

労働法随想

住 田 始 男



本誌に随想欄が用意されていることを知り、急に思いついて、拙文を綴る気になった。「労働法随想」と銘うったところなど、柄にもなく気どったようで、われながらこっけいを感じなくもないが、別に他意はない。わたくしの関係している労働委員会での見聞や、そこでの時折りの問題を、労働法的に考察し、簡単に書きとめておきたいと考えたまでのことである。

「事実は小説よりも奇なり」というが、全くその通りで、研究室や教科書では容易にうかがえない労働関係の実態にふれると、思いがけない労働法の盲点にブツつかる。しかし労働法学の研究にあたっては、そのようなことが、他の法分野の場合よりも一層、理論的検討を確実にさせる手がかりになっているようだ。この意味で、労働委員会活動は、わたくしにとっては、いわば願ってもない「実験室」が提供されているのと全くおなじである。わたくしは、さしずめ、この拙文に実験室での観察記録であることを期待し、従ってまた、わたくしの「研究ノート」であり、「判例研究」でもあるような「随想」となればよいと願っている。もし許されるなら、今後もこの調子で書きつづけてみたい。



1. 不当労働行為と申立人の死亡

まず、つぎの事実からはじめよう。高知県H郵便局勤務のYは、全通信労働組合地方支部の副支部長でもあったが、昭和36年3月18日、電通合理化反対斗争の一環としての職場大会を開催し、全国各地の大会と呼応して氣勢をあげた。これに対して郵政省当局は、Yを労働組合の組織上の責任者として懲戒処分に附したことから、Yは「懲戒処分の対象となるような行為はしていない。この処分は全通労働組合の弱体化を狙う郵政当局の不当労働行為である」として、その救済申立てをしてきた（公労委昭36不第19号事件＝昭36郵政省事件）。高松地調委では、管内の事件として審査の一部を担当し、すみやかに審問の結果をまとめて、これを公労委に移したが、昭和37年7月15日、申立人Yは係争中のまま死亡

してしまった。

このときから公労委は「不当労働行為の申立人たる個人が死亡した場合の事件処理如何」という新たな問題をかかえたわけだが、なぜか、その判断は示されないままに、事件はあと2年ちかくも係属した。結局、昨39年の春、全通本部の手で申立ての取下げが行われ、ここではじめて事件は終了した。ところで、この事件の処理方針について、公労委内部では委員の見解がわかっていたともきき、また、公労委としての結論は早くから決まっていたとも聞いていたが、詳しいことは判らなかつた。ただ、高松地調委としては、わたくしが最初から事件の成行きに関心をもっていただけに、今度はわたくしが問題をかかえこんだ恰好になった。



たまたま今年になってから、懸案の「労働事件研究協議会」（地裁判事と地労委公益委員で構成）が、高松地裁の肝入りで発足し、先般、高松高裁会議室で第1回の会合をもつことができた。わたくしもこの機会に、問題を2問ばかり提出したが、そのなかへ上述の宿題「申立人たる個人が死亡した場合の不当労働行為事件処理について」を加えておいた。当日、わたくしは提案の理由と本問に対するわたくしの考えを述べて、問題点の指摘を試み、かつ、会同した裁判官の熱心な発言を期待した。研究協議会での討議を詳細にわたって書くことは、この欄には適当でない。ここでは、設問に対するわたくし自身の問題意識と会同員の反応を簡単に書きとめておく。

前述の不当労働行為事件が申立人の死亡後も長期間係属した理由は、察するに、従来、法令上に何らの規定がなかったため、当初、その取扱いについて委員の見解がわかれたものと考えられる。公労委規則は、この場合の事件処理については、全く規定するところがない。わずかに、船員労働委員会規則が、申立人死亡のときは申立を却下できる（船労委規則第16条1項3号）と規定している。船労委規則のこの考え方は、これまでの通説の見解を表わしたものといてよい。通説のこの考え方は、不当労働行為制度が労働者の団結権を保障するものであって、団結権は一身専属的だから相続に適しないとするとともに、その主な根拠をおいていると考えられる。しかし、このような規定をもたない公労委規則のもとでは、この通説の立場に反して見解が述べられても不思議ではない。また、通説に反して、そこに登場する見解が、およそどのようなことを主張しようとするものであるかを想像してみることもやさしい。おそらくその論点は、団結権が一身専属的だから相続に適しないと断言することの是非を争うものでなければなるまい。

