

平成24年（ラ）第508号

抗告人 眞 壁 と し 子
相手方 キヤノン電子労働組合

特 別 抗 告 理 由 書

2012年8月7日

最 高 裁 判 所
御 中

抗告人訴訟代理人
弁護士 大 口 昭 彦
弁護士 渡 邊 祐 樹

記

第1 はじめに

まず、原決定に対する総括的な批判を行う。

1 原決定の異常性、偏頗性

- ① 抗告人は、相手方であるキヤノン電子労働組合に30数年に亘り誠実に勤務してきた。ところが、企業年金の給付減額をもたらす年金基金の規約変更（以下「本件規約変更」という）に不同意であったこと（以下「本件不同意」という）を「最大の理由」として（平成22年12月22日付 相手方の一審「答弁書」7頁 後に、これに幾つかの付随的理由が付加されたが）解雇された。

本件は、その解雇の効力を争い、地位保全の仮処分を申立ててきた事件である。

- ② 第一審さいたま地裁秩父支部は、本件不同意は権利の濫用であるとして抗告人の主張を否定し、申立を却下した。抗告人は第二審東京高裁に対して、この決定は憲法25・27条及び諸労働関係法、確定給付企業年金法に反する事を指摘して、佐藤昭夫博士作成の「意見書」を提出した（甲176号証・甲177号証）。

だが、原決定はその批判に何ら応えることなく、一審決定を引用し、更に自らの意見を加えて抗告を棄却した。

- ③ しかし、この原決定は、そこに付け加えた判断において、「もし仮に」とか「心情を付度するに」などと、証拠に基づかない恣意的な「仮定」や「付度」まで行い、使用者として経済的優位に立つ相手方の主張を肯定している。そして、これに反する主張・批判には耳目を閉ざしたまま、労働者の基本権主張を「権利濫用」として切捨てている。それは、刑事事件において検察官の予断による構図に従い、冤罪を生むのと同様の誤りを犯しているものである。

御庁が、このような不公正で不公平な決定を破棄し、法と、憲法の下における法律家の良心に従って、正義を回復されることを希望する。

以下に、主として、新たに付け加えられた原審裁判所の判断につき、その

偏頗さ・誤謬を指摘するが、原決定の全体としての不合理性について、更に原審で提出された上記甲号説明資料（佐藤昭夫「意見書」「意見書（補充）」）をも併せて検討して頂きたい。

2 使用者（相手方）に同調した本件決定 —— 偏頗な仮定論まで動員

(1) 本件不同意の持つ客観的意味

① 抗告人自身にとって

ア 本件規約変更は、抗告人がその労働契約上確定している年金給付額を減額し、その受給権を不利益に減殺するものであった。だが、企業年金は、労働者の退職後の生活を支える重要な手段である。それゆえに確定給付企業年金法は、加入者の権利保護のために、

「加入者の三分の二以上の同意を得ること」

（確定給付企業年金法施行規則 6 条 1 項 1 号ロ）、

「実施事業所が二以上であるときは、加入者の三分の二以上の同意は、各実施事業所について得なければならない」（同条 4 項）

という厳格な形式的要件が必要として規定している。

イ 憲法 13 条は、個人の尊重を掲げ、その自由および幸福追求の権利を保障する。また、確定給付企業年金法施行規則 3 条 3 項は、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、不利益扱いをなす事を禁止している。

抗告人の本件不同意は、まさに抗告人が確定給付企業年金法により保障された自由な意思決定、権利行使により、自らの労働契約上の利益を保持し、幸福を追求しようとしたものである。

本件解雇は、法の禁ずる不利益取扱の、その最も酷烈なものである。

② 相手方にとって

しかも、相手方にとっても本件不同意は、何ら本件規約改定による年金制度改定を困難にするものではない（後述）。

(2) 本件不同意に対する原決定の評価

- ① 本件不同意は、抗告人にとっては、労働者として労働条件の維持を図る幸福追求の権利行使であり、確定給付企業年金法の保護する行為であった。そしてそれは、相手方に対しても格別の不利益を与えるものではない。これが権利濫用とされるならば、労働者の基本的人権行使は、裁判所の独善的判断によって、尽く否定されることになるであろう。
- ② ところが原決定は、抗告人の不同意が「実質をみると、まことに不合理」などとして、次のように述べている。

「本件年金制度改定については、抗告人が主張する相手方の実施事業所の廃止又は相手方の適用事業所の廃止、グループ区分により実施事業所ごとに給付設計を異にするという方法は実現可能性がない以上、実施事業所ごとの同意が必要とされる(確定給付企業年金法施行規則6条4号)結果、抗告人の同意が必要なところ、抗告人は、相手方の組合員ではなく、他方、相手方の組合員が構成する代議員の全員が本件年金制度改定に賛成している状況であるにも関わらず、相手方の従業員が抗告人一人しかおらず、その抗告人がこれに同意しないために、年金制度改革が実施できず、ひいては原審債務者企業年金基金が予定しているキャノン企業年金基金との統合も困難な状況に陥ったものである。このような事態は、法形式上はやむを得ないとしても、実質をみると、まことに不合理であると解される。

このことは、もし仮に相手方に抗告人の他に従業員がおり、全従業員の3分の2が制度改定に賛成する場合には、抗告人の反対にも関わらず、相手方の実施事業所においては同意したものとして取り扱われること(確定給付企業年金法施行規則6条1項1号)を考えれば、明らかである。」(決定書11頁)

(3) 相手方に同調・肩入れした原決定

- ① しかし、これは、何ら証拠に基づくことなく、相手方の主観的意思を無条件に肯定し、恣意的な評価をなしたものと言わなければならない。

ア 第1に、「抗告人が主張する相手方の実施事業所の廃止又は相手方の適用事業所の廃止、グループ区分により実施事業所ごとに給付設計を異にするという方法は実現可能性がない以上」などと言っているが、しかし、どうして

それが「実現可能性がない」と判断できるのか。

例えば、その実現に膨大な経費がかかるといった客観的事実でもあれば、そのように言えるであろう。しかし、本件では、そういった事実は一切ない。単に相手方がそうする意思がない、ということであるに過ぎない。原決定が同意する一審決定は、この点について、「債務者労働組合は、これ（債権者の主張する方法）に同意する可能性は全くない旨を明らかにし」「その理由として述べるところは合理的」と言うだけである（一審決定書 37 頁。甲 177 号証「意見書（補充）」参照。「その理由として述べるところ」は後述）。このような根拠のみで、その方法の「実現可能性がない以上」などと言うのでは、裁判所は相手方の代理人ではないか、という非難を免れることはできないであろう。

イ 第 2 に、「もし仮に」とする設例も、決定の結論を導くために極めてご都合主義的に挙げられたものである。すなわち原決定は、「もし仮に相手方に抗告人の他に従業員がおり、全従業員の 3 分の 2 が制度改定に賛成する場合には、抗告人の反対にも関わらず、相手方の実施事業所においては同意したものとして取り扱われること（確定給付企業年金法施行規則 6 条 1 項 1 号）を考えれば、明らかである。」という。

しかしこれは、「控訴人の不同意はたまたまその事業所が控訴人一人であったという特殊事情に便乗するものであって、権利濫用だ」という結論に殊更に相応するように設定された事例である。だがこのような設例をするならば、他に次のような事情も考慮しなければ、公正とは言えない。

すなわち、まず、本件職場が抗告人一人になったのは、相手方が専従書記の退職を勧奨し、これに抗し得なかった控訴人以外の専従書記が退職あるいは転籍を余儀なくされたことによる。抗告人の職場が抗告人一人になったのは、被抗告人自らが招いたことである

さらに、本決定は、「相手方に抗告人のほか従業員がおり、全従業員の 3 分の 2 が制度改定に賛成する場合」を挙げるが、それならば、「全従業員の 3 分の 1 以上が制度改定に反対する場合」も挙げなければ不公平である。だが、そうしないのは、この説例が、控訴人の本件不同意が他の労働者の利益を顧みない利己的なものだという結論への伏線だからである。

また、そういう説例のような一部の場合のみを挙げて「だから、加入者としての意見をいう機会を保障しなくてもよい」という結論を導くなどは、およそ民主主義や、そこに於ける権利行使の意義が何たるかを解しない詐論で

あるとの譏りを免れない。

このような本末転倒した議論が通るのであるならば、例えば、「多数派となる可能性が無いような少数派については、選挙や投票の機会を保障しなくてもよい」という事にもされかねないであろう。

そうではなく、仮に相手方に控訴人の他に従業員がいても、その者が自主的に判断し、幸福追求の権利を行使しようとするならば、控訴人と同様の結論に達したとしてもおかしくはない。原決定があたかもこれを「想定外」のこのようにして敢えて顧慮しようとしていないのは、原審裁判所の予断、偏見の存在を証拠立ててるものである。

なお、重複を厭わず付言すれば、本件規約変更を必要と考えるか否かについては意見の相違があり得るだろう。だが、その点は別として、相手方キヤノン電子労組の基金規約変更がなくても、グループ区分等により、相手方組合員の実施事業所での規約変更は何の支障もないことは、抗告人「準備書面(10)」で述べられているとおりである。

