

ストライキのやり方

言っても変わらない場合は…

【日本国憲法第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。

この条文は労働三権(団結権・団体交渉権・団体行動権)を保証するものです。「団結権」に基づき、労働組合を組織し、「団体交渉権」に基づき、会社と労働条件等に関して交渉し、要求を行います。交渉で要求が受け入れられない場合、最終手段として行使を検討するのが「団体行動権」です。この団体行動権は労働者による争議行為(ストライキ等)を認めています。

ストライキとは簡単に言うと、労働者によって結成された労働組合が労働の拒否を手段として労働条件の改善を求める行為です。「仕事をしない」「業務放棄」と解釈され懲戒処分の対象になりそうですが、**正当なストライキに参加した労働者に対して会社が懲戒処分を与えたり、働かなかったことにより発生した損害を賠償させることはできません。**ノーワークノーペイの原則により、争議行為中の賃金は発生しませんが、労働組合の積立金がある場合には一部補填されます。

正当なストライキとは？

正当なストライキであるためにいくつか条件があります。気を付けたい項目を確認してみましょう。

1. 『労働組合の総意に基づくこと』ストライキの主体は「団体交渉の当事者となる労働組合」に限定されることが原則であり、組合の一部の集団や下部組織が組合の総意に反して行うものは正当なストライキとはいえません。

2. 『労働条件交渉に関するものであること』労働条件改善目的で行われるストライキでなければ、正当性を有する行為ではないとされています。

3. 『手続き違反、権利侵害のないこと』ストライキそれ自体が使用者や第三者の権利侵害を伴うものであるため、手続違反や必要以上の権利侵害を伴う場合は違法となります。組合の要求・交渉に対する回答を待たずに行われるものや、予告を経ないで行われるもの等がこれにあたります。労働関係調整法第37条では、公益事業にて争議行為を行う際、予告通知が必要だと明示しており、公益事業に係わる事業で、関係当事者(公益事業における使用者と労働者の団体)が争議行為を行う場合、少なくとも10日前までにこれを通知しなければなりません。

よりの会社の実が怖い!!



若い力

第155号

2021年12月1日

発 責 国労九州本部
住 所 博多区博多駅東3丁目9
番 3 号 ニッコウハイツ 1003 号