



労使紛争解決システム--法社会学の視角から（労使紛争の解決システム〔第83回日本労働法学会〕）

檜村, 志郎

(Citation)

日本労働法学会誌, 80:83-101

(Issue Date)

1992-09

(Resource Type)

journal article

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90006668>



労使紛争解決システム

—— 法社会学の視角から ——

檜 村 志 郎

(神戸大学教授)

- 一 はじめに
- 二 視角・過程としての紛争
- 三 現代における紛争処理の特質
- 四 労使紛争と解決システム——記述と展望
- 五 残された課題

一 はじめに

この報告では、法的紛争処理についての一般理論を念頭に描きつつ、現代のわが国の労使紛争の法的処理の特質を解釈してみたい。

わたくしは労働法学の専門家ではなく、またこの分野について広く一般的に研究をしてきたわけではない。主と

して社会学的観点から、民事紛争処理の社会的構造を対象として、法的紛争処理過程の理論的および経験的研究を試みる過程で、労使紛争についてもいくらか接する機会をもってきたにすぎない。以下のわたくしの報告は、研究会を通じて得ることができた知見および先行する諸研究等に依拠しながら、労使紛争のいくつかの特色を社会学上の一般理論的な視角から解釈しようという目的に限定される。

二 視角・過程としての紛争

1 社会学的制度とその分析

はじめに社会学的視角といっても多様であるから、本報告で採用しようとする視点について簡単に説明しておきたい。

社会とは、ひとびとの集りであり、またそこから生じるさまざまな出来事からなりたっている。人々の集りとしての社会は、さまざまな出来事を含むが、そのなかでも重要なものは、社会学的な意味での諸制度がそこから生みだされるということである。社会学的な意味での諸制度は、法学的な意味での制度（例：「不当労働行為制度」などと言われるときの制度）とは異なる。法学的な制度の多くは実定法上で規範的に規定されているが、社会学的諸制度は規範的に明確な規定を必要としない。産業的取引慣行、宗教、教育などはこのような意味での社会学的制度の例である。⁽¹⁾

社会はさまざまな制度を構成要素として含んでいるが、それらの制度は孤立してばらばらに集っているわけではない。社会的活動は互いに影響を与えあっているから、さまざまな異なった社会的制度もつねに多かれ少なかれ相

互依存関係にある。一つの制度の在り方に一定の方向の持続的変化が生じ始めると、ときには他の制度の固有の安定性や持続性をゆるがし、その持続的変動を生みだす。このような社会学的諸制度のゆるやかな統一性は、われわれが社会秩序とよぶものの一要素である。

社会学的分析は社会秩序の成立に一般的関心をもつといえる。社会学的分析は、社会の秩序が人間の複数の関連しあう行為つまり人間の「相互行為」によって形成されるという事実から出発する。マックス・ウェーバー、エミール・デュルケムなどの現代社会学の創始者たちは、近代社会の諸秩序、とりわけ、産業社会、市場、資本主義社会、といったものの成立、変化、未来、矛盾などを、社会の構成員の相互行為のありかたに着目することで説明し、理解しようとしていた。⁽²⁾一般的にいうと、社会学は、相互行為にもとづく秩序形成という現象をとりあげて、個々の相互行為者によって意図された相互行為の在り方や意図されなかったその在り方、またはそれらの諸結果を理解することを課題としているのである。

2 構造論と過程論

人間社会の秩序のあれこれの成立や変動を説明し理解しようとするとき、その社会学的分析の説明方針には、おおまかにいつて一方で「構造論」、他方で「過程論」ないし「行為論」という区別ができる⁽³⁾（構造分析と行為分析などともいう）。この区別についてはさまざまな考え方が⁽⁴⁾あるが、ここではつぎのように考える。

構造論とは、人間の個々の相互行為ではなく相互行為の繰返されているパターンをとりあげ、分析の単位とするものである。その特徴は、社会というものを相互行為のパターンを主としてとらえるという観点である。繰り返される相互行為のパターンを「構造」⁽⁵⁾という。

過程論とは、相互行為の現場、いいかえると「いま・ここ」での相互行為の在り方に即して、その編成、編成の

変化、相互行為者の行為を制約しているさまざまな関心を描きだそうとする分析方法である。行為は、単独でとらえられるというよりは、他者の行為との繋がりのなかでとらえられ解釈されようとする。複数の行為の連なりが重視される。そのような連なりが「相互行為」とか「社会過程」とよばれるのである。⁽⁶⁾

