

## オフィス・ホルダーの労働慣行

かん べ ぶみ お  
神 戸 史 雄

- I はじめに
- II オフィス・ホルダーについて
- III 特殊なオフィス・ホルダーとしてのコーポレーションズ・ソールについて
- IV 以上からの推論

### I はじめに

本稿は、イギリス法上のオフィス・ホルダーと経済成長の問題を考えることを目的としている。オフィス・ホルダーと言われる労働力提供の形態はイギリス法の紹介とともにすでにわが国にもなされているのではないかと思う。また、イギリス低成長の原因としてのブルー・カラーを中心とする労働者の制限的慣行もよく指摘されているところである。本稿は、オフィス・ホルダーの法律学的概念を通じてイギリスのホワイト・カラーの制限的労働慣行を考えることを主目的としている。「イギリスの労働者の生産効率は悪い」と指摘するだけでは問題の解決にならず、労働者の生産効率低悪化するマネージャー層である管理職および管理部門を占めるホワイト・カラー層の労働慣行、広く言えばその執務態度をこそ、組上にのせて議論の対象としなければならないと思うからである。

そして、この問題が深く発展途上国問題にも関連していることも、この議論の必要性を肯定していると思われる。旧英連邦諸国である発展途上国は多数にのぼる。この発展途上国に、それがイギリスの属領であった時代と独立した以降を通じて、滞在し、政府を指導し、会社を興したイギリス人の多くは、ブルー・カラー層ではなく、ホワイト・カラー層である。イギリスのブルー・カラーがいかに経済成長を阻害する労働慣行を持っていたとしても、それは所詮、当面はイギリス一国の問題ですむ。しかし、ホワイト・カラーの場合はそうではない。これが本稿を、深い洞察と詳しい検証なしにあえて、活字とする所以である。今後の私個人の研究の発展のために、忌憚のないご批判、ご叱正がいただければ幸いである。

### 1. 制限的労働慣行の定義

イギリス人論というのは、イギリス人の好むテーマの一つである。このためもあるが、イギリス低成長原因論は、それこそ汗牛充棟の観を呈している。成長という概念が経済学概念であるため、経済学者によって論じられる。論理的には生産関数の要素である資本についての議論から始まった。過少投資論がその中心である。イギリスは海外投資が多くイギリス本土内投資が少ないという議論が存在する(ちなみに、筆者がイギリス低成長論に若干の興味をいだいた原因はここにある。すなわち、海外援助の縮小ないし反対論が堂々たる論陣を張ってこの国では論じられているが、その中の有力説がイギリス低成長の原因を資本の海外流出に求める説である)。ついで、もう一つの要素である労働についての議論が展開されるに至った。曰く、イギリスの労働者は働かないのではないか、第三次産業の就業人口が多すぎないか等々である。1980年6月、つぎのような世論調査結果(注1)が発表された(第1表)。

世論調査の項目であるから、内容的には各項目の内包と外延の間に重複があるし、かつ回答者の含意も異なる

第1表 今日のイギリスの問題の原因として  
責められるべきものは何か?

1. 労働組合の権限の巨大さとその濫用	37%
2. (会社の)経営が拙劣なこと	25
3. 過少投資	23
4. 失業保険など社会保障の完備	18
5. 労働者の士気の低下	16
6. 低生産性	15
7. 制限的労働慣行の存在	13
8. 工場にいる一部の過激分子	13
9. イギリス人の怠惰さ	12
10. 低賃金	11
11. 階級差別(の存在)	5
12. クローズド・ショップ(の存在)	4

ことが想像できるから、これ自体をあげつらうことは意味がないかもしれないが、今日のイギリスの問題に労働者と労働組合が深く係っているとのイギリス人の自覚を物語るのとみるのは誤りでないであろう。この中の制限的労働慣行(項目7.)について考えることから始めよう。

制限的労働慣行とは、労働力が効率的に使われるのを阻害している慣行であって、社会常識からみて正当化されないものと定義されている。その典型例としてあげられるのが、デマケーション(demarcation)と呼ばれるものである。「境界」という意味であるが、職場における職務分担を指す。「ある仕事を誰がするか」という問題であり、ブルー・カラーの場合は、ある仕事をどの職種の工員がするかという問題である。たとえば石油精製工場は、精製工程に携わるプロセス工(通常24時間勤務である)のほかにに熔接工、設備据付工(一般設備、機械、パイプの据付と3種の工種に分かれる)、電気工、ボイラー工、煉瓦工、大工等を雇うことになるが、それらの間でどのように職務分担するかがデマケーションの問題である。技術革新等によって新しい機械設備が導入されると、これらの職務分担が必然的に変わらざるをえないはずであるが、その職務分担の変更を拒んで、従来どおりの職務分担の領域以上に働こうとしないとか、または、自分の職務分担の領域で他の職種の工員が働くのを拒むとかの慣行が極端に至ると、制限的労働慣行の問題として指摘されることになる。特に、各職種の工員の属する労働組合が異なる場合は大きな労働争議に発展することがある。1966年コービィの鉄工所における紛争はその一つの典型とされる。当該鉄工所における新型の企業秘密に属するステンレス鋼管製造工程に“hollows”と呼ばれる工程の装置が導入されたとき、その装置の操作を技術工(エンジニア)が担当するか、生産工が担当するかで争議となった。「コービィでは、伝統的にエンジニアはメンテナンスのみに携り、生産には携っていないので、この“hollows”の操作は生産であるので生産工が担当すべきである」との主張を認めるか否かで労働争議となり、それでも結着がつかず、労働次官の命令による調査委員会を設置して職務分担した例がある。