ところで、公労委内部にそのような見解の対立があったか、なかったか、そのことはどうでもよい。ここでいまの問題は、不当労働行為事件を申立人の死亡とともに却下するという通説的立場で処理することの可否にある。不当労働行為の救済は、もっと実質的に具体的に考えてみる必要があるのではないか、わたくしはそういう問題の提起を試みた。



通説に対するわたくしの疑問は、前述の郵政省事件を実質的にみた場合に生れてくる。いまかりに処分の極限としての懲戒解雇の場合を想定してみると、被解雇者たる申立人の死亡により不当労働行為事件が却下されてしまえば、懲戒解雇は有効に確定してしまう。そうすると退職金や年金もフイになり、また、公労法上の職員などの場合には、共済組合からの給付などで重大な不利益が遺族に及んでくるだろう。この不利益は申立人の相続人が手続きを承継すると考えれば救済できるはずだが、一体、通説のいうように、団結権は相続に適しないものだろうか。この点について石川教授の「不当労働行為の救済方法によっては財産的意味をもつのではないか、逆にいうと団結権を保護する方法として、財産的利益を労働者に与える道もあるのではないか」（別冊ジュリスト 5号220頁）という指摘は甚だ含蓄が深い。それでは、この指摘をどのように理論構成すればよいのか。わたくしは、労働事件研究協議会での討論の焦点をこの辺にしぼりながら説明した。

ところが、ひとつ皮肉なことに、この論点を説明しているとき、最近の改正中労委規則が、新たな却下事由として当事者の死亡、消滅の場合を追加し、かつ、その条件として申立てを承継するものがないときと規定している（中労委規則第34条1項7号）事実が判明した。船労委規則とおなじく却下事由としての死亡を考慮した規定だが、申立ての承継にふれたこの改正は、まるでわたくしの提出した疑問に正面から答えているようにもみえ、郵政省事件は公労委よりも中労委へ直接の影響を与えたのかとおかしきもあった。気のはやいのは、中労委規則のこの改正で、すでにわたくしの提出議題は存在理由を失ったとみた者もあったようだ。なるほどこの改正規定で、地労委関係の実際家は助かるかもしれないが、しかし、公労委や船労委では依然として問題は残っている。ことにわたくしの立場では、承継を考える場合の理論的根拠を訊すことが眼目だから、いよいよ熱心な討論を期待しなければならない次第となった。

ところで会同した裁判官の反応のひとつは、一定の限界のなかで財産的な利益を承継する形の行政救済は、これを是認してよいという見解であった。他のひとつは、申立人の死

亡による却下で不当労働行為事件は終了しても、申立人の相続人は被相続人の解雇無効確認の訴などで、司法救済を求めることができるから、わたくしの提出した不安は別途に充分に解決できるという見解であった。いずれの見解も、わたくしの疑問を積極的に基礎づけるような助言ではないが、一は肯定的に、他は否定的にわたくしに向けられた批判として受けとった。



ここで、これらの批判に対するわたくしの再批判をふくめて、問題についての私見をまとめておこう。まず、申立人の相続人が手続きを承継すると考える場合に、通説のいう団結権は一身専属的だから相続に適しないとする理論との関係はどうなるのか。不当労働行為制度の狙いが団結権の保護にあることは当然だが、その団結権が一身専属的だから相続に適しないといって突っ放なしてよいだろうか。憲法の保障する団結権を具体的に実現する制度が不当労働行為の救済なら、救済の内容である原状回復ということも具体的に考えて行かねばなるまい。

いうまでもなく原状回復とは、不公正な労働慣行を排除したり、団結権侵害の事実を取去ることに違いないのだが、たとえば不当労働行為による解雇の場合に、原状回復とは単に原職に復帰させれば足りるということではないはずだ。不当労働行為による解雇という場合の、不当労働行為の中味には、具体的には解雇+就労拒否+賃金不払など、一連の不公正な労働慣行や団結権侵害の事実状態がふくまれている。しかも、個々の労働者が労働契約上不利益に追いこまれたことが問題ではなく、上述の各種の行為を通して、法の予想する公正な慣行が破られ、組合の団結自体が侵害されたという事実が大切なのだ。このような侵害事実が救済の内容になっている際には、通説のように団結権は相続に適しないといって救済を斥ける立場は、団結権をただ空虚な概念でうけとめているにすぎないように感ぜられる。それはあまりにも平面的な物の見方だと評さねばならぬ。

