

平成23年(ラ)第1885号

抗告人 眞壁とし子
相手方 キヤノン電子労働組合

準備書面(抗告人10)

2012年5月8日

東京高等裁判所
第22民事部

御中

抗告人訴訟代理人
弁護士 大口昭彦
同 渡邊祐樹

第1 はじめに

原決定は、企業年金基金の給付減額を伴う規約変更(以下、「本件規約変更」という。)に、抗告人が不同意の意見表明をしたこと(以下、「不同意の意見表明」という。)を「権利濫用」として、抗告人の解雇無効の主張を否定した。

しかし、「不同意の意見表明」は、自己の「幸福追求に対する国民の権利」(憲法13条)を、確定給付企業年金法の規定に従って行使したものである。

これを「権利濫用」とする原決定は、「権利濫用」という抽象的概念の内容を恣意的に拡大し、労働者の法に基づく権利主張を否定するものであって、個人の人格、個人の尊重(同条)を否定する、むしろ「裁判官の職権濫用」と目されて然るべきものである。

この点については、早稲田大学名誉教授であり、法学博士である、佐藤昭夫氏の意見書(甲第176号証及び甲第177号証)においても指摘されているが、この問題は法秩序の根本の理解にも関わることなので、主張しておく。

第2 「不同意の意見表明」は、「権利濫用」に当たらない

1 権利濫用の指標と抗告人の行為

判例等において権利濫用の指標とされているのは、

- ① 権利の行使が、社会観念上被害者において認容すべからざるものと一般に認められる程度を超えるととき（信玄公旗掛松事件，大判大8・3・3民録25－356），
- ② 権利の行使であっても，その目的が不当なもので，社会的妥当性を欠くとき（宇奈月温泉事件，大判昭10・10・5民集14－1965），
- ③ 私権の本質である社会性，公共性を無視し，過大な請求をするもの（板付空港事件，最判昭40・3・9民集19－2－233），

である。

しかし，本件抗告人の行為は，そのいずれにも当たらず，かえって，その社会性，公共性に基づき，法の明文規定により保護されている権利の行使である。

以下，簡潔にその理由を述べる。

2 「不同意の意見表明」は，憲法以下の諸法によって認められた労働基本権の行使である

- (1) 憲法は，生存権（25条），勤労の権利（27条）を保障し，そしてこれらの権利に基づいて法は，「労働条件、労働者が人たるに値する生活の必要を充たすべきものでなければならない」（労働基準法1条1項），「労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである」（同法2条1項）と規定する。
- (2) 「本件規約変更」は，抗告人の年金受給権を大きく損なうものである（厚生労働省発表（甲22）の平均寿命86歳で計算して，1，946，212円の減額となる）。したがって，これに不同意とすることは，抗告人が労働者として労働条件の維持改善，自己の年金受給権を保全するための行為である。

3 「不同意の意見表明」は，主観的にも，客観的にも，他人に害を与えるものではない

- (1) 「不同意の意見表明」は，上述のように自己の労働条件の悪化を回避するための行為であり，他人を害そうとする意図は全くない。
- (2) また，「不同意の意見表明」は，客観的にも，誰に対しても，いかなる被害も与えるものでもない。相手方の組合員らも，「本件規約変更」に同意するか否かは，

抗告人と同様に自由に決することができるのであり、それは「不同意の意見表明」によって、何らの影響を受けるものでもない。

- (3) しかも、「不同意の意見表明」に関係なく、「グループ区分」することによって、抗告人の退職年金制度は従前のままとし、それ以外の実施事業所、すなわち相手方組合員が所属するキャノン電子株式会社実施事業所では、「本件規約変更」が、100%実施可能である。

本件において「グループ区分」を実施できないという理由は全く存在しない。事実、相手方からも「グループ区分」を実施できない旨の疎明は一切無い。

実際、企業別の「グループ区分」を実施している例として「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）がある（即時抗告理由書174頁）。

- (4) しかも、相手方は、

- ① 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。（相手方原審第1準備書面第3「2」（11頁以降））、
- ② 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。（相手方原審第1準備書面第3「2」（11頁以降））、
- ③ ちなみに、2011年4月1日施行の本件年金基金の制度変更申請の減額理由は労働協約の変更である。（相手方準備書面（1）第3「3（3）」（11頁））、

