

令和6年（ワ）第4090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

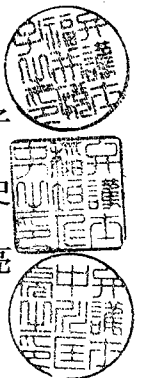
被告 オハラ樹脂工業株式会社

原告準備書面 1

名古屋地方裁判所民事第1部口B係 御中

2025年（令和7年）1月15日

原告訴訟代理人弁護士	福	井	悦	子
同	弁護士(担当)	稲	垣	仁
同	弁護士	中	川	匡



原告は、被告の答弁書に対して、必要な範囲で、以下のとおり認否・反論する。

第1 「第二 総論」について

1 懲戒処分該当性について

- (1) まず、「原告が日比氏に対して業務命令違反行為を扇動した」かのような本件懲戒処分の対象とされている行為を原告は個人として行っていない。
- (2) 「日比氏に対して使用者である被告の指示に背いて出勤することを扇動した」とされていることの実情は、労働組合員である日比氏が、自宅待機期間がいつまでなのかが不明ななかで既に約10日間ほど自宅待機をした後、原告ら労働組合役員に対して「そろそろ出勤してもいいだろうか」と相談してきたことに対して、原告ら労働組合役員らが労働組合の見解として「出勤してもいいのではないかと日比氏に伝え、日比氏が出勤したものである。もともと出勤するつもりがなかった日比氏を唆して敢えて業務命令違反行為を

させたものではない。しかも、日比氏の出勤について日比氏の職場の上司もこれを認識しながら特に問題視せず、帰れと命ぜられることもなかったことから日比氏は通常どおりの業務を行い、出勤は数日間となった。すなわち日比氏の出勤によって職場において何の混乱も生じておらず、後になって被告が日比氏からの聴き取りの中で日比氏の出勤を確認し、これが問題として取り上げられるようになったのである（そのため、被告は、自宅待機命令期間中の出勤についての日比氏に対する懲戒処分の中でさえ、いつ日比氏が出勤したのかの具体的な日にちについて明らかにしないまま処分を行っている）。

- (3) 「日比氏に対して懲戒処分の宣告書の受取を拒否させた」とされていることの実情はつぎのようなものである。原告らの労働組合は日比氏に対する懲戒処分が公正に行われるよう事前に被告に申し入れていたが被告に無視されるとともに、日比氏自身も事前の面談時に社長らから解雇などの重い処分を仄めかされていたこともあって解雇などの不当に重い処分が強行されるのではないかと恐れ、日比氏自らが被告に対して懲戒処分の宣告の場への組合の同席を希望していた。しかし、そのような日比氏からの要望を無視して被告が日比氏を単独で呼び出した場で懲戒処分の通知書を渡そうとしたため、日比氏は、労働組合からのアドバイスに基づき自らの意思でその場での通知書の受領を拒否したのである。ただし、その10日ほど後に、日比氏は、処分の内容が自己の怖れていた解雇ではないことを知り、思い直して懲戒処分通知書の受け取りに応じた。日比氏の処分通知書の受領が10日間ほど遅れはしたものの、それは日比氏が自らの利益を守るために一旦受領を保留したことによるものであって、労働組合が日比氏の意思に反して日比氏に処分通知書の受取拒否を行わせたものではない。

- (4) 以上のように、日比氏の自宅待機期間中の出勤についても懲戒処分通知書の受領拒否についても、実情は、原告が日比氏のこれらの行為を「扇動し、業務違反行為をさせた」事実はないとともに「会社の秩序を乱した」事実もないのであり、懲戒処分該当性自体がないことは明らかである。

2 正当な組合活動であることについて

(1) 被告は「原告の発言が組合の決定事項であるとは解されない」と主張するが全く実態を無視している。被告に対する日比氏の説明は、組合分会長の原告の名前を出していたとしても、原告個人の意思による指示でなく日比氏が組合に相談したことによる組合からのアドバイスに基づいたことを意味していることは明らかである。

(2) そもそも組合員に対する懲戒処分の基準及び手続は、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のはずである。

被告の日比氏に対する自宅待機命令の根拠や内容が不明であったり、日比氏に対する懲戒処分が公正に進められているか疑問であったりしたために、組合は被告に対して、処分の根拠や内容についての説明を求めたり、話し合いを求めているが被告は労働組合からの申入れに誠実に応えようとしなかった。そのような中で、組合は、組合員である日比氏が自己に対する被告からの処分が適正・公正になされるかに不安を感じ、組合に相談してきたことに対し、自らの利益・権利を護るための手段をアドバイスし、日比氏も自らの利益・権利を護るために組合のアドバイスに従った対応をしたのである（その内容が、徒に被告の秩序を乱すものでなかったことは上述のとおり）。

