

不 当 労 働 行 為 救 済 申 立 書

2022 (令和4) 年 3 月 7 日

愛知県労働委員会

会 長 殿

〒114-0023

東京都北区滝野川3-3-1 ユニオンコーポ3F

申 立 人 J M I T U 中 央 本 部

代表者 中央執行委員長 三 木 陵 一

電話<03> 5961-5601 FAX <03> 5961-5603

〒456-0006

名古屋市熱田区沢下町9番3号・労働会館本館402

申 立 人 J M I T U 愛 知 地 方 本 部

代表者 執行委員長 北 村 淳

電話<052> 883-6974 FAX <052> 883-6975

〒456-0006

名古屋市熱田区沢下町9番3号・労働会館本館402

申 立 人 J M I T U 愛 知 支 部

代表者 執行委員長 平 田 英 友

電話<052> 883-6974 FAX <052> 883-6975

労働組合法第7条第1号、2号、3号に該当する不当労働行為があったので
労働委員会規則第32条の規定により下記のとおり申し立てる。

〒457-0841

名古屋市南区豊田5-17-10

被申立人 オハラ樹脂工業株式会社

代表者 代表取締役社長 尾 原 慶 則

電話<052> 692-2115 FAX <052> 692-2150



目 次

第 1	請求する救済の内容	3
第 2	不当労働行為を構成する具体的事実	5
1	当事者	5
2	被申立人会社に J M I T U 愛知支部 オハラ樹脂工業分会が結成された経緯	5
3	会社の対応の変遷	7
第 3	不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入、	13
1	「労使関係・組合活動に関する要求」、 とりわけ「合意協定書」に関して	13
2	5 年間に及ぶ昇給の未実施要求に関して	15
3	各季一時金要求について	17
4	適正な人員配置要求につい	19
5	「3 6 協定」の締結をめぐって	21
6	懲戒規定運用に関する協議要求をめぐって	23
第 4	まとめ	27
1	労組法 7 条、各号違反について	27
(1)	労組法第 7 条、1 号違反について	27
(2)	労組法第 7 条、2 号違反について	28
(3)	労組法第 7 条、3 号違反	33
第 5	結 論	34

第 1 請求する救済の内容

- 1 被申立人会社は、申立人組合らと、
 - ①労使関係・組合活動に関する協定締結要求。
 - ②昇給の 5 年間に及ぶ未実施改善要求。
 - ③各季一時金要求。
 - ④適正な人員配置要求。
 - ⑤ 3 6 協定の締結要求。
 - ⑥懲戒規定運用に関する協議要求。
 - ⑦未払いとなっている時間外労働賃金及び割増賃金支払い要求。等について誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、2020 年 12 月 22 日付で為した申立人組合オハラ樹脂工業分会役員 4 名に対する減給処分を撤回し、同処分がなければ支払われたであろう賃金の減額分、分会長朝倉健次に対して金 2,370 円を、副分会長谷川誠一に対して金 3,500 円を、分会委員尾畑安史に対して金 2,541 円を、分会会計監査今枝薫に対して金 2,533 円を、支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、2021 年 7 月 21 日付で為した申立人組合オハラ樹脂工業分会分会長朝倉健次に対する減給処分を撤回し、同処分がなければ支払われたであろう賃金の減額分金 2,370 円を支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、2021 年 8 月 24 日付で為した申立人組合オハラ樹脂工業分会組合員 XXXXXXXXXX に対する出勤停止処分を撤回し、本処分がなければ支払われたであろう 4 日分の賃金 27,808 円を支払わなければならない。
- 5 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に縦 788 ミリメートル×横 1091 ミリメートルの白紙に下記文書を楷書で明瞭に墨書して被申立人会社の本社工場及び本社東工場、大府工場、豊代工場の見やすい場所各 1 カ所に 10 日間掲示しなければならない。

記

謝 罪 文

2022年 月 日

J M I T U 愛知地方本部
執行委員長 北 村 淳 殿

J M I T U 愛 知 支 部
執行委員長 平 田 英 友 殿

J M I T U 愛知支部オハラ樹脂工業分会
分 会 長 朝 倉 健 次 殿

オハラ樹脂工業株式会社
代表取締役社長 尾 原 慶 則

当社が、貴組合に対して行った次の行為は、愛知県労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

- 1 会社が、J M I T U 愛知支部及び同支部オハラ樹脂工業分会と、
 - ①労使関係・組合活動に関する協定締結要求、
 - ②昇給の5年間に及ぶ未実施改善要求、
 - ③各季一時金要求、
 - ④適正な人員配置要求、
 - ⑤36協定の締結要求、
 - ⑥懲戒規定運用に関する協議要求、
 - ⑦未払いとなっている時間外労働賃金及び割増賃金支払い要求、について充分な関係資料を開示するなどせず、また、団体交渉についても誠実且つ積極的に行わなかったこと。
- 2 会社が2020年12月22日付で、分会役員朝倉健次氏、同谷川誠一氏、同尾畑安史氏、同今枝薫氏に対して為した減給処分を行ったこと。
- 3 会社が、2021年7月21日付で、分会長朝倉健次氏に対して減給処分を行ったこと。
- 4 会社が、2021年8月24日付で為した組合員[REDACTED]氏に対する、2回目の出勤停止処分を行ったこと。

以上の行為により、J M I T U 愛知地方本部並びに同労組愛知支部及び同オハラ樹脂工業分会並びに組合員の皆さんを始め従業員の皆さんに不快な思いをさせただけでなく、関係各位に経済的、社会的不利益を与えたことにつ

いて深く反省し弁済するとともに、今後このような行為を繰り返さないことをお約束致します。

以 上

第2 不当労働行為を構成する具体的事実

1 当事者

(1) 申立人 J M I T U (日本語表記・日本金属製造情報通信労働組合) 中央本部は、金属・製造、情報通信関連産業で働く労働者をもって構成する労働組合で、中央本部の下に、都道府県ごと又は近隣府県にまたがる地方本部、さらに事業所、地域、職能単位に支部を組織する全国的な産業別労働組合である。

(2) 申立人 J M I T U 愛知地方本部 (以下「愛知地本」という) は、前記 J M I T U の愛知県及び近隣諸県における地方組織である。

(3) 申立人 J M I T U 愛知支部 (以下「愛知支部」という) は、前記 J M I T U の愛知県及び近隣諸県における個人加盟制の労働組合である。

J M I T U 愛知支部の分会組織である「オハラ樹脂工業分会」は、被申立人会社の従業員で構成する職場組織である。(以下、愛知地本、愛知支部、オハラ樹脂工業分会を総称して「申立組合」という)

(4) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、本社工場、本社東工場、大府工場、豊代工場を有する、自動車用精密樹脂部品等を製造する株式会社である。

2 被申立人会社 (以下「会社」という) に、J M I T U 愛知支部オハラ樹脂工業分会 (以下「オハラ樹脂分会」という) が結成された経緯。

(1) 会社は、1947年創業であり、既に75年の歴史を持つ。かつて会社は、活気と意欲にあふれた職場であった。しかし、2013年10月に先代の社長が死去してから、100名以上の正社員が会社を去って行った。冷徹なリストラが行われ、職場に絶望した者が去って行ったのである。(甲第1号証、同28号証)

会社の賃金規程には、毎年1回昇給を行うと規定されているが、2017年以降昇給はまったく行われていない。また、夏季・冬季の一時金も2016年末を最後に支給されていない。

さらに、2019年2月25日に、会社は従業員に「残業禁止令」を出した。従業員は、何も残業を積極的に歓迎しているものではない。し

かし、現在の人員では時間外労働をしないで日常業務を円滑に進めることは不可能であるだけでなく、昇給も一時金もない中で、残業手当によってギリギリの生活を維持していたのである。

更に同年5月、会社の尾原慶則社長（以下「尾原社長」という）は、「残業は許可制にします。申請書を出して下さい。」、「仕事の量が多すぎるのか、工数が多すぎるのか、能力不足か。能力不足だったら処分があります。」と言ってきた。

従業員たちは、このままでは生活が成り立たない、「労働条件の改善を図るか辞めていくしかない」、というところまで追い詰められたかたちになりオハラ樹脂分会を結成したのである。

オハラ樹脂分会は、2019年12月16日、会社に対し、組合の結成通知をなすともに、分会役員についても通知した（甲第1号証ないし同2号証）。

同時に、賃金改定に関する要求書（甲第3号証）を提出した。併せて労使関係・組合活動に関する要求書（甲第4号証の1ないし同2）も提出した。

- (2) この申し入れに対し、尾原社長は、同日、甲第4号証の2に基づく労使関係・組合活動に関する協定要求について、申立組合に説明を求め、その上でいくつかの文言の修正を求めた。

申立組合は尾原社長に一旦席を外して貰って組合の役員だけでなくその場に居合わせた多くの組合員と相談し、尾原社長が求めた文言の修正を受け容れることを確認して、同社長を呼び戻し、その場で文言の修正を確認（甲第4号証の2）して、改めて申立組合が修正した「合意協定書」を成文化して翌日、オハラ樹脂分会の朝倉分会長の電子メールに添付ファイルで送信し、朝倉分会長が尾原社長に押印を求めるかたちで「合意協定書」に調印する約束を交わした（甲第60号証の1、31ページ34行目～33ページ9行目及び甲第60号証の2＝音声データ）。