デマケーションは、極端な場合、一つの装置のボタンをいずれの職種の工員が押すとか、流れ作業の二つの職種の間にある空間の掃除をどちらの職種の工員がするかといった細かな問題で争われたりする。多職種の工員を雇う造船において、特に大きな問題となっている。

## 2. オットー・カーン・フロイント卿

オットー・カーン・フロイント卿(Sir Otto Kahn-Freund)は、ドイツからイギリスに亡命した法律家である。1900年11月27日にドイツ・フランクフルトに誕生し、当初中世史を学んだが、途中で法学部に転じ、ドイツ労働法の基礎を築いたジンツハイマー(Sinzheimer)教授の下で1921年から法律学を学んだ。卒業後、ロンドン・ニューヨークに遊学した後、1929年から33年までドイツ労働法裁判所の裁判官を勤めたが、33年にイギリスに亡命、オックスフォード・ロンドン両大学で教職の途に就いた。1964年にオックスフォード大学の比較法の教授に就任、71年に引退の後、イギリスの職業法律家としての最高位であるクイーンズ・カウンセル(Queen's Counsel)<sup>(注2)</sup>になり、76年にナイト(Knight)に叙せられた。彼は、労働法・家族法など実定法において多くの業績をあげているほか、比較法・法学教育の分野で戦後のイギリス法学界に多大な影響を与えている。特にイギリスの労働法の体系化は、このドイツ法の素養のある法律家による理論付けなしにはあり得なかったし、1871年以来、100年ぶりと呼ばれる1971年の労働関係法(Industrial Relation Act)の制定の誘因となった王立労使関係調査委員会<sup>(注3)</sup>の12人の委員の一員であった。そのオットー・カーン・フロイント卿は、1978年12月の講演においてつぎのように指摘した。

「ヨーロッパ大陸からこの国にきた人は、誰でも——多分、アメリカからきた人もそうだろうが——、イギリスで専門的職業や商業活動に注意深い厳密な分類があるのにきわめて当惑するであろう。……建築とか土木に関与してみれば、そこには建築家、コントラクター、電気関係のサブ・コントラクターのほか、鉛管工、タイル工など数えきれないほどの多くのサブ・コントラクターと関係しなければならない。若干のお金を投資しようと思って、銀行家に助言を求めても、助言はえられず、ブローカーに尋ねる必要があり、そのブローカーはまた、仲買人として幾とおりにもわかれている。あなたが視力が弱ったと感じても、眼科医のところに行くことはできない。かかりつけの開業医(general practitioner)にいかなくてはならない。また、不幸にして民事事件や刑事事件にまきこまれて原告や被告にならざるをえないときでも、あなたの事件について(法廷で)弁護してくれる人のところに直接には相談に行けない。ソリシターに頼んで、バリスターのところに相談にいったらもらわなくてはならないし、難

しい事件であれば、さらにクイーンズ・カウンセルのところに相談にいらなければならない(注4)。

前節で指摘したデマケーションがブルー・カラーの専売特許ではなく、イギリスの労働慣行全体の中に存在していることを指摘している。同卿の選集を編んだときに、同卿の略伝を記したパーディングトン氏は、1930年代のドイツからの多くの亡命者が、彼を受入れたアメリカとかイギリスの社会・制度等に対して、「全面的に無批判な態度」(totally uncritical attitude)をとったのに比して、カーン・フロイントの場合は、批判的本能とともにイギリスに渡ってきたと評したが、イギリス社会におけるデマケーションを身近かな法律家までを例にとって説明する批判的精神は、注目に値する。

### 3. ホワイト・カラーの制限的労働慣行

ある工場に木工に従事する工員と鉄工に従事する工員と二種いたとしよう。木工(woodwork)で処理する仕事が減少していき、鉄工(ironwork)で処理する仕事が増加していったときに、木工に従事していた工員を鉄工に従事させることは、鉄工に従事する能力を持つ他の工場または失業中の鉄工作業員の頭在化しつつある職を奪うことであり、さらには鉄工作業員の相対的供給不足による賃金上昇の機会を妨げることになるから、許されないのは当然である。鉄工の組合は、当然反対する。また、さらに事態が進行して今度は、木工を必要とする仕事がほんのわずかになって、木工作業員を1人置いておくほどの仕事量がなくなったときに、その残ったわずかな木工作业を鉄工作業員が若干の再訓練を受けて片手間に処理することは、最後の1人の木工作業員の職を奪うことになって許されない。こうした目に見えるデマケーションと異なり、目に見えないデマケーションがホワイト・カラーの中にも存在している。

すなわち、具体的には、①契約ないし会社などの職務分担規定によって明示・黙示に与えられたある個人の職務の遂行に同僚、そして多くの場合は指揮命令者の介入することを好まず、かつ、②他の者に職務分担されている事務に対して好意的な助力をすることを好まず、③どの者にも割当てられていない事務を等閑視する傾向をデマケーションと言いたい。

### 4. 3.の淵源

ホワイト・カラーの制限的労働慣行といえる上述3.のデマケーションの淵源は、雇用契約上のオフィス・ホルダー(office holder)の制度であると私は思う。他人に役務を提供する契約は、「請負、代理、委任」などと言わ

