

Title	〔労働法 三八〕ストライキ中の賃金カットと全額払の原則
Sub Title	
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1967
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.40, No.7 (1967. 7) ,p.106- 111
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19670715-0106">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19670715-0106</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

異が生じ、さらに、清算終了登記を了するまでは会社継続の可能性も存するのである(判決は、本件決議のうち従前の取締役をふたたび選任する部分については、実質的に従前と異ならぬものとして訴の利益なしとするが、決議の効力如何によつて任期に差が生じうる)。ことに、

本件のように会社支配権をめぐる争いのケースでは、役員解・選任決議の効力は爾後の紛争に影響を与える機会がより多いものといえよう。

(倉沢康一郎)

## 〔労働法 三三八〕 ストライキ中の賃金カットと全額払の原則

群馬県教組賃金カット事件  
東京高裁昭和三十六年(勞)第一四号  
昭和四二年三月一日判決  
判例時報四七二号三〇頁

【事実】 本件は、昭和三三年に行なわれた勤務評定反対闘争の一環としての統一行動に参加するため控訴人らが群馬県教育委員会の承認を受けることなく、勤務に服さなかつたので賃金カットを三か月ないし五か月後の給料から差し引かれたことを内容とする事件である。控訴人Aは特殊学校の教員であり地方公務員法第二四条により、群馬県が制定した「群馬県立学校職員の給与に関する条例」の適用をうけ、他の一二名の控訴人は、市町村立学校職員給与負担法第一条により「群馬県市町村立学校職員の給与に関する条例」の適用を受けていた。右条例によると被控訴人群馬県は、原則として毎月二日にその月分の給料を支払い、一二月にかぎつて五日に給料を支払うことになつてゐる。控訴人一三名は、昭和三三年一〇月か

ら一二月中にかけて、平常勤務日であるにもかかわらず、服務監督権者である群馬県ないし各市町村教育委員会の承認を受けないで欠勤した。その欠勤した日は、昭和三三年一〇月二十八日、同年一月一日、三日ないし六日、八日ないし十一日であつたが、被控訴人群馬県は、右欠勤にもかかわらず一月分給料および一二月分給料の全額を暫定手当金額とともに控訴人に支払つた。しかし群馬県は翌年昭和三四年三月分給料支払時において、既述欠勤分給料相当額を減額して控訴人に支払つたのであるが、昭和三三年一二月から翌年三月までの間において、群馬県は賃金カットが法律的に可能であるかどうかを調査研究しており、ついに全日欠勤した教員についてはこれが可能であるとの結論に達し三月分の給料から賃金カットするに

至つたもので、事務手続上減額事由発生から翌年三月までの間と  
わけ清算、調整が不可能であつたという事情はなかつた。かくて長  
い日時の間賃金カットをしないで三か月目ないし五か月目の  
給料から賃金カットすることが正当であるかどうか、問題の中心  
である。被控訴人は、第一に昭和三四年三月分の給与債権は、減額  
された残額のみについて発生したのであるから三月分給料は、全額  
支払い済みである。第二に被控訴人は控訴人等に対し、右各金額相  
当の不当利得返還請求権を有し、これを受働債権として給料から支  
払つたまでであり、労基法二四一条一項本文(昭和四〇年五月一八日法  
律第七一号により、地方公務員に適用されなくなつたが、本件発生当時  
はなお適用されていた)に違反するものでない。第三に被控訴人は、  
相殺制限に関する船員法第三五条を引用し、全額払の原則中に相殺  
禁止の趣旨が包含されない旨主張する。第四に被控訴人は、前記条  
例が減額をどの月の給与から行なうかを規定していないとし、いつ  
控除したとしても適法である旨主張する。主なる被控訴人の主張  
は、以上の諸点につきるのであるが、第一審前橋地方裁判所は、昭和  
三六年三月二日判決において、一定の条件すなわち教員の生存権を  
おびやかさないことを前提とし、本件の賃金カットおよび相殺を肯  
定し、裁判の結果Aはか一二名の敗訴となつたが、Aはか一二名の  
教員は、これを不服とし東京高等裁判所に控訴することとなり、そ  
の結果の判決が本件である。本件判決は、原裁判を取り消し、被控  
訴人群馬県に民法で規定する法定利息を含めたカット分全額の支払  
を命じ、控訴人を勝訴せしめている。

