

訴 状

2024年（令和6年）8月30日

名古屋地方裁判所民事部 御中

原告訴訟代理人弁護士	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

原 告 朝 倉 健 次

〒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

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1,652,370円

貼用印紙額 金14,000円

請 求 の 趣 旨

- 1 被告が原告に対して令和3年7月21日付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 被告は原告に対し金 [REDACTED] 及び、これに対する令和3年9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支払え。
 - 3 被告は原告に対し、金5万円及びこれに対する令和3年7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 当事者等

- 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 原告は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）の分会長である（甲3、甲4）。
- 3 日比鉄也（以下「日比氏」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。

第2 本請求において対象とする懲戒処分

被告は原告に対して、2021年7月21日、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7月21日、被告は、原告に対し、同日付の「減給処分通知書」を発し、以下内容の処分を行うことを通知した(甲5)。

(1) 処分内容

「譴責に加え減給。減給は2021年8月支給の月給から『月額基本給の100分の1』を控除する。」

(2) 処分理由

「1 認定事実

(1) 2020年7月下旬頃にアルバイト社員・日比鉄也氏に自宅待機を命令・指示しているにもかかわらず、これに背くように扇動し、職場秩序を乱した行為

(2) 2020年8月7日午前9時頃に、アルバイト社員・日比鉄也氏に対して、社長が日比鉄也氏に手交を予定していた『懲戒処分通知書』を受領しないように扇動し、職場秩序を乱した行為

2 あなたの行為は、就業規則(正社員版)第10章 第2節 第3条 ④に定める『みだりに他人を扇動して、職場秩序を乱したとき』に該当する。」

2 減給処分の実行

原告の2021年8月支給分の月給から、月額基本給の100分の1に相当する■■■■円が控除され、賃金が一部支払われなかった(甲6)。

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。特に、複数の労働組合役員が労働組合の判断として組合員に助言を与えたことについて、組合分会長である原告個人に懲戒処分を科していることからして、組合の弱体化を狙った不当労働行為意思に基づく処分であることが明らかである。このような懲戒処分は、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免れないものとい

わざるをえない。

第3 本件懲戒処分に至る経緯

1 本件組合の設立と被告の対応

- (1) 原告は、[REDACTED]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ため、同僚らと一緒に、令和元年12月15日、本件組合を結成した。

組合結成に際し、原告は分会長となり、他の組合役員らとともに現在までその役職を務めている。

- (2) 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。この組合からの要求に対し、被告代表者は頭書合意協定書作成に応じる発言をしていたが後にこれを翻し、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。
- (3) 被告は、令和2年4月、労働組合対応を含む労務関係、総務関係及び人事関係を担当するとする業務グループという名称の部署を設けた。その業務グループは、部長、副部長として元警察官や元自警官が外部から招かれて配属されるなど、労働組合対策と考えられる構成となっていた。
- (4) 本件組合は、令和元年の結成通告時以来、被告に対し、昇給や一時金の支給など労働環境・労働条件の改善を求めて繰り返し団体交渉を申し入れてきているものの、被告からは誠実な団交応諾などの対応が得られず、却って、組合に対する度々の仮処分申立や訴訟提起、組合役員に対する懲戒処分など威圧的で組合を敵視するような対応をとられ、被告との交渉が進まないため、令和4年3月、愛知県労働委員会に不当労働行為救済申立を行った。同申立事件（愛労委令和4年(不)第4号不当労働行為救済申立事件）は、現在も係属中である。

2 本件懲戒処分に先立つ、原告ら組合役員に対する懲戒処分及び日比氏に対する懲戒処分

(1) 日比氏に対する懲戒処分

ア 日比氏は、被告から、令和2年7月に他の被告従業員に対して暴力を振るって傷害を負わせたとして同年8月に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、被告から、同年8月31日に聞き取り調査を受け、同年7月の自宅待機命令中の出勤及び同年8月の懲戒処分通知書の受取拒否行為のそれぞれについて、同年10月26日付けで日比氏自身の署名押印の入った供述書が作成された（甲7、甲8）。