れる役務の提供を受ける者と役務を提供する者の間にある信頼関係、そしてその提供役務の内容についてははっきりした契約があるものと、「雇用」とに大別できるが、イギリスの法制上には、この中間に属する役務提供契約がある。すなわち、ある職務を遂行する地位ないし機関としてのオフィス(office)を設定し、そのオフィスにある者を任命するとの形態である。こうした役務提供者をオフィス・ホルダーと呼び、広い意味での被用者の中に含めるが、他の一般的被用者(これは、イギリス判例法上、従者すなわちサーヴァント[servant]たる被用者)とは区別する。親方・従弟制度を淵源としてきたブルー・カラーは、法概念上、すべてサーヴァントとみなされている。商業・金融業・役所などの雇い人のほとんど、すなわち現在のホワイト・カラーの大部分も、このサーヴァントとみなされる被用者であるが、高級なホワイト・カラーは、このオフィス・ホルダーを淵源としている。

(注1) *The Times*, 23 June, 1980.

(注2) イギリスでは日本の弁護士に相当する地位は、二種あると通常いわれている。つまり、事務弁護士と訳されるソリシター(solicitor)と法廷弁護士と訳されるバリスター(barrister)である。このバリスターの上に、さらに経験年数・資質等がすぐれているクイーンズ・カウンセル(男王支配の時は、当然、キングズ・カウンセルと呼ばれる)があり、単なるバリスターと区別する。このソリシター、バリスター、クイーンズ・カウンセルの三種の法曹の間の職務分担は、伝統にしがたってきわめて特異なものであり、一種のデマケーションを構成している。

(注3) 通称ドノバン委員会と称されるもので、1965年に設置され、3年の歳月をかけて労使関係全般について検討した。

(注4) *Labour Relations: Heritage and Adjustment*, Oxford University Press, 1979, pp. 48-49の抄訳。

## II オフィス・ホルダーについて

### 1. 現行法上のオフィス・ホルダーの扱い

現行法はオフィス・ホルダーに関する明確な意識を欠き、かつ法概念としてもだんだん薄れつつある。現行法中、はっきりとオフィス・ホルダーの存在を規定しているのは所得税法および法人税法(注1)である。同法においては、A方式からF方式に至るまでの六種の課税方法を規定している。たとえば、利子収入はD方式に従って

課税されるし、山林収入はB方式に従って課税されるといったようになっている。この中でいわゆるサラリーマンと呼ばれる他から雇用される者に対する課税方式を定めているのがE方式であり、その181条1項は、つぎのとおり規定する（柱書の抄訳のみ）。

「この方式のもとの税は、つぎの各号の1または2に該当するすべての office または employment に係る収入に課税する」。

この規定は、収入の発生源としてオフィスからの収入と雇用からの収入を表現上区別している。このほかに、雇用と区別してオフィスを規定している例は、実定法上、わずかであるが他にも例がある。現在においては、この雇用から生ずる収入もオフィスから生ずる収入も税率のうえて同等の扱いを受け、すなわち同じE方式の課税となっているが、1922年までは、オフィスからの収入と同じに扱われる雇用は限られたものと解釈されており、日給制のような雇用から生ずる給与は、当時のD方式の下で課税されており、同じ金額であっても、別異に扱われていた(注2)。

## 2. オフィス・ホルダーの意義

(1) 大多数の被用者は主人(master)に対するサーバントであるとイギリス判例法上、概念されてきた。このため判例法上、マスターとサーバントにかかわる雇用契約は、マスターとサーバントの個人的契約関係に立ち、いかなる仕事をいつ、どのように遂行するかについてサーバントは、マスターの強い統制下にあると考えられていた。また、マスターが気に入らなければ、その雇用契約にもとづく解約期間（大雑把に言えば、月給で雇われている者は1カ月、週給であれば1週間）において解約すれば、理由のいかに問わず解雇することができるようになっており、1960年代に入って労働党政権の下での労働者保護立法がなされるまでは、この法的状況は、労働者にとっての常態であった。

(2) 一方のオフィス・ホルダーと称される者は、歴史的に全く異なっていた。論理的にはまずオフィスが設定されることが必要である。現在は、役所とか会社とかの事務をとる物理的空間をオフィスと言うが、本来は、次のように定義される。

- ① 特定の義務、特に多かれ少なかれ公的性格の義務が課されている地位または場所
- ② そのオフィスを占める者とは関係なく存在し、かつ後任者によって引続き占められることになる恒久的に存在する実体的地位

- ③ ①、②はいずれもオフィス・ホルダーについてのイギリスの判例からとった直訳的な定義であるが、次のように私なりに定義しておく。「特定の任務を課され、かつその任務遂行に必要な権限を与えられている地位」

このようなオフィスを判例法上創設する権能を有する者は、まず王、荘園主、領主、教会の大司教といった者であり、後には制定法が明文でオフィスまたはオフィサーを創設することとなった。

(3) 従来、次のようなものがオフィス・ホルダーとして認定されてきた（教会関係の職を除く）。

- ① 警官
- ② 学校教師（特にスコットランドのそれ）
- ③ 会社の director, manager, secretary（会社法上の定義による）
- ④ 労働組合の役員（選挙される地位でもオフィスである場合が多い）
- (4) こうしたオフィス・ホルダーとサーバントである被庸者の違いは、きわめて大きく、次の項目にわたる。

