

2022年 6月 10日

令和4年（不）第4号事件
愛知県労働委員会
会 長 殿

申 立 人 J M I T U
J M I T U愛知地方本部
J M I T U愛知支部

被申立人 オハラ樹脂工業株式会社

申 立 人 準 備 書 面（2）

申立人代理人

弁護士 福 井 悦 子

弁護士 稲 垣 仁 史

弁護士 中 川 匡 亮

代理人 早 川 義 弘

同 大 平 徹 也

本書面は、申立人らの不当労働行為救済申立について、2022年3月7日付「不当労働行為救済申立書」の内、「不当労働行為を構成する具体的事実」について、事実を区分したものである。（評価は、敢えて抜いている。）

第1 不当労働行為を構成する具体的事実

（本稿は、2022年3月7日付「不当労働行為救済申立書」（以下「救済申立書」という）「第2」記載に、「12，16面談」、「12，17面談」を修正した程度であり、殆ど原文と変わらない。）

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）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あり、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があり、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（甲第75号証）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、同日の面談（12・16面談）で甲第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＝12・17面談）、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動を始めたので、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いしている。」と言い張り、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、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。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12. 16面談で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ところ、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、尾原社長からは約束した日（12月20日）までに弁護士と相談した結果に基づく「提案」をしなかった。

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。

2 申立人組合と会社との関係の推移

（本稿は、「救済申立書」、「第3」記載を踏まえつつ、事実を書き分けたものであり、詳細、背景事情等は上記「第2」、「3 会社対応の変遷」及び「第3 不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入」を参照されたい。）

（1）労使関係・組合活動に関する協定を巡って

労使関係・組合活動に関する協定締結を要求は、会社提案を待つて再協議することになったが、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、12. 16面談と12. 17面談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1回団体交渉が行われたが、会社は12. 16面談での同意確認も12. 17面談での確認事項もすべてを否定する態度に終始した。この問題に、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）。

第1回団体交渉には約20数名の分会組合員が傍聴する中で、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。

なお、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、あま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）。

（2）第2回団体交渉についても、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た。会社側は、「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。

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。

- (3) 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。

- (4) 会社は、2020年4月21日より労働組合対策を主な任務とする「業務Gr.」なる部署を異例なかたちで設置した。

「業務Gr.」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。

その後2020年8月に「業務Gr.」の■■■■部長が退職し、伊東副部長が「部長」に昇格し、同じ頃、やは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4名が所属していた。

ところが今年になって■■■■氏と■■■■氏が退職し、新たに■■■■氏が4月に入社し、現在副部長となっている。わずか2年の間に部長と副部長が退職して3名の体制になっている。

同じ頃、会社側代理人弁護士が顧問弁護士であった■■■■法律事務所（■■■■弁護士）と■■■■（■■■■）■■■■法律事務所（■■■■弁護士、■■■■弁護士）であったが、現在の■■■■法律事務所（■■■■弁護士、■■■■弁護士）に代わった。この交代を境に、団体交渉では尾原社長の発言が極端に少なくなり、代理人の発言が目立つようになった。

(5) 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4回団交が開催される直前の、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な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。

さらに、一方的に手続きを進めようとする会社「業務Gr.」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るという会社による懲戒権強行が実行された。

(6) その後、2020年9月8日に第4回団体交渉、同年9月23日に第5回団体交渉、同年12月21日に第6回団体交渉が行われたが、9月の団交はいずれも、団交の開催場所や、団交ルールや会社の不誠実な対応に対する抗議で時間が費やされ、第6回団交では一時金の交渉が行われたが、会社側は拒絶するだけであった。その後、第6回団体交渉を最後に会社は団体交渉に応じることなく今日に至っている。

(7) 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12.16面談では、ある程度常識の範囲内で対応したが、翌17日に行われた12.17面談では明らかに変化していた。但し、まだしも誠実さが垣間見えた(只し、自らを正当化するためであっても嘘は許されないが。)

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、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。

第2 不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入

(本稿も、「救済申立書」、「第3」記載を踏まえつつ、事実を書き

分けたものであり、詳細、背景事情等は上記「第2」、「第3 会社対応の変遷」及び「第3 不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入」を参照されたい。）

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) 申立組合はオハラ樹脂分会結成通告と同時に「労使関係・組合活動に関する要求書」を提出し、集团的労使関係の基本に関わる要求を為し、併せて団体交渉開催を要求した（甲第4号証の1～4）。

しかしこの要求は、未だ合意を見ていないだけでなく2020年12月21日に行われた第6回団体交渉を最後に交渉すら行われていない。

被申立人会社は、本要求について当時の録音などを精査し、誠実且つ積極的に団体交渉に応じなければならない。

2 不当処分に関して、

- (1) 被申立人会社は、2020年7月16日に発生した「社内暴力事件」の「加害者」である■■■■氏に対し、「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上、7日間の自宅待機を命じた。

申立組合は、■■■■氏が反省しており、且つ、自宅待機を命じる根拠も明らかにされないだけでなく、就業規則上の根拠も明確でないため組合で協議の結果、就労権の妨害と判断し、■■■■氏の就労闘争を決めた。その結果■■■■氏は3日間就労したが会社からは何のお咎めもなかった。

この件は刑事事件へと発展し、■■■■氏は罰金刑に処せられた。

申立組合はこの件で同年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、全く噛み合わないものであった。そして、申立組合の関与を排除したまま一方的に7日間の出勤停止処分を強行した。

- (2) その後、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。

被申立人会社は、本件での団体交渉を充分に行わないまま同年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。

- (3) 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。

- (4) さらに、上記介入行為に対して2020年11月19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。

- (5) 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。

ところが被申立人会社は、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「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。

- (6) 被申立人会社は、本件を議題とする団体交渉に誠実且つ積極的に応じなければならないことはもとより、処分の実施から本件申立まで1年を経過していない朝倉分会長に対する2021年7月21日に行った減給処分（甲第58号証）と、■■■■氏に対して行った同年8月24日付懲戒処分（甲第59号証）を撤回しなければならない。

3 昇給、各季一時金、労働条件改善要求に関して

- (1) 申立組合は、2019年12月16日に行ったオハラ樹脂分会結成通告と同時に、賃金引き上げや年末一時金、振替休日の扱い、適正な人員配置、その他の要求実現を求めて「労働条件に関する要求書」（甲第3号証）を提出し、併せて団体交渉開催を求めた。

これら要求についての背景事情は、2022年3月7日付「救済申立書」15ページ12行目～21ページ14行目にかけて詳述したところである。

この内、「振替休日の扱い」と、「年俸制組合員の賃下げに当たっては組合から申入れがあれば交渉に応ずる」との2件については一定の改善回答が為されたが、その余の要求については拒否回答であったため、申立組合は現在も団交を要求し続けているが、会社は一部について回答拒否したり団体交渉開催拒否を続けている。

会社が示した拒否理由は、「経営状況に鑑み」（業績改善が見られない）であったり、単に「必要性を認めない」という趣旨であったり、誠実な回答とは言い難い。

会社は経営改善が出来ない原因や改善方針について具体的な資料を示

すなどと共に、本要求を議題とする団体交渉に誠実且つ積極的に応じなければならない。

4 「36協定」の締結要求に関して

- (1) 本要求及びその経緯については、2022年3月7日付「救済申立書」21ページ16行目～23ページ25行目にかけて詳述したところである。

会社は支配介入をやめ、実情を正しく捉えると共に、申立組合の真意を十分に受け止めるべく、本要求を議題とする団体交渉に誠実且つ積極的に応じなければならない。

以 上