

改訂された退職給与規程の法的効力

●日本コンベンションサービス事件

大阪高判平成10年5月29日(平8(ネ)3747、退職金等請求事件(甲事件)・平8(ネ)3745、損害賠償請求事件(乙事件)) 労判745号42頁、労経速1691号3頁

本件は、就業規則の変更を契機として提起された訴訟であるが、近年、かかる訴訟の中で大きな比重を占める「就業規則の不利益変更」に該当するものというよりも、変更就業規則そのものの法的効力が争われた事案である。

具体的には、労基法上の就業規則変更手続の履践状況が就業規則の法的効力に与える影響および就業規則の効力発生要件の2点が問われた。その

いずれも、労基法施行以来さまざまな議論が交わされてきた古典的論点でありながら、学説・判例は、これまでのところ、それらに対する明確な判断枠組みを打ち出せていない。

こうした折、本判決は、双方の論点について一般論を展開した。本研究は、その意義あるいは問題点を、主として従来の裁判例との比較を通じて検証する。

●——事実の概要

1 国際会議や学会等の運営を業とするY会社において社内改革の推進役であった副社長兼関西支社長Kは、役員内に改革慎重論が台頭したことにより、1990(平成2)年4月、副社長職を辞任するに至った。

2 これを契機に、Kを信頼してきた同支社の幹部従業員であるXら7名は、同人の了承の下、Y会社に競業する新会社の設立に向けて動き出す。なかでも次長であるX₁が中心となって、同支社従業員に新会社への参加を勧誘し、その立ち上げに必要な書類・物品類をY会社から持ち出すなどし、同年6月25日にC会社が設立された。

その結果、関西支社に配置されていた大多数の40名がY会社を退職し、その管轄内であった名古屋・京都両支店ならびに通訳翻訳課はしばらく閉鎖に追い込まれた。また、同支社が管轄していた従前の業務はC会社が受注し、Y会社は自らが受注したものであってもC会社へ委託せざるをえなくなった。さらに、それまでY会社が担当してきた日本医学会総会の運営についても、C会社がY会社に比してより多くの業務を受注するようになっている。

3 C会社が同年7月16日に業務を開始するにあわせ、Xらは、Y会社に対し7月15日をもって退職する旨を6月11日付で伝えていた。ところが、Y会社は、①C会社への従業員の勧誘、②書類・物品類の持出、③C会社の設立、④就業規則(競業禁止条項)違反等を理由に、同月13日付を

もってXらを懲戒解雇とした(以下、本件懲戒解雇)。同時に、Y会社は、改訂された退職給与規程(以下、本件新規程)に新たに挿入された条項(「懲戒解雇により退職となる場合には、退職一時金の全部または一部を支給しないことがある。」以下、本件不支給条項)に基づき、Xらへの退職金を全額支給していない。

なお、本件新規程がXらの退職指定日または懲戒解雇日までに従業員一般に周知された形跡はなかった。

4 Xらは、Y会社に退職金と慰謝料を求める訴訟を提起した(甲事件)。前者の請求(当事者: X₁~X₅の5名)は本件新規程そのものの無効を、後者の請求(同: Xら全員)は本件懲戒解雇の違法を前提として主張されたものである。これに対して、Y会社は、C会社の設立により営業上の損失を被ったことを理由に、KおよびX₁等を相手方として損害賠償を求める反訴を提起した(乙事件)。

5 原審(大阪地判平8・12・25労判711号30頁)の甲事件に関する判断は次のようなものであった。まず退職金請求では、原則的に本件不支給条項はXらに適用されないことを理由に、X₂とX₄に対しては全部、X₃とX₅に対してはその一部を認容し、X₁については棄却した。また、慰謝料請求では、本件懲戒解雇に違法な点はないとして、全員の請求が棄却されている。

他方、乙事件では、具体的損害額が立証されていないことを理由に、原審はY会社の反訴請求を棄却した。Xら・Y会社ともに控訴に及ぶ。

両事件ともに、原判決一部変更・控訴一部棄却。
(甲事件)

1 「本件新規程は……それ自体就業規則の一部であるから、就業規則としての……変更の有効性が問題となる。労基法89条……の届出義務……、同法90条……の意見聴取義務……、同法106条1項……の周知義務……、これらの規定はいわゆる取締規定であって、効力規定ではない。それ故、使用者がこれらの規定を遵守しなかったからといって、……直ちに就業規則の作成または変更が無効となるものではない。」

2 「しかし、およそ就業規則は、使用者が定める企業内の規範であるから、……これが〔労使間で〕効力を生じるためには、……広く従業員一般に知らせる手続、すなわち、何らかの方法による周知が必要である（なお、就業規則の効力発生要件としての右周知は、必ずしも労基法106条1項の周知義務と同一の方法による必要はなく、適宜の方法で従業員一般に知らされれば足りる）。」

