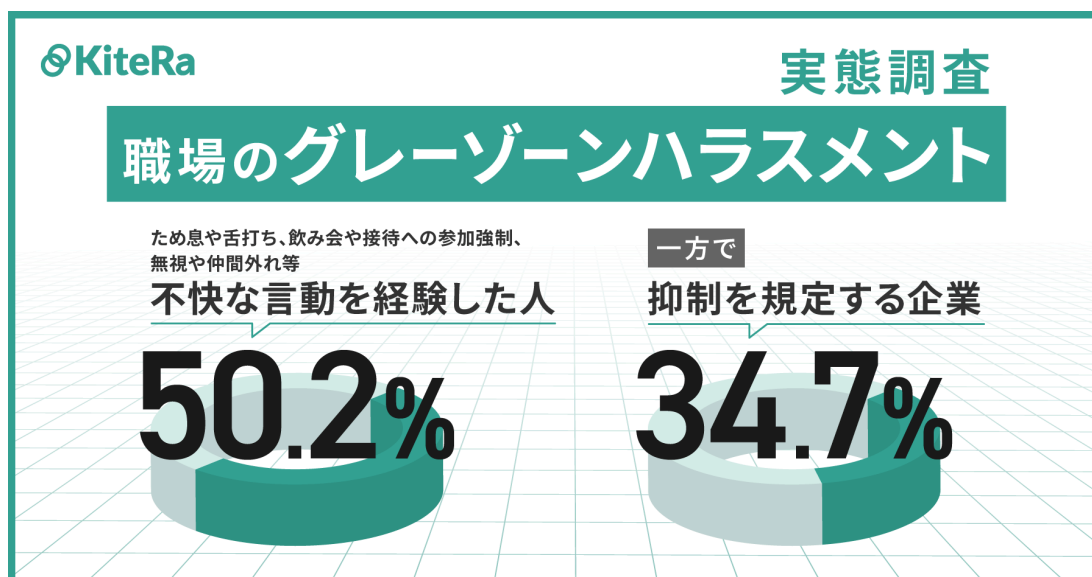
【職場のグレイゾーンハラスメント実態調査実施】 ため息や舌打ち、飲み会や接待への参加強制、無視や仲間外れ等不快な言動を経験した人が5割強、抑制を規定する企業3割程度

- 10歳以上離れた人との会話・メールに約4割が不快感を経験
- 「私が若い頃は」「今の若い子は」発言を受けた経験者約5割、うち半数不快感
- 無視・仲間外れ経験者約1割
- 飲食・接待規定がある企業16.2%のみ

「安心して働ける世界をつくる」をミッションに掲げ、社内規程DXサービス「KiteRa Biz（キテラビズ）」と社労士向けサービス「KiteRa Pro（キテラプロ）」を提供する株式会社KiteRa（代表取締役 執行役員 CEO：植松隆史、本社：東京都港区、読み：キテラ、以下「当社」）は、全国のビジネスパーソン1,196名を対象とした「職場のグレイゾーンハラスメント実態と社内規程の機能性に関する調査」を実施しました。

本調査の結果、多様な価値観が共存する現代の職場において、「ハラスメントとまでは言えないが不快感や戸惑いを覚える言動（いわゆるグレイゾーンハラスメント）」が静かに広がっている実態が明らかになりました。グレイゾーンハラスメントには、「昔はこうだった」「君のためを思って」といった言葉を何気なく口にする事や、不機嫌な態度をとること、プライベートへ過度に干渉することなどが含まれます。発言や行動をした本人に悪意がなかったとしても、受け取る側にとっては違和感や不快感につながり、結果としてモチベーションの低下や生産性の損失、さらには「静かな離職リスク」を引き起こす可能性があります。

本調査では、全国のビジネスパーソンを対象としたアンケートを通じて、職場におけるグレイゾーンハラスメントの実態を可視化しました。



■調査サマリー

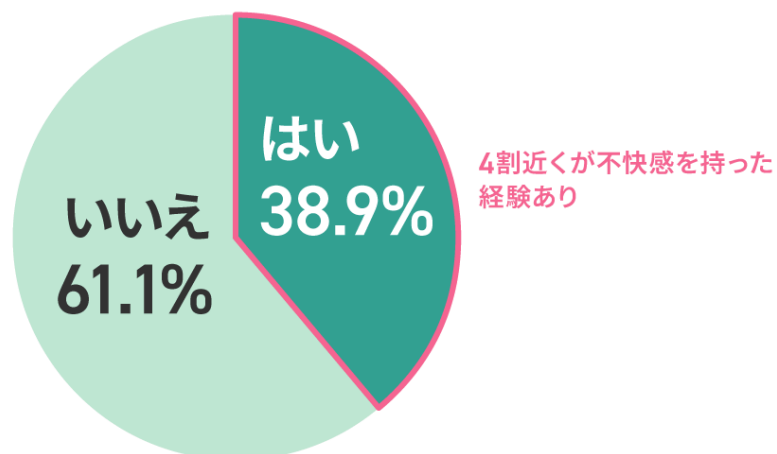
1. 4割近くが10歳以上歳が離れた人との会話・メールで不快感を持った経験あり
2. 不快な言動の経験者は5割以上。上司や部下、同僚からの“ため息や舌打ち”を経験した人は3割近く、うち半数が退職を検討。無視・仲間外れにされた経験は1割近く、うち7割が退職を検討
3. 「私が若い頃は」「今の若い子は」発言を受けた経験者が5割近く、うち半数以上が発言に不快感・違和感
4. グレーゾーンハラスメントを行った経験がある人が4割近く、うち6割は相手のために行ったと回答
5. 「私が若い頃は」「今の若い子は」発言を行った経験者は3割近く、うち4割強が意識的に行ったと回答
6. グレーゾーンハラスメント規定について6割強が「全く設けられていない」「わからない」と回答、中小企業では規定の整備が2割程度
7. グレーゾーンハラスメント規定の整備状況は、「プライバシー保護」が最多33.9%、飲食接待に関する規定は16.2%にとどまる
8. 望む規定は心理的負担・差別禁止の項目「年齢や世代を理由に、差別や嫌がらせの禁止」37.0%、「立場を利用した言動により心理的負担を生じさせることの禁止」37.5%、差別や心理的負担を生む言動への禁止規定に高いニーズあり

