Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2025-06-19

# インドにおけるストライキ中の賃金問題

香川, 孝三

(Citation)
国際協力論集,5(2):61-75

(Issue Date)
1997-11

(Resource Type)
departmental bulletin paper

(Version)
Version of Record

(JaLCDOI)
https://doi.org/10.24546/00181247

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/00181247

KOBE UNIVERSITY

# インドにおけるストライキ中の賃金問題

香川孝三*

## 1 はじめに

1986年に出版した拙著『インドの労使関係と法』(成文堂)の中で，その後内容が大きく変更しつつある部分が本稿で取り上げる「ストライキ中の賃金問題」である。その変更しつつある内容を明らかにする責任があると思っていたが，なかなか時間が取れずそのままになっていた。この度やっと取りかかれることになった。

変更のきっかけとなったのがインド最高裁判所が1990年5月4日に出した判決である。Bank of India v. T.S.Kelawara and Others と S.U.Motors(P)Ltd. v. Their Workmen についての2つの判決 (Labour Law Journal 1990年2号39頁)である。ところが1994年9月13日にState Bank of India and Others v. State Bank Staff Union についてインド最高裁判所の判決(All India Reporter, 1995 Supreme Court 319頁)がだされたが，変更前の考え方を支持した。しかし同時にでた判決 (Syndicate Bank and Another v. K. Umesh Nayakと Canara Bank and Others v. R. Jambunathan and Others)では 変更した考えを採用したインド銀行事件の判断を採用しながらも，その採用理由がおかしい。そうなると，どちらの判断が確定したものかわからない状況になってきた。しかし変化のきざしも見えるので，以上の5つの判決を紹介し，その内容や変更した根拠を探っていきたい。

変更前の考えは次のとおりであった。ストライキ中であっても労働者は生活をしなけれ

＊神戸大学大学院国際協力研究科教授

ばならないので,「ノーワーク・ノーペイの原則」は適用にならず,一定のストライキの場合に使用者の賃金支払義務を認めるというものであった。その一定の場合とは,ストライキが労働争議法上合法であり,かつその手段態様から正当なものでなければならない。つまり,ストライキが合法かつ正当な場合に限って賃金が支払われるべきとなっている。あらゆるストライキの場合に賃金の支払いを肯定しているのではない。もしそうなら使用者の負担でストライキを行使することになり,それは妥当なことではない。そこで使用者側に負担を負わせても良い範囲として,合法かつ正当なストライキに限って賃金支払義務を使用者に認めたものと理解できる。

この結論は,ストライキ中であっても低賃金の労働者の生活を維持する必要があることと,賃金カットができる違法あるいは不当なストライキの行使を抑制することになることから根拠づけられている。それがインドの社会正義(social justice)にかなっているという。労働契約論によって処理しないで,社会正義を根拠に,別の考慮を働かせて判断している。この社会正義を強調したのが,1957年にボンベイ(マラータ語ではムンバイ)高等裁判所からインド最高裁判所の陪席判事に転任し,1964年2月1日から1966年3月16日まで最高裁判所長官であったガジェンデュラガデュカール(Prahlad Balavharya Gajendragadkar)であった[1]。彼が最高裁判事であった時期に書いた判決は大きな影響を残しているが,このストライキ中の賃金問題もその1つである。

彼が社会的正義を強調した背景には,1954年ネルー首相が提唱した社会主義的社会(Socialistic Pattern of Society)の実現[2]という政策があった。これはインドを社会主義の国にしょうとするのではなく,社会正義を実現することを目指したものと解釈されているが,それが労働立法や労働判例に影響を与え,労働者を保護すべきであるという考えが強く打ち出されてきた。

独立後,多くのアジアの発展途上国は工業化による経済発展政策を採用し,1960年代は輸入代替型の工業化をはかったが,70年代以降は輸出志向型の工業化に転換した。東南アジアでは,その工業化の実現のために開発独裁と呼ばれる権威主義的統治がおこなわれ,労働者の権利を保護するのを後回しにして,工業化に邁進していった。ところが,インドでは国内市場が大きいこともあって,混合経済の下で輸入代替型の工業化政策を1990年代になるまで堅持してきた。この点で東南アジアとインドは異なっている。国内産業保護のために高い関税を課して輸入を制限し,国内では産業ライセンスによって認められた範囲内の生産であれば,国内で企業経営を維持で

1 Vidya Dhar Mahajan, "Chief Justice Gajendragadkar--His Life, Papers and Addresses", S.Chand & Co. 1966にその業績が詳しくのっている。

2 1954年12月の議会でインド社会経済政策の目的を社会主義型社会の建設であることを決議した。第二次5カ年計画の中に盛りこまれた。そこで私企業を統制・規制し、国営企業を拡大する措置を取り、混合経済体制を作り上げた。

