

学校法人清風南海学園
理事長・学園長 平岡正巳 様
専務理事・校長 平岡 正 様

2022年11月8日

管理職ユニオン・関西
執行委員長 仲村 実
同・組合員 A

要請書

突然で失礼いたします。

私たちは、個人加盟のできる労働組合管理職ユニオン・関西と申します。

私たちの組合員であるAさんは、株式会社スクール Toms（親会社は、株式会社リソー教育）の講師として働いていました。

本年7月13日、このスクール Toms の業務現場である羽衣学園中学校・高等学校ハゴラボ併設自習室で、A講師が監督業務中、ふるまいが規則違反（執拗なスマートフォンいじり）の高校の生徒さんに筆記にて注意しました。当時自習室では注意は口答ではできないため、筆記でしか意思を伝えられない状況でした。

注意文面は「医療現場で スマートフォン依存症は心療内科で投薬処方されるレベルの依存性高い病気だと報告されています。持ち歩くこと自体を保護者と相談した方が良いと思えます」でした。

この注意文書を生徒さんの席までわざわざ取りに行ったM主任は、自習室とは別棟にT講師を呼び出し、生徒さんに対するA講師の注意文面がM主任をして「これ、パワハラでしょう。」と、だしぬけに決めつける発言となり、併せて「あなたは医者でもない、資格のない者がこのような真似をして保護者が知ったらどうなるのか」と説教交じりの強い叱責を受けました。リソー教育&スクール Toms は、私ども労働組合との団体交渉で「パワハラ」発言をしていないと言っています。

さらに7月15日、M主任の上司T課長がA講師を羽衣学園中学校・高等学校ハゴラボレセプションルームに呼び出し、M主任同様の「これ（生徒への注意文書）、パワハラでしょう。」「あなたは無論医者でも、診断の資格もない」「心療内科などの医師ならば許されても自習室の監督者ができる行為ではない」と、パワハラ行為をしたと決めつけられ叱責を受けました。続けて「8月以降のシフトは一切入れない。たとえ辞職を願いでなくともシフトから職権ではずしていくのでどのみち自然退職になる」と言い、「退職しろとは言わないが、あなた自身が依願退職するという形にせよ」と一方的に強要行為（パワハラ）を行いました。最後に「この決定がくつがえることは絶対はない」と、30分にわたり威圧的な態度を取りました。A講師は、その場では発言はしていませんが、いわゆる退職強要という刑事罰相当の違法行為を受け強く迫られたと思ったこのことです。この日のことについてもリソー教育&スクール Toms は、私ども労働組合との団交で「パワハラ」発言をしていないと言っています。

7月29日、A講師は、スクール Toms のK課長に常翔学園の1階の個室に呼び出されました。T課長も同席でした。A講師は、M主任が生徒に対する筆記書面を示して「これ、パワハラでしょう。」「あなたは医者でもない者がこのような真似をして保護者が知ったらどうなるのか」と延々と説教交じりの叱責があったこと、そのことが今回の「パワハラ」事件の発端であった説明しました。K課長は、「M主任も声が大きく、パワハラだ」ときめつけたそうだが、「A氏の受け止め方も主観的ではないか」とし、発端はA講師がなした逸脱行為（生徒さんへの注意文書内容）だったとK課長から長い説教を受けました。話の流れから唐突に、突然、T課長が立ち上がって最敬礼をせんばかりでA講師に対して頭を下げました。T課長は、A講師に謝罪したのですが、生徒へのパワハラと決めつけたことか、退職強要したことか、両方ともなのかわかりませんでした。

被害者であるA講師は、スクール Toms から8月1日以降、勤務シフトに応募することを拒否される状態が続いています。

A講師は、一人では太刀打ちできないと判断して私たち労働組合に加入しました。そして、リソー教育&スクール Toms と団体交渉を9月12日、29日の二回持ちました。

M主任、T課長のA講師への依願退職を迫る退職勧奨を強くしたこと、8月からシフトに入れないと仕事の取り上げたことは認めました。しかし、生徒さんに対するM講師の注意文書に対しての「これ、パワハラでしょう」との発言は認めません。

団体交渉での事実確認において、A講師への「パワハラ」発言や叱責したことは、不利になるとの判断から団体交渉開催後には、同席のN弁護士からの回答書面で「指導」であったとするなど、事実確認すらできなくなりました。

