

## 社会法判例研究(第四〇回)

山下, 昇  
久留米大学法学部

<https://doi.org/10.15017/3894>

---

出版情報 : 法政研究. 71 (1), pp.153-165, 2004-07-15. 九州大学法政学会  
バージョン :  
権利関係 :

## 社会法判例研究 (第四〇回)

### 社会法判例研究会

労働協約で定められた賞与算定対象期間勤務し支給日前に脱退した元組合員の賞与請求権の存否及び協約不成立を理由とする賞与不支給の不法行為性——京王電鉄事件

東京地裁平成一五年四月二八日判決 平一四(ワ)一五三九号 賃金等請求 棄却〔控訴〕判例タイムズ一一三三号一四五頁 労働判例八五一号三五頁

山下 昇

#### 【事実の概要】

一 被告Yは私鉄最大手のひとつであり、原告Xら二八名は、いずれもバス乗務員としてYに勤務する労働者である。Xらは、従前、訴外K労組に所属していたが、これを脱退して、現在は、平成一三年一月一四日に結成された原告労働組合(以下「X労組」という)に所属している。

二 (1) Yの旧就業規則(平成一四年一月一六日新就業規則に改定)は、「社員に、賞与を支給するときは、別に定

めるところによる」(七九条)と定めていた。そして、YはK労組とユニオンショップ協定を締結しており、理事、参与、副参与、主査の管理職及び副主査以下の者で人事労務等特殊な職種にある者を除き、全従業員がK労組の組合員であった。そのため、前記例外の者を除き、K労組との労働協約に基づき、賞与が支払われていた。

(2) 平成一三年四月一二日、YはK労組との間で、同年支給の賞与について協定し(以下「本件協定」という)、そのなかで、一人の年間賞与支給額は、基本給及び家族給の合算額に年間五・五九四か月(そのうち冬季は二・七九七か月)を乗じたものとする事、冬季賞与は平成一三年一月一五日現在の在籍者に対して支給すること、支給日・分配その他については別途協議することなどが定められていた。

(3) 同年一月七日、Yは、本件協定に基づき、K労組との間で、同年冬季賞与の支給額の分配細目について、別紙が添付された覚書を締結した(以下「本件覚書」という)。本件覚書では、支給額の内容として、一人平均九一万二七七三元(普通賞与二九万三一五三元、特別賞与六一万九六二〇円)と定められていた。

(4) 本件覚書の別紙によれば、分配方法や支給額は概ね以

下のとおりである。①普通賞与は資格別支給、職務別支給、勤続加算からなり、職務別支給と勤続加算は職務等級と満年齢、勤続年数によって算出されるが、資格別支給については、同年五月一六日から十一月一五日までの成績査定期間の成績査定をし、査定の結果（ABCの三段階評価）と各人の資格により定まる一定の乗率を乗じた額により決まる。資格別支給は賞与総額の二割程度で、資格別支給の査定による格差は各資格において一割以下である。②特別賞与は「基本給＋（家族給）×二」を計算基礎として、年齢と職務等級により定まる一定の乗率を乗じた額とする。③普通賞与と特別賞与については、「各人の所定労働日数」分の「未稼働日数」に相当する額を減額する。④適格退職年金制度の変更に伴い、同年九月三〇日現在、年齢満五七歳以上かつ満五七歳誕生日時点での勤続年数が一七年以上の者で、同年十一月一五日時点での在籍者（同日付退職者を含む）に対し、賞与に加算して三〇万円又は二五万円を支給する。⑤支給日は同年十二月三日とする。

(5) Yは、人事部長名の同年十一月七日付「平成一三年冬季賞与の支給について」と題する「お知らせ」（以下「本件文書」という）を作成し、社内一般に宛てて回覧した。

本件文書には、右賞与の支給要領について、本件覚書の別

紙と同一内容の別紙が添付されていた。

(6) Xらは、本件協定、本件覚書締結当時、K労組の組合員であったが、前述のように、同年十一月一五日にK労組を脱退した。Yの賞与査定担当者は、同年十一月一五日までは仮の査定を終えていたが、Yは、成績査定期間終了後に賞与の計算を行い、従業員各人の賞与額を確定することとしていた。そして、同年十二月三日、後述のように、X労組との賞与協定の未成立を理由として、YはXらに対して同年冬季賞与を支払わなかった。なお、旧就業規則には、定年について、五月一五日と十一月一五日を統一退職日とするとの定めがあり（九八条の三）、平成一三年一月一五日にYを退職してK労組の組合員でなくなった者に対して、同年冬季賞与が支払われている。