きるよう配慮されており，それと引き替えに企業に労働者保護が求められてきた。つまり輸入代替型の工業化政策の下では，企業が国際競争に晒されない状況を導き，それが労働者保護を企業に求めることを可能にした。さらにインドでは代表民主制が採用され，貧困な労働者層が大量に存在する中では，それらの人々の意向を無視した政策を取れないという事情があり，貧困の追放というスローガンを掲げざるをえない状況にあった。これらが労働者保護政策を維持してきた要因と考えられる。東南アジアでは，工業化の実現のために労働者の権利保護を犠牲にする政策を採用してきたのに対して，インドはそうなっていない。しかしそれをこれからも維持できるかどうかが問題である。特に1995年以降経済の自由化政策を明確に打ち出しており，そのもとで，従来どおりの労働者保護政策が維持できるかどうかが問題となろう。

## 2 最高裁判所の判決の分析

### (1) インド銀行（Bank of India）のケース

1970年インディラ・ガンディ首相によって国有化された銀行の1つが，この事件の上告人（原告，控訴人）であるインド銀行である。被上告人（被告，被控訴人）はインド銀行の従業員で組織される2つの組合と2名の従業員である。1977年全インドの銀行で賃金改定の要求がなされていたが，全インド銀行従業員連盟がストライキを呼びかけた。インド銀行は1977年9月23日ストライキに参加する従業員の賃金控除をおこなう旨をすべての管理職に通知した。2つの組合は1977年12月29日に4時間の時限ストを呼びかけた。銀行側は従業員にストに参加すれば，その日の全賃金をカットするので，4時間のスト後も出勤しなくてもよいと注意した。組合は予定通りストを実行した。その日はスト後，仕事に復帰した。その復帰を銀行はさまたげなかった。銀行は1978年1月16日ストに参加した従業員の1日分の賃金を控除するよう管理職に通知した。被告はその通知を破棄する令状をボンベイ高等裁判所に申し立て，その令状が認められた。そこで銀行は高等裁判所に開封勅許状の控訴(Letters Patent Appeal)[3]を提起したが，棄却された。

高等裁判所（1985年10月15日判決，Labour Law Journal 1988 vol.2, p. 264）では次のように判断された。賃金控除を認める規則，裁定や協定は存在しない。また正義，衡平および良心によって判断しても，法律で労働者が苦情を解決するために認められた武器を抑制することを銀行の通達によって禁止することは認められない。つまり，ストライキやデモンストレーションは法律によって禁止されていないので，それらは労働者の抗議手段として認められており，銀行の通達はその正当に認められている抗議手段を抑制するもので，通達にある賃金控除は認められない。

本件の労働契約によれば，賃金は時間単位や日単位ではなく，月単位で決まった額が支

3 政府から特権や権限を付与するために与えられる文書である。確認しやすいように開封されている。

払われている。それは規則，裁定や協定で特別な規定がない限り，その額を分割できないという労働契約がなされているので，銀行は一方的に月単位で額の決められる賃金の一部を控除することはできない。

次に銀行は1936年賃金支払法7条2項B号および9条[4]に定められている欠勤による賃金控除を主張した。労働契約や就業規則に基づいて控除することができる場合にのみ，賃金控除ができるが，本件ではそのような規定が労働契約や就業規則には存在しない。さらに4時間のストライキに1日分の賃金カットすることは賃金支払法9条2項に定める限度を越える控除であり，賃金支払法によって控除を認めることはできない。

しかし銀行に救済手段がないわけではない。4時間のストライキが違法であると宣言されれば，スト参加者は罰則を課せられるし，非行を理由に懲戒処分に付すこともできる。

4　賃金支払法7条「2項　雇用される者の賃金からの控除は本法の規定によってのみおこなわれなければならない。以下の種 類に限定される。
a罰金，b欠勤による控除，c以下省略」
同法9条「1項　雇用条件によって労務提供を求められている場所から欠勤する場合にのみ，7条2項b号によって控除できる。その欠勤は労務提供を求められている全期間またはある期間においてなされる欠勤でなければならない。
2項　雇用される者の賃金から控除される額は，雇用契約によって労務提供を求められている期間内で，欠勤した期間に応じた額より大きい額であってはならない。ただし，州法によって制定される規則によって，10人以上の雇 用される者が正規の予告や合理的な理由なく集団で欠勤する場合には，その控除する額には，使用者に義務づけられている正規の予告の代わりに8日分の賃金を越えない額を含むことができる。
（説明）本項のために，雇用される者が労務提供の場にいながらも，座り込みストライキや合理的でない他の原因で労務提供を拒否する場合，欠勤と見なされる」

