

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（４）

名古屋地方裁判所民事第1部 ロ係 御中

令和3年4月8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）中の未反論部分について反論する。

1 残業規制について

(1) 債権者の残業へ対する姿勢の無責任さ

債権者は、2019年2月に突然残業禁止としたことについて、

イ 「これ以前は、従業員の時間外労働、休日労働については従業員の自己判断とされており、タイムカードの記載と本人の申告表によって残業代が支払われていた」

と主張している。あたかも従業員が、勝手に時間外労働や休日労働をしていたかのごとき主張であるが、労働とは使用者の指揮命令に従って労務を提供することであり、使用者の指揮命令に基づかない時間外労働や休日労働はありえない。「時間外労働、休日労働については従業員の自己判断とされていた」のが

事実であれば、それは債権者が「時間外労働、休日労働については従業員の自己判断とする」という指揮命令を出していたということであり、その責任は全て債権者にある。

さらに、債権者は

ロ 「当時、一部に極端な長時間（月平均１００時間など）の残業が恒常的な従業員が」いた

と主張するが、債権者には、およそ自分が極端な長時間労働を恒常的にさせていたという自覚がないとしか思えない。本来であれば、債権者が一部の者に極端な長時間労働をさせないように配慮をしなければならない。労基署の指導が入ったのは当然であろう。

ハ 「債権者にとって、労働基準法の改正を前に、長時間の残業が発生しないための措置を取ることは必須のことであった」

と主張し、残業禁止の措置をとらざるをえなかったかのごとき主張している。

しかし、ずっと、「残業・休日出勤は従業員の自己判断」としておいて、突然「残業禁止」するのは、従業員の置かれた立場を全く考えていないということである。

誰もが、８時間労働のみで、家族が安心して生活していける賃金がもらえるなら、残業はしたくない。しかし、既に４年間１円の昇給もなく、賞与も全くない状態が続いており、残業代だけが人並みな生活を送るための必要不可欠な収入だった。突然の残業禁止は、賃金の一方的切り下げに等しい。

(2) やり方の異常性

債権者は２０１９年２月の朝礼で、「法律を守るため、会社として残業、休出の禁止 ※犯罪者を出さないため、守れない人は懲戒処分」（甲１４の１）、と従業員に告知した。さらに、同年５月の朝礼では、「①残業・休出の禁止、※従業員個人が、法律違反をしないように、会社は指導を受けている」（甲１４の２）と、脅迫まがいの告知をした。

残業を行う者を犯罪者呼ばわりし、残業をやる人については懲戒処分をするというのは、異常である。

2 業務G r. について

債権者は、森工場長の退職により、債権者の管理職は社長のみとなり、令和2年5月に、業務グループ部長、副部長の2名が勤務を開始するまで、同様の状況であったと主張している(5頁)。

上記主張からすると、業務グループの部長と副部長は、管理職であるということになる。

しかし、管理職とは、労働現場において、労働者を指揮し、組織の運営に当たる者を指す。管理職は、組織の各部署が主体的に業務を進めるために、「決裁権」を持つ。一般的な会社では、日常的かつ小規模な仕事などは、ある一定の範囲で部署内の独自の判断を許可する「権限委譲」を管理者に与えている。管理職は、仕事によって責任と権限が任せられ、独自に判断を下す。 **そのため、管理職は、業務に精通し、一定の経験やスキルを有することが必要になる。**管理職がヘッドハンティングされることもあるが、その場合は、同種業務の経験者や、管理職業務の経験者が招聘される。

しかるに、債権者の業務G r. の部長、副部長は、本人らの自称であるが、元自衛隊員であるとのことであり、債権者の業務である自動車用の精密機能部品などの樹脂射出成形加工、樹脂用設備と金型設計および製作、販売については、全く経験を有しない。そのため、労働現場において、労働者を指揮することはできない。