3 証拠によらず、抗告人を貶める本件決定 ——心情の「忖度」の矛盾

(1) 本件規約変更への原決定の評価と、同意した組合員の「心情の忖度」

① 本件決定は、この点につき、次のように言う。

「本件年金制度改定は、前記認定のとおり、現行制度を今後も継続した場合には、企業年金基金の破綻の可能性も考えられ、事業継続の大きな障害となるだけでなく、年金受給者への年金の給付ができなくなるなど、退職者及び組合員の将来の生活を脅かす事態も想定されたため、このような事態を回避し、企業年金基金の安定化を図るためになされたものである。そして、本件年金制度改定に同意した組合員の心情を忖度するに、自らの目前の利益を求めるよりも年金制度を今後も安定的に維持し、退職者及び他の組合員の将来の生活のために、不本意ながら同意したものと思われる。このような事情の下において抗告人が規約改定の不同意に固執することは、退職者及び他の組合員の不利益を一顧だにせず、一人自分の利益のみを追及しようとする利己的なものと評価されてもやむを得ないところである。とりわけ、抗告人が相手方の専従書記という立場であることを併せ考慮すると、正当

な行為と認めることは困難というほかない。」(決定書 18 頁)。

(2) 本件規約改定の根拠や、組合員の改定賛成をどう見るか

- ① 原決定は「企業年金の破綻も考えられ・・・」などと述べて本件規約改定の合理性・必要性の根拠としている。だが、そのようなことは実は、相手方自身も主張していないのである。

しかし、「年金制度の安定的維持」といっても、それは将来の予測にかかわることであり、いくつもの要因がどのように関連し、どう変化するかによって異なってくる。「破綻の可能性」が一つの見方であるとしても、それが他の予測をすべて退け得るような絶対的なものではない。抗告人が自主的な判断により一定の予測を立て、本件制度改革を不適切と考える事も、個人として尊重されるべき国民として、また年金制度加入者としての当然の権利である。

- ② 原決定は、規約改定に賛成した組合員の心情を、「現在の利益を求めるよりも、年金制度を今後も安定的に維持し、退職者及び他の組合員の将来の生活のために、不本意ながら同意したもの」と「付度」する。そして、抗告人の不同意を、「退職者及び他の組合員の不利益を一顧だにせず、一人自分の利益のみを追及しようとする利己的なもの」と貶めている。しかし、これは証拠に基づかないだけでなく、相手方の主張とも矛盾する。すなわち、

ア 相手方は抗告人の提案に同意できない理由として、次のように述べていた。

「債権者が主張する方法で、年金制度改定を行った場合、キヤノン電子株式会社の従業員は新制度に移行しても複利計算の恩典は受けないので、債権者だけが 4.5% の複利で計算した有利な年金を受給できるという極めて不合理な結果となるのであり、債権者組合としては、組合員を差し置いて、専従書記だけが有利な結果になることを容認できない。」(平成 23 年 7 月 27 日付主張書面 20 頁)

「およそ組合員の納得を得るものではなく、組合員のために存在する債務者組合としては同意できるものではない。」

(平成 23 年 4 月 25 日付主張書面 3 頁)

イ つまり相手方は、「抗告人が規約改定に不同意とし、従来の利益を維持す

るのに、規約改定に賛成した組合員が不利益となるのを不満として、その納得を得られなくなるから、原告人の提案に同意できない」としていたのである。

このことは、賛成した組合員も、同意と不同意でどのような違いが出るかの十分な説明を受けずに賛成したことを示すものであり、決定が「忖度」するような綺麗ごとではない。

ウ 原告人の本件不同意は、相手方の組合員も原告人と同様の態度をとることにより、従来の権利を維持できるという考えからなされているのであり、原決定の言うような、「退職者及び他の組合員の不利益を一顧だにせず、一人自分の利益のみを追及しようとする利己的なもの」なのではない。決定はなぜ、相手方の組合員の「心情」は「忖度」しながら、本件不同意が他のなに人の利益も損なうものではないという原告人の主張・立証を否定するのか。公正たるべき裁判所としては、説明の義務があるであろう。

③ 原決定は更に、「原告人が相手方の専従書記という立場」にあることから、本件不同意が相当性を欠くとしている。すなわち、

「相手方の組合員が構成する代議員の全員が退職年金制度改革に賛成しているにもかかわらず、原告人のみが自らの不利益等を理由に同意しないことは、原告人が相手方の専従書記であって、全体の利益をも配慮すべき立場にあることに照らすとこれを相容れない行為と評価されてもやむを得ないと解される。そうすると、原告人の対応は、権利の行使として相当性を欠いたものと解される（本件解雇理由 2）。」

(決定書 12 頁)

と言うのである。

しかし、これは、原告人の対応の評価につき、二重の誤りを犯している。

ア 第 1 は、原告人の対応を、「全体の利益を考慮しないもの」とする事実認識の誤りである。この点については、前述した。

イ 第 2 は、本件は企業に対抗する労働者の団結としての労働組合の問題ではなく、その雇用する労働者に対抗する使用者としての労働組合との間の問題だということである。

労働組合の書記であっても、原告人は、雇用主であるキヤノン電子労働組

合に労働力を提供し、その対償を得るほかに、自己及びその家族の生活を支える方法のない労働者である。解雇はその生活の手段を奪うものとして、労働者の死活の利益にかかわる。解雇が一般に「極刑」「首切り」と言われるのも、こうした現実があるからである。

そして、労働組合であっても、使用者として人件費の軽減を図ろうとする限り、そこには労使の対立が厳然として存在する。

しかも、歴史的に労働組合に対する支配介入が不当労働行為として禁止されなければならなかったように、労働組合は組合であるというだけで、組合員の使用者である企業の影響力から免れた自主的団結であることを保証されているものではない。だから、組合執行部の在り方によっては、組合自身によって、組合員を含む労働者の利益は軽んじられることが起こりうる。これに対し、労働者が自らの労働者としての利益を主張することこそ、労働組合の本来の在り方の回復に繋がることである。それは、「労働者の地位の向上」（労働組合法1条）に合致するものであって、執行部の意に反しても、決して労働者の「全体の利益」に反することではない。

規約改正賛成派の心情は忖度しても、相手方の現実を検討・忖度することもなく、抗告人を「利己的」と決めつける原決定は、裁判所の公正さに疑念を抱かせるものである。

4 本件解雇が、抗告人の利益を考えて懲戒としての解雇ではなく、通常の解雇としてなされたとする決定の欺瞞性

(1) 本件解雇には、懲戒処分としての手続が執られるべきであった。

① 本件解雇に、懲戒処分としての手続は不要だったか。

ア 本件に於けるもう一つの主要争点は、本件解雇の性質についてであった。

すなわち、本件解雇が就業規則上の懲戒の一種としてなされたことは、先の意見書でも述べたことである。原決定は「意見書及び意見書（補充）の記載は採用することができず」（14頁）とするが、（ここでは詳論は避けるけれども）、本件決定が、「（相手方が）労働基準法20条3項が準用する同法19条2項の行政官庁の認定を受けていないこと」その他の「懲戒処分であれば必要となる手続をとっていないのであるから、普通解雇を選択したことは明らかである。」（決定書13～14頁）とした点には、触れないわけにはいか

ない。

イ 本件では、相手方は解雇理由に就業規則で定める懲戒事由を挙げていた。その就業規則は、懲戒処分をするのに懲罰委員会の決定や本人の弁明などの手続を定めていた。ところが、相手方は就業規則に違反してそれらの手続をとらずに、懲戒処分を行った。これに対して、「懲戒処分であれば必要となる手続をとっていない」から普通解雇だ、というのでは、裁判所は相手方の就業規則違反の責任回避のため、その強力な助っ人になったということ以外の何ものでもない。

ウ すなわち、決定の挙げる「労働基準法 20 条 3 項が準用する同法 19 条 2 項の行政官庁の認定」等は、「解雇予告なしの解雇」に必要な条件であって、「懲戒処分としての解雇」に必要な条件ではない。だから、相手方がそれをしなかったということは、本件解雇が「懲戒処分としての解雇」か否かには関わりないはずである。ところが、本件決定は、「解雇予告なしの解雇に必要な条件」を、「懲戒処分であれば必要な条件」にすり替えることによって、相手方の就業規則違反を免罪したのである。

この論理を使えば、就業規則の定める手続に違反した、本来無効な懲戒処分も、「懲戒処分であれば必要となる手続をとっていない」から、「懲戒処分ではなく有効である」という、全くおかしいことにもなってしまうであろう。原決定の立論は、完全に本末転倒した詭弁的謬論である

(2) 解雇は、死刑にも比すべき極刑である

① 本件決定は、最高裁昭和 52 年 1 月 31 日の高知放送事件を引き、「就業規則所定の懲戒事由がある場合において、本人の再就職など将来を考慮して、懲戒解雇に処することなく、普通解雇に処することは、それがたとえ懲戒の目的を有するにしても許されないわけではない。」とした上で、本件もそのような例だとする（決定書 13～14 頁）。

しかし、本件解雇が「本人の将来を思って」なされたというのは、著しい欺瞞である。

② 改めて言うまでもなく、解雇は労働者の生活を支える唯一の手段を奪うことである。それは、死刑にも比すべき極刑であり、勤労権の保障（憲法 27

条) という公序の下においては、真にやむを得ない場合に限られるべきである。抗告人は30年もの間、一度でも懲戒を受けるどころか、全く落度なく勤務を続けてきた。勤務態度について、上司から注意を受けたこともない。その本人のためを思うならば、仮に相手方が懲戒事由があると考えた場合にも、解雇は避け、出勤停止その他のより軽い懲戒処分による処理を考慮すべきではなかったか。現に、前掲の最高裁高知放送事件でも、その解雇は、普通解雇であっても解雇権の濫用として無効とされているのである。