イ しかしその後も日比氏は、被告から、同年11月9日に被告社長室に呼び出されて被告社長らから再び聞き取り調査をされ、被告から「自宅待機中の出勤と懲戒処分通知の受取拒否は業務命令違反に該当し、重大な処分の対象である」などと告げられた上、同月18日、翌19日に印鑑を持参して被告業務グループの部屋に来るよう指示された。

ウ このような被告の姿勢に不安を感じた日比氏は、原告ら本件組合役員に対し、上記被告業務グループへの呼出しへの助力や同行を求め、同月19日、日比氏は原告ら本件組合役員4名を伴って被告業務グループ室に出向いた。

エ 同月19日の被告業務グループ室では、被告業務グループ部長（当時）の伊東氏らが、「弁明書」への日比氏の署名押印を用意していたが、原告ら本件組合役員の抗議等によって、「弁明書」のその日の作成は取りやめられた。

オ その後、日比氏は、改めて呼び出された場での「弁明書」の作成を経て、令和2年7月の自宅待機命令中の出勤及び同年8月の懲戒処分通知書の受取拒否行為について、被告から懲戒処分を受けた。

(2) 原告ら組合役員4名に対する懲戒処分

ア 本件組合は、令和2年11月18日、被告に対し、日比氏に対する懲戒手続の不当な進められ方に対する抗議文書を送付するとともに、同月19日の業務グループ室への呼出しについて、原告ら組合役員4名が日比氏に付き添

って業務グループ室に赴いた。

イ 令和2年11月19日、日比氏に付き添って業務グループ室に来た原告ら組合役員に対して、業務グループ部長（当時）の伊東氏がどのような立場で来たのか尋ねた。これに対して原告が組合として来ていると言うと、伊東氏は「組合は関係がない」「帰れ！」と大声で怒鳴った。この威圧的な伊東氏の行為に対して、原告ら組合役員が口々に反論したことから、業務グループ室は一時紛糾した状態となり、駆け付けた被告代表者の判断により被告が予定していた日比氏のその日の「弁明書」作成手続は取り止めとなった。

ウ この令和2年11月19日の原告ら組合役員の業務グループ室における言動について、被告は、同年11月23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」として原告ら4名の組合役員に対する懲戒手続を開始し、これに対する本件組合からの抗議・反論を聞き入れず、令和3年1月10日、譴責に加え減給する旨の令和2年12月22日付け処分通知書を原告ら4名の組合役員それぞれに対し送付し、令和3年1月31日支給分の給与において同懲戒処分による減給が実行された。

(3) 以上の原告ら4名の組合役員に対する懲戒処分に至る経緯は、同処分の無効確認等を求めて原告らが提起した訴訟の1審判決書（甲9）に整理されている。

3 令和3年5月以降の本件懲戒処分に至る経緯

(1) 被告は、2021年（令和3年）5月28日、原告個人に宛てて、日比氏が2020年7月の自宅待機命令中の出勤も同年8月の懲戒処分通知書の受領拒否も原告からそのようにするように言われたと発言しているからその事実を確認する、として「質問書」を発した。その質問書では、「日比氏の言っていることは事実か」「何故このように言ったのか」「正確には何と言ったのか」などと細々とした質問がなされていた上、期限までに回答がない場合には、「日比氏の証言を基に、じ後の処置を進める」旨、記載されていた（甲10）。

