

平成16年（ネ）第■■■■号 損害賠償請求等控訴事件

控訴人（一審原告） ■■■■

被控訴人（一審被告） F2労働組合

控訴理由書

平成16年 7月23日

東京高等裁判所 第■■民事部 御中

控訴人 ■■■■

頭書事件（以下、「本件」という。）について、控訴人は、下記の通り、控訴理由を提出する。

記

原判決の不当性

平成■■年■■月■■日付の原審裁判所の判決（以下、「原判決」という。）は、控訴人の主張を一方的に退け、被控訴人（以下、文脈により「組合」ということがある。）の主張を安易に採用した不当なものであり、著しい誤判があった。原判決は、事実認定の誤りから始まり、理由不備、審理不尽、法律解釈の誤り、社会通念ないし経験則違反等による違法な判決であるので、本件控訴審において破棄されなければならない。

また、原判決までの審理経過において、裁判の公正を著しく欠いた民事訴訟法違反ないし訴訟指揮違反行為があった。

原判決の不当理由

原判決の第3「判断」には、以下の通り、事実認定及び判断において重大な誤りがある。

1 第3の1「資格喪失処分の無効について」

原判決は、控訴人が訴外F2株式会社（以下、「F2」という。）を正式に退職して

いることを理由に、被控訴人組合員たる地位を回復できないとして、本件は確認利益のない不適法な訴えであると判断した。本件判断について、裁判上の請求（訴状請求の趣旨）としては、現在における訴えの利益を欠くため、控訴人はこれを認め、本件控訴審開始前において取り下げることとした。

しかしながら、組合脱退の無効確認を求め、組合員資格の存否及び資格期間について裁判所の判断を仰ぐことは、別請求の趣旨（損害賠償請求）における訴えの理由となるため、請求の原因まで取り下げるものではない。

(1) 労働組合が組合員の解雇を有効と認めることは通常あり得ないが、本件のように仮に組合が解雇を有効と認めた場合においても、組合員がその解雇を認めず、解雇の効力を争っている間は、組合員資格を失わないものであり（東京地裁昭25・9・8 労民1・5・787）、これによると控訴人がF2との間で解雇の効力について争った期間は組合員資格を有していた。実際、控訴人がF2を退職したのは、平成■■年■■月■■日であり、同日付で「退職届」（甲第26号証）をF2に提出した。

被控訴人の組合規約（乙第8号証）第10条第1号では、F2を退職した時は組合からも脱退する旨を定めているが、控訴人は昭和■■年■■月■■日にF2に入社し、退職日の平成■■年■■月■■日までの在職期間（甲第9号証）は組合員の資格を有していた。したがって、控訴人の組合員資格は、平成■■年■■月■■日の退職日以降に失うことになる。

なお、組合からの正式な脱退手続きは未だ完了していない。

(2) 組合からの任意脱退をしたとする被控訴人の主張を知らされたのは、本件訴えを起こして被告（被控訴人）の「答弁書」を入手した時である。それまでは、被控訴人は控訴人の電話での幾度かの問い合わせにはまともに応じず、非協力的であり、内容証明文書での3回に渡る照会（甲第10号証、11号証、33号証）にも応答はなく、極めて不誠実な態様を繰り返した。この間、控訴人は自分の組合員資格が被控訴人によって喪失させられていたのを知ることができなかった。

控訴人は、解雇の効力についてF2と争った際、担当裁判官より、組合との事実関係を尋ねられ、以下の照会をした。（甲10、平成■■年■■月■■日）

- 一 F2は、懲戒解雇につき組合の同意を得たと言っているが、真実か。
- 二 もし同意したのであれば、同意した根拠は、何か。
- 三 同意に際して当該組合員の意見を聴く必要はなかったのか。
- 四 解雇の手続きに法律違反はないと思ったのか。
- 五 組合は、組合員保護のため、何をしたのか。

被控訴人からの応答はなかったため、事実関係がわからず、先の裁判では争点にならなかった。

その後、F 2とは和解し、控訴人の懲戒解雇は撤回され、控訴人は同社を退職することになった。そして、控訴人は正式に退職の手続きを済ませたが(甲26)、組合からの正式脱退の手続きを行なう前に、自分の組合員資格がどうなっているのかを確認するために、被控訴人(組合及び当時の組合委員長)に対し、以下の照会をした。(甲11、平成■■■年■■月■■日)

- 一 懲戒解雇は撤回されたが、私の組合員としての資格はどうなっているのか。
- 二 懲戒解雇の撤回によって、私の名誉回復が図られるべきだが、組合としてどのような救済をしてくれるのか。
- 三 F 2の一方的な申し出を信じ、正確に事実確認も行わず、組合員である私の弁明を聞かず、重大な懲戒解雇処分を安易に承認した当事の責任者の氏名は誰か。
- 四 F 2の申し出に対し、同意書に同意した者の氏名は誰か。
- 五 本件について、組合の代表者(M前委員長)はきちんと承諾したのか。

この時においても、被控訴人からの応答はなく、控訴人の組合員資格の状況確認ができず、不明のままであった。それから本件訴えを提起し、控訴人は「任意で組合脱退をした」とする被控訴人の主張を知ることになった。

- (3) 被控訴人は、控訴人を組合員資格喪失処分にはしていない、と主張するが、控訴人の意思を排除して、退職に必要な手続きと偽って組合から脱退させたことは、組合員資格を喪失させたのと同じ不利益効果を控訴人にもたらしたものである。違法不当な懲戒解雇処分がF 2からなされる前に、被控訴人は控訴人に知らせることなく、勝手に同意権を行使したことによって、これを阻止することができず、処分時においても、控訴人組合員の脱退意思の確認ないし同意を得ないまま、脱退扱いによって控訴人は組合からの支援を受ける権利利益を奪われたのである。

結局、懲戒解雇の効力について、法律に素人の控訴人が一人でF 2と争うしかなく、誰からの支援もない状態で辛い闘いが始まることになった。これは、被控訴人が控訴人の組合員資格を故意に失なわさせ、労働者ないし組合員の権利を侵害して不利益を与えたことは不法行為に該当し、別請求である損害賠償の根拠となり得る。

したがって、組合脱退が無効であったとして訴えの理由を述べることは適法であり、理由不十分のまま請求を却下した原判決には、審理不尽ないし理由不備の違法がある。

2 第3の2「同意書の取り消し請求について」

原判決は、「同意書(甲第3号証)の発行そのものは事実行為であるから、法律上、その取り消しということとはあり得ない。」と判断し、不適法として却下した。しかしながら、判決文には、事実行為であるとする理由が付されていないし、事実行為であれば不適法として却下となる理由についても付されていない。理由不備である。

かかる同意書(甲3)は、F2が組合に求めた控訴人の懲戒解雇処分について、被控訴人の組合委員長が認めて交付した正式文書であり、被控訴人が同意権を行使した事実を証明するものである。

組合が同意書を交付したということは、F2が求めた懲戒解雇処分を組合が正式に認めたということであり、F2にとって抵抗勢力となる組合が処分を認めたとなれば、F2は懲戒権を行使することが容易となる。よって、懲戒解雇の効力に現実的な影響を及ぼしたことは否定できない。

また、労働基準法第20条に準拠した即時解雇認定を得るという法的効力を求めて被控訴人が同文書を交付したこと、所轄行政官庁(KK労働基準監督署長)に提出したことが(甲第60号証-4)、原審で明らかとなった。これにより、被控訴人は控訴人に重大な不利益となることを十分に認識した上で、同意権の行使ないし同意書の交付をし、即時解雇認定の適否という法律上の効果を及ぼしたものであることから、同意書の発行が単なる事実行為として捉えることはできない。

結果として、組合が同意書を交付したことが、懲戒解雇の効力に影響を与え、即時解雇認定を得ないまま労働基準法に違反して控訴人は即時解雇にされた。控訴人は違法な即時解雇により社外/組合外に放逐され、救済の道を絶たれ、路頭に迷うことになった。

したがって、控訴人のその後の生活や人生に支障を来たし、実質的損害に加え、精神的苦痛を受けたことは、不法行為ないし損害賠償請求の事由となり、被控訴人の不法行為責任や賠償責任が事実行為を理由に免れるものではない。

なお、本件取り消し請求は、以下3の「謝罪文の発行請求」と深く関係するものであり、詳細については、以下の通りである。

3 第3の3「謝罪文の発行請求について」

本件訴えは、被控訴人に対し、義務違反による債務不履行、手続違反や権利濫用等による不法行為の双方を追及し、違法性の程度を確認して控訴人が被った損害について賠償請求すると同時に、名誉毀損によって被った控訴人の社会的評価の低下を回復するものでもあり、名誉回復措置についても裁判所に請求するものである。

(なお、名誉が毀損された領域は、控訴人の知る限り、F2社内及びF2労働組合団体内である。)

(1) 「名誉が毀損された場合には、法律上、損害賠償の請求のほか謝罪広告を求めることのみが許されるとし、それ以外の方法は認められない。」について、この判断は一方的に決めつけた形になっており、判断の根拠を欠いている。理由不備の違法がある上に、法律上の解釈判断を誤っている。

しかも、本件訴えは、控訴人の名誉が毀損されて損害賠償を請求する事案であるのに、名誉毀損の存否ないし程度に係る審理は一切なされていない。

したがって、かかる判断には、審理不尽の違法がある。

(2) 名誉回復措置とは、名誉を毀損された者の請求により、損害賠償とともに被害を救済・回復するための適当な処分のことである。救済・回復方法として、その代表的なもの、一般的なもの「謝罪広告」であるが、他にも「取消広告」または「訂正文」の掲載、「謝罪文書」の交付ないし配布、名誉回復の「告示文掲示」、「陳謝文」の送付、名誉毀損文書の削除等があり、何も謝罪広告に限定されたものではなく、類似の方法にとどまるものではない。例えば、社内で名誉や信用を毀損する噂が流れた場合などは、名誉回復の告示文を掲示することなどの方法があり、本件のように社内限り団体内限りにおけるものは、謝罪文書の発行や配布等が適した名誉回復措置であるとされる。

また、謝罪広告請求の内容は、謝罪広告とは言うものの、多義に渡り、名誉毀損等の行為につき、お詫びを主要な内容とするもの（お詫びの内容、程度も多種多様）、正しい事実関係を明示し、訂正を求めるもの、事態の真相を明らかにし、陳謝の意を表明する請求等、実際には多様である。

原審判断は、名誉回復措置の手段ないし方法が法的に謝罪広告を求めることに限定したものであり、明らかな誤判である。

したがって、謝罪広告には多様な種類や方法があることに加え、控訴人の謝罪文の発行を求める請求が謝罪広告に該当するか否かとは無関係に、本件謝罪文の発行請求は適法であり、却下される理由はない。

(3) 本件に係る名誉毀損の媒体は、同意書（甲3）を始めとする文書表現行為であり、組合誌、F2の社内報、社内ネット掲示板等であった。事実と反する内容と違法不当な処分が、F2社会（F2株式会社社内及びF2労働組合団体内部）において報じられ、これによって控訴人の名誉が毀損された。

本件は、口頭による名誉毀損ではなく、表現行為の具体的虚偽内容が文字として文書及び電子データとして残り、十数万人のF2社員ないしF2労働組合員の誰もが閲覧できる状態にあり、控訴人が非違行為の見せしめとなり、戒めとして社内に展開され、表現内容が広く多数人に伝播し、変容を遂げた噂となって控訴人の評価は著しく低下した。控訴人がF2を退職したとは言え、控訴人のことを

知る者、知らない者を問わず、控訴人の組織内・団体内における社会的名誉を損ねた。多くの人々の記憶に定着し、控訴人の汚名は回復されないまま今もなお継続しているのである。

したがって、かかる名誉毀損事実を作り上げたのは、被控訴人が同意権を行使し、同意書を交付したことによるものであり、被控訴人には控訴人の名誉を毀損したことによる損害賠償責任が生じる。

- (4) 調査不十分で、一方的に決めつけたF2の事実認定を無抵抗に認め、真実に反する被控訴人の記載ないし文書交付の行為について、事実関係の調査ないし協議を的確適正に行なっていれば、事実誤認による文書作成ないし交付行為をなす必要はなかった。にもかかわらず、それを怠って作成交付した。しかも、控訴人組合員の即時解雇制裁を図る目的で行政官庁に提出したことが原審を通して明らかとなり、F2の労働基準法違反に加担した。労働組合がF2の労働基準法違反に加担するなど、前代未聞の出来事であり、被控訴人の過失は重大で、控訴人の名誉回復措置として十分な法的要件を備えている。

