

## 主 文

原告らの請求をいずれも棄却する。  
訴訟費用は原告らの負担とする。

## 事 実

### 第一 当事者の求めた裁判

#### 一 請求の趣旨

##### 1 (主位的請求)

被告福岡ラツキータクシー株式会社は別紙当事者等目録記載の一ないし一三九の各原告に対し、被告福岡セブントクシー株式会社は同目録記載の一四〇ないし二一一の各原告に対し、それぞれ金九二万六八〇円及び内金七一万九三八三円に対する昭和五二年一月二日から、内金二〇万七四一八円に対する昭和五三年一月一日から各完済に至るまで年五分の割合による金員を支払え。

##### 2 (予備的請求)

被告福岡ラツキータクシー株式会社は同目録記載の一ないし一三九の各原告に対し、被告福岡セブントクシー株式会社は同目録記載の一四〇ないし二一一の各原告に対し、それぞれ金五五万六〇七九円及び内金四三万一千六二九円に対する昭和五二年一月二日から、内金一二万四四五〇円に対する昭和五三年一月一日から各完済に至るまで年五分の割合による金員を支払え。

##### 3 訴訟費用は被告らの負担とする。

##### 4 仮執行の宣言

#### 二 請求の趣旨に対する答弁

主文と同旨

### 第二 当事者の主張

#### 一 請求原因

##### 1 当事者

被告らは、いずれも一般乗用旅客自動車運送事業を営む会社であり、本件闘争当時、別紙当事者等目録記載の一ないし一三九の原告らは被告福岡ラツキータクシー株式会社の、同目録記載の一四〇ないし二一一の原告らは被告福岡セブントクシー株式会社の従業員（乗務員）で、いずれも全国自動車交通労働組合福岡地方連合会（以下「全自交」という。）に属する福岡ラツキー・セブン・タクシー合同労働組合（以下「組合」という。）の組合員であつた。

なお、被告らは、形式上はそれぞれ独立した別個の法人格を有するが、実質的には同一会社であり、その代表取締役はいずれもAである。

（以下、被告らを区別して呼ぶ必要のない場合は「被告会社」という。）

##### 2 本件闘争及びその経緯

（一） 組合は、昭和五二年三月六日（以下、昭和五二年中については月又は月日のみで示す。）、臨時大会を開いて同年度春闘要求（賃上げ月額三万円以上、一時金年間六〇万円のほか二〇項目の職場要求）を決定し、三月一〇日これを被告会社に提示するとともに三月二五日まで回答することを求めた。賃金交渉は、当初、いわゆる労働三団体に所属する各組合とこれに対応する各社との統一交渉の形で四月一八日の第一回交渉を皮切りに継続されたが、六月七日これが決裂したため、その後は組合と被告会社との直接交渉に移ることになった。組合と被告会社との交渉は、同月一四日を第一回目として継続されたが、双方の主張は平行線をたどり前進をみなかった。

右交渉継続中の五月三十一日、被告会社は、組合に対し、六月一日からタクシー料金が一七・四パーセント値上げされるのに伴い六月分以降の賃金を被告会社が一方的に引き下げた賃率に従い暫定払いする旨通告し、七月七日に六月分賃金として右暫定賃率により計算した給与を支給したが、これは事実上の賃下げであり、組合及び組合員が到底容認することのできないものであつた。

（二） 組合は、既に七月二日の闘争委員会において、従前乗務員が行っていた被告会社営業用自動車（タクシー）備え付けの運行記録計（いわゆるタコメーター）への記録紙（以下「チャート紙」という。）装置を拒否する戦術の採用を決定し、その実施については、交渉の進展をみたうえでの執行委員会の決定に一任することとしていたが、執行委員会は、同月二二日交渉打開のため右チャート紙装着拒否闘争を同月二六日から実施することとし、同月二三日これを被告会社に通告した。

同月二五日、同日の賃金交渉が不調に終わつたため、組合は、組合員に対し同月二六日からチャート紙装着を拒否するよう指令を発した。翌二六日朝出勤した組合員は、それぞれチャート紙を被告会社の運行管理者等に一旦返上したが、組合指令の徹底が十分でなかつたため、個別に再度チャート紙を渡されて、結局組合員の装着により全車出庫した。同月二七日は、早朝点呼を受けた約二〇名の組合員が前日同様の経過で出庫したものの、それ以外は組合の指令どおりチャート紙装着を拒否した。そして、組合は、同日、被告会社に対し、運行管理者のチャート紙装着がなされれば直ちに就労する旨通告して被告会社によるチャート紙装着を求め、同日以降毎日全組合員の就労体制を整えその就労を要求したが、被告会社はチャート紙の装着をせず、そのため原告らの就労できない事態が同日から一月三〇日まで継続した。

(三) 原告らのチャート紙装着拒否(以下「本件闘争」という。)は、組合の賃金要求を中心とする春闘の諸要求貫徹のために争議行為として行われたもので、その目的において正当であり、また、その態様は労務の一部不提供という単純不作為であるから手段においても正当なものである。

### 3 賃金請求の根拠

#### (一) 労務の受領

原告らは、本件闘争期間中、チャート紙装置以外の労務は平常どおり提供するという態様をとつていた。すなわち、原告ら組合員は、毎日始業時刻(午前八時)までに出勤して乗務に必要な手続をすませ、被告会社の運行管理者は配車の手続をとって、示達簿によつて業務上の指示、通達を行い、組合員はこれに応じて車輛の点検をすませた。原告らの出勤から車輛点検までの行動は、本件闘争以前と全く同様で、被告会社の完全な掌握の下に進められたが、組合は、争議行為として、次の作業であるチャート紙の装着を拒否し、組合の要求にもかかわらず被告会社においてもこれを装着しなかつたため、タクシーの運行は不能となつた。そこで、原告らは、終業時(翌日午前二時)に至るまで車庫内の控室や食堂その他の場所で、被告会社がチャート紙を装着しさえすれば直ちに乗務できる態勢を整えて待機していた。もつとも、一部の原告らは、組合の闘争業務に就いたり、闘争資金、生活資金を稼ぐためアルバイトにでたりしていたが、これは組合の統一的指導の下に行われたもので、被告会社によりチャート紙が装着されれば直ちに会社につけて乗務できる態勢をとつていた。

なお、被告会社は、本件闘争期間中も、食堂で食事を提供し、風呂、冷暖房施設も組合員の利用に供していた。

ところで、労働者が労働契約によつて負担する義務は、労働者が使用者の指揮下に入つて労働力をその処分に委ね、かつ、その状態を一定の時間保持することにあると解されるが、右のとおり、原告らは争議期間中も出勤しいつでも乗務できる態勢をとり、被告会社も原告らを事業所内に受け入れていたのであるから、被告会社は組合員の提供した労務を受領したものと認められ、たとえ原告らが現実的に就労しなくとも、被告会社の指揮圏内に入り所定時間中就労の意思をもつてその態勢を維持していた以上、労働契約上の労働義務は既に履行されたことになり、その間の賃金請求権は原則的に発生しているというべきである。

