

「浦和電車区事件」東京高裁判決に関する意見書

最高裁判所第三小法廷宛（二〇一〇年一月二日）

戸塚秀夫

東京大学名誉教授

序 言

a 本意見書提出の意図

労働問題の歴史的・実証的な調査研究を重ねてきた者として、いわゆる「浦和電車区事件」（以下「本件事件」という。）の東京高等裁判所第五刑事部平成二十一年六月五日判決（同庁平成十九年（う）第二二七五号）には、事実認識の当否をこえる論理枠組みの点で、重大な弱点があり、それが誤った判決を導きだしているのではないかと危惧している。その危惧を率直に述べて裁判官各位の参考に使いたいと考えて、この「意見書」を提出する。

b 筆者の基本的な立場と主張

資本主義社会における労働問題の「解決」を志す先人たちは、問題自体の「解決」には及ば

なかったが、労働問題を処理する「公正な仕組み」の開拓には、相当の成果をあげてきた。その経験から十分に学ぶ必要がある、というのが筆者の基本的な立場である。

一九世紀以来の深刻な労働問題に直面するなかで、人類が合意するに至った「公正な仕組み」の多くは、ILOの条約・勧告類に体现されていると理解しているが、本件事件に関連して強調したいのは、自主的・民主的な労働組合の存在を認め、労働者の賃金その他の労働条件については労働組合との団体交渉での決着をめざす、というのが国際的にも公認された原則であり、経営のあり方に関しては労使協議をとおして、その民主化、効率化の道を探るというのが基本的な方向である、ということである。

c 本意見書の構成

Iでは、「公正な仕組み」の骨格についての筆者の理解を述べる。そこでは、主として、労働組合運動の母国、イギリスにおける歴史的な展開を念頭に置いて、想起すべき論点を指摘する。Iが「本論」である。

IIでは、はじめに、本件事件に関して筆者が重視している問題について述べる。その上で、東京高等裁判所の判決に含まれる誤りを指摘する。Iで説明する「公正な仕組み」から大きく逸脱しているのではないかと、というのが筆者の強い危惧である。IIが意見書の「結論」である。

I 本論「公正な仕組み」の主要な柱

— その歴史的根拠 —

はじめに

かつて筆者は次のように述べた。「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選びわけていく、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。……（その選択は）現実の労使関係の歴史的展開方向にたづなうて、どの程度まで連合的でありうるか。……私の関心からすると、そういった点が問題の中心となる。」と。

以下、世界史上はじめて産業革命を経験し、

労働問題を処理する「公正な仕組み」を模索した、イギリスの先人達の実践と議論のあとから、遺訓ともいえるべき論点を整理する。

歴史的事実をふまえての論理展開なので、援用した資料・文献の所在を明らかにした。その結果、注部分がやや多くなっているが、本文だけを通読していただければ趣旨が通じるように論述したつもりである。

a 団結権の歴史的経緯

―団結の規範意識の形成と「道義的な説得」―

労働組合は、労働者たち内部での連帯の心性(morality)、団結の規範意識の形成にともなって成立する、労働と生活の諸条件の維持・改善をめざす機能的集団である。短期的な視野で労働者間の競争を煽って、最大限の利潤を追求しようとする資本の運動を制約するためには、労働者自身がその運動にたちはだかる体制をつくる必要がある。そのために労働者は歴史上さまざまな抵抗を行なったが、その抵抗を継続させたのは、結局のところ、労働組合に結集する活動家たちの「道義的な説得」(moral suasion)の力であった。

世界史上はじめて労働組合の合法化を実現したイギリスでは、一九世紀後半に組織された組合に関する王立委員会(Royal Commission)の議事録には、自分たちの労働と生活の諸条件を維持し改善するために取り決めた自律的なル

ルをまもるために、紛争時にスト破りとして導入される「よそ者たち」(strangers)に争点を伝えて「道義的な説得」を行なうことの正当性を主張する、組合側証人の切実な抗議の叫びが記されている。

もちろん、資本家側の声を代弁するものからは、スト破り(当時は strike breakerともよばれた)にも自分の労働を自由に販売する権利があるはずだ、という主張が繰り返された。だが、これに対して、組合側の証人は、生涯ここで働く自分たちの労働と生活の諸条件を切り崩す自由、「われわれを傷つける」自由を「よそ者たち」に許容することは出来ない、という主張を繰り返した。

だから、「道義的な説得」を脅迫(intimidation)として非難する当時の司法当局の弾圧に対して、逮捕・投獄を覚悟して闘う、というのが組合成立の過程であった。組合誕生のこの原点を忘れては、真性の組合は存立し得ないであろう。団結権を尊重するということは、労働者が「道義的な説得」を大事にして、官憲や経営者側のこの過程への介入を許さない、ということであり、さらにいえば、労働者が自治の世界を追求する姿勢を尊重する、ということでもある。

b 団結権と団体交渉権の形成

―労働紛争の制度化と「コンセンサス」の模索―

だが、そのような指向性をもつ労働者の団結が、資本の運動を制約する以上、それが資本制社会で権利として法認されるまでには、労資間の激しい衝突があった。団結権は決して市民的自由の単なる集積として成立したものではない。一八七〇年代イギリスにおける団結権確立の過程が、団結禁止制定法の撤廃だけでなく、団結の「市民法的違法性からの解放」の過程でもあったことについては、労働法学者の精密な研究がある。