- ① オフィスが収入を生むオフィスであるときは、その収入に対する所有権がある。サーバントの場合は、職務遂行中に生じた収入は当然、マスターに帰属する。したがって、そのオフィスが収入を生まないときは、無給になるおそれがあり、他から手当(emolument)という形で支給されることが必要である。
- ② オフィス・ホルダーは、そのオフィスに与えられた任務を遂行することが義務づけられているが、サーバントのように、いつ、いかなる方法で遂行するかについて、任命者の統制下でない。オフィス設定のときに決められていること以外は、オフィス・ホルダーの判断に任されている。警官の職務は、判例法上、「御国の治安」(the peace of the land)を守る任であって、原則として、任命権者の指揮監督を受けないこととされてきた。このため、1964年警察法制定以前には、警官の職務執行を不当として訴える場合は、当該警官を訴えるほかに、その警官をそのオフィスにつけた地方公共団体とか国を訴えることはできなかった。
- ③ そのオフィスの任を解かれるときには、事前に解任の理由をつけられ、それについて釈明・弁明の機会を与えられなければならない。つまり、部内の規定等にしがたって準司法的手続によって審問される

ことが必要であるとされる。主人の任意で理由のいかに問わず解雇されるサーバントと著しく異なるゆえんである。

- ④ 解雇された後であっても、その解雇が不当であるときは復職の機会を与えられるべきである。サーバントの場合は、(1)で述べたとおり、マスターとサーバントの関係がきわめて個人的な関係と概念されているので、いったん、マスターが使う気にならなくなったサーバントを、かりにその使う気にならなくなった理由がどのように不合理なものであっても、「再び使え！」と裁判所が判決することは、個人的な関係への裁判所の介入として許されないと考えられてきた。したがって、サーバントは不当な解雇については損害賠償しか要求できないとするが、オフィス・ホルダーについては復職命令を判決することができる。これがイギリス判例法の原則である。

### 3. オフィス・ホルダーの事例

オフィス・ホルダーがその地位保全の点で安定しているため、そしてオフィス・ホルダーではない労働者の常態が1960年以前には、強い労働組合に頼る以外は法的に不安定であったため（この不安定度は、1980年の現在に至っても日本と比較すると、かなり残っていると感じられるが）、不当解雇された者は、自分の地位をオフィス・ホルダーであると主張して復職を求める訴訟を起こすことが多くあった。しかし、オフィス・ホルダーとして保護される者は、伝統的なオフィスか、さもなくば制定法上、明示されていないかぎり、限定的にしか認めないよう裁判所は対処してきたようである。以下、典型的な判例を数例あげて、オフィス・ホルダーとサーバントの区別の理解に資したい。

**事例1 救世軍の将校 (Rogers v. Booth [1937] 2 All. E. R. 751)**

救世軍の司令官とその将校の関係は、定期的に給与を受ける関係であっても、労働者 (workman) と雇用者の関係ではない。

**事例2 スコットランドの学校教師 (Malloch v. Aberdeen Corporation [1971] 1 W. L. R. 1578)**

原告は、1965年8月に教育当局から、資格ある教師として採用されたが、1969年3月教育委員会が定めた登録制度による登録に応じなかったとして、教育委員会の決議により、解雇通告を受けたが、スコットランドの教師は、解雇前に弁明の機会を与えられるオフィス・ホルダ

ーの地位であるので、復職させるべきであると判決された。

**事例3 セイロン大学の学部長 (L. Silva v. University Council of Vidyodana University of Ceylon [1971] 1 W. L. R. 77)**

総長によって経済・商学部の講師に任命され、累進して学部長 (director) となっていたが、大学評議会 (University Council) によって突然解雇された。この解雇の効力の一時停止を求めたのに対し、セイロン最高裁を経由しての上告を受理したイギリス枢密院司法部は、大学の設置法によると、Vice-Chancellor とか大学評議員は、オフィス・ホルダーと解釈できる規定があるが、director については明文の規定がなく、ないとすればマスターとサーバントの関係にたっているのだから、大学の任意で解雇されるのはやむをえないと判決した。

**事例4 組合役員の例 (Breen v. A. E. U. [1971] 2 Q. B. 175)**

エンジニア合同労組 (Amalgamated Engineering Union A. E. U. と略称) は、その内規で、職場のショップ・ステュワード (日本の職場代表委員、職場分会委員、または同委員長に当たるが、日本の労働界の現状におけるよりはるかに巨大な権限と力を持っている) は、まずその組合員で選挙し、その当選人を、A. E. U. の地区委員会が承認するシステムをとっていた。原告は、ある職場でショップ・ステュワードに選挙されたが、A. E. U. の地区委員会が理由なくその承認を拒んだ。このため、組合の地区委員会の決定の無効と損害賠償を求めたが、多数意見は、選挙結果を承認するかしないかは、A. E. U. の地区委員会の自由裁量の範囲であるので原告の訴は棄却されるべきであるとしたが、現代イギリスの法曹界の第一人者デニング判事は、ショップ・ステュワードの地位は、オフィス・ホルダーであるとして有力な反対意見を述べた。

**事例5 大英博物館の職員 (Tucker v. British Museum Trustees [1968] 112 S. J. 70)**

原告は、1951年大英博物館によって、scientific officer として雇用され、途中 principal scientific officer に昇格していたが、1960年不行跡のかどで突然解雇された。控訴院は、1967年12月27日に、次のように判決した。1963年に改正される前の大英博物館法は、1753年のものであるが、職員については、Principal Librarian と other officers and servants の二つの任命方法があり、原告は、後者の任命方法によって任命されている。したがって、

