

対談

プロ野球とストライキ

上智大学名誉教授・弁護士

花見 忠

×

石寄 信憲

弁護士

花見 本日は、昨年秋に行われた日本プロ野球史上初のストライキについて、法律的観点を中心に議論させていただこうと思っています。まずは、私から石崙先生に話を伺うという形にしましょうか。

石崙 実は私は正直、1対1の対談なんていうのは初めてなものですから、緊張しております（笑）。私は経営者側の弁護士ですので、先生のご主張とは全然違うことを言いそうですね。

花見 いえいえ。私は労働側だけでなく、経営者側の弁護士も両方やっていますので大丈夫です（笑）。

プロ野球選手は「労働者」か

私は熱狂的なプロ野球ファンの一人として（笑）、まず「プロ野球選手の労働者性」という問題については、大分前から興味を持っておりまして、アメリカやヨーロッパでは労働法学者は当然の如くこの問題を労働法の問題として取り上げていて、特にアメリカの大学ではスポーツ・ローという新しい分野が成立して、講座もできています。ですから私の観念からいうと、これはもう当然労働問題である。ハーヴァードのポール・ワイラー、スタンフォードのウィリアム・グールド、ルーバンのロジェ・ブランパンなど何人かの仕事仲間の労働法学者がスポーツ・ローの本を出したり、講義をやったりしていて、そういう私の感性から言うところには当然労働問題で、プロ野球の選手は労働者だということについて疑いを持っていなかったのです。ところが、昨年ストライキの前あたりから、プロ野球選手は労働者ではない、したがって選手会も労働組合ではないという議論が、一部に非常に強く出てきたので、大変意外に思ったわけです。

まず報酬が高いという点が特に強調されていますね。マスメディアにもそういう風潮がある。アメリカでも一部そういう議論がありまして、たしか94年のメジャーリーグのストライキのときだと思いますが、ミリオネア対ビリオネアの争いでおかしいなんていわれました。この、報酬が高いので労働者でないという議論自体は、法律論としては通用しません。これは「労働者性」という考え方の枠組みで議論されるわけですが、例えば野球用具は選手の自前でしょうし、試合が延びたからといって残業にはならない。そうすると普通の雇用契約とはやはり違うかもしれないが、結論としては労働者であることは疑いがないと考えられています。その

理由は、球団の指示に従って働くという点で、広い意味で使用者の指揮命令を受けて働くという意味で、むしろかなり拘束性の強い仕事のやり方になっている。そう考えると、「労働者性」の条件——つまり会社から言われたこと、使用者から言われたことに対して諾否の自由があるかとか、仕事のやり方、中身が使用者の指揮監督命令下にあるか、その他拘束性、代替性があるかないなど、この辺をすべてクリアしていると思われませんが、まずこの辺りのことから石崙先生のお考えをうかがいたいと思います。

「労働者性」についての裁判所の判断

石崙 私も野球が大好きでして、長嶋茂雄命みたいなものです（笑）。

私は昭和53年に弁護士になりまして、もう27年使用者側だけの労働事件をやってきました。なっすぐに白ダンプの運転手は労組法3条の労働者かどうかということが争われた事案を担当しました。これはダンプ運転手が組合をつくって使用者に団交を申し入れ、争議行為を行った事件で和解で終わりました。またその後、今度は白ダンプの運転手が労基法9条の労働者なのかどうか争われ、最高裁で和解したという事件も担当しまして、労組法3条の労働者性と労基法9条の労働者性については事件を通して見てきただけに非常に興味があります。

今回のストライキ問題についていいますと、プロ野球選手が労組法3条の労働者にあたるということを前提に、野球選手会がいわゆる労働組合という形で、団体交渉当事者能力を持つことは、東京都労働委員会ですでに昭和60年11月5日の段階で認められていますし、東京地裁では平成16年9月3日の仮処分決定、そして東京高裁で9月8日の抗告に対する決定で、組合資格があるということが前提となっています。つまり野球選手が労組法3条の労働者を前提としているという流れが東京高裁まで来たということは認識しております。

ただ、使用者側の弁護士としてひとこと言いたいのには、労働委員会の決定については、上訴の取消率を見れば、この法解釈について確定的だと私たちは考えません。加えて、日本の労働事件はイギリス・ドイツと違っていて、専門性を持った労働裁判官というのが少ない。特に、労働専門部は東京地裁に11部、19部、

36部、大阪地裁に5部の4部しかない。高裁段階にはもう労働専門部はないという、特殊な労働事件に対する対応をとっている。したがって、今回東京地裁は確かに11部の決定ですが、この11部の裁判官も最初の段階では労働者性については難しいので、決定は控えて、それは少し別の枠の中でやりたいということでした。この裁判官も11部は専門部といいながら、結局は裁判官として3年しかいない。したがって、ほぼ通常は、民事部の裁判官が3年間いることになるわけです。ですから、高裁はもともと専門部ではないという意味で、最終的に最高裁の判断を得るまではこの問題は終了しないと僕自身は考えています。

それから例えば今回15歳のプロ野球選手の入団に関連して、「都労委はプロ野球選手会を労働組合と認めているようであるが、厚生労働省の考え方としてはプロ野球選手は労働者に当たらない」という、大阪労働局の労働基準部労働時間課の担当者の発言があります。このように行政側が発言するのは、厚労省の意向を受けますので、ともすると少し混同した話になっているとは思いますが、それにしてもプロ野球選手について厚労省は労基法9条の適用を否定しているという。

