

# あっせん、和解および労働委員会

——日本の労使関係近代化におけるその役割——

三 藤 正

## 一 批判

一 日本の労働争議の調整には、確かに、あっせんが数多く用いられ、不当労働行為事件では、和解で解決する場が多い。

このような事態は、日本の労使関係の近代化の度合い、それを進めるための労働委員会の寄与の程度を計る目安とされ、しばしば批判、というよりも非難の対象とされた。<sup>(4)</sup> その諸説は、文章になることは少なかつたが、そのような考え方をとりつぎ、とりまとめ、さらに、日本の社会慣習という興味深く、かつより深い根柢からの考察を加えて、批判するのが、レビン教授である。

二 かれによると「日本には、とくに上司と部下との関係では、直接的衝突や対決をひどく嫌う社会慣習がある。そこで、仲介者を利用することは、古くから行なわれてきた方法であった。この慣習が、日本の労使関係の

あっせん、和解および労働委員会

あつせん、和解および労働委員会

新しい分野にまでもちこまれ、さらに、労委のような多くの仲介機関が手軽に利用しうるようになったことよって、いっそう促進された。この意味で、労委はまた、まさにこの重要な伝統的機能を果たすものと考えられた。<sup>(2)</sup>「あつせん」は、仲裁のように、黑白をつけてしまい、当事者の面子を潰す可能性があるものに比べると「この社会的諸関係における伝統的術策には、うってつけな高度の柔軟性をもっている」<sup>(3)</sup>し、労委もまた、この要望にこたえうる中立性と柔軟性をもっている。しかも、労委自身も、進んで「公式的、事実調査や仲裁手続」<sup>(4)</sup>によって、紛争を解決しようとはしない。労委は「舞台裏」において、当事者間の妥協を果たさせる役割を勤めることに、みづからをとどめるに満足している。

このように非公式な方法で紛争を解決することを強調するという手法は、準司法的機能と呼ばれる、不当労働行為事件の処理にまでも、もちこまれる。労委は、命令ではっきりした白黒をつけて解決するよりは、和解というあいまいな妥協でことを解決するという手法を好んで選択する。(もともと、後に注で述べるように、アメリカでも和解で解決する場合が多い。しかも日本の制度に比べて、当事者主義をとらないためにかえって、和解は困難だとみられるのだが、事實は、advisedされる事件が多い。かれの論理では、これをどう説明するのかわからないが、ともかく先きに進める)。

このような仕方、すなわち、「妥協とへ取引き」(compromise and "deal")で紛争を解決するという仕方は、(日本的)現実主義の結果である。そういう仕方にせよ、(これが導入されたことによって)労使の私的交渉が急激に衰える危険や、それが絶滅し、前近代的労使関係が復活する可能性は弱められた。また、それが、いかに優柔不断であり不明確なものであるうとも、自主的かつ独立的な団交についての経験が積み重ねられるにつれ

て、日本でも団交制度の確固たる制度化を招来する条件にはなりうるであろう。しかし、他方では、(この第三者依存性のために)一度強い圧力が加えられると、(ちようど、公務員や公企体の労働者の場合のように)政府の直接的介入を招く危険がある」<sup>6)</sup>

あっせんが、当事者にも労委でも、好んで用いられるということは、決して、日本において、当事者間に何らかのへ円熟した√(mature)団交関係が成長しているという事実を反映するものではなく、「反対に、あっせんへの強い依存は、当事者が、かれら自身の立場を守りながら、断固として交渉し、かれらの間の争点を明確にし、そして確固たるかつ永続的な(firm and lasting)労働協約を締結する能力に欠けている」という事実の表明である」<sup>6)</sup>。このような事実が原因となって、「労委もまた、団交を促進するというその任務を果たすに当たって、(あっせんで解決するという)高度に現実的な途を選び、日本の労使関係に厳密さ(rigidity)を与えることを避けようとする。自主的団交を指導し(guiding)、あるいは労働協約の内容を決定する(determining)についてのcriteriaを、労委は、ほとんど設定することがない。この意味で、労委は、例えば、アメリカで確立されたような団交の型を急速に制度化する(institutionalization)について、何の役にも立たなかった<sup>6)</sup>といえるし、同様の理由から、不当労働行為事件においてもまた、和解に依存して事件の解決を図る。かくして、「この分野における行政上の(すなわち、不当労働行為の制度的な)発達を遅らせる」ことにもなっている<sup>6)</sup>。

三 これが、かれの所説の概要である。要するに、かれは、日本人の紛争解決における第三者依存性の強さ、逆にいえば、自主独立の団交によるルール設定能力の欠如と、さらにそれを助長するところの企業内組合性のもつ宿命的な弱点(この点については、上述の引用部分中には、不幸にして直接言及する個所がなかった。しかし、

あっせん、和解および労働委員会

あつせん、和解および労働委員会

この問題は、かれの日本の労使関係批判、とりわけ、その後進性指摘のための一つの武器であり、Leitmotivである。この問題の場合にも、その裏打ちが見込まれていることは、いうまでもないから、経済的争議では、あつせん、不当労働行為事件では、和解で、問題を、ある意味でいえば、自主性、独立性の美名の下での「あいまいさ」のなかで解決することが、日本では、慣用される。そして、労委もまた、何らこれに対して積極的方策に出ようとはしないで、このような現実に対応する政策をとった。それは、一面で現実の要求に合致し、発生した紛争を、一時的に円く収める効果はあつたし、長い目で見れば、何ほかの効果を近代的労使関係の確立に対して及ぼしたかも知れない。しかし、他面では、その御都合主義と消極性の結果、アメリカに見られるような団交制度、労働組合主義の確固たる制度化 (firm institutionalization) は、あまり進捗しなかつたといえるし、この傾向は、悪くすると、政府の直接的介入を招き、民主的な労使関係の確立に障害を与える手掛りともなりうるというのである。

- (1) これらの批判は、古くからあつた。それに対するわたくしの当時の考えは、「和解について」および「不当労働行為の諸問題」昭和三〇年、一二九―一四九頁、および一六五―一八五頁所収)、「不当労働行為事件における特殊性の研究」(昭和三一年)九一―七五頁、とくに、六八―七〇頁、「争議と調整」(「争議をめぐる法律関係」昭和三〇年、二〇一―二四八頁所収)、「不当労働行為への反省」(「専門講座労働法」昭和二七年、九三―一三九頁所収)で述べている。

労委とその活動について最近では、日本労働法学会誌二八号(一九六六年)が、「労使紛争と労働委員会」をテーマとして、また労働協会雑誌八四号(昭和四一年三月号)が、「労働委員会制度」について、それぞれ特集している。