原告は、(Principal Librarian と異なり、サーヴァントに近いものと判断され) 大英博物館の任意でいつでも解雇しうるとした。

#### 4. オフィス・ホルダーの現代における意義

オフィス・ホルダーとサーヴァントの区別は、現代雇用法では意味を持っていないと言われている。それは、サーヴァントとみなされる被用者の地位を向上させる法令が多くできたことによる。2.の(4)に述べたようにオフィス・ホルダーとサーヴァントの間における大きい差は、実質経済的利益の面からは、不当解雇のときに復職の機会が与えられるか否かにかかわっている。1971年以降に発達してきた不公平な解雇 (unfair dismissal) の規定のもとで、不公平な解雇をされた者には、賠償のみならず、再雇用の機会を与えなければならなくなったことで、実質的な差はなくなったとイギリスの労働法学者(注3)は理解している。しかし、細かい法律的議論に入ると必ずしもそうとも言え切れない。すなわち、被用者の無能力、職務への不適格、被用者の不行跡および解雇を正当とするその他の実質的理由があるときは、解約通告を法規どおり守れば、被用者は、雇用者の任意で解雇されると明文で規定している(1978年雇用法第57条)。また、そうした場合は復職の機会を与えられず、さらに1980年の新雇用法の下では、被用者の無能力等の理由の認定にあたって雇用者が合理的であったかどうかの証明義務を雇用者が負わないこととなるなど、労働者にとってかなり肌寒い状況にあることを考えると、オフィス・ホルダーの法概念はまだ意味を持っているように思える。

以上で、オフィス・ホルダーについての雇用法上の説明を終るが、ここで強調したい点は、オフィス・ホルダーが雇用法上、他のサーヴァントとみなされる被用者に較べ安定した地位に在るということだけではなく、こうした地位に裏付けられたうえでのオフィス・ホルダーの業務遂行が、彼を任命した者および彼を指揮監督する者のゆるやかな統制の下にあるという点である。

(注1) Income and Corporation Taxes Act 1970 (法律番号70)。

(注2) 1922年財政法 (12 & 13, Geo. 5. c. 17) 第18条第1項で改正される前までは、E方式は public office とそれに準ずる employment からの収入に対し課税されるとし、この office の例示として、「社団であるか否かにかかわらず、会社または協会の office を含む」と規定していた。そして、D方式は、E方式に含まれないすべての employment からの収入に課税するとしていた。鉄道会社の出札係の給料をいずれの方式

で課税するかについて争ったケースがあるが、裁判所は、出札係のもらう給料がサラリーと呼ばれているとも、出札係は、D方式の課税であると判決した。このため、1922年に法律改正して、すべての雇用から生ずる収入をE方式の課税にすることに明定した経緯がある。

(注3) Rideout, Kidner 等がそうである。

### III 特殊なオフィス・ホルダーとしてのコーポレーションズ・ソールについて

#### 1. コーポレーションズ・ソールの意義

イギリス法上、法主体は、大まかに言って自然人および法人であるが、この法人は1人法人を認める体系をなしている。法人 (corporation) は、2人以上の自然人で構成するコーポレーションズ・アグリゲート (corporations aggregate) と1人の自然人だけで構成するコーポレーションズ・ソール (corporations sole) の二つに分けられる。前者は、日本法の社団すべてを含み、実態的な数は、日本でいう会社が多数を占めるが、州議会 (county councils)、市政府当局、教区 (parish councils)、地方公共団体の一部事務組合、B. B. C. のような公法人・特殊法人を含む広いものである。これに対し、コーポレーションズ・ソールは、1人で構成される公的に永続性のある法的主体で、ある任務・機能を持ち、その限りで必要な財産の取得・継承の主体であり訴訟資格を持ち、それを構成する1人の自然人の死亡によって断絶することなく、その承継者によって永続するものと定義される。これらは、ある法的地位 office に対し法人格を付与しているものと概念でき、したがってコーポレーションズ・ソールを構成する自然人はいずれもオフィス・ホルダーである。

典型的には、オフィスと呼ばれることは決してないと思われるが、国王であり、国王の大臣の大部分がそうである。しかし、発生的にも、数の上でも教会関係のオフィスは、大部分がこのコーポレーションズ・ソールである。archbishop, bishop, prebendary, canon, dean, archdeacon, parson, vicar といった僧職がそうである。

ここで注目したいのは、国王の大臣の大部分がコーポレーションズ・ソールであることだ。大部分の大臣は、個別の法律によって、この1人法人としての法人格を付与されているが、役人が就任するポストであっても、たとえば大蔵省の法務部長 (Treasury Solicitor, 日本でいえば法務省の訟務部長に比すべきポスト) とか、ランカ

スター公領法務担当(Ducy Solicitor) などが法人格を付与されている。

## 2. Secretary of State の沿革

ここでコーポレーションズ・ソールを取上げたのは、コーポレーションズ・ソールを生み出した社会に、この法理がどう影響したか考えてみたいからである。ドイツ法的ないし現代日本国家行政組織法的な法意識の下では、組織と個人の関係は、常に組織とその機関(ないしは、その機関の手足)という関係と概念される。ところが、コーポレーションズ・ソールは、政府・教会などの重要な地位が、実は政府・教会という組織の機関とか一員ではなく、むしろ政府・教会という組織と相対立する法的実在であるということである。ちなみに、戦前、かまびすしかった天皇機関説は、国という法的実在の最高機関として天皇を位置づけたものである。たとえば、法務大臣は法務省設置法によって決められた法務省の任務と権限を実行する組織の最高位に位する機関である(註1)。しかし、イギリスの各省大臣は、ほとんどの場合、このように概念できない。

