

労働組合法立法史料研究(解題篇)

<労働関係法令立法史料研究会>

労働組合法立法史料研究（解題篇）
＜労働関係法令立法史料研究会＞

ま え が き

労働組合法は、第二次大戦終戦直後の昭和20年10月11日に占領軍司令官マッカーサー元帥が幣原喜重郎首相に日本民主化の5大改革のひとつとして提示した「労働組合結成の促進」に応じて、同12月に制定された。この昭和20年労働組合法は、厚生省の中に設置された労務法制審議委員会において、占領軍の介入を受けずに起草されたものであるが、昭和24年に総司令部の意向により改正が加えられた。

本報告書「労働組合法立法史料研究」（解題篇）は、厚生労働省に保管されているのが発見された昭和20年労働組合法（昭和20年12月22日法律第51号）および昭和24年改正労働組合法（昭和24年6月1日法律第174号）の成立過程の史料について、労働関係法令立法史料研究会（座長・渡辺章筑波大学名誉教授）の8人の研究者がそれぞれ分担し、政府提出法案確定までの推移および変遷の跡をたどって解題を施している。

本報告書は、労働立法政策研究における有用性が極めて高いことから、労働政策に関する有益な情報収集の成果である「国内労働情報」として刊行する。昭和20年労働組合法および昭和24年労働組合法の草案起草過程を示す史料については、「条文史料篇」として別途刊行されており、本報告書と併せて、関係各方面で広く活用され、労働組合法のより深い理解につながることを願うものである。

2014年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆者（解題篇）

（執筆順）

- 渡辺 章 筑波大学名誉教授（第一章Ⅰ、第一章Ⅱ）
- 竹内（奥野）寿 早稲田大学法学学術院准教授（第二章Ⅰ、第二章Ⅳ）
- 富永晃一 上智大学法学部准教授（第二章Ⅱ）
- 野川 忍 明治大学法科大学院法務研究科教授（第二章Ⅲ）
- 中窪裕也 一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授（第二章Ⅴ）
- 和田 肇 名古屋大学大学院法学研究科教授（第二章Ⅵ）
- 野田 進 九州大学大学院法学研究院教授（第二章Ⅶ）
- 土田道夫 同志社大学法学部・法学研究科教授（第二章Ⅷ）

○は研究会座長

目 次

第一章 昭和 20 年労働組合法（渡辺 章）

- I 昭和 20 年労働組合法案の起草および帝国議会の審議経過概要…………… 1
- II 昭和 20 年労働組合法の草案審議および成立……………29

第二章 昭和 24 年改正労働組合法

- I 昭和 24 年労働組合法改正の経緯及びGHQ勸告、第 1 次案から
第 12 次案までの概要（竹内（奥野）寿）……………84
- II 総則・刑事免責解題（富永晃一）……………106
- III 労働組合・民刑事免責解題（野川 忍）……………126
- IV 団体交渉解題（竹内（奥野）寿）……………140
- V 不当労働行為解題（中窪裕也）……………167
- VI 労働協約解題（和田 肇）……………202
- VII 労働委員会解題（野田 進）……………222
- VIII 罰則・雑則・附則解題（土田道夫）……………255

第一章 昭和20年労働組合法

渡 辺 章

I 昭和20年労働組合法案の起草および帝国議会の審議経過概要

1 はじめに

(1) 検証の対象にする立法史料

現行の労働組合法は、昭和24年月5月21日に第五特別国会で法律174号として成立した。同年6月1日に公布され、同法施行令（昭和24年6月29日政令231号）により公布の日から施行するとされ、6月10日から適用された（労働組合法施行令附則1.）。一般には、24年改正労組法と呼ばれている。本章では、24年改正労組法の前身であり、改正対象になったいわゆる「旧労働組合法」に係る立法史料（はしがき参照）を検証する。それは日本ではじめて、労働者に団結する権利および団体交渉その他団体行動をする権利（労働基本権）を保障することを規定した日本国憲法の成立以前に帝国議会の審議を尽くして制定されており、第2次世界大戦が日本の敗戦によって終結した1945（昭和20）年8月15日から数えて4ヵ月程の期間を置いて昭和20年12月22日法律51号として成立し、同法施行令（昭和21年2月27日勅令108号）により公布され、同年3月1日施行された。この労働組合法を前言したように人は一般に「旧労働組合法」と呼んでいる。しかし、本稿ではこうした俗称は使用しないことにし、20年労働組合法（ないし20年労組法）と呼ぶ。