前者には、吾妻光俊、玉置保、大和哲夫、塚本重頼、本多淳亮、森本称之介、後者には、大和哲夫、吾妻光俊、外尾健一、林信雄、榎井常喜の諸教授が興味ある論稿を寄せているが、本稿でとりあげた点については、特に深い考察もないので、ここでとりあげることをしない。

本稿の論点からすると、むしろ、労使関係法研究会報告書(4)(一九六七年)の分析の方が、興味がある。あつせんの実情分析については、同書一九二—二〇三頁、その問題点については、二二八—二三四頁、和解の実情分析については、一六二—一七二頁、裁判の調整機能については、二五七—二六〇頁をみられたい。わたしもまたそれから多くの資料をえた。なお、「労委十年の歩みを語る」(一九五六年)、「労働委員会の二十年」(一九六六年)は、労委当事者の立場からの発言として、貴重なヒントを与える。

(2) — (8) cf. Solomon\* B. Levin, *Industrial Relations in Postwar Japan*, 1960. 注(2)から(8)までの文章は、順次、*op. cit.* p. 152, p. 153, p. 153, p. 156, p. 153, p. 154, p. 155 から引用した。

## 二 事実とその分析<sup>(1)</sup>

一 日本では、労働争議のおよそ半数である一、五〇〇—一、六〇〇件が労委のあつせん、調停、仲裁等のいわゆる争議調整手続にもちこまれる。また、争議のうち、組合承認、団交拒否などの結社自由の原則に関連する法的性質をもつもの、いわゆる権利争議の大半は、不当労働行為事件として、これまた労委の審査にかかる。その件数は、毎年五〇〇ないし六〇〇である(第1表)。もちろん、権利争議のうち、相当数のものは、不当労働行為申立てと並行して、あるいは単独に裁判所に提訴され、主として仮処分事件として取り扱われる。その数は、年間約二五〇件にのぼる(第2表)。

あつせん、和解および労働委員会

第1表 争議調整および不当労働行為申立件数

(カッコ内は%)

年	総争議件数	争議調整件数	不当労働行為申立件数
1962	2,287(100)	1,625(71.5)	518
1963	2,016(100)	1,443(71.0)	403
1964	2,442(100)	1,483(61.2)	430
1965	3,051(100)	1,698(55.8)	572
1966	3,687(100)	1,621(43.9)	660

あっせん、和解および労働委員会

資料出所：労働省，労働白書（1967）。

第2表 第一審裁判所における労働関係  
仮処分事件の終結状況（1961—1965）

(カッコ内は%)

原告	合計	判 決			決 定			和解	取下げ
		小計	原告 告訴	棄却	小計	原告 告訴	棄却		
	1,345 (100)	241 (17.9)	141 (10.4)	100 (7.4)	330 (24.5)	277 (20.6)	53 (3.9)	136 (10.1)	637 (47.4)
労働者	1,055 (100)	225 (21.3)	131 (12.4)	94 (8.9)	255 (24.2)	194 (18.4)	46 (4.4)	124 (11.8)	466 (44.2)
使用者	257 (100)	10 (3.9)	6 (2.3)	9 (1.6)	83 (32.3)	76 (29.6)	7 (2.7)	12 (4.7)	152 (59.1)
その他	34 (100)	6 (18.3)	4 (11.8)	2 (5.9)	7 (22.9)	7 (22.9)	—	—	19 (55.9)

資料出所：最高裁事務総局調査。

二 労委によって取扱われる争議調整の諸手続のうち、その利用度が最も高いものは、あっせんであり、それは総取扱件数のほとんど九五%に及び、仲裁は、ほとんど利用されない。極めて僅かに存する仲裁事案は、ほとんど全て、地方公営事業関係の争議に関する。そこでは、争議行為が禁止されているので、仲裁手続は、その代償措置としての役割を果たすものと期待されているからそうなるのである。調停は、公益事業の場合に利用されるの

第3表 調整区分別調整件数 (カッコ内は%)

年	合計	あつせん	調停	仲裁	実情調査
1962	1,625(100)	1,545(95.1)	74(4.4)	4(0.3)	794
1963	1,443(100)	1,377(95.4)	63(4.4)	3(0.2)	773
1964	1,483(100)	1,392(93.9)	89(6.0)	2(0.1)	798
1965	1,698(100)	1,580(93.1)	113(6.7)	5(0.2)	845
1966	1,621(100)	1,542(95.1)	76(4.7)	3(0.2)	827

資料出所：中労委事務局，労働委員会年報（1967）。

第4表 不当労働行為事件申立件数 (カッコ内は%)

年	合計	7(1)	7(2)	7(3)	7(4)
1962	518(100)	362(70)	137(26)	290(56)	1(0)
1963	403(100)	289(72)	105(26)	199(49)	3(1)
1964	430(100)	310(72)	100(23)	242(56)	7(2)
1965	570(100)	434(76)	158(28)	313(55)	6(1)
1966	660(100)	457(69)	214(32)	378(57)	8(1)

資料出所：中労委事務局，労働委員会年報（1967）。

注：1）7(1)，7(2)，7(3)，7(4)は，それぞれ労組法7条各号を示す。

2）1申立事件に，2以上の救済事由を含む場合が多いので，7(1)，7(2)，7(3)，7(4)の各項事件数の合計は，全件数とは合致しない。

第5表 不当労働行為事件終結状況（初審）(カッコ内は%)

年	受理 件数	終結件数	和解 取下げ	命 令				救済率 (R)
				小計	全部 救済	一部 救済	棄却 却下	
1962	518	467(100)	396(85)	71(15) (100)	9 (13)	25 (35)	37 (52)	31
1963	403	427(100)	352(82)	75(18) (100)	24 (32)	29 (39)	22 (29)	51
1964	430	380(100)	291(77)	89(23) (100)	21 (24)	30 (34)	38 (42)	40
1965	570	476(100)	366(77)	110(23) (100)	33 (30)	49 (44)	28 (26)	52
1966	660	495(100)	373(75)	122(25) (100)	20 (16)	68 (55)	34 (29)	44

資料出所：中労委事務局，労働委員会年報（1967）。

注：救済率は，次の式による。

$$(R) = \frac{\text{全部救済} \times 2 + \text{一部救済}}{\text{命令件数} \times 2}$$

あつせん、和解および労働委員会

あっせん、和解および労働委員会

で、その数は、仲裁に比べれば多い。しかし、目立つほどではない。実情調査は、労委規則（労規六二の二一六二の四）で定められた非公式な調整手続であり、あっせん、調停、仲裁手続としばしばオーバーラップし、あるいは、その前段階的役割をもつ。その基本的性格は、あっせんに近い。その利用度は、相対的に高い（第3表）。