この国の典型的な大臣の呼称は、minister であったが、最近、偉そうな肩書のインフレ傾向を反映して、ほとんどの大臣の名称は、Secretary of State となっている(いずれ Prime Minister と呼ばれる総理大臣の部下には、1人も minister がいなくなってしまうかもしれない

のは、第2表でおわかりいただけると思う)。そのセクレタリー・オブ・ステイトも、個別法で全て、コーポレーションズ・ソールとみなされているが、大臣とその役所との関係をみるために、若干、歴史をひもとくことにする。

Secretary of State の初出はヘンリー三世(1216~72年)時代である。当然、字義どおり、国王の Secretary であって国王家の秘書・執事的な役割で日本の制度としての家老的色彩のものである。しかし、徐々に政治的なものとなり、ヘンリー八世時代(1509~47年)に、2人に増員され、1539年以来、1人は上院、1人は下院へと交互に出席し、国王が上院に出席するときは2人ともが傍に侍立するとの慣例となった。この後、この2人の任務は、ウェールズ、スコットランドなど本来イングランド王の領土でなかった地域でのイングランド王の統治が少なからぬ割合を占めるにしたがって、これら地域を含めた外交関係を主として管掌し、スコットランド、アイルランド、デンマーク等イングランドから見ての北欧問題担当とイングランド、フランス等の南欧問題担当とに分けられ、各人とも自分の手足とする組織を持つようになってくる。こうして、1782年、南欧問題の組織の名称を内務省(Home Office)とし、北欧問題のそれを外務省(Foreign Office)とするに至った。この後は、たとえば、1794年フランス革命・ナポレオン戦争等に対応するため

第2表 イギリス大臣呼称の変化

	1920年	1940年 <sup>4)</sup>	1950年	1960年	1970年	1974年	1979年
閣議メンバーの大臣	19	9	18	19	21	21	22
総理大臣等重要な大臣 <sup>1)</sup>	11	4	7	8	10	7	8
Secretary of State	5	3	5	4	8	12	13
Minister <sup>2)</sup>	3	2	6	7	3	2	1
閣議メンバーでない大臣	62	65	63	63	81	78	85
Secretary of State	—	6	2	2	—	—	—
Minister	5	10	9	5	7	9	1
Minister of State	—	—	2	7	20	14	26
次官クラス <sup>3)</sup>	57	49	50	49	54	55	58
計	81	74	81	82	102	99	107
うち Secretary of State	5	9	7	6	8	12	13
Minister <sup>2)</sup>	8	12	15	12	10	11	2

(出所) 各年の国会議事録の第一巻目所収の一覧表にしたがう。

(注) 1) 大法官(Lord chancellor)とか大蔵大臣(Chancellor of the Exchequer)などのように Minister とか Secretary of State の一般名詞を用いない、伝統的呼称で呼ばれるポスト。

2) Prime Minister を含まない。

3) Parliamentary Secretary などのポスト。

4) 戦時内閣のため、チャーチルの好みもあって閣議メンバーが極端に少ない。

に戦争、直接的には陸軍担当の Secretary of State を増員、ヴィクトリア女王がインド皇帝を兼摂したため、インド担当の Secretary of State をおくなどして徐々に増員していった。そして、増員された Secretary of State は、その仕事によっては、人と物との総合体となる大きい組織を作る場合もあったし、全く組織を持たなかった場合もあるが、当該問題の Secretary of State が任命されるのが恒例になるにしたがって、組織を持つことは常識化していった。当初はきわめて数は限られて少なかったが、その名前を持つ魅力から、大臣の任命権が議会制民主主義の下で実質的に国王から政治家の手に移るにしたがって人数が増し、現在は13人となっている。

ここで注目したいのは、第2表のように増員される前までは、まずある個別問題についての Secretary of State が任命され、その後その Secretary of State の補佐としての組織が設置されるという時間的先後関係である。インド担当の Secretary of State がおかれ、彼が自分の手足である Office for India を設置することになることである(注2)。この Secretary of State は、制定法によって個々にコーポレーションズ・ソールであることが明定されている。つまり、当初、国王の実質的な Secretary から発達してきた大臣は、今や国王の手足という存在から法人格を持つ法的実在となり、かつその法的実在が、与えられた任務を遂行するための物理的な人と物の集合体である組織を作り上げてきているのである。イギリスの組織と機関との関係を物語る一つの例と言っても過言ではない。

3. コーポレーションズ・ソールとオフィス・ホルダー  
 コーポレーションズ・ソールは、国王のような例を除くと、すべてオフィス・ホルダーと言える。ただ、ここで前節のオフィス・ホルダーと異なるのは、コーポレーションズ・ソールの大部分は公的なもので政治家、高僧、高級官僚によって占められるという点である。第2の相異点は、通例のオフィス・ホルダーと異なって、その地位についての安定度はむしろ低く、任命権者の at pleasure の間だけそのオフィスにとどまることができ、その任命権者の信を失えばただちに解任されるか、または選挙で敗れば、当然に退かざるをえない地位であることである。しかし、第3に特筆されなければならないことは、そのオフィスが法人格を持つため、当然、契約の締結、法的責任の主体であり、したがって通常のオフィス以上にその任命権者から独立してその与えられた任務を遂行することになり、そのために必要な権限を広汎に与

