

キヤノン電子労働組合専従書記の地位保全等仮処分命令申立事件の概要と 公正な審理を求める要請署名のお願いについて

キヤノン電子労働組合専従書記の地位保全等仮処分命令申立事件とは？

私、眞壁とし子は、キヤノン電子労働組合に30年以上直接雇用されていた専従書記と呼ばれる従業員でした。平成22年10月29日、キヤノン電子労働組合は、事前の説明は一切行わず、僅か6分間で、当日の懲戒による解雇にしました。

翌11月に、さいたま地方裁判所秩父支部に、地位保全仮処分命令の申立をしましたが、今年の9月7日、申立は全て却下されました。現在は、東京高等裁判所に、抗告しています。

1 争点について

本事件の争点は大きく分けて、①本件解雇の手續の有効性、②本件解雇は解雇権の濫用であるかどうか、の2点になります。

2 「① 本件解雇の手續の有効性」について

(1) 就業規則と懲罰委員会について

キヤノン電子労働組合の就業規則には、懲戒処分として、①「懲戒処分の解雇」：退職金の給付がある解雇、②「懲戒処分の懲戒解雇」：退職金の給付が無い解雇、の2種類の解雇が規定されています。

また、懲戒処分については、懲罰委員会を開き、当事者に弁明の機会を与え、必要により第三者に弁護の機会を与えて決定する、と規定されています。

(2) 解雇通知書と解雇理由証明書と懲罰委員会について

解雇通知書と解雇理由証明書に、本件解雇が、「懲戒処分の解雇」であると明記されています。

また、本件解雇は、懲罰委員会に、一切かけられていません。

3 「② 本件解雇は解雇権の濫用であるかどうか」について

キヤノン電子労働組合は、私が、退職年金制度の給付減額について、不同意の意見表明をしたこと（以下、「私の不同意」といいます。）を、本件解雇の“最大”の解雇理由としています。

(1) 退職年金制度について

キヤノン電子労働組合は、退職年金を所管するキヤノン電子企業年金基金の実施事業所の1つです。

キヤノン電子企業年金基金は、確定給付企業年金法に基づく、基金型の企業年金です。

確定給付企業年金を実施する厚生年金適用事業所のことを実施事業所といっています。

(2) 確定給付企業年金について

確定給付企業年金は、労働者の老後のための公的年金の補助年金として、国が受給権を保障する企業年金です。そのために、企業は、①拠出掛金非課税、②運用収益非課税、③積立資産課税の凍結、④掛金損金算入という、数々の税制上の優遇措置も受けています。

確定給付企業年金の特徴は、次のとおりです。

ア 加入者自身が現役時代に積み立てた年金資金で、年金を支給する事前積立方式であること。

国民年金等の公的年金は、その年の年金支払を現役世代の保険料収入によって賄う賦課方式です。

イ 使用者・資本が全く異なる実施事業所が集まって、1つの確定給付企業年金をしてもよいこと。

年金資金を巨額にして、資金運用のスケールメリットを受けることができます。

ウ 実施事業所毎に、給付設計を異にすることができること。

給付設計とは、退職一時金の割合、退職年金の給付利率等の規定のことをいいます。

エ 実施事業所単位が原理原則であるので、制度実施、給付減額等の不利益変更も、実施事業所毎に同意を確認しなければならないこと。

オ 実施事業所毎の、過半数代表者、労働組合の正当な行為は、保護されていること。

(3) 「私の不同意」の理由について

「私の不同意」の理由は、次のとおり、正当な行為です。

ア 説明不足であること。

平成21年12月7日に、私は幾つか質問をしましたが、キヤノン電子労働組合は、殆どの質問に対して、「回答は控える」「平成23年3月末までに回答とする」等と回答し、全く回答しませんでした。

イ 給付減額に“やむを得ない”理由が全く無いこと。

キヤノン電子企業年金基金は、非常に大きい運用利益が出ており、余剰金すら発生しています。中心の母体企業であるキヤノン電子株式会社も、平成19年度は24億8200万円、平成20年度は24億5200万円、平成21年度は16億3400万円もの配当を出しています。

