



ストライキで客先に大損害がおきたら、 組合は賠償しないとイケないのか

榊原 嘉明

(獨協大学教授)

1 はじめに

想像してみてください。例えばみなさんが休日に、地元の最寄り駅から電車に乗り、片道数十分かけてターミナル駅まで出かけたとする。それは実は、あと数週間で記念日を迎える大事な人へのプレゼントを買うためのお出かけで、お目当ての品はそのターミナル駅に隣接する実店舗でしか買えない(あるいは、プレゼントを選ぶ時間をその大事な人と一緒に過ごす予定であった)。しかし、みなさんが目のあたりにしたのは、固く閉ざされたシャッターと「ストライキの影響により、今日は終日閉店といたします」と書かれた張り紙。確かに、この買物は「今日しなければならない」ものではないかもしれない。だが、そのためには、仕切り直して、再びここまで片道数十分かけて移動してこなければならない。そのようなとき、みなさんは、本気で「時間を返せ」と無理を言わないまでも、しかし心の中で「せめて電車賃くらいは返してほしい」などと思っているかもしれない(モヤモヤ①)。

あるいは、みなさんが地方の零細企業の経営者だったとする。高校を卒業した直後から従業員としてお世話になっていた地元企業から、のれん分けのような形で数人の従業員を引き連れ独立。昔なじみの大手工場で、引き続き出入り業者として、こんどは一国一城の主として頑張ろう……。そう思っていた矢先、工場でストライキが発生。操業は停止され、それに伴って各種出入り業者への発注も止まった。他方、わが社は立ち上がったばかり。他の取引先は未開拓で、地方ゆえ早期の新規開拓も容易には期待できない。もちろん、運転資金はあるにはある。しかし、仕事がなくとも、固定費用は出ていくばかり。そんなとき、「こんなことになるとは思っていなかった」と、みなさんは頭を抱えるかもしれない(モヤモヤ②)。

はたまた、みなさんが、このようなストライキを実

施した労働組合の組合員だったとする。しかし、みなさんは、子どもの頃から今まで、ストライキというものを目のあたりにしたことはほとんどない。それに、親にも学校にも「人様には迷惑をかけるな」と言われて大事に育てられてきた。そんなみなさんは、「確かに、生活は楽ではない。でも、ストライキなんかしたら、会社の経営や評判が悪くなって、自分で自分の首を絞めることになるんじゃないか。そもそもこんなこと、お客様にご不便をおかけしてまでやることなのか」などと思うかもしれない(モヤモヤ③)。

さて、本稿の主題は、「ストライキで客先に大損害がおきたら、組合は賠償しないとイケないのか」という問いである。このテーマは旧来、「争議行為と第三者」という論題をもって多く論じられてきた。しかし、そのようなテーマは、研究者の世界でも大学教育の世界でも、ほとんど論じられないかごく簡単に講じられるにとどまるかといった状況になって久しい¹⁾。

そこで、以下では、上記のような「モヤモヤ」を持っているかもしれないみなさんと一緒に、あれこれ思考をめぐらせながら、一步一步、本稿の主題に迫ることにしたい。

2 そもそもストライキとは？

そもそもストライキとは、何なのであろうか。この言葉を代表的な法律用語辞典²⁾で調べると、「労働者が団結して労働力の提供を拒否し、その労働力を使用者に利用させない行為」を意味する「同盟罷業」のことを指す、とそこで説明されている。

では、このような社会現象を法的な視点から見た場合、どのような評価が可能であろうか。少し法学をかじったことがある人やちょっとでも興味がある人は、六法(法令集)やインターネット上の法令検索サイトを調べながら、次のように分析するかもしれない。

すなわち、1つに、一人一人の「労働者」が自らの

「労働力の提供を拒否」という行為は、雇用契約に基づき「使用者」に対して負っている「労働に従事」という義務を果たさない、ということの意味するはずだ（民法623条参照）。そうした場合、その労働者は、例えば、その契約相手方である使用者との関係において、まずもって、本来であれば受け取るはずであった「報酬を請求する」ことができなくなるのではないか（民法624条参照）。そしてさらには、「債務不履行」というルールに基づき、労働者が「債務の本旨に従った履行」しなかったことにより、使用者から「これによって生じた損害の賠償を請求」される可能性もある（民法415条参照）、と。

