

賃金・賞与をめぐる労使慣行

— 昭和五〇年～五七年の主要判例 —

石橋 洋

(法政大学講師)

うではなく、むしろ「労働協約等に別段の定めがある場合」には賃金カットをなしうる余地のあることを慎重に留保していた。

(2) スト中の家族手当カットと労使慣行

まさに三菱重工事件の争点となつたことがらは、明治生命事件・最高裁判決で留保されていた「労働協約等に別段の定めがある場合」にストライキ期間中の家族手当のカットに関する労使慣行がふくまれるかどうかに存していた。

この点について、まず、一審判決（長崎地裁昭五〇・九・一八判）は、「前掲最高裁判決において『労働協約など別段の定めあるばあい』として、賃金中生活補助的部分であっても、ストライキ期間中カットの対象となし得る除外例としていると目される判示部分は、労働法上の賃金の性格、労働基準法三七条の法意、および同法九二条を総合考慮して」判断すると、まず労基法三七条が労働の対価的交換部分をなしていない家族手当を割増賃金の算定基礎にふくませていないこと、つぎに、「ストライキ中の家族手当のカットにつき労働協約または労使双方の合

一 ストライキと家族手当のカット

(1) 最高裁判治生命事件判決の残したもの

わが国の賃金は、基本給、能率給のように日々の労務の提供に対応して支払われる賃金部分と家族手当・住宅手当・通勤手当等のように必ずしも日々の労務の提供に対応して支払われているのではない賃金部分から構成されているのが一般である。

こうしたわが国の賃金形態をにらみながら、賃金理論をどのように法律構成するとしても、労働者がストライキにより労働契約において約定されている労働時間に労務の提供をしなかった場合には、労務の提供を要件として支払われる賃金がストラ

イキによる不労の時間に対応してカットされることについては異論がなからう。しかし、家族手当等のような賃金部分についても、ストライキによる不労の時間数・日数に対応してカットしうるかどうかについては、学説・判例上見解の分かれるところである。

この点について、最高裁は明治生命事件判決（最高裁第二小法廷昭四〇・二・五判、別冊労働法律旬報五五八号）において、「ストライキによって削減し得る意義における固定給とは、労働協約等に別段の定めがある場合のほかは、拘束された勤務時間に応じて支払われる賃金としての性格を有するものであることを必要とし、単に支給金額が相当期間固定しているということだけではならず、また、もとより勤務した時間の長短にかかわらず完成された仕事の

量に比例して支払われるべきものであってはならないと解するのが相当である」との立場から、「労働の対価として支払われるのではなく、……生活補助費の性格を有する」勤務手当および交通費補助はもちろん、給料、出勤手当、功労加俸、地区主任手当についてもストライキにより賃金カットしうる固定給には該当しない、と判示した。

この最高裁判決は、賃金のうち生活保障給についてはストライキにより賃金カットをなしえない旨を主張するいわゆる賃金二分説の見解を採用したのと思われる。しかし、最高裁判決は、前述の判旨にも示されているように、いわゆる生活保障給に該当する賃金部分については、ストライキの時間数・日数に対応する賃金カットをいかなる場合にもなしえないとしていたのかというと、そ

意もなく、かつまた労働基準法の周知義務を欠き、実質就業規則としての効力をも否定される社員賃金細部取扱なるものを根拠として右カットを強行実施し、本件家族手当のカットをなしたものであって、明白に違法・無効な行為であるといわざるを得ない」ことから、社員賃金規則細部取扱に基づいて「事実上数年に亘り一方的に実施されてきたストライキ期間中の家族手当のカットは適法かつ有効な事実上の慣行」たりえない、と判示した。

控訴審判決（福岡高裁昭五一・九・一三判）も、一審判決とほぼ同旨の判断をしている。両判決ともに、本件における社員賃金細部取扱に基づいて実施されてきたストライキ期間中の家族手当カット慣行の法的拘束力が否認された主たる論拠は、右慣行の根拠となっている賃金細部取扱が就業規則の性格を有していながらも、その効力要件である周知義務を欠いており、労働者保護の理念にもとることから、それに基づいて実施されてきた労使慣行の法的拘束力も否認されるに至ったものである。

これに対して最高裁判決（最高裁第二小法廷昭五六・九・一八）は、賃金細部取扱が原告会社の過半数組

合の意見を徴しておりストライキの場合の家族手当カットがその後も異議なく行なわれてきたのであるから、被上告人らの所属する少数組合との間の労働慣行となっていたものと推認することができる」と判示した。本件最高裁判決は、明治生命事件・最高裁判決において留保された「労働協約等別段の定めある場合」に労働慣行をふくましめることによりストライキ期間中の家族手当カットを適法として控訴審・一審判決を破棄したものである。

二 一時金の支払い条件に 関する慣行

(1) 五〇%以下の無給欠勤 非控除慣行の変更

一時金の算定方式をめぐる合意ないし慣行の法的拘束力が争われた事例として、パン・アメリカン航空事件（千葉地裁佐倉支部昭五六・三・二三判）がある。本件は、被告会社が「無給欠勤時間がその日の予定勤務の五〇%以下である場合は」一時金を減額支給することを団交において提案し、会社が提案どおりに一時金を減額支給したことに對して、原

告組合員らが、「五〇%以下」の無給欠勤については一時金から控除しない旨の合意ないし慣行があり、従業員の同意がないかぎり、一方的に欠勤控除規定を適用することは許されないとして争ったものである。

判決は、「昭和三九年冬期から同五四年夏期一時金までの対象期間中に『五〇%以下』の無給欠勤が生じていたが、一切一時金からは控除されておらず、この点につき会社も異議がなかったのであるから、組合、したがって原告らと会社との間には、『五〇%以下』の無給欠勤については一時金から控除しない旨の合意が成立していたものと解するのが相当である」として、一時金の差額請求を認めている。