こういう枠の中で考えると、法の適用とは相対的に法が何を保護しようかということを目的として決まってくると思いますので、労組法3条の適用については労組法の趣旨に従って議論すべきではないだろうか。とすると、労組法は使用従属性よりも、賃金、給料、その他これに準ずる収入によって生活する者という、ここが基準になってくる。結局この賃金、給料、その他の準ずる収入が労務提供の対価として、対価と議論できるかどうか焦点となるというような気がしています。その意味からいうと、球団側の主張する高額報酬を受ける選手は、社会通念上、保護の対象として考えられるのだろうかという疑問というのは、私は素直にもっともだと思えます。

またアメリカのメジャーリーグ統一契約書第1条では球団と選手間の契約関係は雇用とするとされているのに対して、日本のほうはメジャーを参考にしたんだと思うんですけども、「雇用」ではなく「請負」という当事者間の契約にしてあるという事実を踏まえると、どうも私自身はまだ労働者性の問題に決着がついているとは思えないのです。

「労働者」概念の流動化

花見 まず労働者概念というのはかなり相対的なものです。これは国際的に見てもそうですけど、日本でも請負と雇用の概念は近年かなり流動化している。古典的な意味で請負に該当するものも、法令の目的によっては雇用と同じように取り扱ったほうがいいという考え方も出てきており、国際的にも同じような議論が台頭してきています。それから、もう一つ数年前から私が指摘しているように、情報産業はもちろん産業全体が情報化する中で、指揮命令というものが直接的、具体的に人間である上司によって行われるのではなく、むしろある意味で非常にバーチャル化し、特にホームワークとかテレワークとかいうものが出てくると、従来の工場労働を前提にした指揮命令と全く違う意味での抽象化した指揮命令で雇用が動いていくという実態になってきている。だから概念の相対化が進行しており、そう単純な議論では決着がつかなくなってきているわけです。

労基法そのものもかつての工場労働を前提とした硬直的規制からだんだんとかかなりフレキシブルな規制に変化してきているわけですが、さまざまな点で基本的には工場労働を前提にしてできている条文や制度が残っており、そういうものが全部新しく台頭してきた産業の実態に適合しなくなってきており、それをそのまま適用すべきかどうかは、かなり問題として残っているわけです。この点から、労働者性の問題については旧労働省が研究者を集めて作っていた労働基準法研究会の報告書が判断基準を出しているのですが、これは①業務上の指示に対する拒否の自由、②業務遂行上の指揮監督の有無、③拘束性の有無、④代替性の有無といった基本的な点に加えて、事業者性の有無とか、専属性の有無とかいった補強的な要素をも視野に入れて考えていくといった多面的な見方を提示しています。私はそういう意味で、今日内外の労働法研究者によって一応提示されている基準というののもかなり相対的で、個別的に総合的判断が必要だろうと考えています（この点、諸外国の最近の動向をまとめたものとして『「労働者」の法的概念——7カ国の比較法的考察』労働政策研究報告書No.18がある）。この点から地方労働局の一事務官の発言を根拠に厚労省がプロ野球選手の労働者性を否定する立場をとっているなどというのは

あまり説得力がないのではないかと思います。むしろ二軍選手の実態などを考えた場合監督行政の立場からもそう簡単に労働者性を否定するのは問題だと思います。いずれにせよ、概念の相対性という観点からは、少なくとも労基法上の労働者性と労組法上の労働者性とは区別して論ずるべきでしょう。

ところで、昨年のストライキに関連して問題になったのは、労組法上の労働者性であり、同時に選手会の労働組合性をめぐってです。使用者側——球団の関係者とプロ野球組織の関係者の両方がありますが——でいろいろの方がいろいろな発言をしていた中で、自分たちが関与してきた都労委の手続でプロ野球選手会は当事者として認められてきているのに、その手続で正規に争うことなく、マスコミを利用して「あんなものは組合じゃない、資格がない、だからストライキも違法で損害賠償を請求するぞ」というような脅かしを含めた発言を意識的に行ってきた。これは不当労働行為論の観点からいうと、支配介入的言動でありあまりにもひどい、目に余る。マスコミでそういった議論をしきりに流しながら、だからストは違法だという議論がくりかえされたものですから、ちょっとそれは違うのじゃないかという観点から論じたことがあります。そこでは主として労組法中心の問題として議論しています（朝日新聞、2004年9月10日、私の視点「プロ野球スト——選手には正当な権利がある」）。

労基法については、個別的に条文によってはそのまま適用できないようなものもありうるとしても、労働者性を一般に抽象的に議論して、プロ野球選手は当然労働者でないという議論はとて受け入れられないでしょう。今回のストに当たって裁判所はプロ野球選手の労働者性を当然の前提として、選手会の労働組合としての資格を否認して団体交渉を否定する使用者側の主張を退け、特に高裁判決は近鉄とオリックスの合併問題について選手会の団体交渉権を認め、プロ野球組織の交渉態度は「誠実さを欠き」、「不当労働行為の責任を問われる」可能性があるとして指摘している。これまでのプロ野球の労使関係の実態を見据えた公正な判断といえましょう。日本の裁判所は労働事件について専門的に特化したシステムになっていないことは、御指摘のとおりですが、歴史的に見ると裁判所の判断はしばしば行政よりも進んだ見方に立ったものであることが珍しくありません。特に行政の末端の発言より高裁の判断のほうがはるかに重みのあることも事実だと思

