

相談室 Q & A

賃金関係

Q 労基署の命令により、業務用機械が使用できず休業せざるを得ない場合、賃金は全額支払わなければならないか

先般、当社が保有するフォークリフトの数が定期検査を受けていないとして、労働基準監督署から使用停止等命令処分を受けました。その結果、検査が終わるまで運転ができなくなり、運転業務を行う一部社員に休業してもらうことになりました。これにつき、休業手当として、平均賃金の6割を支給する予定でしたが、社員から「会社の不手際で休業せざるを得ないのに、賃金が減額されるとはどうか」と不満の声が上がりました。このような場合、会社は賃金を全額負担しなければならないのでしょうか。

(新潟県 S社)

A 法令違反による業務停止命令であり、その違反を予見し、これを避けることが可能であったと考えられるため、特段の合意がない限り、賃金の全額の支払いが必要になる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 休業補償に関する法令の定めについて

ご質問では、会社が平均賃金の6割をもって休業に対する手当を支給することを想定していたところ、労働者から全額支給を求められています。

この休業補償に対する考え方の相違については、法律上の制度として、2種類の類似した制度があることから、使用者と労働者の間で見解の相違が生じやすくなっています【図表】。

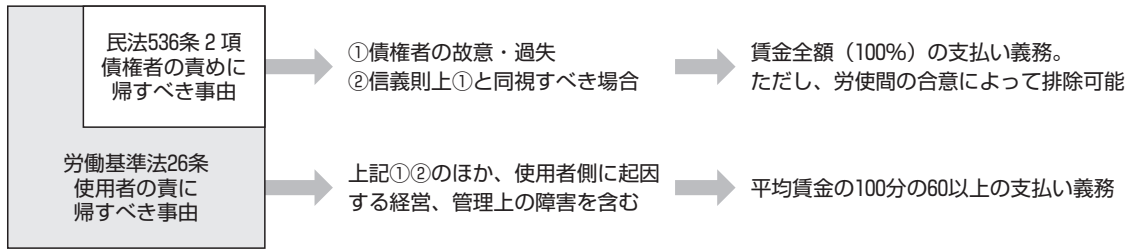
まず、使用者が想定しているのは、労働基準法26条において定められている「休業手当」を適用することを前提とした考え方です。この規定は、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」としています。この規定だけを見れば、「使用者の責に帰すべき事由」があるとしても、平均賃金の6割以上を支給しておけば、法令違反とはならず、労働者の権利としても6割にとどまるように見えます。

しかしながら、民法536条2項では、「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」と定めており、この規定との関係が問題になります。この規定は、債権者(=労働契約でいうところの使用者)の責めに帰すべき事由によって、債務(=労働契約でいうところの労働者の債務である労務の提供)を履行することができなかつたときを想定した規定です。この状況においては、債権者(=使用者)は、反対給付(=労務提供に対する対価である賃金)の履行を拒むことができないということになり、債権者の責めに帰すべき事由がある場合には、労務の提供を現実に受領していなくとも、賃金の請求を拒むことができない(=賃金全額を請求されたら支払わなければならない)という整理になります。

この二つの規定は、「使用者の責に帰すべき事由」(労働基準法26条)と「債権者の責めに帰すべき事由」(民法536条2項)というほぼ同一の表現であるにもかかわらず、その法的な効果としては、

図表 労務を提供できない場合の考え方



平均賃金の6割以上の休業手当を支払う義務を負担するのか、全額の賃金支払義務を負担するのかということで、異なっています。

今回のご質問においては、フォークリフトの使用停止命令を受けたことが、いずれに該当するのかによって、結論が左右されることになります。

2. 労働基準法と民法の相違点

労働基準法26条と民法536条2項の解釈について、その相違点を判断した最高裁判例があります（ノース・ウエスト航空事件 最高裁二小 昭62. 7.17判決）。

判決理由では、「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」として、「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つて、民法536条2項の『債権者ノ責ニ帰スヘキ事由』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」と判断されています。

端的にまとめれば、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」のほうが適用の範囲は広くなり、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」のほうが適用範囲は狭いということです〔図表〕。なお、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」は、債権者の故意、過失または信義則上これに同視すべきものとされ、同条の適用がある場合には、6割を超える部分の賃金請求も可能になると考えられています。ただし、労働基準法26条と異なり、民法536条2項の規定は、いわゆる任意規定であり、労使間の合意（就業規則の場合は合理性が認められる範囲に限ります）により適用を排除することが可能とされています。

3. 業務用車両停止命令の帰責性

ご質問の状況を踏まえると、労働安全衛生法および同法施行令、労働安全衛生規則に基づくフォークリフトの定期検査の懈怠による使用停止等命令処分がなされたものと考えられます。この状況が、民法536条2項に基づく「債権者の責めに帰すべき事由」が認められるか否か、使用者に故意、過失または信義則上これに同視すべきものがあるか否かが問題となります。

労働安全衛生法等の違反については、あらかじめ法令が定められている以上、使用者としては予見可能であり、また、定期点検の実施自体が不可能になる事態は想定し難く、これを回避することが可能であったと考えられることからすれば、少なくとも、使用者には過失があったものと評価され、民法536条2項の適用を排除する特段の合意がない限りは、賃金全額の負担が必要になると考えられます。