

平成24年（ラ許）第283号

申立人 眞 壁 と し 子
相手方 キヤノン電子労働組合

抗 告 許 可 申 立 理 由 書

2012年8月7日

東 京 高 等 裁 判 所

御 中

原決定には、以下のとおり、重要な法令の解釈について判断を誤った違法が存する。

申立人訴訟代理人

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 申立人は、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申立人の主張を否定し、申立を却下した。申立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 申立人自身にとって

ア 本件規約変更は、申立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。

申立人の本件不同意は、まさに申立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、申立人にとっては、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、申立人の不同意が「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、申立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、申立人の同意が必要なところ、申立人は、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、相手方の従業員が申立人一人しかおらず、その申立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、もし仮に相手方に申立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、申立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、「申立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、「もし仮に相手方に申立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、申立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、本件職場が申立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。申立人の職場が申立人一人になったのは、被申立人自らが招いたことである

さらに、本決定は、「相手方に申立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、申立人「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、申立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申立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、申立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。原決定の勝手な「忖度」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。申立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「忖度」する。そして、申立人の不同意を、「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 相手方は申立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、「申立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、申立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 申立人の本件不同意は、相手方の組合員も申立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申立人の主張・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、「申立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、申立人のみが自らの不利益等を理由に同意しないことは、申立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、申立人の対応は、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、申立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、申立人の対応を、「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、申立人は、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、申立人を「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、申立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。申立人は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った場合にも、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。申立人は、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、その不同意を申立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、申立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「忖度」や決めつけまでもも敢えて行って、申立人を貶め、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、申立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 抗告許可申立理由（民事訴訟法337条2項後段）

原決定は以下のとおり、法令の解釈に於いて重大な誤謬を犯している。

＜I＞ 年金関係

- 1 ＜確定給付企業年金法施行規則の第3条第3項＞及び
＜確定拠出年金法施行規則の第2条第3項＞並びに
＜労働基準法施行規則第6条の2第3項＞の解釈に於ける重大な誤謬

原決定には、標記の各規則の各条項の解釈について重大な誤りを犯している。

- (1) ＜確定給付企業年金法施行規則の第3条第3項＞以下のとおり規定している。

「確定給付企業年金を実施しようとする、又は実施する厚生年金適用事業所に事業主は、当該事業主に使用される者が過半数代表者であること、若しくは過半数代表者になろうとしたこと、又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な取扱いをしないようにしなければならない。」

- (2) また＜確定拠出年金法施行規則の第3条第3項＞も、以下のとおり規定している。

「確定給付企業年金を実施しようとする、又は実施する厚生年金適用事業所に事業主は、当該事業主に使用される者が過半数代表者であること、若しくは過半数代表者になろうとしたこと、又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な取扱いをしないようにしなければならない。」

- (3) 更に ＜労働基準法施行規則第6条の2第3項＞は、以下のとおりの規定している。

「使用者は、労働者が過半数代表者であること、若しくは過半数代表者になろうとしたこと、又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、不利益な取扱いをしないようにしなければならない。」

- (4) このうち、(1)(2)は特に「年金制度に於ける加入者保護規定」と呼称され

ている。

それは、前述したとおり、年金基金における規約変更は、年金給付額を減額し、その受給権を不利益に減殺する場合が少なくないところ、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がゆえに、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号口)、

「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ことに関連している。

けだし、この厳格な形式的要件が実質的に意味を持つためには、年金制度加入者が、規約変更に対する自己の自由な判断に基づいて、それへの同意・不同意について自由に見解を表明出来ることが保障されていなければならないからである。改めて言うまでもなく、この表明如何によって不利益が加えられることがありうるならば、加入者はこれに顧慮する余り、自由に同意・不同意を決して表明することが出来ないことになってしまうが、そのような不当な圧力によって、加入者が自己に不利な規約変更を、心ならずも受容してしまうことになり、年金受給条件の不当な改悪が、非民主主義的に決定され、退職者の生存・生活の維持という年金制度の根本趣旨が没却されてしまうことになるからである。

(なお、ここでは「過半数」と「三分の二」という相異が存しているが、要は職場・事業所に於ける労働者の意思決定の自由性が確保されるための規定なのであるから、ここでの割合の相異は事柄の本質には全く関係が無いことが明らかである。)

