

2006年10月12日

ダイワード株式会社
代表取締役兼CEO 笹 晃弘 殿
代表取締役兼COO 柳田 繁 殿

全日本建設交運一般労働組合東京都本部
執行委員長 山本 立身

全日本建設交運一般労働組合東京都本部
東部支部
執行委員長 秋元 孝俊

全日本建設交運一般労働組合東京都本部
東部支部東部ビルメンマンション管理
分会ダイワードユニオン
執行委員長 畠中博資

会社側回答書に対する労働組合側回答書

冠省 当労働組合建交労・ダイワードユニオンは、貴社からの平成18年10月4日付け回答書に記載の質問等に回答し、意見を述べ、改めて団体交渉の申し入れをさせて戴きます。

草々

記

1. 貴社からの質問について

- 一 2006年(平成18年)9月21日付け「組合結成通知書」について
 - 1 宛先名について
笹晃弘さんは、商業登記簿上もホームページ上も貴社の代表取締役と記載され、対外的に公示されております。
宛先、団体交渉等も、最高責任者である笹晃弘さん、柳田繁さん自らで担当して戴くようお願い申し上げます。
 - 2 差出名について
当労働組合は、単一規約による個人加盟の全国組織の団体であります。全国単位の要求・問題については中央本部、東京都単位の要求・

問題については東京都本部と各支部が担当・責任を負担しております。職場組織固有の問題については職場組織にも当事者性を有しております。

ダイワード社、日本社宅サービス社についても、それらの問題毎にそれぞれが共同して担当し責任を負担しております。

文書の送付先、連絡先は、東京都本部が代表致しますので、そちらの方をお願い申し上げます。

なお、ダイワードユニオンにも当事者性がありますので、連絡・伝言・申し入れ等のやり取りは、ダイワードユニオンの役員からも行わせて戴きます。

3 本文7行記載について

(1) 貴社の真摯・誠実性について

貴社は、「真摯」かつ「誠実に」対応している、としておられます。しかしながら、当労働組合が2006年9月21日に結成通知を提出しているにもかかわらず、貴社は「多忙」を理由に同年10月4日まで回答を引き延ばしておられました。私たちは、貴社のことも考え一応お待ち申し上げましたが、同日に出された回答書はいずれの項目も根拠のない文通主義と入口論争に徹しており、団体交渉のさらなる引き延ばしの意図が明白なものになっています。

このようなことから、当労働組合は、貴社の真摯・誠実性には疑問があるものと考えております。

(2) 従業員の意義、当労働組合の適法性、名簿等の開示について

「従業員」とは、主にダイワード社で働くあらゆる立場の労働者のことです。当労働組合には、役職のあるなしにかかわらず、日本社宅サービス社の意向を受けたダイワード社経営陣の横暴に歯止めをかけ、労働条件労使対等決定の原則（労基法2条）の立場で交渉し、労働問題を建設的に解決して行くことを目指して、多くの従業員が加入・団結しております。

私たち建交労は、東京都労働委員会決定（資格審査）で、適法な労働組合と認定されており、何等の法外性・違法性もありません（添付の決定書を参照して下さい）。当労働組合の適法性については、貴社で調査されれば容易に確認できるものであります。

組合員名簿の提出については、そもそも提出義務自体ございません。組合員への切り崩し攻撃等の不当労働行為が行われる懸念があり、不当労働行為は一切行わない、という労働協約締結等の担保がない限り、任意にも提出できるものではありません。しかしながら、今後、良好な労使関係が構築されれば、名簿の開示の可能性はございます。

組合規約については、組合自治として組合の内部問題であり一般的な開示義務はありませんが、今後の展開上必要な場合には、開示する用意がないわけではありません。

4 組合役員について

貴社は、マネージャー、チーフリーダーは部長、課長クラスの役職者であり、使用者の利益を代表する者に当るので、労働組合への加入資格がない、と主張されておられます。

このことは、労組法2条1号の、労働組合側の自主性を損なうか否かの問題です。

ダイワード社では、従来から権限上も、一般的な機能別組織の会社におけるような役職名に対応した職務権限は与えられてきておらず、実態的にも役職者は同輩中の主席的存在にしか過ぎません。労働関係は、形式的役職名でなく実態的に考えるべきであり、その意味でも当社従業員における役職者は、「その他使用者の利益を代表する者」には当らず、労働組合への加入に問題はありません。

また、現在、私たちダイワードユニオンは、元々のダイワード社の従業員で構成されています。私たちは、貴社が今般行おうとしている一方的かつ急性な就業規則の変更により、役職者であるなしに拘わらず労働条件の切り下げを受ける立場にあり、それに歯止めをかけるため労働組合を結成したものです。その趣旨からすれば、役職のあるなしによって、労働組合側の自主性を損なうことはありません。

まして、そのような立場の私たちが貴社の「御用組合」であるはずはなく、貴社がそのように主張されることは、全くの支離滅裂、意味不明としか言いようがありません。

二 2006年(平成18年)9月21日付け「要求書」について

1 宛先名について

すでに述べた通りです。

2 差出人名について

すでに述べた通りです。

3 本文冒頭4行記載について

「要求」については、貴社は、現状では、文通主義と入口論争によって団体交渉の応諾を引き延ばしておられ、当方は貴社から「真摯且つ誠実に」対応して戴いているという印象は持っておりません。今後は、貴社回答書に記載のように、ぜひ「真摯且つ誠実に」対応して戴きますよう、よろしくお願い申し上げます。

