

令和3年(ワ)第564号 損害賠償請求事件  
原告 オハラ樹脂工業株式会社  
被告 J M I T U 愛知本部外

### 被告準備書面3

名古屋地方裁判所民事第1部合議ホC係 御中

2021年(令和3年)9月27日

被告ら訴訟代理人

弁護士 福井悦子  
同 稲垣仁史  
同 中川匡亮

被告は、本準備書面により、原告の準備書面(2)に対し、認否反論する。

第1 「第一 被告準備書面1に対する認否、反論」中の積極的主張についての  
認否・反論及び求釈明に対する回答

一 一、1について

1 (1) (ii) の求釈明について

『かつては』とは『尾原成夫氏』が社長だった時期を指す。

2 同 (iii) の求釈明について

『100名以上の正社員が原告を去っていった』時期は、2013年に現社長が就任したところ、2014年1月時点で正社員135名、その後中途入社63名で、計198名のところ、現在は66名なので、差し引き132名が退社したが、うち定年や寿退社などの円満退社はごく少数であることから出した数字である。従って、時期は2014年1月から現在までである。

3 同 (iii) の積極的主張について

① 第1段落の中途から主張されている、原告において、人員整理目的の退職勧奨等を行ったこともない、との点は否認する。原告は、一部社員に対し、退職勧奨は行っている。

そもそも、原告は、被告の「冷徹なリストラを行った」との主張に対し、整理解雇や退職勧奨を行ったことはない、と主張しているが、リストラとは、企業による事業や組織の再構築、再編成のことであり、16名の役職者の突然の解任などは、リストラそのものである。

② 第3段落について、原告の主張は、事実をあえて矮小化しているため、否認する。

2014年12月20日付けの人事発令で、16名の役職者が突然解

任された。翌12月21日、うち11名に対しては役職をつけたが、残り5名は平社員のままであった。この大規模な人事発令の理由は告げられなかった。なお、懲戒処分などの発表はなかった。以上の通り、「特定の1名」の元役職者の話ではない。

4 (2) (ii) について

【求釈明】

- ① 正社員就業規則、正社員賃金規程を提出されたい。
- ② 正社員中年俸制適用者に関する賃金規程を提出されたい
- ③ 就業規則（パート・アルバイト版）を提出されたい。

認否は、原告による上記の提出を待って行う。

5 同 (iii) について

認否・反論は、原告が前号で要求した就業規則（賃金規程）の提出を待ってから行う。

6 同 (iv) について

- ① 第1段落は概ね認める。

但し、次の2点を断っておく。

第1に、原告は、従前、あたかも従業員が勝手に残業をやって不当な賃金を得ていたかのごとく記載しているが、残業とは、所定時間外に、業務命令に基づいて労務を提供することであり、業務命令もないのに、残業をしていた者はいない。この業務命令は、黙示の命令も含まれており、納期のある業務や、ノルマを課せられていれば残業をせざるを得ない場合がある。また、従前、原告が従業員に対し、不必要な残業をしている旨の注意をなしたこともなかった。タイムカードに基づく残業代が支払われていたのは、当然のことである。

第2に、原告の従業員に対する「残業禁止」命令は、正当な業務命令ではなく脅迫であった点を看過すべきではない。甲24の1の文言で明らかなおおりに、原告の「連絡」は、「・残業、休出の禁止…(中略)…※犯罪者を出さないため、守れない人は懲戒処分」というもので、残業をやった者を犯罪者扱いし、かつ、懲戒処分の対象とするものである。しかし残業をした者を懲戒処分にするというのは、脅迫以外の何物でもない。また、5月度朝礼の際に配布された甲24の2は、「1.労働基準法の改正 ①残業・休出の禁止 …(中略)…※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。」と記載しているが、この記載を素直に読めば、労働基準法の改正によって、残業と休日出勤が禁止され、残業や、休日出勤をすれば、「法律違反」となるように読める。もとより、労働基準法の改正は、残業を年360時間以下、月最大60時間としたに過ぎず、残業自体を禁止したものではない。原告の交付した資料は、虚偽を含んだ恫喝文書である。

- ② 第2段落第1文は認める。第2文、第3文は不知。
- ③ 第3段落について、労基署の人が来社した事実は認めるが、その余は

否認もしくは争う。

労基署の人は、残業時間をゼロにするように指導しに来た訳ではなく、法律＝36協定内での残業時間を守るようにと伝えたと聞いている。

- ④ 第4段落は不知。
- 7 同(vi)について
  - ① 第1段落は不知。
  - ② 第2段落中、年俸制導入以前に入社した従業員の取り扱いについては不知。
- 8 同(vii)について
  - ① 第1段落の第2文は不知。
  - ② 第2段落は不知。
- 9 同(viii)について
  - 第2段落は不知。
- 10 同(ix)について
  - 「ただし」以下について、不知。
- 11 (3)ウ(ア)について
  - ① 第1段落は認める。
  - ② 第2段落中、『合意協定書』の一部にミスタイプがあった事実は認め、原告の認識は不知、その余は否認する。

