

＋令和3年（ヨ）第10001号 妨害物排除仮処分申立事件

債権者 オハラ樹脂工業株式会社

債務者 JMITU 愛知地方本部 外

## 答弁書

名古屋地方裁判所民事第1部 口係 御中

令和3年3月3日

名古屋市中区丸の内2-18-22 三博ビル5階

名古屋第一法律事務所（送達先）

債務者代理人

弁護士 福井 悅子

同 稲垣 仁史

電話 052-211-2236

FAX 052-211-2237

### 第1 申立の趣旨に対する答弁

本件申立を棄却する。

との裁判を求める。

### 第2 申立の理由に対する答弁

#### 1 はじめに

(1) 債務者の権利は憲法第28条によって保障されている団体行動権である

本件の被保全権利は、債権者の本社及び本社工場の敷地として利用されている債権者の肩書き地の所有権ないし施設管理権である。

それに対する債務者側の権利は、憲法第28条に保障された労働者の団体交渉その他の団体行動をする権利である。

団体行動権には、争議権と組合活動権という2種類の権利が含まれているといわれる（菅野、労働法第11版補正版 36頁、903頁以下）。

団体行動権は、もともと、使用者の営業活動の自由や、所有権、施設管理権と衝突することが予定された権利である。団体行動権が社会権的基本権として認められたということは、正当な団体行動権の行使があった場合は、使用者側の上記権利が制約を受けても、使用者側は受忍しなければならないということである。

すなわち、正当な団体行動権の行使があった場合は、刑事免責はもちろん、民事免責が認められている。

## (2) 民事免責は、憲法第28条の「団体行動をする権利」から直接生じるルールか、それとも労組法第8条による創設的規定なのか

従前の学説は、ほぼ定説として、労組法第8条を憲法第28条の確認規定と解してきた。そのため、直接憲法によって、争議行為以外のすべての団体行動に対する民事免責を肯定してきた。かつ、従前は、使用者が、争議行為以外の他の団体行動に対して損害賠償を請求するケースが実際上まれであったため、争議行為以外の団体行動をする権利の行使について、民事免責が及ぶのかどうかを議論する必要性も薄かった。

ところが、近年組合の行ったビラ貼り活動の損額を組合に対して賠償請求をする訴訟が提起されるに及び、「争議行為」以外の組合活動には労組法8条の規定するような民事免責は生じない、との学説が主張されるようになった。

このような学説に対しては、従来の多数説の側から多くの反論が出されている（外尾387、398頁、」蓼沼健一「争議行為の定義又は意味について」一般75.3.245、大沼邦博「争議行為法をめぐる基礎理論的課題（上）」季労106.181、横井芳弘「正当な組合活動とその免責の構造(1)～(7)」労判274.4、280.4、285.14、288.14、292.4、29

7. 4, 307. 4 菅野和夫・争議行為と損害賠償8）。すなわち、

イ 労組法第8条の立法過程を見る限り、同条が憲法第28条の保障する団体行動の権利一般のみから特に「争議行為」に限って民事免責を与えることを意図したと解することは困難であること、

ロ 現行労組法の規定の整備の程度からしても労組法8条を限定的に読むのは不適当であり、むしろ憲法第28条の基本趣旨や権利保障に依拠して解釈すべき問題が多々存在すること、

ハ ビラ貼り、ビラ配布、リボン着用等に民事免責の可能性を一切否定して、憲法第28条ないし労組法の予定する組合の目的が十分達せられると言い切れるか疑問であること、

ニ 企業別組合の組合活動は通常使用者の物的・人的な支配領域内で展開され、使用者の権利との抵触を頻繁に生じさせて、もし組合活動について民事免責を否定すれば、現実我が国の組合はその活動ばかりか存立まで脅かされること、

