

2016年6月16日

株式会社日本介護福祉グループ  
代表取締役 小柳 壮輔 様

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と保育の労働者で組織される個人加盟制の労働組合・総合サポートユニオンの支部で、介護業界、保育業界で働く組合員を中心に組織しています。この度、貴社がフランチャイズ契約を結ぶ、  
[ ] (以下、「[ ]社」とします)の経営する [ ]  
[ ] で働いていた [ ] 氏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。

[ ] 氏は、[ ] より [ ] まで「[ ]」に勤務していました。[ ] 氏は、入社当時、体調を崩しており、リハビリ的に働ける仕事を探していました。[ ] 氏は短時間で働ける仕事と聞き、[ ] 社への入社を決めました。採用面接を行った [ ] 社の代表取締役・[ ] 氏も短時間労働を承諾し、夜勤や24時間勤務はやらないという約束をしました。しかし働き始めると、[ ] 氏は、[ ] 氏に夜勤や24時間勤務をさせました。[ ] 氏の時間外労働は、厚労省がいう過労死ライン=1か月80時間に迫るもので、[ ] 氏の体調が悪いことを知っていながら、これだけ長時間労働をさせた [ ] 社の責任は非常に重いものと当組合は考えます。[ ] 社が強いた過重労働の結果、[ ] 氏は体調を悪化させ、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、[ ] 社が迅速に離職票を出さなかったため、[ ] 氏は就職活動中、何度も不採用になり、著しく困窮しました。

[ ] 社の運営する「[ ]」は、利用者にとっても劣悪な環境で、大きな問題があります。[ ] 氏が働いていた間にも、利用者に大けがをさせる重大な事故が何度も起きています。その原因は、低賃金による職員の不足の中、経験不足の職員が、介護の困難な利用者の対応をしなければならないことであると考えられます。

[ ] 氏は、すでに [ ] 社を退職していますが、「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」という思いです。そこで、貴社に改善を要求するために [ ] 氏は当組合に加入し、貴社に団体交渉を申し入れることを決意しました。

貴社は、「茶話本舗サービス自主ルール基準」の周知徹底を図ることで「茶話本舗」の利用者への「サービス品質の維持向上」と、「コンプライアンス遵守体制の強化」を徹底するとフランチャイジーを指導監督する立場を明確にしておられます。[ ] 社における一連の問題解決のために団体交渉を申し入れますので、対応してください。

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は、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。よろしくお願い申し上げます。

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

### 1. ■■■社への指導強化

- (1) 当組合と■■■社との団体交渉に貴社も参加してください。
- (2) 貴社がかかげる「茶話本舗サービス自主ルール基準」の内容と「サービス品質の維持向上」と「コンプライアンス遵守体制の強化」を徹底のためにフランチャイジーに対して行っている施策の内容を簡単に教えてください。
- (3) 貴社が■■■社に対して行ってきた指導の日時とその内容についてご説明ください。
- (4) ■■■氏が就労時、貴社に対し、■■■社の問題の改善を申し入れた際、貴社としてどのような対応を行ったのか、説明してください。
- (5) ■■■氏からの訴えにも拘わらず、施設の改善がなされなかったのはなぜなのか、その問題点を明らかにしてください。
- (6) ■■■社が当組合の改善申入れに誠実に対応するなかで、労働基準法その他法令を遵守し、健全な介護サービスを提供する施設になるよう、フランチャイズ本部として指導してください。
- (7) ■■■社に対し、今後どのような指導を行っていくのか具体的に教えてください。

### 2. 労務管理や全国の事業所に対する指導体制について

- (1) 貴社は「介護従事者全体の所得と地位の向上の為、弊社の給与水準は業界比較で高位で保持」するとしています。■■■氏が■■■社と契約した賃金は時給 1100 円でした。しかし、賃金遅配や多額の賃金未払いが発生しており、実質的な時給は 770 円台です。このような低賃金では、生活もままなりません。こうした現実について貴社の見解をお聞かせください。貴社が考える「給与水準は業界比較で高位」とはどの程度の賃金を示しているのか、教えてください。
- (2) 当組合は、貴社へのロイヤリティ（フランチャイジーの総売上の 5%）が背景となり、■■■社における介護職員の賃金が低水準となり、さらには賃金未払いや賃金遅配生じたのではないかと考えています。貴社が■■■社より毎月得ていたロイヤリティの金額をお示したうえで、それが■■■社の経営に与えた影響がどのようなものであったのか、ご説明ください。
- (3) 貴社の直営及びフランチャイジーで働く介護職員の賃金水準を上げるための措置を取ってください。また、その具体的内容を当組合にご説明ください。
- (5) 貴社の全事業所を対象に未払い賃金の有無を調査し、コンプライアンス順守を徹底してください。