

# ワッピング争議と法的諸問題の検討(一)

——一九八六年タイムズ新聞社争議にもたらした、

イギリス八〇年代改正労使関係法の効果の一考察——

家田 愛子

## 目次

はじめに

第一章 一九八〇年代労働法改正の概要

第二章 紛争の背景とタイムズ新聞社のストライキ対策

1 争議の開始

2 一九八四年までの状況

3 ニューテクノロジー導入

4 極秘ストライキ対策

5 ダイレクト・インプット印刷機の極秘設置

6 ストライキ代替要員の極秘リクルート

7 代替配送網の確保

8 シャドーカンパニー設立

9 重保安設備の設置

10 『ロンドン・ポスト』紙の新協約

11 ストライキ解雇

### 第三章

争議の経過と司法介入Ⅰ——ストライキの差止

1 エキスプレス新聞社での妨害排除の請求

2 卸売でのボイコットの差止

3 熟練印刷工組合(NGA)への差止命令

4 ワッビングでのピケッティングの差止

5 運輸一般労組(TGWU)への差止命令

6 スコットランドでの争議行為の差止

(以上本号)

7 マンチェスターのエキスプレス新聞社での差止

8 半熟練印刷工組合(SOGAT)への法廷侮辱罪・罰金・差押

9 熟練印刷工組合(NGA)への法廷侮辱罪・罰金

10 通信労働者組合(UCW)への差止命令

### 第四章

争議の経過と司法介入Ⅱ——ピケッティングの差止

1 ワッビングでの大規模ピケッティングの差止

2 警察の介入

3 TNT運輸会社への不法行為の差止

4 印刷工組合への損害賠償の提訴

第五章 法的諸問題の検討

- 1 ワッピング争議と八〇年代改正法
  - 2 争議行為と差止命令の効果
  - 3 ストライキ中の社会保障
  - 4 ストライキ解雇
  - 5 電気工組合(EETPU)と労働運動の展望
- おわりに

はじめに

一九九六年六月、「メディア王」の異名を持つオーストラリア出身のルパート・マードック(Rupert Murdoch)の「日本上陸」が報じられた。マードックは、イギリスでは一九八六年の『タイムズ』(The Times)紙などを発行するニューズ・インターナショナル社(News International Plc. 以下、NI社)とのみ記すことがある)の争議において、強引な手段でハイテク技術を導入し、労働組合を完全に屈服させたことで特に知られている。

この争議は、マードック所有の『タイムズ』紙など四紙の労働者が始めたストライキに端を発し、多くの労働組合を巻き込んで一九八六年一月から一年余りの長期にわたって続いたものであるが、ストライキに乗じて新聞記者以外の六千人の労働者全員を解雇するという、イギリス労働争議史上でも類を見ない強硬態度を貫いたマードックの労働

組合に対する姿勢には、一般大衆の非難が沸き起こり、解雇された労働者を支援する大規模なデモ行進や集会が繰り広げられた。

『タイムズ』紙など、ニューズ・インターナショナル社の四紙全てを発行するための新社屋が建設されたロンドン東部のワッピング(Wapping)地域を舞台にして展開されたこの争議は、「ワッピング争議」と称されているが、このワッピング争議における労働組合側の敗北を契機として、ロンドンのフリート・ストリート(Fleet Street)に存在していた「新聞街」は消滅した。ロンドンの金融街シティ(City)に隣接する「新聞街」において、百年にもわたって続いてきた、熟練印刷工組合を中心とした、伝統的な、「労働組合による職場支配」の慣行は、新聞印刷におけるコンピューター植字印刷という一大革新技術が導入された結果、瞬時にして崩壊したのである。ワッピング争議での労働組合側の敗北を契機に、『ガーディアン』(The Guardian)や『デイリー・エクスプレス』(The Daily Express)などの、他の新聞各社も、コンピューター技術を導入した新社屋をロンドン郊外に建設し、伝統ある「新聞街」から次々と撤退した。

ところで、「一九八二年雇用法」Employment Act 1982(C.46)は、使用者にたいし労働組合の承認を求めて行う争議行為を違法とした。その結果、タイムズ紙などマードック所有の新聞社ではワッピング争議以来、今日まで、記者組合以外の組合は承認されていないどころか、印刷工関連組合に所属している者は採用されないという反労働組合的人事が行われている。<sup>(2)</sup> タイムズ新聞社以外の新聞社においても、新聞労働者の各組合は、植字などの印刷工程における熟練技術を全く不要とするコンピューター化を背景として、組合そのものの存亡の危機に直面することとなり、ワッピング争議以降、使用者への大幅な譲歩を示してきた。<sup>(3)</sup> 今日のイギリスの労使関係において最も深刻な問題は、労働組合の承認を制定法によって使用者に義務付けていないうえ、上記のように、組合承認をもとめる労働組合の争議行為が違法と改正されたことによって、組合承認を拒否する使用者が増大し、「団結の自由」が実質上は保障されていない

いことであろう。<sup>(4)</sup> タイムズ社ばかりでなく、今日、あらゆる産業において多くの労働組合が、使用者からの組合承認の拒否に直面している。<sup>(5)</sup>

ワッピング争議は、一年もの長期にわたりテレビや新聞等によりその経過が茶の間に流され続けた結果、一九八〇年代の一連の労働法改正がもたらした労働組合の無力化を一般大衆に暴露する絶好の機会となり、更には、改正労働法の実効性に確信を得た使用者による組合承認の拒否の広がり契機ともなったのである。なんとすれば、炭鉱労働者組合(National Union of Mineworkers)と共にかつては最強とまでいわれた熟練印刷工組合(National Graphical Association)などの新聞労働者の組合が、妥協を断固として拒む使用者の前に抵抗も敢え無く、敗北してしまったからである。慢性的な大量失業とともに、このような組合の無力化は、昨今の、労働者の組合離れの一因ともなっている。

本稿は、このワッピング争議の経過を詳細に振り返り、サッチャー政権下で行われた労働法改正がワッピング争議に及ぼした具体的な影響を検討し、更に、ワッピング争議を素材として、八〇年代以降の労働法改正が伝統的なイギリス労働法にどのような変容をもたらし、現代イギリス労働法がどのような問題に直面しているのかを明らかにすることを課題とする。

#### はじめにの注

- (1) 本稿第一章参照。なお、イギリスの新聞産業における労使関係については、イギリス、ウォーリック大学の労使関係学科による詳細な調査結果が以下の文献にまとめられている。G Bain(ed.), *Industrial Relations in Fleet Street* (University of Warwick, 1975).
- (2) 一九九五年八月、記者組合(National Union of Journalists)の副委員長、ジャコブ・エクルストーン(Jacob Ecclestone)氏への聞き取

り調査。同月のニュース・インターナショナル社の人事担当マネージャー、ブライアン・ディブ(Brian Dibb)氏への聞き取り調査では、労働者の採用に際して特に所属組合を調査することはしていないということであった。なおディブ氏によれば、労働組合の代わりに、EUが推奨する、「労働者評議会」(Employee Consultative Council)を社内を設置しており、これがうまく機能して労働者の苦情などを吸い上げているため、記者組合以外の労働組合が社内において承認されていないことについては、なんら問題ないとの説明であった。

(3) 本稿第5章参照。

(4) Bob Simpson, Trade union recognition and the law (The Institute Of Employment Rights, 1991).

(5) J. Melloy, Trade Unions in Britain Today (2nd ed.) (Manchester University Press, 1995), p.19, p.113. 労働組合数は、一九七九年には四五三であったが、一九九二年には二六八にまで減少している。産業構造の変化による、熟練・半熟練労働者の減少や高失業率が組合数の減少の第一要因であるが、一九八〇年代後半以降には、組合承認を破棄する使用者の増大も要因の一つになっている。

## 第一章 一九八〇年代労働法改正の特徴

一九九〇年末、一一年もの長期にわたって続いたサッチャー政権が幕を下ろした。この間、「新自由主義」の理論にもとづいて、国家・行政機能を競争秩序の再建・強化に向けて再編しようとする試みが強力に推し進められた。すなわち、集团的労使関係法の領域においては、六度にわたる重大な法改正が行われ、イギリス労使関係法は、「一九七四年労働組合・労使関係法」[Trade Union and Labour Relations Act 1974 (C.52) (以下「一九七四年法」または「TULRA A」とのみ記すことがある)]の「集团的自由放任主義」原理を基底に残しながらも大きく変容した。

この「一九七四年労働組合・労使関係法」が基底とする、イギリス労働法の伝統的な「集団的自由放任主義」原理は、国家による法的介入の排除、裁判所による介入の回避、労使関係当事者の自治による労働条件決定および紛争解決という特徴を有する。したがって、「一九七四年法」第一三条が定める、「労働争議を企図または推進するためになされた行為」にたいする、労働組合または組合役員にたいする刑事・民事上の免責条項に最も端的に表れているように、労働組合は争議行為に関して広範な自由を認められることになる。

ところが、この「一九七四年TULRA」体制は、八〇年代法改正によって漸次的変容を余儀なくされる。この漸次的変容は、最終的には、ヒース保守党政府が、立法的介入によるヴォランタリズムの放棄を目指して導入して失敗に終わった「一九七一年労使関係法」Industrial Relations Act 1971に盛り込まれた規定以上に国家介入主義的な特徴を示すに至った。<sup>(6)</sup>

まず、最初の改正法である「一九八〇年雇用法」Employment Act 1980 (C.42)は、①争議行為などのための組合の秘密投票の費用援助、②合理的理由のない組合加入拒否と除名にたいする救済などを保証し、③ピケティングを組合員自身の「就労場所の周辺」に制限した上で、行為規範(Code of Practice)でピケ人数を六人以下に限定した。また、④ほとんどの二次争議を違法化し、不法行為による損害賠償および差止の道をひらいた。<sup>(7)</sup>

次に「一九八二年雇用法」Employment Act 1982 (C.46)は、①消極的団結権を保証する規定を設けてクローズド・ショップの効力や組合加入を弱め、団体交渉の拡大や組合の承認を求める行為も禁止した。また、②「TULRA」による労働争議の定義を狭め免責の範囲を縮減した上で、③組合の民事免責枠を大幅に削り、不法行為責任を問う制度を設けて組合基金に対する損害賠償請求を可能にした。更に、④ストライキ参加者の選択的解雇を不当解雇法制の規制対象から除外した。<sup>(8)</sup>

