

平成30年10月18日

グランティア株式会社代理人

日本大通り法律事務所

弁護士 辻居弘平 殿

東京都港区三田1-7-1-1608

首都圏青年ユニオン連合会

執行委員長

書記長 谷 悦寛

組合員

## 回 答 書

貴殿より送付いただきました平成30年10月10日付「通知書」に対し、以下の通り回答します。

### 1. 研修費用について

まず、貴殿によれば、研修費用に関し特別な技能を教わるための費用であり、本来であれば組合員（以下、「組合員」といいます。）が支払うものをグランティア株式会社（以下、「会社」といいます。）が代わりに立て替えて支払っている費用であると主張しております。この前提として会社は、組合員が任意に当該研修を受講したものと前提認識でおられるかと存じますが、当該研修は明らかに貴社からの指示で受講したものであって、客観的に見ても研修が組合員に対する優遇措置として行われたものでないこと、従業員の中から希望者を募ったものなど任意性は存在しないこと、研修費用が合理的な実費の範囲内ですらないことから、費用の性質は会社が講習を希望する従業員に対する訓練費用の立替金などではないことは明らかです。また、立替金を返済するときは何時でも退職することができることが説明等も一切なされておらず、むしろ実質的に退職の自由を阻害する規定まで存在し、会社においては組合員に限らず退職の自由を制限する意思があることは明らかです。

この点、判例によれば「労働基準法第16条が使用者に対し、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をすることを禁じている趣旨は、右のような契約を許容するとすれば労働者は、違約金又は賠償予定額を支払わされることを虞れ、その自由意思に反して労働関係を継続することを強制されることになりかねないので、右のような契約を禁じこのような事態が生ずることを予め防止するところにあると解されるところ、当該契約がその規定上右違約金又は損害賠償の予定を定めていることが、一見して必ずしも明白

でないような場合にあっては、右立法趣旨に実質的に違反するものと認められる場合においては、右契約は同条により無効となるものと解される。そして、当該契約が同条に違反するか否かを判断するにあたっては、当該契約の内容及びその実情、使用者の意図、右契約が労働者の心理に及ぼす影響、基本となる労働契約の内容及びこれとの関連性などの観点から総合的に検討する必要がある。

(中略) 本件契約における従業員に対する指導の実態は、いわゆる一般の新入社員教育とさしたる逕庭はなく、右のような負担は、使用者として当然なすべき性質のものであるから、労働契約と離れて本件のような契約をなす合理性は認め難く、しかも、本件契約が講習手数料の支払義務を従業員に課することにより、その自由意思を拘束して退職の自由を奪う性格を有することが明らかであるから、結局、本件契約は、労働基準法第16条に違反する無効なものであるという他はない。(サロン・ド・リリー事件―浦和地判昭61・5・30)」と判示されています。一方、返還合意を有効と認めた判例には、ピアノ調律者養成所に入所する月謝に関し純然たる貸与契約として定められたものであり、同人らが養成所を卒業して会社へ入社する際締結した貸与契約と雇用契約は別個の契約であって、労働者は退所後会社に就職しないことも、就職後退職することも自由であった上、月謝の額も特に不合理な金額ではない等の事実を照らし、労働基準法第16条に違反せず有効であるとしています(河合楽器製作所事件―静岡地判昭52・12・23)。そもそも組合員の場合、純然たる貸与契約の合意ではない上、研修費用に関し労働契約に密接に関連するものであり貸与契約は成立していないことは明らかですが、貴殿の主張に譲歩したとしても、司法判断は技能研修に際しての費用貸与に関する裁判例として、会社が海外留学等を職場外研修の一つと位置づけ、業務命令とし派遣を命ずるもので、研修費返還の合意が研修終了後の勤務の確保を目的とし期間内の退職者に対する制裁の実質を有するものであれば、労働基準法16条に違反とするとする判決(新日本証券事件―東京地判平10・9・25 労判746号7頁)があり、また、研修員が研修期間中又は終了後5年以内に退職する場合、会社が負担した費用を返済させる規定があった事案においては、実態は社員教育の一態様ともいえるうえ、研修期間中は原告の業務にも従事していたのであるから、その派遣費用は本来原告が負担すべきものであり、被告に負担の義務はない。右合意の実質は、労働者が約定期間前に退職した場合の違約金の定めに当たり、労働基準法16条に違反し無効であるとする判決(富士重工業事件―東京地判平成10・3・17)が存在しています。このように、今日までの裁判例は、研修費用などの貸与契約等が労働基準法16条に違反するかどうかを①研修・留学費用に関する労働契約と区別した金銭消費貸借の有無 ②研修・留学参加の任意性・自発性 ③研修・留学の業務性の程度 ④返還免除基準の合理性 ⑤返済額・方式の合理性等を総合的に

