

平成 30 年 8 月 20 日

グランティア株式会社
代表取締役 佐瀬 隼平 殿

東京都港区三田 1-7-1-1608
首都圏青年ユニオン連合会
執行委員長

通 知 書

前略 貴社の元従業員である 氏（以下、「当該組合員」という。）が当労働組合に加入致しましたので、本書を以てご通知を申し上げますとともに貴社の労働組合として以下の各事項について、請求あるいは要求を行わせていただきますので、真摯かつ誠実な対応を行っていただきますようお願い申し上げます。尚、当労働組合は東京都庁により資格審査の上で労働組合法上の労働組合として認定を受けた労働組合であり、退職した従業員といえども当労働組合へ加入した以上、貴社における労働組合法上の要件を満たした労働組合となりますので、貴社は当労働組合より団体交渉等の要求を行った場合はこれに応諾する義務が生じ、各種要求についても随時検討を行い、遅滞なくご回答を頂く義務を要しております。貴社においては、労使間の誠実な交渉の上で諸問題を解決する意思ではあり、貴社においても誠実に対応していただけることと認識しておりますが、貴社の対応次第では労働組合法上の活動を行う余地がありますので、予めご留意ください。また、ご承知の通り、正当な理由なく労働組合との交渉を拒否すること、誠実な回答を行わないこと、当組合や組合員を誹謗中傷する行為、組合員に脱退を迫る行為、組合や組合員を誹謗、中傷する行為、当組合に対して不誠実な回答や態度を繰り返す行為、当組合との交渉案件を当組合員個人との交渉を強いる行為及び当組合未加入者に対して加入しないように働きかける行為は労働組合法第9条により不当労働行為に該当することとなり、もしこれらの行為及びこれに付随する行為を確認した場合、労働委員会への申し立て、あるいは司法機関における訴訟提起を行いますので、念のため申し添えさせていただきます。

これらを前提として、当組合は貴社に対し次の回答及び請求を行いますので、本書にて通知致します。さて、貴社から当該組合員に対し、請求書を受領しています。当該請求内容は、当該組合員が入社にあたり講習を受講した費用に関し違約金として 30 万円（消費税別）及び退社したことに伴う人員確保費用に関し損害費として 2 万 5000 円（消費税別）を当該組合員へ請求されておりますが、貴社からの請求は当該組合員が支払う法的根拠がなく、支払い義務がないため、当該組合員は請求に応じないことを通知します。

まず、貴社が講習受講費用を違約金として請求している点につき、貴社では、入社時の同意書にて「1年以内の退社した場合は講習費用をお支払いいただきます。」と定めています。（以下、「ハラスメント規定」という。）この規定は、従業員における自由な退職を制限しており、憲法上で保障されている職業選択の自由を実質的に阻害し、間接的にハラスメントに当たることは明かです。実際、当該組合員は入社当初より貴社との風土が合わず、退社を望んでいたにもかかわらず、ハラスメント規定があることにより、意思とは反し退社を制限され、貴社において勤務し続けた結果、精神的・肉体的にも限界まで追い込まれ、出社することが不可能な状態に至り退社する必要が生じ、退社をしたものです。

そして他方、ハラスメント規定は労働基準法第16条に違反しており、そもそも契約自体が無効であることは明かです。使用者である貴殿も当然ご承知の通り、労働基準法第16条では「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」と定めており、このことに明らかに違反し無効となります。そもそも貴社で実施されている講習は、フランチャイズ本社より派遣された者より実施がなされ、貴社における業務をするうえで必要最低限の教育訓練であることは明かであり、業務遂行の一環として実施されたものです。つまり、貴社では業務をするにあたり通常新人に必要な教育・訓練を講習と呼び、何ら法的根拠なく早期退職を理由として当該講習にかかる費用を違約金的に請求する規定を設け、実質的に退職の自由を制限しているものです。講習を受講するか否か当該組合員には一切決定権はなく、貴社において全社員一律に受講を強制させる業務命令によるものであります。よって、本件講習は貴社の業務にあたって、使用者として当然すべき性質のものです。このように、貴社のハラスメント規定は、一定期間の業務拘束を目的としたものであり、実質違約金に該当することは明かです。また、会社の意向に反して退職した従業員に対し、講習費用の返還を求めることの法的根拠及び合理性は存在せず、当該組合員が支払うべき性質ではありません。さらに、貴社の請求書の文言から見ても、講習費用の請求品名が「違約金」となっており、違約金の予定との認識があることは明白です。このようなことから、当該組合員が講習費用の支払い義務がないことは明かです。

また、貴社は当該組合員に対し、退職したことに伴う人員確保した件につき、損害費との品名にて請求を行っています。しかし、このことに関しても当該組合が支払う法的根拠及び義務を要しないものであるため、支払いは行わないことは当然のこと、むしろ当該組合員は、貴社のハラスメント規定のため、退社できず耐え抜いて勤務を続けた結果、精神的・肉体的に崩壊したことにより退社したものであり、使用者としての責任あるいは法的義務が生じるのはむしろ貴社です。また、代替従業員に支払った給料は、本来であれば当該組合員に支払うはずであった給料であり貴社において何ら損害は発生していないのは明白です。よって、貴社に損害がないものに関し、当該組合員が損害費を支払うのは全く合理性がありません。よって、当該請求には一切応じられないものです。

このように、貴社はハラスメント規定を定め当該組合員を従属的地位から不当に支配しており、極めて悪質な企業体質と言わざるを得ません。さらに、本来支払い義務のない講習費用

及び貴社の労務管理の失態を当該組合員に請求しています。そのことに関しても、法律知識の乏しい当該組合員から詐取するような行為は企業として断罪すべき内容であります。

この事実を重く見て、貴社の対応次第では本件事実内容及び過去の従業員に対しても同様のことを行っていた事実を労働基準監督署へ申告・指導要請及び報道機関に対し公表する準備を進めている次第であります。また、フランチャイズ本部にも本件事実内容及び貴社の体質を通知する次第であります。さらに、貴社に対し、本件事実内容に関する謝罪文を本社において外部よりよく見えるところに掲示するとともに全国紙 5 紙に掲載することを要求します。そして、当該組合員が、ハラスメント規定のため、無理をして業務にあたった結果、精神的に崩壊してしまったこと、及び、それに伴い再度就職することに恐怖を覚え、現段階では再就職の目途も立たず、生活に多大な支障が生じております。そこで、貴社が当該組合員に対し慰謝料として金 200 万円を、本書受領から 7 日以内に当該組合員の給与支払い口座へ振り込む方法によって、支払うことを求めます。万が一貴社が期限内に支払いを行わない場合、当組合は、ハローワークに対し採用時に貴社が行った本件事実を通知し、直ちに厚生労働省管轄の採用媒体では採用しないように活動すること、それに伴いブラック企業リストで公表してもらう活動をするを合わせて通知致します。貴社の意向を本件通知書到着後週 5 日以内に当組合まで書面にてご通知ください。

尚、当該組合員個人の意向としては、貴社が早期解決の意思がある場合に限り、和解をし、前述の当組合による外部機関への働きかけ等について、自粛するよう求められておりますので、当組合もこれを尊重する方針であることを付言致します。