

[17] 慣例として支払われてきた入社時の支度金

Point

(1) 労基法では、「賃金」を「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」(11条)と規定しているが、①使用者が恩惠的に支払う給付(たとえば結婚祝金のような慶弔にかかわる給付など)、②福利厚生としての給付(会社の保養施設などの共同利用施設、個人に対する資金貸付など)、③業務のための企業施設や費用等の提供(作業服の提供、出張旅費など)は、「賃金」ではないとしている。

(2) ただし、任意的に支払う給付であっても、労働協約や就業規則の規定(場合によっては慣行)で支給の有無や条件が明確にされている場合には、「賃金」として取り扱われる(昭22・9・13発基17号)。

長年慣行として支払われてきた場合、①同種の行為又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・排斥しないこと、③当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられていること(使用者側においては、当該労働条件についてその内容を決定しうる権限を有している者か、又はその取扱いについて一定の裁量権を有する者が規範意識を有していたこと)が認められれば、民法92条により法的効力のある労使慣行が成立しているとされ、労働協約や就業規則に規定されていなくとも、労働者への支払い義務が生じることになる。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：① 企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数(40人)

②使用者：業種(旅客運送業) 従業員数(140人)

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

Aは、平成〇年10月にY社に入社した。その後、Y社内にX組合が結成され、Aは、労働条件や福利厚生制度について他の組合員と話す中で、Y社には入社時又は入社から1年半経過後

に請求できる支度金制度があることを知り、Y社に対し、支度金の支給を請求したが、拒否された。このため、X組合は、Y社に対し、Aに対する支度金の支給を求めて団体交渉を行ったが、進展が見られないため、あっせんを申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 支度金の支給について

労働側主張	使用者側主張
・ Aに対し、未払いとなっている支度金の支給を求める。	・ 支度金は入社時に必要とする費用として支払っており、全員に支給される性格のものではない。

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんで、Y社は、当時の経理担当者が代わってしまったので必要費用として申請があったかどうか不明であるが、Aは入社から2年半経過しており、今更支払うことはできないと主張した。

これを受け、使用者側のあっせん員が控室において個別折衝を行い、支度金は、これまで支給規定を定めることなく長年慣行として支払われており、支給要件が不明瞭ではあるが、過去には募集広告に記載された事実もあることから、Aに対して支払う方向での譲歩を促した。

Y社が譲歩を示したので、あっせん案を提示したところ労使双方が受諾し、本事件は終結した。

### 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

Y社は、X組合に対して、解決金として金〇円を平成〇年〇月〇日までに、X組合の指定する口座に振り込むことにより支払うものとする。なお、振込手数料はY社の負担とする。

## 解説

(1) 本事件は、「支度金」と称する入社時又は入社後一定期間経過後に請求する手当の支給をめぐる事案であり、「支度金」と称する手当が労基法上の「賃金」と認められるのかが問題となる。

労基法では、「賃金」を「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」(11条)と規定している。労基法の賃金概念は、賃金に関する労働者保護諸規定、特に賃金支払い原則を定める24条の適用範囲を確定するためのものである。労基法の定義によれば、「賃金」の第1の要件は「労働の対償」であることである。しかし、実際に何が「労働の対償」であるかを判断するのは容易ではない。そこで、行政実務上は、労働の対償たる賃金と区別されるべきものとして、①「任意的恩恵的給付」、②「福利厚生給付」、③「企業設備・業務費」という3つの概念を立て、これらの概念にあたるものは「賃金」ではない、と処理している。すなわち、①使用者が恩恵的に支払う給付（たとえば結婚祝金のような慶弔にかかわる給付など）、②福利厚生としての給付（会社の保養施設など

