

|                  |   |
|------------------|---|
| Title            | 労働争議と斡旋   |
| Sub Title        | Labor dispute and conciliation  |
| Author           | 阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo)   |
| Publisher        | 慶應義塾大学法学研究会   |
| Publication year | 1972  |
| Jtitle           | 法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology ). Vol.45, No.2 (1972. 2) ,p.181- 195  |
| JaLC DOI         |   |
| Abstract         |   |
| Notes            | 峯村光郎教授 退職記念論文集  |
| Genre            | Journal Article   |
| URL              | <a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19720215-0181">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19720215-0181</a> |

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

# 労働争議と斡旋

阿久沢 亀夫

## 一 はじめに

斡旋は、労調法上において、調停、仲裁とともに一連の調整制度で、その種類は労調法二条で規定する斡旋と国または都道府県が設置する各種労働委員会のもで行なわれる斡旋との二種類がある。これから主として考察しようとするものは、右のうちの後者であるが、そこには多くの問題が含まれているように思われる。従来斡旋における無方式主義、つまり斡旋は、いかなる方法によるも斡旋員が最良の方法として選んだ方法により行ないうるとされ、そこには特定の原則はなく、斡旋員の自由であるとする考え方が流れていた。そして斡旋員の過去における経験と常識とにすべては委されていたのであるが、そうした従来の行き方が、労使関係全体の秩序に合致するものであるにしても、その底に流れている基本的理論としてどのようなものが考えられるか今改めて考えてみるべき時が来ているのではあるまいか。いかに無方式の原則が貫かれているとしても、強行規定に反してまで無方式であつてよいというのではありえない。とりわけ最近において妥当とはいえない

が不当労働行為事件が労委規則三八条の和解、任意和解とは別に斡旋の場で調整されることがまれにみられることから、斡旋無方式主義のなかにおける限界が問われるのである。本稿は斡旋の法理を中心として考察し、労使の自主的解決の原則、不当労働行為との関係、無方式主義の原則などのなかにおいて斡旋の法理がいかなるかたちで生きた法として現存しているか、またそれはどのような形で存在すべきかを考察しようとするものである。そしてお断わりしておかなければならないことは、右の生ける法の追求は、専ら三者構成の斡旋を中心とするその雰囲気なかで考えられたということである。

## 二 斡旋の実際とその構成

一 斡旋は、労委の会長から指名された斡旋員が、労使当事者を仲介して歩みよりをすすめる労使間の労働争議解決の方法である。斡旋は、現在における調整活動のなかでは、その主役を演じておりそれはわが国の特徴といえるのであるが、いかなるかたちであるはいかなるルールに従つて斡旋活動を行なうかについて実定法上特別の規定はなく、まづたく斡旋員の自由に委されている。したがつてそこには斡旋員の人柄がそのまま調整活動に反映するであろうし、結着のし方も各種各様であり、特定の方式があるわけではなく、要は労使間の労働争議の円満かつ迅速な解決が実現されることが目的とされている。右の原則を通状調整手続無方式の原則<sup>①</sup>というが、斡旋のみならず調停、仲裁についてもそのやり方についてはほぼ右の原則が貫徹されているといえよう。ところで斡旋は、他の調整方式と同様に労働委員会が中心となつて行なうものであるが、斡旋員の手続無方式の原則にもかかわらず、そこにはいくつかの原則が貫徹されねばならないのである。そのなかで最も重要なものは、自主的調整の原則と事件の迅速処理の原則であろう。斡旋員は、不当に労使に介入することはできないであろうが、さりとてなんらかのかたちで介入するのだから問題が解決すべくもない。その限界をどこに求めるか。それは斡旋における重要な問題でなければならぬ。そこで斡旋の基本的姿をもう一度考えてみなければならぬが、まづわが

