

第  
2  
回

千歳会労働組合

定期大会資料集

1. 報告書  
2. 決算報告書  
3. 役員報酬  
4. 役員退任金  
5. 役員退職慰労金  
6. 役員退職金  
7. 役員退職慰労金  
8. 役員退職金  
9. 役員退職慰労金  
10. 役員退職金  
11. 役員退職慰労金  
12. 役員退職金  
13. 役員退職慰労金  
14. 役員退職金  
15. 役員退職慰労金  
16. 役員退職金  
17. 役員退職慰労金  
18. 役員退職金  
19. 役員退職慰労金  
20. 役員退職金

2020年9月12日

佐倉市ミレニアムセンター

# 要 求 書

## 1. 賃金要求

- ①賃金表・賃金規定を策定・周知し、公平・公正に適用すること。
- ②正規・非正規職員の基本給・時給を六幅に引き上げること。

## 2. 労働条件改善要求

- ①有給休暇の完全取得、労働基準法違反、長時間労働・サービス残業の一扫、利用者さんへのケアの充実を実現する六幅増員を実現すること。研修・会議への参加者確保にあたっては、現場のサービス低下を招かないことを優先にすること。
- ②労働安全衛生法に基づき労働安全衛生委員会を設置し、職業起因の健康破壊を一扫すること。
- ③職場から、あらゆるハラスメントを一扫するために、ハラスメントの相談を受け、対処する機関を設置すること。その際、労働組合の代表・労働者の代表を機関委員とすること。
- ④全職員を対象とした必要な健診を定期的実施すること。

## 3. 労働組合活動の保障

- ①憲法並びに労働組合法で保障された労働組合の権利を保障すること。
- ②労働組合の事務所を施設内に無償で供与すること。また、施設毎に労働組合の掲示板を設置することを認めること。
- ③労働組合の会議・集会などに法人施設内の借用を認めること。
- ④労働組合の活動のための施設内の電話、コピー、ファクシミリ、パソコン等の使用を認めると（使用料については別途協議）。
- ⑤団体交渉ならびに事前交渉、労使協議については、業務に支障のない範囲で勤務時間中に行うことを認めること。
- ⑥組合費などの賃金控除（チェックオフ）協定を締結すること。



# 千歳会労働組合ニュース

社会福祉法人千歳会労働組合が発行するお知らせです。

## 第一回団体交渉

3月5日（火）千歳会労働組合結成後、第1回団体交渉を行いました。理事会からは、理事長が出席しました。

### ①賃金改善要求

今年の1月から新しい給料規程を準備している。労組指摘の「既存の職員と新しい職員と

の給料の差」が出てしまった要因として、採用するにあたり、以前に

勤めていた時の金額と同等の金額で採用したために、今ある規程を全く無視した労働契約を結んでいたこと。今回全部改め、賃金表を一新する予定。新賃金表は、新卒で18万7千円を下回らない額で準備している。今後は、全職員の賃金を新賃金表適用させ統一する。現行の賃金からの新賃金表への移行に当たっては、現賃金を下回らないよう適用する、と回答しました。

**賃金底上げ！！**  
**パワハラ撲滅！**  
**職員増員！！**

### ②現場維持が最優先

会議や研修への参加者確保よりも、現場維持を最優先にすべきとの労組の指摘に対し、理事長は「それは当然のこと」と認め、職場への徹底を約束しました。

自立支援については「長期に考えて導入できれば良い

と考えている」との考え方を示し、同時に竹内講師のパワハラは止めるよう伝えていく」と約束しました。

### ③新就業規則・賃金表

理事会は、新たな就業規則と賃金表を労組に示しました。

労組は「新就業規則と賃金表の決定は、労組との議論と合意に基づくべき」と求めました。理事会は「労組との議論と合意で確定する」と回答しました。

働く私達が働きやすい環境になるように今後も組合は活動していきます。

千歳会をより良い環境にするにも、多くの皆様の方が必要となります。ぜひ千歳会労働組合の一員になっていただきますよう、心から呼びかけます。

### 組合の皆様へ

私達は正々堂々活動を行うために、日々の職務はしっかり行っていきましょう。納得のできないことは組合で伝えていきます。

千歳会に要求するばかりではなく、要求したからには、日常のルールはしっかり守らなくては、組合の意味がありません。

誰かがやればいいのではなく自ら動けるように、組合員同士協力して業務に取り組んでください。

# 千歳会労働組合ニュース

社会福祉法人千歳会労働組合が発行するお知らせです。

## 第二回団体交渉報告

5月14日（火）第2回団体交渉を行いました。理事会からは、理事長が出席しました。

①丸橋書記長の情報漏洩を疑う質問書は、事実誤認と認め撤回する。

②賃金表については、今の賃金より下がる職員が出ないよう、最

低19万を下回らない俸給に当てはめる。労組からは、毎年毎年、

不透明な評価により賃金が上がり下がりする制度は認められない。「昇給の仕方」については、来年度に向けて労使で交渉を重ねていくことを確認しました。

又パート職員の賃金についても今後話していく必要があります。新しい方と古い方の賃金格差があるのであれば変更統一するよう求めます。理事会からは「仕事内容の差に対する時給のあり方については、限られ

**賃金底上げ！！**  
**パワハラ撲滅！**  
**職員増員！！**

た原資の中ではあるが配分を考えていきたい」「非常勤は資格手当を時間給に組み込まれて支給している。出し方の問題なので、必ず支給します。時給表は作りたいて考えている」との考え方が示されました。

③労働組合事務所、掲示板

について理事会は「全員が見られるというのは違うと思う」ということで拒否

していますが、「労使関係を良くしていきたい」との法人側の表明とは整合性がとれていません。引き続き追及していきます。

④退職金は千葉県の共助会からですが、非常勤職員でも加入されている方もいますので支給されます。共助会の掛け金は法人と折半で積立をしています。不利益を被る改定は行いません。

⑤退職年齢

理事会からは「常勤職員は定年60歳を超えていても1年契約の更新に変更しています。賃金は本人との面談で決めているが、この先決めていくが必要あると考えている。文章上の問題があれば協議して行きます」との考えが示されました。

⑥『『日本一の千歳会にする』と法人は表明しているが、理事長は具体的にどう考えているのか』との労組の質問に対し、理事長は「順序を決めながら、これなら燃えるよという就業規則を作りあげていき、技術レベルが上がっていけば、納得のいく職場、安心できる職場になっていけると思う常にブラッシュアップしていける施設にしていきたい」との考えを示しました。

⑦労組は、生谷のデイサービスについて「職員の異動がなぜ小笠原エリアマネージャーの一存で決められるのか。お風呂の人数もぎりぎり、一人の看護師が入浴後の処置、整容、記録、



自立支援をしている環境を、小笠原エリアマネージャーは把握しているのに何故改善しようとしなのか」と質問しました。

これに対し理事会は「人事に関しては守秘義務があるのでこの場では話せないが理事会の決定で決めている、小笠原さんは施設長として忙しい時期であった。今回言われた事に関して調べていく」と回答を示しました。

◎賞与については「7月と12月後半支給予定とする」との回答が理事会より示されました。

⑩評価制度について、理事会からは「評価制度は今後ブラッシュアップして行きます。5段階評価を検討中。精度の高い物にしていきたい。将来的に新しい千歳会ができて適応できるようにしていきたい」との回答が示されました。

労組は「評価制度は、結局は好き嫌いの判断になる。評価が賃金水準に反映するのは反対。評価制度の是非や内容についても、労使で協議を積み重ねていきたい」と表明しました。

⑪住宅手当について労組は「住宅手当は新人のみに支給されていて、中途採用者

には支給されないのはおかしい。全員に支給すべき」と求めました。

これに対し理事会は「住宅手当ではなく、住宅補助という考えになる」と、あくまで新卒採用者への支給との考え方を示しました。⑫竹内教授による、「自立支援（竹内理論）研修」について、労組は「研修の中で、竹内教授による酷いパワーハラスメントがある。研修自体を止めるべき」と求めてきました。

これに対し理事長から「竹内教授による研修は、当面中止する」との回答が示されました。

## 変えられる！

性格は変わらなくても

態度は変えられる。

見た目は変わらなくても

言葉使いは変えられる

収入は変わらなくても

生き方は変えられる

事実は変わらなくても

受け止め方は変えられる

相手は変わらなくても

自分は変えられる

変えられないものより変え

られるものに目を向け

ば今より前に進める。

きっと明日は良い日になる

### 組合の皆様へ

何かありましたら相談にお越しく下さい。

メールでも、手紙でも、内線でも、電話でも構いません。

長く働けるためにどのようにしていけば良いでしょうか。

意見を頂ければありがたいのですが、何か良い案はありませんか。

よろしく願いいたします。

## 千葉県医労連ニュース

2020年1月22日号

発行責任者：書記長 永島 達哉

043(213)5071 chibairen@yahoo.co.jp

## 力あわせて介護の喜びが感じられる職場にしませんか

### 塩田さんに不当な懲戒解雇処分がかけられています こんなことがまかり通れば、安心して働き続けられません

みんなと一緒にまじめに働いてきた塩田さんに対し、理事会から突然「利用者さんの頭を叩いた」として、1月30日付けで懲戒解雇処分が言い渡されました。私たち千歳会労働組合は、組合員でもある塩田さんの懲戒解雇処分は、その理由もあいまい、その前提となる事実認定も極めて不十分、必要な指導・研修等も未実施であることから「懲戒解雇は不当処分」として、撤回を求めて1月6日に理事会と団体交渉を行いました。

★処分の前提となる事実認定が極めて不十分

1月6日の団体交渉で、労働組合は処分の前提条件となる事実認定について質しました。その内容は、極めてあいまいで、双方の主張の食い違いがあっても一切検証することなく、利用者さんの言い分を100とする不十分極まりないものでした。

