

ワッピング争議と法的諸問題の検討(二)完

——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・インプリン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 シヤ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 ワッピ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 (以上一六八号)
  - 7 マンチエ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 ワッピ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 両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
- 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

(以上本号)

### 第三章 争議の経過と司法介入——ストライキの差止

#### 7 マンチェスターのエキस्प्रेस新聞社での差止

一九八六年二月三日、高等法院女王座部より、半熟練印刷工組合SOGATにたいし召喚令状(Summons)が出され、同六日に中間差止が命令された。<sup>(5)</sup>

マンチェスターのエキस्प्रेस社では『ワールド』紙の印刷を請け負っていたが、原告NGN社はSOGATにたいし、マンチェスターのエキस्प्रेस社に雇用される組合員に、『ワールド』紙の印刷をボイコットする指令を出し

たのは違法であるとして、この指令の撤回を求めた。一月二七日の差止の訴えは失敗に終わったが、この日の訴えは成功し同六日に差止が命じられたのである。また、この違法な二次ストによって生じたとされる、毎週末印刷されるべき二〇〇万部の『ワールド』紙の損害賠償も併せて求められた。

同様の差止命令が、同日、熟練印刷工組合N.G.A.にたいしても発令された。差止の理由はストライキ投票が行われていないためと推測されている。

## 8 半熟練印刷工組合(SOGAT)への法廷侮辱罪・罰金・差押

一月二七日に出された、卸売でのボイコット指令への差止命令に従わないSOGATにたいし、デービス裁判官(Davies)は、一週間の猶予期限の切れた二月一日、法廷侮辱罪として二万五千ポンドの罰金刑を言い渡すと同時に、差押も命令した。罰金刑と差押とが同時に言い渡されるのは前代未聞のことであった。

このような、厳しすぎるともいえる裁判所の介入に直面して、差押を受けたSOGATのみでなく、争議に関連しN.I.社の提訴を受けた組合はすべて、その後の戦略をダウンさせなければならぬ状況に追い込まれた。「違法な争議行為を行う組合への損害賠償を求める訴えは、続いて次々と起こされることとなる。差押をうけたSOGATは、支部(Branch)と職場支部であるチャペル(Chapel)を含むすべての組合財産を差押られた。ほとんどのSOGATの支部やチャペルは本部の一般基金に含まれない独自の基金を、個別に有していた。そのため、各支部とチャペルは、これらの独自の基金を差押の対象から外すことを求めて裁判所に提訴した。<sup>56)</sup>

一審ではテイラー裁判官(Taylor)は、SOGATの訴えを却下した。しかし、上訴審で、ロートン控訴院裁判官

(Lawton J.)はこれを認めた。これにより支部とチャベルの基金は差押を解除されたが、組合の本部基金は、五月八日にSOGATが法廷侮辱罪を認めて、二万五千ポンドの罰金を支払うまで差し押さえられたままであった。

## 9 熟練印刷工組合(NGA)への法廷侮辱罪・罰金

一月二八日に出された、マーキュリー社でのボイコット指令の差止命令に従わないNGAにたいし、二月一四日裁判所は法廷侮辱罪による二万五千ポンドの罰金を課した。

NGAへの聴取は裁判官室で行われ、差止の理由は明らかにされなかったが、ストライキ投票の不備、または違法な二次ストがその理由であると推測されている。<sup>57)</sup> NGAは、決定をのがれるために、裁判所での聴取の数時間前に指令を取り下げたが、法廷侮辱罪を回避することはできなかった。NGAは、判決の九〇分後に記者会見をおこない判決の不当性を訴えると共に、不当な判決への抗議の意味をこめて、ボイコット復活の指令を出したことを明らかにした。ボイコット指令の復活は、『タイムズ』の教育版サプリメント紙のタイプセティングにかかわる組合員によるストライキ投票にもとづいており、合法なものであると主張したが、NI社は直ちに高等法院に戻り、「組合員七〇人中六人しかこの投票を行っておらず、しかもそのうちの二人しかマーキュリー社での紛争にかかわっていない」と投票の不備を訴え、新たな法廷侮辱罪を引き出すことに成功した。NGAは同日深夜、マーキュリー社でのボイコット指令を再度引き上げ、改めてストライキ投票を行う予定であると発表した。<sup>58)</sup>

二月二〇日、NGAは法廷侮辱罪による罰金の支払いに応じた。

## 10 通信労働者組合(U C W)への差止命令

郵便労働者などで組織される通信労働者組合(Union of Communication Workers)は、争議を支援するために「サン」紙のビンゴカードの配達をボイコットするように指令した。郵便事業当局(The Post Office Corporation)は、この指令の取り下げを求めて訴えたが、二月一〇日差止命令の引き出しに失敗した。<sup>59)</sup>

しかし同一二日、N I社により持ち込まれた差止を求める訴えは成功したため、すでにS O G A TとN G Aにたいて課されていた法廷侮辱罪と同様の脅威に直面したU C Wは、一四日にこのボイコット指令を取り下げた。

郵便労働者によるボイコットは、「一九八二年雇用法」一八条に反する違法な同情ストであるというのが差止の理由である。<sup>60)</sup>

このように、ワッピンク争議は、争議開始後わずか二週間足らずのうちに、使用者側によって次々と持ち込まれた争議行為の差止を求める訴えにより、イギリス労働争議史上、例のない展開を見せることとなった。差止命令―命令違反―法廷侮辱罪―罰金刑という、迅速な裁判所の対応は、労働組合の戦闘力を急速にもぎ取ることとなり、解雇された六〇〇〇人の労働者の怒りは、組合の中止指令を無視して、マス・ピケッティングへと結集していくこととなる。

## 第三章 7 からの注

<sup>59)</sup> Writ of Summons No.1986 N. No.284.

- (56) *News Group Newspaper Ltd. v. SOGAT*, [1986] IRLR 227. の事件では組合支部財産の保護を求めて、差押の対象範囲が争われた。控訴院は SOGAT の主張を認め、組合支部の独自の財産を差押の対象から外す事を認めた。
- (57) K.D.Ewing, "The Wapping Dispute and Labour Law", *Cambridge Law Journal* (1986), p.294.
- (58) TEXT LINE 1986.2.15. NZN 組合機関誌 Print, No.23-3 (March 1986).
- (59) *Print, ibid.*
- (60) K.D.Ewing, *op.cit.*

#### 第四章 争議の経過と司法介入Ⅱ——ピケッティングの差止

ワッピング争議は、使用者側の、用意周到なストライキ対策とストライキ開始直後から次々と行われた違法な争議行為にたいする差止の請求、およびそれに対する迅速な裁判所の対応により、第三章で検討したように、争議開始後わずか二週間足らずのうちに組合の戦術は麻痺状態に陥った。特に、差止命令に従わない組合にたいする「法廷侮辱罪」とそれにもとづく罰金刑、更に罰金支払いの強制手段としての組合財産の差押という、一九八二年のデインブルビー争議<sup>(61)</sup>によって確立された、今や定石とも言える裁判所の介入の手法が、ワッピング争議でも容赦なく取られ、財産を差押された組合は身動きが取れなくなり、戦術を大幅にダウンせざるを得ない状況に陥ったのである。

ニューズ・インターナショナル社関連の仕事のボイコットはそのほとんどを違法とされたため、組合側は、ワッピング社屋門前あるいは関連印刷所でのマスピケッティングにより労働者の入構を阻止しようとした。ところが「一

九八〇年雇用法により、ピケッティングにたいする規制が強化されたため、この最後の手段も違法と判断された。さらに、違法なピケッティングを止めようとしめない労働者に業を煮やした会社側は、損害賠償の訴えを起こすことで組合側を追い詰めて行った。

以下では、ストライキやボイコットの手段をとれなくなった組合の、その後の戦術と、裁判所の介入に一層依拠することによって早期に争議を收拾させようとした会社側の対応とを詳細に検討し、八〇年代の法改正の意義を明らかにしたい。

## 1 ワッピングでの大規模ピケッティングの差止

一九八六年六月一三日に出されたSOGATにたいする六つ目の令状は、ワッピングでの大量動員ピケッティングの差止と損害賠償を求めるものであった。<sup>62)</sup> SOGATは裁判所の求めに応じて出頭し、高等法院は、一九八六年七月三十一日、原告に差止を認める判決を下した。<sup>63)</sup>

この裁判での原告は、NI社を初めとし、その関連会社六社とその従業員一名であり、一方の被告は、SOGAT、NGAおよび組合指導者六名であった。

一九八六年一月の争議発生以来、ワッピングでは公認ピケット以外に、五〇人から二〇〇人にもほる労働者が連日デモを続けていた。さらに毎週、水曜と土曜の夜には、ワッピング周辺で行進や大集会が行われ、これには、毎回、市民を含む七〇〇人から七〇〇〇人ものが参加していた。同様の行進や大集会が、旧社屋のあったロンドンの「新聞街」のグレイズイン通りとブーブリー通りでも行われた。ピケッティングは、運送会社TNTの新聞集配