また、もう1つに、「団結」を通じて労働者らに「労働力の提供の拒否」を呼びかけたり命じたりする行為は、「不法行為」というルールに基づき、「故意又は過失」によって「他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した」（例：「労働に従事」させるという使用者の労働者に対する権利を侵害した）として、同じく「これによって生じた損害の賠償を請求」される可能性があるのではないか（民法709条参照）、と。

しかしながら、実際には、そのような分析結果をよしとすることに躊躇を覚える人がほとんどかもしれない。なぜなら、「労働基本権」やそれに類する言葉が、多くの人の頭の片隅にちらつくようにも思われるからである。

なるほど、再度、法令集等を紐解けば、日本国憲法28条（1946年公布）は、「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」と規定している³⁾。さらに、現行の労働組合法8条（1949年改正）は、「使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない」と規定している⁴⁾。

したがって、これらの規定を読む限り、上記で見た民法の一般ルールはすでに労働法の特別ルールによって一部修正されており、その結果、「労働者」（の「団結」）は、「同盟罷業」（ストライキ）を行うにあたって、確かに、「労働」に対して支払われるはずであった「賃金」を失うことは引き続き避けられないとしても（労働契約法6条も参照⁵⁾、それが「正当なもの」である限り、「これによって生じた損害の賠償」を行う責任は負わなくて済みそうである（民事免責）。

しかしながら、なぜ、このようなルールの修正がな

されているのであろうか。

3 なぜストライキに民事免責が認められているのか？

(1) ある入門書による説明

この点、例えば、日本の主権回復が実現した年と同じ1951年に初版が出版されて以降、長年にわたりベストセラーであり続けたある労働法の入門書は、次のように説明している。すなわち、「今日の労働法……の出発点となり、基礎となっている、ものの考え方は……、使用者と労働者とは対等の人格者だ、ということである⁶⁾。「労働者は——奴隷ではなく——自由な人格者なのだから、その自由意志〔原文ママ〕によらないで労働を強いられることはない……。時計の売買、石炭の売買、その他凡百の商品の売買にあたって、値段の折りあいが見つかなければ、売買が成立しない。売り手の方では『そんなに安くは売れない』とってことわる。……ストライキもそれと同じことだ⁷⁾。「労働力の売買条件（労働条件）について話が折り合わなければ、売手すなわち労働者の方では、『そんな条件では売れない』とって労働力の売り渡しをことわる——すなわちその使用者のために労務を提供することをことわる……。……一人一人ではなく、団結して、『そんな条件では自分たちの労働力を売らない』とってがんばる⁸⁾。これがストライキにほかならない、と。

なるほど、この入門書によれば、「労働者がストライキをするということは、商品の売り手と買い手が対等な売買をするために、市民が市場でしていることと基本的には同じ構造だ」ということであろうか。しかし、その都度1対1で取引が行われることが多いであろう財やサービスなどの商品と、ある程度の継続性をもって場合によっては集団での取引が行われることもある労働力という商品とは、どこか異なる点もあるような気がする。それに、このような説明は、「なぜ労働者はストライキをするのか」の説明にはなりえても、「なぜストライキに民事免責が認められているのか」の説明にはなりえていないような気もする。もっと別の説明はないだろうか。

(2) ある体系書による説明

この点、例えば、1980年代中盤以降およそ今日まで、長年にわたって実務に大きな影響力を持ちつづ

てきたある労働法の体系書は、「労働法の原理的沿革」について、次のように説明する⁹⁾。

すなわち、「私人間の経済取引の自由を保障する法制（市民法）……の下においては、労働者が使用者に対し労働力を提供して賃金を得る関係（労働関係）は、法的には独立対等な当事者間の自由な合意に基づく契約関係（＝「雇用関係」）として構成された」。その結果、「労働者と使用者間の交渉力の格差（取引の実質的不平等性）は捨象され、……賃金・労働条件はいかなるものであれ、自由な意思に基づく約束の結果として法的に是認された」。こうして「劣悪な労働条件が契約自由の名のもとに放置された」。そのような中で、労働者は「自救行為」として「団結活動」を展開するようになったが、それらの活動は「市民法上の基本原則と抵触するものとして禁圧された」。