います。

選手会と日本野球機構の「労使関係」

今回の問題の判断にあたっては、労働法の観点とならんで労使関係の視点も重要です。昨年のストライキに至る一連の流れを見ていますと、ストライキが適法かどうかという議論と同時に、労使関係の観点からみると使用者側は選手会を組合として否認する態度をとって全く相手にしないという立場をとって一大キャンペーンを張ったことが重要です。巨人軍のオーナーの「たかが選手」という言葉がそれを象徴しており、「たかが選手」「たかが選手会」という、選手を見下す傲慢な態度が目立ったわけです。そういう「たかが選手」という経営者の体質が、長年にわたってプロ野球の経営そのものに貫して流れているのではないかと思います。選手軽視は組合軽視ということになっているわけです。高裁判決がわざわざ根来コミッショナーが法律家であることまで指摘して、使用者側の法無視をたしなめたのは見識ある判断といえましょう。

プロ野球を経営の視点から見た場合、私は日本のプロ野球はそもそも、グローバルなエンターテインメント産業として脱皮していかなければ生き残れない、つぶれてしまうのではないかと考えています。大分前からそういうことをいってきたつもりです。すでに2001年の時点で「人材グローバル化と経済再生」というエッセーを書いております（月刊官界、2001年12月号）、そこで私は、日本のプロ野球では選手という労働力に対する規制があまりに強すぎて、選手市場の流動化にあまりに強い歯止めをかけすぎており、これを改めない限り衰退を免れないと指摘しておきました。その中で、アメリカのスポーツライターが、日本のプロ野球が日本人選手の海外流出を妨害し、外国人選手枠を設けるような閉鎖的選手制度をとっている限り、黒人の優秀選手がどんどんメジャーに引き抜かれて壊滅することになったニグロ・リーグと同様の運命をたどるだろうと警告していたのを紹介しておきました。

日本の現行選手契約というものは極めて拘束的で、アメリカでかつて奴隷と同様と言われた選手を拘束する保留制度が翻訳されてそのまま厳然として残っている上に、代理人交渉さえも認めない。代理人を連れてくれば給料はびた一文上げないなどというとんでもな

い球団すらある。「たかが選手」扱いをずっとやっているような体質では日本のプロ野球はグローバル化の中で生き残れないのではないか。外国人枠をつくって外国人を入れないし、海外に送り出すほうでも野茂が最初にメジャーに行ったのがやっと1995年のことです。日本のマスコミや球団側にバッシングを受けながら、野茂が文字どおり追われるようにしてメジャーリーグに行ってその道を切り開いていったからこそ、最近やっとそれに続く日本の選手が次々と向こうで活躍するようになっていったわけです。このように、選手の労働市場がグローバル化することに対して非常に制約的な立場をとってきた日本のプロ野球の閉鎖的体質が、選手会を労働組合と認めないで団体交渉をしないというグローバルには通用しない態度につながり、ひいては日本のプロ野球の発展を決定的に妨げているのではないかと考えるわけです。この意味で、今日この問題を議論するにあたっては、こういった法律論以外の問題も頭に入れて、考えていく必要があるだろうと思っております。

労働組合法上の「当事者性」

石崎 私はまず労組法3条の問題で、プロ野球選手がこの条文どおり賃金ないし給料その他に準ずる収入によって生活する者と言えるかということに、まだ決着がついていないだろうと考えていますので、これについて少し話をさせていただきたいと思っております。その後、では一応労働者としたときに、今回のストについて、正当性についてはストの目的論、いわゆる義務的団体交渉との関係について使用者側の対応も含めて、選手たちがストを打った目的と、球団側の対応の問題というのを議論させていただきたい。

それからもう一つ、裁判の際に出てきた、日本野球機構が団体交渉の当事者となりうるかどうかという争点があると思います。つまり労組法7条の使用者性を連盟のほうについて検討しなくてはならない。ストライキの場合、ストライキが民事免責されるか、つまり正当性があるかどうかを考えないといけないわけです。正当性がない場合、選手は球団と契約を結んでいるので、たとえ労働者性が認められたとしても、それだけでは球団に対する行為は債務不履行、労働契約の義務違反になるし、企業の興行をストップさせるという不法行為にもなりうる。この辺に私はいろいろと疑問を

持っているのです。

まず、労組法3条の問題ですが、例えば2004年シーズンの年俸調査をみますと、出場選手という一軍の登録を受けた人たちの平均年俸が6954万、出場選手以外の二軍選手を含めると1835万円です。こんな高額な金額が、選手たちが試合に出てプレーした対価として本当に考える正当な報酬なんだろうか。

ですから、収入の金額というのは労働法上の保護をどの程度与えるかに関連してくるという議論はあつてしかるべきではないでしょうか。高額な報酬というのは人気とか、そういうものを含めた全体の評価の中で決まるもので、すべてが労務提供の対価と言い切れないと思います。

次に労組法の観点からみたとき、プロ野球選手会という集団は集団として賃金交渉させることによって保護するに値する集団なのかという疑問があります。今のプロ野球の球団経営を見ていますと、巨人以外、一、二球団は黒字があるんですけども、ほかは全部設立以来ずっと赤字で来ています。とすると、興行収入という、野球選手が野球をやって興行を行ったその収入というものを超えた形で本人たちの報酬が決まってくるといって、結局労働分配というものを無視した形で収入決定しているわけです。通常の賃金交渉のイメージ——つまり憲法28条から労組法に受け継がれてきた、団体交渉によって労働条件、特に賃金の向上を勝ちとるといって——、まず興行収入があって、そこから経費を引いて、そして労働分配をしていくというイメージと乖離があります。つまり賃金、給料、またはこれに準ずる収入に当るといってこの労組法3条の定義に当てはまらないのではないかと思うのです。