(2) 在籍者支給慣行の合理性

つぎに、賞与の支給条件をめぐる労使慣行の法的拘束力が争われた事例として、まず二プロ医工事件（前橋地裁太田支部昭五七・九・八判）があげられる。本件は、例年ならば六月に支給される夏期賞与の支給が遅れてしまったため、その支給が遅れている期間中に退職した原告らが、賞与は過去の労働の対価であ

るとして一時金を請求したのに対して、被告会社は在籍者支給は確立した慣習になっていると争ったものである。

判決は、賞与の在籍者支給慣行の法的拘束力を認める要件として、従業員らもこれに納得し、とくに反対の意思を示したことはないとの事実と、この慣行の事実が公序良俗に反しないことをあげたうえで、「本件賞与につき原告らが適用を受けるべき労働協約がなく、また労働契約・就業規則にも賞与支給資格に関する格別の定めのあることが窺われない本件においては、受給資格については原告らも前記慣行の規律をまぬかれないと解するの他はない」と判示している。

また、賞与の在籍者支給の慣行を就業規則に定めた場合のその効力が争われた大和銀行事件一審（大阪地裁昭五五・一〇・二四判）、控訴審（大阪高裁昭五六・三・二〇判）、最高裁（最高裁第一小法廷昭五七・一〇・七判）の各判決においても、賞与の在籍者支給が合理性を有するものと認められている。

三 生休手当保障 慣行の変更

生理休暇に関する「年間二四日を有給とする」旨の就業規則の規定に基づいて、右日数については基本給一日分の一〇〇パーセントを支給されてきたにもかかわらず、右就業規則を「月二日を限度とし、一日につき基本給の六八パーセントを補償する」と一方的に変更したことについて、その一方的変更の効力が争われたのがタケダシステム事件である。

一審判決（東京地裁昭五一・一一・一二判、労働法律旬報九二〇号）は、本件就業規則の一方的変更が「合理性」を有するとして、その効力を肯定している。これに対して控訴審判決（東京高裁昭五四・一一・二〇判）は、生理休暇休業一日につき基本給一日分の一〇〇パーセントを手当として支給されてきた「生理休暇手当の支給方法は労使間の慣行となっていたものというべきであり、これを就業規則の変更により基本給一日分の三二パーセントを減額し、変更前の支給額を下廻る額を支給することは、右慣行上取得した労

働者の既得の権利を奪うものであり……到底労働者に利益を与えるものということはできない」として、本件就業規則の変更が不利益変更であり、合理性がないとの結論を導くための判断材料としている。

四 妥結条件慣行と 不当労働行為

一時金または賃上げの団交において、支給条件としてどのような条件を労使が提案するかは原則として集团的自治にまかされている。しかし、使用者が不当労働行為を構成するような妥結条件を提案することが許容されないことはいうまでもない。

オリエンタルチェーン工業事件（金沢地裁昭五四・一〇・二六判）は、組合併存下における一時金交渉の妥結条件として使用者が一時金の算定にあたりスト欠勤を算入する旨の回答に固執したことを不当労働行為とした労委命令（石川地労委昭五二・一・一一）を不服としてその取消しを求めたものである。

判決は、「原告と支部間では、従来の一時金協定においても、欠勤控

除の条項は存在したが、スト欠勤はこれに算入しない慣行があったもので、この慣行が労働組合の自主性からみて維持すべきものかどうかは格別、スト欠勤控除の条項が協定にとり入れられると、本件一時金については、査定期間内にストライキをしていない新労働組合よりも、支部組合員の支給額が少なくなるという具体的不利益があって、原告がこの点を認識していたことは明らかである」として、スト欠勤不算入慣行の存在はスト欠勤算入を提案した使用者側の不当労働行為意思を推定せしめる一資料となっている。同控訴審判決（名古屋高裁金沢支部昭五二・二・一六判）も原審を維持している。

名古屋放送事件は、賃上げをめぐる団交において使用者は妥結月実施を提案し、親睦会と無所属者には四月から賃上げを実施し、組合には妥結月の五月から賃上げをしたことを不当労働行為とした労委命令（愛知地労委昭五一・八・一四命令）を不服としてその取消しを求めたものである。

一審判決（名古屋地裁昭五三・八・二五判）は、「元来労使慣行とは、当該企業における労使間において一

般に当然のこととして異議をとどめず事実上の規範として確立している」と認められるものであることを要する」と一般論をのべて、「組合は、常に妥結月実施案に反対して来たのであり、昭和四九、五〇両年度においては、妥結月実施の合意は労使間に成立しなかったこと等に照らすと、右妥結月実施の慣行は、労使間の事実上の規範として効力をもつ労使慣行とまで認めることは困難である」としているのに対して、控訴審判決（名古屋高裁昭五五・五・二八判）は「控訴会社と参加組合との間には右両年度において五月に妥結を見た賃金改定に関し、妥結月実施の労働協約は成立しなかったし、妥結月実施の労使慣行も存しないものと認めるべきであるが、同時にまた、これを四月に遡って実施する旨の合意も労使慣行もなかったものと認めるべきである」としており、微妙な違いがいをみせている。このくちがいが、妥結月実施への固執を不当労働行為とした一審と賃金に差異を生じたのが組合の自由意思に基づく選択の結果であるとした控訴審の結論の差異に決定的とまではいえないにしても、少なからず影響を与えているように思われる。

五 賃金協定の効力

(1) 失効した賃金協定の効力

賃金協定の効力が労働協約の失効との関係で争われた事例として都タクシー事件控訴審判決（大阪高裁昭五一・一一・一一判）がある。本件は、賃金に関する協約の解約後、就業規則によって賃金規程を改訂し、これに基づいて賃金支給を行なっていた会社に対してタクシー運転手らが、解約前の旧協約所定の算定方式に基づく賃金債権を有するとして、実支給賃金との差額を請求した仮処分事件である。

