

10 争議に関する条項

争議条項とは、争議行為の開始及び争議行為の開始後の当事者のとるべき行動やあり方について、一定のルールを定める条項です。

労働争議に関する条項の内容としては、争議調整条項(9の(2)参照)のほか、争議行為の開始手続、争議行為の予告、保安要員、争議行為不参加者、スキップ禁止、争議中の企業施設の保全および利用等があります。

(1) 争議行為の予告

争議行為の開始にあたって、相手方に対してあらかじめ争議行為の開始日時や争議行為の態様について予告することを、争議予告といいます。

一般の会社の労働組合には、相手方に対する争議の予告義務はありませんから、団体交渉が行き詰まった場合直ちに争議行為を行うことができます。ただ、争議といってもそれは問題解決への一手段であって、争議行為の正当性をめぐる紛争(例えば違法ストを理由とする解雇)など余分なトラブルが生じないよう、予告して行うのが無難でしょう。

予告期間は一概には言えませんが、1日ないし2日前に予告することが考えられます。争議予告は「○月○日以降、問題が解決するまでの間各種の争議を行う」旨を明らかにすればよいわけです。

なお、労働関係調整法(以下「労調法」という)上の公益事業(労調法第8条)については、10日前までに労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事に対し、争議予告をしなければなりませんから留意してください(労調法第37条)。

規定例

○ 組合または会社が争議行為を行う場合は、事前に文書をもって相手方に通知しなければならない。

1 争議通知は、次の事項を記載した書面をもって行うものとする。

- (1) 争議行為の開始日時及び場所
- (2) 争議行為の種類及び参加人員
- (3) 争議行為中の代表者氏名及び所在地
- (4) 争議行為中の交渉方法
- (5) その他必要事項

(2) 争議不参加

労働争議中でも、工場事業場における安全保持施設の正常な維持又は運行が労調法 36 条により求められています。

それらの施設を維持するには労働力が必要ですから、これを拒んだ場合使用者は代替要員を採用するかもしれません。また、争議は一時的なものですから、争議解決と同時に直ちに事業活動が再開されるようにしなければなりません。それらの理由から、争議中といえども施設の保全あるいは安全保持等のための必要人員を争議不参加者として定めておくことが望ましいのです。

その場合、争議に参加しない者の範囲は必要最小限とし、どの職場で、どの職務に従事するかをそれぞれ労働協約の中で明らかにしておきます。

規定例 (1)

- 争議中であっても、次の各号の一に該当する作業に従事する組合員は、協定勤務者として正常通り作業に従事する。

ただし、この数は必要最小限度とし、その数及び勤務についての細部の取決めは会社と組合が協定する。

- 1 保全及び保安の業務に従事する者
- 2 庶務係、経理係、電気係、動力係、消防団員の各一部
- 3 守衛、電話交換手
- 4 その他双方が必要と認めた者

規定例 (2)

- 組合は、会社より申入れがあったときは、次の各号の一に該当する組合員が争議行為中においても業務に就くことを認める。具体的な人員についてはその都度協定する。

- 1 会社の建物及び施設の安全保持および警備の任にあたる者
- 2 健康保険組合及び医療担当者
- 3 寮炊事係、乗用自動車運転士、電話交換手
- 4 その他組合が認めたもの

(3) 代替要員雇入禁止条項（スキップ禁止条項）

争議行為中に会社外からの労働者の雇い入れを禁止すること、争議行為中に事業場内において組合員の業務を会社外の業者に請け負わせることを禁止すること、争議行為中に非組合員である従業員に組合員の業務を行わせることを禁

止することなどについて規定したものが、代替要員雇入禁止（スキップ禁止）条項です。

使用者は、争議中といえども事業を営むことができますが、そのために他から労働者を雇い入れることを認めた場合、労働組合の正当な争議行為はまったく無意味なものになってしまう恐れがあります。

争議行為中は、一時的に労使間の安定が損なわれているときですから、問題となっている事項と直接関係のない代替要員雇入等をめぐって新たな紛争を生じさせないためにも、代替要員雇入禁止条項を定めておくことは意義のあることと思われます。

なお、公共職業安定所は労働争議に対して中立の立場をとるため、争議（ストライキやロックアウト）が行われている事業所に求職者を紹介することができません（職業安定法第20条）。また、ストライキやロックアウトに至らない争議でも、労働委員会などから連絡があれば紹介業務を停止することにもなります。

規定例（1）

- 会社は、争議中いかなる者とも新たに雇用契約を締結することはない。

規定例（2）

- 会社は、組合の正当な争議行為を妨げる目的をもって、組合員以外のいかなる名目の労働者も雇い入れない。

規定例（3）

- 会社は、組合が争議行為を行っているときは、組合員の職場代替のため、次の者を除き外部から新たな労働力の雇入れを行わない。
 - 1 争議行為開始前に会社が組合に説明した採用計画に基づいて採用する者
 - 2 退職者の補充として採用する者
 - 3 業務上の緊急やむを得ない必要に基づき、組合の同意を得て採用する者

（4）争議中の団体交渉

争議に関しては、平和裏に問題の解決が図れるよう、争議中にあっても団体交渉を開催することができる仕組みにしておくことが重要です。

規定例（1）

- 争議行為中であっても、会社、組合いずれか一方から申出があるときは、他方は○時間内に団体交渉に応じなければならない。

規定例（2）

- 労働委員会のあっせん、調停又は仲裁に付している期間、争議行為の予告期間中及び争議行為開始から解決に至るまでの期間といえども、当事者の一方から団体交渉開催の申入れがあった場合は、相手方は正当な理由がない限りこれを拒否してはならない。
2 前項の場合、団体交渉の規定を適用する。

（5）争議中の施設の利用

争議中であっても従業員としての身分が失われるわけではありませんから、食堂や休憩室等の福利厚生施設の利用については支障がないかぎり認められるべきものです。

労働協約の中では、争議中でも利用できる施設の範囲を明らかにしておきます。

規定例（1）

- 会社は、組合が争議中であっても、組合及び組合員に対しこの協約の第○条に定める会社施設の利用を認める。

会社は、争議中であっても、組合員の正常な日常生活を保持するため、厚生施設の利用を制限し、もしくは阻害する行為を行わない。

規定例（2）

- 会社は、争議中であっても組合が平常な組合活動の状態における会社施設の利用又は使用を妨げない。ただし、組合は、その範囲を超えて会社の許可なしで施設の立入り並びに車両、機器、資材、備品等の使用または移動を行ってはならない。