三 (1) Yは、平成一二年春闘において、K労組に対し、自動車部門所属員の同年賞与額を他部門の九〇パーセントにしたい旨格差提案を行ったが、K労組からの拒否を受け、自動車事業の経営改善等については、労使間で協議していく旨の覚書を取り交わし、格差提案を撤回した。そして、Yは、同年四月二四日、K労組執行委員会に対し、自動車部門を分社化することにより、過重な一般管理費等の負担を減らし、事業収入（新会社の営業収益）に見合った人件

費コストによる経営を実施し、赤字体質からの脱却を図ることを骨子とする「バス事業再生・勝ち残り策」（以下「バス事業再生策」という）の提案を行った。

- (2) 平成一三年三月二日、Yは、K労組に対し、春闘の解決までにバス問題に関してK労組から何らかの確約がなければ、自動車部門所属従業員に対する同年支給賞与について他部門所属従業員と部門間格差を設けざるを得ないと申し入れた。これに対して、K労組は格差提案を拒否するとの態度を示した。その後、同月一三日、Yとの小委員会交渉で、K労組は、バス事業再生問題に真摯に取り組み、同年秋頃までに解決することを提案し、Yはこれを了承し、今春闘では部門間格差をつけないと解答した。そして、同日、YとK労組は前記合意内容を覚書にし、同年四月二二日、同年支給の賞与等について、本件協定を締結した。
- (3) K労組は、バス事業再建問題について、組合内で討論協議をするとともに、Yとも団体交渉七回、労使協議一回、事務折衝約四〇回と協議を重ね、賃金・人事処遇等で歩み寄り、同年一月一日の臨時組合大会で、Y提案の「バス事業再生策」を一部修正した労使合意内容を、本部原案通り可決した。
- (4) 「バス事業再生策」をめぐるK労組の対応に不満を

持っていたXらは、X労組を結成し、Yに対し組合結成を通告して、団体交渉を申し入れた。平成一三年一月二二日、X労組はK労組と同一の基準で冬季賞与の支払を要求し、これに対して、Yは、K労組との交渉経緯を説明し、X労組とも「バス事業再生策」への取り組みについてK労組と同等の協定を締結できるのであれば、冬季賞与について、K労組と同額の回答ができるが、そうでない場合には、X労組独自の要求を出すように回答した。

- (5) 同年一月二七日、YとX労組は団体交渉を行った。Yは、X労組に対して、冬季賞与について「協定がないから算出できない」、「『バス事業再生策』について、K労組と同等の協定を結んで頂けるのであれば、初めて賞与の協定に応じる」と述べた。そして、同月三〇日と同年一月二二日に団体交渉が行われたが、妥結に至らなかった。
- (6) YとXらとは、同年一月二七日、仮処分事件において、YがXらに対して、前記支給要領に基づき算出される賞与額の八〇パーセント相当額を支払うとの訴訟上の和解をし、平成一四年一月二五日、Yは、Xらに対し、和解で定められた額を支払った。
- (7) 同年一月一五日、YとX労組は、第五回団体交渉を行ったが、妥結に至らず、その後、両者の間で幾度か団体

交渉が開かれているが、平成一三年冬季賞与についての議論は特段ない。

四 本件は、Xらが、Yに対し、本件協定及び本件覚書に基づき、又は旧就業規則七九条及び本件文書に基づき、支払要領により算出される賞与額の二〇パーセント相当額及び遅延損害金の支払を求めるとともに、X労組が、Yに対し、賞与の不支給等がX労組の団結権を侵害するとして、民法七〇九条に基づき、慰謝料三〇〇万円及び遅延損害金の支払を求めたものである。

#### 【判旨】（請求棄却）

一 (1) Xらは、K労組を脱退した平成一三年一月一五日の時点で、同年冬季賞与は、具体的請求権として確定していたと主張するが、「賞与は、一定期間の勤務全体を評価して毎月一回以上支給する通常の賃金に加えて支払われるものであること、賞与は就業規則によって保障されているわけではなく、労使交渉又は使用者の決定により算定基準・方法が定まり、算定に必要な成績査定を経て決まるものであること等を考慮すると、賞与請求権は、Yにおいて人事考課査定をし、個々人の支給額を決定したときに具体的請求権として発生するものであると解するのが相当であ

