

令和元年6月20日

医療法人くろえクリニック

理事長 黒江 和斗殿

首都圏青年ユニオン連合会

本部

東京都港区三田1-7-1 パークコート麻布十番ザ・タワー1608

マレーシア支部

UNIT NO.2-22-2,

The Ritz-Carlton Residence Kuala Lumpur, Laman Sentral Berjaya, No, 105,

Jalan Ampang 50450 Kuala Lumpur.

カンボジア支部

253, NA, NA, Sansam Kosal Pir, Boeng Tumpun1, Mean Chey, Phnom Penh

執行委員長

書記長

組合員

の労働組合加入通知 兼 各種要求書

貴法人の元職員である (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るとともに貴法人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。なお、当労働組合は東京都庁により資格審査の上、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、退職した職員といえども当労働組合へ加入した以上、貴法人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、貴法人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。貴法人においては、労使間の誠実な交渉の上で諸問題を解決する意思があり、貴法人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、貴法人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、当労働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、当労働組合に対して不誠実な回答や態度を繰り返す行為、当労働組合との交渉案件を当労働組合員個人との交渉を強いる行為及び当労働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、以下の通り各種の要求を行いますので、速やかなご対応をお願い申し上げます。

1. 各種のパワーハラスメントに対する慰謝料請求

当該組合員が貴法人に在職中、当該組合員は理事長及びチーフより数多くのパワーハラスメント及び嫌がらせを受けていたと報告を受けております。具体的には、貴法人に入職して間もない頃、理事長より「親に怒られたことはなく、甘やかされてきたんだろう」と言われており、このことは、幼い頃より虐待を受けて育った当該組合員にとっては、非常に辛い出来事でありました。また、チーフがいつも制服に着替えている場所で当該組合員が着替えをしていると、チーフは当該組合員を避けるようにして他の部屋に移動したり、チーフが担当したくない患者様を当該組合員に押し付けるようなこともあったと聞いております。さらには、当該組合員が「お先に失礼します。」とチーフに伝え、帰宅するために着替えをする場所に行こうとしたところ、チーフに前を遮られて着替えを妨害されたことも聞いております。他にも、ミーティングがあることを当該組合員にだけ伝えず、別の職員から聞いて当該組合員が知るといった事態や新しい器具や器材などが導入されても当該組合員にだけ伝えられておらず、診療中に初めて知るといったこともあったと聞いております。毎月行われているカタログの注文時にも当該組合員だけ省かれることが2度程あり、昼食時においても、当該組合員がいなくなってから笑い声やこそこそと話している状況も続いていたとのことです。このような当該組合員を省くような嫌がらせが何度もあったものです。

業務上においては、当該組合員と同じ状況で業務をしている職員がいる場で、チーフは当該組合員に対して「その仕事をするな」と複数回言っており、また、当該組合員が丁寧に業務を行うよう心掛けていると「遅い」というような悪口も当該組合員のいないところで言っていたため、当該組合員は毎日辛い状態で勤務していた状況です。さらに、チーフから話しかけられた際に当該組合員は自分のことだとは思わず返事が出来なかったことがあったが、その際「はあ？あいつ無視したし。あり得ない」と威圧的な大声で言い放ち、当該組合員が分からないことについてチーフに質問した際も「はあ？」と聞き返し、睨みをきかせてくることも何度もあり、恐怖を抱きながらも勤務していたとのことです。他にも、当該組合員が手を怪我しているにも関わらず、出張の際の懇親会で無理やりお酌をさせられたこともあったと聞いております。また、当該組合員が貴法人の理事長に対して、患者様の虫歯について伝えたところ、「あの人には黙っていて」と言われ、患者様のお母様へ虫歯であることを伝えることが出来なかったこともあり、当該組合員は、未だに嘘をついているということに罪悪感を覚えており、大変大きな精神的苦痛を受けております。

このような状況が続き、当該組合員は、蕁麻疹、動悸、息苦しさ等の自律神経症状が始め、適応障害と診断されるほどまで貴法人に精神的苦痛を受け、追い込まれており、

本来の意思に反し、退職を余儀なくされたものです。なお、貴法人については、退職が決まった当該組合員に対して、ギャグを言って執拗に絡む等の嫌がらせをし、当該組合員が退職する日まで嫌がらせをしております。各種裁判例等に照らしても、貴法人が当該組合員に対し慰謝料を支払う義務があることは明らかであり、その額は当組合の算定によれば、金108万円を下ることはないと認識しています。つきましては、当該組合員の通常賃金支払い口座へ振り込む方法によって、早急に慰謝料108万円の支払いを行う事を求めます。さらに、貴法人においては、当該組合員の離職票について異なる離職理由で作成し、無断で署名していることも確認できておりますので、直ちに離職票の訂正を行ってください。

2. 時間外労働等に対する未払い賃金の請求について

貴法人においては、当該組合員に対し、所定労働時間を超える労働時間に対する賃金を支払っておりません。現在、集計を行っておりますが、未払い賃金を請求すると共に、さらなる賃金額の正確性担保のために以下の書面（写し）の手交をすることを求めます。

- ・就業規則
- ・雇用契約書
- ・賃金台帳（当該組合員の入社時から退社時まで）
- ・タイムカード（当該組合員の入社時から退社時まで）

もし、未払い賃金の支払いを拒否する場合、上記書類の手交を拒否する場合には、貴法人管轄の労働基準監督署へ未払い賃金の申告を行うことを付言致します。

3. 小括

一旦の貴法人に対する要求及び要求の根拠は以上ですが、貴法人がこれに応じない場合には、管轄労働基準監督署への申告及び刑事告発、鹿児島県労働委員会に対する不当労働行為の申し立て、鹿児島地方裁判所における提訴等の検討を行います。また、労働組合としての団体交渉の申し入れや街宣活動等、労働組合法の範囲内における活動を行うことも併せて検討致します。本件に対する連絡は、首都圏青年ユニオン連合会本部（港区三田）宛で送付いただくか、あるいはメール（ @ .work）にて、本書受領から7日以内にお願ひ致します。期限までに何ら返事がない場合、あるいは請求における支払いがない場合には、当組合の請求あるいは要求に応じないものと判断して、各種活動の実行を致します。

尚、現時点において当該組合員個人の意向としては、無碍に事を荒立てる意思はなく、本件に応じていただければ、他の職員に口外したりする意志はなく、支払い等の確認書においても、そのような確認行為も可能と述べています。また当労働組合としても、当該組合員の意思を尊重し、遅延利息や付加金等については請求をしない検討余地があることを申し添えます。

以上