つぎに、裁判官の反応のうち、前者、すなわちわたくしが肯定的批判として指摘した見解は、一定の限界内で財産的利益を承継する行政救済なら是認すると述べている。この一定限界内というものは、労働委員会の機能に着眼してのものである。労働委員会は実体法上の権利関係を処理する裁判所とは権限を異にするのだから、司法救済と全く同一の財産的救済なら与えうべくもないといったわけだ。しかし、最近、バック・ペイ控除を肯定した最高裁以下の各判決（東京調達支部事件：最高裁昭37.7.20判決；東京高裁昭36.1.30判

決)の立場にうかがえる思想に較べると、これは進歩的に示された意見だと思った。

また、裁判官の反応のうち、後者、すなわちわたくしが否定的批判として扱った見解についていえば、これは不当労働行為がなくても不自由しないという立場だ。たしかにそういうこともいえるが、労働委員会による行政救済と裁判所による司法救済とは制度の目的も機能も異つていることを忘れてはいけない。ことに財産的な内容の救済を問題にする場合に、たとえば、バック・ペイ控除の是非についてもみられるように、両者の見解が真向から対立している現状のなかでは、不当労働行為の問題は、あくまでも、この制度のもとで具体的に前進的に解決を図ることに、十分な意義があるのだと思う。

—2. 20. 1965



2. 中小企業の労使関係

学年試験も終つて、ゼミの送別会を予定していた3月上旬の土曜日、わたくしは突然に、しかも徹宵して「不思議な労働争議」をみまもることになった。地労委でこれまで永い間まぬがれていたのに、にわかにならぬ争議あっせんの指名をうけたためである。中小企業の争議に、それこそ10数年ぶりに、第三者としてタッチしたわけだが、いまさらのようにその実態にふれて、わたくしは息をのむ思いがした。平素、比較的検討する機会の多い公労委関係の超弩級労使の現況と思ひあわせると、彼此あまりの相違に、少からず驚かされた。

この争議のあっせんは、幸い労使の両委員が各側の事情に精通したベテランであつたし、それぞれに懸命の説得と打開が行われたおかげで、徹夜をしたといつても、わたくしは委員室で、ただ静かに事態の推移を待てばよかった。結局、わたくしの仕事は、翌朝あっせん案を提示しただけで終り、かんじんの調整工作には一向お役にたつところがなかつた。しかしその代りに、争議という現前の事実を直視して、否応なしに、中小企業の背後にある問題の難かしさを考えさせられ、大いに勉強になったと思っている。

いま、この争議をかりに「A工業所労働争議」とよんでおこう。わたくしは、これからA工業所労働争議という事実を藉りて、この種の企業にまつわる宿命的な性格を探ぐり、労使関係上の問題点を明かにしておきたい。断るまでもないことだが、事実の整理や私的感情の表明だけでは、研究者としての責任を果したことになるはずがない。わたくしは現

前にみた争議の事実を捉えつつ、むしろこの現実をこえて、永遠にむかって問いかける姿勢のなかから、ひたすらに客観性を貫徹させる情熱を自己の主観に命ずればよい。A工業所労働争議も、このような意味でとりあげ、このような態度で引用させて貰うことにする。



まず、A工業所労働争議の背景として特徴的な点をあげておく。(1) A工業所は建設資材を製造する企業として、戦後、数名の有志が14万円を出資して設立した。その後、30万円に増資し、さらに昨年度に70万円を加えて、現在資本金100万円の会社である。(2) 従業員は社長以下全員21名、そのうち、組合員は16名であったが、最近4名が職制に転じたため現在員は12名である。(3) 会社の業績は、創立当時は小資本でも営業できる特殊の地盤があったようだが、昭和27年頃から次第に不振に陥っている。設立以来配当を行ったこともなく、ことに昨年度は同業会社の倒産に遭い、融通手形で200万円の苦杯を喫した。他方、ますます激化する技術革新の波におされ、ついに昨年度は無理をして設備投資にふみきり、新機械を導入して生産増強の構えもみせている。(4) 従業員の賃金は平均月額800円、ほかに皆勤手当500円があるが、家族手当も通勤手当もない。定期昇給は年2回(1月と7月)だが励行されていない。社長以下役員の給与は平均33,000円である。会社にいわせると、従業員の苦境はよく判るが、会社も四苦八苦の状態にある。(5) この苦境切抜策として、会社は昨年末から独立採算制の採用を思いたち、業種を3部門にわけ、職制の一部を変更し(最近、組合員から課長、係長など4名を任命し、各部門担当重役の補佐とした。)部門毎の成績に応じて賃金を支払うことが、生産増強の方針に合致するという考え方をうちだした。