の共同利用施設、個人に対する資金貸付など)、③業務のための企業施設や費用等の提供(作業服の提供、出張旅費など)は、「賃金」ではないとしている。

したがって、退職金、賞与や手当は、それを支給するか否か、いかなる基準で支給するかもっぱら使用者の裁量に委ねられているかぎりには、任意的恩恵的給付であって、「賃金」ではないとされる。しかし、たとえ任意的に支払う給付であっても、労働協約や就業規則の規定(場合によっては慣行)で支給の有無や条件が明確にされている場合には、「賃金」として取り扱われる(昭22・9・13 発基17号)。そして、今日の大多数の退職金のように、労働協約、就業規則、労働契約などでそれを支給すること及びその支給基準が定められていて、使用者に支払義務があるものは「賃金」と認められる(昭22・9・13 発基17号)。賞与や手当も、労働協約や就業規則で支給時期と額の決定方法などが定められていて、それに従って各時期に決定・支給されるものであれば「賃金」と認められる。

例えば、**中部日本広告社事件**(名古屋高判平2・8・31 労民41 巻4号656頁)では、毎月支給されていた「狭義の奨励金」については、「支給条件も明確でなく、支給対象者と支給額は総て代表者の裁量によって決定されることは明らか」として賃金とは認められなかったが、「即金賞」「担当賞」「マガジン賞」については、「従業員に支給条件が公表されていないとはいえ、・・・毎月特定の業務を達成した従業員に一定の基準に従って支給され、当該業務を達成した従業員からも支給されることを期待されていたことは明らか」として賃金に該当するとされた。

(2) また、本件「支度金」は、労働協約や就業規則などに規定されてはいないが、長年慣行として支払われてきており、また、過去には募集広告に記載された事実もあるが、そのような「支度金」の効力をどのように見るかが問題となる。

判例は、①同種の行為又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・排斥しないこと、③当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられていること(使用者側においては、当該労働条件についてその内容を決定しうる権限を有している者か、又はその取扱いについて一定の裁量権を有する者が規範意識を有していたこと)が認められれば、民法92条により法的効力のある労使慣行が成立しているとするとともに、その労使慣行が上記の要件を充たし、事実たる慣習として法的効力が認められるか否かは、「その慣行が形成されてきた経緯と見直しの経緯を踏まえ、当該労使慣行の性質・内容、合理性、労働協約や就業規則等との関係(当該慣行がこれらの規定に反するものか、それらを補充するものか)、当該慣行の反復継続性の程度(継続時間、時間的間隔、範囲、人数、回数・頻度)、定着の度合い、労使双方の労働協約や就業規則との関係についての意識、その間の対応等諸般の事情を総合的に考慮して決定すべき」としており(商大八戸ノ里ドライビングスクール事件—大阪高判平5・6・25 労判679号32頁、最一小判平7・3・9 労判679号30頁)、本件「支度金」が、上記の要件に照らして法的効力のある労使慣行として認められれば、労働協約や就業規則に規定されていなくとも、労働者への支払い義務が生じることになる。

(3) なお、労基法の規定による賃金の請求権は、2年間で時効により消滅する(115条)。本件の場合、Aは、あっせん時に入社から2年半経過しているが、「支度金」の請求時期は「入社

時若しくは入社から1年半経過後」となっており、時効の関係で問題になることはないと考えられる。ただし、長期間に渡る未払い賃金や過去に生じた未払い賃金に関する争いの場合、消滅時効にも留意することが必要である。

(4) 本事件は、「支度金」と称する入社時又は入社後一定期間経過後に請求する手当の支給をめぐる事案である。

Y社は、「支度金は入社時に必要とする費用として支払っており、全員に支給される性格のものではない。」と主張したが、使用者側のあっせん員が、Y社に対し、「これまで支給規定を定めることなく長年慣行として支払われており、過去には募集広告に掲載された事実もある」として、Aに対して支払う方向での譲歩を促したところ、Y社がこれに応じ、解決した事例である。

### (参照すべき法令)

#### 民法

(任意規定と異なる慣習)

**第九十二条** 法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う。

#### 労働基準法

**第十一条** この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(賃金の支払)

**第二十四条** 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

(時効)

**第一百五条** この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

### (参考となる判例・命令)

- ・ 中部日本広告社事件—名古屋高判平2・8・31 労民41 卷4号 656 頁
- ・ 商大八戸ノ里ドライビングスクール事件—大阪高判平5・6・25 労判679号 32 頁、  
最一小判平7・3・9 労判679号 30 頁