この日のやりとりについては、後日、テープ起こしを提出するが、被告の組合役員が専門用語で捲し立てたという事実はなく、かなり和やかに行われた。組合役員以外の組合員は、傍聴者に徹し、発言は一切していない。『合意協定書』の文言については、組合側の原案に対し、尾原社長の方から一部難色が示され(とりわけ、1(3)(4)の『同意を得て実施する』という部分)、交渉の途中、尾原社長が一時席を外し、組合側だけで協議して文言の加筆修正及び『同意』部分の削除を決定し、再び社長が戻ってから、修正した条項を読み上げて、会社側の了承を得ている。その上で、組合側が『合意協定書を』を持ち帰り、修正、削除と反映した『合意協定書』を再度持参することになった。その際、組合側が尾原社長の名前を間違えたことについて、被告の組合役員の方から謝罪し、尾原社長は、「はい」と応じている。持ち帰り、修正した『合意協定書』について、組合側が社長の署名押印をもらいたいが、いつにするかという点について若干のやりとりがあったが、組合側が明日は可能かと聞いたところ、社長が、「午前中にくれれば」と答えたため、「明日の午前中に届ける」こととなった。その後間もなくお開きとなったが、ミスタイプを指摘するなどして、「ようやくその場を退出した」という事実はない。

このときの話し合いの中で、組合事務所の貸与、掲示板の貸与が約束され、『合意協定書』についても、1(2)について「すべての事項」

→「すべての、労働組合が求める事項」と加筆、1（3）について「組合員に関する」という文言の追加、1（3）、（4）について『合意』という文言を削除し『合意約款』だったところを『協議約款』に修正、変更したことにより、すべて合意に至った。しかし、書面自体を修正・変更する必要があるので、署名押印には至らなかったものである。

## 1 2 同（イ）について

① 第1段落について、第1文は認める。第2文中、平田氏が机をたたいたとの点は否認する。但し、朝倉氏が机をたたいた事実はあるが、威嚇に値するものではない。

② 第2段落について、尾原社長がベトナムから電話して電話会議をする旨述べたことは認めるが、その余は否認する。

被告組合役員らは、尾原社長から退去を求められた事実は一切無い。また、尾原社長を拘束するような言動や行動には及んでいない。

③ この日のやりとりについても、後日テープ起こしを提出するが、被告が昨日の合意に基づき修正、変更を反映した『合意協定書』を持参して尾原社長の署名押印を求めたところ、社長は、1（4）、2（4）（5）（6）について、弁護士に相談してからでないと決められないと言いつたため、時間が長引いたものである。その結果、上記事項については、『弁護士と相談の上、変更がありうる』旨を組合側も受け入れ、その部分を除いては合意ができたことを確認した。

## 1 3 同（ウ）について

第1文～第3文までについて『この面談が長時間を要したのは尾原社長の態度に原因があると決めつけた』との点は否認し、尾原社長の内心は不知、その余は認める。

尾原社長は、このとき、「僕の言葉足らずが、まず一つの原因だから。そこは今回は、僕が、そうやって言ったから。こうやってなってるので、だからもう～あの今回は認めます。」と発言し、賃金を控除しないことに同意したものである。

