

JILPT 資料シリーズ

No.154 2015年6月

職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態 —個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に—



職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態
—個別労働紛争解決制度における2011年度のあっせん事案を対象に—

ま え が き

都道府県労働局に寄せられる労働相談の第1位は長らく「解雇」であったが、2012年度以降は、「いじめ・嫌がらせ」の相談が第1位となっている。最新の統計である2013年度には年間59,197件もの「いじめ・嫌がらせ」の相談が寄せられている。1日単位で見れば、162件以上のいじめの相談が全国の労働局に寄せられていることになる。そして労働局に相談する人は氷山の一角であろうから、全国にはとても多くの人がこの問題で悩んでいるということになる。

また、労働審判の利用者を対象とした東京大学社会科学研究所の2010年のアンケート調査でも、24.3%（複数回答）もの労働者が「パワー・ハラスメント（パワハラ）」に関する問題で、13.3%（同）の労働者が「セクハラ・パワハラ以外のいじめ・いやがらせ」に関する問題で労働審判手続を利用したと回答している。通常裁判に関しても、既に三桁以上の事件で争点となっていると言われる。この問題は、裁判所の紛争類型としても一定の割合を占めるに至っている。いじめ紛争の予防・解決は今や喫緊の課題となっているといえよう。

こうした事態に対し、近年、職場いじめに関する全国的なアンケート調査がいくつか実施され、基礎的な事実はわかってきている。しかし、未だ実態や解決のあり方については解明されていない部分が多い。そこで、本調査研究では、個別労働紛争解決促進法にもとづき都道府県労働局にあっせんの申請がなされた「いじめ・嫌がらせ」の事案284件を対象に、既存の調査で得られた知見を踏まえつつ、職場いじめの実態と、都道府県労働局のいじめ事案のあっせん処理について、調査を実施することとした。

調査対象事案では、いじめによってメンタルヘルスになんらかの問題が生じた者が3分の1以上も存在すること、紛争解決の内容として会社に「謝罪」を請求する割合が顕著に高いこと、「医療・福祉」の業種が多いことなど、労働局のあっせん資料という情報の限定性の問題はありながらも、一定の知見が得られる結果になっている。

本資料シリーズが、政策担当者をはじめ、企業経営者、人事担当者、労使団体、業界団体、職場で働く人々等、全ての人々の参考になり、職場からいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントがなくなることを心から願っている。なお、本調査研究は、プロジェクト研究サブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」の一環である。

2015年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者

氏名	所属	執筆箇所
<small>ないとう</small> 内藤 <small>しの</small> 忍	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	全編
<small>すぎむら</small> 杉村めぐる	一橋大学大学院経済学研究科 ジュニアフェロー 労働政策研究・研修機構 元アシスタント・フェロー	第2、3章
<small>ながぬまゆうすけ</small> 長沼裕介	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー 早稲田大学大学院文学研究科博士後期課程	第4、5章
<small>ふじい なおこ</small> 藤井直子	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員 早稲田大学大学院法学研究科博士後期課程	第6章 (事例2～22)
<small>そ ぶん ひ</small> 徐 倫希	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー 早稲田大学大学院法学研究科博士後期課程	第6章 (事例23～26)

※全体の編集は、内藤が担当した。執筆担当者の所属は2015年3月末時点。

概 略 目 次

第 I 部 本編

第 1 章 調査研究の概要	3
1. 調査研究の目的	3
2. 調査研究の方法	4
3. 調査研究結果の概要	5
4. 政策的含意と今後の課題	7
第 2 章 労働局あっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント (単純集計)	10
はじめに	10
1. いじめの当事者	12
2. 企業規模	17
3. 業種	18
4. 労働組合の有無	19
5. 他の申請内容	19
6. いじめの行為	21
7. 会社等への相談	32
8. 申請人のメンタルヘルスへの影響	33
9. 申請人のあっせん申請前後の雇用の状況	34
10. 考察	36
第 3 章 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局あっせん事案の 紛争処理 (単純集計)	44
はじめに	44
1. あっせんの手続き	46
2. 請求内容と合意内容	50
3. 会社側の行為の認否	54
4. あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況	55
5. 考察	56

第Ⅱ部 資料編

第4章 労働局あっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント

(クロス集計)	63
1. いじめの当事者	64
2. 企業規模	71
3. 業種	73
4. 労働組合の有無	74
5. 他の申請内容	74
6. いじめの行為	74
7. 会社等への相談	86
8. 申請人のメンタルヘルスへの影響	91
9. 申請人のあっせん申請前の雇用の状況	97
10. 考察	104

第5章 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局あっせん事案の

紛争処理 (クロス集計)	110
1. あっせんの手続き	110
2. 請求内容と合意内容	136
3. 会社側の行為の認否	177
4. あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況	189
5. 考察	189

第6章 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局あっせん事案の

処理事例	196
参考文献	226

詳細目次

第 I 部 本編

第 1 章 調査研究の概要	3
1. 調査研究の目的	3
2. 調査研究の方法	4
3. 調査研究結果の概要	5
4. 政策的含意と今後の課題	7
第 2 章 労働局あっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント (単純集計)	10
はじめに	10
(1)本章の位置づけ	10
(2)本章の目的と対象	11
1. いじめの当事者	12
(1) 申請人	12
(ア) 性別	12
(イ) 年代別	13
(ウ) 雇用形態別	14
(2) 行為者の職位	16
2. 企業規模	17
3. 業種	18
4. 労働組合の有無	19
5. 他の申請内容	19
6. いじめの行為	21
(1) 行為類型の分類基準	21
(2) 行為類型別の集計結果	28
7. 会社等への相談	32
8. 申請人のメンタルヘルスへの影響	33
9. 申請人のあっせん申請前後の雇用の状況	34
10. 考察	36
(1) いじめの当事者について	36
(2) 被申請人および労働組合について	38
(3) いじめの行為について	39

(4) 申請人のいじめ後の対応および状況について	41
--------------------------	----

第3章 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局あっせん事案の紛争処理

(単純集計)	44
はじめに	44
1. あっせんの手続き	46
(1) あっせん申請の端緒	46
(2) あっせん申請から手続き終了までの日数	46
(3) あっせんの終了区分	48
2. 請求内容と合意内容	50
(1) 請求内容・請求金額	50
(2) 合意内容・合意金額	51
3. 会社側の行為の認否	54
4. あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況	55
5. 考察	56
(1) あっせん申請の手続きについて	56
(2) 請求内容と合意内容について	57
(3) 会社側の行為の認否について	59
(4) あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況について	60

第II部 資料編

第4章 労働局あっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント（クロス集計）

1. いじめの当事者	64
(1) 申請人	64
(ア) 申請人の性別と年代の連関	64
(イ) 申請人の性別と雇用形態等の連関	64
(a) 申請人の性別と雇用形態の連関	64
(b) 申請人の性別と正規・非正規の連関	66
(ウ) 申請人の年代と正規・非正規の連関	67
(2) 行為者	68
(ア) 行為者の職位と申請人の性別の連関	68
(イ) 行為者の職位と申請人の年代の連関	69
(ウ) 行為者の職位と申請人の正規・非正規の連関	70

2. 企業規模	71
(1) 企業規模と申請人の性別の連関	71
(2) 企業規模と申請人の年代の連関	72
(3) 企業規模と申請人の正規・非正規の連関	72
(4) 企業規模と行為者の職位の連関	73
3. 業種	73
4. 労働組合の有無	74
5. 他の申請内容	74
6. いじめの行為	74
(1) いじめの行為大分類	74
(ア) いじめの行為大分類と申請人の性別の連関	75
(イ) いじめの行為大分類と申請人の年代の連関	75
(ウ) いじめの行為大分類と申請人の正規・非正規の連関	77
(エ) いじめの行為大分類と行為者の職位の連関	78
(a) いじめの行為大分類と行為者上司の連関	78
(b) いじめの行為大分類と行為者役員の連関	79
(c) いじめの行為大分類と行為者先輩の連関	80
(d) いじめの行為大分類と行為者同僚の連関	81
(オ) いじめの行為大分類と企業規模	82
(2) 行為の際の公衆の有無	83
(ア) 行為の際の公衆の有無と申請人の性別の連関	83
(イ) 行為の際の公衆の有無と申請人の年代の連関	84
(ウ) 行為の際の公衆の有無と申請人の正規・非正規の連関	84
(エ) 行為の際の公衆の有無と行為者の職位の連関	85
(オ) 行為の際の公衆の有無と企業規模の連関	86
7. 会社等への相談	86
(1) 会社等への相談と申請人の性別の連関	86
(2) 会社等への相談と申請人の年代の連関	87
(3) 会社等への相談と申請人の正規・非正規の連関	87
(4) 会社等への相談と行為者の職位の連関	88
(5) 会社等への相談と企業規模の連関	89
(6) 会社等への相談と行為大分類との連関	89
(7) 会社等への相談と行為の際の公衆の有無の連関	90
8. 申請人のメンタルヘルスへの影響	91
(1) 申請人のメンタルヘルスへの影響と性別の連関	91

(2) 申請人のメンタルヘルスと年代の連関	92
(3) 申請人のメンタルヘルスへの影響と正規・非正規の連関	92
(4) 申請人のメンタルヘルスへの影響と行為者の職位の連関	93
(5) 申請人のメンタルヘルスへの影響と行為大分類の連関	94
(6) 申請人のメンタルヘルスへの影響と行為の際の公衆の有無の連関	95
(7) 申請人のメンタルヘルスへの影響と会社等への相談の連関	96
9. 申請人のあっせん申請前の雇用の状況	97
(1) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と性別の連関	97
(2) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と年代のクロス集計表	97
(3) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と正規・非正規の連関	98
(4) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と行為者の職位の連関	99
(5) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と企業規模の連関	100
(6) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況といじめ行為大分類との連関	101
(7) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と行為の際の公衆の有無の連関	102
(8) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と会社等への相談の連関	103
(9) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況とメンタルヘルスへの影響の連関	104
10. 考察	104
(1) 申請人の属性について	104
(2) 行為者の職位と行為大分類について	105
(3) 会社等への相談について	107
(4) 申請人のメンタルヘルスへの影響について	108
(5) あっせん申請前の雇用の状況について	108

第5章 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局あっせん事案の紛争処理

(クロス集計)	110
1. あっせんの手続き	110
(1) あっせん申請の端緒	110
(2) あっせん申請から手続き終了までの日数	110
(ア) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の性別の連関	110
(イ) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の年代のクロス集計表	110
(ウ) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の正規・非正規の連関	111
(エ) あっせん申請から手続き終了までの日数と行為者の職位の連関	112
(オ) あっせん申請から手続き終了までの日数と企業規模の連関	113

(カ) あっせん申請から手続き終了までの日数といじめの行為大分類の連関	114
(キ) あっせん申請から手続き終了までの日数と行為の際の公衆の有無の 連関	115
(ク) あっせん申請から手続き終了までの日数と会社等への相談の連関	116
(ケ) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のメンタルヘルス への影響の連関	116
(コ) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のあっせん申請前の 雇用の状況のクロス集計表	117
(3) 雇用終了からあっせん申請までの日数	118
(ア) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の性別の連関	118
(イ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の年代のクロス集計表	119
(ウ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の正規・非正規の連関	119
(エ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と行為者の職位の連関	120
(オ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と企業規模の連関	121
(カ) 雇用終了からあっせん申請までの日数といじめの行為大分類の連関	122
(キ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と行為の際の公衆の有無の連関	123
(ク) 雇用終了からあっせん申請までの日数と会社等への相談の連関	124
(ケ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のメンタルヘルスへの 影響の連関	125
(コ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のあっせん申請前の 雇用の状況のクロス集計表	125
(4) あっせんの終了区分	126
(ア) あっせんの終了区分と申請人の性別の連関	126
(イ) あっせんの終了区分と申請人の年代のクロス集計表	126
(ウ) あっせんの終了区分と申請人の正規・非正規の連関	127
(エ) あっせんの終了区分と行為者の職位の連関	128
(オ) あっせんの終了区分と企業規模の連関	129
(カ) あっせんの終了区分といじめの行為大分類の連関	130
(キ) あっせんの終了区分と行為の際の公衆の有無の連関	131
(ク) あっせんの終了区分と会社等への相談の連関	132
(ケ) あっせんの終了区分と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関	133
(コ) あっせんの終了区分と申請人のあっせん申請前の雇用の状況の クロス集計表	133
(サ) あっせんの終了区分とあっせん申請から手続き終了までの日数の連関	134
(シ) あっせんの終了区分と雇用終了からあっせん申請までの日数の連関	135

2. 請求内容と合意内容	136
(1) 請求内容・請求金額	136
(ア) 請求内容	136
(a) 請求内容と申請人の性別の連関	136
(b) 請求内容と申請人の年代のクロス集計表	137
(c) 請求内容と申請人の正規・非正規の連関	137
(d) 請求内容と行為者の職位の連関	138
(e) 請求内容と企業規模の連関	140
(f) 請求内容といじめの行為大分類の連関	141
(g) 請求内容と行為の際の公衆の有無の連関	144
(h) 請求内容と会社等への相談の連関	145
(i) 請求内容と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関	146
(j) 請求内容と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況のクロス 集計表	147
(k) 請求内容とあっせん申請から手続き終了までの日数のクロス集計表	148
(l) 請求内容と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表	149
(m) 請求内容とあっせんの終了区分の連関	150
(イ) 請求金額	151
(a) 請求金額と申請人の性別の連関	152
(b) 請求金額と申請人の年代のクロス集計表	152
(c) 請求金額と申請人の正規・非正規の連関	153
(d) 請求金額と行為者の職位の連関	154
(e) 請求金額と企業規模の連関	155
(f) 請求金額といじめの行為大分類の連関	155
(g) 請求金額と行為の際の公衆の有無の連関	157
(h) 請求金額と会社等への相談の連関	158
(i) 請求金額と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関	158
(j) 請求金額と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表	159
(k) 請求金額とあっせん申請から手続き終了までの日数のクロス集計表	160
(l) 請求金額と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表	161
(2) 合意内容・合意金額	161
(ア) 合意内容	161
(a) 金銭合意と申請人の性別の連関	161
(b) 金銭合意と申請人の年代の連関	162
(c) 金銭合意と申請人の正規・非正規の連関	162

(d) 金銭合意と行為者の職位の連関	163
(e) 金銭合意と企業規模の連関	164
(f) 金銭合意といじめの行為大分類の連関	164
(g) 金銭合意と行為の際の公衆の有無の連関	165
(h) 金銭合意と会社等への相談	166
(i) 金銭合意と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関	166
(j) 金銭合意と申請人のあっせん申請前の雇用の状況の連関	167
(k) 金銭合意とあっせん申請から手続き終了までの日数の連関	168
(l) 金銭合意と雇用終了からあっせん申請までの日数の連関	168
(i) 合意金額	169
(a) 合意金額と申請人の性別の連関	169
(b) 合意金額と申請人の年代のクロス集計表	169
(c) 合意金額と申請人の正規・非正規の連関	170
(d) 合意金額と行為者の職位の連関	171
(e) 合意金額と企業規模の連関	172
(f) 合意金額といじめの行為大分類の連関	173
(g) 合意金額と会社等への相談の連関	174
(h) 合意金額と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関	175
(i) 合意金額と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表	175
(j) 合意金額と請求金額の相関	176
3. 会社側の行為の認否	177
(1) 会社側の行為の認否と申請人の性別の連関	177
(2) 会社側の行為の認否と申請人の年代のクロス集計表	178
(3) 会社側の行為の認否と申請人の正規・非正規の連関	178
(4) 会社側の行為の認否と行為者の職位の連関	179
(5) 会社側の行為の認否と企業規模の連関	180
(6) 会社側の行為の認否といじめの行為大分類の連関	181
(7) 会社側の行為の認否と行為の際の公衆の有無の連関	182
(8) 会社側の行為の認否と会社等への相談の連関	183
(9) 会社側の行為の認否と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関	183
(10) 会社側の行為の認否と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス 集計表	184
(11) 会社側の行為の認否と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス 集計表	185
(12) 会社側の行為の認否とあっせんの終了区分の連関	185

(13) 会社側の行為の認否と請求内容の連関	186
(14) 会社側の行為の認否と金銭合意の連関	188
(15) 会社側の行為の認否と合意金額のクロス集計表	188
4. あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況	189
5. 考察	189
(1) あっせん手続きの期間について	189
(2) 雇用終了からあっせん申請までの期間について	190
(3) あっせんの終了区分について	190
(4) 請求内容・請求金額と合意内容・合意金額について	192
(5) 会社側の行為の認否について	194

第6章 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局あっせん事案の

処理事例	196
事例 1	199
事例 2	200
事例 3	201
事例 4	202
事例 5	203
事例 6	204
事例 7	205
事例 8	206
事例 9	207
事例 10	208
事例 11	209
事例 12	210
事例 13	211
事例 14	212
事例 15	213
事例 16	214
事例 17	215
事例 18	216
事例 19	217
事例 20	218
事例 21	220
事例 22	221

事例 23	222
事例 24	223
事例 25	224
事例 26	225
参考文献	226

第 I 部 本 編

第1章 調査研究の概要

1. 調査研究の目的

近年、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント（以下、「いじめ」、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント（パワハラ）」と記述する場合があるが、特に断りがない限り、いずれも同じ意味で使っている）をめぐる紛争が顕在化している。例えば、都道府県労働局に寄せられた労働相談をみると、2002年度では「いじめ・嫌がらせ」に分類された相談は6,627件（5.8%）であったものが、2013年度には59,197件（19.7%）へと急速に増加している。労働相談の第1位は長らく「解雇」であったが、2012年度以降は「いじめ・嫌がらせ」の相談が第1位となるほどである¹。

また、労働審判の利用者を対象とした東京大学社会科学研究所の2010年のアンケート調査でも、24.3%（複数回答）もの労働者が「パワー・ハラスメント（パワハラ）」に関する問題で、13.3%（同）の労働者が「セクハラ・パワハラ以外のいじめ・いやがらせ」に関する問題で労働審判手続を利用したと回答している（東京大学社会科学研究所2011）。通常裁判に関しても、既に三桁以上の事件で争点になっているといわれる。この問題は、裁判所の紛争類型としても一定の割合を占めるに至っており、いじめ紛争の予防・解決は今や喫緊の課題となっているといえる。

こうした事態に対し、ここ10年の間に、職場いじめに関する全国的なアンケート調査がいくつか実施されてきた。東証1部上場企業の209社から回答を得た中央労働災害防止協会（2005）、全日本自治団体労働組合（以下、自治労）の組合員62,243名から回答を得た自治労（2010）、主に大企業175社から回答を得た株式会社クオレ・シー・キューブパワー・ハラスメント研究会（2011）、全国9,000名の男女から回答を得たインターネット調査と全国4,580社から回答を得た企業調査からなる厚生労働省（以下、厚労省）（2012）である。また、JILPTは2008年度の4都道府県労働局における全あっせん1,144件を調査したことがあり、うち260件のいじめあっせん事案の内容を分析した調査もある（JILPT2010）。

これらの調査を通じ、基礎的な事実はわかってきた。例えば、労働者調査でいえば、どれくらいの割合の労働者がいじめを受けている（と考えている）のか、誰から受けているのか、どのような行為を受けているのかといったいじめの実態に関する事実であり、企業調査でいえば、どのくらいの企業が取組みを実施しているのか、どのような取組みをしているのか、といったような主に企業の対策に関する実態であった。

しかし、未だ実態や解決のあり方については解明されていない点が多い。その一つが、いじめの行為であった。例えば、2012年に発表された厚労省調査では、2011年度に行われた厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の提言及び「職場のいじめ・嫌がら

¹ 厚生労働省「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」（2014年5月30日発表）。

せ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」(以下、ワーキング・グループ)の報告において示された「職場のパワーハラスメントの行為類型」を元に、受けた行為を労働者に尋ねているが、そもそも同行為類型は、それまでの裁判例を元に作成したものであり、職場で通常起こりうるいじめ・嫌がらせ紛争を想定したものではなく、それらを類型化するために適した類型であったかどうか不明であった²。

そこで、本調査研究では、裁判や労働審判より件数も多く、より様々な行為について相談されていると思われる都道府県労働局におけるいじめ・嫌がらせのあっせん事案を対象にして、いじめの実態をより職場の現実に近い形でとらえることを目的として、既存の調査で得られた知見を踏まえつつ、内容を調査・分析することにした。また、労働局におけるあっせん事案を分析対象にすることにより、労働局におけるいじめ・嫌がらせ事案のあっせん処理についても調査することが可能となった。

2. 調査研究の方法

各都道府県にある労働局の中から、地域的なばらつき、都市部・非都市部のバランス、2011年度に取り扱った「いじめ・嫌がらせ」のあっせん事案数等を考慮して6労働局を選び、個別労働紛争解決制度におけるあっせんを利用したいじめ事案に関する資料(あっせん処理票、あっせん申請書、あっせん記録票、合意文書等の資料から個人や企業を特定できる情報を抹消したもの)の提供を受けた。提供された事案のうち、職場のいじめ・嫌がらせ事案と思われる284件を分析対象とし、資料中に記載のある情報を数値化し、統計ソフトに入力した。

数値化した情報は、いじめ・嫌がらせの実態に関する情報とあっせん手続きに関する情報に分類される。いじめ・嫌がらせの実態に関する情報内容を列挙すると、申請人(主に労働者)の性別・年齢・雇用形態、行為者の職位、申請人の所属する企業の規模・業種・労働組合の有無、申請人の他の申請内容、いじめの行為類型(大分類・中分類・小分類)、会社等への相談の有無、いじめによる申請人のメンタルヘルスへの影響、申請人のあっせん申請前後の雇用の状況である。

あっせん手続きに関する情報内容は、あっせん申請の端緒、あっせん手続きにかかった日数、あっせん手続きの終了区分、申請人の請求内容(金銭の場合はその金額)、合意内容(金銭合意の場合はその金額)、会社側の行為の認否状況、あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況であった。

分析方法としては、単純集計表とクロス集計表を作成し、数量的把握を行い、また、個別の事案については質的把握も行うべく、事例としての記述も行った。

上記情報のうち、申請人が受けたと主張するいじめ行為(全879件)については、ワーキ

² この点、ワーキング・グループ報告も「職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではない」と述べている。

ング・グループが作成した6つの行為類型をベースにしながら、これらに分類できないと思われる行為については新しい分類を作成し、類型化した。また、全879の行為を参考に、この8類型（大分類）以外に、新たに、中分類（20項目）・小分類（66項目）も作成し、全879件につきそれぞれ類型化した。

3. 調査研究結果の概要

調査研究の結果について、詳細は第2章以降に譲り、ここでは各章の内容と主要な調査結果を簡潔に記載する。

まず、第2章においては、4労働局で取り扱ったいじめ・嫌がらせ事案284件に見られるいじめの実態について、前述の、申請人（主に労働者）の性別・年齢・雇用形態、行為者の職位、申請人の所属する企業の規模・業種・労働組合の有無、申請人の他の申請内容、いじめの行為類型（大分類・中分類・小分類）、会社等への相談の有無、いじめによる申請人のメンタルヘルスへの影響、申請人のあっせん申請前後の雇用の状況といった統計的情報の単純集計を掲載した。

申請人の個人属性については、性別では「女性」の割合が59.8%と高く、雇用形態別では「非正規労働者（特に派遣労働者）」比率が高かった。企業規模別（従業員規模別）では大企業（従業員300人以上）に勤める労働者の比率が高く、28.9%（不明を除くと29.8%）であった。また、業種別では「医療・福祉」が19.0%、「製造業」が18.7%であっせん申請に占める割合が高かった。

いじめ・嫌がらせの行為者としては、職位が上位にある上司と役員の合計が突出して多く、78.5%であった（重複計上）。続いて先輩と同僚の合計が31.7%となっている。

いじめ・嫌がらせの行為については、今回調査対象の284事案における全879行為を参考に、ワーキング・グループが作成した6類型に「経済的な攻撃」や「その他」という新たな類型を2つ追加して合計8類型に分類し、これを大分類とした。大分類では「精神的な攻撃」の割合がもっとも高く、108.1%（重複計上のため、100%を超えている）の申請人が行為を経験した。さらに8つの大分類を20の中分類と66の小分類に分けて、それぞれ集計した。中分類のなかでもっとも割合が高かった行為は、「精神的な攻撃」における「主に業務に関連した不適切な発言」であり61.6%の申請人が経験していた。小分類のなかでもっとも割合が高かった行為は、「精神的な攻撃」の「主に業務に関連しない不適切な発言」のなかの「暴言、脅しの発言、嫌味、礼を失した発言、一方的非難、怒声等」であり43.3%であった（表1-1）。

いじめ・嫌がらせによりメンタルヘル스에不調をきたした申請人は35.2%であり、約3人に1人がメンタルヘルスの不調を訴えていた。そして、83.8%の申請人がいじめ・嫌がらせの結果、解雇・退職・雇止めなどの雇用の終了に至っていることがわかった。

第3章においては、調査対象のいじめ・嫌がらせ事案284件に見られる労働局における紛争処理の実態について、前述の、あっせん申請の端緒、あっせん手続きにかかった日数、

表 1-1 いじめ行為類型小分類（重複計上）

大分類	中分類	小分類	行為数	%
1. 身体的な攻撃	1. 直接的な身体的な攻撃	1. 直接的暴行	25	8.8%
		2. 物の投げつけ	7	2.5%
		3. つかむ	8	2.8%
	2. 物理的な脅し	4. 軟禁	5	1.8%
		5. 身の危険を感じさせる行為	6	2.1%
		6. 威圧的態度	15	5.3%
		7. 所有物への攻撃	3	1.1%
	3. その他	8. その他	8	2.8%
	2. 精神的な攻撃	1. 主に業務に関連した不適切な発言	1. 不適切な叱責・文句・注意	82
2. 退職を勧奨するような発言			52	18.3%
3. めれぎぬ・いいがかり			30	10.6%
4. 過度な口出し・管理			5	1.8%
5. 精神的な攻撃となる不平等な扱い			3	1.1%
2. 主に業務に関連しない不適切な発言		6. せかす・あおる	3	1.1%
		7. 暴言、脅しの発言、嫌味、礼を失した発言、一方的非難、怒声等	123	43.3%
3. その他		8. 不適切な呼び名	6	2.1%
		9. その他	3	1.1%
3. 人間関係からの切り離し	1. 能動的な切り離し	1. マイナスの評価の流布	29	10.2%
		2. コミュニケーションの阻止	7	2.5%
		3. 切り離し目的の異動・配転	5	1.8%
		4. さらしもの	13	4.6%
	2. 受動的な切り離し	5. 切り離し目的のめれぎぬ・いいがかり	8	2.8%
		6. 無視	41	14.4%
		7. 切り離し目的の情報不提供	10	3.5%
		8. 切り離し目的の不平等な扱い	1	0.4%
	3. 冷たい態度	9. ぞんざいな扱い	14	4.9%
		10. 上司等が(業務改善等に関する)意見・提案をきかない、約束の反故	5	1.8%
	4. その他	11. 部下等が指示・命令・依頼等を聞かない	1	0.4%
		12. その他	3	1.1%
4. 過大な要求	1. 事実上遂行不可能な要求	1. (能力や経験を超える)無理な指示、(能力や経験を超える職務となる)異動・配転	30	10.6%
		2. 業務遂行を困難にする情報の不提供	21	7.4%
		3. 錯綜した業務指示(一個人によるもの・複数人によるもの)	20	7.0%
		4. (病気、けが等の際の)配慮に欠ける対応	9	3.2%
		5. 協力を必要とする業務の非協力	4	1.4%
	2. 遂行可能だが心情的に抵抗のある要求・行為	6. 屈辱的な指示、屈辱的な異動・配転	13	4.6%
		7. 業務と無関係の行為者の私事の強制	4	1.4%
		8. 過大な要求となる過度な口出し・管理	16	5.6%
		9. 不適切な始末書等を書かせる業務命令	5	1.8%
		10. 過大な要求となる不平等な扱い	3	1.1%
	3. 法的に不適切な要求	11. 違法な内容の指示	8	2.8%
		12. 契約外の指示	6	2.1%
5. 過小な要求	1. 仕事を与えないこと	1. 業務の取り上げ・不提供	27	9.5%
		2. ツール・リソース・情報を与えないことによる事実上の仕事の取り上げ	6	2.1%
		3. 機会の取り上げ	5	1.8%
	2. 程度の低い仕事を命じること	4. 過小な要求となる労働日・労働時間の短縮	3	1.1%
		5. 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること、程度の低い職務となる異動・配転	5	1.8%
		6. 契約外の程度の低い仕事の指示	1	0.4%
6. 個の侵害	1. 私的なことに関わる不適切な発言	1. 個人の特徴、病気、障害、年齢等に関する不適切な発言(差別的発言を含む)	25	8.8%
		2. 私生活への干渉	17	6.0%
		3. 個人情報等の言いふらし	10	3.5%
	2. 私的なことに立ち入る管理	4. 休憩時間への干渉、時間外での強要	14	4.9%
		5. 所持品のチェック	5	1.8%
		6. 私生活の監視	2	0.7%
		7. 盗聴	1	0.4%
3. その他	8. その他	3	1.1%	
7. 経済的な攻撃	1. 経済的不利益を与えること	1. 経済的不利益・制裁	14	4.9%
		2. 不当な評価(降格等)	7	2.5%
		3. 成果の取り上げ・成果を上げる機会の取り上げ	5	1.8%
		4. 事実上の解雇となる雇用の終了	9	3.2%
		5. 労働日・労働時間の短縮、残業禁止命令	8	2.8%
	2. 労働者の権利を行使させないこと	6. 権利の剥奪	12	4.2%
		7. 権利に関わる問い合わせに応じないこと	8	2.8%
8. その他	1. 嫌がらせ	20	7.0%	
	2. 申請人がいじめと主張するセクハラ	3	1.1%	
	3. その他	7	2.5%	
行為不明		1. 行為不明	2	0.7%
		行為合計	879	
		総事案数	284	

あっせん手続きの終了区分、申請人の請求内容（金銭の場合はその金額）、合意内容（金銭合意の場合はその金額）、会社側の行為の認否状況、あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況といった統計的情報の単純集計を掲載した。

あっせん受理から終了までの日数は、92.2%が60日以下で終了した。あっせん後、合意に至ったケースは37.6%であり、過半数にあたる56.4%があっせん打ち切りとなっていた。あっせんにおける申請人の請求内容としては、96.1%が「金銭」の請求であった一方で、企業や行為者からの「謝罪」の請求が20.4%存在した（重複計上）。「謝罪」については、2008年度の全あっせんを対象とするJILPT調査で請求した事案が6.2%であったことを考慮すると、いじめあっせん事案における「謝罪」の割合は顕著に高いといえる。金銭を請求した場合の請求金額をみると、100万～500万円未満がもっとも多く、平均値は232万1,108円であった。合意金額は10万～20万円未満がもっとも多く、平均値は28万1,236円であった。また被申請人（会社側）の行為の認否としては、過半数にあたる52.7%（不明を除く）がいじめ・嫌がらせ行為の事実を否認していることも明らかとなった。

第4章においては、第2章で扱った284事案に見られるいじめの実態に関する統計のクロス集計を、第5章においては、第3章で扱った284事案に見られる労働局を中心とする紛争処理に関する統計のクロス集計を解説とともに収録した。性別や雇用形態など他調査との比較が可能な場合には、過去の調査等を参照して比較を行った。詳細については、次章以降を参照されたい。

第6章においては、284事案のうち、行為の多様性の観点から参考になるとと思われる26事例について抽出し、申請人（労働者）の主張と、あっせんの内容を掲載した。

4. 政策的含意と今後の課題

本調査研究を通じた得られた政策的含意は、3点ある。第一に、職場のいじめの行為として認識・主張される行為の多様性、第二に、職場いじめ対策に取り組まないことによる様々なコスト、第三に、差別事由に関連するいじめ・嫌がらせの存在である。

第一は、職場のいじめの行為として労働者に認識・主張される行為の多様性である。ワーキング・グループが示した6つの行為類型は、これまでに争われたいじめに関する裁判例をもとに作成したものであったため（当時は事案の内容が明らかになっているものとしては裁判例しか存在しなかった）、日本の職場で一般的に行われているいじめの実態を反映した行為類型とは言いがたい側面があった。一方、今回のあっせん事案から収集したいじめ行為は、裁判例にあらわれる行為よりも、種類の点でも深刻さの点でも多様なものとなっている。あっせん申請人から主張され、我々が資料から抽出することができた879のいじめ行為に基づき、ワーキング・グループが作成した6つの行為類型に2つ追加し、8つの類型（大分類）とし、それを20の中分類、66の小分類に分けることができた。日本の職場で行われているいじめの実態に近い行為の類型として、今後の職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント

に関する政策の基礎的資料になると考える。

政策的含意の第二は、職場いじめ対策に取り組まないことによる様々なコストについてである。今回の分析対象の284事案からは、約8割の申請人がいじめ行為を受け、結果的に雇用を終了していることがわかった。また、いじめ行為によってメンタルに何らかの不調をきたした申請人は、診断書があるケースと本人が主張するケースを合わせて35.2%と3人に1人存在することがわかった。諸外国の先行研究（たとえば、イギリスの研究（Hoel, Seehan, Cooper and Einarsen, 2011）ではいじめ1件のトータルコスト（いじめによる欠勤、正式な調査費用、対外イメージへの影響、離職の結果としての新たな人材採用などのコスト等を含む）は28,109ポンド、日本円で約411万円と推計）を踏まえると、企業が職場いじめ対策に取り組まないことによる様々なコストについて、調査し、啓発していく必要がある。また、いじめが原因となって雇用を終了したり、メンタルヘルスを損なう結果になれば、雇用保険や労災保険における保険給付が増加し、国家にとっても、そのコストは大きいものとなる。国は積極的に社会全体への啓発に取り組むべきであると考ええる。

第三に挙げられるのは、一定の差別事由に関連するいじめ・嫌がらせの存在である。海外でもみられる傾向であるが、本調査研究でもいじめを受ける者は男性より女性に多い傾向がみられた。また同様に、障害者、高齢者に対する行為も存在した。女性被害者の場合は、問題となっている行為が性別に関連するものでないかどうか、障害者の場合は行為が障害に関連するものでないかどうか等、本調査研究で得られた示唆をもとに、女性、障害者、性的少数者、高齢者等の差別事由を有する者に対するいじめの実態調査を行う必要があると考える。

なお、欧州各国では、EUの指令に基づき、一定の差別事由に関連するハラスメントについての法規定を持っている。イギリスにおいても、年齢、障害、性別再指定（性自認）（gender reassignment）人種、宗教又は信条、性別、性的指向（sexual orientation）といった差別事由（イギリスでは「保護特性 protected characteristics」という）に関連する望まれない行為（unwanted conduct）を行い、その行為が相手の尊厳（dignity）を侵害する、又は、相手に脅迫的な（intimidating）、敵意のある（hostile）、品位を傷つける（degrading）、屈辱的な（humiliating）、若しくは不快な環境（offensive environment）を生じさせる目的又は効果を持つ場合にはハラスメントとみなし、禁止されるということが、包括的な差別禁止法である2010年平等法（Equality Act 2010）に規定されている（26条1項）。このような諸外国の動向からも、以上の示唆は法政策上重要な課題であると考え³。

最後に、今回調査を踏まえると、今後の調査研究上の課題は何か。

これまで日本で行われた労働者を対象としたいじめ・嫌がらせの調査は、前述したように、自治労（2010）、JILPT（2010）、厚労省（2012）がある。本調査研究は、これらの調査が明らかにできなかったいじめ・嫌がらせ行為の詳細について分析したものとして大きな意義があ

³ 詳しくは、内藤忍（2014）及び内藤忍（2015）参照。

る。しかし、調査票を用いた調査ではないため、あっせん処理票等に記されている限られた情報のみを分析対象とせざるを得ず、職場いじめやその紛争処理の実態に関する簡単な示唆が得られているに過ぎないものもある。

今後、この問題の予防・解決を進めていくためには、さらに詳細な実態把握が必要であり、将来的にはいじめ・嫌がらせの発生の要因分析に踏み込んだ調査研究が求められる。実際、1990年代から取組みを始めた諸外国においても、この20年の間、実態把握に関する調査を継続している。

具体的には、日本における実態把握のためのツール（尺度）（海外においては多数開発されているが、日本においてはまだ開発されていない）を作成することを目標にすべきであろう。そのための一歩として、まずは今回作成した大中小の行為類型が適切であるかを検証するため、例えば一組織における労働者を対象とした調査を行うことが必要である。その後、全国規模の労働者調査を行い、日本のいじめ・嫌がらせ行為の実態把握のための尺度を作成することが望ましい。こうした調査研究は、いじめの予防策の検討にも資するものとなると考える。

また、前述した職場いじめに取り組まないことによるコストや、取り組むことによって得られる生産性の向上といったメリットに関する社会的な啓発にあたっては、実証的な調査結果があることが望ましい。したがって、こうした調査の必要性が政策的には高いといえるだろう。

第2章 労働局あっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント（単純集計）

はじめに

(1) 本章の位置づけ

前章で述べたように、近年ますます職場でのいじめ・嫌がらせが大きな労働問題ないし社会問題として顕在化してきた。こうした社会状況を反映して、2011年度において厚労省は「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を立ち上げた。そして円卓会議から付託されたワーキング・グループを中心に議論が重ねられ、2012年3月には「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が発表された。この「提言」は初めて職場のいじめについての概念および見解を公式に提示したものであった。他方で職場のいじめ、パワーハラスメントの実態に関するアンケート調査が、中央労働災害防止協会（2005）を皮切りに、自治労（2010）、株式会社クオレ・シー・キューブ パワー・ハラスメント研究会（2011）、厚労省（2012）等、各団体・組織によって徐々に行われるようになった。こうしたアンケート調査によって日本における職場いじめの背景、当事者属性、行為、対応等に関する数量的な実態把握が進められてきた。

本章以降で取り扱う労働局でのあっせん結果を基にした集計データも大きくみれば上記のアンケート調査と同様に職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する実態把握の一環として位置づけることができる。なぜなら、掲載されている集計データは主として当事者属性およびいじめ行為に関わるものであるからである。ただし、本調査とこれまでのアンケート調査で大きく異なる点がある。それは、今回の調査の対象が、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントを受けたとして公的な機関である労働局にあっせん申請に来た者に限定されている点である。すなわち、これまでのアンケート調査においては有意サンプリングかランダムサンプリングかを問わず、いじめ行為を受けた者とそうでない者の双方を調査対象としているのに対して、今回の調査ではいじめを受けた者、かついじめを受けた後、紛争解決を目的としてあっせん申請するというアクションを起こした者が対象となっているのである。厚労省のアンケート調査でいじめを受けた後の対応として「何もしなかった」が46.7%ともっとも多く、また「公的な機関に相談した」は2.1%に過ぎなかったことから示唆されるように、今回の調査は特殊な母集団を対象にしたものであるといえる。

したがって、本章の集計データを解釈するうえでは以上のような対象の特殊性に十分配慮する必要があるし、また上記のアンケート調査と集計項目が同一だからといって単純に比較することはできない。むしろ、本章の集計データは、これまでの調査では十分には明らかにされてこなかった公的な機関に訴えられたいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関するデータであるという点から、これまでの調査を補完するものとみるのが妥当であると思われる。

(2) 本章の目的と対象

以上の点を踏まえて、ここで改めて本章の目的および対象について述べる。本章の目的は、昨今の日本において社会問題化している職場におけるいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局でのあっせん事案を素材として、当事者の属性およびいじめ行為に関する事項について単純集計を用いて数量的に把握することにある。ただし、すでに述べたように、本章で示される集計結果は日本における職場いじめの全体像を示すものではない。本章は、あくまで労働局でのあっせんという公的な紛争解決制度を利用した被行為者の属性および被行為者が受けたいじめ行為に関する事項を明らかにするにとどまる。だが他方で、公的な機関に訴えられたいじめ被害の実態についてはこれまで必ずしも十分に明らかにされておらず、これを明らかにすることは日本におけるいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態の一断面を示すものとして有意義であると考えられる。

本章の対象は、2011年度に都道府県労働局に申請されたあっせん事案のうち、その申請内容が「いじめ・嫌がらせ」と思われるものである。今回の調査では全国にある労働局のうち、6局で申請されたいじめ・嫌がらせに関するあっせん事案を基にしてデータの集計を行った。集計にあたっては、労働局によって記載されたあっせん処理票やあっせん概要記録票、あっせんの際に申請人および被申請人より提出されたあっせん申請書、申述書、反論書等の資料（個人を特定できる情報を抹消したもの）のなかから職場のいじめ・嫌がらせの実態の把握に役立つと思われる情報を抽出した。今回の調査で集計したあっせん事案の総件数は284件である。なお、この284件のうち1件は事業主側からの申請であり、残りの283件については労働者側からの申請であった。

また、いじめ行為類型の項目については、独自の基準に基づいて、あっせん事案のなかから拾い上げた879行為をワーキング・グループが提示した6つの行為類型（大分類）をベースに分類分けし、集計した。また、今回新たに大分類の下位分類として中分類、中分類の下位分類にあたる小分類をそれぞれ作成した。中分類では20項目、小分類では66項目の類型項目を作成した。そして、どの小分類にも分類しきれないものは「その他のその他」とし、行為の態様がわからないものは「行為不明」として集計した。

本研究の行為類型のデータをみるうえで注意すべき点は、中分類と小分類はすべて今回収集したいじめあっせん事案に関する資料内において申請人が主張したいじめ行為を元にして作成された点である。したがって、資料のなかからは見出せなかったが、可能性としてありうるすべてのいじめ行為を想定して分類項目を作成するという作業は行っていない。

最後に集計データを概観するうえでの留意点を数点指摘しておく。第一に、労働局でのあっせんにおいては、労働審判や裁判と異なり事実認定を行わないため、いじめ・嫌がらせ等が実際に行われたどうかは判断がつかない。したがって、今回の調査では被申請人の事実関係に関する主張や反論は不問に付し、申請人がいじめと主張するものをすべていじめ事案として集計した。ちなみに第6章に掲載されているいじめ・嫌がらせのあっせん事案の処理事

例においては申請人の主張だけでなく被申請人の主張や反論の概要も記載してある。より具体的な事案内容や当事者間の主張、さらにはあっせん結果についてはこちらが参考になる。

第二に、あっせん制度においては、同一の被申請人（多くは使用者）に対して複数名の申請人から一度に申請される場合がある。今回の調査でもそのようなケースが数件見られ、特に6名の申請人からと7名の申請人から一度に申請されるケースが1例ずつあった。今回の調査では申請人1人ごとに1件として集計しているため、こうした複数名によるあっせん申請によって申請人が被申請人とする会社の業種や企業規模、組合の有無といった会社組織等に関するデータについては一定程度の偏りが生じる結果となっている。

第三に、申請人の年齢や会社側の行為の認否などいくつかの項目については必ずしもすべてのあっせん事案に記載されているわけではなく、申請人の申述書やそれに付随する資料のなかから可能な限り拾い上げ集計した。このような事情から、それらの項目については不明が多いという資料上の制約がある。

上記のことと関連して第四に、行為が行われたのが公衆の面前であったかどうか、行為に関する会社等への相談、メンタルヘルス不調については、あっせん資料の中にそれらの項目に該当する記載があるか否かで集計しているため、必ずしも実態を反映している結果が得られているとは言い切れない。とりわけ、クロス集計においては χ^2 検定をすることで統計上の連関を調べているが、上記の項目では統計上の結果が事案ごとの資料の質量によって多分に影響を受けることになる。すなわち、資料の質・量が豊富なあっせん事案においては、公衆の有無、会社等への相談、メンタルヘルス不調、いずれの記載もある可能性が高まるが、逆に資料の質・量が貧弱であれば記載がある可能性が低まることになるのである。そのため、仮に会社等への相談とメンタル不調のクロス集計を検定した場合、両者の連関が実態にもかかわらず資料の質量に起因する可能性が高まることが懸念される。

以上の留意点を踏まえて本章ではいじめ・嫌がらせのあっせん事案の集計結果についてみていく。

1. いじめの当事者

(1) 申請人

(ア) 性別

表2-1に見られるように、2008年度のあっせん事案を対象にしたJILPTの調査（以下、前回調査）において4労働局における全あっせんとそのうちのいじめ・嫌がらせに関するあっせんにおける申請人の男女比の比較では、前者では男性が多く、後者では女性が多いとの報告がなされたが（労働政策研究・研修機構 2010）、今回の調査でもいじめあっせんに関して女性のほうが多いという同様の結果が得られた。特に前回調査においては女性割合が54.6%であったのに対して今回の調査では59.8%と前回よりも女性のほうが多くなっている。

参考として2010年に自治労が当該組合員を対象に行ったパワハラ実態調査（サンプル数

62,243名) (以下、自治労調査) と、2012年に厚労省の委託事業として東京海上日動リスクコンサルティング株式会社が実施したパワハラに関するアンケート調査(サンプル数9,000名) (以下、厚労省調査) の男女別データをみておくと、前者において過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した人は男性19.8%、女性24.5%と女性のほうがやや多くなっている(自治労2010)。これに対して後者では男性が26.5%、女性が23.9%と男性のほうがやや多いという結果がでている(厚労省2012)。

表2-1 性別

	今回いじめあつせん件数 (2011年度)	前回いじめあつせん件数 (2008年度)	前回あつせん全件数 (2008年度)
男性	113 (39.8%)	117 (45.0%)	644 (56.3%)
女性	170 (59.8%)	142 (54.6%)	487 (42.6%)
不明	1 (0.4%)	1 (0.4%)	13 (1.1%)
合計	284 (100%)	260 (100%)	1,144 (100%)

(イ) 年代別

次に表2-2で申請人の年齢を年代別でみてみると、資料の制約上、不明が約半数に及ぶが、それを除いてみた場合、40代(32.8%)、30代(28.7%)の順で多く、2つの年代の合計は6割以上に達する。一方で10、20代からの申請は少なく合計でも11.9%にとどまっている。上述の厚労省調査によると、過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した20代が23.3%と、他年代と同程度いることと照らしても、いじめであつせん制度を利用する20代以下の者はかなり少ないといえる。この点、10代、20代については労働局でのあつせん制度の存在について認知しておらず、いじめやパワハラを受けたとしても制度を利用していない可能性が指摘できる。ちなみに、東京大学社会科学研究所(2011)によると、労働審判を利用した労働者側の年齢層は40代が32.2%で最も多く、次いで30代(29.7%)、50代(16.6%)、60代(12.4%)と続き、10代、20代は8.8%にとどまっている。

他方で、申請人が20代前半である場合のあつせん事案においては深刻と思われるものが目立った。例えば、申請人が23才以下の事案についてみてみると、①1年間何も言わずにみているだけにする、何を言われても従わなければならない等と指示される¹、②レジから売上金を盗んだと横領の疑いをかけられる²、③胸ぐらをつかまれ、脅迫されながら壁に頭をぶつ

¹ 類似する裁判例としてネスレ配転拒否事件がある。この事件では、被害者Bが配転拒否後異議をとどめて赴任するまでの1年近くの間、会社側は被害者から仕事を取り上げたり、その他さまざまな嫌がらせを行ったりしたことは、説得の域を逸脱した社会通念上許容しがたいものであると言わざるを得ず、不法行為を構成するものであるという判決が下されている(神戸地判平6.11.4)。

² 類似する裁判例としてクレジット債権管理組合等事件がある。この事件では、事務所の所長の横領が発覚した際、クレジット債権管理組合の業務遂行を行う会社の代表取締役の夫が被害者A被害者Bを直接名指しし、断定的な表現で「お前やっただろう」と言った行為は、さしたる根拠もないのに憶測に基づき、被害者ABらの社会的評価を低下させ、その名誉を毀損した違法な行為で、不法行為を構成することは明らかであるという判決が下されている(福岡地判平3.2.13)。

けられる、④遅刻等を理由に殴られる、自宅に帰ることを許されず軟禁状態にされる等である。いずれも仮に裁判となれば違法と判断されうる事例といえよう。そしてこれらの20代前半が申請したあっせん事案にみられる共通点として、申請人の親が、あっせん前に会社との話し合いやあっせんになんらかの形でかかわっている点が挙げられる。この点から就労経験が比較的浅く、おそらく労働局のあっせんにそれほどなじみのないであろう20代前半の者がいじめ行為を受けたとしてあっせん申請するということは、申請人の親が深刻ないじめと認識し、対応策の一つとして申請人にあっせんの利用を促した可能性が指摘できる。

表 2-2 年代別

	件数	%
10代	1	0.4(0.7)%
20代	16	5.6(11.2)%
30代	41	14.4(28.7)%
40代	47	16.5(32.8)%
50代	19	6.7(13.3)%
60代以上	19	6.7(13.3)%
不明	141	49.4%
合計	284	100%

注：カッコ内は不明を除く100分率を表している。

(ウ) 雇用形態別

続いて表2-4で全国の全あっせんと今回調査した6労働局のいじめあっせんにおける申請人、それに全国の労働者を雇用形態別に比較してみると、全国の労働者については、正規の割合が64.8%、非正規が32.7%（パート・アルバイト24.1%、期間契約社員6.9%、派遣労働者1.7%）とおおよそ2対1であるのに対して、全あっせんでは正規が50.4%、非正規が42.7%（パート・アルバイト19.0%、期間契約社員17.9%、派遣労働者5.8%）、いじめあっせんでは正規が48.5%、非正規が45.1%（パート・アルバイト23.6%、期間契約社員13.0%、派遣労働者8.5%）と、あっせん申請人の非正規率は全国の労働者の非正規率よりも高いことがわかる³。さらに、いじめあっせんはあっせん全体と比べて間接雇用である派遣労働者の割合

³ 東京大学社会科学研究所（2011）によると、その他の個別紛争処理制度の一つである労働審判を利用した労働者の雇用形態別の割合は、正規の職員・従業員が74.4%、パート、アルバイトの合計が13.6%、契約社員が7.8%、派遣社員が1.3%、嘱託、その他の合計が13.6%となっている。労働政策研究・研修機構（2012）でも述べられているように、労働審判は正規労働者に多く利用され、また労働局あっせんは非正規労働者に多く利用されるという棲み分け構造が垣間見える。こうした正規と非正規の棲み分けが進んでいる要因には、費用の問題があると考えられる。すなわち、あっせんの場合は手数料が無料であり、さらにほとんどの申請人は弁護士や社会保険労務士などの専門家を選任しないことから費用は非常に安く済むのに対して、労働審判は手数料がかかり、またほとんどの労働者が弁護士を選任することになることから一定の費用がかかることになる（東京大学社会科学研究所2011）。実際、東京大学社会科学研究所（2011）の調査では、労働審判にかかる総額費用を高いと回答した労働者は約40%に上っているとの結果が出ている。このようなことから、正規労働者に比べて所得水準の低い非正規労働者が費用の点を考慮して労働審判ではなくあっせんを利用したというケースも相当あると考えられる。

が高い。ちなみに派遣労働者が申請人となった場合、申請人は被申請人を派遣元とすることもあれば派遣先とすることもあり、さらにはレアケースではあるが派遣先、派遣元双方とも被申請人にするケースも見られた。こうした派遣労働者が申請人の際の被申請人の多様性は、派遣労働の間接雇用という特徴を表すものといえる。

図 2-3 雇用形態

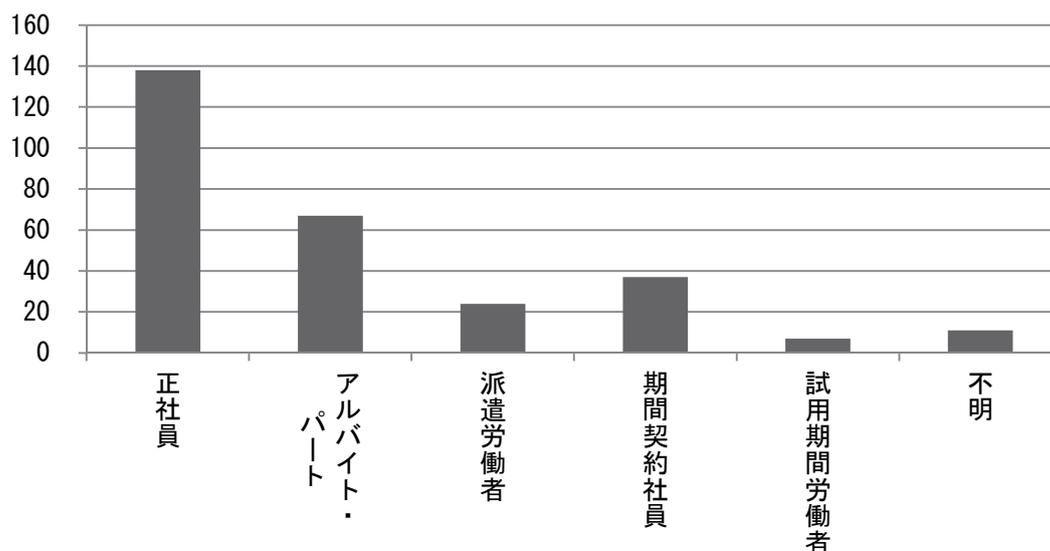


表 2-4 雇用形態別

		6労働局いじめあっせん 件数(2011年度)	%	全国あっせん全件数 (2011年度)	%	全国雇用者数 (2011年度)	%
正社員		138	48.5%	3,281	50.4%	33,400,000	64.8%
非正規	直用非正規	67	23.6%	1,239	19.0%	12,410,000	24.1%
	アルバイト・パート	37	13.0%	1,165	17.9%	35,400,000	6.9%
	期間契約社員	24	8.5%	379	5.8%	900,000	1.7%
	派遣労働者	7	2.5%	---	---	---	---
	試用期間労働者	11	3.9%	446	6.9%	1,280,000	2.5%
その他・不明		11	3.9%	446	6.9%	1,280,000	2.5%
合計		284	100%	6,510	100%	83,444,305	100%

資料：厚生労働省（2012）『平成 23 年度個別労働紛争解決制度施行状況』

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/pdf/gaiyou.pdf>

総務省統計局（2012）「労働力調査（詳細結果）」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf>

今回の調査では特殊な雇用形態として試用期間中にある労働者からいじめ・嫌がらせをあっせん内容とする申請が 7 件とわずかではあるが存在した。ここで注目すべきは、試用期間で働く申請人 7 名のうち 5 名はいじめによってメンタルヘルスに不調をきたしたと訴えていた点である。試用期間労働者の絶対数が少ないため一概に他との比較はできないものの、表 2-22 にあるようにメンタルヘルスに不調をきたしたと主張した申請人は全体でおよそ 35% であることを踏まえると、試用期間労働者のメンタルヘルス不調は非常に多いといえる。仮に被行為者にメンタルヘルス不調をもたらすようないじめ行為は深刻なものが多く、その深

刻度は頻度の多さや期間の長さ、あるいはいじめ行為の性質のいずれかに規定されると想定した場合、試用期間労働者はその他の雇用形態よりもはるかに短い就労期間であることから、いじめの頻度や期間よりもいじめ行為の性質がメンタルヘルスの不調の原因である可能性が高い。この点に関する一つの示唆として興味深いのは、メンタルヘルスの不調をきたした試用期間労働者である申請人は一様に、①仕事への意欲にかかわらず解雇する旨の脅迫をされた、②体型を理由に解雇と言われた、③被申請人以外は合格と言われ、全社員の前で申請人を必要と考える者は挙手するよう指示した、等の本採用拒否＝解雇をほのめかすあるいは通告するような発言を受けている点である。長期雇用が保障される本採用が予定されている一方で当座では不安定な雇用形態での就労を余儀なくされている試用期間中の申請人にとって正当な事由のない理不尽な本採用拒否＝解雇をほのめかす発言が大きな精神的ストレスを与えるいじめ行為である可能性は高い⁴。

(2) 行為者の職位

表 2-5 で事案に含まれるいじめ行為者を職位別にみると、いじめ行為者のうち職位が上位にある上司と役員との合計が突出して多く、78.5%（重複計上）であった。続いて職位に違いのないことが多い先輩と同僚の合計が 31.7%となっており、部下や顧客等からのいじめ・嫌がらせは合計でも 3.9%とわずかであった。

次に行為者ごとにみても、上司からが 52.8%ともっとも多く、次に役員からが 25.7%、同僚からが 20.1%と続いている。ここで上司と分類されている者は、直属上司の他に役職のない現場のリーダーや班長といった者から部長や工場長や施設長といった部門や事業所の中かで最上位にあたる者も含まれている。役員は全体のおよそ 4 分の 1 と上司に続いて多い。特に中小零細企業については直属上司にあたる者が役員であることも珍しくなく、またそうでない場合も企業規模が小さいほど役員との接触の機会も多く、役員からいじめ・嫌がらせを受ける機会も増えてくるといえる。この点は第 4 章の表 4-12 で中小企業では役員が行為者として含まれている事案の割合が統計上有意に高いという結果が出ていることから裏付けられる。

さらに部下や同僚と分類されている行為者には社長等の妻や息子といった最上位役員の親族、あるいは恋愛関係にある者も相当数含まれている。こうした行為者の場合、職位や就業年数は申請人と異ならないか、あるいは下回っていたとしても、組織内の力関係でいえば実質的に上位に位置している可能性が高い。同様にその他の行為者にも会社と雇用関係を結んでいないと思われる役員の妻や子供などが存在した。このような行為者によるいじめ行為で多くみられた行為態様は、人事権を持たないにもかかわらず退職を勧奨するような発言を

⁴ 使用者側がこうした発言を行う背景には、労働政策研究・研修機構（2011）で指摘されているように、使用者に試用期間中は試用期間であることそれ自体が雇用終了（解雇）可能な根拠となるといった認識があった可能性がある。労働政策研究・研修機構（2010）では、こうした使用者の認識の背景には試用期間を文字通りに受け取り、判例法理を知らない可能性があることを指摘している。

するというものであった。

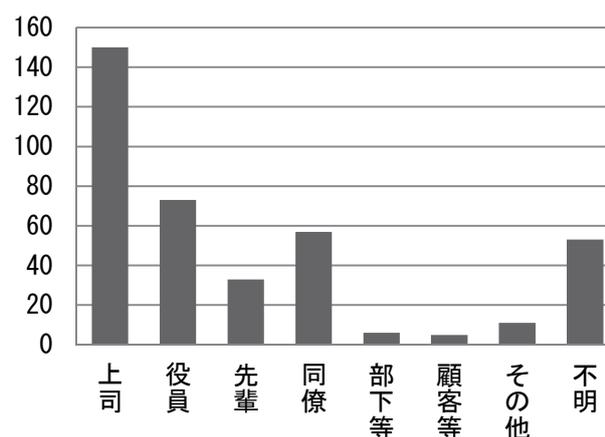
また顧客や取引先等の第三者が行為者に含まれる事案は5件（1.8%）と少なかった。この数値は、一般的にいじめの行為者として第三者の数が少ないというよりも、あっせん制度では労使のみが当事者の対象となっているため、申請人としても組織外の者からのいじめを申請内容にしづらいことに起因していると思われる。なお、第三者が行為者に含まれる事案5件のうち3件はクライアントである元請け会社の社員からのいじめであり、ほか2件は契約の相手方である委託会社の社員、および経営コンサルタントからのいじめであった。

表2-5では重複計上となっているように、申請人1人に対して行為者が複数人いる事案も相当数あった。また一口に行為者が複数人といっても、同一場面で申請人を取り囲んで暴力を振るう、暴言等を発する等の行為を行う、異なる場面で申請人に対して様々ないじめ行為を行う、申請人がいない場面で申請人の陰口を言い合うなど様々であった。

表2-5 行為者の職位別（重複計上）

	件数	%
上司	150	52.8%
役員	73	25.7%
先輩	33	11.6%
同僚	57	20.1%
部下等	6	2.1%
顧客等	5	1.8%
その他	11	3.9%
不明	53	18.7%
有効件数	284	

図2-6 行為者の職位別（重複計上）



2. 企業規模

表2-7で被申請人の企業規模（労働者数）をみると、10-29人が最多で22.1%（不明を除くと22.9%）となっているが、300人以上の企業規模の割合は28.9%（同29.8%）であり、全国の従業者数別の同規模の割合13.8%や、前回調査の全あっせんの被申請人の同規模の割合10.4%（同12.8%）と比較して高くなっている。

他方、500人以上の企業規模の会社を被申請人として指名した申請人の非正規割合はいじめあっせんで63.8%であったが、この数値は全国の従業者規模別で500人以上の会社の非正規雇用率が約33.2%であることからみても（総務省統計局2012）、高い値といえる。このことから、いじめのあっせんで300人以上の企業規模を有する被申請人が多いのは、申請人に非正規労働者が多いことと何らかの関連がある可能性がある。

1-9人の企業に該当する企業規模の被申請人の割合は、14.8%（不明を除くと15.3%）と全国従業者数の同規模の会社の割合25.8%と比較して低かった。また同規模の会社を被申請

人として指名した申請人の非正規率は 50.0%であり、上記の企業規模 500 人以上の申請人の非正規率と比べて低くなっている。なお、全国の 1-9 人規模の会社の非正規雇用率は 39.6%であった（総務省統計局 2012）。このことから、1-9 人規模の会社で働く者からのいじめに関するあっせん申請は、件数は相対的に少なく、またその申請人の非正規率は、全国の 1-9 人規模の会社の非正規雇用率と比較すると高いものの、あっせん事案の中では 500 人以上規模の会社に比べ低いということがいえる。

表 2-7 労働者数（企業規模）別比較

	いじめあっせん件数 (2011年度)	%	全あっせん件数 (2008年度)	%	全国従業者規模別 (2009年)	%
1-9人	42	14.8(15.3)%	183	16.0(19.9)%	15,077,529	25.9%
10-29人	63	22.1(22.9)%	230	20.0(25.1)%	14,300,705	24.5%
30-49人	31	10.9(11.3)%	120	10.5(13.1)%	6,095,481	10.4%
50-99人	32	11.3(11.6)%	133	11.6(14.5)%	6,964,488	11.9%
100-199人	17	6.0(6.2)%	95	8.3(10.3)%	5,387,990	9.2%
200-299人	8	2.8(2.9)%	39	3.4(4.2)%	2,531,026	4.3%
300-499人	35	12.3(12.7)%	49	4.3(5.3)%	8,084,910	13.8%
500-999人	17	6.0(6.2)%	26	2.3(2.8)%		
1000人以上	30	10.6(10.9)%	43	3.8(4.7)%		
不明	9	3.2%	226	19.8%	—	
合計	284	100%	1,144	100%	58,442,129	100%

資料：総務省統計局（2011）『経済センサス』

注：カッコ内は不明を除く 100 分率を表している。

3. 業種

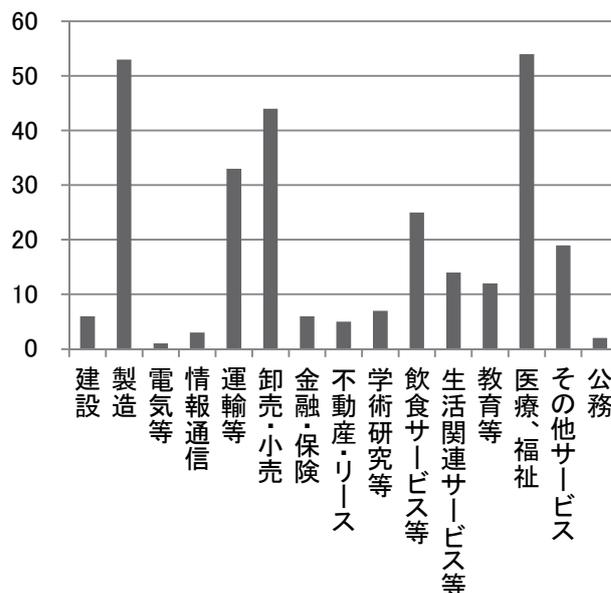
表 2-8 で申請人が被申請人として指名する会社の業種を産業大分類別にみると、「医療、福祉」がもっとも多く 19.0%であり、僅差で「製造業」が 18.7%で続き、次いで「卸売業、小売業」が 15.5%となっている。データとしてはやや古い 2009 年時点での従業者数の産業全体の構成比では「医療・福祉」が 10.2%、「製造業」が 15.6%であったことを踏まえると（総務省統計局 2011）、被申請人の属する業種は「医療、福祉」と「製造業」がやや多いといえる。これに対して「卸売業、小売業」は、産業全体で 20.2%であったことから、いじめあっせんでは、産業全体に比して、同業に属する被申請人が多いわけではないといえる。

なお、上述したように被申請人は同一だが申請人が複数名いるケースがいくつか存在し、とくに「医療、福祉」については 2 事案あり、うち 1 事案は一度に 8 名があっせん申請している。同様に「教育、学習支援業」の 1 事案で、一度に 7 名が申請していることには留意を要する。

表 2-8 業種別

	件数	%
建設業	6	2.1%
製造業	53	18.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.4%
情報通信業	3	1.1%
運輸業、郵便業	33	11.6%
卸売業・小売業	44	15.5%
金融業・保険業	6	2.1%
不動産業、物品賃貸業	5	1.8%
学術研究、専門・技術サービス業	7	2.5%
宿泊業、飲食サービス業	25	8.8%
生活関連サービス業、娯楽業	14	4.9%
教育、学習支援業	12	4.2%
医療、福祉	54	19.0%
サービス(他に分類されないもの)	19	6.7%
公務(他に分類されるものを除く)	2	0.7%
合計	284	100%

図 2-9 業種別



4. 労働組合の有無

表 2-10 で被申請人（会社）における労働組合の有無をみると、労働組合がない場合が 64.8%（不明を除くと 86.4%）に達し、労働組合がある場合は 10.2%（同 13.6%）にとどまる。また、あると回答している場合も申請人が加盟しているかは不明である。他方、会社に組合があるかないかにかかわらず、個人での加盟も受け入れる地域合同労働組合に加盟している申請人が 2 名ほど存在した。