3 労働法の法社会学の意義

労働法的現象の社会学的な研究にもこの二つの接近法がありうる。これまで、労働法を専門としない法社会学者が労働法の問題をとりあげる場合には、ここという構造論の研究法が主であったように思われる。有名な業績としては、川島武宜「労働法の特殊性と労働法学の課題」(『川島武宜著作集第1巻』所収)、渡辺洋三「法社会学と労働法学」(『法社会学研究第7巻』所収)があげられる。これらの研究は、労働法が、その基盤である社会関係の特質を反映して、どんな規範として存在しているかなどの問題が注目された。個々の紛争や行為ではなく、それを支えるパターン化された意識や社会構造が分析の主題であった。

これに対して、過程論としての取り上げ方は、比較的行われてこなかった。こちらのほうの業績としては、広中俊雄「労使紛争処理の型について」(『法社会学論集』所収)、また、労働法の専門家であるが法社会学にも深い分析が加えられたものとして花見忠「労働争議」(日経新書、一九七三)をはじめとする労使紛争諸研究があげられるであろう。本報告では、この過程論としての見方を自覚的に採用し、それをいくらかでも推し進めて、構造論との採点をもさぐりたいと考えている。

今あげた業績はいくつかの個別的社会学理論をもちいており(広中教授はマックス・ウェーバーの裁判類型学を用い、花見教授はボールディングの紛争理論・川島武宜の紛争理論を用いた)、それらはそれぞれの社会学理論の活用として意義をもつが、労働法的過程を一般的な社会学理論に関連づけて理論化するには至っていないとおもわれる。

労使紛争の解決システムを主題として、その性質を明らかにしたり、その改善を政策論的に議論したりするために、構造的な分析も必要だが、労働法的過程のなかからどのようにして紛争が生みだされ、どのようにしてそれが解決システムにもたらされ、処理されるのかを、事実在即して一般的理論的に考えてみることも有益であろう。以下ではこのような過程論的な視角を用いる分析を試みてみたい。これは、現代の社会生活の一つの中心をなす産業労働というものがどのような形で現実に規律されているかという、法社会学ないし一般社会学の観点からもきわめて魅力のある問題を明らかにすることにもつながる。

(1) 社会学的な制度概念で一般に重視されるのは、ある制度を構成しているひとびとの行動の安定的特性である。ある種類の行為や出来事は、それが、規則的になり、予測可能になり、安定し、持続性を獲得するときに、制度となったという (Roy Wallis "Institution" Adam Kuper & Jessica Kuper (eds.) THE SOCIAL SCIENCE ENCYCLOPEDIA (Routledge & Kegan Paul, 1985, 399-400 p. 400)。別の定義では、制度とは、複数の関連する役割が統合されてつづられた役割複合体であるといわれる (富永健一「社会構造の基礎理論」安田三郎・塩原勉・富永健一・吉田民人編『基礎社会学・IV・社会構造』(東洋経済新報社、一九八〇)二一三三、一七頁)。これは安定的な行動のあいだの調和的な関連に焦点を置く定義である。なお「役割」については注(3)を参照せよ。

例えば、職場で三時の休憩がとられるとき、それが以上のような特性を獲得していると見られるとき、それは制度となつたといえる。ただ、制度の概念は有用であるが、第一義的には、社会行動の安定的側面を記述するものにすぎず、社会行動がどのような条件のもとで安定性を獲得したり維持したりするのか、という説明的問題に直接に答えるものではない。この問題については、本文二・二を参照せよ。

(2) 社会学的分析はその方法(たとえば経験科学性)や理論(さまざまに定義される社会像)によって主として説明されることがしばしばある。けれども、一九世紀以降の社会学的分析は同時代の社会の具体的または抽象的な諸問題への対応と考えるほうが理解しやすい。この目標が達成されるためには、適切な方法や理論が利用されなければならないのもちろんだが、方法や理論への過度の傾倒は社会学的分析を当の分析の対象である社会自体からも切り離してしまう。一九世

紀の社会学について、ジョセフ・H・アブラハム（安江孝司・小林修一・樋口祐子訳）『社会学思想の系譜』（法政大学出版局、一九八八）第9、4章を参照。また、ノルベルト・エリアス（赤井慧爾・中村元保・吉田正勝訳）『文明化の過程（上）』（法政大学出版局、一九七七）序論、アンソニー・ギデンス『社会学理論の現代像』（みすず書房、一九八六）などはこれに関連する方法論的論点をより詳しくとりあげている。