そのような「解放」を可能にしていく、法技術の開発や法観念の変遷自体が重要なテーマであることは明白である。それとならんで筆者が強い関心をもつのは、そのような法の展開を促した労使関係の実態である。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、そこにははらまれる意義と限界を考えると、イギリスの事例は示唆に富んでいるというのが筆者の着眼点である。

一八七〇年代にはじまる団結権の形成過程は、一八六七年に設置された王立委員会の調査からはじまっている。同委員会は、「労働組合ないしその他の団体(association)」によって惹き起こされたといわれる「脅迫、暴行、不法行為」を究明する権限をあたえられ、労働組合お

よびその他の団体の組織実態の調査、報告を任務とするものであった。その膨大な議事録類は、その後も組織された組合に関する王立委員会の議事録類とならんで、当時の労働組合の実態を知るうえでも、また、この深刻な社会問題へのイギリス国家の対応の特質を理解するうえでも一級の資料である。

筆者がそこから読み取っていることは、一八七〇年代にはじまる団結権の形成は、しばしば激化する紛争を労使間の話し合いによって解決しようとする、進歩的な同時代人のイニシアチブと不可分なものであった、ということである。一八六八年の王立委員会の多数派最終報告は、雇用主と労働者達とが会合して、賃金その他の問題に関して意見を述べ合う場の設定が紛争解決に役立っている、という開明的な経営者達の証言に注目したうえで、次のような提言で締めくくっている。

「この委員会への証言で述べられたような」調停委員会（Board of Conciliation）の設置が、迅速かつ無難な、容易でもある一つの対策になるように思われる。そのような委員会は複雑な機構……を必要とせず、立法や法的な権限、罰則なども必要としない。必要とされることは、一定の代表的な雇用主と労働者達が定期的に会合し、共通の職業、事業についての共通の関心事についてテーブルを囲んで親しく討議すること、それにつぎる。……そのようなシステ

ムができるならば、わが国の産業が平和的に繁栄する頼もしい未来を期待できるはずである。

ここには未だ、団体交渉（Collective Bargaining）という言葉はない。ここで「調停委員会」という訳語をあてた Board of Conciliation という原語は、かつて高野岩三郎が「和解委員会」と訳出した言葉である。ここに、やがて制度化される団体交渉の萌芽がある、というのが筆者の解釈である。ウェット夫妻の古典的大著『産業民主制』（原著初版一八九七年、高野岩三郎監訳一九二七年）の第二編第二章は、一八九〇年代に広がっていた団体交渉制度の実態を明らかにしている。それが労使紛争の解決に役立つためには、労使双方が強力に組織され、効率的に運営されることが肝要である、というのが一八九四年の王立委員会の多数派委員達の考え方であった。強制仲裁の導入など、国家権力がこの過程に介入してはならない、というのが委員達の良識であった。

団体交渉は、当然、雇用主の代表と労働者の代表との間でなければならない。だが、誰を代表とするべきかについて、国家が介入すべきではない。また、話し合いで合意されたことについて、つまり協約に、法的拘束力をもたせて「平和」を強制する、という考え方もとるべきではない。明らかに王立委員会は、労使間の任意的な団体交渉の慣行をひろげること

「新組合主義」に描き出される労使関係の混乱を乗り切ろうとしたのである。それが相当な成果をあげたことは、二〇世紀初頭における産業別協約の普及に示されている。

たしかに労働組合は、団体交渉の一方の主体たるべきもの、交渉に不可欠なものである。イギリス社会に根を下ろしていったのである。その意味では、団結権は団体交渉権と対をなす社会権として形成された、というべきであろう。団体交渉が不調に終わった場合に労働の提供を停止する争議が合法化されたのも、この文脈からである。筆者がかつて、炭労「同情スト」判決書（東京地裁昭五〇・一〇・二二判決）を批評した際に、「判決理由」に述べられている「団結及び争議行為は団体交渉を断絶して強制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働関係が自主的に形成され、発展されることにある。」という指摘を積極的に評価したうえで判決の批判を展開したのは、以上のような歴史過程を念頭に置いてのことであった。

したがってまた、団結権の承認とは、交渉の結果に責任を持てる、統制力のある組合の承認を意味していたのである。労働組合が組合員の団結を固めるための情報宣伝活動や組合員教育、組合員相互の活発な討論、組合内外での「道義的説得の力」を重視するのは、当然のことである。「御用組合」でない限り、そこに経営者や

官憲の手が回らないように警戒するのも当然のことであろう。

最後に、団体交渉が労使紛争の解決に役立つものとして、いわば政治的な期待をこめて制度化されたことは明らかであるが、同時に、団体交渉は労使間の「自由」な個別取引の弊害を除き、公正な社会の実現に役立つものとして、いわば社会・経済的な効果への期待をこめて制度化され、法認されたということを描いておく。さきにふれた大著「産業民主制」の第二編「労働組合の機能」の最終章は、労働者の賃金その他の雇用条件を協定し、それを「コモン・ルール」として社会的に拡張適用していくことの意義を高く評価している。労働組合は、合理的に発展するならば、賃金審議会法（イギリス最低賃金法）とあいまって、「下に向けての競争」に支配されているこの社会を「上に向けての競争」に誘導していく社会制度となりうるのだ、というのがウェッブ夫妻の組合思想であった。それは、一九世紀末葉から今日にいたるまで、国際的にも広く支持されてきた思想である。

