

## 雇用保障と職務財産権思想：モンズ理論との関連で

鈴木， 滋

<https://doi.org/10.15017/4474790>

---

出版情報：経済學研究. 43 (6), pp.103-119, 1978-05-10. 九州大学経済学会  
バージョン：  
権利関係：



# 雇用保障と職務財産権思想

—— コモンズ理論との関連で ——

鈴木 滋

## 目 次

### 序 問題認識

- I コモンズ理論の特質
- II コモンズの初期の文献における職務財産権思想
- III アメリカ最高裁の判例における財産概念の推移と交渉力
- IV 職務財産権と雇用保障
  - (a) 自由競争市場段階における職務財産権
  - (b) 集団的労使関係における職務財産権
  - (c) 雇用保障と産業の管理
    - (i) 慣習と慣習法
    - (ii) 労働者と労働組織の慣習
    - (iii) 雇用保障と産業の管理
- V ロチェスター男子衣服市場における「正当な法的手続き」と運営規則
  - (a) ロチェスター男子衣服市場における「正当な法の手続き」
  - (b) 職の喪失と雇用保障
  - (c) 仲裁裁定と運営規則
- VI まとめ

### 序 問題認識

これまでアメリカの労働組合分析において、コモンズ (J.R. Commons)、パールマン (S. Perlman) を中心とするウェスコンシン学派の労働組合理論が大きな役割を占めてきた。この学派は、「職の希少意識」 (consciousness of job scarcity) にもとづく「職の保障」 (job security)こそがアメリカの労働組合の中心的政策であると主張する。事実、アメリカの労働

組合は制限政策を採用することによって交渉力を強化し、労使の団体交渉を通じて労働協約を締結することを媒介として、「職の喪失の恐怖」 (threat of job loss) をとりのぞくために必死の努力をしてきた。この組合の努力は産業の運営についての民主的プロセスを発展させ、産業民主制の確立に大きな役割を果たした。

この「職務中心の労働組合理論」<sup>1)</sup> (the job centered theory of unionism) は様々な批判<sup>2)</sup>をうけており、且つその理論の有効性が問われている。たとえば、トリップ (L.R. Tripp) は「職の利害」 (job interest) という概念が団体交渉における現代の労働組合の役割を充分に説明しているだろうかという自らの疑問に答えて、パールマンの「職領域の支配」又は「職の機会の集団的所有」 (communism of job opportunity) という用語は現代的条件の中で修正されることが必要であると述べている。そ

1) L. R. Tripp, Collective Bargaining Theory, G. G. Somers, ed, Labor, Management, and Social Policy (The University of Wisconsin Press, Madison, 1963) p.52.

2) トリップによれば、職務中心の労働組合理論について以下の2つの批判がある。それは、南部と北部の賃金格差の縮小によって低賃金労働者による職の代替の脅威がなくなったという意見 (Ibid., p. 53) と組合運動の狭い経済的役割を強調する「職務中心の労働組合理論」に対し、その理論は狭い経済的利益をこえた無形の人間価値を無視するものであるという批判 (Ibid., p.56) である。

して組合による一方的な職の統制に反対して、双務的団体交渉 (bilateral collective bargaining) の必要性を強調する<sup>3)</sup>。

このような「職務中心の労働組合理論」は、藤田至考氏<sup>4)</sup>も指摘されているように、欧米の労働組合の職の統制 (job control) とその行動をささえる職務財産権思想 (job property right) と密接に関連している。欧米の職能別組合又は産業別組合が強いといわれる時、我々は職務財産権思想にもとづく職の統制が、組合の制限政策 (restrictive policy) によってどこまでなされているのかという点に焦点を定める必要があるように思える。以上のように焦点をしぼる理由は、産業民主制が強固な組合を前提として成立していることを考える時、その組合の強さとは何に由来するのだろうかということである。

このように考えてくると、「職務中心の労働組合理論」の有効性を問う場合、主にパルマンを中心になされてきた点に若干の反省を加える必要があるように思える。というのはアメリカの最高裁の判例を中心に職務財産権思想を展開し、労働者の慣習と労使間の交渉を通じて形成される労働協約を、産業の運営の民主的プロセスとの関連で重視したのはコモンズであろうからである。もちろん、コモンズは必ずしも明

確に労働組合の一般理論を提起しているわけではないし、一般理論についてのまとまった著作があるわけではない。けれどもアメリカの労働組合のイデオロギー・慣行を理解する場合、コモンズの著作を貫ぬいている思想 (職務財産権思想、労働者の慣習、運営規則の重視等々) は上述の問題意識を解く手がかりを与えてくれると思う。

「雇用保障と職務財産権」というテーマを選んだ理由はもう1つある。それは現在の日本の不況との関連で、日本の労働組合が賃金の増大のみでなく雇用保障を重視する方向に転換したことに関係している。今回の不況によって、日本企業の雇用調整は新規採用の停止、定年退職による自然減の段階をこえて工場閉鎖という人員削減の局面に達しており、これまでの終身雇用、年功賃金体系の修正とそれに伴う新たな日本の雇用ルール of 構築の必要性が叫ばれている<sup>5)</sup>。このような時においてこそ、日本の企業別組合の「強さ」が問われなければならない。

本稿は以上の問題意識のもとで、コモンズの職務財産権思想を中心に、労使関係についてのコモンズの理論を解明しようとするものである。

## I コモンズ理論の特質

コモンズの中心的テーマは「いかにして経済理論を通じて、集団行動 (collective action) にあらゆる側面における適切な地位を与えるかにある」<sup>1)</sup> と パースンズ (K. Persons) は指摘

3) トリップの批判は必ずしも明確ではないが、「職領域の支配」については、いかなる私的な集団にも付与されるべきでないこと、更に「職の機会の集団的所有」については、その言葉の意味が、職の権利の平等な分配にとどまらず、職についての組合支配のイデオロギーと結びついた時、組合の一方的な職の統制 (job-control) を導くことを述べ、それ故に双務的団体交渉の必要性を強調するのである。(Ibid., pp. 57~58)

4) 藤田至考・石田英夫『企業と労使関係』(筑摩書房 1970) 他に社会政策学会第54大会の藤田氏の報告要旨参照。

5) 最近の雇用調整の実態については、日本経済新聞1977年11月21日と1977年11月6日の経済教室における労働省官房政策課長田中博秀氏の雇用調整に対する見解を参照されたし。

1) Kenneth. H. Persons, The Basis of Co-

している。

このパースンズの指摘は、独占資本主義段階において支配的な経済主体になったトラスト、使用者団体、労働組合等々の制度（＝集団行動）の行動様式をどのように評価するのかという点にコモنزの関心があったことを示している。

コモنزはこのような制度（すなわち集団行動）の中でも、特に労働組合に焦点を定めた<sup>2)</sup>。そして労働組合又は労働問題についてのコモنزの思想的特質は、労働組合を中心とする組織労働者の交渉力の増大によってもたらされる労使双方の力の均衡化を背景にした漸次的な社会改良にあるといえる。