- (5) また、企業年金の加入者は、各企業に雇用された労働者であるから、労働基準法の適用を受けるが、労基法の施行に於いて、代表者の決定は年金に限られないが、年金制度に於ける実施事業所に於ける意思決定は、労基法上の意思決定でもあるから、併せて本規則の適用をも受けると言うべきである。

そして、これの施行規則に於いても、上記企業年金法規の実施規則と同様の規制がなされることになるのである。

- (6) ところで、これら規定はいずれも事業主・使用者に対して「不利益な取扱をしないようにしなければならない」と規定している。

この規定をどのように解すべきであろうか。

<年金制度事業の民主的運営の保障><加入者ないし受給権者の正当な権利の保護>という理念・趣旨目的からするならば、これは規則であるが、単なる訓示規定ないし法規運用上の解釈指針などというものでは全くなく、完全な効力規定であると解すべきである。このように解さなければ、加入者保護の実効性を達成することは困難であるからである。

それゆえに、もし、単位事業所に於ける意思決定に際しての加入者・労働者が一定の意思表示をなしたことを理由として不利益を受けたならば、それは本各条項の適用によって、無効とされるべきである。

(7) 本件にあつては、単位事業実施事業所の意思決定をなすに際して、申立人が年金制度改定に不同意の意思表示をなしたので、単位事業実施事業所における過半数の意思として、当該事業所も不同意の意思となったことから、使用者である労働組合が、「これを最大の理由として」申立人を解雇して、不同意の実施事業所を消滅させたという事案である。

(8) もとより言うまでもなく、解雇は労働者にとって極刑と言われる程に最も過酷で、不利益な処分である。

しかして、本件にあつては、使用者である相手方自身によって、「不同意したことが、解雇の最大の理由」と語られている。すなわち、「不利益な取扱をしないように(する)」どころか、「殊更に不利益な取扱をした」のであって、本条項への意図的違背性が明白である。

このように苛酷な処分まで甘受しなければならないというのでは、提案された年金規則改定案をそのまま受諾せず、異を唱えたりする労働者は皆無となってしまふであろう。しかしそれでは、年金事業者の恣意横暴を自主的に制することは不可能となり、年金制度運営の民主制・加入者や受給権者保護の理念は、完全に画餅と帰してしまふであろう。

(9) ところが、本件にあつてはこれほどに、年金規約改定に対する現場の事業実施事業所に於ける多数派となるための、ないしは多数派としての行動が忌避された解雇であることが歴然としている(客観的にも他に有力な理由が無く、また何よりも使用者自身がその関連性を強調している)にもかかわらず、原決定は、これら条項によって申立人が有していた権利については一顧だにせず、それどころか、原決定自らが、本件において年金問題を解雇の正当性の論拠となすにさえ至ってしまっている。

- (10) ここに明らかなことは、原審裁判所の、＜年金制度の民主主義的運営＞
＜年金制度加入者の保護＞という本規定の趣旨目的に想いを致すことは一切無く、現状追認のみをこととしている、司法機関として失格の怠惰なあり方である。
- (11) 正義・公平という司法の理想の立場に立って、＜年金制度の民主主義的運営＞＜年金制度加入者の保護＞という年金制度の理念が達成されるべく、これら諸規定の法的効力・規範力について、最高裁判所としての公権的判断が示されるべきである。

2 同意権に限界を付した解釈の誤謬について

- (1) 改めて言うまでもなく、年金は労働力を売る以外に格別の資産を持たない労働者が、退職後の生存生活を維持してゆく上で唯一の収入手段であって、その給付の一定のレベルの維持の必要性には切実なものがある。

このために、年金制度の民主主義運営を実現して、理不尽不相当に給付水準が一方的に切下げられる事態を防止するために、一定の保護規定が設けられている。

前記の「不利益禁止規定」もその一であるが、今一箇重要なものとして存在しているのが、「同意権」である。すなわち

年金規約の改定については

「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規定されているのである。

「不利益扱い禁止」規定と、この「同意権」規定の厳格な運用によってこそ、初めて年金制度加入者は、自己の生存・生活について必須の年金のレベルを正当に防衛することが出来るのである。

- (2) 以上に鑑みれば、この「同意権」は絶対的なものであって、これを制約するが如き解釈は許されないものと言うべきである(不利益取扱禁止)規定に関しては上述した)。