挙句の果てに、過去に注意・指導もしなかったA講師が原作の「(ジオラマ食堂オリジナル) 絵本・日本語と英語訳のもの」を大阪本部に送付した話を持ち出し、同席のN弁護士からA講師が守秘義務違反をしたと主張しました。英語を中心に行っているA講師は、個人名で送付し、封書内の絵本を送った説明として手紙に「清風南海勤務の講師A」と書きました。「清風南海」との記載が、団体交渉出席者は守秘義務違反ということじつけをしています。そしてA講師が送付した「絵本」をゴミとして捨ててしまっているというのです。守秘義務違反と主張するなら、証拠の絵本の廃棄など考えられません。守秘義務違反にならないことは、団体交渉の中ではっきりしました。

一回目の団体交渉後、組合は要求書を出し、二回目の団体交渉で回答を求めましたが、すべてリソー教育&スクール Toms は拒否のゼロ回答の対応でした。

要求の内容は、①シフトの取り上げ、研修を受けないとシフト復帰させないとするパワハラ行為をやめ、通常業務状態に戻すこと、②シフト日数を5月、6月、7月の平均日数・時間以上で実施すること、③8月1日からのシフト設定を行わなかったことに対する賃金100%補償をすること、④パワハラ行為に対する謝罪と謝罪文書の提出及び、慰謝料を含む和解金を支払うこと、⑤労働施策総合推進法の完全施行(2022年4月)を全社員・講師に周知徹底し、「職場環境配慮義務」を遵守すること。またリソー教育内部監査室のみの現状では不備であるので、スクール Tomas 大阪本部側のパワハラ相談窓口を2022年11月末までに開設することです。

団体交渉の中でA講師に対して、リソー教育&スクール Toms から「生徒に対する筆記」注意文面への注意や指導は行われていなかったことが明らかとなりました。また、A講師が指摘していたM主任、T課長名の「パワハラでしょう」発言は、1ヶ月以上もたってからの8月18日、T課長がA講師を呼びつけた面談で、わざわざ「パワハラ発

言はなかった」と、突然、A講師の面前で行うまで一度も否定しなかったことも明らかになりました。私たち労働組合としては、M主任、T課長の「パワハラでしょう」発言の隠ぺい工作であるとしか思えません。

私たち労働組合は、リソー教育&スクール Toms の両社長に事実の隠ぺいという悪質な行為、A講師への不当・不利益扱な扱いの是正も行わない不誠実な団交対応・姿勢に対して抗議を10月4日にしています。

以上の経過、経緯から今回の要請を関係学園・学校に行くことを決めました。私たち労働組合としては、団体交渉での話し合いの中で解決をめざしたいと考えていましたが、今後は、抗議行動や裁判も考えざるを得ない状況だと判断しています。

事実を認めず、ごまかしでA講師に業務を与えないこと、実質、退職強要を実行するリソー教育&スクール Toms の経営者を許せません。

リソー教育&スクール Toms の経営者に対し、私たち労働組合の要求を真剣にとらえ、早期解決に向けての働きかけを、関係各位皆さんにご尽力を要請いたします。

よろしく御協力をお願いします。

以 上

追記

組合員のAさんは、公益通報者保護法にもとづき御校名、所在、配慮義務違反の法的根拠を示し、以下の公益通報窓口に掲載しております。T課長、M主任につきましては大阪地方検察庁直告窓口に告訴状を送付済みです。具体的には、以下の行政機関に調査、確認を行っています。

- 1、大阪労働局（労働施策総合推進法違反）
- 2、堺市本庁労働相談（労働施策総合推進法違反）
- 3、厚生労働省 〒100-8916 東京都千代田区霞が関 1-2-2
電話 03-5253-1111（内線 7134） 厚生労働省雇用環境均等局長 村山誠様
労働紛争処理業務室長 清野晃平様
ハラスメント防止対策室長 中込左和様
- 4、文部科学大臣官房（環境配慮義務違反） 高等教育局私学部部長 茂里毅様
私学行政課長 滝波泰様
- 5、東京証券取引等監視委員会/金融庁/公正取引委員会
（リソー教育内部監査役室本籍） 委員長 長谷川充弘様