5 結語——要約を兼ねて

(1) 本件は、相手方労働組合が、長年に亘って何の落度なく勤務を続けてきた労働者である書記を、会社側の意向に添うために解雇したという、労働組合の在り方自体が問われる事件であった。しかも、その解雇の主たる理由は、年金支給額を減額する年金基金の規約改定に不同意であったということであり、確定給付企業年金法による労働者の保護との関わりでも、裁判所の姿勢が問われる事件であった。

(2) このような事案に対し、原決定は、本件不同意を権利の濫用だとした。

本件規約改定については、その必要性、相当性について、様々な評価が成立し得る。抗告人は、自らの判断により、労働条件の不利益変更である規約改定に不同意とした。それは、労働者として自らの労働条件を維持しようとしたものであり、憲法13条の保障する幸福追求の権利の行使であり、また自己の有する憲法27条の勤労権の保障の範囲に含まれるものであり、ひいては憲法25・29条の権利行使でもあって、他の何ん人の利益をも害するものではない。また、規約変更への同意・不同意は、確定給付企業年金法も、加入者の自由な意思に委ねているところである。

(3) ところが原決定は、その不同意を抗告人の権利の濫用だとした。

本件は、企業に対抗する労働組合の行為ではなく、使用者としての労働組合がその雇用する労働者に対する行為であるにかかわらず、原決定は、「組合の書記は、使用者である労働組合の一方的決定に従え」という、抗告人の幸福追求の権利を否定して、労使対等、労働条件対等決定を定める労働組合法1条1項、労働基準法2条1項に違反し、さらに確定給付企業年金法による保護を無にするものであった。

(4) しかも原決定は、一方的な仮定の設例、証拠に基づかない「付度」や決めつけまでもも敢えて行って、抗告人を貶め、相手方を擁護した。それは到底、公平な裁判所のすべきことではない。

(5) 更に原決定は、解雇手続に関しても、労働基準法の規定内容をすり替え、就業規則違反の解雇を有効とした。

しかも、抗告人の行為を権利濫用としながら、解雇権の濫用については、解雇に至る経緯の実質的検討も行っていない。この点では、憲法 25 条の生存権、27 条の勤労権保障の公序にも反するものであって、到底維持され得ないものである。

第 2 特別抗告申立理由

< I > 年金問題関係

1 年金制度加入者の権利、その権利行使の正当性及び根拠

(1) 決定は、相手方が解雇の理由として挙げる諸点のうち「最大のもの」となしているところの、< 解雇理由 2 > (抗告人が、事業実施事業所として、年金改定案に対して不同意の意思表示をなした) について、「不同意は権限の濫用」などとして、解雇理由 2 の正当性を認めて、「本件解雇の解雇理由 2 は、解雇権の濫用には当たらない」となした本件の第一審決定を是認した。

その内容は、「本件年金制度改定には正当な理由と必要性がある」などとして、全面的に相手方の主張を認めたものである。

しかしながら、原決定の説示するところは、本件年金制度改定の趣旨・内容について全く誤解しており、本件不同意について、評価を誤り、また、その手続の不当性をも完全に見落としてしまったものである。

(2) 改めて言うまでもなく、年金給付は、自己の労働による対価以外に他に生計の手段を持たない労働者にとって、退職後の生存・生活にとって唯一の手段なのであって、これが大幅減額されることは直ちに、生存・生活の危機に直結するものである。そうであるがゆえに、法も年金加入者の受給権については相

当の保護をなしているのであって、本件に於いて相手方が最大の解雇理由に挙げた「制度改定に対する同意権」は、その最も主要なものである。

したがって、本件の如くに同意権を行使し、不同意の意思表示をなしたことが解雇の理由とされることは、解雇の相当性について問題を生ずることは当然として、更に、年金加入者保護の理念・制度を侵害するものでもある。

それゆえに、本件不同意を権限濫用などとなして、これを理由とする解雇の相当性を認めることは、加入者の基本的人権である憲法13条（幸福追求権）・19条（思想信条の自由）・25条（健康で文化的な生存をなす権利）・27条（適切な労働条件のもとで勤労をなす権利）・29条（財産権）を侵害するものである。

- (3) しかも、年金資金は、事前積立制であって、抗告人は30年間以上に亘って、自己の受くべき労働の対価のうちから相当の部分を積立ててきたのであるから、別に年金によって新たに、また原初的に、恩恵を給付されるなどというものではなく、それはむしろ、本来的に自己の労働の対価として受くべき賃金の後払いを意味するものである。

したがって、本年金制度は、労働者の労働に直接・間接に淵源する積立金に、更にその一定の運用が年金基金に委託された結果としての収益を加えた基金から、定期的な一定金額が確定給付金として、加入者に対して還元されるという制度であるのである。

それゆえに、このような年金受給権は、社会政策学・労働経済学上は、いわゆるFRINGE・ベネフィット（周辺賃金）として位置づけられ、その本来的労働対価性が承認されているものである。

以上の面からも、年金受給権は、しかるべき労働対価として憲法27条により保護されるべきものであり、また、憲法29条により正当に保護されるべき、加入労働者の資産であるのである。

- (4) このように、年金制度加入者の年金受給権には、以上のとおりの、憲法上の根拠を有する強い権利性が認められるが故に、年金額の減額を含む制度改定については、改定の合理性・やむを得ない必要性という実体的面での合理性が要求されると共に、法規上、

「加入者の三分の二以上の同意を得ること」

（確定給付企業年金法施行規則6条1項1号ロ）

「実施事業所が二以上であるときは、加入者の三分の二以上の同意は、

各実施事業所について得なければならない。」(同条4項)
という厳格な形式的要件規定が規定され、要求されているのである。

- (5) したがって、改定の合理性・やむを得ない必要性の実体的要件を具備しない年金改定への不同意をなすことは、年金制度加入者である労働者としての憲法上の権利であるから、これを権限濫用などとして否認した原決定は、これらの憲法各条項に違反したものである。

2 本件解雇に至るまでの相手方と申立外キャノン電子株式会社の問題

なお、本件に於ける特殊事情として、憲法28条違反の問題が存している。
すなわち、そもそも本件解雇は突如としてなされたのではなく、約3年前に会社代表者が組合委員長に「専従書記制度の廃止」を要求し、委員長がこの不当介入に対して、労働組合として抗議するどころか、唯々として屈従したことに端を発している。相手方は直ちに、3人の書記に対して任意退職を求めて、会社の意に添うようにした。

結果、他の2人の書記の地位から退いたが、原告人はこれを拒否した。しかるに相手方は、たった1人残った原告人に対して、陰に陽に不当な圧力を加え、これに屈した原告人がいたたまれなくなって自己退職するように仕向けてきた。(これによって原告人が受けた経済的な、また心身の苦痛は筆舌に尽くしがたいものがあった。)

このようにして、相手方は長期に亘って持続的に、不当に原告人を排除しようとしてきていたところ、本件年金制度改定、更に、これに対する実施事業所としての同意の問題が浮上するに及び、原告人の不同意意思の表明を以て、相手方と会社との関係の障碍と観念した相手方は、これを「最大の理由」として、解雇を通告するに至ったのであった。

かかる一連の経過に徴するならば、本件解雇に於ける、法によって保障された年金制度加入者の保護の制度を無視した同意権の否認には、会社による不当労働行為・意思が原因となっている。したがって、本件の年金加入者保護制度の否認は憲法28条にも違反しているものであって、そのような否認を承認した原決定は、自ら憲法28条違反を犯している。

3 原決定の憲法違反性

企業年金制度に於ける「加入者保護」規定の不当な否認は、上記のとおり、憲法13・19・25・27・29条に違反するものである(28条違反の問題については前項のとおり)。

以下、原決定所論(11～12頁)の、これら憲法違反性について論述する。

(1) 本件改定に合理性・必要性は存在しない。

① そもそも、申立外キヤノン電子企業年金基金の状況は、本件決定にあるような「現行制度を今後も継続した場合には、企業年金基金の破綻の可能性も考えられ」というような状況には無い。

② すなわち、本件解雇当時の前記基金の平成21年度決算概要は、

収入： 31億8900万円

支出： 6億4600万円

余剰金： 18億円(繰越不足金16億円を加味しても、
2億円の余剰金が残る)

となっている。

③ かつ、前記決算概要(甲15)には、

「収支状況は、図1の通りで、掛金収入1,320百万円および運用収益1,869百万円に対し、給付費や運用報酬等で646百万円の支出となりました。剰余金は、前年度からの繰越不足金1,646百万円の解消に充て、残った剰余金は繰越剰余金として次年度に繰り越します。」

「財政検証においては、継続基準(基金制度が未来永劫続くことが前提)では、繰越不足金解消後に剰余金が残る(図2参照)ため問題ありません。

非継続基準(2010年3月31日で基金を解散した場合)では、積立比率(年金資産額に対する積立必要額の割合)が62%で基準値90%を下回っている状況です(表1参照)。

現在、2006年4月から財政再計算に基づく掛金の引き上げを行な

い、積立水準の回復計画を策定していますが、2019年度（法定期間内）までに積立水準 0.90 を上回る見込みため、非継続基準抵触による掛金の増額は実施する必要はありません。