したがって、懲戒解雇処分によって失った控訴人の損失は大きく、同時に控訴人が被った精神的苦痛も含め、名誉が毀損された深刻度は極めて大きい。

- (5) 名誉毀損を生じさせたネット掲示板による情報伝播力と、控訴人が本件訴えで請求する謝罪文の発行による情報伝播力は対等でなければならない。ネット媒体の情報伝播力は計り知れないものがあり、情報受領者が多ければ多いほど、控訴人の社会的評価低下の程度も大きくなり、損害度も高まることになる。しかも、F2が処分事実を社内に公表した以上に、組合員を守るべき労働組合がこれを認めたものであれば、なおさら真実度は高くなり、これに比例して控訴人の評価も低下し、控訴人の被害度は増す。そして被控訴人の違法性及び過失責任もさらに大きいものとなる。

したがって、F2より懲戒解雇処分が法的に撤回されたとしても、控訴人の損害が治癒されたわけではない。

- (6) 上記の通り、被控訴人の控訴人に対する名誉毀損は極めて深刻であり、金銭賠償のみでは慰謝しきれないものであった。

したがって、名誉毀損による金銭解決以外に、謝罪文（同意書の誤り訂正等を含め）及び告示文（社内で名誉を毀損する噂が流れたため）の掲示等により、相当な名誉回復措置が取られなければならない。名誉回復措置として、別紙記載例の通り、謝罪文の交付が必要不可欠である。

なお、本件訴えは、労働組合の債務不履行ないし不法行為に加え、名誉毀損に

よる損害賠償請求事件であるので、部分社会の法理の適用対象外であり、一般社会ないし市民法秩序との関連性は強く、司法審査の対象となる事案である。

4 第3の4「損害賠償の請求について (1)当裁判所の認定した事実」

原判決の事実認定には、以下の通り、重大な誤りがある。

- (1) ①において、「原告（控訴人）は、…、利益を上げた。」とあるが、利益を上げた事実はない。当然、利益を上げたとする証拠もない。この認定は、事実に反した重大な誤りである。

もし仮に、控訴人自らが提出した「自認書」（甲第14号証）の記載内容を決定的な証拠として採用し、利益を上げたとして事実を認定したのであれば、それがいかに事実に反した誤認であり、誤判であるかについて、以下に説明する。

①本件自認書は、控訴人が平成■■年■月■日（■）の午後■時頃、F2 勤労部のK担当課長（以下、「K課長」という。）の指示で、口車に乗せられて書かされ、提出を求められたものである。初めてのことであり、今回はお咎め（処分）をしないか、あるいは軽減するかの如く説明を受けた。よくある「始末書」のようなものである。少しでも穏便に対処しようとするF2側の配慮を感じて、何ら異議を申し立てることもなく、言われた通り一言一句メモ書きし、ワープロ清書し、上司であったT担当課長（以下、「T課長」という。）に内容確認してもらって提出したものである。

処理を無難に済ませるために、罪を軽くしてやるから行為を認めろと言われて、それに応じてしまうこのようなケースは世間によくあり、例えば痴漢等の冤罪事件のようなものである。後々のこと（生活や仕事、家族のこと）を考えて、事実とは違っても、認めてしまった方が面倒がなく、穏便に済むということで、理不尽な対応を迫られることと類似している。控訴人が、F2の人事に対し、何らかの異議を申し立てるようなことをすれば、たとえそれが質問のようなことであっても、口答えをすとか、反抗的な態度を取るとか、不誠実であるとか、言いがかりないし難癖をつけ、後で不利益な事実に仕立て上げるという悪質なものであったので、それがリストラに執念を燃やす人事勤労のやり口であり、それを控訴人は自認書の作成を指示された以前の同年■月■■日（■）の午後■時において、F2 人事部（F課長ら）との事情聴取によって、非情な追及手口というものを身をもって体験した。それは、F課長作成の「解雇予告除外認定申請書」（甲第60号証-2及び-3）に歪曲された記載内容が如実にそれを物語っている。

したがって、「自認書」（甲14）の冒頭部分は、事実に反した不本意な内容での記載をK課長の指示に基づいて作成したもので、F2側に有利なように（控訴

人に不利なように)、控訴人がF 2の要求に逆らえないことを利用してなされたものである。

②かかる自認書は、控訴人が「甲号証」として提出したもので、被控訴人によって提出されたものではない。審理において、控訴人に有利とされるから控訴人が自発的に裁判所に提出したのであって、裁判所によって逆用され、自己に不利とされる理由はない。

本件自認書は、自己の利益を得たことを告白し、それを証明するものではない。自認書(甲14)の冒頭表現は、前記の通り、K課長の指示通りのものであり、事実に反する内容である。末尾の記載には、「深く反省するとともに、今後二度と起こさないことをここに誓います。」の通り、F 2にとどまることを前提に書いたものであって、重い処分をされたり、解雇されたり、ましてや懲戒解雇という極刑処分を覚悟して作成したものでもない。懲戒解雇という極めて重い処分が前提であったり、その可能性が予見されるのであれば、F 2から追放されるわけであるから、「今後は二度としない」として誓う必要はない。よって、本件自認書の作成目的は、控訴人がF 2にとどまることを大前提に、今回は処分がなされないこと、あるいは軽い処分で済まされることを目的に、改悛の意があったことを強調するためであり、これ以上の陳謝の表現方法は考えられない。控訴人にとって、事実に反する記載を要求されたことは確かに不本意ではあったが、軽微とは言え、悪いことは悪いと認め、陳謝し、反省の態度を表明することが、控訴人及びF 2の双方にとっても賢明な解決手段であると思われた。

したがって、F 2から自認書を提出するように言われたこの段階で、控訴人が後日懲戒解雇処分を受けて即時解雇にされることなど、予期することはできなかったというものである。

③原審は、控訴人がF 2人事によって作成を求められた「自認書」(甲14)の冒頭部分のみを拾い上げ、過酷な事情の下で書かされた経緯や背景を考慮することなく、被控訴人にとって有利なように解釈し、被控訴人の主張や陳述のみに従うという誤った事実認定をした。ということは、控訴人の主張や事実関係を詳細に記述した陳述書(甲第39号証、51号証、54号証)を全く無視したものであり、また控訴人の当時の生活状態をよく知る者の陳述(甲第40号証)も無視した。そして、被控訴人の主張の根拠である被告側証人2名の陳述書(乙第5号証、6号証)に記述された陳述内容に誤りや虚偽が散見されることを、控訴人は「反論意見書」(甲第55号証)で余すところなく反論した。しかし、これもまた無視した。全ては、被控訴人の主張や陳述に誤りがなく、控訴人のそれには誤りがあって、いかに被控訴人の主張や陳述、証言の方を妥当に導くかに偏頗した審理であり、被控訴人を勝たせることに主軸が置かれた極めて不公正な訴訟指揮であった。原告(控訴人)の主張を排斥するために、原告が提出した準備書面を陳述さ

せなかったこと、提出を拒む発言をしたこと、証拠（甲号証）についても提出を一部拒む発言があり、控訴人に有利な証拠は採用しなかった不適切な訴訟指揮行為があったことなど、審理解怠ないし審理不尽の実態が全てを物語っており、第一審は正に、審理の公正を逸脱し、裁判を受ける控訴人の権利を侵害したものであった。

したがって、「自認書」（甲14）の真意や、書かされた時の状況を正確に吟味することなく、裁判官の思い込みや見間違い、意図的な操作によって誤った結論に至ったものである。原審判断は理不尽にも自認書の提出を逆手に取り、控訴人が不当な扱いを受けて書かされた深刻な事情をないがしろにし、冒頭部分の記載内容のみを短絡的に拾い上げて偏った解釈を取り、誤った判断をした。

④さらに、かかる自認書を書かせた張本人（勤労のK課長）ないし関係者（上司のT課長、人事のF課長）の3名に対し、控訴人は処分に至るまでの解雇手続きにおいて、原告被告双方の陳述や主張のどちらが正しいか、事実関係を明らかにするために、原審での証人申請を行なった（甲第61号証-1ないし3）。しかしながら、納得のいく合理的説明もないまま、原審裁判官は本件証拠申出を却下した。真実を明らかにするために行なった証人申請を却下し、真実を明らかにしないまま事実認定の誤りを犯したものであり、被控訴人側の主張に偏頗した極めて不公正な訴訟指揮であった。

以上の通り、控訴人が利益を上げたというのは、単に被控訴人の主張であって、被控訴人のこの主張を裏付ける具体的な証拠は存在しない。原判決の事実関係の確定は、証拠に基づかないで誤認でなされたものであり、著しい誤判があった。

(2) 次に、前記に関連し、原判決の事実誤認ないし誤判について、さらに説明を加える。

前記(1)は、控訴人がF2のパソコン設備等を利用して利益を上げたとする証拠がないことを説明したものであるが、今度は利益を上げたとする事実がなかったことを、客観的な証拠に基づいて証明するものである。

①今回控訴裁判所に提出する甲第60号証の1ないし5は、控訴人が、行政文書の開示を求めて、情報公開法に基づき、本件事件の事実関係を明らかにする解雇予告除外認定申請に係る一切の文書の開示請求をした結果、不開示情報の対象となる個人名や特定事項の不開示部分として黒塗りがされている個所を除き、情報開示が認められた文書である。

まず、甲60の2は、「解雇予告除外認定申請書」（指定様式）であり、甲60の3は、その別添となる詳細資料「事件の概要」で、F2が控訴人を予告なしの

即時解雇を求めるために、人事のF課長が作成し、KK労働基準監督署に提出したものである。これら申請書類の内容について、控訴人は今回本件文書が情報開示になるまでは知らなかったもので、今回申請内容を見るにあたり、F2側にとって有利となるよう故意に事実を歪曲したり、虚偽の記載行為が散見される。

甲60の4は、上記申請書類に添付されて提出された「同意書（不開示版）」であり、甲3の「同意書（完全版）」と同一のものである。

ちなみに、控訴人が本件同意書の存在を知ったのは、すなわち被控訴人が同意権を行使して同文書を交付した事実を知ったのは、F2と係争中の平成14年6月である。同文書が別訴において原審裁判所に提出され、控訴人がこれを手にした時である。

②KK労働基準監督署の監督官により、本件認定申請に係る事情聴取、及び上級庁であるK労働局監督課も参加し、事実関係の調査が行なわれた。その結果、控訴人には労働基準法第20条規定の「労働者の責に帰すべき事由」に該当しないことが明らかになった。そこで、F2は、甲60の5に記載の通り、平成■■年■■月■■日付で、当該「解雇予告除外認定申請」を取り下げた。

③甲60の1は、本件認定申請に係る結果報告とも言うべきKK労働基準監督署が作成した内部文書である。同文書には、F2が申請を取り下げたこと、及び本件事実関係について、次の通り認定がなされた。

「メールでは、(控訴人)の名前が記載されるが、(F2)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…。(注、()は個人情報特定する不開示部分に該当するため、意図的に黒塗りで不開示としてある。)」

この事実認定により、控訴人が取引を行なったとする事実がなかったことが行政官庁により認められた。取引行為がない以上、利益を得ることはできない。つまり、利益を得た(結果)ということは、取引をしたという行為(原因)が前提であり、取引行為という原因がなかった以上、利益を上げたという結果は生じない。したがって、前記(1)での具体的証拠もないことに加え、「利益を上げた。」とする原判決の事実認定は誤っている。

④そもそも、多忙な業務状況の中で、就業時間中に自席のパソコンを周囲の目を気にしながら私的利用し、■■万円もの収入が得られるという甘い話が存在していること、それを何の疑いもなく認定するということが、社会通念や経験則に反した判断の過ちというほかなく、控訴人が気休め程度に業務外のサイトにアクセスした事実から推測で物事を判断し、いい加減で非常識な事実認定を犯してしまったに過ぎない。裁判所としても重大な落ち度であり、原判決は審理の重要性や判決の重大性といった意識が欠落した違法判決である。

⑤なお、KK労働基準監督署とK労働局監督課(以下、双方をまとめて「行政官庁」

という。)は、事実関係の調査によって正しい結果を導き出し、事実認定をしたが、原審裁判所は事実認定の前提たる証拠調べ及び公平適正な審理を行わず、証拠もなく、審理も尽くさず、理不尽にも行政官庁が調査認定した結果と反する認定をした。原審判断は、証拠がないまま事実と反する認定をし、確固たる証拠を看過して正しい事実を認定しなかったという重大な誤りを犯した。これは審理不尽や不公正かつ偏頗な訴訟指揮の違法が招いた原審裁判官の自由心証主義違反である。

(3) ②において、「原告（控訴人）は、心理面での不調を訴え、…」とあるが、訴えたのは、身体面での訴えであり、心理面ではない。原因不明の身体疾患症状が恒常的であって（甲第8号証、甲第22号証、甲39、甲第43号証ないし甲第45号証）、その原因が心理面に起因するとの指摘を、訴外F2K病院心療内科のI医師より受けたのであり、心理面での不調を訴えた事実はない。そもそも心理面が不調というのは、精神的不安定ないし判断能力が低下した状態をさすのであって、心理面に障害のあった者自らが率先して診察を受けるようなことはあり得ない。