第4文は、事実関係については、事実と反するので否認する。尾原社長の記憶については不知。

西垣氏は被告組合分会の書記であり、12月17日の尾原社長と被告組合との話合いの結果を以下のメモにまとめた。

「i 合意協定書の一部（1-(4), 2-(4) (5) (6)）について、限定的に変更すること、弁護士に相談することを認める。

ii 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。」（乙1の2）

そして、尾原社長にサインを求めたところ、尾原社長は、それに応じてサインをした。

このメモに対するサインは、上記2点についての同意のサインであることは明白であり、『合意協定書』の上記留保部分以外の部分＝1－（1）

(2) (3)、2-(1) (2) (3)については、合意が成立している。

## 二 同2について

### 1 (1) アについて

第2段落は不知。

### 2 同イについて

第3段落中、林克己氏の勤務が週に2～3日である点は不知。

第4段落については、不知。但し、社有車の管理は、社有車を使用する従業員及び総務 Gr. が行っており、業務 Gr. が管理する必要は全く無い。

原告は、『令和2年4月当時、尾原社長が唯一の管理職であった』と述べ、管理職不足を解消するために業務 Gr. に「部長」、「副部長」を雇い入れたと主張しているが、管理職とは、部下の仕事内容や進捗具合などを把握し、サポートや助言を行ったり、または部下が自分のスキルを活かしているか、臨むキャリアに向かってスキルアップできているかにも気を配り、相談に乗ったりする役割を有する。時には部下のモチベーションを引き上げたり、心身の状態などを気に掛けたりすることも管理職には求められる。企業や自身の部署が目標を達成できるよう、業務を管理し、具体的には計画立案、能力に応じた人員配置、予算管理、進捗や目標達成状況の把握などを行なう役割を担う。そのため、管理職を中途採用する場合は、同業他社に勤務していた経験がある者や、管理業務に長けた者を採用する。ところが、原告の管理 Gr. の『部長』『副部長』は、いずれも自衛隊の出身者で、原告が行っている自動車用精密樹脂部品等製造の経験は全く無く、他の企業での管理職の経験も無い。のみならず、管理職は、企業を構成する各部課・グループの長として、部下を有して部下の指導に当たるものであるのに、原告会社の場合、業務 Gr. としてひとまとまりになっており、誰も部下を持っていない。かかる実態からすれば、組合潰しの為に設置されたと考えるのは、邪推ではない。

### 3 (2) アについて

第3段落中の令和2年7月22日の団交が開催されなかった事実は認める。

### 4 同イについて

#### ① 認否

現場の効率化改善のため、現場の意見も加味し、設備を導入したとの点は否認する。

ベトナムに売却した事実や、その結果については不知。

原告が、ベトナムへの売却経緯を『丁寧に説明済み』との点は否認する。

#### ② 反論

原告は、2011年から、『良品量産安定化技術』計画を推進すると言って、『5億円に上る大金』（=尾原社長の言による）を投じた。

しかし、その設備導入前に、会社側（社長及び当時はいた森工場長）から、①導入計画、②導入設備、③運用 ④管理についての、会議は全く招集されず、説明もほとんど行われなかった。そのため、新しい設備が社内に放置されていた。『使いこなせず放置』した責任は、従業員側にはない。

被告組合は、基本給の引き上げを原告が拒否したため、会社の出費の圧縮を提案し、2020年1月15日付けの『貴社 令和2年1月9日付け「回答書」について』（乙5）で、購入済みの設備の必要性、稼働率、金額の妥当性について質問をした。それに対する原告の回答が、甲第25号証添付の別紙＝1月22日付け書面である。

上記書面により、原告は、被告が1月15日付けの質問の中で指摘した設備の購入金額、高額なものはリースで導入したこと、一部がベトナムに売却されていることや、売却を計画していることは報告してきた。しかし、原告の上記報告書による購入費用の総額は6600万円に過ぎず、後日の団交の席上で、尾原社長が言った「5億円にのぼる大金」とはほど遠いものであった。また、報告書では、売却済み、あるいは売却を計画していると述べているだけであり、基本給の引き上げができないことの「丁寧な説明」とはほど遠いものであった。

また、原告は「ただし書き」の中で、「設備をOPVに売却しても、原告には、赤字を解消するような利益がでるものではない」「売却益を一時金に回す」という要求自体がそもそも非合理的であることは明白、と述べているが、原告の主張は時系列を無視し、原告の主張を、自分の都合のよいように入れ替えたものであり、不当である。

1月15日付けの被告組合の質問(乙5)は、基本給の引き上げの原資を巡ってのものであった。また、原告の回答(甲25)には、ベトナムへ売却済み、ないし売却を計画しているとの記載はあるが、いくらで売却したかとか売却益があったか無かったかなどは全く書かれていない。

ベトナム工場への売却を巡り、売却益を組合員に還元するようにとの話が出たのは、令和2年2月18日の団交の席上である。この団交の際、組合は、経営状況に影響を及ぼした約5億円に上る多額の設備投資「良品量産安定化」について取り上げ、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を追及し、尾原社長はその責任を認めた。そして、組合が指摘した設備の約半数をベトナム工場に売却するという回答がなされたため、その利益分を組合員に還元するように要求を出したのである(乙22。尚、この団交についても、後日テープ起こしを提出する。)

## 5 同ウについて

令和2年9月8日、22日に団交が開催されたこと、組合からの要求が多種にわたることは認めるが、その余は争う。

行き詰まりと言ったのは、昇給問題と、一時金の支給問題についてである。

被告組合は、結成通告とともに、「労働条件に関する要求書」を原告に提出しているが、その第1の要求は「賃金改定についての要求」であった。第2が一時金の支払い要求である(甲3の3)。賃上げ要求についての書面は、令和2年3月20日(乙8)、同年4月16日(乙10)、同年4月29日(乙12)、同年6月11日(乙15)、同年6月28日(乙16)、同年7月1日(乙18)、同年8月6日(甲13)にも出しているが、昇給は就業規則で決まっているにもかかわらず、原告は一切引上げに応じていない。

