

【事件名】永尾運送事件（大阪高裁平成28.10.26判決）

～社内報に賃金改定の内容等を記載しても就業規則が変更されたものとはいえず、また、社内報の周知等により賃金改定を行う労使慣行により、就業規則の変更という効力が生じたとは認められないとされた事件～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、運送業を営む会社Yの従業員Xが、Yにより一方的に賃金を減額されたとして、未払賃金等の支払を求めた事件です。
- Yは、従来から賃金を改定するたびに、その内容等を社内報に記載して従業員に周知していましたが、就業規則（給与規程）の変更はしておらず、社内報への記載が就業規則の変更に当たるという説明もしていませんでした。
- 地裁はXの請求を一部認容したため、Yが控訴しました。

👉 何か問題となつたのですか？

- 使用者は、就業規則を作成、変更した場合は、過半数労働組合等の意見を聴いた上で、労働基準監督署に届出を行い、労働者に周知しなければなりません（労働基準法89、90、106条、労働契約法10、11条）。
- 本件は、①社内報に賃金改定の内容等を記載して周知したことをもって就業規則が変更されたとみることができるか、②社内報による周知等により賃金改定を行う労使慣行があり、これにより、就業規則の変更の効力が生じたかが問題となりました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

- 1 **社内報による就業規則の変更の成否について、次のように判断されました。（上記①）**

社内報には、賃金改定の内容や説明が記載されているものの、これが就業規則の変更となる旨の説明はない上、交渉結果の報告等を交えたものとなっていることからすると、就業規則の体裁としても整っていないものというほかない。よって、上記社内報は、協定内容等の説明文書の域を超えるものとはいえないと認定するのが相当である。
以上によると、上記社内報に賃金改定の内容等が記載されていることによって、従前の就業規則が変更されたものとみることはできない。
- 2 **社内報による労使慣行について、次のように判断されました。（上記②）**

労使慣行は、就業規則、労働協約などの成文の規範に基づかない集団的な取扱いが長い間反復・継続して行われ、それが使用者と労働者の双方に対して事実上の行為準則として機能する場合の問題であり、成文の規範であり所定の手続が必要とされる就業規則の変更の効力がこのような労使慣行により直ちに生じるものとは認め難い。
そもそも、Yが主張する労使慣行により賃金改定がされたといえるかどうかについて検討するに、およそ社内報による周知等によって賃金改定の法的効力が生じているとは評価し難く、その他、本件全証拠によても、労使とともに社内報による周知によって賃金の改定が実施されたと理解していたものとも認め難い。
- 3 **本事件の結論**

社内報に記載することによって、①就業規則が変更されたものとはいえず、また、②労使慣行により就業規則の変更の効力が生じたともいえないとして、Yの控訴を棄却しました。
なお、この判決は最高裁で確定しています（上告棄却・不受理 平成29年6月15日最一小決定）。

👉 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 本件は、使用者が就業規則の変更を怠っていた場合でも、社内報に変更内容を記載して周知する労使慣行によって、同規則の変更の効力が生じるかが問題となりましたが、判決では否定されました。
- 労使慣行が認められるための要件は非常に厳しいため（商大八戸ノ里ドライビングスクール事件、最一小判平成7.3.9①労使慣行が長期間にわたって反復継続して行われ、②労使双方がこれを明示的に排除しておらず、③労使双方、特に使用者の規範意識によって支えられている場合）、使用者は、労働条件を変更する場合は就業規則を変更するなど、法に基づく手続をきちんととつておきましょう。