#### ①利用者さんはどのように塩田さんに衝突したのか食い違ったまま

この件は、利用者さんの歩行練習の補助をしている塩田さんに、別の利用者さんがふざけて車いすに乗車し手を伸ばしながら衝突してきた際に、塩田さんが危険を感じてとっさに手を払いのけたことを「利用者さんが頭を叩かれた」と訴えているとして、「介護職員としての非行行為」であり、従って懲戒解雇とした乱暴なものです。団交の中でも「塩田さんにどういう状況で利用者さんは衝突したのか」との問いに対しても、「塩田さんの後方から衝突した」と答えましたが、塩田さん本人は「横から衝突してきた」との認識を示し、「食い違いのまま事実と認定できない」と質しても、大下施設長は「私が直接聞いたわけではないので…」といい加減な発言をし、結局、事実ははっきりしないままとなっています。

#### ②「利用者さんの頭を強く叩いた」事実認定できていない。「とにかく叩いたことが問題」と理由が変化

塩田さんが利用者さんに衝突された際に、歩行練習の補助をしていた利用者さんにも危険が生じると、咄嗟に衝突してきた利用者さんが出してきた手を払いのけました。手を払いのけたことは塩田さんも認めています。頭を叩いたとは認めていません。理事会も、利用者さん「本人の訴え」以外に具体的な証拠を持っておらず、「塩田氏も手が当たったことは認めており一致している」から処分理由になると言い出しました。しかし、処分理由書には「頭を強く叩いたこと」が処分の理由として明記されているので、この理由そのものが別のものになるのだとしたら、処分そのものも当然見直さなければなりません。そうでなければ、理事会はそもそも理由などは何でも構わず「とにかく塩田さんを解雇できさえすればいい」ということになってしまいます。

#### ③問題行動と認識したなら、処分する前に管理者が指導し、職場でも共有すべき

理事会は、塩田さんの行為そのものと、あわせて「危険な行為だから今後はやめてほしい」と利用者さんに注意したことが、「『お客様である利用者様』に対してあり得ない行為。謝罪すべきだった。そうすれば、こうはならなかった。千歳会職員としてあるまじき姿勢」と主張しています。労組は、「歩行練習をしていた利用者さんにも危険が生じかねない事態であり、『危険だからやめてほしい』と注意することのどこに問題があるのか。それでも、理事会が『謝罪すべきだった』と言うなら、塩田さんに対して『千歳会職員としては謝罪するよう』指導すれば良かったではないか。そういう指導をしたのに謝罪しなかったのか」と質しました。これに対し、大下施設長は「なぜ謝罪しないのかとは何度か確認した」と繰り返すのみで、とうとう「指導した」とは一度も明言しませんでした。

労組は「管理者としてやるべきこと（指導）もやらずに『謝罪しなかった』と殊更強調し処分するなどあり得ない。問題行動だというのなら、本来どう対応すべきなのか職場でも共有しながら、全体で確認していくことで介護の水準を上げていくというのが介護の職場に必要なことではないのか。塩田さんのように懲戒解雇されてしまうということになれば、誰も安心して働けなくなるだけ」とし、解雇の撤回と職場運営の改善を求めました。

こうした労組の求めに対し大下施設長は「『どうして謝罪しないのか』と何度か聞いた」と、噛み合わない回答をただ繰り返すだけの不誠実な対応に終始しました。こうした理事会や管理者に、毎日、人手不足の厳しい現場で真面目に働いてきた職員を懲戒解雇にする資格などありません。

（裏面に続く）



# 社会福祉法人千歳会 左敬真理事長に 塩田さんの不当懲戒解雇の即時撤回を求める！

## 解雇処分通知書記載の事由も変更 利用者さんの訴えだけを採用の杜撰

塩田さんへの懲戒解雇通知書には、処分事由として「手を伸ばしながら車いすにて衝突してきた入居者である〇〇さんの手を払いのけようとした際、〇〇氏の頭部に手が当たり、結果として〇〇氏の頭部を平手打ちした」と記されています。

団交で労組は「そもそも、手を払いのけようとして、頭部に手が当たるのは動きとして不自然」と実演しながら主張しました。同時に、「塩田さんは、一言して頭部が当たったと言っていないが、頭に当たったと断定した証拠と根拠はあるのか」と追及しましたが、理事会は「利用者さんが訴えていることのみで断定していることを認めざるを得ませんでした。こうした交渉の流れの中で理事会は、処分理由を「いずれにしろ、患者さんの身体に手が当たったこととは双方の主張で一致している」と、処分事由を変えてきました。

## 法人・施設による利用者虐待 佐倉市に虐待事案として通報

法人が、利用者さんの意向に反し、そして車椅子でしか移動手段を持たない御本人を騙して車両に乗せ、警察に被害届を提出させて心身ともに大きな負荷をかけたことは、法人・施設による虐待行為にあたると、2月6日に佐倉市に通報を行いました。

佐倉市は「通報を受けたので、これから調査を開始します。虐待、或いは虐待とまでは認定できなくても問題のある事案と判断すれば、今後の対応策などを市に対して提示させると同時に、職場にも明らかにするように指導する」とのことでした。



## 左理事長は団交に出席し説明せよ

左理事長が、もう一つ理事長を務める日本介護協会では、介護甲子園を開催しています。その、介護甲子園は「すべての介護職の夢と誇りをのせて」と謳っています。

左理事長には、千歳会を職員が安全に安心して働ける職場にして、利用者さんに十分な介護を提供する責任があります。逃げ回らずに本人と労働組合の前で堂々と説明することを求めます。それでもできずに逃げ回り続けるなら、介護産業に関わる資格はないと言わざるを得ません。



### ★不可解な警察への被害届提出と、これを悪用した理事会の団交・提出拒否

2回目の団交を設定する調整中に、突然、利用者さんが警察へ被害届を提出し、理事会はその事態を悪用して団体交渉課題から除外するよう求め、団交での約束さえも反故にしようとしています。しかし、この間の経過は、不自然、不可解としか言わざるを得ないものです。

### ①「虐待や故意の暴行ではない」との前提だったのに、絶妙なタイミングでの被害届提出

1月6日の団交では、最終的に理事会は「持ち帰って検討したい」とし、「翌週早々には検討結果を示したい」と回答し終了しました。その後1月10日に法人本部・村本事務局長より内山委員長へ「次回の団体交渉日程ですが、内部調整が手間取っており、今少し時間をいただきたくお願い致します」とのメールが送られてきました。労組は、検討結果と団交設定の回答を待っていたところ、1月17日に村本事務局長から「本日、〇〇様の強い意思により、暴行事件として佐倉警察署に被害届が提出されました。…当法人としては、〇〇様から警察に被害届が提出、受理されており、加えて、塩田氏も強く手が当たったことは認めている状況であるため、塩田氏の懲戒処分期日についても当初通りに実施する旨、お知らせいたします。また、上記のように当法人の手元を離れ、警察に委ねることに移りますので、団体交渉の交渉事項としては、除外していただきたく存じます」とのメールが送られてきました。

団交設定の日程調整に手間どっているとし、その間に「被害届が提出されたことを悪用し団交課題から除外することを求め、約束した面談録音音源も提出しない。しかし、処分だけは当初通り実施する」あまりにも法人に都合よくできすぎた流れとなっています。そもそも、利用者さん御本人も、塩田さんも、法人さえ、虐待や故意による暴行ではないと認め、それを前提に検証をすすめてきたのに、そして利用者さんは「大事にしないでほしい。塩田さんに辞めてほしいとは思っていない」と訴えてきたのに、なぜ、この段階で最も大事になる暴行での被害届なのか？得をするのは法人だけではないのか？警察に委ねたというなら、処分もその結果を待ってからにすべきではないのか？不自然で不可解と言わざるを得ません。

### ②利用者さん御本人から組合員が聞いた内容「警察につく少し前に警察に行く旨を知らされた」

利用者さんから組合員が聞いた内容要旨は次のとおりです。「当日、車に乗って警察につく少し前に警察に行く旨を知らされた。同行者は大下さん（施設長）と〇〇ナース。被害届は大下さんより『〇〇さんの為には、こうしたほうが良い』と言われ、詳しく良く分からないけど、そのほうが良いのなら…と思いい名前を書いた。大事にしないでほしい。（塩田さんに）辞めてほしいとは思っていない、と何度も池田さん（常務）、大下さんには念を押して『そんな風にはしないから』と言われた」というものです。この御本人が話された内容は、様々な「なぜ？」をすべて解消する辻褃の合う内容になっています。

この御本人の話が事実だとしたら、自分たちが下した不当な懲戒解雇処分を通すため、そして自分たちの保身のために、職員を犯罪者に仕立て上げようと、利用者さん御本人の意向を全く無視して利用したということになります。これは、様々な不必要な負荷を利用者さんに負わせることになる明らかな虐待行為ではないでしょうか。社会的存在である社会福祉法人の経営者として、老人介護に携わる者として社会的にも許されざる行為と言わなければなりません。

### ③「塩田さんを解雇するな」署名は約50筆集まり法人に提出しました。「法人のやり方は許せない」「自分もいつ何されるかわからない」と組合員も増えています

職員有志が集め始めた「塩田さんを解雇するな」の署名は、短期間で50筆が集まり理事会に提出しました。また、「すぐに処分・降格、拳句には評価制度を押し付けるなど、法人のやり方は許せない」「自分もいつ何をされるかわからない」と組合に加盟する仲間も増えています。

「すぐに降格・処分、パワハラ横行」という職場では、職場の士気は下がり職員も定着しません。評価制度は、仲間や利用者さんではなく上ばかり見る職員・役職者を増やすだけです。今、千歳会の理事会・管理者がやらなければならないことは、千歳会で働く職員を1人でも多く増やし、そして退職する職員を出さないよう働きやすい労働条件・職場環境づくりに向けて力を尽くすことではないでしょうか。現状は、残念ながら逆の方向に向かっています。そのことは、高い離職率が裏付けています。理事会は「労組や職員からも、千歳会で働く介護職員を紹介してもらいたい」と言いますが、とても現状では紹介できるような職場環境ではありません。

