

林 信雄 著 「日本労働法論」

(ミネルヴァ書房・昭四五)

宮 城 邦 彦

一

今日わが国における労働運動および労働法理論の展開においては、階級闘争によってのみ問題の解決をはかろうとする考え方と、調和の原理にもとづいて、国家共同体理念に裏付けされつつ、労使関係における基本的対立を前提としながらも労使協力関係のうちに問題の解決をはかろうとする考え方が激しく対立抗争している。このような考え方の対立抗争のなかにおいて、長年、地労委会長を歴任され、今日なお近代的労使関係樹立のために、その労働法学的究明、行動的実践に邁進されている著者は、近時とくに著じるしくなった労働法学における左翼

的傾向、「共産主義という怪物」に魅惑されているかに思われる裁判および裁判所の風潮を憂慮され、その信義則法学的立場において、わが実定労働法の真髓を明らかにすべく、また、激動するわが国の世界史の様相のなかでの労使関係の国益的反省をうながすべく、いわば憂国の至誠をかたむけて本書を世に送る、とされるのである。このような意図のもとに刊行された本書は、その副題に「労使関係法論」と銘記されているごとく、著者の「日本労働法論」としての第一部作であって、第二部作としての「労働基準法論」は不日これを世に送りたいとされるのである。その早期の刊行を待ち望む次第である。

さて、本書の構成は、序説と全十四章からなっているのであるが、見方によっては、三部門から成り立っているということができる。すなわち、その一は、日本労働法の歴史的考察であり（序説）、その二は、労働法の基礎理論の展開であり（第一章～第五章）、その三は、実定労働法の体系的論述である（第六章～第十四章）。かくのごとき構成からなる本書は、密植されたA五版四〇〇頁に及ぶ大著であって、信義則法学的立場における労使関係法論の体系的著述として他に類をみないのであり、まさに、労働法学における信義則法学的立場の確立と評しても過言ではあるまい。

二

日本労働法の歴史的考察としては、著者は、わが国における労働法の生成過程をば、日本資本主義を基盤として展開してきたその労働運動の史的回顧との関連において、明治維新から今日に至るまでを五つの時期に分けて考察を加えられている。すなわち、名づけて「序説——日本労働法の生成過程」とされるものであって、数十頁を当てる、実定労働法の歴史的展開を跡づけている。著者の歴史観を克明に描き出す部分であって、類書にはその例をみない独特の迫力のある論述であって、本書を

特色づけるものの一つといふべきであろう。

三

(一) 労働法の基礎理論の展開としては、著者は、その一として、「労働法の地位と法源と構造」（第一章）を論じているのである。著者によれば、労働法は経済法とともに、市民法に対して、社会法として法体系上地位づけられるのである。そして、この労働法と経済法の統合としての社会法は、市民法体系のもとに生じるもろもろの社会問題を契機として、動搖する市民法を鋭く意識し、かつその体系の修正・按配を意図する政策的意図のもとに提唱されたものであるとされる点は、本書においても、一般にいわれているところと同様に論じられているが、しかし、著者は、この社会法という概念をば、一面において、国民のすべてを国家共同体的結合の建前において把握し、国民の各々に生存権を保障するとともに、他面において、国民の各々に国家共同体の一員としての義務づけを予定する法の体系として理解されてしかるべきであるとしている点は、社会法概念について、学説が種々わかれているなかにおいて、注目すべき見解である。したがってまた、社会法として理解される労働法についても、著者は、現実の社会的・経済的な基盤の上

に、労使関係という基本的対立を前提としながらも、国家共同体理念によって裏付けられつつ、労働者に対しても、産業の平和と秩序の維持のための組織性と機能性の高揚のために、共同体の一員としての義務を要請する規範の体系であるとされるのである。

このように労働法を理解される著者の考え方は、労使関係において生じるもろもろの問題を調和の原理によって解決しようとする立場であることはいうまでもない。労使関係ならびに労働法についての著者のこのような考え方は、労使関係を階級闘争の原理において把え問題の解決をはかろうとする考え方、——労使関係を資本家階級と自己同一性をあらわにするとされる国家権力との対立関係として把握し、資本家階級の否定と資本主義の止揚を決定的に遂行する闘争、すなわち、階級闘争こそが問題解決の鍵であるとする考え方、——したがってまた、労働法は公共的立場からの国家の労使関係への介入のための、すなわち、いわば国家と自己同一性をあらわにする資本家階級の現存秩序温存のための、規範的形式にはかならないとする考え方とは、著しい対照をなすものであって、これは、とりもなおさず、今日におけるわが国の労働運動をもって闘争の場と考

える立場と調和の場として理解しようとする立場との対立抗争を徴表するものであるとともに、労働法理論の展開における対立的立場の底流をなすものである。

(二) その二として、著者は、「労使関係の現実的基盤」(第二章)を論じ、著者の労使関係についての基本的な考え方および労使関係近代化のための理念的構造を展開されるのであるが、それは、同時に、本書全般に通じる著者の基本的姿勢でもある。

