



## Vol.71

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★裁判所の常識(3)

私の偏見であれば大変申し訳ないのですが、私の経験からすると、解雇事由がいくつか存在しても、合同労組・ユニオンも含めた労働組合の執行部、特に執行委員長や分会長を解雇することはとても困難です。労働組合に加入していない従業員に比べると、執行委員長や分会長の場合、裁判所が解雇を有効とするハードルはとても高くなるように感じます。また、このような事案では会社に少しでも非があると解雇の有効性が認められなくなる傾向があります。

秋本製作所事件（千葉地裁松戸支部、平成25年3月29日判決）をご紹介します。

裁判所も認定している事実は以下のとおりです。

- ①平成21年9月以降、業務命令に基づく就労を繰り返し拒否し、出勤停止（2回）および降格（1回）の各懲戒処分を受けた後も、業務命令に基づく担当業務の就労を繰り返し拒否して業務をしなかったこと
- ②懲戒処分による出勤停止期間中にもかかわらず、無断で被告会社の工場内に複

数日にわたり立ち入ったことおよび被告会社よりその都度退去を命じられたにもかかわらず退去しなかったこと

③平成15年12月以降、勤務時間中に、被告会社の工作機械を使用して私的にインターネットのオークションで販売するための器具を作成したこと

④平成16年9月以降、勤務時間中に被告会社のパソコンを使用して私的にインターネットのオークションに物品を出品し、またはオークションに関する電子メールの送受信を行ったこと

⑤平成21年5月以降、勤務時間中に、被告会社の電話を利用して、頻繁に官公庁等に電話をかけたこと

裁判所は、就労拒否はすでに懲戒処分を受けているので、解雇の理由としてこれを重視するのは相当ではないこと、その他の行為は直ちに解雇を相当とするほどの重大なものとはいえない、もしくは被告の業務を阻害するようなものとはいえないこと等から解雇を無効と判断しました。

上記以外にも被告会社の雇用調整助成金の受給を故意に妨害したり、被告会社

# Labor-management.net News Vol.71

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！

で使用する原告メールアドレス宛に出会い系サイトまたはアダルト系サイト等からの無数の不適切な電子メールが送信されてくる状態を作出し、かつ、これを放置したことが解雇理由とされましたが、原告の雇用調整助成金の受給妨害行為には一応理由があること、アダルト系サイト等からのメールについては原告がアダルト系サイト等を利用したことについて証拠不十分であり認定できないことから解雇理由として認めませんでした。

被告会社にも落ち度はあります。具体的には、月給について10万円を超える大幅な減給を行うなど乱暴ともいえる行為を行っていること、雇用調整助成金の申請をする際、強引に従業員代表を選出する手続きを進めたことなどです。

しかし、一方で、このような方は、中小企業では到底受け入れがたい人材です。ホームページによりますと被告会社は従業員約40名の規模の会社です。このような方が一人いるだけで大変な負担を負います。また、証拠で認められる範囲でこれだけひどい勤務態度であるわけですから、証拠には表れない問題行動も多々ある可能性があります。実際に一緒に働いている同僚は嫌な思いをしたこともあるのではないかと思います。

しかし、業務命令を拒否して仕事をしなくとも、会社の懲戒処分を無視して無断で出勤をしても、業務時間中に仕事以外の事をして、労働組合の分会長を解雇するには理由として足りないわけです。

本事件は解雇から約3年3ヶ月後に判決が出ています。原告は月給が50万円であるため、会社は原告にバックペイだけで約2000万円を支払わないといけません。

また、本訴訟の掲載誌「労働判例」によりますと、本件は控訴審で和解が成立しているようです。仮に原職復帰ではなく退職和解となり、かつ高裁の裁判官の心証が一審判決を維持するということであれば、約2000万円を超える和解金額(3000万円以上かかるのかそれ以上かかるのかは分かりません)を提示しないと退職和解は成立しないでしょう。原職復帰にこだわれば約2000万円以上を手にして職場に戻ります。解雇裁判の現実はとても厳しいです。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-Mail : mukai@kanou-law.com