■調査結果

【Q1】 4割近くが10歳以上歳が離れた人との会話・メールで不快感を持った経験あり

「グレーゾーンハラスメントの実態調査」を18～65歳のビジネスパーソン1,196名に実施したところ、「これまで職場で10歳以上歳が離れた人との会話やメール等で不快に感じたことがありますか（単一回答）」の質問に対し回答は、「いいえ」が61.1%、「はい」が38.9%でした。

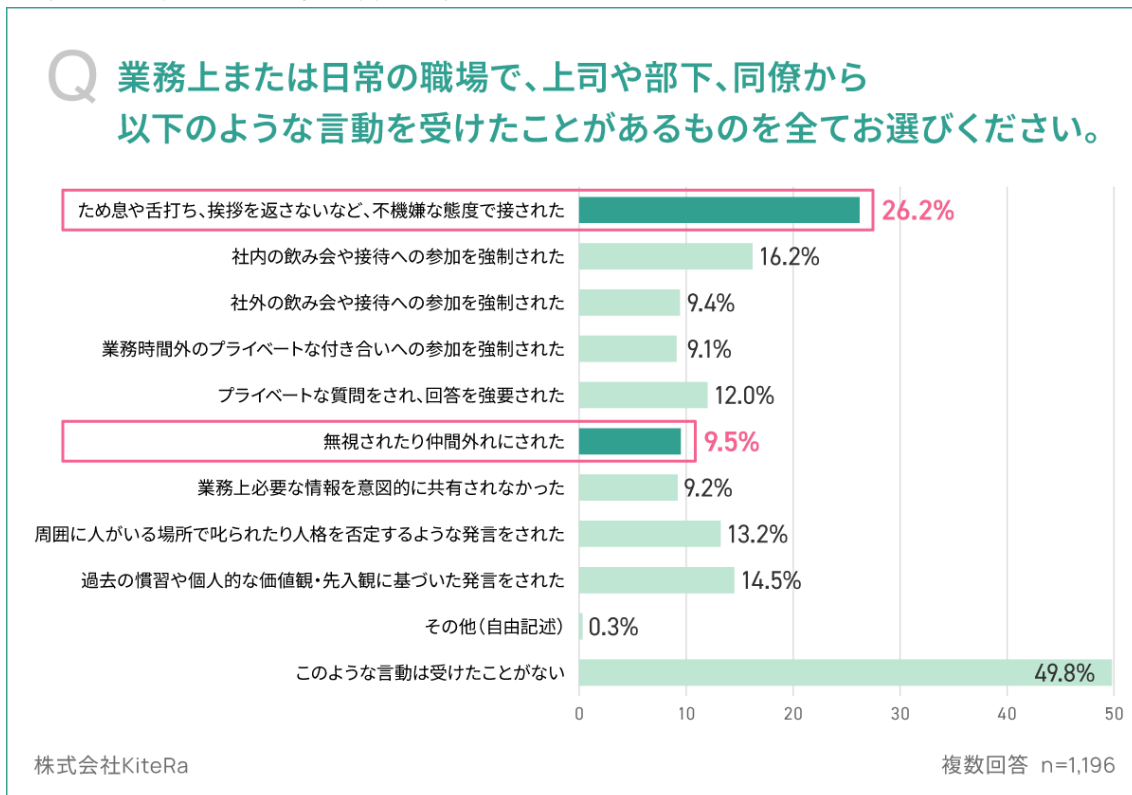
Q これまで職場で10歳以上歳が離れた人との
会話やメール等で不快に感じたことがありますか？



【Q2】不快な言動の経験者は5割以上。上司や部下、同僚からの“ため息や舌打ち”を経験した人は3割近く、うち半数が退職を検討。無視・仲間外れにされた経験は1割近く、うち7割が退職を検討