著者はまず、わが国の開放経済体制・資本自由化体制の確立の方向における産業合理化再編成、そしてそれらとの関連における労使関係の今日的課題の検討をされるうちに、わが国における労使関係の非近代性をつぎのように指摘されるのである。

まずその一は、中小企業における非近代性とされるその低賃金、その賃金構造や賃金体系の後進性、就労環境の不合理性、労務管理の非近代性もさることながら、中小企業労働者の意識水準の非近代性および経営者・使用者における労働組合嫌悪・恐怖・敵視などに徴表されるとされるのである。その二は、大企業における労使関係の非近代性であって、それは、一方では近代民主主義国家において最も重要な思想、すなわち、「法を

守り暴力を排す」という思想に欠けること異常なる共産主義と称する革命的思想のとりことなつた指導者の指導による時代おくれの労働運動が政治闘争にからませて熱病的に行なわれていくことに表現されるとされ、他方では、みずからの企業の見地のみに立って、みずからの企業の利潤の追求ないし利益の獲得のためにのみ狂奔する大資本家・大企業経営者の国益軽視ないし無視の行動に徴表されるとされるのである。

されば、この労使関係近代化への理念的構造をば、著者は、意識の面での要請と、行動の面での要請においてとらえるべきであるとされる。すなわち、意識の面での要請のその一は、今日なおブルジョア化以前の状態にあるとされる中小企業における近代的労使関係樹立への意識の面での要請であるとされ、中小企業経営者の経営者としての近代的自覚と中小企業労働者の近代的労働者としての自覚を強調されるのである。まず、中小企業経営者は、労働者をば、一面においては従業員として、他面においては労働組合員として、労務管理ないし労使関係管理の対象として理解することであり、いかえれば、労働組合にたいする嫌悪と恐怖の意識から解放されて、労働者との関係をば、主従関係においてではなくて対等関係としての対労働組合

関係を定立することのうちに、人間的な相互信頼関係の樹立にインシヤティブを確立することであるとされ、他方また、中小企業労働者は、一面においては従業員として、企業に対する協力者として源泉の増大に力をいたすべき者として、他面においては労働組合員として、成果の適正なる配分を主張する対立者として、位置づけられているものではあるが、その矛盾するかみに見える資格ないし立場を人格的に統一することの意義を、中小企業の現実に即して、自覚するということであるとされるのである。しかも、それは、近代社会における生産の担い手としてみずからの経済的・政治的・社会的地位の維持向上のために、意識的で自発的でなければならぬことを意味するとされるのである。そして、そこでは、労使間の人間的な相互信頼関係を建前として、革命的にはなくて革新的に、破壊的にはなくて建設的に、たゆまざる努力を続けてゆく進化的な意識の確立が要請されるとするのであり、名づけて労使関係における進化主義の要請であるといわれるのである。近代的労使関係樹立への意識の面での要請のその二として、著者は、新しい企業者責任の自覚と日本人的労働者としての自覚の要請を強調されるのである。すなわち、一方では、新しい企業責任者は、大企

業たると中小企業たるとを問わず、企業経営の努力をば、ただ単に企業次元における個別企業の営利目的のためにだけでなく、世界的視野において民族的展望に心がけ、企業の公共性ないし社会性の反省の上に、国家国民生活への配慮のもとに、近代的労働者の生活的立場を考慮しつつ企業者としての職責を果すことを意味するとされ、他方では、労働者における日本人的労働者としての自覚というのは、労使関係における矛盾的对立者としての労働者も、国民的ないし民族的生活関係における広がりにおいては、民族的生活共同体の一員であるとの自覚が要請されるということの意味するのであるとされ、かくして、近代的労使関係の樹立は民族的立場において進められねばならないという意識の確立が要請されるのであり、名づけて民族主義の要請であるとされるのである。

ついで、著者は、労使関係近代化の行動面での要請のその一として、民主連帯主義ということを挙げられるのである。著者の論ずるところによれば、イデオロギーとしての共産主義、いかにえれば、マルクス・レーニン主義は、国際関係における一種の軍国主義であって、それは、帝国主義に変わり、労働運動においては、階級闘争激発主義として展開し他国の労働運動に対

するイデオロギー的介入を媒介として内政干渉にまで発展するものであるから、イデオロギーとしての共産主義との対決を建前として、階級連帯という謀略から労使関係を防衛しつつ、憲法二八条の保障する労働基本権と憲法二九条の保障する経営権との調和の上に近代的労使関係を樹立するための行動的立場として、民主連帯主義の要請があるとされるのである。

労使関係近代化のための行動面での要請のその二として、著者は、相互信頼主義を挙げるのである。共産主義の建前としての階級闘争の原理は、資本家・使用者の存在を階級の敵と想定し、労働者・被用者の解放の闘いは階級的に営なまればならないとし、やがて、階級闘争としての労働運動が共産主義体制への途であると呼号する階級闘争激発主義と化し、階級闘争の名のもとに民族を無視し、革命のためと称して国家権力を敵視し、労働者の階級的解放の名のもとに経営秩序を対立的関係においてのみ理解しようとするものであるとする著者は、今日の歴史的發展段階において、民族を離れて国家の外で成立する経営秩序というものを考えることはできず、また、資本主義はその内在的矛盾として、個人主義の止揚を建前として、社会化ないし公共化を要請されるのであり、しかして、わが国では、労