表 2-10 労働組合の有無

	件数	%
組合あり	29	10.2(13.6)%
組合なし	184	64.8(86.4)%
不明	71	25.0%
合計	284	100%

注：カッコ内は不明を除く 100 分率を表している。

5. 他の申請内容

表 2-11 で他の申請内容との重複についてみてみると、いじめのみが 63.0%で重複が 37.0%となっている。表 2-12 では申請内容が重複していた 105 件の他の申請内容が具体的にどのようなものであったかを示している。それによると、普通解雇が 25.6%でもっとも多く、続いて退職勧奨が 21.5%、自己都合退職が 12.4%となっている。いじめや嫌がらせが雇用終了の手段として用いられていることも関連しているだろう。

ただし、表 2-12 はあっせん処理票に記されている申請内容をもとに集計したものであるが、あっせん申請書等の他の資料を精査してみるとあっせん処理票に記されていない申請内容が含まれている場合があった。例えば、表 2-12 では「退職勧奨」は 26 件となっているが、表 2-17 のパワーハラスメントの小分類表をみると「退職を勧奨する発言」が 52 件となっている。その他に配置転換等の人事異動をいじめ・嫌がらせとして申請している事案も表 2-12 に記されている件数（8 件）よりも多かった。

もっとも、処理票に記載されている申請内容はすべての申請内容を記しているのではなく、主要なもののみを記していることから、表 2-12 と表 2-17 で齟齬が生じるのはある意味で当然といえる。

表 2-11 他の申請内容との重複

	件数	%
いじめのみ	179	63.0%
重複	105	37.0%
合計	284	100%

表 2-12 重複する他の申請内容（重複計上）

	件数	%
普通解雇	31	25.6%
整理解雇	0	0.0%
懲戒解雇	0	0.0%
賃金引下げ	10	8.3%
退職金引き下げ	1	0.8%
その他労働条件引き下げ	3	2.5%
在籍出向	1	0.8%
配置転換	8	6.6%
退職勧奨	26	21.5%
懲戒処分	2	1.7%
採用内定取り消し	0	0.0%
雇止め	2	1.7%
昇給昇格	1	0.8%
自己都合退職	15	12.4%
その他労働条件	5	4.1%
定年等	0	0.0%
年齢差別	0	0.0%
障がい者差別	0	0.0%
雇用管理改善	3	2.5%
労働契約の継承	0	0.0%
教育訓練	0	0.0%
人事評価	0	0.0%
賠償	4	3.3%
その他	9	7.4%

6. いじめの行為

(1) 行為類型の分類基準

ここでは、あっせんに関する資料に記されているいじめ行為の各行為類型への振り分けを我々がどのような基準で行ったかについて解説する。

「身体的な攻撃」（第 1 類型）に分類した行為は、被行為者に対して直接、間接にかかわらず何らかの物理的な行動によって危害や圧力を加えようとする行為である。この類型での「直接」とは殴る、蹴る、つかむといった直接的に被行為者の身体に危害を加える行為を指しており、これらについて、今回我々が作成した中分類では「直接的な身体的な攻撃」という名称としている。他方、「間接」とは直接被行為者に危害を加える行為ではなく、何らかの物理的な行動を用いて被行為者を脅す行為のことを指している。その意味で、中分類では「物理的な脅し」という名称としている。具体的には、殴る真似等の威嚇、軟禁、所有物への攻撃等がこれに該当する。

「精神的な攻撃」（第 2 類型）に分類した行為は、被行為者に対する直接的かつ言語的な行為である。したがって、無視などの言語的でない行為や言語的であっても悪い噂を流すなどの間接的な行為は、「精神的な攻撃」には含めず、第 3 類型に分類した。また直接的かつ言語的であってもそれが業務上の過大なしは過小な要求にあたる場合、あるいは個の侵害にあたる場合は第 4、第 5、第 6 類型にそれぞれ分類した。第 2 類型では業務にかかわるものか否かで中分類に分けた。すなわち、不適切な叱責や退職を勧奨するような発言等は「主に業務に関連した不適切な発言」に分類し、暴言、脅しの発言、嫌味、怒声等は「主に業務に関連しない不適切な発言」にそれぞれ分類した。なお、不適切な叱責には往々にして暴言や脅し、嫌味等が含まれることもあろうが、業務に関する発言である限り、すべて「主に業務に関連した不適切な発言」として振り分けた。

「人間関係からの切り離し」（第 3 類型）に分類した行為は、被行為者が職場における人間関係から切り離されたと感じるような行為である。その意味でこの類型は行為の態様そのものではなく、被行為者が感じる行為の目的に着目した分類となっているといえる。この類型の中分類である「能動的な切り離し」、「受動的な切り離し」、および「冷たい態度」は、まず行為の態様が能動的な（作為）なものを受動的（不作為）なものに分類し、さらに能動的とも受動的とも取れるような冷淡ないしは横柄な態度を「冷たい態度」として分類した。第 3 類型の分類基準で注意を要するのは、今回は行為者 1 名による無視やぞんざいな態度などの行為も第 3 類型に含んでいる点である。一般的に人間関係から切り離す行為といえば、集団ないし多数派が 1 名ないし少数派を孤立させる行為を指すといえるが、今回は行為者 1 名が被行為者に対して無視やマイナスの評価の流布、ぞんざいな態度などで行為者自身から人間関係を切り離そうとする行為も第 3 類型に分類している。

「過大な要求」（第 4 類型）は、それぞれ性格の異なる三つの中分類に分類した。第 1 の「事実上遂行不可能な要求」には、能力や経験を超えた業務指示・命令（無理な指示）のほ

かに、通常であれば遂行可能な業務指示でも、必要な情報を十分に与えないこと、あるいは業務指示が錯綜していることにより遂行が困難となるような要求もここに分類した。第2の「遂行可能だが情動的に抵抗のある要求・行為」には、屈辱的な指示、業務と無関係の行為者の私事の強制などの行為を含めた。第3の「法的に不適切な要求」には、違法な内容の指示、契約外の指示を分類した。

「過少な要求」（第5類型）は、性格の異なる二つの中分類に分類した。第1の「仕事を与えないこと」には、業務の取り上げ・不提供のほか、仕事に必要なツールやリソースの取り上げ、不提供により業務の遂行を不可能にすること、キャリアアップ等の機会の取り上げ、労働日・労働時間の短縮を含め、第2の「程度の低い仕事を命じること」には、能力や経験とかけ離れた程度の低い業務の指示、契約外の程度の低い仕事の指示を含めた。

「個の侵害」（第6類型）に該当する行為は、私的なことに過度に立ち入るような言動である。中分類では「私的なことに関わる不適切な発言」と「私的なことに立ち入る管理」に分類した。「私的なことに関わる不適切な発言」に分類した行為は、個人の特徴や病気、年齢等にかかわる不適切な発言（差別的発言を含む）や個人情報等の言いふらし、私生活の干渉である。「私的なことに過度に立ち入る管理」に分類した行為は、休憩時間への干渉、労働時間外での強要、所持品のチェック、私生活の監視である。

また今回、いじめ行為の類型分けを行う過程でワーキング・グループが示した上記の6つの行為類型に加えて、「経済的な攻撃」（第7類型）を作成した。この類型には被害者に直接、間接に経済的不利益を与えるようないじめ行為が該当する。この類型に該当する想像にたやすい具体的行為としては恐喝が挙げられるが、今回の調査ではそのような行為はみられなかった⁵。第7類型の中分類は「経済的不利益を与えること」、「労働者の権利を行使させないこと」に分類した。前者には給与の天引きや減給、降格、雇用終了、残業禁止等、被行為者に直接的に経済的な不利益が及ぶ行為を分類し、後者には結果的に被行為者に不利益を生じさせるような労働者がもつ権利の剥奪あるいは権利にかかわる問い合わせに応じないこと等の行為を分類した。

最後に、「その他」には上記の7つの類型にいずれにも分類できない行為を含めた。ここには嫌がらせ以上の目的がないと思われる嫌がらせ（例えば、ロッカーにごみを入れる、ロッカーに落書きをする、無言電話をかける等）、申請人がいじめと感じたセクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）、そしてどの小分類にも含み得ないその他のいじめ行為が該当する。本章「はじめに」でも述べたように、あっせんの場合では事実認定が行われないため、今回の調査では申請人の主張をよりどころとし、申請人がいじめ・嫌がらせだと主張する行為はすべて集計している。したがって、本来いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントとは異なる概

⁵ すでに述べたが、今回新たに作成した行為の中分類、小分類には、可能性としてはあり得るがあっせんに関する資料内において申請人が主張していないいじめ行為は含まれていない。したがって、今回は、本文で例示した恐喝が含まれるような小分類は検討していない。

念であるセクハラも申請人がいじめ・嫌がらせと主張する場合に限り、集計することにした。その他のいじめ行為としては、①事業閉鎖後すぐに同じ場所に店名だけ変えて申請人だけ排除して新規開店した、②再三要求したが、なかなか離職票を交付してくれなかった等の会社退職後のいじめをここに含めた。今回の調査では職場で起きたいじめ・嫌がらせ、パワハラを対象にしているため、原則的には退職後の行為は調査の対象外といえるが、退職以前からいじめが行われており、その連続として退職後もいじめ行為が行われた場合はその他のいじめ行為として集計した。

表 2-13 全 284 あっせん事案中の全 879 行為にもとづくいじめ行為類型（大中小分類）
（各事案の具体的な行為含む）

大分類	中分類	小分類	
1. 身体的な攻撃 (非言語的な攻撃)	1. 直接的な身体的な攻撃	1. <u>直接的暴行</u> (25 事案) ・殴る ・爪で首をひっかく	
		2. <u>物の投げつけ</u> (7 事案) ・会議で激昂して灰皿を投げつける	
		3. <u>つかむ</u> (8 事案) ・襟首をつかむ ・腕をつかむ	
	2. 物理的な脅し	4. <u>軟禁</u> (5 事案) ・自宅へ帰ることを禁止(帰宅がされると暴力)	
		5. <u>身の危険を感じさせる行為</u> (6 事案) ・パソコンのキーボードやマウスを投げつける真似 ・営業車誘導中に、上司の運転する車に何度も故意に轢かれそうになった	
		6. <u>威圧的態度</u> (15 事案) ・書類を破る・捨てる ・机をたたく ・殴られたときに「やめてください」と言うと、髪をつかまれ、すごまれた上、机や椅子を蹴飛ばされた	
		7. <u>所有物への攻撃</u> (3 事案) ・通勤に使用している自転車に何度もいたずらをされた(ひっくり返されたり、カゴがぐちゃぐちゃに壊されたり、タイヤの空気を抜かれた)。また、自動車内の私物(かばんや弁当)を車外に放り出される ・従業員の誕生日にゲーム機を買われ、(自分の)態度が気に入らないとしてゲーム機を壊され、再度強制的に買われた	
	3. その他	8. <u>その他</u> (8 事案) ・刺激の強い塗り薬を無理やり塗る ・同僚から水をかけられる	
	2. 精神的な攻撃 (言語的な攻撃)	1. 主に業務に関連した不適切な発言	1. <u>不適切な叱責・文句・注意</u> (82 事案) ・仕事の依頼を受けて見積もり作成を先輩に依頼したところ、社長が「受注するかどうかの判断をするのはおれだ」と叱責 ・「テメー気をつけろ!」「気に入らなければやめろ!」「お前はどうなってもいいが、車が故障したらどうするんだ!」、脅しのかかった言い方で「おい、お前持って来い」「たわけ! いちいち言わせるな」「勝手に電話するな」 ・トラックの入る通路に商品を並べるので、出荷の邪魔になることを伝えると「なんでいけないんだ」と怒鳴った。そのため、商品を別の場所に移すと「テメー、コノヤロー、何が気に入らないんだ」「あれは何のつもりだ。嫌がらせのつもりか」 ・些細なミスに対して、課長から同僚の前で怒鳴られる

		<p>2. 退職を勧奨するような発言(52 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「全然使い物にならないと社長に言っている。退職を申し出る」 ・「お前は営業ができません。辞めた方がいい」 ・役員が「おまえは早く辞めろ。今みたいな仕事をしていたら、会社はお前をつぶす」 <p>3. ぬれぎぬ・いいがかり(30 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「お金が1千万円足りない。レジを操作しているのではないかと横領の疑いをかけられた ・客からのメール通報だけで事実確認なくレジのお金を盗んだとの疑いをかけられた ・講習会時に会社から借りたノートパソコンがないのだがどこにやったのかと疑われた <p>4. 過度な口出し・管理(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・申請人の分だけ、何日か前の伝票まで調べてあらさがしをする、次から次へと細かいことを見つけてきては責められる <p>5. 精神的攻撃となる不平等な扱い(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の者が休憩をしても注意しないが、申請人が少しだけ休憩をすると常に注意してくる <p>6. せかす・あおる(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・礼儀知らずで傲岸不遜、わざと申請者を怒らせる、あるいは追い込むように日常的にあおり、軽んじる言動を浴びせてくる
	<p>2. 主に業務に関連しない不適切な発言</p>	<p>7. 暴言、脅しの発言、嫌味、礼を失した発言、一方的非難、怒声等(123 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司の指示通りに通路にパイプ椅子を出して座っていたところ、「通り道だから邪魔だ」 ・「おれの言うとおりにやらないと精神的に追い詰めてやる」 ・「製造作業者は馬鹿な人間でよい」 ・取締役へ解雇理由証明書の記載を依頼したところ、「解雇理由証明書を書いてもよいが、他の企業にあることないこと言って、就職できないようにしてやる」と脅迫された。また、解雇理由証明書の内容に「知能レベルが小学生以下」などといった内容を記載された。取締役及び常務から「お前が労働局へ行ったことは分かっている。お前は馬鹿だからクビになったのだ。この馬鹿が。2度と来るな」等の暴言を吐かれた <p>8. 不適切な呼び名(6 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「おまえ」 ・会議中、別の取締役には「○役員」と呼ぶが、自分に対しては「X」と呼び捨てで「X 役員」と呼ばない
	<p>3. その他</p>	<p>9. その他(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部下の良い実績を報告しても否定される
<p>3. 人間関係からの切り離し (無視のような単純な切り離しだけでなく、周囲の人にマイナスの評価を流すようなもの、行為者自身の切り離し的態度(→冷たい態度)も含む。)</p>	<p>1. 能動的な切り離し</p>	<p>1. マイナスの評価の流布(29 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・陰口を言う ・悪い噂を流す ・「仕事でミスをして早くクビになればいいのに」という陰口 ・仕事のやり方について上司に進言したところ、上司が部長のところへ怒鳴り込む <p>2. コミュニケーションの阻止(7 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他者や上司に接触しないよう指示する ・他の職員への協力依頼を禁じる ・部長から「他の人、専務、社長に接しないように」と命じられた <p>3. 切り離し目的の異動・配転(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働局に助言を求めたところ、上司から「今のままだと営業所の雰囲気が悪くなる。他の営業所に異動」といわれた <p>4. さらしもの(13 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・申請人のミスがみんなにわかるように、商品に意地悪なコメントをつけて置いておく ・休みが多い順に名簿を作り、掲示板に張り出し ・役員が申請人を会議の間中、直立不動の姿勢で立たせ続けた上、他の営業職に「このまぬけ面、バカ面を見ろ」と言った <p>5. 切り離し目的のぬれぎぬ・言いがかり(8 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同僚が申請人の身に覚えのないことを上司に伝えるなどの嫌がらせをする ・所長から「申請人の報告書の作成が遅いから報告が遅れた」と社長に虚偽の報告をされる <p>2. 受動的な切り離し</p> <p>6. 無視(41 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先輩や上司からの無視

	<ul style="list-style-type: none"> ・あいさつや給料の受け渡しの際、意図的に無視 ・ほぼ全職員からのあいさつ拒否、着信拒否 ・申請人の仕事を回された同僚が、挨拶しても無視 ・課長及び係長から社内メールの着信拒否、無視等
	<p>7. 切り離し目的の情報の不提供(10 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・未経験の業務にもかかわらず、聞いても無視され、陰ではそんなことも知らないのかとバカにされる
	<p>8. 切り離し目的の不平等な扱い(1 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎朝、前日の報告をするよう一人ずつ当てられるが、申請人だけ当てられない
3. 冷たい態度	<p>9. ぞんざいな扱い(14 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司がパソコンで遊びながら話を聞く ・業務の手伝いを申し出たが主任からは「邪魔」、副主任からは「用もないのにうろろしないで」 ・まれに回答があっても聞き取りづらく、教えないかのような態度でコミュニケーションを拒絶する <p>10. 上司等が(業務改善等に関する)意見・提案をきかない、約束の反故(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所長に対し業務上の意見を言っても全く聞いてくれない ・売り場改装によりブラインドが取り外され、西日が当たりまぶしいのでマネージャーに改善を求めたが対応されず、右目が見えにくくなった <p>11. 部下等が指示・命令・依頼等をきかない(1 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内にいる仕立て屋がスーツ会社店員の申請人の依頼をきかない
4. その他	<p>12. その他(3 事案)</p>
4. 過大な要求	<p>1. (能力や経験を超える)無理な指示、(能力や経験を超える職務となる)異動・配転(30 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一人での遂行不可能な業務について他の職員への協力依頼を禁じる ・過去のトラブルの報復的に人員削減をし、その分の過重な業務を押し付ける ・自分だけ手間と時間のかかるきつい仕事(遠方への移動を伴う仕事)を与えられる ・一人ではできない量の仕事の押し付け ・一人で2台の機械を使えと日常的に無理な指示 ・一日では終わらないほどの仕事量 <p>2. 業務遂行を困難にする情報の不提供(21 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務上必要な情報を与えないことで失敗させ、能力不足と評価されるよう仕向ける <p>3. 錯綜した業務指示(一個人によるもの・複数人によるもの)(20 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・好きにやるよう指示されたにもかかわらず、やり方が違うと「やり方が違うじゃない!」とすごい剣幕で怒る ・会社は「休日出勤も残業もするな」との指示にもかかわらず、上司は「休日出勤してでも機械の手入れをしろ」との指示 <p>4. (病気、けが等の際の)配慮に欠ける対応(9 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・風邪をひいて39度5分の高熱があったため、上司に「医者に行きたいので、午前中の会議を休ませてほしい。午後には行きます」と連絡したところ、会議への出席を強要された <p>5. 協力を必要とする業務の非協力(4 事案)・マネージャーがトラブルについて一切手助けをしてくれない・主任と二人で担当する業務にほとんど協力してくれない</p>
2. 遂行可能だが心情的に抵抗のある要求・行為	<p>6. 屈辱的な指示、屈辱的な異動・配転(13 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「モノマネをやれ」と車両移動中に強要、断ると延々説教 <p>7. 業務と無関係の行為者の私事の強制(4 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同僚が、昼食を食べすぎたとして、申請人に仕事に胃腸薬を買いに行かせた ・社長の副業の文章校正を手伝わされた <p>8. 過大な要求となる過度な口出し・管理(16 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社長は「監視カメラが隠してある。行動を監視している」と言った <p>9. 不適切な始末書等を書かせる業務命令(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司から誤った業務指示があったにもかかわらず始末書を書かされた ・社長に対する言動が悪いとして始末書の提出を強要された

		<p>10. 過大な要求となる不平等な扱い(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 調理に必要な点火棒を隠されたり、洗濯した後のタオルを申請人だけ外に干すよう命じられた
3. 法的に不適切な要求		<p>11. 違法な内容の指示(8 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 押し売りをしてこいと強制された 顧客に 16,000 円の枕を売り、翌日 3,000 円の枕を持参するよう強要された
		<p>12. 契約外の指示(6 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣契約外の業務を命令された 契約内容にはない予算管理・進捗管理業務をさせられた
5. 過小な要求	1. 仕事を与えないこと	<p>1. 業務の取り上げ・不提供(27 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「もう作業場に入るな」 自分の仕事の番にもかかわらず、理由なく他の従業員に回す。与えられる仕事の件数が他の職員よりも著しく少ない 部長から「もう今までの仕事はしなくていいから」と言われ、「ほかの部屋で衛生管理者の資格を取る勉強をするように。他の人、専務、社長に接しないように」と命じられた
		<p>2. ツール・リソース・情報を与えられないことによる事実上の仕事の取り上げ(6 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司から来客対応に必要な電話やパソコンの使用を禁じられ、仕事ができない状況に置かれた
		<p>3. 機会の取り上げ(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 元請け会社に臨時採用の予定であったが被申請人による就職妨害で採用されなかった 申請人が担当できる講義であるにもかかわらず何らの説明なく別の非常勤講師を雇い入れた
		<p>4. 過小な要求となる労働日・労働時間の短縮(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 予告なく早番・遅番のシフトカット
	2. 程度の低い仕事を命じること	<p>5. 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること、程度の低い職務となる異動・配転(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事をくださいと願いでも、与えられるのは掃除や草むしりのみ
<p>6. 契約外の程度の低い仕事の指示(1 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約の介護職兼調理職とは全く関係のない仕事(掃除、お茶準備、事務補助等)をやらされた 		
6. 個の侵害	1. 私的なことに関わる不適切な発言	<p>1. 個人の特徴、病気、障害、年齢等に関する不適切な発言(差別的発言を含む)(25 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 他人のいる前で「デブ」「おばさん」「太っているおばさん」と言われた 「ブタ、何だその太い足は、デブはクビだ、なんでそんなに太っているんだ、ひどいな～その顔は、お前がスカートなんて信じられない」等の発言 「歩き方が足をひきずっているようで、見苦しいから直せ、どうやって育てられてきたんだ」 リーダーの指示が早口で聞き取れなかったため、「もう 1 回言って下さい」とお願いすると、リーダーは「日本語がわからないパーカ。あんたなんかクビよ」と言った
		<p>2. 私生活への干渉(17 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 課長及び係長から直接「(交際している社長の息子と)別れさせるように特命を受けているので、別れるように」と言われたり、取締役や部長から(交際している)彼や私に別れるようにと圧力をかけられた 「休みの日は何をしていたのか」とプライベートなことまで聞いてくる
		<p>3. 個人情報等の言いふらし(10 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司にプライベートのことで相談したら職場全体に話を漏らされた 主任が後日数人の先輩に対して私の人事考課面談の内容を言っていた
	2. 私的なことに立ち入る管理	<p>4. 休憩時間への干渉、時間外での強要(14 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 自宅へ帰るときには要報告。報告するも、なぜ帰るのか？また帰るのか？と叱責 30 分休憩していると、「いつから 30 分休憩できるくらい偉くなったんだ」と言われる トイレに行きたいと告げるとこれを禁止
		<p>5. 所持品のチェック(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> 常飲している薬の開示を要求された 勝手に手紙を読まれた 不在時に机の上や鞆の中を勝手に物色された
		<p>6. 私生活の監視(2 事案)・平日、会社の帰りに道を外れて歯医者に行ったところ、社長の秘書のような人が車の後をついてきた・GPS 機能付きの携帯を持たせて行動を監視</p>

		<p>7. 盗聴(1 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同僚は盗聴器を持っており、申請人について上司に告げ口していた
	3. その他	8. その他 (3 事案)
7. 経済的な攻撃 (経済的不利益をもたらす行為、もしくは経済的な利益に関する権利を行使させないこと等)	1. 経済的不利益を与えること	<p>1. 経済的不利益・制裁(14 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・売上げが上がっていないので自分で買えと何度も要求された ・みんなで遊ぶためだと言い、本人のゲーム機を売って、別のゲーム機を強制的に買わされた。申請人所有の漫画本などを勝手に売却され、売却金は申請人の生活費にするという名目で預けられた。また、従業員の誕生日にゲーム機を買わされ、(申請人の)態度が気に入らないとしてゲーム機を壊され、再度買い直せと強制的に買わされた ・給料も全額はもらえず、取締役の管理の下、毎日 1,000 円～2,000 円支給されるのみ。また、2 週間欠勤したことに対する罰として当月・翌月分の給料を控除された
		<p>2. 不当な評価(降格等)(7 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果確認なしでのマイナス評価・降格(減給) ・言い分を聞かず、事実確認もなく、1 回のミスで異動させられた結果、社員からパートに変わるので給料も下がると言われた
		<p>3. 成果の取り上げ・成果を上げる機会の取り上げ(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不在時に来た客を知らせず、他の従業員の売りに上げる ・自分だけ手間と時間のかかるきつい仕事をやらされるため、こなす仕事の件数が少なくなり、歩合給が減らされる
		<p>4. 事実上の解雇となる雇用の終了(9 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取締役に「よろしければ正社員にしてください」と何回もお願いしたにもかかわらず、「今日で終わりだ」と言われ、解雇された ・会社との最後の面談の際、退社するか否かをもう1日考えてくれとのことだったが、その日のうちには自分の後任人事が全営業所に通達された
		<p>5. 労働日・労働時間の短縮、残業禁止命令(8 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・早出や夜勤の仕事をやらせてもらえず、与えられる仕事の件数が著しく他の従業員よりも少ない ・同僚との間で公平さを欠いた差別的な処遇を受けた(残業の可否等) ・リーダーから繁忙期の残業禁止などの嫌がらせ
	2. 労働者の権利を行使させないこと	<p>6. 権利の剥奪(12 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「忙しいから有給を取ってはダメだ」と言われた ・遅刻すると、申請人のみ休憩なしになる <p>7. 権利に関わる問い合わせに応じないこと(8 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一方的な労働時間短縮について説明・改善を求めたが、何の回答もしてくれない ・人事異動に対して納得のいく説明を求めて社長(親会社)との面談の約束を得たが、反故にされた
8. その他		<p>1. 嫌がらせ(20 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ロッカーの名前をマジックで塗りつぶされる ・入社時から自分用の椅子がなくパイプ椅子を使わされた ・相談役は自分が仕事で使った製品をわざと邪魔するように申請人の近くに置いていく
		2. 申請人がいじめと主張するセクハラ (3 事案)
		<p>3. その他(7 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇後に会社の宴会に参加させられ、祝杯をあげさせられる
行為不明		<p>1. 行為不明(2 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パワハラを受けた等

(2) 行為類型別の集計結果

表 2-14 でいじめの行為類型を大分類別にみると、「精神的な攻撃」がもっとも多く 108.1%（重複計上のため、100%を超えている）となっている。次に多いのが「過大な要求」で 48.9%、僅差で「人間関係からの切り離し」が 48.2%と続いている。もっとも、業務関連の行為を示す「過大な要求」と「過小な要求」を合計すると 65.4%となり「精神的な攻撃」に次いで多いことには留意を要する。一見すると「過大な要求」と「過少な要求」は相反するいじめ行為の態様のように思えるが、部下の能力や経験を適正に把握し、適切に業務指示を行ったものではないという点で同一の性質をもっている。すなわち、仮に同じ業務指示を部下 A と B に行ったとしても A にとっては「過大な要求」となり、B にとっては「過少な要求」となることがありうるのである。このような、上司が部下に対して行う不適切な業務指示という行為が「精神的な攻撃」に次いで半数近くあることは特筆すべきである。なお、今回新たに加えた「経済的な攻撃」は 22.2%と割合としてはそれほど多くはなかった。

続いて表 2-16 でいじめ行為類型を中分類別にみると、「主に業務に関連した不適切な発言」がもっとも多く 61.6%であり、次いで暴言等の「主に業務に関連しない不適切な発言」が 45.4%と続いている。大分類で「精神的な攻撃」に当たるものが中分類でも第 1 位と第 2 位になっていることがわかる。その他の中分類では、第 3 類型の中分類である「能動的な切り離し」、「受動的な切り離し」はほぼ同数でばらつきがなかった。「過大な要求」では、「事実上遂行不可能な要求」と「遂行可能だが心情的に抵抗のある要求・行為」は一定割合存在したが、「法的に不適切な要求」は 4.9%と比較的少なかった。これに対して、「過少な要求」、「個の侵害」、「経済的な攻撃」では、一つの中分類が突出して多いという結果がでた。すなわち、「過少な要求」では「仕事を与えないこと」が、「個の侵害」では「私的なことに関わる不適切な発言」が、「経済的な攻撃」では「経済的不利益を与えること」が多かった。

次に表 2-17 で小分類をみると、もっとも多いのは「暴言、脅しの発言、嫌味、礼を失した発言、一方的非難、怒声等」で 43.3%、「不適切な叱責・文句・注意」が 28.9%となっている。次いで「退職を勧奨するような発言」18.3%、「無視」14.4%と続いている。

また、第 1、第 2、第 3、第 6 類型には「その他」が存在し、それらは大分類には含めることができるが、中分類、小分類には含められなかった行為である。ここで端的にどのような行為が各類型のその他に含まれているか事案を紹介しておく、第 1 類型では、①立ちっぱなしにさせられる、②刺激の強い塗り薬を無理やり塗られる、第 2 類型では、①部下の良い成績を報告しても否定される、②部下に「上司だと思っていない」などと言われる、第 3 類型では、①申請人宛ての電話を取り次いでくれない、第 6 類型では、①部屋に突然押しかけられる、などがあつた。

表 2-14 いじめ行為類型大分類（重複計上）

大分類	行為数	%
1. 身体的な攻撃	77	27.1%
2. 精神的な攻撃	307	108.1%
3. 人間関係からの切り離し	137	48.2%
4. 過大な要求	139	48.9%
5. 過小な要求	47	16.5%
6. 個の侵害	77	27.1%
7. 経済的な攻撃	63	22.2%
8. その他	30	10.6%
行為不明	2	0.7%
行為合計	879	

注：一つの事案に複数の行為が含まれている場合があるので、100%を超える場合がある。

図 2-15 いじめ行為類型大分類（重複計上）

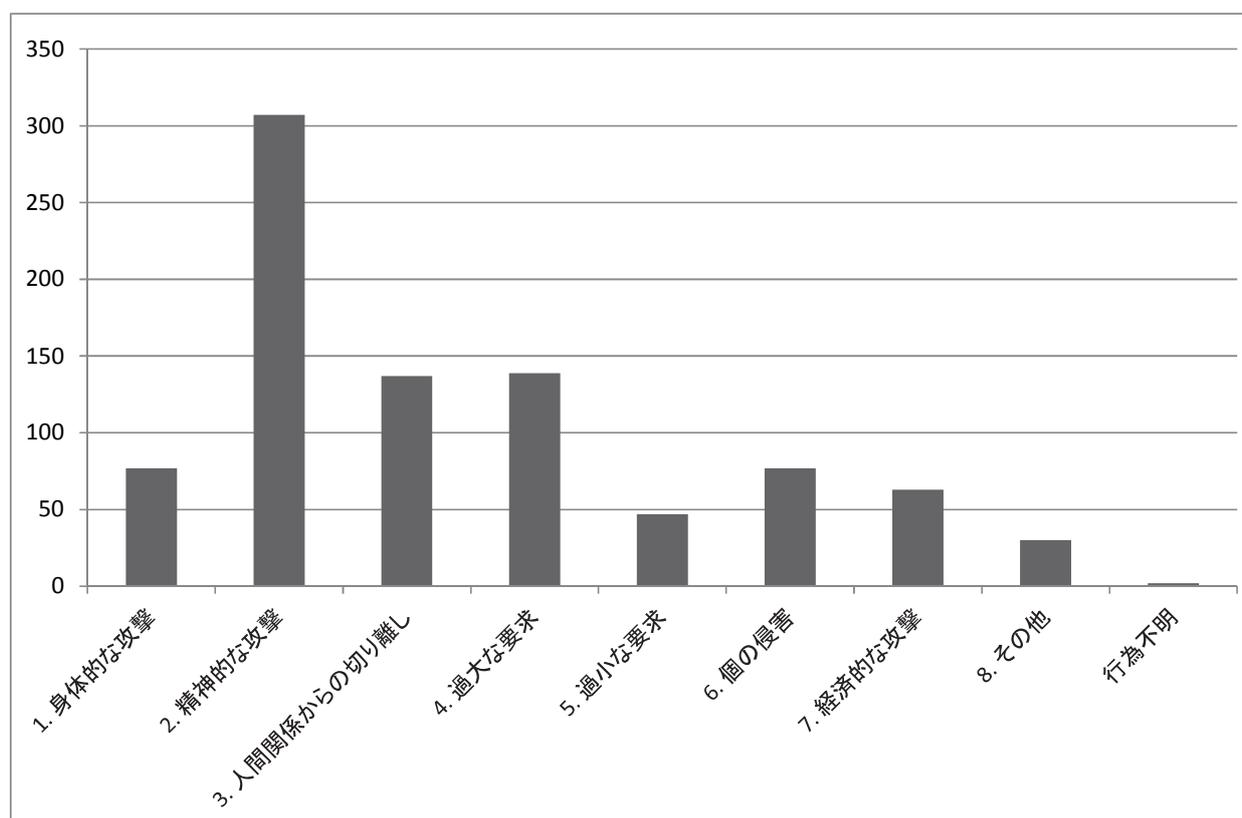


表 2-16 いじめ行為類型中分類（重複計上）

大分類	中分類	行為数	%
1. 身体的な攻撃	1. 直接的な身体的な攻撃	40	14.1%
	2. 物理的な脅し	29	10.2%
	3. その他	8	2.8%
2. 精神的な攻撃	1. 主に業務に関連した不適切な発言	175	61.6%
	2. 主に業務に関連しない不適切な発言	129	45.4%
	3. その他	3	1.1%
3. 人間関係からの切り離し	1. 能動的な切り離し	62	21.8%
	2. 受動的な切り離し	52	18.3%
	3. 冷たい態度	20	7.0%
	4. その他	3	1.1%
4. 過大な要求	1. 事実上遂行不可能な要求	84	29.6%
	2. 遂行可能だが心情的に抵抗のある要求・行為	41	14.4%
	3. 法的に不適切な要求	14	4.9%
5. 過小な要求	1. 仕事を与えないこと	41	14.4%
	2. 程度の低い仕事を命じること	6	2.1%
6. 個の侵害	1. 私的なことに関わる不適切な発言	52	18.3%
	2. 私的なことに立ち入る管理	22	7.7%
	3. その他	3	1.1%
7. 経済的な攻撃	1. 経済的不利益を与えること	43	15.1%
	2. 労働者の権利を行使させないこと	20	7.0%
8. その他		30	10.6%
行為不明		2	0.7%
	行為合計	879	
	総事案数	284	

表 2-17 いじめ行為類型小分類（重複計上）（再掲）

大分類	中分類	小分類	行為数	%
1. 身体的な攻撃	1. 直接的な身体的な攻撃	1. 直接的暴行	25	8.8%
		2. 物の投げつけ	7	2.5%
		3. つかむ	8	2.8%
	2. 物理的な脅し	4. 軟禁	5	1.8%
		5. 身の危険を感じさせる行為	6	2.1%
		6. 威圧的態度	15	5.3%
		7. 所有物への攻撃	3	1.1%
	3. その他	8. その他	8	2.8%
2. 精神的な攻撃	1. 主に業務に関連した不適切な発言	1. 不適切な叱責・文句・注意	82	28.9%
		2. 退職を勧奨するような発言	52	18.3%
		3. めれぎぬ・いいがかり	30	10.6%
		4. 過度な口出し・管理	5	1.8%
		5. 精神的な攻撃となる不平等な扱い	3	1.1%
	2. 主に業務に関連しない不適切な発言	6. せかす・あおる	3	1.1%
		7. 暴言、脅しの発言、嫌味、礼を失した発言、一方的非難、怒声等	123	43.3%
		8. 不適切な呼び名	6	2.1%
	3. その他	9. その他	3	1.1%
3. 人間関係からの切り離し	1. 能動的な切り離し	1. マイナスの評価の流布	29	10.2%
		2. コミュニケーションの阻止	7	2.5%
		3. 切り離し目的の異動・配転	5	1.8%
		4. さらしもの	13	4.6%
	2. 受動的な切り離し	5. 切り離し目的のめれぎぬ・いいがかり	8	2.8%
		6. 無視	41	14.4%
		7. 切り離し目的の情報不提供	10	3.5%
		8. 切り離し目的の不平等な扱い	1	0.4%
	3. 冷たい態度	9. ぞんざいな扱い	14	4.9%
		10. 上司等が(業務改善等に関する)意見・提案をきかない、約束の反故	5	1.8%
	4. その他	11. 部下等が指示・命令・依頼等を聞かない	1	0.4%
		12. その他	3	1.1%
4. 過大な要求	1. 事実上遂行不可能な要求	1. (能力や経験を超える)無理な指示、(能力や経験を超える職務となる)異動・配転	30	10.6%
		2. 業務遂行を困難にする情報の不提供	21	7.4%
		3. 錯綜した業務指示(一個人によるもの・複数人によるもの)	20	7.0%
		4. (病気、けが等の際の)配慮に欠ける対応	9	3.2%
		5. 協力を必要とする業務の非協力	4	1.4%
	2. 遂行可能だが心情的に抵抗のある要求・行為	6. 屈辱的な指示、屈辱的な異動・配転	13	4.6%
		7. 業務と無関係の行為者の私事の強制	4	1.4%
		8. 過大な要求となる過度な口出し・管理	16	5.6%
		9. 不適切な始末書等を書かせる業務命令	5	1.8%
		10. 過大な要求となる不平等な扱い	3	1.1%
	3. 法的に不適切な要求	11. 違法な内容の指示	8	2.8%
		12. 契約外の指示	6	2.1%
5. 過小な要求	1. 仕事を与えないこと	1. 業務の取り上げ・不提供	27	9.5%
		2. ツール・リソース・情報を与えないことによる事実上の仕事の取り上げ	6	2.1%
		3. 機会の取り上げ	5	1.8%
	2. 程度の低い仕事を命じること	4. 過小な要求となる労働日・労働時間の短縮	3	1.1%
		5. 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること、程度の低い職務となる異動・配転	5	1.8%
		6. 契約外の程度の低い仕事の指示	1	0.4%
6. 個の侵害	1. 私的なことに関わる不適切な発言	1. 個人の特徴、病気、障害、年齢等に関する不適切な発言(差別的発言を含む)	25	8.8%
		2. 私生活への干渉	17	6.0%
		3. 個人情報等の言いふらし	10	3.5%
	2. 私的なことに立ち入る管理	4. 休憩時間への干渉、時間外での強要	14	4.9%
		5. 所持品のチェック	5	1.8%
		6. 私生活の監視	2	0.7%
		7. 盗聴	1	0.4%
3. その他	8. その他	3	1.1%	
7. 経済的な攻撃	1. 経済的不利益を与えること	1. 経済的不利益・制裁	14	4.9%
		2. 不当な評価(降格等)	7	2.5%
		3. 成果の取り上げ・成果を上げる機会の取り上げ	5	1.8%
		4. 事実上の解雇となる雇用の終了	9	3.2%
		5. 労働日・労働時間の短縮、残業禁止命令	8	2.8%
	2. 労働者の権利を行使させないこと	6. 権利の剥奪	12	4.2%
		7. 権利に関わる問い合わせに応じないこと	8	2.8%
8. その他	1. 嫌がらせ	20	7.0%	
	2. 申請人がいじめと主張するセクハラ	3	1.1%	
	3. その他	7	2.5%	
行為不明		1. 行為不明	2	0.7%
		行為合計	879	
		総事案数	284	

次に、表 2-18 でいじめ行為が行われたのが公衆の面前であったかどうかについて事案件数別でみると、申請人が記入した申述書等のあっせん資料にその旨の記載がされていた事案は全体の 17.3%であった。申請人が度々主張しているように、公衆の面前でのいじめ行為が被行為者に与える精神的な損害の大きさは、そうでない場合のいじめ行為よりも甚大であるといえるが、判例においても公衆の面前での叱責は被行為者に対して大きな心理的な負荷を負わすものとの判断がなされている⁶。第 4 章表 4-39 でも行為の際の公衆の有無とメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計を行ったが、割合的には「公衆あり」のほうが「公衆なし」よりもメンタルヘルスの影響に関する記載がある割合が高いものの（20.0% : 15.8%）、統計上は両者に有意な関連はないとの結果がでた。ただし、行為の際の公衆の有無もメンタルヘルスの影響もあっせん関連資料に記載があったものに限られていることから、必ずしも実態を反映した結果とは言えないかもしれない。

公衆の面前でのいじめ行為の場面として多かったのは、従業員が集合する朝礼の場やスーパーの売り場や病院の診察室など顧客や患者などの第三者が多くいる場であった。具体例ないじめ行為の態様と場面を示しておく、①知られたくない入社の際の経緯を公表される、②ほかの従業員がいる前で辞職するよう言われた、③客の面前で汚い言葉使いで文句を言われる等があった。

表 2-18 行為の際の公衆の有無

	件数	%
公衆あり	49	17.3%
公衆なし	235	82.7%
合計	284	100%

7. 会社等への相談

表 2-19 は、あっせんに関する資料にいじめ・嫌がらせについて会社（会社が設ける相談窓口のほかに人事部や総務部等も含む）や上司、同僚、あるいは労働組合等に相談したという記載があったかどうかをみたものである。記載があったものは事案件数のおよそ 3 分の 1 にあたる 33.8%であった。あっせん申請に来た申請人の少なくとも 3 人に 1 人はいずれかに相談したことになる。また第 4 章表 4-31、会社等への相談と被申請人の企業規模のクロス表に示されているように、いじめ・嫌がらせの会社等への相談の記載がある事案の被申請人

⁶ 日本ヘルス工業・奈良労働基準監督署長事件（大阪地判平 19.11.12）において多数の面前で無能呼びわりすることは不適切な発言であるとし、またこうした状況での発言は精神障害を発症ないし憎悪させる程度に過重な心理的負荷を負わせるものとの判断を下した。またパワハラに関連する裁判例について解説している君島（2012,11 頁）でも、上記の判例を元にして「組織にいれば、上司から、（中略）人格を傷つけられるような叱責を受けることもありがちであるが、それが 1 対 1 でなされている限り、多くの場合なんとか耐えられると思われる。ところが、それが大勢の面前でなされた場合、『面子をつぶされた』として、（中略）より一層深刻なダメージを受けやすくなることは多くの者が感じることであろう」という見解が示されている。

の企業規模が大企業である割合は統計上有意に高くなっている。この点、企業規模間でのいじめ・嫌がらせに関する相談体制の整備の違いが容易にみてとれる。

続いて表 2-20 で、あっせん資料上「相談した」という記載があった 96 事案における具体的な相談先をみると、ちょうど半数が上司に相談しており、また 40.6%が会社に相談している（重複計上）。同僚への相談については 3.1%ほどしかなかったが、資料に記載がないだけで実際はもっと多くあったとしても不思議はない。労働組合については 9 件のうち 2 件は個人加盟の労働組合であった。これらの相談相手がどのような対応を取ったかについて触れておくと、相談先が上司や役員の場合、何もしてくれなかった、逆に非をとがめられたといった報告が大半を占めた。わずかにあった上司の対応策としては、①行為者とシフトが一緒にならないように調整する、②年次有給休暇の取得が可能なことや自己都合での退職の不利益性についての助言を行うといったものがみられた。他方、会社へ相談した場合、上司と同様に何もしてくれなかったという報告も相当数あったものの、①行為者を注意する、②行為者を異動させる、③行為者との話し合いの場を設ける等の改善策を講じるケースも目立った。労働組合の対応としては、組合側が団体交渉等で会社側と直接対峙するといったケースはなく、①申請人がいじめと感じた行為（出向命令）の会社側の意図についての質問を書面にて行う、②会社側に当該いじめの調査をするよう要望書を提出することを申請人に助言する、③会社側の相談窓口を紹介する、といった対応であった。もっとも、以上のような改善策を講じた場合においてもあっせん制度が利用されたということは、それらの策が申請人にとって十分に納得のいく効果を生まなかったことを意味しているといえる。

表 2-19 相談に関する記載の有無

	件数	%
記載あり	96	33.8%
記載なし	188	66.2%
合計	284	100%

表 2-20 具体的な相談先（重複計上）

	件数	%
上司	48	50.0%
役員	22	22.9%
会社	39	40.6%
労働組合	9	9.4%
同僚	3	3.1%
その他	4	4.2%
有効件数	96	

8. 申請人のメンタルヘルスへの影響

表 2-21 で申請人によるメンタルヘルス不調に関する記載の有無についてみると、診断はされていないが本人が主張するものを含め、いじめによってメンタルヘルスになんらかの不調をきたした者は 35.2%と、いじめあっせん件数のおよそ 3 分の 1 に上った。また診断書の有無にかかわらず、いじめによってメンタルヘルスの不調をきたしたとする申請人の多くは具体的な病名を挙げており、なかでももっとも多かったのがうつ病であった。そのほか

には自律神経失調症や PTSD、パニック障害、不安障害、適応障害、てんかんなどの病気や障害を患う申請人もいた。また具体的な病名を挙げていない申請人においても不眠や自殺願望、体重減などなんらかのメンタルヘルスの不調があると思われる症状を訴える者も相当数いた。さらにいじめによるストレスを原因として、円形脱毛症、ヘルペス、下痢・嘔吐、胃潰瘍、さらには脳出血などの身体的な不調をきたしたと訴える者もいた。

いじめ・嫌がらせを原因としてメンタルヘルスの不調をきたしたと訴えている申請人の事案には、2011年12月以降の心理的負荷による精神障害の新たな労災認定基準（以下、新基準）を満たすと予想されるほどの心理的負荷が強度のものも相当数含まれているが⁷、メンタルヘルスの不調を訴える申請人の金銭等の合意率は37.0%と全体の合意率（33.5%）とほとんど変わらない（表5-66参照）。被申請人の多くは、いじめ・嫌がらせの申請人の主張を否定し、したがってメンタルヘルス不調と職場いじめとの因果関係も認めないという見解を示していることがメンタルヘルスの不調をきたしていても合意率が上がらない最大の原因と思われる。

表2-21 メンタルヘルス不調に関する記載の有無

	件数	%
記載あり	100	35.2%
本人主張のみ	40	14.1%
診断書あり	60	21.1%
記載なし	184	64.8%
合計	284	100%

9. 申請人のあっせん申請前後の雇用の状況

表2-22、表2-23は、いじめ・嫌がらせを申請内容とする申請人のあっせん申請前後の雇用の状況を示している。あっせん申請前では66.5%、あっせん申請後では83.8%の申請人の雇用が終了（退職、雇止め、解雇の合計）している。特に雇用終了のなかでも「退職」が申請前で51.4%、申請後で67.3%と突出して多い。

また申請人のなかにはあっせん申請前は雇用継続や休職に分類されているが、あっせん申請後は退職等で雇用終了している事案が多いことには留意を要する。この点、あっせん申請

⁷ 申請人主張に沿って、新基準で示されている「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体的な出来事で心理的負荷の強度が「強」と判断されると予想されるあっせん事案の一例を挙げると、「治療を要する程度の暴行を受けた」に該当する可能性のある行為として、爪で襟首を引っかかれ、その際出血するという行為があった。また「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に該当する可能性のある行為として、①上司から申請人はどうなってもいいが、車が故障したらどうつもりだなどといって車よりも価値の無いもののように言われる、②奴隷でも扱うような口調で命令される、③申請人だけ不当に仕事を取り上げられる、等の行為があった。また「同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた」に該当する可能性のある行為として、①会社従業員全員から無視、睨みつけ、着信拒否、あいさつ拒否される、②同僚からこちらに聞こえる声で「仕事をミスして早く辞めさせられればいいのに」と嘲笑いながら陰口をたたかれる、等の行為があった。当該申請人はこれらの行為が原因となって精神障害を患ったと主張している。

前においては、継続 23.2%、休職 6.7%と雇用関係が継続している申請人が一定割合いるのに対して、あっせん申請後は継続 4.9%、休職 1.4%と著しく減少している。逆に退職は申請前 51.4%から申請後 67.3%へと大きく上昇している。これは、①退職届を出した後すぐにあっせん申請し、あっせん申請期間中に退職日が来たという事案、②あっせん中の話し合いで退職を条件として合意する事案、③また休職していた申請人が休職期間満了後の復帰が困難であるため、やむを得ず復帰を断念して退職し、あっせんに臨む事案、が相当数存在することに由来する。なお③に関して付言すれば、とりわけメンタルヘルス不調を抱える申請人が休職後復職することには非常な困難を伴うといえるが、この点に関して第4章表4-49（メンタルヘルスの影響とあっせん申請時点での雇用の状況とのクロス集計）をみると、休職している申請人の78.9%が何らかのメンタルヘルス不調を訴えている（メンタル不調に関する記載有り）⁸。このことから、休職中の申請人がメンタルヘルスの不調を理由に休職期間満了後退職するというケースが相当数いることが推定できる。だが他方で、比較的少数ではあるが休職後の復職を請求したが会社側に受け入れてもらえず、退職を余儀なくされた申請人も存在した。逆にあっせん申請時点で雇用が終了している申請人であっせん後再雇用された者はいなかった。

上記のことと関連して、第3章表3-8であっせんの際の申請人の請求内容をみると、「解雇の撤回、退職後の再雇用および傷病休職後の復職」の合計がわずか7件（2.5%）にとどまっており、あっせん申請時点で、雇用が終了している、もしくは休職中である申請人の大半は同じ職場で働き続けることを希望していない可能性がある。加えて、あっせん申請前の時点で66.5%の申請人の雇用が既に終了しているという点を踏まえると、申請人の多くは雇用の終了とともにいじめ・嫌がらせを受ける恐れがなくなって初めてあっせんという公の場に出て訴えることが可能になっていること、あるいは、あっせん申請の時点で、既に仕事を続ける意思は喪失していた可能性がある。

表 2-22 あっせん申請前の雇用の状況

	件数	%
継続	66	23.2%
退職	146	51.4%
雇止め	20	7.0%
解雇	23	8.1%
その他	1	0.4%
休職	19	6.7%
不明	9	3.2%
合計	284	100%

表 2-23 あっせん申請後の雇用の状況

	件数	%
継続	14	4.9%
退職	191	67.3%
雇止め	22	7.7%
解雇	25	8.8%
その他	1	0.4%
休職	4	1.4%
不明	27	9.5%
合計	284	100%

⁸ 第4章においてメンタルヘルスに関する記載がある場合には休職している割合は統計上有意に高いことが示されている（表4-49参照）。

10. 考察

以上、2011年度の6つの労働局におけるいじめ・嫌がらせのあっせん事案を対象とした単純集計の結果について概観してきた。ここではその結果についての考察を行う。

ところで、考察を行う前に改めて確認しておくべき点がある。それは、本章で扱っている集計データの特殊性である。すでに述べたが、今回の調査は労働局でのあっせんを対象としており、したがって集計されたデータは職場のいじめ・嫌がらせの全体像を映し出しているとはいえない。もちろん、労働局でのあっせんは裁判例のように深刻な事態に陥った職場いじめの事案だけではなく、より日常的に起こり得るような軽微と思われる事案も含め幅広く対象にしている点からみれば、日常の労働社会で生じている職場いじめの実態をかなりの程度反映したものであるといえる。今回の調査でいえば、第6章に掲載されているあっせん事案の具体例は、行為や深刻度ごとに多くのバリエーションを揃えているがゆえに、そう言うかもしれない。加えて、第6章では事案ごとのいじめ行為の内容や背景、プロセスを具体的に記述しているが、こうした質的な点についてはいじめを受けた後、あっせん申請した者とそうでない者との間に大きな違いはないといえる。これに対して本章で扱っている集計データについては、必ずしも日本の職場いじめの実態を量的に反映しているとはいえない。以下の考察でもこのような対象の特殊性には留意しておく必要がある。

(1) いじめの当事者について（申請人の属性、行為者の職位）

いじめの当事者に関する単純集計は、性別、年代別、雇用形態別、行為者の職位別となっている。行為者については、職位のみを集計した。以下、項目ごとに考察する。

性別についてみると、女性がおよそ60%を占めており男性よりも相当多い。また前回調査から、その他のあっせん内容と比べてもいじめ・嫌がらせに関するあっせんについては女性の申請が多いことが明らかになっている。なぜいじめに関するあっせんでは女性が多いのか定かではないが、ヒントになりそうな資料を挙げると、厚労省調査でパワハラを受けた後の対応で、「何もしなかった」との回答は男性が53.5%であったのに対して、女性は37.3%であった。このことから女性は、相談、退職、公的制度の利用等、いじめ後何らかのアクションをとる傾向が男性に比べて強いことがうかがえる。したがって考え方としては、女性は男性に比べ「何もしない」も含め様々な選択肢からその時の状況に応じて柔軟に選ぶ傾向があるといえる。もっとも、そうした女性の柔軟性は、日本の労働社会に依然として色濃く残る「男性稼ぎ主型」モデルと（大沢 2007）、それを反映した男性正社員が持つ「会社本位主義」的観念の裏返しかもしれない（奥村 1984）。

申請人の年代別については、30代と40代が28.7%、32.9%（不明除く）と多く、そのほかの20代、50代、60代では約1割前後でほぼ同数である。厚労省調査や自治労調査において、パワハラ経験者の割合が30代と40代で比較的高いことから、いじめのあっせん申請人に30代、40代が多い点については、いじめを受けた人の数とその世代で多いことが主因と

なっていると考えられる。ただし、両調査と比較してみると、申請人の20代の割合が低いことに気付く。また、いじめ・嫌がらせに限らないが、労働審判でも20代の利用者の割合は厚労省等の調査と比較して低くなっている（東京大学社会科学研究所2011）。このことから、20代については、その他の年代に比して個別労働紛争処理制度等の利用者は少ない傾向にあるといえる。その要因には制度自体の認知が十分に進んでいないこと、他の年代に比べ自身の持つ労働者としての権利についての知識や意識が希薄なことがあると考えられる。

雇用形態別では、非正規雇用が45.1%と半数近くを占めており、全国労働者における非正規雇用の割合35.2%を大きく上回っている。もっともこれはいじめ・嫌がらせに関するあっせんに限らずあっせん全体においていえる傾向である（労働政策研究・研修機構2010）。いじめ・嫌がらせのあっせんにおいて見られる傾向としては、派遣労働者の割合が高いことが挙げられ（8.5%）、全国労働者のおよそ5倍、あっせん全体のおよそ1.5倍であった。なぜいじめ・嫌がらせのあっせんでは派遣労働者が多いのか。考えられる要因として、派遣労働者は直用雇用の労働者に比べて相談先に乏しい点が挙げられる。すなわち、厚労省や自治労の調査ではパワハラを受けた後の対応で「何もしなかった」に次いで多かったのは、「職場の同僚に相談した」、「職場の上司に相談した」であったが、派遣労働者の場合、派遣先で受けたいじめ・嫌がらせについて相談できるような一定の信頼関係のある同僚や上司はそれほど多くないと推察される。また仮に相談したとしても直用労働者と同様の対応がなされるとは考えにくい。したがって雇用主である派遣元が主な相談先となると考えられるが、派遣元が一派遣労働者のために顧客である派遣先に対して解決に向けた対応を迫るとは考えにくい。むしろ、派遣元としては派遣先を変更するといった対応のほうが現実的であろう。事実、今回調査したあっせん事案でもそのような対応がみられた。以上のことから、いじめ・嫌がらせについて相談できる同僚や上司がおらず、また派遣元や派遣先に十分な対応をしてもらえない派遣労働者の多くが公的な個別労働紛争処理制度を利用していると考えられる。

次に申請人が行為者とする者の職位についてみていく。事案に含まれる行為者の職位に関する特徴は、申請人よりも職位が上位にある上司や役員からの行為が78.5%（重複計上）と突出している点にある。なかでも上司からの行為は52.8%ともっとも多い。ただし、一口に上司といっても役職のない現場のリーダーや班長といったものから、部長や工場長といった部署や事業所の中で最上位にあたる者もいる。同様に、役員といっても中小企業においては直属上司や又上司が役員であることも珍しくなく、大手企業の役員とは関係性が多分に異なっている。今回の調査では役員が行為者として含まれる事案の企業規模は中小企業である場合が多かった。また今回の調査では資料上、申請人の職位が明らかではないため、申請人と行為者との職位上の関係性を十分に把握することができなかった。以上のことから、行為者の職位に関して今回の調査でいえることは、申請人が受けたいじめ・嫌がらせの背景の多くには行為者の職務上の地位における優位性があるが、しかしその優位性がどれほどのものかについては定かではない、ということである。

(2) 被申請人および労働組合について（企業規模別、業種別、労働組合の有無）

ここでは被申請人に関する項目、および労働組合の有無についてみていく。具体的には、被申請人である会社の企業規模、業種、および企業別労働組合の有無である。

まず被申請人の企業規模（労働者数別）について全国の企業の規模や前回調査の全あっせんの企業規模との比較でみると、いじめ・嫌がらせのあっせんの場合、労働者数 300 人以上の企業規模の被申請人の割合は 28.9%であり、全国の同規模の企業割合 13.8%や前回調査の全あっせんの被申請人の同規模の割合 10.4%と比べてかなり高いことがわかる。なぜいじめのあっせんでは企業規模の大きい被申請人が多いのか。この点、今回の集計データからは明らかにならない。だが以下の結果は要因を探るうえで一つの手掛かりとなる。すなわち、労働者数 500 人以上の企業規模を有する会社を被申請人とする申請人の非正規率は 64.0%であるのに対して、全国の同規模の非正規率は約 30%と前者が 30 ポイント以上高いが、これに対して 1-9 人の企業規模を有する会社を被申請人とする申請人の非正規率は 49%で、全国の同規模の非正規率 37%と 12 ポイント程度の違いにとどまっている。この結果から、大企業に非正規として勤めている労働者からのいじめに関するあっせん利用の割合は相対的に高いといえる。仮に非正規労働者においては企業規模が大きくなるほどあっせんの利用率が高くなるとするならば、あっせんにおける申請人の非正規率の高さを踏まえると、大企業の被申請人の割合が多くなることもうなずける。

次に被申請人の業種（産業大分類）別を雇用者全体の産業別の割合と比較してみると、いじめのあっせん事案では「医療、福祉」の割合が 19.0%ともっとも高かったが、産業全体での同産業の従業員数の構成比が 10.2%であったことと照らしても、顕著に高い結果となっていることがわかる。たしかに例えば介護分野は、低賃金構造やそれに伴う人手不足が常態化しており、それにより過重労働が業界全体を覆っているといわれる⁹。労働政策研究・研修機構（2012）では、こうした過重労働により職場全体に不満やイライラが蔓延していると報告している。加えて、医療や介護における労働は、患者や利用者の気分を害さないようなコミュニケーションをとることが要求されるいわゆる「感情労働」である場合が多く、また人間の生命と密接にかかわるため、精神的な負荷は大きいといえる。仮にこうした医療、福祉分野特有のストレスフルな職場環境がいじめを引き起こし、しかもそれを社内で解決できる仕組みが十分整備されていないとすれば、この業界で働く労働者がいじめを受けた後あっせん制度を利用したとしても不思議ではない。

続いて労働組合の有無について言及する。あっせん申請書等の書類には申請人が勤めている会社に労働組合があるかどうか記載されているが、申請人の 86.4%（不明は除く）は会社に労働組合はないと記載している。さらに会社に組合があると記載されている場合でも、

⁹ 低賃金構造と人材不足については、厚労省も 2009 年に指摘している。厚労省老健局介護保険計画課「介護職員処遇改善交付金について」参照。http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2009/12/03.html（ウェブサイト最終確認 2015 年 5 月 28 日）

組合に加盟しているかは不明であり、非正規労働者の場合は加盟していない可能性が高い。また労働組合が申請人の補佐人や代理人となった事案は1例だけであり、あっせん以前に労働組合に相談したと申述した申請人は284名中9名であった。以上のことから、いじめのあっせん事案に関して、労働組合はほとんど関与しなかったとみられる。

(3) いじめの行為について（大分類、中分類、小分類、行為の際の公衆の有無）

今回の調査では、あっせんの資料に記されているいじめ行為（申請人主張）を集計し、それをワーキング・グループがその「報告」の中で示した6つの行為類型（大分類）にしたがって分類分けした。またそれと並行して、大分類の下位分類として中分類および小分類を新たに作成した。中分類、小分類をみることで、大分類がどのような基準で分類されたかある程度分かるようになっている。また今回の労働局のあっせん事案におけるいじめ行為を精査する過程で、ワーキング・グループでは示されなかった第7の大分類として「経済的な攻撃」の存在が認められた。この分類は、被行為者に経済的な不利益を与えるような行為を分類したものであるが、そうした行為はこれまでの6類型のいずれにも該当しない¹⁰。

以上のように行為類型の大分類は、基本的にはワーキング・グループで示された6つの行為類型を基礎にして今回新たに付加した「経済的な攻撃」を加えた7つで構成されている。ただし、6つの行為類型は裁判例を基にして作成されたものであるのに対して、小分類はあっせん事案から抽出したものである。そのため大分類と小分類では基となった資料が異なっている。また中分類は出自の異なる大分類と小分類をつなぐものとして、大分類の類型から外れず、かつ小分類を内包するような中間的な類型として作成された。このように今回行った分類は、異なる資料から類型化されたものを作為的につなぎ合わせたものとなっており、この点に方法論上の問題を残している。こうした作為性を排除するためには、小分類にあるような行為項目を受けたかどうかについてアンケート調査を行い、そのアンケート結果について因子分析を行うことで類型上のまとまりを把握し、その上で中分類や大分類との相関関係を改めて検証してみる必要があるとなろう。こうした作業は、欧州を中心に NAQ-R

(Negative Act Questionnaire-Revised) などの職場いじめに関する質問票（尺度）を用いて幅広く行われている（Einarsen, et.al.2009）。今後、日本でも同様の手法によっていじめ行為を把握するツールを開発することが望まれる¹¹。そうした作業を施すことで大、中、小分類といったカテゴリーもより客観的なものとなりうるといえる。この点、今後の取組み課題であろう。

¹⁰ なお、文部科学省が2007年に発表した学校いじめの定義では、心理的な攻撃と物理的な攻撃を挙げ、このうち「物理的な攻撃」には身体的な攻撃のほかに金品をたかたり、隠したりする行為も含まれるとされている。<http://www.mext.go.jp/ijime/detail/1336269.htm>（ウェブサイト最終確認 2015年5月28日）

¹¹ 日本の職場を対象にして NAQ-R を用いていじめ行為項目の因子分析を試みた研究として Tsuno, et.al.(2010) がある。

以上のような行為類型における方法論上の制約を踏まえたうえで、行為類型の集計結果についてみてみる。まず大分類の結果をみると、「精神的な攻撃」の割合がもっとも高く、108.1%（重複計上のため、100%を超えている）の事案にこの行為類型が含まれている。ついで「過大な要求」（48.9%）、「人間関係からの切り離し」（48.2%）と続いている。注目すべきは、この3つの行為類型の集計結果は厚労省調査の結果と類似している点である。すなわち、厚労省調査（従業員調査）の結果では、もっとも多かったのが「精神的な攻撃」で55.6%、次いで「過大な要求」28.7%、「人間関係からの切り離し」24.7%となっている。

厚労省調査では、回答者が6つの類型（とその他）の中から該当するものを選択するという方式をとっているのに対して、今回の調査では申請人が受けたと主張する行為を、集計者が独自の判断基準を基に分類するという方法をとっている。このように集計の手続きが異なっており、また上述したようにあっせん申請人とアンケート回答者とではいじめを受けた後のビヘイビアに違いがある可能性が高いにもかかわらず、行為類型の集計結果には大きな違いがないことは特筆すべきであろう。ただし、「身体的な攻撃」については顕著な違いが出た。すなわち、あっせんの集計結果では、「身体的な攻撃」を含む事案は27.1%であったのに対して、厚労省調査では4.3%となっている。このような違いが生じた要因は、厚労省調査においてはこの類型に該当する行為が「暴行・傷害」といった「直接的な身体的な攻撃」に限定されているのに対して、今回の我々の調査では、直接的な暴力のほかに、厚労省調査では想定されていなかった可能性がある軟禁や威圧的な態度といった「物理的な脅し」も「身体的な攻撃」に含めたことにあると考えられる。なお、今回新たに追加した行為類型「経済的な攻撃」を含む事案の割合は22.2%と相対的にみてそれほど高くはなかった。

次に中分類の割合をみると、「主に業務に関連した不適切な発言」が61.6%、「主に業務に関連しない不適切な発言」が45.4%となっている。業務に関連するか否かにかかわらず不適切な発言を受けたとする事案がもっとも高くなっている。他方で、「個の侵害」については、業務に関わらない「私的なことに関わる不適切な発言」が18.3%であったのに対して、業務に関わる「私的なことに立ち入る管理」は7.7%であった。以上のように「精神的な攻撃」の場合と異なり、「個の侵害」の場合は業務に関わらない行為のほうが業務に関わる行為よりも事案数が多かったことがわかる。このことから、申請人は「精神的な攻撃」においては業務に関連するか否かにかかわらずいじめ行為として認識するが、「個の侵害」においては業務に関連しない場合のほうが業務に関連する場合と比べていじめと認識しやすい傾向にあるといえる。「人間関係からの切り離し」については、「能動的な切り離し」と「受動的な切り離し」の割合は同じであった。このことから申請人は能動的、受動的共にいじめとして認識する傾向が示唆される。もっとも、より確かな考察のためには申請人の認識以外にも行為の全般的な発生数や発生数とあっせん申請との関連なども考慮しなければならない。

「過大な要求」、「過小な要求」に属する中分類をみると、「過大な要求」では「事実上遂行不可能な要求」が29.6%、「遂行可能だが心情的に抵抗のある要求・行為」が14.4%であ

るのに対して、「法的に不適切な要求」は4.9%と比較的少ない結果となっている。「法的に不適切な要求」の割合が低いのは、認識の問題もさることながら発生件数そのものが少ないことにも由来すると考えられる。「過小な要求」では「仕事を与えないこと」が14.4%であったのに対して、「程度の低い仕事を命じること」は2.1%と比較的少ない結果となっている。「程度の低い仕事を命じること」の割合が低い理由には、この行為は深刻なケースとなる場合が少ないこと、あるいは被行為者にいじめ行為と捉えられにくく、したがってこの行為を受けたことを理由にあっせん等の公的な制度が利用されるケースが少ないことがあると考えられる。

次に小分類の割合をみると、「暴言、脅しの発言、嫌味、礼を失した発言、一方的非難、怒声等」がもっとも高く43.3%、これに「不適切な叱責・文句・注意」28.9%、「退職を勧奨するような発言」18.3%が続いている。これらはいずれも「精神的な攻撃」に属する小分類である。「精神的な攻撃」以外では、「人間関係からの切り離し」に属する「無視」が14.4%となっている。だがいずれにしても、小分類の結果からも「精神的な攻撃」に該当するような不適切な発言を含む事案が高いことが容易にみと取れる。

