

2022年3月14日

関係各位

ベトナム人従業員に関する一連の報道について 2

株式会社花畑牧場

本年2月24日から報道されている一連の内容について皆様にご心配をおかけしており、深くお詫び申し上げます。当社の見解は、本年2月28日付「ベトナム人従業員に関する一連の報道について」ですすでにお伝えしているとおりでありますが、その後の時間の経過を踏まえ、以下のとおり報告いたします。

■労働組合（ベトナム人従業員）との団体交渉の状況について

本日16時～第1回目の団体交渉が行われました。当社は、当社に非がある点については速やかに是正したうえで、話し合いにより本件を早期に解決したいとの姿勢で対応を進めております。

第1回目の団体交渉では最終的な合意に達することはできませんでしたが、予定されている第2回目の団体交渉での合意形成に向けて、引き続き当社に求められている課題の検討を進めて参ります。

なお、第1回目の団体交渉に向けて準備を進める過程で判明した事実がありますので、説明いたします。当社は2020年9月から登録支援機関であるFUN To FUN 株式会社（以下「FUN To FUN 社」といいます）を通じて特定技能及び特定活動の在留資格を有するベトナム人の受入を行ってきました。当社では特定技能及び特定活動の在留資格を有する外国人の受入実績がなかったため、登録支援機関であるFUN To FUN 社との間で2020年9月1日付「支援委託契約」（以下「支援委託契約」といいます）を締結し、当社が受け入れるベトナム人従業員に対する各種支援業務を同社に委託しながら対応を進めてきました。当社とFUN To FUN 社とは、毎週1回の報告連絡会議や、それ以外の場面でも随時情報交換を行いながら必要とされる課題の検討や対応を進めてきましたが、そのような中で今回の一連の出来事が発生してしまいました。

当社の手元にあるベトナム人従業員との「労働条件通知書」の契約期間の終期は本年3月15日になっていましたが、ベトナム人等との間での書面等のやりとりは全てFUN To FUN 社を通じて行っていたため、当社は本年2月4日に改めてFUN To FUN 社の担当者に確認し、担当者からは「契約期間の終期が3月15日で問題ない」との回答を得たうえで、契約期間の終了に向けた今回の対応を進めていました。ところが、その後、当社の手元にある「労働条件通知書」の記載とは異なる契約期間の終期が記載された「雇用条件書」がFUN To FUN 社を通じて出入国在留管理庁に提出されていたことが発覚しました。

当社は、本年3月7日に改めて、FUN To FUN 社にこの点を問合せたところ、同社はこのような重大な事実を把握していなかったことを認めていました（その後、当社がFUN To FUN 社に対して書面による回答を求めましたが、同社は一転して当社に対して「契約期間の確認不足や情報提供不足」を否定する旨の回答をしてきました。当社は改めて本年3月7日の面談時の内容を録取した当社保有の音声ファイルデータ等を確認しましたが、そこにはFUN To FUN 社による確認不足や情報提供不足を認める内容の記録が残っていました。それに

も関わらず何故回答内容を変更してきたのか、FUN To FUN 社の意図は現時点では明らかではありませんので、引き続き当社は FUN To FUN 社に対する確認作業を進めていきます)。

また、FUN To FUN 社との支援委託契約の中で、ベトナム人従業員の日常生活における相談・苦情への対応は FUN To FUN 社が行うことになっており、今回の問題の発端となった水道光熱費についての相談・苦情も同社のもとには 2021 年 11 月ころから多数寄せられていたことが発覚しました。しかしながら、FUN To FUN 社から当社に対しては、水道光熱費に関する相談・苦情が重大な事象として十分に報告される機会がないまま、突如、本年 1 月 26 日の朝にベトナム人従業員らによる職場放棄の出来事が発生したという経緯です。当社としては、予め FUN To FUN 社に寄せられていた水道光熱費に関する相談・苦情を把握できていれば、速やかに是正し、又は求められる話し合いをすることができたと考えており、FUN To FUN 社を通じたやりとりの中でコミュニケーション上の問題が生じたことは非常に残念に感じていますし、ベトナム人従業員に対しても申し訳なく感じています。