働者の進化的ないし革新的解放ということへの途として、労働者には労働基本権として団結権・団交権・争議権が、憲法上保障され、実定労働法においてその保護が確立されているのであるから、これを労働運動として理解するかぎり、労働関係をばただ単に対立的関係として展開するのではなく、労働運動における新しい自覚のもとに、人間的ないしは民族的労働関係としての協力的労働関係の展開、すなわち、労働協力体制の確立を期さねばならないとされ、この体制を支えるものこそは、まさに、相互信頼的労働協力の建前であって、それはとりもなおさず人間尊重の理念に立脚する民主主義の建前であるとされ、かくして、近代的労働関係樹立のために、階級闘争激発主義との対決の上に、民主主義的労働協力体制をば、わが国の現実に即して、労使双方の自主的にして調和的な相互信頼的努力によって創造すべく、行動的立場としての相互信頼主義の確立を期さねばならないとされるのである。

このように、近代的労働関係樹立のための理念を、進化主義、民族主義、民主連帯主義、相互信頼主義という四本柱において構造づけされる著者は、さらに、今日の労働関係の国際化過程において、これを国益的次元における統一的理念構造にお

いてとらえ、近代的労働関係樹立のために、信義と友愛の精神に則り、誠実に高い理想のもとに現実の努力をいたすほかないとされるのである。

ところで、労働組合運動ないし労働運動がたんに経済闘争にとどまらず、しばしば政治活動と関連性を有するものであることを鑑みるとき、著者がさらにつきのごとく、その論理を展開されていることに注目したい。すなわち、いま、もし共産主義との対決において、民主的・建設的・連帯的・労働運動を媒介として、現体制の反省・革新の上に確立せねばならないとする社会体制への推進の理念をば、民主社会主義と呼ぶならば、民主社会主義は、人間尊重の建前において、政治における議会制民主主義を堅持する理念でなければならぬことはもとよりであるが、生産活動に関するかぎりにおいては、高度資本主義の体制のもとにおける労働基本権と経営権との調和を建前とする近代的労働関係の樹立という要請をば、産業民主主義の建前において推進する歴史的な経験的な理念でなければならぬとされ、さらに、共産主義の謀略による暴力革命を欲しないかぎり、民主社会主義の生成と発展を敬遠してはならないとされ、この民主社会主義の生成・発展こそは、民主主義的議会体制の

堅持と制度としての高度資本主義の進化主義的ないし螺旋的転回としての民主主義的産業体制の確立との統合契機を意味するものであるとされ、しかし、その統合的展開において確立される社会体制をば、著者は、国益尊重・国益優位をふまえての民主社会連帯主義体制と呼びたいとされるのである。以上、要するに本章は、近代的労使関係の樹立と、それを媒介として達成されるべき著者の社会体制改革の理念的構築であって、筆者を魅了して余りあるものがある。

(三) さらに進んで、著者は、労働法の歴史的・社会的背景としての労使関係の歴史性・社会性を論じ、労働組合の必然性を明らかにするのに、「労使関係の基本的要請としての労働組合」(第三章)の一章をもってし、かくして、「労使関係における基本的権利としての労働者の権利」(第四章)を論究しては、労働者に保障されるに至った労働基本権についての歴史的・思想的反省ならびに今日におけるその実定法的意義について考察するとともに、その権利行使における他の一般的基本的人権との調和を要請されているのである。

(四) やがて、著者は、「労使関係における基本的権利として

ゆる『経営権』の法理は、学説的にもユニークなものであって、著者の面目躍如たるものであるので、やや詳細に紹介してみたい。

著者はまず経営権についての従来の考え方を検討されて、①実定法上の権利として否認する考え方、②また、認めるとしても、経営権は所有権の社会的機能であって、法律的意义はなく、使用者の経営権による企業の組織づけは事実上のものであるにすぎず、いわば労働組合の経営参加の排除ないし制限のための政策的概念であるとし、独立した権利概念として法律的意义づけることを否定する考え方、および、③所有権を頂点とする財産権を市民法的にとらえ、経営権をもって所有権の権能として意味づける考え方があるとされ、そのいずれもが企業の固有権としての経営権を理解しようとはしないとされるのである。また、判例も経営権という概念は用いてはいるが、その概念的裏付けはないとされるのである。それでは、著者は、この経営権というものをどのように理解されているのであろうか。著者は、まず、経営権というものを労使関係における権利の相関関係という点において把え、わが憲法第二七条および第二八条が労働者に保障する労働権ないし労働基本権との相関関係的

