

都庁病院労組のみなさんへ

## ストライキについて ～法的位置付・具体的手順・戦術～

240903 笹山 尚人  
(弁護士 東京法律事務所)

### 第1 前提～労働法の規制及び労働組合

#### 1 ワークルールの存在理由

人間が人間らしく尊厳をもって働き、かつ、生存と生活の維持向上が可能な状況を生み出すこと。ワークルールを法の形にしたものが労働法。

とりわけ私法上の関係において

公務労働者の場合、労働者の権利保障とともに、国民主権原理による政治的影響の排除の考慮から、勤務条件法定主義が取られる。

これに対し、民間労働者の場合、私法の一般原則である「契約自由の原則」が前提となってくる。

#### 2 労働法の具体的なあり方

憲法27条と28条を基礎に、労働基準法、労働組合法、労働契約法、労働安全衛生法をはじめとして、諸法令が多数ある。その総称を「労働法」と呼んでいる。

具体的な法のあり方としては、①契約関係等に直接介入。②労働組合の活躍による保護、がある。

➡民間の場合、労働基準法、労働契約法、労働組合法の適用となる。

#### 3 契約関係等に直接介入

##### (1) 労働契約とは何か

労働契約とは 労働契約法6条 求められる労務の提供 それに対する対価としての賃金の支払い

##### (2) 労働契約の内容－任意に決められることと、強制されること

・労働契約も、「契約」の一種類～お互いが約束したことは原則として拘束力を持つ。

・その考え方を貫くともたらされる不都合

・労働法の誕生～労働法が約束に介入して、当事者が取り決めた約束も、ある部分が無効となり、その部分については法律が内容を決める。

#### 4 労働組合の活躍による保護

##### (1) 労働法で労働問題の全てが解決できるか

・具体例；ボーナス、退職金。休暇や福利厚生の充実

これらの問題で、労働者は法の力で使用者を強制できるか

- ・法に「すき間」がある理由
- ・では、労働者はどうするのか
- ➡ここで役割を發揮するよう期待されているのが、**労働組合**である。

## (2) 労働組合の保護の具体的内容

- 労働組合の活動の刑事上の保護（労働組合法1条2項）
- 労働組合の活動の民事上の保護（8条）
- 不当労働行為の禁止（7条）
- 労働協約の保護とその効力（16条以下、労働基準法92条）

## 第3 労働組合とはなにか

### 1 労働組合法に言う「労働組合」

「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」（労働組合法第2条本文）

### 2 労働組合法に言う「労働組合」であるためには法の定める規約が必要

- ・労働組合法に言う「労働組合」であるためには、労働組合法が定める内容を備える規約を備えている必要がある（労働組合法第5条）

➡規約の代表例

三 連合団体である労働組合以外の労働組合（以下「単位労働組合」という。）の組合員は、その労働組合のすべての問題に参与する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。

五 単位労働組合にあつては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその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り選挙されること。

七 すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年一回組合員に公表されること。

八 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こと。

- ・それはなんのためかー組合民主主義の確保

## 3 労働組合の持つ権利

### (1) 団結権

- ・「手と手をつなぐ権利」

- ・団結すること自体のほか、団結することを理由に不利益な取り扱いを受けない（労働組合法7条1号）、団結体の運営に使用者から介入されない（3号）

## (2) 団体交渉権

- ・労組法上の労働組合においては、「団体交渉のテーブルにつくことを拒否されない権利」（労働組合法7条2号）
- ・「拒否されない」とは、「物理的にテーブルについて話し合いをすること」と「不誠実な交渉をされないこと」
  - ＜判例＞すき家事件
  - カール・ツァイス事件（東京地裁平成元年9月22日判決）

## (3) 団体行動権

- ・団体行動には2種類「争議行為」と「組合活動」
  - ➡争議行為を、「使用者の業務の正常な運営を阻害する一切の行為」と講学上定義するのが多数説であるが、「ストライキ権を中心に、ストライキを維持強化するために使用者を取引上孤立させるための行為」、とする考え方もある。
  - ・「使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。」（労働組合法8条）
  - ・「労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なもの」について刑法35条の正当な行為として違法ではないとされる（労働組合法1条2項）。但し、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解釈されてはならない。
  - ・組合活動も正当な行為は違法性がない（憲法28条。AIGスター生命事件平成17年3月28日東京地裁判決）