なお、本社3階食堂内に組合事務所を設けることと、各工場に組合掲示板を設置することについて尾原社長はこれを認めた。

- (3) 翌日（2019年12月17日）、申立組合愛知支部の平田委員長が合意通りに成文化した「合意協定書」（甲第4号証の3）を、直接持参して朝倉分会長らオハラ樹脂分会役員とともに調印を求めたところ尾原社長は、「弁護士と相談させてほしい」と、前日の合意を翻す言を始めたので、居合わせた申立組合役員らは驚くとともに、その対応をたしなめた。しかし、尾原社長は、「サインしないとか、判子押さないって言っているわけじゃない。弁護士と相談する時間を下さいということをお

願っている。」と言いきり、その上、「この内容を一旦お預かりさせて頂いて、弁護士さんと、まあ内容を協議して、で、もう1回こちらからその修正内容をお出しするので、それのご検討をちょっとお願いしたい」と、検討結果を踏まえて協議したい旨述べたことでもあったので、話を進めるために、申立組合は、「労使関係・組合活動に関する協定」要求は、その大部分について2019年12月16日に尾原社長との口頭合意が既にできていたこともあって、改めて「弁護士と相談したい項目はどれとどれなのか」と質し、それ以外は合意できたことを確認して、弁護士との相談の結果を待つことにし、これを確認するために尾原社長にサインを求めた。これに社長は、「慶」のサインをなした（甲第4号証の4及び甲第4号証の5）。

しかしその後、尾原社長からは弁護士と相談した結果に基づく「提案」も、約束した期日（12月20日）までには為されなかった。

結局合意協定書は、調印が交わせないまま今日に至っている。

3 会社対応の変遷

（1）対応の分岐点

組合結成に対する会社の対応は、会社側の法律事務所が代わった頃の時期から極端な一方的対決型に豹変した。即ち、当初はそれまでの顧問法律事務所であった■■■■法律事務所（■■■弁護士）と■■■（■■■）経営法律事務所（■■■弁護士、■■■弁護士）であったが、2020年春頃から現在の■■■■法律事務所（■■■弁護士、■■■弁護士）に代わったと思われる。その端的な特徴は団体交渉の開催場所に表れている。前者は、既に決められている会場（会社会議室）を外部会議室等に変更する旨求めたりはしたが、組合側が合意している場所の合理性を主張するとともに、変更しなければならないほどの重大且つ合理的理由の有無を明らかにするよう求めると、結局当初に合意した会場で行うことになっていた。ところが後者は、既に決められている会場（会社3階会議室）であっても、何ら合理的理由を示さないまま、合意を反故にして自らの主張する会場（名古屋笠寺ホテル）を決して譲ろうとせず、我が儘を強行するようになった。このような一方的強行体質は、団体交渉開催場所だけに限らないことは縷々後述する。

（2）労使関係・組合活動に関する協定を巡って

2019年12月16日に表記協定締結を要求し、同日に詳細な文言について合意し、成文化をした上で翌日調印の運びになっていたが、尾原社長の翻意によって一部「弁護士と相談する」ことを認め、その上で

会社提案を待つて再協議することになったことは上述した。

会社は、その提案を令和2年1月9日付「回答書」として組合に示した（甲第6号証）が、この「回答」は、2019年12月16日及び同17日の協議を踏まえたものではなかった。

更にこの日、1月9日は第2回団体交渉（会社は「第1回」と主張しているので、組合としては会社主張にしたがっても特に異議はない）が行われ、今度は12月16日の同意確認も同17日の確認事項もすべてを否定する態度に終始し、団体交渉の凡そ3分の2ほどの時間を費やしたが尾原社長は態度を改めようとしなかった。そのため継続協議事項とし、結論に至ることはなかった（甲第61号証の1ないし2）。

- (3) しかし第2回（会社は第1回）団体交渉は、本社3階会議室で13時30分から開催することが労使で合意されていたにもかかわらず会社は、令和元年12月24日付「団体交渉日程等のご連絡」と題する書面（甲第5号証の1）で、開催場所を「名古屋駅周辺の会議室」とし、開催時間を「19時より2時間以内」と通知した。この通知に対し申立組合は翌12月25日、「貴社令和元年12月24日付『団体交渉日程等のご連絡』について」と題する書面（甲第5号証の2）で、当初の合意通り本社3階会議室で行うよう求めた。しかし会社は、申立組合の主張に耳を貸さず同年12月26日付、2020年1月7日付の、いずれも「ご連絡」と題する書面（甲第5号証の3ないし4）で名古屋駅周辺の貸会議室「TKPガーデンシティ」を主張して譲ろうとしなかった。

そこで申立組合は、職場集会を開催して上記会社の「我が儘」を認めないことを決議し、これを2020年1月8日付「令和2年1月9日開催の団体交渉について」と題する書面（甲第5号証の5）で会社に通告し、漸く会社も本社3階会議室での開催を認めることとなった（甲第5号証の6）。

この日の団体交渉には約20数名の分会組合員が傍聴する中で、目に余る会社側の不誠実な態度に対しても、傍聴者がヤジったり発言することもせず、穏やかに進行したことは言うまでもない。

申立組合は、とりわけ「労使関係・組合活動に関する協定」締結を巡っての、余りにも不誠実な会社の対応について、第1回団体交渉傍聴者らも含めた署名を付して、同年1月28日付「抗議書」を提出した（甲第7号証）。

- (4) 以上のように会社は、労使関係・組合活動に関する協定だけでなく団体交渉の開催場所や時間についても合意確認したことを覆そうとする不誠実な対応を為すようになったが、それでも申立組合が理を尽くして説

得することにより対応が変化することもあった。

第3回団体交渉（会社は「第2回」）についても、2020年2月18日18時30分から本社3階会議室で開催された。この団体交渉も申立組合交渉委員の外、約20数名の分会組合員が傍聴する中で開催され、会社側はとくに、「労使関係・組合活動に関する協定」締結を議題とした協議について前回同様不誠実な対応に終始したが、傍聴者がヤジったり発言することはなく、穏やかに進行したことは言うまでもない。

なお、この席で会社は、「数字説明資料」と題する経営実態の一部を示す資料（甲第8号証）を提出して、社長による説明を行った。

（5）第4回（会社は「第3回」）団体交渉は申立組合が2020年2月28日付「団体交渉申入書」（甲第9号証）により同年3月中旬に開催するよう申し入れたが、会社は新型コロナウイルスの感染拡大を理由に同年3月3日付「ご連絡」と題する書面（甲第19号証）で「3月後半以降に」開催することを提案した。その後、双方各2通ほどの書面で日程調整を行い、取り敢えず3月27日に開催することを確認したが、結局見送ることとなった。

なお、この間に「新型コロナウイルスに対する対応」について申立組合がとくに当面時差出勤の導入、休業やその補償などを求め、会社もこれを理解し、一定の前進が図られた。

（6）決定的対応の変化

申立組合はこの間にも課題が山積していたため団体交渉開催を求め続けていたが、3月30日付「団体交渉に関する要求について」と題する書面（甲第11号証）では、交渉委員について愛知地本と愛知支部の役員は各1名とし、十分な感染対策を行うことを具体的に提案した。その後も4月9日、4月22日、5月13日と書面での申し入れを繰り返し行ったところ会社は、同年5月14日付「ご連絡」と題する書面（甲第12号証）で、同年6月1日または6月2日、時間は18時～を提案し、開催場所を「本社3階食堂」とし、「傍聴者は同席させない」、「時間は最長でも90分以内」との提案をしてきた。申立組合は同年5月20日付「団体交渉開催について」と題する書面（甲第13号証）で、日時を6月2日とするが、開催時間は18時30分より、時間については「長時間を望んでいない」こと、「傍聴を含む参加者は当労組で決める」との条件で応諾する旨を伝えた。

しかし会社は同年5月25日付「団体交渉について」と題する書面（甲第14号証）で開催条件と議題に注文を付けてきた。

それは、①出席者はそれぞれ10名以内とし、傍聴者は同席させない

。②時間は可能な限り60分以内とし、最長でも90分以内とする。

③「 問題」については、義務的団交事項ではないので、貴組合との間で協議を行う考えはありません。というものであった。そこで申立組合は同年5月28日付「団体交渉について」と題する書面（甲第15号証）で「当労組は何度も申し上げている通りこの度の 問題に関わる案件は、このまま放置していたら私達の生活が支えられるオハラ樹脂の存続に関わる重大な労働条件に係る問題であり、団体交渉の最重要議題と考える」とこれに応じたが、会社が同年5月29日付「団体交渉に関する通知書」（甲第16号証）で再提案を行い、申立組合が同年6月1日付「団体交渉について」と題する書面（甲第17号証）で大幅な譲歩を行うことによって漸く第4回（会社は第3回）団体交渉が開催されることとなったのである。第4回団体交渉までの会社側代理人弁護士は、 法律事務所の 弁護士（元々からの会社顧問弁護士）と （ ） 法律事務所の 弁護士、 弁護士の3名が出席した。

第3回（会社は第2回）団体交渉が行われた2020年2月18日から第4回団体交渉（同年6月2日）を経て第5回団体交渉が予定された同年7月22日までの間に会社の対応に大きな変化があった。

それは第1に、2020年4月21日より労働組合対策を主な任務とする「業務G r . 」なる部署が異例なかたちで設置されたことである。

「業務G r . 」には、会社の関連会社として殆どペーパーカンパニーであった「オハラ産業」からの出向社員として2名が配属された。いずれも自衛隊出身者との触れ込みで、それまで会社には存在しなかった「部長」という肩書きで 氏が、同じく「副部長」との肩書きで伊東雅弘氏が着任したことである。