勘案し判断しており、そこでは貸与契約等の対象である研修等が「職業訓練の一環」か「自己が費用負担すべき研修」かが判断基準とされ、貸与契約等の目的の「業務性」の認定が決め手とされる傾向にあることは明らかなです。言い換えれば、研修内容が業務との関連性が薄く労働者個人の利益性が強い場合には、使用者は労働者に対して費用を請求できる判例が多く、他方、業務との関連性が強く労働者個人としての利益性が弱い場合には、使用者は労働者に費用を請求できる可能性は低くなると解されています。これに照らし合わせると、実質的に当該研修が入社の条件として位置づけられ、組合員は研修内容に関し会社で勤務時以外に使用機会も全くないことから、会社の業務遂行に不可欠な研修であり、会社が研修の受講を命じた事は客観的に見ても明白です。研修費相当を貸与する合意もなければ、貸与を受ける理由も一切なく、当該研修は職業訓練の一環を超えて、入社において必須の位置づけであり、組合員において「自己が費用負担すべき研修」でないものであることは明らかなです。さらに、会社がフランチャイズ本社から研修を受けなければならないのは、会社とフランチャイズ本社との契約上の事柄であり、そのことは労働者に一切関係なく、研修費用を労働者負担とする合理性すら一切存在しません。

組合員は、会社の当該違約金の定めがあったために自由意思による退職を阻害されたことより、精神的・肉体的に限界に達し2か月で退社を余儀なくされましたが、研修費用として30万円を請求すると組合員が労働者として勤務して受領した給与とほぼ同額になり、このことは会社が労働者から労働力のみを搾取する行為であり極めて悪質と言わざるを得ません。さらに、事前の面接の際に研修費用の支払い義務があることに関し了解を得ているとありますが、これから勤務するにあたって同意をしなければ、勤務できないという自由意思が奪われた制限下での同意であり、さらには会社内情の不明な状況での同意であり、このことをもって了解を得ているとの主張は成り立たないものです。以上の通り、会社の研修は、自企業における業務遂行の一環として受講させる必要のある研修であり、さらには、一定期間の勤務を拘束する性質のものであり、労働基準法第16条違反になることは明らかなであります。つまり、会社の研修について、使用者として当然なすべき性質のものであり、労働者に負担を強いること自体が失当です。このような背景の中で引き続き同様の回答をなさるであれば、貴殿の主張する「特別な技能」が業務以外で利用できる資格ないしはスキルであるのか、また、会社においてフランチャイズ系列店からの移転等を除き、「特別な技能」研修を受講せず雇用されている労働者がいるのか及び具体的な法的根拠及び客観的事実をお示しください。

## 2. 雇用関係の終了について

さらに、貴殿は、組合員と会社代表者とのLINE内容から退社理由に対し事実と異なるとの主張をしています。たしかにLINE上において、組合員は表面上、貴殿主張の通りのことを伝えておりますが、組合員は本来支払い義務のない研修費の支払いを迫られ生活上の負担が大きく辞めざるを得なかったこと、明らかに労働関係法令が遵守されないことが予期され将来に向かって発生し、さらなる人権侵害を回避するため早期に辞めざるを得なかったこと、代表の冷淡な態度に恐怖があったこと及び法律知識のなさから支払う旨の返答及び精神的・肉体的に追い込まれ、一連の経緯によれば真意を伝えれば会社代表者らより、あらゆる手段でさらに追い詰められることは明らかであったことから、本来の退社理由とは異なる回答をしたものに過ぎません。前述の通り、退社を制限する趣旨の規定があったため、組合員は悩みに悩んでどうしようもなく出社をできずにいた中での発言であり、本来の理由を伝えると、会社からなんて言われるか恐怖であったこと及び退社ができなくなるのではないかと考えての発言であります。つまり、会社が作り上げた環境により、退職せざるを得なかったものであり、実質的には組合員の申し出による退職でないことは明らかです。

## 3. 人員確保による損害賠償金請求について

以前通知しました通り、人員確保に関する労務管理は、使用者である会社がすべきものであります。さらには、人員確保費用は本来であれば、組合員に対する給与であり、組合員が支払う性質のものではございません。貴社が主張する組合員に人員確保費用につき請求する法的根拠をご提示ください。

