

CJRP Discussion Paper Series

職場や働き方をめぐる 個別労働紛争の男女比較分析

黒川すみれ

東京大学社会科学研究所

No.23

March 2021

超高齢社会における紛争経験と司法政策

Civil Justice Research Project: CJRP

職場や働き方をめぐる個別労働紛争の男女比較分析

黒川 すみれ

〔要旨〕

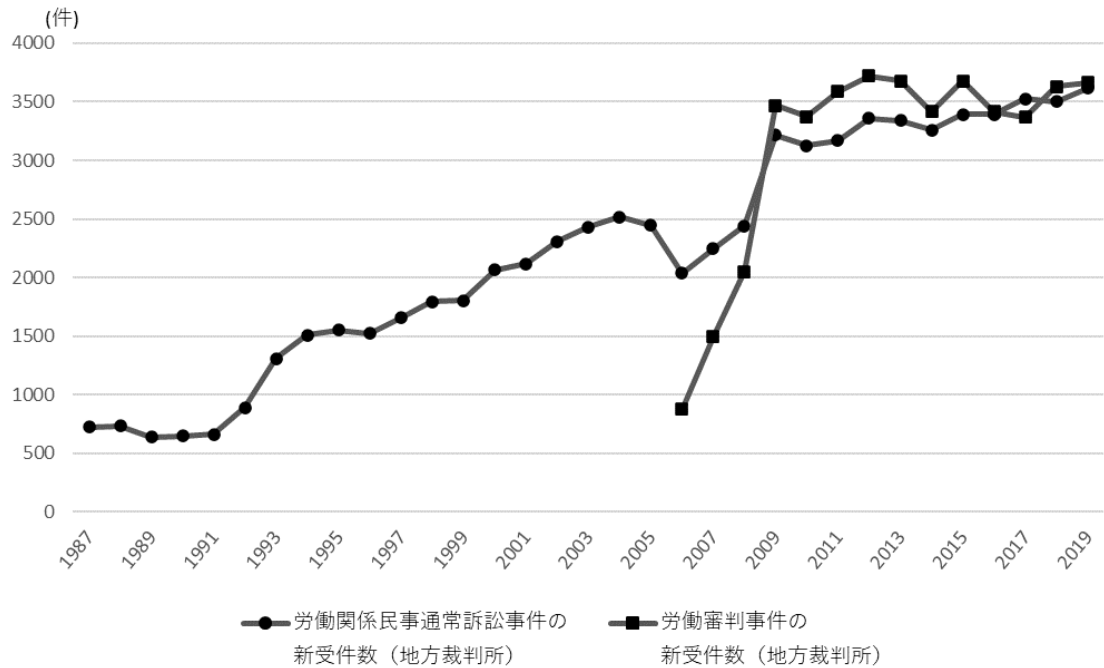
本稿では職場や働き方をめぐる個別労働紛争に関して、男女で異なる経験がなされていることを明らかにする。個別労働紛争における男女差とは、第一に、男女で異なる種類の職場トラブルを経験しているということ、第二に、同種の職場トラブル経験であっても、紛争発生から解決へと向かうまでの対処行動や処理パターンに男女で違いが見られことである。第一の点に関しては、男性は勤務時間や人事異動などの労働条件をめぐるトラブルを重大な紛争として経験しやすく、女性はセクハラやパワハラなどのいやがらせが重大な紛争となりやすい傾向があることを明らかにした。第二の点に関しては、女性はトラブル起因の離職が生じやすく、トラブルがキャリアの中断に繋がってしまうのに対し、男性は女性と比べて離職は少ないものの、現在の職場から簡単には離脱できない状況で紛争に対応せざるをえなくなっていることを明らかにした。紛争経験によって、男女が異なる深刻な問題に直面することを確認した。

I 問題背景

高度経済成長期以降に製造業や大手企業を中心に見られた日本的雇用システムは、今日にかけて部分的に変容し、現代の雇用社会ではその代替機能をもつ新しいシステムの模索が続いている。1990年代には、グローバル化による競争激化や非正規雇用労働者の増加などで、企業の人事管理や組織の再編が求められた。また、両立支援制度の拡充や、男女雇用機会均等法改正によって基幹的労働力として働く女性が増加するなど、日本の雇用社会は大きく変化してきた。

