

連載  
第4回

# 「労働者の権利」を基軸とする 新たなたたかいの模索



とくずみ けんじ 旬報法律事務所  
弁護士 徳住 堅治 1973年弁護士登録

## I 団結を重視する戦後労働運動の成果と行き詰まり

### 1 戦後の極貧生活からの脱却を目指す戦後労働運動

ア 戦後、国民の生活は極貧状態だった。労働組合に結集し、その団結力と争議行為により賃金増額を勝ちとり、極貧生活からの脱却は国民の願いだった。労働基本権は憲法25条の生存権の範疇と位置づけられ、賃上げは生存をかけたたたかいの様相を呈した。労働基本権が自由権の範疇に含まれるとは、当時考えられていなかった。1955年に始まった春闘争議は、高度経済成長とともにほとんどの単産がとりくみ、1970年代半ばには争議件数も1万件を超えピークを迎えた。1973年春闘では全国平均20.1%、74年春闘では同32.9%の高額の賃上げを獲得した。2年間で50%を超える賃上げにより、国民の間には極貧生活を何とか乗り越えたという雰囲気が生じた。1979年の『国民生活白書』では、国民の中流意識が定着したと述べている。

西谷敏教授は、戦後労働法理論の特質について、「戦後わが国で定着した労働法思想、とくに団結権思想は、他の先進資本主義におけるそれと比較

して顕著な特徴を持っていたと考えられる。」として、「第1に、労働者の使用者に対する従属性が強調されたこと、第2に、生存権理念が優位に立っており、それに対応して自由の理念が相対的に軽視されていたこと、第3に、集团的というべき思想傾向が支配的であったこと、第4に、市民法と労働法の異質性が強調されたこと」と指摘している\*1。

イ 戦後労働運動は、裁判闘争にも粘り強く取り組み、1970年半ばには労働分野において重要な論点について、先例性のある判例法理を獲得した。

a 解雇権濫用法理：「日本食塩製造事件」最判（昭50.4.25 労判227号32頁）が「解雇権濫用法理」を宣明し、そして、「高知放送事件」最判（昭52.1.31 労判268号17頁）が同法理における「相当性の原則」について具体的判断を示した。解雇権濫用法理は、2003年に労働基準法18条の2として法制化され、現在は労働契約法16条に移し替えられ、労働法体系で重要な位置を占めている。

b 整理解雇法理：「大村野上事件」長崎地大村支判（昭50.12.24 労判242号14頁）が、整理解雇法理の4要件を初めて宣明した。整理解雇法理の判断枠組みを示した最高裁判決は未だ出ていないが、「大村野上事件」判決は、その後、整理解雇事件の下級審裁判に大きな影響を与えた。

c 有期雇用雇止法理：臨時工の更新拒絶について、戦後苦しい裁判闘争が続いた。「東芝柳町工場事件」最判（昭49.7.22 労判206号27頁）は、反

復更新して期間の定めのない契約と同じ状態にあり解雇の意思表示とみなし雇止めを無効とした。また、「日立メディコ柏工場事件」最判(昭61.12.4労判486号6頁)は、その雇用関係がある程度の継続が期待される場合、雇止めに解雇権濫用法理を適用して、雇止めを無効とした。これらの有期雇用雇止法理は、現在労働契約法19条に法制化された。

- d 安全配慮義務の法理：高度経済成長の真っ盛りの1968年当時、年間殉職者7000名、障害者7万6千名を含む180万人の労働災害が多発していた。総評弁護団(現日本労働弁護団の旧称)は、労働災害絶滅のたたかいに取組み、年間300～400件の労働災害訴訟を提起した。また、故岡村親宣弁護士を中心に、従属性労働下での使用者の労災責任を追及する「安全保護義務」の確立を訴えた。そうした取組みの中で、「自衛隊車両整備工場事件」最判(昭50.2.25労判222号13頁)は、使用者の「安全配慮義務」を宣明した。この法理は、現在、労働契約法5条に法制化された。
- e 採用内定の法理：「大日本印刷事件」最判(昭54.7.20労判323号32頁)は、採用内定通知により解約権留保付の労働契約が成立したと判断した。その後、採用内定取消への大きな歯止めとなった。