る。」事実一によれば、「平成一三年冬季賞与は、Yが行う同年五月一六日から同年一月一五日までの間の成績査定等に基づいてその金額が確定するところ、XらがK労組を脱退した同年一月一五日段階では、Yの査定は終了しておらず、XらのYに対する同年冬季賞与は、未だ具体的請求権として確定していたとはいえない。」

(2) なお、平成一三年一月一五日付退職者にも冬季賞与が支給されているが、事実二(4)④、(6)に照らすと、「①Yの旧就業規則によれば、当年五月一六日から当年一月一五日までの定年者は一月一五日を統一退職日としているところ、②本件覚書で平成一三年一月一五日付で退職した者にも同年冬季賞与を支払うとされていたことが認められるのであり、Yが平成一三年一月一五日付で退職した者にも同年冬季賞与を支払ったのは、以上のような合意があったためであると解される。」したがって、前記事実からXらのYに対する同年冬季賞与が具体的請求権として確定していたと推認することは困難である。

二 (1) Xらは、本件協定と本件覚書の内容は労働組合法一六条の規範的効力により、Xらの労働契約の内容に化体し、労働契約の内容になっていると主張するが、「労働組合法一六条は、…労働協約という規範が、労働契約の内容

を外部から規律する効力を有する旨を定めていると解するのが相当であつて、労働協約の規範的部分がそのまま労働契約の内容となるという趣旨を定めたものとはいえない。

(2) 「そもそも、労働組合法六条は、『労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に關して交渉する権限を有する。』としているのであるから、

同法一七条、一八条の適用がある場合を除いては、労働協約の適用を受けるのは、労働組合側にあつては、当該協約当事者たる労働組合の組合員のみであり、協約当事者たる労働組合を脱退等により離脱した者に対しては、原則として、離脱の時点より労働協約の適用はないものと解するのが相当である。そして、本件全証拠を検討するも、前記原則の適用を排除しなければならぬような特段の事情は見当たらない。以上によれば、Xらに対しては…本件協定及び本件覚書の規範的効力は及ばないというべきである。

三 「本件文書は、社内広報的なものにすぎず、副主査以下の者に関する本件覚書における要結内容を引用したものであること、非組合員とされている主査以上の資格の者については、別個の基準に基づいて支給額が決定されていることが認められ、そうすると、本件文書が旧就業規則七九

条にいうところの別の別の定めにあたるとは解し難い。

四 (1) 本件では、「X労組所属のXらはYに対し平成一三年冬季賞与を請求する法的根拠を有していなかったためあり、このような場合には、Yにおいて、殊更に賞与支払に關する労働協約の締結を遅らせる等の特段の事情のない限り、本件賞与格差は正当な行為として不法行為性を否定するのが相当である。」

(2) 事実三に照らせば、「YがX労組所属のXらに対し、平成一三年一二月三日に同年冬季賞与を支給せず、同一四年一月二五日にK労組所属の組合員の八割を支給したことは相当な理由があり、Yにおいて殊更に賞与支払に關する労働協約の締結を遅らせる等の特段の事情があつたということとはできない。そうだとすると、本件賞与格差をもつて、Yの不法行為と評価することは困難である。」

#### 【検討】(判旨に疑問あり)

##### 一 本判決の意義

日本の企業においては、夏季と年末に賞与(一時金)が支給されることが多く、通常の賃金を補足する形で、賃金収入の基本的部分として重要な役割を果たしている。賞与などの臨時の賃金を制度として支給する場合には、就業規

則にその支払に関する規定をおかなければならない（労基法八九条四号）。ただし、就業規則上では一般的な規定をおくにとどまり、通常、具体的な算定の基準や方法は労使の交渉や使用者の決定によって定められ、こうした合意や決定がなければ、賞与の支給がなされない。そのため、賞与支給の妥結にあたり、賃金制度などの他の労働条件・処遇の変更を前提条件とする場合があり、前提条件を受諾しない労働者には、賞与の不支給や支給遅延などの不利益が及ぶことがある。特に、賃金収入に占める賞与額の割合が大きい場合には、その不利益は深刻である。