一審判決（京都地裁昭四九・六・二〇判、労働判例二〇七号）は、解約前の旧協約内容がすでに個々の労働協約の内容をなすにいたっているから、事情変更のないかぎり契約内容の要素は変更されないとして、申請を認めた。これに対して、本判決は、本件旧協約は失効したとし、協約失効後の労働条件は、「失効した労働協約の基準的効力により修正されていた状態の労働契約によるものと解するのが合理的であり、当事者の意思にも合致する」としたうえ、

旧協約の基準的効力の内容について、旧協約は「タクシー料金の改定がなされた場合は、改めて賃金に関する部分を改定する趣旨を合意の上成立したものとみるべきである」から、この合意の内容が労働契約の内容になっていないとして、原審を取り消し、申請を却下している。

(2) 多数組合の協定を少数組合へ適用する慣行

また、東亜石油事件（横浜地裁川崎支部昭五一・七・二八決）では、会社内の約七五パーセントを組織する多数組合の締結した賞与基準等の協定内容が、非組合のみならず少数組合の組合員にもおよび慣行が確立しており、すでに少数組合の組合員らを除く従業員には仮払金の名目で夏期賞与が支給されている以上、前記慣習に基づいて一時金請求権は具体化していることを認めている。

賃金・賞与をめぐる労使慣行 〈昭和五〇年以降の主要判例〉

一 家族手当・時間外割増賃金・生休手当をめぐる慣行

1 スト期間の家族手当カット慣行

三菱重工長崎造船所事件・長崎地裁判決—昭五〇・九・一八
昭四七(七)三六四号賃金請求、認容
労働判例二四七号

〔事実〕

原告ら(選定当事者)の所属する訴外長船労組は、昭和四七年七月および八月にストライキを行なったところ、被告会社は組合員である選定者らに対して、同年七月および八月の賃金から各ストライキの期間に応じて所定の家族手当をも控除(カット)した。そこで原告らは、カットされた右家族手当の支払いを訴求したのが本件である。

ところで、長崎造船所では、昭和二三年ごろより四四年一月までは、就業規則の一部である賃金規則にストライキ期間中の家族手当をカットする旨定め、これに基づき右カットを実施していたが、

同年一月、賃金規則から右条項を削除し、そのころ作成した社員賃金規則細部取扱のなかに同様の規定を設けていた。しかし、被告は右社員賃金細部取扱につき、訴外重工労組との協議交渉のうえ同労組の了承をとりつけたものの訴外長船労組に対しては、なんら提案・協議交渉をなしたことはなかった。

そこで原告らは、本件家族手当は賃金の生活補償的・補助的部分に該当し、ストライキ期間中といえども賃金カットの対象となれない部分であること等を主張した。これに対して被告は、本件家族手当カットは、就業規則および社員賃金規則細部取扱等の規定にもとづくものであること、また「ストライキ中の家族手当のカットは、長年の労使慣行が前記細部規則取扱なるものに成文化され、労働契約の内容として存在している」ことを抗弁として述べた。

〔判旨〕

一 まず一般論としては、「労働者は使用者との間で労働契約を締結し、労働者としての地位を取得するものであるが、労働者に対する賃金には、日々の労働の対価としての交換的部分と、勤務時間や仕事量に関係なく労働者の地位にあ

る間、固定的に支給される生活補助的、保障的部分とに大別され得る……。

そして、家族手当なるものは、正にこの生活補助的部分に該当し、日々の労働の対価的交換的部分に該当しないことと言を要しない。

それ故にこそ労働基準法三七条においても、労働の対価的交換的部分を基礎とする時間外労働における割増賃金の算定の基礎に、そうでない生活補助的賃金部分である家族手当などを含ませないことを明言しているものといえ、同条の法意からしても、扶養家族数に応じ、所定の金額を計算支給する、実質的生活補助的意義を有する家族手当については、ストライキ期間中の所謂ノーワーク、ノーペイの意義における賃金カットの対象とすべきでないとするのが、理の当然といふべきである。

もつとも労使対等の立場で締結された労働協約、またはこれに準ずる合意に基づく別段の定めがなされ、これに基づきストライキ期間中の家族手当につき賃金のカットを認容しているばあい、労働基準法が労働者保護の見地から労働条件の必要最低限度の基準を定め、労・使双方が対等の立場で労働条件を決定し、労・使関係の健全な育成をも目的としている同法の精神から、これをも無効なものとして

取扱うべきでないと解すべきであるが、労働基準法所定の手続により作成された(即ち少なくとも必要最少限度その効力要件とされる周知手続をも経ている)就業規則であっても、これは結局使用者側において一方的に定め得るものであり、労・使双方対等の立場での協議交渉のうえ、合意に達した上で作成されるものでないから、前記労働協約またはこれに準ずる労・使双方の合意と同一に論ずることとはできず、これら労働協約等において合意に達していない事項を就業規則に定めていたとしても法令に違反するばあい、当該部分は労働基準法九二条によって当然に無効といわねばならない。」

二 本件事実によれば、「選定者ら所属の訴外長船労組と被告との間においては、ストライキ中の家族手当のカットにつき労働協約または労・使双方の合意もなく、かつまた労働基準法上の周知義務を欠き、実質就業規則としての効力をも否定される社員賃金細部取扱なるものを根拠として右カットを強行実施し、本件家族手当のカットをもなしたものであつて、明白に違法・無効な行為であるといわざるを得ない(仮りにこの点実質的就业規則と同視し得たとしても、前記のとおり労働基準法三七条の法意に反し、同法九二条により当然に無効であるという

べきである。』

結局、右社員賃金細部取扱中右カットを定める二五項は明白に違法・無効であるからこれに基き事実上数年に亘り一方的に実施されたストライキ期間中の家族手当のカットが、適法かつ有効な事実上の慣行として是認し得る理由全くなく、いわんや到底適法・有効な労働契約の内容となり得る筈のものでもない。(仮りに労働契約の内容になっていたらとしても明白に違法かつ無効である。』)

