

## 社会法判例研究(第三九回)

小早川, 真理  
九州大学大学院法学府

<https://doi.org/10.15017/3865>

---

出版情報 : 法政研究. 70 (3), pp.203-211, 2003-12-18. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

## 社会法判例研究 (第三九回)

### 社会法判例研究会

賞与支給の前提条件に組合が反対し、協約不成立となつた場合に、当該前提条件を付すことが信義則違反で無効とされ、組合員の賞与請求権が認められた事例

ノース・ウエスト航空(賞与請求)事件

千葉地裁決定平成一四・一一・一九、金員仮払処分命令  
申立一部認容・一部却下、労働判例八四一号一五頁

小早川 真理

#### 【事実の概要】

- (1) 債務者Yは、米国に本社を置く航空会社である。債権者Xらは、いずれもYに雇用される者で、Yの日本支店唯一の労働組合であり、日本人従業員約一二五〇名(うち正社員約七二〇名)中約三六〇名を組織する支社組合に所属している。なお、支社組合は、Yとの間に毎年有効期間を一年とする労働協約を締結している。
- (2) Yにおける社員の賃金は、基本給及び扶養家族手当等

の諸手当で構成されている。そのうち、基本給は、職能に応じて決定され、毎年賃金規定表の形で周知、運用されている。また、Yと支社組合は、定期昇給やベースアップ等の交渉は、労働協約改訂交渉の形で行ってきた。他方、一時金については、就業規則上には特に定めはないものの、Yは少なくとも三〇年間毎年、支社組合と締結した労働協約に基づき、基本月給等を基礎として算定した金額を支給してきた。この労働協約は、当初、労働協約書の一項目であったのが、その後別個の協定として独立したものである。また、非組合員については、Yが労働協約上の基準額あるいはYが支社組合に提示している基準額を提示し、それに同意する旨の文書を提出した者には、一時金を支給している。

- (4) 平成一四年三月、支社組合は、団交の場において、基本給のベースアップ、夏季一時金の引上げ等要求したのに対し、Yはベースアップ・定期昇給いずれも現状の水準を維持する旨提案した。さらにYは、同年五月八日、二〇〇二年度夏季一時金は定期昇給及びベースアップを実施しない基本月給を基礎額とし、支社組合が昇給及びベースアップ不実施に同意すれば、夏季及び冬季ボーナスを昨年実績どおり支給することを提案(以下本件提

案)した。しかし、支社組合は同月二四日、本件提案に到底応じることはできない旨回答した。

(5) Yは、同年五月二八日、非組合員に対し、本件提案と同一内容の書面を提示し、同意書を提出した者に対して、提示したとおりの夏季一時金を支給した。

(6) 支社組合は、七月の団体交渉において、Yに対し、「定期昇給問題は別途法定措置を含めた対策を講ずることとし、夏季一時金については、上記五月八日付け文書で提示され、非組合員に対して既に支給された一時金額の範囲について一部妥結することを本書面で通告します。」当労働組合は、長年にわたって労働協約に基づき実施されてきた『定期昇給』を一方的に行わないことは違法であり、到底承諾できません」という内容の書面(以下本件通告書)を提出した。Yはこれを一応受領したが、後日、本件通告書に対する反論を書面で行った。結局支社組合とYとの間で、定期昇給・一時金に関して、協約が成立することはなかった。

(7) そして、YはXらに一時金を支給しなかったため、Xらが賞与支払の仮処分を申請したのが本件である。

### 【決定の要旨】 一部認容・一部却下

1 Yと支社組合との間の夏季一時金に関する合意の成否

(1) 賞与支給の条件交渉においては、Y側は、定期昇給及びベースアップの不実施を前提としていたのに対し、支社組合はあくまでYの提示した前提を受入れることとはできないとの姿勢に終始していたこと等の事実からすると、「Yが交渉途中に提出した回答書面の記載の一部である夏季賞与金額については一致する部分が存在しているとしても、その前提とされている定期昇給及びベースアップの不実施措置については双方共に重要な懸案事項と認識しており、合意の前提条件を構成していたものとみることができるのであって、かかる事項について合意が成立していない以上、上記一致する部分のみを抽出して合意が成立したと解することは到底できないというべきであり、したがって支社組合とYとの間に平成一四年度の夏季一時金についての合意は未だ成立していないものといわざるを得ない。」