それから、拘束を受けているのではないかということですが、たしかに監督からはさまざまな指示が出ます。しかし、プレーの中での具体的な成果、つまりヒットやファインプレーは、選手本人が持っている特殊な技能から出てくるもので、通常のような労務提供を指揮命令されて、労務提供を手段としてサービスなり物なりを生み出す、結果を生み出すという基本的な労務指揮権とは異質ではないでしょうか。

実際、全国で公示選手は751人なんです。日本中でたった751人という、このとてつもない少数の、超特殊技能集団だという意味で、だからこそ興行収入とは関係なしに、どれだけの感動を与えられる選手かとかいうものを要素にして、報酬が支払われるのではない

でしょうか。だからこの選手たちが本当に労組法3条のあの定義に該当するんだらうかと思わざるをえません。

今回のストライキの正当性

花見 今、いろいろなことをおっしゃったわけですが、一つは、今度のストライキが違法だという議論の中に、経営権事項という議論と、同時にもう一つ、今石崙先生が新聞なんかで発言されている、2球団の統合というのは2球団以外の選手には関係ないんじゃないかという議論もあるんですね。

石崙 いえ、2球団以外関係ないというよりは、今言ったようにストライキは債務不履行論と不法行為論ですから、契約当事者間に、つまりオリックスと近鉄の統合に関する、いわゆる経営問題に関する処分権限が他の球団にあるかどうかは議論しないといけない。これがあまり議論されていなかったような気がするんです。

花見 これは、実は今後の日本のプロ野球組織、それから球団の経営問題そのものと関連する非常に重要な論点だと思います。つまり各球団がちゃんとした独立自営の企業になっていなくて、親会社の広告部みたいなもので、赤字の垂れ流しでも平気だという経営をやっていたところに問題があるわけで、だから選手の報酬がプロ野球の経営実態から見て非常に高額になってしまった。ただソフトバンクの孫社長も指摘するように、国際的に見たらそんなに大して高額でもないわけですが、要するに赤字経営なのに高額の給与を払って垂れ流しの経営をやってきたのは、経営者のほうの責任なわけで、それを理由にして、選手の報酬が高いから団体交渉はやらなくてもいいという議論はちょっとおかしい。そんな中で球団がつぶれるか否かは、選手にとっては職場が確保されるかどうかの問題なわけだし、つぶれないまでも選手の労働条件には影響が出てくるのだから、球団合併などの経営事項も当然団体交渉事項になるはずですよ。「当該球団以外の人には関係ないのだからこのストは同情ストみたいになって、違法だ」という議論はこの意味でなりたないわけです。

石崙 それでは一応労組法3条について、私は先ほど申し上げた疑念を持っていることを前提にしまして、たとえば選手が労働者で、選手会は労働組合とした場合に、今度のストライキについて、先ほどの2球団の

話はまた別としまして、経営者側が議論していたストの正当性についてはどう考えたらいいでしょうか。先生の争議権の正当性を考えるときの発想と違うかもしれませんけど、私は団体交渉権中心に考えているので、ストは団体交渉を促進させるためというイメージで考えてしまうのですが。

花見 一部の労働法学者と違ってスト権だけひとり歩きするという考え方は、私はとっていません。

野球協約について

問題は球団の存立そのもの、参入も廃止もすべてプロ野球組織がコントロールしているような現在の野球協約のあり方です。しかも、歴史的に見ると日本のプロ野球では、団体交渉は個別交渉ではなく産別交渉のような形で、選手会と組織との間で従来行われてきている。そうすると、より広く一般的にいっても戦後初期の労使関係で非常に議論があったような産別交渉に近い形が、実はこれまでのプロ野球の労使関係の中で慣行化しているとともに、実質的にいっても球団の存否についてまで組織がコントロールをしているわけですから、個別球団の当事者能力はきわめて希薄であり、そうなる選手会が野球組織と交渉するということは団体交渉として正当だし、したがってその交渉の過程の中でストライキが起きれば、これは違法でも何でもないということになると思います。

私は現在の「野球協約」とよばれているものは、協約という言葉を使っているけど労働協約でも何でもない、一方的に連盟と所属球団の間で締結した契約だと考えています。実際、経営者側のつくった文書がそのまま統一選手契約書の中身になるという制度をとっていて、統一契約書の条項は実行委員会が決めた統一様式で、契約当事者の合意によって変更することができない。だから個々の労働者すなわち選手は個別交渉さえもできないわけです。このように選手をがんじがらめにしている状況の中で、労働条件を変えていくには、連盟、野球組織と交渉しなければ交渉にならない。だから日本のプロ野球の将来について、この統一契約書の前提になっている「野球協約」そのものを本当の意味での労働協約化することによって初めて正常な労使関係になるんだらうと考えています。

現在のドラフト制とか保留制度、FA制度はすべてきわめて人身拘束的な制度です。こういった人身拘束

的な制度は、イギリスでもアメリカでも大体 60 年から 70 年代にかけて、何らかの形で司法介入、立法介入が行われて是正されてきました。また EU 法では、こういった保留制度というのは労働者の EU 域内における移動の自由を侵害するものであるし、また EU 法に基づいて加盟国で確立した差別禁止法の上からも違法だということでも国際的にも確立している。その結果、日本だけにかつて奴隷制度と変わらないと非難されていた 1930 年代のアメリカのマイナーリーグ協約をそのまま直訳したような忌まわしい保留条項が残ってしまった。このようにあまりにも片面的、拘束的な制度を改善されずにきたために、ベースボールというタレントを持った一種の専門職である選手の利益があまりにも無視されてきた。代理人交渉もそうです。これも「たかが選手」という哲学に基づいて、野球協約 50 条の対面契約の規定というものを根拠にして、代理人さえも否定するようなとんでもない制度が今日の日本に現存しているわけです。こうした現状を変えるのにはやはり、労働組合の団体交渉を認めないと不可能ではないかと思うのです。

