埼玉学園大学・川口短期大学　機関リポジトリ

# Industrial Conflicts Concerning Employment Adjustment and the Concept of “Ultrasociality”


| メタデータ | 言語: jpn |
| --- | --- |
| | 出版者: |
| | 公開日: 2021-02-22 |
| | キーワード (Ja): |
| | キーワード (En): |
| | 作成者: 平澤, 純子, HIRASAWA, Junko |
| | メールアドレス: |
| | 所属: |
| URL | https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/1301 |

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.

# 雇用調整をめぐる労使紛争と「超社会性」という概念

平　澤　純　子

## 1.　はじめに

紛争はない方が望ましい。もし紛争が発生したならば，できるだけ早いうちに，規模が大きくならないうちに終結した方が良い。大抵の人はそう考えるだろう。大抵の人が考えるところを仮に一般的合理性と呼ぶことにしよう。

現実にはしかし，整理解雇や雇止めといった雇用調整に起因する紛争を研究していると，一般的合理性に逆行するように，紛争を裁判へと発展させて，長期化させる言動を紛争当事者の双方に頻繁に見る。一般的合理性と逆行する言動や意思決定が頻繁にみられるのであれば，そこには，そうせざるを得ない道理が存在すると考えるべきであろう。

2001 年から個別労働紛争処理制度，2006 年から労働審判制度が始まる等，労働裁判所を持たなかった我が国においても，2000 年頃からは企業外労使紛争処理機関が相次いで整備されるようになった。それでもなお，当事者同士で紛争を終結できない道理を解明することは，意義を失うとは思えない。一般的合理性から遠ざからねばならない，労使それぞれの行動原理が解明できたなら，企業内紛争処理であれ，企業外紛争処理であれ，紛争処理の実効性向上に寄与することは間違いないからである。

労使それぞれの行動の原理を解明し，説明するには長期に亘る研究が必要となるだろう。本稿ではその準備的な考察として，まずは労働者側の行動原理を解明し説明するための概念を暫定的に定める。「道理」は目では見えない。見えないものを見るために概念が必要である。概念が適切であるほど道理が明瞭に見えてくるだろう。できるかぎり研究のねらいに適した概念にたどり着くことが求められる。

そこで以下，本稿ではまず見たいものを今一度明瞭にしておくために，問題意識が生まれた経緯をふりかえっておく（2. 問題の所在）。次に，その問題意識を今一度確認する。何が，どうして不思議なのかを確認する（3. 被解雇者に見られる不可解な傾向）。最後に，「超社会性」という概念について最低限のことをまとめておき，今後何を目指して具体的に何をしていくべきかを整

理して本稿の締めくくりとする（5. おわりに）。

## 2　問題の所在

雇用調整による解雇や雇止めの妥当性をめぐる裁判事例を研究していて，しばしば驚かされてきたことは，自分自身やときにその家族の人生の安らかさや見通しを投げ出して裁判を継続する被解雇者という存在である。

その最たる人は最高裁まで争った，ある解雇事件の原告である。1981 年にその人の事件に下された最高裁判決[(1)] は男女別定年制の判例としてあまりにも有名である。この最高裁判決は，男性 60 歳，女性 55 歳の男女別の定年制[(2)] は公序良俗（民法 90 条）に反し無効であるとして雇用関係の存在を認めた。この事件はしかし，最初から男女別定年制の事件だったわけではなく，整理解雇（大量指名解雇）事件と，この指名解雇が無効であった場合の男女別定年制の下での定年を理由とする解雇の有効性が争われた併合事件である。つまり，この事件は途中から指名解雇事件と定年差別事件の併合事件となったが，もともとは整理解雇事件として始まった裁判である。

この事件の原告の女性は 1949 年に指名解雇されてから最高裁判決まで，実に 31 年間を裁判に費やした。差別定年制を公序良俗違反で無効と判示した控訴審判決が出た 1979 年 3 月の時点で定年である 60 歳の誕生日を 2 か月過ぎていた。したがって，もはや最高裁が彼女に復職をもたらす可能性はなかった。

筆者はこの事件の原告の女性にインタビュー調査をして事例研究[(3)] をまとめたことがあった。インタビュイーは 1919 年生まれの女性で，労働組合の婦人部長をしていた 1949 年，同じ企業で働いていた夫とともに指名解雇された。指名解雇を無効とする仮処分決定を受けて復職するも，今度は差別定年制の下で解雇されたことに「許せない」と思い裁判を起こした。

