

平成16年（ネ）■■■■号 損害賠償請求等控訴事件

(原審：労働組合員資格喪失無効確認等請求事件)

控訴人 ■■■■ (一審原告)

被控訴人 富士通労働組合 (一審被告)

準備書面(8)

平成16年10月8日

東京高等裁判所 第24民事部 御中

控訴人 ■■■■

頭書事件について、控訴人は、下記の通り、弁論を準備する。

記

第1 被控訴人の「控訴答弁書」の主張に対する反論

1 第2「本件事案の本質的争点」の1「はじめに」に対する反論

(1) はじめに

被控訴人は、本件は複雑な事案ではないとして、応訴不能な部分については極力触れないで争いを避けており、事実関係を明らかにしないまま訴訟の早期終結を図ろうとしている。同時に、反論できない苦しい状況を逆手にとって、本件争点とは関係のない部分を強調することにより審理をかく乱し、さらに複雑なものへと誘導する作戦に踊り出ている。

もともと、本件事案を複雑なものにしているのは、会社と共謀したり、不正事実を隠蔽したりして、次々と不正行為や違法行為を働く被控訴人自身であることをまずは断言しておく。

被控訴人労働組合にとって、法的にも対抗関係にある訴外富士通株式会社（以下、「会社」という。）との共謀の事実や不正事実の隠蔽行為が今回新たに発覚したことを含め、被控訴人の各違法行為の事実や法的責任がしだいに明らかとなってきた。第一審判決は、事実認定に重大な誤りがあり、判断の根拠を欠いてなされた違法判決であり、本件控訴審においては、適正かつ厳格に審理が行なわれ、真実が見極められた上で、正しい司法判断がなされることを切に望むものである。

(2) 本件事案の本質的争点について

本件事案の本質的争点は、会社が控訴人の懲戒解雇処分を行なう際に、会社より意見を求められた被控訴人労働組合が、①懲戒解雇事由に係る事実関係の存否について調査確認し、処分の適否について労働協約や就業規則を根拠に検討しなかったことが注意義務違反に該当すると言えるか、②同処分に同意したことによって本件処分が行使されたが、控訴人に処分の経過や組合の見解を知らせず同意権を行使したことが、被控訴人の権利濫用及び不法行為に該当すると言えるか、③かかる処分を有効に導くために控訴人の即時解雇に係る行政認定を得る目的で、「労働協約」（乙第7号証）に規定がなく、事実を誤認して「同意書」（甲第3号証）を交付したことが、協約違反及び名誉毀損行為に該当すると言えるか、④控訴人を守る義務を放棄した責任や処分の行使に同意した責任を逃れるために、説明義務を欠いて不正な手段で任意脱退扱いにし、控訴人の組合員資格を剥奪した行為が権利侵害に該当すると言えるか、⑤労働協約や「組合規約」（乙第8号証）の規定の存否とは別に、組合員を守るべき立場や使命を怠り、控訴人に対する不利益行為を働いたこと、同時に対抗関係にある会社の利益を追求した利敵行為が、憲法ならびに労働組合法に違反すると言えるか、社会通念に反し、公序良俗に背いたものと言えるか、を問うものであり、これら一連の被控訴人の行為に対して、違法性や法的責任を追及し、控訴人が受けた損害について賠償請求するものである。

したがって、控訴人の被控訴人に対する本件訴えの事由ないし根拠（請求原因）は、被控訴人が会社の処分に同意した行為だけに限定したものではない。しかも、本件は、労働組合の在り方や御用組合の違法行為の重大性について、社会に問う重要な労働裁判である。

(3) 被控訴人は、法律に違反し、社会通念に反した違法があり、法的責任を有する。

「履歴事項全部証明書」(甲第28号証)に記載の通り、被控訴人は、法律によって労働組合としての地位及び法人登記が認められており、憲法による団結権が保障され、労働組合法に規定する法的権限を付与された法内組合である。権力的にも、経済的にも弱者である労働者個人は、個々の労働者の団結によってでしか使用者である会社に対等に対抗することはできないため、憲法や法律で労働者の基本的権利を保障したのである。ちなみに、労働者個人の権利確保を根源(第一次的)としていることは言うまでもない。

ところが、本件のように、会社使用者と労働者の団体である労働組合幹部が共謀し、労働者個人を解雇に追い込むことを容認するようなことになれば、一般労働社会に与える影響は大きく、重大な社会問題を惹起する。すなわち、会社の一方的な圧力や処分に対し、労働者の地位が確保され、解雇にされないで対抗できる唯一の手段は、労働組合による擁護支援でしかなく、これが実行されないようでは、憲法や法律が用意した法的権限が全く生かされないことになり、労働者は解雇の脅威に脅えながら働くという理不尽な生活状態を強いられることになる。

このような背景事情がありながら、原審の判決は、会社の懲戒権や解雇権に対し、組合同意の自由を保障し、不当な権限行使を容認したものにほかならず、労働者の基本的人権、労働者保護の理念や趣旨に反した違法な判決である。会社と組合上層部という権力者どうしが結託し、従業員のクビを平気で切るようなことがまかり通ってしまうこと、組合員個人を犠牲にすることも辞さないとする組合方針や組合幹部が独断で解雇に同意するという行為が、法律上・慣習上もしくは条理上において許されないことは、具体的な法律要件の検討可否以前において、一般常識で考えれば当然のこととして理解できることであり、反論を挟む余地は到底考えられない。

そもそも、労働者の働く権利と生活する利益を守ることが労働組合の使命であり、目的であり、義務であり、憲法や法律の予定としているところで、それは個人も集団も問わない。被控訴人は、労働協約や組合同規約に限定した主張に終始し、控訴人個人を守る法的義務がないなどと問題発言をしているが、それは協約や規約が法律や社会通念に基かないで存在する欠陥規定であることを公言しているようなものであり、かかる協約や規約の根拠となる憲法や法律、社会通念に違反するか否かの根本趣旨については何ら触れていない。団体自治ないし部分社会の法理とは言え、

法律や社会通念に反する労働協約や組合規約は違法であり、認められない。

(4) 被控訴人は、憲法や労働組合法を遵守し、組合員の権利利益を守る義務がある。

憲法や労働組合法では、労働者個人の基本的権利の確保について、一次的な保障としており、団体権行使の大前提となっている。すなわち、労働者は個人としての権利を有し、個人として尊重されるべき立場にあり、本件のような会社からの不当な懲戒解雇処分に対し、控訴人は被控訴人より個人として守られる権利があり、労働組合の当然の責務として、被控訴人は控訴人個人を守る義務があった。

また、労働基準法第2条は、労使対等決定の原則を規定しており、解雇は使用者による一方的な労働契約の解除であるため、最も重要視されなければならない。使用者に比して圧倒的に立場の弱い労働者の生存権を保障し、働く権利を守り、かかる対等決定の原則を貫くためには、具体的現実的な手段として、団結権や団体交渉権を行使する労働組合がきちんと責務を果たさなければならないのである。

本件事件当時、控訴人は会社の従業員であり、ユニオンショップ協定に基づき、被控訴人労働組合の加入が強制的に義務付けられていた以上、会社からの不当な圧力や処分、権利侵害に対し、誰からも守られないで控訴人個人が対抗して解雇を免れることは困難であり、常識レベルで考えても被控訴人より擁護されるしか方法がなかった。被控訴人が処分を認めた同意の下に、控訴人が苛酷な懲戒解雇処分を受けて会社より追放されたこと、そして多大な不利益損害を受けたことは否定しようのない事実である。

したがって、組合員個人の擁護を否定し、法的義務の不存在を主張することは、責任逃れの言い訳としてしか取られず、控訴人個人の不利益となる会社の処分に組合が安易に認めるという権利侵害の行為は許されない。また、組合責任を逃れるために、会社と共謀し、任意脱退扱いにして控訴人を組合から追放したことは、共同不法行為の故意犯としてかなり悪質であり、そしてかかる不正事実を隠蔽するためにまたも会社と共謀し、刑事事件にまで及んだことは、控訴人個人に対する不法行為責任を超えた犯罪行為であり、社会的にも容認できることではなく、被控訴人の法的責任は極めて重大であると言わなければならない。

(5) 会社の処分を認めた同意には、根拠を欠いた違法がある。

「懲戒解雇処分もやむを得ないと判断し処分に同意する旨の意見を述べた」とあるが、被控訴人の主張にはやむを得ないと判断した根拠がない。

控訴人が会社の機器を私的利用はしたものの、極めて軽微なものであり、就業規則の懲戒解雇事由を欠いてなされた違法な処分であった。しかも、会社が控訴人を懲戒解雇にした真の理由は、控訴人が「病気で休みがちだったのを、人事が気に入らなかった」ということが、富士通人事部の社員による告白によって明らかにされた（甲第63号証）。すなわち、控訴人の懲戒解雇処分は正当事由によるものではなかったのである。

このように、被控訴人が控訴人の重大苛酷な懲戒解雇処分に同意した根拠において、やむを得ないと判断した理由が存在しなかったことになり、処分への同意そのものが故意または慎重さを欠いた重大な過ちであったことが確認される。

また、被控訴人は自らの法的責任を否定しているが、労働組合の名を語り、労働者保護をないがしろにした行為を平然と働いておりながら、労働組合としての自覚や使命を欠いた無責任な言い訳を繰り返している。言い訳の根拠は労働協約や組合規約の規定に特化したものであり、解釈を狭めた身勝手な主張展開により自らの違法行為を全面否定し、責任逃れに奔走している。会社の処分に対し注意義務を欠いて同意したことにより、控訴人組合員に著しい不利益損害が発生した以上、被控訴人の注意義務違反による故意または過失責任は、協約や規約上の明文がなくても免れるものではない。

(6) その他

被控訴人は控訴人に対する債務不履行や不法行為の存在を否定するが、違法行為や不正行為という後ろめたい事由がなければ、原審法廷で堂々と証言し、書面で堂々と陳述ないし主張すればよく、会社と共謀して偽証の教唆や強要といった罪を犯すこともなかったのである。

