

令和3年12月23日

総合サポートユニオン
共同代表 青木 耕太郎 殿
私学教員ユニオン
(総合サポートユニオン 私学教員支部)
代表 佐藤 学 殿

当学園教職員の扱いに関する抗議申入れ

学校法人角川ドワンゴ学園
理事長 山中 伸一

貴ユニオンが、当学園教職員でもある組合員に対し、組合活動のために虚偽の主張をさせていると疑われることに関し、当学園は以下のとおり強く抗議いたします。

労働組合による組合活動は正当な権利であり、当学園もこれを尊重するものではありません。しかしながら、当該権利は、本来的には労働者の労働環境の改善を目的とするものであるはずで、以下、詳述しますが、これまでの貴ユニオンの組合員とのやり取りを踏まえると、貴ユニオンの対応は、労働者である組合員に何らの利益もないにもかかわらず、貴ユニオンの組織拡大に向けた宣伝活動のためだけに、組合員を利用しているものと評価せざるを得ず、労働組合の正しいあり方とは到底思われません。

具体的な事実を2点、示します。

● 「過労死ライン」レベルの長時間労働・休憩未取得との主張について

貴ユニオンは、記者会見やストライキなどで、当学園が教職員に月90時間以上の「過労死ライン」レベルの時間外労働を強いており、休憩時間もほとんど取れておらず、長時間労働が蔓延している学校であると主張し続けています。

しかしながら、これまでも当学園が回答しているとおり、当学園の教職員の1ヶ月あたりの平均時間外労働時間は21.5時間であり、「過労死レベル」の長時間労働が蔓延している事実はなく、貴ユニオンの主張は誤った事実を捏造し、当学園の評価を貶めるものです。

また、月90時間以上の時間外労働があったとの主張も明らかに誤りであり、貴ユニオンが指摘する月の該当教員の時間外労働は実際には66時間です。もちろん66時間という時間外労働は、一般的な一月当たりの時間外労働の上限45時間を超えるものではありませんが、当該月は新型コロナウイルス感染症の蔓延により、該当年度の前半にスクーリングを実施できなかったという極めて特殊な理由で一時的に長時間労働が発生したものであり、長時間労働が常態化しているわけではありません。むしろ、該当年度の残りの11ヶ月間は、当学園が固定残業代として設定する月間40時間を実際には下回る残業時間であり、年間を通じての1ヶ月あたりの平均時間外労働時間は29.4時間（全教員平均は21.5時間）であることから、該当年度の一時的な長時間労働は、社会通念上、やむを得ない事情によるものであったと当学園では考えます。

さらに貴ユニオンは、時間外労働66時間に加えて、該当月は休日出勤を含めた25日間の全てで昼休みの休憩1時間を一切取得できなかったとも主張しています。確かに昼休み中に生徒から質問を受けるなど、やむを得ず休憩時間に労働を行うこともあるでしょう。しかしながら、1ヶ月間、毎日、昼休みを取らず、全く休憩時間を取得しないで働いていたという事態は到底考えられず、不自然であり、これを裏付ける客観的な証拠も貴ユニオンからは提出されていません。実際にも、貴組合以外にこのような主張をする教職員は存在しません。

以上のことからすれば、貴ユニオンが主張する「過労死ライン」レベルの長時間労働等が存在しないことは明らかであり、貴組合は、当学園の回答によりこうした正しい事実を把握しながらも、世の中に当学園に長時間労働が蔓延していると訴えたいがため、具体的な証拠もないまま、誤った事実を捏造しているとしか考えられません。そして、このような極めて不合理な主張を根拠もなく続けることは、正当な組合活動の範疇を超えたものと言わざるを得ず、当学園の名誉及び信用を違法に毀損するものです。

- 貴ユニオン所属の教職員が、現在も休憩時間を取得できないとして労働基準監督署に申入れを行った件について

貴ユニオン所属の教職員が亀戸労働基準監督署に対して休憩時間が取れないという申入れを行った旨、同労基署から当学園に連絡がありました。当該職員は、その上長にも同時期に同様の申入れを行っており、上長は、当該職員との間で事実確認のための面談を複数回にわたり行っていました。上記労働基準監督署への申入れは、上長による事実確認の最中に行われたものと認識しています。