当社としても、特定技能及び特定活動の在留資格を有する外国人労働者の受入実績や経験がない中で、国が認めた登録支援機関である FUN To FUN 社に全面的に委託したうえで、不明点等は随時相談や確認を行いながらベトナム人従業員の受入やその後の対応を進めてきました。それにもかかわらず、FUN To FUN 社に委託して行っていた手続や、運用面での確認不足・情報提供不足など、当社と FUN To FUN 社との間のコミュニケーション不足が今回の一連の出来事を招いてしまったことは、とても残念に感じています。現在も FUN To FUN 社を通じて受け入れた約 100 名近いベトナム人従業員が当社で働いてくれていますので、当社は労働組合との団体交渉と並行して、FUN To FUN 社との間で、本件が生じた理由や、今後同様のことが起きないようにするための再発防止策の検討等の話し合いを進めて参ります。

■名誉棄損罪及び信用棄損罪に基づく刑事告訴が本年 3 月 9 日付で釧路方面帯広警察署に受理されました

当社及び当社代表者は、釧路方面帯広警察署に対し、ベトナム人従業員 3 名（ベトナム人従業員以外の行為者がいる場合にはそれらの者も対象に含まれます）に対して名誉棄損罪及び信用棄損罪に基づき刑事告訴を行い、帯広警察署の担当の捜査官から「正式に刑事告訴として 3 月 9 日付で受理されました。今後、必要な捜査を進めていく状況です」との回答を得ています。当社が刑事告訴を行った理由や経緯を、以下、説明させていただきます。

本年 3 月 1 日に「花畑牧場、ストライキ事前認識か ベトナム人側『主張違う』』という見出しのもとに共同通信社が報道し、翌日には同社によって「【速報】花畑牧場、スト事前認識か ベトナム人側『主張違う』」の見出しをつけて 21 秒の音声データファイルが YouTube を通じてインターネット上にアップされるという出来事がありました。

誰の発案でこのような形式での報道がされることになったのかについては、現在、警察にも相談したうえで事実関係を確認しているところですが、少なくとも音声データファイルの一部（21 秒間）のみが切り取られて使用されてしまったことで、世間の誤解や憶測を呼び込む方法で偏った情報が伝わってしまいました。

当社でも当日の音声データファイルは保有していますが、当社が保有している当日の音声データファイルは全体で 38 分 56 秒におよびます。今回何者かによって切り取られて使用された部分を含むひとまとまりの発言内容の全文は以下に示す内容であり、当社代表者は、当社が従前から説明している「当社には労働組合はありませんし、当社代表者宛に事前に交渉の申入れを受けた事実もありません」との内容を覆すものではなく、他の部分と合わせて読めば「一般論としてはストライキという方法もあるが、今回の話し合いはストライキではないし、話し合いで解決すべきだ」という文脈の中で伝えられたものであることは明らかです。

○当社代表（音声データファイル 28 分 50 秒あたりから／切り取られた部分はグレーで表示した箇所）

1つ大事なのは、日本でまとまってね。ストライキという言葉は。みんながまとまって仕事をしない。会社が困るでしょ。そうやって要望をとおす。こういったやり方はストライキという。これは。それは、そういったやり方もあるのね。みんなでやって。だけど、お互いに損するのは、うちの方としては、仕事が、それなりに工夫してやれば何とかあります。でも、みなさんは、その間、彼らも給料はでない。結局、金曜日に解決したら、こういうことをやったということで、お互いに信用がなくなるよ。何かあったらこういうことをするんだと思うでしょ。うちは。みんなは会社が信用できないからやったんだという、これは話し合いで解決すべきだと思う。

（この点、ベトナム人従業員が所属する札幌地域労組の Facebook アカウントにおいて、同組合は【音声】拡散お願い致します。田中義剛社長の発言を公開します」のメッセージを掲載したまま上記の切り取られた部分の音声データファイルがアップロードされている YouTube アカウントへのリンクを掲示する形で、拡散を要求し続けています）

このように、何者かが音声データファイルの一部（21 秒間）のみを意図的に切り取って使用し、それが拡散され続けていることで、当社や当社代表者の名誉、信用などの社会的な評価が著しく棄損されています。実際に、本年 3 月 3 日及び同月 10 日に予定されていた当社代表者出演予定のテレビ番組も内容の変更を余儀なくされ、それに基づく売上の減少や得られるべき利益の喪失など、当社には現実的な損害も発生しています。