もう一つ、収入が高額だから労働法上の保護対象にならないという考え方について一点付け加えますと、例えば労基法などについては、中基審での労基法の検討課題もかなりフレキシブル化していく中で、条文によってはすべての労働者に適用するという日本の基準法自体がおかしくて、アメリカのエグゼンプト制のようなものも考えていく必要があると思ってきましたが、しかしこれは企業の中のステータスと、業務遂行上の自己責任、自主性、裁量性の問題で、収入の額とは直接関係ないのです。専門職になれば非常に収入が高い人というのはいくらか出てくるわけで、収入の額だけで労働法の保護の適用を外すという発想はちょっと通用しないはずです。ですから、エグゼンプトの問題と収入が高額だということは直接関係がないと思っておりま

義務的団体交渉事項

石寄 ここで、今回の事実関係を少し整理してみたいと思います。地裁での判断ですが、まず選手側が求めた中で、債務者は野球協約 19 条に定める特別委員会の議決を経ない限り、その実行委員会及びオーナー会議において、株式会社大阪バファローズとオリック

ス野球クラブ株式会社——オリックスですね——の経営統合に伴う参加資格の統合は承認する議決をしてはならないと。しかしこれについては、「もともとこの特別委員会は選手の契約に関連する事項について協議するもので、この経営統合については何ら判断する立場にない」ということで却下され、これは高裁でも却下となりました。

もう一つのほうは、団交事項として交渉目的が二つありまして、一つめは債務者に属する株式会社大阪バファローズとオリックス野球クラブ株式会社の営業譲渡及び参加資格の統合に関する件。ここで選手の解雇、転籍を不可避的に伴う営業譲渡及び参加資格の統合を回避することを含むと。1 審の仮処分では、参加統合に関する件は経営問題であるから、野球組織、プロ野球の日本コミッショナーのほうは、これについては交渉権限がないが、しかし二つめのほうの「前項の営業譲渡及び参加資格に伴う債権者古田、債権者磯部、債権者三輪を含む、債権者日本プロ野球選手会組合員の労働条件に関する件」は、これはもちろん団体交渉事項だとの判断で、高裁でも同じでした。

ただここで債権者古田とあるんですけども、1 審の仮処分決定をよく見ると、債権者古田に大体どんないかなる損害が生ずるか定かではないと、裁判所は疑念を投じているんです。

それから高裁では次のように言っています。現在野球協約により、1 球団の選手数は 70 名に制限されているから、これが 11 球団に減ると、840 名の定員が 770 名になってしまう。ただ協約で 80 名まで増やすことができ、そうすれば全球団の選手を救済できるのにかかわらず、その特別決議をしていない。だからこの段階で、義務的団体交渉事項だと。

ただ、これは高裁はほんとうに数字をきちんと見ていたかという疑問があるのです。つまり、平成 16 年度の選手は、751 人しかいない。とすると、高裁が言っている特別決議をやらなくたって、そのまま今の公示選手をちゃんと吸収すれば、雇用は守れるんです。

花見 とにかく雇用さえ保障すればいいということならそうですが……。

石寄 ですから、今回の合併が組合員の労働条件にかかわるというのが、実際には雇用はきちんと保障される。したがって、統合から受ける不利益というものは将来的、抽象的なもので、ほんとうにそれが義務的団体交渉事項になるのだろうか。高裁も今単純に数字

計算して、現実を把握せずして書いているからああいう議論になっているわけです。とするともしこれが義務的団体交渉事項でなければ、ストライキ目的にはならないと私は考えているのです。

ですから、先生がおっしゃるように、今みたいな野球球団の経営をやっていたら、プロ野球はだめになるというのには賛成です。ただ、現実の法律の枠組みの中でいうと、ほんとうに雇用に不安を生じる、具体的な団体交渉として認めるものは実際の数字の中になかったのではないかと。

花見 それはちょっと私の考え方とは違いますね。選手の立場から言うと、どこかの球団で職があればいいよという話じゃないです。企業の中でも、配転場所によって問題が起きるわけで、労働者はただ職があって給料を払ってもらえればそれでいいということにはならない。いわんやプロ野球の労働市場というのは所属球団やポジションによって条件は全く違う。たまたま守備場所がバッティングすれば清原ぐらいの名選手だって出られないわけですから。そういうことを考えると、これは団体交渉事項じゃない、最後に職が保障されていけばいいという理屈はちょっと通らない。職さえあればいいというなら、全国の労働委員会であれだけ激しく争われたJRの配転問題など起きないわけです。

石嵯 今回のことは、球団が他球団に営業譲渡してやめるといふ、いわば会社解散と同じ性格だと考えられるので、労働条件に影響があるといってもそれは団体交渉事項にはならないのではないのでしょうか。

花見 個別企業と労働者の関係で考えればそうですね。しかし、これはそうではない。プロ野球組織全体と選手会との団体交渉、集団交渉の案件なんです。

石嵯 しかし選手とプロ野球組織の団体交渉といっても、それは加盟している球団には球団の経営権があって、独自の判断ができるわけです。その経営権から派生する労働条件問題について、具体的に選手の権利・利益を侵害する恐れがあるもの、労働条件に影響するものについては、これはたしかに団交事項でしょうけれど、今回のように高裁が言う選手の定員の問題で雇用不安があるから義務的団体交渉だと認めるというならば、事実としてそれはなかった。さらに花見先生のお考えでは、高裁判決自体も理屈がおかしいということですよ。ただ、高裁判決は義務的団体交渉だと認めることで、逆に言うとそのに対する解決ができない