## 第4 ストライキ（同盟罷業）

### 1 同盟罷業とは

- ・法の定義はない
- ・「労働力を集団的に利用させないことにより使用者の操業を停止させる形で使用者に経済的圧力をかけること」

### 2 ストライキの意義と機能

- ・労働組合は、団結の力を誇示して、使用者との労使協議の場面において、労働組合の要求を認めようとしない使用者に対し、使用者の事業を意図的に妨害して、使用者の譲歩を引き出そうとするもの
- ・ストライキは、この点、本来は業務に従事しなければならないところ、業務に従事しないということによって、使用者に事業が遂行されず利益を上げられないという事態を生み出して、その困窮によって譲歩を迫る戦術

### 3 ストライキと賃金

- ・ストライキ中は賃金が発生しない  
「ノーワークノーペイの原則」
- ➡労働組合が組合費とは別に「闘争積立金」を保有しているのはこのため

#### 4 ストライキの正当性

- (1) 「正当なもの」は「損害賠償を発生させない」
  - ➡つまり会社の事業を妨害して会社が損害を出してもその損害について責任を負うことはない。組合員もその「正当なもの」に従事している限りにおいて、「業務命令違反」の責任を負うことがない。
- (2) 正当性をどうはかるか？  
主体、目的、開始時期・手続、態様、といった観点で検討する。
- (3) 各要件の検討
  - ① 主体面
    - ・団体交渉の主体であるか否かで判定
    - <山猫スト>
  - ② 目的面
    - ・労働組合の目的は、「労働者の経済的地位の維持向上」；これに関わる必要がある
    - <政治スト>
  - ③ 開始時期、手続き面
    - ・団交を経ていないものは原則として正当とは考えにくい
    - ・予告はあったほうがよいが、使用者の事業の混乱をいかほどもたらすかによる
  - ④ 態様面
    - ・5の手順を行う
    - ・単純に職場にみんながいかないだけならなんの問題もない
    - ・よく問題になるのは、門前で抗議行動や集会を行う場合。企業施設に対する圧迫や、個人の自由への介入は許されないとされる。問題は職場占拠などの場合。

#### 5 ストライキを行う場合の手順

- (1) スト権の確立
  - ・労組法5条8号の要件に基づく直接無記名投票の実施；実現する要求の確立が前提となる
  - ・このスト権投票をいつ行うか
  - ・スト権投票は、要求をまとめて行うか、要求ごとに個別に行うか
- (2) 団体交渉とストライキ決行の決定
  - ・団体交渉などによって要求事項が実現しない状況となった場合に、執行委員会がスト権の確立に基づいてストライキの実施を決定
  - ➡いつ、何時から何時まで、誰が、ストライキを行うか。
- (3) ストライキ通告
  - ・使用者に対して、ストライキの実施とその内容について文書で通告する；事業に対する影響を最低限に抑えるため、またストライキ前に使用者の翻意を促すた

め。また、ストライキを実際に行う場合、どの日のどの時間帯、誰がストライキ参加によって違法行為をしていないということになるかを明確にするため。

- ・開始日、終了日、時間、参加する対象者等。
- ・医療機関の場合、公益事業であるため、10日前までに労働委員会などに通知しなければならない（労調法37条1項、8条）

#### (4) 職場への立ち入り

- ・OK
- ・その場での管理職等の就労の妨害などはしない

#### (5) 終了通告

- ・ストライキの終了についても、通告していない場合は通告する

#### (5) 賃金保障

- ・参加組合員の給与の補填を行う場合は、組合で行う

## 6 ストライキという戦術の採否をどう考えるか

### (1) メリット

- ・組織力が高ければ高いほど、また代替要員の確保が難しければ難しいほど、使用者にあたる効果は高く、打撃が大きい。
- ・労働組合の闘争手段としては最強であり、社会的影響も大きい。

### (2) デメリット

- ・使用者が代替要員の確保を容易に行えたり、人数が少なかったりして、事業に影響を与えない場合、要求実現の見込みが薄い。
- ・失敗したときの打撃は精神面も含めて大きなものがある。
- ・ストライキに関する社会的関心が否定的な場合が強い

### (3) 我が国の実情

- ・労使協調型の労組運営と、公務労働者の組合がストライキを法律上禁止されてきたこと、上記のデメリットを考慮してストライキを積極的に採用しなかったことにより、ストライキ経験そのものが乏しくなっている。

