

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

石綿健康被害で画期的な判決 リスク事前予測の責任は重い

先日、アスベスト（石綿）被害に
関連して、最高裁が「国の責任を初
めて」認めました。判決文では、
「国が速やかに規制をしなかったの
は著しく合理性を欠く」と断じてい
ます。

画期的な判決ですが、やや「後知
恵（物事が起きた後でその原因に言
及）」的な印象もあります。

石綿は、昭和の時代には、建材、
摩擦材（自動車のブレーキ部品等）、
断熱材として、広く使用されてきま
した。特化則から分離する形で石綿
障害予防規則が新設・施行されたの
が平成17年、石綿による健康被害の
救済に関する法律が公布されたのが
平成18年です。

アスベストのおそろしさが、広く

世間に知られるようになったのは最
近の話です。しかし、冒頭の最高裁
判決では、昭和30、40年代にさかの
ぼって、国の責任を追及しています。

実は、アスベストに関しては、企
業の安全配慮義務違反を問う判決も
出されています。こちらも、昭和40
年代に「危険性を認識し、適切な措
置を講じるべきだった」と判示され
ています（関西保温工業ほか事件、
東京地判平16・9・16など）。

当たり前といえばそれまでですが、
労働者の安全・健康に関しては、国
や事業者に対して「できる限り早い
時期に対策を講じる」重い責任を課
しています。

今年の通常国会で改正安衛法が成
立しました。世間的な関心は「スト

レスチェック制度の創設」に集まっ
ていますが、化学物質管理の關係で
も重要な改正が決まっています（施
行は、再来年の中頃を予定）。

リスクアセスメント（職場の危険
有害性要因の事前特定と対策）の義
務対象物質の範囲が、大幅に拡大さ
れました。

仮にアセスメントの義務を怠り、
労働者の健康被害等が発生した場合、
判決の流れから行けば、事業者責任
が厳しく追及されるのは火を見るよ
り明らかです。「そんな危険な物と
は思わなかった」というような言い
訳は、通用しない時代に突入しつ
つあります。

2014

12

ノーワーク・ノーペイ

知って得する



賃金実務

賃金実務では、「ノーワーク・ノーペイ」という用語が頻繁に使われます。しかし、労務の提供がなされなくても、使用者が賃金の支払義務を免れないケースもあります。紛らわしいのが「出勤停止」と「自宅待機」です。どちらも勤務しない点は同じですが、賃金面では天と地の差があります。

「ノーワーク・ノーペイの原則」という用語は、日常会話でもよく使われます。「働かざる者、食うべからず」ということわざと、ほぼ同じ意味で使うのが普通でしょう。

人事労務の世界では、「労働者の労務の提供がない場合は、使用者は賃金を支払う義務はなく、労働者は賃金請求権を持たないという原則」と定義されています（日本経団連「人事労務用語辞典」）。当たり前のことを述べているだけなのですが、あえて根拠を探せば、民法第623条が挙げられます。同条では、「当事者の一方が相手方に対して労働に従事する

ことを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、雇用契約は成立します。

と述べています。労務の提供と賃金とは対価関係にあることを規定するものです（菅野和夫「労働法」）。

労働契約法は平成20年に施行されましたが、同法第6条では「労働者が使用者に使用されて労働し、

使用者がこれに対して賃金を支払うことについて労使が合意する」

ことにより、労働契約は成立すると定めています。これも、同じ理屈を法文化したものです。

ですから、労務の提供がなければ、対価である賃金も支払われなくて当然という結論になります。

いわゆる「生理休暇」や産前休暇などは、法定の休暇（法律が取得の権利を認めている休暇）ですが、賃金の支払は必要とされません。例外は、年次有給休暇です。

「双務契約」だから当然 自宅待機は賃金が必要

会社が懲戒として出勤停止を命じた場合、本人が望んで休んだわけではありません。しかし、「出勤停止期間中の賃金を受けられないことは、制裁として出勤停止の当然の結果である」と解されます（昭23・7・3基収第2177号）。

これに対し、出勤停止とよく似た措置に「自宅待機」があります。また、懲戒そのものではなく、量刑を決定する調査期間中に「出勤停止」を命じるケースもあります。

そうした場合、「ノーワーク」であっても、使用者は賃金の支払を免れないとされています。なぜかといえば、民法では「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行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」（第536条第2項）と規定しているからです。つまり、使用者の責めに帰すべき事由による履行不能の場合には、労働者は賃金請求権を有します。

また、労基法でも「使用者の責めに帰すべき事由があるとき」は、休業手当（賃金の6割）の支払を義務付けています。

民法と労基法のどちらを適用するかは、ケースバイケースです。（労基法の方が、救済範囲が広いけれど、保障の限度は6割にとどまるという違いがあります）。

また、懲戒として出勤停止を命じた場合、本人が望んで休んだわけではありません。しかし、「出勤停止期間中の賃金を受けられないことは、制裁として出勤停止の当然の結果である」と解されます（昭23・7・3基収第2177号）。