

V 「同情ストライキ」と団体交渉

はじめに

私の手許に、炭労「同情スト」判決書（杵島炭鉱同情スト事件、東京地裁昭五〇・一〇・二二判決）のコピーが届けられたのは、僅か一週間ほどまえである。そこには、法解釈と事実認定の両面にわたって、厳密に吟味すべき数多くの論点が含まれている。草々の間にコメントを述べることは、私の好むところではない。

にもかかわらず、私はあえてここに一文を草する。もちろん、執拗な編集部の御依頼に屈したためではあるが、そのためばかりでもない。この判決の要旨を新聞紙上で知ったとき以来、私は、発言を避けえない問題をつきつけられたと観念してきた。実のところ、労働問題の研究者にとって、その種の問題は近來あまりに多い。微力の私にこたえうる範囲はごく限られている。が、この判決は、労使関係の枠組形成という視点から国家の労働政策をあらわいなおす、ということ、ここ数年、一つの研究課題としてきた私にとって、恰好の素材でもある。

このところ、私は、労働政策を捉える場合に、制定法の条文だけに焦点をあてる手法がいかに不十分であるか、といったことを反芻してきた。法の実施にあたる行政や司法の動きに眼をくばることがいかに重要であるか、といいかえてもよい。視野がそこにまでおよぶ場合にのみ、労使関係の実態的の判決は、そうした關心をもつものにとっては、生きた教材である。

私は、この判決要旨を一見したとき、イギリス労働法史上著名な、かのタフ・ヴェイル判決をおもいおこした。むろん、争われていた事柄はちがう。法理論の構成の仕方もちがう。が、民事上の免責をうける争議行為の範囲を厳しく限定する法解釈が前提された、という点でも、多額の損害賠償を産業別組合に課した、という点でも、現実の労働運動にとっての無気味さは類似である。

解せないことも多い。もともと、この判決の対象事件がおきたのは、一九五七年九月末であった。杵島炭鉱の労働組合が、企業整備反対の「闘争宣言」を発したのは、同年七月三〇日、無期限ストライキに突入したのが八月二日、曲折をへて争議が解決したのは同年十一月六日であった。そして、杵島労組を支援する炭労の統一闘争（二四時間ストライキ）がくまれたのは、九月三〇日と一〇月三日であった。当時、政府および経営者側は、一斉にこれを違法ストと非難した。経営者側は民事訴訟にうつたえるかまえを明らかにした。事実、炭鉱各社はその年の暮にその手続きをとった。が、その一審判決がくだったのは、実に一八年後の現在である。何故にかくもおくれたのか。にも拘らず、それが、いまいくだったのは何故か。ここ数年の裁判所の動きのなかに不安を感じているものとして、気にな

審判決が、たったのは、実に一八年後の現在である。何故にかくもおくれたのか。にも拘らず、それが、いまいくだったのは何故か。ここ数年の裁判所の動きのなかに不安を感じているものとして、気にな

る点である。

右のような次第で、私はこの判決を私なりに重視する。そこで、以下、判決文を読みながら気づく若干の論点を覚書風にかきとめておく。が、あらかじめお断りしておくが、私は、ここで、憲法論からときおこす法解釈に立入るつもりは全くない。それは法律の専門家におまかせする。

さきにもふれたように、こうした判決が労使関係の実態的枠組の動向といかにかかわっているか、というのが私の関心である。私見では、法と労使関係の実態とのかかわりかたは、二様である。一つは、法が労使関係を規制する。この面はたしかに重要である。が、そのヴェクトルは一方的に作用しているわけではない。つまり、いま一つ、労使関係の実態が法を動かしていく面がある。法の歴史的な動向を捉えるうえでは、この面に注目することが決定的に重要である。もちろん、実態が無媒介的に法に反映するわけではない。労使関係法の展開は、現実の労使関係のなかに存在しているところの、複数の、場合によっては拮抗しあっている労使関係のパターンのなかから、公権力が助成し発展させていくべきパターンをえりわけいく、立法主体の政策的判断を媒介している。労使関係法の展開にたずさわる立法者や裁判官が、「公正中立」でありえないのはそのためである。彼等はそこいかなる選択、いかなる方向づけをおこなっているか。そして、それは、現実の労使関係の歴史的展開方向に、とらして、どの程度まで適合的でありうるか。さきにもふれた私の関心からすると、そういった点が問題の中心となる。

一 団体交渉のコロライイとしての争議行為

この判決の法解釈のなかで、まずはじめに注目されることは、憲法に規定されるいわゆる労働三権の相互連関についての次のような捉えかたである。

「団結及び争議行為はそれ自体目的ではなく、団体交渉において労働者が使用者と実質的に対等の立場に立つことを保障し、その交渉を有利に導くための手段として認められるものであるから、争議行為の行使は団体交渉の有力な裏づけ措置として右のような手段性を十全に発揮することにある。したがって、団結及び争議行為は団体交渉を離れて観念的に保障されたものではない。そして、法の志向も団体交渉によって労使関係が自主的に形成され、発展されることにある。」（「判決理由」）

ここでは、団結権、争議権は、団体交渉による労使関係の自主的な形成、発展に寄与すべきものとして、いわば、団体交渉の「手段」として保障されるのだ、という解釈がうちだされている。やや大胆に言えば、いわゆる労働三権のうち、団体交渉権こそが基軸的な立場を占め、団結権、争議権はそれに付随する、という見解だといえよう。

さきにのべたように、私はここで憲法第二八条の解釈論議に立入るつもりはない。私が関心をもつのは、こうした解釈は、資本主義国家が労働者の団結および争議行為を法認するにいたる、その歴史的現実をどの程度までの確に捉えているか、という点である。むろん、歴史的現実といっても、それは国によってさまざまである。厳しい取締りにもかかわらず、産業社会に深く根をおろしていく労働

