

# 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<sup>1</sup>。

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

<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>。

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

<sup>2</sup> 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スに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<sup>3</sup>。

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

<sup>3</sup> 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られる。

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%と最も多く、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  $\chi^2$  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<sup>1</sup>、②レジから売上金を盗んだと横領の疑いをかけられる<sup>2</sup>、③胸ぐらをつかまれ、脅迫されながら壁に頭をぶつ

<sup>1</sup> 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)。

<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>。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

<sup>3</sup> 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

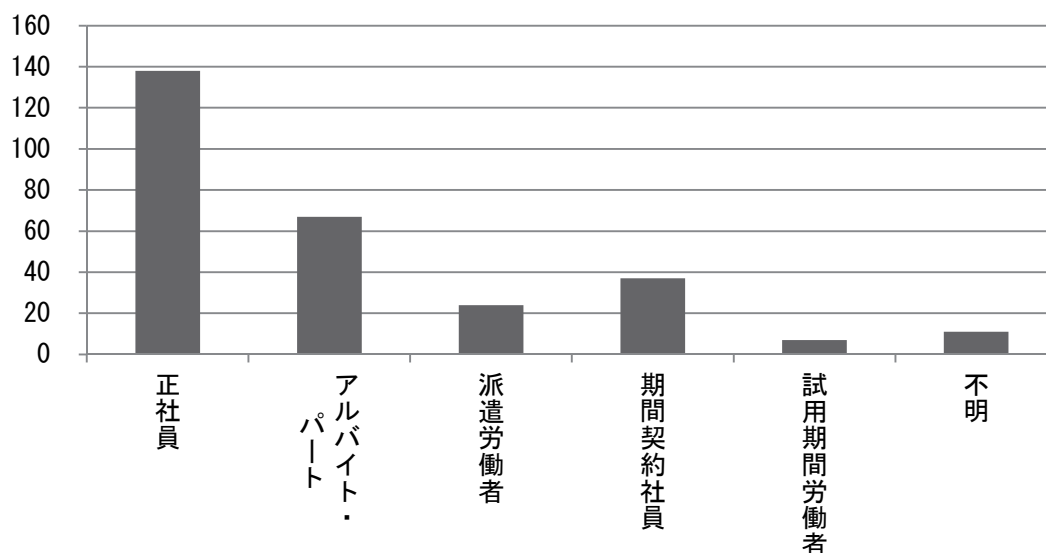


表 2-4 雇用形態別

		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<sup>4</sup>。

## (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

<sup>4</sup> 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。

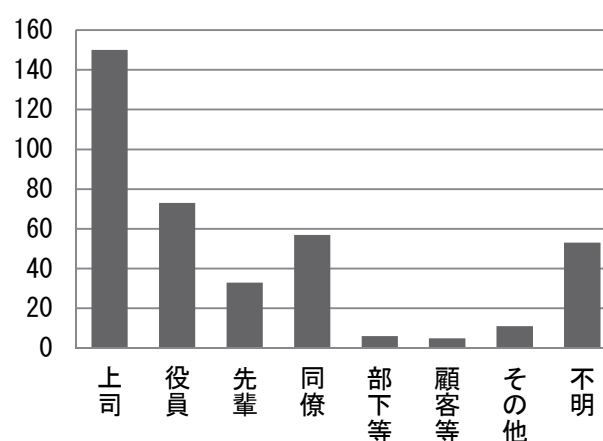
また顧客や取引先等の第三者が行為者に含まれる事案は5件（1.8%）と少なかった。この数値は、一般的にいじめの行為者として第三者の数が少ないというよりも、あっせん制度では労使のみが当事者の対象となっているため、申請人としても組織外の者からのいじめを申請内容にしづらいことに起因していると思われる。なお、第三者が行為者に含まれる事案5件のうち3件はクライアントである元請け会社の社員からのいじめであり、ほか2件は契約の相手方である委託会社の社員、および経営コンサルタントからのいじめであった。