尚、継続基準と非継続基準で積立必要額が異なるのは、積立必要額算出の予定利率の違いによるものです。」

等々と記載されており、前記基金も、経済的に危機的な状況にないことを公表している（下線は抗告人による）。

④ これについては、相手方も

a 平成23年1月13日付「第1準備書面」の第3「2」（11頁以降）に於いて

「今回の制度改定の主旨は会社の経営状況や企業年金基金の運営状況を基にして退職年金制度改定を実施するのではない。」

と明言しているところである。また

b 平成23年3月9日付「第3準備書面」の第1「3」（6頁）に於いて

「今回の年金制度改定の趣旨の1つは、『労使でリスクを分担する』ということである。」

と主張しており、相手方のこれら主張からも、「現行制度を今後も継続した場合には、企業年金基金の破綻の可能性も考えられる」などとの事由は存在していないことが明らかである。本件訴訟に於いては、相手方はそのようなことは、実質的には何ら言っていないのである。

したがって、本件決定にあるような「現行制度を今後も継続した場合には、企業年金基金の破綻の可能性も考えられ」という事実は存在しないのである。

原審裁判所は、客観的な事実を一切無視し、まさに「結論先にありき」の決定を導くために、敢えて根拠の無い、誤った事実認定を基にした判断を行ったのである。

(2) 「実施事業所・適用事業所の廃止、グループ区分により実施事業所ごとに給付設計を異にするという方法は実現可能性がない」、及び「抗告人の不同意

のために、退職年金制度改定が実施できない」論の誤謬

- ① 原決定は、「抗告人が主張する相手方の実施事業所の廃止又は相手方の適用事業所の廃止、グループ区分により実施事業所ごとに給付設計を異にするという方法は実現可能性がない以上」などと言う。

しかし、どうしてそれが「実現可能性がない」と判断できるのか。

- ② そもそも原決定自身が、

「……。このような事態は、法形式上はやむを得ないとしても、
実質をみると、まことに不合理であると解される。……」

(決定書 11 頁)

と述べていることが看過されてはならない。

すなわち、年金関連諸法令の正当な解釈上は全く問題がないのである。

- ③ では、客観的経済的に問題があるのか。

例えば、その実現に膨大な経費がかかるといった客観的事情でもあれば、そのように言えるかも知れない。しかし、本件では、そういった事情は一切ない。

- ④ また原決定は次のようにも言っている。

「本件年金制度改定は、前記認定のとおり、現行制度を今後も継続した場合には、企業年金基金の破綻の可能性も考えられ、事業継続の大きな障害となるだけでなく、年金受給者への年金の給付ができなくなるなど、退職者及び組合員の将来の生活を脅かす事態も想定されたため、このような事態を回避し、企業年金基金の安定化を図るためになされたものである。そして、本件年金制度改定に同意した組合員の心情を忖度するに、自らの目前の利益を求めるよりも年金制度を今後も安定的に維持し、退職者及び他の組合員の将来の生活のために、不本意ながら同意したものと思われる。このような事情の下において抗告人が規約改定の不同意に固執することは、退職者及び他の組合員の不利益を一顧だにせず、一人自分の利益のみを追及しようとする利己的なものと評価されてもやむを得ないところである。とりわけ、抗告人が相手方の専従書記という立場であることを併せ考慮すると、正当な行為と認めることは困難というほかない。」(決定書 18 頁)。

しかし、そもそも抗告人の主張に「実現可能性がない」のであるならば、専従書記である抗告人のみの利己的利益が「実現する」という「可能性はない」ことになるのであるから、抗告人が、このように言われて非難される謂われは何らないわけである。

このように、原決定の挙げる理由は、全く自家撞着し矛盾しているものと言わねばならない。

- ⑤ 結局、原決定が「実現可能性がない」ということの根拠としては、唯一、ただ単に「相手方がそうする意思がない」ということであるに過ぎないのである。

原決定が同意する一審決定は、この点について、「債務者労働組合は、これ（債権者の主張する方法）に同意する可能性は全くない旨を明らかにし」と、相手方の主観こそが理由ということをあけすけに語っている。

このような根拠のみで、その方法の「実現可能性がない以上」などと言うのでは、裁判所は相手方の代理人ではないか、という非難を免れることはできないであろう。そのような裁判所は、例えば、債務の履行を求める訴訟に於いて、債務者が履行を拒否しているときに、「債務者は履行する可能性は全くないと旨を明らかにし……」と理由を述べて、債権者を敗訴させるのであろうか。全く同じ事である。

(3) 「キャノン企業年金基金との統合も困難な状況に陥った」論の誤謬

- ① 相手方は、「債務者企業年金基金の年金基金規約が改定されずに、キャノン株式会社の企業年金基金と合併することはキャノン株式会社の債務者企業年金基金の代議員の同意を得られる筈が無く」（平成22年12月22日付け答弁書 4頁）と主張しているが、当該主張は相手方の推測であって、当該代議員がその旨判断している疎明は一切無い。

- ② 本件企業年金の基金合併に関する法令は、確定給付企業年金法の（基金の合併）第76条しかなく、両者の給付設計の関係については、何ら言及されていない。

本件企業年金において、異なる給付設計を有する企業年金基金どうしであったとしても、何ら問題なく、合併することは可能である。

実際に、このような形態をとっている企業年金基金に、ぜんこくDB企業

年金基金(認可番号 厚生労働大臣認可 海基 第002841号)も存在する。

③ 要するに、基金合併と給付設計は、全く関係がない。

給付設計が関係ないならば、何故、基金の合併が進められるのかということ、使用者側の都合として、合併により、年金資産を巨額にすることができ、結果、資産運用のスケールメリットを享受できるためなのである。

一般に、基金の運用資金が大きくなる事は、基金の破綻等の問題を回避しやすくなることであるから、それは労働者にとっても歓迎すべきことである。

④ 事実、抗告人も、申立外キャノン電子企業年金基金と申立外キャノン企業年金基金との統合合併に反対したことは一度としてない。

そもそも、相手方も、基金の合併については、可能性がある旨、説明しただけであって、合併の可否について、抗告人に同意の確認を行ったことは一度として存在しない。

⑤ 基金合併に関しては、上述のことが全てであるというのに、このようなことが、解雇正当化の理由として持出されること自体が、まことに不可解と言うほかない。

⑥ なお、原決定も、実施事業所を基底として競合的な支給体系を執ることは色々に言いながらも、「法形式上はやむを得ないとしても」としているから、究極的には可能と認めているものと思われる。だとするならば、「統合」も別にそのことによって、絶対的に不可能となる筋合いのものではないということになる。

要するに、ここでも相手方の主観重視であって、その「意思」の「忖度」こそが、唯一の論拠でなのがある。まことに恣意的裁判というほかない。

(4) 「法形式上はやむをえないとしても、実質を見るとまことに不合理」論の誤謬

① 原決定は、言う。

「本件年金制度改定については、抗告人が主張する相手方の実施事業所の廃止又は相手方の適用事業所の廃止、グループ区分により実施事業所ごとに給付設計を異にするという方法は実現可能性がない以

上、実施事業所ごとの同意が必要とされる（確定給付企業年金法施行規則 6 条 4 号）結果、原告人の同意が必要なところ、原告人は、相手方の組合員ではなく、他方、相手方の組合員が構成する代議員の全員が本件年金制度改定に賛成している状況であるにも関わらず、相手方の従業員が原告人一人しかおらず、その原告人がこれに同意しないために、年金制度改革が実施できず、ひいては原審債務者企業年金基金が予定しているキャノン企業年金基金との統合も困難な状況に陥ったものである。このような事態は、法形式上はやむを得ないとしても、実質をみると、まことに不合理であると解される。

このことは、もし仮に相手方に原告人の他に従業員がおり、全従業員の 3 分の 2 が制度改定に賛成する場合には、原告人の反対にも関わらず、相手方の実施事業所においては同意したものとして取り扱われること（確定給付企業年金法施行規則 6 条 1 項 1 号）を考えれば、明らかである。」（決定書 11 頁）

② しかし、これは、何ら証拠に基づくことなく、相手方の主観的意思を無条件に肯定し、恣意的な評価をなしたものでしかない。

ア 「もし仮に」とする設例も、決定の結論を導くために極めてご都合主義的に挙げられたものである。すなわち原決定は、「もし仮に相手方に原告人の他に従業員がおり、全従業員の 3 分の 2 が制度改定に賛成する場合には、原告人の反対にもかかわらず、相手方の実施事業所においては同意したものとして取り扱われること（確定給付企業年金法施行規則 6 条 1 項 1 号）を考えれば、明らかである。」などという。

イ しかしこれは、「原告人の不同意はたまたまその事業所が原告人一人であったという特殊事情に便乗するものであって、権利濫用だ」という結論に殊更に相応するように設定された事例である。だがこのような設例をするならば、他に次のような事情も考慮しなければ、公正とは言えない。

ウ すなわち、まず、本件職場が原告人一人になったのは、会社の意を受けた相手方が労働組合でありながら専従書記の退職を勧奨し、これに抗し得なかった控訴人以外の専従書記が退職あるいは転籍を余儀なくされたことによる。原告人の職場が原告人一人になったのは、被原告人自らが招いたことで

ある

エ 更に、本決定は、「相手方に原告人のほか従業員がおり、全従業員の3分の2が制度改定に賛成する場合」を挙げるが、それならば、「全従業員の3分の1以上が制度改定に反対する場合」も挙げなければ不公平である。

その場合には、本件と同じ構造となる。だが、原決定はそのようにはしない。それは、この説例が、控訴人の本件不同意が他の労働者の利益を顧みない利己的なものだという結論への伏線だからである。

オ また、そういう説例のような一部の場合のみを挙げて「だから、加入者としての意見をいう機会を保障しなくてもよい」という結論を導くなどは、およそ民主主義や、そこに於ける権利行使の意義が何たるかを解しない詐論であるとの譏りを免れない。