もつとも、原告らは、チャート紙装着拒否という部分的な債務不履行を内容とする争議行為に出たのであるから、これに対応する賃金請求権の部分的消滅は是認せざるをえないが、本件の場合、被告会社がカットできる賃金の割合は、争議の背景、経過、原告らの労務提供、被告会社の受領の実態などを総合的に判断するとせいぜい一ないし二パーセントとみるべきである。

#### (二) 民法五三六条二項

仮に、右(一)で主張の事実関係の下において、被告会社が原告らの提供した労務を受領したと評価できないとすれば、原告らが就労(タクシー乗務)できなかったのは、次に述べるとおり、「債権者ノ責ニ帰スベキ事由ニ因リテ履行ヲ為スコト能ハザルニ至リタルトキ」(民法五三六条二項)にあたり、原告らは賃金請求権を失わない。

(1) 組合は、チャート紙装着拒否の争議戦術を採用したとき、タクシーの運行が停止されるとは思つていながかつたし、原告ら組合員も、被告会社がチャート紙を装着すれば直ちにタクシーに乗務するつもりであつた。しかるに、被告会社は、タクシーを運行不能の状態のまま放置したが、これは、組合の部分的争議行為に対抗するための労務の受領拒否とみるべきであり、被告会社がロックアウトの拳に出たものと判断すべきである。ロックアウトの本質は、労務の受領拒否にあり、ロック

アウトであることを宣言しなくとも成立するものであるが、仮にその旨の宣言を要するとしても、七月二七日、原告らと被告会社との間で互いに相手方がチャート紙を装着せよとの応酬があつた際、被告会社副社長Bは、原告らに対し、最後に「よし、それなら在庫停止だ。」と述べており、このことは、被告会社がロックアウトの手段を採る旨宣言したものであるといえることができる。

ところで、使用者側の行うロックアウトは、具体的事情の下において労働者側の争議行為に対する対抗防衛手段として認められるもので、受動的、防衛的に行われる場合にのみ正当性が認められるものである。しかるに、被告会社は、被告会社自ら又は組合員以外の従業員に命じてチャート紙を装着し原告らを容易に就労させえたにもかかわらず、これをせず、タクシー会社としての社会的責任（道路運送法一条九条）を放棄し、莫大な損失をもあえて覚悟して、タクシーの運行を全面的に不能ならしめた。これは、被告会社が、原告らの行つたチャート紙装着拒否を口実にし、原告らの春闘要求を抑え込み、かつ、組合の団結を破壊する意図があつたからにほかならない。すなわち、被告会社は、福岡市乗用自動車協会（以下「市乗協」という。）から給付される莫大な争議支援金を背景に、原告らの本件チャート紙装着拒否を組合攻撃の好機と判断して、先制的、攻撃的な過剰ロックアウトの手段に訴えたものであるから、右ロックアウトは、正当性の限界を超え違法といわざるを得ない。

以上のとおり、被告会社は、違法なロックアウトにより、原告らの就労を不能ならしめたものであるから、原告らは、民法五三六条二項により賃金請求権を失わない。

（２） 一般に、債務者に債務の一部につき不履行があつた場合、債権者は、残余の部分につき給付があつても契約の目的からみて無価値と考えられる場合に限り、残余の部分の履行の提供を拒絶しうるが、そうでない以上、債権者は、債務者の履行を受領し、契約目的実現のために協力すべき信義則上の義務があるというべきである。

原告らは、既にみたとおり、チャート紙の装着を争議行為として拒否したものの、その余の部分については本件闘争期間中労務の提供を継続してきたものであるが、原告らと被告会社との労働契約上原告らが提供すべき債務の本質的部分（反対給付としての賃金の算定基準となるもの）は、タクシーに乗務して乗客を運送し、附運賃を受領する行為であつて、チャート紙装着は、原告らの労務全体からみれば附随的な部分にすぎず極めて簡単、容易な作業にすぎない。したがつて、被告会社は、チャート紙装着以外の点についての原告らの労務を受領してタクシーを平常どおり運行させる義務があり、そのために被告会社においてチャート紙の装着をなすべき信義則上の義務を負っているというべきである。

もとより、債権者の負担する協力義務は、具体的事実即ち、社会通念に照らし総合的に判断されなければならないが、①チャート紙が被告会社において容易に装着しうるものであること、②労働者に生存権、労働基本権が保障され、原告らのチャート紙装着拒否闘争はこの基本的権利の行使であること、③原告らの賃金要求等は正当であり、被告会社のこれに対する回答は原告らに違法不当な就労を押しつけようとするものであつたこと、④原告らは、チャート紙装着以外の就労を拒否するつもりはなく、就労の準備をしこのことを繰り返し被告会社に通告していたこと、⑤原告らは、タクシーの運行停止によつて賃金を完全に支払われなくなるのに、被告会社は、市乗協から多額の争議支援金を受け取り、タクシーの運行拒否によつて経済的に何らの損失を蒙らない事情にあつたこと、⑥本件のような部分的就労拒否の争議が行われた場合であっても、使用者は通常操業継続の努力をするのがわが国の一般的な労働慣行であること、⑦タクシー経営者は、タクシーを走行させる社会的義務を負っていること等の事情を考えると、被告会社がしようと思えば容易にできるにもかかわらずあえてチャート紙を装着しなかつたことが信義則に反することは明らかである。

以上のとおり、被告会社は、原告らをタクシー乗務に就かせるためにチャート紙を装着すべき信義則上の義務があるにもかかわらず、これを怠り原告らの就労を不能ならしめたものであるから、原告らは、民法五三六条二項により賃金請求権を失わない。

#### 4 賃金額

組合と被告会社は、一二月一日、福岡県地方労働委員会のあつせんにより、次のとおり合意した。

（一） 昭和五二年度六月以降の賃率を四六・七五パーセントとし、その基礎とな

る月額運収を市乗協妥結額の三七万円とすること。

(二) 昭和五二年度年間臨給は市乗協平均妥結額の三七万七一二五円とすること。

原告らは、本件闘争期間中、就労していれば月額三七万円の運収をあげたものであるから、これに賃率を乗じた額、すなわち月額一七万二九七五円、本件闘争期間中（七月二七日から十一月三〇日まで）の合計七十一万九三八三円（七月分は日割計算）の賃金請求権を有しているところ、被告会社においては、賃金を毎月一日起算末日締めで、翌月七日に支給する例である。

