九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

社会法判例研究(第53回)

社会法判例研究会
九州大学大学院法学府博士後期課程

鄒, 庭雲
九州大学大学院法学府博士後期課程

https://doi.org/10.15017/15607

出版情報：法政研究. 76 (1/2), pp.155-163, 2009-10-01. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究（第53回）

社会法判例研究会

中部カラー事件

実質的な周知を欠くとして退職金に関する就業規則の変更が無効とされた例

（東京高裁　平成一九年一〇月三〇日判決　労働判例九六四号七二頁）

鄒　庭　雲

【事実の概要】

一　被控訴人（被告）Yは、写真フィルム等の現像等の加工販売を業とする株式会社である。控訴人（原告）Xは、Yに二八年九か月勤務した後、自己都合によりYを退社した。

二　Yは、従前から、旧就業規則のもとにおいて、退職金について適格退職年金制度を採用していた。しかし、平成一四年四月一日に確定給付企業年金法が施行されたのを機に、適格退職年金制度を他の制度へ移行させることとなった。中小企業としてのYにおいては、他制度への移行は、できるだけ早期にされる必要があった。Yは、適格退職年金制度から移行すべき制度のうち、中退共を採用することにしたが、中退共だけではYが望む退職金額にそぐわないことから、企業内積立として養老保険を採用することとなった。

三　平成一五年三月一四日、Yの取締役会において、A社長が、退職金準備制度を適格退職年金制度から中退共及びD生命の養老保険に移行するために就業規則の変更が必要であること、これにより六〇歳の定年まで在職した場合の給料及び退職金の合計額が増額することなどを説明し、これらの事項は異議なく承認された。同月一七日、Yの部課長以上により構成される経営会議において、A社長が、前記取締役会におけるものと同様の説明を行い、出席者からは異議が出されなかった。この経営会議には、営業課長であったXも出席していた。しかし、その経営会議について会議録が作成されているわけでもなく、少なくとも、新制度において、中途退職した場合には、旧制度に比較して退

職者に不利となることは何ら告げられていない。同月一八日、Yの定例の全体朝礼において、A社長とB専務が、Xを含む全従業員に対し、初めて新制度への変更に関する話をし、その際も前記と同様、何ら議事録などは作成されていない。

同年四月一日、A社長は、全体朝礼において、改めて退職金に関する規定の変更について質問等がないか、Xを含む従業員に尋ね、質問があればその場で申し出るように述べたが、誰も質問等をしなかった。

そこで、A社長は、従業員に対し、「従業員全員が退職金に関する規定の変更に関する報告、説明を理解し、その変更に同意したと解釈する。ついては、代表者を選任してその旨の意見書を提出してほしい」旨述べた。C課長が従業員代表に選ばれ、A社長宛に、退職金に関する規定の変更について異議がない旨の意見書を提出した。Yは、同日、旧就業規則を一部変更して新就業規則とした。

新就業規則は、「退職金及び退職功労金」に関する規定を置いているが、退職金の金額の計算、算出に関しては、「中小企業退職金共済とD生命保険の養老保険への加入を行い、その支払い金額とする。」という規定を置いているだけである。それ以外、新就業規則には、中退共から支給される退職金の金額、D生命の養老保険の解約返還金の金額の計算を可能とする書面は存在しない。その書面は、Y準備書面に添付されて初めて提出されるに至ったもので、YがXを含む従業員に対し、新制度への変更に関する説明をするに際し、それらを見せたことはなかった。また、新就業規則について、Yは労働基準監督署に対する届出をしなかった。

その後、Xを含むYの従業員一九名が中退共の共済契約申込をし、中退共への移行の手続が正式に完了した。

四　Xが退職願を提出した際、Yの会長、A社長、B専務はXを慰留し、その時点で退職すると退職金が二八八万円ほどであるのに対し、定年まで在職すると退職金が多くなる旨述べたが、Xは、Yを退職した。Yは、上記退職金額をXに支払った。なお、旧就業規則に基づく場合、Xが本件退職時に受給できる退職一時金は九九五万円ほどとなる。

