

# 労働委員会における 労働紛争解決事例

## 目次

### (集団的労使紛争)

- ① 定年退職後再雇用教職員の賃金について争われた事例・・・1

### (個別労働紛争)

- ② パワハラに対する慰謝料の支払いを求めて争われた事例・・・4

令和2年10月

中央労働委員会

# ① 定年退職後再雇用教職員の賃金について争われた事例

## 1 当事者

- ① 申請者 X組合（企業別労働組合）
- ② 被申請者 Y法人（教育、学習支援業）

## 2 調整申請に至るまでの経緯

組合員Aは、平成〇年3月にB学園C高校を定年退職し、4月から常勤講師（嘱託職員）として採用された。B学園側から支給されている賃金は、現職当時の年収の40%を下回る状況にある。再雇用教職員の賃金（一時金を含む）の増額等について、B学園と事務折衝や団交を重ねてきたが、合意には至らなかった。これ以上B学園側と交渉を重ねても合意に至らないと判断し、令和〇年8月にあっせんを申請。

## 3 主な争点と労使の主張

### （1）争点

定年退職後再雇用教職員の賃金の基準設定

### （2）主張

申請者（X組合）主張	被申請者（Y法人）主張
<ul style="list-style-type: none"><li>・再雇用教職員の賃金（一時金を含む）の増額</li><li>・再雇用教職員の労働条件に関する労働協約の締結</li><li>・再雇用に関する規則上での賃金表の明示</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・再雇用教職員の賃金は個別対応としており、勤続年数、学園への貢献度、担当科目の必要度や重要度を加味して決定</li></ul>

## 4 調整経過等の概要

8月〇日にあっせん申請書受理。

11月〇日に第1回あっせんを実施し、あっせん案を双方が持ち帰って検討。

12月〇日に第2回あっせんを実施、労使双方があっせん案を受入れ、本事件は解決。

## 5 あっせん案要旨

- ① 令和〇年度に在職する定年退職後再雇用された常勤講師のうち、平成〇年3月に定年退職し、同年4月1日に新たに再雇用された常勤講師の賃金は、

次のとおりとし、同日から適用する。

なお、賞与については、定年退職後再雇用され、令和〇年度に在職する他の常勤講師についても適用する。

ア 本俸「平成〇年度給料表」の経験年数〇年格付相当額（〇円）

イ 諸手当（賞与を除く。）「B学園賃金規定」に定める諸手当を支給する（現行どおり）。

ウ 賞与 本俸及び扶養手当の合計額の〇月分。なお、令和〇年度以降の賞与については、正規職員の状況等を考慮しながら、労使双方の協議により毎年度決定するものとする。

- ② 令和〇年度以降に定年退職し、再雇用される常勤講師の賃金についても、上記アを基準とする。
- ③ 定年退職後再雇用された常勤講師の賃金は、特別な理由がない限り、上記ア及びイの基準を下回ることがないものとする。
- ④ 両当事者は、定年退職後再雇用教職員の労働条件について、確認書を作成する。

## 6 法的観点からの検討状況

長澤運輸事件の最高裁判決では、「不合理と認められるものであってはならない」の考慮要素として、

ア 職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の度合）

イ 当該職務の内容及び配置の変更の範囲

ウ その他の事情

を掲げるとして、定年退職後の賃金減額がどこまでの減額幅なら許容されるかを示すには至っていない。

その他の事情については、諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきとした上で、「在職老齢年金制度」や「高年齢雇用継続給付」についても考慮すべき事情であるとして、あっせん案の検討においては、再雇用後の収入として「高年齢雇用継続給付金」を含めた。

## 7 調整に当たって工夫した点・苦労した点

### 賃金ルールを検討について

継続雇用制度の導入による定年再雇用後の労働条件については、法律上の具体的な規制はなく、そのため、賃金、勤務時間などの労働条件については当事者同士の合意・決定に委ねられているものではあるが、高年齢者雇用の確保と

安定を図り、労使相互の信頼関係を維持・醸成していく上で、最低限のルールは示されていることが望ましいと考えた。

#### **組合員以外への適用の余地について**

少数組合であるため、労働協約を締結してもその効力が必然的に非組合員にも及ぶことは無い。しかしながら、最低限の賃金ルールは、非組合員を含む再雇用教職員にも共通ルールとして適用されることが、再雇用後の生活を展望する上で一般的に望まれるところであり、使用者にとっても説明責任を果たす上で役立つなど、労使双方にとって望ましいと考えた。

組合要求賃金とは開きがあり、どちらかというところ組合側が難色を示す可能性が高いと思われたところ、あっせん員から、不明瞭な個別対応を改め賃金基準を明確化するメリットについて言及があり、組合側にも理解を促したところである。

