



り暴行を働いたかのように記載されている。しかし、当日の■氏の行為に問題があったことは否めないにしても、そこに至った経緯においては被告の社内管理体制の問題も関わっているととも、その点がその後に原告らの労働組合が被告に対して団体交渉事項として求めた内容の一つでもある。したがって、この■氏の「暴行傷害事件」に至った経緯は本件の背景事情としても確認が必要である。

(2) ■氏が暴行行為に至るについては、次のような事情があった。

ア ■氏の内縁の妻である■■氏（以下、「■■氏」という）は、■■氏と同じく被告のアルバイト社員であったが、10年間以上も現場における非正社員のまとめ役をさせられていた。■■氏の上司であるチーム・リーダーは■■氏であったが、他の非正社員が■■氏でなく■■氏に仕事のやり方を聞いてきたり、苦情を訴えてきたりするため、気疲れが大きく、また他の従業員の揉め事の仲裁までしなければならぬときもあり、■■氏は精神的に不安定な状態になって仕事中に体調を崩して倒れてしまったこともあった。そういった状況について■■氏は日頃から■■氏から会社や■■氏に対する不満を聞かされていた。

そのような中で、令和2年7月15日、■■氏は暑さが苦手であるにも関わらず、■■氏から暑い本社工場での作業を指示されて辛い思いをさせられた。翌7月16日にも、東工場での作業の希望を申し出ても■■氏から環境の悪い本社工場での作業を命じられたため、■■氏は体調不良が昂じるとともに精神的にも不安定となり、「もうやめる。帰る」と言って泣きだしてしまい、騒ぎになった。その騒ぎで、妻が泣いているのを知った■■氏は、妻が■■氏から酷い扱いを受けたと即断してしまい、■■氏に対する怒りの思いの余り自制を欠いた行動に出てしまったのである。

令和2年7月16日の■■氏による「暴行傷害事件」はこのような経緯で生じたものである。

なお、組合は、■■■■氏の事件後すぐ、■■■■氏本人、内縁の妻、および周囲に事情聴取を行った。上記の事実は、組合による聞き取りの結果明らかになったものである。

イ ■■■■氏による「暴行傷害事件」が発生した経緯には、以上のようにアルバイト社員の■■■■氏に10年間以上もまとめ役を押しつけていた被告の社内管理体制の問題があったのであり、そのため、原告らの組合は、2020年7月29日、■■■■氏の事件を単なる暴力事件として扱うのではなく、社内の管理体制をこそ見直すべきであると被告に申し入れた。また、被告は■■■■氏に対し、自宅待機を命じたが、その法的根拠が不明であったため、組合は、この点も併せて被告にただした（甲10）。

## 2 ■■■■氏の「暴行傷害事件」の実情

ところで、原告らや原告らの組合員らは、■■■■氏の暴行事件を目撃しておらず、傷害の事実があったのかを含め、詳細は知らない。

しかし、■■■■氏自身の組合に対する説明や他の目撃者から組合が聞いた話と、被告の主張する「暴行傷害事件」の内容との間には、かなりの乖離がある。原告らは、■■■■氏が■■■■氏に対し、周囲の従業員らに引き離されるまで暴行を続けたという事実はないと認識している。暴行の態様も、■■■■氏に対してはその襟首を捕まえた際に■■■■氏の爪が■■■■氏の首筋にあたったものであり、外に足も使っているが、蹴ったというより、足をかけた程度であると聞いている。■■■■氏に対しては、足しか使っていないと認識している。

## 3 ■■■■氏の「暴行傷害事件」についての被告の認識・対応

(1) 被告は、■■■■氏による「暴行傷害事件」について、事件直後から関係者に対して、前任の業務部長（渥美氏）及び伊東氏による「聞き取り調査」を行っていた。少なくとも、■■■■氏、■■■■氏、■■■■氏、■■■■氏からの聴取を行っていたはずであり、原告らの組合が「会社の社内管理体制にも問題があった」と指摘している事件発生の発端となった背景事情についても把握しているはずである。

(2) 原告らの組合は、被告に対して、「聞き取り調査」の結果や、その調査結果を踏まえての会社としての監督責任や再発防止策等の考えを明らかにするように要求したが、被告からの回答は、「事情聴取の結果を開示する予定はありません」というのみであった(甲10～甲13)。

■■■■氏の自宅待機の法的根拠についても、被告からは何の説明もなかった。

### 第3 ■■■■氏に対する被告の懲戒処分と、組合の排除

#### (1) 労働組合の存在意義

組合員に対する処分の基準や手続きは、労働条件その他の待遇に関する事項であり、処分基準について意見を述べ、手続きの適正さを見守り、労使話し合いのもとで社内の適正なルール作りをしようとするのは、労働組合の正当な活動である。

