

第4章 判例抜粋

※1 新阪神タクシー事件（大阪地判平成17・3・18）

被告会社に雇用されたタクシーの乗務員である原告が、被告から就労を拒絶されたため、就労拒絶は使用者の責めに帰すべき事由に基づくものとして未払賃金の支払いを請求するとともに（①②）、就労拒絶期間中を欠勤扱いとして年次有給休暇の取得を認めなかった（③）ことは不当であるとして損害賠償の支払いを求めたもの。

①被告は、乗務員に対し、乗務の際には、黒短靴及び支給されたネクタイを着用し、かつ運転者証を表示するよう指示していたが、原告がこれに従おうとしなかったため、被告は、平成13年8月9日から10月11日までの間、原告の乗務を拒否。

②被告は、乗務員に対し乗務前の点呼の際には、運転免許証を提示した上、点呼簿に捺印するよう指示していたが、原告は、これにも従おうとしなかったため、被告は、平成14年1月24日から同年4月4日までの間、原告の乗務を拒否。

③被告は、①②の期間を欠勤扱いとして原告に対し年次有給休暇の取得を認めなかった。

<判決（ウエストロー）>

◆一 タクシー乗務員は、労働契約上、乗務の際に法令で定められた運転者証を表示する義務及び就業規則で定められたネクタイや靴を着用する義務を負っており、乗務員がこれらの義務の履行を拒否したうえで乗務の申出をした場合、それは債務の本旨に従った履行の提供とはいえないとした事例。

二 会社が乗務員に対し、点呼簿への押印と運転免許証の提示を求めたことは、会社が法令を遵守するために設けた手続であって不当なものではなく、乗務員がこれらの業務命令を拒否したうえで乗務の申出をした場合、債務の本旨に従った履行の提供とはいえないとした事例。

三 一及び二掲記の事情の下で会社が労務の受領を拒絶したことにつき、会社の帰責事由による履行不能とはいえないとして、不就労期間中の賃金請求権を否定した事例。

◆タクシー運転手が運転者証を表示する義務及び会社の就業規則に定められた被服を着用する義務を怠っていた場合には、会社は当該運転手の乗務を拒否することができ、労務供給の受領拒絶の責任を負わない。

◆1台のタクシーに複数の運転手を交代で乗務させていたため、タクシー業務適正化臨時措置法上の義務として、タクシー会社が乗務員に運転者証を表示するよう指示し、また、就業規則所定の支給被服の着用を求めたのに対し、乗務員がこれを拒否した場合に、この業務命令に従わない乗務員の乗車を拒否しても、その労務提供に対する会社の受領拒絶には責めに帰すべき事由がなく、乗務員の賃金請求には理由がない。

◆使用者が本件労働者について年次有給休暇請求権を有しないものとして扱ったことにつき、債務の本旨に従った労務の提供があったとはいえないから、当該出勤日を出勤したものとして算定すべきでないとして、不法行為に基づく損害賠償請求が認められなかった事例。

※2 三菱重工業長崎造船所事件（最二小判昭和56・9・18）

・ストライキの場合における家族手当の削減が昭和二三年ころから昭和四四年までは就業規則の規定に基づいて実施されており、その後右規定が削除され同様の規定が社員賃金規則細部取扱のうちに定められてからも従前の取扱が引続き異議なく行われてきたなど、原判示の事実関係のもとにおいては、ストライキの場合における家族手当の削減は労使間の労働慣行として成立していたものであり、このような労働慣行のもとにおいてされた本ストライキ期間中の家族手当の削減は、違法とはいえない。

・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し、上告会社のD造船所においては、昭和44年11月以降も本件家族手当の削減が労働慣行として成立していると判断できることは前述したとおりであるから、いわゆる抽象的一般的賃金二分論を前提とする被上告人らの主張は、その前提を欠き、失当で