「一九八四年労働組合法」[Trade Union Act 1984(C.49)]は、①組合役員選挙制度の規制、②争議行為の事前投票の義務付けと、これに違反の場合の免責剥奪、③政治基金決議の定期的再検討などを、組合内民主主義を保証するための最低基準として設定した。<sup>(9)</sup>

「一九八八年雇用法」[Employment Act 1988(C.19)]は、①組合員や組合役員、執行委員会の違法行為に伴う組合財産からの支出を禁止し、②組合役員選挙に関して、「八四年法」の規制を一層徹底して詳細な手続き規定をもうけた。また、組合内少数派の「個人の自由」を守るために、③「権利のコミッショナー」を新設し、④反ストライキ行動をとった組合員にたいする組合制裁を禁じた。<sup>(10)</sup>

「一九八九年雇用法」[Employment Act 1989(C.38)]では、①組合役員のタイムオフの制限、②労働審判所への申し立て手続きの繁雑化と有料化、③職業訓練制度の廃止、④女子・年少者への保護の廃止などを定めた。<sup>(11)</sup>

「一九九〇年雇用法」[Employment Act 1990(C.38)]では、それまであえて規制してこなかった「山猫スト」にたいする規制を行い合法的な争議行為の枠を一層厳しく狭めたのである。すなわち、①二次ストや山猫ストなどの非公認争議行為の禁止とこれに参加した組合員および組合にたいする責任追及を定め、②あらゆる二次ストへのあおり行為の禁止と免責剥奪の規定により、「同情スト」の余地は全くなくなった。また、③入職前クローズド・ショップの禁止により、クローズド・ショップは事実上維持が困難になった。「一九九〇年雇用法」はサッチャー政権による法改正の総仕上げとも言えるべきものであった。<sup>(12)</sup>

これらの法改正は、古川陽二氏の整理によれば、「一九八〇年雇用法」および「一九八二年雇用法」による「労働組合の力の行使にたいする規制」を第一段階、「一九八四年労働組合法」による「力の行使を決定する方法を自己にたいする規制」を第二段階、そして、組合内民主主義の標榜のもとに、「個人の自由」「選択の自由」を一層保証するための、



「一九八八年雇用法」および「一九八九年雇用法」による第三段階に分けることができる。<sup>(13)</sup>

労使関係法のドラステックな変革を意図した「一九七一年労使関係法」が、労使共にコンセンサスを得られないまま七四年には葬り去られたのに対し、八〇年代法は立法に対する反応を窺いながら、漸次的に改正を行うという戦略によって実現された。

ただし、このような一連の法改正の実現が、果たして、法改正のつど、社会的なコンセンサスが得られた結果であるかどうかは疑問である。確かに法改正を要求し、正当化するような労使関係上の行き詰まりや変化が八〇年代には顕在化してきた。また、法改正のたびに新法にたいする批判が喚起されたものの、TUCを中心とした大規模な反対闘争は組まれなかった。しかしながら、このことをもって、法改正にたいする労働側の支持とするのは早計である。

すなわち、サッチャー政権への国民の強い反発が一定程度存在することを根拠にして、政権交替への楽観的な情勢判断が労働党支持勢力のなかで潜在化しており、「労働党が次期政権を取ればこのような悪法は直ちに廃止されるであろう」というような、新法にたいする日和見的な容認の姿勢が、労働組合を支配していたため、法改正に反対する断固たる闘争が組まれなかったとは考えられないか。<sup>(14)</sup>

いずれにしろ、たび重なる法改正にもかかわらず、労働組合側が取ったこのような楽観的な姿勢が、とりも直さず、「一九七一年労使関係法」の失敗に学んだ、サッチャー政権による「漸次的法改正戦略」(slowly slowly strategy)の勝利につながったと言えるのではなからうか。

更に加えるならば、イギリスにおける労働争議の形態はほとんどが非公認ストライキである「山猫スト」であったにもかかわらず、<sup>(15)</sup>「山猫スト」に対する法規制は「一九九〇年法」に至るまで実行されなかったため、労働組合側がそれまでの改正法からは現実に影響を被ることが少ないと判断したため、法改正にたいして断固たる反対闘争を組むに至ら

なかった決定的要因といえるのではないか。翻って、山猫ストに対する法規制を最終段階にまで引き伸ばすという保守党の法改正戦略こそが、これらの一連の法改正を成功させ、「一九七一年労使関係法」制定時のような、保守党政府打倒という激しい政治闘争への発展を阻害したと言えるのではないか。

以上概観したように、サッチャー政権下での一連の労働法改正は、最終的には、伝統的な集団的自由放任主義に基づく労使関係を真つ向から否定し、労働組合を国家による厳しい規制のもとにおこうとするドラスティックな改革であった。

これにたいし労働側は、一九八四年の炭鉱ストライキあるいは一九八六年のワッピンング争議が端的に示すように、「一九七一年労使関係法」を廃止に追い込んだ時のように、法の効力を否定あるいは無視し、力で封じ込めようと試みたが、「一九七一年法」の時に見られたような使用者側の同調を得ることができず、改正されたばかりの法に依拠し積極的に裁判所の介入を引き入れた使用者によって、完全な敗北をみるに至った。

一九七九年以来、一九九六年現在までの長期保守党政権下で、すでに七回の労働法改正が行われており、これらの改正労働法と伝統的な「集団的自由放任主義」原理との関係についての包括的・理論的分析が急務であるが、これは別稿に譲るとして、本稿では、これらの法が実際の争議の場面においては、どのように機能し、争議の展開にどのような影響を及ぼしたのか、以下に、ワッピンング争議を素材として具体的に検討を行い、今日のイギリス労働法の抱える問題を明らかにしたい。

## 第一章の注

- (6) 「一九七一年労使関係法」については、片岡昇『現代資本主義と労働法の動態』（労働旬報社、一九七七）四九頁。

- (7) S.Evans, "The Labour Injunction Revisited : Picketing, Employers and the Employment Act 1980" *Industrial Law Journal*, Vol.12 (1983) p.129. Lord Wedderburn, "Secondary Action and Gateway to Legality : A Note" *Industrial Law Journal*, Vol.10 (1981), p.113. B.Bercusson, "Picketing, Secondary Picketing and Secondary Action" *Industrial Law Journal*, Vol.9 (1980), p.215.
- (8) K.Ewing, "Industrial Action : Another Step in the 'Right' Derivation" *Industrial Law Journal*, Vol.11 (1982), p.209.
- (9) M.Steele, "Trade Union Act, 1984 : Political Fund Ballots" *British Journal of Industrial Relations*, Vol.24 (1986), p.443.
- (10) J.Mellroy, *op.cit.*, Note (5), p.226.
- (11) Ibid. S.Deakin, "Equality Under a Market Order : The Employment Act 1989" *Industrial Law Journal*, Vol.19 (1990), p.1.
- (12) J.Mellroy, *Ibid.*
- (13) 古川陽二「現代イギリスの労使関係と法」労働法律旬報 一一三三号・一一三四号(一九八九)二八頁。
- (14) J.Mellroy, "The Permanent Revolution ? - Conservative Law and the Trade Unions - (Spokesman, 1991), p.190. Labour Party, First Report of Labour's Policy Review for the 1990's (Labour Party, 1990). K.Ewing, "The Right to Strike" *Industrial Law Journal*, Vol.15 (1986), p.143. K.Ewing and C.Gearty, *Freedom Under Thatcher* (Oxford University Press, 1990), p.4. 以上に挙げたように、八〇年代の法改正に関する初期のプロレイバーの論文には、法改正にたいする反対闘争を呼びかけるものよりも、次期総選挙における労働党政権の実現に対する楽観的な期待にもとづいて、将来の「あるべき法」について議論しているものが目立った。また、筆者が一九八七年より二年間イギリスで学んだ際に教授を受けた労使関係・労働法の専門家、あるいは労働組合関係者にもこのような姿勢が強くうかがえた。
- (15) C.Crouch, "United Kingdom : The Rejection of Compromise" G.Bagliani and C.Crouch (ed.), *European Industrial Relations* (SAGE Publications, 1990), p.326.

## 第二章 紛争の背景とタイムズ新聞社のストライキ対策

### 1 争議の開始<sup>(16)</sup>

本稿の考察の対象とするニューズ・インターナショナル社は、高級全国紙『タイムズ』(The Times)、月曜から土曜まで発行の朝刊紙と『サンデー・タイムズ』(The Sunday Times、日曜紙)を印刷・発行するタイムズ・グループ新聞社(Times Group Newspapers Ltd、以下T N L社と略すことがある)と、タブロイド版の大衆全国紙『サン』(The Sun、月曜から土曜まで発行の朝刊紙)と、『ニューズ・オブ・ザ・ワールド』(The News Of The World、日曜紙、以下『ワールド』紙と略すことがある)を印刷・発行するニューズ・グループ新聞社(News Group Newspapers Ltd、以下N G N社と略すことがある)の二大新聞社を中心として構成されていた。<sup>(17)</sup>

N I社はロンドン埠頭のドックランド、ワッピング(Wapping)に土地を買収し、そこに建設中の新社屋で、一九八六年三月にロンドン地方夕刊紙『ロンドン・ポスト』(The London Post)を創刊し、つづいて『サン』紙および『ワールド』紙の生産も移転する計画を立てた。ワッピングの新社屋にはコンピューター端末機でのダイレクト・インプットによる印刷の最新技術が導入される予定であったが、これは、コンピューター端末機で編集した紙面が、植字などの過程を経ずに印刷機に直結してプリントアウトされて出てくるというシステムであったため、植字工を初めとする多くの伝統的な印刷工の仕事が失われることが予想されていた。また、コンピューターの端末機への打ち込みという従来なかった作業に関し、記者組合(National Union of Journalists)に属するジャーナリストなどの職域とするのか、あるいは、従来植字を行っていた熟練印刷工組合(National Graphical Association)に属する熟練印刷工の職域とするのかという職

