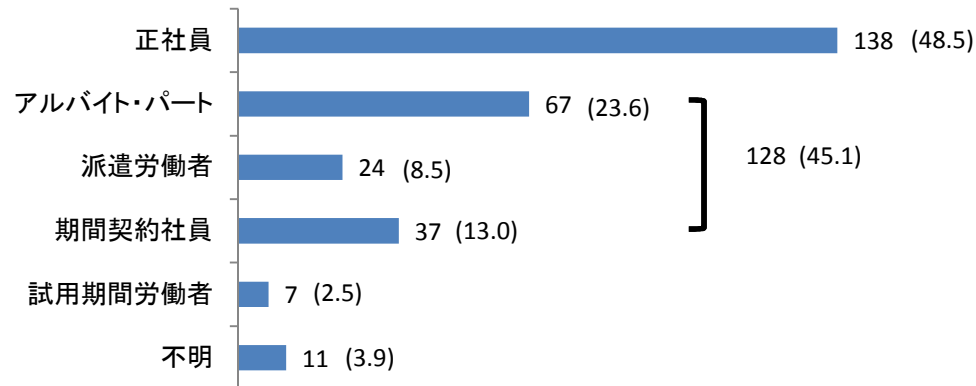


個別労働解決促進法に基づき都道府県労働局に申請されたいじめ・嫌がらせに係るあっせん事案

1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査研究の概要

- ◆ 独立行政法人労働政策研究・研修機構が、職場のいじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）に係る調査研究として、個別労働紛争解決促進法に基づき、平成22年度に6都道府県労働局が取り扱った職場のいじめ・嫌がらせに係るあっせん事案284件を調査・分析。（平成27年6月に公表）
- ◆ 本調査研究の報告書には、申請人の雇用形態・性別、行為者の職位、申請人の所属する企業の規模・業種・労働組合の有無、いじめの行為類型、いじめによる申請人のメンタルヘルスへの影響等の集計、具体的なあっせん事例、政策的含意と今後の課題等が掲載。
- ◆ （資料出所）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年度のあっせん事例を対象に～（JILPT資料シリーズ №154 2015年6月）

