

## 労働争議仲裁制度の社会政策的意義（上）

中 村 智一郎

### 1. はじめに

労働争議仲裁制度は労働基本権を現代的労使関係の下で補完する制度・機構であるといえよう。したがって筆者はこれを社会保障制度と並んで現代社会政策であると考えた。この点についてはすでに旧稿で若干の説明を加えておいた。すなわち労働争議「仲裁制度は団体交渉機能を補完するものとしての実質をもち、争議権行使に代位するものとしての意義を明確にしている」という意味で労働基本権の延長線上にあってこれを補完するものであり、それ故に「現代的状況をふまえて仲裁制度は全労働者の視角で、団体交渉のための、また争議権行使のための不可欠な補完策としてクローズ・アップされざるを得なかつた<sup>1)</sup>」ということである。

さてここでの含意は労働争議仲裁制度を何よりも労働基本権への補完的制度として理解することであり、それが現代的労使関係の下で実質的な意義をもって機能することになったという限りで現代社会政策であるとするものであった。総じて社会政策的事実は資本制社会の内在矛盾を基礎とし、階級的対抗関係の発展＝労働者階級の意識的な要求運動を条件として、資本家階級のいやいやながらの譲歩によって生成するものである。それ故に社会政策は常に新たな矛盾の発展と、それに伴って生ずる階級的対抗関係の発展の必然的な結果として形態変化を遂げながら、既存の社会政策的諸施策を補完しつつ、夫々の段階において一応の完結を見るという性

格を担っているといえよう。労働争議仲裁制度もまたこれまでの社会政策を、より直接的には労働組合法を前提し、現代資本主義的矛盾への対応として必然化されたと考えられる。したがって、いうまでもなく労働争議仲裁制度は争議権を代位するのではなく、争議権の保障を前提して「争議権の行使に代位」するという認識が重要である。同様に団体交渉権を代位するのではなく、団体交渉権の保障を前提して「団体交渉機能を機構的に補完」するということである。このような意味においてそれは社会政策であるとするものである。労使紛争に対する仲裁制度そのものは長い歴史を有するもので、すでに労働基本権を決定的に否定した団結禁止法の中で現われている。しかしそこでは集団的紛争としての労働争議を否定した上で、個別的紛争としてのみ合法性を認めているにすぎない。それ故にその仲裁条項をもって本来の意味における労働争議仲裁制度とはいえない。しかしながらその先行形態ともいえるべきものが現われて以来幾度か性格変化をとげて現代に至っているのである。したがって労働争議仲裁制度の性格変化の歴史をふまえながら、それが現代社会政策として担う意義の解明が本稿の主題とされる。

注 1) 拙稿「現代社会政策の特質」(千葉敬愛経済大学研究論集, 第7号) 13頁。

## 2. 労働争議仲裁制度へのプロセス

労働争議仲裁制度の生成, 変質, 転換の過程を考察するに当り, とりあえず簡単に労働争議仲裁制度とは何か, かかる仲裁はどんな意味をもつかについて若干検討しておくこととする。その意義の分析は第三章の課題である。

資本制社会においては, その内在矛盾に基づいて労働者と資本家とによ

る階級的対立関係が必然的に現われる。この関係は資本主義の発展と共に個別的な関係から集団的な関係へと発展するのであるが、それは労働組合法へのプロセスに明らかである。すなわち個別的な労働者の個別的な要求がやがて自覚的な集団的な要求をもった対抗関係へ進展する。そこで資本制社会は、その端初期においては、団結禁止法によって集団的・階級的關係による団結運動形成の阻止を計る。そしてそこにおける労使関係を個別的、伝統的な関係のままに維持し続けようとするのであった。それ故集団的な紛争は発生し得ない筈である。しかしながら個別的な紛争の発生はどのような労使関係の下でも避けることが出来ない。そこで個別的紛争の処理機関についてはとりわけ団結という問題が資本制的に意識されると共に配置されることになったのであるが、事態の推移からそれは極めて自然なことであったといえよう。イギリスにおける1800年団結禁止法第7條の仲裁條項はその最初のものであった。それは労使間紛争を第三者が仲裁するという思想を初めて明確にした立法であった。かくして我々は労働争議の仲裁という考え方は産業革命期——近代的労使関係形成の端初期にすでに現われていることを知るのである。しかしここでの紛争を個別的なものに限定する考え方を言葉の本来の意味における労働争議として捉えることが出来るであろうか。「労働争議」といって、通常は集団的な関係における紛争をさしている。……この場合に、個別的な紛争はふくんでいないとみるべく、使用者側を媒介としない組合相互間の紛争もふくんでいない。<sup>1)</sup>と考えるのが一般であり妥当なところであろう。何故ならば我々が労働争議という場合には資本制的労使関係の下におけるいわゆる労働運動を前提しているのである。だからその紛争は、集団的・階級的な労使関係から発生するものでなければならない。もともと人間の社会では常に何等かの形での紛争は避けられなかった。だから「紛争の解決の方法を工夫することは人間の社会が生成すると同時に必要なこととされたにちがいない。すでに、2000年以上も昔に、ギリシアやローマにおいて、仲裁が制度化されて

いる。<sup>2)</sup>」というような意味での紛争とか、仲裁がどのように存在しようと、それは本稿の主題の外にあるものといわねばならない。このような意味での個別的な紛争は、したがってその仲裁はすでに2000年以上の歴史をもつものである。だがそれらは何れにしろ資本制的労使関係を必ずしも前提するものではなく、超歴史的な存在である。労働争議における仲裁には労働者と資本家という階級関係を前提した労使関係における仲裁という歴史的・社会的性格、すぐれて資本制的性格が不可欠のものとして与えられている。ところで資本制社会に固有な労使関係における諸問題は、もともとは個別的な性質をもつ労働条件の取引関係を通じて現われるのであるが、それが集团的・階級的関係を通じて問題化されたときその紛争は社会的な問題となる。それ故我々が労働争議仲裁制度における「仲裁」という場合には、かかる意味での労使関係、歴史的・社会的な、より現実的には資本制的な規定をうけた労使関係の下での紛争を前提するものでなければならぬと考える。だから結論的にいえば、ここでいう仲裁は資本制的権利関係が明確に確認されているということが、何よりの前提である。労使関係におけるそれはいうまでもなく労働基本権の保障に外ならない。このように理解したときはじめて集团的・階級的対抗関係、すなわち資本制的労使関係が完結し、本来の意味での「仲裁」の観念が生じうる。これまで述べて来たように労働争議は資本制社会の必然的産物であるが故に、これを権力的に抑圧するということではなく、というよりもむしろ権力的に抑圧しきれないところから、争議権を法的に保障すると共に、その自主的な解決のための援助として仲裁が現われる。<sup>3)</sup>それは正しく労使関係における集团的紛争の解決のための資本制的努力としての資本制国家による「仲裁」であり、本稿で扱われるところの「仲裁」に外ならない。