以上の理由で銀行側が敗訴した。そこで最高裁判所に上告した。

K. シン(Kuldip Singh)判事とサワント(P.B.Sawant)判事による最高裁の判決の要旨は次のとおりである。

1. 本件では従業員が仕事を拒否する場合，賃金控除をおこなうかどうかについて労働契約や就業規則に定めがない場合，どのように処理すればよいかが争われている。具体的には従業員が4時間ストライキに参加し，その後仕事に復帰した場合，銀行は1日分の賃金を控除できるかどうか，またはストライキによって仕事をしなかった時間分だけの賃金を控除できるのかが問題になっている。

最高裁は，後者のストによって仕事をしなかった時間だけの賃金カットができるという主張が正しいと判断した。1947年労働争議法2条rr号の「賃金」の定義によれば，「明示または黙示の雇用条件が履行された場合，その労働者の雇用またはその雇用においてなされた作業に関して労働者の支払われるもの」と定義されており，労務提供がなされて，そのなされた労務に対して賃金が支払われることを前提としている。同法2条q号の「 ストライキ」の定義によれば，「いかなる産業にも雇用される者の一団が共同しておこなう作業の停止，または一致した拒絶，または現に雇用されもしくは雇用されたことのある者の幾人かが共通の理解の下に，作業の継続または雇用の承諾の拒絶」と定義されているが，ストライキは労務提供の拒否を意味し，労働契約そのものが消滅しているのではなく，停

止しているにすぎないことを意味している。両者を合わせ読むと労働契約に基づき労務提供をおこなって初めて賃金が支払われ，労務提供がなされない場合には賃金は支払われない。したがって割当られた労務を提供した範囲で賃金が支払われることになる。ストライキが合法であれば，その間の賃金控除をいつも免れるというこれまでの考えは間違っている。ストライキの合法・違法は懲戒処分の正当性に関係しているが，賃金には関係がない。ストライキの合法性とその間の賃金控除義務の問題とを混同すべきではない。

2. 次に，賃金が月単位で決められている場合に，ストライキを実行した時間や日に応じて控除することができるかどうかが問題になった。月単位で計算される場合でも，それを時間や日単位に按分して計算することができるので，賃金を一部分カットすることは何ら難しいことではない。

3. 本件の場合には，4時間のスト後，出勤しても仕事がなくて無意味であるので，銀行側は4時間ストでも1日分の賃金カットをおこなう旨の警告を明らかにした。その警告を無視して従業員はスト後，仕事に復帰したが，やるべき仕事はなかった。銀行の建物内に滞留しているだけであったので，仕事へ復帰しても労働契約上決められている労務を提供したことにはならないので，1日分の賃金カットができるとして，銀行側は1日分の賃金カットをおこなった。しかし，従業員はストライキ後労務提供を申し出，銀行側はそれをだまって黙認しており，そのことは労務提供を受領していることを意味する。そこで銀行は4時間分の賃金カットができるだけである。

4. 労働契約や就業規則に賃金控除の規定がない場合であっても，賃金支払法が適用になれば，それによって賃金を控除することができる。労働契約や就業規則の賃金控除の規定によって控除が認められる場合にのみ，控除できるとする高等裁判所の判断は理解できない。

以上4点から高等裁判所の判断には誤りがあり，破棄すべきであるという結論になっている。

4時間のストライキ後，スト参加者が労務提供をおこなった場合，4時間分の賃金カットができることを明らかにした。銀行側は4時間のスト後，労務提供があっても仕事がないので，1日分の賃金カットをおこなっているが，銀行は労務提供の申し出を明確な形で拒否していない。現実に仕事がなかったので，職場でたむろしていた。このことから，銀行は従業員側から労務提供の申し出を受領していると認められた。したがって，1日分の賃金カットはいきすぎであり，4時間分の賃金カットしかできない。これは労働契約論からいえば，当然の結論である。

この判決は「ノーワーク・ノーペイ」の原則に従って解決した最初の最高裁の判決である。それまでは1960年前後に確立した社会正義を根拠として「ノーワーク・ノーペイ」の原則を適用しなかったが，1990年になって労働契約論で処理する考えが採用されたことは，時代の変化を感じさせる。30年近い年数を経

て，インドの経済社会が変化し始めていた。つまり，インディラ・ガンディ政権下で経済の自由化が少しずつ試みられ，彼女が1984年暗殺されて，その後を引き継いだラジーブ・ガンディがそれを促進していた時期がちょうど
1990年になる。スト中の賃金を支払わないことによって，ストライキを抑制する機能を持たされてきたと言えよう。つまり，徐々に労働者保護の色彩が弱まってくる時期に対応していると言えよう。

