



Vol.118

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

謎の手当と労使慣行

1 根拠不明な手当

会社から「先代から支給されている根拠不明な手当がある。どのような経緯で支給されるようになったのかも分からない。賃金規程にも雇用契約書にも記載がない。同一労働同一賃金の観点からこのような説明のつかない手当は廃止したい。特に根拠もないので会社判断で一方的に廃止してよいか？」と相談されることがあります。

会社と従業員との雇用契約は、基本的に当事者間の合意（雇用契約書）や就業規則・賃金規定によって規律されます。

しかしこのような合意や規定がなくとも、長期間にわたり反復継続した取り扱いがなされることによって労使慣行が成立しているとの主張が労働者側からなされることがあります。

労使慣行とは、就業規則などに基づかない一般的な取り扱いが長い間反復・継続することによって、労使双方に対して事実上の拘束力をもつ規範として機能するものといわれています。

2 労使慣行の成立は難しい？

ただこの労使慣行は簡単には認められない傾向にあります。

労使慣行が契約内容として拘束力を有するためには、当該事項について決定権限を有する管理者が当該慣行を規範として意識し、それに従ってきたことを要する（国鉄蒲田運転区事件・東京地裁昭和63年2月24日）と判断したものがあります。

また、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年3月9日、大阪高判平成5年6月25日）も、使用者と労働者との間で、長期間、反復継続された労働条件に関する取扱いが、「法律行為の当事者がこれに依る意思を有せるものと認」められ（民法九二条）、契約と同じく、使用者と労働者の双方を拘束する法的効力を有するためには、右取扱いが長期間反復継続されただけでは足りず、当事者が明示的にこれによることを排斥していないことのほか、労働者のみならず、使用者の右労働条件を決定する権限を有する管理者が、この取扱いを承認し、これを準則として従うべきであるという規範意識を有することを要するものと解すべきであるとしています。

このように単に長期間反復継続しているだけではなく、会社側がこれを規範意識として持っていることまで必要ということになります。そのため労使交渉の中で、長期間反復継続しているという

事実だけから労働者側が「労使慣行ですよな？」と質問をしてきた場合に、会社（管理者）としては、本当に当該取り扱いが労使慣行なのかどうかを慎重に判断して言動すべきです。

3 60年以上続いた手当

60年以上継続されている手当について労使慣行の成立を否定し、その廃止について労働者の合意は必要ないとの地裁判決に関する記事もありました（労働新聞・令和5年9月18日第3417号）。

この事案でも、手当は就業規則に規定がなく、長期間反復継続して支給され、労使双方から特段の異論は出ていなかったものの、会社は支給手続きにおいて、一貫して給与とは別に取り扱うなど、労使双方の規範意識によって支えられていたとまではいえないと指摘し、法的効力を有するとは認められないと判断されたようです。

もっとも、労使慣行とまではいえない手当であっても、いきなり一方的に廃止するとトラブルになることがあるので（労使慣行の成立を主張される可能性がある）、廃止等の理由については説明をしたうえで労働者の理解を得る努力をすることが必要と考えます。

以上