

[58] スト予告解除後の労務の受領拒否と賃金支払義務

Point

- (1) 労調法の争議行為とは、同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ、スローダウン）、作業所閉鎖（ロックアウト）その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為（ピケティング、一斉残業拒否闘争、職場占拠など）及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいう（労調法7条）。
- (2) 使用者の争議対抗行為としては、操業継続とロックアウトがある。
- (3) しかし、使用者が争議に対抗して、操業継続を図ろうとしていたところ、組合側がストライキ又は同予告を解除し、労働者の就労の申し入れをする場合がある。この場合、使用者は労務の受領拒否ができるのか、また、賃金支払義務を免れることはできるのかということが問題となる。
- (4) 書泉事件（東京地決昭63・1・19）においては、ストライキ解除後、職場復帰が実現するものと客観的に期待される状況に至った段階以降の使用による労務の受領拒否は合理性がなく、「債務者の責に帰すべき事由による履行不能」と判断して労働者の賃金請求権を認めている。また、横浜自動車学校事件（中労委決平26・11・19）においては、使用者がストライキ予定日前日にストライキを回避した組合員について「不就業」として取り扱い、当日分の賃金控除を行ったことについて不当労働行為に該当すると判断し、控除した賃金相当額の支払いを命じている。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：1 企業別 ② 合同労組 3 その他 組合員数（25人）
②使用者：業種（教育・学習支援業） 従業員数（30人）
③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

X組合が使用者Yに春闘賃上げ要求書を提出し、数回の団交が開催されたが、双方の主張が平行線をたどり、合意に至らなかったため、Xは、1週間後の〇月〇日の夜間授業について組合員の就業を拒否するストライキ（夜間スト）の実施を予告した。夜間授業は36協定に基づく時間外労働で、勤務管理表に組合員氏名を記載し、社内掲示板に掲出することにより就業命令が行われることが慣行となっており、夜間スト通告前までの勤務管理表では組合員6名が〇月〇日の夜間授業に配置されていた。Xのスト予告を受け、Yは、夜間授業の代替講師として管理職や非組合員を充てることとし、必要人員3名を確保した。〇月〇日午前中に行われた団交でも合意に至らなかったため、Xは使用者に夜間ストの実施を最後通告した。ところが、同日午後に入り、断続的に開催していた団交において合意の見込みが立ったため、Xは夜間ストの中止を使用者に通告し、夜間スト通告前の勤務管理表のとおり組合員6人を夜間授業へ就業させることを要求した。これに対し、Y（社長）は、今更、代替講師を交代させるわけにはいかないと、組合員6人の夜間授業への就業を拒否し、昼間の授業の終業時刻をもって組合員全員に対し退社するよう勧告した。併せて社内掲示板に「組合員は速やかに退社してください」との貼り紙を掲出した。また、同日夜間に、組合員が校舎内で組合集会を開催していたところ、Y（社長）が退社を催促した。

翌日、XがYに対して、スト通告前の勤務管理表によって夜間授業への就業が予定されていた組合員に対し、就業できなかった分の夜間授業に係る時間外手当相当額を支払うよう要求したところ、Y（社長）は、「ノーワーク・ノーペイ」であると言って、これを拒否した。以降、手当相当額支払いにつき数回の団交が開催されたが、双方の主張が平行線をたどったため、Xがあっせんを申請したものである。

3 主な争点と労使の主張

争点 ストライキ予告解除後の労務の受領拒否と賃金支払義務

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・ 夜間スト予告が解除された以上、夜間授業に就業する権利があり、使用者は、スト通告前の勤務管理表に基づいて組合員を夜間授業に就業させる義務を負う。 ・ それにもかかわらず、Yは組合員を夜間授業に就業させなかったことは正当な組合活動への報復であり、Yは時間外手当相当額を支払うべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外労働は労働者の権利ではなく、使用者に組合員を夜間授業に就業させる義務はない。 ・ 会社は36協定に基づき時間外労働を命ずることができる。労働者はその命令に従う義務があり、労働をした場合に時間外労働に係る賃金を受け取る権利がある。 ・ 本件では労働をしていないのであるから、会社は賃金を支払う義務はない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

公労使各1名のあっせん委員があっせん4回と期日外接触3回を行った。

第1回あっせんでは、労使双方から主張を聴取し、Yは、ノーワーク・ノーペイの原則により時間外手当の支払いを拒否したが、解決のために、実際に代替した管理職3人分の時間外手当相当額なら支払ってもよいと述べた。