以上のことから1800年団結禁止法による仲裁條項ははじめから集团的・階級的な関係を否定した上での紛争を対象とするものであるが故に、我々が扱う「仲裁」とは区別されることが必要である。このような確認は当

然としても、なお1800年法が個別的紛争への仲裁を民事法から離れて規定していることは注目されねばならない。なぜならばそれは資本制的労使関係という新局面の形成過程で生じた新たな問題提起を反映する新たな対応であった。したがってそれは労働争議仲裁制度の前史のスタートを意味するものといってよいであろう。すなわち集团的労使関係における紛争が前提されて、この仲裁なる概念が生じるのであるから、それは賃労働関係＝資本制的労使関係の生成とその歴史を共にすることはたしかである。ただ集团的・階級的対抗関係が拒否された状況での仲裁は、すでに述べたように「集团的な関係における紛争」を意味する労働争議の仲裁とはいえないから、それは労働争議仲裁制度の前史を形成するにすぎないということである。

ともあれ主題の意図を明らかにするために、イギリスにおいて、1800年法に起源をもつ仲裁制度の発展過程を一瞥しておくことが必要であろう。そこでとりあえず制度発展史を時期区分するならば、1800年以来、現在までの労働争議仲裁制度の歴史はおよそ3段階に区分しうるように思われる。第一段階は1800年法から1872年法に至る時期で、いわば前史を形成する。第二段階は1896年法から1919年法が主流とされる時期で、本史への移行期ともいうべく、端初形態の与えられた時期といえよう。第三段階は1940年の雇用条件・全国仲裁令から1959年雇用条件法を通じて、現行の完結形態を得る時期である。労働争議仲裁制度の本史における中核の時期といえる。

以上の時期区分は必ずしも厳密な規定をもつものではなく、制度の性格変化に即したものである。しかしこれはまたイギリスにおける資本制的経済発展の段階に対応している。そこで一応これによって各段階における制度の展開過程を検討することとする。

#### 第一段階（先行形態の形成）

この時期は産業革命期から産業資本主義段階を通じての期間に当たる。

それはドップがいうように「19世紀の第4・4半期にいたってはじめて、労働者階級が工場プロレタリアートという同質的な性格をもちはじめた……それまでは、大多数の労働者は、その慣習や利害においても、雇用関係や搾取の状況においても、初期資本主義の特徴をとどめていた。」<sup>4)</sup> 時期であり、個人主義的な伝統が残っていて労使関係における集団的・階級的な関係の形成はその緒についたばかりの状況にあったために、個別的紛争のみが仲裁の対象とされていたことは極めて自然なことでもあった。

1800年団結禁止法 (Combination Act, 1800) が成立した時期は産業革命の真只中であって、1802年工場法成立の前夜でもあった。工場法それ自体は実質的に救貧法の延長という性格を担うにすぎない発想の所産であったとしても、ともあれ最初の社会政策立法が現われるための階級的対抗関係を反映していることはたしかである。少なくとも労働時間の延長を規定した初期資本主義の労働立法とは異質な原理にもとづくものであった。したがってその前提をなす労働者階級の有り様は、前期的諸立法の段階とは明らかに異なるものであった。それ故に1800年の一般的な団結禁止法が支配階級にとって不可欠とされた。しかしこれはまた一方では「労働の自由の原理的表現」として理解される。すなわち「1799年ないし1800年の団結禁止法形成のモメントは、かの前期的立法を廃止せしめた要因への顧慮なしには理解することが出来ない。むしろそれを形成せしめた社会的基礎においても、またその有する原理的構造の面においても、『労働の自由』(経済的にはそれを通じての絶対的剰余価値の無制限な生産)こそ、決定的なモメントであった」<sup>5)</sup>と。だがこの時期は片岡教授も指摘しておられるように、ウェッブが述べている「自由放任主義は経済学の権威ある産業的理論として完全に国会にうち建てられ、この委員会(手織機織工が、1808年に下院に最低賃金率を定めんとする要求を提出した時の委員会=筆者)に提出された明らかに最低賃金に有利なる甚大な証拠をも、圧倒するに足りたことが認められる」<sup>6)</sup>というように、レッセ・フェールの産業政策こそはこ

の時代の基本原理としての地位を得はじめたということで、徒弟制限を拒否し、最低賃金率を定めることに反対するものであった。このような基本理念を支えるものとして当然に、「労働の自由」の原理がその基底に確認されるということである。いいかえれば資本制的労使関係の形成の社会的確認でもあった。しかしながらこの段階での階級関係は複雑であって、労資関係としては必ずしも集团的・階級的対抗関係を明確にするところまでは行っていない。したがってそこにおける「労働の自由」は自ずから制約されたものであった。すなわち「団結禁止法を支配した自由の原理は、未だ完全な意味における自由、それに附与せられる理論構造の忠実な展開としての『労働の自由』ではあり得なかった」のであって、それは「端的に言って『資本の自由』であり、労働者のみはその適用の外におかれたのである。<sup>7)</sup>」<sup>7)</sup> レッセ・フェールの原理が本来的に担うものは「資本の自由」であることの必然的な帰結であるということであろう。要するに産業革命を通じて現われた新たな人間関係＝資本制的労使関係の形成を背景としていればこそ「労働の自由」は不可欠とされるのであるが、それは「資本の自由」の前では根本的に制約されざるを得なかったということになるであろう。以上の展開における「労働の自由」とか「資本の自由」という用語法は必ずしも釈然としている訳ではない。ただ二重な意味で自由な賃労働者の存在は資本主義にとって不可欠の前提であること。したがって労働者は自由な意志で労働しうるということである。しかし現実的に労働者にとっての自由は、特にこの段階においては強く制約されざるを得なかったということである。それらは等しく「資本の論理」を貫ぬくためのものとしてのみ機能したということであろう。資本の論理に対応すべき「労働運動の論理」は、とりわけ団結禁止が権力的に強要されている状況の下では屈服されていたわけであるから、そのような意味で「労働者のみはその適用の外におかれた」ということになるのは必然であった。ともあれこのような関係を最も直接的に表現したのが団結禁止法であったということである。