(2) S. U. Motors (P) Ltdの事例

1984年7月組合が怠業(go-slow)を実施し，少ししか生産しなかった。組合員は出勤するけれど，事務所でたむろし，普段通りの生産に従事しなかった。会社はロック・アウトの予告をおこない，賃金支給日の8月7日に7月分の賃金全額を支払わなかった。そこで組合は1971年マハラシュトラ州組合承認及び不当労働行為禁止法[5]に基づき産業裁判所(Industrial Court)に救済を申し立てた。7月分の賃金支払日である8月7日に賃金不払いをしていることは，使用者の不当労働行為の1類型とされている「裁定，協定または協約を順守しないこと」に該当すること，会社がロック・アウト宣言をおこなったことは違法であり，それが不当労働行為に該当することを理由としていた。

その後会社と組合間で交渉がなされて，1984年10月15日合意に達し，ロック・アウト宣言は取り消された。合意は11月30日協定として締結された。しかし，7月分の全賃金のカットができるかどうかは問題として残った。

産業裁判所は次のように判断した。組合員は8時間きちんと労働しておらず，平均して1日1時間15分から20分以上は働いていない。それ以外はただ座っているだけであったと認定した。産業裁判所は怠業を理由とする7月分の全額の賃金カットは正当ではなく，それは不当労働行為に該当すると判断した。そこで7月分の賃金の全額の支払を命じた。つまり労務提供をしなかった分だけの賃金控除ならば不当労働行為とは判断されなかったが，全額カットしたところに不当労働行為と認定する根拠があった。その根拠は，怠業や通常の生産をおこなわない場合の賃金控除についての協約や協定も存在しない場合には，労務提供がなされなかった部分に応じた賃金カットにすべきであったという判断であった。

それに対して，会社が産業裁判所の命令の異議を最高裁に直接申し立てた(憲法136条[6])。

最高裁は次の判断を示した。怠業は労働契約に対する陰湿かつ損害をもたらす違反行為であるので，重大な非行に該当する。したがって使用者への圧力手段として正当な武器とは

5　マハラシュトラ州組合承認及び不当労働行為禁止法については，拙著『インドの労使関係と法』60～69頁参照

6　憲法136条「1項　この章の規定にかかわらず，最高裁判所は，その裁量により，インド領内の裁判所または審判所が決定しまたは下した判決，審判，決定，宣告または命令に対して上告の特別許可を与えることができる。」
(インド憲法の訳については孝忠延夫『インド憲法』関西大学出版部，平成4年を参照。)

認められていない。このことはモデル就業規則に，怠業は重大な非行に当たり，懲戒処分の対象とされていることにも示されている。次に，賃金の取扱であるが，怠業によって労働契約に違反した範囲でカットできる。つまり労務提供しなかった割合に応じて賃金カットすることは不当労働行為には該当しない。ところが，カットできる範囲を認定するのが難しい。これが新たな対立を生むおそれがある。もっとも簡単なやり方は，通常の生産量に比べていくら生産量が低下したかを測定し，低下した割合に応じてすべての組合員の賃金からカットすることである。しかし，この方法はいつも正当とは言えないかもしれないので，事件毎に処理する必要があろうが，本件では組合員が1時間15分から20分は働いていなかったことについては争いがなく，生産量は通常より7.06%から13.6%低下していることが認定された。そこで最高裁は，7月の賃金から5%以上をカットすることはできないという判決をだした。

この判決では怠業に対しておこなった賃金カットが不当労働行為かどうかが問題となった。産業裁判所では，「裁定，協定または協約を順守しないこと」が，使用者の不当労働行為とされているので，怠業に対する賃金カットの規定が「裁定，協定または協約」に存在するかどうかをみると，存在していなかった。ところが，会社が怠業に参加した組合員の7月分の全賃金額をカットしている。産業裁判所は全額カットは不当であり，それは不当労働行為に該当すると判断した。

これに対して最高裁は違う考えを採用した。怠業といってもまったく労務提供していないわけではなく，一部の労務提供が見られる。そこで契約上要求される労務を履行しなかった割合によって賃金カットができる。その労務提供された割合をどのように測るかが問題となる。最高裁は問題点があることを知りつつ，平常の生産量と怠業時になされた生産量の比較をとって決めるという方法を採用した。これは日本でも採用されており，応量賃金カットと呼ばれている。生産量からすれば7.06%から13.6%の労務不提供があったが，最高裁は5%以上の賃金カットを認めなかった。これは生産量はあくまでも平均であって，個人個人をみれば労務提供の割合は違うかもしれない。そこで少なめの5%という数字を出してきたのであろうと推測される。