その後2020年8月に「業務G r . 」の 部長が退職し、伊東副部長が「部長」に昇格し、同じ頃、矢張り自衛隊出身者だという 氏が入社して「副部長」となり、2021年4月からは自衛隊出身と名乗る 氏及び警察官を定年退職したと名乗る 氏が加わって、現在所属しているのは4人となっている。

会社は、組合員を初めとする従業員の切実な賃金引き上げや夏季・年末の一時金要求に対して「業績赤字」を理由に4～5年も実施できないと言いながら、固定費とも言えるような出費が増大する「業務G r . 」設置という矛盾した対応をしているのである。

第2は、上記「3会社の対応の変遷、（1）対応の分岐点」で述べた通り会社側代理人弁護士が交代したことである。交代した経緯を申立組

合が知る由もないが、これによって出現した最大の変化は、申立組合との約束を一方的に反故にしたり、極端な不誠実団交、団交拒否、組合員への一方的な処分の強行などであった。こうした会社の労務政策は単に不当労働行為というにとどまらず、労使間の不信を助長させ、中小企業にとって決定的に重要な労使の「協働」の条件を壊滅させてしまうことである。

(7) 流会となった「第5回（会社は第4回）団体交渉」

申立組合は、第4回（会社は第3回）団体交渉席上で次回団体交渉を申立組合交渉委員が「今月中にやりましょう」と提案したところ、尾原社長は「8（6月）日の月曜日までに回答します」と応えたため、その場では決まらなかった。只、形態については申立組合交渉委員から「今日、これで出来ましたので、こういうスタイルで次回よろしいですか？」と尋ねたことに対し尾原社長は「はい。」と応え、更に傍聴者についても、同じ本社3階の会議室と組合事務所で待機していたこの日の態様を踏まえて「まあ、傍聴者は基本的にこちら、あと、こちらにもいますけど、顔が見えないようにはします。できれば、感染防止を鑑みて、そこ、席たくさんあるので、傍聴者何人かで、本当は出たい人いっぱいいるんですよ。これもだめですか？」との問いに、代理人の■■■■弁護士が、「まっ、お話は分かりますけれども、まあ、あの、どういう形にするかっていうのは、あの基本的にこういう形が望ましいんじゃないかって社長とも話して考えています。」と答えたので、取り敢えず次回については同じスタイルで、本社3階食堂で行うことを確認して閉会にした（甲第63号証1、35ページ6行目～36ページ2行目、ないし同2録音データ）。

上述したような確認が6月2日の第4回団体交渉でなされていたにも関わらず会社は、2020年6月28日付「次回団体交渉につきまして」と題する書面（甲第18号証の1）で、「日時 2020年7月22日 18時30分から。 場所 当社本社近隣にて追ってご案内致します。 なお、貴組合参加者は、前回同様、分会役員及び、地本、支部の代表者各1名の9名以内にてお願い致します。」と、開催場所等について反故にする提案をしてきた。

この提案に対し申立組合は、2020年7月1日付「団体交渉について」と題する書面（甲第18号証の2）で反論し、約束通り本社3階食堂での開催を求めた。しかし会社は驚くことに同年7月3日付「次回団体交渉につきまして」と題する書面（甲第18号証の3）で、「次回団体交渉の場所が合意されたとの事実はありません。」と嘘の主張をし

、全く譲ろうとしない暴挙に出た。その上で同年7月9日付「次回団体交渉についてのご連絡」と題する書面（甲第18号証の4）では一方的に開催場所を「日本会議室名古屋笠寺ホテル店 第2会議室」を指定した。

この暴挙に対し申立組合は、同年7月9日付「団体交渉について」（甲第18号証の5）、同7月15日付「団体交渉について」（甲第18号証の6）、同7月20日付「団体交渉について」（甲第18号証の10）との書面で約束通り本社3階食堂での開催を求めたが、会社は、同7月14日付「団体交渉について」（甲第18号証の7）、同7月17日付「団体交渉について」（甲第18号証の8）、同7月17日付「次回団体交渉の会場につきまして」（甲第18号証の9）、同7月21日付「団体交渉につきまして」（甲第18号証の11）で応じ、結局7月22日開催予定の第5回団体交渉は、会社の不誠実な対応で流会とされてしまった。

なお、このときには会社側代理人弁護士は、■■■■法律事務所の■■■■弁護士と、同事務所の■■■■弁護士であったと思われる。

申立組合は第5回団体交渉を流会させた会社に対し、同日付「抗議書」と題する書面（甲第19号証）で抗議するとともに、速やかに団体交渉を開催するよう申し入れた。

この申し入れに対する会社の返事は2020年7月24日付「団体交渉につきまして」と題する書面である（甲第20号証）。申立組合との合意が成立してもいない一方的な「①連絡した通り笠寺ホテルで待っていた。②団体交渉の実施を望まれるのであれば、当社の承諾なく団体交渉の録画・中継をしない旨のご確約を」しろというものであった。

要するに、申立組合が「約束した場所で待っていた」ことについては口を塞いで、且つ、「団交を求めるなら会社の要求を呑め」といわんばかりの身勝手な主張である。

第4回団体交渉までは会社の対応が「誠実」であったと言えるようなものではなかったが、それにしても団体交渉についてまで、「嘘」と一方的我が儘を主張して拒否することはしなかった。

代理人弁護士の交代との関係の有無は知る由もないが、事実上上記のように変化したのである。

（8）2020年7月16日に発生した「社内トラブル」（暴行事件）

折しも第5回団交が開催される直前、2020年7月16日に不正確な作業指示に起因するトラブル（暴行事件）が発生した。いわゆる加害者が分会組合員であったことからこの件は、会社によって「被害者」に

謝罪することも禁じられ、治療費など弁償するための話し合いも禁じられてしまった。そして刑事事件へと発展し、「加害者」は罰金刑に処せられたのである。

この件について申立組合は「今後同種の事態を絶対に招くことの無いよう教訓とすべく必要な調査及び、適切な処置」が求められると考え、同年7月29日付「刑事事件に関する要求書」（甲第21号証）をはじめ、同8月5日付「刑事事件に関する要求書」（甲第22号証）、同8月17日付「要求書並びに団体交渉申入書」（甲第23号証）を会社に提出し、就業規則の処分条項の公正かつ合理性ある運用を求めたが、会社は誠実に応じようとしなかっただけでなく、申立組合の関与を排除したまま一方的に出勤停止処分を強行した。

なお、一方的に手続きを進めようとする会社「業務G r . 」メンバーらに労働組合として抗議したり、抵抗したりした分会役員らも減給処分にされたことは詳細を後述する。

- (9) 以上整理すると尾原社長の申立組合への対応は、分会結成通告を為した2019年12月16日については、ある程度常識の範囲内であったが、翌17日には明らかに変化していた。それにしても、好意的に捉えるなら、迂闊に返事をしてしまったものの、「専門家」に相談すべきであったと考えればあり得ない話でもなかった。（只し、自らを正当化するためであっても嘘は許されない。）

しかし、団体交渉を重ねるたびに誠実さが失われていき、遂に、労務政策の基本が団体交渉すら拒否して、申立組合オハラ樹脂工業分会結成以前の「一方的専制的職場支配」への回帰方向に進み始めたと言える。

本件申立は、会社が憲法28条と労働組合法を初めとする労働法を遵守し、早期に良好な労使関係構築にその価値を見い出さしめるためにも、救済命令が大役を果たすと確信して提起したものである。

第3 不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入

1 「労使関係・組合活動に関する要求」、 とりわけ「合意協定書」に関して

- (1) 上記「合意協定書」要求が分会結成通告を為した2019年12月16日に、会社と申立組合間で合意を見たことは上記「第2 不当労働行為を構成する具体的事実」、「2」、「(1)」の末尾4行目より(3)、及び上記「第2」、「3」、会社の対応の変遷、(2)、(3)、(4)」等でも述べたところである。

この要求に対する会社の具体的回答は、令和2年1月9日付「回答書」（甲第6号証）と、2019年12月16日、同17日に行われた第1回団体交渉席上での発言である（甲第60号証の1、反訳文31ページ34行目から33ページ9行目まで及び同2録音データ、ないし60号証の3反訳文48ページ4行目ないし49ページ34行目及び録音データ）。

上記「回答書」は、分会結成通告翌日に尾原社長が組合に示した「合意協定書」案の内、「弁護士と相談させてほしい」と答えた「第1項、（4）会社は、経営に関する事項（移転、縮小、拡大、休・廃業、合併、営業譲渡、経営委任、倒・破産など）を行うときは、その事前に組合と十分な協議のうえ、実施する。」について、「事前協議・同意には応じられません」と、求めてもいない「同意」まで持ち出して拒否回答をした。

しかし、「義務的団体交渉事項について、団体交渉の申し入れがあった場合には、誠実に対応します」との回答は、一応為している。

また、「2労働組合の運営・活動についての協約」の「（4）、（5）、（6）」については、「応じる考えはありません。」と拒否回答をした。即ち、会社回答の特徴は、明らかに法、或いは判例により確定している事柄以外は認めないという不誠実な回答である。しかし、さすがに尾原社長が明確に認めた組合事務所や組合掲示板についてまで否定は出来なかった。

一方、尾原社長が明確に認めた事項であっても、「第1項、（2）会社と組合は、労働組合が求める事項について話し合いをもって解決をめざすことを基盤とし、労使紛争を招くことのないよう誠意をもって臨むものとする。」に対しては、「義務的団体交渉事項について、団体交渉の申し入れがあった場合には、誠実に対応します」と、「合意」を覆した上、対象範囲を極小化して「申立組合が団交を求めたときに限って「誠実」に対応する」という回答を為した。