しかし、本件第一審裁判所は、被控訴人の請求を認容している  
(前橋地裁、昭和三六年三月二日判決、判例時報二五五号一八頁)。

【判旨】 判旨の論点はいくつかに区別されるが、最も中心とな  
るものは、本件事例が労基法二四一条一項に違反するかどうかであ  
る。「全額払の原則の趣旨とするところは、労働者の賃金が労働者  
の生活を支える主要な財源であることから、他の通貨払の原則、直  
接払の原則及び毎月一定期日払の原則等とあいまつて、これが確實  
に労働者の手に渡るように保障し、労働者の生活を経済的不安から  
守ろうとする点にある。……労働基準法第二四一条一項本文の規定  
は、使用者において労働者の賃金債権に対し、労働者に対して有す  
る反対債権を以て相殺することも許されないと趣旨を包含するも  
のと解するのが相当である。」とし、その原則論を打ち出している。  
その後において労基法一七条との関係について判断し、「第一七条  
の規定は前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金  
との相殺が歴史的にみて特に労働者の人身拘束等の弊害を生ずるこ  
とが甚だしかつたことにかんがみ……一律にこれを禁止することと  
し、……」その罰則の異なることをも合せ考慮し、「第二四一条第一  
項が相殺禁止の趣旨を包含するとの前記見解をとつても、同法第一  
七条の規定が存在理由を失うことにはならない」とする。船員法三  
五条との関係については、海上労働の特殊性からして、同条が相殺  
の許容を認めていることは、かえつて「労働基準法の場合にあつて  
は、一般に相殺禁止の趣旨がより厳格に維持されているものと解す  
ることも可能である」とする。

つぎに労基法二四条の例外について述べ「本件におけるように給与過払による不当利得返還請求権を自働債権とする相殺も、例外なく一切許されないと解すべきか否かについては、なお検討を要する……」とし、「本件におけるように毎月一定期日を定めてその月の勤務に対する給与が支払われる場合においては、右期日が月の末日でない限り常に給与の一部は前払としての性格を持つこととなるのであるが、支払期日後に減額事由が発生した場合には、当然その月の給与から減額することは不可能となるわけであるから、このような場合にも一切相殺を許さないとすることは、……不合理である……」、「過払給与を当該支払期日における給与から減額することが社会通念上不可能であり、かつ右給与支払後最初に到来した減額をなし得べき機会に減額がなされた場合に限って、……例外的にその月の給与から減額すなわち相殺が許されるものと解する」との厳格な態度をとる。なお「例外的に相殺が許容される範囲を画するに際しては、右規定の趣旨を害しないよう慎重な配慮をなすべきものである、能う限り厳格な態度を以て臨むべきものである……使用者側の一方的意思により減額の時期を決し得るとすることは、前掲労働基準法第二四条第一項の規定の趣旨に副う所以ではない」、そして減額時期を遅延せしめた諸事由は、正当な遅延理由ではないとする。また条例については、「規定が給与の額減をなしうる場合と、減額の計算方法を定めたものであつて、減額事由が発生した月の翌月以降の給与から減額することまで特に許容する趣旨を明にしていない……」とし、条例が減額を許容した規定でないことを判示して

いる。以上の理由にもつぎ、本件判決は、原裁判の取消を命じたのである。

#### 【研究】 判旨に賛成である。

一 本件は、地方公務員である教育労働者の賃金カットをめぐる問題であるが、Aほか一二名の者がともに既述の年月日に平常の勤務に服さなかつたことは事実であり、したがつて「労働なければ賃金なし」の原則にもつぎたとい勤務評定反対闘争であろうともそれは一種の組合活動あるいはストライキとして行なわれたものであるから、当該欠勤日の賃金の支給を受けないことは当然といわねばならない。教育地方公務員の賃金支払は、判旨理由が示すように条例によつて定められているのが普通であり、本件条例においても、条例は、給料の計算期間、給料の支給日、災害その他特別の場合における支給方法、離職の場合における給料の支給などについて規定し、ストライキによる賃金控除については特別規定していない。してみると勤務評定反対闘争のために無断欠勤したことに対応する賃金額の計算はいかにするのであろうか。本件事実のなかにおいて一応の金額が算定されてはいるが、これがいかなる方法で正当に控除しうる賃金額であるかは一つの疑問となるところである。もつとも「群馬県市町村立学校職員の給与に関する条例」中においては、その一三条に給与期間の末日まで支給する場合以外のときは、給与期間の現日数から勤務を要しない日の日数を基礎として日割によつて計算する旨規定しているが、給与体系を詳細に検討した場合、かな