そこで、「以上のような問題に対処すべく、生成・発達したものが「労働法」である。「団結の禁圧については、労働者の団結活動の禁止を撤廃し、その活動にまつわる市民法上の違法性を除去する立法が各国で成立」し、その一環において、「労働者のストライキ、ピケティングなどの争議行為が生ぜしめる市民法上の責任を免責する立法が制定される」ことになった、と。

さらに、同体系書は、そのような沿革をも伴って制定された日本国憲法28条の基本的性格について、次のように説明する。すなわち、「憲法28条」に基づき保障される「労働基本権」は、「労働関係……という独自の分野を対象」としつつも「国民の『健康で文化的な最低限度の生活を営む権利』（憲25条1項）を総則」とするという意味で、「労働者の人間的生活を確保するため」の「生存権的基本権の1つ」であるところ、その「基本目的」は「団体交渉による労働条件の対等な決定と団体交渉の助成」にある¹⁰⁾、と。

この体系書によれば、「労働者と使用者は、形式的には『独立対等』な存在であるということになっている。だが、実質的には『交渉力の格差』がそこにはあり、そのズレを放置したままでは、労働者の生存までもが脅かされる恐れが出てくることになる。そこで、（市）民法の基本原則を修正し、団結やその活動を法的な存在として認め、その一環として、ストライキに対して民事上の責任も免じる余地を作ろうということになった」ということと理解することができようか。

4 裁判所はどのように考えているか

なるほど、ここまでくれば、「なぜストライキに民事免責が認められているのか」の一応の納得が得られるようにも思う。しかし、本稿の主題は、あくまで「客先」に対する労働組合の損害賠償責任に関してである。例えば労働組合法8条は「使用者」との間における損害賠償責任しか言及していないが、その結果、労働組合は、それら使用者以外の「第三者」との関係においては、民事免責の保護を受けることができないことになるのであろうか。

この点、例えば民間公共交通機関の利用客による損害賠償請求事件をめぐる2つの下級審裁判例（川中島自動車事件・長野簡裁昭和43年8月1日判決〔判時535号84頁〕¹¹⁾及び東急電鉄事件・横浜地裁昭和47年8月16日判決〔判タ286号274頁〕¹²⁾）は、かりに労働組合法8条が「使用者」との間における損害賠償責任しか言及していなかったとしても、日本国憲法28条による労働基本権保障を根拠に、少なくとも「使用者」との間における民事免責の要件である「正当」性（その有無は、およその判例・通説によれば、主に「目的」と「手段（・態様）」の側面から判断されることになっている）が認められる限りにおいて、それ以外の「第三者」との関係においても、民事免責の保護を受けられる旨を判示している。

それでは、ストライキが正当性を欠く場合は、どのように考えられるのであろうか。

この点、例えば王子製紙工業苦小牧工場事件・札幌地裁室蘭支部昭和43年2月29日判決（判時522号6頁）¹³⁾は、原則として、「労働組合は、争議行為が違法な場合であっても、直接第三者に対し責任を負うことはなく、ただ使用者から求償権を行使され得るに止まる」が¹⁴⁾、例外として、例えば、「ストライキ等の行為が使用者に対する労働関係上の主張の貫徹のためではなく、専ら使用者と取引のある第三者に対し損害を加える目的で行なわれたような場合」や「第三者の製品や機械器具などを故意に損壊したような場合」など、「労働組合の行為が、その目的、態様によりして、企業の内部問題たる争議行為と認められない場合」に限って、労働組合は、直接第三者に対して、右行為による損害の賠償の責を負う」と判示した。

5 「モヤモヤ」とどう向き合うか

以上のような下級審裁判例の傾向に照らせば、例えば上記1で示したモヤモヤ①のケースにおいて、かりに裁判を通じて「電車賃」の支払いを労働組合に求めたようとしたとしても、その請求の実現は、当該ストライキの正当性の有無にかかわらず、難しそうである。また、モヤモヤ②のケースについても、かりに例えば独立前に勤めていた企業などと協力して、その出入り先である大手工場からの従業員らで組織される労働組合に対し、時間がかかっても、長期的な運営資金の確保のために何らかの損害賠償請求をしようとしたとしても、その実現はやはり難しそうである¹⁵⁾。

