



Vol.147

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★運賃値上げを求める取引先を対象としたストライキは正当な争議行為か？

今月のニュースレターは、生コン業界の労働組合が、**生コン製造業者の協同組合やセメント会社の供給拠点等を対象に行ったストライキについて、争議行為に名を借りた業務妨害であり違法と判断された事件**（大阪高裁 R7. 1. 23 判決、大阪地裁 R5. 11. 22 判決、労判 1351 号 35 頁）をご紹介します。

本件は、ストライキ後に協同組合が加盟社に対して行った各種の対応（労組との個別接触の禁止等）が労組の団結権・団体交渉権を侵害する不法行為に当たるとして、労組が協同組合とその理事に対し 3300 万円の損害賠償と差止めを求めた事案です。地裁・高裁とも請求を全部棄却しました。

1. 事案の概要

(1) 当事者と業界の構造

原告は、関西地方のセメント・生コン産業やトラック輸送等に従事する労働者で構成される労働組合で、平成 30 年当時の組合員数は約 1800 名でした。

被告は、**大阪府及び兵庫県の生コン製造業者を組合員（加盟社）とする事業協同組合**です。生コンは作り置きができず、製造業者は中小企業が多く過当競争に陥りやすい業界でした。被告は、ゼネコン等から生コンを一括受注し、工事現場ごとに担当する加盟社と製造量を割り当て、加盟社が製造した生コンを買い受けてゼネコン等に販売する共同販売事業を行っており、市場占有率はほぼ 100%に達していました。

(2) 労使間の協定と環境整備費

平成 27 年 11 月、加盟社の団交窓口である経営者会と、原告を含む 5 つの労働組合で構成される労組連合会は、共同販売事業への協力・協調関係を構築する協定を締結しました。協定締結の際、使用者側は福利厚生のための**環境整備費（年間 5 億円超）を支払う合意**をしました。

(3) 環境整備費の支払停止と本件スト

平成 29 年、被告が、環境整備費の一部が原告委員長の関係団体等に流れていると指摘し、加盟社が支払を停止したことに端を発し、**セメント・生コンの輸送運賃引上げと被告の民主化を求める無期限ストライキ**が行われることになりました。

本件ストは、12 月 12 日から 15 日頃まで、1 日あたり約 170～240 人の組合員が動員され、**セメント販売会社 6 社の計 38 か所の SS（生コンの原料であるバラセメントの供給場所）や生コン製造会社の工場**において、同時多発的に行われました。SS では、組合員が入退場しようとする輸送車両の前に立ちどかたり、車両に身体を密着させたり、路上に寝転がったり、SS の従業員を大声で恫喝したりして入退場を妨害し、車両を 20 分以上停止させたり退場を断念させたりしました。上記工場でも、出入口にミキサー車を横付けするなどして入退場を妨害しました。

本件ストにより、加盟社が経営する 23 工場で生コンの出荷ができなくなり、工事現場で作業が予定どおり行えない事態が生じ、被告はゼネコン数社から原告組合員を事業に関与させないよう求められました。

(4) 本件ストに対する使用者側の対応

被告は、**出荷不能となった加盟社から他の加盟社に出荷の割付けを振り替える**などの緊急措置を講じましたが、全てに対応することはできませんでした。ストの対象となった生コン製造会社も、出荷に支障が生じないよう**他の輸送業者に輸送を依頼**していましたが、ミキサー車の横付け等の妨害を受けました。

被告の理事会は、原告の行為に対して刑事告訴、損害賠償等の対策を取り、予算として10億円を計上することを臨時総会の議題とする旨を決議しました。

また、**被告は加盟社の全工場を対象とする仮処分命令を申し立て、セメント販売会社等が申し立てた業務妨害禁止の仮処分は認容されました。**

被告の理事会は、**原告との必要な交渉は顧問弁護団の協力を得て被告として対応するので、加盟社が原告と個別に接触・交渉することを禁止すること、原告との関係が深く安定供給に不安のある工場への割当てを問題解決まで自粛することを全会一致で決議し、実施しました。**

2. 裁判所の判断

(1) 判断枠組み

裁判所は、正当な争議行為かどうかは、**動機目的、態様、周囲の客観的状況その他諸般の事情を考慮して、法秩序全体の見地から許容されるものであるかを判断すべき**としました。

(2) 目的について

原告が掲げた**輸送運賃の引上げは、本来、生コン製造業者やセメント販売業者と輸送業者との間の契約内容に関する交渉事項**です。また、本件ストの対象とされた生コン製造会社やセメント販売会社には原告の組合員がおらず、**組合員の労働条件を支配決定できる地位にもない**ため、労組法7条の使用者にも該当しません。したがって、**輸送運賃の引上げは正当な目的とはいえない**としました。被告の民主化についても、内容自体が抽象的で不明であり、被告は使用者に当たらないとして同様に判断しました。

さらに裁判所は、本件ストは支払停止に対する報復と環境整備費の支払再開を目的としたことがうかがわれる（高裁では、報復目的であったとの疑いを払拭できない）とし、争議行為本来の目的でされたものとはいえないとしました。

高裁は補足として、荷主会社は組合員の使用者ではなく業務への支障を甘受すべき立場になく、他の業者に依頼して輸送を遂行することを妨げられるいわれはないとしました。組合員が実力でこれを妨げることは違法な業務妨害にほかならず、仮に荷主会社に組合員がいたとしても、輸送運賃の引上げはその労使間の団交事項ではないから、荷主会社で争議行為をすることは許されないと整理しています。

(3) 態様について

本件ストは、数日間にわたり毎日200人程度を動員し、38か所ものSSと工場で同時多発的に行われた大規模なもので、輸送車両の前に寝転がったり立ちはだかったりして入退場を妨害し、従業員を恫喝するなど実力行使を伴い、23工場を出荷不能にしたものでした。裁判所は、**不当な方法で業務を妨害するもの**だとしました。

原告は、車両の運転手に対して労務を提供しないよう平和的な説得をしたにすぎないと主張しましたが、高裁は、**動画等から認められる態様**は上記のとおりであるとしてこれを退けました。

(4) 小括

以上から、裁判所は、本件ストは正当な争議行為という余地はなく、争議行為に名を借りた業務妨害にほかならず違法であるとしてしました。そして、この違法ストを前提に、被告が加盟社に対し原告との個別接触・交渉を控えるよう求めたこと等は、団体交渉を一律に禁止するものではなく交渉窓口を被告に一本化する合理的な方針であり、不法行為に当たらないと判断しました。

3. まとめ

最近では労働組合がストライキを行うケースは少なくなりましたが、たまにご相談を受けることがあります。使用者側としては、実際にストライキに直面すると、対応に慣れていないため、どこまでが正当な争議行為として受忍しなければならないのか、どこからが違法な行為として対抗できるのか、判断に迷うことが多いと思います。

本件のように、多数の組合員が動員され、取引先の拠点を含めて同時多発的に車両の入退場が妨害されるといった実際のストライキの態様や、それに対する裁判所の判断を知っておくことは、いざストライキに直面した際の対応を考える上で参考になると思います。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)