(3) State Bank of India の事例

1989年4月10日，インド銀行協会と全インド銀行従業員組合連合との間で協定が締結された。上告人であるState Bank of Indiaと被上告人であるState Bank Staff Unionは，その協定に拘束されるが，それを上回る内容の個別協定を1989年6月9日に締結した。ところが銀行がそれを実施しなかった。職員組合はそれに抗議した。銀行は協定を実施するためには政府の許可が必要であり，その許可を取るよう努力中であると回答した。組合は許可なくして実施するよう迫った。労働争議規則58条4項[7]によって協定を中央政府，中央労働監督局長等々に送付することが求めら

れているにすぎないのであって，許可まで求められていないと主張した。しかし銀行は同じ回答を繰り返した。そこで1989年9月1日，組合は9月18日以降，1日のストライキを3回実施すると予告した。労働監督局次長と調停官がその予告は労働争議法22条による正式なものではないことと，12条に基づき調停手続を開始することを通知した。

調停手続は9月14日と23日，26日，27日に開かれたが，意見が平行線をたどり，解決には至らなかった。しかし調停手続はその後も継続していた。10月1日組合は10月16日にストをおこなう旨の通知をおこなった。そして10月3日組合は銀行が協定を実施するよう職務執行令状を高等裁判所に申立てた。10月6日銀行に協定実施の中間差止命令が出された。その後，組合は通常の業務を妨害してゲラオ(大衆団交)[8]に訴えた。12日銀行は組合が16日ストライキを実施するのであれば，銀行はスト参加者の賃金を控除する旨の通知を出した。組合は予定通り16日にストを実行した。11月7日組合は先の銀行の通知を棄却し，賃金控除をしないように令状を申し立てた。11月8日賃金控除をしないように中間差止命令が出された。

まず，マドラス高等裁判所の単独法廷は次の判断を示した。銀行は公益事業であり，労働争議法22条[9]によって調停手続中および手続終了後7日間はストライキを禁止されている。それに違反するストライキは違法である。銀行は協定実施のために政府の許可を得なければならないかどうかで意見が対立しており，そこに労働争議が存在し，そのために調停手続が継続している。その調停手続中に，ストが実施されているので本件ストライキは違法であると高裁は判断し，組合が申し立てた令状を棄却した。そこで組合は開封勅許状の控訴を高裁の部法廷(Division Bench)に申し立てた。部法廷は組合の主張を認め，協定実施のために政府の許可は必要なく，調停手続の前提である労働争議は存在していないので，労働争議法22条は適用にならない。したがってストは合法であり，さらに銀行の協定実施をしないという不当な行為の結果なされたストなので正当性が認められる。そこでこのストを理由に賃金カットはできないと結論づけた。

最高裁の判決は，先のインド銀行事件についての判断を示したK.シン判事とサワント判事の他にモハン(S.Mohan)判事，レイ(G.

7 労働争議規則58条4項「調停委員会や調停官による調停手続以外で使用者と労働者の間で協定が締結された場合，協定の両当事者はその写しを中央政府，中央労働監督長官，関係する地方労働監督官，地方労働監督官補に送付しなければならない。」

8 ゲラオについては拙著『インドの労使関係と法』174～180頁参照

9 労働争議法22条「1項 公益事業に雇用される者は，
(a)ストライキ開始前6週間以内に，後に定めるように，ストライキの通告を使用者におこなうことなしに，または
(b)その通告をおこなってから14日以内に，または
(c)前述のその通告に定められたストライキ日の到来以前に，または
(d)調停官により調停手続の係属中，およびその手続終了後7日以内に，契約に違反してストライキを行ってはならない
2項以下省略」

N.Ray)判事，N.P.シン(N.P.Singh)判事の合計5名によって判断が示された。これは憲法法廷(Constitutional Bench)が構成されたことを意味する。非常に重要な問題は憲法145条3項[10]によって判事5名以上で構成される憲法法廷で裁判されることになっている。これによって最高裁の判断が変更になることが予想された。

最高裁の判断は以下のとおりである。

たとえストライキが合法であっても，労働者はスト期間中の賃金を受ける権利を有しない。しかしストライキが合法かつ正当な場合に，スト中の賃金カットはできない。違法だが正当なストライキや合法だが不当なストライキの場合には賃金を支払われる資格はない。インド銀行の事件では，ストが合法，違法に関係なく賃金支払いを受けることはないと判断しているが，これはストが正当な場合に賃金支払うを受けることができるかどうかについての問題にはふれていない。したがってインド銀行の判断とストが合法かつ正当な場合にスト中の賃金カットができないという判断とは矛盾しない。

