２０２１年　８月　２７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

次回団体交渉開催について（１７）

貴社「業務Ｇｒ．部長伊東雅弘」名による、本年８月２３日付「貴組合本年８月１６日付文書につきまして」と題する書面につき、下記申し上げるとともに、速やかな団体交渉開催を重ね重ね要求致します。

記

第１　当労組は、本年８月１６日付「次回団体交渉開催について（１６）」と題する書面を貴社代表者宛て電子メール送信したところ、代表者尾原慶則氏ではなく責任も権限もない上記部長名で当労組宛電子メールにより、上記「返信」が届けられました。当労組は重ねて貴社代表者による誠実なご回答を要求致します。

第２　上記書面の中で、「貴組合は、貴組合７月１９日付『次回団体交渉開催について（１５）』に対して、当社が回答しないことを責めておられます。しかしながら、当該書面は、貴組合が、あえて当社が拝見しないメールアドレスに送付されておられたものと推察されます。」と述べておられます。しかし、貴社は、本年７月３０日付「時間外労働割増賃金支払い請求書について」と題する尾原社長名による書面で、「今後の連絡先は管理業務等担当の業務Ｇｒ．が担当しますので業務Ｇｒ．宛てにお願いします。」と、求められましたので、当労組と致しましては、窓口である同部と社長宛に送信させて戴きました。

但し、当労組と致しましては、これまで繰り返し申し上げてきているように、会社にとって全く必要のない「業務Ｇｒ．」などという無駄な部署は直ちに廃止されるよう重ねて要求するところであります。

第３　当労組本年８月１６日付「次回団体交渉開催について（１６）」に対する、貴社上記書面の第３段落以降をまとめると以下の通りと理解します。

（１）「２０２０年１２月２１日開催の団体交渉議題で解決に至らなかった賃金引き上げ要求についての継続協議」、に対する業務Ｇｒ．回答は、「すでに十分に議論がなされており不要と存じます。」とのことと理解します。

（２）「『夏季一時金要求』の件」、に対する業務Ｇｒ．回答は「すでに本年夏季賞与の支給時期を過ぎており、議題として不適切と存じます。」とのことと理解します。

（３）「貴社２０２０年１２月２２日付『減給処分通知書』、及び２０２１年７月２１日付『減給処分通知書』の件、並びに就業規則懲戒条項の運用について」、に対する業務Ｇｒ．回答は「具体的要求内容をご指定ください。」とのことと理解します。

（４）「貴社『業務Ｇｒ．』の業務及び経済合理性、必要性について」、に対する業務Ｇｒ．回答は、「当社において団体交渉に応じる必要のない事項と存じます。」とのことと理解します。

（５）「当労組２０１９年１２月１６日付『労働条件に関する要求書』３項『適正な人員配置についての要求』に記載した①乃至⑨の部署への必要人員の配置の件」、に対する業務Ｇｒ．回答は「２０１９年１２月１６日からすでに１年８か月余り経過し、その間コロナ等重大な変化があり、また現時点での具体的要求内容をお知らせください。」とのことと理解します。

（６）「当労組本年４月１９日付『品質保証に関する要求書『４１６４９４－１００５０』』について、に対する業務Ｇｒ．回答は、「ご指摘の書面は承知しておりません。」とのことと理解します。

（７）『当面の時間外労働対応と、３６協定締結について』、に対する業務Ｇｒ．回答は、「具体的要求内容をお知らせください。」とのことと理解します。

第４　貴社業務Ｇｒ．伊東氏によれば、「議論がなされており不要と存じます」、「議題として不適切と存じます」、「団体交渉に応じる必要のない事項と存じます」、「ご指摘の書面は承知しておりません」、あるいは引き伸ばしの常套手段である「具体的内容が不明」などというもので、文書を理解したり社会常識を理解する能力が欠如しているとしか言いようのない不誠実極まりないものであります。

この際敢えて申し上げると、組合員を含む従業員の意見や要求を無視し、独裁支配を強行されようとしても何ら解決に至らないばかりか、活気に満ち、業績向上回復に前進できる職場は到底実現し得ないと考えます。このことは貴社代表者が就任された２０１４年以降に１００名を超える退職者があったこと、その後、約７年を経過しても組織は衰退の一途を辿っている事実が如実に物語っていると言えます。

特に昨今では、①５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、④３６協定の未締結、⑤労働基準法違反の賃金及び割増賃金未払い、⑥不当な懲戒処分及び就業規則に定めのない処分の強行、⑦団交拒否を含めた数多くの

「不当労働行為」、⑧品質問題改善の放置、⑨全く合理性のない「業務Ｇｒ.」設置等々、の従業員の切実な要求を無視し続けておられます。そして繰り返し申し上げますが、経営法曹に席を置く先生方なのか、オハラ産業の指導なのか知る由もありませんが、このような社内異常を続けてこの先、組合員を含む従業員の皆さんからの信頼を勝ち取ることなしに、３代続く貴社の企業運営を維持・発展できるとでも思われるのでしょうか？お答え下さい。

第５　当労組と致しましては、業務Ｇｒ．が上記書面で述べられた常套手段である、「傍聴なし、録画なし、交渉担当者人数は前回程度、社外の会議室にて、２時間程度」はその合理的理由をこれまで唯の一度も回答されておりません。当労組は自らの主張の合理性については重ね重ね、何度も説明しております。

貴社からの合理的理由が示されない以上、次回団体交渉の開催は以下の通り実施されるよう求めます。

開催日時

第一希望日：２０２１年８月３１日（火）
第二希望日：２０２１年９月１日（水）
第三希望日：２０２１年９月２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分より各議題が解決に至るまで
交 渉 員：当労組が必要とする交渉員
傍 聴 者：参加希望の組合員

議題

（１）２０２０年１２月２１日開催の団体交渉議題で解決に至らなかった賃金引き上げ要求についての継続協議の件。
（２）「夏季一時金要求」の件
（３）貴社２０２０年１２月２２日付「減給処分通知書」、及び２０２１年７月２１日付「減給処分通知書」の件、並びに就業規則懲戒条項の運用についての件。
（４）貴社「業務Ｇｒ．」の業務及び経済合理性、必要性についての件。
（５）当労組２０１９年１２月１６日付「労働条件に関する要求書」３項「適正な人員配置についての要求」に記載した①乃至⑨の部署への必要人員の配置の件
（６）当労組本年４月１９日付「品質保証に関する要求書『４１６４９４－１００５０』」についての件。
（７）当面の時間外労働対応と、３６協定締結についての件。

以　上