えられていることである。

以上要するに、イギリスのコーポレーションズ・ソールの法理は、高級なオフィス・ホルダーが、その任命権者からきわめて広汎な権限を与えられ、独立して組織を形成し、業務を遂行するとの伝統を発展させてきているということである。

(注1) 検察庁法に規定する検事総長を指揮する法務大臣は、法務省という組織から離れて実在すると思われ、そうした意味でコーポレーションズ・ソールの発想が皆無ではないと思われる。また「国務大臣としての法務大臣」と言ったときも、同様である。

(注2) 日本でも最近、牛場対外経済担当大臣が発令され、同大臣は、自分の手足となる少数のスタッフのオフィスを設置した例がある。

#### IV 以上からの推論

##### 1. 推論の筋道

特異なオフィス・ホルダーであるコーポレーションズ・ソールは、自分に与えられた職務について必要な範囲で自分に必要な組織を形成し、契約を締結し、財産を運用処分することができ、その限りで法人格を持つものである。一般のオフィスは法人格を持っていないが、その職務の遂行について任命権者・指揮監督者からゆるい統制しか受けず、かつ財産運用收受の権能があるとされている。

私は、こうしたオフィス・ホルダーが組織との一体性を持たないで、その職務分担境界デマケーションをかたくなに守る慣行の淵源をなしていると推論しようと思う。すなわち、第1にはこうした広汎な職務遂行権能は、当然その与えられた任務・職務に関してであるのであるから、そこからはずれば、彼は自然人であり、オフィスにいる人ではない(すなわち、not in office) こととなるのである。したがって、職務分担の境界デマケーションに、細心であるのは当然である。第2には、デマケーションをその組織全体の効率向上の観点から相互調整しようとしなないのは、オフィス・ホルダーがそのオフィスを含めた組織に対する帰属意識が稀薄であるからである。会社のマネージャーというオフィス・ホルダーが会社の一員と自らをみなせず、対立的意識を持っているのは、オフィス・ホルダーの法理に根ざしている。

労働組合組織においても同じである。A地域における海運組合のいくつかの分会と経営者との間で労働条件について紛争が起きると、海運組合の書記長(これも Sec-



retary と呼ばれる)は、そうした分会にかわって経営者と交渉を始める。交渉がはかばかしくいかないと、書記長は、海運組合に対しストライキを行なうよう勧告をする。そして、ストに入って以降、経営者と書記長との間で合意が成立すると、書記長は、組合に対し、ストをやめ職場復帰するように勧告をする。これがイギリスの組合の法的構造の一端である。ちなみに、日本では書記長はストを指令し、スト解除指令をする立場であって、勧告する立場ではない。日本の組合の書記長は、組合の機関であり、個人意識の上では組合そのものである。しかし、ここでは書記長は、組合と別の法的実在である。これは、組合の内規の作り方いかんに帰せられる問題であるものの、オフィス・ホルダーという組織に埋没しない存在を形成した社会の一つの特徴でもある。

## 2. ホワイト・カラーの意識構造

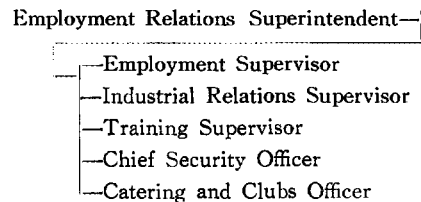
ホワイト・カラーの淵源は、イギリスにおいてはオフィス・ホルダーとサーヴァントの二通りあると考えるのが至当である。そして、ほとんどの者は法理的にはオフィス・ホルダーではなくサーヴァントとみなされる者であるはずである。しかし、労働条件の改善・労働法の発達は、サーヴァントをなるべくオフィス・ホルダーと同じように位置づけようと作用してきたと言える。制定労働法が未発達なときは、不当な理由で解雇されたサーヴァントたるホワイト・カラーを救う道は、強力な労働組合が組織されていないとすれば、彼をオフィス・ホルダーと位置づけることによってしかなしえなかった。このために、ホワイト・カラーについては広くオフィス・ホルダーとして認定する傾向があったと指摘する労働法学者もいる(私は、どうも首肯しがたいが)。

また、制定法でなく、職場環境の改善という実際の側面においても、サーヴァントたる労働者がオフィス・ホルダーと同様な労働環境を与えられる方向に向っていることも指摘しなくてはならない。具体的にはオフィス・ホルダーと位置づけられる労働者は、物理的にオフィスと呼ばれる空間を1人で占拠しているのが通常である。多くのサーヴァントたる労働者も職場環境がよくなるにしたがって、つまり具体的には現代の会社・官庁等における1人当たり床面積の増大とともに、法理的にオフィス・ホルダーではない労働者が個室入りする傾向が続々できている。現在は、タイピスト、秘書といった法理的に明白にサーヴァントと位置づけられる労働者も職場環境が許せば個室を持つに至るのは常識となってきている。こうして、法理的にオフィス・ホルダーでない労働者も、

続々と意識のうえではオフィス・ホルダーに近づきつつある。

また、意識構造のうえでみのがせないこととして、肩書の問題を指摘しておきたい。経済効率をむねとする民間組織、具体的には会社の組織における肩書が官におけるそれと共通であることが多い。Director General, Director, Secretary, Superintendent, Supervisor, Officerといった名称は官民共通である。日本の官民共通用語は、部長、課長、係長などの類であるが、しかし、これは××部、○○課という組織の長という名前で官民いずれの肩書という色彩のない中立的なものである。前述した英語の肩書も、官民共通の中立的な名称ではあるものの、法理論上はともかく、いずれもオフィス・ホルダーという感覚を強く持っている名前である。そうした名称の持っている心理的影響は、軽視できない。

エッソ・フォーレー精油所の労務部は、次のような組織である(注1)。日本的に言えば常用工2300人の工場の労務部がいかにかめしいことか!



