

令和3年（ワ）第3314号 懲戒処分無効確認及び不足賃金支払請求事件

原告 朝 倉 健 次 外2名

被告 オハラ樹脂工業株式会社

原告準備書面（4）

名古屋地方裁判所民事第1部ハD係 御中

2022年（令和4年）9月15日

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



本件について、双方の基本的な主張は概ね出揃っていると思われるが、なお主張が噛み合っていない面も見られるため、原告らは、本書において被告の準備書面（3）に対する反論を必要な範囲で述べるとともに、主張全体について若干の補充をする。

第1 「第一 総論」について

被告の主観的評価が一方的に述べられているのみであり、その内容に合理性はない。

第2 「第二 懲戒処分権の発生と被告による行使」について

1 「一 懲戒権の根拠 1 就業規則の条項」について

被告の就業規則の第10章〔第2節 懲戒〕の規定が、懲戒処分において必要な罪刑法定主義類似の諸原則、とりわけ明確性の原則の観点からみて、極め

て問題の多い内容であることは従前より原告が述べているとおりである。被告の就業規則の規定のされ方がどのように問題かということについては、次項以下の中で、具体的に指摘する。

2 「二 懲戒事由への該当性」について

- (1) 原告らが当初より述べているように、原告らと訴外谷川4名が令和2年(2020年)11月19日午前9時頃に業務Gr.の部屋に赴いたのは、組合員である■■■■氏に対する懲戒処分のなされ方の問題を巡って、組合役員として、会社(尾原社長)自身が組合に関する会社側の窓口として指定していた業務Gr.に、会社側との話合いに臨むために赴いたものである。これが正当な組合活動であることは明らかである。原告らが会社業務を妨害せんとし、徒党を組んで部屋に押し入ったものでなく、長時間居座ったわけでもないことも明らかである。

ところが、被告は、原告らのこの行動について、原告らがあたかも外部からの不法侵入者であるかのような前提で取り扱い、「突然部屋に乱入」し、「退去の指示に公然と反抗して、滞留を続け」、業務に支障を与えた、などと一方的に認定し、これが、就業規則第10章第2節第3条の③⑦及び第4条②⑤に該当すると主張する。この、令和2年11月19日の業務Gr.の部屋において発生したできごとについての被告の認定自体が、客観的状況を正しく捉えず、主観的・一方的な認定であって不当であることも原告らが従前より主張しているとおりである。

- (2) 加えて、就業規則第10章第2節第3条の③⑦及び第4条②⑤への該当性判断も極めて恣意的・一方的である。

まず、第3条(懲戒に該当する行為)の③⑦は「会社の行事や会議などの進行を妨げる行為をしたとき」と定められているところ、本件で業務Gr.の部屋における■■■■氏に対する面談は「会社の行事や会議」そのものではない。

「行事や会議など」の「など」の範囲も明らかでない。原告らは「進行を妨げ」ようとしたものでもない。そもそもこれが懲戒処分の対象行為として定

められていることからすれば「会社の行事や会議などの進行を妨げる行為」というのは一般に許容される限度を超えた言動によって会社の行事や会議などの進行を意図的に妨害したような場合など制限的に解釈されるべきものである。そうでなければ、例えば、会議において会社の意に沿わぬ反対意見を述べそれによって会議が紛糾したような場合ですら、懲戒事由に該当することになってしまう。本件原告らは、組合としての意見を述べ、また、交渉・協議を求めているにすぎないのであって、意図的に進行を妨害しようとしていたわけではない。少なくとも、「会社の行事や会議などの進行を妨げる行為をしたとき」に当然に当たるものとはいえない。

次に、第4条⑤は「会社が推し進める活動全般において、言動等で邪魔をする場合。」という規定となっているところ、第4条の列举事由は第3条とは異なり、原則として「即時懲戒解雇の制裁措置」がとられうる対象行為とされているものである。そうであれば、行為と制裁との比例原則から、その内容は、即時懲戒解雇とされても仕方がないほどに悪質性が高いことが明白な場合を意味するものと解されなければならない。この規定の定められ方が抽象的であること自体問題であるが、少なくとも本件原告らの言動が、即時懲戒解雇とされても仕方がないほどに悪質性が高いことが明白なものとは言えないことは明らかであり、本件原告らの言動について第4条⑤の規定を持ち出すこと自体不当である。なお、第4条は第1項で原則として「即時懲戒解雇の制裁措置をとる」ものとしておきながら、第2項では、「懲戒解雇以外を処すこともあります。」「懲戒内容や対象者によっては、…懲罰委員会において懲戒種目を決定することがあります。」としており、懲戒解雇としないことがありうることもされている。この処分内容や判断手続の不明確さもまた懲戒規定の内容をさらに曖昧にするものであり、懲戒規定の明確性の観点から大いに問題があるといわざるをえない。その点は次項で述べる。