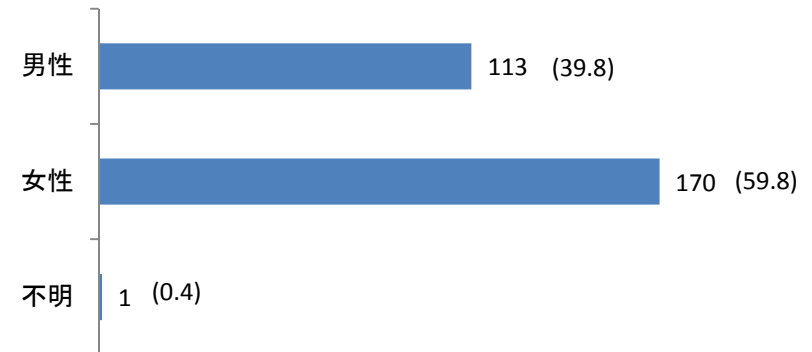
図1 申請人の雇用形態別件数



（注）（ ）内は全あっせん件数（n=284）に占める比率、単位％（以下同じ）

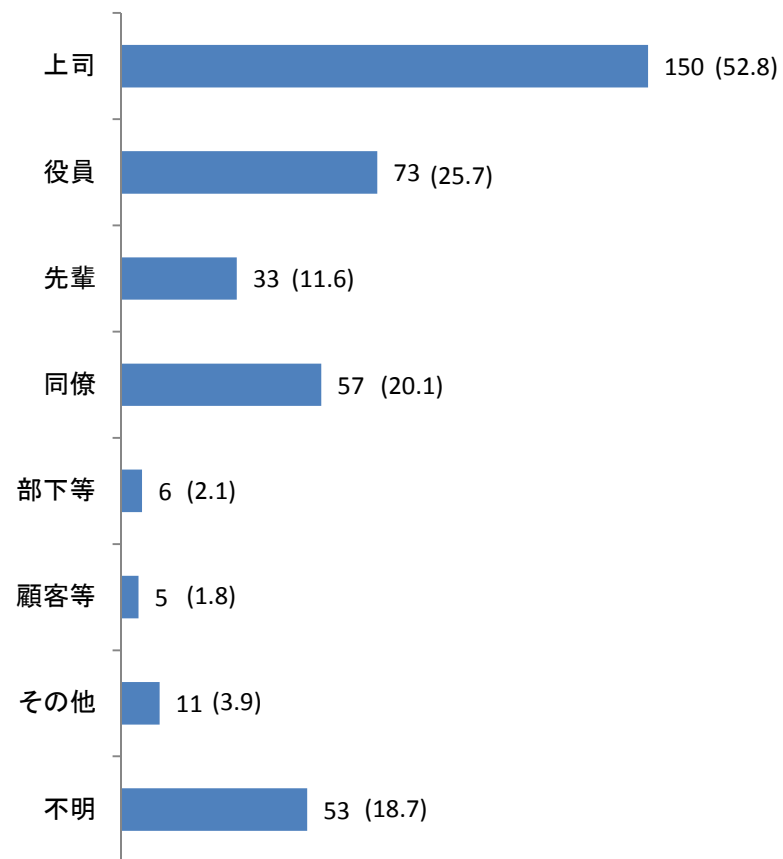
- ◆ 正社員が48.5%、非正規が45.1%となっている。
- ◆ 全国の労働者の正規と非正規の割合がおおよそ2:1であることから、あっせん申請人の非正規率が高い。

図2 申請人の性別件数



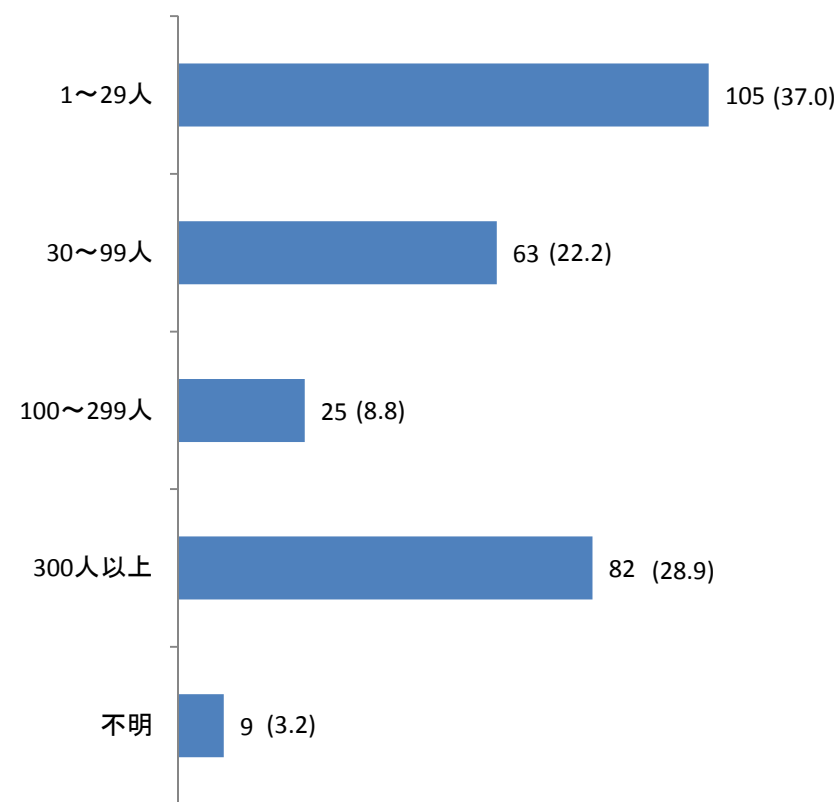
- ◆ 男性が39.8%、女性が59.8%となっている。
- ◆ JILPTにおける前回調査（平成20年度に4都道府県労働局で取り扱ったあっせん事例）では、男性45.0%、女性54.6%となっている。

