

令和5年3月17日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官



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

口頭弁論終結日 令和5年1月13日

判 決

原 告 朝 倉 健 次

原 告 尾 畑 安 史

原 告 今 枝 薫

上記3名訴訟代理人弁護士 福 井 悦 子

同 稲 垣 仁 史

同 中 川 匡 亮

名古屋市南区豊田五丁目17番10号

被 告 オハラ樹脂工業株式会社

同 代 表 者 代 表 取 締 役 尾 原 慶 則

同 訴 訟 代 理 人 弁 護 士 石 井 藤 次 郎

同 金 子 浩 子

主 文

- 1 被告が原告らに対して令和2年12月22日付け減給処分通知書でなした譴責に加え減給とする処分が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、2370円及びこれに対する令和3年2月1日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を、原告尾畑安史に対し、2541円及びこれに対する同日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を、原告今枝薫に対し2533円及びこれに対する同日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員をそれぞれ支払え。

- 3 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用は、これを2分し、その1を被告の負担とし、その余は原告らの負担とする。
- 5 この判決は、第2項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 被告が原告らに対して令和2年12月22日付け減給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 主文2項と同じ。
- 3 被告は、原告らに対し、それぞれ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年3パーセントの割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告の従業員である原告らが、被告に対し、被告が原告らに対して令和2年12月22日付けで行った譴責及び減給の懲戒処分が懲戒権の濫用で無効であると主張し、同処分が無効であることの確認並びに雇用契約に基づき減給された賃金の支払として、原告朝倉が被告に対し、2370円及びこれに対する支払日の翌日である令和3年2月1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遅延損害金の支払、原告尾畑が被告に対し、2541円及びこれに対する同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遅延損害金の支払、原告今枝が被告に対し、2533円及びこれに対する同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遅延損害金の支払をそれぞれ求め、被告による違法な懲戒処分により精神的苦痛を被ったとして、不法行為に基づく損害賠償として、それぞれ慰謝料5万円及びこれに対する不法行為日である令和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遅延損害金の支払を求める事案である。

- 1 前提事実（争いのない事実のほかは、後掲各証拠（枝番があるもので、その

全てを摘示すべき場合には、その記載を省略する。以下同じ。) 及び弁論の全趣旨により明らかに認められる。)

(1) 当事者等

ア 原告らは、いずれも被告と雇用契約関係にある被告の従業員であり、被告で働く労働者により令和元年12月に結成された労働組合であるJMITU愛知支部オハラ樹脂工業分会(以下「本件組合」という。)の組合員である。原告朝倉は、本件組合の分会長、原告尾畑は、本件組合の分会委員、原告今枝は、本件組合の会計監査であり、いずれも本件組合の役員を務めている。(甲3、4)

イ 被告は、名古屋市南区に本店を置き、自動車用の精密機能部品等の樹脂射出成形加工等を事業内容とし、昭和29年に設立された、資本金4700万円、従業員数248人(平成30年7月末時点)の株式会社である。(甲1、2)

ウ ■■■ (以下「■■■」という。)は、被告のアルバイト従業員で本件組合の組合員である。

エ ■■■ (以下「■■■」という。)は、令和2年4月15日から被告業務グループの副部長となり、同年10月1日から同グループの部長になった者である。被告業務グループは、労働組合との対応を含む労務、人事及び総務に関する業務を行う部署である。(乙26)

(2) 令和2年11月19日の出来事

本件組合の組合員であった■■■は、令和2年7月に他の被告従業員に対し暴力を振るって傷害を負わせたことについて懲戒処分を受けたが、その懲戒手続において、被告による自宅待機の業務命令に反する行為や処分通知書の受取りを拒否する行為があったとして、被告による聞き取り調査を受け、同年11月18日、■■■から、弁明書に署名と捺印をしてもらうため、同月19日午前9時に、印鑑を持参して業務グループの部屋に来るように指示され

た。

本件組合は、■■■■■に対する前記懲戒処分について、被告に対して団体交渉を申し入れるとともに、令和2年11月9日に■■■■■に対して行われた聞き取り調査について、抗議をする書面を送付するなどしていたところ、原告らは、同月19日、呼び出しを受けていた■■■■■と一緒に業務グループに同行し、同グループの部屋に入室した。(部屋に入室した以降のやり取りとその評価については、当事者間に争いがある。)(甲14、18)