## 2 団結力を基軸とする戦後労働運動の行き詰まり

ア 1970年代半ばになると、労働組合の団結力を基軸とする労働運動の展開に反発して、経営者の攻勢が一段と強まった。①大規模な組合脱退・分裂工作の支配介入、②少数派組合に打撃を与える露骨な組合間差別、③企業と公安警察が一体となった執拗な刑事弾圧、④男女差別、⑤組合役員や活動家を狙い撃ちにした大量整理解雇、⑥組合解体を狙う倒産など、集团的労使紛争が多発した。

民間大企業の職場では労使協調の流れが強まり、労使対立型の団体交渉から、労使協調的な経

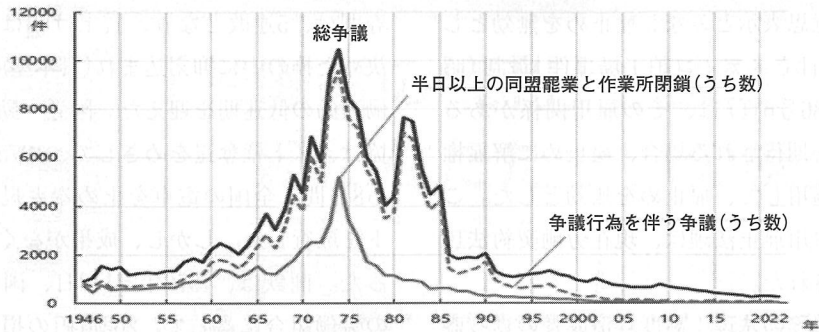
営協議会を重視する動きも強まった。1975年以降春闘は、5連敗となり、賃上げ幅は政府・財界の決めた枠の中に抑え込まれ(日本型所得政策)、労働運動の低迷期を迎えた。国労・動労などの公労協は、スト権奪還をめざして、1975年11月26日から8日間、全国の電車を止める大規模なスト権ストを敢行した。しかし、成果がなく大敗北に終わった。国鉄は、1976年2月14日、国労・動労などの労働組合に対して、202億円の損害賠償請求訴訟を提起した。その後公共部門のストは終焉した。また、全通は、当局の不当労働行為及び全通敵視政策を改めさせるため、1978年年末年始闘争を行い、怠業行為により大量の年賀の滞留物を生じさせた。この争議も成果なく、失敗に終わった。当局は、末端組合員58名を懲戒免職処分に付した。

このスト権ストの敗北が決定的となり、団結力に基づく労働組合のたたかいが大きく後退していくことになる。労働運動の先行きに対する危機感が生まれた。

### イ 争議件数の減少・労働組合組織率の低下

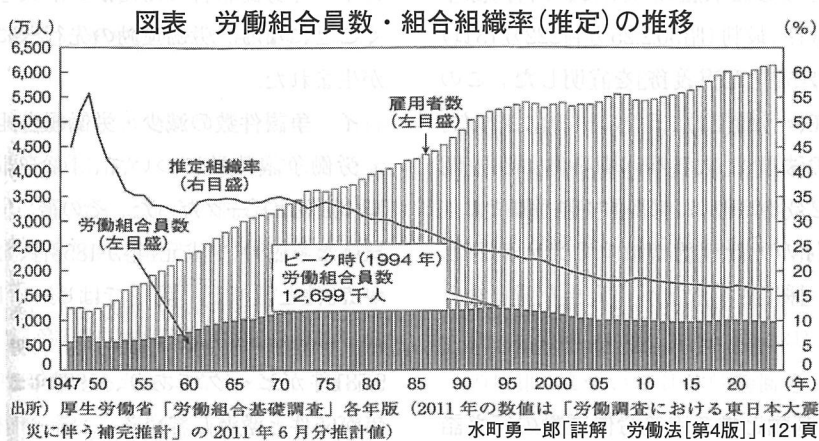
労働争議件数について、「総争議」は1974年の10,462件がピークだった。その後、「総争議」は減り続けた。1989(平成元)年が1858件、2022(令和4)年が270件と激減し、現在ではピーク時の40分の1となっている。「争議行為を伴う争議」は、1974年の9,581件がピークであり、1989年が1,433件、2022年が65件と激減している。

