

2017年12月26日

大東建託株式会社  
代表取締役社長 熊切 直美 殿

全日本建設交運一般労働組合東京都本部 印  
執行委員長 松田 隆浩

全日本建設交運一般労働組合東京都本部  
大東建託支部 印

## 要求書

会社で働く労働者の実情をご理解頂き、下記の要求に対して、誠意ある回答を要請いたします。

### 記

1. 第1回団体交渉で、「不当労働行為」を行わないことについて、労使での合意がなされていると考えられるため、労働協約（別紙参照）を締結すること。
2. 掲示板、組合事務所の設置、什器の使用、チェックオフなどについて
  - ① 会社は労働組合に対し、掲示板、組合事務所の設置、連絡のための電話の使用とりつき、会議等の場合の会社施設および什器の使用などを常識的範囲において認めていただきたいこと。組合費チェックオフ（賃金・一時金からの組合費の控除）の便宜をはかること。
  - ② 大東建託支部が発行する組合ニュースを本社・全支店の社員宛に送信する為、会社のイントラネット使用を認めること。
  - ③ 会社のイントラネット上に大東建託支部の掲示板を設置し、社員なら誰でも組合ニュースが閲覧できるようにすること。
  - ④ チェックオフの労使協定締結の最小組合員数を示すこと。
3. 会社は労働組合との団体交渉を誠実におこない、労働条件の向上に努めること。組合員の身分、賃金、労働条件の問題については、会社は事前に組合と協議し、事前協議協定を締結するなど、労使双方同意のうえ円満にこれを実施すること。

4. 会社の解散、閉鎖、合併、譲渡、経営主体の変更、縮小、整理、および解雇、出向、配転にあたっては、会社は事前に組合と協議し、事前協議協定の締結など行い、組合の同意の上で実施すること。

5. 会社は次の組合活動について、就業時間内でもこれを認め、平均賃金を保障すること。

① 上級機関、上部団体の正規の機関会議および教育集会への参加。

② 支部の大会、執行委員会など正規の機関会議への出席。

③ 団体交渉への出席、集団交渉、労使協議会への参加。

④ 労務の提供に重大な影響を及ぼさない短時間の組合活動。

⑤ メーデーへの参加。

6 支部の具体的要求。

① 給与体系に関する要求。

1) 2017年10月施行の新給与体系においてA基準、B基準に関わらず、営業成績を理由とする賃金カットを行なう場合、残業代を除いた、月額賃金23万円（時給換算1500円）を下回らない給与水準にすること。（要求額の根拠は別途「全労連生計費原則」参照）

2) 第1回団体交渉で、「当社としては成果主義ということで考えている。成果を上げれば、通常のサラリーマンでは得られない報酬が得られる。」との回答について、会社が考える通常のサラリーマンでは得られない報酬額を示すこと。

3) 大東建託に勤務している月額賃金が手取り約12～13万円で生活する労働者について会社の考え方を示すこと。

② 中途採用建築営業担当の2年間契約無実績を理由とした従業員としての身分喪失について。現行制度では、中途採用の建築営業担当は、2年に1件契約を取得出来なければ従業員としての身分を喪失すると称されているが、契約額及び、各支店が所在する地域の特性、上司の能力等を加味すべきと考える。仮に、1件辺り7億の契約を取得した担当が、その後2年のうちに契約候補案件を複数抱えながらも、契約まで至らなかった場合、身分喪失となる一方で、2千万の契約を取得した担当が、1年11ヶ月後に再び同額程度の契約を取得した場合は身分喪失に成り得ないとなれば、契約額の観点が無く、会社の主張する成果主義と合致しているとは言い難い。また、首都圏と地方では競合他社の有無、契約に到

る日数、1件当たりの契約額などが異なる事から、制度の前提条件に公平性を欠いている。

また、そもそも契約取得には、建築営業担当の力だけでなく、支店長や建築営業課長の力量が大きく影響するため、担当の責任として一律に制度を適用する事は不適切と考える。以上のことから、2年間の契約無実績を理由とする、従業員としての身分喪失と称した本制度の撤廃を求める。