権利としての使用者の権利というものの実定法的意義を理解すべきであると考えられるのである。この使用者の権利を名づけて経営権というとき、憲法第二十九条は、この経営権の憲法上の保障をあらわにする基本的規定であるとされる。そして、この経営権の社会生活関係における現実的基盤は、今日、わけても株式会社の発達による投資資本家の権利・利益と経営責任者の権利・利益の分化の招来は、いわゆる資本と経営の分離に伴う近代資本主義の確立と労働組合の発達とをもたらし、かくして、投資資本と賃労働との調節のうちに経営秩序の確立が要請され、やがて、その調節的役割を果すべき社会的階層としてのマネジメント・クラスを生み出すに至ったということのうちに、経営権の歴史的背景としての現実的基盤を究明し、しかも、経営権は、このような社会的階層の役割を社会的背景として、企業の固有権として、現実的に展開することになったとされる。そして、この経営権を、労働法上、企業の固有権として意義づけるのに、その契機を資本主義的企業における財産権の二重的性格に求めることができると思われ、憲法第二十九条における財産権の意義を考察されるのである。すなわち憲法第二十九条における財産権の保障は、国民としての生活の消費生活面における保

障と生産生活面における保障として理解できるとされ、さらに、生産生活面における財産権については、これを静的財産権と動的財産権との保障として理解され、前者は企業そのものの面でとらえる財産権であって、生産手段としての財産権すなわち資本としての財産権であるとされ、後者は生産手段〔物的要素〕と労働力〔人的要素〕との統一的有機的活用を内容とする財産権すなわち経営権であるとされるのである。このように理解される経営権が労働法上の独立した権利となる媒介過程は、生産関係へ投ぜられた財産権が労働力との統一において企業資本化する過程であると考えられ、かくのごとく生産手段化した財産〔所有権〕と労働力〔使用者の処分に委ねる契約上の権利〕との統一的有機的活用を内容とする財産権たる経営権は、かくして、所有権から派生して所有権から独立する権利となるとされるのである。

さらに、著者は、このように所有権から派生して所有権から独立する経営権は、企業の固有権たる実定労働法上の権利として範疇的に三つの権能として労使関係を支配するとされるのである。その一は、経営秩序確立の権能と経営秩序維持の権能であるとされ、それは、いわば、経営権の基本的権能であって、前者は就業規則制定変更権として、後者は解雇権ないし懲戒権

として作用するとされる。ついで、経営権の権能のその二として、著者は、企業自治体制下における経営権の対従業員権能として、経営指揮権を指摘され、それは、いわば、経営権の対人的権能であって、労使関係における直接的権能であるとされ、その行使形態は業務命令として徴表されることになることとされるのである。そして最後に、企業そのものの面でもとらえられる財産権すなわち生産手段としての財産権を媒介とする対従業員権能を指摘され、それは、いわば、経営権の対物的権能であって、労使関係における間接的権能として、施設管理権と名づけられ、その行使形態は企業施設についての管理規制として徴表されるとされるのである。

このように労働法上、企業の固有権として意義づけられ価値づけられる経営権といえども、それは、他方において労働者に保障されている労働基本権との調和を要請されるものであるから、経営権の権能として徴表される就業規則制定変更権・解雇権ないし懲戒権の行使においては、当然、労働基本権との調和にもとづく制約を受けるとともに、また、配転命令、転勤命令、出向命令などの形で現われる経営権の対人的権能としての経営指揮権ないし業務命令権の行使とその拒否に対する措置を

めぐる不利益取扱の成否は、業務上の必要性と団結権の防衛という労使双方の現実の場での対立をあらわにし、そこでは、業務命令権と団結権の調和が課題となるとされる。また、経営権の対物的権能としての施設管理権は、組合の日常活動としての文書活動あるいは施設利用、施設内における組合集会をめぐって展開するのであり、そこでは施設管理権と組合活動の調和が課題となるとされるのである。

以上、簡単に著者の経営権の法理を紹介してきたわけであるが、このように企業の固有権として、実定法上意義づけられ価値づけされた、経営権論ともいべき著者の新しい理論展開に対しては、本書の紹介・書評の焦点が当てられているともいえるのであるが、今後の学界的反応というか学界における虚心な論議の展開されることに注目したいものである。なお、著者のこの「経営権の法理」の詳細は、日本法学第三五巻第四号（昭和四五年三月）八三頁以下にある。

四

(一) 本書の第三部ともいべき実定労働法の体系論のその一は、「労働組合」（第六章）である。ここでは、労働組合それ自体をめぐって生じる問題、すなわち、組合の設立・活動・解

散、実定労働法上の適格組合としての要件あるいは適格組合の手続参与、組合財産の帰属等々についてもその考察がなされているわけであるが、論点は、やはり、団結権の労働者相互間の関係における問題としての組合自体の団結権の保障、すなわち、団結の強制をめぐって展開するユニオン・ショップ制ないし除名・脱退ということにある。すなわち、憲法第二八条が保障する団結権の保障は、これを、いわば労働者の団結せざるの自由、すなわち、消極的団結権をも含むと解すべきか、それともこれを排して団結の強制、すなわち、特定の組織・組合への団結の強制を許容しているとすべきかということであり、具体的には、ユニオン・ショップ協定は違法・無効となるか否かという点において問題が展開する。この点について、著者は、わが憲法第二八条は団結権の保障として消極的団結権を含むとする見解は、わが憲法第二八条における団結権を個人的団結権としてのみ理解し、憲法が保障し労働法が保護しようとする団体的団結権（労組法七条）を無視することになり、また、この考え方によれば、ユニオン・ショップ協定の締結は不当労働行為を生ぜしめることではないとする労働組合法第七条第一項但書は憲法違反の法律ということになるから承服し難いとされ、さら

