

M O N T H L Y S H I H O - S H O S H I

# 月報 司法書士



2010  
**9**  
SEP  
No.463

特集 労働の現場で 2

# 集团的労使紛争処理と司法書士

鹿児島県司法書士会 梅垣 晃一

## 一 はじめに

労働トラブル110番の開催等を契機として、少しずつではあるが、司法書士の個別的労使紛争への関与が広まりつつある。これに対し、労働組合を当事者とする集团的労使紛争への司法書士の関与については、司法書士の代理権や能力の限界という制約から消極的に考えざるを得ない面もあるが、他方で、個別的労使紛争に関与する司法書士は、当該個人を代理してする司法的な解決と同時に、労働者が満足できない労働条件について「この部分の労働条件の改善については、団体交渉等を通じ解決を図っていくしかない。」という意味での集团的解決を提案していく必要があり、さらに、上部団体や顧問弁護士を抱えない労働組合が増加している現実に鑑みれば、司法書士の関与が積極的に必要とされ又は認められるべき場合が皆無ではないだろう。

そこで本稿では、筆者が労働組合の相談に応じた事例を紹介しながら、集团的労使紛争処理にあたって理解が欠かせない労働協約、争議行為、不当労働行為、紛争解決手続の4つについて簡単な解説を試み、併せて、司法書士の関与について検討してみたい。

## 二 労働協約の効力

### (1) 事例1

輸送会社の運転手らでつくる労働組合の代表者から電話があり、会社が一方的な賃金カットをほのめかしているが、労働協約の改定手続を経ない賃金カットは違法ではないか、という相談があった。

### (2) 労働協約の意義

労働協約とは、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する協定であつて、書面に作成され、両当事者が署名又は記名押印したものと定義されている（労働組合法14条）。労働協約は、労使間の団体交渉の結果締結されるものであり、労使自治の観点から、労働組合法により特別の効力（規範的効力）が認められている。すなわち、労働協約中の「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」に違反する個々の労働契約の部分は無効となり、無効となった部分は労働協約の定めるところによる。労働契約の定めがない部分についても同様である（同法16条）。また、就業規則は、労働協約に反してはならないと規定されているから（労働基準法92条）、労働協約は、個々の労働契約や就業規則よりも上位の規範として労使関係を規律するもの

である。

### (3) 検討事項

一般的に、組合員の労働条件は労働協約によって規律されており、労働協約の変更によらなければ賃金その他の労働条件の変更はありえない、ということが出来る。ただし、労働協約の効力については慎重な検討を要する。第1に、労働協約は3年を超える有効期間の定めをすることができない(労働組合法15条1項)。もっとも、期間満了の時点において自動更新する旨の規定を置くことは可能である。第2に、有効期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が署名又は記名押印した文書で少なくとも90日前の予告をすることによって解約することができる(同条3項・4項)。第3に、既存の労働協約に明白に反する協約規定(反対協約)を両当事者が新たに締結した場合には、旧規定は効力を失ったものとなる。したがって、期間満了、解約又は反対協約の成立により労働協約が失効していないかの確認を要するのである。

なお、労働協約によって労働条件が不利に変更された場合にも労働協約の規範的効力が及ぶのかについて判例は、「特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたもの」でない限り、原則として規範的効力が及ぶとしている(最高裁平成9年3月27日判決)。ただし、履行期の到来している賃金債権などのように、組合員が既に具体的に有している権利については労働組合の処分権限は及ばないから、組合員からの特別の授権がない限り、労働協約の締結により処分すること

はできない点には注意を要する。

### (4) 事例における指針

事例1において、労働組合が主張すべきは、労働協約の成立とその現在における有効性である。司法書士が相談に応じる場合には、労働協約書の原本やこれまでの団体交渉議事録等を精査して、その有効性を確認する必要がある。

それでも強硬に会社が賃金カットに踏み切った場合には、組合員の賃金債権について未払いが生じることになるから、司法書士は、未払分の賃金について裁判上又は裁判外の手続を支援していく必要があるであろう。