このような本末転倒した議論が通るのであるならば、例えば、「多数派となる可能性が無いような少数派については、選挙や投票の機会を保障しなくてもよい」という事にもされかねないであろう。

カ そうではなく、仮に相手方に原告人の他に従業員がいても、その者が自主的に判断し、幸福追求の権利を行使しようとするならば、原告人と同様の結論に達したとしてもおかしくはない。原決定が恰かもこれを「想定外」のこのようにして敢えて顧慮しようとしていないのは、原審裁判所の予断、偏見の存在を証拠立ててるものである。

キ なお、重複を厭わず付言すれば、本件規約変更を必要と考えるか否かについては意見の相違があり得るであろう。だが、その点は別として、相手方キヤノン電子労組の基金規約変更がなくても、グループ区分等により、相手方組合員の実施事業所での規約変更は何の支障もないことは、原告人「準備書面(10)」で述べられているとおりである。

(5) 「必要な手続履践」論の誤謬

① これについても、原決定は大きな誤認を犯している。

② そもそも本件年金制度体系の改定についても、本件不同意の意思表示を行

った当時は、別に賛成・反対のいずれでもなかったというのが実情である。

なぜなら、それを検討しようとしても、そのための有意の資料というものが何ら提供されて来なかったからである。

- ③ 抗告人からこれを要求したところ、委員長はこれに応ずる旨を回答しながら、しかし結局は、期限までに正確な判断をするに足る資料は遂に提供されなかった。

このために抗告人としては、内容の判断も出来ない以上賛成することは出来ないから、やむをえず、(保留的に) 不同意としたのであった。すると相手方は、「制度改革の障碍」とばかりに、不同意を最大の理由として本件解雇を行ってきたのである。

- ④ しかしこれは、極めて不当である。年金制度の不利益な改定について、使用者として同意を求めるのであるならば、加入者がわざわざ要求しなくとも必要な基礎資料を提供し、必要な説明を行い、説得すべきである。

しかるに、要求しなければ資料も出さず、否、されても十分には提供せず、もちろん説明も無く、そうしているうちに時間切れだとして不同意ゆえに解雇するというのでは、どこに手続の保障があるであろうか。

- ⑤ 本件訴訟では、改定の趣旨等について一定の資料や議論が出されてきているが、これらはその殆どが、本件訴訟になって後に、相手方から(やむをえず)一定の資料が証拠提出されてきたので、抗告人は、改定の当否について初めて具体的に検討できるようになったのである。

- ⑥ しかも、相手方は、平成22年10月8日の、規約改定に関する、最後の説明の場においても、

「抗告人が、規約改定に不同意しても、抗告人に理解してもらって同意が得られるように、今後も交渉は継続していく」(疎甲115の発言49、59、及び61)

旨、抗告人に約束さえしていたのである。

しかし、相手方は、この約束を反故にして、突然、本件解雇に及んだのである。

- ⑦ このような経過について、手続きが尽くされたなどと言うことは到底出来

ないことは勿論である。

(6) 「抗告人の不利益は比較的に小さい」論の誤謬

- ① 原判決は、制度改定の抗告人に対する影響が少ないことを強調している。
- ② 相手方からすれば、僅か年間5万8005円の減額であったとしても、抗告人は、当時54歳という高齢であるにもかかわらず、年間120万円も賃金を減額されてしまっていたため、老後の資金は貯蓄できない状態に追いつめられており、定年以降は、年金以外に収入の手段も無いため、極めて重要な金額であることを一切無視している。
- ③ 原決定は、抗告人は、既に、年間120万円（年金額の減額分の年間5万8005円に対して、実に、20年以上）も賃金を減額されており、老後の資金が貯蓄できない状態に追いつめられていた事実を全く無視し、抗告人に不利益をもたらすように、恣意的な評価を行っているのである。

(7) 「組合書記の対応としては、相当性を欠いたものと思われる」論の誤謬

- ① 本件決定は、この点につき、次のように言う。

「本件年金制度改定は、前記認定のとおり、現行制度を今後も継続した場合には、企業年金基金の破綻の可能性も考えられ、事業継続の大きな障害となるだけでなく、年金受給者への年金の給付ができなくなるなど、退職者及び組合員の将来の生活を脅かす事態も想定されたため、このような事態を回避し、企業年金基金の安定化を図るためになされたものである。そして、本件年金制度改定に同意した組合員の心情を忖度するに、自らの目前の利益を求めるよりも年金制度を今後も安定的に維持し、退職者及び他の組合員の将来の生活のために、不本意ながら同意したものと思われる。このような事情の下において抗告人が規約改定の不同意に固執することは、退職者及び他の組合員の不利益を一顧だにせず、一人自分の利益のみを追及しようとする利己的なものと評価されてもやむを得ないところである。とりわけ、抗告人が相手方の専従書記という立場であることを併せ考慮すると、正当な行為と認めることは困難というほかない。」（決定書18頁）。

② 本件規約改定の根拠や、組合員の改定賛成をどう見るか

ア 原決定が本件規約改定の根拠としているのは、相手方の主張そのままである。しかし、「年金制度の安定的維持」といっても、それは将来の予測にかかわることであり、いくつもの要因がどのように関連し、どう変化するかによって異なってくる。相手方の主張が一つの見方であるとしても、それが他の予測をすべて退け得るような絶対的なものではない。原告人が自主的な判断により相手方と異なった予測を立て、本件制度改革を不適切と考えることも、個人として尊重されるべき国民として、また年金制度加入者としての当然の権利である。

イ 原決定は、規約改定に賛成した組合員の心情を、「現在の利益を求めるよりも、年金制度を今後も安定的に維持し、退職者及び他の組合員の将来の生活のために、不本意ながら同意したもの」と「付度」する。そして、原告人の不同意を、「退職者及び他の組合員の不利益を一顧だにせず、一人自分の利益のみを追及しようとする利己的なもの」と貶めている。しかし、これは証拠に基づかないだけでなく、相手方の主張とも矛盾する。
すなわち、

i 相手方は原告人の提案に同意できない理由として次のように述べていた。

「債権者が主張する方法で、年金制度改定を行った場合、キャノン電子株式会社の従業員は新制度に移行しても複利計算の恩典は受けられないのに、債権者だけが4.5%の複利で計算した有利な年金を受給できるという極めて不合理な結果となるのであり、債権者組合としては、組合員を差し置いて、専従書記だけが有利な結果になることを容認できない。」（平成23年7月27日付主張書面20頁）

「およそ組合員の納得を得るものではなく、組合員のために存在する債務者組合としては同意できるものではない。」

（平成23年4月25日付主張書面3頁）

ii つまり相手方は、「原告人が規約改定に不同意とし、従来の利益を維持するのに、規約改定に賛成した組合員が不利益となるのを不満として、その納得を得られなくなるから、原告人の提案に同意できない」としていたのである。

このことは、賛成した組合員も、同意と不同意でどのような違いが出るかの十分な説明を受けずに賛成したことを示すものであり、決定が「忖度」するような綺麗ごとではない。

実は、組合員に対する説明の実態は前記のとおりであって、当該組合員は、上述の申立外キャノン電子企業年金基金の決算内容について説明される前に、「規約改定をしなければ、前記基金が破綻する」旨、危機意識を煽られた結果、正直言ってよく解らないままに結論のみを求められて大勢順応したということであった。

このような実情を、相手方自身が知悉しているが故に、仮に抗告人のような加入者が出てくると不満を感じることになると言うのである。

- iii 抗告人の本件不同意は、相手方の組合員も抗告人と同様の態度をとることにより、従来の権利を維持できるという考えからなされているのであり、原決定の言うような、「退職者及び他の組合員の不利益を一顧だにせず、一人自分の利益のみを追及しようとする利己的なもの」なのではない。決定はなぜ、相手方の組合員の「心情」は「忖度」しながら、本件不同意が他のなに人の利益も損なうものではないという抗告人の主張・立証を否定するのか。

公正たるべき裁判所としては、説明の義務があるであろう。

- iv 原決定は更に、「抗告人が相手方の専従書記という立場」にあることから、本件不同意が相当性を欠くとしている。すなわち、

「相手方の組合員が構成する代議員の全員が退職年金制度改革に賛成しているにもかかわらず、抗告人のみが自らの不利益等を理由に同意しないことは、抗告人が相手方の専従書記であって、全体の利益をも配慮すべき立場にあることに照らすとこれを相容れない行為と評価されてもやむを得ないと解される。そうすると、抗告人の対応は、権利の行使として相当性を欠いたものと解される（本件解雇理由 2）。」（決定書 12 頁）

と言うのである。

しかし、これは、抗告人の対応の評価につき、二重の誤りを犯している。

- a 第 1 は、抗告人の対応を、「全体の利益を考慮しないもの」とする事実認識の誤りである。この点については、前述した。

b 第2は、本件は企業に対抗する労働者の団結としての労働組合の問題ではなく、その雇用する労働者に対抗する使用者としての労働組合との間の問題だということである。

労働組合の書記であっても、原告人は、雇用主であるキヤノン電子労働組合に労働力を提供し、その対償を得るほかに、自己及びその家族の生活を支える方法のない労働者である。解雇はその生活の手段を奪うものとして、労働者の死活の利益にかかわる。解雇が一般に「極刑」「首切り」と言われるのも、こうした現実があるからである。

