

# (株)アノワで働く仲間のみなさんへⅢ

2020年12月15日

日本労働評議会・**労評**

東京都本部

アノワで働く仲間のみなさんに会社との交渉の経過をお知らせします。

〇さんは2020年1月からおよそ2カ月の頸肩腕症候群による休業からの復帰後、3月23日～6月15日まで約3か月間の2時間半の時短と賃金の約37%切り下げの労働条件通知書を手渡され、その内容に納得できないものの、同期間の時短勤務につきました。その後、上司の中村氏に「普通に働くので、給料を戻してください」と何度か申し入れを行いました。しかし、〇さんの直属の上司である中村代表取締役は、賃金を元に戻さない理由として、「〇さんが休んでいる間に仕事を合理化したから、やっってもらう仕事はない」などと言っていました。〇さんの要請は会社に聞き入れられませんでした。その後、会社は〇さんに9月下旬、引き下げた賃金を固定化するような労働条件通知書を提示してきました。現在は賞与なども含め、期間が長引くにつれて前年同期比で平均50%近くもの賃金切下げとなっています。

## **会社は組合との団交を開催するも、ゼロ回答！？**

〇さんが労評に加盟し、10月6日、会社に通知書、団交申入書、要求書を提出しました。当初、会社は労働組合に対し、団交拒否はできないものの、団交開催の引き延ばしを図ってきました。新型コロナウイルス感染予防を盾にリモートでの団交開催に固執し、対面での団交開催を頑なに拒否してきました。第1回団交（リモート）の開催まで約1か月を要しました。

やっと開催した団交で会社は労働者の賃金を前年度比平均約50%近くも引き下げておきながら、賃金を元には戻さないと言い、その理由としての具体的な資料（決算書、貸借対照表、損益計算書、今期の残高試算表等）も示さず、「新型コロナウイルスの蔓延による売り上げの減少、会社が存続できるか危うい状況」というような、抽

象的説明しかしません。

確かに新型コロナウイルスの蔓延による打撃を被っているアパレル業界を主な取引先としている(株)アノワの売上、利益が減少傾向にあったとしても不思議ではありません。しかし、労働者の賃金を大幅にカットする前に、経営者としてやるべきことがあるはずです。それは、まず経営陣、役員報酬をカットすることです。少しカットすればそれだけで、Oさんの賃金を元にもどすことは十分可能なはずです。

## **賃金を元に戻さない理由が二転、三転！？**

会社はOさんが組合に加盟する前に「普通に働くので、給料を戻してください」と要請したときには「仕事を合理化したから、やっってもらう仕事はない」と言い、組合との団交では「新型コロナウイルスの蔓延による売上減」と言い、挙句に「即休業になるかもしれないから」と、会社はOさんの主治医からの「完治した」という診断書を提出するよう、非常識な要求をしてきています。Oさんの賃金を元に戻さない理由として、会社の言うことが二転、三転し、まるで、口から出まかせを言っているようにしか見えません。

それでいて、会社は組合への文書や12月7日の埼玉開発センターでの会議における皆さんへの発言において、(組合に対して)「会社は真摯に対応しています」などと言っています。会社は「真摯」という言葉の意味を知らないで使っているのではないのでしょうか？

## **会社から、タイトル「回答」、前文で「回答します」**

### **しかし、回答していない、不可思議な文書！？**

その後、労評は会社に11月24日(火)再要求書(アノワで働くみなさんへⅡを参照)、11月30日(水)回答期限についての通知を提出しました。それに対し、会社から12月4日付で「団体交渉に関する書面」(資料I・p4)が「回答」として、届いています。どこが回答なのでしょう？ 肝心の、Oさんの未払い賃金を支払う