さらに、「第1項、（3）会社は、組合員に関する人事、労務、労働条件の変更・決定にあたっては、その事前に組合と十分な協議のうえ実施する」に対しては、これまた合意を覆して「事前協議・同意には応じられません」と、ここでも又、求めてもいない「同意」を持ち出して拒否回答をしている。しかし一応、「人事上の措置、労働条件の変更・決定等の義務的団体交渉事項について、貴組合から団体交渉の申し入れがあった場合には誠実に対応します。」と回答している。

ところが、上記「第2不当労働行為を構成する具体的事実、2被申立

人会社（以下「会社」という）に、J M I T U 愛知支部オハラ樹脂工業分会が結成された経緯、第2、3会社の対応の変遷、（8）」で述べた「社内トラブル」の「加害者」や分会役員への処分は、令和2年1月9日付会社「回答書」（甲第6号証）「第1項、（2）」、「同（3）」に「義務的団体交渉事項について、団体交渉の申し入れがあった場合には、誠実に対応します」と回答しているにも関わらず、何度団体交渉を申し入れても拒否を繰り返し、一方的に「減給処分」や「出勤停止処分」を強行したことについては後述する。

（2）上記事実は、明らかに労働組合法第7条、2号「団交応諾拒否、不誠実団交」に該当し、更に、同法第7条、3号「支配介入」に該当する。

2 5年間に及ぶ昇給の未実施要求に関して

（1）会社賃金規程第1条で「昇給は毎年1回、4月21日より行う」とし「但し、次に挙げる者を除きます。①勤続年数が1年未満の者。②昇給停止の懲戒処分を受けた者。③出勤率が90%未満の者。但し、会社が特別に昇給すると認めた人は、昇給します。④55歳になり役職を卒業した者は、昇給しません。」と定められている。しかし会社は、2017年以降昇給をしていない。これについて会社は、令和2年1月9日付「回答書」（甲第6号証）で、「会社の経営状況に鑑み、現在、月額基本給の引き上げを行う考えはありません。」と回答した。そして、同日開催された「第2回団体交渉」（会社は「第1回」）の席で会社は、同じ回答を繰り返したため、申立組合は、2020年1月15日付「貴社令和2年1月9日付『回答書』について」と題する書面（甲第24号証）「2労働条件に関する要求について、（1）」で、「『月額基本給の引上げを行う考えはありません。』との回答を頂きましたが、当労組と致しましては2020年1月9日の団体交渉席上でも申し上げたとおり、経営状況については、第一に当面短期的に売上高の急速な増大を見込めることは困難と考えます。であるとする、出費の圧縮に努める以外ないのではないかと考えるところ、以下について明らかにされるよう求めます。」として、「外注委託費の無駄」と「購入設備の無駄」についての認識を求めた。この要求に対する会社回答は、2020年1月22日付「回答書」（甲第25号証）の「（別紙）組合指摘の諸経費について」である。

上記（別紙）「①」は一見すると、様々な問題点を見つけ出し、対策を講じてきたかのように述べられているが、尾原社長が直接調査し、自ら対策に当たっていることが分かる。派遣社員数だけで2017年には

126名が在籍していたようであるが、このような組織に「管理職」が存在せず、或いは管理者を置かないで管理できるはずはなく、例えば一方で対策を講じてみても、もう一方で新たな問題が発生したら対策に当たることが出来ないというジレンマに陥ってしまう。

オハラ樹脂工業の現状における最大の問題点は、会社組織が一人の管理職（社長）で管理しようとしている、いわば「フラット組織」になっていることである。

申立組合は、何もライン組織（いわゆるピラミッド型組織）がすべてであってフラット組織が悪いと決めつけるつもりはなく、会社組織の効率的管理（コントロール、またはマネジメント）が充分なされていないことを指摘しているのである。そして、組織の効率的管理は構成員に協力を求めないで実現できるはずのないことも指摘しているのである。

(2) 2020年2月18日に行われた「第3回」（会社は「第2回」）団体交渉席上では「数字説明資料」と表記された8ページに亘る営業損益などの推移を記載した資料（甲第8号証）を示して尾原社長自ら説明した。しかしこの資料は、売上高や営業損益、労務費と派遣費用、不具合流出件数などの推移を示してはいるものの、その原因と対策については、社長の説明も含めて不十分であった。

長期間に亘って昇給も夏・冬の一時金も払えないような業績の原因と対策が、1時間や2時間の団体交渉で理解されるほど簡単な話でないことは否めないにしても、仮に、そのような業績が事実であったとしても労使の信頼関係構築という課題を抜きにして業績回復を実現できる程、「もの作り中小企業」の現実は甘くない。

ところが、尾原社長は賃金規程すら守ることが出来ない程「業績が悪化している」と言いながら、必要もない「業務Gr.」なる部署を新設して4人もの人員を配置してみたり、団体交渉の会場を費用のかかるホテルにしてみたり、使えもしない設備を導入するなど従業員には理解の出来ない出費を何の説明もなく重ねている。

例えば、申立組合の2020年3月20日付「賃金引き上げについて」と題する書面（甲第26号証）に対して会社は、業績やコロナウィルス感染拡大等を理由に「応じられない」と繰り返すのみで、同年8月17日付「賃金引き上げに関する再要求書について」との書面（甲第27号証）では遂に、「当社が必要と判断した場合を除き、この件に関し、文書での回答は致しません」と答えるに至った。

では、文書ではなく団体交渉であれば誠実に答えるのかというと、例えばその直近の2020年9月8日に行われた「第5回」（会社は第4

回) 団体交渉で昇給についてどのように対応したかを記す。

この日の団体交渉は大半の時間が団体交渉の開催場所のやり取りに消費されてしまったが、わずかに賃金引き上げについて話されている。それは、会社が「赤字だから賃上げができない」と主張する一方で、申立組合が要求もしていない「業務G r . 」なる部署を作り、そこに人を入れて無駄な出費を注いでいることが話題となったことに対し社長は「経営的に判断」したと答えた。この回答に対し組合側交渉委員は「その経営判断をするに当たって、何で従業員のね、とりわけ労働組合と話し合うということを抜いちゃうんですか?。一方で賃上げできないと言ってるんですよ。赤字で。で、もう一方でお金使うことをやっとなるんですよ。経営判断で。だったら経営判断で賃上げするということもやって下さいよ。」、「やれないから私はね、従業員の理解と協力がいると言っているんですけどね。」とたしなめられる場面になったが、尾原社長は答えることもできなかった(甲第64号証の1ないし2 録音データ及び反訳文35ページ)。

2020年12月21に行われた第7回(会社は「第6回」)団体交渉は、賃上げの議題で一定の時間を割くことができた。しかし会社は、「上げられない」の一点張りとし「黙秘」で時間の経過を待った。団体交渉を社内で行うことを頑なに拒み、合理的理由も説明もしないで、一時金も払えず、賃上げもできないはずの会社が社外のホテルや貸会議室などを利用する真の理由は、時間が経過すれば団交を打ち切ることができるからに他ならないことを、見事に説明している典型的な団交拒否、不誠実団交の実例である(甲第66号証の1ないし2 録音データ及び反訳文35ページ中段以降から39ページ)。

- (3) 上記事実は、明らかに労働組合法第7条、2号「団交応諾拒否、不誠実団交」に該当する。

3 各季一時金要求について

- (1) 会社では2016年を最後に、夏季・年末の一時金が支給されなくなってしまった。加えて社長は2019年2月、全従業員に対し「残業禁止令」を発令した。賃上げもされず、一時金も支給されない中で、少なくない従業員が毎月10万円前後の「残業手当で」家計をやりくりしていたが、残業まで止められてしまったことで、従業員の家計は回らなくなってしまった。こうした生活実態が、会社に労働組合作りがスタートした一因ともなった。

労働組合結成時の要求書(甲第3号証)では、次のように求めた。

「(2)本年3月以降、同12月までの時間外労働賃金相当額を一時金で支給されるよう求めます。

本要求の理由は、今後の賃金については前項の賃金改定で補われることとなりますが、夏・冬季の一時金についても2017年以降支給されておらず、凡そ「人たるに値する」盆暮れを迎えられていません。一方、ここ数年の会社運営によって少なくない有能な労働者が退職され、顧客のニーズに効果的に応えられないことから業績にも影響が出始めています。経営のこのような状況に鑑みて今年年末一時金については特に要求せず、取り敢えず昨年3月分より同年12月分の各労働者の時間外賃金相当額を一括して支払われるよう求めます。」

JMITUオハラ樹脂工業分会は、ギリギリの生活の中であっても会社の経営状態をおもんばかって、上記のように「押さえた」要求をしたのである。

(2) しかし、最初の会社の回答は、令和2年1月9日付「回答書」(甲第15号証)「第1、(1)、(2)」で「一時金(3月から12月までの時間外労働賃金相当額)の支払いについて貴組合が要求する一時金を支払う考えはありません」というものであった。

申立組合は、当然、2020年1月9日に開催された団体交渉でも賃金や一時金に関する交渉の中で労働者の生活実態を話し、社長の経営実態説明を受け、とりわけ管理体制に問題があることも明らかになったと考えるようになった。