詳細は、後述するが、賃金の引上げ問題については、原告は、同年2月18日の団交を最後に資料等は一切出しておらず、「赤字だから応じられない」ということを繰り返すだけであった。その後は、「賃金引上げは団交事項」(乙16)、「今後は、必要と判断した場合を除き、文書で回答はしない(乙19)との態度に終始しており、完全に行き詰まり状態であった。

### 三 同3について

#### 1 第2段落について

原告の主張は、「あえて忖度」したというが、勝手な決めつけである。被告は、原告が団体交渉を拒むはずであるなどとは言っていない。原告が、賃上げに応じない経緯を述べたのである。

#### 2 第3段落について

原告が、令和2年8月17日に「要求書並びに団体交渉申し入れ書」(甲13の29)を出した事実は認めるが、それは、被告の組合員であるH氏の暴行事件が同年7月16日に発生したところ、原告は、同氏に対し懲戒処分をしようとしていた。組合員に対する懲戒処分の基準及び手続きは、労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団体交渉事項に該当する問題である。また、令和2年12月16日、12月17日に、(一部)合意した「合意協定書」の「1(3)」に該当する問題であり、組合と会社との協議事項でもある。

そのため、被告は原告に対し、団交の申し入れをなしたが、組合の主たる関心が、H氏による暴行・傷害事件とそれに対する処分であった、というのは原告の勝手な決めつけである。被告組合は、原告がいうように、多種多様な要求を実現しようとしていた。

#### 3 第4段落について

否認もしくは争う。

#### 4 第6段落について

原告主張の事実は、全般的に誇張が多く、不正確なので否認する。

すなわち、原告は、被告の組合員が、「徒党を組んで」「大声を出し」た、「始業時間前に数人で社長室に押しかけ」た、「複数人で春名氏を詰問」、  
「公道で拡声器を利用した街宣行動」をした、とあたかも違法な行動を繰り返

返したかのごとき記載をしている。この記載ぶりからして、原告が、憲法 28 条及びそれに基づく労働組合法を理解しているとは到底思えない。

個々の労働者による交渉では、労使間の交渉力・情報格差のため、到底対等な交渉は望めず、労働条件の改善は実現しない。憲法 28 条は、労働者の団結権・団体交渉権・団体行動権を基本的人権として保障し、この保障を具体化するための立法として労働組合法が制定されている。被告の組合員らは、被告の下に団結し、正当な労働組合活動を行ってきた。「徒党を組んで」というのは、「労働組合の下に団結して」行ったということである。「始業時間前」あるいは「帰宅しようとする社長」に会おうとするのは、労働組合活動は、就業時間内に行うことはできないからである。「押しかけた」と主張しているが、もとより、社長の承諾なく、社長室に入室はしていない。社長の帰宅時に話しかけることは違法行為ではない。「詰問」と表現しているが、単に質問ただけであり、暴力や脅迫が伴う質問は断じて行っていない。公道で、拡声器を利用した街宣活動をするのは、労働組合の正当な労働組合活動の一つであり、各組合員にとっては、自身の団体行動権および表現の自由という基本的人権の行使でもある。

以上のとおり、被告の組合員らが正当な労働組合活動を行っていたことをもって、『被告分会組合員が「意気消沈」していた形跡は、まったくない』と結論づける原告の姿勢には、あきれさせられる。原告が、被告の組合員の要求をすべて無視するから、被告組合員は必死に組合活動をしていたのである。

#### 5 第 7、第 8 段落について

いずれも不知。

但し、被告も被告の組合員も、原告の取引先に文書を出したことは断じてない。

[Redacted text block]

#### 四 ニ、2 (1) について

正社員について、平成 28 年(2016 年)12 月に賞与を支払った事実は認める。その余は否認する。



前述のとおり、令和2年2月18日の団交の席上で、尾原社長は、自らの設備投資責任を認めている。

『行き詰まり』については、第1、二、5記載の通りである。

## 第2 「第二 原告の主張」について

### 一 一について

否認する。

春名氏の問題、H氏に対する懲戒問題について、被告組合が団体交渉事項としても重要視していた事実は認める。

しかし、労働組合は、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るために結成されるものである。労働条件の向上の中心は、賃金の上昇や一時金の支払いであるが、それだけではない。