いいかえれば団結禁止法を支配した自由の原理は資本制的諸関係の形成を前提すると共に、その成熟を促進のために、とりわけ資本にとっての労働力の統轄を合目的的にするための国家による一連の援助策に組込まれた諸施策の一環でもあった。それ故に集団的紛争ははじめから拒否された。そこでは、いわゆる「労働の自由」はその根底において制約されて、労使関係そのもののなかで、個別的な関係としてのみ許容せられたのであった。1800年団結禁止法第7條はこのような歴史的、社会的な諸条件の下で形成された。

このような系譜につらなるものとしては、他に綿業仲裁法（Arbitration Act for the Cotton Industry, 1800）改正仲裁法（Amendment of the Arbitration Act, 1804）などが現われているが、これらは何れも「労使間の紛争を個人的紛争としてのみ解決することを目的とし（集団的紛争に対しては、国家は暴動のような政治的紛争に対すると同様に、軍隊の出動・指揮者の投獄等の措置をとった。）、親方と職人の間の紛争を治安判事の手で解決せしめようとした18世紀半ばの法律と何等選ぶところがなかった。<sup>8)</sup>」何故ならば新しい労使関係の形成、新たな階級関係の発生により、ギルド的伝統とは別の対抗関係、すなわち近代的労使関係の端初形態が現われることによって、いわゆる「労働の自由」の観念が生じたとしても、議会を通じての国家権力の担当者は依然として旧土地貴族階級であり、団結禁止を基軸とする新たな階級関係成立の否定こそが、その政策の主題とされた。ここでも「地主層の国家が任命した治安判事がこの法の運用上、決定的な役割を果すのである。<sup>9)</sup>」すなわち1800年団結禁止法第7條は、仲裁人間で裁定に到達しない場合、当事者が署名後3日以内に裁定を作成調印しえない時は当事者の双方又は一方は仲裁人に要求して争議発生地<sup>10)</sup>の治安判事に申立てて、最終的な解決を求めうるとしている。したがって救貧政策としてのギルバート法の運用の延長とでもいうべく、この法も最終的には治安判事に依存するものであり、依然として権力的な性格も併せもつもの



であった。またそれは過去になされた労働に対して支払われるべき賃金についてのみ適用対象としていた。これらの事情により「この規定は實際上死文に帰し、何等目的を果さないまま消滅した」<sup>10)</sup>

団結禁止法、1802年工場法の成立などイギリス資本主義の一画期をなしたこれらの施策は産業革命を通じて賃労働関係の形成、新しい階級関係の形成を反映したものであった。これら産業資本主義段階への移行期におけるそれとして一括しうる施策の延長線上にある一つの典型は1824年団結禁止法撤廃法 (Combination Laws Repeal Act, 1824) であろう。団結禁止を一般的に規定せざるを得なかった国家、団結運動の発展を恐怖した国家は早くもここで、例へブレース等の巧妙な活躍など特別の立法過程があったとはいえ、それを廃止する方向を拒否することは出来なかった。また24年法の結果に驚いた雇主達の反撃があったために翌年改正されたとはいえもはや直接的に団結を禁止する立法が回復されることはなかったのである。ともあれこれにより1800年団結禁止法などすべての団結禁止に関する条項は廃止されたが、24年法第一條で仲裁条項は残された。また同年に雇主および労働者仲裁法 (The Masters and Workmen Arbitration Act, 1824) が現われた。しかしここでの仲裁もまた個別的な紛争のみを対象とし、強制仲裁を意味するものであった。その上にこれは「手続きがあまりにも複雑である上に、いつも利用されるためには費用がかかりすぎた」<sup>11)</sup> ので1800年法同様に實際上利用されないものであった。要するにすでに集団的紛争の発生は避けられないものとして予見される中で、団結に対する法的禁止は解除された。しかしそれによって団結が容認された訳ではなく、普通法によって現実的に否定されるという状況の下で権力的な個別的紛争への仲裁が残されたということであった。その実質は伝統的な政治機構との関係から必然的に帰するところ「親方と職人との間の紛争を治安判事の手で解決せしめようとした」ということであって、その伝統的性格は依然として止めていたのである。むしろ別の表現を使えば、救貧行政の主要な担当者で

あった治安判事は産業革命の過程を通じて、今や個別的な労使紛争の仲裁者となったのである。或はそうならざるをえなかったのである。

グラント・ナショナルの成立と挫折、チャーチスト運動の高揚と衰退などを経験しながら労働運動はやがて新型組合の時代を経過する。しかし総じて好況期には労使関係をめぐる諸矛盾は顕在化しない。だが徐々に、そして確実に労使関係の有り様は変っている。そしてこのような変化への対応として、また労働争議仲裁制度における第一段階の到達点ともいうべき施策が現われた。1867年調停委員会法（The Councils of Conciliation Act, 1867）である。この法の基本的な特徴は治安判事に代って調停委員会が置かれたということである。この限りにおいてそれは時代における労使関係を反映するものであったが、それは個別的紛争を対象とし、裁定を強制するものであってその基本的性格においてはこれまでの諸立法と変らないものであった。ただこれもまた「雇主が乗気でなかったのとその構想が誤っていたために実を結ばなかった。しかし数年後調停は急速に多くの職種に拡まったのである」<sup>12)</sup>というコールの説明は示唆に富んでいる。ともあれこのような展開は当然に次に来る変化を予測させる。事実この時期は、同年の出来事だけをみても、議会改革法、ホーンビー・クローズ判決（共済基金の保護の拒否）、工場改正による全労働者への標準労働日の確立、そして翌年にはTUCが結成されている。さらに1871年には労働組合法が成立し、労働組合運動の動向は大きな転換を遂げるべき条件を獲得した。このような時にTUCの議会委員会の活動もあって1872年仲裁〔雇主・労働者〕法（The Arbitration [Masters and Workmen] Act, 1872）が成立した。結論からいえばこれもまた「1867年の調停法同様の欠点で実効効果は全く示さなかったにも拘らず、実質的に調停制は以後十年の間に各業に亘って生長した」<sup>13)</sup>のであった。ともあれ1800年法以降時代を反映して多少の変化はあったとしても「紛争の解決を普遍的な法的強制を伴う手続に訴える1800年以来の傾向は、1872年法を最後として、然も何ら