例えば、申立組合が時間外労働の管理について、労働者が「残業申請書」を出してこれを社長が承認するという手続きについて、指示が逆ではないかと指摘をしたところ、尾原社長は、「それは、でも、我々分からないもんだから。」と答えている。(甲第61号証の1 録音データ及び反訳文53ページ中段以降)。前述したように会社にはリーダー(L)やチームリーダー(TL)という職制はあるが、管理職ではなく、管理職は社長のみである。これで、パート労働者や派遣労働者やアルバイト労働者などを含む百数十名の会社組織を、果たして管理できるのかは甚だ疑問であることについては上述した。尾原社長の上記返答は、このような管理体制に疑問すら抱いていないようであり、これでは長期に亘る赤字体質を脱する見通しすら見出せない。

切実な労働者の要求に応えられるよう会社は、誠実に団体交渉に応じ、率直に話し合うべきである。

(3) 夏季・年末の一時金を支払わない、賃金引き上げを行わない会社に対

する要求書は組合結成以来2年間で、賃金引き上げ要求が一時金との重複もあるが20通、会社の「業績回復の見通しが出せない」、「赤字だから有額回答できない」という回答書は7通、一時金については要求書が13通、会社回答が6通であるが、団体交渉は2019年12月16日、オハラ樹脂工業分会結成通告日とその翌日（これを申立組合は第1回団体交渉という）、2020年1月9日（第2回）、同年2月18日（第3回）、同年6月2日（第4回）、同年9月8日（第5回）、同年9月23日（第6回）、同年12月21日（第7回）行われたのみである。2020年12月21日以降、団体交渉は1年以上に亘って会社が応じていない。

- (4) 上記事実は、明らかに労働組合法第7条、2号「団交応諾拒否、不誠実団交」に該当する。

4 適正な人員配置要求について

- (1) 分会結成準備を進める中で「呼びかけ」を作った（甲第28号証）。そこにはこんな下りがある。（2枚目「2」）

「今私たちは、仕事に対する具体的指揮命令を受けていません。懲戒規定だけがやたらに多い就業規則と、いつ、何を理由に社長が懲戒権を発動するのかに警戒しながら、自分が担当しなければならないであろう作業を、自分で判断して毎日仕事をしています。

各部署には「TL」とか「L」とか一応「リーダーらしき人」は置かれています。が、権限と責任がはっきりしておらず、各部署ごとの情報交換、連絡や連携・調整など組織的管理がなされていないために二重手間になるなどの無駄も多く見られます。

また、総務、品質、測定、東工場製造、金型設計・製作・修理、企画推進などでは人手不足が常態化しており、仕事に支障が出ています。ところが社長は、このような実情を知ってか知らずか冒頭の「残業禁止令」だけで、適切な人員配置は一向にされません。

2015年に15名の部課長を「平社員」に降格しましたが、その後、業務を円滑に進める組織は構築されていません。「リストラクチャリング」とは「組織再構築」ということであり、「組織破壊」ではないと私たちは考えます。

かつてのように安定して高品質の製品を社会に送り出せる、そして新規受注の引き合いにも自信と誇りを持って対応できるオハラ樹脂に戻ることを、私たちは切実に望みます。」

- (2) 分会結成と同時に、提出した2019年12月16日の「適正な人員

配置要求」（甲第3号証）は、次のようなものであった。

「当面、次の職場で人員が不足しています。各部署に適正に人員を確保されるよう求めます。

企画推進 Gr.	（ 系営業）	1名不足
品質向上 T	（ 系営業）	1名不足
品質向上 T	（人事担当専任者）	1名不足
品質向上 T	（購買監督者）	1名不足
品質向上 T	（測定担当者）	2～3名不足
総務 Gr.	（システム担当者）	2名不足
品質管理 Gr.	（ ／ 専任者）	2名不足
量産 Gr.	（東工場）	4名不足
金型 T	（豊代工場）	2名不足

合計すると16～17名が不足していた。現在では更に減っており、無責任な「残業禁止令」で、本当に業務に支障が出ている。

- （3）申立組合は、2021年9月13日付「次回団体交渉開催について（19）」と題する書面（甲第29号証）3ページ4行目末尾より「『5年間に及ぶ昇給の未実施』、『一時金に関する協議の拒否、不払い』が続いた結果追い詰められた生活から退職を余儀なくされる従業員が後を絶ちません。」と要求し、同年10月25日付「次回団体交渉開催について（22）」と題する書面（甲第30号証）、2ページ、「5」、4行目より「①退職者が出たにも拘わらず、『引き留め』もなし、『引き継ぎ』もなし、『後任』もなし」と、その無責任ぶりを指摘した。更に同年11月19日付「団体交渉開催要求書」と題する書面（甲第31号証）では、具体的な名前や担当職場を明示して団体交渉を求めた。この要求に対する会社回答は、同年11月29日付「『団体交渉開催要求書』につきまして」（甲第32号証）であり、「ご指摘の2名の引継ぎに関しましては、特段の問題なく対応できることを確認しています。このような日常の業務についての団体交渉は必要ないと存じます。」と、拒否回答をした。

尾原社長はいつでも、無責任であるため申立組合は、2021年11月30日付「団体交渉開催要求書（2）」（甲第33号証）で、「貴社がこれまで行ってきた対応は、電子メール1本などの連絡で、『残された皆さんで手分けしてやってください』などのような、無責任且つ強

引で抽象的な指示のみでした。今回の問題では、上記のような指示命令は絶対に為さらないよう求めます。これまでの貴社人員配置に係る不誠実対応を踏まえると、団体交渉席上での確認が必要であると考えるところ、早急な団体交渉開催を求めるものであります。」と、「念押し」の団交開催を求めた。

会社は、2021年12月6日付「本年11月30日付『団体交渉開催要求書（2）』につきまして」（甲第34号証）でこれに応じ、申立組合は、2021年12月9日付「団体交渉開催要求書（3）」（甲第35号証）で団交開催を要求したところ会社は、同年12月13日付「本年12月9日付「団体交渉開催要求書（3）」につきましてと題する書面（甲第36号証）で「当社において回答不要と判断する場合は回答致しません」と、団体交渉のみならず回答までも拒否すると言い始めた。（4）上記事実も、明らかに労働組合法第7条、2号「団交応諾拒否」に該当する。

5 「36協定」の締結要求をめぐって

（1）2021年3月31日までは、会社には「36協定」が存在した。

その内容は、1日の所定労働時間＝	8時間
1日の時間外労働上限＝	5時間
1月の時間外労働上限＝	42時間
1年の時間外労働上限＝	320時間

というものであった。

（2）しかし、2021年4月1日からは「36協定」が締結できていないため、会社は時間外休日労働を命じることができなくなってしまった。

これは、申立組合が協定締結を拒否しているわけではなく、会社の無責任で不誠実な労務政策に起因して従業員代表との協定締結ができなくなったためである。

即ち会社は、従業員の過半数を組織するオハラ樹脂分会が存在しているにも関わらず、2021年2月11日付「従業員代表選出に当たっての立候補者についてのお知らせ」と題する告示（甲第37号証の1）を各工場に掲示した。

会社は当初、「組合員名簿が提出されていない」ので、「過半数組合かどうか判らない」と勝手に判断し、上記「告示」をしたのであるが、オハラ樹脂分会が「過半数組合であることは結成通告時に伝えてある」

と説明しても納得せず、分会が組合員名簿を提出すると、4工場ある中の大府工場、東工場、豊代工場では分会組合員がいずれも過半数を占めているが、本社工場だけが過半数を満たしていないと、わざわざ工場別に「36協定」を締結すると言って「過半数代表選挙」を行うとし、その管理を「業務Gr.」が行うことを通知した。

これについて申立組合は、2021年2月15日付「貴社従業員代表者の選出について」と題する書面（甲第37号証の2）を会社に提出し、過半数を代表する労働組合であること、工場単位で過半数代表者を選出することの合理性に疑問があること、仮に、工場単位で選出するにしても、申立組合が民主的且つ公正に「従業員過半数代表選出事務」を行うことなどを通知した。

しかし会社は、同年2月19日付「従業員代表選出について」と題する書面（甲第37号証の3）で、一方的且つ頑なに「業務Gr.」が管理して執行すると言い張った。そこで申立組合は、同年2月22日付「貴社従業員代表の選出について」と題する書面（甲第37号証の4）で、法人単位での選出に合理性のあることを通知し、選出事務を分会に委ねるよう求め団交開催を要求したが、会社はこれを拒否した。

さらに申立組合は、同年3月5日付「貴社従業員代表者の選出について」と題する書面（甲第37号証の5）で重ねて要求したが、会社は投票管理も、団交開催についても拒否回答をした（甲第37号証の6）。

また、従業員の過半数代表者の任務・役割には36協定のように協定締結権を行使したり、就業規則や派遣労働者の派遣期間上限に関する取り扱いなど意見を述べたりなど、この際、従業員の皆さんに理解して貰う絶好の機会と考え、申立組合として説明会を開催したい旨申し入れたところ、会社は、「希望があれば顧問社会保険労務士がいるので会社で説明会を行う。」と答えたが、オハラ樹脂分会が何度求めても会社は開催しなかった。

やむを得ず本社工場については、分会の朝倉健次分会長が立候補し、95.9%の圧倒的信任を得て当選した。その後も、説明会を開催するとの約束を守るよう求めたが、会社はこれを拒否し、先期協定期限が過ぎてしまったのであり、会社の怠慢である。

会社の業務は、いわゆる「カンバン方式」を取引先から求められているため、到底時間外労働なしでは生産も納品も不可能に近い。こうした事情から申立組合は、会社の説明会が開催されるまでの間、暫定的に「36協定」を締結することも提案したが、これについても会社は拒否し