第2回あっせんに先立ち、労側あっせん員が期日外に組合に接触したところ、Xは、会社側提案の管理職3人分の時間外手当相当額の支払いだけでは納得できない、今後このようなことが発生しないことを会社が約束し謝罪することが必要、と主張した。これを受け、使側あっせん員が会社と接触し、あっせん員自身の心証を説明したところ、Y（社長）は、管理職3人分の支払い提案は撤回する、第2回あっせんにも出席するかどうか分からないと述べた。

第2回あっせんでは、委員会としては①6人分の時間外手当相当額を支払うこと、②Yが遺憾の意を表明する方向であっせんを進めるとし、労使あっせん員が各側控室に赴き、各側を説得した。説得の結果を受け、委員会としてのあっせん案を提示し、Y側が弁護士と相談したいとのことなので、次回あっせん期日を指定した。

この後、期日外に使側あっせん員が会社へ赴き、Y（社長）と接触し、このままでは不当労働行為事件に進む可能性が大きいことを説明し、妥協するよう説得した。Y（社長）は、委員会あっせん案のうち金銭の支払いのみならば受けるが、遺憾の意の表明はできない旨発言した。また、労側あっせん員がXと接触したところ、遺憾の意の表明では不十分であり、明確な謝罪と再発の防止の確約を求めると述べた。

第3回あっせんでは、使側あっせん員と公益あっせん員が会社側控室に赴き、Yを説得した。公益委員から心証を開示し、不当労働行為の可能性が大きいことを説明したところ、Y（社長）は、再度、弁護士に相談したいとして回答を保留した。また、労側あっせん員と公益あっせん員が労側控室に赴き、委員会あっせん案の微修正で組合側を説得したところ、持ち帰り検討することとなった。

後日、Yから使側あっせん員に対し、弁護士と相談した結果を踏まえ、基本的に委員会あっせん案を受け入れる旨電話連絡があった。また、Xから労側あっせん員に対し、基本的に委員会あっせん案を受け入れる旨回答があった。

第4回あっせんでは、労使双方に前回提示のあっせん案を微調整したものを提示したところ、双方がこれを受諾したので、和解協定書を締結して本件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

- ① Yは、Xに対し、組合員6人分の時間外手当相当額〇万円を支払うこととし、平成〇年〇月〇日までにXの指定する口座に振り込むこと。
- ② YがXに対し、遺憾の意を表明すること。

解説

- (1) 本事件は、労働組合によるストライキ予告が解除された後に、参加予定組合員が就労の申入れをしたところ、会社はその受領を拒否した事案である。本事件の争点は、いかなる場合に使用者による労務の受領拒否が正当と判断されうるかという点とそれがいかなる要件を満たせば使用者は賃金支払義務を免れるかという点であり、これらの点については判例等の動向を踏まえて検討することとなる。

憲法 28 条は、勤労者の団体行動権を保障している。団体行動権は、「争議権」と「組合活動権」（争議行為以外の団体行動をなす権利）の二種類の権利を内容としていると解されている。労調法の争議行為とは、同盟罷業（ストライキ）、怠業（サボタージュ、スローダウン）、作業所閉鎖（ロックアウト）その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為（ピケティング、一斉残業拒否闘争、職場占拠など）及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいう（労調法 7 条）。また、争議行為や組合活動に対する法的保護（刑事免責、民事免責、不利益取扱いからの保護）は、いずれもそれらが「正当なもの」である場合に限って認められる（労組法 1 条 2 項、7 条 1 号、8 条参照）。

これに対する使用者の争議対抗行為としては、操業継続とロックアウトがある。労働組合によるストライキ中といえども、使用者が管理者や非組合員を動員して操業の継続に努めることは自由であり、また、このために代替労働者（スト代替労働者）を雇い入れることも自由である。これらの措置は、不当労働行為となるものではないし、組合はこれに対し平和的説得と団結の示威をこえて阻止行動を行えるものではない。このような使用者の「操業の自由」は、これまでの多くの裁判例において、組合のなしたピケティングの正当性の有無を論ずる際に明言されており、最高裁判例も、組合のなした車両確保戦術の罪責（威力業務妨害罪、建造物侵入罪）を論ずる前提として、使用者は・・・ストライキ中であっても業務の遂行自体を停止しなければならないものではなく、操業阻止を目的とする労働者側の争議手段に対しては操業を継続するために必要とする対抗措置をとることができる」と述べている（山陽電気軌道事件―最二小決昭 53・11・15 刑集 32 卷 8 号 1855 頁）。

また、ロックアウトについて、判例は、「衡平の見地からみて労働者側の争議行為に対する対抗防衛手段として相当と認められる・・・場合には、・・・正当な争議行為・・・として、右ロックアウト期間中における対象労働者に対する・・・賃金支払義務をまぬかれる」と判示している（丸島水門事件―最三小判昭 50・4・25 民集 29 卷 4 号 481 頁）。