に、旧労組法（昭和二十年法）および現行労組法（昭和二十四年法）の制定過程における立法者意思がショップ制については労使当事者の自由に委ねるとしたことに對するいたずらな抵抗であり、加えて、旧労組法以来、その締結に関する労使間の慣行を無視することになり、賛同し難いとされ、最後に、団結権はその性質上、自由権としての集会・結社などの自由とは異なり、使用者の勢力に対する手段であるかぎり、すなわち、団結が労働者の生活保障のために欠くべからざる手段であり、単に消極的に団結しないという自由を認めることは無意味であるから、ユニオン・ショップとされる程度の団結の強制ないし組織強制は許容されてしかるべきであると考えられるのである。もとより支持されてしかるべき見解である。

このように憲法二八条の保障する団結権を積極的団結権の保障と解されることから、労働者の労働組合からの脱退の自由の制限は容認されうることになり、また、労働組合の統制力の確保としての組合員の除名は、組合の存立を危くする程度の統制違反に対するものであるならば、これまた容認されることになる。また、この脱退および除名については、これとショップ協定、わが国においては特にユニオン・ショップ協定との関連に

おいて問題が展開することになるのである。なぜなら、その建前上、ユニオン・ショップ協定の存するところでは、組合からの脱退ないし除名は、即解雇を意味するからである。そしてまず、脱退とユニオン・ショップ協定の効力をめぐる問題点としての組合分裂による集団脱退の場合について著者は、この場合にはこの協定の効力は、それが集団脱退と認められるべき場合においては、その効力は及ばないとされる。つづいて分裂によって第二組合が生じた場合には、この協定の効力は協定の当事者関係・労使関係を支える基盤そのものの事情の変更としてその効力は単に第二組合に対する関係においてのみ否認されるのではなく、絶対的に失効すると解されるのである。この点、下級審判例の多くは、結論的には第二組合にはユニオン・ショップ協定の効力を否定して著者の見解と同一であるが、しかし、判例はこれを労働組合内部の問題として把握、したがって、第一組合とのユニオン・ショップ協定の効力の存続を認めるのは、著者の見解は、その理由を異にする点に注目しなければならぬ。つぎに、除名とユニオン・ショップ協定の効力関係をめぐってである。すなわち、除名が無効な場合における解雇の効力いかに問題となるわけであるが、この点について著者

は、従来の下級審判例が、除名が無効な場合には解雇は無効であるとする考え方を支持されている。もとより妥当な見解である。

(二) ついで、「団体交渉」(第七章)を論じては、著者は『団体交渉義務の相対性』を主張されるのである。すなわち、わが実定法は団体交渉に関して、労働者には権利のみを認めて、なるの義務をも課さないであろうか、と問題を提起され、著者は、この点について、いやしくも団体交渉をもって相手方をして誠意をもって交渉することを通してみずからに課せられた義務を果さしめる相手方ある行為と理解するかぎり、労働者側には権利のみを認めて義務を課さないと解することは労使関係を支配する信義誠実の原則に反するとされ、されば、使用者に団体交渉義務を課したということは、その反面において、労働者にもこれに対応するなんらかの義務を課したものと解すべきであるとされる。しかして、その理論的根拠とされているものは、第一に、アメリカ法との比較法的意義である。すなわち、アメリカにおける現行労使関係法たるタフト・ハートレー法(一九四七年)第八章は、労働者に団体交渉義務を認めており、また、これを法定しなかったワグナー法(一九三五年)時代にお

らても、全国労働関係局 (N. C. R. B) は、Time Publishing

Co. 事件 (一九四七年) に関して、団体交渉義務の相対性を根拠に、労働組合が誠意をもって交渉することを拒否すれば、使用者は労働組合と協議することができないわけであるから、使用者に協議する機会が与えられないことになるので、そのような場合には、使用者に誠意がないと判定しえないとしたとして、アメリカ法における団交義務の相対性を考察され、わが国の労働法は、これら二つの法律の流れをくんで制定されており、いわば、アメリカ法と母子法の関係に立っているとされるのである。また、その二として、法思想史的意義を指摘される。すなわち、一九一九年のワイマール憲法がうち出した法思想、つまり、「権利は義務を伴う」という思想は、権利と義務との相関関係という民主主義思想である。権利を行使するものが、みずからの権利の主張のみ急であって、相手方の権利をかえりみないのでは、民主主義思想に反するとされる。団交に関するかぎり、労働組合の側には権利のみが存在し、義務は不在であるという考え方は、二十世紀的法思想にもとるばかりではなく、調和の原理としての民主主義にも反することになるとされるのである。その三は、特別法と普通法との関係的意義であるとされ

