

# 17 債務不履行

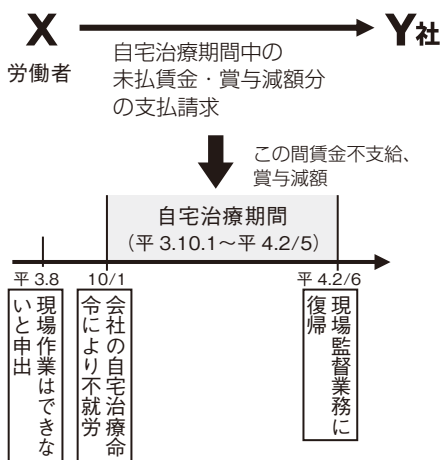
**労働判例** 労働者が疾病のために従前担当していた業務をすることができなくなった場合でも、直ちに債務の本旨に従った履行をできなくなったと断定することはできないと判断された事例  
(片山組事件、最一小判平10.4.9)

## 事案の概要

建設会社Y社に雇用されて21年以上にわたって工事現場における現場監督業務に従事してきた(労働契約上その職種や業務内容が現場監督に限定されていない)労働者Xが、平成3年2月にいったん現場業務を終了して次の現場業務までの間の臨時的一時的業務として本社内の工務監理部で図面の作成などの作業に従

事し、同年8月に再び建設工事現場の監督業務に従事すると業務命令を受けたが、平成2年夏にバセドウ病を罹患して現場作業に従事することができない(事務作業なら行うことができる)との申出をした。Y社は平成3年10月1日から自宅で治療をすべき旨の命令を行った。Xが現場作業に復帰できる体調となったので、平成4年2月6日からは現場監督業務に復帰した。Xはこの自宅治療命令に従って平成3年10月1日から平成4年2月5日まで自宅治療をして、就労しなかった。この間Y社はXに賃金を支払わず賞与も減額したので、Xが賃金及び賞与の減額分の支払請求を行った。

1審(東京地判平5.9.21)は、賞与のうち成績査定による減額分を除き、請求を認容したが、第1次控訴審(東京高判平7.3.16)は、私病の



ため労務の一部の履行が不能となった場合、一部のみの提供は債務の本旨に従った履行の提供とはいえないなどとして、請求を棄却した。これに対してXが上告したのが本判決であるが、本判決は、次のように判断し、原判決（高裁判決）を破棄して審理を高裁に差し戻した。差し戻し後の高裁（東京高判平11.4.27）は、Xの請求を認容した東京地裁判決を支持し、Y社からこれに対する上告・上告受理申立てがなされたが、上告棄却・不受理決定がなされた（最三小決平12.6.27）。

「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」

上記の現場作業に従事することはできないが事務作業なら可能で、その提供の申出をしていたのであるから、「右事実から直ちに上告人（X）が債務の本旨に従った労務に提供をしなかったものと断定することはできず、……上告人が配置される現実的可能性があると認められる業務が他にあったかどうかを検討すべきである。」

## 1 「債務の本旨に従った履行」

### (1) 債務の本旨に従った履行がない場合とある場合

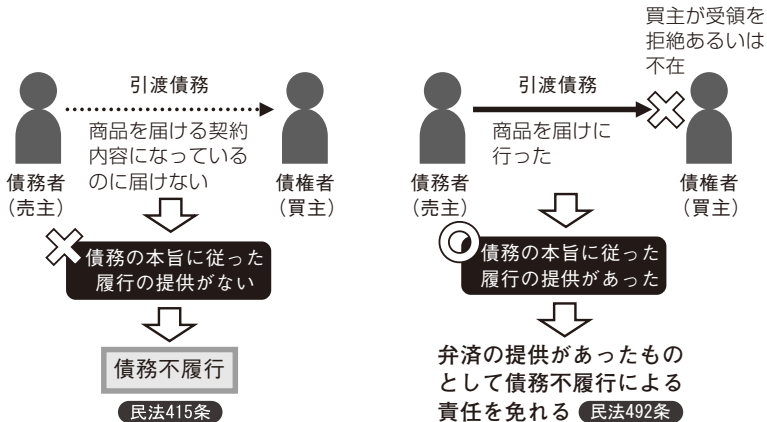
冒頭の判決に「債務の本旨に従った履行」という言葉が出てきます。これは、民法415条の「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。」という債務不履行の規定と同じ言葉です。「債務の本旨に従った履行」というのは、契約によって発生する債務では、「債務の本旨」は契

約の内容によって決定されます。「債務の本旨に従った履行をしない」場合には債務不履行となり、損害賠償請求権を発生させます。他方で、「債務の本旨に従った」弁済の提供がある場合（民法493条）には、「債務者は、弁済の提供の時から、債務の不履行によって生ずべき一切の責任を免れる。」こととなります（民法492条）。つまり、「債務の本旨」に従った弁済の提供があれば、債権者が受領を拒否しても、債務不履行とはなりません。