企図された目的を果さないままに消滅した。<sup>14)</sup>」かくてここに至る調停・仲裁の制度は何れも実質的な効果を発揮することなく消滅してしまったということである。一方これらの諸立法に共通していえることは何れも法的強制を伴うということにおいて権力主義的性格を残存せしめていたということである。しかしこのようなことはむしろ当然のことであったともいえる。社会立法が権力主義的に現われる場合には、それは多くの場合新しい社会法則に即した発展を阻止しようとするものである場合が普通といえる。「流れに逆らう諸施策は繰返し行なわれて来たが、何れも立法者の意図に抱らず旧秩序はそれによって回復さるべくもないばかりか、変動する経済社会への応急策としての施策が阻止的にばかりでなく、むしろ促進的に作用している場合も少なくない<sup>15)</sup>」のである。かくて治安判事的な個別的紛争の強制仲裁という枠内での事柄として労資間の紛争を限定しようとした権力の意図に抱らず、否定さるべき集团的紛争への方向は助長されて行くのであった。経済発展が必然的に労使関係の有り様を変えて行く中で、独占資本主義段階への移行期を迎えてもはや集团的紛争の発生を避けることは出来なくなっていた。1872年法はこのような意味においても第一段階の終着駅であり得た。

さて以上の第一段階における諸立法を総括されて、片岡教授は次のごとく述べて居られる。「これらの諸法律（1872年法に至る仲裁・調停の諸立法＝筆者）の特質については、それらが近代的な意味における争議調整法としての性格を欠如していたこと、及びいずれも紛争の強制的処理を企図するものであったことの2点が注目せられる<sup>16)</sup>」と、集团的紛争の否定、賃金に関する紛争についてはすでになされた労働に対するものに適用範囲を限定していること、また治安判事的強制などの存在、これは1867年法以降治安判事が委員会に変わるとはいえその実質はとりわけ変わったわけではないということであった。

ともあれこれらの諸法律は「企図された目的を果さないままに消滅し」

「實際的効果は全く示さなかった」り、「死文に止まった」のであるがしかしこのような中で、新らしい動向が現われた。72年法の段階に至ると「数年後調停は多くの職種で拡まった」り、「調停と仲裁は組合指導者の夢の実現のように見えた」<sup>17)</sup>りした。それは要するに「『仲裁』及び『調停』という語は当時、すこぶる漠然として用ひられ、しばしば雇主と労働組合代表とが議論と討論のために会合するのを意味したことを記憶しなければならぬ」<sup>18)</sup>のであった。雇主はもとより労働者としても仲裁制度には必ずしも乗り気であったわけではないが、組織が不十分なために必要とされたという部分が含まれている。現段階における仲裁とは逆の動機をもっていたといえるであろう。「1860年に設立せられ屢々仲裁の模範として説かるるノッチングム莫大小委員会は、事実上、団体交渉の為めの機関に外ならなかった。」<sup>19)</sup>また「仲裁者の裁定は、それが承認される限り、……一般的命令なのである。それは、要するに、団体交渉と同様に、関係産業の為めの共通規則を設定するのである」<sup>20)</sup>というようにむしろ団体交渉の一般的な発展がないところから、有効な団体交渉の機関の欠落に対する代替物としての意義が確認されるような状況にあった。またこれは組合民主主義とも関連する。かつて新型組合＝職業別労働組合にとってある程度必要であった中央集権制が今や弱点となり、組合幹部と組合員の間に溝をつくり組合民主制を衰退せしめストライキは廻避されるようになった。すると「ストライキの武器が使われなくなるとともに、仲裁が増えたが、多くの指導者は、これを本質的な勝利とみなしたのである。」<sup>21)</sup>だからここでは組合の組織が弱いか、或は旧組合の指導者が変化する時代に、旧い思想による指導を続けようとする時仲裁の利用は最も好都合であった。「1875年、アレキサンダー・マクドナルドはこう書いている。『25年前、われわれが仲裁の原則の採用を提案した時、われわれは雇主によって冷笑された。しかしわれわれがその当時着手した運動ほど急速に発達し、またこれほど深く根を張った運動は他になかった。イングランド及びウェールズにおける、隆々

たるその勢いを見よ。ノーザンバーランドでは、労働者は今や雇主と一つ卓子を囲んで相会している。……ダラム州では、仲裁および調停委員会が設立せられ、そして75,000の職工はあくまで委員会の決定に信頼して安んじている。ヨークシャーでは40,000の職工が同じ状態にあるのである。<sup>22)</sup>」  
 ということはまさに労働組合の交渉力が弱まった時、新組合主義者が台頭しつつあったとはいえ、なお勢力を維持していた旧指導者たちには敗北のない結着をみるためには仲裁は最善の選択となる。このような組合幹部の強弁は結局のところ新局面への対応力を持たないことに対するいいのがれであり、事態の真実を糊塗しようとするにすぎない。事実このような組合の後退は引続く石炭不況の下で坑夫にとって最悪の炭価への賃金スライド制を伴った。

以上の展開で明らかなようにこの段階における労働争議仲裁制度は本来の意味での争議仲裁の制度として機能してはいなかった。法律による団結禁止を一方に据え、救貧行政の担当者であった治安判事を仲裁者として強制力をもつ以上、いわゆる労働争議の仲裁はその発想としてはなかったというべきであろう。ただ形式的・制度的には後に続くから、その限りで先行形態ということが出来るであらうということである。これが本来的なものとなるためには新組合主義による新しい労働運動の波の到来を待たねばならなかった。