三菱重工長崎造船所事件・福岡高裁判決——昭五一・九・一三
昭五〇(六)六二一号賃金請求控訴棄却、労働判例二五九号

〔事実〕

一 審参照。右一審判決に対し、控訴人(一審被告)が控訴したのが本件である。

〔判旨〕

一 「使用者が労働者に対してストライキによって削減しうる賃金は、労働協約等に別段の定めがあるとか、その旨の労働慣行がある場合のほかは、拘束された勤務時間に応じて、実際の労働力の提供に対応して交換的に支払われる賃金の性格を有するものに限られる。

二 本件家族手当カットの根拠となっ

ている右細部取扱は、いずれの点よりもこれを就業規則の一部であると解し得ず、会社側が一方的に定めた内部的な取扱基準にすぎないものと認めるのが相当である。

三 「控訴人主張のごとく、家族手当の削減が労働慣行として成立し、それがすでに選定者らとの間の労働契約の内容となつてゐるものとは認め得ない。のみならず、家族手当は、前示のとおりもともと労働の対価としての性質を有するものではなく、本件の場合に家族手当を削減することは、時間外、休日および深夜の割増賃金算出の基礎となる賃金には家族手当は算入しないことを明示する前掲労働基準法第三七条第二項や本件賃金規則第二五条の規定の趣旨に照しても著しく不合理であるから、このような不合理な労働条件は、たとえ会社側が一方的に家族手当の削減を継続してきた事実があつても、これによって、適法かつ有効な事実上の慣行として是認し得る理由はなく、到底有効な労働契約の内容となり得るものとは解し得ない。』

三菱重工長崎造船所事件・最高裁第二小法廷判決——昭五六・九・一八
昭五一(六)一二七三号賃金請求上告、棄却
労働法律旬報一〇三六号

〔事実〕

一 審参照

〔判旨〕

一 「原審の認定した事実関係によれば、上告会社の長崎造船所においては、ストライキの場合における家族手当の削減が昭和三年頃から昭和四年一〇月までは就業規則(賃金規則)の規定に基づいて実施されており、その取扱いは、同年一月賃金規則から右規定が削除されてからも、細部取扱のうちに定められ、上告会社従業員の過半数で組織された三菱重工労働組合の意見を徴しており、その後も同様の取扱いが引続き異議なく行われてきたというのであるから、ストライキの場合における家族手当の削減は、上告会社と被上告人らの所属する長船労組との間の労働慣行となつていたものと推認することができるというべきである。また、右労働慣行は、家族手当を割増賃金の基礎となる賃金に算入しないと定めた労働基準法第三七条第二項及び本件賃金規則二五条の趣旨に照らして著しく不合理であると認めることもできない。』

二 「ストライキ期間中の賃金削減の対象となる部分の存否及びその部分と賃金削減の対象とならない部分の区別は、当該労働協約等の定め又は労働慣行の趣旨に照らし個別的に判断するのを相当

と」する。

労基法「三七条二項が家族手当を割増賃金算定の基礎から除外すべきものと定めたのは、家族手当が労働者の個人的事情に基づいて支給される性格の賃金であつて、これを割増賃金の基礎となる賃金に算入させることを原則とすることがかえつて不適切な結果を生ずるおそれのあることを配慮したものであり、労働との直接の結びつきが薄いからといって、それ故にストライキの場合における家族手当の削減を直ちに違法とする趣旨までを含むものではなく、また、同法二四条所定の賃金全額払の原則は、ストライキに伴う賃金削減の可否の判断とは何ら関係がない。』

2 勤務時間帯以外の労働に対する割増賃金支払い慣行

トウガク事件・東京地裁判決——昭五一・九・三〇
昭四九(行ウ)六六号不当労働行為救済命令取消請求、一部認認
労働判例二六一号

〔事実〕

原告会社における就業規則所定の就労時間は、昼勤者が午前八時から午後四時まで(休憩一時間で実働七時間)、夜勤

者が午後八時から翌日の午前四時まで（休憩一時間一〇分で実働六時間五〇分）であったが、生産計画のなかにあらかじめ残業が組みこまれており、昼夜勤者とも、所定就労時間就労後、二時間程度の残業を行なうのが通常であった。

ところで、参加人組合は、昭和四五年の夏期一時金をめぐって、昼勤者は午後二時から四時まで、夜勤者は午後八時から一〇時まで各二時間の時限ストを決定し、会社に通告したのちストを実施した。スト通告書には残業拒否についてはなんらの記載がなされておらず、組合員たる昼勤者は時限スト終了後残業を行なわなかったもので、原告は組合もしくは組合員らに残業の意思をただすことなく残業計画からはずしたところ、組合員たる夜勤者六名は、スト参加後、午前四時から六時まで残業勤務についた。しかし、原告は組合員たる夜勤者六名に残業割増賃金を支払わなかったので、参加人組合は、本件残業の就労拒否および残業割増賃金未支給が不当労働行為を構成するとして労働委員会に提訴した。地労委、被告中労委ともその主張を認め、残業割増賃金の支払いを命じた。これに対し原告がその取消しを訴求したのが本件である。

なお、被告および参加人は、原告が参加人組合の組合員六名に残業割増賃金を支払う債務を負う論拠として、就業規則所定の勤務時間帯以外の労働については原告は残業割増賃金を支払うとの雇用契

約上の合意があり、仮りに右合意がなかったとしても右と同内容の事実たる慣習の存在を主張した。

〔判旨〕

一 時限ストに参加した組合員六名は、右時限ストにかかわらず、当夜勤就労後残業就労する意思を有していたことが明らかであるから、会社が右六名の組合員の残業を拒否したことは、客観的に時限スト参加を理由とする差別扱いというほかに、右差別は会社の反組合的意図に基づく労組法七条一号違反の不利益取扱いのほか、同条三号の支配介入に該当する。

二 「組合員は本件当日就業規則所定の就労時間中二時間のストに参加しこの間就労していないから、右二時間の残業就労を加えても、結局就業規則所定の労働時間六時間五〇分を超えては労働していない」