具体的にいえば、例えば商品の売買契約で売主がちゃんとした商品を届けたのに買主が受領を拒絶したとか約束の日には不在で受領できなかった場合、売主は商品引渡しの債務について、「債務の本旨に従った履行の提供」をしたことになります。逆に、買主がちゃんと全額の代金を持って行ったのに、売主が代金の受領を拒否したとか受領できなかったことによって債務の履行を完了できなかった場合、買主としては「債務の本旨に従った履行の提供」をしていることになります。このような場合、債務不履行の責任は発生しません。

「債務の本旨に従った履行の提供」と債務不履行

例) 売買契約で売主が買主の元へ商品を届けることになっている場合

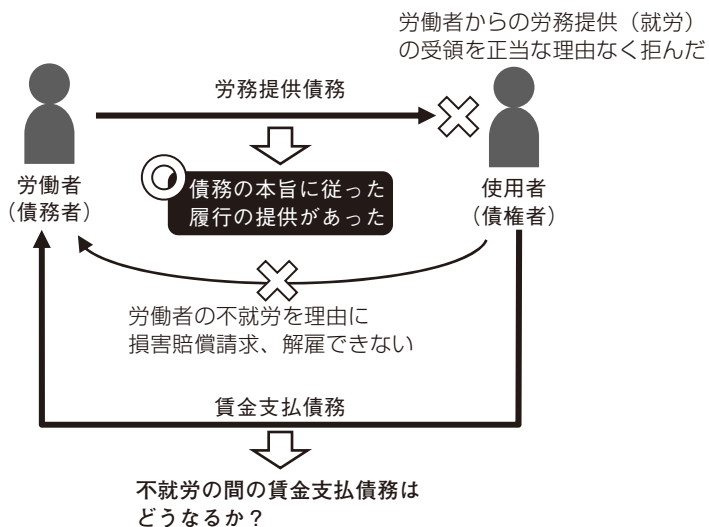


## (2) 労務提供義務の履行と履行の提供

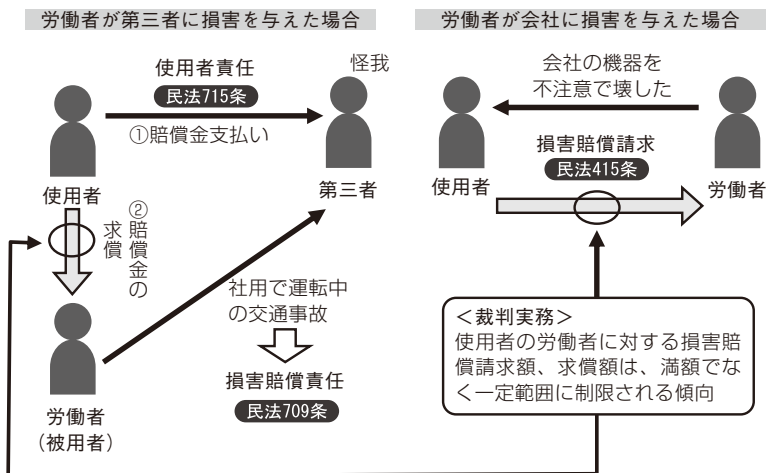
労働契約における労働者の中心的債務は、もちろん労務の提供をすることです。「労務の提供」の内容、つまりどのような労務を提供するかは労働契約によって決定されています。労働契約上約定された労務を提供しない場合、債務不履行となって損害賠償責任が発生したり、契約の解除や解約（つまり解雇）をされたりすることがあります（「[32](#)契約の解除」(400頁)、[38](#)期間の定めのある労働契約」(470頁)、[39](#)期間の定めのない労働契約の解約」(491頁) 参照)。

他方、労務提供義務の履行をしようとしても使用者がその受領を拒否した場合、労働者は債務不履行責任を負いません。ですから、労働者のその不就業を理由として、使用者から労働者に対して損害賠償請求や解雇はできません。また、危険負担の規定(536条2項)によって賃金請求権が発生します（[30](#)危険負担」(374頁) 参照)。そこで、冒頭的事案で労働者Xが「債務の本旨に従った履行の提供」があったかどうかが問題となったのです。