ので、ストライキを打ったことに対する正当性を認めるという筋立てになっているようなので、とするところここで高裁が言っていた義務的団体交渉の事項は今度のストの違法性を考えるにあたって重要な問題だと思うんです。

花見 おっしゃっている義務的団体交渉というのは、拒否すれば不当労働行為になるような団体交渉ということですか。

石嵯 そうです。任意にするとこれはまた別の問題になりますから。地裁、高裁が義務的団体交渉かどうかで判断したのはそのためだと思うんです。

花見 そうでしょうね。だから僕の考え方は裁判所と違ってちょっと労働委員会的な見解かもしれませんが、問題解決という目的のための交渉の中では労使交渉をしたほうがベターであったのに、経営者側がその過程の中でストライキをやったら違法になるよというような発言を繰り返していたのが問題だと思うわけです。

石嵯 先生のおっしゃることはよくわかります。労働委員会の発想だと言われたら、そのとおりだろうと思います。ただ、私は裁判所の結論に基づいてストライキは違法になるかどうかというのを、義務的団体交渉事項かどうかという観点で考えていったものですか。

それともう一つ、その関連でいくと2球団以外の球団にこの件で処分権があるのかというほうに行くわけです。

花見 そこが石嵯先生と私の考えの違うところですね。裁判所が雇用だけを考えているとすれば、私の立場からは狭すぎると思いますが、私の考えではプロ野球組織は球団の売却、参入などをコントロールする地位にあり、選手の雇用、配置について影響を及ぼす立場にある。したがって、球団をコントロールする地位にある組織が団交に応ずる義務があるということですよ。

今回のストを振り返って

さらに労使関係の観点からいうと、組織は、従来これだけ球団・選手をコントロールしていて、しかもこれまでずっといわゆる従来型の集団交渉をやってきた経緯からいっても、今回も団体交渉すべきだったのです。だから、個々の球団ではなく、プロ野球組織として団体交渉をきちんとやらなかったことの結果として

ストが起きたのだというのが私の考えです。

プロ野球組織自身、昨年の春は都労委の場で選手会と交渉して和解の結果文書で判まで押して誠実に団交すると言っておきながら、一方でマスメディアで組合バッシングの言論をやっているということ自体が支配介入の不当労働行為で、あまりにも法を無視した態度だと思ったので、そのあたりのことを新聞に書いたりしました（朝日新聞 2004年9月10日、前掲）。

それから、もう一つ労働法学者として、先生がおっしゃったことで私が大変賛成なのは、ストライキ権があるということと、特定のストライキが組合運動の戦略・戦術として妥当かどうかというのは、これはまた別の問題だということです。

石寄 おっしゃるとおりだと思います。

花見 これは私の憶測ですけど、今回のストは使用者側が追い込んだもので、やらせれば世論が選手バッシングのほうに変わるんじゃないかというねらいがあったのではないのでしょうか？ 実は選手会の今までの歴史を見ると、労働組合という自覚はやっと出てきたという感じで、本当におっかなびっくりで彼らはやっているんです。これだけがんばらめになっていけば、こうなっているのは仕方がないと思いますが、労働組合としての毅然とした態度というより、非常におっかなびっくりで及び腰の態度で来ていて、いわば追い込まれて最終手段として仕方がないからストをやったのだらうと思います。

9月11日、12日の段階のスト延期とか、この辺の交渉過程を見ていると、組合は実はストをやりたいのに、ついにやらざるをえなくなって18日、19日になったのではないかと。そういう意味で、私は戦術としては追い込まれた防衛的なストライキだったのではないかなと思っています。しかもこれは非常に日本的な短期デモンストレーション型のストなので、2日やってあとはやめちゃう。非常に象徴的なのは、タフィ・ローズが「ストっていうのは最後までやるんじゃないの」と言ったという話で、これはほんとに笑い話みたいなもので、アメリカのメジャーリーグのストライキと比べたら非常に弱々しくて、しかもストの目標があまり明確でないという……。

どこまでやるつもりだったのかさっぱりわからない。私は結果的に今度のストライキは、そういう意味では敵失による結果オーライのストライキと思っておりま

石寄 そうですね。

日本プロ野球界における今後の「労使関係」

花見 私は労働委員会の公益委員を長くやってきていつも思ったのですが、労使関係がうまくいかないというのは、使用者側も変だし、組合側も変なのです。プロ野球界の労使というのは両方ともにまだ成熟していない。選手会は、もう少し戦略的にちゃんとした明確な目標を持って団体交渉をやり、その上でストライキをやるならどうという結果になるかということ判断しながらやるべきだったのではないかと。世論とかマスコミの操作も特に作戦があったわけではなく結果オーライだった。何かあれよあれよという間に世論が選手会のほうについちゃって、これは組合にとってはラッキーだったということですが、本当はもう少しちゃんとした戦略・戦術を立ててやらないといけなかったのではないのでしょうか。

したがってそういう意味で、今後の課題としては今までの、私に言わせると非常に片面的な契約になっている現状を根本的に変えるために、もう少し長期的な戦略を立てて組合運動をやらなきゃいけない。保留制度から始まって、FA制度もアメリカに比べたらはるかに拘束性が強いし、トレードもまれに見る人身売買の条項で、一方的なものになっていて、民法625条の一身専属性に反するような個別同意を必要としないというようなことになっている。それから先ほどから言っていますように、代理人交渉さえも認めないという全く前近代的な制度が残存しているし、副業の制限もある、選手の肖像権すら球団が握っているように、改革を必要とする実態は枚挙に暇がありません。