この力の均衡化を中心にしたコモنز理論の特質には、産業の利害衝突を如何にして解決してゆくのかというコモنزの終生のテーマが含まれている。

そして、このような利害衝突の解決の基礎をコモنزは慣習（custom）の慣習法（common law）への発展の中にみつける。そしてアメリカ法の特質<sup>3)</sup>に注目して、最高裁の判例を分析の中心にすえる。

以上からコモنزの労使関係分析についての視点は以下の2点にまとめられるといつてよい。1つは、その国の諸条件に規定された労働者の行動様式の中から生まれた慣習と慣行を基

礎に、労使双方の同意にもとづくそれらの社会的制度化（たとえば労働協約）とその発展に注目する点である。もう1つは、経済分析（制度の経済的行為＝産出高制限による独占価格の設定、人員制限政策による賃金設定）にのみ焦点をさぼるのではなくて法的分析（職務財産権、準司法的仲裁制度等々）によってどのような変化をうけるかという視点である。

コモنزの視点からすれば、労働組織の交渉力の増大に伴う労使双方の力の均衡化の中にコモنزの交渉力の分析が位置づけられ、その交渉力の分析の基礎に制度の経済的行為を説明する法的分析（財産権分析）が位置づけられるのである。

それ故に、交渉力は財産権分析によって合理的な地位を獲得する<sup>4)</sup>。一見すると奇異にみえるコモنزの経済的分析と法的分析を結合する視点の基礎には、現実のアメリカの労働組合の制限政策と強固な交渉力の存在という特質の解明の意図があるように思われる。

## Ⅱ コモンズの初期の文献における職務財産権思想

初期のコモンズの著作において、かならずしも明確な形で職務財産権が述べられているわけではない。しかし、彼の思想の骨組みは既に形成されている。以下では『富の分配』<sup>1)</sup>（The Distribution of Wealth）の中で展開されている雇用権を中心に初期のコモンズの思想をあきらかにしよう。

経済資源の増大とそれに伴う倫理的水準の高度化の結果として生命と自由の権利が獲得され

Commons' Progressive Approach to Public Policy, G. G. Somers, ed., Labor, Management, and Social Policy (The University of Wisconsin Press, Madison, 1963) p. 3.

2) Ibid., p. 3.

3) アメリカ法の特質は判例法主義である。判例法主義には2つの意味が含まれる。法体系の中で判例法、特にコモン・ローが第1次的地位を占めるという点と判例の中に含まれる法原則が一般的拘束力をもつ法規範となり、後の事件を拘束する判例拘束の原理である。（伊藤 正己『アメリカ法入門』日本評論社、1961.）

1) J.R. Commons, The Distribution of Wealth, (The Macmillan Company, 1905)

た。ところがこの生命と自由の権利の獲得は、労働者の生計手段からの分離すなわち財産を持たない人間と利用可能な土地と資本の私有財産化すなわち財産所有者を生み出すことによって達成されたものである。財産を持たない労働者にとって最も恐ろしい害悪は仕事がないということから生ずる。仕事がないことすなわち雇用されないということは生命と自由の権利の否定につながるのである<sup>2)</sup>。特に独占資本主義社会においては人々の大部分は賃金又は俸給取得者として存在する。それ故に、労働者にとって生命と自由を守るための「生産物への唯一の接近の道は雇用の権利の承認を通じて以外にはありえない」<sup>3)</sup>のである。コモنزによれば、職を得ること、雇用を得ること以外に労働者は自分の生命と自由の権利を守ることができないのである。労働者にとって雇用権は「法によって規定され、行使されるべき偉大な人間的権利である」<sup>4)</sup>。雇用の権利は任意の解雇に対する雇用の維持の保障の権利と失業者が政府によって準備された仕事につく権利に分類される。

雇用保障の政策は上に述べた二種類であるが、コモنزは任意的解雇による失業よりも産業の恐慌・不況による非自発的失業と新技術の導入や企業合併（トラスト）による合理化を重視していくつかの提案をしている<sup>5)</sup>が必ずしも十分なものとはいえない。たとえば不況については独占によって産業が組織され、過剰生産の制限と不況の回避、そして職の安定がもたらされるというようなヒルファーデング流の論理が展開されている。ただ機械の導入やトラストによる労働者の代替について政府の雇用部局や公

共事業によってとりのぞかれるべきだという意見は正当な提案である。

ここでは、雇用が財産をもたない労働者の権利であり、それ故に雇用の保障が必要であることが述べられている。この雇用権の分析は最高裁の判例の中における財産概念の推移の中で法的に無形財産として導びかれなければならない。この分析は次項でおこなわれる。

### Ⅲ アメリカ最高裁の判例における財産概念の推移と交渉力

コモنزは公共事業の規制と評価のためにウィスコンシン州における各種の立法委員会に助言者として参加した。そしてそのことが、新法の合憲性の検討のために、コモنزをして裁判所の判決を勉強させた直接の動機であった<sup>1)</sup>。彼の追求した問題は「裁判所においては、合理的価値 (reasonable value) とはどのように考えられているのか」<sup>2)</sup>ということであった。答は合理的行為の解釈にあり、コモنزはその検討のために数百年間にわたる裁判所の判例を研究し、判例の中における習性又は慣行をさぐるのである。職務財産権思想の基礎になっている財産概念についても、コモنزは判例の中から合理的な財産概念をさぐろうとする。その場合、コモنزが裁判所の判例を研究するのは、裁判所の判例が社会生活の習性および慣行をあらわすという慣習法 (コモン・ロー) 的特質によるものである。

以下、コモنزの分析にもとづいて最高裁の

2) Ibid., p. 80.

3) Ibid., p. 81.

4) Ibid., p. 80.

5) Ibid., p. 83-84.

1) J. R. Commons, Legal Foundation of Capitalism (The Macmillan Company, 1924) Preface. 新田, 中村, 志村訳『資本主義の法的基础』(コロナ社, 1964) 序文。

2) Ibid., Preface 同, 序文

判例における財産概念の推移を追ってゆこう。

1872年の屠殺場事件<sup>3)</sup> (Slaughter House Cases) をみよう。この事件は、ルイジアナ州議会がある会社に対し、ニューオーリンズ市における家畜屠殺場を維持経営する独占的権利を許与し、これらの施設を利用する他の屠殺業者にその支払うべき手数料を規定したことに対し、他の屠殺業者がこの州制定法が正当な法の手続きなくして財産および自由をいずれも剝奪するものであると申し立てた事件である。判事の多数派は、1866年に採択された連邦憲法修正第十四条<sup>4)</sup>の財産の解釈にふれて、財産は交換価値ではなくて使用価値を意味するものであり、「自分自身の利用のために排他的に保有する物理的物件」<sup>5)</sup>であると解し、ルイジアナ州の課した制約は財産の剝奪ではないと説いた。これに対し、少数派の判事は「人の『職業』、『職種』、『業種』、『労働』が財産であることはその所有にかかる自然物が財産であるのとなんら異ならない」<sup>6)</sup>という立場から、ルイジアナ州の独占的な屠殺業者に特権を賦与するというのは他の屠殺業者の「職業」の自由を奪うものであるとした。屠殺業者の所有物件は奪われないにしても、財産としての「職業」は奪われることになる。