真面目に働けばまともな暮らし賃金が保障され、職員同士で何でも言い合いながら、職員ひとり一人が尊重され、利用者さんと十分に関わりながら介護の喜びが感じられる職場に変えていきませんか。労働組合に入っている仲間をもっと力を合わせて、労働組合に入っていない仲間みなさんはずいぶん労働組合に入って、暮らしと職場を改善していきましょう！



# 理事会と首都圏青年ユニオン連合会が結託 前代未聞の団交妨害



一番手前が妨害者「たけだよしひろ」、後列左から大下施設長、池田常務、村本事務局長

これまででも千歳会理事会は、利用者さんを利用した警察への被害届提出など、様々な団交回避策を弄してきました。しかし、2月21日の団交へは、妨害者を連れ込んで終始妨害させるという前代未聞の策を打ってきました。

## 理事会は恥ずかしい行為は止めよ

「これまでも千歳会理事会は、利用者さんを利用した警察への被害届提出など、様々な団交回避策を弄してきました。しかし、2月21日の団交へは、妨害者を連れ込んで終始妨害させるという前代未聞の策を打ってきました。」

### 「介護甲子園」会場で宣伝

2月27日に左理事長が主催する「介護甲子園」会場（大阪）で、大阪・兵庫医労連の仲間たちの力も借り、懲戒解雇撤回を求める宣伝行動を行いました。千歳会労組からは3名が参加しました。ピラを受け取った「介護甲子園」参加者は「介護職場で、こんなことがあってはならないですね」と言いながら、会場に入りていきました。

千歳会労組は、不当労働行為として労働委員会に救済申し立てをしていますが、引き続き、理事会が職員と利用者さんを大切にしながら、真面目に介護に取り組むよう求めています。

### 妨害者「たけだよしひろ」なぜ字を変える？職員か？

団交妨害を行った、自称職員で首都圏青年ユニオン連合会の組合員である「たけだよしひろ」氏から、内山委員長へ送付されてくる文書には、「竹田義弘」と記名。また、本人は、昨年7月から法人本部の「労務総務部」に入職と明言した。

しかし、「たけだよしひろ」氏の本名（漢字表記）は、竹田義弘ではなく武田善城のはず。なぜ、読みは同じでも、わざわざ漢字表記を変えているのか？何か後ろめたいことでもあるのか。

また、昨年の7月に「労務総務部」に入職と主張しているが、そもそも法人本部に「労務総務部」が実在するとは確認できない。2月に千歳会法人本部に「総務部のただださんをお願いしたいのですが」と電話したところ、「総務部のただだですか…こちら社会福祉法人千歳会ですが…」との対応。「いらっしゃらないですか？」とさらに聞いたところ「あっ、ちょっとお待ちくださいませ」と突然慌てた様子で保留にし、暫くして「今日は外出しております」との返答。昨年の7月から勤務しているはずの職員を呼び出した電話対応としては至極不自然。ある施設の長も知らない…本当に職員なのか？疑わしい。

### 在職自死の職員出しても反省無し

千歳会労働組合は「2度と大切な仲間から在職自死を生み出さない」との決意が集まり結成されました。職員をハラスメントで死へも追い込むような法人の体質は、塩田さんへの不当な懲戒解雇処分の強行、それを正当化するために違法行為を重ねる理事会の姿勢を見ると、何ら変わっていないと言わざるを得ません。労働組合結成に至った職員の悲劇な思いを「顧みないで、労働組合を商売にするような連中と結託し、一片の反省も見せない理事会の姿勢を許すわけにはいきません。」

裏面に「2020年度賃金改訂」に対する抗議・撤回要求書掲載

# 社会福祉法人千歳会左敬真理事長に 違法な懲戒解雇処分撤回を求めろ！

「介護甲子園」にご参加のみなさん、こんにちは。厳しい看護現場で、日々奮闘されておりますこと、心からの敬意を表します。

私たちは、介護甲子園の主催者でもある、左敬真氏が理事長を務める、社会福祉法人千歳会（千葉県佐倉市を中心とした介護事業）の職員でつくる労働組合、千歳会労働組合です。

## 突然の懲戒解雇処分

左理事長は、昨年の年末に、千歳会で機能訓練士として真面目に働いていた、塩田正彦さんを突然懲戒解雇処分しました。

理由は、歩行訓練中に、車椅子に乗った別の利用者さんが、後ろ向きに手を出しながら塩田さんに向かって衝突してきた際に、咄嗟に強く頭を叩いたというものです。

塩田さんも、歩行訓練中の利用者さんにも危険が及ぶこともあり、「咄嗟に手を払った」とは認めます。しかし、「頭を叩いてはいない」「手は頭には当たっていない」と主張してきました。

## 利用者さんの言ひだけで処分

私たち労働組合は、団体交渉で理事会に対し「頭を叩いたと認定できる客観的証拠と根拠」を求めました。

しかし理事会は「本人が、そう主張している」とだけ繰り返し、具体的な証拠や根拠を何も示しません。労組は、「体制や状況からも、咄嗟に頭を叩くのは不自然な動きになる」と主張を繰り返しましたが、それに対する一切の反論はありません。

理事会は、しつこく「頭を叩いた」とは強く言えなくなり、「いずれにしても、手が身体に当たった」とは主張が一致している」と言い出しました。

しかし、処分書には「頭を強く叩いた」といいますから、事由が変更さ

れるなら、処分自体も見直すのが当然です。

## 不自然な警察への被害届

理事会は、労組の追及に対し「持ち帰って検討したい。改めて団交で回答する」としました。

次の回答と団交日程（一度延期された）の返事を待っている最中、突然理事会より「御本人の強い意向により、佐倉警察署に暴行で被害届が提出された。従って、団交の議題からは外してほしい」旨のメールが送られてきました。しかし、労組は「刑事と民事は別。団交課題から外せない」として、第2回団交は開催されました。

理事会は「利用者さん本人の強い意向」と強調しています。しかし御本人は職員に対し「施設長から、ある会社の取材と言われて車に乗せられた。警察署に着く少し前に、初めて警察に行つて被害届を出す」と告白された。長くわからなかったが、施設長から『あなたのためにこうした方が良く』と言われて、その方が良いのならと名前を書いた」と話されています。

御本人は「決して「大事にはしたくない」「塩田さんに辞めて欲しい」とは思っていない」と繰り返し、理事会にも職員にも訴えてきました。なぜ、それなのにこのタイミングで被害届提出なのか疑問でした。

しかし、御本人の話が事実だとすれば、理事会がメールに記載しているように「警察に委ねたので団交課題から外す」とを意図して、利用者さんを半ば騙し、御本人の意向も踏みにじって被害届を提出させた、しつこくしつこく疑問は解消します。

自分たちが団交を避けたいがために利用者さんを利用したとしたら、介護事業を運営する資格が無いと言わなければなりません。



# 在職自死の職員を出しているのに反省なし

## 左理事長 安心して働ける介護職場にして下さい

### 第4回団交には妨害者

第2・3回の団交では、労組の「客観的証拠や根拠は？」「処分書にある行為日に相違があるか？」「仮に理事会の主張が100%でも懲戒処分は違法」等の追及に対し、まともに応えることもできず、長時間口を開けないという状況となりました。しかし理事会は「法人として決めたこと」との一点で、違法な懲戒解雇を強行しました。

労組は、これは絶対に納得できないと、第4回の団体交渉を設定しました。ここに理事会は、交渉権限も無い職員を連れ込み「私が話をするから私と話し」と妨害行動を行わせました。この妨害者は終始「塩田は暴力職員」「笑ってられるのも今のうち」「胸が痛まないですか」等の下品な挑発と脅迫行為を続けました。

この間理事会は一切口を開くこと無く、労組の「まともな団交をやるぞ」といつ呼びかけにも、ほとんど口を開きませんでした。事務局長に至っては「彼が話をしているんだから、彼と話をして下さい」と公然と団交拒否の姿勢を示しました。

警察に被害届の次は、妨害者を連れてきて妨害させる。法的にも社会的にも許されない行為を繰り返しています。

### 左理事長の口から説明を

労組は「左理事長が直接説明するよう」求めています。しかし、左理事長は、逃げ回って一向に団交には出席せず、異常な対応を繰り返しています。

左理事長は「介護職に希望を語る」「介護から日本を正気にする」等と主張しています。それなら、介護職から希望を奪う、説明もできない解雇は一刻も早く撤回すべきです。

### 安心して働ける職場を

懲戒解雇処分の強行で、千歳会の職場では「怖くて介護ができない」「何で処分されるかわからず、利用者さんと距離を取るようになった」等の声があがっています。

それだけでなく、千歳会の理事長が左氏に交代してから、職員の在職自死が発生しています。過剰なノルマ、降格、最後は本人の退職の希望さえも受け入れず、痛恨の結果となってしまったのです。

また、職員を追い込んで、同様の事態を発生させるつもりなのか。まったく、反省は無いのか。そんな職場で介護職は夢と希望を持っているのか。そして、利用者さんに十分な介護が提供できるのか。

左理事長、御本人の口から答えてください。そして、違法な懲戒解雇は即座に撤回し、現場の職員が安心して働き続けられる職場づくりにこそ、理事長としての力を傾けてください。

### 千葉県医療労働組合連合会 千歳会労働組合

F 262-0032

千葉県千葉市花見川区幕張町5-417-222

幕張グリーンハイイツ111号

TEL 043-213-5071 fax 043-275-8210

mail chibairoren@yahoo.co.jp

URL <http://chibairoren.jp/>

# 千歳会労働組合 2020年度賃金改定について そもそも 「連合会に加入しなければ手当引き上げはしない」 これ自体違法です！そんなことはありません

## 千歳会労組の主張「賃金・労働条件の変更は労使で話し合い合意に基づいて」ということ

千歳会労組の主張は「賃金・労働条件の変更は、労使で話し合い合意に基づいて実施する」という当たり前のものです。このことは、労働基準法第2条で「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」と定められているとおりです。理事会が一方向的に職員に提示した「2020年度賃金改定」は、千歳会労働組合に対しては一切示されておらず、話し合いも1回もされていません。理事会に対する抗議・要求書に対しても、理事会の代弁者となっている首都圏青年ユニオン連合会（以下、連合会）は一方向的な主張をして騒ぎ立てていますが、肝心の理事会は一切何の回答も対応も示していません。賃金改定をするなら、労働組合に提起し（労組が複数あるならすべてに）、話し合い合意に基づいて実行するのは法的にも当然のことです。この過程を踏まずに、使用者と一体になっている「連合会に加入すること」を引き上げの条件とするのは、不当労働行為も問われる違法行為と言わなければなりません。

