

## 「フクダ電子パワハラ退職強要事件」勝利判決にあたっての声明

1、フクダ電子長野販売（本社、長野県松本市）に働いていた女性社員4名（被控訴人、附帯控訴人）が、代表取締役によるパワハラにより退職に追い込まれた。その不法行為にもとづく「損害賠償等請求事件」について、本日、東京高等裁判所は、控訴人らの控訴を棄却するとともに、被控訴人4名全員に対する代表取締役による退職強要があったことを認め、会社及び代表取締役を断罪した。これは、実質的に被控訴人らの主張を全面的に認めたもので、3年間の被控訴人らの闘いが結実した大勝利判決である。

2、今判決は、原審の事実認定に加え、証拠を詳細に分析した事実認定を行い、以下の判断を行った。

第1に、被控訴人1名に対して行われた懲戒処分は、処分の前提事実を欠くだけでなく、手続面でも就業規則等に反する著しく不公正なものと断罪、処分を無効とし、減給された給与の支払を命じた。原審では、懲戒処分の客観的要件を一部認定する不当な内容であったが、今判決では、懲戒処分の就業規則該当事実はなかったと明確に判断した。さらに、原審では触れられていなかった、手続きを無視した処分についても断罪しており、懲戒処分という労働者に重大な不利益を与える行為について、手続面からも恣意的運用を許さない態度を明確にしたもので、意義ある判決内容を勝ち取ることができた。

第2に、被控訴人2人に対する平成25年度夏季賞与における減額の査定が恣意的なもので無効であるとし、その減額分全額の請求を認めた。裁量が認められる人事考課について、根拠のない減額査定であったことを明確に認定している意義は大きい。

第3に、被控訴人4名に対する退職強要があったと認定したうえ、会社都合退職と同視できるとして、会社都合と自己都合の差額退職金の請求を認めた。原審では、賞与減額、懲戒処分を受けた1名についての退職強要しか認めていなかったが、今判決は、裁判を通じて被控訴人らが訴えていた、4人全員に対する退職強要であったことを正面から認め、本件のパワーハラスメントの実態を的確に掴んだ判断を行った点は、特に重要な意味を持つ。具体的には、これまで退職強要まで認められていなかった3名の内、1名について、給与が高額に過ぎる、50歳代の社員は会社にとって有用ではない等の代表取締役の発言は、被控訴人に対し今後の経営にとって不要な者だと伝えていたと認定し、退職強要を認めた。また、残りの2名については、他の2名に対する退職強要を見聞きして、いずれ自分達も同じような対応を受け退職を強いられるであろうと考え退職に至っているもので、他の2名に対する退職強要行為は、残りの2名に対しても間接的に退職を強いるものであると判断した。

第4に、4人全員の退職強要をふまえ、慰謝料額も原審を130万円以上上回る増額となった。被控訴人らが求めていた金額には届かないものの、長年会社のために必死に勤めてきた被控訴人らが定年目前で辞めざるを得ない状況に追い込まれた精神的苦痛について、原審を上回る慰謝料額を勝ち得たことは、大きな成果といえる。

4、今判決の勝因の第1は、被控訴人らがJMITU（日本金属製造情報通信労働組合）フクダ電子支部を結成し、法廷内外で懸命に奮闘したこと、第2は、長野県内では「フクダ電子争議を勝たせる会」、親会社・フクダ電子（本社、東京都文京区）に対する行動では金属機械反合闘争委員会など、多くの仲間の手厚い支援をいただいたこと、第3は、強力な弁護団によって、パワハラの実態を否定していた会社を徹底して論破したことなどである。

- 5、今判決は、企業のパワハラによって苦しむ労働者を大きく励ますものである。パワハラは、労働者の人格権を著しく侵害し、退職にまで追い込み、生活設計も働く仲間も奪うものである。私たちは改めて、フクダ電子長野販売、その代表取締役、親会社・フクダ電子に対し厳重に抗議するとともに、陳謝と是正を強く要求する。
- 6、現在、長野地方裁判所松本支部において、定年後雇い止め「地位確認等請求事件」が係争中であり、山場を迎えている。私たちは、この事件も含め争議の早期全面解決のため、全力を尽くす。これまで大きな支援をいただいた皆様に対し深く感謝するとともに、引き続き絶大な協力をお願いする。

以上

J M I T U長野地方本部  
同、フクダ電子支部  
松本地区労働組合連合会  
フクダ電子争議を勝たせる会  
フクダ電子争議弁護団