(3) 原告らに対する懲戒処分

ア 被告は、令和3年1月10日、原告らに対し、原告らが令和2年11月19日に被告本社業務グループ室に、他社員1名を加えた4名で押し入り、業務グループの業務を妨害した行為が、就業規則(正社員版)(以下、単に「就業規則」という。)10章2節3条㉔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4条㉕に定める「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。」に該当するとして、同1条及び2条㉑に基づき、譴責に加え減給とし、減給は令和3年1月支給の月給から「月額基本給の■■■■■分の1」を控除するという内容の懲戒処分(以下「本件懲戒処分」という。)をする旨の通知を、令和2年12月22日付け減給処分通知書を原告らの各自宅に内容証明郵便で郵送する方法で行った。(甲29)

イ 被告は、令和3年1月31日が支払日である同年1月分の原告らの賃金において、それぞれ基本給の■■■■■分の1に相当する金額(原告朝倉については2370円、原告尾畑については2541円、原告今枝については2533円)を控除した金額を支給した。(甲32)

(4) 就業規則の懲戒規定

被告の就業規則には次の規定がある。(乙1)

第10章 表彰及び懲戒

第2節 懲戒

第1条

本節の目的は、従業員が就業規則を遵守し、且つ公の秩序と善良な風俗に反することなく社業を誠実に遂行していただき、万一服務規律を破り禁止事項に反した従業員には本節の不利益処分を科する事を定めてこれを十分に認識していただき、失態の無い様に注意していただくためです。

第2条

懲戒には次に掲げる譴責、減給、出勤停止、昇給停止、降格、諭旨退職及び懲戒解雇があります。

- ② 減給…譴責に加え、減給します。ただし、減給1回の額は平均賃金の2分の1を超えず、一賃金支払期において減給できる額は総支給額の10分の1以内とする。

第3条

次の違反行為があったときに懲戒措置をとります。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ります。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。

- ③⑦ 会社の行事や会議などの進行を妨げる行為をしたとき。

第4条

次の各号の一に該当する違反行為があったときは、即時懲戒解雇の制裁措置をとります。

- ⑤ 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。

- 2 この第2節の懲戒は社長の決定において行ない、懲戒解雇以外を処すこともあります。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。

第6条

懲戒の処分にあたっては、本人にその事件の弁明の機会を与えることがあります。

2 争点

- (1) 処分無効確認の訴えに確認の利益が認められるか
- (2) 原告らの行為が懲戒事由に該当するか
- (3) 本件懲戒処分は懲戒権の濫用又は不当労働行為で無効か
- (4) 本件懲戒処分の違法性及び原告らの損害

3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1) (処分無効確認の訴えに確認の利益が認められるか) について
(原告らの主張)

被告は、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
取り続けており、本件懲戒処分の無効が確認されない場合、被告は、処分の
事実を原告らに対する懲戒の前科・前歴として取り扱い、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おそれ
が具体的現実的に存在している。したがって、処分の無効を確認することが、
今後の紛争の防止になるから、確認の利益が認められる。

(被告の主張)

本件は、給付の訴えをすることにより、紛争がより適切に解決されるから、
確認の利益が認められない。

- (2) 争点(2) (原告らの行為が懲戒事由に該当するか) について

(被告の主張)

原告らは、本件組合の副会長とともに、令和2年11月19日午前9時
頃、■■■■らが業務グループの部屋において、呼び出した■■■■に対して書類の
確認と押印を求めようとしたところ、突然許可もなく部屋に乱入した。原告
らは、■■■■らから帰るように言われても部屋に留まって、■■■■から書類を取

り上げようとするなどした。その後、原告らは部屋から出たものの、部屋の外部から■■■■を威嚇する発言をしたり、■■■■に部屋から出るように呼び掛けるなどした。そのため、被告代表者は工場の現場から駆けつけて、■■■■に対して仕事に戻るように指示して、その場を収めることを余儀なくされた。かかる行為は、就業規則10章2節3条㉞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4条㉝に定める「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。」に該当する。

(原告らの主張)

原告らが業務グループの部屋に赴いたのは、組合員である■■■■に対する懲戒処分について、組合役員として、被告と話合いに臨もうとしたからであり、正当な組合活動であった。原告は、被告の業務を妨害しようと徒党を組んで部屋に押し入ったものではなく、長時間居座ったわけでもない。