組合運動に対して、いわば経験主義的な対応をせまられた国々の場合と、産業社会における根は浅く、その組織力も弱いまさに急進化していく労働組合運動に対して、ハッパをかける国々との違いが、

組合運動に対して、いわば経験主義的な対応をせまられた国々の場合と、産業社会における根は浅く、その組織力も弱いままに急進化していく労働組合運動に対して、いわば観念的な対応をせまられた国の場合とでは、国家が組合や争議行為を法認するにいたる歴史的コンテクストは、大きく異なっている。それは、法認する場合の法理論の構成の仕方の差異とも結びついている。が、資本主義国家が労働者の団結や争議行為を法認するにいたる根拠、そこにはらまれる意義や限界を実証的に検討しようとする場合には、まず、前者の場合、とりわけイギリスの事例に注目することが有効であろう。ここでは事実、早くから強力な労働組合運動が発展し、資本主義国家のそれへの対応も、いわば草分けの緊張感をもって、労使関係の実態をたしかめつつ慎重に模索されていったからである。

私はここで、一八六〇年代後半から今世紀初葉にいたるイギリスの労働政策の転回過程、そこでの論議をおもいおこす。七〇年代の労使関係法の展開にさきだつて前提的な論議をかためたところの、王立委員会の最終報告書（一八六九年）は、次のように述べていた。「労働者たちが雇用主のために働くのに同意する条件を、その雇用主と決定し約定するために、労働者たちが団結する権利の一般的問題に関して、われわれは次のように考える。その団結が完全に自由意志によるものであり、団結した連中に拒否された仕事をおこなう完全な自由が、他のすべての労働者にのこされており、かつ、雇用主がよそで労働の供給をもとめることを妨害されないのであれば、労働者にそのような権利を与えないことは、正義の面でも、政策の面でも、根拠がない。」（Eleventh and Final Report of the Royal Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and other Associations,

1869, XX)

あえて説明をつけ加える必要はないであろう。まさに団結権は、労働力の集団的取引の権利に付随するものとして、保障されるべしと主張されたのであった。ここで強調しておきたいのは、こうした主張が、当時ひろがりつつあった労使間の集団的取引の慣行についての実態認識と政策的判断に裏づけられていた、ということである。この王立委員会の報告書では、当時形成されつつあった労使間の任意的な調停委員会 (board of conciliation) に大きな期待がよせられている。私見では、それはこの段階における萌芽的な団体交渉機構の一つであった。

労働組合を不穏団体視し、その活動にさまざまな法的制限を課し、労使紛争は強制仲裁によって解決する、というそれまでの政策基調から、労使間の任意的な集団的取引の慣行を社会的に制度化し、その取引の主体としての労働組合の組織化を誘導する、という政策基調への転換が、すまにはじまっていることを、右の王立委員会の報告書からよみとることができる。団結の法認も、争議行為の法認も、この基本線上ですすめられたことは明らかである。だから、団結や争議行為が法認されてくる過程は、任意的な調停仲裁の制度が追求されてくる過程と重なっていた。一八七一年の労働組合法の翌年に新たな仲裁法がだされ、一九〇六年の労働争議法の一〇年まえには、全く新しい性格の争議調停法がだされている。そうした調停法の展開のなかで、労働行政の担当者たちが助成しようとしたのは、労使間の任意的な調停委員会の発展であった。因みに、当時の用語法では、調停 (conciliation) とは、「平和的解決を意図して諸問題を討議するために当事者が顔をあわせる (coming together)」ことを意味していた (Firth and Final Report from the Royal Commission on Labour, 1894, p. 49)。今日のわれわれの用語法との違いは注目されたい。両当事者の組織度如何によらず、顔をあわせる (coming together) ことを

意味していた (Fifth and Final Report from the Royal Commission on Labour, 1884, p. 49). 今日のおわれの用語法との違いに注目されたい。両当事者の組織度如何によっては、それは団体交渉に他ならなかった、といえよう。

以上のような歴史的経緯をおもいおこなうならば、団体交渉を基軸において、団結および争議行為をその「手段」として、いわば団体交渉のコロラリイ (必然的な随伴物) として位置づけるかたちで、労働三権の相互連関を捉えようとしたかの判決の法解釈は、資本主義国家が労働組合や争議行為を法認するにいたる根拠を、かなりの程度までの確に捉えているかにみえる。事実、資本主義国家は、労働組合が労働者の労働力商品を集団的に販売する組織として機能する限りにおいて、労働組合を資本主義社会における社会制度として法認するのだ、といった見解は、かなりの数の社会政策学者によって唱えられてきた。血気にはやるものは、かの判決の論理に憤るよりは、むしろ、資本主義国家が労働組合とその活動を法認する意義と同時にその限界がもともと奈辺にあるかに改めておもいをいたせ、というべきかもしれない。

二 団体交渉のコロラリイに非ざる争議行為

だが、私は議論をそこに短絡させてはならない、と考える。かの判決の論理が、ここで問題としてきた歴史的現実をかなりの程度までの確に捉えていることはたしかであるが、しかし、それは決して充分に的確ではない、と考えるからである。そして、その不充分さが、この判決の論理の牙を生んで

いる、と考えるからである。

それほかに、私はここで、かの判決の論理が、労働者の団結や争議行為を団体交渉の「手段」として積極的に位置づけていこうとする、いわばポジティブな側面と同時に、そのような枠内におさまりたい団結や争議行為の道法性を消していこうとするところの、いわばネガティブな側面とをあわせもっていることに注目する。かの「判決理由」の表現をそのままつかえば、「その労働関係の当事者間団体交渉によって自主的に解決する途もないような争議行為」は、「到底労働組合の正当な行為たりえないもの」であり、したがって、民事上の免責をうけうるはずがない、という論理こそが、かの判決の理論的核心をなしている。