図 労働争議件数の推移 1946年～2022年年間（資料出所 厚生労働省「労働争議統計」）



|                  | 1960年 | 1974年  | 1989年 | 2022年 |
|------------------|-------|--------|-------|-------|
| 総争議              | 2,222 | 10,462 | 1,858 | 270   |
| 争議行為を伴う争議        | 1,707 | 9,581  | 1,433 | 65    |
| 半日以上の同盟罷業及び作業所閉鎖 | 1,063 | 5,211  | 362   | 33    |

労働組合の組織率は、戦後1949(昭和24)年の55.8%をピークとし、その後減少の一途をたどり、2024(令和6)年には、16.1%まで低下した。



ウ 1970年半ば以降職場の組合活動を抑圧する反動判決が続出した。

a 公務員のスト禁止を合憲とする最高裁逆転判決：「全通中郵事件」最判(昭41.10.26刑集20巻8号901頁)、「都教組事件」最判(昭44.4.2刑集23巻5号305頁)等は、公務員の争議行為について合憲的限定解釈に基づき全面禁止を違憲と判示していた。ところが、「全農林警職法事件」最判(昭48.4.25刑集27巻4号547頁)は、上記最高裁判決を変更し、公務員の争議行為禁止を全面的に合憲

とする逆転判決を言渡した。1970年から始まった任官拒否・裁判官再任拒否・修習生罷免等の青法協攻撃に端を発する司法反動化は、最高裁判判官を露骨に入れ替え、公務員のスト禁止法制を合憲とする政治判決を言渡すまでに至った。「全農林警職法事件」最判を嚆矢として、1970年半ばに、職場の組合活動を抑圧する反動判決が続出した。これらの反動判決が、今日まで、職場での組合活動を抑圧する障害となっている。

b 思想・信条による採用拒否は合憲：「三菱樹

「脂事件」最判(昭48.12.12労判189号16頁)は、思想信条による採用差別を合憲とした。東京高等裁判所は、「人の思想、信条は身体と同様本来自由であり、その自由は憲法第19条の保障しており、企業が労働者を雇傭する場合等、一方が他方より優越した地位にある場合に、その意に反してみだりにこれを侵してはならないことは明白であり、人が信条によって差別されないことは憲法第14条、労働基準法第3条の定めるところ」として採用拒否を無効とした。最高裁は、この高裁判決を取り消した。

c 使用者の許諾のない施設内の組合活動は施設管理権に反して違法:「国鉄札幌駅事件」最判(昭54.10.30労判329号12頁)は、自己使用のロッカーに組合のビラ2枚を貼った事案で、「利用を許さないことが施設につき使用者の権利の濫用であるような特段の事情がある場合」を除き、使用者の許諾のない施設内組合活動は違法とした。使用者の施設管理権を重視し使用者の許諾のない組合活動を違法として、札幌高裁判決を破棄し、懲戒処分を有効とした。この最高裁判決が、職場活動に与えた影響は大きく、施設内の組合活動が今日まで後退する大きな要因となっている。

d 就業時間中のリボン・プレート着用は職務専念義務に違反し違法:「目黒電報電話局事件」最判(昭52.12.13労判207号26頁)は、「ベトナム侵略反対、米軍立川基地拡張阻止」と記載したプレートを着用して勤務した職員の行為について、職務専念義務に違反し他の職員が注意力を職務に集中することを妨げるおそれがあり局所内の秩序を乱し、就業規則違反とした。そして、懲戒戒告処分を無効とした東京高裁判決を破棄した。判旨は、「職務上の注意力のすべてを職務遂行のために用い職務にのみ従事すべき義務に違反し、職務に専念すべき局所内の規律秩序を乱すものであつたといわなければならない。」とした。「大成観光事件」最判(昭57.4.13労判383

号19頁)は、リボン着用について労働契約に基づき職務を誠実に履行する義務である職務専念義務に反するとした。過度な職務専念義務を重視するこれらの判決が、その後の職場における組合活動を抑圧し、その影響は大きい。

e 食堂使用拒否は不当労働行為ではない:「池上通信機事件」最判(昭63.7.19労判527号5頁)は、使用者が労働組合からの従業員食堂の使用申入れを許諾しなかったこと等が不当労働行為に該当しないとした。

