



Vol.54

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 対象者に説明せず導入した「その他手当」の行く末

弁護士の平野剛です。今回は、対象労働者に説明しないまま、労働組合との協議を踏まえて支給開始した「その他手当」のその後の取扱いが問題となった裁判例（大阪地裁令和7年2月25日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

本件で被告となった会社は全国に支店のある大規模な運送会社です。

原告となった労働者は、被告に期間の定めなく雇用されて本社経理部で事務職の仕事に従事した後、令和3年1月1日付で支店事務職としてC支店に異動となりました。

原告は被告に入社後、基本賃金と住宅都市手当を支給されていましたが、平成30年10月から令和2年12月までは「その他手当」を支給されていました。

「その他手当」は、被告の給与規程における賃金体系で基準外賃金の1つとして記載されていたものの、支給要件や計算方法は具体的に定められておらず、平成30年9月以前においては、一部の職員に対して、残業手当が一定の金額まで達しない場合に、残業手当との差額を「その他手当」として支給していました。

その後、被告では、従前「その他手当」の支給対象ではなかった本社の経理部や人事総務課等で従業員が一定程度の残業を行っていたことや、残業時間抑制の取組を進めるに当たり、労働組合から給与総額が減少しない方策を講ずるよう求められたことを踏まえ、平成30年10月、「その他手当」の運用を改め、残業手当が対象の職種ごとに定められた「その他手当上限額」に満たない場合、残業手当と上限額の差額を「その他手当」として支給することとしました。

その中で、「本社専門職」は「その他手当上限額」が8万円とされ、これに基づき、平成30年10月以降、原告は「その他手当」の支給を受けるようになり、給与明細にも8万円から「普通残業」の額を控除した金額が「その他手当」欄に記載されるようになりました。

もっとも、この段階でも、給与規程の定めは具体化されませんでした。また、被告や上司、労働組合から原告に対し、「その他手当」の支給要件、計算方法、支店事務職に異動した場合には「その他手当」が支給されなくなるについて説明はありませんでした。

原告は、令和3年1月にC支店に異動を命じられた以降、実際の時間外労働時間に対応する残業手当のみが支払われ、「その他手当」を支払われなくなりました。

そこで、被告に対し、C店に異動後の時期についての「その他手当」相当額の請求をしました。

2 裁判所の判断

(1) 「その他手当」支給の根拠について

裁判所は、「その他手当」について、書面での明示的な合意がないこと、給与規程上も支給要件の具体的な定めがないことを指摘したうえで、以下のとおり述べました。

「『その他手当』が原告・被告間の労働契約の内容となる法的根拠を分析する必要があるところ、被告は、平成30年10月頃、原告に対し、『その他手当』の支給要件等を具体的に説明していないこと…も踏まえると、被告が原告に対し『その他手当』の記載のある平成30年10月分の給与明細書を交付し、これについて原告が特段の異議を述べなかった時点で、少なくとも、原告が本社専門職であることを前提に、被告が、原告に対し、『その他手当』8万円（上限額）を支払う旨の黙示の合意が成立したと認めるほかない。」

(2) 就業場所にかかわらず支給される趣旨か？

原告は、黙示の合意の内容は、原告の就業場所にかかわらず、被告が原告に対し「その他手当」月8万円を支払う趣旨であると主張していました。

この点につき、裁判所は、以下のとおりの見解を示しました。

- ・ 被告は、平成30年9月までに、労働組合との協議を経て、「その他手当」を拡充し、本社専門職を「その他手当」の対象とすることとされたが、支店事務職はこの対象外とされ、現に、被告は、これまで支店事務職に対し、「その他手当」を一切支払っていない。

→ 被告が支店事務職に対し「その他手当」を支払う意思を有していなかったことは明らか

→ 原告を含む本社専門職が、支店事務職として異動した後についても、被告は、当該従業員に対し、「その他手当」を支払うことを予定していなかったというほかない。

→ 原告の主張する内容の黙示合意が成立したとは認められない。

3 説明漏れがトラブルの根源

被告会社では、本件の訴訟提起後に労働基準監督署からの指導があり、給与規程で「その他手当」の支給要件を定めたり、内容を見直したりするに至っています。「その他手当」の内容を給与規程で定めなかった理由については判決文からも明らかではありませんが、一度定めてしまうとその後の変更が容易ではないため、柔軟に運用できるようにしておきたいという意図があったのかもしれない。

規程での明文化をしなかったとしても、実際に新たに「その他手当」が支給されるようになる対象者に対して、その内容を説明しなかったという対応には疑問が残ります。本店の事務職に従事する場合にのみ支給することを説明しておけば、少なくとも今回のように「その他手当」の請求がなされることはなかった筈です（ただし、その場合、支店への異動命令時に異動に伴う経済的不利益が大きいとして異動拒否をめぐるトラブルになった可能性はあります）。

本件判決では、「その他手当」支給の法的根拠を「黙示の合意」と構成したため、少なくとも会社側で支店異動後に支給する意思がなかった以上、異動後まで支給する旨の黙示の合意はなかったと判断されました。この判断自体は自然なものです。が、明確な文書による取り決めがなく、また、本社事務職に限定して支給するという情報が原告の理解し得る状態で発信されていないため、「黙示の合意」の内容も会社の本意ではない内容のものに認定されてしまうおそれもありました。

新たに手当等を支給することにした場合には、社内通達や告知メールの形でもよいので、対象者に対して支給の要件（条件）、基準、算定方法などを説明しておくことは怠らないようにする必要があります。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)