しかしながら当該職員は、現在、リモートワーク勤務をおこなっており、職場への出勤する場合と比較して拘束時間は少なく、より自由な働き方が可能である上、当学園は教職員に対して休憩時間を十分に取得する指導しておりましたので、当該職員が休憩時間を取得できないという事態は考えられません。この点は、労働基準監督署に対しても、当学園の現状を説明した上で、その管理体制に問題はないとの判断もいただいています。

当該職員との間で実施した事実確認のための上長による面談においても、当該職員は休憩時間が取れない具体的な理由について、休憩前の授業でTAとの話が盛り上がったことや、昼休み中に生徒との面談を入れたことなど、当該職員自身の意識や工夫で解決可能であり、かつ、解決すべきと思われる理由を挙げるのみで、複数回にわたり面談を実施したにもかかわらず、当該職員がなぜリモートワーク勤務下で休憩を取得できなかったのか、その具体的な理由は、未だに十分な説明がありません。

さらに、上長とのWeb通信による面談を重ねた後も、当該職員が依然として休憩を取得できないと主張し続けたため、勤務実態を詳細に把握するためにリモートワークを中止してオフィスへの出勤を命じたところ、当該職員は、ペットの世話があるとして出勤を拒否しました。しかしながら、リモートワークは新型コロナウイルス感染症流行に対する緊急避難策として開始したものであり一時的なものであり、当該職員はリモートワークを前提として雇用された

ものでもなく、ペットの世話は出勤を命じる当学園の業務命令を拒否する正当な理由にはならないことは当然のことです。当学園が当該職員にこの旨を伝えたところ、当該職員は、この期に及んで、一転して、休憩が取れなかったのは気持ちの問題であった、自身の業務に集中することで休憩が取れるようになったのでリモートワークを継続したい、とその主張を変えました。

以上の経緯を踏まえると、そもそもリモートワークにおいて休憩が取れないという貴ユニオン所属の職員の主張そのものが虚偽であったのではないか、虚偽の申入れにより労働基準監督署から当学園に是正勧告等を行わせ、それを貴ユニオンの宣伝材料とすることが本来の目的であったのではないか、と疑わざるを得ません。

なお、貴ユニオンは、上記のとおり当学園が当該職員に事実確認を行う最中に、突然、ストライキを通告し、2021年12月9日に、ストライキを実施しました。ストライキを行ったのは休憩を取得できないと主張する上記の職員1名のみであるため、当該職員の主張が虚偽ではなく真に事実であるならば、当該ストライキの要求事項にも、休憩取得の問題が当然入っているべきものと考えますが、実際には、そのような項目はなく、従来からの主張の繰り返しばかりでした。当学園としては、労働基準監督署に虚偽の申入れをおこなったことを誤魔化すためにストライキを実施したのではないかと考えざるを得ません。当然のことながら、休憩が取得できていないという実態がないにも関わらずこのような申告を行い、当学園に不必要な業務負担を生じさせることは、正当な組合活動の範疇を超えた業務妨害行為に当たります。

さて、貴ユニオンに所属していると通知された当学園の教職員は3名であり、そのうちストライキや記者会見などで積極的に参加しているのは2名です。この2名とも上記のようにそれぞれ具体的な根拠なく虚偽ではないかと疑われる主張を行っています。

しかしながら、虚偽の主張をいくら行っても当学園の教職員の労働環境の改善には全く繋がりませんし、当学園の教職員の共感を得られることもないでしょう。ここで、あえて虚偽の主張を行うことにメリットがあるとするならば、当学園と戦う姿勢を世の中にアピールすることによって、他の学校の教職員も含む新たな組合員の加入を期待できる貴ユニオンだけです。仮に、貴ユニオンがその勢力拡大のために当学園から加入した教職員に虚偽の主張を行わせているのであれば、それはまさに貴ユニオンが批判する教職員の使い捨てではないでしょうか。

当学園の教職員は労働者であるとともに教育者でもあります。生徒を正しく導く立場にある教職員を、たとえ組合活動のためであっても、嘘をつくようには仕向けられないことが、いやしくも教育業界に関わる貴ユニオンとしても求められるのではないのでしょうか。

今後、貴ユニオンが真に当学園の教職員の労働環境の改善に向けて活動されることを期待します。

以上