そして、労働組合であっても、使用者として人件費の軽減を図ろうとする限り、そこには労使の対立が厳然として存在する。

しかも、歴史的に労働組合に対する支配介入が不当労働行為として禁止されなければならなかったように、労働組合は組合であるというだけで、組合員の使用者である企業の影響力から免れた自主的団結であることを保証されているものではない。だから、組合執行部の在り方によっては、組合自身によって、組合員を含む労働者の利益は軽んじられることが起こりうる。これに対し、労働者が自らの労働者としての利益を主張することこそ、労働組合の本来の在り方の回復に繋がることである。それは、「労働者の地位の向上」（労働組合法1条）に合致するものであって、執行部の意に反しても、決して労働者の「全体の利益」に反することではない。

規約改正賛成派の心情は忖度しても、相手方の現実を検討・忖度することもなく、原告人を「利己的」と決めつける原決定は、裁判所の公正さに疑念を抱かせるものである。

< II > 解雇問題関係

本件解雇は、憲法27条・28条に違反する違憲の処分である。

1 憲法28条違反性

① 先述したとおり、本件解雇は会社と相手方が一体となって行われた不当労働行為である。

② すなわち、そもそも本件解雇は突如としてなされたのではなく、約3年前に会社代表者が相手方組合の委員長に対して「専従書記制度の廃止」を要求するという介入行為をなしてきたところ、〇〇委員長はこの不当介入に対して、労働組合として抗議するどころか、唯々として屈従したことに端を発している。相手方は直ちに、3人の書記に対して任意退職を求めて、会社の意に添うようにした。

結果、他の2人の書記の地位から退いたが、原告人はこれを拒否した。しかるに相手方は、たった1人残った原告人に対して、陰に陽に不当な圧力を加え、これに屈した原告人がいたたまれなくなって自己退職するように仕向けてきた。(これによって原告人が受けた経済的な、また心身の苦痛は筆舌に尽くしがたいものがあった。)

このようにして、相手方は長期に亘って持続的に、不当に原告人を排除しようとしてきていたところ、本件年金制度改定、更に、これに対する実施事業所としての同意の問題が浮上するに及び、原告人の不同意意思の表明を以て、相手方と会社との関係の障碍と観念した相手方は、これを「最大の理由」として、解雇を通告するに至ったのであった。

③ かかる一連の経過に徴するならば、本件解雇に於ける、法によって保障された年金制度加入者の保護の制度を無視した同意権の否認には、会社による労働組合法7条3号該当の不当労働行為・その意思が原因となっている。したがって、本件の年金加入者保護制度の否認は同法同条1号所定の不当労働行為であって、憲法28条にも違反しているものである。

しかして、そのような会社の不当労働行為意思の実現である本件解雇の効力を承認した原決定は、自ら憲法28条違反を犯している。

2 憲法27条違反性

本件解雇は、以下のとおり、その手続等に重大な瑕疵があり、原告人の勤労権を違法に侵害したものである。

にもかかわらず原判決は、関係法令の解釈運用を誤り、この違憲の解雇を承認した。これは原決定自体が憲法27条違反を犯しているものである。

(1) 解雇権の濫用（理由無き不当解雇）の容認による勤労権侵害

① 叙上のとおり、相手方は、会社による組合の運営への不当介入のその意を体して専従書記制を廃止すべく、これに対して原告人は、組合員の利益を守る立場からひとり正当に抵抗していた。相手方はそのような原告人に圧力を加えて任意退職に追い込もうとして来ていたのであるが、これを実現出来ないで推移してきた。

② このような折しも、本件年金支給制度改定の問題が発生するに至り、改定のためには事業事務所の同意が要求されることとなった。相手方は、誠意を尽くしてその合理性・必要性を、加入者である組合員や原告人に対して説明・説得すべき立場にあったが、これを懈怠した。

相手方は、組合員については官僚主義的な運営によって何とか同意をとりつけたが、本当に合理性・必要性があるのか真剣に検討してみようとしていた原告人に対しては、この懈怠のために、同意を取付けることが出来なかった（ただし、前述のとおり、原告人もこの時点で「何が何でも反対」などということではなく、ただ「よく考えるために納得のゆく説明を得たい」という、年金制度加入者としての当然の態度を示したにすぎなかった。その限りでは、同意を言わば「留保」したのであった）。

③ ところが、企業年金制度の諸法令をよく理解していなかった相手方は、原告人が同意しない限り、この年金制度の改定は不可能であり、また、キャノン本体の企業年金基金との統合も不可能になると誤解していた。このため相手方は原告人の不同意に驚愕し、間近に迫った期限との関係で焦慮した。

この場合、本来であれば相手方は、十分に資料を提供し、誠実に説明・説得し、同意を促す努力をなすべきであった。しかし、何事も会社の意のままである相手方は、実は、自身が年金制度そのもの、今次改定の内容と趣旨等について十分には理解しておらず、単に会社の方針に従っていただけであったから、原告人を説得どころか、説明も十分には出来ず、事実上これを拒否してしまった。

そして代わって執られた方策が、元々人員整理の対象としていた原告人をこの問題を契機に、この際解雇し、年来の目的を達成せんとする不法不当な人事政策であった。

④ こうして、突如として、原告人に対して解雇が言渡されたのであった。

このために、当然ながら突然の解雇の理由を問い質す原告人に対して、委

員長はその具体的理由もろくに言明出来ない有様であった。

- ⑤ 抗告人はもちろん、このような措置を受容れることは出来ず、本件仮処分訴訟を提起した。この訴訟に於いて相手方から解雇の理由の「最大のもの」として主張されたのが、この年金制度改定に対する不同意であった。このことは、上記からして十分に了解される場所である。更にこれに、勤務態度等の問題が付加されている。しかし、この不同意が「最大の理由」と相手方自身によって主張されているとおりに、実は、本件解雇の直接の理由はこれのみであるのである。

その他の問題は、それまでに直接に注意・指導等がなされたこともなかったという事にも明らかなように、解雇理由補強の目的から、殊更に仮構され付加されたものであって、何ら実体の存するものではない。従ってそれらは事実ではなく、また仮に事実であったとしても、30年以上何らのミスもなく、組合員の福祉のために誠実に勤め上げてきた抗告人をいきなり解雇し、街頭に放り出すという過酷な措置を正当化するに足るものではない。

(これらについては、抗告人は第一審以来詳細に論証してきたところであるので、ここでは縷述は略する。)

- ⑥ 以上よりするならば、本件解雇は、会社との関係を顧慮した相手方が本来、抗告人の退職を企図してきていたが果たせずいたところ、年金改定問題に際して、制度の誤解から、もはや猶予はならないと決意してしまった相手方によって、排除の手段として強行されたものであって、真実、正当な解雇の理由が存したものである。

このような理不尽な解雇が、憲法27条の保障する勤労権を侵害する者であることは明白である。

- (2) 懲戒解雇目的で普通解雇がなされる場合に履踐さるべき手続が実行されていない違法解雇の容認による勤労違憲侵害

① 原決定の説示

ア 原決定は、「就業規則所定の懲戒事由がある場合に於いて、本人の再就職など将来を考慮して、懲戒解雇に処することなく、普通解雇に処することは、それがたとえ懲戒の目的を有するとしても、必ずしも許されないわけではな

い。そして、そのような場合に、普通解雇として解雇するには、普通解雇の要件を備えておれば足り、懲戒解雇の要件まで要求されるものではないと解すべきであるから、使用者は、いかなる解雇を選択するについては裁量権を有する」となしている。

イ 原決定は、これについて、最高裁第二小法廷昭和52年1月31日判決（高知放送事件）を明示的に援用している。

② 原決定の援用する最高裁判決とその趣旨

ア この最高裁判決は

「就業規則所定の懲戒事由にあたる事実がある場合において、本人の再就職など将来を考慮して、懲戒解雇に処することなく、普通解雇に処することは、それがたとえ懲戒の目的を有するとしても、必ずしも許されないわけではない。そして、右のような場合に、普通解雇として解雇するには、普通解雇の要件を備えていれば足り、懲戒解雇の要件まで要求されるものではないと解すべきである。」

となしており、原決定はこれをそのまま引用的に記述したものである。

イ この判例は、「本人の再就職など将来を考慮して、懲戒解雇に処することなく普通解雇に処することは、当該労働者にとって有利であるから許される」旨を判示したものであるが、しかし一見して明らかな如く、それは解雇の種類について述べているのであって、解雇の手續について判断しているのではない。

ウ なお、高知放送事件では、本来の懲戒解雇として、必要とされる手續が行われていることを前提として、普通解雇の変更について上記判断がなされているのである（昭和48(ネ)80「『第四九条 懲戒は、始末書を取り、その程度により次の一又は二以上を合わせ行う。』とあり、随所に、原告が始末書を提出した事実が記載されている」）。

かつ、同事件では、普通解雇の解雇事由に、包括的条項が含まれていることを、懲戒解雇を普通解雇に変更できる理由として判断しているのである（昭和49(オ)165「上告会社の就業規則一五条には、普通解雇の定めとして、「従業員が次の各号の一に該当するときは、三〇日前に予告して解雇す

る。但し会社が必要とするときは平均賃金の三〇日分を支給して即時解雇する。ただし労働基準法の解雇制限該当者はこの限りでない。一、精神または身体の障害により業務に耐えられないとき。二、天災事変その他已むをえない事由のため事業の継続が不可能となつたとき。三、その他、前各号に準ずる程度の已むをえない事由があるとき。」と定められていた、というのである。右事実によれば、被上告人の前記行為は、就業規則一五条三号の普通解雇事由にも該当するものというべきである。』。

③ 解雇法理に関する重要な解釈問題

ア 仮に、最高裁の言うが如くに、懲戒解雇事由があると使用者が考える場合に、普通解雇を行う事、更に、懲戒の意図目的を以てそのようにする事が可能であるとしても、では、「それが、いかなる手続で行われるべきか」は、極めて重要な問題である。