近年、賃金処遇制度の見直しのなかで、賞与に関して、いわゆる差し違い条件をめぐる裁判例が散見されるが（明石運輸事件・神戸地判平一四・一〇・二五労判八四三三三九頁、ノース・ウエスト航空事件・千葉地決平一四・一一・一九労判八四一五頁、秋保温泉タクシー事件・仙台高決平一五・一・三一労判八四四号五頁など）、本件もその一例といえる。賞与が毎回の労使の妥結を必要とする以上、労働者は賞与を「人質」に取られた状況で、使用者から様々な処遇の変更を迫られることになり、交渉が妥結しない場合などに、具体的な請求権の存否が問題となる。差し違い条件をめぐる不当労働行為救済命令の適法性を争う行

政事件訴訟の事案（日本メール・オーダー事件・最三小判昭五九・五・二九労判四三〇号一五頁）と異なり、これらの事件は、民事訴訟として提起され、賞与請求権の存否ないし賞与格差の不法行為性を争点としているところに特徴がある。

## 二 賞与請求権の存否

### (1) 賞与請求権の発生と特定

前述のように、賞与の具体的な算定の基準や方法は労使の交渉や使用者の決定によって定められる。そのため、賞与請求権の存否や発生時期は、当該労働契約の具体的内容によって決まることとなる。一般的理解によれば、賞与請求権は、就業規則によって保障されるものではないのであって、使用者の決定や労使の合意・慣行等がない場合には、具体的な賞与請求権は発生しないとされている（清風会光が丘病院事件・山形地酒田支決昭六三・六二七労判五二四号五四頁など）。そして、算定の基準や方法が定められ、算定に必要な成績査定もなされてはじめて賞与請求権が発生すると解されている（藤沢医科工業事件・横浜地判平一一・二・一六労判七五九号二一頁など）。

これに対して、賃金債権の発生の問題と、その内容（金

額)の特定の問題を区別し、特に、賞与については、それが就業規則などによって支給要件や支給基準が定められ、法的に賃金と認められる限りでは、支給対象期間の労務提供にともなうて賞与債権はそのつど発生するとする見解がある(盛誠吾「賃金債権の発生要件」日本労働法学会編『講座二二世紀の労働法第五卷』(有斐閣、二〇〇〇年)六〇頁)。この見解によれば、賞与債権は労働者の就労に伴って発生すると解すべきであり、その限りでは、使用者の裁量とは、賞与債権の発生そのものではなく、その内容の特定に関して認められるとされる。したがって、支給基準などが定められている場合には、使用者は、それに基づいて賞与額を決定し、そのための前提として査定を行う義務を負い、それを行わない場合には、使用者の債務不履行ないし一種の債権侵害となる(前掲藤沢医科工業事件では、賞与請求権の発生は否定しつつも、使用者がなすべき査定をせず、支給額の決定・支給しなかったことが、賞与を受ける期待権を侵害したとして、賞与相当額の損害賠償を認めている)。

そして、こうした理解に基づいて、本件事実関係をみると、労使間で具体的な支給の基準や方法が明確に定められ、平成一三年一月一五日時点の在籍が支給対象者の要件と

されている(同時点で、Xらは本件協定等の適用を受けている)。さらに、Xらは、成績査定(支給対象)期間就労し、同日に在籍しており、仮査定まで終了していたのであり、この時点で、賞与請求権は発生していたと解することもできよう。したがって、支給額が厳密に確定していないことは、賃金(賞与)債権の特定の問題であって、Xらの賞与請求権の発生を妨げるものとはいえない。

## (2) 賞与の法的性格

前述のように、賞与は、労使間の合意ないし使用者の決定により当事者が自由に定めることができるため、通常 monthly賃金とは異なって、多様な性格と実態を有している。

したがって、賞与請求権の存否や発生時期など、労働契約の具体的解釈にあたっては、賞与の性格も十分に考慮しなければならぬ。賞与の法的性格については、一般に、賃金後払的性格とともに、月例賃金を補う生活補填的性格、従業員の貢献に対する功労報償的性格、将来の労働に対する勤労奨励的性格、企業業績の収益分配的性格など多様な性格を併せ持つとされているが、法的には、その多様な実態をふまえながら個別具体的に評価・判断する必要がある(東大労研編『注釈労働基準法(上)』(有斐閣、二〇〇三年)三八二頁(水町勇一郎執筆))。