C 団体交渉と労使協議

一 産業・経営の「民主化」・「効率化」にむけて

以上のように、団体交渉の制度化が労働問題を処理する「公正な仕組み」の主要な柱であることは確かであった。だが、それによって労使紛争自体がなくなったわけではない。一八九四

年の正立委員会が予言していた通り、小規模な突発的紛争は沈静化する反面で、しばしば、大規模かつ長期的な紛争が大きな社会問題となった。

筆者は、一八九七年・一八九八年の機械産業における大争議が、経営の合理化を進めようとした経営者側の強い結束によって長期化したことに注目する。組合側を敗北させたこの争議で、経営者側は、事業の管理に対する労働組合の干渉を認めないという主張を崩さず、争議の「妥結条件」で、雇用管理、賃金管理における広範な権限を経営権として明確に謳ったのである。これにたいして、組合側が「かちとれた」ものは、「賃金率の一般的変更」の際には組合の地方代表を交渉相手とする、という経営者側の約束であった。その限りでは、組合の団体交渉権が社会的に承認されたといえるが、それは「地方レベル」でのことであつた。工場の門のなかで、さらにいえる職場で、その交渉権が承認されたわけではない。そこにこの段階での団結承認の限界があつた。

したがって、産業別の団体交渉・協約のシステムが形成されても、一般の組合員がこれを「公正な仕組み」として受け取るまでには、まだ相当のギャップがあつた。組合員の不満には二つの契機があつた。一つは、経営権の行使によって従来の職場慣行にメスが入り、既得権が奪われていくことへの不満。とりわけ、自律的

な規制を積み重ねてきた熟練労働者中心のクラブ・ユニオンの活動家たちは、職場での合理化の進展に伴って不満を募らせた。いま一つは、それに有効に抵抗できない組合役員への不満。もともと産業別団体交渉・協約のシステムの形成は、小組合の合併や連合化、組合運営の中央集権化を伴っている。さきにふれた状況で、組合員の不満にこたえることは決して容易ではない。当時のプロ・レイバーの識者達、たとえばウェッブ夫妻が、交渉を担当する組合役員の資質の向上、感性・知性の錬磨の必要を強調していたのはそのためである。

だが、問題の根底に経営内の諸問題、職場における労使の角力がある以上、それを処理する仕組みについての合意形成が不可欠であつた。その過程を調べていくと、第一次世界大戦、世界大恐慌、第二次世界大戦というような政治的・経済的危機に直面するなかで、労使関係の新しい枠組みが形成されてきたのではないかと、いう仮説にたどり着く。

私見では、新しい枠組みの特徴は以下の三点に要約できる。

第一に、イギリスの戦時労働政策は、それまでに形成されてきた団体交渉制度とその一方の主体、労働組合を粉砕することなく、むしろ労働組合との協議を重んじて、それを労働行政のなかに包摂する方向ですすめられた。その動きは第一次世界大戦中にも始まっていたが、それ

が本格化するのは第二次世界大戦である。それは、運輸一般労働者のリーダーであったE. ベーヴィンが労働大臣に就任して、「総力戦」の労働政策全般を指揮したことに端的に示されている。イギリスの戦後改革は決して戦後に始まったのではなく、実は戦時中に始まっている。というのが筆者の実証的研究の結論であった。「総力戦」を支える戦時勤労体制が、「平時」における民主的諸制度の解体・消滅の現場のうえに、上からの音頭で、一見して壮大な、しかし実は脆弱な機関としてつくられた国々の場合との顕著な差異に注目すべきであろう。

第二に、そのような戦時労働行政は、中央レベルでの労使協議を重視するだけでなく、工場・事業所レベルでの労使協議を促す方向に進んでいった。それはある意味で、第一次世界大戦の末期に設置されたホイットレイ委員会の構想の再現のようにもみえる。戦後労使関係のあり方を提言した同委員会の報告が、中央、地方レベルでの産業別労働会議の設立だけでなく、工場委員会（Work Committee）の設置を提起していたことは事実であるが、その実現にはさまざまな障害があった。とりわけ工場委員会については、使用者側の経営権への固執が厚い壁となった。だが、一九四一年以降の労働行政は、生産増強という観点から、従来の経営のありかたを改革し、経営権の一方的な行使の制約をめざす組合側の志向に同調していったのである。

その結果、事業所レベルでの合同生産委員会（Joint Production Committee）の設立が、雇用主側（供給者あるいは経営者連盟）と関連労働組合との間で協約化されることになる。それは生産管理、能率管理の諸問題をも労使協議の対象事項とするもので、経営の民主化への重要なステップになった。工場レベルでの労使協議が労働組合を敵視するものであつてはならない、ということが、前提とされていた。こうして、第一次大戦以降たびたび語られてきた「産業の自治」（Self-government in industry）の一形態が、制度として、工場・事業所のなかに姿を現したのである。

第三に、このような仕組みの実現にもなつて、当然ながら、労働組合の影響力は工場の門のなかにストリートに及んでいくことになった。もちろん、実際に合同生産委員会がどのように設立され、運営されることになるかは、工場の労使双方の姿勢に左右される。限られた資料・文献からの推論ではあるが、いくつかのタイプを想定すべきだ、というのが筆者の暫定的な結論である。性急な一般化は避けるべきであろう。しかし、この新しい仕組みのもとで、戦場における労働者の代表が経営側と協議する権利、いわゆる事業所レベルでの協議権が定着していくことになる。それを担ったのが組合のショップ・スチュワード達であった。