(2) 私企業であるYは経営状況に応じて支給すべき賃金額を判断するのであり、現在の経営環境が必ずしも順調とはいえないことからすると、「上記昇給停止等の条件自体の提案は、経営者の観点に立つ限り不合理である」とま

では言い難く、少なくとも使用者という優位な立場に基づき、従業員であるXらの窮状に乗じて著しく社会正義に反する犠牲を求めたとみることはでき」ない。

## 2 不当労働行為に基づく損害賠償請求権の有無

「YがXらに夏季一時金を支給しない理由は、支社組合が『定期昇給及びベースアップなし』との前提条件を受諾せず、夏季一時金についての合意が成立しないことにある。他方、非組合員の内、今季において『定期昇給及びベースアップなし』との条件受諾を示した社員に対して、Yが夏季一時金の支給をしているが、かかる支給は当然の事柄というべきであつて、Yと支社組合との夏季一時金の交渉が妥結するまで、受諾をした非組合員に対する夏季賞与の支給を留保すべき格別の事情は存在しないのであるから、非組合員に対する支給をもつて、直ちに支社組合に対する不当労働行為と認定することはできない。」

## 3 信義則違反と賞与請求権の有無

(1) 「賞与請求権については、労働協約又は就業規則等の合意に基づくことが原則であるところ、本件事案においては、債務者の就業規則には夏季又は冬季に一時金を支

給する旨の規定はなく、また、平成一四年度の夏季一時金の支給については、未だ労働協約の締結がなされていない。」ところで、賞与請求権については、会社が申し入れた前提条件を組合が承諾しない限り合意が成立せず、その発生が一切認められないと解すべきものではなく、従前から支給されていた経緯、支給金額、他の従業員に支給されていた賞与の性格等の諸事情を考慮し、支給しないことが従前の労使関係に照らして合理性を有せず、支給しない状態を是認することにより労働者に対して経済的に著しい不利益を与える場合には、前提条件の存在を主張すること自体が信義則違反となり、無条件の賞与請求の申入れと解すべきであり、同申入れを組合が承諾した場合には合意が成立したものと同様に扱い、一時金（賞与）請求権の発生を認めるべきであると解するのが相当である。」

(2) Yにおいては、「二八年間余りの間合意不成立で不支給となつた事例がこれまで一度としてなく、Xらにとつては、夏季及び冬季一時金が例年どおり支給されるものとの期待を懐くことは当然のことであるところ、」一時金総額は、月例賃金の七ヶ月分・年間固定給収入額の六割に達するもので、「Yにおける場合には報償的性格の

みにとどまらず、固定賃金たる性格をも併有しているものとみられること、Yが…多額の経営赤字状態にあることは否定できないものの、…Xらに夏季一時金の原資を捻出できない程の経営的苦境にはなく、Xらに本件夏季一時金額の支給をしても、Yの経営状態が困難に陥る事情も見られないこと、Xらの夏季一時金請求額が米国系の他の航空会社と同様の水準にとどまり、必ずしも高額のものであるとまではいえないこと、Xらは夏季一時金の支払いを受け得ない場合には、年間固定給収入額に占める割合がおよそ六割に達していることから日常生活に重大な影響を受けること等…の諸事情を総合的に勘案した場合、定期昇給及びベースアップの不実施がYにとって今後の経営上の重要な課題であるとしても、かかる条件を付して支社組合が受諾しないとの理由をもって、夏季一時金の支払いを拒絶することは信義則に反するものといふべきであり、書面による無条件の賞与申入れと解することができ、支社組合が同申入れについて、Yに対し書面による本件妥結の意思表示をしたこと…によりYと支社組合との間で夏季一時金に関する書面による合意が成立したものと同様に扱い、Xらは、基本月給、住宅手当及び運転手当の合計額を基礎として算定された金額

を限度とした夏季一時金請求権を有しているといふべきである。」

#### 4 保全の必要性

「『認容額』欄『0』記載を除く各Xらについては、同目錄証書欄記載の各疎明資料により、同保全の必要性に関する事実欄の事実が疎明されているから、本案訴訟の結果を待たずして現時点で夏季一時金を支給すべき必要性が是認でき、本件一件疎明資料に現れた債権者らの生活状況、従前の月額支給賃金額等の諸事情を考慮した場合、認容すべき額は、各請求金額（定期昇給、ベースアップなしの基礎額の三・五ヶ月分）の二分の一をもって相当と判断する。」

