令和４年(ヨ)第１０００７号　記事削除仮処分申立事件

決　　　定

名古屋市南区豊田五丁目１７番１０号

債権者　オハラ樹脂工業株式会社

同代表者代表取締役　尾原慶則

同代理人弁護士　石井藤次郎

同　金子浩子

名古屋市熱田区沢下町９－３　労働会館本館４０２

債務者　ＪＭＩＴＵ愛知支部

(以下「債務者支部」という。)

同代表者執行委員長　平田英友

名古屋市南区豊田五丁目１７番１０号

債務者　ＪＭＩＴＵ愛知支部

オハラ樹脂工業分会

(以下「債務者分会」という。)

同代表者分会長　朝倉健次

上記両名代理人弁護士　福井悦子

同　稲垣仁史

同　中川匡亮

主　　　文

１　本件申立てをいずれも却下する。

２　手続費用は債権者の負担とする。

理　　　由

第１　申立の趣旨

１　主位的請求

(1)　債務者らは、本決定送達の日から３日以内に、別紙記事目録記載１ないし

５の各記事を仮に削除せよ。

(2) 債務者らは、前項の命令に違反した場合には、債権者に対し、連帯して、１日あたり１０万円の割合による金員を支払え。

２　予備的請求

(1) 債務者らは、本決定送達の日から３日以内に、別紙記事目録記載１ないし４及び６の各記事を仮に削除せよ。

(2) 債務者らは、前項の命令に違反した場合には、債権者に対し、連帯して、１日あたり１０万円の割合による金員を支払え。

第２　事案の概要

１　事案の要旨

本件は、債権者が、債権者の従業員らが加入する労働組合である債務者分会及びその上部団体である債務者支部に対し、債務者らのウェブサイトに掲載された各記事が債権者の名誉及び信用を毀損するとして、人格権（名誉権）に基づく妨害排除請求として、主位的に別紙記事目録記載１ないし５の各記事（以下、「本件記事１」などという。）、予備的に本件記事１ないし４及び６（本件記事６は本件記事５の一部分である。）を仮に削除することを求めるとともに、仮処分の目的を達するために、あらかじめ間接強制の決定を得ることが必要であるとして、仮処分命令に違反した場合、１日あたり１０万円の割合による間接強制金の支払を求める事案である。

２　前提事実

(1) 当事者

ア　債権者は、自動車用フィルター部品等の自動車用精密樹脂部品を製造する株式会社である（甲１）。

イ　債務者分会は、債権者の従業員らが令和元年１２月に結成した労働組合である。

ウ　債務者支部は、債務者分会の上部団体である。

エ　債権者の組織は、代表取締役の下に、グループ（企画推進グループ、技術グループ、品質管理グループ、量産管理グループ、量産グループ、総務グループ、業務グループ）が置かれている。債権者は、令和２年４月、業務グループを設置し、令和４年５月以降、業務グループの部長、副部長について、総務グループと兼任とした。

(2) 債務者らのウェブサイト

債務者分会は、ウェブサイト（www.roren.net/jmiu/ojk-union/index.html）を管理しているところ、同ウェブサイトは債務者支部の管理するウェブサイト（www.roren.net.jmiu）の下位に組み込まれており、債務者支部も債務者分会のウェブサイトを管理している。

(3) 債務者らによる本件各記事の掲載

債務者分会は、令和４年２月頃、債務者分会のウェブサイトに、本件記事１、３及び５を掲載し、本件記事２記載のリンク先に別紙記事目録添付ＡのＰＤＦ（以下「添付ＡのＰＤＦ」という。）を、本件記事４記載のリンク先に別紙記事目録添付ＢのＰＤＦ（以下「添付ＢのＰＤＦ」という。）を掲載した。

(4) 妨害物排除仮処分申立事件

債権者は、名古屋地方裁判所に対し、債務者分会、債務者支部及びＪＭＩＴＵ愛知地方本部を相手方として、所有権及び施設管理権等に基づき、債務者ら及びＪＭＩＴＵ愛知地方本部が債権者本社敷地内に設置した横断幕及びのぼり旗の撤去を求める仮処分を申し立て、同裁判所は令和３年７月５日、各物件の撤去を命じる決定をした。債務者ら及びＪＭＩＴＵ愛知地方本部は、同決定に対し、保全異議を申し立てる一方で、同決定に従って上記各物件を撤去したため、保全異議においては、被保全債権の侵害が認められないとして、上記仮処分決定を取り消し、仮処分申し立てを却下

する旨の決定がされた。（甲２９の１、２）

(5) 不当労働行為救済申立事件

ＪＭＩＴＵ中央本部、ＪＭＩＴＵ愛知地方本部及び債務者支部は、愛知県労働委員会に対し、令和４年３月７日、債権者を被申立人として、団体交渉拒否等を理由とする不当労働行為救済申立をした。（乙１）

３　当事者の主張

当事者の主張は、提出された各主張書面のとおりであるからこれを引用する。

第３　当裁判所の判断

１　本件各記事の違法性

(1) 本件記事１は添付ＡのＰＤＦの抜粋であり、本件記事１の一部のリンク先が添付ＡのＰＤＦとなっていることから、本件記事１は本件記事２と一体のものとして違法性を判断するのが相当である。

添付ＡのＰＤＦは、「オハラ樹脂工業は組合敵視をやめろ！！」及び「最早、人道的配慮の無い職場環境！！」との見出し部分、「当労組がこれまで繰り返し」から始まる、組合からの団体交渉の申入れに対する債権者の対応が記載された部分及び「各職場から抗議の声が増大！！」との表現に続いて①ないし⑮の符号を付された個別の職場環境に関する問題点が記載された部分（以下、①ないし⑮の符号に続く各表現を符号により「本件記事２①」などという。）から構成されている。

添付ＡのＰＤＦには、本件記事２①ないし⑮により、債権者が、①賃金規程に定める昇給を５年間にわたり実施していないとの事実及びこれが就業規則違反であるとの意見、②一時金に関し、労働組合との協議に応じていないとの事実及びこれが不当であるとの意見、③適正な人員配置を実施していないとの意見、④３６協定の締結を拒否しているとの事実、⑤懲戒処分を複数回強行しているとの事実及び懲戒処分が不当であるとの意見、⑥時間外賃金及び時間外割増賃金の未払があるとの事実、⑦従業員に退職者が続出してい

るにもかかわらず、引き止めもせず、引継もなく、後任も配置しないとの事実、⑧従業員が告発したパワハラについて、対策を実施しないとの事実、⑨代表者の独断により、生産管理の経験のない元自衛隊員及び元警察官出身の業務グループの従業員に生産管理をさせているとの事実及びこれがＩＳＯ９００１に反するものであり、職場秩序が乱れているとの意見、⑩業務グループに、就業規則に定めのない「改善指導票」及び「供述書」を作成させているとの事実並びに「供述書」の作成が従業員を犯罪者として扱っているようであるとの意見及び業務グループがこれらの作成に熱心であるとの意見、⑪業務グループに所属する元警察官に、無言で従業員を凝視するという監視行為をさせているとの事実及びこれが常軌を逸したものであるとの意見、⑫従業員のトイレの回数を数えるよう指示しているとの事実及びこれが従業員の健康管理を無視するものであるとの意見、⑬業務グループに、組合員に対し、不適切な行為を行ったことを前提として事情聴取をさせ、これを認めるように強要させた事実及びこれが人権侵害に当たるとの意見、⑭職場に従業員の同意なく多数の監視カメラを設置し、休憩場所にも監視カメラを向けているとの事実及びこれがプライバシーの侵害であるとの意見、⑮業務グループに、労働組合の許可なく組合員の個人情報を管理させているとの事実が記載されている。