(3) これは、社会を構成する人間の相互行為をどうとらえるかという点についての二つの選択肢に対応している。社会秩序がある程度統一性を保ち、人間の主題化された相互行為に対する安定的な背景になるためには、それは一定以上の予測可能性、規則性をもたなければならぬ。このような予測可能な規則的行為を社会学は「役割」とよぶが、たとえば、ある社会学者は、「まず二人の個人の存在を前提し、彼等が相互行為を継続する過程において、彼等独自の、役割を創造する」という考え方と、「個々の個人に先立って地位と役割……の存在を前提し、個人はあとから個々の地位を占める」という考え方を区別している（安田三郎「相互行為・役割・コミュニケーション」安田三郎・塩原勉・富永健一・吉田民人編『基礎社会学・II・社会過程』（東洋経済新報社、一九八〇）一一二八、七頁）。このような予測可能性や規則性が存在するということを、社会的実践家、職業人、法学者、応用社会科学者は、規範や法則という形で、想定し、信賴し、利用している。しかし個人の行為体系の変化を含む社会秩序のどの要素の諸変動も、これらの規則性の相互に関連した諸変動の一環として生じる。社会学的分析のより重要な主題は、この規範や法則「の変動を説明することであり、規範や法則」による「変動の説明を与えることはできない。この点について、樫村志郎『もめごと』の法社会学」（弘文堂、一九八九）一六一―一七頁を参照されたい。

(4) 諸理論による区別の歴史を概観したものとて、Jeffery C. Alexander & Bernhard Giesen “From Reduction to Linkage: The Long View of the Micro-Macro Debate” Jeffery C. Alexander, Bernhard Giesen, Richard Muench & Neil J. Smelser (eds.) THE MICRO-MACRO LINK (University of California Press, 1987) 1-42.

(5) ある定義では、社会構造とは、「ある社会体系の相対的に安定なすべての諸様相であって、その構成単位たる行為者が他の単位行為者と相互作用するにあたって合理的にふるまおうとすれば考慮にいれるべきもの」とされる。Harry M. Johnson “Social Structure” Adam Kuper & Jessica Kuper (eds.) op cit. 注 (1) 787-789 p. 788. これと同様に構造論の観点を強調してとらえるものに、富永健一・前掲注 (1) があるが、ここでは「社会体系が構造をもっているということとは、それらの相互行為のパターンが時間の経過のなかであまり大きく変化しない、すなわち相対的に恒常性をたもっている

る状態をさす」とされている(同四頁)。

(6) ここでいう過程論的視角をとる理論には、シンボリック相互行為論、演劇論的社会学などいくつかのものがあるが、本稿では現象学的社会学、とりわけ「エスノメソドロジー」とよばれるものを念頭に置いている。エスノメソドロジーの観点からは、社会の相対的に安定的な様相は、三つの特性を必然的にもつものとしてとらえられる。すなわち、その様相は、①社会過程のなかで成員自身によって他の成員に向けて説明される、②社会の大多数の成員にとつて多くの場合その説明が自明のものとして扱われる、③その様相の存在、反復可能性、その他の合理的説明可能性が、その説明を通じて達成される (Harold Garfinkel STUDIES IN ETHNOMETHODOLOGY (Prentice Hall, 1967), pp. 4-10)。たとえば、わたくしが他者との交渉においてある要求を述べるという行為を考える。そうすると、まず、わたくしはその場で実際にある具体的な発言をすることによって「わたくしが(いま述べている)要求を述べていること」を示さなければならない。これが①の条件が述べていることである。つぎに、わたくしがこのことを示すためには、わたくしはその示し方をそもそも始めから発明しなければならぬわけではなく、多くの社会の成員によって大多数の場合に疑問視されないと信じていることができるような示し方が存在する。②の条件は、そのような示し方に従うことによって、わたくしが示したいことは自明のものとして扱われる、ということ述べている。③の条件は、われわれが要求を示すことに成功したときには、それは完全に新奇な要求として受け取られるのではなく、見慣れた、標準化が可能な要求として、受け取られるということの意味している。これらの三つの特性は、友人の機嫌を判断したり、人格を判断するとか、事故の原因を発見するとか、大多数の安定的な様相の認識に随伴する。

以上の事実は、われわれの相互行為が微細な次元で繁密に組織されたシンボリックな秩序のなかで行われていることを示唆している。他方、そのような秩序は、社会のさまざまなグループやカテゴリーの間で、均等に分布しているというわけではない。その具体的様相を示す試みとして、好井裕明編『エスノメソドロジーの現実——せめぎあう(生)と(常)』(世界思想社、一九九二)の諸論文を参照せよ。

三 現代における紛争処理の特質

1 産業労働における法制化と個人化

相互行為の現場、いいかえると「いま・ここ」での相互行為の在り方に即して、その編成、編成の変化、相互行為者の行為を制約しているさまざまな関心を描きだそうとするものが、過程論であると述べた。このようにいつても、紛争が辿る経路が前もって全く定まっていけないということにはならない。

まず、社会組織の形態と紛争の性質との関連については、主として構造論的視角から、色々な考え方がなされてきている。そのような関連は、過程論の視角からは、相互行為の前提や外部的制約条件として意味をもつ。それぞれの社会には、多くの紛争当事者が、それを好むかどうかは別として、前提にしなければならないと感じる諸条件がある。

