

講座Ⅰ 組合運営の基本1

④ 争議行為 (手引き第2章-Ⅰ)

はじめに:そもそも公務員の争議行為についてどう考えるか(前提)

1

基本：憲法28条「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」

公務員も含まれることは、一貫して認められている
(最高裁「政令201号事件」判決/学説ともに)

ILO勧告(連合の提訴を受けて):
国家の運営に直接関与しない公務員にスト権を与えるべき

国家の名において職権を行使しない公務員が結社の自由の原則に則って争議権を享受できるよう保障すること、またその権利を正当に行使する労働組合の構成員および役員が、重い民事罰または刑事罰の対象とならないよう保障すること(結社の自由委員会第329次報告(2002年))

基本：連合・自治労 「一定の基準のもと、公務員にも争議権を付与すべき」

【参考】この間の公務員制度改革における争議権議論

(1) 国家公務員の労働基本権(争議権)に関する懇談会における検討

2010年11月設置→同年12月に報告書公表
労働側委員:丸山建蔵(元連合副会長・元公務員共闘議長)

- ・争議権付与の場合の制度設計として、強制仲裁制度の導入など、具体的に検討
- ・まずは協約締結権を前提とした労使関係樹立が先
- ・その実態を見た上で、争議権付与の時期を判断すべき

⇒ これまでの「争議権全面否定」からは一定の前進

(2) 国家公務員の労働関係に関する法律案

附則11条

政府は、団体交渉の実施状況、あっせん、調停及び仲裁に関する制度の運用状況その他この法律の施行の状況並びに自律的労使関係の運用に関する国民の理解の状況を勘案し、国家公務員の争議権について検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

1. 現行法制度の内容

2

地公法適用職員

<地公法37条>

- ①同盟罷業、怠業その他の争議行為、自治体機関の活動能率を低下させる怠業的行為の禁止
- ②行為の企て、遂行の共謀、そそのかし・あおりの禁止

地公企労法適用職員

<地公企労法11条>

- ①同盟罷業、怠業その他の業務の正常な運営を阻害する行為の禁止
- ②共謀、そそのかし・あおりの禁止
- ③作業所閉鎖の禁止

争議行為をすると・・・

<地公法29条>

懲戒処分として戒告、減給、停職、免職

<地公法29条>

懲戒処分として戒告、減給、停職、免職
<地公企労法12条> 解雇

争議行為をあおると・・・

地公法61条:

- ①3年以下の懲役
- ②10万円以下の罰金

民間における「正当な争議行為」(労組法8条)

- ①刑事上・民事上の免責が与えられる
- ②不当労働行為制度による保護が与えられる

⇒ 正当性の判断: 目的・手段・方法などについて具体的・個別に判断

【参考】

- ①-1 刑事免責: 威力業務妨害(刑234条)、住居侵入(刑130条)、公務執行妨害(刑95条)などの刑罰規定の対象外となる
- ①-2 民事免責: ストライキなどにより使用者の操業を侵害しても、債務不履行などに対する賠償請求はされない
- ② 争議行為に参加したことや指導したことを理由とした解雇・懲戒は、労組法上の不利益取り扱い禁止規定に反する

2. 争議行為に関する判例の流れ

3

(1) 争議行為の禁止の合憲性

①政令201号事件(最大判1953年4月8日)

公共の福祉や公務員全体の奉仕者としての性格を根拠に、公務員の争議行為禁止は合憲

②全逋東京中郵事件(最大判1966年10月26日)

「違法性の高いもの」「国民生活に重大な支障を与えるもの」である場合に限り、刑罰を科しうる(「限定解釈論」)

③全農林警職法事件(最大判1973年4月25日)

公務員の地位の特殊性・職務の公共性を強調し、公務員の争議行為の一律禁止は条件なしに合憲

(2) 人勧の「画餅」(絵に描いた餅)論

①全農林警職法事件(最大判1973年4月25日)

岸・天野両裁判官追加補足意見

「代償措置こそは争議行為禁止に対する国家的保障」
「代償措置が本来の機能をはたさず實際上画餅に等しい事態が生じた場合は、争議行為を行っても刑事罰の対象とならない」…同法廷全体の見解

②大分県教組事件(大分地裁1993年1月19日)

81年: 不完全実施

82年: 完全凍結

83年: 不完全実施

人勧完全凍結に抗議し、争議行為を行った教員に対し、当局が懲戒処分

「人勧制度の将来への展望を欠き、労働基本権制約の代償措置としての機能を果たしていない」

「實際上画餅に等しいとみられる状態にあったと認めるのが相当」

したがって、「憲法で保障された争議行為」とし、懲戒処分を取り消し

⇒ただし、控訴審(福岡高裁2000年10月6日)において取り消され、最高裁(最1小2002年3月28日)で控訴審判決が確定

(3) 懲戒処分の違法性

懲戒権者の裁量

- ・懲戒処分をすべきかどうか
- ・どのような処分を選択するか

裁量権の乱用

- ・処分が事実に基づいていない
- ・社会通念上、著しく妥当性を欠く
- ・懲戒権を付与した目的を逸脱

3. 争議行為の種類と件数

(1) どのような行為が「争議行為」にあたるのか

①形態別の特徴

- ・**ストライキ(同盟罷業)**: 労働組合の統制のもとに労働力の提供を拒否する行為
組合員によるスト権の確立投票手続きが必要(労組法5条2項8号:規約事項)
- ・**怠業**: 質的・量的に不完全な状態で労働力を提供する行為
- ・**職場占拠**: 労務の拒否だけではなく、職場の占有(座り込みなど)
- ・**ピケ**: スト破りを防ぐために職場を見張って労働者を入れない行為