## Ⅱ 団結力重視から労働者の権利を基軸とした新たな運動を模索

### 1 新たな運動の視座の模索

経営者の攻勢の強まり、労使協調路線の広がり、職場の組合活動を抑圧する反組合判決が続出した。それに加えて、労働側が全力を挙げてたたかったスト権ストの敗北の影響は大きかった。総評弁護士団執行部は、労働組合の団結力のみを重視する運動だけでは行き詰まると危惧し、1970年代後半から新たな運動の基軸の模索を始めた。そして、『労働者の権利』を基軸に新たなたたかいを志向する議論を開始した。労働者の自律性・権利意識を高めるために、これまで蔑ろにされてきた労働(雇用)契約を重視することにした。この運動の理論的中心は、故藤本正弁護士だった。同弁護士は、労働者一人一人の権利・義務は労働契約から生じるとの近代的契約思想を広めることを強調された。それまで入社の際必ずしも締結されていなかった労働契約を必ず締結して自らの権利・義務を自覚し、自律性・権利意識を高めることをめざす取組みを始めた。

西谷教授は、「戦後労働法学における労働の従属性の強調が、事実上、労働関係のもう一つの要素である対等当事者間の契約としての側面を単なる虚偽的な形式と見る傾向を強め、それを理論的

にも実践的にも背後に迫りやる意味を持ったことは否定しえないであろう。そして、こうした従属性の重視、およびその裏面としての契約自由の軽視は、戦後の労働法思想に様々な特徴を刻印したのである。」と述べておられる\*2。西谷教授の見解は、1992年に発表されたものであるが、1970年後半に総評弁護士執行部が新たな労働運動の機軸を模索していた議論と、軌を一にしている。この見解は、集团的労使関係から個別的労使関係へと移行する、その後の歴史の流れを先読みした卓見である。

同教授は、また、労働組合と労働者との関係、つまり団結の在り方についても、注目される発言をされている。「労働組合は、所与の前提として存在するものではなく、個々の労働者の主体的努力によって形成されるべきものである。集团的労働法の体系においては、個々の労働者の労働組合結成に向けての自己決定が論理的出発点となる。当然のことながら、労働組合の結成あるいは加入は労働者の自由意思によってなされねばならない。つまり、労働組合は、個々の労働者の自律にもとづく連帯として構成される。」と述べておられる\*3。労働組合の団結の基礎をどこに求めるかという視座を考える上で、同教授の指摘は示唆に富む。

## 2 新たな運動への具体的方向転換

総評弁護士は、労働者の権利を基軸とする新たな運動に向けて舵を切った。1979年9月132号から、『総評弁護士会報』の名称を『季刊・労働者の権利』に変更した。故岡村親宣弁護士が、「労働者の権利」を掲げてたたかうイタリア労働運動に学ぶべきだと発案されて、名称を変更した。故岡村弁護士は、名称の変更に加えて、記事の内容が単に事件報告に留まるのではなく、事件の争点・課題を指摘し、それに対する法的見解・解釈を理論的に解明する内容に切換えていく必要性を強調された。会報の内容も、その後故岡村弁護士の指摘に沿うように努力が続けられ、今日では「季刊・労働者の権利」の掲載内容が労働学者等の論文にも引用されるよ

うになった。また、故藤本正弁護士は、この号の巻頭言で「1965年前後になると、権力と資本の攻撃は、争議と刑事弾圧によって一挙に組合の団結を押しつぶそうとするものから、日常的にじりじりと組合の体質を変えていこうとするものへと移行していった。職制機構の再編強化と、そのもとの職場支配の一層の強化、企業内教育、組合選挙への介入、差別、人事攻撃など、あらゆる方法が総合的に動員されたのである。こうした攻撃に対抗するには、権利闘争の日常的強化と、実践の理論の確立が要求された」と述べておられる。

翌10月には、「季刊・労働者の権利」臨時増刊号133号として、権利白書「権利闘争の現状と課題」を発刊した。この発刊は、故藤本正弁護士が、国民に経済状態を開示する『経済白書』に倣って、労働者に権利闘争の現状と課題を明らかにする『権利白書』を毎年出すべきだとの発案による。同号は、「我が国の労働運動の権利闘争の前進をはかるためには、労働組合の団結の立場から見た、権利基準とともに、労働者個人の権利・労働条件基準を明らかにしていくことが必要である」と述べている。総評弁護士(日本労働弁護士団)は、爾来40年以上にわたり『権利白書』を発刊し続けている。