## 4. 慰謝料請求について

また、組合員は、精神的に安定しないことより、現在においても再就職の目途が立たず、自宅に引きこもる日々が続いております。また、肉体的にも会社の業務中における施術の影響により、何もしていなくても退社後1か月間毎日、親指に痛みを伴い、現在においても指を曲げると違和感・痛みを伴うことがあります。明らかに業務中における労働災害であることから、労働基準監督署に対し、労災申請の手続きを行うことを視野に入れており、他方で当組合が会社に対し慰謝料として請求した200万円につき、会社のハラスメント規定により組合員が上記の状況に陥った結果、再就職するまでの期間における賃金相当額の保障及び精神的損害が生じたこと及び親指に痛みが生じたことに対する会社としての安全配慮義務違反としての損害を包含していること等を理由に会社へ各種請求及び要求を行う事に関し、何ら法外なものではありません。早急に

組合員の給与振込口座にお振込いただくことを要求します。

その上で、当組合は憲法第28条によって保障されている労働組合として根拠を伴った正当な活動を行っているにも関わらず、貴殿においては、当組合の主張・活動に対して不当な金銭要求であるとの認識をしておられ、200万円の慰謝料請求について、「明らかに法外」と述べています。この点、司法判断では、判断要素や各種の事情が違えど慰謝料という概念では数円程度から数千万円もの慰謝料が容認された判例が無数に存在する中、当組合の請求等に対する精査及び正確な事実確認もせず200万円を「法外」と述べる根拠について説明を求めます。

さらに当組合の請求及び要求について、「ただのおどし」とまで断定、断言をされております。「おどし」とは、脅迫、恐喝を当組合が行っているとの当然解釈できるものであり、当組合の通知書1通のみをもって当組合の活動が恐喝にあたり、刑法等に該当するかのような、まるで犯罪者であるかの如く断言されている点について、当組合として到底聞き捨てなるものではありません。弁護士という非常に高度な法知識を有される貴殿が、当組合の一連行為について刑事訴追される可能性があるかのような回答は、十二分に客観的事実及び法定根拠を有した上でのご主張であることと存じます。ついては、本件 組合員の救済とは少々別の議論として、当組合が「非常に恐怖」を覚えるものであって心中穏やかにおらず、今後の当組合の活動を制限せざるを得ない可能性を内包するものと認識しております。つきましては当組合の通知書1通を以て「おどし」と断定した具体的な法的根拠をお示してください。

貴殿は弁護士という「資格を有しておられ、高度な法知識に加えて社会的に高度な規範観念が求められる資格を有しております」が、この点、弁護士法の第一条においては「弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする。」とあり、第二条では「弁護士は、常に、深い教養の保持と高い品性の陶やに努め、法令及び法律事務に精通しなければならない。」と規定され、さらに弁護士職務基本規程第五条では、「弁護士は、真実を尊重し、信義に従い、誠実かつ公正に職務を行うものとする。」と規定されていることは貴殿も周知の通りです。しかしながら前述の通り、当組合が法的根拠を以て行った要求及び請求に対し、まるで違法行為を行っているかの如く断言を行っている点について、貴殿がいかなる法的根拠に基づいた主張であるか説明がなされない限り、これらの法規定等に抵触する可能性があると考えており、具体的かつ客観的事実について回答を求めます。

##### 5. 当組合の執行役員等に関する貴殿の追及について

貴殿は、当組合執行役員が社会保険労務士及び司法書士としての資格を有す

るとの理由により各士業会に対し通報されるとのことです。しかしながら、釈迦に説法ながら憲法第22条により、「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」と規定されていることは周知の通りであり、当然国家資格者等であることを理由に職業選択の自由が侵害されることはなく、一事業家として種々の事業を行う中、その一環として社会的弱者にあたる労働者を守る活動をしております。当組合の執行役員が社会保険労務士及び司法書士の資格を有する事すら通知していないにも関わらず、勝手に他の職業に従事していることを調べ上げ、さらに労働組合として要求を行っていることを理由に各人が所属している団体に対して通報することまで言及されております。これらは当組合の弱体化を狙う目的と考えられ、そのことは組合員の権利主張や団体交渉等を行う権利を明らかに侵害するものです。

