

研 究
労働法・経済法

別冊
5

現代アイルランドにおける
労使関係法の展開とその特質

—— 1990年労使関係法を中心に ——

増 田 幸 弘



CALAMVS GLADIO FORTIOR

慶應義塾大学産業研究所

平成5年8月

現代アイルランドにおける労使関係法の 展開とその特質

——1990年労使関係法を中心に——

- 一 序
- 二 1990年労使関係法制定に至るまでの展開
 - (一) 労使関係の伝統的なアイルランド・モデル
 - (二) 英国法の継受とその展開
 - 1 複数組合主義と労働組合法の対応
 - 2 紛争調整のシステム：労働裁判所の設置
 - 3 労働争議の法規制
- 三 1990年法労使関係法
 - (一) 1990年法の形成過程
 - (二) 1990年法の概要
- 四 1990年法の評価
- 五 結びにかえて

一 序

アイルランドは現在、南部（26州）と北部（6州）とに分割されており、それぞれ、前者はアイルランド共和国（エール）の、後者は英国の統治下に置かれている。この分割をめぐり北アイルランド紛争が生じ、既に多数の死者や負傷者を出し、現在もなお続いていることは周知のとおりである。本稿では以下、「アイルランド」という国名を用いる場合には共和制の主権国家である前者のみを指すことにし、⁽¹⁾ 英国の一部である北アイルランドは含めないことにしたい。⁽²⁾

アイルランドはかつて英国の植民地であった。今世紀に入り、高揚し活発化した反英民族運動は、アイルランドに英国からの自治権獲得と、国家の独立をもたらした。この民族運動にはいくつかの側面があるが、その中心は、アングリカンの下で抑圧されていたカトリックの解放運動と、民族のアイデンティティの確立としてのゲール文化の復興運動であった。しかし、法分野ではプレホン法への憧憬も見られたが、結果的に、英国統治下において形成された法体制を継受することになった。⁽³⁾

1937年には、現行の成文憲法であるアイルランド憲法 (Bunreacht na hÉireann (Constitution of Ireland): 以下、憲法と略) が制定された。同憲法により、英国統治下で制定された諸法は憲法に抵触しない限り、原則として引き続き効力を有するものとされている。⁽⁴⁾ したがって、愛英両国の法体系は、現在でも基本的な部分では同一であると言えることができる。しかし、このことは、独立の時点において同一であった愛英両国の法が、現在に至るまで全く同様の変遷をたどってきたということを意味するものではない。

労働法の領域に関しては、1966年の労働省 (Department of Labour) 設置以降、労使関係に関する法の改革が、課題とされてきた。労働省、ICTU (Irish Congress of Trade Unions: 労働組合のナショナル・センター)、⁽⁵⁾ FIE (Federation of Irish Employers: 専ら労使関係を取り扱う使用者団体) の三者による協議を経て、1990年に至り、1990年労使関係法 (Industrial Relations Act 1990) が成立し、一部の条項を除いて施行された。また、1992年7月18日には残り全ての条項も発効した。この時期に同法が制定された背景には、EC (アイルランドは、1973年に英国とともに加盟) 域内の経済統合を控え、外国企業の誘致や海外からの投資を促すとともに、経済的な対英依存からの脱却を図る、というアイルランド政府の政策的配慮が存在している。

労使関係に関する法の中で同法により改正を受けたのは、主に争議行為に関する部分と、紛争調整に関する部分である。そこで、同法の制定を念頭に置き、本稿では以下、現代アイルランドにおける労使関係に関する法の特徴を、争議行為・紛争調整の観点から把握、分析することを中心的な課題とする。

本稿の構成は、次のとおりである。まずはじめに第2章では、独立以降の、アイルランドの労使関係に関する法の展開を概観する。これを踏まえて、第3章において、1990年法の制定過程とその概略を英国法の動向を視野に入れたつ述べる。続く第4章では、現時点における1990年法の評価を試みる。

アイルランドは、英国法の継受と（英国とは異なる文化的・社会的・経済的諸条件をもつ）地域性に伴うその変容過程という観点から見た場合、豊かな課題を提供するものと考えられる。また、アイルランドに進出した日系企業が既に50社を越えているという経済活動の実態も存在している。アイルランド政府は、EC域内の最高水準という高失業率が続くなか、新たな雇用の機会を創出し、若年層の人口流出を抑えるために、高付加価値産業を有する日系企業の進出に対して期待を寄せている。⁽⁶⁾しかし、わが国ではアイルランド法一般に対する関心自体が高くないことから、労働法・社会保障法の領域においても、アイルランド法研究は未だに空白の状態となっている。⁽⁷⁾このことを、これらの広義の社会法⁽⁸⁾の領域における英国法研究がわが国では隆盛であることと比べると、その差は余りにも大きいものと言わざるを得ない。

このような現状を踏まえ、本稿では以下、現代アイルランドの労使関係に関する法、とりわけ今回の法改正の中心である、争議行為・紛争調整の法の動向を理解する際に必要となる、基礎的な分析を試みようとするものである。

- (1) 憲法上、Republic of Irelandの国名は用いられておらず、ゲール語でÉire、英語でIrelandと称されている（第4条）。また、憲法上は、現在もアイルランドの領土は、アイルランド全島に及ぶものとされている（第2条）。1948年のアイルランド共和国法（Republic of Ireland Act）の制定により、南26州は「アイルランド共和国」として、北6州を英国に残したまま、完全に独立することになった。
- (2) 北アイルランド法の概要につき、ブライス・ディクソン（加藤紘捷訳）「北アイルランドの法制度（1）～」駿河台法学3巻2号（1991年）参照。
- (3) アイルランド法と法文化の位相につき、加藤紘捷「イギリス周辺の法文化-アイルランド法文化について」名古屋自由学院短期大学研究紀要・18号・（1986年）1頁以下、ナイアル・オズボロウ（加藤紘捷訳）「現代アイルランド法制史に関す

る最近の文献について (1)～」社会科学研究 (中京大)・9 巻 2 号 (1988 年) 215 頁以下参照。

(4) Art. 50. 1.

(5) 現在, ICTU は本部をダブリンに置き, アイルランドの 61 組合・組合員 44 万 6 千人, 北アイルランドの 43 組合・22 万 6 千人を組織している。但し, このうち 18 組合はアイルランドと北アイルランドの両地域を組織している。したがって, ICTU 全体では 86 組合・67 万 2 千人を組織していることになる (N. Collins and F. McCann, *Irish Politics Today* (2nd. ed.) (Manchester and New York, 1991), p. 52)。アイルランドでは, 労働組合の大半は ICTU に加盟している (未加盟組合は 7 組合)。また, 被用者全体の組合組織率は約 6 割である。

ICTU は, ITUC (Irish Trades Union Congress) と CIU (Congress of Irish Unions) が 1959 年に合同して結成された。ITUC は 1894 年にダブリンで設立されたが, 1945 年に至り, ITUC 内の英国組合との軋轢から, ITGWU (Irish Transport and General Workers' Union) を中心とする国内組合が ITUC を脱退し, CIU を結成した。その後, 1955 年から ITUC と CIU の交渉が開始され, 1959 年に合同が成立した。合同の前年, 1958 年当時の加盟組合および組合員数は, それぞれ ITUC が 64 組合・25 万人, CIU が 29 組合・19 万人であった。ITUC 設立から ICTU 結成に至るまでの間のアイルランド労働組合運動史に関する基本文献として, Charles McCarthy, *Trade Unions in Ireland 1894-1960* (Dublin, 1977) を参照。

なお, アイルランドの労使関係の概略を提供する邦文文献として, 日本貿易振興会編『アイルランドへの企業進出のための基本事項 (改訂版)』(日本貿易振興会・1987 年) 第 6 章を参照。同書によると, アイルランドの労働組合は次の 4 タイプに分類できるものとされる。職能別 (craft) 組合, ホワイトカラー (white collar) または専門職 (professional) 組合, 産業別 (industrial) 組合, 一般 (general) 組合。また, 1985 年時点における分類別労働組合数と組合員数は, 次のとおりであった。一般組合: 5 組合・25 万人, 職能別組合: 17 組合・5 万人, その他: 53 組合・15 万人。以上の点につき, 同書 164 頁以下参照。

(6) 日本経済新聞 1993 年 3 月 17 日付夕刊

(7) アイルランドにおける社会保障法・社会福祉法につき, 拙稿「アイルランド共和国 1949 年白書における問題点-ディグナン博士による批判をめぐって」法学政治学論究・8 号 (1991 年-①) 245 頁以下, 同「アイルランドにおける医療保障立法政策と任意健康保険制度の問題」法学政治学論究・10 号 (1991 年-②) 145 頁以下, 同「アイルランドにおける家族概念から生じる諸問題と家族の自律について

て」法学研究・65 卷 12 号 (1992 年) 415 頁以下参照。

- (8) 広義および狭義の社会法概念を、ドイツにおける議論を参考に考察する論稿として、松本和彦『ドイツにおける社会法概念の展開-その法思想的意義』研究労働法・経済法 (慶応義塾大学産業研究所)・別冊 3 (1989 年) 参照。

二 1990 年労使関係法制定に至るまでの展開

(一) 労使関係の伝統的なアイルランド・モデル

Ferdinand von Prondzynski⁽¹⁾ は、その 1990 年の論稿において、現在もなお影響を与えているアイルランドにおける伝統的な労使関係の在り方を、アイルランド・モデル (“Irish Model”) と呼び、そこに示される性格を、保守的・硬直的 (rigid)・多元主義的 (pluralistic)・対立的、と位置付けて次のような 6 つの言葉で特徴付けている。⁽²⁾

- ① ボランタリスティックであること (voluntaristic) : 労使関係におけるボランタリズムの伝統の存在。
- ② 対立的であること (antagonistic) : 労使関係が、基本的に対立的なものであること。
- ③ 参加的ではないこと (non-participative) : アイルランドでは、第 2 次世界大戦後の動向である産業民主制の様々な試みが、フォローされなかったこと。⁽³⁾ また、使用者と労働者が、ともに形式化された経営参加のスキームを疑問視するむきがあったこと。⁽⁴⁾
- ④ 中央集権化されていること (centralised) : 労使関係の諸問題が、[職場単位ではなく] 中央集権的な方法により処理される傾向にあること。
- ⑤ 柔軟ではないこと (non-flexible) : アイルランド社会の伝統 (“demarcation society”) を反映した、職務の間に存在する硬直的な境界線により、仕事分割されていたこと。そのために、柔軟な作業活動の可能性が排除されていたこと。
- ⑥ 制度化されていること (institutionalised) : 労働組合や使用者団体などの、

労使関係に関する問題を解決するための【制度化された】諸団体が存在すること。また、国家により設置された紛争解決のための諸機関や、政府の省庁が存在すること。

この、von Prondzynski が指摘したアイルランド・モデルの中に、英国の伝統的な労使関係との類似性を見て取ることができよう。ここから、独立時点のアイルランドにおける労使関係の在り方は、旧宗主国である英国のモデルに強く影響されていたこと、⁽⁵⁾ そして、その後も基本的にはそれを継承してきたことが理解される。