現代の社会では、とりわけつぎのような条件が次第に重要性を増してきているようにおもわれる。

(1) 法制化

法制化とは、紛争が法によって少なくとも潜在的に規律される傾向がある、ということである。⁽¹⁾これは、裁判による権利保障が少なくとも潜在的に増大するということを含意している。さらに、この法制化とは、公式の法的増大とその意義の重大化だけでなく、行政的通達その他の形式でつくられる諸制度や、労働協約・就業規則など、私的に定立されるルールの量的増大・意義の重大化をも含むものと見たいと思う。これらは、社会学的見地からは、社会的相互行為がルールに従って秩序づけられるという、一般的な傾向の表れとみなすことができるものである。⁽²⁾

(2) 個人化

個人化とは、紛争の主題において個人の利害が問題になり、またその展開において個人の選択が尊重される傾向である。これは、一方で、地域や親族などの属性的集団から個人へと行使される社会統制が弱まり、個人がその占める生まれその他の属性的地位により定められる規範に同調するための圧力が弱まるという状況にともなう現象である⁽³⁾とともに、マスメディアの発達や国際的相互依存の増大による多様な価値の伝達機会の増大、個人主義的価値観を伝達する教育機会の増大、などによる価値の多様化にともなうものでもある⁽⁴⁾。この状況にともなう、企業別、または企業規模別の労使関係の在り方も多様化していると推測できる。

2 労使紛争の道徳的性質と集団的性質

もつとも、これまでも指摘されてきたように、労使紛争は、右に述べた諸条件にもかかわらず、法・外的ないし道徳的であり、集団的である、という性格をもっている。法制化と個人化が現代の労使関係にも及んでいると考えると、そのような性格は、自然には生みだされてはこないように思われる。

労使紛争のケーススタディをいくつかみてみる。たとえば、仁田道夫『日本の労働者参加』（東京大学出版会、一九八八）のなかには、ある大企業の一製鉄所の要員配置合理化計画をめぐってどのように労使の交渉が行われたかの記述がある（第2章）。まず注意すべきことは、このような大企業の労使関係においては、交渉や協議のシステムが複雑に組み立てられていることである。このシステムが文字通りに作動しているかどうかにおいて、それらの組織的複雑性は、労使の行動選択にあたって考慮されなければならない条件となっているとは想像できる。また、闘争の主題も法・外的というよりは、準法的ないしルールの⁽⁵⁾である。交渉の経過の技術的性格は、ケーススタディの記述によっても裏付けられている⁽⁶⁾。

また、稲上毅『労使関係の社会学』（東京大学出版会、一九八二）は、動労の支部レベルでの交渉行動が記述されている（第4章）。ここでは、労働組合は「庫（くら）」を単位とする労働者のコミュニティな基盤に裏付けられることで、公式の交渉が制度化されていないという枠のなかでも、高い問題解決能力を発揮している。しかし、このようなコミュニティな感情によって統合された職場の労働者関係のなかから、それに順機能的なものとしての昇格などに関するルール化が起きていることがわかる。

以上のように、規模の小さな企業を例外として、企業の内部組織はその主要部分においておおむね官僚制化が進んでいると考えられる。発達した労使関係においては、団体交渉、労使協議ばかりでなく、その他のさまざまな機会に、労働者や労働組合は、経営者側と接触している。多様な労使関係の性質を一括しては論じられないが、高度に法制化し、個人化した条件のもとでも、問題の性質によっては、紛争は法・外的性格や集団的性格を実現しうる。例えば、労働者配置の変更は、要員配置ルールの変更という形式をとるとしても、そのルールの適用を受ける多数の労働者の利害に係わる。したがって対立は潜在的には集団化する。ただ、官僚制化した条件のもとでも、わが国の多くの大企業労働者は企業に対して道徳的な愛着を感じる傾向が報告されている。したがって、企業の根本にかかわるような問題は道徳的な光のもとで眺められる可能性がある。

ただし、これらは、紛争の経過、およびリーダーシップの在り方によって現実化したりしなかったりする。これは、大規模公害紛争などとも共通する紛争の過程論的性質である。労使紛争では、法制化と道徳化、個人化と集団化の二つの傾向が緊張関係にたつ場合も多くなると考えられる。

（1）ここではわたくしは主として制定法を念頭においている。これは、法が制定されることによって法制化過程が影響をうけると考えられるからである。一方では、法制定によって、ひとびとの権利主張が容易になるということが考えられる