この度、不覚にも組織的な不正事実の隠蔽行為が露呈したものであり、被控訴人と会社との共謀は、新たな民事上の不法行為や刑事上の犯罪行為として、被控訴人らの違法行為及び法的責任の追及を看過するわけにはいかない。

2 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(1)」に対する反論①

「(控訴人が) 会社の業務と全く関係のないインターネットアクセスを通じて多額の収益を上げていた」とする事実はない。

パソコンの操作能力に長けていたわけでもない控訴人が、自席のパソコンを私的に利用することによって多額の収益を上げることは現実に不可能であり、そもそも、そのような甘い話は現実に起こり得ない。しかも、収益が存在したとする被控訴人の主張を裏付ける証拠は存在しない。

3 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(1)」に対する反論②

「平成■年以降、富士通社内においてインターネットの不正利用を厳格に禁止する旨改めて徹底されていた」とする事実はない。(注、ここでいう「不正利用」という表現が、私的利用行為のことを示しているのかどうか不明である。私用メールを不正利用と解するのであれば、職場内で多発しており、控訴人はその中の一人であった。)

本件事件当時、富士通社内において、私的利用禁止の事実、及び禁止に関する周知の事実はなかった。社内ネットワークの取扱いについての使用説明書があったが、一般的な注意事項が付記されていたものの、私的利用について禁止する旨を定めてはいなかった。同時に、私的利用禁止の社内通達はされていなかったし、徹底もされていなかった。

私的利用が職場内で散見され、会社としては本人の自主管理に任せる形で放任していた。その証拠として、本件事件に係る控訴人労働者の責に帰すべき事由の存否について、会社人事は被控訴人から控訴人の処分の同意という協力を得て、即時解雇を目的として「解雇予告除外認定」を申請したが、申請理由書(甲第60号証-3)には事実を歪曲し、偽った記載が散見され、会社人事は被害の重大性をでっち上げてまで訴えたものの、所轄■■■労働局や■■■労働基準監督署(以下、「行政官庁」という。)が調査した結果、「会社側の防止措置が不十分である。」と認定した(甲60-1)。会社の訴えはあくまで恣意的であって、客観的根拠を欠くとして認められなかったのである。

したがって、本件事件当時及びそれ以前において、会社内において禁止規定や禁止通達のあった事実、及び私的利用の禁止が周知された事実はなかった。

4 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(1)」に対する反論③

被控訴人が主張する同種の処分例はなく、懲戒解雇処分の事例は限られたものであ

り、実情は「インターネットアクセスを理由とする懲戒解雇の事例」ではなかった。インターネットをツールにした犯罪行為が理由で懲戒解雇にされたのであり、警察に逮捕されマスコミ報道された場合、不正アクセスに対する度々の注意に対しても改悛が見られなかった場合、会社の体面を著しく低下させた場合などであって、控訴人の事案とは著しく異なるものである。控訴人のケースは、自席のパソコンで私的利用したとする軽微なものに過ぎず、懲戒解雇に相当する会社損害など発生しておらず、違法性のあるものに関与した事実もない（注、会社との係争では、会社は違法性を主張したが認められなかった）。控訴人に対する懲戒解雇処分は、社会通念上の相当性を欠き、事実と処分の均衡を著しく失する言わば量刑不当であった。

その証拠に、行政官庁は「前例がないこと」（甲60-1）として認定しており、インターネットアクセスを理由として会社より懲戒解雇にされた前例はない。被控訴人のかかる主張とは食い違っており、被控訴人は事実と反する虚偽の主張をしている。

5 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(1)」に対する反論④

被控訴人は、インターネットの性質を見落とし、軽微な行為に対する不相当な主張をしている。

例えば、控訴人の私的利用に対して、実際に費やした時間を基準にカウントせず、クリック数（約■■■■回）を「アクセス件数」と表現して、意図的に程度を強調している。人間の指でクリックすれば瞬時にサイト画面が変わり、通過しただけでも（画面を見ていなくても）全てカウントされ、記録されてしまう仕組みになっている。実験によれば、1秒間に5回までのクリック数のカウントは可能であり、1回1秒として■■■■回を時間に換算すると30分以内で完了する。1秒数回のカウントもあれば、1回が数分（実際に画面を見ていなくても、裏画面に残ったままで記録されたケース）というカウントもあり、私的利用時間を厳格に判定することは困難だが、会社側が主張する記録によれば、私的利用期間を■■■■ヶ月と特定しており、これに当てはめてみた場合、1日の平均利用時間は5分以内に収まる。会社に長時間拘束された業務時間においてこの私的利用時間は極少であり、喫煙者が1日に何回も喫煙コーナーに足を運んでタバコを吹かして他の喫煙者と駄弁っている時間に較べたら、極めて微少な時間量である。

しかも、私的利用に関して上司の■■課長（会社）より注意を受けたのは、平成■■

年■月■■■日の1回しかない。この1回の注意をもって控訴人は私的利用を行っていない。(注、会社は控訴人の自席パソコンに侵入し、監視を続けていたが、監視開始後に私的利用の行為に気づいても、ある一定期間放置していた事実があった。)

業務外のアクセスを理由にした控訴人の非を責めるにも限度があり、被控訴人は懲戒解雇処分の正当性を無理やりこじつけているのであって、会社としても懲戒解雇事由に結びつけるにはかなりの無理があったのである。自信の無さが組合の同意を得ることによって懲戒解雇処分を可能にしたのである。処分後において行政官庁の事実認定や判断の結果、処分の有効性が疑問視され、過重処分であったことに気づいた時はもはや手遅れであり、責任追及されて過ちを認めるわけにはいかない今となつては、控訴人が会社のネットワークを利用して収益があったとしてでっち上げ、控訴人の行為を悪質なものに仕立てて不正事実を隠蔽するしか手がないのであり、事実を事実として捉えず、自分達の保身を最優先するために虚偽の主張に奔走しているのである。

6 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(2)」に対する反論①

被控訴人は、控訴人が会社人事によって書かされた「自認書」(甲第14号証)や「インターネットアクセス記録」を客観的な証拠として、控訴人に収益が存在したと主張するが、それを証明したものではない。被控訴人が証拠であるとして主張するものは、控訴人が私的利用行為を認めて再発防止を会社に対して約束した文書(甲14の自認書)、及び私的利用が記録されたとする通信記録であり、これらは収益の存在を証明するものでもなければ、苛酷な懲戒解雇処分を正当づける判断の根拠にもならない。

かかる自認書は、控訴人が会社より反省を促す目的で作成を要求され、それに素直に従い、許してもらふ前提で作成して会社に提出したのであって、控訴人が予期しない懲戒解雇処分を覚悟するためでも、事実を反することを偽って不本意な会社の要求に無条件で応じて作成したものでもない。控訴人が懲戒解雇を予見したのであれば、会社にとどまれないわけであるから、「二度と起こさないことを誓います。」として書かないし、自己にとって不利益となる自認書の作成に応じることはあり得なかった。

そして、会社が控訴人を懲戒解雇処分にすることが妥当だと確信していたのであれば、控訴人に自認書を要求して「収入を得たことを認めます。」として書かせる必要性はなかった。あえて書かせたのは、控訴人を懲戒解雇処分にして会社から追放するにも処分相当の裏付けがなく、情状酌量の重さを客観的に根拠づける必要があり、その

ためには収益事実の存否に関係なく、収益の存在をでっち上げるしかなかったのである。収益を証明する客観的証拠などももちろん存在せず、控訴人本人の自筆で収益を認める文書を書かせることを思いつき、実行に移したのである。このような卑劣な会社の行為を見落とし、無批判に会社の言い分を容認したことは組合として重大な過失であり、会社に逆らえない弱い立場にあった控訴人の事情について、労働組合である被控訴人には十分察しがつくことであった。にもかかわらず、故意に放棄したのである。実際に、「自認書」(甲14)の前段部分だけをつまみ食い的に取り上げて懲戒解雇の有効性を判断するのはあまりに軽率であり、控訴人の改悛の姿勢は自認書の文書内容から客観的に判断できることで、控訴人を企業外に追放せざるを得ないほどの重大な秩序違反には当たらず、会社の処分は明らかに客観的妥当性を欠いたものであったことを被控訴人は十分に認識できる状況下にあった。

したがって、被控訴人が事実関係を確認した上で正しく認識した事実はなく、「懲戒解雇処分もやむを得ないと判断した」というのは偽りであり、被控訴人が十分に協議検討した上で処分に同意したとは言えない。

ちなみに、収益の事実をもってしても懲戒解雇処分の理由にならないことは、就業規則の懲戒解雇事由に該当しないことから明らかであり、仮に懲戒解雇事由に該当したとしても、処分が苛酷であり、社会通念上の相当性を欠く解雇は無効である、とする確立された判例法理が示す通りであって、「会社側の懲戒解雇処分にも十分な理由があると判断しうる事案であった。」という被告の主張は誤りであり、十分な理由もないのに十分な理由があると偽ったものである。

ところで、原審の証拠調べにおいて、被控訴人側証人として出頭した■■■■川崎支部執行委員長の矛盾する証言に対し、控訴人が尋問追及した結果、就業規則の懲戒規定をチェックせずに懲戒解雇処分に同意したことを認める証言をした。「(就業規則の)条文の解釈として可能である判断をした」(乙第5号証「陳述書」の3)とする■■■証人の陳述は事実を偽ったものであり、慎重を要する事案であったにもかかわらず、事実関係の確認や十分な協議検討を怠って処分に同意した被控訴人の行為には違法がある。

また、インターネットアクセス記録は、単なる通信記録であり、収益を得たことを証明するものではない。事実関係を調べもせず、収益の証明と無理やり関連づけて憶測で判断することは許されない。

なお、被控訴人は客観的資料の存在が重要な証拠であることを強調するが、「同意書」(甲3)に記載された「■■万円」という金額はかかる客観的資料のどこにも記載されていない。被控訴人が、事実を偽って作成したものであり、多額の収益を得たとして控訴人の名誉を著しく毀損する不法行為である。