また小分類は66項目あるが、これは申請人が様々な行為をいじめもしくは問題のある行為として認識し、あっせん申請していることを意味している。ここで重要な点は、これらの行為を受けたとしてあっせん申請した申請人の多くは行為そのものよりも、①複数人からの行為を受けた、②継続的、頻繁に行為を受けた、③公衆の面前で行為を受けた、④申請人だけ不平等な扱いを受けた、といった等の主張をしている点である。すなわち、申請人の多くは行為そのものの態様よりも、だれから、どのくらい、どのように、どうして受けたかといった点を問題視し、それらの不当性、理不尽さを訴える傾向があるのである。したがって、どのような行為が職場いじめに該当するかは、なぜ被行為者がその行為をいじめと認識したかという点を抜きにして考えることはできない。行為類型別の集計結果もその背後にある申請人が受けたとするいじめの実態と合わせて考察することが必要となろう。その意味で第6章のいじめ・嫌がらせのあっせん処理事例は、いじめ行為の実態を把握するうえで重要な意味を持つといえる。

(4) 申請人のいじめ後の対応および状況について（会社等への相談、メンタルヘルスへの影響、あっせん申請前後の雇用の状況）

ここでは申請人のいじめ後の対応および状況に関する項目について考察を加える。まず、あっせん申請前に会社等に相談したかについての集計結果であるが、あっせん資料の中に相談したとの記載があったのは、96件（33.8%）であった。このうち、具体的な相談先としてもっとも多かったのは、上司で50.0%、次いで会社が40.6%、役員が22.9%となっている（重複計上）。すでに述べたように上司、役員に相談した場合は、①何もしてくれなかった、②逆に申請人の非をとがめられた、といった記述が多かった。これに対して、会社が設置してい

る相談窓口（ホットライン）や人事労務担当の部署等に相談した場合は、上司と同様に何もしてくれなかったという報告も相当数あったものの、①行為を注意する、②行為者を異動させる、③行為者との話し合いの場を設けるといった対応策をとるケースも目立った。このように上司や役員といった個々人に相談しても対応策をとってくれることは少ないが、会社組織に相談した場合は何らかの対応をとることもあるようである。なお、厚労省や自治労のアンケート調査では同僚（先輩）への相談が相談先としてはもっとも多かったが、今回のあっせん調査では、3件（3.1%）ときわめて少なかった。だがこれはあっせん資料のなかに相談先を明記したものを集計したためだと思われる。したがって、同僚への相談は非常に多くが暗数となっている可能性が高い。また関連して今回の調査では資料の制約上、弁護士への相談の有無については把握できなかったが、これについても相当数あると予想できる。

申請人のメンタルヘルスへの影響についても、会社等への相談と同様に資料に記載があったものを集計している。そのため暗数が相当数存在する可能性は非常に高い。とはいえ、メンタルヘルスに不調をきたしたと主張する申請人の割合は、本人主張と診断書ありの合計で35.2%と相当数存在した。すでに牧田ら（2012）の研究によって職場いじめと精神的健康との間には相当の相関があることは知られているが¹²、今回の調査もこれを裏付ける結果がみられた。ただし、うつ症状などのメンタルヘルス不調を理由にして職場でいじめ行為が行われ、それによって症状が悪化するというケースもあったことには留意する必要がある。すなわち、うつ症状によりその他の同僚よりも作業速度が遅れたり、コミュニケーションが十分にとれなくなることでいじめが誘発されることも起こり得るのである。メンタルヘルス不調が職場いじめを誘発し、それがメンタルヘルス不調を悪化させ、さらにそれが職場いじめを助長するという負の連鎖によってメンタルヘルス、職場いじめともに深刻化するというケースにおいては、もはや職場いじめとメンタルヘルス不調との因果関係を把握することは困難であろう。今回のメンタルヘルスの集計データではこのようなケースも記載ありとして集計したが、因果関係の真相は定かではない。もっともここで重要な点は、メンタルヘルスの不調と職場いじめは互いの原因にも結果にもなり得るという点であろう。

次に、あっせん申請前後の申請人の雇用の状況についてみる。今回の調査では、申請人の雇用の状況をあっせん申請前と申請後に分けて集計しているが、雇用が終了（退職、雇止め、解雇の合計）している事案は申請前で66.5%、申請後で83.8%となっている。この数値からいえることは、第一に申請前、申請後ともに多くの事案で雇用終了していること、第二に申請前に比べ申請後の雇用終了が17.3ポイント高いことであろう。第一の点については、いじめを受けたとする申請人の多くは退職によって行為者との関係が切れて初めて訴えることが

¹² 牧田ら（2012）は、精神的な健康を測る2つの尺度（Kessler Psychological Distress(K6)、8-Item Short-Form Health Survey (SF-8)）の得点と、ハラスメント被害経験を測る尺度である Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) の得点との間にかなりの相関があったという分析結果を示している。

できるということを表しているといえる。この点、相当数の申請人が行為者の顔を見るのも嫌、あるいは怖いと述べていることからもうかがえる。

また第二の点、すなわち申請前においては雇用継続が 23.2%、休職中が 6.7%であるのに対して、申請後では雇用継続は 4.9%、休職中は 1.4%と、ともに大きく減少し、逆に退職が 51.4%から 67.3%と大きく増大している点は、特に留意すべき事柄であろう。このように申請後退職する事案には主に 3つのパターンがあった。すなわち、①申請人が退職願提出後すぐにあっせん申請したため書類上の退職日より前に申請が受理されたパターン、②あっせんの過程で退職を条件として合意するパターン、③休職期間満了後退職する意思を固めてあっせんに臨むパターンである。第一と第三のパターンは、すでに申請人が退職の意思を固めているものであるが、第二のパターンには、申請人は雇用継続や復職を望んでいるが被申請人がこれに難色を示したために、退職を条件に金銭合意したという事案が含まれている。つまり、申請人は行為者等と関係が続くのを拒否して退職を望むケースが大半であるが、それだけでなく雇用継続を望んだとしても会社側にこれを受け入れられず退職せざるをえないというケースも相当数存在するのである。このようなことがあっせん申請後において退職を中心とした雇用終了が 8割を超える要因であると考えられる。

第3章 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局あっせん事案の紛争処理（単純集計）

はじめに

本章ではいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント事案のあっせん処理に関する数量的把握を単純集計を用いて行う。素材となるデータは、第2章と同様に都道府県の労働局の紛争調整委員会が行うあっせんに申請があった「いじめ・嫌がらせ」に分類された事案の資料である。総件数も前章と同様に6労働局より収集した284件である。

ところで、いじめ・嫌がらせに関する個別労働紛争の処理ないし解決を可能とする主な公的な制度・機関として①裁判、②労働審判、③民事調停、④都道府県の労政主管部局によるあっせん、⑤労働委員会によるあっせん、⑥労働局に設置されている紛争調整委員会によるあっせんが挙げられる。上記の主な公的制度・機関のなかでも労働審判は、個別労働紛争に特化した公的な処理システムという点、また調停案を示すことで当事者双方の互譲による解決を図ろうとする点であっせん制度と共通している。他方で、両者には大きく異なる制度上の相違点も存在する。それは、①相手方の参加（出頭）義務の有無（あっせんでは無く、労働審判では有る）、②事実調査とそれに基づく判定（審判）の有無（あっせんでは無く、労働審判では有る）、③手続きにかかわる費用の有無（あっせんではほとんど無く、労働審判では有る）、④あっせん・審判の回数（あっせんでは通常1回、労働審判では通常3回）、⑤代理人の限定性の有無（あっせんでは無く、労働審判では有る）である¹。

こうした制度上の相違点は、両制度における解決にどのような影響を及ぼしているのだろうか。この点に関して労働局でのあっせんと労働審判における解決に関する数値結果を簡単に比較検討しておくことは無益ではないであろう。

第一に指摘すべきは、解決率ないし合意率の違いであろう。中央労働委員会（2013）の集計によると、2012年度の両者の解決率は、労働局でのあっせんが39.9%であったのに対して労働審判は81.0%となっており²、倍以上の開きがある。このような労働審判の高い解決率の要因として君和田（2007）は、相手方の出頭義務の有無と、事実認定とそれに基づく判定の有無にあるとの見解を示している。特に後者がもたらす効果は、その前後関係も含めるならば非常に大きいと推測される。すなわち、事実判定機能を有する労働審判をにらみながら調停が行われる点³、当事者が異議を申し立てれば失効となるものの、当事者間での調停が成立しなかった場合には当事者双方の主張を踏まえて審判が下される点、たとえ異議申し立てに

¹ 労働審判法第4条第1項において、「労働審判手続きについては、（中略）弁護士でなければ代理人となることができない（後略）」と定められているように、労働審判手続では弁護士代理の原則が採用されている（菅野和夫ほか2007,68頁）。これに対してあっせんではそのような制限はない。

² なお、ここでいう解決率とは、労働局あっせんでは取り下げを除く終結件数に対する合意成立件数の比率を指し、労働審判では終了、取り下げ、却下等を除く既済件数に対する調停成立の件数の比率を指している（中央労働委員会2013）。

³ この点は徳住（2008）で強調されている。

より労働審判が失効したとしても、失効後は自動的に訴訟へと移行し、その場合審判が訴訟の前段階として機能する点⁴は、解決率・合意率上昇の大きな要因となっているといえる⁵。以上のことから労働審判とあっせんの解決率・合意率の違いは、①相手方の出頭義務の有無、②事実認定とそれに基づく判定の有無の違いによるところが大きいと考えられる。また話し合いの回数が多くなれば当事者間の納得性がより高まると仮定すれば、④あっせん・審理の回数も解決率・合意率の違いを生じさせる要因であるといえる。

関連して第二に指摘すべきは、解決・合意した際の解決金・合意金の相違であろう。すなわち、2008年度のあっせん事案を対象にしたJILPTの調査（以下、前回調査）によると、あっせんでの合意金の平均値は336,000円、中央値は190,000円であったのに対して、労働審判の解決金（労働者側の回答）の平均値は1,449,000円、中央値は1,000,000円となっている（東京大学社会科学研究所2011）。平均値で見ればおよそ4倍、中央値で見ればおよそ5倍の差がついている。こうした相違が生じる要因としては、②事実認定とそれに基づく判定の有無、⑤当事者の代理人の事実上の選任の有無が影響していると考えられる。それ以外にも、第5章表5-72合意金額と申請人の正規・非正規のクロス表で示されている非正規労働者よりも正規労働者のほうが合意金・解決金が高いというあっせんでの結果を同様に労働審判でも想定しうるとするならば、あっせん申請人は非正規労働者が多く、労働審判の申立人は正規労働者が多いことが両制度の解決金の格差の一要因であると考えられる⁶。

第三に指摘できるのは、手続き開始から終了までの期間（以下、処理期間）であろう。すなわち、中央労働委員会が発表した「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」（2013）によると、労働局あっせんの処理期間は1ヶ月以内が55.8%、1ヶ月超2ヶ月以内が38.0%、2ヶ月超が6.2%であったのに対して労働審判ではそれぞれ2.7%、35.0%、62.4%となっている。労働局あっせんでは2ヶ月以内での処理が93.8%であったのに対して、労働審判では37.7%にとどまっていることがわかる。以上から労働審判は通常訴訟と比べて格段に迅速な解決が可能となったといわれるが⁷、あっせんと比べると劣ることは明白である。こうした相違は直接的には④あっせん・審理の回数が影響しているものと推測されるが、そもそも回数に違いが生じる要因には②事実認定とそれに基づく判定の有無があると考えられる。

⁴ この点は菅野ほか（2007,35頁）で指摘されている。すなわち、「通常訴訟の側から見れば、労働審判手続きは、訴訟の前段階として位置づけられる」と。また関連して高橋（2013）が論文のなかで示した調停案に同意した使用者の以下の感想は示唆深い。すなわち、「調停の内容には全く納得しておらず、調停案を拒否すべきか迷ったが、審判で調停案よりも高い解決金を支払う可能性や、訴訟費用を考えるとできなかった」。

⁵ 菅野ほか（2007,36-37頁）では、労働審判手続の位置づけについて二つの側面を提示している。すなわち、当事者の合意による紛争解決を目指す「調整手続」としての側面と、権利紛争を対象として審判する「判定手続」としての側面である。本文の1点目は「調整手続」の側面と照応しており、2点目は「判定手続」の側面と照応しているといえる。

⁶ あっせんに関しては、前章の表2-3で示したように正規と非正規の割合は、正規が50.4%、非正規が42.7%であったのに対して、労働審判においては正規が74.4%、非正規が24.6%となっている（東京大学社会科学研究所2011）。

⁷ 例えば2010年度における労働関係民事通常訴訟の平均審理期間は11.8ヶ月であった（最高裁事務局行政局2011,94頁）。

最後に、解決に関連して労働者側の正規率—非正規率の格差を挙げておく。すなわち、労働審判では正規労働者が利用している割合が高く、労働局のあっせんで非正規労働者の割合が高い。この点については前章脚注3ですでに指摘したので詳述はしないが、こうした違いには③手続きにかかわる費用の有無、および⑤代理人の限定性の有無によって生じる総合的な費用の違いが関連していると考えられる。

以上、労働局あっせんと労働審判との数値結果について制度上の相違との関連でみた。これを踏まえて以下では、いじめ・嫌がらせ事案の単純集計およびクロス集計の結果の概要について述べていく。

1. あっせんの手続き

(1) あっせん申請の端緒

表3-1で申請人があっせん申請を行う端緒をみると、労働局への相談が69.3%ともっとも多く、次いで助言・指導が25.0%となっている。また、この表からは見えてこないが申請人が労働局に来局するきっかけとして、労働基準監督署への相談であった事案が散見された。

表3-1 あっせん申請の端緒

	件数	%
助言指導	71	25.0%
相談	197	69.3%
その他	3	1.1%
助言指導・相談	4	1.4%
不明	9	3.2%
合計	284	100%

(2) あっせん申請から手続き終了までの日数

表3-2であっせん申請の受理日からあっせん手続き終了までの日数についていじめ・嫌がらせ事案と全あっせん事案を見比べてみると、両者ともほぼ同様の傾向がみてとれる。31-60日がもっとも多くいじめ・嫌がらせ事案で39.4%、全あっせん事案で36.5%となっている。次いで両者とも15-30日、8-14日と続いている。さらに30日を基準としてみても、いずれも30日以下のほうが31日以上よりも高くなっている。また手続き終了までの日数が60日以下だったものをみても、いじめ・嫌がらせ事案が92.6%であったのに対して、全あっせん事案は87.7%と大きな違いはない。このことから労働局でのあっせんは、いじめ・嫌がらせ事案か否かにかかわらず、受理から終了までおおよそ30日前後かかるといえる。この点については表3-3の代表値からも読み取れる。すなわち、いじめ・嫌がらせ事案と全あっせん事案のいずれにおいても平均値、中央値共に30日前後の日数となっている。

上記のことと関連して「合意」と「不合意打ち切り」のあっせん手続きにかかった日数を

第5章表5-31によって比較してみると、「合意」、「不合意打ち切り」とともに15-30日と31-60日の合計が86.9%に達しているが、「合意」では15-30日の割合が30.8%、31-60日の割合が56.1%であるのに対して、「不合意打ち切り」では15-30日の割合が13.1%、31-60日が72.1%となっており、「合意」に比べて「不合意打ち切り」のほうが長期化する事案の割合が高くなっている。このような違いは、「合意」があっせんを経ずに当事者間で行われた事案が8件含まれており（表3-7参照）、そのような事案では手続きにかかる日数が比較的に短くなること、および「合意」の場合はあっせん当日があっせん手続き終了日となるのに対して、「不合意打ち切り」の場合はあっせんのおよそ1週間後に打ち切り通知書を送付した日が手続き終了日となるという手続き上の違いが影響していたと思われる。

次に表3-4、表3-5で退職からあっせん申請までの日数とその代表値をみると、8-14日を除いてすべての日数分類において大きな違いがない。また代表値をみると平均値、中央値において顕著な違いがある。このことから退職からあっせんまでの期間は、申請人によってバラついており傾向的なものは見出すことができない。

表3-2 あっせん受理から終了までの日数

	いじめあっせん件数 (2011年度)	%	全あっせん件数 (2008年度)	%
1-7日	20	7.0%	36	3.1%
8-14日	48	16.9%	214	18.7%
15-30日	82	28.9%	336	29.4%
31-60日	112	39.4%	418	36.5%
61日以上	21	7.4%	139	12.2%
不明	1	0.4%	1	0.1%
合計	284	100%	1,144	100%

表3-3 あっせん受理から終了までの日数の代表値

	いじめあっせん件数 (2011年度)	全あっせん件数 (2008年度)
有効件数	283件	1,143件
平均値	32日	35日
中央値	29日	30日

表 3-4 退職からあっせん申請までの日数

	件数	%
0-7日	37	22.0%
8-14日	14	8.3%
15-30日	40	23.8%
31-60日	34	20.2%
61日以上	43	25.7%
合計	168	100%

表 3-5 退職からあっせん申請まで日数の代表値

有効件数	168件
平均値	66日
中央値	27日
最頻値	3日

(3) あっせんの終了区分

表 3-6 ではいじめ・嫌がらせ事案と全あっせん事案におけるあっせん手続きの終了区分についてみている。それによると、いじめ・嫌がらせ事案ではあっせん打ち切り（「不参加打ち切り」と「不合意打ち切り」の合計）が 56.4%と全体の半数以上を占めている。ただし「合意」も 37.6%と一定の割合を占めている。打ち切りの内訳をみると、被申請人あっせん「不参加打ち切り」が 34.9%で、あっせん後の「不合意打ち切り」が 21.5%であった。全あっせん事案との比較をみると、いじめ・嫌がらせ事案では「合意」と「不合意打ち切り」の割合がやや高いのに対して、「不参加打ち切り」の割合がやや低くなっていることがみてとれる。すなわち、全あっせん事案は「合意」が 30.2%、「不合意打ち切り」が 18.4%で、合計 48.6%、また「不参加打ち切り」が 42.8%であったのに対し、いじめあっせんは「合意」が 37.6%、「不合意打ち切り」が 21.5%で、合計 59.1%、「不参加打ち切り」が 34.9%であった。すでに述べたように、労働審判との比較において労働局あっせんの合意率が低く推移していることの大きな要因の一つとして被申請人があっせんに参加する義務を有さないために被申請人の出席率が比較的低下している点があると考えられるが、いじめ・嫌がらせ事案においてはその他のあっせん事案と比べて被申請人のあっせんへの参加率が高いため、それに対応して合意率も高くなっていると考えられる。

他方、いじめ・嫌がらせ事案におけるあっせんでの主な争点はいじめ・嫌がらせ、パワハラ行為の事実の存否にあり、申請人と被申請人はこれをめぐって話し合いを行っている。ただしあっせんに同席するあっせん委員は、あっせん制度の性質上、行為の事実関係を問題とせず合意へと導こうとし、当事者間の金銭的な妥協点を探ろうと努めることが一般的なようである。もっとも、第 5 章の表 5-93 にあるように、金銭合意の場合は被申請人が行為を

認めている割合が統計上有意に高くなり、逆に「不合意打ち切り」の場合は行為を否定している割合が統計上有意に高くなるという結果が出ていることから、申請人と被申請人の双方で行為の事実関係について話し合うことはあっせん合意に向けた重要なプロセスであるといえる。

関連して表 3-7 では、「合意」および「不合意打ち切り」となった事案におけるあっせん回数を示している。それによると、あっせん 1 回が圧倒的に多く 88.6%となっている。また 1 回のあっせんでは結果が出ずに 2 回目のあっせんが実施された事案が 11 件 (6.6%)、あっせんを経ずに当事者間で自主解決した事案が 8 件 (4.8%) と少ないながらも存在した。

ところで、あっせんは通常、1 回の実施に限られているなかで 2 回実施された事案がどのような終了区分となっているかは興味深い。今回のいじめ・嫌がらせ事案では、2 回実施された事案 11 件のうち「合意」が 9 件、「不合意打ち切り」が 2 件となっている。ただし、「合意」9 件のうち 7 件は同一被申請人であるため実質的には 3 件とみるのが妥当であろう。そうすると、あっせん 2 回の事案では「合意」が 3 件、「不合意打ち切り」が 2 件となりほぼ拮抗する。このことから、あっせんが 2 回実施されることであっせんの終了区分になんらかの影響が出ると推測することはできない。ただし、2 回実施された事案の共通点として被申請人が 1 回のあっせんの場でいじめ行為を否定も認定せず、行為を認める、あるいは調査中としている点があることは注目に値する。あっせんが 2 回実施された事案では、申請人と被申請人はなんらかの決着点を見出そうとするがなかなか定まらないため、あっせん委員が 2 回目のあっせん実施を提案するというのが一連の流れのようである。もっとも、大半の事案では決着点が見出されなくとも「不合意打ち切り」として一度のあっせんで終了している。

表 3-6 あっせん手続きの終了区分

	いじめあっせん件数 (2011年度)	%	全あっせん件数 (2008年度)	%
合意	107	37.6%	346	30.2%
取り下げ	17	6.0%	97	8.5%
不参加打ち切り	99	34.9%	489	42.8%
不合意打ち切り	61	21.5%	211	18.4%
制度対象外事案	0	0.0%	1	0.1%
合計	284	100%	1,144	100%

表 3-7 あっせんの回数（「合意」・「不合意打ち切り」）

	件数	%
自主解決	8	4.8%
1回	148	88.6%
2回	11	6.6%
合計	167	100%

2. 請求内容と合意内容

(1) 請求内容・請求金額

表 3-8 でいじめあっせんにおける申請人の請求内容をみると、「金銭」が圧倒的に高く 96.1%であり、次いで「謝罪」が 20.4%となっている（重複計上）。このようにほとんどの事案で「金銭」が請求されている。これは紛争調整官等からあっせんは金銭解決が主である旨を伝えられていることがなんらか影響していると予想される。請求内容の「金銭」に含まれるものとしてはいじめ、嫌がらせ等を受けたことによる精神的苦痛に対する慰謝料や退職の経済的損失の補償金が大半を占めているが、なかには会社の都合で病院に行かされたにもかかわらず申請人が負担させられた治療費の返還を請求する、会社に罰金として支払わされた金銭の返還を請求する、さらには業務用に買わされた車のローンの残金の支払いを請求する等の申請人が就労時に支払った金銭の返還を求めるケースも存在した。他方、いじめ・嫌がらせ事案の「謝罪」の請求割合 20.4%は、2008 年度の全あっせん事案における同割合が 6.2%であったことを考慮すると（表 3-9 参照）、いじめ・嫌がらせ事案での同割合は相当に高いといえる。

次に表 3-10 で申請人の請求金額をみてみると、1,000,000-4,999,999 円がもっとも多く、不明を除いた割合では全体の 32.2%を占めている。次いで 500,000-999,999 円が 25.8%となっている。表 3-11 で請求金額の代表値をみてみると、請求金の中央値は 637,030 円、最頻値は 500,000 円であるのに対して平均値は 2,321,108 円と非常に高く出ている。こうした平均値と中央値（最頻値）との著しい乖離は、あっせんの制度上、申請人が自由に請求金額を設定することが可能であることから、1 億円や数千万円といった非常に高額な金銭を請求する申請人がいることに由来しているといえる。

また表 3-10、表 3-11 でいじめあっせんの数値の他に全あっせん事案の数値も掲載しているが、いずれも両者の割合には大きな違いがない。

表 3-8 いじめ・嫌がらせ事案（2011 年度）の請求内容（重複計上）

	件数	%
金銭	273	96.1%
謝罪	58	20.4%
自己都合退職を 会社都合退職へ変更	26	9.2%
職場環境の改善	18	6.3%
人事上の措置（申請人・行為者 の異動や行為者の処分）	17	6.0%
事実確認	15	5.3%
行為の中止	12	4.2%
解雇の撤回、退職後の再雇用、 傷病休職後の復職	7	2.5%
その他	19	6.7%
有効件数	284	

表 3-9 全あっせん事案（2008 年度）の請求内容

	件数	%
金銭のみ	867	75.8%
謝罪	71	6.2%
行為の撤回 (解雇等)	200	17.5%
行為の中止	6	0.5%
合計	1,144	100%

表 3-10 請求金額の分布

	いじめあっせん件数 (2011年度)	%	全あっせん件数 (2008年度)	%
1-49,999円	2	0.7(0.9)%	10	0.9(1.1)%
50,000-99,999円	2	0.7(0.9)%	18	1.6(2.0)%
100,000-199,999円	14	4.9(6.0)%	76	6.6(8.5)%
200,000-299,999円	20	7.0(8.6)%	99	8.7(11.1)%
300,000-399,999円	23	8.1(9.9)%	95	8.3(10.7)%
400,000-499,999円	14	4.9(6.0)%	36	3.1(4.0)%
500,000-999,999円	60	21.1(25.8)%	223	19.5(25.1)%
1,000,000-4,999,999円	75	26.4(32.2)%	269	23.5(30.3)%
5,000,000-9,999,999円	11	3.9(4.7)%	40	3.5(4.5)%
10,000,000円以上	12	4.2(5.2)%	23	2.0(2.6)%
不明	51	18.0%	255	22.3%
合計	284	100%	1,144	100

注：カッコ内は不明を除く 100 分率を表している。

表 3-11 請求金額の代表値

	いじめあっせん件数 (2011年度)	全あっせん件数 (2008年度)
有効件数	284件	1,144件
平均値	2,321,108円	2,338,844円
中央値	637,030円	600,000円
最頻値	500,000円	1,000,000円

(2) 合意内容・合意金額

表 3-12 であっせんで合意した事案の合意内容をみると、合意に達した事案は 106 件であった。合意した事案のなかでは「金銭」がもっとも合意率が高く 90.6%となっており、次いで「自己都合退職を会社都合退職へ変更」（以下、「会社都合退職への変更」）が 13.2%、同数で「いじめへの謝罪」と「職場環境の改善」が 8.5%となっている（重複計上）。ただし、

「職場環境の改善」については7名の申請人が同一の事業主を被申請人としてあっせん申請していることには留意しなければならない。2012年度に4労働局が扱った全あっせんを対象に行った調査（JILPT2015）で、合意内容は、「金銭解決」が313件（96.6%）、「撤回・取消」が4件（1.2%）、「損害賠償取下げ」が3件（0.9%）、「離職理由の変更」が2件（0.6%）、「謝罪」が1件（0.3%）であったことと比較すると、いじめ事案においては、「謝罪」での解決率が顕著に高いといえる。

ここで注目すべきは、請求内容別にみた合意率である。請求内容、合意内容ともにもっとも件数の多かった「金銭」の請求内容別の合意率が35.2%であったのに対して、合意内容の件数で第2位であった「会社都合退職への変更」は53.8%と請求内容別ではもっとも高い合意率を示している。労働者である申請人にとって自己都合退職への変更は雇用保険の失業給付支給あるいは給付日数の延長という金銭的な便益が得られる可能性があり、また被申請人にとっても金銭合意とは異なり自らが金銭の支払いを負担するわけではないため応じやすい請求内容といえる⁸。

他方、「人事上の措置」、「事実確認」、「行為の中止」、「解雇の撤回」等の請求に関しては、いずれも合意されておらず、あっせんにおける請求としては合意に達しにくい内容であることが示唆される。また「いじめへの謝罪」の請求内容別の合意率も15.5%と「金銭」や「会社都合退職への変更」と比べて低い結果となっている。そもそも労働局あっせんは、事実関係を認定することなく双方の互譲に基づく話し合いによって解決を目指すものであるため、「謝罪」等の会社として一方的に過失を認めことになるような請求の合意は果たされにくいという側面を持っているといえる。この点、第5章表5-45で示されているように、申請人が「謝罪」を請求している場合、「不合意打ち切り」の割合が統計上有意に高いという結果からもうかがい知れる。

表3-13であっせんにより合意した事案の合意金額をみると、100,000円-199,999円がもっとも多く26.8%、次いで200,000円-299,999円が19.6%となっている。また表3-14で合意金額の代表値をみると、請求金額とは異なり合意金額の中央値200,000円、最頻値100,000円に対して平均値は281,236円とそれほど大きな差はない。

だが他方で、第5章表5-72において1円-199,999円で合意している事案では申請人が非正規である割合が統計上有意に高く、500,000円以上で合意している事案では申請人が正規である割合が統計上有意に高いという結果が示されている。労働局あっせんにおける金銭請求には請求限度額や請求の基準となる項目等は存在せず、申請人が自由に設定できるようになっていることから、申請人によって請求金額は非常に様々である。このことは平均値と中央値との乖離が著しいという結果からもうかがい知れる（表3-11参照）。にもかかわらず、上記のように正規と非正規とで合意金額の分布に明確な相違が見出せる。この点、合意の際

⁸ もっとも会社によっては、就業規則等で退職金係数が自己都合退職よりも会社都合退職のほうが大きく設定されている場合がある。その場合は会社側にも一定の金銭の支出が生じてくる点は留意を要する。

はあっせん委員が申請人の月額賃金を目安にそれに何らかの乗数を掛けたものを折衷的な解決案として示すことが一般的なようであり、このことが正規と非正規の合意金の格差をもたらす要素となっている可能性が指摘できる。すなわち、非正規の月額賃金が正規のそれよりも低いために、正規の申請人よりも非正規の申請人の合意金額が低いと考えられるのである。

合意金の決定には申請人の月額賃金のほかに、賃金にかかる倍率も影響していることが考えられるが、表 3-15 に示されているように、合意金額において正規と非正規とで平均給与乗数の平均値にほとんど違いがなく、さらに標準偏差にも大きなばらつきがないことから、あっせんの合意金額の格差に影響しているのは、賃金にかかる倍率ではなく申請人の賃金であると推察できる。

以上、申請人の雇用形態が正規か非正規であるかによって合意金額に格差が生じており、それは申請人の賃金格差に由来している点を指摘した。だが例外的に非正規でも 500,000 円以上の合意金が支払われたケースが 2 例存在した。この申請人の雇用形態は、アルバイト・パートと期間契約社員であった。この 2 例の共通点には、①申請人が「正社員が欲しいので辞めてほしい」、「辞めてくれていい」等の退職を勧奨するような発言を受けたこと、②申請人は雇用継続を希望していること、③あっせんでは退職を条件に合意に達していること、④申請人がメンタルヘルスに関する何らかの疾病を患っていることがあった。このうち、①は第 5 章表 5-63 にて「退職を勧奨するような発言」を含む「精神的な攻撃」の事案では合意する割合が有意に高くなっていることが示されており、④は統計上有意ではないものの、メンタルヘルスに関する記載がある事案では記載が無い事案よりも合意率が高いことが表 5-66 にて示されている。また②、③は合意金額が高くなる要因として大きかったと考えられる。なぜなら、会社側である被申請人としては、申請人が雇用継続を希望している以上、容易に退職させられないことから、合意金額については最大限譲歩することを引き換えにして退職してもらうという方法をとる必要があったと考えられるからである。

表 3-12 あっせんの合意内容（重複計上）

	件数	%
金銭	96	90.6(35.2)%
いじめへの謝罪	9	8.5(15.5)%
いじめ以外への謝罪	2	1.9(-)%
自己都合退職を 会社都合退職へ変更	14	13.2(53.8)%
職場環境の改善	9	8.5(50.0)%
その他	2	1.9(10.5)%
有効件数	106	

注：カッコ内は請求内容別の合意率を表している。

表 3-13 合意金額

	いじめあつせん件数 (2011年度)	%	全あつせん件数 (2008年度)	%
1-49,999円	7	7.2%	33	10.4%
50,000-99,999円	14	14.4%	43	13.6%
100,000-199,999円	26	26.8%	84	26.6%
200,000-299,999円	19	19.6%	45	14.2%
300,000-399,999円	8	8.2%	47	14.9%
400,000-499,999円	7	7.2%	18	5.7%
500,000-999,999円	10	10.3%	29	9.2%
1,000,000-4,999,999円	5	5.2%	17	5.4%
不明	1	1.0%	0	0.0%
合計	97	100%	316	100%

表 3-14 合意金額の代表値

合意金額	
有効件数	96件
平均値	281,236円
中央値	200,000円
最頻値	100,000円

表 3-15 合意金における正規・非正規の平均給与乗数

正規非正規		件数	平均値	標準偏差
給与乗数	正規雇用	45	1.80	1.66
	非正規雇用	36	1.87	1.88

3. 会社側の行為の認否

表 3-16 で申請人が申し立てたいじめ・嫌がらせ、パワハラについて被申請人が行為を認めたか否かについてみると、不明を除いてみた場合、行為そのものの否定がもっとも多く 52.7%に上った。他方、いじめ・嫌がらせ、パワハラとは認めないが行為のみ認めるとする回答は 34.2%であり、行為をいじめ・嫌がらせ、パワハラと認めるとの回答は 9.2%であった。もっとも、いじめ・嫌がらせ、パワハラ行為を認めた会社においても申請人が主張する複数の行為のすべてを認めた会社はごくわずかであり、ほとんどの会社が一部のみを事実認定するにとどまっていた。またわずかではあるが行為調査中のため否定も認定もできないとの回答が 7 件 (3.8%) あった。

いじめ・嫌がらせ、パワハラとは認めないが行為のみ認めるとした被申請人の主張としては、①申請人の業務内容や態度に問題があったことから必要の範囲内で叱責や注意、あるいは

は処分したものであるとの主張（業務範囲内説）、②行為者に誤解を招くような言動があったかもしれないが悪意のあるものではなかったとの主張（意図性否定説）、③行為者が一方的にいじめているというよりはお互いの意思疎通がうまくいっていなかったとの主張（コミュニケーション不足説）、などがみられた。またこの3つの主張のなかでもっとも多くみられたのは①であった。

他方、いじめ・嫌がらせ、パワハラと被申請人が認めた行為の傾向としては、身体的な攻撃に関するものが目立った。また全体の3件とわずかではあったが事実調査をしたのち、申請人が主張するパワハラ行為がすべて事実であったと全面的に行為の存在を認めた被申請人も存在した。このうち2件は謝罪や反省の意を申請人に伝えており、解決についても申請人が請求する合意金を全額支払っている。残りの1件については申請人が提出した申述書に書かれてある内容はすべて事実であるとしながらも、同僚間のトラブルであるため使用者責任はないとしてあっせんでの合意を拒否している。このように、被申請人がパワハラ行為の存在を認めたとしても、それが必ずしも合意に直結するわけではないようである。

表 3-16 被申請人の行為の認否

	件数	%
パワハラと認める	17	6.0(9.2)%
行為のみ認める	63	22.2(34.2)%
否定	97	34.2(52.7)%
調査中	7	2.5(3.8)%
不明	100	35.2%
合計	284	100%

注：1)カッコ内は不明を除く100分率を表している。

4. あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況

表 3-17、表 3-18 は、被申請人と申請人における代理人・補佐人の申請状況を示している。代理人・補佐人の総数は被申請人が49人、申請人が51人とほぼ拮抗しているが、その内訳を見ると被申請人が専門的な知識や資格を持つ弁護士、社会保険労務士（以下、社労士）で占められているのに対し、申請人側では弁護士、社労士の合計は9.8%に過ぎず、専門知識、資格を持たない上司や同僚・部下、家族、友人・知人が86.2%に上っている。このように申請人の代理人・補佐人と被申請人の代理人・補佐人との間の専門性には大きな隔たりがみられる。

また被申請人においては代理人・補佐人を正式に申請していない場合も申請内容に対する反論書等を弁護士や社労士が代筆しているケースも多くみられた。

もっとも、すでに見たように労働審判では労働者、使用者共に弁護士を代理人として立てている割合が8割を超えているのに対して、あっせんにおけるいじめ・嫌がらせ事案全体(284

件)に対する弁護士、社労士等の代理人・補佐人の割合は被申請人でも16.9%にとどまっていた。以上から労働局でのあっせん制度においては弁護士、社労士等の専門家を代理人・補佐人に立てる事案は労働審判に比べて少ないといえる。

表3-17 被申請人の代理人・補佐人

	件数	%
弁護士	27	55.1%
社労士	21	42.9%
上司	0	0.0%
同僚・部下	0	0.0%
家族	0	0.0%
友人・知人	1	2.0%
組合	0	0.0%
その他	0	0.0%
合計	49	100%

表3-18 申請人の代理人・補佐人

	件数	%
弁護士	2	3.9%
社労士	3	5.9%
上司	3	5.9%
同僚・部下	12	23.5%
家族	22	43.1%
友人・知人	7	13.7%
組合	1	2.0%
その他	1	2.0%
合計	51	100%

5. 考察

(1) あっせん申請の手続きについて

あっせん申請の手続きに関する項目は、①あっせん申請の端緒、②あっせん申請からあっせん手続き終了までの日数（以下、あっせん日数）、③あっせん手続きの終了区分（以下、あっせん終了区分）からなる。このうちあっせん申請の端緒は、相談が全体の7割を占めているが、このなかには助言・指導を介してあっせんに至ったケースが相当程度含まれているため、データとしての正確さに乏しく、解釈の余地があまりないため考察は割愛する。よって考察は②あっせん日数と③あっせん手続きの終了区分に限ることとする。

まずあっせん日数をみると、90%以上が60日以内に終了しており、なかでも31日－60日が39.4%、15－30日が28.9%で全体の68.3%を占めている。また30日を基準にしてみると、30日以下が52.8%であるのに対して31日以上が46.8%と前者のほうが後者よりも高くなっている。以上のことからあっせんにおいてはほとんどの事案が60日以上で手続きが終了し、とりわけ30日以下での終了が多いといえる。もっとも、これはいじめ・嫌がらせ事案だけでなくあっせん全般においてみられる傾向である。この点、表3-2、表3-3からうかがえる。

またあっせんと同じ個別労働紛争処理機関である労働審判の期間の1か月以内が3.3%、2ヶ月以内が40.5%であったことを踏まえると、あっせん手続きは非常に短期間で終了していることがわかる。あっせんの迅速性は、通常1回のあっせんで終了することによるところが大きいと考えられる。このあっせんの持つ迅速性は利用者にとって大きなメリットであるといえる。だが他方で、あっせん参加の義務が無く、さらに当事者の互譲による解決を基礎としていることから、被申請人の態度によっては、明らかにいじめ・嫌がらせ、パワハラと認

められるような場合においても解決に至らない、あるいは申請人に相当の譲歩を強いるような解決となる場合もありうる⁹。いじめ・嫌がらせやパワハラの実事立証可能であり、また相当の金銭支払いが見込めるような事案についてはある程度の費用や時間をかけてでも労働審判を利用するほうが良い場合もあるであろう。逆に立証が難しく、金額にこだわらないという場合は費用も時間もかからないあっせん制度による紛争解決が良いかもしれない。

次にあっせん終了区分についてみる。あっせん終了区分でもっとも多いのは打ち切り（「不参加打ち切り」と「不合意打ち切り」の合計）で56.5%と全体の過半数を超える。合意に至ったケースは37.7%であった。ただし、あっせん参加率と合意率に関してあっせん全体と比較してみると興味深い違いがみられた。すなわち、あっせん全体と比べていじめあっせんは合意と「不合意打ち切り」の割合がやや高いのに対して、「不参加打ち切り」の割合がやや低くなっているのである。この点から、いじめ・嫌がらせ事案においては比較的被申請人のあっせん参加率が高いがゆえに合意率も高いという正の相関関係がみてとれる。そしてそれは、労働審判においては当事者の参加義務があることが、比較的高い合意率につながっているという見方を一部、裏付けるものとなっている。

さらに事案を精査してみると、あっせんが行われたいじめ・嫌がらせ事案では事実関係が争点となる場合が多く、被申請人によるいじめや行為の認否が合意か否かを左右することが多い。すでに述べたように、あっせんにおいては労働審判のような判定機能を有さないが、それゆえに被申請人の認否が合意を規定する大きな要因となっている。したがって、あっせんは事実関係を確認、判定する場ではないとはいえ、申請人と被申請人の双方で事実関係について話し合うことは合意のための重要なプロセスであるといえる。

(2) 請求内容と合意内容について

ここでは請求内容・請求金額と合意内容・合意金額に関する項目についてみる。まず請求内容についてみると、申請人の96.1%が「金銭」を請求している。全あっせん事案でもほぼすべての事案で金銭請求がされていることから、この点においてもいじめ・嫌がらせ事案にみられる特徴とはいえない。

だが「金銭」に次いで多い「謝罪」（20.4%）については、全あっせん事案と顕著な違いがみられた。すなわち、全あっせん事案における「謝罪」の請求は6.2%であり、14ポイント以上の違いがみられた。これはいじめ・嫌がらせ事案においては金銭などの物質的な補償だけでなく精神的な補償をも求める傾向があることを示しているといえる¹⁰。そして精神的な

⁹ この点に関して当時労働紛争調整委員を務めていた君島（2007）の以下の記述は示唆深い。「解雇に無理があると感じられるケースで、いくら説得を試みようと、使用者が頑なな態度を取り続けることも少なくない。このようなケースでは、労働者は（中略）必ずしも満足のいかない水準での解決を受け入れる例が少なくない」。この記述は解雇事案について述べられたものであるが、いじめ・嫌がらせ事案においても同様のことが起きていると考えられる。

¹⁰ 飯田（2013,68-69頁）によると、労働審判においても労働者側の労働審判制度の利用の動機や期待は、パワハラに関する事案では精神的な利益を得るためであることが統計上有意に高くなっている。

補償としての謝罪は、可視化ないし数量化することのできないいじめ・嫌がらせ、パワハラ等による精神的な被害を認めさせるものとして申請人にとって大きな意味を持つものであると考えられる。言い換えれば、いじめ・嫌がらせ等を受けたとする申請人は謝罪によって自らが受けた行為がいじめ・嫌がらせ等であることを確認することができるということである。

続いて金銭請求された事案における請求金額をみる。請求金額は 1,000,000 円から 4,999,999 円がもっとも多く、不明を除いて全体の 32.2%を占めており、次いで 500,000 円から 999,999 円が 25.8%となっている。また代表値をみると請求金の平均値が 2,321,108 円、中央値が 637,030 円となっている。この代表値については全あっせん事案でもほぼ同様の傾向がみられる。他方、労働審判（事案全体）をみると、労働審判における「その他の定額の請求」の金額（労働者側の回答）は、平均値が 3,232,000 円、中央値が 2,200,000 円となっている（東京大学社会科学研究所 2011）。平均値、中央値ともにいじめあっせんよりも労働審判の請求金額が大きいことがわかる。特に中央値は 3 倍以上の差がある。元来、あっせんにおいても労働審判においても請求金額に上限はなく、申請人の意思に任せて自由に設定できるにもかかわらず、あっせんと労働審判で請求金額にこれほどの違いが出てくるということは、多くの申請人がそれぞれの制度における相場をある程度認識していることを示唆している。

次に合意内容および合意金額についてみる。あっせんのなかで合意した内容でもっとも多かったのは、「金銭」であり、合意内容全体に対する割合は 7 割を超えている。その他の合意内容は「会社都合退職への変更」、「謝罪」、「職場環境の改善」等があるがいずれも 7%から 10%程度にとどまっている。しかし、これらの合意内容を請求内容別にみると結果は大きく様変わりする。すなわち、「金銭」の合意内容全体に対する合意割合は 90.6%ともっとも高かったが、請求内容別の合意率は 35.2%にとどまった。請求内容別の合意割合でもっとも高かったのは「自己都合退職への変更」で 53.8%であった。また「職場環境の改善」も 50.0%と高い請求内容別の合意率を示している。以上のことから「金銭」よりも「会社都合退職への変更」や「職場環境の改善」といった請求内容のほうが合意に達しやすいことがうかがえる。

「会社都合退職への変更」や「職場環境の改善」といった請求が比較的合意に至りやすい要因としては、第一に被申請人である会社側にとってこれらの合意内容はコストがかからないことが挙げられる。申請人によっては数百万円以上の請求をする者もいるが、中小企業にとってそうした金額は決して少ない額ではなく、今後の事業運営の行方を左右しかねない金額である¹¹。第二に「会社都合退職への変更」の場合、申請人にとって金銭合意よりも多くの金銭獲得が見込まれることが考えられる。例えば、年齢が 45 歳以上 60 歳未満で雇用保険加入期間が 10 年以上 20 年未満の申請人の場合、雇用保険法で定められている就職困難者は

¹¹ この点、労働審判の相手方となった使用者の発言からもうかがい知れる。すなわち、労働審判制度の利用者へのインタビュー調査によると、労働審判の調停で 90 万円を支払った使用者は、「リーマンショックがあって、(中略)ずっと景気が悪いんですね。それに追い打ちをかけるような出費だったので、倒産してもおかしくないですよ。この裁判(審判=引用者)が元で」と述べている(佐藤岩夫ほか 2013,140 頁)。

例外として、自己都合退職だと給付期間が最大4ヶ月間であるのに対して会社都合退職だと最大8ヶ月間給付を受けられる。再就職先が見つからなかった場合の補償が自己都合退職では4ヶ月、会社都合退職では8ヶ月と2倍の違いがある。申請人の給与の違いによって給付額は大きく異なるにせよ、自己都合退職扱いから会社都合退職扱いに変更されることによって得られる失業給付金の増加額は決して小さくはないといえる。さらに、就業規則等で退職金の支払いについて自己都合退職よりも会社都合退職のほうが基本給にかかる係数を大きく定められている場合、「会社都合退職への変更」によって会社からより多くの退職金を受け取ることができる。この点も申請人が会社都合退職への変更によって得られる便益の一つであろう。

続いて合意金額についてみる。合意金額は100,000円から199,999円がもっとも多く次いで200,000円から299,999円となっている。また代表値をみると中央値が200,000円、平均値は281,236円となっている。ここから請求金額のおよそ3分の1から5分の1程度で合意していることがうかがえる。もっともここで重要な点は、表3-2-72で示されているように、正規雇用である申請人と非正規雇用である申請人との間に合意金額に大きな格差が生じている点である。この格差の要因の一つには、あっせんの際あっせん委員が1か月の賃金を目安にそれに何らかの乗数を掛けた金額を折衷的な合意案として提示することが多いことから、申請人の賃金額によって合意金額が決まっていることにあると考えられる。したがって、たとえ深刻ないじめだったとしても、申請人が非正規労働者で賃金が低ければ合意金額も低くなることが多いと思われる。以上から必ずしも請求金額を高く申請すれば合意金額もそれに応じて高くなるというようなことはなく、むしろ合意金額は請求金額よりも申請人の雇用形態に関連があることが示唆される。

(3) 会社側の行為の認否について

ここでは被申請人である会社側のパワハラ行為の認否についてみる。不明を除いた場合、行為そのものの否定が52.7%と過半数を占めていた。またパワハラとは認めないが行為自体はあったとの回答は34.2%と一定程度あった。これに対してパワハラと認めるとの回答は9.2%にとどまった。どのような行為がパワハラに該当するか明確な判断基準が存在しない今日の日本において、事実関係の判定をしないあっせんの場で大多数の会社がパワハラ行為を認めないのはある意味で当然といえる。むしろここで興味深いのは、行為は認めてもパワハラとは認められないと回答した会社はどのような根拠でそのような回答をしたかである。これについては資料のなかに記述されている会社側の主張を類型化して示すと以下のようなになる。すなわち、①申請人の業務内容や態度に問題があったことから必要の範囲内で叱責や注意、あるいは処分をしたとの主張（業務範囲内説）、②行為者に誤解を招くような言動があったかもしれないが悪意のある者ではなかったとの主張（意図性否定説）、③行為者が一方的にいじめたというよりお互いの意思疎通がうまくいっていなかったとの主張（コミュニケーション

ョン不足説)である。これらの主張の中で②, ③については行為や当事者の関係性に問題があったことについては認めているため、申請人が当該行為をいじめと捉えていることが行為者や会社に伝われば行為が中止される可能性やパワハラとして認定される可能性があると推察できる。これに対して①については業務範囲内としてその行為を正当化しているため、仮に申請人がそれをいじめ行為と捉えたことを行為者や会社に伝えたとしても行為が中止されることは考えにくく、したがって会社側がパワハラと認定することはほとんどないと思われる。このように行為が業務と関連している場合、被行為者が当該行為をいじめと感じていたとしても行為者や会社にはいじめやパワハラと認識されにくく、したがって行為の中止が見込めず被行為者にとって業務に大きな精神的な負荷が伴うことになるといえる。日本における職場いじめの解決困難性は、業務上の必要な範囲がどこまでかが極めて不明確であるという点に集約されているといえる。

(4) あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況について

最後に被申請人と申請人における代理人・補佐人の状況についてみる。ここで注目すべきは、被申請人側の代理人・補佐人のほとんどが法律や個別労働紛争処理制度などに関する専門知識を有する弁護士や社労士が代理人・補佐人であったのに対して、申請人側の代理人・補佐人はそうした専門知識を持たないであろう上司、同僚・部下、家族、友人・知人等であった点である。専門的な知識を持つ者が代理人、補佐人となっている否かによってあっせんにおける交渉力に違いが生じることになるといえるが、あっせんでは被申請人は専門家を代理人・補佐人として採用し、申請人は非専門家を代理人・補佐人としているという構図がみてとれる。労働者にとってのあっせん制度のメリットの一つには、労働審判のように弁護士に代理してもらわずとも解決することができるため安価な費用で利用できる点にあるといえる。被申請人のみが費用をかけて弁護士や社労士と契約し代理人・補佐人制度を利用した場合、労使間の交渉力の格差につながり、それにより申請人にとって不利な結果が生じる可能性がある。

第Ⅱ部 資料編

第4章 労働局あっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント（クロス集計）

本章と次章では、クロス集計表を作成することで、職場のいじめに関する数量的把握を行う。クロス集計表を作成することにより、申請人の性別と雇用形態などといった2つの変数間に連関があるかどうかを検査することができる。連関がある状態とは、ある変数の回答に応じて、もう一方の変数の回答の割合が異なることである。例えば、喫煙者は非喫煙者に比べて肺がんになる割合が高い場合には、「喫煙習慣」と「肺がん発症の有無」という2つの変数の間に連関がみられることになる。

2つの変数間の連関を検査するためには、「観測値」と「期待値」の差を考えなければならない。「観測値」とは、実際に得られたデータのことであり、「期待値」とは、理論上得られると予想されるデータのことであり。例えば、喫煙習慣と肺がん発症の有無について200名（肺がん患者100名と健常者100名）に調査を実施した際に、それぞれのセルの期待値は50名となる。つまり、喫煙者・肺がん患者、非喫煙者・肺がん患者、喫煙者・健常者、非喫煙者・健常者という4つのセルに対して、理論的には50名（25%）ずつ割り付けがなされると予想される。しかし実際に収集されたデータをみると、喫煙者・肺がん患者が80名（40%）であるかもしれない。この場合には、喫煙者・肺がん患者のセルにおける観測値と期待値の差は30名（15%）となり、実際に得られたデータと理論的に予想された値の間に差がみられることとなる。

観測値と期待値の差を検査して、2つの変数間に連関があるという結論に達するためには、差の大きさが問題となる。上記の例では観測値80名、期待値50名と仮定し、30名（15%）の差があるケースを提示した。この程度の差があれば、喫煙習慣と肺がん発症の間に連関があると言えるかもしれない。しかし、観測値52名、期待値50名であったなら、その差は2名（1%）となる。このような小さな差でも、喫煙習慣と肺がん発症の間に連関があると結論づけられるだろうか。観測値と期待値の差の大きさが統計的に有意であるかどうかを検査するために用いられるのが、 χ^2 検定（カイ二乗検定）である。

χ^2 検定は、全体の人数を勘案し、観測値と期待値の差が有意であるかどうかを判別するものである。それぞれのセルの人数の割合が均等であるか、誤差とみなされるほど小さな差の範囲内であれば、2つの変数間に有意な連関はないと判断される。他方、それぞれのセルの人数の割合に有意な偏りがある場合には、2つの変数間に有意な連関が存在すると判断される。さらに、性別（男性・女性）×年代（10代・20代・30代・40代・50代・60代以上）などといった2×2より大きなクロス集計表の場合には、どのセルの間に観測値と期待値の差が存在しているかを検討する必要がある。そのため、本章と次章では χ^2 検定で有意な偏りがみられた場合には、残差分析を実施した。

1. いじめの当事者

(1) 申請人

(ア) 申請人の性別と年代の連関

申請人の性別と年代のクロス集計表を表4-1に示す。男性・女性ともに、30代の割合（それぞれ32.3%、25.6%）と40代の割合（それぞれ36.9%、29.5%）が比較的高いことがうかがえる。

申請人の性別と年代の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=4.17$, $df=4$, $p=.38$ ）。申請人の性別に応じて、年代の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに、30代の割合と40代の割合が高かった。ただし、申請人の性別と年代の間に有意な連関はみられず、申請人の性別に応じて年代の割合は統計的には変わらないことが示された。

表4-1 申請人の性別と年代（n=143）

	10代20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
男性（人数）	7	21	24	5	8	65
（%）	10.8%	32.3%	36.9%	7.7%	12.3%	100.0%
女性（人数）	10	20	23	14	11	78
（%）	12.8%	25.6%	29.5%	17.9%	14.1%	100.0%
合計（人数）	17	41	47	19	19	143
（%）	11.9%	28.7%	32.9%	13.3%	13.3%	100.0%

(イ) 申請人の性別と雇用形態等の連関

(a) 申請人の性別と雇用形態の連関

申請人の性別と雇用形態のクロス集計表を表4-2に示す。男性・女性ともに正社員の割合（それぞれ60.2%、41.2%）が比較的高いこと、また女性においてはアルバイト・パートの割合（34.7%）も比較的高いことがうかがえる。

申請人の性別と雇用形態の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=39.28$, $df=5$, $p<.001$ ）。正社員では男性の割合が高く（ $\Delta r=3.1$, $p<.01$ ）、アルバイト・パートでは女性の割合が高かった（ $\Delta r=5.4$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに正社員の割合が高かった。さらに、申請人の性別と雇用形態の間に有意な連関がみられた。申請人が男性である場合には女性である場合より正社員の割合が高く、女性の場合には男性の場合よりもアルバイト・パートの割合が高いことが示された。

しかし、この結果は全国の労働力の男女の雇用形態比を反映したものである可能性があるため、性別と各雇用形態の割合について、日本の労働力全体とたいじめあっせん事案との比較

を行う。総務省統計局による「労働力調査」の2012年の平均を参照すると、男性正社員の割合は80.3%である。一方、今回収集したいじめあっせん事案における男性正社員の割合は60.2%であるから、全国労働者の男性正社員の割合よりも低いことがわかる。また、2012年の労働力調査における女性アルバイト・パートの割合は42.4%であるが、今回収集したいじめあっせん事案における女性アルバイト・パートの割合は34.7%であり、全国労働者の女性アルバイト・パートの割合よりも低いことがわかる。

対照的に、労働力調査と比較して割合が高いものは、男女ともに派遣労働者と期間契約社員（契約社員・嘱託）であった。今回収集したいじめあっせん事案における派遣労働者の割合は、男性7.1%、女性8.8%であった。他方、2012年の労働力調査における派遣労働者の割合は男性1.3%、女性2.4%であった。また、今回収集したいじめあっせん事案における期間契約社員の割合は男性14.2%、女性12.4%であった。他方、2012年の労働力調査における男性契約社員の割合は6.9%、女性契約社員の割合は6.9%であった。

さらに、いじめあっせん事案において一定の属性の者が多い理由は、あっせんという紛争処理制度の利用割合に影響を受けている可能性があるため、申請人の性別と雇用形態の割合について、あっせん申請全体（全申請内容）といじめあっせんにおける比較を行う。2008年度のあっせん事案を対象にしたJILPTの前回調査によれば、あっせん申請（全申請内容）を行った男性正社員の割合は59.5%、いじめあっせん事案の男性正社員の割合は60.2%と、男性性社員の割合はほとんど変わらないことがうかがえる（JILPT2010）。また、前回調査のあっせん申請を行った女性アルバイト・パートの割合は33.5%、いじめあっせん事案の女性アルバイト・パートの割合は34.7%と、女性アルバイト・パートの割合もほとんど変わらないことがうかがえる（JILPT2010）。

そして、JILPTの前回調査によれば、あっせん申請全体の利用率は非正規の割合が高い結果であり、派遣労働者の割合は男性が9.9%、女性が14.0%と労働力全体の割合より高い傾向にあった。これと今回収集したいじめあっせん事案とを比較すると、いじめあっせん事案では男性派遣労働者の割合は7.1%とほとんど変わらないものの、女性派遣労働者の割合は8.8%であり、あっせん申請全体の女性派遣労働者の割合よりも低い。また、あっせん申請全体の男性契約社員の割合は14.9%、女性契約社員の割合は10.3%であったところ、この割合は、今回収集されたいじめあっせん事案の契約社員の割合（男性14.2%、女性12.4%）とほぼ同程度であった。そのため、男女ともに契約社員におけるいじめあっせん事案の利用割合はあっせん全体の利用割合と変わらないことがうかがえる。

以上をふまえると、いじめあっせん事案においては、男性正社員と女性アルバイト・パートが申請件数に占める割合が高いものの、全国の労働力の男女の雇用形態比と比較すると、これらの属性の者がいじめあっせん申請に占める割合が高いというわけではなかった。一方、雇用者全体と比較すると、いじめあっせん申請人においては、男女ともに派遣労働者と期間契約社員の割合が高かった。さらに、いじめあっせん申請をした女性派遣労働者の割合は、

あっせん申請全体の女性派遣労働者の割合よりも低かった。労働力調査との比較も踏まえると、女性派遣労働者は、いじめあっせん申請のみで割合が高いわけではなく、あっせん全体での申請率が高い傾向にあると言える。

表 4-2 申請人の性別と雇用形態 (n=283)

	アルバイト・						合計
	正社員	パート	派遣	期間契約	試用期間	不明	
男性 (人数)	68	8	8	16	3	10	113
(%)	60.2%	7.1%	7.1%	14.2%	2.7%	8.8%	100.0%
女性 (人数)	70	59	15	21	4	1	170
(%)	41.2%	34.7%	8.8%	12.4%	2.4%	.6%	100.0%
合計 (人数)	138	67	23	37	7	11	283
(%)	48.8%	23.7%	8.1%	13.1%	2.5%	3.9%	100.0%

(b) 申請人の性別と正規・非正規の連関

正社員を「正規雇用（以下、正規）」、アルバイト・パート、派遣、期間契約社員を「非正規雇用（以下、非正規）」としたクロス集計表を表 4-3 に示す。男性では正規の割合（68.0%）が比較的高いことがうかがえる。他方、女性では非正規の割合（57.6%）が比較的高いことがうかがえる。

申請人の性別と正規・非正規の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=16.32$, $df=1$, $p<.001$ ）。正規では男性の割合が高く（ $\Delta r=4.0$, $p<.01$ ）、非正規では女性の割合が高かった（ $\Delta r=4.0$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性では正規の割合が高く、女性では非正規の割合が高かった。検定の結果においても申請人の性別と正規・非正規の間に有意な連関がみられ、男性は女性よりも正規の割合が高く、女性は男性よりも非正規の割合が高いことが示された。

しかし、この結果は日本の労働力全体の雇用形態比を反映したものであるかもしれないので、性別と正規・非正規の割合について、日本の労働力全体といじめあっせん事案の検討を行う。労働力調査を参照すると、男性労働者における正規の割合は 80.3%、非正規の割合は 19.7%であった。一方、いじめあっせん事案では男性正規の割合は 68.0%と低く、男性非正規の割合は 32.0%と高いことがうかがえる。また、女性労働者における正規の割合は 45.5%、非正規の割合は 54.5%であり、いじめあっせん事案における女性正規（42.4%）、女性非正規（57.6%）の割合とほぼ同様であることがうかがえる。

さらに、あっせん申請全体における性別と正規・非正規の割合といじめあっせんにおける性別と正規・非正規の割合についても比較を行う。前回調査を参照すると、あっせん申請全体における男性正規の割合は 59.5%、男性非正規の割合は 39.8%であった（JILPT2010）。これと比較すると、いじめあっせん事案では男性正規の割合が 68.0%と高く、男性非正規の割

合が 32.0%と低い傾向にあることがうかがえる。女性正規の割合は 38.8%、女性非正規の割合は 61.2%であった。これと比較すると、いじめあっせん事案では女性正規の割合が 42.4%と若干高く、女性非正規の割合が 57.6%と若干低い傾向にあることがうかがえる。

以上より、全国の労働力と比較すると、いじめあっせん事案においては男性正規の割合が低く、男性非正規の割合が高かった。また、あっせん申請全体と比較すると、いじめあっせん事案においては男女ともに正規の割合が若干高く、非正規の割合が若干低いようであった。JILPT の前回調査によれば、あっせん申請全体の利用率は非正規の割合が高い結果であったが、いじめあっせん申請においては、他の申請内容と比べて正規の割合が若干高いという特徴が見受けられた。

表 4-3 性別と正規・非正規 (n=265)

	正規	非正規	合計
男性 (人数)	68	32	100
(%)	68.0%	32.0%	100.0%
女性 (人数)	70	95	165
(%)	42.4%	57.6%	100.0%
合計 (人数)	138	127	265
(%)	52.1%	47.9%	100.0%

(ウ) 申請人の年代と正規・非正規の連関

申請人の年代と正規・非正規のクロス集計表を表 4-4 に示す。正規では 40 代の割合 (42.9%) が比較的高い一方で、非正規では 30 代の割合 (26.1%) と 60 代以上の割合 (24.6%) が比較的高いことがうかがえる。

申請人の年代と正規・非正規との連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=17.70$, $df=4$, $p<.001$)。40 代は正規である割合が高く ($\Delta r=2.5$, $p<.05$)、60 代以上は非正規である割合が高かった ($\Delta r=3.7$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、正規では 40 代の割合が高く、非正規では 30 代の割合と 60 代以上の割合が高かった。また、申請人の年代と正規・非正規の間に有意な連関がみられ、40 代では非正規であるよりも正規である割合が高く、60 代以上は正規であるよりも非正規である割合が高いことが示された。

ここで、日本の労働者数全体の年齢階級と正規・非正規の割合と、いじめあっせん事案における年齢階級と正規・非正規の割合 (表 4-5) について検討する。労働力調査を参照すると、正規の年齢階級の割合は、15~24 歳が 7.2%、25~34 歳が 24.7%、35~44 歳が 29.0%、45~54 歳が 22.5%、55~64 歳が 14.2%、65 歳以上が 2.4%となっている。このことから、正規においては 45~54 歳 (34.8%) の階級でいじめあっせんで申請する割合が高いことがわかる。また、55~64 歳 (7.2%) の階級ではいじめあっせんで申請する割合が低いことがわかる。

他方、労働力調査における非正規の年齢階級の割合は、15～24歳が6.0%、25～34歳が16.8%、35～44歳が20.4%、45～54歳が18.4%、55～64歳が22.8%、65歳以上が9.2%となっている。このことから、非正規においては35～44歳（27.5%）の階級でいじめあつせんを申請する割合が高いことがわかる。また、55～64歳（26.1%）の階級でもいじめあつせんを申請する割合が若干高いようである。

表4-4 申請人の年代と正規・非正規 (n=138)

	10代20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
正規 (人数)	5	22	30	10	2	69
(%)	7.2%	31.9%	43.5%	14.5%	2.9%	100.0%
非正規 (人数)	9	18	16	9	17	69
(%)	13.0%	26.1%	23.2%	13.0%	24.6%	100.0%
合計 (人数)	14	40	46	19	19	138
(%)	10.1%	29.0%	33.3%	13.8%	13.8%	100.0%

表4-5 申請人の年齢階級と正規・非正規 (n=138)

	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	合計
正規 (人数)	3	14	22	24	5	1	69
(%)	4.3%	20.3%	31.9%	34.8%	7.2%	1.4%	100.0%
非正規 (人数)	2	13	19	12	18	5	69
(%)	2.9%	18.8%	27.5%	17.4%	26.1%	7.2%	100.0%
合計 (人数)	5	27	41	36	23	6	138
(%)	3.6%	19.6%	29.7%	26.1%	16.7%	4.3%	100.0%

(2) 行為者

今回収集したいじめあつせん事案から、それぞれの行為者が事案に含まれているかどうかについて検討を行う。例えば、事案の中で一度でも上司がいじめ行為を行っていた場合には、行為者として「上司を含む」とカウントしている。他の行為者についても同様である。

なお、行為者として最も多く事案に含まれている「上司」(52.7%)をみると、その組み合わせとして最も多いのが「同僚」であった。すなわち、行為者に「上司」が含まれている事案で、行為者に「同僚」が同時に含まれている事案は20.7%であった。対照的に、上司が行為者に含まれている事案で、役員がいじめの行為者である割合は8.7%と低かった。

(7) 行為者の職位と申請人の性別の連関

行為者の職位と申請人の性別のクロス集計表を表4-6に示す。男性・女性ともにいじめの行為者の中に上司がいる割合（それぞれ55.8%、50.6%）と、役員がいる割合（それぞれ23.0%、27.6%）が比較的高いことがうかがえる。また、女性においては、行為者の中に同僚がいる割合（23.5%）も比較的高いことがうかがえる。

行為者の職位と申請人の性別の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、申請人の性別の間に有意な偏りはみられなかった($\chi^2=0.73$, $df=1$, $p=.39$)。申請人の性別に応じて、上司が行為者として含まれる割合が異なることはなかった。役員においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=0.76$, $df=1$, $p=.38$)。申請人の性別に応じて、行為者の中に役員がいる割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=0.20$, $df=1$, $p=.66$)。申請人の性別に応じて、行為者の中に先輩がいる割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=3.04$, $df=1$, $p=.08$)。申請人の性別に応じて、行為者の中に同僚がいる割合が異なることはなかった。なお、部下・後輩と顧客や取引先等の第三者においては、各セルの人数が5人未満となっているため、検定は実施しなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともにいじめの行為者の中に上司がいる割合が高かった。ただし、行為者の職位と申請人の性別の間に有意な連関はみられず、申請人の性別に応じてそれぞれの行為者が事案に含まれる割合は変わらないことが示された。

表 4-6 行為者の職位と申請人の性別 (行為者を含む場合の数値を記載、n=269)