債権者によれば、業務G r. は、「懲戒処分等の実務をおこなっている」他、
イ「働き方改革関連法への対応」
ロ「森工場長の退職後に懸案となっていた、年棒制整備」
ハ「社有車の管理」
ニ「秘密情報の管理徹底」

をやっているとのことであるが(9頁)、イについては、具体的に何をやっているのか不明である。ロについては、全く進んでいない。ハは管理職の仕事ではない。ニは、何を指すのか全く不明である。

このように、業務G r. が行っているという業務は、およそ管理職の業務とは言いがたいものであり、かつ、全く実績を上げていない。

債務者は、会社の管理運営事項に口を挟むつもりは元々ない。債権者が、管理職不足の解消のため、同種業務の経験やスキルを有する者を外部から招聘したのであれば問題としない。しかし、赤字を理由に、4年間も1円の昇給もなく、1円の賞与も支払わない債権者が、組合が結成されるや「業務G r. 」を設置したが、そのグループ員は、債権者の業務の経験は全くないのみならず、同種業務の経験も、何のスキルもなく、他方で、組合員に対する懲戒処分は業務G r. に実務を担当させているのであるから、業務G r. 設置の目的が「組合潰しのため」とみるのは当然である。

「根拠のない、言いがかりとも言い得る評価である」という債権者の主張こそ、言葉だけの空疎なものである。

3 合意協定書について

債権者は、2019年12月16日付けの「合意協定書」への合意を否定している(8頁)。

しかし、「12/17組合打ち合わせ」メモに記載された「慶」のサインは、間違いなく債権者社長の字であるところ、その前の文章は、「合意協定書の1-(4)、2-(4)、(5)、(6)について限定的に変更することを弁護士に相談することを認める。12/17(火)の打ち合わせについては就業時間内の打ち合わせとして認める」となっているが、「合意協定書」の「1-(4)、2-(4)、(5)、(6)」とは、乙3の「合意協定書」のラインマーカーが付された部分である。上記メモに、「慶」のサインがあるのは、「1-(4)、2-(4)、(5)、(6)」以外の部分は合意されたことを確認した事を意味する。

債権者が、「合意協定書」の「１－(4)、２－(4)、(5)、(6)」以外の部分にも合意していないと言っているのは、合意協定書の「１(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上実施する」に反する行動をとり続けているからであると考えられるが、債権者には、このように一旦約束したことでも「約束していない」と強弁して恥じない極めて不誠実な傾向があることを注視すべきである。

４ ２０２０年１２月２１日の団交と、それに引き続く組合役員に対する懲戒処分が発令と争議通告書について

債権者には、「約束したこと」も「約束していない」と強弁して恥じない傾向があることを、債務者は、組合結成通告の直後から痛感せざるを得なかった。

そのため、債務者は、団交については、ボイスレコーダーに記録するようにせざるを得なかった。

団交の様子は、全部録音してある。しかし、その反訳は大変な手間なので、今回は２０２０年１２月２１日開催の団交の後半約６０分の反訳書だけを提出する。赤字が債権者側の発言である。債権者は、「赤字だから賃上げは出来ない」と繰り返しているだけである。あとは、「沈黙」を繰り返して時間が経つのを待っている。これでは、債務者側が、行き詰まりになるのは当然である。

ところが、団交翌日の１２月２２日、債権者は、組合役員４名に対し、減給処分を出した(乙５０の１～４)。

債務者が、「争議通告書」の提出に踏み切ったのは、団交の翌々日、組合役員４名に対する減給処分の翌日である。既に主張したとおり、「争議行為を行う日時」は「２０２１年１月７日(木)以降、次回団体交渉開催まで」であり、争議通告書提出の翌日である１２月２４日には次の団体交渉の申し入れをしている(乙４９)。債務者側は、誠実に段取りをしている。債権者が、この申し入れに対し、直ちに団交開催に応じていけば、債務者が幟旗や、横断幕を掲揚することもなかった。

裁判所には、この経緯を精査していただきたい。

以上