7 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(2)」に対する反論②

控訴人組合員からの事情聴取を義務づける手続規定がないことから、被控訴人は手続上の違法の評価を受けないとして責任逃れの主張を述べるが、会社説明だけを受けて事実確認し、労働協約もしくは就業規則の懲戒条項の解釈適用を誤って懲戒解雇処分が行使されるという重大な過ちを放置し、違法な処分を認めて同意をした行為は、社会通念上相当と認められる許容範囲を著しく越えるものであり、権利の濫用による不法行為を成立させる。

行政官庁や裁判所は、中立公正な立場から物事を判断し、しかるべき処分を行使するが、労働組合は所属する労働者組合員の立場と利益を最優先し、対処すべきところ、被控訴人は法的にも会社とは対抗関係にありながら、会社側との癒着によって控訴人組合員に対し不利益行為をなし、利敵行為を図ったことは、法理や組合精神に反する顕著な違背であり、違法の評価を免れないものである。

すなわち、対抗関係にある会社の説明や意見だけを汲み上げて組合同意の判断の根拠とし、控訴人組合員の弁明や意見を全く汲み上げないというのは、労使対等決定の確保という労働基準法や労働組合法の基本的原則を逸脱した背信行為であり、控訴人は所属する被控訴人の擁護支援を受けながら、苛酷な処分の行使に異議を申立て、弁明の機会が与えられるなど、関与できる権利が保障されていなければならなかった。

いずれにせよ、同意書の交付というのは、手続規定にない越権行為であり、これ自体が違法の評価の対象となり得る。しかも、労働協約や就業規則に組合の解雇同意条項は存在せず、懲戒解雇処分への同意権の行使は、規定の根拠を欠いた手続違反であり、権利の濫用である。

また、同意書の交付目的は、控訴人を会社から追放して即時解雇を行政官庁に認めさせる法的効力を求めたものであり、本来会社が行なうべき除外認定書類に、それを裏付ける証拠として「同意書」(甲60-4)を交付して添付した事実から、控訴人を会社や組合から追放するために除外認定を得て会社支援を図ること、すなわち組合員

の働く権利や生活上の利益を奪うという解雇処分に対し組合が手助けをしたことは、組合員に重大な不利益損害を与えて会社の利益を図るという利敵行為に直結し、法律や社会通念に反した背信行為であると言える。

なお、委員長を含む組合幹部が、会社側人事と結託し、一般組合員を犠牲にしている実態が問題視されているのは公知の事実である。労働者の働く権利と生活上の利益が根底から奪われるという非常事態において、懲戒解雇処分の適否を組合として検討協議するにあたっては慎重を要することは必達であり、適切な組合決議機関に諮ることなく、会社との癒着が顕著とされる組合三役が関与したことは極めて不適切であると言わなければならない。被控訴人は、組合の関係機関の付議事項になっていないことを理由に責任逃れの主張をしているが、同時に本件同意に関与した組合三役の付議事項にもなっておらず、前述の通り組合の解雇同意条項はなく、被控訴人は労働協約や組合規約の規定にない越権行為を図り、権利を濫用したのである。

以上、会社側に意見を伝える組合権限者ないし対応機関の特定や、同意書の交付においても、重要な取決め事項でありながら、規定の制定及び明文化を怠り、規定不備による不始末を顕著にしたものであって、本件においては控訴人組合員の権利を奪い、具体的損害及び精神的苦痛を与えた以上、被控訴人は故意または過失責任としての不法行為責任を免れない。

8 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(3)」に対する反論①

被控訴人は労働組合として法人登記し、法的に認められた法内組合である。したがって、被控訴人は憲法規定の団結権を根拠に、労働組合法を遵守すべき義務がある。労働組合は組合員の権利を守るための活動義務を負うものであり、労働者の働く権利を侵害し、不利益行為を働くことは許されない。同時に、対抗関係にある会社の利益につながる利敵行為もまた許されない。

被控訴人と個々の組合員との権利義務関係については、組合規約の規定に従うべきであるが、かかる規約が明文を欠いて組合員に不利益となる場合や、法の趣旨や社会通念に背いた場合には、当然に認められない。本件のように、懲戒解雇という重大な処分については、労働者保護の見地からも慎重な配慮を要することは言うまでもなく、労働協約や組合規約に明文の規定が存在しなければ、組合役員が自己の判断で懲戒解雇処分に同意し、即時解雇のために同意書を交付しても良いということにはならない。

したがって、組合員に不利益を働く組合の行為は、規定の存否に関係なく、法の趣旨や社会通念に反したものであり、法人である組合及び関係者の不法行為に該当し、本件のように損害が発生した場合には、労働組合は損害賠償責任を負う。

9 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(3)」に対する反論②

「会社側の担当者から、会社に向いていないから辞めた方がいい」と発言をされたことで、懲戒解雇処分を特定し、他の選択の余地を排除してまで懲戒解雇にされると認識することはできない。発言者のその場の思いつきで発せられた言葉であり、しかるべき機関で協議検討した結論でもなく、事実確認がなされる前において権限のない人事担当者の軽々しい発言を真に受けることはあり得ない。仮に善解したとして、従業員のリストラを強行する会社人事が望む自主退職を促す発言である。懲戒処分でも最も重く、会社より一方的に追放されるという苛酷な懲戒解雇処分に直接結びつく発言ではない。

また、会社側の懲戒発言は、「懲戒処分も可能性としてありえる」ということであって、懲戒処分になるとは明言されていない。処分の種類には軽いものから段階的に譴責から始まり、最も重い懲戒解雇処分まで5段階あるが、本件事案のレベルでは懲戒解雇は論外である。初めてのことであるし、軽微な私的利用行為であったので、今回は何のお咎めもないか、あったとしても譴責か減給処分という理解であり、懲戒解雇処分は苛酷で、不相当である。被控訴人は、控訴人が後日懲戒解雇処分にされた結果から遡って事実を歪曲しているに過ぎず、その時点の事実を事実として正確に捉えたものではない。

そもそも懲戒解雇処分は恣意的になされた違法不当なものであり、会社によって現実に撤回されたのであるから、過重処分であったことが事実上認められたことになり、もし懲戒解雇の有効性が確実視されていれば、会社は処分を撤回することはあり得なかったし、裁判所もまた撤回を認めなかった。労働者の責に帰すべき事由に該当しないとして、**■■■労働基準監督署長が除外認定を認めなかった時点で既に懲戒解雇事由が存在しなかったことが客観的に明らかになっており、懲戒解雇処分の有効性を否定した■■■労働局長の指摘もまたしかりである。**

したがって、労働基準法という強行規定に違反したことに加え、懲戒解雇処分は会社の恣意的な判断で過重処分が下された違法なもので、解雇権の濫用であった。

10 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(3)」に対する反論③

本件において、懲戒解雇処分の有効性を決定づける客観的事由や法的根拠は存在しない。会社と会社の処分に同意した被控訴人の主観だけに基づいてなされた権利の濫用であり、会社の元人事部社員の告白通り、控訴人が「病気で休みがちだったのを人事が気に入らなかった」(甲63)とする不当理由であり、控訴人を懲戒解雇にしたいという思惑だけが先行した恣意的判断であった。このことにより、会社の懲戒権行使の暴走を食い止めなかった被控訴人組合に不作意的な防止義務違反ないし注意義務違反があり、違法な処分への同意によってかかる暴走を加速させた作為的な不法行為責任がある。いずれも被控訴人の故意または重大な過失として認定されなければならない。

また、「懲戒解雇となる前に相談がなされていない状況下において」とあるが、予想もしていなかった懲戒解雇処分の通知を受けていない時点において、会社側の配慮を感じ取っていた控訴人にとって、早合点し、組合に相談する必要性はなかった。その上、控訴人は長期に渡って蓄積した病状が悪化し、医師から入院を勧められ、療養のための休業命令があったのであるから、その指示に従って漫然として過ごしていなくてはならなかったのであり、早く病気を治して職場復帰のために自宅療養に専念することが当然であった。懲戒解雇が示唆されて、控訴人が予見ないし認識できていたのであれば、自宅療養で漫然と過ごすどころではなく、組合に相談をしたり、弁護士に依頼して法的措置を取るなどの対応をしたはずであるが、そのような事実はない。

したがって、被控訴人と会社が結託し、控訴人を安心させておいて、抜き打ちの懲戒解雇処分と即時解雇を同時に謀ったのであり、被控訴人は組合員を守ることや会社への対抗措置を行使することを初めから放棄していたことは、事実経過からも十分に判断できることである。

11 第2の2「債務不履行ないし不法行為など存在しないこと(4)」に対する反論

会社側によって退職に必要な手続きと称して一連の書類を一方的に書かされた事実、組合からの任意脱退であることの説明を一切受けていない厳然たる事実から、かかる手続きは、組合員の権利利益を侵害したものであり、不法行為を成立させる。

「任意」とは、本人の自由意思を尊重するという意味であり、控訴人は自己の意思を尊重された事実はないので、任意に脱退したとは言えない。しかも、被控訴人が会社

と共謀し、通知義務や説明義務を欠いて共同不法行為を働き、控訴人の組合員資格を不当な手段で剥奪したものである。

労働組合からの脱退もまた、労働契約上の解雇と同様、契約解除の1つであり、これを一方の当事者の意思によって、強制的に脱退させることはできない。しかも、任意脱退とされる手続きに関わったのは、被控訴人関係者ではなく、本件懲戒解雇処分の手続きに深く関与し、控訴人に懲戒解雇処分を告げた会社■■■勤労部の■■■部長と■■■課長の直属の部下だった■■■■社員であった。■社員は、会社本社の人事部長から直々の業務命令を受けて虚偽の証言を強要され、偽証罪覚悟で実行した。(平成■■■年■■■月■■■日、■■■地裁■■■支部第4号法廷にて) その後、良心を咎めた■社員は、会社の人事部長から強要された偽証の事実を告白し、自らの罪を認めた。(甲63)

