

平成27年7月27日

神戸ワーカーズユニオン
委員長 西 直子殿

株式会社 ハンシン
代表取締役 田窪 和行



回 答 書

去る7月9日付、申入書に対し次のとおり回答致します。

1. 今般事案に至る経緯

物事には、結果に至るまでに必ず前提となる経緯が存在します。

岸本さんを採用するに際して、面接を行った私に他人を見る目がなかったと言われれば甘受します。

しかし、面接時にパソコン操作等に関する質問にも自信を持っての返答に大いに期待し採用を決めました。又、社員にも岸本さんへの期待度も告げました。

後になって、虚偽申告とも言える実情を知りました。

企業においては、各部署間に競争意識が無いとは言えませんし、むしろこれが存在しない企業は衰退せざるを得ません。

岸本さんの配属部署にあたって、早く戦力になって欲しいとの思いで指導にあたったと思います。

6月1日付申し入れの文中に“働き始めた当初は、親切に指導されましたが”と記載されている如く、同部署社員はこれまでの新入社員に対するのと同様に育成を図っていたのです。

これまでには、まったく今回の様な問題はなく一人前の社員に成長しています。

彼女だけが何故と考えると本人の資質について考えざるを得ません。

昔から「叱られるうちが花」と言う言葉もあります。

私自身も何度となく経験し、多くの人も経験されたと思いますが期待すればこそ親心として、つい厳しい言葉が出るものです。

2. 今後の対応

経営者としては、常に職場内の状況を注視することは極めて困難ですが今回の事案発生を教訓として細やかな気配りをしていきたいと考えています。

3. おわりに

貴殿の指摘された岸本さんへの「イジメ・パワーハラスメント」（当方はいじめとの認識はありませんが）について、私なりに調査を行いました結果、あくまでイジメと言うものではなく指導を受ける岸本さんの対応状況に危機感を持った社員の親心から生じた若干、厳しい言動から生じた双方の取り方の相違と考えます。

以上の状況から結論的に

- ① 岸本さんのパワーハラスメントについて、関係社員に聞き取り調査をした結果イジメではなく熱心な指導に力が入った結果でありイジメではなかった。
- ② 岸本さんの賃金および治療費について補償は考えておりません。

なお、本件のポイントは

- ① 岸本さんの病状
- ② 業務指導にいきすぎ（パワーハラスメント）があったのかどうか
- ③ 岸本さんがメンタルヘルスにかかわる病気であるとした場合、業務上の疾病といえるのかどうか

だと思います。

これらのポイントについて、双方で言い合っても平行線であり出来れば裁判なり労働審判なり労働あっせんなりを申立てて頂いて、公的な機関の助力を頂きたいと思います。

なお、その過程によっては和解をすることも考えております。

御検討下さい。

旨を回答します。