国における斡旋の特色について多少触れてみることから初めよう。わが国の斡旋は、労働委員会が中心となつて行ない、同じ労働委員会のなかには、準司法的機能を果す審査制度が併置されている。アメリカのように不当労働行為の審査については、NLRBがあり、調整については Federal Mediation and Conciliation Service があるのとはいささかその制度を異にしている。そしてアメリカにおいては右調整機関と American Arbitration Association が緊密に結びつき、労働争議の解決に当つていたのである。<sup>(2)</sup> 団結権なり団体交渉権なりの侵害に対し、これを原状に回復する機能を果す機関と調整機関とは明確にその目的を異にするものであり、当然に別個のものとして存在していなければならないが、わが国においてはこれが一つの行政委員会のなかに併存している現状である。アメリカにおける機関、制度の区別は、その根底において裁判所におけると同様な判定機能と当事者の歩み寄りを意図し、その迅速な解決を図る調整機能とを同一人物に行なわしめることがいささか不合理であるが、その機能の差異を制度なり機関に表わすことが、その目的と機能とを十分に果す所以のものであるとの考えによるものと思われる。<sup>(3)</sup> ところがアメリカのように不当労働行為の審査制度が確立しており、制度、組織の点においても充実している場合はさて置き、わが国において労働委員会の審査活動は、ややもすればその脆弱性を露呈しがちである。というのは、不当労働行為における審査の独自性が没却させられ、必要以上に審査の過程において一般市民法としての民訴の手續に依拠し過ぎる傾向がある。労働委員会は、労組法二六条によつて規則制定権を保有し、審査について独自の手續を制定し得るのであるが、現状の規則を以つては、かならずしも十分でなく、不足の部分については民訴の手續が介入する恐れが十分にある。そうした場合当然起ることは、審査手續上における団結権なり団体交渉権の侵害という憂うべき事実である。つまり必要以上に民訴の手續に依拠するが故に、擁護さるべき団結権なり団体交渉権なりが護られないで終るといふ現象がないとはいえない。とりわけ迅速性の欠如がこれを引き起すのであるが、これは不当労働行為の審査の独自性を見逃したところに起る現象であるといえよう。かくて長い日時を費す労働委員会における不当労働行為の審査に対する不満

は、不当労働行為を斡旋によつて解決しようとする動きを生む場合がないとはいえず、斡旋不調の場合にまた不当労働行為の審査に行くという方法が取られるようになり、斡旋を行なう機関が、審査を行なう機関と別でないということが、かえつて問題の処理を安易にしているといえるのである。この点わが国における斡旋の制度上あるいは機能上における一つの問題点といえるのではあるまいか。

二 すでに述べたようにアメリカにおける斡旋をはじめとする調整機関の独立性は、調整活動が私的色彩を強く持つているところにも原因しているのであろうが、わが国においては、労働委員会を中心として行なう斡旋のほかになお労働法二条の予定する斡旋のあることが考えられるのであり、つまり労働法のなかにおいては、本来の斡旋のほかになんらかの労働争議の調整が考えられているというべきである。しかるにわが国においては、労働法二条で規定する労働争議の調整制度は、それが育成される基盤がないためかならずしも十分に育成利用されてきたとはいえず、どうしても労働委員会を中心として行なう斡旋に事件が集中する傾向を持つている。

斡旋をいかなるかたちで申請するか、それは労使に与えられた自由であるが、現実の斡旋は、労使いずれか一方の申請で行なわれるのが現状である。これが申請において注意すべきことは、申請の対象となつてゐる事項が、労働争議にまで発展しているかどうかを考えることであろう。斡旋の対象については後述するが、斡旋の開始について労働法六条は、労働争議について概念規定を置き、いわば労働争議があることを斡旋開始の要件であると考えるのが一般的理解といえる。<sup>(4)</sup>しかし当該労使間において、いまだ十分にあるいは一度も団体交渉が行なわれなままでもそこに労働争議が存在するといえるのかどうか。労働争議の判定において問題なのは実質的観点からこれを判断しなければならないことである。ところが、団体交渉が十分に行なわれなまま争議行為に入つたからといつてそれが直ちに争議権の濫用とは一概にいえない