こゝでも私は憲法論に立入るつもりはない。はつきりさせておきたいのは、かの判決におけるネグテイヴな論理は、資本主義国家が労働組合とその活動を法認するにいたる歴史的現実にてらして、はたして適合的とみなしうるか、ということである。

ここで再び、イギリスの事例をとりあげよう。争議行為を団体交渉のいわばコロシアムとして捉えるかの論理が、最もよく貫くかたちで労使関係法が形成されたのがイギリスであることは、すでにふれた。だが、当時のイギリス労使関係の実態をふりかえるならば、団体交渉のコロシアムとして位置づけがたい争議行為が多々あった、ということに気づかざるをえない。一八九七年に出版されたところの、ウェップ夫妻の『産業民主制』は、その第二部「労働組合の機能」の前半で、イギリスの労働組合が現におこなっている主な活動様式を整理しているが、そこでふられたのは、「相互保険の方

法」「団体交渉の方法」「仲裁」「法律制定の方法」などであった。たしかに、団体交渉は重要なものとして注目されているが、イギリスの労働組合の行動様式がその枠のなかにおさまっていたわけではない。

詳しく説明するまでもないであろうが、「相互保険の方法」とは、自分たちのトレイドへの入職者を規制する徒弟制度を軸にして、労働市場の供給独占をはかるうとした、熟練労働者たちの自律的規制の仕組に他ならなかった。自分たちがとりきめた労働条件をうけいれない経営者に対しては、一片の通告をもって「個別的ストライキ」に入る、というのが基本的な方法であった。イエスカノーか。そこに交渉の余地はなかった。しかも、こうした方法を駆使したクラフト・ユニオンの規制は、入職規制、職業規制、出来高制反対など、経営権の行使を大きく制約するものであった。彼等は、そうした事態を団体交渉の場にするにせよと自体に警戒的であった。こうした文脈でおきる争議行為が、団体交渉のコロラリーと位置づけがたいことは明白であろう。ついでに、クラフト・ユニオンのそうした規制が生んだ紛争として、そのトレイドの縄ばりをめぐる紛争があったことにもふれておこう。それがしばしば労使紛争でなく、労務紛争であったことは、ひろく知られている。最後に、法的八時間労働制の確立など、「法律制定の方法」を追求する行動が、団体交渉のコロラリーでないことはつけ加えるまでもあるまい。

そこで、問われるべきは、このような団体交渉のコロラリーとして位置づけがたい労働組合の活動が、労働組合と争議行為の法路の過程でいかなる法的取扱いを受けたか、ということである。ここで、

議論を拡散させないために、労働組合の政治活動にかかわる論点は横におく。はっきりしていることは、産業革命末期に制定され、以降約半世紀にわたってイギリス労使関係を律したところの、一八二五年法のもとでは、右にふれたようなクラフト・ユニオンの規制を奨励せしめるための争議行為にも、違法性がつきまといざるをえなかった、ということである。同法は、禁止行為類型の一つとして、経営者にその事業の遂行様式の変更をせまったり、雇い入れる徒弟数の制限をせまるなどのために、暴行、脅迫、威嚇、妨害などをおこなうこと、をあげている。そこで、クラフト・ユニオンのかの自律的規制にともなう争議行為がイメイジされていたことは、明らかであろう。もちろん、現実にクラフト・ユニオンの争議行為がどの程度まで取締られたかは、自ら別個の問題である。史実は、こうした取締りにもかかわらず、クラフト・ユニオンのかの自律的規制の仕組が維持されただけでなく、むしろひろがっていったことを示している。

七〇年代から今世紀初葉にかけての労使関係法は、クラフト・ユニオンの規制とそれにとりまわす争議行為をも合法化していく方向で展開した。むしろ、裁判所の動きをみわたした場合には、若干の曲折もあるが、基本的な流れはそうであった、といつてよい。一八七一年の労働組合法は、事業の遂行に対して制限的条件を課することを目的とする労働者の団結をも適法とする、と明記した。一九〇六年の労働争議法は、取引や事業、他人の雇い入れに対する干渉、好きなように自分の資本や労働を処分する権利への干渉も、そのことだけでは訴訟の原因とはなりえない、と規定した。こうした規定が、クラフト・ユニオンにとって何を意味したかについて、説明をつけ加える必要はないであろう。

さらに、一九〇六年法では、かの労労紛争をも労働争議のなかに含めて法認りけられ、その争議行為が

が、クラフト・ユニオンにとって何を意味したかについて、説明をつけ加える必要はないであろう。

さらに、一九〇六年法では、かの労労紛争をも労働争議のなかに含めて法認の対象としたのであった。

三 「不合理な」法展開の意義

以上、私はやや、クラフト・ユニオンの活動に対する法的規制の推移という問題に立入りすぎてしまったかもしれない。だが、その経過自体がここでの問題ではない。私がここでクラフト・ユニオンの活動をとりあげて論じたのは、それが団体交渉のコロライでないものの一つ、しかも、当時の労働関係の実態においては、極めて重要な一つ、とみなしうるからであった。