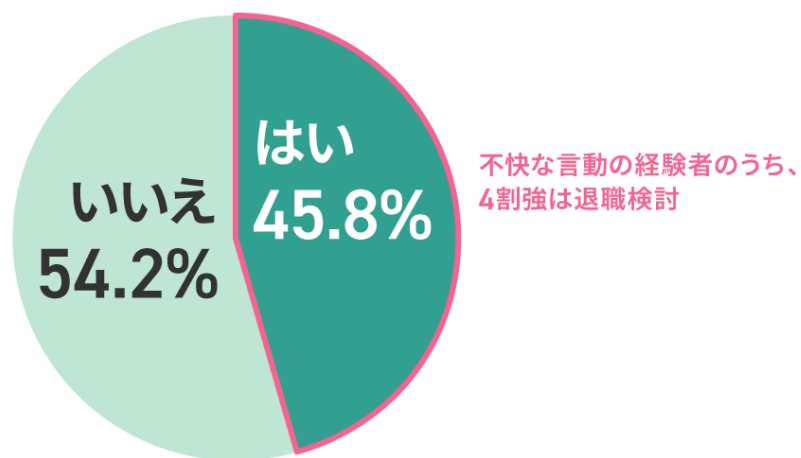
「業務上または日常の職場で、上司や部下、同僚から以下のような言動を受けたことがあるものを全てお選びください（複数回答）」と質問したところ、具体的な項目では「ため息や舌打ち、挨拶を返さないなど、不機嫌な態度で接された」が最多で26.2%、次いで「社内の飲み会や接待への参加を強制された」が16.2%、「過去の慣習や個人的な価値観・先入観に基づいた発言をされた」が14.5%でした。

なお、「このような言動は受けたことがない」と回答した人は49.8%にとどまり、回答者の5割以上が何らかの不快な言動を経験している実態が明らかになりました。



さらに「受けた言動が原因で、退職を検討しましたか（単一回答）」と質問すると、「はい」が45.8%と、不快な言動の経験者のうち、4割強は退職を検討したことがあることがわかりました。

Q 受けた言動が原因で、退職を検討しましたか？



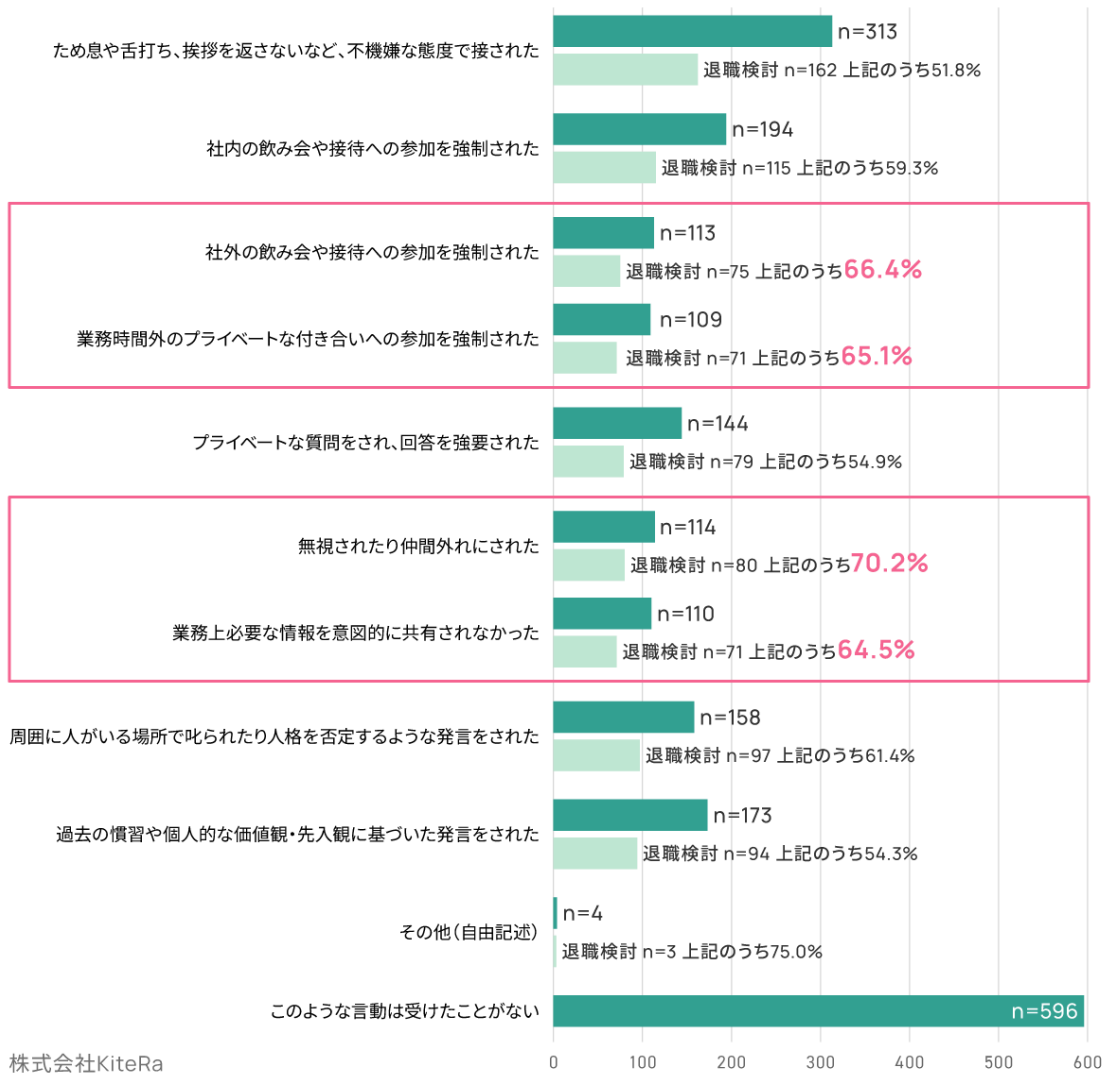
株式会社KiteRa

単一回答 n=600

また、「不快な言動が原因で退職を検討」した人が受けた不快な言動との因果関係を深掘りしていくと、退職検討につながる不快な言動は「無視されたり仲間外れにされた」が70.2%と最多、次いで「社外の飲み会や接待への参加を強制された」が66.4%、「業務時間外のプライベートな付き合いへの参加を強制された」が65.1%という結果となりました。