不当労働行為の申立件数は、異例的な二、三の年度を除いて、毎年約五〇〇件前後である。申立事由の七〇％は、不利益取扱、とくに労組法七条一号（さらに、とくにいえば、組合活動事由の解雇事件）に関し、これに次ぐのが支配介入事件である（第4表）。

これら事件のほぼ九〇％が毎年何らかの形で解決する。ところが、その約八〇％は、和解ないし取下げで終わる。事件の大多数が解雇その他の差別扱いとか、支配介入に関していて、法的判断を求めやすい事情があるにもかかわらず、そうなのである。命令によって明確な形で解決されるのは、従って、全件数の約二〇％にすぎない（第5表）。

三 あっせんとか和解とかを、その字義どおりに解して、これらの数字をみると、いかにも、レビン教授の批判は、そのまま受けいれうるかのようにみえる。<sup>(3)</sup>しかし、問題は、その量にのみあるのではない。ここにいわゆる、あっせんや和解の質をも考えてみるのが、重要である。この点に目安をおきながら、そこにある事実を分析すると次のようになる。

労調法の建て前でいけば、あっせんは、労委の委員たる何たるを問わず、あっせん員候補者名簿に登録してあるあっせん員によって、しかも、通常はその一人によって取扱われるのが、その想定である。そして、あっせんの目的は、いわば両当事者の団交を軌道に乗せ、納得しうる妥当な労働協約を自主的に締結することを援助す



るにあるから、仲裁に対してはもちろん、同じく援助を目的とするが、その援助が積極的であることを期待する調停とも違って、調整活動としてみれば、最も消極的である。しかしその半面、そうであるばかりにその活動には、極めて強い弾力性と柔軟性が与えられている。法定のワク内でさえあれば、あっせん員の指命、構成は労委会長の広汎な裁量にまかされ、あっせんのためには、調停案のような文書の提示も要求されないで、全てあっせん員の自由な行動にまかされている。

ところで、実際のあっせんのあり方はこうである。すなわち、東京都労委を除いて、あっせん員候補者である労委事務局職員その他の政府職員が指命される場合は、極めて少なく、通常あっせん員に指命されるのは、委員である。しかも、その場合、中労委を除くと、公労使の委員の三者構成であっせん員クルーが組織されるのが、地労委のあっせんの通常の仕方である（第6表）。

また、そのクルーの合意によって、「あっせん員意見」、「申入れ」その他のいわゆる「あっせん案」を提示して、両当事者の合意を求める場合が極めて多く、全件数の五〇％近くにのぼる。また、全体的にみても、あっせんの成功率は、かなり高く、約七〇％に及ぶのであるが、とりわけ「あっせん案」が提示された場合の成功率は、九〇％に達する。これを提示しなかった場合のそれが五〇％前後であるのに比べて、格段の違いがある（第7表）。

こうしてみると、名目上は、あっせんだが、その実際上の運営は、調停とほとんど違いがない。しかもその成功率は、調停に比べて、かなり高い。

実情調査は、その性質上、職員が干与する場合が多い。ところが、その調査過程で、当事者との、あるいは当  
あっせん、和解および労働委員会

第6表 あっせん員の種類別あっせん件数

年	合計	委員				委員 + 事務局 職員	事務局 職員のみ	あっせん 指し 名なし
		小計	三者 構成	公益 委員 のみ	その他			
1962	1,390(100)	1,204(86.6)	910	291	3	68(4.9)	117( 8.5)	115
1963	1,241(100)	1,019(82.1)	700	318	1	68(5.5)	154(12.4)	136
1964	1,253(100)	1,076(85.9)	880	181	15	56(4.5)	121( 9.4)	139
1965	1,418(100)	1,219(86.0)	956	259	4	35(2.5)	163(11.5)	162
1966	1,441(100)	1,224(84.9)	1,008	212	4	58(4.1)	159(11.0)	101

資料出所：中労委事務局，労働委員会年報（1967）。

あっせん、和解および労働委員会

第7表 あっせん終結状況

年	あっせん案提示		あっせん案 不提示		$\frac{A}{A+C}$	$\frac{B}{A}$	$\frac{D}{C}$	$\frac{B+D}{A+C}$
	件数 A	(内)解決 B	件数 C	(内)解決 D				
1962	580	500	643	371	47.4%	86.2%	57.7%	71.2%
1963	560	470	562	290	49.9	87.9	51.6	69.7
1964	521	470	611	363	46.0	91.0	59.4	73.6
1965	575	491	683	327	45.6	85.4	47.7	64.9
1966	481	430	765	398	38.6	89.4	52.0	66.5

資料出所：中労委事務局，労働委員会年報（1967）。

注：本表の数字は、終結件数のみであつて、取下げられたものは除いてある。

第8表 実情調査終結状況 (カッコ内は%)

年	合計	あっせん 移行	調停移行	争議解決	実情調査 打ち切り	その他
1962	794(100)	161(20.3)	12(1.5)	578(72.8)	37	6
1963	773(100)	86(11.1)	11(1.4)	595(77.0)	79	2
1964	789(100)	78( 9.9)	13(1.6)	612(77.6)	83	1
1965	845(100)	68( 8.0)	29(3.4)	643(76.2)	104	3
1966	824(100)	63( 7.6)	17(2.1)	580(70.4)	161	3

資料出所：中労委事務局，労働委員会年報（1967）。

事者間での接触がもたれ、争点が明らかになるなど、いわば、あっせんと同様の触媒的役目を果たすために、それは、法形式は *informal* でこそあれ、実際上は、争議の調整に極めて有効にはたらく。従って、実情調査によって争議が解決する場合はかなり多く、その七四％にも達する。またそのままでは解決しないでも、それがあっせん、調停等の公式手続に移行して、これを通して解決に導かれる場合も少なくない（第8表）。