3 「……〔事実の概要3に記載されたY会社従業員に対する周知がなかったとの事実等が存在する〕場合には、就業規則〔の〕変更……は、原則として……その効力が生ずるものではないと解すべきである。……〔特段の事情が認められない本件においては〕、本件新規程はXらとの関係でその効力がない。」

4 本判決は、右のように述べて、Xらに対する本件不支給条項の適用を全面的に否定し、本訴の退職金請求につき、X₁およびX₃に関してのみではあるが、その主張を全部認容する内容で原判決を変更した。

また、慰謝料請求については、懲戒解雇権が違法に行使されれば、それが不法行為に該当する可能性を指摘しながらも、本判決は、原審におけるのと同様、本件懲戒解雇に違法な点はないとして、当該請求を棄却する。

(乙事件)

事実の概要2記載の事実等に基づけば、「C会社設立当初から多かれ少なかれその設立準備など

に積極的に関与していた……Kの行為は、商法……254条の3の忠実義務ないし民法644条の善管注意義務の重大な違反であって、不法行為法上も違法であり、また、「X₁がC会社を設立させ、その結果、Y会社の業務を混乱させたのは、同人の幹部職員としての地位に照らし雇用契約上の誠実義務に反する違法行為である。」

「K、X₁の違法行為により、Y会社の社会的、経済的信用が減少したことが認められる……が、損害の性質上その額を立証することが極めて困難である。それ故、当裁判所は弁論の全証拠……〔等〕に基づき、金400万円をもって相当な損害賠償額であると認定する（民訴法248条）。」

〇——研 究

1 はじめに——本件における争点と本研究の射程

甲乙各事件ごとの争点をあらためて確認すれば、甲事件でのそれは、退職金請求との関係において①本件新規程の法的効力（以下、争点①）、慰謝料請求との関係において②本件懲戒解雇の違法性（以下、争点②）の2点であり、他方、乙事件では、③KおよびX₁による競業会社たるC会社の設立行為等の違法性（以下、争点③）が問われたといえる。

本判決は、各争点について原判決とは異なる言及をし、また争点①および③では原審判断に対して一部反対の結論を下している。その意味で、いずれの判示についても検討すべき点があるが、本研究では、争点②③については原則として触れず、もっぱら争点①に絞って論じることとする。

2 就業規則の法的効力と労基法におけるその変更手続との関係

本判決は、争点①を判断するにあたり、判旨1において、まず就業規則の法的効力とその制定・変更の際に使用者がなすべき労基法上の手続、すなわち届出義務（89条1項）・意見聴取義務（90条1項）・周知義務（106条1項）との関係につき、一般論を展開した。そこでは、使用者によるそれらの義務の不履行は、当該義務規定がすべて取締規定であることを理由に、就業規則の効力に影響を及ぼさない旨判示されている。

右届出・意見聴取・周知の各手続の履践と就業規則の法的効力との関係は、判例上、早くも昭和

20年代中頃から争われており、本判決に至るまでの裁判例における判断を個別の手續ごとに概観すると、次のように整理できよう。

まず、届出義務については、所轄労働基準監督署長へ届け出られていない就業規則の法的効力は、そのことをもって直ちに否定されないというのが裁判例の大勢である¹⁾。意見聴取義務では、その義務が尽くされなければ就業規則の法的効力を否定するとの判断を示す裁判例も認められるものの²⁾、多数判例は、当該義務の履行如何が就業規則の法的効力に影響を与えることはないと解している³⁾。最後に、周知義務であるが、これについては、朝日新聞社事件最高裁大法廷判決（最大判昭27・10・22民集6巻9号857頁）が存在し、そこでは、「会社側においてたとえ……労基法106条1項所定の……周知方法を欠いていたとしても、これがため同法120条1号所定の罰則の適用問題を生ずるは格別、そのため就業規則自体の効力を否定する……理由とはならないものと解する」と説示された。つまり、最高裁は、就業規則の法的効力が労基法上の周知義務の不履行によって否定されないとの立場を明確にしたのである。以後の下級審の判断には、最高裁のかかる立場に依拠したと解されるものが存在する⁴⁾。以上、述べてきたことによれば、従来の裁判例の多くは、労基法上の就業規則変更手續である届出・意見聴取・周知の各義務の不履行と就業規則の法的効力との間に何らの関連性も有しない、いかえれば、労基法所定の右諸手續の履踐は、就業規則の効力発生要件にはあたらないとの立場を採用してきたと解しうるのである。

したがって、判旨1は、その内容に照らすと、右で確認された従来の裁判例において主流をなす立場を踏襲したものと評価できる⁵⁾。なお、判旨1は、かかる立場を採用する根拠として、届出・意見聴取・周知の各義務規定の「取締規定」性を挙げている⁶⁾。