先生がおっしゃるように、非常に高給だからそんなのはどうでもいいということになるかもしれませんが、最近の職務発明の訴訟なんかを見てもおわかりのように、そういう時代ではないのではないかと。それから傷害補償は実はスポーツ・ローの新しい分野で非常に重要な問題なのですが、この点も日本は非常に研究も遅れておりまして、制度も不備だと思います。

それから何よりも大きな問題は、労使関係の観点から言いますと、いわゆる仲裁制度——所属連盟会長の裁定で上訴はコミッショナー、つまり一方的に使用者側が決めるのを仲裁と称してやっていることです。そ

れから、参加報酬調停制度も同じですね。調停委員はコミッショナーと両連盟の会長ということになっていて、この辺を抜本的に改めなくてはいけない。一番重要なのは公平な第三者による仲裁制度をつくるということです。仲裁人協会、その他の形の弁護士さんによる仲裁制度がいいか、あるいはまったく関係ない公平な第三者仲裁制度がいいかどんな形がいいかはこれから検討していくべきことだと思いますが、とにかくそういうものをつくって現在の野球協約を根本的に再検討する。同時にそれと並行して、プロ野球組織の使用者団体性をきちんと確立して、コントロールできるようなものにしないとイケない。プロ野球組織の使用者団体化ですね。そして選手会もきちんと労働組合的なものになって、団体交渉による労働協約で統一協約を置きかえるということが重要なんじゃないか。そういうふうにやらないと、いつまでも人身拘束的な選手市場のコントロールを日本プロ野球が続けていく限りは、グローバルなエンターテインメント産業としての生き残りができないでしょう。

それから今後の検討課題としては、外国人枠の撤廃ですね。日本の選手も外国に行かせるし、外国からもどんどん優秀な選手をとってくるということが、長期的には日本のプロ野球産業の繁栄につながるのではないかな。つまり労働組合というか、選手というのは従業員ですから、その従業員の意見を聞かないでやっている経営というのは、もう今や生き残れない。グローバル化の中のスポーツ産業というものの体質改善の方向はそういうことなんじゃないかなと考えています。以前に指摘したように、日本のプロ野球はこのままではニグロ・リーグと同じ運命をたどる危険性があります。

石嵩 今の先生のお話の中で、まず日本プロ野球組織が、球団と選手に対してどれだけ拘束力を持つかというのを考えたときに、たしかに広い範囲にわたっているんですけども、今回のような会社が営業譲渡するとか、もしかすると解散するとか、ここまでについてはプロ野球協約といえども関与できなかったものが規定上あるんじゃないかと思っています。

それから今回の一連のスト騒動の中で思っているのは、古田はなぜあの夜に泣いたのかと。先生がおっしゃるように、たしかに最初の使用者側の対応が何か問題があった、下手だった。僕から見てもまずい対応をしているなというのはありました。ただ第1回目のストライキが回避されて、第2回目の話し合いのときに、

基本的に古田選手会長と球団側の日本プロ野球組織の代表の間では合意ということではほぼ話がついていた。にもかかわらずこれをだめだと蹴ったのは、選手会だという認識が実は私にはあります。

あのときに詰めていた新聞記者などから話を聞くと、どうも古田選手は、もう一応球団のほうも一定の譲歩をしてくれたと。したがってここでストライキをやってしまっただけで、子供たちの夢を壊したくないという思いで持ち帰ったものが選手会で壊されたという経緯ではなかったかと。だからそれまでの経緯は別として、最後の土壇場は、代表同士ではある程度合意できたものを、結局選手会側が蹴ったのではなかったのかと思っています。そうすると果たして使用者側ばかりが責められてしかるべきなのかなと。スポーツニュースで古田選手が泣いたという、あの涙の意味はその辺にあったのではないかと個人的には思っています。あくまで私の憶測ですけれども。

「たかがプロ野球」されど「プロ野球」

野球界のあり方について細かいことは別としても、いろんな法律論を言わせていただきましたが、プロ野球のあり方についてこういうことは考えられないかと思っています。もちろん労働組合としての団体交渉権はあって、そこで選手の労働条件に関連する交渉をして、合意したものについて労働協約を結ぶ。現在、野球協約は統一契約になっていて、労働協約はこの野球協約に優先しますので、先生がおっしゃっているような話し合いの結果の労働協約による改善をやる。それからさらにもう一歩進んで、地方公営企業法の地公企労法のように、交渉権と労働協約締結権は持たせるけれども、ストライキ権だけは制約する。そしてその分の救済は、先生がおっしゃるような仲裁委員会か何かちゃんとした純粋な第三者機関をつくる。それは地労委でもいいです。そういう形での地公企労法の真似をするというか……。公務員と野球選手は全く違いますけれど、野球が「国民的」スポーツだという点からのイメージで……。ストライキ権を制限するというのはなぜかという、プロ野球がストライキをやったときに、テレビに、金沢から親子二人で出てきて、試合が中止になって泣いている子供が映っていました。これほど子供が楽しみにしているスポーツだからこそ、日本中でたった750人が選ばれて、かつ高額の報酬が

支払われているわけで、ストライキというのはちょっとないんじゃないかなと。

ですから先生はストライキを認めた上で仲裁委員会をとおっしゃいましたが、私自身は仲裁委員会ですべていこうとすることでどうかと考えております。労組法16条の規範的効力から、労働協約は野球協約に優先しますので、今後はその部分で改善をはかっていけばいいのではないのでしょうか。先生とは全く考え方は違うんですけども、そんな思いが正直あります。