前述のとおり、組合員に対する懲戒処分の基準及び手続きは、労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団体交渉事項に該当する問題である。また、令和2年12月16日、12月17日に、(一部)合意した「合意協定書」の「1(3)」に該当する問題であり、組合と会社との協議事項でもある。

春名氏は、2010年頃、『良品量産安定化』計画が出された時に、『コンサルタント』と称して、原告とは別会社であるオハラ産業(=現在の業務Gr.の部長、副部長の在籍する会社)から原告会社に来て、常駐していた人であるが、原告会社における地位と権限が不明であったにもかかわらず、人事に口を出したり、従業員に対し、指揮命令を発したりして、社内に混乱が生じていた。更に、2016年12月22日付け『辞令』で、『体質改善プロジェクト 兼 量産Gr. 品質向上T』のSV(管理・監督者)として権限を与えられた。その結果、社内の混乱はますます拡大した。令和2年2月18日の団体交渉の席上にて、原告・被告間で、『春名氏による指揮、命令、人事権がないこと』が確認されたが、春名氏に指揮命令権があると誤解したまま、同氏を恐れている従業員が多数いたため、被告は、全従業員に対し、書面もしくは全社朝礼において周知することを求めたが、原告はこれを拒否した。春名氏の問題も、指揮命令の権限の問題であり、労働条件と切り離せない問題であるから、団体交渉で取り上げていたのである。

賃金の額や、一時金の額が、労働者にとって、最も重要な労働条件の1であることは言うまでもないことであるが、労働組合の役割はそれにとどまるものではない。被告組合が、『多種多様な要求』を出すのは、むしろ当たり前のことなのである。

被告の要求を、『多種多様な要求』の内の一部に絞り込もうとする原告の主張の方に無理がある。

### 二 二について

#### 1 1について

認める。但し、至極当たり前のことである。

## 2 2について

認める。但し、被告の要求は、至極当たり前のことである。春名氏については、前述の通り。『囑託社員』とは、業務 Gr. の職員のことであり、春名氏同様、その地位、権限が明らかではないのみならず、組合潰しの為に雇われたものと推測せざるを得ないため、被告は交渉の対象としたのである。

次に『朝会』について、説明する。この『朝会』は、2020年4月～同年7月31日まで、尾原社長と業務 Gr. の渥美部長および伊東副部長出席の下、一部の従業員で行われていた。組合員は一人もいなかったが、この『朝会』が従業員間の分断(労働組合に入っているか否かで分別)を招いていた。

被告組合は、『朝会』の目的を示すように求めたが、原告からの回答は、「自主的に参加する従業員による情報交換の場として活用されてきましたが、本年7月31日をもって終了しました」というものであった。しかし、従業員の「自主的参加」によるものであれば、全従業員に連絡して、自主的参加を求めるものであるはずであるが、全従業員に連絡をして、自主的参加を促した事実はない。また、被告が『朝会』の目的を尋ねるや、中止したのも不自然である。そのため、被告は、2020年8月6日付けの『事実確認要求書』(甲13の20)を原告に送ったのである。原告は、『脅しとも言える表現をし』と主張しているが、『朝会』は、組合員と非組合員とを分断する役目を果たしており、不当労働行為となる疑いが強い。被告組合の主張は労働組合法に則った正当な主張である。

## 3 3(1)について

### ① 第1段落は否認する。

過去数年間にわたり、原告は毎年2月前後に『事業発展計画書』を用いて名古屋市内のホテルで従業員及びお客さま(主に銀行)を招待し、イベント的に『事業発展計画書発表会』を開催してきたが、2018年度(65期)については、2018年2月3日に従業員のみを会社食堂に集めての開催となった。その際にプロジェクターのスクリーンに写ったのは、甲29の「事業継続計画書」ではなく、全くの別物であった。2018年以降、『事業継続計画書』は、従業員に一切配布されていない。

### ② 第2段落は、丁寧な説明との点はあらそう。

③ 第3段落について、令和2年1月15日に被告組合が原告に設備投資についての質問をしたこと、それに対する回答が同月22日であったこと、その中で設備投資の一部をOPVに売却した、あるいは売却予定であると回答した点は認めるが、その余は否認する。原告の回答(甲25)には、ベトナムへ売却済み、ないし売却を計画しているとの記載はあるが、いくらで売却したかとか売却益があったか無かったかなどは全く書かれていない。

その後、令和2年2月18日の団交の席上で、組合は、経営状況に影響を及ぼした「約5億円に上る」多額の設備投資「良品量産安定化」について取り上げ、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を追及し、尾原社長はその責任を認めた。そして、組合が指摘した設備の約半数をベトナム工場に売却するという回答がなされたため、その利益分を組合員に還元するように要求を出した。