3 就業規則の効力発生要件と本件新規程の法的効力

続く判旨2において、本判決は、使用者によって作成された就業規則が、いかなる条件が整ったときに実際に労使を拘束することになるのかという点、すなわち「就業規則の効力発生要件」について論じている。これは、右2で確認されたよう

に、労基法上の就業規則変更手續たる各義務の不履行がその法的効力に影響を及ぼさないとすれば、争点①を判断するにあたって最も問われるべき点となる。

判旨2は、就業規則の効力発生要件を、使用者がそれを労働者に対して知らせること（＝周知）にとらえ⁷⁾、そのうえで、周知すべき労働者の範囲とその方法にも言及し、前者については「広く従業員一般」、後者については「何らかの」あるいは「適宜の」方法で足りると解した。

もっとも、かかる内容は、本判決が自ら打ち立てた新たな基準・見解というよりはむしろ、あくまでも従来の裁判例の蓄積に立脚したものと見える。なぜなら、それは、2で確認した従来の多数裁判例も含め、右要件・範囲・方法の3点について触れたこれまでの下級審の判断のなかですでに指摘されている事柄だからである⁸⁾。なお、周知方法については、労基法106条1項所定のそれに限定されないとも述べられているが、これは、おそらく、判旨1で「労基法所定の周知手續」の履踐までは就業規則の効力発生要件として求めないとした点と、にもかかわらず労働者への「周知」をその要件と解した点との一貫性を追求した結果ととらえられよう。したがって、判旨2は、判旨1における論点との連続性をも視野に入れつつ、従来の下級審判例を踏まえて、就業規則の効力発生要件に関する一般論を展開したものと評価できるのである。

最後に、判旨3は、判旨2が提示した一般論の本件への適用を論じたものであるが、ここでは、Y会社が従業員に対して本件新規程をまったく周知していなかったという事実（事実の概要3参照）を主たる根拠に、Xらに対して当該規程の効力が及ばないとされた。この結論は、労働者に対する周知を就業規則の効力発生要件と解する判旨2を前提とすれば、当然の帰結といえる。ただし、当該要件を欠いていたために、本件新規程自体が無効であるとは判断されなかった点は確認しておくべきことと思われる⁹⁾。

4 おわりに——本判決の意義およびそれに対する評価等

以上、争点①に関する本判決の判断を検証してきた。評者は、本件を処理する限りにおいて各判旨の内容をいずれも妥当であったと解する。確か

に、本判決の一般論としての説示は、その内容・趣旨において、従来の裁判例に大きく依存するものではあるが、次の3点、すなわち①②および③で検討されたいずれの論点においても、従来の裁判例の多くが一般論を明確に提示しておらず、かつ、②その判断のほとんどが地裁レベルのものであること、また、③学説では、当該論点について今なお議論が分かれていること¹⁰⁾に徴すれば、高裁レベルで本判決が下されたことの意義は、決して小さくない。

とはいえ、本判決が本件と同種の紛争の解決に対する予見可能性を十分に与えたかと問うならば、それは否であろう。本件との関連でまず1点指摘すれば、Y会社は本件新規程をいつまでに周知していれば、それをXらに適用することができたのであろうか。本判決と原判決には、それに関する言及が見受けられるが、それらは必ずしも一致しているわけではない¹¹⁾。また、評者の右疑問を突き詰めれば、就業規則の効力発生要件とされる「周知」と、使用者によって作成された就業規則が具体的にいつの時点から労使を拘束するか、というその効力発生「時期」との関係如何も問題になると思われる¹²⁾。本判決・原判決はもちろん、従来の裁判例や学説においても、この点は明確になっていない。右で指摘した点は、就業規則の法的効力が争われた場合に明らかにすべき今後の課題といえよう。

最後に、争点②③について一言しておきたい。まず前者である。Y会社における就業規則上の懲戒手続や過去の懲戒事例等が不明である以上、本判決摘示の事実のみに基づいて、本件懲戒解雇が権利の濫用にあたらないとは断言できず、その意味で、慰謝料請求を棄却した本判決の結論（甲事件判旨4）には疑問がある。また、争点③に関する判断（乙事件判旨）にも疑問が残る。その主たる理由は、X₁の誠実義務違反等に基づくY会社の損害額の算定にあたり、Y会社の過失の有無（民法418条・722条2項参照）が認定されていない点である¹³⁾。

〔追記〕 本稿脱稿後、本判決を評釈した細谷越史・民商法雑誌121巻1号（1999年）113頁に接した。

1) 南都交通事件・大阪地判昭33・5・9労民集9巻3号266頁、コクヨ事件（控訴審）・大阪高判昭41・

1・20労民集17巻1号27頁、太洋興業事件・大阪地判昭58・7・19判判415号44頁等のほか（以上、民事）、大阪高判昭41・4・20判タ196号183頁（刑事）も参照。