る。すなわち、なるほど、わが国の労働諸法規の中には、労組の団交義務をうたった成文はないが、労働法は民法の特別法であり、その普通法としての民法は、その第一条第二項において、『権利ノ行使及ヒ義務ノ履行ハ信義に従ヒ誠実ニ之ヲ為スコトヲ要ス』と規定しているのであるから、特別法としての労働法に規定がないということを理由に労働組合における団交義務を否認することは許されないとされるのである。これまた、著者の信義則法学的立場からの労働法理論の展開における永山の一角であって、傾聴すべき見解である。

その他、団体交渉論として、団交方式と使用者の団交拒否の正当性をめぐる問題、いわゆる公開大衆交渉拒否やスケジュール闘争における団交拒否の正当性と英米契約法における *indue influence* の比較法的採用の可能性、団交をめぐる特殊問題としての唯一交渉団体約款ならびに第三者委任禁止約款、合同労組における団交をめぐる問題などについても、著者の信義則法学の真髓が明らかにされている。

(三) つづいて、「労働協約」(第八章)について、労働協約の意義、性質ならびにその成立、存続、終了、内容および一般的拘束力の制度について順次その考察がなされているとともに、

そのなかにおいて労働法上問題となる、自動延長協定の効力、余後効、ユニオン・ショップをめぐる問題、労働協約と就業規則と労働契約の交錯をめぐる問題ならびに就業規則論、合同労働と協約当事者能力の問題などについて考察を進められているわけであるが、ここでは、これらのなかから二、三注目すべき点をあげてみたい。まずその一は、就業規則をめぐる問題である。すなわち、就業規則の法的性質、法規範性を有する根拠ならびに不利益変更の効力をめぐる、いわゆる就業規則論については、従来から学説の分かれている点であるが、本書において、著者は、最高裁判例（昭和四三年二月二五日・大法廷・秋北バス上告審事件）が採用した、いわゆる、事実慣習説に反論されるとともに、法規説、自由契約説などについてもその考察を加えられるとともに、著者の考え方をつぎのように述べられている。すなわち、就業規則が法規範性を持つ根拠は、就業規則とされるものが、集団としての従業員たる労働者をば、統一的・画一的に規制する附従契約的自治規範として、労働基準法の要請する手続（労基法九〇条）を経て、制定され、変更されることのうちに求めるべきであるとされ、したがって、また、不利益変更の問題についても、著者は、法は労働者保護のために、団交権なら

びに団体行動権を保障するのであるから、労働者はこれにもとづき使用者の経済的圧力に対抗して、みずからの立場につき善処すべきであるとされ、就業規則の反対提案の可能性は絶無に近いのが現実であるから、争議権を背景とする団体交渉を通して労働協約による、より有利な労働条件の獲得に努力すべきであろうとされるのである。就業規則論における著者の附従契約説とでもいべき見解である。

つぎに、とくに、中小企業における労使関係において問題になる協同組合の団体交渉および労働協約締結能力についてである。この点について、著者は、まず中小企業における協同組合が、労働組合であっても合同労働の組合活動を契機として、使用者団体的性格を要請されるに至っている事実はこれを否認しえないとされ、されば、これを社会学的事実として容認した上で、中小企業等協同組合法がいう『組合の事業に関する共同施設』という点に協同組合の当事者能力の契機を捉えようとする」とされる。つまり、同法にいう『共同施設』の中には、物的施設のみならず、人的施設をも含むと解すべきであるとされ、この点において、労働条件についての画一化・標準化を協同組合の事業に属するものと解することが可能となるとされるのである。

る。かくして、協同組合がみずからの統制力ないし規制力を媒介として、団体交渉および労働協約の締結ということを定款事項として明記することによって、労働条件の画一化・標準化について、協同組合員たる企業者の協同組合への附従的關係が設定されるものと解し、協同組合への団体交渉および労働協約締結の当事者能力を容認してしかるべきであると考えるとされるのである。

四 著者は、十有余年の間、神奈川県地労委会長を歴任された豊かな体験の持ち主であるから、「労働委員会」(第九章)は、不当労働行為制度の法理の展開とともに、いわば著者の独壇場とでもいうべきか。

四 不当労働行為制度に関しては、「不当労働行為(1)——労働基本権の保護——」(第十章)と「不当労働行為(2)——不当労働行為の救済手続——」(第十一章)とに分つて、実践的理論が展開されている。不当労働行為の実体的側面としては、著者は、まず、憲法第二八条によって保障されている労働基本権の実体法上の裏付けとしての不当労働行為の制度上の意義、類型および成立要件について論ぜられている。ここでは、不当労働行為の成立要件について著者が考察されているつぎの二点に注目し