当社は、本年 1 月 26 日に発生したベトナム人従業員による職場放棄を巡る一連の問題については、労働組合からの要請に基づき、現在進められている団体交渉の手続の中で誠意をもって対応していますし、今後も早期の解決に向けた話し合いを進めていくつもりです。

それにもかかわらず、団体交渉の手続以外の場面で、（当日のやりとりの記録を当社が保有していないと想定してなのか）何者かが音声データファイルの一部（21 秒間）のみを意図的に切り取って情報発信を行ったのは、当社に対する悪意や自分たちの売名の意図もあるかもしれませんが、当社代表者が話し合いの中で「ストライキ」という単語を発したことに気づき、その部分だけを断片的に切り取って SNS 等を通じた情報発信や情報拡散を行うことで、あたかもベトナム人従業員の行った職場放棄を、当社代表者がストライキと認めていたかのような状況を作成し、当社や当社代表者に反感を抱くように世論を誘導し、そのことで当社や当社代表者の立場を貶めて、進行中の団体交渉を自分たちの有利に進めようとしたものとも考えられます。

このような意図に基づいて音声データファイルの一部分（21 秒間）のみを切り取って使用することで、当社や当社代表者の名誉、信用などの社会的な評価を低下させる方向での情報操作や情報拡散がなされていることについて、当社及び当社代表者は、正常な事業活動や、これまでのような社会生活が営めなくなるのではないかとこの恐怖や脅威を感じています。

昨今、本件に限らず、SNS 等を利用して虚偽の情報を拡散したり、むやみに個人を誹謗中傷したり、あるいは特定個人を非難することで、相手の社会的地位を低下させたり、若しくは相手を精神的に追い詰める行為は、暴力的な権利侵害行為として、大きな社会問題になっています。団体交渉という話し合いの場が設定されている本件において、まさかこのようなことが行われるとは思っておりませんでした。何者かが平然とこのような行為を行ってきたことについて、当社と当社代表者は、底知れぬ恐怖を感じており、当社や当社代表者の名誉、信用などの社会的な評価の回復のために、今回の手続を進めています。

■本件の解決に向けて

当社は、ベトナム人従業員 4 名（4 名のうち 1 名は「自分は他の 3 名に巻き込まれた」と説明し労働組合を脱退していると聞いています）が加入した労働組合と誠実に話し合いを進める意向に変わりはありません。

しかし、団体交渉の場以外で、今後も同様の行為が繰り返される可能性があり、その点については当社や当社代表者の名誉、信用、イメージを守るために毅然とした対応をせざるを得ません。

団体交渉は、あくまで相互理解に向けた話し合いの場です。そして、話し合いの前提として、互いに認識する事実関係や資料から明らかになる事実関係に基づき、相手の立場や置かれている地位を理解しあった中で誠実に協議や話し合いが行われるべきです。

それにも関わらず、今回のように双方の合意のもとで設定された団体交渉の話し合いの場以外で、誰のどのような意図に基づく行為かは測り兼ねますが、徒に当社や当社代表者の名誉、信用、イメージを低下させるような言動を行い、相手の立場を貶める行為は決して許されるべきではありません。

ましてや本件の背景には、特定技能及び特定活動の在留資格を有してわが国で真面目に働く多くのベトナム人労働者がいます（当社でも、本件の騒動に関わらず、本日現在も 100 名近いベトナム人従業員が就労してくれています）。

当社は、本件に関する情報が曲解されて伝わり、拡散されてしまうことは、多くのベトナム人労働者の就労環境の悪化や就労機会の減少につながりかねないのではないかと危惧しています。繰り返しになりますが、当社の対応に非があるのであれば、当社は速やかに是正し、対応をする予定です。それにも関わらず、当社に対する悪意又は自らの売名の意図等に基づいて行われる情報拡散行為は、本件の解決を難しくするばかりか、問題のすそ野を広げるだけであり有害な行為です。

つきましては、関係各位におかれましても、今後も団体交渉の場以外での不必要な情報拡散行為をなされな
いよう、切にお願いいたします。

以上