合法性や正当性は事実関係に基づき判断されるが，それは産業裁判所の裁定官(industrial adjudicator)の専権事項であり，高等裁判所が先に判断すべき事項ではない。ところが本件では産業裁判所の裁定官の判断がないので高裁の命令は棄却され，さらに，裁定官の判断がなされることが必要であるので，憲法142条[11]に基づき中央政府に対して賃金控除問題について判決日から8週間以内に産業裁判所に付託することを命じた。

この最高裁では，インド銀行事件の理解が十分なされていないことを示していると思われる。インド銀行事件を取り扱ったK.シン判事とサワント判事がいながら，どうしたことであろうか。5名の判事によって判断がなされているが，この判決を書いたのはインド銀行事件の場合と同じサワント判事である。インド銀行事件の最高裁判決と本件の判断とは矛盾していないとしている。つまりインド銀行事件はストライキが合法，違法に関係なく，スト参加労働者は賃金支払いを受けれられないことのみを示したものととらえている。そのためにインド銀行事件ではストが正当な場合については判断していないと解釈している。インド銀行事件では合法，違法に関係なく賃金支払いを受けられないということしか言っていないことは確かである。ストライキの正当，不当は争われなかったのでふれなかったと思われるが，それを本件の最高裁は逆手にとっているという感じである。これで最高裁の判断が逆戻りという状況になった。

10 憲法145条3項「この憲法の解釈に関する法律上の実体問題を含む事件を決定するためにまたは第143条の規定に基づいて付議された事件を審理するために出廷する裁判官数の最小限は5人とする。」

11 憲法142条「1項 最高裁判所は，その管轄権の行使にあたっては，審理中の訴因または問題の正確を期すため必要な決定を下し，または命令を発することができる。当該決定または命令は国会の制定する法律によりまたはそれに基づき定めることろにしたがってインド全域に強制力を持つ。だたし，当該法律が制定されるまで大統領が命令で定めることろに従うものとする。」

(4) Syndicate BankとCanara Bankの事例

1977年12月29日ストライキを実施したが，これは1日のうちの数時間のみストライキを実施した事例であるので，State Bank of Indiaの事例とはまったく異なる。それにもかかわらず銀行がまるまる1日分の賃金カットをした。そこで憲法226条によって銀行の措置の禁止令状を求めて高等裁判所に訴えた(Labour Law Journal 1989年1号109頁)。単独法廷では，法律の規定や労働契約上の定めがないかぎり，ストを実行した時間に比例した賃金カットのみができ，1日分の賃金カットまではできないと判断した。部法廷も同様の判断を示した。つまり，労働契約や法律によって一定の時間ストライキをおこなった場合，1日分全額の賃金カットするという定めがあれば，それに従うことになるが，それがない場合には労務提供をした時間についてまで賃金カットすることはできない。数時間のスト後労働者の労務提供を銀行が受領しているので，それに対して報酬を支払うべきであるからである。本件では労働契約や法律で特別な定めは存在していないので，1日全額の賃金カットはできない。

最高裁はこの2つの事件の処理のために，インド銀行の判断に従った。インド銀行事件と同様にストライキが正当か不当かの争いがなされていないので，インド銀行の判断に従うとした。その結果1日分の賃金カットができるとした。そこで高裁の判断を破棄した。

ここではインド銀行の判断に従うと，なぜ1日分全額の賃金カットができるのか，その論理過程を述べていないが，インド銀行の最高裁の判決についての理解の仕方がわかる。それはState Bank of Indiaの事例と同様に，インド銀行の判断は合法，違法にのみふれているので，正当，不当にはふれていないという理解である。そこで正当か不当かが争われていないこの事件にインド銀行事件の判断基準を持ってきている。これもインド銀行事件の最高裁の判断の理解が不十分であることを示していると思われる。

### 3 最高裁判所の判断の意味づけ

スト中の賃金問題について判断した最高裁の5つの判決を整理したが，(1)と(2)は併合して判断され，(3)と(4)も併合して判断されている。この判決をどのように位置づけるかを検討しなければならない。

第一点として，5つの判決とも，ストライキ中の賃金について労働契約や就業規則，あるいは裁定や法律に規定があれば，それに従った処理をおこなうことを前提としている。それらは明確に規定されていることを求めているようである。この問題が労働慣行によって処理されている場合，それが労働契約によって黙示に合意されているとして処理するかどうかについては一切述べていない。

第二点として，5つの事件ともストライキ中の賃金について労働契約や就業規則，あるいは裁定や法律に規定がない場合である。そこで解釈によって処理する必要がでてきた。(1)と(2)は労働契約論によって処理しているのに対して，(3)と(4)はそれと