注 1) 沼田稲次郎『労働法要説〔改訂版〕』150頁

2) 小山 昇『仲裁法〔新版〕』序1頁

3) 「国家が集団的争議の調整にのりだすのは20世紀の動向だといってよい」(沼田稲次郎 前掲書 189頁)

4) M. Dobb, *Studies in the Development of Capitalism*, P.265. 京大近代史研究会訳『資本主義発展の研究Ⅱ』69頁

5) 片岡 昇『英国労働法理論史』70頁

6) Sydney & Beatrice Webb, *The History of Trade Unionism*, 1920, P.56. 荒畑寒村訳『労働組合運動史 上』69頁

7) 片岡 昇 前掲書 71～2頁

- 8) 同書 393頁
- 9) 拙稿「賃金をめぐる社会政策へのプロセス（二）」『千葉敬愛経済大学研究論集』第22号, 83頁
- 10) 片岡 昇 前掲書 81頁
- 11) J. R. Commons & J. B. Andrews, Principles of Labor Legislation, P.368.
- 12) G. D. H. Cole, A Short History of the British Working-Class Movement, 1789-1947, P.229. 林 健太郎, 河上民雄, 嘉治元郎訳『イギリス労働運動史Ⅱ』165頁
- 13) 山中篤太郎『労働組合法の生成と変転（増補版）』249頁
- 14) 片岡 昇 前掲書 394頁
- 15) 拙稿「賃金をめぐる社会政策へのプロセス（三）」『千葉敬愛経済大学研究論集』第25号, 101頁
- 16) 片岡 昇 前掲書 393頁
- 17) G. D. H. Cole, op.cit., P.229. 邦訳 165頁
- 18) Sydney & Beatrice Webb, op.cit., P.338. 邦訳 上 324頁
- 19) Sydney & Beatrice Webb, Industrial Democracy, 1920. P.223. 高野岩三郎 監訳『産業民主制論』261頁
- 20) Ibid., P.224. 邦訳 261～2頁
- 21) A. L. Morton & George Tate, The British Labour Movement, 1770-1920, P.125.
- 22) Sydney & Beatrice Webb, The History of Trade Unionism, 1920, P.338. 邦訳 上 323頁

## 第二段階（端初形態の形成）

「1896年の調停法によって法的強制が紛争の解決にとって本質的であるという考え方が一掃されて調停による当事者間の解決へと重点が移った<sup>1)</sup>」すなわち労働争議仲裁制度の第二段階はこの1896年調停法（Conciliation Act, 1896.）をもって始まると考えてよいであろう。少なくとも集団的紛争に関する最初の法律であった。そしてその特色は、労使間の争議を調停又は仲裁により解決する目的で設置された委員会等を本法上調停委員会として登録することと（第一條第一項）、労働省はその裁定に関し如何なる強制権力をももたないでその権限は単に紛争の原因調査、紛争の平和的解決のため、また当事者の会合のために便宜と認める手段をとること、当事

者の申請により、事情を考慮した後調停者又は調停委員を任命すること（第二條第一項）、調停者の経過報告をうけること（第二條第二項）、紛争解決の覚書の提出を求めること（第二條第三項）などにすぎない。また1889年の仲裁法（Arbitration Act, 1889.）は本法適用の場合には、適用しないとしているが仲裁手続きについてはその規定に従いうるとして廃止はされていない（第三條）。このように見るとこれまでの権力的な強制とは明らかに異なるものであった。さらにこの法を基軸とし、その補完制度として1908年に常設の仲裁裁判所が設置された。同じく1911年には産業会議が設置され、調停・仲裁のための任意の機関として補完された。ただしこれらは何れも法律によって設置されたのではない。前者は調停法上の諸機関に附加されたものであり、後者は前者の欠陥を補うために附設せられたのであった。ともあれこのような補完を重ねながら「労働争議の調停・仲裁制度に関するこの国の一般的な原則は、大体19世紀末から第一次大戦勃発迄の時期にほぼその根を下した。」<sup>2)</sup>といえるようである。というのはこの時期に労働争議仲裁制度の端初形態が与えられたとってよいであろう。すなわち権力的でないこと、集团的争議を前提するものという意味で、現代に連なる端初形態といえる。労働組合法の成立、主従法の廃止に伴う雇主労働者法の下で、労使関係は名実共に変質すべき基盤を確定していた。したがってその対応が変化するのは必然である。独占資本主義段階への移行期を特徴づける階級的対抗関係の発展は、具体的には団体交渉の一般化、大衆化の方向を定着させる。また集团的紛争の合法性は労働組合法によって確認されていた。このような状況の下では、必然的に生ずる集团的紛争を拒否することではなく、何よりもそれに備える原理が摸索される。集团的紛争を当事者間で解決するルールの摸索の結果到達した一つの方法として議会在通過させた法律がこの1896年法であったのである。したがってこの法の原理に反する1824年法、67年法、72年法は廃止された。

1896年法の成立は、労働組合法の登場と共に、またその必然的帰結とし

ての独占資本主義段階における労使関係の有り様を直接的に表現するものであった。それは時代の労使関係をめぐる諸問題、とりわけ労働条件の取引関係が、基本的には団体交渉を通じて行なわれる方向に進行しつつあるという事情を背景として規定されたのである。具体的には、ロンドンのドックストライキが象徴的に示しているように新組合主義思想に立つ不熟練層による集团的紛争が大規模に、そしてより一般的に発生することが必然として予測されるところから不可欠のものとして必然化したということである。かくて本法によって本来的な労働争議仲裁制度はその端初形態を与えられたということが出来るわけである。それはまた筆者が社会保障制度の基本的な柱の一つである「社会保険はいわゆる社会賃金の端初形態」<sup>3)</sup>であるとするのと正しく対応しているということが出来る。すなわちこれらは何れも独占資本主義段階への移行期にその端初形態が現われたということが考慮されなければならない。この点については後に述べるが、ともかく現代社会政策としての二つの制度的体系は当然に、その発生史において同じ軌跡を示しているのであった。要するにこの二つの制度体系は独占資本主義段階における矛盾への対応として、先づ対症療法的に個別立法として現われることによりその端初形態を得るのであるが、国家独占資本主義段階における矛盾の発展と、対抗関係の変化に従って不可欠の制度的保障体系として完結形態を得たということができよう。<sup>4)</sup>