千歳会労組は、話し合いのうえ確認し実行することを求めています。

## ユニオン連合会に加入しなくても手当の引き上げは全職員に適用しなければなりません

手当の引き上げは、就業規則・賃金規定を改訂し適用するものですので、不利益変更とならない限り全職員に自動的に適用されるべきものです（労働契約法10条）。違法行為は結局断罪され、支給しなければならなくなります。

## 手当引き上げ支給の対象となるためにユニオン連合会に加入する必要はありません。

### 違法行為に加担することになってしまいます

ユニオン連合会への加入は引き上げられた手当を受けるための絶対条件ではなく、法人理事会の意のままになる労働組合への職員の加入誘導以外のなにもありません。理事会とユニオン連合会は結託して、団交妨害による団交拒否や複数組合が存在する場合の不平等取り扱い、管理者によるユニオン連合会への加入誘導など、違法行為を重ねています。ユニオン連合会への加入は、こうした違法行為に加担することになってしまいます。職場と職員に分断を持ち込む、理事会とユニオン連合会の職場破壊のおかしなやり方を跳ね返して、まじめに介護に取り組む職場を取り戻しましょう。



# 千歳会労働組合

## 2020年賃金改訂は違法性を問われます

### そもそも何の説明もなく理事会により貼り出された『2020年度賃金改訂』

そもそも2020年度賃金改訂は、何の説明もなく理事会により『改訂します』と貼り出されたました。評価制度の詳細も一切明らかにされていません。千歳会労働組合は、労使交渉も1回もされずに詳細も確認されてもいない状態で、一方的に理事会が決めるべきものではない、2020年4月 日に「抗議と撤回要求書を理事会に提示しました。しかし、この抗議と要求書に対する回答も説明も一切未だに示されていません。

そして、詳細や経過、理事会の意向も一切確認されない中で、理事会から施設管理者に対して「ユニオン連合会に加入すれば支給対象となる。支給を希望するなら4月28日までにユニオン連合会への加入書を提出するように」との信じがたい情報が間接的に入りました。

必要な説明も議論もせず、ユニオン連合会と結託して賃金改訂を一方的に強行し、職場を混乱させた理事会の責任は重大です。

### 就業規則改訂によるものでも、労働協約締結によるものでも違法

「手当の引き上げは、就業規則・賃金規定を改訂し適用するものですので、不利益変更とならない限り全職員に自動的に適用されるべきものです（労働契約法10条）。違法行為は結局断罪され、支給しなければならなくなります」とは前回のピラでもお知らせしました。

もう一方で、Aという労働組合と使用者で労働協約を締結した場合は、A労働組合が職場の4分の3以上を組織していない場合は、その労働協約の効力が及ぶのはA労働組合の組合員のみということになります。しかし、同一職場にAとBという複数の労働組合が存在している場合、その労働協約締結が使用者とA労組との団体交渉の結果だとしても、B労組に対する使用者の支配介入・不当労働行為とされる場合があります。

最高裁でのこれまでの判例でも「**使用者の反組合的な意図が決定的動機となっているような特段の事情があるときは、団体交渉の結果としてとらえられている行為についても、支配介入の不当労働行為が成立する**」とされているのです。

今回の2020年度賃金改訂は①千歳会労組には一切の理事会からの説明も提起も無し、②千歳会労組が「抗議並びに撤回要求書」を理事会に提示し、千歳会労組に提示し説明と議論を行うことを求めるも一切の回答・反応なし、③理事会が「手当引き上げ支給を受けたいならユニオン連合会へ加入すること」を職員に徹底するよう各施設管理者に業務連絡し、各施設管理者の手元に加入書が準備されていた、との経緯を鑑みれば、理事会とユニオン連合会が労働協約を締結しているとなれば「使用者の反千歳会労組の意図が決定的動機となっていること」は明らかです。また、2月21日の団交に職員でユニオン連合会の組合員だとする「武田善城」を連れ込み終始妨害させたこと、職場掲示板への宣伝物の掲示をユニオン連合会には認めながら千歳会労組には認めないことなど、これまでの経過からも理事会が首都圏青年ユニオン連合会と結託して行ってきた、反千歳会労組、千歳会労組嫌悪、千歳会労組潰を意図した一連の行為であることは明らかです。

千歳会労組は、理事会の首都圏青年ユニオン連合会と結託し、千歳会労組を潰すためなら職場に平気で分断を持ち込む異常な姿勢を正すために、法的対応も含めて毅然とたたかいます。

職場からの声、意見、要望、相談を千歳会労組にお寄せください。

平成31年4月2日

千葉県医療労働組合連合会  
執行委員長 遠藤 祐子 殿

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子 殿

東京都中央区日本橋馬喰町2-4-5

日本橋高野ビル3F  
社会福祉法人 千歳会  
理事長 左 敬 眞



### 質問状

前略 下記の通り、ご質問させていただきますので、ご回答をお願い申し上げます。

### 記

#### 1. 質問

当法人と医師派遣契約をしております佐倉中央病院の岩淵院長先生が平成31年3月26日に当法人へ往診にお越しになった際、貴組合の書記長である丸橋氏が中心となり岩淵院長先生とともに、特別養護老人ホーム施設長の犬下氏に対して自立支援介護やストレスチェック等の件について詰問がなされたと犬下氏より聞き及んでおります。

この事実について、丸橋氏は、貴組合の書記長として内山執行委員長に事前に確認をとって、このような行為にいたったのか、あくまで職制の看護師として、このような行為にいたったのか、ご回答いただきたく、お願い申し上げます。

もし、内山執行委員長の指示のもと、書記長として、このような行為を実施していた場合には、当法人は貴組合に対して、何らかの処置・対応を求めざるをえなくなります。

他方、貴組合とは関係なく、一看護師として、このような行為を実施したのであれば、丸橋氏の行為は重大な就業規則違反にあたり、当法人として看過するわけにはまいりません。

従いまして、丸橋氏がどのような根拠を以って、当法人と重要な契約関係にあ



る佐倉中央病院の岩淵院長先生とともに、施設方針、法人方針に関わる問題について、当法人の同意を得ず、独断専行の様相を呈しているのかをご回答ください。

さらに、貴組合書記長の丸橋氏は、職務上知り得た施設内情報を外部に漏えいしている実態もあると取引先等から聞き及んでいます。

貴組合の回答の内容によって、当法人としての方針及び外部への回答を決定させていただきますので、速やかにご回答ください。

## 2. ご連絡先につきまして

本件の連絡先は法人本部事務局 (FAX: 03-5351-7667) までご連絡いただきますようお願いいたします。

以上

2019年4月10日

社会福祉法人 千歳会  
理事長 左 敬真 殿

千葉県医療労働組合連合会  
執行委員長 遠藤 祐子

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子

回答書

貴法人の日頃の御奮闘に敬意を表します。

さて、貴法人より平成31年4月2日付の質問書をいただきましたので、下記のとおり回答し、同時に抗議と要求をいたします。

記

### 1. 千歳会労組の関与

御指摘の平成31年3月26日の大下氏より聞き及んだとする件について、千歳会労組の関与は一切ありません。

### 2. 抗議と要求

①平成31年3月26日に「佐倉中央病院・岩淵院長と当労組書記長・丸橋が中心となり大下氏を詰問した」とされておりますが、実際には複数人の看護師が同席し意見を表明するなどしており、「丸橋氏が中心となり」との断定は、何ら客観的根拠も証拠も有せず、恣意的・意図的なものと言わざるを得ません。

②「この事実について、丸橋氏は、貴組合の書記長として内山執行委員長に事前に確認をとって、このような行為にいたったのか、あくまで職制の看護師として、このような回答にいたったのか」回答を当労組に求められております。しかし、事実関係からも、貴法人の質問状の内容からも、この件に関して労働組合が関与したと疑うに足る事実・根拠は一切ありませんし、明示もされていません。

③さらに「丸橋氏がどのような根拠を以って、当法人と重要な契約関係にある佐倉中



中央病院の岩淵院長先生とともに、施設方針、法人方針に関わる問題について、当法人の同意を得ず、独断専行の様相を呈しているのか」の回答を求められております。しかし、事実関係も客観的根拠も示されず、「独断専行」などと一方的に断定されている事項に対し回答することは不可能ですし、そもそもこうした事象に労働組合が何らかの回答を示さなければならない義務は存在しません。

④貴法人からの「質問書」の内容は、すべてにおいて客観的事実や証拠に基づくことなく、一方的に断定しているものに過ぎず、それを以って千歳会労働組合の不当な関与を疑う前提での質問書は、

以上

千歳会はあらゆるハラスメントを許しません(理事長宣言)

ハラスメント行為は、人権にかかわる問題であり、従業員の尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。

当千歳会は、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。

このため、すべての役職者・職員は、さまざまな場を活用し、ハラスメントに関する知識や対応能力を向上させ、そのような行為を発生させない、許さない千歳会の風土づくりを心掛けてください。

令和元年7月1日

社会福祉法人千歳会

理事長 左 敬真





2019年11月1日

社会福祉法人千歳会  
理事長 左 敬真 殿

千葉県医療労働組合連合会  
執行委員長 遠藤 祐子

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子

令和元年7月1日

職員のみなさま

社会福祉法人千歳会  
理事長 左 敬真



千歳会労働安全衛生委員会(ハラスメント委員会含む)の発足について

社会福祉法人千歳会は、千歳会に従事するすべての職員のために、労働環境、メンタルヘルス、ハラスメント予防などの一層の整備に向けて、標記の委員会を発足し活動推進していく。

