

# 労使紛争の和解に関する企業倫理的考察 ：Habermas の討議倫理モデルを用いて

東北大学大学院経済学研究科 准教授 高浦康有

はじめに

近年、労使紛争に関して各公的機関でのあっせんや調停等が紛争解決のメカニズムとしてわが国で注目されている。たとえば解雇や賃金不払いなど企業と個々の労働者間の個別の労働関係紛争に関しては、これまで裁判制度に拠って解決を図らざるを得なかったが、2001年10月からは各都道府県単位の労働局で紛争調整委員会によるあっせん手続きが開始された。2006年4月からは裁判所における労働審判手続きが導入され、専門家を交えた調停による解決が図られている。

第三者が介入するこうした当事者間の話し合いを通じた問題解決において、権力を有する企業と有せざる労働者との間で力関係の均衡が図られ、実践的な討議が展開されていく場面はこれからも増えると予想される。従来の労働組合を通じた利害調整とは異なる、これらの個別労働紛争の解決メカニズムは、救済されるべき労働者個々の人格的・社会的アイデンティティへの配慮を促し、福祉国家体制の進展とともに階層分化してきた労働社会の再統合というポテンシャルをもたらすものと期待される。この点において、労働社会の階層分化と排除（多数派の労働者と失業者や高齢者、移民などの周辺グループとの分裂）によって福祉国家の民主主義的な正統化の危機がもたらされるという、Habermas (1985) の指摘する「福祉国家の危機」状況（豊泉 2000）を打破する途が模索されることになる。

本稿では労働訴訟上の和解のケースを取り上げながら、Habermas (1983) の討議倫理をモデルとして、和解という対話的な解決プロセスを適切にとらえる企業倫理学 (business ethics) のアプローチを探求することとしたい。討議倫理のアプローチはこれまで英米系の企業倫理学のテキストではそれほど注目されてこなかったが、英国の研究者である Crane & Matten (2007) によって現代の企業倫理学の方法論の一つとして紹介されるなど、その有効性についての関心が高まりつつある。以下の節では、移行期司法体制において設置された真実究明委員会が過去の政治的暴力に関して当事者間の和解プロセスを促進する対話的正義 (communicative justice) の考え方をヒントに、労使紛争の和解に関する企業倫理モデルを試論的に構築することをめざす。

ケース：島根・東山鉦山のじん肺訴訟

本節では、朝日新聞 (2007, 2009) の記事を以下引用し、島根・東山鉦山でじん肺症を発症した

元採鉱労働者らによる損害賠償請求事件について紹介することとしたい。

2007年3月、島根県雲南市大東町にあった妙中鉱業（本社・千葉県茂原市）の東山鉱山（1985年閉山）で鉱石の採掘作業に従事した元労働者や労働者の遺族ら7人が、じん肺症を患ったのは同社がじん肺防止義務を怠ったためとして、同社を相手取り、総額1億9800万円の損害賠償を求める訴えを松江地裁に起こした。訴えによると、原告らは1950年代から80年代にかけて鉱山で働いた。原告側は、当時の採掘現場では、岩盤を発破する際に舞う粉じんを取り除く措置が十分ではなく、支給されたマスクは防じん能力が低いなど、被告は健康保持やじん肺の発生を防止する義務を怠ったと主張した。退職後20年以上を経て労組の勧めを受けて原告の元労働者らが訴訟に踏み切ったのは「じん肺を会社が認め、二度と苦しむ人が出ないようにしてほしい」との思いからであった。

2009年2月、訴訟の和解が松江地裁で成立した。

和解条項は、被告の妙中鉱業が、モリブデン鉱石の採掘、運搬作業に従事した原告らがじん肺になったことへの責任を認めて謝罪し、計9100万円を支払う内容であった。同社は今後、職場で一切の労働災害や職業病を発生させないよう従業員の健康保持義務を尽くすことなども約束した。原告側弁護団長の弁護士は閉廷後、「被告企業が和解条項で、じん肺に限らず従業員の健康に対する安全配慮義務などを尽くすと約束したのは極めて珍しいと思う」と話した。また80代の元炭鉱労働者の原告は「妙中鉱業には従業員の健康を大切にする会社になってほしい」と話し、「今後は、ほかのじん肺やアスベストなどの裁判支援にも取り組みたい」と笑顔を浮かべた。