しかし、その後同年2月29日付けの『回答書』で、原告は、『ベトナムへの設備投資の売却益だけでは一時金を支払うだけの財務状態の改善に至らないため、今回は一時金の支払いを見送る』と答えてきた(乙6)。この文書では、明確に『売却益』という言葉を使っているのであり、売却益が出たことは間違いない。『売却益だけでは一時金を支払うだけの財務状態の改善には至らない』と言っているが、売却益がいくらかは全く触れていない。

④ 第4段落について

知らないし否認する。

原告の主張は、乙6号証の『回答書』の内容とは、異なっている。原告は本訴になってから、売却益の存在を否定しだしたのである。

⑤ 第5段落について

原告が令和2年2月18日の団交の祭に、甲26号証のパワポ資料に基づいて説明をなした事実は認める。同資料は、賃上げについて、原告が被告に示した唯一の資料である。

⑥ 第6段落について

否認する。甲29号証は、2018年3月1日～2019年2月28日のものであるが、前述のとおり、従業員には、2018年段階においても配布されていない。2020年段階で、2018年の資料を出して説明したというのは不自然である。

4 3(2)について

第1段落は概ね認める。第2段落は争う。理由は、既に述べたとおりである。

5 原告が被告になした、賃上げできないこと、一時金が支払えないことの説明内容

以下のとおりである。

- i 『ベトナムへの設備投資の売却益だけでは一時金を支払うだけの財務状態の改善に至らないため、今回は一時金の支払いを見送る』(乙6)
- ii 『会社が業績低迷の為』『黒字化ができていない。』『今後の先行きを見通すことができない』『コロナウィルスの影響』により賃上げはできない(乙9)
- iii iiの繰り返し(乙11)

- iv 団交の席上で赤字を理由に昇給を拒絶、文書による回答も拒絶(乙14)
- v 賃上げは団交事項であるとして賃上げを拒絶(乙16)
- vi 文書で賃上げを再度要求したところ、今後は、必要と判断した場合を除き、文書での回答はしないと回答(乙19)

以上を要するに、原告が理由としているのは、単に赤字であるということである。

#### 6 甲26から見える事実

この資料によれば、2015年(平成27年)、2016年(平成28年)と、正社員が大量に退職したため、労務費は減っているが、その分を派遣で補った結果、2016年(平成28年)、2017年(平成29年)と人件費は従前より増えていること、2018年(平成30年)も2017年よりは減っているが、2015年より増えていることがわかる。しかし、2019年(平成31、令和元年)は2015年に比べて人件費は減っている。

他方で、一時金が支払われた最後の年である2016年(平成28年)の営業赤字はマイナス1億8800万円であるが、2019年は、マイナス1億4800万円であり、赤字は減っている。それに対し、人件費(労務費と派遣費用)を2016年と2019年で比較すると、人件費の減り方は著しい。

これは、労働者の犠牲のもとに営業損失が圧縮されたことを意味する。また、原告は、残業禁止命令を出すまで、過大な残業代の支出を余儀なくされていたかのごとき主張をなしているが、2019年の人件費の額を見ると、非常に圧縮されていることが明らかである。

#### 7 原告の説明は、誠実ではなく、賃上げができないことの説明になっていない事実

原告は、赤字であった2016年12月に一時金を支払っている。赤字のみでは一時金の支払い拒絶理由にはならない。

原告の論理は、会社が赤字であれば、一時金は1円も出さなくてよい、賃上げは全くしなくてよい、というに等しいが、どの企業も、赤字であっても、従業員的生活を守り、あるいはインセンティブを維持するために、借り入れをしてでも、一時金を捻出している。支給率が下がることはやむを得ないが、通常の企業は、ゼロにはしない。賃上げについても、原告は就業規則で年に1度の昇給を定めているのであり、昇給を行わないことは就業規則に反することはいうまでもない。

大阪特殊精密工業事件・大阪地判昭和55年12月24日は、「賃金の額如何が労働者にとって最も重要な労働条件の一であることを十分考慮し、右のような回答がやむを得ないものであるかどうかについて、客観的資料に基づき十分検討し、他にとるべき方策がないと考えるときにゼロ回答をなすべきであり、また、右のような回答をなすことがやむを得ないもので

あることについて労働組合が検討可能な程度の資料を提供するなどして具体的事由を開示し、労働組合の検討に資し、これによって見解の対立を可能な限り解消させることに努め、妥結に導くよう誠意をもってことに当るべきが当然である」と判示し、会社側の対応が不当労働行為であることを認めている。

