

## 主 文

本件各申請を却下する。  
申請費用は債権者らの負担とする。

## 理 由

### 一 申立

#### 1 債権者ら

債務者は、債権者らに対し、別紙二債権目録記載の各選定者に対する同目録合計欄記載の各金員を仮に支払え。

#### 2 債務者

主文同旨

二 本件仮処分申請の理由は別紙三のとおりであり、これに対する債務者の答弁及び主張は、別紙四のとおりである。

### 三 当裁判所の判断

1 債務者が昭和五六年四月一日福岡県筑紫野市内に小野病院を開設したこと、債権者らを含む別紙一選定者目録記載の者ら（以下単に「選定者ら」という。）が小野病院開設当初あるいはその後に債務者に雇傭され同病院で勤務していたこと、債務者が昭和五六年年末賞与については経営状況悪化のため賞与全額の支給が困難となり同年一二月二八日基本給の一か月分（管理職に対しては一か月分に満たない金額）のみを支給し、翌昭和五七年四月二八日ころに至つて、同日現在の在職従業員に対し昭和五六年年末賞与として基本給の一か月分の追加支給をしたこと、債務者が同月二八日、同日現在の在職者に対して解雇予告をし、同年五月二〇日付で解雇し、同月末日小野病院を閉鎖したこと、この間選定者らのうちの二五名を含む相当数の従業員が逐次任意退職したこと、債務者は選定者らに対して退職金の支払をしていないことについては当事者間に争いがない。

2 先ず債権者らは、各選定者らと債務者との間で、それぞれその採用の際に締結された労働契約において、五月一日から一〇月三十一日までを支給対象期間として右期間の在職者に対し基本給の三か月分をその年の年末賞与として、また、十一月一日から翌年の四月三〇日までを支給対象期間として右期間の在職者に対し基本給の二か月分を翌年の夏季賞与としてそれぞれ支給する旨の合意がなされたと主張する。そして、右主張の根拠として、選定者らがそれぞれ採用時に配布された後記パンフレットの記載及び病院事務長による就業規則説明会の席上での説明を主たる理由とする。

（一）疎明資料及び審尋の全趣旨によれば、選定者らの小野病院在職期間は別紙二債権目録在職期間欄記載のとおりであり、その採用の時点も一様ではなく昭和五六年四月より後に採用された者も一二名程いるうえ、同年四月同病院開設当初に採用された者についてもその採用の経過は必ずしも同様でなく、多くは昭和五六年八月ころからの一般募集に応じ同年一〇月ころの採用試験等を経て採用に至つたが、若干の者は別途縁故採用になつた者もいると一応認められるから、このように事情を異にする者をも含めて一括一律的に債権者ら主張のごとき理由を根拠として主張すること自体その当否に疑問があるところであるが、この点は措き以下債権者ら主張に沿つて検討することとする。

（二）按ずるに、一般に賞与は、就業規則、給与規程などにおいてその支給額が明示されている場合を除いては、その支給の当時における営業成績に応じて経営者がみずからあるいは労使協議を経てその都度決定する性質のものであつて、債権者らの主張するような個別的労働契約においてその支給率についてまで確定的に定めてしまう場合は極めて例外的な事例であるといわなければならない。

（三）疎明資料及び審尋の全趣旨によれば、債務者が小野病院開設準備に際して発行したパンフレットには同病院の運営方針などの案内に続いて各種労働条件についての記載があり、その中に「賞与 夏季賞与 二か月、年末賞与 三か月、但し、所属長の査定により増額、減額がある。」との記載があること、右パンフレットは昭和五六年三月ころ既に採用が内定していた者を集めて実施された研修の期間中にこれらの者に配布されたものであり、また、その他の従業員にもその採用の前後にこれを受け取っている者があること、同年四月一二日ころ、同病院事務長Aによつて行われた就業規則等の説明会の席上において、同事務長が従業員の質問に対して「賞与は年五か月。」と応答したこと、同年五月初めころ、同病院の職員と使

用者側との意思疎通を図る目的で相互の考えや連絡事項を記載していた薬局連絡ノートに職員が賞与について「勤務成績によるということの具体的な事をお教え下さい。例えば、冬のボーナスは五～十一月迄働いた者に対して支払うということを伺いましたが、私達は冬は満額いただけるのでしょうか？」との質問を記載したのに対して、A事務長が「給与規程、就業規則をよく読んで下さい。」、債務者が「五か月  $5 \div 6 \times 3 = 2.5$  力 分支給」とそれぞれ記入したことが一応認められる。