ところでこのような意味で調停法は労働争議仲裁制度の端初形態としての性格を担うものであるということ、或はそれが単に端初形態にすぎないということは、調停・仲裁の制度に対する当時の認識と、その担った役割からもいえることであった。この点に関しては産業民主制論におけるウェブの叙述が、この時代における仲裁制度を最も適格に描写しているように思われるので、あえて煩雑をかえりみずしばらくウェブに従って検討してみることとしよう。

「組合組織はその緒についたが併しなお最高の形式に達するには至らな



い。又雇主は労働者の組合の威力をば認めない訳には行かなくなっているが、さりとてなお未だ真に対等の立場に立ってその役員と会合するまでには折れて来ない。そしてまた労働者はストライキを為すに足るだけ鞏固ではあるがしかし未だ老巧な交渉者を使うまでには至らない。こう云った種類の産業においては、卓越せる第三者の干渉は、この上ない効力を発揮しうるのである<sup>5)</sup>。ここでは先づ調停・仲裁ということについて、労働組合組織および団体交渉思想の未成熟な土台の上で、その必要が考えられているということである。この時期はたしかに労働組合の組織は質量共に強化されつつあった。しかもロンドンのドックストライキに見られたような大衆的な闘争力も見せはじめている。しかし労働組合運動は一般的には成熟しているとはいえないところから雇主側も労働組合の力を認めはじめたとはいえ対等のテーブルにつくほどには認めてはいない。だからこのような時期には、集団的取引を促進するために第三者の干渉は有効に作用するといっているのである。それ故これは団体交渉機能の限界でというよりも、そのような機構が整備されていないために必要ということである。このため「彼の干渉が『仲裁』の形式をとるか、それとも『調停』の形式をとるか……それは大した問題ではない。何れの場合においても、彼の真の仕事は、団体交渉の手續に取って代ることではなくて、それを助長することなのである」<sup>6)</sup>ここでは団体交渉機能を「補完」するというよりも「助長」することに重点がある。この違いは単にニュアンスの差ではなく決定的な差である。それは労使関係が集団的な関係として必ずしも成熟してない状況と総資本対総労働の対決の場としての役割を担う状況の下でのその差なのである。だからウェッブは、「雇主労働者のいずれかが、勢力において圧倒的に優越を保持する場合においては——仲裁に対する訴求は起らないだろう。」<sup>7)</sup>し、また「不偏な第三者に争議を委託することは産業的組織の極致どころではなく、却ってその不完全の徴である。仲裁は組織不完備の産業における一時的方便であって、綿工やボイラー製作工の如き高い階程が

到達せられた暁には順次にそれらの産業においても放棄さるべき運命にある<sup>8)</sup>」ということである。労使の一方が優勢であるか、また労働組合組織が完備されている場合には、その優勢なるものの意志によって決定され、或は対等の団体交渉が制度的に有効に機能しているところでは団体取引によって決定されるから「調停」「仲裁」は必要とされないのであるという。この点現代のそれとは全く異なるものであるが、当時の仲裁制度がもつ意義の理解としては極めて正当なものであったといえよう。かくて仲裁は「年と共に益々多くの役割を演ずべきことを予想するのである。しかしながらその職能は、本来の意義における『仲裁』のそれではなくて、むしろ『調停』の職能である<sup>9)</sup>」(傍点筆者)とウェッブ自身が述べている。それ故にこそ「1896年政府が、その提出した仲裁法案を縮小して、控え目な『調停法』にしたことは、正にその当を得たものといわねばならぬ。多くの期待をかけていた所の、1867年および1872年の大袈裟な立法は、今は全く撤廃せられているのである<sup>10)</sup>」ここで重要なことは Voluntary の原理にたつこの法が上に述べられた労使関係の下で、また労働組合法の下において、資本制的労使関係形成の促進策としての団体交渉制度が普遍化するためにその推進役としての期待がかけられていたということである。したがってそこにある基本的な理念は「仲裁」ではなく「調停」であり、とりわけそれは権力的な強制仲裁の呪縛から脱出したものでなければならなかったのである。かくしてこの国における仲裁制度の支配的な原理とされる Voluntary の原理がここに根づくことになり、ここにはじめて労働争議仲裁制度の端初形態としての性格を担いうることとなったのである。「調停法、産業裁判所法によって維持される国家的な調停・仲裁の制度は Voluntary を原理とするものであり、各産業における独自の機構に対しては、むしろ補充的な意味を有するに止まっている。<sup>11)</sup>」労働運動の発展と共に、労働者階級の政治的な前進が進む中で労使関係をめぐる諸問題はその性格を変えつつあった。

タフ・ヴェイル判決後減少した労働争議は1906年の労働争議法（The Trade Disputes Act, 1906）後再び活発になった。それと共に調停制度が広く用ひられるようになった。したがってそれを促進するために前述したように1908年の仲裁裁判所、1911年の産業会議の設置など機構整備がはかられた。しかしだからといって、この時期の労使関係の実状は調停・仲裁の制度をスムーズに軌道に乗せることが出来たわけではなかった。1907年の協定締結による鉄道調停計画は良い例証といえよう。そこでは「鉄道会社は、なおも労働組合の承認を拒否し続けた。そして鉄道事業のための新しい調停委員会は……会社の実際の被雇用者だけが、この調停委員会に列席することが出来た。そして労働組合の役員は総べて除外され、同委員会の役員として働くことも、彼等に問題を提出することすらも出来なかった。<sup>12)</sup>」のであった。すなわち労働組合は未だその承認を求めて闘っていたのであってそれは容認されてはいないということであった。雇主たちは組合「役員と会合するまでに折れて来ない」ということであるから、労働者たちは非常に不利な立場に立たされていたといえる。労働代表委員会が労働党となり、労働争議法が現われアスキス内閣の施策、就中その社会立法は、労働者階級にとっては拒否すべきものではなかったというよりもむしろ歓迎すべきものが少なくなかったとはいえ、なお労使関係はかかる状況にあった。しかし不熟練層の組織化の発展は労働運動における大衆的性格を示し、新組合主義による運動の進展と共に事態は大きく変化しようとしていた。かくて「大戦直前の2・3年は、産業不安の一般的醗酵の時期であった。ストライキはその数・範囲を甚るしく増大したばかりでなく、その根本性格を変えた。労働組合は、長い静止状態から脱け出し、階級意識を持ち、戦闘的且つ攻撃的になった。<sup>13)</sup>」労働運動の大衆化と意識化の結果、労働組合の活動は伝統的な防衛の思想ではなく攻撃的武器とされることにより益々大衆的な運動として発展することとなる。このため「非公式な自然発生的な運動が普通のこととなり、古い指導者たちは、次第にその