そして、これらの問題点について、添付ＡのＰＤＦは、労働組合からの団体交渉の申入れに対する債権者の対応が記載された部分において、債権者が労働組合からの協議、団体交渉の要求を拒否したことにより、従業員からの抗議が強まっている事実並びにこれらの事実を前提として、表題というべき部分において、債権者は組合敵視をやめるべきとの意見及び債権者における従業員の職場環境が人道的配慮のないものとなっているとの意見を表明するものであるといえる。

(2) 本件記事３は、添付ＢのＰＤＦの抜粋であり、本件記事４の一部からのリ

ンク先が添付ＢのＰＤＦとなっているから、本件記事３は本件記事４と一体のものとして違法性を判断するのが相当である。

添付ＢのＰＤＦは、①業務グループに所属する出向者が、令和４年１月以降午前９時頃に、検査室付近で事故が発生したことはなく、必要性もないのに、交通整理と偽って出勤する従業員を凝視しているとの事実、本社工場及び東工場において、作業中の従業員を凝視しているという事実及び業務グループのこれらの行動について、従業員から気持ち悪いなどの嫌悪感や抗議を述べる意見が示されているとの事実を前提として、業務グループが、過剰な監視業務を行っており、職場秩序を乱し、精神衛生上も職場環境を害する行為であるとの意見を述べる部分（添付ＢのＰＤＦの１、２及び３の５行目「到底看過できるものではありません。」までの部分）と、②業務グループに所属する出向者が、就業規則、組織図及びＩＳＯ９００１の根拠なく、自動車用樹脂精密部品の射出成形加工の経験がないにもかかわらず、「５Ｍ」、「成形条件表」などの言葉を使って従業員を指導し、混乱を招いているとの事実及びこれらの事実を前提として、業務グループの行動が「責任と権限の原則」に反するものであり、債権者の組織を破壊するものであるとの意見を表明する部分（添付ＢのＰＤＦの３の５行目「さらに」以降の部分）を含むものである。

(3) 本件記事５のうち、図１は、債権者代表者が毎年賃上げを行うとの就業規則上の義務を怠っているとの批判及び債権者代表者が不当労働行為を行っていると批判するのぼり旗の画像、図２は、債権者代表者が懲戒権を濫用していると批判する横断幕の画像、図３は、債権者代表者が誠実に交渉に応じないと批判する横断幕の画像、並びに図４は、本件記事２①、図５は同②、図６は同③、図７は同④、図８は同⑤、図９は同⑮、図１０は同⑦、図１１は同⑧、図１２は同⑩、図１３は同⑬、図１４は同⑥と同様の文言と、各文言に関連する背景画像による表現であり、図１ないし３の画像に

続いて、図４ないし１４の画像が連続してコマ送りで表示されることからすれば、図１ないし３は、図４ないし１４で適示された事実及び意見を前提とする意見の表明であるというべきである。

本件記事５の図１５及び１６は、債務者分会のマーク及び集合写真であり、債権者について何らかの表現をするものではない。

(4) 以上によれば、本件記事１ないし４及び５の図１ないし１４の画像は、一般の閲覧者に対し、債権者が従業員の労働条件及び職場環境に配慮せず、従業員を監視、抑圧して協議にも応じないこと、債権者の組織体制、生産管理に問題があることを認識させ、債権者の法人としての品性、信用等の客観的な社会的評価を低下させるものであるから、債権者の名誉、信用を毀損させる表現であるといえる。他方で、本件記事５の図１５及び１６は、債権者の名誉、信用を毀損するものではなく、違法性はない。

これに対し、債務者らは、本件記事４のリンク先である添付ＢのＰＤＦは、債権者に宛てた文書であり、不特定多数の者の閲覧を予定していないと主張する。しかし、債権者に宛てた文書であってもウェブサイト上で公開した以上は、不特定多数の者が閲覧する可能性があることは当然であり、債務者らの主張には理由がない。

また、債権者は、本件記事５の図１ないし１６を一体として判断すべきであると主張するが、図１５及び１６は、図１ないし１４と連続して表示されるものの、内容の関連性はないから、一体のものとはいえず、債権者の主張を採用することはできない。

２　違法性阻却事由

(1) 組合活動としての正当性

債務者らの掲載した各記事が債権者の名誉を毀損するものであっても、各記事の掲載は、労働組合の組合活動としての表現行為によるものであるから、表現行為によって摘示された事実又は特定の事実を基礎とする意見

ないし論評の表明については前提とする事実の重要部分が真実であるか又は真実と信じるについて相当な理由があるか、表現自体の相当性、表現の目的及び態様等の一切の事情を総合考慮し、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものである場合には、違法性が阻却されるものと解するのが相当である。さらに、本件申立ては、本件各記事を仮に削除することを求める仮処分であるところ、違法性阻却の判断については、仮処分手続において労働組合の表現行為を直接的に規制するものであり、表現及び組合活動への制約が大きいことをも考慮するべきである。

(2) 真実性、表現の相当性

ア　本件記事１及び２について

(ｱ) 本件記事２①について

前提事実、後掲各証拠及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

a　債権者の賃金規程（正社員版）には、昇給について、勤続年数が１年未満の者等の例外を除き、毎年１回、前年３月２１日ないし当年３月２０日までの職務能力の伸長・発揮度及び勤務成績・勤務状況・就業中の態度並びに直近２回分の人事考課査定結果及び能力マップを総合的に審査して決定し、４月２１日より行うことを定めている（乙２）。

b　債権者は、平成２８年の昇給を最後に、平成２９年ないし令和３年には昇給を実施していない。

前記認定事実によれば、債権者の賃金規程には、毎年査定を行い、昇給を実施する旨定められているものの、債権者は本件記事２が掲載された令和４年２月までの間、過去５年間にわたり昇給を実施していないことが認められる。

これに対し、債権者は上記賃金規程が具体的な権利を定めたもので

ないことを理由として賃金規程違反ではないと主張する。

しかし、賃金規程違反との表現は、法的な見解の表明であり、それ自体としては証明の対象とはなりえない意見の表明に該当する。そして、賃金規程違反との意見は、昇給の未実施が賃金規程の文言に反している事実を前提としているところ、当該事実は上記のとおり真実であると認められる。

(イ) 本件記事２②について

前提事実、後掲各証拠及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

a 債務者分会は、令和元年１２月１６日、債権者に対し、労働組合の結成通知をし、以後、債権者と債務者らは、令和２年１２月２１日の団体交渉まで、６回の団体交渉を行ったが、同日以降、団体交渉は開催されていない。（乙１）

b 債務者らは、債権者に対し、令和２年１２月２１日以降も、令和３年４月まで、複数回、団体交渉の開催を要求した。

c 債権者は、債務者らに対し、業務グループの伊東名義の書面にて、債務者らからの文書の送付先を業務グループとするよう指示したが、債務者らは、伊東には責任も権限もないとして、令和３年５月ないし７月にも、業務グループではなく、従前の債権者代表者宛のメールアドレスに団体交渉の開催を要求するメールを送信したが、債権者は回答しなかった。（乙２０～２２）

d 債務者らは、債権者に対し、令和３年８月１６日付け書面にて夏季一時金要求についての団体交渉を求めたが、債権者は夏季賞与の支給時期が過ぎていることを理由として議題とすることに同意せず、また、開催条件について、債務者らが債権者本社内の食堂にて１８時３０分から各議題が解決に至るまでの開催を求めたことから、団

体交渉に応じなかった。（乙２２）

e　債務者らは、債権者に対し、令和３年１１月に同年年末一時金の支払を要求し、令和３年１２月２２日及び同月２４日にも同年年末一時金について団体交渉を求めたが、債権者は、債務者らが年末一時金の有額回答を前提としていることを理由として、団体交渉に応じなかった。（乙２３）

前記認定事実によれば、債権者は、債務者らの一時金についての団体交渉の要求に応じていないことが認められるところ、債権者が協議を拒否したのは真実である。

債権者は、閲覧者にとっては、債権者の拒否が不当と認識されるものであって相当性を欠くと主張する。

本件記事２②が債権者の対応を批判する表現の一部であることからすれば、債権者の拒否が不当であるとの意見を黙示に表明するものであると解される。しかし、前提とする事実は上述のとおり真実であり、意見の表明として相当性を欠くものではないから、債権者の主張には理由がない。