いずれにしても、以上のとおり、本件原告らの言動が第3条の⑦及び第4条⑤に該当するか否かは当然に明らかなものではなく、これらの規定に該当

するとした被告の判断は極めて恣意的・一方的なものといわざるをえない。

3 「三 懲戒処分」について

- (1) 被告は、原告らに対する懲戒処分についても就業規則の定めに則って行っており、何ら問題ないかのように述べる。

しかしながら、懲戒処分の内容を、誰が、どのように決定するのか、についての被告の就業規則の定められ方は、上記の「懲戒事由」「懲戒解雇事由」の定められ方の問題に更に輪をかけて問題があるといわざるをえない。

- (2) まず、第3条では、第1項本文で、列挙された懲戒該当行為があった場合、「社長が懲戒種目を決定し、または複数を組み合わせて科する場合がある」ともされている。他方で、同項但書で、「懲戒内容や対象者によっては、社長が懲罰委員会を招集し、懲罰委員会において懲戒種目を決定することがある」ともされている。

つぎに、第4条についても同様に、第4条第2項本文で、「この第2節の懲戒は社長の決定において行い、懲戒解雇以外を処すこともあります。」と定めていながら、他方で同項但書において、「但し、懲戒内容や対象者によっては、社長が懲罰委員会を招集し、懲罰委員会において懲戒種目を決定することがあります。」と定めている。

そして、この懲罰委員会をどのような者によって構成するかについては、第8条①②で、「懲罰委員会は管理者以上のメンバーにより構成しますが、開示しません。」と定めている。

このように、被告の就業規則においては、懲戒処分の内容を、誰が、どのように決定するのか、について、「原則社長が決定する。懲戒内容や対象者によっては懲罰委員会で決定することもある」としていながら、どのような場合に懲罰委員会で決定することになるのか、まったく定まっておらず、さらに、その懲罰委員会の構成も、「管理者以上のメンバー」とされるのみで、その人数も定まっていない。

すなわち、被告の就業規則は、懲戒事由の該当性判断についても、懲戒処

分を誰がどのように判断するかについても、結局は社長が自分の裁量で自由に判断・決定できるような規定となっており、そこに何の基準もなく、全くルールとしての体をなしていないのである。

- (3) 以上のように、被告の就業規則の懲戒に関する規定は、その懲戒事由該当性の判断についても懲戒内容の決定手続についてもおよそ明確性を欠くものであって、どのような場合にどのような手続でどのような内容の懲戒処分となりうるのかの予測可能性がなく、あるいは適正かつ公正に判断・決定されるか否かの保障がなく、判断権者の恣意的な運用を何ら防止し得ない体裁・内容となっているのである。

このような懲戒規定が、罪刑法定主義類似の諸原則、明確性の原則、適正手続保障の原則等に適合しない、不当なものであることは明らかである。

(4) 利害関係人の関与

さらに、本件原告らに対する懲戒処分の決定過程についていえば、懲罰委員会を構成した業務G r. 部長の伊東氏も業務G r. 副部長（当時）の■氏も、問題とされた令和2年11月19日の業務G r. の部屋における原告らとのやりとりの当事者である。すなわち、問題とされた原告らの言動について原告らと主張や意見が対立するする反対当事者自身が、懲罰委員会を構成して原告らに対する懲戒処分について、その前提事実を認定し、懲戒事由該当性を認定し、懲戒処分の内容を決定しているのである。

被告における原告に対する本件懲戒処分の判断・決定が、まったく手続の公正さを欠いた状態で、恣意的・一方的になされたものであることも明らかであって、本件懲戒処分が適正手続保障を欠く違法・不当な処分であることは明らかである。

4 「四 弁明の機会の付与」について

- (1) 被告は、被告の懲戒規定において弁明の機会の付与が任意とされている旨述べるが、懲戒処分に先立ち弁明の機会が付与されるべきことは、適正手続保障等の要請に基づくものであって、適正かつ十分な弁明の機会が与えられ

ないままなされた懲戒処分が懲戒権の濫用となることは多くの判例によって示されているところである。

(2) 被告は、令和2年11月23日に原告ら及び訴外谷川氏の4名に対して、同月26日に弁明の機会を与えるために呼び出したが、原告らがこの機会を利用しなかった旨述べ、あたかも原告らが付与された弁明の機会を放棄したかのように主張している。

しかしながら、原告らが弁明できなかったのは、「弁明のための面談」に名を借りた個別面談では、もともと原告ら組合を敵視する伊東氏らによって構成された懲罰委員会（上記のように公正に構成されたものではない）によって威圧的攻撃的に行われることが大いに予想されたことから、個別でない集団面談を求めたにも関わらず、被告が4名同時に弁明面談を行うことを頑なに拒絶したことによるものである。弁明の機会の放棄というのも、被告が一方的に「原告らが放棄した」と主張しているにすぎず、原告らは弁明の機会を放棄してはいない。

本件の懲戒処分は、原告らに適正かつ十分な弁明の機会が与えられないままなされたものといわざるをえない。

第3 本件対象行為が労働組合活動であること、及び、被告の不当労働行為
(近く追提出予定の書面で補充する。)

以上