20年労組法に係る立法史料のひとつは、簿冊①および同②に「労務法制審議会法案」として綴じられている史料で、幣原喜重郎内閣の下、昭和20年10月27日芦田均厚生大臣が敢えて管制を設けずに諮問機関として設置した「労務法制審議会委員会」の第3回、第4回および第5回の総会に提出された「労務法制審議会委員会提出労働組合法案」である。これら労働組合法案は、第1回委員会総会において会長が委員のうちから9名の委員を指名して付置した「整理委員会」によって起草されている。本章ではそれを総会順序に従って「第1次草案」、「第2次草案」、「第3次草案」と呼ぶ。加えて、第3次草案の審議を終えた後、「整理委員会」委員のうち会長が5名の委員を「小委員会」の委員に指名して最終調整を委ね、政府に提出した「答申案」がある。（簿冊①1～85頁。以下、単に①、②と表記する）

いまひとつの立法史料は、「労組法案審議録」として綴じられている第1回総会から第6回総会までの委員の多様な発言をそのまま速記録風に記録した議事録である。（②1～703頁）

以上の立法史料に加えて、本章では20年労組法の政府提出法案を審議した第89回帝国議会の本会議および衆議院・貴族院の「労働組合法案委員会」における法案審議録のうち20年労働組合法の規定内容に係わる部分を検出し参照している。

(2) 20年労働組合法の以前・以後

(ア) 戦前における労働組合法案

労務法制審議会委員会で20年労働組合法案の審議の経緯および内容は後にやや詳しく述べる。委員会は、答申案提出までの1ヵ月に満たない間（昭和20年10月27日～同年11月21

日)に5回の総会を重ねている。その第1回総会(昭和20年10月27日)において、政府委員から「我が國ニ於ケル労働組合運動ハ遠ク明治ニ遡ルノデアリマスガ、労働組合法案ノ制定ガ政府並ニ議會ヲ中心トシテ問題ニナリマシタノハ、大正八・九年頃カラデアリマス。」として、同年以後政府および議會を中心に労働組合法の制定問題が取り上げられた経緯がやや詳細に述べられた。最終的には、政府は大正14年社会局案を大幅に修正して作られた労働組合法案を昭和6年第59回帝国議會に提案し、衆議院で可決された後、貴族院で審議未了になった。以後、「満州事変ヲ契機ト致シマシテ急激ニ此ノ問題ニ対スル関心ガ冷却シ支那事変、太平洋戦争ニ至リマシテハ、全ク世間ヨリ忘レラレタル状態ヲ呈シタ」、と報告された。労働組合法制定に関する関心が「急激ニ……冷却」するに至った真因に関しては、それまでの長い治安維持法、治安警察法をはじめとする労働運動の弾圧諸立法による酷薄な取締りには言及せず、このように「満州事変ヲ契機ト致シマシテ」と易々と説くところに、戦時体制に翼賛しそのまま敗戦を迎えた者たちの思考体質が読み取れよう。

そこで、指摘された労働組合法案は、大正9年農商務省案、内務省案、大正10年から13年の間に諸政党の建議ないし提案した法案、大正14年社会局案、それを修正し大正15年に政府が初めて議會に提出した労働組合法案、さらにそれを修正した昭和2年の議會提出案、昭和4年から5年にかけてのいくつかの無産政党による議會提出案、昭和4年発表の社会局案、それを修正した前出の昭和6年議會提出案等である¹。