さらに、1890年のミネソタ料金事件<sup>7)</sup>におい

て、最高裁は態度を転換し、財産の定義を使用価値のみをもつ有体物からいかなる物にも通ずる交換価値へと変更した。<sup>8)</sup> 1872年の屠殺場事件の少数派はこの事件においては多数派になったのである。財産権の対象は、有体物ばかりでなく、「期待されたかせぎの力」<sup>9)</sup>すなわち交換価値をも含むものに変化するのである。ここにおいて、有体物から交換価値への財産の定義の変遷は完成されたのである。

ところで、財産の交換価値は財産売買の可能な市場への接近を禁ぜられるならばなんら存在しないことになる。市場に接近する自由は交換価値の定義に不可欠となる。それ故に1897年のオールゲヤー (Allgeyer) 事件<sup>10)</sup>において、市場に接近する自由が交換価値の定義の中に含まれることになる<sup>11)</sup>。

以上の過程を要約すれば、「有体財産」(corporeal property) から「無形財産」(intangible property) への財産概念の変化ということになる。「有体財産」と「無形財産」の相違点をコモンズの指摘に従ってまとめれば表(1)の如くなる。(念のため、無体財産 incorporeal property の概念も表の中に加えてみた。無体財産と無形財産の相違についてはコモンズによって必ずしも明確に説明されていない)。

表 (1)

| (a) 有体財産         | (b) 無体財産 | (c) 無形財産         |
|------------------|----------|------------------|
| (1)所有物件の意味における財産 |          | 物件の交換価値の意味における財産 |

照。

8) Ibid., p. 16. 同, 20頁。

9) Ibid., p. 16. 同, 20頁。

10) Ibid., p. 17. 同, 21頁。

11) Ibid., p. 17. 同, 21頁。本件の概要については、280頁の注(39)を参照。

3) Ibid., p. 14. 同, 14頁

4) 連邦憲法修正第十四条は、州政府にのみ適用されるもので1868年に制定された。条項の内容は以下の如くである。「いずれの州も、正当な法の手続きによらないで、何人の生命・自由・財産をも奪うことができない。またその管轄権の範囲に属する何人に対しても法の平等な保護を拒否することができない。」(高柳賢三・末延三次編『英米法辞典』有斐閣・1975, 663~664頁。

5) Commons. op. cit., p. 12. 前掲15頁

6) Ibid., p. 12. 同 12頁

7) Ibid., p. 14. 本件の概要については、邦訳『資本主義の法律的基础』上巻, 279頁の注(32)を参

| (2)可視的                                    | 不可視的               | 不可視的                                                                                                       |
|-------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (3)有体物                                    | 負債・信用基金・担保等々の支払の約束 | 市場性をもつ資産、あらゆる物に期待された交換価値、個人の評判、馬、株式、銀行預金等々(a)と(b)の両財産概念を含む。                                                |
| (4)市民法上の財産。使用価値の量を増大させるために財貨の供給を増大させる生産力。 |                    | 商法上の財産。交換価値を増大ないし、維持するために需要に比例して、財貨の供給を制限する「売買契約の力」、<br>「売買契約の力」とは営業資産の価値を維持ないし拡大するために需要に比例して供給を故意に制限すること。 |

(出) J. R. Commons. *Legal Foundation of Capitalism* (The Macmillan Company. 1924) pp.18~20. 邦訳 24~25頁

「無形財産」の概念は、コモンズの職務財産権思想の中で中核的な地位を占める。「無形財産」とは表(2)からもあきらかなように、「価格を維持するために豊富さを制限する力」<sup>12)</sup>であり、「他人が必要としているが、しかし所有はしていないものを他人にさし控えることによって価格を決定する権利」<sup>13)</sup>のことである。資本主義が自由競争段階から独占段階に発展するにつれて、集団行動(労働組合、使用者団体、等々)が個人行動に代って経済活動を支配するようになってくる。法(最高裁)が無形財産の概念を承認することによって、価格決定(物価、

賃金、利子、等々)の中に果す交渉力の役割が大きくなる。コモンズによれば「交渉力は、価格が支払われないならば労務(service)をさし控える権利に依拠しているが故に財産権になる」<sup>14)</sup>のである。交渉力は、個人行動を統御する集団行動の時代において、上述の無形財産の概念を法が承認することによって始めて経済的な力(価格を決定する力)をもちうるとコモンズは考える<sup>15)</sup>。たとえば、労働者に関していえば、資本主義経済のもとでは労働者の中に備わっている肉体的能力それ自体が価値をもっているわけではなく、市場で売買されること、それ故に売買される諸条件と価格を決定する契約力又は交渉力が価値をもつのである。そこで、職務、交渉力はあらゆるものと交換される価値、すなわち貨幣(無形財産)を取得するための手段であるからして財産になる。

以上からわかるように、コモンズは、職務や交渉力が無形財産として法律によって承認されることを重視する。このようなコモンズの思想は「市民法的原理が支配的影響力をもつ」<sup>16)</sup>アメリカ法の特質とアメリカの労働組合が労働力供給制限政策による団体交渉機構に依拠してきた歴史的特徴と密接な関連をもっているといえるだろう。コモンズの職務財産権思想については次項で雇用保障との関連で詳しく述べる。

12) Commons, *Institutional Economics*, (The University Wisconsin Press, Madison. 1961) Vol. 1, p. 5.  
13) Ibid., p. 3

14) Commons, *Bargaining Power* (Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. II. 1930) p. 460.  
15) Ibid., p. 459. この中で、コモンズは、「交渉力は、法的支持が集団的行為に対して準備されるまでは経済理論の明確な主題としてはあらわれない」と述べている。  
16) 坂本重雄「アメリカにおける『営業の自由』と団結権」(高柳信一・藤田勇編『資本主義法の形成と展開』2, 東大出版会, 1972所収) 191頁

#### Ⅳ 職務財産権と雇用保障

これまで、Ⅱ項でコモنزの雇用権の分析を、Ⅲ項で最高裁の判例の分析から、職務・交渉力が無形財産として承認されたことをみた。本項では雇用保障との関連で、労働力の売買又は職務取引の特殊性から生ずる職務財産権思想を、自由競争市場と集団的労使関係の2つの段階ごとに説明することにしよう。

その前に、前項の終りでも少し触れたことであるが、アメリカ法の特質との関連でコモنزの主張を理解することが必要である。シャーマン法 (Sherman Anti-Trust Act, 1890) からワグナー法 (National Labor Relations Act, 1935) を経て現在にいたるまで一貫したアメリカ労働立法の特質は、「伝統的な『取引＝営業の自由』保障の原則」<sup>1)</sup> 又は市民法的原理が支配的なことであって、労働組合は裁判所から市場における取引を阻害するものとして、刑事共謀罪 (criminal conspiracy)、争議差止命令 (injunction) によってその行動を一貫して阻害されてきたのである。このような「アメリカ労働法理の市民法的構成」<sup>2)</sup> からコモنزの主張をみる時、より一層理解が深まると思われる。