(もつとも、法制定というシンボリックな手段の純粋な効果としてそのような結果がどれほど生じるかは疑わしいとも思われる)。他方では、法制定は、一つの社会という程に広い範囲の人々の間のコミュニケーションの手段として役立ち、行為の調整を意図的に可能にする方法である。このような調整がいったん行われ、行為が制度化されると、それ以降、その行為は法に依存するものになりがちである。たとえば、ある研究によると、福祉行政的プログラムが個人の受給権的利益を有効に配分することに成功するときに、個人の権利は行政的プログラムのなかで個人の利益が軽視されることに對する予防策として役立つが、他方、個人の利益と對立するプログラムの全体的目標の達成を阻害するようにも作用しうる(Jack Tweedie "The Dilemma of Clients' Rights in Social Programs" LAW & SOCIETY REVIEW, Vol. 23, No. 2 (1989) 175-208)。

(2) 法制化は、私的領域への国家や公的權威の介入という過程の一環としてとらえられることが多い。櫻沢秀木「介入主義法の限界とその手続化―『法化』研究序説」『法の理論』一〇号(一九九〇)一一七―一七九、棚澤能生「オートポイエシスと法理論―西ドイツにおける『ポスト福祉国家の法理論』の一潮流」『早稲田法学』六六卷二号(一九九二)一一八二、田中茂樹「近代法の変容の三段階―自省的法の構想について」『阪大法学』四〇卷三・四号(一九九二)二五五―一八九、江口厚仁「法的思考様式のアイデンティティをめぐって(一)」『法政研究』五八卷四号(一九九二)二五五―二九四、西谷敏「ドイツ労働法思想史論―集团的労働法における個人・団体・国家」(日本評論社、一九八七)一五―一六、六八三―六八四頁などを参照せよ。

(3) 法が属性主義原理から業績主義原理へと移行する傾向を仮定するなら、個人化は法制化と無関係ではない。しかし本文に述べたように、個人化はその他の趨勢的變動の結果でもありうる。個人化という趨勢は、一九世紀のハーバート・スペンサーやその後のエミール・デュルケムなどに始り、近代化という枠組みで議論されてきた。友枝敏雄「近代化論」安田三郎・塩原勉・富永健一・吉田民人編『基礎社会学・V・社会變動』(東洋経済新報社、一九八〇)一五四―一七九参照。現象学的社会学の領域では、ピーター・バーガーらは、工業生産に伴う組み立て式認知の帰結として、「私的領域」の觀念をとまなう制御された個人意識が成立したと指摘しており(P・L・バーガー・B・バーガー・H・ケルナー(高山真知子・馬場伸也・馬場恭子訳)『故郷喪失者たち―近代化と日常意識』(新曜社、一九七七)。エリアス・前掲一の注(2)は、よりさかのぼって個人の社会学の構造の長期的な歴史を探究している。

(4) 工場生産労働および官僚制的組織の諸過程はこのような意識を生みだす基盤として重要である。P・L・バーガー、

B・バーガー、H・ケルナー前掲（前注9）第1章、第2章参照。わが国のいくつかの意識調査でも、仕事に個人の実現を求める傾向、私生活と仕事を両立させようとする傾向、職場たる組織との関係の限定性を求める傾向などが注目をあつめている。青年について、労働省職業安定局編『現代若者の職業意識―職業意識の変化に対応するために』（社団法人雇用問題研究会、一九九二）一九―二二頁、

（5）著者によると「このような、休業、採用、解雇、出向、派遣、配転、応援などの……人員措置……は、労働者に重大な影響を及ぼすと同時に、無秩序に行えば、人事管理に混乱を生ずるから、一定のルールにもとづいて実施されなければならず、そうしたルールの形成、運用に対しては、労働組合も積極的に発言している」（仁田道夫・同書、一〇二頁）。

（6）同書第2章第4節。もつとも、交渉のルール関連の性格は、交渉行動や当事者の動機づけがルールによって規制されているということにはならない。本文で指摘したのは、交渉の「主題」ないし「対象」がルールの性格をおびており、その結果として交渉行動がルールへの独特の関心によって枠づけられるということである。一般に、法やルールが人間行動に独特の影響を及ぼす場合としては、人間が「法やルールに従う」という場面が思い浮かべられがちだが、こればかりではなく、人間が「法やルールを用いる」または「法やルールを考慮にいれる」という関わり方も存在する（樫村・前掲書（注3）二〇―二二頁参照）。

四 労使紛争と解決システム——記述と展望

1 労使紛争の発生

過程論的な視角からいうと、日常的なごく普通の相互行為も潜在的に紛争をはらんでいる。これは、そのような普通の相互行為も、多かれ少なかれ、相互行為のパートナーとしての他者に対して、さまざまな要求を付きつけあうことを含んでいるからである。日常的経験からも、他者のなにげない一言が、その他者と自分との間の、意見や利害の対立を浮き上がらせることがある。⁽¹⁾一般に、相互行為として組織された共同作業の中でも、なおさまざまな

予見不可能な事態への対処が行われなければならないが、そのような対処方法について前もって合意しておくことはできないため、意見や利害の対立を生みだしたり拡大したりする可能性を排除できない。

