

書評

BOOK REVIEWS

大内伸哉 著

『労働者代表法制に関する研究』

浜村 彰

1

1980年代後半から本格化した従業員代表の法制化をめぐる議論は、新たに労使委員会を常設的労使協議機関と位置づける労働契約法草案の登場を契機に再び活発化している。結局、労働側の強い反発もあって、この提案は早々に姿を消すことになったが、労働組合とは別個の従業員代表制の導入をめぐる問題が、いまなお労働契約法のみならず労働基準法や労働組合法などの様々な労働立法を巻き込んだ日本の将来の労使関係システムのあり方に関わる焦眉の課題であることには変わりはない。

本書は、これまでたびたび斬新な切り口からオリジナリティあふれる労働法理論を提起してきた著者が、この問題をテーマとして学界に論争を仕掛けようとした意欲的モノグラフである。もう少しいえば、最近の従業員代表制の導入に積極的な学説の多数（評者もその1人である）を向こうにまわして、労働者代表の中心に据えられるべきはあくまでも労働組合であるとし、しかもこれを伝統的団結権論の呪縛から解放して、「自由」や「自助」の理念を基本に据えた任意団体と位置づけたうえで、それを主体とする新たな労働者代表制や労働者保護システムのパラダイムを描くものである。

広大な構想にもかかわらず、細部にも意を尽くした綿密な議論を展開しており、その意味ではたして評者が本書を適切に紹介・評価できるのか、心もとなきを禁じえないが、以下では本書の構成と内容をスケッチしたうえで、本書を意義づけるとともに、評者なりに感じたところを率直に綴ってみることにしたい。

2

本書の第1章「前提的考察」では、労働者代表制の今日的意義について、労働者保護システム（労働法制）のベースに労働者個人の自律性を置いて、立法や司法



●おうち・しんや
研究科教授
神戸大学大学院法学

●有斐閣
2007年2月刊
A5判・237頁・5040円
(税込)

による保護的介入を最小限にとどめるべきとするならば、労働者の自律性を実現する労働者代表制（集团的自助）こそが労働者保護システムの中心に据えられるべきだとする。本章では、これ以外に労働保護法の半強行的規制（賃金・労働時間などの法的規制）については労働者の真意の同意に基づく適用除外を認めるべきといったかなり大胆な主張もなされているが、それはともかく労働者の自己決定・自己責任の観点から集团的自助としての労働者代表制を議論する今日的意義が強調されている。

第2章「労働者代表法制における労働組合」では、憲法上は労働組合中心主義が採用されていることを確認しつつも、最近の組合の組織率の低下やその任意団体的性格に由来する代表機能の限界から、従業員代表の法制化が論議されざるを得ないとする。しかし、その反面、争議権を有する労働組合と比べて従業員代表の使用者に対する対抗力が弱いことから、両者を同等の労働者代表と位置づけるべきではないとする。

続く第3章「労働者代表法制のあり方」では、比較法的分析に基づき労働者代表システムを4つのモデルに類型化するとともに、従業員代表の法制化を唱える代表的学説を素材に日本の立法化議論を整理したうえで、最近の従業員代表立法化論の総括を行っているが、

この章が本書の中心の1つを構成している。すなわち、組合一元型モデル（モデルAは排他的交渉代表タイプ、モデルBは従業員によって信任される組合代表タイプ）は、少数組合の団交権を侵害し、組合がない場合には労働者代表の空白が生ずるという点で難があり、組合・従業員代表二元型モデル（モデルCは協約優位タイプ、モデルDは権限峻別タイプ）は、無組合企業において使用者のイニシアティブに基づくカンパニーユニオンを発生させ、真正な労働組合の結成を阻害することになるとして否定的に評価する。そして、筆者の結論としては、労働組合を労働者代表とする憲法規範（組合中心主義）との整合性という点から、常設的労働者代表機関として従業員代表が法制化された場合には、たとえ無組合企業における補完的従業員代表に限定されたとしても、将来における自発的な労働組合の発展の芽を摘むことになり、組合の憲法上の地位を揺るがすことになると主張して、従業員代表の法制化に反対の立場をとる（もっとも今日新たな視点から労働者代表のあり方を徹底的に議論すべきとしているから、絶対反対というわけではないようである）。