これに対応して、独立以降のアイルランドでは争議行為法の領域でも、英国の統治下で制定された一連の労働法制が、若干の修正を加えられつつも、基本法たる地位を占めてきた。すなわち、アイルランドでは、制定から 80 年以上にわたり、1871 年労働組合法・1876 年労働組合法・1913 年労働組合法 (Trade Union Act 1871, 1876 and 1913), 1875 年共謀罪・財産保護法 (Conspiracy and Protection of Property Act 1875), および 1906 年労働争議法 (Trade Dispute Act 1906) が、労働争議に関する基本法とされてきた。

したがって、1990 年法が制定されるまでは、1971 年労使関係法 (Industrial Relations Act 1971) が制定される以前の英国と基本的には同一の法的枠組を有していたものと言い得る。⁽⁶⁾ しかし、そのことは、愛英両国において全く同一の法運用がなされてきた、ということを直接意味するものではない。アイルランド法的な独自性も、また存在している。そこで、以下の論述では英国法と共通する諸事項について特に触れることなく、主にアイルランド法に特徴的な論点についてのみ検討して行くことにしたい。

新たに制定された 1990 年法は、1906 年法を廃止して同法に代わる新たなルールを設定した。また、従来の紛争調整のシステムに関しても一定の修正を加えている。このような 1990 年法が制定された背景を理解するためには、争議行為・紛争調整に関する、英国法の継受とその独立後の展開を把握する必要がある。そこで、次にこの点について取り上げる。

- (1) Lecturer in Industrial Relations, Trinity College, Dublin.
- (2) F. von Prondzynski, "Irish Labour Law and the European Community" (1990) 11 *Comparative Labour Law Journal* 498.
- (3) 労使協議制については、労使協議会 (Employer-Labour Conference) が設置され、1970年代から1980年代初頭にかけて、全国規模の賃金協定 (National Wage Agreement) が結ばれていたことがある。本稿では、同協定については取り上げないが、同協定の実態およびその背景となる政府の経済政策を分析した最近の文献として N. Hardiman, *Pay, Politics, and Economic Performance in Ireland 1970-1987* (Oxford, 1988) を参照。同書の第8章は、今回の法改正の背景となる政府報告 *Programm for National Recovery* の政策上の位置付けを明らかにしている。
- (4) 経営参加のスキームは、私的部門の産業にはほとんど存在していないが、公的部門には存在している。ICTU は、1968年の年次総会で国営企業への産業民主制の導入を求める決議を採択した。また、1969年には、電力供給庁 (Electricity Supply Board) に経営参加のスキーム導入を求める報告書、*Interim Report of the Committee on Industrial Relations in the Electricity Supply Board* と *Final Report of the Committee on Industrial Relations in the Electricity Supply Board* が提出された。政府は、1977年に、国営企業における経営参加のスキームを規定する、1977年労働者参加 (国営企業) 法 (Worker Participation (State Enterprise) Act 1977) を制定した。取締役会の1/3を労働者代表が占めるべきことを規定した同法は、1988年に一部改正され、現在に至っている。なお、経営参加のスキームの詳細につき、以下参照。von Prondzynski, *op. cit.*, pp. 507-509; von Prondzynski and C. McCarthy, *Employment Law in Ireland* (2nd. ed.) (London, 1989), pp. 6-8; T. Kerr and G. Whyte, *Irish Trade Union Law* (Oxoh, 1985), pp. 193-201.
- (5) See A. Kelly and W. K. Roche, "Institutional Reform in Irish Industrial Relations" (1983) LXXII *Studies* 221. このことは、アイルランドの労働組合運動の創成期に、英国組合の影響を受けたことにかかわる。19世紀後半のアイルランド労働組合運動創成期における英国組合の影響に関しては、J. W. Boyle, *The Irish Labour Movement in the Nineteenth Century* (Washington D.C., 1988), ch. 5. がその概観を与える。
- (6) 英国1971年法で行われた諸改革をアイルランド法が参考にする場合の、憲法上の諸問題を検討する論稿として、J. P. Casey, "Reform of Collective Bargaining Law: Some Constitutional Implications" (1972) VII *Irish Jurist* (n.s.) 1 参照。

(二) 英国法の継受とその展開

独立後のアイルランドでは、労使紛争や労働組合間の紛争⁽¹⁾が多発したことから、不安定な労使関係の改善が求められていた。⁽²⁾ 当時、アイルランドの労働組合運動には、英国とは異なる独自の問題点が指摘されていた。それは、労働力人口に比して濫立した労働組合の数の問題と、英国に本部を置く労働組合と国内組合との併存の問題である。⁽³⁾

1937年から1948年まで政権を担当した Eamon de Valera 内閣の下で、産業通商大臣を務めた Sean Lemass は、自国産業の発展と経済成長を目的とする経済政策を推進した。それとともに、社会政策では労使協調⁽⁴⁾を基本としつつ労働組合運動の合理化と構造改革を図る、⁽⁵⁾ という方向を指向した。

このような Lemass の影響の下で、1941年労働組合法 (Trade Union Act 1941) が制定された。立法者の政策的な意図は、過度に濫立した労働組合の活動を規制して労働者の交渉力を強化すること、および、英国組合の活動を排除すること、にあったものと解される。⁽⁶⁾ しかし、裁判所の法的判断は必ずしもその意図と一致するものではなかった。一方、労使関係の安定と協調という政策目的を実現するための方策として、1946年労使関係法 (Industrial Relations Act 1946) が制定された。同法に基づき労使紛争の調整システムたる労働裁判所が設置され、活動を開始した。

次の、1の労働組合法の項目では前者について、また、2の紛争調整の項目では後者について検討を加える。この両者の展開を踏まえたうえで、最後に、労働争議の法規制について、そのアイルランド法的な特質を見て行くことにしたい。

- (1) アイルランドの労働組合運動は、統一的な労働運動の中で生成したのではなく、様々な相異なる立場の組合が緊張関係を含みつつ併存する、という状況の中で展開してきた。具体的には、カトリックとプロテスタント、英国組合と国内組合、特定政党の支持と不支持、J. Larkin の指導するサンディカリズムと J. Connolly の指導するマルクス主義的民族主義、などの、立場の違いを反映したものであった (K. H. Hoppen, *Ireland Since 1800: Conflict and Conformity* (London,

- 1989), pp. 133, 34. See also, J. W. Boyle, *op. cit.*; F. L. S. Lyons, *Ireland Since the Famine* (London, 1971), pp. 673-682).
- (2) Von Prondzynski and McCarthy, *op. cit.*, p. 20; G. Whyte, "The Right to Workers to Choose their Collective Bargaining Agents" (1981) 75 *Gazette of the Incorporated Law Society of Ireland* 53.
 - (3) Von Prondzynski and McCarthy, *ibid.*
 - (4) J. J. Lee は、Lemass の社会政策を、コーポラティズムと認めた上で、その政策を、イデオロジカルなものではなく、むしろ機能的 (functional) なものであると評価する (J. J. Lee, "Sean Lemass" in idem (ed.), *Ireland 1945-70*, (Dublin, 1979), pp. 21, 22). アイルランドでは、1930 年代に、ローマ法皇 Pius XI 世の回勅 *Quadragesimo Anno* (1931 年) に触発されたコーポラティズム思想が、社会教説として一定の影響力を有していた。この、カトリック的コーポラティズムは、ボケーショナリズム (vocationalism) と呼ばれ、資本主義と共産主義双方への批判を基調としていた。社会政策への代表的な提言として、Commission on Vocational Organisation の報告書 (1944 年) と、カトリックの司教であり National Health Insurance Society の委員長でもあった Dignan 博士の *Social Security: Outline of a Scheme of National Health Insurance* (1944 年) がある (J. H. Whyte, *Church and State in Modern Ireland 1923-1979* (2nd. ed.) (Dublin, 1980), ch. IV. Dignan 博士の社会保障制度改革案につき、拙稿 1991 年-①参照)。Lemass の労使協調路線はこのボケーショナリズムとは異なり、宗教的な価値理念に基づくものではなかった。
 - (5) この 1941 年法の制定に影響を与えた Lemass が、国内組合の拡張と労働組合の合理化・交渉力の強化を指向したことに關して、既存の所有関係を変革することは望まなかったものの、労働者にも経済成長から得られる利益を公正に分配するべきである、との信念を有していたこと、および、その選挙地盤がダブリンの労働者階層にあったこと、を指摘することができる (J. J. Lee, *Ireland 1912-1985: Politics and Society* (Cambridge, 1989), p. 289).
 - (6) 1932 年以降、英国組合の組織拡大の活動が活発化し、国内組合との紛争が増加した。ITUC 内部でも対応が検討されたが、英国組合と国内組合との軋轢は、改善されなかった。Lemass は 1936 年に、状況が改善されない場合には国家が介入する旨を、ITUC に通告した。ITUC は調査委員会を設置したが、変化を望まない勢力と、英国組合を減少させる方針の ITGWU の見解が対立した。アイルランド国内に基金と事務所を有する組合のみにネゴシエーション・ライセンスを付与することにより濫立した英国組合の減少を図り、労働審判所の制度により労働組合運動の合理化を図る、という 1941 年法は、この ITGWU の見解に影響を

受けている (McCarthy, *op. cit.*, chs. 4, 5; M. Daly, *Industrial Development and Irish National Identity, 1922-1939* (New York, 1992), pp. 130, 31).

1 複数組合主義と労働組合法の対応

アイルランドの労働組合法は、独立時点における英国法を前提に、それを修正する形で展開してきた。アイルランドにおいて、英国から継受した労働組合法に対して加えられた最も重要な修正は、1941年労働組合法の制定である。同法は、前述の、複数組合主義に伴う弊害を除去するために労働組合の活動を制限することを、主たる目的とするものであった。

具体的には、次の二つの制度が新設された。一つは、団体交渉の当事者に対して一定の資格要件を満たすことを求めた、ネゴシエイション・ライセンス (negociation licence) の制度の設定であり、もう一つが、アメリカの交渉単位制・排他的代表制と類似した制度を採用し、多数派組合に対して唯一交渉権 (sole bargaining rights) を付与するための手続の設定である。そこで、はじめにネゴシエイション・ライセンスについて、そして次に唯一交渉権について取り上げる。

政府には、濫立した労働組合を整理統合する、という目的をもって特定の労働組合を解散させるための法的根拠が存在しない。そこで、団体交渉が安定的な組織を有する当事者間で行われることを保障するために、政府は、ネゴシエイション・ライセンスの制度を導入した。1941年法では、アイルランド国内に事務所が存在することや、高等法院に対して規模に応じた額の供託金を収めることなどの、一定の形式的要件を満たした使用者と組合に対してのみに労働大臣がネゴシエイション・ライセンスを交付することにより、当事者適格を制限した。⁽¹⁾ ネゴシエイション・ライセンスの交付に際して、国内組合の場合、労働組合の登録が要件とされている。しかし、ネゴシエイション・ライセンスの制度自体は、訴訟能力の観点から導入された、1871年労働組合法における労働組合の登録制度とは異なる目的を有する制度である。