③ 会社が認識する従業員としての身分が喪失された状態と解雇との違いを示すこと。

④ ノルマ、パワハラ、契約に関する処分・返金などに関する要求。

1) 建築営業担当の立地審査偽造、受注金や契約金立替え等の不正行為に対する処分について。

これら不正行為は、達成困難なノルマと、ノルマ達成を強要する会社のパワハラにより社員が精神的に追い込まれた末、やむを得ず発生したものとする。ある支店では、休日を申請した社員に対し、上司が「立地も無いのに休みをとるのか」と発言し、休日を取らせなかった、また、営業プロセスの実績を社内に貼り出され強いストレスとなった等の実態がある。これらを調査し、達成困難なノルマと、ノルマ達成を強要する会社のパワハラをやめること。また、これらが原因とされる不正行為に対する解雇などの重い処分を撤回すること。

2) キャンペーン旅行後の旅行代金返金について。

現在会社はノルマ達成者などを対象としたキャンペーン旅行を実施しているが、この制度のもと、キャンペーン旅行後に契約解除となり、会社から八十数万円の旅行代金の返還を求められ、実際に返金した実態がある。キャンペーン期間が半年のハワイについては、契約の保留や解約などノルマ未達成の可能性を考慮し、旅行に行かないなどの判断が事前に可能だが、香港・マカオキャンペーンについては、1～2ヶ月と期間が短く、実際に着工に至るかどうかの判断も難しい。仮に、ノルマ達成者を労う意図のキャンペーン旅行であったとしても、後に契約の保留や解約を理由として返金を求められれば、労働者の反感を買う事に繋がる可能性もあると考える。以上のことから、キャンペーン旅行後に契約の解約等が発生した場合についての旅行代金の返金を求める事をやめること。

3) 契約後に顧客様が亡くなり、契約解除となった際、支店長、建築営業課長が、それぞれ10万円の賃金カットをされたということが、数年前に起きている。このような、建築営業本人の責に帰せざる事由での契約解除による賃金カットをやめること。

⑤ ノルマ未達を理由とする支店長・課長を対象とした低迷研修について。

低迷研修を経験した支店長や課長が、低迷研修が及ぼす業務への影響、低迷研修を受けるこ

とへの忌避感などから、研修を回避するため、部下に対しノルマ達成を強要し、パワハラを行う等の実態がある。これは、低迷研修が、※毎月第一月曜日に、朝から夕方まで中野支店に丸1日拘束されるという内容が、懲罰的であるためと考える。上司からのパワハラを回避するため、部下が受注金を自腹で用意するなどする架空契約のトラブル、自殺者も後を経たない。組合にも「命と健康」「人間の尊厳に関わる」労働相談が少なからず寄せられている。厚生労働省が定めた「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」に「達成困難なノルマが課せられた」「ノルマが達成できなかった」という項目もあり、国もノルマと労災の因果関係について重要視していると考え。

労働安全衛生上の観点を含め、ノルマ未達を理由とする支店長・課長を対象とした、低迷研修の在り方を改めること。

- ⑥ 支店や管理職によって異なるが、「立地も無いのに休みを取るのか」と上司に言われた、プロセスの実績を紙に貼りだされ強いストレスを感じている労働者が存在するという事例もある。管理職による担当への行き過ぎた、立地審査取得の強要（パワハラを伴うもの）をやめること。
- ⑦ 厚生労働省発行の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」について、会社としてどう考え、パワハラ対策に活用しているか示すこと。
- ⑧ 休日についての要求
  - 1) 第1回団体交渉の回答で、「入社時に土日祭日全部休みと説明しているつもりはない。土日のどちらか出勤することがあると説明している。週1日の完全休日は会社の方針として掲げている。本人が必要であれば休みを取らせることを妨げるものではない。去年の社内アンケート結果を見ても、長時間労働については削減すべきで労基法上も重要と思っている。」という回答だったが、職場の実態として、週1日の完全休日取得ができているとはいえない労働環境にある。