ホ 争議行為に民事免責を与えれば十分との考え方、争議行為に至らないタイプの組合活動の重要性を看過するものである、等々の反論である。

そのため、現在、争議行為以外の団体行動についても、民事免責を認める可能性があることを認める学説の方が多数説である。

(3) 「争議行為」に対する民事免責と、「争議行為以外の団体行動」に対する民事免責

「争議行為」とは、労働関係の当事者がその主張を貫徹することを目的として行う正当な行為およびこれに対抗する正当な行為であって、かつ業務の正常な運営を阻害する行為(労働関係調整法7)をいう。争議行為については、労組法第8条により、明示的に民事免責が与えられている。

これに対し、「争議行為以外の団体行動」に対する民事免責については、上記のとおり、憲法第28条から直接と解するか、労組法第8条の類推適用としてとするかはともかく民事免責が認められると解するのが多数説であるが、その

保護の程度は、争議行為とは異なると考える学説が多い。

菅野教授は、「団体交渉その他の団体行動をする権利」を「争議権の行使の場合」と「組合活動権の行使の場合」とに分け、正当な争議権の行使の場合は、使用者の所有権・施設管理権と衝突する手段・方法で行われても、正当性を認められ得るのに対し、組合活動権の場合は、使用者の所有権・施設管理権との調和が必要とされるとする（菅野、上記907頁）。

しかし、現実には、前記の点のように、争議行為に至らないタイプの組合活動も存在するし、争議行為時に、幟旗の設置や、横断幕の設置等争議行為以外の圧力手段が併用されることはむしろ通常である。

また、昨今の労働組合と使用者との力関係から、団体交渉が全く進展しないことが少なくなく、また、企業別組合の組合活動は、通常使用者の物的・人的な支配領域内で展開され、使用者の権利との抵触を頻繁に生じさせて、もし、争議行為以外の圧力行動等組合活動について民事免責を否定すれば、労働組合は、その存立まで脅かされることになる。けだし、苦労して組合を結成し、団体交渉を行っても、全く労働条件の向上が図れなければ組合を結成した意味がないからである。これは、明らかに憲法第28条が労働者の団結権と団体交渉その他の団体行動をする権利を保障した基本趣旨を没却する。

また、争議行為以外の団体行動の種類、態様も千差万別である。ビラはその記載内容や、配布方法によって、名誉毀損が成り立つことも考え得るが、幟旗や横断幕は、名誉毀損にはならないことの方が通常である。

要するに、「団体行動をする権利」のうち、争議行為以外の行動については、その態様、その行動の目的、場所、平時の組合活動だったのか、争議が行われている時だったのか、団体交渉の進展状況はどうだったのか等々を総合的に判断して、正当性があるものかどうかを判断し、正当性が認められれば民事免責があると言うべきである。

菅野教授のように、リボン闘争、ビラ貼り闘争など争議時において組合がなすその他の圧力行動は、争議権によって保護されうる類型の行為ではなく、組

合活動権によって保護されうる行為である、とする学説に立つ場合も、正当性の判断の中で、争議時の行為であるという具体的な事情が考慮されることになるとする（菅野、上記908頁）

本件について、債権者は、誠実に団体交渉に応ぜず、賃上げ、一時金の要求については、対案も出さずにひたすらゼロ回答を続けており、その一方で、組合活動を懲戒行為によって妨害してきており、このままでは組合はその存立さえ危ぶまれる状態である。

債務者は、スト権を確立し、要求が受け入れられなければストライキを行うことを決定したが、できればストを回避し、ストライキに至らない圧力によって、団体交渉の行き詰まりの打開を図ろうとしたのである。同時ではないが、段階的争議行為とでもいべきものであった。

裁判所におかれでは、本件争議行為の態様、目的、場所等を総合判断し、その正当性を認められたい。

## 2 申立の理由に対する認否

### （1）第1について

- (1) 1は、認める。
- (2) 2は、認める。

### （2）第2について

- (1) 1は、否認もしくは争う。

債権者は、「横断幕・幟旗に記載された文言とも相まって、債権者の信用を低下させる」と主張しているが、横断幕や、幟旗自体が債権者の信用を低下させるものではないことは自明であり（例えば、国旗や社旗を掲げても、交通安全を呼びかける横断幕を掲げても信用が低下することはない）、信用を低下させるとすれば、記載された文言であるとしか考えられないが、本件横断幕や幟旗に記載された文言は団交事項に他ならない。