そこで、問題は次のようにたてられるべきであろう。資本主義国家が労働者の団結と争議行為を法認するにいたる過程は、団体交渉のコロライとして団結および争議行為を法認すると同時に、団体交渉のコロライに非ざる団結および争議行為をも、それが産業における雇用・労働条件にかかわるものである限り、同様に法認するという内実をもつものであった。さきにふれたように、もともと、資本主義国家が労働組合とその活動を法認したのは、それが市場における労働力商品の売買に合理的な秩序をもたらすと目された、その限りでのことであつたはずである。立法者が意識した合理的な秩序が、団体交渉制度であつたことはすでにふれたとおりである。だとすれば、団体交渉のコロライに非ざる団結や争議行為にまで法認をひろげたのは、不合理ではなかったか。一体、何故にそのような「不合理な」法の展開がおこなわれたのであろうか、と。

私はここでもいまだ、労働争議の波にあらわれた九〇年代のイギリスにおける論議をふりかえる。

それは、七〇年代に制定された新しい労使関係法のもとで、最初におとずれた動乱の時代であった。司法の「反動化」があらわになってくる時代でもあった。タカ派の経営者が、「自由な労働」リスキヤップの供給にたよって組合との格闘にのりだした時代であった。大不況のなかでイギリスの産業の相対的おくれを自覚しはじめた経営者が、クラフト・ユニオンの頑固な規制に對して攻撃のかまえを示した時代であった。そこで当然、労使関係法の改革が論議されはじめた。一八九二年から九四年にかけて作業した王立委員会の大きな報告書は、同時代人の思ふまゝのような緊張を伝えている。

いかにすれば、この激烈な労働争議を解決し、安定的な労使関係を実現しうるか。王立委員会の共通の関心はそこにあつた。もちろん、最終報告では意見はいくつかに分れた。一方の極には、当時の社会主義者たちの意見があつた。彼等は、争議原因として、貧困、失業、長時間労働などをあげ、そうした原因を除去するためには、国や地方自治体などの介入による「集産主義的行動」(collective action)が必要である、と主張した。他方の極には、タカ派のお歴々の意見があつた。彼等は、団体交渉制度を前提とするにしても、そこでとり結ばれる労働協約に法的拘束力をもたせよ、と主張した。協約に違反する争議行為を免責する必要がある、というのがその意見であつた。彼等はまた強制仲裁制度の採用を主張した。

だが、王立委員会の多数意見はこのいずれをもとらなかつた。彼等は、苦汗産業分野への工場法の拡張や、鉱山、鉄道など、特殊な職業分野での成人男子の労働時間規制を提言したが、「集産主義的行動」の全般的拡大はむしろ弊害をとまらう、と考えた。彼等はまた、調停委員会が労使紛争の解決に

拡張や、鉱山、鉄道など、特殊な職業分野での成人男子の労働時間規制を提言したが、「集産主義的行動」の全般的拡大はむしろ弊害をともなう、と考えた。彼等はまた、調停委員会が労使紛争の解決に

とって有効であることを疑わなかった。だが、有効でありうるのは、それが任意的な制度として形成され、機能している限りでのことであって、それを公権力によって上からおしついたり、そこに強制仲裁をもちこもうとするのは、もつてのほかのことである、というのが多数派の意見であった。彼等は、任意的な団体交渉の慣行をおしひらげ、任意的な交渉機構、調停機構を制度化していくことにこそ、労使紛争解決の大道がある、と主張した。

こうした多数派の意見は、ある意味では、すでにふれたような七〇年代の労使関係法の展開を導いた政策思想の踏襲にほかならなかった。だが、次の一点において、彼等の考えは一歩さきへとすすんでいた。彼等自身の語るところを聞こう。

「あるトレイドの双方が強力に組織され、多額の財政資源を所有しているときには、労使紛争がおきると非常に大規模になり、非常に長びき、非常に大きな損失をもたらす、ということもたしかである。しかし、二つのヨーロッパの大国間の近代戦が、大きな損失をもたらすにせよ、諸政府が強力ではなく、中央集権化されていない時代や場所でおこるところの、たとえば局地戦闘、国境襲撃などよりも、より高い文明段階をあらわしているように思われるのと同様に、概して、長年の平和をおそうその時だけの大方使紛争は、たとえば局地的な言い争い、作業停止、小紛争などよりも、むしろましなように思われる。……その種の紛争が個人間ではなく、大きな結社間で争われるということが、個人的な憎悪を減ずる効果をもつことは疑いない。雇用主と労働者双方の多くの証言によれば、各々の結社の代表が対等の条件で会議で顔を合わせることによって良き効果が生みだされるし、また、そのよ

うな会議はますます合理性と公正さをしみわたらせていく。各々の組織が相互につきあうほどに強力に組織されているときには、その結果として、すでに若干の事例で実現されているように、相互に關係する諸問題を定期的に討議し解決するために会合する、混合委員会(mixed board)が形成されることになりそうである。」(Fifth and Final Report from the Royal Commission on Labour, 1904, p. 36)

重要な点なので、あえて長い引用をした。ここでは、ただ単に任意的な団体交渉を軸にして労使紛争を解決するべきである、という、七〇年代以降の政策思想がくりかえされているだけではない。むしろ、そのための前提として、労働組合の組織をひろげ、強化すること、つまり、強力に組織された労使双方の代表が相対する状況をつくりだしていくことが、決定的に重要な点として自覚されている。労働協約のモラル・サンクションも、労使双方が非常によく組織され、「強力かつ効率的な内部運営の形態」(highly efficient)の結社が存在する場合にのみ働さうと促えられている。しかも、以上のような主張は、当時の労使關係の実態についての認識に裏づけられていた。王立委員会の作業は、労使双方の組織度において異なるところの、多分野の労使關係のパターンを実証的に吟味し、そこから、望ましく労使關係のパターンをえりわけいくことを、一つの関心事としていたように思われる。

以上、やや立入って、一八九四年の王立委員会最終報告書を取りあげた。司法の反動化の逆流をおしかえしてすんだところの、一八九六年の争議調停法から一九〇六年にいたる労使關係法の展開の基礎によこたわる考えかたは、まさに右にみたような多数派の考えかたであった。さらにつけ加えるならば、そうした考えかたは、以降長きにわたって、イギリス労働政策の基調を貫いていた。