8 4について

(1)～(3)について、認否の必要性を認めない。

原告に、「令和2年8月19日時点の被告組合らの関心事」を決定する権限などない。被告組合員の暴力事件が起きたのが令和2年7月16日であったため、同年8月頃に、同組合員への懲戒問題について団交の申し入れをしたが、従前からの被告の要求が、その問題に劣後したという事実はない。

9 5について

認否の必要性を認めない。

三 三について

1 1について

第2段落は認める。

2 2について

① 第1段落について

不知。

② 第2段落について

不知。

③ 暴行の態様について

被告の組合員らは、H氏の暴行事件を目撃しておらず、傷害の事実があったのかを含め、詳細は知らない。

しかし、H氏自身の組合に対する説明や他の目撃者から組合が聞いた話と、原告の主張する暴行・傷害との間には、かなりの乖離がある。被告はH氏が、■■■■氏に対し、周囲の従業員らに引き離されるまで暴行を続けたという事実はないと認識している。暴行の態様も、■■■■氏の襟首を捕まえた際にH氏の爪が■■■■氏の首筋にあたったものであり、外に足も使っているが、蹴ったというより、足をかけた程度であると聞いている。■■■■氏に対しては、足しか使っていないと認識している。

3 3について

① 第1段落は不知。

② 第2段落につき、原告がH氏を令和2年8月7日に呼び出した事実は認めるが、その余は不知。

③ 第3段落について、  
不知。

但し、組合員に対する懲戒処分の基準及び手続きは、労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団体交渉事項に該当する問題である。また、令和2年12月16日、12月17日に、(一部)合意した「合意協定書」の「1(3)」に該当する問題であり、H氏に対し懲戒処分を行うなら、原告は、事前に被告と協議する必要がある。

しかるに、原告は、H氏への懲戒について、組合と何の協議も行わなかったため、組合は、H氏に、組合同席でないと話ができないと言うようにアドバイスをしていた。

④ 第4段落は不知。

⑤ 被告組合の対応について

被告組合は、H氏の暴行を決して容認・支持するものではない。

しかし、組合員に対する懲戒処分の基準及び手続きは、労働条件その他の待遇に関する事項であり、H氏は組合員であるから、被告にとって重要な組合の問題である。また、令和2年12月16日に成立した「合意協定書」の「1(3)」に該当する問題であり、組合と会社との事前協議事項である。

しかして、H氏の暴行事件の動機は、原告で働いていたH氏の内縁の妻が、i アルバイターという地位のまま、10年間以上も非正社員のまとめ役(非正社員が、H氏の内縁の妻に、仕事のやり方を聞いてきたり、苦情を訴えてくるため、気疲れが大きい)をさせられていたため、精神的に不安定な状態になり仕事に倒れてしまったことを、H氏が、チームリーダーである ████████ 氏が役目を果たさないためと考えたこと ii 同じく内縁の妻が体調を崩しているのに、██████ 氏に、本人が希望していない暑い本社工場の大部屋で作業をしろといわれたため、体調不良が昂じた。この2つの要因により、令和2年7月16日には、妻は、職場で泣きだし帰ろうとして、みんなに止められ騒ぎになってしまったのを、H氏が、██████ 氏のせいだと即断してしまったことによる。

組合は、H氏の事件後すぐ周囲に事情聴取を行った。その結果、H氏の内縁の妻に、アルバイターのまま、10年以上もまとめ役を押しつけていたのは会社であり、原告の社内管理体制にこそ問題があった事実が判明した。

そのため、被告は、単なる暴力事件としてではなく、社内の管理体制をこそ見直すべきであると会社に申し入れた(甲13の13)。

また、原告はH氏に対し、自宅待機を命じたが、その法的根拠が不明であったため、この点も併せて原告にただしたのである。

4 4について

① 第1段落、第2段落は不知。

但し、被告組合が、H氏に出勤しても良いと言った事実はある。それは、「自宅待機命令」の法的根拠が不明だったからである。

また、H氏の（待機命令中の）出勤については、もとよりH氏の職場の上司は知っていたが、帰れと命ぜられることもなく、通常の勤務を行っていた。

② 第3段落は、不知。

但し、被告の役員は、H氏から、11月9日に、業務Gr.の部屋に出頭するようにとのメモを渡されたという話は聞いている。しかし、そのメモには、出頭の目的についての記載はなかった。そのため、H氏は、何のために出頭を求められているのかわからなかった。

