

## 都道府県労働局における いじめ・嫌がらせに関するあっせん事例の概要

事例 1	
事案の概要	<p>申請人は、<u>上司から暴言を受け、さらに、別の上司からは、二人での食事に、断っても、しつこく誘われる</u>など嫌がらせを受け、役員に対し、職場環境の改善を求めて相談していたが、改善されなかった。その結果、退職を選択した。職場環境の改善を行うべき事業主の不作為によって退職したことから、300万円の慰謝料を求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
あっせんの ポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人からは、<u>上司の言動については、当事者から相談を受けて、当該上司を含めて研修を実施したこと、また、食事の誘いについても、当事者から相談を受けて当該上司に注意し、禁止したことなどが説明された。申請人からも、言動については研修後なくなったこと、食事の誘いも来なくなつたことなどが説明された。</u></li> <li>あっせん委員から、ハラスメントにかかる社内の教育が十分であったかの状況から一定の解決は図れないか促したところ、被申請人から約15万円の解決金の支払いと和解したいとの申出があり、申請人はこの申出を受託して合意が成立し、解決した。</li> </ul>
事例 2	
事案の概要	<p>申請人は、指導を受けた通りに業務を行ったところ、<u>同僚から強く叱責された</u>。後で、業務の仕方が悪いという意味では無く、手抜きをしろという意味だと同僚から聞いた。状況を<u>上司に相談したところ、全体に指導が行われたが、それ以降同僚から仲間外しなどの嫌がらせが行われ、次第に酷くなり退職した</u>。</p> <p>退職は適切な職場環境の改善を図らなかった事業主の責任と判断し、40万円を求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
あっせんの ポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人からは、申請人が在職中は報告が上がっておらず、トラブルを把握していなかったが、<u>退職後に連絡を受けて、調査を行った</u>。その結果、<u>いじめや嫌がらせの事実確認はできなかったものの、当該部署はクレームが頻発していることが判明したため、職場の連携やコミュニケーションに問題があると考えている。社員の対応に問題があったこと、組織的な対応ができなかったことは反省すべき点であるなどの説明があった。</u></li> <li>あっせん委員より被申請人に対し、申請人の希望する解決金額を説明したところ、約25万円の解決金の支払いと和解したいとの申出があり、申請人はこの申出を受諾して合意が成立し、解決した。</li> </ul>

事例 3	
事案の概要	<p>申請人は、<u>経営者から、厳しい叱責、舌打ち、暴言、肩を強く叩く、等の嫌がらせを受け、精神的な苦痛の大きさから体調を崩して退職に至り、退職後も体調の不調を抱えることとなった。</u></p> <p>このため、在職中に受けた一連の嫌がらせに対する精神的苦痛への慰謝料として100万円を求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
あっせんの ポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人からは、<u>申請人にとっては厳しいものに感じたかもしれないが、適切な指導であり嫌がらせなどではなく、肩を叩くなどの行為も行っていない</u>等の説明がされた。また、申請人の体調不良との主張については、診断書の提出などがないとのことであった。</li> <li>あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に対し5万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</li> </ul>

事例 4	
事案の概要	<p>申請人は、<u>「殺す」「死ね」といった内容を作業スペースに記載又はメールで送られる、叩く、殴る、胸倉を締め付けられる等の行為を受け、退職に至った。</u></p> <p>これらの行為に納得ができないため、精神的苦痛及び経済的損失に対して100万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
あっせんの ポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人からは、<u>パワーハラスメントが行われた事実を受け止め行為者には注意をした、申請人が足組みする等を改善させようとした行為の度が過ぎた</u>などの説明があった。</li> <li>あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に対し50万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</li> </ul>