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

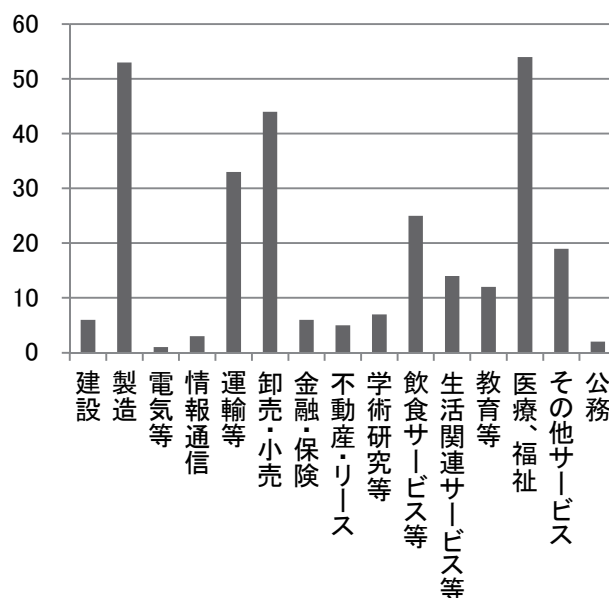
表 2-8 で申請人が被申請人として指名する会社の業種を産業大分類別にみると、「医療、福祉」がもっとも多く 19.0%であり、僅差で「製造業」が 18.7%で続き、次いで「卸売業、小売業」が 15.5%となっている。データとしてはやや古い 2009 年時点での従業者数の産業全体の構成比では「医療・福祉」が 10.2%、「製造業」が 15.6%であったことを踏まえると（総務省統計局 2011）、被申請人の属する業種は「医療、福祉」と「製造業」がやや多いといえる。これに対して「卸売業、小売業」は、産業全体で 20.2%であったことから、いじめあっせんでは、産業全体に比して、同業に属する被申請人が多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<sup>5</sup>。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

<sup>5</sup> 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(帰宅がばれると暴力)	
		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><b>2. 退職を勧奨するような発言</b>(52 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」</li> <li>・「お前は営業ができません。辞めた方がいい」</li> <li>・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」</li> </ul> <p><b>3. ぬれぎぬ・いいがかり</b>(30 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>4. 過度な口出し・管理</b>(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p><b>5. 精神的攻撃となる不平等な扱い</b>(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p><b>6. せかす・あおる</b>(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
2. 主に業務に関連しない不適切な発言		<p><b>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</b>(123 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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」</li> <li>・「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」</li> <li>・「製造作業者は馬鹿な人間でよい」</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>8. 不適切な呼び名</b>(6 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「おまえ」</li> <li>・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</li> </ul>
3. その他		<p><b>9. その他</b>(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部下の良い実績を報告しても否定される</li> </ul>
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。)	1. 能動的な切り離し	<p><b>1. マイナスの評価の流布</b>(29 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・陰口を言う</li> <li>・悪い噂を流す</li> <li>・「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</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>2. コミュニケーションの阻止</b>(7 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他者や上司に接触しないよう指示する</li> <li>・他の職員への協力依頼を禁じる</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>3. 切り離し目的の異動・配転</b>(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p><b>4. さらしもの</b>(13 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・休みが多い順に名簿を作り、掲示板に張り出し</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>5. 切り離し目的のぬれぎぬ・言いがかり</b>(8 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
	2. 受動的な切り離し	<p><b>6. 無視</b>(41 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・先輩や上司からの無視</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あいさつや給料の受け渡しの際、意図的に無視</li> <li>・ほぼ全職員からのあいさつ拒否、着信拒否</li> <li>・申請人の仕事を回された同僚が、挨拶しても無視</li> <li>・課長及び係長から社内メールの着信拒否、無視等</li> </ul>
	<p><b>7. 切り離し目的の情報の不提供</b>(10 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
	<p><b>8. 切り離し目的の不平等な扱い</b>(1 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
3. 冷たい態度	<p><b>9. ぞんざいな扱い</b>(14 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司がパソコンで遊びながら話を聞く</li> <li>・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」</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>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</b>(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>11. 部下等が指示・命令・依頼等をきかない</b>(1 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
4. その他	<p><b>12. その他</b>(3 事案)</p>
4. 過大な要求	<p><b>1. 事実上遂行不可能な要求</b></p> <p><b>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</b>(30 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・一人ではできない量の仕事の押し付け</li> <li>・一人で2台の機械を使えと日常的に無理な指示</li> <li>・一日では終わらないほどの仕事量</li> </ul> <p><b>2. 業務遂行を困難にする情報の不提供</b>(21 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p><b>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)</b>(20 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>4. (病気、けが等の際の)配慮に欠ける対応</b>(9 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p><b>5. 協力を必要とする業務の非協力</b>(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><b>6. 屈辱的な指示、屈辱的な異動・配転</b>(13 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「モノマネをやれ」と車両移動中に強要、断ると延々説教</li> </ul> <p><b>7. 業務と無関係の行為者の私事の強制</b>(4 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・社長の副業の文章校正を手伝わされた</li> </ul> <p><b>8. 過大な要求となる過度な口出し・管理</b>(16 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p><b>9. 不適切な始末書等を書かせる業務命令</b>(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>