ところで、「会社における残業割増賃金が通常の労働時間の賃金の二割五分と定められていたことは当事者間に争いがなく、弁論の全趣旨によれば、就業規則所定の労働時間（昼勤は七時間、夜勤は六時間五〇分）を超えて労働した場合に、その超える労働時間に対し右割増賃金を支払う旨の労使間の合意ないし慣行があったものと認められるのであるが、このような就業規則所定の労働時間を超える労働時間に対し割増賃金を支払う旨

の合意ないし慣行は、特段の事情のない限り、労働基準法三七条の規定と同様に解すべきである。すなわち、当該事業場において、労働協約や就業規則等で所定労働時間やその時間帯を定め、かつ所定労働時間を超える労働に対して割増賃金を定めた場合、一日の労働時間が所定労働時間を超えない以上、会社は割増賃金の支払いまで義務づけられるものではない。

「以上のほか、就業規則所定の勤務時間帯外に就労すれば、一日の通算労働時間の長短にかかわらず時間帯割増賃金を支払う旨の合意ないし慣行の存在を認めるに足る証拠はない。

よって会社は本件二時間の残業に対し、通常の労働時間に対応する賃金二時間分と午前四時から同五時までの一時間に対する深夜割増賃金の他に、二時間分の時間帯割増賃金を支払うべき義務はないといふべきであるから、本件命令中右時間帯割増賃金の支払いを命じた初審命令を認容した部分は、不当労働行為に対する原状回復以上のものを使用者に命じたことに帰し、違法である。」

3 生理休暇手当支給慣行

タケダシステム事件・東京高裁判決
 昭五四・一一・二〇
 昭五一(ホ)二七四九号未払賃金等
 支払請求控訴、一部認容
 労働法律旬報九一・二号

〔事実〕

被控訴人会社の旧就業規則では「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち年間二四日を有給とする」と規定され、基本給の一〇〇パーセントが支給されていたが、会社は右規定を昭和四九年一月より「女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち月二日を限度とし、一日につき基本給一日分の六八パーセントを補償する」と変更した。その結果、控訴人八名の生理休暇一日分の金額は、旧規定に比べて、二五一円から一〇一円まで減額されることとなった。

そこで、控訴人らが未払賃金の支払いを訴求したが、原審（東京地裁昭五一・一一・一二判、労働法律旬報九二〇号）では、改訂就業規則は既得の権利を奪う労働条件の不利益変更であることを認めながらも、就業規則の変更が合理性があるとして、控訴人ら（一審原告）の請求

を却下した。

〔判旨〕

一 生理休暇に関する本件就業規則の変更が労働条件の不利益変更を構成することの論拠の一つとして、「昭和三十九年二月三〇日タケダ理研工業株式会社と全金タケダ理研支部との間で、生理休暇に關し、『年間二四日とし、それ以上の日数については無給とします。』との協定が結ばれ、その翌年に右の趣旨が就業規則にとり入れられたこと、昭和四十六年六月被控訴会社がタケダ理研工業株式会社から分離して設立されたものであることは、当事者間に争いがなく、弁論の全趣旨によれば、被控訴会社設立後直ちに就業規則にタケダ理研工業株式会社と同じ内容の、生理休暇に關する規定（女子従業員は毎月生理休暇を必要日数だけとることができる。そのうち年間二四日を有給とするとの前示旧規定）が盛り込まれ実施されてきたことが認められる。そして、控訴人らは、右規定のもとに生理休暇休業一日につき基本給一日分の一〇〇パーセントを手当として支給されたものであって、既に右生理休暇手当の支給方法は労使間の慣行となっていたものといふべきであり、これを就業規則の変更により基本給一日分の三二パーセントを減額し、変更前の支給額を下廻る額の支給とすることは、右慣行上取得した労働者の既得の権利を奪うものであり、

規定上支給額の基本給に対する割合を明記したからといって、到底労働者に利益を与えるものといふことはできない。」

二 一時金・賞与をめぐる慣行

1 一時金から欠勤控除しない慣行

パンアメリカン航空事件・千葉地裁
佐倉支部判決——昭五六・三・二三
昭五五(一)号一時金差額請求、
一部認容 労働判例三六三号

〔事実〕

原告ら所属するパンナム労組と被告会社との昭和四四年一月八日の団交で、一時金の、①金額、②基礎額、③対象期間、④支給対象資格、⑤計算方法、⑥支給日について交渉したが、会社は、⑤の計算方法について「尚、無給欠勤時間がその月の予定勤務時間の五〇%以下である場合は、下記により減額する。」
対 被告 〓 被告 〓 被告 〓 被告 〓 被告 〓

{A × 70% 以下} 1
907.8

との規定を提案した。
その後の団交で他の項目についてはほぼ合意に達したものの、右⑤の欠勤控除規定については組合が強くその導入に反対したため合意に達することができなかつた。

ところが、会社は二月一八日、「会社回答に従って一時金を同月三十一日に支給する。争点の本件欠勤控除規定については……一月一日に再協議する」旨通告し、同月二十九日まで、全従業員に対し会社回答にしたがって一時金を銀行振込により支給した。しかし、その後の団交でも合意に達することができなかった。

そこで原告らは、本件労使間には「五〇%以下は無給欠勤については一時金から控除しない旨の明示又は黙示の合意もしくは慣行が存在していたから本件欠勤控除行為は法的に無効であるとして、本件欠勤控除規定の適用を受けなければ得たであろう一時金と現実と受領した一時金との差額の支払いを請求した。

〔判旨〕

「給与規程第一二条及び各労働協約には、五〇%を超える無給欠勤については一定の割合で控除する旨の規定があり、組合活動、ストライキ等で右規定に該当するときは右規定が適用されてきたこと、その反面、昭和三十九年冬期から同五年夏期一時金までの対象期間中に『五〇%以下』の無給欠勤が生じていたが、一切一時金からは控除されておらず、この点につき会社も異議がなかったのであるから、組合、したがって原告らと会社との間には、『五〇%以下』の無給欠勤については一時金から控除しない旨の黙