域区分についての組合間の問題も未解決であった。<sup>(18)</sup>

ニューズ・インターナショナル社で働く労働者が所属するのは、主に、半熟練印刷工組合の Society of Graphical and Allied Trades(以下、SOGATと記すことがある)<sup>(19)</sup>、熟練印刷工組合の National Graphical Association(以下、NGAと記すことがある)<sup>(21)</sup>、電気工組合の Electrical, Electronic, Telecommunication and Plumbing Union(以下、EETPUと記すことがある)<sup>(21)</sup>、機械工組合の Amalgamated Engineering Union(以下、AEUと記すことがある)<sup>(22)</sup>、および記者・編集者組合の National Union of Journalist(以下、NUJと記すことがある)<sup>(23)</sup>等の5つの印刷関連組合であったが、かれらは、雇用の確保を至上命題として、ワッピング移転のための交渉に臨んできたものの、会社側の強硬な姿勢に直面し、交渉は難航していた。特に、『サン』と『ワールド』の生産がワッピングに移されればコンピューター印刷機の導入で大量の失業者を出すことが予想される印刷工組合は、創刊予定の『ロンドン・ポスト』紙での新たな採用を確保しようとした。また、紙面の編集作業は、従来はクローズドショップのもとでの職域区分によってジャーナリスト組合の組合員にのみ認められてきたが、コンピューター端末機で行う場合には熟練印刷工にも打ち込みを認めさせることなどで、少しでも多くの雇用を確保しようとした。しかしながら、このような印刷工組合の要求に対しては全く回答がないまま、NI社は『ロンドン・ポスト』紙における新協約案を提示して、提示した協約の締結に無条件で応じなければ『サン』と『ワールド』の移転に関する交渉はもとより、採用や条件等の一切の交渉に応じないという強硬姿勢を貫いた。

『ロンドン・ポスト』紙の協約案は、①クローズド・ショップの禁止、②経営側による労働管理、③ストライキ参加者の解雇、④協約の法的拘束力などを骨子としており、それまでの新聞産業における伝統的な労使関係のはとんどすべてを否定するものであった。したがって、関連組合との交渉は難航し、協約締結の最終期限としてNI社が設定した一九八五年十二月二十五日を迎えても新協約は締結されるに至らなかった。

翌年一月九日、NI社はジャーナリスト組合を除く四組合にたいして、『ロンドン・ポスト』をめぐる交渉は終了し、また、既存の四紙に関する現行協約を翌一〇日づけで破棄して近日中に新協約を提案する」と発表した。この新協約には『ロンドン・ポスト』で提案された協約と類似の内容が含まれるものと予想された。各組合はNI社に交渉の再開を求め、妥協案を提示した。

熟練印刷工組合のNGAは、『ロンドン・ポスト』では記者によるコンピューター端末機へのダイレクト・インプットを認めると発表した。この、記者によるダイレクト・インプットへの合意はNGAにとっては組合の存亡にかかわるほどの重大な譲歩であった。続いて一月三日の労使交渉の場で、SOGATなどの四組合は、妥協案として、①経営側の労働管理を認める、②労使紛争の解決を仲裁機関にゆだねる、③組合間の職域区分などの柔軟化、④山猫ストの禁止、⑤スト前の投票の義務づけ等を盛り込んだ新協約の組合案を提示した。この妥協案は新聞産業での伝統的な労使関係に照らせば革命的といえる程の画期的な内容のものであった。しかしこの組合側の捨て身の妥協案もNI社により一蹴された。しかもワッピングでは記者を除き、現在いるNI社のおよそ六〇〇〇人の被用者のうち、わずかに数百名の雇用しか必要としないという人員計画も明らかにされた。もはや組合にとって交渉による状況の打開は望めないものに思われた。

『サン』、『ワールド』、『タイムズ』、『サンデー・タイムズ』の職場毎に行われたストライキ投票では、SOGATが三五四対七五二、NGAが八四三対一一七で、いずれも圧倒的多数の賛成でストライキ突入が支持された。

一月三日の交渉ももの別れに終わると、翌二四日(金曜日)より各紙の組合はストライキを開始した。二四日の夜には翌日付の『サン』と『タイムズ』は印刷されなかった。NI社はストライキ参加者の解雇を警告した。

二五日(土曜日)に、日曜紙の労働者もストライキに入ると、NI社は日曜紙の生産をワッピングで開始し、新社屋

のコンピューター印刷機で印刷された『サンデー・タイムズ』と『ワールド』が配送トラックにより運び出された。また、記者を除くすべての被用者は一斉に解雇された。

コンピューター印刷を導入すれば、植字などの熟練技術は不要となるものの、記事を取材しまとめる記者の確保は、新聞の発行継続には決定的に重要なポイントであった。そのため、記者組合との間には紛争は存在していないという姿勢を取りつづけたNI社は、記者組合にたいし、年二〇〇〇ポンドの賃金の上積みと私的健康保険への加入を条件にワッピングへの移転を要請した。記者組合NUJは、組合員投票を行ったが、その結果、四紙の記者は次々とワッピングへの移転に応ずる決定をおこなった。

続く月曜日には『サン』と『タイムズ』もワッピングで生産され、新社屋では既に日曜紙のみでなく朝刊紙も含む四紙すべての生産体制が、極秘のうちに完全に整えられていたことが明らかになった。新社屋には若干の生産体制が既に整っていることは一月一九日に『サンデー・タイムズ』の一部が模擬印刷されたことで組合の知るところとなっていたが、四紙のすべてを完全に生産できる体制が完備しているとは、組合関係者のだれ一人思い及ばない事であった。印刷工のストライキによってすべての新聞を停刊に追い込むことができると思われていた組合にとって、これは大きな誤算であった。しかも、時を経ずして、組合はNI社の仕掛けた「罷」(後述)にはまったことを知る。しかし、改正された八〇年代法に阻まれて「罷」からのがれることはできなかった。

解雇された六〇〇〇人の労働者とNI社との争議はこうして始まり、その後一年にも及ぶ長期にわたり労働者と会社との熾烈な戦いが展開されることとなる。

## 2 一九八四年までの状況

オーストラリアとアメリカの新聞産業で既に大成功を収め「メディア王」とよばれていたN I社の社主ルパート・マードックは、一九六九年の『ニューズ・オブ・ザ・ワールド』紙の買収を契機にイギリスの新聞界への進出を開始した。同年『サン』も買収すると両紙の生産過程の統合で二五%の人員カットに成功すると共に、ゴシップ記事を中心とした大衆紙として『サン』の編集を改編した結果、大幅に販売部数を延ばし、赤字経営が多いイギリスの新聞のなかで際立って良好な経営状態を続けていた。

一九七八年一月より一九七九年一〇月まで、一年間も続いたN U Jとの争議と技術上のトラブルとで経営に行き詰まっていた『タイムズ』紙および『サンデー・タイムズ』紙は、一九八一年一月に買収され、マードックはイギリスにおいても四紙の全国紙を手中に収めるようになった。

N I社は販売部数を延ばしている『サン』と『ワールド』の生産能力を増大させるために、一九七八年にロンドン埠頭のワッピングに約一三エーカー(約五万三〇〇〇平方メートル)の土地を購入し、一九八〇年より新社屋建設のための工事を開始した。また一九八二年には、グラスゴウのキニング・パーク(the Kinning Park)でもロンドンからファックスで送られた『サン』の印刷を行うための施設の建設が始められた。六〇〇万ポンドの費用を投じた工事は、一九八三年には完成する見込みであった。

ワッピングとキニング・パークへ『サン』と『ワールド』の生産を移転させるための交渉は一九八三年から始められ、一九八四年を通して続けられたが、交渉は難航した。

ワッピングでは、当初、ホット・メタルによる印刷機が導入される予定であり人員削減と協約締結とが交渉の重点



であった。グラスゴーで印刷が行われるようになると、既存のスコットランド地方紙の存在が脅かされるうえ、イギリス北部の印刷基地としてのマンチェスターでの施設の存在も脅かされるため職能別組合である各新聞関連組合は容易には妥協に応じなかった。しかし、交渉は難航しながらも一九八四年の末までにはSOGATの機械工との間でワッピングでの人員について、またNGAとの間では機械室での人員について、会社と組合との間で合意にこぎつけた。

### 3 ニューテクノロジーの普及

ダイレクト・インプット技術は一九七〇年代半ばから可能であったが、編集技術上の困難と在来機械に比べてコストがかかるという理由で、NI社がワッピングとグラスゴーでの施設の拡充を進めていた一九八四年の時点では、まだそれほど普及してはいなかった。一九八〇年代初めから若干の地方紙がダイレクト・インプットによる編集を採用し始め、八五年までには一〇社ほどの地方紙でダイレクト・インプット技術が導入されていただけであった。<sup>24</sup>しかし、その年の終わりまでにはおよそ三〇、その後二年のうちにはほとんどの全国紙を含む一〇〇を越す新聞社で導入されるに至った。

このような急速な普及の原因として次のような理由があげられている。

一、ATEX、Sil、Crossfield、Norsk等のミニコンピュータシステムによる編集プログラムにたいする信頼が増大した、

二、一九八五年九月に記者組合NUJと熟練印刷工組合NGAとの間で協定が成立し、ダイレクト・インプットの

導入による「労労紛争」の危険が解消した、

三、この時期は新聞産業が好況で各社とも良好な経営状態にあった、

四、一九八四年の「ロイター通信」の民営化に伴って、莫大な収入が各新聞社にもたらされた。<sup>(24)</sup>

#### 4 極秘ストライキ対策

マードックが保有する「ロイター通信」の株価は一億二五〇〇万ポンドにものはる莫大な額であった。

一九八五年初め、それまで精力的に続けられてきたすべての交渉が突然打ちきられ、組合の非妥協的な姿勢が交渉を決裂させたと、N I社は各組合を非難した。その後、同年九月に『ロンドン・ポスト』紙の新協約の提示が行われるまで労使交渉は開かれないうままであった。この交渉が休止されている間に、ロイター株の売却により莫大な資金を手に入れたマードックが全くの極秘のうちに進めたワッピングへの移転準備は、「陰謀」(conspiracy)であったとして、争議開始直後のマスコミ報道などにより既に多くの人に知られるところとなっている。<sup>(25)</sup>

この「陰謀」の背後には、マードックのアメリカ、オーストラリア、イギリス、ヨーロッパにまたがる事業拡張のための資金調達の戦略があると言われている。他の新聞に比べて著しく業績のよい四紙の旧生産体制を、あえて全くのスクラップとしてまで、より生産性の高い生産手段に置換しようとしたのは、イギリスでの四紙の利益率が非常に高かったからにはかならないといわれる。特に『サン』は「金のなる木」とさえ言われていた。<sup>(27)</sup>

