

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 一部の社員にしか周知されていない内規にある特別手当を増額または減額してもよいか

当社では、3年以上継続勤務しているパートタイマー等に対し、正社員の夏季・冬季の賞与に代わる5万円の特別手当を支給しています。内規であるため、人事担当者や管理職、当該パートタイマー等しか特別手当が支給されることを知りません。しかし、今季は業績が良かったため、少し上乘せした金額を支給する予定です。こうした一部の社員にしか周知されていない内規の金額を業績によって増額または減額させても問題ないでしょうか。万一、業績が悪化し、不支給とせざるを得ない場合の内規の効力も併せてご教示ください。

(群馬県 T社)

A 内規が周知されていない場合でも、労使慣行として労使間を拘束する労働条件となる場合がある。労使慣行を不利益に変更する場合には、就業規則の不利益変更と類似の判断がなされるため、曖昧な労働条件を維持するよりは就業規則上に明記することが望ましい

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 就業規則と内規の関係

労働者の労働条件については、労働契約および就業規則が主たる根拠となります。これらに該当する場合は、変更は原則として、労働契約当事者の合意によるか(労働契約法8条)、就業規則の不利益変更合理性が認められること(同法9条、10条)のいずれかが必要となります。

内規が、これらの根拠といかなる関係性を持つのかについては、内規の定められた経緯や運用状況などによっても左右されることになります。

就業規則が労使間を拘束する要件については、合理的な労働条件が定められており、それが周知されていればよいとされています(同法7条本文)。なお、就業規則は労働基準法(以下、労基法)89条に基づき労働基準監督署長への届け出が必要ですが、この手続きを欠いている場合でも労使間を

拘束する効力には影響がないと考えられています。

しかしながら、ご質問においては、内規の内容は周知されていないということですので、就業規則としての拘束力が認められる状態とはいえないと考えられます(労基法106条、同法施行規則52条の2)。

2. 労使慣行としての法的拘束力

内規に規定した内容について就業規則としての拘束力がない場合であっても、長年にわたり運用されてきた状況などから、労使間を拘束する「労使慣行」として成立する場合があります。

労使間の慣行に関する法的拘束力について判断した裁判例として、立命館(未払一時金)事件(京都地裁 平24. 3.29判決)があります。同裁判例は、労使慣行として法的拘束力を認めるためには、

①同種の行為または事実が一定の範囲において長期間反復継続して行われていたこと、②労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥しておらず、当該慣行が労使双方の規範意識に支えられていることが必要と整理しました。

当該裁判例では、14年間にわたり賃金の6カ月以上に相当する一時金を支払ってきたことを踏まえて、6カ月以上の一時金を支給するという規範意識を使用者も有していたと判断され、法的拘束力があるものと評価されました。このように、就業規則ではない内規だからといって、法的拘束力が認められないとは限りません。

パートタイマーに対する特別手当の支給は、権限者が支給に関与していないと考えられないため、使用者側も規範意識を有していたといえそうです。したがって、長期にわたり事実上支給を継続していた場合には、夏季と冬季の賞与支給時期に、“3年以上継続勤務しているパートタイマー等に対する特別手当として5万円を支給する”という内容が、パートタイマー等との間では法的拘束力のある労使慣行になる可能性があります。

3.業績による支給額の変動

これまで特別手当を5万円に固定してきたところ、業績に応じて支給額を増減することを検討しているようです。

特別手当の支給条件が労使慣行として拘束力を有するようになった場合、上記の裁判例においては、「労使慣行の変更が許される場合とは、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該変更の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有する必要がある」として、就業規則の不利益変更と同様に、賃金、退職金などの重要な労働条件については、高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの

でなければならないとしており、使用者にとっては、就業規則に定めたときと相違ない拘束力が生じると考えられます。

労使慣行として、“3年以上継続勤務しているパートタイマー等に対して5万円を支給する”という労働条件が成立しているとすれば、増額することは不利益な条件変更ではないため可能と考えられますが、これを減額することは労働条件の不利益変更として許容されないと判断されると考えられます。

また、支給額の増減を行う方針を使用者側で決定したときには、上記の労使慣行としての考慮事項②からすれば、5万円という支給基準ではなく、業績に応じた支給を行うという規範意識を使用者側が有している根拠になると考えられますので、これが長期にわたり継続した場合には、5万円の支給のみではなく、賞与類似の業績に応じた増減を行うことを前提とした内容が労使慣行として法的拘束力を持つ可能性があります。

なお、就業規則の相対的必要記載事項（制度など定めを置いた場合に必ず記載しなければならない事項）に臨時の賃金等に関する記載が求められているため（労基法89条1項4号）、全く支給しないのであればともかく、業績に応じて支給するという方針を定めるのであれば、パートタイマーの賃金規程においては特別手当の支給条件を明記すべきとも考えられます。明確に定めることにより、労使慣行という曖昧な内容ではなく、支給条件が明確化されることにもつながります。

したがって、労使間で法的拘束力を生じさせることを恐れることなく、就業規則および賃金規程において、パートタイマーに対して業績に応じた特別手当を支給することや業績によっては支給しないことがある旨などを明記するほうが望ましいと考えられます。