は異なる処理をしている。（3）と（4）は（1）と（2）で出された考えと矛盾しないようにするための説明がなされているが，その説明の仕方に問題があると思われる。

（1）の最高裁の考えで特徴があるのは，ストライキが合法か違法かに関係なく，労務不提供の場合には，それに見合った賃金カットができることを明らかにしたことである。これまでの伝統的な解釈ではストライキが合法かつ正当であれば，賃金カットができないので，ストライキの合法と賃金カットを関連させていたが，その関係を切り離したことである。このことは労働契約論によって処理した結果であると思われる。

この労働契約論で怠業の場合の賃金問題を処理したのが，（2）の事件である。怠業は労務の一部不提供であるので，労務不提供の量に応じて賃金カットする考えを採用している。その量の測り方として通常の生産高と怠業時のそれとを比較する方法を採用した。しかし，それはあくまでも平均の比較である。個々の労働者ごとに比較する必要があるが，それを立証することは困難なので，平均の比較で処理した。

問題は（3）と（4）の判決である。（3）の最高裁の判決では，（1）の判決はストライキの合法・違法に関係なく賃金支払いを受けることができないので，ストライキが合法であっても賃金を受けることができないと位置づけているが，ストライキが正当な場合に賃金支払いを受けることができるかどうかについては判断していないというとらえ方をしている。これによって（1）の最高裁判決との整合性を持たそうとしている。

たしかに（1）の最高裁判決ではストライキが正当・不当は問題になっていないので，何ら言及していない。しかし，労働契約論で処理することを考えれば，ストライキの正当・不当に関係なく賃金カットできることになるはずである。ところが，（3）の最高裁判決では，ストライキが合法かつ正当な場合に賃金支払を受けることをできるという伝統的な考えを復活させている。つまりストライキが合法だけではだめであるが，合法かつ正当であれば賃金の支払いを受けることができるとしている。従来であれば，労働者のストライキ中の生活維持の必要性から根拠づけていたが，本件ではそれは一切述べていない。（1）の最高裁判決とのかかわりから説いている。なぜなら同じ判事が判決を書いているからである。しかし結論は伝統的解釈と同じである。

（4）の最高裁判決は，（1）の最高裁判決の考えを採用すると明言しているが，結論では数時間のストライキに1日分の全額の賃金カットを認めている。（1）の考えでいけばストライキのあった数時間分だけの賃金カットになるはずである。それを1日分の全額の賃金カットを認めている。しかもその理由を明確に述べていない。

もし数時間のストライキ後，労働者が提供した労務が労働契約上の債務の本旨にしたがたものでないので，労務提供があったものとは認められないのであれば，そのことを明示すべきであろう。その場合1日分全額の賃金

をカットできたとしても，なんらかの労務提供を銀行が受けているのであれば，その分の報酬相当額を不当利得として従業員に支払うべきであろう。

第三点として，社会経済的背景をみる必要がある。（2）事件を除いてすべて国営の銀行でおきた事件である。銀行の組合や職員が訴訟を継続するだけの経済力を持っていることを示している。最高裁は，労働契約論でストライキ中の賃金問題を処理する考えを示しながら，なぜ憲法法廷で，まわりくどい論理を用いて，伝統的な解釈にもどっていったのか。

使用者から賃金をもらってストライキができる場合を認めることは，労働契約論から言えばおかしい。労務提供を停止していれば，その間の賃金請求権を有しないのが原則である。労務提供と賃金請求権とは対価関係にあるからである。これがノーワーク・ノーペーの原則と呼ばれる。この原則は市場経済化が進み，契約による当事者の合意が守られる社会に親和的である。

それに対して合法かつ正当なストライキの場合に限って賃金請求権を認めるのは，別の考慮が働いていると見る他ない。つまり労働者の生活保障という社会政策的配慮である。（3）の最高裁判決では，その社会的配慮がまだ必要であるということを示していると解することができる。判決が出されたのが，1994年9月13日であり，ラオ政権が経済の自由化政策を打ち出した1991年より後であるにもかかわらず，伝統的な解釈にしたがったといえよう。

ところが（4）の事件では労働契約論で処理する以上の賃金カットを認めており，併合審理をした（3）の最高裁判決と矛盾する結果をもたらしている。このことは，まだ経済の自由化が貫徹していないインド経済を象徴する判決と見ることができるのではないかと思っている。