一九八四年から八五年にかけてマードックはアメリカのメディア産業における事業を大幅に拡大した。二〇世紀フォックス映画会社を五億七五〇〇万ドルで、アメリカンマガジンを四億ドルで、六つのTV局を有するメトロメ

デИАを一五億五〇〇万ドルでそれぞれ買収した。わずか一二月の間にマードックは五〇%増の投資を行い、負債額もほぼ倍増した。毎年四億五〇〇万ドルにも及ぶ負債の返済にとってイギリスのN I社から計上される利益は重要であった。一九八四年と八五年のNCグループ全体での利益一億一五〇〇万ドルのうちのは半分はイギリスのN I社の四紙が生み出したものであったが、地球上の英語圏の四分の一の人口をカバーする、九三社にも上る出版や放送その他の事業を擁するマードックの「帝国」を支えるものとして、N I社の四紙は一層の利益を生みだすことを期待されていたと言われる。<sup>28)</sup>

## 5 ダイレクト・インプット印刷機の極秘設置

「ロイター通信」の民営化で得た資金をもとにマードックが行おうとしたことは、単にワッピングとキニング・パークの新施設への移転で人員削減を図ることだけではなく、ダイレクト・インプット技術の導入によりN Iグループ内の労働組合を打倒することであった。

八五年二月、マードックは、新社屋への移転とコンピュータ印刷機の導入を機に従来の労使慣行を一掃したうえ、経営側による人事・経営権の完全掌握を実現しようと、極秘の計画を立てた。それはロンドンの夕刊紙『ロンドン・ポスト』の創刊のための新設備の設置を隠れみのにしてワッピングの新社屋にニューテクノロジーを導入し、密かに四紙の編集印刷機能をすべて移転させてしまうものであった。この計画が事前に印刷工組合に知られれば、即刻ストライキによる反対攻勢がかけられることは明らかであった。イギリス国内で設備などが手配されると計画が外部に漏洩する可能性があるとして、これを防ぐために、最新のコンピュータ印刷機と、その設置のための技

師はすべてアメリカで極秘に手配され送り込まれた。<sup>29</sup>

翌三月、『ロンドン・ポスト』の創刊計画が『サンデー・テレグラフ』に暴露されたため、NI社は事実を追認し、さらに、『ロンドン・ポスト』が夕刊紙として成功すればその後、朝刊と夕刊に加え午後紙も発行するという、「二四時間紙」に発展させる計画であると公表した。この計画は組合にも伝えられ、ワッピングの社屋では一九八六年三月に創刊予定の『ロンドン・ポスト』に加えて『サン』と『ワールド』の編集印刷も移される予定であると公表された。しかしながら新社屋ではどのような印刷機が備えられ、どのように人員配置がなされるかなどの詳細な計画については一切明らかにされなかった。

新社屋内のすべての機械・設備の設置は厳重な警戒の中で全く極秘に進められたために、印刷工組合は情報の収集が行えず、NI社の公式発表をそのままに受け取るよりほかなかった。<sup>30</sup>

## 6 ストライキ代替要員の極秘リクルート

ワッピングに備えられたアメリカのアテックス(ATEX)社のコンピューター印刷機では、記者が端末機に原稿を直接打ち込むと、記事はスクリーンで仮編集され、見出しや写真とともに最終編集も行える。広告も、営業担当者が端末機に広告を直接打ち込めば、広告料金の払い込みを確認したうえで翌日の広告の印刷が行えるようになっていた。<sup>31</sup>

編集・印刷の過程で人員を大幅削減できる最新のコンピューター印刷機の導入は、また、熟練印刷工を排除することで彼らによる伝統的な職場支配を打破する格好の機会でもあった。編集・印刷の熟練技術を必要としないコンピューター印刷機を用いれば、従来の熟練印刷工の手を借りずに新聞の編集・印刷を行うことが可能であったからで

ある。

NI社は、ワッピングの新社屋に最新鋭機械設備のみでなく、印刷関連組合に所属しない労働者をひそかに配備することで、印刷工組合を職場から完全に排除しようとした。印刷工組合にNI社のワッピング新社屋のためのルート<sup>33</sup>の情報が伝わりにくいように、労働者の募集採用は労使協調路線を取る電気工組合(EETPU)が窓口になって、ロンドンのはるか南西の海岸沿いのサウサンプトン(Southampton)で密かに行われた。

イギリスの平均年収一万ポンド(約二〇〇万円)をはるかに上回る一万五千ポンドの賃金を約束されて、EETPUを通じて雇用された労働者は、未経験ではあるが若く熱心なもののばかりで、かつて印刷工としては例がない女性の労働者も含まれていた。彼らは、それまで、美容師であったり、ホテルの受付係、修理工、大工などさまざまな経歴を有するものであった。中には、それまで長期にわたり失業中であつたものもいた。<sup>33</sup>

このルートは一九八五年夏頃から始まり、『サンデー・タイムズ』の一部の印刷に成功する一九八六年一月一八日までには完了していた。

## 7 代替配送網の確保

ワッピングの新社屋での操業開始を成功させるためには、印刷工のストライキに備えて、更にいくつかの対策が講じられなければならなかった。その一つは配送手段の確立である。各新聞社は従来、鉄道と卸売のルートを利用して新聞の配送を行ってきた。このルートへの依存を続ければ、印刷工がストライキに突入した場合、彼らへの同情ストで配送が妨害されるおそれがあった。ワッピングでたとえ無事に新聞が印刷されても、配送で失敗し、小売店まで新

聞が届けられなければ使用者側の敗北となりうる。そこで、NI社は、従来の配送ルート回避して、全く新たな配送網を作り上げた。それはオーストラリア資本の運送会社TNT社(Thomas Nationwide Transport Ltd.)に多額の融資を行って配送能力及び施設の拡充をはかり、NI社の四紙を鉄道や卸売のルートを通さずに配送できるようにすることであった。この配送網の確立により、ワッピンングで印刷された新聞は、TNT社のトラックで直接運び出され、全国の小売店へ届けられることが可能になった。

新聞の従来の配送網の掌握も極秘のうちに行われた。全国の小売店に関する情報が集められ、コンピューター管理のシステムが作り上げられるとともに、小売店への配送ルートは、深夜に新聞を配送する卸売のトラックの後をつけて、ストライキ開始までには逐一調べあげられていた。<sup>34</sup>

## 8 シャドーカンパニーの設置

次にとられたストライキへの対策は中間会社の設立である。NI社は取引先との間にいくつかの中間会社を設立した。

「一九八〇年雇用法」一七条は、免責を受けられる争議行為の範囲を限定し、紛争当事者である使用者とその第一取引先との間の商契約(commercial contract)の妨害に対してのみ免責を与えた。NI社は、従来の第一取引先の卸売と、『タイムズ』と『サンデー・タイムズ』を発行するTNL社、および『サン』と『ワールド』を発行するNGN社との間に中間会社を介在させ、ストライキを支援する他の組合が同情ストにより資材調達や配送の妨害を行った場合には、違法な二次ストとして提訴できるように体制を整えたのである。

「陰の会社」(shadow company)と呼ばれるこれらの中間会社は、少なくとも七社は確認されており一九八五年に相次いで設立され、その代表にはN I社の顧問弁護士や重役が就任した。中間会社のほとんどが資産としての社屋も被用者も株式資本も備えていなかった。<sup>35)</sup>

「陰の会社」がたとえ実体的にはペーパー会社であっても、形式的には、法的な存在要件を満たしている以上、N I社の第一取引先となったこれらの「陰の会社」とその取引先との間の取引は二次取引とされ、したがって、両者の間での商契約の妨害はすべて違法な二次ストとされるはずであった。「陰の会社」の効果は、実際にストライキが開始されるや否や、「違法な二次スト」への相次ぐ差止となつて証明されることとなつた。<sup>36)</sup>

## 9 重保安設備の設置

以上のような対策に加えて、ワッピングの新社屋には「要塞」と呼ばれるほどの保安設備が施された。施設の周辺は何重もの鉄条網が張りめぐらされた上、建物はレーザー光線と防犯カメラが包囲していた。夜間にサーチライトで照らし出される建物は巨大な「要塞」のようであった。

最新の印刷機械を極秘で設置するためにも厳重な保安設備が必要であつたが、ストライキに備えて一層厳重な防衛のための施策が必要とされたのである。ストが始まれば、ピケッティングを行う労働者が建物に侵入したり、手投げ弾などが投げ込まれる恐れもあると予想された。そのため、新聞会社としては異常なほどのものしい保安体制が取られることとなつたのである。<sup>37)</sup>

## 10 『ロンドン・ポスト』紙の新協約

ワッピングでの操業開始のための物理的な準備がほぼ整ったところで、最後に残された対策は、それまで新聞街で雇用していた印刷工の排除であった。NI社は各組合と『ロンドン・ポスト』紙の創刊をめぐる交渉をおこない、新協約案を提示した。新協約は、一、クローズド・ショップの禁止、二、経営側による労働管理、三、ストライキによる解雇、四、協約の法的拘束力、の四つの重大な条項を基本としていた。<sup>339</sup>

印刷工組合が、「農奴憲章」にも等しいとする協約案の撤回を求めてストライキの手段に訴えるのは確実と予想された。そのうえNI社は、『サン』と『ワールド』のワッピングでの人員配置等についての交渉は、『ロンドン・ポスト』に関する協約が締結されるまではおこなわないという姿勢のみならず、万が一、会社提案の協定に合意しなければ、それまで『サン』と『ワールド』の新聞街の旧社屋で雇用されていた被用者は、ワッピングでは一切雇用しないという強硬な交渉姿勢を貫いた。このような強硬姿勢は、各組合の反発を強め、組合を更にストライキ突入へと追い込んで行くはずであった。実際、労使交渉によっても妥協点を全く見いだせない組合は、ストライキに訴えることで何らかの譲歩を経営側から引き出す以外に事態を打開する策はないと判断した。また確かに、ストライキは、それまでの新聞街では、経営側の譲歩を引き出すための切り札としては最強のものであった。各労働組合の指導者たちが、今回のNI社との紛争はどこか異常な手ごたえがあると感じながらも、印刷工組合の伝統的な戦闘能力に依拠し、実力行使の効果を疑わなかったのも不思議ではなかった。<sup>340</sup>