ウ 確定給付企業年金は実施事業所毎に実施されること。

- エ 「私の不同意」にかかわらず、他の実施事業所では、給付減額の規約変更は可能であること。
「グループ区分」(実施事業所毎に給付設計を異にすること)、「実施事業所等の廃止」によって、問題なく対応できます。
- オ 厚生労働省が公告する承認又は認可に必要な「標準処理期間」に対して、キヤノン電子労働組合が課した回答期限は、短すぎて不適切なこと。
キヤノン電子労働組合は、私の同意は不要であると法定手続違反通知をし、8ヶ月以上も、全く説明を行わなかったにもかかわらず、突然、僅か26日以内に同意しなさい、と通知しました。
- カ キヤノン電子労働組合は、私が不同意の意見表明しても、話し合いは続けると、説明したこと。

裁判所の決定の問題点は？

1 裁判所の判断について

さいたま地裁秩父支部の飯塚宏裁判官は、

- ① 本件解雇は、「懲戒処分¹の解雇」ではないので、懲罰委員会の決定を経るという懲戒手続は不要であり、キヤノン電子労働組合は、解雇予告手当の支払いを申し入れ、さいたま地方法務局秩父支局に供託していることから、手続に問題は無い、
- ② 『グループ区分』、『実施事業所等の廃止』によって、他の実施事業所だけ給付減額の規約変更ができるとしても、私だけ年金額が減額されないのは権利の濫用である」というキヤノン電子労働組合の主張は合理的と判断できるので、私が不同意の意見表明することは、権利の濫用であると判断しました。

2 裁判所の判断の問題について

(1) ①の問題について

解雇の説明、解雇通知書、解雇理由証明書から、本件解雇が「懲戒処分¹の解雇」であることは明らかであるにもかかわらず、キヤノン電子労働組合が突然主張し始めた、精神・身体上の障害により業務に耐えられない場合や、事業の継続が不可能になった場合に適用される解雇、すなわち普通解雇であるとの主張を認めています。

(2) ②の問題について

最初、キヤノン電子労働組合は「給付減額しなければ、企業年金、母体企業が破綻する可能性がある」と説明していたにもかかわらず、懲戒処分¹の実施時に使用者が認識していなかった、後から主張した内容を、解雇の根拠として有効である、と判断しています。

しかも、私と他の従業員では、年間120万円以上の賃金の格差があることを全く無視して、私の年金額が、年間5万8005円減額されないことを、権利の濫用としています。

社会的な影響は？

以上の、確定給付企業年金に関する不当な司法判断は、同企業年金の加入者のみならず、同様の法制度である、他の企業年金の加入者にも多大な影響を及ぼします。

具体的には、厚生年金基金の加入者、企業型確定拠出年金の加入者です。

厚生年金基金の加入者数は460万人、確定給付企業年金の加入者数は647万人、企業型確定拠出年金の加入者数は371万人です(社団法人生命保険協会の平成22年3月末現在速報値、平成23年版厚生労働白書)。

企業型確定拠出年金は、他の企業年金と同時に加入することができるので、企業型確定拠出年金の加入者数は、単純に合計することはできませんが、当該司法判断は、厚生年金基金の加入者数と確定給付企業年金の加入者数の合計、少なくとも1107万人の加入者に影響する重大な問題です。

今後、少なくとも1107万人の加入者の正当な行為に対して、解雇を含む不当な取り扱いがされても、合法と判断される危険があるのです。

“やむを得ない”理由がない限り、年金額減額に不同意することは、正当な行為です。

当該司法判断は、法令で保障された正当な行為の保護規定を全く無視するものであり、国が保障する年金制度に対する国民の信頼を根幹から失わせる可能性のある、看過し難いものです。

キヤノン電子労働組合専従書記の地位保全等仮処分命令申立却下に対する抗告事件に、公正な審理を求め要請署名に、どうかご協力いただけますようお願い致します。

平成24年3月8日 眞壁 とし子

<問い合わせ先> 〒369-1304 埼玉県秩父郡長瀬町本野上148-1 ロジューマン長瀬200
電話 0494-66-1001 Eメール makabet@apost.plala.or.jp
年金解雇のホームページ <http://nenkin-kaiko.angry.jp/>