ならば、そうした考えかたは、以降長きにわたって、イギリス労働政策の基調を貫いていた。

九〇年代における以上のような論議をふまえるならば、さきに提起した疑問にこたえるのはもはや容易であろう。資本主義国家は、たしかに、労働者の団結や争議行為を団体交渉のコロナリイとして、その限りでいわば積極的に法認する。だが、団体交渉を任意的な慣行・制度として発展させていくためには、その両当事者それぞれの強力な組織化が助成されなければならない。とりわけ、取引力において劣る労働者の組織化が助成されなければならない。現実の労働組合の活動には、必ずしも団体交渉の枠組のなかにおさまりたいものが含まれているが、労働組合の強化が団体交渉の前提として追求される以上、それも認める以外にはない。そこに「不合理」「不公正」なものがあっても、それはやがて労使間の団体交渉をとおして解決されるものと期待する以外にはない。かくして、団体交渉のコロナリイに非ざる労働者の団結や争議行為をも、いわば消極的に法認する。一見「不合理」な法の展開も、実は、任意的な団体交渉を基軸にして労働問題を処理しようとする資本主義国家にとっては、右のような意味での合理性をもっているのだ、と。

以上で、かの炭労「同情スト」判決の前提的論理の一応の吟味をおえる。かの判決の論理には、すでにふれたように、ポジティブな側面とネガティブな側面があった。だが、「判決理由」がのべているように、もしも「法の志向も団体交渉によって労使関係が自主的に形成され、発展されることにある」というのであれば、判決のネガティブな論理は全くなりたちえないはずのものであったのである。この判決の致命的な難点はそこにある。かりに裁判官がこの難点を意識せず、この「判決理由」をかいでいるのだとすれば、それはおそらくは、「団体交渉による労使関係の自主的な発展」ということの意

味を真に理解していないことによるのであろう。そこで、以下、同情ストライキ問題自体をとりあげながら、その点を吟味してみることにしよう。

四 「同情ストライキ」という概念

さて、以上のべてきたことから当然に導きだされる結論であるが、「団体交渉による労使関係の自主的發展」を真に「法の志向」としている国にあつては、「同情ストライキ」をただ漠然と違法視するような発想はなじみがないものであつた。団体交渉のコロラリーに非ざる争議行為であっても、それが産業における雇用・労働条件にかかわるものである限り法認する、というのであれば、「同情ストライキ」という概念が法律用語としてかためられる余地は全くなかつた、といつてよい。

実際、イギリスの労使関係法上の術語として、「同情ストライキ」という言葉の定義が問題になってくるのは、比較的最近のこと、つまり、「団体交渉による労使関係の自主的發展」によって労働問題を処理する、という「法の志向」が大きく揺ぎはじめたことである。現在ではすでに廃止されているところの、悪法の告げられたかかった一九七一年の労使関係法が、労働争争の「部外者」(outside)として対する争議行為を「不正労働行為」として規定するにいたるまで、いまだ正統に言えば、そうした法改正が論議されるにいたるまで、「同情ストライキ」という言葉自体、はたしてどの程度までイギリスの法律家の関心をあつめていたのか、疑問である。

むしろ、一九二六年前後には波瀾があつた。周知のように、その年にイギリスの大多数の組織労働

者は、炭鉱労働者の雇用条件切下げ反対の闘いを支援して「ゼネラル・ストライキ」をおこなった。私の知るところでは、歴史上最大の同情ストライキであった。政府が斜陽の石炭産業にいかに入入るかを裏の争点としていたこの紛争は、事実上、政府を相手とするものであった。実際、ストライキ突入は、労働組合の幹部たちが首相官邸をおとすれ、政府に政策変更をせまる最後の交渉が決裂した、その結果として指令された。議会主義の伝統のうえにたつイギリスの政府は、「直接行動」の圧力に屈することは「憲政上の危機」を生む、と強く反発した。政府の拒否回答にあつて、いわばしつしふストライキに突入したTUCの幹部たちは、九日後に、政府の曖昧な回答をひきだすかたちでスト中止指令をだした。一九二六年の「ゼネラル・ストライキ」は、そういう争議であった。

ここで、こうした大規模な同情ストライキに、一方からの非難がたかまるのは避けられなかった。事実、翌年には、第一次世界大戦後の労働争議の波のなかで保守党のなかにくすぶっていたところの、労使関係法の「改革」をもとめる声が一挙にたかまり、一九二七年の労働争議・労働組合法が成立した。同法はいくつかの点でイギリスの労働組合運動に重大な法的制限を課した。この法律は第二次世界大戦後、労働党政府のもとで廃止されるにいたるが、ここではそうした経緯に立入る必要はない。ここでふれておくべきことは、一九二七年法における同情ストライキの取扱である。

この法改正が、かの大規模な同情ストを直接の契機として成立したものである以上、同情ストを法認しうるか否かが問われるのは不可避であった。そして、事実、一九二七年法では、同情ストライキに對して一定の法的制限が課された。だが、ここでは次の二点を強調しておかなければならない。その

一つは、同法でも、同情ストライキは、ただ同情ストライキであるからといって直ちに違法とされたのではない、ということである。同情ストライキは、それが「直接的に又は社会に苦難を与えることによって」政府を「強制」(coerce)することを意図したストライキでもある場合に違法である、というのがその規定であった。まさに、二六年の「ゼネラル・ストライキ」のごときものがイメジされていたことは明らかであろう。