仮にその結果が被告の意に沿わない内容であったとしても、それが故に当然に組合活動としての正当性が失われるものではない。組合が日比氏に対して行ったアドバイスは、会社からの処分内容や処分手続の正当性に不安を訴えていた組合員に対して、自己の権利利益を護るため必要最小限の対抗措置をアドバイスしたものであって、職場の混乱を図って敢えて業務命令違反を指示したようなものではない。

組合の日比氏に対するアドバイス行為が正当な組合活動であることは明らかである。

3 不当労働行為について

(1) 被告は、原告に対する本件懲戒処分が不当労働行為であるとの原告の主張

に対して、「原告の言動について、日比氏への聞き取りにより事実を調査し」、
「被告（マ。 「原告」の誤りと思われる）にも事実を主張する機会を与え、
弁明の機会を付与したにもかかわらず、原告が質問に回答もせず、弁明の機会を利用しなかった」ことを踏まえて本件懲戒処分を判断したことを以て、
不当労働行為に当たらないと主張するようである。

（２）しかしながら、日比氏に対する処分のための日比氏への聞き取りにおいて、
日比氏は被告に「労働組合に相談し、その助言に基づいて行動した」旨の説明をしていた。日比氏に対する処分に向けた聞き取りであれば、日比氏の行為の経緯についてはそれで十分なはずである。それにもかかわらず、被告は、会社と労働組合の対立構造の中で日比氏が労働組合の意見に従ったことが処分において不利に働く事情であるかのように日比氏に告げた上、労働組合の中の誰から言われたかなどと、労働組合役員と組合員との具体的なやりとりの中身についてまで踏み込んで日比氏から聞き出そうとした。このような日比氏に対する被告の聞き取りの仕方や内容自体が、労働組合員であることに対する不利益な取扱いであるとともに、労働組合活動に対する不当な介入であることは明らかである。

（３）そして、日比氏が「労働組合員として組合役員の人たちの助言に従った」旨の説明をしていたにもかかわらず、被告はそれをあたかも原告個人からの指示を受けたと日比氏が説明したかのように日比氏からの聴き取り内容を歪曲し、日比氏への労働組合の助言を原告の個人的行為のようにすり替えた聞き取り結果をまとめ、その聞き取り結果を根拠に組合分会長である原告に対する懲戒処分を行っているのである。このような原告個人に対する被告の懲戒処分は、労働組合の弱体化を狙った労働組合分会長に対する狙い撃ちの処分といわざるをえないのであり、これも労働組合に対する不利益取扱いであるとともに労働組合に対する不当な支配・介入に当たることが明らかである。

（４）被告は、「原告に事実主張の機会や弁明の機会を与えたにも関わらず、原告が弁明の機会を利用しなかった」と主張することに関し、「原告は所属す

る組合からの書面を送付したことを主張するようである。」「原告が所属する組合からの書面で何らかの主張がされたことをもって、原告が、被告からの質問に回答しないことが正当か（マ）されることはないし、また、弁明の機会を利用しなかったことによる不利益を免れるものではない」と主張している。

しかしながら、日比氏への助言は原告個人が与えたものではなく原告ら組合役員が労働組合の意見として日比氏にアドバイスしたものであり、そのことは日比氏の説明から明らかだったのであるから、仮に被告が、その労働組合の日比氏に対する助言が不当だと判断したのであれば、被告がそれを問題として抗議する相手は労働組合のはずである。そして、日比氏に対する懲戒手続や原告ら組合役員に対する別件の懲戒処分、さらに原告に対する本件懲戒手続の進められ方（労働組合でなく原告個人に非難が向けられていることが不当であることなど）について、労働組合は再三再四、被告に対して抗議を申し入れるとともに労働組合としての主張を説明し、協議・交渉を求めているのであるから、被告さえその気になれば被告が労働組合との協議・交渉の機会を持つことは容易であった。それにも関わらず被告は、労働組合からの再三再四の協議・交渉の申入れを無視したまま、原告個人に対する懲戒手続を強引に押し進め、「原告からの回答や弁明がない」として原告を懲戒処分に付しているのである。「原告からの回答や弁明がなかった」という被告の説明は詭弁以外の何ものでもない。

