

労使関係における非法律的要素

吾 妻 光 俊

労使関係の非法律的要素、という表題は、法の側から、労使関係を、対象的に眺めて、そこに法の規制に適し、いわば、法的規整に親しむ部分と、法の規制に適せず、法的規整に親しまない部分とをしわけ、という操作を、人々に思い起させるかも知れない。しかし筆者の意図は、実は、そのようなものではない。

法哲学上の理論づけは別として、私の立場は、法を、生活から超越した規範としてとらえるよりは、むしろ、法を、生活の中に育まれ、展開され、従って、歴史的に生成するものとして理解するという、いわば、法社会史的なそれである。そして、このような立場に立つ筆者として、労働法の対象としての労使関係について、右のような意味で、労使関係そのものの胎内から、非法律的なモメントを取り出すことに関心を持ったについては、二

つの動機があった。

その一つは、労働法学界、特に、わが労働法学界の現状において、学説が、いちじるしく、相対立し、かつ分岐しているという事実を、どう理解するか、という点である。もっとも、法解釈論の面では、最近に至って、多少とも、共通の基盤がもし出されて来たように思われるけれども、しかし、そうした解釈論上の接近にもかかわらず、その背景における立場の対立は容易に解消されずに持続されているように見える。そして、そのような状況を、右に述べた私の立場から理解しようとする場合に、むしろ、その根底には、労使関係における法意識の対立、つまり、労使関係における共通の法意識の欠如とまでいわないにしても、そうした共通の法意識が稀薄である、という事実が、学説の上に反映しているのではな

(21) 労使関係における非法律的要素

いかと考えないわけにはゆかない。もっとも、それは法意識の対立なのか、法意識の未成熟なのかは、にわかには、答えることのできない問題であるけれども、ともかくも、こうした問題意識の上に、労使関係における、非法律的要素、もっと強調していえば、反法律的要素をとり出し、分析することが必要ではないかと考えられるのである。

その二は、右のような理論的な出发点とはちがって、少なくとも、筆者個人にとっては、もっと、現実的な出发点である。

われわれは、労働法上の理論、殊に、労働争議をめぐる法律論を展開するに際して、時折り、国際法理論との類似性を問題として意識する。もちろん、今までのところ、ひゆ以上の意味で、労働法理論に、国際法理論が類推されているわけではない。たとえば労働争議と争議行為との関係を、戦争と武力行使になぞらえ、また、争議行為について、国際法上の報復原則(いわゆる *Reprisal* の法理)を類推する可能性が問題とされている程度である。もちろん、それは故なきことではない。国家主権と国家主権とが並立し、その上に、起国家的な権力機構を

欠く国際関係と、私的な関係として、ともかくも国家権力のわく内に展開される労使関係とは、互いに類推することを許さぬ異質の関係であることは明白だからである。

しかし、法の生成過程と対比する、という意味では、国家権力組織の生成過程が、国際法の発展に対比されることと並んで、労使関係における法の生成とこれらに対比することは、十分、学問上の意味を持つといふべきではなからうか。そして、こうした対比を具体的に行なうことは、現在、筆者のよくするところではないが、そうした対比を念頭に置きながら、労働法における非法律的要素をとり出すことも、それ相応の意味を持つのではなからうかと考えるのである。

このような出发点に立つ本稿は、国際法との対比は、もとより他日に譲らざるを得ないが、労使関係においてどのような形で非法律的要素があらわれるか、またどのような筋道をとおしてそれが言葉の真の意味における法律的要素へと転化し発展するかということとの関連において、何が、労使関係に、その非法律的要素をもたらし、何が、法律的要素の展開を妨げているかという要因

に注目することになろう。そして、さしあたり、筆者は、当面の日本の労使関係の実態の中に、この間の消息をうかがうこととしたい。但し、本稿は、主として労使関係における非法律的要素を労働運動の側について指摘するに止める。