(a) 自由競争市場段階における職務財産権  
Ⅲ項の屠殺場事件をとりあげた際に、判事の中の少数意見が人間の「職業」・「職種」・「職務」と労働を彼の財産であると規定したことをみた。この少数意見の中には「物質的な自由と財産」から「経済的な自由と財産」への自由と財産の概念の拡大が反映されている。この「経済的な自由と財産」とは、封建制社会から資本

制社会への転換によってもたらされた職業選択の自由と「他人にさし控える権利」の無形財産としての承認のことを意味するのであるが、この考えの中にコモنزの職務財産権思想が含まれているとみることができる。コモنزはこの職務財産権思想を自由競争市場段階と労働組合の取引 (交渉力) の市場次元における法の承認の段階にわけて分析している。まず、前者の段階から始めよう。

この段階では、労働者個人と資本家個人が市場で相対している。その場合、労働力とは何を意味するのか。

第1に、それは労働者の肉体を意味しない。もちろん、ある意味では (すなわち不完全な意味では) 物質的な肉体を意味した時もあった。たとえば奴隷としての売買の時はそうである。しかし、資本主義社会では法律によって肉体そのものを売ることは禁止されている。それ故、営業資産としては肉体そのものは交換価値をもっていない。労働者の肉体に関する所有権は使用する権利であって売る権利ではない。

そこで、第2に、労働者は自己の労働力を売るという場合、「意図された目的に従って、彼の能力を使用する彼の意志」<sup>3)</sup> を売るわけである。すなわち、「命令に従うという彼の約束 (promise)」<sup>4)</sup> を売る。その約束とは「職務について労働を持続するという約束」<sup>5)</sup> のことである。しかし、この約束のみでは不充分である。なぜなら、約束の履行についての強制、又は罰則が憲法によって否定されているからである。たとえば連邦憲法修正法第十三条<sup>6)</sup> をみ

3) Commons, Legal Foundation of Capitalism, p. 284

4), 5) Ibid., p. 284.

6) 連邦憲法修正法第十三条は以下の通りである。  
「第1節、当事者が正当に有罪とされた刑事罪を

1) 坂本・前掲論文 191頁

2) 坂本・前掲論文 193頁

ると法廷で有罪とされる犯罪の罰則を除くあらゆる種類の非自発的な苦役 (servitude) が禁止されている。

だから、第3に、労働者は市場で労働力を販売した後においても、合法的に意志を変えることが可能であり、職務を自発的にやめることが可能なのである。なぜなら、労働者は自発的に雇用されたのである。雇主は労働者を拘束するいかなる義務もないし、労働者を自由に解雇することを妨げられないし、解雇に伴う損害も補償されない。労働者も作業を持続させるいかなる義務もないし、解雇に伴う損害も補償されない。

故に、第4に、以上の労働者個人と資本家個人との関係は労働契約ではない。契約とは「雇主の側においては満足できる労務であると思われるもの、労働者の側では満足できる諸条件であると思われるものの、持続性を基礎にした毎分・毎時間の契約の持続的な更新 (renewal) である」<sup>7)</sup>。この点に、自由市場経済における職務取引 (労働力売買) の特質がある。たとえば、Cという資本家がBという労働者を雇うという関係は雇用契約と呼ばれているが、両者の間には権利と義務の関係は存在しない。なぜなら、CとBとの関係は、自由と摘発 (liberty and exposure) の関係にあるからである。自由と摘発の関係についてはコモンズによって以下のように説明されている。「労働者がやめる自由とその自由を現実に行使することによって損害をうけた雇主が労働者を摘発することであり、同じく雇主が労働者を解雇する

自由とその自由を現実に行使することによって失業という損害をうけた労働者が雇主を摘発することである」<sup>8)</sup>。このような関係をコモンズは無形財産と呼び、「売買の機会の関係」<sup>9)</sup>であると述べているのであるが、その意味は、コモンズによれば、「労働者が、彼の雇主の営業権 (goodwill) に依存する期待 (expectancy) を所有しているということ」<sup>10)</sup>である。すなわち、市場における労働力売買において、労働力 (売買の対象である) が財産であるということは、以上に述べてきたことからわかるように、労働力それ自体、又は職務 (job) それ自体が財産であるというのではなく、「雇主が受け入れる労務を持続的に譲渡し、それによって契約を持続的に更新することによって職を維持できるように労働者が使用者と持続的に交渉する自由」<sup>11)</sup>が財産 (無形財産) であるとコモンズは説明しているのである。

以上から、自由な市場経済における契約 (contract) は、実際には労働者と資本家との慣例 (usage)、慣習 (custom)、習慣 (habit) であると説明する。すなわち契約の更新の条件について又はその遵守について、資本家と労働者の間には単なる取決め (understanding) しかなく義務はない。だから、労働者は生産をしながら交渉する。労働者は、彼の「持続的営業」 (going business) をおこないながら使用者と交渉しようとする。そこで、コモンズは、労働力が財産であるということは労働者の立場からの交渉によって収入を得ることが可能であるという期待のことであり、同時に資本家の立場からしても利潤を取得する期待という意味で

除いて、いかなる隷属、又はいかなる懲罰も、アメリカ又はその管轄をうける場所において存在しない。第2節、議会は適切な法制によってこの条項を実施する力を有する。」(『英米法辞典』663頁)

7) Commons, op. cit., p. 285.

8), 9) Ibid., p. 285.

10) Ibid., p. 286.

11) Ibid., p. 286.

雇主の営業権も財産であると述べているのである。すなわち「雇主の営業権は労働者の財産であり、労働者の営業権は雇主の財産である。というのは、それぞれが、獲得手段 (acquisition) として価値を持っているからである」<sup>12)</sup>。

ここで、コモنزの職務財産権思想をまとめてみれば、労働者の生産物や賃金が彼の財産なのではなくて、市場において交渉によって収入を得ることが可能であるという期待のことであり、労働市場において労働者が自由にやめることができるという自由と摘発の関係にあるという意味で職務が無形財産であるということになる。

#### (b) 集团的労使関係と職務財産権

(a)で述べてきた自由な競争市場における労働者の交渉する自由又は収入を得ることができるという期待としての財産権思想が、労働者集団としての労働組合に対する法の認識の変化との関連でどのように発展するのかをみよう。

1900年代の初期に、連邦議会といくつかの州議会は労働者の保護すなわち労働者が労働組織に所属する権利を保護する態度を示そうとした。たとえば、連邦議会は鉄道紛争が労使双方の任意的な仲裁によって解決されるように、企業とその代理人 (agent) が労働組織の組合員であるという理由で労働者の雇用を拒否したり、解雇したり、解雇のおどかしをすることを禁止した<sup>13)</sup>。しかし、このような連邦議会の活動に対し、最高裁は、連邦憲法修正法第5条<sup>14)</sup>、第14条にもとづいて、議会の行動を正当な法の