20年労組法案起草の使命を帯びた労務法制審議委員会の委員らが、このような僅か15年前の約10年間におよぶ労働組合法案をめぐる曲折した政治的変動なり経緯から影響を受けない自由な立場にあったとは考えられない。それは、同委員会の第1回総会において早々に現出した。事業主側を代表した委員は審議委員会における戦前の労働組合法案の取扱いに関し、昭和6年第59回帝国議會提出の労働組合法案を中心にして考えるのが早道であると発言し、これに対し労働側を代表した委員はその案よりも「割合進歩的ナ案」である大正14年社会局案を「資料トシテ決定シタラ如何」と応酬した。(②23頁)

しかしながら、このやりとりは末弘嚴太郎委員の「ソレヲ資料トシテ参考ニスルコトハ当然必要ニ思ヒマスガ、此ノ委員会デハ……全然新シイ構想デ考ヘテ行ツタ方ガ宜イ」との発言や、「十何前(マ)二十何年前口モノヲ持出シテ口ソレヲ焼直スナラバ此ノ委員会ノ答申ハ済ムト云フヤウナ觀念……ハ出発ニ於ヒテ自ラノ責ヲ汚シテイル」と激しく反発する一委員の発言によって以後再び委員会審議の場に出することはなくなった(口は議事録の空白部分)。いわば、古い革袋に新しい酒を盛ろうとする流れはこの場でせき止められたのである(後述)。(②24頁・68頁以下)

とはいえ、20年労組法に戦前の労働組合法案と通底する思考方法を基にしたと思われる諸規定が混入したことも争いようのない事実である。このことも後に順次述べる。

¹ 戦前における労働組合法案に関しては、さしあたり山中篤太郎『日本労働組合法案研究』(岩波書店、大正15年)(本書は、大正15年政府確定労働組合法案までを扱う)、手塚和彰「戦前の労働組合法問題と旧労働組合法の形成と展開(一)」『社会科学研究』第22巻2号(1970年)151頁以下、中窪裕也「戦前の労働組合法案に関する史料覚書」『労働法が目指すべきもの』(信山社出版、2011年)207頁以下を挙げておく。同論文207頁に基本文献が挙げられている。

(イ) GHQ占領政策

20年労組法の審議は当然のことながらGHQの日本政府に対する指令なり指示によって多大の影響を受けた。末弘巖太郎は、後に、「労働組合法はその後の労調法などと違って、餘りアメリカの影響を受けていない……。法律の内容は聯合軍側の指導を受けることなしにきめられたのであって、この點世間に多少誤解があるようだから、注意しておく。」と述懐²、また政府も労働組合法案を審議する帝国議会において、幣原喜重郎内閣が成立した2日後の昭和20年10月11日、マ元帥と総理大臣との会見の際、必要な改革を行うよう五項目の指示を受け、その一つに「労働階級ト産業平和ノ為ニ労働組合法ヲ制定スルコトガ望マシイ」との文句があったことを認めつつ、しかしながら、労働組合法案の立案に際して、「一々ノ箇条ヲ先方カラ指図シタ」という事実はない（後出の衆議院労組法委議事録第二回33頁）。「主ナ點ニ付テハ先方ト意見ノ交換ヲ致シマシテ、此ノ案ガ出来タノデアリマスガ、サウダカラト云ッテ議會ノ審議権ヲ無視スルト云フノデアリマセヌ」。ただし議会の行う修正がポツダム宣言の線に沿う方針と著しく背馳する場合は、「先方ガドウ云フ措置ヲ執ルカト云フコトハ未知数デアリマス」と微妙な答弁をしている（同第三回50頁）。