1941年法は、第6条(1)において、同条(3)に規定する一定の例外的な場

合を除き、ネゴシエーション・ライセンスを保有する当事者以外が行う、賃金その他の雇用条件に関する事項についての交渉は、適法的ではないことが宣言されている。⁽⁶²⁾ 続く第7条(1)では、一定の条件を満たした労働組合 (authorised trade union) に対してのみにネゴシエーション・ライセンスを付与する旨、規定されている。⁽⁶³⁾ また、ネゴシエーション・ライセンスが付与された組合には、組合員の登録に関する規約の制定や、組合員名簿の作成が義務付けられ、組織構成の明確化が求められた。⁽⁶⁴⁾ ネゴシエーション・ライセンスの制度により、安定的な組織を有する労働組合のみが団体交渉の当事者として法的に保護されることになった。⁽⁶⁵⁾

前述のとおり、1941年法は団体交渉の当事者たる労働組合の数を実質的に減少させるための手段として、ネゴシエーション・ライセンスの制度とともに、その第Ⅲ部⁽⁶⁶⁾において、アメリカの交渉単位制と類似した新たな制度を設けた。すなわち、多数派を占める単一組合、または、連合を組むことにより多数派を形成した複数組合に対してのみに、唯一交渉権が与えられるものとされた。そのための手続を行う行政審判所として、労働組合審判所 (Trade Union Tribunal) を設置した。⁽⁶⁷⁾ 同審判所は、特定部門 (a particular class) において多数派を占める組合からの申請があった場合に、申請組合に対して同部門の唯一交渉権を付与するか否かの決定を行う権限を有していた。⁽⁶⁸⁾

しかし、この制度は短命に終わった。唯一交渉権の合憲性が争点となった、National Union of Railwaymen v. Sullivan 事件⁽⁶⁹⁾の最高裁判所 (Supreme Court) 判決 (1947年) において、1941年法第Ⅲ部は違憲であると判断されたからである。

憲法第40条(6)(1)(iii)は、市民に対して、結社および組合を形成する権利 (right of citizens to form associations and unions) を保障している。それと同時に、公益の観点から、これらの諸権利の行使を規制および統制 (regulation and control) するための立法を行うことが認められている。高等法院 (High Court) は、アメリカの先例を参照しつつ、唯一交渉権を保有しない組合の団体交渉を禁止することも憲法のいうところの「規制および統制」の範

囲に含まれるものと判示し、同制度は合憲であると判断した。これに対して、最高裁の多数意見は、同条の権利保障には、(公序と道徳性を前提に) 結社の相手方を選択する個人の自由も含まれていると認めた。その上で、個人から結社の選択を剝奪する 1941 年法第Ⅲ部は、結社の自由の行使を統制するものではなく、それを完全に否定するものであると判示した。ここにおいて、1941 年法の唯一交渉権の制度は、組合選択の自由の観点から違憲であることが確定した。⁽¹⁰⁾

同判決を受けて、複数組合主義が労使関係に対して与える好ましくない影響を、効果的に抑制する目的からその導入が図られた唯一交渉権の制度は、廃止されることになった。その結果、複数組合の濫立に伴う弊害を回避するために政府が選択し得る方策は、次の二つの間接的な手段に止まることになった。第 1 の方策は、先に述べた、ネゴシエイション・ライセンスの制度を用いることである。第 2 の方策として、組合の合同を容易にし、促進するための法制度を整備することが考えられた。このことを主たる目的として、1975 年労働組合法 (Trade Union Act 1975) が制定された。

組合の合同に関しては、従来、1876 年労働組合法第 12 条と、1917 年労働組合 (合同) 法 (Trade Union (Amalgamation) Act 1917) が存在していた。これらを改正した 1975 年法では、組合による任意的な組織の合同 (新設合同および吸収合同) を促進するために、合同手続が簡略化され、また、合同に際して国家から金銭的な援助がなされることになった。⁽¹¹⁾ 同法において、アイルランドの地域性の観点から特に注目されるのは、第 9 条である。

既に述べたように、アイルランド国内にはカナダと同様に、外国に本部を置く労働組合が多数存在してきた。また、それらの組合のアイルランド支部は、相当程度の自主性を有していた。そのために、外国組合の支部組合員が、支部として他組合との合同を決議する、という事態が想定される。この場合、合同の決議の法的効力如何が問題となる。この点に関して、第 9 条は、外国に本部があり、かつ本部所在地の法律により「労働組合」とであると認定されている団体のアイルランド支部において、国内に居住する組合員の過半数が承認した場

合、同法の手続にしたがって他組合との合同をなすことができるものと規定した。National Union of Journalists v. Sisk 事件⁽¹²⁾では、同法にいう労働組合の支部は、1871年労働組合法に基づく、アイルランド国内での組合登録を要件とするのか否かが争われた。この問題につき、高等法院判決(1990年)は、組合合同に関する規定は登録組合にのみ適用されるとの判断を示した。これに対して、最高裁判決(1992年)の多数意見⁽¹³⁾は、組合員個人に対して保障される、組合を形成し所属する権利の存在を根拠として高等法院の判決を斥けた。すなわち、1975年法が登録組合のみに適用されると解するのは、個人が組合を形成し所属する権利の行使の規制・統制にあたり、それが正当化されるのは、公益が存在する場合に限られるとの見解を示した。その上で、1975年法第9条の適用を登録組合に限定することには公益は存在しないものと認め、同条における労働組合には非登録組合も含まれると判示した。

以上、独立以降のアイルランドにおける労働組合法制を動かしてきた最も重要な要因である、複数組合主義の弊害を抑えるための立法政策の展開と、判例の対応について述べてきた。これに加えて、組織強制の問題に関連して、結社・組合に加入しないの自由の法的な保障についても触れる必要がある。アイルランドでは、組合に加入しない自由の法的な位置付けは、上述の憲法第40条(6)(1)(iii)の解釈をめぐる憲法問題となった。同条は、「結社および組合を形成する自由」を保障する、と規定されている。したがって、組合に加入しない自由の法的根拠に関しては、類似の条項を有するボン基本法第9条第3項と比較した場合、解釈の余地がより広く残されていた。⁽¹⁴⁾

この問題に関するリーディング・ケースとなったのは、Educational Company v. Fitzpatrick (no. 2) 事件⁽¹⁵⁾である。入職後クロズド・ショップの合憲性が争われた同事件の事実関係は、次のとおりである。原告会社 Educational Company of Ireland Ltd. (X会社)の従業員は、被告組合 Irish Union of Distributive Workers and Clerks (Y組合)により組織されていた。しかし、組合加入を拒否している9名の従業員がいた。Y組合は、X会社に対して、組合加入を拒否した従業員につき、当該組合に加入させるか解雇するかの、い

ずれかの処遇を行うよう求めた。しかし、X会社がこの要求を拒否したために、Y組合はストライキおよびピケッティングを行った。これに対して、X会社は、ニューサンスを構成するものとしてピケッティングの差止命令と損害賠償請求の訴を提起した。Y組合は、当該ピケッティングは1906年争議行為法に基づく正当な争議行為であり、免責を享受するものと主張した。一方、X会社は、組織強制の確保を目的としたピケッティングは憲法第40条(6)(1)(iii)に違反するものであり、1906年法第2条はその限りにおいて違憲無効であることを主張した。

最高裁判決は、憲法を根拠に、組織強制を目的とする争議行為の免責を否定したが、そこには、異なる二つの理論構成が含まれていた。Kingsmill Moore 裁判官と、Ó Dálaigh 裁判官は、憲法第40条(6)(1)(iii)は結社・組合に加入しない権利を黙示的に保障しているものと指摘し、消極的結社権が憲法上保障されていることを認める立場を採った。一方、Haugh 裁判官は、組合加入を拒否した従業員は組合外に留まることを目的として、一時的に憲法により保障された結社の自由を行使したものと理論構成した。

その後、Meskell v. CIÉ 事件⁽¹⁶⁾最高裁判決(1973年)において、多数意見により前者のアプローチが採用されるに至った。したがって、アイルランドにおいて組織強制を強行することは、憲法による消極的結社権の保障が根拠となり法的には不可能となった。⁽¹⁷⁾

以上のように、アイルランドの裁判所は、労働組合と個人の関係につき、憲法第41条(6)(1)(iii)を根拠に個人の自由権の基本権を重視する判断を行ってきた。このことは、労働組合と組合員個人の法的関係を「結社の自由」を軸にして構成することにより、労働組合の利益の強化よりも、個人の団体からの自由の保障をより重視するという、裁判所の基本的な立場を示すものと言うことができよう。

(1) ネゴシエーション・ライセンスの制度と、憲法の結社・組合形成の自由との関係が問題となり得るが、公益の観点からの規制および統制の範囲内に含まれるもの

- と解されている (R. J. P. Mortished, "Irish Trade Union Law" in F. C. King (ed.), *Public Administration in Ireland* vol. III (Dublin, 1954), pp. 172, 73; Whyte, *op. cit.*; idem, "Industrial Relations and the Irish Constitution" (1981) XVI *Irish Jurist* (n.s.) 35).
- (2) S. 6(1): "It shall not be lawful for any body of persons, not being an excepted body, to carry on negotiations for the fixing of wages or other conditions of employment unless such body is the holder of a negotiation licence."
 - (3) 後述のように、1990 年法における労働組合は、この authorised union のみを指すものと定義された (Industrial Relations Act 1990, s. 8).
 - (4) Ss. 12, 13.
 - (5) ネゴシエーション・ライセンスの申請は、Trade Union Act 1941 (Application for Negotiation Licence) Regulations 1942 に示されているフォーマットに従うものとされる。
 - (6) Ss. 18-40.
 - (7) Cf. Industrial Relations Act 1971 (Gt. Brit.), s. 45 (1) (b).
 - (8) 但し、英国組合 (s. 26(2)) および公務員の職員団体 (s. 26(6)) は、唯一交渉権を得ることができないものとされた。
 - (9) [1974] I. R. 77.
 - (10) 複数組合主義への法的対応の観点から同判決を比較法的に検討する論稿として von Prondzynski, *Freedom of Association and Industrial Relations: A Comparative Study* (London and New York, 1987), pp. 17-38. また、同判決への批判的論評として, McCarthy, 1977, p. 503-8; Casey, *op. cit.*; idem, *Constitutional Law in Ireland* (2nd. ed.) (Dublin, 1992), pp. 482-85; Whyte, 1981. これらの批判は、①現在の判例では、第 40 条 (6) (1) (iii) の「規制および統制」の中に、禁止を含むものと認めていること、また、②憲法が保障する結社・組合形成の自由は、(交渉単位たる) 結社・組合を選択する自由の保障まで含むものではないことを指摘する。
 - (11) S. 15.
 - (12) [1992] I.L.R.M. 96.
 - (13) Finlay C. J. (Herderman, O'Flaherty and Egan JJ. concurring).
 - (14) See J. P. Casey, "Some Implication of Freedom of Association in Labour Law: A Comparative Survey with Special Reference to Ireland" (1972) 21 *I.C.L.Q.* 699; T. Kerr and G. Whyte, *op. cit.*, pp. 7-15; von Prondzynski, 1987, pp. 51-2, 68-70; Whyte, 1981.
 - (15) [1961] I.R. 345.