(4) ③において、「原告（控訴人）は、被告（被控訴人）から呼出を受け、同年■月■■日、被告K工場において、…」とあるが、原判決の前記②に記載の通り、平成■■年■月■日から同月■■日（■）までの期間を療養休業し、休業解除日後の■■日（■）に通常に出勤したのであり、「呼出を受け」というのは誤りである。また、「被告から」とあるが、被控訴人労働組合から呼出を受けたことはなく、それは訴外F2の間違いであり、「被告K工場」とあるが、本件事件の場合、訴外F2K工場は、被告もしくは被控訴人ではない。

本件解雇問題において、被控訴人（組合）との接触が一度もなかった控訴人が、被控訴人より呼出を受けるようなことはなく、よって原審担当裁判官の単純な誤解か、記載ミスである。

(5) ④において、「原告（控訴人）は、同年■月■■日、前記病院を受診し、鬱状態にある等と訴えたことから、…」とあるが、前記の通り、心理面もしくは精神面に不調があれば、正常な判断力を欠いていたことになり、病院での診察を自発的に受診するようなことはなかったし、自らが鬱病だと報告するようなこともあり得ない。一般通念上ないし経験則に反した誤認定である。

ちなみに、控訴人が鬱状態にあると訴えた事実はなく、I医師から鬱病であると指摘されたのである。そして、職場を考慮して同医師が「うつ状態」としてソフトに記載した「診断書ないし療養休業指示」（甲第1号証）を発行した。

また、「休暇申請は却下され、原告（控訴人）は、自宅謹慎を命じられた。」とあるが、休暇申請が却下された事実も、自宅謹慎を命じられた事実もない。逆に控訴人の上司であったT課長の休暇申請に対する承認印はあるが（甲1）、休暇の申請を却下された証拠、及び自宅謹慎を命じた証拠は何もない。

したがって、休暇承認された確固たる証拠（甲1）により、休暇が認められた事実に対し、休暇が却下された事実ないし証拠はない。一連の事実認定において、原判決には重大な誤りがある。

(6) ⑤において、「会社機材（パソコン及び電話）を用いて自己の利益（収入）を得たことを認めること、」について、K課長の指示で控訴人が自認書（甲14）にこの内容で記載したことは事実であるが、利益を得た事実がなかったことは、前記の通りである。

(7) ⑥において、「訴外会社は、原告を懲戒解雇とすることを決定し、平成■■年■月■■日、…」とあるが、平成■■年■月■■日時点ないし以前においては、F2が控訴人を懲戒解雇にする旨を決定してはいない。決定をしたのは、被控訴人の同意書が交付した直後の同日の■月■■日（■）である（甲第2号証）。被控訴人の同意書の交付（組合承認）を待って懲戒解雇処分が正式に決定されたのである。懲戒解雇処分及び即時解雇実施を決したものは、被控訴人の組合同意権の行使であり、かかる同意の組合意思表示を文書にした同意書（甲3）である。

「訴外会社の機器を利用して私的利益を図ることは悪質であり、懲戒解雇相当であると判断し、訴外会社の説明を了承した。」について、被控訴人は、控訴人が私的利益を図ることが悪質であるとして懲戒解雇処分を認めた根拠事由であったが、前記の通り、控訴人は私的利益を図った事実がなかったことにより、かかる根拠事由を欠いた。根拠事由を欠いていたことは、組合として容易に確認できたにもかかわらず、これを怠り、同意権を行使し、同意書（甲3）を交付して、控訴人に多大な損失を与えたことは、組合としての重大な過失である。

組合は、組合員に重大な不利益となる懲戒解雇処分への同意権を行使してはならないし、本件においては同意権行使の規定の根拠、及び事由すら欠いていた。もし仮に、被控訴人が、組合の立場でF2に対抗すれば、容易に処分が不当であることを確認でき、軽率にも同意はできなかった。組合として法的に認められた対抗措置を講じていればF2も懲戒解雇処分はできなかった。組合の同意なくして、懲戒解雇権をF2が独自で行使できるのであれば、組合に意見を聞く必要はないし、まして組合である被控訴人が同意書などわざわざ交付する必要はない。したがって、組合の意思表示を明確にした同意書を正式に交付することによって、F2による懲戒解雇権の行使を可能にしたのであり、同意書と懲戒解雇処分（控

訴人の不利益損害)との間には、実質的な因果関係が存在する。しかも、労使間で締結された労働協約(乙7)には、組合が同意権を行使すること、同意書を交付することを認める規定(解雇同意条項)は見当たらない。

しかも、本件懲戒解雇を有効に導く組合同意権の行使は、被控訴人(組合)の総意を反映したものではなく、単に本件事件に関与した一部の組合役員が勝手に行なったものである。その意味では、協約や規約に定められた規定に背いてなされた組合委員長ないし幹部らの権利濫用である。

(8) ⑦において、「社内ネットワーク等の会社設備を私的に利用し」は事実だが、「(前段によって) 個人の利益追求を図ったこと」はなく、この処分内容が事実と反し、誤りであることは、前記の通りである。

(9) ⑧において、「被告(被控訴人)組合員が訴外F2から懲戒解雇を受けることにより被告から任意脱退となるため、被告は脱退の手続きを行うことになる。」としているが、任意脱退となる根拠について、理由が付されていない。

①任意とは、本人の自由意思を尊重するという意味であり、本件において控訴人は自己の自由意思をないがしろにはされたが、尊重されてはいない。よって、任意脱退には該当しない。

②組合規約(乙8)によると、F2を退職した際に組合を脱退するのであって、解雇ないし退職を控訴人本人が認めていないこの時点において、控訴人は任意脱退する理由はないし、任意脱退を自己の意思で行なうこともあり得ない。

また、後日、控訴人がF2との和解によって、正式に同社を退社したのは、平成■■年■■月■■日である。したがって、控訴人が懲戒解雇処分及び同日以前に退職を認めた事実はなく、控訴人には組合を任意脱退する理由はなかった。

そもそも、懲戒解雇の意思表示を受けたからといって、労働基準法第20条の予告なしの即時解雇が認定されていない時点、及び被解雇者である控訴人本人が懲戒解雇の処分を認めていない時点において、控訴人には任意脱退すべき義務はない。

ちなみに、行政官庁より即時解雇の認定が得られなかったということは、懲戒解雇事由となる「労働者の責に帰すべき事由」に客観的に該当しないということであり、本件懲戒解雇の有効性はなく、よって控訴人がF2によって懲戒解雇されることも、退職することも、そして組合から脱退することもなかったのである。

③本来、懲戒解雇されたら組合を任意脱退しなければならない理由はないし、根拠もない。上記判断は、F2より解雇されたら組合にとどまることを諦めるしかないという不自然な考え方に立脚するものであり、後述する憲法や労働組合法の

趣旨に違背したものであることを含め、社会通念や経験則に著しく反するものである。自動車保険に加入していて、重大な死亡事故を発生させたから解約しなければならない、という考え方と同じで、懲戒解雇された組合員に対しては、組合は一切の義務から解放されるという責任放棄の論理であり、常識論としてもあり得ないことである。しかも、本件においては、被控訴人には、本来の組合活動の義務から解放され、責任から逃れるために懲戒解雇に同意したということになり、ますます組合の違法性が増すというものである。

労働者として、窮地に立たされた時の防御策として労働組合に加入するのであり、本件のように懲戒解雇という危機的状況に直面した控訴人が、加入していた組合から何ら擁護ないし支援がなされないのであれば、組合に加入していた目的を完全に失するものであり、しかもF2が求める違法不当な懲戒解雇処分に被控訴人が自発的に認めたというのは、組合が組合員の不利益になる行為に加担したということであり、このような立場をわきまえない組合の非常識行為を容認することはできない。

④解雇に関して法的保護の対象として除外されることはないし、組合規約においても同様のことが言える。労働組合は組合員のために最後まで組合員の主張や訴えに基づいて闘うのが使命であり、たとえ解雇が法的に有効であるとしても、組合が組合員の解雇を正式に認めるといった行為自体が、組合の基本理念や方針(被控訴人の綱領、甲第12号証)に反し、許されないとすべきである。

⑤以上は、組合に加入することの意義、目的について、根底から欠落している考え方であり、被控訴人が存在し、活動する主目的は、組合員を守るためでなく、組合員からの組合費の徴収によって組合役員が潤うためであり、F2使用者の利益を密かに協力追求して、本件事件当時の被控訴人組合委員長(M前委員長)がF2人事部の主席部長を経て関係会社の社長に就任したように、私利私欲を根拠に組合組織を利用し、多くの一般組合員の犠牲の下に、個人の出世昇進を目的としたものに他ならない。

したがって、私的利益を図ったのは、実は控訴人ではなく、被控訴人であり、断罪されるべきは本件事件に関与した被控訴人の組合役員である。

⑥次に、「被告(被控訴人) 職場委員Sは、…」について、S人事部社員(以下、「S社員」という。)の問題は、以下の通りである。

S社員は、当時組合の職場委員であったとする証明はなされていない。単なる被控訴人の主張であり、S社員本人の陳述もまた、被控訴人の主張に意識的に合わせたもので、真実性に欠けるものである。

控訴人は、F2のK部門(K事業所の中3番館1F)で長年働いていた。したがって、控訴人に係る組合職場委員というのは、K部門で働いていた社員であり、部門の異なる人事部のS社員ではない。

しかも、S社員は、F2の人事監督権を行使する人事労働部門（K事業所本館■■F）で働いていた社員であり、懲戒解雇処分を実質行なったK課長の配下の者であった。つまり、S社員は職務上使用者の利益を代表する立場にいる人事部門の所属であり、解雇に関して直接の権限を持つ監督的地位にあるK課長の直属の部下であった。

このような事実関係の下、S社員は組合の職場委員であったとは言えないだけでなく、懲戒処分を行なうF2側の人事部の社員が労働組合の代行を兼ねて組合からの脱退手続きを図るなど、常識を逸した極めて不適切な行為であり、適正に組合脱退手続きがなされたとは到底言えない。

⑦また、「組合脱退届は各支部により異なる書面となっている。」とあるが、この主張を証明するものではなく、本件に限っては被控訴人が組合脱退の際に常用している「組合脱退届」（甲第24号証）と題する所定の用紙を故意に使用せず、脱退届けとして認識不能な不適切な用紙（乙第2号証及び3号証）を使用し、処理をした。組合脱退もまた重要な契約の解除であり、脱退の際には少なくとも説明を行なって本人の意思を確認すべきであったにもかかわらず、説明義務を怠って錯誤を誘発させ、積立金返還を前面に押し出して不適切な用紙に書かせて脱退手続きを一方向的に完了させた一連の行為から、被控訴人には当初より控訴人を守る気などなく、擁護ないし支援義務を放棄し、組合責任を逃れる意図が明白であり、F2との協調関係の下で用意周到された計画的な組合脱退作戦そのものであった。よって、組合脱退を認識できる適切な用紙（甲24）の使用を排斥し、控訴人の意思に反して組合員資格を剥奪した行為は極めて悪質であり、被控訴人の不法行為責任は極めて大きいと言わなければならない。

- (10) ⑨において、「原告（控訴人）は、自宅謹慎を命じられてから…」とあるが、控訴人がF2より自宅謹慎を命じられた事実はない。当然、自宅謹慎という被控訴人の主張を証明する証拠もない。

控訴人は、F2K病院のI医師の指示により、「平成■■年■月■日（■）より■■月■日（■）」は、療養のための休業期間中であったことは「診断書」（甲1）が証明する通りであり、自宅謹慎による休暇または休業ではなかった。したがって、明白な証拠（甲1）をもって立証した控訴人の主張を正当な理由もなく排斥し、証拠のない被控訴人の主張を軽率にも採用するということは、最初から被告（被控訴人）を勝たせることを前提でなされた違法審理ないし不公正な訴訟指揮であり、事実誤認ないし誤判から導き出された違法判決である。

それでもなお、自宅謹慎または自宅待機であると被控訴人があえて主張するのであれば、F2からの業務命令とした謹慎期間中においては、労働基準法第26条に基づき、F2には従業員控訴人に対して賃金の支払い義務が生じるが、懲戒

解雇の意思表示を受けて即時解雇された後日、この謹慎期間中とされる間の賃金の支払いを受けた事実はない。よって、自宅謹慎であれば、自宅謹慎の勤務取扱いをすべきであるにもかかわらず、その取扱い事実がなされていなかったということは、F 2による自宅謹慎の事実はなかったことになり、よって自宅謹慎または自宅待機とする事実認定は認められない。