図3 行為者の職位別件数(重複計上)



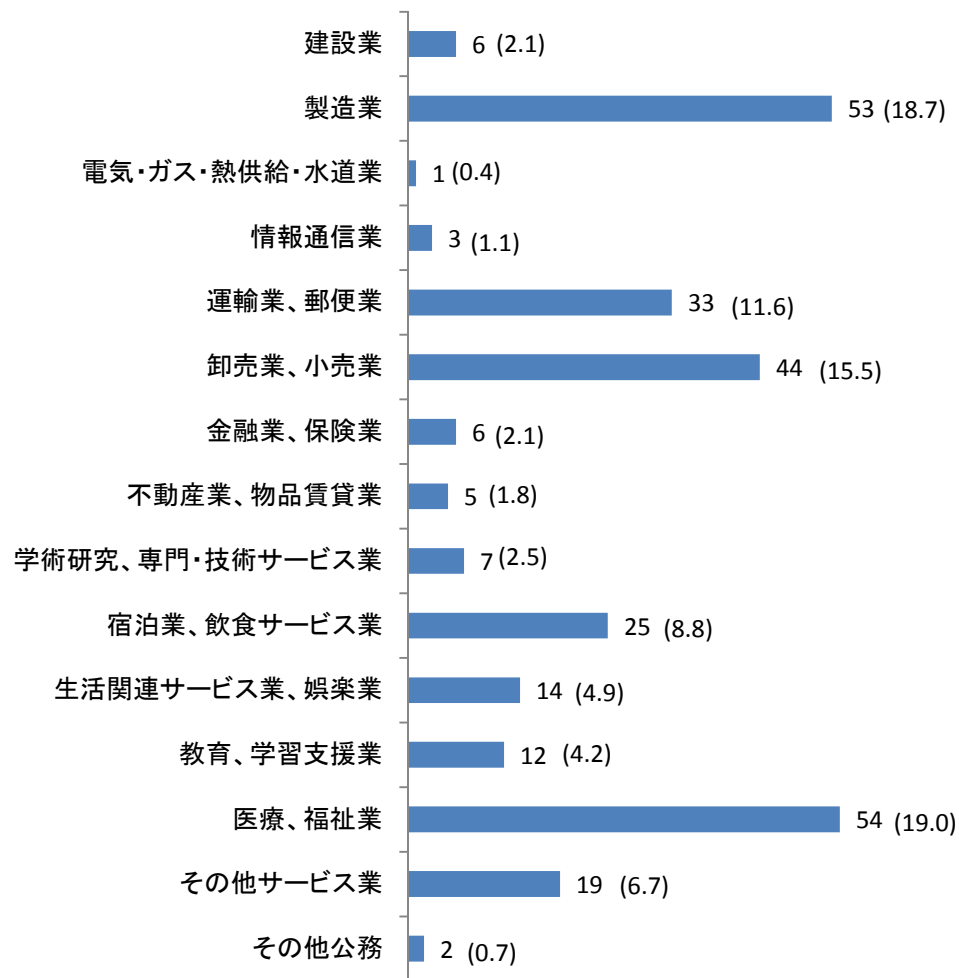
- ◆ 職位が上位にある上司と役員の比率は、それぞれ52.8%、25.7%となっている。
- ◆ 職位に違いのないことが多い同僚や先輩の比率は、それぞれ20.1%、11.6%となっている。