いのであるから、このような場合団体交渉が十分に行なわれなかつたとしてもなお正常な労働争議として斡旋を開始し得るといわねばならない。ところで労働争議が政治ストであつたり同情ストであつたりする場合、労働法六条の解釈としては、斡旋を開始すべきでないといえようが、ただ同情ストの場合、斡旋で事件を解決し得る可能性が十分であるとみられる場合申請により斡旋を開始したからといつてそれがただちに不当というわけにはいくまい。この場合何人を当事者とするかについては可成り論議が出ることになるというに過ぎない。

つぎに斡旋が開始された後においてこれが調停に移行したり、調停が行なわれた後再度斡旋が行なわれたりなどすることも時としてみられるが、斡旋の調停化ないしは斡旋の仲裁化は法の予定するところではなく、労使の円満な状態を迅速に実現するためにはこれをもやむをえないとするのでなく、斡旋は一応打切りということで終了せしめ、その後改めて当事者の正式の申立によつて調停や仲裁を開始すべきものと思われ、調停化ないしは仲裁化を強く説得する斡旋員の態度は原則として避けられなければならないであろう。とりわけ前述した労働法二条の場合において労働協約で斡旋の調停化ないしは仲裁化を規定することは避けるべきであり、いかに自主的にそれについて規定し得るにしても各調整方式を崩すような調整手続を踏んでもよいということにはならない。つまり労働法が予定する方式と効果は、当該労使が自主的に調整機関を設置する場合においても本来の調整と著しく異なつてはならないということである。<sup>(6)</sup> かりに然らざるものを設置したというのであれば、それは労働法が予定している調整方法ではないということにならう。

三 すでに述べたように斡旋は、無方式の原則がとられているのであるが、労働委員会が中心となつて行なう斡旋は、通常労使公益の三者構成が取られている。しかし中労委の場合においては、公益委員だけが担当するのであり地労委の場合とはやや異なるものである。法律上において、斡旋は、労働委員会の会長が指名する斡旋員によつて行なわれるのであるから、

公益委員のみで行なつても、労使委員のみで行なつてもあるいは事務局の斡旋員候補者によつて行なわれても差しつかえないわけである。ところで以上斡旋担当者の態度には、かなり問題がある場合が多く、三者構成をとつた場合、労使斡旋員は、ややもすれば労使のおのの立場に立つて問題を処理しようとするがため斡旋の場で対立を引き起すことがある。斡旋員としての労働者側委員にしろ使用者側委員にしろながしかの立場はあるにしろ、やはり斡旋員としての本来の立場を忘却するようないことがあつてはならない。たとえば正しいとは思えないが現実には不当労働行為に関する斡旋が行なわれた場合明らかに不当労働行為の成立が判明したとき、使用者側斡旋員が使用者をなお十分に説得せず、労働者側斡旋員と対立したり、公益の斡旋員と対立したりなどする場合がないとはいえない<sup>(7)</sup>。各斡旋員が労働者側であることあるいは使用者側であることに固執して斡旋をする限りにおいて斡旋は成功すべくもない。労使斡旋員は、労使の内部事情に通じていればこそ斡旋員として十分な機能を發揮し得るもので、労使斡旋員は、労使の内部事情を他に先んじて知り三者構成からなる他の各斡旋員に知らせるとともにその経験と知識を生かして解決に当ることを任務とする。そこで斡旋員の意識の問題ということになるが、周囲およびその長い問立たされてきた立場上従来から持ち続けた意識をそう容易に変えるわけにもいかない労使各側からの斡旋員は、三者構成を取る限り長短のおの特色を持ちながら斡旋過程において明暗のおのの影を投げかけるのである。すでに述べたように不当労働行為に関する事件が、労働委員会の審査活動がややもすれば機能麻痺を起す場合もないとはいえないため、それが原因で斡旋申請となり、労働委員会における調整をとりわけ斡旋が本来の制度の目的とあるべき姿を逸脱して利用される危険性がみられる。労働委員会は、従来から理論的に保有しているその独立性を審査活動の場においてもまた調整活動の場においても十分に確保し、また斡旋員は斡旋の場において斡旋員としての独立性を明確に堅持することが必要のように思われる。