さらに、自宅謹慎または自宅待機命令であったのなら、正規な命令文書が存在するはずであるが、そのようなものはない。

仮にF 2の業務命令で自宅謹慎が実施されたのであれば、賃金不払いの事実により、前記労働基準法に違反するか、F 2の就業規則（甲第46号証）第79条の「出勤停止」の懲戒処分に相当する。出勤停止の懲戒処分をなした上で、後日極刑の「懲戒解雇」に処するということは、二重処罰の禁止に該当し、一事不再理とした違法であったことになる。ここにおいても、懲戒解雇処分は、違法無効であった。そして、出勤停止の懲戒処分に匹敵する自宅謹慎であったとして、被控訴人が主張を続行するのであれば、組合の意思表示として懲戒解雇処分に同意するというのは、前記二重処罰を自らが認めているということになり、同意そのものが違法行為であったとする法律要件を成立させる。

いずれにせよ、自宅謹慎の主張を裏付ける証拠もなく、矛盾した被控訴人の主張を信じて、自宅謹慎として事実認定した原審判断は重大な過ちを犯した。

5 第3の4「損害賠償の請求について (2)判断 ①」

原審には、前記の通り、判断の前提となる事実認定に誤りがあり、以下の通り、解釈の根拠を欠いた誤判がある。

(1)「被告（被控訴人）が不当と認めるにあたっての手続きについては、規約には規定されていない。」について、規約に規定がないことを理由に、違法性の存否を問わないというのは、規定がなければ労働組合は組合員個人に対して不利益行為を働いても良いという結論になり、著しく不合理である。控訴人は本件訴えを提起し、被控訴人の違法性について司法判断を求めているのに、法律違反や不法行為を見逃して審理を行わないのは、公正な裁判の原則を逸脱したものである。

(2)「懲戒解雇処分の内容が当該組合員個人のプライバシーに関する場合のあることや、…」について、原告被告双方の主張にはなかったプライバシー保護をいきなり持ち出してきて、一般論と具体的な本件事案とを意識的に混同し、誤った結論に至っている。

本件においては、被控訴人と控訴人との間に、本件処分に関してプライバシーは存在しない。被控訴人はF 2から懲戒解雇事由があったことを告げられ、控訴

人を懲戒解雇処分にする事の同意を求められたのであり、その時点で控訴人としては真実か否かを問わず他人に知られたくない情報として既に被控訴人に対しF2から示されているのであるから、控訴人には被控訴人に隠すべきプライバシーはない。その真偽について被控訴人が控訴人に確認することは、控訴人のプライバシーを何ら侵害しない。(仮に、事実関係を確認する行為がプライバシー権の侵害に当たるのであれば、あらゆることでプライバシー侵害が多発することになり、日常生活において人間同士のコミュニケーションが妨げられることになる。)

プライバシー権とは、一般に、他人から干渉されない私生活の領域がプライバシーとして保護されるものと解されるが、仮に本件がプライバシーの領域であると善解するとしても、本件においてはF2からメール通信の内容を監視ないしチェックされ、その結果をF2が被控訴人に知らせ、控訴人は被控訴人に同意権を行使されてひどく干渉されたのであるから(当然同意権を行使して関与すべきでなかった)、F2や被控訴人によって控訴人のプライバシーは既に侵害されていることになる。事実関係の確認がプライバシー侵害に当たるかどうかの成否を問うことは本件においても意味がなく、その違法性について真面目に審理するのならともかく、控訴人が求める名誉毀損の訴えを退けるために、控訴人の訴えや主張にはなかったプライバシー概念を持ち出してきて評価の対象とし、訴えや主張にあった名誉毀損についての評価を排斥することは許されないと言うべきである。しかも、「私生活」の領域であると定義されるなら、本件は私生活ではなく、職場ないし仕事に関わり、会社内/組合内という公共の場での出来事であるから、プライバシーとは関係がない。よって、今さら unnecessary プライバシー保護を評価判断することによって、控訴人が訴える名誉毀損について審理ないし評価を怠ったのは法理に反した違法というほかになく、無益な判決結果であった。

したがって、控訴人のプライバシー権の保護目的を理由として、被控訴人の組合義務違反、名誉毀損、権利濫用、不法行為等が免れることにはならない。

- (3)「当該組合員自身が懲戒解雇処分を争う意思を有しない場合もあることを考えると、…」について、控訴人はこれまで一度も被控訴人が認めた懲戒解雇処分を認めたことはなく、しかも実際にF2とは法廷で争ったのであるから、具体的事情の下でこの判断は当てはまらない。

また、組合員自身が争う意思の有無とは無関係に、組合員の立場に立つべき労働組合が、組合員に支援するかないかは別としても、組合員にとって不利益となる行為を、組合員本人の知らない所でF2と秘密裏になすことは許されない。支援する義務を放棄した上に(不作為の義務違反ないし債務不履行)、弱者的立場にある組合員に対し不利益行為を意図的に働いたことは、裁量権を逸脱した作為的不法行為(権利濫用)であり、組合員の権利を侵害し、名誉を毀損したことで、

F 2 との共同不法行為に該当する。

本件において、具体的事情の下での公平適正な審理や評価判断が排除された。審理開始時点より被控訴人の違法性を払拭することに重点を置いた訴訟指揮が貫かれ、結果違法判決が下されたが、その背景には裁判の公正を妨げる問題事情が顕著に存在したのである。

- (4) 「労働組合に個々の組合員を守るために使用者と交渉すべき義務があるかどうかは別として、…」について、組合義務の存否や違法性を審理し、明らかにしないで、別論として判断の対象外としていること自体が重大な過ちである。総じて、核心部分が抜け落ち、主要な論点を逸脱した判断に終始しており、正に「木を見て森を見ず」の短絡的な判決であると言わざるを得ない。

労働組合には、法律によって使用者との団体交渉権がきちんと付与されており、使用者は組合との交渉を拒否することはできない。交渉の目的は、組合員の生活や働く権利を守ること、経済的地位の向上を中心としたものである。しかるに、控訴人組合員を守らなかった事実をもって労働組合の義務違反が問われねばならないのに、違法不当性を明らかにすることをせず、審理すらまともに行なわなかった原審には、審理不盡ないし懈怠による違法がある。

なお、被控訴人は労働組合法に基づいて設立され、法人資格を取得した法内組合である（甲第28号証、「履歴事項全部証明書」の通り）。よって、被控訴人には労働組合法を遵守すべき義務があり、組合員個人に不利益損害を与える被控訴人のような組織団体は、憲法28条の労働者の団結権に対し違背したものとなる。本件のように組合員に不利益をもたらす違法団体は、労働者社会に弊害をもたらす元凶であり、労働組合の名を語って、ユニオンショップ協定の下に組合員から組合費（お金）を強制徴収することは、正に詐欺的行為であり、債務不履行として明らかな契約違反である。

- (5) 「労働組合としては、組合員から懲戒解雇処分が不当である旨の訴えがあった場合にはじめて懲戒解雇事由の存否及び懲戒解雇の適法性・相当性について調査をすれば足りると言うべきである。」についての判断もまた、判断の基準ないし根拠が不明確であり、具体的要件から乖離し、法律一般論を振りかざしただけの失当判決である。

懲戒解雇処分が不当であると訴えるためには、懲戒解雇の処分が申し渡された後でないといけない。本件の場合、申し渡し日は平成■■年■■月■■日であった。前記の通り、懲戒解雇処分の予見可能性は全くなかったが、仮にあったとしても申し渡されていない時点において不当であると訴えることはできないというものである。しかも、懲戒解雇処分申し渡しと同時に、退職に係る手続きが一方的に

なされた中で、どさくさに紛れて組合脱退の措置を謀り、控訴人を会社外／組合外に放逐したのであるから、この時点で初めて処分の不当性について認識でき、異議を申し立てることが可能になる。ところが、被控訴人は組合の脱退手続きを完了させたことで一切の義務や責任はないとした立場で（注、現実には単に積立金の返還請求書を控訴人に書かせただけ）、その後において控訴人からの文書照会や電話質問に対し非協力的で、不誠実な態度を取り続けた。被控訴人から無視され続け、相手にされず、そのことにより事実関係が知らされなかった。控訴人の受けた損害の回復を図るには、事実関係を明らかにして損害の原因を追求する必要があり、このようにして法的に訴えを起こすしか方法がなかったのである。

したがって、不当である旨を訴えようにも不当性が現実には発生していなければ訴えることはできず、不当性が明らかとなった時点ではもはや遅かりしであり、このような不本意な事態をもたらしたものは、控訴人からの異議や訴えをさせないために、組合からの脱退手続きを完了させて、組合責任を逃れるための計画的犯行であったことは容易に推認できることであり、この簡単な事実関係も気づかなかった原審は、審理不尽や誤判によって重大な過ちを犯したと言える。

6 第3の4「損害賠償の請求について (2)判断 ②」

以下同様、「前記認定事実によると、…」とあるが、認定事実そのものに誤りがあるため、この後の判断においても誤りが散見される。かかる判断は全て失当であり、認められない。

(1)「原告（控訴人）は、訴外会社のF、Kの両名から、事情を聴取された際、懲戒解雇処分もあり得ることを示唆され、…」について、「懲戒解雇」とは一言も示唆されなかった。平成■■年■月■日（■）のその時点においても、その後においても、懲戒解雇処分を言い渡された平成■■年■月■日（■）当日までは、懲戒解雇処分の予見可能性は一切なかった。

控訴人は、同年■月■日（■）において、K課長より「自認書」（甲3）の作成・提出の指示を受けたが、懲戒解雇の可能性があったのであれば、社内を追放され、職を失い、収入の道を絶たれ、今後の生活や人生に過酷な障害を受けるのであるから、あのような文面で自認書を作成したりはしない。不本意ではあったが、許してもらうことを前提に言われるがままに事実と反する記載をし、改悛の意を表明したのである。そうでなければ「今後二度と起こさないことを誓います。」とは書かないし、汚いやり口で尋問追及した■月■日（■）の件で悪態を露にしたF課長に対し、陳謝のメール（甲第15号証）を送ったりはしない。

原審は、控訴人が懲戒解雇処分を受けた結果事実をもって、過去に遡って事実を歪曲しているに過ぎず、公正な裁判の遂行義務を負う裁判所が、片方の当事者

(被告ないし被控訴人)といっしょになって、安易な判決を書くために真実をねじ曲げて適当に判断することは、法の精神、公正の原則に反し、許されないことである。

(2)「自宅謹慎となった日から…」とあるが、前記の通り、自宅謹慎の事実はない。

(3)「被控訴人に相談や援助を求めたとは認められない。」について、懲戒処分によって解雇されることが予見されなかった以上、懲戒解雇処分を申し渡された日、すなわち処分を知った日までの期間において、組合に対し相談や援助を求める必要はなかった。しかも、懲戒解雇処分申し渡し日までの期間に、控訴人が被控訴人に相談や援助を求めなかったからといって、懲戒解雇処分を突然言い渡された直後において、組合に対し相談や援助を求める権利が即刻奪われるものではない。

かかる判断は、控訴人が平成■■年■■月■日に懲戒解雇処分と同時に即時解雇される日までに、被控訴人に相談や援助を求める権利の有効期限を控訴人に一方的に課したものであって、これを期限内に行なわなかった控訴人に過失があり、被控訴人には何ら義務がないという論旨である。しかし、この解釈判断の根拠は、控訴人がF 2より「自宅謹慎」にされ、「懲戒解雇処分」の可能性を予見できていたということであり、前記の通り、自宅謹慎の事実や懲戒解雇処分を示唆された事実がなかったこと、懲戒解雇処分が明らかになった■■月■日当日までの期間において、控訴人に懲戒解雇処分を予見することはできなかったこと、以下に述べる特別の事情から控訴人は被控訴人に相談や援助を求めることはできなかったことから、原審判断は根拠を欠いた失当である。

また、原審は、控訴人が懲戒解雇処分を言い渡された同時刻に組合からの脱退手続きが適法に完了したとする被控訴人の主張が正しいという前提で法律一般論を適用しているに過ぎず、具体的事情の下で公平適正に審理ないし評価をした判断結果ではない。懲戒解雇処分を認めない控訴人が、これから労働組合の支援を必要とする状況にあって、組合からの脱退を認めるはずがなく、当然求めることもなかったのである。

ところで、本件事件当時、控訴人がうつ病が原因で自宅療養中にあったことを良いことに(甲1)、F 2と組合間で密かに事前工作がなされ、平成■■年■■月■日において抜き打ち的に懲戒解雇処分が言い渡された。即時解雇と同時に、組合からの任意脱退の手続きを行なったという被控訴人の主張を、控訴人は本件訴えを提起して初めて知った。それまでは、F 2から極刑の懲戒解雇処分にされたのであるから、組合からは極刑の「除名処分」にされたと思っていた。電話での口頭以外による問い合わせでは、控訴人は被控訴人関係者に対し3度に渡って照会をしたが(甲10、甲11、甲33)、応答はなく、無視され続けたのである。

