

# 第3部 事例発表

## ～ハラスメント相談事例について～

奈良県労働委員会  
会長代理 山田 享子

1

### ■ 本日の発表内容

- 労働委員会の相談体制
- 個別あっせんとは
- 最近の動向（相談件数、あっせん件数）
- 事例 1（あっせん解決）
- 事例 2（あっせん打ち切り）

2

## ■ 労働委員会の相談体制

### 【労働相談会】

相談員	公益委員、労働者委員、使用者委員が三者一組となって対応
開催日	毎月1回+a ※休日・夜間にも開催
相談時間	一人あたり30分程度
費用	無料

### 【その他】

- ・事務局職員が、電話等で労働相談に対応
- ・他機関(労働局や労働基準監督署等)への案内が適切と判断した場合は、他機関を案内

無料  
予約制

職場のお悩みご相談ください！  
**労働相談会**

開催日程、申込はこちらから！  


奈良県労働委員会 検索

弁護士|労働組合役員|企業役員等  
が三者一組となって相談に応じます

パワハラを受けている  
突然解雇された  
給料や残業代が支払われなかった

●開催場所  
奈良市法蓮町757 奈良総合庁舎 2階  
奈良県労働委員会

●相談時間  
お一人あたり30分程度

●奈良県労働委員会事務局 〒630-8113 奈良市法蓮町757 奈良総合庁舎 2階  
TEL 0742-20-4431

「あっせん」(不当労働行為の救済)にも対応しておりますので、お困りことがございましたら気軽にご相談ください。

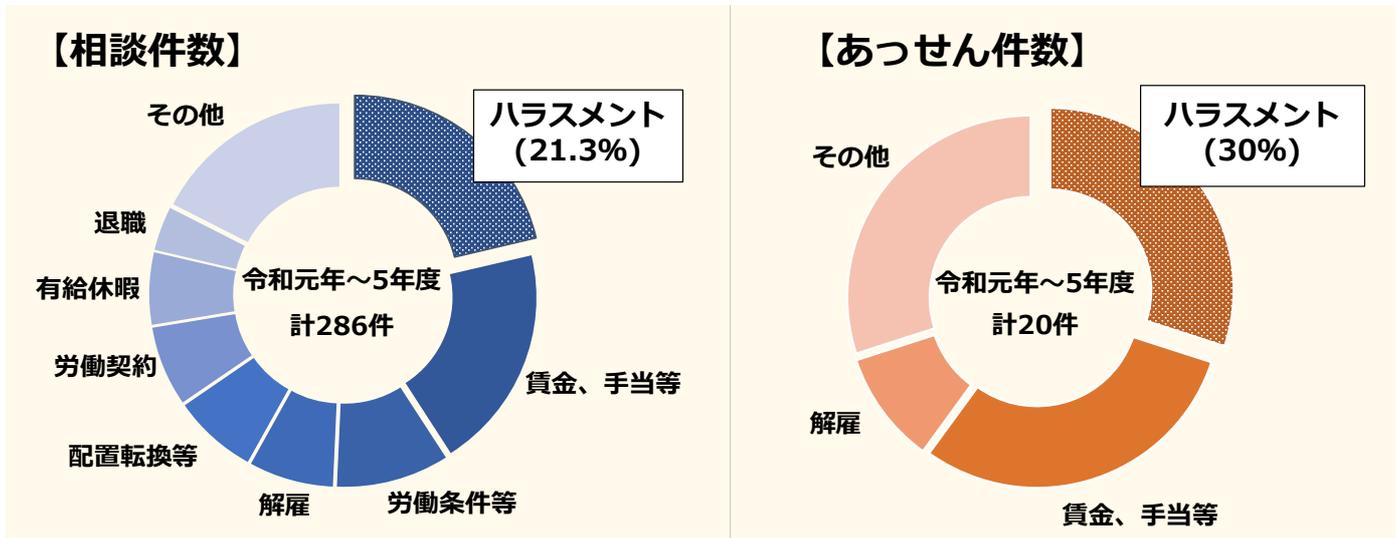
## ■ 個別あっせんとは

- ・労働者個人と事業主の間で発生した労働トラブルについて、自主的な解決が困難な場合に、あっせん員が、中立・公正な立場で、双方の主張を聴き、助言を行い、話し合いにより解決できるようお手伝いする制度（無料）  
(※労働局や社会保険労務士会にも同制度あり)



## ■相談件数、あつせん件数（相談内容別）

・労働相談、あつせん件数ともに、ハラスメントに関する事案が多い。



## ■事例 1

- ・ パワハラ行為について、中立・公平な調査を行うこと
  - ・ 誰もが働きやすい安心・安全な職場づくりに努めること
- を求めてあつせん申請された事例

## 双方の主張

### 申請者（労働者）側

- ・ 日常的にパワハラを受けていた。
- ・ パワハラ当事者でない第三者による中立・公平な調査を求める。
- ・ 長時間労働や不平等な多重業務の見直し等、職場環境の改善を求める。



### 被申請者（使用者）側

- ・ 嫌がらせの意図はなかった。
- ・ 第三者による再調査を希望するのであればこれに応じる。



## あっせん案

- 1 被申請者は、申請者に対するハラスメント行為の事実関係を調査するため、外部調査委員として、□□士 ○○○○氏を選任する。
- 2 外部調査委員は、中立・公平な調査を行い、被申請者は、その結果を遅滞なく文書で申請者へ通知する。
- 3 被申請者は、誰もが働きやすい安心・安全な職場づくりに努める。
- 4 申請者及び被申請者は、本件紛争及びあっせん内容を、第三者に開示してはならない。

## ■ 事例 2

- ・ 人事考課及び賞与の再考
  - ・ パワハラに対する適正な措置
- を求めてあっせん申請された事例

9

## 双方の主張

### 申請者（労働者）側

- ・ 全ての業務を滞りなくこなしており、人事評価が下がる理由がわからない。
- ・ 部長の立場を利用した不当な評価であり、人事権の濫用でパワハラに当たる。
- ・ 大声で叱責される等のパワハラを受け、会社にも話したが、適正な措置が取られておらず、パワハラ防止法違反に当たると考える。



10

## 双方の主張

### 被申請者（使用者）側

- ・ 正当に評価している。賞与は、会社の業績も関係するため、比較すると大幅に下がったという印象になるのではないかと思う。
- ・ 評価の詳細は伝えていないが、あらためて説明することはできるし、説明すれば、解決する話である。
- ・ パワハラが認められた場合、懲罰委員会において当事者への処分が決められるが、今回処分には至っていない。



## あっせん経過

- ・ 被申請者に対してあっせん応諾を求めたところ、「協議の余地がないため応諾することはできない」との回答であったが、あっせん員で協議した結果、使用者側あっせん員より再度説得することとした。
- ・ 再度説得したところ、「あっせんに応諾することはできないが、申請者と話合いの場を持つ」との回答が得られた。

→あっせんは打切り