これらの事実からえられる結論は、あっせんという言葉からひとびとが想像するような、安易な妥協が、こゝで行なわれているのではないということである。三者構成のクルーによるあっせん案提示の場合の成功率が高いということは、あっせんの過程で、当事者と三者構成のあっせん員との間の合同あるいは個別の会談がもたれ、あるいはその橋渡しによって、当事者間の話し合いがもたれ、三者間で十分な討議の機会が与えられ、その結果まとまったものが、あっせん案の形で示されるから、当事者は、十分にその線をもとにして自主的合意をし易い立場におかれていることに、その原因がある。それは、しかし極めて重要なことなのである。ただし、第一に、そこに提示されるあっせん案は、三者の合作なのだから、もちろん具体的な事件に即し、当事者がのみ易い線で作られるが、同時に、その狭い視野を超えたところの、三者構成のあっせん員によって代表される労委の広い観点からする妥当な線と、近代的労使関係上の労使のあり方への考えが色濃く織り込まれている。第二に、そうした過程をたどる以上、安易な妥協では、普通あり勝ちな一方的なねじ伏せや、個人的な世界観や、御都合主義は、はいりこむ余地がない。いわば、それは「あっせん」という言葉で普通想像されるところを遙かに超えたルール・メイキングのためのかなり明確な *criteria* が示され、しかも、当事者の自主性が最高度にまで尊重される。実情調査は、この点比較的に現実的だが、やはりこの線を甚しくそれるものではない。

第9表 解雇事件の和解内容 (1966)

	和 解		計
	関与和解	無関与和解	
原職復帰	10	5	15
原職復帰+バックペイ	83	10	18
原職復帰+金一封(個人)	3	3	6
"    "    (組合)	4	1	5
小 計	25	19	44
再採用	1	2	3
再採用+金一封(個人)	1	—	1
"    "    (組合)	—	1	1
小 計	2	3	5
計	27	22	49
解雇取消, 依願退職	1	2	3
解雇取消, 依願退職, 退職予告手当等支給	11	5	16
解雇取消, 依願退職, 金一封(個人)	5	2	7
"    "    "    (組合)	6	1	7
小 計	23	10	33
解雇承認	1	—	1
解雇承認, 退職予告手当等支給	2	3	5
解雇承認, 金一封(個人)	3	—	3
"    "    (組合)	6	1	7
小 計	12	4	16
計	35	14	49
その他	8	18	26
合 計	70	54	124

あつせん、和解および労働委員会

資料出所：中労委事務局，労働委員会年報（1967）。

第10表 支配介入事件の和解内容 (1966)

あつせん、和解および労働委員会

和解の区分	支配介入事件件数			ほぼ組合主張のとおり労使了解			ほぼ使用者主張のとおり労使了解		
	関与和解	無関与和解	計	関与和解	無関与和解	計	関与和解	無関与和解	計
	102	70	172	52	38	90	39	14	53
支配介入行為の排除又は今後しないことを確認	31	18	49	27	17	44	3	1	4
解決金支払	28	11	93	11	10	21	17	1	18
組合員の不利益、差別扱の排除	33	23	56	25	23	48	8	—	8
組合員の不利益、差別扱の承諾	18	14	32	—	2	2	18	12	30
事業所閉鎖、又は縮少の承諾	4	1	5	—	1	1	4	—	4
争いある事項を今後協議	11	10	21	5	9	14	5	1	6
団交ルール取極め又は団交を了解	7	4	11	4	3	7	1	—	1

資料出所：中労委事務局，労働委員会年報（1967）。

注：件数欄の合計が一致しないのは、その他に労使の主張が合意に達したか否か区分の困難なものがあるためである。

次に、不当労働行為事件での和解についてみると、一般的にいつて、労委が何らかの解決条件を示して和解を勧告し、それを受諾して和解する場合（関与和解）が、そうでない場合に比べて比較的に多い。まず解雇事件で見ると、一九六六年度で七〇対五四の数字を示す（第9表）。

この和解が、どこまで、命令的效果をもつか、単なる妥協なのかは、事件の性質がいろいろであるから、単純な数的比較では割り出せない。しかし、第9表でみると、命令までもっていつてもそうなるだろうと予測されるような条件で多くの和解が行なわれているようにみえる。問題は、中間的妥協策ともみられる解雇取消、依頼退職を組み合わせた範疇だが、このような形で和解が行なわれるのは、当事者間の複雑な諸事情が絡み合っている

あっせん、和解および労働委員会

る場合に起こるものであるから、それだけで単なる妥協と断じてしまうわけにはいかない。また、支配介人事件でみると、一〇二対七〇と関与和解の率が高くなる(第10表)。

これも事件の性質がその終結のあり方を決定するので、何とも論断することが難しい。しかし、使用者が支配介入行為の排除または今後の不干渉を確認することによって和解が成立した件数が、関与和解(二七)はもちろん、無関与和解(一七)でも、極めて多いのは、興味深いし、また、組合員の差別扱をとおしてなされた支配介入の排除を認めたものの件数が、さらにこれを上廻っていることは(関与和解で二五、無関与和解で二三)、この場合の和解は、和解といっても、その言葉から、しばしば想像されるような、単なる安易な妥協ではないことを物語る。すなわち、不当労働行為の和解は、審査の過程、とくに審問等の公開の場での討議が展開された末に、近代的労使関係における結社自由の原則の重要性が改めて自覚され、そのうえでの当事者のあり方が具体的に意識されかつ示唆され、そのあり方に対する相互の納得のうえで妥協が行なわれるのである。無関与和解という場合でも、多くの場合は、労委の示唆をもとにした当事者の自主的交渉によるものであるにすぎない。不当労働行為に関する何の criteria も打ち立てることなき、泣きね入りの妥協ではないのである。

わが国のあっせんおよび和解は、以上のような性質をもっている。

- (1) 本稿では、産業の民間部門における問題に限定してとり扱う。ただし、争議行為の禁止に対する代償措置としての公労委が取扱う公共部門での争議調整は、民間部門のそれとは、甚だしくその性格を異にするからである。すなわち、公労委の場合には、調停と仲裁の占める比率が極めて高く、調停もまたしばしば仲裁に移行する。また、これらの方法の争議調整に占める重要性は、その代償措置としての性格上非常に高い(第11表)。

第11表 公労委取扱争議調整件数

年	合計	あっせん	調停	仲裁
1962	75(51)	14(12)	47(35)	38(22)
1963	73(46)	15(15)	49(36)	33(17)
1964	94(63)	16(11)	64(32)	37(32)
1965	85(56)	15(12)	66(42)	26(21)
1966	83(47)	13( 8)	84(46)	15(15)

資料出所：公労委事務局報告（1967）。

注：カッコ内の数字は、当該年次の新規受理件数である。

あっせん、和解および労働委員会

(2)