掌握を失い行くように思われた。労働争議における調停と仲裁・政治上の改良主義は共に激しく批判された<sup>14)</sup>」のは必然であった。労働組合が雇主達によって事実上承認されていないような状況下での「調停」「仲裁」は一方で広く用ひられると共にその矛盾も顕著となるから、大衆的な批判をうけるのは当然であった。こうして新らしい考え方の発生に伴う対応として、また外国からの影響などもあって、「調停」「仲裁」よりも労働組合の強化が意識されるようになり、まず産業別労働組合結成への最初の試みが鉄道労働者によってなされた。1913年全国鉄道従業員組合の結成がそれで、その後この傾向が促進された。労働組合運動の方向は、雑労働者による一般組合の生長と共に大きな転換と発展を示すこととなる。また一方炭坑では調停委員会と最低賃金委員会との間の矛盾が生じた。後者による賃上げは前者による賃上げを無効にするのかという問題であった。<sup>15)</sup>労働組合運動が必ずしも十分に成熟していない段階で、しかも団体交渉、労働争議大衆化傾向が現われるこのような時期においては調停制度の矛盾は一段と顕著に現われることとなる。このような中で第一次世界大戦になった。第一次大戦は労働争議に対する強制仲裁の規定を導入させた。軍需品法(The Munitions of War Act, 1915)がそれである。ストライキやロック・アウト禁止の代りに強制仲裁制度を採用した。かくて「戦時中政府は、一連の複雑な仲裁裁判や、炭坑や鉄道の直接管理を通じて、事実上賃金率の調整者となった。」<sup>16)</sup>しかし Voluntary の原理に反する強制仲裁制度は戦時という緊急事態への対応として一時的に採用されたにすぎないで1918年にはこの規定は廃止された。

「第一次大戦の終了時から第二次大戦の勃発までの時期は、19世紀初頭にかけてその基礎を確立した Voluntary な争議調整制度が顕著な発展をとげる時期である。」<sup>17)</sup>すなわち第二段階は任意の調停を主座に据えた。しかし調停・仲裁が労働争議の解決に際して必ずしも労働者に有利に作用したわけではなかったし、また労働条件決定のしくみとして必ずしも決定的で

あったわけではない。それは基本的には、本来ならばそれらすべてを推進すべき労働組合組織そのものの不備を補う役割を担っていたにすぎない。そうした中で戦時強制仲裁を経験しながら Voluntary を原理とするものへ、労働運動の発展と対応して「顕著な発展をとげる」のであった。かくて第二段階の一応の完結として現われたのがホイットリー委員会の勧告をもとにして成立した1919年産業裁判所法 (Industrial Courts Act, 1919) である。労働争議解決のため労働大臣が任命する労・資・中立の三者構成の若干の所員 (内1名以上の女子を加える) をもって構成する常設の産業裁判所を置くものである (第一條第一項)。争議が発生し又はそのおそれがある場合、当事者双方がこれに同意した時、大臣は産業裁判所、大臣任命の一人又は数人の仲裁者、当事者双方の指名する同数の委員と大臣任命の中立議長一名による仲裁委員会の何れかに付託することが出来る (第二條第二項)。但し当事者の協定により調停・仲裁の機関が存する時は争議当事者の承諾とその機関による解決が不能の場合にのみ付託出来るのである。 (第二條第四項) 1889年仲裁法は本法による場合には適用しない (第三條第三項) また第二章で審査会 (Courts of Inquiry) について規定されて居り、大臣は当事者の報告の有無にかかわらず原因および事情を大臣の任命した審査会に付託し、審査報告を求めうるものとしている (第四條第一項) 以上を内容とするこの法はかの戦時強制仲裁制度の痕跡を完全に一掃するものであった。

かくてこの時期においては自由な集団取引と自主的な労使紛争に対する調整機構の優先、これを補う Voluntary な国家的調停・仲裁制度によるその「助長」という体系を実現せしめたということが出来る。労働組合運動の一般的発展、労働者階級の政治的独立による活動の前進があったとはいえ雇主達は労働組合を完全に承認しようとはせず、運動の大衆化もその緒にについたばかりのこの時期に労働争議仲裁制度は近代的労使関係形成の一環としての性格を与えられて現実性を示すこととなったのである。要

するに1896年の調停法から1919年の産業裁判所法への経過の中で現代の労働争議仲裁制度に連なる端初形態がその限りでは一応完結したということが出来るであろう。しかしまたこのような方向は「政治上の改良主義と共に激しく批判された」のであるが、労働組合運動の発展は当然にかかる調停・仲裁思想の限界に到達することとなることから必然的であったといえよう。

- 注 1) 片岡 昇 前掲書 394頁  
2) 同書 393頁  
3) 拙稿「いわゆる社会賃金について」『千葉敬愛経済大学研究論集』第9号, 206頁  
4) 拙稿「現代社会政策の特質」『千葉敬愛経済大学研究論集』第7号, 参照  
5) Sydney & Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, 1920. P.240. 邦訳, 前掲書 282頁  
6) Ibid., P.240. 邦訳 282～3頁  
7) Ibid., P.239. 邦訳 282頁  
8) Ibid., P.243. 邦訳 287頁  
9) Ibid., P.243. 邦訳 286～7頁  
10) Ibid., P.243. 邦訳 287頁  
11) 片岡 昇 前掲書 390頁  
12) G. D. H. Cole, *op.cit.*, PP.318～9. 邦訳 前掲書 78頁  
13) Ibid., P.321. 邦訳 82頁  
14) Ibid., P.321. 邦訳 82頁  
15) Ibid., P.342. 邦訳 124頁参照  
16) Ibid., P.384. 邦訳 202頁  
17) 片岡 昇 前掲書 398頁

