

労働法制改悪にどう立ち向かうか

第8回

東京ブロック

ブラック企業の学習塾との闘い

平然とブラック企業が大手を振っている昨今、元塾講師のSさん（女性）に取材を行いました。Sさんは、学習塾に2012年11月からアルバイトで働き始め、翌13年7月に正社員となり、その時にM校の副教室長、14年5月に教室長に就任しました。しかし、社長のパワハラで一時精神疾患になり、やむなく15年4月で退職せざるを得ませんでした。

Sさんは、労働契約書も就業規則もなく、残業代の未払いと社長のパワハラで精神疾患に陥った。だから、残業代未払いの支給とパワハラから精神を

病んで退職したので、その謝罪と慰謝料及び未払い残業代の請求を求め、当初は個人で株式会社G・VのK社長へ内容証明等で訴えていたが、個人の限界を感じてユニオンに相談し、現在はユニオンネット・埼玉の組合員となり共に闘いを継続中です。

Sさんの働き様

編集部IIどのような会社で働いてきましたか。

S II 学習塾の直営校4校とその他。パソコン、ピアノ・英語等の塾経営を行う

会社で、個別指導が売りの進学塾です。編集部II労働契約書も就業規則もない、と言いますが、どういう働き方をさせられてきたのですか。

S II 学習塾ですから、平日は生徒が来るのが17時頃ですが、13時に出勤し、教室等の清掃や生徒の指導計画を作ったりします。終わりは、生徒の質問や相談に乗っていると日付が変わる時もありました。週休日は平日一日と日曜日となっています。だが、アルバイトの先生が教育実習などで1カ月休みとなると、代替えで出され平日の休みはなくなります。日曜日でも生徒の勧誘の

◆みんなの学習講座

イベント等々で出されたりしました。有給休暇が取れない社風で、残業代な

給料明細書 (平成27年 1月分)		会社名		株式会社 (G・V)				
支給額	基本給	部門一所属		003-0005	社員	0083	氏名	(S)
	200, 000			時間外手当	通勤手当	不就労控除	総支給額	
							200, 000	
控除額	健康保険	介護保険	厚生年金	年金基金	雇用保険	所得税	住民税	
	9, 940		17, 474		1, 000	3, 770		
							控除計	
							32, 184	
				差引支給額	銀行振込			
				167, 816	167, 816			
控除	出勤日数	出勤時数	欠勤	不就労	平日普通	平日深夜	休日普通	時間外

Sさんの賞金明細書

し、賞与なし、一日の休憩1時間がまともに取れない状態。ワンマン社長のやりたい放題でした。

編集部 II 有給休暇が取れない社風と言いますが、就業規則がないわけだから口頭でも示されませんでしたか。

S II 誰も取ろうとしない。「ツチノコ」「ネッシー」みたいに、あつてないような物です。

編集部 II 教室長となると、カリキュラムは会社がつつたんですか？ それともSさんが作っていたんですか。

S II 基本的なスタンスでは会社作りですが、「個別指導」ですから、一人ひとり違います。だからこちらで作成し行なっていました。そのあたりの責任は、すべて教室長にかぶせられていました。また、生徒から質問などが出されれば、それに応えるために、夜遅くまで残るしかありませんでした。授業外の業務など多大な仕事押し付けられました。

編集部 II そのような大変な仕事をしてきたので「教室長」という手当みたいなものはあつたのですか。

S II 特別な手当などで何もありません。給料明細書には、支給欄は基本給20万円、交通費(上限2万円)のみで、特別手当も時間外手当もありません。控除欄は、健康保険・厚生年金保険料・雇用保険と所得税が引かれます。**編集部** II それも酷い話ですね。

ユニオンを知ったきっかけ

編集部 II 今回、ユニオンネット・埼玉は、どのようなきっかけで知りましたか。

S II 私一人で「内容証明」等を出していたが、まったくもって相手にしてもらえず、労働組合に入ろうとネットで探しました。最初は、東京の「ユニオンネットお互いさま」に相談しました。そうしたら、今後、行動を起こした時