所でも続けられていた。原告は、このような行為にたいし、不法妨害(nuisance)、脅迫(intimidation)、ハラスメントおよび商契約妨害(interference)の四つの不法行為(tort)を理由として、使用者が被る損害とストライキをおこなう労働者がピケッティングの差止から被る損害とを利益衡量(balance of convenience)すべきであり、その結果は、使用者が被る損害の方が重大であるとして、差止を求めた。<sup>64)</sup>

これにたいし被告は、申し立てられた不法行為にたいする責任は問われるべきではなく、また原告はストライキにたいし事前に謀議(conspiracy)をおこなうなどクリーンハンド(cleanhands)ではないので、裁判所は原告を救済するために原告の訴えを認めるべきではないと反論した。<sup>65)</sup>

スチュワート・スミス裁判官(Stuart-Smith)は、「ワッピングにおけるピケッティングと毎日行われるデモ行進はハイウェイの不法妨害であり、被告は公的ニューサンス(public nuisance)の責任を問われるべきである。またワッピングでの週二回の行進と大衆集会は、それがコントロールを失った時には不法妨害に当り、労働者のバス輸送や追加警備の費用のために損害を被った原告は、この責任を被告に問うことができる。また原告の従業員の中にはピケッティングやデモにより深刻な脅迫を受けて離職した者もあり、これらの行為は脅迫の不法行為を含んでいる。」と判示した。<sup>66)</sup>

被告の行為は、「労使紛争の推進(furtherance)のために行われた」という主張は退けられた。「一九七四年労働組合・労使関係法」二三条による免責は、「一九八〇年雇用法」一六条二項の規定により修正をうけ、自分の職場以外の場所でのピケッティングには適用されないこととなった。「旧社屋での生産が廃止されている以上、ワッピングが『自分の職場』である」と主張した被告側の主張は認められず、「一度も働いたことのない場所は、被用者自身の職場とはいえず、グレイズインとブーブリー通りが解雇された労働者の元の職場である」と判示された。<sup>67)</sup>

また、「ワッピングでピケッティングに参加しているものは、平和的に情報を得よう、あるいは交換しようとするためにのみそこにいるのではなく、また、労働の提供をしないようにと説得するためにのみそこにいるともみとめられない。ワッピングでは暴力を伴うピケッティングがおこなわれている」という原告の主張が認められ、ピケッティングにともなう「脅し」(intimidation)や「契約違反誘因」(inducement)の存在が認定され、大量動員ピケッティングの違法性が認められた。<sup>68)</sup>

以上のように、原告の訴えを認めたスチュワート・スミス裁判官は、大量動員ピケッティングの差止を命じ、更に、「デモを含みピケットは六人以下とする、ワッピングへの道路上でのピケッティング及びデモの組織の禁止、グレイズイン通りとブーブリー通りの旧社屋前でのピケットも六人以下に限る」ことなど、容認されるピケッティングについての条件を明示した。行進と集会についてもピケッティングと見做すべきであるとして差止をもとめた原告の主張は却下され、「行進と集会は平和的である限りピケッティングには当たらない」と判断された。<sup>69)</sup> 損害賠償は、救済手段としてはふさわしくないとして退けられた。

この裁判で、N I社が目的としたのは、ワッピングの新社屋の門前での一切のピケッティング、行進、および集会等の禁止であったが、判決では、六人以下での平和的ピケッティングまでは禁止されなかったため、ワッピングでの合法的なピケッティングの継続は容認された。他のほとんどすべての争議手段を差止られていた組合にとつては、これは勝訴とも言える判決であると評価された。<sup>70)</sup>

また、原告のうち三社に中間会社が名を連ね、被告のピケッティングの違法性を強調したが、メッセンジャー争議でのように損害賠償まで引き出して組合を更なる経済的窮地に陥れることはできなかった。

## 2 警察の介入<sup>72)</sup>

一九七七年のグランウィック争議(Granwick Dispute)に暴動用の盾を備えたロンドン(首都)警察が投入されて以来、公共秩序維持への警察介入の有り様は著しく変化してきた。一九八一年、および八五年のロンドン市内暴動や一九八四年から八五年まで続いた炭鉱争議では、盾のみでなく警棒、騎馬隊、ガス弾やプラスチック弾の使用が検討された。しかしながら、暴力的な衝突が展開されたものの、警官は通常の制服をまとい、群衆に警棒を振りかざしたり盾を使用することはなかった。騎馬隊も全面に出されることはなかった。

ところが、ワッピング争議での警察の介入の仕方はそれまでと全く異なっていた。争議開始以前の一月二日にはすでに関連地域一体の道路封鎖の許可が出され、二三日にはタイムズ社周辺は車が移動させられ、警官が取り囲んでいた。ストライキが始まりマスピックやデモが行われるようになると、直ちに参加者の大量逮捕が始まった。

SOGATの顧問弁護士への聞き取り調査の結果によると、争議中の逮捕者は延べ一三七〇人にも上り、そのうち数名が投獄され、無罪となったのは一四五名であった。起訴された一三三八件のうち、以下のものが起訴理由が分かっている。【表1】参照。  
逮捕されたNGAの組合員七一人のうち七〇人が起訴されたが、

【表1 起訴の内訳】

起訴理由	人数
脅迫または侮辱	507
交通妨害	298
公務執行妨害	177
器物損壊	65
暴行	63
窃盗	26
傷害	17
武器携帯	10
重大な傷害	4
合計	1167

出典：Police Review 23. 1. 87.

そのうちの三〇人が「一九二六年公共秩序法(the Public Order Act)」五条の脅迫、三〇人が公務執行妨害、一〇人がその他の罪によるものであった。

不法集会や、共謀、暴動などの罪はワッピング争議では問われなかった。それは多分、炭鉱争議でこれらの罪状での有罪判決を得るのが困難であったという前例の故であろうと推測されている。

逮捕者は保釈の条件として、罰金以外に炭鉱争議のように、ワッピングへは一マイル以上は近づかぬことという宣誓をさせられた。

逮捕の状況は極めて異常であった。水曜日と土曜日毎のデモ行進と、ワッピング社屋横のウェルクローズ広場での集会には、解雇された労働者ばかりでなく多くの市民が参加し、数千人から時には二万人もの人がワッピングの周辺を埋め尽くした。これに対し、大衆ピケの後で押収したハンマーやレンガなどの「武器」を取締の理由として、完全武装の機動隊や特別パトロール隊をはじめとして大量の警官が投入された。デモが行われる水・土曜日には常時三〇〇人から五〇〇人の警官がワッピング周辺に待機し、時にその数は二千人を越えた。特に支援団体やTUCなどの呼びかけで大規模なデモ行進や集会が催されたときの警察の取り締まりは厳しさを極めた。

群衆が潜在的な暴徒である、あるいは解散させる必要があると警察が判断すれば、参加者は誰彼の区別なく警察権力の行使の対象となりえた。ガス弾を発射され騎馬警官や、機動隊に取り囲まれた群衆がパニックに陥り、逃げ惑ううちに小競り合いが生じても不思議ではない。実際の逮捕者にはストライキ中の労働者のみでなく多くの市民が含まれており、ワッピング近辺の住人までもが逮捕されることもあった。

BBCやITNのテレビカメラや、報道カメラマンも警官による「攻撃」の対象にされ、一九八六年二月一五日の衝突では、カメラを壊されたばかりでなく九名の報道陣が骨折や意識不明などの重軽傷をおって病院で手当てを受

けている。

警察監視市民グループ(Police Monitoring and Research Group)の報告書は、「警察めがけて投石したものもいるが、平和的な行進やデモを追い詰めてパニックに陥れることで暴動に仕立てあげた上、女性や子供にまで襲い掛かった」と記している。またピケットやデモ隊が使用したと見せかけて「武器」を作り出したという証言もあった。また、警官がIDカードを意図的に外したり隠したりしているという証言もされた。

警察権力のこうした介入のしかたは炭鉱争議でも行われ、婦人を中心とする市民の支持を減殺するのに効果を発揮した。

一九八六年一二月末までにワッピング争議のために警察が費やした費用は五三〇万ポンドにのぼり、一五万労働日が取締のために使われた。これはロンドン警察のほぼ三分の二の警察力に相当する。炭鉱争議で、一九八四年三月一四日から一九八五年二月九日までの間に投入された警察官は二一万三千労働日であったのに比較すると、一私企業のためになされた警察介入の大きさがうかがえる。

炭鉱労働者組合について、厳格なクロード・シヨップ制を敷き新聞・印刷産業を支配してきた印刷工組合を粉砕しようとするサッチャー政権は、断固たる対決の姿勢を崩さなかった。このような警察介入の激しさは、サッチャー政権下での労使関係政策を如実に体现するものに外ならなかった。

デモ隊や市民に不当に暴力をふるった警察官に対する訴追は成功しなかった。ノーサンプトン州警察がこの取り調べにあたり、二五人の警察官が暴行で起訴されたが、一九八九年春、治安判事裁判所の判事は自由裁量により、「事件は審議するには古すぎる」という理由で六人の警察官の告訴を却下した。残りの一九人にたいする告訴も同様に却下されるだろうと予想されていた。<sup>74</sup>