第4章「現行法下における労働組合による労働者代表」では、以上の検討からあらためて労働組合を中心に据えた労働者代表制を再構築すべきとした上で、今後の労働者代表の立法政策としては、労働組合に関する個々の労働者の自由な選択を阻害するような法的障害を取り除いて労働組合を活性化させる方向が妥当であるとする。ユニオン・ショップ無効論の観点から、労働組合の任意団体性を貫徹させる新たな労働団体法理を再構成しようとする本書のもう1つの柱を構成するものであり、具体的にはユニオン・ショップ協定からはじまって、組合の内部問題（組合加入拒否、統制処分）、労働協約の法的効力（規範的効力と一般的拘束力）、争議行為（違法争議の損害賠償責任と山猫スト）といった主要論点を取り上げながら、労働組合をして「真の意味での自律的な団体に再構築するための理論的シミュレーション」（229頁）を試みている。個人的には本書で最も読み応えのあった部分であり、労働者個人の自律性（自己決定・自己責任）に基づく労働組合任意団体論の視点から、新たな労働組合法理のパラダイムを切り開こうとするものである。

第5章「労働条件決定プロセスにおける労働者代表

の関与」では、労働条件の決定変更において過半数代表（過半数組合と過半数代表者）が果たすべき役割とコーポレート・ガバナンスの観点からの労使協議制の検討がなされており、続く第6章「管理職による組合結成の可能性」では、管理職組合の法的地位に関する解釈論的検討がなされているが、紙幅の都合から、この2つの章については詳しい紹介を省き、以下で必要とされる限りで触れることにする。

3

以上、本書のエッセンスを簡単にスケッチしたが、その中心が第2章と第3章にあることは繰り返すまでもない。労働組合中心主義という憲法規範論の観点から従業員代表の法制化に反対し、労働組合を主体とする、しかも労働者個人の自律性を基本に据えた新たな労働組合任意団体論という視座から労働者代表制の再構築を図ろうとした点に本書の最大の特徴と意義がある。従業員代表制度の導入に積極的な姿勢を示し、あるいは労働組合の内部運営や労働条件規制などに関して介入的規制を行ってきた従来の多数説に対する真っ向からの異議申立ての書として学界で大きな論議を呼ぶことは間違いない。とはいえ、その問題意識や主張に共感を覚えるところが少なくないが、いくつかの疑問も感ずる。ここではその主張が現実を果たすであろう機能の面から次の2点を指摘したい。

その1つは、従業員代表法制化反対論に対する疑問である。本書がいうようになり無組合企業に従業員代表が導入され、それに労働条件決定権限が与えられた場合には、「真正なる労働組合の芽を摘んだだけに終わる」（100頁）可能性が大きい。ところが、本書は、就業規則の不利益変更の合理性判断に関する新たな「交渉手続を重視」したルールとして、民主的手続に基づいて適正に選出された過半数代表者が不利益変更に同意した場合には、その合理性が肯定されるとしている（190頁以下）。もとより著者は、別著（『労働条件変更法理の再構成』257頁）で、現行過半数代表者にこうした民主的正統性がある場合でも、私的自治原理に基づき労働者の個別同意が必要とされるとしているから、その同意によって直ちに労働契約内容が変更されるわけではない。しかし、変更解約告知によって労働者に解雇か同意かの2者選択を迫ることが認め

られているから、結局、多くの「普通の労働者」は、解雇を回避して過半数代表者の合意した労働条件変更を受け入れざるを得ないことになる。これでは、民主的正統性が要件とされるとはいえ、過半数代表者に労働条件の変更権限を与えるに等しい結果となるから、従業員代表を法制化してそれに労働条件決定権限を与えたのと実質的に異ならないのではないか、という疑問を禁じえない。