30 歳で解雇されてからの 31 年間を裁判に費やす。それは特異な職業人生である。訴訟を提起した時には先の見通しなどなかったという。しかしながら，彼女が展開した差別反対の運動は世界的な広がりを見せ，高校の教科書に掲載されるほどに，社会の耳目を集めるものであった。

最高裁判決まで，当該労働組合の支援を受け，上部団体からの支援ばかりでなく，弁護士からの無償の協力[(4)] まで得た事件だった。それだけの支援を集める価値がある事例であったと言えるだろう。しかし，価値があれば自動的に支援が集まるわけではない。むしろ，支援のために動いてやっても良いと思わせるほどに価値を伝えるための運動を，幅広く展開し継続しなければならない。

そのため，彼女には，自分と共に指名解雇された夫との間に二人の子どもがあったが，昼夜を

問わず家を留守にしがちで，帰宅が夜の2時を過ぎることも多かったという。裁判準備，運動のためのデモや会議といった集まりは，しばしば酒場へと場を移す。重要なことは，会議などの公式の場にいるときよりもむしろ飲んでいるときに決まるものであること，労働争議の当事者が酒宴の席で最後まで残ることは最低限の礼儀であることをわきまえた彼女が「お先に失礼」と言うことは一度もなかった。子どもが学校生活で問題を抱え，母親として支えてやりたいのに，裁判や運動に忙しく，子どものそばにいてやれない。辛かったのはその時だけだと彼女は話していた。

解雇の正当性を裁判所で争った被解雇者に会い，インタビュー調査をしていると，家族に苦痛を強いることへの苦悩を見ることが多い。

整理解雇事件のリーディングケースと言われる有名な事件の事例研究(5) のため当事者たちが残していた訴訟記録を渉猟していたとき，ある原告の男性が書いた陳述書には，解雇され，収入が途絶え，長引く裁判の中で，周囲の子どもは当たり前のようにやっている塾通いや雑誌の購読を娘にねだられても叶えてやることはできず，ある日寸足らずな衣服にとうとう癇癪を起した娘を前に，どうすることもできなかったときの心痛が綴られていた。

また，別の整理解雇事件の事例研究(6) をしていた際には，原告団から譲りうけた争議解決報告書に原告団のリーダーの妻が寄せた文章があり，そこには妻の，子の苦痛が綴られていた。原告たちは同業他社がひしめく地域で暮らしていた。解雇発生時中学生だった原告団リーダーの息子は学校で，名前も知らない生徒から「お前の父親はクビになったんだろ」「10円恵んでやろうか」と他の生徒たちの前で言われた。妻もまた，近隣の主婦から心無い言葉をかけられていた。

通常，外での辛いことから護る立場にある親が，自分が裁判をしているがために，わが子が傷つく状況を作る。親としては苦痛だろう。

家族に苦痛を味わわせることの方が辛いと考える被解雇者は，概して自分自身の苦痛については語らない。しかし，事例研究を行っていると，インタビュイーである被解雇者を紹介してもらうときに，精神的に深手の傷を負っているから，くれぐれも留意されたいと紹介者から要請されることも少なくない。世界的な大企業を相手に一人で提訴して，裁判のたびに準備書面で，法廷で，無能だから解雇したなど否定的なことを言われる痛みを筆者に教えてくれた被解雇者もいた(7)。

法廷という場は精神的な消耗を強いる。ある日，筆者は東京地裁でとある労働裁判を傍聴し，原告と支援者に誘われ日比谷公園のある店で遅い昼食を同席させてもらった。原告の女性が食事に手をつけていなかったので，食べることを促したが，彼女は申し訳なさそうに，周囲に聞こえないように小さな声で「食べられないんです」と答えていた。極度の緊張に食べ物を受け付けなくなっているのだと話していた。法廷での証言を終え，大勢の支援者に囲まれて昼食の席につ

き，法廷で立派だったと支援者たちに口々に労われ，笑顔で感謝を伝えている。法廷から解放され，味方に囲まれていてもなお，緊張し続けた胃は食べ物を受け入れることができていなかった。なぜ，そこまでして。極めて単純な疑問が生じる。