労働組合の存在意義は、労働者の労働条件の向上であるが、労働条件とは、賃金の向上だけではなく、不当な解雇や、不当な処分を受けず安心して働き続けるというも含む。そのため、組合が労働者の窓口となって労使の話し合いを促進するという役目も存在する。

組合員に対する懲戒処分の基準及び手続きは、労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団体交渉事項に該当する問題である。

また、令和2年12月16日、12月17日に、(一部)合意した「合意協定書」の「1(3)」に該当する問題であり(甲8, 9)、■■■■氏に対し懲戒処分を行うなら、原告は、事前に被告と協議する必要がある。

(2) しかるに、被告は、■■■■氏の「暴行傷害事件」発生直後から、■■■■氏に対する懲戒処分を行うための聞き取り等をおこなっていた。

■■■■氏は、2020年8月7日午前9時に社長室に呼び出された。

冒頭に■■■■氏は「組合と、同席じゃないと話すことはできません」と言っ  
て社長室を出たが、業務Gr.の渥美氏が追いかけてきて、「懲戒処分の  
宣告」が記載された書面を渡そうとした。そして、その直後、■■■■氏は、組

合と協議し、「社長からの懲戒処分の宣告には、組合側も同席を希望する。」と伝えたが、社長は、「そうすると組合活動になってしまう。」とって組合側の同席を拒否した。

同日午後3時頃、業務Gr.の渥美氏が、■■■■氏の現場を訪ね、「(懲戒処分の宣告は、)組合が関係する問題ではない。」「早く処分を受け、すっきりした方がよい。このままだったら、この状態がずっと続く。」「これは■■■■さんと会社の問題だ。会社はこれを組合問題として考えていない。個人的な話。」等と述べて、懲戒処分の宣告に組合側が立ち会って欲しいとの■■■■氏の希望を断念するよう「説得」した。

- (3) 断っておくが、組合は、懲戒処分の内容に口を挟んだことも、口を挟むつもりもない。組合は、懲戒処分の基準及び手続きが正当なものであるのかを確認し、労働者が安心して働ける社内のルール作りを進めることにより、よりよい職場を作っていきたいと考えている。■■■■氏と組合が協議した上だした『処分の宣告への組合側の同席』要求は、処分が決定されたことを前提に、その宣告に組合員の同席を求めたものに過ぎない。

しかるに、被告は、懲戒処分の宣告に組合側が同席するだけで、「組合活動になってしまう」「(懲戒処分の宣告は、)組合が関係する問題ではない。」と把握し、組合の活動を排除しようとしている。これは、労働組合法7条3号にいう『組合の運営に対する介入』であり、不当労働行為である。

組合は、上記の点について、同年8月17日付けの『要求書並びに団体交渉申し入れ書』で組合の真意を被告に伝えている(甲14の1)。

- (4) 同年8月17日午前9時頃、渥美氏は■■■■氏の職場を訪ね、7日間の出勤停止処分を宣告した。■■■■氏は、直ちに組合に相談してきたが、組合は■■■■氏と協議し、■■■■氏が処分自体には納得していたため、これを受け入れた。

但し、懲戒処分の宣告から組合側を排除したことについては、「一方的な『懲戒処分の宣告』に反対する緊急署名」を集めたところ、43名の署

名が集まったため、同年9月8日に開催された団体交渉の席上、その写しを会社側に提出した（甲35）。

(5) 団体交渉の申し入れ

更に組合は、組合員に対する懲戒処分の基準及び手続きは、労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団体交渉事項に該当する問題であることから、■■■■氏に対する懲戒処分について、団体交渉の議題にしようと考え、同年8月17日付けの「要求書並びに団体交渉申し入れ書」（甲14の1）、同年9月29日付けの団体交渉申し入れ書（甲14の2）でも、議題とすることを求めたのである。

しかし、被告は、「社内トラブル」の内容が判然としない（甲13）、「加害者」が組合員である場合には、その旨明示せよ、そうでない場合は、貴組合が団体交渉を要求する根拠を示せ、団交の議題について、具体的に示せ（甲15）といて、■■■■氏に対する懲戒処分を団交の議題とすることを受け入れなかった。