そこで、Xは、本件新制度に関する就業規則が周知されていないため効力を有しないとして、また、新就業規則が効力を有するとしても、退職金の計算に関しては、旧就業規則及び同就業規則の委任を受けた退職年金規定が依然として効力を有するとして、未払いの退職金及びこれに対す

る遅延損害金の支払いを求めたが、原判決（長野地裁松本支部・平成一八年一〇月二〇日・労判九六四号八二頁）はこれを棄却したため、Xが控訴したのが本件である。

【判旨】一部認容、一部棄却（確定）（本評釈に関係する部分のみ判旨として掲げる）

一　就業規則の変更の有無について

「新就業規則には、変更の経過がすべて記載されているわけではないことが認められる。」「しかし、平成一四年四月一日に確定給付企業年金法が施行され、全国の企業に対して、退職金準備制度を適格退職年金制度から他の制度への（ママ）移行することが求められ、Yにおいても新制度を採用することとし」、「平成一五年四月一日に旧就業規則を一部変更して新就業規則としたものである」から、「Yは、労働基準監督署に対する変更の届出はしていないが、旧就業規則を一部変更して新就業規則を成立させたものと認められる。」

二　変更後の就業規則の有効性について

「就業規則の変更について、労働基準監督署への届出がなかった場合であっても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解する余地がある」。

「経営会議においては、新制度において、中途退職した場合には、旧制度に比較して退職者が不利となることはなんら告げられなかった。」「全体朝礼における説明であるが」、「中途退職した場合の退職金の額の問題の説明がされたという点は、採用でき」ず、「上記説明の内容については何ら客観的に明らかにするものは作成されて」いない。

また、「全体朝礼を開催するにあたり、Yは全従業員に対し、制度変更の必要性、新制度の概要、従業員にとってのメリット、デメリットなどを記載した説明文書等を一切配付・回覧しておらず、そのことは、その後就業規則の変更の手続を取るまでの間も、同じであった。旧制度から新制度への変更は、一般の従業員からすると、その内容を直ちに理解することは困難であり、Yが全従業員に対し、制度変更を周知させる意思があるならば、まずは説明文書を用意した上それを配布するか回覧に供するなどし、更に必要に応じて説明会を開催することが使用者として当然要求されるところであり、それが特に困難であったというような事情はない。ところが、本件において、Yはそのような努力をなんら払っていない。」「かえって、始業前の全体朝礼という性格上、詳細な説明をしたとは考え難く、極め

て概略的な説明だけしかしなかったと考えるのが素直である。」「Yが従業員に対して行った説明内容が前記のとおりの不十分なものであったから、誰も質問等をしなかったからといって、実質的周知が図られたわけではない。」

労働基準法八九条三号の二によれば、使用者は退職手当の定めをする場合においては、退職手当の決定、計算及び支払等に関する事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。「ところが、本件において、届出の点は措くとしても、退職手当の決定、計算に関して新就業規則には定められておらず、仮に、Yの休憩室の壁に就業規則が掛けてあったとしても、それは退職手当の決定、計算に関する事項に関する規程を含まない就業規則にすぎない」。

「以上から、新就業規則への変更が従業員に対し実質的に周知されたとは認められ」ず、「この結論は、Xが中退共の契約である中小企業退職金共済契約申込書に自筆で署名したこと、Xが退職願を提出した際、Yの会長らが慰留したことにより、影響を受けるものではない。」「そして、新就業規則への変更が従業員に対し実質的に周知されたとは認められないことなどから、同変更は無効であり、旧就業規則が効力を有するものと認める。」

【評釈】

一　本件における主な争点と本判決の意義

本件では、変更後の就業規則の効力が争われている。そして、判旨二で「従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解する余地がある」と述べられ、その後、就業規則が実質的に周知されたかについて判断がなされているように、本件における最大な争点は、就業規則の変更に際して、YからのXを含む従業員に対する「実質的な周知」がなされたか否かである。