そのように聞くと、みなさんは、「なんで労働組合ばかり！」と新たなモヤモヤを抱くようになるかもしれない。あるいは、モヤモヤ③のように、かりにそのストライキを行う労働組合員の組合員であっても、「ここまでしなくても」と思うことがあるかもしれない¹⁶⁾。そのような「モヤモヤ」と、どう向き合うべきか。

これを考えるにあたっては、例えば、前掲・王子製紙工業苦小牧工場事件判決の次のような判示が参考になるかもしれない。同判決は、上記のような主たる判示を行うにあたって、「労働組合や組合員が直接第三者に対し責任を負うと解すると、第三者が、争議行為の違法を主張して、労働組合等に損害賠償の請求や争議行為停止の仮処分等を訴求し得ることを認めることとなると思われるが、そうすれば、企業の内部関係に属し、労使間で解決されるべき労働関係に対し、第三者が介入することを許容することになつて、極めて不都合な結果を招来することとなろう」との補足説明を行っていた。また、前掲・川中島自動車事件判決も、これと似たような判示を行っている。すなわち、「同盟罷業が行われた場合、その第三者に及ぼす影響は常に無視することができず、特に公益的産業のそれは一般市民の生活全般に及ぶものであるから、ややもすれば、このような意味での第三者一般市民の利益を公共の福祉と抽象化し、この名の下に法律上の制約以上に違法視する素朴な感情が働き易い。しかし、それは誤りであつて、第三者が正当な争議行為に介入することは許され〔ない〕」と。

このような判示から読み取れるのは、労働組合（ないし労働者（勤労者）の団結）と使用者（又はその団体）という集団的な労使当事者間における「力の均

衡」を確保しよう、という裁判所の基本的な態度¹⁷⁾である。思えば、日本国憲法28条が労働者（勤労者）に労働基本権を保障したのは、法の建前としては、「使用者と労働者とは対等な人格者」ではあるものの、社会の現実としては、「労働者と使用者間の交渉力の格差」などがあり、それらを放置すれば、「労働者の人間的生活を確保」できないことになるからであった（上記3参照）。そうであるとすれば、そこにおける「迷惑」は「かけない」ではなく、むしろ、お互いが当たり前（しかし適度に）「かけあう」ようになって初めて、労働者の生存が確保されると考える方が、より自然なのかもしれない¹⁸⁾。

6 むすびにかえて

ところで、このような「争議行為と第三者」という旧来によく論じられていた問題は、実は、今日に新たな問題提起を投げかけるものである。なぜなら、近年における企業システムの変容や情報技術の発達などを背景として、今日の労働問題はますます外部化・仮想化しており、その結果、その解決のために用いられる争議行為や団体行動も、「企業」という枠を超えて多く展開されるようになってきている¹⁹⁾からである。

この点、前掲・王子製紙工業苦小牧工場事件判決は、持株会社が禁止され、企業別労働組合が主流であった当時においてすでに、「労働組合または組合員の行為が、右に述べた意味での争議行為に当るかどうかの判断においては、単にその行為が外形上第三者に向けられたものであるかどうかによつて決すべきものではない」、「それが行為の外形上第三者に向けられたものであつても、その目的が使用者に対する主張の貫徹にあり、その目的達成のためにその行為が有効なものであれば、これを争議行為と認めるべきであ〔る〕」と判示していた²⁰⁾。

これは、「争議行為と第三者」という視点から見れば、当該「第三者」概念の見直しを迫るものでもあるといえようが、そのような議論は、現時点においては法学研究者の間でもまだまだ緒に就いたばかり²¹⁾という状態にとどまっている。我田引水・胆大妄為・彼岸不遜かもしれないが、この拙稿が少しでもみなさんの興味をそそり、このような集団的労働法上の今日的課題について一緒に悩んでもらえる方が一人でも多く増えることにつながればと、ささやかながらも切に願っている。