債務者は、後述のとおり、債権者側が誠実に団交に応ぜず、団交が行き詰

まつて労働条件の改善（賃金の引き上げ、年末一時金の支払い）が一歩も進まないという事態を開拓するために、やむを得ない圧力手段として横断幕や幟旗を敷設しているのである。債務者側は、債権者の名誉毀損行為や、信用低下行為をなしているものではない。

(2) 2について

第1段落、第2段落は認める。第3段落は不知。

(3) 3について

第1段落～第3段落は認める。

第4段落について、「債務者らの極めて一方的な主張」との評価部分は争うが、その余は認める。

第5段落は否認もしくは争う。(1)で既に述べたとおり、債務者は、債権者の名誉毀損行為や、信用低下行為はなしていない。

第6段落は不知。

(4) 2（4の誤記と思われる）について

債務者は、次項に述べるとおり、債権者の不誠実団交により、団交は暗礁に乗り上げ、完全な行き詰まり状態であり、また、組合役員は、弾圧を受けている。このままでは組合の存立事態が危うい状態であるため、適正な手続きに従ってスト権を確立し、債権者に対し、争議の通告をなした上、現在争議中である。他方で、債権者側は、債務者の設置した幟旗や横断幕によって、信用が毀損されることはない。

よって、本件には、保全の必要性はない。

(3) 第3について

(1) 団体交渉が債権者が掲げた日に行われたことは認める。しかし、問題は中身である。債権者の団交に応じる態度は、後述の通り不誠実極まりない。

(2) 2は争う。

### 第3 債務者の主張

#### 1 労働組合結成の経緯

##### (1) 混乱の職場環境

我が国では、総評の解体、団塊の世代がすべて定年に達し年金生活者に変わつていく中で、労働組合の組織率が落ちている。労働組合の結成や争議行為自体が極めて少なくなつてていく中で、債務者は世間的風潮に抗して2019年12月結成された（甲3の1）。

債権者は、1947年創業であり、既に74年の歴史を持つ。かつては、債権者は、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名以上の正社員が債権者を去って行った。冷徹なりストラが行われ、職場に絶望した者が去って行ったのである。

##### (2) 突然の残業禁止令で生活困窮

債権者の就業規則には、毎年1回昇給を行うと規定されているが、2016年5月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、債権者は従業員に「残業禁止令」を出した。その際、残業をしないで効率よく勤務できれば評価し、賃金を上げると社長は言ったが、結局賃金は一切上げなかった。その一方で「年俸制」という賃金体系をつくり賃金が上がった社員がいた。また、その頃に入社した中途社員は全て年俸制で、役職のついた社員よりも未経験者の中途入社社員の方が、給料が高い現状が生まれた。さらに、年俸制を開始したとき1年以内に全社員を年俸制にし、同じ賃金形態にすると言っていたが、実施されたのは一部のイエスマンのみであった。その理由を社長に尋ねた時、社長は「その当時、年俸制度を指揮っていた工場長が退職したので手つかずになっている。」と弁明した。しかし、工場長が退職したあとも中途採用者は全て年俸制であり、社長の説明は事実に反する。さらに社長に年俸制の場合の欠勤について、給与支給などのルールを尋ねたが、「社労士の先生に聞いといて。」と言われた。このように、社長は、賃金を上げないことについて、常にその場限りの返答しかしな

かつた。

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、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していたのである。更に同年5月、債権者の社長は、「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。」と従業員に通告してきた。しかし、その後残業は一部社員の中で常態化している。