②民間でも禁止されている行為

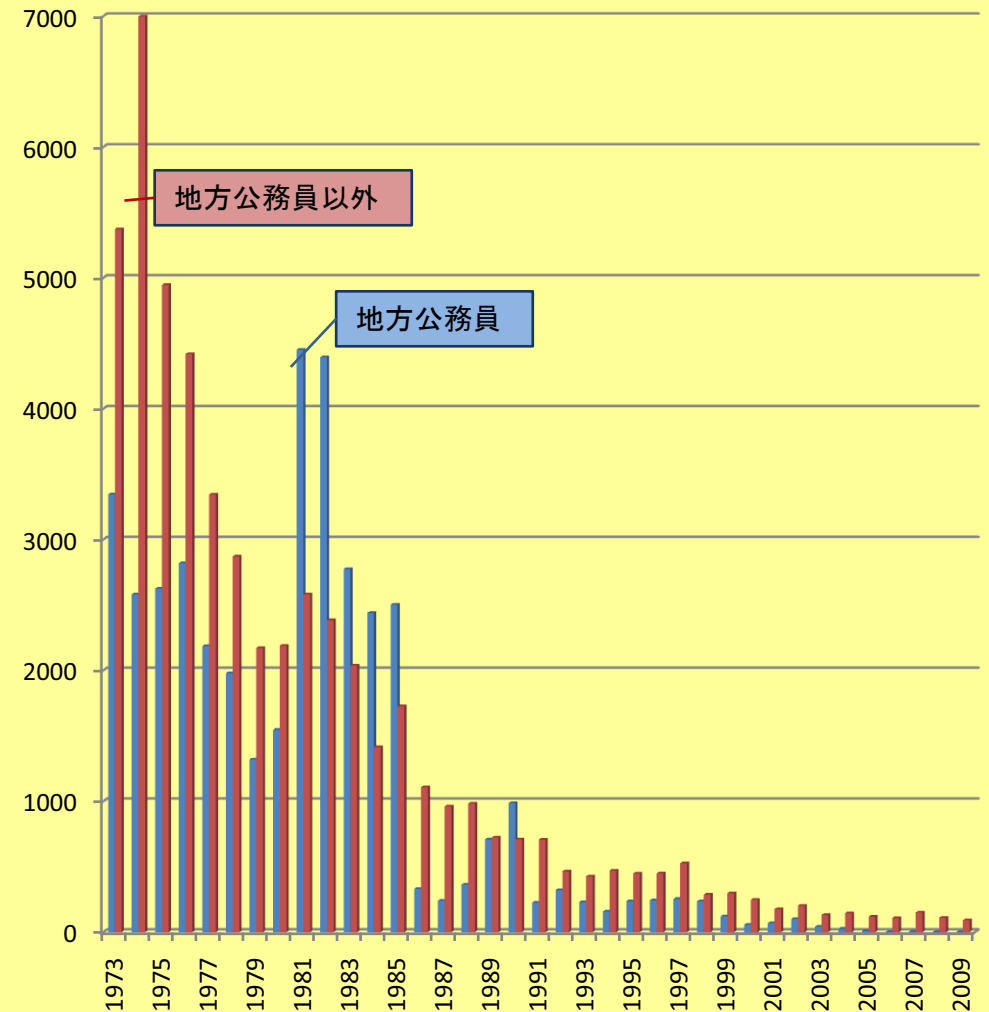
- ・**山猫スト**: 組合員の一部が組合機関の承認を得ないで独自に行うスト
- ・**政治スト**: 国・自治体を直接の名宛人にして、政治的主張のために行うスト
- ・**団体交渉を経ない争議行為**
- ・**予告を経ない争議行為**
- ・**平和条項違反の争議行為**

労使間で紛争が生じた場合にあつせん・調停などの一定の手続きを経なければ争議行為に訴えないことを定める労使協定

【参考】遵法(順法)闘争とは

- ・怠業の一種で、職場から労働力を引き上げることなく、意識的に業務の運営を阻害し、または労働能率を低下させる争議行為
- ・業務に関連する法令などを「遵守する」と称して安全点検の徹底などを行うことが名前の由来
- ・安全運転規定・点検作業の徹底などとして運行ダイヤの遅滞させるようなやり方をとったかつての国鉄が有名

