

## **個別あっせん事例 9 : パワハラにより退職を余儀なくされたことに対する精神的・経済的損害金を求めた事例**

### **○申請の概要**

Xさんは、平成〇年4月にY団体に採用されましたが、採用後、上司からたびたび激しい叱責を受け精神的に落ち込んでいたところ、同年7月4日に一方的に6月末で退職扱いとなることを告げられ、退職を余儀なくされました。

Y団体の一連の対応に納得がいかないXさんは、あっせん申請を行いました。

### **○両者の主張**

<Xさんの主張>

- ・在職中、上司から数々の暴言を受け退職を余儀なくされたので謝罪して欲しい。
- ・この件で被った精神的・経済的な損害の賠償金として給料の1か月相当額の支払いを要求する。

<Y団体の主張>

- ・6月末での退職としたのは、7月4日の話し合いの中で、Xさんがその旨申し出たからである。
- ・上司の行なった発言等は、基本的に教育係としての指導の範囲内と判断している。

### **○あっせんの結果**

あっせん申請後、双方で話し合いを行なった結果、金銭により解決することになったので、Xさんはあっせん申請を取り下げることとし、事件は終結しました。

### **○解決に要した期間**

解決に要した期間：35日

## ○今回の事件のポイント

・新人職員への指導であっても、それが仕事とは関係ないものであったり、その方法が職員に強い精神的苦痛を生じさせる場合は、違法となり損害賠償の対象となる場合があります。