(6) ■■■■氏の被害者に対する謝罪や治療費の支払いの申し出の被告による拒絶

■■■■氏は、同年10月13日に、業務Gr.の伊東氏を通じて、被害者の■■■■氏に謝罪をしたい旨、及び治療費の支払いをしたい旨を申し入れようとした。■■■■氏は、被告から被害者への直接の接触を禁じられていたので、伊東氏を通じて、社長にその旨を伝えてもらおうとしたのである。これは、名古屋地方検察庁から、被害者と示談をするようにと言われて行ったことであったが、刑事事件の被疑者となっていた立場としては当然の行動である。しかし、尾原社長は、即座にこれを拒否した。10月14日、■■■■氏は、伊東氏を通じて、■■■■氏に治療費を受け取ってもらいたいと依頼したが、やはり拒絶された。

第4 平成2年11月19日の出来事に至る経緯と当日の実情

(1) ■■■■氏に対する自宅待機命令

ところで、前述のとおり、令和2年7月16日の■■■■氏による「暴行傷害事

件」の後、被告は■■■■氏に自宅待機を命じた。

以下、(2)～(7)に述べることは、訴状のくりかえしになるが、被告が令和2年11月18日に至る経緯を無視しているため、あえて繰り返す。

## (2) 自宅待機命令中の出勤

組合は、自宅待機の法的根拠が不明であったため、同年7月29日付けの『刑事事件に関する要求書』で、その法的根拠を被告に問い合わせたが、被告から何の返事もなかった。

■■■■氏は、組合に、「自宅待機に応じなければならないのか。」と尋ねてきたため、組合は、「出勤してもよいのではないか。」と答えた。■■■■氏は、組合のアドバイスに従って、出勤した。但し、3日だけである。■■■■氏の職場の上司は、■■■■氏の出勤の事実を知っていたが、帰れと命ぜられることもなく、■■■■氏は、通常の勤務を行っていた。

## (3) 令和2年8月31日の■■■■氏からの聞き取り調査

■■■■氏は、令和2年8月31日に業務Gr.の伊東氏に呼び出され、

- ① 自宅待機命令中に、3日間出勤したこと
- ② 懲戒処分通知の受領を拒否したこと

についての聞き取りが行われた。

伊東氏は、■■■■氏に対し、自宅待機命令に従わなかったことについて、組合の誰から言われたのか、をしつこく聞いた。更に、「組合員である前に会社員である。」「処分通知を受け取らないと立場が悪くなる。」と、組合の活動に対する支配介入と思える言動を繰り返した。

■■■■氏は、組合の分会長である朝倉が業務Gr.の近くにいることから、「組合と話をしてほしい」と要求したが、伊東氏は、「■■■■さんは当事者だ。」  
「組合は関係ない。」と繰り返した。

## (4) 同年10月26日午前9時、■■■■氏を業務Gr.の部屋へ呼び出し

平成2年10月23日、■■■■氏は、業務Gr.の伊東氏から『10月26日

に、印鑑持参の上、業務G r . 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■■■■氏は尋ねたが、伊東氏は、答えなかった。

同月26日、■■■■氏が業務G r . の部屋に出向くと、伊東氏から、

- ① 自宅待機中に出勤したことを認める供述書、
- ② 懲戒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た。

■■■■氏は、これに署名押印した。

このような書類に署名押印をするのは、又何か処分があるのかと思い、■■■■氏は、伊東氏に「処分はどうなるのか？」と聞いたが、伊東氏は「わかりません。」と答えた。

#### (5) 同年11月9日午前8時過ぎ

組合は、■■■■氏から10月26日の出来事を聞き、11月9日の午前8時過ぎ尾原社長に対し、10月26日の呼び出しについて、事前に何のための呼び出しなのかも伝えず、印鑑の持参を求めたことは手続きとして不当である、と抗議した。

#### (6) 同日午前9時、■■■■氏を社長室へ呼び出し

しかるに、尾原社長は、11月9日同日の午前9時に■■■■氏を社長室に呼び出した。「調査」という名目であったが、調査はなく、■■■■氏は、社長と伊東氏、林氏の3人から、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。

■■■■氏は、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。」と脅しのような言動に及んだ。

#### (7) 同年11月19日午前9時の呼び出し

11月18日、■■■■氏は、業務G r . の伊東氏から、11月19日午前9時に印鑑を持って業務G r . の部屋に出頭するようにとのメモを渡された。メモには、「弁明書に署名と捺印をもらいます」との記載があった。

■■■■氏は、すでに10月26日に業務Gr. に呼び出され、自宅待機中に出勤したことを認める供述書、懲戒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、応じていた。さらに、11月9日には、社長室に「調査」名目で呼び出され、1対3で、虐めを受けるように「業務命令違反」「重大な処分の対象」だと言われていた。しかし、「弁明書」を作成したおぼえはなかった。■■■■氏は、11月19日の呼び出しは、一体何のためなのか分からず、不安になって組合に相談した。