その2つは、本書の労働組合任意団体論は組合解体論につながらないのか、という疑問である。本書は、ユニオン・ショップ協定の無効を前提として、たとえば組合が組合員に不利益な労働協約を締結したとしても、組合員に脱退の自由が保障されている（いやなら組合から脱退すればよい）以上は、組合員はそれに拘束され、内容審査を行う必要はないとするが（154頁）、これだと組合決定に不満な組合員は脱退する以外にそれを争うことができないから、結果的に組合組織を解体する方向に機能するのではないかとの疑問が湧いてくる。もちろん、本書は、組合決定の正統性について

意思形成過程の民主性も要件としているから、これに欠ける場合には組合員は組合にとどまって法的に争うことができる（155頁）。しかし、なぜ私的任意団体に民主主義原理が内在するといえるのか。「構成員が平等な立場で加入している団体においては、その意思決定が民主的に行われる」（141頁）とされるが、構成員が自由で平等ならばそれこそ非民主的意思決定手続も自由に決定できるはずだし（155頁の注181ではそれを認めている）、なによりも組合員が脱退の自由によりその意に反する決定からいつでも逃れられるとするならば、組合決定に民主的正統性を求める必要はあるまい。つまり、組合の任意団体性と組合員の脱退の自由を強調して組合決定に対する法的規制を抑制すればするほど、組合員は脱退する以外に組合決定から逃れることができなくなるから、結果的に組合組織の解体につながらないのか、という疑問を拭えないのである。

このように考えると、一方の労働条件変更法理において組合以外の過半数代表者に対して実質的に労働条件の決定（変更）権限を認めながら、他方の労働団体

大原社会問題研究所雑誌

No.585 2007.8

定価 1000円（本体952円、年間購読 12,000円）

【特集】社会科学研究所とオーラル・ヒストリー

歴史研究とオーラルヒストリー
社会学とオーラル・ヒストリー
大原社会問題研究所のオーラル・ヒストリー

伊藤 隆
江頭説子
吉田健二

■論文

自動車産業における請負労働と分業構造

戸室健作

■書評と紹介

浅海典子著『女性事務職のキャリア拡大と職場組織』
武石恵美子著『雇用システムと女性のキャリア』
山本真理著『戦後労働組合と女性の平和運動』

大槻奈巳
富田安信
松尾純子

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所報 2007年4月

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

法理において組合の任意団体が強調されるあまり組合組織がかえって不安定化するとすれば、本書の狙いとは反対に、実際の企業社会においては労働者代表の中心に据えられるべき労働組合がますます後退し、特に無組合企業にあっては実質的な労働条件決定権限を持つ過半数代表者がその覇権を握るという事態が出現するのではないか、という危惧の念を感ぜざるを得ないのである。

とはいえ、本書の斬新で論理的に透明な主張はきわめて魅力に富んでおり、筆者が労働法学界に対してまたもや大きな難問を突きつけたという本書の意義はいささかも色褪せることはない。

はまむら・あきら 法政大学法学部教授。労働法専攻。

村串仁三郎 著

『大正昭和期の鉱夫同職組合「友子」制度』

——続・日本の伝統的労資関係

梅崎 修

I

初めて学術論文というものを書いてから約10年しか経っていないので、大した経験も知識も持ち合わせていないのであるが、一研究者として他人の研究成果(特に労働分野の実証研究)を勉強していると、大きく分けて2タイプの研究があることに気が付く。

一つは、経済学や社会学のグランドセオリー(一般理論)を土台として複雑な社会現象を分析する研究である。評者も社会現象が切れ味の鋭い最新理論によって整理される研究を知り、その切り口の鮮やかさに惹かれたものである。

もう一つは、一つの社会現象を徹底的に掘り下げる研究である。むろん、研究の背景に理論はあるのだが、はじめにグランドセオリーありきではなく、一つの事例を掘り下げた結果として社会の全体像が現れてくるような実証研究である。前者を全体像から語りをはじめの鳥の目研究と呼ぶならば、後者は一つの社会現象から徐々に全体像に迫る虫の目研究と呼べるであろう。

本書は、後者の代表的研究であり、労働史研究のみならず、現状分析も含めた労働研究全体に対しても大きな貢献を果たしている。評者は産業史・労働史の研究者という観点からではなく、現状分析を行う研究者