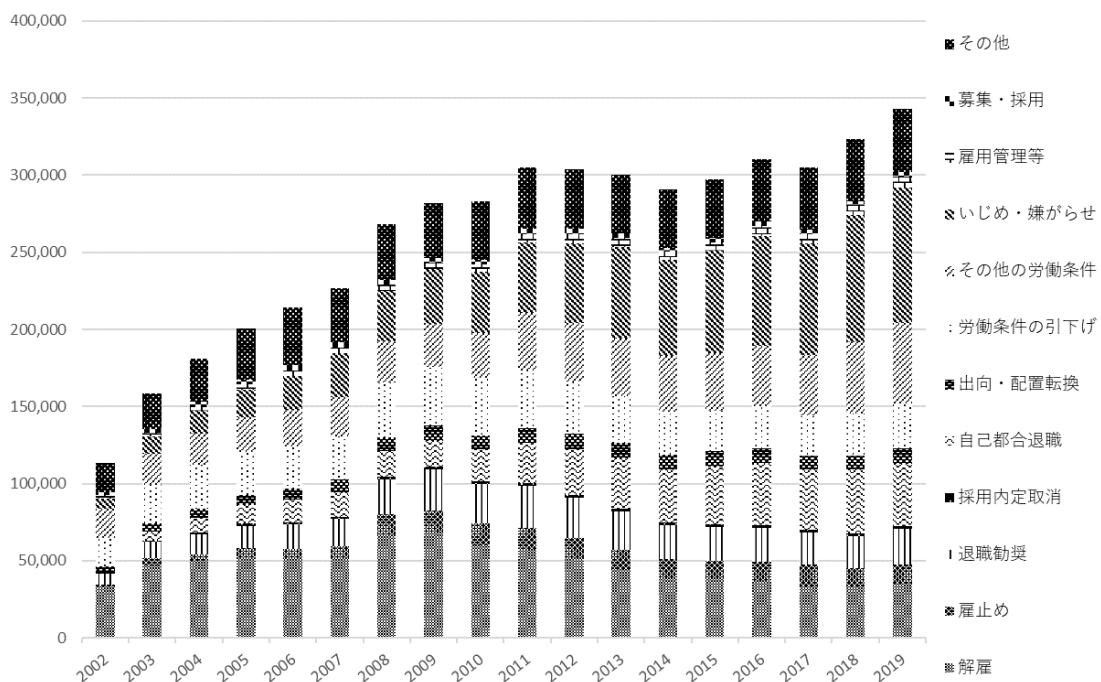
汎用性のある柔軟な雇用制度の構築が求められるなかで、職場での働き方をめぐるさまざまな問題も現れ始めた。その多くは、使用者（事業主など）と個々の従業員との間で発生する解雇・雇止めや賃金、残業、労働時間をめぐる問題、ハラスメントやいじめなどの個別労働紛争である。

実際に、個別労働紛争がほとんどである労働関係民事通常訴訟事件数（新受件数）の推移を確認すると、1990年から増加傾向にあることがわかる（図表1）。労働審判事件数¹⁾もあわせて見ると、2010年代は多くの個別労働紛争が発生していたことが確認できる。増加する個別労働紛争への対応が大きな政策課題となるなか、2001年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、都道府県労働局による紛争解決援助制度が整備された。そのうち、総合労働相談コーナーにおける労働問題に関する情報提供・個別相談のサービス利用件数が増加している（図表2）。2002年の113,422件から、2019年には342,966件と約3倍になっている。相談内容の内訳をみると、2000年代にもっとも多かったのは「解雇」に関する相談であったが、近年になるにつれて減少している。一方で増加傾向にあるのは、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数である。2002年には6,627件だったのが、2019年には87,570件にまで増加しており、2012年以降の最も多い相談内容となっている。日本の雇用社会が変化するとともに、職場や働き



図表 1 労働関係民事通常訴訟事件数と労働審判事件数

出典：最高裁判所事務総局行政局「労働関係民事・行政事件の概況」（法曹会『法曹時報』）



図表 2 個別労働紛争解決制度（労働相談）利用件数

出典：厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」

方をめぐる紛争が増加し、その内容も多様化していることが窺える。

Ⅱ 先行研究

個別労働紛争の増加・多様化の実態を把握しようと、個人や企業、労働組合等の組織を対象としたアンケート調査やヒアリング調査を実施した先行研究がある。また、都道府県労働局の記録や公的統計などのデータも実態把握に活用されている。まずは先行研究を概観し、近年の個別労働紛争の特徴をおさえておく。