、現在も会社に時間外労働命令権がない。

(3) 「36 協定」の不存在は、業務上様々な問題を引き起こしている。

2021年6月2日、道路が渋滞して終業時間に間に合わず、時間外労働になってしまった。また、同年10月27日、客先が技術的な問題で説明を求めたが、偶々その担当者は分会の谷川副分会長であった。営業担当者からこの話を持ち込まれた谷川副分会長は、客先の求める時間に出向くと終業時間に間に合わなくなる可能性があるかと判断したため、営業担当者に「客先に確認して、間に合わないようであれば日時を再調整するよう」と求めた。

その後、営業担当者は、客先に確認して「戻ってこられるので」と、谷川副分会長に再度求めたため、同人は心配ではあったが出向くことになった。ところが、谷川副分会長の心配が的中し、到底終業時間には間に合わないと判った時点で、客先から営業担当者に会社へ報告してくれるよう依頼し、67分の時間外労働になった。

この件について「業務Gr.」の伊東部長は、「36 協定」が存在しないことを熟知していた谷川副分会長が、「会社を労基法違反に陥れるために意図して時間外労働をした」と斜に構えて捉え、まるで犯罪者のように「供述調書」を取ろうと躍起になった。

伊東部長はその前の「渋滞で遅れた」件についても「組合が会社を陥れようとしている」と、あらぬ嫌疑をかけて調べ回っており、民間中小企業の業務の実情が全く理解できないとしか思えない、ある意味で滑稽な発想で失笑を買っているが、現実には笑い事では済まされない。

(4) 上記事実は、明らかに労働組合法第7条、1号「不利益取り扱い」に該当し、且つ、同法条第7条、2号「団交応諾拒否、不誠実団交」に該当し、更に、同法第7条、3号「支配介入」に該当する。

6 懲戒規定運用に関する協議要求をめぐって

(1) 2020年7月16日に発生した「社内トラブル」(暴行事件)

同日に不正確な作業指示に起因するトラブル(暴行事件)が発生し、加害者の■■■■氏が組合員であったことから、会社は「被害者」に謝罪することも禁じ、治療費など弁償するための話し合いも禁じたこと等により■■■■氏が罰金刑に処せられた件については、上記「第2 不当労働行為を構成する具体的事実、3 会社の対応の変遷、(8)」で述べ

た。

また、同事件に対して「今後同種の事態を絶対に招くことの無いよう教訓とすべく必要な調査及び、適切な処置」が求められるとの立場から申立組合が会社に、一方的に調査、処分を行うのではなく、協議を求め団体交渉開催を要求したことは、正当な労働組合活動であった。

この点では会社も、令和2年1月9日付「回答書」（甲第6号証）、2ページ「第2」、「1」、「（2）（すべての）事項について話し合いをもって解決を求めることを基盤とし、労使紛争を招くことのないよう誠意をもって臨むことについて」の回答で、「義務的団体交渉事項について、団体交渉申し入れがあった場合には、誠実に対応します。」と答え、更に同項「（3）人事、労務、労働条件の変更・決定にあたっての事前協議・（同意）について上記事項についての事前協議・同意には応じられません。」の回答では、「人事上の措置、労働条件の変更・決定等の義務的団体交渉事項について、貴組合から団体交渉の申し入れがあった場合には、誠実に対応します。」と回答しており、組合員に対する処分について団体交渉を求めることは正当な労働組合活動であることは争うまでもなく、団交応諾義務は免れないことは明瞭であるが、会社は拒否している。

（2）一方的に処分を重ねる会社

- ① 申立組合は、2020年7月29日付「刑事事件に関する要求書」（甲第21号証）で、「当労組は、社内で有るか否かに関わらず、一切の暴力行為を肯定するものではありませんが、今後同種の事態を絶対に招くことの無いよう教訓とすべく必要な調査及び、適切な処置が求められると考える」と、この事件に臨む基本を明示した上で、「i、社内管理の不備。 ii、被害届は会社の意思か。 iii、自宅待機命令発令の根拠。」について回答するよう求めた。会社回答は、同年7月31日付「刑事事件に関する要求書につきまして」（甲第38号証）であり、「i、社内管理の不備を具体的にお知らせ下さい。 ii、被害届は被害者によってなされるもの。 iii、特定の従業員に関する情報を求める根拠をお知らせ下さい。」と、全く噛み合わないものであった。

その後、2～3回の本件に関する書面のやりとりがあり、会社は対応を変えないため、申立組合は、同年8月17日付「要求書並びに団体交渉申入書」（甲第23号証）により、本件の団交開催を要求した。

この間、同年8月7日朝には、「加害者■■■■氏」を社長室に呼びつけ、■■■■氏が「組合同席の上、話を聞きます。」と答えると、会社はこれを認めなかったため■■■■氏は社長室を退席すると「業務G r.」の

■■■■が「懲戒処分の宣告」と題する書面を手交しようとしたが、■■■■氏は、「組合を通して下さい」と、受領を拒否した。すると同日午後、■■■■氏が■■■■氏の職場を訪れ、「組合が関係する問題ではない。」、「早く処分を受け、スッキリした方が良い」などと伝えた。

更に、会社による不真面目且つ不誠実な対応が目には余るだけでなく、組合員に対する処分についての団体交渉にすら応じない対応に、本社敷地内に抗議の意思を示す幟旗を掲揚することを通知し、（甲第39号証）同日から掲揚した。

- ② また、同年8月19日には「団体交渉が行われていない状態が続いており、このために議題とすべき課題が山積してしまい、不正常な状態」になっていることを指摘し、団交開催を優先するために、会社の我が儘を一旦受け容れ、開催場所にこだわらず、「団交の持ち方」と「就業規則の運用、とりわけ従業員の処分について」の2点での団体交渉開催を求めた（第40号証）。しかし会社は返事をしなかったため、申立組合は、同年8月25日、同8月27日と、いずれも「団体交渉開催について」と題する書面で団体交渉を要求した（甲第41、42号証）。

すると会社は、漸く同年8月28日付「『団体交渉に関する通知書』との書面につきまして」と題する書面（甲第43号証）で応諾する旨回答した。（但し、申立組合は、「団体交渉に関する通知書」との書面も、「団体交渉開催についての通知書」との書面も提出していない。）

そして、第5回（会社は「第4回」）団体交渉は2020年9月8日に、笠寺ホテル第2会議室で18時30分から開催された。議題は、「団交の持ち方」と「就業規則の運用、とりわけ従業員の処分について」の2点であった。

しかし会社が、団体交渉の場所について、嘘と我が儘を言い張ったため従業員の処分について交渉する時間がなくなってしまい、進展は見られなかった（甲第64号証の1ないし2録音データ及び反訳文全体）。

次の第6回（会社は第5回）団体交渉は、2020年9月23日、前回と同じ笠寺ホテル第2会議室で18時30分から開催された。しかしこの団体交渉も、交渉の持ち方で会社の不誠実な対応により、処分問題の議題に入ることができず、進展を見ることはできなかった。（甲第64号証の1ないし2録音データ及び反訳文 全体）。

- ③ 申立組合は、同年9月29日付「団体交渉申入れ書」と題する書面（甲第44号証）で、前回（甲第40号証）同様、会社の我が儘を一旦受け容れ、開催場所、傍聴にこだわらないで団体交渉を申し入れた。

これに対し会社は、同年10月2日付「貴組合よりの団体交渉の申入

れにつきまして」と題する書面（甲第４５号証）「２」で「団体交渉の議題であるのかを含め」、「交渉の議題を明示」せよと、とぼけた回答をした。

その後、申立組合は、２０２０年１０月６日、同１４日、同２２日、同１１月４日と、本件での団交開催を求めたが会社は同じような回答を繰り返すばかりであった。但し、会社は同年１１月６日付「団体交渉につきまして」と題する書面（甲第４６号証）で、「『就業規則の運用、とりわけ従業員の処分について』を議題とする団体交渉には応じかねます。」と、団交拒否回答をし、同年１１月１７日付「団体交渉につきまして」と題する書面（甲第４７号証）では、上記議題を排して団交に応じるとの回答をした。

- ④ その上同年１１月９日には、■■■■氏を社長室に呼びつけ、尾原社長と「業務Ｇｒ．」の「部長及び副部長」の３名で、今度は「自宅待機命令に従わず、３日間出勤したこと。」と「処分通知書の受領を拒否したこと」が新たに「処分対象」だと主張して、■■■■氏が申立組合の方針に従って採った上記行為を「業務命令違反」と言いだした。上記会社の悪質な労働組合に対する介入行為に申立組合は、２０２０年１１月１８日付「抗議並びに要求書」と題する書面（甲第４８号証）で抗議するとともに重ねて団交開催を要求した。

さらに、上記介入行為に対して２０２０年１１月９日に「業務Ｇｒ．」に抗議をした分会役員４名に対し、会社は、「業務を妨害した」等と難癖を付け、就業規則違反と称し「弁明聴取」する旨、同１１月２３日付「期日通知書」（甲第４９号証の１～４）で、同１１月２６日午前９時から社長室で行う旨通知した。申立組合は、翌１１月２４日付「期日通知書について」と題する書面（甲第５０号証）で、「折角の機会なので、・・・応じさせていただきます。」と回答した。ところが会社は、分会役員４名同時に話をする事はできないと、この日の「聴取」をやめてしまった。その上で同年１２月２１日付「期日通知書」と題する書面（甲第５１号証の１～４）で懲戒処分通知を行い、同１２月２２日付（２１年１月９日付消印）「減給処分通知書」と題する書面（甲第５２号証の１～４）で「月額基本給の１００分の１」を減じた。