事例 5	
事案の概要	<p>申請人は、<u>上司から無視される、一度決まった申請人の業務を直前にストップさせられる、申請人の根も葉もない噂を流される、といった嫌がらせを受けるようになった</u>。このために、申請人は体調を崩すようになり、退職に至った。これらのパワハラによる経済的、精神的損害に対し150万円の慰謝料を求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
あっせんの ポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人からは、<u>申請人が長年一生懸命働いてきたことは評価していること、一方で申請人がパワハラと主張している事項については確認できなかったこと</u>との説明があった。また、申請人及び加害者とされる上司どちらも悪気がなく、場を納めたいと考えており、50万円で解決したいとの申し出があった。</li> <li>あっせん委員より申請人に対し、被申請人が提示した額を伝えたところ、申請人も合意し、解決した。</li> </ul>
事例 6	
事案の概要	<p>申請人は雇用期間満了後も被申請人会社で勤務を続けていたところ、被申請人会社から突然「<u>雇用契約は終了しているので退社するよう命じられた</u>」命令された。申請人は明確な理由もなく言葉により強制的に退社させられたことはパワハラであることから、約450万円の慰謝料を求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
あっせんの ポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人からは、<u>申請人がパワハラであるとしている発言は雇用契約が期間満了によって終了したため、退職手続きを行うように指示したものであり、パワハラがあつたとの認識はなく、慰謝料請求には応じる意向がない</u>ことが説明された。</li> <li>あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に対し200万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</li> </ul>

事例 7	
事案の概要	<p>申請人は、<u>家族の看護休暇を断続的に取得したことを理由に上司および同僚から無視や嫌がらせを受け、有期労働契約の期間満了にあたり契約更新を希望するも業務水準が満たないとの理由で雇止めされ、退職金が支払われなかった。</u></p> <p>いじめ・嫌がらせに関する事業主による謝罪、雇止め理由の訂正、退職金の支払いを求めるとともに、200万円の慰謝料を求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
あっせんの ポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、家族が意識不明の状態であったにもかかわらず無理にでも出勤するよう要請を受ける等の嫌がらせを受けていたという申請人の主張に対し、被申請人は、<u>これまでハラスメント防止やその周知啓発、指導教育等に十分対応してきたものであり、本件については社内調査の結果いじめ・嫌がらせの事実が確認できず見解の相違と考えているものの、紛争の長期化は避けたく金銭解決を図りたいとの意向であった。</u></li> <li>あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に対し90万円を支払うことで合意が成立、解決した。</li> </ul>
事例 8	
事案の概要	<p>申請人は、<u>上司と同僚に飲食代を払わされる、暴力を受ける等により心療内科に通院するようになり、その後異動となった先の上司からも暴行や厳しい叱責を受ける、無視されるといった行為を受け、退職した。</u>退職後に勤務した別会社でも吐き気やめまいの症状が治まらず、退職せざるを得なくなった。</p> <p><u>会社として何ら対応をしてもらえなかったことから、精神的・肉体的損害に対し60万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。</u></p>
あっせんの ポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人からは、<u>あっせん申請を受けた時点で改めて社内調査を実施したところ、申請人の主張がおおむね事実であることが確認され、暴行の当事者については会社の就業規則により処分する方向で検討している、申請人の通院に関しては把握しておらず、退職についても本人の意思であるとの認識である</u>、などの説明があった。</li> <li>あっせん委員より被申請人に対し、申請人の希望する解決金額を説明したところ、50万円の解決金の支払い双方合意が成立し、解決した。</li> </ul>

事例 9	
事案の概要	<p>申請人は、<u>同じ部屋で勤務する同僚から日常的に身体的攻撃や暴言などのいじめ・嫌がらせを受けていた。上司に相談し、退職したいと伝えたところ慰留されたため、職場環境の改善を求めたが、いじめ・嫌がらせはなくならなかった。</u>その後、我慢できなくなり、退職した。      いじめ・嫌がらせによって精神的・身体的苦痛を受けたため、85万円の慰謝料を求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
あっせんの ポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人からは、<u>申請人が主張するいじめ・嫌がらせが行われていたことは事実であること、会社としてはパワハラマニュアルや相談窓口を整備し、周知していたことが説明された。</u></li> <li>・ あっせん委員より被申請人に対し、申請人の希望する解決金額を説明したところ、<u>被申請人はこの金額を受諾して合意が成立し、解決した。</u></li> </ul>