		<p><b>10. 過大な要求となる不平等な扱い</b>(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
3. 法的に不適切な要求		<p><b>11. 違法な内容の指示</b>(8 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>押し売りをしてこいと強制された</li> <li>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</li> </ul>
		<p><b>12. 契約外の指示</b>(6 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣契約外の業務を命令された</li> <li>契約内容にはない予算管理・進捗管理業務をさせられた</li> </ul>
5. 過小な要求	1. 仕事を与えないこと	<p><b>1. 業務の取り上げ・不提供</b>(27 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「もう作業場に入るな」</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
		<p><b>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</b>(6 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
		<p><b>3. 機会の取り上げ</b>(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
		<p><b>4. 過小な要求となる労働日・労働時間の短縮</b>(3 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>予告なく早番・遅番のシフトカット</li> </ul>
	2. 程度の低い仕事を命じること	<p><b>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</b>(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
<p><b>6. 契約外の程度の低い仕事の指示</b>(1 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>		
6. 個の侵害	1. 私的なことに関わる不適切な発言	<p><b>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)</b>(25 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>「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</li> <li>「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」</li> <li>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</li> </ul>
		<p><b>2. 私生活への干渉</b>(17 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>「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</li> </ul>
		<p><b>3. 個人情報等の言いふらし</b>(10 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
	2. 私的なことに立ち入る管理	<p><b>4. 休憩時間への干渉、時間外での強要</b>(14 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>トイレに行きたいと告げるとこれを禁止</li> </ul>
		<p><b>5. 所持品のチェック</b>(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>常飲している薬の開示を要求された</li> <li>勝手に手紙を読まれた</li> <li>不在時に机の上や鞆の中を勝手に物色された</li> </ul>
		<p><b>6. 私生活の監視</b>(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><b>7. 盗聴</b>(1 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
	<b>3. その他</b>	<b>8. その他</b> (3 事案)
<b>7. 経済的な攻撃</b> (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)	<b>1. 経済的不利益を与えること</b>	<p><b>1. 経済的不利益・制裁</b>(14 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
		<p><b>2. 不当な評価(降格等)</b>(7 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・成果確認なしでのマイナス評価・降格(減給)</li> <li>・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</li> </ul>
		<p><b>3. 成果の取り上げ・成果を上げる機会の取り上げ</b>(5 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・不在時に来た客を知らせず、他の従業員の売りに上げる</li> <li>・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</li> </ul>
		<p><b>4. 事実上の解雇となる雇用の終了</b>(9 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
		<p><b>5. 労働日・労働時間の短縮、残業禁止命令</b>(8 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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)</li> <li>・リーダーから繁忙期の残業禁止などの嫌がらせ</li> </ul>
	<b>2. 労働者の権利を行使させないこと</b>	<p><b>6. 権利の剥奪</b>(12 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「忙しいから有給を取ってはダメだ」と言われた</li> <li>・遅刻すると、申請人のみ休憩なしになる</li> </ul> <p><b>7. 権利に関わる問い合わせに応じないこと</b>(8 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
<b>8. その他</b>		<p><b>1. 嫌がらせ</b>(20 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ロッカーの名前をマジックで塗りつぶされる</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
		<b>2. 申請人がいじめと主張するセクハラ</b> (3 事案)
		<p><b>3. その他</b>(7 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
<b>行為不明</b>		<p><b>1. 行為不明</b>(2 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パワハラを受けた等</li> </ul>