就業規則10章2節3条㉞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」と定めるが、被告が業務グループの部屋で■■■■と面談することは、「会社の行事や会議」ではないし、原告らがその「進行を妨げ」ようとしたものでもない。そもそも同規定が懲戒処分の対象行為を定め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」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である。同4条㉝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」と規定するが、同条の列举事由は、原則として即時懲戒解雇処分をとりうる行為とされていることからすれば、即時懲戒解雇とされても仕方がないほどに悪質性の高いことが明白な場合を意味すると解すべきである。原告らの言動は、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とはいえない。

したがって、原告らの言動は、就業規則10章2節3条㉞及び同4条㉝のいずれにも該当しない。

(3) 争点(3) (本件懲戒処分は懲戒権の濫用又は不当労働行為で無効か) について

(原告らの主張)

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が、就業規則10章2節3条㉔の「進行を妨げる行為」や、同4条㉕の「言動等で邪魔をする」という規定は、どの程度のどのような言動がこれに当たるか明確ではなく、懲戒種目の選択がどのようになされるかも就業規則上明確ではない(罪刑法定主義類似の諸原則に反する。)

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が、本件懲戒処分は、同様の事例や先例を全く踏まえ、ことさらに原告らを狙い撃つかのようになされている(平等取扱いの原則に反する。)

懲戒処分は、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はないが、原告らの行動は、組合員に対する処分に関して業務グループの■■■■に説明を求めようとした正当な組合活動としての行動であり、被告の業務を妨げていないから、本件懲戒処分は相当なものとはいえない(相当性の原則に反する。)

懲戒処分を行う適正手続として、本人に弁明の機会を与えることが最低限必要であるが、被告との話し合いを求める原告らの要求を拒み、原告らに弁明の機会を与えたが、原告らが弁明しなかったかのような虚偽の状況を作出したものであり、本件懲戒処分は、適正手続の保障がなされていない(適正手続に反する。)

以上のように、本件懲戒処分は、客観的に合理的な理由も社会通念上の相当性も認められないものであるから、懲戒権の濫用として無効である。

また、本件懲戒処分は、本件組合への対抗的・制圧的目的で設置された業

務グループに対す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減給処分をなしたものであり、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、不当労働行為であり無効である。

(被告の主張)

就業規則10章2節3条⑦、同4条⑤の規定は、有効性が疑われるほど過度に抽象的な規定とはいえない。本件懲戒処分が平等取扱いではないという根拠はない。原告らは、被告の業務を妨げ、それにより被告代表者が現場に駆け付け、現場作業にも悪影響を与えたが、このような原告らの行為を看過しては、企業としての秩序が到底保てないから、減給処分としたことは相当である。被告は、原告らに対して弁明の機会を与えたが、原告らは、4名一緒でなければ話をしないとして、弁明の機会を放棄した。

したがって、本件懲戒処分は、社会通念上相当性を欠くということはなく、懲戒権を濫用したとはいえず有効である。

(4) 争点(4) (本件懲戒処分の違法性及び原告らの損害) について

(原告らの主張)

本件懲戒処分は、被告が、原告らの所属する本件組合を敵視し、組合に対する威嚇・制圧のために、本件組合の主要メンバーである原告らに対し、本来懲戒の対象となりえない行為について、意図的・一方的に業務妨害行為があったと認定して強引に行ったもので、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である。

原告らは、減給処分という重い懲戒処分を突然受け、家族にも無用な心配をかけ、甚だしい精神的苦痛を被った。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5万円を下らない。

(被告の主張)

本件懲戒処分は、適切有効なものであり、不法行為とはなることはない。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (処分無効確認の訴えに確認の利益が認められるか) について

(1) 確認の訴えは、給付訴訟が提起できる場合にはその方が紛争解決に適切であるから原則として訴えの利益が認められないが、判決をもって法律関係の存否を確定することが、法律上の地位の不安、危険を除去するために必要かつ適切である場合には訴えの利益が認められる。また、確認訴訟における確認の対象となる法律関係は、原則として現在の法律関係であって、過去の法律関係の確認は、同確認が現に存する紛争の直接かつ抜本的な解決のために最も適切かつ必要と認める場合に限って確認の利益が認められる。

(2) 本件についてみると、原告らに対してなされた減給の懲戒処分に対しては減額された給与の支払を求める給付訴訟が可能であり、現に、原告らは、本件において、本件懲戒処分によって減額された給与の支払を求めている。また、本件懲戒処分の無効確認の訴えは、過去の法律関係の確認を求めるものであり、現在の法律関係の確認を求めるものではない。

