

2021年 6月 2日

オハラ樹脂工業株式会社  
代表取締役 尾 原 慶 則 殿

J M I T U 愛知地方本部  
執行委員長 北 村 淳  
(押印略)

J M I T U 愛知支部  
執行委員長 平 田 英 友  
(押印略)

同 オハラ樹脂工業分会  
分会 長 朝 倉 健 次



### 抗議並びに団体交渉申し入れ書

貴社「業務G r.部長伊東雅弘」氏名義による本年5月28日付「質問書」と題する書面が、当労組オハラ樹脂工業分会分会長（オハラ樹脂工業株式会社企画推進グループ）の朝倉健次氏宛送付されました。

本「質問書」は、その4項で、「期限までに回答をいただけない場合には、日比氏の証言を基に、じ後の処置を進めます。」と記されています。

そもそも貴社代表取締役社長である尾原慶則氏は、我々従業員に対して唯の一度も、「業務G r.」なる部署についてその職務内容と責任の所在、必要性和合理性等について一切説明されておりません。増して、同G r.「部長」の伊東雅弘氏の資格や職務経験、資質が、オハラ樹脂工業株式会社において適性を備えられているのか、おおいに疑問を有するところであります。

これでは「業務G r.」や「部長伊東雅弘」氏が我々従業員に対して何を求められようが、何を発言されようが、会社、あるいは尾原社長から一切説明を受けていない上記「G r.」や「部長」をどのように扱えばいいのか全く判断できず対応のしようがありません。最近では伊東氏及び丹羽氏を裁判所でも見かけるようになりましたが、その位置づけも不明であります。

当労組が、「その存在を認めていない」と申し上げ、尾原社長に直接窓口として対応されるよう求め続ける所以であります。重ねてご理解と正しい対応を求めます。

「業務G r.」や「部長伊東雅弘」氏から、勝手に「貴組合からの連絡も、下記Eメールアドレス宛にお送り下さい」（2021年3月15日付「連絡用Eメールアドレス」）とか、「貴組合との事務連絡は、業務G rが担当しております。ご連絡・ご回答が必要な

場合は、業務Grが行います。」（2021年3月15日付「本年3月9日付書面につきまして」）とか、「書面を尾原社長のEメールアドレス宛のEメール添付にて送られたようですが、業務Gr.のEメールアドレスにお送り下さい。これ以外のアドレスに送付されても拝読しません。」（2021年3月22日付「貴組合本年3月18日・19日・22日付各書面につきまして」）などと、まるで社長に成り代わったような書面を勝手に発行したりしています。「業務Gr.」、「部長伊東雅弘」氏にこのような対応をする権限を付与したとの、社長からの連絡は一切受け取っておらず、当労組としては「勝手に業務Gr.が貴社と当労組との間に割って入り込み、混乱させている」との認識であります。

こんな必要且つ初歩的な礼も弁えないで混乱を招くような部署や部長に、当労組との「窓口」が務まるはずはなく、「適性を備えられているのか、おおいに疑問を有する」所以であります。

以下、上記「質問書」に対する当労組の抗議及び、質問事項に係る処理について要求致します。

- 1 まず申し上げたいことは、日比氏が貴社の「調査」に対して答えたことについて、大袈裟に「事実確認（質問）事項」などと称して「懲戒権」をチラつかせながら、既に当労組が明らかにしていることを並べておられますが、そもそも、同事件につきましては当労組が何度も団体交渉開催の必要性を申し上げて、繰り返しその開催を要求しているにもかかわらず貴社は一切応じておられません。

当時の、正当な労働組合活動について、敢えて朝倉氏個人に、下らない質問を考える余裕があるのなら、（貴社ではなく「業務Gr.」かもしれませんが）この件で速やかに団体交渉を開催されるよう重ねて強く要求致します。

- 2 「業務Gr.」やそこに屯（たむろ）する人々は、我々の職場であるオハラ樹脂工業株式会社がどうなろうと無関係な方々ですが、我々の要求は、重ねて求めている通り、基本中の基本である「顧客の求める製品を、その契約内容に従って、従業員や協力会社さんと協力して製造し、確実に納期内に納入する」ことを通じて、ステークホルダーや利害関係集団にその利益を適正に配分するという、正常な企業を運営できる職場確立であります。

組合員を含む従業員は、慢性的な人員不足と残業禁止による定時時間内でも何とかやり繰りし、各得意先との約束を確実に守って、品質保証された生産工程によって納入責任を全うしようと常に切磋琢磨しているにも拘わらず、貴社は①36協定の締結拒否②品質問題の放置③測定チームなどの慢性的な人員不足④監視カメラ問題など、労働条件は悪化の一途を辿っています。

尾原社長は、我々労働組合と徹底的に争うことに全力を投入されているとしか思えませんが、そんなつまらないことにかまけるのではなく、経営者として最も大切な「経営の目的に沿った経営」に尽力されるよう改めて、且つ、重ねて強く要求致します。

- 3 上記「業務G r . 」にとっては無関係な話でしょうが、2017年以来昇給はせず、同年からは夏・冬の一時金も支払わず、尾原社長は2019年2月、遂に「残業禁止」令を発令され、従業員の経済生活をどん底まで切り詰めさせ、当労組を結成して賃上げや一時金支給を要求しても「業績悪化・赤字」を理由に一切応えようとしません。

業績悪化・赤字の原因と責任は「誰の責任か？」と尋ねると、「従業員にも責任があると思う」と、団体交渉で恥ずかしげもなく答えるなど、無責任の極みと言わなければなりません。

その一方で、当労組には一言の相談もなく突然、生産的な仕事は一切行わない「業務G r . 」なる部署をデッチ上げ、そこに部長以下4名もの「元自衛官や警察官」を雇い入れ、やたら懲戒権を口にして労組対策だけに熱中させています。

昨年6月2日の団体交渉で当労組朝倉分会長が、「社長！、いい加減に目を覚まして下さい！。」と発言せざるを得なかったのも、こうした経営に対する批判でありました。

当労組が「業務G r . 」廃止を求める所以であり、直接生産部門の充実を強く求めている根拠であります。

- 4 上記「質問書」に関して強く抗議すると共に、おかしい条件を構えず、速やかに団体交渉を開催されるよう、重ね重ね強く要求致します。

以 上