### 3 TNT運送会社への不法行為の差止

TNT社は、一九八六年七月九日、全国各地の原告の事業所で生じている、デモ、または妨害、またはピケッティングを中止させるために、これらの行為の奨励や強制をおこなっているSOGATとNGAにたいし差止と損害賠償をもとめて提訴した。この申し立てでは、差止が認められた。

SOGATは、この差止命令をうけて、TNT社の事業所でピケッティングをしないこと、いかなる方法であろうともTNT社の被用者、事業所、配送車などへの妨害を行わないことという、断固とした指令を組合員にたいし出すことで、差止命令を遵守する組合の方針を明らかにした。

その結果、一九八六年七月二二日に、TNT社とSOGATとの間に合意が成立した。<sup>74)</sup>

### 4 印刷工組合への損害賠償の提訴

一九八七年一月二〇日、SOGATにたいする八つめの召喚令状が出された。<sup>75)</sup> 原告は、ニュース・インターナショナル・グループの主要五社 (News Group Newspapers Ltd., Times Newspapers Ltd., News International plc., News International Distribution Ltd., News International Supply Company Ltd., London Post (Printers) Ltd.) であり、被告はSOGAT、およびNGAであった。

原告は、一九八六年六月一三日に出された差止が実行されておらず、原告の受けた損害は深刻であるとして、被

告にたいし一九八六年六月一日から一九八七年一月二〇日までの間に、ワッピングの社屋の安全と営業の確保のために要した費用の損害賠償をもとめて訴えた。

原告はまた、「公的ニューサンス」あるいは「私的ニューサンス」、「脅迫」、「共謀(conspiracy)」についても訴えた。SOGATの損害賠償額の法的上限は二五万ポンドであったが、これは一件の訴訟についての限度であり、SOGATは既にNI社より幾つもの損害賠償を求めたので、その総額は膨大なものになっていた。

また一九八二年法一六条が定める、賠償額の上限は、不法妨害、脅迫、共謀にたいしては適用されないため、一月二〇日の提訴による損害賠償請求では、原告の請求額が二五万ポンドを上回るとは確実であると言われた。<sup>76)</sup>

NI社は、一九八六年七月三十一日の高等法院での差止判決後もワッピングでのピケッティングの状態が改善されないため、被告にたいして損害賠償の訴えの用意があることを以前より警告していた。マスピケッティングが続けば、代替要員として雇用された労働者が、「スト破り」という大衆非難を前にして、労働意欲を失い離職する事態が進展するのを恐れたNI社にとっては、ワッピング門前でのマスピケッティングをやめさせることは至上命題であった。

SOGATは、提訴を回避するために、判決に従って六人以下のピケッティング要員で、整然としたピケッティングを行うようにという組合指令を何度も出したが、労働者はこれに従わなかった。組合の再三の警告にもかかわらず、解雇された労働者はワッピングの門前での違法なピケッティングをやめようとはしなかった。ピケラインを越す労働者にたいする暴言や小競り合いも後を断たなかった。塀を乗り越えて内部に侵入しようとするものも出てきて、組合は、怒り心頭する組合員にたいするコントロールを全く失っていた。<sup>77)</sup> また、ロンドンの新聞街での争議が、必ずしも地方組合員の全面的な支持を得ている訳ではなく、それ以上の組合財政の圧迫は組合内の団結を阻害

する恐れもあった。

いくつもの損害賠償請求と、組合指令に反して違法なピケッティングを続ける労働者との間で窮地に陥った組合は、NI社との間で、「争議の収拾と引き換えに損害賠償請求の訴えを取り下げる」という取引に成功し、組合員によるストライキ収拾投票の後、速やかにストの収拾を決定した。

一九八七年二月二日のSOGATの収拾決定に続き、二月七日にはNGNも収拾を決定し、一年以上にわたって続いたワッピング争議は幕を閉じた。

#### 第四章 注

- (61) 第三章第二節注(4)参照
- (62) Writ of Summons No. 1986 N. No.1376.
- (63) *News Group Newspapers Ltd. and others v. SOGAT and others.* [1986] IRLR 337.
- (64) *Ibid.*, para.90.
- (65) *Ibid.*, para.91.
- (66) *Ibid.*, para.93.
- (67) *Ibid.*, para.122.
- (68) *Ibid.*, para.123.
- (69) *Ibid.*, para.124-125.
- (70) *Ibid.*, para.170.
- (71) 一九八九年五月、SOGAT顧問弁護士ハリス氏(J.Harris)への聞き取り調査。



(72) この節は主に以下の文献を参考にした。Police Monitoring and Research Group, *Policing Wapping: An Account of the Dispute 1985-7*, Briefing Paper No.3 (London Strategic Policy Unit, 1989).

(73) SOGAT顧問弁護士ハリス氏は、ノーサンプトン警察が調査を意図的に引き伸ばしたと述べている。その後の経過については調査できていない。

(74) NGAの対応についてはビックアップできていないが、SOGATと同様の対応であったと予想できる。

(75) Writ of Summons No.1987 N. No.85.

(76) この時点では、SOGATにたいする損害賠償額は提示されていなかったが、メッセンジャー争議事件などでの先例により、二五万ポンドを上回るだろうと予想されていたため、組合は対応に慎重にならざるをえなかった。メッセンジャー事件における、損害賠償額を以下に挙げ、どのような内容の損害賠償支払いの判決がだされているのか示してみよう。メッセンジャー事件では、原告と被告との間の労働争議の存在が否定されたため、「一九七四年TURLA」一三条一項の免責条項は被告に適用されず、原告はコモンロー上の不法行為(tort)の侵害に基づき、以下のように損害賠償を受けることが認められた。

確定損害賠償額(liquidated damages)	七万五一ポンド
補償的損害賠償額(compensatory damages)	一万ポンド
加重損害賠償額(aggravated damages)	一万ポンド
懲罰的損害賠償額(exemplary damages)	二万五〇〇ポンド
合計	二二万五〇五ポンド

メッセンジャー争議では、被告とされた熟練印刷工組合のNGAは法廷侮辱罪による五万ポンドの罰金の支払いを当初拒否し、これに抗議して一月二六日および二七日に全国ストを行ったため、全国各地の新聞社が休刊に追い込まれた。休刊により被害を受けた新聞社は、「一九八二年雇用法」一六条により、メッセンジャー争議と直接関係のないストライキは違法な二次

ストであるとして、NGAに対して各社法廷限度額の二五万ポンドづつ、総額三〇〇万ポンドの損害賠償をもとめて提訴した。NGAが最終的にこの争議で費やした金額は二〇〇万ポンドにも上り、さらに新聞社協会(NPA)による損害賠償請求は四〇〇万ポンドにも達した。

ところで、NGNに課せられた上記の様々な損害賠償は、F・S・ジエームス著『イギリス法(下)』(三省堂、一九八五)一七〇頁以下の定義にしたがえば下記のように整理できる。

確定損害賠償…判決によって金額の確定した損害賠償額。

補償的損害賠償額…人体または財産にたいする実際の損害のみの補償を目的とする賠償額、懲罰的損害賠償額(exemplary or punitive damages)に対する言葉。

加重的損害賠償…加害行為が故意に公然となされた場合にうけた被害者の精神的打撃にたいして、加重的に損害賠償金が上乘せされることがある。メッセンジャー争議事件の判決では、有限会社が慰謝料を請求できるとしたことについて批判がある。すなわち、社主の被った被害を会社が被ったものと見なして加重的損害賠償を認めたことはおかしい、という批判である。この点については、M.Jones and A.Morris, "Picketing, the Closed Shop and Enforcement of the Employment Acts" *Industrial Law Journal*, Vol.14 (1985), p.46.

懲罰的損害賠償…懲罰の目的をもって補償額以上の損害賠償金を課されることがある。これは「第一に、ウィルクス対ウッド事件(Wilkes v Wood, 1763Lofft.)のように、原告が政府職員の専断的行為によって侵害された場合、第二に、被告の行為が、その不法行為によって通常原告に支払わなければならないであろう賠償金の額を越える利益を、彼自身のためにあげるにいたるようなものである場合、第三に、制定法がその賠償金を与える権限を授与している場合に与えられうる。」しかし、メッセンジャー事件判決で、懲罰的損害賠償が認められたことに対しては、被告は不法行為によって賠償額を越えるような利益は何ら受けていないのに、被告の行為を第二のカテゴリーに入れてしまうのは疑問である、との

批判がある。この点についても、M. Jones and A. Morris, *Ibid.*

(77) 一九八九年五月の SOGAT の顧問弁護士ハリス氏よりの聞き取り。

## 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

ワッピング争議で組合のとった戦術は以下のように要約できる。

- 一、ワッピングでのピケットイング、
- 二、SOGAT は卸売での新聞の取り扱いのボイコットの指令、
- 三、NI社関連の仕事のボイコット、
- 四、他労組への支援依頼、

- a、TGWU は、TNT の運転手にピケラインを越さないように指令、
- b、UCW は、『サン』紙のビンゴカードの配達ボイコットを指令、
- c、国際印刷連盟(International Graphical Federation) は、財政その他の援助を約束し、スエーデン、フィンランド、カナダの労働組合に NI 社への原紙の供給のボイコットを依頼<sup>(78)</sup>。