また、不当労働行為の新規申立件数は、毎年十数件にすぎないが、それも、争議行為禁止との関連で狭くなっている。組合活動のハバを可能な限り伸ばそうとする組合の行動とそれに対する当局の組合無視的態度との衝突、あるいは、この部門では、争議行為禁止の半面として対話のチャンネルをできるだけ拡げ、協議による協力を作り出す必要が大きいのに、階層意識の強さと、労使双方ともあまりにも力に頼りすぎるために、その幅を拡げる地道な努力をしないこと、そして、そのために生じた疎外感からくる反発、苦情処理合同会議の設置が法定されているにもかかわらず、官僚的階層意識が強くて役に立っていないことなどから生じたものが多く、単独の権利争議というよりも、苦情処理または利益争議に附属し、あるいはこれを支援する目的をもつものが多い。従って、ここでの事件処理方法も民間部門のそれとは同視し難い。

レビン教授は、前述のように、「formal」fact-findingは、仲裁とともに、日本では用いられないという（op. cit. pp. 151—152）。かれが描く事実調査とは、恐らくアメリカで national emergency case の場合に典型的にみられるような手続を指すのであろう。日本の実情調査は、まさにこうした formal なものでなく informal である。しかも、それは、あっせんの橋渡しであるとともに、より多くのあっせんの機能を果している。あっせんへのかれの批判がこれにも向けられるのは、理に合うし、その妥協性もつきうるであらう。しかし、アメリカの fact finding も別段仲裁と並べて論じうるほどのものではない

あつせん、和解および労働委員会

し、それ自体 formal と誇称するほどの手続でもない。

- (3) アメリカの不当労働行為事件でも、和解、取下げ件数は、極めて多い。もちろん、提訴の手続、審査手続が全く違うので、そのままではわが国のと比較することは不可能である。しかし、手続面からいうと、本来は当事者主義をとらないアメリカの方がこうした終結をみる機会が少ないと思われるのだが、事實はそうでない。一九六三年の NLRB の年報によれば、regional director による「提訴前」の adjust または withdrawn cases は、すでに全終結件数の五六・三％に及ぶ。提訴後 trial examiner による審問開始前に四・九％が、trial examiner による intermediate report 提示前のそれが〇・四％となっている。通算すると、全終結件数の六一・六％が、NLRB への異議申立前に adjust または withdrawn せられてしまふのである。

また、わが国の裁判所における労働関係仮処分事件でも、判決、決定のあつたもの四二・四％に対して、和解は一〇・一％、取下げにいたつては四七・四％である(第2表)。

- (4) 公式の調停があつせんとはほとんど同じ経過をたどりながら、しかも成功率が低いのは、調停にかかる事件は、よほどこじれた難事件か、公益事業に関するものが多く、これらのものでは、春闘戦術その他の争議戦術上、またそのこじれ方のひどさから、調停案が提示されても、おそれとは受諾しえない事情があるからである。従つて、その争議は、通常、一度この関門を通過つてから、改めて団交に移り、労委のあつせん、あるいは当事者の自主交渉によつて、結局は調停案の線をもとにして解決する。

### 三 基礎的諸条件

前述のような事実が存在するには、それを存在せしめる諸条件があり、またはあつたのである。また労委がそ



のような出方をしたにはそれを必然的であり合理的ならしめる根拠があり、またはあつたこともいうまでもない。

一 労委が発足した当時（一九四六年）、というのは、いうまでもなく終戦直後の日本には、一般的にいえば、率直にいつて近代的労使関係に関する正しい理解は、ほとんどそのカケラさえなかったといつていいであろう。

組合数は、一九三五年の九九三（組合員数四〇八・六六二—以下カッコ内はそれを示す）をピークとして逐年下降、一九四一年には一一（八九五人）、四二年は三（二一人）、四三年も三（二五五人）、四四年には、ついに〇、四五年前半も同様の後、四五年九月以降ようやく五〇八（三八五・六七七人）に回復した。むろん戦争中も争議はあり、とくにストライキは、四三年には二七九（参加人員九・四一人—以下同じ様式で示す）、四四年には、組合数は〇だがストライキは二一六（六、六二七人）、四五年八月までにも一一（三三九人）をかぞえた。しかし、それは、いわば国家総動員法体制下の戦時的労務管理への反抗運動であり、正常な労働組合の運動としての争議ではなかった。

従つて、終戦直後の日本、労働運動解放の直後のそこにあつたのは、長年にわたる弾圧に対する反抗のなかで必然的につちかわれてきたマルクスレーニン主義的な、反体制的、革命主義的労働者の組織としての組合であり、革命運動の担い手であるという意識を一時に暴発させた運動であつた。むろん弾圧に対する本能的な反動と解放感の暴発以上の意識をもたない労働者も多数いたが、いずれにせよ、工業化された社会において、その *ess* としての、 *establishment* としての地位を与えられ、そうした立場での労働者の社会的、経済的利益を守り、発展させることを目的とする自主的、自己目的的組織としての組合ではなく（ILO一九五二年「労働組合運動の独立

あつせん、和解および労働委員会

あつせん、和解および労働委員会

性に関する決議（参照）、革命的政治運動（政党）の手段としての（あるいは従属的補助者）組織であり、運動であった。政府、使用者は、依然として旧来のパタナリズムによっかかり、近代的労使関係への理解は、棄にしたくもないので、この激しい労働攻勢の前にとまどうばかりであった。

その結果として、一般的にいつて、そこにみられた労使関係は、せいぜい工業化の初期段階的なものであり、団交のルール設定手段としての役割も判らないまま、いわゆる闘争手段の一つと理解され、争議と何の区別もない。そして、争議は、労働者の本能的要求と革命的政治目的達成の手段としての役割とが結びついた形で発生した。こうなれば、組合は、当然無定型であり、流動的であった。いわば、工業化された社会における労使関係は、いかにあるべきか、自主的、独立的なルール設定とは何か（それは、第三者依存性とは次元を異にする問題だ）、その場合の労使はいかなる立場をとり、いかに振舞うべきか、それらのすべてについて、労使ともに無知、あるいは知ってはいいても、実現しうる状態ではなかった。戦後の労使関係は、こうした仕末の悪い混乱のなか――労使とも何をどうすればいいか判らない状態のなか――から出発した。

しかし、そこから出発したことは、いつまでもそうであることを意味しない。工業化の急速な回復と進展は、労使関係の近代化の方が、いつも、いくらかずつの遅れをみせ、今日でもなおそのギャップは埋められていないにしても、論理的必然的に、かつ日本人のもつ稀な英知と現実主義のなかで、同時に労使関係の近代化を急速に発展させる。しかもそれは、労使関係の近代化を一つのテコとして日本の非軍事化、民主化を図る（「降伏後における米国の初期の対日方針」（一九四五・八・二九付ワシントン発マッカーサー宛指令）および、「政治的、市民的及び宗教的自由に対する制限の撤廃に関する覚書」（一九四五・一〇・四GHQ発日本政府宛指令）二項）という政策の上

