

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る。「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る。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、どのセルの間で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を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を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 ($\chi^2=0.35$, $df=1$, $p=.55$)。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 ($\chi^2=1.50$, $df=1$, $p=.4$)。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 ($\chi^2=1.28$, $df=1$, $p=.26$)。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 ($\chi^2=.21$, $df=1$, $p=.65$)。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、退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、退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見ると、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を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 日以上の割合 (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（ $\chi^2=0.79$, $df=4$, $p=0.94$ ）。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 (人数)	43		11		59		134
	(%)	32.1%		8.2%		44.0%		100.0%
	含む (人数)	64		6		40		150
	(%)	42.7%		4.0%		26.7%		100.0%
役員	含まない (人数)	78		14		67		211
	(%)	37.0%		6.6%		31.8%		100.0%
	含む (人数)	29		3		32		73
	(%)	39.7%		4.1%		43.8%		100.0%
先輩	含まない (人数)	94		16		90		251
	(%)	37.5%		6.4%		35.9%		100.0%
	含む (人数)	13		1		9		33
	(%)	39.4%		3.0%		27.3%		100.0%
同僚	含まない (人数)	84		13		81		227
	(%)	37.0%		5.7%		35.7%		100.0%
	含む (人数)	23		4		18		57
	(%)	40.4%		7.0%		31.6%		100.0%

(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 (人数)	76		14		68		192
(%)	39.6%		7.3%		35.4%		100.0%
大企業 (人数)	26		3		30		82
(%)	31.7%		3.7%		36.6%		100.0%
合計 (人数)	102		17		98		274
(%)	37.2%		6.2%		35.8%		100.0%

(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
	(%)	12.2%	45.9%	36.7%	5.1%	0.0%	100.0%
不都合	(人数)	0	0	8	44	9	61
	(%)	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%
不都合 (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に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 ($\chi^2=.27$, $df=1$, $p=.60$)。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~	200,000~	500,000~	1,000,000~	5,000,000円	合計
			199,999円	499,999円	999,999円	4,999,999円	以上	
上司	含まない	(人数)	10	33	25	32	13	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~	200,000~	500,000~	1,000,000~	5,000,000円	合計	
		199,999円	499,999円	999,999円	4,999,999円	以上		
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つせん事案では、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5-71 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～	200,000～	500,000円	合計
			199,999円	499,999円	以上	
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～	200,000～	500,000円	合計
	199,999円	499,999円	以上	
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つ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日以上の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、あつ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、あつ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、あつ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、会社側はあつ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、いじめあつ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、あつ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、入社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てた。

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に 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/>)