年間賞与（年間臨給）については、原告らは、既払分を除いた残額として総額三七万七一二五円の五五パーセントにあたる二〇万七四一八円の請求権を有するところ、被告会社において年間賞与は遅くとも一二月末日までに支給される例である。

#### 5 休業手当の請求

仮に、原告らの賃金請求が認められないとすれば、原告らは、労働基準法二六条による休業手当の支払を請求する。

労働基準法二六条にいわゆる「使用者の責に帰すべき事由」とは、民法五三六条二項にいう「債権者ノ責ニ帰スベキ事由」より広く、これに該当する場合はもとより、天災、地変又はこれと同視すべき特別の場合を除き、使用者側の経営上、管理上の理由によつて労働者が就労できない場合をも含むと解すべきところ、原告らが就労できなかったのが民法五三六条二項にいう「債権者ノ責ニ帰スベキ事由」に該当しないとしても、前記主張事実を照らせば、労働基準法二六条にいう「使用者の責に帰すべき事由」にあたることは明らかであるから、原告らは、前記賃金及び年間賞与額の六割にあたる休業手当の支払を求める権利を有する。

#### 6 結論

よつて、別紙当事者等目録記載の一ないし一三九の各原告は被告福岡ラツキータクシー株式会社に対し、同目録記載の一四〇ないし二一一の各原告は被告福岡セブンタクシー株式会社に対し、それぞれ、主位的に、賃金及び年間賞与合計金九二万六八〇一円及び内金七十一万九三八三円（賃金）に対する弁済期後である一二月八日（一二月分賃金支給日の翌日）から、内金二〇万七四一八円（年間賞与）に対する弁済期後である昭和五三年一月一日から各完済に至るまで民法所定の年五分の割合による遅延損害金の支払を求め、予備的に、休業手当金五万六〇七九円及び内金四三万一千六二九円（賃金の六割相当分）に対する弁済期後である一二月八日から、内金一十二万四千四五十円（年間賞与の六割相当分）に対する弁済期後である昭和五三年一月一日から各完済に至るまで民法所定の年五分の割合による遅延損害金の支払を求める。

#### 二 請求原因に対する答弁

1 請求原因1の事実中、被告らが実質的に同一会社であることは否認し、その余は認める。

2 同2（一）の事実中、賃金交渉が当初いわゆる労働三団体に所属する各組合とこれに対応する各社との統一交渉の形で四月一八日の第一回交渉を皮切りに行われたこと、六月七日統一交渉が決裂したため六月一四日以降は組合と被告会社との間で直接の賃金交渉が行われたこと、交渉継続中の五月三十一日被告会社が組合に対し六月一日からタクシー料金が一七・四パーセント値上げされるのに伴い六月分以降の賃金を暫定払いする旨通告したこと、七月七日被告会社が六月分賃金として暫定賃率により計算した給与を支給したことはいずれも認めるが、その余は否認する。被告会社・組合間の昭和五一年度乗務員賃金協定書においては、同協定の期間満了後双方いずれかが改定の申出をした場合は新賃金が協定されるまで暫定賃金を支払う旨合意されていて、その暫定賃金は、被告会社がその責任において自由に算定するのであり、しかも、被告会社が七月七日右協定に基づき支払った六月分給与は、昭和五一年度賃金を上回るものであつたから、その算定方法に合理性を欠くところは全くなかつた。

同2（二）の事実中、従前乗務員がチャート紙の装着を行つていたこと、組合が、七月二三日、同月二六日からチャート紙の装着を拒否する旨被告会社に通告したこと、同月二六日は組合員のチャート紙装着により全車出庫したこと、同月二七日は組合員の一部は自らチャート紙を装着して出庫したが、その余の組合員はチャート紙の装着を拒否したこと、同日組合が被告会社に対し運行管理者によるチャート紙装着がなされれば就労する旨通告して被告会社によるチャート紙装着を求めたこと、同月二八日以降組合員全員が就労しなかつたことは認めるが、その余は否認する。

同2(三)は争う。

組合は、当初、チャート紙不装着が労働契約の内容でなく義務なき行為であるから、これを拒否するのは正当行為であるとの立論から出発したが、被告会社が、チャート紙装着の義務が乗務員にあることは労働協約、就業規則に明定され周知徹底されているのであるから、労働契約の誤解からチャート紙の装着を拒否しているのであれば、就業規則違反として懲戒処分の対象となる旨警告するに及んで、急遽七月三〇日にチャート紙装着拒否は争議行為であると通告したという経緯がある。したがって、本件チャート紙装着の拒否は、当初個々の労働者による就業規則違反という違法な個別的行為としてなされ、組合の指令に基づく争議行為に切り替えられたものである。

3 同3は争う。原告ら主張の賃金請求の根拠に関する被告会社の主張は、後記三のとおりである。

4 同4の事実中、組合と被告会社が一二月一日福岡県地方労働委員会のあつせんにより、原告ら主張のとおり合意したこと、被告会社において賃金は毎月一日起算末日締めで翌月七日に支給する例であることは認めるが、その余は否認又は争う。

被告会社と組合との間で賃金につき右のとおり合意されたからといって、原告らがすべて月額運収三七万円をあげるものと定められたわけではない。原告らの運収実績は、その時々における各自の欠勤状況や働きによつてそれぞれ異なるものである。のみならず、原告らは、本件闘争期間中全員が出社していたわけではなく、出社した一部の者(後には毎日一〇ないし一五名)は、チャート紙を運行管理者に差し戻し、碁、将棋、花札などをしていたにすぎない。したがって、月額運収三七万円を基礎とする賃金請求は許されない。

年間賞与(年間臨給)についても、地労委のあつせん案第三項においては「その配分等については従来の慣行を尊重して、労使間で協議決定すること」と定められており、被告会社においては、過去、労使間の協議により、各人の直前六か月運収額に応じて一定額を定めるとともに、配分方法についても一律、年功、運収、考課の割合を定めるほか、欠勤、早退、遅刻、事故等による控除を定め、これによつて各人毎の年間賞与が決定されていたものである。したがって、本件において、年間賞与に関する労使間の協議、決定がない以上原告らに賞与支払請求権が発生する余地がないのはもちろん、原告らの運収実績が異なるのを無視して原告らが一律に全額の賞与支払の請求をすることが許されないのは多言を要しない。

5 同5は争う。

本件は、そもそも労働基準法二六条に規定する休業には該当しない。

本件においては、被告会社が原告らの就業を拒否したとか不能ならしめたというわけではなく、原告らが自らチャート紙を装着しないことによつてタクシーの運行を不能ならしめたものであるから、使用者たる被告会社がその責を負うべき筋合は全くない。