労働政策研究・研修機構が実施した「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」（2011）では、企業と労働組合を合わせた39の組織を対象とし、職場のいじめ・嫌がらせ問題に先進的に取り組む組織の対策を調査している。同調査の報告書（労働政策研究・研修機構 2012）によると、組織で行われた職場内アンケートでは、いじめやハラスメントの経験があると回答したのは約1割、職場で見聞きしたのは約1～3割という結果であった。複数年にわたってアンケートを実施している組織の調査結果やヒアリング調査によると、ハラスメントの経験や見聞きの割合は増減があるという。セクハラ・パワハラという言葉の認知が広がった結果、従来はハラスメントと認識されていなかったものがハラスメントとして認識されるようになったことが増加の一因とされている。一方で、近年では組織に寄せられるハラスメント相談件数は微増もしくは減少傾向を示す組織もあり、組織内の啓発活動による意識の高まりや労使人権委員会の立ち上げなどの取り組みの成果と考えられている。いじめやハラスメントが発生する背景や原因について、各組織は実際に対応した相談事例から多くの可能性を示している。そのうちのいくつかを取り上げると、「人員削減・人材不足による過重労働とストレス」および「それが引き起こす職場のコミュニケーション不足」、「業績向上に対する圧力」、「就労形態の多様化」のほか、業界特有の「徒弟制度的関係」や「低賃金構造」が挙げられていた。これらの組織が取り組んでいるハラスメント対策には、啓発・研修・教育の実施や相談窓口の設置・運営が多くみられるが、特徴的なのは産業別労働組合の支援を得て、ハラスメントに関する労使協定を締結した組織もあることである。産業別労働組合によるこうした支援は、ハラスメント対策に向けて大きな推進力になっている。

同じく労働政策研究・研修機構では、全国47都道府県労働局のうち4局の助言・指導及びあっせんの記録（2008年度分）をもとに、職場で発生している紛争とその処理の実態を分析している²⁾（労働政策研究・研修機構 2010）。分析対象の3分の2を占めるのは「雇用終了」事案（66.1%）であり、次いで「いじめ・嫌がらせ」（22.7%）、「労働条件引き下げ」（11.2%）であった。「雇用終了」事案に関して理由を類型ごとにみると態度、能力、傷病、非行の順に多く、その内容は職務能力不足というよりも、協調性の欠如や相性、不向きといった抽象的かつ曖昧な理由によるものが少なくなかった。「いじめ・嫌がらせ」あっせん事案では申請者の過半数が女性であり、いじめやハラスメントを受けた被害者に女性が多いことが明らかになっている。なかでも、シングルマザーや離婚経験があるなどの家庭事情がいじめやハラスメントの背景にあるのが女性被害者の特徴となっている。また、性別にかかわらず、いじめやハラスメントをきっかけに精神的な問題を抱えるケースも約3割ほどある。そのほか、休職や退職に追い込まれるケースも少なくない件数が報告されている。事例を詳しく検討した結果、時間のかかる訴訟よりも、労働局のあっせん制度を利用することで早期の解決を図り、治療に専念したり新たな一歩を踏み出す意向をもつ労働者がいることを指摘している。

個別労働紛争に関する記述的分析には、個別労働紛争の発生要因を検討した研究もある。前川

(2004) は就業形態の多様化に着目し、パート・アルバイトや派遣社員などの非正規雇用労働者の増加に伴う労働組合の組織率低下³⁾を、個別労働紛争の増加要因のひとつに挙げている。また、年功賃金制度のような日本の伝統的な賃金・雇用形態からの脱却（成果主義型賃金制度の導入）が労使関係に摩擦を生じさせる要因だとして、個別労働紛争の増加の背景としている。

これまでは労働局の記録やヒアリング調査を用いた記述的な研究が多かったが、統計データを用いた計量的分析をおこなった研究もある。大竹・奥平（2006）は、個別労働紛争解決促進制度の都道府県別利用件数データと、地方裁判所における労働民事事件の時系列データを使って、90年代以降に急増した個別労働紛争の増加要因を検証した。個別労働紛争解決促進制度の利用件数には地域的で差があり、東日本では少なく西日本では多いという特徴がある。分析の結果、失業率や名目賃金上昇率などの景気変動の影響を表す変数が有意な効果を有していたことから、地域的な個別労働紛争の発生は景気変動の格差に由来していることを明らかにした。また、配置転換という企業内雇用調整は個別労働紛争を増加させるのに対し、希望退職という雇用者数調整手段は個別労働紛争を減少させる効果をもっていた。これについて、近年では労働者が積極的に希望退職に応じており、企業がスムーズに雇用調整を行うことが出来ているからと解釈している。

これまでみてきたように、個別労働紛争に関する先行研究は労働局の記録やヒアリング調査などをもとにした記述的な分析を中心に、その実態把握がすすめられてきた。しかし、個別労働紛争の具体的な内容や、紛争解決に至るまで（もしくは解決に向けて）の当事者の対処行動や経験は十分に明らかになっていない。さらに、近年増加している個別労働紛争のなかでも、相談件数の多いいじめやハラスメントについては、男女でその経験のなされ方に違いがあることが示唆されながらも、その実態把握は十分とは言えない。本稿では、個別労働紛争の男女比較という視点から、「紛争経験調査」を用いて労働者が経験する個別労働紛争の全体像を数量的に明らかにするとともに、紛争の個別ケースも適宜参照することで、現代の雇用社会が抱える課題を浮き彫りにすることを目指す。