## 11 ストライキ解雇

社屋のワッピング移転を利用してN I社の労働現場から労働組合を排除するために、ストライキに突入した労働者を一人のこらず即時解雇することがマードックの最終目的であったと考えられている。記者を除く全労働者をストライキに乗じて即時解雇し、しかもストライキ解雇の場合には、使用者は解雇手当を支払わなくてもよいというコモンロー上の法律を利用して解雇手当金を節約するというこの計画は、ストライキが始まって間もなく、二月四日の『モーニング・スター』紙に掲載され、「陰謀」の全貌が明るみにでたのである。

以下に、やや長くなるが、ワッピング争議の重要な論点を含むこの手紙の全文を紹介しよう。手紙はN I社の顧問弁護士、ジェフリー・リチャード(G.W.Richards)からN I社の専務取締役のブルース・マシューズ(B.Mathews)にあてられている。<sup>40)</sup>

「ブルース様

ストライキ中の解雇について

『ロンドン・ポスト』のプロジェクトに最初から参加してきた者として、以下のように助言致します。TNL社とN G N社の現有労働力を廃棄する必要があるときには、一番経済的な方法は、労働者がストライキに参加している間に解雇することにあります。ストライキ中の被用者の解雇にはいくつかの利点があります。それは、

- a ストライキは一方的契約破棄(repudiatory breach of contract)にあたり即時解雇の対象となる、
- b ストライキ開始前に正式な解雇通知が出されていない限り、整理解雇手当の請求権がない、

c ストライキ参加者が全員解雇され、選択的再雇用がない限り、不当解雇の訴えが認められない、  
d 唯一の問題は解雇したものがストライキ中であつたかどうかであるが、使用者は解雇理由を明らかにしなくてはいい、

などの点であります。

重大な日時が近づいてまいりましたので、確認のために改めて法律上の重要なポイントを指摘しておきたく存じます。

一、ストライキにはいった被用者は雇用契約を終了したか、または破つた者であるから使用者は即時解雇ができる。

二、法律上、以下の場合には不当解雇の申し立てができない。

a 被用者がストライキまたは争議行為に参加し、

b すべての参加者が解雇され、

c その後三カ月以内にだれも再雇用されなかったとき。

三、解雇された労働者が不当解雇の申し立てをした場合、ストライキ中の解雇であるという使用者の主張が、予備聴聞の結果認められればその申し立ては却下される。この場合の立証責任は幸いに使用者側にある。

四、争議行為には怠業、遵法闘争、同盟罷業、そして使用者の施設内でのピケットも含まれる。自主的な時間外労働の拒否も交渉のために行われるなら争議行為に含まれるが、非公認集会はこれに含まれない。

五、だれが争議行為に加わっているかの判断は困難であるが、判例ではこの判断は労働審判所(the industrial tribunal)が行う。労働者の数が多いが「クローズド・ショップ制であるため、組合の行為は組合員全員の行為である」と労働審

判所を納得させるのはさほど困難ではないであろう。

六、注意すべき「被用者」に以下の二つがある。

a 争議を恐れる被用者、すなわち、ストを支持していなくて、家に留まるかまたはピケラインを越さない者。

こういう被用者にたいする法の統一見解はないが、使用者が一人一人に仕事に就かない理由を問うのは現実的ではないという点では多くの裁判官が同意している。

b 病気の被用者。これについても統一見解はない。休暇中のものについても同様にストに参加していると見なすかどうか、問題が生ずるであろう。しかし決定的な事はスト参加の立証責任が使用者にあることである。

七、解雇がストの最中に行われなければ不当解雇の責任に問われる。

八、原則として被用者が実際に解雇通知を受け取るまでは雇用契約は終了しない。数千人を一度に解雇する使用者にたいし、労働関係審判所は多少の遅れ等には理解を示すと思われるが、各被用者と直接連絡を取るのは大変困難である。解雇通知はそれぞれの社屋に速やかに送られ、できるだけ速く各被用者に届くようにしなければならない。そのためには各出入り口に解雇通知を積んでおくのも利点がある。たとえ重複してもかまわない。すでにこの件に関しては数カ月前にも話し合ったが、新年早々、再度話し合うのが望ましい。

九、「ストは〇日〇時に開始されるだろう」と使用者への通告があることがあがるが、不当解雇の責を免れるためにはストが実際に始まっていなければならない。また非番の労働者が次の勤務の開始時点でストに参加すると意思表示した場合、意思表示の時点からストに参加していると見なされるであろう。

一〇、最後に、NGN社もTNL社も多くの部署で非常に複雑な勤務割をもとに機能している。しかも両社とも朝刊紙と日曜紙共に発行しており、日曜紙の労働者の多くが朝刊紙のものと異なっている。できるだけ多くの被用者を

カバーするための方法として、解雇が週の初めではなくウィークエンドに行われるのが一番よいであろうと思われる。

以上につきご不明な点がありましたらお知らせ願います。

敬具

G・リチャード

## 第二章の注

- (16) ワッペン争議の経過およびその詳細については以下の文献を中心にピックアップした。L.Melvern, *The End Of The Street* (Melbuen, 1986). M.Smith, *A Conspiracy To Destroy Trade Unionism* (NUJ Research Unit, 1987). J.Harris, *The News International Dispute - The Proceeding Against SOGAT* (Robin Thompson & Partners, 1986). P.Harris, *The News International Dispute* (Oxford Ruskin College MA Dissertation, 1987). NGA, *Print* (NGA, Jan.1983 - Dec.1986). SOGAT, *Journal* (SOGAT, Dec.1985 - Dec.1987). NUJ, *Journalist* (Jan.1985 - Dec.1988). EETPU, *Contact* (Feb.1985 - Feb.1989). また、ワッペン争議に関する新聞記事は、主としてロイター社のコンピュータ情報サービス「TEXTLINE」から抽出した。TEXTLINEでは、イギリスの高級紙の記事を内容別に日毎にまとめたものを、キーワードで取り出せるようになっている。また、一九八九年五月から八月にかけて、SOGAT、NUJ、EETPUの各組合、およびSOGATの顧問弁護士への聞き取り調査を行った。

- (17) ニューズ・インターナショナル社発表による、一九九四年一月調査の平均毎日発行部数は以下のとおりである。『タイムズ』六〇万六千四百七部、『サンデー・タイムズ』一三〇万二千五百九部、『サン』四〇五万三千七百四部、『ニューズ・オブ・ザ・ワールド』、四七五万五千一百部。また、ニューズ・インターナショナル社は、一九八七年七月に大衆日刊紙『トゥデイ』(The Today)も買収したが、その発行部数は五八万三千三百四十七部である。

【サン】は、かつての労働党機関紙『デイリー・ヘラルド』(The Daily Herald)を一九六四年九月に International Publishing Co. が吸収して新たに創刊した新聞であるが、一九六九年にマードックに買収されて独立してからは「率直で正直な新聞」として編集方針を大きく変更し、ヌード写真とセックス記事を柱として、販売部数を飛躍的に増大させ、ワッピング争議の時点での発行部数は約二七〇万部に達しており、その後も部数を伸ばし、今日までイギリス最大の発行部数を維持し、ニューズ・インターナショナル社のドル箱紙となっている。

(18) G.Bain(ed.), op.cit.

(19) 組合員数、一九八六年、二〇万人、(女性組合員が約半数)。以下、注(20)、(21)、(22)とともに、D.Winchester, "Sectoral Change and Trade-Union Organization" in D.Winchester(ed.), *Employment In Britain* (Blackwell, 1988), p.506 に基づいた。SOGATはクローズド・ショップの下にあった印刷産業における一般労組的な性格を有し、植字の補助的作業をおこなう半熟練技術を要する職種から、事務職、電話交換、清掃など雑多な職種の労働者を抱えていた。ワッピング争議後の技術革新により多くの職種が不要とされるに至り、組合員数の減少に直面し、一九九〇年に熟練印刷工組合NGAと他の印刷関連機械工組合 National Society of Operative Printers, Graphical and Media Personnel (NATSOA) を吸収し、Graphical Paper and Media Union (GPMU) と改名した。一九九二年の組合員数は、約二七万人である。この点については、J.MacIlroy, op.cit.

(20) 組合員数、一九八六年、一二万六〇〇〇人(女性は五%以下)。ワッピング争議後、コンピューター印刷の導入拡大により熟練印刷工の仕事は壊滅的打撃をうけ、激減したため、半熟練印刷工組合SOGATに吸収合併。この点については、注(19)参照。

(21) 組合員数、一九八六年、三三万六〇〇〇人(女性は約一〇%)。

(22) 組合員数、一九八六年、八五万八〇〇〇人。

(23) 組合員数、一九八二年、三万二六三七人(女性は約三%)、一九八六年、不明。J.Eston and C.Gill, *The Trade Union Dictionary* (Pluto Press, 1982)。

(24) ロンドンの新聞街では、『ファイナンシャル・タイムズ』(Financial Times)がコンピューター印刷機のダイレクト・インプット

の端末機を他紙に先駆けて既に備えていたが、組合との協定で端末機の使用は印刷工によって行われていた。コンピューター印刷機が導入され、記者による直接入力が行われるようになれば、多数の熟練印刷工がその職を失うことになるため、熟練印刷工組合NGAはそれまでさまざまな手段を講じてその導入を拒んできた。記者による直接入力を行わないという記者組合との協定も結ばれ、地方紙では記者による入力も一部許容されていたものの、全国紙を扱うロンドンの新聞街では、端末機はNGAの組合員が操作するものとされていた。