さらに被告は、上記の労働組合からの申入れについて、「原告が所属する組合からの書面からの書面（マ）は、適切なEメールアドレスに送付されていなかったのもので、被告は閲読していない」など述べ、あたかも組合からの申入れの存在やその内容を知らなかったかのような主張をしている。被告が、労働組合から被告のEメールアドレス宛に送付した文書の閲読を拒絶したこと自体そもそも不当であるが、後述するように、実際には労働組合から被告のEメールアドレス宛に送付された書面の存在やその内容を被告が当時認識

していなかったことなどありえないことである。それにもかかわらず、被告は「適切なEメールアドレスに送付されていなかった」ことを以て、労働組合からの申入れの存在や内容すら知らなかったかのように主張しているのである。寧ろ、そのような被告の主張にこそ、被告が組合を無視ないし敵視し、労働組合の交渉申入れに誠実に耳を傾けようとしない被告の態度・姿勢が如実に現れているといえるのであり、本件懲戒処分が組合に対する敵対目的であったことを窺わせるものというべきである。この点については次項以下の部分で詳述する。

第2 「第三 本件にかかわる時期の事情」について

被告が、答弁書に別紙として添付する労働委員会に提出した被告の準備書面（18）は、単なる被告の意見・主張にすぎない上、本件の争点に関わらない内容を含む冗長なものであって、徒に本件の主張整理を複雑化・煩雑化しかねないものであるため、原告は、別紙部分に対する認否は取えてしないこととする。

第3 「第四 訴状『請求の原因』についての認否」について

1 「5 同第3、3『令和3年5月以降の本件懲戒処分に係る経緯』（6頁～）について」（答弁書16頁）以前の部分について

（1）「第四、1」～「第四、4」に係る時期の事実経緯については、令和2年11月19日の業務グループ室での言動を巡って原告ら組合役員4名に対してなされた懲戒処分の有効性等が争点となった本件関連事件（1審名古屋地裁令和3年（ワ）第3314号）において、既に双方の主張立証に基づいて裁判所による事実認定がなされているところであり（甲9）、そこで既に裁判所による事実認定がなされている部分と重複する被告の主張について、改めての認否は不要と解するため認否しない。

もっとも、被告が上記部分で述べている、業務グループ設置の経緯や労働

組合からの文書が「適切なEメールアドレスに送付されていなかった」との点については、「第四、5」の内容にも関わるため、「第四、5」の部分についての反論の中で、被告の主張に対する反論を述べる。

- (2) 1 審名古屋地裁が原告ら組合役員に対する懲戒処分を懲戒権の濫用として無効と判断した本件関連事件（甲9）について、その後、控訴審名古屋高裁（令和5年（ネ）第361号・同第725号）が1審判決を取り消して懲戒処分を有効とし、これに対して原告らが最高裁に申し立てた上告及び上告受理申立が退けられたことは事実である。原告らとしては、今も、上記名古屋高裁及び最高裁の判断は不当だと考えるが、確定した判決の法的効力に異を唱えるものではない。

上記関連事件において令和2年11月19日の原告ら組合役員の言動に対する懲戒処分を有効と判断した控訴審判決が確定したからといって、原告に対する本件懲戒処分は別問題であり、上記関連事件の控訴審判決の判断内容によって本件懲戒処分の違法性や不当労働行為性が失われるものではない。

- 2 「同第3、3『令和3年5月以降の本件懲戒処分に至る経緯』（6頁～）について」について

- (1) 被告は、原告らの労働組合が被告に送付した2021年6月2日付書面（甲11）や同月23日付の書面（甲12）について、「この書面は、本件組合に対し『閲読しない』ことを明確にしたEメールアドレス（尾原社長の会社のEメールアドレス）に送付されていると解される」として、これらの書面の送付自体を「不知」としている。

この、自己のEメールアドレス宛に組合から送付された文書の閲読を拒否するとした被告社長の対応自体が不当であるとともに、被告が甲11、甲12の文書の送付自体を知らないかのように述べるのが不当であることは、総論に対する反論の部分で指摘したとおりであるが、以下にその不当さについて詳述する。

- (2) 尾原社長のEメールアドレス宛の送付文書について閲読を拒絶したことの

不当性

被告が、2021年3月15日付けの文書で、今後は業務Gr.のEメール宛に文書を送るように原告らの組合に求めたこと、同年3月19日頃、被告が原告らの組合に対し「業務Gr.のEメールアドレス以外に送られた組合からの書状は閱讀しない」旨の連絡をしたこと、その後も原告らの組合が被告宛の文書を従前どおり尾原社長のEメールアドレスに送付したこと、は認める。しかし、この「尾原社長のEメールアドレス宛に送付された組合からの文書の閱讀の拒否」自体、以下のとおり不当である。

