

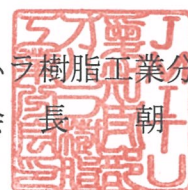
2021年 6月 23日

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



不当労働行為に対する抗議及び要求書

本年5月28日付貴社「業務Gr. 部長 伊東雅弘」名による「質問書」について、本年6月2日付貴社宛「抗議並びに団体交渉申し入れ書」を提出致しましたが、更に下記の通り嚴重に抗議すると共に、本年6月30日までに貴社代表者名による謝罪文の提出を求め、これを踏まえて本件に関する団体交渉を速やかに開催されるよう求めます。

記

1 上記「質問書」の趣旨について

- (1) 上記「質問書」は、4行目より、「拒否したことに関し、いずれも『あなたからそのようにするように言われた。』との発言があり、その事実を確認するもの」と述べておられますが、いったい、貴社なのか伊東氏なのかは知りませんが、もっと真面目に対応されるよう求めるところです。

当労組は、2020年11月18日付「抗議並びに要求書」末尾より戻って5行目より、「当労組は、就業規則の、とりわけ処分条項運用にあたり、その目的に沿って公正に運用が為されなければならないと考え、再三協議を求め、組合員である対象者を含めて対応を協議し、その方針の下にH氏が ①自宅待機命令期間中に3日間出勤し、 ②処分通知書の受領を拒否したのであって、正当な労働組合としての対応をただけのこととであります。それで貴社が当労組の方針に異議があるのであれば、当労組の要求に従って率直に協議されれば良いだけのことであり、唯職を失うことだけに怯え、ひたすら

それを願うH氏をなぶり者にしていじめることのどこに正当性があると言えるでしょう。

これは単に、労働組合法第7条第3号『支配介入』違反の不当労働行為に止まらず社内における優越的地位を悪用しての重大な人権侵害行為であり、社内の良俗を害する悪質な処分権、指揮命令権の濫用と言わなければならない、今後上記行為が繰り返されることのないよう、貴社代表者以下上記行為に関係した3名に対し厳重な処分を求めるものであります。

上記趣旨から、今後本件に関する一切の行為につきましては、当労組との協議又は交渉の上進められるよう求めます。当労組との合意なしに直接H氏を呼びつけたり、脅迫されたり、不利益に取り扱われたりは絶対に為さらないよう強く求めると共に、上記3名の処分に関し当労組の意見開陳の場を保障されるよう強く求めるとともに、本件を巡る就業規則運用に関する団体交渉を直ちに開催されるよう重ねて要求致します。」と求めています。

ところが貴社は、当労組の上記要求に一切応えることなく、一切協議に応じられもせず、H氏を「前科者」に追い込んだだけでなく、執拗に本件「質問書」に見られるように支配介入行為を繰り返されています。

- (2) 上記「質問書」は、1項「質問の趣旨」8行目より、「また、上記のあなたの日比氏に対する行為（言動）は、『就業規則（正社員版）』第10章、第2節、第3条（懲戒に該当する行為）『② みだりに他人を扇動して、職場秩序を乱したとき』に抵触する可能性がある」などと述べておられますが、正当な労働組合業務に対して何故「懲戒」が適用できると言われるのでしょうか？。

貴社代表者の意思なのか伊東氏の意思なのか明示された上で明快な書面によるご回答を求めます。

- 2 以下は、不当労働行為（支配介入・団交拒否）です。書面での謝罪を求めます。

上記「質問書」は貴社企画推進グループの朝倉健次氏が、当労組オハラ樹脂工業分会分会長であることを十分承知の上で、敢えて個人に宛てて送付しており、就業規則の懲戒権を濫用しようとするものであり、極めて悪質と言わなければなりません。

- (1) 上記「質問書」の2頁及び3頁には、「事実確認（質問）事項」と称する質問内容が羅列されており、「(2)発言をしたことがあるとしたら、何故このように言ったのですか。」、「(3)正確には何と言ったのですか。」、「(4)それはいつ、どこで、そこには誰がいましたか。日比氏は、組合の役員がその場にいたと言っています」などと続いています。典型的な労働組合活動に対する介入行為以外の何者でもありません。
- (2) 更に、当労組は、上記に引用した2020年11月18日書面以外にも同年7月29日付「刑事事件に関する要求書」をはじめとして、同8月7日、同8月17日付等々繰り返し何度も就業規則の運用及び再発防止の観点から貴社の見解を求め、併せて協議を申し入れ、団体交渉開催を要求して参りましたが、貴社は、一切応じられていません。

3 合意事項不履行も、団交拒否（不誠実団交）です。

これまた貴社に対して何度にも亘って警告申し上げて参りましたが、貴社は、2019年12月16日及び同月17日に、当労組が求めた「労使関係、労働組合の運営・活動についての協約」要求についてその一部を合意しサインしたにも関わらず「そんな事実はない」と、大人気ない対応を繰り返すなど誠意のかけらもない非常識な対応を続けておられます。

貴社のその体質が、職場内における一部従業員の人権尊重認識低下、労働基本権への無頓着、社内規定運用の乱れ、一方的な懲戒権行使、濫用を蔓延させていると疑わざるを得ません。

この際、改めて不当労働行為根絶に向け、当労組の活動強化に努めることを申し上げます。

そして、会社にとって全く必要のない「業務G r . 」などという無駄な部署と人員を雇い、不当労働行為に明け暮れておられる貴社に、当労組組合員を始め従業員が真に求めていることとは、繰り返しになりますが「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るということをご認識下さいますよう、重ねて求めるものであります。

我々労働組合と徹底的に争うことが上記に繋がるとは到底考えられず、尾原社長におかれましては誠実に、経営者として最も大切な「経営の目的に沿った経営」に尽力されるよう強く要求致します。

以 上