そして、控訴人の権利主張を無視され続けたこと、組合員資格を失ったとして考えざるを得ない状況を根拠に、権利を侵害した被控訴人に対して訴えを起こしたが、控訴人が任意脱退したとする被控訴人の主張により、組合脱退の無効事由について争うことになった。

いずれにせよ、予見不可能な事情の下で、不意打ちの懲戒解雇処分申し渡しと同時に即時解雇され、一方的に会社外／組合外に放逐されたのであるから、これ以前に組合に相談や援助を求めるというのは不可能というものであり、しかも医者からは入院の必要性まで言われた傷病で自宅療養していた控訴人に、危険回避の措置を課し、これを行なわなかったことにより控訴人の請求を一切認めないというのは、あまりに苛酷というものであり、真実を見逃した短絡的な判断であると言わなければならない。

そもそも、同時刻において、懲戒解雇の意思表示、即時解雇に伴い、組合脱退措置が一気になされたとする被控訴人の主張1つをとってみても、控訴人に考える時間的余裕を与えることなく、組合からの脱退手続きを完了させることによって組合支援の義務を逃れることを意図したものであり、被控訴人とF2間での事前工作によってなされた共同不法行為であった。これを疑問に思わないで、審理を尽くさず、法律一般論を適用し安易に判断することは、法の精神や正義に反し許されない。

- (4)「原告（控訴人）が被告（被控訴人）に本件懲戒解雇につき相談したのは被告からの脱退手続完了後である。そうすると、被告は原告からの問い合わせに応ずるべき義務を有しないものと言うべきである。」について、次の通り反論する。

かかる判断は、被控訴人に義務がないこと、何ら法的責任がないことを前提にして、不当に審理がなされたこと、不公正な訴訟指揮であったことを裏付けるものであり、前記の通り、法律一般論を適用した理不尽な判断である。

控訴人は、医師の指示により入院か長期療養を余儀なくされ（甲8、甲45）、自宅での療養期間最中の平成■■年■月■日に会社に呼び出され、いきなり懲戒解雇を言い渡された。同時に即時解雇され、社外に放逐されたのであるから、組合（被控訴人）に相談や援助を求める時間的余裕などなかった。しかも即日解雇される時点で、控訴人に組合脱退を告げずに、控訴人の意思を無視して組合脱退手続きを完了させたものであるから、手続き上に重大な瑕疵があり、明らかな違法行為であるため、当然に脱退の効力は生じない。

また、組合からの脱退手続きが完了したという前提で、被控訴人には控訴人からの問い合わせに応ずる義務がないと原審は判断しているが、脱退手続きが違法になされた以上、手続きは適法に完了しておらず、被控訴人に義務が生じることに加え、控訴人からの問い合わせや支援要請といった組合義務を放棄するために

脱退工作を謀ったことが明らかであるから、最初から控訴人の権利を侵害することを前提とした計画的な不法行為であったことが確認できる。

したがって、組合脱退手続き自体が違法になされたものであるから、脱退の効力は認められず、控訴人に対して懲戒解雇処分が明らかにされたのは■月■日の申し渡し日においてであり、この日より処分への異議や不服の申し立てを起す動機が発生したのであるから、■月■日以降において控訴人からの問い合わせや相談に応じなかった被控訴人には何ら義務を有しないとした原審判断には重大な誤りがある。

- (5)「原告（控訴人）は、鬱病に罹患している間は懲戒解雇できないとして、被告（被控訴人）が本件懲戒解雇に同意したことは不当であることを主張する。しかし、前記のとおり、被告としては組合員である原告からの申出があつてはじめて本件懲戒解雇事由の存否及びその適法性・相当性について調査判断すべきところ、前記事実認定によると、原告が本件懲戒解雇の無効を主張し始めたのは、原告が被告を任意脱退してから1年半余り経過した平成■■年■月■日頃になってからと認められるから、原告の主張は、理由がない。」の判断は重大な失当であり、著しい誤判を犯しているので、控訴人は、以下の通り反論する。

①鬱病に罹患している間が懲戒解雇できないのではなく、「労働者が業務に起因して疾病にかかり、その療養のために休業する期間及びその後30日」は、解雇を禁止しているのであり、労働基準法第19条の解雇制限法規に準拠するものである（甲第31号証、32号証）。「療養」とは、業務上の疾病を治すための医学的措置であり、控訴人は本件事件当時正にこの状態にあつた（甲1、甲8、甲第20号証）。この条文に基づくと、控訴人は療養のために休業すべき期間であつた平成■■年■月■日より■月■日の1ヶ月（甲1）とその後30日間は、解雇の意思表示自体を法的に禁止されていたのである。しかしながら、F2はこの規定に違反して控訴人を即時解雇した。

この解雇制限規定は、仮に懲戒解雇に該当する場合であっても除外されない。（甲31）

したがって、懲戒解雇の効力とは関係なく、違法解雇が明らかでありながら組合が解雇に同意したことは違法不当であり、被控訴人はF2が犯した労働基準法違反の刑事犯罪を幫助した罪もあり、民事以外においても違法行為をなした。よって、組合に不当性がないと判断した原審には、法律違反の事実を無視した不適切なものであつた。

②組合員からの申し出がなければ組合として何ら義務を負わない、というのは、裏を返せば申し出があれば義務を負うということになる。控訴人は懲戒解雇の処

分を受けて被害が発生した時点から、控訴人は電話相談や文書照会を行なったが、被控訴人は何ら義務を果たしていない。

③前記認定事実によると…、とあるが、原審の事実認定は誤っており、当然に判断ないし判決も誤っている。

④控訴人が本件懲戒解雇の無効を主張し始めたのは、…とあるが、無効の主張は懲戒解雇処分が明らかになった直後からであり、1年半余り経過した平成■■年■■月■■日頃ではない。この頃は、控訴人はF2との係争中であり、既に法的措置を取っていたのだから、これ以前に無効の訴えを起こしているし、無効であることを理由に、行政官庁からの援助を当初より受けていたのだから（甲60、甲第62号証）、無効の主張の開始時期について原審は大いなる誤りを犯している。

ちなみに、この頃は別訴第一審のK支部裁判所において、仮処分の担当裁判官から組合との事実関係を尋ねられた時である。

⑤原告が被告を任意脱退してから…、とあるが、控訴人は組合を任意脱退してはいない。

(6)「被告（被控訴人）が本件懲戒解雇を承諾したことが不当であることを窺わせる証拠も存しない。」について、懲戒解雇事由の有無、懲戒解雇の適法性・相当性について確認を怠り、調査をせず、F2の求めに無批判無条件に応じ、誤って同意権を行使したこと、真実を反映しない内容の文面で同意書（甲3）を交付したこと、これにより懲戒解雇の効力に影響を与え、組合員擁護という組合の使命ないし義務を放棄し（義務違反ないし債務不履行）、控訴人の名誉を毀損し、一切の権利を排斥して損害を与えた権利侵害（不法行為）等、不当であることを窺がわせる事実や証拠はふんだんにあり、何を思い違いましたのか、論拠を逸脱した見当違いの判断である。

そもそも、控訴人が利益を上げたとか、自宅謹慎であったとか、休暇が却下されたとか、証拠も存在しないのに根拠を欠いて事実認定をし、存在する証拠を無視ないししないがしろにする習性こそ、司法権の行使を誤った重大な過失であると言わなければならない。

7 第3の4(3)及び第4「結論」

以上の通り、原判決は、判断の前提となる事実認定において著しい誤認があり、判断においても著しい誤判があった。

被控訴人の違法性や不当性については、組合員の権利を守るという組合として当たり前の責務を怠り（憲法28条ならびに労働組合法違反）、（上記の通り）違法不当が明らかな懲戒解雇処分及び即時解雇を、事実関係の調査や控訴人本人への弁明の機会もなく、適切な協議も行なわないで、F2の求める過酷な本件処分を無批

判・無抵抗に認め（信義誠実の義務違反）、法律違反を犯し（労基法違反あるいは幫助の罪）、解雇同意条項の規定の根拠を欠いて「同意書」（甲3）を作成し（労働協約・規約違反）、控訴人の名誉を毀損して不当に同意権を行使し（名誉毀損、裁量権逸脱ないし権利濫用）、そして組合としての支援義務を放棄するために（債務不履行）、組合脱退計画を謀るなどして、適切な手続きを排斥し（手続き違反）、控訴人の組合員資格を剥奪したことは、いずれも控訴人組合員の権利を侵害して、不利益損害や精神的苦痛を与えた重大な過失（不法行為責任）である。

なお、組合規約第10条第1号では、「被告（被控訴人）が不当と認めた解雇による退職を除き、」とあるが、本件は以上のように、不当な解雇であったにもかかわらず、解雇を不当と認めず、有効として認めた組合には、組合員控訴人に多大な損失をもたらした過失責任がある。

したがって、解雇に対して不当性はないとした原判決は、重大な誤判を犯しており、原判決は、破棄されるべき違法判決である。

8 その他

原判決は、被控訴人の主張や陳述を根拠にしたものであり、重大な誤りを犯しているので、以下のとおり反論する。

(1) 原判決第2「事案の概要等」の2「前提事実」(5)において、「被告（被控訴人）は、前記組合規約10条にかかわらず、組合員が任意に脱退することを認めている。」については、控訴人は任意に組合を脱退することを求めてはいなかったため、この判断は本件に該当しない。

この原審判断からすると、被控訴人労組はユニオンショップ協定であるにもかかわらず、組合脱退の自由を認め、脱退する権利を保障していることになる。同時に、脱退しない権利もまた保障されていなければならない。

(2) 原判決第2「事案の概要等」の3「争点とこれに関する当事者の主張（被告）」(2)

「被告による原告の組合員資格喪失処分について」①において、「被告は、原告を、組合員資格喪失処分にした事実はない。」について、組合からの任意脱退の措置を不適正に行なって、控訴人の組合員資格を喪失させたのは事実であるから、これが適法になされた「処分」と言えなければ、不適法になされた「不法行為」である。

②において、「原告の職場を担当する職場委員であるSを訪ね、…」について、原告（控訴人）の職場は「K部門」であり、S社員は「人事部門」の所属であったため、S社員は原告の職場を担当する職場委員ではなかった。しかも、控訴人はS社員の存在など知らず、見知らぬS社員を訪ねることはできず、S社員を訪

ねた事実もない。

次に、「組合からの脱退届を兼ねる『個人闘争・会館建設積立金請求書』及び『共済金請求書』を任意に作成し、Sに提出した。」について、組合からの脱退を兼ねるというのは、被控訴人の都合の良い独断的主張に過ぎず、「組合脱退届」(甲24)という適正な用紙が存在しているにもかかわらず、これを排斥して、請求書と題する用紙を使って脱退を謀るとするのは、被控訴人の不適切な処理や不法行為が存在したことを顕著に証明ならしめるものである。それに、控訴人が任意に作成してはいない。記載行為が組合からの脱退手続きであること、脱退の効力を生じさせることを告げることもなく、説明義務を欠いて、退職に必要な手続きと偽り、積み立てたお金を返還するだけ述べて記入させられたのである。

また、「原告は、異議を申し立てることなく、上記金員を受領した。」について、お金がF2より振り込まれたのは事実であるが、これが組合脱退によって振り込まれたとは知らず、F2や組合に問い合わせてもその旨の理由説明はなかった。

(3) 原判決同上(3)「被告の債務不履行責任について」①において、「訴外会社としては、被告(被控訴人)から意見を求めさえすれば、独自の判断で懲戒解雇できるのであって、被告の意見に拘束されることはない。即ち、訴外会社が被告に対して意見を求めることは、労働契約上、懲戒解雇の前提条件ではあるが、被告が意見を述べるか否か、いかなる意見を述べるかは懲戒解雇の必要条件ではなく、訴外会社の懲戒処分の効力に影響を与えない。」について、次の通り反論する。

意見を求めるという手続きさえ踏めば、F2は組合から意見の結果如何にかかわらず、独自で懲戒解雇できるということになり、これは形式的なものであって、組合の意見内容に全く左右されないということになる。

しかしながら、労働協約書(乙第7号証)第39条第4号の懲戒解雇の処分に該当する場合は、「会社はあらかじめ組合に説明し意見を求める。」と規定しており、組合の意見結果によって、F2が拘束されるか否か、懲戒解雇処分の効力に影響を与えるか否かについては明記されていない。事案別に協議ないし判断すべきとした包括規定であり、上記被控訴人の主張を裏づけてはいない。