立つGHQの日本への認識不足と、占領政策の成功を印象づけようとする性急でかつ焦燥を伴った指導方法が、幾多の混乱を生んだにもかかわらず、何とか進展をみたのであった。混乱からの回復の過程に多くの動と反動、肯定と否定の波が起こったことはいうまでもない。われわれは、第一に、こうした出発点と急速な発展過程という所与条件のあったことを十分に理解する必要がある。

二 次に重要なことは、組合が前述のような無定型のなかから急速に形成されていったために、自然発生的に生まれかつ定着していった企業内組合主義が本質的に含む諸問題点である。ここでの争議は、産業別組合主義下では、問題が大きくなりすぎて解決が難しくなるとか、個々の企業内での配分にまでは立ち入り難いので、結局は労働条件の基準設定にとどまり、具体的労働条件の決定は、個別企業段階に下ろして決めるほかないので、斗争が妙な形で収まるとかの欠点はない代りに、半面いろいろな特異性が生じる。

(1) 通常の意味における労働者の要求、たとえば賃金、時間、企業廃止反対、解雇反対等の問題が要求事項の中心となるのはもちろんだが、それとともに、ここでは、「苦情」(grievance)と通常呼ばれるべき性質のもの、すなわち、誠実の原則からみて、労使間の諸ルールに違反するとみられる諸措置への苦情(企業内における苦情の解決のための苦情処理に関する勧告)ILO総会一九六七年採択II 3参照)だけではなく、個人的な日常労務管理への単純な不平不満をも含めて、争議原因、従って、利益争議はもとより権利争議(ここでは不当労働行為を指す)の原因ともなる。というよりも、この場合が比較的が多い。これがまた、苦情処理制度が、わが国で発達しない一つの原因となっている。

(2) 企業内組合では、その労働者にとって従業員としての企業に対する insider 性と、組合員としての out-

あつせん、和解および労働委員会

あつせん、和解および労働委員会

sider 性との矛盾をどう調整するかが、たとえば、生産性向上とそれに伴う企業整備というような具体的問題に当面した場合に極めて難しい問題となる。いいかえると、こうした場合に、企業に忠誠をつくすべきか、組合に忠誠をつくすべきか。しかし、このことは、最終的には、むろんかれらの自主的判断で決められることであるが、そうだからといって、ここに問題があることは、当然にかれらの自主性、独立性自体と関係があったり、それを失わせるものと速断してはいけない。むしろ、かれらに自主性、独立性があればこそ、それを守り抜きながらこの難問題をどう処理すればいいかに悩むのである。

(3) 企業内組合は、必然的に労使ともにその視野が狭い。というよりも、どうしても直接的な企業内の利害に問題の焦点をしぼらざるをえなくする。これをカバーするのは、その上部組織ないし公正な第三者のインストラクションを求め、その自主的決定（企業内組合の労使は、しばしば「企業一家」と非難されるくらい自負心が強い）によってその進路を決めるほかない。

(4) 経営者と従業員間の労働契約上の紛争、とりわけ、労務管理上のそれは、売買契約のような非継続的性質をもつ契約の場合に違って、急に表面化することはない。たった一度の不仕末は、よほどのことがない限り、解雇等の処置につながらない。その半面、これが表面化した場合には、極めて深刻な様相を呈し、しばしば、感情的格執にまで高まる。それは、経済的であろうと法律的であろうとどんな紛争でも同様である。そして、この感情的衝突が収まると、事件も容易に解決する。そのことは、第一に、不当労働行為の審査が、かなりの日時を要することから証明される。その日時の多くは、事件の含む事実の整理よりも、感情の整理に費される。第二の証拠は、実情調査で解決する率が高いことで示される。このような非公式な調整活動が高い効率をもつのは、それ

をとおして行なわれる接触が、感情整理に極めて有効な手段だからである。さらに第三の証拠は、日本では、公式の苦情処理手続は発達しないが、労使協議制が目すべき発達を示し、そこで苦情の処理が民主的合理的に行なわれている事実が示す。労使が対等の立場で話し合い、あえて裁判的判定をまたないでも、相互の理解がえられると、対立感情は解消し、苦情も解決されるのである。公式の苦情処理手続という肩ひじ張った場よりも、この方がその処理にはるかに有効である。

三 日本での争議（不当労働行為を含んでいる）の中心事由は、賃金、解雇を含む人事問題、およびパタナリズムの巻き返しと浸透、温存をねらう使用者と結社自由原則を主張する労働者の衝突から生じる組合運動自由の問題である。その根柢には、終身雇用の社会慣行がある。賃金は、もともと凡百の賃金理論の存在にもかかわらず、理論的には、科学的公式的には決定しえないという不可知性がある。加うるに終身雇用にもとづく年功序列型賃金とその主な構成部分を占め、多くの付加給与 (fringe benefit) がつけ加わり、身分的要素が強く、その内容は複雑であり、産業毎にでなく、各企業毎の格差が大きい。待遇問題人事問題が重大な関心を占めるのも、終身雇用、年功序列賃金と重大な関係がある。こうしてみると、もともと、争議は単純な労働力と賃金との交換関係から生じる問題のように簡単ではないのだが、日本のそれには、さらにこれらの要素をも考慮に入れなければならぬのである。むしろ、こういう賃金形態、不当労働行為事件の存在等が、直ちに、日本の労使関係の後進性を意味すると解してはならない。いわば、これは日本の工業化の industrial climate のなかで労使関係のもつ日本のアプローチのパターンであり、世界的な角度からみた場合にも、労使関係近代化への合理的なアプローチの一つである。後進性をうんぬんするならば、それは、このなかに含まれている若干の非合理的要素の残存を認めれ

あつせん、和解および労働委員会

ば足りる。しかも非合理性は、先進国と称するものにも、多かれ少なかれ存する。またあるいは、工業化の速度と段階に対する労使関係の遅れ、その間のギャップを指摘する方が、論理的である。

四 以上のような所与条件のもとで、争議を解決し、確固たる近代的労使関係を確立することに援助すべき労委は、どんな基本的政策をもつべきか。法が労委に期待するのは、次のようである。