- (2) この質問書に対して本件組合は、被告に対して、2021年（令和3年）6月2日付の「抗議並びに団体交渉申し入れ書」で「日比氏が貴社の『調査』に対して答えたことについて、大袈裟に『事実確認（質問）事項』などと称して『懲戒権』をチラつかせながら、既に当労組が明らかにしていることを並べておられますが、そもそも、同事件につきましては当労組が何度も団体交渉開催の必要性を申し上げて、繰り返しその開催を要求しているにもかかわらず、貴社は一切応じておられません。」「当時の、正当な労働組合活動について、敢えて朝倉氏個人に、下らない質問を考える余裕があるのなら、この件で速やかに団体交渉を開催されるように重ねて強く要求します」などとして抗議及び団体交渉の申し入れをした（甲11）。
- (3) さらに本件組合は、被告に対して、2021年（令和3年）6月23日付の「不当労働行為に対する抗議及び要求書」を送付し、被告から原告への上記「質問書」に対し、「当労組は、就業規則の、とりわけ処分条項運用にあたり、組合員である対象者を含めて対応を協議し、その方針の下にH氏が①自宅待機命令期間中に3日間出勤し、②処分通知書の受領を拒否したのであって、正当な労働組合としての対応をただけのことです。それで貴社が当労組の方針に異議があるのであれば、当労組の要求に従って率直に協議されれば良いだけのことであり（ます）」、「上記『質問書』は貴社企画推進グループの朝倉健次氏が、当労組オハラ樹脂工業分会分会長であることを十分承知の上で、敢えて個人に宛てて送付しており、就業規則の懲戒権を濫用しようとするものであり、極めて悪質と言わなければなりません。」「当労組は、…（中略）…繰り返し何度も就業規則の運用及び再発防止の観点から貴社の見解を求め、併せて協議を申し入れ、団体交渉開催を要求して参りましたが、貴社は、一切応じられていません。」などとして、被告の姿勢に強く抗議するとともに、繰り返し団体交渉の開催を求め続けた（甲12）。
- (4) しかし、被告は、本件組合からの抗議や団体交渉開催申し入れを無視して、本件組合に対しては文書回答すらもしないまま、「自宅待機（命令・指示）

を無視して出勤したことについて日比氏は、朝倉氏から『出てもいいんじゃないか。』と、言われた。と、供述しております」「懲戒処分通知書の受領を拒否したことに関して日比氏は、朝倉氏から事前に『受け取るな。』とか『受け取らずに出てきてください。』と言われたから受領を拒否したと供述しております。」ということを根拠に挙げ、本件組合分会長である原告が、あたかも個人的に日比氏を扇動したかのように処分対象行為を認定して、「企画推進グループ 朝倉健次」個人宛に、2021年6月29日付けで「事実関係の調査」「弁明を聴取する場」の「期日通知書」（甲13）を、さらに2021年7月19日付で懲戒処分通知のための「期日通知書」（甲15）を発して、原告個人に対する懲戒処分手続を進め、それらに対する本件組合からのさらなる度々の抗議（甲14、甲16）を無視して、2021年7月21日、原告個人に対する本件懲戒処分を強行した（甲5、甲18）。

第4 本件懲戒処分が懲戒権の濫用として違法・無効であること

1 懲戒事由該当性がない

原告は、日比氏に対して「みだりに」「自宅待機命令・指示に背くように扇動」してなどいない。実際は、労働組合の組合員である日比氏が、自宅待機命令の根拠や期間について被告から明確な説明がないことから、一定期間自宅待機した後、そろそろ出勤してもよいのかどうか迷っていたことに対し、他の組合役員や上部組織の役員とともに労働組合の意見として「出勤してもいいのではないか」との内容を伝えたにすぎない。また、日比氏の出勤によって特に騒動が起きたわけでもなく「職場秩序を乱し」てもない。

したがって、そもそも懲戒事由該当性がない。

2 正当な組合活動に対する処分であること

原告は、本件組合分会長として組合員の日比氏に労働組合としての意見や会社への対応方法を助言したのであって、かかる行為は、労働組合として当然の行為であって正当な組合活動である。被告の本件懲戒処分は、正当な組合活動に対する処分である。