業務Gr.は、原告らの組合が結成通告を行った数か月後の2020年4月に突然設置された。その設置について、被告からは①人事評価システムの構築、②労働基準法の遵守、③労働安全衛生法の遵守を目的とする「業務Gr.」を設置するといった簡単なメールが関係者に送付されたのみで、具体的に何をする部署なのか明らかでなかった。しかも、部長とされた渥美氏、副部長とされた伊東氏ともに元自衛隊員で、被告の関連会社であるオハラ産業からの出向の形をとっており、被告会社での業務経験はおろか労務や人事についての知識や経験すらないような人物であった。もともと、被告会社には「部長」「副部長」といったポストはなく、被告会社における業務Gr.や部長・副部長の地位や職務内容が不明であったため、原告らの組合は被告に説明を求めたが、被告から業務Gr.の職務等についての詳しい説明はなされなかった（その後、関連事件の訴訟において、被告側から業務Gr.の職務内容を記した資料が書証として提出されたが、その資料の作成日付は2022年6月であり、業務Gr.の設置から2年も経ってから作成されたものであった）。この業務Gr.が会社と組合との間の問題について組合に対して高圧的な姿勢で入ってきたため、原告らの組合としては、業務Gr.は被告が組合対策のために設置した部署と考えざるをえず、会社との交渉における業務Gr.の介入に対しては警戒していた。そのような中で、社長から「今後の文書は業務Gr.のEメールアドレス宛に送付しなければ読まない」

旨の通告が一方的になされたことから、その通告に抗議するとともに、その後も従前どおり社長のEメールアドレス宛に文書を送付したのである。

そのような送付先の指定についての経緯や組合からの抗議は、甲11及び甲12の文書に記されているとおりである。

(3) 実際には被告は、甲11、甲12の文書の送付やその内容について認識していたはずであること

被告は、甲11、甲12の文書が送付されたこと自体を知らないかのように主張しているが、以下のとおり実際には知らないはずはない。

ア 文書はそれまで原告ら組合との文書のやりとりをしていた社長自らのEメールアドレス宛に送付されており、閲覧は容易である上、日常的に業務に使用しているアドレスなのであるから組合からのメールの着信に気づかないはずはない。

イ 被告は、2021年1月に原告ら組合に対して幟旗撤去の仮処分を申し立て、その後も、原告ら組合との間で、複数の事件の裁判を争っていた。2021年3月以降というのは、被告が原告ら組合との間の仮処分事件や他の訴訟事件を争っていた真っ最中であり、そのような状況の中で原告らの組合から送付された文書を「閱讀しなかった」「送付されたこと自体知らなかった」などということはあまりにも不自然不合理で、ありえない。

ウ 仮に、上記の状況にもかかわらず被告社長が甲11、甲12の文書の送付に気づいていなかったとしても、これらの文書は、本件と関連する救済命令申立事件や本件関連事件の控訴審の中でも書証として提出されていた。被告がこれらの文書を今さら「送付自体知らなかった」などということとはありえない。

以上のように、被告は、実際には甲11、甲12の文書が原告らの組合から送付されたことを認識していながら、意図的にこれを無視し、知らない振りを装っていたことが優に推認できる。これは、被告が原告らの組合に対して敵意をもって敢えて不誠実な対応をしていたことの現れにほかならない。

3 「6 『請求の原因』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』」について

(1) 総論部分及び上記2で詳述したところから、被告の答弁書における主張は全く実情に基づいていない。被告の原告に対する本件懲戒処分が、労働組合の弱体化を目的に分会長を狙い撃ちにした不当労働目的によるものであることは明らかであり、これが懲戒権の濫用として違法・無効となることも明らかである。

(2) 被告は、被告が日比氏に対する懲戒処分の手続において甲8、甲9の陳述書がありながら重ねて作成した日比氏の弁明書の開示・提出を原告が求めていることについて、「その意味するところが不明である」と述べる。

しかしながら、訴状でも述べたように、甲8、甲9に加えて作成された日比氏の弁明書は、被告が日比氏の実際の説明を歪曲して、労働組合としての日比氏への助言を取って原告が個人的に行ったかのような表現で作成された疑いが強く、本件原告に対する懲戒処分の根拠としてその弁明書が利用されていることが強く疑われるために、その開示・提出を求めているのである。先の本件関連事件の手続中から、原告らの組合は被告に対してその文書の開示・提出を求め続けているが、被告は頑なにその提出を拒んでいる。

本書面を以て、原告は、改めて令和2年11月に作成された日比氏の弁明書の開示・提出を被告に求めるものである。

以上