(16) [1971] I.R. 121.

(17) 消極的結社権を組織強制の禁止に用いることにより、労働組合員の自由を保障するというアイルランド法の対応につき、A Staines, “Constitutional Protection and the European Convention on Human Rights—An Irish Joke?” (1981) 44 *M.L.R.* 149; G. White, “Constitutional Protection and the European Convention on Human Rights—An Irish Joke? The Punchline” (1981) 44 *M.L.R.* 541 参照.

2 紛争調整のシステム：労働裁判所の設置

1946年には、労使関係の安定と協調が必要とされたという当時の社会状況と、Lemassの社会政策を背景として、1946年労使関係法が制定された。同法の目的は、労使間の調和的な関係を促進することにあるとされている。⁽¹⁾ 同法の最大の特徴は、労使紛争の調整機関として労働裁判所(Labour Court)を設置したことである。紛争調整のシステムとしては、既に、調停サービスの枠組を設定した英国政府の立法である1896年調停法(Conciliation Act 1896)が存在していたが、1946年法はこれを全面的に改定することになった。

労働裁判所は、労使関係の調和の促進を目的として設置された行政機関である。高等法院の裁判例では、労働裁判所の性格を次のように説明している。

「[労働裁判所は]、労使間の調和を促進する任務を課された、調停につき大きな責任を有する委員会(board)であり、また、命令ではなく、勧告を作成するとの観点から、労働争議の調査を行う。……強制の結果としての服従(submission by coercion)の代わりに、説得による平和(peace by persuasion)をもたらすことを目的とする。」⁽²⁾

このように、1946年法により設置された労働裁判所は名称こそは「裁判所」ではあるが、裁決を行うべき行政審判所とは異なる、公益の観点からの調整機関として位置付けられていた。

具体的には、1946年法では労働裁判所に対して次の任務が与えられた。

① 労使紛争の解決に向けて、斡旋(conciliation)、調停(mediation)、調査

(investigation), 調査に基づく勧告 (recommendation), および、仲裁 (arbitration) を行うこと。

② 主に組合の組織率が低い産業について、特別の団体交渉機関である合同労働委員会 (Joint Labour Committes) を設置すること。⁽³⁾

③ 主に組合の組織率が高い産業について、労使の自主的判断により設けられる団体交渉機関である合同産業協議会 (Joint Industrial Councils) の設置を促進し、その登録を行うこと。⁽⁴⁾

④ 申請に応じて、労働協約 (Employment Agreement) を登録すること。また、申請に応じてその解釈を決定すること。⁽⁵⁾ この、労働裁判所に登録された労働協約 (Registered Employment Agreement) は、上述の合同産業協議会で締結された場合には当該産業の全労働者に、また、それ以外の場合には、組合員か否かを問わず協約に示された部門の全労働者に拡張適用される。

これらの、労使紛争の調整や予防のための諸活動の中でも、労働裁判所の主たる任務は、①の紛争調整のサービスを提供すること、すなわち、集団的紛争の調整にあった。⁽⁶⁾ 労働裁判所に対しては、法律の専門家による法的裁定の機能ではなく、労使関係に対するいわば後見的な機能が期待された。

労働裁判所は、労働大臣が任命する次のメンバーからなる、三者構成とされた。委員長 (Chairman), 副委員長 (deputy Chairman), 使用者委員 (employers' member), 労働者委員 (workers' member)。いずれも国内に居住することが資格要件とされているが、法律の専門家であることは資格要件とはされなかった。⁽⁷⁾ 委員長および副委員長は専任であり、その任期は大臣が定めるものとされた。両者の任命に際して、大臣は通常、事前に労働組合および使用者団体に諮問を行う。しかし、この点についての法的な定めはなく、あくまでも慣行とされているにすぎない。⁽⁸⁾ 使用者委員と労働者委員は、労働組合および使用者団体を代表する組織により指名された者の中から任命される。使用者委員および労働者委員の任期は、5年を越えることができない。大臣が特定の委員を罷免できるのは、当該委員が一定の欠格事由に該当し、かつ指名した組

織の同意がある場合のみに限られる。また、委員は在任中、労働裁判所の職務の妨げになるような職業に就くことはできない。委員長、副委員長、および委員の俸給は、公費 (public fund) から支弁される。ただし、その身分をめぐることは、公務員であるか否かの議論がある。⁽⁹⁾

労働裁判所にはまた、同裁判所が任命し、斡旋員 (conciliator) および調停員 (mediator) として労使紛争の調整に関与する、労使関係官 (Industrial Relations Officer) が置かれている。

1990 年法が制定されるまでは、紛争調整のサービスは以下のような形で行われていた。⁽¹⁰⁾

まずはじめに、当事者からの申請に基づき、労使関係官 1 名を斡旋員として斡旋が行われる。斡旋は、労使双方が紛争解決の合意に至り、紛争が自主的に解決されることを目的として、斡旋員が両当事者の交渉の場に参加することである。そのため、斡旋員は当事者に対して斡旋への参加を強要する権限を有せず、交渉に助力し解決の方策を示唆することにとどまる。したがって、いずれかの当事者に圧力をかけることや、解決策の勧告を行うことは認められないものとされる。

次に、斡旋が不調に終わった場合の規定として、調査手続の前段階で調停を行うことができるものとされた。調停は、両当事者の間に永続的な紛争解決、あるいは、一時的な紛争解決 (例えば、調査が行われている間の操業確保など) をもたらすことをその目的とする。調停員には、斡旋員とは異なり、調停案を両当事者に対して提示することが認められた。その場合、労働裁判所委員長は労使関係官 1 名を調停員に指名し、調停員としての包括的権能 (general authority) を付与することができるものとされた。

このように、斡旋から調停までの段階は労使関係官が担当することになっていた。労働裁判所の委員による調査、調査に基づく勧告の作成、および仲裁は、斡旋ないし調停が不調に終わった場合のみに、実施されるものとされた。その際、委員長は、迅速な事件の処理のために必要であると判断した場合には、委員長 (または副委員長) 1 名、使用者委員 1 名、労働者委員 1 名からな

り、独立の審議機関として機能する、部 (division) を設置できることになっている。

労働裁判所は、原則として労使双方が調査を行うことに合意し、かつ、労使関係官からの、斡旋が不調に終わった旨の報告を受けた場合に、はじめて調査の手續を開始するものとされた。労働裁判所は、労働争議の調査を行い、調査に基づき勧告を作成する権限を有している。しかし、労働者ないし労働組合からの請求がある場合を除き、労働裁判所には勧告の作成が義務付けられていない。また、作成された勧告は労働争議の法的裁定を行うものではなく、したがって、両当事者を法的に拘束する訳ではない。

アイルランドの労働裁判所には、強制仲裁の制度が設けられていない。紛争に関与する全当事者の合意がある場合にのみ、仲裁手續が行われるものとされた。その際、労働裁判所は、第三者に紛争の仲裁を付託するか、あるいは、労働裁判所自身で仲裁を行うことができる。なお、仲裁の規定は 1946 年法に設けられているが、仲裁の実効性を確保するための、違反当事者に対する制裁規定は設けられなかった。

以上のような形で、労働裁判所の主たる任務である紛争の調整サービスは行われていた。この一連の手續の中に、労使自治を尊重しつつ、将来に向けての安定的な労使関係の確立に助力するという、労働裁判所の基本的な機能を見て取ることができよう。しかし、その後、労働裁判所の在り方に若干の変化が見られることになった。それは、労働裁判所に対して、労働協約の解釈の決定以外にも準司法的な機能が加えられたことによる。

1969 年以降、労働裁判所に対して、関連各行政審判所とともに、個人の法的諸権利をめぐる紛争を裁決する権限が一定の範囲で付与されてきた。この傾向は、とりわけ、1974 年以降に顕著になった。その背景には、アイルランドが加盟する諸条約や、英国の立法政策の動向に影響を受けて、1974 年以降順次制定されてきた、労働者の差別撤廃や不公正解雇に関する一連の保護立法の展開が存在している。したがって、これらの諸立法の位置付けに関しても更に検討を行う必要があるが、本稿の問題関心からは外れることになる。今後の検

討課題としたい。

このように、労働裁判所が準司法的機関の性格を強めることは、労働裁判所本来の制度趣旨に照らした場合には、必ずしも一貫性があるものとは言い難い。1990年法に至るまでの労働裁判所の基本的な性格は、あくまでも労使自治を尊重し、紛争の自主的解決に助力する調整機関であるという点に求められよう。

- (1) Industrial Relations Act 1946, preamble.
- (2) Gavan Duffy P., *McEloy v. Mortished* (High Court, unreported, 17 June 1949) in *Kerr and Whyte, op. cit.*, p. 338.
- (3) Ss. 35-41.
- (4) Ss. 59-65.
- (5) Ss. 25-33.
- (6) *Von Prondzynski and McCarthy, op. cit.*, p. 28.
- (7) 法律の専門家であることが委員の資格要件とされていない点は、わが国の労働委員会と同様である。アイルランドでは、かつて、委員長はバリスターかソリタールの地位を資格要件にするべきであるとの修正案が下院に提出されたが、採用されなかった (*Kerr and Whyte, op. cit.*, p. 339).
- (8) *Kerr and Whyte, op. cit.*, p. 339.
- (9) この問題は、委員の被保険者資格をめぐる争われた (*Murphy v. Minister for Social Welfare* ([1987] I.R. 295)。同判決では、1981年社会福祉(統合)法 (*Social Welfare (Consolidation) Act 1981*) における「政府の公務または国家の公務に雇用される者 (employ[ed] in the civil service of the Government or the civil service of the State)」に、委員も含まれるものと判断した。しかし、同判決に対しては、公務員の雇用関係とは異なる、次の諸要因の存在を考慮する必要があることが指摘されている。①労働大臣は、労働者委員、使用者委員の任命につき、それぞれ労働組合の代表組織、使用者団体の代表組織による指名を要する点、②委員の任期は、大臣により定められる点、③委員の罷免にあたり、指名した組織の同意を要する点 (*G. Hogan and D. Morgan, Administrative Law in Ireland* (2d. ed.) (London, 1991), p. 71)。
- (10) 1990年法制定以前の労働裁判所による紛争調整手続の詳細につき、*Kerr and Whyte, op. cit.*, ch. 12, 参照。

3 労働争議の法規制

英国の 1971 年労使関係法が制定されるまでは、愛英両国の労働争議法はほぼ同一の法構造を有していた。すなわち、1871 年労働組合法、1875 年共謀罪・財産保護法、1906 年労働争議法を基本法とした体系である。アイルランドでは、1990 年法制定以前はこの法状態が続いていた。

1906 年法の基本構造と、その性格に関しては、既に英国法に即した研究が多くなされている。そこで、ここではそれらの諸論稿を参考にしつつ、1990 年法制定に至るまでのアイルランドにおける労働争議法の特徴を、英国法との比較において概観する。

