

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つて、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さまざまにあるが、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「同盟罷業」、労働者が労働力を質的・量的に不完全な状態で提供する行為である「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あたっては、組合規約に則ってストライキ批准投票を行い、組合員の過半数の指示を得たうえで、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】。

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ず、下部組合が上部組合の承認を得ないで独自に行うストライキも場合により正当性を否定される。

イ 争議行為の目的による正当性

憲法 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 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、一般的にいえば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ないとされている。

(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見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かぎり、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かぎり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を要請される。使用者への財産権の帰属は、争議権承認の法制下においても前提とされている。

【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。また判例は、病院の争議行為についてこの理を説いている【新潟精神病院事件 最三小判 昭 39. 8. 4】。

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・財産権等と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、使用者側がその対抗手段の一種として自らなそうとする業務の遂行行為に対し暴行脅迫をも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、①言論による説得（平和的説得）、又は、②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。このような行為はいくつかの先進国（英・米・独）では、使用者の事業場施設についての所有権（その他の物件）の侵害として、当然に違法とされるが、わが国では、企業別組合が支配的なところから、それらに何らかの程度で正当性を認める見解が支配的となっている。

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

争議行為である集団的労務停止に正当性が認められない場合には、そのなか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や所有権侵害などの不法行為を成立させる。そこで、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・帮助者【民法第 719 条】としての責任が生じる。また、正当性のないストライキや怠業の場合にも、不法行為としてのストライキや怠業の行為者を誰と見るかの問題は存在するが、その遂行者のいずれかには不法行為の個人責任が生じることとなる。

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である。損害全体は、これら個々の債務不履行によってではなく、それらを組織し集団化したことによって生じたものであり、次の不法行為責任によって填補されるべきものである。

次に、正当性のないストライキや怠業における不法行為責任については、その「行為者」は労務停止を組織し集団化した「組織者」と考えるべきであり、これらの者が正当性のないストライキや怠業による損害全体につき連帯責任を課される。より具体的には、正当性のないストライキや怠業を企画、指令、指導した闘争委員会の委員レベルの者に不法行為の個人責任が集中されることになる。その理由として、第1には、ストライキや怠業は個々的には債務不履行（労働契約違反）にすぎない行為を組織し集団化することによって使用者の操業を阻害する行為であり、それらが市民法上不法行為とされる理由はそれらの組織的集団的な加害力にあるからである。また、第2には、かかるストライキや怠業に対する労働法上の免責（正当性の範囲内での民事免責）を失わせる事情（目的その他の点での正当性欠如の理由）も、組織し集団化する行為によってつくり上げられるからである。

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、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・帮助者【**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、民法のオーソドックスな考え方に従って、団体への不法行為責任の帰属に関する基本規定【**労働組合法第12条の6**】【**民法第709条、第715条1項、第719条**】によって基礎づけるのが適切である【**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

以上のように基礎づけられた団体責任と個人責任との関係は、団体の不法行為責任に関するオーソドックスな考え方からは、不真正連帯責任にあたりと考えられる。すなわち、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は、その行為を指令・指導した組合幹部がその地位についていることから当然に、違法な争議行為につき組合員を代表して責任を受けるべきいわれはない。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的に企画、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。このような企画、指令、指導の現実の行為責任をも否定することは、争議行為の組織的集団的特質をかえって見失うことになる。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**】。