### 第三段階（完結形態の形成）

第二次大戦中、イギリスでは労働争議を強制仲裁によって解決する方法を再び採用した。1940年の命令1305号、雇用条件および全国仲裁令（The Conditions of Employment and National Arbitration Order, 1940）がそれである。これより前1939年10月に政府は戦時労働政策として全国合同諮問会議を設置した。そして「1940年春フランスの降伏の後、イギリスの雇主

連合と労働組合会議の代表者より成る全国合同諮問会議の委員会は一致して次のように勧告した<sup>1)</sup>のである。その内容はおよそ次のようなものである。すなわち、それは賃金および雇用条件決定のための通常の団体交渉機構が維持されていることを前提しているが、このような機構によって解決されない紛争の問題は強制仲裁制度に付託されるという形で受け入れられたのである。その機関である全国仲裁裁判所は5人の委員から成るもので、その中の3人は中立委員で、その1人が議長となり、他の2人は夫々雇主・労働者を代表する。そして仲裁の裁定は強制的に当事者を拘束し、ストライキやロック・アウトは禁止される<sup>2)</sup>。ところでこの命令は軍需品法と極めてよく似たものであり、また軍需品法と同様に戦時における時限立法であった。ところが制定時のベヴィン労働大臣の言明にも抱らず全国合同諮問会議の勧告によって、1945年の労働党内閣の下で引続き生き残り、1951年に廃止された。しかしこれに代る1951年の労働争議令 (The Industrial Disputes Order, 1951) によって強制仲裁の制度は継続されたのであった。但しストライキおよびロック・アウトの権利は直接制約するものではなかった。それは一般に命令1376号として知られている。この命令は1959年2月28日に終わった。雇主たちは強制仲裁を継続し得ないということからその廃止に同意したのであった<sup>3)</sup>。そして新たに制定されたのが1959年に雇用条件法 (The Terms and Conditions of Employment Act, 1959) である。それは雇用条件についての協約の拡張適用制度を規定していた。ただこの法の第8条による拡張適用も「小企業の賃金を、低いレベルの全国協約水準まで引上げるための法的手段を提供しただけで……会社協約を拡張適用することを認めなかったので、この規定は、最低水準の産業別全国協約の維持と普及の役割を果たしたに止まった<sup>4)</sup>」としても、産業別の団体交渉による全国協約で雇用条件を決定する仕組みを促進するものであった。ともあれ第二次大戦後のイギリスにおいては紛争に対する強制仲裁は回復されなかった。そして任意仲裁のための1919年産業裁判所法、お

よび1896年調停法に含まれたすべての條項は残ったのであった。<sup>5)</sup>かくてイギリスにおける「Voluntaryな紛争処理制度の発展を、シャープは、イギリス国民の特質を最もよく示すものだ」と評している。事実、今日においてもなお、1896年の調停法……の政策は、何ら本質的修正を加えられないままに存続しているのである」<sup>6)</sup>かくてそれはイギリスにおける戦後の労働政策に一貫して団体交渉機能を補完するべく、全国協約の拡張適用を通じてその役割を担っているのである。したがってここにおける「調停」「仲裁」はもはや未成熟な労働組合を補完し、集団的取引を促進するというレベルのそれではなく、全国レベルでの集団的取引の限界において機能するものとしての性格転換をとげたのであった。したがってそれはまた他方では例へば最低賃金制と不可分にセットされる<sup>7)</sup>制度体系として完結する。だからウットンは20世紀イギリスにおける社会革命の中で少なからぬものは、賃金率決定のための制度的機関における革命であり、団体交渉、法的規制および仲裁裁判所による準司法的解決の3つがそれである、<sup>8)</sup>と述べている。長い歴史を有する労働争議仲裁制度は団体交渉制度の一般化、最低賃金法制の確立と共にまた、これらを補完する制度的体系として完結したのであって、これらは一括してあたかもウットンのいうように50年前とは全く異って社会革命ともいふべき性格転換をとげて機能しているということである。要するに労使関係、とりわけその階級的対抗関係の発展に伴う戦線拡大と関連してその担うべき役割は革命的な変化であったというところにある。いいかえれば団体交渉ということが主要な、そして最も普遍的な労使関係を表現するものとなった現代において、そこからの欠落を余儀なくされているために不利な条件下にある労働者達への法的規制としての最低賃金法制、その限界で組織機構の肥大化のため有効に機能しえなくなっているが故に不利な条件下にある労働者達への法的解決としての仲裁制度というその有り様は明らかに従来のそれとは異質な革命的なものであったということである。労働争議仲裁制度はまた今日賃金率決定のための制度



的機構として不可欠の意義を明確にしつつ、本来的な役割を演ずるべく機能している。仲裁制度の担う社会的意義は明らかに変化したのである。かくて労働争議仲裁制度は、今日の強大な労働組合運動を前提しつつ、全労働者の規模で機能し、現代的団体取引に伴なう集団的紛争解決のための基本的な制度体系として完結形態を与えられたということが出来るであろう。

- 注 1) Ministry of Labour, Industrial Relations Handbook, 1961, P.144.  
2) Ibid., P.144.  
3) Ibid., P.146.  
4) 高島道枝「イギリス最低賃金制の現状——その機能と問題点, 第二次大戦後の賃金審議会制度を中心に (三・完) ——」『経済学論纂』第23巻第6号, 45頁  
5) Ministry of Labour, op.cit., P.147.  
6) 片岡 昇 前掲書 400頁  
7) 高島道枝「イギリス最低賃金制の現状——その機能と問題点, 第二次大戦後の賃金審議会制度を中心に (一) ——」『経済学論纂』第22巻第6号, 66〜7頁  
8) B. Wootton, The Social Foundation of Wage Policy, P.71.