三 原告ら主張の賃金請求の根拠に関する被告会社の主張

1 本件闘争期間中の実情

被告会社は、本件闘争期間中毎日原告らに対し個々に始業点呼を行い、運転免許証を確認し健康状態と服装の点検をした後、仕業点検簿、チャート紙、乗務員証を原告らに手渡したが、原告らは、チャート紙は運行管理者が取り付けろといつて、仕業点検簿とチャート紙を管理者に差し戻した。原告らは、チャート紙が装着されない限り、運行管理者は運輸法規上原告らに出庫を命ずることができなくなることを熟知しながら、チャート紙を装着せず、待機と称して、車庫内休憩室で碁、将棋に興じあるいは花札遊びをしたりして無為に時間を費し、終業時間がくると事務所に帰り、始業点呼の際手渡された運転日報をそのまま何ら記入せず乗務員証とともに運行管理者に返還した。本件闘争期間中、原告ら全員が毎日出社していたわけではなく、一部の組合員(一〇ないし一五名)が右のとおり車庫内で遊んでいるにすぎず、他の者の所在は判明しなかった。

2 チャート紙装着義務

被告会社においては、就業規則四一条に基づく乗務員服務規則三条により「出庫に際しては所定の始業点検を終了し、受持車輛の自動車検査証、自動車賠償責任保険証明証、乗務員証、運行記録計紙及びエンジンキーを運行管理者又はその代務者より受取り、運行記録計紙を計器に挿入し、始業点呼を受けた後でなければ始業してはならない。」と規定され、チャート紙の脱着は乗務員の服務内容として義務づけられており、本件闘争に至るまで何ら異論なく実行されてきた。

福岡市におけるタクシー業界の実情についてみても、相当台数のタクシーを保有

するタクシー会社の殆んどにおいて、タクシーの運行に際し、会社の運行管理者は専ら管理に専念し、チャート紙装着等の作業は全て乗務員自らが行っている。

### 3 労務受領の主張について

チャート紙の装着は右2のとおり就業規則により原告ら乗務員に義務づけられているところ、チャート紙の不装着は運輸法規上必然的にタクシーの運行を不能ならしめるものであるから、チャート紙の装着を欠いた労務の提供は無価値であつて全く労務の提供がなかつた場合と同様である。

労働者は、労働義務の内容を定めた就業規則及びこれを具体化する使用者の業務命令、指示に従つて労働する場合にはじめて債務の本旨に従つて就労義務を履行したことになると解すべきところ、原告らは、チャート紙装着拒否という争議行為によつてそれぞれ自らタクシーの運行を遂行しえない結果を招来しており、原告らの乗務員としての債務の本旨に従つた具体的労働は全く果たされていない。

のみならず、右1の主張事実によらずと、原告らが闘争期間中就労の意思をもつてその態勢をとり被告会社の指揮下に入つていたともいえないことは明らかである。

以上のとおり、原告らには債務の本旨に従つた労務の提供がないばかりか、被告会社がこれを受領したともいえない。

### 4 民法五三六条二項の適用について

(一) 原告らは、七月二十七日被告会社副社長Bが「出庫停止だ。」と述べてロックアウトの宣言をした旨主張するが、これは、Bが、チャート紙を装着しないで出庫すれば法規違反となるから、かかる挙に出ないよう警告したにとどまる。被告会社は、原告らに対し、チャート紙はいつでも交付するからこれを装着して出庫するように再三にわたつて説得したのであつて、ロックアウトの宣言をしたこともなければ、これに附随する行為をしたこともない。

そもそも、本件において、被告会社は原告らの不完全な労務の提供を受領しなかつたにすぎず、ロックアウトとは全く無関係である。

(二) チャート紙装着行為は時間的、労力的に容易であるとしても、タクシーの運行にとつては必須不可欠の重要条件である。組合が争議行為によつてチャート紙の装着を拒否すれば、原告らのなすべきタクシーの運行業務を不能ならしめる結果を生ぜしめ、タクシーの運転自体を拒否する全面ストライキの実施と同様の打撃を使用者に与えるものであつて、組合もかかる意図の下にチャート紙装着拒否の争議戦術を採用したものである。そして、原告らは、自らその争議行為に参加し実行しているものであるから、その労務の履行不能は、原告ら自ら招来したもので、帰責事由が原告らに存することは否定すべくもない。

就業規則上チャート紙装着が義務づけられている原告らにおいて被告会社に対しこれを代わつてなすべきことを強要しうる法的根拠はなく、被告会社においてこれをなすべき義務もないのであつて、このことは、チャート紙装着の作業が容易であろうとなかろうと異ならない。

### 第三 証拠関係（省略）

## 理 由

### 一 当事者

請求原因1の事実、被告らが実質的に同一会社であることを除き当事者間に争いがなく、その成立に争いのない乙第一二号証の一、証人Cの証言、同証言により真正に成立したものと認める乙第三三号証、証人Dの証言によれば、被告会社は、本件闘争当時、一一四台の営業用自動車（タクシー）を保有し、二四一名の乗務員及び被告会社と同一資本系列にある祇園タクシー有限会社を含めて三四名の非乗務員、四名の役員をもつて構成され、右乗務員中原告らを含む二一四名が組合に所属していたことが認められる。

### 二 本件闘争に至る経緯

賃金交渉が当初いわゆる労働三団体に所属する各組合とこれに対応する各社との統一交渉の形で四月一八日の第一回交渉を皮切りに行われたこと、六月七日統一交渉が決裂したため六月一四日以降は組合と被告会社との間で直接の賃金交渉が行われたこと、交渉継続中の五月三十一日被告会社が組合に対し六月一日からタクシー料金が一七・四パーセント値上げされるのに伴い六月分以降の賃金を暫定払いする旨通告したこと、七月七日被告会社が六月分賃金として暫定賃率により計算した給与を支給したこと、従前乗務員がチャート紙の装着を行つていたこと、組合が、七月



二三日に同月二六日からチャート紙の装着を拒否する旨被告会社に通告したこと、以上の事実は当事者間に争いがないところ、右争いのない事実、いずれもその成立に争いのない甲第三号証の三、第五号証の一、乙第一四号証の一、第二八号証の一、二、第三〇号証、第三一號証、第六二號証の二、五、いずれも被告会社主張の写真であることに争いのない乙第一九号証の一、二、原告E本人尋問の結果によりいずれも真正に成立したものと認める甲第一号証の一、二、五ないし七、一二、一五、二一、二三、二五ないし二七、第四号証の四、七、八、証人Fの証言により真正に成立したものと認める甲第一〇号証の一、証人Bの証言により真正に成立したものと認める乙第四四号証、証人Gの証言により真正に成立したものと認める乙第六二号証の一、右各証人及び証人Dの各証言、右原告E本人尋問の結果並びに弁論の全趣旨を総合すれば、次の事実が認められ、これを覆すに足る証拠はない。