既に述べたように、アイルランドは独自の成文憲法を有している。しかし、1937 年というその成立年代の時代的背景もあり、積極的な権利たる争議権は保障されていない。したがって、独立後も、英国争議法の基本的な枠組は維持されてきた。すなわち、本来、コモン・ロー体系の中で不法行為や契約違反を構成すべき、ストライキやピケティングなどの争議行為は、それが正当な争議行為の範囲内にある限り、その組織者あるいは実行者は例外的に訴訟から免責されるという法構造が維持された。⁽¹⁾ また、組合は不法行為の団体責任につき特権的免責を享受する（組合に対する不法行為訴訟の受理が禁止される）、という 1906 年法第 4 条の原則も維持された。

英国法と比較した場合、独立以降のアイルランド法の特徴は、コモン・ローの不法行為法理の展開に対する裁判所の判断と、立法の欠如の中に見い出すことができる。そこで、ここでは雇用契約違反に関しては割愛し、不法行為責任の問題を中心に取り上げることにしたい。

争議行為の組織者、およびピケティング実行者は、コモン・ローの下では本来、不法行為責任を負うべき個人として構成される。これに対して、1906 年法は、争議行為に正当性を認める場合に限り例外的に免責を付与し、個人責任の緩和を図った。その後、英国では、「……団体責任の免責をもたらした前記の 1906 年労働争議法は、同時に…争議労働者の不法行為責任についても主な構成要件に対する免責を規定して同責任の緩和をはかり、ついで 1965 年労

働争議法が、そうしてさらには1974年・1976年労働組合・労働関係法がこの免責の補充をはかっ」てきた。⁽²⁾ 更に、1980年代の諸立法により、ピケッティングに対する一定の制限、第二次的行為の禁止、労働組合の代替責任の明確化、労働争議の定義の変更と免責範囲の限定、争議前秘密投票の義務付けと組合民主主義の徹底、クローズド・ショップ協定締結・維持を目的とした争議行為の免責剝奪、が行われて現在に至っている。⁽³⁾

この間、アイルランドでは、これらの英国法に対応する諸立法の制定がなされてこなかった。また、アイルランドの裁判所は1906年法を、一貫して次のような認識の上に立って運用してきた。それは、同法はコモン・ロー上の諸権利を廃棄し、あるいは縮小するものであること、したがって、相当の厳格性をもって解釈されるべきであり、【文言の中に】明確に示されたのよりも広い範囲に当てられるべきではないとの認識である。⁽⁴⁾ また、1906年法の解釈を拡張することのみならず、同法そのものに対して消極的な評価を与える裁判官の見解も存在していた。⁽⁵⁾

裁判所の、個人の自由権の基本権を重視する傾向は、憲法上の個人の自由権侵害を直接の法的根拠として争議行為者の不法行為責任を追及できる、との理論構成の採用としても表れた。⁽⁶⁾

このような裁判所の態度と独立以降の立法の欠如は、争議行為責任の免責法理に関して次のような展開を生じることになった。

①争議行為の手段につき、雇用契約違反の脅しは違法手段であり、脅迫 (intimidation) の不法行為を構成し、免責は受けられないものとされた。これは、労働組合が特定労働者の解雇を会社に要求する際に、労務放棄の脅しを用いて圧力をかけた行為の正当性が問題とされた、*Riordan v. Butler* 事件最高裁判決 (1940年)⁽⁷⁾ により確定した。

これに対して、英国では、*Rookes v. Barnard* 事件判決後に1965年労働争議法が制定され、免責が成就した。しかし、アイルランドではこの点に関する立法はなされなかった。

②契約違反の誘致を理由とする不法行為の免責が、雇用契約の場合にのみに限定された。したがって、商事契約違反の誘致（および間接の誘致）を理由とする不法行為の免責は成就しなかった。この問題に関する主要な判決としては、*Sheriff v. McMullen* 事件最高裁判決（1952年）⁽⁹⁾と、*Talbot (Ireland) Ltd. v. Merrigan and Others* 事件最高裁判決（1981年）⁽⁹⁾を挙げることができる。後者は、憲法の財産権保障を根拠として商事契約違反の誘致を違法行為と認めた、次のような判決である。

自動車販売業を営む *Talbot (Ireland) Ltd.* (X 会社) は、500 人の従業員を1980年に122人にまで削減した。翌1981年には、更に86人を削減する計画を発表した。これに対して、従業員は会社の削減計画に反対して、職場構内の中庭を占拠した。X 会社は座り込みとピケッティングの差止命令の発給を請求し、認められた。一方、組合 (ATGWU: Y 組合) は、他組合に対して争議支援を求め、同社製品の積み荷発送を中止するよう告知した。この Y 組合の方針は、ICTU の幹部会で了承された。X 会社は、Y 組合および ICTU の代表を名宛人とする仮差止命令 (interlocutory injunction) を請求し、高等法院で認められた。最高裁は、1906 年法による免責は雇用契約の場合に限られること、また、当該ボイコットは、X 会社と第三者との契約に対する商事契約違反の誘致にあたることを認め、高等法院の判断を支持した。その際、憲法第 40 条 (3) (ii) の財産権保障条項が根拠とされた。

③雇用契約違反の誘致の脅しに関しては、*Becton Dickinson & Co. Ltd. v. Lee* 事件最高裁判決（1973年）⁽¹⁰⁾が、違法手段には当たらないものと認定し、免責されることが確定した。

④争議行為の目的につき、1906 年法により免責を受け得る争議行為は、「労働争議の企画・遂行 (in contemplation or furtherance of a trade dispute)」を目的とする行為に限られるという文言 (Lord Wedderburn のいう「黄金律」) が、厳格に解されていた。⁽¹¹⁾ このことは、とりわけ、第二次ピケッティングに対する具体的な正当性判断の際に問題となった。この点につき、裁判所は第二次ピケッティングの規制を目的とした差止命令の請求を広く認めて、命

令を発給してきた。

ピケッティングは、コモン・ロー上、ニューサンスやトレスパスを構成する。しかし、1906年法第2条により、一定の目的と態様を有するものである限り、その実行行為者と組織者は免責を享受するものとされた。そこで問題となるのは、使用者に対して圧力を加えることを目的として、争議の相手方以外の使用者に対して平和的な説得行為を行うことが、いかなる範囲で免責されるのかという点である。この、第二次ピケッティングに関する明文上の規定は存在しないために、裁判所の解釈にゆだねられた。

第二次ピケッティングの免責につき、判例は、当該ピケッティングと争議行為との間に、「明確に認識できる関連 (a clearly discernible connection)」が存在していることを求めた (Ellis v. Wright⁽¹²⁾)。また、その関連の程度については、直接的であること (directly connected) を要するものとした (ibid.)。しかし、それが具体的にどの程度の関連性を要求するのかという点自体については、不明確のまま残された。したがって、「“第二次ピケッティング”の法的地位は、依然として不明確であり⁽¹³⁾」また、「[1906年法]第2条(1)の平易な文言にもかかわらず、アイルランドの裁判所には、それを不法なものとして認識する傾向」⁽¹⁴⁾があった。

⑤1906年法第5条(3)の、「労働者 (workmen)」の定義規定 (all persons employed in trade or industry) の解釈が、厳格であったこと。但し、この点については、その後、1982年労働争議 (修正) 法 (Trade Disputes (amendment) Act 1982) による修正の対象となり、争議行為の自由を享受する労働者の範囲が原則として (警察と軍隊を除く) 全労働者へと拡張された。

また、アイルランドでは、英国と比較した場合、労働争議への対抗手段として使用者が差止命令を多用し、その際、裁判所も命令の発給を容認する傾向が見られた。⁽¹⁵⁾

一方、労働組合の法的性格と民事免責の関係は次のようにとらえられていた。アイルランドにおいても英国同様に、1871年法の下における登録制度が存

在してきた。登録を行わない非登録組合 (unregistered trade union) の法的性格は、社交クラブ (social club) と同様のものであり、それ自体法人格を有さないものと理解された。したがって、組合財産または活動に関する訴訟は、代表訴訟 (representative action) によるものとされた。⁽¹⁶⁾ これに対して、登録組合 (registered union) の法的性格は、アイルランド共和国の前身であるアイルランド自由国 (Irish Free State)⁽¹⁷⁾ 時代の判例により、法人格を有する準法人 (quasi-corporation) として把握されてきた。⁽¹⁸⁾

登録組合を準法人として把握した場合、組合幹部の行為を媒介として、組合の責任も追求されることになる。すなわち、代理理論 (doctrine of agency) および代替責任 (vicarious liability) 法理に服することから、組合幹部に対して組合から受権があったものと認められる場合には、争議行為の法的責任は組合にも及ぶ。⁽¹⁹⁾ 本来、組合の不法行為責任は、この基本原則の問題として処理されることになる。しかし、前述のとおり 1906 年法第 4 条は、裁判所が組合に対する不法行為訴訟を受理することを禁じることにより、組合の不法行為責任を追及する途を閉ざした。アイルランドでは、この 1906 年法の組合の特権的免責に関する規定が、1990 年法に至るまで存置されていた。

- (1) 英国統治下から現代に至るアイルランドの労働争議法におけるコンスピラシー法理の展開につき、M. Mathews, “The Tort of Conspiracy in Irish Labour Law” (1973) VIII *Irish Jurist* (n.s.) 252 参照。
- (2) 菅野和夫『争議行為と損害賠償』東大出版会・1978 年、110 頁。
- (3) 1980 年代の英国における労働立法および労使関係の動向につき、稲上毅『現代英国労働事情』東大出版会・1990 年、山田省三「イギリスにおける労使関係の変革と労働争議法の改革」(横井芳弘 編『現代労使関係と法の変容』勁草書房・1988 年、151 頁以下)、参照。
- (4) Kerr and Whyte, *op. cit.*, p. 250.
- (5) 1906 年法自体に対する消極的な評価は、例えば、1977 年の *Gouldings Chemicals Ltd. v. Bolger* 事件最高裁判決 ([1977] I. R. 211) の傍論の中に、端的に見ることができる。同判決において、Parke 裁判官は同法について、慌ただしく思い付かれ早産した、多くの生来的な欠陥を有する、政治的便宜主義の所産 (a child of political expediency) であるとの見解を示している。(at p. 242)。また、