組合は、■■■■氏の訴えを聞いて、同年11月18日付けで、被告に対し、「抗議並びに要求書」（甲18）を作成し、会社に提出した。

この文書の中で、組合は、会社が11月9日に■■■■氏に対し、「調査」名目で行った虐め行為に抗議すると共に、■■■■氏が自宅待機命令期間中に3日間出勤したこと、処分通知書の受領拒否は、いずれも組合の方針に基づくことを明示し、それが正当な組合活動であること、被告のやっていることは「支配介入」の不当労働行為であることを主張すると共に、団体交渉の開催を申し入れた。

また、■■■■氏が、理由も告げられずに11月19日午前9時に業務Gr. に呼び出されていたことから、組合員が、■■■■氏に付き添うことにした。■■■■氏に付き添うことにした組合役員らは、11月19日は有給休暇を取るなどして、付き添いに備えた。

#### (8) 同年11月19日の出来事

令和2年11月19日午前9時からの出来事の、録音テープの反訳書は、被告が乙第3号証として提出している。被告は、音声データの正確性についての意見を留保するとしているが、原告側が、別件仮処分事件に音声データを提出したのは、令和3年3月29日のことであり、被告は音声データの正確性を検証する時間は十分にあったはずである。「意見留保」は、乙第3号証をそのまま認めたくないという被告の意思表示でしかない。

また、被告は、乙第4号証として、被告が作成した反訳書を提出しているが、録音テープの聴き取りにくい部分の反訳がなされているかどうか程度の違いで

しかなく、被告が乙第3号証の外に乙第4号証を提出した意図は理解しかねる。

この録音テープは、原告朝倉が録音したものである。

この朝、業務G r. の部屋に入ったのは、■■■■氏の外、組合の朝倉、尾畑、今枝の3名＝すなわち本件原告である。被告は、谷川誠一氏にも対しても減給処分をなしたが、谷川氏は、業務G r. の部屋の外で待機していたが、業務G r. の部屋には入室していない。

■■■■氏を含む4名が入室後、最初に組合の分会長である朝倉が、同年11月18日付けで被告に送った「抗議並びに要求書」のことを見てくれたかと聞いた。

しかるに、4名が入室するや、伊東氏は、「どういった立場できてんの？」といったため、朝倉が「組合として来てるんですよ。」と答えると、「なんで組合がはいるの？組合関係ないでしょ？」と行って、いきなり大声で「帰れ！」と叫んだ。

しかし、業務G r. が、いやしくも、会社側の懲戒処分に関与する役目（聞き取りや、供述書の作成）を担当し、遂行しているのであれば、労働組合法第7条や、被告と組合間の「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上実施する」との合意について無知であることは許されない。組合は、前日である同年11月18日付けの「抗議並びに要求書」に至るまで、再三、■■■■氏の刑事事件に関連して、会社側に文書で、懲戒処分の手続きに関する申し入れや、団体交渉の申し入れを行い、組合側が行っていることは正当な組合活動であることを告知し、会社側の対応が支配介入に当たることも指摘してきているのである（甲10, 12, 14の1, 2, 16, 18）。同年11月19日の段階で、「何で組合がはいるの？組合関係ないでしょ？」「帰れ！」というのは、暴言そのものである。

更に伊東氏は、「不法退去で訴える」「警察呼びます。いいですか。」と暴言を繰り返していたが、被告の社長に電話をかけて話をし出した（乙3の1枚目右下の 電話の会話 の部分。）伊東氏と社長とが電話で話をしている間、■■■■氏を残して、原告ら3名は業務G r. の部屋を出た。乙第3号証の1枚目

末尾の伊東氏の「帰るの？」という言葉は、原告ら3名が部屋を出たのを見た伊東氏が発した言葉である。しかし、原告ら3名は帰るわけではなく、伊東氏の電話中、部屋の外部で待機しようとしたものである。それに対し、伊東氏は、■■■■氏が入室している状態で、業務G r. の部屋の鍵を締め、原告ら3名が入れないようにした。原告らが、「監禁だ」と抗議すると、伊東氏は鍵を開けたが、それまでは、業務G r. の部屋の内と外との会話である。鍵が開いてからは、原告ら3名は再び業務G r. の部屋に入ったが、間もなく社長が入ってきた。

社長は入ってくるなり、「じゃ、もうやめよ」といったが、伊東氏が、■■■■氏に文書の内容の確認をしてもいないにもかかわらず、「■■■■さん、これ拒否する訳ね。署名を拒否するってことで」と押し切ろうとし、尾原社長がそれを止めている。