花見 一応日本では憲法上ストライキ権があることになっていますから、ストライキを制限するには公共部門のように国民生活、国民経済上の必要性がないと無理でしょう。プロ野球がストをやったからといって、ファンとしてはがっかりしますが、国家的、国民的に緊急の事態だというのはちょっと無理ですね。ですから僕はプライベート・アービトレーションでいいと考えています。何も国で法律をつくる必要はない。「たかがプロ野球」ですから（笑）。だからこれは当事者がよく話し合いをして、自主的に仲裁制度をつくれればいいわけで、両方が合意できるような人をお願いして仲裁ですと。そのかわり仲裁裁定に持っていったらその手続が終わるまでストライキはやらないという協定にすればいいわけで、私が考えているのはそういう形です。一方的な仲裁制度だからこういう紛争が起きるので、双方が協約に基づく仲裁制度を設立してそれに従うことにして、いったんそこに預けたらストライキはやらない。もちろんストライキの自己制限というのは当然できる。

石寄 協約上そういうことで決めてしまうということですね。

花見 私は改めて野球協約を見て驚いたのですが、労働協約でもないのに規範的効力があるんですね。そして個別契約を認めないとなっている……。これはかなり問題があるように思います。

石寄 それが違法契約になるかどうかは合理性の検討が必要になりますね。プロ野球というのは結局一つの球団では成り立たない興行なわけで、他球団を含む一定枠の中での選手の分配問題も含めて考えたときに、一定の制約がでてくるのはある程度やむをえないと思っています。ただ、それが過度になっていないかどうかを吟味していかなくちゃいけない。花見先生が先ほどおっしゃったように、実際、トレード、保留制度、FA制度といろんな問題があるわけです。ただイメー

ジとしては、例えばトレードについてですが、野球選手というのは、あれだけの特別技能を持った専門職で、11球団という限られた枠の中にいるわけですから、一定の金額の契約金のもとに、いわゆる包括的同意で球団側がトレード権を持つというのは、想定範囲内ではないかと僕は思っているんです。たしかにすべてが個別的同意でないといけないというのはおかしいですが。

花見 だからこれは非常に拘束的な制度であると同時に、おっしゃるような、日本国民の普通の人間の感覚からいうと、夢のような金を稼いでいる連中の利益を守る必要はないという感情論もあるように思います。これもよくわかるんですが、だからこそ双方の意見を交換して、選手側と組織なり球団側が十分に話し合いをすれば、例えばアメリカの場合は選手会が労働組合として非常に強くて、これは実態的にはプロフェッショナル・アソシエーションで、例えばサラリーキャップというようなものも導入できるわけです。経営というのは参加することによって責任を持つわけですから、ちゃんと交渉することによって初めて選手側にも自覚が生まれる。年俸額の算定でも、あまりに高額にしたら球団がつぶれてしまうという経営上の合理的理由があって、球団の実力の偏りについてはそれなりのウェーバー制などのペナルティー制度をアメリカのようにつくったりすれば、選手も十分納得するでしょうし、合意すると思います。ですから、そこを話し合いでやればいいのに、経営者側は一方的に「たかが選手」といって相手にしないで、自分たちでやろうとする。だからいつまでたっても改革が進まないんじゃないでしょうか。労使関係というのはそういうものです。

石寄 先生がおっしゃる労使関係のあり方と、今後のプロ野球は両者が十分話し合って、経営上もきちんとした形で生き残るためにどうしていくか検討しなくてはならないというのは、まさにおっしゃるとおりです。年俸問題にしても、このままの年俸では必ずもたなくなると思いますし、サラリーキャップ制も含めた議論もあるでしょうし、その中で今のトレード問題とか保留制度、FA制度も合理的なものに徐々に改善していかなくちゃいけない。そのためには互いに話し合うのが一番重要で、これからはちゃんとした労使関係を育てていかなくてはいけないということには私も大賛成です。まさしく先生のおっしゃるとおりだと思います。

ただ、選手側も結構好きなことを言っていて、それなりの報酬ももらっているのに、アメリカへ行くから球団もわかってくださいなどという。これでは球団としてもちょっと……。僕は球団側にいろいろ拘束されているわけじゃないんですけど（笑）、球団側にもそれなりに言い分があるかとは思いますが。

今回のストライキ問題に関して、法律論の理屈の部分ではまだまだ異論もあるのですが、労使問題という観点からいうと、今後は互いの合意に基づいてやって

いくという先生のご主張には全く賛成です。社会全体がそういう時代になってきていると感じています。

花見 石寄先生と意見のわかれるところもあります。今後、日本のプロ野球が発展するためには、選手会とプロ野球組織・球団側がいかに充実した「労使関係」を構築していけるかが鍵になってくるという点では一致できたように思います。

（この対談は2005年2月2日に行われた）

大原社会問題研究所雑誌

No.558 2005.5

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

■講演

21世紀東アジア労働移動に関する多国間対応枠組み

マノロ・アベラ
（田村優子・川井孝子訳）

■特別寄稿

中央大学と横山源之助（上）

立花雄一

■研究回顧

「日常的な労働組合」の研究（下）

栗田 健

■資料紹介

田沼裁判資料——解題と目録

松尾純子

■書評と紹介

中村圭介・前浦穂高著『行政サービスの決定と自治体労使関係』

松尾孝一

ロバート・O. バクストン著

渡辺和行・剣持久木訳『ヴィシー時代のフランス』

佐伯哲朗

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel.0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel.03-5228-6271