- 1) 例えば、代表的な判例教材の1つである『労働判例百選』（有斐閣）では、「争議行為と第三者」と題する項目がその第3版（1974年）から第5版（1989年）まで掲載されていたが、第6版（1995年）以降は、少なくとも独立の項目としては削除されている。
- 2) 法令用語研究会編『有斐閣 法律用語辞典〔第5版〕』（有斐閣、2020年）664頁、866頁。
- 3) なお、同前書772頁は、「団体行動」という術語に対し、「団体交渉も団体行動の一形態ではあるが、団体交渉を除いた争議行為を指す」との説明を当てている。学説上、団体行動の概念定義や外延については多くの議論があるが、「団体行動」という概念が「争議行為」の上位概念であることについては、概ね、見解の一致をみているように思われる。
- 4) なお、このような労働組合法8条の規定内容は、日本国憲法28条においてすでに保障されている「労働基本権」の内容の一部を念のため確認したものであると一般に解されているが、日本国憲法28条の保障内容は、そのような民事免責にとどまらず、刑事免責（労働組合法1条2項も参照）や不利益取扱いの禁止（労働組合法7条や民法90条も参照）も含まれると広く一般に解されている。
- 5) なお、ストライキ不参加者の賃金について、ノース・ウエスト航空事件・最高裁昭和62年7月17日判決（労判499号6頁）は、民法536条2項の危険負担に基づく賃金請求の可否及び労働基準法26条の休業手当請求の可否の問題として処理すべきとしている。
- 6) 磯田進『労働法〔第3版〕』（岩波新書、1959年）1頁。
- 7) 同前書162頁以下。
- 8) 同前書161頁。
- 9) 菅野和夫・山川隆一『労働法〔第13版〕』（弘文堂、2024年）2頁以下。
- 10) 同前書30頁、34頁以下。
- 11) 同事件は、地元で小規模の金融業を営む原告が、賃上げを目的としたストライキにより定期バスの運行が終日停止し、その結果、原告の被用者2名の通勤につき余分な経費の支出を余儀なくされたと主張して、訴外私営バス会社の従業員をもって構成する被告組合に対し、不法行為に基づく損害賠償として、当該経費相当額3950円の支払い等を求めた事案であった。これに対し、同判決は、「憲法上の権利にまで認められてさえる……争議権の保障は、それが正当に行使されるかぎり、争議によって蒙る損害を使用者および第三者が受忍すべきことを当初から予定している」のであるから、「労働組合が正当な争議行為を行った場合に、……労働組合が第三者に対して損害賠償の責任を負担することは全くない」などと判示し、結論として、原告の請求を棄却した。
- 12) 同事件は、通勤のために定期券を購入し、日々利用していた原告が、賃上げを目的としたストライキにより電車の運行が半日停止し、その結果、精神的損害を被ったと主張して、訴外私鉄会社の従業員をもって構成する被告組合等に対し、不法行為に基づく損害賠償として、連帯して、慰謝料1万円の支払い等を求めた事案であった。これに対し、同判決は、いわゆる事例判断ながら、「本件ストライキは目的、手段、手段ともに憲法第28条により保障された労働者の基本的権利の行使に該当し、民事刑事の免責の対象となるものであ[る]」などと判示し、結論として、原告の請求を棄却した。
- 13) 同事件は、いずれも訴外工場の指定業者として従前から継続的に同工場への原材料の納入、同工場内の修理、運搬等の請負作業を行っていた原告らが、被告組合の組合員により同工場への立ち入りを阻止されたと主張して、同工場の一部従業員によって組織された被告組合に対し、不法行為に基づく損害賠償として、賃金・各種保険掛金相当額計198万余円及び喪失利益相当額209万余円の支払い等を求めた事案であ
- った。これに対し、同判決は、「被告組合が原告らに対してとつた行動は、争議行為として、なお企業の内部問題たるべきものと解されるから、これが争議行為として正当な範囲を逸脱したものであつたかどうかを問うまでもなく、原告らは、被告組合に対し、これによる損害の賠償を請求することができないものといわねばならない」などと判示し、結論として、原告らの請求を棄却した。