Ⅲ データと変数

本稿では「紛争経験調査」データを分析に用いる。分析対象は「もっとも重大だったトラブル（問2）」で「職場や働き方をめぐるトラブル」を回答したケース⁴⁾であり、回答者がトラブル当事者だった場合に限定する（n=325）。

分析に使用する変数は個人属性（性別、年齢、婚姻上の地位、従業上の地位）のほか、経験したトラブルの種類（問1）、もっとも重大だったトラブル（問2）、トラブルの詳細（問3自由記述）、トラブルの金銭換算（問11）、専門機関への相談（問14、問15）、トラブルの終わり方（問30・問30-a）、トラブルの解決として望んでいたことと、その実現の程度（問31・問31-a）、トラブル起因の休職・退職経験（問33）である。

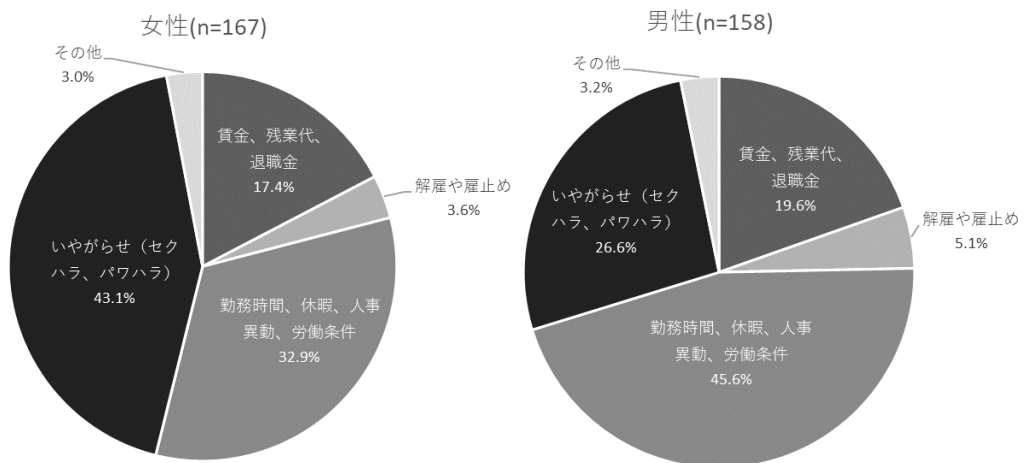
最初に、個別労働紛争が「重大トラブル」としてどの程度選択されているのかを確認しておく。問1で経験されたトラブルが問2の「もっとも重大だったトラブル」として選ばれる確率、別言すれば、過去5年間になんらかの職場トラブルを経験した人が、そのトラブルを「もっとも重大」なものとして選択する確率は50.2%であり、過去5年間に職場トラブルを経験した865人のうち434人がそのトラブルを「もっとも重大」なものとして選択していた。なお、この結果は紛

争行動調査の結果とほぼ同じである。

IV 分析

1 重大な職場トラブル

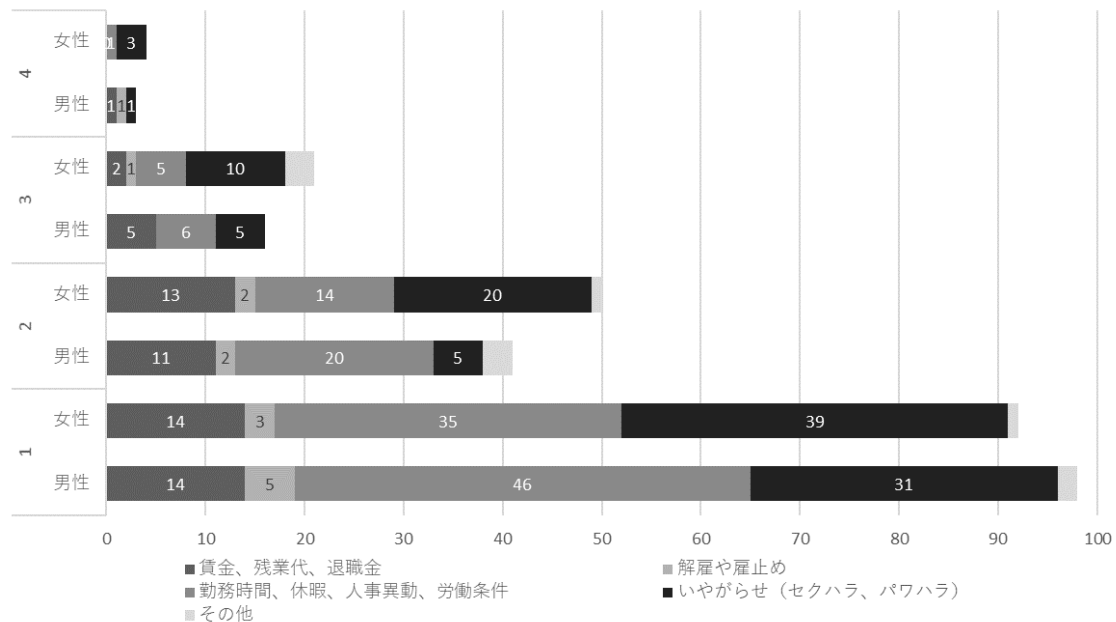
図表3はもっとも重大だった職場トラブルを男女別に表したものである。過去5年間に経験した職場トラブルの内容を確認すると、男性は職場トラブルのなかでも「勤務時間、休暇、人事異動、労働条件」をめぐるトラブルを経験しているケースが多く、もっとも重大だったトラブルにもこのトラブルを挙げている。女性は「勤務時間、休暇、人事異動、労働条件」と「いやがらせ（セクハラ・パワハラなど）」をめぐるトラブルを経験しているケースが多いが、もっとも重大だったトラブルには「いやがらせ（セクハラ・パワハラなど）」を挙げる傾向にある。