示の合意が成立していたものと解するのを相当とする。

そうすると、本件欠勤控除規定は、たとえそれが会社にとって合理的なものであっても、右黙示の合意に反するものであるから、原告らの同意がない限り、会社は右規定を一方的に適用することは許されないといわなければならない。そして、右規定を除く会社回答については既に変更の余地がなく、組合、会社双方とも異論がないのであるから、原告らと会社との間には、右部分について合意が成立したものであるを妨げず、昭和五五年四月二十九日に組合と会社との交渉が決裂した段階で、原告らは会社に対し、右合意に基づく一時金請求権を取得したものと解することができる。」

2 スト欠勤を控除しない慣行

オリエンタルエン工業事件・金沢地裁判決——昭五四・一〇・二六
昭五二(行ウ)五二号不当労働行為救済命令取消請求、棄却
労働判例三三六号

〔事実〕

経営が悪化するなかで、原告会社と参加人支部組合との対立が激しくなり、会社による集团的・組織的な組合脱退勧誘

が進められた結果（被告石川地労委はこれにつき原告の支配介入であるとして、ポストノータイスを命じる救済命令を発した）昭和四九年八月には、支部組合員二二〇名中一九二名が脱退し、会社の生産性向上に協力する新組合が結成され、組合分裂を生じた。これに対して、支部組合は、九月中に七日間の全日ストライキをしたほか、数回にわたる時限ストを実施した。

こうした状況のなかで、一時金交渉がおこなわれたが、会社は、これまで実施したことのない、ストライキを欠勤日数に算入し控除する旨を提案し固執したため、新組合との間では妥結したが、これに反対する支部組合との間で妥結にいたらなかった。これに対して、被告石川地労委が、不当労働行為であると、ストを欠勤扱いとせず一時金を支払う旨の救済命令を発した（昭五二・一・一一）。本件は、会社が、右命令を不服として、その取消しを訴求したものである。

〔判 旨〕

一 組合併存下の一時金交渉において、使用者が、一時金支給にかかわって、一定の条件を示すことは、その条件が不当労働行為ないし公序良俗違反を構成するものでない限り、交渉の結果として一方組合に協定不成立や一時金不払の不利な結果を生じたとしても、このことがただちに不当な差別であるということとは

できない。しかし、使用者がこの条件に固執したため協定不成立や一時金不払の結果を生じた場合、両組合と使用者の従前の関係、条件が付されるに至った事情、条件の内容とその実質的な必要性、交渉の経過などからみて、使用者に、一時金交渉にあたり労働者が一方の労働組合の組合員であること、もしくは正当な組合活動をしたこと故をもって不利益な取扱をする意思があったとみることのできる特段の事情が認められる場合は、使用者の行為は労働組合法七条一号の不当労働行為を構成するものである。

二 原告は支部、地本の組合活動を嫌い、脱退勧誘等の支配介入の経過、また脱退組合員によって結成された新組合が原告と協調的な態度からすると、原告の両組合に対する差別意思が存しても不自然ではない。

原告は、本件一時金回答にスト欠勤控除を条件として提示することについて、原告内部で慎重に検討した形跡はなく、原告がこの条項を両組合の平等取扱のための必要不可欠なものとして重視していたかどうか疑わしく、むしろ早期の妥結を望んでいなかったものと考えられる。

「条件の内容については、原告と支部間では、従来の一時金協定においても、欠勤控除の条項は存在したが、スト欠勤はこれに算入しない慣行があったもので、この慣行が労働組合の自主性からみて維持すべきものかどうかは格別、スト

欠勤控除の条項が協定にとり入れられると、本件一時金については、査定期間内にストライキをしていない新労組組合員よりも、支部組合員の支給額が少なくなるという具体的な不利益があって、原告がこの点を認識していたことは明らかである。

さらに、支部、地本との団体交渉をスト欠勤控除に固執して団交を拒否したことを総合すると、原告には、本件一時金交渉にあたって、支部組合員を新労組組合員より不利益に取扱う意思があったとみるべき特段の事情があると判定されてもやむをえず、本件命令に、事実認定上又は法律判断上違法、不当な点があるということとはできない。

3 賞与の在籍者支給慣行

大和銀行事件・大阪高裁判決——昭五六・三・二〇

昭五五(ホ)一八五八号未払賃金請求控訴、棄却

労働判例三九九号

〔事 実〕

控訴人は昭和五一年四月一日被告に入社し、昭和五四年五月三十一日被控訴人（銀行）を退職した。被控訴人においては従来から、賞与はその支給日に在籍する者

に対してのみ支給するとの慣行が存在し、昭和四二年二月支給分以降は、毎年六月中旬に、同年四月一日から同年九月三〇日まで（上期）の決算期間を対象とし前年一〇月一日から同年三月三十一日までの査定に基づいて、毎年一二月一〇日ごろに、同年一〇月一日から翌年三月三十一日まで（下期）の決算期間を対象とし同年四月一日から同年九月三〇日までの査定に基づいて、それぞれ賞与が支給され、また支給日に在籍して賞与の支給を受けた者は、たとえ当該賞与の支給前に退職しても、残存対象期間相当分の賞与の返還を要しないとされていた。

組合は、こうした賞与支給をめぐる慣行が従業員にとって有利なものであると判断して、被控訴人に賞与支給に関する就業規則の改訂を申し入れたところ、被控訴人は組合との協議のうえ、就業規則三二条を「賞与は決算期毎の業績により支給日に在籍している者に対し各決算期につき一回支給する。」と改訂し、昭和五四年四月一日から施行されたこの規定にもとづいて、昭和五四年六月一五日、同年の夏期賞与を支給した。

しかし、控訴人には、右夏期賞与ならびに昭和五四年一二月一〇日支給の冬期賞与（同年四月一日から五月三十一日に対応する金額）が支払われなかったため、控訴人は右賞与について受給権を有するとして訴求した。