3 組合弱体化を狙った不当な目的の処分であることが明らかであること

- (1) 本件懲戒処分対象行為について、被告は、「日比氏の証言を基に」(甲10) 事実認定を行っている。

この「日比氏の証言」というのは、日比氏自身の自宅待機命令違反及び処分通知受領拒否を巡る懲戒処分手続において被告が日比氏から聴き取った内容のことを指すものと解される。

- (2) では、被告が本件懲戒処分の事実認定の根拠とする「日比氏の証言」がどのような機会にどのような状況で記録化されたものなのかを検討すると、つぎのような不審な点が浮かび上がる。

すなわち、懲戒処分の対象行為とされていた自宅待機命令違反についても懲戒処分通知受領拒否についても、日比氏自身の署名押印の入った日比氏の供述書が既に2020年10月26日付けで作成されていた(甲7、甲8)。したがって、日比氏に対する懲戒手続を進めるために改めて「弁明書」を作成して日比氏に署名押印をさせる必要はなかった。ところが、被告は、2020年11月9日に改めて社長室に日比氏を呼び出して日比氏からの「弁明」を聴取し、同月20日以降に日比氏に署名押印させた「弁明書」を作成した(この「弁明書」について、その作成の必要性や正当性に対して関連事件において原告らが疑問を呈しても、被告は最後まで頑なにその「弁明書」を書証提出しなかった)。

- (3) その「弁明書」にどのようなことが記載されているかを考える上で、日比氏のもともとの供述書(甲7、甲8)の内容と、被告が原告に対する本件懲戒処分を進めるに際して発した質問書(甲10)や期日通知書(甲13)に記載されている日比氏の証言内容とを比べると、

甲10の質問書には、

「日比氏は、事件後の組合の会合に呼ばれて出たら、『朝倉さんから[出ても良いんじゃないか。]、[出たら。]と言われた』と言っています。」

「日比氏は、『朝倉さん達から出勤するように言われなければ出勤しなかった。』と言っています。」

「日比氏は、『朝倉さんから〔（通知書を）受け取らずに出てきてください。〕と、言われた。』と、言っています。」

「日比氏は、『朝倉さんから〔受け取るな〕言われなければ受領を拒否しなかった。』と言っています。」

などと、甲7や甲8の供述書にはない内容や表現で日比氏が供述したように記載されており、また、甲42の期日通知書でも、

「自宅待機（命令・指示）を無視して出勤したことについて日比氏は、朝倉氏から『出てもいいんじゃないか。』と、言われた。と、供述しております」、「懲戒処分通知書の受領を拒否したことに関して日比氏は、朝倉氏から事前に『受け取るな。』とか『受け取らずに出てきてください。』と言われたから受領を拒否したと供述しております。」

と、これも甲7や甲8にはない表現で、特に原告の関与や影響が強調された形で日比氏の説明が示されていることがわかる。

甲7や甲8のほかは被告が2020年11月19日に日比氏の署名押印を取り付けようとしていた「弁明書」以外には、自宅待機命令違反や処分通知書受領拒否についての日比氏の供述を書きまとめたものはないはずであるから、甲10の質問書や甲13の期日通知書に挙げられている日比氏の説明は、上記日比氏の「弁明書」に基づいているものと解される。そして、甲10の質問書に「日比氏の証言を基に、今後の処置を進める」（甲10）と記載されていることから明らかなように、被告は「弁明書」における日比氏の説明を、原告に対する本件懲戒処分を進めるについての処分対象行為認定の証拠として使うとしているのである。

- (4) 以上の点からすると、日比氏に対する懲戒処分手続を進めるための日比氏の供述としては既に甲7、甲8があるにもかかわらず、2020年11月19日に被告がわざわざ改めて日比氏の「弁明書」を作成しようとした真の目的ないし重点は、本件組合分会長である原告に対する懲戒処分を見据え、その証拠として使うための材料作り・準備行為という点にあったと考えざるをえない。そして、甲10から推認される「弁明書」における日比氏の説明内