本件訴訟では、健康被害を蒙ったとされる従業員に関する企業の安全配慮義務の履行が焦点となっているが、和解内容において、企業側が労働災害の防止など一般の従業員の健康配慮を約束するという踏み込んだ合意に至っている点において画期的な意味合いを有すると考えられる。あらたな規範の生成という和解の倫理的側面を端的に象徴する事例（以下、本ケース）として、以下の節において主たる考察の対象とする。

企業はモラル主体となり得るか

最初に、法人たる企業（会社）は果たしてモラル主体足りえるかという企業倫理上の論点（宮坂1995）について言及しておきたい。法人实在説か擬制説をとるかに関わらず、わが国では法規上、法人は自然人と同様に一定の権利能力が認められ、権利・義務の帰属主体となり得ることが明記されている（民法第34条）。とくに社会法たる労働法においては、法人においては法人そのものが義務主体となることが強調される。

たとえば労働基準法では、労働条件の向上に努める主体として、使用者（事業主等）が責任を負

うとされており、この場合の事業主は法人であれば法人そのものとされ、法人の代表（代理人）等が違反行為を行った場合には、法人にも罰金を科すという両罰規定が設けられている（同法第121条、ただし、具体的な違反防止の措置を講じる主体は法人の代表とされている）。さらに労働安全衛生法では、労働災害の防止や快適な職場環境を実現する責務を負うものとして「事業者」が規定されているが、ここで「事業者」（第2条第3号）とは、行政解釈にしたがえば「法人企業であれば当該法人（法人の代表者ではない）、個人企業であれば事業経営主体を指している。これは、従来の労働基準法上の義務主体であった『使用者』とは異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、その安全衛生上の責任を明確にしたものである」（昭和47年9月18日労働省発基91号）とあり、より明確に法人（会社等）そのものに責任の帰属が求められているといえる。もっとも、実際の業務執行を担うのは、代表権を有する取締役（経営者）であるから、経営者が任務懈怠であれば、その法人の責任は果されないことになる。その意味では、実在説的にいかに法人の責任が強調されようとも、最終的には経営者個人の遵法のモラリティに依存するといえる。この点に関連して、米国の企業倫理学者の De George（1983）が、企業には集団的なモラル責任が課されるとしながらも、その内部のメンバーによってその責任が自覚され適切に引き受けられることではじめてモラル責任が遂行される、と述べているのは興味深い（宮坂 1995）。企業倫理の特徴を指摘するならば、法人の倫理と経営者の倫理の二重構造としてとらえるべきなのであろう。

以下で展開する討議倫理のアプローチにおいても、法人たる会社そのものは発話能力を持ち得ないが、会社を代表する取締役が会社に代わってステークホルダーとの討議に参加する主体となり、解決の途を提示すべき責務を負う存在とみなすことができる。

### 討議倫理のアプローチ

英国のCSR（企業の社会的責任分野）研究者であるCrane & Matten（2007）は、企業倫理学において注目される現代的なアプローチの一つとして、Steinmannらドイツの研究者が積極的に展開しているHabermas（1983）<sup>1</sup>の討議倫理（discourse ethics）を紹介している。討議倫理とは、「ある現実の

---

<sup>1</sup> 現代を代表するドイツの哲学者・社会学者であるHabermasは、『公共性の構造転換』（1962）のなかで、ヨーロッパ近代市民社会で成立した市民の言論の場（公共圏）が、やがて国家によるテクノクラート体制とメディア支配によって変質し、現代において形式的な大衆民主主義に墮していると鋭く批判した。この公共圏の衰退という考え方は『コミュニケーション行為の理論』（1981）において、強制や支配のない人々の理性的なコミュニケーションによって織りなされる生活世界が、貨幣と政治的権力を制御メディアとする後期資本主義システムによって浸食されるという「システムによる生活世界の植民地化」モデルとして一般化された。Habermasはその問題解決の鍵を、市民グループなど自発的な結社（association）によって生み出される多層的で水平的なコミュニケーション・ネットワークの批判力に求める。こうした考え方は、90年代後半からの多国籍企業に対するNGOの反グローバルイゼーション運動などを理解する上で有効な視点を提供しているといえよう（日本経営倫理学会 2008）。