### ● 労務提供債務と「債務の本旨に従った履行の提供」 ●



## 労働者の損害賠償責任

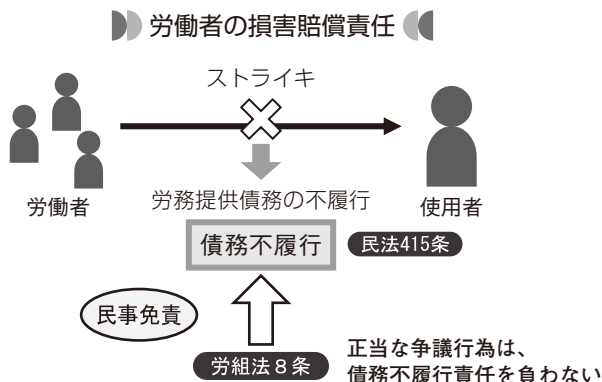


しかし、これらの場合、労働者が全額を負担すべきかどうか問題となります。会社は労働者の労働によって顧客にサービスを提供したり商品を製造したりして利益を得ています。また、そもそも上記のようなリスクは会社が負担すべきともいえます。そこで、交通事故の事例について、「損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができるものと解すべき」として、労働者の損害賠償額を4分の1に限定した判例（茨石事件、最一小判昭51.7.8 / 大隈鉄工所事件、名古屋地判昭62.7.27）があります。

## 6 争議行為の民事免責

労働者がストライキを行うことは、民法だけの視点からみれば、個々の労働者が労務提供義務を履行しない債務不履行となりますし、これを指示した労働組合は不法行為（民法709条）となるでしょう。しかし、労組法8条は争議行為の民事免責を定めています。したがって、ストライキ等の争議行為が正当なものであれば、個々の労働者も労働組合も損

害賠償責任を負いませんし、解雇等の不利益処分は無効となります（労組法7条1号）。



### 民法改正との関係

### Column

債務不履行という言葉は、「債務が履行されないこと」という意味で使われる場合（事実上の債務不履行）と、それが債務者の責めに帰すべき事由（「帰責事由」）がある場合という意味で使われる場合があります。損害賠償請求権が発生するのは、後者の場合です。しかし、立証責任は債務者にあり、不可抗力とか第三者の介入、あるいは正当化事由といったことがなければ、責めに帰すべき事由がないとはいえないというのが現実です。そこで、「要綱」では、債務不履行があった場合には、損害賠償責任を負うのを原則とし、「責めに帰することのできない事由による」場合（正当化事由を含むことになる）には賠償責任を免責することを明らかにすることが提案されています。

他方で、債務不履行があった場合の契約の解除については、債務不履行の事実（履行遅滞の場合には期間を定めての催告の後、履行不能の場合には直ちに）だけで解除を可能（帰責事由がなくとも契約の解除ができる）とすることや、軽微な債務不履行（付随義務違反など）だけでは原則的に契約解除ができないという現在の一般的な考え方を条文化する提案がされています。



## 労働問題を読み解く民法キーワード

### \* 1 債務の発生原因

債務不履行となるためには、債務が存在することが必要です。では、債務とは何に基づいて発生するかというと、契約などの法律行為に基づく場合（売買契約により売主に引渡し及び登記移転の債務が発生し、買主に代金支払債務が発生する）、法律の規定に基づく場合（不法行為のあった場合に損害賠償債務が発生する）、信義則に基づいて発生する（安全配慮義務がそうです）場合がありますが、民法では、債務不履行による損害賠償責任について規定する債権総則では、こういった発生原因を抽象化して、「債務」一般として取り扱われています。

### \* 2 損害賠償請求と契約の解除

契約によって発生した債務（売買契約における引渡債務、代金支払債務など）の不履行があった場合、民法540条以下の規定に従って契約の解除をすることが可能です（なお、使用者側からの労働契約の解除には制限のあることにつき、「[③2契約の解除](#)」（401頁）参照）が、これとは別に損害賠償請求をすることも可能です（民法545条3項）。また、契約を解除しないで損害賠償のみを求めることも可能ですが、前者の場合と後者の場合では損害賠償の金額に相違が出る人が多いでしょう。

### \* 3 不就業と賃金請求権

通常、賃金請求権が発生するには就業することが必要ですが、不就業であっても使用者の「責めに帰すべき事由によって」就業できなかった場合には賃金は発生します（民法536条2項）。労働者が債務の本旨に従って労務提供の申出をしたのに使用者が就業させなかった場合には使用者の「責めに帰すべき事由によって」就業できなかったこととなりますが、使用者の「責めに帰すべき」不就業はの場合だけとは限りません。あらかじめ強固な就業拒否が表示されている場合などで（「[③0危険負担](#)」（374頁）参照）。

### \* 4 付随義務

「付随義務」とは、契約から発生する中心的債務（例えば、売買契約から発生する、目的物を引き渡す債務、代金を支払う義務）の履行に付随して生ずる義務のことをいいます。例えば、期日に間に合うよう準備をする義務、買主宅に届けるにあたって目的物を破損しないようにする義務、買主宅の設備を破損しない義務があります。安全配慮義務は、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」とされています（安全配慮義務を最高裁が認めた判決である、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件、最三小判昭50.2.25）。

（森井利和）