(1) 大野雄二郎「争議の調整」新労働法講座四卷三六七頁参照。

- (2) Frank Elkouri and Edna Asper Elkouri: How Arbitration Works, 1960, p. 16.
  - (3) 塚本重頼「不当労働行為の審査をめぐる諸問題」中央労働時報五一七号二頁以下参照。
  - (4) 峯村光郎「増訂労働法講義」一五五頁参照。
  - (5) 日航不当解雇事件、東京地裁、昭四一・二・二六判決。
  - (6) 玉置保「労働委員の組織および機能の問題」日本労働法学会誌二八号三九頁参照。
  - (7) つまり労働協約ならんかの調整機関を置いた場合、それは法が予定する三つのいずれかに該当するものであることを必要とする意味である。使用者は、幹旋に応じて幹旋の場に出てくる場合使用者側から出ている幹旋員の説得によつて応ずる場合が多いのである。したがつてどうしても幹旋において使用者の立場に立つて発言行動をせざるを得ないようになるのであるが、その立場に終始する限り幹旋は不調に終る確率が大い。組合側の幹旋員も同様であらう。
  - (8) 本多淳亮・森本弥之介「労働委員会と裁判所」日本労働法学会誌二八号八七頁以下参照。
- この論文において労働委員会の審査活動の現状がかなり明確に述べられている。

### 三 幹旋の当事者と対象

一 すでに述べたように労働法六条の解釈からして、労働争議とは、労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態または発生する恐れがある状態をいうのである。そこで対象と当事者が幹旋の段階において問題とならなければならぬ。まず対象であるが、右に述べたようにその対象は、労働争議である。伝統的な労働組合運動のなかにおいてとらえられる労働争議の概念には、政治ストであるかと同情ストであるかと含まれるものであるが、労調法はすでに述べたように原則として右のストライキを幹旋の対象としての労働争議から削除するという基本的態度を取るに至つた。そこでなお労働組合間の抗争対立についてとりわけ第一組合と第二組合との間における紛争に対していかなる態度を取るべきか問題となるのである。たとえば併存する二組合いずれかの側から、組合間の紛争について幹旋申請が提出された時、労使当事者間における紛争でないからという理由からこれを取り上げない態度が取れ

るであろうか。これを取り上げないとする考えは、労調法六条の表現からして当然に帰結する形式論理であるにしても、それは余りにも形式に過ぎ、紛争をそのままに残す結果となる。しかしこれを実際に取り上げたとしても、力関係の消長に依拠しようとしている相手組合が応ずるとも考えられず、そこにはまざまざと労調法で規定する斡旋の限界を見せつけられる結果となる。ところで問題は、第一組合があるところに第二組合が結成され両組合間に紛争が起きている場合は、第二組合に対する使用者の圧力が強いことが多いのであるからそうした場合にはなお労使当事者の紛争として取り上げることも可能であり、労調法六条の要件を充足することになるが、右の事例の場合斡旋の効果を期待することはなかなか困難であろう。しかしこれが行なえないという理由は、具体的に発見できないのであつて、現在において労働争議を完全に解決するためには、併存組合の問題を取り上げなければならない場合が多く、そうした場合労調法六条を根拠として労働委員会を中心とする斡旋においては、これを取り上げないという態度が許されてよいものであろうか。労働組合が比較的安定している場合には、組合民主主義の原理を中心とした苦情あるいは Civil Right の問題など組合内部の問題が起り得るとしてもこれは原則として斡旋に親しむものでなく、斡旋は労使間のみ展開されることを原則とする。ところが企業内に指導理念を異にする労働組合が併存している場合には、その間の問題が斡旋に持出される場合がある。イギリスにおける一八九六年八月七日の Conciliation Act 第二条を見れば、労働者の団体間における紛争はなんらかのたかちで斡旋の対象となることを規定している。<sup>(2)</sup>一企業内に併存組合がある場合、実際問題として、一組合に対して斡旋を行なつたとしても、それはほとんど使用者に受諾されることなく、結果的には不調に終る場合が多いといわねばならない。したがつて同一企業内に併存組合がある場合、斡旋は、申立をしていない組合をも同時に意識して行なわなければならないであろう。その限りにおいて労働組合間の紛争を斡旋の対象とすることも可能であるとみななければならないし、実際に行なわなければならない。労調法六条が、斡旋開始の要件を労使当事者間における主張の不一致に置いているとはいへ、その労働争議を解決するために必要と