(四) しかしながら、他方疎明資料及び審尋の全趣旨によれば、同病院開設当初から定められていた同病院給与規程（同病院就業規則第二十九条に基づくもの）は、第三十一条で「職員に賞与を支給することがある。」と規定し、第三十二条で「賞与は主として、本人の勤務成績技能等を考慮して次により支給する。」として受給資格、支給対象期間及び支給日について具体的に定めているが、賞与の支給額については何ら触れていないこと、前記の就業規則等の説明会においては、同病院の就業規則のほか右給与規定についても、これをあらかじめ出席者に配布したうえ説明がなされたこと、右説明会実施に際し、債務者は同事務長に対して単に就業規則の説明等をしておくよう命じたにすぎないことが一応認められ、その際債務者が賞与の支給条件等について右就業規則に定める内容と異なる特段の説明をなすべく同事務長に指示したことを窺わせる疎明はない。そして、右事実に基づいて考えると、右説明会の席上でなされた同事務長の前記発言は、債務者の意思表示として債権者ら主張のような確定的な率で賞与を支給する旨述べたものとは解することができない。また、前記薬局連絡ノートの債務者の記載については、一見債務者が少なくとも当該年度については年間五か月うち年末三か月の賞与を支給することにしていたことを窺わせるごとくであるが、債務者の主張によれば、債務者が右のような記載をしたのは、賞与を年間五か月うち年末三か月を支給することになった場合についての具体的計算方法について例示した（もつとも、債務者としては試用期間は賞与支給対象期間には入らないと考え、その旨明らかにする心算で右計算式を記載したが、勘違いして誤った計算式を示している。）ものにすぎないというのであり、前記病院給与規程などに照らし右ノートの事務長による記載とも併せて考えると債務者の主張はもつともなものと考えられる。さらに、前記パンフレットの記載についても、その発行の時期、この種の文書の性格、前記給与規程の内容等に照らすと、病院の経営が順調にゆくことを前提とした見込を記載したものにすぎず、これに記載されたような確定的な比率をもつて賞与を支給することが当初から労働契約の内容とされていたものと解することはできないものと言うべきである。他に右債権者ら主張事実を認めるに足りる疎明はない。

(五) 以上によれば、選定者らが債務者に対し、未払と主張する本件賞与の支払を求める請求権を有するものと認めることができない。  
3 次に、債権者らは、小野病院退職金支給規則によると同病院の都合によつて解雇される場合には従業員はその在職期間のいかにかわらず退職金の支払を受ける権利があると主張し、各選定者について各基本給の一律各一か月分の金員の仮払を求めるので、この点につき以下検討する。

(一) 本件で債権者らが求めている右の仮処分は、仮の地位を定める仮処分であるが、右仮処分によつて形成されるものは、一定の暫定的仮定的法律状態であつて、本案訴訟の解決までの暫定的保全措置たる点においては他の仮処分と異なるところがなく、これによつて実体上の権利の仮定的満足という外形が生ずることがあつても、そのことによつてこの種仮処分制度を実体上の権利の簡易的実現を目的とするものと解してはならないことはいふまでもない。そして、金銭債権については、これを保全するための保全処分として仮差押の制度があるのであつて、例外的に債権者の現在の危険を避けるために緊急措置として、債務者の負担において本案判決の執行によるのと同様の結果を招来せしめることが許されるために債権者が具備すべき「必要性」（民訴法七六〇条）は、強度のものでなければならないことも明らかである。さらに、このような仮処分が労働債権に基づくものとして申請された場合には、一般にそれによつて債権者が自己の、ないしは家族を含む生計を維持しているのが通常であることから右必要性が肯認される場合が多いとはいえるが、その仮処分の目的が労働者の差し迫った生活の危機を回避させるところにあることはこの種仮処分制度のありかたとして当然のことといふべきであり、労働債権に基づく仮処分であるからといって、債権者の従前の生活程度をそのまま維持することができるように保障することを目的とするものと解することは許されない。従つて、この場合に債権者が具備すべき保全の必要性は、当該労働者の差し迫った生活