一九八〇年の法改正までは、組合のとった戦術はすべて労働争議の遂行あるいは促進のための行為として「一九七四年労働組合・労使関係法(TULRA)」による免責が与えられていた。しかしながら、八〇年・八二年・八四年の

法改正によって、これらの戦術のほとんどが違法とされるに至った。改正法では、

一、ピケッティングは組合員自身の労働場所あるいは解雇前の労働場所の外で、六人以下の平和的なものに限る（「一九八〇年雇用法」一六条、およびピケッティングについての『行為規範』、

二、ボイコットをする前の秘密投票の義務（「一九八四年労働組合法」一〇条）、

三、ストライキ投票がされても、合法的な二次ストは紛争当事者である使用者とその第一取引先との間での取引を妨げるものに限られる（「一九八〇年雇用法」一七条）、

四、免責の対象となる争議は紛争当事者とその使用者との間のものに限られ、直接の雇用関係のないTGWUやUCWによるストライキは保護の対象とならない（「一九八二年雇用法」一八条）、

などと規定されているため、組合のとった戦術のほとんどが民事免責の対象から外され、使用者による差止請求と損害賠償請求の訴えを免れることができなかつた。

新聞の印刷・発行を止めることで使用者を追い込むことができなければ、たとえ司法介入があつても争議を労使の自治の中に押し戻すことが可能であつたかも知れない。しかしながら、記者組合のNUJが争議の戦列から外れた時点でこの可能性は全くなかつた。用意周到なストライキ対策の効が奏して勝利が確実となつた経営側は、組合への強硬姿勢を崩さず、改正された法を可能な限り利用して組合の戦闘力を弱めようとした。そこに見られる使用者は、もはや伝統的な集団的レッセフェールにのつとつて労使関係を律していこうとする七〇年代までの使用者の姿ではない。組合を敵視し、経営効率を高めるために組合を排除しようと、国家干渉を積極的に導きいれるという今までにない使用者の姿であつた。

## 2 争議行為にたいする差止命令の効果

一九八三年のメッセンジャー争議で一連の司法介入の手續きが確立されて以来、違法な争議行為への救済を求め法に訴える使用者は珍しくなくなつた。差止はたとえ中間的命令(我が国における「仮処分」に該当する)として一時的なものであるうとも、労働の集団的な引き上げ、すなわちストライキにより使用者との交渉を少しでも有利に展開しようとする労働者・労働組合にとっては、熱した鉄に水をかけられるようなものである。後の本裁判で中間的差止命令が取り下げられたとしても、ストライキという争議のクライマックスの場面の再現は不可能であり、差止が組合に与える影響ははかり知れない。

実際の争議では、差止を求める使用者はどの程度一般的になつているのであるか。S・エヴァンズ(S. Evans)の調査によれば、以下の表2に示したように、一九八四年五月から一九八七年四月までの三年間の労働争議において差止が命じられた事件は八〇件であつた。<sup>79)</sup>【表2】参照。

エヴァンズはこの数字だけでは「八〇年法」、「八二年法」、「八四年法」の改正法の効果を見極めるのは難しいと述べ、その理由として以下の四つをあげている。

- 一、差止の件数が少ない、
- 二、差止が一部の産業に集中している、

【表2 差止の産業別内訳】

印刷	29
海員／運輸	18
公共部門	14
機械／造船	5
専門職	3
化学	3
小売／配送	2
建設	2
石炭	1
合計	80

三、ストの減少には、法の効果よりも失業や工場閉鎖の方が影響が高い、

四、一九八〇年以降スト件数は増大している。

差止が頻繁に求められている新聞、運輸産業は、「生産物の保存性」が低いという産業の特異性がある。これは組合の交渉能力を高める反面、使用者との対立を深め、使用者が組合との軋轢を避けて組合融和策をとる場合と、組合との徹底的な対決に進む場合との両極端の労使関係を生む可能性を孕むことになる。印刷工組合は、生産に必要とされる高度な熟練技術と、生産物の一過性とを武器に、徹底した入職前クローズド・ショップ制を敷くことで、百年もの長期にわたり使用者に対する優位な地位を保持して来た。特に、ロンドンの新聞街で働く印刷工の労働条件は極めて高い水準が維持されてきたことで有名であり、その特異な労使関係はこれまでもしばしば研究の対象となってきた。<sup>80)</sup>

しかし、七〇年代後半から普及し始めた、熟練を必要としない印刷技術の発達で熟練印刷工の地位はじりじりと地盤沈下し始めた。それは、まず、組織力が相対的に弱い地方新聞社から始まり、しだいにロンドンの新聞街にも及んで来ていた。<sup>81)</sup>

八〇年代以降、それまでの高い労働条件や職場支配慣行を維持しようとする組合に対し、労使の力関係の逆転を図って司法介入に訴え強硬手段をとる使用者が顕在するようになる。そこには、革新技術の導入を力で阻止するという、組合優位の伝統的な労使関係にいらだちを示す使用者の姿が見られる。

ロイター株の売却で資金を得た新聞社が一斉に革新技術の導入に乗り出したのが一九八五年であり、一九八四年から八七年の間に生じた、八〇件の差止事件のうち二九件(三六%)が新聞産業におけるものであることは、単なる偶然ではないであろう。

一九八三年のメッセンジャー争議で初めて八〇年および八二年の改正法が試され、労使双方に、新しい労使関係法の実際の争議の場面における効果が確認された後、八四年の炭鉱ストに端的に現れたように、これらの新法は、労使の対立が極めて厳しい産業において、争議を有利に展開しようとする使用者によって利用されてきた。<sup>82)</sup>

これに対抗して、法の介入を労働者の実力行使で押し戻し、争議の顛末を労使自治の枠内に止めようとする組合の試みはいくつか見られたが、それらはことごとく失敗した。

八六年のワッピング争議での組合の敗北の後も、八九年には、英仏トンネルの開通を控えて合理化を進めようとするP&Oフェリー会社と船員との間の争議においては、船員組合は「差止—法廷侮辱罪—差押」という、すでに定石となり一九八八年雇用法による補強でますます強められた司法介入をうけて、あえなく敗北している。<sup>83)</sup>

このP&O争議では、組合の戦術が法に定められる限界を越す場合には、差止を避ける余地はほとんど無いことが、ワッピング争議に続いて、だめお的に明らかになった。そればかりか、一九七一年の労使関係法の解釈が、同法の規定により設置された労働裁判所で行われようとしたのと対照的に、一九八〇年代の労働争議規制法は通常の裁判所においてコモロンローに基づいて解釈されるため、差止や差押が労働争議を規制する法の目的から外れて命令される傾向にあることもあきらかになり、この点も厳しい批判の対象になった。

エヴァンズは、差止が一部の産業に特定しており、また基幹産業でなく縁辺産業での適用に集中しているという理由で、差止の件数のみをもってして、八〇年代の一連の法改正が労使関係に及ぼした効果を測るのは時期尚早であるというが果たしてそうであろうか。これまでの幾つかの争議が示すように、使用者が手を伸ばせば、法はいつでも使用者の為に働いてくれることが証明されている。使用者が伝統的な集团的レッセフェールによる労使関係よりも、国家介入に依拠し、法と秩序に基づく労使関係のほうにより多くの利点を見いだしたときには、積極的に法

の介入を導きいれる態度を示すに違いない。

八八年のP&Oフェリー争議以降、警察が取り締まりに乗り出すような争議がなくなったのは、エヴァンズが言うように、経済の不振と高い失業率のせいであろうか。八〇年代法の威力の浸透と見なすことは乱暴であろうか。ストライキの事前投票が定着し、同情ストが行われなくなったのは差止の「脅威」の浸透以外のなものでもない。炭鉱争議、ワッピング争議、そしてP&Oフェリー争議と、国家介入の前には、たとえ戦闘性の高い労働組合であっても勝ち目がないことが報道を通じて余すところなく伝えられ、八八年以降になってようやく労働組合労働者の争議にたいする姿勢が変わり始めたとは言えないであろうか。【表3】で表れているように、一九八八年以降の急激なストライキ件数の減少が、このことを如実に示していると言えないであろうか。

勿論、八〇年代の高い失業率は労働組合の戦闘性を削いでいる。第二次産業の著しい不振は、そこでの組合員数を減少させ、第三次産業および縁辺で増加した労働者は組織化が遅れている。また若年労働者の組合離れも進んでいるため、全体としての組合組織率は漸減している。景気が回復し失業率が低下するのを待つか、労働組合が労働者を魅きつける新しい方針を示さない限り組合組織率は向上しそうにない。【表4】参照。

九〇年代初頭まで、労働側は、情勢の逆転の契機を、「次回の選挙で労働党が勝利すれば、八〇年代法のほとんどを破棄する」という労働党の選挙綱領に託して来た。多くの労働法学者も労働党の勝利が、すべてを解決するという姿勢をしめしていた。<sup>64</sup> 現実には、一九九六年現在においても労働党の政権奪回はならず、次回の選挙綱領においても、八〇年以降改正された労使関係法のほとんどを温存させるという政策を示している。労働組合の側も、有効な戦略を提示できないまま、今日に至り、労働運動の低迷が続いている。

