

2012年4月12日

東京高等裁判所 御中  
東京地方裁判所 御中

全日本金属情報機器労働組合（JMIU）  
東京都北区滝野川3-3-1 エニオンコーポ 3F  
TEL03-5961-5601、FAX03-5961-5603  
代表者 中央執行委員長 生熊茂実

## 要 請 書

最近、東京地裁の労働事件において、労働者・労働組合側を一方的に負かす不当な判決や威圧的高圧的な訴訟指揮が相次いでいます。

- 例1) 日本IBM退職強要事件（2011年12月28日 民事19部渡邊和義裁判官）
- 例2) ホンダ地位確認等請求事件（2012年2月17日 民事19部渡邊和義裁判官）
- 例3) 高見澤電機団交拒否事件（2011年5月12日 民事36部渡邊弘裁判長）
- 例4) 日本航空乗務員解雇事件（2012年3月29日 民事36部渡邊弘裁判長）
- 例5) 日本航空客乗解雇事件（2012年3月30日 民事11部白石哲裁判長）

これらの判決は、十分な事実認定を行わず、被告である使用者側の主張のみを丸ごと鵜呑みにした誤った事実認定、職場や労働者の実態を無視し、労働者や労働組合に対する裁判官の誤った予断・偏見にもとづき、根拠も示さず裁判官の独断によって、乱暴な結論を導き出しています。どれも「判断理由」の体をなしておらず、これでは、国民の基本的人権をまもる最後の砦である裁判所が「死んだ」と言わざるを得ない深刻な状況です。

このような裁判の連続は、法による社会の安定という目的に逆行して、いっそう日本社会の不安定さと争いを拡大するだけになってしまいます。

上記で指摘した判決にはいくつかの共通した特徴があります。

### ①乱暴な事実認定、事実評価

裁判は事実関係の正確な把握・評価が土台です。ところが、上記の不当判決は、どれもがなんらの根拠・理由を示すことなく、原告の主張する事実や提出した証拠をまったく無視するいっぽう、被告である使用者側の主張については論拠も具体的な証拠も求めず、裁判官の思い込みによる乱暴な推論を交えて事実認定しています。

日本IBM事件（例1）では、なんらの根拠なく、原告らを「業績・評価が悪い」「仕事ができない」と決めつけ、被告書面を引用する形で「戦力外社員」と呼んでいます。

## ②事実と法的判断（結論）をつなぐ説明・論証の欠如

裁判には、当該事件で把握した事実関係のもとで何故、そのような法的判断（結論）になるのか、事実と結論をつなぐ説明・論証が必要です。ところが、上記の不当判決らは、そうした説明や論証がなく、あるいは不十分なまま、一方的な結論を押し付けています。

ホンダ事件では、期間社員の平均在籍期間が短いことだけを根拠に期間社員の従事する業務は「単純作業」と決めつけ、さらに畳み掛けるように、「そもそも、期間契約社員の中に基幹的・恒常的業務を委ねることのできる人材がいれば、それを委ねる前段階において、正規登用制度により正社員として採用されることとなろう」と述べるなど、いまの労働現場の実態を少しでも認識している者からは考えられないような誤った認識を示しています。

## ③労働法理論の原則への無理解

通常的市民法がすべての人を「自由に利益を追求する独立・対等な人格」として把握するのに対し、労働法は、労使の関係を事実上の使用従属関係と捉えます。それは、現実の反映でもあります。ところが、一連の不当判決は、こうした労働法理論の原則をまったく理解していないとしか思えません。

IBM事件では、「退職勧奨は労働者の自発的な退職意思の形成を働きかけるための説得活動であり、応じるか否かは労働者の自由な意思に委ねられているので、使用者が、退職勧奨に応じるよう説得することは何ら違法なものでない」「退職するつもりはないと意思表示している労働者に対し「なぜか」などと質問することを制約すべき合理的根拠はない。労働者が「退職しない」と言ったとしても、それをもってただちに退職勧奨を中断する必要はなく、引き続き「再検討を求めたり翻意を促すことは、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した様態でなされたものでない限り、当然に許容される」とされています。また、渡邊和義裁判官は、法廷で退職勧奨を「タフな交渉」と表現しました。こうした背景には、使用者と労働者の力関係の非対称性という労働法理論の原則への無理解があります。

日本航空事件では、「経営が破綻した」ということで、労働法の適用について「思考停止」となり、会社更生法は企業の再生をめざすものであり、そのためには安定した労使関係や労働者の協力が必要であることをまったく理解していません。

日本航空の経営破綻は経営者の責任です。ところが判決は、「更生計画」をいったん決めてしまえば、その当否についてまったく判断もせず、状況の大きな変化があっても、経営破綻にまったく責任のない労働者の解雇が有効だとしました。株主が100%減資により損害をうけたこと、取引業者が債権切り捨てをうけたとしても、それは商取引上のリスクにとどまります。労働者は、雇用され働き賃金を得ることなしには生きていけないのであり、株主や取引業者の損害と同視することは許されません。解雇は、労働者にとって

は「死刑」を宣告されるに等しいのです。

労働者にとって民事裁判は、国民の基本的人権をまもる最後の砦です。また、裁判所で示される判決（裁判例）は、たんに当事者の権利保全だけでなく、全国の労働現場における規範となるという点で、主権者の基本的人権をまもる重要な意義をもっています。

については、労働事件における裁判手続について以下のとおり要請します。

（１）労働事件においては、「労使関係の支配・従属関係」という労働関係の原則的な把握にもとづいた判断をおこなうこと。

（２）労働者にとっての雇用、また労働者のおかれている深刻な雇用状況についてしっかり理解し、経営者の権利濫用については、きびしく制限すること。

（３）裁判官の偏見と予断を断ち切り、原告が示された主張と証拠を十分に検討し、それにもとづき、事件の事実関係を正確に認定すること。

（４）法的な判断を示す場合は、国民が納得のいく説明や論拠を示すこと。

以 上