●時潮社
2006年7月刊
A5判・428頁・7350円
(税込)

●むらくし・にさぶろう
法政大学名誉教授

として本書の貢献を考えてみたい。

本書の著者である村串仁三郎氏が研究対象として選ばれたのは、鉱山労働者の中で江戸時代から組織化されてきた「友子」と呼ばれる集団である。氏が本書の冒頭で記しているように、たとえ労働史研究者であっても友子制度の実態を知る人は少ない。しかし読者も、労働者の伝統的な仲間組織である友子が、鉱夫の技能形成、相互扶助、労働と生活の自治活動、さらには労働市場へのコントロールを行ってきたことについて知れば、友子の歴史を検証することが、単に歴史的事実を発見するだけではなく、極めてアクチュアルな問題提起を行いうる可能性に気付かれるであろう。

ところで、本書は、「続・日本の伝統的労資関係」とサブタイトルがつけられていることからわかるように、江戸時期末期から明治期までの友子の歴史を検証した『日本の伝統的労資関係』(世界書院、1989)の続編であり、前作に続いて大正期から昭和期までの友子制度の変遷を追っている。本書と前作は、全国に散

らばる友子資料を丁寧に調査し、それを読み込むことで同職組合である友子の発生、発展、そして衰退・消滅までを近代産業の変容とともに描いている。もちろん、村串氏以前にも友子の研究は存在したが、はじめて氏は、江戸から昭和に至る友子の通史を分析したのである。前作から読み始め、続けて本書を手にとられる方がよいと思うが、本書でも前作の内容が簡潔に要約されているので、本書から読み始めても理解に支障はない。

前作における筆者の発見の一つは、友子制度が、すでに徳川時代に成立していた「親方層も含む鉦夫のクラフト・ギルド的な同職組合」であったという事実である。この発見事実をふまえれば、なぜ日本の社会で同職組合が発生し、なおかつ明治期に発展したのかという問いが生まれ、続いて、なぜ発展した同職組合は衰退してしまったのかという問いを生むのである。大きく分ければ、はじめの問いには前作が答え、次の問いには本書が答える形になっている。

II

まず、本書の内容をその構成に沿って紹介しよう。序章では、先行研究が整理され、本書の研究課題を設定されている。労働史に詳しくない者にも友子研究史の概略をわかりやすく説明してくれる。

つづく第1章は、足尾銅山の友子制度の衰退過程について新資料を使って分析している。友子の衰退とは、単に連続的な過程ではないことに留意すべきである。本書によれば、明治40年の足尾暴動以降、足尾鉦業所は飯場制度を改組して、友子を飯場組合の中に組み入れた。しかし、この時点の経営側による友子の企業内化は限定的であり、友子は変容し変型されながらも存続した。「友子もっていた鉦夫の熟練養成、採鉦部面での労働者指揮管理、生活面での鉦夫たちの秩序化、広範囲な共済活動などの機能を無視して、独自のシステムで鉦夫を雇用し管理する能力を保持するまでになっていなかったのである(70頁)」。

月刊 ビジネス・レーバー・トレンド

Business Labor Trend 7

July 2007

海外労働トピックス 世界各国の労働情報トピックスを紹介
国内労働トピックス 労働行政、法律・制度改正、労使関係など
最新の労働統計 専門家が最近の変化や見通しを分析
連載エッセー 「地域再生 各地のホットイシュー」「図書館だより」

3月号 「両立支援策と企業経営への影響」
4月号 「コーポレートガバナンスと人事戦略」
5月号 「高齢者の雇用開発と就業実態」
6月号 「正社員登用・転換制度」

毎月25日発行 A4変型判 56頁程度
定価1部500円(本体476円+税)年間購読料 6,000円(税込)

メールマガジン労働情報
行政、統計、判例、法令、労使、海外、イベントなど
労働関係の情報を週2回無料で電子メールにてお届けします
お申込みは <https://db.jil.go.jp/mm/jmm.htm>
バックナンバーはこちら
<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/bn/>