### (3) 組合の結成

従業員たちは、このままでは生活が成り立たない、会社を変えるか辞めていくしかない、というところに追い詰められて労働組合を結成したのである。

組合は、2019年12月16日、債権者に対し、組合の結成通知をなすとともに、分会役員も連絡した（甲3の2）。同時に、労働条件に関する要求書を提出した（乙1）。そして、労使関係・組合活動に関する要求書も出した（乙2）。

この申し入れに対し、債権者は、同日、乙第2号証に基づく労使関係・組合活動に関する協定要求について、これを受け入れ、組合の役員のみならず、多くの組合員の前で翌日（=2019年12月17日）、協定を調印することを約束した（乙5、6参照）。組合は合意協定書を用意した（乙3の不動文字部分）。

しかし、翌日になって、債権者は「（協定の調印に）合意していない。弁護士と相談すると言ったはずだ。」と態度を翻し「言った、言わない」の論争が始まり4時間近くに及んだ。交渉の末、その大部分について債権者との口頭合意ができたので、合意ができたところにチェックを入れ、債権者の社長にサインを求めた。社長は「慶」のサインをなした（乙3）。残りの部分については、2019年12月26日にベトナム工場出張中の債権者との電話ミーティングを行う予定をしていたが、又もや態度を翻し「会社側で慎重に検討する必要がある」と書面で通知し（乙4）、その後開催された2020年1月9日団体交渉席上でも態度を改めず、合意協定書は、押印はないまま今日に至っている。

## 2 組合結成に対する債権者の対応=「業務G r.」の設置

2020年4月、債権者は、突然関連会社である「オハラ産業」に渥美晴久氏、伊東雅弘氏を雇い入れ、同時に両名を債権者に出向させ、債権者に「業務G r.」（業務グループ。債権者は業務Gと表示したり、業務部と表示したりしている）を作り、渥美氏を部長、伊東氏を副部長とした。

しかし、債権者の組織には、従前「業務G r.」というものは存在しなかつた。また、債権者の役職に部長、副部長は存在しない。更にこの両名は、債権者の自動車部品製造業の業務に関し、特殊な資格や経験等を有している訳でもない。両名とも自称自衛隊出身者である。その後、この業務G r.が、組合員に対する処分等を行っていること、本件申立についての陳述書作成者であることから、債権者は、組合潰しの為に、「業務G r.」を設置したものとしか考えられない。（なお、渥美氏は、2020年お盆明けに退職している）。その後、同年10月1日に「オハラ産業」に林克己氏を雇い入れ、同時に債権者の「業務G r.」に副部長として出向させた。これにより、伊東氏は部長に昇格した。

業務G r. 課員の賃金・報酬については不知であるが、就業規則で定められた従業員の昇給は2016年以来まったく実施しておらず（但し、その後一部で恣意的に実施されていた事実が判明）、赤字を理由に賞与の支給もまったく行っていないのに、業務G r. 課員を新たに雇い入れるのは、不合理としか言いようがない（乙15参照）。

### 3 不誠実団交

#### (1) 誠実団交とは

この点については、研究はなく、各労働委員会が個別事案の処理を通じて誠実団交義務の内容を形成しつつあると言われている。

従前確認された誠実団交の内容は、以下のとおりである。

イ 譲歩意図がないことは、団交自体を拒否する正当な理由とはならない。

ロ 実質的な論議が要請されているので、相当程度の回数・時間および責任あるものの出席が不可欠とされる。単に回数が多いことは決定的ではない。

その回数が、10回、11回、さらには20回、21回、22回の例でも

不誠実と認定されている例もある。

ハ　自己の立場や見解をいかに説明、説得するかが中心争点となるが、その前提として、関連資料、情報の提供が義務づけられる。

ニ　誠実団交とは、相手方の主張にも十分耳を傾け相互の立場を修正しながら妥結にむかう継続的過程を意味する。提案や対案自体が問題にはならぬが、それへの固執となると不誠実さが推定されやすくなる。ゼロ回答に固執する（せざるを得ない）だけの具体的な理由を交渉の場で説明しなければ不誠実と見做される。従って、単に将来の展望がない、赤字である等の抽象的な理由を挙げるだけでは不十分である。「組合の主張を十分に検討し、自己提案の具体的根拠を明らかにして、組合を納得させるべく十分な努力を尽くすことが要求される。