#### 【検討】 判断の基本部分に疑問がある

##### 1 本判決の位置付け

本件は、長年にわたり労働協約に基づく一時金（賞与）が支給されてきた会社において、使用者が示した賞与支給の前提条件に組合が反対し、合意が成立しなかった場合について、前提条件を除く部分的合意の成否、賞与不支給の不当労働行為該当性、及び合意不成立時の一時金請求権の存否が争われた事案である。

まず、部分的合意の成否についてである。この問題が争われた裁判例としては、都南自動車教習所事件がある。同事件は、ベースアップ額は労使で合意に達したが、使用者が協定締結に前提条件を付し、組合がこれを承諾しなかったために協約が締結されなかったという事例である。同事件最高裁判決（最高裁三小平成一三・三・一三判決、労判八〇五号二三頁。原審東京高裁平成一一・一一・二二判決、八〇五号二三頁。原審東京高裁平成一一・一一・二二判決、労判八〇五号二八頁、一審横浜地裁平成八・六・一三判決、労判七〇六号六〇頁。）は、前提条件の諾否は協約締結において「労使双方にとって重要な意義があり」、「他の交渉事項と切り離して、…ベースアップ分を支給することが…合意されていたと解することは到底できない」として、部分的合意の成立を否定している。

本決定も、本件において前提条件は「労使共に重要な懸案事項として認識しており、合意の前提条件を構成していた」とし、かかる前提条件についての合意がない以上、部分的合意の成立を認めることはできないとするものであり、この裁判例の流れにしたがったものといえる。その一方で、要旨3では、合意が成立していなくても、「前提条件の存在を主張することが信義則違反」になる場合には賞与請求権が認められるとし、独自の判断枠組を示している。さら

に、結論としてもXらの賞与請求権を認めており、その理論構成が問題となる。

なお、不当労働行為についてであるが、本決定は、Xらの主張する不利益取扱い、団交拒否不利益取扱い、支配介入の全てを否定したものであるが、その理由はごく簡略に言及されているだけである。ただ、評者としては本件事案については、不当労働行為の成否は重要な論点であると思われるので、これも本評釈の検討事項としたい。

## 2 賞与請求権の根拠

本決定は、Xらの一時金請求権を認めているが、その理論的根拠は、Xらのそれとは全く異なっている。

Xらの主張においては、次のような理論構成で一時金請求権が根拠付けられている。すなわち、Yと支社組合とで支給額については一致したことで、一時金支給についての個別的労働協約（部分的合意）が成立し、あるいは三〇年間の一時金支給という実績により確立した労使慣行に基づき、賞与請求権が発生しているというものである。

これらのうち、まず、労働協約の成立に関しては、前述のように本決定が部分的合意の成立を認めないという立場である以上、そのような主張が認められないのは当然であ

ろう。また、仮に合意の成立を認めるとしても、上記都南自動車教習所事件最高裁判決にしたがえば、使用者と労働組合との合意が書面に作成され、これに署名又は記名押印がない限り、労働協約としての規範的効力は認められないのであるから、やはりXらの主張は認められなかったであろう。

しかし、本決定は労使慣行に基づく一時金請求権を認めたものということもできない。というのは、本決定は一時金支給の労働慣行の成否について明確に判断していないからである。確かに、本決定がXらの一時金請求権を認めた部分を見ると、一時金が支給されてきた期間、ほぼ同一の算定方法、賞与が年収に占める割合等、Xらが労働慣行成立の根拠として挙げた事実を重視しており、Xらの主張を全面的に認めているように見える。だが、本決定の理論構成は、賞与請求権は「就業規則、労働協約等の合意に基づくことが原則」としたうえで、諸事情の総合衡量により、賞与不支給に合理性がなく労働者の被る経済的不利益が著しい場合には、「前提条件を主張すること自体が信義則違反」となり、「無条件の賞与請求〔支給?〕の申入れと解し」、「同申入れを組合の承諾した場合には合意が成立したものと同等に取り扱う」ことにより、いわば例外的に賞与