	上司	役員	先輩	同僚	部下等	顧客等
男性 (人数)	63	26	12	17	3	2
(%)	55.8%	23.0%	10.6%	15.0%	2.7%	1.8%
女性 (人数)	86	47	21	40	3	3
(%)	50.6%	27.6%	12.4%	23.5%	1.8%	1.8%
合計 (人数)	149	73	33	57	6	5
(%)	52.7%	25.8%	11.7%	20.1%	2.1%	1.8%

(イ) 行為者の職位と申請人の年代の連関

行為者の職位と申請人の年代のクロス集計表を表 4-7 に示す。行為者の中に上司がいる申請人は、30代の割合(31.5%)と40代の割合(32.6%)が比較的高いことがうかがえる。役員においても、30代の割合(31.3%)と40代の割合(31.3%)が比較的高いことがうかがえる。先輩においては、40代の割合(35.0%)が比較的高いことがうかがえる。同僚においては、40代の割合(25.0%)と60代以上の割合(25.0%)が比較的高いことがうかがえる。

行為者の職位と申請人の年代の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、申請人の年代の間に有意な偏りはみられなかった($\chi^2=2.33$, $df=4$, $p=.68$)。申請人の年代に応じて、行為者の中に上司がいる割合が異なることはなかった。役員においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=1.11$, $df=4$, $p=.89$)。申請人の年代に応じて、行為者の中に役員がいる割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=1.81$, $df=4$, $p=.77$)。申請人の年代に応じて、行為者の中に先輩がいる割合が異なることはなかった。同僚においては、有意な偏りがみられた($\chi^2=12.59$,

df=4, $p<.05$)。申請人が60代以上である場合には、行為者の中に同僚がいる割合が高く ($\Delta r=2.4, p<.05$)、30代では同僚がいる割合が低かった ($\Delta r=-2.3, p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、行為者の中に同僚がいる事案と申請人の年代の間に有意な連関がみられた。申請人が60代以上である場合には、行為者の中に同僚がいない場合と比較して同僚がいる割合が高く、30代では行為者の中に同僚がいない場合と比較して同僚がいる割合が低いことが示された。

表4-7 行為者の職位と申請人の年代 (n=143)

		10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
上司	含まない	(人数)	8	13	18	6	9	54
		(%)	14.8%	24.1%	33.3%	11.1%	16.7%	100.0%
	含む	(人数)	9	28	29	13	10	89
		(%)	10.1%	31.5%	32.6%	14.6%	11.2%	100.0%
役員	含まない	(人数)	12	31	37	15	16	111
		(%)	10.8%	27.9%	33.3%	13.5%	14.4%	100.0%
	含む	(人数)	5	10	10	4	3	32
		(%)	15.6%	31.3%	31.3%	12.5%	9.4%	100.0%
先輩	含まない	(人数)	13	36	40	17	17	123
		(%)	10.6%	29.3%	32.5%	13.8%	13.8%	100.0%
	含む	(人数)	4	5	7	2	2	20
		(%)	20.0%	25.0%	35.0%	10.0%	10.0%	100.0%
同僚	含まない	(人数)	12	36	38	11	10	107
		(%)	11.2%	33.6%	35.5%	10.3%	9.3%	100.0%
	含む	(人数)	5	5	9	8	9	36
		(%)	13.9%	13.9%	25.0%	22.2%	25.0%	100.0%

(ウ) 行為者の職位と申請人の正規・非正規の連関

行為者の職位と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表4-8に示す。正規・非正規ともに行為者の中に上司がいる割合(それぞれ55.1%、50.8%)が比較的高いことがうかがえる。また、正規では行為者の中に役員がいる割合(35.5%)も比較的高い一方、非正規では同僚がいる割合(32.0%)が比較的高いことがうかがえる。

行為者の職位と申請人の正規・非正規の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、申請人の正規・非正規の間においては、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=.49, df=1, p=.48$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、行為者の中に上司がいる事案の割合が異なることはなかった。役員においては、有意な偏りがみられた($\chi^2=12.50, df=1, p<.001$)。行為者の中に役員がいる事案では、申請人が正規である割合が高かった($\Delta r=3.5, p<.01$)。先輩においては、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=1.91, df=1, p=.17$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、行為者の中に先輩がいる事案の割合が異なることはなかった。同僚においては、有意な偏りがみられた($\chi^2=19.39,$

df=1, $p<.001$)。行為者の中に同僚がいる事案では、申請人が非正規である割合が高かった ($\Delta r=4.4, p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、正規・非正規ともに行為者の中に上司がいる割合が高かった。また、行為者の職位と申請人の正規・非正規の間にいくつかの有意な連関がみられた。申請人が正規である場合は非正規である場合よりも、行為者の中に役員がいる割合が高かった。そして、申請人が非正規である場合は正規である場合よりも、行為者の中に同僚がいる割合が高いことが示された。

表 4-8 行為者の職位と申請人の正規・非正規 (行為者を含む場合の数値を記載、n=266)

	上司	役員	先輩	同僚	部下等	顧客等
正規 (人数)	76	49	12	14	5	2
(%)	55.1%	35.5%	8.7%	10.1%	3.6%	1.4%
非正規 (人数)	65	21	18	41	1	3
(%)	50.8%	16.4%	14.1%	32.0%	.8%	2.3%
合計 (人数)	141	70	30	55	6	5
(%)	53.0%	26.3%	11.3%	20.7%	2.3%	1.9%

2. 企業規模

(1) 企業規模と申請人の性別の連関

企業規模と申請人の性別のクロス集計表を表 4-9 に示す。なお、企業規模については中小企業基本法第 2 条の基準を参照し、従業員数が 299 人以下の企業を中小企業、300 人以上の企業を大企業と分類した。男性・女性ともに中小企業に勤めている割合 (それぞれ 67.9%、71.6%) が比較的高いことがうかがえる。

企業規模と申請人の性別の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.44, df=1, p=.51$)。申請人の性別に応じて、勤めている企業規模の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに中小企業に勤めている割合が高かった。ただし、企業規模と申請人の性別の間に有意な連関はみられず、申請人の性別に応じて勤めている企業規模の割合は変わらないことが示された。

表 4-9 企業規模と申請人の性別 (n=274)

	中小企業	大企業	合計
男性 (人数)	76	36	112
(%)	67.9%	32.1%	100.0%
女性 (人数)	116	46	162
(%)	71.6%	28.4%	100.0%
合計 (人数)	192	82	274
(%)	70.1%	29.9%	100.0%

(2) 企業規模と申請人の年代の連関

企業規模と申請人の年代のクロス集計表を表4-10に示す。中小企業・大企業ともに、30代の割合（それぞれ29.4%、29.7%）と40代の割合（それぞれ33.3%、32.4%）が比較的高いことがうかがえる。

企業規模と申請人の年代の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.00$, $df=4$, $p=.56$ ）。申請人の年代に応じて、勤めている企業規模の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、中小企業・大企業ともに30代の割合と40代の割合が高かった。ただし、企業規模と申請人の年代の間に有意な連関はみられず、申請人の年代に応じて勤めている企業規模の割合は変わらないことが示された。

表4-10 企業規模と申請人の年代（n=139）

	10代20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
中小企業（人数）	15	30	34	12	11	102
（%）	14.7%	29.4%	33.3%	11.8%	10.8%	100.0%
大企業（人数）	2	11	12	6	6	37
（%）	5.4%	29.7%	32.4%	16.2%	16.2%	100.0%
合計（人数）	17	41	46	18	17	139
（%）	12.2%	29.5%	33.1%	12.9%	12.2%	100.0%

(3) 企業規模と申請人の正規・非正規の連関

企業規模と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表4-11に示す。正規・非正規ともに中小企業に勤めている割合（それぞれ80.1%、61.2%）が比較的高いことがうかがえる。

企業規模と申請人の正規・非正規との連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=11.26$, $df=1$, $p<.001$ ）。申請人が中小企業で勤務している場合には正規である割合が高く（ $\Delta r=3.4$, $p<.01$ ）、大企業で勤務している場合には非正規である割合が高かった（ $\Delta r=3.4$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、正規・非正規ともに中小企業に勤めている割合が高かった。さらに、企業規模と申請人の正規・非正規との間に有意な連関がみられた。申請人が中小企業で勤務している場合には非正規よりも正規である割合が高く、申請人が大企業で勤務している場合には正規よりも非正規である割合が高いことが示された。

表 4-11 企業規模と申請人の正規・非正規 (n=257)

	中小企業	大企業	合計
正規 (人数)	109	27	136
(%)	80.1%	19.9%	100.0%
非正規 (人数)	74	47	121
(%)	61.2%	38.8%	100.0%
合計 (人数)	183	74	257
(%)	71.2%	28.8%	100.0%

(4) 企業規模と行為者の職位の連関

企業規模と行為者の職位のクロス集計表を表 4-12 に示す。中小企業・大企業ともに行為者の中に上司がいる割合（それぞれ 47.4%、63.4%）が比較的高いことがうかがえる。また、中小企業においては行為者の中に役員がいる割合（36.5%）が比較的高い一方で、大企業においては同僚を含む事案の割合（22.0%）が比較的高いことがうかがえる。

企業規模と行為者の職位との連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。企業規模と行為者に上司が含まれるかどうかの間には、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=5.91$, $df=1$, $p<.05$ ）。大企業では行為者の中に上司がいる割合が高かった（ $\Delta r=2.4$, $p<.05$ ）。役員においても、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=37.17$, $df=1$, $p<.001$ ）。中小企業では行為者の中に役員がいる事案の割合が高かった（ $\Delta r=6.1$, $p<.01$ ）。先輩においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.99$, $df=1$, $p=.32$ ）。企業規模に応じて、行為者の中に先輩がいる事案の割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.51$, $df=1$, $p=.48$ ）。企業規模に応じて、行為者の中に同僚がいる事案の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、中小企業・大企業ともに行為者の中に上司がいる割合が高かった。さらに、企業規模と行為者の職位の間にいくつかの有意な連関がみられた。大企業では中小企業よりも行為者の中に上司がいる割合が高く、中小企業では大企業よりも行為者の中に役員がいる割合が高いことが示された。

表 4-12 企業規模と行為者の職位 (行為者を含む場合の数値を記載、n=275)

	上司	役員	先輩	同僚	部下等	顧客等
中小企業 (人数)	91	70	20	35	5	3
(%)	47.4%	36.5%	10.4%	18.2%	2.6%	1.6%
大企業 (人数)	52	1	12	18	1	2
(%)	63.4%	1.2%	14.6%	22.0%	1.2%	2.4%
合計 (人数)	143	71	32	53	6	5
(%)	52.2%	25.9%	11.7%	19.3%	2.2%	1.8%

3. 業種

今回収集したいじめあっせん事案は、業種が多岐に渡っていた。そのため、ここではカイ

二乗検定は実施せず、申請人の男女別に業種の構成比を示すことにとどめる。表4-13をみると、男性では製造業(23.0%)や運輸業(21.2%)に従事する割合が高く、女性では医療福祉業(26.5%)に従事する割合が高いことがわかる。

表4-13 業種と性別の構成比 (n=283)

	漁業	建設	製造	情報通信	運輸等	小売	金融	不動産	学術	飲食	生活関連	教育	複合			
													医療福祉	サービス	サービス	公務
男性(人数)	1	3	26	1	24	16	1	2	1	6	4	8	8	1	10	1
(%)	.9%	2.7%	23.0%	.9%	21.2%	14.2%	.9%	1.8%	.9%	5.3%	3.5%	7.1%	7.1%	.9%	8.8%	.9%
女性(人数)	0	3	27	2	9	28	5	3	5	19	10	4	45	0	9	1
(%)	0.0%	1.8%	15.9%	1.2%	5.3%	16.5%	2.9%	1.8%	2.9%	11.2%	5.9%	2.4%	26.5%	0.0%	5.3%	.6%
合計(人数)	1	6	53	3	33	44	6	5	6	25	14	12	53	1	19	2
(%)	.4%	2.1%	18.7%	1.1%	11.7%	15.5%	2.1%	1.8%	2.1%	8.8%	4.9%	4.2%	18.7%	.4%	6.7%	.7%

4. 労働組合の有無

今回収集したいじめあっせん事案の被申請人においては、労働組合がない割合が非常に高く、また労働組合がある場合でも申請人が加盟しているかどうかは不明である。いじめあっせん票には労働組合に関する分析を実施するための十分な情報が含まれていないことを考慮し、クロス集計表の作成や分析は控えることとする。

5. 他の申請内容

今回収集したいじめあっせん事案の中には、解雇等の申請も付随して行われているものがある。いじめ以外の申請内容は非常に多岐に渡るものであり、クロス集計表を作成した際に各セルの人数が非常に少なくなってしまう。そのような結果は、有益な知見をもたらす可能性が低いだろう。また、人数が少ないことは、分析の信頼性にも影響を与える。そのため、他の申請内容に関するクロス集計票の作成や分析は控えることとする。

6. いじめの行為

(1) いじめの行為大分類

今回収集したいじめあっせん事案から、それぞれの行為が事案に含まれているかどうかについて検討を行う(行為大分類の詳細は第2章参照)。例えば、申請人が事案の中で一度でも身体的な攻撃を受けていた場合には、行為として「身体的攻撃を含む」とカウントしている。他の行為についても同様である。

なお、最も多くの事案に含まれているのは「精神的な攻撃」(64.3%)であったが、それと頻繁に組み合わせられていた行為は「人間関係からの切り離し」であった。具体的には、「精神的な攻撃」を受けている事案の中で、「人間関係からの切り離し」も受けていた事案は38.3%であった。また、「精神的な攻撃」を含む事案は「過大な要求」を含んでいる割合も高く、36.6%であった。

(7) いじめの行為大分類と申請人の性別の連関

いじめの行為大分類と申請人の性別のクロス集計表を表4-14に示す。男性・女性ともに事案の中に「精神的な攻撃」を含む割合（それぞれ65.5%、63.5%）が比較的高く、また「人間関係からの切り離し」を含む割合（それぞれ37.2%、38.8%）や、「過大な要求」を含む割合（それぞれ35.4%、37.6%）も比較的高いことがうかがえる。

いじめの行為大分類と申請人の性別の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと申請人の性別の間には、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=4.09$, $df=1$, $p<.05$ ）。男性は「身体的な攻撃」を含んでいる事案の割合が高かった（ $\Delta r=2.0$, $p<.05$ ）。「精神的な攻撃」においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.11$, $df=1$, $p=.74$ ）。申請人の性別に応じて、「精神的な攻撃」を含む割合が異なることはなかった。

「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.08$, $df=1$, $p=.78$ ）。申請人の性別に応じて、「人間関係からの切り離し」を含む割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.15$, $df=1$, $p=.70$ ）。申請人の性別に応じて、「過大な要求」を含む割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.07$, $df=1$, $p=.79$ ）。申請人の性別に応じて、「過小な要求」を含む割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.23$, $df=1$, $p=.63$ ）。申請人の性別に応じて、「個の侵害」を含む割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.35$, $df=1$, $p=.55$ ）。申請人の性別に応じて、「経済的な攻撃」を含む割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案においては、事案の中に「精神的な攻撃」を含む割合が高かった。さらに、いじめの行為大分類と申請人の性別について、「身体的な攻撃」にのみ性別との有意な連関がみられた。男性は女性に比べ、事案に「身体的な攻撃」を含む割合が高いことが示された。

表4-14 いじめの行為大分類と申請人の性別（行為を含む場合の数値を記載、 $n=283$ ）

	身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係からの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃	その他
男性（人数）	29	74	42	40	16	20	21	10
（%）	25.7%	65.5%	37.2%	35.4%	14.2%	17.7%	18.6%	8.8%
女性（人数）	27	108	66	64	26	34	27	24
（%）	15.9%	63.5%	38.8%	37.6%	15.3%	20.0%	15.9%	14.1%
合計（人数）	56	182	108	104	42	54	48	34
（%）	19.8%	64.3%	38.2%	36.7%	14.8%	19.1%	17.0%	12.0%

(イ) いじめの行為大分類と申請人の年代の連関

いじめの行為大分類と申請人の年代のクロス集計表を表4-15に示す。「身体的な攻撃」を含む事案においては、40代の割合（39.4%）が比較的高いことがうかがえる。「精神的な攻

撃」においても、40代の割合（30.9%）が比較的高いことがうかがえる。「人間関係からの切り離し」においても、40代の割合（34.5%）が比較的高いことがうかがえる。「過大な要求」においても、40代の割合（33.9%）が比較的高いことがうかがえる。「過小な要求」においても、40代の割合（58.3%）が比較的高いことがうかがえる。「個の侵害」においては、10代・20代の割合（27.3%）が比較的高いことがうかがえる。「経済的な攻撃」においては、40代の割合（39.1%）が比較的高いことがうかがえる。

いじめの行為大分類と申請人の年代の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと申請人の年代の間には、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=1.53$, $df=4$, $p=.82$ ）。申請人の年代に応じて、「身体的な攻撃」を含む割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=6.23$, $df=4$, $p=.18$ ）。申請人の年代に応じて、「精神的な攻撃」を含む割合が異なることはなかった。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=1.59$, $df=4$, $p=.81$ ）。申請人の年代に応じて、「人間関係からの切り離し」を含む割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.73$, $df=4$, $p=.95$ ）。申請人の年代に応じて、「過大な要求」を含む割合が異なることはなかった。「過小な要求」においては、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=9.80$, $df=4$, $p<.05$ ）。申請人が40代である場合には、「過小な要求」を含む割合が高かった（ $\Delta r=2.9$, $p<.01$ ）。「個の侵害」においても、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=9.89$, $df=4$, $p<.05$ ）。申請人が10代・20代である場合には、「個の侵害」を含む割合が高かった（ $\Delta r=3.1$, $p<.01$ ）。「経済的な攻撃」においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.86$, $df=4$, $p=.93$ ）。申請人の年代に応じて、「経済的な攻撃」を含む割合が異なることはなかった。

以上より、いじめの行為大分類と申請人の年代の間には、いくつかの有意な連関がみられた。申請人が40代である場合には、事案の中に「過小な要求」を含まない割合と比べて「過小な要求」を含んでいる割合が高かった。申請人が10代・20代である場合には、事案の中に「個の侵害」を含まない割合と比べて「個の侵害」を含んでいる割合が高いことが示された。

表 4-15 いじめの行為大分類と申請人の年代 (n=143)

		10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
身体的な 攻撃	含まない (人数)	13	33	34	14	16	110	
	(%)	11.8%	30.0%	30.9%	12.7%	14.5%	100.0%	
	含む (人数)	4	8	13	5	3	33	
	(%)	12.1%	24.2%	39.4%	15.2%	9.1%	100.0%	
精神的な 攻撃	含まない (人数)	4	15	17	2	8	46	
	(%)	8.7%	32.6%	37.0%	4.3%	17.4%	100.0%	
	含む (人数)	13	26	30	17	11	97	
	(%)	13.4%	26.8%	30.9%	17.5%	11.3%	100.0%	
人間関係 からの 切り離し	含まない (人数)	11	22	27	12	13	85	
	(%)	12.9%	25.9%	31.8%	14.1%	15.3%	100.0%	
	含む (人数)	6	19	20	7	6	58	
	(%)	10.3%	32.8%	34.5%	12.1%	10.3%	100.0%	
過大な 要求	含まない (人数)	11	24	27	12	10	84	
	(%)	13.1%	28.6%	32.1%	14.3%	11.9%	100.0%	
	含む (人数)	6	17	20	7	9	59	
	(%)	10.2%	28.8%	33.9%	11.9%	15.3%	100.0%	
過小な 要求	含まない (人数)	16	38	33	16	16	119	
	(%)	13.4%	31.9%	27.7%	13.4%	13.4%	100.0%	
	含む (人数)	1	3	14	3	3	24	
	(%)	4.2%	12.5%	58.3%	12.5%	12.5%	100.0%	
個の侵害	含まない (人数)	8	33	39	15	15	110	
	(%)	7.3%	30.0%	35.5%	13.6%	13.6%	100.0%	
	含む (人数)	9	8	8	4	4	33	
	(%)	27.3%	24.2%	24.2%	12.1%	12.1%	100.0%	
経済的な 攻撃	含まない (人数)	14	35	38	17	16	120	
	(%)	11.7%	29.2%	31.7%	14.2%	13.3%	100.0%	
	含む (人数)	3	6	9	2	3	23	
	(%)	13.0%	26.1%	39.1%	8.7%	13.0%	100.0%	

(ウ) いじめの行為大分類と申請人の正規・非正規の連関

いじめの行為大分類と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 4-16 に示す。正規・非正規ともに「精神的な攻撃」を含む割合（それぞれ 63.8%、64.1%）が比較的高く、また「人間関係からの切り離し」を含む割合（それぞれ 44.2%、32.0%）や、「過大な要求」を含む割合（それぞれ 42.0%、35.2%）も比較的高いことがうかがえる。

いじめの行為大分類と申請人の正規・非正規の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと申請人の正規・非正規の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.21$, $df=1$, $p=.64$)。申請人の正規・非正規に応じて、「身体的な攻撃」を含んでいる割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.01$, $df=1$, $p=.96$)。申請人の正規・非正規に応じて、「精神的な攻撃」を含んでいる割合が異なることはなかった。「人間関係からの切り離し」において

は、有意な偏りがみられた ($\chi^2=4.16$, $df=1$, $p<.05$)。申請人が正規である場合は非正規である場合よりも、「人間関係からの切り離し」を含んでいる割合が高かった ($\Delta r=2.0$, $p<.05$)。「過大な要求」においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.32$, $df=1$, $p=.25$)。申請人の正規・非正規に応じて、「過大な要求」を含んでいる事案の割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.64$, $df=1$, $p=.42$)。申請人の正規・非正規に応じて、「過小な要求」を含んでいる割合が異なることはなかった。「個の侵害」においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=4.34$, $df=1$, $p<.05$)。申請人が正規である場合は非正規である場合よりも、「個の侵害」を含んでいる割合が高かった。「経済的な攻撃」においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.04$, $df=1$, $p=.31$)。申請人の正規・非正規に応じて、「経済的な攻撃」を含んでいる事案の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、正規・非正規ともに「精神的な攻撃」を含む割合が高かった。さらに、いじめの行為大分類と申請人の正規・非正規の間にいくつかの有意な連関がみられた。申請人が正規である場合は非正規である場合よりも、「人間関係からの切り離し」と「個の侵害」を含んでいる割合が高いことが示された。

表 4-16 いじめの行為大分類と申請人の正規・非正規
(行為を含む場合の数値を記載、n=266)

	身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係か らの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃
正規 (人数)	29	88	61	58	22	32	27
(%)	21.0%	63.8%	44.2%	42.0%	15.9%	23.2%	19.6%
非正規 (人数)	24	82	41	45	16	17	19
(%)	18.8%	64.1%	32.0%	35.2%	12.5%	13.3%	14.8%
合計 (人数)	53	170	102	103	38	49	46
(%)	19.9%	63.9%	38.3%	38.7%	14.3%	18.4%	17.3%

(I) いじめの行為大分類と行為者の職位の連関

(a) いじめの行為大分類と行為者上司の連関

いじめの行為大分類と行為者上司のクロス表を表 4-17 に示す。行為者の中に上司がいる事案では、「精神的な攻撃」を含む割合 (71.3%) や「過大な要求」を含む割合 (42.0%)、そして「人間関係からの切り離し」を含む割合 (40.7%) が比較的高いことがうかがえる。

いじめの行為大分類と行為者上司の間の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと、行為者の中に上司がいるかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.18$, $df=1$, $p=.67$)。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に上司がいる割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=6.60$, $df=1$, $p<.01$)。「精神的な攻撃」を含んでいる事案においては、行為者の中に上司がいる割合が高かった ($\Delta r=2.6$,

$p<.01$)。「人間関係からの切り離し」においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.94$, $df=1$, $p=.33$)。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に上司がいる割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.44$, $df=1$, $p=.06$)。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に上司がいる割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.63$, $df=1$, $p=.20$)。事案が「過小な要求」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に上司がいる割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.11$, $df=1$, $p=.29$)。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に上司がいる割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.001$, $df=1$, $p=.97$)。事案が「経済的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に上司がいる割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、行為者の中に上司がいる事案において「精神的な攻撃」を含む割合が高かった。さらに、「精神的な攻撃」と行為者上司の間に有意な連関がみられた。行為者の中に上司がいない事案と比べて、上司がいる事案では「精神的な攻撃」が含まれている割合が高いことが示された。

表 4-17 いじめの行為大分類と行為者上司 (行為を含む場合の数値を記載、n=284)

		身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係からの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃	その他
上司 含む	(人数) (%)	31 20.7%	107 71.3%	61 40.7%	63 42.0%	26 17.3%	32 21.3%	26 17.3%	13 8.7%
上司 含まない	(人数) (%)	25 18.7%	76 56.7%	47 35.1%	42 31.3%	16 11.9%	22 16.4%	23 17.2%	21 15.7%
合計	(人数) (%)	56 19.7%	183 64.4%	108 38.0%	105 37.0%	42 14.8%	54 19.0%	49 17.3%	34 12.0%

(b) いじめの行為大分類と行為者役員の連関

いじめの行為大分類と行為者役員のクロス集計表を表 4-18 に示す。行為者の中に役員がいる事案では、「精神的な攻撃」を含んでいる割合 (67.1%) や「過大な要求」を含んでいる割合 (41.1%)、そして「人間関係からの切り離し」を含んでいる割合 (35.6%) が比較的高いことがうかがえる。

いじめの行為大分類と行為者役員の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと、行為者の中に役員がいるかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.18$, $df=1$, $p=.89$)。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に役員がいる割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.31$, $df=1$, $p=.58$)。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に役員がいる割合が異なることは

なかった。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.24$, $df=1$, $p=.62$)。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に役員がいる割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.71$, $df=1$, $p=.40$)。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に役員がいる割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.14$, $df=1$, $p=.29$)。事案が「過小な要求」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に役員がいる割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.09$, $df=1$, $p=.76$)。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に役員がいる割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=9.12$, $df=1$, $p<.005$)。事案が「経済的な攻撃」を含んでいる場合には、行為者の中に役員がいる割合が高かった ($\Delta r=3.0$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、行為者の中に役員がいる事案において「精神的な攻撃」を含んでいる割合が最も高かった。そして、「経済的な攻撃」と行為者役員の間に関連がみられた。行為者の中に役員がいない事案と比べて、役員がいる事案では「経済的な攻撃」が含まれている割合が高いことが示された。

表 4-18 いじめの行為大分類と行為者役員 (行為を含む場合の数値を記載、n=284)

		身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係からの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃	その他
役員 含む	(人数) (%)	14 19.2%	49 67.1%	26 35.6%	30 41.1%	8 11.0%	13 17.8%	21 28.8%	8 11.0%
役員 含まない	(人数) (%)	42 19.9%	134 63.5%	82 38.9%	75 35.5%	34 16.1%	41 19.4%	28 13.3%	26 12.3%
合計	(人数) (%)	56 19.7%	183 64.4%	108 38.0%	105 37.0%	42 14.8%	54 19.0%	49 17.3%	34 12.0%

(c) いじめの行為大分類と行為者先輩の連関

いじめの行為大分類と行為者先輩のクロス集計表を表 4-19 に示す。行為者の中に先輩がいる事案では、「精神的な攻撃」を含んでいる割合 (75.8%) や「人間関係からの切り離し」を含んでいる割合 (48.5%)、そして「過大な要求」を含んでいる割合 (45.5%) が比較的高いことがうかがえる。

いじめの行為大分類と行為者先輩の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと、行為者の中に先輩がいるかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.06$, $df=1$, $p=.81$)。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に先輩がいる割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.09$, $df=1$, $p=.15$)。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に先輩がいる割合が異なることは

なかった。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.73$, $df=1$, $p=.19$)。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に先輩がいる割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.15$, $df=1$, $p=.28$)。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に先輩がいる割合が異なることはなかった。「過小な要求」においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=17.94$, $df=1$, $p<.001$)。「過小な要求」を含んでいる事案では、行為者の中に先輩がいる割合が高かった ($\Delta r=4.2$, $p<.01$)。「個の侵害」においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.65$, $df=1$, $p=.20$)。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に先輩がいる割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.69$, $df=1$, $p=.41$)。事案が「経済的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に先輩がいる割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、行為者の中に先輩がいる事案で「精神的な攻撃」を含んでいる割合が最も高かった。そして、「過小な要求」と行為者先輩の間に有意な連関がみられた。行為者の中に先輩がいない事案と比較して、先輩がいる事案は「過小な要求」が含まれている割合が高いことが示された。

表 4-19 いじめの行為大分類と行為者先輩 (行為を含む場合の数値を記載、n=284)

		身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係からの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃	その他
先輩 含む	(人数) (%)	6 18.2%	25 75.8%	16 48.5%	15 45.5%	13 39.4%	9 27.3%	4 12.1%	6 18.2%
先輩 含まない	(人数) (%)	50 19.9%	158 62.9%	92 36.7%	90 35.9%	29 11.6%	45 17.9%	45 17.9%	28 11.2%
合計	(人数) (%)	56 19.7%	183 64.4%	108 38.0%	105 37.0%	42 14.8%	54 19.0%	49 17.3%	34 12.0%

(d) いじめの行為大分類と行為者同僚の連関

いじめの行為大分類と行為者同僚のクロス集計表を表 4-20 に示す。行為者の中に同僚がいる事案では、「精神的な攻撃」を含んでいる割合 (63.2%)、「人間関係からの切り離し」を含んでいる割合 (45.6%)、そして「過大な要求」を含んでいる割合 (33.3%) が比較的高いことがうかがえる。

いじめの行為大分類と行為者同僚の間の連関を検討するために、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと、行為者の中に同僚がいるかどうかの間には、有意な偏りがみられた ($\chi^2=4.60$, $df=1$, $p<.05$)。「身体的な攻撃」を含んでいる事案では、行為者の中に同僚がいる割合が高かった ($\Delta r=2.1$, $p<.05$)。「精神的な攻撃」においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.05$, $df=1$, $p=.82$)。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に同僚がいる割合が異なることはなかった。「人

間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.74$, $df=1$, $p=.19$)。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に同僚がいる割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.41$, $df=1$, $p=.52$)。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に同僚がいる割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.43$, $df=1$, $p=.51$)。事案が「過小な要求」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に同僚がいる割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.47$, $df=1$, $p=.12$)。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に同僚がいる割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.52$, $df=1$, $p=.47$)。事案が「経済的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、行為者の中に同僚がいる割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、行為者の中に同僚がいる事案で「精神的な攻撃」を含んでいる割合が最も高かった。そして、「身体的な攻撃」と行為者同僚との間に有意な連関がみられた。行為者の中に同僚がいない事案と比べて、同僚がいる事案では「身体的な攻撃」が含まれている割合が高いことが示された。

表 4-20 いじめの行為大分類と行為者同僚 (行為を含む場合の数値を記載、n=284)

		身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係からの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃	その他
同僚 含む	(人数) (%)	17 29.8%	36 63.2%	26 45.6%	19 33.3%	10 17.5%	15 26.3%	8 14.0%	13 22.8%
同僚 含まない	(人数) (%)	39 17.2%	147 64.8%	82 36.1%	86 37.9%	32 14.1%	39 17.2%	41 18.1%	21 9.3%
合計	(人数) (%)	56 19.7%	183 64.4%	108 38.0%	105 37.0%	42 14.8%	54 19.0%	49 17.3%	34 12.0%

(オ) いじめの行為大分類と企業規模

いじめの行為大分類と企業規模のクロス集計表を表 4-21 に示す。中小企業、大企業ともに「精神的な攻撃」を含む割合（それぞれ 63.0%、64.6%）が比較的高く、また「人間関係からの切り離し」を含む割合（それぞれ 38.0%、36.6%）や「過大な要求」を含む割合（それぞれ 37.0%、36.6%）も比較的高いことがうかがえる。

いじめの行為大分類と企業規模との連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと企業規模の間に、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.15$, $df=1$, $p=.70$)。企業規模に応じて、事案が「身体的な攻撃」を含んでいる割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.07$, $df=1$, $p=.80$)。企業規模に応じて、事案が「精神的な攻撃」を含んでいる割合が異なることはなかった。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかつ

た ($\chi^2=.05$, $df=1$, $p=.82$)。企業規模に応じて、事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいる割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.04$, $df=1$, $p=.95$)。企業規模に応じて、事案が「過大な要求」を含んでいる割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.54$, $df=1$, $p=.46$)。企業規模に応じて、事案が「過小な要求」を含んでいる割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.67$, $df=1$, $p=.41$)。企業規模に応じて、事案が「個の侵害」を含んでいる割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.67$, $df=1$, $p=.41$)。企業規模に応じて、事案が「経済的な攻撃」を含んでいる割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、中小企業、大企業ともに「精神的な攻撃」を含む割合が高かった。ただし、いじめの行為大分類と企業規模の間に有意な連関はみられなかった。企業規模に応じて、それぞれの行為大分類が含まれる割合は変わらないことが示された。

表 4-21 いじめの行為大分類と企業規模 (行為を含む場合の数値を記載、n=274)

	身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係からの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃	その他
中小企業 (人数)	39	121	73	71	30	34	36	21
(%)	20.3%	63.0%	38.0%	37.0%	15.6%	17.7%	18.8%	10.9%
大企業 (人数)	15	53	30	30	10	18	12	11
(%)	18.3%	64.6%	36.6%	36.6%	12.2%	22.0%	14.6%	13.4%
合計 (人数)	54	174	103	101	40	52	48	32
(%)	19.7%	63.5%	37.6%	36.9%	14.6%	19.0%	17.5%	11.7%

(2) 行為の際の公衆の有無

(7) 行為の際の公衆の有無と申請人の性別の連関

行為の際の公衆の有無と申請人の性別のクロス集計表を表 4-22 に示す。男性・女性ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合（それぞれ 83.2%、82.4%）が比較的高いことがうかがえる。

行為の際の公衆の有無と申請人の性別の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.03$, $df=1$, $p=.86$)。申請人の性別に応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合が高かった。そして、行為の際の公衆の有無と申請人の性別の間に有意な連関はみられなかった。申請人の性別に応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合は変わらないことが示された。

表 4-22 行為の際の公衆の有無と申請人の性別 (n=283)

	公衆なし	公衆あり	合計
男性 (人数)	94	19	113
(%)	83.2%	16.8%	100.0%
女性 (人数)	140	30	170
(%)	82.4%	17.6%	100.0%
合計 (人数)	234	49	283
(%)	82.7%	17.3%	100.0%

(イ) 行為の際の公衆の有無と申請人の年代の連関

行為の際の公衆の有無と申請人の年代のクロス集計表を表 4-23 に示す。行為の際に公衆がいる場面を含む事案においては、申請人が 40 代である割合 (39.1%) が比較的高いことがうかがえる。

行為の際の公衆の有無と申請人の年代については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまふことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 4-23 行為の際の公衆の有無と申請人の年代 (n=143)

	10代20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
公衆なし (人数)	16	37	38	12	17	120
(%)	13.3%	30.8%	31.7%	10.0%	14.2%	100.0%
公衆あり (人数)	1	4	9	7	2	23
(%)	4.3%	17.4%	39.1%	30.4%	8.7%	100.0%
合計 (人数)	17	41	47	19	19	143
(%)	11.9%	28.7%	32.9%	13.3%	13.3%	100.0%

(ウ) 行為の際の公衆の有無と申請人の正規・非正規の連関

行為の際の公衆の有無と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 4-24 に示す。正規・非正規ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合 (それぞれ 81.2%、87.5%) が比較的高いことがうかがえる。

行為の際の公衆の有無と申請人の正規・非正規の間の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.01$, $df=1$, $p=.16$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、いじめ行為の際に公衆がいる場面を含む割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、正規・非正規ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合が高かった。また、行為の際の公衆の有無と申請人の正規・非正規の間に有意な連関がみられなかった。申請人が正規・非正規であることに応じて、いじめ行為の際に公衆がいる場面を含む割合は変わらないことが示された。

表 4-24 行為の際の公衆の有無と申請人の正規・非正規 (n=266)

	公衆なし	公衆あり	合計
正規 (人数)	112	26	138
(%)	81.2%	18.8%	100.0%
非正規 (人数)	112	16	128
(%)	87.5%	12.5%	100.0%
合計 (人数)	224	42	266
(%)	84.2%	15.8%	100.0%

(I) 行為の際の公衆の有無と行為者の職位の連関

行為の際の公衆の有無と行為者の職位のクロス集計表を表 4-25 に示す。行為の際に公衆がいる場面を含む事案においては、行為者の中に上司がいる割合 (49.0%) が比較的高いことがうかがえる。

行為の際の公衆の有無と行為者の職位の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、行為の際に公衆がいる場面を含むかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=0.35$, $df=1$, $p=0.55$)。行為者の中に上司がいるかどうかに応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合が異なることはなかった。役員においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.50$, $df=1$, $p=0.22$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.28$, $df=1$, $p=0.26$)。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=0.21$, $df=1$, $p=0.65$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、行為の際に公衆がいる場面を含む事案で、行為者の中に上司がいる割合が高かった。ただし、行為の際の公衆の有無と行為者の職位の間に有意な連関はみられなかった。それぞれの行為者が事案に含まれているかどうかに応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合は変わらないことが示された。

表 4-25 行為の際の公衆の有無と行為者の職位 (行為者を含む場合の数値を記載、n=284)

	上司	役員	先輩	同僚	部下等	顧客等
公衆なし (人数)	126	57	25	46	5	3
(%)	53.6%	24.3%	10.6%	19.6%	2.1%	1.3%
公衆あり (人数)	24	16	8	11	1	2
(%)	49.0%	32.7%	16.3%	22.4%	2.0%	4.1%
合計 (人数)	150	73	33	57	6	5
(%)	52.8%	25.7%	11.6%	20.1%	2.1%	1.8%

(オ) 行為の際の公衆の有無と企業規模の連関

行為の際の公衆の有無と企業規模のクロス集計表を表4-26に示す。中小企業・大企業ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合（それぞれ85.4%、78.0%）が比較的高いことがうかがえる。

行為の際の公衆の有無と企業規模の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=2.23$, $df=1$, $p=.14$ ）。企業規模に応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、中小企業・大企業ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合が高かった。そして、行為の際の公衆の有無と企業規模の間に有意な連関はみられなかった。企業規模に応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合は変わらないことが示された。

表4-26 行為の際の公衆の有無と企業規模 (n=274)

	公衆なし	公衆あり	合計
中小企業（人数）	164	28	192
（%）	85.4%	14.6%	100.0%
大企業（人数）	64	18	82
（%）	78.0%	22.0%	100.0%
合計（人数）	228	46	274
（%）	83.2%	16.8%	100.0%

7. 会社等への相談

(1) 会社等への相談と申請人の性別の連関

会社等への相談に関する記載の有無と申請人の性別のクロス集計表を表4-27に示す。男性・女性ともに会社等へ相談に関する記載がない割合（それぞれ61.9%、69.4%）が比較的高いことがうかがえる。

会社等への相談の有無と申請人の性別の間の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=1.70$, $df=1$, $p=.19$ ）。性別に応じて、会社等への相談に関する記載がある割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに会社等へ相談に関する記載がない割合が高かった。そして、会社等への相談に関する記載の有無と申請人の性別の間に、有意な連関はみられなかった。性別に応じて、あっせん表に会社等への相談に関する記載がある割合は変わらないことが示された。

表 4-27 会社等への相談に関する記載の有無と申請人の性別 (n=283)

	記載なし	記載あり	合計
男性 (人数)	70	43	113
(%)	61.9%	38.1%	100.0%
女性 (人数)	118	52	170
(%)	69.4%	30.6%	100.0%
合計 (人数)	188	95	283
(%)	66.4%	33.6%	100.0%

(2) 会社等への相談と申請人の年代の連関

会社等への相談に関する記載の有無と申請人の年代のクロス集計表を表 4-28 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案では、申請人が 30 代である割合 (33.3%) や、40 代である割合 (39.2%) が比較的高いことがうかがえる。

会社等への相談に関する記載の有無と申請人の年代の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=4.35$, $df=4$, $p=.36$)。申請人の年代に応じて、会社等への相談に関する記載がある割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、会社等への相談に関する記載がある事案では、申請人が 30 代である割合と 40 代である割合が高かった。ただし、会社等への相談に関する記載の有無と申請人の年代の間に有意な連関はみられなかった。申請人の年代に応じて、会社等への相談に関する記載がある割合は変わらないことが示された。

表 4-28 会社等への相談に関する記載の有無と申請人の年代 (n=143)

	10代20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
記載なし (人数)	12	24	27	14	15	92
(%)	13.0%	26.1%	29.3%	15.2%	16.3%	100.0%
記載あり (人数)	5	17	20	5	4	51
(%)	9.8%	33.3%	39.2%	9.8%	7.8%	100.0%
合計 (人数)	17	41	47	19	19	143
(%)	11.9%	28.7%	32.9%	13.3%	13.3%	100.0%

(3) 会社等への相談と申請人の正規・非正規の連関

会社等への相談に関する記載の有無と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 4-29 に示す。正規・非正規ともに会社等への相談に関する記載がない割合 (それぞれ 65.9%、69.5%) が比較的高いことがうかがえる。

会社等への相談に関する記載の有無と申請人の正規・非正規との連関を検討するために、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.39$, $df=1$, $p=.53$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、会社等への相談に関する記載がある割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、正規・非正規ともに会社等への相談に関する記載がない割合が高かった。ただし、会社等への相談に関する記載の有無と申請人の正規・非正規の間に有意な連関はみられなかった。申請人が正規・非正規であることに応じて、会社等への相談に関する記載がある割合は変わらないことが示された。

表 4-29 会社等への相談に関する記載の有無と申請人の正規・非正規 (n=266)

	相談なし	相談あり	合計
正規 (人数)	91	47	138
(%)	65.9%	34.1%	100.0%
非正規 (人数)	89	39	128
(%)	69.5%	30.5%	100.0%
合計 (人数)	180	86	266
(%)	67.7%	32.3%	100.0%

(4) 会社等への相談と行為者の職位の連関

会社等への相談に関する記載の有無と行為者の職位のクロス集計表を表 4-30 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、行為者の中に上司がいる割合（それぞれ 63.5%、47.3%）が比較的高いことがうかがえる。また、記載がある事案では、行為者の中に同僚がいる割合（26.0%）も比較的高いことがうかがえる。他方において、記載がない事案では、行為者の中に役員がいる割合（34.0%）が比較的高いことがうかがえる。

会社等への相談に関する記載の有無と行為者の職位の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、会社等への相談に関する記載の有無の間には、有意な偏りがみられた ($\chi^2=6.69$, $df=1$, $p<.01$)。行為者の中に上司がいる事案においては、会社等への相談に関する記載がある割合が高かった ($\Delta r=2.6$, $p<.01$)。役員においても、有意な偏りがみられた ($\chi^2=20.25$, $df=1$, $p<.001$)。行為者の中に役員がいる事案においては、会社等への相談に関する記載がある割合が低かった ($\Delta r=-4.5$, $p<.01$)。先輩においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.24$, $df=1$, $p=.27$)。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、会社等への相談に関する記載がある割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.22$, $df=1$, $p=.07$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、会社等への相談に関する記載がある割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、行為者の中に上司がいる割合が高かった。そして、会社等への相談に関する記載の有無と行為者の職位について、いくつかの連関がみられた。行為者の中に上司がいる事案では会社等へ相談に関する記載がある割合が高かった。また、行為者の中に役員がいる事案においては会社等への相談に関する記載がある割合が低いということが示された。

表 4-30 会社等への相談に関する記載の有無と行為者の職位
(行為者を含む場合の数値を記載、n=284)

	上司	役員	先輩	同僚	部下等	顧客等
記載あり (人数)	61	9	14	25	5	2
(%)	63.5%	9.4%	14.6%	26.0%	5.2%	2.1%
記載なし (人数)	89	64	19	32	1	3
(%)	47.3%	34.0%	10.1%	17.0%	.5%	1.6%
合計 (人数)	150	73	33	57	6	5
(%)	52.8%	25.7%	11.6%	20.1%	2.1%	1.8%

(5) 会社等への相談と企業規模の連関

会社等への相談に関する記載の有無と企業規模のクロス集計表を表 4-31 に示す。中小企業においては会社等への相談に関する記載がない事案の割合 (72.9%) が比較的高いことがうかがえる。他方において、大企業では会社等への相談に関する記載がある割合、記載がない割合ともに 50.0%であった。

会社等への相談に関する記載の有無と企業規模との連関を検討するために、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=13.46$, $df=1$, $p<.001$)。申請人が大企業に勤めている場合には、会社等への相談に関する記載がある割合が高かった ($\Delta r=3.7$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、中小企業では会社等への相談に関する記載がない事案の割合が高く、大企業では会社等への相談に関する記載がある割合とない割合が同じであった。さらに、会社等への相談に関する記載の有無と企業規模の間に有意な連関がみられた。申請人が大企業に勤めている場合には中小企業に勤めている場合よりも、会社等への相談に関する記載がある割合が高いことが示された。

表 4-31 会社等への相談に関する記載の有無と企業規模 (n=274)

	記載なし	記載あり	合計
中小企業 (人数)	140	52	192
(%)	72.9%	27.1%	100.0%
大企業 (人数)	41	41	82
(%)	50.0%	50.0%	100.0%
合計 (人数)	181	93	274
(%)	66.1%	33.9%	100.0%

(6) 会社等への相談と行為大分類との連関

会社等への相談に関する記載の有無と行為大分類のクロス集計表を表 4-32 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案では、「精神的な攻撃」を含んでいる割合 (74.0%)、「人間関係からの切り離し」を含んでいる割合 (47.9%)、そして「過大な要求」を含んでいる割合 (44.8%) が比較的高いことがうかがえる。

会社等への相談に関する記載の有無と行為大分類の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと会社等への相談に関する記載の有無の間には、有意な偏りがみられた($\chi^2=4.97$, $df=1$, $p<.05$)。「身体的な攻撃」が含まれている事案では、会社等への相談に関する記載がある割合が高かった($\Delta r=2.2$, $p<.05$)。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りがみられた($\chi^2=5.74$, $df=1$, $p<.05$)。「精神的な攻撃」が含まれている事案では、会社等への相談に関する記載がある割合が高かった($\Delta r=2.4$, $p<.05$)。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りがみられた($\chi^2=6.02$, $df=1$, $p<.05$)。「人間関係からの切り離し」が含まれている事案では、会社等への相談に関する記載がある割合が高かった($\Delta r=2.5$, $p<.05$)。「過大な要求」においても、有意な偏りがみられた($\chi^2=3.81$, $df=1$, $p<.05$)。「過大な要求」が含まれている事案では、会社等への相談に関する記載がある割合が高かった($\Delta r=2.0$, $p<.05$)。「過小な要求」においては、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=2.88$, $df=1$, $p=.09$)。事案に「過小な要求」が含まれているかどうかに応じて、会社等への相談に関する記載の割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=2.30$, $df=1$, $p=.13$)。事案に「個の侵害」が含まれているかどうかに応じて、会社等への相談に関する記載の割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=.04$, $df=1$, $p=.85$)。事案に「経済的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、会社等への相談に関する記載の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、「精神的な攻撃」を含んでいる割合が高かった。そして、会社等への相談に関する記載の有無と行為大分類との間に、いくつかの有意な連関がみられた。「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」が含まれる事案においては、会社等への相談に関する記載がある割合が高いことが示された。

表 4-32 会社等への相談に関する記載の有無と行為大分類

(行為を含む場合の数値を記載、n=284)

	身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係からの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃	その他
記載あり (人数)	26	71	46	43	19	23	16	6
(%)	27.1%	74.0%	47.9%	44.8%	19.8%	24.0%	16.7%	6.3%
記載なし (人数)	30	112	62	62	23	31	33	28
(%)	16.0%	59.6%	33.0%	33.0%	12.2%	16.5%	17.6%	14.9%
合計 (人数)	56	183	108	105	42	54	49	34
(%)	19.7%	64.4%	38.0%	37.0%	14.8%	19.0%	17.3%	12.0%

(7) 会社等への相談と行為の際の公衆の有無の連関

会社等への相談に関する記載の有無と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 4-33 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、行為の際に公衆がいる場

面を含まない割合（それぞれ 75.0%、86.7%）が比較的高いことがうかがえる。

会社等への相談に関する記載の有無と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=6.10$, $df=1$, $p<.05$ ）。行為の際に公衆がいる場面を含む事案は、会社等への相談に関する記載がある割合が高かった（ $\Delta r=2.5$, $p<.05$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合が高かった。そして、会社等への相談に関する記載の有無と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関がみられた。行為の際に公衆がいる場面を含む事案は含まない事案よりも、会社等への相談に関する記載がある割合が高いことが示された。

表 4-33 会社等への相談に関する記載の有無と行為の際の公衆の有無（n=284）

	公衆なし	公衆あり	合計
記載なし（人数）	163	25	188
（%）	86.7%	13.3%	100.0%
記載あり（人数）	72	24	96
（%）	75.0%	25.0%	100.0%
合計（人数）	235	49	284
（%）	82.7%	17.3%	100.0%

8. 申請人のメンタルヘルスへの影響

以下では、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載について、「本人の主張のみにもとづく何らかのメンタル不調に関する記載あり」と「診断書にもとづく何らかのメンタル不調に関する記載あり」をまとめて、「メンタルヘルスへの影響に関する記載あり」とし、分析を行う。

(1) 申請人のメンタルヘルスへの影響と性別の連関

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と性別とのクロス集計表を表 4-34 に示す。男性・女性ともに、メンタルヘルスへの影響に関する記載がない割合（それぞれ 66.4%、64.1%）が比較的高いことがうかがえる。

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と性別の間の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.18$, $df=1$, $p=.67$ ）。申請人の性別に応じて、メンタルヘルスへの影響の記載がある事案の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに、メンタルヘルスへの影響に関する記載がない割合が高かった。そして、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と性別との間に有意な連関はみられなかった。申請人の性別に応じて、メンタルヘルスへの影響の記載がある事案の割合は変わらないことが示された。

表 4-34 申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と性別 (n=283)

	記載あり	記載なし	合計
男性 (人数)	38	75	113
(%)	33.6%	66.4%	100.0%
女性 (人数)	61	109	170
(%)	35.9%	64.1%	100.0%
合計 (人数)	99	184	283
(%)	35.0%	65.0%	100.0%

(2) 申請人のメンタルヘルスへの影響と年代の連関

申請人のメンタルヘルスに関する記載の有無と年代のクロス集計表を表 4-35 に示す。メンタルヘルスに関する記載がある事案では、申請人が 30 代である割合 (39.4%) と 40 代である割合 (31.8%) が比較的高いことがうかがえる。

申請人のメンタルヘルスに関する記載の有無と年代の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=18.15$, $df=4$, $p<.001$)。30 代ではメンタルヘルスに関する記載がある割合が高く ($\Delta r=2.8$, $p<.01$)、60 代以上では記載がある割合が低かった ($\Delta r=-2.9$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、申請人のメンタルヘルスに関する記載の有無と年代の間に有意な連関がみられた。30 代ではメンタルヘルスに関する記載がない割合よりも記載がある割合が高く、60 代以上では記載がある割合が低く記載がない割合が高いことが示された。

表 4-35 申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と年代 (n=143)

	10代20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
記載あり (人数)	11	26	21	5	3	66
(%)	16.7%	39.4%	31.8%	7.6%	4.5%	100.0%
記載なし (人数)	6	15	26	14	16	77
(%)	7.8%	19.5%	33.8%	18.2%	20.8%	100.0%
合計 (人数)	17	41	47	19	19	143
(%)	11.9%	28.7%	32.9%	13.3%	13.3%	100.0%

(3) 申請人のメンタルヘルスへの影響と正規・非正規の連関

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と正規・非正規のクロス集計表を表 4-36 に示す。正規・非正規ともにメンタルヘルスへの影響に関する記載がない割合 (それぞれ 62.9%、66.1%) が比較的高いことがうかがえる。

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と正規・非正規の連関を検討するために、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.50$, $df=1$, $p=.48$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、メンタルヘルスへの影響の記載がある事案の割合が異

なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、正規・非正規ともにメンタルヘルスへの影響に関する記載がない割合が高かった。そして、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と正規・非正規との間に有意な連関はみられなかった。申請人が正規・非正規であることに応じて、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案の割合は変わらないことが示された。

表 4-36 申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と正規・非正規 (n=266)

	記載あり	記載なし	合計
正規 (人数)	51	87	138
(%)	37.0%	63.0%	100.0%
非正規 (人数)	42	86	128
(%)	32.8%	67.2%	100.0%
合計 (人数)	93	173	266
(%)	35.0%	65.0%	100.0%

(4) 申請人のメンタルヘルスへの影響と行為者の職位の連関

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と行為者の職位とのクロス集計表を表 4-37 に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、行為者の中に上司がいる割合 (62.0%)、同僚がいる割合 (25.0%)、役員がいる割合 (24.0%) が比較的高いことがうかがえる。

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と行為者の職位の連関を検討するために、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無については、有意な偏りがみられた ($\chi^2=5.03$, $df=1$, $p<.05$)。行為者の中に上司がいる事案においては、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が高かった ($\Delta r=2.2$, $p<.05$)。役員においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.17$, $df=1$, $p=.68$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.83$, $df=1$, $p=.09$)。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.27$, $df=1$, $p=.13$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案で行為者の中に上司がいる割合が高かった。そして、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と行為者上司の間に有意な連関がみられた。行為者の中に上司がいる事案は行為者の中に上司がいない事案よりも、メンタルヘルスへの影響に関する記

載がある割合が高いことが示された。

表 4-37 申請人のメンタルヘルスへの影響と行為者の職位
(行為者を含む場合の数値を記載、n=284)

	上司	役員	先輩	同僚	部下等	顧客等
記載あり (人数)	62	24	16	25	4	1
(%)	62.0%	24.0%	16.0%	25.0%	4.0%	1.0%
記載なし (人数)	88	48	17	32	2	4
(%)	48.1%	26.2%	9.3%	17.5%	1.1%	2.2%
合計 (人数)	150	72	33	57	6	5
(%)	53.0%	25.4%	11.7%	20.1%	2.1%	1.8%

(5) 申請人のメンタルヘルスへの影響と行為大分類の連関

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と行為大分類のクロス集計表を表 4-38 に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、「精神的な攻撃」を含んでいる割合 (71.0%)、「過大な要求」を含んでいる割合 (43.0%)、「人間関係からの切り離し」を含んでいる割合 (42.0%) が比較的高いことがうかがえる。

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と行為大分類の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含むかどうかと、メンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.76$, $df=1$, $p=.06$)。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、メンタルヘルスに関する記載がある割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.72$, $df=1$, $p=.10$)。事案に「精神的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が異なることはなかった。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.16$, $df=1$, $p=.28$)。事案に「人間関係からの切り離し」が含まれているかどうかに応じて、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.31$, $df=1$, $p=.13$)。事案に「過大な要求」が含まれているかどうかに応じて、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.12$, $df=1$, $p=.15$)。事案に「過小な要求」が含まれているかどうかに応じて、メンタルヘルスへの影響に関する記載の割合が異なることはなかった。「個の侵害」においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=11.94$, $df=1$, $p<.001$)。「個の侵害」を含んでいる事案においては、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が高かった ($\Delta r=3.5$, $p<.05$)。「経済的な攻撃」においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.01$, $df=1$, $p=.92$)。事案に「経済的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案においては、メンタルヘルスへの影響に関する

る記載がある事案で「精神的な攻撃」を含んでいる割合が最も高かった。そして、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と「個の侵害」の間に有意な連関がみられた。「個の侵害」が含まれている事案は「個の侵害」が含まれていない事案よりも、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が高いことが示された。

表 4-38 申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と行為大分類
(行為を含む場合の数値を記載、n=284)

	身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係からの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃	その他
記載あり (人数)	26	71	42	43	19	30	17	10
(%)	26.0%	71.0%	42.0%	43.0%	19.0%	30.0%	17.0%	10.0%
記載なし (人数)	30	112	65	62	23	24	32	24
(%)	16.4%	61.2%	35.5%	33.9%	12.6%	13.1%	17.5%	13.1%
合計 (人数)	56	183	107	105	42	54	49	34
(%)	19.8%	64.7%	37.8%	37.1%	14.8%	19.1%	17.3%	12.0%

(6) 申請人のメンタルヘルスへの影響と行為の際の公衆の有無の連関

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 4-39 に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合（それぞれ 80.0%、84.2%）が比較的高いことがうかがえる。

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=0.78$, $df=1$, $p=0.38$)。メンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合が高かった。そして、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関はみられなかった。メンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、行為の際に公衆がいる場面を含む割合は変わらないことが示された。

表 4-39 申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と
行為の際の公衆の有無 (n=284)

	公衆なし	公衆あり	合計
記載あり (人数)	80	20	100
(%)	80.0%	20.0%	100.0%
記載なし (人数)	155	29	184
(%)	84.2%	15.8%	100.0%
合計 (人数)	235	49	284
(%)	82.7%	17.3%	100.0%

(7) 申請人のメンタルヘルスへの影響と会社等への相談の連関

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 4-40 に示す。申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、会社等への相談に関する記載がない割合（それぞれ 52.0%、72.9%）が高い。しかし、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、会社等への相談に関する記載がある割合（48.0%）も比較的高いことがうかがえる。

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と会社等への相談に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=13.67$, $df=1$, $p<.001$ ）。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、会社等への相談に関する記載がある割合が高かった（ $\Delta r=3.7$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、会社等への相談に関する記載がない割合が高かった。そして、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と会社等への相談に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、会社等への相談に関する記載がある割合が高いことが示された。

表 4-40 申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無と会社等への
相談に関する記載の有無 (n=284)

	相談記載なし	相談記載あり	合計
メンタル 記載あり (人数)	52	48	100
(%)	52.0%	48.0%	100.0%
メンタル 記載なし (人数)	136	48	184
(%)	73.9%	26.1%	100.0%
合計 (人数)	188	96	284
(%)	66.2%	33.8%	100.0%

9. 申請人のあっせん申請前の雇用の状況

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況については、「その他」（1件）と「不明」（9件）をあらかじめ除いて分析を行った。

(1) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と性別の連関

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と性別のクロス集計表を表4-41に示す。男性・女性ともに、退職をしている割合（それぞれ43.5%、60.0%）が比較的高いことがうかがえる。また、男性においては雇用が継続している割合（32.4%）も比較的高いことがうかがえる。

申請人のいじめ後の雇用の状況と性別の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=10.41$, $df=4$, $p<.05$ ）。男性は雇用を継続している割合（ $\Delta r=2.6$, $p<.01$ ）が高く、女性は退職している割合（ $\Delta r=2.7$, $p<.01$ ）が高かった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに、退職をしている割合が高かった。さらに、申請人のいじめ後の雇用の状況と性別との間に有意な連関がみられた。男性は女性に比べあっせん申請前に雇用を継続している割合が高く、女性は男性に比べあっせん申請前に退職している割合が高いことが示された。

表4-41 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と性別（n=273）

	継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
男性（人数）	35	8	47	6	12	108
（%）	32.4%	7.4%	43.5%	5.6%	11.1%	100.0%
女性（人数）	31	11	99	13	11	165
（%）	18.8%	6.7%	60.0%	7.9%	6.7%	100.0%
合計（人数）	66	19	146	19	23	273
（%）	24.2%	7.0%	53.5%	7.0%	8.4%	100.0%

(2) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と年代のクロス集計表

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と年代のクロス集計表を表4-42に示す。10代20代においては、退職している割合（70.6%）が比較的高いことがうかがえる。30代においても、退職している割合（45.0%）が比較的高いことがうかがえる。40代においては、継続している割合（38.3%）と退職している割合（36.2%）が比較的高いことがうかがえる。50代においては、退職している割合（63.2%）が比較的高いことがうかがえる。60代以上においても、退職している割合（73.7%）が比較的高いことがうかがえる。

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と年代については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 4-42 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と年代 (n=142)

	継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
10代20代 (人数)	0	1	12	1	3	17
(%)	0.0%	5.9%	70.6%	5.9%	17.6%	100.0%
30代 (人数)	12	5	18	4	1	40
(%)	30.0%	12.5%	45.0%	10.0%	2.5%	100.0%
40代 (人数)	18	4	17	5	3	47
(%)	38.3%	8.5%	36.2%	10.6%	6.4%	100.0%
50代 (人数)	4	2	12	0	1	19
(%)	21.1%	10.5%	63.2%	0.0%	5.3%	100.0%
60代以上 (人数)	2	0	14	2	1	19
(%)	10.5%	0.0%	73.7%	10.5%	5.3%	100.0%
合計 (人数)	36	12	73	12	9	142
(%)	25.4%	8.5%	51.4%	8.5%	6.3%	100.0%

(3) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と正規・非正規の連関

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と正規・非正規のクロス集計表を表 4-43 に示す。正規・非正規ともにいじめ後には退職をしている割合（それぞれ 53.6%、56.9%）が比較的高いことがうかがえる。

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と正規・非正規の連関を検討するために、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=30.19$, $df=4$, $p<.001$ ）。申請人が正規の場合は非正規よりも雇用が継続している割合が高く（ $\Delta r=3.1$, $p<.01$ ）、非正規の場合は正規よりも雇止めをされている割合が高かった（ $\Delta r=4.7$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と正規・非正規の連関がみられた。申請人が正規である場合は非正規よりも雇用が継続している割合が高く、非正規の場合は正規よりも雇止めされている割合が高いことが示された。ただし、正規である申請人にとって、雇止めは制度上あり得ないものであるため、実質的には意味をなさない結果であるかもしれない。

表 4-43 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と正規・非正規 (n=257)

	継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
正規 (人数)	41	12	72	0	8	133
(%)	30.8%	9.0%	54.1%	0.0%	6.0%	100.0%
非正規 (人数)	18	6	70	19	11	124
(%)	14.5%	4.8%	56.5%	15.3%	8.9%	100.0%
合計 (人数)	59	18	142	19	19	257
(%)	23.0%	7.0%	55.3%	7.4%	7.4%	100.0%

(4) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と行為者の職位の連関

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と行為者の職位のクロス集計表を表 4-44 に示す。行為者の中に上司がいる事案では、退職している割合（46.9%）が比較的高いことがうかがえる。役員がいる事案でも、退職している割合（67.1%）が比較的高いことがうかがえる。先輩がいる事案でも、退職している割合（51.5%）が比較的高いことがうかがえる。同僚がいる事案でも、退職している割合（58.2%）が比較的高いことがうかがえる。

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と行為者の職位の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、申請人のいじめ後の雇用の状況の間には、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=22.47$, $df=4$, $p<.001$ ）。行為者の中に上司がいる事案においては、雇用を継続している割合が高く（ $\Delta r=3.0$, $p<.01$ ）、退職している割合（ $\Delta r=-2.3$, $p<.05$ ）と解雇されている割合が低かった（ $\Delta r=-3.2$, $p<.01$ ）。役員においても、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=20.24$, $df=4$, $p<.001$ ）。行為者の中に役員がいる事案においては、退職している割合（ $\Delta r=2.8$, $p<.01$ ）が高く、休職している割合（ $\Delta r=-2.7$, $p<.01$ ）と雇止めされた割合が低かった（ $\Delta r=-2.3$, $p<.05$ ）。先輩においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=6.07$, $df=4$, $p=.19$ ）。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=1.18$, $df=4$, $p=.88$ ）。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、それぞれの行為者が含まれている事案において、退職している割合が高かった。また、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と行為者の職位の間には、いくつかの有意な連関がみられた。行為者の中に上司がいる事案は行為者の中に上司がいない事案よりも、雇用を継続している割合が高く、退職している割合と解雇されている割合が低いことが示された。また、行為者の中に役員がいる事案は行為者の中に役員がいない事案よりも、退職している割合が高く、休職している割合と雇止めされた割合が低いことが示された。

表 4-44 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と行為者の職位 (n=274)

		継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
上司	含まない (人数)	20	6	77	6	18	127
	(%)	15.7%	4.7%	60.6%	4.7%	14.2%	100.0%
	含む (人数)	46	13	69	14	5	147
	(%)	31.3%	8.8%	46.9%	9.5%	3.4%	100.0%
役員	含まない (人数)	53	19	97	19	13	201
	(%)	26.4%	9.5%	48.3%	9.5%	6.5%	100.0%
	含む (人数)	13	0	49	1	10	73
	(%)	17.8%	0.0%	67.1%	1.4%	13.7%	100.0%
先輩	含まない (人数)	58	18	129	19	17	241
	(%)	24.1%	7.5%	53.5%	7.9%	7.1%	100.0%
	含む (人数)	8	1	17	1	6	33
	(%)	24.2%	3.0%	51.5%	3.0%	18.2%	100.0%
同僚	含まない (人数)	54	15	114	16	20	219
	(%)	24.7%	6.8%	52.1%	7.3%	9.1%	100.0%
	含む (人数)	12	4	32	4	3	55
	(%)	21.8%	7.3%	58.2%	7.3%	5.5%	100.0%

(5) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と企業規模の連関

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と企業規模のクロス集計表を表 4-45 に示す。中小企業・大企業ともに、退職をしている割合（それぞれ 58.0%、42.1%）が比較的高いことがうかがえる。また、大企業においては雇用を継続している割合（31.6%）も比較的高いことがうかがえる。

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と企業規模の連関を検討するために、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=8.07$, $df=4$, $p=.09$ ）。企業規模に応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、中小企業・大企業ともに、退職をしている割合が高かった。そして、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と企業規模の間に有意な連関はみられなかった。企業規模に応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合は変わらないことが示された。

表 4-45 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と企業規模 (n=264)

	継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
中小企業 (人数)	40	10	109	12	17	188
(%)	21.3%	5.3%	58.0%	6.4%	9.0%	100.0%
大企業 (人数)	24	8	32	7	5	76
(%)	31.6%	10.5%	42.1%	9.2%	6.6%	100.0%
合計 (人数)	64	18	141	19	22	264
(%)	24.2%	6.8%	53.4%	7.2%	8.3%	100.0%