「当社の」「社員」の意義は、組合員・非組合員を問わず、ダイワード社に働くあらゆる従業員（労働者）のことです。

4 記以下の「1」について

要求の「趣旨」の意味が理解しかねますが、貴社が提起した就業規則の変更等の一旦の白紙撤回を求める趣旨という意味と理解し、回答致します。

貴社が提起した就業規則の変更は、

- ①労働時間を無給で1時間延長すること
- ②土曜日・日曜日を所定休日としないこととする
- ③退職金制度を廃止し、401K等を導入すること

を内容としています。

この就業規則の変更は、2006年9月1日に貴社側が突然一方的に発表し、就業規則検討委員会の委員も、従業員への事前周知もないままに、貴社側の都合で言わば勝手に選任したものでした。検討期間も約1ヶ月しか予定していない性急なもので、しかも、貴社は、就業規則の変更は決定済みの事項であり変更はあり得ない、としておられました。

従業員にとって見れば、これらの労働条件の有無を言わせぬ一方的かつ性急な変更は、生活権に拘わる重大な問題であります。このままでは、今後もこれらに止まる保障もなく、そこで労働組合の結成に踏み切った次第なのです。

一方的かつ強引にものごとを始めるのはいつも貴社の方であり、これらのことを団体交渉で討議するにしても、抜いた刀は一度さやに戻して話し合うことが筋であることから、一旦の白紙撤回を求めているものです。

5 記以下の「2」について

建交労は、正に貴社の言われるように、適法な労使関係の形成を願っており、他社に対してもそのように致しております。

貴社は、回答書の随所で、あたかも当労働組合が「不当な意思」を有する「法外な」存在であるかのごとく主張されておられますが、そのようなことには全く根拠がありません。建交労は、国内で5万人の組合員を擁する全国組織の労働組合であり、その合法性に揺るぎはありません。

三 2006年(平成18年)9月21日付け「団体交渉申し入れ書」について

1 宛先名について

すでに述べた通りです。

2 差出人名について

すでに述べた通りです。

3 本文冒頭4行記載について

貴社は、労働基本権は、公法関係にのみ成り立つかのごとき表現をされておられますが、憲法28条の団結権、団体交渉権、団体行動権の保障が、私企業の労働者に保障されていることは常識の範疇です。むしろ、後続の財産権規定の憲法29条を社会権的に制約するものとして、それらの権利が憲法上認められているものです。

4 「記」以下「日時」について

団体交渉の日時は、2006年10月17日（火）、同年同月25日（水）、同年同月27日（金）の中から選択して下さい。時間は、19時頃から2時間程度でお願い申し上げます。

早急に日時を選択され、東京都本部とダイワードユニオン委員長までお知らせ下さい。引き延ばしはお止め下さい。

5 「場所」について

団体交渉の場所は、貴社内の会議室を要望します。事情がおりでしたら、他の場所を貴社でご準備下さい。

6 「議題」について

主な議題としては、就業規則検討委員会で検討されている事項の一旦の白紙撤回と、一方的に導入された日報、一方的に導入されようとしている会社支給携帯電話の使用の一旦の白紙撤回、朝礼のあり方等です。一方的な労働条件の変更は、コンプライアンスに反します。

それらは、賃金体系・労働条件の問題そのものであり、解決するためには労働条件労使対等決定の原則に則り、労使間の協議と合意を踏まえながらの、継続的な労使関係の積み重ねが必要であると考えております。

7 「出席」について

貴社は、「上部及び関係団体役員」の団体交渉資格についての疑義を述べておられますが、労組法6条により、交渉資格があることは明白であり、議論の余地はありません。

8 その他について

貴社がすでに述べられたことは、世界のどこにいても、何時でも、労働組合が貴社に対して架電することや面会を求めては困る、ということですが、そのことには何らの法的根拠もありません。

2. 建交労・ダイワードユニオンの主張

私たち元々のダイワード社の従業員は、ダイワードという会社を作り、育て、愛し、そこで自己や家族の生活を支えてきたものです。

日本社宅サービス社が、ダイワード社の株を取得し、会社の支配権を得たとしても、私たち従業員は日本社宅サービス社の奴隷ではないことは、よくご存知のことと存じます。

会社の支配権を握ったとしても、あなた方には、私たちの生活や家族、人格や健康を破壊する権利はありません。

労働組合は、私たちの人権と職場と健康を守ることに存在意味を有するものです。それは、命と引き換えに人権闘争を闘ってきた世界各国の労働運動の歴史が物語るものであります。

日本社宅サービス社、ダイワード社の役員の方々も、一方的かつ性急にものごとを進める現状を反省され、人間を尊重し、労働組合からも尊敬される名経営者になって欲しいと思います。

3. 貴社への申し入れ

団体交渉の日時は、2006年10月16日までに、文書でお知らせ下さい。

なお、当労働組合は、今後、貴社と文書のやり取りによる論争を行う意思はなく、本回答書への回答は団体交渉により行って戴きますよう、ここに申し入れます。

以上