## (2) 昇給不実施について

1)　組合の結成目的の第一、昇給の実施であった。年1回の昇給の実施は就業規則で定められているのである。従業員は、残業ゼロとなり、賃金額は、一部について下げられており、たとえわずかでも昇給を実施してもらうことが切実な要求であったのである。

債務者は、賃金引上げに関する要求書を何度も債権者に提出した。同時に団交の申し入れもしてきた（乙7、10、12、14、17）。

その結果、2020年1月9日、2月18日、6月2日に各1回の団交が開催された。

債権者は、「業績が悪い。コロナによる低迷」を理由として、「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。」の一点張りだった（乙11、13、16、18）。

これに対し、組合は、業績回復の為の具体策の策定要求や、債権者が約5億円に上る設備投資を行った「良品量産安定化」について、設備選定や運用周知、導入後の稼働状況の管理が不十分で、多額の資金を寝かしていることが判明したことを指摘したところ、社長は設備の約過半数をベトナム工場に

売却すると答えたので、その利益分を昇給や一時金の原資に充てるよう必要とした（甲3の3）。

しかし、この要求に対しては、まともな返事はなく、「業績が悪い、赤字だ。コロナによる低迷。」という抽象的な答えだけを繰り返した。

2) 債務者は、「賃金引き上げに関する再要求書」を2020年7月1日及び同年8月6日に債権者に提出し、同時に団体交渉の申し入れをなした（乙20）。

これに対し債権者は、従前と同じ回答を繰り返すばかりか、「今後、同様のお問い合わせをいただいた場合、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、不誠実極まりない回答をしてきた（乙22）

その後、同年9月に2回の団交が開催された（8日、23日）が、債権者は、従前と同じ回答を繰り返した。

3) しかも、2019年も赤字を理由に昇給を実施しなかったが、実は昇給していた人がいる事実を組合はつかんだ。この点について、債務者が、同年12月21日の団交で債権者を追求したところ、債権者は、「不良改善に貢献してくれた。」「元々の基本給が低かったから上げてあげた。」と発言した。赤字だから昇給できないという回答は不誠実な回答である事実が明らかとなつた（甲10の5）

### (3) 一時金の要求

一時金について、債務者は、組合結成時の労働条件に関する要求書で「昨年3月以降12月までの時間外労働賃金相当額」の一時金を要求したが、2020年1月9日の第1回団体交渉における債権者の回答は、「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。

組合は、2月18日の団体交渉で、社長が5億円に上る設備投資の約過半数をベトナム工場に売却すると述べたため、その売却益を一時金に回すように要求し、その検討を依頼したが、債権者は、「ベトナムへの設備の売却益だけで

は一時金の支払うだけの財務状態の改善には至らないため、今回は一時金の支払いは見送ることにします」との回答書（乙8）を発した。しかし、この回答によれば、少なくとも売却益はあるのである。一時金を払わないとの結論ありきで、誠実に検討をなしたという資料もまったく出されておらず不誠実極まりない。

さらに、年末一時金についても、組合側は3ヶ月分の一時金の支払いを要求したが（乙41）、債権者は同年12月14日付けの「年末一時金要求書につきまして」と題する書面で、「当社の経営状況に鑑み、本年の年末賞与の支給はしない予定です。」と、形式的な回答をしただけであった（乙42）。また、組合は、2019年の年末一時金、2020年の夏の一時金の要求についても債権者はゼロ回答で未解決なままであったので、そのことに対する回答も求めたが、債権者の回答は、「現在、交渉を要する議題はありません。」というものであった（甲10の3、乙41）。

