

2017年2月18日

学校法人清泉学園
理事長 藤井 緯久美 様

総合サポートユニオン
共同代表 三浦 かおり
介護・保育ユニオン
代表 森 進生

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、個人加盟制の労働組合である総合サポートユニオンの支部で、介護・保育業界で働く組合員を中心に組織しています。この度、貴法人が運営する「ゆりかご認定こども園」に勤務していた■■■■氏及び■■■■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。

貴法人の園では、1日12時間、月に80時間を超える時間外労働などの長時間労働、サービス残業及び休憩が取れないなどの労働基準法違反、さらには園長藤井緯久美氏及び副園長藤井比呂恵氏によるパワハラが横行しており、非常に劣悪な労働環境となっています。■■■■氏及び■■■■氏は、長時間労働やパワハラによる身体的・精神的苦痛の中、退職せざるを得ませんでした。また、■■■■氏に対しては退職後に様々な嫌がらせを行い、再就職を妨害しました。それだけでなく、貴法人は事実無根の話を理由に損害賠償請求も行っており、これらの数々の行為は非常に悪質と言わざるを得ません。また、貴法人の過酷な労働環境や、園長らによる子供の教育上の配慮も考えない数々のパワハラのため、従業員は身体的にも精神的にも疲弊し、保育の質も低下しています。

■■■■氏と■■■■氏は、今も残る多くの保育士のためにも、また預けられている子どものためにも、貴法人に労働環境を改善してほしいと考え、労働組合に加盟して交渉しようと決意しました。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、貴法人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

2月27日の週もしくは3月6日の週で、2時間程度とれる日程

2. 会場 貴法人会議室

3. 要求項目 別紙の「要求書」のとおり

4. 連絡先

本件に関するご連絡は担当の森進生（もり・しんせい）までお願いします。

住所：宮城県仙台市青葉区本町1-14-20本町キクタビル602

電話：[REDACTED] 022-796-38

94（事務所）

ファックス：022-774-2390

以上

要 求 書

要求事項は次の各項目です。2月24日までに書面にてご回答ください。

1. 働かせ方の改善

貴法人の働かせ方は、従業員に対して過剰の負担を強い、身体的にも精神的にも追い込んでいます。このままではよい保育ができません。下記の諸問題について改善するため、以下に列挙する改善案について組合と話し合い、改善案を全従業員に周知してください。

1-1 書類のやりとりについて

業務に必要な書類について、期日の3日前までに園長及び副園長に提出しなければならない制度があります。その時々々の業務量や園長らの出勤状況で、それを守ることが不可能です。また、業務に必要な書類を園長及び副園長に提出する際、園長らの気分次第で受け取らないことが度々起きています。そのせいで、業務に支障をきたすことも数多くあります。

- (1) 書類を提出する際は、必ず受け取ってください。
- (2) 期日の3日前に書類を提出しなければならない制度は廃止してください。

1-2 園長及び副園長の業務指示について

園長及び副園長の業務指示は、以下のような問題点があり、保育現場は混乱しています。

- ①退勤後や出勤前に業務に関する連絡（FAX、電話、メール等）を行う
- ②仕事の期日を決める際、現場の職員の実情を踏まえない期日を設定する
- ③保育中に、保育士がその場を抜けられないという現場の実態を省みず、内線を使って職員室に保育士を呼び出す
- ④従業員が休日の日に関係者のコンサートや政治家の手伝いなどへ参加を強要する
- ⑤お盆や長期休みの際に副園長宅での宿泊を強要する
- ⑥一人の保育士に対する業務が多すぎる

これらの無理な業務指示の結果、休憩時間が取れなかったり、残業が長くなるなど、過重労働になる原因にもなり、保育の質も低下してしまいます。

- (1) 出勤時間以外に、子供の欠席連絡等の最低限必要な業務連絡以外はしないでください。
- (2) 休日にある、業務とは関係ない様々な行事への参加を強要しないでください。
- (3) 園長及び副園長が従業員に対し仕事の期日を決める際、現場職員の意見を聞き、現場に無理のない指示を行ってください。
- (4) 行事が多すぎます。特に合唱祭は職員の負担が強いです。行事を削減し

てください。

- (5) どうしても必要な勤務時間外の連絡・業務指示や休日出勤をさせる場合は、時間外労働分の賃金をお支払いください。

1-3 園長及び副園長の勤務の仕方・業務指示について

貴法人の園長及び副園長は、現場の必要性や予め決められたシフトを省みず、好き勝手に休んだり早退したりしています。出勤簿は、他の職員に書かせてもいます。その結果、現場の職員が指示を仰ぐことができない状態が度々発生し、業務に支障が出ています。

- (1) 園長及び副園長は決められたシフト通りの出退勤を行ってください。

2. 教育・保育の質について

貴法人が保護者や子供に提供しようとしている保育・教育サービスは、子供の実情を踏まえ、むしろ負担を強いており、よい教育・保育ができているとは言いきれません。保護者をだますようなことも行われています。下記の点について改善策を組合及び保護者の方とも協議し、改善策を一緒に作ってください。