## ② パワハラに対する慰謝料の支払いを求めて争われた事例

### 1 当事者

- ① 申請者 労働者 X
- ② 被申請者 Y 社（製造業）

### 2 あっせん申請に至るまでの経過

申請者 X は、Y 社にパート従業員として、勤務していた。

X は、採用から数日後、先輩従業員から暴言を言われ、その翌日から十数日、Y 社の指示で他の従業員があまりいない倉庫での仕事に従事して、疎外感を感じた。

その後、給料を受け取る際に、担当者からも暴言を言われ、耐えられずに、その場で辞めた。役員も同じ場所にいたが、何もしなかった。

X は、数日後、担当者のところに残りの給料を取りに行った際に話をしようとしたが、手で追い払われた。役員も同じ場所にいたが、何もしなかった。

X は、Y 社に対して、精神的損害に伴う慰謝料請求をしたが、何の反応もなかったため、あっせん申請を行った。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 パワーハラスメントに対する慰謝料の請求

労働者側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"><li>・先輩従業員から、商品の数量誤りを指摘され、それがあたかも X の責任であるかのように言われた。この暴言は、パワハラであり、精神的損害を受けた。</li><li>・他の従業員と離された倉庫で、他の従業員があまりしない仕事をさせられた。この仕打ちもパワハラであり、疎外感が増した。</li><li>・担当者から、仕事の出来が悪い旨、きつい言葉で言われて、傷ついて辞めざるを得なかった。担当役員も近くにいながら、何もしてくれなかった。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・先輩従業員は、今まで何人もの新人を指導してきており、苦情を受けたことはなかった。</li><li>・倉庫での仕事は、Y 社の大事な仕事であり、誰かがやらなければならない仕事である。</li><li>・X は、仕事のミスがあまりにも多く、担当者は、それを注意していたものである。役員は、部屋の中において部屋の外にいた X と担当社員とのやりとりは、聞こえなかった。</li></ul>

#### 4 あっせん経過等の概要

あっせん員から、Xに対し、金額の譲歩が可能であるか確認したところ、「Y社上層部に自分の気持ちが伝わるのが重要で、金額については、譲歩できる。」との意向が示された。

Y社に対し、「①会社上層部に従業員の声が届く仕組みであるハラスメント相談窓口を設置すること、②解決金として支払うことが可能な額」について確認したところ、「労働委員会の仲立ちも考慮して」、「相談窓口は、今後のことを考えて設置する。」、「解決金は、少額なら支払う。」との意向が示された。

これを受けて、あっせん員で協議して、解決金とハラスメント窓口の設置を盛り込んだ和解案を提案したところ、労使双方とも受け入れたため、解決した。

#### 5 あっせん案要旨

- ① Y社は、Xに対して、本事件の解決金〇円を支払う。
- ② Y社は、ハラスメント窓口を設置する。
- ③ X及びY社は、この協定書の定めを除き、XとY社の間に何らの債権債務がないことを相互に確認する。
- ④ X及びY社は、本事件の顛末及びこれまでの労使関係において知り得た情報を、一切、第三者に漏らさないことを約束する。

#### 6 法的観点からの検討状況

##### 職場のパワーハラスメントについて

「職場のパワーハラスメント」とは、「同じ職場の働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」

※厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」

##### 別室への隔離の違法性について

教員の使用していた机が、学校によって1階の職員室内から2階の第三職員室と表示された部屋に移動され、ここでは、教員は仕事を一切与えられず、職員会議への出席も認められず、終日同所で過ごすしかない状態であった。第三職員室の状況及びそこへの隔離という行為の態様そのものからして、明らかに違法であるとされた。

※松蔭学園事件、東京地判平成4. 6. 11

## 7 エ夫した点、苦勞した点、今後の課題等

パワハラを理由とするあっせんでは、労使双方とも感情的になっていることが多く、具体的な条件を詰めていく前に、それを和らげる作業が必要になることもある。

本件の場合も、あっせん員が、事情を聞いていく過程で、労使双方の感情を和らげながら、譲歩できる点を探った。

Xは、「Y社上層部に自分の気持ちが伝わることが重要」とした上で、「金額については、譲歩できる。」と回答した。

Y社は、事務局調査の段階では、Xから慰謝料を要求されているにもかかわらず、「労働委員会の仲立ちも考慮してあっせんには応じるが、会社に落ち度はないこと等から、お金を出す意思は全くない。」などと回答していたので、最悪の場合、「お互いに、遺憾の意を表す。」などの文言のみの解決ができないかも、事前に検討していた。

あっせん員は、Y社に対し、Xが「Y社上層部に自分の気持ちが伝わることを重視している。」ことを伝えた上で、「今後、ハラスメント窓口を設け、会社の上層部にトラブルが伝わる仕組みを作ったらどうか。」などと説得するとともに、解決金を支払える余地を確認した。

Y社も「会社に落ち度はないこと等から譲歩はし難いが、労働委員会が仲立してくれたことも考慮する。」とした上で、「相談窓口は、今後のことを考えて設置する。」、「解決金は、気持ち程度なら支払う。」と歩み寄り、要求額と解決金の額の開きは大きかったものの、円満に解決することができた。