もっとも、原告らは、本件懲戒処分を受けることによって、将来にわたり給与面のみならず人事評価等の待遇面においても不利益を被る可能性があるほか、将来、新たな懲戒処分が行われる場合には、本件懲戒処分の存在を前提としてその内容が判断されるおそれがある。このことは、就業規則が懲戒によって失った不利益を復権させる規定を設けている（10章2節7条、乙1）ことから推認できる。そうすると、本件懲戒処分の無効を確認することは、原告らの法律上の地位の不安、危険を除去するために必要かつ適切であり、原告らと被告との間に現に存する紛争の直接かつ抜本的な解決のために最も適切かつ必要であると認められる。

したがって、本件懲戒処分の無効確認の訴えには、確認の利益があると認められる。

2 認定事実

前提事実、証拠（各項末尾に掲記）及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 本件組合の設立と被告の対応

ア 原告朝倉は、平成■■■年10月に被告に入社したが、平成25年に被告代表者が、現在の代表取締役役に交代してから、従来から勤めていた従業員が冷遇され、平成31年以降は昇給や夏季・冬季の一時金の支給がなく、残業禁止令により残業手当が大幅に減額になるなど、労働環境及び労働条件が悪化したとして、同僚らと一緒に、令和元年12月15日、本件組合を結成した。（甲3、42）

イ 本件組合は、結成に際し、原告朝倉を分会長に、原告尾畑を分会委員に、原告今枝を会計監査に選任し、原告らは、現在までそれぞれの役職を務めている。（甲4、42、49、50）

ウ 本件組合は、令和元年12月16日、被告代表者に対し、本件組合の結成を通知し、労使関係及び組合活動についての労働協約の締結を求めたが、その後の交渉にもかかわらず、合意協定書の調印には至らなかった。（甲5、8、42）

エ 被告は、令和2年4月、労働組合の対応を含む労務関係、総務関係及び人事関係を担当する業務グループという名称の部署を設けた。■■■は、同月15日、業務グループの副部長として被告に入社し、同年10月1日、業務グループの部長の退職に伴い、同グループの部長に就任した。（乙26、証人■■■）

(2) ■■■による傷害事件及びこれに対する懲戒処分

ア 本件組合の組合員である■■■は、令和2年7月16日、被告で勤務する内縁の妻が職場の従業員の言動等により精神的に不安定になり泣きだす事態になったとして憤激し、内縁の妻の職場の従業員2人に対し、いきなり胸倉をつかんで押すなどの暴行を加え、うち1人に対し、7日間の加療を

要する傷害を負わせた（以下「本件傷害事件」という。）。（乙21、23、26、28）

イ 被告は、■に対し、令和2年7月17日以降の自宅待機を指示し、■や関係者及び目撃者から事情を聞くなどの調査を行い、同年8月4日には■を呼び出して弁明の機会を与えた。被告は、同月7日、懲戒処分を言い渡すため、■を被告社長室に呼び出したが、■は、組合が同席でなければ話ができないなどと述べて、懲戒処分通知を受け取らずに退席した。被告は、同月17日、再び■を呼び出して、出勤停止7日間の懲戒処分を告知した。（甲42、乙26、証人■）

(3) ■に対する懲戒処分に対する本件組合の対応

ア 本件組合は、令和2年7月29日、被告に対し、被告の工場で同月16日に発生した社内トラブルの背景に社内管理の不備があることを明らかにしているか報告を求めること、同トラブルの加害者に対し自宅待機を命じた就業規則上の根拠を明示することなどを求める要求書を提出した。これに対し、被告は、社内トラブルの特定と本件組合が主張する社内管理の不備の具体的な内容及び根拠の明示を求め、自宅待機命令の就業規則上の根拠については、個人情報に当たるとして回答しなかった。（甲10ないし13、42）

イ 本件組合は、■から被告による自宅待機の指示に従わなければならないか尋ねられたのに対し、原告朝倉が労働者には働く権利があるなどとして、「出勤してもよいのではないか。」などと回答した。そのため、■は、懲戒処分が告知されるまでの自宅待機期間中に、数日間、被告に出勤して業務に従事した。（甲40、42、乙26、30、証人■）

ウ 本件組合は、令和2年8月17日、被告に対し、本件傷害事件について、団体交渉の開催を求めるとともに、本件傷害事件に関して社内管理の不備があったか否か、あったのであればその具体的解決方針、■への懲戒処