そこで、本件賞与の性格についてみると、成績査定は三段階評価で、賞与総額の二割程度に過ぎない資格別支給に對してのみ具体的に反映されるものとされている（職務等級が高い一部の者については職務別支給にも反映されるが、Xらには一人もいない）。そして、査定による格差は最大でも資格別支給の一割以下であり、賞与全体からみれば二（三パーセント）に過ぎず、未稼働による減額も機械的・比率的であった。そうすると、普通賞与は、成績評価による功勞報償的性格を帯びる部分も有するものの、むしろ賃金後払的性格が強いものといえる。

他方で、特別賞与は、「基本給十（家族給）×二」を計算基礎とし、資格に応じて定められた一定の乗率を乗じたうえで、普通賞与と同様の未稼働日数日による減額を行うとされ、生活補填的性格が強い。また、年間収入額に占める賞与支給総額の割合は決して低いものではない。

以上を総合すると、本件賞与は、成績査定に基づく功勞報償的性格や収益分配的性格よりも、賃金後払的性格や生活補填的性格を強く有する賃金といえる。

確かに、成績査定には、使用者の裁量の余地が広く認められており、一般論として、賞与請求権の存否の判断において、使用者の成績査定は重要な要素となる。そして、判

旨一(1)は、本件賞与について、成績査定の確定を賞与請求権の発生要件として厳格に解し、成績査定が未確定であることのみを根拠として、その請求権の発生を全面的に否定している。

しかし、本件賞与は、前述のように、賃金後払的性格や生活補填的性格が強く、成績査定が賞与の総額決定に反映される程度はわずかであることなども十分に考慮する必要がある。したがって、判旨が本件賞与の法的性格などについて具体的に検討することなく、賞与に関する一般論のみをもって賞与請求権の存否を判断したことには大いに疑問である。成績査定に對して使用者が有する裁量権の広範性や重要性を考慮してもなお、Xらに對して、少なくとも、最低査定（C評価）に基づく賞与請求権は認められると考えられる。

また、仮に、本件賞与について具体的請求権が認められないとしても、査定の未確定により賞与額の一部（二〜三パーセント）が確定していなかったことを理由として、賞与全額の支給を拒否したYの対応は、本件事実関係及び本件賞与の性格を考慮すると、信義則上、Xらの期待権を不当に侵害したものととして損害賠償責任を生じさせうると解される。

## 三 労働協約の規範的効力

前述のように、私見では、平成一三年一月一五日時点で、Xらは本件協定等の適用（規範的効力）を受けていたのであり、同時点でXらには具体的な賞与請求権が発生すると解することができる。しかし、判旨一及びYの主張のように、賞与請求権は、査定確定時ないし支給日に具体的請求権として発生・確定するとすれば、脱退後の元組合員に対する労働協約の効力あるいは脱退後の元組合員の労働条件の確定の問題が生じることになる。そこで、以下の点について簡単に検討する。

まず、労働協約の規範的効力について、労働契約を外部から規律する効力か（外部規律説）、それとも労働契約の中に入り込み、その内容となってしまう効力か（化体説、内容説）の対立がある。この論点は、協約締結組合からの脱退者や協約終了後の組合員の労働契約の内容がどのように規律されるか、という問題との関連で議論される。これまでの裁判例においては、化体説に立つものもあるが（香港上海銀行事件・大阪地判昭五八・三・二八労判四〇七号二八頁、三菱重工長崎造船所事件・長崎地判昭六〇・六・二六労判四五六号七頁）、外部規律説に立つ裁判例も多い（高洋・三共運輸事件・大阪地判平四・六・二九労判六一七

号五三頁、安田生命保険事件・東京地判平七・五・一七労判六七七号一七頁）。

また、実際の紛争の解決に当たって、協約終了後又は脱退後の法律関係について、化体説のように、そのまま労働契約の内容になることを否定しつつも、継続的契約関係の性質から、協約失効後も、従来からの協約に規律されて展開してきた労働条件が、特に変更されない限り、暫定的に存続すると説くもの（朝日タクシー事件・福岡地小倉支判昭四八・四・八労判一八一号六二頁、鈴蘭交通事件・札幌地判平一一・八・三〇労判七七九号六九頁、佐野第一交通事件・大阪地岸和田支決平一四・九・一三労判八三七号一九頁）や、合理的意思の解釈を通じて、労働契約の内容になる場合があることを認めるもの（前掲安田生命保険事件）などがある。このほか、退職金の事例であるが、失効した退職金協定は就業規則の一部となっているので、協定が失効したとしても就業規則の規定を根拠に従前の基準による退職金請求権があるとするものがある（香港上海銀行事件・最一小判平元・九・七労判五四六号六頁）。