### 1 本件闘争の背景

被告会社副社長Bは、昭和四五年度被告会社専務取締役として福岡に赴任してきて以来、非乗務員の整理や、営業の能率化を図るために被告会社及び祇園タクシ―有  
限会社の営業所を整理・統合するいわゆる集中管理方式の採用等労務管理上の施策をすすめてきたが、組合員らは、右諸施策に対し、これが労働条件の低下をもたらし  
たとして不満の意を示してきた。殊に、被告会社における毎年度の乗務員の賃金果  
決定に際しては、被告会社が、先に妥結された祇園タクシ―有  
限会社における結果を組合に押しつけ組合員の賃金を低額に押え込んだとして組合員の不満が強  
く、昭和五二年度春闘を迎えるにあたっては、昭和五一年度春闘において、その団  
体交渉の席上B副社長が述べた「来年度は運賃値上げを実現させるので、そのとき  
には悪いようにはしない」旨の言を信じ、結局組合は比較的低額の賃上げで妥結し  
たとの経緯もあつて、組合員間には昭和五二年度春闘によせる期待が強かつた。

### 2 本件春闘交渉の経過

(一) 昭和五二年度春闘要求については、既に昭和五一年一二月から全自交及び  
その傘下の各単組の各段階で具体的な討議に入つた。

全自交は、二月二八日第一四回大会第一回中央委員会を開き、福岡県下の一般男  
子労働者の平均年間所得との比較に基づき、昭和五二年度統一要求として月額三万  
円以上の賃金引き上げ及び年間六〇万円の時金（昭和五一年度推定三一万円）支  
給その他を決定し、全自交及び全自交が他の二労働団体とともに組織するハイタク  
労協（いわゆる労働三団体）は、三月一〇日付で市乗協宛統一要求書を提出した。  
組合も、三月六日の臨時大会において、月額三万円以上の賃上げ及び年間六〇万円  
の時金支給を求める賃金要求とその他の職場要求二〇項目を決定し、三月一〇日  
これを被告会社に提示してその回答を求めた。

(二) 賃金交渉は、ハイタク労協とこれに対応する二二社のタクシ―会社との統  
一・集団交渉の形をとつて四月一八日を皮切りにはじまつた。会社側は、近く予想  
されていた運賃値上げの率を一七・五パーセントを見込んで、過去の実績から運賃  
値上げ後の一乗務当りの走行キロを三二五キロメートル、ハンドル時間を一五時間  
二三分、拘束時間を一八時間四五分などと推定し、五月一日第三回統一交渉の席  
上組合側にこれを提示し、五月一三日の事務折衝において、右数値を基礎にして四  
月以降の賃上げ分、一時金を含めて昭和五一年度年間所得（約二二〇万円）に一六  
万五〇〇〇円上積みする旨の回答を示した。組合側は、これに対し、賃金算定の根  
拠とされた走行キロ三二五キロメートルは過大で交通法規違反の走行を前提とする  
ものであり、ハンドル時間、拘束時間も労働基準法、通達に違反するものであ  
る、一六万五〇〇〇円の上積みでは他産業労働者との格差を縮めることはできない  
などと反駁して会社側と対立し、その後、賃金要求を昭和五二年、五三年平均して  
年間所得二六〇万円の線まで引き下げ、会社側も多少譲歩の姿勢を示したが、基  
本的に双方の主張は平行線をたどつて前進をみず、六月七日統一・集団交渉は決裂し  
た。

(三) 右決裂後、賃金交渉は被告会社と組合との直接交渉に移り、六月一四日を  
第一回目として交渉が継続されたが、組合には、後記のと通りの会社側の暫定賃率  
による賃金支払に対する反発や、六月一六日被告会社が組合と交渉継続中であるに  
もかわらず祇園タクシ―有  
限会社との間において低率で賃金交渉を妥結させたこと  
から、被告会社がその結果を組合に強いることになるのではないかと  
の危惧もあつて、双方の主張は一致をみず交渉は難航した。

### 3 賃金の暫定払い

昭和五二年度においてタクシ―運賃の改訂が予想されたため、同年度の賃金交渉  
は、運賃改訂の時期及びその内容との係わりにおいて進められた。

まず、四月二三日第二回統一交渉の席上、会社側は、組合に対し、①昭和五一年度賃金協定の効力を失うこと、②運賃改訂実施の前日まで昭和五一年度賃金協定の効力を延長すること、③新運賃実施までに新協定締結に至らないときは、昭和五一年度賃金を下廻らない暫定賃金で支払い、新協定締結後に精算することを内容とする「五二年度賃金に関する回答書」を提出した。

そして、被告会社においても、右の趣旨に則り、四月分、五月分の賃金は昭和五一年度賃金協定に基づき支払ってきたが、新運賃（一七・四パーセント値上げ）が五月二三日認可され、同月三一日から実施の運びとなつたことに伴い、被告会社は、五月三一日、暫定賃金表を添付して、六月一日以降の賃金をこれに添つて支払い、賃金協定締結後精算する旨を文書で通告するとともに、同趣旨の文書、賃金表を被告会社営業所内に掲示して従業員への周知を図つた。更に、被告会社は、六月二九日組合に対し同様の通告をし、六月分賃金支払日である七月七日、先に通告したところに従い六月分賃金を支払つた。

右通告にかかる賃金は、従前の賃率（運収に対する賃金額の割合）を引き下げて算出されたものであつた（もつとも、運賃改訂による増収を見込めば賃金額としては従前のそれを上廻る。）ので、組合は、賃金交渉未解決中の賃率引き下げによる暫定払いは異例のことであり、その措置は、被告会社が賃金交渉を自己に有利に導くために企図したものであつて、労働条件の低下を招くとしてその態度を硬化させた。

組合員は、七月七日被告会社の説明を求めて抗議行動に及んだが、その最中に被告会社営業部長Cが負傷するという事件が起り、この件につき同部長が組合の執行委員であるHを傷害罪で告訴したため、組合は更に被告会社に対する反感を強め、これが本件闘争の一遠因ともなつた。

#### 4 本件闘争の決定

組合員間には、春闘に対する組合の取り組みが手ぬるいのではないかとの批判もあり、組合は、賃金交渉の有利な展開と賃率引き下げによる賃金暫定払いの撤回を求め、六月八日をはじめ同月一日、二〇日、二一日に四時間の時限ストライキを実施するなどの闘争を実施してきた。