図表3 男女別のもっとも重大だった職場トラブル

図表4は経験した職場トラブルの数ごとに、もっとも重大だったトラブルの回答分布を男女別に示したものである。男性の約6割、女性の約5割が1つの職場トラブルのみを経験し、残りは複数の職場トラブルを経験している。職場や働き方をめぐって様々なトラブルが連鎖的もしくは同時多発的に発生しているケースが少なくないことが窺える。

また、女性は複数の職場トラブルを経験している場合でも、もっとも重大なトラブルを「いやがらせ（セクハラ・パワハラなど）」と回答している割合が高い。セクハラ・パワハラは特に女性が直面しやすく、重大化しやすいトラブルであることに加え、年齢構成で見ると「いやがらせ」を重大トラブルとした約6割が20歳～30歳代であることも確認されており、若年女性に特徴的な職場トラブルであると言える。なお、経験した職場トラブルの数に有意な男女差はなかった。



図表4 男女別・トラブル経験数別のもっとも重大だった職場トラブル（件数）

2 トラブルの金銭換算，トラブルの相談

図表5はもっとも重大だったトラブルの重大さを金銭に換算したときの平均金額をまとめたものである⁹⁾。上段に平均金額，下段にケース数を示している。トラブルの重大さを金銭換算したとき，男性の方が女性よりも重大さを高額で評価していた。精神的負担やトラブル解決にかかったお金との関連が予想されるほか，トラブル起因で退職や休職した場合の収入の減額分等も考慮されているとすると，男性の方が高収入であるケースが多いので，金銭換算すると高額になるのかもしれない。ただし，「お金に換算できない」と回答した人も112ケース（男性47人，女性65人）あり，重大さの指標としては参考程度に考えるべきであろう。

	賃金・残業代 退職金	勤務時間・人事異動 労働条件	いやがらせ セクハラ・パワハラ	計
男性	¥2,012,500 26	¥2,249,444 45	¥5,146,053 33	¥2,911,134 97
女性	¥594,286 21	¥1,897,500 26	¥1,114,242 33	¥1,410,172 87

図表5 男女別のトラブル重大さの金銭換算

るべきであろう。

図表6はトラブル解決のためにとった行動（誰かに相談する，書籍で調べる，インターネットで調べる）を男女別にまとめたものである⁹⁾。相談相手別の相談割合をみると，職場トラブルについては友人・知人よりも，家族や同じ職場の仲間と共有し，相談する傾向がある。女性の方が男性よりも人に相談をしており，かつ，女性の場合は約6割が「家族・親族」と「職場の同僚・上司」の両方に相談している。一方で，男性は両方に相談しているのは4割

程度であり、身近な人物への相談傾向も男女で異なるようである。また、トラブル解決のためにインターネットを利用して調べるのは男女ともに約半数が行っているが、書籍を利用するケースは少ない。

	相談した人				書籍	インターネット
	家族・親類	友人・知人	職場の 同僚・上司	近所の人		
男性	62.9%	53.0%	62.7%	1.6%	20.5%	50.3%
女性	76.6%	65.5%	76.1%	1.5%	14.6%	47.8%