請求権を認めるというものである。そして、Xらが労働慣行成立の根拠として挙げた事実を、賞与不支給の合理性判断の考慮要素として取り扱うにとどめている。また、本決定は、後半部分では、「無条件の申入れ」、「合意が成立したものと同等に扱〔う〕」などと述べており、あえて労働慣行の成否を判断の対象から除外しているようにも見える。このように、本決定は、総合衡量による合理性判断という手法を採り、労働慣行の成否を直接に問題にしていない。その背景には、具体的賞与請求権を根拠付けるような労働慣行の存在を認定することが困難であることがあるのではないかと考えられる。

これまでに労働慣行に基づく賞与請求権の存否が争われた裁判例としては、浦添交通事件（那覇地裁判決昭和六二・三・二七、労判四九七号一〇一頁。）、小暮釦製作所事件（東京地裁平成六・一一・一五判決、労判六六六号三二頁。）、松原交通事件（大阪地裁判決平成九・五・一九労判七二五号七二頁。）などがあるが、いずれの事件においても、労働慣行に基づく具体的賞与請求権は認められていない。たとえば、小暮釦製作所事件は、使用者が、協約未成立を理由に賞与不支給としたため、労働者が「概ね前年度実績を下回らない旨の労働慣行」が存在するとして、同慣

行に基づく賞与請求権を主張した事案である。これに対し、同判決は、就業規則や労働協約に支給額や算定基準の定めがなく、労使協議で決定されてきたことから、「賞与額は、対象期間中の企業の実績や労働者の能率等により支給の有無及び額が変動することが予定されているのであって、前年度実績による賞与請求権が具体化していると解するのは、当事者の合理的意思に反する」として、労働慣行の存在を否定した。また、松原交通事件も、労働者が前年度実績を下回らない額の賞与を支給する労働慣行の存在を主張した事案であるが、同判決は、「慣行によってではなく、その時々の労使の交渉によって決定されていたこと、…支給の有無及び額が変動することが予定されていること」をあげ、「前年度実績を下らない額の賞与が支給されてきたからといって、…具体的な賞与請求権を基礎付ける労働慣行の存在を認めることはできない」とした。

このように、これまでの裁判例は、具体的賞与請求権に関して、仮に同一の支給条件で反復して賞与が支給されていたとしても、それが労使交渉によって決定されてきた場合には、「交渉」という決定過程に、支給の有無及び額の変動する可能性が内包されていることを重視し、これを理由に労働慣行の成立を否定する傾向にある。このような労働慣行の成立に厳格な論理にたてば、本件においても、従来の賞与支給が労働協約に基づくものであり、交渉結果次第で支給条件が変動しうること、過去に算定基礎が変動した事実があることなどから、賞与請求権を根拠付けるような労働慣行は存在しないという結論が導かれることは、十分に考えられる。

これに対して、本決定の理論構成では、算定方法の変更の有無等は、合理性判断における考慮要素の一部であって、決定的な影響力を持たない。したがって、本決定の枠組に依拠する場合は、その他の事情しだいで賞与請求権が発生しうる。このように、本決定の理論構成は、労働慣行の成否判断をしないことで、労働者の賞与請求権を認める可能性を引き出していると考えられる。そして、本決定は、結論としても、賞与について労使が合意に至っていないにもかかわらず、Xらの賞与請求権を例外的に認めるといふ結果に至っている。

この判断は、本件に関する限りでは妥当なようにも思われるが、理論的妥当性については、問題がないとはいえない。まず、このような例外的取扱いをすること自体について、要旨1で部分的合意の否定した点との関係で矛盾があり、例外的取扱いを正当化するだけの説明に成功している



とはいえないとの指摘がある（矢野昌浩「賃金改訂交渉が行き詰まった場合に、信義則は賃金請求権を根拠付けることができるか？」労働法律旬報一五五六号四四頁、二〇〇三年）。また、評者としては、この判断枠組が、どの程度の事案まで妥当しうるかについても、疑問が残る。

