訴　　状

２０２１年（令和３年）８月１１日

名古屋地方裁判所民事部　御中

原告ら訴訟代理人弁護士　福　井　悦　子
同　弁護士　稲　垣　仁　史
同　弁護士　中　川　匡　亮

当 事 者 の 表 示

別紙当事者目録記載のとおり

懲戒処分無効確認及び不足賃金支払請求事件

訴訟物の価額　金１５７，４４４円

貼用印紙額　　金２，０００円

請　求　の　趣　旨

１　被告が原告らに対して２０２０年１２月２２日付処分通知書でなした譴責及び減給処分がいずれも無効であることを確認する。

２　被告は原告朝倉健次に対し金２３７０円、原告尾畑安史に対し金２５４１円、原告今枝薫に対し金２５３３円、及び、これらに対する令和３年２月１日から支払済みまでそれぞれ年３パーセントの割合による金員を支払え。

３　被告は原告ら各々に対し、それぞれ金５万円及びこれに対する令和２年１２月２２日から支払済みまで民法所定の年３パーセントの割合による金員を支払え。

４　訴訟費用は被告の負担とする。

との判決並びに第２項、第３項について仮執行の宣言を求める。

請　求　の　原　因

第１　当事者

１　被告は、名古屋市南区に本店を置く、自動車用精密樹脂部品等を製造する株式会社である（甲１、甲２）。

２　原告らはいずれも被告と雇用契約関係にある労働者であり、被告で働く労働者により令和元年１２月に結成した労働組合であるＪＭＩＴＵ愛知支部オハラ樹脂工業分会（以下、「オハラ樹脂分会」または「本件組合」という）の組合員である。このうち、原告朝倉健次（以下、「原告朝倉」という）はオハラ樹脂分会の分会長であり、原告尾畑安史（以下、「原告尾畑」という）は同分会の分会委員であり、原告今枝薫（以下、「原告今枝」という）は同分会の会計監査であって、いずれも同分会の役員を務める者である（甲３、甲４）。

第２　本件懲戒処分

被告は原告らに対して、２０２０年１２月から２０２１年１月にかけて、次のような懲戒処分を行った（以下、「本件懲戒処分」という）。

１　処分通知

２０２１年１月１０日、原告ら３名を含むオハラ樹脂分会の役員４名それぞれの自宅に、被告から、２０２０年１２月２２日付の「減給処分通知書」と題された被告代表者名による文書（処分通知）が内容証明郵便にて郵送されてきた。

その文書には、「当社は、就業規則（正社員版）の定めにより、貴方を次のとおり処分することを通知する。」と記載された上で、処分内容として「譴責に加え減給。減給は２０２１年１月支給の月給から『月額基本給の１００分の１』を控除する。」と記載され、その他に、根拠規定、処分理由のほか、始末書の提出を命じることが記載されていた（甲２９の１～４）。

２　減給処分の実行

実際に、原告らの２０２１年１月支給分の月給から、それぞれ月額基本給の１００分の１に相当する金額が控除され、賃金が全額支払われなかった（甲３２の

１～３）。

３　しかしながら、本件懲戒処分は、以下に述べる経緯、状況、内容のとおり極めて一方的で乱暴なものである。客観的に合理的な理由を欠くとともに、社会通念上の相当性も到底認められないものであることが明らかであって、懲戒権の濫用として無効となることを凡そ免れないものといわざるをえない。

以下、本件懲戒処分に至った経緯について、組合結成の経緯から述べる。

第３　本件懲戒処分に至る経緯

１　労働組合結成の経緯

（１）現社長体制になって以来の職場における抑圧

被告は、先々代の社長である尾原敏夫氏が１９４７年に独立創業した自動車塗装事業を礎に１９５４年に設立された株式会社であり、創業以来７４年、会社設立からも６７年の歴史を持つ。かつて被告は、活気と意欲にあふれた職場であった。しかし、２０１３年１０月に先代社長の尾原成夫氏が亡くなり、現社長である尾原慶則氏が代表取締役に就いて以来、古参の社員が冷遇されるようになり、１００名以上の正社員が被告を去って行った。かつて役職に就いてそれなりに役割を果たしていた者が突然平社員とされ賃金を半額にされたり、上層部に意見を言った者が未経験の部署に配属された上で「仕事ができない」とレッテルを貼られるなどし、未来への展望が次々とかき消され、活気を失っていく職場に絶望した者が不満と不安に心が折れて去って行ったのである。