図4 企業規模別件数



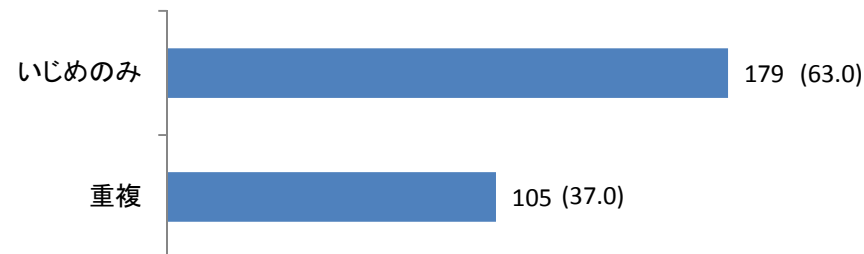
- ◆ 1~29人の企業規模の比率が37.0%と最多となっており、次いで、300人以上の企業規模の比率が28.9%となっている。
- ◆ 「経済センサス」(2011年総務省)における規模別従業員数の産業全体の構成比では、300人以上の比率は13.8%であることから、かなり高くなっている。(参考: 1~29人の比率は50.4%)
- ◆ 500人以上の企業の申請人の非正規率は64.0%に対して、「経済センサス」における同規模の非正規率が約30%であることから、大企業に勤めている非正規労働者は、あっせん制度の利用率が高いといえる。

図5 業種別件数



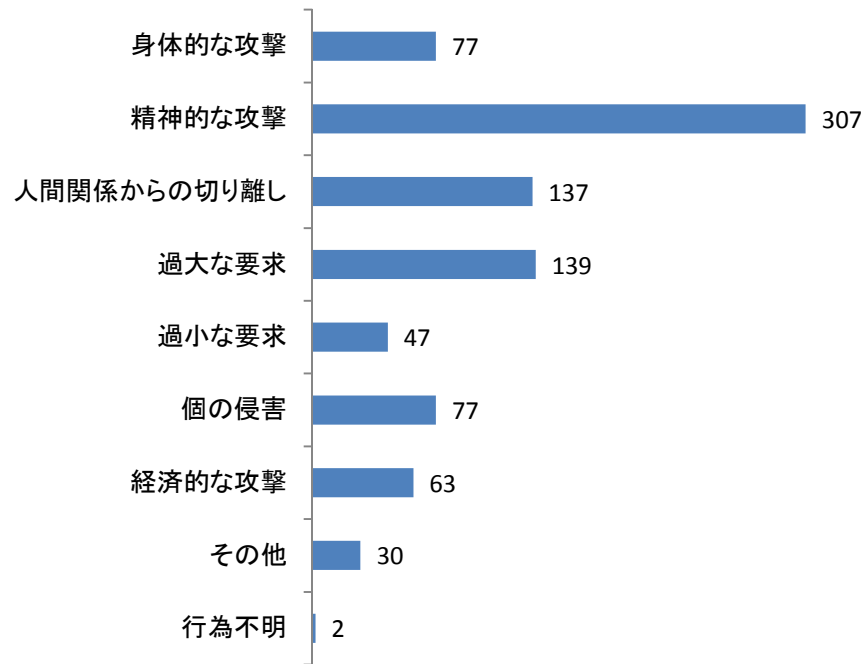
- ◆ 医療・福祉業が最も多く19.0%であり、次いで製造業が18.7%、卸売業・小売業が15.5%となっている。
- ◆ 「経済センサス」(2011年総務省)における業種別従業員数の産業全体の構成比では、医療・福祉業が10.2%、製造業が15.6%であることから両業種は高くなっている。
- ◆ 卸売業・小売業では20.2%であることから特に高いわけではない。

図6 他の申請内容との重複件数



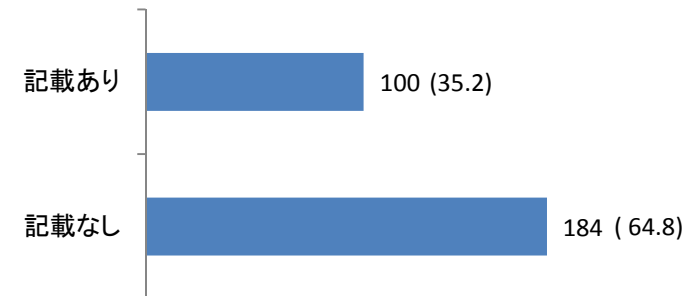
- ◆ いじめ・嫌がらせのみを申請内容とする比率は63.0%であり、いじめ・嫌がらせに加え、他の事由も申請している比率は37.0%である。
- ◆ 他の申請内容の主なものは、解雇(31件)、退職勧奨(26件)、自己都合退職(15件)となっている。