記

- 構成メンバー 池田常務理事、村本本部事務局長、小笠原エリアマネージャー  
大下施設長、明石本部事務局長  
内山執行委員長、秋本副執行委員長、池内副執行委員長、丸橋書記長  
川名会計監査
- 内容 月一回の定例会議開催を実施し、労働安全衛生に関する諸課題を確認し、改善をはかる。  
また、ハラスメントに関する相談事項について、この委員会にて審議のうえ、最終結論を提案する。別途ハラスメント防止規程を事務所内に閲覧できるよう配置する。

■職場でハラスメントと思ったら下記担当に相談をしてください。

☆ハラスメント相談窓口 千歳会労働組合 内山執行委員長(ちとせ小町)  
(Tel.043-312-5111 メールアドレス uchiyama.m@1000.or.jp)  
ケアハウス 徳久介護支援専門員  
(Tel.043-464-1577 メールアドレス tokuhisa.y@1000.or.jp)  
本 部 明石事務局長  
(Tel.03-6908-7777 メールアドレス akashi.i@1000.or.jp)

以上

## 2019年秋年末統一要求書

1. 年末一時金要求  
①年末一時金として一律3.0ヶ月以上支給すること。  
②支給日は、2019年12月10日とすること。
2. 労働条件改善要求  
①職員の離職を止める為にも、当面2工外を閉鎖し、新しく入職した職員を育て、徐々に満床にする計画化をはかること。  
②ほへ町の離職率の多さの原因を追究すること。離職者多数のために過密労働化している現状の改善をはかるため自立支援は中止すること。  
③ユニットの水分、おやつ、備品の購入にかかわる時間に対し賃金を支払うこと。  
④「おやつの日」の是非を検証し、必要がないと判断されれば中止すること。
3. 団体交渉に左理事長は必ず出席すること。
4. 回答指定日  
2019年11月13日(水)とする。

以 上



2020年4月13日

社会福祉法人千歳会  
理事長 左 敬真 殿

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子

抗議並びに撤回要求書

2020年4月4日付で貴職より「2020年度賃金改定について」との文書が、千歳会全職員に配布されました。

しかし、この賃金改定については、当労組に具体的な提起・申し入れ等一切されておらず、したがって労使交渉も行われておりません。重要な賃金制度の改訂であり、不利益変更も含まれるものとも見受けられるものであり、法的にも一方的な改訂は許されるものではありません。

強く抗議すると同時に即時撤回を求めます。

賃金体系・制度の改訂を実施したいのであれば、労働組合にその内容を提起・申し入れをし協議・交渉を積み重ねる中で合意形成をはかるというのが、法に定められた使用者として必要な対応・姿勢です。

貴職が、違法行為を認め撤回しないのであれば、当労組としては直ちに必要な法的手続きに移行することを通告致します。

以 上

2020年4月21日

社会福祉法人千歳会  
理事長 左 敬真 殿

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子

新型コロナウイルス感染拡大防止対策に関わる特別休暇制度創設の要求

新型コロナウイルスの感染が拡大し、医療・介護提供体制や経済活動への懸念も大きくなるなど、かつてない重大な事態となってきています。御承知のとおり、佐倉市内の介護施設でも集団感染が発生しており、身近で深刻な問題として捉えなければならない切迫した状況となっており、介護労働者を守る手立てを改めて整備することが必要と考えます。

つきましては、標記の件につきまして、別紙協定書内容で労使協定を締結され、制度運営を開始されますよう要求いたします。

すでに事態は刻々と進行しておりますので、回答は早急に2020年4月25日までお願い致します。

以 上



2020年4月27日

社会福祉法人千歳会  
理事長 左 敬真 殿

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子

使用者の中立保持義務違反の是正についての申し入れ

社会福祉法人千歳会には、現在、当労組と首都圏青年ユニオン連合会の組合員が存在するとされており、複数の労働組合が併存していることになっております。

2020年4月21日に貴法人と首都圏青年ユニオン連合会間で千歳会掲示板利用の労働協約を締結し、4月24日頃から4月27日現在に至るまで、施設内に首都圏青年部ユニオン連合会の宣伝物が掲示されています。

当労組は、2020年1月21日に掲示板利用協定締結を求める要求書を提出し、団体交渉を重ねましたが協定締結には至っておりません。そうした中で、首都圏青年ユニオン連合会とのみ掲示板利用の労使協定を締結し利用を許可することは、複数組合併存下においては「すべての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取り扱いをすることは許されないものであり、これは便宜供与の場面でも妥当する」(最二小判昭和62.5.8「日産自動車組合事務所事件」)のものであり、明らかな違法行為となります。

以下のとおり早急に対応されるよう求めます。

記

1. 求める対応

千歳会労働組合と掲示板利用を可とする労使協定を締結すること。

2. 締結期限

2020年4月30日(木)

\*なお、貴法人が千歳会労働組合との上記労使協定を締結しない場合には、不当労働行為として直ちに法的対応に移行します。

以上

令和2年5月2日

千歳会労働組合

執行委員長 内山 美和子 様

社会福祉法人千歳会

理事長 左 敬真



令和2年4月28日のメール内容への抗議と撤回要求

貴組合執行委員長より、当法人事務局の村本宛に、令和2年4月28日17時39分に送信されたメールコメントに、「ストも視野に入れて動きますので」との表現がありました。

もちろん、ストをすることは貴組合の自由ですので、当法人として止めることはありません。もっとも、当法人は、貴組合が、法令を無視し、他の労働組合に敵わなければ組合員の人権侵害を平気で行い、合理的な話し合いが出来ないような姿勢を継続する中でストライキを執行するのであれば、そのストライキの適法性も疑わざるを得ません。

また、当法人の入居者様、ご利用者様のほとんどの方が、高齢で介護支援を受けながら日常生活を過ごしていただいています。私たちの仕事は、その方々の支援を通して社会貢献しているものであり、そこに私たちは、責任と誇りをもって取り組み、報酬という対価をいただいています。



しかし、貴組合委員長並びに千葉医労連の執行部は、事業場の労働者数の4分の3に満たない労働組合が締結した労働協約の場合、組合員以外に効力は及ばないという法令さえも知らずに、当法人の取り扱いが違法であると事業場内で騒ぎ立てるような有様です。貴組合が法令を知らないばかりに、的を射た団体交渉の要求がされず、団体交渉が進まないことに対して安易にストライキがなされ、その結果、入居者様が重症化し、万一「死」という現実が起こったときに、どう責任をとるつもりなのでしょうか。

なお、貴組合は、法令を殆どご存知ないようですので、事前にご説明いたしますが、ストライキをした場合、ストライキ実施時間分の賃金支払いが控除されることをご存知なのでしょうか。もちろん、当法人としては、ストをされたことによって、不利益な処分をするようなことはありませんが、法令に則りストライキ中の賃金を控除させて頂くこととなります。

上述した法令については、労働組合として活動するのであれば、知っておかなければならない最低限の知識です。しかし、貴組合は自己の利益にならなければ、憲法の基本的人権やプライバシー侵害も無視し、労働組合の活動に関する知識すらない執行委員長が陣頭指揮をとっている状況です。自分たちの主張を通すために法令を無視し続け、他人を犠牲にしていくことに、何ら責任を感じない団体と思わざるをえません。あらためて違法な主張等を行うことで、事業場内を混

乱させることのないようお願いいたします。

以上



令和2年6月18日

千葉県医療労働組合連合会  
書記長 永島遼哉 殿

社会福祉法人千歳会  
理事長 左 敬真



ご質問

当法人でのハラスメント事案に関し、令和2年6月12日に、内山氏より、以下のような主張がありましたので、貴殿におかれましては、後述の期日までに明確なご回答を頂きますよう、お願い致します。

1 令和2年5月頃、当法人ちとせ小町にて勤務する職員より「内山氏及び丸橋氏からパワーハラスメントを受けた」との申告があり、当法人では、当事者及び関係者へのヒアリングによる事実関係の調査を進めると共に、内山氏に対し、事実関係の確認のため、「経緯確認書」の提出をお願い致しました。

これに対し、内山氏は、「医労連永島さんの指示で労働組合活動として取り組んだことなので、経緯や趣旨が確認しなければ永島さんに直接聞いて下さい。他、組合員にも提出しなくて良いと指示が出ています」と主張され、パワーハラスメント該当事案の有無の返答すら拒否されており、当法人と致しましては、当事者からの事実の確認が取れていない状況です。

また、内山氏曰く「永島さんの指示」とのことですが、労働者の権利を擁護するために活動されていらっしゃる労働組合員の方が、当法人職員がパワーハラスメントと思い悩み、退職を検討する程の対応を内山氏に指示したとは考えがたく、当法人としても当惑するばかりです。

2 当法人と致しましては、職員からハラスメント被害の訴えがあがっており、このまま解決しなければ職を辞する可能性もある旨相談を受けているにも関わらず、貴組合からの回答がなければ、被害職員に対し、誠意ある対応が出来ないという大変苦しい立場に追い込まれております。

内山氏におかれましては、当法人からの事実関係確認の依頼に対し、全て労働組合の指示によるものと主張するのみで、ハラスメント事案の回答にすらも全く応じない状況であり、この状況のままでは、ハラスメント委員会さえも開催できない事態となっております。

この状況につき、当法人の過半数を占める別労働組合である首都圏青年ユニオン連合会から、貴組合に対し、ひいきするかのような当法人の対応が首都圏青年ユニオン連合会への不当労働行為であるという通知書が到達し、当法人としては、その対応にも苦慮しております。

