

2015年 6月 1日

株式会社 ハンシン
代表取締役 田 窪 和 行様

神戸ワーカーズユニオン
委員長 西 直 子

要求および団体交渉の申し入れ

私ども神戸ワーカーズユニオンは、1988年5月に神戸市内の労働組合が集まって構成する神戸地区労働組合協議会（約1万2千人）のバックアップのもとに結成された地域型労働組合です。個人加盟の誰でも1人でも入れる労働組合として活動をすすめています。

現在、「武庫川ユニオン」（尼崎市）・「ユニオンあしや」（芦屋市）・「あかし地域ユニオン」（明石市）・「はりまユニオン」（加古川市）・「姫路ユニオン」（姫路市）・「たんばユニオン」（篠山市）・「但馬ユニオン」（豊岡市）とともに「ひょうごユニオン」を構成しており、全国的には「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」（74ユニオン・2万1千人）に参加しています。

さて、貴社社員であるKが当ユニオンの組合員であることを通知し、Kへのハラスメントについて申し入れます。

Kは、今年3月9日からアルバイトして、4月から正社員として採用されました。3月からアルバイトとして働くことになったのは、4月末に退職する社員の引継をするためでした。働きはじめた当初は、親切に指導されましたが、3月下旬（実労働6日めごろ）から、社員の態度が変わりました。

4月末で退職されたFさんの仕事を引き継ぐのですから、Fさんから厳しく指導されたことは、Kがこれから働く上で必要なことだったと理解できますが、担当でもないTさんが、Fさん以上に厳しく指導するというのは問題が残ります。

3月31日の昼休みのことです。午前中の仕事を終えて食堂で昼食をしようと席に着いたところ、Tさんから「Kさん、やる気あるん？」と始まりました。その後は「Kさんじゃなくてもいいねん。もっとできる人ごまんとあるわ。別に行くとこなんかないかしらんけど」「それでノート書いてきたん。この休みの間。5日か。ずっと遊んどったん。あの日泣いて帰って、なんか変わるかなと思ったけど、なんも変わらへんあ。普通はあれだけ怒られたら次の日会社来るで」「見てもわからへんノート、仕事で使えへんかったら、まとめてきましたって言うても、書いたって言わへん」「電話も1回で取られへん、数え間違いはする」「はっきり言って、事務向いてないんちゃう」「そういう人ハンシンにいらんわ」「あんたとやっていく気ないわ。何聞かれても答えへんから」と、約20分にわたってTさんを中心にFさんも加わり、Kを否定しました。最後はチャイムが鳴り、Tさんから「泣き顔どうにかしてから戻ってきて」と言われました。Oさんからは「つらいだろうけど、がんばり」と声をかけていただきましたが、「つらいだろう」ということがわかるぐらいの発言をされたということです。

4月からは、Tさんの行動はエスカレートしていきました。KがOさんの指導下で業務しているにもかかわらず、TさんはOさんがいないときに「今日は何するん」とKに声をかけ、Oさんからの指示がないことを正直に話すと「社会人としてどうなん。まわりの給料もらってる人に迷惑やで。はっきりいっておる価値ないで、キツイかもしれへんけど」とKを追い詰めました。TさんはKのデスクのゴミ箱に足をかけ腕組みし、「うちもな、ものにならない人を雇ってる余裕ないねん」と退職勧奨と受け取れる発言をされました。その後も、ゴミの捨て方から台ふきんの洗い方まで、Kがすることを全否定されました。

Kは、大学を卒業したばかりで本格的に働くのは貴社が初めてです。これまでのアルバイト歴からも事務で働くことが初めてだと貴社も理解し、採用されたのではないのでしょうか。その新卒者に対して、指導途中から「ハンシンにはいらん」と発言し、行動することすべてを否定されれば、何をしたいのかわからなくなり、働く気力を奪われ、心が折れてしまうことは容易に考えられることです。

そして、KがTさんから厳しく叱責されているのは、他の社員がいる前です。その状態を目にしなが
ら、誰も止めなかったことも問題です。

労働契約法第5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつ
つ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と定め、労働者に対する安全配慮義務
(健康配慮義務)を明文化しています。この定めの中にはメンタルヘルス対策も使用者の安全配慮義務
に当然含まれるとされています。貴社が職場の安全に配慮し、職場のパワーハラスメントを未然に防ぐ
ための努力したとは受け取れません。

Kは現在、「反応性抑うつ状態」で医師から休職するよう命じられています。本来、若い人をていね
いに育て、企業としての基盤を築いていくことが求められていましたが、これでは、若い労働者を使い
捨てにするブラック企業と変わりません。

つきましては、上記を踏まえ、下記のとおり要求しますので、6月15日までに文書で回答されると
ともに、当ユニオンと調整の上、団体交渉を設定されるよう要請します。

なお、憲法、労働組合法で使用者が下記のような行為をすることは禁止されていますので、法違反を
侵すことのないよう、事前にお知らせいたします。

当ユニオンは話し合いによる円満解決を基本として、よりよい労使関係づくりを願っていますが、無
用なトラブルによって、問題をこじらすことのないように配慮いただきますようお願いいたします。

1. 組合員に対して脱退を迫るなどの行為。
2. 組合、組合員に対して誹謗・中傷をする行為。
3. 団体交渉(労使の話し合い)に応じない行為。
4. 要求に対して、不誠実な回答、態度を繰り返す行為。
5. 組合の要求を無視して組合員個人との交渉を強いる行為。
6. 未加入者および新規採用者に対して、加入しないよう働きかける行為。
7. その他、組合員であることをもって不利益扱いする行為。

記

1. Kが受けたパワーハラスメント行為を調査し、調査の内容・期間・対象者などについて報告される
とともに、今後、職場のハラスメントをなくしていくための対策を説明されたい。
2. Kが休職している期間の賃金および治療費等について補償されたい。

以 上