図表 6 男女別のトラブル解決行動

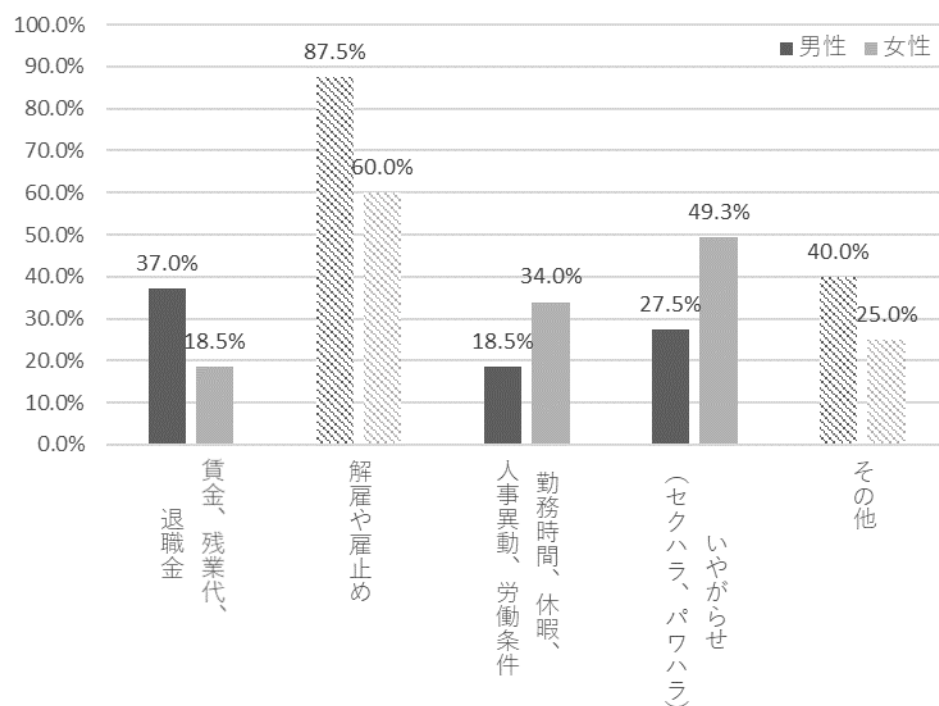
専門機関への相談についても確認しておく。もっとも重大だった職場トラブルについて、専門の機関・団体や専門家に相談したケースは男性が 148 ケース中 19 ケース、女性が 158 ケース中 17 ケースであり、ごく少数にとどまっている。相談先としては「総合労働相談センター（労働局・労働基準監督署など）」（13 ケース）、「弁護士・弁護士事務所」（7 ケース）、「労働組合」（6 ケース）などが挙げられる。

トラブル解決のために「何も行動をとらなかった」理由としては、「相手との関係をそこないたくなかったから」（9 ケース）、「なんとなく気が進まなかったから」（7 ケース）のほか、自由記述で「仕方ない、諦めた、辞めた方が早い、業界の体質で変えられない」など、自分が行動をとってもどうにもならないという諦めによって行動をとらないとする理由が目立った。

3 トラブル起因の休職・退職

図表 7 はトラブルが原因となって休職もしくは退職を経験した割合を男女別、重大トラブル別に示したものである⁷⁾。重大トラブル別にみると、「賃金、残業代、退職金」をめぐるトラブルでは男性の方が女性よりも休職・退職経験率が高いが、「勤務時間、休暇、人事異動、労働条件」と「いやがらせ（セクハラ・パワハラ）」のトラブルでは、女性の方が経験率が高い。とくに「いやがらせ（セクハラ・パワハラ）」をめぐるトラブルでの女性の休職・退職経験率は 49.3% にのぼる。男性の方が経験率が低くなっている要因として、重大トラブルの詳細を記している自由記述を参考に考察すると、男性がいやがらせで休職・退職するのは、うつ病などの精神疾患により離職せざるを得なくなったケースが多く、病気で働けなくなるとなかなか離職にまで至らないことが特徴としてあった。職場でセクハラやパワハラを受けることが、女性にとってはキャリアの中断に繋がってしまうトラブルであり、男性にとっては治療を要するほどの精神的ダメージを負うことに繋がってしまうトラブルとなっている。同じ嫌がらせトラブルでも、男女によって離職の至りやすさが異なっていることが明らかとなった。

なお、女性の場合はトラブル起因で退職や休職をするまでに至ったからこそ、「重大なトラブル」として挙げている可能性があることは留意する必要がある。また、男性の重大な職場トラブルとしてもっとも多かった「勤務時間、休暇、人事異動、労働条件」をめぐるトラブルにおける男性の経験率が、18.5%と他と比べても低いことは大きな特徴として挙げられる。退職もしくは休職するという経験をしていなくても「重大だった」と認識していることから、簡単には今の職を



図表 7 男女別・重大トラブル別のトラブル起因の休職・退職経験率

手放せないという状況の中で、今の職場で労働条件をめぐるトラブルに巻き込まれていることが、男性当事者特有の紛争経験である可能性が示された。

図表 8 は重大トラブル別の休職・退職経験（ケース数）を性別、従業上の地位別、婚姻上の地位別にまとめたものである。オッズ比をみると、「勤務時間、休暇、人事異動、労働条件」と「いやがらせ（セクハラ・パワハラ）」に関しては、女性は男性の約 2.5 倍離職を経験している。従業上の地位では、「勤務時間、休暇、人事異動、労働条件」をめぐるトラブルに関しては

