

6 1 争議行為

※本項では、「電気事業及び石炭炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律」を「スト規制法」と表記。

1 争議行為とは

争議行為とは、一般的に労働者の主張、要求を使用者に認めさせるための集団的な圧力のことをいい、「同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するもの」と規定されている【労働関係調整法第7条】。

争議行為は憲法で保障され、法的にも刑事上、民事上、責を問われないよう保護されており、正当な争議行為が使用者に損害を与えた場合であっても民事的に賠償責任を負わないものとしている【労働組合法第8条】。

加えて、正当な争議行為は刑事責任を問われることはないとされているものの、当然ながら暴力の行使は、いかなる場合においても労働組合の正当な行使とは解されないとされている【労働組合法第1条第2項】。

労働者側の争議行為の手法は様々であるが、主なものとしては、労働者が労働力の提供を拒否する行為であるストライキ（「同盟罷業」）、労働者が意識的に作業能率を低下させる行為である「怠業」がある。

2 争議行為を行う手続き

労働組合法では、争議行為（ストライキ）の開始について、労働組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票による過半数による決定を要することを組合規約に明記するよう求めている【労働組合法第5条第2項第8号】。

したがって、ストライキの開始に当たっては、組合規約に則ってストライキ批准投票を行い、組合員の過半数の支持を得たうえで、使用者に予告し、実施することになる。組合が使用者に対し予告を義務づける手続や条件を定めた規定は法律上ないが、労働協約にその手続が定められている場合にはそれに従うことになる。会社との間に取り決めがない場合においても、労使関係の維持・安定の観点から、ストライキ前に使用者に通告することが望ましい。

団体交渉を経ない争議行為が行われることもあるが、争議行為は団体交渉権の担保として設けられていることから、一般的には団体交渉を経ない争議行為は認められないものと解される。

なお、公益事業（運輸事業、郵便、水道、電気・ガス、医療又は公衆衛生の事業など）に働く労働者は、争議行為をしようとするときは10日前までに労働委員会および厚生労働大臣または都道府県知事にその旨を通知しなければならない【労働関係調整法第8条、第37条】。

3 争議行為の正当性

(1) 正当性とは

いかなる場合に争議行為が法的保護を受けられるかについては、「正当性」が要件となっている。争議行為の正当性は、その主体、目的、開始時期・手続、態様の4つの側面から検討する必要がある。

(2) 争議行為の正当性の検討

ア 争議行為の主体による正当性

争議行為を遂行した者が団体交渉の主体となりうる者が否かが基準となる。例えば、組合員の一部集団が組合所定機関の承認を得ないで独自に行うストライキは正当性を認められない。

イ 争議行為の目的による正当性

憲法第28条では「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保

障する」と規定され、団体交渉を中心とした労使の自治に法的基礎を与えるとともに、団体交渉を機能させるための権利として争議権を保障していることから、争議行為が争議権保障の範囲に入るためには、それが団体交渉上の目的事項のために遂行されなければならない。

(ア) 政治スト

政治ストとは、国または地方公共団体の機関を直接の名宛人として労働者の特定の政治的主張の示威または貫徹を目的として行うストライキと定義するならば、団体交渉とは無縁の争議行為として正当性をもたない。政治ストが憲法第28条の保護を受ける行動でないことは、最高裁判例において一貫して判示されている【東京中央郵便局事件 最大判 昭41.10.26】、【全農林警職法事件 最大判 昭48.4.25】、【三菱重工業事件 最二小判 平4.9.25】。

(イ) 同情スト

同情ストとは、労働者が自己の労働関係についての要求を提起せずに、すでに使用者と争議状態にある他の労働者の要求の実現を支援する目的で遂行するストライキと定義できるものであり、団体交渉による解決可能性をもたないものとして正当性を認められていない。

(ウ) 経営・生産・人事に関する要求

経営方針、生産方法、経営者・管理者等の人事に関する要求を掲げて行う争議行為の正当性は、労働条件その他労働者の待遇との関連を考慮して個別具体的に判定されるべきものとされている。

ウ 争議行為の開始時期・手続による正当性

(ア) 団体交渉を経ない争議行為

争議権は団体交渉における具体的な折衝を進展させるために保障された権利であることから、正当な争議行為の開始には、使用者が労働者の具体的要求についての団体交渉を拒否したか、または団体交渉においてそのような要求に拒否回答したことが原則として必要となる。したがって、組合が使用者に対し賃上げ要求を掲げて交渉を申し入れておきながら、使用者の何らの回答もないうちに争議行為を行うことは正当性を認められない。同様に、使用者に対し団体交渉を申し入れる前に、まず威嚇や勢力誇示のため争議行為を行うことも、原則として正当性がないと考えられる。

(イ) 予告を経ない争議行為

団体交渉の過程において予告を経ないで抜き打ち的に行う争議行為や、予告をしたもののそれに反して行う争議行為は、労使関係における信義則に反するとみられる場合が多いが、その正当性の有無は、それが予告なしに行われたことにより、使用者の事業運営に混乱や麻痺をもたらしたか、そして、そのような混乱が意図されたかなどを個別具体的に判断されることとなる。

エ 争議行為の手段・態様による正当性

(ア) 一般的基準

争議行為の正当性の最後の局面は、どのような手段・態様で行われた場合に正当性を認められるかであり、この基準としては次のものがある。

- a 労務の完全または不完全な不提供（停止）という消極的態様にとどまる限りは、原則として正当性が認められる。労務の完全な停止としてのストライキは全面スト、部分スト、指名スト、波状スト、時限ストなど様々な態様があるが、いずれも原則的に正当である。

