

6.1 爭議行為

※本項では、「電気事業及び石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 爭議行為とは

争議行為とは、法律で「同盟罷業（集団で労働力の提供を拒否するストライキ）、怠業（意識的に作業能率を低下させるサボタージュ）、作業所閉鎖（使用者が労働者の労務提供を拒否し、作業所から労働者を締め出すロックアウト）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】。

争議行為は憲法第28条で団体行動を行う権利として保障されており、刑事上も民事上も、法的な責任を問われないよう保護されている。また、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されている【労働組合法第8条】。

ただし、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為とは解釈されない【労働組合法第1条第2項】。

2 爭議行為を行う手続き

労働組合法では、争議行為のうち同盟罷業（ストライキ）を開始する場合には、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の過半数による決定を要し、その旨を組合規約に明記しなければならないと規定されている【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。

使用者に対し予告を義務付ける法的な規定はなく、予告なしのいわゆる「抜き打ちスト」が直ちに正当性を否定されるわけではない。しかし、労働協約にその手続きが定められている場合にはそれに従うことになる。また、会社との間に取り決めがない場合であっても、個別具体的に正当性（争議権の濫用か否か）が判断されることとなるため、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と考えられる。

なお、日常生活に欠くことのできない公益事業（運輸事業、郵便・信書便又は電気通信、水道・電気・ガス供給、医療又は公衆衛生の事業など）で働く労働者が争議行為をしようとするときは、争議行為をしようとする日の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 爭議行為における賃金・休業手当

争議行為に参加して現実に就労しなかった組合員については、その不就労部分について賃金は生じない。

また、部分スト（組合員の一部による同盟罷業）等で争議行為に参加しなかった組合員その他の労働者について、事業の運営困難な状況により就労が客觀的に不可能となった場合に、「使用者の責に帰すべき事由による場合には労働者は反対給付たる賃金債権を失わない」という民法第536条第1項の規定が適用されるか否かが問題となつたが、最高裁は、使用者は争議権の行使に介入できること、団体交渉においてどの程度譲歩するかは使用者の自由であることから、団交決裂によりストに突入しても、それまでの経過について使用者側の態度に非難されるべき点がある等特段の事由がない限り、それが使用者の帰責事由によるものとはいはず、賃金の支払義務を免れるとした【ノースウェスト航空事件 最二小判 昭62.7.17】。しかし、このような場合でも、例えば第一組合のストライキにより第二組合員の就労が不能となった場合など、労働基準法第26条の規定に基づく休業手当の支払義務が生じる場合がある【明星電気事件 前橋地判 昭38.11.14】。

4 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か否かが基準となる。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、争議行為は、団体交渉上の目的事項のために遂行されなければならず、以下のようなストライキは基本的に認められていない。

(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】、【三菱重工業長崎造船所事件 最二小判 平4.9.25】。

(イ) 同情スト・支援スト

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

企業の経営に関する事項（経営方針、生産方法、経営者・管理者等の人事等）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えて個別具体的に判定されるべきものとされている。

〔義務的団交事項については、№55 参照〕

ウ 争議行為の開始時期・手續による正当性

(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、原則として使用者が労働者の具体的な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必要となる。

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、使用者の団交拒否等に対して行われる「抗議スト」の場合を除き、一般的に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。

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される場合が多いが、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、その程度、そのような混乱を意図していたかなどを個別具体的に判断することとなる。

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 労務の完全な不提供（停止）又は不完全な提供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（サボタージュ、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が、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、争議行為の開始に当たっては、原則その内容、開始時期、期間などを相手に明らかにすべきであり、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。特にスローダウンのように、外形から争議行為を行っているか容易に判定できないものについて、無通告で行った場合は原則として違法であるとした裁判例がある【日本テキサス・インスツルメンツ解雇事件 浦和地判 昭49.12.6】。
- 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つ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【ストト規制法第2条、第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行為は基本的に労働関係の場において當まれるべきであつて、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) ピケッティング

ピケッティングとは、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である。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暴行脅迫によって妨害する行為は、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。

最高裁は、「使用者の許諾がない以上、原則として（職場占拠は）許されず、争議行為としての正当性が認められない」と指摘しており、学説では、部分的・併存的な職場占拠は正当だが、全面的・排他的な職場占拠は正当性がないとするのが多数説である。

(エ) 一斉休暇闘争

争議目的で年次有給休暇を一斉に取得して休業すること（一斉休暇闘争）が認められるかについて、判例では、このような年休の利用は本来の年休権の行使ではなくストライキにほかならないため、使用者による時季変更権の行使もあり得ず、年休を取得してストライキをした労働者全員について賃金請求権も認められない（ただし、従業員が所属する事業場に対して行われたストライキではなく、他の事業場でのストライキに参加した場合にはあてはまらない）としたものがあり【白石営林署事件 最二小判 昭 48.3.2】、また、使用者の時季変更権をはじめから無視する休暇闘争は年休権の行使とは認められず、他方で、使用者の時季変更権があればそれに従う休暇闘争は年休権の行使として認められるとしたもの【道立夕張南高校事件 最一小判 昭 61.12.18】がある。

5 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

争議行為である集団的労務停止に正当性が認められない場合には、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、正当性のないピケッ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・帮助者【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帶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、ピケッティング、職場占拠、ビラ貼りなどの集団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、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・帮助者【民法第719条】の責任を負う【書泉事件 東京地判 平4.5.6】。

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。

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帶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者による責任の追及として最も頻繁に行われる的是懲戒処分である。

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は負わないとしても、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得ない。

裁判例でも、このような指導責任を肯定した例は複数ある【ミツミ電機事件 東京高判 昭63.3.31】、【日本郵政公社事件 東京高判 平16.6.30】。

6 参考判例

病院における争議行為の差止めを命じる仮処分命令について争われた事案では、「生命、身体の安全を脅かし、患者の病状に相当の悪影響を及ぼすような行為は、特別の立法の有無に拘わらず、争議行為としても許されないことは条理上当然であり、病院管理者側の真摯な努力にも拘わらず、緊急事態発生の客観的危険性が現れた場合には、争議行為中の労働者にもその善後措置に協力する義務があり、これを故なく拒否すれば、その争議行為は不当となるべき」と解されるとしつつ、争議行為中の入院患者の生命・身体の安全の保持は、使用者である病院管理者側が負うべき責任であり、入院患者の生命・身体の安全は、本来的には入院患者に専属する権利であるから、争議行為の差止めを求めるために入院患者の生命・身体の安全を被保全権利とすることはできないと解されたとした【K 病院経営者事件 最三小決 平27.5.19】。