

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

内規により従来支給してきた金一封を取りやめることは可能か

当社では10年前より、直近半年間に優れた改善提案を行った社員を対象に、賞与支給時に金一封を支給する内規を設け、運用してきました。ところが、この2～3年は改善提案の実績がほとんどなく、金一封の対象となるケースも出なかったことから、同内規自体を廃止したいと考えています。内規の存在は社内では公表しておらず、内規の運用開始時に人事部門から全社員宛てに、同内容による支給を開始する旨を通達したのみです。この場合、同内規を廃止することは、労働条件の不利益変更^あに該当し、安易には認められないのでしょうか。

(京都府 J社)

A

内規が全社員に対して通達により開示され、支給実績を重ねていたことからすると、当該内規が就業規則としての効力を有するものとして、不利益変更は制限される

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. 労働条件と内規の関係について

労働者の労働条件は、原則として、使用者と労働者の合意に基づき(労働契約法3条)、合意に定められていない労働条件などは、就業規則により補充されることとなります(同法7条)。このようにして定まった労働条件は、使用者と労働者の双方を拘束することとなります。

そして、一度定まった労働条件を不利益に変更するためには、原則として合意によらなければならず(同法8条)、就業規則により労働条件が補充されている場合であっても、原則として、労働者に不利益な変更を行うことはできません(同法9条)。不利益変更を行うためには、変更後の労働条件が、不利益の程度、変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の事情に照らして、合理的なものでなければならないという制限がなされています(同法10条)。

したがって、不利益変更が制限されるか否かという点については、これが、労使間の労働条件として、労働者と使用者を拘束するものとなっているか否かが判断基準となります。

ところが、ご質問のような「内規」の定めについては、これが就業規則の一部を構成しているのか、それとも社内における運用を定めているにすぎないものであるのか、社内においても位置づけが不明確であることが多いことから、労使間を拘束する労働条件であるのか曖昧な場合が多くあります。

2. 拘束力のある就業規則であるか否かの基準について

前述のとおり、不利益変更として制限されるか否かについては、内規の定めが労働条件となっているか否か、すなわち、内規が就業規則としての

拘束力を有しているか否かが問題となります。

労働基準法においては、就業規則の届け出や労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合には労働者の過半数を代表する者）からの意見聴取などが定められていますが、単に使用者が手続きを懈怠したことを原因として、就業規則による労働条件の補充が認められないことは、労働者にとって不利益になることもあることから、就業規則の作成手続きと就業規則が拘束力を有するための要件は、異なるものと理解されています。

そのため、就業規則が拘束力を有するためには、労働契約法7条の定めに従い、合理的な労働条件を定めて、労働者に周知させていた場合という要件を満たす限り、労働基準法が定める手続きを遵守していなくても、労使間を拘束すると考えられています。

3. 内規の拘束力に関する裁判例

過去に、内規の拘束力について判断した裁判例においては、退職後の復職基準について内規で定めていた事例において、「本件内規は、平成23年7月頃、被告人事部において、業務外傷病により傷病休暇及び療養休職を取得した従業員の復職判断のための内部資料として作成されたものにすぎず、従業員には開示されていないから、上記の運用が本件雇用契約の内容として、原告の復職可否の判断を無条件に拘束するものではない」と判断され、開示されていないことを理由に拘束力が否定されています（アメリカン・エクスプレス・インターナショナル・インコーポレイテッド事件 東京地裁 平26.11.26判決 労判1112号47ページ）。

このほか、運送会社において、誤配送の場合に給与から天引きすることを定めていた運賃表について、「運賃表は、就業規則の内容にはなっておらず、被告の内規にとどまり、従業員に対して開示されていない」と判断した事例（賃金等請求事件 大阪地裁 平28.5.27判決）があります。また、年俸の内訳について、内規において諸手当や賞与が

含まれていると定めている旨主張した事例においては、「諸手当や賞与については、被告の内規で定められたもので、従業員への説明はされておらず、就業規則（給与規程）や給与明細書にも年俸に上記諸手当や賞与が含まれていることは示されていない」ことを理由として、労使間の拘束力を認めませんでした（時間外手当等請求事件 東京地裁 平27.10.30判決）。

以上のとおり、裁判例においても、会社が作成した内規が、就業規則として労使間で労働条件として拘束力を認める要件としては、労働者に開示されていたか否かを基準として判断しています。

4. 金一封を与える旨の内規の変更について

ご質問においても、内規に定めた金一封の支給が労働者と使用者間の労働条件となっている場合には、これを変更することは本来与えられる可能性があった金一封という賃金の一種を獲得する機会を失わせるという意味で、不利益変更として制限されることとなります。

そして、改善提案に対して金一封を与えることについては、10年前の内規の運用開始時に人事部門から全社員宛てに、同内容による支給を開始する旨を傳達したとのことですが、その後2～3年前までは支給実績もあった状況とのこと。ご質問では、内規が、従業員全員に対して傳達として開示されており、その後も7～8年程度は支給実績を伴い運用されていたことから、労働者に周知されていた労働条件であり、就業規則として労使間を拘束するものとなっていると考えられます。

したがって、改善提案に対して金一封を支給するという内容は、労使間の労働条件となっていると考えられるため、たとえ、直近2～3年間は実績がないとしても、これを受給する機会を失わせることは、就業規則の不利益変更として、その内容および手続きに合理性が求められることになると考えられます。