3 つきましては、ハラスメント委員会の開催のため、貴組合より、本書到達から必ず1週

間以内に、文書にて、以下の質問に明確にご回答下さいますよう、お願い致します。

記

- (1) 内山氏及び他の組合員に、貴組合についてマイナスな発言を行った職員に対し、恫喝的な態度や威圧的な態度を示し、畏怖心を抱かせると共に、職場での自らの立場があまりくなるかのような不安感を与える態度を取ることを指示したのか否か
- (2) 内山氏及び他の組合員に、貴組合に加入していない者に対し、加入を断られても執拗に加入するよう説得を続けるよう指示したのか否か
- (5) 内山氏及び他の組合員に、他組合の悪口や風評に同意しない職員に対し、無視やあからさまに避ける等のいじめともとれる態度を取るよう、指示したのか否か
- (4) 内山氏及び他の組合員に、貴組合に加入している者と加入していない者につき、両者を差別的に取扱うよう指示したのか否か
- (5) 内山氏及び他の組合員に、貴組合員以外の職員に対し、自らの立場を利用し、貴組合に加入しないことでシフト設定や人事評価について不利益があるかのような言動を行い、他の職員に不安感を与えるよう指示したのか否か
- (6) 内山氏及び他の組合員に、貴組合員以外の職員に対し、自らの立場を利用し、わざと業務指示を行わず、職員を不安な状況に置くよう、指示したのか否か

以上

4 当法人は、利用者及び職員の満足度の向上のため、ハラスメントの防止他、職場環境を整えるべく、現在様々な取り組みを行っている途中でございます。しかし、このままでは、ハラスメント委員会の設置もままならず、貴組合が主張する、ハラスメントのない職場環境を作ることにも困難な状況です。

また、首都圏青年ユニオン連合会からは、貴組合に対する当法人の付度とも言える態度が、他の労働組合に対する不当労働行為であるとして、貴組合から報告を受けた内容及び当法人内でのハラスメント調査結果を速やかに開示しない場合、労働委員会に救済申し立てを行う旨通告を受けております。

5 当法人と致しましては、貴組合及び他組合に対しても、一切付度等をせず、すべての職員のため、健全な関係を築いていきたいと考えておりますので、そのことを示すためにも、ハラスメント事案につき疑義を詳らかにし、職員の労働環境を整えていきたいと考えております。そのため、本件ハラスメント事案についても内山氏の行動について事実確認等を進めて参りたいと考えておりますので、貴組合においてもご協力をお願いいたします。

6 なお、貴組合の永島氏の SNS だけでなく、この度、黒高原歩弁護士より、千葉県労働委員会令和元年（不）第2号不当労働行為救済命令申立事件に関する申立人第6準備書面において、「首都圏青年ユニオン連合会」を、名乗る集団は、実際には被申立人の利益の不法な代弁者に過ぎないものであると、労働組合ではない」という専門家の公式意見を頂きます



したので、当法人としては、この公式意見をそのまま首都圏青年ユニオン連合会に伝え、今後の首都圏青年ユニオン連合会との団体交渉との一切を拒否出来るものと認識いたしました。当法人としては、両労働組合のSINS等を見ていましたが、貴組合は当法人との問題にしか関与していないところ、他方で、首都圏青年ユニオン連合会は当法人以外にも日々、複数の企業と団体交渉をしていることが掲載されていました。このような激しい労働組合活動をしている首都圏青年ユニオン連合会であっても労働組合に当たらないとのことですが、実際に他の介護施設にも積極的に団体交渉を申し込んでいるようでしたので、介護甲子園に携わる以上、当該介護施設にも「首都圏青年ユニオン連合会は、労働組合には当たらないため、交渉に応じる必要はない」ことを伝えて参りたいと思っております。

以上

2020年6月23日

社会福祉法人 千歳会  
理事長 左 敬真 殿

千葉県医療労働組合連合  
書記長 永島 達哉

### ご質問に対する回答

令和2年6月18日付にて、貴職から「ご質問」との文書をいただきましたので、下記のとおり回答いたします。

### 記

1. 具体的にどの事象に対してご質問されているのか不明瞭ですが、5月2日に職員に対してピラを手渡したことに對してのご質問だと想定して回答いたします。

この件につきましては、2020年5月11日付で内山委員長より「顛末書提出命令に對しての回答」を提出しておりますし、パワーハラスメントであるとの指摘に對しましては、2020年5月25日付「意見表明」にて、「『作業を指示』してもいなければ『強制』もしていない」とお答えしておりますし、「当該行為がそもそもパワーハラスメントに該当しない」と意見表明をしております。

従いまして、ご質問の具体的事象が本件に對してだとすれば、貴職の「(内山委員長が)パワーハラスメント該当事実の有無の返答する拒否されている」との主張は、明らかに事実と相違するものであり、内山委員長は貴職から求められている事項に對しては誠実にお答えしていると認識しております。

2. 「(内山委員長が)ハラスメント事実の回答にすら全く応じない状況であり、この状況のままでは、ハラスメント委員会さえも開催できない事態となっております」と主張されております。

しかし、前述したとおり、現段階で内山委員長は求められた事項に對してはすでにお応えしております。そして、パワーハラスメントについて検証が必要なのであれば、既にハラスメント委員会は設置されておりますので、委員会を開催し組織的に聴き取りや検証をすすめれば目的は達せられます。



以上から、貴職の「ハラスメント委員会さえも開催できない事態」との御主張を理解することができません。

3. 3項に記されております(1)～(6)までのご質問内容ですが、こういった具体的な事象に対してのご質問なのかが記されておられませんし、何ら根拠も証拠も示されず質問されている事象が実際に存在するのかさえも疑わしい中で、具体的にお答えのしようがありません。また、こうした事実関係も判然としない事項を挙げ、あたかも千葉県医労連が関与し、内山委員長がパワーハラスメントを実行しているかのように問い質すこと自体、不当労働行為であり、悪質なパワーハラスメントです。強く抗議します。

いかなる場面でも医労連として(1)～(6)に該当するような指示をすることは有り得ませんし、内山委員長も同様の行為に及んだこと、及びことは一切無いということは表明しておきます。

4. 千葉県医労連・千歳会労働組合より、2020年4月13日付「抗議並びに撤回要求書」、2020年4月21日付「コロナ関連要求書」、2020年4月27日「掲示板利用協定締結要求」を提示いたしましたが、貴職からは今日現在に至っても一切の回答が示されておられません。6月30日17:00までに回答を文書にて提示ください。

引き続き、何ら回答を示されていない場合は、千葉県労働委員会に不当労働行為救済申し立てをいたしますことを付記いたします。

以上

2020年6月19日

社会福祉法人千歳会  
理事長 左 敬真 殿

千葉県医療労働組合連合会  
執行委員長 遠藤 祐子

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子

### 要 求 書

2020年度賃金要求を下記のとおり提出します。2020年4月以降の要求書等に対し、一切の回答が示されておられません。貴法人には当労組の諸要求に対して誠実に回答する法的義務があります。指定期日まで、真摯に検討され回答を文書にて提示されることを求めます。

なお、当要求に対し、何ら回答を示されない場合は、法的対応を取ることにいたしますので付記します。

### 記

1. 介護福祉士手当を20,000円に引き上げ、4月に遡及し支給すること。
2. 複数の資格保有者について、上限50,000円とする資格手当を4月に遡及し支給すること。
3. 2020年度定期昇給を賃金規定に基づき実施し、4月に遡及して支給すること。
4. 回答期限  
2020年6月24日(水)17:00まで文書にて回答を求めます。

以 上



千葉県知事  
森田 健作 殿

2020年6月25日

千葉県医療労働組合連合会  
執行委員長 遠藤 祐子

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子

要 請 書

日頃から、県民のいのちと暮らしを守るために御尽力されておりますことに感謝申し上げます。

私たちは千葉県内の医療・介護、福祉現場の労働者で組織する千葉県医療労働組合連合会（略称：千葉県医労連）と、社会福祉法人千歳会で働く労働者で組織する千歳会労働組合です。千歳会労働組合は、千葉県医労連に加盟しております。

さて、社会福祉法人千歳会では、労働法、労働契約法違反を繰り返していること、パワーハラスメントを重ね職員をメンタル疾患へと追い詰めていること、そしてこうした職場の管理運営を継続している中で深刻な職員不足が生じ、提供する介護サービスの内容に法的にも問題となる事態が生じる（週2回の入浴、或いは清拭が履行されていない等）事態も発生しており、補助金も投入され高い公益性が求められている社会福祉法人が運営する施設として、改善が迫られる状態にあると判断しております。

私たち千葉県医労連、ならびに千歳会労働組合は、法令遵守はもとより、特定の職員に対する嫌がらせもパワーハラスメントも一掃し、社会的存在である社会福祉法人が運営する介護施設として、地域の皆さんに安心して利用していただける介護、質の高い介護を提供する責任を果たしたいと考えております。

つきましては、貴職におかれましては、私たちの声をお聞きいただき、2017年の法改正により強化された権限を活用し、社会福祉法人千歳会に対し法令順守の徹底、職場管理運営並びに介護サービス内容の改善等、可能な限りの是正指導・援助をお願いしたいと考えております。

宜しくお願い致します。

以 上

令和2年6月29日

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子 殿

社会福祉法人 千歳会  
理事長 左 敬真



「要求書」に対する回答書

前略 貴組合から頂いた令和2年6月19日付け「要求書」について、下記のとおり、本書を以てご回答致します。

記

1. 「賃金要求」について

当法人は、各人の評価に基づき、賃金を支給しております。当法人は、双方が誠意を持って労使間の合理的な妥協点を見いだすような労働組合法の本来目指すところの団体交渉を行いたいと懇願しているのみであります。

そこで、当法人としては、どうしても当法人に対して、これらの賃金要求にかかる根拠等を含む資料を提出して欲しいと考えております。貴組合が再三実在すると主張する、「年末一時金として一律4.0、3.6ヶ月支給」（労働委員会救済申立書甲第7号証より抜粋）を行っている具体的な近隣施設名を証する書面を当法人に提出してください。