(4) 以上のとおり、賃上げおよび一時金についての団体交渉は、実質的に暗礁に乗り上げ、完全な「行き詰まり」状態であったが、それは、債権者側が団体交渉において、資料もまともに出さず、組合側の具体的な要求や提案には一切答えず、「赤字」「経営状況に鑑み支給しない」という形式的な回答だけを繰りかえす極めて不誠実な態度を続けていたからである。

#### 4 スト権の確立

就業規則にも記載されている年1回の昇給や、一時金の要求は、組合の結成目的であった。しかし、組合結成後1年近くになるのに、要求はまったく前進しないため、債務者は、事態の打開を図るべく、「臨時全体職場集会」を開催し、ストライキ権の確立を行うことにした。

そのため、2020年11月17日に、労働組合法第5条に基づき、スト権確立に向けた無記名の全員投票を実施した。その結果、賛成票が過半数を超えたためスト権が確立した（乙33の1～3）。

#### 5 組合役員に対する処分行為

(1) H氏に対する自宅待機命令違反を理由とする呼び出し・事情聴取

債務者の組合員であるアルバイト職員のH氏は、2020年7月に暴力事件を起こしたが、それを理由として同年8月7日に社長室に呼び出された。H氏が組合の同席を求めたところ、債権者がこれを拒否したため、H氏は退席したところ、渥美業務G r. 部長が追いかけてきて7日間の出勤停止処分通知書を無理矢理渡そうとしたため、H氏は、これも組合を通してくれといつて断った。

また、H氏は、上記出勤停止処分に先立って処分決定までの間業務命令として自宅待機を命じられた。しかし、かかる業務命令の根拠及び合理性が不明であったため、債務者はH氏に出勤のアドバイスを行ない、H氏はこれに従った。なお、上司もH氏の出勤を黙認しており、業務遂行には何らの支障もなかった。

組合は、2020年9月29日付けの団交申入書（乙24）で、議題内容を「（2）就業規則の運用、取り分け従業員の処分について」と明示した。H氏の処分について、会社側と話し合いをしたかったからである。

ところが、それから2カ月近く経過した後である2020年10月23日、H氏は、「同月26日に、印鑑持参のうえ、業務G r. の伊東氏のもとに来るよう」とのメモを渡された。何のために印鑑が必要なのかとH氏が尋ねても伊東氏は、答えなかった（乙30参照）。

やむを得ず、H氏が業務G r. に出向くと、伊東氏は、自宅待機中に出勤したことを認める供述書、処分通知書の受け取りを拒否したこと自認する供述書への署名押印を求められサインした。この時、H氏は伊東氏に対し「処分はどうなるか？」と尋ねたが伊東氏は「分かりません」と答えた。

ついで、同年11月9日、社長は、H氏を社長室に呼び出し、「調査」と称して、自宅待機命令中の出勤と、処分通知書の受け取り拒否は、業務命令違反に該当し、重大な処分の対象である旨告知した。H氏は、この時、社長に「解雇だけは勘弁して欲しい。」と懇願したが、社長は、『どうするかはあなたの態度次第』だと半分脅しのような言動に及んだ（乙32参照）。

債務者は、債権者のH氏に対する上記行為について、同年11月18日付け

で「抗議および要求書」（乙32）を提出し、自宅待機命令中の出勤も、処分通知書の受け取り拒否も、組合がH氏から相談を受け、組合として協議の上で指示をして行った組合活動であることを明示した。

## （2）抗議活動を行った組合員に対する処分

### 1) H氏に対する呼び出し

しかるに、同年11月18日17時過ぎ、H氏は、またも「印鑑持参の上で、11月19日午前9時に業務G r. の部屋に来てください。弁明書に署名と捺印をもらいます。」とのメモを受け取った。

組合は、同日、H氏の11月9日の社長室への呼びつけについて、「抗議並びに要求書」（乙32）を提出した。組合は、H氏の行動が組合との協議に基づくものであること、よって、H氏を直接呼びつけたり、脅迫したりしないよう求め、H氏の処分については、組合との協議交渉の上すすめることを要求した内容であった。