◆購読のお申込みは
労働政策研究・研修機構

特集 長時間労働とワークスタイル
— その実態と生活・心身への影響 —

世界中での日本の労働時間 小倉一哉・JILPT主任研究員

長時間労働が健康におよぼす影響
— 大きな個人差、予防には健康リスク評価が不可欠 —
岩崎健二・労働安全衛生総合研究所有害性評価研究グループ部長

労働時間管理が緩やかな?人々 小倉一哉・JILPT主任研究員

過重労働の現場から — 5つのケースから見た実態と背景 —
大企業人事部長、中学校教師、総合病院助産師、システム・エンジニア、トラック乗務員

メンタルヘルスと過重労働 — 課題と企業・組合の対策 — 調査・解析部

特別企画 雇用保護か解雇制約の緩和か
— 諸外国の動向とわが国の課題 —

OECDにおける雇用保護法制に関する議論について
藤井宏一・JILPT統括研究員

雇用保護の緩和と雇用保険財政 — 1つの仮想的実験 —
小野旭・JILPT理事長

フランス労働政策の行方 — 雇用が争点となった大統領選を振り返って —
国際研究部 町田敦子

トピックス 調査・解析部 >> 労働災害/脳・心臓疾患や精神障害による労災認定が過去最高
賃金制度/「年功型から仕事・役割・貢献度軸へ」— 日本経団連が提言

海外労働事情 調査・解析部 >> ドイツ・金属産業、4.1%の賃上げで妥結/フランス・フィヨン
新内閣スタート **フォーカス** 世界の労働時間:5人に1人が週48時間以上の長時間労働

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
Tel. 03(5903)6265 Fax. 03(5903)6115

足尾銅山の友子制度がその存在基盤を失ったのは、大正9年の大不況以降である。不況により熟練鉱夫の需要が縮小し、採鉱部門の合理化によって友子による熟練養成制度も解体した。また、鉱業所も従業員に対する直接的な労務管理体制を強化しつつ、労働組合への対抗上、独自の共済組合や福利厚生策を行ったので、友子の機能は形骸化した。

第2章では、大正・昭和の別子銅山における友子消滅までの歴史が分析されている。企業横断的性格を持った友子は従業員団体化され、労働組合に対抗する労務管理組織としての役割を与えられた。なお、別子銅山を分析することで鉱山間の比較が可能になり、友子の企業内化の動きは足尾銅山では例外的に先行していたことが確認されている。

第3章では、昭和12年に行われた三菱鉱業の友子に関する実態調査報告書を分析し、昭和期の友子制度は、同職組合のクラフト・ギルド的な性格を大幅に失いながら共済活動に特化していったことが確認されている。

第4章では、日立鉱山における友子が残した活動記録（『永代記録簿』）を使って、友子の活動を内側から分析している。昭和期でも日立鉱山の友子制度は活発に活動していたが、組織の内実を詳しく検討すると、友子の自治・自立性は大幅に失われたことが確認されている。鉱業所の中間管理職を友子の長老が担当し、友子制度が鉱業所の労務管理の末端に位置付けられている事実が確認されている。

第5章は、明治末期から大正初期までの『奉願帳』を分析している。『奉願帳』とは、怪我や病気によって鉱夫を続けられなくなった友子が全国鉱山の友子組織を巡りながら救助を得るといった友子独自の共済制度である。友子個人のライフイベントから共済制度の実態に迫った結果、大正初期に奉願帳制度は友子制度にとって経済的負担となり、急速に縮小していったと推論されている。

第6章では、大正期における友子の労働組合化を分析している。全国各地のクラフト・ギルド的な同職組合を労働組合として改編しようとする具体的な取り組みを読み解きつつ、その運動の限界を検証している。

第7章では、戦後にも残存した友子制度の機能を分析している。友子制度の多くは、戦時期に消滅し、戦

後には復活しなかったが、夕張市登川炭鉱の友子制度は例外的に昭和53年まで残っていた。ただし、戦後の友子制度は、明治大正期の友子制度が持っていた機能のほとんどを失って著しく形骸化した。友子は、鉱夫たちの親睦団体になり、戦後の労働組合と共存した。