(ｳ)　本件記事２③について

前提事実、後掲各証拠及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

a　債務者らは、債権者に対し、令和元年１２月１６日、書面により、具体的に人員が不足している部署及び人数を特定し、人員の確保を要望した。これに対し、債権者は、令和２年１月９日、書面により、適宜、適正な配置を検討して実施していく旨、回答した。（乙１、３）

b　債権者は、債務者らの要求に沿った人員配置をしていない。（審尋の全趣旨）

債権者は、債権者の人員配置は適正であるため、本件記事２③の表現は真実でないと主張する。

しかし、人員配置が適正であるか否かは意見というべきであり、本件記事２③において、当該意見の前提として具体的な事実は適示されていない。また、前記認定事実によれば、債権者は、債務者らの要求する人員配置に応じていないものと認められるから、人員配置が適正ではないとの意見が、意見の表明として相当性を欠くものとはいえない。

(エ) 本件記事２④

前提事実、後掲各証拠及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

a 債権者においては、令和２年度までは、従業員の過半数代表との間で３６協定が締結されていた。

b 令和３年３月、債権者本社の従業員代表の選挙において、債務者分会の分会長である朝倉健次が従業員代表に選出された。

c 朝倉は、債務者分会分会長の肩書で、３６協定についての従業員説明会の開催を求めたところ、債権者は、債務者分会分会長が従業員代表に選出されたものではないとして、従業員説明会の要求を受け入れなかった。（乙１、審尋の全趣旨）

d 債権者は、令和３年３月２５日及び同月２６日、朝倉に対し、３６協定を渡そうとしたが、朝倉は、従業員の意見を集約する手続が必須であり、説明会の開催は欠かすことができない条件であると述べ、３６協定を締結しなかった。（審尋の全趣旨）

前記認定事実によれば、債権者は、朝倉に対し、３６協定の締結を申し入れたものの、朝倉が３６協定の前提条件として求めた従業員説明会を開催しなかったこと、それにより朝倉が３６協定の締結に応じ

なかったことが認められる。このような事実経過において、債権者が３６協定の締結を「拒否」したとの摘示は、一方的な評価を加えた表現であるものの、朝倉としても、従業員説明会が開催されれば、３６協定の締結に応じる可能性は十分あったことからすれば、債権者が、朝倉の求める条件での３６協定の締結を拒否したといえるから、債権者が３６協定の締結を拒否したとの事実は概ね真実であると認められる。

(ｵ) 本件記事２⑤について

前提事実、後掲各証拠及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

a 債務者らは、令和元年１２月１６日、債権者代表者との交渉において、組合員の人事、労務、労働条件の変更・決定にあたって事前に組合と十分な協議をするという条項を含む合意協定書の締結を求めた。債権者代表者は、合意協定書のうち、上記条項ではない部分について、弁護士に相談したい旨述べて、合意協定書の締結には至らなかった。（乙５～７）

b 令和２年７月１６日、債務者分会の組合員である日比鉄也が、他の従業員に対し暴行を行うという事件が発生した。債務者らは、債権者に対し、日比の懲戒処分に当たって債務者らとの協議を求めたが、債権者はこれに応じず、日比を出勤停止処分とした。（乙１、８）

c 債権者は、令和２年１１月９日、日比が自宅待機命令に従わず、３日間出勤したこと及び懲戒処分通知書の受領を拒否したことに関して、日比を呼び出した。債務者分会役員４名は、日比の呼び出しに同道し、業務グループに対して抗議をした。（乙１）

d 債権者は、上記債務者分会役員４名に対し、令和２年１２月２１

日、業務妨害を理由として、減給の懲戒処分を行った。（乙１）

ｅ　債権者は、朝倉に対し、令和３年７月２１日、日比の自宅待機命令違反、懲戒処分通知書受領拒否を指示したことについて、減給処分を行った。（乙１）

ｆ　債権者は、日比に対し、令和３年８月２４日、自宅待機命令違反、懲戒処分通知書の受領を拒否したことについて、出勤停止４日間の懲戒処分を行った。（乙１）

ｇ　債務者らは、債権者に対し、前記各処分を含む懲戒処分について、債務者らとの協議を求めたが、債権者はこれに応じていない。（甲９の４、乙１）

前記認定事実によれば、債権者は、債務者らの求める協議に応じることなく債務者分会組合員及び役員に対し、複数回の懲戒処分を強行した事実が認められ、懲戒処分が不当であるとの表現は、当該事実を前提とした意見であるところ、前提として摘示された事実は真実であり、債権者が協議に応じていない状況からすれば、不当な懲戒処分であるとの意見の表明が相当性を欠くとはいえない。

(ｶ)　本件記事２⑥について

前提事実、後掲各証拠及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

ａ　債権者は、タイムカードにより労働時間を管理していたが、平成３１年３月以降、残業をする場合には、残業申請書を提出させ、残業申請があったものについて、残業代を支払うこととした。（甲２０）

ｂ　債権者においては、終業時刻である１７時３０分から１７時４０分までは休憩時間とされており、１８時１０分以降まで残業をした場合には、１７時３０分から、１０分間の休憩時間を控除し、３０

分単位で残業申請をする運用であった。そして、残業申請があった場合には、債権者は、申請された労働時間について残業代を支払っていた。（甲２０、審尋の全趣旨）

c　債権者は、令和３年４月１日以降、残業を禁止している。

d　債権者の従業員である尾畑安史の就業週報では、令和元年８月２１日から同年９月２０日までの期間において、１７時３０分から１８時１０分の間に退勤打刻をした日については時間外労働として計上されておらず、時間外労働が計上された日においても、タイムカードの打刻時間ではなく、３０分未満を切り捨てた時間数が計上されている。（乙２４）

前記認定事実によれば、令和３年３月までの間、１７時３０分以降１８時１０分以前に業務を行った者は、残業申請をすることとはされておらず、残業申請をする際にも、３０分未満は切り捨てる運用となっていたことが認められる。また、債権者は就業週報により、残業申請書記載の時刻と退勤時刻とのずれを認識していたものと認められ、これらによれば、時間外賃金及び時間外割増賃金の未払があることは真実であるか、少なくとも債務者らにおいて真実であると信じたことが相当であると認められる。

(ｷ)　本件記事２⑦について

前提事実、後掲各証拠及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

a　債権者の大府工場においては、令和元年１１月以降、７名の従業員が退職し、その後任者は配置されていない。また、豊代工場においては、令和３年１２月に１名が退職したが、後任は配置されず、３名体制が２名体制となった。（審尋の全趣旨）

b　債務者らは、債権者に対し、令和３年１０月２５日付け書面によ

り、退職者の引き留め、引継、後任がないことについて、団体交渉を求めたが、債権者は債務者ら指摘の引継には問題ないとしてこれに応じなかった。（乙１）

前記認定事実によれば、債権者には、部署により、複数の従業員が退職していること、後任が配置されていないこと及び債権者は特段の慰留はしていないことは真実であると認められ、引継に関して、少なくとも債務者らの求める内容の引継はなく、これらに関する協議も行われなかったことが認められる。そうすると、従業員に退職者が続出しているにもかかわらず、引き留めをせず、後任を配置していないことは真実であると認められ、債務者らが要求する引継がなされたものとは認められないから、引継がないとの表現は、少なくとも虚偽であるとはいえず、全体としては概ね真実であると認められる。