不快な言動が原因で、退職を検討 —不快な言動との因果関係—

退職検討の背景には、人間関係における不快な強要・排除や、意図的な業務妨害といったいわゆる「グレーゾーンの行為」が高い傾向にある



【Q3】「私が若い頃は」「今の若い子は」発言を受けた経験者が5割近く、うち半数以上が発言に不快感・違和感

「具体的な言動について、あなたは職場で経験した際に、どのように感じましたか（単一回答）」の質問に対し、48.0%が「『私が若い頃は』『今の若い子は』といった発言」を経験ありと回答し、37.2%が「『君のためを思って』と一方的にアドバイスされる」を経験ありと回答しました。

Q 具体的な言動について、あなたは職場で経験した際に、 どのように感じましたか？

■ 経験あり、不快感や違和感を感じた ■ 経験あり、特に不快感や違和感を感じなかった

「私が若い頃は」「今の若い子は」といった発言



「君のためを思って」と一方的にアドバイスされる、または評価される



「彼氏・彼女いるの?」「休日の予定は?」といったプライベートな質問



不機嫌な態度や雰囲気ですぐに接する(ため息、舌打ち、挨拶を返さないなど)



「絶対～したほうがいい」と断言される



「〇〇(性別・容姿・年齢など)だから仕方ないね」といった、相手を限定するような発言



さらに、経験した言動に対して不快感や違和感を感じたかを聞いたところ、「『君のためを思って』と一方的にアドバイスされる、または評価される」を経験した人の56.8%が不快感・違和感を感じ、「『私の若い頃は』『今の若い子は』といった発言」を経験したこのある人の53.1%が不快感・違和感を感じていることが明らかになりました。

Q 具体的な言動について、あなたは職場で経験した際に、どのように感じましたか？

■ 不快感や違和感を感じた □ 特に不快感や違和感を感じなかった

「私が若い頃は」「今の若い子は」といった発言 (n=574)

53.1%

46.9%

「君のためを思って」と一方的にアドバイスされる、または評価される (n=444)

56.8%

43.2%

「彼氏・彼女いるの?」「休日の予定は?」といったプライベートな質問 (n=479)

49.7%

50.3%

不機嫌な態度や雰囲気です接する(ため息、舌打ち、挨拶を返さないなど) (n=527)

72.9%

27.1%

「絶対～したほうがいい」と断言される (n=485)

53.8%

46.2%

「〇〇(性別・容姿・年齢など)だから仕方ないね」といった、相手を限定するような発言 (n=438)

54.6%

45.4%

単一回答

株式会社KiteRa

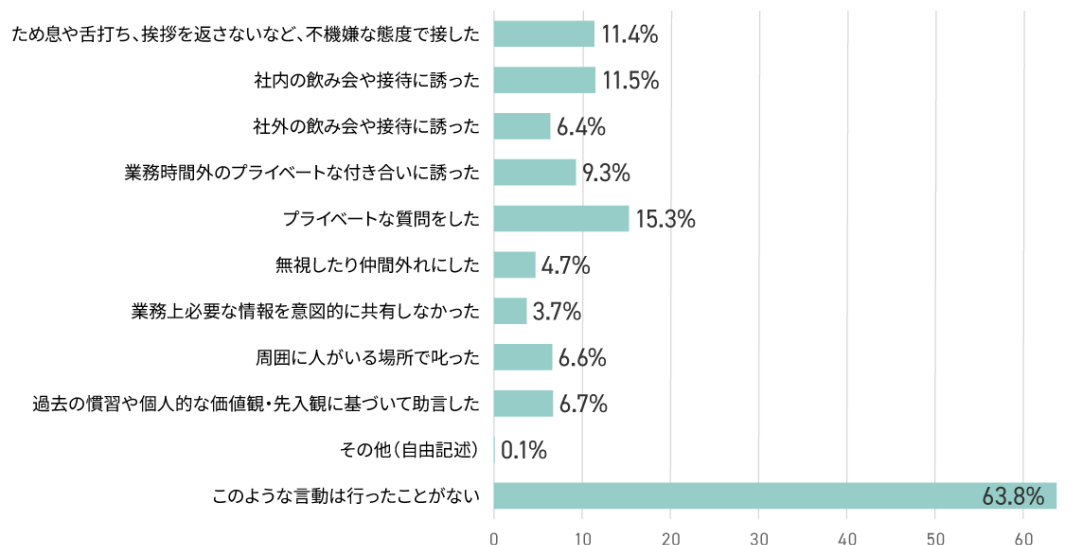
※各設問のn値は、当該言動の経験者数を示しています
※全体1,196名中「経験なし」と回答した人を除いたデータ

【Q4】グレイゾーンハラスメントを行った経験がある人が4割近く、うち6割は相手のために行ったと回答

「業務上または日常の職場で、上司や部下、同僚に以下のような言動を行ったことがあるものを全てお選びください(複数回答)」と質問したところ、具体的な項目では「プライベートな質問をした」が15.3%、「社内の飲み会や接待に誘った」が11.5%、「ため息や舌打ち、挨拶を返さないなど、不機嫌な態度で接した」が11.4%でした。