いま一つの点は、違法ストライキの構成要件の一つとして同情ストライキがとりあげられる場合、その同情ストライキの規定の仕方である。同法によれば、違法性をおびてくる同情ストライキとは、「同盟罷業者が従事しているその職業又は産業(the trade or industry)」における労働争議を助長するということ以外の、あるいはそれに付加する目的をもつストライキ、と規定された。「職業又は産業」という言葉が、イギリス労働行政史上、論議をよぶ概念であったことについては、ここでは立入らない。が、一九一〇年代から二〇年代のイギリス労働運動の現実からすれば、ここでイメジされていたのは、産業別組合相互間の大規模な連帯ストライキであったことは間違いない。鉄道、運輸、炭鉱の労働組合の「三角同盟」の動きは、この時代の労働運動の一つの焦点であった。

以上、俗にしばしば同情ストライキを違法とした法律として言及される二七年法について、この際おもしろいおこしおくべき論点を指摘した。この「悪法」のもとでも、一九世紀末以来ひろがってきた産業別の団体交渉制度はこわされなかった。いや、三〇年代後半から四〇年代にかけて、産業別の団体交渉制度はむしろ拡充された。それは産業別労働使会議の設立状況のなかにはっきりとあらわれてい

る。一九二七年法は、労働組合運動に議会制民主主義の枠をはめたのであるが、その枠のもとでは、なお「団体交渉による労使関係の自主的發展」という「法の志向」は生きつづけたのである。

ところで、このような国の場合と対比してみると、日本の法律家たちの同情ストライキ論議には解せないことが多い。私は自分の不勉強をたな上げして法律学者の愚口をいうつもりはない。が、同情ストライキに関する法律学者の論議から学ぼうとする場合に、まずもって私が困惑するのは、同情ストライキとは、という一句にはじまるその定義である。手許にある文献から拾ってみよう。ある論者はいう。同情ストライキとは「ある使用者とその被用者の労働組合とが争議状態にある場合に、第三者的立場にある他の労働組合が自分のところでは労働関係についての主張の不一致が存在しないにもかかわらず、争議状態にある組合を支援する目的で、自己の使用に対して行なうストライキ」である、と（川口実「同情スト」『新労働法講座』4、有斐閣、四八頁）。また、ある論者はいう。同情ストライキとは「労働者団体が、自らの使用者との間には直接の争いがないのに、他の事業場又は他の職業あるいは産業において争議行為中の、他の労働者団体を支援する意味でする同盟罷業」である、と（『新版新法律学辞典』有斐閣、八九三頁）。さらにまた、ある論者はいう。「争議中の他企業の被用者を支援するためになされるストが、ひろく同情ストとよばれるが云々」、と（『労働事典』青林書院新社、四三六頁）。

勝手に三つの定義をならべてみたが、それらが相互に異なることは明白であろう。もっとも、人によって定義が異なるのは学者の常である。そのこと自体はある意味では当然である。私が困惑せざる

係の実態について、とりわけ、労働者の相互連帯の諸組織および団体交渉の実態、動態について、どのような認識をしたうえで、具体的にいかなる争議行為を同情ストライキとイメージしているのか、その点をいまだ少し明確にしてみたいものか、といっているにすぎない。

もつとも、「法学的思考」によい法律学者が、たしかな実態認識なしに法理論を構成しがちなのは、いまにはじまったことではない。大体、学者が何をいおうと、労使関係の実態に大きな影響を与えるわけではない。だが、裁判所の判決のなかで裁判官がいうとなると、事態は全く異なってくる。そこで、改めてかの炭労「同情スト」判決にたちかえらなければならない。

五 「同情ストライキ」と団体交渉制度

かの判決では、炭労の「統一ストライキ」を争議権濫用の争議行為であり、「到底労働組合の正当な行為たりえない」違法な同情ストライキと締めつけるにあたって、次の五点をあげている。(1)「要求の欠落」、(2)「交渉の不毛」、(3)「目的の乖離」、(4)「行動の意表」、(5)「結果の重大」、以上である。

ここでまず、すでにみたような、同情ストライキの定義のなかで法律学者たちがあれこれとふれているところの、もとになる争議行為をおこなっている労働組合、つまり許島炭鉱労組と、「同情スト」に入った労働組合、つまり炭労傘下の諸組合との関係如何の問題が、とくにこの争議行為の正当性如何を左右するほどの問題としてはとりあげられていない、ということに気づく。この争議は違法な同情ストライキだ、というのであるが、もしかりに先にふれたような同情ストライキの定義(第一、第

二) が法律家の多数意見だとすれば、これは合点のいかぬことである。一九五七年の八月二日、杵島炭鉱労組に無期限ストライキ指令をだしたのは炭労であり、九月三〇日の「統一ストライキ」指令をだしたのも炭労である。自分が自分に「同情スト」をしたとでもいうのか。かりに炭労は労働組合としての実態をもたない、と無茶な認定をしたとしても、杵島炭鉱労組と三池炭鉱労組など「統一ストライキ」突入労組が、同一の「職業又は産業」のなかにあることは、誰の眼にも明らかである。かの判決が同情ストライキの定義に立入らなかつたのは偶然でない。そこに立入った場合には、そもそもこれを同情ストライキとみなしうるか否かでつまづくことになったであらう。

そこで、この判決では別の接近の仕方がとられる。それは、団体交渉のコロライイとしてのみ労働争議行為は法認される、というあの論理にしたがつてすめられている。こうした論理の致命的な難点についてはすでに明らかにした。以下の吟味は、いわばその難点をこの判決の論理をおうなかで、より具体的に明らかにしていくことに限られるであらう。とはいえ、「判決理由」であげられているさきの五点すべてについてふれる紙幅はない。ここでは、この判決の論理構成上最も重要と思われる、(四)の論点についてのみ吟味することにする。