本件就業規則の変更は確定給付企業年金法の施行に伴うものであり、「周知」が問われる就業規則の変更の事案の中でも、変更の必要性が高く、変更の合理性が認められやすいものであると言える。ここに本件事案の特殊性がある。また、本判決は、就業規則の効力承認要件である「周知」について、内容面では、より積極的・具体的な意義を与えており、さらに、手続面では、「周知」を「変更の合理性」とは独立した一つの手続的要素として捉えているところに特徴がある。

二　就業規則の契約内容規律効と「周知」

本件は、変更後の就業規則の労働契約の内容としての効

力が問われる事案であり、就業規則の契約内容規律効に関わる事案である。「周知」が就業規則の契約内容規律効の発生要件となりうるかについて、既にフジ興産事件最高裁判決（最高裁二小・平成一五年一〇月一〇日判決・労働判例八六一号五頁）によって肯定され、さらに、労働契約法一〇条によって確認されている（なお、本件は、同法の施行以前の時期の事件である）。しかし、具体的にいかなる行為をもって「周知」という要件が満たされるかは、未だ明確ではない。これに関して、本件では、求められる「周知」の中味や程度に関しても争われているのである。

三　「実質的な周知」の具体的意味

上記フジ興産事件最高裁判決以前から、一連の下級審裁判例は、就業規則が契約内容規律効を有するためには、労基法一〇六条一項所定の方法でなくてもよいが、従業員に周知されることが要件となるとする点では共通している。しかし、ここでいう「周知」の形式・程度や中味などについて、裁判例の見解は必ずしも一致しているとは言えない。

いかなる周知がなされれば「周知」の要件が満たされると言えるのかについて、それぞれの事案の具体性を踏まえ、あえて就業規則の契約内容規律効の場合の周知について判断している裁判例を分類するとすれば、少なくとも次のものが挙げられる。[1] すなわち、①過半数労働者代表への意見聴取時の提示で足りるとする見解、[2] ②採用時の就業規則の説明で周知がなされたとする見解、[3] ③「従業員の大半が就業規則の内容を知り、又は知ることのできる状態に置かれ」、「知りたいと思えばいつでも知ることができる」のであれば足りるとする見解、[4] ④新就業規則の概要のみならず、その細部に関する説明を欠いた周知は「周知」の要件を満たさないとする見解がある。[5] これらのうち、③の見解をとる裁判例が最も多く見られるが、そのなかでは、説明会を開催することや制度の概要を記した書面を配布することなど、使用者側が積極的に周知させたことから、「周知」の要件が満たされたと認めたものがある（注(4)の角産事件）。

本判決は上記④の見解にあたると言える。つまり、新制度の概略的な説明だけでは足りず、その具体性が求められるとされている。上記④の見解を問題となる就業規則規定に関連づけてみると、主に賃金や退職金といった重要な労働条件が問題となり、具体的な金額や算定方法が関わる事案において、④の見解がとられていると言える。これに対して、懲戒処分や懲戒解雇による退職金の不支給、定年年

齢、留学費用の返還等に関する規定の場合には、制度の具体的な説明を求めなくても、使用者と労働者の権利義務は、概要に関する周知である程度確定できるから、③の見解をとるものが多いと理解できよう。

このように、問題となる就業規則規定の具体性を含めてみると、本判決は、基本的に近年の裁判例の傾向にあると言える。ただ、本判決は、「周知」の要件について、その具体的な意味をより明確にした点で独自の意義を有すると考える。

すなわち、本判決では、①周知の際の議事録や会議録など、周知の内容を再現できる書類の存在が強調されている。②使用者側が説明会を開催し、従業員にとってのメリット、デメリットなどを記載した説明文書を配布・回覧したりなどして、積極的に働きかける「努力」が、その「周知させる意思がある」ことを認定するため必要であるとされている。③周知させるべき内容の範囲に関して、制度の概要だけでなく、実際に変更後実施しようとする制度に関するすべての内容、またそれが労働者への実質的な影響などを含めて周知させる必要があるとされている。④すべての状況を考慮した上で、個々の労働者を配慮対象とした周知が求められるとしている。つまり、本判決は、「新制度は旧制度に比較して、中途退職すると退職金が減額される場合があること」の説明を極めて重要視しており、これは、本件では、Xが中途退職したため、新制度に基づく退職金が大幅に減額されたためであると思われる。