なお、「このような言動は行ったことがない」と回答した人は63.8%でした。この結果は、回答者の4割近くが、意図の有無を問わず、相手に不快感を与えかねない「グレイゾーンハラスメント」に該当する言動をとっている可能性がうかがえます。

**Q 業務上または日常の職場で、上司や部下、同僚に
以下のような言動を行ったことがあるものを全てお選びください。**

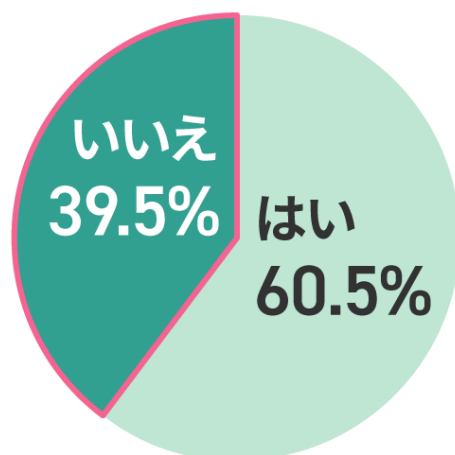


株式会社KiteRa

複数回答 n=1,196

さらに、「このような言動は行ったことがない」と回答した人を除き、「行った言動は、ご自身としては相手のためを思って行ったものですか（単一回答）」と質問したところ、60.5%が「はい」と回答しました。この結果から、「良かれと思って行った言動」がグレイゾーンハラスメントにつながる可能性について、職場での認識や意識が十分に行き届いていない現状が浮き彫りになりました。

**Q 行った言動は、ご自身としては相手のためを思って行った
ものですか？**



株式会社KiteRa

※全体1,196名中「このような言動は行ったことがない」と回答した人を除いた433名のデータ

単一回答 n=433

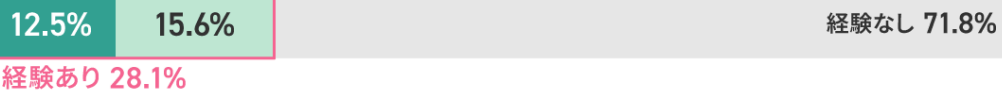
【Q5】「私が若い頃は」「今の若い子は」発言を行った経験者は3割近く、うち4割強が意識的に行ったと回答

「具体的な言動について、あなたは職場で『行った側』として、どのような意図を持っていましたか（単一回答）」と質問したところ、28.1%が「『私が若い頃は』『今の若い子は』といった発言」を行った経験ありと回答しました。

Q 具体的な言動について、あなたは職場で「行った側」として、どのような意図を持っていましたか？

■ 経験あり、意識的に行った □ 経験あり、無意識に行った

「私が若い頃は」「今の若い子は」といった発言



「君のためを思って」と一方的にアドバイスされる、または評価する



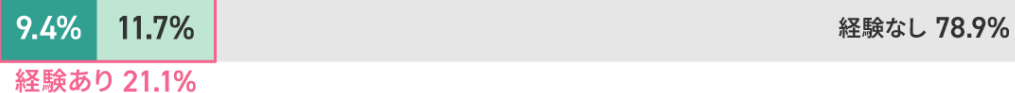
「彼氏・彼女いるの?」「休日の予定は?」といったプライベートな質問



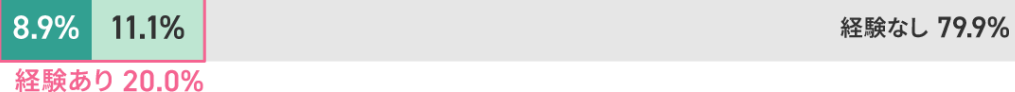
不機嫌な態度や雰囲気です接する（ため息、舌打ち、挨拶を返さないなど）



「絶対～したほうがいい」と断言する



「〇〇（性別・容姿・年齢など）だから仕方ないね」といった、相手を限定するような発言



株式会社KiteRa

単一回答 n=1,196

また、自身が不快な言動を行ったと認識している回答者は、その行為を「無意識に」行った割合が過半数（約53%～60%）を占めることがわかりました。

一方で、約4割（約40%～46%）は「意識的に」これらの言動を行っていたことも明らかになりました。特に「『私が若い頃は』『今の若い子は』といった発言」は、経験者の44.5%が意識的に行ったと回答し、「『君のためを思って』と一方的にアドバイスする、

または評価する」の項目では、経験者の約46%が意識的に行ったと回答しており、意図して不快感を与えようとする言動を行ってしまう実態も示されています。

Q 具体的な言動について、あなたは職場で「行った側」として、どのような意図を持っていましたか？

■ 意識的に行った ■ 無意識に行った

「私が若い頃は」「今の若い子は」といった発言 (n=337)

44.5%

55.5%

「君のためを思って」と一方的にアドバイスする、または評価する (n=259)

46.3%

53.7%

「彼氏・彼女いるの?」「休日の予定は?」といったプライベートな質問 (n=281)

39.9%

60.1%

不機嫌な態度や雰囲気です接する (ため息、舌打ち、挨拶を返さないなど) (n=257)

44.4%

55.6%

「絶対～したほうがいい」と断言する (n=252)

44.4%

55.6%

「〇〇(性別・容姿・年齢など)だから仕方ないね」といった、相手を限定するような発言 (n=240)