こうした事態のなかで、たまりかねた従業員は昨年末はじめて「A工業所労働組合」を結成するに至ったものの、組織の能力は極めて薄弱であることはいうまでもない。今回の闘争の発端は、1月の定期昇給が見送られたことにある。しかし、さらに社長以下役員が独立採算制の採用を強調したこと、定期昇給の有無についての各部門担当重役の発言が齟齬し矛盾したこと、さらには社長がこれらの点について納得のいく説明をしなかったこと等の諸事情が加っている。こうして、組合は「会社側の不誠意な態度を反省させ、賃上げ回答を出させるため」と宣言し、3月〇日午前8時の始業から無期限全面ストに突入した。スト突入の翌日、組合から地労委へ争議あっせんの申請が行われた。

以上は、あっせんにおける事情聴取で明かになった事実の概要である。この争議のあっせん申請に至る経過のなかに、極めて特徴的な点が見えるが、これが最初からわたくしに「不思議な労働争議」という印象をうえつけたようである。つぎにこれらの点を列記しておく。(1) 労使相互間には全く意思の疏通がなかったこと。昨年末、組合が結成されたといっても、組合が会社に対して別段の意思を表示したということもなく、ときたま従業員個人として質問を試みたという程度のやりとりしか眼につかない。会社側もまた、組合があるのかないか、誰が組合長なのか、誰を話手に話したらよいか、何事も関知していなかったと甚だ冷淡である。(2) 団交も要求も不徹底のままストに突入したこと。団体交渉らしい交渉に入ったのは、あっせん申請後地労委の介入による立会団交が最初のものであったといってよい。ことに、争議の目的が独立採算制反対にあるのか、賃上げ要求にあるのか、必ずしも明確に示されてなかった。少くとも「組合員12名に日額一律100円の引上げを要求する」という形で、要求内容が会社側に判明したのはスト突入後、前記の立会団交第1回目の席上でのことであった。(3) 労使の相互不信ないし恐怖感などの感情問題が伏在したこと。社長以下幹部の発言が常にくいちがいがい、また、ともすると直情的、威嚇的な言辞が飛ぶ職場の雰囲気では、労使関係が軌道にのらぬのも当然のことであると察せられる。



しかし、こうして激突死闘をつづけたA工業所労働争議も、幸い労使とも直ちにあっせん案を受諾して、円満な解決をみる事ができた。あっせん受諾と同時に、数日にわたったストは全面解除され、労使はその朝から操業が再開できるといって、明けきらぬ巷にあわたたくし辞去して行った。あれからうまく行ってるだろうか。何故かわたくしは、妙にこの労使のその後の成り行きが気懸りでならない。わたくしは最初から「不思議な労働争議」といつてきたが、わたくしの気懸りはこの不思議な争議という印象に由来するのかもしれない。「倒産のなかの賃上げ」とでも形容できそうな争議では、労使に多少の行き過ぎや緊迫があっても不思議はないが、正直にいうと、労使が交渉する過程で、およそ労働法のイロハさえも窺えないような労使関係は、いちばん気懸りである。いまだき想像もつかない労使関係の未熟さが、ことのほかわたくしを不思議がらせたようである。そこには終戦直後にみられた幼稚な労使の姿となんら撰ぶところのない停滞があるし、また大企業の現在の労使関係に比して、あまりにもひどい懸隔が指摘されるのである。一体、

労使関係のこのような停滞や懸隔は、A工業所だけがたまたま見つけた特異な姿であったのだろうか。それとも中小企業がその雑多な問題の絡みあうなかで、ことに地方零細企業のすべてが、八方すくみの形で露呈している姿でもあるのだろうか。