本件においては、組合がF2の申し出に無批判に100%応じたケースであり、組合が組合規約第10条第1号但書き規定の「不当な解雇」として認めなかった。仮に、上記被控訴人の主張を善解した場合、不当な解雇として組合が抵抗したとしても、F2は組合の異議や抵抗を無視し、控訴人の懲戒解雇処分がF2によってなされたという想定になるが、その際組合が労働組合として信義を尽くし、控訴人組合員への事実確認や弁明の機会を与えるなどした最低限の配慮さえあったなら、事実関係の調査によってF2が主張する懲戒解雇事由が存在しなかった事実が容易にわかり、不当な解雇として認めざるを得ず、控訴人組合員の立場に沿

った組合として当たり前の、賢明な対応ができたのである。

その上、F 2が組合の反対を押し切って本件処分を強行しようとしたとしても、控訴人は組合からF 2が懲戒解雇処分の準備をしているという情報を事前に知ることができ、行政官庁の援助を得るなり、弁護士を立てて法的措置で対応することも可能で、少なくとも事前情報によって控訴人の被害を最小限に食い止めることは可能であった。F 2もまた、懲戒権の具体的行使において、組合の反対を押し切ってまで不用意に懲戒解雇の処分ができなかったのである。

ところが、F 2が行なう懲戒解雇処分の有効性を強力なものにするため、すなわち控訴人の立場をさらに苛酷なものに陥れるために、組合は自ら「同意書」(甲3)を作成し、交付し、KK労働基準監督署に提出し、労働基準法第20条に基づく即時解雇認定(即時会社外放逐制裁)の根拠となした。被控訴人は、組合の意見や行為は懲戒解雇の必要条件ではない、と主張するが、労働協約(乙7)第41条第5号の「懲戒解雇は予告期間を設けずに即時解雇する。」の規定通り、懲戒解雇は即時解雇の必要要件となっており、即時解雇の必要要件を満たして控訴人を懲戒解雇にするためには、組合は同意書を交付しなければならなかった。つまり、組合作成の「同意書」(甲3)の交付は、本件処分の必要条件であった。

したがって、組合の意見や行為が、懲戒解雇処分の効力に現実的に影響を及ぼしており、「F 2の懲戒処分の効力に影響を与えない。」とする被控訴人の主張は認められない。

- (4) 原判決同上(3)の②において、被控訴人は「原告(控訴人)個人のために訴外会社と交渉し原告個人を守ることを要求する権利を取得するものではない。」について、被控訴人は労働組合としての立場を放棄し、組合員の個人的権利を組合自らが認めないと公言したも同じである。

つまり、被控訴人が憲法28条や労働組合法が保障する団結権の趣旨に反した違法組合(「労働組合」とは名ばかりの使用団体)であることが被控訴人の口から確認された。法人資格を有した労働組合である限り(甲28)、被控訴人は労働組合法上の労働組合であり、憲法や労働組合法を遵守すべき義務がある。これを受けて、自らが作成した組合同規約(乙8)第12条の組合員の義務規定として、「綱領(甲12)を遵守」と定めているが、組合の構成員である個々の組合員が会社から解雇されてしまえば、労働者でなくなるわけであるから、この目的を達成することはできない。組合は、F 2によって労働者の権利を侵害されたことに対抗すべきであったのに、解雇に同意して、会社といっしょになって労働者の権利を侵害するというのは、本末転倒な異常事態とみなさなければならない。

そもそも、労働者の権利を守ることが労働組合の使命であり、活動目的であるが、それは個人も全体も問わない。組合全体のために、個人は犠牲になっても良

いという主張は通用しない。

また、被控訴人は組合員個人を守ることを要求する権利はない、と主張しながらも、組合は組合員個人に不利益を働く権限を有するとして、不法行為の正当化を強調している。組合員個人を守る義務や責任はないが、F 2が求めた組合員個人への懲戒解雇処分には同意するという真身勝手な主張である。組合全体の利益を追求し、組合員個人の支援協力を否定しながら、もう一方では組合員個人への不利益行為を展開した自らの行為を肯定している。このような理念や方針に一貫性を欠く場当たりの主張を認めることはできない。

(5) 原判決同上(3)の③において、「原告（控訴人）は、本件懲戒解雇の1週間以上前である平成■■年■月■日に訴外会社に休暇を申請したが却下され、懲戒処分を前提に自宅謹慎を命じられていた時点で、被告（被控訴人）に事情を説明して協力を得ることはできた筈である。」について、休暇申請が却下された事実も、懲戒処分を前提に自宅謹慎を命じられていた事実もなかったことは、前記の通りである。繰り返すが、休暇申請が却下されたこと、自宅謹慎を命じられた証拠はなく、いずれも判断の前提たる事実認定を誤った原審の過失である。

控訴人の主張

控訴人は、被控訴人の主張を認めた原判決に対し、以下の通り、反論する。

1 懲戒解雇処分は違法無効であった。

F 2が控訴人に対して行なった懲戒解雇処分（以下、「本件処分」という。）は、事実関係の確定や処分の相当性といった実体的な面と、処分に至るまでの手続的な面の双方において、以下の通り、違法不当性が顕著な事実により、本件処分の無効は明白であった。

(1) 法律に違反してなされた違法な即時解雇であった。

本件処分は、労働基準法第20条の解雇予告義務に違反してなされた違法な即時解雇であり、解雇は無効であった。（甲第41号証）

本件処分は、労働基準法第19条の療養休業中（甲1）の解雇禁止期間中になされた違法な即時解雇であり、解雇は無効であった。（甲31、甲32）

上記2つの強行法規違反は、刑事犯罪であり、処分に至る法定の手続きに重大な違反があったため、民事的に解雇は無効であった。

組合の同意権の行使が本件処分の効力に影響を与え、交付した同意書（甲3）が即時解雇実施の根拠となり、重要な役割を果たした。被控訴人はF 2の刑事犯

罪に關与し、幫助した罪がある。

(2) 就業規則の懲戒規定を誤って適用した。

本件処分は、労働協約ならびに就業規則（甲46）に定める懲戒権の根拠を欠いたものであり、就業規則第80条12号の懲戒解雇事由には該当しなかった。よって、本件処分は無効であった。ちなみに、F2及び被控訴人が、同規則懲戒規定の解釈適用を誤って、F2が違法に懲戒解雇権を行使したこと、被控訴人がこれを不当と認めず、誤って同意し、違法に同意権を行使したことの詳細については、控訴人作成の「意見書」（甲第56号証）に記述の通りである。

ところで、K労働局長は、F2の就業規則（甲46）に対し、懲戒規定に不備があると指摘した（甲62）。F2はかかる規定不備の懲戒規定を適用し、被控訴人は適用の誤りを顧みず、故意にこの誤りを認めなかったか、看過した過ちがあった。不備規定の規則を適用したことは、適用の根拠を欠いたもので、解雇は無効であった。

(3) 解雇権の濫用であった。

本件処分は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上の相当として是認できない、とする最高裁判例の解雇権濫用法理に反するものであった。「解雇事由に該当したとしても、会社は常に解雇しうるものではなく、具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときは、解雇の意思表示は解雇権の濫用として無効になる。」（最高裁昭52年1月31日判決・労判268号）

この判断基準によれば、解雇事由があるとした場合でも、その理由・原因、程度、本人の反省の有無、平素の勤務状況、業務に与えた影響、事実と処分との均衡等、諸般の事情を総合的に検討し、解雇処分が苛酷に失することがないかという観点から、解雇の効力を慎重に判断しなければならなかった。K労働局長も指摘する通り、処分は重きに失するものであり（甲62）、量刑不当に値する。

K労働局長は、懲戒解雇とすべきと判断した情状の判断材料が明らかではないと指摘したが、このことは被控訴人が事実関係の調査や控訴人への弁明の機会を持てば容易にわかることであった。しかしながら、これらを怠り、事実認定を誤って不当に同意権を行使したのである。仮に組合に調査義務がないとしても、組合員に不利益となる同意権を行使してはならないし、実際には調査をして適正な事実関係の確認を行なわなかったのであるから、なおさら同意権を行使してはならなかった。

本件においては、解雇の効力について慎重に評価することをしなかった違法があり、違法解雇に対し対抗すべき手段を被控訴人は放棄し、その義務を完全に怠

った。

したがって、被控訴人が就業規則の規定を十分に検討したとは言えず（労働協約も含む）、検討もしないで誤って組合同意権を行使したということは、重大な過失であり、組合責任は極めて大きいと言わなければならない。

なお、本件においては、以下(4)の通り、懲戒解雇事由がなかった事案であったため、解雇の効力について論ずるに値しない対象外の事案であり、せいぜい軽微な違反に対する軽い懲戒処分の適否について、判断すべき程度のものであった。

(4) 懲戒解雇事由のない事案であった。

本件処分は、事実関係の確定が誤ってなされ、懲戒解雇事由の前提根拠を欠いていた。F 2 が控訴人を懲戒解雇にした理由は、「個人の利益追求を図った。」（甲 2）とするものであったが、行政官庁の認定通り（甲 60-1）、控訴人には利益追求の原因たる取引を行なった事実はなかった。よって、F 2 ならびに被控訴人が懲戒解雇の事由として主張した内容は根拠のないものであった。

上記の(1)ないし(3)は、懲戒解雇事由があったとした場合でも解雇は無効であるとした非該当の法的根拠であり、本件の場合には上記(4)の懲戒解雇事由とは全く無関係の対象外事案であった。よって、もともと懲戒解雇の事由ないし効力について争う必要はなく、違法性や損害度の程度を争うべく事案であった。

2 被控訴人の同意権行使は違法

F 2 は、就業規則の懲戒規定の定めを根拠に控訴人を懲戒解雇処分にし、労働基準法の定めを根拠に即時解雇をなした。しかしながら、F 2 の処分は、前記の通り違法無効であった。被控訴人はかような極刑的処分が違法不当に行なわれようとした会社の不当な解雇（組合同約第 10 条第 1 号但書きの事由）を目前にし、組合の意思表示として不覚にも同意をした。

被控訴人が F 2 の求めに応じ、同意書（甲 3）を交付することによって、控訴人の損害の発生が十分に予見できていながら、被控訴人はあえて同意権を行使した。これは、規定の根拠ないし根拠事由を欠き、関連法規の定めを違反したものであり、社会通念に照らし相当性を逸脱するものであった。

(1) 同意権行使は、懲戒権行使の必要要件であり、解雇の効力に影響を及ぼした。

会社は就業規則に定める懲戒権を行使でき、労働組合は使用者からの圧力や脅威に対抗できるために、個々の労働者が団結する権利や団体として使用者と対等に交渉できる権利等が保障されている。よって、被控訴人は、法的にも、実質的にも、F 2 と対等な関係の下で十分な対抗力を有しており、個々の組合員のため

に活動すべき重要な立場に置かれている。法律で組合に付与された交渉権等を發動させず、いみじくもF2の不当な求めに対し同意権を根拠もなく行使したのは、組合に付与された正当な権限を行使しないで、行使すべきでない権限を行使した権利の濫用である。

会社の懲戒権ないし解雇権行使には、多様な法的制約があるが、何よりもF2は労働組合への了解ないし同意（コンセンサス）を無視してこれらの権限を容易に行使することはできなかつた。F2は組合である被控訴人に法的に付与された団体交渉権や争議権等を無視して独断で懲戒権を行使することはできず、本件処分は、前記の通り、違法無効であり、控訴人を本件処分にして即時解雇するには判断材料が乏しかった。

そこで、F2は労働基準法第20条に基づく即時解雇の行政認定を得るために、解雇予告除外認定申請の際、被控訴人作成の同意書（甲3もしくは甲60-4）を根拠にして、懲戒解雇権行使の拠り所としたかつた。つまり、組合の同意を得ることなしに、F2は組合の意向を無視しては本件処分を行なうことはできなかつたのである。

仮に、F2が被控訴人の同意権の行使なしに懲戒解雇権を行使できたのであれば、労働協約（乙7）通り、F2が組合の意見を聞くためだけにとどめ、本件処分の同意まで組合から得る必要はなかつたし、被控訴人もまた控訴人組合員に不利益となる同意書（甲3）を作成してまで同意権を行使する必要はなかつた。被控訴人が同意権を行使したことで、F2が求めた控訴人の懲戒解雇処分を有効に導いたことは否定できない。

したがって、従業員代表として組合委員長が同意書を作成発行して同意権を行使したことは、F2が本件処分をなすための必要要件だったのである。

(2) 事実関係の調査・検討を怠り、認定を誤つた。

行政官庁は、控訴人には労働者の責に帰すべき事由に該当しないことを認定し（甲60-1）、F2もまたそれに応じた（甲60-5）。行政官庁の認定の根拠は、双方の事情聴取を始め、F2提示の「証拠資料」を基にしてなされた公平適正な調査の結果であつた。かかる証拠資料とは、控訴人がF2の指示で書かされた「自認書」（甲14）や組合の同意書（甲3もしくは甲60-4）、そして業務外アクセスをしたとされるF2提示のデータのことで、これらの証拠資料は、組合がF2より説明を受ける意見具申の際、提示され、組合が同意したものと全く同じである。