〔判旨〕

「賞与はその支給日の在籍者に対してのみ支給されるところの被控訴人における慣行は、かなり以前から従業員の間周知されており、控訴人は、遅くとも組合執行部が前記就業規則の改訂についての情報宣伝活動を始めた昭和五四年二月上旬には右慣行の存在を知り、かつこれが現就業規則に明文化されることを認識したことが推認され、控訴人は、その後同年四月二六日に被控訴人より現就業規則（書）を交付され、格別異議なくこれを受領したのであるから、これによって黙示的に現就業規則の改訂に同意し、以後支給されるべき賞与については現就業規則三二条の定めるところに従って処理されることを黙示的に承諾したものと認められるのが相当である。」

大和銀行事件・最高裁第一小法廷判決—昭五七・一〇・七
昭五六(六)六一号未払賃金請求
棄却 労働判例三九九号

〔事実〕

二審参照

〔判旨〕

「被告銀行においては、本件就業規則三二条の改定前から年二回の決算期の

中間時点を支給日と定めて当該支給日に在籍している者に対してのみ右決算期間を対象とする賞与が支給されるという慣行が存在し、右規則三二条の改訂は単に被告銀行の従業員組合の要請によつて右慣行を明文化したにとどまるものであつて、その内容においても合理性を有するといふのであり、右事実関係のもとにおいては、原告は、被告銀行を退職したのちである昭和五四年六月一五日および同年一二月一〇日を支給日とする各賞与については受給権を有しないとすし原審の判断は、結局正当として是認することができらる。」

ニプロ医工事件・前橋地裁太田支部判決—昭五七・九・八
昭五六(六)六九号未払一時金請求
棄却 労働判例三九九号

〔事実〕

被告会社においては、その給与規定第一八条に、「賞与は年二回六月、一二月に支給する。但し都合により時期を変更することがある。」旨の規定があり、昭和五五年六月支給される賞与の支給の基礎となる勤続期間は、昭和五四年一月一六日から昭和五五年五月一五日までの六カ月間であつた。しかし、昭和五五年六月支給予定の賞与が実際に支給された

のは同年九月二三日であつたため、昭和五五年七月二日から同年九月三日の間に退職した原告らには賞与が支給されなかつた。
そこで、原告らは、右支給対象期間中に誠実に労務を提供したのであるから、たとえその後退職したとしても賞与請求権を失わないとして、その支払いと仮執行を訴求したが、被告会社は、賞与の支給はその支給日に在籍する者に対してのみ支給するのが確立した慣習となつているとして争つた。

〔判旨〕

「被告会社は予てから、賞与はその支給日に在籍する従業員にのみ支給する扱いをしており、従業員らもこれを納得し特に反対の意思を示したことはないとの事実を認めるに十分である……。したがつて、賞与受給者に関する右の扱いは、被告会社間の慣行として、つとに確立しているとのみのが相当である。ところで、被告会社が受給者をこのように絞つているのは、賞与を既になされた労働の対価として捉えるほかに、向後の勤務継続への期待も含まれているものと付度できるが、私企業がその支給する賞与にかかる期待を定めることはあながち不合理とも考えられないので、受給者に関する前記の慣行は、改善の余地はあるにせよ、公序良俗に反するとまではとうてい言えないと当裁判所は考へる。それゆ

え、本件賞与につき原告らが適用を受けべき労働協約がなく、また労働協約・就業規則にも賞与受給資格に関する格別の定めが窺われない本件においては、受給資格については原告らも前記慣行の規律をまぬかれなかつと解する他はない。」

4 多数組合の締結した賞与協定の少数組合への拡張適用慣行

東亜石油事件・横浜地裁川崎支部決定—昭五一・七・二八
昭五一(四)一〇九号賃金支払仮処分申請、認容
労働法律旬報九一二号

〔事実〕

被申請人会社は、その給与規定にしたがい、原則として七月と一二月に賞与を支給してきたが、その際は併存する二組合の各々と支給額・支給方法等に関する協約を締結したうえ、全従業員に対し同一条件で支給してきた。そして昭和四五年以降右賞与の支給が行なわれなかつたことはなく、年二度の支給は特別の事情のないかぎり実施されており、ほぼ慣習となつていた。
また、被申請人会社の賞与支給基準等は、昭和四五年以降は、多数組合である第二組合(組合員数は従業員約七五%

にあたる約七〇〇名」との交渉で内容を定め、これを非組合員はもとより少数組合である第一組合（組合員数二八名）の組合員にもおよびすという慣行が確立していた。しかし、昭和五一年四月、会社は多数組合との間において、賃金増額交渉等の一〇月までの延期とひきかえに同五〇年度個人別夏季賞与支給額を同五一年七月五日に支払う旨の覚書を取り交わし、七月五日には第二組合員と非組合員に対して右基準額を一時仮払金として支給した。しかし、第一組合は賃金増額交渉の延期を拒絶したので、第一組合の組合員には右の金額は支給されなかった。そのため、申請人ら二三名が多数組合員らに支給したのと同率の仮払金の支払いを求めて仮処分を申請した。

〔判旨〕

一 前記仮払金は賃金増額交渉等の延期の合意とひきかえに五〇年度の年間収入を保証する名目で支給されたものであるけれども、支給の額、時期、方法、対象者等の点からみて、事実上五一年度の夏季賞与として支給されたものといわざるを得ない。

二 「会社の賞与支給基準等は、四五年以降は同会社と多数組合である第二組合とが先ず交渉を行ってその内容を定め、これを非組合員はもとより事実上その内容を少数組合である第一組合の所属組合員にも及ぼすという慣行が確立して

いたことが一応認められる」。そして、本件の場合、「仮払金の支給基準ないし方法はすでに確定して事実上変更の余地のないものとなっていた」のであるから、「前記慣習に基づく昭和五一年度夏季賞与の支給は、ここに具体化しているものといわざるを得ない。」

