

2015年 7月 9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

## 申 入 書

6月25日に貴社と交渉しましたが、ユニオンからの要求に対してはゼロ回答で、イジメ・パワーハラスメントの事実についても否定されました。

6月1日付ユニオンからの「要求および団体交渉の申し入れ」に記載した内容についても否定されました。Tさんは口調がキツイかもしれないが、そのようなことは言ってないと社長は回答されました。そして、対象となっている部署で「Kさんに対する職場でのいじめやパワーハラスメントに該当すると思われる行為を見聞きしたことはありますか」「Kさんの受けていた仕事の指導ややり方についてあなたが感じたことを書いてください。できれば具体的な事実についての感想という形で書いてください」とアンケートを実行され、その記載内容をそのまま提示されました。回答欄には、Kを否定する内容が書かれていました。「仕事以外の日常でもすべてに対して指導してあげないと何1つまともにできないので細かく指導しました」と書かれたのはTさんでした。

Tさん本人が認めておられるように、「仕事以外」のことでも細かく指導していただけでなく、退職を促している事実は、4月13日の録音から読み取れました。

4月13日の録音は昼休憩の時から始まり、休憩時間を超えても続いていました。Tさんは「はっきり言ったら悪いけどあたし、いらんと思ってるねん。だって、いちおうさ、座って頭数に入ってる訳やんか？その頭数にもならへん。あたしらの、あたしらの役にもたたへん人をさ、頭数いれられてもさ、ほんまに迷惑やねん。わかる？おるからって次の人入ってけえへんねんやん。それやのにな、あたしらの仕事全く減らへんねんやん」「こんだけ日にち経って出来ひんかったらな、ほんま自分からあきらめなしゃあないちゃうか」と発言しています。

Yさんは給与について「3倍4倍かかるねん。いくら貰ってるんか知らんけど、年間でも200、300最低でも渡すよねえ。1千万かかるねん。1千万この子が稼いでくれんかったら、給料払われへんねん」「めっちゃ赤字。1千万円以上の赤字やで」と発言し、Tさんは「だから今、Kさんここにおるだけで赤字やねん。この会社」と詰め寄っています。

仕事にことについてもTさんは「何が好きやったん？・・・人間関係？ほんな訳ないわな、こんだけ言われて」と発言されています。

このような内容の発言をされているのは、行き過ぎた指導であり、パワーハラスメントではないのでしょうか。

何度も申し上げますが、この時、Kは社会人になってから1カ月も経っていませんでした。社会のことも良く理解できていない新入社員に「ここにおるだけで赤字」「1千万円以上の赤字やで」ということは問題です。

新入社員にかかる賃金や福利厚生費で1千万円以上もの費用を貴社は使っておられるのでしょうか。これが事実であれば理解できますが、ウソでKを追い詰めることは、明らかにいじめです。

そして、Tさんの発言にあるように「人間関係？ほんな訳ないわな、こんだけ言われて」とご本人も

自覚されているように、人間関係ができないほどKは言われていたことを証明しています。

4月13日の会話だけではなく、同月16日の会話からも貴社の中でKに対する指導がイジメではないかと思われるところがありました。Kは、Oさんから昼ご飯を一緒に食べるように指導されています。会話から14日に一緒に食べてなかったことで、男性社員からいじめているのではという声が出たことを理由にされていました。こうしたことから、貴社の社員がKをいじめていたことは明らかです。

田窪社長は、仕事ができないから指導されるのは当たり前だとおっしゃいましたが、これは指導を超えています。

前回の要求書にも記載しましたが、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。上記の事実からも、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。

社会的にもコンプライアンスが重視されています。貴社も今回のイジメ・パワーハラスメント問題に向き合い、自ら解決されるよう要請します。

つきましては、下記の要求に対して、7月22日までに文書で回答されるよう要請します。なお、貴社が解決する姿勢を示さなければ、さらに広く社会的問題にしていくことを申し添えます。

## 記

1. Kが受けたパワーハラスメント行為を徹底して再調査し、調査の内容・期間・対象者などについて事実に基づいて報告すること。
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すること。

以 上