容が、甲7や甲8の供述書に比べて、あたかも原告個人の関与や影響が大きかったかのような内容や表現でまとめられているのも、もともと原告に対する処分に向けて作成されたものであるからこそといえる。

- (5) そもそも、自宅待機命令違反や処分通知受領拒否についての日比氏に対する懲戒処分を判断するための聴き取りであれば、日比氏が「組合のアドバイスを受けて行った」ということで経緯としては十分であり、「組合の誰から言われたのか」とか「どのように言われたのか」といったことは必要ないはずである。それにも関わらず、被告が労働組合員の日比氏に対して、日比氏が組合に相談した際の詳細な内容を聴きだそうと追及したこと自体、組合活動に対する不当な「介入」（労働組合法7条3号）であって不当労働行為に当たる。

- (6) 被告が本件懲戒処分対象行為の認定根拠とする「日比氏の証言」は、このように不当に作成されたものである。

そして、そのように作成された日比氏の説明によっても、原告の日比氏への助言は、原告が個人として単独で行ったものではなく、組合分会長たる原告が、組合としての見解・対応方針を、他の組合役員や上部組織の役員とともに日比氏に伝えたものであったことが明らかである。

それにも関わらず、被告は、あたかも原告が単独で日比氏を「扇動した」などという事実認定を行い、敢えて組合分会長である原告のみに対して本件懲戒処分を行っているのである。

- (7) 以上のような本件懲戒処分の経緯や実態に鑑みれば、この懲戒処分が、組合の弱体化を図る意図で、組合活動の中心人物である分会長の原告を狙い撃ちしてなされたものであることは明らかである。

この本件懲戒処分とそこに至る一連の経過が、それ自体として労働組合活動に対するあからさまな介入であって極めて悪質な不当労働行為であるといわざるをえない。

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違法・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

原告は、2021年8月分の給料として本来支給されるべき金額から■■■■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8月支給分の給料の本来の支給日は2021年8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の減給部分について、被告は、2021年9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、本件被告と原告の関係において、原告が分会長を務める本件組合を被告が嫌悪・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、寧ろあからさまな不当労働行為の態様でなされていることからしても、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に対する懲戒の前科・前歴のように取り扱い、今後の原告に対する評定・査定や処分の判断時に、これを原告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である。すなわち、本件懲戒処分は、被告が、原告の所属する組合を敵視し、組合の弱体化を狙って、組合分会長である原告に対して、組合員日比氏からの「弁明書」作成の機会を悪用して組合活動に介入する形で日比氏からの聴取りを行い、わざわざ原告に対する懲戒処分のための材料となるように日比氏の「弁明書」を作成しなおすなどの周到な準備で強行したものといえる。これは極めて悪質な不当労働行為であり、その違法性の程度は重く、本件懲戒処分は不法行為に該当すると言わざるを得ないものである。

2 原告の損害

原告は、本件基本事件において懲戒権の濫用と判示された令和2年12月の懲戒処分による令和3年1月支給分給与からの減給処分の後、立て続けに、しかも組合分会長として狙い撃ちされたように自分1人のみ本件懲戒処分をなされた。その悔しさは筆舌に尽くしがたく、極めて大きな精神的苦痛を被った。原告が被った精神的苦痛は、懲戒処分が無効となって減給額が経済的に回復されたからといって慰謝されるものではなく、賃金の回復とは別に慰謝料の支払が認められるべきである。

精神的苦痛の程度を金銭に換算すれば、5万円は優に超えるといえる。

第8 まとめ

よって、原告は被告に対し、原告と被告との間の労働契約に基づき、追加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、この請求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

附 属 書 類

- | | |
|---------|-------|
| 1 甲号証写し | 各 1 通 |
| 2 証拠説明書 | 1 通 |
| 3 資格証明書 | 1 通 |
| 4 訴訟委任状 | 1 通 |

但し、甲号証の写し及び証拠説明書には、後日追完する。

以上