組合は、七月七日の六月分賃金支払日に向けて、同月二日闘争委員会を開催したが、その中で、これまで乗務員が行つてきたチャート紙の装着を拒否し、会社側に行かせてはどうかとの提案がなされ、その実施の決定は執行委員会に一任することとされた。その後、同月一四日の闘争委員会においても、チャート紙装着拒否の戦術をとる時期にきているのではないかとの論議がなされ、同月二〇日、二一日に開かれた職場集会において再度提案があつたため、組合は、同月二二日緊急執行委員会を開いて右戦術の採用を決定し、翌二三日、被告会社に対し、「現在運行記録計（タコメーター）のチャート紙を乗務員が取り付け、取り外しを行なつていましたが、これは、本来運行管理者が行なうべき事なので、昭和五二年七月二六日より一切行なわない事に決定致しましたので、通告致します。」と記載した通告書を交付した。そして、同月二五日、同日の賃金交渉が不調に終わつたため、組合は、組合員に対し同月二六日からチャート紙の装着を拒否するよう指令を発した。

#### 三 本件闘争

七月二六日は乗務員のチャート紙装着により全車出庫したこと、同月二七日は組合員の一部が自らチャート紙を装着して出庫したが、その余の組合員はチャート紙の装着を拒否したこと、同日組合が被告会社に対し運行管理者によるチャート紙の装着がなされれば就労する旨通告して被告会社によるチャート紙装着を求めたこと、同月二八日以降組合員全員が就労しなかつたことは当事者間に争いが無いところ、右争いのない事実、前掲乙第三三三三号証、いずれもその成立に争いのない甲第三三三三号証の五ないし二二、第五号証の二、第八号証の二、乙第一四四号証の一ないし一五、第一五五号証の一、いずれも被告会社主張の写真であることに争いのない乙第一六六号証の一、第一七七号証の一、二、第一八八号証の一ないし四、第一九九号証の六、七、原告E本人尋問の結果により真正に成立したものと認める甲第一一〇号証の九、一八、第四四号証の九、証人Cの証言によりいずれも真正に成立したものと認める乙第三二二、第三三三三号証、同証言によりいずれも被告会社主張の写真であると認める乙第三四四号証の九ないし一二、一七、一八、証人Bの証言により真正に成立したものと認める乙第四五五号証、証人Iの証言により真正に成立したものと認める乙第五六六号証、同証言によりいずれも被告ら主張の写真であると認める乙第三四四号証の一ないし八、右各証人及び証人F、同Gの各証言（F証言については一部）、右原告E及び原告J、同K各本人尋問の結果（原告E本人尋問の結果については一部）



を総合すれば、次の事実が認められ、証人Fの証言及び原告E本人尋問の結果中これに反する部分は採用できず、他にこの認定を覆すに足る証拠はない。

#### 1 本件闘争と被告会社の対処

七月二六日は、組合によるチャート紙装着拒否の指令が不徹底だったため、組合員は平常どおり出庫して勤務についたが、翌二七日は、組合が右指令の周知を図ったので殆んどどの組合員がチャート紙の装着を拒否し、結局出庫した営業車は約三八台でその余は出庫しなかった。そして、同月二八日以降は全車が出庫を停止し、この状態が一一月三〇日まで続いた。

被告会社は、チャート紙の装着が就業規則上乗務員の服務とされているにもかかわらず、七月二三日の組合からの通告書においてはこれが「本来運行管理者がなすべき事」とされており、また、同月二五日の組合との交渉の席上本件闘争は争議行為ではない旨の返答があつたので、本件チャート紙装着拒否の闘争を争議行為とは考えずに単なる就業規則違反であると理解し、同日、組合に対し、チャート紙装着は乗務員がなすべきことを命ずる旨の通告をした。

同月二七日、被告会社B副社長や運行管理者は、車庫内営業詰所備え付けのマイクで再三業務命令を出し、出勤した組合員にチャート紙装着を命じたが、組合L副委員長が携帯マイクでチャート紙装着に関しては就業規則上規定がないので被告会社の命令に従う必要はない旨繰り返し述べ、これに応じて組合員は一旦受け取つたチャート紙を運行管理者に差し戻しその装着を拒否した。B副社長は、この状態を收拾するため組合四役に会談を申し入れ、同日午前八時四五分から休憩をはさんで午後三時六分まで双方の折衝が行われたが、物別れに終わった。その際、B副社長は、チャート紙を装着しない車輛は規則上運行できないので出庫させない旨発言し、また、被告会社が就業規則に基づく乗務員服務規則に乗務員のチャート紙装着義務が規定されていることを指摘したのに対し、組合が休憩を要求するという一幕もあつた。

組合は、同日以降八月上旬に至るまで連日被告会社に対し、チャート紙を被告会社が装着して組合員を就労させるよう文書で申し入れたが、被告会社は、当初本件闘争は就業規則違反の行為であるとして、また、組合の同月三〇日付申入書に本件闘争が争議行為であると明記された後は、若し会社側でチャート紙を装着すれば組合の要求は際限なく続くことになろうし、争議行為への介入にもなるとして、終局被告会社においてもチャート紙を装着しなかった。

#### 2 本件闘争期間中の実情

(一) 組合員は、本件闘争期間中、当初は殆んどが始業時刻（午前八時）までに出勤し、営業所において運行管理者に免許証を提示したうえ、乗務員証、運転日報、仕業点検簿、チャート紙等を受け取り、示達簿に目を通す（なお、示達簿には、本件闘争期間中、乗務員自らチャート紙を装着して就労するようにとの記載があり、点呼の際も被告会社はこれを命じていた。）など、平常の場合と同様の手続を踏んで車庫に赴き、車輛の点検までを終えたが、ただチャート紙の装着を拒否してこれを運行管理者に差し戻し、その後は車庫内の控室や食堂などで碁、将棋をしたり、週刊誌を読んだりして待機していた。そして、終業時（翌朝午前二時）には、運転日報に所要の事項を記載し、これを営業所の担当者に乗務員証とともに手渡しして帰宅した。

しかし、八月中旬以降は出勤する組合員の数は一減少しはじめ、八月末組合が闘争資金と組合員の生活費獲得のためにアルバイト委員（三名）を置いて組合員にアルバイトのあつせんをするようになつて以降は、殆んどどの組合員が出勤することなくアルバイトに出、アルバイトに就けなかった組合員や組合幹部等の少数の者が被告会社に待機したが、終業時を待たずに帰宅する者もあつた。組合は、アルバイトに就いた組合員を掌握し、就労が可能となれば遅くとも翌日から出勤できる態勢をとっていたが、被告会社においては、組合からこれを知らされるでもなく、組合員の動静を確認してはいなかった。

なお、被告会社は、本件闘争期間中最後の一時期を除き、車庫内の食堂を開いて乗務員に食事を提供し、風呂や食堂、控室内の冷房設備も乗務員の使用に供していた。

(二) 組合員以外の乗務員は、七月二六日は平常どおり出庫したが、その後は、非組合員が自らチャート紙を装着して出庫しようとしても、組合員がこれを説得し、あるいは車庫出入口付近に自家用車を並べたり莫産を敷いて寝ころんだりして非組合員の出庫を不能にした。被告会社は、無用の混乱を避けるため組合と決着がつくまで非組合員に待機を指示し、組合と交渉を続け、また、非組合員も独自に組