- (25) Mike Smith, *op.cit.*, note (13), p.6. この経緯は以下のものである。第二次世界大戦中、ロイター通信社は軍事上の必要から信託(Trust)化され、全国紙の新聞社協会NPA (the Newspaper Proprietors Association)、地方紙の出版協会PA (the Press Association)、オーストラリア出版協会AAP (the Australian Associated Press)、ニュージーランド出版協会NZPA (the New Zealand Press Association)が共同所有していた。株式はNPA、PAがそれぞれ三七・五%、AAPとNZPAが二一・五%づつ保有していた。NPAとPAの保有株式は、更に、全国紙および有力な地方紙のグループにより分割保有されていた。一九八二年に至りロイターは金融情報サービスにより莫大な利益を出し始めた。一九七九年には三五〇万ポンドしかなかった利益が一九八三年には五〇〇万ポンドに至り、その後一層の増収が見込まれていた。これを好機としてトラストの所有者は株の放出を決定し、一九八四年にロイターは民営化された。マードックの保有株価は一億二五〇〇万ポンドにも相当した。この思いがけない現金収入はニューズ・インターナショナル社ばかりでなく、NPAとPA傘下の新聞グループにとっても印刷工程における技術革新を実現するための活性剤となった。

- (26) マードックの「陰謀」については主として以下の文献に拠った。Linda Melvern, *op.cit.*; Mike Smith, *op.cit.*; Paul Harris, *op.cit.*

- (27) M.Smith, *ibid.*

- (28) M.Smith, *ibid.*, p.18. アメリカ、オーストラリア、イギリスを中心として全世界にまたがるルバート・マードックの事業は、The News Corporation Limitedを一番の親会社としているが、イギリスにおける事業の統括をおこなう「親会社」がニューズ・インターナショナル社である。

- (29) L. Melvern, *op.cit.*, pp.119-160.
- (30) *Ibid.*, pp.221-248.
- (31) *Ibid.*, p.128.
- (32) *Ibid.*, pp.189-220. EETPUは代替要員のリクルートへの関与を正式に認めていない。筆者が、一九八九年五月に実施した同組合への聞き取り調査では、ワッピング争議がまだ最終的な解決に至っていないという理由で、争議にかかわる事項への質問はできなかった。
- (33) *Ibid.*, p.155.
- (34) *Ibid.*, p.159.
- (35) *NGA, Print* (NGA, March 1986), Mike Smith, *op.cit.*, p.18. NI社は、以下に挙げるように、少なくとも七つの中間会社を設けたが、ほとんどの会社が社屋も被用者も株式資本すら有しないものであった。一、*News International Supply Ltd.*、一九八五年三月七日設立、代表G.W.Richards(顧問弁護士)他、二、*News International Distribution Ltd.*、一九八五年三月七日設立、代表G.W.Richards他、三、*News International Advertising Ltd.*、一九八五年七月八日設立、代表G.W.Richards他、四、*Times Paper Company*、一九八五年二月一日設立、五、*Times Printing Co.Ltd.*、一九八五年二月一日設立、六、*Times Publishing Co. Ltd.*、一九八五年二月一日設立、七、*News International Hachette*、一九八五年四月一日設立、代表Mr.Mathews(NI社専務取締役)他、八、*News Scotland*。
- (36) 筆者が一九八九年五月に実施したSOGATの顧問弁護士ハリス氏(J.Harris)への聞き取り調査では、SOGAT側は裁判所において、「中間会社はペーパー会社であり実体がないのでこれらの会社にたいしては法の効果は及ばない」と主張したが、認められなかったと言っていることである。
- (37) *NGA, Print* (NGA, February 1986), *SOGAT, Journal*, (SOGAT, January 1986), *SOGAT, Journal* (SOGAT, March 1986).
- (38) L. Melvern, *op.cit.*, p.11.

(39) Ibid., pp.221-248.

(40) NGA, Print (NGA, March 1986).

### 第三章 争議の経過と司法介入Ⅰ——ストライキの差止

ストライキが開始されると直ちにニューズ・インターナショナル社は次々と裁判所に救済を求めたが、そのほとんどが違法な争議行為に対する中間差止(interlocutory injunction)を求めるものであった。争議開始後、わずか二週間足らずのうちに次々と下された差止命令によって、組合側の戦術はほとんど麻痺状態に陥った。

争議の経過を追いながら、当該争議における司法介入について、NI社により解雇されたおよそ六〇〇〇人の労働者のうち、事務員、電話交換手、掃除夫などの雑多な職種も含めて、四三〇〇人余りを抱える半熟練印刷工組合SOGATにたいして起こされた訴えを中心にして、以下に検討する。<sup>(41)</sup>

#### 1 エキスプレス新聞社での妨害排除の請求

一九八六年一月二四日にストライキが始まると、各組合はNI社に関連する仕事をすべて止めようとして組合員にボイコットを指令する一方、ピケットを配備した。マンチエスターのエキスプレス新聞社では毎週末に『ワールド』紙の印刷が請け負われていたが、SOGATはこの仕事をボイコットするように指令を出した。



一九八六年一月二七日、『サン』と『ワールド』を発行するNGN社はこの組合指令の撤回を求めて高等法院に訴えた。<sup>(42)</sup> また、『一九八二年雇用法』二八条に拠って、違法な争議行為により原告の営業または商契約を妨害した場合、二五万ポンドの損害賠償を求めると警告した。<sup>(43)</sup>

「一九八二年雇用法」では、「一九七四年TULRA」に定められた労働争議の定義が修正され、免責の対象となる労働争議の範囲が狭められることになった。すなわち、労働争議の当事者は、当該労働者と直接の雇用関係を結ぶ使用者に限定されたのである。本件では、NGN社との直接の雇用関係にないエキスプレス社の被用者にボイコットを命ずるのは違法な争議行為、すなわち違法な二次ストであり、SOGATは損害賠償の責任を負うと主張された。

SOGATはこの召喚令状に従わず抗弁も行わなかったが、差止命令は実行されなかった。マンチェスターのエキスプレス社での二次ストの差止の訴えは、同二月三日にも重ねて出され、二月六日月曜日には中間差止が命じられた。(本章第7節参照)

最初の差止の請求が失敗したのは、訴えになんらかの不備があったからであろうと推測されている。ストの開始が一月二四日金曜日であり、そのわずか三日後に出された訴えをもとに、毎週末ごとに印刷され発行される新聞にたいする妨害の状況判断をするには材料不足と判断したのではないか。ほぼ同じ状況下にもかかわらず、二月六日の差止が成功したのは、週末の『ワールド』紙の印刷発行がこの時点で既に二度にわたり妨害を受けていたからであろうと推測されている。<sup>(44)</sup>

## 2 卸売でのボイコットの差止

一月二四日金曜日に始まったストのため、翌土曜日発行の『タイムズ』紙および『サン』紙は停刊となった。しかし日曜紙の『サンデー・タイムズ』と『ワールド』紙は、事前に用意されていた紙面をもとにワッピングの新工場で印刷され、トラックで運び出された。

続く二六日月曜日には『タイムズ』と『サン』も印刷され運び出された。

『サン』の記者組合NUJ支部は、組合員投票の結果、二四日早々に、使用者負担の私的健康保険への加入と年収二〇〇ポンドの上積みという会社側の提案を受けいれて、ワッピングへの移転に同意していたが、『ワールド』、『タイムズ』、また『サンデー・タイムズ』のNUJ支部も次々と移転に同意の決定を行い、ストライキ参加は否決された。たとえNUJがストに入らなくても印刷工のストで、従来のように新聞を休刊に追い込むことができるかと争議の経過を観望していた印刷工組合は、ワッピングでは四紙すべての生産体制が既に整えられていることが明らかになると、驚いて戦術を強化した。<sup>45)</sup>

印刷工ばかりでなく、出版関連産業で働くさまざまな職種の労働者を組織しているSOGATは、NUJ以外の全ての労働者のストライキ突入によってもワッピングでの印刷を中止に追い込むことができないことが明らかになると、新聞の卸売で働く組合員にNI社の新聞の取扱いを禁止する指令を出した。ところが、指令を受けたSOGATの組合員は、「組合指令に従えばストライキ解雇を行う」と各使用者に警告されていたため、ボイコット指令はロンドンとリバプール以外の地域ではほとんど守られず、組合指令による実効的な効果はほとんどみられなかった。それにもかかわらず、NI社は、直ちに、裁判所に組合指令の撤回を求めて提訴した。

一月二七日にだされた中間差止命令は、ゲイトハウス裁判官(Gatehouse J)による高等法院の裁判官室判決(judge in chamber)、すなわち、非公開の手續きによる決定であり、差止の理由は明らかにされなかったが、次のような理由が考えられている。<sup>46)</sup>

一、卸売の組合員によるストライキ投票が行われていない。

二、卸売でのボイコットは、N I社と卸売との間の商契約の妨害ではなく、N I社の第一取引先であるN I配送社(News International Distribution Ltd)と卸売との間の商契約の妨害でありこれは違法な二次ストである。

「一九八四年労働組合法」一〇条は、ボイコットを行う前の組合員投票を義務づけた。また、仮にストライキ投票が行われていたとしても、関連会社でのボイコットが違法とされた一九八四年のデインブルビー争議(Dimbleby Dispute)での差止命令の先例が示すように、同一経営者により支配される関連会社であっても、異なる法的実体を有すと認められれば両社は同一のものとは見なされないため、理由の二が示すように卸売でのボイコットは違法となる。この提訴で、原告NGN社、TNL社およびN I配送社は、被告SOGATに対し損害賠償も同時に求めた。

しかしSOGATは、この差止命令には一切従わないことを言明した。SOGATの委員長ブレンダ・デイン(Brenda Dean)はBBC放送局の番組にN I社の社主マードックと共に出演して、「組合員の仕事を守るほうが法廷侮辱罪を回避するよりも重要であり、裁判所の差止命令には従わずボイコット指令は取り下げない。」と言明した。これにたいしマードックは、「差止命令が守られなければ再度裁判所に提訴する」と述べた。<sup>48)</sup>

このように、裁判所より出された差止命令を無視し続けるSOGATに対し、高等法院は二週間の猶予期間が過ぎた二月一〇日、法廷侮辱罪を言い渡した。(本章第8節参照)

### 3 熟練印刷工組合(NGA)への差止命令

NI社は一月二八日、NGAによって出されていた、ノーサンプトン・マーキュリー(Northampton Mercury)新聞社での『タイムズ』紙の『教育新聞版』、『高等教育新聞版』などのサプルメント紙の印刷のボイコットの指令にたいし中間差止命令を引き出すのに成功した。

差止の理由は、マーキュリー社の組合員によるストライキ投票が行われなかったため、あるいは違法な二次ストとされたためであると考えられている。

NGAは差止命令には従わないことを決定したが、その結果、猶予期間が過ぎた二月二四日に法廷侮辱罪による罰金二万五〇〇〇ポンドを課せられることになった。(第四章第一節参照)