今や、「一九七四年法」、すなわちTULRA体制への復帰が労働組合運動の復権に直結すると信じている労働組



【表3 ストライキ発生件数】

	全産業				除炭鉱スト			
	S	W	D	D/W	S	W	D	D/W
1960	2832	819	3024	3.7	1166	582	2530	4.3
1961	2686	779	3016	3.9	1228	530	2279	4.3
1962	2449	4423	5798	1.3	1244	4268	5490	1.3
1963	2968	593	1755	3.0	1018	441	1429	3.2
1964	2524	883	2277	2.6	1466	711	1975	2.8
1965	2354	874	2925	3.3	1614	756	2513	3.3
1966	1937	544	2398	4.4	1384	494	2280	4.6
1967	2116	734	2787	3.8	1722	693	2682	3.9
1968	2378	2258	4690	2.1	2157	2228	4636	2.1
1969	3116	1665	6846	4.1	2930	1520	5807	3.8
1970	3906	1801	10980	6.1	3746	1693	9890	5.9
1971	2228	1178	13551	11.5	2093	1155	13488	11.7
1972	2497	1734	23909	13.8	2273	1392	13111	9.4
1973	2873	1528	7197	4.7	2572	1481	7107	4.8
1974	2922	1626	14750	9.1	2736	1319	9125	6.9
1975	2282	809	6012	7.4	2070	781	5960	7.6
1976	2016	668	3284	4.9	1740	630	3214	5.1
1977	2703	1166	10142	8.7	2441	1113	10054	9.0
1978	2471	1042	9405	9.0	2133	938	9210	9.8
1979	2080	4608	29474	6.4	1782	4555	29361	6.4
1980	1330	834	11964	14.3	1028	748	11812	15.8
1981	1338	1513	4266	2.8	1036	1415	4031	2.8
1982	1528	2103	5313	2.5	1125	1878	4939	2.6
1983	1352	574	3754	6.5	997	441	3270	7.4
1984	1226	1464	27135	18.5	1128	1183	4652	3.9
1985	903	791	6402	8.1				
1986	1074	720	1920	2.7				
1987	1016	887	3356	3.8				
1988	781	790	3702	4.7				
1989	701	727	4128	5.7				
1990	630	298	1903	6.4				
1991	369	176	761	4.3				
1992	253	148	528	3.6				
1993	211	385	649	1.7				

S : ストライキ発生件数  
 W : 参加労働者数(単位千)  
 D : 日数(単位千)

出典 : G.S.Bain, *Industrial Relations in Britain* (Basil Blackwell, 1986), p.211. 1985年以降は、J.McIlroy, *Trade Unions in Britain Today* (2nd ed.)(Manchester University Press, 1995), p.121.

合や労働法学者はいないであろう。むしろヨーロッパ連合の一員として、ヨーロッパ労働法の主導によるイギリス国内労働法の法制化によって、労働組合の権利を保障させようとする見解のほうに優勢である。この点については、拙稿「ヨーロッパ連合(EU)とイギリス労働法の変容」名古屋大学法政論集、第一六五号、第一六六号、第一六七号において、詳しく検討したので参照されたい。

### 3 ストライキ中の社会保障

一九七五年社会保障法一九条一項により、ストライキ中の労働者は失業手当を受けられない。一九一一年に失業手当制度が設けられて以来、資本と労働との間での国家の中立性・不干渉の原則という、集团的レッセフェールの理念にもとづき、ストライキ中の労働者は、失業手当の請求権を否定されてきた。また「一九七六年補助手当法(the Supplementary Benefits Act)」八条は、被扶養者を有さないストライキ中の労働者にたいし、補助手当の請求権を否定した。

「社会保障法」一九条の規定する「労働争議による労働の中止」はストライキあるいはロックアウトが正当なものであるか否かは問わない。したがって、六〇〇〇人の労働者はたとえNI社から解雇通知を受け取っていても失業手

【表4 労働組合の組織率(1979-92)】

年次	対全被用者(%)	対(被用者+失業者)(%)
1979	56.9	54.2
1980	57.8	52.8
1981	56.1	49.7
1982	54.9	48.2
1983	53.1	46.6
1984	51.1	44.9
1985	50.5	41.1
1986	49.3	43.6
1987	47.7	42.7
1988	45.5	42.3
1989	44.2	41.2
1990	43.8	40.5
1991	43.6	39.1
1992	41.8	36.7

出典：J.McIlroy, Trade Unions in Britain Today (Manchester, 1995) p.25.

当の請求権はなく、解雇手当ももらえず、ストライキの戦列を離れて他に職を求めるか、争議が収拾するまで組合からのストライキ手当やカンパによる炊き出しでしのがなければならなかった。

しかしながら、このような状況の下で、争議が長期化する中、NI社の顧問弁護士の手紙の暴露で世論の非難が高まるのを背景にした、雇用省へのSOGAT顧問弁護士らによる強い働きかけは、本来は法的には請求権がないはずの失業手当の給付を、例外的に受けることを可能にした。<sup>86)</sup>

このことは、労使関係への国家の不干渉の建前の否定にはかならないであろう。ひとたび労働組合の力量が後退し、資本と労働の力の均衡が大きく崩れたときには、持たざる者としての労働者への国家による最低限の後ろ盾がなければ、持てるものとしての資本の前には労働者はひとたまりもないことをワッピング争議は如実に示したといえよう。

#### 4 ストライキ解雇

ストライキ解雇の場合、「一九七八年雇用保護法(the Employment Protection Consolidation Act)」により、ストライキ前に整理解雇通知が出されない限り、解雇された労働者は解雇手当の請求権がなく、また同法六二条によりストライキに参加した労働者が全員解雇され、その後三か月以内に、再雇用されたものがない限り、解雇された労働者は労働審判所に不当解雇の訴えを申し立てることができない。「積極的ストライキ権」を有さないイギリスの労働法制のもとでは、ストライキはコモンロー上の「拒絶的契約違反(repudiatory breach of contract)」とみなされる上、ストライキに入ることで「自己解雇」を行った労働者は、不当解雇の訴えばかりでなく、解雇手当の請求も認められな

いことになる。<sup>87)</sup>

しかしながら、本稿第二章で述べたように、ストライキ解雇による解雇手当の不払いの計画を記したNI社の顧問弁護士の手紙が暴露されたことによる、NI社への社会的な非難の高揚と、一年もの間、間断無く続けられたマスピケヤ大衆デモ・集会は争議の早期解決を望むNI社を追い込み、解雇手当の支払いを約束させるに至った。<sup>88)</sup> それにもかかわらず、K・ユーイング(K. Ewing)が述べているように、「ワッピング争議はイギリス労働法の制定法上の欠陥を明らかにした」と言わざるを得ないであろう。<sup>89)</sup>

労働者のストライキ権を、積極的権利としてではなく、免責による消極的権利として認めてきた法体系上の弱点が明らかに、一九七四年から七九年の間に制定された労働法の欠陥がさらけ出されたといえる。ストライキを「労働契約の解約」と見なすのではなく、「停止」とすることによりストライキ中の解雇は予防されうるが、解約説に基づいて構成される「一九七四年TULRA」の法理は、ストライキ中の労働者の全員解雇を合法とする。<sup>90)</sup>

これを避けるためには、制定法によりストライキ権を積極的に容認するとともに、ストライキについての「停止説」の採用が必要であろう。ユーイングが、「積極的ストライキ権はコモローに由来するあらゆる不法行為(acts)、その他の責任を無効にするものである。制定法によるストライキ権の保障と法整備により、国会に裁判所を従わせ差止を制限することも可能になる。」と述べているように、<sup>91)</sup> 免責によって構成されるイギリスのストライキ法制は再構成し直されるべきであろう。

しかしながら、制定法によるストライキ権の保護は、一方で労使紛争の定義を狭め政治ストや同情ストを制限するなど、事実上のストライキ権の制限につながることも多いとして、労働組合のみならず労働法学者の間でも反対論が優勢であった。この点に関する危惧は、ユーイングも指摘するように制定法の整備により解決されうるもので

ある。

従来イギリスでは、争議中にストライキ参加者が解雇されることは決して珍しいことではなく、むしろ争議のプロセスの一環ですらあった。それは、争議の収拾後の再雇用という労使の暗黙の了解に支えられていた。<sup>62)</sup>

また争議中の不払い賃金は、争議収拾後の時間外労働あるいは出来高を上げることで取り戻すことが可能であった。

失業者の増大と、労働の非熟練化は、しかし、この労使の慣行を崩し始めた。労働組合の内部統制力に依拠する事なく、生産の効率を上げることに確信を持つ使用者はむしろ組合の切り崩しのためにストライキ解雇を利用してゐる。