の危機を回避させるために、不確定な権利に基づき債務者の負担において緊急の措置をとることを十分正当ならしめる程度のものでなければならないものと考えられる。

(二) この見地から本件をみるに、債権者らが仮払を求めている金銭債権は、労働契約上の債権であるとはいえない。一般の給与等の定期給付金ではなく、退職金であり、右退職金債権の存在が疎明されるところとしてもその履行期は特段の事情（本件においてこれを認めうべき疎明はない。）がない限り退職時であると解されるところであり、また、退職金債権は一般の賃金債権とは異なり「継続スル権利関係」を前提とするものではなく、かえって継続的法律関係の終了を原因として発生するものにすぎない。従つて、選定者らが、それぞれの退職の時まで、専ら債務者から支払われる賃金によりその生計をささえていたとしても、そのことだけでは退職金債権の仮払を求める必要性があるとはいえない。のみならず本件においては、疎明資料によれば、選定者らのうち多数の者が退職後直ちに他の病院等の職場に勤務するようになつており、解雇の時から約二か月の間に少なくとも一旦他に就職した者は約四〇名に達すること、債権者らが依然無職であると主張する二三名中二名の者は昭和五七年七月少なくとも一旦他に就職していることが一応認められ、他の者も失業保険給付等を得ていることが窺われる。さらに、小野病院閉鎖に至る経緯をみるに、疎明資料によれば、少なくとも昭和五六年末ないし同五七年当初の段階では経営状態悪化を理由とする冬期賞与の支給遅滞や常勤医師らの引きあげなどの事態が続き、同年四月二八日の解雇予告に至つたことが認められ、少なくとも小野病院閉鎖に伴う同年五月二〇日付の本件解雇が従業員らにとつて全く突然の出来事であつたとはいえない。以上のほか本件にあらわれた諸事情を総合考慮すると、他に特段の事情の疎明のない本件においては、債権者ら主張の退職金債権の存否について判断するまでもなく、右退職金債権の暫定的仮定的支払を命ずるだけの必要性は認められないものというべきである。

5 よつて、債権者らの本件各申請は被保全権利ないし保全の必要性について疎明がないというべきであり、保証を立てさせて疎明にかえることも相当でないから、本件各申請を失当として却下することとし、申請費用につき民事訴訟法第八九条、第九三条第一項本文を適用して、主文のとおり決定する。

（裁判官 松本光一郎）

別紙一、二（省略）

別紙三

申請の理由

一 当事者

債務者は、昭和五六年四月一日、筑紫野市<以下略>の所在地に債務者個人の経営にかかる通称小野病院を開院した。

債権者及びその選定者らは、いずれも右小野病院開院時より、あるいは、開院後債務者に雇傭された従業員である。

二 昭和五六年冬期賞与

債権者らと債務者との間における採用時の労働契約によれば、五月一日から一〇月三十一日までの期間に対して、右期間の在職者につき基本給の三ヶ月分を年末賞与として支給することになつていた。このことは、昭和五六年四月一日の就労開始時に先立つ同年三月の研修期間中に配布されたパンフレット、同年四月の就業規則説明会における説明により明らかである。

小野病院の経営状況は、開院当初からおもわしくなく、そのことは、昭和五六年年末賞与の未払問題をめぐって顕著となつた。即ち、右に述べたように採用時の労働契約で約束されていた右三ヶ月分の年末賞与を支給できないとの事態が発生した。結局、債務者は、一般従業員に対しては、昭和五六年一二月二八日、とりあえず基本給の一ヶ月を支給し、婦長、所属長などの管理職に対しては、それぞれの事情に応じ一ヶ月未満の然るべき金額が賞与の内金として支給された。その為、相当数の従業員が、小野病院の将来に不安を感じ、昭和五七年四月二八日迄に逐次任意退職をなし、本件請求に係る者だけでも二五名の多数に達した。

昭和五七年四月二八日、同日現在の在職従業員に対し、右年末賞与の残額の内、基本給一ヶ月分の支給が追加された。なお、この時一二月二八日の内払時に一ヶ月未満の賞与しか支給されなかつた管理職で、昭和五七年四月二八日現在の在職者に対しては、基本給一ヶ月分の外、前記一二月二八日支払の基本給一ヶ月分の残額についても併せて支給された。

結局、昭和五六年年末賞与については、昭和五六年一〇月以前に採用された昭和

五七年四月二十八日までの在職者に対しては、基本給の一ヶ月分、右四月二十八日より前に任意退職した者に対しては、昭和五六年一二月二十八日支払分を除く残額が未払のまま残った。各人の具体的な金額は、次のとおりである。即ち昭和五七年四月二十八日迄に支給された合計二ヶ月分に関しその支払額は、別紙債権目録「五六年冬季賞与未払分」欄記載のとおりであり、未支給のまま残った全員一律の一ヶ月分に関し、同目録「五六年冬季賞与差額分」欄記載のとおりである。