(6) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況といじめ行為大分類との連関

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況といじめ行為大分類のクロス集計表を表4-46に示す。「身体的な攻撃」を含む事案においては、退職している割合（49.1％）が比較的高いことがうかがえる。「精神的な攻撃」を含む事案においても、退職している割合（51.7％）が比較的高いことがうかがえる。「人間関係からの切り離し」を含む事案においても、退職している割合（48.6％）が比較的高いことがうかがえる。「過大な要求」を含む事案においても、退職している割合（52.9％）が比較的高いことがうかがえる。「過小な要求」を含む事案においても、退職している割合（48.8％）が比較的高いことがうかがえる。「個の侵害」を含む事案においても、退職している割合（51.0％）が比較的高いことがうかがえる。「経済的な攻撃」を含む事案においても、退職している割合（54.2％）が比較的高いことがうかがえる。

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況といじめ行為大分類の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうかと、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の間には、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.48$, $df=4$, $p=.48$ ）。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=1.74$, $df=4$, $p=.78$ ）。事案に「精神的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=4.48$, $df=4$, $p=.35$ ）。事案に「人間関係からの切り離し」が含まれているかどうかに応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=4.06$, $df=4$, $p=.40$ ）。事案に「過大な要求」が含まれているかどうかに応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.79$, $df=4$, $p=.44$ ）。事案に「過小な要求」が含まれているかどうかに応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=4.80$, $df=4$, $p=.31$ ）。事案に「個の侵害」が含まれているかどうかに応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.65$, $df=4$, $p=.46$ ）。事案に「経済的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、それぞれの行為を含む事案において、退職している割合が高いことが示された。そして、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況といじめ行為大分類の間に有意な連関はみられなかった。事案に含まれるいじめ行為の大分類に応じて、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の割合は変わらないことが示された。

表 4-46 申請人のあっせん申請前の雇用の状況といじめ行為大分類 (n=274)

		継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
身体的な 攻撃	含まない (人数)	49	17	119	17	17	219
		(%) 22.4%	7.8%	54.3%	7.8%	7.8%	100.0%
	含む (人数)	17	2	27	3	6	55
		(%) 30.9%	3.6%	49.1%	5.5%	10.9%	100.0%
精神的な 攻撃	含まない (人数)	24	5	54	7	6	96
		(%) 25.0%	5.2%	56.3%	7.3%	6.3%	100.0%
	含む (人数)	42	14	92	13	17	178
		(%) 23.6%	7.9%	51.7%	7.3%	9.6%	100.0%
人間関係 からの 切り離し	含まない (人数)	36	9	95	13	16	169
		(%) 21.3%	5.3%	56.2%	7.7%	9.5%	100.0%
	含む (人数)	30	10	51	7	7	105
		(%) 28.6%	9.5%	48.6%	6.7%	6.7%	100.0%
過大な 要求	含まない (人数)	42	11	91	9	17	170
		(%) 24.7%	6.5%	53.5%	5.3%	10.0%	100.0%
	含む (人数)	24	8	55	11	6	104
		(%) 23.1%	7.7%	52.9%	10.6%	5.8%	100.0%
過小な 要求	含まない (人数)	53	16	126	16	22	233
		(%) 22.7%	6.9%	54.1%	6.9%	9.4%	100.0%
	含む (人数)	13	3	20	4	1	41
		(%) 31.7%	7.3%	48.8%	9.8%	2.4%	100.0%
個の侵害	含まない (人数)	56	12	120	16	19	223
		(%) 25.1%	5.4%	53.8%	7.2%	8.5%	100.0%
	含む (人数)	10	7	26	4	4	51
		(%) 19.6%	13.7%	51.0%	7.8%	7.8%	100.0%
経済的な 攻撃	含まない (人数)	56	17	120	17	16	226
		(%) 24.8%	7.5%	53.1%	7.5%	7.1%	100.0%
	含む (人数)	10	2	26	3	7	48
		(%) 20.8%	4.2%	54.2%	6.3%	14.6%	100.0%

(7) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と行為の際の公衆の有無の連関

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 4-47 に示す。行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案、含まれていない事案ともに、退職している割合（それぞれ 38.3%、56.4%）が比較的高いことがうかがえる。

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=13.07$, $df=4$, $p<.05$ ）。行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案は、解雇されている割合が高く（ $\Delta r=2.9$, $p<.01$ ）、退職している割合が低かった（ $\Delta r=-2.3$, $p<.05$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案、含まれていない事案ともに、退職している割合が高かった。さらに、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関がみ

られた。行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案は行為の際に公衆がいる場面が含まれていない事案よりも、解雇されている割合が高く、退職している割合が低いことが示された。

表 4-47 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と行為の際の公衆の有無 (n=274)

	継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
公衆なし (人数)	55	13	128	17	14	227
(%)	24.2%	5.7%	56.4%	7.5%	6.2%	100.0%
公衆あり (人数)	11	6	18	3	9	47
(%)	23.4%	12.8%	38.3%	6.4%	19.1%	100.0%
合計 (人数)	66	19	146	20	23	274
(%)	24.1%	6.9%	53.3%	7.3%	8.4%	100.0%

(8) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と会社等への相談の連関

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 4-48 に示す。会社等への相談について記載がある事案、ない事案ともに、退職している割合（それぞれ 44.6%、57.7%）が比較的高いことがうかがえる。また、会社等への相談について記載がある事案では雇用が継続している割合（35.9%）も比較的高いことがうかがえる。

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と会社等への相談に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=14.28$, $df=4$, $p<.01$)。会社等への相談に関する記載がある事案では、雇用を継続している割合が高く ($\Delta r=3.2$, $p<.01$)、退職している割合が低かった ($\Delta r=-2.1$, $p<.05$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、会社等への相談について記載がある事案、ない事案ともに、退職している割合が高かった。さらに、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況と会社等への相談に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。会社等への相談に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、雇用を継続している割合が高く、退職している割合が低いことが示された。

表 4-48 申請人のあっせん申請前の雇用の状況と会社等への相談に関する記載の有無 (n=274)

	継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
記載なし (人数)	33	14	105	11	19	182
(%)	18.1%	7.7%	57.7%	6.0%	10.4%	100.0%
記載あり (人数)	33	5	41	9	4	92
(%)	35.9%	5.4%	44.6%	9.8%	4.3%	100.0%
合計 (人数)	66	19	146	20	23	274
(%)	24.1%	6.9%	53.3%	7.3%	8.4%	100.0%

(9) 申請人のあっせん申請前の雇用の状況とメンタルヘルスへの影響の連関

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況とメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計表を表4-49に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに退職している割合（それぞれ49.5%、55.7%）が比較的高いことがうかがえる。

申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況とメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の連関を検討するために、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=16.65$, $df=4$, $p<.005$ ）。メンタルヘルスに関する記載がある事案では、休職している割合が高かった（ $\Delta r=4.0$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに退職している割合が高かった。そして、申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況とメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、休職している割合が高いことが示された。

表4-49 申請人のあっせん申請前の雇用の状況とメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無（n=274）

	継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
記載あり（人数）	22	15	49	7	6	99
（%）	22.2%	15.2%	49.5%	7.1%	6.1%	100.0%
記載なし（人数）	44	4	97	13	17	175
（%）	25.1%	2.3%	55.4%	7.4%	9.7%	100.0%
合計（人数）	66	19	146	20	23	274
（%）	24.1%	6.9%	53.3%	7.3%	8.4%	100.0%

10. 考察

(1) 申請人の属性について

今回収集したいじめあっせん事案では、申請人の男性は正規である割合が高く、女性は非正規（特にアルバイト・パート）である割合が高いことが示された。しかし、労働力調査で示された男女の雇用形態比を参照すると、この結果は単に労働者全体の人数の影響によるものと解釈される。労働力調査の性別と正規・非正規の割合と、いじめあっせんにおける性別と正規・非正規の割合を比較すると、ほぼ同様であった。また、JILPT（2010）では、非正規の男性・女性はあっせん申請全体の利用率は高いとされているが、あっせん申請全体との比較を行ったところ、いじめあっせんの申請においては男性・女性ともに正規である割合が若干高かった。つまり、いじめあっせんの申請人は、あっせん申請全体よりも正規率が高い傾向にあった。ここで、いじめの被害経験率について厚労省調査（2012）を参照すると、男性正規は26.8%、女性正規は29.0%、男性非正規は20.9%、女性非正規は19.3%であった。こ

のことから、男性・女性の正規は非正規よりもいじめを受けている割合が若干高く、それゆえいじめあっせん申請を行う割合が高いことが示唆される。また、申請人の年代と雇用形態の連関をみると、40代では正規である割合が高く、60代では非正規である割合が高いことが示された。また、労働力調査の年齢階級との比較を行ったところ、いじめあっせんの申請人は労働者全体よりも45～54歳で正規である割合が高く、55～64歳で正規である割合が低かった。さらに、いじめあっせんの申請人は労働者全体よりも35～44歳で非正規である割合が高く、55～64歳でも非正規の割合が若干高かった。あっせん申請全体の年齢のデータが参照できないため、このような年齢階級と雇用形態の割合があっせん全般に当てはまる特徴なのか、いじめあっせんに特徴的なものなのか検討することはできない。しかし、少なくとも今回の調査からは、いじめあっせんの申請に関して、労働者全般とは異なる年齢階級と雇用形態の利用者層が多いことがうかがえた。

申請人が勤務する会社の企業規模について、中小企業で勤務している場合は非正規よりも正規である割合が高く、大企業で勤務している場合は正規よりも非正規である割合が高いことが示された。平成22年度労働経済白書によると、企業の従業員数が少ないほど、非正規率が高い傾向にある。そして従業員数が多くなるにしたがって、非正規率は低くなっている。つまり、労働力の分布として、大企業では正規の割合が高く、中小企業では非正規の割合が高いことがうかがえる。このことから、いじめあっせんの申請人として中小企業で勤務している正規、大企業で勤務している非正規の割合が高いことは、1つの特徴であるかもしれない。今回の調査で、大企業に勤務する申請人は会社等への相談率が高いという結果が出ているように、大企業の正規は企業内の窓口・担当部署や労働組合等に相談できる可能性がある。そのためあっせん以外の相談先を選択することができ、相対的にあっせん申請を行う割合が低くなるのかもしれない。

(2) 行為者の職位と行為大分類について

今回収集したいじめあっせん事案においては、申請人が60代以上である場合に行為者の中に同僚が含まれている割合が高く、30代では行為者の中に同僚が含まれている割合が低いことが示された。さらに、行為者の中に役員が含まれている事案では申請人が正規である割合が高く、同僚が含まれている事案では非正規である割合が高いことが示された。申請人の属性に関する結果を踏まえると、中小企業に勤める30代や40代などの正規においては、いじめの行為者の中に役員が含まれているケースが比較的多いことが示唆される。他方、大企業に勤める60代以上の非正規においては、行為者の中に同僚が含まれているケースが比較的多いことが示唆される。このように、申請人の年代、雇用形態、企業規模に応じていじめの行為者が異なることは、その対策が一樣のものでは十分でない可能性を示している。例えば、中小企業においては役員・経営層を対象に、大企業においては一般職層を対象に研修を行うなど、いじめ行為者の職位に関する実態を把握した上で、適切な対策を実施する必要がある

だろう。

また、大企業では行為者の中に上司が含まれている割合が高く、中小企業では行為者の中に役員が含まれている事案の割合が高かった。後に詳述するが、中小企業において役員が直接いじめを行っている割合が高いことは、申請人の会社等への相談やあっせん申請前の雇用の状況などにも影響を与える。申請人が中小企業で勤務している場合、そして行為者の中に役員がいる場合には、会社等への相談に関する記載がある割合が低かった。また、行為者の中に役員がいる場合は、申請人のあっせん申請前の雇用の状況として退職している割合が高かった。これらを踏まえると、中小企業で勤務する申請人が役員からのいじめを受けることは、申請人にとって退職といった不利益な結果を導く可能性が高い。

行為大分類についてみると、申請人が男性である場合には女性である場合よりも、「身体的な攻撃」を含んでいる割合が高いことが示された。この結果については、今回クロス集計表を作成しなかった業種等との関連を検討する必要があるかもしれない。例えば、比較的男性が多い業種などでは、体育会系の文化など「身体的な攻撃」を生じやすい職場の雰囲気があることなどが考えられる。

行為大分類と申請人の年代の連関を検討したところ、申請人が40代である場合には、「過小な要求」を含んでいる割合が含んでいない割合よりも高いことが示された。40代に対する「過小な要求」は、企業側にとってもコストとなる可能性があるため、適切な業務命令を行うことで、いじめ問題の減少だけでなく、生産性の向上という副次的な利益が生じるかもしれない。実際、厚労省調査（2012）においても、いじめの予防・対策を実施したことで職場の生産性が高まったという副次的効果があったとの回答（9.9%）が見受けられる。また、10代・20代では、「個の侵害」を含んでいる割合が高いことも示された。同様に、厚労省調査（2012）においても、「個の侵害」を受けているのは20代の割合が高いことが示されている。これらのことから、10代・20代に対しては、私的なことに過度に立ち入ることによるいじめが比較的多く行われていることが示唆される。対策を行う際には、労働者の年代により、受けている行為の種類が異なる可能性を考慮する必要があるだろう。

申請人が正規である場合は非正規である場合よりも、「人間関係からの切り離し」と「個の侵害」を受けている割合が高いことが示された。すなわち、申請人の雇用形態に応じて、受けている行為の割合、あるいはいじめだと主張される行為の割合が異なることが示唆される。既述のように、申請人の性別や年代に応じて受けている行為の割合が異なることから、取り組みを進める際には、従業員の属性に配慮する必要性が示唆される。例えば、年代の近い男性正規・女性正規などをグルーピングして研修を行うことなどが考えられる。実際、数種類の異なった内容の取り組みを実施している企業もあり、適切な対象者を選んで研修を進めることの重要性が示唆される。行為者の中に上司がいる事案では、「精神的な攻撃」が含まれている割合が高いことが示された。業務指導を行う立場の上司の場合は、業務に関連した不適切な発言や、申請人を侮辱するような暴言等がいじめであるとされるケースが多いよう

である。上司等の管理職を対象とした研修を行うことにより、適切な業務指導等を促進する必要があるかもしれない。行為者の中に役員がいる事案では、「経済的な攻撃」が含まれている割合が高かった。役員の場合は、申請人に対して直接的に経済的な不利益を与えたり、労働者としての権利を行使させないことがいじめであるとされるケースが多いようである。このことから、特に役員や経営層に対して、「経済的な攻撃」に関する周知啓発を行うことが重要であると考えられる。行為者の中に先輩がいる事案では、「過小な要求」が含まれている割合が高かった。先輩の場合は、申請人に対して仕事を与えなかったり、能力より低い仕事を命じることがいじめであるとされるケースが多いようである。企業が一般職層を対象とした研修を実施し、「過小な要求」に重点化した啓発を行うことで、このようないじめを減らすことができるかもしれない。行為者の中に同僚がいる事案では、「身体的な攻撃」が含まれている割合が高かった。申請人と同等な立場の同僚の場合は、直接「身体的な攻撃」を行ったり、身体的な脅しを用いたことがいじめであるとされるケースが多いようである。上司等による管理・監督責任の重要性が示唆される。

このように、それぞれの行為者が行う行為に応じて、企業などが取り組むべき対策は変わってくるのが予想される。一面的な対策を行うだけでは、さまざまな行為の予防には不十分であるかもしれない。それぞれの企業で生じているいじめの実情を把握し、多様な行為者・行為類型に応じた取り組みが必要となってくるだろう。

(3) 会社等への相談について

今回収集したいじめあっせん事案においては、行為者の中に上司が含まれている事案で会社等へ相談を行ったとの記載がある割合が高く、役員が含まれている事案においては記載がある割合が低いことが示された。さらに、大企業では会社等への相談に関する記載がある割合が高いことが示された。このことから、行為者の中に上司が含まれている事案は、大企業である割合が高く、他の上司や社内の担当部署・窓口等に相談が可能であることが考えられる。他方、行為者の中に役員が含まれている事案は、中小企業である割合が高く、相談先が制限されていたことが考えられる。これらは、企業規模によりいじめの相談先に関する選択肢が制限されるという問題があることを示しているだろう。中小企業で勤務をする労働者にとっては、いじめについて相談できる部署や窓口はあまり多くないのかもしれない。

また、「身体的な攻撃」、「精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」、「過大な要求」が含まれる事案においては、会社等への相談に関する記載がある割合が高いことが示された。これら4種類の行為は、比較的多くの事案に含まれているものであり、これらの行為を複合的に受けている可能性が考えられる。そのため、さまざまな行為類型によりいじめを受けたことは、会社等へ相談の可能性を高めるのかもしれない。

会社等への相談に関する記載がある事案では、行為の際に公衆がいる場面を含む割合が高いことが示された。公衆がいる場面でいじめを受けることは、申請人にとって不公平感や理

不具合をより強く感じさせ、会社等への相談を促進する可能性が考えられる。このことから、いじめを受けた際の文脈も、申請人のいじめへの対応に影響を与えることが示唆される。

(4) 申請人のメンタルヘルスへの影響について

今回収集したいじめあっせん事案においては、30代においてメンタルヘルスに関する記載がある割合が高く、60代以上においては記載がある割合が低いことが示された。60代以上は非正規が多いため、メンタルヘルスへの影響が出る前に退職をしている可能性がある。実際、60代のあっせん申請前の雇用の状況をみると、退職が73.7%、雇止めが10.5%、解雇が5.3%であり、雇用が継続しているのは10.5%であった。他方、30代は退職をすると生活が困難になってしまう等の理由から、いじめを受けながら勤務を継続し、結果的にメンタルヘルスに何らかの不調をきたしていると考えられる。

また、行為者の中に上司が含まれている事案では、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が高いことが示された。上司からのいじめは、申請人のメンタルヘルスに影響を及ぼしやすいのかもしれない。企業が管理職に対するいじめの研修を行うことは、いじめ自体を減少させるだけでなく、従業員のメンタルヘルスの向上にも効果があることが示唆される。

「個の侵害」が含まれている事案では、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある割合が高いことが示された。行為の種類に応じて、メンタルヘルスへの影響が異なる可能性があることは、今後の対策にもさまざまな示唆を与えるだろう。また、カウンセリングルームなどといった相談機関においても、経験した行為の種類を聴取し、治療に活用することが必要であるかもしれない。

メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、会社等への相談に関する記載がある割合が高く、休職している割合も高いことが示された。申請人がメンタルヘルスへの影響を感じた場合には、会社等へいじめに関する相談や休職の申請等を行っているようである。ただし、今回収集したいじめあっせん事案においては、復職後のいじめも多くみられたことから、休職することがいじめの停止・解決につながるとは限らないだろう。

(5) あっせん申請前の雇用の状況について

今回収集したいじめあっせん事案においては、男女ともに退職している割合が最も高かった。しかし、男性は女性よりもいじめ後・あっせん申請前に雇用を継続している割合が高く、女性は男性よりも、退職している割合が高いことが示された。また、正規である場合は雇用が継続している割合が高いことが示された。申請人が男性である場合には、正規である割合が高いため、これらの結果は対応していると考えられる。転職の容易さなどが影響を及ぼすと考えられるが、特に男性正規の場合はあっせんで申請する際には退職等は避けたいという考えがあるのかもしれない。しかし、第2章でみたように、あっせん後には多くの申請人

(83.8%) が退職している。いじめを受けた側が最終的に退職させられるという実情は、改善すべきものであるだろう。

また、行為者の中に上司が含まれている事案においては、いじめ後・あっせん申請前に雇用を継続している割合が高く、退職している割合と解雇されている割合が低いことが示された。他方、行為者の中に役員が含まれている事案においては、退職している割合が高く、休職している割合と雇止めされた割合が低いことが示された。これらのことから、行為者の中に役員が含まれている事案は、申請人にとって雇用終了という望ましくない結果を導く可能性が高いことが示唆される。社内における役員の権限に鑑みると、最終的に申請人を解雇する目的でいじめを行っている可能性も示唆される。そのため、申請人は解雇された後にあっせん申請を行うことしかできなかったのかもしれない。

行為の際に公衆がいる場面を含む事案では、いじめ後・あっせん申請前に解雇されている割合が高く、退職している割合が低いことが示された。このような事案では、公衆がいる場面でいじめを行い、最終的に申請人を解雇する目的があったのかもしれない。これは、申請人だけでなく他の労働者へも多大な影響を及ぼす、みせしめのようないじめであり、非常に悪質ないじめのパターンである。第6章の事案などからも、みせしめのようないじめが行われている実態がうかがえる。

会社等への相談に関する記載がある事案では、いじめ後・あっせん申請前に雇用が継続している割合が高く、退職している割合が低いことが示された。このことから、一部の申請人は会社等への相談を行うとともに、平行してあっせん申請を行い、いじめの解決を図ろうとしているようである。雇用が継続している間に対処を行えば、社内の相談窓口等、利用できる相談先は増える。それに対して、退職後にあっせん申請を行う場合には、利用できる窓口の選択肢が少なくなってしまうことが危惧される。職場でいじめを受けた際には、早期の対処が望ましいことを示唆する結果であった。

メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、いじめ後・あっせん申請前に休職している割合が高いことが示された。休職中の給与補償は企業ごとに異なるため、メンタルヘルスに不調をきたすと、満足な収入が得られなくなってしまう場合もあるだろう。今後、メンタルヘルスに関する取り組みといじめ問題との関連について、さらなる検討が必要である。

第5章 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局あっせん事案の紛争処理（クロス集計）

1. あっせんの手続き

(1) あっせん申請の端緒

今回収集したいじめあっせん事案では、あっせん申請を行う端緒は労働局への相談の割合が高かった（第3章参照）。また、助言・指導に分類されているものの中にも、実際には相談から助言・指導に至った事案も含まれており、その境界はあいまいな部分がある。そのため、あっせん申請の端緒に関するクロス集計表の作成や分析が有益な知見をもたらすことは多くないと考え、ここでの分析は控えることとする。

(2) あっせん申請から手続き終了までの日数

(ア) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の性別の連関

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の性別のクロス集計表を表5-1に示す。男性・女性ともに31～60日の割合（それぞれ44.6%、36.5%）と、15～30日の割合（それぞれ26.8%、30.6%）が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の性別の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.98$, $df=4$, $p=.41$ ）。申請人の性別に応じて、あっせんにかかる日数の割合が統計的に異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに31～60日の割合が高かった。ただし、あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の性別の間に有意な連関はみられず、申請人の性別に応じてあっせんにかかる日数の割合は変わらないことが示された。

表5-1 あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の性別（n=282）

	1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
男性（人数）	7	15	30	50	10	112
（%）	6.3%	13.4%	26.8%	44.6%	8.9%	100.0%
女性（人数）	13	33	52	62	10	170
（%）	7.6%	19.4%	30.6%	36.5%	5.9%	100.0%
合計（人数）	20	48	82	112	20	282
（%）	7.1%	17.0%	29.1%	39.7%	7.1%	100.0%

(イ) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の年代のクロス集計表

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の年代のクロス集計表を表5-2に示す。すべての年代において、31～60日の割合（42.1%～58.8%）と15～30日の割合（17.5%～38.3%）

が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の年代については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-2 あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の年代 (n=142)

	1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
10代20代 (人数)	1	0	6	10	0	17
(%)	5.9%	0.0%	35.3%	58.8%	0.0%	100.0%
30代 (人数)	3	7	7	21	2	40
(%)	7.5%	17.5%	17.5%	52.5%	5.0%	100.0%
40代 (人数)	1	5	18	20	3	47
(%)	2.1%	10.6%	38.3%	42.6%	6.4%	100.0%
50代 (人数)	0	1	5	8	5	19
(%)	0.0%	5.3%	26.3%	42.1%	26.3%	100.0%
60代以上 (人数)	2	1	7	9	0	19
(%)	10.5%	5.3%	36.8%	47.4%	0.0%	100.0%
合計 (人数)	7	14	43	68	10	142
(%)	4.9%	9.9%	30.3%	47.9%	7.0%	100.0%

(ウ) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の正規・非正規の連関

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 5-3 に示す。正規・非正規ともに 31～60 日の割合（それぞれ 43.8%、36.7%）と、15～30 日の割合（それぞれ 25.5%、35.2%）が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の正規・非正規の連関を検討するために、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=6.01$, $df=4$, $p=.20$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、あっせんにかかる日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、正規・非正規ともに 31～60 日の割合が高かった。また、あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の正規・非正規の間に有意な連関はみられなかった。申請人が正規・非正規であることに応じて、あっせんにかかる日数の割合は変わらないことが示された。

表 5-3 あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人の正規・非正規 (n=265)

	1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
正規 (人数)	10	28	35	60	4	137
(%)	7.3%	20.4%	25.5%	43.8%	2.9%	100.0%
非正規 (人数)	10	18	45	47	8	128
(%)	7.8%	14.1%	35.2%	36.7%	6.3%	100.0%
合計 (人数)	20	46	80	107	12	265
(%)	7.5%	17.4%	30.2%	40.4%	4.5%	100.0%

(I) あっせん申請から手続き終了までの日数と行為者の職位の連関

あっせん申請から手続き終了までの日数と行為者の職位のクロス集計表を表5-4に示す。行為者の中に上司がいる事案では、31～60日の割合（47.0％）と15～30日の割合（28.9％）が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に役員がいる事案では、31～60日の割合（30.1％）と15～30日（31.5％）の割合が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に先輩がいる事案では、15～30日の割合（51.5％）と31～60日の割合（27.3％）が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に同僚がいる事案では、31～60日の割合（49.1％）と15～30日の割合（21.1％）が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数と行為者の職位の連関を検討するために、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、あっせん申請から手続き終了までの日数の間には、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=20.65$, $df=4$, $p<.001$ ）。行為者の中に上司がいる事案は上司がいない事案よりも、31～60日の割合が高く（ $\Delta r=2.7$, $p<.01$ ）、1～7日の割合（ $\Delta r=-2.6$, $p<.01$ ）と、8～14日の割合が低かった（ $\Delta r=-2.9$, $p<.01$ ）。役員においても、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=14.96$, $df=4$, $p<.005$ ）。行為者の中に役員がいる事案は役員がいない事案よりも、1～7日の割合が高く（ $\Delta r=2.6$, $p<.01$ ）、61日以上の割合が低かった（ $\Delta r=-2.3$, $p<.05$ ）。先輩においても、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=11.28$, $df=4$, $p<.05$ ）。行為者の中に先輩がいる事案は先輩がいない事案よりも、15～30日の割合が高かった（ $\Delta r=3.0$, $p<.01$ ）。同僚においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.99$, $df=4$, $p=.41$ ）。同僚が行為者として事案に含まれているかどうかに応じて、あっせんにかかる日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、あっせん申請から手続き終了までの日数と行為者の職位の間にいくつか有意な連関がみられた。行為者の中に上司がいる事案は上司がいない事案よりも、31～60日の割合が高く、1～7日の割合と8～14日の割合が低いことが示された。行為者の中に役員がいる事案は役員がいない事案よりも、1～7日の割合が高く、61日以上の割合が低いことが示された。行為者の中に先輩がいる事案は先輩がいない事案よりも、15～30日の割合が高いことが示された。

表 5-4 あっせん申請から手続き終了までの日数と行為者の職位 (n=283)

		1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
上司	含まない (人数)	15	32	39	42	6	134
	(%)	11.2%	23.9%	29.1%	31.3%	4.5%	100.0%
	含む (人数)	5	16	43	70	15	149
	(%)	3.4%	10.7%	28.9%	47.0%	10.1%	100.0%
役員	含まない (人数)	10	31	60	89	20	210
	(%)	4.8%	14.8%	28.6%	42.4%	9.5%	100.0%
	含む (人数)	10	17	22	23	1	73
	(%)	13.7%	23.3%	30.1%	31.5%	1.4%	100.0%
先輩	含まない (人数)	20	44	65	103	18	250
	(%)	8.0%	17.6%	26.0%	41.2%	7.2%	100.0%
	含む (人数)	0	4	17	9	3	33
	(%)	0.0%	12.1%	51.5%	27.3%	9.1%	100.0%
同僚	含まない (人数)	15	39	70	84	18	226
	(%)	6.6%	17.3%	31.0%	37.2%	8.0%	100.0%
	含む (人数)	5	9	12	28	3	57
	(%)	8.8%	15.8%	21.1%	49.1%	5.3%	100.0%

(オ) あっせん申請から手続き終了までの日数と企業規模の連関

あっせん申請から手続き終了までの日数と企業規模のクロス集計表を表 5-5 に示す。中小企業、大企業ともに 31～60 日の割合（それぞれ 40.1%、35.8%）と 15～30 日の割合（それぞれ 28.6%、32.1%）が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数と企業規模の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=30.03$, $df=4$, $p<.001$ ）。中小企業は大企業よりも 1～7 日の割合が高く（ $\Delta r=2.5$, $p<.05$ ）、大企業は中小企業よりも 61 日以上の割合が高かった（ $\Delta r=4.9$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、中小企業、大企業ともに 31～60 日の割合が高かった。そして、あっせん申請から手続き終了までの日数と企業規模の間に有意な連関がみられた。中小企業は大企業よりも 1～7 日の割合が高く、大企業は中小企業よりも 61 日以上の割合が高いことが示された。

表 5-5 あっせん申請から手続き終了までの日数と企業規模 (n=273)

		1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
中小企業 (人数)		19	37	55	77	4	192
(%)		9.9%	19.3%	28.6%	40.1%	2.1%	100.0%
大企業 (人数)		1	10	26	29	15	81
(%)		1.2%	12.3%	32.1%	35.8%	18.5%	100.0%
合計 (人数)		20	47	81	106	19	273
(%)		7.3%	17.2%	29.7%	38.8%	7.0%	100.0%

(カ) あっせん申請から手続き終了までの日数といじめの行為大分類の連関

あっせん申請から手続き終了までの日数といじめの行為大分類のクロス集計表を表 5-6 に示す。「身体的な攻撃」を含む事案においては、31～60 日の割合（41.1%）と 15～30 日の割合（35.7%）が比較的高いことがうかがえる。「精神的な攻撃」を含む事案においても、31～60 日の割合（43.4%）と 15～30 日の割合（28.6%）が比較的高いことがうかがえる。「人間関係からの切り離し」を含む事案においても、31～60 日の割合（41.1%）と 15～30 日の割合（32.7%）が比較的高いことがうかがえる。「過大な要求」を含む事案においても、31～60 日の割合（48.1%）と 15～30 日の割合（26.0%）が比較的高いことがうかがえる。「過小な要求」を含む事案においては、31～60 日の割合（59.5%）が比較的高いことがうかがえる。「個の侵害」を含む事案においても、31～60 日の割合（57.4%）が比較的高いことがうかがえる。「経済的な攻撃」を含む事案においては、31～60 日の割合（36.7%）と 8～14 日の割合（26.5%）が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数といじめの行為大分類の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかと、あっせん申請から手続き終了までの日数の間には、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.17$, $df=4$, $p=.53$ ）。「身体的な攻撃」が事案に含まれているかどうかに応じて、あっせんにかかる日数の割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においては、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=15.11$, $df=4$, $p<.005$ ）。「精神的な攻撃」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、61 日以上の割合が高く（ $\Delta r=2.1$, $p<.05$ ）、8～14 日の割合が低かった（ $\Delta r=-3.3$, $p<.01$ ）。「人間関係からの切り離し」においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=2.92$, $df=4$, $p=.57$ ）。「人間関係からの切り離し」が事案に含まれているかどうかに応じて、あっせんにかかる日数の割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=9.27$, $df=4$, $p=.06$ ）。「過大な要求」が事案に含まれているかどうかに応じて、あっせんにかかる日数の割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.07$, $df=4$, $p=.06$ ）。「過小な要求」が事案に含まれているかどうかに応じて、あっせんにかかる日数の割合が異なることはなかった。「個の侵害」においては、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=9.58$, $df=4$, $p<.05$ ）。「個の侵害」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、31～60 日の割合が高かった（ $\Delta r=3.0$, $p<.01$ ）。「経済的な攻撃」においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=6.47$, $df=4$, $p=.17$ ）。「経済的な攻撃」が事案に含まれているかどうかに応じて、あっせんにかかる日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、あっせん申請から手続き終了までの日数といくつかのいじめ行為大分類の間に有意な連関がみられた。「精神的な攻撃」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、61 日以上の割合が高く、8～14 日の割合が低いことが示された。また、「個の侵害」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、31～60 日の割合が高いことが示された。

表 5-6 あっせん申請から手続き終了までの日数といじめの行為大分類 (n=283)

		1~7日	8~14日	15~30日	31~60日	61日以上	合計
身体的な 攻撃	含まない (人数)	18	41	62	89	17	227
	(%)	7.9%	18.1%	27.3%	39.2%	7.5%	100.0%
	含む (人数)	2	7	20	23	4	56
	(%)	3.6%	12.5%	35.7%	41.1%	7.1%	100.0%
精神的な 攻撃	含まない (人数)	8	27	30	33	3	101
	(%)	7.9%	26.7%	29.7%	32.7%	3.0%	100.0%
	含む (人数)	12	21	52	79	18	182
	(%)	6.6%	11.5%	28.6%	43.4%	9.9%	100.0%
人間関係 からの 切り離し	含まない (人数)	15	32	47	68	14	176
	(%)	8.5%	18.2%	26.7%	38.6%	8.0%	100.0%
	含む (人数)	5	16	35	44	7	107
	(%)	4.7%	15.0%	32.7%	41.1%	6.5%	100.0%
過大な 要求	含まない (人数)	17	29	55	62	16	179
	(%)	9.5%	16.2%	30.7%	34.6%	8.9%	100.0%
	含む (人数)	3	19	27	50	5	104
	(%)	2.9%	18.3%	26.0%	48.1%	4.8%	100.0%
過小な 要求	含まない (人数)	19	44	73	87	18	241
	(%)	7.9%	18.3%	30.3%	36.1%	7.5%	100.0%
	含む (人数)	1	4	9	25	3	42
	(%)	2.4%	9.5%	21.4%	59.5%	7.1%	100.0%
個の侵害	含まない (人数)	18	41	72	81	17	229
	(%)	7.9%	17.9%	31.4%	35.4%	7.4%	100.0%
	含む (人数)	2	7	10	31	4	54
	(%)	3.7%	13.0%	18.5%	57.4%	7.4%	100.0%
経済的な 攻撃	含まない (人数)	19	35	70	94	16	234
	(%)	8.1%	15.0%	29.9%	40.2%	6.8%	100.0%
	含む (人数)	1	13	12	18	5	49
	(%)	2.0%	26.5%	24.5%	36.7%	10.2%	100.0%

(キ) あっせん申請から手続き終了までの日数と行為の際の公衆の有無の連関

あっせん申請から手続き終了までの日数と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 5-7 に示す。行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案においては、31~60 日の割合 (42.9%) が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=8.96$, $df=4$, $p=.06$)。行為の際に公衆がいる場面を含んでいるかどうかに応じて、あっせんにかかる日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案において、31~60 日の割合が高かった。また、あっせん申請から手続き終了までの日数と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関はみられなかった。行為の際に公衆がいる場面を含んでいるかどうかに応じて、あっせんにかかる日数の割合は変わらないことが

示された。

表 5-7 あっせん申請から手続き終了までの日数と行為の際の公衆の有無 (n=283)

	1~7日	8~14日	15~30日	31~60日	61日以上	合計
公衆なし (人数)	18	43	69	91	13	234
(%)	7.7%	18.4%	29.5%	38.9%	5.6%	100.0%
公衆あり (人数)	2	5	13	21	8	49
(%)	4.1%	10.2%	26.5%	42.9%	16.3%	100.0%
合計 (人数)	20	48	82	112	21	283
(%)	7.1%	17.0%	29.0%	39.6%	7.4%	100.0%

(ク) あっせん申請から手続き終了までの日数と会社等への相談の連関

あっせん申請から手続き終了までの日数と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-8 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案では、31~60 日の割合 (46.9%) と 15~30 日の割合 (22.9%) が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数と会社等への相談に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=18.22$, $df=4$, $p<.001$)。会社等への相談に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、61 日以上の割合が高く ($\Delta r=3.3$, $p<.01$)、8~14 日の割合が低かった ($\Delta r=-2.1$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、会社等への相談に関する記載がある事案では、31~60 日の割合が高かった。さらに、あっせん申請から手続き終了までの日数と会社等への相談に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。会社等への相談に関する記載がある事案では 61 日以上の割合が高く、8~14 日の割合が低いことが示された。

表 5-8 あっせん申請から手続き終了までの日数と会社等への相談 (n=283)

	1~7日	8~14日	15~30日	31~60日	61日以上	合計
記載なし (人数)	15	38	60	67	7	187
(%)	8.0%	20.3%	32.1%	35.8%	3.7%	100.0%
記載あり (人数)	5	10	22	45	14	96
(%)	5.2%	10.4%	22.9%	46.9%	14.6%	100.0%
合計 (人数)	20	48	82	112	21	283
(%)	7.1%	17.0%	29.0%	39.6%	7.4%	100.0%

(ケ) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-9 に示す。申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では 31~60 日の割合 (55.6%) が比較的高い一方で、記載がない事案では 15~30 日の割合 (33.3%) が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=18.23$, $df=4$, $p<.001$)。申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、31～60日の割合が高く ($\Delta r=4.0$, $p<.01$)、15～30日の割合が低かった ($\Delta r=-2.1$, $p<.05$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では31～60日の割合が高かった。さらに、あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、31～60日の割合が高く、15～30日の割合が低いことが示された。

表 5-9 あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無 (n=283)

	1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
記載あり (人数)	3	12	21	55	8	99
(%)	3.0%	12.1%	21.2%	55.6%	8.1%	100.0%
記載なし (人数)	17	36	61	57	13	184
(%)	9.2%	19.6%	33.2%	31.0%	7.1%	100.0%
合計 (人数)	20	48	82	112	21	283
(%)	7.1%	17.0%	29.0%	39.6%	7.4%	100.0%

(3) あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表を表 5-10 に示す。すべてのあっせん申請前の雇用状況において、31～60日の割合 (37.7～55.6%) と 15～30日の割合 (16.7%～39.1%) が比較的高いことがうかがえる。

あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-10 あっせん申請から手続き終了までの日数と申請人のあっせん申請前の雇用の状況 (n=273)

	1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
継続 (人数)	2	5	22	28	9	66
(%)	3.0%	7.6%	33.3%	42.4%	13.6%	100.0%
休職 (人数)	1	2	3	10	2	18
(%)	5.6%	11.1%	16.7%	55.6%	11.1%	100.0%
退職 (人数)	15	30	39	55	7	146
(%)	10.3%	20.5%	26.7%	37.7%	4.8%	100.0%
雇止め (人数)	0	4	5	8	3	20
(%)	0.0%	20.0%	25.0%	40.0%	15.0%	100.0%
解雇 (人数)	1	3	9	10	0	23
(%)	4.3%	13.0%	39.1%	43.5%	0.0%	100.0%
合計 (人数)	19	44	78	111	21	273
(%)	7.0%	16.1%	28.6%	40.7%	7.7%	100.0%

(3) 雇用終了からあっせん申請までの日数

ここでは、退職・解雇・雇止めにより雇用が終了した事案のみを扱う。そのため、分析に有効な件数は164件となっている。

実際、いじめを受けた申請人は雇用終了してからすぐにあっせん申請を行っていない。雇用終了後にあっせんに申請するまでの平均日数は66.6日 (SD=202.1) であり、中央値は27日であった。すなわち、いじめを受けた人は雇用終了後1ヶ月から2ヶ月を経てから、あっせん申請を行っていることがわかる。そして、以下では、あっせん申請を早めたり遅らせる要因を検討するために、クロス集計表を作成した。なお、この項目は第3章の単純集計部分では取り上げられていない、本章独自の項目である。

(7) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の性別の連関

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の性別のクロス集計表を表5-11に示す。男性では61日以上の割合(32.2%)が比較的高く、女性では15～30日の割合(27.8%)が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の性別の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.84$, $df=4$, $p=.43$)。申請人の性別に応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、雇用終了からあっせん申請までの日数に関して男性では61日以上の割合が高く、女性では15～30日の割合が高かった。ただし、雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の性別の間に有意な連関はみられなかった。申請人の性別に応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数は変わらないことが示された。

表 5-11 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の性別 (n=167)

	0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
男性 (人数)	12	6	10	12	19	59
(%)	20.3%	10.2%	16.9%	20.3%	32.2%	100.0%
女性 (人数)	25	8	30	21	24	108
(%)	23.1%	7.4%	27.8%	19.4%	22.2%	100.0%
合計 (人数)	37	14	40	33	43	167
(%)	22.2%	8.4%	24.0%	19.8%	25.7%	100.0%

(イ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の年代のクロス集計表

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の年代のクロス集計表を表 5-12 に示す。申請人が 10 代・20 代の場合には、31～60 日の割合 (31.3%) が比較的高いことがうかがえる。30 代では、61 日以上の割合 (52.4%) が比較的高いことがうかがえる。40 代では、0～7 日の割合 (30.4%) と 31～60 日の割合 (30.4%) が比較的高いことがうかがえる。50 代では、15～30 日の割合 (38.5%) が比較的高いことがうかがえる。60 代以上では、15～30 日の割合 (31.3%) と 61 日以上の割合 (31.3%) が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の年代については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-12 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の年代 (n=89)

	0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
10代20代 (人数)	4	3	1	5	3	16
(%)	25.0%	18.8%	6.3%	31.3%	18.8%	100.0%
30代 (人数)	3	2	3	2	11	21
(%)	14.3%	9.5%	14.3%	9.5%	52.4%	100.0%
40代 (人数)	7	1	2	7	6	23
(%)	30.4%	4.3%	8.7%	30.4%	26.1%	100.0%
50代 (人数)	4	0	5	2	2	13
(%)	30.8%	0.0%	38.5%	15.4%	15.4%	100.0%
60代以上 (人数)	3	0	5	3	5	16
(%)	18.8%	0.0%	31.3%	18.8%	31.3%	100.0%
合計 (人数)	21	6	16	19	27	89
(%)	23.6%	6.7%	18.0%	21.3%	30.3%	100.0%

(ウ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の正規・非正規の連関

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 5-13 に示す。申請人が正規の場合には、0～7 日の割合 (25.3%) と 61 日以上の割合 (24.0%) が比較的高いことがうかがえる。非正規の場合には、61 日以上の割合 (27.9%) と 15～30 日の割合 (26.7%) が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の正規・非正規の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.80$, $df=4$, $p=.77$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、申請人が正規の場合には、0～7日の割合が高く、非正規の場合には61日以上の割合が高かった。ただし、雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の正規・非正規の間に有意な連関はみられなかった。申請人が正規・非正規であることに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合は変わらないことが示された。

表 5-13 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人の正規・非正規 (n=161)

	0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
正規 (人数)	19	6	17	15	18	75
(%)	25.3%	8.0%	22.7%	20.0%	24.0%	100.0%
非正規 (人数)	15	8	23	16	24	86
(%)	17.4%	9.3%	26.7%	18.6%	27.9%	100.0%
合計 (人数)	34	14	40	31	42	161
(%)	21.1%	8.7%	24.8%	19.3%	26.1%	100.0%

(I) 雇用終了からあっせん申請までの日数と行為者の職位の連関

雇用終了からあっせん申請までの日数と行為者の職位のクロス集計表を表 5-14 に示す。行為者の中に上司がいる事案においては、61日以上の割合 (25.6%) が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に役員がいる事案においては、15～30日の割合 (30.5%) が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に先輩がいる事案においては、61日以上の割合 (27.3%) が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に同僚がいる事案においては、0～7日の割合 (28.6%) と61日以上の割合 (28.6%) が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数と行為者の職位の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、雇用終了からあっせん申請までの日数の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.05$, $df=4$, $p=.55$)。行為者の中に上司がいるかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。役員においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=5.47$, $df=4$, $p=.24$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.56$, $df=4$, $p=.97$)。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.83$, $df=4$, $p=.59$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、雇用終了からあっせん申請までの日数と行為者の職位の間に有意な連関はみられなかった。事案にそれぞれの行為者が含まれているかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合は変わらないことが示された。

表 5-14 雇用終了からあっせん申請までの日数と行為者の職位 (n=168)

		0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
上司	含まない (人数)	22	6	24	15	23	90
	(%)	24.4%	6.7%	26.7%	16.7%	25.6%	100.0%
	含む (人数)	15	8	16	19	20	78
	(%)	19.2%	10.3%	20.5%	24.4%	25.6%	100.0%
役員	含まない (人数)	22	12	22	24	29	109
	(%)	20.2%	11.0%	20.2%	22.0%	26.6%	100.0%
	含む (人数)	15	2	18	10	14	59
	(%)	25.4%	3.4%	30.5%	16.9%	23.7%	100.0%
先輩	含まない (人数)	32	13	35	29	37	146
	(%)	21.9%	8.9%	24.0%	19.9%	25.3%	100.0%
	含む (人数)	5	1	5	5	6	22
	(%)	22.7%	4.5%	22.7%	22.7%	27.3%	100.0%
同僚	含まない (人数)	27	13	32	28	33	133
	(%)	20.3%	9.8%	24.1%	21.1%	24.8%	100.0%
	含む (人数)	10	1	8	6	10	35
	(%)	28.6%	2.9%	22.9%	17.1%	28.6%	100.0%

(オ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と企業規模の連関

雇用終了からあっせん申請までの日数と企業規模のクロス集計表を表 5-15 に示す。中小企業においては、雇用終了からあっせん申請までの日数として 61 日以上の割合 (25.8%) が比較的高いことがうかがえる。他方、大企業においては、0～7 日の割合 (32.4%) が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数と企業規模の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=4.60$, $df=4$, $p=.33$)。申請人が勤めていた企業規模に応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、申請人が雇用終了からあっせん申請までにかかった日数として、中小企業では 61 日以上の割合が高く、大企業では 0～7 日の割合が高かった。ただし、雇用終了からあっせん申請までの日数と企業規模の間に有意な連関はみられなかった。申請人が勤めていた企業規模に応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合は変わらないことが示された。

表 5-15 雇用終了からあっせん申請までの日数と企業規模 (n=162)

	0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
中小企業 (人数)	25	11	30	29	33	128
(%)	19.5%	8.6%	23.4%	22.7%	25.8%	100.0%
大企業 (人数)	11	3	8	3	9	34
(%)	32.4%	8.8%	23.5%	8.8%	26.5%	100.0%
合計 (人数)	36	14	38	32	42	162
(%)	22.2%	8.6%	23.5%	19.8%	25.9%	100.0%

(カ) 雇用終了からあっせん申請までの日数といじめの行為大分類の連関

雇用終了からあっせん申請までの日数といじめの行為大分類のクロス集計表を表 5-16 に示す。「身体的な攻撃」を含む事案では、61 日以上割合 (33.3%) が比較的高いことがうかがえる。「精神的な攻撃」を含む事案では、15～30 日の割合 (25.7%) が比較的高いことがうかがえる。「人間関係からの切り離し」を含む事案では、0～7 日の割合 (39.3%) が比較的高いことがうかがえる。「過大な要求」を含む事案においても、0～7 日の割合 (32.3%) が比較的高いことがうかがえる。「過小な要求」を含む事案では、31～60 日の割合 (31.8%) と 61 日以上割合 (31.8%) が比較的高いことがうかがえる。「個の侵害」を含む事案では、31～60 日の割合 (27.3%) が比較的高いことがうかがえる。「経済的な攻撃」を含む事案では、0～7 日の割合 (37.5%) が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数といじめの行為大分類の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含むかどうかと、雇用終了からあっせん申請までの日数の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.27$, $df=4$, $p=.51$)。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.43$, $df=4$, $p=.49$)。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。「人間関係からの切り離し」においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=16.83$, $df=4$, $p<.005$)。「人間関係からの切り離し」を含む事案は含まない事案よりも、0～7 日の割合が高かった ($\Delta r=4.1$, $p<.01$)。「過大な要求」においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=7.55$, $df=4$, $p=.11$)。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.64$, $df=4$, $p=.46$)。事案が「過小な要求」を含んでいるかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.23$, $df=4$, $p=.52$)。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=10.64$, $df=4$, $p<.05$)。「経済的な攻撃」を含む事案は含まない事案よりも、0～7 日の割合が高かった ($\Delta r=2.3$, $p<.05$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、雇用終了からあっせん申請までの日数といじめの行為大分類の間に有意な連関がみられた。「人間関係からの切り離し」を含む事案と「経済的な攻撃」を含む事案ではそれぞれの行為を含まない事案よりも、0～7日の割合が高いことが示された。

表 5-16 雇用終了からあっせん申請までの日数といじめの行為大分類 (n=168)

		0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
身体的な 攻撃	含まない (人数)	33	12	31	27	32	135
	(%)	24.4%	8.9%	23.0%	20.0%	23.7%	100.0%
	含む (人数)	4	2	9	7	11	33
	(%)	12.1%	6.1%	27.3%	21.2%	33.3%	100.0%
精神的な 攻撃	含まない (人数)	12	3	12	13	19	59
	(%)	20.3%	5.1%	20.3%	22.0%	32.2%	100.0%
	含む (人数)	25	11	28	21	24	109
	(%)	22.9%	10.1%	25.7%	19.3%	22.0%	100.0%
人間関係 からの 切り離し	含まない (人数)	13	10	28	25	31	107
	(%)	12.1%	9.3%	26.2%	23.4%	29.0%	100.0%
	含む (人数)	24	4	12	9	12	61
	(%)	39.3%	6.6%	19.7%	14.8%	19.7%	100.0%
過大な 要求	含まない (人数)	17	10	26	21	32	106
	(%)	16.0%	9.4%	24.5%	19.8%	30.2%	100.0%
	含む (人数)	20	4	14	13	11	62
	(%)	32.3%	6.5%	22.6%	21.0%	17.7%	100.0%
過小な 要求	含まない (人数)	34	13	36	27	36	146
	(%)	23.3%	8.9%	24.7%	18.5%	24.7%	100.0%
	含む (人数)	3	1	4	7	7	22
	(%)	13.6%	4.5%	18.2%	31.8%	31.8%	100.0%
個の侵害	含まない (人数)	29	10	34	25	37	135
	(%)	21.5%	7.4%	25.2%	18.5%	27.4%	100.0%
	含む (人数)	8	4	6	9	6	33
	(%)	24.2%	12.1%	18.2%	27.3%	18.2%	100.0%
経済的な 攻撃	含まない (人数)	25	14	35	25	37	136
	(%)	18.4%	10.3%	25.7%	18.4%	27.2%	100.0%
	含む (人数)	12	0	5	9	6	32
	(%)	37.5%	0.0%	15.6%	28.1%	18.8%	100.0%

(キ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と行為の際の公衆の有無の連関

雇用終了からあっせん申請までの日数と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 5-17 に示す。行為の際に公衆がいる場面を含んでいる事案においては、15～30日の割合(30.8%)が比較的高いことがうかがえる。他方において、公衆がいる場面を含まない事案においては、61日以上の割合(26.8%)が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.42$, $df=4$, $p=.66$)。事案が行為の際に公衆がいる場面を含んでいるかどうかに応じて、あっせん申請までの日数の割合が異なる

ことはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、行為の際に公衆がいる場面を含んでいる事案において、15～30日の割合が高かった。ただし、雇用終了からあっせん申請までの日数と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関はみられなかった。事案が行為の際に公衆がいる場面を含んでいるかどうかに応じて、あっせん申請までの日数の割合は変わらないことが示された。

表 5-17 雇用終了からあっせん申請までの日数と行為の際の公衆の有無 (n=168)

	0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
公衆なし (人数)	33	12	32	27	38	142
(%)	23.2%	8.5%	22.5%	19.0%	26.8%	100.0%
公衆あり (人数)	4	2	8	7	5	26
(%)	15.4%	7.7%	30.8%	26.9%	19.2%	100.0%
合計 (人数)	37	14	40	34	43	168
(%)	22.0%	8.3%	23.8%	20.2%	25.6%	100.0%

(ク) 雇用終了からあっせん申請までの日数と会社等への相談の連関

雇用終了からあっせん申請までの日数と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-18 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案においては、0～7日の割合、15～30日の割合、31～60日の割合、61日以上の割合（すべて 22.4%）が同じであった。他方、記載がない事案では、61日以上の割合（26.9%）が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数と会社等への相談に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=0.79$, $df=4$, $p=.94$ ）。会社等への相談に関する記載の有無に応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、雇用終了からあっせん申請までの日数と会社等への相談に関する記載の有無の間に有意な連関はみられなかった。会社等への相談に関する記載の有無に応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合は変わらないことが示された。

表 5-18 雇用終了からあっせん申請までの日数と会社等への相談に関する記載の有無 (n=168)

	0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
記載なし (人数)	26	9	29	23	32	119
(%)	21.8%	7.6%	24.4%	19.3%	26.9%	100.0%
記載あり (人数)	11	5	11	11	11	49
(%)	22.4%	10.2%	22.4%	22.4%	22.4%	100.0%
合計 (人数)	37	14	40	34	43	168
(%)	22.0%	8.3%	23.8%	20.2%	25.6%	100.0%

(ケ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計表を表5-19に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、61日以上の割合（37.5%）が比較的高いことがうかがえる。他方、メンタルヘルスへの影響に関する記載がない事案では、15～30日の割合（28.6%）が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=16.45$, $df=4$, $p<.005$ ）。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、0～7日の割合（ $\Delta r=-2.1$, $p<.05$ ）と15～30日の割合が低く（ $\Delta r=-2.0$, $p<.05$ ）、31～60日の割合（ $\Delta r=2.3$, $p<.05$ ）と61日以上の割合が高かった（ $\Delta r=2.5$, $p<.05$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案で61日以上の割合が高かった。さらに、雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、0～7日の割合と15～30日の割合が低く、31～60日の割合と61日以上の割合が高いことが示された。

表5-19 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無（n=168）

	0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
記載あり（人数）	7	3	8	17	21	56
（%）	12.5%	5.4%	14.3%	30.4%	37.5%	100.0%
記載なし（人数）	30	11	32	17	22	112
（%）	26.8%	9.8%	28.6%	15.2%	19.6%	100.0%
合計（人数）	37	14	40	34	43	168
（%）	22.0%	8.3%	23.8%	20.2%	25.6%	100.0%

(コ) 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表を表5-20に示す。いじめ後・あっせん申請時に退職している事案においては、申請までの日数として0～7日の割合（26.0%）が比較的高いことがうかがえる。雇止めされている事案においては、61日以上の割合（42.1%）が比較的高いことがうかがえる。解雇されている事案においては、15～30日の割合（37.5%）が比較的高いことがうかがえる。

雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-20 雇用終了からあっせん申請までの日数と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況 (n=168)

	0~7日	8~14日	15~30日	31~60日	61日以上	合計
退職 (人数)	34	11	29	26	31	131
(%)	26.0%	8.4%	22.1%	19.8%	23.7%	100.0%
雇止め (人数)	1	2	4	4	8	19
(%)	5.3%	10.5%	21.1%	21.1%	42.1%	100.0%
解雇 (人数)	2	1	6	3	4	16
(%)	12.5%	6.3%	37.5%	18.8%	25.0%	100.0%
合計 (人数)	37	14	40	34	43	168
(%)	22.0%	8.3%	23.8%	20.2%	25.6%	100.0%

(4) あっせんの終了区分

(7) あっせんの終了区分と申請人の性別の連関

あっせんの終了区分と申請人の性別のクロス集計表を表 5-21 に示す。男性では合意している割合 (39.8%) が比較的高く、女性では不参加打ち切りの割合 (38.8%) と合意している割合 (36.5%) が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と申請人の性別の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.83$, $df=3$, $p=.28$)。申請人の性別に応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、男性では合意している割合が高く、女性では不参加打ち切りの割合と合意している割合が高かった。ただし、あっせんの終了区分と申請人の性別の間に有意な連関はみられなかった。申請人の性別に応じて、あっせんの終了区分の割合は変わらないことが示された。

表 5-21 あっせんの終了区分と申請人の性別 (n=283)

	合意	取り下げ	不参加打ち 切り	不都合打ち 切り	合計
男性 (人数)	45	6	33	29	113
(%)	39.8%	5.3%	29.2%	25.7%	100.0%
女性 (人数)	62	11	66	31	170
(%)	36.5%	6.5%	38.8%	18.2%	100.0%
合計 (人数)	107	17	99	60	283
(%)	37.8%	6.0%	35.0%	21.2%	100.0%

(イ) あっせんの終了区分と申請人の年代のクロス集計表

あっせんの終了区分と申請人の年代のクロス集計表を表 5-22 に示す。10代 20代では、合意している割合 (64.7%) が比較的高いことがうかがえる。30代においては、不都合打ち切りの割合 (36.6%) が比較的高いことがうかがえる。40代においては、合意している割合 (46.8%) が比較的高いことがうかがえる。50代においても、合意している割合 (42.1%)

が比較的高いことがうかがえる。60代以上においても、合意している割合（63.2%）が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と申請人の年代については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまふことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-22 あっせんの終了区分と申請人の年代 (n=143)

	合意	取り下げ	不参加 打ち切り	不合意 打ち切り	合計
10代20代 (人数)	11	0	1	5	17
(%)	64.7%	0.0%	5.9%	29.4%	100.0%
30代 (人数)	13	1	12	15	41
(%)	31.7%	2.4%	29.3%	36.6%	100.0%
40代 (人数)	22	1	13	11	47
(%)	46.8%	2.1%	27.7%	23.4%	100.0%
50代 (人数)	8	0	4	7	19
(%)	42.1%	0.0%	21.1%	36.8%	100.0%
60代以上 (人数)	12	1	4	2	19
(%)	63.2%	5.3%	21.1%	10.5%	100.0%
合計 (人数)	66	3	34	40	143
(%)	46.2%	2.1%	23.8%	28.0%	100.0%

(ウ) あっせんの終了区分と申請人の正規・非正規の連関

あっせんの終了区分と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 5-23 に示す。正規・非正規ともに、合意している割合（それぞれ 38.4%、33.6%）と、不参加打ち切りの割合（それぞれ 34.8%、38.3%）が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と申請人の正規・非正規の間の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=1.35$, $df=3$, $p=.72$ ）。申請人が正規・非正規であることに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、正規・非正規ともに、合意している割合と、不参加打ち切りの割合が高かった。ただし、あっせんの終了区分と申請人の正規・非正規の間に有意な連関はみられなかった。申請人が正規・非正規であることに応じて、あっせんの終了区分の割合は変わらないことが示された。

表 5-23 あっせんの終了区分と申請人の正規・非正規 (n=266)

	合意	取り下げ	不参加打ち		合計
			切り	切り	
正規 (人数)	53	9	48	28	138
(%)	38.4%	6.5%	34.8%	20.3%	100.0%
非正規 (人数)	43	6	49	30	128
(%)	33.6%	4.7%	38.3%	23.4%	100.0%
合計 (人数)	96	15	97	58	266
(%)	36.1%	5.6%	36.5%	21.8%	100.0%

(I) あっせんの終了区分と行為者の職位の連関

あっせんの終了区分と行為者の職位のクロス集計表を表 5-24 に示す。行為者の中に上司がいる事案では合意している割合 (42.7%) が比較的高い一方で、上司がいない事案では不参加打ち切りの割合 (44.0%) が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に役員がいる事案では不参加打ち切りの割合 (43.8%) が比較的高い一方で、役員がいない事案では合意している割合 (37.0%) が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に先輩がいる事案、いない事案ともに、合意している割合 (それぞれ 39.4%、37.5%) が比較的高いことがうかがえる。また、行為者の中に同僚がいる事案、いない事案ともに、合意している割合 (それぞれ 40.4%、37.0%) が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と行為者の職位の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、あっせんの終了区分の間には、有意な偏りがみられた ($\chi^2=14.30$, $df=3$, $p<.005$)。行為者の中に上司がいる事案は上司がいない事案よりも、不参加打ち切りの割合が高く ($\Delta r=2.3$, $p<.05$)、不参加打ち切りの割合が低かった ($\Delta r=-3.1$, $p<.01$)。役員においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=6.79$, $df=3$, $p=.08$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.54$, $df=3$, $p=.47$)。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.49$, $df=3$, $p=.92$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、あっせんの終了区分と行為者上司の間に有意な連関がみられた。行為者の中に上司がいる事案は上司がいない事案よりも、不参加打ち切りの割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。

表 5-24 あっせんの終了区分と行為者の職位 (n=284)

		合意		不参加 打ち切り		不合意 打ち切り		合計			
		人数	割合	人数	割合	人数	割合				
上司	含まない	43	32.1%	11	8.2%	59	44.0%	21	15.7%	134	100.0%
		(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			
	含む	64	42.7%	6	4.0%	40	26.7%	40	26.7%	150	100.0%
		(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			
役員	含まない	78	37.0%	14	6.6%	67	31.8%	52	24.6%	211	100.0%
		(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			
	含む	29	39.7%	3	4.1%	32	43.8%	9	12.3%	73	100.0%
		(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			
先輩	含まない	94	37.5%	16	6.4%	90	35.9%	51	20.3%	251	100.0%
		(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			
	含む	13	39.4%	1	3.0%	9	27.3%	10	30.3%	33	100.0%
		(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			
同僚	含まない	84	37.0%	13	5.7%	81	35.7%	49	21.6%	227	100.0%
		(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			
	含む	23	40.4%	4	7.0%	18	31.6%	12	21.1%	57	100.0%
		(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			

(オ) あっせんの終了区分と企業規模の連関

あっせんの終了区分と企業規模のクロス集計表を表 5-25 に示す。中小企業では合意している割合 (39.6%) が比較的高い一方で、大企業では不参加打ち切りの割合 (36.6%) が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と企業規模の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=5.12$, $df=3$, $p=.16$)。申請人が勤務する企業規模に応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、中小企業では合意している割合が高く、大企業では不参加打ち切りの割合が高かった。ただし、あっせんの終了区分と企業規模の間に有意な連関はみられなかった。企業規模に応じて、あっせんの終了区分の割合は変わらないことが示された。

表 5-25 あっせんの終了区分と企業規模 (n=274)

	合意		不参加 打ち切り		不合意 打ち切り		合計			
	人数	割合	人数	割合	人数	割合				
中小企業	76	39.6%	14	7.3%	68	35.4%	34	17.7%	192	100.0%
	(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			
大企業	26	31.7%	3	3.7%	30	36.6%	23	28.0%	82	100.0%
	(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			
合計	102	37.2%	17	6.2%	98	35.8%	57	20.8%	274	100.0%
	(人数)		(人数)		(人数)		(人数)			

(カ) あっせんの終了区分といじめの行為大分類の連関

あっせんの終了区分といじめの行為大分類のクロス集計表を表5-26に示す。「身体的な攻撃」を含む事案、含まない事案ともに、合意している割合（それぞれ39.3%、37.3%）が比較的高いことがうかがえる。「精神的な攻撃」を含む事案では合意している割合（43.7%）が比較的高い一方で、含まない事案においては不参加打ち切りの割合（50.5%）が比較的高いことがうかがえる。「人間関係からの切り離し」を含む事案、含まない事案ともに、合意している割合（それぞれ36.1%、38.6%）が比較的高いことがうかがえる。「過大な要求」を含む事案、含まない事案ともに、合意している割合（それぞれ38.0%、37.1%）が比較的高いことがうかがえる。「過小な要求」を含む事案では不合意打ち切りの割合（40.5%）と合意している割合（38.1%）が比較的高い一方で、含まない事案では不参加打ち切りの割合（38.4%）と合意している割合（37.6%）が比較的高いことがうかがえる。「個の侵害」を含む事案では合意している割合（51.9%）が比較的高い一方で、含まない事案では不参加打ち切りの割合（38.7%）が比較的高いことがうかがえる。「経済的な攻撃」を含む事案では不参加打ち切りの割合（44.9%）が比較的高い一方で、含まない事案では合意している割合（38.7%）が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分といじめの行為大分類の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含むかどうかと、あっせんの終了区分の間には、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.23$, $df=3$, $p=.36$ ）。「身体的な攻撃」が事案に含まれているかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においては、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=17.23$, $df=3$, $p<.001$ ）。「精神的な攻撃」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、合意している割合（ $\Delta r=2.8$, $p<.01$ ）が高く、不参加打ち切りの割合（ $\Delta r=-4.1$, $p<.05$ ）が低かった。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=9.07$, $df=3$, $p<.05$ ）。「人間関係からの切り離し」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、不合意打ち切りの割合（ $\Delta r=2.6$, $p<.01$ ）が高かった。「過大な要求」においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=6.75$, $df=3$, $p=.08$ ）。事案に「過大な要求」が含まれているかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。「過小な要求」においては、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=14.38$, $df=3$, $p<.005$ ）。「過小な要求」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、不合意打ち切りの割合（ $\Delta r=3.2$, $p<.01$ ）が高く、不参加打ち切りの割合（ $\Delta r=-3.0$, $p<.01$ ）が低かった。「個の侵害」においても、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=8.91$, $df=3$, $p<.05$ ）。「個の侵害」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、合意している割合（ $\Delta r=2.4$, $p<.05$ ）が高く、不参加打ち切りの割合（ $\Delta r=-2.8$, $p<.01$ ）が低かった。「経済的な攻撃」においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.68$, $df=3$, $p=.30$ ）。「経済的な攻撃」が事案に含まれているかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、あっせんの終了区分といじめの

行為大分類の間にいくつかの有意な連関がみられた。「精神的な攻撃」が含まれている事案は含まれていない事案よりも合意している割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。「人間関係からの切り離し」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、不合意打ち切りの割合が高いことが示された。「過小な要求」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、不合意打ち切りの割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。「個の侵害」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、合意している割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。

表 5-26 あっせんの終了区分といじめの行為大分類 (n=284)