これに対して、原判決は、本事案で「実質的な周知」という要件が満たされていると判断している。その主な理由としては、朝礼で説明されたこと、従業員代表が意見書を提出したこと、中退共の契約の申込書に全従業員の自筆の署名または押印がされたこと、XがYの新就業規則を会社外に持ち出したこと、新就業規則が休憩室の壁に掛けてあり、従業員であればだれでも自由に見ることができることが挙げられている。このように、原判決は、周知させるべき内容の範囲、またその形式については特に考慮しておらず、ある程度の説明があったこと、並びに知ることができる状態に置かれていることをもって、「実質的な周知」がされたと認めている。この点に本判決と原判決の違いがある。

契約内容規律効としての就業規則の効力は、合意の原則の例外として、使用者と労働者の間の権利義務を創設したものである（労働契約法九条参照）。この効力を就業規則に付与した秋北バス事件最高裁判決も、周知等の手続の履

行の有無を就業規則の合理性審査の要素としている。[6] これらのことを考慮すると、上記効力を承認する要件として、「実質的な周知」は具体性を有するものでなければならない。そして、本件は退職金という重要な労働条件が問題となる事案であり、また、退職金の性格上、その算定方法等が詳しく定められない限り、使用者と個々の労働者間の権利義務関係が明確になりえない事項に関する事案でもある。すなわち、本件は判旨二で述べられている「一般の従業員からすると、その内容を直ちに理解することは困難」な場合にあたる。このような場合には、「実質的な周知」の具体性がより一層求められることになろう。このため、就業規則の効力要件となる「実質的な周知」の具体的な意味に関する本判決の判断に賛成したい。

四　就業規則の「変更の合理性」と「周知」の関係

上述したように、「実質的な周知」がなされたかについての判断は、原判決と本判決とでは、その具体性について異なる判断基準がとられている。この違いのほか、より根本的に、両判決におけるその判断枠組みにも違いがみられる。すなわち、原判決は、本件就業規則の変更の必要性及び変更内容の労働者に対する不利益性について判断し、さらに、新就業規則の周知事実を認めたうえで、本件新就業規則が有効であるとした。これに対して、本判決は、本件就業規則の変更の合理性の有無それ自体について触れておらず、三で述べたような判断手法で「実質的な周知」がなされたか否かを判断している。このように、原判決は「周知」の要件を就業規則の変更の合理性という問題の中の一要素として捉えているのに対して、本判決は、「周知」を変更後の就業規則の効力を判断する際の一つの独立した要素として捉えているのである。

就業規則の変更がなされた場合、就業規則の「変更の合理性」と「周知」の相関関係について、従来の裁判例ではさほど明確に意識されておらず、その見解にも不一致がみられるところである。

例えば、懲戒解雇の場合の退職金不支給規定の新設がなされた就業規則の効力について、日本コンベンションサービス事件（大阪高判平成一〇年五月二九日・労判七四五号四二頁）は、その就業規則の変更が従業員一般に知らされていなかったとしたうえ、「それのみならず、……内容的に合理的な就業規則の変更にあたるとは到底いえない。従って、本件新規定は原告らとの関係ではその効力がない」と判断した。また、定年制の新設に伴う就業規則の変

更の効力について、角産事件（東京高判平成一二年八月二三日・判時一七三〇号一五二頁）は、その変更の合理性を認めたうえ、「さらに」、就業規則は「従業員に対する説明、小冊子の配布」等により、「従業員に周知徹底されており」、これらの「認定を総合すると」、就業規則の適用が認められるとした。そして、定年延長に伴う退職金規定の改正について、加藤建設事件（名古屋地判平成一四年九月二七日判決・労判八四〇号四三頁）は、「改正が不利益変更ということができない以上、その改正内容の従業員に対する周知は、改正内容が……労働者に対する客観的な準則たらしめるための効力発生要件ということができる」としている。