44.6%

55.4%

単一回答

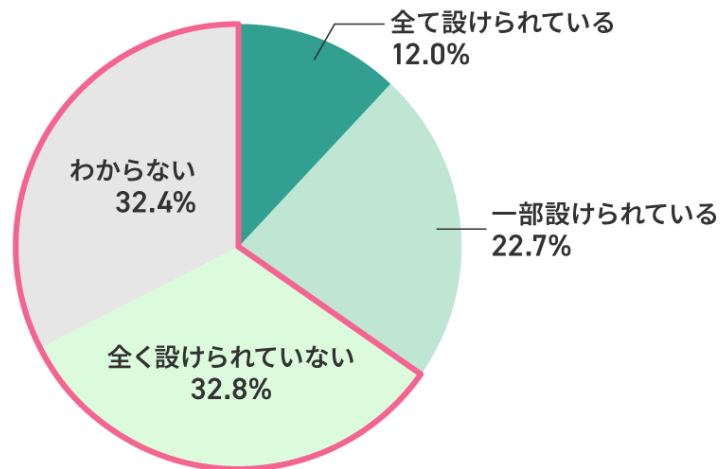
株式会社KiteRa

※各設問のn値は、当該言動の経験者数を示しています
※全体1,196名中「経験なし」と回答した人を除いたデータ

【Q6】グレイゾーンハラスメント規定について6割強が「全く設けられていない」「わからない」と回答、中小企業では規定の整備が2割程度

「あなたの会社の規則に、このような言動について抑制する規定は設けられていますか (単一回答)」と質問をしたところ、一部を含め設けられていると回答した人は34.7%にとどまりました。6割以上の方が、規定について「全く設けられていない」「わからない」と回答するなど、グレイゾーンハラスメント規定に対する認識の低さが明らかになりました。

Q あなたの会社の規則に、このような言動について
抑制する規定は設けられていますか？



株式会社KiteRa

単一回答 n=1,196

回答者が勤務する企業の社員規模別で見ると、従業員数1,001名以上の企業では5割が何らかの規定を設けているのに対し、100名以下の企業では47.9%が「全く設けられていない」、31.3%が「わからない」と回答するなど、グレーゾーンハラスメント規定の整備は2割程度にとどまりました。このように、不快な言動を抑制する規定の整備状況は、企業規模に比例して高い傾向があることがわかりました。

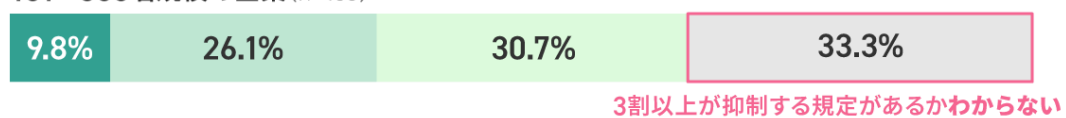
Q あなたの会社の規則に、このような言動について
抑制する規定は設けられていますか？

■ 全て設けられている ■ 一部設けられている ■ 全く設けられていない ■ わからない

～100名規模の企業 (n=520)



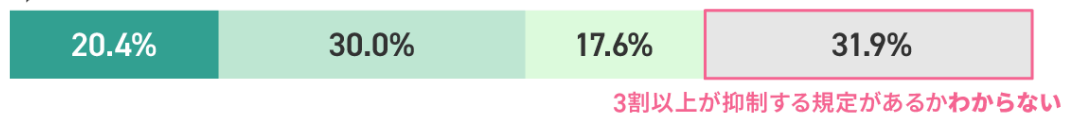
101～300名規模の企業 (n=153)



301～1,000名規模の企業 (n=200)



1,001名～規模の企業 (n=323)