### 4 ワッピングでのピケットイングの差止

NI社はワッピングで印刷された新聞を、鉄道輸送などの通常の配送ルートを通さずに、NI社による融資により設備を拡充した運送会社TNT社を通じて小売店に配送するという代替手段を準備していた。

各印刷工組合はこれに対し、新聞を搭載してワッピングを出るTNT社のトラックや新工場に出入りする者を大量動員ピケットイングで封じ込めようとした。一月二九日、NGN、TNL、NI、NI配送社、NIサプライ会社(News International Supply Ltd.)の五社は、SOGAT及びNGAの二組合にたいし、違法なピケットイングによる不法妨害などの差止を求めて提訴し、認められた。召喚令状は、TNT社の被用者(運転手)、及びその他の労働者で原

告と雇用契約を結んでいる者にたいする、「雇用契約を破棄せよ」との被告の「脅し」(intimidating)の中止を求めている。また、原告の事業所に物品を供給するのを妨げるために、被告の組合員を「扇動」(inciting)したり、「励まし」(encouraging)たり、「援助」(assisting)したり、経済的支援(financing)を行うことなどを一切禁じ、ピケットイングをおこなう場合には、ピケット自身の仕事場において六人以下の要員でのみ行うことを命じている。<sup>49</sup>

この提訴では損害賠償請求も併せて行われた。

「一九七四年労働組合・労使関係法(TULRA)」では、他人の就労場所や事業所での平和的ピケットイングが許容されていたが、「一九八〇年雇用法」は、ピケット自身の就労場所またはその付近(at or near his own place of work)にピケットイングの対象を制限した。またその行為規範(Code of Practice)では、ピケットイングの区域は、ピケット自身の通常使用出入口周辺に限定され、それ以外の出入口でのピケットイングや事業所施設への無許可立入は禁止され、民事責任を負うと定められた。さらに、脅迫的侮辱的言動、暴力的行動、脅迫行為、交通妨害、凶器所持を伴うピケットイングは、刑事上の犯罪とされ、警察官はピケットの人数を規制できるとされた。またピケットの人数については六人以下と明記され、制限されることとなった。<sup>50</sup>

解雇された労働者の、元の就労場所は新聞街のブーブリー通り、またはグレイズイン通りにある施設であり、一度も働いたことのないワッピングの新社屋は「自分の就労場所」には当たらないというのが原告の主張であった。

これにたいし、「ブーブリー通りとグレイズイン通りの施設は、一月二四日以来一夜にして廃墟と化し、NI社のすべての生産機能がワッピングに移転してしまった以上、ワッピングの新社屋前でのピケットは認められるべきである」というのが組合の主張であったが、一九八四年のメッセンジャー争議(Messenger Newspapers Dispute)の先例では、生産が関連会社に移されてしまっている場合でも、自分の元の就労場所以外でのピケットイングは違法と判示されて

いた。<sup>(51)</sup>原告のうちの二社に中間会社が名を連ねることで、大量動員ピケティングそのものの違法性に加えて、ピケティングによる商契約の妨害が、免責を受けられる争議行為の範囲を越えた違法な二次ストに該当すると判断されたことも差止の一因であったと推測されている。

いずれにしろSOGATとNGAはこの差止命令にも従わなかった。

被告らは、この中間差止命令に対する抗弁権を認められているので、この決定を不服として、後に本裁判で争うことになる。(第四章第1節参照)

## 5 運輸一般労組(TGWU)への差止命令

運輸一般労働者組合(Transport and General Workers' Union)は、ワッピング争議の支援の為に、TNT社に雇用され新聞の配送に従事する組合員に対し、ワッピングとグラスゴーでピケラインを越さないようにと指令を出した。NI社の提訴にもとづき、この組合指令は一月二十九日に差止められた。

「一九八四年労働組合法」一〇条では、ボイコットを行う前の組合員投票が義務づけられた。しかし、仮に、組合員投票が行われたとしてもすべての二次ストが合法となる訳ではない。

「一九八二年雇用法」一八条は、免責を受けられる労働争議を制限し、一九八三年のマークス・アンド・スペンサー通信社争議事件(Mercury Communications Dispute)<sup>(52)</sup>判決でこの法律の効果が確認されたように、いわゆる「同情スト」は免責の枠外におかれるようになったのである。

TNT社のほとんどの運転手は、TGWU組合の指令にもかかわらず争議の支援のための協力を行わず、指令

の実際上の効果はなかったにもかかわらず、TGWUは差止命令には従わずボイコットの指令を撤回しなかった。ストライキ開始後、一月三〇日までの間に、NI社によって裁判所に持ち込まれた訴えは既に八件に達していた。<sup>53</sup>

## 6 スコットランドでの違法な争議行為の差止

ワッピングで印刷された新聞を積んだTNT社のトラックは、新社屋門前でのマスピケティングを振り切って出て行き、小売店に配送された。TGWUによる運転手へのボイコットの指令も功を奏しなかった。全国二〇カ所あまりのTNT運送会社の配送センターでのピケティングも行われたが、そこでもトラックを止めることはできなかった。TGWUは争議を支援するために、全国のTNT運送の運転手にNI社の労働者によるピケラインを越さないようにとの指令を続けた。

一方SOGATは、スコットランドの新聞の大多数を扱う卸売業者のジョン・マンジー社(John Manzie's GB Ltd. 以下JM社と略す)で働く組合員にNI社の新聞のボイコットを指令した。

これにたいし、『タイムズ』と『サンデー・タイムズ』を発行するTNL社、およびNI配送社の二社は、スコットランドの民事上級裁判所(Court of Sessions)に差止を求めて提訴した。一月三十一日、スコットランド法上の仮差止命令(interim interdict)が認められた。

被告は、SOGAT及びTGWUの両組合、およびその組合指導者一名であった。

差止を求める召喚令状(Writ of Summons)は、以下のような内容であった。<sup>54</sup>

一、TGWUとTNL社との間には、労使紛争はなく、TGWUが、TNT運送会社に雇用される労働者(トラッ

クの運転手)にTNT運送会社との間の雇用契約を破るように指令を出したのは、「一九八二年雇用法」一八条に違反する、違法な二次ストである、

二、SOGATが、JM社に雇用される労働者に、NI社の新聞の取り扱いをボイコットするように指令するのは、JM社が新聞を購入するNI配送社とJM社との間の商契約の妨害に当たり、「一九八〇年雇用法」一七条に違反する、違法な二次ストである、

三、TGWUとSOGATの指令を受けている各組合員は紛争当事者ではない。したがって、利益衡量(balance of convenience)により、仮差止を認める。

### 第三章 注

(41) ワッピング争議中のNI社によるSOGATへの提訴に関しては、一九八九年五月に実施したSOGATの顧問弁護士ハリス氏(Harris)への聞き取り調査により、事実関係についてはほぼその全容の確認が可能であったが、争議に関係した他の組合に関する提訴については、新聞、組合機関紙、研究論文、および聞き取り調査をもとに検討しており、そのすべてを必ずしもピックアップできていない。また、筆者は、NI社にも聞き取り調査を申し入れたが、一九八九年の時点では、まだ争議が裁判所において係争中であるという理由で、応じてはもらえなかった。そのため、資料は組合サイドからのものにはば依拠していることを、あらかじめ、こわわっておく。

(42) Writ of Summon No. 1986 N. No.215.

(43) 「一九八二年雇用法」一六条は、損害賠償の限度額を組合員数に応じて以下のように定めた。組合員数五千人未満、一万ポンド、五千人以上二万五千人未満、五万ポンド、二万五千人以上一〇万人未満、一二万五千ポンド、一〇万人以上、二五万ポンド。また同一七条は組合財産のうち一定の受託財産、政治基金、扶助手当などを保護財産とし、損害賠償支払いの財源から除外した。



この基準に基づき、一九八六年時点での組合員数約二〇万人のSOGATの損害賠償限度額は二五万ポンドとなる。

(44) 中間的差止(Interlocutory Injunction)は、法廷での公判を待たずに、被告の求めに応じて裁判官が緊急に必要と判断すれば、公判までの仮処分として出すことができるものである。中間差止命令は、裁判官が必要と認めれば、二四時間いつでも、命令できる。裁判所には緊急の場合に備えて当直の裁判官が二四時間体制で配置されており、電話サービスも、二四時間行われている。

また、裁判官が私邸で命令を出すことも可能である。このように、中間差止命令は、原告の求めに応じて裁判官が即時判断を下せる一方で、判断の理由は公表されないため、公判を待つか、令状をもとに推測する以外に差止命令が下された理由はわからない。

(45) L. Melvern, *op.cit.*, p.221.

(46) J.Harris, *op.cit.*

(47) *Dimbleby & Sons Ltd. v National Union of Journalists*, [1984] All ER 117 (CA), [1984] 1 WLR 427 (HL), R.W.Benedictus, "Recent Cases: Trade union liability for secondary action" *Industrial Law Journal*, Vol.13 (1984), p.107. P.Fosh and C.Littler(ed.), *Industrial Relations And The Law In The 1980s* (Gower, 1985), p.10. デインブルビー争議は、この事件において、初めて、関連会社でのボイコットが違法とされ、差止が命令された点で、労働事件史上重要な判例とされている。以下に、デインブルビー争議の概要と法的問題点について紹介しよう。

デインブルビー争議は、二つの争議が絡み合って構成されている。最初の争議は、一九七八年、記者組合のNUJが地方紙にたいするストライキを行った際、ノッティンガムのT・ベイリー・フォーラム社(T.Bailey Forman Ltd. 以下TBFと記す)がストライキ参加者の再雇用を拒否し、これに対抗したNUJがTBFのための仕事をすべてボイコットすることで始まった。二つ目のストライキは、一九八三年八月に原告デインブルビー社(Dimbleby & Sons Ltd.)で熟練印刷工組合のNGAによって始められた。ストライキが始まると、原告デインブルビー社は、その子会社の新聞の印刷をTBFプリンターズ社(T.B.F.Printers Ltd.)と契約した。TBFプリンターズはTBFと同じ株主に所有され、同じ親会社によってコントロールされていた。これに対して、