周知のように、元来、ショップ・スチュワード

下は組合の地方機関に任命されて、組合費を徴収し、組合員の声を組合運営に反映させる機能をはたしてきたが、この段階で、組合側の職場代表として経営側に直接に発言するルートが公認されたのである。ある調査によれば、機械の改良、新機械の導入、生産目標の設定など、生産の計画・組織に関する事柄だけでなく、出勤管理、昇進、格付け、人員整理など、労働管理上の重要事項も合同生産委員会の場でとりあげられたという。戦場における労使の力関係の大きな変化が進んだことは間違いない。だが、それが安定したシステムを生み出したといえるかどうか。

一九八〇年代初頭の筆者達のイギリス工場調査は、その力関係の逆転の様相を克明にあとづけた。戦場における交渉・協議の仕組みがどのような形で落ち着くことになるか。それは現在なお進行中の「社会実験」のテーマであり、現状調査の課題ではないか、と考えている。

おわりに

以上、ほぼ一世紀半におよぶ歴史をふりかえることで、イギリスにおける労働問題処理の仕組みの大きな変遷と、その特徴を整理してみただけだものと思う。

本件事件に関する議論に立ち入る前に留意しておきたいことは、次の四点である。

第一に、イギリスにおける団体交渉、団体交渉

権の法認は、ILO八七号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約、一九四八年）、ILO九八号条約（団結権及び団体交渉権に関する条約、一九四九年）の通知以前に実現していた。その意味で、イギリスは、ここで取り上げてきた「公正な仕組み」の先進的な範例を提供していたのである。

第二に、企業・職場での労使協議の仕組みに関しては、イギリスの場合でも範例ができた、とはいえない。公有企業で経営参加の実験が行なわれたことも事実であるが、それが成功を収めたとは断言しうるかどうかが、むしろ、EU諸国での取り組みをもふくめて、企業・職場レベルでの取り組みの中間的総括が必要であるように思う。ILOも、このテーマに関しては、立ち入った条約・勧告を提起してはいない。

第三に、イギリスの範例が教えていることは、団結権、団体交渉権に関する「公正な仕組み」を生みだし、それを支えたのが、極言すれば法律自体ではなく、労使双方での先駆者達の地方レベルでの実践であった、ということである。立法者、司法官、行政官に求められたのは、労使関係の実態を調査して、問題の解決を模索している実践家達の経験、洞察に耳を傾けることであった。王立委員会の膨大な調査報告書に注目したのは、そのためである。

第四に、敗戦直後の日本で、労使関係法の立法に關与した先賢たちがイギリスを有力な範例

の一つとして意識したことは確かであるが、先賢達の議論を大きく制約していたのは、イギリスとは全く対照的に、戦前から戦時中にかけて自立的な団結や団体交渉の萌芽を破壊してきた国家の「負の遺産」であった。労組法の原案作成にかかわった先賢達は、助長すべき団体交渉のイメージをまた具体的に固められなかったのである。労働組合法の「目的」を規定した労働法第一条に「団体交渉権の保護助成」という文言が入れられたのは、GHQ労働課の指示によるという指摘は、示唆的である。

当時危機感をもつて強く意識されたのは、敗戦にともなう深刻な社会動乱、国民の生存を脅かす生産の麻痺であった。一九四五年一〇月に始まる労務法制審議会の議事録は、差し迫った政局を如何に乗り切るか、という切迫感にあふれている。イギリスの王立委員会の議事録が労使双方の当事者達の証言をもとに、望まじき労使関係の方向を模索していたのとは全く異なるアプローチを余儀なくされたのである。

一旦は敗戦・占領で権威を失墜した経営陣及び政府当局と、これに立ち向かった戦後日本の労働組合運動は、どんな労使関係の枠組みを創り上げてきたのか。また、一九八〇年代以降の新自由主義の跳梁と進展する経済のグローバル化は、その枠組みをどのように変化させているのか。いま「公正な仕組み」を求めている者には、どのような視野と戦略的な見通しが求め

られるのであろうか。⁸
問われている課題は数多いが、以下、節を改めて、本件事件の問題点についてのみ、私見を述べることにする。

II 結論・失望・論点・提案

はしがき

以上、説明してきたような労働問題処理の枠組みに關心をもつて仕事をしてきた者として、本件事件に関する裁判記録、とりわけ「判決」（東京高裁判決、平成二十一年六月五日）の文書には、率直に言って失望を禁じえなかった。それは結局、国際的にも注目されてきた本件事件の判決としては、余りに視野が狭く、本件事件の背景、原因についての考察が浅く、したがってまた、そこから、問題を解決していく道を指し示す気概、見識を読み取ることができなかった、ということである。

そこで以下、a)筆者の失望の理由、b)検討すべき論点、c)改善にむけての提案、をできるだけ簡潔に書きとめておく。

この「判決」は然るべき審理を尽くしたうえで「判決」とはいえないし、内容的にも、すでに「本論」で説明してきたような、国際的に公認されている労働問題処理の「公正な仕組み」についての自覚を欠いているので、到底支

