

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

主張書面（2）

名古屋地方裁判所民事第1部 ロ係 御中

令和3年3月29日

債務者代理人

弁護士 福 井 悦 子

同 稲 垣 仁 史

債務者は、本主張書面により、債権者の主張書面（1）について、必要な範囲で反論する。

なお、債権者の主張書面（1）には、ところどころに新たな積極的主張が入っているが、今回は時間的余裕がないため、新たな積極的主張に対する反論は、次回とする。

1 団体交渉の経緯について

- (1) 団体行動の正当性の判断枠組みについては、債務者の主張書面で明らかにしたとおり、「争議の経過、組合・使用者双方のこれに対する対応、物的施設利用の必要性の程度、現実の利用の態様、これによって使用者の被る損失等を総合して」考慮し、使用者の施設管理権と抵触する団体行動の正当性を評価すべきである。

しかして、「争議の経過」とは、団体交渉の経緯及びその行き詰まりの理由

が重要な意味を持つ。

(2) 団交の主要テーマは① 昇給 ② 一時金 ③ 組合役員に対する処分問題であった。

① ①について、債権者は、主張書面（１）、２頁で、就業規則に「昇給は毎年１回、４月２１日より行う」との規程があること、平成２９年以降この条項による昇給がなされていない事実は認めた。しかし、なぜ実施しないのかについては全く触れていない。債務者が、団交で繰り返し昇給の実施を求めたが、単に「赤字」を理由にして、拒絶を繰り返してきたことは、債権者の主張書面（１）の記載内容からも明らかである。

② ②については、同じく２頁で、「従業員に対する賞与の支給がないことは、認める」として、事実と認めている。

しかし、その一方で、「年俸制」の社員の場合、「年俸額には、基本給、賞与、その他の諸手当をすべての意味合いを含むものとする。」ので、年俸の中には、賞与が含まれているとしている（３頁）。それが事実なら、債権者会社は、一部の社員にのみ賞与を支払い、一部の社員には支払っていないということになるが、その区別は単に年俸制が適用されるかどうかの違いであり、不合理な差別に他ならない。しかるに、その是正が全くなされず（逆に、「１年以内に全社員を同じ賃金体系にする」と述べたことはない、と主張している）、是正の努力さえもされた形跡がない。その事実が債権者の主張書面（１）の記載内容からも明らかである。

また、組合の方が、一時金の原資として追求した設備投資の一部をＯＰＶに売却した売却益については、『関連会社であるオハラＯＰＶへの売却代金は、グループ間の利益供与とならないように、償却後の残額に輸出関連などの管理費を加えた金額となるので、特段の「利益」にはならない』と主張しているが（１１頁）、債務者は、税務上の「利益」を問題にしているのではなく、なんとか、僅かでも一時金を支払うために債権者が努力をしているかどうかを問題にしているのである。

「一時金」は、基本的には支給対象期間の勤務に対応する賃金ということになるが、そこには、業績還元・功労報償的な意味と、生活補填的意味、及び将来の労働への意欲向上策としての意味が込められていると言われている。何年も一時金ゼロでは、生活補填ができず、将来の労働意欲もわからない。そのため、まともな経営者であれば、たとえ僅かでも「一時金」の原資を捻出して支払うものである。債権者には、団交を通じてそのような姿勢が全くうかがわれなかったのである。

- ③ ③について、債務者は、H氏への処分を問題にしているのではない。組合役員は、組合員であるH氏の懲戒手続きに付き添おうとしただけであり、それは正当な労働組合活動である。けだし、労働組合は、職場内のパワハラ、セクハラ、退職強要への相談に応じたり、労働者のうける懲戒処分の相談にも応じる。使用者の行う懲戒には、懲戒権濫用法理が適用されるところ、懲戒が適正に行われるのかどうか、すなわち、懲戒対象行為の事実認定、懲戒手続きの適正さ、処分内容の適正さ、その全てについて、組合は組合員の相談に乗るが、それは適正な労働組合活動である。組合役員らが、『業務G r』の部屋にいったとき、『有給（休暇）を取っている。』といったのは、組合活動だから、時間外にやっているということである。主張書面（1）の17頁には、『「組合活動」だと称することで、業務命令違反を正当化しようであるが、特異な解釈という他ない。』と記載されているが、労働組合活動の解釈を誤っているのは債権者の方である。

2 スト権確立通告後、団体交渉が開催されていない事実

債務者は、2020年11月17日に①②が一向に進展しないためにスト権を確立したが、直ちに争議の通告をすることは避けてきた。しかし、③について、同年12月22日組合役員に対し懲戒処分の通知をしようとしたため、翌12月23日に債権者に対して争議通告書（甲7）を発したが、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」と明示した。団体

交渉さえ、1月7日までに開催されれば、幟旗や横断幕の掲揚はやらなかったし、掲揚後でも、団体交渉さえ開催されれば、すぐ掲揚を止めるということである。しかるに、債権者は、現在に至るも団体交渉の開催に応じていない。

団体交渉に応じないこと自体、不当労働行為であるが、他の面では、債権者は、幟旗や横断幕の掲揚をされることは、団体交渉の開催より打撃がないことを意味する。

3 債権者に具体的な損害がなく、労使を比較すれば、使用者側の損失の方が小さい事実

債権者は、「幟旗等の記載文言は、債権者の社会的評価を低下させるものであり、このような文言が記載された派手色の幟旗や横断幕は、その形状も相まって人目を引くものであり、債権者の名誉・信用が傷つけられている」と主張しているが（19頁）、この記載は、極めて抽象的である。

具体的に本件の幟旗、横断幕の掲揚により、債権者のいかなる名誉が、あるいはいかなる信用が傷つけられているというのか明らかにされたい。

そして、それにより、具体的にいかなる損害が生じているのか、売り上げが落ちたのか、取引を止められたのか、それが本当に本件幟旗、横断幕の掲揚に起因するものなのかを明らかにされたい。

債権者が、以上の通り極めて抽象的な記載しかしていないのは、債権者が被っている『損失』は、たいしたものではないということを意味する。他方で、債務者は、4年間も昇給せず、一時金の支給もなく、組合役員は組合活動を理由に懲戒処分を受けている。債務者のうけている損失の方が大きいことは明らかである。

4 小括

このような「争議の経過、組合・使用者双方のこれに対する対応」「現実の利用の態様、これによって使用者の被る損失等」を踏まえれば、債権者の本社

施設内への幟旗、横断幕の掲揚は、団体行動権の行使として正当性を持つものである。よって、妨害排除の対象とはならない。

5 その他の主張について

債権者は、主張書面（１）において、１０年以上前の出来事等について記載しているが、それは本件とは直接関係しないため、反論の必要性を認めない。

以上