本件において、Xらは、化体説に基づく議論を展開し、既に労働契約の内容となっていると主張した。これに対し、判旨二は外部規律説に立ちつつ、「労働組合を脱退等

により離脱した者に対しては、原則として、離脱の時点より労働協約の適用はないものと解するのが相当である」と判断し、Xらの主張を一蹴した。そして、判旨三は、Xらの労働契約の内容を補充する規範について、本件文書等が旧就業規則七九条にいう「別に定めるところ」にあたるか否かについて検討しているに過ぎない。

しかし、本件文書等が旧就業規則の関連文書と解されるかという立論ではなく、当事者間の労働契約の内容を補充する要素にあたるか、あるいは、労働契約内容を推定する事実となりうるかについて、踏み込んで判断することもできたとと思われる（この点につき、Xらの主張が不十分であった）。かりに、補充する規範がなつたならば、従前妥当してきた協約内容が暫定的に空白部分を補充するという解釈に従って処理し、暫定的に賞与請求権を認めると解することもできよう（ただし、本件において、Xらは集団的に脱退し、新組合を結成しているのであり、こうした場合に、協約失効後の法律関係の問題解決を念頭においた上述の処理が適しているかについては、別途、十分に検討する必要がある）。

#### 四 前提条件と労使の合意

##### (1) 差し違え条件と不当労働行為

判旨四(1)は、Xらの賞与請求権に法的根拠がないことを前提として判断しているが、前述のとおり、Xらが賞与請求権を有すると解する余地は十分にある。そうすると、組合員であることを理由として賞与支給に格差が生じたといえ、不利益取扱いとなりうる。不利益取扱いや支配介入にあたる事実行為は、憲法二八条の私法への投影として団結権侵害による不法行為を成立させる（日産自動車事件・東京地判平二・五・一六労判五六三号六七頁、前掲明石運輸事件）。

仮に、賞与請求権が認められなかったとしても、X労組とYの団体交渉の経緯から、不当労働行為としての支配介入や不利益取扱いが成立する余地がある。つまり、Yが「バス事業再生策」の受入に固執して、賞与をめぐる交渉が妥結しなかったとすれば、複数組合併存下における差し違え条件の提示と支配介入の成否の問題が生じる（前掲日本メール・オーダー事件）。

そして、前掲日本メール・オーダー事件では、前提条件が抽象的で具体性を欠くにもかかわらず、会社が十分な説明を行わなかったことなどから、労組法七条一号及び三号

の不当労働行為に該当すると判断された。また、前掲明石運輸事件では、一時金について、従来の年功（勤続年数）に基づく算定制度に代わって、会社が、新たに売上を重視する実績報酬分配制度の提案をしたところ、組合はこれに反対したため、組合員には従来の年功的算定に基づく二〇万円を支給し、実績報酬分配制度に同意した従業員には同制度に基づく支給を行った。ただし、後者の制度に同意した者については、激減緩和措置として、最低保障制度を設け、その額は二五万ないし三〇万とされ、同制度に反対の組合員よりも高い額が保障されていた。そして、同事件判決は会社が、団体交渉において、組合員が実績報酬制度を選択しないことを知悉したうえで、最低保障金については説明していなかったこと、年功方式による支給額と最低保障金の額がアンバランスであることなどから、会社の行為が、労組法七条一号及び三号の不当労働行為に該当し、民法上も違法な差別支給であるとして、不法行為に基づく損害賠償（最低保障金）を認めた。いずれにせよ、前提条件の合理性や使用者の対応の相当性に疑義がある場合に、不当労働行為及び不法行為が認められている。

