

労働組合のストライキの行い方、注意すべき点

- ・団体交渉が進展しないので、労働組合としてストライキを検討しているが、法的にはどんな点に注意すればよいのか。
- ・ストライキが行われた場合、参加した組合員の賃金はどうなるのか。

◆ 基本のきほん

日本国憲法では勤労者の団結権、団体交渉権と並んで団体行動権を保障しています（第28条）。労使双方の主張に隔たりがあったり、歩み寄りができず、団体交渉が行きづまり進展がみられなくなったときに、これを打開するための手段として争議行為を実施することは、この団体行動権の行使と考えられます（争議権）。

争議行為とは、同盟罷業（ストライキ）、怠業、作業所閉鎖（ロックアウト）、その他労働関係の当事者（使用者と労働組合等）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をいいます。（労働関係調整法（以下、「労調法」という）第7条）

ストライキは組合決議に基づき労働者が団結して労務の提供を拒否し、使用者にその労働力を利用させない行為をいいます。これによって、業務の正常な運営が困難になり、そのことが使用者にとっては圧力となり、労働者にとっては自己の主張が実現できる可能性を生むこととなるわけで、争議行為の代表的なものです。ただし、争議権が認められているからといって安易に争議行為を実施するよりも、交渉の場を通じた平和的な方法をとる方が早期に解決する場合もあり、労使双方が誠意をもって交渉し、解決に努めるといことも考慮すべきでしょう。平和的解決のための努力を尽くしても、なおかつ解決に至らないときに初めて争議行為を行うことを考えてもよいでしょう。

正当な争議行為には、労働組合法（以下、「労組法」という）で3つの面から法律上の保護が与えられます。

刑事免責

正当な争議行為について労組役員等に刑事罰を科すことはできません。（憲法第28条、労組法第1条第2項）

民事免責

正当な争議行為を行ったことによって使用者に損害を与えても、使用者は、労働組合又はその組合員に対し、損害賠償を請求することはできません。（憲法第28条、労組法第8条）

不当労働行為制度による保護

使用者は、正当な争議行為を理由に、組合員に不利益な扱いをしてはいけません。また、使用者は、組合がストライキをするかどうかといった重要な決定をしようとしているときに、介入してはいけません（憲法第28条、労組法第7条）。そして、そのような使用者の行為があれば、労働委員会による救済の道が開かれています（労組法第7条、第27条など）。

ストライキと賃金について

ストが実施された場合、実際の労働の対価にあたる賃金については、賃金請求権は発生しないのが原則です。ストライキに参加した組合員は、労務の提供をしていないので

すから、実際の労働の対価である賃金を支払う義務は使用者にないわけです。これが「ノーワーク・ノーペイの原則」と言われるものです。しかし、この原則は、契約解釈上の原則ですから、別段の定めを設けることが否定されることにはなりません。たとえば、純粋な月給制であれば当然にカットされるというわけではないのです。また逆に、賃金カットできる範囲が、賃金の性質から当然に決まるというわけでもありません。判例では、賃金カットできる範囲は、労働協約などの定めや労働慣行の趣旨に照らして判断されるとして、ストライキによる賃金カットの対象に家族手当を含めたのが適法とされたものがあります。（三菱重工工業事件最2小判昭56.9.18）

◆ 確かめましょう

行おうとしている争議行為は正当なものでか。

争議行為は次の要件を満たしていますか。

労働組合が主体となって行う行為であること。

争議行為の目的が、労働組合の目的に沿う正当なものであること。

争議行為の手段や態様が正当なものであること。暴力行為は厳禁。（労組法第1条2項）

ストライキについてのみ、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による直接無記名投票において、過半数の賛成がなければ決行できないこと。（労組法第5条2項8号）

団体交渉による協議は、尽くされましたか。労働協約等に定められた事前の予告等争議行為の手続きは、踏んでいますか。

法律によって争議行為が禁止されている産業ではありませんか。

◆ こんな対処法があります！

刑事免責や民事免責が認められるためには、当該争議行為が正当なものでなくてはなりません。争議行為が正当であるかどうかは、以下に挙げるような争議行為の主体、目的、手段、態様、方法等によって、個々の事案ごとに判断されます。

労働組合が主体となって行う争議行為であること。

争議行為の目的が、賃上げといった労働組合の目的に沿う正当なものであること。

手段、態様が正当であること。暴行や傷害等の暴力行為は、どんな場合においても正当ではありません。（労組法第1条第2項）

ストライキ等の争議行為を実施する前には、以下に挙げるような手続き等を経なければなりません。

注意すべき点

病院・私鉄・電気・ガス等の公益事業については、争議行為を実施する場合、その争議行為をしようとする日の少なくとも10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りません（労調法第37条）。なお、労調法第9条により争議行為が発生したときは、直ちにその旨を労働委員会又は都道府県知事等に届け出ることが必要です。

ストライキについて、労組法第5条第2項第8号は、不当労働行為に関する労働委員会の救済等の要件として労働組合の規約に「同盟罷業は、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経なければ開始しない」と規定すること等をあげていますから、規約がある場合にはその規約に基づき、所定の手続きを行う必要があります。