持することはできない。原判決を取り消して、改めて審理を開始されることを強く要望する。

a) 失望の理由

「判決」にたいする筆者の失望は、主に次の二点からである。一つは、この「判決」は、労働問題を処理する「公正な仕組み」から大きく逸脱している。そのことについての自覚が欠けているように思う。ILOが本件事件に強い関心をもって審理をおこない、二〇〇四年一月に、ILO結社の自由委員会が日本政府の対応についての厳しい勧告を含む報告をまとめ、ILO理事會がそれを承認したこと、同理事會がその後も四回にわたり「フォローアップ」文書を発表していることなどを、裁判所は如何に受けとめたのであろうか。ILOが「公正な仕組み」の形成・維持に果たしてきた大きな貢献に注目してきた筆者としては、それに全くふれていない「判決」には失望せざるをえない。このままでは、日本国の国際的な評価をおとす危険すらある、と危惧する。

いま一つ、本件事件が日本国内の週刊誌類で大きく取り上げられたことを記憶している者として、また、それに関連して、「テロリスト」「過激派」「革マル派」のJ・R東日本への「浸透」が治安問題として、国会の場でも取り上げられたことを記憶している者として、それに関する審理が尽くされていないことに大きな不満を抱く。

戦後日本の司法史上の一大汚点となった冤罪松川事件で、逆転無罪の判決の実現に大きな貢献をされた後藤昌次郎弁護士は、本件事件での捜査権力の行使のされ方を厳しく批判している。「その手法、規模において松川事件に勝るとも劣らぬ謀略冤罪事件である」というのが、同弁護士の主張である。実際、ILOの「勧告」や「フォローアップ」でも、警察の捜査の仕方に特別の注意が払われていた。

裁判所はこの点を、つまり警察権力の行使の仕方の可否について、如何に審理し、判断したのか。「判決」を見る限りでは全く不明である。先にふれたようなマスメディアのキャンペーンや国会での議論とはほぼ同じ頃に、治安当局が「脅迫・共謀事件」の「被害者」Y氏に接近し、刑事事件化する働きかけをしていたことはないか。筆者はそのあたりのことも確かめたいのである。組合運動に対する弾圧が、新聞ジャーナリズムでの「世論形成」戦術と如何に関係しているかについては、すでに一九八〇年代のイギリスでの動向についての調査がある。

日本での「革マル派」キャンペーンでどつたジャーナリストが、実は公安警察からの情報提供によっていたという事実が判明した。このことは、本件事件についてもその辺の真相究明が必要だ、と教えているのではないか。「本論」でふれた「シェフィールド暴行」事件で世論が

沸いたのも、新聞記事からであったことを思い起こす。要するに、真実を明らかにすることが必要なのである。裁判所ならできるはずだ、と筆者は考える。

b) 検討すべき論点

本件事件の審理にあたっては、少なくとも以下の諸論点を検討すべきではないか、と考える。「暴行、脅迫、共謀」の有無といった問題に狭めるのではなく、労使関係全体の動向、組合運動全体にかかわる問題として審理を尽くすべきではないか、というのが筆者の意見である。

① まず、本件事件は、J・R東日本の労使関係をどのように変えようとする勢力によって惹き起こされているのか。J・R東日本では、発足以来四回にわたって「労使共同宣言」が発表されてきた。会社・社長と労組委員長が共同署名するこの宣言は、会社の社会的使命を謳い経営の基本方針を掲げるだけでなく、そのために「労使対等の原則」にたつ「緊密な労使協力関係」の構築、経営協議会や団体交渉などの場の「最大限の活用」による「話し合い」による「会社内の問題」の「自主解決」につとめる、と述べている。そして、労使は「いかなる外部干渉をも排除する立場で真摯な議論を行なう」と宣言している。

裁判所は、この「判決」がこの「労使共同宣言」でいう「外部干渉」、しかも過激な外部干

する審理が尽くされていないことに大きな不満

であつた「シエフ・トルド暴行」事件で世論が

「言」でいう「外部干渉」、しかも過激な外部干

渉であることを自覚していたのか。これによつてJR東日本の労使関係が不安定化するならば、その責任の一端は裁判所自体にあるということこそ自覚しているのか。

一審判決の直後に、被告人達が控訴していたにも拘らず、JR東日本が被告達を解雇したことも、筆者には全く理解できない。「いかなる外部干渉をも排除する」と公言していた経営者に許される行為であろうか。あるいは、「共同宣言」にとらわれない人達、「宣言」で確認されてきた「労使協力」の伝統を清算しようとしている人達が、会社の内外で動き始めているということなのであろうか。JR東日本の「革マル派」よりも、その動きへの警戒が必要ではないか、というのが筆者の提起したい論点の一つである。

② 本件事件は、組合内部での討論、「道義的説得」の過程で起こった。「判決」は次のように説明している。「被告人ら分合執行部が、一連のYの行動態度や東労組に対する説明等に疑念を差し挟まざるを得ないものがあつた以上、背後に敵対する組合の存在を疑い、Y問題を組織問題と考えたことを不相当ということはできない。そして、Yにおいても、問題発覚の当初において嘘をつき、その後も十分な釈明や相当の謝罪・反省の姿勢を示さなかったとみられるから、かなりの落ち度があることは否定できない。……東労組内において、一定の

制裁を受けるべき事由があつたことは否定できない。……事実解明のために質問や追及が長時間に及ぶことがあつてもやむを得ない場合がある……しかし、(説得の) 限度を超え……(組合から脱退させるための) 脅迫行為に及ぶ事態になれば……明らかに行き過ぎであり、到底ゆるされない……」と。