これらに対して、茶清染色事件・名古屋地判昭38・2・4労民集14巻1号19頁は、届出を就業規則の効力発生要件ととらえる。

2) 東洋精機事件・神戸地尼崎支判昭28・8・10労民集4巻4号361頁、片山工業事件・岡山地判昭40・5・31労民集16巻3号418頁等を参照。

3) 塚本商事機械事件（控訴審）・大阪高判昭28・6・22労民集4巻4号353頁、大阪日日新聞社事件（控訴審）・大阪地判昭42・3・27労民集18巻2号228頁等のほか、直近の判断としてシンワ事件・東京地判平10・3・3判判747号89頁（要旨のみ）も参照。

4) 広島厚生事業協会事件（仮処分原審）・広島地判昭36・1・19労民集12巻1号9頁、高橋ビルディング事件・大阪地判昭45・10・9判判617号93頁等のほか、直近のものとして関西定温運輸事件・大阪地判平10・9・7判判748号86頁も参照。

5) なお、これと同旨の有力学説として、石井照久『新版労働法（第3版）』（弘文堂、1973年）134頁以下がある。

6) かかる根拠も、その言及はきわめて限られていたとはいえ、従来の裁判例のなかですでに指摘されている。揮島自動車教習所事件・東京地判昭39・10・20判タ169号203頁、日本大学事件（控訴審）・東京高判昭57・5・26判タ476号156頁等を参照。

7) なぜ周知が必要かという点は、はっきり示されていないが、判旨2の文言から推察すれば、労働条件を実質的に決定する就業規則が労働契約関係の一方当事者である使用者の手によってのみ作成されるため、他方当事者である労働者にその内容を知らしめる必要がある、ということであろう。

8) たとえば、前掲・広島厚生事業協会事件決定、前掲・コクヨ事件判決のほか、平中鉄工所事件・神戸地判昭37・5・14労民集13巻3号630頁、日産自動車事件・東京地判45・3・27判判605号91頁等も参照。

また、「使用者の周知」ではなく、「労働者が就業規則の存在・内容を知り、もしくは知り得べき状態にあること」を当該要件と解するものもある。三川精機事件・東京地判昭30・6・30労民集6巻3号316頁、猪高学園事件・名古屋地判昭58・5・23判タ498号217頁のほか、直近のものとして、新日本証券事件・東京地判平10・9・25判判746号7頁も参照。

9) 判旨3は、本件新規程がその効力発生要件を欠いていたにもかかわらず、あくまでもXらとの関係においてのみ、その法的拘束力を否定する、いわば相対的無効の立場を採っている。これは、おそらく、当該の退職後に周知された結果、その他の従業員との関係では有効と判断されたためと推測される。

10) 当該論点に関する現在の学説状況を概観したものとして、安枝英訓＝西村健一郎『労働基準法』（肯林書院、1996年）395頁以下を参照。

11) 本判決では「本件懲戒解雇日またはXらの退職指定日までに」（事実の概要3参照）、原判決では「（本

件懲戒)解雇の意思表示を発する以前」(労判711号48頁2段目5行目)と解されているようである。両者は、一致する部分がないわけではないが、予告解雇の場合を想定すると明らかに時間的な差異が生じる。

12) たとえば、周知方法が講じられたときに就業規則の効力が生ずると解する立場がある(前掲・コクヨ事件判決等。同旨の学説として、下井隆史『労働基準法(第2版)』(有斐閣、1996年)267頁)。仮に、使用者がその発効日(=適用開始日)を周知日とタイム・ラグを設けずに同日にした場合、右の立場を厳密にとらえれば、労働者は、それを了知できる状態に置かれる以前に、当該就業規則に拘束されることになりかねない。

13) 少なくとも、評者には、Y会社がXらのC会社設立による損害を必要最小限にくい止めようとする努力・措置を尽くしたとは認められない。これを斟酌しうるのであれば、過失相殺が成立する余地は十分にある。

なお、1998(平成10)年1月1日施行の新民訴法248条に基づく労働事件における損害賠償額の認定は、本判決が初めての事案と思われる。

審級情報

・最二小判(上告審)平12・6・16(平10(ワ)1680、労判784号16頁)

関連判例

・(事件名不明)東京高判平19・10・30判時1992号137頁
・日音事件・東京地判平18・1・25労判912号63頁
・フジ興産事件・最二小判平15・10・10労判861号5頁／集民211号1頁
・日本高圧瓦斯工業事件・大阪高判昭59・11・29労民集35巻6号641頁

中内 哲(なかうち さとし)