(ク) 本件記事２⑧について

審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

a　債務者ら組合関係者は、令和３年１１月下旬頃、アルバイト従業員からのハラスメントの相談を基にして、債権者の社外相談窓口に通報をした。

b　債権者の社外相談窓口から債権者に対して、ハラスメントの相談があった旨の報告があった。

c　債権者は、上記報告に対して特段の対応はしていない。

前記認定事実によれば、債権者が、従業員が社外窓口に相談したハラスメントについて対策を実施していないことは真実である。

債権者は、社外相談窓口への相談が匿名であり、具体的なハラスメントの内容も不明であったから対策は不可能であったと主張する。

しかし、匿名の相談であったとしても、メールアドレスを把握している相談窓口に調査を依頼する、各部門に注意喚起をするなど、何ら

かの対策を取ることは不可能であるとはいえない。また、債権者が対策を取らなかったことの是非は意見の表明であるところ、本件記事２⑧は黙示に債権者の対応が不当であったことを表明するものではあるが、かかる評価が相当性を欠くものとは認められない。

(ケ) 本件記事２⑨、⑩、⑪、⑬について

a 前提事実、後掲各証拠及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

(a) 債権者が令和２年４月に業務グループを設置して以降、同グループに所属した者は、いずれも元自衛隊員又は元警察官であり、債権者の関連会社からの出向者であった。（甲１８、乙１、審尋の全趣旨）

(b) 債権者の令和４年９月１日現在の組織図には、業務グループの主たる業務として、人事・労務、施設管理、総務グループ兼務と記載されている。（乙１８）

(c) 債権者が令和４年６月に作成した業務グループの業務所掌表には、総務関係の業務として、従業員の安全、衛生管理に関する事項、保安、警備管理に関する事項（社屋内設置の防犯カメラの管理、運用等）等、人事関係の業務として、採用に関する事項（年俸制社員の契約更新管理等）、従業員の服務規律、勤怠に関する事項（服務規律違反者、勤怠者に対する面談、指導及び改善指導票の作成交付等）、その他上記以外の人事管理に関する事項（懲戒処分の事務手続き等）等、労務関係の業務として、生産管理に関する事項（出来高表による従業員の能力評価表の作成、生産指示に基づく生産状況（成形機の稼働状況）の確認、不良品発生時の原因究明）、業務及び商品管理に関する事項（業務日報の管理、点検、取引先からの製品に対する苦

情対応及び品質異常発生時の調査対応）、労働組合に関する事項（労働組合からの各種申立てに対する対応及び団体交渉への対応、労働委員会の調査に関する対応）、その他上記以外の労務管理に関する事項（就業時間後の社内巡視等）等の記載がある。（乙１９）

このうち、生産管理に関する事項として記載された出来高表による従業員の能力評価表の作成は、従業員の出来高数量を能力評価表に記載する作業、成形機の稼働状況の確認は、指示どおり成形機が稼働しているか否かについて確認及び点検を行う業務である。（審尋の全趣旨）

(d) 債権者においては、総務グループ、業務グループについては、兼任する管理者（GM）が置かれているが、それ以外のグループでは、退職等により管理者は不在である。（甲１８）

(e) 債務者らは、債権者に対し、令和２年９月８日の団体交渉において、債務者らの要求する賃上げを実施しない一方で、業務グループを設置し、人員を配置したことを批判し、債権者代表者は、業務グループの設置は経営判断によるものである旨の回答をした。（乙１）

(f) 債権者は、尾畑安史に対し、令和３年５月２０日、尾畑が同年４月２９日に、防犯カメラの設置作業をしていた従業員に対し、威圧的な態度で強い口調をもって「なんで取り付けているんだ。」などと発言し、一緒にいた３人と詰め寄る感じであったため、同従業員は恐怖を感じ、防犯カメラを設置することができなかったとして、パワハラ的な言動であり、防犯カメラの設置ができなかったことから、今後はこのような言動をしないよう注意されたいとの業務グループのコメントが記載された

改善指導票を交付し、改善への取り組みを記載して提出するよう求めた。（乙１０）

債権者の就業規則には、改善指導票に関する記載はない。（審尋の全趣旨）

(g) 債務者らは、債権者に対し、令和３年８月１６日付けの書面により、業務グループの業務及び経済合理性、必要性についての団体交渉を求めたが、債権者は団体交渉に応じる必要のない事項であると回答した。（乙２２）

(h) 債務者らは、債権者に対し、令和３年８月２７日付け書面（乙２２）により、業務グループの廃止を求めた。

(i) 業務グループの伊東は、令和３年１１月１日、谷川誠一が同年１０月２７日、客先での打ち合わせからの帰社が、終業時刻である１７時３０分を過ぎたことについて、谷川の説明を詳細に記載した「帰社時間の遅延に関して谷川の供述」と題する書面を作成し、谷川に署名、押印を求めた。（乙１１、１２）

(j) 債権者において、令和３年１２月３日、成形した製品に欠肉不良の不具合が発生し、得意先に流出するという事故が発生した。この事故の調査の過程において、業務グループの伊東と丹羽は、製品不良が発生した成形機を調整した西垣に対し、「５Ｍ」を提出していないこと、成形機の成形条件設定の変更や、条件変更の日付が更新されていないことについて、聞き取り調査を行った。西垣は、成形条件設定の変更日の記載がないことについて問い質され、成形条件表を変更したのが自分であることを隠すために条件表を後から作成して差し替えたと疑われていると感じ、条件表を後から作成したものではないことを示すため、パソコンに保存された条件表の作成日時を伊東及び

丹羽に示した。（乙１４、１５）

(k) 検査室付近では、令和３年、台車が転倒する事故が起きた。（審尋の全趣旨）

(l) 業務グループの従業員は、業務として、令和４年１月以降、９時頃、本社工場２階検査室付近で、出勤する従業員らを注視していた。朝倉が、当該従業員に何をしているのかと尋ねると、交通整理をしていると答えた。

このほか、業務グループの従業員は、成形機の稼働状況の確認及び点検、成形品回収、残業者確認巡回、施設管理、消防計画に基づく自主検査、安全巡視等を業務とし、社内巡回を行っている。

また、業務グループは、年俸制社員の契約管理を行っており、年俸制従業員の住所、氏名、年俸金額の情報を把握している。（乙１３、１９、審尋の全趣旨）

(m) 債権者は品質マネジメントシステムに関する国際規格であるＩＳＯ９００１を取得している。債権者のＩＳＯ９００１には、業務グループの生産管理への関与は定められていない。（審尋の全趣旨）

b　本件記事２⑨について

前提事実及び前記認定事実によれば、債権者は、債務者らの反対に関わらず、また、生産現場の監督者がいない中で、債権者の生産現場での経験のない元自衛隊員及び元警察官出身の業務グループの従業員を生産管理に関与させていることが認められる。

これに対し、債権者は、業務グループの行う生産管理に関する業務は裁量のある判断を伴うものではないからＩＳＯ９００１に違反するものでも、職場秩序を乱すものでもないと主張する。

しかし、成形機の稼働状況の確認、不良品発生時の原因究明等の

業務は債権者作成の業務所掌表（乙１９）において「生産管理に関する事項」と位置付けられていること、債権者が債務者らとの業務グループに関する協議に応じておらず、業務グループの権限の根拠を明確に説明していないというべきことからすれば、債務者らが業務グループの従業員が生産管理を行っていると信じるについて相当な理由があると認められる。

そして、債権者がＩＳＯ９００１に違反している、職場秩序が乱れているとの意見は、債務者らが業務グループの従業員が生産管理を行っているとの事実を前提とするものであるところ、債権者のＩＳＯ９００１が業務グループの生産管理への関与を定めていないこと、現に債務者分会の組合員が、業務グループの生産管理に関する業務に反発、抗議していることを考慮すれば、これらの意見表明が、相当性を欠くものであるとはいえない。

c　本件記事⑩について

前記認定事実によれば、業務グループは、就業規則に定めのない「改善指導票」及び「供述書」を作成しているとの事実は真実である。

そして、供述書の作成が従業員を犯罪者として扱っているようであるとの意見は、一方的な評価に基づき誇張した表現であるといえるものの、業務グループに元警察官が所属していることや、「供述書」が、被疑者、被告人が作成する書面を思わせる名称であること、前記 a(i)のとおり、客先での打ち合わせから帰社した時間が終業時刻を超えていたことについて詳細な理由を「供述」として残す方法は、３６協定が締結されておらず、残業を禁止している状況を考えても過剰な対応といえることからすれば、相当性を欠くものとは認められない。

d　本件記事２⑪について

前記認定事実によれば、業務グループの従業員が、一日に複数の巡回業務を行っており、また、毎朝、出勤する従業員らを注視していることが認められるから、業務グループの元警察官が従業員を「監視」しているという表現は、債務者らの見解に基づく表現であるものの、概ね真実である。