筆者は、「Y問題」が組合の存立にかかわる問題として、職場で真剣に討議されたこと、その過程で感情的な言葉のやりとりがあつたであろうことは十分に理解できる。だが、仮に「判決」が述べたように、そこで不穏当な言葉が使われていたとして、それは長期間の拘留に値するような犯罪だったのであろうか。筆者の常識からすれば、せいぜい「微罪」が成立するかどうか、というレベルの問題だったのでないか。にも拘らず、あえて長期間の拘留を続けたのは、本件事件への「テロリスト」「過激派」「革マル派」の関与について、被告達の証言を引き出すためではなかったのか。検察側のその意図が、被告達の強い抗議の意思によって挫折を余儀なくされて、「脅迫」に関するやや滑稽な、重箱の隅をつつくような議論をする羽目になったのではないか。ともかく、検察側が「革マル」問題を正面から、持ち出せなかったことは、留意するに値する。

本件事件で筆者が最も危惧するのは、以上のように、職場での組合員の討論、話の通り取り

を執拗に追及して、そこに犯罪の匂いを嗅ぎ取ろうとする捜査当局の姿勢が、組合運営にどのような影響を及ぼすか、ということである。すでに「本論」で説明したように、この社会の健全な発展のためには団体交渉が不可欠であり、それを十分に機能させるためには、自立的で民主的に運営される強力な労働組合が不可欠であつた。

本件事件で示されたような官憲の捜査の仕方が、職場討議に暗い影をおとしたことは間違いないであろう。

このような「判決」が、組合内における自由な言論、意見の交換を制約する結果を生み出すことにならないか。ただでさえ一般に近づきがたい雰囲気をもつ「組合用語」が、官憲の魔の手を避ける特殊用語、いわゆるジャーゴンの如きものにならないか。筆者はそれだけは何としても避けて欲しい、と念願している。

組合の民主的運営に関心を持っていただけなら、一九五九年に成立したアメリカの「ランドラム・グリフィン法」を手に入れただけないか、と希望してこの項を開く。組合員の「権利章典」をも規定したこの法律は、この種の組合内紛争の処理の仕方についての試みとして参考になるはずである。

③ 本件事件が、対立組合からの「組合員の引き抜き」工作に関連して起きたことは明らかである。結果として、「判決」はその過程に関わ

ることになった。このような関わりかたが妥当であったか否か。

それを今一度、検証する必要がある。その際、参考にさせていただければと考えて、筆者の仮説的なメモをかきとめておく。

組合員の引き抜き (poaching) は、労働組合運動史上、激しい組合間の紛争を惹き起こした。一度ある組合に組織された労働者を別の組合に引き抜くのであるから、それは当然のことである。それを放置することは、組合運動全体にとって望ましくない、という判断が生じるのも当然のことであった。問題はそれをいかなる方法でコントロールするか、ということであった。

歴史をふり返ると、労働組合が任意的な組織として生成する場合に、その生成の過程で、とりわけ組合の合同ないし連合するプロセスで、それぞれの組合が組織対象とする「勢力圏」(sphere of influence) あるいは「管轄区域」(jurisdiction) についての取り決めるのが普通であった。もちろん、開発途上国や独裁政権の場合には、上からの「指導」による棲み分けが進むことになるが、民主主義国の場合には自発的に成立してくる組合間の合意での取り決めが普通になるであろう。

イギリスの場合と、アメリカの場合とを較べると、内容はかなり異なっているようであるが、その取り決めが、組合が合同ないし連合する場合の「道義的な協定」(moral agreement) に

なっており、それに関する争いは連合組織内部での解決を目指す、という点では共通の倫理があるように思う。いずれにせよ、その紛争に国家権力が直接介入するような事態は避けるべきである、という点では、労働界にかなり広い合意がある、というのが筆者の仮説である。

このように考えてみると、日本の場合の特徴が浮かび上がってくる。それは、そのような労働界内部での合意形成が未熟ではないか、ということである。本件事件に関していえば、JR総連の組合員の「引き抜き」を工作したグリーン・ユニオンはその後JR連合に入った。JR総連が先に、JR連合はその後で、ともに同じナショナル・センター、連合に加盟している。JR連合はJR総連を敵視しているのかと思うこともあった。同じ巨大企業、JRの労働者を組織している二つの競合組合が「引き抜き」に走った場合に、両組合が加盟している連合は、どんな調整をするのであろうか。本件事件を見る限り、その調整能力はないに等しい。

周知のように、日本の労働組合法は、組合の代表資格について厳密な制約を課していない。その極めて「リベラル」な特徴が、少数派の組合の存立にとって有利な条件であることは明らかであるが、反面、そのことが経営側や官憲側の「支配・介入」への誘惑になる場合もあるということは、留意しておくべきであろう。

以上のように考えてみると、今回のような事

件に裁判所が関わる場合には、このほか慎重な配慮が求められることが結論になる。だが、一体、この「判決」に関わった裁判官達は、どの程度、この複雑な労使関係の実態を理解しておられたのであろうか。危惧されるのはその点である。

c) 提案

以上のような考察をへて、筆者は一つのアイデアに辿りつく。

法律学者でもない筆者が提案するのは、甚だ僭越であると自覚しているが、それは、この「判決」を読む中で繰り返し浮かんだアイディアである。労働組合間の紛争がからむ事件については、それが刑事事件であっても、労使関係の実態にかかわる以上、それに詳しい裁判官が担当するということを制度的にきめておくことが望ましいのではないか、ということである。