出来事についてすべての当事者による理性的な対話と反省を通じた規範生成のプロセスにより、倫理的対立を解決すること」(Crane & Matten 2004:114)と定義される。ビジネス上の価値観が対立した状況のなかで、異なった立場の人々が集い対話に参加し、コンフリクトを解消し、誰にとっても受け入れ可能な解決を提供するということが倫理的な課題となる。この考え方の中核にある「理想的な討議」(ideal discourse)においては、不偏不党性、強制的・説論的でないことといった要件が満たされる必要がある。より権力のある者が、他者に自分の考えを押し付けたり、権力を行使して自分の信念体系にしたがった解決を図ることは禁じられる。このような平和的な討議を通じて、具体的な状況においてすべての関係者が理性的な同意に到達することができ規範が生成される。討議倫理のアプローチは、これまで英米の企業倫理学で中心的に取り上げられてきた義務論や功利主義などの規範倫理と異なり、単にモラル討議の進め方について合意可能という形式的な前提を満たすだけでよいので、実践的なコンフリクトの解決により有効な手段といえる。

他方、討議倫理のアプローチの欠点として、すべての当事者が同意に達するには当事者の数が増えるにつれてかなりの時間がかかること、また最終的にどのような結論に至るかその影響を判断することは、まさにそのアプローチの性格ゆえに明言できないことがあげられる。また人間理性への過度の信頼と楽観主義も批判されるところとなっている。しかしながら、さまざまな信念体系を有するステークホルダーが共通の結論に至る必要があるビジネス状況において、本アプローチは当事者間の紛争を調停するための基本的なコンセプトを提供していると評価できる(Crane & Matten 2007:114)。

このような可能性を有する討議倫理のアプローチは、Steinmannらの構成主義学派として鈴木(2000)や万仲(2004)によってわが国でも紹介されてきた。構成主義学派においては、対話・話し合い・協議による相互理解に基づいて企業をめぐるステークホルダーが強制的・調停的な企業関係を構築しようとする立場(鈴木 2000)であり、理性的対話の創出というHabermasの概念が基本前提となっている<sup>2</sup>。これまでネスレの企業行動ガイドラインの制定をめぐる関係者間のコンセンサスの形成や雪印乳業における食品事故後の企業倫理委員会の活動(万仲、2004)などの事例分析がこれまで蓄積されてきた。今日のステークホルダー・マネジメントにおいて、消費者やNGOとの対話を通じて企業のCSR課題の発見と対応が実務的に求められている状況<sup>3</sup>を考えると、応答・対話といっ

---

<sup>2</sup> 村田(2006)は、ドイツの労資共同決定制度(労働者経営参加制度)に見られる生産民主化運動の課題として、消費者主権と生産者主権とのバランスをあげ、各ステークホルダー(市民)において自省・内省の行為が必要であると主張する。こうしたモノローグ的な方法論をよりダイアローグ的な原理にまで拡張し、多様なステークホルダー間の実践的な対話について具体的なプログラム化を図るのが構成主義学派の立場であるといえる。

<sup>3</sup> たとえばCSR報告書や持続可能性報告書の信頼性指標として世界的に認知されている、英国の民間機関AccountAbilityのAA1000保証基準では、当該報告書においてステークホルダーにとって重要性の高い情報が適切に開示されているかどうか(「重要性」)、ステークホルダーの期待に対応しているかどうか、また、そのような対応が適切に開示されているかどうか(「対応性」)、組織が重要情報に