したがって、組合からの任意脱退を控訴人が拒否することを予期し、自由意思の機会及び組合員として得られる利益を、被控訴人は会社と共謀し不当に奪ったものであり、裁判所まで欺いて法廷での偽証を教唆した罪、及び会社組織の権力を利用して■社員に法廷偽証を強要した罪は重く、犯罪行為に関与した被控訴人の刑事責任及び民事上の不法行為責任は極めて重大である。

なお、被控訴人が控訴人を組合から任意脱退扱いにしたという主張は、本件訴訟提起前において、組合員資格についての控訴人の照会に対する被控訴人からの回答がなかったことから、本件訴訟を提起し「控訴答弁書」を見て初めて知ったのである。また、積立金返還についても組合脱退との因果関係は知らなかったもので、任意脱退と同様、一切知らされていなかった。

12 第2の3「同意書の取り消しについて」に対する反論

同意書の取り消し請求は、具体的救済として、謝罪文の発行請求と兼ねるものであり、控訴人が受けた名誉毀損に対応し、以下13の通り、法律上の救済手段を求める。

13 第2の4「謝罪文の発行について」に対する反論

「一方的に決めつけた上での事実に基づかない主張」を展開しているのは被控訴人である。収益の存在、自宅謹慎、休暇却下等、事実に基づかない主張を巧みに展開し、虚偽主張であると言いがかりをつけて、控訴人が提出した客観的証拠の入手ルートに因縁をつけたりし、事実誤認を意図的に誘発させて、司法判断を誤らせるという不当

な手段に躍り出ているのであり、事実関係を明らかにするという誠実な訴訟態度ではない。

被控訴人は控訴人に対する名誉毀損行為を否定するが、控訴人の懲戒解雇の事実を一般社会に公表しなくても、■■■数万人以上の従業員ないし組合員を擁する被控訴人労働組合にあっては、控訴人の不当な処分に同意し、正式に「同意書」まで交付した事実から、全世界に情報通信ネットワークを張り巡らす富士通社会全体に伝播されたこと、これによって控訴人の名誉ないし信用を低下させた事実は否定できない。街中で会社関係者と出会うことも多々あり、控訴人が各人に理由説明するのも苦であり、場合によっては主観的な説明で言い訳とみられてしまう不本意な傾向にある。これは、控訴人が懲戒解雇処分にされた事実が客観的な方法で公表されたのに対し、撤回の事実が未だ公表されていない不公正な現実起因するものである。

したがって、被控訴人は会社の違法不当な懲戒解雇処分に同意した故意または過失責任があり、被控訴人が控訴理由書に添付した「謝罪文例」の通り、事実誤認や判断の誤りについて陳謝の意を表明すべきである。

なお、新たに発覚した法廷偽証や会社との共謀事実についてもまた、陳謝の意を表明すべき義務として付加されるものとなり得る。しかしながら、事実関係を明らかにしないまま本件審理を逃げ切るようなこと、不正行為を隠蔽するなどの不誠実な態度が取り続けられるようなら、新たな違法事実に対し法的措置も辞さない覚悟である。

14 第3「控訴人の主張には悪質な虚偽が含まれていること」の1「はじめに」に対する反論

原判決には、証拠要件を欠いた事実誤認や法的根拠を欠いた誤判等が散見されるが、原判決の事実認定及び判断の誤りについては、「控訴理由書」に記載の通りである。

被控訴人は控訴人に目新しい事実がないとして非難しているが、事実関係を明らかにしないで、事実を事実として認めず、主観と感情に任せて控訴人の非行作りに奔走する被控訴人の悪質な応訴に対応するものである。

なお、被控訴人と会社が共謀した事実、証人に偽証を強要し、実行させた犯罪行為が、目新しい事実として発覚した。被控訴人は犯した罪の重大さについて十分に認識すべきであり、本件控訴審において、審理が十分に尽くされて真実が明らかにされ、公正な司法判断がなされることを切望するものである。

15 第3の2「控訴人による悪質な虚偽の主張(1)」に対する反論①

控訴人が「会社設備を私的に利用し個人の利益追求を図った(甲第2号証)」とする事実はない。そもそも、被控訴人の主張には裏付けとなる証拠がない。

被控訴人が客観的証拠であると主張する別訴訟で使用された控訴人名義の「陳述書」(乙第9号証)、控訴人が会社側の指示により書かされた「自認書」(甲14)、控訴人が私的に利用したとする通信記録のいずれにおいても、収益の存在を証明するものではない。

(1) 収益の可能性のあるサイトに会社のパソコンでアクセスしたこと、収益が得られることとの因果関係はない。

株取引や宝くじ関連のサイトにアクセスしただけで多額の収入が得られるような甘い話が存在しないことと同様に、もしこのような非常識な利殖話が現実であれば一般に普及し話題になっているか、被害者が出るかして社会問題となっているはずである。多額の収入を得られる特別なマル得情報を会社内で控訴人だけが持っていたとはあり得ないことである。

控訴人に収益の存在があったということは、収益の元がなくてはならないが、収益発生源が存在しない。仮に収益源があったとして、控訴人に多額の収益が実現する前提として、多くの出資者か多額の出資者がいなくてはならないが、そのような出資者は存在しない。仮にいたとしても、控訴人だけに多額の収益が舞い込んで来ることを出資者が黙っているはずがない。不正な手段が存在したのであれば、出資者が被害者となって多額の収益を得た控訴人が訴えられていたはずであるが、そのような事実はない。お金が天から降ってくるようなことは物理的にあり得ず、経験則上、控訴人に収益の存在が認められるような要因がない。

また、大きく譲って、仮に控訴人が利益を得たとして、被控訴人が推測するような領収書や銀行口座への振込履歴などの客観的な証拠があったとしても、会社の機器を私的に利用したことと収益との関連性(因果関係)がない。会社のネットワークを利用して収益を可能にするためには、使用制限のかかった会社のメールアドレスを利用しての取引行為が絶対必要であるが、控訴人に会社のメールアドレスを利用しての取引行為が行政官庁の調査により認められなかった(甲60-1)。すなわち、会社設備を利用して利益を得た事実はなかったことが証明される。

いずれにせよ、利益を得たかのような誤解を招いたことは歪めないが、適正に事実関係を調査し、常識的解釈でもって対応すれば容易に判断できることであり、被控訴人はあたり前の義務を怠ったことによる自らの落ち度について争点から遠ざけるために、あら探しによって控訴人の主張に虚偽の理由を作り上げて、控訴人に対する心証を悪く凶るという新手の訴訟行為であり、極めて悪質な訴訟態度である。

(2) 会社によって書かされた自認書の記載内容が、事実を物語るという証はない。

利益を得たことを認めて過ちを繰り返さないことを確約する文書を出せば、処分を軽くするか、今回だけは許してやると会社から言われれば、会社に対し逆らえない事情を組織で働いている社会人であれば当然納得できることであり、不本意ではあったが、反省の意を表明するために控訴人はその取引に従ったまでのことで、社会人として常識のある行動を取ったまでである。その時点で、「収入を得たことは事実ではないので、認めません、書けません。」と言え、会社側は立腹し、取引は成立しなかったのである。確かに、自認書を書かなければ、収益の存在を証明する根拠はなく、被控訴人も処分に同意しかね、懲戒解雇処分は免れたかも知れないが、その代償として会社からの陰湿な制裁が待っていたことは否定できない。

被控訴人の主張や原審の認定は、「自認書」(甲14)の「収入を得たことを認めます。」の部分だけにフォーカスし、真実を見逃して、事実認定を誤った実にお粗末なものであった。かかる自認書は、二度と私的利用行為をしないことを誓う改悛の目的で作成し、会社に提出したものであり、収入を得たことを認めたものではない。

なお、甲第62号証の■■■労働局長作成文書の中で、事実経過として控訴人の収益の記載がなされているが、これは会社の主張をそのまま反映しただけであって、事実認定がなされたわけではない。仮に収益を認めたとしたところで、■■■労働局長は本件懲戒解雇処分を有効と認めてはいない。それならそれで、なおさら処分が無効であったことを裏付けるものである。

16 第3の2「控訴人による悪質な虚偽の主張(1)」に対する反論②

本件に係る行政官庁の解雇予告除外認定の有無は、労働者の責に帰すべき事由としての懲戒解雇事由の存否を明らかにする事実確認であり、警察の捜査資料のように裁判所が事実認定を行なう際の有力な証拠となり、本件の場合には解雇の効力を左右する

根拠となる。法的効力としては、除外認定を得ないで、予告手当を支給しない即時解雇は、本条の強行規定に違反し、解雇は無効である。

会社の処分理由によると、「社内ネットワーク等の会社設備を私的に利用し個人の利益追求を図った」(甲2)として、控訴人は懲戒解雇処分となった。ところが、行政官庁による調査の結果、「メールでは■■■(控訴人)の名前が記載されるが、■■■(会社)の名前を利用して取引を行った意図は認定できず、繰り返し取引を行ったことも認められない」(甲60-1)、との事実認定がなされた。

被控訴人は、「(上記認定の)文書は、あくまで解雇予告手当の除外認定をするか否かに関するものであって、これによって富士通株式会社が行った懲戒解雇処分の効力が左右されるものではない。」と主張する。確かに、かかる行政認定は事実確認であり、除外認定の有無が懲戒解雇の効力を直接左右するものではないが、被控訴人の見解は単に除外認定の概略について述べた一般論であり、具体的事情を看過した不十分な説明である。つまり、本条が趣旨とするところの効力発生要件や、認定後における本条違反の法的効力についてまで述べたものではない。

また、被控訴人は、認定文書には「繰り返し取引を行ったことも認められない」と記載されているとして、「控訴人は一切取引をしていない」とは認定していないなどと、憶測を発展させた言いがかりをつけている。行政官庁は会社から提示された証拠や求められた申請理由の範囲内で調査し、認定したのであって、申請時の会社の書類(被控訴人の同意書も含む)には、会社が懲戒解雇処分を有効と判断した証拠資料を基に、もっともだとすべき主張が網羅されていたはずであった。しかしながら、会社側の主張を裏付ける証拠が不十分で、客観的根拠を欠いた恣意的主張に終始しており、会社側の除外認定申請は認められなかった、ということで目的は達せられており、行政官庁も裁判所も、証拠の信用レベルや申請理由の範囲を越えてまで取引行為の実態を追求するという際限のない求めに応じるべき必要性や義務はない。