「常軌を逸した」監視であるとの意見については、攻撃的な表現であるものの、業務グループの業務及び必要性等について、債権者が協議に応じず、説明もされていない状況において、債務者らが協議を実現するために用いたものであることを考慮すれば、相当性を欠くものとは認められない。

e　本件記事２⑬について

前記認定事実によれば、業務グループの伊東及び丹羽が、西垣に対し、製品不良についての聴取を行い、その際、条件表の改訂履歴について問い質し、西垣は、条件表を後から作成して差し替えたと疑われていると感じたことが認められる。そして、伊東及び丹羽が、西垣が製品不良を出したにとどまらず、条件表を後から差し替えて責任を逃れようとしたとの疑いのもと、威圧的に聞き取りを行い、パソコンの条件表の作成日時を示しても疑いを解かなかったとの西垣のメモ（乙１４）は詳細かつ具体的であり、組合員の立場を守るという債務者らの立場も考慮すれば、不適切な行為を行ったことを前提として聴取し、これを認めるように強要したとの事実が真実であると信じることについて相当な理由があると認められる。

債権者は、「容疑者を逮捕したかのように」との表現により、身体拘束をしたとの事実が適示されていると主張するものの、当該比喩の前提となる事実は摘示されておらず、一般の閲覧者において、

必ずしも身体拘束をしたと理解されるものではないから、債権者の主張を採用することはできない。

f　本件記事２⑮について

前記認定事実によれば、業務グループは、年俸制社員の個人情報を管理していること、債務者らが業務グループによる管理を認めていないことは真実である。

債権者は、一般の閲覧者は、労働組合の承認がなければ、業務グループが管理する個人情報を管理することは許されないと認識すると主張する。

しかし、本件記事２⑮により、債務者らの承認なく業務グループが個人情報を管理することは不当であるとの意見が示されているとはいえるものの、事実として認識されるものとはいえない。また、業務グループの権限に関する説明や協議を債権者が拒んでいる状況において、債務者らの表明する意見として相当性を欠くものとは認められない。

(コ)　本件記事２⑫について

審尋の全趣旨によれば、債務者らは、複数のアルバイト従業員から、令和元年１１月頃に品質不良品が発生した後、検査室の監督者が、従業員がトイレばかり行っているのが原因であるとして、トイレ回数のカウントをしているとの情報を聞いたことが認められる。この相談内容に客観的な裏付けはないものの、「トイレ回数をカウントする」との内容が特異であり、全く存在しないにも関わらず敢えて申告されたものとは考えられないこと、複数の従業員からの申告があったことからすれば、債務者らが真実であると信じたことについて一応の理由がある。また、「健康管理を無視」、「人権無視」との表現は、トイレの回数をカウントするという、意見の前提となる事実からすれば、相

当性を欠くものとは認められない。

(サ) 本件記事２⑭について

前提事実、後掲各証拠及び審尋の全趣旨によれば、以下の事実が一応認められる。

a 債権者の東工場及び本社工場には、従前から業務用防犯カメラが合計７台設置されていたが、債権者は、令和３年５月頃１１台、同年１０月頃４台、令和４年６月頃９台のカメラを設置した。（審尋の全趣旨）

b 新たに設置されたカメラには、勤務時間中に、従業員が勤務している室内や、休憩室の出入口付近を写すものがある。（審尋の全趣旨）

c 債権者の安全衛生委員会が、従業員を対象として防犯カメラの設置について行ったアンケートによれば、設置台数が多いとの意見が過半数であり、防犯カメラの設置について債権者からの説明がないことへの不満や運用への不安を述べるものも少なくなかった。また、同アンケートには、業務グループが工場内を巡回して従業員の作業を見ていることについて、気持ち悪い、不快であるなどの意見を記載したものもあった。（乙１６）

d 債務者らは、債権者に対し、カメラの設置についての説明及び団体交渉を求めたが、実施されていない。（乙１７）

前記認定事実によれば、債権者が多数のカメラを設置したこと、カメラの設置に当たって従業員に十分な説明がなかったこと、休憩場所の出入口付近にもカメラを向けていることが認められるから、本件記事２⑭に適示された事実は真実であり、勤務時間中に室内及び休憩室の出入口付近を撮影していることからすれば、債務者らが従業員を監視する目的で設置されていると考えたことには相当な理由がある。ま

た、１年余りの間にカメラの数が７台から３１台にも増えたことからすれば、「常軌を逸した」監視カメラの大量設置との表現が相当性を欠くものとはいえない。

(シ) 団体交渉開催要求に対する対応に関する表現及び「各職場から抗議の声が増大！！」との表現について

本件記事２の上記表現においては、①債務者らが債権者に対し、繰り返し団体交渉の開催を求めているにもかかわらず、債権者が応じず、令和３年には団体交渉が開催されていないとの事実、②開催に応じない理由が正当なものではないとの意見、③債権者が協議に応じない結果、従業員の債権者及び債権者代表者に対する抗議、不満の声が高まっているとの事実が示されている。

前記(イ)ａないしｅの認定事実によれば、前記①の事実は真実であり、②については、一方当事者である労働組合の意見として、相当性を欠くものとは認められない。また、少なくとも過半数組合である債務者分会の組合員の不満は増大し、抗議活動も行われていることからすれば③の事実は真実である。

(ス) 「オハラ樹脂工業は組合敵視をやめろ！！」及び「最早、人道的配慮の無い職場環境！！」との表現

上記各表現は、本件記事２①ないし⑮及び前記(シ)の表現において適示された事実を前提として、債権者は組合敵視をやめるべきとの意見及び債権者における従業員の職場環境が人道的配慮のないものとなっているとの意見を表明するものであるといえる。

本件記事２①ないし⑮及び前記(シ)において適示された事実のうち、本件記事２⑫以外については、概ね真実であるか、債務者らが真実であると信じるについて相当な理由があると認められる。また、本件記事２⑫において適示された事実についても、債務者らが真実であると

信じたことについて一応の理由があることからすれば、本件記事２①ないし⑮及び前記(シ)において適示された事実は全体として概ね真実であるといえる。そして、これらの事実から、債権者は組合を敵視しているとの意見を導くことは不当なものではなく、「人道的配慮の無い職場環境」との表現は、誇張された表現であるものの、提起された問題が、賃金、労働時間、懲戒処分、業務グループによる管理業務と多岐にわたることからすれば、意見としての相当性を欠くものとは認められない。

イ　本件記事３及び４について

前記１(2)で記載した添付ＢのＰＤＦの表現のうち、①については、前記(2)ア(ケ)ａ（k)のとおり、検査室付近では事故が発生したことが認められるから、事故が発生したことはなく、交通整理との説明が虚偽であることが真実であるとは認められない。他方で、出向者である業務グループの従業員が、工場内の巡視、巡回業務を行っていること（前記ア(ケ)ａ（1)）、業務グループの巡視業務について、従業員から嫌悪感や抗議が述べられていること（前記ア(サ)ｃ）は真実であると認められる。そして、上記真実と認められる限度の事実を前提として、業務グループの監視業務が過剰であり、職場秩序を乱し、精神衛生上も職場環境を害する行為であるとの意見の表明は、相当性を欠くものとは認められない。