## 3　被解雇者に見られる不可解な傾向

なぜそこまで犠牲を払って裁判をやるのか，続けるのか。そうさせるものの正体を明確にすることが，紛争の研究において決定的に重要だと筆者は考えてきた。

人間というものは，ふつう，自分のことを大事にする。自己のことがいかに大事かアダム・スミスはわかりやすい例で説明する。

スミスは 1755 年にリスボンで発生し，何万人もの死者を出した地震を，中国での地震と置き換えて次のように言う。ヨーロッパに住んでいて，遠い大清帝国が突如地震のために消え失せたとしたら，人道主義者は不幸な民族の災厄にきわめて強く悲しみをあらわし，一瞬にして荒廃に帰してしまう人間労働の虚栄に憂鬱な考察をするだろう。しかし，情け深い情操を表した後は，あたかもそのような突発事件がおこらなかったかのように，再び同じような気安さと落ち着きをもって仕事や娯楽，休息，気晴らしをしたりする。しかし，もし彼が，明日自分の小指を切られることになっているとしたら，彼はおそらく今夜は眠れない，と。ところが，何千万の同胞が破滅の淵にあったとしても，その人たちを見なければ，彼は安全感を抱いたままで高鼾をかくだろう（スミス 1969: 300-301），と。

何千万の命と小指一本。普通に考えれば重要性は桁違いである。ところが「小指一本」が「自分の小指」となったとたん，小指一本の方がはるかに重要になるのが人間である。スミスの説明は鮮やかである。

ところが，雇用調整紛争の裁判事例を研究していると，筆者がインタビュー調査をさせてもらった被解雇者たちに，概して真逆の態度を観察してきた。彼らは自分や家族の生活・人生をリスクにさらして，見ず知らずの大勢の労働者の利益，社会の利益を考える。筆者が出会ってきた被解雇者たちは，解雇されて収入が絶たれているのに，異口同音に「勝つ自信があるわけではないが，このような解雇が許されてよいはずがない」と，自己に内在する規範に従い，突き動かされて訴訟を提起していた。

その結果として繰り広げられた裁判は世の中に判例法理などの裁判規範を残し，その和解内容は紛争終結の相場形成の一端を担う。こうして生まれた裁判規範，紛争終結の相場は他の紛争当事者に広く参照される。いわば公共財である。全面敗訴という事態に対しては，このような司法判断を残したままでは「世間に申し訳ない」といって上訴し，できる限り良い条件で和解できる

ようにするため，裁判，運動を続ける被解雇者を少なからず見てきた。

このように，自分の人生，家族の人生を犠牲にする被解雇者と何人も出会いながら，その意思決定を，言動を説明する術を筆者は持たない。

## 4　なぜ「超社会性」ultrasociality という概念なのか

労働者側が一般的合理性から遠ざかる論理，つまり，被解雇者が望ましい裁判規範，紛争終結の相場を残すために，裁判という苦痛を長引かせ，紛争終結を遠のかせる道理を説明するために，ヒース（2013）が言う自己の利益を犠牲にして他者の利益を促進する「互恵性」や，赤の他人との大規模な協力を示す「超社会性」ultrasociality は有力な概念ではないかと思う。主な理由は次の二つである。

第一に，同じ問題意識を出発点とする研究が依拠する概念が本研究にも有効である可能性が高いからである。

ヒース（2013）も筆者と同じ疑問を解明しようとしている。ヒース（2013）は最初の一文で次のように言う。道徳性（morality）には不可解なことが多いが，最大の謎は道徳性というものが「しばしば自己利益に反して行為することを求めること」（ヒース 2013: 3）だ，と。筆者の疑問と全く同じである。

「このような解雇が許されてよいはずがない」という理由で裁判を起こすのは，道徳の実践である[(8)]。筆者が出会った被解雇者たちは，自分にとって望ましい紛争終結であることももちろん重要視していたが，自分や自分の仲間たちといった限られた人々のことばかりではなく，はるかに多数の人々にとって望ましい紛争終結になることを重要視していた。ある二十代の被解雇者は，一つひとつの裁判の結果が積みあがって社会的な波及効果をもつのであり，そういうことを考えて自分の裁判，紛争をどのような形で終結させるのかを考えていると話していた（平澤，2005: 193）。そして，被解雇者たちは裁判を起こす際に，過去の労働運動，労働裁判で蓄積された規範や戦術を借りるので，過去の蓄積を利用する以上は自分もまたその蓄積に貢献することを目指す傾向が強い。多数の，赤の他人たる労働者全体，社会全体の利益を考えている[(9)]。