社内ネットワーク等の会社設備を使っていなければ、別の違った手段で取引をしたとか、会社のメールアドレスでなければ、個人アドレスを使用して取引をしたのではないか、などとする憶測を際限なく発展させるものであり、会社が「社内ネットワーク等の会社設備を私的に利用し(甲2)」として控訴人の懲戒解雇事由を社内行為に限定しているのであり、私生活や会社設備以外のものを利用してまでとは言及していない。よって、特定された社内での私的利用行為を越えてまで行政官庁が調査し、「一

切取引をしていない」として認定することはあり得ず、被控訴人の主張は理不尽な批判を強引に繰り返し、本件訴訟を混乱に導くものである。

したがって、被控訴人の主張は、以下の通り、除外事由の存否、すなわち労働者の責に帰すべき事由としての懲戒解雇事由の存否について、行政官庁が中立の立場から調査認定したという「実態的側面」と、労働基準法に定める解雇手続きに違反した解雇の効力という「法律的側面」の両方を度外視した見解である。

(1) 行政官庁の除外認定事由について

懲戒解雇事由という事実面からみると、除外認定の有無は、解雇事由の存否を左右する。

会社のネットワークを利用して利益を得るためには、使用制限の都合上、会社名の入った指定のメールアドレスを使用した取引行為が絶対必要である。しかし現実には、メール使用による取引行為が行政官庁により認められなかった。すなわち、利益を得たことを裏付ける証拠もない上に、利益へと導く取引形態を欠いては、利益を得るための前提（原因）が存在しないことになり、懲戒解雇事由とされた会社設備の私的利用により利益（結果）を発生させることはできなかったのである。

したがって、行政官庁の事実認定は、被控訴人や会社が主張する懲戒解雇事由が存在しなかったことを証明するものであり、除外事由が存在しなければ解雇処分の根拠となる解雇理由は消滅し、事実上の解雇は無効で、法律上はかかる行政認定が懲戒解雇処分の事由が存在しないという本件訴えの主張の正しさを立証する根拠となる。（注、法律上の効力としては、解雇処分を行使した会社が認定内容を認めて処分を撤回しない限り無効とは言えず、懲戒解雇事由の存否について民事裁判で争うことになる。しかし、本件のように除外認定が得られないまま、会社が予告手当の支払いを怠って即時解雇した場合については、本条違反の刑事犯罪が成立し、民事的に解雇の効力は有しない。）

(2) 労働基準法第20条違反の解雇の効力について

労働基準法違反という法律面からみると、本条違反の解雇は無効である。また、強行規定に違反したとして会社は刑事責任を問われ、被控訴人はかかる刑事犯罪を幫助したことになる。被控訴人は、会社の即時解雇権の濫用を防止する義務を怠っ

たばかりか、同意書の交付によって濫用そのものに関与した罪がある。

行政判断は、「解雇予告を行わず解雇予告手当も支給しないで行った解雇の効力は無効であるから、解雇は成立しない（甲第41号証）」と解しており、司法判断（最高裁）は、所定の解雇予告を通知するか、予告手当を支払った時点で解雇の効力が生ずると判示した。予告手当を支払わない即時解雇が法律的に認められるのは、行政機関の認定があった場合で、認定なき即時解雇の場合には、会社は予告手当の支払義務を負う。この義務規定に違反した即時解雇は、所定の手続きを履践しない解雇であり、当然解雇は無効である。（補足、そもそも、かかる手続きを解雇の効力発生要件としない限り、即時解雇の濫用を行政機関の関与によって少しでも防止しようとする本条の立法趣旨が生かされないことになり、本件のように会社の違法行為が放置され、労働者保護がないがしろにされた理不尽な結果を招来させ、大きな社会問題へと発展させる。）

労働基準法は、労働者保護という立法趣旨に照らし、その違反に対して刑事制裁をも予定した強行法規である。最低限遵守すべき義務規定に違反してなされた解雇は、強行法規に違反し、無効であることは論ずるまでもない。

以上の通り、解雇予告除外認定の有無と本条違反は、本件懲戒解雇の効力を左右するものであり、被控訴人の主張は法律の趣旨目的及び効力について解釈を誤った失当である。

17 第3の2「控訴人による悪質な虚偽の主張(2)」に対する反論

被控訴人が主張する休暇却下の事実も、自宅謹慎の事実もない。

控訴人の上司であった■■■■課長（以下、「■■課長」という。）が、「口頭で 休暇申請は受け付けられないこと及び自宅謹慎を命ずる旨を伝え(た)」と主張するが、事実を偽っている。被控訴人の主張は証拠を欠いたものであり、明らかな虚偽であることを公言しているようなものである。

(1) 控訴人の休暇申請が受け付けられない、とする理由がない。

控訴人は、平成■■年の■月あたりから恒常的な長時間労働（甲第43号証）や過重業務が祟って長期に渡り体調不良状態にあった。この体調不良の原因が、過労以

外にもあると思い、訴外富士通■■■病院の■■■部長によるメンタルヘルスのカウンセリングを受診続けていた。繰り返しの検査によっても原因不明だったのが、同病院心療内科医の■■■医師の診察によって、心身症やうつ病を原因とした精神疾患であることが、平成■■■年■■■月■■■日時点で判明した。

控訴人は■■■医師よりうつ病がサラリーマン社会に多発している現状やうつ病の症状について説明を受けた。■■■医師は控訴人に対し、所定のパンフ「うつ病をなおすために」(甲第17号証)を手渡し、うつ病の治療薬として、抗うつ薬「ドグマチール」と抗不安薬「メイラックス」(甲第20号証)を投与し、継続服用するように指示した。また、うつ病患者は自殺死の可能性があることを指摘し、心身の精密検査と加療を目的として入院を勧めた(甲第8号証のカルテや甲第45号証の医師報告書に記載の通り)。業務の繁忙状態から入院だけは勘弁して欲しい旨を医師に伝えたところ、長期療養を勧められ、「診断書／休業命令書」(甲第13号証)が交付された。

そして、控訴人の病状について、■■■医師の口から直接、控訴人の上司であった■■■課長に話をしてもらった。

以上のような経緯から、控訴人が当時うつ病(精神疾患)という心身耗弱状態にあり、通院や療養ないし入院が必要な患者であったことに否定の余地がなく、控訴人が入院の必要性を余儀なくされるくらい深刻な病状にあったこと、■■■課長が医師より控訴人に病状について直接説明を受けたこと、医師より正式に診断書ないし休業命令書が交付されたことなどの事実を踏まえ、病人ないし患者による療養のための正当な休暇申請に対し、上司の■■■課長が理不尽にも休暇を却下することはないし、正当な理由かつ心身の休養必要性といった緊急目的での休暇取得権を侵害するものであり、法的にも、道義的にも許されない。

もしあえて却下するとすれば、一度許可したものを、後日になって、応訴を有利に展開するために、会社の人事労務部と協力し、休暇に係る就業データをシステム上改ざんして休暇を却下したことにし、事実を故意に偽って主張しているに過ぎない。

(2) 控訴人に自宅謹慎を命じたとする証拠はない。

前記の通り、控訴人は医師の休業命令に従って、平成■■■年■■■月■■■日より療養

休暇に入ったのであり、■■月■■日まで休業して、■■日に会社に出勤する予定だった。医師が交付した「診断書／療養のための休業命令書／休暇申請書」（甲第1号証）に従った休暇取得の事実が厳然と存在しており、自宅謹慎という会社命令で休業した事実はない。いつから自宅で謹慎という具体的指示もなく、現実味を欠いた主張であることは明らかであり、自宅謹慎命令を証明する証拠（物証）はない。

また、体調不良を併発した控訴人の精神疾患が診察で認められ、上司の■■課長もそれを十分に認識していながら、■■課長本人はもちろん、会社としても休暇の許可を拒否することはあり得ず、休暇を拒否ないし却下された事実はなかった。仮に双方が拮抗した場合に、どちらを優先させるか、有効であるかは明白であり、医師の休業命令を排斥する権限は■■課長にはない。しかも、口頭で済ませたといういい加減な被控訴人の主張に比して、控訴人には医師の証明書（甲1）があり、有力な証拠（物証）として、休暇取得の正当事由を立証するものであり、控訴人の療養休暇を取得する権利が法的にも否定されることはあり得ない。

(3) 被控訴人の主張は法律に違反する。

そもそも、■■課長に自宅謹慎を命ずる権限はない。自宅謹慎を命じるということは、労働者の働く権利を一時的でも停止させるわけであるから、■■課長の権限のレベルで発動させることはできない。しかも口頭で伝えたなどという立証を欠くいい加減な主張が認められる余地はない。

しかも、自宅謹慎であれば、法的には、働く権利を停止させ、賃金にも影響を与えうる一種の制裁罰であるから、出勤停止（停職）の懲戒処分に該当するか、あるいは会社都合による一時的な休業命令であり、前者であれば就業規則を根拠にして正式に処分通知の交付が必要であるし、後者であれば労働基準法第26条（休業手当規定）を根拠にして、会社は控訴人に対する賃金の支払い義務が生じるが、通知の交付を受けた事実も、賃金の支払いを受けた事実もない。したがって、被控訴人の主張は、前記の通り、正当な休暇請求権の侵害に該当するか、あるいは賃金不払いにより本条違反となる。