この点、「気持ち悪い」、「視線が鬱陶しい」、「不気味」、「視線が嫌らしい」、「邪魔」等の表現は、攻撃的な表現であるが、債権者が業務グループの業務についての協議に応じない状況において、従業員からの意見を事実として具体的に記載することで従業員の精神衛生上重大な問題であることを示すものとして必要性が認められること、氏名は記載されておらず、一般の閲覧者にとって個人を特定できるものではないことからすれば、相当性を欠くものとまではいえない。

②については、認定事実（前記ア(ケ)ａ）によれば、生産現場の監督者がいない中で、生産の経験のない業務グループの従業員が生産管理に関与していることが認められる。また、審尋の全趣旨によれば、業務グループについて就業規則上の規定はなく、債権者の組織図（甲１８）に記載された業務グループの「人事、労務」との業務に、生産管理に関する業務が含まれていることは組織図そのものからは明らかではなく、債権者のＩＳＯ９００１には業務グループの生産管理への関与は定められていないこと（前記ア(ケ) a(m)）が認められ、また、業務グループの従業員が、少なくとも西垣に対する聴取の際に、「５Ｍ」や「成形条件表」に関する聴取をしたこと（前記ア(ケ) a(j)）からすれば、これらの言葉を用いて従業員の指導をし、一部の従業員からの反発を招いていることが認められるから、適示された事実は概ね真実であるといえる。

そして、かかる事実を前提として、業務グループの行動が「責任と権限の原則」に反するものであり、債権者の組織を破壊するものであるとの意見の表明が相当性を欠くものとは認められない。

ウ　本件記事５及び６について

本件記事５の図４ないし１４については、本件記事２①、②、③、④、⑤、⑮、⑦、⑧、⑩、⑬、⑥と同様の表現であるから、その真実性については前記アで述べたとおりであり、概ね真実であるか、債務者らが真実であると信じるについて相当な理由があり、表現についても相当性を欠くものではない。

債権者は、図４ないし１４の背景に用いられた画像により、債権者の行為が不適切であるとの印象を強めると主張する。

しかし、背景の画像は、一般の閲覧者にとって、債権者と無関係であることが明らかなものであり、かかる画像を用いることにより、記載された文言を超えて、債権者の行為が不適切であるとの具体的な事実が認識さ

れるものではないから、債権者の主張には理由がない。

そして、図１ないし３の意見は、意見の前提として、図４ないし１４において適示された事実については概ね真実であると認められ、債権者又は債権者代表者に対する批判的意見として、相当性を欠くものとは認められない。

(3) 表現の目的

前記認定事実によれば、債務者らは、令和元年１２月に債務者分会を結成した後、債権者に対し、人事、労務に関する協議条項を含む労使関係についての協定書の締結、昇給の実施及び一時金の支給等の雇用条件の向上等を求めて団体交渉を求めたが、合意には至らず、債務者らは債権者の本社敷地内にのぼり旗等を設置したことによって令和３年以降は団体交渉自体が開かれない状態となり、さらに債権者が、業務グループを新設して労働組合の対応や労務管理に当たらせたことや、組合関係者が懲戒処分の対象とされたことに債務者らが強く反発し、本件各記事の掲載後に、債務者らが不当労働行為の救済申立てをしたことが認められる。このような本件各記事掲載前後の状況に鑑みれば、債務者らは、労使交渉が膠着する中で、広く世間に向けて、就労環境上の問題を訴え、支持を得ることにより、債務者ら組合員の労働条件の向上、改善を目的として行ったものと認められ、組合活動として正当な目的であるといえる。

(4) 表現の態様

債務者らは、不特定多数の者が閲覧するインターネット上に本件各記事を発信するものであり、名誉毀損表現の影響が広範に及ぶ可能性がある一方で、現代社会において、労働組合が、インターネット上での情宣活動を行うことの必要性は高いと認められ、一般的にも行われていることからすれば、本件各記事の表現の態様は組合活動として相当なものというべきである。

(5) 小括

ア　本件記事１及び２について

前述のとおり、本件記事１及び２に適示された事実及び意見の前提となった事実は、概ね真実又は真実であると信じたことに相当な理由が認められ、表現の相当性を欠くものとは認められない。本件記事２⑫の事実については、真実又は真実であると信じたことについて相当な理由があるとまでは認められないものの、一応の根拠をもって表現をしたものであること、いずれの表現についても、適示された事実の具体性が高くなく、名誉又は信用毀損の程度が高いとはいえないこと、労働組合として団体交渉の実現、組合員の労働条件の向上という目的、表現の態様に照らし、なお正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであり、仮処分手続において削除を認めるべき違法性を有するとはいえない。

イ　本件記事３及び４について

前述のとおり、本件記事３及び４に適示された事実及び意見の前提となった事実のうち、事故が発生したことはなく、交通整理との説明が虚偽であることが真実であるとは認められない。しかし、業務グループの従業員が交通整理のためと虚偽の説明をしたとの表現そのものによる債権者の名誉、信用毀損の程度は小さく、かかる表現は、業務グループによる監視業務が過剰であるという意見の前提となる事実の一つとして適示されたものであり、それ以外の事実については真実と認められ、意見としての相当性を欠くものではない。そして、労働組合として団体交渉の実現、組合員の労働条件の向上という目的、表現の態様も併せ考えれば、本件記事３及び４は、なお正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであり、仮処分手続において削除を認めるべき違法性を有するとはいえない。

ウ　記事目録５及び６について

前述のとおり、記事目録５のうち、図１５及び１６については、そも

そも違法性が認められない。そして、図１ないし１４については、本件記事２と同様、適示された事実及び意見の前提となった真実性が概ね認められ、相当性を欠く表現とは認められず、名誉又は信用毀損の程度が高いとはいえないこと、表現の目的、態様に照らし、なお正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであり、仮処分手続において削除を認めるべき違法性を有するとはいえない。

３　結論

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく債権者の申立てには理由がないから、いずれも却下することとして主文のとおり決定する。

令和４年１１月１０日

名古屋地方裁判所民事第１部

裁判官　　前　田　早　紀　子　（印）

これは正本である。

令和４年11月10日
名古屋地方裁判所民事第１部
裁判所書記官　小木曽　薫　（印）

別紙

記事目録

1 URL www.roren.net/jmiu/ojk/index.html

標題　最新情報

記事　２月６日（日）「最早、人道的配慮の無い職場環境！」号外を発行

オハラ樹脂工業は、組合敵視をやめろ！！各職場から抗議の声が増大！！

2 URL www.roren.net/jmiu/ojk/senyou/bira/gougai3420220205

標題　JMITU愛知支部オハラ樹脂工業分会　令和４年２月発行　号外第３４

記事　リンク先PDF（添付Aのとおり）

3 URL www.roren.net/jmiu/ojk/index.html

標題　最新情報

記事　２月７日（月）「業務Gr.」出向者に対する抗議並びに団体交渉要求書」

出向者は何らその目的も示さず、作業中の従業員を無言で過剰に「凝視」し、監視と思われる不審行為に日々及んでいる。

4 URL www.roren.net/jmiu/ojk/senyou/sintyoku/kougi20220207

標題　「業務Gr.」出向者に対する抗議並びに団体交渉開催要求書

記事　リンク先PDF（添付Bのとおり）

5 URL www.roren.net/jmiu/ojk/index.html

記事　添付図１～１６からなる動画

6 URL www.roren.net/jmiu/ojk/index.html

記事　動画のうち、添付図１～１４の部分

添付A

JMITU

JMITU愛知支部オハラ樹脂工業分会　令和4年2月発行 号外第34

最早、人道的配慮の無い職場環境!!

オハラ樹脂工業は組合敵視をやめろ!!

〒457-0841
名古屋市南区豊田五丁目17－10
オハラ樹脂工業分会ホームページ
http://www.roren.net/jmiu/ojk-union/index.html

日本金属製造情報通信労働組合　SCAN

当労組がこれまで繰り返し会社に団体交渉開催を求めましたが、あれやこれ難癖を付けて先延ばしされたり、理に叶った説明もできない言い訳を並べ立て、頑なに拒み続け、遂に昨年は唯の一度も団体交渉は開催されていません。そして当労組要求についての各種協議も行われていない結果、各職場から抗議の声が増大しており、堪り兼ねた組合員からの社長に対する抗議は、依然として止まることなく寄せられている。

各職場から抗議の声が増大!!