図7 いじめ・嫌がらせ行為の類型別件数(重複計上)



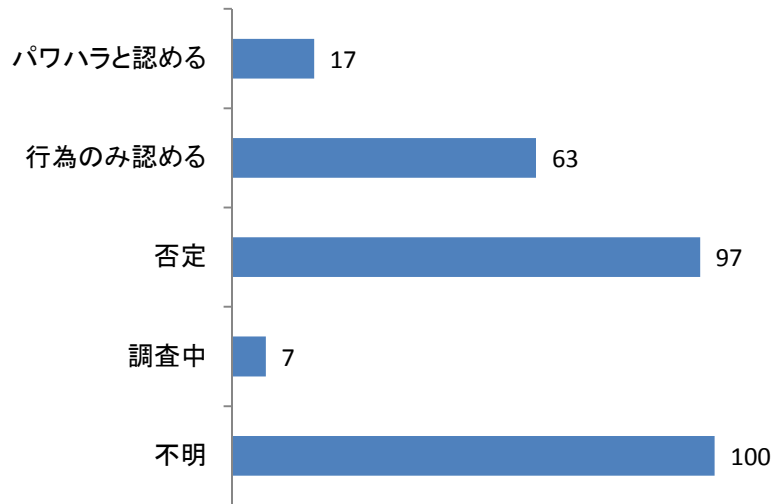
- ◆「精神的な攻撃」が307件と最も多く、次いで「過大な要求」が139件、「人間関係からの切り離し」が137件となっている。
- ◆「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」における6類型に加え、経済的不利益をもたらす行為(例: 売り上げが上がっていないことを理由に自社製品の買い上げを要求された、不当な評価による降格・減給など)を「経済的な攻撃」として分類している。

図8 メンタルヘルス不調に関する記載の有無別件数



- ◆ メンタルヘルスに何らかの不調を来した者の比率は35.2%である。
- ◆ 具体的な病名では、うつ病が最も多く、ほかには自律神経失調症、PTSD、パニック障害、不安障害、適応障害等が認められた。
- ◆ 具体的な病名をあげてはいないものの、不眠、自殺願望、体重減などのメンタルヘルスの不調があると思われる症状を訴える者も認められた。
- ◆ いじめ・嫌がらせによるストレスを原因として、円形脱毛症、ヘルペス、下痢・嘔吐、胃潰瘍、脳出血などの身体的不調を来したと訴える者も認められた。

図9 被申請人の行為の認否別件数



- ◆ 行為そのものの否定が97件と最も多く、当該行為をパワーハラスメントと認めた被申請人でも、申請人が主張する一部の事実のみの認定にとどまっている。
- ◆ パワーハラスメントは認めないが行為のみを認めるとした被申請人の主張としては、①申請人の業務内容や態度に問題があったことから必要の範囲内で叱責や注意などを行った、②行為者に誤解を招くような言動があったかもしれないが悪意のあるものではなかった、③申請人と行為者のお互いの意思疎通がうまくいっていなかったとなっている。
- ◆ パワーハラスメントと被申請人が認めた行為は、身体的な攻撃に関するものが目立っている。

2. いじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント)に関するあっせん事例の概要

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(正社員・男性)

申請人の主張

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か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うことを認め、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(正社員・男性)

申請人の主張	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。そして仕事を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(正社員・女性)

申請人の主張

X(女性、40代)はY社に正社員として入社した。Xの仕事内容は前職と基本的には変わらなかったが、職場が異なることで不明な点があり、それを上司に尋ねると前職での経験を理由に教えてもらえなかった。その上司はXより後に入社した社員に対してはマンツーマンで丁寧に教えていたが、Xに対しては意図的に冷たい態度で接し、Xが仕事で間違えると激しい剣幕で責めた。また、業務に必要な情報は十分に与えてもらえず、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に、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ち切りを決めて終了した。

事例4 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(パート社員・女性)

申請人の主張

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ち切りを決めて終了した。