株式会社KiteRa

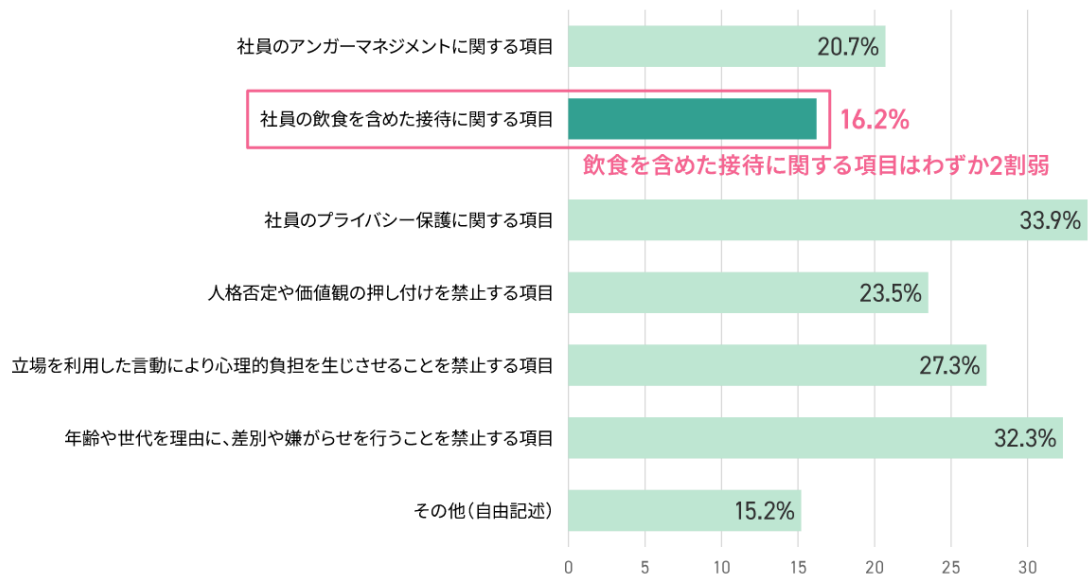
単一回答 n=1,196

【Q7】グレーゾーンハラスメント規定の整備状況は、「プライバシー保護」が最多33.9%、飲食接待に関する規定は16.2%にとどまる

「あなたの会社の規定に設けられている項目を全てお選びください（複数回答）」と質問したところ、「社員のプライバシー保護に関する項目」が33.9%、「年齢や世代を理由に、差別や嫌がらせを行うことを禁止する項目」が32.3%、「立場を利用した言動により心理的負担を生じさせることを禁止する項目」が27.3%という結果でした。

一方、最も回答が少なかったのは「社員の飲食を含めた接待に関する項目」が16.2%と、他の規定と比べても整備がされていないことがわかりました。

Q あなたの会社の規定に設けられている項目を全てお選びください。



株式会社KiteRa

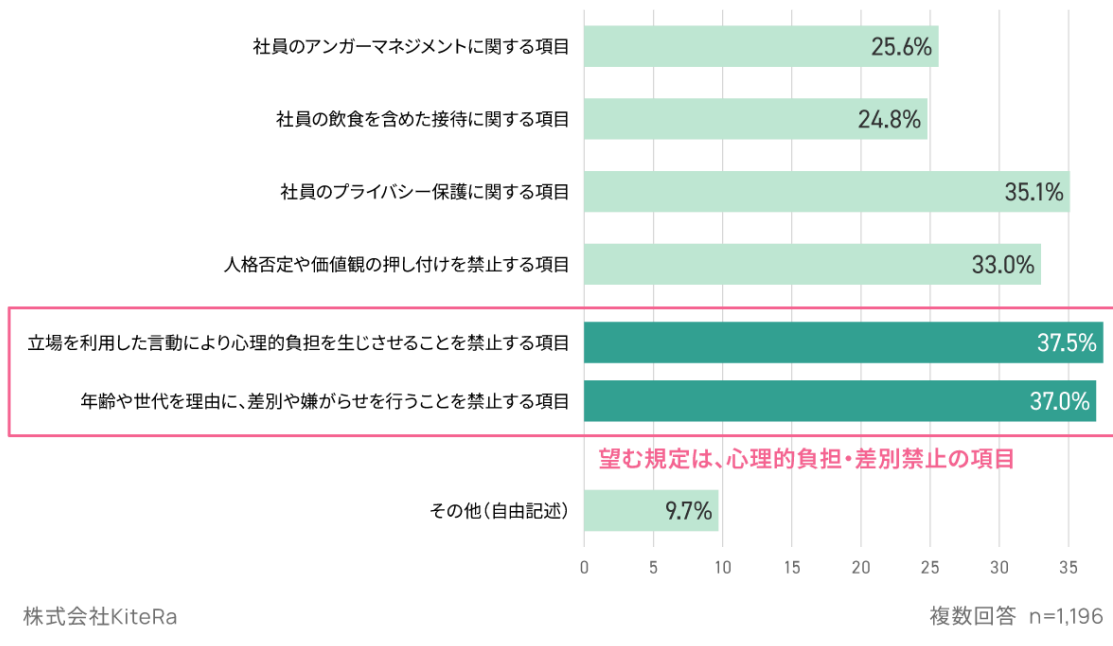
複数回答 n=1,196

【Q8】望む規定は心理的負担・差別禁止の項目「年齢や世代を理由に、差別や嫌がらせの禁止」37.0%、「立場を利用した言動により心理的負担を生じさせることの禁止」

37.5%、差別や心理的負担を生む言動への禁止規定に高いニーズあり

「あなたの会社の規定に設けてほしい項目を全てお選びください（複数回答）」と質問したところ、「立場を利用した言動により心理的負担を生じさせることを禁止する項目」が37.5%と最多でした。次いで、「年齢や世代を理由に、差別や嫌がらせを行うことを禁止する項目」は37.0%、「社員のプライバシー保護に関する項目」は35.1%であり、差別やプライバシー保護、人格否定の禁止に関するニーズも高い一方、アンガーマネジメントや飲食接待に関する項目は比較的低い割合にとどまりました。

Q あなたの会社の規定に設けてほしい項目を全てお選びください。



■成蹊大学 法学部 法律学科 原昌登教授のコメント

本調査の結果について、労働法専門でハラスメント対策に関する政府検討会委員も務められている成蹊大学 法学部 法律学科の原昌登教授より、以下のコメントを頂戴いたしました。

誰が見てもパワハラやセクハラに該当するのであれば、企業として対応すべきことは法律上も明かです。しかし、グレーゾーン事案は対応が難しく、それゆえに注意が必要です。

Q1～Q3を見ると、職場でグレーゾーンハラスメントに悩む人が多いことがわかります。注目すべきは、不快感にとどまらず、離職を考える人も多い点。人手不足が続く中、離職の防止は企業にとって重要な課題です。