これらの要人の発言は、20年労組法がその個々の規定について細かな内容にわたり占領軍から指令や指示のままに作られたものではないという経緯を述べたものであろう。

しかし、GHQが日本の戦後労働改革についてすでにこの時期（20年労組法案の起草および20年労組法の制定期）以前に日本政府に基本の方針を示していたことは周知のところである。1945（昭和20）年8月15日ポツダム宣言受諾後、日本政府（東久邇稔彦内閣）は、マ元帥によっていわゆる五大改革の指示が行われた日（同年10月11日）の前（同年10月1日）に、すでに労働組合法制定のために労務法制審議委員会設置の決定（閣議諒解）をしていたのもそれゆえである。このように、GHQの占領労働政策が20年労組法案の起草および帝国議会審議に根本的な法思想的、政治的影響を与えていたことは否定すべくもなく、「ポツダム宣言」（1945年7月26日）、「降伏後における合衆国の初期対日方針」（1945年9月22日）における労働条項、「政治的、民事的、宗教的自由に対する制限撤廃について（覚書）」（1945年10月4日）、マッカーサー元帥から幣原総理大臣に対し直接行われた「人権保障に関する五大改革」の指示（1945年10月11日）、「日本労働者組織の取扱いについて」（1945年11月5日）、「日本労働統制法規の撤廃」（1945年11月10日）などの指令ないし指示がそれである。

これら占領軍による日本の戦後労働改革に関してはすでに優れた先行研究が存在しており、20年労組法の立法史料研究を主題にする本稿ではこれ以上この問題に言及することはしない³。

(ウ) 20年労働組合法制定以後

20年労組法の施行後、日本政府（厚生省労政局長）は各地方長官宛てに、当面緊急性のある規定の解釈ないし運用基準に関し矢継ぎ早に解釈例規を発出した。すなわち、

昭和21年6月1日労発第325号（解釈例規第1号）

昭和21年8月7日労発第442号（解釈例規第2号）

² 末弘巖太郎『労働運動と労働組合法』（大興社、昭和23年8月）54頁。

³ 戦後労働行政史4頁以下。竹前48頁以下・50頁以下・55頁・79頁以下。竹前・研究144頁以下、遠藤52頁以下、手塚和彰「戦前の労働組合法問題と旧労働組合法の形成と展開（二）」『社会科学研究』第23巻2号（1971年）139～149頁など。

昭和22年7月7日労発第354号(解釈例規第3号)

昭和22年11月17日労発第156号(解釈例規第4号)

昭和23年6月3日労発第262号(解釈例規第5号)

昭和23年11月29日労発第18号(組合規約について)、などである⁴。

このほか、昭和23年12月12日労発第32号労働事務次官通牒「民主的労働組合及び労働関係の助長について」、昭和24年2月11日労働次官通牒「労働組合の資格審査基準について」などの通牒も発せられている。その内容は、大まかには主に労働組合の組合員資格、組合規約の内容、組織運営および労働委員会の委員構成等に関するものが目立つ。

これら解釈例規および通牒の内容も、本来、20年労組法案の起草の際に行われた立法論議と関係づけて評価すべきものであろう。本稿では、これら解釈例規や通牒は、20年労組法の改正を狙いにしてGHQが日本の政府に行った第1回勧告(昭和23年11月24日決定・24年1月4日日本政府受領)、第2回勧告(決定時期不明・24年1月4日日本政府受領)および第3回勧告(昭和23年11月24日決定・24年1月5日日本政府受領)の内容を先取りしたものであることが明らかであることを指摘するにとどめる。

GHQの日本政府に対する上記の3つの勧告に関しては、24年改正労働組合法の立法史料として次章以下で検討対象になる(GHQの上記の3勧告に関しては第二章Iの竹内(奥野)准教授の論文を参照されたい)。(上記3つの勧告は、⑦3~43頁、45~80頁、81~88頁)

20年労組法施行期は激しい労働攻勢期であった。このことを反映し、昭和21年2月1日に争議行為に際して暴力脅迫または所有権侵害の事実の発生を見つつあることは遺憾に耐えない、違法、不当なる行動に対しては、政府においても、これを看過することなく断固処断せざるを得ないとする内務・司法・商工・厚生「労働争議に対する四相声明」、同年6月13日「社会秩序保持に関する政府声明」、昭和24年4月23日法務庁検務局長通牒「労働組合法第1条2項の解釈について」(検事総長・検事長・検事正宛)などが発せられていることにも留意しておくべきであろう。