らずしも右の計算方法に適合する合理的計算が可能であるとも一概にいえないのではあるまいか、したがつて賃金控除の計算についていかなる額がカットできるか、いかなる方法で右控除が可能であるかなお十分検討することが必要と思われる。原則として争議行為とみられる本件無断欠勤は、それに見合う合理的賃金の控除がなされてしかるべきであるが、条例はその合理性を証明するに足る控除賃金額について明確に規定していないうらみがある。

そして本件判旨が述べるように賃金控除の方法について明確に規定していないことも条例の手落ちというほかなく、賃金のあらゆる事項について規定することが条例の精神であるにもかかわらず（労働条件の法定化、制度化による労働保護という観点からしての要請として）、これを十分に尽さなかつた群馬県側には、たしかに自らの権利を正当に主張しえない弱点があつたといえよう。そうした弱点すなわち条例規定の不備にもかかわらず自己の行為の正当性を主張する群馬県の言い分には、かなり疑問とすべき諸点がある。

つぎに本論に入るに先だちなお検討すべきものとして、昭和四〇年における地方公務員法の改正である。地方公務員法五八条は、昭和四〇年五月一八日の改正により、労基法二四一条一項本文すなわち全額払の原則を規定する条項を排除した。条例がたとひ法規命令としての性格を持ちうるとしても、地方公共団体は、地方自治法一四一条により同法二条二項の事務につき条例を制定できるが、そこにはおのずから一定の限界があるといえよう。それにもかかわらず賃金の基本的原則を無視し、地方公務員に労基法二四一条の適用を排除し

た真意はいずこにあるのであろうか。たとえば、賃金については、条例によつて確保されているからという専断的考慮のもとに労基法二四一条一項を適用除外したということになれば、そこになお問題があるとと思われる。一面条例は就業規則としてみることも法理論としては可能であり、就業規則の上位にあつて場合によつては、これを修正する労基法二四一条を、ことさら適用除外にしたことは、国際的観点からしてあるいは除外理由の明らかでないことからして妥当でなく、そして労働条件の法定を保障する憲法の精神に反し、かつ過去の労使関係における非合理的要素の復活をも可能にする疑惧の念を持つのは至当といえまいか。

二 本件問題の焦点は、いくつかに分かれるが、第一は、Aほか一二名の賃金控除がいかなる性質を持つものであるかという点である。右控除が控除理由発生の翌月行なわれるならばそれは賃金の調整ないし清算の性格を持つたものであり、全額払の原則を前提としたり、過払分賃金を翌月以降控除する問題として取り上げる程のことでもないであろう（有泉亨・労働基準法二四九頁参照、山口浩一郎・「群教組賃金カット事件」ジュリスト三七七—号八九頁参照）。しかし問題は、賃金の調整ないし清算が、かなり時期的に経過してしまつた後においてもなお本件におけるような事例が賃金の調整ないし清算といえるかどうかである。すなわち時期的経過が、賃金の過払いを調整ないし清算という操作に親しませるものであるかどうか。清算・調整であるかぎり、その時期的な限度を問題とすること自体が問題であるとの見解も成立しようが、賃金過払いの清算・調整をな

しうる時点からかなり時間的に経過した時期にこれが行なわれることには、かなり疑問があるように思われる。清算、調整であるならば、それをなしうる最初の時期に行なつて始めて清算、調整というものであり、かなり長期の日時の経過は、右の清算調整的性格をなぐし過払賃金の控除という性格を明確に表明するであらう。一度支払われた賃金に対して、清算、調整がなしうるのは、社会的相当性をもつた時期においてこれがなされることを必要とし、時の経過は、明確に過払賃金債権の発生と判断せざるをえず、その法理は不当利得返還請求権のかたちで理論づけられるにしろあるいは相殺の法理によつて理論づけられるにしろ、ともかくも一定の債権が発生しており、清算、調整とは性格を異にするものとみざるをえないであらう。

そこで過払賃金の相殺あるいは控除ということになればおのずから労基法二四一条一項が問題の表明に表われてこざるをえない。とりわけそこにおいて問題となるのは、労基法一七条の相殺禁止規定との関係である。債権の相殺は、民法によつて認められた簡易な債権の取立と自力救済的性格とを認めようとするところに生じてきたものである。してみると相殺は、近代市民社会における市民法の取引上の見地から認められている制度であり、相殺制度は、直接生存権の権利思想と結びつくものではない。通説の態度は、労基法二四一条の全額払の原則が、一般的に賃金債権を受働債権とする相殺禁止を包含するとの立場に立つている（吾妻光俊「過払賃金の控除と労基法上の『全額払』」判例評論一〇一号九四頁参照）。右の通説の見解は妥当