（２）昇給の停止、一時金の不支給、残業禁止による生活の困窮化

被告の就業規則には、毎年１回昇給を行うと規定されている。しかし、２０１６年５月以降昇給はまったく行われていない。また、夏季・冬季の一時金も２０１６年末を最後に支給されていない。さらに、２０１９年２月２５日に、被告は従業員に「残業禁止令」を出した。その際、被告社長は従業員に対し、残業をしないで効率よく勤務できれば評価し、賃金を上げると言ったが、実際には残業をしないようにしても賃金は一切上げられなかった。

その一方で「年俸制」という賃金体系をつくり賃金が上がった社員がいた。

その頃に入社した中途社員は全て年俸制で、役職のついた古参の社員よりも未経験者の中途入社社員の方が給料が高いいびつな状態が生まれた。さらに、年俸制を開始した際、被告社長は、１年以内に全社員を年俸制にし、同じ賃金形態にすると言っていたが、実施されたのは一部のイエスマンに対してのみであり、いびつな賃金体系は改められないままとなっていた。

年俸制とされない従来型の給料形態の従業員は、昇給も一時金もない中で、残業も抑制されて、十分な収入を得られず、生活が困窮化しギリギリの生活を余儀なくされるようになったのである。

（３）労働組合の結成

このような労働条件の悪化から、原告ら従業員たちは、このままでは生活が成り立たない、被告における労働環境・労働条件が変わらなければ、辞めていくしかない、というところに追い詰められて、自分たちの生活を守るために労働組合（オハラ樹脂分会）を結成したのである。

本件組合は、２０１９年１２月１６日、被告に対し、労働組合の結成通知をなすとともに、分会役員の構成も連絡した。同時に、労働条件に関する要求書を提出した。そして、労使関係・組合活動に関する要求書も出した（甲３～甲６）。

この申し入れに対し、被告は、同日、上記要求書に基づく労使関係・組合活動に関する協定要求について、これを受け入れ、組合の役員のみならず、多くの組合員の前で、その翌日に協定を調印することを約束した（甲７）。原告らの組合は、予め合意協定書の調印に向けた用紙を用意していたが、文言の若干の修正や誤字の訂正等が必要であったため（甲８の１）、必要な修正・訂正を施した合意協定書（甲８の２）を改めて用意して翌日の調印に臨んだ。

しかし、翌日になると、被告社長は態度を翻し協定書への調印を拒んだ。その後、原告ら組合員との４時間近くに及ぶ論争・交渉の末、一部の条項については弁護士と相談することを留保しつつ、他の条項については合意ができたことを確認し、被告社長はその旨をまとめた文書に「㊩」のサインをなした（甲９）。

その後も、被告社長は、言を二転三転させ、結局、合意協定書の調印がなされないままとなったが、口頭ながら、少なくとも、

「１（３）　会社は、組合員に関する人事、労務、労働条件の変更・決定にあたっては、その事前に組合と十分な協議のうえ実施する。」

「２（１）　会社は、組合運営・組合活動について労働関係諸法及び本協約に基づく自由を認め、組合員が組合活動に参加したことを理由にして、いかなる不利益取り扱いをも行わない」

といった点について合意が成立していたことは間違いないことである。

２　組合結成に対し、これを敵視する被告の対応・・・「業務Ｇｒ．」の設置

２０２０年４月、被告は、突然関連会社であるオハラ産業株式会社に渥美晴久氏、伊東雅弘氏を雇い入れ、同時に両名を被告に出向させ、被告に「業務Ｇｒ．」（業務グループ。被告はこれを業務Ｇと表示したり、業務部と表示したりして一貫しないが、本書面においては「業務Ｇｒ．」と表示する）を作り、渥美氏を部長、伊東氏を副部長とした。

しかし、被告の組織には、もともと「業務Ｇｒ．」という部署ないし「グループ」という形態は存在せず、突然に「業務Ｇｒ．」名で渥美氏や伊東氏が行動し始めたものである。また、被告の役職に「部長」、「副部長」といったポストは存在しないが、被告は突然に渥美氏を部長、伊東氏を副部長として業務に当たらせた。この両名は両名とも自称自衛隊出身者であり、被告の自動車部品製造業の本業業務に関し有用な特殊資格や経験等を有しているわけでもなく、「業務Ｇｒ．」なる部署の被告の本業との関わりは不明である。