他方、Q6を見ると、社内規程による対応は進んでいません。規程は単なるルールではなく、より良い職場環境作りにも役立ちます。的確でわかりやすい規程を定め、社内の皆が規程に基づき言動に注意するようになれば、お互いに不快感を与えない、世代間のコミュニケーションが可能になるでしょう。それはまさに企業の財産です。今回の調査結果を、社内規程を見直す1つのきっかけとするのはいかがでしょうか。



原 昌登氏

成蹊大学 法学部 教授。

労働法、特にハラスメントの法律問題が専門。厚生労働省ハラスメント対策企画委員会、東京都カスタマー・ハラスメント防止対策推進会議等の委員を務める。労働政策審議会労働条件分科会、同一労働同一賃金分科会等の委員として法改正にも関わる。著書に『ゼロから学ぶ労働法』等。

■考察

今回の「グレイゾーンハラスメント」に関する実態調査により、職場のコミュニケーションにおける潜在的な問題点が浮き彫りになりました。

半数以上のビジネスパーソンが何らかの不快な言動を経験しており、特に「不機嫌な態度」や「人間関係の排除・強要」が不快感や退職検討に強く影響していることが判明しました。これは、明確なハラスメントと認識されにくい日常の言動が、従業員のエンゲージメントや定着に深刻な影響を与えている現状を示唆しています。

また、自身が不快な言動を行ったと認識している人の約4割から5割は、その言動を「意識的に」行っていたと回答しました。一方で、残りの過半数は「無意識」に行っていたと認識しており、意図的な加害と無自覚な配慮不足の両面から、職場における「グレイゾーンハラスメント」の問題が浸透していることがうかがえます。

こうした実態に対し、不快な言動等を抑制するグレイゾーンハラスメントに関する規定の整備は、いまだ十分とは言えません。特に、約6割強の企業で規定が未整備または不明であり、企業規模が小さいほどその傾向は顕著です。しかし、ビジネスパーソンが企業に求める規定の最上位には、「立場を利用した心理的負担や差別を禁止する項目」が挙げられており、職場の心理的安全性確保への強いニーズが明確に示されました。

これまで当社は、社内規程DXサービス「KiteRa Biz（キテラビズ）」と社労士向けサービス「KiteRa Pro（キテラプロ）」の提供を通じて、社内規程が単なる「ルールブック」ではなく、「安心して働けるための相互尊重ルール」として機能することの重要性を啓発してきました。しかし、多くの企業では規程が用意されているだけで社員に十分に周知・理解されていないという実態があるのも事実です。特にグレイゾーンハラスメントに関しては未だ明確な解がないため、「規程の穴」となっています。この穴がコンプライアンスリスクであると同時に、社員の信頼・安心を揺るがしかねない問題となりかねません。

本調査は、職場における「グレイゾーンハラスメント」の具体的な状況、そして社内規程の機能不全がもたらす影響を可視化し、この見過ごせない問題に警鐘を鳴らすものです。得られた知見が、誰もが「安心して働ける世界」を構築するための一助となることを期待します。

■調査概要

調査名：職場のグレイゾーンハラスメントに関する実態調査

調査方法：インターネットによるアンケート調査

調査期間：2025年6月13日～6月17日

有効回答：18～65歳のビジネスパーソン 1,196名

調査企画：株式会社KiteRa

補足：構成比は小数点第2位を四捨五入

■＼大事になる前に／ ガバナンスを整えるには社内規程から

企業を取り巻くリスクは多様化しており、社内規程の不備は重大な経営課題に発展しかねません。残業・解雇トラブル、横領・不正経費、不適切SNS、ハラスメントなど、多岐にわたるリスクが企業価値を毀損し、事業機会を損失させる要因となります。

社内規程DXサービス「KiteRa Biz」は、社内規程の作成・編集・管理・周知・申請をクラウド上で一元管理することで、企業のコンプライアンス遵守を徹底します。法改正への効率的な対応、従業員への周知徹底などの機能により、企業のガバナンス強化を強力にサポートします。「リスクを未然に防ぎ、健全な企業運営を実現したい」「社内規程管理の効率化とガバナンス強化を両立させたい」とお考えの経営層およびリスク管理・コンプライアンス担当者の方へ、下記より「KiteRa Biz」の資料をご覧ください。

▼【無料】資料ダウンロードはこちら

https://kitera-cloud.jp/lp/biz/governance/?utm_source=pr&utm_medium=release&utm_campaign=20250626

■株式会社KiteRaについて

「安心して働ける世界をつくる」をミッションに掲げ、安心して働くためのルール（仕組み）である社内規程をテクノロジーの力で簡単に正しく運用できる社内規程DXサービス、企業向けの「KiteRa Biz」と社労士向けの「KiteRa Pro」を展開しています。今後も社内規程を通じて誰もが安心して働くことのできる世界の実現を目指します。

名称：株式会社KiteRa

所在地：東京都港区北青山1-2-3 青山ビル7階

代表者：代表取締役 執行役員 CEO 植松隆史

設立：2019年4月1日

事業内容：社内規程クラウド「KiteRa」の企画・開発・運営

URL：<https://kitera-cloud.jp/>

主要サービス：

企業向けSaaS「KiteRa Biz」 <https://kitera-cloud.jp/biz/>

社労士向けSaaS「KiteRa Pro」 <https://kitera-cloud.jp/pro/>

■報道関係からのお問い合わせ先

株式会社KiteRa

広報：河野

携帯：070-1310-8388

E-mail：pr@kitera.co.jp