あらば、併存組合間の紛議についても斡旋を行ないうる」と解釈しなければならないのではあるまいか。<sup>(3)</sup> つまり企業別に労働組合がある場合、斡旋を効果的に行ないうるためにまたその目的を達成するために以上のような労働法六条の解釈が許されて然るべきものといえよう。<sup>(4)</sup> かくて当事者の拡大つまり申立組合以外の組合についても斡旋の当事者たりうる場合が起りうるといわねばならない。当事者に関連してなお述べなければならないのは、使用者側の当事者である。親会社および子会社との関係において、子会社が親会社から労務管理上の支配、あるいは営業、株式上の支配を受けている場合、その子会社の労働争議が斡旋の対象となつているとき、親会社を斡旋の当事者とするには、かなり疑問があるとされていたのであるが、当該労働争議を円満かつ迅速に解決するためには、斡旋において親会社をも呼び出し得るのが斡旋ではあるまいか。従来市民法的思考のなかにおいて、労働関係における法人格の相違を相違として考える方向は強かつた。しかしすでに不当労働行為事件の審査において親会社と子会社との間における実質的同一性の法理は、一般的に認められているのであり、賃金支払について法人格否認の法理が下級審の判旨のなかに展開されている現在、労働法は、法理のなかに常に実質を探究するものであること、然らずんば労働保護と国民経済の円満なる運行の確保は不可能であること、労働関係は、当然に特定企業ないし特定法人を超えて展開され、法もこれに従うものであることなどを念頭に置いた場合、斡旋において必要とあらばその当事者の概念は、——労使の平和を迅速に確保する目的において——特定法人の枠を超えるものであるといふべきである。右のように理解することは、労使関係の目的に同時に一致するものであり、斡旋員が、斡旋の当事者として関連企業を指定することはならぬ批難されるべきことでなく、当然の帰結として妥当性を持ち得るものであると考えられる。<sup>(7)</sup>

二 既に多少述べたところであるが、ここで改めて斡旋の対象について考えてみると、まず斡旋の対象つまり労働争議そのものについてあるいは労働争議の原因について考察することが必要である。労使紛争は、さまざまな角度からこれを分類