2 労務法制審議委員会の設置

昭和20年10月1日、政府(東久邇稔彦内閣)は、前言したように「労働組合法ニ関スル法制審議立案ニ関スル件」を閣議に付し、

一 終戦ニ伴フ新勤労情勢ニ即応シ労働組合ニ関スル法制ノ整備ニ付速及之ガ審議立案ヲ行フコト

二 労働組合ニ関スル法制其ノ他労務法制ノ整備ニ関シテハ特ニ関係各庁並民間有識者ノ意見ヲ徴スルノ要切ナルニ鑑ミ厚生省ニ適当ナル審議機構を設クルコト

との閣議了解を行い、同月5日東久邇稔彦総理大臣が辞任した後の同月9日に成立した幣原喜重郎内閣の下に労働組合法制定のための労務法制審議委員会を発足させた⁵。

労務法制審議委員会は、厚生省の所管とされ、厚生大臣(芦田均)が学識経験者、事業主側、労働者側、帝国議会議員のそれぞれから総勢24名の委員を委嘱して構成し、これに若干名の政府(厚生省)委員が加わった(いわゆる五者構成)。委員会に関する特別の官制

⁴ 20年労組法下の第1号~第5号の解釈例規は東大・註釋附録7頁以下に収録されている。

⁵ 資料労働運動史20・21年689頁、戦後労働行政史193頁参照。

は作られず、委員24名の委嘱も「極ハメテ便宜ノ措置」によって行われた。(②5頁)

委員会は、厚生大臣の諮問機関の性質を有し、昭和20年10月27日から同年11月21日までの1ヵ月足らずの間に5回の総会を行い、第1次～第3次の草案を起草審議した。委員会は、同月24日政府に対し20年労働組合法案の「答申案」を提出した。

労務法制審議委員会の委員はつぎのとおりである。

学識経験者委員 (以下、学経委員ともいう) 7名 末弘巖太郎 (東大教授)、大河内一男 (東大教授)、山中篤太郎 (産大教授)、藤林敬三 (慶大教授)、深川正夫 (三井鉱山労務部長)、桂 皋 (カ) (化学工業統制会理事)、鮎沢巖 (日本外政協会理事、元国際労働事務局東京支社)。

事業主側委員 (以下、使側委員ともいう) 6名 井坂孝 (日本経済連盟)、岡崎忠雄 (神戸銀行頭取)、安川大五郎 (電気機械統制会長)、三村起一 (住友鉱業社長)、篠原三千郎 (東京急行常務取締役)、関桂三 (繊維統制会長)。

労働者側委員 (以下、労側委員ともいう) 5名 西尾末広 (日本社会党、衆議院議員)、松岡駒吉 (日本社会党、元総同盟会長)、水谷長三郎 (日本社会党)、小泉秀吉 (海員組合長)、三輪荘吉 (元産業報国会理事)。

貴衆両院議員 (以下、議院委員ともいう) 6名 大蔵公望 (貴族院議員)、大野緑一郎 (貴族院議員、元社会局長)、後藤一蔵 (貴族院議員)、松村義一 (貴族院議員)、星島三郎 (衆議院議員)、内ヶ崎作三郎 (衆議院議員)。

後に、官庁側から厚生省政務次官、参与官、厚生勤労局長が補充され、事業主側から1名 (竹中藤右衛門・日本建設工業統制組合長) が追加された⁶。

3 労務法制審議委員会の審議経過

(1) 審議経過の概要

労務法制審議委員会は、第1回総会を昭和20年10月27日に開催し、同年11月21日までの1ヵ月足らずの期間に5回の総会を開き、労働組合法の第1次・第2次・第3次草案を起草、審議し、11月24日「答申案」を厚生大臣芦田均に提出した。

第1回総会において、厚生大臣は会長を大蔵公望議院委員に委嘱した。(②6頁) 委嘱を受けた会長は、審議委員会のなかに「整理委員会」を置いて、総会で発言された委員の意見をまとめ、労働組合法案の起草に当たる体制をとりたいと提案し、自ら委員9名を指名し、官庁側から厚生次官の指名する2名が加わることを含めて委員会の了承を得た。(②79頁) 会長は整理委員会委員長に大野緑一郎議院委員を指名した。委員および委員長指名の基準、経緯は定かではない。厚生大臣、会長および事務当局の間で綿密に事前打ち合わせが行われたことが推認される(整理委員会の委員の氏名および同総会における審議概要は、後記(2)第1回総会の箇所述べる)⁷。