		合意	取り下げ	不参加 打ち切り	不合意 打ち切り	合計
身体的な 攻撃	含まない (人数)	85	11	81	51	228
	(%)	37.3%	4.8%	35.5%	22.4%	100.0%
	含む (人数)	22	6	18	10	56
	(%)	39.3%	10.7%	32.1%	17.9%	100.0%
精神的な 攻撃	含まない (人数)	27	5	51	18	101
	(%)	26.7%	5.0%	50.5%	17.8%	100.0%
	含む (人数)	80	12	48	43	183
	(%)	43.7%	6.6%	26.2%	23.5%	100.0%
人間関係 からの 切り離し	含まない (人数)	68	14	65	29	176
	(%)	38.6%	8.0%	36.9%	16.5%	100.0%
	含む (人数)	39	3	34	32	108
	(%)	36.1%	2.8%	31.5%	29.6%	100.0%
過大な 要求	含まない (人数)	68	15	63	33	179
	(%)	38.0%	8.4%	35.2%	18.4%	100.0%
	含む (人数)	39	2	36	28	105
	(%)	37.1%	1.9%	34.3%	26.7%	100.0%
過小な 要求	含まない (人数)	91	14	93	44	242
	(%)	37.6%	5.8%	38.4%	18.2%	100.0%
	含む (人数)	16	3	6	17	42
	(%)	38.1%	7.1%	14.3%	40.5%	100.0%
個の侵害	含まない (人数)	79	13	89	49	230
	(%)	34.3%	5.7%	38.7%	21.3%	100.0%
	含む (人数)	28	4	10	12	54
	(%)	51.9%	7.4%	18.5%	22.2%	100.0%
経済的な 攻撃	含まない (人数)	91	16	77	51	235
	(%)	38.7%	6.8%	32.8%	21.7%	100.0%
	含む (人数)	16	1	22	10	49
	(%)	32.7%	2.0%	44.9%	20.4%	100.0%

(キ) あっせんの終了区分と行為の際の公衆の有無の連関

あっせんの終了区分と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 5-27 に示す。行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案では、合意している割合 (36.7%) と不合意打ち切りの割合 (32.7%) が比較的高いことがうかがえる。他方、公衆がいる場面が含まれていない

事案では、合意している割合（37.9％）と不参加打ち切りの割合（36.2％）が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=5.67$, $df=3$, $p=.13$ ）。事案が行為の際に公衆がいる場面を含んでいるかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案では、合意している割合と不合意打ち切りの割合が高かった。ただし、あっせんの終了区分と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関はみられなかった。行為の際に公衆がいる場面を含むかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合は変わらないことが示された。

表 5-27 あっせんの終了区分と行為の際の公衆の有無（n=284）

	合意	取り下げ	不参加打ち		合計
			切り	切り	
公衆なし（人数）	89	16	85	45	235
（％）	37.9%	6.8%	36.2%	19.1%	100.0%
公衆あり（人数）	18	1	14	16	49
（％）	36.7%	2.0%	28.6%	32.7%	100.0%
合計（人数）	107	17	99	61	284
（％）	37.7%	6.0%	34.9%	21.5%	100.0%

（ク）あっせんの終了区分と会社等への相談の連関

あっせんの終了区分と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-28 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案では、合意している割合（38.5％）が比較的高いことがうかがえる。他方、記載がない事案では、不参加打ち切りの割合（37.8％）と合意している割合（37.2％）が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と会社等への相談に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=7.35$, $df=3$, $p=.06$ ）。事案に会社等への相談に関する記載が含まれているかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、会社等への相談に関する記載がある事案では、合意している割合が高かった。ただし、あっせんの終了区分と会社等への相談に関する記載の有無の間に有意な連関はみられなかった。事案に会社等への相談に関する記載が含まれているかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合は変わらないことが示された。

表 5-28 あっせんの終了区分と会社等への相談に関する記載の有無 (n=284)

	合意	取り下げ	不参加 打ち切り	不都合 打ち切り	合計
記載なし (人数)	70	14	71	33	188
(%)	37.2%	7.4%	37.8%	17.6%	100.0%
記載あり (人数)	37	3	28	28	96
(%)	38.5%	3.1%	29.2%	29.2%	100.0%
合計 (人数)	107	17	99	61	284
(%)	37.7%	6.0%	34.9%	21.5%	100.0%

(ケ) あっせんの終了区分と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関

あっせんの終了区分と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-29 に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、合意している割合 (39.0%) が比較的高いことがうかがえる。他方、記載がない事案では、不参加打ち切りの割合 (40.8%) が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=22.53$, $df=3$, $p<.001$)。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、不都合打ち切りの割合 ($\Delta r=4.1$, $p<.01$) が高く、申請取り下げの割合 ($\Delta r=-2.1$, $p<.05$) と不参加打ち切りの割合 ($\Delta r=-2.8$, $p<.01$) が低かった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、合意している割合が高かった。さらに、あっせんの終了区分と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、不都合打ち切りの割合が高く、申請を取り下げている割合と不参加打ち切りの割合が低いことが示された。

表 5-29 あっせんの終了区分と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無 (n=284)

	合意	取り下げ	不参加 打ち切り	不都合 打ち切り	合計
記載あり (人数)	39	2	24	35	100
(%)	39.0%	2.0%	24.0%	35.0%	100.0%
記載なし (人数)	68	15	75	26	184
(%)	37.0%	8.2%	40.8%	14.1%	100.0%
合計 (人数)	107	17	99	61	284
(%)	37.7%	6.0%	34.9%	21.5%	100.0%

(コ) あっせんの終了区分と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表

あっせんの終了区分と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表を表 5-30 に示す。雇用が継続している事案では、合意している割合 (45.5%) が比較的高い

ことがうかがえる。休職している事案では、不都合打ち切りの割合（47.4%）が比較的高いことがうかがえる。退職している事案では、合意している割合（39.0%）と不参加打ち切りの割合（38.4%）が比較的高いことがうかがえる。雇止めされている事案では、不都合打ち切りの割合（40.0%）が比較的高いことがうかがえる。解雇されている事案においては、不参加打ち切りの割合（52.2%）が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-30 あっせんの終了区分と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況 (n=274)

		合意	取り下げ	不参加 打ち切り	不都合 打ち切り	合計
継続	(人数)	30	5	15	16	66
	(%)	45.5%	7.6%	22.7%	24.2%	100.0%
休職	(人数)	5	1	4	9	19
	(%)	26.3%	5.3%	21.1%	47.4%	100.0%
退職	(人数)	57	8	56	25	146
	(%)	39.0%	5.5%	38.4%	17.1%	100.0%
雇止め	(人数)	6	0	6	8	20
	(%)	30.0%	0.0%	30.0%	40.0%	100.0%
解雇	(人数)	8	0	12	3	23
	(%)	34.8%	0.0%	52.2%	13.0%	100.0%
合計	(人数)	106	14	93	61	274
	(%)	38.7%	5.1%	33.9%	22.3%	100.0%

(サ) あっせんの終了区分とあっせん申請から手続き終了までの日数の連関

あっせんの終了区分とあっせん申請から手続き終了までの日数のクロス集計表を表 5-31 に示す。合意している事案では、31~60 日の割合（56.1%）が比較的高いことがうかがえる。申請を取り下げている事案では、1~7 日の割合（35.3%）が比較的高いことがうかがえる。不参加打ち切りの事案では、8~14 日の割合（45.9%）が比較的高いことがうかがえる。不都合打ち切りの事案では、31~60 日の割合（72.1%）が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分とあっせん申請から手続き終了までの日数の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=182.13$, $df=12$, $p<.001$ ）。合意している事案においては、31~60 日の割合が高く（ $\Delta r=4.4$, $p<.01$ ）、1~7 日の割合（ $\Delta r=-2.7$, $p<.01$ ）と 8~14 日の割合が低かった（ $\Delta r=-5.6$, $p<.01$ ）。申請を取り下げている事案においては、1~7 日の割合が高かった（ $\Delta r=4.7$, $p<.01$ ）。不参加打ち切りの事案においては、1~7 日の割合（ $\Delta r=2.5$, $p<.05$ ）、8~14 日の割合（ $\Delta r=9.4$, $p<.01$ ）、そして 15~30 日の割合（ $\Delta r=2.1$, $p<.05$ ）が高く、31~60 日の割合（ $\Delta r=-8.6$, $p<.01$ ）と 61 日以上（ $\Delta r=-3.5$, $p<.01$ ）の割合が低かった。

不都合打ち切りの事案においては、1～7日の割合 ($\Delta r = -2.4, p < .05$)、8～14日の割合 ($\Delta r = -4.0, p < .01$)、そして15～30日の割合 ($\Delta r = -3.1, p < .01$)が低く、31～60日の割合 ($\Delta r = 5.9, p < .01$)と61日以上の割合が高かった ($\Delta r = 2.5, p < .01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、あっせんの終了区分とあっせん申請から手続き終了までの日数の間には有意な連関がみられた。合意している事案では、31～60日の割合が高く、1～7日の割合と8～14日の割合が低いことが示された。申請を取り下げている事案では、1～7日の割合が高いことが示された。不参加打ち切りの事案では、1～7日の割合、8～14日の割合、そして15～30日の割合が高く、31～60日の割合と61日以上の割合が低いことが示された。不都合打ち切りの事案では、1～7日の割合、8～14日の割合、そして15～30日の割合が低く、31～60日の割合と61日以上の割合が高いことが示された。

表5-31 あっせんの終了区分とあっせん申請から手続き終了までの日数 (n=283)

	1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
合意 (人数)	2	1	33	60	11	107
(%)	1.9%	.9%	30.8%	56.1%	10.3%	100.0%
取り下げ (人数)	6	2	5	3	1	17
(%)	35.3%	11.8%	29.4%	17.6%	5.9%	100.0%
不参加 (人数)	12	45	36	5	0	98
打ち切り (%)	12.2%	45.9%	36.7%	5.1%	0.0%	100.0%
不都合 (人数)	0	0	8	44	9	61
打ち切り (%)	0.0%	0.0%	13.1%	72.1%	14.8%	100.0%
合計 (人数)	20	48	82	112	21	283
(%)	7.1%	17.0%	29.0%	39.6%	7.4%	100.0%

(シ) あっせんの終了区分と雇用終了からあっせん申請までの日数の連関

あっせんの終了区分と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表を表5-32に示す。合意している事案においては、31～60日の割合 (27.9%)が比較的高いことがうかがえる。申請を取り下げている事案においては、0～7日の割合 (33.3%)と31～60日の割合 (33.3%)が比較的高いことがうかがえる。不参加打ち切りの事案においては、15～30日の割合 (30.6%)が比較的高いことがうかがえる。不都合打ち切りの事案においては、61日以上の割合 (34.4%)が比較的高いことがうかがえる。

あっせんの終了区分と雇用終了からあっせん申請までの日数の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2 = 16.12, df = 12, p = .19$)。雇用終了からあっせん申請までの日数に応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、あっせんの終了区分と雇用終了からあっせん申請までの日数の間に有意な連関はみられなかった。雇用終了からあっせん申請までの日数に応じて、あっせんの終了区分の割合は変わらないという結果であった。

表 5-32 あっせんの終了区分と雇用終了からあっせん申請までの日数 (n=168)

	0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
合意 (人数)	14	3	16	19	16	68
(%)	20.6%	4.4%	23.5%	27.9%	23.5%	100.0%
取り下げ (人数)	2	1	0	2	1	6
(%)	33.3%	16.7%	0.0%	33.3%	16.7%	100.0%
不参加 (人数)	16	7	19	5	15	62
打ち切り (%)	25.8%	11.3%	30.6%	8.1%	24.2%	100.0%
不合意 (人数)	5	3	5	8	11	32
打ち切り (%)	15.6%	9.4%	15.6%	25.0%	34.4%	100.0%
合計 (人数)	37	14	40	34	43	168
(%)	22.0%	8.3%	23.8%	20.2%	25.6%	100.0%

2. 請求内容と合意内容

(1) 請求内容・請求金額

(ア) 請求内容

以下では、請求内容に関するクロス集計表を示す。第3章(表3-8)をみると、解雇・退職の撤回、行為の中止、事実関係の確認については、それぞれのセルに当てはまる人数が少なかったことがわかる。これらの人数が少ない項目は検定の信頼性を低めてしまうことが懸念されるため、今回の分析対象からは除外した。

(a) 請求内容と申請人の性別の連関

請求内容と申請人の性別のクロス集計表を表5-33に示す。男性・女性ともに金銭を請求している割合(それぞれ93.8%、97.6%)が比較的高いことがうかがえる。

請求内容と申請人の性別の連関を検討するため、それぞれの請求内容ごとに χ^2 検定を行った。金銭の請求と申請人の性別の間には、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=2.68$, $df=1$, $p=.10$)。申請人の性別に応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=.31$, $df=1$, $p=.58$)。申請人の性別に応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=1.21$, $df=1$, $p=.27$)。申請人の性別に応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においては、有意な偏りがみられた($\chi^2=8.36$, $df=1$, $p<.005$)。男性は職場環境の改善を請求する割合が高かった($\Delta r=2.9$, $p<.01$)。人事上の措置においても、有意な偏りがみられた($\chi^2=7.09$, $df=1$, $p<.01$)。男性は人事上の措置を請求する割合($\Delta r=2.7$, $p<.01$)が高かった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、男性・女性ともに金銭を請求している割合が高かった。さらに、いくつかの請求内容と申請人の性別の間に有意な連関がみられた。男性は女性よりも、職場環境の改善や人事上の措置を請求する割合が高いことが示された。

表 5-33 請求内容と申請人の性別
(それぞれの内容について請求している数値のみ記載、n=283)

	金銭	謝罪	会社都合	環境改善	人事措置
男性 (人数)	106	25	13	13	12
(%)	93.8%	22.1%	11.5%	11.5%	10.6%
女性 (人数)	166	33	13	5	5
(%)	97.6%	19.4%	7.6%	2.9%	2.9%
合計 (人数)	272	58	26	18	17
(%)	96.1%	20.5%	9.2%	6.4%	6.0%

(b) 請求内容と申請人の年代のクロス集計表

請求内容と申請人の年代のクロス集計表を表 5-34 に示す。すべての請求内容について、40代で請求している割合（32.3%～71.4%）が比較的高いことがうかがえる。

請求内容と申請人の年代については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-34 請求内容と申請人の年代 (n=143)

		10代20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
金銭	請求なし (人数)	0	1	2	0	1	4
	(%)	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	請求あり (人数)	17	40	45	19	18	139
	(%)	12.2%	28.8%	32.4%	13.7%	12.9%	100.0%
謝罪	請求なし (人数)	11	33	37	15	16	112
	(%)	9.8%	29.5%	33.0%	13.4%	14.3%	100.0%
	請求あり (人数)	6	8	10	4	3	31
	(%)	19.4%	25.8%	32.3%	12.9%	9.7%	100.0%
会社都合 退職	請求なし (人数)	15	36	40	17	16	124
	(%)	12.1%	29.0%	32.3%	13.7%	12.9%	100.0%
	請求あり (人数)	2	5	7	2	3	19
	(%)	10.5%	26.3%	36.8%	10.5%	15.8%	100.0%
環境改善	請求なし (人数)	17	40	42	19	18	136
	(%)	12.5%	29.4%	30.9%	14.0%	13.2%	100.0%
	請求あり (人数)	0	1	5	0	1	7
	(%)	0.0%	14.3%	71.4%	0.0%	14.3%	100.0%
人事措置	請求なし (人数)	16	40	46	19	19	140
	(%)	11.4%	28.6%	32.9%	13.6%	13.6%	100.0%
	請求あり (人数)	1	1	1	0	0	3
	(%)	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%

(c) 請求内容と申請人の正規・非正規の連関

請求内容と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 5-35 に示す。正規・非正規ともに金銭を請求している割合（それぞれ 97.1%、96.1%）が比較的高いことがうかがえる。

請求内容と申請人の正規・非正規の連関を検討するために、それぞれの請求内容ごとに χ^2

検定を行った。金銭の請求と申請人の正規・非正規の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.21$, $df=1$, $p=.65$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.03$, $df=1$, $p=.87$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=4.48$, $df=1$, $p<.05$)。申請人が正規である場合に、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が高かった ($\Delta r=2.1$, $p<.05$)。職場環境の改善においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.03$, $df=1$, $p=.86$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.27$, $df=1$, $p=.60$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、正規・非正規ともに金銭を請求している割合が高かった。さらに、請求内容と申請人の正規・非正規において有意な連関がみられた。申請人が正規である場合に、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が高いことが示された。

表 5-35 請求内容と申請人の正規・非正規
(それぞれの内容について請求している数値のみ記載、n=266)

	金銭	謝罪	会社都合	環境改善	人事措置
正規 (人数)	134	27	18	6	6
(%)	97.1%	19.6%	13.0%	4.3%	4.3%
非正規 (人数)	123	24	7	5	4
(%)	96.1%	18.8%	5.5%	3.9%	3.1%
合計 (人数)	257	51	25	11	10
(%)	96.6%	19.2%	9.4%	4.1%	3.8%

(d) 請求内容と行為者の職位の連関

請求内容と行為者の職位のクロス集計表を表 5-36 に示す。すべての行為者を含む、含まないにかかわらず、金銭を請求している割合 (95.2%~100%) が比較的高いことがうかがえる。

請求内容と行為者の職位の間の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと金銭の請求の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.25$, $df=1$, $p=.62$)。行為者の中に上司がいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.66$, $df=1$, $p=.20$)。行為者の中に上司がいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更については、有意な偏りがみられた ($\chi^2=8.97$, $df=1$, $p<.005$)。行為者の中に上司がいる事案は上司がいない事案よりも、自己都合退

職から会社都合退職への変更を請求する割合が高かった ($\Delta r=3.0$, $p<.01$)。職場環境の改善においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.06$, $df=1$, $p=.81$)。行為者の中に上司がいるかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置についても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.03$, $df=1$, $p=.31$)。行為者の中に上司がいるかどうかに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

行為者の中に役員がいるかどうかと金銭の請求の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.25$, $df=1$, $p=.62$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.01$, $df=1$, $p=.98$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.10$, $df=1$, $p=.75$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.82$, $df=1$, $p=.37$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.84$, $df=1$, $p=.18$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

行為者の中に先輩がいるかどうかと金銭の請求の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.07$, $df=1$, $p=.79$)。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.12$, $df=1$, $p=.73$)。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更についても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.01$, $df=1$, $p=.99$)。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.10$, $df=1$, $p=.15$)。行為者の中に先輩がいるかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=5.57$, $df=1$, $p<.05$)。行為者の中に先輩がいる事案は先輩がいない事案よりも、人事上の措置を請求する割合が高かった ($\Delta r=2.4$, $p<.05$)。

行為者の中に同僚がいるかどうかと金銭の請求の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.87$, $df=1$, $p=.09$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.75$, $df=1$, $p=.39$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更についても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.16$, $df=1$, $p=.69$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.96$, $df=1$, $p=.33$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、職場環

境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.07$, $df=1$, $p=.80$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、すべての行為者を含む、含まないにかかわらず、金銭を請求している割合が高かった。さらに、請求内容と行為者の職位の間にいくつかの連関がみられた。行為者の中に上司がいる事案は上司がいない事案よりも、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が高いことが示された。また、行為者の中に先輩がいる事案は先輩がいない事案よりも、人事上の措置を請求する割合が高いことが示された。

表 5-36 請求内容と行為者の職位

(それぞれの内容について請求している数値のみ記載、n=284)

		金銭	謝罪	会社都合	環境改善	人事措置
上司	含まない (人数)	128	23	5	9	6
	(%)	95.5%	17.2%	3.7%	6.7%	4.5%
	含む (人数)	145	35	21	9	11
	(%)	96.7%	23.3%	14.0%	6.0%	7.3%
役員	含まない (人数)	203	43	20	15	15
	(%)	96.2%	20.4%	9.5%	7.1%	7.1%
	含む (人数)	70	15	6	3	2
	(%)	95.9%	20.5%	8.2%	4.1%	2.7%
先輩	含まない (人数)	241	52	23	14	12
	(%)	96.0%	20.7%	9.2%	5.6%	4.8%
	含む (人数)	32	6	3	4	5
	(%)	97.0%	18.2%	9.1%	12.1%	15.2%
同僚	含まない (人数)	216	44	20	16	14
	(%)	95.2%	19.4%	8.8%	7.0%	6.2%
	含む (人数)	57	14	6	2	3
	(%)	100.0%	24.6%	10.5%	3.5%	5.3%

(e) 請求内容と企業規模の連関

請求内容と企業規模のクロス集計表を表 5-37 に示す。中小企業、大企業ともに、金銭を請求している割合 (それぞれ 96.4%、95.1%) が比較的高いことがうかがえる。

請求内容と企業規模の間の連関を検討するため、それぞれの請求内容ごとに χ^2 検定を行った。金銭の請求と企業規模の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.23$, $df=1$, $p=.63$)。企業規模に応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=5.15$, $df=1$, $p<.05$)。申請人が大企業で勤務している場合は中小企業で勤務している場合よりも、謝罪を請求する割合が高かった ($\Delta r=2.3$, $p<.05$)。自己都合退職から会社都合退職への変更においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.29$, $df=1$, $p=.26$)。企業規模に応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることは

なかった。職場環境の改善においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=6.03$, $df=1$, $p<.05$)。申請人が大企業で勤務している場合は中小企業で勤務している場合よりも、職場環境の改善を請求する割合が高かった ($\Delta r=2.5$, $p<.05$)。人事上の措置においても、有意な偏りがみられた ($\chi^2=21.34$, $df=1$, $p<.001$)。申請人が大企業で勤務している場合は中小企業で勤務している場合よりも、人事上の措置を請求する割合が高かった ($\Delta r=4.6$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、中小企業、大企業ともに金銭を請求している割合が高かった。さらに、いくつかの請求内容と企業規模において有意な連関がみられた。申請人が大企業で勤務している場合は中小企業で勤務している場合よりも、謝罪、職場環境の改善、人事上の措置を請求する割合が高いことが示された。

表 5-37 請求内容と企業規模

(それぞれの内容について請求している数値のみ記載、n=274)

	金銭	謝罪	会社都合	環境改善	人事措置
中小企業 (人数)	185	31	20	8	3
(%)	96.4%	16.1%	10.4%	4.2%	1.6%
大企業 (人数)	78	23	5	10	13
(%)	95.1%	28.0%	6.1%	12.2%	15.9%
合計 (人数)	263	54	25	18	16
(%)	96.0%	19.7%	9.1%	6.6%	5.8%

(f) 請求内容といじめの行為大分類の連関

請求内容といじめの行為大分類のクロス集計表を表 5-38 に示す。すべての行為を含む、含まないにかかわらず、金銭を請求している割合 (90.5%~98.1%) が比較的高いことがうかがえる。

請求内容といじめの行為大分類の間の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうかと、金銭を請求しているかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.02$, $df=1$, $p=.90$)。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.62$, $df=1$, $p=.20$)。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.21$, $df=1$, $p=.27$)。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.90$, $df=1$, $p=.34$)。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.72$, $df=1$, $p=.40$)。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

事案に「精神的な攻撃」が含まれているかどうかと、金銭を請求しているかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=4.49$, $df=1$, $p=.49$)。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.02$, $df=1$, $p=.16$)。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.29$, $df=1$, $p=.59$)。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.51$, $df=1$, $p=.48$)。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.04$, $df=1$, $p=.31$)。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

事案に「人間関係からの切り離し」が含まれているかどうかと、金銭を請求しているかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.56$, $df=1$, $p=.45$)。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.43$, $df=1$, $p=.23$)。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.74$, $df=1$, $p=.19$)。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.18$, $df=1$, $p=.67$)。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.63$, $df=1$, $p=.43$)。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

事案に「過大な要求」が含まれているかどうかと、金銭を請求しているかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.35$, $df=1$, $p=.55$)。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.18$, $df=1$, $p=.28$)。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.04$, $df=1$, $p=.31$)。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.21$, $df=1$, $p=.14$)。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。

事案に「過小な要求」が含まれているかどうかと、金銭を請求しているかどうかの間には、有意な偏りがみられた ($\chi^2=4.23$, $df=1$, $p<.05$)。「過小な要求」を含んでいる事案は含まない事案よりも、金銭を請求する割合が低かった ($\Delta r=-2.1$, $p<.05$)。謝罪においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.36$, $df=1$, $p=.07$)。事案が「過小な要求」を含んでいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.24$, $df=1$, $p=.62$)。事案が「過小な要求」を含んでいるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.84$, $df=1$, $p=.36$)。事案が「過小な要求」を含んでいるかどうかに応じて、職場環境を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.12$, $df=1$, $p=.73$)。事案が「過小な要求」を含んでいるかどうかに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

事案に「個の侵害」が含まれているかどうかと、金銭を請求しているかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.73$, $df=1$, $p=.39$)。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.24$, $df=1$, $p=.27$)。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=7.03$, $df=1$, $p<.01$)。「個の侵害」を含む事案は含まない事案よりも、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している割合が高かった ($\Delta r=2.7$, $p<.01$)。職場環境の改善においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.78$, $df=1$, $p=.38$)。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.24$, $df=1$, $p=.63$)。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

事案に「経済的な攻撃」が含まれているかどうかと、金銭を請求しているかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.81$, $df=1$, $p=.37$)。事案が「経済的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.44$, $df=1$, $p=.12$)。事案が「経済的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.83$, $df=1$, $p=.18$)。事案が顕在的な攻撃を含んでいるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.51$, $df=1$, $p=.48$)。事案が「経済的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.38$, $df=1$, $p=.54$)。事案が「経済的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じ

て、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、すべての行為を含む、含まないにかかわらず、金銭を請求している割合が高かった。さらに、請求内容といじめの行為大分類の間いくつかの有意な連関がみられた。「過小な要求」を含む事案は含まない事案よりも、金銭を請求する割合が低いことが示された。そして、「個の侵害」を含む事案は含まない事案よりも、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している割合が高いことが示された。

表 5-38 請求内容といじめの行為大分類
(それぞれの内容について請求している数値のみ記載、n=284)

		金銭	謝罪	会社都合	環境改善	人事措置
身体的な 攻撃	含まない (人数)	219	50	23	16	15
	(%)	96.1%	21.9%	10.1%	7.0%	6.6%
含む	(人数)	54	8	3	2	2
	(%)	96.4%	14.3%	5.4%	3.6%	3.6%
精神的な 攻撃	含まない (人数)	96	16	8	5	8
	(%)	95.0%	15.8%	7.9%	5.0%	7.9%
含む	(人数)	177	42	18	13	9
	(%)	96.7%	23.0%	9.8%	7.1%	4.9%
人間関係 からの 切り離し	含まない (人数)	168	32	13	12	9
	(%)	95.5%	18.2%	7.4%	6.8%	5.1%
含む	(人数)	105	26	13	6	8
	(%)	97.2%	24.1%	12.0%	5.6%	7.4%
過大な 要求	含まない (人数)	173	33	14	14	10
	(%)	96.6%	18.4%	7.8%	7.8%	5.6%
含む	(人数)	100	25	12	4	7
	(%)	95.2%	23.8%	11.4%	3.8%	6.7%
過小な 要求	含まない (人数)	235	45	23	14	14
	(%)	97.1%	18.6%	9.5%	5.8%	5.8%
含む	(人数)	38	13	3	4	3
	(%)	90.5%	31.0%	7.1%	9.5%	7.1%
個の侵害	含まない (人数)	220	44	16	16	13
	(%)	95.7%	19.1%	7.0%	7.0%	5.7%
含む	(人数)	53	14	10	2	4
	(%)	98.1%	25.9%	18.5%	3.7%	7.4%
経済的な 攻撃	含まない (人数)	227	52	24	16	15
	(%)	96.6%	22.1%	10.2%	6.8%	6.4%
含む	(人数)	46	6	2	2	2
	(%)	93.9%	12.2%	4.1%	4.1%	4.1%

(g) 請求内容と行為の際の公衆の有無の連関

請求内容と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 5-39 に示す。行為の際に公衆がいる場面を含む事案、含まない事案ともに、金銭を請求している割合(それぞれ 100%、95.3%)が比較的高いことがうかがえる。

請求内容と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、それぞれの請求内容ごとに χ^2

検定を行った。金銭を請求しているかどうかと、行為の際に公衆がいる場面を含んでいるかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.39$, $df=1$, $p=.12$)。行為の際に公衆がいる場面を含むかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.60$, $df=1$, $p=.44$)。行為の際に公衆がいる場面を含むかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.08$, $df=1$, $p=.78$)。行為の際に公衆がいる場面を含むかどうかに応じて、会社都合退職を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.48$, $df=1$, $p=.06$)。行為の際に公衆がいる場面を含むかどうかに応じて、職場環境の改善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=4.12$, $df=1$, $p<.05$)。公衆がいる場面でのいじめを含む事案は含まない事案よりも、人事上の措置を請求する割合が高かった ($\Delta r=2.0$, $p<.05$)。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案においては、行為の際に公衆がいる場面を含む事案、含まない事案ともに、金銭を請求している割合が高かった。さらに、請求内容と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関がみられた。公衆がいる場面でのいじめを含む事案は含まない事案よりも、人事上の措置を請求する割合が高いことが示された。

表 5-39 請求内容と行為の際の公衆の有無
(それぞれの内容について請求している数値のみ記載、 $n=284$)

	金銭	謝罪	会社都合	環境改善	人事措置
公衆なし (人数)	224	46	21	12	11
(%)	95.3%	19.6%	8.9%	5.1%	4.7%
公衆あり (人数)	49	12	5	6	6
(%)	100.0%	24.5%	10.2%	12.2%	12.2%
合計 (人数)	273	58	26	18	17
(%)	96.1%	20.4%	9.2%	6.3%	6.0%

(h) 請求内容と会社等への相談の連関

請求内容と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-40 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、金銭を請求している割合 (それぞれ 97.9%、95.2%) が高いことがうかがえる。

請求内容と会社等への相談に関する記載の有無の連関を検討するため、それぞれの請求内容ごとに χ^2 検定を行った。金銭を請求しているかどうかと、会社等への相談に関する記載の有無の間には有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.25$, $df=1$, $p=.26$)。会社等への相談に関する記載があるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.82$, $df=1$, $p=.09$)。会社等への相談に関する記載があるかどうかに応じて、謝罪を請求する割合が異なることはなかった。自己都合退職から会社

都合退職への変更においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.47$, $df=1$, $p=.23$)。会社等への相談に関する記載があるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=12.68$, $df=1$, $p<.001$)。会社等への相談を行ったという記載がある事案では、職場環境の改善を請求している割合が高かった ($\Delta r=3.6$, $p<.01$)。人事上の措置においても、有意な偏りがみられた ($\chi^2=7.72$, $df=1$, $p<.005$)。会社等への相談を行ったという記載がある事案では、人事上の措置を請求している割合が高かった ($\Delta r=2.8$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、請求内容と会社等への相談に関する記載の有無の間にいくつかの有意な連関がみられた。会社等への相談を行ったという記載がある事案では、職場環境の改善や人事上の措置を請求している割合が高いことが示された。

表 5-40 請求内容と会社等への相談に関する記載の有無
(それぞれの内容について請求している数値のみ記載、 $n=284$)

	金銭	謝罪	会社都合	環境改善	人事措置
記載なし (人数)	179	33	20	5	6
(%)	95.2%	17.6%	10.6%	2.7%	3.2%
記載あり (人数)	94	25	6	13	11
(%)	97.9%	26.0%	6.3%	13.5%	11.5%
合計 (人数)	273	58	26	18	17
(%)	96.1%	20.4%	9.2%	6.3%	6.0%

(i) 請求内容と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関

請求内容と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-41 に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、金銭を請求している割合 (それぞれ 97.0%、95.6%) が比較的高いことがうかがえる。

請求内容と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の連関を検討するために、それぞれの請求内容ごとに χ^2 検定を行った。金銭を請求しているかどうかと、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.33$, $df=1$, $p=.57$)。メンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、金銭を請求する割合が異なることはなかった。謝罪においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=6.87$, $df=1$, $p<.01$)。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、謝罪を請求する割合が高かった ($\Delta r=2.6$, $p<.01$)。自己都合退職から会社都合退職への変更については、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.12$, $df=1$, $p=.73$)。メンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が異なることはなかった。職場環境の改善においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.45$, $df=1$, $p=.23$)。メンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、職場環境の改

善を請求する割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=0.27$, $df=1$, $p=.60$)。メンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、人事上の措置を請求する割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、金銭を請求している割合が高かった。さらに、請求内容と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間にいくつかの有意な連関がみられた。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、謝罪を請求する割合が高いことが示された。

表 5-41 請求内容と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無
(それぞれの内容について請求している数値のみ記載、n=284)

	金銭	謝罪	会社都合	環境改善	人事措置
記載あり (人数)	97	29	10	4	7
(%)	97.0%	29.0%	10.0%	4.0%	7.0%
記載なし (人数)	175	29	16	14	10
(%)	95.6%	15.8%	8.7%	7.7%	5.5%
合計 (人数)	272	58	26	18	17
(%)	96.1%	20.5%	9.2%	6.4%	6.0%

(j) 請求内容と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表

請求内容と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表を表 5-42 に示す。金銭を請求している場合には、退職している割合 (53.6%) が比較的高いことがうかがえる。謝罪を請求している場合にも、退職している割合 (56.1%) が比較的高いことがうかがえる。自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している場合にも、退職している割合 (42.3%) が比較的高いことがうかがえる。職場環境の改善を請求している場合には、雇用が継続している割合 (76.5%) が比較的高いことがうかがえる。人事上の措置を請求している場合にも、雇用が継続している割合 (70.6%) が比較的高いことがうかがえる。

請求内容と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-42 請求内容と申請人のあっせん申請前の雇用の状況 (n=274)

		継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
金銭	請求なし (人数)	4	0	4	1	0	9
	(%)	44.4%	0.0%	44.4%	11.1%	0.0%	100.0%
	請求あり (人数)	62	19	142	19	23	265
	(%)	23.4%	7.2%	53.6%	7.2%	8.7%	100.0%
謝罪	請求なし (人数)	53	13	114	15	22	217
	(%)	24.4%	6.0%	52.5%	6.9%	10.1%	100.0%
	請求あり (人数)	13	6	32	5	1	57
	(%)	22.8%	10.5%	56.1%	8.8%	1.8%	100.0%
会社都合 退職	請求なし (人数)	57	16	135	19	21	248
	(%)	23.0%	6.5%	54.4%	7.7%	8.5%	100.0%
	請求あり (人数)	9	3	11	1	2	26
	(%)	34.6%	11.5%	42.3%	3.8%	7.7%	100.0%
環境改善	請求なし (人数)	53	18	143	20	23	257
	(%)	20.6%	7.0%	55.6%	7.8%	8.9%	100.0%
	請求あり (人数)	13	1	3	0	0	17
	(%)	76.5%	5.9%	17.6%	0.0%	0.0%	100.0%
人事措置	請求なし (人数)	54	18	142	20	23	257
	(%)	21.0%	7.0%	55.3%	7.8%	8.9%	100.0%
	請求あり (人数)	12	1	4	0	0	17
	(%)	70.6%	5.9%	23.5%	0.0%	0.0%	100.0%

(k) 請求内容とあっせん申請から手続き終了までの日数のクロス集計表

請求内容とあっせん申請から手続き終了までの日数のクロス集計表を表 5-43 に示す。金銭を請求している事案においては、31～60 日の割合（40.1%）が比較的高いことがうかがえる。謝罪を請求している事案においては、31～60 日の割合（47.4%）が比較的高いことがうかがえる。自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している事案においては、31～60 日の割合（52.0%）が比較的高いことがうかがえる。職場環境の改善を請求している事案においては、61 日以上（38.9%）が比較的高いことがうかがえる。人事上の措置を請求している事案においては、61 日以上（43.8%）が比較的高いことがうかがえる。

請求内容とあっせん申請から手続き終了までの日数については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-43 請求内容とあっせん申請から手続き終了までの日数 (n=283)

		1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
金銭	請求なし (人数)	0	3	3	3	2	11
	(%)	0.0%	27.3%	27.3%	27.3%	18.2%	100.0%
	請求あり (人数)	20	45	79	109	19	272
	(%)	7.4%	16.5%	29.0%	40.1%	7.0%	100.0%
謝罪	請求なし (人数)	18	42	70	85	11	226
	(%)	8.0%	18.6%	31.0%	37.6%	4.9%	100.0%
	請求あり (人数)	2	6	12	27	10	57
	(%)	3.5%	10.5%	21.1%	47.4%	17.5%	100.0%
会社都合 退職	請求なし (人数)	18	48	73	99	20	258
	(%)	7.0%	18.6%	28.3%	38.4%	7.8%	100.0%
	請求あり (人数)	2	0	9	13	1	25
	(%)	8.0%	0.0%	36.0%	52.0%	4.0%	100.0%
環境改善	請求なし (人数)	20	47	77	107	14	265
	(%)	7.5%	17.7%	29.1%	40.4%	5.3%	100.0%
	請求あり (人数)	0	1	5	5	7	18
	(%)	0.0%	5.6%	27.8%	27.8%	38.9%	100.0%
人事措置	請求なし (人数)	20	45	79	109	14	267
	(%)	7.5%	16.9%	29.6%	40.8%	5.2%	100.0%
	請求あり (人数)	0	3	3	3	7	16
	(%)	0.0%	18.8%	18.8%	18.8%	43.8%	100.0%

(1) 請求内容と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表

請求内容と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表を表 5-44 に示す。金銭を請求している事案では、61 日以上の割合 (25.6%) が比較的高いことがうかがえる。謝罪を請求している事案では、61 日以上の割合 (41.2%) が比較的高いことがうかがえる。自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している事案では、0～7 日の割合 (30.8%) と 31～60 日の割合 (30.8%) が比較的高いことがうかがえる。職場環境の改善を請求している事案では、0～7 日、15 日～30 日、61 日以上の件数がそれぞれ 1 件ずつであった。人事上の措置を請求している事案では、61 日以上の割合 (50.0%) が比較的高いことがうかがえる。

請求内容と雇用終了からあっせん申請までの日数については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-44 請求内容と雇用終了からあっせん申請までの日数 (n=168)

		0~7日	8~14日	15~30日	31~60日	61日以上	合計
金銭	請求なし (人数)	2	0	1	0	1	4
	(%)	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	請求あり (人数)	35	14	39	34	42	164
	(%)	21.3%	8.5%	23.8%	20.7%	25.6%	100.0%
謝罪	請求なし (人数)	31	12	34	28	29	134
	(%)	23.1%	9.0%	25.4%	20.9%	21.6%	100.0%
	請求あり (人数)	6	2	6	6	14	34
	(%)	17.6%	5.9%	17.6%	17.6%	41.2%	100.0%
会社都合 退職	請求なし (人数)	33	13	39	30	40	155
	(%)	21.3%	8.4%	25.2%	19.4%	25.8%	100.0%
	請求あり (人数)	4	1	1	4	3	13
	(%)	30.8%	7.7%	7.7%	30.8%	23.1%	100.0%
環境改善	請求なし (人数)	36	14	39	34	42	165
	(%)	21.8%	8.5%	23.6%	20.6%	25.5%	100.0%
	請求あり (人数)	1	0	1	0	1	3
	(%)	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%
人事措置	請求なし (人数)	37	14	39	33	41	164
	(%)	22.6%	8.5%	23.8%	20.1%	25.0%	100.0%
	請求あり (人数)	0	0	1	1	2	4
	(%)	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	100.0%

(m) 請求内容とあっせんの終了区分の連関

請求内容とあっせんの終了区分のクロス集計表を表 5-45 に示す。金銭を請求している事案においては、合意している割合 (37.5%) と不参加打ち切りの割合 (35.3%) が比較的高いことがうかがえる。謝罪を請求している事案においては、合意している割合 (40.4%) と不合意打ち切りの割合 (33.3%) が比較的高いことがうかがえる。自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している事案においては、合意している割合 (76.9%) が比較的高いことがうかがえる。職場環境の改善を請求している事案においては、合意している割合 (47.1%) が比較的高いことがうかがえる。人事上の措置を請求している事案においては、合意している割合 (43.8%) が比較的高いことがうかがえる。

請求内容とあっせんの終了区分の連関を検討するため、それぞれの請求内容ごとに χ^2 検定を行った。金銭を請求しているかどうかとあっせんの終了区分の間には、有意な偏りがみられた ($\chi^2=9.64$, $df=3$, $p<.05$)。金銭を請求している事案は請求していない事案よりも、申請を取り下げる割合が低かった ($\Delta r=-3.0$, $p<.01$)。謝罪においても、有意な偏りがみられた ($\chi^2=8.52$, $df=3$, $p<.05$)。謝罪を請求している事案は請求していない事案よりも、不合意打ち切りの割合 ($\Delta r=2.4$, $p<.05$) が高く、不参加打ち切りの割合 ($\Delta r=-2.2$, $p<.05$) が低かった。自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している事案においても、有意な偏りがみられた ($\chi^2=19.56$, $df=3$, $p<.001$)。自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している事案は請求していない事案よりも、合意している割合 ($\Delta r=4.4$, $p<.01$) が高く、不参加打ち切りの

割合 ($\Delta r = -3.1, p < .01$) が低かった。職場環境の改善においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2 = 1.16, df = 3, p = .76$)。職場環境の改善を請求しているかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。人事上の措置においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2 = 1.36, df = 3, p = .72$)。人事上の措置を請求しているかどうかに応じて、あっせんの終了区分の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、請求内容とあっせんの終了区分の間いくつかの連関がみられた。金銭を請求している事案は請求していない事案よりも、申請を取り下げる割合が低いことが示された。謝罪を請求している事案は請求していない事案よりも、不都合打ち切りの割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している事案は請求していない事案よりも、合意している割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。

表 5-45 請求内容とあっせんの終了区分 (n=284)

		合意	取り下げ	不参加 打ち切り	不都合 打ち切り	合計
金銭	請求なし (人数)	4	3	3	1	11
	(%)	36.4%	27.3%	27.3%	9.1%	100.0%
	請求あり (人数)	103	14	96	60	273
	(%)	37.7%	5.1%	35.2%	22.0%	100.0%
謝罪	請求なし (人数)	83	15	86	42	226
	(%)	36.7%	6.6%	38.1%	18.6%	100.0%
	請求あり (人数)	24	2	13	19	58
	(%)	41.4%	3.4%	22.4%	32.8%	100.0%
会社都合 退職	請求なし (人数)	87	16	97	58	258
	(%)	33.7%	6.2%	37.6%	22.5%	100.0%
	請求あり (人数)	20	1	2	3	26
	(%)	76.9%	3.8%	7.7%	11.5%	100.0%
環境改善	請求なし (人数)	98	16	95	57	266
	(%)	36.8%	6.0%	35.7%	21.4%	100.0%
	請求あり (人数)	9	1	4	4	18
	(%)	50.0%	5.6%	22.2%	22.2%	100.0%
人事措置	請求なし (人数)	99	17	94	57	267
	(%)	37.1%	6.4%	35.2%	21.3%	100.0%
	請求あり (人数)	8	0	5	4	17
	(%)	47.1%	0.0%	29.4%	23.5%	100.0%

(イ) 請求金額

請求金額については、クロス集計表作成の際に以下のような金額の幅を用いた。その区分は、①1円以上20万円未満、②20万円以上50万円未満、③50万円以上100万円未満、④100万円以上500万円未満、⑤500万円以上である。

(a) 請求金額と申請人の性別の連関

請求金額と申請人の性別のクロス集計表を表 5-46 に示す。男性・女性ともに 100 万円以上 500 万円未満を請求している割合（それぞれ 33.0%、31.9%）が比較的高いことがうかがえる。また、男性では 50 万円以上 100 万円未満を請求している割合（26.6%）も比較的高い一方で、女性では 20 万円以上 50 万円未満を請求している割合（29.1%）が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と申請人の性別の連関を検討するために χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=6.79$, $df=4$, $p=.15$ ）。申請人の性別に応じて、請求金額が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、請求金額と申請人の性別の間に有意な連関はみられなかった。申請人の性別に応じて、請求金額は変わらないことが示された。

表 5-46 請求金額と申請人の性別 (n=235)

	1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
男性 (人数)	9	16	25	31	13	94
(%)	9.6%	17.0%	26.6%	33.0%	13.8%	100.0%
女性 (人数)	9	41	36	45	10	141
(%)	6.4%	29.1%	25.5%	31.9%	7.1%	100.0%
合計 (人数)	18	57	61	76	23	235
(%)	7.7%	24.3%	26.0%	32.3%	9.8%	100.0%

(b) 請求金額と申請人の年代のクロス集計表

請求金額と申請人の年代のクロス集計表を表 5-47 に示す。10 代・20 代においては、50 万円以上 100 万円未満の割合（53.8%）が比較的高いことがうかがえる。30 代においては、100 万円以上 500 万円未満の割合（35.9%）が比較的高いことがうかがえる。40 代においても、100 万円以上 500 万円未満の割合（45.5%）が比較的高いことがうかがえる。50 代においては、20 万円以上 50 万円未満の割合（46.7%）が比較的高いことがうかがえる。60 代以上においても、20 万円以上 50 万円未満の割合（41.2%）が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と申請人の年代については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまふことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-47 請求金額と申請人の年代 (n=128)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
10代20代	(人数)	1	3	7	2	0	13
	(%)	7.7%	23.1%	53.8%	15.4%	0.0%	100.0%
30代	(人数)	2	5	12	14	6	39
	(%)	5.1%	12.8%	30.8%	35.9%	15.4%	100.0%
40代	(人数)	5	4	9	20	6	44
	(%)	11.4%	9.1%	20.5%	45.5%	13.6%	100.0%
50代	(人数)	2	7	3	2	1	15
	(%)	13.3%	46.7%	20.0%	13.3%	6.7%	100.0%
60代以上	(人数)	2	7	3	4	1	17
	(%)	11.8%	41.2%	17.6%	23.5%	5.9%	100.0%
合計	(人数)	12	26	34	42	14	128
	(%)	9.4%	20.3%	26.6%	32.8%	10.9%	100.0%

(c) 請求金額と申請人の正規・非正規の連関

請求金額と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 5-48 に示す。申請人が正規の場合は 100 万円以上 500 万円未満を請求している割合 (36.2%) が比較的高いことがうかがえる。他方、申請人が非正規の場合には、20 万円以上 50 万円未満を請求している割合 (33.7%) が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と申請人の正規・非正規の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=15.40$, $df=4$, $p<.005$)。申請人が正規である場合は非正規である場合よりも、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合が高く ($\Delta r=2.0$, $p<.05$)、1 円以上 20 万円未満を請求している割合 ($\Delta r=-2.2$, $p<.05$) と、20 万円以上 50 万円未満を請求している割合が低かった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、申請人が正規の場合は 100 万円以上 500 万円未満を請求している割合が高く、申請人が非正規の場合は 20 万円以上 50 万円未満を請求している割合が高かった。さらに、請求金額と申請人の正規・非正規の間に有意な連関がみられた。申請人が正規である場合には非正規である場合よりも、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合が高く、1 円以上 20 万円未満を請求している割合と、20 万円以上 50 万円未満を請求している割合が低いことが示された。

表 5-48 請求金額と申請人の正規・非正規 (n=220)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
正規 (人数)	(人数)	5	20	35	42	14	116
	(%)	4.3%	17.2%	30.2%	36.2%	12.1%	100.0%
非正規 (人数)	(人数)	13	35	22	25	9	104
	(%)	12.5%	33.7%	21.2%	24.0%	8.7%	100.0%
合計 (人数)	(人数)	18	55	57	67	23	220
	(%)	8.2%	25.0%	25.9%	30.5%	10.5%	100.0%

(d) 請求金額と行為者の職位の連関

請求金額と行為者の職位のクロス集計表を表5-49に示す。行為者の中に上司がいる事案では、100万円以上500万円未満を請求している割合(36.1%)が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に役員がいる事案においては、20万円以上50万円未満を請求している割合(31.7%)が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に先輩がいる事案においては、100万円以上500万円未満を請求している割合(41.4%)が比較的高いことがうかがえる。行為者の中に同僚がいる事案においても、100万円以上500万円未満を請求している割合(36.0%)が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と行為者の職位の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者の中に上司がいるかどうかと、請求金額の間に、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=5.58$, $df=4$, $p=.23$)。行為者の中に上司がいるかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。役員においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=6.85$, $df=4$, $p=.14$)。行為者の中に役員がいるかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=2.91$, $df=4$, $p=.57$)。行為者の中に先輩が含まれているかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=2.51$, $df=4$, $p=.64$)。行為者の中に同僚がいるかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、請求金額と行為者の職位の間に有意な連関はみられなかった。それぞれの行為者が事案に含まれているかどうかに応じて、請求金額の割合は変わらないという結果が示された。

表5-49 請求金額と行為者の職位 (n=235)

		1~ 199,999円	200,000~ 499,999円	500,000~ 999,999円	1,000,000~ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計	
上司	含まない	(人数)	10	33	25	32	113	
		(%)	8.8%	29.2%	22.1%	28.3%	11.5%	100.0%
	含む	(人数)	8	24	36	44	10	122
		(%)	6.6%	19.7%	29.5%	36.1%	8.2%	100.0%
役員	含まない	(人数)	10	37	48	59	18	172
		(%)	5.8%	21.5%	27.9%	34.3%	10.5%	100.0%
	含む	(人数)	8	20	13	17	5	63
		(%)	12.7%	31.7%	20.6%	27.0%	7.9%	100.0%
先輩	含まない	(人数)	16	49	57	64	20	206
		(%)	7.8%	23.8%	27.7%	31.1%	9.7%	100.0%
	含む	(人数)	2	8	4	12	3	29
		(%)	6.9%	27.6%	13.8%	41.4%	10.3%	100.0%
同僚	含まない	(人数)	15	45	51	58	16	185
		(%)	8.1%	24.3%	27.6%	31.4%	8.6%	100.0%
	含む	(人数)	3	12	10	18	7	50
		(%)	6.0%	24.0%	20.0%	36.0%	14.0%	100.0%

(e) 請求金額と企業規模の連関

請求金額と企業規模のクロス集計表を表 5-50 に示す。中小企業では、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合(30.6%)と 20 万円以上 50 万円未満を請求している割合(28.1%)が比較的高いことがうかがえる。他方において、大企業では 100 万円以上 500 万円未満を請求している割合(38.2%)と 50 万円以上 100 万円未満を請求している割合(32.4%)が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と企業規模の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=7.42$, $df=4$, $p=.16$)。申請人が勤務している企業の規模に応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、中小企業・大企業ともに 100 万円以上 500 万円未満を請求している割合が高かった。ただし、請求金額と企業規模の間に有意な連関はみられなかった。申請人が勤務している企業の規模に応じて、請求する金額の割合は変わらないことが示された。

表 5-50 請求金額と企業規模 (n=228)

	1~ 199,999円	200,000~ 499,999円	500,000~ 999,999円	1,000,000~ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
中小企業 (人数)	14	45	37	49	15	160
(%)	8.8%	28.1%	23.1%	30.6%	9.4%	100.0%
大企業 (人数)	4	9	22	26	7	68
(%)	5.9%	13.2%	32.4%	38.2%	10.3%	100.0%
合計 (人数)	18	54	59	75	22	228
(%)	7.9%	23.7%	25.9%	32.9%	9.6%	100.0%

(f) 請求金額といじめの行為大分類の連関

請求金額といじめの行為大分類のクロス集計表を表 5-51 に示す。「身体的な攻撃」を含む事案においては、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合(39.1%)と 50 万円以上 100 万円未満を請求している割合(26.1%)が比較的高いことがうかがえる。「精神的な攻撃」を含む事案においても、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合(33.6%)と 50 万円以上 100 万円未満を請求している割合(27.5%)が比較的高いことがうかがえる。「人間関係からの切り離し」を含む事案においては、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合(36.8%)と 20 万円以上 50 万円未満を請求している割合(28.7%)が比較的高いことがうかがえる。「過大な要求」を含む事案においては、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合(32.9%)と 50 万円以上 100 万円未満を請求している割合(24.7%)が比較的高いことがうかがえる。「過小な要求」を含む事案においては、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合(41.2%)と 20 万円以上 50 万円未満を請求している割合(26.5%)が比較的高いことがうかがえる。「個の侵害」を含む事案においては、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合(35.6%)

が比較的高いことがうかがえる。「経済的な攻撃」を含む事案においては、20万円以上50万円未満を請求している割合(35.0%)と100万円以上500万円未満を請求している割合(32.5%)が比較的高いことがうかがえる。

請求金額といじめの行為大分類の連関を検討するために、それぞれの行為大分類ごとに χ^2 検定を行った。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうかと、請求金額の間に有意な偏りはみられなかった($\chi^2=3.14$, $df=4$, $p=.54$)。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=1.42$, $df=4$, $p=.84$)。事案に「精神的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=4.73$, $df=4$, $p=.32$)。事案に「人間関係からの切り離し」が含まれているかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=5.79$, $df=4$, $p=.22$)。事案に「過大な要求」が含まれているかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=2.79$, $df=4$, $p=.59$)。事案に「過小な要求」が含まれているかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=1.08$, $df=4$, $p=.90$)。事案に「個の侵害」が含まれているかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=6.63$, $df=4$, $p=.16$)。事案に「経済的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案においては、請求金額といじめの行為大分類の間に有意な連関はみられなかった。それぞれの行為が事案に含まれているかどうかに応じて、請求する金額の割合は変わらないことが示された。

表 5-51 請求金額といじめの行為大分類 (n=235)

			1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
身体的な 攻撃	含まない	(人数)	17	46	49	58	19	189
		(%)	9.0%	24.3%	25.9%	30.7%	10.1%	100.0%
	含む	(人数)	1	11	12	18	4	46
		(%)	2.2%	23.9%	26.1%	39.1%	8.7%	100.0%
精神的な 攻撃	含まない	(人数)	7	24	20	26	9	86
		(%)	8.1%	27.9%	23.3%	30.2%	10.5%	100.0%
	含む	(人数)	11	33	41	50	14	149
		(%)	7.4%	22.1%	27.5%	33.6%	9.4%	100.0%
人間関係か らの 切り離し	含まない	(人数)	13	32	42	44	17	148
		(%)	8.8%	21.6%	28.4%	29.7%	11.5%	100.0%
	含む	(人数)	5	25	19	32	6	87
		(%)	5.7%	28.7%	21.8%	36.8%	6.9%	100.0%
過大な 要求	含まない	(人数)	7	39	40	48	16	150
		(%)	4.7%	26.0%	26.7%	32.0%	10.7%	100.0%
	含む	(人数)	11	18	21	28	7	85
		(%)	12.9%	21.2%	24.7%	32.9%	8.2%	100.0%
過小な 要求	含まない	(人数)	15	48	55	62	21	201
		(%)	7.5%	23.9%	27.4%	30.8%	10.4%	100.0%
	含む	(人数)	3	9	6	14	2	34
		(%)	8.8%	26.5%	17.6%	41.2%	5.9%	100.0%
個の侵害	含まない	(人数)	16	46	50	60	18	190
		(%)	8.4%	24.2%	26.3%	31.6%	9.5%	100.0%
	含む	(人数)	2	11	11	16	5	45
		(%)	4.4%	24.4%	24.4%	35.6%	11.1%	100.0%
経済的な 攻撃	含まない	(人数)	17	43	50	63	22	195
		(%)	8.7%	22.1%	25.6%	32.3%	11.3%	100.0%
	含む	(人数)	1	14	11	13	1	40
		(%)	2.5%	35.0%	27.5%	32.5%	2.5%	100.0%

(g) 請求金額と行為の際の公衆の有無の連関

請求金額と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 5-52 に示す。公衆がいる場面での行為を含んでいる事案、含んでいない事案ともに、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合（それぞれ 48.6%、29.3%）が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=5.73$, $df=4$, $p=.22$)。公衆がいる場面での行為を含むかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案においては、公衆がいる場面での行為を含んでいる事案、含んでいない事案ともに、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合が高かった。ただし、請求金額と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関はみられなかった。公衆がいる場面での行為を含むかどうかに応じて、請求する金額の割合は変わらないという結果であった。

表 5-52 請求金額と行為の際の公衆の有無 (n=235)

	1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
公衆なし (人数)	16	49	54	58	21	198
(%)	8.1%	24.7%	27.3%	29.3%	10.6%	100.0%
公衆あり (人数)	2	8	7	18	2	37
(%)	5.4%	21.6%	18.9%	48.6%	5.4%	100.0%
合計 (人数)	18	57	61	76	23	235
(%)	7.7%	24.3%	26.0%	32.3%	9.8%	100.0%

(h) 請求金額と会社等への相談の連関

請求金額と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-53 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合（それぞれ 35.8%、30.5%）が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と会社等への相談に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=4.95$, $df=4$, $p=.29$)。会社等への相談に関する記載があるかどうかに応じて、請求する金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合が高かった。ただし、請求金額と会社等への相談の間に有意な連関はみられなかった。会社等への相談に関する記載があるかどうかに応じて、請求する金額の割合は変わらないことが示された。

表 5-53 請求金額と会社等への相談に関する記載の有無 (n=235)

	1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
記載なし (人数)	16	36	40	47	15	154
(%)	10.4%	23.4%	26.0%	30.5%	9.7%	100.0%
記載あり (人数)	2	21	21	29	8	81
(%)	2.5%	25.9%	25.9%	35.8%	9.9%	100.0%
合計 (人数)	18	57	61	76	23	235
(%)	7.7%	24.3%	26.0%	32.3%	9.8%	100.0%

(i) 請求金額と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関

請求金額と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-54 に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、100 万円以上 500 万円未満を請求している割合（36.5%）が比較的高いことがうかがえる。他方、メンタルヘルスへの影響に関する記載がない事案では、20 万円以上 50 万円未満を請求している割合（30.7%）が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=13.10$, $df=4$, $p<.05$)。メンタルヘルスへ

の影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、20万円以上50万円未満を請求する割合が低かった ($\Delta r = -3.0, p < .05$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、100万円以上500万円未満を請求している割合が高かった。さらに、請求金額と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、20万円以上50万円未満を請求する割合が低いことが示された。

表 5-54 請求金額と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無 (n=235)

	1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
記載あり (人数)	4	11	28	31	11	85
(%)	4.7%	12.9%	32.9%	36.5%	12.9%	100.0%
記載なし (人数)	14	46	33	45	12	150
(%)	9.3%	30.7%	22.0%	30.0%	8.0%	100.0%
合計 (人数)	18	57	61	76	23	235
(%)	7.7%	24.3%	26.0%	32.3%	9.8%	100.0%

(j) 請求金額と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表

請求金額と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表を表 5-55 に示す。雇用が継続している事案においては、100万円以上500万円未満を請求している割合 (44.2%) が比較的高いことがうかがえる。休職している事案においては、100万円以上500万円未満を請求している割合 (40.0%) が比較的高いことがうかがえる。退職している事案においては、20万円以上50万円未満を請求している割合 (31.0%) が比較的高いことがうかがえる。雇止めされた事案においては、100万円以上500万円未満を請求している割合 (44.4%) が比較的高いことがうかがえる。解雇された事案においては、50万円以上100万円未満を請求している割合 (33.3%) が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-55 請求金額と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況 (n=232)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
継続	(人数)	5	10	8	23	6	52
	(%)	9.6%	19.2%	15.4%	44.2%	11.5%	100.0%
休職	(人数)	0	2	4	6	3	15
	(%)	0.0%	13.3%	26.7%	40.0%	20.0%	100.0%
退職	(人数)	8	40	38	34	9	129
	(%)	6.2%	31.0%	29.5%	26.4%	7.0%	100.0%
雇止め	(人数)	4	0	4	8	2	18
	(%)	22.2%	0.0%	22.2%	44.4%	11.1%	100.0%
解雇	(人数)	1	4	6	5	2	18
	(%)	5.6%	22.2%	33.3%	27.8%	11.1%	100.0%
合計	(人数)	18	56	60	76	22	232
	(%)	7.8%	24.1%	25.9%	32.8%	9.5%	100.0%

(k) 請求金額とあっせん申請から手続き終了までの日数のクロス集計表

請求金額とあっせん申請から手続き終了までの日数のクロス集計表を表 5-56 に示す。あっせんの手続き期間が 1～7 日の事案では、20 万円以上 50 万円未満の割合（38.9%）と 100 万円以上 500 万円未満の割合（38.9%）が比較的高いことがうかがえる。8～14 日においては、20 万円以上 50 万円未満の割合（35.7%）が比較的高いことがうかがえる。15～30 日においては、100 万円以上 500 万円未満の割合（32.8%）が比較的高いことがうかがえる。31～60 日においても、100 万円以上 500 万円以下の割合（33.3%）が比較的高いことがうかがえる。そして、61 日以上においても、100 万円以上 500 万円以下の割合（41.2%）が比較的高いことがうかがえる。

請求金額とあっせん申請から手続き終了までの日数については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-56 請求金額とあっせん申請から手続き終了までの日数 (n=234)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
1～7日	(人数)	1	7	2	7	1	18
	(%)	5.6%	38.9%	11.1%	38.9%	5.6%	100.0%
8～14日	(人数)	3	15	11	10	3	42
	(%)	7.1%	35.7%	26.2%	23.8%	7.1%	100.0%
15～30日	(人数)	4	15	18	22	8	67
	(%)	6.0%	22.4%	26.9%	32.8%	11.9%	100.0%
31～60日	(人数)	8	18	24	30	10	90
	(%)	8.9%	20.0%	26.7%	33.3%	11.1%	100.0%
61日以上	(人数)	2	2	5	7	1	17
	(%)	11.8%	11.8%	29.4%	41.2%	5.9%	100.0%
合計	(人数)	18	57	60	76	23	234
	(%)	7.7%	24.4%	25.6%	32.5%	9.8%	100.0%

(1) 請求金額と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表

請求金額と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表を表5-57に示す。雇用終了からあっせん申請までの日数が0～7日の事案では、20万円以上50万円未満を請求する割合（47.1%）が比較的高いことがうかがえる。8～14日においては、100万円以上500万円未満を請求する割合（38.5%）が比較的高いことがうかがえる。15～30日においては、50万円以上100万円未満を請求する割合（34.4%）が比較的高いことがうかがえる。31～60日においても、50万円以上100万円未満を請求する割合（38.7%）が比較的高いことがうかがえる。61日以上においては、100万円以上500万円未満を請求する割合（40.0%）が比較的高いことがうかがえる。

請求金額と雇用終了からあっせん申請までの日数については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表5-57 請求金額と雇用終了からあっせん申請までの日数 (n=150)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000円 以上	合計
0～7日	(人数)	1	16	9	8	0	34
	(%)	2.9%	47.1%	26.5%	23.5%	0.0%	100.0%
8～14日	(人数)	1	4	2	5	1	13
	(%)	7.7%	30.8%	15.4%	38.5%	7.7%	100.0%
15～30日	(人数)	5	4	11	10	2	32
	(%)	15.6%	12.5%	34.4%	31.3%	6.3%	100.0%
31～60日	(人数)	4	6	12	6	3	31
	(%)	12.9%	19.4%	38.7%	19.4%	9.7%	100.0%
61日以上	(人数)	1	9	8	16	6	40
	(%)	2.5%	22.5%	20.0%	40.0%	15.0%	100.0%
合計	(人数)	12	39	42	45	12	150
	(%)	8.0%	26.0%	28.0%	30.0%	8.0%	100.0%

(2) 合意内容・合意金額

(7) 合意内容

金銭合意以外の合意については、それぞれの件数が非常に少ないため、クロス集計表の作成・分析は控えることとする。そのため、以下では金銭合意のクロス集計表のみについて検討を行う。

(a) 金銭合意と申請人の性別の連関

金銭合意と申請人の性別のクロス集計表を表5-58に示す。男性・女性ともに金銭合意していない割合（それぞれ66.4%、66.5%）が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意と申請人の性別の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみ

られなかった ($\chi^2=0.01$, $df=1$, $p=.99$)。申請人の性別に応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに金銭合意していない割合が高かった。ただし、金銭合意と申請人の性別の間に有意な連関はみられなかった。申請人の性別に応じて、金銭合意に至る割合は変わらないことが示された。

表 5-58 金銭合意と申請人の性別 (n=283)

	合意なし	合意あり	合計
男性 (人数)	75	38	113
(%)	66.4%	33.6%	100.0%
女性 (人数)	113	57	170
(%)	66.5%	33.5%	100.0%
合計 (人数)	188	95	283
(%)	66.4%	33.6%	100.0%

(b) 金銭合意と申請人の年代の連関

金銭合意と申請人の年代のクロス集計表を表 5-59 に示す。金銭合意に至っている事案においては、申請人が 40 代である割合 (33.9%) が比較的高いことがうかがえる。他方において、金銭合意していない事案においては、30 代の割合 (35.8%) が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意と申請人の年代の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=9.47$, $df=4$, $p=.08$)。申請人の年代に応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、申請人が 40 代である場合に金銭合意に至る割合が高かった。ただし、金銭合意と申請人の年代の間に有意な連関はみられなかった。申請人の年代に応じて、金銭合意に至る割合は変わらないことが示された。

表 5-59 金銭合意と申請人の年代 (n=143)

	10代20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
合意なし (人数)	6	29	26	12	8	81
(%)	7.4%	35.8%	32.1%	14.8%	9.9%	100.0%
合意あり (人数)	11	12	21	7	11	62
(%)	17.7%	19.4%	33.9%	11.3%	17.7%	100.0%
合計 (人数)	17	41	47	19	19	143
(%)	11.9%	28.7%	32.9%	13.3%	13.3%	100.0%

(c) 金銭合意と申請人の正規・非正規の連関

金銭合意と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 5-60 に示す。正規・非正規ともに、金銭合意していない割合 (それぞれ 62.3%、69.5%) が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意と申請人の正規・非正規の連関を検討するために、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=1.54$, $df=1$, $p=.22$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、金銭合意と申請人の正規・非正規の間に有意な連関はみられなかった。申請人が正規・非正規であることに応じて、金銭合意に至る割合は変わらないことが示された。

表 5-60 金銭合意と申請人の正規・非正規 (n=266)

	合意なし	合意あり	合計
正規 (人数)	86	52	138
(%)	62.3%	37.7%	100.0%
非正規 (人数)	89	39	128
(%)	69.5%	30.5%	100.0%
合計 (人数)	175	91	266
(%)	65.8%	34.2%	100.0%