することができるが、そのなかで注意すべき区別は、既に以前から行なわれているところであるが、経済紛争 (Conflits Économiques) と権利紛争 (Conflits Juridiques) とである。<sup>(8)</sup> 経済紛争は、新たに経済的利益を確定してゆく労使間の紛争であり、権利紛争は既に存在している法令を通してそのなかにみられる法令もしくは会社内規則、たとえば労使協定とか労働協約、就業規則などの解決、適用を通じて労使の権利、義務を主張する上における紛争である。経済紛争は、労使とりわけ労働者および労働組合の利益に関するものであり、この利益を新たに確定すること、そのために新たな法規、とりわけ労働協約を締結することを目的とする労使紛争のなかに顕著なかたちで表われる。<sup>(9)</sup> これに対して権利紛争は、労働者ないしは労働組合の権利主張のかたちで表われ、一定の使用者の行為は、法規違反であるとの主張のかたちで表面化する。すなわちこの紛争は、法的防禦を前提として顕現する労使紛争で、具体的には解雇とか転勤、配転などについて、これに対する反対闘争のかたちで生起するものである。このように労使紛争つまり労働争議の原因を区別することによつてそこに斡旋の方法が多少異なるものであることに注意しなければならない。経済紛争は、その性格からあくまでも最終的には、労使の自主性と団体交渉とによつて解決することを必要とし、なんらかの訴訟手続によつてその事件の終結を導くことを不可能にし、いわば労使の力関係が強くこれを左右することになる。それに引き換え権利紛争の場合は、多少なりとも労使の力関係の投影はなにがしかのかたちで存在するにしても、最終的には訴訟あるいはこれに類する機関によつて紛争の解決がなされ得るということである。以上のような労使紛争の区別は、斡旋に作用せずにはいない。権利紛争において斡旋は、その権利関係の枠内において行なわれなければならない、とりわけその権利関係が強行規定として国家法に関するものであるとき、たとえば不当労働行為に関するものであるとき、斡旋の基本的終結の態度は、おのずから決定しているといつても過言ではないであろう。事件に関して強行規定が存在している場合は、それが斡旋を左右すること明らかであり、和解を目的とする斡旋は、労使関係を規定する強行規定——たとえば不当労働行為制度——によつてその基本的姿が確定されてゆくのである。和解契

約は、法律関係を変更するとはいいながら、強行規定、効力規定の分野まで変更するものではあり得ないし、そうあつてはならない<sup>(1)</sup>。ともかく権利紛争の斡旋は、関係法規の状態を常に念頭に置いて行なわれなければならない。また場合によつて強行規定ないしは効力規定以外の法規を改正することがあるにしても、そこでは大きく従来の労使関係を変更することがあつてはならないのである。また、解釈上労働協約に反する斡旋を行なうことはかなり無理で、その場合かえつて従来の労使関係を混乱せしめることもありうるので、労調法の精神からしてこのようなことは避けなければならないであろう。

斡旋の対象が経済紛争であるかそれとも権利紛争であるかによつて、斡旋の方式も多少異なつてくる。権利紛争においては、事実の確定がかなり重要なウェイトを占めるので、当事者からの事情聴取が重要な調整活動の一部となる。事実の確定なくして権利紛争の成功はありえないといふべきであらう。ところが経済紛争ということになると、その斡旋は労使当事者の歩み寄りが中心となり、これに対する斡旋員の援助活動に重点が置かれることになる。

- (1) Maurice S. Trott, Labor Arbitration, 1961, p. 140. 例として The California State Conciliation Service は一九四七年組織されたのであるが、組合間の問題についての斡旋はほとんど存在していない。
- (2) 労働省労働統計調査部編著、外国労働法全書、三三三頁参照。
- (3) G. H. Cernylnok, La Grève, Traité de Droit Travail, 1961, p. 456.  
フランスにおいては、フランス鉄道、郵便事業、フランス航空を始めとする大企業において、労働協約の締結をめぐるて起きている。
- (4) わが国の地労委においても、併存二組合を呼び出し斡旋を行なつた事例もみられるのである。たとえば富山地労委、富山石油争議事件、昭四六・七・二九解決の事件では、二つの組合を呼び出している。
- (5) 阿久沢亀夫、「使用者理論の展開」法学研究、四三巻八号、三七頁以下参照。
- (6) 川岸工業事件、仙台地裁、昭四五・三・二六判決、判例時報五八八号三八頁以下。
- (7) 法人格否認の法理に関する山世志商会の判決（最高裁第一小法廷昭四四・二・二七判決最高裁判所判例集第三卷第二号五一頁以下）は、次のように述べる。

「……およそ法人格の付与は、社会的に存在する団体についてその価値を評価してなされる立法政策によるものであつて、これを権利主体として表現せしめるに値すると認めるときに、法的技術に基づいて行なわれるものである。…法人格が全くの形骸にすぎない場合、またはそれが法律の適用を回避