重大トラブル	休職・退職	男性	女性	オッズ比	正規雇用	非正規雇用	オッズ比	無配偶	有配偶	オッズ比
賃金、残業代、退職金	経験なし	17	22	0.39	27	7	1.54	15	24	0.71
	経験あり	10	5		10	4		7	8	
勤務時間、休暇、人事異動、労働条件	経験なし	53	35	2.27	68	19	1.79	45	42	1.22
	経験あり	12	18		20	10		14	16	
いやがらせ セクハラ、パワハラ	経験なし	29	35	2.56	47	12	1.64	28	34	0.75
	経験あり	11	34		31	13		23	21	

図表 8 属性別の休職・退職経験

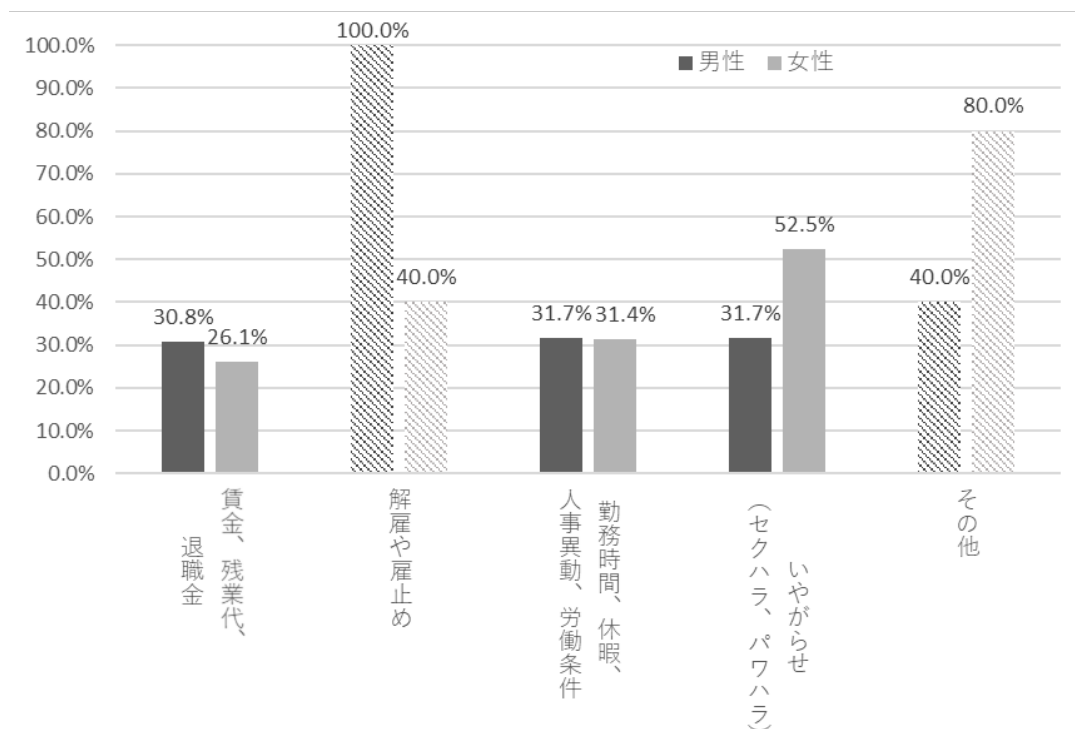
非正規雇用が正規雇用の1.79倍離職を経験している。婚姻上の地位別では、「賃金、残業代、退職金」と「いやがらせ（セクハラ・パワハラ）」をめぐるトラブルに関しては無配偶者の方が有配偶者よりも離職を経験している。同じトラブルであっても、性別や働き方、家族構成によって休職・退職するか否かに違いがあることがわかる。

4 トラブルの終結

図表9は重大トラブルの終結率を男女別に示したものである⁸⁾。女性のいやがらせをめぐるトラブル以外は3割程度にとどまっている。トラブルの発生時期が異なるので一概には言えないが、職場トラブルは解決への道のりが厳しいものであることが窺える。

トラブルの終結に関連して、望ましいトラブルの解決の仕方とその実現の程度を確認する。職場トラブルの解決として一番望んでいたことの中には、「円満退職」「転職」「退職」「休暇を取得する」などがあり、休職や退職そのものが望ましい結果となっているケースも一定数見受けられ、離職経験が必ずしも職場トラブルの悪い結果となるわけではない。しかし、さまざまな「望ましい解決策」があるなかで、望ましいかたちでのトラブル解決が実現できたケースは全体の約19%であり、多くの職場トラブルが本人の望んだ解決には至っていないことが窺える。

