

13 争議行為 ーストライキー

- 争議行為は労働組合の正当な活動の一つです。
- ストライキ中といえども交渉の窓口を確保し、早期解決への努力をしましょう。
- ストライキ中は組合指導部と組合員間のコミュニケーションを密接にし、いかなる事態に対しても機敏に対応しましょう。

争議行為は主張を貫くための手段

労使関係について、労使間の主張が一致せず、団体交渉を重ねても解決しない場合、労働組合は働くことを集団的にストップして使用者に圧力を加え、労働組合の主張を認めさせようとします。一方、使用者は、それらの労働組合の争議行為に対抗して職場を閉鎖する場合があります。このように労働組合と使用者が、「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」を争議行為といいます（労働関係調整法第7条）。

代表的な争議行為として、労働組合の行うものにストライキ（同盟罷業）、サボタージュ（怠業）、その他（36協定締結拒否等時間外拒否、他）、使用者の行うものにロックアウト（作業所閉鎖）があります。

（ストライキには実施形態により、全面スト、部分スト、時限スト、指名スト、波状スト等があります。政治スト（政治目的のスト）、支援スト（他の労働争議を支援する目的のスト）は正当な争議行為にならないとされています。山猫スト（正式な指令に基づかない一部組合員による独自スト）も一般的には正当な争議行為にならないとされています。）

労働組合の正当な争議行為については、刑事上の処罰や民事上の責任が免除され（労組法第1条第2項、第8条）、さらに不当労働行為制度により保護されます（労組法第7条1号（正当な組合活動に対する不利益取扱いの禁止）。同条3号（組合の組織・活動に対する支配介入の禁止（組合嫌悪、組合弱体化等）））。

刑事上の処罰の免除とは、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、正当な争議行為については、刑事上の罪にならないということです。

民事上の責任の免除とは、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。

不当労働行為制度による保護とは、使用者は正当な争議行為を指導したり参加したりしたことを理由に、組合役員や組合員を解雇するなどの不利益な取扱いをすることはできないということです。また、使用者が、組合が行った正当な争議行為を非難したり、ストライキ参加を理由に参加者を処分したりすることは、組合の組織・活動に対する支配介入（組合嫌悪・蔑視・敵視、組合弱体化等）にあたり許されないということです。

労働組合が行う正当な争議行為とはどのような行為であるかは、それぞれの行為の目的と手段・方法などによって判断されることになります。

しかし、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為とはなりません（労組法第1条第2項但書）。

ストライキ

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思を確認します。これを、ストライキ権（スト権）の確立投票といいます（「スト権批准投票」ともいいます）。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、労働組規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（投票総数の過半数）による決定を経なければ開始することができません（労組法第5条第2項第8号）。ただし投票の結果、過半数ギリギリでスト権を確立したような場合には、ストライキに入る体制としては十分とはいえませんから、組合内部の意思統一を、再度、強化することが必要でしょう。

こうしてスト権が確立されると、組合は使用者に対して要求実現まで闘

うという意思表示を行うことになります。これを通常、「闘争宣言」といい、この後の闘争期間中は平時の執行機関とは別に闘争委員会という機関を設けることが多いようです。

闘争委員会はストライキの指令とその対策、争議資金の運用など、闘争期間における争議計画（戦術）の立案、執行等に関する事項を担当します。闘争委員会の構成は平時の執行機関の構成員と同じ場合と、新たに専門部あるいは職場を単位に選出された闘争委員を加える場合があります。闘争期間中は、組合員は闘争委員会の決定した方針に従って行動します。この闘争委員会は闘争の目的達成とともに解散し、闘争体制を解除して、平時の組合運営に戻ります。

なお、ストライキ中の貴重な時間を利用し、報告集会を開催したり、組合内部の意思統一の強化を図ることもあります（ただし、ストライキ中に会社の敷地・施設を使用したり、同敷地・施設内で組合の集会等を行った場合は、トラブルを避けるために事前に労使間でルールを決めておくか会社の承諾を得たうえで行うようにしましょう。使用者には敷地・施設の管理権がありますから無断使用はトラブルになる可能性があります。使用者がロックアウト（作業所閉鎖）を行っている場合は敷地・施設の使用はできません）。

また、交渉が妥結した場合には、ストライキ等、実施中の争議行為があれば解除します。争議行為に参加していた組合員は解除と同時に通常業務に復帰しなければなりません。そうした体制を整えておくことが必要です（労使交渉期間中に日にちや時間を隔てて数度にわたって争議行為を行う場合も、解除後の対応は同様です）。交渉中や妥結後に使用者とのしこりを残すことがないように行動しましょう。

ストライキ中でも解決への努力を

労働組合結成当初は労使双方とも不慣れなため、紛争が長引き、解決の糸口を見失う場合があります。ストライキが長引いたり、交渉が進展しない場合の処理は大変難しく、ストライキを開始することより収拾することの方がはるかに難しいとさえ言われています。紛争当事者である労・使は、

ストライキ中であっても誠意をもって、最大限の努力で解決を図ることが望まれます。

労働争議の調整

労使間で、「労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態又は発生するおそれがある状態」を労働争議といいます（労働関係調整法第6条）。労使間に起こった紛争は、当事者間で自主的に解決するのが最も望ましいことです。しかし、それが困難な場合には、公平な立場から第三者が労使の間に立ち、その関係を調整して解決の手助けをすることが、労使にとって有益であり必要です。

このような第三者機関として、労働委員会や東京都労働相談情報センターがあります。

労働委員会は、あっせん、調停、仲裁の3つの方法で調整を行います。最も多く行われているのがあっせんで、当事者である労使双方の主張を確かめ、対立点を明らかにしながら、労使間の話し合いをとりもち、あるいは主張をとりなして、紛争解決への手助けをします。労働委員会が行うあっせんは「労働者の団体」であれば申請できます（労働組合法上の労働組合でなくても利用できます。）。

東京都労働相談情報センターでは、労働問題全般について相談に応じていますので、お気軽にご相談ください。

あっせん・調停・仲裁申請書（東京都労働委員会）

年 月 日

東京都労働委員会
会長

殿

申請者名称

代表者 役職・氏名

印

(署名又は記名押印)

あっせん申請書

1 使用者

事業所所在地 _____

会社名 _____ 電話 _____

代表者 役職・氏名 _____

事業の種類 _____ 従業員数 _____

関係事業所名及び

その所在地 _____

連絡責任者（職・氏名） _____ 電話 _____

2 組合

事業所所在地 _____

組合名 _____ 電話 _____

代表者 役職・氏名 _____

結成年月日 _____ 組合員数 _____ 当該事業所の組合員数 _____

直接上部団体名 _____ 加盟系統（連合 全労連 全労協 その他）・無

連絡責任者（職・氏名） _____ 電話 _____

※企業内別組合の有無 有（組合名 _____ 組合員数 _____）・無

3 あっせん事項

①

②

（一時金、賃上げ、解雇問題、団交促進（配転問題）など簡潔に記載すること）