本件についてみると、Xらは「バス事業再生策」に対するK労組の対応に不満をもって脱退し新たにX労組を結成

しているのであって、Yにおいて、X労組が「バス事業再生策」を受け入れ難いことについて十分承知していたと考えられる。事実認定からでは「バス事業再生策」の内容について、十分にはうかがい知ることができない。K労組が妥結していることから、必ずしも不合理な内容とまではいえないと考えられるものの、合理化・分社化などを含めた内容であり、組合員（従業員）にとつては、かなりの不利益を及ぼす可能性のあるものと推察される。他方で、YとX労組との間での団交も五回行われたものの、Yは一貫して「バス事業再生策」に固執している。また、結局、和解により八割分の賞与が支給されているが、前述のように、成績査定による格差はわずかであり、八割分の支給では、必ずしも十分ではなく、実際の支給は当初の支給日よりも五〇日以上も遅延している（なお、Xらの主張によれば、約一〇名の組合員がX労組から脱退している）。以上の事実から、Yが、協定の不成立を藉口して、Xらに賞与を支給しないことよって打撃を与え、X労組の弱体化を図ったと見ることもできないわけではない。

これに対して、判旨四は、和解により八割支給していること、X労組の組合員が早い段階で仮処分の申立を行っていることなどを指摘し、不法行為の成立を否定している。

Xらが、団結権侵害行為イコール不法行為として主張・立証しているため、法理論的架橋としての不当労働行為該当性について、必ずしも十分には検討されていない。Xらも、不当労働行為を推定させるような間接事実を詳細に立証すべきであったし、判旨も、労組法七条一号及び三号に該当するか否かについて検討し、判断することもできたと思われる。

## (2) 賞与請求権と労使交渉

以上のように、不当労働行為による賞与格差を理由として損害賠償を認められる場合がある（前掲明石運輸事件）。これに対して、定期昇給・ベースアップなしとの前提条件を付したために賞与の支給について労働協約の締結がなされていない事案につき、前掲ノース・ウエスト航空事件決定は、賞与請求権そのものの発生を認めており、前掲明石運輸事件とは理論構成において大きな違いがある。

すなわち、右決定では、前提条件自体の提案は、「経営者の観点に立つ限り不合理であると言ひ難い」とし、合意が成立していない以上、条件を受諾した非組合員に対する一時金の支給をもって、直ちに「組合に対する不当労働行為と認定することはできない」との判断を示した。その上で、「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、他の従業員に対する支給状況、会社の経営内容、従前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し入れと解すべきであり、同申し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」と判断した。そして、従前からの一時金支給の労働慣行、一時金が固定収入額に占める割合が六割にも達すること、会社の経営状況、組合員の期待及び不支給の場合に予想される経済的打撃等の諸事情を総合的に勘案した場合、条件を付して組合が受諾しないとの理由をもって一時金の支給を拒絶することは信義則に反するとして、一時金請求権を認めた。

このように、賞与の支給について継続した慣行があり、賞与が生活上不可欠でその不支給が生活上深刻な打撃を与える場合に、使用者が労働協約の不成立を理由として賞与

を支給しないことを信義則違反とする例は他にもある（前掲秋保温泉タクシー事件、同事件原決定・平一三・二・二六労判八四四号一三頁）。これら裁判例は、仮処分ということもあり、必ずしも十分に理論的・説得的であるとはいえず、私法上の賞与請求権として構成することには、法律構成上、検討の余地もある（これらの事件について、村中孝史『中窪裕也「ディアローグ労働判例この一年の争点」日本労働研究雑誌五二〇号二頁参照）。

しかし、以上のような事案について、賞与請求権の存否を労使の合意や使用者の決定によって一面的に判断するのではなく、従来の支給の慣行、労使間の交渉の経緯（会社の対応）、当該賞与の法的性格、不支給や支給遅延による経済的不利益の程度（年間収入に占める賞与の割合など）、他の従業員の取扱い、会社の経営状況などの諸事情を総合的に考慮して判断する必要があることを指摘した点は重要である。仮に、具体的請求権として構成することが困難としても、協約不成立を理由とする賞与の不支給について、前述の判断要素を考慮して、不法行為の成否を議論する余地はあると考えられる。

本件についていえば、賞与の支給は長年継続しており、賞与の性格も賃金後払的・生活填補的であり、年間収入に

おける賞与額の割合も決して低くなく、労働者の生活に与える経済的打撃は大きい。また、前提条件の影響を受けない退職者にも同じように支給する一方、Yは一貫して前提条件の受諾に固執している。これらの点について、裁判所は、十分に考慮した上で、賞与請求権の存否ないし不法行為の成否について、判断することもできたと思われる。