5 5について

① 認否

H氏を呼んだ目的については不知。その余の事実関係は概ね認めるが、『押し入った』というのは原告の意図的な表現である。

第2段落～第4段落中、被告朝倉らが、書類を取り上げようとしたとの点は否認する。

その余については、原告に都合の悪い部分のみを省略しているため、不正確な記述となっているので、否認する。

② 事実関係

令和2年11月19日午前9時からの出来事については、録音テープの反訳書があるため、提出する（乙23の1, 2）。

同日のH氏に対する呼び出しは、暴行事件自体ではなく、H氏が自宅待機命令を受けている間に出勤したことについてであった。そして、H氏の自宅待機命令中の出勤は、組合のアドバイスによるものであったため、組合も関与していた。被告の組合員は、事実関係を述べるとともに、組合員であるH氏に対する懲戒処分の基準及び手続きが適正に行われているかどうかを確認すべく、H氏に付き添ったものであり、正当な組合活動である。

被告の組合員らは、H氏に付き添うという組合活動をするために、就業時間内の行動とならないように有給休暇を取るなどして、付き添ったものである。

その後の経緯については、テープ起こしの通りである。被告の組合員らが書類を取り上げようとしたことはないし、伊東氏は、H氏に文書の内容の確認をしてもいない。それにもかかわらず、H氏が戸惑っていると、「日比さん、これ拒否する訳ね。署名を拒否するってことで」と押し切ろうとし、尾原社長がそれを止めている。

6 6について

① (1)について

第1段落は認める。

第2段落中、4名が朝9時に全員でやってきて、全員一緒に話をさせるよう要求した事実は認めるが、その余は否認する。

被告の組合員4名は、令和2年11月19日に、H氏に付き添い、H氏が何のために業務Gr.に出頭を命じられたのかを確認し、組合がH氏に

休業期間中でも出勤しても良いとアドバイスした事実を伝え（＝これは、H氏の懲戒事由該当事実の有無、動機認定に、必要なことである）、H氏に対する懲戒手続きが適正に行われているかを確認するためにH氏に同行したものである。これは、正当なる組合活動であり、業務妨害などしてはいない。よって、そもそも懲戒の対象事実は存在しない。よって、弁明の必要性もない。

② (2) について

第1段落は概ね認める。第2段落中、懲戒処分が郵送されてきた事実は認めるが、その余は不知。

四 四について

1 2について

① (1) について

全て不知。

② (2) について

平成25(2013)年10月に先代社長が亡くなり、現社長が代表者となったことは認めるが、その余は不知。

③ (3) について

全て不知。

但し、原告が作成した甲26号証によると2015年から2016年の間に労務費は、1億3400万円減っているのに、派遣費用は2億9700万円も増えている。20名のほどのアルバイトの「自主退社」では説明がつかない。基本的には、前述のリストラの影響が大きいとみるべきである。

④ (4) について

不知。

但し、チーフという名称が使われ出したことは認める。

また、原告の主張事実は、従前原告においては、管理監督者ではないものと「管理職」の名のもとに、管理監督者として扱っていた事実を告白しているだけに過ぎない。また、甲26号証によれば、平成30(2018)年は、前年より1億3100万円労務費が減っている事実がある。

⑤ (5) について

認否を要しない。

2 3について

① (1) について

第1段落は不知。

なお、既述のとおり、甲29号証は、従業員には配布されていなかった。

第2段落中、森工場長が退職した事実は認めるが、その余は不知。



原告の主張によると、原告が「管理職」と呼ぶのは、管理監督者のようである。しかし、「管理職」という用語は、労働基準法には存在しない。そして、どういう役職者を「管理職」と呼ぶのかは、企業ごとに異なる。

一般的な用語で言えば、民間企業の場合、課長以上が「管理職」とされることが多いが、課長が管理監督者に該当するケースはあまり多くない。問題は呼称ではない。但し、課長が管理監督者ではなくとも管理業務を担っていることは間違いない。

また、「管理職」ではない係長や、主任も、中間管理職として、管理業務の一端を担っている。

原告にも「チーフ」はいるのであり、管理職が社長一人というのは、原告の定める「管理職」の定義に当てはまる者が社長しかいないという意味としか理解できない。

② (2) について

第1段落は否認する。何度も述べたとおり、甲29号証は、従業員には配布されていない。 [REDACTED]

[REDACTED]

第2段落について、甲30、31号証が従業員に配布された事実は認めるが、その余は争う。

③ (3) について

第1段落中、残業を原則禁止としたことは認めるが、それが労基署からの指摘に基づくとの点は否認する。

第2段落について。全て不知。

④ (4) について

不知。

3 4 について

全て不知。

しかし、原告の主張は、「業務 Gr. の必要性」の論証には全くなり得ていない。第1、二で詳述したとおり、業務 Gr. は、通常管理業務を全く担っていない。業務 Gr. が設立された時期、その後の実際に行ってきた事柄からしても、業務 Gr. は組合対策をするために設立されたものとは考えられない。

以上