⁶ 資料労働運動史20・21年689頁、戦後労働行政史194頁(委員の肩書は本書による)。厚生省以外の鉄道、逓信、海運等の現業担当の官庁および司法省、商工省、内務省等の出席者を含め、第1回総会の出席者の顔ぶれの詳細は、委員の一人である山中篤太郎「労働政策とわたし(2)」季刊労働法78号(1970年)202頁に図示されている。

⁷ 第3回総会(11月5日)における整理委員会委員長報告によれば5日、13日(第1次草案が提出された第3回総会の前々日)の両日午前・午後に及んで開催されている。(②263頁) 山中(2)(前出注2)季刊労働法78号(1970年)195頁は、労働組合法案の作成について、この整

また、大臣は、労務法制審議委員会に諮るべき労働組合法案の政府案は用意しない、本委員会で審議作成されるよう望むと述べた。大蔵公望会長は、本委員会において「答申案」を作成して政府に提出し、帝国議会には「政府案」が提出されるという今後の道筋を確認した。大臣は、答申案を受けて政府案を作成し「出来レバ最近ノ議会ニ出シタイト思ッテオリマス」と、委員会の審議が急がれている旨を述べた（第89帝国議会は同年11月26日招集され、翌27日開催されている）。(②18～19頁)

第2回総会は同年10月31日に開催された。早くも労働組合法草案の骨子となるべき事項を列記した「意見書」が提出され、末弘嚴太郎学経委員（以下、末弘ということがある）が自分が起草したと述べ、詳細な趣旨説明を行った。会長は、整理委員会に労政局長を加えて10名体制とし、「出来ルナラ今月半バ頃マデに原案ヲオ作り下サルト好都合」と指示した。

(②253頁) 本総会では、末弘による「意見書」の説明の前に、戦争終結時の労働情勢の報告、戦時期および戦後しばらくの間存置された工場別の「単位産業報国会」（単位産報）の組織および活動の実情、日本労働総同盟のリーダーである松岡駒吉委員の労働組合法案に関する基本構想演説などがあった。

審議会では以上の資料、説明をめぐって委員の間に自由な意見が幅広く交わされ、労働組合法草案の審議に拍車がかかった。(②85～254頁)

第3回総会は、それから約2週間後の同年11月15日に開催された。先の会長の指示どおり、整理委員会は全文30カ条（附帯決議5項目）の「第三回労務法制審議委員会提出労働組合法草案」（以下、**第1次草案**）を提出し、末弘が趣旨説明をした（第1次草案は、資料運動史20・21年718頁以下に収録）。(①1頁) 審議は、おおむね草案の構成（総則、労働組合、労働協約、労務委員会、附帯決議）にしたがい、委員がそれぞれ所信や質問等を述べ、主に末弘がそれに応答した。

第4回総会は、その4日後の同年11月19日に開催され、整理委員会は「第四回労務法制審議委員会提出労働組合法草案」（以下、**第2次草案**）を提出した（草案の構成は第1次草案と同じ。資料運動史20・21年732頁以下に収録）。(①19頁) 会長は、本草案から逐条審議の方式を採用し、条文ごとに出席委員の決議を行い、規定文言を整える方向で強いリーダーシップをとった。第2次草案の審議をひとわり終え、会長は整理委員会に5名の委員で構成する「小委員会」を設け、委員を指名し、同法案に対する各委員の発言の採否を一定の基準を設けて判断するよう指示した。小委員会の委員長には末弘を就任させた（小委員会委員の氏名は、後記（5）第4回総会の箇所参照）。小委員会の委員選任の基準も定かではない。

第5回総会は、第4回総会の2日後（同年11月21日）に開催され、小委員会が作成した「第五回労務法制審議委員会労働組合法草案」（以下、**第3次草案**）を審議した（第3次草案は資料運動史20・21年754頁以下に収録）。第3次草案の構成は、第2次草案と同じである（ただし、「労務委員会」を「労働委員会」に名称変更し、最終章に罰則規定を加えた）。審議の後、最終案の作成は小委員会に委ねられ、第3次草案を微修正して労働組合法の「**答申案**」を作成し、同年11月24日厚生大臣芦田均宛に提出した（答申案は資料運動史20・21年768頁以下に