まず、(四)について。判決は、「争議行為は、労働関係の当事者が特定の要求を実現することを目的として行い行為およびこれに対抗する行為である」から、そこでいう「特定の要求」は、「当事者が自己の能力および責任において自主的に決定して紛争の解決をはかることができる事項を対象とするものでなければならぬ」と述べる。杵島炭鉱の企業整備問題は、「杵島労使間かぎりの問題」であるから、

の能力および責任において自主的に決定して紛争の解決をはかることができる事項を対象とするものでなければならぬ」と述べる。杵島炭鉱の企業整頓問題は、「杵島労使間かぎりの問題」であるから、

「原告らと被告ら組合間でそれを解決することが不可能である。」故に、この同情ストライキは「特定の要求」という本来の意味における要求の欠落した「争議行為」である、というのがこの判決での断定である。

私はここで、行論に必要な限りでのみ事実認定上の問題にふれる。判決によれば、炭労は各炭鉱会社に対して、「杵島争議を解決すること、すくなくとも、そのための努力をすること」を要求したという。が、山杵島争議は「杵島労使間かぎりの問題」であるから、(2)炭労と各炭鉱会社間で解決することが「不可能である」、というのが事実認定上のポイントである。まず、(1)は成立しうるのか。杵島争議は、杵島炭鉱による一方的な「合理化」の強行に対する労働組合の反対としておきた。そこで、長期計画協定をはじめ職場協定の破棄、職場交渉権の否認、標準作業量の引き上げなどが争われたことは、判決文にも記されている。ここにあげられた事柄が炭労の運動方針上の問題であっただけでなく、事実、各炭鉱会社と組合間の問題でもあったことは明らかである。だから(1)は成立し余地はない。

では、(2)は成立しうるのか。判決は、「本件スト当時」において、原告各社および杵島炭鉱など炭鉱各社間の連帯性は、「たかだか賃金、期末手当、退職手当およびこれに伴う労働条件について各社の経営事情が許す限り同一歩調をとるという程度にとどまる」し、各社が加盟している日本石炭炭業経営者協議会も「各社の連絡調整的性格を有する機関」にすぎなかったため、解決不可能であった、と判断している。炭鉱各社間の連帯の実態についての研究をふまえてのみ語るべきことであるが、私はこの断定的な断定には疑問をもつ。炭労の「部分スト」に対抗して、炭鉱各社が一斉ロック・アウトにでた

のは、この同情ストの前年のことではなかったか。それは「各社の経営事情が許す限り同一歩調をとる」といった程度の連帯でなしうることであろうか。

だが、決定的な疑問は次の点にある。「本件スト当時」の炭鉱各社間の連帯がかりにどのような状態であったとしても、まさにこの「統一ストライキ」の推移とそれに対する炭鉱各社間の対応如何によつては、その連帯の質自体がかわっていく、そういう可能性がなかった、と断定することができただろうか。たしかに、「統一ストライキ」の要求は、当時の団体交渉制度を前提にし、当時の炭鉱各社の連帯の質を前提にした場合、「当事者が自己の能力および責任において自主的に決定して紛争の解決をはかりたい事情であったかもしれない。だが、「統一ストライキ」であれ「同情ストライキ」であれ、労働者の連帯行動は、労働者自身の連帯の範囲とその質をかえていくと同時に、経営者間の連帯の範囲とその質をかえていく可能性をはらんでいる。したがって、紛争の「当事者」、つまり団体交渉の「当事者」の範囲、彼等の「能力および責任」自体もまた、「統一ストライキ」や「同情ストライキ」をとおしてかわりうるものなのである。

私はここで、産業別の団体交渉制度が形成されてくる場合の歴史的論理について立入る余裕はない。が、一つだけ是非ともふれておくべきことは、従前の労使関係の枠組を前提にした場合には到底解決しがないような事例についての深刻な大紛争がおこり、それが話し合いをとおして解決されていくその過程こそが、トレイドなり産業なりの経営者団体が形成され、産業別団体交渉制度が形成されてくる過程そのものであった、ということである。同情ストライキとの関連では、次のようにいふべきで

る過程そのものであった、ということである。同情ストライキとの関連では、次のようにいふべきで

あろう。あるストライキが「同情ストライキ」であるか否かは、既存の団体交渉制度の枠組如何に制約されるところが大きい。だが、「同情ストライキ」は既存の団体交渉制度の枠組自体をくみかえていく可能性をはらんでいるのだ、と。しかも、つけ加えるならば、その種の画期的な大争議で争われた事柄は、単なる資金額の問題であるというよりは、「経営権」(management prerogative)に関する質的な問題である場合が多かった、ということである。質的な問題であるが故に、労使双方がそれぞれ強力な連帯をおしひろげ易かった、というのが実態であった。読者はここで、かの軒島争議で争われた事柄がまさに「経営権」の問題であったことをおもいおこされるであらう。だからこそ炭労は力を入れ、炭鉱各社も身がまえたのではなかったか。

つぎに、(四)について。判決は、この「同情ストライキ」では、すでに述べたような「要求事項」がだされたというが、「被告ら組合と原告らとの各労働関係の両当事者間で右の要求事項に関し団体交渉を行ったことは絶えて無い。」「仮に団体交渉が行われたとしても、被告ら組合の要求に対処して解決する能力が原告らにはないのであるから、その団体交渉は空転し、およそ実のあるものは期待できない。」と主張する。

ここでは二つのことがいわれている。一つは、この要求事項について両当事者間の団体交渉がおこなわれたことはなかった、ということである。だが、そのようにいう場合に、裁判官は、炭労と炭鉱各社との長きにわたる係争事項として、団体交渉方式自体の問題があったことをどのように考慮したのであろうか。その曲折の歴史についてはふれないが、炭労側が戦争直後形成された統一交渉方式の