(d) 金銭合意と行為者の職位の連関

金銭合意と行為者の職位のクロス集計表を表 5-61 に示す。金銭合意をしている事案においては、行為者として上司が含まれている割合 (58.9%) が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意と行為者の職位の間の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。事案に行為者として上司が含まれているかどうかと、金銭合意をしているかどうかの間には、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.15$, $df=1$, $p=.14$)。上司が行為者として事案に含まれているかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。役員においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.74$, $df=1$, $p=.19$)。役員が行為者として事案に含まれているかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.01$, $df=1$, $p=.99$)。先輩が行為者として事案に含まれているかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.01$, $df=1$, $p=.98$)。同僚が行為者として事案に含まれるかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、金銭合意をしている事案において、行為者として上司が含まれている割合が高かった。ただし、金銭合意と行為者の職位の間に有意な連関はみられなかった。それぞれの行為者が事案に含まれているかどうかに応じて、金銭合意に至る割合は変わらないことが示された。

表 5-61 金銭合意と行為者の職位 (n=284、それぞれの行為者を含む値のみ記載)

	上司	役員	先輩	同僚	部下等	顧客等
合意なし (人数)	94	44	22	38	5	3
(%)	49.7%	23.3%	11.6%	20.1%	2.6%	1.6%
合意あり (人数)	56	29	11	19	1	2
(%)	58.9%	30.5%	11.6%	20.0%	1.1%	2.1%
合計 (人数)	150	73	33	57	6	5
(%)	52.8%	25.7%	11.6%	20.1%	2.1%	1.8%

(e) 金銭合意と企業規模の連関

金銭合意と企業規模のクロス集計表を表 5-62 に示す。中小企業・大企業ともに、金銭合意していない割合（それぞれ 61.5%、79.3%）が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意と企業規模の間の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=8.22$, $df=1$, $p<.005$ ）。申請人が中小企業で勤務している事案は大企業で勤務している事案よりも、金銭合意に至る割合が高かった（ $\Delta r=2.9$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、中小企業・大企業ともに、金銭合意していない割合が高かった。さらに、金銭合意と企業規模の間に有意な連関がみられた。申請人が中小企業で勤務している事案は大企業で勤務している事案よりも、金銭合意に至る割合が高いことが示された。

表 5-62 金銭合意と企業規模 (n=274)

	合意なし	合意あり	合計
中小企業 (人数)	118	74	192
(%)	61.5%	38.5%	100.0%
大企業 (人数)	65	17	82
(%)	79.3%	20.7%	100.0%
合計 (人数)	183	91	274
(%)	66.8%	33.2%	100.0%

(f) 金銭合意といじめの行為大分類の連関

金銭合意といじめの行為大分類のクロス集計表を表 5-63 に示す。金銭合意している事案、金銭合意していない事案ともに、「精神的な攻撃」を含んでいる割合（金銭合意あり 74.7%、金銭合意なし 59.3%）が高かった。さらに、金銭合意している事案では、「過大な要求」を含んでいる割合（41.1%）が比較的高いことがうかがえる。また、金銭合意していない事案においては、「人間関係からの切り離し」を含んでいる割合（38.6%）が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意といじめの行為大分類の間の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうかと金銭合意の間には、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=.51$, $df=1$, $p=.47$ ）。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうか

かに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=6.61$, $df=1$, $p<.01$)。「精神的な攻撃」が含まれる事案では、金銭合意に至る割合が高かった ($\Delta r=2.6$, $p<.01$)。「人間関係からの切り離し」においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.09$, $df=1$, $p=.77$)。事案に「人間関係からの切り離し」が含まれているかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.02$, $df=1$, $p=.31$)。事案に「過大な要求」が含まれているかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.11$, $df=1$, $p=.74$)。事案に「過小な要求」が含まれているかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。「個の侵害」においては、有意な偏りがみられた ($\chi^2=6.47$, $df=1$, $p<.05$)。「個の侵害」が含まれる事案では、金銭合意に至る割合が高かった ($\Delta r=2.5$, $p<.05$)。「経済的な攻撃」においては、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.21$, $df=1$, $p=.64$)。事案に「経済的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、金銭合意といじめの行為大分類の間にいくつかの有意な連関がみられた。「精神的な攻撃」が含まれる事案と「個の侵害」が含まれる事案は、「精神的な攻撃」と「個の侵害」が含まれていない事案より、金銭合意に至る割合が高いことが示された。

表 5-63 金銭合意といじめの行為大分類 (n=284、それぞれの行為を含む値のみ記載)

	身体的な 攻撃	精神的な 攻撃	人間関係からの 切り離し	過大な 要求	過小な 要求	個の侵害	経済的な 攻撃	その他
合意なし (人数)	35	112	73	66	27	28	34	24
(%)	18.5%	59.3%	38.6%	34.9%	14.3%	14.8%	18.0%	12.7%
合意あり (人数)	21	71	35	39	15	26	15	10
(%)	22.1%	74.7%	36.8%	41.1%	15.8%	27.4%	15.8%	10.5%
合計 (人数)	56	183	108	105	42	54	49	34
(%)	19.7%	64.4%	38.0%	37.0%	14.8%	19.0%	17.3%	12.0%

(g) 金銭合意と行為の際の公衆の有無の連関

金銭合意と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 5-64 に示す。金銭合意に至っている事案、至っていない事案ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合（それぞれ 86.3%、81.0%）が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.85$, $df=1$, $p=.17$)。行為の際に公衆がいる場面を含むかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、金銭合意に至っている事案、至っていない事案ともに、行為の際に公衆がいる場面を含まない割合が高かった。そして、金銭合意

と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関はみられなかった。行為の際に公衆がいる場面を含むかどうかに応じて、金銭合意に至る割合は変わらないことが示された。

表 5-64 金銭合意と行為の際の公衆の有無 (n=284)

	公衆なし	公衆あり	合計
合意なし (人数)	153	36	189
(%)	81.0%	19.0%	100.0%
合意あり (人数)	82	13	95
(%)	86.3%	13.7%	100.0%
合計 (人数)	235	49	284
(%)	82.7%	17.3%	100.0%

(h) 金銭合意と会社等への相談の連関

金銭合意と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-65 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、金銭合意に至っていない割合（それぞれ 71.9%、63.8%）が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意と会社等への相談に関する記載の有無の間の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.85$, $df=1$, $p=.17$)。事案に会社等への相談に関する記載があるかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、金銭合意に至っていない割合が高かった。そして、金銭合意と会社等への相談に関する記載の有無の間に有意な連関はみられなかった。事案に会社等への相談に関する記載があるかどうかに応じて、金銭合意に至る割合は変わらないことが示された。

表 5-65 金銭合意と会社等への相談に関する記載の有無 (n=284)

	合意なし	合意あり	合計
記載なし (人数)	120	68	188
(%)	63.8%	36.2%	100.0%
記載あり (人数)	69	27	96
(%)	71.9%	28.1%	100.0%
合計 (人数)	189	95	284
(%)	66.5%	33.5%	100.0%

(i) 金銭合意と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関

金銭合意と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-66 に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、金銭合意に至っていない割合（それぞれ 63.0%、68.5%）が比較的高い。

金銭合意と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.87$, $df=1$, $p=.35$)。事案にメ

ンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、金銭合意に至る割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、金銭合意に至っていない割合が高かった。そして、金銭合意と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間に有意な連関はみられなかった。事案にメンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、金銭合意に至る割合は変わらないことが示された。

表 5-66 金銭合意と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する
記載の有無 (n=284)

	合意なし	合意あり	合計
記載あり (人数)	63	37	100
(%)	63.0%	37.0%	100.0%
記載なし (人数)	126	58	184
(%)	68.5%	31.5%	100.0%
合計 (人数)	189	95	284
(%)	66.5%	33.5%	100.0%

(j) 金銭合意と申請人のあっせん申請前の雇用の状況の連関

金銭合意と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表を表 5-67 に示す。金銭合意している事案では、退職している割合 (57.9%) が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.60$, $df=4$, $p=.81$)。申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況に応じて、金銭合意の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、金銭合意している事案では、退職している割合が高かった。ただし、金銭合意と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況の間に有意な連関はみられなかった。申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況に応じて、金銭合意の割合は変わらないことが示された。

表 5-67 金銭合意と申請人のあっせん申請前の雇用の状況 (n=274)

	継続	休職	退職	雇止め	解雇	合計
合意なし (人数)	45	14	91	14	15	179
(%)	25.1%	7.8%	50.8%	7.8%	8.4%	100.0%
合意あり (人数)	21	5	55	6	8	95
(%)	22.1%	5.3%	57.9%	6.3%	8.4%	100.0%
合計 (人数)	66	19	146	20	23	274
(%)	24.1%	6.9%	53.3%	7.3%	8.4%	100.0%

(k) 金銭合意とあっせん申請から手続き終了までの日数の連関

金銭合意とあっせん申請から手続き終了までの日数のクロス集計表を表5-68に示す。金銭合意している事案においては、31～60日の割合(60.0%)が比較的多いことがうかがえる。

金銭合意とあっせん申請から手続き終了までの日数の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた($\chi^2=45.99$, $df=4$, $p<.001$)。金銭合意に至った事案は金銭合意に至っていない事案よりも、31～60日の割合が高く($\Delta r=5.0$, $p<.01$)、1～7日の割合($\Delta r=-2.3$, $p<.05$)と8～14日の割合が低かった($\Delta r=-5.1$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、金銭合意している事案において31～60日の割合が高かった。そして、金銭合意とあっせん申請から手続き終了までの日数の間に有意な連関がみられた。金銭合意に至った事案においては、31～60日の割合が高く、1～7日の割合と8～14日の割合が低いことが示された。

表5-68 金銭合意とあっせん申請から手続き終了までの日数 (n=283)

	1～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
合意なし(人数)	18	47	50	55	18	188
(%)	9.6%	25.0%	26.6%	29.3%	9.6%	100.0%
合意あり(人数)	2	1	32	57	3	95
(%)	2.1%	1.1%	33.7%	60.0%	3.2%	100.0%
合計(人数)	20	48	82	112	21	283
(%)	7.1%	17.0%	29.0%	39.6%	7.4%	100.0%

(l) 金銭合意と雇用終了からあっせん申請までの日数の連関

金銭合意と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表を表5-69に示す。金銭合意している事案においては、31～60日の割合(28.8%)が比較的高いことがうかがえる。他方において、金銭合意していない事案においては、61日以上の割合(26.5%)が比較的高いことがうかがえる。

金銭合意と雇用終了からあっせん申請までの日数の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=6.61$, $df=4$, $p=.16$)。金銭合意に至っているかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、金銭合意している事案において31～60日の割合が高かった。ただし、金銭合意と雇用終了からあっせん申請までの日数の間に有意な連関はみられなかった。金銭合意に至っているかどうかに応じて、雇用終了からあっせん申請までの日数の割合は変わらないことが示された。

表 5-69 金銭合意と雇用終了からあっせん申請までの日数 (n=168)

	0~7日	8~14日	15~30日	31~60日	61日以上	合計
合意なし (人数)	25	11	24	15	27	102
(%)	24.5%	10.8%	23.5%	14.7%	26.5%	100.0%
合意あり (人数)	12	3	16	19	16	66
(%)	18.2%	4.5%	24.2%	28.8%	24.2%	100.0%
合計 (人数)	37	14	40	34	43	168
(%)	22.0%	8.3%	23.8%	20.2%	25.6%	100.0%

(イ) 合意金額

合意金額については、クロス集計表作成の際に以下のような金額の幅を用いた。①1円以上20万円未満、②20万円以上50万円未満、③50万円以上である。

(a) 合意金額と申請人の性別の連関

合意金額と申請人の性別のクロス集計表を表5-70に示す。男性では20万円以上50万円未満で合意している割合(42.1%)が比較的多いことがうかがえる。他方において、女性では1円以上20万円未満で合意している割合(56.9%)が比較的多いことがうかがえる。

合意金額と申請人の性別の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった($\chi^2=3.87$, $df=2$, $p=.15$)。申請人の性別に応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性は20万円以上50万円未満で合意している割合が高く、女性は1円以上20万円未満で合意している割合が高かった。ただし、合意金額と申請人の性別の間に有意な連関はみられなかった。申請人の性別に応じて、合意金額の割合は変わらないことが示された。

表 5-70 合意金額と申請人の性別 (n=96)

	1~ 199,999円	200,000~ 499,999円	500,000円 以上	合計
男性 (人数)	14	16	8	38
(%)	36.8%	42.1%	21.1%	100.0%
女性 (人数)	33	18	7	58
(%)	56.9%	31.0%	12.1%	100.0%
合計 (人数)	47	34	15	96
(%)	49.0%	35.4%	15.6%	100.0%

(b) 合意金額と申請人の年代のクロス集計表

合意金額と申請人の年代のクロス集計表を表5-71に示す。10代・20代においては1円以上20万円未満で合意している割合(54.5%)が比較的高いことがうかがえる。30代においては、20万円以上50万円未満で合意している割合(50.0%)が比較的高いことがうかがえ

る。40代においては、1円以上20万円未満で合意している割合（38.1%）と20万円以上50万円未満で合意している割合（38.1%）が比較的高いことがうかがえる。50代においては、20万円以上50万円未満で合意している割合（37.5%）と50万円以上で合意している割合（37.5%）が比較的高いことがうかがえる。60代以上においては、1円以上20万円未満で合意している割合（81.8%）が比較的高いことがうかがえる。

合意金額と申請人の年代については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまふことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表5-71 合意金額と申請人の年代 (n=63)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000円 以上	合計
10代20代	(人数)	6	3	2	11
	(%)	54.5%	27.3%	18.2%	100.0%
30代	(人数)	3	6	3	12
	(%)	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
40代	(人数)	8	8	5	21
	(%)	38.1%	38.1%	23.8%	100.0%
50代	(人数)	2	3	3	8
	(%)	25.0%	37.5%	37.5%	100.0%
60代以上	(人数)	9	2	0	11
	(%)	81.8%	18.2%	0.0%	100.0%
合計	(人数)	28	22	13	63
	(%)	44.4%	34.9%	20.6%	100.0%

(c) 合意金額と申請人の正規・非正規の連関

合意金額と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表5-72に示す。申請人が正規である場合には、20万円以上50万円未満で合意している割合（42.3%）が比較的高いことがうかがえる。他方、申請人が非正規である場合には1円以上20万円未満で合意している割合（67.5%）が比較的高いことがうかがえる。

合意金額と申請人の正規・非正規の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=11.24$, $df=2$, $p<.005$ ）。1円以上20万円未満で合意している事案においては申請人が非正規である割合が高く（ $\Delta r=3.1$, $p<.01$ ）、50万円以上で合意している事案においては正規である割合が高かった（ $\Delta r=2.4$, $p<.05$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、申請人が正規である場合には、20万円以上50万円未満で合意している割合が高く、非正規である場合には1円以上20万円未満で合意している割合が高かった。さらに、合意金額と申請人の正規・非正規の間に有意な連関がみられた。1円以上20万円未満で合意している事案においては申請人が非正規である割合が高く、50万円以上で合意している事案においては正規である割合が高いことが示された。

表 5-72 合意金額と申請人の正規・非正規 (n=92)

	1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000円 以上	合計
正規 (人数)	18	22	12	52
(%)	34.6%	42.3%	23.1%	100.0%
非正規 (人数)	27	11	2	40
(%)	67.5%	27.5%	5.0%	100.0%
合計 (人数)	45	33	14	92
(%)	48.9%	35.9%	15.2%	100.0%

(d) 合意金額と行為者の職位の連関

合意金額と行為者の職位のクロス集計表を表 5-73 に示す。行為者として上司を含む事案においては、1 万円以上 20 万円未満で合意している割合 (56.1%) が比較的高いことがうかがえる。役員を含む事案においては、20 万円以上 50 万円未満で合意している割合 (44.8%) が比較的高いことがうかがえる。先輩を含む事案においても、20 万円以上 50 万円未満で合意している割合 (54.5%) が比較的高いことがうかがえる。同僚を含む事案においては、1 円以上 20 万円未満で合意している割合 (40.0%) と 20 万円以上 50 万円未満で合意している割合 (40.0%) が比較的高いことがうかがえる。

合意金額と行為者の職位の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。行為者として上司が含まれているかどうかと、合意金額の間には有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.94$, $df=2$, $p=.23$)。行為者として上司が含まれているかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。役員においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.14$, $df=2$, $p=.34$)。行為者として役員が含まれているかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=2.53$, $df=2$, $p=.28$)。行為者として先輩が含まれているかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.87$, $df=2$, $p=.65$)。行為者として同僚が含まれているかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、合意金額と行為者の職位の間に有意な連関はみられなかった。それぞれの行為者が事案に含まれているかどうかに応じて、合意金額の割合は変わらないことが示された。

表 5-73 合意金額と行為者の職位 (n=96)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000円 以上	合計
上司	含まない	(人数) 15	17	7	39
		(%) 38.5%	43.6%	17.9%	100.0%
	含む	(人数) 32	17	8	57
		(%) 56.1%	29.8%	14.0%	100.0%
役員	含まない	(人数) 36	21	10	67
		(%) 53.7%	31.3%	14.9%	100.0%
	含む	(人数) 11	13	5	29
		(%) 37.9%	44.8%	17.2%	100.0%
先輩	含まない	(人数) 44	28	13	85
		(%) 51.8%	32.9%	15.3%	100.0%
	含む	(人数) 3	6	2	11
		(%) 27.3%	54.5%	18.2%	100.0%
同僚	含まない	(人数) 39	26	11	76
		(%) 51.3%	34.2%	14.5%	100.0%
	含む	(人数) 8	8	4	20
		(%) 40.0%	40.0%	20.0%	100.0%

(e) 合意金額と企業規模の連関

合意金額と企業規模のクロス集計表を表 5-74 に示す。中小企業・大企業ともに、1 円以上 20 万円未満で合意している割合（それぞれ 44.6%、61.1%）が比較的高いことがうかがえる。

合意金額と企業規模の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=2.45$, $df=2$, $p=.29$ ）。申請人が勤務する企業の規模に応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、中小企業・大企業ともに、1 円以上 20 万円未満で合意している割合が高かった。ただし、合意金額と企業規模の間に有意な連関はみられなかった。申請人が勤務する企業の規模に応じて、合意金額の割合は変わらないという結果であった。

表 5-74 合意金額と企業規模 (n=92)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000円 以上	合計
中小企業	(人数)	33	27	14	74
	(%)	44.6%	36.5%	18.9%	100.0%
大企業	(人数)	11	6	1	18
	(%)	61.1%	33.3%	5.6%	100.0%
合計	(人数)	44	33	15	92
	(%)	47.8%	35.9%	16.3%	100.0%

(f) 合意金額といじめの行為大分類の連関

合意金額といじめの行為大分類のクロス集計表を表5-75に示す。「身体的な攻撃」を含む事案においては、1円以上20万円未満で合意している割合（42.9%）が比較的高いことがうかがえる。「精神的な攻撃」を含む事案においても、1円以上20万円未満で合意している割合（48.6%）が比較的高いことがうかがえる。「人間関係からの切り離し」を含む事案においても、1円以上20万円未満で合意している割合（47.2%）が比較的高いことがうかがえる。「過大な要求」を含む事案においても、1円以上20万円未満で合意している割合（61.5%）が比較的高いことがうかがえる。「過小な要求」を含む事案においても、1円以上20万円未満で合意している割合（53.3%）が比較的高いことがうかがえる。「個の侵害」を含む事案においては、1円以上20万円未満で合意している割合（42.3%）と20万円以上50万円未満で合意している割合（42.3%）が比較的高いことがうかがえる。「経済的な攻撃」を含む事案においては、20万円以上50万円未満で合意している割合（53.3%）が比較的高いことがうかがえる。

合意金額といじめの行為大分類の連関を検討するため、それぞれの行為大分類ごとに χ^2 検定を行った。事案が「身体的な攻撃」を含むかどうかと、合意金額の間には有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=1.39$, $df=2$, $p=.50$ ）。事案が「身体的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.67$, $df=2$, $p=.16$ ）。事案が「精神的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。「人間関係からの切り離し」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=2.02$, $df=2$, $p=.36$ ）。事案が「人間関係からの切り離し」を含んでいるかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。「過大な要求」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=4.23$, $df=2$, $p=.12$ ）。事案が「過大な要求」を含んでいるかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。「過小な要求」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=1.09$, $df=2$, $p=.58$ ）。事案が「過小な要求」を含んでいるかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=8.02$, $df=2$, $p=.67$ ）。事案が「個の侵害」を含んでいるかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=2.56$, $df=2$, $p=.28$ ）。事案が「経済的な攻撃」を含んでいるかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案においては、合意金額といじめの行為大分類の間に有意な偏りはみられなかった。事案がそれぞれの行為を含んでいるかどうかに応じて、合意金額の割合は変わらないことが示された。

表 5-75 合意金額といじめの行為大分類 (n=96)

			1～	200,000～	500,000円	合計
			199,999円	499,999円	以上	
身体的な 攻撃	含まない	(人数)	38	27	10	75
		(%)	50.7%	36.0%	13.3%	100.0%
	含む	(人数)	9	7	5	21
		(%)	42.9%	33.3%	23.8%	100.0%
精神的な 攻撃	含まない	(人数)	12	11	1	24
		(%)	50.0%	45.8%	4.2%	100.0%
	含む	(人数)	35	23	14	72
		(%)	48.6%	31.9%	19.4%	100.0%
人間関係か らの 切り離し	含まない	(人数)	30	23	7	60
		(%)	50.0%	38.3%	11.7%	100.0%
	含む	(人数)	17	11	8	36
		(%)	47.2%	30.6%	22.2%	100.0%
過大な 要求	含まない	(人数)	23	24	10	57
		(%)	40.4%	42.1%	17.5%	100.0%
	含む	(人数)	24	10	5	39
		(%)	61.5%	25.6%	12.8%	100.0%
過小な 要求	含まない	(人数)	39	28	14	81
		(%)	48.1%	34.6%	17.3%	100.0%
	含む	(人数)	8	6	1	15
		(%)	53.3%	40.0%	6.7%	100.0%
個の侵害	含まない	(人数)	36	23	11	70
		(%)	51.4%	32.9%	15.7%	100.0%
	含む	(人数)	11	11	4	26
		(%)	42.3%	42.3%	15.4%	100.0%
経済的な 攻撃	含まない	(人数)	42	26	13	81
		(%)	51.9%	32.1%	16.0%	100.0%
	含む	(人数)	5	8	2	15
		(%)	33.3%	53.3%	13.3%	100.0%

(g) 合意金額と会社等への相談の連関

合意金額と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-76 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、1 円以上 20 万円未満の割合（それぞれ 50.0%、48.5%）が比較的高いことがうかがえる。

合意金額と会社等への相談に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=0.06$, $df=2$, $p=.97$ ）。会社等への相談に関する記載があるかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、1 円以上 20 万円未満の割合が高かった。ただし、合意金額と会社等への相談に関する記載の有無の間に有意な連関はみられなかった。会社等への相談に関する記載があるかどうかに応じて、合意金額の割合は変わらないという結果が示された。

表 5-76 合意金額と会社等への相談に関する記載の有無 (n=96)

	1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000円 以上	合計
記載なし (人数)	33	24	11	68
(%)	48.5%	35.3%	16.2%	100.0%
記載あり (人数)	14	10	4	28
(%)	50.0%	35.7%	14.3%	100.0%
合計 (人数)	47	34	15	96
(%)	49.0%	35.4%	15.6%	100.0%

(h) 合意金額と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関

合意金額と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-77 に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、20 万円以上 50 万円未満で合意している割合 (47.4%) が比較的高いことがうかがえる。他方、記載がない事案では、1 円以上 20 万円未満で合意している割合 (56.9%) が比較的高いことがうかがえる。

合意金額と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=4.42$, $df=2$, $p=.11$)。メンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、合意金額の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案において、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、20 万円以上 50 万円未満で合意している割合が高く、記載がない事案では 1 円以上 20 万円未満で合意している割合が高かった。ただし、合意金額と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間に有意な連関はみられなかった。メンタルヘルスへの影響に関する記載があるかどうかに応じて、合意金額の割合は変わらないという結果が示された。

表 5-77 合意金額と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無 (n=96)

	1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000円 以上	合計
記載あり (人数)	14	18	6	38
(%)	36.8%	47.4%	15.8%	100.0%
記載なし (人数)	33	16	9	58
(%)	56.9%	27.6%	15.5%	100.0%
合計 (人数)	47	34	15	96
(%)	49.0%	35.4%	15.6%	100.0%

(i) 合意金額と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表

合意金額と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表を表 5-78 に示す。いじめ後・あっせん申請前に雇用が継続している事案においては、50 万円以上で合意している割合 (42.9%) が比較的高いことがうかがえる。休職している事案においては、20

万円以上 50 万円未満で合意している割合(40.0%)と 50 万円以上で合意している割合(40.0%)が比較的高いことがうかがえる。退職している事案においては、1 円以上 20 万円未満で合意している割合(50.7%)が比較的高いことがうかがえる。雇止めされている事案においても、1 円以上 20 万円未満で合意している割合(66.7%)が比較的高いことがうかがえる。解雇されている事案においても、1 円以上 20 万円未満で合意している割合(62.5%)が比較的高いことがうかがえる。

合意金額と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-78 合意金額と申請人のあっせん申請前の雇用の状況 (n=96)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000円 以上	合計
継続	(人数)	5	7	9	21
	(%)	23.8%	33.3%	42.9%	100.0%
休職	(人数)	1	2	2	5
	(%)	20.0%	40.0%	40.0%	100.0%
退職	(人数)	32	22	2	56
	(%)	57.1%	39.3%	3.6%	100.0%
雇止め	(人数)	4	2	0	6
	(%)	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
解雇	(人数)	5	1	2	8
	(%)	62.5%	12.5%	25.0%	100.0%
合計	(人数)	47	34	15	96
	(%)	49.0%	35.4%	15.6%	100.0%

(j) 合意金額と請求金額の相関

合意金額と請求金額のクロス集計表を表 5-79 に示す。1 円以上 20 万円未満を請求している事案においては、1 円以上 20 万円未満で合意している割合(88.9%)が比較的高いことがうかがえる。20 万円以上 50 万円未満を請求している事案においても、1 円以上 20 万円未満で合意している割合(73.7%)が比較的高いことがうかがえる。50 万円以上 100 万円未満を請求している事案においては、1 円以上 20 万円未満で合意している割合(44.4%)と 20 万円以上 50 万円未満で合意している割合(44.4%)が比較的高いことがうかがえる。100 万円以上 500 万円未満を請求している事案においては、20 万円以上 50 万円未満で合意している割合(48.0%)が比較的高いことがうかがえる。500 万円以上を請求している事案においては、50 万円以上で合意している割合(42.9%)が比較的高いことがうかがえる。

実際の請求金額と合意金額について、相関係数を算出したところ、弱い正の相関がみられた($r=.21, p<.05$)。請求金額が高くなるほど、合意金額が高くなるという傾向がみられた。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、請求金額と合意金額の間に弱い

正の相関がみられた。つまり、請求金額が高くなるほど合意金額が高くなるという傾向がみられた。

表 5-79 請求金額と合意金額 (n=87)

	合意金額					
		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000円 以上	合計	
請求 金額	1～ 199,999円	(人数) 8	(%) 88.9%	0 0.0%	1 11.1%	9 100.0%
	200,000～ 499,999円	(人数) 14	(%) 73.7%	5 26.3%	0 0.0%	19 100.0%
	500,000～ 999,999円	(人数) 12	(%) 44.4%	12 44.4%	3 11.1%	27 100.0%
	1,000,000～ 4,999,999円	(人数) 7	(%) 28.0%	12 48.0%	6 24.0%	25 100.0%
	5,000,000円 以上	(人数) 2	(%) 28.6%	2 28.6%	3 42.9%	7 100.0%
	合計	(人数) 43	(%) 49.4%	31 35.6%	13 14.9%	87 100.0%

3. 会社側の行為の認否

会社側の行為の認否は「不明」の場合が最も多いが、検討を行う上では「不明」について特に取り上げないこととする。

(1) 会社側の行為の認否と申請人の性別の連関

会社側の行為の認否と申請人の性別のクロス集計表を表 5-80 に示す。男性・女性ともに、会社側が行為の発生を否定している割合（それぞれ 33.6%、34.7%）が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と申請人の性別の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=11.37$, $df=4$, $p<.05$ ）。男性は女性よりも、行為調査中の割合が高かった（ $\Delta r=3.3$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、男性・女性ともに会社側が行為の発生を否定している割合が高かった。さらに、会社側の行為の認否と申請人の性別の間に有意な連関がみられた。申請人が男性の場合は女性の場合よりも、行為調査中の割合が高いことが示された。

表 5-80 会社側の行為の認否と申請人の性別 (n=283)

	いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
男性 (人数)	6	22	38	7	40	113
(%)	5.3%	19.5%	33.6%	6.2%	35.4%	100.0%
女性 (人数)	11	41	59	0	59	170
(%)	6.5%	24.1%	34.7%	0.0%	34.7%	100.0%
合計 (人数)	17	63	97	7	99	283
(%)	6.0%	22.3%	34.3%	2.5%	35.0%	100.0%

(2) 会社側の行為の認否と申請人の年代のクロス集計表

会社側の行為の認否と申請人の年代のクロス集計表を表 5-81 に示す。10代・20代では、会社側が行為の発生を認めている割合 (41.2%) と行為の発生を否定している割合 (41.2%) が比較的高いことがうかがえる。30代においては、会社側が行為の発生を否定している割合 (39.0%) が比較的高いことがうかがえる。40代においては、会社側が行為の発生を否定している割合 (29.8%) が比較的高いことがうかがえる。50代においては、会社側が当該行為を「パワハラ・いじめ等」として認めている割合 (21.1%) と、行為の発生を認めている割合 (21.1%) が比較的高いことがうかがえる。60代以上においては、会社側が行為の発生を認めている割合 (52.6%) が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と申請人の年代については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-81 会社側の行為の認否と申請人の年代 (n=143)

	いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
10代20代 (人数)	3	7	7	0	0	17
(%)	17.6%	41.2%	41.2%	0.0%	0.0%	100.0%
30代 (人数)	4	7	16	1	13	41
(%)	9.8%	17.1%	39.0%	2.4%	31.7%	100.0%
40代 (人数)	3	12	14	0	18	47
(%)	6.4%	25.5%	29.8%	0.0%	38.3%	100.0%
50代 (人数)	4	4	3	0	8	19
(%)	21.1%	21.1%	15.8%	0.0%	42.1%	100.0%
60代以上 (人数)	0	10	5	0	4	19
(%)	0.0%	52.6%	26.3%	0.0%	21.1%	100.0%
合計 (人数)	14	40	45	1	43	143
(%)	9.8%	28.0%	31.5%	.7%	30.1%	100.0%

(3) 会社側の行為の認否と申請人の正規・非正規の連関

会社側の行為の認否と申請人の正規・非正規のクロス集計表を表 5-82 に示す。申請人が正規である事案、非正規である事案ともに、会社側は行為の発生を否定している割合 (それぞれ 34.1%、37.5%) が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と申請人の正規・非正規の連関を検討するために、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=1.38$, $df=4$, $p=.85$)。申請人が正規・非正規であることに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、申請人が正規である事案、非正規である事案ともに、会社側は行為の発生を否定している割合が高かった。ただし、会社側の行為の認否と申請人の正規・非正規の間に有意な連関はみられなかった。申請人が正規・非正規であることに応じて、会社側の行為の認否の割合は変わらないことが示された。

表 5-82 会社側の行為の認否と申請人の正規・非正規 (n=266)

	いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
正規 (人数)	9	29	47	1	52	138
(%)	6.5%	21.0%	34.1%	.7%	37.7%	100.0%
非正規 (人数)	8	28	48	0	44	128
(%)	6.3%	21.9%	37.5%	0.0%	34.4%	100.0%
合計 (人数)	17	57	95	1	96	266
(%)	6.4%	21.4%	35.7%	.4%	36.1%	100.0%

(4) 会社側の行為の認否と行為者の職位の連関

会社側の行為の認否と行為者の職位のクロス集計表を表 5-83 に示す。行為者として上司を含む事案においては、会社側が行為の発生を否定している割合 (34.0%) が比較的高いことがうかがえる。役員を含む事案においても、会社側が行為の発生を否定している割合 (34.2%) が比較的高いことがうかがえる。先輩を含む事案においても、会社側が行為の発生を否定している割合 (36.4%) が比較的高いことがうかがえる。同僚を含む事案においても、会社側が行為の発生を否定している割合 (38.6%) が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と行為者の職位の連関を検討するため、それぞれの行為者ごとに χ^2 検定を行った。事案に行為者として上司が含まれるかどうかと、会社側の行為の認否の間に、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=6.33$, $df=4$, $p=.18$)。上司が行為者として事案に含まれるかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。役員においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=3.15$, $df=4$, $p=.53$)。役員が行為者として事案に含まれるかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。先輩においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=.68$, $df=4$, $p=.95$)。先輩が行為者として事案に含まれるかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。同僚においても、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=5.94$, $df=4$, $p=.20$)。同僚が行為者として事案に含まれるかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、会社側の行為の認否と行為者の職位の間に有意な連関はみられなかった。事案がそれぞれの行為者を含むかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合は変わらないことが示された。

表 5-83 会社側の行為の認否と行為者の職位 (n=284)

		いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
上司	含まない (人数)	8	25	46	1	54	134
	(%)	6.0%	18.7%	34.3%	.7%	40.3%	100.0%
	含む (人数)	9	38	51	6	46	150
	(%)	6.0%	25.3%	34.0%	4.0%	30.7%	100.0%
役員	含まない (人数)	13	48	72	7	71	211
	(%)	6.2%	22.7%	34.1%	3.3%	33.6%	100.0%
	含む (人数)	4	15	25	0	29	73
	(%)	5.5%	20.5%	34.2%	0.0%	39.7%	100.0%
先輩	含まない (人数)	16	56	85	6	88	251
	(%)	6.4%	22.3%	33.9%	2.4%	35.1%	100.0%
	含む (人数)	1	7	12	1	12	33
	(%)	3.0%	21.2%	36.4%	3.0%	36.4%	100.0%
同僚	含まない (人数)	11	54	75	7	80	227
	(%)	4.8%	23.8%	33.0%	3.1%	35.2%	100.0%
	含む (人数)	6	9	22	0	20	57
	(%)	10.5%	15.8%	38.6%	0.0%	35.1%	100.0%

(5) 会社側の行為の認否と企業規模の連関

会社側の行為の認否と企業規模のクロス集計表を表 5-84 に示す。中小企業・大企業ともに、会社側は行為の発生を否定している割合（それぞれ 30.7%、40.2%）が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と企業規模の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=17.59$, $df=4$, $p<.001$)。中小企業は大企業よりも申請人主張の行為を「パワハラ・いじめ等」だとして認めている割合が高く ($\Delta r=2.1$, $p<.05$)、大企業は中小企業よりも行為調査中の割合が高かった ($\Delta r=3.3$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案では、中小企業・大企業ともに会社側が行為の発生を否定している割合が高かった。さらに、会社側の行為の認否と企業規模の間に有意な連関がみられた。中小企業は大企業よりも申請人主張の行為を「パワハラ・いじめ等」だとして認めている割合が高く、大企業は中小企業よりも行為調査中の割合が高いことが示された。

表 5-84 会社側の行為の認否と企業規模 (n=274)

	いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
中小企業 (人数)	15	46	59	1	71	192
(%)	7.8%	24.0%	30.7%	.5%	37.0%	100.0%
大企業 (人数)	1	14	33	6	28	82
(%)	1.2%	17.1%	40.2%	7.3%	34.1%	100.0%
合計 (人数)	16	60	92	7	99	274
(%)	5.8%	21.9%	33.6%	2.6%	36.1%	100.0%

(6) 会社側の行為の認否といじめの行為大分類の連関

会社側の行為の認否といじめの行為大分類のクロス集計表を表5-85に示す。「身体的な攻撃」を含む事案においては、会社側が行為の発生を否定している割合（35.7%）が比較的高いことがうかがえる。「精神的な攻撃」を含む事案においても、会社側が行為の発生を否定している割合（35.0%）が比較的高いことがうかがえる。「人間関係からの切り離し」を含む事案においても、会社側が行為の発生を否定している割合（38.0%）が比較的高いことがうかがえる。「過大な要求」を含む事案においては、会社側が行為の発生を認めている割合（31.4%）と行為の発生を否定している割合（31.4%）が比較的高いことがうかがえる。「過小な要求」を含む事案においては、会社側が行為の発生を認めている割合（28.6%）が比較的高いことがうかがえる。「個の侵害」を含む事案においては、会社側が行為の発生を否定している割合（38.9%）が比較的高いことがうかがえる。「経済的な攻撃」においても、会社側が行為の発生を否定している割合（26.5%）が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否といじめの行為大分類の連関を検討するため、それぞれの行為ごとに χ^2 検定を行った。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうかと、会社側の行為の認否の間に有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=3.41$, $df=4$, $p=.49$ ）。事案に「身体的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。「精神的な攻撃」においては、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=10.83$, $df=4$, $p<.05$ ）。「精神的な攻撃」が含まれている事案では、会社側は行為の発生を認めている割合が高かった（ $\Delta r=2.2$, $p<.05$ ）。「人間関係からの切り離し」においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=5.66$, $df=4$, $p=.23$ ）。事案に「人間関係からの切り離し」が含まれているかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。「過大な要求」においては、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=11.68$, $df=4$, $p<.05$ ）。「過大な要求」が含まれている事案では、会社側は行為の発生を認めている割合が高く（ $\Delta r=2.9$, $p<.01$ ）、行為調査中の割合が低かった（ $\Delta r=-2.1$, $p<.05$ ）。「過小な要求」においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=4.16$, $df=4$, $p=.38$ ）。事案に「過小な要求」が含まれているかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。「個の侵害」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=6.35$, $df=4$, $p=.17$ ）。事案に「個の侵害」が含まれているかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。「経済的な攻撃」においても、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=2.71$, $df=4$, $p=.61$ ）。事案に「経済的な攻撃」が含まれているかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、会社側の行為の認否といじめの行為大分類の間にいくつかの有意な連関がみられた。「精神的な攻撃」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、会社側が行為の発生を認めている割合が高いことが示された。また、「過大な要求」が含まれている事案は含まれていない事案よりも、会社側が行為の発生を認めている割合が高く、行為調査中の割合が低いことが示された。

表 5-85 会社側の行為の認否といじめの行為大分類 (n=284)

		いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
身体的な 攻撃	含まない (人数)	11	53	77	6	81	228
	(%)	4.8%	23.2%	33.8%	2.6%	35.5%	100.0%
	含む (人数)	6	10	20	1	19	56
	(%)	10.7%	17.9%	35.7%	1.8%	33.9%	100.0%
精神的な 攻撃	含まない (人数)	4	15	33	2	47	101
	(%)	4.0%	14.9%	32.7%	2.0%	46.5%	100.0%
	含む (人数)	13	48	64	5	53	183
	(%)	7.1%	26.2%	35.0%	2.7%	29.0%	100.0%
人間関係 からの 切り離し	含まない (人数)	13	43	56	6	58	176
	(%)	7.4%	24.4%	31.8%	3.4%	33.0%	100.0%
	含む (人数)	4	20	41	1	42	108
	(%)	3.7%	18.5%	38.0%	.9%	38.9%	100.0%
過大な 要求	含まない (人数)	12	30	64	7	66	179
	(%)	6.7%	16.8%	35.8%	3.9%	36.9%	100.0%
	含む (人数)	5	33	33	0	34	105
	(%)	4.8%	31.4%	31.4%	0.0%	32.4%	100.0%
過小な 要求	含まない (人数)	14	51	87	7	83	242
	(%)	5.8%	21.1%	36.0%	2.9%	34.3%	100.0%
	含む (人数)	3	12	10	0	17	42
	(%)	7.1%	28.6%	23.8%	0.0%	40.5%	100.0%
個の侵害	含まない (人数)	14	46	76	6	88	230
	(%)	6.1%	20.0%	33.0%	2.6%	38.3%	100.0%
	含む (人数)	3	17	21	1	12	54
	(%)	5.6%	31.5%	38.9%	1.9%	22.2%	100.0%
経済的な 攻撃	含まない (人数)	14	53	84	5	79	235
	(%)	6.0%	22.6%	35.7%	2.1%	33.6%	100.0%
	含む (人数)	3	10	13	2	21	49
	(%)	6.1%	20.4%	26.5%	4.1%	42.9%	100.0%

(7) 会社側の行為の認否と行為の際の公衆の有無の連関

会社側の行為の認否と行為の際の公衆の有無のクロス集計表を表 5-86 に示す。行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案、含まれていない事案ともに、会社側が行為の発生を否定している割合（それぞれ 36.7%、33.6%）が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と行為の際の公衆の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りはみられなかった ($\chi^2=4.96$, $df=4$, $p=.29$)。行為の際に公衆がいる場面が含まれているかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案では、行為の際に公衆がいる場面が含まれている事案、含まれていない事案ともに、会社側が行為の発生を否定している割合が高かった。ただし、会社側の行為の認否と行為の際の公衆の有無の間に有意な連関はみられなかった。行為の際に公衆がいる場面が含まれているかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合は変わらないことが示された。

表 5-86 会社側の行為の認否と行為の際の公衆の有無 (n=284)

	いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
公衆なし (人数)	16	53	79	4	83	235
(%)	6.8%	22.6%	33.6%	1.7%	35.3%	100.0%
公衆あり (人数)	1	10	18	3	17	49
(%)	2.0%	20.4%	36.7%	6.1%	34.7%	100.0%
合計 (人数)	17	63	97	7	100	284
(%)	6.0%	22.2%	34.2%	2.5%	35.2%	100.0%

(8) 会社側の行為の認否と会社等への相談の連関

会社側の行為の認否と会社等への相談に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-87 に示す。会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、会社側は行為の否定している割合（それぞれ 31.3%、35.6%）が比較的多いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と会社等への相談に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=10.48$, $df=4$, $p<.05$)。会社等への相談に関する記載がある事案では、行為調査中の割合が高かった ($\Delta r=2.9$, $p<.01$)。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案では、会社等への相談に関する記載がある事案、ない事案ともに、会社側は行為の否定している割合が高かった。さらに、会社側の行為の認否と会社等への相談に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。会社等への相談に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、行為調査中の割合が高いことが示された。

表 5-87 会社側の行為の認否と会社等への相談に関する記載の有無 (n=284)

	いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
記載なし (人数)	9	42	67	1	69	188
(%)	4.8%	22.3%	35.6%	.5%	36.7%	100.0%
記載あり (人数)	8	21	30	6	31	96
(%)	8.3%	21.9%	31.3%	6.3%	32.3%	100.0%
合計 (人数)	17	63	97	7	100	284
(%)	6.0%	22.2%	34.2%	2.5%	35.2%	100.0%

(9) 会社側の行為の認否と申請人のメンタルヘルスへの影響の連関

会社側の行為の認否と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無のクロス集計表を表 5-88 に示す。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、会社側は行為の発生を否定している割合（それぞれ 43.0%、29.3%）が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた ($\chi^2=12.30$, $df=4$, $p<.05$)。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、会社側が行為の発生を否定している割合が高く ($\Delta r=2.3$, $p<.05$)、調査中の割合が低かった ($\Delta r=-2.0$, $p<.05$)。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案では、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案、ない事案ともに、会社側は行為の発生を否定している割合が高かった。さらに、会社側の行為の認否と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載の有無の間に有意な連関がみられた。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案は記載がない事案よりも、会社側が行為の発生を否定している割合が高く、行為調査中の割合が低いことが示された。

表 5-88 会社側の行為の認否と申請人のメンタルヘルスへの影響に関する
記載の有無 (n=284)

	いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
記載あり (人数)	7	25	43	0	25	100
(%)	7.0%	25.0%	43.0%	0.0%	25.0%	100.0%
記載なし (人数)	11	38	54	7	74	184
(%)	6.0%	20.7%	29.3%	3.8%	40.2%	100.0%
合計 (人数)	18	63	97	7	99	284
(%)	6.3%	22.2%	34.2%	2.5%	34.9%	100.0%

(10) 会社側の行為の認否と申請人のあっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表

会社側の行為の認否と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況のクロス集計表を表 5-89 に示す。いじめ後・あっせん申請前に雇用が継続していた事案においては、会社側が行為を否定している割合 (27.3%) が比較的高いことがうかがえる。休職している事案においては、会社側が行為の発生を否定している割合 (42.1%) が比較的高いことがうかがえる。退職している事案においても、会社側が行為の発生を否定している割合 (36.3%) が比較的高いことがうかがえる。雇止めされている事案においては、会社側が行為の発生を否定している割合 (35.0%) が比較的高いことがうかがえる。解雇されている事案においては、会社側が行為の発生を否定している割合 (39.1%) が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と申請人のいじめ後・あっせん申請前の雇用の状況については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-89 会社側の行為の認否と申請人のいじめ後・あっせん申請前の
雇用の状況 (n=274)

		いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
継続	(人数)	5	17	18	7	19	66
	(%)	7.6%	25.8%	27.3%	10.6%	28.8%	100.0%
休職	(人数)	3	4	8	0	4	19
	(%)	15.8%	21.1%	42.1%	0.0%	21.1%	100.0%
退職	(人数)	8	29	53	0	56	146
	(%)	5.5%	19.9%	36.3%	0.0%	38.4%	100.0%
雇止め	(人数)	1	5	7	0	7	20
	(%)	5.0%	25.0%	35.0%	0.0%	35.0%	100.0%
解雇	(人数)	1	7	9	0	6	23
	(%)	4.3%	30.4%	39.1%	0.0%	26.1%	100.0%
合計	(人数)	18	62	95	7	92	274
	(%)	6.6%	22.6%	34.7%	2.6%	33.6%	100.0%

(11) 会社側の行為の認否と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表

会社側の行為の認否と雇用終了からあっせん申請までの日数のクロス集計表を表 5-90 に示す。会社側が行為を「いじめ・パワハラ等」として認めている事案では、雇用終了からあっせん申請までの日数において 15～30 日の割合 (50.0%) が比較的高いことがうかがえる。会社側が行為の発生を認めている事案では、31～60 日の割合 (31.6%) が比較的高いことがうかがえる。会社側が行為の発生を否定している事案では、61 日以上の割合 (29.3%) が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と雇用終了からあっせん申請までの日数については、人数が 5 名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-90 会社側の行為の認否と雇用終了からあっせん申請までの日数 (n=168)

		0～7日	8～14日	15～30日	31～60日	61日以上	合計
いじめ 認める	(人数)	2	1	5	1	1	10
	(%)	20.0%	10.0%	50.0%	10.0%	10.0%	100.0%
行為 認める	(人数)	8	1	9	12	8	38
	(%)	21.1%	2.6%	23.7%	31.6%	21.1%	100.0%
否定	(人数)	12	6	12	11	17	58
	(%)	20.7%	10.3%	20.7%	19.0%	29.3%	100.0%
不明	(人数)	15	6	14	10	17	62
	(%)	24.2%	9.7%	22.6%	16.1%	27.4%	100.0%
合計	(人数)	37	14	40	34	43	168
	(%)	22.0%	8.3%	23.8%	20.2%	25.6%	100.0%

(12) 会社側の行為の認否とあっせんの終了区分の連関

会社側の行為の認否とあっせんの終了区分のクロス集計表を表 5-91 に示す。合意してい

る事案においては、会社側が行為の発生を認めている割合（38.7%）が比較的高いことがうかがえる。申請を取り下げている事案においては、行為の発生を否定している割合（17.6%）が比較的高いことがうかがえる。不参加打ち切りの事案においても、行為の発生を否定している割合（27.3%）が比較的高いことがうかがえる。不都合打ち切りの事案においても、行為の発生を否定している割合（59.0%）が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否とあっせんの終了区分の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=86.14$, $df=12$, $p<.001$ ）。合意している事案においては、行為の発生を認めている割合（ $\Delta r=5.1$, $p<.01$ ）と行為調査中の割合が高かった（ $\Delta r=2.3$, $p<.05$ ）。不参加打ち切りの事案においては、行為を「パワハラ・いじめ等」と認めている割合（ $\Delta r=-2.1$, $p<.05$ ）と行為の発生を認めている割合が低かった（ $\Delta r=-3.0$, $p<.01$ ）。不都合打ち切りの事案においては、行為の発生を否定している割合が高かった（ $\Delta r=4.6$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、会社側の行為の認否とあっせんの終了区分の間に有意な連関がみられた。合意している事案においては、行為の発生を認めている割合と行為調査中の割合が高いことが示された。不参加打ち切りの事案においては、行為を「パワハラ・いじめ等」と認めている割合や行為の発生を認めている割合が低いことが示された。不都合打ち切りの事案においては、行為の発生を否定している割合が高いことが示された。

表 5-91 会社側の行為の認否とあっせんの終了区分 (n=284)

		いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
合意	(人数)	11	41	31	6	18	107
	(%)	10.3%	38.3%	29.0%	5.6%	16.8%	100.0%
取り下げ	(人数)	0	1	3	0	13	17
	(%)	0.0%	5.9%	17.6%	0.0%	76.5%	100.0%
不参加 打ち切り	(人数)	2	12	27	0	58	99
	(%)	2.0%	12.1%	27.3%	0.0%	58.6%	100.0%
不都合 打ち切り	(人数)	5	9	36	1	10	61
	(%)	8.2%	14.8%	59.0%	1.6%	16.4%	100.0%
合計	(人数)	18	63	97	7	99	284
	(%)	6.3%	22.2%	34.2%	2.5%	34.9%	100.0%

(13) 会社側の行為の認否と請求内容の連関

会社側の行為の認否と請求内容のクロス集計表を表 5-92 に示す。金銭を請求している事案においては、会社側が行為の発生を否定している割合（34.8%）が比較的高いことがうかがえる。謝罪を請求している事案においても、会社側が行為の発生を否定している割合（46.6%）が比較的高いことがうかがえる。自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している事案においても、会社側が行為の発生を否定している割合（34.6%）が比較的高いことがうかがえる。職場環境の改善を請求している事案においては、行為調査中の割合（33.3%）が比較的高いことがうかがえる。人事上の措置を請求している事案においても、

行為調査中の割合（35.3%）が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と請求内容の連関を検討するため、それぞれの請求内容ごとに χ^2 検定を行った。金銭を請求しているかどうかと会社側の行為の認否の間には、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=4.88$, $df=4$, $p=.30$ ）。金銭を請求しているかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。謝罪においては、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=12.93$, $df=4$, $p<.05$ ）。謝罪を請求している事案においては、行為の発生を否定している割合が高く（ $\Delta r=2.2$, $p<.05$ ）、行為の発生を認めている割合が低かった（ $\Delta r=-2.1$, $p<.05$ ）。自己都合退職から会社都合退職への変更においては、有意な偏りはみられなかった（ $\chi^2=2.36$, $df=4$, $p=.67$ ）。自己都合退職から会社都合退職への変更を請求しているかどうかに応じて、会社側の行為の認否の割合が異なることはなかった。職場環境の改善においては、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=76.51$, $df=4$, $p<.001$ ）。職場環境の改善を請求している事案では、行為調査中の割合が高かった（ $\Delta r=8.7$, $p<.01$ ）。人事上の措置においても、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=81.93$, $df=4$, $p<.001$ ）。人事上の措置を請求している事案では、行為調査中の割合が高かった（ $\Delta r=9.0$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあっせん事案においては、会社側の行為の認否と請求内容の間にいくつかの有意な連関がみられた。謝罪を請求している事案は請求していない事案よりも、会社側が行為の発生を否定している割合が高く、行為の発生を認めている割合が低いことが示された。職場環境の改善や人事上の措置を請求している事案は請求していない事案よりも、行為調査中の割合が高いことが示された。

表 5-92 会社側の行為の認否と請求内容（n=284）

		いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
金銭	請求なし (人数)	0	2	2	1	6	11
	(%)	0.0%	18.2%	18.2%	9.1%	54.5%	100.0%
	請求あり (人数)	17	61	95	6	94	273
	(%)	6.2%	22.3%	34.8%	2.2%	34.4%	100.0%
謝罪	請求なし (人数)	11	56	70	4	85	226
	(%)	4.9%	24.8%	31.0%	1.8%	37.6%	100.0%
	請求あり (人数)	6	7	27	3	15	58
	(%)	10.3%	12.1%	46.6%	5.2%	25.9%	100.0%
会社都合退職	請求なし (人数)	15	55	88	7	93	258
	(%)	5.8%	21.3%	34.1%	2.7%	36.0%	100.0%
	請求あり (人数)	2	8	9	0	7	26
	(%)	7.7%	30.8%	34.6%	0.0%	26.9%	100.0%
環境改善	請求なし (人数)	16	61	92	1	96	266
	(%)	6.0%	22.9%	34.6%	.4%	36.1%	100.0%
	請求あり (人数)	1	2	5	6	4	18
	(%)	5.6%	11.1%	27.8%	33.3%	22.2%	100.0%
人事措置	請求なし (人数)	17	60	94	1	95	267
	(%)	6.4%	22.5%	35.2%	.4%	35.6%	100.0%
	請求あり (人数)	0	3	3	6	5	17
	(%)	0.0%	17.6%	17.6%	35.3%	29.4%	100.0%

(14) 会社側の行為の認否と金銭合意の連関

会社側の行為の認否と金銭合意のクロス集計表を表5-93に示す。金銭合意に至っている事案では会社側が行為の発生を認めている割合（40.0%）が比較的高いことがうかがえる。他方において、金銭合意していない事案においては、行為の発生を否定している割合（35.4%）が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と金銭合意の連関を検討するため、 χ^2 検定を行ったところ、有意な偏りがみられた（ $\chi^2=41.30$, $df=4$, $p<.001$ ）。金銭合意に至った事案においては、行為を「パワハラ・いじめ等」として認めている割合（ $\Delta r=2.3$, $p<.01$ ）や行為の発生を認めている割合が高かった（ $\Delta r=5.1$, $p<.01$ ）。

以上より、今回収集したいじめあつせん事案では、金銭合意に至っている事案で会社側が行為の発生を認めている割合が高かった。さらに、会社側の行為の認否と金銭合意の間に有意な連関がみられた。金銭合意に至った事案は至らなかった事案よりも、行為を「パワハラ・いじめ等」として認めている割合と行為の発生を認めている割合が高いことが示された。

表5-93 会社側の行為の認否と金銭合意 (n=284)

	いじめ認める	行為認める	否定	調査中	不明	合計
合意なし (人数)	7	25	67	7	83	189
(%)	3.7%	13.2%	35.4%	3.7%	43.9%	100.0%
合意あり (人数)	10	38	30	0	17	95
(%)	10.5%	40.0%	31.6%	0.0%	17.9%	100.0%
合計 (人数)	17	63	97	7	100	284
(%)	6.0%	22.2%	34.2%	2.5%	35.2%	100.0%

(15) 会社側の行為の認否と合意金額のクロス集計表

会社側の行為の認否と合意金額のクロス集計表を表5-94に示す。会社側が行為を「パワハラ・いじめ等」として認めている事案においては、50万円以上で合意している割合（60.0%）が比較的高いことがうかがえる。会社側が行為の発生を認めている事案においては、1円以上20万円未満で合意している割合（55.3%）が比較的高いことがうかがえる。会社側が行為の発生を否定している事案においても、1円以上20万円未満で合意している割合（50.0%）が比較的高いことがうかがえる。

会社側の行為の認否と合意金額については、人数が5名未満のセルが多く、 χ^2 検定の信頼性が低くなってしまうことが懸念される。そのため、ここでの分析は控えることとする。

表 5-94 会社側の行為の認否と合意金額 (n=96)

		1～ 199,999円	200,000～ 499,999円	500,000円 以上	合計
いじめ 認める	(人数)	2	2	6	10
	(%)	20.0%	20.0%	60.0%	100.0%
行為 認める	(人数)	21	11	6	38
	(%)	55.3%	28.9%	15.8%	100.0%
否定	(人数)	15	12	3	30
	(%)	50.0%	40.0%	10.0%	100.0%
不明	(人数)	9	9	0	18
	(%)	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
合計	(人数)	47	34	15	96
	(%)	49.0%	35.4%	15.6%	100.0%

4. あっせん手続きにおける代理人・補佐人の状況

今回収集したいじめあっせん事案では、会社側・申請人側ともに代理人・補佐人がついていない割合が非常に低い。そのため、クロス集計表の作成や分析は控えることとする。

5. 考察

(1) あっせん手続きの期間について

今回収集したいじめあっせん事案において、申請人が中小企業で勤務している事案ではあっせんの手続き期間が1～7日の割合が高く、大企業では61日以上の割合が高いことが示された。また、行為者の中に上司がいる事案で31～60日の割合が高く、1～7日の割合と8～14日の割合が低いこと、そして行為者の中に役員がいる事案では1～7日の割合が高く、61日以上の割合が低いことなどといったいじめの行為者とあっせん期間の連関もみられた。第4章のいじめの行為者と企業規模の結果を踏まえると、行為者の中に役員がいるような中小企業ではあっせんに要する期間が短い傾向にあり、行為者の中に上司がいるような大企業ではあっせんに要する期間が長い傾向がうかがえる。例えば、大企業では顧問弁護士や社労士などといった専門家に対応を相談するため、手続きにより長い期間を要することなどが考えられる。しかし、あっせんの終了区分と企業規模の間に有意な連関はみられなかったことから、企業規模によるあっせん期間の差は、合意に要する期間の差を示しているわけではないようである。

また、会社等への相談に関する記載がある事案では、あっせんの手続き期間が61日以上の割合が高く、8～14日の割合が低いことが示された。このことから、あっせん申請以前に会社等へ相談をしている場合には、あっせん期間が長くなる傾向がうかがえる。このような事案では、あっせんに先んじて会社等へ相談した際に、会社側から満足な対応がなされなかったと考えられる。そのため、あっせんの場合でも交渉が長引いてしまい、あっせん期間が長くなる傾向があるのだろう。

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、あっせんの手続き期間が31～60日の割合が高く、15～30日の割合が低いことが示された。つまり、申請人のメンタルヘルスに影響がある場合には、あっせん期間が長くなる傾向がみてとれる。メンタルヘルスに不調をきたしている申請人にとっては、あっせん申請に際して、自分が受けたいじめについて想起し、あっせん概要書などに記載を行うことは負担であるかもしれない。また、あっせんの場に参加すること自体も負担となるだろう。そのため、申請人のメンタルヘルスに影響がある場合には、申請人の体調不良などの問題からあっせんの期間が長引いてしまう可能性が考えられる。

以上のように、いくつかの要因がいじめ事案のあっせん期間に影響を与えているようである。あっせんは民事訴訟や労働審判と比較して期間が短いと言われているが、事案の特徴に応じてその処理に要する期間が長引くことが示された。今後、紛争調整官がそれぞれの事案に応じたあっせん期間の目安を示すことで、申請人の負担等が軽減される可能性もある。特に、メンタルヘルスに不調をきたしている申請人にとっては、あっせん期間の目安を示し、配慮を示すことが重要であるかもしれない。

(2) 雇用終了からあっせん申請までの期間について

今回収集したいじめあっせん事案では、「人間関係からの切り離し」を含む事案と「経済的な攻撃」を含む事案において、雇用終了からあっせん申請までの期間が0～7日の割合が高いことが示された。特に「経済的な攻撃」については、金銭面での実質的な損害が出ているケースもあることから、比較的早期にあっせん申請を行うのだろう。雇用終了からあっせん申請までの期間が短い場合には、いじめ・嫌がらせに関する証拠の提出が容易であったり、同僚などの証言が得られやすいというメリットがあると考えられる。

また、申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、0～7日の割合と15～30日の割合が低く、31～60日の割合と61日以上割合が高いことが示された。このことから、申請人のメンタルヘルスに影響がある場合には、雇用終了後からあっせんを申請するまでの期間が長くなる傾向がうかがえる。既述のように、メンタルヘルスに不調をきたしている申請人は、あっせん申請を行うことも容易でないのだろう。メンタルヘルスに影響がある申請人が、自分の受けた被害に関して詳細に話すことは多大な労力を要する。しかし、自分の受けた被害について想起し、あっせん概要書などに記入をしなければ、当該のいじめに関する何らかの請求を行うことはできない。あっせんに関する利点の1つとして、労働審判や裁判と比較して、申請人にかかる様々な労力やコストが低いことがあげられているが、それはメンタルヘルスに影響のある申請人にとって特に重要なことであるかもしれない。

(3) あっせんの終了区分について

今回収集したいじめあっせん事案において、行為者の中に上司がいる事案では、不都合打

ち切りの割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。つまり、会社側はあっせんの場に参加するが、申請人の主張・見解と齟齬があるため、合意には至らない割合が高いということである。このことは、上司の行った行為に対する会社側の認識と申請人の認識が異なっていることを示唆しているかもしれない。例えば、会社側は上司による適切な業務指導の範囲であったと認識しているが、申請人は業務指導ではなくいじめであったと認識していることなどが考えられる。

また、行為大分類とあっせんの終了区分の間にも有意な連関がみられた。「精神的な攻撃」が含まれている事案では、合意している割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。「人間関係からの切り離し」が含まれている事案では、不合意打ち切りの割合が高いことが示された。「過小な要求」が含まれている事案では、不合意打ち切りの割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。そして、「個の侵害」が含まれている事案では、合意している割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。これらのことから、いじめの行為大分類に応じて、あっせんの終了区分の割合が異なっていることがわかる。そのため、今後いじめあっせんについては、どのような行為を受けたかに関して聴取を行い、それを考慮して対応を検討する必要があるだろう。例えば、「人間関係からの切り離し」が含まれている事案では不合意打ち切りの割合が高いことから、あっせんだけで解決を試みるのではなく、他の機関等と連携して対応する必要があるかもしれない。つまり、申請人が受けたと主張する行為に応じて、合意の割合や会社側があっせんに参加する割合が異なるという結果を考慮すると、あっせんの際に「職場のいじめ」に対して一様な対応をとるのではなく、事案の特色を考慮した柔軟な対応をとることが望ましいだろう。

申請人のメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、不合意打ち切りの割合が高く、申請を取り下げている割合と不参加打ち切りの割合が低かった。このことから、メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案ではあっせんは開催されるが、合意に至る割合が低い傾向がうかがえる。申請人のメンタルヘルスの不調に関する補償などをめぐって、申請人と会社側双方の請求・主張に齟齬が生じるため、合意に至りにくいかもしれない。既述のように、メンタルヘルスに不調をきたしている申請人は、あっせん申請を行ったり、あっせんの場に行くことも負担となる可能性を考慮すると、合意に至る割合が低いことは大きな問題であるかもしれない。つまり、メンタルヘルスに不調をきたしている申請人にとってのコストは大きいですが、合意には至りにくいという現状がうかがえる。今後、あっせんにおいてはメンタルヘルスに不調をきたしている申請人へ何らかの配慮を行うことが必要となってくるかもしれない。また、合意している事案ではあっせんの手続き期間が31～60日の割合が高く、1～7日の割合と8～14日の割合が低いことが示された。職場で受けたいじめについて、あっせん申請をしてから合意に至る期日は、1ヶ月～2ヶ月であることが比較的多いようである。このように短期間で合意に至る点は、あっせんのメリットの一つであろう。いじめを受けて疲弊している申請人が、求職活動をしながらか長期に渡り紛争解決を行うことは、かな

りの労力を必要とする。そのため、短期間で合意に至ることで、申請人の負担が軽減すると考えられる。あっせんによる合意金額は労働審判や民事訴訟よりも低いとされているが、期日が短いことにより申請人にかかる負担が少ないというメリットが確認される結果であった。

申請を取り下げている事案では、あっせんの手続き期間が1～7日の割合が高いことが示された。このことから、申請の直後に申請を取り下げている事案が比較的多いことがうかがえる。例えば、他の機関を利用することにした、メンタルヘルスに不調をきたしたなどの理由から、申請を取り下げたことが考えられる。今後、労働局で申請を取り下げた理由を収集し、それを検討すれば、あっせんの実施に関するさまざまな示唆がえられるかもしれない。

そして、不参加打ち切りの事案においては、あっせんの手続き期間が1～7日の割合、8～14日の割合、15～30日の割合が高く、31～60日の割合と61日以上の割合が低いことが示された。このことから、不参加打ち切りの場合には、比較的短期間にあっせんが終了することがうかがえる。対照的に、不都合打ち切りの事案においては1～7日の割合、8～14日の割合、そして15～30日の割合が低く、31～60日の割合と61日以上の割合が高いことが示された。不都合打ち切りの場合には、申請人・会社側双方の請求や意見に齟齬がある可能性が高いため、あっせんの期間が長くなる傾向がうかがえる。

(4) 請求内容・請求金額と合意内容・合意金額について

今回収集したいじめあっせん事案では、申請人が正規である場合に、自己都合退職から会社都合退職への変更を請求する割合が高いことが示された。正規の場合は家計を担っている可能性が高いため、退職による経済的損害が大きくなってしまう。そのため、雇用保険の給付日数を考慮して離職理由の変更を請求しているのかもしれない。あるいは、再就職の際に少しでも有利になることを考えての請求かもしれない。

また、行為者の中に先輩がいる事案では、人事上の措置を請求する割合が高いことが示された。行為者である先輩と異なる部署や業務に就くことができれば、勤務を継続したいと思う申請人は比較的多いかもしれない。その際に会社側は、①行為者である先輩を異動・配転する、②いじめを受けている申請人を異動・配転するという2通りの対応が可能である。会社側は申請人の意向や他の従業員の状況を踏まえた上で、どちらに対して異動・配転を行うかを判断する必要があるだろう。ただし、その際にいじめを受けた申請人が新たな部署や業務に適応することは、多大な労力を必要とすることに配慮する必要があるだろう。

申請人が大企業で勤務している事案は中小企業で勤務している事案よりも、謝罪、職場環境の改善、人事上の措置を請求する割合が高いことが示された。職場環境の改善や人事上の措置については、中小企業では実施の可能性が低いことから、請求が控えられたのかもしれない。あっせん場で柔軟な解決を促進するためには、申請人の勤務している企業規模を勘案する必要があることが示唆される。

公衆がいる場面でのいじめを含む事案では、人事上の措置を請求する割合が高いことが示

された。行為の際に公衆がいた場合には、行為者とは違う部署で業務を行いたいという気持ちが強くなるのかもしれない。このことから、申請人の受けたいじめの行為について聴取することは、あっせんを円滑に進める上で重要となることが示唆される。