手続き (due process of law) もなく個人から自由と財産を奪うものであるとして、その権限を否定した。

一例として、コペイジ事件 (Coppage Case, 1915) をカンザス州法との関連でみてみよう<sup>15)</sup>。カンザス州法は企業が雇用の保障と雇用維持の条件として労働者に労働組織に加わらないように強制することを違法とした。鉄道会社の職長 (superintendent) であるコペイジは、転轍手組合 (switchmen's union) の組合員であるヘッジ (Hedge) に労働組織に加盟することを禁止する協定に署名することを要求し、署名がなければ解雇することを告げた。ヘッジはこの通告を拒否しコペイジによって解雇された。以上がコペイジ事件の概要である。この事件に対し、判事ピトニー (Pitney) は多数意見としてカンザス州法にもとづきコペイジの行動を正当な法の手続きもなく労働者の自由と財産の奪取であると宣言した。「財産の獲得のために契約をむすぶ権利は、私的自由の権利と私有財産の権利の中に含まれる」<sup>16)</sup>のであり、「労働と他のサービスが、貨幣又は他の形態の財産に転換される諸個人の雇用の権利はその諸契約の中でも主要なものである」<sup>17)</sup>。

以上にみられるように、労働者が職務を維持する権利又は貨幣を取得するための雇用の権利が労働者個人の私的財産であることが最高裁によって承認された。このような把握は「(アメリカ法の——筆者) 法理論構成としては、個人主義的自由主義的市民的な『契約観念をもって把えきろうとする態度』」<sup>18)</sup>として理解されることができる。労働者の雇用保障は労働者の

12) Ibid., pp. 286~287.

13) Ibid., p. 288.

14) 連邦憲法修正法 第五条は以下の通りである。

「何人も正当な法の手続きによらずして、生命・自由・財産が剝奪されることはない。また正当な補償なくして、私有財産を公共の用途に供することはできない。」(『英米法辞典』661頁)

15) Commons, op. cit., p. 289.

16,17) Ibid., p. 289.

18) 坂本・前掲論文 212頁

私的財産としての雇用権の擁護として理解されているのであって、階級的な優劣から労働者を保護するという認識はない。

さて、コモンズの分析をすすめよう。コモンズは労働者には職務という私有財産があり、雇用主にも営業権という財産があり、両者は市場においては同じ財産の保有者という立場にあるととらえているのであるが、しかし、同時に、現実には資本家（雇主）と労働者の間には極めて大きな財産上の不平等が存在していることを指摘する。そこでこの不平等の是正のために労働組織のとり経済的強制（労働力の供給制限等々）は非合法的なものか、そして労働者の団結は保護されることが出来るか又は承認されうるのかどうかの問題になる。まず、前者の労働組織が不平等の是正のためにおこなってきた労働力の供給制限政策（クローズド・ショップ制等々）が連邦最高裁によってどのように把握されてきたかをコモンズの指摘に従って整理してみよう。裁判所は経済的強制を認めていない。即ち、財産の不平等（具体的には雇主の財産と労働者の財産の不平等）又は労働者がみずからを劣位者として認識し実質的自由を獲得するために労働組織のとり制限政策（他人にさし控える権利）を承認していないのである。コモンズも「立法機関が純粋な経済力に対する保護を含めるところまで強制的定義を拡大しようとすることは合法的でない」<sup>19)</sup>と述べている。

ところで、雇主と労働者の財産上の不平等と労働組合の制限政策に対する裁判所の不承認の態度は、まさに裁判所によって労働者の団結は保護されうるものかどうかということと密接不可分の関係にある。コモンズは雇主と労働者に対する法の解釈の不十分な理解を以下の

ように説明する。憲法修正法第十四条によって、法人企業は1人の人間とみなされ人間の集団 (association) ではないと規定されている。しかし、実際には、コペイジ事件の労働者ヘッジにとって企業は「2万の職を統制する独裁君主」<sup>20)</sup>である。このような雇主と労働者との実質的な不平等を認めず、アメリカ法は商品取引の自由の思想でもって労働者の団結を割り切ろうとしてきたのである。シャーマン法やワグナー法を中心とするアメリカ労働法制について、それらが商品取引と労働力取引（又は職務取引）との差異を充分認識していないとする吾妻光俊氏の意見<sup>21)</sup>はコモンズの理論を理解するうえで非常に重要である。コモンズは伝統的なアメリカ法の思想とは違って労働力取引を商品取引から明確に区別している。すなわち、労働力取引は「労働者の肉体と意志から不可分離なものを移譲する」<sup>22)</sup>ものであり、商品取引は「人間とは別個な事物の交換」<sup>23)</sup>のことである。以上の商品取引とは違った職務取引の特質から、交渉を通じて形成される慣行と共通規則 (common rule) と準司法上の紛争の調整プロセスの必要を訴えるのである<sup>24)</sup>。

以上述べてきた伝統的なアメリカ労働法制の流れの中で財産概念と労働組合（労働者の団結）の承認についての歴史的推移を再度簡単に追ってみよう。財産の概念が物質的事物の所有の権利から諸機会の受動的な選択の自由を含むところまでが第1段階である。この時期の事件は、

20) Ibid., p. 292.

21) 吾妻光俊「アメリカ労働法の発展—タフト・ハートレー法を到達点として」(一橋論叢23巻4号, 1950) 20~23頁

22) J. R. Commons. and E. W. Morehouse, "Legal and Economic Job Analysis" (Yale Law Journal. December, 1927.) p. 178.

23), 24) Ibid., p. 178.

19) Commons, op. cit., p. 290.

1602年のコーク事件 (Coke Case), 1872年のスローターハウス事件がある。次の段階は財産の概念が経済力の行使にまで拡大された時期である。この時期の事件は, 1876年のマン事件 (Man Case), ホールデン対ハーディ事件 (Holden-Hardy Case), 1916年・1917年のバンテング・ステラー事件 (Bunting and Steller Cases) である<sup>25)</sup>。この第2期の段階において, 労働者の団結と経済的強制(労供力供給制限政策)が法によって承認されて始めて労働者集団と資本家集団の交渉力の均衡化が達成される。要約すれば, コモンズの職務財産権思想は, 資本家と労働者個人との交渉の自由を中心とする自由競争市場段階から, 労働者の団結と労働組合による経済力の行使を中心とする集団的労使関係の段階へと発展したのである。

(c) 雇用保証と産業の管理 (industrial government)