総評弁護士が、最初に手を付けたのは、『労働基準法』を労働者のたたかう武器にすることだった。1980年9月団員76名の力を結集し、浩瀚776頁の「労働基準法実務全書」(労働旬報社)を発刊した。当時労働法学者は集团的労使関係に関心を示し、労働者保護法に関心をあまり持っていなかっただけに野心的な研究だった。はしがきには、「第1に、労働条件の向上をめざし、労働基準法の理念、現実的機能を検討し、わが国の社会的到達水準を諸外国の水準に対比して、立法闘争、協約闘争の目標と職場の活動の方向を明らかにした。第2に、低成長経済化の下で、国際水準に達しない低い労働基準法の諸規定が現実には守られていないことに加え、労働基準法の例外規定の悪用、労働基準法の問題に反する行政解釈の濫用などによる労働条件の不

当引下げがみられる現状に対処し、正しい労働基準法の理解とあるべき労働条件の獲得に資することを旨とした。」とある。労働者が労働基準法を活用して自らの権利確立の道を開く実践的な書であり、好評を得た。また、1981年5月には、「損をしないサラリーマンの知恵」と銘打って、藤本正編著で「労働基準法入門」(労働旬報社)を発刊した。

### Ⅲ 集団的労使関係から個別労使関係への転換期の時期はいつか

わが国の集団的労使紛争から個別的労使紛争の転換のターニングポイントは、何時か。私は、1989年だと考えている。

1989年、わが国の労働界ではナショナルセンターの総評・同盟が解散し、連合・全労連・全労協が誕生した。たたかう労働運動をけん引してきた総評の解散により、労働者の団結を背景とした集団的労使紛争の後退が現実のものとなった。総評解散にともない、『総評弁護団』も名称を『日本労働弁護団』に変更した。1989年はバブル経済の絶頂期で、12月29日日経平均株価が当時の史上最高値3万8915円をつけたが、1990年代に入りバブルが崩壊した。金融機関や企業の不良債権問題や企業経営の悪化により日本経済は停滞期に突入した。企業規模に関わらず、管理職・正社員又は非正規労働者を問わずリストラが頻発し、個別労使紛争が激増したが、リストラの過程でも労働組合の役割や姿は見えなかった。国際的にも、この年にベルリンの壁が崩壊し冷戦構造が終焉を迎え、グローバル化の時代への転換点となった。

菅野和夫教授は、「1980年代まで：集団的労使紛争(労働委員会)中心の時代」、「1990年代以降：個別労働紛争中心の時代」と述べられている。「1980年代までは、個別労働紛争は少なく、労使紛争といえは労働組合と企業間の集団的労使紛争が中心だった。紛争解決制度としても、戦後労働法制の

なかで集団的労使紛争解決の専門機関として設置された労働委員会による、労働争議の調整手続と不当労働行為の救済手続きが中心であった。」と述べられている(「労働法第十三版」1189頁以下)。

水町勇一郎教授は、クライド・サマーズ著「世紀の変わり目における労働法」(1988年)から「労働組合と労働協約は、使用者の経済的な力による労働者の利益の剥奪や抑圧から労働者を守りきれていない。その帰結は、不可避的なものでないとしても、予測することは可能である。もし、団体交渉が個別の労働者を守れないとすれば、法がより弱い当事者を守る別の道を見出すことができるだろう。法こそが、裁判所や立法者を介して、守護神となるのである。労働法はいま、この守護神の交代の真っ只中にある。」との部分を引用した上で、「21世紀の日本における『守護神』はだれか？」として、次の3点を指摘された。

ア 集団法から個別法へ(1980年代以降の「立法の時代」)、

イ 個別法のなかでも取締法規(労基法等)から労働契約法(2007)へ、

ウ 労働紛争解決法としての個別労働紛争解決促進法(2001)と労働審判法(2004)\*4。

労働組合の団結力を背景とした団体交渉・労働協約による労働条件や待遇を確保する時代から、個別的労使関係の時代に移行し、労働者の権利意識を基軸にし、労働法と裁判との三位一体となる取組が重要性を増したといえる。これは、わが国だけでなく世界的な流れでもある。

#### <脚注>

\*1 西谷敏「労働法における個人と集団」(有斐閣1992年)3頁。

\*2 同西谷論文5頁。

\*3 同西谷論文94頁。

\*4 2020.6.19東京弁護士会労働法制特別委員会での講演から。