メッセンジャー争議では、ストライキ中に解雇された六人の印刷工は、クローズドショップを拒否する使用者の断固たる姿勢で再雇用を得られなかった。ワッピング争議に先立ち、一九八五年六月に始まったランカシャーのバーノルズウィックのサイレントナイト・ベッド社の工場での争議では、会社はストを続ける三四六人の労働者を全員解雇し、組合は解雇された労働者の再雇用を求めて闘争を続けたが、争議は一八カ月続いた後、組合側の完全敗北で終わった。<sup>63)</sup>

サイレントナイト争議でのように、数百人も労働者がストライキ解雇をされたまま再雇用されないと言うのはイギリス労働運動史上珍しいことであった。同時に、炭鉱争議でも同様であったが、これらの争議におけるストライキ解雇の背後には、マスビケッティングやデモ隊の群衆の罵倒を振り切つてピケラインを越える労働者が多数いたことも見逃せない。ストライキの代替要員として雇い入れられたにしろ、組合のストライキ決定に反して戦列から外れたにしろ、彼らにとっては伝統的な労働組合主義はもはや通用しないものであった。そこにはサッチャー政

権下で、「個人の自由」、「選択の自由」を全面に押し出してなされた法改革の必然性がうかがえる。

消極的ストライキ権のもとで、ストライキは労働者に失職と解雇手当および失業手当の不払いという三重のリスクを負わせるが、ストライキ収拾後の再雇用という伝統的な労使関係への確信と労働組合の力量への信頼に支えられて、集団的レッセフェールという法理を基軸にした労働法制は機能してきた。しかしそれは資本と労働の力の均衡という大前提にのっとったものであった。

八〇年代以降、改正された労働法と高失業率のもとで、有効な対抗策を打ち出せないままに一方的に敗北を続けている労働組合にとって、この三重のリスクはあまりにも重すぎるのではないか。

## 5 電気工組合(EETPU)と労働運動の展望

ワッピングの新社屋ではNUJ以外の組合は認知されていない。一九八九年八月に行ったEETPUへの聞き取り調査の時点でも、EETPUですら、組合としては認知されていなかった。NI社は新たな労働者の募集を行う際に、元の被用者のみならずNGAやSOGATの組合員からは決して採用しないという姿勢を変えていない。<sup>(4)</sup>

「ストなし条項」、「唯一団体交渉条項」および「強制的仲裁制度」をセットにした協約の締結という、「新現実主義」にもとづく労使関係を築こうとするEETPUの路線をもつてしても、NI社に企業内での組合の存在を認めさせることはできていない。

しかしながら、NI社には相当数のEETPUの組合員が雇用されていることは確かであり、このことは、それまで厳格な入職前クロースド・ショップ制によりNGAとSOGATの独占市場であった新聞産業に、いみじくも、

「印刷工の仕事が電気工が盗んだ」と争議中に激しく印刷工組合が非難したように、いわばEETPUが割って入ったことを意味する。EETPUは、労使の対決よりは協調の道を選んだとはいえ、それは組合員の雇用を確保・拡大するためであり、取りも直さず組合間の縄張り争いに外ならない。その意味では、新現実主義も基本的には伝統的な労働組合主義の枠からであるものではない。

ワッピング争議ではNUJと印刷工組合との長年の確執や、EETPUの暗躍、あるいは印刷工組合の労働現場における強大な支配力などが、NI社の非情さと共に浮き彫りにされた。フリート街の多くの新聞社では六〇年代からの印刷機で、百年前からの印刷工の労働慣行にしたがって新聞の編集・印刷が行われていた。フリート街で熟練印刷工として職を得るためには、組合に所属するばかりでなく知人、縁故などによる後押しがなければならぬ。駆け出しの印刷工は、地方の小さな新聞社で何年も働きながら、ロンドンで職を得る機会を待つのが常であり、ロンドンの全国紙で働くのは印刷工の夢でさえあった。熟練、半熟練、非熟練の職域は詳細に区分され、NGAを頂点として組合間・内にはカーストのようなランクが暗黙に存在していた。熟練印刷工には女性は全く採用されず、NGAはTUC内でも右派の中心的存在であった。

このような強力な組合内統制力が、長年にわたって印刷工の高い労働条件を維持してきたのであるが、それは反面、フリート街をソフト、ハードの両面で時代の進歩から遠ざけることにつながった。

ワッピング争議は、停滞したフリート街の技術革新の導火線であった。満を持していたかのように、争議が始まるや否や各新聞社はダイレクト・インプットの印刷機の導入と人員削減、フリート街からの移転を発表した。

『ガーディアン』紙は、ワッピング争議開始からわずか一週間後に、ダイレクト・インプット印刷機導入と被用者一〇〇〇人中二〇〇〇人の人員削減、二三万ポンドを投じてのドックランドへの移転を一九八七年秋までに行うこと

を発表した。

つづいて『デイリー・メール』紙などを発行するアソシエイテッド新聞社は、移転のために一〇〇万ポンドの投資を行い、四二〇〇人中六〇〇人、更には半数の人員を削減すると発表した。

『デイリー・エクスプレス』紙などを発行するユナイテッド新聞社も一九八六年末までにはフリート街からの移転を決定する予定であると発表した。

『ファイナンシャル・タイムズ』紙は一九八八年までには移転と技術革新を終わらせ、一五〇〇人中四〇〇人の人員削減を行うことを発表した。

『デイリー・テレグラフ』紙も同様に三三〇〇人中二〇〇〇人、『オブザーバー』紙は二二〇〇人中五〇〇人、『デイリー・ミラー』紙が六〇〇〇人中二二〇〇〇人の人員削減と技術革新、移転を発表した。

これらの発表はすべてワッピング争議の最中に行われ、労働組合によるたいした抵抗もないまま実行された。たとえ大量解雇者を出しても、ワッピングのように組合排除につながるような抵抗は避けたいというのが各組合の基本的な姿勢であった。

技術革新で最も影響が深刻であったのはNGAであった。ダイレクト・インプットのコンピューター印刷機の普及で印刷労働は熟練を必要とされなくなった。組合員数の激減のみでなく、熟練技術を武器としてきた印刷工組合にとってコンピューター印刷機の普及は組合の存在意義を問われることでもあった。熟練印刷工の失職は、「彼の仕事、私の仕事」と厳しい職域区分を内外に強いてきた、伝統的な組合のセクシヨナリズムがもたらした自己矛盾でもあった。イギリス産業全般の不振により、組合員数を一様に減らしている他産業同様に新聞・印刷産業でも労働組合の統合が進んでいるが、ワッピング争議後のフリート街の技術革新は、印刷工組合の統合の速度をますます早め



【表5 労働組合および組合員数の変化】

年	組合数	組合員数(千)	TUC加盟数	TUC傘下労働者数(千)
1962	626	9887	176	8315
1963	607	9934	175	8325
1964	641	10218	172	8771
1965	629	10325	170	8867
1966	621	10262	169	8787
1967	602	10100	160	8725
1968	582	10193	155	8875
1969	561	10472	150	9402
1970	538	11179	142	10002
1971	520	11127	132	9894
1972	499	11349	126	10001
1973	519	11456	109	10022
1974	507	11764	111	10363
1975	501	12193	113	11036
1976	473	12386	115	11515
1977	481	12846	112	11865
1978	462	13112	112	12128
1979	453	13289	109	12173
1980	438	12947	108	11601
1981	414	12106	105	11006
1982	408	11593	102	10510
1983	394	11236	98	10087
1984	375	10994	91	9855
1985	370	10821	88	9581
1986	335	10539	87	9243
1987	330	10475	83	9127
1988	314	10238	83	8652
1989	309	10158	73	8417
1990	287	9947	74	8192
1991	275	9585	70	7760
1992	268	8928	69	7300

出典：1978年まで、H.Pelling, A History Of Trade Unionism (4th ed.)(Penguin Books, 1987), p.300. 1979年以降、J.McIlroy, Trade Unions in Britain Today (4th ed.), (Penguin Books, 1995), p.19, p.22.

