Q3　労働組合による組合活動や争議行為にはどのような法律上の保護が及ぶのでしょうか。

○質問

私の所属する労働組合が先日ストライキを実施しましたが、その後組合執行委員長が解雇されてしまいました。このような行為に対して法的な救済は与えられないのでしょうか。

○回答

組合活動や争議行為は、正当性が認められるものであれば、刑事責任・民事責任の免除、不利益取扱いの禁止、不当労働行為救済手続の利用などの法的保護が与えられます。

組合活動の正当性は、主体・目的・態様などの面から判断されます。

○解説

＜争議行為・組合活動の法的保護＞

憲法28条は、団結権・団体交渉権・団体行動権という３つの労働基本権を保障していますが、最後の団体行動権には、争議権と組合活動権の２つのものが含まれていると考えられています。これを受けて、労働組合法は、1条2項において、労働組合の団体交渉その他の行為であって正当なものは、刑法35条により正当な行為として扱われるとして、正当な行為（争議行為の他に組合活動も含まれます）についての刑事免責を定めています。

また、労組法8条は、使用者は正当な争議行為により損害を受けたことをもって労働組合またはその組合員に対し賠償を請求することができないとして、民事免責を定めています。ここでは争議行為しかあげられていませんが、民事免責は憲法28条に基づいて与えられるとして、組合活動もその対象となるという理解が多数です。

さらに、労組法7条1号は、労働組合に加入したことや正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱いを不当労働行為として禁止しています。こうした不当労働行為に対しては、解雇の無効確認などの司法救済も可能ですが、労組法27条は、労働委員会による行政救済システムを用意しています。

なお、争議行為と組合活動の区別に関しては、争議行為とはいかなるものをいうのかが議論されています。従来は、労働関係調整法7条を参考にして、労働関係の当事者がその主張を貫徹するために行う行為およびこれに対抗する行為で、業務の正常な運営を阻害する一切のものをいうとする見解が多数でしたが、最近では、集団的な労務不提供であるストライキが中心となり、その補助的手段であるピケッティングやボイコットなども含まれるとしてその範囲を限定する見解が有力です。

＜争議行為の正当性＞

次の問題は、いかなる場合に争議行為や組合活動がこうした法的保護を受けられるかですが、上でみたように、いずれについても「正当性」が要件となっています。そして、一般に、「正当性」とは、行為の主体面・目的面・および態様面（手続もこれに含まれます）から判断されると解されています。

そこで、まず争議行為についてみてみますと、その主体面については、通常の労働組合が行うものは問題ないのですが、組合の一部集団または下部組織が執行部の方針に反して行う山猫ストについては、団体交渉の主体としての適格性を欠き、それゆえ団交の圧力手段である争議行為としても正当性を欠くとする裁判例が有力です（川崎重工業事件 大阪高判昭38.2.18）　。

次に、争議行為の目的については、政治的な要求をかかげた政治ストの正当性が特に問題となりますが、判例や多数の学説はこれを否定しています（三菱重工業長崎造船所事件 最二小判平4.9.25）。ここでも、争議行為が団体交渉上の圧力手段であり、政治的事項は団交の対象とならないことが理由としてあげられます。

最後の態様面については、様々な形態の争議行為が問題となりますが、消極的な労務不提供であるストライキ（指名ストや時限ストを含む）が正当であることはおおむね問題ありません。職場占拠に関しては、使用者の占有を排除せず他の者の立ち入りを阻害しない部分的なものであれば正当性を認める裁判例がかなりみられます（群馬中央バス事件 前橋地判昭29.8.3）。

争議に際して、組合員や非組合員や取引先・顧客を含む第三者に対し争議への応援を求めたり妨害を阻止したりするために行われるピケッティングについては、判例は平和的な説得に限り正当性を認める立場を原則としつつ、当該行動に至った経緯やピケッティングの相手方など諸般の事情を考慮して判断を行い（国労久留米駅事件 最大判昭48.4.25）、暴力に至らないスクラムなどの団結の示威も正当性が認められるとしたものもみられます（三友炭坑事件 最三小判昭31.12.11）。

＜組合活動の正当性＞

組合活動についても、判断枠組は同様ですが、主体や目的については、争議行為よりも緩やかに解される場合があります。組合活動は団体交渉の圧力手段とは異なり、日常的に行われうるものだからです。

態様面については、組合活動は、労働協約や労使慣行により認められている場合を除き、就業時間外に職場外で行うことが原則になります。就業時間中の組合活動としては、リボンや腕章、バッジ等の着用が問題となりますが、裁判例は、職務専念義務違反や服装規定違反等を理由に正当性を原則として否定するものが多くなっています（新しいウィンドウが開きますJR東海事件 東京高判平9.10.30）。しかし、それに対する不利益処分等が組合弱体化の意図を決定的動機としてなされた場合には、別途不当労働行為が成立します。

次に、企業施設利用の組合活動については、ビラ貼りや食堂等の集会への利用などが問題となりますが、判例は、こうした組合活動については、使用者の許諾がえられない場合には、使用者による施設管理権の行使が権利濫用であると認められる特段の事情がある場合を除いて、正当性は認められないとしています（新しいウィンドウが開きます国鉄札幌運転区事件 最三小判昭54.10.30）。もっとも、ビラ配布については、施設管理権への制約の程度が弱いこともあり、判例は、企業秩序を乱すおそれのない特段の事情が認められるとして、それに対する使用者の不利益処分等を違法とすることがあります（新しいウィンドウが開きます倉田学園事件 最三小判平6.12.20）。

（引用－独立行政法人　労働政策研究・研修機構ＨＰより）