その場合において、万一その資料記載の施設で実際に貴組合が主張するような賞与支給が行われていなかった場合、虚偽の事実をもって強引に団体交渉を開催し、恫喝及び威嚇的態度のみをもって賃上げ交渉を行うという詐欺的脅迫的行為を画策した旨は、当法人のみならず、労働委員会及び当法人に存在する他の労働組合ひいては当法人の一般職員に周知の事実となり、以前、申立人が年末の繁忙期に大勢の介護利用者様の居住空間である当法人施設内において、「労働組合活動」と称し、酒宴を開催させるよう当法人に強要を行い、当法人に就労する大勢の職員の反感と響きを買った「千歳会労働組合忘年会事変」の時と同様、今よりさらに一般職員から反感及び不信感を買う結果になるであろうことは付言させて頂きます。

従いまして、貴組合からの要求には、応諾することはできません。

2. 「内山執行委員長からの令和2年6月23日付けのメール」について

貴組合の内山執行委員長は、当法人に対して、「職員をまた追い込み殺す気ですか？」との内容のメールをお送り頂いておりますが、業務上労災にも刑事事件において有罪にもな



っていないにも拘らず、貴組合は何を根拠にこのような意味不明なことを主張されているのでしょうか。

貴組合のこのような何ら法的根拠のない主張ばかりをされる中で、団体交渉の場を設けても、議論の余地はないと考えます。また、貴組合は既に、当法人が団体交渉を拒否しているとか、不当労働行為にあたるなどの認識をされ、法的措置を取られておりますので、当方としては仕方がないと判断しております。

### 3. ご連絡先につきまして

本件の連絡は、法人本部事務局(FAX:03-5651-7667)までご連絡くださいますようお願い致します。

以上

2020年6月30日

社会福祉法人千歳会  
理事長 左 敬真 殿

千葉県医療労働組合連合会  
執行委員長 遠藤 祐子

千歳会労働組合  
執行委員長 内山 美和子

2020年6月19日付「要求書」に対する回答を改めて求める要求書

当労組より2020年6月19日付にて貴職に提示いたしました「要求書」に対する「回答書」をいただきました。しかし内容は、2019年度年末一時金要求に関する書面を要求する、昨年年末の労組忘年会に際しての施設許可申請や2020年6月23日付内山委員長のメール内容についての記述に終始しており、当労組の要求書に対する回答書の体を成しておりません。

当労組による賃金要求項目は3項目になります。1項目それぞれに具体的に回答をお示し下さい。当労組が要求もしていない、勝手な御主張をされたいのであれば別途お願い致します。

回答は、2020年7月3日(金)17:00までに文書にてお示しいただきますよう求めます。

以上



千歳会労働組合  
執行委員長 内山美和子 殿

令和2年7月1日

社会福祉法人 千歳会  
理事長 左 敬真



回答書

前略 貴組合から頂いた令和2年6月19日付け「要求書」について、下記のとおり、本書を以てご回答いたします。

記

1 「賃金要求」について

当法人は、各人の評価に基づき、賃金を支給しております。当法人は、双方が誠意を持って労使間の合理的な妥協点を見いだすような労働組合法の本来目指すところの団体交渉を行いたいと切に願っております。

そこで、当法人としては、これらの賃金要求に関する根拠等を含む資料を提出して欲しいと考えております。当法人に対し、貴組合が再三実在すると主張する、『「年末一時金として一律4.0、3.6ヶ月支給」(労働委員会救済申立書甲第7号証より抜粋)を行っている具体的な近隣施設名』を証する書面をご提出ください。

したがって、貴組合からの要求には、直ちに応諾することはできません。

なお、万一、その資料記載の施設において、実際に貴組合が主張するような賞与支給が行われていなかった場合は、貴組合が強引に団体交渉を開催し、恫喝及び威嚇的に賃上げ交渉を行ったことが、当法人のみならず、労働委員会及び当法人に存在する他の労働組合、ひいては当法人の一般職員に周知の事実となり、今よりも更に一般職員から反感や不信感を買うことになろうことを、念のため、付言させていただきます。

2 「内山執行委員長からの令和2年6月23日付けのメール」について

貴組合の内山執行委員長は、当法人に対し、「職員をまた追い込み殺す気ですか？」との内容のメールをお送りしておりますが、業務上の労災にも、刑事事件にもなっていないにもかかわらず、貴組合は、何を根拠にこのようなことを主張されているのでしょうか。

また、貴組合は、当法人が団体交渉を拒否しているとか、不当労働行為に当たるとかの認識をされ、法的措置を取られておりますので、当方としてはこれに対応するしかないと判断しております。

3 ご連絡先につきまして

本件の連絡は、法人本部事務局(FAX: 03-5651-7667)までお願いいたします。

以上



# 千歳会労働組合ニュース

社会福祉法人千歳会労働組合が発行するお知らせです。

## 第8回団体交渉報告

7月29日(水)18時～約1時間半にわたり、第8回団体交渉を行いました。理事会からは、小林常務理事(以下：小林氏)・村本事務局長(以下：村本氏)が出席されました。

### 資格手当是正へ 前進!

①賃金について介護福祉士手当を月額2万円へ増額させて本年4月に遡及して支給することを委員長から要求したところ、小林氏は「前向きに検討する、(組合員)名簿を開示してほしい」と要求し、これに対し組合の内山委員長は「就業規則の該当箇所が手書きで記載されているが、**全職員に適用されるべき**」と反論し、**小林氏より「8月末日を目途に回答する」との回答を引き出しました。**

②タケダ氏の出席について永島書記長(千葉医労連)

より、「前回の団体交渉妨害をして労働委員会で問題になっている以上、この団交から退出させてください」と要請するも理事会側が応諾しなかったため、「職員である証明として健康保険証を提示してください」と要請するも応じず、出席組合員は一同に「組合構成員でない方は団体交渉に参加する資格はない」と抗議。

③「福祉系資格を複数種類保有している方に対する資格手当上限金額について月額5万円への増額が全職員へ適用されるべき」と組合より強く申し入れました。

④「首都圏青年ユニオン連合会の加入届にサインしないと賃金が上がらないなどと高寺事務職員が職員へ言っているのでは、そこは不当労働行為ですね」と問うと小林氏は「そこは関知してないのでわかりません」と回答し、これに対して組合からは「職員からも証言は

取れます」と反論し、永島書記長より「法人が指示していないなら直ぐに止めさせてください、高寺さんが個人的にしているんですね、経過も教えてください」と厳しく抗議しました。

⑤佐倉市介護支援事業金の支払いについては、小林氏より「県や都で内容が決まっています、人事部長が鋭意動いています」と回答がありました。

⑥「佐倉市役所高齢者虐待防止課からの通知が本年2月28日に発せられたのに、それに係る周知文書(法人発行)が本年7月に来ましたが、この間は隠していたのか？」を内山委員長から理事会側へ質問したところ、小林氏は「6月24日に市職員(佐倉市)から来ています、それから知りました」と回答してきたため、委員長は「その間は大下施設長(当時)が隠してた?と、村本事務局長は

知らなかったのですか?」  
と更に追求すると小林氏は「村本さんは知らなかった」と回答し、これに対して永島書記長より「大下さんが隠したことで人ひとりの人生が滅茶苦茶にされました、大下さんに(直ちに)確認してください。内容証明郵便を送るなりしてください。2月から7月まで(長期間にわたり)空白なのはおかしいです。大下さんの管理者としての重大な非違行為です。大下さんの処分はすべきです。(直ちに)連絡をとってください」と申し入れ、「佐倉市役所の見解で虐待は無いとの認定な

ので塩田職員の懲戒解雇は撤回すべきです。」と抗議したところ小林氏は「裁判を取り下げてゼロベースで始めて良いかと」と無責任な回答をしたため、それに対して、永島書記長より「(塩田職員の)懲戒解雇を撤回すれば、いつでも裁判は止める」と厳しく追及した結果、小林氏から「今日の団体交渉は理事会へ申し伝えます」と前向きな回答がようやく取れました。

⑦最後に内山委員長から理事会側に「労働安全衛生委員会を開催お願いします。メールで返事をください、

ハラスメント委員会も開催をお願いします、診断書が出て休職している職員もいますので。」と強く申し入れ、次回も団体交渉を申し込ませて頂く旨を伝えました。

### 組合の皆様へ

何かありましたら相談へお越しください。  
メールでも、手紙でも、電話でも構いません。  
長く働けるためにどのようにしていけば良いでしょうか。  
意見を頂ければありがたいのですが、何か良い案はありませんか。  
よろしく願いいたします。

【やっぱり首都圏青年ユニオン連合会(首都圏青年ユニオンではありません)は労働組合に非ず!】

「やっぱりね」という他ない。  
「組合費無料で、組合活動しなくていい」というのが、労働組合として認められるわけがない。因みに、組合費無料としながら、解決金から原則3割は義援金と称して支払いを求めている。社労士などの士業としては踏み込めない領域に、労働組合と名乗ればより踏み込める。要は、士業連中が労働組合を利用して成功報酬目当ての争議解決業を始めたのに過ぎないのではないかと私は見ている。

ただ、社会福祉法人千歳会の中では、不当懲戒解雇の撤回は認めないと、おおよそ労働組合とは言えない主張をし、団交を妨害し、医労連・千歳会労組潰しの役割を果たし、立派な法人理事会の別働隊の役割を果たしている。職場に一切実態のない連中が、職場で日々真面目に介護に向き合っている労働者を、侮辱し、精神的に追い込み、分断するなど、絶対に許すわけにはいかない。

やっぱり、労働者のミカタどころか、労働者にとって害悪でしかない。社会的に包囲することが必要だ。

千歳会も、いい加減このおかしな連中と手を切るべきだ。そうでないと、後で大きな代償を払わなければならない。おかしな士業に食べ物にされて、後で泣きを見ることになった経営者を何人も見てきた。それとも、切るに切れない事情でも有るのだろうか?

