

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

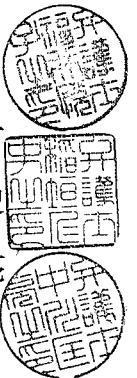
被告 オハラ樹脂工業株式会社

原告準備書面 2

名古屋地方裁判所民事第1部口B係 御中

2025年（令和7年）2月7日

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



原告は、前回1月17日の期日における裁判官からの求釈明に応え、以下のとおり主張を補充する。

1 求釈明の内容

業務命令として自宅待機を命じられていた日比氏に対して「出勤してもいいのではないか」というようなアドバイスを原告が行ったとされていることの事情・理由について、原告は「自宅待機命令の根拠や期間について会社から説明がない」と主張されているが、これだけでは理解しづらい。この点について、更に詳しく説明されたい。

2 求釈明を踏まえた主張の補充

(1) 「日比氏に対して原告がアドバイスした」とされている点について

ア この点、あたかも原告が日比氏に対して組合の意見を分会長として伝えた

かのように捉えられている嫌いがあるため、まずは、日比氏が組合に相談し、それに対して原告を含む組合員たちが組合の意見を日比氏に伝えた際の実際の状況について確認的に説明する。

イ 2020年7月29日、組合の分会委員会（打合せ）が開かれた。その頃、組合は、結成通告以来の団体交渉申入れに対する被告会社の不誠実な対応に対する対策を検討しており、この日も、如何にして会社には団体交渉に誠実に応じさせるかを協議することが分会委員会を開いた主な目的であった。そのため、その打合せには原告ら分会の役員のほか、JMITU 愛知支部の役員やJMITU 愛知地方本部の役員らも出席しており、また、その日は日比氏も打合せに参加していた。

その打合せの中で、日比氏から「有給での自宅待機を命じられているが出勤したい。そろそろ出勤してもいいだろうか」との相談を内容とする発言がなされた。この日比氏の相談に対して、その場にいたメンバーが日比氏に自宅待機が命じられている状況を確認しつつ、口々に「もう、出勤してもよいのではないか」ということを発言し、それを日比氏が組合の意見として参考にしたのである。原告一人が分会を代表して組合の見解を日比氏に回答したようなことでは決してなく、その場に居合わせた組合役員らが口々に「出勤してもよいのではないか」ということを発言した中の一人が原告だったということにすぎないのである。

ウ このことは、2020年8月31日の業務Gr. 伊東氏への説明の際に、組合の誰から言われたのかを伊東氏から訊かれたことに対して、日比氏自身が「だから、もう、みんな」と答えていたことから明らかである。日比氏は「もう、出ても（出勤しても）いいんじゃないですか」ということを組合の誰から言われたのかとの伊東氏の質問に対して、「組合のみんな」と答えていた。それにも関わらず伊東氏は、「みんなって、具体的に誰？」と更に追及し、日比氏が「朝倉さんたち」と答えるや、伊東氏は「朝倉さんですね」と、あたかも日比氏が「原告から言われた」と説明していたかのように一方

的にまとめてしまっていたのである（甲21の1、2）。

（2）「出勤してもいいのではないか」と原告ら組合員が考えた理由について

ア 正当かつ合理的な業務命令として自宅待機が命じられていたのであれば、基本的に労働者としてはその命令に服さなければならないことは原告ら組合員も当然理解している。

イ しかしながら、日比氏に対して自宅待機を命じた業務Gr.の渥美氏による「業務命令」は、つぎのようにその正当性・合理性に問題を含むものであった。すなわち、原告準備書面1でも述べたように、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、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・組織上の位置付け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。

このように、被告による突然の「業務Gr.」の設置には、その目的や内容の正当性・合理性に大きな疑問があったため、原告らの組合は被告に対する2020年6月30日付けの要求書で、「業務G」の新設は労使関係における重大な背信行為だと抗議するとともに、「『業務G』と称する新設部署の進退」を次回7月22日に開催が予定されていた団体交渉の議題として協議することを求め（甲22）、また、被告も組合のそのような議題要求を認

識していることを同年7月9日付けの「次回団体交渉についてのご連絡」と題した文書で示していた（甲23）。

しかし、この「『業務G』と称する新設部署の進退」についての協議が議題の1つとして予定されていた同年7月22日の団体交渉は、その開催場所についてのもともとの合意を被告が一方的に変更したことにより、結局開催できず、組合が求めていた「『業務G』と称する新設部署の進退」についての協議もなされずじまいとなっていた（甲24）。

ウ 日比氏に対する自宅待機命令（指示）は、このように業務Gr.の設置目的や内容等の正当性・合理性についての疑問が組合から提起され、その疑問に対する被告からの説明が全くなされなかった中で、まさにその業務Gr.部長の渥美氏からなされたものであり、そもそもそれが正当な権限に基づく業務命令といえるものなのか否か不明であった。さらに、日比氏は自宅待機の期間について渥美氏から明確に示されないまま既に10日間以上経っており、待機を続けさせられることの合理性にも疑問が生じていた。

このように、渥美氏による自宅待機命令の正当性や合理性に大きな疑問がある状況の中で、日比氏自身が「そろそろ出勤してもいいだろうか」と出勤することを強く望んでいたことから、原告らその打合せの場にいた組合役員らは、「出勤してもいいのではないか」と答えたのである。

原告らの組合が被告に対する2020年7月29日付の要求書（甲25）で、日比氏に対する自宅待機命令についての就業規則上の根拠の明示を求めたのも、「業務Gr.部長」の渥美氏による自宅待機命令の正当性・合理性に疑問があったことによるものである。

3 仮に「出勤してもいいのではないか」との組合の判断が結果的に誤っていたとしても、それが原告に対する懲戒処分の正当な理由になるものではないこと

(1) 本書2(1)の部分に述べたとおり、「出勤してもいいのではないか」との組合の意見を特に原告が組合を代表して日比氏に伝えたものではない。その場

に居合わせた組合役員の中で原告1人が懲戒処分の対象とされなければならない理由はない。そもそも、原告ら組合役員が日比氏を「唆して」自宅待機命令違反を行わせたとはいえない。

- (2) 原告はJMITU愛知支部オハラ樹脂工業分会の分会長ではあるが、同分会に法人格があるわけではない。法人格を有するのはJMITU中央本部であり、愛知地方本部にも、愛知支部にも法人格はない。但し、JMITU愛知支部は、愛知労働委員会から、労働組合としての要件を備えていると認められている。しかし、JMITU愛知支部オハラ樹脂工業分会は、資格要件を満たしていない。従って、仮に原告らの組合の行為が被告に何らかの害を与えたとして、論理的には、法人格ある組織の代表者としての責任を負うのはJMITU中央本部の代表者、もしくは労働組合としての資格要件を充たす愛知支部の代表者ということになるのであって、分会長たる原告が組織の代表者としての責任を負わされる謂われはない。

以上