労務の不完全な停止としては、怠業（スロー・ダウン）があるが、これも作業能率を低下させたり、作業の速度を落としたりする消極的な態様にとどまる限りは正当性が認められる。しかし、機械や製品などの破壊・毀損をもたらす積極的手段を用いるものは正当性をもたないと考えられる。

- b 労使関係の信義則から生じるフェア・プレーの原則があり、争議行為の開始には、その内容、開始時期、期間などを相手に明らかにすべきであるし、その終了に際しても時期を明確にした通告をすべきである。

- c 争議権の行使といえども、使用者の企業施設に対する所有権その他の財産権との調和が要請される【山田鋼業事件 最大判 昭25.11.15】。
- d 暴力の行使は人身の自由・安全という法秩序の基本原則に反し、正当性を有しない。また、業務の性質上その停廃が関係者の生命・身体・健康に対する危険を生ぜしめる職場においては、そのような危険を防止する配慮を行って初めて争議行為が許容される。この事理は、工場事業場の安全保持施設【労働関係調整法第36条】、電気供給事業、石炭鉱業の保安業務【スト規制法第2条・3条】などについては明文をもって規定されている。
- e 現行法の基本秩序である私生活の自由や平穏を害してはならない。労働争議の場合にも、労働組合の争議行為やその他の圧力行為は基本的には労働関係の場において営まれるべきであって、経営者の私宅において私生活の自由や平穏を侵害する行為は行うべきではない。

(イ) ピケティング

ピケティングとは、ストライキを行っている労働者がそのストライキを維持または強化するために、労務を提供しようとする労働者、業務を遂行しようとする使用者側の者または出入構しようとする取引先に対して見張り、呼びかけ、説得、実力阻止その他の働きかけを行う行動と定義される。このような行為は、使用者の業務の運営を阻害し、その自由権・財産権等に抵触しうる行為であるから、どこまでが正当な争議行為の範囲内であるのかが問題となる。

最高裁は、組合員以外の者が行う業務の遂行行為を妨害する行為は、同盟罷業の本質と手段方法を逸脱したものであって正当な争議行為ではなく【朝日新聞小倉支店事件 最大判 昭27.10.22】、また、不法に使用者側の自由意思を抑圧しあるいはその財産に対する支配を阻止する行為も正当な争議行為ではない【山田鋼業事件 最大判 昭25.11.15】としており、言論による説得（平和的説得）、又は、団結の示威等による訴えかけで、相手方の自由意思への訴えかけに留まるかどうかを正当性の判断基準としている。

(ウ) 職場占拠

職場占拠とは、ストライキを実施している労働者が団結を維持し、ストライキ中の操業を阻止するために職場（事業場の施設）を占拠する行為をいう。

4 正当性のない争議行為と法的責任

(1) 損害賠償責任

ア 個人責任の有無

争議行為である集团的労務停止に正当性が認められない場合には、その中での各労務停止行為は労働契約上の労働義務違反を免責されず、債務不履行責任【民法第415条】の諸要件に該当する。

したがって、正当性のない争議行為に参加して労務を停止した各労働者には労働契約上の債務不履行責任が生じる。また、正当性のない争議行為は、債権侵害や操業権侵害、所有権侵害などの不法行為を成立させる。さらに、正当性のないピケティングや職場占拠などを遂行した労働者にはそれら不法行為の行為者責任【民法第709条】が、そしてこれらの行為を指導した組合役員などには共同不法行為者ないし教唆者・幫助者【民法第719条】としての責任が生じる。

イ 個人責任の所在・内容

正当性のないストライキや怠業における労務停止者の債務不履行責任の内容は、当該ストライキや怠業による使用者の損害全体についての連帯責任と解すべきではなく、損害全体のなかで各自の労務停止に帰責される損害部分のみについての個別的責任と把握されるべきと考えられる。

これに対し、ピケティング、職場占拠、ビラ貼りなどの集团的労務停止以外の行動が正当性を認められない場合には、その行為者責任は、まさしくそのような違法な行動を実行した労働者らに生じる。また、その行動を決定・指令・指導した役員も共同不法行為者または教唆者・幫助者【民法第719条】の責任を負う。

ウ 団体責任の法的構成

違法な争議行為が行われた場合に労働組合に生じうる民事責任は、労働協約（平和義務・平和条項）違反の場合の責任を別とすれば、不法行為による損害賠償責任のみである。この労働組合の損害賠償責任も、【民法第 709 条、第 719 条】によって判断するのが適切である【書泉事件 東京地判 平 4. 5. 6】。

エ 団体責任と個人責任の関係

行為者たる諸個人は一人ひとりが団体と並んで違法な争議行為による全損害についての連帯責任を負うとされる【書泉事件 東京地判 平 4. 5. 6】。

(2) 懲戒処分

正当性のない争議行為がなされた場合の使用による責任の追及として最も頻繁に行われるのは懲戒処分である。

違法な争議行為に対する懲戒処分の可否は、問題となった行動における各行為者の現実の行為と役割を、企業秩序侵犯の程度・態様の観点から実質的に検討して決めるべきである。しかし、組合役員はその地位に基づく当然の結果責任を負わないとしても、違法な争議行為を現実に企画、指令、指導し、違法な争議行為による企業秩序侵犯につき実質的に重要な役割を果たした場合には、現実の行為についての責任として一般組合員より重い制裁を課されてもやむをえない。

裁判例でも、このような指導責任を肯定した例は多数ある【ミツミ電機事件 東京高判 昭 63. 3. 31】【日本郵政公社事件 平 16. 6. 30】。