た概念は今後の企業倫理において重要な意味合いをもってくるであろう。

ただし、企業倫理委員会やステークホルダー・ダイアログのようなプログラムにおいては、対話の主導権は依然として企業側にあり、たとえステークホルダー側の意見に耳を傾けるとしても、どこまでその意見を採用し経営に反映させるかは企業次第であるという点において、権力によって歪曲された対話が生み出される可能性もある。そもそも委員会を設置し委員を選任する権限が企業のみを与えられていることを前提とすれば、対話は企業にとって戦略的な（あるいはリスク回避的な）意味合いしか有さないことになる。

この点、法的紛争が生じた場合に、裁判所など公的機関による指揮のもと、当事者あるいは潜在的な利害関係を有するステークホルダーに十分な発言の機会が保証され和解条件を探っていくプロセスでは、本アプローチはよりの確に適用されると考えられる。従来、訴訟過程における和解は、単なる法廷戦術として、あるいは加害者企業の法的責任をあいまいにし金銭的な解決によって企業が‘道義的’責任を果すことで争いを決着させるものとして、ネガティブな評価して与えられてこなかったといつてよい。しかしながら、和解のプロセスには加害者と被害者が過去に向かい合い、互いに歩み寄り、合意を形成していくという点において規範生成的な側面があると評価できる。

#### 移行期司法における真実究明と対話的正義

和解のプロセスにより倫理的な意義を与えようとする試みは、近年の国際社会における移行期司法 (transitional justice) の分野において顕著になされている。南米、東南アジアやアフリカでの民主化、分離独立闘争や内戦においては、軍事政権や反政府武装勢力等によって住民の拷問や虐殺など広範囲の人権侵害がたびたび繰り返されながらも、和平後の刑事訴追が現政府の司法力の限界、武装勢力側との政治的妥協などによってしばしば不徹底なものに終わるという事態が相次いで生じた。その中で、政府が真実究明の委員会を設置し、過去の人権侵害行為について調査を行うとともに加害者側と被害者側の和解を促進するという司法外の調停機能を発揮することが注目された。このことは加害者を処罰するだけでなく被害者の救済をも考慮した修復的正義・司法 (restorative justice) の実現につながる (須田 2007)。

Simpson (2007) は、北アイルランド紛争後の和平過程において英国政府とアイルランド政府によって創設されたTruth Recovery Panels (真実回復委員会) が、政治的暴力の被害者に対してその苦痛を語る機会を公式に与えることで被害を認知し、加害者側との直接対話の場も用意し、加害者側の主張の妥当性を検証する機会をつくってきたことについて、Habermasのコミュニケーション行為の理論に依拠しながら対話的正義 (communicative justice) のモデルを構築・適用している。この

---

ついてどの程度完全に網羅しているか (「完全性」) という三原則に即して評価されることになる。

委員会の取り組みでは、被害者側が何らかの政治的圧力にさらされることなく自由に発言することを許され、真実究明の過程を通じて負の遺産から脱却し、加害者側とともに現実の認識の共有化を図り調和的な関係を築くことが期待された。

企業が過失等によって被害をステークホルダーに生じさせた場合も、いかに被害の事実と向き合い、被害者側と認識のすりあわせを行って解決を図るかが問われている。法的責任の追及は直接的には回避しながらも、理性的な対話を重ねた和解プロセスにおいて何らかの合意が形成され、企業、被害者の両方にとって妥当とされる規範が生成される。

本ケースでは原告の元労働者によれば「じん肺を会社が認め、二度と苦しむ人が出ないようにしてほしい」との思いで訴訟に踏み切ったのであり、単なる自己の被害補償を超えた規範への期待がうかがえる。最終的に、企業側が「じん肺に限らず従業員の健康に対する安全配慮義務などを尽くすと約束」したことは、あらたな規範の生成であるといえ、金銭的補償以上の倫理的な意義を有するものであった。また「今後は、ほかのじん肺やアスベストなどの裁判支援にも取り組みたい」という原告の声にあるように、被害を受けた労働者の連帯の可能性をもたらす和解であったと解釈できる。