ある。

※3 ノースウエスト航空事件（最二小判昭 62.7.17）

・X（原告・控訴人・被上告人・上告人）らはY（被告・被控訴人・上告人・被上告人）の大阪と沖縄の営業所に所属する従業員であり、訴外A労働組合の組合員である。Yは羽田地区において、Yの従業員と混用して、訴外B社の労働者をグラウンドホステス業務等に従事させていたが、A労働組合は、これが職業安定法44条の労働者供給事業の禁止に違反するものとして、B社のグラウンドホステスを無試験で正社員にするよう要求し、昭和49年10月16日から18日までの間第一次ストライキを実施した。さらに、A労働組合は東京地区の組合員のみで同年11月1日から12月15日まで第二次ストライキを実施し、羽田空港内のYの業務用機材を格納家屋で占拠したため、羽田空港における地上業務が困難となり、予定便数や路線の変更をせざるを得なくなった。その結果、大阪と沖縄での運行が一時中止となり、Xらの就労を必要としなくなったとして、Yはその間の休業を命じ、賃金を支払わなかった。そこで、Xらはストライキによる休業がYの責任で労働できなかったとして賃金の支払いを請求し（民法536条2項）、これが認められない場合にも、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」にあたるとして休業手当の支払いを求めた。

・労働者側敗訴の経緯

労基法26条は「使用者の責に帰すべき事由」による休業の場合に、さしあたり使用者に平均賃金の6割以上の手当を労働者に支払わせることによって、労働者の生活を保障しようとする趣旨であって、休業が民法536条2項の「債権者の責に帰すべき事由」に該当し賃金請求権を失わない場合でも、労働者は休業手当請求権を主張することができる。休業手当制度は労働者の生活保障という観点から設けられたものであるが、賃金の全額を保障するものではなく、使用者の責任の存否により休業手当の支払義務の有無が決まることから、労働契約の一方当事者である使用者の立場も考慮しなければならない。そうすると、「使用者の責に帰すべき事由」とは、取引における一般原則である過失責任主義とは異なる観点も踏まえた概念であり、民法536条2項の「債権者の責に帰すべき事由」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理解するのが相当である。今回のストライキは、Xらの所属するA労働組合が自らの主体的判断とその責任に基づいて行ったのであり、Y側に起因する事象ということではできないので、休業手当請求権は認められない（なお、別件で賃金請求権も否定された）。

※日本システム開発研究所事件（東京高判平成 20・4・9）

・調査・研究を受託する財団法人の研究員らが一方的賃金の減額を不当として差額の支払を求めた事案（労働者一部勝訴）

・調査・研究を受託する財団法人に勤務する研究員ら5名が、財団法人から一方的に賃金の減額を決定されたとして、従前との差額分の支払を求めた控訴審である。第一審東京地裁は、研究員ら5名のうち年俸者4名について、就業規則に手続がなければ、不利益を蒙る労働者の同意を得る必要があったのに為されてないとして、また非年俸者についても、評価方法の変更等の周知が不徹底だったとして賃金減額を不当とし、研究手当の減額分の支払を命じた。これに対して第二審東京高裁は、まず労基法15条、89条の趣旨に照らし、特別な事情がない限り使用者に一方的な評価権限はないとした上で、本件には特別な事情はないとして減額措置を無効とし、従来の年俸を適用した一審の判断を支持した（ただし終了していない年度については不適用）。しかし、非年俸者については原則として評価は使用者の裁量行為であるとして一審の判断を変更し、差額支払を否認した（ただし賞与の相殺行為を労基法24条違反として一審どおり支払を命令）。

・第1審被告における年俸制のように、期間の定めのない雇用契約における年俸制において、使用者と労働者との間で、新年度の賃金額についての合意が成立しない場合は、年俸額決定のための成果・業績評価基準、年俸額決定手続、減額の限界の有無、不服申立手続等が制度化されて就業規則等に明示され、かつ、その内容が公正な