ちよっぴり意地悪な 個別指導塾です。

教えすぎ、面倒みすぎの個別指導塾は危険です。



最もらしい学習塾のホームページ記載の広告

に相談しやすい。行動しやすい。職場や自宅に近い「ユニオンネット・埼玉」を昨年9月に紹介してもらい、お会いし相談させていただきました。

ユニオン組合員T〓労働相談で話を伺ったとき、これはとんでもない会社だとおもいました。労基署からの3回にわたる「是正勧告」にもまともに答えようとしない、労働時間管理はむちゃくちゃ、これは、いわゆるブラック企業だと思いました。

Sさんの怒りもつともだ。勝利するまで共に闘おうと言いました。編集部〓残業代未払いやパワハラ等については、自分でやろうと「内容証明」等で会社に訴えていたんですね。S〓はいい、自分でできることはやりました。また労働基準監督署にも相談と訴えも起こしました。労基署は「是正勧告」を出したが、それ以上でもなく、それ以下でもなく、話が進まないののでユニオンに相談しました。

会社からの不当な解職と
パワハラで退職に追い込まれる

編集部〓会社や社長からのパワハラがあつたと言いますが、具体的にはどのような内容ですか。

S〓2014年5月から教室長として勤務していたが、受験期の15年1月23日に、本部に呼ばれて、口頭で教室長を解任されました。それまで1年近く生徒と共に受験に向けて頑張ってきたのに、公立高校受験1カ月前に降格です。さらに教室長を務めていた校舎には関われないような異動命令・配置転換がメールでありました。生徒や保護者には異動通知や配置転換のお知らせがないために、私の携帯電話や自宅に問い合わせがかってくる始末です。

その教室長の解職の理由は、業務の乱れ？ 服装の乱れ？ 体調不良の会議欠席？ ということですが、これら

◆みんなの学習講座

会社名	株式会社（G・V）
設立	1989年 2002年3月8日法人へ移行。
代表者	代表取締役（K）
本社所在地	〒360-0037 埼玉県熊谷市筑波2-56-3 渡辺総合ビル2F
資本金	3,000,000円
事業内容	小学生、中学生、高校生の個別指導塾 「学びの森 J-STUDIO」 ピアノ教室「ウッドノート」 そろばん塾「ピコ」 パソコン教室「さいふず」 子供英会話教室「レインボーキッズ」 等の運営及びフランチャイズ事業。

学習塾を運営する株式会社（G・V）の紹介

※塾紹介のホームページより

3点は、他の社員も同様であり、公平性に疑問があります。その後、全社員出席の会議にも、「出席の必要性なし」と差別的扱いを受けました。

このような会社の処遇によりストレス、取り締まりの高圧的な物言いによるフラッシュバック（心理現象）、それらの心的負担が要因で月経痛の悪化、

不眠症、脱毛の増加、また会社からの連絡がメールだけでなく、携帯電話への連絡のために、電話に恐怖を感じるようになり、着信音が鳴ると心拍数の上昇により、動悸が止まらない状況でした。現在は、会社を辞めたので、このようなことは起こりません。
編集部Ⅱ先ほど出された解職の理由ですが、具体的な根拠は示されたのですか。

SⅡ「業務の乱れ」については、具体的にカリキュラムを示されたこともないし、教室長に任されていたことだから社長のサジ加減です。「服装の乱れ」は、社長曰く「スーツを着ていないのは、服装の乱れ」と言っています。でも、男性社員はジャケットを着ている人はなく、ポロシャツ姿、ノーネクタイなど日常茶飯時です。これらについて、途中で指導を受けたことはありません。だから、私を辞めさせるために後で付けた理由としか考えられない

です。

編集部II学習講師ということですが、時間前に出勤し、教室の清掃業務をやらせるのはおかしいですね。普通の学校だったら、清掃員は別にいるでしょう。就業規則がないとはいえ、まったく酷い扱いですね。学習塾ですが、正社員という扱いですね。

SII雇用契約書もなく、就業規則も閲覧できない状態ですし、当時はあったのか定かではありません。「俺が就業規則」みたいな社長ですから

編集部II就業規則もなし、労働時間も長く、残業代もなし、パワハラ（嫌がらせ）で心身状態もおかしくなり、やむなく15年4月で退職したんですね。**SII**そうですね。不眠症も続き「睡眠導入剤」をもらっていました。脱毛も激しくなつて、このままでは身体も心も持たないと思ひ退職しました。