であり、労基法二四一条一項は、市民法上における相殺すなわち取引上の制度を、労働者の生存権を基礎として修正しているものとみられ、労基法二四一条一項は、生存権の思想を背景として相殺をも禁止し、労働者の賃金保護を実現しようとするものである（六・五・三一大法廷判決、最高民集一五・卷五号一四八頁参照）。判旨は、右の見解をとりながら、あえてまた労基法一七条の存在理由を説明しようとする。労基法一七条は、その本質は、刑事罰をもつて相殺禁止の規定をおくものであり、全額払いの原則を貫くことによつて賃金保護を実現しようとする同法二四一条一項とは、その目的を異にしているが、さりとて労働者の賃金保護という大局の見地から一七条を包含すると理解することが妥当であるとしているが、右判旨の論理構成には賛成である。

判旨は、相殺に関しなお傍論を展開している。というのは、被控訴人はその主張のなかにおいて船員法三五条がその但し書として相殺の額が給料の三分の一を超えないときは相殺が可能である旨を規定している点を取上げている。そして労働保護法としての右規定を根拠とし相殺が適法であることを主張する。判旨はやや言葉足らずに右規定の適用を否定しているが、その言わんとするところはまさしく、海上労働における雇入契約、雇止契約あるいは予備員制度との関係を考慮に入れるとともに、居住と職場との同一性を前提として支払われる賃金であることを考慮に入れておられると思われ、本条を主張の根拠として持ち出してくることは海上労働の本質を見逃した幼稚な主張といえよう。すなわちそこには海上労働の特殊性と陸上における一般労働者の事情との区別が、ほとんど無視されながら主

張されているという誤謬がうかがえ、判旨が比較的簡略に右主張を  
しりぞけていることは正当である。

三 本件判旨のようにストライキの賃金控除が、全額払いの原則  
に反し不可能であるということになれば、そこにいくつかの考慮す  
べき問題が生じ、まず労働者は、本件の場合ストライキ中の賃金を  
そのまま受領することになる。このような状態は、労働法理に照ら  
して決して望ましいことではないが、さりとてこれが不当労働行為  
の問題へと直接関連性を持つとは考えられず、両者は別個に考えら  
れるべき性質の問題である。なお控除の遅延理由として群馬県すな  
わち被控訴人が、賃金カットの可否を検討していたとか、その人員  
数が約四〇〇〇名におよぶものであるとかあるいは他に事件があり  
多忙であつたとかなどの理由をかかげ、Aほか一二名の賃金カット  
の遅延を正当化しようとしているが、右事情にもかかわらずストラ  
イキ中の賃金控除を行なえば、あえて行ないえたことが認められ、  
遅延の正当理由にとぼしく賃金清算ないし調整の時期を失したこと  
は明らかであると同時に、そこには群馬県が賃金カットのころがし  
を三か月ないし五か月の間行なつたことが権利の濫用を犯したとも  
考えられる（有泉亨・「争議・組合活動と賃金カット」季刊労働法六四  
号一八頁参照）。またストライキ中の賃金ということにおいて、被控

訴人群馬県が控訴人に対して持つている債権は、他の債権と比較し  
て特殊なものといえるかどうか疑問である。すでに債権として確定  
してしまつた以上ストライキ中の賃金であるということが、その性  
格をかえる程に決定的要素とも思われず、「労働なければ賃金なし」  
という原則は、賃金の清算もしくは調整の過程においてのみ機能し  
うるものと判断することが妥当である。そして賃金控除にあつて  
は、できうるかぎり厳格な態度で望むことが必要とされるところで  
あり、やたらと使用者側の一方的意思により減額の時期を決しうる  
性質のものでなく、労働者の労働条件とりわけ賃金に関する保護法  
規すなわち労基法二四条一項および一七条は、民法の相殺を排除し  
て強行法としての面目を保持しながら、厳格な諸条件を使用者に要  
請しているとみることが妥当である。

また一説には賃金控除は、労働者の経済生活を脅かす結果となる  
おそれの生じない範囲内において認められるとするものがあるが、  
判旨が指摘するようにそれはあまりにも抽象的基準に過ぎ、生存権  
を脅かすかどうかについての判断としては厳格さが不足し、ややも  
すれば解釈と論理操作いかんによつては生存権を無視する結果にも  
なりかねず、右の考え方に対する判旨の判断は正当である。

（阿久沢龜夫）