## 4　終わりに

以上インドのストライキ中の賃金問題について述べてきたが，この問題の国際比較が可能である。これまで筆者が得た資料では，韓国とオーストラリアで議論がなされている。韓国では，争議中であっても使用者が争議参加者に賃金を支払うという慣行があった。労働者の賃金が低く，争議中であっても賃金をもらわなければ生活を維持できない。組合もスト基金を持っていないので，労働者の生活のためにスト中でも賃金を使用者が支払うべきであるという考えが定着していた。賃金を労働の対価としてより，労働者の生活費とみる立場にたっている。これはインドでの議論に似ている。1987年6月民主化宣言以前には争議は厳しく規制されていたので，争議件数が少なく，使用者の負担が大きくならなかったために，これに対する使用者側からの反発が少なかったものと思われる[12]。しかし，民主化宣言以来争議が急増した結果，争議中の賃金を支払う慣行があるために争議が長期化

12　拙稿「労働協約からみた日韓労使関係の比較研究」国際産研3号89頁

の傾向が出てくるし，使用者側の負担も膨らむ。そこで当然使用者側から争議中の賃金不支給の原則が主張された。この問題が最高裁でも議論され，日本における賃金二分論の影響を受けた判決が出されている[13]。

1997年3月成立した労働組合法および労働関係調整法の改正では「使用者は争議期間中の賃金を支給する義務はない。また争議期間中の賃金支給を目的とした労働組合の争議行為は禁止される。」これに違反した場合，「2年以下の懲役または2000万ウォン以下の罰金に処す」（44条，90条）という規定が定められた[14]。これによって使用者に賃金支払義務が免除されたことになる。逆にいえば，これは労使の協定によって争議参加者の賃金支給をみとめることを意味し，玉虫色の解決をおこなったことになる。今後どのような処理が定着するのか興味のあるところである。

オーストラリアでは，1997年1月1日から施行されている職場関係法（Workplace Relations Act）187AA条から187AD条によって，スト中賃金を使用者が支払うこと，および労働者が受け取ることが禁止されている。さらに組合がスト基金から賃金相当額を支払うこと，および労働者が受け取ることも禁止されている。これに違反した場合には，支払う側も受け取る側も1万オーストラリア・ドルの罰金が科せられる[15]。前者の規制はインドとは逆の結果になっている。後者のスト基金からの支払いまで禁止している点に特色がある。それは強力な組合によるストライキを抑えることにねらいがある。スト中賃金をもらったり，スト基金から生活費を支給されると，労働者は安心してストライキが打てるし，長期のストも可能になる。これが労働組合の戦闘性を支える結果になる。これでは経済に悪影響を与えるので，ストライキを減らすための政策として新しい法律で規定された。

今のところ韓国とオーストラリアだけを簡単に紹介したが，ストライキ中の賃金の取扱は必ずしも国際的に一律ではなく，国によって異なる可能性がある。今後，韓国，オーストラリア以外の国を含めて，各国の労使関係と関連させながら検討すれば，おもしろい国際比較ができるであろう。

---

13 孫昌熹著『韓国の労使関係』日本労働研究機構，平成7年11月，289頁以下参照

14 海外労働時報256号20頁

15 Greg McCarry, "Industrial Action under the Workplace Relations Act 1996", Australian Journal of Labour Law, vol.10, no.1, p.133

# Payment of Wages During Strike Period in India

Kozo KAGAWA*

Abstract

In India the Supreme Court has ruled that workers are entitled for wages for strike period if the strike is both legal and justified. This ruling was developed mainly by late Chief Justice P. B. Gajendragadkar of the Supreme Court on the ground that workers should be protected from poverty even during strike period under the policy of Socialistic Pattern of Society adovacated by late Prime Minister Jawaharlal Nehru.

But a division bench of the Supreme Court held on 4 May 1990 that employers had a right to deduct wages unilaterally without holding an inquiry for the period the employees went on strike or resorted to go-slow, whether the strike or go-slow was legal or illegal (Bank of India v. T.S.Kelawala and Ors., S.U.Motors(P) Ltd. v. Their workmen 1990 (2.) L.L.J. 39). This judgment was made under the doctrine of labour contract.

On 13 September 1994 the consituitional bench of the Supreme Court held the traditional interpretation even under the doctrine of the above-mentioned judgment. Namely, workers are not entitled for wages for the strike period even if the strike is legal, but wages are paid only when the strike is legal and justified (State Bank of India and others v. State Bank Staff Union, AIR 1995 Supreme Court 319). This judgement was issued after the policy of liberalization of Indian economies declared by former Prime Minister P.V.Narasimha Rao in 1991. This revealed that the Supreme Court could not completely maintain the doctrine of labour contract under the new free market economies in India. Therefore in solving wages problem for strike period, the Supreme Court adjudicated the policy of Socialistic Pattern of Society and liberalization of Indian economies.

*Professor, Graduate School of International Cooperation Studies, Kobe University.

In the future this problem will be an interesting theme for comparative studies among industrializing and industrialized countries.