(2) 争議行為の件数



国家公務員については、1974年に39件とピークを迎えたものの一度減少し、1981年に37件(地公は4451件)、1982年に34件(地公は4394件)を記録。その後は再度減少し、1998年以降はまったく行われていない。

4. 自治労の取り組み

5

(1) 自治労で行っている争議行為

- ① 時間内職場集会
- ② 年次有給休暇闘争(割休闘争)
- ③ 超勤拒否

組織的に行う限り、
争議行為に該当

- ・懲戒処分の可能性(職務専念義務違反)
- ・職場集会が庁舎内⇒庁舎管理規則違反の可能性

(3) 弾圧に対する対応

- ① 刑事弾圧⇒抗議行動
- ② 懲戒処分⇒処分撤回闘争

弾圧・処分救援規定

③ 賃金減額・・・ストライキ賃金減額補償規定

大会・中央委員会で決定されたスト方針の上限時間(通常2時間)分まで、中央闘争委員長指令に基づいて実施したストに対し行われた賃金減額を保障

※スト方針の例:

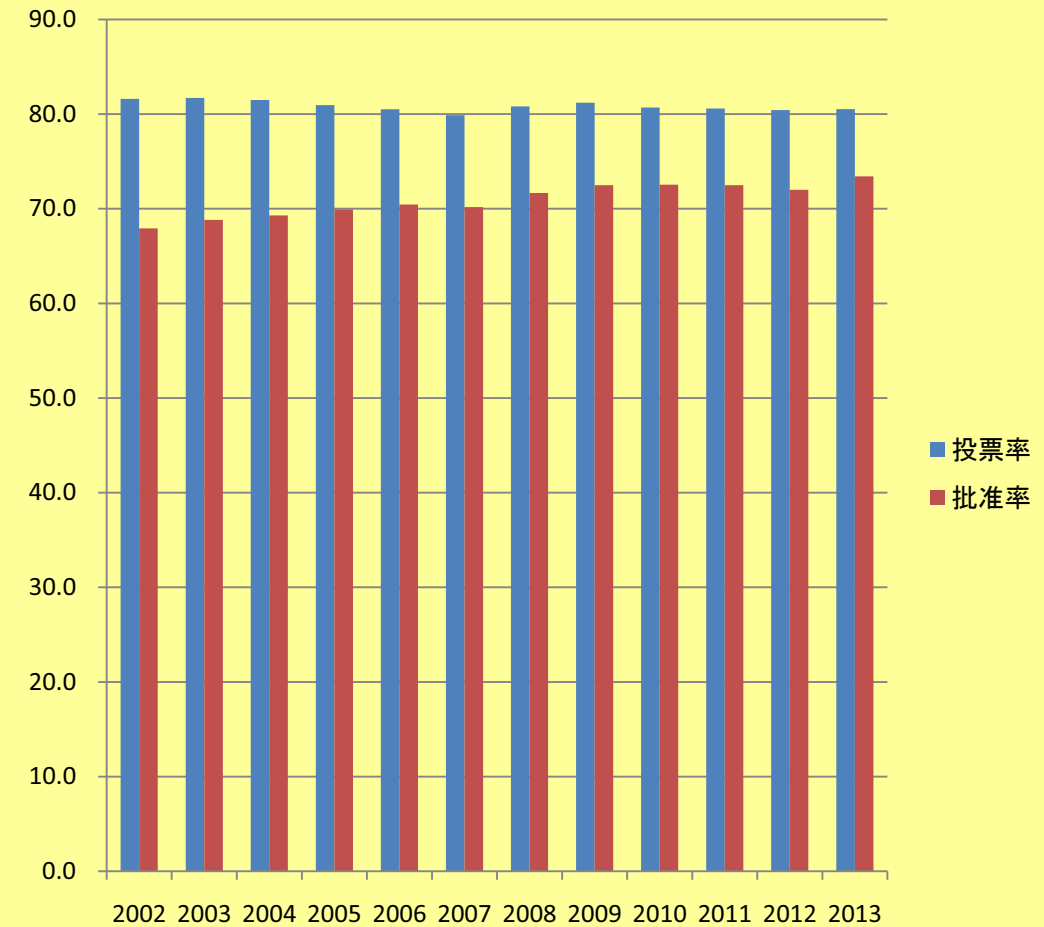
2013自治労春闘方針

批准投票は、年間を通じて一波につき2時間を上限とするストライキを含む闘争指令権を中央闘争委員会に委譲することについて組合員の承認を求めます。

(2) スト権の確立

スト批准投票(春闘期に実施):

- ・1年間のたたかひの戦術としてのストライキ配置に同意するか
- ・交渉に際してのスト指令権を中央闘争委員会に委譲するか



- 一般的に29分以内は切り下げ、30分以上は1時間とみなして賃金減額 ⇒ 統一闘争指令は29分時間内食い込み集会を基本とする根拠
- ※ただし、1分単位で給与減額を行う旨、給与条例が改正された自治体もあり
- ※また、29分であっても地公法違反(賃金カットはなくても懲戒処分はありうる)