(1) 争議の予防と解決、すなわち「労働関係の調整」は、当事者の自主的処理にまつというのが、わが国の基本政策である（労調法一、四、一六、二八、三五）。その場合の公の機関（政府）＝労委の役割は、その自主的調整に對して「助力」を与えること、すなわち、レビン教授のいわゆる「舞台裏」でこれを援助を与えることをもつてその中心課題とする（労調法三）。従つて、争議権に制限を加えた公共部門を除いて、強制的要素は、僅かに公益事業関係の調停についての若干の場合（労調法一八条三、四、五号）と、緊急調整制度（労調法三五の二―三五の五）を除いて、与えられていない。最も強制力の強かるべき仲裁は、緊急調整の場合でさえ、任意仲裁の域を出ない。しかし、實際上、強制調停が行なわれることは極めて少なく、組合の一方的申請で開始される場合が大多数を占める。あつせんでも、職権で開始すること（労調法二二）は、あまりない。こうした政策が、近代的原則によるのは、もちろんだが、さらに、その下敷きに、かつての弾圧的権力的調整（かつての労働争議調停法（一九二六）によるそれ）の復活への反動と警戒があることは、いうまでもなからう。

(2) 法はさらに争議のうち、団結権、団交権の擁護に関するものについては、不当労働行為の制度を設けるが（労組法七）、この場合にも、その事件の処理は、労委という行政機関による広汎な公益判断にもとづく自由裁量が許される行政処分にかかせるのであつて、権利義務関係の確定を目指し、法規裁量しか許されない司法処分

(当事者が、同じ性質をもつ事件でも、司法処分によだねる自由はむろんある)とは、おのずから異なる角度からの処理を期待している。すなわち、こうした広い視野からの処理によってのみ、近代的労使関係の基本的諸原則、とりわけ結社自由の原則に関する諸 *criterion* が確立されると考えるのである。

五 この法的 *framework* のもとで、前述の基本的諸条件の前に、労委がその負う任務を遂行するためには、その基本方針を次のような点におくのは、極めて論理的であろう。すなわち、

(1) 前述のような日本のパターンを前提として、当事者の自主性、独立性を生かしながら、労働組合主義の確立と団交の制度化に助力を与えること。

(2) そのためには、労委は、その行政機関としての自由裁量権限を最大限に生かして、その事件を弾力的に処理すること。

(3) そして、この場合、労委のもつ独立官庁としての権限(労組法令一六)と三者構成の強み(労組法一九、二四)を最大限に活用すること。

(4) 従って、その具体的方法としては、近代的労使関係のパターンの自覚的、自主的創造に対して *motivate* するといふいわば教育的な面と、そのパターンができたとしてもその解決により広い視野からの示唆を与えて、解決への日途をつけさせるといふいわば援助的な面、言葉をかえていえば、断定的、天下りのではなくて、当事者の自覚の喚起に主眼をおく方法を選ぶことになる。

不当労働行為における処理もこの方針で進められる。この制度の目的が第一義的に結社自由の原則に対して使用者が不公正な侵害をあえておかしたか否かの判断にあることというまでもないが、それよりも——というところ

あつせん、和解および労働委員会

い過ぎになるが——なお有効と考えられるのは、使用者に対しその侵害への自覚を与え、将来の再発を防止することである。和解制度（労規三八）の立法趣旨はここにある。和解勧告（いわゆる関与和解とはこの場合を指す）とそこでのいうのは、単なる妥協を求めるのではなくて、むしろ正しい労使関係のあり方を示すことによつて、近代的労使関係の自覚的、自主的確立を双方に応諾させることに主眼点がある。さればこそ和解が行なわれると事件は終結するのである。

(5) もちろん、このような方法の主眼点のおき方は、当事者間における近代的労使関係の発展の程度いかんによつて、どこにその重点をおくかの違いがある。それは、時とともに移るし、同じ時代でも当事者のあり方によつて違う。しかし、いづれにせよ、その方法の選択は、単なる妥協ではなくて、いわば前向きのものにその照準をおいていることというまでもない。

六 このような方針に立つ以上、当事者としては、最も気軽に利用しえるだけでなく、その自主性を最大限に發揮しうるし、労委としても、その行政機関としての行動ないしは行政処分としての弾力性を最大限に發揮して、前向きの結果を最も柔軟な取扱いのうちに期待しうるあつせん和解（とくに関与和解）とが多用されるのは、当然の結果である。このやり方は、その意味で極めて現実主義的であつた。しかし、決して現実迎合的なものとしてとられたわけではなかつたのである。それらは、消極的にみえるが、しかし実は、より積極的な意図のもとに採用されたのであつた。

#### 四 反批判



一 こうみてくると、レビン教授によって代表される批判は、次の反批判を免れない。

(1) あっせん、和解の多用が企業内組合性に特有な(？)労使の馴れ合い、それが社会慣習としての第三者依存性がこれとからみ合っているとする批判は、まづ疑問である。第一に、企業内組合は後進的であり産業別組合が先進的であるという独断が成り立たぬのはもちろんであり、組合の組織がどんな形をとるかは、それを支配する複雑な多くの要素によって決まる。形態からだけの価値判断はできない。また、企業内組合だから労使馴れ合いの空気が強いとはいいい切れないのであって、前述のようにむしろ相互の自主性、独立性への関心は、産業別組合の場合よりも高い。そしていまやこれと同じ悩みを西欧的産業別組合が、経営参加によって企業との、および社会的・insとなることによって政府および社会全体との間で生じたinsider性とそのもともとの性格であるoutsider性の相克に当面して経験しつつある。

また、社会慣習としての紛争解決における第三者依存性、そのための労委の利用があっせん、和解を多用せるとする指摘は、まさに興味が深く、かつ日本人の性質の一面をつくものである。しかし、これだけが、その主要因だというのも早急すぎる結論である。かれの主張する論理をたどると、あっせん、和解という言葉面からする「妥協性」を、この社会慣習と簡単に結びつけたのではないかと疑われる。前述のように、その内容は、その言葉面から想像されるところとは、甚だ違うのであって、それは「妥協性」よりも妥当なるものへの「合意性」に、自己の労使関係の近代化への「自覚性」の喚起に、従ってまたそれへの積極的「教育性」に重点がおかれた措置なのである。もちろん従って、政府介入の可能性を、これらのチャンネルにおいてみるのは、誤りであり、公共部門の争議禁止は全く他の角度から、とりわけGHQの指令によってなされたのである。