(a), (b)の中で明らかにされたコモンズの職務財産権思想とは, 雇主と労働者の間の自由と摘発の関係を基礎にした職の保持のために持続的に交渉する自由のことであり, より発展した次元においては労働組合が承認され労働力の供給制限政策による交渉力の強化によってもたらされた経済力の行使のことであるということが確認された。(a), (b)の分析からもわかるように, コモンズの思想の中心は労使の交渉と組合の交渉力の強化を基礎にした労使の力の均衡化ということにある。特に重要な点は, このコモンズの思想をささえるのが, 産業の運営についての民主的なプロセスであり, 労働者又は労働組合の慣行への注目にあるということであろう。本項ではこの慣行に注目してコモンズの理論を整

理してみよう。

(i) 慣習 (custom) と慣習法 (common law)

まず, アメリカ法における2つの流れをみよう。表(2)をみていただきたい。

表 (2)

| コーク, ストーン, カーター                      | ホップス, ベンサム, オースチン                              |
|--------------------------------------|------------------------------------------------|
| (1)法とは人々の慣習の中からつくられる。                | 法とは優越者の劣位者に対する命令でつくられる。                        |
| (2)法とは正義の社会的基準から生じたか, 又は習慣や慣習から生じた規則 | 法とは知的存在 (intelligent being) によって知的存在のために作られた規約 |
| (3)立法者は人々の既存の慣習の調査家であり, 組織者である。      | 立法者は正義と繁栄の標準にもとづく社会の再建設者である。                   |
| (4)慣習を重視する。                          | 特権を重視する。                                       |
| (5)裁判所によって漸次的に形成された非成文法。             | 君主, 法制者, 憲法会議によって作られた成文法 (written law)。        |

(出) Commons, Legal Foundation of Capitalism, chap. VII, pp.298~299.

コモンズは当然コーク, ストーン, カーターの立場をとる。すなわち, 法とは人々の慣習の中から生まれる慣習法のことであり, 裁判所によって漸次的に形成された非成文法のことであると考えるのである。コモンズによれば「慣習は, 実際のところ, 正義がつくりだされる源泉である」<sup>26)</sup>。又, 慣習は「慣習的行為であり, 人々の間の取引の流れ」<sup>27)</sup>であり, 「同じ環境のもとにある同じ階層の諸個人の慣習的取引」<sup>28)</sup>のことである。同時に「慣習は古い時代から固定されているのではなくて, 契約違反を処理し

25) Commons, Legal Foundation of Capitalism, p. 293.

26) Ibid., pp. 299~300.

27), 28) Ibid., p. 300.

たり、紛争を解決している時に諸組織や諸集団の中で、持続的に変化しつつあり、且つ持続的に公式化されつつある」<sup>29)</sup>。

そこでコモンズは、歴史的に3つの経済的取引、すなわち地主と小作人、債権者と債務者、雇用主と労働者の取引をとりあげ、それぞれの慣習から生まれる慣習法を以下のように述べている。第1に地主と小作人との地代交渉とその慣習の中から、土地・家財等々の有体財産の権利についての慣習法が発展してきた。第2に、商人と製造業者の価格交渉とその慣習の中から、無体・無形財産の権利に関する営業と自由についての商法 (law merchant) と慣習法が発展してきた。そして、最後に労働者と労働組織の慣習が労働者の行動様式の中から発展してくるのである。この点は次項で考察される。

#### (ii) 労働者と労働組織の慣習

(i) の中で、慣習法は人々の日常の持続的な交渉の中から生ずるものであることを述べた。労働者と労働組織の慣習や慣習法は「労働者が、雇主の経済的力に対する保護を通してみずからの理想を達成しようと努力する諸慣行 (practices)」<sup>30)</sup> にもとづくものである。

ところで、この労働者の慣行はどこから生ずるのか。それは「二面的様相、すなわち職の限定された供給と資本家による職の供給の支配をその内容とする、職の勤め口 (position) の保障の欠如から生ずる」<sup>31)</sup>。すべての人々にゆきわたるだけの十分な職がないという確信、職そのものが労働者によってではなく資本家によって所有されているという認識から、労働者や労働組合の多くの特殊な思想 (ideal) とそれに照応する慣習が生ずる。たとえば「他人よりも多

くの仕事を得たり、又は他人よりも早く作業をする個人は、他の人から生計の道を奪うという思想」<sup>32)</sup>がある。この思想は、職を維持するために自分の作業に全力をつくす、又は他の労働者と仕事を平等に分割するという慣習につながる。この思想は、以上の慣習に違反した労働者や職の少ない分野での労働者間の団結を拒否する労働者に対する容赦のない排斥 (reprobation) と非難 (condemnation) を導く。第V章で述べるロチェスター男子衣服市場において、組合規約違反を犯した組合員に対して組合が罰金と停職の懲罰を課した事件 149<sup>33)</sup>や組合費未納の労働者に対し組合が停職処分にした事件 451<sup>34)</sup>などはこの慣習にもとづくものであろう。

以上のような労働者・労働組織の慣習は、資本家とは違った経験、違った希望と恐怖から生ずる労働者に特別な心理から生ずるものである。コモンズによれば資本家の心理は投機的なものであるが、労働者の心理は保守的である。なぜなら、好況期の高賃金は不況期の無収入 (no-wage) を相殺しないからである。「労働者は日単位で生活し、企業家は年単位で生活する」<sup>35)</sup>。それ故に、コモンズは労働者の制限政策と交渉力の均衡化を通して雇用を確保しようとする労働者の慣習を支持するのである。コモンズによれば、職場における個人の生産能率の増大 (すなわち生産力の増大) と報酬の増大は、生産物一単位の交換価値を低下させ、彼自身の属する階級が確保する全生産物中の分配額、そして窮極的には彼自身の報酬をも減ずる

31), 32) Ibid., p. 305.

33) Commons and Morehouse, Legal and Economic Job Analysis, (Yale Law Journal, Vol. 47.) p. 155.

34) Ibid., p. 156.

35) Commons, op., cit., p. 306.

29) Ibid., pp. 301~302.

30) Ibid., p. 304.

のである<sup>36)</sup>。

### (iii) 雇用保障と産業の管理

コモンズは、結局、職の保障は労働者に関する不当な慣行を拒否し、合理的な慣行を選びだすこと、そして、労働組合と経営の両者から職務についての任意的な権力を奪うことによって達成されると考える<sup>37)</sup>。そのことは、産業の運営 (industrial government) についての規約 (constitution) に結実する。コモンズは制定法 (statute law) による職務の保護を決して軽視するわけではないが<sup>38)</sup>、どちらかといえば、労使双方が交渉の中で形成する慣習と運営規約 (working rule) を重視する。そして、制限政策にもとづく労使双方による合理的な運営規則の形成こそが労働者の経営参加であると力説している。すなわち、「組織労働者でさえも、貴族や資本家が財産や営業の保護について王権への参加を達成したように、職の保護について経営への参加を達成している」<sup>39)</sup>。正当な法の手続き (due process of law) による産業の運営の民主的プロセスの制度化がコモンズの1つの帰結であろう。

さて、最後に本項のまとめをしよう。

本項は、まずコモンズの職務財産権思想を2段階にわけてみた。最初の段階は自由市場段階であり、そこにおいて、労働力取引の特質は自由と摘発の関係にある。労働力や職務が財産であるということが意味するのは職務の維持のた