申立組合は、上記処分に対しても２０２１年１月１３日付「不当処分撤回要求書」と題する書面（甲第５３号証）を、２０２１年２月２７日付「不当処分撤回再要求書」と題する書面（甲第５４号証）を、それぞれ内容証明郵便で提出し、団交開催を要求した。

- ⑤ それで終わらず次には、■■■■氏に「自宅待機命令」と「懲戒処分通知

受領拒否」を指示したとして朝倉分会長に対し2021年5月28日付「質問書」と題する書面（甲第55号証）で回答を求めた。

この「質問書」に対し申立組合は、同年6月2日付「抗議並びに団体交渉申入書」（甲第56号証）で具体的に対応し、団体交渉を申し入れたが、会社は、同年6月29日付「期日通知書」と題する書面（甲第57号証）で朝倉分会長に「みだりに他人を扇動して、職場秩序を乱した」と決めつけ、一方的に弁明を求めたが団体交渉には応じないまま、同年7月21日に一方的に「月額基本給の100分の1」を減ずるという減給処分を通知した（甲第58号証）。

会社は更に、■■■■氏に対しても同年8月24日に「自宅待機命令に従わなかった」ことと、「懲戒処分通知書の受領を拒否した」として、改めて「出勤停止4日間」の懲戒処分（甲第59号証）を、これまた一方的に強行した。

- （3）上記事実は、明らかに労働組合法第7条、1号「不利益取り扱い」に該当し、且つ、同法条第7条、2号「団交応諾拒否」に該当し、更に、同法第7条、3号「支配介入」に該当する。

第4 まとめ

1 労組法7条、各号違反について

ここで、本件不当労働行為について各号毎に整理する。

（1）労組法第7条1号違反について

本件における1号違反は、もっぱら「不利益取扱い」である。

- ① ■■■■氏に対して2020年8月7日に通知した7日間の出勤停止処分は、同氏が組合員であるが故に不利益に取り扱われたものである。（11ページ34行目より12ページ5行目まで）及び（23ページ13行目～33行目）、

2020年1月9日付「回答書」（甲第6号証）「2ページ16行目（2）、同20行目（3）、3ページ5行目（5）」等、2020年7月29日付「刑事事件に関する要求書」（甲第21号証）、同8月5日付「刑事事件に関する要求書」（甲第22号証）、同8月17日付「要求書並びに団体交渉申入書」（甲第23号証）、同年7月31日付「刑事事件に関する要求書につきまして」（甲第38号証）、同年8月19日付「団体交渉開催についての要求書」、同年9月29日付「団体交渉申入れ書」と題する書面（甲第44号証）、同年10月2日付「貴組合よりの団体交渉の申入れにつき

まして」と題する書面（甲第４５号証）、同年１１月６日付「団体交渉につきまして」と題する書面（甲第４６号証）、同年１１月１７日付「団体交渉につきまして」と題する書面（甲第４７号証）。

- ② 申立組合分会役員４名に対して２０２０年１２月２２日付で為された「減給処分」は、正当な組合活動に対して為された不利益取扱いである。（１２ページ６行目～８行目）及び（２５ページ１４行目～２５行目）

２０２０年１月９日付「回答書」（甲第６号証）「２ページ１６行目（２）、同２０行目（３）、３ページ５行目（５）」等、２０２０年１１月２３日付「期日通知書」（甲第４９号証の１～４）、同１１月２４日付「期日通知書について」と題する書面（甲第５０号証）、同年１２月２１日付「期日通知書」と題する書面（甲第５１号証の１～４）で懲戒処分通知を行い、同１２月２２日付（２１年１月９日付消印）「減給処分通知書」と題する書面（甲第５２号証の１～４）、２０２１年１月１３日付「不当処分撤回要求書」（甲第５３号証）、同２月１０日付「不当処分撤回再要求書」（甲第２４号証）。

- ③ 申立組合オハラ樹脂分会、朝倉健次分会長に対して２０２１年７月２１日付で為された「減給処分」は、正当な組合活動に対して為された不利益取扱いである。（２５ページ３０行目～２６ページ３行目）。

２０２１年５月２８日付「質問書」（甲第５５号証）、同６月２日付「抗議並びに団体交渉申入書」（甲第５６号証）、同６月２９日付「期日通知書」（甲第５７号証）、同７月２１日付「減給処分通知書」（甲第５８号証）。

- ④ 〇〇〇氏に対して２０２１年８月２４日付「懲戒処分通知書」と題する書面で通知「４日間の出勤停止処分」は、同氏が申立組合の決定に従って行動したことが不利益に取り扱われたものである。（２７ページ４行目～７行目）

２０２０年１月９日付「回答書」（甲第６号証）「２ページ１６行目（２）、同２０行目（３）、３ページ５行目（５）」等、２０２１年８月２４日付「懲戒処分通知書」（甲第５９号証）、

（２）労組法第７条、２号違反について

- ① 労使関係・組合活動に関する協定締結要求に関係して。

申立人組合オハラ樹脂工業分会結成通告を行った２０１９年１２月

16日に会社代表者である尾原慶則社長が、「合意協定書」について申し立て組合に説明を求め、その上で協議約款に変更するなど文言の修正を求め、申立組合が休憩を取って社長の求めに応じることを確認して合意が成立し、組合が文言の修正を成文化し、翌日調印する運びとなったが、社長が翌12月17日になって「合意はしていない。弁護士と相談すると言った」と嘘を言って自らの合意を否定した事実は、甲第60号証の1及び2で明かである。

また、12月17日にも、申立組合が修正して調印を求めた「合意協定書」（甲第4号証の3）の内、「弁護士と相談した上で改めて返事をする」と答えた「第1条（4）」と「第2条（4）、（5）、（6）、そこが怖い」と言った部分以外は合意を確認できていた（甲第60号証の3ないし同4）が、この確認も2020年1月9日に行われた第2回団交席上で嘘を言って否定した。

上記は、不誠実団交の極みである。

②団体交渉開催場所、時間などルールに関して。

ア 尾原社長は、従業員や労働組合と誠実に話し合うことについて全く理解がないと思われる節がある。例えば、会社賃金規程第1条で「昇給は毎年1回、4月21日より行う」と定められていることについては上述した。（14ページ10行目より）

しかし、2016年4月を最後に5年間も昇給は行われていない。申立組合の賃金引き上げ要求に対して尾原社長は「会社の経営状況に鑑み、現在、月額基本給の引き上げを行う考えはありません。」と、何ら悪びれることもなく平然と回答した（甲第6号証）。

自ら定めた就業規則であっても、「経営状況に鑑み」れば守る必要がないということである。そして、この姿勢は今日に至っても変化していない。

とりわけ団体交渉開催場所、時間などに関しては、団体交渉での約束であっても尾原社長の都合でどうとでもなると考えているように思われる。

イ 尾原社長は、オハラ樹脂分会結成通告をした2019年12月16日及び同17日に行われた第1回団体交渉で、申立組合との交渉について二つの約束をした。

その一つは、同年12月26日の午後5時30分から、社長の出張先であるベトナムと申立組合オハラ樹脂分会とを電話で結んでミーティングを行うという約束であったことは、同年12月24日付書面「電話ミーティング中止のご連絡」（甲第67号証）でも確認できる。

年末という、且つ、ベトナムと日本をつなぐという条件に加え、時間も不十分であることに鑑みれば「中止」は理解できる。

今ひとつの約束は、翌2020年1月9日に予定されていた第2回団体交渉についてである。前年12月26日に確認された開催時間と場所は、「13時より、本社3階会議室」ということであった。

この約束について会社は、開催時間を「午後7時より（2時間以内）」とし、場所を「名古屋駅周辺の会議室」と指定してきた。開催時間について組合側は勤務時間外の方が対応しやすいため異議はなかったが、場所については既に確認済みでもあり、合理性という点でも本社会議室の方が有利であることを伝えて合意を守るよう求めたが、会社は甲第5号証の3～同4までに記載のように食い下がり、結局組合側が前日になって、職場集会での「合理的理由も示さず、一方的変更は許されない」との意思統一の下、「本社で待つ」ことを通告して、ようやく会社も譲歩した（甲5号証の1～同6）。第2回団体交渉以後、第4回までは「コロナウィルスの蔓延」という特殊な条件の中、不十分さはあったものの、本社3階会議室や食堂で、傍聴者も入れる形で団体交渉は行われた。（尤も、第4回は、コロナウィルスの対策で傍聴者は別室で待機した。）

ウ 第5回団体交渉は、2020年7月22日に予定された。しかし、開催場所について会社が「約束していない」と嘘を主張し、譲ろうとしなかったため、流会となってしまった。

この件についての詳細は証拠も引用して、「第3」、「3」、「（7）10ページ6行目～」で詳しく述べた。少なくとも次回（第5回）団体交渉は、「本社3階で、傍聴者は別室で待機するという形で」開催されるという確認が出来ていたことは明らかである。

ところが会社は、この約束を反故にし、一方的に指定した会場で待機し、第5回団体交渉を流会させて帰ってしまった。

これまた不誠実団交の極みである。

エ この団体交渉以後、第5回～第6回団体交渉まで、団交開催ルールについて大半の時間を費やして協議したが、合意を見るに至っていない。そして、2020年12月21日（第7回）団体交渉を最後に、まともな回答もせず、団体交渉にも応じていない。

例えば、申立組合は、上記第7回団交で次回期日の確認を求めた（甲第66号証の1、反訳文44ページ6行目より及び同2録音データ）。この日の団交は年末も押し迫った12月21日であり、年末一時金や賃上げに対して、1年を経過しても尚「ゼロ回答」が続いている