(4) 被控訴人の主張には矛盾がある。

甲第1号証にある■■課長の押印は、申請書類を受け付けたことを示すにすぎ

ず」とあるが、会社が指定する正式な休暇申請の書類「積立休暇申請 送付書」(甲1)を提示されていながら、単なる受付押印ということはない。控訴人は、病気休暇を目的として医師から交付された①診断書／休業命令書を②積立休暇取得申請用紙に貼り付けて(①+②)、■■課長に提出し、押印がされた(甲1)。休暇申請を受付て事務的に処理をするのは「送付先」の「■■勤労部」(甲1の左上に印字)であり、許可者は上司の■■課長である。控訴人は休暇の許可をもらうために■■課長に申請書を見せて休暇承認を取得したのであり、■■課長に受付押印をもらったところで何の意味もない行動となる。かかる用紙には、「診断書または病院のレシートを添付の上、提出してください。」(甲1)と印刷してあり、控訴人は■■課長の承認印を受けて、「■■勤労部 人事サービスセンター」に甲第1号証の原本を提出した。裁判所に提出したものは、会社人事に提出した原本の写しである。よって、上司の許可がなければ人事に提出することはできなかったのであり、上司■■課長の休暇取得の承認を受けたのは疑いのない事実である。

注)「積立休暇」とは、会社支給の通常の年次有給休暇とは異なり、3日連続以上の疾病か公共のボランティアを目的とした取得に限定された特別有給休暇であり、疾病休暇であれば医師の診断書を所定の用紙「積立休暇申請 送付書」(甲13と甲1)に貼り付け、勤労部へ提出する前には事前に上司の許可印が必要。

さらに、控訴人は2度に渡って療養のための積立休暇申請を行なった(甲13と甲1)。1回目の休暇(甲13)は、平成■■年■■月■■日より■■月■■日までの2週間という休暇取得の実績がある。そして2回目(甲1)は、■■月■■日より■■月■■日までの1ヶ月の休暇を取得した。(内訳として、■■月■■日までの休暇は積立休暇の残日数の全て消化するために「積立休暇」を充当し、残りの休暇には「年次有給休暇」を充当。)したがって、控訴人は2回目の休暇取得においても、1回目と全く同じ方法で休暇取得の手続きを踏んだため、■■課長は積立休暇の申請であることを十分に認識した上で2回目も押印したのであり、1回目は「許可印」であったが、2回目は単なる「受付印」であったなどという都合の良い理屈は通用しない。

このような明確な事実がありながら、それでもなおシラを切るのであれば、■■課長本人を法廷に呼ぶなどして、どちらが嘘をついているかをはっきりさせるべきである。適当なごまかしで事実を偽った主張を繰り返し、本件訴訟を混乱させる行

為は許されないと**言うべきである**。

18 第3の2「**控訴人による悪質な虚偽の主張(3)**」に対する反論

7頁の**中断以降から同頁最終行まで**において、被控訴人の主張に誤解や誤認があり、以下の通り、指摘ないし説明をする。

(1) 会社より注意を受けた**事実はない**。

「控訴人は、業務外でのインターネットアクセスや収益が社内で問題とされて会社より注意を受けた後には、医師の診断を受けて突如長期の休暇を申請している」とあるが、インターネットアクセスや収益が問題となったのは、■■■医師より2週間の療養休暇を命じられた最初の休業の直後である平成■■年■月■■日の人事勤労部による事情聴取日以降であり、医師の診断を受けて休暇を命じられた日(同年■月■■日)の直後ではない。また、会社より注意を受けたとあるが、上司の■■課長より私用メールの件で1回のみ注意を受けたものの、インターネットアクセスや収益の件で注意を受けたことはない。そもそも収益を得た事実がなく、証拠もなく、話題にもなっていないその時点で、会社(人事勤労部)や■■課長より注意をされることはない。前述の通り、■月■■日の事情聴取の際に、説明不十分のまま話を遮られた結果、会社側が控訴人の発言の一部をつまみ食いし、一方的に収益を得たとして認識したのである。

(2) 被控訴人が誤読し、誤解していること①

「2年以上続いていた心身の疾患が、何故この時期に符号して長期の休暇を必要とする状態まで悪化したのかについて理解できない。」とあるが、別に理解に苦しむような類のものではない。

同年■月の末時点で、控訴人は夏休みを一度も取得していなかった。業務が繁忙(納期問題の本格化等)であったため、1日も夏季休暇が取れなかったのである。(注、夏季特別休暇は、5日間用意されており、控訴人以外■■課長以下全員は何日かの夏季休暇を取得していた。控訴人だけが不公平にも1日も取得できなかった。)そして、■■■医師より入院か長期休暇の指示が出たのは、■月■■日(■)午後■時の定期診察日においてであり、その前日の■■日(■)の夜には、控訴人は仕事が終わらず、徹夜をしている。すなわち、前日の午前8時より当日の午前6時頃まで(約20時

間以上連続で) 会社で仕事をしていたのである。早朝の電車で帰宅して仮眠を取ったが、そのままダウンし、当日は午後■時に■■■医師の定期診察を受診するために富士通■■■病院を訪れたのである。しかも、心療内科(■■■医師担当)の診察は、毎週■曜日と決まっており、診察を受けるには事前の予約が必要で、最初は平成■■■年の■月■■■日(■)で、次が■■■日(■)、■月■日(■)と■■■日(■)は■週間の自宅療養のため診察を受けず、■■■日(■)に事前の予約通り受診し、完治を目的に1ヶ月の休暇を命じられ、最後は解雇通知を受けた後の■■■月■日(水)で終診となった。以上の通り、医師の都合や判断により診察日が決定され、医師の指示で入院か長期休暇を命じられたのであり、控訴人の自己都合や個人的判断によるものではない。

詳細は、控訴人のカルテ(甲8)や■■■医師作成の「発症経過報告書」(甲45)に記述の通りであり、被控訴人は時間的経過を混同し、誤読してのを得ない独断的主張を展開している。

(3) 被控訴人が誤読し、誤解していること②

「控訴人にとって心身ともに大変であるはずのその時期に、控訴人は会社の設備を使用して業務外のインターネットアクセスやメールの送受信を行い、■■■■ドル(約■■■万円)の収入を得ていたのである。」とあるが、早朝から深夜近く(最終電車)まで会社の業務に長時間拘束された苛酷な状態にあって、自席のパソコンで気分転換のつもりで、息抜き程度に業務外のサイトにアクセスしたり、私用メール交信を1日平均2度程度行なったに過ぎず、取り立てて誇大視し、強調するようなものではない。そして、自席の機器を気休め程度に私的利用したものの、取引行為をして収入を得た事実がなかったことはこれまでに立証した通りであり、被控訴人の主張はむやみに憶測を拡張させたものであって、根拠のない失当である。

(4) 被控訴人が誤読し、誤解していること③

8頁の最初の行から同頁の中断までにおいて、次の通り、被控訴人の主張に誤解や誤認がある。

平成■■■年■月■■■日において、会社(人事勤労部)による一方的かつ高圧的な事情聴取により控訴人は不利な立場に追い込まれ、事実を反し収益を得たとされて

しまったことは前述の通りである。

「診察を受けていたかかりつけの医師や同居人に対しては、会社設備を使用して業務外のインターネットアクセスについてのみ話し、収益の点を敢えて触れないようにするなど」とあるが、事実になかったことを偽って医師や知人に話す必要はない。また、「自己の評価を下げないように説明する相手に応じて提供する情報を取捨選択するといった冷静な配慮をするとともに」とあるが、このような用意周到な態様を控訴人が意識的に計画的にしていたのであれば、会社（人事労務部）の事情聴取の際も、収入を得る可能性について話をするなど、自己に不利益となる説明や誤解を招く話題を控訴人自らがすることはなかったはずである。カルテの点も同様であり、何ら疑問を挟む余地はない。

また、組合脱退手続き書類に記入させられたのは、被控訴人が会社と共謀し、人間の錯誤を利用して控訴人に不利益を生じさせた計画的な犯罪行為（詐欺）であり、被控訴人側の証人の偽証行為事実の新たな発覚も含め、真実を究明し、責任追及の手を緩めるわけにはいかない。

被控訴人は応訴する立場上、不利な事実を自己に都合よく歪曲し、裁判所に提出された有力な証拠の信用性を入手経路に難癖をつける手段で低下させ、不利な状況に対し本筋とは関係のない事情をいろいろ持ち出してきてむやみやたらに展開することに必死であり、苦し紛れの防御主張は、本件訴訟を混乱させる元であり、極めて不誠実な訴訟態度である。

控訴人は、本件事件当時の状況について、確かな証拠に基づいて主張し、事実関係を明らかにしようとして正当な訴訟態度で臨んでいるにもかかわらず、被控訴人は何の証拠もなく、反論できない立場を逆手にとって言いがかりをつけているに過ぎない。真実を明らかにされては困る事情があることは理解できるが、それならそれで自らの不適正な事実や違法行為を素直に認め、控訴人が受けた損害に対する請求に応じた救済回復を即刻取るべきである。

19 第3の3「控訴人が誤読していること(1)」に対する反論

被控訴人は、会社の懲戒権行使について、法的解釈や評価を誤った主張を展開しているが、それらの誤りは以下の通りである。

(1) 労働組合は就業規則を根拠に会社の懲戒権行使に対しチェックする義務がある。

「使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要し（最高裁判昭 54・10・30、民集 33-6-647）」、「使用者の懲戒権の根拠は、労働者の同意を得て成立した就業規則の懲戒規定にあり、労働協約又は就業規則の存しない場合は、使用者は懲戒解雇権を有しない。（東京高判昭 61・5・29、労民集 37-2・3-257）」 懲戒権が行使される要件には、労働協約もしくは就業規則に懲戒事由の定めが必要で、懲戒事由に該当する事実が存在しなくてはならないし、懲戒条項の解釈適用において、具体的妥当性がなくてはならない。

ところで、本件は、会社の就業規則（甲第 4 6 号証）の懲戒解雇条項に該当しない。すなわち、懲戒解雇事由が存在しない。しかも、懲戒権の根拠である就業規則の懲戒規定に不備があった（甲 6 2、■■■労働局長の指摘通り）。それに対応するかのよう、控訴人がかつて会社を相手に訴訟を起こした直後において（平成■■年■月）、会社は不備と指摘された就業規則（甲 4 6）の懲戒規定を修正し、改定をした（甲第 4 7 号証）。