場合に限り、使用者に評価決定権があるというべきである。上記要件が満たされていない場合は、労働基準法 15 条、89 条の趣旨に照らし、特別の事情が認められない限り、使用者に一方的な評価決定権はないと解するのが相当である。

・これを本件について検討すると、第 1 審被告において、年俸制は、20 年以上前から実施されてきたものであり、その支給方法や年俸交渉の方法等について、前記引用に係る原判決の「事実及び理由」中の「第 2 事案の概要」の 1 (3)イ及び(4) (イ) のとおりの運用がなされてきたことについては当事者間に争いが無いが、年俸額決定のための成果・業績評価基準、減額の限界の有無、不服申立手続等については、これが制度化され、明確化されていたと認めるに足りる証拠はない。

・第 1 審被告は、年俸額の決定基準は、その大則が就業規則及び給与規則に明記されていると主張する。しかし、第 1 審被告の就業規則及び給与規則には、年俸制に関する規定は全くない上、第 1 審被告は、原審においては、「年俸交渉において合意未了の場合に、未妥結の労働者に対して年俸を支給する場合の支給時期、支給方法、支給金額の算定基準等について、第 1 審被告には明確に定めた規則が存在しない。」と主張し（平成 18 年 5 月 24 日付け第 1 審被告の準備書面(2)）、第 1 審被告において、年俸額の算定基準を定めた規定が存在しないことを認めていたものであり、第 1 審被告において、年俸制に関する明文の規定が存在しないことは明らかである。〔中略〕

・本件において、平成 17 年度及び平成 18 年度の年俸額について、各年度中に、第 1 審被告と年俸者第 1 審原告らとの間に合意が成立しなかったことは、当事者間に争いが無い。したがって、平成 17 年度及び平成 18 年度の（平成 17 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日まで）の年俸額は、年俸者第 1 審原告らの主張のとおり、平成 16 年度の年俸額と同額に確定したものであるから、第 1 審被告は、次の(2)において判断する第 1 審被告の主張（信義誠実の原則違反）が認められない限り、平成 17 年度及び平成 18 年度の賃金として、年俸者第 1 審原告らに対し、平成 16 年度の年俸額と同額の賃金支払義務を負うことになる。

・前説示のとおり、年俸者第 1 審原告らの平成 17 年度及び平成 18 年度の年俸額は、平成 16 年度の年俸額と同額に確定したところ、第 1 審被告は、平成 17 年度については前記引用に係る原判決の「事実及び理由」中の「第 3 当裁判所の判断」の 1 (6)ア記載のとおり、平成 18 年度については上記(3)のとおり、年俸者第 1 審原告らに賃金を支給したことが認められる。したがって、年俸者第 1 審原告らの平成 17 年度及び平成 18 年度の賃金請求部分の認容額は次のとおりとなる。

・平成 19 年度以降の賃金請求について検討する。当審口頭弁論終結日（平成 20 年 2 月 25 日）までに、平成 19 年度の末日（平成 20 年 3 月 31 日）が経過していないことは、顕著な事実であるから、平成 19 年度の年俸額については、未だ確定していないというべきである。

・そうすると、年俸者第 1 審原告らの平成 19 年度の賃金請求のうち、本件口頭弁論終結日（平成 20 年 2 月 25 日）までに支払期が到来する分については、年俸額が確定していない（なお、第 1 審被告が年度内に支給する賃金総額も未確定である。）から、理由がなく、棄却すべきである。

・年俸者第 1 審原告らの賃金請求のうち、本件口頭弁論終結日（平成 20 年 2 月 25 日）より後に支払期が到来する分については、民事訴訟法 135 条の将来の給付を求める訴えに当たるところ、上記のとおり、平成 19 年度以降の年俸額は、未だ確定していないから、将来の給付の訴えの対象適格を有しないというべきであり、これらの請求に係る訴えは、不適法であるから、却下すべきである。