あっせん、和解および労働委員会

あつせん、和解および労働委員会

(2) 著者の材料として用いたのは、終戦直後の混乱した数年を含む、たかだか十年余のものにすぎず、それはまさに Sturm und Drang の時代であったから無理もないが、事態の推移と発展は、まさに逆であった。そう長い時間をかけるまでもなく、一般的にみて、自主的、独立的な労使関係は、自覚的に順調に成長している。むしろ現状で満足と解されてはならないし、日本人に独特の謙讓癖、完全主義からみると欠点だらけということもできようが、少なくともこの激動のなかで、工業化の世界記録の進展にひどい差をつけられることなく労使関係も極めて「自覚的」「自主的」に進展しているし、それに、あつせん、和解による労委の努力が相当の貢献をしている事実は否定しえない。

(3) そうではあるにしても、かれの批判は（正確には、かれによって代表される批判）、極めて興味があり、他山の石たるに十分である。しかし、全体的にみて、そこには、明らかにアメリカのないし西欧的パターンを至上のモデルとし、その角度からことを見ているようにみえる。工業化が、労使関係の国際的な統一性をもたらすことは否定しえない。同時に、その国がおかれている経済的、社会的、政治的諸条件からくる industrial climate によって、そこには異なるパターンが生じることも否定しえない。ある一つのパターンだけが至上のモデルとするのは、理論的にもただけない。

二 数字で明確に示すことはできないが、實際上の経験からして、一般的にみて民間部門では、労委の調整活動（不当労働行為におけるそれを含めて）は、過去二十年間に、当事者の自主性、自発性を喚起し、その基礎のうえで団交制度が確立され、労働組合主義の基本的諸原則についての多くの、criteria が形成されてきたと信じている相当の根拠がある。むしろ、それはアメリカ的パターンに密着するというような rigid なものではない。しか

し、少なくとも firm なるものであることは疑いない。そして、これに対して、多用されたあっせん、命令と巧みに使い分けられた和解が与って力あったことは、否定のしようがない。

例えば、かれは、前の引用とは別の場所、苦情処理機構の未発達と労使協議制（経営協議会）の団交弱体化をうけている。なるほど、アメリカ的感覚からすれば、その誇る two-way system の不可欠な一翼である公式的苦情処理機構の制度化がないのは不思議だろう。また経協の発達は、そんなふうにも映るだろう。従業員代表制度をとおして御用化された苦い経験があるのだから。しかし、それは違う。

苦情処理機構が制度化しない（数のことではなく、その実際の利用をわたくしはいうのだが）のには、日本の従業員がアメリカのそれと比べて従順であること、しかしかれが組合員になると、とたんに反抗的になること、あるいはその設置が G H Q から示唆されたことへの単純な反抗、とりわけ、日本人は、権利の表白がアメリカのそれと比べて柔和であることなどに原因がある。と同時に、団交制度の確立、組合の insider 性の発生、工業化の進展は、必然の結果として、苦情処理の必要を発生させる。ただ、日本でのそれは、アメリカ的な発想と機構とではやらないだけである。本来は生産性向上等についての協議協力機構として開発された労使協議制が、この場合の公式の場として利用されるようになっていく。この方が公式的な苦情処理機構よりも対等の立場での相互理解がえ易いからであり、もちろん日本での苦情は、前述のように日常的な労務管理上の個人的不平不満を中心とするから、そうなるのである。協約の解釈適用の問題も、これに含まれここで解決されるという問題は、別に書いたものは、通常、団交にもちこまれる。さらに、労使協議制が団交を弱体化させるといふ問題は、別に書いたのを参照されたいが、<sup>10</sup>原則的には、その事実、その危険は、こんにちむしろ少ない。そして、団交制度の確立

あっせん、和解および労働委員会

あつせん、和解および労働委員会

と並んでの労使協議制の発展は、アメリカの労働者には、まだ十分に自覚されないところの労使間のこの勝れて人間関係の問題は、団交一本やりでは解決できないという理論を、その経験のうちから日本の労使に植えつけた。それは、一部でいわれるように、使用者の便宜のための *deus ex machina* として役立っているものではなく、*two-way system* ともしようならば、団交および経営参加のための労使協議制の *two-way system* が生まれつつあるという方が適切である。要するに、日本のパターンにおいて *firm* な、しかし *rigid* ではない *system* が、こうして確立されつつある。

三　こんにちでも、あつせんの利用度は、減るところか、第3表にみられるように、高くなっている。しかし、一方労委への依存度は、第1表の示すように（不当労働行為は別）、急激に低下しつつある。それには、いろいろの原因もある。しかし確かなことは、企業内組合主義のもとでの紛争は、多くの点で労使の感情整理の面があり、さらに直接の衝突は、かえって将来に禍根を残す等の考えから、高い自主性と独立性のもとにであるが、その解決の示唆を労委に求める、いいかえるとそれをそのように利用する方向が顕著になったことだろう。第三者依存性といえばそれまでだが、むしろ、それは、第三者の利用なのであり、無条件な依存ではない。不当労働行為の場合も同様で、労働組合主義の自覚的承認とその回復が、制度の主たるねらいであり、司法処分のよいうな、過去のある時点における権利義務の静的確定をその目的としない。従って、労働組合主義確立を相互にたしかめ合うために事件が提起される場合、あるいは使用者に対する自覚的承認を求めるために事件が提起される場合が少なくない。これらの場合に、和解が有効にはたらくのは、いうまでもない。

あつせん、和解は、こうして論者の批判にもかかわらず、実は、労委のねらいどおりの極めて有効な教育的効

果をもったようである。

四 要するに、(1) あっせん和解は多用されたが、それによって、日本の労使および労委は、アメリカ的西欧的パターンに忠実なという意味で *High* な労使関係を作りあげはしなかった。しかし、自分の *Industrial climate* に適合した近代的労使関係を作りあげつつあり、その基礎は、これらのものをとおして設定された多くの *criteria* に負うこと多大なものがある。(2) しかもその近代的労使関係は、むしろまだ未完成ではあるが、一つの *firm* な根柢をもつものである。(3) 最後に繰り返してつけ加えるならば、その形成に対して、労委は、「何の役にも立たなかった」し、「行政法(不当労働行為制度)の発展を遅らせ」たりはしなかった。その「消極性」はみせかけのものであるにすぎず、その裏ではたらいだ積極性は、高く評価されるべきだと思う。そして、この場合の支柱となつたのは、その政府からの独立性と三者構成機構であつた。

- (1) cf. T. Mitsuftuji, *The Impact of Joint Councils on Collective Bargaining in Japan*, in "Social and Economic Aspects of Japan", published by Economic Institute of Seijo University, 1967, pp. 183—219.