その後の、この「業務Ｇｒ．」の活動をみると、この業務Ｇｒ．が組合員に対する処分等を行っていること、本件に先立ち被告が本件組合を債務者として申し立てた幟旗撤去等を求める仮処分申立事件において伊東氏らが被告の側の陳述書作成者となっていること、この仮処分申立事件の審尋期日や組合による幟旗設置を理由として被告が本件組合に対して訴訟提起した損害賠償請求事件の期日に「業務Ｇｒ．」の職員が被告代表者に代わって出席していることなどから、この「業務Ｇｒ．」なる部署は、被告が組合対応・組合潰しの為に設置したものと

しか考えられないものである。

3　団交に対する被告の不誠実な態度

（1）賃上げや一時金支給に関する本件組合の要求

年１回の昇給の実施は就業規則で定められているものでありながら、長らく実施されておらず、加えて、残業が禁止されたことにより、従業員の多くは手取額が大きく減る状況となっていた。そのため、たとえわずかでも昇給を実施してもらったり、一時金の支給を得たりということが多くの従業員の切実な要求であり、昇給実施や一時金支給の実現は、本件組合の結成目的の重要な点であった。

そのため、組合は、賃金引上げに関する要求書を何度も被告に提出し、同時に、団体交渉の申し入れをした。

また、一時金の支給についても、組合結成の当初から度々要求を申し入れた。

（2）賃上げや一時金の要求に対する被告の態度

組合からの団交申入れにより、２０２０年１月９日以降、数回の団交が開催された。

しかしながら団交における被告の回答は、「業績が悪い。コロナによる低迷」ということを理由として、「会社の経営状況に鑑み、現在、月額基本給の引き上げを行う考えはありません。」といった抽象的な理由によるゼロ回答の一点張りであった。

これに対し、組合が、書面による具体的な説明を求めても、「団体交渉の席で説明したとおり」などとして、具体的な内容を伴う回答をまったくしようとしなかった。

一時金支給要求にたいする被告の対応も同様であり、組合が度々支給に向けての検討を求めても、被告は具体的な検討状況はまったく示さず、資料すら出さないまま「会社の経営状況に鑑み支給しない」という抽象的な回答の一点張りであった。

（3）団体交渉についてのまとめ

以上のとおり、賃上げおよび一時金についての団体交渉は、被告側が団体交

渉において、資料もまともに出さず、組合側の具体的要求や提案には一切答えずに、「赤字」「経営状況に鑑み支給しない」という抽象的・形式的な回答だけを繰りかえす極めて不誠実な態度を続けていたことにより、暗礁に乗り上げ、完全な「行き詰まり」状態となっていた。

4　組合役員に対する懲戒処分（本件懲戒処分）の強行

本件懲戒処分は、以上のような、本件組合と被告との団体交渉が被告の不誠実な対応によって行き詰まり状態となっている中で、組合役員である原告らが「業務Ｇｒ．」の業務を妨害したとして、突然になされたものである。

本件懲戒処分がなされた際の具体的な事情・経緯は、つぎのとおりである。

（1）H氏に対する自宅待機命令違反を理由とする呼び出し・事情聴取

本件組合の組合員であるアルバイト職員のH氏は、２０２０年７月に暴力事件を起こしたが、それを理由として同年８月７日に社長室に呼び出された。社長室に一人で呼び出されたことについてH氏が他の組合員の同席を求めたところ、被告がこれを拒否したため、H氏は退席した。すると、業務Ｇｒ．部長の渥美氏が追いかけてきて、7日間の出勤停止処分通知書を無理矢理渡そうとした。これに対してH氏は、その通知書についても組合を通してくれと言ってその場での受領を断った。

また、H氏は、上記出勤停止処分に先立って、処分決定までの間、業務命令として自宅待機を命じられた。しかし、かかる業務命令の根拠及び合理性が不明であったため、H氏は対応について本件組合に相談し、本件組合で協議した方針に従い、H氏は出勤を続けた。H氏が出勤した際、H氏の上司もH氏の出勤を黙認しており、業務遂行には何らの支障も混乱もなかった。

