

2016年6月16日

介護・保育ユニオン
(総合サポートユニオン介護・保育支部)
共同代表 三浦 かおり

労働組合加入通知書および団体交渉申入書

拝啓

時下、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

介護・保育ユニオンは、様々な企業で働く介護・保育の労働者で組織される個人加盟制の労働組合です。この度、貴社で働いていた[]が当組合に加盟しましたので、ご通知致しますと共に、団体交渉を申し入れますので、早急にご対応ください。

[]は、[]より[]まで貴社に勤務をしていました。もともと体調を崩していた[]は、短時間で働けるということを知り、貴社の採用面接を受けました。採用面接時に、そのことを[]代表取締役様に話し、夜勤や24時間勤務はやらないという約束の下で就労を開始しました。しかし貴社は、夜勤や24時間勤務を求め、実際に働かせました。[]の時間外労働は、厚労省がいう過労死ライン=1か月80時間に迫るもので、[]の体調を知っていたながら、これだけ長時間労働をさせた貴社の責任は非常に重いものと当組合は考えます。貴社が強いた過重労働の結果、[]は体調を悪化させ、退職後の再就職活動にも大きな影響が出ています。しかも、残業代の多くが未払いとなっています。また、貴社が迅速に離職票を出さなかったため、[]は就職活動中、何度も不採用になり、著しく困窮しました。

また、貴社の運営する[]は、利用者にとって劣悪な環境で、大きな問題があります。一人体制の夜勤や、日勤でさえ必要人数以下の勤務体制の中、重大な介護事故が起きました。「このままこの介護施設を放置すれば、いつか利用者に死者も出かねない」。これが[]の率直な思いです。

そこで、貴社に改善を要求するために[]は当組合に加入し、貴社に団体交渉を申し入れることを決心しました。

別紙要求書にあるとおり、貴社の労務管理はあまりにもずさんであり、介護が必要な高齢者をあずかる介護施設としても大きな問題があります。貴社は、[]の思いをしっかりと受け止め、改善を図ってください。

ご承知のとおり、労働組合が申し入れる団体交渉に使用者は誠実に対応する義務を負っています。団体交渉を拒否することや、団体交渉に誠実に応じないこと、組合加入を理由にした不利益な取り扱い、労働組合法第七条が禁じる違法行為=不当労働行為となります。また、当組合を無視して、組合員と直接交渉を試みたり、組合加入の有無を問いただすことも不当労働行為となりますので、ご注意ください。この点を踏まえ、貴社の誠実な対応を求めます。よろしく願い申し上げます。

敬具

記

1. 団体交渉の日程

[Redacted]

2. 会場 貴社会議室

※ [Redacted]

3. 要求項目 別紙の「要求書」のとおり

4. 連絡先

[Redacted]

以上

要 求 書

要求事項は次の各項目です。6月24日までに書面にてご回答ください。

1. 違法な労働条件の改善

貴社の労働条件は、労働基準法というもっとも基本的な法律にすら反する劣悪な状態です。従業員にとって働きやすい環境とはいえない状況にあります。劣悪な労働条件は、貴社における重大な事故の原因にもなっています。以下の各点を早急に改めてください。

- (1) 休憩時間が全く取れませんので、法定通り休憩をとれるようにしてください。
- (2) タイムカードどおりの労働時間に対する賃金を支払ってください。
- (3) 有給休暇を申請しても無視せず、希望通りに取得させてください。
- (4) 労働安全衛生法に定められたとおり、従業員に健康診断を行ってください。

2. 未払い賃金の支払い

- (1) ■■■■■の賃金が遅配になった理由をご説明ください。
- (2) ■■■■■は貴社に在籍していた間に、別紙計算書のと通りの未払い賃金が発生していました。この事実は、■■■■■は契約時の時給とは異なり、時給が約770円という低賃金で働かされていたことを示しています。このような低賃金では、生活もままなりません。未払い賃金および遅延損害金を支払ってください。■■■■■。
- (3) 2015年10月1日以降に申請した有給休暇分10日分の賃金を支払ってください。

3. 過重労働に伴う体調の悪化に対する損害賠償

貴社は■■■■■の体調がすぐれないことを知っていながら、夜勤や24時間勤務を強いました。また、体調については通院が必要なことを承知しているにもかかわらず、通院のための適切な休みを与えませんでした。さらに■■■■■代表取締役は、■■■■■から、従業員によるパワハラについて相談を受けていながら、それを放置し続けました。

これらの結果、■■■■■の体調は大きく悪化し、通院頻度も増え、現在も体調不良に苦しんでいます。よって、以下の各点を求めます。

- (1) 契約を無視し過酷な勤務をさせたことを謝罪し、慰謝料をお支払いください。
- (2) 病状が悪化した結果、失われた逸失損害および追加された治療費等の損害を補償してください。

4. 離職票をすぐに出さなかったことに伴う損害賠償

■■■■■は2015年10月14日に退職をしましたが、貴社は法律に反し、1月初旬まで離職票を出しませんでした。その結果、■■■■■は少なくとも3社から、離職票がないことを理由に不採用通知を受け、生活困窮に陥りました。そこで、次の3点を要求します。

- (1) 離職票をすぐに出さなかった理由を明らかにしてください。
- (2) 離職票を出さなかったことを謝罪し、生活困窮に陥らせたことに対する慰謝料を支払ってください。
- (3) 今後、退職した際には離職票を迅速に出すように約束し、全社員に周知してください。

5. 利用者が安心して利用できる施設環境の整備

■が勤務している期間に、貴社の施設では、利用者が大腿骨を骨折するという重大な事故が3回も起きています。その原因は、職員の人数が不足していること、経験がない職員が要介護度の高い利用者に対応していることがあると考えます。そこで以下の点を要求します。

- (1) 日勤は、少なくとも3人以上の体制ができるシフトを組んでください。
- (2) 夜勤は、少なくとも2人以上の体制ができるシフトを組んでください。夜勤が1人体制だと仮眠や休憩が取れないばかりか緊急時の対応ができません。
- (3) 夜勤は、介護職1年目などの経験の浅いスタッフだけのシフトを組まず、介護職で1年以上の勤務経験のあるベテランスタッフが必ず配置されるようにシフトを組んでください。
- (4) 医者の指示に基づき、利用者の健康に配慮した食事作りを徹底してください。
- (5) 事故防止のため、夜勤明けの職員に送迎車の運転をさせないでください。
- (6) 適切なシフトができるように職員を増員してください。
- (7) 夜勤及び24時間勤務の次の勤務までに、24時間以上の間隔をあけてください。
- (8) 24時間勤務を廃止してください。

6. 資料の開示

就業規則（賃金規定、賞与規定）、36協定、変形労働時間制の導入のための労使協定の写しをご提出ください。