セミナーや業務で休日出勤した社員には振り休や代休を取得させるため、業務課だけでなく、支店長や事業部長の意識を変え、休みを取れる社内環境を作り、週1日の完全休日が実際にできるようにすること。
  - 2) 組合に寄せられた労働相談において、「求人広告で土日が休みとあったので入社した。仕事の仕組みからして、土日に仕事が入るのは止むを得ないという認識だが、顧客様とのアポイントが取れた土日の日は出勤するように考えていた。しかし、アポイントに関わらず上司より、土日2日間の出勤を事実上強制される。土日以外に代休を取れるときもあるが、平日は仕事の電話が入り精神的に休まらない。契約を取っても上司からの土日両日の出勤強制が変わらず、いくつ契約を取れば土日休めるようになるのかと聞いても返答が無かった。」という

事例があった。他にも類似の相談が寄せられている。)

このような管理職による、土日祝日出勤の強制、もしくは出勤を誘導する言動をやめさせること。

⑨ 時間外労働時間について。

月の残業70時間を越えた勤怠入力や、時間外労働の時間が多いと、申告の時間が多いと、業務課や、営業課長より労働時間を抑えるよう指示をされる実態がある。勤怠改ざんを求められるケースもあるとの労働相談も寄せられている。

表面上、労働時間抑制を進める方針をかかげる一方で、実際にノルマを達成するための仕事量は変わっていないと考える。

月の残業70時間ではおさまらない仕事量があるにもかかわらず、残業時間抑制の指導が入る事により、労働者自身が止むを得ず勤怠改ざんを行なわざるを得ない状況に追い込まれていると考える。正しい勤怠入力ができる社内環境に改善するため、以下4点を要求する。

- 1) 労働基準法で定められた労働時間の把握義務を果たすこと。
- 2) 勤怠改ざんの要求を業務課員、営業課長にさせないこと。
- 3) 36協定違反者を出した業務課、営業課長に対する懲罰をやめること。
- 4) 残業時間を70時間以内に抑えられるノルマの設定や仕事のあり方を検討し実行すること。

⑩ 従業員への未払い残業代の支払いについて。

未払い残業代を過去2年間に遡り、全ての従業員と退職した全ての従業員に支払うこと。なお、支払い期間については第1回の団体交渉で要求した2017年5月19日より過去2年に遡ったものとする。支店によって、平日は始業時間の30分前に出社するよう指示を受け、清掃作業や雑務、上司への業務上の報告作業などを行っているにも関わらず、社員が申請出来ない社内の風潮があることや、ヤマトホールディングスが、未払い残業に対する労基署からの是正勧告をきっかけとして、セールスドライバーなど、グループ従業員約5万9千人の勤務実態の調査を行い、支給総額約230億円(2017年7月時点)の未払い残業代を支払ったことなどを参考に、労基署の是正勧告、或いは、従業員からの個別の申請を待つことなく、会社が自主的に残業時間の調査を行うこと。

- ⑪ 厚生労働省発行の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」について、会社としてどのように活用しているか示すこと。

- ⑫ 建築営業の求人募集について。  
建築営業の求人募集広告に於いて、「土日祝日休み、賞与年2回、勤務時間9:00-17:30」など、実態と異なる内容で掲載されているため、正確な内容の掲載とすること。
- ⑬ 大東建託及びグループ会社に勤務する労働者が自死した事件について、会社として、業務との因果関係を明らかにし、再発防止を図るなどの対策を講じること。
- ⑭ 中途採用建築営業担当の労働条件について。  
中途採用と新卒では、労働契約の前提条件が異なる事を考慮した上で、担当として中途採用された建築営業社員について、以下のことを求める。
- 1) ノルマ未達成による賃金カットについて、中途採用建築営業担当は、契約無実績期間が10ヶ月目となっているが、これを、大学卒業の新卒社員の発生期間、入社してから3年後の4月1日から数えて7ヶ月目に近づけること。
  - 2) ノルマ未達成の中途採用建築営業担当に対し、他部署への配置転換・異動の検討、及び、支店長管理の契約見込案件の斡旋を行うこと。
- ⑮ 支部執行委員長を練馬支店長に戻すこと。また担当(ジュニアスタッフ)への不当降格によって支部執行委員長(原告)が受けた損害を地位確認裁判での原告請求通りに補填すること。
- ⑯ マイニュースジャパンより、組合に対しての取材に関する支部執行委員長への譴責処分と減給処分を撤回し、支部委員長を狙い撃ちにした組合攻撃を直ちに止め、これ以上の不当労働行為を行なわないこと。