労働者を代表する労働組合と会社の双方は、労働協約及び就業規則の制定ないし懲戒権の適用行使において責任を有する。そして、従業員を守るべき立場にある労働組合には、会社が行なう従業員の懲戒権行使に対し、懲戒権の濫用があるかないかについてチェックすべき義務があり、具体的には被控訴人は就業規則の懲戒規定を根拠にして、懲戒解雇事由の存否について調査しなければならなかった。しかし、被控訴人はこの調査義務を怠り、適用について判断を誤り、会社の懲戒権ないし解雇権濫用を安易に認めてしまったのである。

本件は、懲戒解雇事由の具体的根拠を欠いて、就業規則の懲戒規定を誤って適用された事案であり、これにより控訴人が不利益損害を受けた確固たる事実がある以上、会社が懲戒解雇権を濫用したにもかかわらず、チェック機能を果たし得なかった被控訴人には故意または過失としての不法行為責任があり、労働組合としての義務を怠った債務不履行がある。

したがって、使用者（会社）の対抗者たる労働組合（被控訴人）は、債務不履行及び不法行為責任を免れない。

(2) 懲戒権の行使には、労働組合の同意が必要である。

「使用者の懲戒権は、使用者固有の権利ではなく、労使間における個別的又は集団的合意に基づきはじめて生ずる。（東京高判昭 45・7・18、高民集 23-3-403）」ものであり、「企業者とその従業員たる労働者に対して有する懲戒権は、国家の国民に対する刑罰権とは異なって、企業者が当然に有するものではなく、就業規則もしくは労働協約に基づいて即ち企業者と従業員たる労働者側との間の明示もしくは黙示の合意に基づいて初めて発生するものである。（東京高判昭 39・3・27、労民集 15-2）」

これらの判例に基づくと、従業員に対する使用者の懲戒権は、会社固有の権限ではなく、労働者の同意、すなわち労働組合の同意が大いに反映されるべきものであると解される。

懲戒権が会社に帰属することと、懲戒権の具体的行使が実際になされる要件とは別である。懲戒や解雇に係る直接の権限を有し、行使する会社側使用者と、それを制止または対抗する労働者側労働組合とがあり、労使の権限は法的に均衡が保持された状態にある。前記判例の通り、懲戒権者である会社が懲戒権ないし解雇権を行使するには、組合の合意が必要であり、本件懲戒解雇処分において被控訴人の同意が前提となっている。労働協約では従業員の懲戒解雇処分は即時解雇の前提となっており、即時解雇のために同意書を交付したことを被控訴人が認めた事実からも、組合の同意が本件懲戒解雇処分の必要要件であった。

したがって、上記判例の通り、懲戒権の行使は、会社の自己の意思と責任に基づく判断と共に、労使双方の「合意」が必要であり、本件における被控訴人の「同意」は、本件懲戒解雇権の具体的行使に対する効力発生要件である。

(3) 懲戒権の行使は労働協約に違反してはならない。

被控訴人が主張するように、懲戒権そのものは会社の自己の意思と責任に基づいて行使するとしても、権限行使の根拠は、労使の合意に基づいてなされ、その根拠は労働協約もしくは就業規則の懲戒規定に置くと判示する。そして、「（懲戒権の行使は）労働協約の存在によって左右されるものではない」とする被控訴人の主張は誤りである。

労働基準法第92条第1項は、「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。」と規定する。会社の懲戒権の根拠が就業規則にあるということは、会社は懲戒権の行使に際して就業規則よりも上位規範であ

る労働協約の規定にも従わなければならない。

したがって、会社及び被控訴人の権限行使は、いずれも労働協約の規定によって左右されるのであり、就業規則の規定が法令や労働協約に違反した場合は、本条違反となり無効で、労働協約は法令に違反してはならず、労働組合は法令や労働協約に拘束される。

(4) 被控訴人には会社の懲戒権濫用を防止する義務があった。

被控訴人は、「労働協約上、被控訴人の意見を求めることとなっているのは、そのようなサンクションを設けることによって、可及的に会社側の懲戒権の濫用を防止しようとの意図に出たものであるであって、組合と共に従業員に対する懲戒権を行使するとしたものではない。」とした主張をしており、これは正当である。

しかしながら、懲戒権の濫用防止とは名ばかりであり、被控訴人はこの正当主張に基づく履行義務を現実に果たしていない。会社より意見を求められた結果、異議を申し立てたり、事実関係を調査したり、少なくとも公正を期して控訴人本人にも事情を確認するという弁明の機会すら与えないで、無批判に同意したのでは、労働協約が趣旨とするところの懲戒権濫用防止という目的を果たすことはできない。

本件処分が懲戒権濫用及び解雇権濫用であること、就業規則の懲戒規定に根拠を欠いて誤って適用されること、労働基準法違反の違法解雇であることが明白でありながら、被控訴人は濫用を防止する義務を故意に怠り、注意義務に違反した。しかも、懲戒解雇処分と不可分とされる即時解雇にして控訴人を追放するために「同意書」（甲3）を交付したことは、解雇権濫用の防止義務に違反しただけでなく、控訴人が重大な不利益を被ることを十分に認識した上で自らが濫用行為に転じ、違法行為の後押しをするという故意の犯行であった。会社と共に、労働者保護をないがしろにした共同不法行為であった。

会社が組合に対し意見を求めるということは、組合の意見回答によっては処分に影響を与えるということであり、かかる意見回答が懲戒権の具体的行使を左右しないのであれば、組合の意見回答によって得られる会社の懲戒権の濫用防止という趣旨が全く生かされないことになり、かかる労働協約は就業規則の懲戒規定と同様に実効性を欠いた不備規定であること、規定の存在を口実にして会社の懲戒権濫用を実質許すという不正協約であることを裏付けるものである。これは、労働組合の自

主性の確保という労働組合法第2条の規定に違反するものであり、被控訴人の意見結果が会社の懲戒権行使に影響を及ぼさないのであれば、かかる協約は法の趣旨に反した違法があり、効力を有するとは言えない。

しかし本件においては、組合の意見回答が会社の求めた処分を認め、組合が同意した内容の通りに控訴人の懲戒解雇処分が行使されたのであるから、被控訴人の意見が同意という形で結実し、具現化されており、処分の効力を左右しないという被控訴人の主張は誤りである。よって、被控訴人は、違法不当な処分に同意をした違法があり、法的責任を有すると言わなければならない。

以上、懲戒権の行使が、会社固有の権限であるとして、組合の意見に拘束ないし左右されないとする被控訴人の主張は、労働協約の解釈適用を誤っており、確立された上記判例法理にも反し、失当である。

20 第3の3「控訴人が誤読していること(2)」に対する反論

控訴人が、会社より懲戒解雇処分を示唆された事実はなく、懲戒解雇処分を予見し、認識した事実もない。被控訴人は、事実の重大性に対する認識の甘さが控訴人にあったとして非難しているが、認識の甘さが発生したとすれば、それは会社人事によって控訴人に認識の甘さを生じさせようとした明確な誘導や意図があったことになる。

会社は控訴人に対し、会社の機器を私的利用した行為を踏まえて収入を得たとする「自認書」(甲14)を書かせたが、真の目的は控訴人を懲戒解雇処分にして会社から追放することであった。インターネットやメールの私的利用行為だけで懲戒解雇処分にするには不十分であり、処分の妥当性を裏付ける理由と判断の根拠が必要であった。そこで、会社人事は本人の自白という形で収入を得たことを認めた文書、すなわち「自認書」を提出させる作戦を敢行したのである。その一方で、会社側に控訴人を懲戒解雇にする意図がその時点であったかもしれないが、懲戒解雇を控訴人に示唆すべき事由が存在しなかった。

控訴人を懲戒解雇処分にして会社から追放したい会社人事にとっては、控訴人に自認書の作成・提出を拒絶されてしまっただけでは目的を達成することができない。解雇されることを控訴人が感づいてしまっただけでは、もはや会社にとどまれないことを察して、自分に不利益となる自認書を控訴人が自己の意思で書くわけがないため、会社人事は控

訴人に懲戒解雇を示唆することを意図的に避けたのである。

「会社に向いていない」、「会社を辞めて別の仕事をした方がいい」、「懲戒の対象になる」といった発言があったことで、そのまま「懲戒解雇処分」に直結するものではないし、懲戒解雇を特定し、懲戒解雇処分にされるとして認識することはできない。

人事は、従業員を管理統制する部署であり、人の心理をくまなく読み取り、目的の方向に誘導するスキルに長けたプロ集団である。上記発言は、もともと自主退職を促す目的でなされたものであり、懲戒解雇処分について適切な評価をしたものではない。単なる「懲戒処分」と、解雇が伴う「懲戒解雇処分」とは、天と地の開きがあり、控訴人が受けた損害は、労働者にとって死刑の宣告にも等しい懲戒解雇処分であって、損害の程度を甘く見ること、処分を同一視し、意識的に混同させることは許されない。

ところで、控訴人が会社に残りたいことを告げると、今度は「懲戒」という言葉によって控訴人を心理的に動揺させ、会社に対し逆らえない心理を発生させた上で、自己の意思で自認書を書かせるよう控訴人を誘導し、両者間において無言の取引を成立させたのである。会社人事は、■■課長を含む控訴人の上司達との間では暗黙の了解があったかもしれないが、控訴人を目の前にして「懲戒解雇」という発言はもちろん、「解雇」を思わせる発言はしなかったものであり、むしろできなかったのである。よって、懲戒解雇処分を通知された平成■■年■■月■日以前において、会社が控訴人に対し懲戒解雇を示唆した事実、及び控訴人が事前に同処分を予見し、認識した事実はない。