- Kenny 裁判官は、同法は、Taff Vale 判決の廃棄を迫った、自由党の選挙公約を果たすために提出されたものであると述べた。その上で、同法の中には、急いで起草されたという多くの証拠が存在していること、また、同法の文言には、相当の考慮が払われたものではなかったことを指摘している (at p. 235, 36).
- (6) E. g. Educational Company of Ireland v. Fitzpatrick (no. 2) ([1961] I. R. 345). See J. T. Lang, "Private Law Aspects of the Irish Constitution" (1971) VI *Irish Jurist* (n.s.) 237.
 - (7) [1940] I. R. 347.
 - (8) [1952] I. R. 236.
 - (9) Supreme Court, unreported, 30 April 1981., see T. Kerr, "Trade Disputes, Economic Torts and the Constitution: The Legacy of Talbot" (1981) XVI *Irish Jurist* (n.s.) 241. See also Kerr and Whyte, *op. cit.*, 247, 48.
 - (10) [1973] I. R. 1.
 - (11) See M. W. Abarahamson, "Trade disputes Act—Strict Interpretation in Ireland" (1961) 24 *M.L.R.* 596; A. Kerr, "In Contemplation or Furtherance of a Trade Dipute" (1980) 4 *Dublin University Law Journal* 59; M. Redmond, *Dismissal Law in the Republic of Ireland* (Dublin, 1982), p. 205.
 - (12) [1976] I. R. 8 at p. 13. しかし、その後の判例によると、これは必要条件ではあるが必ずしも十分条件とはされていない (Bradbury Ltd. v. Duffy (High Court, unreported, 26 March 1979., see (1984) 3 *Journal of Irish Society for Labour Law* 86).
 - (13) Kerr and Whyte, *op. cit.*, 308.
 - (14) *Ibid.*
 - (15) See J. Casey, "The Injunction in Labour Disputes in Eire" (1969) 18 *I.C.L.Q.* 347; T. Kerr, "The Problem of the Labour Injunction Revisited" (1983) XVIII *Irish Jurist* (n.s.) 34; F. von Prondzynski, "Trade Disputes and the Courts: The Problem of the Labour Injunction" (1981) XVI *Irish Jurist* (n.s.) 228.
 - (16) Kerr and Whyte, *op. cit.*, p. 62.
 - (17) 1918 年 12 月の総選挙で、アイルランド自治推進論を唱える Sinn Fein (ゲール語で「われら自身」を意味するナショナリストの団体) が圧倒的な支持を得た。当選した Sinn Fein の議員は、1919 年 1 月に、ダブリンにおいて国民議會を結成した。その後、英国との武力衝突を経た後、国民議會は英国に代表団を送り、アイルランドに対して英連邦の中におけるカナダと同様の地位を与えることを定めた、イギリス-アイルランド条約を締結した。国民議會は、1922 年 1 月に同条約を批推した。ここにアイルランド自由国が成立し、英国に残った北部 6 州を除く南部 26 州は、ほぼ完全な自治権を獲得した。

- (18) R. (I.U.D.W.C.) v. Rathmines U.D.C. ([1928] I. R. 304), see Kerr and Whyte, *op. cit.*, pp. 63-66.
- (19) Kerr and Whyte, *op. cit.*, pp. 139-40.

三 1990 年法労使関係法

(一) 1990 年法の形成過程

1906 年法の改正問題は、1966 年の労働省設置以降の懸案事項とされていた。1978 年に、政府は、「労使関係に関する調査委員会 (Commission of Inquiry on Industrial Relations)」を設置した。同委員会は、1981 年に報告書 (*Report of the Commission of Inquiry on Industrial Relations*) を提出した。1906 年法の改正を求めた同報告書の改革案は、実現されなかったものの、その後の議論に一定の影響を及ぼすものであった。⁽¹⁾

労働省は、1983 年にドキュメント・ペーパー (*Discussion Document on Industrial Relations Reform*) を、1985 年にディスカッション・ペーパー (*Discussions on Industrial Relations Reform*) を発表した。これらをたたき台として、翌 1986 年に、労使関係法の原案 (*Outline of Principal Provisions of Proposed New Trade Dispute and Industrial Relations Legislation*)⁽²⁾ が労働大臣から提出された。⁽³⁾ 同原案は 2 部構成であり、第 I 部では争議行為法を、また第 II 部では労使関係の調整機関を中心として改革案を提示している。同原案に対しては、裁判所をできる限り労使関係に関与させないとの効果が期待されていた。⁽⁴⁾

同原案第 I 部の最大の特徴は、争議行為法に、ストライキ権および争議権 (*right to strike and to take industrial action*) の概念を導入したことにある。⁽⁵⁾ ここに言う「ストライキ権・争議権」は、1906 年法により個々の労働者に付与されていた免責を、権利と定義し直したものである。争議行為における労働組合の団体責任に関しては、従来の特権的免責の法構造が維持された。第 I 部では、この他に、(第二次的行為を含む) 争議行為の定義の変更、争議

行為前秘密投票 (secret ballot) 規定の新設, および, 使用者による差止命令の請求の制限などを提案している。

また, 第 II 部では, 紛争調整機関の機能強化が図られた。労働関係委員会 (Labour Relations Commission) を新たに設置して, 既存の労働裁判所は, 同委員会に幹旋・仲裁・調査 (research)・審査 (review) の権限を委譲することが提案されている。同委員会は, 労使紛争を予防するために, 行為準則 (code of practice) に関する諸任務を負うものとされた。一方, 労働裁判所は従来の機構を維持しつつ, 専ら, 調査 (investigation)・勧告の任務を遂行するものとされた。

1986 年原案は, 1987 年に 1987 年労使関係法案 (Industrial Relations Bill 1987) として議会に提出されたが, 政権交替により誕生した Fitzgerald 政権の下で廃案となった。これを受けて, 1988 年に労働大臣から新たな改正案が提出された。同案を基礎に審議が行われ, 1990 年 6 月 18 日に, 1990 年法が成立した。

- (1) 同委員会の 1981 年報告の概要と論評につき, C. McCarthy and F. von Prondzynski, "The Reform of Industrial Relations" (1982) 29 *Administration* 220.
- (2) Reproduced in, Department of Labour, *Annual Report 1985* (Dublin, 1985), pp. 66-71.
- (3) 労働大臣による同原案に対するコメントとして, R. Quinn, "The Reform of Trade Dispute and Industrial Relations Legislation" (1986) 5 *Journal of Irish Society for Labour Law* 1.
- (4) Para. 18.
- (5) 同原案における「権利」概念と英国法の動向の比較につき, K. D. Ewing, "The Right to Strike" (1986) 15 *I.L.J.* 143; idem, "Rights and Immunities in British Labour Law" (1988) 10 *C.L.L.J.* 1. 批判的論評として, T. Kerr, "Industrial Action: Rights or Immunities?" (1986) 5 *Journal of Irish Society for Labour Law* 7; C. McCarthy and F. von Prondzynski, "The Reform of Trade Disputes Law" (1986) 8 *Dublin University Law Journal* 59.

(二) 1990 年法の概要

1990 年法では、争議行為の法的責任の把握につき、従来どおりの免責の体系が採用された。同法による主な改正点は次のとおりである。

①労働争議 (trade dispute) の当事者および対象

既に述べたように、アイルランドでは、労使間の紛争のみならず労働者間の紛争の存在が問題とされてきた。1906 年法の下では、労働者間の紛争も労働争議の定義に含まれるものと解されており、使用者側から批判が加えられていた。⁽¹⁾ 1990 年法では、第 8 条において「労働争議」の文言の定義がなされ、労働者と使用者の間に生じた紛争 (any dispute between employers and workers) に限定した。したがって、労働者間の紛争は同法における「労働争議」の対象外とされた。この定義は、英国 1982 年雇用法 (Employment Act 1982) における労働争議の定義と同様のものである。⁽²⁾

労働争議の対象は、労働者の採用または不採用 (employment of non-employment), あるいは、雇用条件若しくは雇用に影響を及ぼす条件 (terms or conditions of or affecting the employment) と関連する (connect with) 争議であることと定義された。⁽³⁾

②労働組合の定義

本法における「労働組合」は、前述のネゴシエイション・ライセンス保有組合 (したがって、国内組合の場合、前提として登録が要件となる) を指すものと定義された。⁽⁴⁾

③争議行為をめぐる不法行為責任からの免責規定の整備

1906 年法第 3 条を改正し、個人が争議行為の企画・遂行を目的として行う次の行為 (an act done by a person in contemplation or furtherance of a trade dispute) の場合には、訴訟から免責されるものと規定した。⁽⁵⁾

(a) 雇用契約違反の誘致、(b) 雇用契約違反の誘致の脅し、雇用契約違反の脅し、(c) 他人の取引・事業・雇用に対する干渉 (interference), または、その意思どおりに資本・労働を処分する権利に対する干渉。

これらのうち、(a)、(c)、および、(b)の中の雇用契約違反の脅しについては、既に1906年法および判例⁽⁶⁾により免責が成就していた。したがって、今回の法改正では、新たに雇用契約違反の脅しが追加されたのみである。商事契約違反の誘致に対しては認められなかった。

④苦情処理手続 (grievance procedure)

1906年法の下では、労働協約に定められた苦情処理手続を経ずに行われたピケッティングの正当性について、解釈が分かれていた。⁽⁷⁾ この点に関して、1990年法は明文上の規定を設けた。⁽⁸⁾ そこにおいて、労働者が労使間の苦情処理手続を尽くすことなく行ったストライキその他の争議行為、およびピケッティングは、免責を享受しないことが明確にされた。

⑤ピケッティングの免責要件

労働争議の相手方に対するピケッティングについては、第11条(1)で規定されている。同条は、ピケッティングを行う場所につき「使用者が労働または営業している場所 (a place where their employer works or carries on business)、あるいは、実行できない場合にはその入り口」と規定する。したがって、1906年法とは異なり人の居住する場所が除かれた点で、正当性の範囲が限定された。なお同条では、北アイルランドの1976年労使関係(北アイルランド)規則 (Industrial Relations (Northern Ireland) Order 1976, Art. 64 A) や、英国の1974年労働組合・労使関係法 (Trade Union and Labour Relations Act 1974) とは異なり、ピケッティングの「参加者」ではなく、その「使用者」が労働または営業している場所、とされていることが注目される。

ピケッティングの目的については「争議行為の企画・遂行において」という要件が加えられている。また、態様については平和的な説得行為および情報の平和的授受に限られている。この目的と態様の要件は、次の第二次ピケッティングにも共通している。

⑥第二次ピケッティングの容認と免責要件の明確化

第11条は、1906年法第2条(1)を改正し、ピケッティングについて新たな規定を置いた。前述のように、1906年法には第二次ピケッティングに関する

る明文規定がなかったことから、その法的地位については裁判所の解釈に委ねられていた。本法では、11条(2)において、第二次ピケッティングに関する明文規定が設けられ、以下のような形で法的地位の確定が図られた。⁽⁹⁾

ピケッティングの場所につき、「労働争議の相手方以外の使用者が、労働または営業をしている場所 (a place where an employer who is not a party to the trade dispute works or carries on business), あるいは、実行できない場合にはその入り口で行われる」ものと規定された。

第二次ピケッティングの相手方に関しては、ストライキまたはその他の争議行為の目的を達成不可能にするために (for the purpose of frustrating the strike or other industrial action), 当該使用者が、労働争議の相手方たる使用者を直接助力しているものと、ピケッティング参加者がピケッティング開始時およびその期間中に確信を抱くことにつき合理性がある場合に、適法性が認められるものとされた。

⑦労働組合の特権的免責の制限

1906年法第4条を確認するとともに、修正が加えられた。⁽¹⁰⁾ 今回の改正法では、労働組合・使用者団体の不法行為責任に対する免責規定に、「労働争議の企画・遂行」という行為目的の限定が付された。