なんらかのはっきりした要求の提出が問題を提起し、それへの応答が紛争を生起させる場合も多い。⁽²⁾ 例えば、労使協議会での要員配置合理化計画の提案は、経営者側からの要求の提出であり、労働者側がそれを問題視することにより、完全な紛争として現実化する。

紛争の現実化つまり紛争の発生を決めるのはどんな要因だろうか。以上の観点からいうと、それは、ある社会的主体が要求を行う諸条件というよりは、要求を向けられた社会的主体がそれを拒否する諸条件を考えることによつて理解することができる。紛争の発生は、よりこまかくいうと、①要求が提出される場面の性質、②要求それ自体の性質、③応答の性質、④資源の動員可能性によつてさまざまな展開を予測させるものになる。したがって、どこで、誰に、どんな要求を行うかのタイミング等が重要になる。①で言及した「場面」は「要求のアーリーナ（闘技場）」と呼ぶことができる。

たとえば、団体交渉や労使協議会の場で、ある交渉可能な範囲の要求が述べられ、それが交渉（暫定的な拒絶と話し合いの提案）という応答を引出して、制度化された紛争（団体交渉や労使協議）を発生させる。また、「お茶くみ拒否」などという闘争は、日常的な職場場面において提出される要求であり、新奇な、その他の性質をもつ要求であり、経営者側や男性従業員側による、強い反対という応答を引出す例であろう。⁽³⁾

2 職場における紛争解決

労使紛争解決システムを考えていく場合には、通常の労使紛争として、労使協議や団体交渉のようなもの考えるだけではない。むしろ、それらを含みつつ、企業や事業所単位で複雑に制度化された要求のアーリーナを第一

次のものとして考えるのが適當であらう。⁽⁴⁾この段階での要求——応答の過程論的ダイナミックスには紛争解決システムとの関連でつぎのような特徴が予測できる。

法制化は一定の紛争の予測可能性と対処可能性とを高める。その結果、企業組織内において「予想された紛争類型」とそれ以外の紛争類型との間の対処において落差が生じる可能性が高まる。賃金改定、要員配置などは、対処のための組織的手続が予定されている。しかし、上司との感情的な対立、仕事がついという漠然たる苦情、嫌煙権やセクシャル・ハラスメントのような制度化されていない権利主張は企業内部ではうまく対処できない。

個人化の進展は、経営者側と労働者の利害との間の軋轢を消失させることはなく、その限度で、個人の企業に対する相対的な勢力の減少をもたらす。一部の産業において過度の従業員間競争の存在が指摘されているのはその結果であらう。職場における労働組合の活動は、この個人の勢力を補強する役割を期待されるかもしれない。だが、労働組合の助力も、組合員の同意のえられる一定の問題についてえられるにとどまる。その範囲の外の問題については、職場においては、個人労働者は無力な状態におかれる。感情的苦情、漠然たる苦情、制度化されていない主張はこの点でも対処されないままになりがちである。

労働者の意識において、私生活志向という個人化の傾向のつよまりが明白になってくると、企業経営者側の施策の上で、個人の福利厚生への手当が厚くなる。労働組合もまたそのような要求を取り上げやすくなる。したがってそのような形で制度化可能な問題については苦情が前もって満たされ、紛争が事前に予防されることもありうる。企業の規模が大きくなりそのための余裕があるならば、労働条件の向上によって労働の質を上げることが予想される限りで、企業は労働者の要求に応えるように行動する可能性が高まるだろう。そうすると、より多くの要求が、企業内の要求アーリーナで解決されうることになるだろう。

3 企業の外の非公式的解決——相談・あっせん

労使紛争は、企業や職場という第一的な要求場面において解決されるものが量としては多数であると想定できるが、このような場面で解決されない種類の苦情は、当事者が要求を諦めない限りは、企業の外のアリーナにもたらされる。企業の外の「相談」機関や「あっせん」機関は、そのような苦情に対処しているように思われる。

限定されたデータから推測すると、これらのアリーナでは、経験的にはつぎの特徴がみられる。第一に、その他のアリーナに比較して、中小企業からの要求がもたらされているようにみえる。⁽⁵⁾第二に、そこにもたらされる要求は、普遍主義的な権利主張を含むというより、個別主義的な苦情という形式をとりがちである。⁽⁶⁾

これらには、より規模の大きな企業では企業内のアリーナで決着がつけられるような苦情がもちこまれているのではないかと推測できよう。中小規模企業経営者からの相談や申立ても少なくないようであるが、これも、そのような企業の内部的アリーナの弱さを推測させるものである。⁽⁷⁾

4 裁判の役割

相談やあっせん以外にも、企業外の解決アリーナは存在するが、ここではそのひとつひとつには触れず、さまざまな意味でこれらの対極に位置すると考えられる裁判所を、とりあげることにしよう。