- (3) ところで本件解雇は、確定給付企業年金法規についての相手方の理解・認識不足による誤解から、年金規約改定について申立人の同意が得られないと、規約改定そのものが出来なくなると焦慮し恐懼した相手方によって、断行されたものである（相手方によって「最大の理由」とされている）。
- (4) しかるに相手方は、申立人からその誤解を指摘され、ようやくにそのことについて認識を得た後も、元々会社の意を体して専従書記に加圧して詰腹を切らせ組合から放逐しようとして種々に画策してきた立場から、解雇自体は何としても維持すべく、様々な理由を構えて、解雇相当の主張立証を行ってきた。
- (5) しかして原審裁判所は、次のように述べて、この違法不当な解雇の維持に手を貸した。

「本件年金制度改定については、申立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、申立人の同意が必要なところ、申立人は、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、相手方の従業員が申立人一人しかおらず、その申立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、もし仮に相手方に申立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、申立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）

- (6) ここでは、一方に於いて「このような事態は、法形式上はやむを得ない」として「同意権」を認めながらも、しかし他方では、「申立人が主張する・・・方法は実現可能性がない」「抗告人が同意しないために年金制度改革が実施できず」などと確たる証拠・論拠も無く、一方的に相手方に肩入れす

る不公平で恣意的な姿勢が露わにされているのであるが、「申立人の不同意は) 実質を見ると、まことに不合理である」となし、申立人の不同意を以て「権限濫用」などとした第一審決定を承認し、「不同意」を以て「解雇の最大の理由」となしていた相手方の立場に立って、本件解雇を正当と言いなしたのである。

(7) ここに露わになっているのは、「多数に同調しようとしめない不同意は、権限濫用である。」との思想である。

しかし、これでは多数に同調しない少数意見の意見としての効力は、その少数性ゆえに否認されることになるのであって、「同意権」などと言っても、全く無意味であることが明らかである。

(8) このように原決定には、「同意権」の趣旨目的についての甚だしい認識不足が存しており、その解釈運用は結局、多数意見による圧殺を裁判上もなすという不見識を行っているのである。

(9) 同意権は、年金制度に於ける加入者保護の主要な柱であることに鑑み、権限濫用論により少数意見を無効化して多数意見への同調を強い、同意権の意義を全く無にしてしまう、このような解釈の誤謬性が、最高裁によって確立明示される必要が大である。

〈Ⅱ〉 解雇関係

1 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について

(1) 原決定の説示

① 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。

- ② 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

① 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。

- ② 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。

(3) 解雇法理に関する重要な解釈問題

- ① 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、いかなる手續で行われるべきか」は、極めて重要な問題である。

- ② 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。

- ③ 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。

- ④ 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。

- ⑤ 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っていることは、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。

- ⑥ 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

⑦ 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す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⑥の解釈が支持されるのである。

2 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

(1) 東京高裁に於ける審尋での弁論

① 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。

② 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。

③ これに対して申立人側は、

「解雇の類型上、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。

④ 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て、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、全く事実に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。

⑤ 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。

⑥ 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いうるのであるが、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、雇用労働者に対し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」等に続けて、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」と考えられるばあいであっても、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、集団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

i 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。）

ii 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。

⑦ 小括

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 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

(1) 解雇理由1について

① ここで原判決は、申立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。

② 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、申立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、申立人の行為により、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説明も全くない。

③ 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申立人の勤務上の「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、申立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。

④ そもそも本件にあっては、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、これに忤ずることを拒否した申立人に対して、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、相手方は申立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、申立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。)

⑤ これはまさに、「組合書記からの申立人の排除」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を行わず、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応じ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。

⑥ 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

ア 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。

イ 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。

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、申立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	6
4	本件解雇が、申立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	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	10
第2	抗告許可申立理由（民事訴訟法337条2項後段）	12
<Ⅰ>	年金関係	12
1	<確定給付企業年金法施行規則の第3条第3項>及び	12
	<確定拠出年金法施行規則の第2条第3項>並びに	12
	<労働基準法施行規則第6条の2第3項>の解釈に於ける重大な誤謬	12
2	同意権に限界を付した解釈の誤謬について	15
<Ⅱ>	解雇関係	17
1	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について	17
(1)	原決定の説示	17
(2)	原決定の援用する最高裁判決とその趣旨	18
(3)	解雇法理に関する重要な解釈問題	18

2	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	21
	(1) 東京高裁に於ける審尋での弁論	21
3	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	24
	(1) 解雇理由 1 について	24