以上が令和2年11月19日の出来事である。

被告は、

イ 被告の業務G r.の部屋に無許可で侵入し、

ロ 業務G r.の社員が予定していた■■■■氏との面談を妨害し、

ハ 業務G r.の指示に公然と反抗して滞留し、会社の業務を妨げた

と主張しているが（答弁書3頁）、■■■■氏以外の3名が「無許可で侵入」したという状況はない。また、原告3名が業務G r. の部屋に滞留したという事実もない。また、谷川氏は、このとき、1度も業務G r. の部屋には入っていない。

また、■■■■氏は、印鑑の持参を求められており、伊東氏は、「■■■■さん、これ拒否する訳ね。署名を拒否するってことで」と言っていることからして、弁明書への署名押印を要求しているかのようなようであるが、■■■■氏は、冷静に弁明書を確認できる状況ではなかった。

また、被告は、答弁書で、「■■■■氏との面談を妨害し、」と記載しているが、■■■■氏は、面談を予告されていないし、面談であれば、印鑑は不要である。

被告は、本件原告3名が、「会社の業務を妨げた」と主張しているが、妨げら

れた「会社の業務」とは何なのかが全く不明なのである。

被告は、本件原告3名及び業務Gr.の部屋に入室していなかった谷川氏についても、同年11月19日の行為について、後日、「懲戒処分」をしたのであるが、懲戒処分とは、刑法でいえば、犯罪行為該当事実が存在することに対し、刑罰を与えるものであるところ、懲戒処分該当事実そのものが、誰が何をしたことを指すのか不明なのである。

「業務Gr.の指示に公然と反抗して滞留し」の部分については、組合の正当なる活動に対し、「組合関係ない」「帰れ!」と叫ぶことの方が、野蛮な支配介入行為である。

以上のとおり、令和2年11月19日午前9時からの業務Gr.の部屋における本件原告ら3名の行為は、具体的にいかなる業務をいかなる形態で妨害したのか不明であり、懲戒処分該当事実自体が認定しえない。更に、谷川氏については、「本年11月19日に業務グループの部屋に押し入」った事実もない。

#### 第5 本件原告ら4名に対する懲戒処分

##### (1) 被告の令和2年11月23日付け文書(甲19)

被告は、本件原告ら3名及び谷川氏に対し、同年11月23日付けの「期日通知書」(甲20の1, 2)を交付してきた。この文書には、「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」についての事実関係の調査の為、弁明の機会を設けるので出頭するようにと記載されていた。

##### (2) 同年11月24日付け期日通知書

谷川氏を含む原告ら4名は、上述の通り、被告の業務を妨害した事実はない。よって、弁明の必要性はない。しかし、組合はずっと懲戒処分について、会社側との話し合いを求めていたため、11月24日付けで「期日通知書について」と題する書面を発し、「せつかくの機会なので、上記ご理解頂く場として応じさせていただきます。」と回答し、期日通知書に指定された11月26日午前9時に原告ら3名及び谷川氏は社長室に赴き、話し合いをしようと

した。

しかし、社長はこれを拒否し、伊東氏は、原告ら3名及び谷川氏が「弁明の機会を放棄」したと発言した。

(3) 同年12月22日付け「減給処分通知書」

同年12月22日午後1時から、「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」について懲戒処分の通知をするから社長室に来るようにとの「期日通知書」を交付し(甲26の1～3)、その後12月22日付け「減給処分通知書」が原告ら3名及び谷川氏の自宅に内容証明郵便で送られてきた(甲29の1～4)。

そして、令和3年1月末に支給する給料について、原告ら3名及び11月19日に業務Gr.の部屋に入ってもいない谷川氏について減給処分を実行した。

第6 以上が、本件原告ら3名及び谷川氏に対する懲戒処分の実行までの経緯である。

原告ら3名及び谷川氏は、組合役員として、正当なる組合活動をしたにすぎない(但し、谷川氏は、原告とはなっていない)。また、原告ら3名及び谷川氏に対する懲戒処分は、懲戒である以上、懲戒権濫用法理の適用を受け、懲戒事由該当事実が主張・立証されなければならないが、被告においては、いかなる業務が、原告ら3名及び谷川氏により、どのように妨害されたかについての明確な主張がない。もちろん立証もない。逆に、令和2年11月19日午前9時からの業務Gr.室内における出来事のテープ及びテープ起こしは、業務の妨害の立証どころか業務妨害行為がなかったことを示している。

本件懲戒処分が違法であり、無効であることは明らかである。

以上