維持を主張し、経営者側がそれを拒むかたちで、当時の事態にたちいたった、ということとは明らかである。「右の要求事項に関して団体交渉を行ったことは絶えて無い」という場合でも、そのことの意味についての反省が不可欠ではなかったか。実際、「要求事項」のなかには、軒島争議の解決のための「努力をすること」という含意ある要求がもられていた。そのなかにはかねてからの統一交渉方式の要求も含まれている、とみるのが自然ではないのか。ともあれ、「団体交渉による自主的な労使関係の発展」が「法の志向」であるというのであれば、そこで団体交渉がおこなわれていなかったということをもって、争議行為の正当性を疑ってかかるような発想をまず捨てることが必要なのである。交渉拒否なり、交渉方式如何なりがからむ争議行為が、通告をもってはじまること自体は別に不思議でもないのである。かの「法の志向」を前提とする国の行政や司法の任務は、いかにして両当事者を同じテーブルにつかせるか、そのための環境をいかに整備していくか、という点にこそあるのではないか。

いま一つ、「仮に団体交渉が行われたとしても」各会社側に「解決する能力」がないのだから、団体交渉は「不毛」となろう、といわれている。「解決する能力」自体が紛争をおおしてかわりうる、ということについてはすでに述べたのでくり返さない。この場合でも、かの「法の志向」を前提とするのであれば、団体交渉が「空転」しない環境づくりに平をかずこそが肝心なのである。それは、場合によっては、紛争当事者の背後にありながら事実上紛争の環境を生みだしているものにも、紛争解決の場に登場していただく、ということをも含みうるのである。それがこのストライキの場合何であ

決の場に登場していただく、ということをも含みうるのである。それがこのストライキの場合何であ

りえたのか。かの判決のごとく断定するに先だって、思いをめぐらせるべき点である。

以上、炭労「同情スト」判決のなかで、最も重要と思われる論点について、私なりの吟味をおこなってきた。もちろん、他にもとりあげるべき論点が多いが、すでに紙数と時間の制限がきたので、この辺でおえなければならぬ。ただ、ここまできて、私はある種の不安におそわれている。私はこの論文で判決の文章を、文字どおり裁判官の真意を表現しているものとときめて、あれこれと論じてきた。とりわけ、私は、「判決理由」のなかの「法の志向も団体交渉によって労使関係が自主的に形成され、発展されることにある」という一文をとくに重視して、そうした「法の志向」にたづねて、判決の論理展開が致命的な難点をほらむ、ということに執拗に論じてきた。だが、右の一文は日本の司法の「法の志向」を正統に表現しているのだろうか。それはある種の虚飾のごときものではないのか。実際、団体交渉の自主的な発展を助成するいいながら、その一方の当事者としてあらわれてくる主体に対して、しかも貧しい主体に対して、おそらくは組織として耐えがたいほどの多額の損害賠償を課するなどということは、一片の常識さえあればためらうはずのことではないのか。私のこの論文は、いわば虚飾にふりまわされた不毛なる文章の類ではないのか。

だが、権威ある裁判所の判決文に対して、そのような不謹慎な態度でむかうのはやめておこう。裁判官が虚言を弁ずるとなれば世も末である。

結びにかえて

最後に一言、この論文のはじめにかいた私の関心にたちかえる。産業別組合の「同情ストライキ」に対して兇暴な牙をむけ、事実上、団体交渉はいわゆる企業別組合のそれに限られるべし、とする含意をもつこの判決は、日本の現実の労使関係の実態、その歴史的展開方向に於いて、果してどの程度まで適合的であるのか。私のこの論文は、結局、その関心事に対して、直接的には何もこたえていない。人はあるいはいうであろう。この判決こそは、むしろ日本の企業別組合、企業別団体交渉の「誇るべき」慣行を守ろうとしたところの、現実適合的な判決ではないのか、と。が、私はこの重い課題について、そうした軽い評論をおこなうことはさけないと思う。むしろ、研究所のものととして、私はこの際、日本の産業別組合と企業別組合の連関についての実態調査が重い宿題となっていることを自覚したいと思う。

だが、労働運動の実践家の層にも、また別の重い宿題が課されていることを、労働組合のリーダーや活動家の方々がおもいおこして下さることを私は希望する。私はこの拙文の筆をとるにあたって、杵島炭鉱労働組合がこの闘いの全経過をまとめようとした、『敵よりも一日ながく——統一と団結の九十六日』（昭和三三年四月発行）をよんだ。それは地味だが、体験者のたしかな筆で綴られた、感動的な記録であった。そこには「闘いの意義」についてと同時に、率直な「自己批判」がおさめられていた。

そこで、当時の炭労中央執行委員長原茂氏は、次のように述べている。「二次にわたる金山ストライキ」

そこで、当時の炭労中央執行委員長原茂氏は、次のように述べている。「二次にわたる金山ストライキをもって支援闘争を行なったが、この闘争の性格は明らかに炭労自体の組織防衛闘争であったにもかかわらず、杵島闘争の『支援闘争』として行ったところに根本的な過ちを犯したのではないか。

……杵島労組が死守して闘っている職場闘争の諸権利と同じような要求を各支部一斉にそれぞれの会社に突きつけて闘うべきではなかったか。」と（同書、一〇頁）。これは六〇年の「安保と三池」の闘争のほぼ二年まえの文書である。日本の労働組合運動はこの「自己批判」の魂をいかに継承しているであろうか。私は、かの炭労「同情スト」判決が今後いかなる歴史の審判をうけるかは、結局のところそこにかかっている、と考えている。