本件組合は、２０２０年８月１７日付「要求書並びに団体交渉申し入れ書」（甲１４の１）で「本年７月１６日に貴社東工場で発生した従業員間の刑事事件に関して」速やかな団体交渉開催を申し入れたほか、２０２０年９月２９日付けの団体交渉申入れ書（甲１４の２）でも、議題内容を「（２）就業規則の運用、取り分け従業員の処分について」と明示して、H氏の処分についての労使での話合いを求めた。

ところが、それから１か月近く経過した後である２０２０年１０月２３日、H氏は、「同月２６日に、印鑑持参のうえ、業務Ｇｒ．の伊東氏のもとに来るように」とのメモを渡された。何のために印鑑が必要なのかとH氏が尋ねても伊東氏は、答えなかった。

同月２６日に、H氏が業務Ｇｒ．に出向くと、H氏は伊東氏から、自宅待機中に出勤したことを認める供述書、処分通知書の受け取りを拒否したことを自認する供述書への署名押印を求められ、これにサインした。この時、H氏は伊東氏に対し「処分はどうなるか？」と尋ねたが、伊東氏は「分かりません」と答えた（甲１６）。

ついで、同年１１月９日、社長は、H氏を社長室に呼び出し、「調査」と称して、自宅待機命令中の出勤と、処分通知書の受け取り拒否は、業務命令違反に該当し、重大な処分の対象である旨告知した。H氏は、このとき、社長に「解雇だけは勘弁して欲しい。」と懇願したが、社長は、「どうするかはあなたの態度次第だ」と半分脅しのような言動に及んだ。

本件組合は、被告のH氏に対する上記行為について、同年１１月１８日付けで「抗議および要求書」（甲１８）を提出し、自宅待機命令中の出勤も、処分通知書の受け取り拒否も、組合がH氏から相談を受け、組合として協議の上で指示をして行った組合活動であることを明示した。

（２）抗議活動を行った組合員に対する処分

ア　H氏に対する呼び出し

しかるに、同年１１月１８日１７時過ぎ、H氏は、またも「印鑑持参の上で、１１月１９日午前９時に業務Ｇｒ．の部屋に来てください。弁明書に署名と捺印をもらいます。」とのメモを受け取った。上述のとおり本件組合は、同日、H氏の１１月９日の社長室への呼びつけについて、「抗議並びに要求書」（甲１８）を提出していた。その内容は、H氏の行動が組合との協議に基づくものであること、よって、H氏を直接呼びつけたり脅迫したりしないように求め、H氏の処分については、本件組合との協議交渉の上すすめることを要求したものであった。

イ　１１月１９日午前９時からのできごと

本件組合は、H氏と協議し、原告らのオハラ樹脂工業分会の分会長である原告朝倉、副分会長である訴外谷川誠一、分会委員である原告尾畑、分会委員である原告今枝の４名が、１１月１９日午前８時５０分に待ち合わせをした上、業務Ｇｒ．の部屋にH氏と５人で赴き、４人が入室した（１名は室外に居た）。原告らは、前日に出した「抗議および要求書」を無視したH氏に対する呼び出し行為に対し、説明を求めるためにH氏に同道したのである。

分会長である原告朝倉は、開口一番、先に送った「抗議および要求書」（甲１８）を見たか伊東氏に問うたが、伊東氏は、その質問を無視し、どういった立場で来ているのか逆に聞いてきた。これに対して原告朝倉は、「組合としてきている。」と答えたが、伊東氏は「組合関係ないでしょ」と言って突然「帰れ！」と大声で叫んだ。その後も、伊東氏は「組合関係ない」「社長に言うわ」「警察を呼びます」と、脅迫的言辞に終始した。結局、１１月１９日は、社長が入ってきて、「じゃあ、もう止めようよ」といった後、伊東氏は、「Ｈさん、これ拒否するわけね。」「署名を拒否するってことで」と発言していたが、H氏自身は、書面もまともに読めるようには示されておらず、そもそも伊東氏が何のために自分を呼んだのかもよくわからない状態だった。

