

# 解雇権の乱用! 不当解雇裁判で組合員勝訴!

本裁判は2014年8月に普通解雇された組合員(S氏)が、地位確認を求めた訴訟で大阪地方裁判所第5民事部が2016年5月17日に解雇無効、従業員地位を認めました。

## 判決の主文

- 原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- (1)被告は、原告に対し、30万円2570円及びこれに対する平成26年10月26日から支払い済みまで年6分の割合による金員を支払え。  
(2)被告は原告に対し、別表の「容認額」欄記載の各金員及びこれに対する「遅延損害金起算日」記載欄の日から支払い済みまで年6分の割合による金員を支払え。  
(3)被告は、原告に対し、平成28年3月から本判決確定の日まで、毎月25日限り月額33万6188円の割合による金員並びにこれらに対するそれぞれ支払日の翌日から支払い済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 原告のその余りの請求をいずれも棄却する。
- 訴訟費用は、これを4分し、その1を原告の負担とし、その余りを被告の負担とする。
- この判決は、2項に限り、仮に執行することができる。

## 事実及び理由

### 第1 請求 省略

### 第2 事案の概要

本件は、被告の従業員であった原告が解雇(普通解雇)されたが、同解雇が無効であるとして、雇用契約上の地位確認を求めるとともに、解雇後の賃金等の支払を求める事案である。・・・省略

#### 1 前提事実・・・省略

#### 2 争点 「本件の主な争点は、本件解雇が解雇権の乱用に当たるかである。」

以下、省略

## 組合の意見

本裁判は、被告(会社)が、原告である組合員に合理的かつ相当な解雇事由がないにもかかわらず、会社は退職を強要し、退職に応じない為、不当解雇した事案であり、被告(会社)に解雇無効並びに従業員地位保全を求めたものです。

一審の大阪地方裁判所において、解雇事由は、私生活上の行為であって、業務上の重度な過失にあたる行為でないことを指摘し、被告(会社)に、解雇事由に社会的相当性がないとして解雇権の濫用による不当解雇と認定しました。

この事案は、杉江社長が2014年12月11日全社員宛てに「セクシャルハラスメント事案の発生と対応について」のメッセージを発信しましたが、本裁判の判決で、会社の判断は誤ったものであり、トップの意思で安易に従業員を解雇が出来ないことを証明したことになります。

既に、被告(会社)は、一審の判決を不服として、大阪高等裁判所に上告しておりますが、組合は、係る理不尽な不当解雇について、原告である組合員の支援を、今後、継続すると共に、二審での上告棄却、若しくは、今秋予定の二審の結審においても一審同様に組合員勝訴の判決の言い渡しが出ることを信じております。

尚、被告(会社)代理人弁護士である岡田弁護士が他に関わった不当解雇事案の資料を添付しましたので、ご参照下さい。

会社の姿勢について、ご理解頂けるものと思います。

2016年7月4日

全新生銀行グループ労働組合

中央執行委員長 小田 功