組合員を守るべき立場にある被控訴人が、対抗関係にあるF2が申し出た控訴人の非を全面的に認め、中立的な立場にいる行政官庁は、F2が主張し、組合が同意した控訴人の非を認めなかつた。同じ証拠ないし根拠であるにもかかわらず、

判断者によって全く異なる判断結果となっている。行政官庁の認定は、仮に控訴人に非があったとしても極めて軽微なものであり、労働者の重大な責としての事由には著しく相当性を欠いたものであったとし、「同意書」（甲3もしくは甲60-4）に記載された被控訴人組合の判断内容とは全く異なる認定結果であった。

したがって、行政官庁は事実関係を調査し、中立的な立場の下で公平適正な判断を下したのに比して、被控訴人は適切な対応を怠って、重大な過ちを犯した。

(3) 組合同意権の根拠事由を欠いて、同意書の作成内容を誤った。

被控訴人が作成し交付した「同意書」（甲3）には、控訴人が「約■■万円の収入を得た。」との記載があるが、同意権の行使ないし同意書作成の根拠事由となった「自認書」（甲14）にはそのような記載はない。「■■万円」の数字の出所が不明であり、虚偽性を一段と高めるものである。

そもそも、職場自席のパソコンを業務の合間に私的利用し、■■万円ものお金が稼げるような甘い話が存在するとしてF2の主張を信用したこと自体が常識に反しており、何の疑いもなくF2の申し出を信用し、認め、控訴人本人に事実関係を確認しないまま一方的に同意権を行使したというのは、F2との間で厳正に協議したとは言えない被控訴人の虚偽の陳述ないし主張であることに尽きる。現実には、行政官庁が調査した結果、控訴人に取引行為は認められなかった（甲60-1）。つまり、■■万円などという表現行為ないし同意書の記載内容は真実性に欠けるものであり、何の根拠もなくこれを公表展開したことは、控訴人の社会的評価を著しく低下させた名誉毀損行為であった。

したがって、「同意書」の内容は明らかに事実と反する虚偽の記載であり、この内容を基に社内ないし組合団体内に公表され、展開されたことは、控訴人の名誉を著しく傷つけるものであり、信用の失墜ないし名誉が毀損されたことに対し、控訴人は本件訴えにて名誉回復のための謝罪文発行を求めて救済を図り、精神的苦痛を慰謝するに足る損害に対し、相当の賠償金を請求するものである。

(4) 同意書の作成行為は、規定の根拠を欠いていた。

被控訴人の正式な意思表示であった「同意書」（甲3）の作成は、労働協約（乙7）や組合同規約（乙8）の定めではなく、根拠となる解雇同意条項の規定なしになされたものである。同意権の行使は、組合の総意を反映したものではなく、組合委員長ないし本件事件に関与した組合役員による裁量権を逸した権利の濫用であった。

同時に、被控訴人（組合）が対抗関係にあるF2（会社）の利益につながる行為に加担することは、組合方針に反する利敵行為であり、本来組合として行動する許容範囲を超えて組合員に不利益をもたらす背反行為であり、後述する憲法や

労働組合法の定め違反する不当労働行為であった。

(5) 労働組合は組合員に不利益な行為をしてはならない。

①組合は、組合員の不利益に直結する行為をしてはならないし、組合員に不利益となる権限を行使してはならない。本件においては、被控訴人が同意を認めて組合委員長名で「同意書」(甲3)を作成し、交付したが、本件に関与した組合委員長らにそのような権限が行使できる権利は認められていない。

唯一、組合が個々の組合員に対し不利益となる権限を行使できるのは、組合員本人に規約違反があった場合、組合や他の組合員に対する背信行為や組合活動上の秩序違反があった場合、組合に対し具体的な損害発生の実態等があった場合で、会社が社員を懲戒処分にするように、組合規約や社会通念に基づき懲罰処分に該当する場合に可能なのであって、それ以外は認められない。本件は、被控訴人は控訴人を処分していないと主張しているのだから、組合の懲罰規定には該当せず、控訴人に不利益な行為をしたことは、権利の濫用に当たる。

②組合として同意をしたということは、F2の懲戒権の行使を認めて、懲戒解雇処分を容認し、労働者の権利の一切を奪うという苛酷なものであり、被控訴人としても、慎重を期し、適切な配慮と対応が必要であった。

解雇こそは、労働問題の最たるものであり、労働組合は解雇問題に対し、取り組むべき義務が生じ、対抗権を発揮すべき時機にあると言わなければならない。個人の解雇問題が組合からの支援や擁護の除外となるような組合規約はあり得ないし、組合規約に明記されていなければ組合員個人を擁護すべき義務を放棄し、会社が求める解雇を認めるという同意権を行使しても良いということにはならない。法律では、使用者に対する組合の対抗権が認められ、保障されているのであって、労働者ないし組合員に不利益となる解雇同意権を決して認めてはいない。

このような状況の下で、組合同意書の作成ないし交付が、単なる応答であるとした主張を認めることはできない。組合が解雇を認めるという行為が、いかなる重大性を持ったものなのか、の実態をないがしろにしたものであり、組合同意がもたらす絶大な影響力を軽視して捉えることは許されない。会社の求める懲戒処分、しかも極刑の懲戒解雇処分を組合が認めるということは、労働者ないし組合員を守ることを放棄することであり、働く権利と生活上の利益を根底から失うわけであるから、すなわち「死」を意味する。弱者である労働者にとって、自己の権利を守り、会社の不当な処分を排除するためには、労働組合以外に頼るところはない。本件の場合、控訴人を懲戒解雇処分にした旨のF2からの申し出が被控訴人にあり、この時に被控訴人は控訴人が懲戒解雇の処分の対象になっていることを知り、本件処分に関与した。当然、F2と被控訴人との間でこのようなやりとりがなされていたことを控訴人が知る由もない。

③一般に、労働者が会社によって解雇されてしまった後では、その後において行政機関や司法の力を得て救済が得られたとしても、控訴人のケースのように職場復帰するのは困難であり、やむなく退職せざるを得ない。労働組合が組合員個人を守らないのであれば、労働者は解雇の恐怖に脅えながら働かなければならない。労働組合は、本来、いざという場合の頼みの綱であり、擁護保険ないし救済保険のようなものである。保険救済の要件は毎月の保険料を完納し続けていることであり、同様に控訴人はF 2入社直後に組合（被控訴人）に加入し、被控訴人に対し毎月組合費を払い続けていた。控訴人は被控訴人に対する義務は果たしていたにもかかわらず、被控訴人は控訴人組合員に対する義務を果たさなかった。

仮に、労働者本人に重大な非が認められ（懲戒解雇事由）、法律違反もなく（適法）、行為と処分に均衡が保持され（相当性）、権利の濫用に該当しない場合に（合理性）、懲戒解雇の有効性が認められるとしても、労働組合に対する重大な背信行為として組合除名処分に該当する重大な非でもない限り、労働組合は組合員に対し不利益となる解雇処分や手続きに関与してはならないし、本件のように組合員にとって過酷な不利益となる懲戒解雇への同意に応じてはならなかった。特に、本件の場合、同意権を不当に行使したものであり、同意の根拠事由を欠き、被控訴人の重大な過失であった。

(6) 同意権の行使は、必要性を欠いていた。

被控訴人が、F 2の求めに応じて懲戒解雇処分に同意したことは、極めて不純な動機であった。前記の通り、懲戒解雇事由の存否を確認せず、被控訴人がF 2の利益に結びつく行為に協力した利敵行為を犯したもので、組合員の権利利益がないがしろにして、F 2と被控訴人が協調関係を優先したのは許されない背信行為である。

そもそも、会社が求める解雇の有効性を認めて、組合の意思表示として正式に同意する必要性がなかった。F 2が求める組合員の解雇を被控訴人が認めるという行為自体、組合内の信頼を根底から裏切るものであり、組合結成の精神、団結の趣旨に反し、許されない。

3 組合員資格喪失（任意脱退措置）の違法性

控訴人は、任意脱退の措置が取られて組合員資格が失われたとする被控訴人の主張を、本件訴えを提起し、後日被控訴人からの答弁書入手するまでは知らなかった。仮に被控訴人が主張するように、控訴人を組合から任意脱退させた事実があったとしても、控訴人の脱退自由意思を故意に排斥し、控訴人の錯誤を利用したものであり、任意脱退の際の手續違反が存在する限り、脱退の効力は認められない。

(1) 控訴人には、組合脱退の意思はなく、意思すら持つことはできなかった。

本件事件当時、控訴人に組合を脱退する意思はなく、脱退の意思表示はなかった。何よりも組合脱退について一言も告げられていなかったため、脱退という観念を有することはできず、脱退の意思を持つことすらできなかったのである。

退職が会社との関係において労働契約の解除であるなら、組合脱退もまた労働組合との関係において加入契約の解除である。退職希望によって任意退職が会社から認められるのと同様、本件が組合からの除名等の処分でないとした組合員本人の自由意思による任意脱退であるのなら、当然に控訴人本人の脱退希望事実ないし申し出の事実が存在していなければならない。しかしながら、控訴人が組合脱退を申し出た事実はなく（証明されていないし、脱退を申し出る理由がない）、脱退事由の前提を欠いている。よって、単に脱退に準じた積立金の返還請求書の手続きがなされたとする結果をもって、組合脱退の効力が有効であるとした被控訴人の主張ないし原審判断は認められない。

したがって、手続き上に重大な瑕疵があり、適法を欠いてなされたものである以上、組合脱退の効力は生じない。

(2) 控訴人には、組合を脱退する動機ないし理由がなかった。

被控訴人からの脱退推奨の意向が控訴人に到達し、仮に控訴人に自由意思ないし選択権の機会がその時あったとしても、控訴人には自らを不利益とする組合からの任意脱退を応じることはなかった。つまり、解雇を認めない控訴人にとって、組合を脱退する動機ないし理由がない。

そもそも、会社による解雇、しかも懲戒解雇処分は、労働者組合員にとって深刻な問題であり、組合にとっても非常事態で、最重要課題であるのに、組合からの脱退を被控訴人自身が推奨すること自体が、信義に反する非常識行為であり、推奨意向も示さず、脱退の手続きを人間の錯誤を利用して行なったことは、控訴人の自由意思ないし権利を排斥したもので、組合員資格を剥奪した不法行為であった。

(3) 被控訴人は、組合脱退について説明義務を怠った。

控訴人が組合脱退の意思を有する前提として、前記の通り控訴人は組合脱退を告げられてはいないし、当然に組合脱退に係る説明を受けてはいなかった。組合脱退もまた重要な契約の解除である以上、当然に控訴人は説明を受ける権利があり、被控訴人は組合として説明義務を負うものであった。

そもそも、被控訴人が控訴人に対し組合からの脱退を行なった理由（真意）が明らかにされていない。説明義務を怠り、控訴人組合員の意思確認もしないで任意脱退の措置をしたということは、控訴人に対し組合支援を行なうことを最初か

ら放棄したものであり、懲戒解雇の意思表示（即時解雇）と同時に脱退措置がなされたことから明らかである。

(4) 組合脱退の手続きを行なったのは、F 2 の人事部であった。

被控訴人側証人の 1 人であった S 社員によって、組合脱退の手続きが行なわれたことが、原審を通して明らかとなった。S 社員は、本件処分に関与した当人事務部の社員であり、控訴人に「自認書」（甲 1 4）を書かせて、本件処分の根拠事由を作り上げた K 課長の配下の者であった。控訴人の職場は、K 部門であるため、控訴人に係る適切な組合職場委員というのは、K 部門所属の職場委員でなければならず、人事部門の S 社員ではない。

S 社員が所属する人事勤務部は、F 2 の利益を代表し、人事監督権を行使する部門であり、労働組合とは正に対抗関係の頂点にある。このような F 2 人事部の社員が、労働組合の役目を代行して組合脱退手続きに直接関与するなど、非常識も甚だしいものであり、組合と F 2 が計画的に控訴人の脱退工作を推し進めた共同不法行為であったことが確認できる。

(5) 不適切な用紙を脱退手続きとして代用し、重大な瑕疵があった。

F 2 を退職する際には、「退職願」または「退職届」なるものを、代表者取締役宛に提出するのが常識であり（甲 2 6）、「退職金請求書」なる表題の文書をもって退職手続きがなされることはない。退職することがまず前提にあって、退職金の支払いは、正規の退職手続きに付随してなされるものである。

同様に、組合を脱退する際には、組合員本人の明確な脱退意思が前提にあり、「組合脱退届」（甲 2 4）なる明白な用紙をもってなされるべきで、積立金の返還手続きは脱退が認められた後に付随的になされるものである。