合ち交渉をもつた。

右交渉がまとまらないまま、非組合員は、九月二六日、組合と被告会社の双方に  
対し、同日午後八時を期して乗務する旨通告し、そのころ非組合員一名が車庫へ  
赴いたが、集まつた組合員約八〇名に取り囲まれ「動かしてみろ、打ち殺すぞ。」  
等語気荒く申し向けられるなどして陰悪な状態となつたので、被告会社は午後八時  
三〇分ころ非組合員の出庫を中止させた。翌二七日には、約一〇台の非組合員担当  
車輛のタイヤが空気を抜かれていた（これが組合員の手によるものであるとの事実  
は本件全証拠によるも認められない。）ため、被告会社は、これを修理して午前  
一〇時ころ非組合員を出庫させようとしたところ、約六〇名の組合員が前日同様これ  
を妨害し、また、車庫出入口にトラックなどを駐車して出庫を不能にしたため、結  
局午前一〇時半ころ出庫を断念した。

なお、被告会社は、本件闘争期間中、非組合員に対しては現実に就労しなくとも  
給与の六〇パーセントに相当する金員を保障し支給してきた。

### 3 争議支援金

市乗協に加盟する福岡地区のタクシー会社は、争議行為が実施された場合の相互  
援助制度を設けており、当該会社において争議行為が行われ運収が停止した場合で  
あつても、一車一時間当り八五〇円、一日当り一万三六〇〇円の争議支援金が労務  
経営協議会から支給されることとなつていた。

被告会社においても、労務経営協議会から、本件闘争期間を通じ合計約六〇〇〇  
万円の争議支援金の支給を受けたが、これは、タクシー稼働の有無にかかわらず出  
費が予定される管理者・事務員の給与、法定福利費、租税公課、光熱水費等一般管  
理費（本件闘争期間中合計約一億四八〇〇万円）にも満たないものであつた。

### 四 チャート紙の装着

#### 1 チャート紙装着の作業

その成立に争いのない乙第六五号証の二、証人Mの証言によれば、チャート紙の  
装着は、タクシー備え付けの運行記録計の蓋を鍵で開け、時計のぜんまいを巻いて  
（電動の場合は不要）時刻を合わせ、チャート紙に所定の事項を記入したうえその  
時間目盛を本体の時刻マークに合わせて圧着リングで固定し、蓋を閉め鍵をかける  
というもので、一〇ないし二〇秒もあればできる簡単な作業であることが認められ  
る。

#### 2 チャート紙装着義務

自動車運送事業等運輸規則（以下「運輸規則」という。）は、二二条の三第二項  
（昭和四二年運輸省令第八〇号により追加）において、個人タクシー事業者を除く  
一般乗用旅客自動車運送事業者は、「……事業用自動車の運転者が乗務した場合  
は、当該自動車の瞬間速度、運行距離及び運行時間を運行記録計により記録し、か  
つ、その記録を運転者ごとに整理して一年間保存しなければならない。」と定め、  
三二条の二において、「運行記録計を管理し、及びその記録を保存すること。」  
（八号）、「運行記録計により記録することのできない事業用自動車を運行の用に  
供さないこと。」（九号）を運行管理者の処理すべき事項として規定している。

そして、いずれもその成立に争いのない乙第一ないし第四号証、第五号証の一な  
いし四、第六号証、いずれも被告会社主張の写真であることに争いのない乙第八、  
第一〇号証の各一、二、証人Cの証言、同証言により真正に成立したものと認める  
乙第七号証の一ないし二七によれば、一般乗合旅客自動車運送事業、一般貸切旅客  
自動車運送事業及び貨物自動車運送事業に関する運輸省自動車局長の陸運局長宛依  
命通達（自車第九〇五号昭和三七年一〇月二七日）「自動車運送事業等運輸規則の  
一部改正に関する改正条項の解釈等について」においては、「第三二条の二第八号  
……に『運行記録計を管理し』とは、運行記録計による正確な記録が確実に得ら  
れるよう、運行記録計の整備及び記録用紙の当該装置への着脱等の管理を行なうこ  
とをいう。」とされ、陸運局が運行管理者の教習に用いる東京陸運局整備部監修の  
「運行管理者教習資料」においては、運行管理者による運行記録計管理方法の一例  
として、運行管理者はチャート紙の出納を行い、現実の着脱は乗務員自身がなす旨  
記載されていること、被告会社においては、その就業規則四一条で「従業員中乗務  
員の服務については別に定める。」と規定され、これに基づく乗務員服務規則の三  
条一項には、「出庫にさいしては所定の始業点検を終了し、受持車両の自動車検査  
証、自動車損害賠償責任保険証明書、乗務員証、運行記録計紙及びエンジンキーを  
運行管理者又はその代行者より受取り運行記録計紙を計器にそう入し、始業点検を  
受けた後でなければ始業してはならない。」と規定されていて、チャート紙の装着  
が乗務員の服務とされており、昭和四三年以来乗務員が始業に際しその装着をして

きたこと、そして、被告会社は、乗務員の採用に際しては、乗務員から採用の上は就業規則並びに上長の命令を守る旨の記載ある誓約書の提出を受け、採用された乗務員が実際に乗務に就くまでのいわゆる訓練生の期間中に、就業規則及び乗務員服務規則の右各規定の説明とチャート紙装着についての指導を行ってきたこと、更に、営業所点呼場や休憩室に常時就業規則と乗務員服務規則を掲示するなどして、乗務員に対しその周知を図ってきたこと、以上の事実が認められ、これに反する証拠はない。

## 五 法的判断

### 1 本件闘争の性格と正当性

前記四2で認定のとおり、被告会社においては、就業規則に基づく乗務員服務規則上チャート紙の装着が乗務員の服務として規定され、被告会社は、乗務員の入社に際して就業規則遵守の旨の誓約書を提出させたうえ、訓練生の期間中にその説明を行うなどの周知を図っているところ、乗務員は、本件闘争に至るまで自らその装着を行ってきたこと、これに格別の異議を留めたものの形跡を窺うこともできないから、被告会社においては、被告会社・乗務員間の労働契約の内容としてチャート紙装着の義務が各乗務員にあるというべきである。なお、運輸規則上「運行記録計の管理」が運行管理者の処理すべき事項とされているが、運行管理者自らチャート紙を装着すべきことを命じた法令上の根拠はなく、運行管理者によるチャート紙管理事務の遂行上その装着を乗務員に実施させることも許されていると解せられる。ところで、前記三2で認定の事実からすれば、組合は、当初、チャート紙の装着は本来運行管理者がなすべきであり乗務員にはその義務がないとの見解から本件闘争を開始したものと推認するに難くないが、組合が本件闘争の実施に際しかかる見解に立脚していたとしても、客観的には前述のとおり乗務員に労働契約上のチャート紙装着義務があるのであつて、本件闘争が、前記二、三1で認定したところから明らかなように、組合の指令に基づき、主に昭和五二年度賃金交渉を乗務員に有利に展開するため集团的に右義務の履行を拒否し、その結果被告会社におけるタクシーの運行を不能ならしめたものである以上、これを争議行為であるといつて妨げない。

