

最 高 裁 判 所 御 中

2012年8月4日

意 見 書

——東京高等裁判所 平成23年(ラ)第1885号

地位保全仮処分抗告事件決定(平成24年7月18日)批判

184 - 0011 東京都小金井市東町I-9-13

早稲田大学名誉教授

法学博士(早稲田大学)

佐藤昭夫

目次

はじめに——本件決定の異常性、偏頗性・・・2

第1 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決定の評価・・・3

3 相手方に同調・肩入れした本件決定・・・4

第2 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みるか・・・7

第3 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・・・10

1 本件解雇に、懲戒処分としての手続は不要だったか・・・10

2 解雇は、死刑にも比すべき極刑・・・11

第4 結語——要約を兼ねて・・・11

佐藤昭夫略歴・・・13

はじめに

——本件決定の異常性、偏頗性

本件抗告人は、相手方であるキヤノン電子労働組合に 30 数年にわた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 日付け相手方一審答弁書 7 頁。のちに幾つかの理由がつけ加えられたが）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し立ててきた事件である。

一審さいたま地裁秩父支部決定は、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、申立てを却下した。私は東京高裁に対し、その決定が憲法以下の労働関係諸法、確定給付企業年金法に反すること指摘して意見書を提出した（甲 176 号証、及び甲 177 号証）。だが、本件決定はその批判に応えることなく、一審決定を引用し、さらに抗告理由に対する判断を加えて抗告を棄却した。

この高裁決定は、そこに付け加えた判断において、「もし仮に」とか、「心情を忖度するに」とか、証拠に基づかない「仮定」や「忖度」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する。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」として切り捨てる。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すものである。最高裁がこの不公正な決定を破棄し、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。

本意見書は、主として新たに付け加えられた高裁の判断につき、その偏頗さを指摘するが、決定全体の不合理性について、前記意見書も併せてご覧いただきたい。

第1 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

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。それだから確定給付企業年金法は、加入者の権利保護のため、「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）という形式的要件を必要として規定している。

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取扱いを禁止する。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過半数代表者としての自由な意思決定、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。

(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革を困難にするものではない（後述）。

2 本件不同意に対する決定の評価

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、ことごとく否定されることになるだろう。

ところが本件決定は、抗告人の不同意が「実質をみると、まことに不合理」だとして、次のように述べる。

「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・肩入れした本件決定

(1) しかし、これは、証拠に基づかず、相手方の主観的意思を無条件に肯定するものといわなければならない。

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、」というが、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、そういうこともできるだろう。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、ということに過ぎない。本件決定の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」というだけである（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）。これで、その方法の「実現可能性がない以上、」というのでは、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。

(2) 第 2 に、「もし仮に」として挙げる設例も、決定の結論を導くために極めてご都合主義的である。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。これは、あたかも原告人の不同意が、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相応する事例設定である。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、本件職場が原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原告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、相手方自らが招いたことである

さらに、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。だが、そうしないのは、この説例が、原告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に導こうとする伏線だからである。そうではなく、かり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。決定があたかもこれを「想定外」のこのようにしているのは、その予断、偏見の存在を証拠立てるものである。

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、相手方キャ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、相手方の組合員の実施事業所での規約変更になんの支障もないことは、原告人準備書面（10）で述べられている通りである。

第2 証拠によらず、原告人を貶める本件決定

——心情の「忖度」の矛盾

1. 本件規約変更への決定の評価と、同意した組合員の「心情の忖度」
本件決定は、この点につき、次のようにいう。

「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) 決定が本件規約改定の根拠とするのは、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。抗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、当然の権利である。

(2) 決定は、規約改定に賛成した組合員の心情を、「目前の利益を求めるとよりも、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、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。

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 日付け主張書面 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 日付け主張書面 3 頁）。」

イ 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。

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、決定のいうような、「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」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ん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、公正な裁判所としては、説明の義務があるだろう。

(3) 決定はさらに、「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。「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) というのである。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労働者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、雇用主であるキャ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、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「首切り」といわれるのも、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。これに対し、一般組合員や書記などの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、企業との関係における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」と決めつける本件決定は、裁判所の公正さに疑念を抱かせるものとなる。

第3 本件解雇が、原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

1 本件解雇に、懲戒処分としての手続は不要だったか

本件にお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。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なので（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）、詳論は避けるが、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。

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。そしてその就業規則は、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ではないだろうか。

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懲戒処分も無効ではなく、「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」という、おかしいことにもなるではないか。

2 解雇は、死刑にも比すべき極刑

(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) 前述のように解雇は、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、一度も懲戒を受けるどころか、落ち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。

第4 結語——要約を兼ねて

1 本件は、相手方労働組合が、長年落ち度なく勤務を続けてきた労働者である書記を解雇したという、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、高裁決定は、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、様々な評価が成り立ち得る。原告人は、自らの判断により、その労働条件不利益変更の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って、他のなん人の利益を害するものではない。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 ところが本件決定は、その不同意を原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、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、原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 しかも本件決定は、一方的な仮定の設例、証拠に基づかない「忖度」や決めつけまであえてし、原告人を貶め、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 さらに決定は、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、原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る。

佐藤昭夫（1928年7月13日生まれ）略歴

学歴

- 1951年3月 早稲田大学第1法学部卒業
- 1956年3月 早稲田大学大学院労働法専修 博士課程修了
- 1962年3月 「ピケット権の研究」により法学博士（早稲田大学）

職歴

- 1953年5月 早稲田大学助手
- 1959年4月 早稲田大学講師（労働法担当）
- 1962年4月 早稲田大学助教授（労働法担当）
- 1967年4月 早稲田大学教授（労働法担当）
- 1967年10月～68年9月（在外研究・ボン大学との交換研究員）
- 1968年10月～69年12月（在外研究期間延長）
- 1969年7月～69年12月 フンボルト財団奨学研究員
- 1999年3月 早稲田大学退職（同大学名誉教授）
- 同年4月 第2東京弁護士会・弁護士登録

主要著書

- ピケット権の研究（1961年、勁草書房）
- 労働法学の課題（1967年、日本評論社）
- 政治スト論—団体行動権保障のために（1971年、一粒社）
- 労働基本権（編著）文献選集日本国憲法・9（1977年、三省堂）
- 国家的不当労働行為論—国鉄民営化批判の法理（1990年、早大出版部）
- 労働法学の方法—歴史の認識と法の理解（1998年、悠々社）
- 国鉄闘争におけるILO勧告の経緯と問題点—「4党合意」を美化した
ILO勧告の罪（2006年、国鉄民営化問題研究会）
- 早稲田大学企業年金裁判—「連絡会」運動とともに（2010年、悠々社）
- 国家的不当労働行為Ⅱ—団結破壊との闘い（2012年、悠々社）