### 三 昭和五七年夏季賞与並びに退職金

債務者は、昭和五七年四月二十八日現在の在職者に対しても、同月二〇日付で解雇予告をなし、同年五月二〇日付で解雇した。また小野病院自体も、同年五月末日を以つて閉鎖した。

採用時の労働契約によれば、前年十一月一日から四月三〇日迄の在職期間に対し、夏季賞与として基本給の二ヶ月分支給することとなつている。また小野病院退職金支給規則第二条第四号によれば、病院都合による解雇の場合は、在職期間の如何を問わず退職金を支給することとなつており、支給率については特別の定めはないが、任意退職者の最低の支給率が、在職三年以上の者に対し、基本給の一ヶ月分と定められていることに準じ、本件の場合は基本給の一ヶ月分が相当と思料される。

各人の右昭和五七年夏季賞与並びに退職金の具体的な金額は、別紙債権目録「五七年夏季賞与」欄、「退職金」欄記載のとおりであり、未払労働債権の合計額はそれぞれ各「合計」欄記載のとおりである。

### 四 保全の必要性

債務者は、昭和五七年六月一日より、送達先記載の住所にて皮膚科医院を開業しているが、債権者並びに選定者らは、職を失つたことによつて親戚から借金をしたり、失業保険で生活したり、或いは、住宅ローンを払えないなど不安定な生活を余儀なくされている。債権者らの中には、再就職していない者も未だ多数おり、再就職した者についても、再就職先で夏季賞与が出ない等、債務者のもとで継続して就労することを前提として立てた生活設計が狂い、ローン代の支払や借金の返済など早急に本件請求にかかる金員の支払を受けることを必要としている。

#### 別紙四

申請の理由に対する答弁

一 申請の理由第一項は認める。

二 同第二項のうち

1 (一) 小野病院の経営状況が昭和五六年末ころ急激に悪化し、冬季賞与の全額（但し、後述のように同賞与額は基本給の二ヶ月分である。）支給が困難であつたため、同年一二月二十八日に一ヶ月分（管理職については更に一ヶ月分の内金）が支給されたこと

(二) 債権者らのうち二五名を含む相当数の従業員が昭和五七年一月以降四月までの間に退職を申出で（但し、右退職申出は自己都合によるものである。）債権者の承諾を得て退職したこと

(三) 昭和五七年四月二十七日、同日現在の在職々員に対し、債権者が冬季賞与一ヶ月分（但し、右は賞与残額全部の支給である。）を支給したこと

はいずれも認める。

2 その余の主張は、否認もしくは争う。

三 同第三項のうち

1 債権者が、昭和五七年四月二十八日現在の在職者に対し解雇予告をなし、同年五月二〇日付をもつて解雇したこと、同年五月末日をもつて小野病院を閉鎖したことはいずれも認める。

2 その余の主張は否認、もしくは争う。

四 同第四項について

全部争う。債権者らの中には現在まで既に相当の者が再就職しており、本件賃金につき仮処分をもつて支払を得なければ生活に重大な支障を生ずるほどの必要性や緊急性は存しない。

債務者の主張

一 賞与について

1 債権者と債務者ら間の労働契約において、債権者ら主張のような冬季三ヶ月、夏季二ヶ月の賞与を支給する旨の条件ないし約定は存しない。

債務者の賃金規則によれば、その三一条において「職員に賞与を支給することがある。」旨定められているのみで額は定めていない。

従つて、その額については債務者が経営状態に応じ定めるか、もしくは従業員と協議して定めるかによるものである。

2 仮に然らずとしても、昭和五六年度冬季賞与については、昭和五六年四月一日より三ヶ月間の試用期間は対象とならないので、同年七月一日より一〇月末日までの四ヶ月分が対象となり、従つて賞与額は二ヶ月分である。

3 仮に然らずとしても、同冬季賞与については二ヶ月分とすることに債務者らは同意している。

4 昭和五七年夏季賞与については、右1において述べる理由のほか、支給日である同年七月下旬に債権者らは在職していないので、賃金規則三二条により支給の義務はない。

## 二 退職金について

小野病院退職金支給規則によれば、退職金は三年以上の勤務者に対して支給することを定めたものであることは、三年未満で退職する場合の支給額の定のないことより明らかである。

病院都合による解雇か、自己都合による退職かは、支給率に差を生ずるに過ぎないものである。