労使紛争の解決に専門的な知恵と経験を蓄積してきた機関は、労働委員会であろう。だが、本件事件のように、刑事事件として起訴された事件が、刑事裁判の法廷で審理されるのは自然であろう。しかし、すでに述べてきた通り、本件事件は労使関係上の事件なのである。そのことを度外視して、刑事事件の側面のみを審理することには、もともと無理があった、とは言えないであろうか。

裁判員制度が始まって、一般国民の裁判参加

の意義がかなり広くとめられてきたように受けてゐるが、そこに行く前に、この種の事

研究をおこなった。その結果は、肝臓系欠乏。悪性

重良編『現代労働問題——労資関係の歴史的動向と構造』（有斐閣、一九七七年）として公刊され

ている。そこに収録されている指論「イギリスの
本主義と労資関係」はこの「意見書」のページに

なっている。また、その頃、「同情ストライキ」と団体交渉」と題する論文を『季刊労働法』二

九七五年冬季号)に発表している(後に拙著「労働運動の針路——労使関係調査からのメッセージ」

ジ」(東京大学出版会、一九八二年)に収録。この意見書では、前者を損善A、後者を損善Bとする。

として援用する。

(2) 拙著B二二五頁。

(3) 熟練労働者を中心とする生産期のクラブフット・ニオンは、徒弟制度を維持して入職者を規制し

賃金についても労働時間についても、市況をにみながら自律的に取り決めて、職にあぶれるも

に対しては積み立てた基金から「失業手当」(of work benefit)を支給する、あるいは、労働

が逼迫している地方への移動交通費を支給する。

というのが普通であつた。このような「クレー
ム・パン」は「クリーム」が何故使ふとしたのかについて

中、小企業は「一歩先」の成長を志向し、(1) 本業の強化、(2) 新規事業の展開、(3) 海外展開の3つの方向性がある。

史》（有斐閣、一九三六年）がある。とくに二二

(6) 厳しい取締りにも拘わらず、産業社会に深く

を下ろしていく組合運動に対して、いわばブラマディックな対応を迫られた国々の場合と、産

社会における根は浅く、その組織力も弱いまま
悪化していく労働組合運動に對して、いわば

念的な対応を迫られた国々の場合とでは、国家労働組合や争議行為を法認するにいたる歴史的

ンテキストは大きく異なっている。イギリスは者の場合として注目される、というのが筆者の

(7) 第二次世界大戦終結までのイギリス労働法

歴史を、労働行政や立法に関わつた同時代人
の、とりわけ国会における議論に注目して考

した最近の仕事は、この王立委員会の任命が「ギリシヤ労働法の発展における決定的な契機」

なった」と位置づけている。(Douglas Brodie)

History of British Labour Law—1867–1945, p. 11.
(Hart Publishing 2003)

8) この王立委員会の設置は、一八六六年二月に地方新聞が大きく報道した「シエファイナル」

[illegible]

「我誠信在「自由市場」或「經濟自由」的基礎上，才

ようとした。だが、自分の美意識が、何事か、それとなく、
 ような努力の産物である。

(c) Eleventh and Final Report of the Royal Commission on the Poor Laws, 1909, p. 10.

Association, 1890, XXVIII 447 聯合工團協會

されていた委員連は多数派報告に署名していないが、この提言への賛否は記されていない。

(10) この点に関しては、拙著B二二三―二二六頁で解説してある。なお、先にふれたD.Brédieによる

ば、一八六〇年代末の王立委員会は労使共同の協定を設けることで「紛争の制度化」が可能になる

期待していたが、それが首尾よく機能するため
は「力のバランス」が必要であるという観点、

のためには組合が強化されなければならないと
う観点はまだ希薄であった。一八九〇年代初め

王立委員会の時点ではその観点が明らかになって
いた」と指摘している。D Brodie and J. S. (1981)

(10) この過程を構造的に捉えるためには、議会に
おける公正賃金決議 (Fair Wage Resolution) や
賃金審議会 (Trade Boards) の設立を生んでいく
「世論」の動き、その背景にある貧困問題や社会
主義潮流への危機意識を理解する必要があるが、
ここでは立ち入らない。

(11) この点に関しては、拙著 A 四四一四七頁に要約
してある。

(12) 当時の筆者の判例批評全文は拙著 B 二二二一
四一頁に収録してある。

(13) 争議の妥協条件は、拙著 A 四五一四六頁に要約
してある。

(14) 拙著 A 五七一一〇六頁。

(15) 拙著「イギリス戦後改革への道——労資関係の
枠組を中心にして——」(東京大学社会科学研究所
所編『戦後改革二国際環境』東京大学出版会、一
九七四年) 以下、拙稿 C として援用する。

(16) 第二次世界大戦における日本、ドイツでの経
験、かの悲惨な結末については立ち入らないが、
ナチス・ドイツの軍需大臣シュペールが、その回
想録のなかで、イギリスの戦時統制の「威力」に
畏敬の念をこめてふれていることは留意するに値
する。「民主主義イギリスの全労働力動員化」と
「権威主義ドイツでのだらしなない取扱ひ方」との
差異は、真実を国民に訴え、国民に犠牲を求め
ようとする、民主主義国の政治指導者にとって

は「あたりまえのこと」を、ヒットラーが「人
の失墜」を懸念して省こうとしたことによつてい
る、というのが彼の解釈であった。(拙稿 C 二
八頁)