望ましい解決が実現できたかに有意な男女差はみられなかった。トラブルの解決として一番望んでいたことが実現できたか否かと、トラブルの終結の仕方との関連をみると、望んだかたちで解決できなかったケースのほとんどは、当事者側で要求を諦めたり関係を終了させた終わり方をしている。終結率が3割程度にとどまる職場トラブルにおいて、当事者



図表9 男女別・重大トラブル別の終結率

の諦めによって不本意に終結されたケースが多いことから、個別労働紛争の根本的な問題は改善されずに残ったままであると考えられる。また、休職や退職などの「離職」が（当事者にとっては）望ましい解決としてトラブルが終結した場合でも、その職場が抱えるトラブル発生要因が解消されたわけではなく、依然としてトラブルが生じやすい職場環境が残されている可能性も十分に考えられる。

V おわりに

日本の雇用社会が変化するとともに、職場や働き方をめぐる紛争も増加し、その内容も多様化している。個別労働紛争の実態について、数量的・記述的に把握することが求められるなか、本稿では男女比較の視点から、現在の雇用社会が抱える個別労働紛争の課題を明らかにした。

個別労働紛争の男女差として特徴的なのが、いやがらせ（ハラスメントを含む）をめぐるトラブルに関する経験である。男性の場合、トラブル起因の離職率は女性よりも低いが、それはいやがらせの内容のトラブル重大性が女性よりも低いということではなく、通院を余儀なくされるような深刻な状況になるまでメンタルヘルスが悪化しないと、離職には至らないというものであった。一方で女性は、いやがらせによる職場トラブルによって、（トラブルを経験した）約半数が離職をしており、キャリアの中断というかたちでトラブルを終結させることが解決策となってしまっていることが窺える。諦めや不本意な離職を迫られることが女性特有の紛争経験と言えるだろう。紛争の内容は同じでも、男女で異なる紛争経験をしており、男女それぞれに困難な問題があることを明らかにした。

また、職場からの離脱がトラブルの（望ましい）解決策として機能している一方で、その職場が抱える個別労働紛争の発生要因が取り除かれたわけではなく、根本的な解決には至っていないことも指摘しておきたい。職場トラブルの対処行動や評価にみられる共通点として当事者の諦めがあるのが現状である。相手が悪い、どうにもならない、辞めた方が早い、仕方がない、といった諦めが、当事者の相談行動や問題解決のための行動を阻害している可能性が示唆された。個別労働紛争における適切な（専門的な）助言者や利用できる制度・機関がうまく機能するような対策が必要である。

今後の課題として、トラブルの認知（それを重大だと思うか否かも含めて）にジェンダー差がある可能性を検討する必要がある。さらなる研究の蓄積が求められる。

- 1) 労働審判制度は、個別労働紛争について労働審判官と労働審判員が審理し、適宜調停を試み、調停が成立しなければ、事案の実情に即した解決をするための判断（労働審判）を行う制度。
- 2) 特定を避けるため 4 局の詳細については明らかにされていないが、全国的なバランスと都道府県規模等を考慮して選定されたとしている。提供を受けた記録は「労働局長の助言・指導処理票」、「あっせん申請書」、「あっせん処理票」、「事情聴取票（あっせん）」、「あっせん概要記録票」及び添付書類（あっせん申請に対して被申請人が提出した「回答書」や、あっせんの結果合意に至った場合における「合意文書」など）である。この調査研究では主にあっせん事案を対象としており、その件数は 1,144 件である。

- 3) 労働組合の組織率の低下は団体交渉力の低下につながり、労働者自身が個別に企業と労働条件をめぐる調整をする機会が増える。このことが個別労働紛争を増加させると考えられている。
- 4) 問2に14, 15, 16, 17, 76のいずれかを回答したケース。
- 5) 質問は選択式であり、金額に換算するときは各選択肢の金額範囲の中央値を代入している。選択肢9「1,000万以上」は1,000万円を代入している。なお、「お金に換算できない」を選択したケースは図表5から除いている。
- 6) 相談した相手（家族・親類、友人・知人、職場の同僚・上司、近所の人）は複数回答可。
- 7) 男女とも「解雇、雇止め」と「その他」はケース数が少ないため、参考程度に色を薄くして示している。
- 8) 男女とも「解雇、雇止め」と「その他」はケース数が少ないため、参考程度に色を薄くして示している。

〔文献〕

- 前川隆一（2004）「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」季刊労働法 205 号 2-24 頁。
- 大竹文雄・奥平寛子（2006）「個別労働紛争の決定要因」日本労働研究雑誌 548 号 4-19 頁。
- 労働政策研究・研修機構編（2010）『労働政策研究報告書 NO.123 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、労働条件引き下げ及び三者間労務提供関係—』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構編（2012）『JILPT 調査シリーズ No.100 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—』労働政策研究・研修機構。