

令和3年4月26日

組合員各位

合同労働組合ユニオンジャパン
執行委員長 佐藤英一郎

臨時活動報告

令和3年4月20日付けにて、団体交渉の申し入れ事案が発生いたしましたので、その活動をここに報告します。

1. 団体交渉申し入れの経緯

栃木県真岡市に所在する「SUNNY SIDE FARM」の従業員Oさんは、令和3年3月18日に同団体へアルバイトスタッフとして入社後、同団体が経営するトマト農園で、トマトの収穫や袋詰めなどの業務に従事してきました。

Oさんは、なかなか仕事に馴染めず、同年4月13日に退職の申し出をしたところ、雇用契約書通り1ヶ月間は勤務してほしいとの要請があり、同年5月11日を以て退職することが決まりました。

その後Oさんは、もともと職場内での人間関係から心身の不調が続いていたこともあり、同年4月15日に仕事を休ませてほしい旨の連絡をしたところ、同年同月18日に、同団体職員がOさん宅を突如訪問し、「体調不良により仕事を休んだことで、農作物の納品に関して、スーパーにトマトを納めることが出来なくなったため、農協に販売せざる得なくなったことから、農協価格とスーパー価格の差額分は、体調不良による休暇に起因する損害であり、Oさんが負担すべき」との要求を示し、以下のような計算表をその要求の根拠として突き付けてきました。

Oさんは自宅療中のため対応できず、ご家族が対応されたようですが、その非常識な要求に驚きを隠せなかったようです。

Oさんは自力での解決は難しいと思い至り、同年同月同日、当組合に相談されました。

当組合としても、見逃せない問題と考え、同年同月20日、団体交渉を申し入れるに至りました。

【団体が突き付けてきた損害金の計算書】

損害金額について						
日にち	品目	袋詰め数	kg	農協価格	スーパー価格	差額
4/16	ミニトマト	300	54.55	¥26,182	48000	¥21,818
4/17	大玉トマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
4/20	大玉トマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
4/21	ミニトマト	300	54.55	¥26,182	48000	¥21,818
4/22	大玉トマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
4/23	ミニトマト	300	54.55	¥26,182	48000	¥21,818
4/24	大玉トマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
4/27	大玉トマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
4/28	ミニトマト	300	54.55	¥26,182	48000	¥21,818
4/29	大玉トマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
4/30	ミニトマト	300	54.55	¥26,182	48000	¥21,818
5/1	大玉トマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
5/4	大玉トマト	300	54.55	¥26,182	48000	¥21,818
5/5	ミニトマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
5/6	大玉トマト	300	54.55	¥26,182	48000	¥21,818
5/7	ミニトマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
5/8	大玉トマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
5/11	大玉トマト	300	150.00	¥33,000	61800	¥28,800
				人件費	¥232,200	
					合計	¥469,527
					請求金額	¥237,327

(提供：Oさん)

2. 団体交渉

同年同月 20 日付けの団体交渉申入書を同団体に送達。

まずは、以下について書面による回答を求めたところ、同団体は合理的な回答を準備することができず、団体交渉に至る前に請求取り下げという決着となりました。

①損害であることの立証

②仮に損害であった場合の欠勤と損害との因果関係の立証

会社はときに独りよがりな考えを労働者に押し付けてきます。

今回のケースは、同団体が人員配置や採用計画に関する労務管理を適切に全うすれば何ら問題のないことです。労務管理を適切に行い、体調不良による欠勤者がいたとしても、十分に業務が回るよう適切な人員配置を心がけるのは組織として当たり前のことであり、同団体が主張する損害は、そもそも「損害」とは言えないと考えられます。よって、Oさんが休んだ期間に何らかの売上の減少があったとしても、それは同団体の経営能力の問題であり、Oさんには全く関係ありません。

また、企業は、労働者が働くことで利益を出しており、言い換えれば、「本来、経営者が自分でやるべき作業を労働者に代わりにやってもらっている」ということになります。仮に経営者自身が業務にあたっていたとしても体調不良により就業がままならない状況は生じるでしょうから、体調不良を訴え休暇を申請した労働者の責で損害が発生したと主張し、その補填を労働者に強いるのは甚だ不合理と言わざるを得ません。

このような荒唐無稽な請求には屈せず、一緒に戦っていきましょう。