たい。すなわち、その一は、不当労働行為の成立について問題となる、いわゆる『被救済利益の存在』についてである。著者はこの点について、現行労組法第七条にいう不当労働行為は、いわば、労働者の基本的人権保護のための民事的救済規定と解すべきものであって、旧労組法第十一条(昭和二十年法五一号)のごとき刑罰規定ではなく、したがって、たとえ不当労働行為を構成する事実そのものの存在という要件を具備するとしても、被救済利益が失なわれていることが明白な事件については、不当労働行為の成立を認めるわけにはいかないとされるのである。そして、その二は、不当労働行為の成立について、不当労働行為の存在を独立した成立要件と解すべきかどうかという点についてである。この点について、著者は、一応は、不当労働行為意思の存在することをもって要件と解すべきであるが、その場合、その意思は団結権の「侵害の意図」であることを要するのかもしれない点に関して、いわば威嚇主義的直罰主義ともいふべき旧法的建前においては、不当労働行為意思は、団結権の「侵害の意図」という積極的なものが要請されるが、民事的救済制度としての現行法の建前のもとにおいては、「侵害の認識」で足りうると解すべきであるとされ、したがって、不当

労働行為の成立要件としての不当労働行為を構成する事実の存在することが明らかにされれば、団結権侵害の認識は、その不当労働行為を構成する事実によって、客観的に徴表されているものと解し、不当労働行為意思をせんさくすることは無意味であるとされることである。このような理論的立場において、著者は、神奈川県労委を通じて、数多くのいわば判例を世に送り出してこられたのである。

ついで、不当労働行為の手続法的側面としての救済手続を論じて、著者の労働委員会会長としての体験と実践が、その労働手続の法理の展開をば肉づけている。

(六) 「労働争議(1)——労働争議の合法性とその限界——」(第十二章)を明らかにすべく、まず労働争議としての同盟罷業・怠業・生産管理・ピケッティングならびに使用者側における争議対抗手段としての作業所閉鎖等について、労働法上の意義が論ぜられるとともに、これらが正当性の域を脱して違法性をおびるに至った場合の、その違法となす判断基準について考察されている。ついで、著者は、違法争議行為の場合における責任追求としての組合幹部責任について、これを積極的に肯定されるうちに、その組合幹部責任の法理を展開され、これを労組

の団体責任に転換しようとする一部の学説・判例と鋭く対立されている点は見逃すわけにはゆかないのは勿論であるが、ここでは、それにもまして公労法違反の争議行為の責任ならびに公務員の争議行為の違法性と可罰性について、最高裁判例を批評されるうちに展開されている見解に注目しなければならない。

まずその一は、公労法違反の争議行為とその責任についてである。ここでの問題は、公労法第一七条第一項による公共企業等の職員の争議行為の禁止は、憲法第二八条に違反するか否かということもさることながら、公労法違反の争議行為に対する刑事罰適用をめぐる問題が展開する。すなわち、昭和四一年一〇月二六日・最高裁大法廷・東京中央郵便局上告審事件判決は、公労法一七条一項による公共企業等職員の争議行為禁止は憲法違反ではないとする点は、従来の最高裁判例を踏襲しているが、公労法違反の争議行為をした者に対する刑事罰適用については、従来の最高裁判例が「公共企業等の職員は、争議行為を禁止され争議権自体を否定されている以上、その争議行為についての正当性の限界如何を論ずる余地なく、したがって、労働組合法一条二項の適用はないものと解するのが相当である」としていたのに対し、これを変更するのである。すなわ

ち、「現行の公労法は特別の罰則を設けていないし、また、同法は刑事免責に関する労組法一条二項の適用を排除していない。これは、労働基本権尊重の根本精神にのっとり、その争議行為に対しては民事責任を負わせるだけで足り、刑事制裁をもつて臨むべきではないとの基本的態度を示したものと解される。……それゆえ、その争議行為には労組法一条二項の適用があり、それが政治目的のために行なわれたり、暴力を伴ったり、社会通念に照らし不当に長期に及び国民生活に重大な障害をもたらすなどの不当性を伴わない場合には、刑事制裁の対象とはならない」と解するのが相当であるとするのである。この最高裁大法廷判例に対して、著者は、この判決における少数意見とされるもの、および、従来の最高裁判例（昭和三八・三・一五・最高裁小法廷）を支持されるうちに、つぎのごとく反論されているのである。すなわち、まず、公共企業体等の職員については、公労法第一七条により、争議行為自体が全面的に禁止されていると解するほかないかぎり、行為の内容がたとえ労組法第一条第一項の目的のためであるとしても、法律違反の行為を正当化する契機のあるはずがない、とされるのであり、ついで、この判決は、暴力の行使を伴う争議行為は刑事制裁の対象

となることを揚言するのであるが、法律違反を敢てする行為、わけても、いわば確信犯的法律違反行為は、これをどのように理解するのであろうかとされ、われわれの法律常識からすれば、確信犯的法律違反行為こそ、最大にして最悪質の暴力の行使と解するほかないとされるのである。さらに、特別法ともいふべき公労法に罰則規定がないということは、本件に関する普通法ともいふべき郵便法の罰則規定を無意味ならしめるものではないとされ、そして最後に、ILO八七号条約の批准・発効により公労法が改正された今日、職員以外の者も組合役員になりうるのであるから、法律違反の争議行為の企画・指導・実行・無防止に対して残される措置としての解雇ということは、実質的にはなんの意味もないことになることとされ、この判決を契機として違法ストが公然化する危険性を憂慮されるのである。