#### 討議倫理アプローチの限界と承認闘争モデル

一方で裁判は、被害者側にとってそのテーブルに着くまでのプロセスを考慮するならば、闘争的な性格を有することになる。これまで議論してきたHabermasの討議倫理は、理性的な人間であれば協調的に和解のプロセスを進めることが可能であると主張するが、実のところその交渉・討議の席に着くこと自体が政治的状況という障壁により困難となっている場合が少なくない。本ケースにおいても、退職後20年以上経過してから労働組合の勧めを受けることではじめて原告は提訴の場に参加することができたのであり、被害者側に対する社会的な支援が必要であることが示唆される。

この点に関連して参照されるのが、ドイツ・フランクフルト学派（批判理論）の第3世代でありHabermasの後継者と目されるAxel Honneth（1992）の理論である。彼は主著『承認をめぐる闘争』等において、近代の倫理的状況を捉え直しHabermasのコミュニケーション論とフーコーの権力論を止揚させつつ、独自の承認闘争モデルを展開している。

Honnethによれば、承認とは「道徳的人格として他者から承認されること」であり、「道徳的人格として承認されること＝無視されず、軽んじられないことの社会的期待にある」（三上 2003）。そして、社会に権力の非対称的な分布があることを前提とした上で、被抑圧階級による道徳的承認を求める闘争のうちに規範が形成されてきたと主張する。

この考え方は、理想的な対話状況が確保されれば、参加する人々の合意によって規範が自ずと導かれると考えたHabermasの討議倫理の考え方に修正を迫るものである。理想的なコミュニケーション

ン状況の前提では、参加者間の権力の非対称性が見失われがちであった。教育、政治参加、労働等の現場で被抑圧階級（性や人種、障害等による差別を受けてきた者）の不正意識が異議申し立ての原動力となり、対話に平等に参加するため存在を認めてもらうという働きかけが規範形成のきっかけとなる。まさしく「社会的承認のうちに個人と集団のアイデンティティ形成の条件が存するのであり、したがって、道徳的承認を求める闘争のうちに規範形成のポテンシャルが存在する」（三上 2003）。Habermas の「合意形成モデル」は階級間対立を含む「闘争モデル」として再定式化されることになる。

Honneth によれば、「後期資本主義（政府と産業界が強く結びついた国家独占資本主義の形態）の統合の背後に隠され、社会的階級構造と結びついた規範的闘争を確認すること」（三上 2003）が批判理論の今日的課題であるという。労働現場においても、大企業の労働慣行に対する労働者の異議申し立ては、そのアイデンティティの道徳的承認を求める行為として理解することができるであろう（高浦 2009）。

本ケースにおいて注目すべきは、単なる話し合いによる解決ではなく、訴訟行為を通じた異議申し立てを出発点としていることである。権力的関係においては企業側に対していわば劣勢の立場にある原告にとって、裁判という法的手段は、相手を話し合いの場にやや強制力をもって参加させるカードとして戦略的に用いられている。そしてこうした原告の行動が、その後の対等な対話状況を作り出したと想定することができる。

おわりに

本稿では、以上のように労使紛争での和解ケースを典型事例としてHabermasの討議倫理アプローチの試論的な展開を行うことで、企業倫理に対する同アプローチの有効性について検討を行ってきた。その結果、法廷戦術として従来捉えられることの多かった和解という意思決定にも、企業が被害者とともに規範を生成するという倫理的な意義を見出すことができた。またHabermasの討議倫理アプローチのみならず、不平等な対話状況における当事者の道徳的承認をめぐるHonnethの闘争モデルに依拠した分析も、実際の和解プロセスを包括的に捉える上で有効性を持ち得ることを指摘した。ただし和解事案を詳細に検討する余裕は本稿になかった。個別ケースごとに具体的に対話がどのように進行し、合意へと至ったかについては訴訟記録の収集や当事者へのより念密な聞き取り調査が必要である。これまで和解条項は当事者間の取り決めによって公にされない場合が多く、これらが調査研究上の制約となってきたが、企業の社会的責務の一環として内容を積極的に開示する動きも出てきている<sup>4</sup>。こうした資料を活用しながら詳細なケース分析により説得的な論述の展開が求

---

<sup>4</sup> たとえば、自社のこんにやくゼリーによる子どもの窒息死事故を招いたエースペーカーリー（愛知県小牧市）は、遺族との和解条項の一部（事故商品の製造販売の中止等）を2008年9月からWebで