イ 懲戒処分については、当該労働者にとっての不利益性に鑑み、一箇の適正手続的なものとして懲戒委員会の設置等がなされ、そこに於いて当該労働者がしかるべく防禦行為を行いうることが、制度的に保障されている。本件就業規則でもそうである。

ウ 一方、普通解雇についてはそのような手続的保障は存在していない。当該労働者は正当に自己の非解雇相当性について主張し、自己を防禦する機会が手続的に与えられないままに、一方的に使用者から労働契約破棄を通告されることによって、それは完遂されてしまうのである。

最高裁の判例が言うが如くに、「それがたとえ懲戒の目的を有するとしても」「普通解雇をなすことは許される」と言うのであるが、その場合に、防禦についての手続的保障が存在しないならば、使用者は、懲戒委員会への付議という労働者の防禦手続の負担なくして、しかもその懲戒目的を達成することが出来るということになる。つまり、懲戒手続によらない懲戒処分が可能になるのである。

エ 原決定は、本件普通解雇も「労働者の利益」ということを強調しているのであるが、たしかに、懲戒解雇と普通解雇を比すれば前者の方が不利であるとは言えるけれども、しかし、労働以外に生存生活の手段が無いにもかかわ

らず、自己の意思によらず労働契約を解除されて職場から排除され、街頭に放り出されて、生存の危機に直面するという極刑の事態には全く何の相異も存しない。

しかも一方では、懲戒解雇の場合であれば行使できたはずの、正当に自己の防禦をなすという機会が全く与えられないままに、街頭に放り出されることになるのである。これは大きな不利益である。

オ 原決定は「労働者の利益」を強調し、これを理由に「懲戒解雇の意図を持った普通解雇」を可能としているのであるが、しかし、背理とも言うべき労働者側のこうした大きな不利益には目をつぶったままにそのように言うことは、議論として大きな偏頗であり、欠陥であると言わねばならない。

カ よって原判決には、解雇法理の解釈についての重大な誤謬が存在している。

したがって、本件の如き解雇については、以下のように解釈がなされるべきである。すなわち、

普通解雇がなされる場合でも、

- a 使用者が懲戒の意図を有している場合
- b ないし、経過・状況からしてそれが疑われる場合に
- c 当該労働者が要求するときは、

懲戒委員会ないしこれと同等の手続的厳格性と権限を有する正式機関が設置され、そこに於いて当該労働者が自己を防禦するための十分な機会が保障されなければならない

と解釈されるべきである

④ 昭和52年最高裁判決の事案に対する高裁判決について

ア ちなみに、前記最高裁判決の事案に対する高裁判決は、次のように述べていた。

「一般に就業規則所定の懲戒事由が存する場合、形式上懲戒処分たる懲戒解雇に処することなく普通解雇に処することは、その実質が懲戒処分であったとしても、必ずしも許されないものではない。けだし、客観的に懲戒解雇を相当とする場合、これを普通解雇に処することは、特段の事由がない限り当該労働者にとって利益にこそなれ不利益をも

たらずものではないからである。しかし、一般に就業規則に軽重数段階の懲戒処分の種類が定められている場合において、そのいずれを選択すべきかについては一応使用者の自由な裁量に委されてはいるものの、その恣意的な選択が許されないのと同様に、使用者が実質的には懲戒の趣旨を以て労働者を普通解雇に処する場合においても、それが社会通念上是認し得ない程度に客観的合理性を欠く場合には解雇権の濫用として許されないものと言わねばならない。」

と判示していた。

イ ここで注目されることは、単純に「労働者に利益」と強調して、使用者の裁量を一面的に肯定している原決定と異なって、

「特段の事由がない限り当該労働者に利益・・・」

「そのいずれを選択すべきか・・・裁量・・・ものの、その恣意的な選択が許されないのと同様に、・・・それが社会通念上・・・客観的合理性を欠く場合には解雇権の濫用として許されない・・・」

と、周到に述べられていたことである。

すなわち、使用者が懲戒の意図を有しつつ普通解雇がなされる場合には、「特段の事由」の存在の可能性が認められ、また、「社会通念上是認し得ない程度に客観的合理性が欠落している」場合のありうることが顧慮されているのである。一面的であり浅薄な原審裁判所の議論より、はるかに公平な立場がとられていると言えるであり、支持されるべきである。

ウ ところで、この判示は、実体判断に関して述べられているものであるが、しかし、そうした「特段の事由の存否」「社会通念上是認されうる客観的合理性の存否」の検討ということが、解雇がなされた後の司法的事後審査に於いて行われるのみでは不十分なのであって（それは極めて重要であるが）、何よりもまず、事前の適正な手続に於いて、当該労働者によって主張し、争うことが可能でなければならないと言うべきである。

エ その意味でも、上記「③カ」の解釈が支持されるのである。

⑤ 原決定の憲法違反

ア 上記のとおりであるにもかかわらず、相手方は就業規則の規定を無視し、

抗告人が正当に自己の主張立証をなして自己を防禦するための手続を一切とらなかつた。

イ しかるに、原決定は、本件は純然たる解雇手続であるとして、このような相手方の処分を是認した。

これは、憲法27条で保障された抗告人の勤労権を、原決定自らが侵害しているものである。

(3) 労働者の意思によらない使用者による一方的労働契約解除（解雇）の種類についての誤った見解による勤労権侵害

① 東京高裁に於ける審尋での弁論

ア 第1回の審尋に於いて、相手方は「解雇には、懲戒解雇か普通解雇か、その2種類しか無い」旨を主張した。

イ 原審裁判長は直ちにこれに賛同し、「労働法学上の確定説である」旨を述べ、そのことを強調した。

ウ これに対して申立人側は、

「解雇の種類上、懲戒としての（普通）解雇がいわゆる『諭旨解雇』として存在していること」

「本件就業規則の規定の構造・体裁・沿革等からして、ここにいう解雇は懲戒としての解雇である」

旨を反論すると共に、第2回の審尋に於いて、更にこのことを明確に論じた。また、専門学者の意見書をも提出し（甲177）、これを完全に論証した。

エ しかるに、原決定は、この点について理論的な整理を何ら行う事無く、全くこれを懈怠してうえで、前述のとおり、「懲戒解雇なら必要となる手続をとっていないから、これは普通解雇である」などとの完全に顛倒した詭弁的立論によって、「本件は普通解雇である」と強弁し、「本人の将来の利益のためを慮って」などとの、全く事実と反する主観的要素を付加して、使用者による、所定の手続を無視した本件懲戒処分を適法であるとなした。

オ ここには、その立論の誤謬性と共に、それもさることながら、そもそものその前提として「解雇には懲戒解雇か普通解雇か、2種類しか存在しない」との誤った認識・観念のもとに、<懲戒解雇か普通解雇か>との二分法的思考から、「懲戒手続がとられていないから、普通解雇である」との規定付けが行われたものである。

② ところで、このような原審裁判所の行論のどこに、いかなる問題性があるのであろうか。それは、以下のとおりである。

ア そもそも、解雇には、

a 民法の債権法の雇用規定の法理に基づく普通解雇

b 企業に於ける集団的労働関係法理から使用者に認められてきたところの、懲戒権に基づきなされる懲戒解雇

が存するとされている。

イ その限りでは、「いずれかである」ということは一応は言っているのであるが、しかし、懲戒解雇にはその形態・内容に於いて、例えば本件の就業規則のように「懲戒処分としての解雇（ただし、退職金は全額支給される。一般に「諭旨解雇」。後述）」の規定が存在するにもかかわらず、いわゆる「懲戒解雇」しか存在しないと構成するところに誤謬が存するのである。

ウ そもそも、企業に於ける集団的労働関係秩序を維持するために必要と考えられる指揮権・監督権限に基づき、雇用労働者に対す懲戒処分が使用者に認められるとしても、では、一定の非違行為について当該労働者に対していかなる処分がなされるべきかは、当然ながら、当該行為の重大性の程度に見合ったものでなければならない。例えば、些細な非違行為について直ちに懲戒解雇が持ち出された場合など、解雇権の濫用として否定されることは明らかである。

エ 通常、就業規則には、「譴責」「減給」「停職」等につけて、解雇が規定されている。ところで、もちろんこれらは、非違行為の重大性の程度に見合った懲戒処分の類型が規定されているのである。

しかして、仮に、労働者にとっては極刑であるが、「集団的労働秩序維持のためには解雇はやむをえない」と考えられる場合にあっても、なお、その

非違行為の重大性の程度によって、この「懲戒解雇」類型の中にも、なお非違の程度に応じたところの、従って、集团的労働関係における秩序維持の必要性に応じたところの、懲戒解雇内の一定の異なった類型というもの（当該労働者が甘受すべき不利益の程度が反映したもの）存在しうるのであることが承認されなければならない。

オ それは一般に、広義の懲戒解雇類型を更に二分し、

いわゆる「諭旨解雇」（退職金が支給される懲戒解雇）

狭義の「懲戒解雇」（退職金が支給されない懲戒解雇）

を分別するという方法に於いて行われている。

これらに於いては、例えば

a 予告手当支給の要否についての企業としての考え方

（但し、普通解雇であれ懲戒解雇であれ、即時解雇については一定の行政機関に対する手続が必要とされるのであり、原決定にはこの点についての誤謬が存している。）

b 退職金の支払

等について、明確に差異が設けられているのが通常である。

すなわち、この区別によって、懲戒解雇として企業外に排除すべきであるとされる場合であっても、「事情からして、退職金まで不支給とするのは余りに酷だ」とされるのか、或いは、「非違行為の内容・程度からして、それもやむをえない」と考えられるのかによって、なされた非違行為の内容・程度と当該労働者が甘受せねばならない不利益の厳密な権衡という、懲戒制度の趣旨・理念は達成されうることになるのである。