第二に，一般的合理性から遠ざかる経営側の論理との対比を明確にしやすいというメリットがある。

整理解雇法理が確立されたといわれる東洋酸素事件（東京高裁昭和 54 年 10 月 29 日判決）では，労働組合内部で路線対立があり，会社が組合の一方の支持の下，被解雇者たちが所属する勢力からの配置転換や希望退職の要請も団体交渉も拒否するなど，原告たちを会社外に放出しようとしたと認識させる言動を示しており，企業内で紛争解決ができず，裁判に発展していた（神

林・平澤 2008a)。

また，雇止め（契約更新の拒否）のリーディングケースである日立メディコ事件では，臨時工の募集のビラに「三か月後には正社員として登用」と書かれていたが，業績が悪化すると臨時工が集められ，一斉に雇止めが通知された。そのことが，原告に登用の約束を守るべきであって，「雇止めはないだろう」と思わせた（神林・平澤 2008b)。

このように，経営側は，支持勢力と対抗勢力，正社員と非正社員という，守るものと守らないものの線引き，後者の差別的排除により紛争を裁判に至らしめる。日本経営学会第 92 回大会統一論題の池内（2019）は，日本的経営における企業と従業員の関係はジョブ型ではなくメンバーシップ型であることを指摘した三戸（1991）に依拠して，日本的経営の原理は経営体そのものの維持繁栄であり，長期雇用と不要労働力排除の均衡，多就業形態の効果的運用に経営環境の変化に応じた柔軟な雇用調整こそが，日本的経営の人事システムの特質（池内 2019: 16）であることを示した。

筆者自身も裁判事例の経営側の言動を観察してきたことで，「ウチ」と「ソト」，メンバーシップを認められた者が構成する運命共同体の論理，すなわち「家」の論理を見てきた。

赤の他人との大規模な協力を示す「超社会性」とメンバーシップを認められたものが構成する運命共同体の論理である「家」の論理。「超社会性」と「家」という正反対に見える二つの概念を通して労働側・経営側それぞれの言動を見ることで，それぞれが一般的合理性から遠ざかる背景を鮮明に浮かび上がらせることを期待している。

## 5　おわりに

「超社会性」という概念で一般的合理性から遠ざかる被解雇者側の道理を見ていくとして，具体的には何をするのか。最後に，「超社会性」という概念について最低限のことをまとめておき，具体的に何をするのかを整理して本稿をとじることにしたい。

ヒース（2013）によれば，人間をそれにもっとも近い霊長類の親類から分かつ四つの主要なものは，言語，合理性，文化，道徳であり，より正確に言うと，「『統語論を持った言語』，『領域一般的な知性（domain-general intelligence)』，『累積的文化継承』『超社会性（ultrasociality)』である」という（ヒース，2013: 13)。つまり，「超社会性」は人間を人間たらしめる要件であり，私たちがふつう使う言葉で近いのが「道徳」である。

そして，「道徳はしばしば自己利益を犠牲にして他者の利益を促進する行為を遂行する義務」と表現されるが，道徳的行為は孤立して遂行されるというよりも，「むしろ（すべての人間社会の社会秩序の核心部に位置する）「互恵性」の一般化されたシステムの一部として行われる」

（ヒース，2013: 4）という。

そして，人間の社会性を考えるときに，自然界において利他主義はきわめて珍しいことだということを留意することが重要であり，遺伝的に関係ない個体間で組織化や相互依存を達成するのは難しいことであるからこそ，「超社会性」の問題に取り組むのだという（ヒース，2013: 342-343）。

一般的合理性から遠ざかる労働者側の道理を見ていくとして，具体的には何をするべきなのか。池内（2019），三戸（1991）は筆者に道標を示してくれている。

池内（2019）は日本的経営とは何なのかを究明している。ここでは，「家」としての日本企業の原理，構造，制度・慣行という三つの次元での堅固な説明が与えられる。三戸（1991）は家の論理の内容の項目として，①目的：維持範囲，②成員：家族＋非家族，③構造：家長は家産と家族を統督して家業を営む，④支配：親子関係，すなわち専制と恩情の命令，絶対服従と庇護，⑤組織原則：階統制と能力主義，⑥訓育：躾と訓育組織，⑦アイデンティティ：家訓・家憲そして家風，⑧発展形態，⑨組織意識：うちとそと，格と分の9項目を挙げている（三戸，1991: 234）。