なお、H氏に同道した原告ら組合役員は、きちんと有給休暇を取ったり、遅刻の届け出をして同道したものである。あくまで組合活動としてH氏に同道したものであるが、このような組合の活動は、ごく当たり前のものである。

ウ　また、２０１９年１２月１６日及び１７日、被告社長は多くの組合役員の前で、「会社は組合員に関する人事、労務、労働条件の変更・決定に当たっては、その事前に組合と十分な協議のうえ実施する」こと、「会社は、組合運営・組合活動について労働関係諸法及び本協約に基づく自由を認め、組合員が組合活動に参加したことを理由にして、いかなる不利益取り扱いをも行わない」と合意している（甲７～９）。原告ら及び訴外谷川の誠一の組合役員４名は、この被告との合意に基づいて正当な組合活動を行ったものである。

エ　原告ら分会役員に対する呼び出し

２０２０年１１月２３日、被告社長は、組合の同年１１月１８日付け「『抗議並びに要求書』につきまして」と題する書面を原告らに送り、その中で、本件組合がH氏に対して「業務命令違反を指示したことを自認されたと理解しました。」と記載してきた（甲１９）。そして、同日H氏に同道した原告ら分会役員４名のそれぞれに対し、伊東氏は、２０２０年１１月２３日付け「期日通知書」（甲２０の１、２）を交付してきた。その書面は、「貴殿が本年１１月１９日に業務グループ室内に押し入り業務グループの業務を妨害した行為に関する事実関係の調査のため、就業規則（正社員版）第１０章　第２節　第６条（弁明の機会）に基づき、１１月２６日午前９時から社長室において貴殿より弁明を聴取する場を設けるので、必ず出頭するように」というものであった。原告ら組合役員４名は、１１月１９日に被告の業務を妨害した事実はない。ため、本件組合は「期日通知書」に対する反論の書面を被告に提出した（甲２１）。

併せて、原告ら分会役員４名は、期日通知書で指定されていた同年１１月２６日午前９時に社長室に赴き、４人同時での話し合いを求めた。しかし、被告社長はこれを拒否し、社長室に社長と一緒にいた伊東氏は、一方的に原告ら４名の分会役員が「弁明の機会を放棄」と発言した。被告は期日通知書に「弁明を聴取する場を設ける」と書いていながら、実際には原告らとの話し合いを拒否して原告らの説明に耳を貸そうとしなかったのである。

オ　原告ら分会役員４名に対する処分

しかるに、被告は、その後、２０２０年１２月２１日付けで再び原告ら分会役員４名に対し、「期日通知書」を渡した（甲２６の１～３）。そこには、同年１２月２２日の午後１時から、「貴殿が本年１１月１９日業務グループ室内に押し入り業務グループの業務を妨害した行為に関して」懲戒処分の通知をするから、社長室へ来るようにと記載されていた。さらに「正当な理由なく貴殿が出頭されない場合には、業務命令違反となり別途処分の対象となる可能性がありますので、くれぐれも御注意ください。」と記載されていた。

このような乱暴な呼び出しに対して原告ら分会役員４名は出頭の際、抗議し、懲戒処分の理由を後日もらうこととしたが、本年（２０２１年）１月１０

日、本訴状第２、１記載の内容の２０２０年１２月２２日付「減給処分通知書」が原告ら分会役員４名の自宅にそれぞれ内容証明郵便にて被告より郵送されてきたのである（甲２９の１～４）。

そして、このような処分通知に対して本件組合が、２０２１年1月１３日付け「不当処分撤回要求書」（甲３０）を内容証明郵便により被告に送付し、その処分の不当性を指摘して撤回を求めても、被告は、「当社はこの件に関し、朝倉氏ら４名に弁明の機会を与えましたが、同氏らは弁明をせず、当社の調査結果にもとづき処分を行いました」と全く悪びれもせず、「当社としては、処分の撤回をする予定はありません」と令和３年１月２５日付け文書で回答（甲３１）した上で、実際に、１月末に支給する原告ら分会役員４名の給料について、「月額基本給の１００分の１」相当の金額を控除する形で、減給処分を実行したのである（甲３２の１～３）。

