

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第46回 大阪高裁平成27年9月29日判決(ANA大阪空港事件)

〔原審:大阪地裁平成26年9月19日判決〕

労働法制特別委員会幹事 結城 優 (68期)



1 事案の概要

本件は、昭和55年当時に退職功労金の支給基準（以下「昭和55年基準」という）を内規として定めていたY社を退職した元従業員等Xらが、昭和55年基準は就業規則と一体のものとして労働契約の内容となっていたもので、昭和55年基準が改廃された平成12年までは支給基準を満たし退職功労金が既得の権利として発生していたと主張して、Y社に対し、退職功労金および遅延損害金の支払を求めた事案である。一審はXらの請求を全部棄却した。

Y社の退職金規程には、「在籍中に特に功労があった者」に対しては退職功労金を加算することが規定されていたところ、昭和55年基準（在職20年以上で在籍中10年皆勤賞を取得した者につき、1年につき2万5000円）については、Y社が昭和55年に労働組合に交付した「退職功労金について」と題する書面（以下「昭和55年書面」という）において、「退職功労金について、次の基準から判断し、内規として取扱うことを連絡致します」等の記載があった。

その後、平成12年にY社は昭和55年基準を改訂し（平成12年内規）、平成13年には同様の内容で退職金規程も改訂した。さらに、平成20年、Y社は退職功労金条項を削除した労働協約を労働組合との間で締結し、退職金規程についても退職功労金条項を削除する改訂をした。

2 本件の争点

退職功労金の権利性（①昭和55年基準は就業規則の一部か、②労使慣行の成否）

3 本判決

本判決は、退職功労金の権利性を否定し、その余の争点について判断するまでもなく、結論として控訴人らの控訴を棄却した。

(1) 昭和55年基準は就業規則の一部か

本判決は、昭和55年基準は一般的な就業規則の形式とは体裁が明らかに異なっていること、就業規則を作成又は変更するに当たって法律上要求されている行政官庁への届出（労基法89条）や労働者の過半数で組織する組合又は労働者の過半数を代表する者に対する意見聴取（同法90条）が行われていないこと、昭和55年書面には「内規として取扱うことを連絡致します」と記載されている等Y社が昭和55年基準を「内規」として位置づけていることが明らかであること、昭和55年基準は労使の合意として書面が作成されていないこと等の事情を挙げた上で、昭和55年基準自体は就業規則の一部ではなく、Y社は労働契約の内容とする意思もなかったことが明らかであるとし、「昭和55年基準は被控訴人と被控訴人の従業員との間の労働契約の内容として被控訴人を拘束するものではないというべきである」と結論付けている。

(2) 労使慣行の成否

昭和55年基準が労使慣行になっていたか否かについては、一審において、Xらは労使慣行に基づく効力は主張しないとしていたことから、本判決は、「時機に後れた攻撃防御方法であるとも考えられる」と一言述べた上で、「被控訴人は昭和55年基準に従って退職功労金を労働契約の内容とする意思を有していなかったのであるから、昭和55年基準が労使双方の規範意識に支えられるものとして労働慣行となっていたと認めることもできない」と結論付けている。

4 本判決の検討

本判決の特徴は、退職功労金支給基準を具体的に定めた昭和55年基準は、Y社が就業規則とする意思をもって定めたものではないとし、XらとY社との間の労働契約の内容とはならないと判断した点にあるが、賛否両論が予想される。

本判決は、昭和55年基準が一般的な就業規則とは形式・体裁が異なる点や法定の届出・意見聴取の手続きがとられていなかった点を考慮しているところ、労働契約法7条が制定された現在、届出・意見聴取を欠いた就業規則であっても、内容が合理的であり、かつ、労働者に実質的に周知されていれば、労働契約の内容となつてするのが通説的な見解である（東京大学労働法研究会「注釈労働基準法下巻」1027頁以下（有斐閣））。コクヨショップ制解雇事件・大阪高裁昭和41年1月20日判決（労判16号6頁）は、届出を怠れば労基法上の罰則の適用を受けるが、届出手続の履践は作成または変更にかかる就業規則の

効力発生要件をなすものではなく、周知がなされていれば効力を生じるとしており、また、T社（債権差押命令抗告）事件・東京高裁平成19年10月9日決定（労判959号173頁）は、ミーティング配布資料に記載の退職金支給基準が就業規則の内容となると判断している。他方、学校法人大阪経済法律学園事件・大阪地裁平成20年11月20日判決（労判981号124頁）は、行政官庁へ届出がなされなかったことを理由に給与体系表を就業規則の一部と認めることはできないとしており、本判決と同様の考え方がなされている。

次に、本判決は、Y社が昭和55年基準について「内規」と明示したことで、就業規則とする意思をもって定めたものではないことを有力な根拠としているが、使用者の意思・意向によって就業規則に該当するか否かの結論が左右されてしまうことへの異論が予想される。特に、本件のような退職金に関する定めについては、使用者は、その具体的内容を就業規則に明記することが労基法89条3号の2で義務付けられているから、就業規則には抽象的な規定しかなく、内規を参照して初めてその具体的な内容が明らかとなるような場合は、使用者の意思に関係なく、当該内規は就業規則の一部と見なすしかなく、使用者の一方的な意思による「内規」の変更は、就業規則の不利益変更の問題になると思われる。

実務上、賞与や退職金が労働契約の内容となっているのか、使用者の裁量（恩恵）によるものなのかははっきりしないままに支給されるケースは少なくなく、紛争回避のためには、就業規則や個々の労働契約でこの点を明確にしておくことが求められる。