- 14) さらに、裁判例の中には、日本国憲法28条による労働基本権保障の話を持ち出すまでもなく、「その費用増がストによる損害であるというためには、本件スト当日控訴人が特許庁に赴くこと自体にやむを得ない事情があつたことが前提でなければならない」として、損害の発生を認めず（東京高裁昭和54年10月18日判決〔判タ403号93頁〕）、あるいは、「国民一般は、国鉄に対し通常の場合運送の申込をすることができるのであるが、これは単に国鉄をはじめとする運輸、運送機関の設置された社会において生活するとき獲得し得る単なる社会生活上の地位にすぎず、これをもって法的保護に値すると認められる利益ということはできない」などとして、法的保護に値する利益の侵害を認めない（非破壊検査事件・大阪地裁昭和54年3月29日判決〔労判317号52頁〕）など、不法行為の成立そのものを認めないという方法を用いて、原告側の請求を棄却したのものもある。いずれも1975年に当時の日本国有鉄道で発生した「スト権スト」をめぐる、定期乗車券購入のない個人や会社が労働組合を相手取って損害賠償請求をした事案である。
- 15) もっとも、このような「使用者」に対する損害賠償請求を「第三者」が行おうとする場合であっても、裁判所は、単に、日本国憲法28条による労働基本権保障を根拠に「会社の不法行為にも該当しない」と判示したり（前掲・東急電鉄事件判決）、「使用者の指揮監督を離脱した労組ないし被控訴人〔会社－引用者注〕職員の行為に基づくものである」（楠玩具事件・名古屋高裁昭和56年10月21日判決〔労判382号69頁〕）と判示したりして、かかる請求を認めるに至っていない。
- 16) このところ、そのような感想（特に前者の感想）は、この約70～80年の間、あまり変わっていないのかもしれない。前掲・磯田書163頁以下も、「日本では、……『組合のやつら、ストライキなんかやりやがって……』と憤慨しがち」かもしれないと読者に問いかけつつ、「両方の言い分をきいてみようという態度……が、民主主義的な社会における、ストライキというものについての考え方である」などと論じている。
- 17) この点、丸島水門事件・最高裁昭和50年4月25日判決（判時777号15頁）も、使用者による集団的労務受領拒否を意味するロックアウト（作業所閉鎖）について、このような使用者の争議行為は日本国憲法28条によっては直接に言及されていないにもかかわらず、「衡平の原則」から、「労使間の勢力の均衡を回復するための対抗防衛手段として相当性を認められるかぎり」において、その正当性が認められると判示している。
- 18) 日本と比較的類似した憲法的基盤を有し、少なくとも他の欧州諸国との比較においては「ストライキが比較的乏しく、ストライキの権利も比較手制限された全国」でありながら、組合員で50%弱、非組合員を含めた全労働者で15%強がストライキ経験を有するドイツの今日的姿を描写するものとして、榊原嘉明「ドイツにおけるストライキの現在」季労283号（2023年）12頁以下。
- 19) 例えば、フジビグループ分会（富士美術印刷）事件・東京高裁平成28年7月4日判決（労判1149号16頁）参照。
- 20) さらに、同判決は、当該事案についても、「原告らは、いずれも訴外会社の下請企業として、経済的に訴外会社に依存し、また、原告らの中でも多数の従業員を訴外会社の下請作

業に従事させ、その指導的役割を果たしていた原告 X1……などは、人的または資本的にも訴外会社と関係が深く、……現に、原告 X1 は、新労働組合の結成に対し資金援助をなし、また、後には、原告らは下請協議会を結成して、統一行動をもつて被告組合に対抗し、さらには、原告 X1……等では、暴力団員風の者をして被告組合のピケットに殴りかかる等の暴力的行為をもひきおこすなど、訴外会社の意を体し、被告組合と対抗するものと疑われる行動が行なわれている」ことなどからすれば、「被告組合の原告らに対する行動が、争議目的と無関係な原告らに対する加害目的に基づいたものと解し得ないことは勿論、その態様とこれが行なわれた前記の諸

事情を総合勘案すると、争議行為としての労働法的評価を受け得ない程の明白な逸脱、行過ぎと解することもできない」などと判示していた。

21) そのような議論を展開するものとして、例えば、水町勇一郎『詳解労働法〔第4版〕』（東京大学出版会、2025年）1219頁。

さかきばら・よしあき 獨協大学法学部教授。主著に「労契法と労組法」有田謙司・石田信平・長谷川聡編著『労働契約法論』（成文堂、2024年）463頁以下。労働法専攻。