### 2) 11月19日午前9時からの出来事

組合は、H氏と協議し、債務者のオハラ樹脂工業分会の分会長である朝倉健次氏、副分会長である谷川誠一氏、分会委員である尾畠安史氏、分会委員である今枝薰氏の4名が、11月19日午前8時50分に待ち合わせをした上、業務G r. の部屋に5人で赴き、4人が入室した。（1名は室外に居た。）組合は、前日に出した「抗議および要求書」を無視したH氏に対する呼び出し行為に対し、説明を求めるために同道したのである。その際の一部始終は、乙34のとおりである。

朝倉分会長は、開口一番、先日送った「抗議および要求書」（乙32）を見たかを確認したが、伊東氏は、その質問を無視し、どういった立場で来ているのか聞いてきたので、朝倉氏は、「組合としてきてる。」と答えたが、伊東氏は「組合関係ないでしょ」と言って突然「帰れ！」と大声で叫んだ。その後も、「組合関係ない」「社長に言うわ」「警察を呼びます」と、脅迫的言辞に終始している。結局、11月18日は、社長が入ってきて、「じゃあ、もう止

めようよ」といった後、伊東氏は、「Hさん、これ拒否するわけね。」「署名を拒否するってことで」と発言しているが、H氏自身は、書面もまともに読めず、そもそも、伊東氏が何のために自分を呼んだのかも、よくわからなかつた。

なお、H氏に同道した組合役員は、きちんと有給休暇を取ったり、遅刻の届け出をして同道している。あくまで組合活動として、H氏に同道したものであるが、このような組合の活動は、ごく当たり前のものである。

また、令和元年12月17日、債権者社長は多くの組合員の前で、「会社は組合員に関する人事、労務、労働条件の変更・決定に当たっては、その字面に組合と十分な協議のうえ実施する。」こと、「会社は、組合運営・組合活動について労働関係処方及び本協約に基づく自由を認め、組合員が組合活動に参加したことを理由にして、いかなる不利益取り扱いをも行わない」と合意している（乙3）。組合役員4名は、この合意に基づいて正当な組合活動を行つたものである。

### 3) 分会役員に対する呼び出し

同年11月23日、債権者社長は、組合の令和2年11月18日付け『「抗議並びに要求書」につきまして』と題する書面を債務者に送り、その中で、組合がH氏に対して「業務命令違反を指示したことを自認されたと理解しました。」と記載してきた（乙37）。そして、同日H氏に同道した分会役員4名に対し、伊東氏が、「期日通知書」（乙36の1～4）を交付した。この書面は、『貴殿が本年11月19日に業務グループ室内に押し入り業務グループの業務を妨害した行為に関する事実関係の調査のため、就業規則（正社員版）第10章尾 第2節、第6条（弁明の機会）に基づき、…弁明を聴取する場を設けるので、必ず出頭するように』というものであった。

期日通知書は、同年11月26日午前9時に社長室に出頭するように記載されていたため、上記分会役員4名は、同日同時刻に社長室へ出頭し、4人同時での話し合いを求めたが、社長は拒否した。社長室に社長と一緒にいた伊東氏は、「弁明の機会を放棄」と発言した。

しかし、組合役員4名は、11月19日に業務を妨害した事実はない。組合は「期日通知書」に対する反論の書面を債権者に提出した（乙45、46）。

#### 4) 分会役員4名に対する処分

しかるに、債権者は、2020年12月21日付けで再び分会役員4名に對し、「期日通知書」を渡した（乙47の1～4）。12月22日の午後1時から、「11月19日業務グループ室内に押し入り業務グループの業務を妨害した件について」12月22日午後1時から懲戒処分の通知をするから、社長室へ来るようになると記載されていた。さらに「正当な理由なく貴殿が出頭されない場合は、業務命令違反となり別途処分の対象となる可能性がありますので、くれぐれも御注意ください。」と記載されていた。