池内（2019）は，三戸による整理が9項目であっても，さらに行動規範をも三戸は家の論理の内容として据えているであろうと指摘し，これらを整理すれば，「家の論理の第一原則は経営体そのものの維持繁栄であり，第二原則は，経営体の基軸としての親子関係であるといえよう」（池内，2019: 13）とまとめ上げる。

これらの偉大な仕事を手本に，一般的合理性から遠ざかる労働者側の道理の，原理・構造を示すことを目指して，道理の内容の項目を整理することに当面は注力したいと思う。

**謝辞**

本研究は，川口短期大学個人研究費，科学研究費補助金（課題番号：20K01930）の助成を受けた。記して謝意を表したい。

**《注》**

（1）　最高裁判所第三小法廷判決昭和56年3月24日，『労働判例』360号23頁。

（2）　この企業の定年はもとは男性55歳，女性50歳であった。定年年齢が引き上げられても，なお男女で5歳差を維持しており，そのことに対してこの事件の原告の女性は「会社というのは奇妙なことをするもので」「どうしても差をつけておきたいようだ」と述べていた。

（3）　神林・平澤（2008b）所収の事例2，96-100頁（平澤執筆箇所）。

（4）　この事件の有名な最高裁判決は定年差別事件の本案訴訟の最高裁判決であるが，当時の多くの労働裁判がそうであるように，本案訴訟の前に地位保全と賃金支払を求め仮処分を申請している。仮処分では一審，二審とも5歳程度の定年年齢の差は差別とは言えないとして敗訴したが，この仮処分二審の決定から11日後に出された本訴一審判決は男子55歳，女子50歳の定年制は公序良俗に反して無効であるとの正反対の結論を下したことで注目を集めた。仮処分の二審で敗訴したとき，女性差別事

件の専門家である弁護士が，無償でも良いからと自ら弁護団に加わることを申し出て，本案訴訟高裁のために諸外国の資料や東京大学教授に陳述書を寄せさせるなど尽力した。

（5） 詳細は神林・平澤（2008a）を参照されたい。

（6） 詳細は Hirasawa（2012）を参照されたい。

（7） 詳細は平澤（2005）の事例調査編の事例 3 を参照されたい。

（8） ヒース（2013）は，道徳と倫理の区別を端的に次のように示す。「『道徳』は何が正しく（right），間違っている（wrong）か，許され，許されないのかという問題（すなわち，義務論的形式を帯びた規範的判断）に関連するのに対して，『倫理』は価値，善の概念（いわゆる価値倫理学的問題）に関連するものである」。

（9） もっとも，そうでなければ支援は集まらないだろう。

## 引用文献


ジョセフ・ヒース著，瀧澤弘和訳（2013）『ルールに従う ── 社会科学の規範理論序説』NTT 出版。

平澤純子（2005）『解雇無効判決後の現職復帰の状況に関する調査研究』労働政策研究・研修機構。

Hirasawa, Junko（2012）. “Socio-Cultural Integration and Innovation in Globalization: Case Study of a Certain Trial” *Discourse on Global Studies* Vol. 1 No. 1, pp. 70–76.

池内秀己（2019）「日本的経営をどう捉えるか ── 『家』としての日本企業：その原理・構造，問題 ──」日本経営学会編『経営学論集第 89 集　日本的経営の現在 ── 日本的経営の何を残し，何を変えるか ──』

神林龍・平澤純子（2008a）「ある整理解雇事件の姿」神林龍編著『解雇規制の法と経済 ── 労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』日本評論社，31–52 頁。

神林龍・平澤純子（2008b）「判例集からみる整理解雇事件」神林龍編著『解雇規制の法と経済 ── 労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』日本評論社，53–115 頁。

三戸公（1991）『家の論理 2』文眞堂。

アダム・スミス著，米林富男訳（1969）『道徳情操論（上）』未来社。


（提出日　2020 年 9 月 25 日）