そして、本件闘争は、賃金交渉の乗務員に有利な展開という労働条件の維持改善を目的として、組合員らがその労務の一部を拒否するという手段に訴えたにすぎないものであるから、組合員らが非組合員の出庫を阻止するに際し部分的に行き過ぎと認められる事実が窺われないではないけれども、基本的には争議行為としての正当性を認めることができる。

### 2 賃金請求の当否

(一) 原告らは、まず、本件闘争期間中チャート紙装着以外の労務を提供し、被告会社はこれを受領していたから、その間の賃金請求権は原則的に発生している旨主張するので、この点につき検討する。

労働者が支払を受ける賃金は、労働者が労働契約の内容に従い使用者の指揮命令の下に労務を提供する場合に初めて発生すると解すべきである。本件につきこれを見るに、被告会社においては、チャート紙の装着が労働契約上乗務員の義務とされており、組合員らはその装着を争議行為として拒否したものであるところ、前掲運輸規則二三条の三第二項によれば、タクシー事業者には、個人タクシー事業者を除き運行記録計による記録が義務付けられ、同規則三二条の二第九号を合わせ考えれば、チャート紙の装着を欠いて運行記録計により記録することのできないタクシーを運行することは、同規則上禁止されているものと解せられるから、原告らによるチャート紙装着の拒否はタクシーの運行を法律上不能ならしめ、たとえ本件闘争期間中原告らが就労（タクシー乗務）すべく待機していたとしても無意味であつて労働契約の内容に従った適法な労務の提供とはいえず、その待機ゆえに原告らに本件闘争期間中の賃金請求権が発生するということはできない。

そして、チャート紙の装着を欠く労務の提供が無意味である以上、被告会社が、本件闘争期間中組合員に車庫を開放し、風呂、冷房設備等をその利用に供していたとしても、これをもつて被告会社が組合員らの労務を受領したものであるといえない。

(二) 次に、原告らは、被告会社が違法なロックアウトにより原告らの就労を不能ならしめたものであるから、民法五三六条二項により賃金請求権を有する旨主張する。

しかし、被告会社においては、前記三1、2で認定のとおり、本件闘争期間中、始業点呼や示達簿を通じて組合員に自らチャート紙を装着して就労するよう促して

いたうえ、車庫や車庫内の諸施設も組合員に開放し、その利用に供していたこと等の事実が認められ、原告らがロツクアウトの宣言であると主張する七月二七日の日副社長の発言も、前記三1で認定のとおり、チャート紙を装着しない車輛は規則上運行できないとの趣旨に出でたものと認められるから、被告会社が組合の本件闘争に対してロツクアウトをなしたものと解することはできず、被告会社によるロツクアウトの実施を前提とする原告らの右主張は採用することができない。

(三) 更に、原告らは、チャート紙の装着が乗務員の労務全体からみて附随的部分にすぎず、被告会社において容易になしうる作業であること等の事情から、原告らが争議行為としてその装着を拒否した場合には、被告会社においてこれをなすべき信義則上の義務があり、原告らが労務の提供を継続してきたにもかかわらず、被告会社がチャート紙の装着をしなかつたために原告らの就労を不能ならしめたのであるから、原告らは民法五三六条二項により賃金請求権を有する旨主張する。

たしかに、前記三1で認定の事実によれば、原告らが、被告会社の運行管理者によりチャート紙の装着がなされれば、タクシーに乗務する意思を持ち、八月中旬ころまでは概ねその態勢をとつて車庫内に待機していたこと、チャート紙の装着は、前記四1で認定のとおり簡単な作業であつて、これに被告会社保有のタクシー一台数や、前掲乙第一二二号証の一により認められる被告会社非乗務員の構成、員数等を合わせ考えると、被告会社においてチャート紙を装着することはその意思さえあればさほど困難であつたとは考えられないこと（証人Cの証言中これに反する部分は採用できない。）等の事情が認められる。しかし、前述のとおり、乗務員によるチャート紙の装着は、被告会社においては、乗務員服務規則に明記され、乗務員の労働契約上の義務内容となつており、しかも、その作業は、作業内容としては些細なものであつても、チャート紙の装着を欠くタクシーが運輸規則上運行を禁止されている点から考えると、労働義務の内容としては本来のタクシー運行の前提をなすものとして重要性が認められ、これを欠いた労務の提供は契約本来の目的を達しえず法律上無意味と考えられるから、原告らが就労すべく車庫内に待機していたからといつて、被告会社に契約目的実現に協力すべき信義則上の義務としてチャート紙装着の義務が生ずると解する余地はない。なお、原告らは、右信義則上の義務発生的前提事情として請求原因3(二)(2)において先に触れた点を含め①ないし⑦の事情を主張するが、このような事情があつたとしても、右判断を左右するに足りない。

以上のとおり、被告会社にチャート紙装着の義務が認められない以上、原告らが本件闘争期間中就労（タクシー乗務）できなかつたのは、専ら原告ら組合員が争議行為としてチャート紙の装着を拒否したためにほかならず、原告らの就労不能をもつて民法五三六条二項にいう「債権者ノ責ニ帰スベキ事由」による履行不能ということとはできない。

(四) したがつて、原告らの賃金請求の根拠に関する主張はいずれも失当であつて、原告らの賃金及び年間賞与の請求は理由がない。

### 3 休業手当請求の可否

原告らは、予備的に、労働基準法二六条に基づき休業手当の請求をしているが、右2で論じたところから明らかなように、原告らが本件闘争期間中に就労（タクシー乗務）できなかつたのは、原告ら組合員が争議行為としてチャート紙装着を拒否したことに原因があると解されるから、原告らの右不就労をもつて同条にいう「使用者の責に帰すべき事由」によるものともいうことはできず、原告らの休業手当の請求は理由がない。

## 六 結論

よつて、その余の当事者の主張につき判断するまでもなく、原告らの本件請求はいずれも理由がないから、これを棄却し、訴訟費用の負担につき民事訴訟法八九条、九三条一項本文を適用して、主文のとおり判決する。

(裁判官 辻忠雄 湯地紘一郎 林田宗一)