原告ディンブルビー社のNUJの記者はNGAへの支援と一九七八年以来続いていたTBFへの仕事のボイコットの二環として、TBFプリンターズへの記事の供給を拒否したため停職にされた。

一番の高等法院判決で、原告ディンブルビー社はNUJにたいし、ディンブルビー新聞の印刷のための仕事の拒否を命ずる指令の差止を得た。控訴院では、新たな証拠の提示がなされなかったため、差止命令に対する裁判官の自由裁量が確認されただけであったが、当該事件は「一九八二年雇用法」に基づき労働組合が不法行為(sic)を問われる最初の事件であったため、貴族院への上訴が認められた。貴族院では、「TBFプリンターズとTBFは別会社であり、TBFプリンターズとNUJとのあいだには労使紛争の存在は認められない。したがって、NUJがTBFプリンターズのための仕事をボイコットするのは違法な二次ストである。」と判示された。ディプロック貴族院裁判官(Diplock)は「TBFプリンターズとTBFとが二次ストを合法とする目的のために一つの実体として扱われるならば、一九八二年法一七条四項による、『争議に關与する会社の関連会社に対する一定の二次ストを合法とする』規定は、全くのむだになってしまう。」と述べ、会社法により二社の実態的な関連を考慮して同一の法実体と見なす判例があるにもかかわらず、本件では両者を別の実体と判断した。

この事件により、会社の構成を組織し直し、幾つもの法実体として分立させることで、合法とされている一部の二次ストを回避することが可能となることが証明された。更に、会社の構成を複雑にしておくことで、組合あるいは個人が争議行為の合法性を事前に確認することが困難になるという事態の発生も懸念された。以上に述べたような理由から、ディンブルビー事件は八〇年代初期の労働事件のなかでも重要なものとされている。

(48) TEXT LINE 1986.2.3.

(49) Writ of Summon No.1986 N. No.252.

(50) 宇都宮深志編『サッチャー改革の理念と実践』(三嶺書房、一九九〇)二一九頁。

(51) *Messenger Newspapers Group Ltd. v National Graphical Association* (1982), [1984] IRLR 397(QB). M.Jones and A.Morris, "Picketing, the closed shop and enforcement of the Employment Acts" *Industrial Law Journal*, Vol.14 (1985), pp.46-50. P.Fosh and C.Litter, *op.cit.*, p.14.

メッセンジャー争議は、現実の労働争議の場で、サッチャー政府によって改正された労働法の有効性が確認された最初の事件として極めて重要である。また、争議の過程で、違法な二次スト、二次ピケッティングに対する差止命令、その命令に従わない場合の法廷侮辱罪による罰金賦課、そしてその不払いに対する組合財産の差押という、一連の法的制裁の手順が完成したという意味で、この事件はイギリス労使関係法上のマイルストーン的な意味をもつとされる。以下に、メッセンジャー争議の概要を紹介しよう。

メッセンジャー事件では、関連会社でのピケッティングは違法であると判示された。メッセンジャー新聞グループ社(Messenger Newspapers Group Ltd.)、以下MNGと記す)は北西イングランドで広告紙を編集発行していた。一九七九年にストックポートにタイプセッティングの子会社(Fineward Ltd at Stockport、以下FLSと記す)を設立し、熟練印刷工組合のNGAとクローズド・ショップを結んだ。さらに、一九八二年には、バリー(Bury)地域にも進出しタイプセッティングの子会社(Complete Artwork and Photo-typesetting Services Ltd.)、以下CAPSと記す)を設立した。CAPSではNGAとのクローズドショップの仮協定が結ばれたが、労働時間、賃金をめぐって交渉は決裂し正式協定は結ばれないままであった。一九八三年にMNGはワーリントンにも印刷所(Messenger Printing Ltd. at Warrington、以下MPLと記す)を設立した。バリーとワーリントンでは、会社がそこでの被用者にクローズドショップの賛否を問う秘密投票を行った結果、クローズドショップへの反対票が多数を占めた。これはNGAとの間の紛争の原因となり、一九八三年七月、NGAはストックポートのFLSの組合員八人にストライキを指令した。会社は、ストライキを実行した六人を解雇したため、NGAはジャーナリスト組合のNUJに、メッセンジャー・グループへの記事の引き渡しの拒否を求めて支援を依頼した。会社はこれを違法としてNUJにたいする差止命令を求めて、認められた(八三年九月)が、NUJは差止命令に従わないことを決定した。

NGAは、バリーとワーリントンでピケットを配備するとともに、広告主に紛争中はメッセンジャーグループの新聞に広告を乗せないようにとの依頼文を送った。これに対し会社は、一九八三年一〇月、NGAにたいする二つの差止を引き出すのに成功した。差止られた組合の行為のうちの一つは、「一九八〇年雇用法」一六条に違反するとされるバリーとワーリントンでの二次ピ

ケッティングであり、他方は、「一九八二年雇用法」一四条に規定されるクローズドショップを求めるために第三者に圧力をかける行為にあたり違法であるとされた、広告主への「依頼文」の発送であった。

NGAはこの差止命令に従わないことを決定した。その結果、同年一月には、差止命令に違反するNGAにたいし、法廷侮辱罪に基づく五万ポンドの罰金が課せられた。罰金刑が課せられたにもかかわらず、NGAはワリーントンでのマス・ピケッティングを強化したため、さらに一〇万ポンドの罰金が追加され、組合財産はすべて差し押さえられた。これは、イギリス労働争議史上初めてのことであった。

その後も裁判所の命令に一切従わないNGAにたいし、二月には、マス・ピケッティングによる暴力的なデモンストレーションを理由として五二万五千ポンドの罰金が追加された。更に、会社は、不法行為に基づく損害賠償を求めて、組合を訴えた。一九八四年七月三〇日、マンチェスターの高等法院は、二二万五〇五一ポンドの損害賠償を認め、被告に差止を判示した。「FLS社は会社としての実体を有さず、争議行為を違法とさせるために設立されただけであるので、会社法上の『実態としての同一性』(vai of incorporation)の概念を適用して、親会社であるMNG社とFLS社を一体のものとしてみなすべきである」という被告側の主張は却下され、FLSの実質的な所有者であるMNGは争議の相手として見なされず、FLSのみが争議の相手とされ、また、関連会社であるCAPSやPLWも争議の当事者とは見なされなかった。その結果、FLSで行われていた印刷がストライキを避けて、CAPSとMPLに移された後も、争議の「第一当事者」であるFLS以外でのピケッティングはすべて違法な二次ピケッティングとされることとなった。

ところで、FLSでの六人以上の、あるいは暴力や脅しを伴うピケッティングは違法であるが、違法なピケッティングが直ちにコモンスロー上の不法行為(sic)とされるわけではない。メッセンジャー争議では、争議の原因・目的がクローズド・ショップを強要するものと判断されたため、当該ストライキそのものが違法と判断され、その結果としての違法ピケッティングが不法行為( tort)にあたるとされたのである。すなわち、「一九八二年雇用法」二二条および一四条は、労働組合が未組織の業者にたいしクローズド・ショップを求めるような争議行為を違法としているが、この事件では、労働組合未組織の納品業者にMNGへの納品

のボイコットをもとめたことがクローズド・ショップを求める争議行為であると判断され、「一九七四年労働組合・労使関係法」によって付与された民事免責を失い、コモンロー上の不法行為(*wrong*)に基づく損害賠償責任を問われることになったのである。本件では、組合の争議行為にたいする不法行為責任の「復活」が最も重要な論点であるとされる。

- (52) *Mercury Communications Ltd. v Scott and Garner*, [1983] IRLR 494, [1984] 1 All ER 179 (CA). K.D. Ewing and W.M. Rees, 'Recent Cases: Meaning of trade dispute' *Industrial Law Journal*, p. 60. P. Fosh and C. Litter, *op. cit.*, p. 5. マーキュリー通信社事件は、「一九八二年雇用法」で改正された「労使紛争」の定義が初めて裁判によって検証された事件として重要であるとされる。以下にその概要を紹介しよう。

郵便技師組合(Post Office Engineering Union、以下POEUと記す)は、一九八三年四月より始めた、イギリス電信会社(British Telecommunications、以下BTと記す)の民営化と電信事業の自由化の政府方針に反対するキャンペーンの一環として、同六月に、マーキュリー社の回線をBTに接続しないように組合員に指令した。マーキュリー通信社は一九八一年の電信法により営業許可を与えられていたが、一九八二年一月の協定によるBTとの回線接続が事業の鍵であった。ところで、「一九八二年雇用法」二八条は労働争議の定義を変更した。新しい定義では、労働争議は単に雇用条件に係わることと関係があるのではなく、「専ら、あるいは主として」関係がなければならない。一〇月二二日、高等法院は、POEUとその委員長スコット・ガーナーにたいしマーキュリーの回線をBTに接続しないようにという組合指令を取り下げるように求めた。マーキュリー通信社の中間差止の申請を棄却した。高等法院の一番判決でデイビーズ裁判官は「争議は『解雇』と専ら、あるいは主として係わるものであり、「一九七四年労働組合・労使関係法」二九条一項b号に違反しない。」と判示した。

これに対し控訴を認められたマーキュリー社は、一月九日控訴院より中間差止を引き出すのに成功した。控訴院は、一番中間判決を退け、たとえ雇用を失うことを恐れたことが争議の動機であったとしても、政府の方針としての通信産業の自由化とBTの民営化に反対してキャンペーンを展開し、マーキュリー通信社の回線を接続しないのは、労働争議とは認められない、と判旨した。ディロン控訴院裁判官(Dillon LJ)は、「被告は公判(trial)で、きわどい可能性ではあるが勝訴することもありうる。」とし

ながらも、「もしも差止が与えられないと、原告は莫大で、回復不可能、かつ決定的な損害を被る可能性がある。ところが、被告の方には公判を待つ間に失職する可能性はありそうにない。」と判決の理由をのべた。一月一〇日、財政難にあったPOEUは中間差止命令に従うことを決定した。マーカーリ社事件により、「一九八二年雇用法」が、「一九七四年法」が定めた労働争議の定義を狭く修正したため、民営化への反対闘争のような組合の行動は法の保護の対象外とされることが明らかになった点で、本件は重要であるとされる。

(53) TEXT LINE 1986.1.30.

(54) 一九八六年一月三一日付、スコットランド民事上級裁判所からの召喚令状。