本決定の理論構成では、賞与についての労使の合意がない場合には、使用者が賞与支給に前提条件を付したことが信義則違反にあたれば、前提条件が無効となり、労働組合が前提条件以外の部分を承諾した場合には賞与請求権の成立が認められる。この論理を逆に解釈すると、賞与請求権が発生する前提として、使用者から前提条件付きの賞与支給の提案がなされていること、組合が賞与支給の承諾と解釈しうる対応をとっていることが必要であると考えられる。

確かに、労使の合意がなければ本来は存在しないはずの賞与請求権を例外的に認める以上、例外の範囲が過度に広がるのを回避する必要がある、本決定の枠組では、上述の二つの前提が、範囲を限定していると考えられる。しかし、これらの前提は、あまりに具体的であるために、本決定の判断枠組を相当特殊なものにしているように思われる。たとえば、使用者が一方的に賞与不支給のみを通告してきた場合、この通告は前提条件付きの賞与支給の申入れとい

う前提に該当しない。また、組合が十分な対応をしていない場合、たとえば前提条件への反対のみ表明して、使用者の提示した賞与額に限って承諾する意思表示も全くしなかった場合には、組合の承諾を認めるのは困難であろう。これらの場合は、賞与請求権の発生前提を欠くことになり、本決定の判断枠組によっても、労働者の賞与請求権は認められないことになる。さらに、賞与について明確な規定もなく、組合のような労働者組織も存在しないというような状況は、本決定の判断枠組の想定外となろう。

このように考えると、本決定の示した判断枠組は、一見すると、様々な考慮要素を具体的に示しており、一般性があるように見えるが、賞与請求権の認められる範囲を限定する要素もまた具体的であるゆえに、結局は本件と類似した事案にしか適合しないと考えられる。

このような特殊な理論構成によって例外を認める以外に、Xらの一時金請求権を認める法的構成は考えられないのだろうか。たとえば、具体的金額は各年度の協議で決定されているとしても、賞与支給自体については、三〇年間の賞与支給の実績から、労働慣行の成立を認めることは全く不可能とはいえないと思われる。また、個別契約の解釈論として、「一時金請求権に関する黙示の合意が成立している

と解する」(前掲・矢野四七頁。)ことも考えられる。

### 3 不当労働行為の成否

要旨2は、不当労働行為に関する判断である。本決定は、支社組合との間に一時金について合意が成立していないこと、「支社組合との交渉妥結まで」非組合員に対する夏季賞与の支給を留保すべき格別の事情は存在しない」ことを理由に、Yについて労組法七条一号、二号、三号のいずれも成立しないとする。しかし、このような簡略な検討で、不当労働行為の成立を全く否定した点には疑問が残る。

たとえば、団交拒否の問題である。XらはYが本件提案に含まれる前提条件に固執している旨述べているが、本決定は、この点にあまり着目しておらず、わずかに前提条件の合理性について言及するのみである。

確かに、本件提案のように一時金支給について何らかの前提条件を付すこと自体は、常に不合理であるとは限らない。しかし、本件においてXらが問題としているのは、本件提案の内容だけではない。重要なのは、むしろ、事実(4)にある交渉過程におけるYの一連の行為である。本件提案提示後に、Yが支社組合との間に何らかの妥協点を探ろうとした形跡はなく、このような交渉姿勢は、誠実交渉義務

違反と評価されうる。

また、支配介入も成立しないという判断にも疑問が残る。本件における一時金の不支給が、Xらの「日常生活に重大な影響」を及ぼすことは本決定も認めるところであり、かかる不利益の程度からすれば、一時金の不支給が、組合の運営にも大きな打撃を与えることは必至である。さらに、非組合員が個別合意により一時金を支給されたという事実も考慮すると、本件における一時金不支給は、支社組合の組織力を損なう危険が高く、Yの意思や認識次第では支配介入が成立する余地は十分にあるといえる。

不当労働行為の成否については、組合員と非組合員との間の処遇の格差が一見当然のように思われても、これまでの労使関係や、一時金不支給が組合員個人や組合に及ぼす影響などを総合考慮して判断するのが通常であり、また不可欠であるといえる。にもかかわらず、本決定は、合意の不成立と非組合員への支給の妥当性という、処遇の格差の表面上の理由のみに基づいて判断し、他の要素は検討していない。本案審理でないとしても、不当労働行為の成否が問題となつている以上、もう少し慎重な判断が必要だったのではないだろうか。