## 三 争議行為の正当性

### (1) 事例2

労働組合が賃金カットの違法性を主張したものの、会社は、カット後の賃金を支払ったうえで団体交渉を拒絶した。これに反発する労働組合が、予告の上でストライキに及んだところ、一部の会社役員は、違法な争議行為をしたから損害賠償を請求すると組合員らを脅すようになった。ストライキは法的責任を問われなければならないか、というのが次の相談である。

### (2) ストライキの法的性質

労働組合が行う争議行為は、憲法28条の保障する労働者の団結権、団体交渉権及び団体行動権の及ぶ限りにおいて、刑事免責(刑法35条)及び民事免責(労働組合法8条)の保護を受ける。ストライキ(同盟罷

業)は、集団的な労務提供拒否であって、本来、労働契約上の債務不履行責任を生じさせるが、正当な争議行為の一つとして民事免責を受けることになる。

### (3) 検討事項

検討すべきは、ストライキの「正当性」である。一般に、争議行為の正当性は、①主体、②目的、③開始時期及び手続、④態様の4つの観点から評価される。詳論は省くが、主体については、争議権の主体である労働組合であることを要し、目的については、団体交渉において達成しうる目的事項のために遂行されるのであれば広く正当性が認められ、開始時期及び手続については、使用者が団体交渉を拒否したか又は要求が拒否されたことが原則として必要であるとされている。また、労働協約において予告義務や争議手続が規定されている場合にはその手続を履践することを要する。特に問題になるのは争議行為の態様であるが、暴力の行使や経営者の会社財産に対する所有権を侵害するような態様での争議行為は許されないのは当然であるが、労務提供をしないという消極的な態様に留まるかぎり正当性は容易に認められるであろう。

### (4) 事例における指針

事例2においては、①労働組合が主体となって、②賃金カットという組合員の労働条件の切下げを是正させる目的のために、③団体交渉が拒絶された後に、予告の上で、④ストライキという消極的な態様で争議行為を行ったものであり、正当性は明白である。

なお、ノーワーク・ノーペイの原則から、

ストライキ参加者は、不就業であった期間分の賃金カットを甘受しなければならないのが原則である。しかし、ストライキによる賃金カットの範囲については、労使間の認識の相違から紛争が生じやすく、司法書士が相談に応じる場合には、賃金・諸手当の性質を精査して、賃金カットの範囲について違法性がないかを確認する必要がある。

## 四 不当労働行為

### (1) 事例3

会社側は、団体交渉の席には着くものの、「この件は社長の決定だから覆らない。」などと言って、実質的な交渉を始めようとしない。また、ストライキを行った責任を取らせる意図で組合執行部役員に対する懲戒処分や組合員に対する損害賠償請求を予告している。会社のこうした対応の違法性を追及することができないか、との相談を受けた。

### (2) 不当労働行為の意義

労働組合法は、労使の対等を実質的に保障するため、有利な立場にある使用者による一定の行為を「不当労働行為」(7条)として禁止し、この禁止の違反について、労働委員会による救済命令という特別の行政救済手続(27条以下)を定めている。不当労働行為は、一般に、①不利益取扱い、②団体交渉拒否、③支配介入の3類型に分類され、このうち、不利益取扱いとは、労働組合の組合員であること、労働組合に加入し若しくは結成しようとしたこと、又は労働組合の正当な行為をしたことの故をも

って、解雇しその他これに対し不利益な取扱いをすることと定義される（7条1号）。また、団体交渉拒否とは、使用者が労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことと定義され（同条2号）、支配介入とは、会社が労働組合に対して経費援助することのほか、労働組合の結成や運営を支配し若しくは介入することと定義される（同条3号）。

### (3) 検討事項

使用者の行為が不当労働行為に該当するか否かは、個別的な事情を斟酌して検討する必要があるが、労働委員会による救済命令に対する取消訴訟という形式で多くの裁判例が蓄積されており、これを参考にして一応の判断をすることができる。

なお、労働委員会による救済命令は不当労働行為を事実上是正するための行政処分であるが、私法上の効力をもたないことに注意を要する。したがって、労働組合又は組合員が私法上の権利を行使するためには、別途労働協約等を締結し、又は裁判上若しくは裁判外の手続により権利行使を行う必要がある。