労働協約の有効期間中に、労働協約に定める事項の改廃を目的とした争議行為を行わない旨を労働協約に定めている場合（平和義務条項）その労働協約の有効期間中の争議行為は、いわゆる平和義務違反の争議行為となります。労働組合は、使用者から違反の責任を問われることがありますので、注意が必要です。

法律によって特定の産業、あるいは部門について、争議行為が禁止されている場合があります。たとえば、鉱山のガス爆発防止施設や落盤防止施設等のように、工場や事業現場における人命の安全保持の施設の正常な維持運営を阻害する行為（労調法第36条）及び電気事業において停電ストのような正常な供給に支障をきたすような行為（スト規制法第2条）また石炭鉱業において鉱山を破壊して復旧が困難になるような行為（スト規制法第3条）等も禁止されています。

ワンポイントチェック

組合員の投票の結果、組合員の総意に基づき、ストライキを実施することが決まると、組合は使用者に対してストライキの実施の通告を行うことになります。その後、平時の執行機関とは別に闘争委員会を設ける場合が多いようです。闘争委員会は、ストライキ指令とその対策、争議資金の運営等、闘争期間中における争議計画の立案、執行等に関する事項を扱うことになります。

ストライキ等の争議行為を行うことになった場合でも、紛争は早期に解決することが望めます。以下のような紛争を解決するための心構えが大切です。

争議中でも、問題解決の糸口を見つけるために、団体交渉を続ける努力が必要です。

労使の団交連絡窓口を明確にし、接触を保っておくことが大切です。こうしておくことにより、進展状況によって団交を再開し、あるいは第三者の調整による解決の道も開けてきます。

労使とも相手を過度に刺激するようなことはしないことです。争議解決後、早急に正常な状態に戻ることができるからです。もちろんどんな場合でも、暴力行為は双方ともに絶対にいけません。

事前に労使間で、争議行為のルールを労働協約であらかじめ決めておくことが重要です。争議行為を執行するについて、相手方への事前通告の配慮、人命に対する危害予防、もしくは衛生上必要な施設維持のための方策を決めておくことが、争議時はもとより、争議解決後の無用なトラブルを回避する上で大切だからです。

労使間の紛争は自主的に解決することが原則ですが、労使だけでは解決できない場合には、労働委員会のあっせん、調停、仲裁や県の労働センターの労働行政機関等の協力で解決を図るという方法もあります。

先にも述べましたが、事前に労使間で争議行為のルールを決めておくことはとても大切なことで、そのルールとは以下のような事項等があります。

争議予告
予告期間をどうするか、予告すべき内容をどんなものにするか、予告の形式はどうするか等
争議行為不参加者

争議行為中でも会社施設の正常な維持に努めることは、争議解決と同時に直ちに職場に復帰して生産活動を再開する上で必要なことです。また通信業務や安全性等を平常どおり確保しておくことは、争議の早期解決を図る上で望ましいことです。例えば、最低限の施設維持などに必要な保安要員を争議行為参加者から除外することを協定しておくこと（保安協定）等です。

争議行為中の施設の利用

争議行為の混乱を防止するため、会社施設内への立入り制限や、施設利用の範囲を定めておくことが必要です。争議行為によって職場を離れた組合員は、みだりに職場に立ち入るべきではないのですが、会社構内に組合事務所があれば、これへの立入りは認められるべきですし、また、社宅・寮・診療所等の厚生施設は争議行為とは無関係ですから、平常どおり運営し、平和的方法でこれを利用する旨を定めておくことが望ましいことです。

争議行為中の団体交渉

争議行為中の団体交渉及び労働委員会によるあっせん、調停の申請など、問題の早期解決が図れるように、争議中であっても団体交渉を開催することができる仕組みにしておくことは重要なことです。また、団体交渉が決裂したからといって、直ちに争議行為が行われることがありますので、その前に可能な限り、労働委員会のあっせん、調停、仲裁等を受けられる余地を残しておくことが望ましいことです。

代替要員雇入れ禁止（スキップ禁止）

労働組合がストライキに入った場合、使用者が他から労働者を臨時に雇用して操業を継続することは、法的には制限されていません。しかし、それではストライキの実効を失うこととなりますので、労使間の対立は先鋭化します。争議行使中も不必要な紛争を起ささないためにも、代替要員雇入れを行わないことを協定しておくことも必要です。また、非組合員の従業員を使って事業を強行的に再開しようとすることも、争議を不必要に混乱させ解決を困難にする原因になります。使用者側の会社施設の立入りも、会社運営の最低限の確保・維持や施設の保安点検といった必要性のあることにとどめ、むやみに非組合員の従業員などを会社施設に入れたいことを取り決めておくことが肝要です。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。

かながわ労働センター (045)633-6110(代) / 川崎支所 (044)833-3141(代) /
県央支所 (046)296-7311 / 湘南支所 (0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成26年11月発行