分会役員4名は出頭しなかった

本年1月10日に分会役員4名の自宅にそれぞれ令和2年12月22日付「減給処分通知書」を内容証明郵便にて債権者より郵送されてきた（乙50の1～4）。

処分内容は、譴責に加え減給。減給は2021年1月支給の月給から「月額基本給の100分の1」を控除する、というものであった。

しかし、上記分会役員4名は、同年11月19日、正当な組合活動として伊東氏に対し、説明を求めようとしただけであり、何ら懲戒の対象となる行為は行っていない。

債権者は抽象的に、「業務G r.の業務を妨害した行為」と述べているに過ぎず具体的な業務妨害行為を何ら明らかにできていない。4名に対する上記懲戒処分は、不当労働行為以外の何物でもない。

なお、H氏は、精神的不安に耐えきれずその後ほどなく、伊東氏の作成した弁明書に署名押印している。

債務者は、直ちに上記4名の分会役員に対する不当な処分に対し撤回要求を出した（乙51）。近く、処分の無効確認を求めて提訴する予定である。

## 6 争議通告

債務者は、2020年11月17日にスト権を確立したが、直ちにその通告を行うことは避けてきた。しかし、同年12月21日開催の団体交渉における不誠実な対応があり、次いで同年12月22日組合役員4名に対する懲戒処分の通知をしようとしたため、翌12月23日、債権者に対し争議通告書（甲7）を発した。この通告書の記載で明らかなどおり、争議を行う日時は「2021年1月7日から、次回団体交渉開催まで」、「3 争議行為の態様は、「本社工場の東側フェンスに幟旗の掲揚及び横断幕の掲揚」であった。団体交渉が開催されるまでとなっているのは、団体交渉さえ開催されれば、幟旗や横断幕の掲揚は止めるが、団体交渉の結果如何では、ストライキに入り、その場合、幟旗や、横断幕も掲揚するつもりであるということである。

7 正当な争議権の行使であるとともに、争議行為以外の団体行動権の行使である以上のとおり、債務者は、就業規則に定められた年に1度の昇給が5年間も実施されておらず、一時金も丸4年も支払われず、残業も禁止されているという状況の中で、やむをえず組合を結成し、債権者に対し粘り強く団体交渉の申し入れをし、実際に交渉を行ってきたが、債権者は団体交渉において、部分的には自らのなした投資の失敗が赤字を招いたことを認めながら、赤字のみを理由として昇給も一時金の支払いにも一切応じない、という態度を貫いてきた。団体交渉は、完全に「行き詰まり」状態である。

他方で、組合に対抗するために「業務G r.」を創設し、不当労働行為を行ってきた。あまつさえ、分会役員の正当な組合活動について、懲戒権の行使という形で、いわば暴力的な弾圧を加えている。

債権者の不誠実団交により、団交は暗礁に乗り上げ、完全な行き詰まり状態である。また、組合役員は、弾圧を受けている。このままでは組合の存立事態が危うい状態である。

団体行動権は、団交の行き詰まりを開拓し、要求を貫徹するための手段として、憲法第28条に認められた労働者の人権である。しかも、本件では、債務者はスト権を確立しており、いつでもストライキに入れる状態である。そして、ストラ

イキの最中に組合が幟旗を立てたり、横断幕を張ったりするのは、ごく当たり前の行動である。

横断幕の記載内容も

「社長は誠実に交渉に応じろ！問題の解決から逃げるな！！」

「社長は、懲戒権を濫用するな！！」

というもので、名誉毀損になる内容ではない。

また、幟旗の記載文言は「社長の不当労働行為許さない！！」というもので、同じく名誉毀損になる内容ではない。

記載内容は、労働組合の要求としては至極当たり前のものであり、会社側の当然の義務の履行を求めているものに過ぎない。

以上を総合すれば、債務者の行為は正当な争議権の行使であると共に、正当な争議行為以外の団体行動権の行使である。

債権者の申立こそ、直ちに棄却されるべきである。

以上