また、F 2 への退職願または退職届は、本人の任意による書式で作成されるため、正本を F 2 に提出し、「控え」を自らの裁量で保管しておくものだが、組合脱退を兼ねるとして被控訴人がしきりに主張する積立金請求用紙（乙 2, 3）は、被控訴人が用意したものであり、「控え」や「写し」を控訴人に渡すことを怠った。これは後になって控訴人が組合から脱退させられたことに気づいて面倒になることを避けるためであった。しかも、当該請求用紙は、退職するにあたって返還されるべき積立金の請求であると明示されたもので、控訴人の脱退意思を表明したのではない。

いずれにせよ、脱退手続きは適法を欠いてなされたものであり、無効である。

(6) 全ては療養期間中に一気になされた。

本件処分、即時解雇、そして退職に係る手続きの全ては、同日の同時刻に一気

に行なわれた。そこには、組合脱退に係る手続きがなされたと被控訴人は主張するものであるが、控訴人はその認識ないし記憶はない。少なくとも、これらが行なわれた平成■■年■月■日当日、控訴人は「うつ病」を理由として心療内科医師の指示による療養期間中の最中であり（甲1）、本来安静していなければならなかった状態にあった。そこへ、当日上司のT課長により呼び出しがあって、抜き打ちに過酷な処分が下され、その日をもって会社外に放逐された。

(7) 組合脱退は、法的に成立しない。

組合脱退に関する控訴人の意思確認はこれまで一切なされてはいない。控訴人（控訴人）と被控訴人（F2労働組合）との間で、組合脱退の合意は適法になされておらず、組合脱退の有効性は認められない。

(8) 損害事実

本件は、被控訴人からの脱退について意思をまったく有しなかった控訴人に対し、組合脱退の説明義務を欠いて任意脱退の手続きを策略的に行なった被控訴人の行為は、組合を脱退するかしないかについての意思決定の権利を奪うものであり、結果的に控訴人の意思に反して、組合を脱退しない自由を侵害したものであるから、被控訴人は控訴人の精神的苦痛を慰謝すべき責任を負うものである。

しかも、控訴人を脱退扱いにしなければ、かつてのF2との法廷闘争も有利に展開できたものであり、組合員であれば本来得られた組合支援という權益を失い、組合員資格を不当に奪われたことによる控訴人の損失は極めて大きい。

4 御用組合としての違法性の重大さ

労働組合は、個々の労働者が団結した組織団体であり、使用者であるF2に対抗し、労働者の生活利益の向上を図ることを設立目的とする。かかる法的根拠は、憲法28条ならびに労働組合法である。被控訴人には、以下の通り、憲法28条及び労働組合法第1条ないし2条の団結権の趣旨に反した違法があった。

(1) 被控訴人の憲法違反

憲法28条の趣旨は、「企業対勤労者という関係に立つものの間において、経済上の弱者である勤労者に団結権ないし団体行動権を保障したものである。」（最大判昭24・5・18 刑集3-6-772 / 昭25・11・15 刑集4-11-2257）ここでいう経済的弱者とは、個々の労働者や個々の組合員のことを指す。つまり、本件事件でいう控訴人である。

団結権ないし団体行動権を憲法で保障された労働組合が、経済的弱者である個々の組合員（控訴人）に対して、強者である企業側と癒着し、協力関係の下で

解雇の手助けをして、控訴人個人を不利益苛酷な状態に陥れた行為は、団結する権利を侵害したものであり、違憲行為である。

本件事件において、F 2との協力関係などなかったと被控訴人が主張したとしても、重大苛酷な本件処分をF 2の申し出に従って無批判に認め、不当に同意権を行使し、控訴人に重大な不利益損害を与えたこと、F 2の要求や利益を実現させたこと、これらの結果から判断し、被控訴人の主張は認められない。

また、本条では、労働三権と総称される基本的権利は労働力の買い手である使用者との対抗関係において認められる個々の労働者の基本的人権のことであり、勤労者に保障されたもので、労働者のこれらの権利を無視したり、妨害したりする行為は「不当労働行為」とされ、何人もこれらの権利を侵してはならないと定める。通常であれば、不当労働行為は、使用者（F 2）によってなされるものであるが、本件の場合には使用者が形を変えた組合組織ないし組合幹部によるものであり（甲第30号証-1）、違法性の存否と程度についての審判は、実体として捉えるべきであり、具体的事情の下で司法判断が下されなければならない。

(2) 被控訴人の労働組合法違反

①労働組合法（以下、「労組法」という。）は、労働者の経済的地位の向上を図ることを最大の趣旨目的としており、労働条件の向上により実現するものであるが、使用者によって解雇され、働く権利を奪われたのでは、実体を欠くことになり、この目的を達成することはできない。個人の権利をないがしろにする労働組合に、組合全体の利益を追求する資格はない。労働者の生活や勤労条件を根底から脅かす解雇は、個々の労働者にとって死活問題であり、労働上の重大最大の取組問題として、組合による対抗措置が講じられなければならない法的要件を備えている。

そもそも、解雇について、組合支援から除外されるとする法規は存在しない。

「控訴人（原告）個人のために会社と交渉し、控訴人個人を守ることを要求する権利を取得するものではない…」とする被控訴人の主張は、失当ないし失言であり、被控訴人の違法性について憲法ないし法令解釈の誤りとして認めない原判決には違法がある。

②労働者を守る義務がない労働組合であるとしたら、それは労働組合法上の労働組合ではなく、労働組合の名を借りた違法（詐欺）団体であり、詐欺によって組合員に不利益をもたらす元凶として、法的保護の対象から即刻排除されなければならない。労組法2条はいわゆる御用組合を排除し、労働組合の自主性を図ることを目的とした規定であり、被控訴人はこのために違反した。

そもそも、個々の労働者は、使用者からの圧力や脅威に対し、労働組合によってでしか守られる方法がない。本件のような懲戒解雇という死刑の宣告にも等しい重大過酷な処分であれば、解雇される前に事実関係を究明し、慎重な配慮が必

要であり、組合に法的に付与された団体行動権をフルに行使すべき事案であった。本件のように抜き打ちに処分が言い渡されたと同時に即時解雇され、社外に放逐されてしまったのでは、被解雇者としてなす術がない。本件は、適切な対応を怠った組合の責任問題であり、重大な過失であったと言わざるを得ない。

また、本件においては、控訴人（組合員）が被控訴人（組合）に救済を求めようにも、即時解雇ないし組合脱退によって排斥させられ、事前工作の下に救済の道を不当に奪われたのであるから、この原判決判断は、現実の出来事から乖離した失当であり、具体的な事情の下での審理を懈怠し、誤判を招いた違法がある。

(3) 社会通念に反する違法組合

御用組合は、使用者の意思の支配下にある団体であって、労働者の権利を擁護する機能を果たし得ないものである。具体的事実として、被控訴人は控訴人の権利を擁護しなかったことから、労働組合としての義務を果たしていないことになり、債務不履行を構成する。

被控訴人は、誰もが一様に認める御用組合であり（甲第25号証、27号証、29号証、30号証）、組合組織を統制する一部の組合幹部は、実質使用者である会社の手先である（甲30-1）。外形的には労働組合を装ってはいても、実際的にはF2の利益のために活動する使用者団体である。

本件事件当時、被控訴人の代表者（委員長）であったM委員長は、外形的には組合組織に所属していたとしても、組合委員長（F2ではヒラ社員級）の職を退いた後は（甲28）、F2の人事部主席部長（管理職級）の職に就き（甲25）、晴れて訴外F2株式会社の関係会社の代表者取締役（経営者）の椅子に収まっている（甲第34号証、35号証）。組合委員長職を退いてから1年も経たないうちに、ヒラ社員から会社の経営者へと飛躍的に昇進するという常軌を逸した人事プログラムが組まれている。ちなみに、当該会社の役員は、F2本社人事部の役職関係者で固められている（甲34、甲35）。

以上のような具体的事情の下で、被控訴人委員長は近い将来において使用者（会社）の人事監督者や経営者ポストを約束保障されており、そのような者が、会社にとって不利となる対抗要件を発揮することはあり得なかった。これは、控訴人個人を守るなど初めからあり得なかったことの証明であり、組合員の犠牲の上に一部の組合幹部が潤う構図となっている。だからこそ、組合脱退についても説明をせず、本件処分を遂行した会社人事部配下の社員（組合職場委員を名乗った）を使って、不適正な手続きの下に組合脱退工作を謀るという常軌を逸した行為に走ったのである。

このような背景状況にありながら、原審は被控訴人の違法性を看過し、実効性に欠ける適当な方法を見つけ出してこれを履践しなかった控訴人の非を責めるだ

けに過ぎず、短絡的な判断に終始して違法な判決を下した。

なお、客観的な事実として、被控訴人に対し、会社の社員ないし被控訴人の一般組合員から多くの不満の声が続出しており、インターネットの掲示版(甲25、甲30)や週刊誌(甲29)からの引用であるが、被控訴人の御用組合性の客観的事由について、参考までに一部を以下に列記する。

「組合とF2に従業員を犠牲とする裏取引」
「組合のトップが、なんで人事主席部長になるの？」
「労働組合は最後まで役に立たなかった」
「はっきり言って『労働組合』って言うよりも『(F2との)協同組合』」
「今や(昔から)労働組合は別名、第三勤労部・・・」
「F2の労働組合はなにもしていません」
「組合とF2経営者側とが癒着している・・・」
「組合費を自分たちの夜の遊びに使うしか頭がない連中・・・」
「労働組合が存在意義を果たしていない・・・」
「組合費で生きているはずの組合は本来組合員の為に働くべきはず・・・」
「F2とF2労組は、悪の巣窟だ!! 一般社員を守る立場である組合が守らない。」
「F2の労働組合も、訴えられないように気をつけてください・・・ 闘わない労組を提訴＝支援せず、解雇撤回運動を妨害－仙台地裁 組合としての義務違反に当たるとして・・・ 組合の義務違反を訴えるのは全国でも、初めて・・・」
「労使癒着の最たるもの・・・ 今の労組は、組合拠出金で視察旅行や研修三昧です。」
「F2の労組はF2とビッチリ癒着しきった根腐れ集団です。毎月社員から数千円の労組費を吸い上げ、視察旅行(ヨーロッパなど海外)やパーティに浪費三昧。職場委員には定期的な社内接待でメリットを与えて口を封じています。」
「機能していないのに、組合費を払うのはおかしい・・・ 魅力のない組合が強制的に組合費を集め、その金で組合役員が潤うしくみ・・・」

(4) 被控訴人の組合綱領ないし規約違反

被控訴人は組合規約第12条第1号に規定する「綱領」（甲12）遵守の義務を怠った（乙8の組合規約第12条1号違反）。「働くものの権利」を奪ったことは、権利侵害に係る不法行為であるが、同時に被控訴人が遵守すべき規定を逸脱した組合綱領違反ないし規約違反である。

また、前記と関連し、被控訴人は、組合規約第10条第1号の但書き規定に基づき、不当な解雇として認めるべきところ、認めなかった過失がある。

5 原審の民事訴訟法規違反

原審において、以下の通り、民事訴訟法規違反ないし訴訟指揮上の不適正があった。

(1) 裁判は当事者の主張があつて初めて裁判が成立する（民訴法161条1項）。ところが、控訴人が原審裁判所に提出したこれまでの全ての「準備書面」(1)ないし(6)が陳述させられた事実はない。結果として、原告（控訴人）の主張の一切を故意に排斥したものである。

なかでも、「準備書面(1)と(2)」においては、原告（控訴人）は当該準備書面を陳述しないことを陳述した事実はなかったにもかかわらず、第2回弁論準備手続調書には「陳述しない。」として記載がなされた。これに対し異議を申立て、調書からの削除を要請したが、放置ないし放棄されたまま、口頭弁論が終結した（民訴160条2項違反確定）。

(2) 前記の準備書面の陳述を排斥することに加え、準備書面や書証の提出を拒む発言をしたりすることは、裁判を受ける権利の侵害であった。

また、第2回口頭弁論での証拠調べにおいて、被告側証人の法廷での証言のうち、原告（控訴人）にとって有利な証言（被告にとって不利な証言）の記載漏れがあった。当然、異議を申し立てが、放置ないし放棄されたまま、口頭弁論が終結した（民訴160条2項違反確定）。

(3) 以上、裁判の公平適正を著しく欠いた原審の訴訟指揮ないし民事訴訟法違反により、控訴人は裁判を公正に受ける権利を侵害され、精神的苦痛を受けたもので、権利回復を図るべきだが、これは別訴に委ねるとして、まずは原審の違法判決に対し、本件控訴審において、時間をかけた慎重かつ厳正な審理を実施して真実を究明し、裁判が公正妥当に実施されることを切に望むものである。

以 上