一 労使関係の非法律的要素とその要因

近代法における法の觀念が、自由な個人と個人の対等な人格の相互尊重という基本原則の上に立ち、個人と個人の自由な結合を法律関係形成の指導原理とすることは、いまさら、説くまでもない。そして、この市民法に對して、その生み落した鬼子だなどといわれている労働法体系も、労働組合を労働者側で予定すること、つまり、そうした集団現象に眼を向けるという点では、その名に価するにせよ、労働組合と使用者との関係については、それらが互いに相手方を尊重して、自由な話し合いによって相互の関係を決定してゆくという基本原則に關するかぎり、市民法の建前を崩すものではない。もちろん、争議という紛争状態を問題にし、より法律的な処理に力を注いでいることは労働法の特異性とされてしか

るべきではあるが、それとて、自由意思による相互関係の決定(団交↓協約)に至るまでの過程として理解されていることは、いうまでもない。

ところで、こうした市民法↓労働法の体系の上に、労使関係、特に、日本の労使関係をそれとの関連で理解しようとするとき、労使関係の実体の中に、こうした法の建前に親しまないいくつかの現象をとらえることは、必ずしも困難ではない。

(一) 相互の人格尊重という、市民法↓労働法の基本原則は、必ずしも、フルに、労使関係において現実化されてはいるとはいえない。労働者と資本家との階級的対立とその間の階級闘争を指導的な概念とする運動は、そのような学問的主張との関連を問わないでも、日本の労働運動の一面の傾向として、特に、労働争議の場面で、使用者と労働組合とが、市民法的↓労働法的な法律関係の当事者として向い合うという意識は稀薄である。そして、労働運動に關するかぎり、使用者と労働者との労働契約による結合とそこから生ずる権利義務の關係や、さては、生産施設に対する使用者の支配權等を無視しないまでも、輕視するという非法律的要素がকাশし出

(23) 労使関係における非法律的要素

される。特に争議時において、また、一般に組合活動について、作業規律に対する侵犯が常態化され、また、作業目的以外に使用者側の施設をみだりに支配するという傾向も、右に述べたような、反市民法↓労働法的な意識によって生み出される。

しかし、こうした階級闘争的な思想のもたらす、非法律的要素と並んで、いや、それと表裏一体をなして、前近代的という意味での非法律的要素が働いていることを見逃すことはできない。たとえば、争議行為や組合活動に当って、契約原理が軽視され、使用者側の所有権その他の権利が犯されがちであるということは、労使の結合が、契約を媒介とし、使用者側の所有権は、労働者にとつては、いわば他人の権利として尊重さるべきだといふ法意識そのものが必らずしも労働者ないし労働運動の側に熟していないためである。いって見れば、契約の観念は職場を中心とする一種の身内意識によって緩和され、また、そうした身内意識は、使用者側の施設をわが物として考えるという甘えた考え方を刺激している。

終戦直後から今日までに、労働運動の方向や、争議その他の様相は大きく変化しつつあるが、争議行為が種々

の形態において職場支配と結合し、組合活動が作業規律の領域を侵犯するという傾向は、いまなお、わが国労働運動の傾向をなしている。そして、こうした状況は、激しい階級意識と甘い身内意識との、取りあわせの悪い、結婚から生み落されたものということができよう。市民法↓労働法の体系は、こうした労働運動の両面の意識を相手にして、いわば腹背に敵を受けて苦戦に追いこまれる。現在の労働法理論の混迷は、こうした労働運動の意識の混迷をその背景とするものと断定することができないであろうか。以下、労使関係のもろもろの接断面につき、このような断定を裏づける事象をとり出して見ることにしたい。

(一) 右に、争議行為について、若干ふれるところがあつたが、これを更に、つっこんで見ることしよう。

まず、争議行為が職場ないし経営者側の支配する物的設備等の支配を伴うという現象について見ると、もちろん、部分ストとか嘗て流行した生産管理とか、さては、最近に問題化しているタクシー争議でのキーや車検を持ち去るという方法とか、いずれも戦術的な必要性の下に生み出されたという面があり、また、そのことは、日本