こと、今後の賃金を元に戻すことには一切触れていません。「回答いたします」と書きながら、組合への「回答」をせず、組合に対し、「当社に対する威嚇」「何の具体的根拠を持って、何の法律に基づいて（労働基準監督署に）申告するのか」教えてほしいと言ひ、労働者の賃金を50%近くも勝手に引き下げ、賃金未払いの状態を続けながら、Oさんの賃金未払いについて、「人権問題として扱うべきではない。『ビジネスと人権に関する指導原則』には当たらない」などと強弁する非常識な経営者のもとで働いている、Oさんをはじめ、みなさんの苦勞はいかほどかと、察せざるを得ません。この会社の労働者に対する見方、労務管理には相当問題がありそうです。

12月4日付会社からの「団体交渉に関する書面」に対し、労評から12月14日付で「通告書」（資料Ⅱ・p4、5）を提出しました。

## アノワで働く仲間のみなさん

アノワの経営者はみなさん労働者のことを、自分たちに利益をもたらす道具の一部くらいにしか考えていないように見えます。Oさんに対する大幅な賃金カット、賃金未払い問題はアノワにおける様々な問題の氷山の一角だと思います。アノワにおける労働者への管理、抑圧、不法行為は「叩けばいくらでもホコリが出る」状態なのではないでしょうか。

今後、みなさんにとって、さらに様々な困難な状況が待ち受けているのではないのでしょうか？ ぜひ、ご意見、ご要望をお寄せいただきたいと思います。

### ○連絡先

日本労働評議会・東京都本部

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場3-13-3-404

電話 03-3371-0589

FAX 03-6908-9194

<https://www.rouhyo.org/rohyo/> (労評)HPです。ご参照下さい)

## <資料 I >

### 1 2. 4(株)アノワ (中村代表取締役) からの文書の内容 (内容のみ抜粋)

#### 団体交渉に関する書面

貴組合からの11月25日付「再要求書」と11月30日付「再要求書の回答期限についての通知」について、回答いたします。

#### 記

1. ①貴組合がHPのブログ等で、企業名を挙げて団体交渉の内容を掲載することについて当社は、貴組合に対して誠実な対応をしています。「不誠実な対応」「社会的責任の追及」など、一方的な主張をされるのは大変遺憾であります。当社に対する威嚇のように感じます。

2. ②労働基準監督署への申告を行うことについて

貴組合は書面で「労働基準監督署への申告を行う」と記していますが、具体的に何の根拠を持って、何の法律に基づいて申告しようとしているのか教えてください。

3. ③主要な取引先に通報することについて

貴組合は、国連人権理事会の「ビジネスと人権に関する指導原則」について取り上げていますが、当社と貴組合との間では、OYの「労働条件における賃金」を交渉の主題にしているのであって、人権侵害(問題)とは全く異なる議題です。もし「OYの賃金の問題」が「人権の問題」として扱われるならば、国内だけでなく世界中に貴組合が言う「人権問題」が溢れているはずで、本来この原則は、国境を超える経済活動の隆盛に伴い、多国籍企業に対し、安全でなく劣悪な労働条件で社会的に弱い立場に置かれた人々や環境上の損害などに注意を払うことを求めているものです。この原則を持ち出すこと自体、当社に対する不条理な主張です。また、労働組合法の主旨から大きく外れており、当社の取引先(書面ではAOKI等)に、当社が労働者に「人権侵害」を行っているなどと直接通報することは、それこそ当社に対する不法行為であることを通知します。貴組合が団体交渉において不誠実な対応をしていることに他なりません。

4. 診断書について

当社から貴組合に送付しました11月16日付書面でも回答しましたが、当社はOYの病状が「完治」した証明(病院の診断書)を求めています。なぜなら今後、OYに任せる業務内容を決めるための判断材料として必要だからです。年末が近づき、決算、申告など繁忙期に入ります。会社側が社員の病状を推測で判断し業務をさせることによって、再度症状が悪化してしまえば、それこそ会社の責任問題になります。また即休職を求められる可能性があることを当社は想定せざるを得ません。