⑧争議行為前秘密投票 (secret ballot) の新設

新たに争議行為前秘密投票に関する規定が設けられ、投票に関する労働組合の規約の制定が求められた。⁽¹¹⁾ 規約には、組合員に対する投票権の平等な保障と、投票に際しての組合内外からの干渉の排除を盛り込むことが要求された。しかし、詳細に規定された英国法とは異なり、投票実施の具体的な時期や方法に関する統一的な規定は設けられず、同法成立後2年以内に作成されるべき各組合の組合規約にゆだねられた。⁽¹²⁾

労働組合は、ストライキその他の争議行為の、組織 (organise)・参加 (participate in)・承認 (sanction)・支持 (support) にあたっては、組合員による秘密投票を要するものとしている。しかし、これにより、秘密投票により組合員の支持を得なかった全ての争議行為が、同法に定める免責付与を否認される

訳ではない。かかる争議行為は、次のような2つの場合に分けて把握されることになる。

第17条は、「投票結果を否認し、あるいは結果に反して (disregard of or contrary to the outcome of a secret ballot)」労働組合または労働者の集団が争議行為を遂行した場合、労働者個人への免責は失われるものと規定する。この文言からは、投票を行うことなく、あるいは無効な投票でありつつも (without holding a ballot or holding an invalid ballot) 労働組合により遂行される争議行為については、正当な争議行為である限り、労働者は法的責任を免責されることになる。後者の形の争議行為の場合、投票を経て正規に承認された争議行為とは、次に述べる差止命令の免責の取り扱いのみが異なるものと解される。⁽¹³⁾

⑨争議行為開始の決定権限⁽¹⁴⁾

上記の争議前秘密投票の結果、争議行為に賛成の投票が過半数を占めた場合であっても、争議行為を開始するか否かの決定は、組合の執行部 (committee of management or other controlling authority) の完全な裁量にゆだねられることになった。また、投票の過半数を反対票が占めた場合には、執行部は争議行為を開始することができない。ただし、同一使用者の下に複数組合が併存しており、争議行為前秘密投票の結果、全票の過半数が争議を承認した場合は、その限りではない (except where, in the case of ballots by more than one trade union, an aggregate majority of all the votes cast, favours such strike or other industrial action) ものとされた。

⑩差止命令の請求および発給の制限

既に述べたように、差止命令の多用が、英国と比較した場合の 아일랜드 の一つの特徴であった。これを是正するために、労働争議への対抗手段として使用者が用いる差止命令の請求に対して、一定の制限が加えられた。⁽¹⁵⁾ すなわち、組合規約にしたがって行われた秘密投票を経て決定され、1週間以上の予告期間を置いて開始されたストライキおよびその他の争議行為の場合、使用者は、相手方に通知することなく一方的に差止命令を請求することができない。

また、この場合、裁判所は当該争議行為が「労働争議の企画・遂行」の範囲内にある限り、差止命令を発給することができないものとされた。なお、使用者から労働組合に対して通知が行われた場合、差止命令の発給は裁判所が利益衡量に基づき判断することになる。

但し、不法侵入の場合や、他人の財産に不法に損害を与える場合、および、死亡や人身被害を招いた場合や、そのおそれがある場合については、この例外となる。また、労働争議の影響を被る第三者からの差止命令の請求に関する制限規定は、設けられなかった。

①労働関係委員会 (Labour Relations Commission) の設置

より良い労使関係を促進するための諸サービスを提供することを目的とする、労働関係委員会を新たに設置した。⁽¹⁶⁾ 同委員会は、いずれも労働大臣が任命する、委員長 1 名、使用者委員 2 名、労働者委員 2 名、労働大臣の指名による委員 (公益委員) 2 名からなる三者構成とされた。また、同委員会は委員会職員の中から、労使紛争の予防・解決に助力する職務を有する、労使関係官を任命する。

同委員会の具体的な主たる任務は、労使紛争の斡旋サービスの提供、労使関係に関する助言サービス (advisory service) の提供、行為準則 (code of practice) の起草準備、行為準則に関するガイダンスの提供、行為準則をめぐる紛争解決への助力、である。これらの諸サービスのうち行為準則の起草以外については、同委員会の労使関係官 (助言サービスについては委員会の任命を受けた職員でも可) が行う。

同委員会が設置された背景には、1970 年代に急増した労働裁判所の負担を軽減し、調査・勧告機関としての機能の回復を図るという目的があった。⁽¹⁷⁾ そのために、従来は労働裁判所の労使関係官が行っていた労使紛争の斡旋サービスの権限を、新設の同委員会に委譲した。労働裁判所は、原則として同委員会からの報告書を受けた後、労使双方の合意の下に調査・勧告手続に入るものとされた。

⑫行為準則

1990年法は、労使間の行為準則の重要性を強調するために、⁽¹⁸⁾ その法的枠組を設けた。⁽¹⁹⁾ したがって、法形式としては法律に根拠を置く準則である。また、その改廃については、議会 (House of Oireachtas) の承認を要する。この行為準則それ自体は法的拘束力を有するものではないものの、裁判所、労働裁判所、およびその他の行政審判所において、証拠能力が認められるものとされる。

労働関係委員会は、自らまたは労働大臣の委託に応じて行為準則を起草し、労働大臣に提出する。その際、同委員会は、使用者および労働者を代表する組織の見解を考慮しなくてはならないものとされている。同委員会は行為準則について、1991年6月にディスカッション・ペーパー (*Discussion Paper on Disputes Procedure*) を発表した。そこにおいて、同委員会は、紛争処理手続に関する行為準則が労使関係の安定に対して重要な役割を果たすものと、期待している。なお、具体的な準則案については報告がなされていない。今後の動向に注目して行きたい。

- (1) B. Wilkinson, "The Irish Industrial Relations Act 1990—Corporatism and Conflict Control" (1991) 20 *I.L.J.* 21 at p. 24.
- (2) Employment Act 1982 (Gt. Brit.), s. 18 (2).
- (3) この点につき、要件を「直接的に (directly) 関連する」との文言にし、厳格化を図る案も存在したが、「直接的に」という文言は除外された (T. Kerr, "Industrial Relations Legislation Consensus not Complusion" (1991-①) 20 *I.L.J.* 240 at p. 244.).
- (4) S. 8.
- (5) S. 12.
- (6) Becton Dickinson & Co. Ltd. v. Lee, *supra*.
- (7) Kerr and Whyte, *op. cit.*, pp. 310, 11.
- (8) S. 9 (2).
- (9) 英国では1980年雇用法により禁止された第二次ピケッティングを、1990年法が法認した背景には、愛英両国の争議戦術におけるピケ・ラインの重要性の相違が存在する (Casey, 1972, p. 700).
- (10) S. 13.

- (11) Ss. 14-18.
- (12) 秘密投票に関する条項と、後述の差止命令に関する条項は、1992年6月18日に発効した。
- (13) Kerr, 1991, p. 249; idem, *The Trade Union and Industrial Relations Act of Ireland* (London, 1991-②), p. 197.
- (14) S. 14 (2).
- (15) S. 19.
- (16) Ss. 24-41.
- (17) Kerr, 1991-①, p. 252.
- (18) See Commission of Inquiry on Industrial Relations, *op. cit.*, ch. 7.
- (19) Ss. 42, 43.

四 1990年法の評価

以上のような内容を有する1990年法は、1992年6月18日に至り全条項が発効した。同法は、「労働者と使用者の間の調和的な関係を促進する」諸規定を設けることをその目的としている。⁽¹⁾ かような立法目的の下に制定された同法は、従来のアイルランドの法体制と比較した場合、どのように位置付けることができるのであろうか。

1990年法を法構造の観点から見た場合、まず指摘できるのは、同法の中に一連の英国法の影響が見られる点である。しかしまた、そこにはアイルランド法的な独自性も存在している。

英国では、1906年法の制定後、判例により、労働争議におけるコモン・ローの残存法理が整序されてきた。⁽²⁾ また、立法の対応も、1971年法がドラスティックな変革を行った後、1974年には一旦1970年当時の基本的な法状態に戻され、その後、1980年代には政策的な観点から諸立法が制定されてきた。このような英国の状況と比較した場合、アイルランドの特徴は、立法の不活発さに現れている。同時期に、英国法を参考にした1977年不公正解雇法(Unfair Dismissal Act 1977)が制定されたほか、EEC指令に基づき、反差別(賃金)法(Anti-Discrimination (Pay) Act 1974)と、雇用平等法(Employment Equality Act 1977)が制定された。しかし、これらは、基本的な労使

関係法の体系に影響を与えるものではなかった。⁽³⁾

独立以降形成されてきたアイルランド法の特徴は、このような立法の不活発さと、裁判所による市民法的自由を重視した判断の傾向の中に見い出すことができるものと言い得る。このことを念頭に置きつつ、以下、1990年法に対する若干のコメントと評価を行うこととする。

第1に取り上げられるべき点は、1990年法第13条が、1906年法第4条に「労働争議の企画・遂行」の目的上の制限規定を挿入する形で、労働組合自身の不法行為責任を追及する道を開いたという点である。

英国では、1971年法が組合の特権的地位を排除した。その後、同法の挫折を経て、現在は、1982年法により、「労働争議の企画・遂行」という例外的な事由を除き、組合自身の不法行為責任を問われることになった。その際、1982年法は、不法行為法上の代替責任が生じる場合を、法文上明確化した。すなわち、同法では、組合の代理人と見なされる者がその授權の範囲内で行った行為については、個人と組合の両者に不法行為責任が生じるものとされた。また、組合の授權の態様に関しては、「特定の責任のある者(responsible person)」の概念を導入してその要件を明確にしようとしている。

アイルランドでは、今回の法改正で、(判例により準法人としてとらえられている)登録組合の不法行為責任の免責に対して、一定の制限を加えた。すなわち、第13条により、1906年法第4条第1項に「労働争議の企画・遂行」という目的上の制限が加えられた。また、「労働争議の企画・遂行」の範囲外の不法行為については組合の登録名をもって提訴・受訴することが禁じられておらず、組合幹部個人の不法行為責任を追及することも禁じられていない。そのために、個人と組合の共同責任の追及も可能となった。このことは、労働組合の不法行為責任を追及する際、コモン・ロー上の法理である代替責任を適用することに途を開いたことを意味する。しかし、英国1982年法とは異なり、組合の代理人たる組合幹部の職務権限の範囲を法文上明確化している訳ではない。そこで、今後、組合の不法行為責任をめぐる具体的な判断が行われる場合には、授權者の範囲、および授權の態様とその効力如何が争点となろう。

また、1990年法第13条の意義は、単に組合の免責範囲を限定し、団体責任として組合に不法行為責任の帰属を認めた、という事実にとどまるものではない。同条は、アイルランド法における沿革上の基本問題、すなわち、労働組合の法的地位および組織原則を、争議行為との関係でいかに把握するのかという問題を提起している。今後の課題として、アイルランド国内での議論や判例の展開に注目して行きたい。