められる。

また労使紛争だけでなく、消費者との製品事故に関するトラブル解決や環境問題における地域住民との交渉の場面など他のステークホルダーとの関係においても、本アプローチがどこまで適用可能であるか事例研究を積み重ねる必要がある。裁判（訴訟等）に拠らない紛争解決手段は、ADR

(Alternative Dispute Resolution：裁判外紛争解決) と称され民間組織にも参入を認めることでわが国においても定着しつつある。消費者対応では製造物責任に関わる家電製品PLセンター、自動車製造物責任相談センター、訪問販売など特定商取引法に関する事案を扱う日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会などが活動するほか、国民生活センターも紛争解決委員会を設けて2009年4月にADRに本格的に取り組んでおり、蓄積された事例データの分析が求められる。

さらに本アプローチの適用にあたっては、当事者は理性的主体としてどのようにあるべきかという倫理的なモデルの当てはめではなく、合意や和解へと促進させる要因は何か、逆に阻害する要因は何であるかといったコミュニケーション論上の課題についても検討を加えていくことも必要である。企業経営者および労働者が、互いに理性的に話し合いを継続していくための前提条件が何であるかを確認することは、実践的なインプリケーションにつながるであろう。

#### 参考・引用文献

朝日新聞「防止義務怠る 雲南の鉱山じん肺患者ら、企業に損害提訴」(大阪島根全県版) 2007年3月20日

朝日新聞「企業が責任認め和解 健康保持義務も約束 モリブデンじん肺訴訟」(島根地方版) 2009年2月4日

Crane, A., and Matten, D. 2007. *Business Ethics: A European Perspective*, 2nd ed., Oxford, Oxford University Press.

DeGeorge, R. 1983 Can Corporations Have Moral Responsibility? In Beauchamp T and Bowie N (eds), *Ethical Theory and Business*, 2nd Edition, Prentice-Hall.

Habermas, J. 1983 Diskursethik - Notizen zu einem Begründungsprogramm in J. Habermas. *Moralbewusstsein und kommunikatives Handeln*:53-125. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

(三島憲一、中野敏男、木前利秋訳『道徳意識とコミュニケーション行為』岩波書店、1991年)

Habermas, J. 1985 *Die neue Unübersichtlichkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag. 河上倫逸監訳『新たなる不透明性』松籟社、1995年)

---

公開している ([www.ace-bakery.co.jp/news/](http://www.ace-bakery.co.jp/news/))。

- Honneth, A. 1992 *Kampf um Anerkennung; Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag. (山本啓、直江清隆訳『承認をめぐる闘争—社会的コンフリクトの道徳的文法』法政大学出版局、2003年)
- 万仲脩一 2004 『企業倫理学—シュタインマン学派の学説』ふくろう出版
- 三上剛史 2003 『道徳回帰とモダニティ』恒星社
- 村田和彦 2006 『経営学原理』中央経済社
- 日本経営倫理学会編 2008 『経営倫理用語辞典』白桃書房
- Simpson, K. 2007 Victims of Political Violence: A Habermasian Model of Truth Recovery. *Journal of Human Rights*, 6:325-343.
- 須田裕美 2007 「真実委員会と司法機関の関係—情報共有に関する問題」東京外国語大学平成19年度学位論文 [www.tufs.ac.jp/insidetufs/doc/yusyu19\\_suda.pdf](http://www.tufs.ac.jp/insidetufs/doc/yusyu19_suda.pdf)
- 鈴木辰治 2000 「ドイツにおける企業倫理論」(鈴木辰治、角野信夫編『企業倫理の経営学』ミネルヴァ書房)
- 高浦康有 2009 「道徳的承認を求める権利と CSR : 過労死訴訟をケースにして」日本経営倫理学会誌第 16 号、183-189
- 豊泉周治 2000 『ハーバーマスの社会理論』世界思想社
- 宮坂純一 1995 『現代企業のモラル行動—アメリカのモラル改革運動の批判的検討』千倉書房