分が決定した手続内容、■に自宅待機を命じた就業規則上の根拠を明らかにすることを求めた。これに対し、被告は、■に対する自宅待機命令は、就業規則3章1条に「従業員は、この規則に定めるもののほか、業務上の指揮命令に従い」と規定されていることに基づくものであること、■が本件組合の組合員であるか明示し、団体交渉で求める具体的な議題を示すことを求めること、団体交渉の開催については上記求めに対する回答を踏まえて検討する旨回答した。本件組合と被告との間で同年9月8日に開催された団体交渉において、「就業規則の運用、とりわけ従業員の処分について」が議題とされ、本件組合は、■が本件組合の組合員であることを説明し、被告に対し、■に対してなされた懲戒処分について、手続や処分の合理性について説明を求めたい旨申し入れた。本件組合は、被告に対する同月29日付けの団体交渉申入書において、引き続き「就業規則の運用、とりわけ従業員の処分について」を議題として、団体交渉を行うことを求めた。(甲14、15、18、39)

(4) ■の自宅待機命令違反及び懲戒処分通知の受領拒否に対する懲戒手続

ア 被告は、令和2年8月31日、■が■と面談をし、■から、自宅待機命令に従わなかったこと及び懲戒処分通知の受領を拒否したことについて聞き取り調査を行った。■は、■に対し、自宅待機中に出勤してもいいか本件組合に相談したところ、本件組合から働く権利があるから出勤してもいいのではないかとされたため、組合員として組合の指示に従った旨、被告から懲戒処分の内容について説明を受けておらず、どのような処分になるかわからなかったことと、本件組合からも懲戒処分通知は受け取らないように言われていたことから、懲戒処分通知は受け取らないことにしたこと、その後、業務グループの部長から懲戒処分は出勤停止7日間と聞いて、その処分内容であれば処分を受けようと思って懲戒処分通知を受領することにした旨を説明した。(甲40、42、乙26、証人■)

イ 被告は、同年10月26日、■を業務グループ室に呼び出し、自宅待機中に出勤したこと及び懲戒処分通知の受領を拒否したことについて、同年8月31日に聞き取った内容を記載した供述書に署名押印するように求め、■はこれに応じて、供述書に署名押印した。(甲42、乙26、29、30、証人■)

ウ 本件組合は、同年11月6日、被告に対し、被告が■に対し、理由も告げずに印鑑を持って来るように呼び付け、理由を尋ねてもそれに答えない対応は、労働環境を悪化させ、労働者が気持ちよく就労する権利を侵害するものであり容認できないとして抗議することなどを内容とする書面を送付した。これに対し、被告は、同月13日、回答の必要はないと回答した。(甲16、17)

エ 被告は、令和2年11月9日、■を被告社長室に呼び出し、被告代表者、■及び業務グループの副部長の3人で、自宅待機中に出勤したこと及び懲戒処分通知の受領を拒否したことについて、再度聞き取りを行って弁明を聞くとともに、自宅待機中の出勤と、懲戒処分通知の受領拒否は、業務命令違反に該当し、重大な処分の対象であると告知した。(乙26、証人■)

オ 本件組合は、令和2年11月18日、被告に対し、同月9日に■を被告社長室に呼び付け、被告代表者ら3人で詰問したことはいじめ行為であると抗議するとともに、■が自宅待機命令期間に出勤したこと及び懲戒処分通知の受領を拒否したことは、本件組合と協議し、本件組合の方針として行ったものであり、正当な組合活動であるから、被告代表者ら3人は、不当労働行為をしたとともに重大な人権侵害行為をしたものとして処分されるべきであり、同処分に関し意見陳述の機会の保障と就業規則の運用に関する団体交渉の開催を求めることを内容とする書面を送付した。これに対し、被告は、本件組合が主張するいじめ行為は事実無根又は事実の曲解

であること、従業員の業務命令違反があった場合に必要な調査を行い、処分を行うことが不当労働行為となるとは考えていないこと、就業規則の運用に関する団体交渉は、具体的な要求事項を明示することを求めることなどを回答した。(甲18、19)

カ 被告は、令和2年11月18日、[]に対し、同月19日午前9時に印鑑を持って、業務グループ室に来るように指示をした。[]は、被告からの呼び出しについて不安を抱いて本件組合に相談するとともに、被告組合に付き添ってもらうことを頼んだことから、本件組合は、原告ら及び副分会長が[]に付き添うことを決め、原告ら及び副分会長は、[]に付き添うために、同月19日の有給休暇を取得した。(甲42、乙26、原告朝倉)

