

まっくろくろすけ 第一回団体交渉を実施

一般財団法人デモクラティックスクール「まっくろくろすけ」との第1回団体交渉を 8/22 に行いました。

経営側からは、昨年4月に起きた「ある子どもによるスマートフォン持ち去り事件」が発端となって、経営側とKさんとの間で事件の捉え方を巡る認識の相違が明らかとなり、9月の総会で保護者から「Kさんには、このまま来年度もいてもらっては困る」といった意見が出されたとして、9回にわたってKさんと話し合いの場を設けた上で経営側が「教育理念が一致しない」と判断、「子どもへの接し方、問題があった時の対応の仕方やサポーターとしての資質・能力・態度に問題があり、子どもの育成・教育に携わる支援者として不相当であるため。それにより安心して過ごすことができない子や不安を感じる保護者がいるため。」等の事由で以てKさんを解雇するに至った、との説明がありました。

「9回の話し合いを重ねて、なぜ意見の一致がみられなかったのか」という点について、経営側は、「意見の一致を見いだすべく話し合いの場を設定しようとKさんに申し出たが、応じてもらえなかった…」といった趣旨の回答を示しました。しかし、Kさんは、「すべての話し合いに応じている」と反論しています。また「事業主側は労基を含めた話し合いを拒否しており、話し合いに応じなかったのは事業主側である」としています。経営側は解雇理由を説明する中で「コロナの感染拡大により利用者が減って、昨年夏ごろから経営が苦しくなってきた」といったことを発言しました。経営難を理由とする解雇ならば、前提条件が大きく変わってくることになります。経営側は、こうした私たちが抱く疑問の一つひとつに対し、納得のいく回答を示さなければならず、そうした回答が示せないのであれば、「解雇は無効である」と言わざるを得ません。



香海楼 第三回交渉でも明確な回答示さず

赤穂にある旅館「香海楼」に勤務するMさんに対する賞与不支給並びに駐輪場におけるビデオカメラ設置をめぐる、第三回交渉を 8/29 にもちました。

経営側は賞与不支給に関する説明を殆ど行わず、専ら入手先不明の動画をもとに、Mさんが他の従業員の自転車・バイクに対して悪戯行為を行っていたと疑われる映像を私たちに見せ、論点をはぐらか

す態度に終始しました。交渉は時間切れにより打ち切らざるを得ず、次回交渉で ①Mさんが雇用される際、施設の修理をする前提の契約だったのか、②外注コストが経営を圧迫したと言われる修理は、外注せずに済んだ内容だったのか、③Mさんだけ賞与不支給とした理由は何なのか、を明確に回答するよう求めて交渉を終えました。