めに使用者と持続的に交渉する自由のことである。ところが次の集団的労使関係の段階では、財産の概念が労働組合による経済力の行使 (無形財産の成立、交渉力の無形財産としての承認) にまで拡大される。以上のコモンズの職務財産権思想の確立は労働者の慣習の法による承認にもとづくものである。労働者の慣習は失業の恐怖を回避するための制限慣行と労働(職務)の平等な分配を保障する労働協約、組合規約に制度化される。職務財産権思想の確立を基礎に正当な法の手続きを内実とする産業の民主制が確立される。この正当な法の手続きについては第V章で分析する。

## V ロチェスター男子衣服市場における「正当な法の手続き」と運営規則

### (a) ロチェスター男子衣服市場における「正当な法の手続き」

コモンズは、モアハウス (E. W. Morehouse) と共に Legal and Economic Job Analysis<sup>1)</sup> (1927) という論文を書いている。この論文は、1919年から1922年にかけて、合同衣服労働組合 (Amalgamated Clothing Workers—ACW) とロチェスター衣服業者組合 (Rochester Clothiers Exchange—RCE) との間で結ばれた二つの協約が、職務に関する労使の紛争と中立的仲裁人 (impartial chairman) の裁定を通じて修正され、発展することを主要内容としている。この論文におけるコモンズ

36) Ibid., p. 306.

37) Ibid., p. 312.

38) たとえばコモンズは以下のように述べている。「制定法でさえも、事故や病気に対し、又長時間労働・不十分な賃金・雇用の無保障に対し、職の防衛という点で雇主に義務を負わせることによって独自の役割を果し始めている。」(Ibid., p. 312)

39) Ibid., p. 311.

1) J. R. Commons and E. W. Morehouse, Legal and Economic Job Analysis, (Yale Law Journal, Vol. XXXVII, Dec, 1927. No. 2) 他に, Morehouse, Development of Industrial Law in the Rochester Clothing Market (Quarterly Journal of Economics, 1923, 37) を参照されたい。

の目的は「交渉としての職務の概念の例証,又は司法外的仲裁機構 (extra-judicial arbitration machinery) を通じての 運営規則の発展による使用者と被用者との間の交渉関係を安定させるプロセスの例証」<sup>2)</sup>にある。コモンズは、協約の適用に関する労使の紛争を調整するプロセスを図(1)の如くに説明している。

#### (b) 雇用保障と労働組合

これまで述べてきたコモンズの職務財産権思想は、ここでは職の喪失に対する組合の雇用保障の要求との関連で、労働協約として具体化される。コモンズは4点に分類して職の機会の喪失の危険を分類する。

第1は非組合員又はその町以外の労働者がACWの組合員に代って優先的に職を得ることの危険についてである。この点は雇入れの順序の問題であり、ACWの組合員の優先権

(preferential right) の確立として協約の中にもり込まれた。第2点は職の保有権 (tenure) が労働組合員を雇用している企業の雇主、又は他の企業の雇主や他の労働者によって奪われる危険である。第3点は働く機会が、長期間の場合でも短期の場合でも撤回される危険のことである。これは具体的にはレイ・オフ又は景気循環による失業のことを意味している。この第2・3点について、ACWはどのような条件の時に解雇又はレイオフされるかを協約の中に明記することを要求した。第4点は技術の導入に伴う失業の危険である。この点は技術進歩に伴う労働生産性の上昇によって生ずる職の改廃の問題である。ACWは技術の導入を容認し、その労働者への影響を緩和することを要求するにとどまった<sup>3)</sup>。

以上の4点の職の喪失の危険は、論文の中で以下の項目に総括された<sup>4)</sup>。

#### 1 職の機会への接近

#### 2 職の機会の保有

##### a 個人の罰則

##### 1) 労働者

##### 2) 組合役員

##### b 集団の罰則

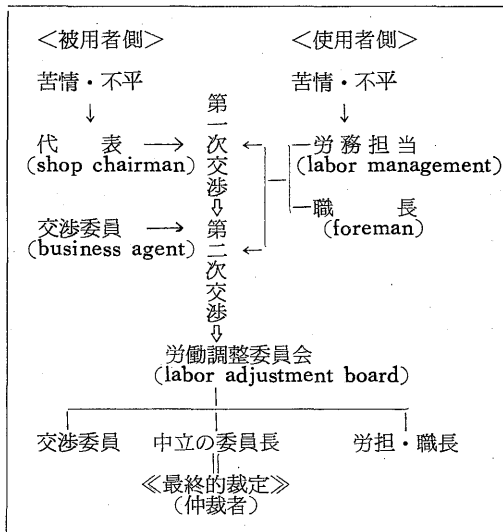
##### c 一時解雇と恒久的な労働力の削減

##### d 機械の導入

#### (c) 仲裁裁定と運営規則

以上の項目にもとづいて、労働協約の適用に関する労使間の紛争と仲裁者による仲裁裁定を通じて運営規則の発展が分析される。ここでは、個々の紛争ケースにまで説明する必要性がないので、若干のケースと仲裁裁定をみることにしよう。

図 (1) ロチェスター男子衣服市場における集団的取引機構



(出) Commons and Morehouse, Legal and Economic Job Analysis, p. 143.

2) Commons and Morehouse, Legal and Economic Job Analysis, pp. 140~141.

3) Ibid., pp. 143~144.

4) Ibid., p.144.

第1に雇い入れについての紛争と仲裁裁定についてである。まず2週間の試用期間中 (probationary period) の解雇の問題については、仲裁者によって雇主の雇用権の制限が確認された。次に不況期間の雇い入れの優先順序については、失業している組合員の再雇用の優先権と失業してもその職の権利は保持できることが確認された。

第2に職の保有との関連で解雇についての問題である。その場合、労働者個人の解雇と作業停止 (stoppage) 等々の労働者集団の解雇にわけられる。

まず、個々の労働者の解雇についてみよう。その場合、雇主による労働者の解雇の事例と労働組合による解雇要求の事例がある。労働者個人が解雇される原因は以下のようなものであった。生産物の品質の悪さ、低い生産量、職場における道徳、辞職通告の有無、過剰人員の存在する部局、職の移動 (たとえば昇進、降職など)、レイ・オフ後の解雇などである<sup>5)</sup>。個々の事例についての仲裁者の裁定にたちいて説明する余裕がないが、以上の原因について、どのような場合に解雇されるのかが詳しく述べられ、大体において労働者の職についての既得権が承認された。他に、事件149や事件451のように、労働組合が規約に違反した組合員、又は組合費を払わない組合員に対して雇主に解雇を要求することが可能かどうかという問題がある。仲裁の裁定は以下の如くである<sup>6)</sup>。組合は規約にしたがって組合員を罰しなければならないこと、それ故に第3者 (雇主) を通して組合員を罰するのは組合の権利をこえている (事件149)。組合費は協約によって作られた産業