中での交渉であったことから、組合側は何とか年内に有額回答を貰って、安心して新年を迎えたいとの思いを込めて行われていた。交渉会場が笠寺ホテルであったことから、終了時間も迫っていた。

会社側代理人弁護士の■■■■■代理人が、「じゃあもう、そろそろあれですね。」と発言したことに対して、組合の大平交渉委員が、「そろそろじゃないんです。まだ、まともな話し合いになっていないんです。」と、外部会議室で団交を行うことの不合理への抗議も含めて嗜めたことに対し、■■■■■氏は、我が意を得たりとばかりに思わず、「いや、うふふ。」と、言ってしまった。そこで会社側■■■■■弁護士が、「日を改めて、またやったらいいんじゃないですか。」と提案し、組合側が「年内」での日程を提案したが、この場では決まらなかった。

オ それから現在まで、団体交渉は開催されていない。しかし、書面のやりとりは行われており、その中に会社の団交拒否を意図している対応が明らかになってる。

主な相違点は「開催場所」と「傍聴者の可否」、「議題」に関してである。第1回から第3回団交までは交渉委員以外に約30名弱の傍聴者が出席する中で行われ、極めて冷静に何の問題なく進行できた。

申立組合には、会社が団体交渉を、「社外の会議室」で、「傍聴者なし」で行うことに拘らなければならない合理的理由がどうしても理解できない。「議題」については「労働条件に関係する」事柄であり、いわゆる「義務的交渉事項」か否かだけなのであるから理解はできる。

まず、開催場所を「社外の有料施設」を求める理由について、被申立人の主張を整理・列挙すると以下である。

2020年9月8日に行われた第5回団交でのやりとりであるが、第4回団交で次回は「本社3階で、傍聴者は別室で待機するという形で」行う合意があったことは上述した（10ページ6行目～同23行目、及び29ページ20行目～26行目）。この内容はお互いに録音しているにも関わらず、敢えて、嘘をついてまで「合意していない」と、尾原社長は言い張った。そして、社外で行いたい理由について尋ねると、「内部でやりたくないから」とか、「非組合員の人たちが気を遣う」とか言うてはみるものの、組合側交渉委員から問い詰められると抗弁不能となり、「まあ、ちょっと、適当な言葉が見つからない。」と、説明がつかなくなる。要するに、正当な理由ではなく、唯、我が儘を言っているに過ぎない（甲第64号証の1、40ページ～56ページあたりまで）。結局、組合側交渉委員が気を遣って、休憩

時間まで与えたにも関わらず、会社側代理人ですら、精々「逆に、何でもここ（笠寺ホテル）でやられないのか」、「今日、ここでやることで、何の支障があったんですか？」と、すり替えの論理程度の助け船しか出せなかったのである。

次に会社側が考えた「理由」は、コロナ禍での第４回団交で、傍聴希望者に別室で控えて貰っていたため、組合が「画像中継」を求めたことに対し、非常識と言わんばかりの異常反応を示し、社内会場拒否の口実にしたことである。しかしこれは、コロナ禍という特殊な条件下での要求であり、絶対的な要求でもなかったことから「口実」にもならなかった。

会社が会場を取って社外の有料施設を要求する合理性、根拠は、何度要求しても一切明らかにしない。また、組合員の傍聴についても、組合側が従業員の皆さんも直接社長の方針や考えなどを聞くことの出来る機会であり、相互理解を深められる機会であると、傍聴の合理性を説くのであるが、社長は、「みんなに囲まれたら圧迫感がある」（甲第６４号証の１第５回団体交渉反訳文１０７ページ２２行目～１０８ページ及び同２録音データ等々。）と、答えるのみである。

しかし、傍聴者といっても会社の従業員であり、会社の置かれている環境や社長の考え、短期・長期の経営方針など、最も知らせなければならない人々である。歓迎されはしても拒まれなければならない存在ではないはずである。「圧迫感」と言われるが、従業員は主従関係にあり、「圧迫感」を社長から受ける存在である。本末転倒といわなければならない。仮に、社長が「圧迫感」を抱くとすれば、誠実に向き合おうとせず、嘘や不合理を従業員に押しつけようとでもしない限りあり得ない。これこそ労組法第７条２号が禁じている不誠実団交に他ならない。

また、会社代理人の■■■■弁護士や■■■■弁護士は「交渉事だから」ともいう（甲第６４号証の１、１６ページ２５行目～２５ページ１６行目外及び同号証２）。

これまた現実を踏まえない形式的議論である。会社は、２０１３年１０月に３代目となる現在の尾原慶則社長が就任し、様々な問題意識を持ちながら９年目に入ったところであり、ここ数年は賃上げも夏冬の一時金も支払えないほど経営状況が悪化していると説明している。

こうした中、労働組合を作らなければ生活を守ることが出来ないと一念発起したのは従業員の側である。尾原社長は、組合結成通告をした日に組合員らに「組合が出来て良かった。これからは話し合いが出

来るようになった。」という趣旨の発言をされた。社長のこの発言は多くの従業員に希望を与えた。もの作り中小企業は、必要以上に経営者を孤独に追い込み、苦しませることが少なくない。

従業員の中には、自分たちの職場を守り発展させたいと考える者もいるのであり、やたら労働組合を敵視して争いを激化させ、壊滅を目指すのも「経営」かも知れないが、労使交渉の場を生かすことも経営である場合もある。

申立人組合は、オハラ樹脂工業を後者と判断したので労働組合を立ち上げた。

繰り返しになるが、少なくとも第4回団交では次回の団交について本社3階食堂で、「このような形」（傍聴者はコロナウィルス対策のため別室で待機する）で行うことを確認していたのであるから、これを「そんな確認はしていない」などと嘘を言ってまで我が儘を通そうとする会社は、不誠実団交である。

更に交渉時間であるが、会社は「1. 5時間以内」とか「2時間以内」と時間制限をやたら提案する。組合側交渉委員にしても、翌日の仕事もあり、長時間の交渉は望む訳がない。いたずらに交渉を混乱させる為だけを目的とする無駄な議論である。

カ 申立人組合と会社とは2020年12月以来団体交渉が行われていないが、組合は積極的に団交開催を書面で求めている。第7回団交の後、組合からの団交開催を求めた書面は80通を超える。一方、会社の回答も含めた書面は40通を超えている。しかし団体交渉は開催されていない。当然組合は議題と3回ほどの候補日を挙げて要求している。ところが会社の回答は、「ご提案の日は都合が悪い」、「具体的要求内容を明らかにされたい」、「会場は外部会議室」、「真に団交を望むなら相応の対応を」せよ、「日常の行についての団交は必要ない」、「当社が回答不要と考えたら回答しない」、「有額回答が・・・出来かねますため、お受けできない」、「開催場所は当社の指定する近隣外部会議室、時間は2時間程度、参加人数は双方10名程度、録画、中継、傍聴者はなし、といたします。」、「お示しの議題による団体交渉の必要があるとは考えられません。」等々である。以上は明らかに団交拒否であり、救済されなければならない。

（3）労組法第7条3号違反について

上記「第3 不利益取り扱い、団体交渉拒否、支配介入」、「6 懲戒規定運用に関する協議要求をめぐって」（22ページ、27行目より

26 ページ 14 行目まで) に述べた事実は、労組法 7 条 3 号に該当する不当労働行為である。

第 5 結 論

- 1 我が国労働組合法は、憲法 28 条に基づき、「この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。」と定めている。

そして、「刑法第 35 条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない」と、刑事免責を与えるとともに同法 8 条では民事免責も与えている。

即ち、労働者が「自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること」を、法が支えなければ「対等の立場において使用者と交渉し、労働条件向上を図ること」が困難であることを前提としている。

- 2 オハラ樹脂分会は、上述したように精神的にも罰則規定がやたらと多い就業規則と尾原社長の言動に束縛され、経済上も低賃金の上数年に亘って賃上げもされず、夏・冬の一時金もなく、その上「残業禁止令」まで敷かれて、ギリギリの状態に追い込まれた中で、人としての誇りと、尊厳を賭けて勇気を振り絞って、労働者が自主的に労働組合を結成した。

これに対して会社は、処分による脅迫と、嘘とパワーによって労働者の自発的な団結を破壊しようとしているのである。労働者が抗議の「幟旗」を掲げたら損害賠償請求訴訟でこれを押さえ込もうとし、団体交渉を求めたもあれこれと難癖を付けて応じようとしないう。明らかに業務に支障が出ているにも関わらず、「36 協定」も締結せず、重要な業務に携わっている労働者が退職しても補充もしなければ引継ぎも行わない。

労働者を諦めさせ、押さえ込むためなら形振り構わず、会社の信用さえ犠牲にしてはばからないというのが会社である。

3 既に分会組合員は2年以上に亘って、会社と真正面から四つに組んでたたかっている。やむを得ない事情で退職した組合員はいるが、会社のやり方に諦めて団結を離れる者はいない。

労働委員会は、このような労働者と労働組合に正しく法を適用し、救済しなければならない。

法はもとより会社も分会結成1ヶ月頃の回答書（甲第6号証）では、「義務的団体交渉事項について、貴組合から団体交渉の申し入れがあった場合には誠実に対応します。」と当たり前の回答をしてる。

会社には、外に、残業手当の未払いや均等待遇などの問題もあり、不利益取扱いも新たに発生している。申立組合らは、追って「請求する救済の内容」追加も考えている。

当面、余りにも明らかな上述した件について調査を始める必要があることから本申立を行ったところである。

以 上