### (4) 現代のストライキ事情

#### ① 私の担当案件で

#### ② 首都圏青年ユニオンでの近時の経験で

### (5) ストライキの採否の観点

- ・安易には決定しない、目的達成にとっての見込みを考えるーデメリット
- ・ストライキの目的を明確に

### (6) ストライキを実行するために押さえておくべきポイント

- ・要求の明確性と組合員の圧倒的支持
- ・多数の者が支持でき、かつ、参加できる戦術であること
- ・スト中は集会や宣伝を継続的に行い、組合員の戦意を保持し、最後まで闘争を維持できるようにする

以 上

参考資料；労働セミナー受講のみなさんへ

## 労働組合に入るメリットを知る ～労働組合の現状と加入のメリット～

笹山 尚人  
(弁護士 東京法律事務所)

### 第1 労働組合の現状

#### 1 労働組合の現状を知るいくつかのデータ

- ・労働組合の組織率
- ・ストライキの件数

#### 2 労働組合の活動上の困難

##### (1) 企業別組合の善し悪し

- ・職場の雰囲気、要求をつかみやすい
- ・解決を求める際の力関係を形成する
- ・集団としての労働者群に目が行きがちで、個別の問題に手が回らない
- ・企業の趨勢に目が行きがち
- ・ストライキなどの闘争経験が乏しくなっている

##### (2) 個人加盟型ユニオンの善し悪し

- ・個別の要求に丁寧に向き合う
- ・労働組合の権能を用いて戦闘的に対応可能
- ・職場の力関係を作ることが難しく、法律的に難しい問題になると解決の力を発揮できない

##### (3) 両者の良いところを一致させてともに活動するべきではないか？

- ・難しさがどこにあるか

##### (4) 労働組合の活動とメディア

- ・ドラマ、映画とかでは

##### (5) 労働組合の活動上の困難

- ・労働者に姿が見えていない
- ・メリットが感じられない…組合費が高いのに。。。

### 第2 労働組合加入のメリット

#### 1 労働組合ならではの成果というのが必ず生まれている

- ・すき家事件
- ・洋麺屋五右衛門事件
- ・Y銀行事件

- ・東京都教育庁事件
- ・B病院ハラスメント事件

## 2 労働組合に参加するメリット

### (1) 「ブラック企業」から身を守る

- ・我が国では、労働法の最低限の規制すら守られていない例が多数ある  
→法令を守らせる

### (2) 労働法では規制がない、あるいは規制が弱いところを補完する

- ・労働組合の本来の役割  
例、賃上げ。一時金・退職金の確保。社会保険料の負担割合。休憩室など。

### (3) いざというときに相談できる

- ・保険的な機能
- ・まず起こっている事態の客観的把握。取り組み方の手順や証拠確保など。

### (4) 組合によっては共済機能を持つところもある

- ・病気、怪我、失業といった場合の手助けになる。

### (5) 居場所としての機能

- ・非正規雇用の労働者の場合、職能を磨き切磋琢磨する仲間を職場の内外で確保することが難しい。自分の居場所として。

### (6) 労働法の要求実現と、改悪反対の力になる

## 第3 労働組合に加入する、結成する

### 1 労働組合に加入する

- ・起こっている問題の質、仕事の内容、職場の地域などから探していく。  
→業界の労働組合がある場合は、その労働組合を頼ったほうがよい。
- ・勘違いしたくないのは、労働組合は「助け合い」である  
→自分の問題に手を貸してもらえるだけではなく、自分もほかの人の問題を手伝う

### 2 労働組合を結成する

- ・自分たちの思い通りにできる
- ・結成前に、要求案、規約案、財政案を検討して準備して結成大会を開いて結成する
- ・役所などへの届け出は不要
- ・使用者に対する結成通告と団体交渉申し入れ  
→この際に、どの範囲で組合員を明らかにするか問題がある

#### 第4 これからの労働組合

##### 1 労働組合なくして雇用の現場の労働者の権利なし

- ・労働法の規制緩和によって、直接労働者を保護する規制は緩和する方向に流れていく傾向が強い

最近の例、高度プロフェッショナル制度の導入。

- ・労働組合の力が、法改正も含めて、労働者の生活を守る源泉になる

##### 2 一人一人の、また集団としての、「牙」を磨く組織運営を

- ・実践型のトレーニングを
- ・団結の力を高めるためには数の力は必要－「組織化」にもっと注力を

##### 3 将来的には、セ・パの真実の連携と、強靱な産業別労働組合の形成を

以 上