第４　本件懲戒処分の違法性

１　本件懲戒処分は、原告らが「業務グループ室内に押し入り業務グループの業務を妨害した」との事実があった一方的に決め付けて行われている。しかしながら、原告らは「業務グループ室内に押し入り業務グループの業務を妨害した」ことなど一切なく、そもそも懲戒事由の構成要件該当性がない。懲戒処分の対象とする以上は、どのような行為があったのか客観性のある証拠によって精査されるべきところ、本件懲戒処分の前提たる事実認定は何ら客観性のある証拠によらず、むしろ客観的な事実と反する形で、一方的な決め付けによってなされた極めていいかげんな認定によっている。

２　使用者が企業秩序定立権の一貫として従業員に対する懲戒権を有することは一般的に認められているところであるが、懲戒は従業員に対する制裁罰として刑罰にも類似するものであるから、その行使が濫用に亘るものであってはならないことは当然である。法も、判例上確立された懲戒権濫用の法理に基づき、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」は、権利を濫用したものとして当該懲戒を無効としている（労契法１５条）。

そして、どのような懲戒処分に「客観的に合理的な理由」や「社会通念上の相当性」が認められるか、すなわち懲戒処分の有効要件をどのように判断するかについては、学説・裁判例上、

① 罪刑法定主義類似の諸原則

② 平等取扱いの原則

③ 相当性の原則

④ 適正手続

といった、４つの要件・観点から吟味されることが一般である。

本件懲戒処分について、かかる４つの要件・観点に照らして検討すると、以下に指摘するように、有効な懲戒処分たりえないものであることが明らかである。

２ 罪刑法定主義類似の諸原則の要件

（１）懲戒処分をなしうるためには、その理由となる事由とこれに対する懲戒の種類・程度が就業規則上明記されていなければならない。

被告の就業規則には、その第１０章第２節に、一応懲戒に関する規定が定められてはいる。そして、本件処分通知書によれば、原告らの行為は、就業規則（正社員版）第１０章　第２節　第３条　㊲に定める「会社の行事や会議などの進行を妨げる行為」及び同章同節　第４条　㉕に定める「会社が押し進める活動全般において、言動等で邪魔をする。」に該当するものと示されている。これを以て、被告は、事前に定めた就業規則の規定に則って処分しているといいたいようである。

（２）しかしながら、罪刑法定主義が必要となる理由は、如何なる行為をした場合に如何なる制裁が科されるかを予め明記しておくことにより、対象者に、どのような場合が違反になるかの予測可能性を与え行動の自由を保障するとともに、処罰権者の恣意的な処罰を防止するところにある。したがって、単に規定が存在しさえすれば足りるものではなく、どのような違反行為の場合にどのような制裁がなされるのかが具体的に予測できるように、規定は明確に定められていることが必要である。

（３）ところが、被告の懲戒規定の定められ方は、第１条に目的、第２条に懲戒種

目、第３条に懲戒該当行為、第４条に懲戒解雇事由が定められているものの、第３条の懲戒該当行為も第４条の懲戒解雇事由も、抽象的な違反の内容が羅列・列挙されているにすぎず、どのような言動が違反行為となって、その場合にどのような制裁がなされることになるのかは全く明確ではない。

原告らの言動がそれに該当するとされている第３条㊲にしても第４条㉕にしても「進行を妨げる行為」「言動等で邪魔をする」などという定められ方からは、どの程度のどのような言動がこれに当たるのか、およそ明確でなく、使用者の気に入らない行為は何でもかんでもこれに当たるといった恣意的な運用・適用が可能となるような規定である。それに加えて、今回の処分がなぜ譴責のみならず減給にまで及ぶのか、懲戒種目の選択がどのようになされるのかも被告の就業規則の規定からは全く定かでない。そもそも被告が原告らの懲戒該当事由のひとつとして挙げている第４条㉕は規定上は懲戒解雇事由とされているものである。

このように、被告の就業規則の定められ方は、実際の被告の適用の仕方に鑑みてもおよそ明確性のある規定とはいえないことが明らかなのであって、罪刑法定主義類似の諸原則に則したものとは到底認められない。

３　平等取扱いの原則への適合性について

（１）同じ規定に同じ程度に違反した場合には、これに対する懲戒は同一種類、同一程度たるべきである。したがって、懲戒処分は、同様の事例についての先例を踏まえてなされるべきことになる。