最高裁の見解には、著者ならずとも筆者としても、いささか理解にくるしむわけであるが、とくに、著者がいみじくも指摘されているごとく、この判決の労使関係ないし労働運動におよぼす影響についての憂慮は、総評を中心とする昨今のスト権奪還闘争をかかげた労働運動の傾向からみて、杞憂では終りそうにないようである。広く世における法律無視の今日的状況のな

かにおいて、『暴力は、ひとり、物理的なもののみではない、法律無視こそ最大にして最悪質の暴力である』と揚言される著者の指摘を最高裁はいかに受けとめることであろうか。

つづいて、公務員の争議行為の違法性と可罰性についてである。ここでは、地方公務員法ないしは国家公務員法違反の争議行為と刑事罰適用ということが問題であり、具体的には、そこにおける「あおり行為等」の可罰性として問題が展開するのである。すなわち、地方公務員の争議行為の場合については、昭和四四年四月二日・最高裁大法廷・都教組勤評反対上告審事件判決が存し、国家公務員のそれについては、同じく、昭和四四年四月二日・最高裁大法廷・全司法仙台高裁ピケ上告審事件判決がある。著者は、まず、これら二つの最高裁大法廷判決に現われた判例理論を集約されて、最高裁が結論とするところは、あおり行為等の可罰性は、可罰の前提となる争議行為自体が違法性の強いものであって、そのような争議行為等が争議行為に通常随伴すると認められないような強度のものに求めねばならないということになる、とされ、前掲公労法違反の争議行為についての判例に対するのとはほぼ同様の反論を試みられるとともに、さらにつきのごとく論難される。すなわち、法によつ

て明らかに禁止されている公務員の争議行為の前段階的行為としてのあおり行為等について、争議行為の違法性の強弱の区別を前提として、その行為の違法性の強弱を云々する解釈は法律論として承服し難いのみならず、少数反対意見とされるものが、いみじくも突くごとく、まさに、解釈に名をかりる立法として、三権分立の建前から、反省を要請すべきものであるとされるのである。まさに、法を軽視し無視することは、近代法治国家における最も慎むべきことであることをかえりみるとき、著者のこの論難は、ただ単に裁判所および判例についての批判に止らず、わが国における戦後民主主義の危機に対する警鐘とでもいうべきか。

(七)労働争議の調整制度に関しては、「労働争議(2)——労働争議の調整——」(第十三章)において、民間企業および地方公営企業における労働争議の調整のための労働委員会を媒介とする調整制度、三公社五現業における公共企業等労働委員会による調整制度、また、争議行為によって国民経済や国民生活を重大な危機に追い込む異常争議行為に関する緊急調整制度などについて、制度の建前が明らかにされている。

(八) 本書の最後の部分、すなわち、「労使協議制」(第十四

章)は、著者が強調し実践する労使関係の近代化のための制度に関する建設的論説であり、実定労働法の前進のための積極的主張でもある。おもうに、労使協議制についての考え方は、その基盤たる労使関係についての考え方によって異なっている。まず、労使関係を階級闘争の原理によって把える立場からすれば、労使協力に通じる労使協議制なるものは問題外になるわけであるが、しかし、著者によれば、産業ないし企業が、技術革新に伴う生産性の向上という世界的要請のもとにおかれている現状においては、しかくさように否定しえないものがあると考えられ、されば、労使協議制の合理的運営ということが問題にされねばならないとされるのである。かくして、労使協議制はいかにあるべきかという点につき、著者は、労使協議制は広い意味での労働者の代表が経営者と協議して、事後的にはなく事前に、生産面で経営に影響をおよぼすことによって、経営参加的機能を果すものであるべきであり、それはまた、生産能率の向上、安全衛生、福利厚生などについて、生産への協力という建前において、相互理解を深める組織的協力機関体制でなければならぬとされるのである。そのためには、労使関係を対等関係として自覚し、相互信頼関係としての労使関係の確立を期

し、労働者は、近代的労働者として、企業における協力者の性格と対立的性格との人格的統一への努力が要請されるとともに、他方、経営者は、労働組合に対する嫌悪・恐怖・敵視の意識の払拭ということが要請されるとされるのである。さらに、著者は、この労使協議制について、近時のわが国における技術革新の進展に伴う開放経済体制の確立、さらに、資本自由化による国際資本・経営の日本進出という今日的段階においては、国際競争力の強化ないし国益の擁護が要請されるとされ、ここに、労働組合の全国的組織における産業政策問題との関連において、産業次元における労使協力体制としての労使協議制の課題があるとされるのである。

五

以上、簡単に本書の構成およびその内容について紹介するとともに、若干の感想を述べてきたわけであるが、筆者としても、著者のとかれる信義則法学的立場からの労働組合運動ないし労働運動の展開、および、これらを媒介として達成されるべき社会体制としての民主社会連帯主義体制の実現を所期するとともに、これへの展望にもとづく著者の実定労働法理論の展開が、深く学説および判例に浸透し、遠かるべき進化を促し、広

くその支持をうるものであると信じるのである。そして最後に、信義則法学的立場の実定労働法理論の展開としての著者の日本労働法論の第二部作たる「労働基準法論」の早期の刊行を期待する次第である。