ている。ワッピング争議直後から、N G AとS O G A Tの統合は具体化が進み、一九九〇年に両組合は新組合「The Graphical Paper and Media Union」を結成した。いずれはN U Jを初めとするすべての報道関連組合の統合も有り得るとされる。近年の組合合併のスピードは、組合組織率の著しい低下とともにますます加速している。【表5】参照。

経済不振と失業、さらには労働争議取締法の強化を背景に、益々早いテンポで技術革新が進み、労働組合はそれへの対応を迫られている。組合員の利益を何よりも優先する伝統的な労働組合主義にもとづく、偏狭な労働運動ではなく、広範な労働者の利害を広く抱摺しうるような、より不偏的な路線に添った労働組合運動でなければ、真に労働者の利益を守ることができないであろう。更には労働者階級のみでなく、広範な国民の利益を守りうる労働組合運動でなければ、現行の労働運動が抱える諸問題を克服することはできないであろう。

## 第五章 注

(78) K. D. Ewing, "The Wapping Dispute and Labour Law", *Cambridge Law Journal*, (1986), p. 293. しかしこれらの支援の実際的な効果についてはビックアップできていない。

組合はT U Cにも支援を依頼したが、違法ストへの司法制裁を恐れたT U Cは「支援声明」を出すに止まった。

(79) Stephen Evans, "The Use of Injunctions in Industrial Disputes May 1984-April 1987", *British Journal of Industrial Relations* Vol. 25 (1987), p. 419. 八〇件のうち、七七件は実際に差止の訴えがなされ、三件は使用者による威嚇のみに止まった。提訴された七七件のうち七三件は差止が与えられ四件は却下された。差止は、印刷、公共部門、運輸・海員の三部門に集中し、八〇件のうち、四七件がストライキ投票(四三件が投票が行われていないとされた)に関するもの、一六件が二次ストに関するもの、一一件がピケツティングに関するものであった。提訴は、六五件が使用者、三件が関連会社、一二件が使用者との取引がある第三者によるものであった。被用者数の比較では六五件が五〇〇人以上、一二件が五〇〇人以下の事業所によるものであった。差止の対象は

六七件で組合とされ、組合役員などの個人が対象とされたのは一三件であった。差止の対象となった組合は二六で、N G A、S O G A T、T G W U、G M B A T U、N U R、N A S/U W Tはそれぞれ数回もの差止をうけている。

差止命令が出されてからの組合の対応については、三二件で速やかに命令に従い、一二件で命令が無視されたことが分かっている。一二件のうち三件は労使の交渉で解決が図られ、九件は法廷侮辱罪で使用者は新たに被告を訴えている。損害賠償が実際に求められたのは三件だけであり、使用者は争議行為をやめさせるための速やかな差止にもつぱら関心があることがうかがえる。

(80) K. Sisson, *Industrial Relations in Free Street* (Basil Blackwell, 1975). 新聞労働者の賃金構造は、本書を参考にした。新聞報道、組合機関紙などで知り得る賃金に関する情報をまとめると、熟練印刷工の中には年収四万ポンドを越す者もいる。記者の平均年収二万ポンド、イギリスの労働者の平均年収一万ポンドと比較すると、これがいかに高額かがうかがえる。印刷工の賃金が記者の賃金に比べ相対的に高いことが、記者の間に潜在的な不満をもたらしており、このことが技術革新に基づく組合間での職域争奪戦に加わって、N U Jがワッピング争議で印刷工組合を支援しなかった大きな理由だといわれている。

(81) 新聞産業における、技術導入の研究としては、R. Martin, *New Technology and Industrial Relations in Free Street* (Oxford University Press, 1981)が詳しい。他に、P. William, *New Technology and Industrial Relations: A review of the literature* (DE Research Paper, 1986), T. Griffin, "Technological change and craft control in the newspaper industry: an international comparison", *Cambridge Journal of Economics*, (Aug. 1984), pp. 41-61. など挙げておく。

(82) 重要な事件としては第三章で紹介したものがあがるが、炭鉱争議については以下のものを主として参考にした。戒能通厚「現代イギリス社会と法——炭鉱ストライキを中心として——」(名古屋大学法政論集第一〇六号、一九八五)。宇都宮深志編「サッチャー改革の理念と実践」(三麗書房、一九九〇)二二八—二三四頁。B. Fine and R. Millar (ed.), *Policing the Miners' Strike* (Lawrence & Wishart, 1985)。

83) S. Auerbach, "Injunction Procedure in the Seafarers' Dispute", *Industrial Law Journal*, Vol. 17 (1988), pp. 227-238. P & Oヨーロッパフェリー会社の争議では違法なストライキのための組合員投票をしようとしているという理由により、船員組合NUSにたいする「損害防止差止(quia timet injunctio)」が出された。ストライキ投票は組合の戦術として有効に用いられているという仲裁調停委員会ACASの統計調査があるが、必ずしもストライキが投票の後で実行に移されているわけではない。それにもかかわらず、予期されるストライキが違法であることが予想されるがゆえに投票も違法であるというP & Oフェリー争議での裁判所の判断は驚くべきものである。また、差押を予想して組合財産を合法的に外国に避難させようとした組合は、差押を担当する銀行の訴えで資産持ち出しに対する差止命令を受けた。

84) Labour Party, *First Report of Labour's Policy Review for the 1990's*, (Labour Party, 1990). 労働党は、この九〇年代政策綱領のなかで、労働法政策について以下のように述べている。「一九八〇年・一九八二年・一九八四年・一九八八年の各改正法は廃止もしくは改正する。改正された四法においては、特に以下の点が問題である。a、ストライキ投票の決定に反して行動した少数者を保護する法、b、ストライキ投票の後でストライキ中に労働者を選択解雇できる法、c、違法な二次ストを作り出すために、その事業を意図的に分割した使用者にたいする保護、d、一方的差止、特に、わずか数時間の予告で組合の立ち会いも不可能な状態で引き出される一方的差止、e、あらゆる同情ストの禁止、f、マーキユリー社争議において、民営化による解雇阻止のための闘いが違法とされたように、あらゆる形態の争議が、『労働条件に関する争いに主としてかわわっていないならならぬ』とする規制、g、組合に対する不法行為責任の復活と、それがもたらす差押の罰則、これらはすべて廃止する。」

しかしながら、労働党はその後、EUの進展とともに労働法制にたいする政策を変化させている。一九九四年の欧州議会選挙のための政策文書 Labour Party, *The Social Chapter: myth and reality* (Labour Party, May 1994) においては、EUのマーストリヒト条約に含まれる社会憲章を積極的に評価し、憲章の批准と国内法化を政策に掲げている。一九九〇年代の初期に示していたような、「一九七四年TULRA」体制への復帰を望む声は、労働組合の側からも、一九九六年現在の段階ではもはやその陰を

ほとんど落めてしまっている。この間の、労働組合・労働党・労働法学者などの、イギリス労働法にたいする態度の変化については、拙稿「ヨーロッパ連合とイギリス労働法の変容(一)・(二)・(三)」(名古屋大学法政論集、第一六五号・第一六七号・第一六八号)において詳しく検討した。

(85) R. Lewis, *Labour Law in Britain* (Blackwell, 1986), p.257.

(86) 一九八九年五月のSOGATの顧問弁護士ハリス氏(J. Harris)よりの聞き取り調査では、この給付の決定が誰によつてなされるかのような理由によるものは公表されなかったし、また、あえてこの点について、労働組合の側が追及することは回避したと云うことである。

(87) R. Lewis, *op. cit.*, p.250.

(88) L. Melvern, *op. cit.*, pp.161-188.

(89) K. Ewing, "The Right to Strike", *Industrial Law Journal*, Vol. 15 (1986), pp.143-160.

(90) 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)一一二頁以下。片岡教授の整理によれば、イギリスでは争議権は、伝統的に、個人主義と集団的自由放任主義による基本原理に基づき、争議行為に関して生じうる刑事上・民事上の一切の責任を免除されることで形成されてきた。労働争議の場において、個々の労使は契約の自由すなわち労働契約の解約の自由を保障され、その結果ストライキは「労働契約の解約」と解されるとされてきた。ところが、一九七一年の労使関係法は「停止説」の立場からこの構成を修正しようとし、「労働契約を終了させる際に要求される告知期間よりも少くない期間をおいてなされるストライキの予告は契約を終了させる予告とは解釈されないものとし、同時にこのようなストライキに労働者が参加することも労働契約に違反しない」とする規定をもうけた(一四七条一項)。しかし、一九七四年労働組合・労働関係法は、七一年法の「停止説」に関する規定を廃止し伝統的な集団的自由放任主義に基づく法理に回帰した。

(91) K. Ewing, *op. cit.*, p.149.

(92) R. Lewis, *op.cit.*, p.246.

(93) サイレントナイト社争議での事件の概要は以下のとおりである。一九八五年始め、サイレントナイト・ベッド社は社内のもよ組合(The Furniture, Timber and Allied Trades Union)に経営の悪化を理由に賃金アップを見合わせることを申し入れた。組合は、一週間に五ポンド、二五ペンスの賃金アップについての全国協定に反すると会社を非難した。これに対し会社は、協定は最低賃金を対象としているだけであり、すでにそれ以上の賃金を支払っている場合には従う必要はないと反論した。また整理解雇をめぐって、「もしも賃金アップを見合わせれば三カ月間は整理解雇を避ける」と会社は約束したと主張する組合に対し、会社は、「避けるように努力する」と言っただけであると反論した。四月に、五二名の整理解雇が発表された。これを受けて、五ポンド二五ペンスの賃金アップを求めて聞き入れられなかった他の労働者は違法闘争に入り、ストライキ投票の結果六月一〇日より五〇〇名の労働者がストを開始した。七月二二日に解雇予告通知が發送され、ストライキを続ける三四六人を解雇した会社は、補充要員を募集した。解雇された労働者はピケッティングを続けたが、会社は争議は終了し解雇した労働者を再雇用する意志のないことを明らかにした。八六年三月に、解雇された労働者の不当解雇の訴にたいし、労働審判所は、ストライキ中に解雇された労働者は雇用保護法の適用を受けられないとして、申請の受付を却下した。五月二九日、仲裁・調停委員会(ACAS)での調停は、解雇された全労働者の再雇用を主張する組合と、再雇用は一切行わないとする会社の主張が真っ向から対立し、物別れに終わった。組合は、解雇された全労働者が再雇用されるまで争議を継続すると発表した。