の運営機関を維持するのに必要な税金であるから組合費未納の組合員について組合が罰則を与えるのは正当なものである。そして、もし停職 (suspension) が正当なものであり、協約に違反していないならば適切な罰則に従うまで違反を犯した組合員を労務担当経営者は停職にすべきである (事件451)。次は作業停止を中心とする労働者集団についての解雇の問題である。新しい生産水準について仲裁者の裁定への不満による仮縫労働者 (baster) の作業停止と、それに同情する補助仮縫労働者 (second baster) と袖裁縫師 (sleeve sewer) の作業停止についてである。企業の解雇について仲裁者は、作業停止の防止に失敗したばかりか、協約と中立的仲裁機構をはずかしめるものであると裁定し、労働者の復職を命じた<sup>7)</sup> (事件749～751)。

第3はレイ・オフと恒久的な労働力の削減の問題である。これは、上で確認された労働者の既得権と景気変動に伴う職の喪失との関連である。たとえば10人の裁断師 (cutter) が労働力の恒久的削減の故に一週間後に解雇通告が与えられた事例 (事件594) をみよう。仲裁者は直接の解雇の代りに組合が余剰の裁断師に対する職をみつめるまでは作業は平等に分配されるべきであると裁定した<sup>8)</sup>。この裁定からわかるように協約は決して持続的な雇用の保証ではなかったものであり、差別・えこひいき (favoritism) ・不平等な取扱いの阻止をのみ考慮したにすぎない。

第4に機械の導入に伴う失業の問題がある。経営政策による製造技術の導入は労働者の代替や熟練の破壊につながる。圧縮工程 (off-

5) Ibid., pp. 152~154.

6) Ibid., pp. 156~157.

7) Ibid., pp. 165~166.

8) Ibid., pp. 173~174.

pressing) の作業をいくつかの部分に分割する新技術の導入について、組合はその導入が不適切なものであり圧縮労働者 (off-presser) の熟練を奪いさるものであるとして反対した (事件 346)。仲裁者は、この作業の分割によって一定の熟練の喪失が生ずるがそのことは不可避免的なことであり労働者は熟練を喪失する代わりに専門化から生ずる利益を得ている<sup>9)</sup>と裁定した。

最後に、コモンズとモーアハウスの要点をまとめてみれば「翌日の職場の内容と諸条件についての日々の交渉の中で成長した」<sup>10)</sup>慣習と慣例にもとづく運営規則こそが市場における労使の安定を達成するということになる。この点は、慣習法 (common law) 的な特質を有しながらも、事物の交換である商品取引と「労働者の肉体と意志から不可分離なものを移譲する」<sup>11)</sup>職務取引 (job-transaction) を明確に区別するコモンズの思想の1つの結論である。

## Ⅵ まとめ

以上、ⅠからⅤまで雇用保障と職務財産権に関するコモンズの思想について述べてきた。要約すれば以下のようなだろう。コモンズの職務財産権思想は職務や交渉力が無形財産として法によって承認されることを中心に展開される。職務が財産であるということは職務が労働者の生活のための貨幣を取得する期待という意味においてであり、更には労働組合による労働力をさし控える権利、すなわち交渉力の無形財産としての把握の中でも示されている。以上の

思想をコモンズは商品取引とは違う労働者自らがその肉体を譲渡する職務取引の特質から生ずるものとして説明する。そして交渉を通じて合理的な慣習が選択され、労働協約として制度化されることを主張する。

以上の要約からわかるように、コモンズの職務財産権思想を理解する鍵は職務や交渉力を無形財産として把握することにあることが理解されるだろう。なぜコモンズが最高裁の判例の分析を重要視したかは、「裁判所の判決を検討した結果、すべて『合理的』なものを正当と認めているように思われた」というコモンズの文章<sup>1)</sup>からもあきらかであるが、更にはアメリカ法の慣習法 (コモン・ロー) の特質と労働者の慣行の分析が加えられることが必要である<sup>2)</sup>。この点は本稿の内容を越えるのでまたの機会にゆずりたい。

ところで、序の問題意識の中で、本稿の課題として、労働組合の「強さ」とは何なのか、そしてその「強さ」とは欧米の労働組合における職務財産権思想を基礎にした制限政策にもとづく職務統制にあるのではないかという点をあげた。この点について本稿の分析からどのように答えることができるだろうか。

Ⅰにおいては、労働組合の交渉力の増大を通じた労使双方の力の均衡化こそがコモンズ理論の特質であることを述べた。

Ⅱにおいては、資本家のもとへの財産の集中と生産手段の私有財産化に伴って、労働者は雇

9) Ibid., p. 176.

10) Ibid., p. 177.

11) Ibid., p. 178.

1) Commons, Legal Foundation of Capitalism, Preface, 邦訳書、序文

2) コモンズが最高裁の判例を重視したことについて、最高裁の判例は絶対的なものではなく産業社会におけるメカニズムや思想の総体的役割の中の一部にすぎないという批判がある。(Willard, E. Atkins, Commons, Institutional Economics, American Economic Review, Supplement. Vol. XXVI, Discussion, p. 250.)

用を通じてしか自らの生活を維持できないこと、すなわち職がないということは生命と自由の権利の否定につながるという点で雇用は労働者の権利であることをみた。

Ⅲにおいては、財産概念が、物的な所有権にもとづく有体財産から、契約力や交渉力などの無形財産へと発展することをみた。

Ⅳにおいては、労働市場において交渉する自由、将来において貨幣を取得する期待、更には、労働組合の「労務をさし控える権利」すなわち経済的強制（労働力供給制限）が財産権と承認されたこと、そして労働者と労働組織の慣習の中から、職の保障のための合理的な慣行が選択され、その慣行は労使双方の職についての一方的な統制を排除した産業の運営についての規則（労働協約）の中に結実することをみた。

Ⅴにおいては、職の喪失についてのコモنزの四種類の分類を基礎に、雇用、解雇、景気循環にもとづく失業、技術的失業のそれぞれについて、労使双方の交渉と仲裁者の裁定を通じて労働協約の発展とその機能（雇用保障との関連

で）をみた。

以上からわかるように、コモنزは労働組合による一方的な職務の統制に賛成していない。コモنزは産業の運営の民主的プロセスに労使双方が平等に参加すべきであることを主張しているのである。コモنزは職務財産権思想を主張し、制限政策を支持しているのであるが、職務の保障については、労使双方の交渉の中から生じてきた規則（労働協約）の中で実現されるべきであることを主張する。コモنزのこれまでの分析はコモنزが経験し、その中で確立してきたイデオロギーであって、現実の労働組合の行動を解明したものではない。それ故、アメリカの労働組合が「強い」かどうかをコモنزの思想から導びきだすのは正しくない。けれども産業社会における労働組合の役割についての重要な分析視点を与えてくれていることにはまちがいない。今後の課題は、現実の労使関係の史的分析の中で労使双方の交渉を通じて形成された規則（law）を明らかにすることである。

（1978. 2. 15）