会社が控訴人に懲戒解雇処分を示唆し、これを受けて控訴人が懲戒解雇処分を予見しないし認識したのであれば、自己に不利益となる自認書を作成することはなかった。同時に、懲戒解雇処分もやむを得ないと判断できる客観的事由が存在したのであれば、自認書がなくても控訴人を懲戒解雇処分にできたのであり、会社が控訴人に自認書を書かせた理由がない。自認書は、あくまで控訴人の懲戒解雇事由をでっち上げるためのものであった。被控訴人は、「自認書」と「通信記録」を会社より見せられて懲戒解雇処分もやむを得ないと判断したと主張しているように、自認書がなければ会社は控訴人を懲戒解雇処分にはできず、被控訴人もまた同処分に同意ができなかった。つまり、被控訴人の同意がなければ会社も控訴人を懲戒解雇処分にすることはできず、組合の同意を得るために、会社人事は「自認書」を悪用したのであり、にもかかわらず、慎重さを欠いてこれを受け入れた被控訴人には、注意義務に違反した過失があったと言うべきであり、事実確認を適正に行なってさえいれば、不当な処分であることを容易に

確認できたものを、無批判に受け入れて同意したことは、被控訴人の単なる過失とは言えず、不法行為は故意によるものであったと言わなければならない。

したがって、控訴人を陥れるために自認書が不当な目的で利用されたことは明らかであり、もともと懲戒解雇事由に該当しないことや、何らかの処分を許してもらうことを前提に、会社の指示通りに自認書を作成して改悛の意を最大限に表明し尽くした事実が証明するように、控訴人自身に懲戒解雇処分を予見ないし認識すべき甘さはない。それは、懲戒解雇処分が苛酷で相当性を失ったものであったこと、会社と被控訴人が共同不法行為の下に権利を濫用したものであったこと、富士通人事部社員も認める「過重処分」(甲63)であったことから明らかであり、懲戒解雇処分にされる事由を根本から欠いていた以上、控訴人が認識する前提として、被控訴人が主張するような事実に対する重大性は存在しない。

21 第4「結語」に対する反論①

違法かつ不当な懲戒解雇処分を行使した責任は会社に帰属するものであるが、それを防止できなかった責任は、控訴人を守るべき注意義務を怠った被控訴人にも有し、会社より求められた処分を誤って認めたという作為的な行為によって同処分の行使を可能にした被控訴人には、不法行為責任も有すると言わなければならない。

被控訴人の控訴人に対する行為は、会社が行なう処分に対し意見を述べた経緯にとどまらない。規定の根拠を欠いて正式に同意書を交付したことで、事実誤認や誤判の下に同処分を正式に認めており、同文書を利用して控訴人を会社や組合から追放することを会社との共謀によって実行したこと、組合責任を逃れるために不適正な手段で控訴人を任意脱退扱いにして組合員として得られる利益を奪った経緯などから、被控訴人に法的な義務違反や不法行為責任がないことを認める要素は全くない。

また、人事部の社員に対し、会社人事と共謀して偽証の教唆や偽証を強要した犯罪の事実は、一連の不正事実を隠蔽するために組織的に危険を冒してまで実行したものであり、目新しい事実として、被控訴人らの違法行為の存在をさらに明確に裏付けるもので、被控訴人が法的責任を免れることは決してあり得ない。

いずれにせよ、控訴人は被控訴人所属の組合員であったため、組合員として得られる権利や保障が十分に確保されていなければならなかった。会社からの不当な圧力や処分に対し、組合は常識レベルで守ってくれるものと信じて疑わなかったし、規約に

明文の規定がないことを理由に、組合員個人を守る義務がないとして放置され、しかも会社が求める懲戒解雇処分に無批判に同意されて処分が行使され、療養休暇中においていきなり会社から追放されたのでは、控訴人個人としては対処する術（すべ）がない。これらのことから、控訴人が長期に渡って組合に加入していた目的理由を完全に失うものであり、法律上、社会慣習上もしくは条理上において、組合員を守ることを放棄し、組合員に不利益となる処分に対して労働組合が会社と共謀して処分の有効性を求めて加担することは、常軌を逸した違法というほかなく、控訴人が精神的苦痛を含め具体的損害を被った以上、被控訴人には不法行為責任があり、控訴人は被控訴人に対し、損害賠償を請求する権利を有するというものである。

22 第4「結語」に対する反論②

控訴人が被った損害は、会社との間だけで解決されるべき問題ではない。控訴人の働く権利を侵害し、不利益損害を与えた共同不法行為は、会社だけに帰属するものではなく、会社と共謀して控訴人に不利益損害を与えたものである以上、労働組合もまた不法行為責任や義務違反を免れるものではない。

また、かつて会社との間で争われた懲戒解雇処分の無効確認の訴えにおいて、会社と組合を同時に訴えようにも、被控訴人が本件事件に関与した事実関係が全くわからず、照会に対しても無応答であり、やむを得ず控訴人の権利や生活上の利益を求めた救済を最優先したのである。そして、訴訟係属中に会社側から提出された「同意書」（甲3）から、被控訴人が控訴人の懲戒解雇処分に関与した事実が発覚し、控訴人は組合から守られなかった不作為だけでなく、会社が行なう不当な処分に協力した作為的な不法行為があった事実を知ったもので、控訴人に精神的苦痛が発生したと同時に、被控訴人への責任追及と損害賠償請求を行なう決意をしたのである。

したがって、被控訴人に対する訴え提起の時期が、会社に対する訴え提起の時期とずれてしまっただけのことであり、それは事実関係を明らかにしなかった被控訴人に責の事由があると言うべきで、現に会社との裁判は和解で終結したとは言え、会社とは別法人である労働組合との裁判は今ここで係争中であり、真実が未だ明らかにされていないことを含め、本件事件は解決してはいない。

さらに、不正事実の隠蔽を図るために会社と共謀して、裁判所まで欺いて法廷偽証を教唆ないし強要した罪は重く、新たな不法行為や刑事上の犯罪行為の発覚、及び組

織的な違法行為の常習は、看過できるレベルを超えたものであり、被控訴人は社会的責任を果たす義務を負うと同時に、被控訴人らに対する法的責任の追及が免れるものではない。

なお、労災処理を長期に渡って労基署が放置した事実が発覚し、国に対し不作為の違法を追及したことや、控訴人に損害をもたらした労働組合の義務違反及び不法行為責任は、組合という法人団体のほか、権限を直接的に行使した組合委員長も個人として損害賠償責任を負うものであり（最判昭 49・2・28 判時 735-97）、別訴における委員長の法的責任を追及することは、民法第 4 4 条に基づく法的要件を満たした適法な訴えであり、事実関係を明らかにしない被控訴人の無責任な態度や、かかる不正の事実を会社との共謀の下に隠蔽しようとしたことなど、不正行為を繰り返す被控訴人に訴権の行使について非難されるべき理由はない、ことをあえて付言しておく。

第 2 控訴人の主張及び立証

1 原判決の事実誤認及び誤判等の誤りについて

控訴人が作成した「控訴理由書」で主張立証した通りである。

2 被控訴人の「控訴答弁書」の誤りについて

前記第 1 で主張立証した通りで、収益の存在、本件と同種の懲戒解雇処分の前例、私的利用禁止の社内通達や周知徹底、自宅謹慎、療養休暇却下、懲戒解雇処分示唆等、被控訴人の主張は事実を偽ったもので、法的評価においても根本的な誤りがある。

組合からの任意脱退についても、被控訴人が会社との共謀の下に不正な手続きで任意脱退扱いにしたものであり、控訴人が脱退に同意した事実もない。被控訴人が会社と共謀した事実は、会社人事部社員の告白で明らかとなり（甲 6 3）、脱退の手続きとされる際、一切の説明を欠いて不正な手段で「積立金返還請求書」なる不適正な書類（乙 第 2 号証と乙 第 3 号証）を書かせたことをもって任意脱退扱いにし、控訴人の組合員資格を剥奪した行為は、違法不当な懲戒解雇処分を強引に有効づけ、組合責任を放棄するためのものであり、不正事実を隠蔽しようとした会社との共同不法行為であった。したがって、被控訴人は控訴人に対し、事実関係の説明責任を負う義務があると同時に、精神的苦痛に対する慰謝を含めた損害賠償責任を負う義務がある。

また、事実を偽った以外に、労働基準法第20条の除外認定事由や効力に関する解釈、懲戒権や解雇権行使の効力に関する評価、懲戒解雇処分への対応について重大な過失や主張の誤りがあり、被控訴人の権利濫用や不法行為責任が免れる理由はない。

3 就業規則の懲戒規定の解釈判断を誤って適用された根拠について

控訴人が作成した「意見書」（甲第56号証）で説明する通りである。

慎重を要する極めて重大な事案であったにもかかわらず、処分の行使に対して、被控訴人が十分に協議検討を尽くしたとは言えない注意義務ないし確認義務違反があったと言うべきである。

4 被控訴人（一審被告）側証人である「■■■■」の陳述の偽りや誤りについて

法廷での証言の偽りや誤りについては、控訴人が作成した「意見書」（甲56）の1で説明した通りであり、法廷証言の根拠となる「陳述書」（乙5）の偽りや誤りについては、控訴人が作成した「反論意見書」（甲第55号証）の第1や「反論意見書2」（甲第59号証）の第2の1で説明した通りである。

5 被控訴人（一審被告）側証人である「■■■■」の陳述の偽りや誤りについて

法廷での証言の偽りや誤りについては、控訴人が作成した「意見陳述書」（甲第57号証）の第1の5に記載した通りであり、法廷証言の根拠となる「陳述書」（乙第6号証）の偽りや誤りについては、控訴人が作成した「反論意見書」（甲55）の第2や「反論意見書2」（甲59）の第2の2で説明した通りである。

6 被控訴人らの新たな違法行為及び不正行為について

被控訴人（一審被告）側証人が、原審法廷で虚偽の証言をした事実が発覚したということは、原審の事実認定が被控訴人の偽りの証言内容や虚偽の陳述書（乙5と乙6）を根拠にしてなされたということであり、すなわち原審の判断ないし原判決に誤りがあるということである。

したがって、本件事件にかかる事実関係は未だ明らかにされておらず、本件訴訟を正しい判決に導くためには、被控訴人らの刑事責任の追及とは別に、民事上の違法確認や責任追及においても、審理のやり直しが必要であることは言うまでもない。

以 上