(17) ホイットレイ委員会の構想の骨子、および戦後
におけるその実現度については、拙著 A 六七頁、
七二頁に要約してある。

(18) 合同生産委員会の設立経緯、協約内容、運営の
実態などについては、拙稿「第二次世界大戦と事
業所レベルにおける労使関係——イギリスの合
同生産委員会を中心にして——」(社会政策学会
年報第二二集『戦後体制と労資関係』樹茶の水書
房、一九七八年) で立ち入って考察した。この論
文は、以下、拙稿 D として援用する。

(19) 拙稿 D 一四六—一五〇頁。

(20) 拙稿 D 一五四—一五五頁。

(21) 拙稿「イギリス自動車産業の労使関係——企
業・工場レベルの動態——」(共著『現代イギリ
スの労使関係(上)』東京大学出版会、一九八七
年) 以下、拙稿 E として援用する。

(22) 拙著 E 第四章参照。

(23) 拙稿公開『日本占領と労資関係政策の成立』
(東京大学出版会、一九八九年) 第一章。労務法
制審議会の議事録によれば、「今後最も重要性を
ます労務交渉機能」を「助長」する「立法上の考
慮」が必要である、という提言は、同審議会を
リードした末広義太郎の当初の「意見書」に入っ
ていたのではあるが、同審議会の議論はそこに収

められることなく、主に団結権保障の重要性を
めぐって展開することになった。

(24) 著者たち、J. A. Corns & S. Diamond (eds):
Human Rights, Labor Rights, and International
Trade. University of Pennsylvania, University
Press, 1996. 及び W. Seidenberger & D. Campbell
(eds): International Labour Standards and Eco-
nomic Interdependence. ILO International Insti-
tute for Labour Studies, 1994 を参照されたい。な
お、このテーマについての筆者自身の試論は、拙
稿「社会条約戦略」についての覚書」(法政大学
比較経済研究所報告次編『東アジア工業化ダイ
ナミズム』法政大学出版局、一九九七年) に発表
した。

(25) ILO 結社の自由委員会報告、二〇〇四年一
月開催の第二九一理事会で承認。以下、「ILO
勧告二〇〇四号事件」として援用する。

(26) 『週刊新潮』二〇〇三年二月二七日号「マ
ル・ル・ル幹部の釈放要請書に署名した五人の国会議
員」、『週刊現代』二〇〇六年八月二〇日号「普通
され退職に追いこまれた被害者が証言」これがま
るの「運動士持り」など。

(27) 二〇〇三年一月六日の衆議院内閣委員会、一
二月四日の衆議院国土交通委員会での農林水産
省関係長官答弁など。

(28) 後藤昌次郎を個人提出の「上告意書」。

(29) Nicholas Jones: Strikes and the Media Commu-
nication and Conflict. Basil Blackwell, 1987. 著者は

一九七〇年代末のサッチャー政権成立以来、経営者側は労働争議におけるラジオやテレビの利用を重要な武器に認識するようになった。この指摘について、R. Allen は「労働争議のメディア化」を論じている。R. Allen は「労働争議のメディア化」を論じている。R. Allen は「労働争議のメディア化」を論じている。

(30) 東京地裁平成一二年(二)二二二(労働争議)で二〇〇八年三月二十六日に東京地裁民事第一二二部で提出された「週刊現代」元記者、西岡研介氏の陳述書には、二〇〇三年から二〇〇六年にかけて西岡氏が警察庁幹部や警視庁幹部から内部捜査資料を含めた捜査情報提供を受けていたことが詳細に記述されており、そのなかには「私は、(引用者注)警察庁幹部の」A氏から、革マル派の飯沼アジトを警視庁が一九九六年に摘発したときの押収資料を基に警察内部で作成された資料(内三八)を提供されました」(三八)、「警視庁幹部B氏と港区新橋の第一ホテルで会い、当方の取材データと警視庁公安部の捜査情報のすりあわせを行いました」(三七頁)などといった記述がある。

(31) 筆者はすでに、国鉄改革への労働の方針転換の実態を調査するなかで、その転換の過程は、労働指導部が「革マル派」の「指導」を「外部干渉」としてしりぞける過程でもあったことを確かめた。詳しくは、拙稿「試論 勢力車労働組合運動の軌跡について——JR総連闘き取り研究会中間報告——」(『国際労働研究』二〇〇九年)を参照されたい。

(32) この法律の要点については、中澤裕也「アメリカ労働法」(弘文堂、一九九五年)二七—二八頁を参照。筆者は、この法律について、R. Allen (Lawrence and Lawrence-Giffin: a study in labor-management politics) The University Press of Kentucky, 1990 を参照している。R. Allen は「労働争議のメディア化」を論じている。R. Allen は「労働争議のメディア化」を論じている。

(つづき ひとへ)

新刊

「あの時」彼らは
いったい何を見て、何を感じたのか
知られざる事実。

宮城県南三陸消防署・盛岡消防署・神戸市消防局・川井隆介(著)

東日本大震災
消防隊員 死闘の記

大津波の被災現場。もっと多くのいのちを救いたかった。彼らのありのままの手記。

1,365円・224頁・四六判

神戸市消防局・盛岡消防署・川井隆介(著)

阪神淡路大震災
消防隊員 死闘の記

忘れられない記憶。比類のないビル倒壊火災と闘った彼らの姿。

1,365円・262頁・四六判

旬報社

(価格含送料)