このように、これらの就業規則の変更の場合において、裁判例は、基本的に周知の必要性を認めている点で一致しているものの、「変更の合理性」と手続的「周知」は二段階の判断要素とされるか、又は手続的「周知」を変更の合理性という総合判断における一つの考慮要素とされるかは、必ずしも明確ではない。

これに対して、本判決は、原判決の枠組みを変更し、本件就業規則の変更の合理性自体について触れておらず、変更後の就業規則の内容が具体的に周知されていなかったことをもって、本件就業規則の変更の効力を否定したのである。原判決で判断されているように、本件就業規則の変更は高度の必要性があり、必ずしも従業員にとって不利益になるとは限らないため、変更の合理性が認められやすい。そして、本件では、新就業規則の周知がまったくされていなかったわけではない。それにもかかわらず、本判決は、具体性を有する周知がされていなかったことを理由に、本件就業規則の変更の効力を否定した。すなわち、本判決は、「周知」と「変更の合理性」を二つの独立した判断要素としており、手続的要件である「周知」が欠ける場合には、「変更の合理性」まで判断する必要もなく、就業規則変更の効力を否定でき、そして、「周知」の要件が満たされるかの基準は「変更の合理性」の有無から影響を受けないという立場であると解される。

このような立場は、労働契約法において就業規則の変更の際の「周知」の要件を取り入れた（労働契約法一〇条）趣旨、また「労働契約の内容の理解の促進」原則（同法四条）とも一致していると言える。この意味において、就業規則の「変更の合理性」の有無にかかわらず、「実質的な周知」を就業規則の契約内容規律効のための独立した要件とすることは、本件のような重要な労働条件が関わる事案に限らず、広く認められべきであろう。

五　まとめ

以上検討してきたように、本判決は、「周知」という就業規則の契約内容規律効の要件について、より積極的・具体的な意義を与えており、そして、手続面において、それを就業規則の変更の効力を判断する際の一つの独立した要素として捉えている。ただし、「周知」要件の内容面に関して、その積極的・具体的な意味付けが求められるのが、本件のような、就業規則の規程自体が重要で、かつ、「その内容を直ちに理解することが難しい」内容となっている場合に、限定されよう。この前提のもとで、本判決の判断枠組みに賛成したい。

（1）　ただし、それぞれの事案で問題となる就業規則規定が多様であり、また事案の特殊性もあるため、判決の見解をはっきりと分類できないものもある。また、この分類に際して、和田肇「周知されていない就業規則の拘束力」ジュリスト一二七一号一一六頁、矢野昌浩「周知されていない就業規則の拘束力」労働法律旬報一六八六号三四頁を参照した。

（2）　朝日新聞社事件・最大判昭和二七年一〇月二二日・民集六巻九号八五七頁。須賀工業事件・東京地判平成一二年二月一四日・労判七八〇号九頁。

（3）　関西弘済整備事件・神戸地判昭和五一年九月六日・判時八四七号九二頁。

（4）　学校法人猪高学園事件・名古屋地判昭和五八年五月二三日・判例タイムズ四九八号二一七頁。新日本証券事件・東京地判平成一〇年九月二五日・労判七四六号七頁。角産事件・東京高判平成一二年八月二三日・判例時報一七三〇号一五二頁。

（5）　ＮＴＴ西日本事件・大阪高判平成一六年五月一九日・労判八七七号四一頁（賃金減額に伴う新制度の具体的な説明を欠くとして変更後の就業規則の効力が否定された）。

（6）　秋北バス事件最高裁判決（最高裁昭和四三年一二月二五日大法廷判決・民集二二巻一三号三四五九頁）は、労働基準法で定められている周知等の手続を、「これらの定めは、いずれも、社会的規範たるにとどまらず、法的規範として拘束力を有するに至っている就業規則の実態に鑑み、その内容を合理的なものとするために必要な監督的規制にほかならない」と位置付けている。