するために濫用されるが如き場合においては、法人格を認めることは、法人格なるものの本来の目的に照らして許すべからざるもの」であるとする。この法理は斡旋の場合に適用されたとしてもなら妥当性を欠く理由はないといふべきである。そして実際は、斡旋において申請組合の使用者以外の使用者が、当事者とされることがしばしばあつたといえる。

(8) 公労法・地公労法の労使紛争は、争議行為を予定しないことを原則としており、労調法でいう労使紛争は、争議行為を予定しているものである。このような区別は、紛争の斡旋と労働争議の斡旋とを区別せしめるものであるが、それ程重要な実益があるとはいえない。

(9) 外尾健一「労働法入門」一〇八頁参照。

(10) G. H. Camerlynck, *Helene Smay, Op. Cit.*, p. 174. この考え方の基底には、集団性を持つた労使紛争は、その利害関係をすべて法規によつて確定しておくべきであるとの原則が強く流れなければならないであらうとされている。

(11) たとえば違法な争議行為ではないのにかかわらず、その指導者の解雇が斡旋の条件となることは許されないのであらうし、そのような斡旋によつて協定が成立しても効力規定に反して無効となる。

#### 四 斡旋の終了

一 斡旋における調整活動が進行してきた場合、当該事件が当事者の受諾によつて解決するか、それとも不調で終るか、いずれとも見通しのつかない場合斡旋員として行ないうる法的限界はいかなるものであらうか。労調法一四条は、「斡旋員は、自分の手では事件が解決される見込がないときは、その事件から手を引き、事件の要点を労働委員会に報告しなければならぬ」と規定し、これを受けて労委規則六六条三項がある。斡旋において深追いすることは厳に戒められなければならないが、さりとて放置することは当該労使の紛争をますます混乱せしめることになる。そこで斡旋において案を提示するかどうか、その案はどういう方式であるべきかということが問題として浮かび上らざるを得ない。労使おのおの側の斡旋員と、りわけ使用者側斡旋員が斡旋案の提示を拒否しているとき、公益の斡旋員が独自の名前で斡旋案の提示を行ないうるであらうか。いかなる斡旋が出されようともそれに対して使用者は受諾しないという意向を漏らしている場合、右のような事態に逢着することにならうが、斡旋を受けていながら右のような態度に出ることにはかなりの問題がある。なる程斡旋を使用者

が受けるに當つて、かなり強い説得があつたにしろその結果に対してすべてこれを拒否するということは、明らかに斡旋の全面的否定であり、信義則上重大な違反を構成するといふべきであらう。そもそも斡旋を受けないということは、労働組合の団結を認めない基本姿勢である場合が多く、当該労使間において解決の方途がないにもかかわらず、つまり当該労使間において自主的解決のエネルギーがその切掛けをも含めてないにかかわらず、いたずらに労働組合の申請に応じないという態度は、明らかに労働組合否認を意味するものでないだろうか。労調法第二章以下の斡旋は、当事者いづれからの申請によつて行なわれるのであるが、労働組合が斡旋を申立てたにかかわらずこれに応じないことは、労調法の予定するところではなく、労働組合の申請に応じないについて正当な理由がなければ不当労働行為を構成する可能性があるといふべきである。いかなる斡旋案の提示に対してもこれを拒否するといふことは、右の考え方に通ずるものであり、そこには正当な拒否理由が主張されなければならないものであらう。とりわけ不当労働行為に關係している斡旋においては、事実が確定した以上公益の斡旋員は斡旋案を提示しなければならないであらう。<sup>1)</sup>