（２）これを本件懲戒処分についてみると、被告は、わざわざ「業務Ｇｒ．」といった従来被告に存在せず、またその存在の根拠も明らかでない部署を設け、そこの業務を妨害したなどとして原告らを処分しているのであり、同様の事例や先例を全く踏まえずに、ことさらに原告らを狙い撃つかのようになされていることは明らかである。

したがって、本件懲戒処分は、平等取扱いの原則にも反しているといえる。

４　相当性の原則への適合性について

（１）懲戒は、規律違反の種類・程度その他の事情に照らして相当なものでなけれ

ばならない。

憲法２８条は、労働者の正当な行為に対しては、刑事上・民事上の責任およびその他の労働関係上の不利益を課しえないという歴史的な法評価を最高法規を以て確認したものであり、労組法における１条２項、７条１項、８条の各規定は、それぞれの視角からさらに具体的にその趣旨を明らかにしたものである。労働者の正当な行為は、懲戒処分の相当性を判断するに際しても最大限尊重されるべきことは法理上当然に求められるものというべきである。

（２）本件懲戒処分についてみると、原告ら分会役員は、同年１１月１９日、組合員H氏に対する処分に関して、伊東氏に説明を求めようとしただけであり、正当な組合活動としての行動であるとともに、被告の正当な業務を何ら妨げてもいない。そもそも被告は、業務Ｇｒ．を組合対応の窓口としていたはずである。原告らは、その業務Ｇｒ．に組合員の処遇に関する話をしに行ったにすぎないのであって、被告とすればその原告らの話合いの求めに業務Ｇｒ．で応じることは本来予定していたことのはずである。すなわち、組合員の処遇に関する原告らの話合いの求めに応じるべきことは、被告とすれば業務Ｇｒ．の本来的業務のはずなのであって、原告らが話合いのために業務Ｇｒ．を訪れたことを以て「業務Ｇｒ．の業務を妨害した」などと判断することは、全くの背理にほかならない。

そして、その判断の仕方についても、被告は抽象的に、「業務グループ室に、他社員３名とともに押し入り、業務グループの業務を妨害した」と一方的に決め付けているが、原告らは力ずくで業務グループ室に「押し入った」わけでもないし、原告らが業務グループ室に入ったからといって、被告のどのような業務がどのように妨害されたのか、何ら明らかにされていない。

実際には、H氏は、精神的不安に耐えきれず、その後ほどなく、伊東氏の作成した弁明書に署名押印している。

本件懲戒処分がなされるに至った経緯に鑑みれば、被告が本件組合を嫌悪し、敵対的な対応を取り続けていたことは明らかなのであって、そもそも「業務Ｇｒ．」の設置自体が、会社の表向きの説明とは異なり、その時期や内容か

らみて本件組合への対抗的・制圧的行為といえるものである。その業務Ｇｒ．における原告らの言動を捉えて、無理矢理懲戒規定に当てはめていきなり減給処分をなしている被告の行動は、寧ろ本件組合活動を理由とする不利益取扱いや組合活動に対する不当な支配介入といえるものであって、不当労働行為以外のなにものでもない。

このような被告の原告らに対する本件懲戒処分が、相当性の原則にも反するものであることは明らかである。

５　適正手続

（１）懲戒処分の発動にあたっては、手続的な正義が要求される。本人に弁明の機会を与えるべきことは、適正手続のために最低限必要なことである。

（２）これを本件懲戒処分についてみると、被告は、「弁明の機会を与えたが、原告らが弁明をしなかった」かのように説明しているものの、それが真実に反することは、被告と本件組合との間で相互にやりとりされた文書の内容等からも明らかである。実際には、原告らや本件組合が被告との話し合いを求めても、被告がこれを拒んだ上で、伊東氏に「弁明の機会を放棄した」と発言させて、あたかも原告らが弁明をしなかったかのような虚偽の状況を作出しようとしていたのである。

本件懲戒処分が、適正手続の保障もなされないままなされたことは明らかである。

６　懲戒処分の有効性判断についてのまとめ

以上のとおり、本件懲戒処分は、懲戒処分が有効と認められるための４つの要件・観点のどれ一つとして適合していない、極めて乱暴なものであり、本件懲戒処分には、客観的に合理的な理由も社会通念上の相当性も到底認められないのであって、本件懲戒処分が懲戒権の濫用として無効であることは明らかである。