と主張しており、「本件規約変更」に、やむを得ない理由（確定給付企業年金法施行規則第5条2号乃至4号）は“一切無い”ことは、明らかとなっている。

- (5) したがって、抗告人は、“やむを得ない理由が無い”「本件規約変更」に「不同意の意見表明」したに過ぎないのである。

かつ、「グループ区分」によって、「不同意の意見表明」に関係なく、相手方組合員が所属するキャノン電子株式会社実施事業所では、「本件規約変更」が、100%実施可能である。

ゆえに、解雇理由2の『不同意の意見表明』により、キャノン電子株式会社実施事業所においても『本件規約変更』が実施できなくなるので、『不同意の意見表明』は抗告人の権利濫用である（甲2）は、事実無根であり、失当である。

第3 権利濫用法理

1 権利濫用の要件

権利濫用の指標については、前項「第2『1』」に挙げたとおりである。これに基づいて整理すると、権利濫用の要件は、

- ① **客観的要件**： 権利の行使によって生ずる、権利行使者の受ける利益と、相手方の受ける不利益との、比較衡量
- ② **主観的要件**： 他人を害する目的で権利を行使する
- ③ **公共的要件**： 権利の行使によって生ずる、権利行使者の受ける利益と、社会全体の受ける不利益との、比較衡量

に分類することが出来る。

2 「不同意の意見表明」に関する、各々の要件の状態

(1) 客観的要件

ア 原告人の受ける利益

従来企業の年金の給付額を維持すること。
すなわち、原告人の労働条件の不利益変更をしないこと。

イ 相手方の受ける不利益

「グループ区分」により、相手方、相手方組合員の権利への侵害は一切無い。
すなわち、相手方、相手方組合員が受ける不利益は一切無い。

なお、「本件規約変更」により、相手方は、毎月2,240円、経済的な負担が増加する予定であった(即時抗告理由書58頁以降)。

しかし、「不同意の意見表明」により、原告人が所属する実施事業所のみ、「本件規約変更」が実施されなければ、相手方の経済的な負担の増加も一切生じないのである。

(2) 主観的要件

「不同意の意見表明」は、原告人の労働条件が不利益変更されない、という効果

しかない。すなわち、自己の年金受給権を保全するための行為であり、他人を害そうとする意図は全くない。

実際、他の実施事業所（キャノン電子株式会社実施事業所）には、一切、何の影響も与えていない。事実、キャノン電子株式会社実施事業所は、「本件規約変更」に、早々に同意している（乙6）。

（3）公共的要件

「不同意の意見表明」は、労働者が、当人のみに関わる労働条件の不利益変更への不同意の意見表明に過ぎず、社会全体が受ける不利益は、一切存在しないし、当然ながら、公共の福祉にも一切反していない。

3 原決定の問題

原決定は、権利濫用の判断にあたって、客観的要件、主観的要件、公共的要件のいずれの要件についても論じておらず、比較衡量どころか、整理さえしていない。

すなわち、原決定は、「不同意の意見表明」を権利濫用と判断しているにもかかわらず、そのために必要な検討をまったくしていない。

つまり、原決定は、何の根拠も無く、一方的に、『不同意の意見表明』は原告人の権利濫用である」と、不当に断定しているのである。

第4 おわりに

「不同意の意見表明」は、法や権利の社会性、公共性に反するものではなく、かえってその社会性、公共性を実現するものである。

確定給付企業年金法は、「事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けるようにする」（1条）という、受給者の権利保護を趣旨として制定された。それだから、年金基金の規約変更によって受給者の権利が不当に害されることのないように、その変更には加入者の3分の2以上の同意を要件としたのである（確定給付企業年金法施行規則第6条1項1号）。

そして、その同意、不同意は、受給者の自由な意思決定によるものとするため、その意思決定に対する不利益取扱いを明文を以て禁止した（同規則第3条第3項、労働基準法施行規則第6条の2第3項。また、「本件規約変更」には、確定拠出年金の導入も含まれているため、確定拠出年金法施行規則第2条3項も含まれる）。

「不同意の意見表明」は、この法の趣旨に基づいてなされており、法や権利の社会性、公共性の観点からも、なんら非難されるいわれはない。

以上