第2点目は、独自の成文憲法の存在と、裁判所による法の解釈の傾向が新法に及ぼす影響についてである。最高裁は、憲法の保障する自由権的基本権を法的根拠に用いて、市民法的自由を重視し、労働争議の免責範囲を厳格・限定的に解する判断を行ってきた。1990年法との関係では、仮に、裁判所の判断傾向が今後も変わらないものとする、憲法を直接の根拠にして、同法で規定された争議行為の免責範囲に制限が加えられることも考えられる。⁽⁴⁾

例えば、1906年法の下では、争議行為への対抗手段として差止命令が多用され、労働者側から批判がなされた。そこで、1990年法では、使用者による一方的な差止命令の請求に対して制限が加えられた。しかし、一旦、差止命令が正当な手続を経て請求された場合、裁判所による発給決定の傾向自体は、法改正前と変わらないことも予想される。また、1990年法第12条(c)は、他人の取引・事業・雇用に対する干渉、または、その意思どおりに資本・労働を処分する権利に対する干渉を、正当な争議行為の範囲内である場合には免責している。同条についても、今後、最高裁による憲法判断にさらされる可能性を否定できないものと言い得る。

第3点目は、労働組合の内部関係に対する法的規制と組合民主主義についてである。1990年法では、争議行為前秘密投票に関する規定が設けられ、組合の自律に対して一定の制限が加えられた。これに対応する英国法は、1984年労働組合法(Trade Union Act 1984)と1988年雇用法(Employment Act 1988)である。

英国の1984年法と1988年法は、それぞれ1983年と1987年のグリーン・ペーパーに見られるように、組合民主主義の確立と組合員の選択の自由の保障

という政策課題の実現を、その立法目的としていた。⁽⁶⁾ そこには、労働組合員個人の自由の保護と、労働組合による組合員個人の権利侵害の防止を重視する、英国政府の基本的な姿勢を見ることができる。これは、英国において、ポランタリズムを理念としてきた労使関係が1980年代に入り変容したことを示すものであり、「労使関係の法律主義化」⁽⁶⁾の一環たる立法政策が採られたことを意味している。Lord Wedderburn が指摘するように、1980年代の英国における組合民主主義の焦点は、単に組合内部の少数派の権利擁護の問題にあるのではなく、労働組合と組合員の関係自体を「結社の自由」を軸にして構成することにあつた。⁽⁷⁾⁽⁸⁾ それはまた、個人の財産権と、団体からの自由を保障する、コモン・ロー的な権利構造と調和するものであつた。

一方、アイルランドでは既に次のような状況が存在していた。第1に、判例により、憲法の自由権的基本権保障（「結社および組合形成の自由」）を根拠として組織強制の違憲性が確認されていたこと。第2に、憲法の基本権の保障が、組合の内部問題に介入する際の法的根拠として用いられていたこと。第3に、争議行為前秘密投票が、既に多数の組合において実施されていたこと。⁽⁹⁾ これらのことから、1990年法と英国1984年・1988年法との間には、組合民主主義をめぐる問題意識の相違が存在していたものと推測される。すなわち、それは、アイルランドにおける組合内部の意思決定手続の実態とともに、労働組合の構成原理のアイルランド法的な把握に由来している。

アイルランドでは、前述の Educational Company 事件以降、労働組合と組合員の法的関係をいかにとらえるのかという問題が、労働法における重要な論点の一つとして論じられてきた。アイルランド法は、独自の憲法の存在を前提に、1980年代の英国法における組合民主主義をめぐる議論を、いわば先取りしていたものといつては言い過ぎであろうか。

第4点目は、労使紛争の自主的・平和的解決の促進についてである。前述のように、1946年法第III部にに基づき設置された、労働裁判所の制度目的は、労使関係の安定の助力にあつた。その制度趣旨から、労働裁判所が提供するサービスの一つとして、労働協約の登録制度が設けられた。これは、労働裁判所

が、労使双方の申請に応じて、一定の要件を満たす労働協約を登録し (registered employment agreement と称される)、そこに法的拘束力を付与するという制度である。同サービスについては、登録制度に対する労使双方の抵抗感の存在から、利用件数の少なさが指摘されていた。⁽¹⁰⁾しかし、今回の法改正では、この問題に関しては手加えられなかった。

その一方で、1990年法は、苦情処理手続の重視と紛争調整のシステムの拡充により、労使紛争の自主的・平和的解決の枠組み作りを図っている。すなわち、前述のとおり、労働協約 (collective agreement) により定められた苦情処理手続を重視する規定が設けられている。また、紛争の初期段階における調整を新たに設置された労働関係委員会が行うことにより、労使紛争の早期解決と労働裁判所の調査・勧告機能の強化が図られている。

後者の措置の結果、斡旋段階での解決は、法改正前の1990年度には72%であったのに対して、設置以降6カ月間の集計では、86%に上昇している。また、労働裁判所の聴聞件数は、同期間中に189件から41件に減少している。⁽¹¹⁾言うまでもなく、これらのデータは長期的に集計しない限り、その動向を把握することは不可能である。しかし、少なくとも現段階では、紛争調整における初期段階のサービスを別組織が提供することにより、付託された紛争の早期終結を図るという意図は、達成されているものと言うことができる。

1990年法の立法趣旨は労使関係の平和と安定の実現にある。したがって、1990年法を評価する際には、争議行為の法構造とともに、紛争予防・紛争調整のシステムについても重視する必要がある。

- (1) Industrial Relations Act, 1990, preamble.
- (2) 菅野前掲 63頁以下、同「イギリス争議行為法の変革——新たな争議行為法の体系と性格——」日本労働法学会誌・41号(1973年)、99頁以下。
- (3) Von Prondzynski, 1990, p. 503.
- (4) See Kerr, 1991-①, p. 256; Wilkinson, *op. cit.*, pp. 30-34.
- (5) グリーン・ペーパーおよび労働立法の紹介と論評につき、鈴木隆「イギリス1984年労働組合法と組合民主主義(一)〜」島大法学・31巻2号(1987年)、37頁以

下, 古川陽二「サッチャー政権と『組合民主主義』——緑書『労働組合における民主主義』の背景と内容」労働法律旬法・1075号(1983年), 14頁以下, 同「翻訳と解説: 英国政府緑書『労働組合と組合員』」沖縄法学・16号(1988年), 201頁以下参照.

- (6) 山田前掲, 186頁.
- (7) Lord Wedderburn, "Freedom of Association and Philosophies of Labour Law" (1989) 18 *I.L.J.* 1.
- (8) なお, わが国の戦後労働法学における団結権思想と結社の自由につき, 角田邦重「団結権と労働者個人の自由」日本労働法学会誌・77号(1991年)138頁以下, 西谷敏「団結権論の回顧と展望」同誌, 65頁以下, 同『労働法における個人と集団』有斐閣・1992年参照.
- (9) Kerr, 1991-①, p. 248.
- (10) Kerr and Whyte, 1985, p. 152.
- (11) Kerr, 1991-①, p. 253.

五 結びにかえて

英国の(広義の)社会法をアイルランド法と比較した場合, アイルランド法に特徴的なのは社会政策に関する立法の不活発さである. このことは, 既に見たように労働法の領域においても当てはまる. その中で, Lemass の影響下で制定された 1941 年労働組合法と 1946 年労使関係法は, 例外的な地位を占めている.

アイルランドの独立は, 工業化の進んでいた北アイルランド 6 州が英国に留まる形で行われたために, 当時の主たる国内産業は農業であり, しかも, その大半は所得水準の低い小・中規模農家であった.⁽¹⁾ Lemass は, 「新しいアイルランド産業革命の建設者」⁽²⁾ として, アイルランドの産業化を図った. 1940 年代の労働立法は, 産業構造の変換を達成するための前提条件たる, 労働組合運動の合理化と労使関係の安定を達成するための政策手段として制定された. すなわち, 労働組合を社会的なパートナーとして位置付けるとともに, 自国労働組合の交渉力強化を図ったものであった. 特に, 1941 年法は従前の法体制との整合性如何の問題を有していたにせよ, 社会政策の観点からは「労働組合

運動の構造改革に関する最もラディカルな試み」⁽³⁾であった。

今回の法改正がこの時期に行われたことも、次のような政府の経済政策の文脈の中で理解される必要があるだろう。

現在、アイルランド政府は、失業問題の解決と国内経済の基盤強化のために、雇用創出のための投資の誘致を図っている。新たな産業誘致の中心は、電子、医薬品、金融などの、高付加価値産業の業種に置かれている。その背景には、ECの経済統合を控え、労働力の自由化とともに生じるであろう、国内からの若年労働力の頭脳流出を防止するという目的があるものと推測される。

今回の法改正には、海外からの産業誘致を行う際の基盤整備、という側面が認められる。すなわち、産業誘致の前提には税制上の優遇措置のみならず、安定的な労使関係が求められるからである。⁽⁴⁾言うまでもなく、1940年代の労働立法と、ECの市場統合を睨んだ今回の法改正ではその背景が異なる。しかし、産業構造の変革を前提とした社会政策の一環、という意味において共通点を有していよう。

アイルランドは、英国からの独立とともに、英連邦を離脱した。しかし、英国の統治下で形成されたアイルランド法は、現在もなおコモン・ロー体系の中にある。⁽⁵⁾そこにおいて、社会政策の手段として労働法制を用いる場合、法構造の上でいかなる問題が生じ、また、現実的にいかなる効果をもたらすことになるのか。今後の動向に注目して行きたい。英国の立法動向の影響を受けつつも、なおその独自性を有するアイルランド法は、争議行為の法的構成の問題、労働組合の法的地位の問題、紛争調整の問題、更には、労使関係における法や国家の在り方の問題などに対して、興味深い素材を提供するものと思われる。

(1) この点につき、拙稿 1991年-① 参照。

(2) パトリック・リンチ「条約以降のアイルランド (1921~66)」(T. D. ムーディ・F. X. マーチン (堀越智監訳)『アイルランドの風土と歴史』論創社・1982年) 371頁。

(3) McCarthy, 1977, p. 181.

(4) 今回の法改正の直接の枠組は、政府の社会・経済政策の方針を提示した、*Pro-*

gramm for National Recovery に見られる。ここで示された労働立法の方針自体は、1983 年の労働省のディスカッション・ペーパーで、既に確立したものであった。このディスカッション・ペーパーは、「労使関係の領域において、法の重要性に過剰な期待を寄せる誤りを犯さなかった」と評されており、ストライキ発生率の上昇を、法の欠陥ではなく紛争解決機関の不備を示すものと認識していた。See Kerr, 1991-①, p. 242., Hardiman, *op. cit.*, ch. 8.

- (5) 加藤前掲 (1988 年) は、「コモン・ローの最初の冒険はアイルランドであった」という Johnson 裁判官 (1924-40) の言葉を引用しつつ、わが国では、アメリカ、カナダ、オーストラリアにおける研究水準と比べて大きく立ち遅れている、アイルランド法研究の意義を指摘している。

《研究 労働法・経済法》は慶應義塾大学産業研究所
の不定期刊行物です。



現代アイルランドにおける労使関係法の
展開とその特質

——1990年労使関係法を中心に——

1993年8月30日発行

著者 増 田 幸 弘

発行所 慶應義塾大学産業研究所
〒108 東京都港区三田 2-15-45

印刷・(株)国際文献印刷社