①▶ 会社 賃金規程違反 の5年間に及ぶ昇給の未実施 ②▶ 一時金に関する協議の拒否 ③▶ 適正な人員配置の未実施 ④▶ 36協定の 締結拒否 ⑤▶ 不当な 懲戒処分の強行・散発 ⑥▶ 時間外労働賃金及び時間外労働割増賃金の 未払い ⑦▶ 退職者が続出しているにも拘わらず、「引き止め」もなし、「引き継ぎ」もなし、「後任」もなし ⑧▶ 従業員が告発した パワハラ 事件対策の 未実施・放置 ⑨▶ 元自衛隊員、元警察官の「業務Gr.」に、畑違いと思われる生産活動の管理をさせ「ISO9001」を 無視 しての、社長独裁の指示命令系統による職場秩序の乱れ ⑩▶ 就業規則に定めの無い「改善指導票」や、従業員を 犯罪者 のように思わせる 供述書 なる書面作成に血眼になっている「業務Gr.」 ⑪▶ 元警察官の「業務Gr.」による無言で従業員を凝視するという 常軌を逸した監視行為 ⑫▶ 従業員の トイレ回数のカウント を指示するという、従業員の健康管理を無視、人権無視 の生産活動 ⑬▶ 元自衛隊員、元警察官の「業務Gr.」は、まるで 容疑者を逮捕 したかのように、組合員に対し卑劣な 取り調べ行為 を行い、さらに 冤罪を着せようと「自白するまで強要」するという悪質な人権侵害行為 ⑭▶ 休憩場所にも監視カメラが向けられ 従業員の プライバシー侵害 とも言うべき常軌を逸した「監視カメラ」の一方的な大量設置 ⑮▶ 当労組が認めてもいない「業務Gr.」による組合員の 個人情報 の管理。

２０２２年　２月　７日

オハラ樹脂工業株式会社
代表取締役　尾　原　慶　則　　殿

ＪＭＩＴＵ愛知地方本部
執行委員長　　北　村　　　淳
（押印略）

ＪＭＩＴＵ愛知支部
執行委員長　　平　田　英　友
（押印略）

同　オハラ樹脂工業分会
分　会　長　朝　倉　健　次

「業務Ｇｒ．」出向者に対する抗議並びに団体交渉開催要求書

当労組がその存在を認めてもいない「業務Ｇｒ．」出向者に対し、以下厳重に抗議申し上げると共に、速やかな団体交渉開催を強く求めます。

記

１　上記出向者は、本社工場及び、同東工場に於いて、何らその目的も示さず、作業中の従業員を無言で過剰に「凝視」し、監視と思われる不審行為に日々及んでおります。この言動に対し従業員らから、「気持ち悪い」、「視線が鬱陶しい」、「不気味」、「視線が嫌らしい」など、嫌悪と抗議の声を買っています。

２　上記出向者は、本年になってから毎日のように午前９時頃、本社工場２階「検査室」付近に姿を現し、これまた出勤する従業員を無言で過剰に「凝視」し、監視と思われる不気味な行動に日々及んでおります。この行為について当労組分会長の朝倉氏が、本年１月１７日（月）９時頃、「ここで何をしているのか」と尋ねると、同出向者は、「交通整理をしている」、と答えられましたが、実際に交通整理をしなければならないような場所でもなく、事故なども起きておらず、他の従業員に尋ねてみても「交通整理」に当たっているところを見た者もなく、明らかな虚言としか例えようがありません。また、少なくない従業員から、挨拶もせず、「不気味」、

「気持ち悪い」、「邪魔」など、いぶかしがられています。

3　同出向者は、上記奇行を業務として行っているのか、業務であるとすれば尾原社長の命を受けての行為なのか、外の誰かが命じているのか、明らかにされるよう求めます。なぜならば、上記奇行は、明らかに使用者の安全衛生配慮義務に反するものであり、単に職場秩序を乱すのみならず、精神衛生上に於いても、著しく職場環境を害する行為であって、到底看過できるものではありません。さらに上記出向者は、自動車用樹脂精密部品の射出成形加工の経験が全くない、いわゆる「素人」にも拘わらず、まるで工場長や品質保証管理者に成り代わったかのように、「5M」や「成形条件表」などを口にし、各職場従業員を混乱させ、最早、「責任と権限の原則」は破綻していると言わなければなりません。そしてこれらは①就業規則上の根拠、②組織図上の根拠、③「ＩＳＯ９００１」上の根拠はなく、当労組が繰り返し申し上げているように、この事態こそまさに「業務Ｇｒ．」は「組織破壊部署」であることを如実に表していると言わなければならず、当労組が兼ねてより「業務Ｇｒ．」なる不必要な部署の廃止を求めている所以であり、強く抗議申し上げる次第であります。

4　当労組と致しましては、上記１～３についての回答を本年２月１１日（金）１７時３０分までに当労組分会宛為されると共に、本件に於ける速やかな団体交渉開催を強く求めます。

尚、上記団体交渉開催要求は、貴社が貴社２０２０年１月９日付「回答書」で述べられた「義務的団体交渉」事項である為、重ねて団体交渉開催を強く要求致します。

（１）開催希望日

第一希望日：２０２２年2月２２日（火）
第二希望日：２０２２年2月２３日（水）
第三希望日：２０２２年2月２４日（木）
開催場所：オハラ樹脂工業 本社３階食堂
開始時間：１８時３０分より
参加人数：当労組交渉委員及び傍聴を希望する組合員

（２）議題

「業務Ｇｒ．」出向者の奇行について

（3）その他

当労組上記書面について不明点があればその項目ついて、①具体的内容、②合理的理由、③根拠、④趣旨、を全て明らかにされた上で回答されるよう求めます。尚、貴社が上記を示せない場合には、上記開催条件にて団体交渉を開催されるよう強く求めます。

