

23 争議行為

争議行為とは、労使が団体交渉を行い、双方の主張に違いがあるとき、その主張を実現するために行う行為で、業務の正常な運営を阻害するものをいいます(労調法第7条)。

争議行為の主な形態には次のようなものがあります。

(1)ストライキ(同盟罷業)

労働者側の行う争議行為の代表的なもので、労働組合の決議に基づき、集団で労働力の提供を拒否する行為をいいます。

(2)サボタージュ(怠業)

労働者が全力をあげて働かずに、仕事の能率を低下させることをいいます

(3)その他

ピケティング(見張り)、職場占拠、座りこみなどさまざまな形態があります。

(4)ロックアウト(作業所閉鎖)

労働組合の行う争議行為に対抗して使用者が行う唯一の争議行為です。

争議行為の保護

労働組合の行う争議行為は、憲法で権利として保障されています。ですからそれが正当なものであるかぎり、刑事上の処罰の対象にはならず、また、会社に損害を与えたとしても使用者は損害賠償を請求することはできません(労組法第1、8条)。

また、使用者は、正当な争議行為をしたことを理由に労働者を解雇したり、不利益な取扱いをすることはできません(同法第7条第1号)。

なお、労働条件の維持・改善等の経済的な地位向上を目的としていない場合や、暴行や脅迫などの手段を使った場合などは、正当な争議行為とは認められません。

労働争議の解決方法

労使間で労働争議が発生したときは、当事者である労働組合と使用者が自主的に解決するよう努力しなければなりません(労調法第2条)。

しかし、当事者だけでは解決が難しい場合もあるので、第三者である労働委員会が紛争の解決にあたる制度があります。

争議行為の保護

争議行為が発生したときは、その当事者(労働者または使用者)は、直ちにその旨を労働委員会または県知事に届け出なければなりません。(労調法第9条)