

短期間で退社に追い込み！ただ働きさせる方針か？（グレースフィオーレ横浜店）

2019.05.06



GRACE FIORE

頭蓋骨小頭矯正サロン業を営むグレースフィオーレ横浜店（運営会社：グランティア株式会社）に勤務していた元従業員が当組合に加入した。

元従業員が要求したい内容は主に二つであった。

一つ目は、グランティア株式会社の契約書には『従業員が入社後1年以内に退社する場合、その講習費用として金30万円を支払わなければならない』とあり、その講習費用を執拗に請求されているため、この請求を止めたいという内容であった。

二つ目は、「入社当初より肉体的負担が大きく、業務に従事する度に親指に痛みを伴うため、退社を希望していたが、前述のいわば前借金させるような規定があったため、やむを得ず勤務し続けていたところ、精神的・肉体的に限界に達し、会社に出動できない状態に陥ってしまった。客観的にみて安全配慮義務違反が明確であるにも関わらず、出動できなくなった日以降の人員補填費用を請求されている」という内容であった。

上記を踏まえ、元従業員から「講習費用を支払う法的根拠があるか、また、グランティア株式会社に対し、労働関係

女性が活躍と謳う産科産社で長時間労働・セクハラ2人が労災認定

2019.10.08

下請け社員の「退労目録」を認定 残業108時間

2019.10.08

不当解雇の正しい相談先・対応法を解説

2019.09.28



カテゴリー

お知らせ

トラブル対策

労働争議

未分類

カテゴリー

- お知らせ
- トラブル対策
- 労働相談
- 未分類

月別記事一覧

Select Month

頭蓋骨小頭矯正サロン業を営むグレースフィオーレ横浜店（運営会社：グランティア株式会社）に勤務していた元従業員が当組合に加入した。

元従業員が要求したい内容は主に二つであった。

一つ目は、グランティア株式会社の契約書には『従業員が入社後1年以内に退社する場合、その講習費用として金30万円を支払わなければならない』とあり、その講習費用を執拗に請求されているため、この請求を止めたいという内容であった。

二つ目は、「入社当初より肉体的負担が大きく、業務に従事する度に親指に痛みを伴うため、退社を希望していたが、前述のいわば前借金させるような規定があったため、やむを得ず勤務し続けていたところ、精神的・肉体的に限界に達し、会社に出勤できない状態に陥ってしまった。客観的にみて安全配慮義務違反が明確であるにも関わらず、出勤できなくなった日以降の人員補填費用を請求されている」という内容であった。

上記を踏まえ、元従業員から「講習費用を支払う法的根拠があるか、また、グランティア株式会社に対して労働関係法上の請求権を行使したい」との依頼があった。そこで、当組合がさらに元従業員から詳細を伺うと、グランティア株式会社の講習内容は、業務時間中に、社長等上司にあたる者よりサロン業務に必要な不可欠な内容を教わったのみであり、元従業員は、入社から約2か月で精神的・肉体的に限界に達し退社を余儀なくされたということだった。そして、グランティア株式会社から請求されている金額は元従業員の給与額とほぼ同額という状態であった。つまり、仮に元従業員がグランティア株式会社から請求されていた講習費用を支払うと2か月間の勤務は実質的にただ働きとなるような極めて悪質なスキームであった。

早速、当組合よりグランティア株式会社に対し、講習費用については、業務に必要な不可欠な講習であるため、その費用は使用者負担であること、さらに、労働基準法第16条においても損害賠償の予定の定めをすることを禁止していることから組合員に支払い義務がないことは明確であることを通知した。

また、人員補填費用について、元従業員は、グランティア株式会社の損害賠償の規定があったため、自由に退社することができます、耐え抜いて勤務を続けた結果、精神的・肉体的に崩壊し、退社に至った経緯があり、使用者としての責任あるいは法的義務が主じるのはグランティア株式会社であることも通知した。その上で、損害賠償額の予定により元従業員が精神的苦痛等により退社したことに伴う再就職までの資金相当額及び慰謝料等の支払を要求した。

上記内容を記載した通知書を、当組合より、グランティア株式会社及び勤務先であるグレースフィオーレ横浜店宛に毎月複数回送付した。その結果、一度目は受け取られることなく、返送され、二、三度目の通知書に至っては、会社側が受領したことは判明したものの、組合に対し何ら返答をしないまま放置され続けた。

このようにグランティア株式会社が全く団体交渉に応じなかったため、労働委員会に不当労働行為としての救済申立てをし、現在も争っている。

グランティア株式会社を短期間で退社した皆さん。もしくは、エステ業などで勤務し、業務に必要な講習であるにも関わらず、その講習費用を請求されたことがある皆さん。もし過去に、会社の言われるがままに、講習費用を支払ったことがありましたら、一緒に取り返す活動をしていきましょう。「声を上げる労働者を支援する労働組合を演ずる行為」を一元となって止めていきましょう。

二社目目録記載の講師費用、ユニオン費、労務費、労務委託費、勤務先労務費、労務委託費、労務委託費、毎月複数回送付した。その結果、一戻目は受け取られることなく、返送され、二、三戻目の通知書に至っては、会社側が受領したことは判明したものの、組合に対し何ら返答をしないまま放置され続けた。

このようにグランティア株式会社は全く団体交渉に応じなかったため、労働委員会に不当労働行為としての救済申立てをし、現在も争っている。

グランティア株式会社を短期間で退社した皆さん。もしくは、エステ業などで勤務し、業務に必要な講習であるにも関わらず、その講習費用を請求されたことがある皆さん。もし過去に、会社の言われるがままに、講習費用を支払ったことがありましたら、一緒に取り返す活動をしていきましょう。「声を上げる労働者を支援する労働組合を演ずる行為」を一九となって止めていきましょう。

首都圏青年ユニオン連合会



← 厚生会病院における労働争議について

医療法人くるえクリニック パワハラが高齢化が！？

お知らせ

Archive お知らせ

- 2019.06.24 医療法人くるえクリニック パワハラが高齢化が！？
- 2019.05.06 短期間で退社に追い込み！ただ働きさせる方針か？（グレースフィオーレ横浜店）
- 2019.04.12 厚生会病院における労働争議について