第５　賃金債権（不足賃金額）

１　減給額

（１）原告朝倉は、２０２１年１月分の給料として本来支給されるべき金額から２

３７０円が控除され、未だその支払いを受けていない。

（２）原告尾畑は、２０２１年１月分の給料として本来支給されるべき金額から２５４１円が控除され、未だその支払いを受けていない。

（３）原告今枝は、２０２１年１月分の給料として本来支給されるべき金額から２５３３円が控除され、未だその支払いを受けていない。

２　本来の支給日

原告らの給料は月給制で、その計算期間は前月２１日から当月２０日までであり、支払日は毎月月末である。

３　したがって、２０２１年１月支給分の給料の本来の支給日は２０２１年１月末日であり、無効な減給処分によって不払いとなっている原告らの減給部分について、被告は、２０２１年２月１日から履行遅滞の責任を負っている。

第６　処分無効確認の必要性

１　一般的に、無効な減給処分については、減給部分が金銭的に回復されれば損害が回復されたものとされ、それ以外に経済的な損失を伴わない処分の無効確認については、訴えの利益を欠くものとされることが多い。

２　しかしながら、本件被告と原告らの関係において、被告が本件組合を嫌悪・敵視し本件組合に対する敵対的・抑圧的態度を取り続けていることはその経緯から明らかである。本件懲戒処分が有効要件を充たさないばかりか、寧ろ不当労働行為に当たるような態様でなされていることからしてみても、単に給付判決による減給部分の経済的な回復のみで処分そのものの無効性が確認されない場合、被告は、処分の事実そのものを原告らに対する懲戒の前科・前歴のように取り扱い、今後の原告らに対する評定・査定や処分の判断時に、これを原告らの不利益に考慮する恐れが具体的現実的に存在するといえる。

３　したがって、本件においては、本件懲戒処分の無効を、給付判決の前提事実として扱うのみならず、処分の無効を判決によって確認することが、今後の紛争の防止となるのであり、処分無効確認判決が是非とも必要であり、訴えの利益があるものといえる。

第７　不法行為該当性と損害

１　本件懲戒処分の違法性

本件懲戒処分は、単に懲戒権の濫用として無効になるにとどまらない悪質なものというべきである。すなわち、本件懲戒処分は、被告が、原告らの所属する組合を敵視し、組合に対する威嚇・制圧のために、組合の主要メンバーである原告らに対して、本来何ら懲戒の対象となりえないやりとりについて、原告が、意図的・一方的に「業務妨害行為があった」と無理矢理認定し、強引になした処分である。これは極めて悪質な不当労働行為であり、不法行為に該当する違法な処分と言わざるを得ないものである。

２　原告らの損害

かかる一方的かつ強引な事実認定による減給処分という重い懲戒処分が突然になされ、しかもその通知が自宅に郵送されてくるなどしたことにより、原告らは家族にも無用な心配をかけ、甚だしい精神的苦痛を負った。原告らの被った精神的苦痛を金銭に換算すると、それぞれ金５万円を下るものではない。

第８　よって、原告らは被告に対し、原告らと被告との間の労働契約に基づき、請求の趣旨記載の処分の無効確認および未払賃金とその遅延損害金の支払いを求めるとともに、不法行為に基づく損害賠償（慰謝料）の支払を求め、本訴に及んだしだいである。

証　拠　方　法

別綴　証拠説明書記載のとおり

添　付　書　類

１	甲号証（写し）	各１通
２	資格証明書	１通
３	訴訟委任状	３通

当　事　者　目　録

原　　告　　朝　　倉　　健　　次

原　　告　　尾　　畑　　安　　史

原　　告　　今　　枝　　　　薫

〒４６０－０００２　名古屋市中区丸の内二丁目１８番２２号　三博ビル５階

名古屋第一法律事務所　（送達場所）

電　話　（０５２）２１１－２２３６

ＦＡＸ　（０５２）２１１－２２３７

原告ら訴訟代理人

弁護士　　福　　井　　悦　　子

同　　稲　　垣　　仁　　史

同　　中　　川　　匡　　亮

〒４５７－０８４１　名古屋市南区豊田５－１７－１０

被　　告　　オハラ樹脂工業株式会社

代表者代表取締役　尾　　原　　慶　　則