どの社会においてもそうであるが、人間は意識・無意識のうちに自分の上位の地位に自分を向上させていく、ないし擬していきたいとの欲求を持っている。サーヴァントたるホワイト・カラーは、個室に収まっている自分の上位にある法理的なオフィス・ホルダーに向上したい、またそれに擬したいとの欲求を持っていることは否定できない。ところがここで問題となるのは、その上位にあるオフィス・ホルダーはその職務の遂行にあたって、自分の任命者、上位者、同僚たるオフィス・ホルダーからゆるい統制しか受けず独立性が強いことである。このために生じたオフィス・ホルダー特有のデマケーション意識が、法理的にはオフィス・ホルダーではないサーヴァントたるホワイト・カラーに蔓延していくことである。自分の職務分担についてのデマケーションをかたく守るということが、タテ・ヨコ・ナナメの連絡調整をしながら進めていく現代的経営の下ではマイナスの効果しか持っていないのは当然のことである。そして、その経済全体に与える影響は、法理的にオフィス・ホルダーでない者が心情的にオフィス・ホルダーと感ぜられる環境

の進展、心情的に自らをオフィス・ホルダーと概念しうるホワイト・カラー労働者の就業人口に占める割合の増加(注2)とともに大きくなるのは火をみるより明らかである。イギリスの化学工業の単位生産量あたりの生産工(ブルー・カラー)の数は、西ドイツ・オランダのそれと比較して10%多いのに対し、同じくホワイト・カラーはフランス・オランダのその2倍の人数であったとの資料が1972年政府の手によって発行されているが、一つの例と言えようか(注3)。

### 3. 日本との比較

これは、社会的に検証する必要があるが、私見によれば日本のホワイト・カラーの淵源は、二つであると思われる。一つは武士階級である。一つは、商家の番頭・手代・丁稚である。ここでこの二つがいずれも、サーヴァントたる労働者であって、イギリスのような雇用と職務の遂行についての安定と独立がえられるオフィス・ホルダーのようなものでないことである。「侍」は「さぶらう」との語源を持つように主人に仕える存在であった。主人の信のある間だけしか雇用は安定していなかったし、その職務の遂行は明示的な主人の意思にしたがうことは当然であるうえ、黙示的な主人の意思をも感じとって遂行することが肝要とされてきた。官庁勤めならず、すべての勤人が自分たちを「宮仕え」の身にあるものと位置づけ、時としては「せまじきものは宮仕え」とグチをこぼすタネに用いるものの、自分の仕えている上司、組織の明示・黙示の意図を吸みつつ、それを最大限に実現しようと周囲と協調しつつ、労働に従事するとの意識は現代に至るも存在している。

労働者の雇用法上の地位の安定は、戦後の労働三法の下で、こうした意識構造を変化させることなく、外的に与えられたことも指摘に値する。明治以来の欧米の会社組織、官庁・軍隊組織の導入にあたって、ドイツ法的制度の枠組みの中で、個人をそうした組織の一員、つまり機関として位置づけてきているために、個人が組織に対し強い帰属意識を持つとともに、組織の意図・欲求に対し忠実であることが指摘できる。コーポレーションズ・ソールの法理を導入しないで、自然人と法人との二分法ですべての法的枠組みを割切ったメリットがここにあらわれている。会社法上、取締役の地位権能は明確化され、オフィス・ホルダーらしいが、「会社は永遠である」との遺書を残して自殺した例が記憶に新しいように明確なオフィス・ホルダーという法的意識も、わが国に定着した気配はない(注4)。

### 4. 結語

世界は、いまや日本の経営手法を日本の経済成長の原因として注目するに至っているが、その経営主体の組織とその手足たる個人との関係についての法的枠組みと、それから生じている労働者の意識の問題を抜きにして日本の経営を語ることはできない。そして、以上の推論が若干の意味があるとすれば、コーポレーションズ・ソールとかオフィス・ホルダーの法的枠組みの導入と、それがもたらす意識構造が経済成長になんらかの影響をおよぼすのではないかという点を検討してみることは、発展途上国問題にとり組んでいるわれわれにとつての、多くある課題の中の一つと言ってもいいのではないだろうかと思う。

旧英領植民地における英法の継受の状況は言うまでもないし、多くの発展途上国からの留学生がいまもロンドンを彷徨していることから、イギリスの法的枠組みの輸出は、今後も、貨物の輸出と異なり、堅調に推移することが想像に難しくないからである。

(注1) Allan, Flawders, *The Fawley Productivity Agreements: A Case Study of Management and Collective Bargaining*, 1964.

(注2) 就業人口に占めるホワイト・カラーの割合は、1911年の18.7%から、61年35.9%、71年42.7%と増加している。

(注3) Economic Development Committee for the Chemicals, *Chemical Manpower in Europe*, 1972.

(注4) 裁判官、検察官のようにきわめて安定している場合について、オフィス・ホルダーに類似した面があるが、裁判官再任拒否のような事例にみるとおり、必ずしも、これもオフィス・ホルダーと言えない面がある。結論的には、日本にはオフィス・ホルダーの制度は導入されなかったとみた方がいいかもしれないが、断定しないでおく。

(アジア経済研究所在ノーリッジ海外調査員)