III

本書によって描かれる世界は友子制度の衰退の歴史である。本書を熟読した人は、一つの制度の衰退過程を分析することが我々に数々の知見を与えてくれることに気が付くと思う。その意味では、クラフト・ギルド的な同職組合という友子の性格を明らかにし、その発展を扱った前作に勝るとも劣らない研究成果であると言える。以下では、評者が刺激を受けた分析結果を紹介しよう。

第一に、一言で衰退の歴史と言ってもその歴史的経路は重層的であるという点である。我々が、外部環境の変化とともに変化する制度を把握しようとするれば、前制度とその後の制度の機能を比較し、後者の方がいかなる点で優れていたかを分析する研究が多くなる。しかし、そのような分析方法では、制度変化という歴史的流れを不連続に捉えてしまう危険性も同時に存在する。友子制度は、前時代の制度でありながらその後の制度の中でも一定期間利用され、変容しながらも存続した。本書は、友子制度が直接的な労務管理や労働組合運動を支えた側面を丁寧に拾い上げつつ、その後の友子制度の機能低下を、共済機能への特化からさらには親睦団体へという流れに沿って一つひとつ細かく検証している。

第二に、本書では複数の鉱山・炭鉱における友子制度の違いが分析されている。地域的特性や労務管理施策の違いによって各鉱山・炭鉱における友子制度の衰退過程が異なることが検証されている。たとえば友子の企業内化は、友子の役割が大きかった足尾銅山で最も進展し、逆に友子が争議において主だった役割を果たさなかった別子銅山では、企業内化が遅れている事実が確認されている。この発見は、筆者のように複数鉱山の友子制度を労使関係の視点から比較した結果である。

第三に、『永代記録簿』や『奉願帳』の友子の内部資料を分析しているため、友子制度の運営実態が内側

から把握されている。選挙や共済の財務という自主組織を検討するには欠かすことができない点が明らかになった。

以上の発見は、本書が通史であり、なおかつ企業間比較の視点から分析されたからこそ成立する。友子はすでに消滅した労働者の自主組織であり、当然、文書資料も残りにくいのだから資料調査は困難を極めるであろう。本書は、労作と呼ぶに相応しい研究成果である。

もちろん、本書においても資料の制約はある。資料調査の困難を考えれば、網羅的な資料を分析できないのは当然であるのだが、あえて友子の労働組合化に対して評者が抱いた疑問を述べさせてもらいたい。

第6章は、全国坑夫組合の活動に焦点を当てた分析である。本書によれば、全国坑夫組合は他の労働組合と比べると小さな組織であったが、組織基盤を友子においた組合であったと指摘されている。さらに村串氏は、全国坑夫組合が友子を労働組合に成長転化させようとしたことを積極的に評価している。しかし同時に、氏は、全国坑夫組合が女性や不熟練の鉱夫も含めた組織を構想した事実や熟練教育に関心を示さない事実も指摘している。

評者は、友子を基盤としながらも、同じ熟練を基盤としないという側面をもう少し掘り下げて考察する必

要性を感じる。筆者の実態把握に異論はないのだが、この時期、友子同士の「連帯の条件」が質的にも変化したことをもう少し強調すべきではないか。むしろ、友子以外の労働者を積極的に組織化した労働同盟会に参加した友子がどのような考えを持っていたのかを探る必要性を感じた。

IV

書評の冒頭で研究には2タイプあるのではないかと述べた。いま、私自身は、グランドセオリーが前面で出てくる研究よりも、むしろ本書のように一つの社会現象を追い続けた実証研究から理論的な刺激を受けることが多い。後者の研究が少なくなっていることを考えると、労働史の研究者だけでなく、労働問題を分析対象とする、できるだけ多くの研究者に本書を読んでもらい、労働研究の議論が深化することを願う。

最後に、本書のような知的刺激に溢れる研究を生み出した著者の持続的な意志に敬意を表し、この拙い書評を終わりにしたい。

うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザイン学部准教授。
労働経済学、人事労務管理論専攻。