(5) 令和2年11月19日の出来事

ア 原告ら及び副分会長は、[]と一緒に業務グループ室の外で待機し、午前9時になると、まず[]が業務グループ室に入り、それに続いて、原告らが業務グループ室に入った。そのとき、業務グループ室には、部長の[]と副部長がおり、[]に内容を確認して署名押印してもらうための弁明書を用意し、[]を待っていた。(甲42、乙26、原告朝倉、証人[])

イ 原告朝倉は、業務グループ室に入ると、[]に対し、送付した文書を見たか尋ね、これに対し、[]は、原告朝倉に対し、どのような立場で来たのか確認した。原告朝倉が組合として来ていると言うと、[]は、組合は関係がないと言って、関係があるという原告朝倉に対し、大声で「帰れ。」と言った。これに対し、原告朝倉は、[]の発言が暴言で傷害に当たると非難し、帰るように繰り返し求める[]に対し、組合活動をしていると反論した。[]は、原告らに対する対応について指示を求めるため、被告代表者に電話をかけたが、その間に、原告らは、業務グループ室の外に退室した。原告らが業務グループ室内に滞在した時間は二、三分程度であった。原告らは、[]が用意した弁明書に目を通して[]に対し、部屋の外

から弁明書は預かることにして早く部屋から出るように呼び掛け、■が部屋のドアを施錠すると、口々に監禁であると言って騒ぎ、ドアを解錠した■に対し、弁明書は預かり組合で確認すると述べた。■が■に対し、どうするか確認を求めたところで、被告代表者が業務グループ室に駆けつけ、もうやめるように言ったため、■に対する弁明書の内容の確認及び署名押印の手続は取り止めになった。(甲42、44、乙3、4、25、27、原告朝倉、証人■)

ウ 被告は、後日、■に対し、弁明書を示し、これに署名捺印をさせた。(証人■)

(6) 原告らに対する懲戒手続及び本件懲戒処分

ア 被告は、令和2年11月23日、原告らに対し、期日通知書を交付し、原告ら及び副分会長が同月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、就業規則に基づき弁明を聴取するとして、原告ら及び副分会長各自にそれぞれ時間を指定して同月26日に社長室に出頭するように通知した。(甲20)

イ 原告ら及び副分会長は、令和2年11月26日、原告朝倉が指定された時刻である午前9時に、社長室に赴き、被告代表者に対し、自分たちは組合活動として行っているものであり、4人一緒に話をしてもらいたい旨申し入れた。これに対し、被告代表者は、1人ずつ考えを聞きたい、4人一緒にでは団体交渉になってしまうとして、原告らの申し入れを拒絶した。双方ともに、主張を譲らなかったため、被告は、原告らが弁明の機会を放棄したものとし、原告らに対する弁明手続をそのまま打ち切った。(甲42、証人■)

ウ 被告は、令和3年1月10日、原告らに対し、原告らが令和2年11月19日に被告本社業務グループ室に、副分会長を加えた4名で押し入り、業務グループの業務を妨害した行為が、就業規則10章2節3条㉞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4条⑤に定める「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。」に該当するとして、同1条及び2条②に基づき、譴責に加え減給とし、減給は令和3年1月支給の月給から「月額基本給の■分の1」を控除するという内容の懲戒処分をする旨の通知を、令和2年12月22日付け減給処分通知書を原告らの各自宅に内容証明郵便で郵送する方法で行い、令和3年1月31日が支払日である同年1月分の原告らの賃金において、それぞれ基本給の■分の1に相当する金額（原告朝倉については2370円、原告尾畑については2541円、原告今枝については2533円）を控除した金額を支給した。（甲29、32）

3 争点(2)（原告らの行為が懲戒事由に該当するか）について

- (1) 就業規則10章2節3条⑦は、従業員が「会社の行事や会議などの進行を妨げる行為」を行った場合に被告が懲戒措置をとることを定めているが、懲戒処分は、企業秩序の維持が目的であるところ、「会社の行事や会議などの進行を妨げる行為」とは、会社が主催し、一定の目的に従って手続的な進行が予定されている行事や会議といった業務上の活動の進行を妨げる行為をいうものと解される。