とにかく、左理事長は、早期に手を切る決断をするべきだ。

(永島)



## ブログ炎上で露わになった「ブラック企業」の実態

今野晴貴 | NPO 法人 POSSE 代表。雇用 労働政策研究者。 2015/12/18(金) 19:10

先日、ワタミでの長時間労働によって26歳の娘を過労自死に追い込まれた両親が会社を訴えていた事案で、和解が成立した。ワタミおよび創業者の渡邊美樹氏は全面的に責任を認め、再発防止策などを含んだ和解条項に合意した。

そんな中、ある社会保険労務士が行ったブログへの書き込みが注目を集めている。

「モンスター社員を解雇せよ! すぐ腕社労士の首切りブログ」と題されたブログでは、「社員をうつ病に罹患させる方法」として、「適切にして強烈な合法パワハラ与え」るために、「失敗や他人へ迷惑をかけたと思っていること、不快に感じたこと、悲しかったことなどを思い出せるだけ。自分に非があるように関連付けて考えて書いていくことを繰り返」えさせることで、うつ病に追い込むよう指南している。さらに、「万が一本人が自殺したとしても、うつの原因と死亡の結果の相当因果関係を否定する証拠を作っておくこと」とまでアドバイスしている（ブログはすでに削除されている）。

社員の自殺までも「想定」してパワハラを推奨している点で、悪質性が極めて高いといえよう。

私は年間に3000件ほどの労働相談に関わっているが、この手の社労士、弁護士、労務コンサルタントが絡んだ悪質な事件は後を絶たない。拙著『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』（文藝春秋、2012年）では、「ブラック企業」の手口として指摘したものである。また、その後出版した『ブラック企業ビジネス』（朝日新聞出版、2013年）では、ブラック企業に特化し、その問題を全面的に告発してきた（尚、私は2013年にユニクロ、ワタミの弁護士たちから「脅し」ともとれる書面を送り付けられており、その経緯についても同書で紹介した）。

この社労士のブログは、私が問題にしてきたブラック企業の手口を、自ら告白する内容になっている。社員をうつ病に追い込み自ら辞めるように仕向けるというブラック企業の典型的な手口に、「専門家」である社労士が加担していると認めたのである。

### ブラック企業の「共犯者」としてのブラック企業

ブラック企業は、違法な労務管理の技術を経営者に手ほどきすることで、ブラック企業を支えている。このような「専門家」は、「ブラック企業」とともに発展してきた。その背景には、違法なことでもまかり通らせたいという「ブラック企業」の経営者の思惑がある。

ブラック企業は社員を「いつでも辞めさせられる」状態に置き、過酷な選別競争を強いる。そして、「使えない」と決めつけた社員を「自己都合退職」に追い込むために、パワハラなどの違法行為を戦略的に行う。その際に、ブラック企業はこの「自己都合退職」を選択させるために、労働者をうつ病に追い込むようなパワハラ行為を積極的に推奨するのである。

それだけではない。一方では、「まだ使える」と判断した労働者を辞めさせないために、辞めると損害賠償を請求するという脅しの文書を送付することや、違法な労働組合つぶしにも加担する。

事実、京都のあるIT企業は、弁護士を立てて、過労死ラインを超える長時間労働とパワハラによって不眠症になりやむなく退職を申し出た労働者に対して、2000万円の損害賠償を請求する訴訟を提起した。

また、残業代を請求するために組合が申し入れた団体交渉に対して、「なにゆえに貴団体が当社に対し団体交渉申入れができるのか」法的根拠を示せ、という支離滅裂な主張を展開する文書を弁護士名で送付し、労使交渉を妨げようとするブラック企業もいた。こうした行為も「不当労働行為」という明白な違法行為である。

最近では新卒や、アルバイトを辞めようとした学生の親に「損害賠償を請求する」と社労士が送り付けてくる事件もたびたび生じている。違法な労務管理を行う「ブラック企業」が蔓延するなか、ブラック企業もそれに合わせて増殖してきたのである。

### 「脅し」で成果を上げる

このような行為は後述するように裁判になれば、ほとんどの場合、会社側が敗訴する。いわば、「違法だとわかっていて、あえて違法行為を推奨している」というわけだ。では、これらをアドバイスするブラック企業の戦略とはなにか。

それは、一言で言えば、「労働者に権利主張を諦めさせること」である。労働者が権利主張しなければ、違法状態は継続し放置される。事実、ほとんどの労働者は会社の行為が違法だとわかっても諦めてしまう。彼らはそれを狙っているのだ。労働者に諦めさせるために、「弁護士」や「社労士」といった肩書を利用し、あたかも脅迫行為に正当性があるような装いを振る舞う。

しかし、このような脅しに屈することなく、労働者が権利主張すれば、会社に責任を認めさせることができる。被害に遭っている労働者が裁判を起せば、ブラック企業はほとんどの場合、負けるのである。

例えば、先のIT企業の事例では、裁判の結果、会社が請求した2000万円は1円も認められなかった。むしろ、実際に未払いになっていた残業代1000万円以上を会社は支払うよう命じられた。さらに、大手牛丼チェーンすき家を運営するゼンショーは、残業代請求をされた際に、アルバイトとは労働契約ではなく「業務委託契約」を締結しているのだから未払いは存在せず労使交渉も不要と当初主張していたが、裁判では敗訴を続け最高裁まで争った挙句、最終的には自ら主張を取り下げて非を認めざるを得なかった。つまり、何年もむだに争った挙句に会社は「全面降伏」したわけだ。

だが、繰り返しになるが、ほとんどの労働者は「脅し」にあらがって何年間も裁判を行うことはできない。このように企業と労働者の「係争費用の負担力」の差につけ込むことが、ブラック企業のやり口なのである。



「社長の味方」ではないブラック士業

さらに、ブラック士業の収益戦略を見ていくと、実は、ブラック士業は、社長の味方ではないということが見えてくる。というのも、彼らは、ブラック企業と労働者の間の紛争を一つのビジネスチャンスとして考えているだけだからだ。

ブラック士業は、会社が勝とうが負けようが、事件を受任さえすれば顧問料及び訴訟費用などで儲けることができる。弁護士の場合、通常、訴訟を提起する際は、着手金として請求額の数パーセントを弁護士に支払うことが多い。仮に10パーセントだとすれば、2000万円の請求を行うだけで、200万円を手に入れることができる。裁判で、違法で支離滅裂な主張を展開するはめになったとしても、争いが起こりさえすれば必ず儲かる。

社労士の場合にも、係争中の「顧問料」のほか、社員を脅す際の「面談料」、パワハラやり方を教える「相談料」、書面を送る際の「書面送付料金（一枚単位で取引されている）」などが膨大に発生するのだ。

だから、彼らは社長を炊きつけて、負けるような無茶な主張を展開するよう指南するのだ。アルバイトを雇っておらず、彼らを「業務委託契約」などという無茶の主張にも、うなずけるといものだろう。

なぜ負けるのに経営者は雇うのか？

もしこのような「脅し」を行っていることが明らかになれば、企業のイメージは相当悪化することは火を見るより明らかである。さらに、当然、彼らに支払う顧問料も安くはない。顧問料や裁判費用は、すぐに残業代の支払いに応じれば、負担する必要がなかった費用である。

それにも関わらず、なぜ経営者はブラック士業を雇うのか。それは、すでに述べたように、ブラック士業を活用して労働者を黙らせることができれば、「勝ち」だからである。社労士や弁護士に「訴える」と脅された労働者が請求権を放棄すれば、会社は残業代の支払いから免れることができる。

これに加え、経営者側には合法的に労働者を扱いたくない事情もある。すき家の場合、労働者が諦めず争った結果、最終的に全国の社員1万人以上に対して、過去2年分の残業代を支払うこととなった。これには、億単位の金額がかかっていると思われる。しかし、ブラック士業を雇い、その脅しに労働者が屈服したとしたら、支払いは数百万もしくは数千万円で済む。それゆえ、すき家はブラック士業に頼ったのである。労働者が「黙れば」経済的にも得だったわけである。

同様に、解雇の場合にも合法的に行う場合には退職金の上乗せなどが必要になる。この場合にも、「安く解雇がしたい企業」がその経費を削ろうとして、ブラック士業を頼るのだ。

このように、経営者は解雇の費用が発生したり、残業代請求などが労働者からあったばあい、(1)合法に支払う、(2)ブラック士業に頼って労働者を黙らせて払わない、(3)(2)を選択したが労働者が黙らなかったので結局合法に全額支払う（この場合、ブラック士業の

報酬に加え、会社の汚名など膨大なコストが発生する）、の三択を迫られているということになる。

合法的な支払いを拒んだ結果、一か八か、大きなリスクを背負って労働者を脅す路線に乗り出していくというわけだ。この社長の「決断」を積極的に後押しし、ビジネスチャンスを広げているのが、今回問題になった社労士のように、ブログ等で「残業代を支払わなくてよい」などと宣伝しているブラック士業たちなのである。

解決策

さらに、弁護士や社労士などがブラックな労務管理に加担する原因として、士業の数が急速に増加していることがあげられる。

特に社労士は急激に合格者数が増えている一方で、通常の保険管理の業務などは増えていない。そこで、社労士界全体として、「労使紛争」への介入を新たなビジネスチャンスにしていこうとしているのだ。もちろん、まともな新しいビジネスを行っている社労士もいる一方で、上に見たような「紛争で設ける」いかにわしいビジネスモデルを構築する新手も増えてきた。

では、このブラック士業問題の解決法はどこにあるのか。まず、業界団体である日本弁護士連合会（日弁連）や全国社会保険労務士会連合会は、違法行為を指南する会員を厳しく処分すべきである。違法行為に専門家が積極的に加担する行為は、真つ当に職務を遂行している弁護士や社労士の業務に支障をきたすことになり、かつこのような行為を容認もしくは黙認するのであれば、業界団体自身がブラック企業に加担していると思われるのでないだろう。まずは業界団体自身で、違法行為に対処すべきである。

そして、労働者自身がこのような「脅し」を受けた場合は、すぐに私たちNPO法人POSSEの無料窓口や、ブラック企業被害対策弁護団、日本労働弁護団所属の弁護士に相談していただきたい。ブラック士業の唯一の勝ち目は諦めさせることであり、彼らの主張には一切の法的根拠が存在しないので、適切に対処すれば、その請求から逃れることができるのはもちろん、むしろ会社に対して適切な責任を取らせることが可能にもなるのだ。