会社との闘い

編集部IISさんが未払い賃金の支払いを求めるとなると、例えば、日記とかメモとか取っていましたか。

SII会社では、タイムレコーダーみたいな物はなく、個人的なメモは取っています。出勤時間と退勤時間をメモして取っていました。

編集部II相手（会社）は残業代を一切払う気がないわけだから重要ですね。さらにユニオンの仲間も言っていると、思いですが、今後、労働契約書や就業規則をきちつと出させることが重要ですね。

ユニオン組合員TIIそうですね。団交で就業規則の提出を求めたら会社は、「守秘約束書」に署名しなければ提出しないというのです。団交で抗議したところ、しつしつ提出しましたが、社長が法律だと思っているのではないのでしょうか。

SIIユニオンの仲間たちと要求書を作成し、昨年10月に団体交渉を申し入れました。要求内容は、①夏期講習時の残業代未払いは1ヵ月で20万円位、正社員になつてから2年分で約200万円の残業代未払い請求です。②未払いによる遅延損害、心因的「不安神経症・不眠症」等の精神的苦痛、治療費差別的扱いに対する慰謝料です。

団体交渉日程を提示しても、のらりくらりと応じようとしませんでした。ユニオンの頑張りで、第1回団交が15年11月19日に、第2回団交が12月16日に開かれ、就業規則を出すように要求したら、ようやく出してきました。できたてホヤホヤでインクの匂いがしました。この就業規則を誰が今まで見られる状態にありましたか？と質すと、「会社の社長室の金庫に大事に保管していた」というので、今まで見に来た社員はいたのですかと聞いたら「誰も来ません、ゼロです」とい

◆みんなの学習講座

うのです。社長室なんか誰も来るわけではないですよ。だから「見た従業員はゼロです」とチンプンカンプンなことを言ってくるんです。

編集部 就業規則は労働基準監督署へ書面で提出しなければならぬ。このことがなされてない。また、労基署もそこまでは指導しない現実が横行していますね。

ユニオンT組員 労基署も法令を厳格に守らせる指導ではなくて、会社にお願いするという態度は問題だとも思います。K社長は、団交では一言もしやべらない。すべて会社の意を受けた弁護士が対応する。

編集部 逆に弁護士からしゃべるな！という指導がありますね。下手にしゃべって言質を取られたくない！ということでしょう。

S 〓 今日1日何をやったか、生徒からの質問内容や保護者との面談内容等々を就業時に社長へメール送信する「業

務日報」があります。私が夜中の1時2時までいたことが、その受信履歴を見れば何時まで塾にいたかわかります。生徒をもっと早く帰らせなさい！とか、保護者に連絡して迎えに来させなさい！ など一切の指導はありませんでした。

このような問題になると、労働審判でも初めは「業務日報はない！」の一点張りでした。後にあることは認めたが、Sさんが送ったとは限らない！他のバイトさんに送らせた！ ことも考えられると、とぼける始末です。

Sさんの譲れない要求

編集部 Sさんの要求は、一つには残業代未払いをきちつと支払え！ 譲れないことですね。もう一つのパワハラ問題です。人権を無視されたことですね。

S 〓 そうです。人権問題ですから、

「金銭和解」はないです。私だけでなく、途中で辞めさせられた他のパートの人たちや、今なお同様に職場で苦しめられている人たちのことも考えると、K社長の謝罪の言葉がないと譲れる問題ではありません。労働審判では終わらない問題です。だから「本訴」でも頑張る決意でいます。

編集部 本誌4月号で、練馬ユニオンの「めぐみ薬局闘争にまなぶ」を掲載しました。めぐみ薬局（調剤薬局）で、Sさん同様に就業規則もない所で闘い、60歳以降の雇用継続と、パート労働にも年休権を勝ち取った報告です。そのパンフを差し上げます。ユニオンネット・埼玉の仲間たちと労働審判と今後の労働裁判を闘う上での参考にしてください。私たちも「はたらく仲間」としてできるだけだけの支援と共闘運動を共に考えていきたいと思えます。

本日はお忙しい所ありますがどうもありがとうございました。