したがって、会社は第一組合員に右金額を支払わなければならない。

三 賃金改定をめぐる慣行

1 妥結月賃金支払い慣行

名古屋放送事件・名古屋地裁判決
— 昭五三・八・二五 —
昭五一（行ウ）三六号不当労働行為救済命令取消請求、棄却
労働法律旬報九六二号

〔事実〕

原告会社と参加人組合は、昭和四九、五〇年度の賃金改訂につき数回の団交を経た後、両年度ともに五月下旬に入ってから「実施時期は別として、金額その他の内容は組合の了承があったと受けとつて、ベアは五月から実施する」旨の議事録確認書を取り交わし、原告会社は組合員の賃金改訂を五月から実施した。しかし、被告会社の親睦団体である若竹会と

の間では、両年度とも賃金改訂につき四月中に妥結し、若竹会そして組合に未加入の従業員には四月から改訂賃金が支払われていた。そこで、参加人組合は妥結月実施は不当労働行為を構成するとして愛知地労委に救済申立てをしたところ、愛知地労委は妥結月実施を労組法七条一号および三号に該当する不当労働行為であるとして救済命令を発した（昭五一・八・一四）。

これに対し原告会社は、妥結月実施が労使慣行になっていることを主張して、不当労働行為救済命令の取消しを訴求した。

〔判旨〕

一 たしかに本件事実によると、「妥結月実施が労使の慣行になっていたといえなくもない。しかし、元来労使慣行とは、当該企業における労使間において一般に当然のこととして異議をとどめず事実上の規範として確立していると認められるものであることを要すると解すべきところ、前記のとおり組合は、常に妥結月実施提案に反対して来たのであり、昭和四九年、五〇両年度においては、妥結月実施の合意は労使間に成立しなかったこと等に照らすと、右妥結月実施の慣行は、労使間の事実上の規範としての効力をもつ労使慣行とまで認めることは困難である。」

二 「昇給ないし賃金改定につき妥結

月実施の労働協約ないし労使慣行の存しない企業において、五月以降に妥結が持ちこされ、使用者はあくまで妥結月実施を主張し、組合は四月一日遡及実施を主張し、互に譲らないときは、四月一日から妥結月の前日までの昇給ないし賃金改定の支払をめぐる労使の法律関係は、個別的労働契約の内容いかんにより決する外はない。」

原告においては、これまで定昇とベアは一体のものとして同時に実施されてきたことは明らかであり、給与規則六条（「昇給は原則として四月に行う」）にいう昇給の中には賃金改定（ベア）も含まれていると解するのが労使の合理的意思に適合することからすると、四月昇給は個別的労働契約の内容になっていると解するのが相当である。

労使の合意なき限り、私法上認められない妥結月実施方式に使用者があくまで固執する場合、特別の事情がない限り、組合の運営に対する支配介入ないし組合員に対する不利益取扱として労組法七条一、三号に該当する。この理は、二組合併存のときであると一組合のみのときであるを問わず妥当する。

したがって、請求棄却

（注）同事件高裁判決（昭五五・五・二八、労働判例三四三三三）は、会社側主張を容認したが、慣行論にはふれていないので割愛する。

2 タクシー料金引上げに伴う賃金改訂慣行

都タクシー事件・大阪高裁判決——
 昭五一・一一・一一
 昭四九(外)一三九七号
 労働法律旬報九二七号

〔事実〕

控訴人会社においては、タクシー運転手の賃金に関しては、組合と控訴人との労働協約により定めていたが、とくに運転手の給与体系は基本給のほかに歩合給の制度があるため、両者の間に合理的なバランスをとることが労使双方の課題とされていた。そして、毎年の春闘その他労使間の団体交渉により、昭和三八年以来同四六年まで協約の締結および改訂が数次にわたって行なわれ、基本給の引上げと歩合給の足切額および歩合率の改訂がなされてきた。その間昭和三八年、同四五年にタクシーの料金引上げが認められ、それに伴う水揚高の変動を考慮して同四三年にタクシー料金の改訂があったときには改定の日から一定の数式により歩合率を算出する旨の合意がなされ、以後、足切額の引上げ等が協定されてきた。しかし、四六年の協定では右のような規定が存在せず、右協約は昭和四

七年二月二〇日限りで被申請人会社の解約によって失効した。そして、新たな協約が締結されないまま、同年二月五日からタクシー料金の引上げが認可された。そこで会社は就業規則によって賃金規程を改訂し、同規程に基づいて賃金を支給した。これに対し本件被控訴人らは、解約前の協約所定の賃金算定方式に基づく賃金債権を有するとして、実支給賃金との差額を請求したところ、一審判決(京都地裁昭四九・六・二〇、労働判例二〇七号)は申請を認容したので、会社側は右判決の取消しを求めた。

〔判旨〕

一 労働協約失効後の労働条件は、これと異なる定めが設定されないかぎり、「失効した協約の基準的効力により修正されていた状態の労働契約によるもの」と解すべきである。

しかし、本件の場合、「賃金(固定給ないし歩合給)の値上げは毎年春闘或いはその時々の団体交渉による労働協約により合意されてきたのであって、料金改定の実施がなされてもそれによって生ずる水揚高の上昇分全部をそのまま歩合給算定の基礎とするのではなく、足切額の引上げ或は歩合率の改定等をして、料金改訂によって生ずる会社の収益の増加に伴う賃金の値上げ額は労使の交渉によって決定するのを京都地区に於けるタクシー業界の慣行としてきたものと見るべき

である。

従って、本件旧協定にはそれ以前の賃金協定の如く料金改定時に際しての特別の定めを文書化したものはないけれども、右協定は従来慣行に従って、タクシー料金の改定がなされた場合は、改めて賃金に関する部分を改定する趣旨を合意の上成立したものとみるべきである。

それ故、旧協定失効後も、尚存続する旧協定の賃金に関する基準的効力の内容は右認定の通りのものであることは言うまでもないから、歩合給は料金改定後も改定前と同額の足切額と歩合率とを以って算出すべきものではない。」