以　上

図1

図2

図3

図４

図５

図６

図７

図８

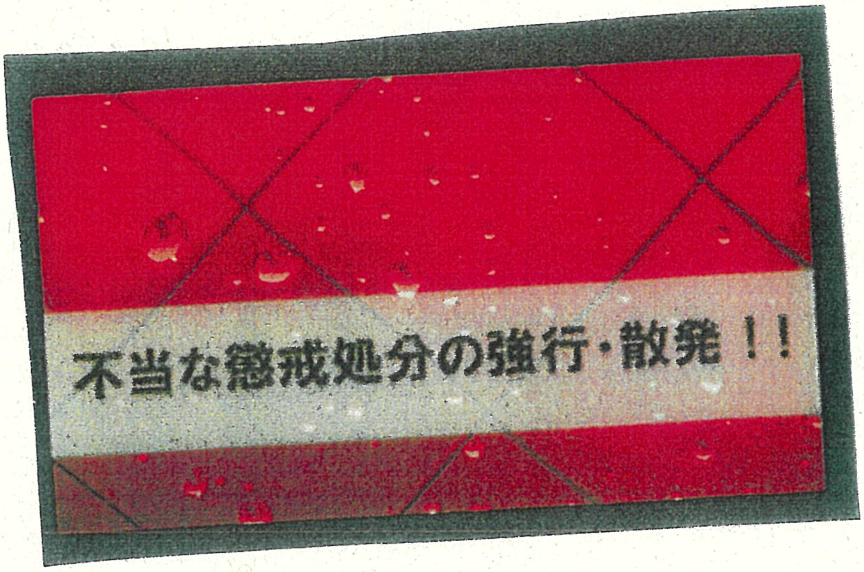

図9

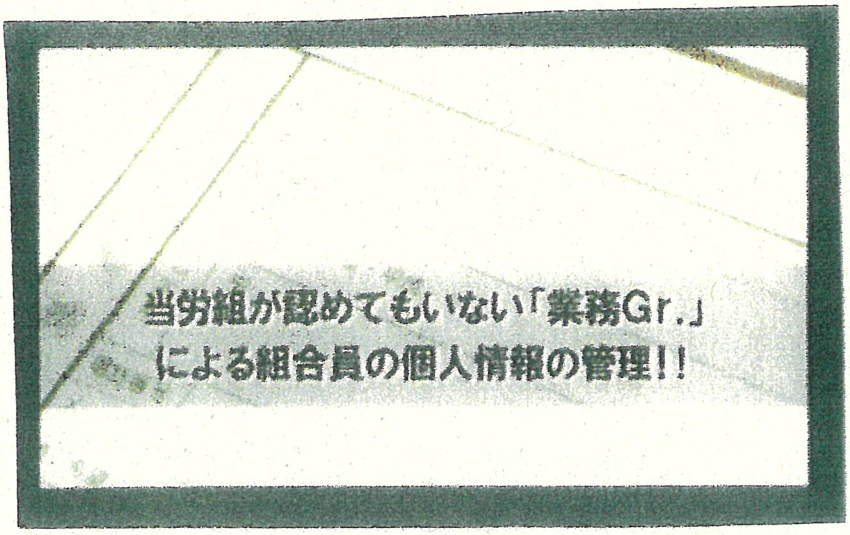

図 10

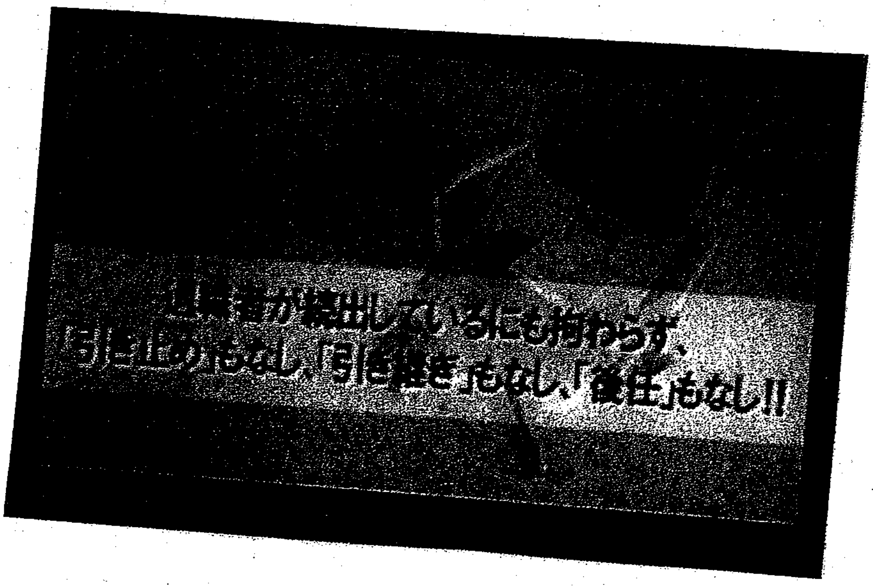

図 11

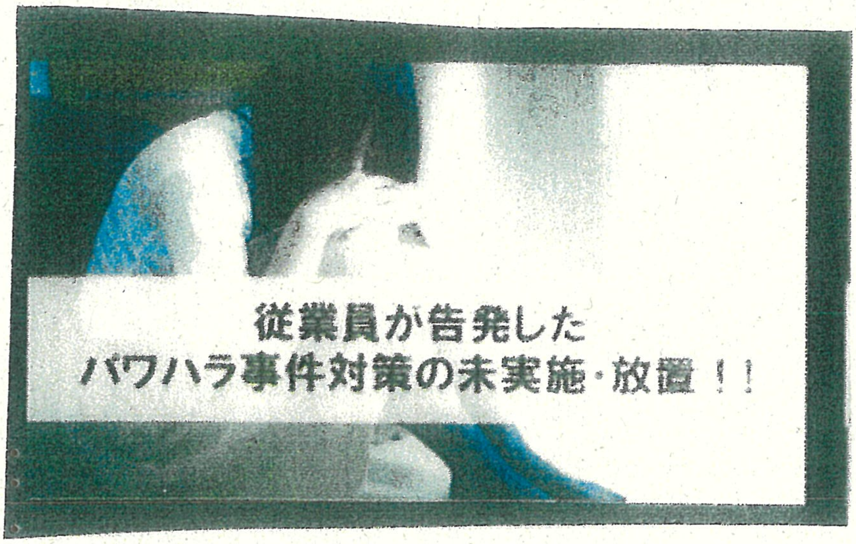

図 12

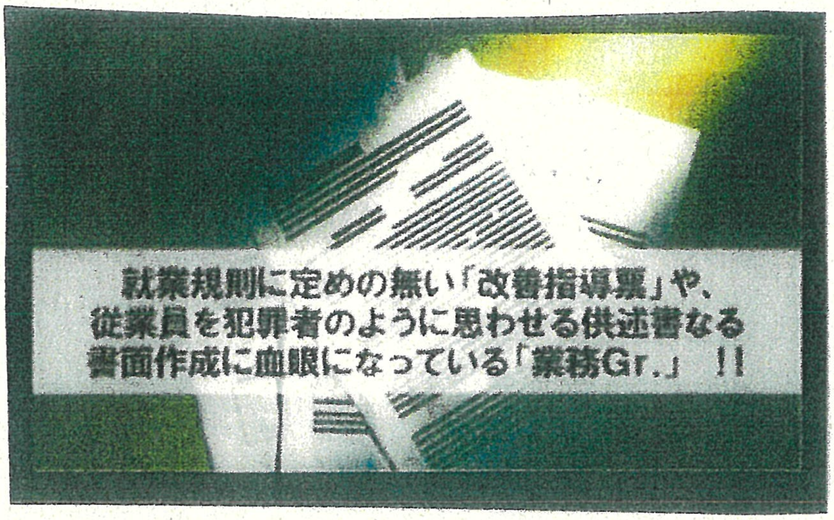
就業規則に定めの無い「改善指導票」や、
従業員を犯罪者のように思わせる供述書なる
書面作成に血眼になっている「業務Gr.」 !!

図 13

「業務Gr.」は、まるで容疑者を逮捕したかのように、組合員に
対し卑劣な取り調べ行為を行い、さらに冤罪を着せようと
「自白するまで強要」するという悪質な人権侵害行為!!

図 14

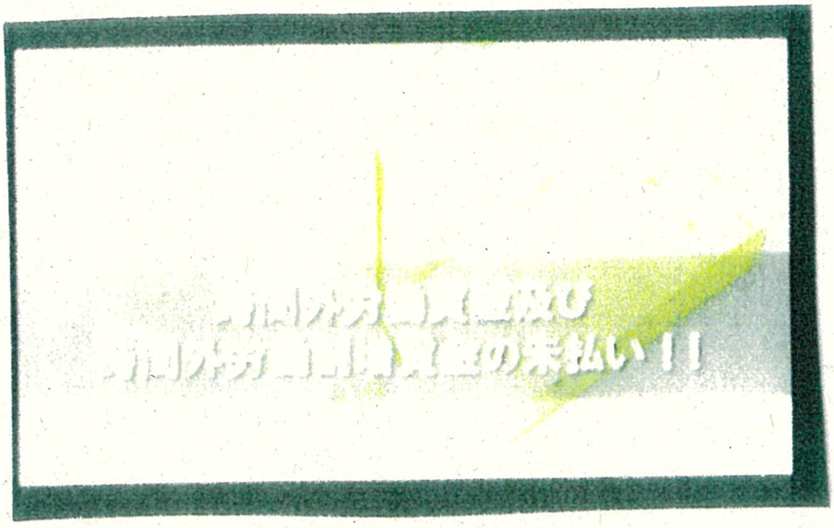

図15

JMITU OJK UNION

図16