の組合組織（いわゆる企業内組織）とか組合財政とかとの関連を持つことは、筆者としても、折にふれて指摘しているところであるが、しかし、争議時に職場・施設等の支配を伴うという現象を、法律的角度から評価するとすると、それは、所有権を中心とする物権法の体系に対して、一面ではこれに挑戦し、一面では、そのお目こぼしを期待するという、いずれも、非法律的意识の所産であるといわざるを得ない。少し云い方をかえれば、それは、前近代的手法による近代法への挑戦という実体を持ち、そのかぎりにおいて、極めて非法律のないし反法律のな体臭を持つのである。

なお、日本の争議行為の持つ、いわば、荒々しさ（例えばピケティングにおけるそれ）についても、その日本の・特殊な戦術的意義は否定すべくもないが、しかし、現実において、人命とか身体とかに対する多分の危険性を伴う戦術であり、現に多くの場合にいわゆる不祥事件を伴っているという事実の面から見ると、その様相が、頗る前近代的なものであることも否定し難い。多数の負傷者を出す場合はもとより、人身の争奪戦などという戦法がとられるに至っては、正に、近代以前と評価されるべ

きものであろう。そして、このような傾向は、多分に階級闘争意識を含む争議において、特に、顕著なのである。

（三）かの不当労働行為の制度は、使用者に向って、組合運動を自己のパートナーとして尊重することを求める、という近代法の思想を背景とする。しかし、わが国におけるこの制度の運用は、多くの場合に、越え難い障壁に当面する。パートナー意識、即ち相互尊重の近代意識はもと相対的なものであるが、多くの事件は、相互不尊重ないし相互不信という前近代的意識によってもたらされ、しかも不当労働行為の成否は、その前近代性の比重によって決定さるべきものであるのに、その比重の判定は、すこぶる、微妙な判断にかけられることになる。前近代的な労使関係の中にもされる組合活動と業務との混交、近代的な契約概念とか職場規律そのものを主張しながら、実は、前近代的な組合否認の思想によって行なわれる首切り、などという形で、事件が不当労働行為制度のルートに乗せられるとき、つまり、そうした非法律的要素の上に展開された事件が、近代法的な制度のふりにかけられるとき、解決がいかに困難であるかは、

(25) 労使関係における非法律的要素

誰しも想定できるところであろう。しかも、そこに、階級闘争意識が働いているような事案ともなると、もはや制度の予想する労働関係をはみ出すことともなり、いかなる解決も、労使関係のパートナーとしての関係の確立に資することを保障できないことになる。

(四) 争議調整は、もと、補助的な仕事であり、労使の主体性を軸とした制度(自主的調整の原則)であるだけに、労使関係と法との関係は、直接的なものではない。しかし、労使関係に、近代的な相互尊重の意識が薄く、さては、相手方を敵視する傾向さえ見られる場合に、調整の運用は、ここでも最大の障害に当面する。なぜならば、そのような労使関係と自主的調整の原則とは、しょせん、水と油との関係にすぎないからである。過度の闘争意識は、解決において強く面子にこだわる傾向を生じ、したがって、自主的な譲歩を困難にする。さればといって、現在の法秩序の上に立っている調整機関に対して、常に不信の念を抱いているのが一般であるから、調整機関の判断を尊重する念に乏しい。こうした関係においては、解決は時の力や偶然のチャンスにこれを期待するほかないであろう。しかも、筆者が前に指摘したよう

に、過度の闘争意識は不思議なことに、身内的な労使感情と裏腹をなす。強い対立の表づらにもかかわらず、不合理な妥協をしやうい労使関係、このような労使関係が、いちばん調整機関泣かせであることは、論証を必要としないであろう。

