判　例

ノース・ウエスト航空事件

（最２小判昭和62年７月17日）〈H17・18・21選・24・26・R5〉

部分ストの場合の争議行為不参加者に賃金請求権又は休業手当請求権は認められるか？

〔1〕労働基準法26条が「使用者の責に帰すべき事由」による休業の場合に、使用者が平均賃金の６割以上の手当を労働者に支払うべき旨を規定し、その履行を強制する手段として附加金や罰金の制度が設けられている（同法114条、120条１号参照）のは、右のような事由による休業の場合に、使用者の負担において労働者の生活を右の限度で保障しようとする趣旨によるものであって、同条項が民法536条２項の適用を排除するものではなく、当該休業の原因が民法536条２項の「債権者の責めに帰すべき事由」に該当し、労働者が使用者に対する賃金請求権を失わない場合には、**休業手当請求権と賃金請求権とは競合しうるもの**である。

〔2〕そこで、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」と民法536条２項の「債権者の責めに帰すべき事由」との異同、広狭が問題となる。休業手当の制度は、右のとおり**労働者の生活保障**という観点から設けられたものではあるが、賃金の全額においてその保障をするものではなく、しかも、その支払義務の有無を使用者の帰責事由の存否にかからしめていることからみて、労働契約の一方当事者たる使用者の立場をも考慮すべきものとしていることは明らかである。そうすると、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」の解釈適用に当たっては、いかなる事由による休業の場合に**労働者の生活保障**のために使用者に前記の限度での負担を要求するのが社会的に正当とされるかという考量を必要とするといわなければならない。このようにみると、右の「使用者の責に帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる**過失責任主義**とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法536条２項の「債権者の責めに帰すべき事由」よりも広く、**使用者側に起因する経営、管理上の障害を含む**ものと解するのが相当である。

〔3〕企業ないし事業場の労働者の一部によるストライキが原因で、ストライキに参加しなかった労働者が労働をすることが社会観念上不能又は無価値となり、その労働義務を履行することができなくなった場合、不参加労働者が賃金請求権を有するか否かについては、当該労働者が就労の意思を有する以上、その個別の労働契約上の**危険負担**の問題として考察すべきである。このことは、当該労働者がストライキを行った組合に所属していて、組合意思の形成に関与し、ストライキを容認しているとしても、異なるところはない。

〔4〕ストライキは労働者に保障された争議権の行使であって、使用者がこれに介入して制御することはできず、また、団体交渉において組合側にいかなる回答を与え、どの程度譲歩するかは使用者の自由であるから、団体交渉の決裂の結果ストライキに突入しても、そのことは、一般に使用者に帰責さるべきものということはできない。

〔5〕したがって、労働者の一部によるストライキが原因でストライキ不参加労働者の労働義務の履行が不能となった場合は、使用者が不当労働行為の意思

その他不当な目的をもってことさらストライキを行わしめたなどの特別の事情がない限り、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」にはあたらない。

＊労働組合員の一部分のみが参加するものを「部分スト（指名スト）」といい、労働組合員全員が行うものを「全面スト」という。また、事業場に所属する従業員の一部だけを組織する労働組合が行うものを「一部スト」というが、上記ノース・ウエスト航空事件は「部分スト」の事案である。

あけぼのタクシー事件

（最1小判昭和62年4月2日）〈H21・23選・R1選〉

解雇無効期間中に支払われるべき賃金から、同期間内に他社で働いて得た賃金はどこまで控除できるか？

使用者の責めに帰すべき事由によって解雇された労働者が解雇期間中に他の職に就いて利益を得たときは、使用者は、右労働者に解雇期間中の賃金を支払うに当たり右利益（以下「**中間利益**」という）の額を**賃金額から控除することができる**が、右賃金額のうち労働基準法12条1項所定の**平均賃金の6割**に達するまでの部分については利益控除の対象とすることが禁止されているものと解するのが相当である。したがって、使用者が労働者に対して有する解雇期間中の賃金支払債務のうち**平均賃金額の6割**を超える部分から当該賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間内に得た中間利益の額を控除することは許されるものと解すべきであり、右利益の額が平均賃金額の4割を超える場合には、更に平均賃金算定の基礎に算入されない賃金（労働基準法12条4項所定の賃金）の全額を対象として利益額を控除することが許されるものと解せられる。

【判例のポイント】

ここでは、**民法536条2項後段**との関係が問題となる。つまり、解雇（後に無効解雇と判断されるが）によって労働の義務を免れた労働者は、その労働義務免除によって利益を得たときは、その利益を使用者に償還しなければならないとあるのである。

【民法第536条第2項】（債務者の危険負担等）

債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。この場合において、債務者は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

(Ⅰ) 中間利益のうち平均賃金の6割に相当する分は控除することができない。〈R1選〉

→平均賃金の6割を超える分は控除することができる。

(Ⅱ) 控除することができるのは通常の賃金のみならず、期末手当・賞与な

どの一時金も含まれる。

→中間利益が多額の場合は、被解雇者が受給できるはずの一時金が減額される場合がある。

(Ⅲ)　賃金から控除することが許されるのは、「当該賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間内に得た中間利益」に限られる。〈R1選〉

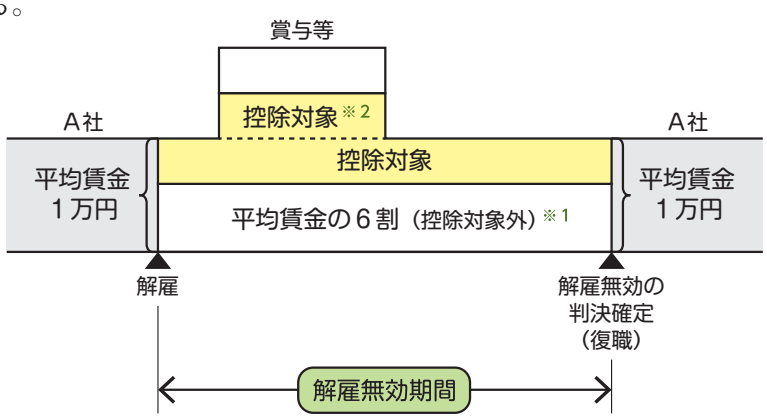
→被解雇者が解雇期間中に就労せず、中間利益を得ていない時期分の賃金等は控除できない。

(Ⅳ)　賃金から一部控除するにあたっては、法24条１項による賃金控除の労使協定を締結する必要はない。

参考事例　ADVANCE

「**いずみ福祉会事件・最３小判平成18年３月28日**」にしたがって、具体的な計算事例を参考として紹介する。

まず、最高裁は「使用者が労働者に対して負う解雇期間中の賃金支払債務の額のうち平均賃金額の６割を超える部分から当該賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間内に得た中間利益の額を控除することは許されるものと解すべきであり、上記中間利益の額が平均賃金額の４割を超える場合には、更に平均賃金算定の基礎に参入されない賃金（労基法12条４項所定の賃金）の全額を対象として利益額を控除することが許されるものと解される」と述べている。



※１　被解雇者が、解雇無効期間中に他企業で１日当たり１万2000円の中間利益（中間収入）を得ていたとしても、不当解雇をしたA社は、１日当たり平均賃金の６割（＝6000円）は支払わなければならない。

※２　A社での平均賃金を超える１日当たり2000円分については、解雇無効期間中に支払うべき賞与等からも控除することができる。

さて、次の事例において、不当解雇をした被告会社が被解雇者に対して支払うべき賃金等の合計額はいくらになるだろうか。