裁判所の主たる活動としては、判決や仮処分決定だけでなく和解も数えなければならぬ。それぞれのメリットやデメリットについてはここでは詳しくは触れない。⁽⁸⁾紛争解決システムを問題にする観点から裁判所の活動の全体をみてみたい。

一般に、裁判所のような恒常的に制度化された組織的紛争解決機関は、それが対処している紛争に対して、一定の対象イメージないし「経験的理論」を発達させることが観察されている。⁽⁹⁾解決機関の担い手は、解決しようとする

る事件の一部について情報をえるにすぎないが、その活動を通じて、解決しようとする事件群全体についての推測的理論を生みだし、その活動のなかで利用するのである。このような観点からいうと、つぎのような点に興味もたれる。

裁判官は、ある事件のもつともよい解決を事件解決の過程を通じて評価判断しており、その判断にしたがって和解や判決など違った方法を使い分けるようにみえる。その判断は、上のような意味で理論に満たされた判断という性格をつよくもっているように思われるのである。

まず、裁判官は集団的対立という形式にまで発展してしまった事件については、法の観点からいって満足のいく解決ができないということ一般的に判断している。また、判決による原職復帰は実現可能性が薄いという一般的判断もあり、このことは自覚的に和解を進めることを裁判官に動機づける。

一方、法的に満足のいく解決が可能だと判断する「通常の」事件では、裁判官は、事件の全体を、法的不のみならず法・外的な価値の観点から評価して、「妥当」・「衡平」な解決をもたらそうとする。このような判断枠組みの内幕をより詳しく見ていくことは有益でもあり興味深いものでもあろう。

裁判所の「経験的理論」は何に起源をもつのだろうか。それは労使紛争の特質としての道徳性の裁判所におけるあらわれとみることができるかもしれない。価値評価がそれほど深く行われないときでも、例えば和解について裁判官が語るとき、法的に許容できる複数の解決があるなかで、このような理論をてがかりにしているということがわかれるようでもある。あるいは、そのような特徴は、紛争化した労使関係のもつ複雑さ（多争点構造）によって、要求されるものであるかもしれない。

以上のような特徴づけが正しいとして、そのような裁判所の活動はどう評価するべきだろうか。二つ指摘してお

きたい。第一に、法以外の衡平感を用いることは、制度化されていない新奇な権利主張に不利に働く可能性もあることである。このような経験的理論にはどうしても大多数の事件当事者が共有する常識的で現状肯定的な観念が交じりやすいからである。第二に、とりわけ原職復帰判決の実効性がないのは、使用者側の抵抗によるといつてよい。この場合に、より実効的な方法として、金銭による解決としての和解を進めることになるが、それはすでに一種の妥協になっているとはいえないだろうか。

なお、法制化の進展は、労働者保護法の分野での行政の法的比重を高める。この関係では、裁判所は、個別事件の解決の他、行政活動を規制するという課題をより強く担うようになることも予測される。いわゆる過労死に関する訴訟はそのような課題に着目する観点からは興味を引くものである。

(1) Robert M. Emerson & Sheldon L. Messinger "The Micro-Politics of Trouble" SOCIAL PROBLEMS, Vol. 25, No. 2 (1977), 121-134.

(2) J・I・キッセとM・スペクターは、ある要求をめぐる闘争に限らず、社会問題一般を「活動」としてとらえる視角を提案しているが、その際に注目しているのは、「苦情申立て」ないし「要求(クレイム)申立て」の継続的活動である。彼等によると「社会問題は、なんらかの想定された状態について苦情を述べ、クレイムを申立てる個人やグループの活動であると定義される。ある状態を根絶し、改善し、あるいはそれ以外のかたちで改変する必要があると主張する活動の組織化が、社会問題の発生を条件づける。社会問題の理論の中心課題は、クレイム申立て活動とそれに反応する活動の発生や性質、持続について説明することである」(J・I・キッセ、M・B・スペクター(村上直之・中河伸俊・鮎川潤・森俊太訳)『社会問題の構築——ラベリング理論をこえて』(マルジュ社、一九九〇)一一九頁)。本文では、このようなクレイム申立てに対して、その目標の獲得を妨害するという「反応」が発生するとき、クレイムをめぐる紛争ないし闘争が起こる、と考えている。なお、闘争ないし紛争という概念は、相互的妨害を中核とする総作用の一形式であり、社会問題に関わるような深刻な相互作用に限らない。娯楽のためのゲームなどは深刻でない闘争の例である。社会学的闘争理論の概観としては、安田三郎「抗争関係と抗争過程」安田三郎・塩原勉・富永健一・吉田民人編『基礎社会学・II・社会過程』