二 ところで斡旋案は労使によつて受諾されるよう最大の努力が払われることが必要なのであるから、斡旋案に説明あるいは理由を付けることも当然ありうることである。實際に労使は、斡旋案に対して説明なり理由なりを附記することを求める場合もあり、その論旨さえ合理的ならばこれを受諾してもよいとする態度を示す場合がある。以上の事態が客観的にみて推測できるにもかかわらず説明ないし理由を付けないといふことは、やはり斡旋員の努力不十分といわれても致し方ないであらう。斡旋案の提示は、やもすれば労使いづれかにその形勢を有利に展開する契機ともなり勝ちであり、当事者に事件解決への助力を与えることを基本とする本来の至命は、<sup>2)</sup>やもすれば見逃されなはいえない。しかし当該労使のあるべき姿を指導的に明確化することにおいて必要であり、たとい労使いづれかに有利に展開するものであるにしろそれは当該労

使の労使関係に助力を与えるという意味において斡旋でなし得るところというべきであろう。<sup>(3)</sup> わが国の労使関係の紛争は、それが訴訟なりこれに類する準司法的機関に持ち込まれる場合、斡旋あるいは調停前置主義に従う必要はない。そのよしあしはさておき労使関係の紛争の性格あるいは実効を考えると右の場合に斡旋を試みることは決してマイナスとはいえないであろう。かえつてわが国の現実には、調停がもう一度斡旋にかけられたり、仲裁が斡旋にかけられたり、あるいは労委規則三八条の和解においては、斡旋とはほ同様な過程が展開するのである。してみると斡旋において折衝することが容易である雰囲気においてあらかじめ労使紛争の全容を当事者に知らしめ、できうべくんば解決するという方向をとるのも一概に否定できない。してみると斡旋を前置することが合理的でないと言いつけるわけにもいくまい。

ともかく斡旋は、三者構成をとる場合、労使斡旋員の反対にもかかわらず、それが当該労使の労働争議を解決する上に妥当であるとみられるならば斡旋案の提示を行なうことが妥当のように思われる。労調法一四条の趣旨がこのために損なわれることはないであろうし、労使関係への行き過ぎた介入を結果として表わすこともほとんどないであろう。かえつて反面からみれば、以上述べた斡旋案と理由の提示が必要な程そしてそれが直接助力に結びつく状態にあるわが国労使の現実を十分に認識して斡旋を考えると、啓蒙的意味を含めてかなりの介入があつてよいと思われる。

(1) 斡旋における事実の確定は、やや不確実なものであることは否定できないが、だからといつて斡旋案を通じて結論を出しえないものではない。とりわけ労働委員会の審査機能が老朽化している現状においては、斡旋の利用はやむをえないことである。

(2) S. Corniot, *Dictionnaire de Droit*, 1966, I, p. 419.

(3) G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, *Précis de Droit du Travail*, 1965, p. 244.

斡旋は広く理解されるのであり、アメリカの苦情処理あるいはフランスの労働審判所などにおける個人的紛争といえどもそれを労働組合が取り上げる限り斡旋の対象となりうるのである。労働組合が企業別に組織している限り右のような取り上げ方も可能であり、そこにはアメリカの苦情処理あるいはフランスの労働審判所などの一部機能が混然として入つているといえるのではないだろうか。いうまでもなく右諸外国の制度とわが国の斡旋とは明らかに異なるものであるがその各部分の要素を帯有することも否定できない。

## 五　む　す　び

斡旋をめぐるつてはなお多くの問題がある。たとえば斡旋員であるための意識の問題、斡旋成立の協定化の問題、斡旋出席のために企業を欠勤する問題などこのほかにも多く問題を含んでいる。しかし右のような問題は、なお現実の把握を必要とするのでもう少し実態を調査してから考えてみることにした。アメリカにおいて斡旋と調停との区別はかならずしも明確でないといわれているが、この指摘はかならずしも妥当ではない。Arbitration と Conciliation の間に当事者を中心としてその差別を発見しようとする限り、それは明らかに区別されなければならないのである。わが国において調停という場合、調停委員会の成立、調停案の作成、開始の手續などについて斡旋とは異なるものがあり、斡旋は独自の概念を持つものであることは否定できない。本稿において斡旋の概念をかならずしも明確にしなかつたのは、他の調整との区別と関連性とは制度上においてアメリカ同様余りにも明らかであつたからである。