そもそも当組合は、従来の労働組合、特に合同労組のあり方、すなわち、①世間では退職後の従業員から未払い賃金請求が多くなされている中で、在職中や在職を求めるならまだしも、職場復帰等を全く目的とせず、弁護士ではない労働組合がこのような請求を代理しており、これが組合費だけであればまだしも組合員から成功報酬をもらっていることは単なる法律行為の代理であり非弁行為の可能性が高く、事実上も組合員から弁護士よりも高額な報酬をもらうことで組合員の権利を侵害しているのではないかという点、及び、②従来のユニオンショップ協定は従業員が組合費の負担に耐えられず労働組合を辞めたい場合にも会社はこの従業員を解雇しないとイケないという、いわば労働組合の保身にもなりかねない協定の在り方の二点を問題視しております。そこで、当組合は、全ての組合員から組合費及び成功報酬等如何なる名目での金銭等を全くいれず、社会的・経済的弱者の救済を最優先すること及び全く真逆のユニオンショップ協定を推進し、具体的には、従業員がユニオンを脱退することをもって会社は解雇してはイケない新しいユニオンショップ協定を締結し、組合員の経済的負担を取り除いていくことを当面の理念、目的としております。

本件のように、社会保険労務士及び司法書士の業務範囲外の事柄を、当該の肩書を示すことなく行っていることに、貴殿が所属団体に通報までされる根拠、妥当性はどのようにお考えでしょうか。高度な法知識を有する貴殿が所属団体の通報まで予定されるということは、当然に法的根拠を有してのご発言でしょうから、当組合の執行役員は、生活基盤を失う大きな恐怖を覚えているところであり、現段階から士業としての活動を制限し、各顧問先企業等との契約解消も視野に入れざるを得ないものです。貴殿の説明次第では、当組合の執行役員個人の職業選択の自由の侵害する可能性が内包し、さらには当組合の弱体化を狙ったものと判断される可能性もあるため、「当組合の執行役員が社会保険労務士及び司法書士としての行為であると判断した根拠と理由」と「憲法によって保障されて

いる組合の正当な行為が単に社会保険労務士及び司法書士の資格を有することを以て、労働組合としての活動が制限される根拠」を具体的にご回答ください。

#### 6. 労働基準監督署への申告等を「絶対に止める」よう求めていることについて

貴殿によると本件に関する事実を労働基準監督署へ通知することについて、明らかに会社に対する「業務妨害行為」ないし「名誉棄損行為に該当」とあり法令に抵触することを断定されております。再度釈迦に説法ですが、労働基準法第104条を根拠に労働基準監督署に対し申告をすることは法律によって認められている正当な権利であるにもかかわらず、これらが法令に抵触し、制限をかけるような主張は、正当な組合活動を阻害するものであり、当組合に対する支配介入そのものであることは明らかなです。当組合としては早期解決を望んでいるにもかかわらず、貴殿がそのようなご主張なされることで、同法第104条により、調査能力を有する労働基準監督署に申告をせざるを得ない状況であると認識しております。このように貴殿及び会社から明確な法的根拠もないご主張ばかりであり、誠実に団体交渉する意思がなく、不当労働行為に該当することは明らかなですので、具体的な説明、法的根拠の提示を求めます。

#### 6. 「首都圏青年ユニオン」との関係について

名称が異なることから明らかなように、全く別の組織であり何ら関係性を有するものではありません。当組合の連絡先まで記載しているにもかかわらず、名称が類似をしていることだけを以て首都圏青年ユニオンへ問い合わせまでを行っていること自体、当組合としては不可解と言わざるを得ないものです。

#### 7. 団体交渉拒否について

貴殿は、当組合との団体交渉について慰謝料の請求が法外であり脅しであること、当組合の執行役員が国家資格を保有していることを理由に団体交渉を拒否していますが、明らかな不当労働行為に該当するものです。断固として抗議し、再度団体交渉の開催を要求致しますので、11月1日から11月10日の間の土曜日、日曜日以外の10時から17時の間で3候補の開催日候補を提示するよう求めます。開催時間等の詳細は日時が確定した後、通知致します。

#### 8. 小括

以上、当組合からの要求事項に対し、本書到達後7日以内に書面もしくはメール（ ）にてご回答ください。

なお、当組合からの通知書及び団体交渉申込書に対し会社より期限及び相当期間経過後も何ら音沙汰がありませんでしたので、平成30年10月10日、東

京都労働委員会にて団体交渉する意思がないものとして不当労働行為の申立てを行い、平成30年(不)第76号にて受理されましたことも併せて通知します。ただし、労働委員会への救済申し立てが行われたことを以て、当組合の要求等に回答する義務が免除されるものではないため、誠実に当組合に対する回答を行うようお願い申し上げます。

以上