(五) 市民法↓労働法の体系が、労使関係について、最も多くを期待しているのは、労働協約の制度だといっても云い過ぎではないであろう。労使関係が、時に争議の名で呼ばれる紛争状態を伴うにしても、最終的には、労使の合意により、相互関係を調節することを期待するのであり、その合意の結果としてとりかわされる労働協約は、単に一時的ではなく、一定期間に亘って、合意の線で労使関係に安定的な秩序をもたらすものだからである。もっとも、かくいうことは、市民法↓労働法の体系が、労働協約に法制上効力を認めるかどうかということとは離れて、労使間の自主的な秩序の設定に、ともかくも、法として期待をかける、という意味をいいあらわしているに過ぎない。

ところで、こうした意味からいうと、もとより争議時においても、また、少なくとも、労働協約という協定の

ない状態でも、労使間の秩序を語り得るけれども、特に、労働協約により、しかも、労使関係が広い範囲に亘って規制される状態は、市民法→労働法の体系として、好ましい状態と云わなければならない。従って、裏返して云えば、労働協約をめぐる労使関係は、労使関係における——社会学的な意味での——法律的要素ないし法律的要素をとらえるための試金石ともなる、という関係がある。

労働協約をめぐる関係といっても、それを結ぶまでの過程と、いざ結ばれた後の運用ないし適用のしかたとの二つの面があるが、いま、日本の労使関係について、この二つの面から、非法律的要素をとり出して見ることにしたい。

(1) まず、労働協約の締結への過程について見ると、ここでも、労使の意識、特に、労働組合側の意識は、労使の間に客観的な、そして大なり小なり永続性のある秩序を設定するという意識よりは、その場その場で、有利な線と、力関係のまにまに、克ちとうとうとする意識が優勢である。もちろん、そのような意識は、すべての交渉ごとに通有のものであるともいい得るが、一回

かぎりの契約関係は別として、継続的な関係に関するかぎり、絶えざる紛争を避けることが、当事者の法意識の内容となるべき筈のものである。もちろん、わが国でも、慣行化されている一年の協約期間に関するかぎり、安定化の機能を生ずるのであるが、しかし、安定化への意識、即ち法意識の強弱は、労働協約締結の交渉に際して、おのずから、態度の相違を生ぜしめる。特に、協約交渉の焦点となるような問題(労働条件は別として、ユニオン・ショップの問題、平和条項の問題、協議制度の問題、争議約款、団交条項等)は、法意識の稀薄な場合には、毎回の協約交渉において、同じような主張の繰り返しによって対立するという態度を導くに反し、法意識の旺盛な労使間では、一定の協定が、協約期間をこえて、いわば、永続性を与えられる(更新を常とする)という傾向を示す。そして、わが国の場合には、前者の傾向を指摘できるが、この事は、わが国の労使関係では、安定意識よりも対立意識が優越すること(もつとも一面では労使関係の歴史の長短も働くといえるが、しかし、それも、法意識の成熟・未成熟という発展過程の問題であると同時に、対立意識の過剰という現時点での問題として考えてさしつかえあるまい)

(27) 労使関係における非法律的要素

を物語るものと云えよう。

(2) 一旦締結された労働協約については、問題は、その運用面に集中するが、わが国の実際においては、締結時の法意識の稀薄とも相まってであるが、その内容の客観的意味を争う場面よりも、労使互いに、有利・不利という角度から解釈上の紛争を生ずる事例が多く、その結果、問題を法廷において争う率が相当高い。この事態も、協約当事者の意識よりも、階級的対立意識が優越するような場合に顕著であり、また、同時に、身内意識が、協約について、契約意識や、規範意識を妨げていることのあらわれでもあらう。

(六) 以上に観察して来たように、日本の労使関係における非法律的要素は、階級闘争意識と身内意識との結合という、一見奇妙な結合の中に、はぐくまれているように思える。労働運動の構造や運動の実態は、企業を中心とする一種の前近代的な身内意識を基盤としつつも、その意識は、突如として階級的なものとして現出する、という、一見理解し難い状況の中に、法を疎外し、特に、近代法体系としての市民法→労働法の体系から遊離するきっかけがあるのではなからうかと考えられる。こ