## (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）

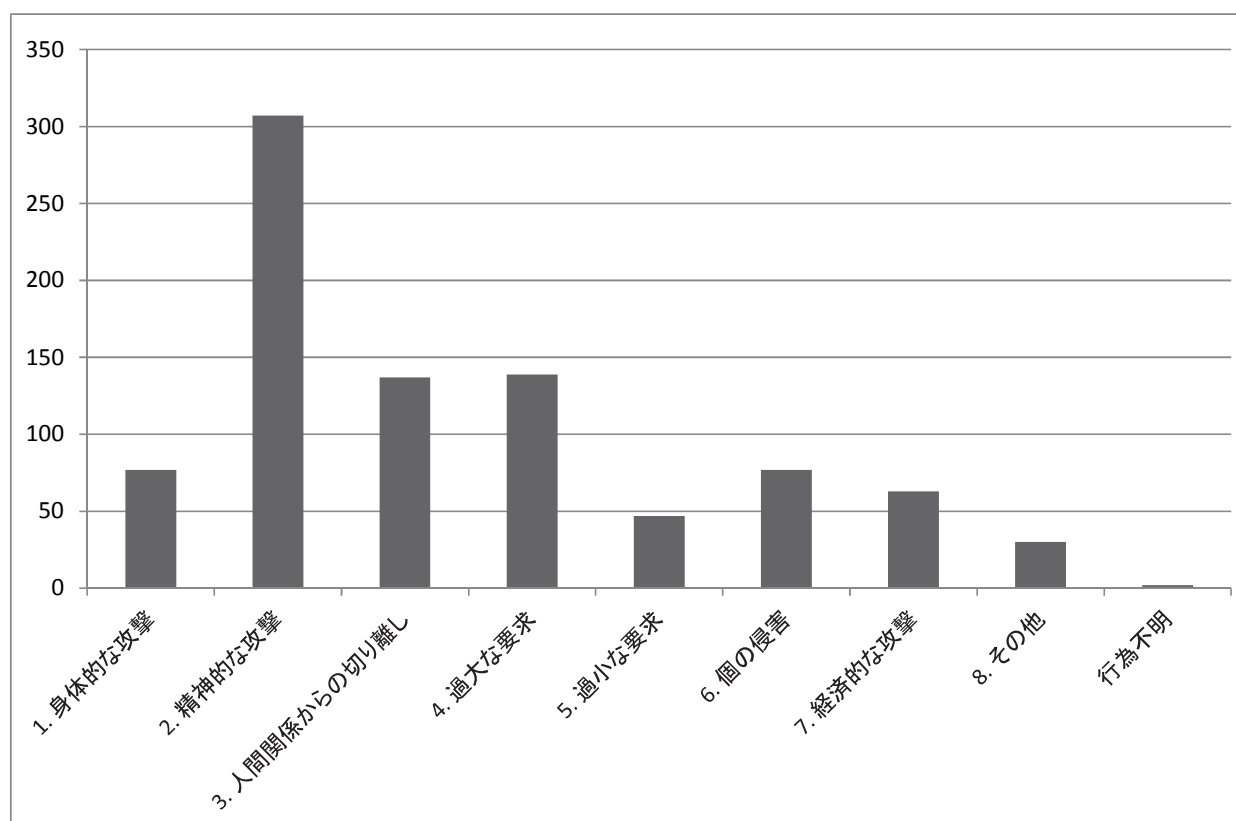


表 2-16 いじめ行為類型中分類（重複計上）

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
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	

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<sup>6</sup>。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

<sup>6</sup> 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<sup>7</sup>、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

<sup>7</sup> 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）<sup>8</sup>。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%

<sup>8</sup> 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<sup>9</sup>。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、

<sup>9</sup> 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<sup>10</sup>。

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<sup>11</sup>。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。

<sup>10</sup> 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）

<sup>11</sup> 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Tsunoo, 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<sup>12</sup>、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

<sup>12</sup> 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<sup>1</sup>。

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<sup>2</sup>、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<sup>3</sup>、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

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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）。

<sup>3</sup> 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<sup>4</sup>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<sup>5</sup>。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<sup>6</sup>。

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<sup>7</sup>、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。

<sup>4</sup> 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」。

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 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）。

<sup>7</sup> 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小短くなること、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<sup>8</sup>。

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

<sup>8</sup> 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<sup>9</sup>。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<sup>10</sup>。そして精神的な

<sup>9</sup> 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。

<sup>10</sup> 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<sup>11</sup>。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

<sup>11</sup> 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。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。