本件についてみると、前記認定事実(4)及び(5)によれば、被告は、懲戒手続の一環として、■が弁明した内容を明らかにする目的で、弁明書の内容を■に確認させ、署名押印を求めるという進行を予定し、■を業務グループ室に呼び出したものと認められるから、■を呼び出した後の手続は、一定の目的に従って手続的な進行が予定されていた業務上の活動であるということが出来る。そして、原告らは、副会長を含む4人で業務グループ室に行き、そのうち3人が■と一緒に業務グループ室内に立ち入り、■が退去を求めたにもかかわらず直ちに從わず、室外に退去した後も、ドアを施錠した■に対し監禁であると言って騒ぎ立て、■に対しては弁明書を持っ

て退出するように促して、被告にその後の手続の進行を諦めさせたと認められるから、原告らは、被告の業務上の活動を妨げたといえることができる。

- (2) この点、原告らは、■の懲戒手続において、本件組合は■から何回も相談を受け、被告に対し、懲戒手続の進め方について何度も抗議し、話し合いを求めたにもかかわらず応じてもらえなかったところ、■から被告による呼び出しへの付き添いを求められたことから、被告に対する抗議と話し合いの要求を行い、組合員である■を守るために■に同行したものであり、正当な組合活動であったと主張する。

そこで検討するに、組合活動であっても争議行為でない限り、使用者の業務運営を故意に妨害することは許されず、社会通念上相当な態様で行われなければならないのであって、使用者の業務運営を妨害する行為が正当な組合活動として許容されるのは、使用者が団体交渉義務に応じないことから、使用者の業務を止めなければ労働者の権利、利益が侵害されるといった例外的な場合に限り解される。

本件についてみると、原告らは、被告が■に対する懲戒手続をしようとしている業務グループ内に、被告の承諾を得ることも承諾を得ようとすることもなく、抗議や要求を伝える目的にしては過剰とも思える3人で立ち入り、犯罪行為とは認め難い■の言動を犯罪行為であると言って騒ぎ立て、呼び出しを受けている■に退出を促すなどの行為に及んでいるところ、このような行為は、被告に対する抗議や要求をする行為として、社会通念上相当な態様と認めることはできず、使用者の業務運営を故意に妨害したものといえる。確かに、本件組合は、被告に対し、本件傷害事件の■に対する懲戒手続において、団体交渉を行うことを求め、自宅待機命令違反及び懲戒処分通知の受領拒絶に対する懲戒手続においても、被告による懲戒手続の進め方について度々抗議を申し入れていることが認められる。しかし、被告は、本件組合に対し、団体交渉の具体的な要求事項を求めるなど本件組合の要求に対

応していないわけではなく、団体交渉義務に違反していたと断ずることはできないし、被告による懲戒手続の進め方も■の権利を侵害する態様や著しく不適切な方法で行われていたとはいえないから、被告による■への懲戒手続を止めなければ■の権利、利益が侵害される状況にあったとはいえない。

以上によれば、原告らの行為の目的が、被告に対して抗議と話合いの要求をして、組合員である■を守ることにあったとしても、原告らの行為を正当な組合活動であると認めることはできない。

したがって、原告らの行為は、就業規則10章2節3条⑦に該当するといえる。

- (3) 就業規則10章2節4条⑤は、従業員が「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」行為をした場合、即時懲戒解雇の制裁措置をとると定めているところ、同規定が制裁措置としては最も重い懲戒解雇事由を定めたものであることからすると、「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」行為とは、会社が一定の事業目的に従って推し進める事業活動を、支障が生じるような言動等の態様で邪魔をする行為と限定的に解すべきである。前記認定した原告らの行為は、一従業員である■に対する懲戒手続の一環として行われた弁明書への署名押印の手続に対する妨害行為であり、会社が一定の事業目的に従って推し進める事業活動を邪魔したとはいえない。

したがって、原告らの行為は、就業規則10章2節4条⑤に該当しない。

4 争点(3) (本件懲戒処分は懲戒権の濫用又は不当労働行為で無効か) について

- (1) 懲戒処分は、企業秩序に違反する行為に対する制裁として科されるものであるから、違反行為と制裁との間には社会通念上相当と認められる関係があることを要するといふべきであり、使用者が労働者を懲戒することができる場合においても、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様、