会社等への相談を行ったという記載がある事案では、職場環境の改善や人事上の措置を請求している割合が高いことが示された。職場環境の改善や人事上の措置は会社側に実施を求めらるものであるため、あっせんを申請する以前に会社等へ相談していることが多いようである。しかし、その際に満足な対応が得られなかったため、あっせんなどの外部機関を利用したと考えられる。つまりこのような事案は、企業内で解決可能であったかもしれない問題が、企業の外部にまで持ち越されたケースである。本来ならば、会社等へ相談を行った時点で、何らかの対応がなされることが望ましいことであろう。

メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、謝罪を請求する割合が高いことが示された。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、申請人が精神科・心療内科等に通院をしたり、就業が困難になったりする場合が多い。そのため、申請人は医療費や生活費等といった金銭面の補償を必要とすると考えられる。しかし、今回の結果から、メンタルヘルスに不調をきたした申請人は、金銭的な補償だけでなく精神的な補償も求めていることがわかる。行為者や会社からの謝罪は、精神的な補償における一定の役割を担っているのだろう。

謝罪を請求している事案では、不都合打ち切りの割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。つまり、会社側はあっせんの場合には参加するが、謝罪を拒否するため、合意には至らないというケースが多いことがうかがえる。おそらく、会社側が謝罪をするということは、「いじめ・パワハラ等」があったことを認めることと間接的にリンクするため、謝罪の請求を受け入れるには抵抗があるのだろう。この点においては、金銭合意よりも謝罪合意に至る方が困難であるかもしれない。しかし、既述のように、特にメンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では謝罪を請求する割合が高く、精神的な補償を求めているケースもある。以上を勘案すると、いじめあっせんにおいて謝罪を通じた解決は重要な役割を担っていることが示唆される。

自己都合退職から会社都合退職への変更を請求している事案では、合意している割合が高く、不参加打ち切りの割合が低いことが示された。このことから、申請人の離職理由の変更は、一つの妥協点とも考えられる。すなわち、会社側にとっては大きなコストがなく、申請人にとっては雇用保険の給付や今後の求職活動などに関するいくつかの利益がある。そのため、金銭合意に至った事案などにおいて、合意金額が低い代わりに、離職理由の変更を伴うというケースがいくつかみられた。金銭合意以外のオプションがあることは、申請人・会社側の双方にとって利益となるだろう。合意内容に関する選択肢の幅を広げていくことは、あっせんの実施において今後重要となってくるだろう。

また、申請人が正規である場合は非正規よりも、100万円以上500万円未満を請求してい

る割合が高く、1円以上20万円未満を請求している割合と、20万円以上50万円未満を請求している割合が低いことが示された。つまり、申請人が正規である場合には、請求金額が高くなる傾向がうかがえる。請求金額は、申請人が勤続年数やいじめの内容、通院状況などを踏まえて算出していると考えられる。そのため、申請人が正規である場合には、賃金や賞与、退職金などを勘案した結果として、請求金額が高くなるのだろう。

申請人が中小企業で勤務している事案は大企業で勤務している事案よりも、金銭合意に至る割合が高いことが示された。しかし、企業規模とあっせんの終了区分の間に有意な連関はみられていないことから、中小企業の方が大企業よりも合意に至りやすいわけではないようである。そのため、この結果は申請人が中小企業で勤務している場合には、合意内容の中で金銭合意に至る割合が高いことを示している。既述のように、申請人が大企業に所属している事案では、職場環境の改善や人事上の措置など、解決に関して多様な選択肢が存在している。しかしながら、中小企業で勤務している申請人には、解決の選択肢がそれほど多くないのかもしれない。そのため、結果的に金銭合意の割合が高くなってしまおうと考えられる。

1円以上20万円未満で合意している事案は申請人が非正規である割合が高く、50万円以上で合意している事案は正規である割合が高いことが示された。このような合意金額の差異は、正規と非正規の賃金の差異に対応するものであると考えられる。金銭合意に至っている事案の多くは、1ヶ月分から2ヶ月分の賃金（正規では平均1.80ヶ月分、非正規では平均1.87ヶ月分）を支払うことで合意している（第3章参照）。そのため、申請人が正規である場合の方が、非正規である場合よりも合意金額が高くなっているのだろう。

(5) 会社側の行為の認否について

今回収集したいじめあっせん事案において、申請人が中小企業で勤務する場合に、会社側は申請人主張の行為を「パワハラ・いじめ等」として認めている割合が高く、大企業で勤務する場合には、会社側は行為調査中の割合が高かった。大企業では、いじめに関する調査を行うための制度や部署が存在しているのかもしれない。あるいは、顧問弁護士や社労士に相談して対応を決定していると考えられるため、行為についての明確な回答を避けている可能性もあるだろう。

また、「精神的な攻撃」や「過大な要求」を含む事案では、会社側が行為の発生を認めている割合が高いことが示された。つまり、「精神的な攻撃」や「過大な要求」について、会社側は行為の発生は認めるが、「いじめ・パワハラ等」ではないと考えているようである。実際、多くの事案において会社側は「行為はあったが、適切な指導・教育の範囲内であった」とする趣旨を述べていた。このことから、発生した同一の行為について、申請人はいじめだと考えるが、会社側は業務上の指導・教育と考えるという齟齬が生じていることがうかがえる。

会社等への相談に関する記載がある事案では、行為調査中の割合が高いことが示された。申請人が会社等へ相談した結果、企業が実際に行為の調査を行っていると考えられる。しか

し、申請人はあっせん申請を行っていることから、その対応は満足できるものではなかったと推測される。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、会社側が行為の発生を否定している割合が高く、行為調査中の割合が低いことが示された。メンタルヘルスへの影響に関する記載がある事案では、会社側が行為の発生を認めると、場合によっては金銭的補償が必要となる可能性がある。そのため、会社側はそれを危惧しているのかもしれない。しかし、申請人がメンタルヘルスに不調をきたしている以上、会社側は行為の発生について公正な調査を行い、適切な対応をする必要があるだろう。

合意している事案では、会社側が行為の発生を認めている割合と行為調査中の割合が高いことが示された。つまり、合意している事案でも、会社側は「いじめ・パワハラ等」の発生を必ずしも認めているわけではないようである。むしろ、「いじめ・パワハラ等」ではない指導・業務であったが、それらの行為に対して気分を害した補償として合意に至っている事案が多いようであった。不都合打ち切りの事案では、会社側が行為の発生を否定している割合が高いことが示された。会社側が行為の発生自体を否定している場合には、申請人の意見との食い違いが生じるため、合意には至りにくいのだろう。また、不参加打ち切りの事案では、会社側が行為の発生を認めている割合が低いことが示された。これらの結果を踏まえると、あっせんの終了区分には会社側の行為の認否が大きく影響を与えるようである。そのため、会社側の「いじめ・パワハラ等」に関する認識を改善することは、合意割合を改善することにつながる可能性があるだろう。このことから、会社側に対して「いじめ・パワハラ等」に関する啓発を行うことの効果は、いじめの予防だけにとどまらないことが示唆される。

謝罪を請求している事案では、会社側が行為の発生を否定している割合が高く、行為の発生を認めている割合が低かった。謝罪を請求された場合に行為の発生を認めることは、謝罪をすることにつながる可能性がある。そのため、会社側は行為の発生を否定することにより、間接的に謝罪をする責任・義務を否定しているのだろう。よって、既述のように不都合打ち切りの割合が高くなってしまおうと考えられる。職場環境の改善や人事上の措置を請求している事案では、行為調査中の割合が高いことが示された。職場環境の改善や人事上の措置を行うためには、会社側が行為の詳細を調査する必要があるため、適切な対応であるのかもしれない。

そして、金銭合意に至った事案では、行為を「パワハラ・いじめ等」として認めている割合や行為の発生を認めている割合が高いことが示された。会社側が「パワハラ・いじめ等」の発生や行為の発生を認めている場合には、申請人に対して金銭的な補償を行っているようである。このことから、会社側の行為の認否は、あっせんの結果に対して大きな影響を与えることがうかがえる。そのため、今後は会社側の「パワハラ・いじめ等」に対する認識を改善するための啓発を行うことが重要であるだろう。

第6章 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働局あっせん事案の処理事例

本章では、本調査研究が対象とした6労働局の284のいじめあっせん事案のうち、参考になると思われる26事例について、申請人（労働者）の主張と、あっせんの内容を掲載した。

これまで、都道府県労働局が扱った実際のいじめ・嫌がらせのあっせん事案については、労働新聞社（2012）『都道府県労働局による助言・指導あっせん好事例集』（労働新聞社）所収の5事例が紹介されている。しかし、これはいじめ・嫌がらせ事案に特化して編纂された資料ではないため、限られた分量で、かつ、数事例のみの紹介にとどまっていた。そのため、いじめの行為にどのようなものがあるのかについての分析に利用できる資料ではなかった。

そこで、本調査研究においては、改めて、都道府県労働局のいじめあっせん事案の資料の提供を受け、資料を分析することで、申請人が「いじめ」ととらえる多様な行為に基づく、新しい類型化を行った（詳しくは第2章の表2-13参照）。以下の26の詳細事例は、そうした本調査研究の調査対象事案におけるいじめ行為の多様性を、それが起こった背景とともに、詳しく描き出している。すなわち、これらの事案を選んだポイントは、第一に、「いじめ・嫌がらせ」もしくは「パワーハラスメント（パワハラ）」であると申請人に主張されている行為の多様性、第二に、こうした行為が起こる環境や背景の多様性である。これらの詳細事例が、今後、労使の実際のいじめ対応や、労働局での紛争処理の役に立てば幸いである。

事例概要一覧

事例1 営業成績が悪いことに対し、役員が会議で怒鳴りながら灰皿を投げつけ、他の社員の面前で侮辱等をした事例（正・男）¹

事例2 職場に座席を用意されず、邪魔者扱いをされ、仕事も与えてもらえずに掃除や草むしりをせざるを得なかった事例（正・男）

事例3 仕事のやり方を教えてもらえない等の嫌がらせ、邪魔者扱い、シフト減らし等のいじめがあった事例（正・女）

事例4 上司から暴言、嫌がらせ、過重な業務の押しつけなどの行為を繰り返され、心身ともに疾患を患い、就労不能の状態となって休職に追い込まれた事例（正・男）

事例5 入社後、営業用にと高額な自社製品の購入強制を受けた上、上司から罵声や暴力、退職勧奨を受けた事例（正・男）

事例6 上司や同僚から日常的に怒鳴られ陰口をたたかれた上、恣意的な仕事の割り振りにより給料が減らされた事例（正・男）

¹ カッコ内の略語は、各事例の申請人の雇用形態と性別を示す。正＝正社員、契＝期間契約社員、パ＝パート・アルバイト、派＝派遣労働者、男＝男性、女＝女性を意味している。

- 事例 7** 役員から故意に仕事を邪魔される、無理な作業を指示される、腕をつかまれて怒鳴られる等があった事例（契・男）
- 事例 8** 通勤途中での喫煙などの私的行為に対する注意等を社長から受けた事例（正・男）
- 事例 9** 高熱による体調不良時に会議出席強要、入院中に関係者への連絡を自らするという指示、退職の意思表示後に様々な言葉での嫌がらせを受けた事例（正・女）
- 事例 10** 上司からの暴力や罵声による脅しを毎日のように受けた上、顧客をだまして商品を売りつけるよう強要された結果、出勤できなくなり退職せざるを得なくなった事例（正・男）
- 事例 11** 試用期間中に指導員から、執拗な嫌がらせや立場を利用した脅迫、無理な運転の強要、トイレ休憩の禁止等を受けた事例（正・男）
- 事例 12** 業務の一部を委託している会社の社員から、暴言やあらさがし、業務依頼の無視といった嫌がらせを受けた事例（パ・女）
- 事例 13** 厳しい営業ノルマを与えられ、達成できなければ異動させるとの脅しや、反省会と称する残業の強制、その他無視や嫌がらせを受けた事例（正・男）
- 事例 14** 同僚と先輩から暴言や嫌がらせのような態度を受け、上司からは特定の仕事の指示も連絡事項の伝達もなく、最終的に雇止めされた事例（契・女）
- 事例 15** 上司から仕事上の説明が十分になされず、注意事項や対応方法の指示を仰ぐと怒られ、会社方針と異なる対応を指示された事例（パ・女）
- 事例 16** 有給休暇取得の禁止、顧客クレームの身代わり、整備不良車両での運転命令、法令等違反行為の業務命令等を受けた事例（正・男）
- 事例 17** 派遣先会社の上司による強い口調での叱責や、残業をしなければ終わらない仕事量を就業時間内に終わらせるよう指示を受けていることを、派遣元会社に相談したが対処してもらえず、その後雇止めされた事例（派・女）
- 事例 18** 派遣先会社において、約束された昇給がされず、上司から到底無理な業務指示を受け、そのことを抗議したところ、個室で罵倒された末に雇止めされた事例（派・性別不明）
- 事例 19** 成果を確認されることなく上司の一方的な判断によって業績評価を下げられ、減給、降格処分を受けた上、残業禁止、過度の叱責、尾行、暴力等を上司や同僚から受けた事例（正・男）
- 事例 20** 上司からの体型に関する発言に加え、同僚からの無視や度重なる文句にも上司は対応せず、会社からは一方的に労働時間の短縮を告げられ、上司等に理由を尋ね相談したところ罵倒されるなどして退職させられた事例（契・女）
- 事例 21** 名前ではなく「ばばあ」などと呼ばれ、太ももを触るなどの行為を受けた事例（パ・女）
- 事例 22** 同僚の前で、異性であれば誰とでもみだらな行為をする人物であるかのように言いふらされ、会社側から適切な対応策も講じられず、その後も無視をされる等のいじめが続いた事例（パ・女）
- 事例 23** 職場内で孤立しており、仕事ができないことで有名だとして、辞めるか、異動するかしかない等と上司等から退職を勧奨するような発言を受け、退職に追い込まれた事例（パ・女）
- 事例 24** 仕事のミスを上司に報告しなかったことを問題視されたり、異動を契機に仕事をさせてもら

えない状況におかれたり、罵声を浴びせられたりしたことで、精神的苦痛を感じ、退職せざるを得なくなった事例（正・女）

事例 25 先輩から、大声で怒鳴る、無視する、プライベートに干渉するようなことを言われるなどの行為を受けたり、一貫性のない指示をされ混乱させられるなどして、うつ病となり、職場環境改善等の要望をするが対応されなかった事例（契・女）

事例 26 上司から、辞めさせたい等の陰口を言われ、また、同僚に誤って送ったメールを悪質とされ始末書の提出を求められたこと等により退職を余儀なくされた事例（正・女）

事例 1 営業成績が悪いことに対し、役員が会議で怒鳴りながら灰皿を投げつけ、他の社員の面前で侮辱等をした事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、50代）は20年以上前に販売会社 Y に正社員として入社し、営業職の担当課長として勤務していた。上司の役員 Y1 は X の支店に来るたび、X の部下のあら探しをしてすぐ怒り、暴言を吐きながら X の胸ぐらをつかんだり、実績が上がらない項目があると、暴言を吐き、物を投げ、机を蹴飛ばしたりした。X は Y1 からパワーハラスメントを受け続け、精神的にも追いつめられ、夜も眠れない等の状態が続いたが、扶養している家族のことを考え、我慢してきた。

ある日の会議のとき、Y1 は X の営業成績が悪いことに目を付けて、X に仕事の姿勢について質問した。X は顧客がいなかったため実績が上がらなかった旨を答えると、Y1 は怒鳴りながら X に灰皿を投げ付けた。その灰皿は X の手の甲にあたった。その後、Y1 は会議中、X を直立不動の姿勢で立たせたり、他の営業職の面前で X のことを侮辱した。会議終了後、Y1 は X に「早く辞めろ」などの退職強要とも脅迫ともとれる発言を行った。また、後日の会議でも、Y1 は他の職員の前で X のことを侮辱し、退職を迫った。

X は暴力や暴言により精神的ダメージを強く受け、また実際に身の危険を感じることもあったため、会社を辞めざるを得なくなった。

別の役員 Y2 から、「一身上の都合」と書かなければ退職を認めないと言われたため、退職届にはそのように記載したが、本意ではないため、①退職の理由を自己都合ではなく、会社都合とすること、②会社都合で辞めた場合の退職金（約 120 万円）もしくは給料 3 カ月分を解決金として支払うこと等について Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、X の営業成績が上がらず、強く指導したことが結果的にはパワーハラスメント行為となってしまったことを認め、X の希望どおり、①退職の理由を会社都合とし、②X の望む退職金（約 120 万円）を解決金として支払うことで合意が成立した。

事例 2 職場に座席を用意されず、邪魔者扱いをされ、仕事も与えてもらえずに掃除や草むしりをせざるを得なかった事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、30代）は正社員として Y 社に入社した当初から座席を与えられず、立たされていた。上司からパイプ椅子に座るよう指示され、X がパイプ椅子に座っていると、先輩社員からは邪魔者扱いをされた。また、仕事の不明点を聞くと嫌な顔をされたり、お金を払うよう言われたり、挨拶をしてもらえないこともあった。さらに、X に対して机上の物品を投げつけるような威嚇や、指示通りに行動しないと精神的に追いつめる旨の脅迫をする者もいた。そして、仕事も与えてもらえなくなり、自ら仕事を見つけるよう言われたため、掃除や草むしりをするしかなかった。

社長との面談を希望すると、上司は X に退職を迫った。その後の社長との面談で、会社側は改善するつもりがないとわかり X は退職を決意した。それまでは、上司をはじめ他の社員からの度重なるいじめ・嫌がらせにも我慢し何度も頑張ろうと思っていたが、精神的に受けたダメージはとても大きく、限界になった。

X には扶養親族がおり、現在の就職困難な時期に先行きが見えないことから、精神的・経済的損害に対する補償金として給料の 2 カ月分の支払いを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、X の仕事に対する姿勢に問題があるとして、上司を含めて話し合いの場を持ったところ、X は態度を変えて仕事をするとの意思であったが、後日、本人が辞表を提出して退職したと主張した。他の社員に非はないと考えており慰謝料は払えないが、縁あって入社した X に対し 1 カ月の賃金相当額を支払って和解したいとして、Y が X に約 20 万円を解決金として支払うことで合意が成立した。

事例3 仕事のやり方を教えてもらえない等の嫌がらせ、邪魔者扱い、シフト減らし等のいじめがあった事例（正・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、40代）はY社に正社員として入社した。Xの仕事内容は前職と基本的には変わらなかったが、職場が異なることで不明な点があり、それを上司に尋ねると前職での経験を理由に教えてもらえなかった。その上司はXより後に入社した社員に対してはマンツーマンで丁寧に教えていたが、Xに対しては意図的に冷たい態度で接し、Xが仕事で間違えると激しい剣幕で責めた。また、業務に必要な情報を十分には与えてもらえず、能力不足と評価されることを狙い故意に失敗するよう仕向けられたり、X一人では遂行不可能な仕事の一部を他の社員に依頼することを禁止されることもあった。このようなことが度々繰り返されたうえ、Xの手が空いたときにXが他の仕事を手伝おうとすると邪魔者扱いをされた。さらに、何の予告もなく朝番・遅番のシフトすべてからはずされたこともあった。

また、業務に必要な情報を十分には与えてもらえず、能力不足と評価されることを狙い故意に失敗するよう仕向けられたり、X一人では遂行不可能な仕事の一部を他の社員に依頼することを禁止されることもあった。このようなことが度々繰り返されたうえ、Xの手が空いたときにXが他の仕事を手伝おうとすると邪魔者扱いをされた。さらに、何の予告もなく朝番・遅番のシフトすべてからはずされたこともあった。

このような嫌がらせが続いたことで、Xは自信を失っていき、躁うつを繰り返す症状で精神的に不安定になり、勤務継続は困難になってしまった。Xは精神的な苦痛に対する慰謝料として約300万円の支払いをYに求めた。

○あっせんの内容

Y側は、厳しい指導を行ったこともあったが、いじめではなかったということをXに理解してもらった上で、解決金20万円を支払い解決したいと申し出た。しかし、Xはこれを受け入れず、双方の主張の隔たりが大きかったため、あっせん委員があっせん打切りを決めて終了した。

事例 4 上司から暴言、嫌がらせ、過重な業務の押しつけなどの行為を繰り返され、心身ともに疾患を患い、就労不能の状態となって休職に追い込まれた事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、40代）は、作業者はバカでよいといったような侮辱を上司 Y1 から受ける、会社駐車場で自家用車を何者かに何度も傷つけられる、同僚から無視をされるなどを受けた結果、職場環境に対する我慢が限界に達し、心身ともに不調となって会社を休みがちとなった。そんな X に対して嫌がらせをするように、休暇取得日数の多い順に社員の名前が公表されることもあった。

その後、上司となった Y2 は人員削減と称した非正規社員の解雇を行い、X に対しては、正社員という理由のみで一方的に過重な仕事や作業の変更を押しつけた。また、意図的に X を無視することも続いた。X はこの上司とは接触のない部署への異動を希望したが、叶えられなかった。

これら再三のパワーハラスメント行為により X は心身の疾患を患うこととなり、それが悪化して、就労不能の状態となった。X は、Y 社による誠意ある謝罪と改善策の実施、通院治療に要した費用とパワーハラスメントにより休職を余儀なくされたことによる経済的損失、精神的・肉体的苦痛に対する損害賠償と心身平癒までの補償（具体的な請求額はなし）を求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、社内の関係者に対し面談調査をしたが、パワーハラスメント等の事実は確認できなかったため、X の請求には応じられないと主張した。双方の主張の隔たりが大きく、合意形成は困難であるとして、あっせん委員があっせん打ち切りを決めて終了した。

事例 5 入社後、営業用にと高額な自社製品の購入強制を受けた上、上司から罵声や暴力、退職勧奨を受けた事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、30代）は Y 社に正社員として入社した。入社後、営業用にと Y の製品（数百万円）を買うよう強要された。また、その直後から、仕事への適性がないなどと上司から退職を迫られた。

X は人格を否定される言葉や暴力を受け続けたため、社内の相談窓口に相談した。会社側はパワーハラスメントの事実を認め上司は厳重注意となり、X に謝罪した。

その後、X は別の支店に異動となったが、前の上司は異動先でも X を不利な立場に追い込もうと、異動先の社員に X の悪口を伝えていた。X は精神的にも限界の状態になり、やむを得ず Y を退職した。

X は、精神的苦痛に対する慰謝料、再就職までの補償として賃金 3 カ月分相当、営業用に自費購入した Y 社製品の頭金の支払い、および残額での当該製品の買い取りを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、X 主張の暴力等は悪ふざけの範疇であると思われるが、行為者（上司）には厳重注意をして謝罪をさせ、双方和解すること、また、Y 社製品の購入も強制はしていないが、ある程度の解決金を支払うことで解決したいとして、X に 50 万円を支払うことで合意が成立した。

事例 6 上司や同僚から日常的に怒鳴られ陰口をたたかれた上、恣意的な仕事の割り振りにより給料が減らされた事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、40 代）は、Y 社に正社員として入社後、社内で先輩から暴行を受け、2 週間ほど休職した。復職後、上司 Y1 の命令により、部署内のほぼ全員が、X に対し、にらむ、挨拶をしない、電話の着信を拒否する、無視する等が始まった。また、Y1 から、てめえなどと呼ばれること、嫌なら退職しろ、X がどうなろうと構わないが仕事用の設備が壊れたら困るんだなどと大声で叱責等を受けること、脅しのかかった命令口調で、無断で電話を使うな、などと怒鳴られることもあった。Y1 から襟首をつかまれ、その際に爪で首を傷つけられたこともある。さらに、早出や夜勤等の単価の高い仕事を X のみ割り振られず、その結果、給料が減ることとなった。同僚からは、早く解雇されればよいのにと陰口をたたかれ、X を見てひそひそと嘲笑された。

Y1 や同僚からの脅し、いじめ、嫌がらせは徐々にエスカレートし、別の上司 Y2 に相談するも改善されることはなかった。X はこれまでのいじめ、いやがらせによるストレスで心療内科にも通院しており、精神的な損害の慰謝料として 100 万円の支払いを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、X から退職届が提出された以上、会社として金銭補償に応ずる意向はないと主張した。双方の主張の隔たりが大きいため、合意形成は困難であるとして、あっせん委員があっせん打ちりを決めて終了した。

事例7 役員から故意に仕事を邪魔される、無理な作業を指示される、腕をつかまれて怒鳴られる等があった事例（契・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、60代）は、パート従業員としてY社に入社し、工場で機械を使った作業に従事し、数年間勤務を続けてきた。Xの業務の前工程を担当する役員は、早朝出社して自分の作業を終えた後、この製品をわざと邪魔になるようにXの机の周りに置くため、Xは出社後にこの片づけから仕事を始めなければならなかった。Xが仕事のやり方についてこの役員に進言したり、作業の都合上、製品を別のところに置くことがあると、テメー、コノヤロー、あれは何のつもりだ、嫌がらせのつもりかなどと怒鳴られながら、腕をつかまれることもあった。また、会社からは休日出勤や残業を控えるよう言われている場合にも、この役員からは休日出勤をして機械の手入れをしろなどと言われた。また、役員はXに対し、日常的に、1人で同時に複数の機械を使えと無理な指示をすること、1日ではとても終わることのできない量の仕事を押し付けることもあった。

その後、Xは経営上の都合を理由に解雇を告げられ、有給休暇を消化した後、数日後にYを解雇された。Xは、Yの経営上の都合という理由に疑問を感じる上、解雇理由の詳しい説明がなく納得できないため、解雇による経済的・精神的損害の補償として雇用期間満了までの給与相当額、およびパワーハラスメントによる精神的損害に対する補償として給与2カ月分相当額などの支払いをYに求めた。

○あっせんの内容

Y側は、製品の受注が落ちたためXを整理解雇の対象としたものだが、雇用契約書に記載のある雇用期間満了までの期間は重視しなければならないと考えており、YがXに約30万円（給与3カ月分弱）を解決金として支払うことで合意が成立した。

事例 8 通勤途中での喫煙などの私的行為に対する注意等を社長から受けた事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、40代）は Y 社に正社員として入社した。X は自家用車での通勤中、会社に早く着きそうだったため、途中で車を停めてタバコを吸っていたところ、通りかかった社長がそれを見ており、会社に出社した途端に放送で呼び出され、今朝の態度が気に入らないなどと言われた。ほかにも、通勤途中の私的な行動について監視されること、注意をされることがあった。

その後、X は勤務成績・能率が不良で就業に適さないとして Y を解雇された。X は嫌がらせの数々を受けたことによる精神的損害に対し、Y に 100 万円の補償金の支払いを求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、会社の敷地内はすべて禁煙で、入社時に X に説明して了解も得ており、また、X の健康を考えて喫煙を注意したことはあったものの、注意は業務命令権の範囲内で嫌がらせではないと考えているとした。しかし、今後一切の債権債務関係がないことを約すならば、解決金で解決したいとして、Y が X に対し 10 万円を支払うことで合意が成立した。

事例 9 高熱による体調不良時に会議出席の強要、入院中に関係者への連絡を自らするようという指示、退職の意思表示後に様々な言葉での嫌がらせを受けた事例（正・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、20代）は Y 社に正社員として入社し、学習塾の講師として勤務していた。ある日、風邪をひいた X は高熱があったため、責任者である上司に午前中の会議を休ませてもらいたいことを伝えたが、会議に出席するよう強要された。また、体調を崩し、数日間の入院が必要となったときには、授業を休む旨の生徒たちへの連絡を、入院中の X 自身が行うよう指示された。

その後、X は Y を退職する意思を固め、円満退職を願い、家庭の都合という理由での退職を Y に伝えたところ、社長から退職撤回の説得が始まった。面談や電話等で、この会社を辞めたら終わりだ、X はどこへ行ってもいじめられる、俺の言うことを聞いて仕事をしていればいいなど、様々な言葉で嫌がらせを受けた。さらに、退職するならば、勤務態度の詳細を記載した書類を次の就職先に送付するなど脅され、X がいることは迷惑などとも言われた。先輩講師からは、X の入院が理由で生徒がやめたとして、生徒の授業料の支払いを要求された。

X は精神的に追いつめられ、ノイローゼとなり、数日後、自己都合退職と記載した退職願を Y に郵送し、退職した。

X は、自己都合退職とはいえ、会社の不適切な労務管理による精神的苦痛により退職せざるを得なかったもので、実質的な解雇にあたるとして、謝罪および補償金 60 万円（給与の数カ月分）の支払いを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、X の主張は事実と異なり、謝罪及び慰謝料の要求には応じられないが、見舞金の支払いで解決したいとして、Y が X に約 15 万円を解決金として支払うことで合意が成立した。

事例 10 上司からの暴力や罵声による脅しを毎日のように受けた上、顧客をだまして商品を売りつけるよう強要された結果、出社できなくなり退職せざるを得なくなった事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、年代不明）は Y 社に入社以来、営業成績の不振を口実にした上司からの暴力、暴言、罵声による脅し等に悩んでいた。毎日、「死ね」、「殺すぞ」といった発言や、「早く辞めろ」などといった退職を勧奨するような発言のほか、X は存在自体を否定され、腹を殴られ、背後から蹴られたこともあった。車の誘導中には、故意に轆かれそうになったことが何度もあった。また、携帯電話で額を叩かれる、ボールペンで頭を刺される、通勤に使っている自転車にいたずらされるといったこともあった。さらに、X の営業成績が悪いと X 自身で自社製品を買うようたびたび要求され、また、無理矢理セールスをして押し売りすることを強要された。顧客をだまし、契約とは異なる廉価な品物を引き渡すことを命令されたこともある。これらの行為については、別の上司や先輩にも度々相談したが、具体的な解決にはならなかった。

X は、精神的につらい状態でも、家族や生活のためになんとか勤務を続けてきたが、とうとう暴力と罵声による脅しの恐怖から出社できなくなってしまった。家庭のことを考えると退社できる状況ではなかったが、退社せざるを得なかった。X は精神的苦痛、暴力、家族に与えた不安などに対する補償金として 150 万円の支払いを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、X が主張する一部の行為が実際にあったことは認めるが、診断書がなく、傷害の程度がわからないことから、請求金額全額を支払うことはできず、ある程度の解決金を支払うことで解決したいとした。Y が X に 25 万円を支払うことで合意が成立した。

事例 11 試用期間中に指導員から、執拗な嫌がらせや立場を利用した脅迫、無理な運転の強要、トイレ休憩の禁止等を受けた事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、年代不明）は、Y 社に入社後、試用期間中の指導員として同僚を紹介された。しかし、この指導員は入社初日からわざと X を怒らせたり追い込んだりするように日常的に煽り、X のことを軽んじる言動を繰り返し、X からの挨拶を無視し、仕事上の質問にもほとんど答えず、X とのコミュニケーションを拒絶した。また、取引先の従業員など第三者の前では、X に対し不要な罵倒や非難をした。

さらに指導員は常日頃から、X に対し、いつ辞めてもいいといった旨の発言を繰り返した。X は自分には家庭があり生活のために辞めるわけにはいかないこと、前職を辞して再就職をしたことなどを話しているにもかかわらず、指導員は自分が X の人事に関する権力を握っていて、X を簡単に辞めさせられることができるといった発言で X を脅した。

X が仕事で車を運転している際には、無理な割り込みや信号無視などを強制させられ、X が危険だと伝えると罵倒された。また、仕事中にトイレへ行きたいことを X が告げると、これを禁止した。

このようなあからさまな嫌がらせが続きつつも、生活のために X は仕事を続けた。しかし、執拗な嫌がらせや脅しによって精神的、肉体的にダメージを負った X は、職場でのパワーハラスメントによる適応障害であると心療内科で診断され、さらにストレス性の胃腸の疾患も発症したため休んでいたところ、Y から解雇を通告された。X は、謝罪及び経済的、精神的損害に対する約 50 万円の支払いを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、パワーハラスメントがあったという認識はなかったとして、Y の不参加によりあっせんは打ち切りとなった。

事例 12 業務の一部を委託している会社の社員から、暴言やあらさがし、業務依頼の無視といった嫌がらせを受けた事例（パ・女）

○申請人 X（労働者）の主張

パート社員の X（女性、年代不明）は Y 社に入社後、Y の業務の一部を委託している会社の社員 A から暴言やいびりなどの嫌がらせを受けた。たとえば、X が些細なミスをした際に、A は意地悪なコメントを書いた書類を他人にもわかるように机の上に置いた。A は他の人が同様のミスをして何も言わないが、X の場合には文句を言い、また、X が依頼した仕事については無視をして、行わなかった。さらに、X の書類のみを入念に調べ、間違いがないかとあら捜しをして文句を言う等の嫌がらせを行った。X は嫌がらせがあるたびに上司に改善を求めたが、何をやっても直らないと黙認されてしまった。このままでは解決が望めないことから、労働局へ相談した上で、社内で、上司数名と A との間で話合いの機会を持った。しかし、上司らや A は嫌がらせの事実を認めず、X の主張に耳を貸さなかった。労働局への相談についても X は皆に責められた。X はこの後、雇止めされた。

X は、社内での話合い後に Y におけるトラブルはなく、雇止めをされる理由はないと思っており、不公平な話合いで受けた精神的な苦痛への謝罪と給料 1 カ月分相当の賠償金を Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、社内での話合いをした際、X と A が互いに改善要望を出し合い、それを確認したにも関わらず、このときの話合い自体がいじめだと主張している X を雇用し続けるのは難しく、契約更新をしないことを前提に金銭解決としたいとした。しかし、双方の主張の隔たりが大きく、歩み寄りによる合意形成は困難であるとして、あっせん委員があっせん打切りを決めて終了した。

事例 13 厳しい営業ノルマを与えられ、達成できなければ異動させるとの脅しや、反省会と称する残業の強制、その他無視や嫌がらせを受けた事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、年代不明）は、営業職として Y 社に入社したが、無理なノルマを課され、月間ノルマが達成できない場合には、さらに厳しい部署へ異動させるぞ、と上司から脅された。また、日々のノルマの達成ができない場合は反省会と称する残業を強制させられたが、タイムカードは反省会が終わる前に押され、残業代をごまかされていた。

社内のルールで、昼休憩時間も上司と一緒に過ごさなければならず、自分の好きなようには過ごせない状況だった。また、Y では平日に自由出勤日が設定されており、この日に出勤するか否かは本来自由だが、その前日に上司から「明日は強制出勤」といった内容のメールが何度も届き、気持ちが休まらなかった。毎日の上司への活動報告はメールを通してするように指示を受けていたが、指示通りにメールでの報告を行っても意図的に返信がなく、無視されることが多かった。さらに、X は朝礼の時、名前ではなく「メガネ」と呼ばれていた。

X が無視や嫌がらせ、暴言などについて上司に質問したところ、納得できる回答はなかった。さらに、「坊や」などと子ども扱いされるなどの嫌がらせを受けた。

このような精神的苦痛が続いたことにより、X は入社することができなくなった。同じ上司が職場にいる状況では職場環境の改善も望み難いと思った X は、退社せざるを得ないと考えた。上司からの無視、嫌がらせ、暴言などの精神的苦痛を受けたことに対する慰謝料（給与の 1 カ月分）と、出勤ができなくなった日から解決・和解が成立するまでの期間の給与の補償および退職金（給与の 1 カ月分）の支払いを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側の不参加にてあっせんは打ち切りとなった。

事例 14 同僚と先輩から暴言や嫌がらせのような態度を受け、上司からは特定の仕事の指示も連絡事項の伝達もなく、最終的に雇止めされた事例（契・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、40代）は、契約社員としてY社に入社した。その後、嫌がらせを受ける理由に心当たりはないが、挨拶をしても無視される、トイレに入っていると外で何かを蹴られる、すれ違いざまに「バカ、死ぬ、くせー」などといった暴言を言われるなどの嫌がらせを同僚から受けるようになった。さらに、先輩は、仕事についてきちんとした指導をしてくれず、X に対し些細なことで怒鳴る、わずかなミスを人前で笑う、書類を投げるといった、常に攻撃的・暴力的な態度であった。

一方、上司は、X が他人と話をしていると唐突に話に加わりたがり、雑誌等を見ていると必ず後ろから覗き込むなど、何かにつけしつこく X に関わろうとした。ある時、他の上司がこの上司を通して X に指示するようにと伝えた仕事を、X には指示をしないまま上司が自分で済ませ、X はその仕事をさせてもらえなかった。また、上司は帳簿を勝手に持って行くことや、X に連絡事項を伝えないこともあった。さらに、X が上司に書類を渡したところ、目の前ですべての書類を破いたこともあった。

X は同僚からの嫌がらせについて、所属する課の上長に相談したものの、真剣に聞いてもらえず、対応してもらえなかった。さらに、先輩や上司の言動について採用担当者や労働組合に相談したが、改善されなかった。

その後、X は契約更新を前に Y から契約終了を通告された。採用時には、特に何もなければ更新すると聞いていたため理由を尋ねたところ、口頭で、コミュニケーション不足、仕事上の技能不足等を挙げられた。

X は契約終了後、①継続的に精神的苦痛を受けたことに対する慰謝料、②継続雇用であれば得られた給与および賞与相当額、③離職票交付遅延による損害補償として遅延期間分の賃金相当額の合計約 600 万円の支払いを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、いじめ・嫌がらせの事実が確認できず、また、X の雇用契約は当初の予定通り終了したものであるから、金銭の支払いはできないと主張した。双方の主張の隔たりが大きく、歩み寄りによる合意形成は困難であるとして、あっせん委員があっせん打切りを決めて終了した。

事例 15 上司から仕事上の説明が十分になされず、注意事項や対応方法の指示を仰ぐと怒られ、会社方針と異なる対応を指示された事例（パ・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、年代不明）は、パートタイムで働いていたが、新しく着任した上司から暴言や嫌がらせを受けるようになった。分からないことがあって指示を仰ぐと、もう説明をしたため二度は説明しないなどと指示を与えてくれず、注意事項や対応方法を尋ねると怒り出すため怖くて聞くこともできなかった。実地教育が必要な作業についても上司は口頭で教えるのみで、X ができない時には、教えたのにできていないと怒り出した。顧客からのクレームへの対応について尋ねると、Y の基本方針が「お客様第一」であるにもかかわらず、上司は顧客からのクレームを聞いていたらきりが無いといった内容の発言をし、X としてはどのように対応すべきかわからなくなった。

さらに、上司は昇格試験の対象者を決める権限を持っていたが、対象者を能力や経験ではなく、好き嫌いだけで判断しており、その基準を教えてくれなかった。

その後、X は慣れ親しんだ部署からの配置転換を受け、そのショックから重度の自律神経失調症になった。他の上司や、労働組合に対し、上司からの暴言・嫌がらせについて訴え、改善を求めたが、X の思い過ごしであると言われ、誠意ある対応がなかった。X は自律神経失調症が悪化し、重度のうつ病と診断されて休職せざるを得ない状況となった。その後もうつ病は治らず、復職することができないため、X は退職を申し出た。この際、上司からの謝罪等が一切なかったことも X にとっては精神的につらいものであった。X は上記のような精神的損害を受けたにもかかわらず、誠意ある対応をしてくれなかったことに対し、残りの雇用期間の賃金相当分の補償を Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、上司が部下に対して厳しく接することはあり、部下の中には威圧的と受け止める人もいるが、今回は嫌がらせやパワーハラスメントには至っていないと主張し、あっせんには参加しなかったため、打ち切りとなった。

事例 16 有給休暇取得の禁止、顧客クレームの身代わり、整備不良車両での運転命令、法令等違反行為の業務命令等を受けた事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、40代）は、Y社に入社し正社員として勤務していたところ、担当業務の変更後、仕事が忙しいことを理由に上司からの指示で、有給休暇の取得を禁止された。有給休暇を取らずに勤務を続けていたXは、38度を超える発熱の際にもそのくらいの熱なら大丈夫と言われ、休ませてもらえなかった。

Xは、仕事で使用している車両が整備不良であることに気づき、上司に顧客を乗せる場合の危険性を訴えたところ、上司からの回答はなく、むしろ顧客からXに対する苦情が来ているなどという言いがかりを受けた。

その上、身に覚えのないことで顧客に謝りに行くよう指示されたり、就業規則上、本来は、無事故手当が不支給とはならない事故であったにもかかわらず、Xには半年以上も無事故手当が支給されなかった。また、法令等で禁止されている事項を行うような業務命令を受けたこともあった。

Xは、上司からの様々なパワーハラスメントと整備不良車両の運転命令等で体調を崩し、抑うつ状態に陥った。就業が困難な状態に至り、退職せざるを得なかったXは、あっせんの場におけるXの面前での謝罪と、精神的損害および経済的損害に対する補償として約250万円（年収相当額および就労中に自ら車を整備した費用の合計）の支払いをYに求めた。

○あっせんの内容

Y側は、顧客からXに対するクレームがあり、注意をしたに過ぎないため、パワーハラスメントがあったとは考えておらず、謝罪に応じることはできないと主張した。また、車両に不良箇所がある場合には代替車両を与え、車両の不良箇所は修理してきたとも説明した。しかし、最終的には、双方が譲歩する形で、YがXに約20万円を解決金として支払うことで合意が成立した。

事例 17 派遣先会社の上司による強い口調での叱責や、残業をしなければ終わらない仕事量を就業時間内に終わらせるよう指示を受けていることを、派遣元会社に相談したが対処してもらえず、その後雇止めされた事例（派・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、30代）は、派遣会社 Y から A 社に派遣され、3 カ月ごとに契約更新を繰り返していた。ある日、X は 20 時までの残業を行う旨を上司に報告していたが、業務が溜まっていたため、20 時を過ぎてもそのまま残業を続けていたところ、上司から、会社に残っていたことを強い口調で叱責された。

その翌日、X の仕事の進め方について上司と面談があり、上司は X に、就業時間内に終わらせるよう、残業をしないよう指示した。一定の業務についてはしばらくやらないように指示された。X の仕事は他部署とのやり取りが多く、上司への確認等が必要なことが多かったが、上司は会議等で不在の時間が多く X の仕事が進まない状況も生じていた。このような状況で、時間内で終わらせろとの指示に従うことが難しいと感じた X は、指示に従うことが困難である旨を上司に伝えたが、聞き入れてもらえなかった。

また、会議中に、上司が X の発言時だけ顔を上げないといった態度による嫌がらせもあった。

このような嫌がらせについて、X は派遣元の Y にたびたび相談したが、個人で対処するように指示されるばかりで何らの対応もしてもらえなかった。その結果、嫌がらせは悪化し、最終的に X は A 社において配置転換された。その後、当初 3 カ月であった契約期間は、2 カ月、1 カ月と短期になり、その後、契約終了となった。

A 社は Y に対して配置転換および契約期間を短縮したことについての説明をせず、Y は経緯を把握する努力もせず X を叱責し、A 社で X が受けた嫌がらせについても Y は X 自身に落ち度があるとして解決しようとしなかった。X はこのような状況で短期契約となった後に雇止めされたもので、精神的・経済的損害を受けたとして、2 カ月分の賃金相当額および慰謝料（5 万円）として合計約 50 万円の解決金を Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、A 社の人員削減方針により、派遣契約を延長しない予定があることを X に説明・確認し、X 納得の上で X と雇用契約を結んだこと、A 社での嫌がらせについても真摯に対応したことを主張した。あっせん委員が、数万円の解決金で解決を図ることを Y に提案し、Y が 1 万円での解決を申し出たが、X が断った。紛争の解決の見込みがないとして、あっせん委員があっせん打ちりを決めて終了した。

事例 18 派遣先会社において、約束された昇給がされず、上司から到底無理な業務指示を受け、そのことを抗議したところ、個室で罵倒された末に雇止めされた事例（派・性別不明）

○申請人 X（労働者）の主張

派遣労働者の X（性別および年代不明）は、派遣先会社 Y から、1 年以上働いてほしい、時給も上がると説明されたため、Y での就労を決めた。しかし、実際に働き始めると、昇給の話をうやむやにされた上、当初の契約内容にない業務を指示された。さらに、この業務は、以前、退職した上司が 1 カ月かけておこなっていた仕事であるにもかかわらず、X は 3 日で終了するようにと指示された。X が上司に抗議したところ、個室に呼び出されて「あんた」と呼ばれ、「俺の言うとおりにやっていたらいいんだ」など、様々な言葉で罵倒された。X はこの事実を派遣元である A 社に相談したが、何の改善もなされないまま、A から雇用契約終了との一方的な通告を受けて、雇止めされた。

X は Y においてパワーハラスメントと思われる扱いを受け、多大なる精神的苦痛と経済的損害を被ったとして、その損害賠償金として約 100 万円（平均賃金 3 カ月分）の支払いを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、X には普通に行えばできるであろう仕事を依頼していること、X がパワーハラスメントだと主張する言葉は業務命令や指導の範囲内であり、社内調査をおこなってもパワーハラスメントの事実は認められなかったことを説明した。雇用契約の終了については、業務縮小のために契約更新をしなかったもので、適正な手続きに則っているとして、金銭の支払いに応じるつもりはないと主張した。双方の主張の隔たりが大きく歩み寄りによる合意形成は困難であるとして、あっせん委員があっせん打ちりを決めて終了した。

事例 19 成果を確認されることなく上司の一方的な判断によって業績評価を下げられ、減給、降格処分を受けた上、残業禁止、過度の叱責、尾行、暴力等を上司や同僚から受けた事例（正・男）

○申請人 X（労働者）の主張

X（男性、年代不明）は、Y社で正社員として勤務していた。Xは異動後の部署で、グループのリーダーとの折り合いが悪くなり、このリーダーはXの仕事ぶりを否定するようになった。上司が徐々にリーダーに加担するようになり、他の社員の前で、些細なことでXを大声で叱責することも多くなった。また、給与査定においては、成果を確認されることなく上司の一方的な判断によって段階的、継続的にXは評価を下げられ、その後、降格させられた。数カ月後には、他の社員が残業をしているにもかかわらず、Xだけが残業禁止を命じられ、経済的にも苦しい状況に追い込まれた。上司との面談において、減給・降格理由の説明を求めたが、回答はなかった。

減給、降格、残業禁止といった経済的な面だけでなく、些細なことを理由とする過度の叱責や言いがかり、尾行といったプライバシー侵害など、嫌がらせは同僚を巻き込み、エスカレートした。些細なことまで詮索され、上司には所有物の開示や提出を求められた。Xが拒むと、上司に暴行を加えられ、怪我をしたこともあった。また、同僚から殴られたこともあった。

Xは、部内他課への異動を上司に願い出ていたが一向に進展がないため、自ら部外への異動を目指して独自に動いていたところ、上司はこの異動の話妨害した上、以後、X自身が異動目的の言動をすることを禁止した。

X自身は自らが降格となるほどの仕事上の問題があるとは思えず、また上司からの十分な指導も受けていないため、これらはXに対する不当な評価だと感じ、Yに対し過度の叱責や暴力を直ちに止めた上で、謝罪、X自身の所属変更、降格の取消しを求めた。

○あっせんの内容

Y側は、降格は一方的な嫌がらせではなく、これまでもXの役職の役割等につき説明や問題点の指摘等、指導をしてきたこと、Xに対する大きな声での叱責もあくまで一般的に考えられる指導の範囲内であること、異動についてはXを特別扱いせず、他の職員と同様に取り扱うことを主張した。あっせん委員は、Xの他部署への試験的な異動等をYに提案したが、Yは対応不可能として拒否し、双方の主張の隔たりが大きく歩み寄りによる合意形成は困難であるとして、あっせん委員があっせん打ちりを決めて終了した。

事例 20 上司からの体型に関する発言に加え、同僚からの無視や度重なる文句にも上司は対応せず、会社からは一方的に労働時間の短縮を告げられ、上司等に理由を尋ね相談したところ罵倒されるなどして退職させられた事例（契・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、30代）は、Y社において契約社員として勤務していたところ、直属の上司 Y1 から、休憩室の椅子が壊れると、「お前が乗ったから壊れた」などと体型をからかわれたり、「でかいケツ」などのセクハラ発言をされた。

同僚 Y2 からは、服装や靴、態度等、仕事とは関係のないことで文句を言われ続けるようになった。上司 Y1 に相談したが Y2 には悪気はなかったと言われただけで解決にはならず、毎日文句を言われ続けていた。業務リーダー Y3 も見てみぬふりを続け、Y2 と親しい同僚 Y4 からは無視をされ、他の同僚からも冷たくされるようになっていった。

あるとき、突然 Y2 から一方的に怒鳴られ、X が反論したため喧嘩になったことがあったが、翌日、Y3 は Y2 の言動については一切追及せず、X の言動ばかりを叱責して文句を言い続けた。このため、X は仕事をしたい旨を伝えたが、叱責が止まらず、X は仕事にならないので帰ると申し出たところ、帰るならクビにすると告げられた。Y1 はその場に居たが何も言わず、Y3 にクビといわれた旨を別の上司に伝えたが、無関心そうに振舞われた。

その後、本社に連絡をすると、職場から本社に、X に復職の意思はない、と報告されていたことが分かり、X は復職の意思があること、職場内環境の改善を求めたいことを伝えて面談を願い出た。話合いの場で、Y1 は環境改善を約束したが、X に対する Y2 の態度は変わらず、Y1 も Y2 に対して何も言わないため、X は上長であるマネージャーに相談をした。その後、Y2 は、それまでのように思い通りにならなくなったことに突然怒り出し、勤務中に職場を後にしてそのまま退職した。その後は、退職した Y2 と親しかった Y4 からの嫌がらせがエスカレートし、挨拶も完全無視を貫かれ、X に聞こえるように文句を言われるようになった。ある日、Y4 から突然文句を言われたため、それまで我慢していた X も反論し、喧嘩になった。この際、Y1 から怒鳴り合うなど叱責されたため、X が上司の管理不行き届きを指摘すると、逆に X が咎められた。

状況が改善されないまま数カ月が経った後、Y から一方的に勤務時間の短縮を告げられた。改善を求めて Y1 に相談し、説明を求めたが、納得のいく回答はなかった。それどころか、X が自主的に退職の意思を示したことはないにもかかわらず、Y1 は、X が辞めると別の上司に報告をし、同僚たちも文句があるなら辞めればいいのにと陰口を言い始めた。また、Y1 は X に対し頭が悪い、そんなことを言っているから周りの者が敬遠する等と罵倒し、退職を勧奨するような発言や一方的に排除するような発言をした。X はその後、人事部宛てに解雇通知書を求めたが、Y より解雇の事実はないとの回答を受け、その後、退職関連書類が X に送付された。

Xは、職場環境を改善することがYの義務であるが、Yはそれを把握していながら全く改善をせず、一方的にXを会社から排除したとして、Yに対して、経済的損失(賃金1カ月分)、勤務時間短縮による経済的損失、加入していれば本来受給できたであろう失業手当の相当分(勤務期間中のほとんどの期間、雇用保険未加入となっていた)、精神的苦痛に対する補償金などの合計約120万円の支払いをYに求めた。

○あっせんの内容

Y側は、同僚間の悪口等についてはXからの相談がなく把握していないため金銭補償に応じるつもりがないこと、また、Xが主張する職場環境の悪さは、X自身の勤務態度にも問題があったからだと認識していると主張した。双方の主張の隔たりが大きく歩み寄りによる合意形成は困難であるとして、あっせん委員があっせん打ちりを決めて終了した。

事例 21 名前ではなく「ばばあ」などと呼ばれ、太ももを触るなどの行為を受けた事例（パ・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、30代）は、Y社に入社後しばらくして、同僚たちからいじめ、嫌がらせを受けるようになった。先輩 Y1 からは、名前ではなく、おばはん、ばばあ、熟女などと呼ばれた。別の先輩 Y2 からは、X のももを棒で触られた。Y2 は、他の女性同僚に対しても、「オッパイ触らせてやれ」などの性的な発言をするなど、ひどい職場環境であった。また、X は勤務日数を減らされたり、「数を数えるのが遅い」と事実でないことを言われたりした。

このような嫌がらせが続く環境のため、X は毎日涙が止まらなくなり、頭痛や吐き気など、体調不良に襲われ、Y に退職を申し出た。この際、X は 1 カ月後の退職を伝えたところ、Y1 からすぐにでも辞めていい、X がいなくなっても誰も困らないと嘲笑しながら言われ、退職届の日付も勝手に書き換えられ、これ以上の勤務は無理と判断して退職せざるを得なかった。

X が制服の返却に行った際にも、おばはん何しに来たのかと言われ、笑われた。

X は、これら一連の行為について納得がいかないため、経済的・精神的損害に対する補償金として約 5 万円の支払いを Y に求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、従業員から聞き取り調査をおこなったが、いじめや嫌がらせの事実は確認できなかったこと、仕事上のミスに対する指導はあくまで教育指導の範囲であり、パワーハラスメントとは考えておらず、解決金は一切支払うつもりがないこと、退職日の変更についても強制はしておらず、あくまで本人希望による一身上の退職であったと認識していること等を主張した。双方の認識の隔たりが大きく歩み寄りによる合意形成は困難であるとして、あっせん委員があっせん打ちりを決めて終了した。

事例 22 同僚の前で、異性であれば誰とでもみだらな行為をする人物であるかのように言いふらされ、会社側から適切な対応策も講じられず、その後も無視をされる等のいじめが続いた事例（パ・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、30代）は、Y社において勤務を続けていたが、あるとき、同僚に、Xは異性であれば誰とでもみだらな行為をする人物であるかのように大きな声で言われた。Xはこのときその場には居合わせておらず、翌日別の同僚からこの話を聞いた。Xにはそのようなことを言われる覚えがなかったが、当時現場にはたくさんの方がいたため、皆にこの発言が伝わってしまった。しばらく経ったのち、仕事中に、同じ同僚から、Xにも聞こえるはっきりとした声で、Xはみだらである等の暴言を言われた。

Xは、今後このようなことがないように上司に求め、上司との面談の際、この同僚に謝ってもらいたいと伝えたが、上司からは、同僚の発言を早く忘れてがんばって働くようにと言われただけで、具体的な注意等はしてもらえなかった。別の上司等との話し合いの際にも、同僚同士のプライベートなことなので会社側としては何もできないこと、どちらもクビにはしないとして取り合ってもらえなかった。Yによる適切な対策がなかったため、Xは同僚から無視をされる等の嫌がらせを受け続けることになった。

Xは女性の尊厳を大きく傷つけられ、辱めを受けたと感じ、死にたいとまで考えるようになった。体調不良にも陥り、上記のような会社側の不適切な対応によってさらに苦しみ、精神的にも肉体的にも追い詰められた。Xは職場内でのハラスメントといじめ等によって、心にこのような大きな傷を受け、苦痛を受けたことに対して、慰謝料として約300万円の支払いをYに求めた。

○あっせんの内容

Y側は、社内調査の結果、Xが主張する同僚のハラスメント発言があったことは事実であったが、他のパワーハラスメントは確認できないと主張した。あっせんにおいて、職場内でのいじめ嫌がらせ問題について、中立・公正の立場で問題解決に挑むこと、職場内のいじめ・嫌がらせを防止するため研修を実施すること、その他の防止対策を労働者と協議の上で講じることを内容としてXとYの間で合意が成立した。

事例 23 職場内で孤立しており、仕事ができないことで有名だとして、辞めるか、異動するかしかなし等と上司等から退職を勧奨するような発言を受け、退職に追い込まれた事例（パ・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、60代）は、Y社でパート社員として勤務していたが、数年前から有期雇用の社員となり、上司 Y1 との面接の上、契約が反復更新されてきた。ところが、新しく赴任してきた上司 Y2 は、毎日のように従業員を怒鳴り散らし、全員参加の朝礼において自分の愚痴を言ったり、全員の前で名指しで叱責するなどして職場内を混乱させていた。上司 Y2 は、X は職場内で孤立しており、仕事ができないことで有名だとしたうえで、X に対し、辞めるか、異動するかしかなしと告げた。これにより、X は他の部門への異動を余儀なくされた。

部門異動をさせられた時から、X を退職させようと Y2 から陰湿ないじめ・嫌がらせを受けるようになった。勤務シフトを組んでいる社員 Y3 に X の出退勤記録を勝手に操作されることがあった。また、残っている仕事を片付けて帰ろうとしていたら、上司 Y4 から早く帰るようにと大声で怒鳴られた。そして、朝礼の場で、上司 Y2 から、次の契約はない旨を告げられた。X が早とちりをして些細なミスをしたところ、Y4 からものすごい剣幕で罵声を吐かれた。同僚 Y5 は、常に X の行動を監視し、X が隣の人に質問しただけで、私語を慎むようにと怒った。

X は、あまりにひどいいじめ・嫌がらせに耐えられず、精神的に苦痛を受け、体調が悪化し、退社した。X は上司等からの度重なるパワーハラスメントによって退職に追い込まれたにもかかわらず、離職票には自己都合と記載されていた。正社員並みの仕事をさせておいて、この対応はひどいと X は感じ、精神的損害（給料の 2 カ月相当分）の支払い、経済的損害（給料の 3 カ月相当分）などの合計約 60 万円を求めた。

○あっせんの内容

Y 側は、パワーハラスメントは概ね事実であり、X に不快な思いをさせて申し訳なかった、辞めさせる考えはなかった、解決に向けて真摯に話し合いを行いたい旨述べ、約 45 万円の支払いにて双方合意した。

事例 24 仕事のミスを上司に報告しなかったことを問題視されたり、異動を契機に仕事をさせてもらえない状況におかれたり、罵声を浴びせられたりしたことで、精神的苦痛を感じ、退職せざるを得なくなった事例（正・女）

○申請人 X（労働者、年代不明）の主張

X（女性、年代不明）は、担当していた業務でミスをしたので、その事後処理について先輩職員に尋ねたところ、上司への報告は不要だと言われ、それに従った。しかし、その後、人事考課面談の際に、上司 Y1、Y2 から担当業務のミスを報告しなかったことを一方的に責められ、さらに、Y1 からは報告不要と答えた先輩職員の名前を会議で言えと言われ、さらに傷ついた。X は頑なに先輩の名前を言うことを拒否していたにもかかわらず、Y2 は後日数人の先輩職員に対して人事考課面談の内容を漏らした。

その後、X は異動となったが、上司から業務に必要な電話やパソコンの使用を禁じられ、仕事をさせてもらえない状況に置かれた。また、社内行事の日時が変更になり、X の公休日と重なったために X がこれを欠席した際には、Y2 から罵声を浴びせられた。上司 Y3 は、同僚との会話のなかで、X は仕事もないのに何をしに会社に来ているのだろうか、侮辱するような発言をしていた。

X を退職に追い込むために異動させたのだと上司や同僚らから言われ、精神的苦痛を感じ、退職せざるを得なくなった。そこで、X は、このような精神的苦痛の損害に対して慰謝料約 1,800 万円を求めた。

○あっせんの内容

Y は、X が主張するような課内での嫌がらせについては認識していないとしたものの、あっせん委員が、Y が、問題があることを認識しながら対応しなかったことを指摘して調整を図ったところ、Y が X に約 20 万円を解決金として支払うことで合意が成立した。

事例 25 先輩から、大声で怒鳴る、無視する、プライベートに干渉するようなことを言われるなどの行為を受けたり、一貫性のない指示をされ混乱させられるなどして、うつ病となり、職場環境改善等の要望をするが対応されなかった事例（契・女）

○申請人 X（労働者）の主張

X（女性、20代）は、Y社に入社後まもなくより、ある先輩から、大声で怒鳴る、無視する、仕事の遂行に必要な情報を教えないなどの行為を受け続けた。ある時は丁寧に仕事をしよう指示するが、ある時は数さえ合っていれば良いと述べるなど、先輩からの一貫性のない指示により混乱した。また、Xに対し、特定の男性社員との接触を禁じるなど、プライベートへの干渉も受けた。

そこで、Xは、Yに対して、先輩から受けたいじめ行為について口頭および書面等で何度も訴えたが、Yから先輩に対する直接の注意指導などの対応はなかった。Xは、度々体調不良を覚え、病院へ通院するようになったところ、うつ病との診断を受けた。こうしたことからXは、Yに医師の診断書を提出し、先輩に対する態度の改善指導を含めた職場環境の改善を求めたが、取り合ってもらえず、退職に追い込まれた。

そこで、Xは、あっせんにより、いじめによって生じた精神的苦痛に対する慰謝料と、Yの誠意のない対応に対する真摯な謝罪と、先輩に対していじめに対する直接的な注意をすること及び同人に対する厳重な処分をすること、そして、契約期間満了時までの賃金相当額を求めた。

○あっせんの内容

Y側は、いじめとは考えていないが、先輩がXに対して大きな声を出したことについては、本人に注意し謝罪するとしたものの、補償金の支払いは考えていないと主張したところ、いじめに対する双方の認識が大きく異なったため、あっせんは打切りにより終了した。

事例 26 上司から、辞めさせたい等の陰口を言われ、また、同僚に誤って送ったメールを悪質とされ始末書の提出を求められたこと等により退職を余儀なくされた事例（正・女）

○申請人 X（労働者）の主張

Y 社で働いていた X（女性、年代不明）は、新しく来た上司 Y1 から辞めさせたい等の陰口を言われていた。Y1 の上司 Y2 にも対応を求めたが、むしろ X に非があるとされた。また、同僚に誤って送ったメールを悪質と受け取られ、始末書の提出を命じられた。後日、命令は取り消されたが、Y1 から X へのパワーハラスメントは考慮されず、退職を余儀なくされた。

会議の席では、会社都合退職手続きをとることで合意していたが、会社側の都合により撤回された。パワーハラスメントについての調査もされず、X の言い分も聞いてもらえず、このまま自己都合退職手続きをとられるのは納得できない。本当は退職をしたくないが、Y1 の下では働けない。X が受けた精神的苦痛と経済的損害に対し、約 55 万円（失業給付の待機期間 3 カ月の賃金相当額）を支払ってほしい。

○あっせんの内容

Y 側は、X が主張するような Y1 のパワーハラスメントの事実は認識していないものの、問題解決に向けていくらか支払う用意はあるとして、双方が譲歩する形で約 15 万円を解決金として支払うことで合意が成立した。

参考文献

- 飯田高（2013）「労働審判制度利用者の動機と期待」菅野和夫、仁田道夫、佐藤岩夫、水町勇一郎編『労働審判制度の利用者調査』有斐閣。
- 大沢真理（2007）『現代日本の生活保障システム 座標とゆくえ』岩波書店。
- 奥村宏（1984）『法人資本主義「会社本位」の体系』御茶の水書房。
- 株式会社クオレ・シー・キューブ パワー・ハラスメント研究会（2011）『職場のパワー・ハラスメント対策取り組み状況に関する実態調査報告書』。
- 君嶋護男（2012）『ここまでやったらパワハラです！—裁判例 111 選—』労働調査会。
- 君和田伸仁（2007）「個別労働紛争解決制度との比較から」『労働法律旬報』No.1648, pp.44-47.
- 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室（2006）『職場のトラブル解決好事例〔改訂版〕』保険六法新聞社。
- 厚生労働省（2012）『職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書』。
- 厚生労働省（2012）『平成 23 年度個別労働紛争解決制度施行状況』。
- 最高裁事務総局行政局（2011）『裁判の迅速化に係る検証に関する報告書（第 4 回）』。
- 佐藤岩夫・樫村志郎編（2013）『労働審判制度をめぐる当事者の語り：労働審判制度利用者インタビュー調査記録集』（東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.54）東京大学社会科学研究所。
- 菅野和夫、山川隆一、齋藤友嘉、定塚誠、男澤聡子（2007）『労働審判制度〔第 2 版〕』弘文堂。
- 全日本自治団体労働組合（2010）『自治労パワー・ハラスメント 10 万人実態調査報告書』。
- 総務省統計局（2011）『経済センサス』。
- 総務省統計局（2012）『労働力調査（詳細集計）』。
- 高橋陽子（2013）「労働審判手続きの解決と企業への影響」『日本労働研究雑誌』No.631, pp.44-58.
- 中央労働委員会（2013）「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」。
<http://www.mhlw.go.jp/churoi/assen/toukei/dl/3.pdf>
- 中央労働災害防止協会（2005）『パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究報告書』。
- 東京大学社会科学研究所（2011）『労働審判制度についての意識調査基本報告書』。
- 徳住健治（2008）「労働審判制度の解決機能とインパクト」『東京大学法科大学院ローレビュー』Vol.3, pp.214-220.
- 内藤忍（2014）「イギリスにおけるハラスメントの救済—差別禁止法の直接差別から平等法 26 条のハラスメントへ—」『日本労働法学会誌』123 号。
- 内藤忍（2015）「性別に関するハラスメントと均等法の課題—ジェンダーの視点から—」『ウ

イラーン』2015年6月号.

牧田潔・高田紗英子・魚崎須美・加藤寛・小田美代子・青木豊子 (2012) 「職場における自殺リスクと職場内ストレスとの関連性—職員間ハラスメントと精神的健康との関連性の実態調査—」兵庫県こころのケアセンター『兵庫県こころのケアセンター研究報告書—平成23年度版—』.

労働新聞社 (2012) 『都道府県労働局による助言・指導あっせん好事例集』労働新聞社.
労働政策研究・研修機構 (2010) 『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—』労働政策研究報告書 No.123.

労働政策研究・研修機構 (2011) 『個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ——非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案——』労働政策研究報告書 No.133.

労働政策研究・研修機構 (2012) 『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査—予防・解決に向けた労使の取組み—』資料シリーズ No.100.

労働政策研究・研修機構 (2015) 『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』労働政策研究報告書 (近刊)

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009) “Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised.” *Work & Stress*, 23, 24-44.

Hoel, H., Sheehan, M., Cooper, C. & Einarsen, S. (2011) “Organisational Effects of Workplace Bullying.” In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (eds), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Second Edition, Taylor & Francis Group.

Tsuno, K., Kawakami, N., Inoue, A., & Abe, K. (2010) “Measuring workplace bullying: Reliability and validity of the Japanese version of the negative acts questionnaire.” *Journal of Occupational Health*, 52, 216-226.

JILPT 資料シリーズ No.154

職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態
—個別労働紛争解決制度における 2011 年度のあっせん事案を対象に—

発行年月日 2015 年 6 月 8 日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2015 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)