

5 争議行為

(1) 争議行為に対する法的保護

労使間の主張が一致せず、団体交渉を重ねてもなお解決しない場合、労働組合は自らの主張を貫徹するうえでの手段として争議行為を行うことが認められており、また使用者もこれに対抗して争議行為を行うことができると考えられています。

憲法第28条が労働者に対し争議権を含む労働三権を保障していることを受けて、労働組合法は、正当な争議行為について次のような法律上の保護を与えています。

一つめは、**刑事上の免責**です。(労働組合法第1条第2項)これは、労働組合がストライキやその他の争議行為を行って業務の正常な運営を阻害しても、正当な争議行為等については、刑事罰を科されないということです。

二つめは、**民事上の免責**と呼ばれるものです。(労働組合法第8条)これは、使用者は争議行為によって損害を受けても正当な争議行為によるものについては、労働組合及び組合員に対し損害賠償を請求することができないということです。

三つめは、**不当労働行為制度による保護**が与えられていることです。(労働組合法第7条)つまり、正当な争議行為について、使用者が組合員に対し不利益な取り扱いをしたり、労働組合を弱体化させたりする行為をしてはならないとするものです。

(2) 労働関係調整法上の定義

労働関係調整法第7条では、争議行為は、「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」と定義されています。(この定義規定はあくまでも労働関係調整法に用いられる争議行為の概念を明確にするために設けられたものであり、他の法令等という争議行為までを定義しているものではありません。)

労働関係調整法上の「争議行為」であるためには、①労働関係の当事者間の行為であること、②労働関係に関する主張を貫徹することを目的として行う行為又はこれに対抗する行為であること、③業務の正常な運営を阻害する行為であることの三つの要件を満たすことが必要です。

(3) 争議行為の正当性

正当な争議行為は、刑事上の免責及び民事上の免責が与えられ、加えて不当労働行為制度による保護も与えられるわけですが、それが正当でないとされた場合には、これらの免責や保護は与えられません。従って、いかなる争議行為等をもって正当とするかは、目的、手段、方法などについて具体的

に個々に判断されることとなります。

(4) 争議行為の形態

ア 同盟罷業（ストライキ）

ストライキは、争議行為のうち最も典型的なもので、労働組合の統制の下に労働者が労働力の提供を拒否する行為をいいます。

通常、労働組合がストライキを行う場合は、事前にストライキを行うかどうかについて組合員の意志を確認します。これを、スト権の確立投票といいます。スト権の確立投票は、要求を決めるときに総会の場であらかじめ行う場合と、団体交渉と並行して行う場合、交渉が決裂したときに行う場合などがあります。

スト権の確立は、労働組合同約に基づいて行いますが、組合員又は組合員の直接無記名投票によって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経なければ開始することができません。

（労働組合法第5条第2項第8号）

ストライキには、組合員全員が参加する全面ストと組合が一部の組合員のみに行わせる部分スト及び部分ストの特殊なものとして、組合がストに直接参加する組合員を個々に指名する指名ストがあります。また、時間的範囲によって、無期限スト、時限スト、波状ストなどといわれています。

イ 怠業

労働者が団結して労働力を質的・量的に不完全な状態で提供する行為をいいます。一応労務が提供されている点でストライキと区別されます。通常この怠業には、労働の能率を低下させることにとどまる消極的な怠業（スローダウン）と不完全な労務の

提供により故意に廃品を作ったり、生産設備に損傷を与えたりする積極的な怠業（サボタージュ）があります。後者については、破壊行為を伴うことから一般的に正当とみなされません。

ウ 生産管理

労働組合が、使用者の意思に反して、企業の施設器材の全部又は一部を事実上自己の支配下に置き、これに対する使用者の支配を排除して企業の管理運営を行う行為をいいます。判決では、正当でないといわれています。

エ 職場占拠

これは、ストライキなどに際して、単に労務の提供を拒否するだけでなく、座り込みなどの方法によって職場を占拠する行為であり、ストライキの実効を強化することにあるといわれています。全面的・排他的である場合は、一般的に不当とされます。

オ ピケッティング

ストライキなどの実効をあげるために行われる付随的な争議行為であって、争議中の労働組合が組合員の争議からの脱落や他の労働者又は使用者側の要員による就労、争議破りなどを防ぐために、職場の出入口を見張る行為をいいます。

(5) 使用者の争議行為

ロック・アウト（作業所閉鎖）とは、使用者が作業所を閉鎖して、労働者の提供する労務の受け入れを拒否する行為のことです。ロック・アウトが正当である場合には、使用者は賃金支払義務を免れることができます。

判例では、「個々の具体的な労働争議の場において、労働者側の争議行為によ

りかえって労使間の勢力の均衡が破れ、使用者側が著しく不利な圧力を受けることになるような場合は、衡平の原則に照らし、使用者側においてこのような圧力を阻止し、労使間の勢力の均衡を回復するための対抗防衛手段として相当性を認められるかぎりにおいては、使用者の争議行為も正当なものとして是認されると解すべきである。」とされています。(丸島水門製作所事件 昭和50. 4. 25最高裁第三小法廷)

(6) 公共事業の争議行為の予告通知

労働関係調整法第37条は、「公益事業に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも十日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を通知しなければならない。」と規定しています。

また、この通知は、その争議行為が一の都道府県の区域のみにかかるものであるときは、当該都道府県の労働委員会及び知事の双方に、二以上の都道府県にわたるか又は全国的に重要な問題にかかるものであるときは、中央労働委員会及び厚生労働大臣あてに通知しなければなりません。(労働関係調整法施行令第10条の4)

ここでいう公益事業とは、①運輸事業、②郵便・信書便又は電気通信の事業、③水道、電気又はガス供給の事業、④医療又は公衆衛生の事業、⑤その他内閣総理大臣が指定した事業で、公衆の日常生活に欠くことのできないとされる事業です。(労働関係調整法第8条)

(7) 争議行為の届出義務

争議行為が発生したときは、その当事者は、直ちにその旨を労働委員会又は都道府県知事に届け出ることとされています。

(労働関係調整法第9条)

届出義務を負うものは、当該争議行為を行った当事者であって、労働組合が行ったときはその労働組合、使用者が行ったときはその使用者です。

(8) 争議行為の調整

労働関係における紛争については、その平和的解決のために調整を図ることを目的として労働関係調整法により、あっせん・調停・仲裁の3種類の紛争調整手続が定められています。なお、これらの紛争調整は、労働委員会で行っています(103ページ参照)。