その後、組合はサイレントナイト社の製品の合法的なボイコットのキャンペーンを行なおうとしたが、最大顧客である生協卸売組合(The Cooperative Wholesale Society)の支援を得られず、不成功に終わった。八六年九月、組合はACASでの交渉で、一万ポンドの解雇手当と引き換えに争議を收拾すると申し入れたが、会社は一切支払いの用意はないと申し入れを拒絶した。一二月、組合は争議行為が会社に与える影響がほとんど無いことを理由に一八カ月に及んだ争議を收拾することを機関決定した。解雇された三四六人の労働者のうち八八人は組合の決定を不服とし、組合の正式支援が得られなくても再雇用されるまで

闘争を続けるとして工場前でのピケッティングを継続した。(以上に関する資料はロイター社 TEXTLINE よりピックアップ)。  
(94) 一九八九年五月に行った、S O G A T 組合よりの聞き取り。

## おわりに

イギリスの伝統的な集団的自由放任主義に基づく労使関係は、労使の力関係が対等であることを前提として初めて公平に機能するものである。サッチャー政権下で行われた一連の労使関係法の改正の効果は、ワッピング争議の経過の中で端的に現れたように、争議に際して労働組合の手足を縛り、一方で使用者にはより多くの自由を与えるものであった。このような使用者側に一方的に有利とも言える法改正も、二〇世紀初頭以来続いてきた保守党と労働党を機軸にした政権交替が「健全に」機能している限りにおいては、許容範囲内の改正といえるものであったかもしれない。すなわち、保守党によって実施された法改正・政策変更を、労働党による政権奪回により廃止あるいは修正するという「振り子の揺り戻し」が、あまり長くない時間的間隔において生じていたとすれば、国会主権の下で政権党によって行われた「正当な」範囲内の法改正であったとみなすことも可能であろう。「適宜に」生ずる政権交替によって、社会的コンセンサスが計り直され調整されるというのが、「二大政党制の下での民主主義」の実現の方法であるとされるからである。しかしながら、政権交替が「適宜」生じない限り、「揺り戻し」による民主主義の実現は果たされないというのがこのシステムの弱点である。そして、一九七九年のサッチャー政権誕生以来、一九九六年現在まで一七年もの長期にわたり保守党政権が継続するという歴史的にも類を見ない事態の下で、「民主主義の危機」が叫ばれて久しい。

特に、労働法分野においては、「振り子の揺り戻し」が一度もないままに、既にこれまで七回もの法改正が行われている。度重なる法改正によって、今や、イギリスの労働法は、伝統的な集団的自由放任主義と国家の不介入主義という形式的な枠組みの中で、部分的には、「過剰な」国家介入により集団の力を削減し労働市場の自由化を強行的に作り出すという理論的には全く整合性をもたない状況におかれている。すなわち、サッチャー政権下で行われた法改正は、一見、あらゆる局面における国家による「過剰な」介入のように映るが、しかしながら、イギリスの労働法を鳥瞰的に眺めてみると、個別的労使関係の分野、たとえば、有給休暇、労働時間、最低賃金など、国家介入主義をとる労働法制の下であれば、制定法によって下支えされるべき労働者の権利について、制定法による規制が今だに行われていない。また、本稿でもふれたように、使用者による組合承認やストライキ解雇規制などについては、国家は不介入の姿勢を貫いているため、これらに関する労働組合や労働者の権利の保障は使用者の「善意」に任せられたままである。その一方で、労働組合格制法の強化により、ストライキ支持投票の方法、組合役員選出方法など、本来、組合の内部自治に委ねられるべき問題にまで詳細な法規制をおこない労働組合の活動への介入の度合いを強めている。

また、「ストライキ解雇」の合法性は、「契約自由の原則」に基づきストライキは「拒絶的契約破棄(reputatively breach of contract)」にあたるため、ストライキ参加者の即時解雇が合法とされるという、一九世紀以来のコモンロー原理が修正されることなく今日まで続いていることから生じる問題である。この点についても、クローズドショップのものと「スト破り」を行ったことにより組合を除名された結果解雇された労働者、あるいは組合による制裁を受けた労働者にたいする国家の援助を制度化しながら、他方ではストライキによって解雇されることを合法とするコモンローは放置するという合矛盾する国家の介入姿勢を示している。



このように、度重なる法改正によって、法体系の整合性が欠如するという状態にイギリス労働法はおかれており、その下で、イギリスの労働者の地位はEU諸国の中でもますます低下する傾向にある。これに対しイギリス企業の方は力を相対的に増大させている。これは、国家介入によって、まず、労働組合の力を封じ込めておき、労働市場の流動化を促進するために、使用者にとつて好都合な部分は、労使自治に委ねたままにしておくというサッチャー政権の戦略の成果であるといえよう。この路線はサッチャーの後をうけたメジャー政権によっても引き継がれて、個人の自由を全面に押し出した、「個別的自由放任主義」とでも言い換えられるような労使対等を装った、新たな労使関係の枠組みが作り出されようとしている。

一方、労働党は、一九九五年の選挙綱領の中で、保守党政府が導入に反対して実現しなかったマーストリヒト条約の中の「社会憲章」の批准とヨーロッパ水準までの労働組合の権利の回復は公約しているものの、それ以外の労使関係政策については保守党の政策を基本的には踏襲して行くという方針を示しており、政権交替が生じたとしても労働法の基本原理の変更はおこなわれそうにない。<sup>95)</sup>

選挙制度、国会と政府の関係、人権保障システムの不備など、長期保守党政権下で明らかになりつつある不文憲法上の欠陥を回復するために、市民団体を中心とした成文憲法運動も広がりを見せてはいるが、ストライキ権などの労働者の権利については憲法上の権利ではないと考えられているようで、これまでのところ、庶民院議員のトニー・ベン(Tony Ben)による草案以外にはどのグループのものにもほとんど盛り込まれていない。<sup>96)</sup>

ウェダバーン教授(Lord Wedderburn)は、このようなイギリス労働法の閉塞状況を打開するために、労働者の権利保護のための下支えとして、EU労働法の積極的取り込み、あるいはEUによる一層の労働法立法を提唱している。その際、EU労働法が基盤とする「従属性論」や個人に優先する団体の権利の容認などのドイツなどの大陸諸国の労

働法理論と、イギリス労働法における、コモンローに根差す契約自由の原則、労使対等原則、主従法の原則などは調和不能であると指摘し、イギリス労働法における従属性論の採用を提唱している<sup>87)</sup>。

「集団的自由放任主義」原理の放棄ともいえるこのような労働法原理の根本的変更を提唱せざるを得ないような、イギリスの労使関係の変化はいつごろ生じたのであるうか。すなわち、労働者が労働組合に結集して使用者と互角に戦って成果を引き出すというイギリス労働者の伝統的な行動様式に重大な変化が見られ、積極的な国家の介入による労働者の権利保護という大陸型の労働法体系への転換の必要性が生じ始めるのは、何時ごろからであろうか。炭鉱ストライキをメルクマールとする論者は多いが、筆者は、労働者個人の「労働組合意識」に与えた影響を計る場合、国营企業である炭鉱ストライキの敗北よりは、本稿が検討する私企業であるタイムズ社のワッピング争議における労働組合側の敗北のほうが、重大であったのではないかと考える。イギリスの労働争議の発生件数は、ワッピング争議以降急速に減少している点からも、ワッピング争議がイギリス労使関係および労働者の組合意識に与えた影響の重大性が推測できるのではないか。

したがって、筆者は、ワッピング争議は、イギリス労働法史上、またイギリス労働組合運動史上、一九八四年の炭鉱争議とともに、最も重大なコーナーストーンの一つであったと位置付けたい。この点については、一九七九年以降すでに七度にわたって行われた労働法改正全体を整理検討し、この間に生じたイギリス労使関係の変化を鳥瞰的に擦り合わせて検討する必要がある。

EU統合の進展を背景とし、今後のイギリス労働法がEU法が基盤とする大陸法の理論の影響を受けるのは必死である。そのさい、EU加盟の大陸諸国の成文憲法の影響も避けられないであろう。

今後の研究課題としたい。

おむらじの社

- ㉔ Labour Party, *Charter For Employees* (Labour Party, 1995).
- ㉕ 憲法改正論議のこうじせ' J.McEldowney, *Public Law* (Sweet & Maxwell, 1994) p.685. 成文憲法草案のこうじせ' IPPR, *The Constitution of the United Kingdom* (Institute For Public Policy Research, 1991). National Council for Civil Liberties, *A People's Charter - Liberty's Bill of Right* (Liberty, 1991). Charter 88, *A Manchester Paper* (Charter88, 1991). Tony Ben, *Commonwealth of Britain - Bill 161* (House of Commons, 1991).
- ㉖ Lord Wedderburn, "Labour Law and Individual in Post-Industrial Societies" in Lord Wedderburn (ed.), *Labour Law in the Post-Industrial Era* (Dartmouth Publishing Company, 1994).

(一九九七年三月脱稿)