(東洋経済新報社、一九八〇) 四九一六頁を参照せよ。

(3) この例は、スーザン・J・ファー「職場における闘争―お茶くみの反乱」『レヴアイアサン』八号五九一八二頁(一九九一)から得た。これは一九六三年の京都市役所での状況の報告であるが、一九九〇年度の東京都の労働相談にもよく似た事例があり、このような職場の反応として過去のものとはいえないようである(東京都労働経済局劳政治部編・発行『労働相談及びあつせんの概要(平成二年版)』二六頁)。

(4) 詳細は、小島典明論文にゆずる。

(5) 東京都の労働相談では、従業員一〇〇人未満の企業からの相談が六割を占める(東京都労働経済局劳政部編・発行『労働相談及びあつせんの概要(平成二年版)』五三頁)。また労働組合のない企業からの相談が七割を占める(同書五二頁)。東京都の労政事務所における申立て当事者も、一〇〇人以上の企業からの相談は二割弱にすぎない(同書六四頁、また昭和五七年度に解決または打ち切られたあつせんの記録を調査した東京都立労働研究所『中小企業における労使紛争の研究』(一九八五)一一頁も同様)。組合の有無もほぼ同様(無しが八割)である(同書二六頁)。規模別の分布は、東京都労働委員会への調整申立て企業のものといへん異なっている(同書二二頁)。

(6) 賃金不払いと、解雇とが大きな類型である。同書の研究では、労使の主張内容も紹介されている(同書二九頁以下)。

(7) 東京都の労働相談では、労働者からの相談が約半数、経営者からの相談が三割強である(東京都労働経済局劳政部編・発行・前掲書(注5)五一頁。これに対して、東京都の労政事務所では、使用者からの申立てはごく少ない(東京都立労働研究所・前掲(注5)二七頁)。

(8) 詳しい検討は、西村健一郎論文にゆずる。なお以下の記述は、研究会を通じて実施した裁判官へのインタビューを主たる素材としているが、それを理論的な枠組みのなかに置くことによって、仮説を発見的に構成しようとするものであり、いかなる意味でも、十分に検証された知見として述べられているものではない。

(9) Robert M. Emerson "Holistic Effects in Social Control Decision-Making" LAW & SOCIETY REVIEW, Vol. 17, No. 3, 425-455, Donald Black "Social Control as a Dependent Variable" Donald Black (ed.) TOWARD A GENERAL THEORY OF SOCIAL CONTROL, VOLUME 1: FUNDAMENTALS (Academic Press, 1984) 1-36, esp. p. 19.

五 残された課題

以上、さまざまな推測を述べてきたが、その社会学的検証のために多くの作業が残されており、より深い法社会学研究が必要であることがわかる。

この報告で触れることができなかった問題として、弁護士業の在り方がある。弁護士は、個別の紛争解決過程において重要な役割を占めるのは当然だが、さらに、過労死などの問題であきらかなように、地域の弁護士会による組織的な紛争の掘り起こしは、その地域の裁判官の意識や裁判所の活動の在り方に影響を与える。また、労働事件であっても必ずしも専門弁護士のみによって代理されているわけではなさそうであり、そうだとすると弁護士の間には労働法の知識や技術がどのくらい普及しているのかも、問題になる。これらは将来の経験的研究の重要な課題であると思われる。

Mechanisms of Industrial Dispute Settlement: From a Legal-Sociological Point of View

by Shiro Kashimura

The objective of this article is to interpret and develop a set of hypotheses on the contemporary situation of industrial dispute settlement mechanisms in Japan, by combining some new empirical data and the data of previous studies with the general sociological ideas in the phenomenological / interactionist perspective.

Sociological explanation is concerned to the emergence of social order and its change. Two different levels of explanation can be distinguished; explanation of social structure and explanation of social process. This article aims at the latter level of explanation.

Dispute settlement as a social process occurs in the web of structural constraints. Two major structural constraints are identified; legalization (or “*Verrechtlichung*” as spoken in recent German sociology) and individualization. Legalization refers to a tendency for a social world (and social conflicts within it) to be more regulated by the enacted rules (i.e. law, administrative rules and other forms of written formal rules). Individualization refers to a tendency for a value of individualism as well as an individual’s self interest to be respected in the formal settlements of disputes.

Industrial disputes sometimes emerge as both extra-legal / moral and collective, which apparently is not consistent with the above two tendencies. So it is safe to say that there are two sets of cross pressures in the contemporary work-place situation.

This article proposes as a basic hypothesis that the trajectory a labor-management disputes may take is situational contingent, i.e. It varies according to (i) the setting where a claim is presented publicly, (ii) the nature of a claim itself, (iii) the nature of response by others.

From this perspective, the situations of in-company dispute settlement

mechanisms, administrative advice-giving (“sodan”) and mediation (“assen”) mechanisms offered by local governments, and court mechanism are examined in order to develop hypotheses on labor dispute settlement mechanisms.