のいわば、肉体と精神、実態と意識との分裂が、日本の労使関係の社会学的、歴史的な把握の焦点ともなるのではあるまいか。

二 労使関係の法律関係への編入

労働法学は、労使関係を、言葉の真の意味における法律関係に編入することを、その課題としている。かくいうことは、労使関係の中に法に親しむ関係とそうでない関係とが混在し、特に、流動性を本質とする労使関係において、後者(特に法の介入に適しない労使の社会的勢力関係)が優越することを否定する意味ではない。しかし、労使の勢力関係を基盤とする対立意識の側から、ともすれば、労使関係の法律関係への進化が阻まれ、または、現行法秩序がかく乱されるという事態に對して、つまり、そのような労使関係の胎内に巣くっている非法律的要素を清算することは、法学、殊に、労働法学の任務であることを、何人も否定することはできない。もちろん、かく云えばとて、法の生みの親は、労使関係の実態なのであり、とりわけ、その胎内にはぐくまれ、かつ時と共に発展する規範意識であって見れば、法の役割り

も、法学の役割りも、その意識の健全な発展を方向づけ、しかも、それを側面から掩護する以上のものではあり得ない。この限度内において、労働法学としては、国民生活ないし人間生活の健全な発展に寄与するという近代精神に沿うて、法を解釈し、さては、立法の提案を行うべき責任を負うていのである。

しかし、何が故に、労使関係が非法律的要素を胎内にはらむのか、どうしてその要素を法的要素へと、可能な限度において誘導するか、という問題になれば、そこには、思想の対立や理論の無限のバリエーションに当面する。いま、この小論において、そこに立ち入ることはできない。筆者の考え方的一端を示すことで、本稿を閉じることとしたい。

三 むすび

筆者は、前段までに、階級闘争意識と身内意識との結合に、労使関係の非法律要素の要因を求めた。しかし、実をいうと、日本の労使関係における問題の焦点を、身内意識の性格としての労使関係の前近代性に求めることが、問題解明の出発点だと考えている。本稿では、使用

者側についてふれなかったが、労使双方における前近代的要求、そこから派生する非法律的ないし反法律的要求が、労働法の着眼すべき問題のポイントではないかと考えている。そして、一般論は、不可能であるとしても、少なくとも、日本では、階級闘争的意識を背景とする労働運動が、中小企業の労働運動と結合し易いこと、つまり、そこに拠点を求めようとし、また、大企業でも前近代的要求の濃いところに進出を試みているという事実と向かい合うときに、前近代的労使関係の温床である中小企業の労使関係を近代的法秩序に編入することに、政策上の焦点が置かるべきだと考えている。しかし、中小企業における労使が、真に互いにパートナーとしての意識に徹し、近代法意識を身につけるについては、既に各方面から指摘されている幾多の難点がある。一言にして云えば、一面においては、社会保障の進出と、他面においては、労働運動が、身内意識を脱却し、横断組織へと踏み出すことによってのみ、中小企業の労使関係に、法への関心と、法を創造する機能、少なくともその機能の一端を担当することを期待できるであろうと考える。そして、近代法の理念としての人間の尊重は、今後のいかな

(29) 労使関係における非法律的要素

る歴史的段階においても見失わるべきでないと考え、筆者の立場からすれば、急激な改革ではなくして、労使関係の胎内に、法意識が徐々に育成されてゆくことによる人間生活の改善に期待をかける。そして、このような立場に立つとき、法の役割りは、特に労使関係について、極めて微妙であると考えている。労使の法意識の流れに

棹さしつつ、しかも、その法意識の発展を側面から助成することに法の役割りを認める筆者の立場としては、近代法制と労使の法意識の距離を意識しつつ、その意識を前進せしめるような仕方、法を弾力的に操作することに、労働法学の課題を読みとっているのである。

(一橋大学教授)