### (4) 事例における指針

事例3において、会社は正当な理由なく実質的な交渉を拒んでいるため、団体交渉拒否の不当労働行為に該当すると考えられる。また、ストライキを行ったことによる損害賠償請求や解雇の予告は不利益取り扱いの不当労働行為に該当すると考えられる。労働組合は、これらを禁止させるために労働委員会に対して救済命令を申立てうるほか、会社役員の上記言動が民法709条の不

法行為を構成すると考えられる場合には、別途、慰謝料等の損害賠償請求をなす。この場合において司法書士は、損害賠償請求等の権利行使に関し、主張の整理や証拠の収集についての支援を行っていくべきであろう。

## 五 紛争解決手続

### (1) 事例4

労働組合は、ストライキを行った後、裁判所への提訴及び労働委員会への不当労働行為救済の申立を行ったが、それらの手続が遅々として進まず、本件の解決が進捗しないことにいらだっている。他に取りうる手段はないのか、との相談を受けた。

### (2) 紛争解決手続

集团的労使紛争処理の通常の流れとしては、まずは団体交渉を行い、それが功を奏しない場合には、上部団体との連携を図ったり又はストライキなどの争議行為を計画したりする一方、労働関係調整法に基づく労働委員会によるあっせん（13条）、調停（17条以下）、仲裁（29条）などを試みていくことになる。さらに、紛争が拡大し又は自主的な解決が困難になった場合には、裁判所への集团的な提訴などが検討される。

労働委員会によるあっせん、調停、仲裁の手続には、相手方を手続に応じさせるための強制力はなく、相手方が拒否すれば手続が打ち切られるという限界がある。相手方の同意を要せずに権利関係を最終的に確定させるためには、裁判所を通じた解決を求めざるを得ない。なお、これらの手続の

どの段階においても労使の自主的解決は妨げられるものではないから（労働関係調整法4条）、会社側への交渉の呼び掛けは引き続き行っていく必要があるであろう。

### (3) 検討事項

紛争が長期に及べば、賃金支払の仮処分等が認められたとしても、労働組合及び組合員は確実に疲弊する。そこで、紛争解決手続の選択にあたっては、会社側の姿勢を見極める必要があるとともに、早期解決のために労働組合側がどの点においてどこまで妥協できるか、という難しい意見集約を行う必要もある。

なお、団体交渉を促進する方法として、上述のような法律上の解決手続のほか、時宜に応じてプレス・リリースを発して、世論を味方につけるといった方法もある。実際に、公共性を帯びた事業においてプレス・リリースを発し、団体交渉の再開にこぎつけた事例もあり、事案によっては検討に値するだろう。もちろん、紛争を公開することにより会社側の姿勢を硬化させる恐れもある。

### (4) 事例における指針

事例4のように、裁判所への提訴等がすでになされている場合には、労働委員会による調整手続は望むことはできないであろう。むしろ、訴訟提起の前にそれらの手続の利用を検討すべきであったといえる。また、プレス・リリースを計画する場合には、例えば、訴訟提起時、不当労働行為に対する救済命令の申立時又は労働基準監督署により監督処分がなされた時に行うなど、世論の注意を引きつける工夫をするべきであ

ろう。

## 六 結語

集团的労使紛争処理を司法的な解決に委ねようとする、当事者が多数で複雑なばかりでなく、解雇や不法行為が問題となる場合には、評価根拠（障害）事実の認定が必要となり、膨大な時間を要することになる。経験豊富な弁護士からは、「労使間での協議が不能に陥り、裁判所に訴えるまでに至った場合には、もはや紛争ではなくて『闘争』と呼ぶにふさわしい。そして闘争には、時間と資金と団結力を要し、いずれかが底をついたら敗北なのである。」とのアドバイスをいただいたことがある。

司法書士は、それに至る前の段階、すなわち、労働組合と会社との自主的な解決の余地が残されている段階において、実体的権利関係に関する規範的判断（評価）を前提として、組合員の意見集約ひいては労働組合の意思決定を支援し、又は紛争解決に向けた最適な手続を助言することにより、集团的労使紛争の解決を側面から援助していくことが可能ではないだろうか。そしてそのことは、司法書士が担うべき本人援助型の法律支援の一態様であると言えるだろう。

（うめがき・こういち）