

## 株式会社レイズインターナショナルが発表した

### 「第三者調査機関からの報告につきまして」について

昨日、株式会社レイズインターナショナル（以下、「レイズ社」という）が、しゃぶしゃぶ温野菜における学生アルバイトAさんを巡る一連の「ブラックバイト問題」に関する第三者機関の調査報告「第三者調査機関からの報告につきまして」を発表しました。

しかし、会社側や従業員の一部のみへのヒアリングであり、Aさんや組合側へのヒアリングを行わないままに調査結果を発表されています。その結果、残念ながら、調査発表の内容は不正確な部分があり、且つ重大な事実を見逃しています。

#### ■フランチャイザー・フランチャイジー双方からの団体交渉拒否

当組合は、本年9月10日に「しゃぶしゃぶ温野菜」のフランチャイジーであるDWEJAPAN株式会社（以下、「温野菜運営会社」という）に対し、団体交渉を申し入れていましたが、不誠実な交渉態度が続いたのち、10月19日の団体交渉にて一方的に交渉を打ち切っています。また、フランチャイザー本部のレイズ社は、「法的な義務はない」という主張を繰り返し、被害学生や組合側と話し合うことを拒否しています。しかし、フランチャイザーが組合と話し合うことは法的に可能ですし、実際上必要なことだと考えられます。

#### ■調査についての説明不足・面会拒否

私たちは、レイズ社が事実確認のための調査を行うことについて当然賛成する立場にあり、そのことは何度もレイズ社や調査委託先に対して伝えていました。

しかし、今回の調査は、被害学生のAさんや当組合に対し、調査主体・調査内容・方法・時期等の基本的な事項につき、何ら説明がないままに開始されたものです。調査の基本事項に関する説明が無のまま調査を開始し、ヒアリングに応じるよう要請されたことは、調査倫理上の問題を孕みます。

また、Aさんは、4ヶ月連続勤務や店長からの脅迫・パワーハラスメントを受けてきた結果、うつ状態や不安障害との診断がでるほど、体調を崩していました。そのうえ、団体交渉申し入れ後も、会社側の不誠実な対応を前にして、若干の不信感を抱いていました。そこで、組合側からレイズ社に対し、Aさんの病状や心情を説明したうえで、できる限り調査の負担を軽減するために、一度直接顔を合わせてお話しして、信頼感や安心感を持って調査に協力できるようにしたいと要請しました。しかし、レイズ社は、説明を行う「法的義務がない」と主張し、面会要請を拒否されました。その間にも、運営会社の社長や店長、従業員の一部への調査を進めてしまったようです。

## ■調査の中立公平性への疑問

レイズ社は、恒常的に DWEJAPAN 株式会社から売上の一部を受け取る立場にあり、また当組合から団体交渉の申入れを受けている立場にありますので、本件に関する利害関係者であり且つ当事者性を有することは自明です。そのレイズ社が、調査の委託先（第三者機関）を決定し、調査の委託料を拠出して行われる調査が中立公平性を担保できるのかどうかについては疑問があります。

また、第三者機関の調査担当者から当組合に連絡いただいた際に、“風評被害が出る恐れがある”という趣旨の発言がありましたが、調査結果がでる前に「風評」という発言があったことは、調査の目的や中立公平性に疑問を生じさせるものです。

## ■突然の調査結果発表と一方当事者のみを対象とした調査

当組合より、10月17日に改めて第三者機関の担当者に対し、「本人としては、顔を合わせて心を解きほぐさないと怖いですよ。」という趣旨の説明をしたところ、第三者機関からは「レイズ社に面会が可能かどうか聞いてみます。」と回答がありました。

ところが、その後、面会の可否について第三者機関から「レイズ社には意向を伝えたが、あとはレイズ社が決めること。」との回答があったのみで、レイズ社から回答はありませんでした。

そうしたなかで、昨日突然に調査結果が公表されてしまいました。被害者である A さんや組合側からのヒアリングを全く行わないままに、調査結果を公表してしまったことは大変残念なことであり、中立公平な調査の体をなしていません。

## ■調査結果の不正確さ、重大な見落とし

今回の調査結果は、複数の事実誤認が含まれていること、また調査結果は問題のごく一部の経緯を説明されたものだけに留意が必要です。とりわけ店長の脅迫的言動については、8月12日未明の行為のみに言及し、「極度の興奮状態に至り」とされ、突発的な行為であるかのように説明されていますが、実はこれまでも何度も暴力行為や暴言があったことが分かっています。今回の調査では、こうした事実が把握されておらず、しゃぶしゃぶ温野菜で行われていた日常的な脅迫や暴力、パワーハラスメントが捨象されています。

こうした重大な事実の見落としは、調査の方法や内容に問題があることを示しています。加害者である店長や店長のパワーハラスメントに怯える従業員が、事実をありのままに話すということは一般的にも考えにくいことです。

## ■団体交渉への応諾の要請

最後に、レイズインターナショナルは、こうした不正確且つ重大な見落としを含む調査結果に固執するのではなく、組合や被害者の A さんと直接話し合う機会を設けるとともに、団体交渉を拒否する温野菜運営会社に対し、責任を持って指導することを要請します。