その他の事情に照らして、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効になる(労働契約法15条)。

- (2) そこで検討するに、認定事実(3)及び(4)によれば、本件組合は、本件傷害事件に関する■に対する懲戒処分について、被告に対して、団体交渉の議題とすることを求め、■の自宅待機命令違反及び懲戒処分通知の受領拒否に対する懲戒手続においても、被告による懲戒手続の進め方について、度々抗議を行っており、業務グループに呼び出された■に付き添った行為は、被告に対する抗議と話合いの要求が目的であり、被告もそのことを十分に認識していたと認められる。原告らは、承諾なく業務グループ室に立ち入ったものの、■に続いて入室したに過ぎず、無理矢理押し入ったというものではない。また、■の退出要請に対し、直ちに応じなかったものの、室内に滞在した時間は、二、三分程度と短時間であった。原告らが業務グループ室内に立ち入り、■に退出を呼び掛けた以外には、被告の業務の進行を実力で阻止したということはなく、■による弁明書への署名押印の手続は、原告らが業務グループ室に入室した後ほどなく中止されたが、手続の中止は被告代表者の判断によるものであり、後日、■から弁明書への署名押印を得ており、業務への実質的な影響はほとんどなかったと認められる。原告らについて、同種態様による処分歴があったといった事実も認められない。

また、認定事実(6)によれば、被告は、原告らの弁明聴取の際に、原告らが副分会長を含めた4人一緒に話をすることを求めて譲らなかったため、原告らが弁明の機会を放棄したものとして、直ちに弁明手続を打ち切っているが、原告らは弁明のために出頭しているのであり、原告らに対し、弁明の機会を放棄するか意思確認もせず、弁明の機会を放棄したもののみならずことは相当とはいえず、弁明手続を打ち切ったことにより、原告らに対する弁明の機会は失われたものというべきである。

そうすると、本件懲戒処分は、行為の目的及び態様、生じた結果の程度、

原告らの処分歴等を踏まえると、処分内容として重きに失しており、懲戒手続においても、原告らの弁明の機会を実質的に保障しない適切さを欠くものであったことから、社会通念上相当性を欠き、懲戒権を濫用したものというべきであって無効である。

5 争点(4) (本件懲戒処分の違法性及び原告らの損害) について

本件懲戒処分は、重きに失し、手続の適正さを欠くものであったとはいえ、原告らは、被告による■■■■に対する懲戒手続を妨げており、懲戒事由に該当する行為が存在したことは明らかである上、本件懲戒処分の無効が判決によって確定されることで、将来にわたる給与面、待遇面での不利益は回避され、原告らの名誉も回復されることになるから、減給となった賃金の支払を命ずるほかに、さらに慰謝料の支払を命ずる必要はないと解される。

原告らは、本件懲戒処分は、原告らの所属する本件組合を敵視し、本件組合に対する威嚇・制圧のためになされたものであり、不当労働行為に当たる違法な処分であると主張する。

しかしながら、本件組合が設立されてからの組合と被告との交渉状況や各当事者の言動等に鑑みると、被告が本件組合及びその組合員に対し嫌悪の感情を有していたことは否定できないものの、前記のとおり、原告らは被告による■■■■の懲戒手続を妨げる懲戒事由に該当する行為を行っており、被告が本件組合及びその組合員に対する嫌悪の感情から、その活動を威嚇・制圧する目的で本件懲戒処分を行ったと断じることはいえない。

したがって、原告らの不法行為に基づく損害賠償請求は認めることはできない。

6 本件懲戒処分の無効確認について

本件懲戒処分は、就業規則10章2節2条②に基づき、譴責に加え減給とするという処分内容の減給処分としてなされたものであり、譴責と減給の2つの処分がなされたものではない。

したがって、被告が原告らに対して令和2年12月22日付け減給処分通知書でなした譴責に加え減給とする処分が無効であることを確認する。

7 減給された賃金の支払請求について

本件懲戒処分は無効であるから、被告は、原告らに対し、本件懲戒処分によって、令和3年1月支給の月給から減額したそれぞれ基本給の■分の1に相当する金額（原告朝倉については2370円、原告尾畑については2541円、原告今枝については2533円）を支払う義務がある。

したがって、原告らの賃金請求はいずれも認められる。

8 結論

以上によれば、原告の請求は、被告が原告らに対して令和2年12月22日付け減給処分通知書でなした譴責に加え減給とする処分が無効であることを確認すること、被告が原告朝倉に対し、2370円及びこれに対する令和3年2月1日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を、原告尾畑に対し、2541円及びこれに対する同日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員を、原告今枝に対し2533円及びこれに対する同日から支払済みまで年3パーセントの割合による金員をそれぞれ支払うことを求める限度で理由があるから、これを認容することとし、その余の請求は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第1部

裁判官

小林健留