以上

## <資料Ⅱ>

### 12月14日労評から(株)アノワへの通告書の内容 (内容のみ)

貴社は労働者の同意のない一方的労働条件の切り下げ（賃金減額）を行っている。貴社の就業規則にも労働契約にも賃金減額の法的根拠はなく、労働者の同意もないのであるから、賃金減額は違法であり、減額分の賃金を違法に支払っていないことになる。賃貸借契約において、賃借人が勝手に賃料を下げることができるだろうか？ できるわけがない。賃借人が勝手に賃料を下げたと主張して、賃料の一部を支払わなければ、それは違法な不払であり、賃貸人は不払い分の賃料請求権を有する。それと同じことを貴社はやっているのである。貴社の賃金不払いは、労基法24条1項の賃金全額払いの原則違反に該当する。労基法は、これを犯罪行為として刑罰を科している（11.24再要求書を参照）。

貴社には、7～11月の差額の賃金（前年同月比月平均約48%減額分）を支払う義務がある。6月16日以降の賃金は休業以前の賃金との差額が未払いの状態である。この未払い賃金を直ちに支払うことを求める。また、今後の12月以降の賃金を休業以前の賃金に戻すことを求める。当組合はこのような違法行為を絶対に許さない。

また、貴社は12月7日下記の不当労働行為を行っている。

当組合は、①12月16日に、当組合のHPのブログ等で貴社の企業名を挙げて、貴社の労働者への不当な対応（不当労働行為）について、以下の文章を掲載する。②賃金の不払いについて労働基準監督署への申告を行う。これを、貴社に通告する。

#### 記

#### 1 貴社の不当労働行為2点について

12月7日、埼玉開発センターでの主要な労働者を参加させた会議において、会社側が以下の発言（ゴシック・太字部分）を行った。

**会社「会社は真摯に対応しています」???!!!**

皆さんに報告があります。

Oさんですが、組合に加入されました。本人の了承を得て話しています。労働条件の事でやり取りしています。会社は真摯に対応しています。

万が一、役員が誰もいないときに組合が何か言ってきたら110番してください。みなさん。不安に思わないで大丈夫。110番してください。

① 10月6日、貴社にO氏の賃金をめぐる問題について、通知書、団交申入書、要求

書を提出以降、現在に至るまでの貴社の対応は、「会社は真摯に対応しています」など到底言えるものではない。

また、「組合が何か言ってきたら110番してください」とは？ 会社は「労働組合＝犯罪者」とでも労働者に印象づけたいのか？ 会社の意図は奏功することはなく、真に受ける労働者はいないであろうが、会社の発言は労働組合法7条3号が禁止する支配介入にあたる。

- ② 12月7日終業直前、O氏が経理業務を行う上で必要な、金庫や書類棚などの鍵5個を中村代表取締役に取り上げられた。O氏が「なぜですか？」と理由を尋ねたところ、中村代表取締役は「(O氏が組合員であり) 組合とやりとりしているから」などと述べた。これは、労働組合法7条1号が禁止する、O氏が組合員であり、労働組合活動を理由とするO氏への不利益取り扱いにあたる。

#### 追記

##### 12月4日付貴社「団体交渉に関する書面」について

- 1 11月4日開催した第1回団交での確認事項2点を覆す貴社の行為について、当労働組合が「不誠実な対応」と評価し、貴社の企業としての社会的責任を追及せざるを得ないと考え、実行するものである。
- 2 O氏に支払うべき賃金を支払っていないことについて、申告する。
- 3 労働者の同意のない前年比48%もの賃金を切り下げるとは、労働者の生活を無視した暴挙である。広くいえば人権侵害にほかならない。ビジネスと人権指導原則は、多国籍企業のみを対象としたものではない。賃金をめぐると人権問題は貴社のいうように世界中にあふれているのは事実である。取引先に指導を要請することは不法行為ではない。貴社の今後の対応次第で実行に移す予定である。
- 4 何度も言うが、一般的に書かれているのは「通常の勤務が可能」という診断書である。常識的には「完治した」などという診断書を書く医師はほとんどいない。「即休業を求められる」など、こじつけである。O氏の休業に至る過程については、会長、中村代表取締役がO氏の手の痛みが悪化し、困難な中で仕事をする状況をすぐそばで1年近く見ていたはずである。「即休業」したわけではない。

以上