- (2) 問題は、ストライキの予告を受けて、使用者が管理者や非組合員を動員して操業の継続を図ろうとしていたところで、組合側がストライキ予告を解除し、労働者が就労の申し入れをした場合には、使用者は労務の受領拒否ができるのか、また、賃金支払義務を免れることができるのかということである。

民法においては、債権者（使用者）の「責めに帰すべき事由」による債務（労働義務）の履行不能の場合には債務者（労働者）は反対給付請求権（賃金請求権）を有するとされている（民法 536 条 2 項）。

組合員らが長期間にわたるストライキを解除し、就労の申し入れをしたところ、使用者がその受領を拒否した事案である書泉事件（東京地決昭 63・1・19 労判 511 号 53 頁）では、裁判所は、「民法 624 条によれば、労務者は労務を終わった後でなければ報酬を請求することができないのを原則とするが、他方、労務者が債権の本旨に従った履行の提供をしたにもかかわらずその受領が拒否された場合には、労働そのものの性質上受領遅滞の観念を容れる余地がなく、右履行の提供とともに履行不能となるべきものであり、そしてその不能が使用者の責に帰すべき事由によるときは、同法 536 条 2 項により労務者はなお反対給付たる報酬（賃

金) 請求権を失わないと解すべきである(大審院大正4年7月31日判決、民事判決録21輯1356頁参照)」との大審院判決を引用した上で、ストライキ解除後の労務の提供が債務の本旨に従ったものかという点について「長年職場から離れていた組合員らが実際に労務を提供するためには、・・・具体的就労条件について労使間交渉が行われることが必要である」とし、「職場復帰するための諸条件について協議すべき相当の期間をも考慮した上での就労申入れと認めることができる」とした段階からは債務の本旨に従った適法な履行の提供があったと判断し、それに対し使用者がその受領を拒否したときは、労務のその提供とともに履行不能となるべきとしている。また、使用者が労務の受領を拒否したことに帰責事由があるか否かという点については、暫定就労についての労使間確認がなされ、職場復帰の実現が客観的に期待されるに至った段階以降の労務の受領拒否については、合理性がなく、「債権者の責に帰すべき履行不能」にあたる判断し、その時点以降の労働者の賃金請求権を認めている。

ストライキが実行される前に回避された例としては、使用者が予定日の前日のストライキを回避した組合員について「不就業」として取り扱い、当日分の賃金控除を行った事案について、不当労働行為に該当すると判断した中労委命令(横浜自動車学校事件—中労委決平26・11・19命令集未掲載)が参考になる。この事案では、初審が「ストライキ予定日に出勤した組合員に対する就労拒否の撤回及び不就業であるとして控除した賃金相当額の支払」を命じた部分を維持している。

本事件は、会社が、ストライキ予告を受けて、管理者や非組合員を動員して操業の継続を図ろうとしたところ、組合がストライキに入る前にその中止を会社に通告し、ストライキ参加予定組合員が就労を申し入れたが、会社がそれを拒否したものであり、会社による労務の受領拒否と賃金支払いをめぐるものである。本事件では、書泉事件(前掲)のような職場復帰するための諸条件について協議すべき相当の期間を考慮せざるを得ないような特段の事情もみられないことから、ストライキ予告解除後の就労申入れについては、債務の本旨に従った適法な履行の提供であると判断されると考えられる。また、会社による労務の受領拒否には合理性が認められず、「債権者の責に帰すべき履行不能」にあたる考えられるので、対象労働者に対する賃金支払義務を免れることはできないと考えられる。

- (3) 本事件は、当初、会社側が頑なな姿勢に終始していたため、各側あっせん員による期日外接触を数回入れ、双方への説得を試み、その結果、双方とも、徐々に軟化姿勢を見せ始め、最終的には委員会のあっせん案を受け入れ解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働関係調整法

第七条 この法律において争議行為とは、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行ふ行為及びこれに対抗する行為であつて、業務の正常な運営を阻害するものをいふ。

民法

第六百二十四条 労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない。

2 略

第五百三十六条 略

2 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、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。この場合において、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。

(参考となる判例・命令)

- ・ 山陽電気軌道事件―最二小決昭 53・11・15 刑集 32 卷 8 号 1855 頁
- ・ 丸島水門事件―最三小判昭 50・4・25 民集 29 卷 4 号 481 頁
- ・ 書泉事件―東京地決昭 63・1・19 労判 511 号 53 頁
- ・ 横浜自動車学校事件―中労委決平 26・11・19 命令集未掲載