カ しかし、もちろん、そのような経済的効果である諭旨解雇であっても、使用者による懲戒であることには変わりはなく、当該労働者にとっては、労働契約の終了・労働現場からの追放・不名誉等々、その不利益性は極めて大であるから、厳密な懲戒手続によって、自己を正当に防禦する機会が保障されるべきなのである。

キ 以上、原決定には「解雇には普通解雇と懲戒解雇しかない」とのシェーマを以て直ちに「懲戒解雇には、いわゆる懲戒解雇しかない」と結論し、懲戒解雇の中にも更に、非違行為の内容・程度に応じ、不利益の程度に差等が設けられた類型が存在する」事を一面的に否定している誤謬が存する。

これは、懲戒解雇法理に関する重要な解釈に於いて、甚だしい誤りが犯されたものである。

③ 原決定の憲法違反

ア 原決定はこのような誤った見解から、懲戒の趣旨で行われた本件解雇について、それに相応しい適正な手続がとられなかった本件解雇を適法とした。

イ これは、原決定自身が、憲法 27 条違反を犯したものである。

(4) 勤務態度等が問題とされて解雇がなされる場合の使用者の義務についての誤った見解ゆえの勤労権侵害

① 解雇理由 1 について

ア ここで原判決は、抗告人の勤務態度の問題を云々して、これも解雇を正当化する事由であるとしている。

イ そもそも、解雇理由 1 に関係する具体事例の全ては事実ではなく、相手方によって仮構されたものであり、客観的な証拠から、抗告人に非があると認定されうるものは、全く存在していない。

また、抗告人の行為により、業務に支障があったという相手方の主張を認めるに足る疎明も全くない。

ウ 但し、これは本件に於いて重要な問題であるが、事実の問題であるから、ここでは一応措いて、これを前提として立論することとする。

本件に於いて、注目されることは、本件訴訟に於いて相手方は抗告人の勤務上の「非違行為」を種々に挙げ立てているのであるが、しかし、相手方からは、その非違行為なるものがなされた際に、労働指揮権に基づく、一定の注意等、是正のためのしかるべき措置が全くなされていないことである。しかるに、年金改定問題について、抗告人が不同意の意思を明らかにするや、理由を挙げることもなく一挙に解雇を通告した上で、仮処分訴訟が提起されるや事後的に、あれこれの非違行為を並べ立てて、解雇を正当化しようとしてきた。

エ そもそも本件にあつては、会社から専従書記を廃止せよとの不当にも圧力を受けた相手方が、労働組合として使用者によるこの不当介入に対して抗議することもなく、唯々としてこれに屈従し、自己の雇用する専従書記に対して退職を強要してきた経過があり、更には、これに応ずることを拒否した抗告人に対して、嫌がらせ的処遇をなして自己退職に追い込もうとしてきたという不当な経過が存している。

一方に於いて、相手方は抗告人に対してこのように圧力を加えながら、しかし他方では、相手方の言い分によるならば、非違行為が種々に存在したというのである。しかし、本当にそうであったのであるならば、組合の正常な運営を実現し、組合員の付託にしかるべく応えるためにも、組合の管理者・執行責任者として、どうして、その都度、抗告人に対してしかるべき注意・指導をなして、勤務態度の是正を図ろうとしなかったのか……。

(事実としては、そのような問題は現実には存在していなかったのであるから、注意・指導の存在しなかった事は当然であるのであるが。今は一応、相手方の言い分を前提にして立論することにする。)

オ これはまさに、「組合書記からの抗告人の排除」という相手方の基調的目的をこそ達成するために、後日に一挙的に攻撃すべく、非違行為についても、わざとその都度の注意や指導等は行わず、ただただそのための材料の集積を心掛けるという、非常に陰湿でアンフェアな行動がとられたということの意味する。このような所業は、労働組合の組合員の付託に依って業務の促進のために努力すべき相手方執行部が、その責務に違背してこれを懈怠していたことを意味し、また、一般的にも労働組合という労働者の自主的団結組織の趣旨に反する策略的行動であり、また個別の労働契約に於いて使用者が果たすべき信義則にも違背したものである。

カ このような労働契約上の信義則違背に基づく類似の解雇事例について、次のような裁判例が存している

i いわゆる「麴町学園事件」についての、東京地方裁判所の 昭和 46 年 7 月 19 日付決定（昭和 43 年(ヨ)第 2254 号 地位保全仮処分申請事件）がそれである。

事案は、新人教師に対して何らの指導助言等も行わなかった学校当局が

一挙にこの教師を解雇したというものである。この判例は、以下のように説示している。

「申請人は、新規採用で試用期間中の教諭である。少しでも非難すべき行為があるならば、校長や先輩教師が注意し指導すべきが当然である。いかなる社会においても、先輩による後進の指導育成は重要であり、それなくして個人の職業的能力の進歩はありえない。注意指導し、なおかつ矯正不能の非難があるならば、学園からの排除もやむを得ないであろうが、《証拠略》によれば、申請人は被申請人の主張する事実について一度も、校長や先輩教師から注意を与えられたことがない。

それなのに被申請人は、突如として本件解雇の挙に出た。しかも、その解雇の理由として述べるところは、その多くが根拠薄弱のものであり、残るものも教師としての不適格性を首肯させるのには程遠いものである。そうすると、本件解雇の意思表示は、合理的理由もなく、申請人から教諭としての地位を剥奪し、申請人を困惑させる以外の何ものでもないということになるから、権利の濫用として、無効と認めざるを得ないのである。」

すなわち、注意すらしていないにもかかわらず、一挙に解雇したことは解雇権の濫用であると判示されているのである。

- ii これは、試用期間中の解雇事案であり本件とは異なっているが、しかし他方、試用契約は最高裁の判例によって、一般に留保解約権付の労働契約とみなされており、その地位の保障は正規雇用の労働者より低いと解されていることに鑑みるならば、正規雇用である本件については、より強く妥当するものと言うべきである。

② 原決定の違憲性

ア 原決定は、このように抗告人に正当な防禦の機会を与えることなく一挙に解雇した本件解雇を是認した。

イ これは、原決定自身が勤労権侵害を行ったものである。

以上

【 目 次 】

第1	はじめに	2
1	原決定の異常性、偏頗性	2
2	使用者（相手方）に同調した本件決定 —— 偏頗な仮定論まで動員	3
(1)	本件不同意の持つ客観的意味	3
(2)	本件不同意に対する原決定の評価	3
(3)	相手方に同調・肩入れした原決定	4
3	証拠によらず、抗告人を貶める本件決定 —— 心情の「忖度」の矛盾	6
(1)	本件規約変更への原決定の評価と、同意した組合員の「心情の忖度」	6
(2)	本件規約改定の根拠や、組合員の改定賛成をどう見るか	7
4	本件解雇が、抗告人の利益を考慮して懲戒としての解雇ではなく、通常の解雇としてなされたとする決定の欺瞞性	9
(1)	本件解雇には、懲戒処分としての手続が執られるべきであった。	9
(2)	解雇は、死刑にも比すべき極刑である	10
5	結語——要約を兼ねて	11
第2	特別抗告申立理由	12
< I >	年金問題関係	12
1	年金制度加入者の権利、その権利行使の正当性及び根拠	12
2	本件解雇に至るまでの相手方と申立外キヤノン電子株式会社の問題	14
3	原決定の憲法違反性	15
(1)	本件改定に合理性・必要性は存在しない。	15
(2)	「実施事業所・適用事業所の廃止、グループ区分により実施事業所ごとに給付設計を異にするという方法は実現可能性がない」、及び「抗告人の不同意のために、退職年金制度改定が実施できない」論の誤謬	16
(3)	「キヤノン企業年金基金との統合も困難な状況に陥った」論の誤謬	18
(4)	「法形式上はやむをえないとしても、実質を見るとまことに不合理」論の誤謬	19
(5)	「必要な手続履践」論の誤謬	21
(6)	「抗告人の不利益は比較的小さい」論の誤謬	23
(7)	「組合書記の対応としては、相当性を欠いたものと思われる」論の誤謬	

	23
< II > 解雇問題関係	26
1 憲法 28 条違反性	26
2 憲法 27 条違反性	27
(1) 解雇権の濫用（理由無き不当解雇）の容認による勤労権侵害	27
(2) 懲戒解雇目的で普通解雇がなされる場合に履践さるべき手続が実行されて いない違法解雇の容認による勤労違憲侵害	29
① 原決定の説示	29
② 原決定の援用する最高裁判決とその趣旨	30
③ 解雇法理に関する重要な解釈問題	31
④ 昭和 52 年最高裁判決の事案に対する高裁判決について	32
⑤ 原決定の憲法違反	33
(3) 労働者の意思によらない使用者による一方的労働契約解除（解雇）の 種類についての誤った見解による勤労権侵害	34
① 東京高裁に於ける審尋での弁論	34
② ところで、このような原審裁判所の行論のどこに、いかなる問題性が あるのであろうか。それは、以下のとおりである。	35
③ 原決定の憲法違反	37
(4) 勤務態度等が問題とされて解雇がなされる場合の使用者の義務につい ての誤った見解ゆえの勤労権侵害	37
① 解雇理由 1 について	37
② 原決定の違憲性	39