わたくしは、いまひそかに思うのだが、あっせんによる解決はどこまでも当面の要求をめぐっての一時の解決にすぎない。一般に労使関係が未熟である限り、また、企業そのものが弱小零細である限り、問題はいつでも残っている。いな、たとい大人の労使関係が樹立できたとしても、あるいは企業が巨大なものに成長を遂げたところで、そもそも労使の利害が相反し、階級的対立さえつづく社会では、労使の相争う事態はいつになっても尽きることはあるまい。しかし、だからといって、争議の永久解決を考えること自体がナンセンスだと投げつけてしまえば実も蓋もないだろう。あえていま、抜本的解決策などというつもりはないが、恥も外聞もかなぐり捨て、感情をブチまけて争う零細企業労使の、悲しいばかり真摯だが幼稚な姿を見のがしてよいだろうか。賃上げ要求に対抗して、頑くなに、企業の倒産を辞さないと呼ぶ零細企業にとって、果して起死回生の活路はないものだろうか。当面の問題をこのような視点にしばってみると、論点はおのずから整理されて(1) 中小企業労使関係の問題と(2) 中小企業それ自体の問題が大きく浮んでくる。前者は労働法の基調と関連して、わたくしにとっても看過しえないものを含んでいる。しかし後者は遙かにわたくしの分野を離れて至難の様相を示しているが、また労働政策ないし労働運動の側面から、わたくしの興味に接近するかのようでもある。ここでは、とりあえず主として労使関係の正常化について示唆したい。



現行労働法に関する限り労使の対等と自主的交渉の原理が、その基調となっていることはいうまでもない。そして戦後20年間、労働教育における啓蒙の努力は、悉く未熟幼稚な労使関係を、すみやかに労働法のこの軌道にのせるための労苦であったといってよい。ここから団結を背景とする労使の対等が培われ、やがて対等の意識が団体交渉の自主性を養ってきたことも確かである。しかし同時に、組合ができ労使対等の形式が備わっても、団体交渉の相手方を積極的に認めて行く基盤としての相互認容、相互不可侵の自覚を欠くならば、到底、自主的団体交渉など望むべくもない。そしてここで強調しておきたいことは従来、あまりにも多くの労働争議が、実質的団体交渉の行われなかった事実のなかに胚胎したという点である。前に、労使の利害対立がある限り争議の根絶はありえないともいっ

たが、しかし、実質的団交によって未然に防止できる紛争も、実は甚だ多いことを悟るべきである。労使ともに団体交渉に徹すること——自己の主張を相手にわからせよ。相手の主張を理解する努力を惜しむな。終結しない争議はない。企業再開を信じて解決に協力せよ。——これが今日の労使関係者の常識でもあろう。この程度の常識にも欠けた労使関係を、わたくしはA工業所労働争議に発見して、終戦直後そのままの停滞だといひ、大企業の場合に比較して大きな懸隔だと評したわけだが、フト、一律には論ぜられない零細企業争議の特質にふれた思いがしないでもない。

中小企業の近代化がいわれるとき、まず、身分的な労使関係からの近代化を連想するのだが、一体、零細企業の場合、そのような近代化政策も運動も入りこむ余地はないのではなからうか。昔のままに不合理とも思わず、おくれたなりに支障なく存在する労使関係——従来の上り下りが幅をきかせ、労働基準法の線すら与えられないような世界——このような環境に組合ができるということは、労働者にとっても大きな変革だが、使用者にとっては恐ろしい出来事ではないであろう。ここに従来支配関係とは反対の形で、不対等な激しい抗争が生れるのは必定であって、それが本来の争点（賃金、首切、不当労働行為）の解決を忘れさせ、感情問題に没頭して長期泥沼の争いを拡げた例はいくつもある。大企業のような合理的解決のつかないままに、親企業からも金融機関からも見放され、思いつめた形で労使共倒れになった先例も想起される。労使関係の正常化を取扱う場合に、とくに零細企業では組合も未熟だが、基本的には労使関係の地盤が全く育っていないところに問題がある。

ところで、労使関係の地盤といったが、この意味では中小企業そのものの育成の問題が最大である。中小企業の体質改善はわたくしの領分でなく、ふれるわけにいかないが、いまま指摘した感情的抗争は、中小企業が痛めつけられている姿のなかに起因する。中小企業の封建性に安座する大企業の体態をみていると、むしろ労使が一体となって、上にハネ返していく運動が必要なくらいである。この点で中小企業経営者の自覚もさることながら組合も中小企業対策を明かにし、組合運動もおのずから大企業と異なるものがある点を示すべきであろう。総評の春闘構想である「中小企業者をもまきこんだ国民的春闘」は、おなじような発想を示すものであろうか。それにしてもなお、弱小零細企業の背後に、政治闘争はおろか日常茶飯の現実的経済要求すらできない無数の労働者が、組織とは無縁に放置されている事実を忘れてはならない。日本の組合運動がそもそも含んでいるこの深い矛盾をどう考えたらよいだらうか。