

# 「さぼーる」の不当労働行為に抗して

(ユニオン あしや)

## 1. 兵庫県労働委員会での“珍事”

2024年7月1日、ユニオンあしやは兵庫県労働委員会に対して、不当労働行為救済申立を行ったが、被申立人からの答弁書に接したのは8月13日だった。労働委員会への答弁書の提出期限（申立から1ヶ月以内）をはるかに過ぎたもので、また、その内容も虚偽の記載に満ち溢れたものであった。

迎えた8月15日の第1回調査期日。終了間際、第2回目の日程調整中、労働委員会は凍りついた。被申立人が「次回、出席しないといけませんか？」と発言。裁判で、被告人が「次回、欠席しても良いですか？」と言うようなもので、前代未聞の出来事だ。

## 2. 不当労働行為に至る経過について

被申立人は、神戸市に所在する障がいのある子ども向けの児童福祉施設「保育所等訪問支援・放課後等デイサービス事業所などを営む合同会社だ。(代表K氏)

後日、申立人(ユニオンあしや)に加入するY氏は、児童指導員任用資格を有し、ハローワークで、放課後デイサービスの職員を募集していた被申立人の求人票を見て応募して採用され、2024年1月10日から同年2月26日までの間、指導員として勤務することとなった。しかし、採用に際し雇用契約書は渡されず、労働条件の提示もなかった。

- ① 2月10日、Y氏は、K氏から「2月9日で試用期間が終わったので、本採用はしない」と告げられたが、話し合いの結果、3月9日までは勤務することとなった。その際、Y氏は雇用契約書をもっていないことを言うと、1月10日付の「労働条件通知書兼雇用契約書」を渡された。健康保険証の交付もないのでK氏に尋ねると、「手続きはしている」と答えるのみであった。
- ② 2月20日、2月分賃金(1月勤務分)が支払われたが、給与明細が渡されなかったため、その交付を要求したところ、後日渡された。
- ③ 3月1日、ユニオンあしやに加入したY氏と協議したユニオンあしやは、被申立人に団体交渉の申入れをした。(協議事項は①給与明細の説明、②健康保険証未交付の理由説明、③2月29日付会社都合退職とし、離職票、源泉徴収票、健康保険資格喪失証明書、雇用契約書どおりの2月分の給与明細書を直ちに交付、④2月分賃金の振込)
- ④ 3月21日、第1回目の団体交渉が神戸市内の、被申立人が指定する喫茶店で行われたが、自らが指定した時間(午前8時)に現われず、8時45分になって現れた。謝罪もなく、約束の終了時刻(午前9時30分)だけは守るという身勝手な態度であった。(K氏は、約束の時間には喫茶店前にいたと虚偽の証言を行う)回答書を忘れて来たり、提出資料のコピー(交渉出席者用)をユニオン側が行ったりで、時間的にも不十分な団体交渉であった。

団体交渉の後、健康保険証の未交付の件で三宮年金事務所を訪問。K氏が提出した書類に不備があったため、1月19日に書類を差戻して、再提出が2月21日であったことが判明した。(1ヶ月間事務処理を放置していた)
3. 不当労働行為について
- ⑤ 4月1日、第2回団体交渉の申入れを行うが回答なし。(申入れ内容は、①給与明

細<2月分>の「懲戒処分 減給 1/10」の撤回、②健康保険料と介護保険料分の返金及び保険証未交付の謝罪)

①については、第1回団体交渉時に時間的關係等により、論議出来ず、改めて説明を求めたもの。

⑥ 4月25日、再び団体交渉を申入れる旨の書面を被申立人に送付。前記①及び②に加え、③離職票及び健康保険資格喪失証明書の早急な交付を要求。

⑦ 5月7日、上記の回答がないためユニオン3役とY氏の4人は事業所(さぼーる)を訪問。K氏不在のため、職員に団交申入れる旨の書面を渡したが、同日午後、同月1日付けの回答書が郵送されてきた。(①「一度も事前連絡なく定時に出勤していないことが理由」②「金銭の無心は一切断る」③「離職票は発送済みで、健康保険資格喪失証明書は自身で発行を受けることが可能」)以上の理由により、団体交渉の申込みを断る、という内容であった。

⑧ 5月13日、あらためて(3度目)団体交渉を申入れる。(①給与明細<2024年2月分>の「懲戒処分 減給 1/10」の撤回、②一連の事務手続きの不手際及びそれに伴う保険証未交付の件について、本人への謝罪と精神的負担に対する補償、③各種手続きに要した時間とそれに伴う交通費の補償)

⑨ 5月21日(5月16日付)回答あり。(①「10時出勤の求人に応募してきた人に対して、10時に出勤しなければならない理由を納得いくまで説明してほしいという要望ですね。回答は、それが当たり前だからです。」②「Yさんは元気だけがとりえだと言っていましたよ。」③「職員さんに手伝ってもらえなかったのですか。」

以上の理由により、団体交渉の申込みをお断りします。2, 3についてはそもそも義務的団体交渉事項ではないですね。)というものであった。

なお、事業主は従業員に健康保険証が交付されるよう資格取得届を入社の5日以内に提出する義務があり、(健康保険法施行規則24条)。また、資格喪失届も退社から5日以内に提出する義務がある。(同29条)被申立人は、これらの義務を果たしていないのであって、その不履行に関しての要求に係る協議であるから、当然、義務的団交事項である。

#### 4. 答弁書の問題点について

①「懲戒処分 減給 1/10」の根拠となる「懲戒処分通知書」が突然、出現。(Yさんはこの通知書を受け取ってなく、日付も2024年3月1日付けとなっている。(退職日は同年2月29日)

②判読不可の年金事務所の文書提出(一部黒塗り)

③事実経過での虚偽の記載が随所に散見

#### 5. 労働組合拒否の姿勢について

①「この人たちに何を言っても無駄だと感じている」(答弁書)

②団体交渉申入れの回答がないため事業所を訪問したことに対して、「従業員や子どもたちに対して危害を加えられる恐れがあるため、直接話をしたいときは公共の目のある場所を選んで・・・」(5月1日付け回答書)

#### 6. 指導監督義務のある行政機関への申入れ(情報提供と監査指導の依頼)

4月16日、神戸市の所管課を訪問。労働問題なので管轄外だが、過去に欠陥車を使用して子どもたちの送迎を行っていたこともあり、事業における安全配慮義務の欠如に対して、監査指導をお願いした。