- (1) 子ども達にとって、行事や活動が多すぎます。特に年長のクラスは、行事が多く、練習が多すぎて、子供たちも疲れてしまっています。
- (2) 保育料や預かり代、お道具代、バス代に関し、園の利益のために不当に高い金額を請求しています。
- (3) 現在の給食やおやつの内容や量は、子どもたちの成長具合を無視し、過剰になっていることが多くなっています。
- (4) 保育中、法で定める最低配置基準に満たない保育士数で運営している状況があります。
- (5) 担任の先生が不定期に入れ替わるシャッフル企画という制度がありますが、子どもにとっては、慣れ始めた先生がころころ変わることで、非常に落ち着かない制度になっています。子供たちとの信頼関係にも影響が出ています。
- (6) 保育室を、書類上・形式上のように利用せず、実態としては狭い教室を無理やり使っています。そのため、事故の危険性も高くなっています。
- (7) 制度上、園に在籍できない子供も預かることを行っています。

3. 園長及び副園長のパワハラ根絶

園長・副園長の数々のパワハラにより、従業員は多大な被害を受けています。これらのパワハラは、従業員を辞職に追いやり、またパワハラは保育や教育の質にも悪影響を与えています。下記の件について対応してください。

- (1) 下記のパワハラの実態を認め、組合員及び全従業員に対して謝罪してください。

①職員に対する指導という名目で、保育中に子ども達の前で職員を罵倒する

- ②担任や教師、子どもがいない時に、室内の従業員の机などを物色する
 - ③職員が辞職した際、現職の従業員を、辞めていった職員の自宅前での見はりや身辺調査をさせる
 - ④園長らへの不満がないかを事前に察知するため、自分の言うことを聞く職員を使って、在職職員の身辺調査をさせる
 - ⑤職員の作品起案や衣装作成に関し、過剰にダメ出しをし、経費を自己負担させて作り直させる
 - ⑥何か問題が起きると、問題の原因が職員だけではないにもかかわらず、園長や副園長は悪くないことを強調させ、職員が悪かったという旨の手紙を作らせ、保護者に配らせる
 - ⑦何か問題が起こった時はすぐに職員を疑い、監視カメラ等を使って犯人捜しをする
 - ⑧自己採点であるはずの勤務評価表で、職員が自分で記載した内容に対し、「あなたはこんなにできていない」といい、内容を直すことを強要する
 - ⑨休み前に、「お休み頂きます」を言わせることを強要する。言わなかった場合、その場もしくは次の出勤後に叱責する
 - ⑩意見を言った職員に対して、全く取り合わず、「園長命令です」といって、園長の指示を強要させる
- (2) 今後パワハラが起きないように、改善策を組合と話し合い、全従業員に周知してください。
- (3) ■■■氏及び■■■氏は、パワハラにより多大な精神的苦痛を被り、損害がでています。損害賠償を行ってください。

4. 退職後の嫌がらせの根絶

貴法人は、退職する職員に対し、様々な嫌がらせを行っています。「あんた分かんないでしょ、今まで辞めたやつがどうなっているかなんて。そのために顧問弁護士いるんだよ」というような「恫喝」も行われており、社会通念上も許される行為ではありません。態度を改め、以下の点について改善してください。

- (1) ■■■氏の退職手続きを迅速に行ってください。
- (2) ■■■氏の退職手続きを遅らせたことを謝罪し、損害賠償を行ってください。
- (3) ■■■氏に対する、損害賠償請求を取り下げてください。
- (4) 今後退職する人に対しても、嫌がらせを行わないと約束してください。

5. 違法な労働条件の改善

貴法人の労働条件は、労働基準法という最も基本的な法律にすら反する状態です。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。以下の各点を早急に改めてください。

- (1) 休憩を法定通り取らせてください。
- (2) サービス残業をさせないでください。

- (3) 持ち帰り残業をさせないでください。
- (4) 有給休暇を法定通り取得させてください。

6. 未払い賃金の請求

- (1) ■■■氏及び■■■氏は、多額の未払い賃金が発生していました。貴法人から資料をご提出いただいたのち、計算して請求いたします。賃金未払いの事実を認め、未払い賃金及び遅延損害金をお支払ってください。
- (2) ■■■氏は有給休暇を申請したにもかかわらず、有給分の給料が支払われていません。有給休暇分の賃金をお支払ってください。
- (3) 在職者と退職者を含め、未払い賃金を計算し、未払い賃金及び遅延損害金をお支払ってください。

7. 経費自腹の撤廃

園で使う消耗品や園児の教育に使う画材、園だよりなどの資料の印刷など、本来は法人として支払わなければならない費用を一部従業員が負担しています。不当な経費の自己負担を即刻改め、下記の件を対応してください。

- (1) ■■■氏及び■■■氏は、園が支払うべき費用の多くを自己負担していました。別紙の計算表で示す自己負担分を、園の経費として、賠償してください。なお、領収書自体は団体交渉の際にお渡しできます。
- (2) ほかの職員にも、経費の自己負担をさせないとお約束ください。
- (3) 全職員に対し経費の自己負担がないかを調査し、自己負担があればその費用をお支払ってください。

8. ボーナスについて

ボーナスを出す基準がよくわからず、もらえる職員やもらえない職員の違いがわかりません。下記のことについてお答えください。

- (1) ボーナスを出す基準を教えてください。
- (2) ボーナスをあげる職員、あげない職員の違いを教えてください。
- (3) ボーナス支給の差別をやめ、全職員に適切にお支払ってください。

9. 規定の開示

- (1) 就業規則（賃金規定、賞与規定）及び36協定の写し、変形労働時間制の協定書をご提出ください。
- (2) ■■■氏及び■■■氏のタイムカード及び出勤簿、シフト表、給与明細書、バスの運転日誌を、過去2年分ご提出ください。

以上