理委員会が「総会よりもはるかに質的に重要な場」であったとの所見を述べているが、整理委員会開催の日程および回数については第2回総会と第3回総会の間当たる11月4日、5日（および20日）に開かれたと回想されており、史料記録と一致しない。なお、第4回総会と第5回総会の間日の11月20日に3回整理委員会が開催されたことは共通している。

収録)。

政府は、答申案を基に労働組合法の「政府案」を作り、昭和20年12月8日第89帝国議会に衆議院先議として提出した。法案は、同月16日衆議院、19日貴族院において無修正で可決成立し、同月22日法律第51号として公布され、労働組合法施行令(昭和21年2月27日勅令108号)により昭和21年3月1日施行された。

昭和20年12月27日第6回総会(最終回)が開催され、答申案と成立した20年労働組合法の内容(政府提出案と同じ)との異同について事務局の説明が行われた(その内容は後述)。

以下、第1回～第6回の各総会の審議に関し、重要と思われる事項を取りだし概略を述べる。

なお、総会審議の速記録、労働組合法の第1次～第3次草案等の史料はすべて手書きである。特に速記録には抜字部分が多数箇所あり、文章の前後から明らかと思われる箇所は〔 〕を付して補充し、少しでも疑問が残る余地のある部分は□で表記している。

(2) 第1回総会(1945〔昭和20〕年10月27日)

(ア) 労務法制審議委員会設置の趣旨および整理委員会の設置

芦田均厚生大臣は、冒頭、労働組合法の制定に向けて労務法制審議委員会を設置する意義をつぎのように述べた。第1に、「終戦ニ伴ッテ我が國ノ勤労事情モ之ヲ繞ル諸般ノ條件ト共ニ一大改編ヲ遂ゲ……之ニ適應スルダケノ刷新ガ加ヘラレナケレバナラス」、「平和日本ノ再建ヲ根本目標トシテ真ニ民主的ナ産業平和ヲ基礎トスル労資組織ナリ……就業ノ適正化、生活安定、就中勤労意欲ノ増進等ノ問題」がある。

第2に、本委員会の委員には「労働組合ニ関スル法制」を中心に審議をお願いする。労働組合の結成は急速かつ広い範囲になされる必須の情勢にあり、労働組合の健全な育成を図ることは産業平和の樹立を基礎とする「労務問題」の解決に頗る重要な意味がある。しかし、審議は労働組合そのものに問題を限るのではなく、「關聯スル問題、所謂工場委員制ノ問題、或ハ其ノ他適當ナル公権的□機關、例ヘバ賃銀委員会制デアルトカ、組合ノ団体交渉ニ伴フ労働契約(マ)ノ問題等ヲ含ム趣意デアリマス」。本委員会委員には、「我が國各界□代表的学識経験アル方ヲ網羅シタ」。

第3に、政府と本委員会との関係は、「政府方面カラ特ニ諮問案トカ原案トカ云フヤウナモノヲ出スヤウナ考ヘハ持ッテイナイ……皆様御自身ノ案ヲ御提出ナルコトデ十分審議ヲ儘サレルコトガ適當デアル」。

労務法制審議委員会は、このように政府の作成する「原案」にお墨付きを与えるような行政意思決定の形式的、手続的の一過程といったものではなく、「適切ナル法制ヲ御作ニナル為ニ却ッテ皆様ノ御自身ノ案ヲ御提出ナルト云フコトで十分審議ヲ儘サレルコトガ適當」と言明され、白地に筆をとるよう委員会(委員)の独立性が協調された。(②3～7頁・15～16頁)

(イ) 「整理委員会」の設置

厚生大臣が会長に指名した大蔵公望委員(以下、会長)は、第1回総会を終えるに当たって、委員会のなかに少人数の「整理委員会」を設けることを提案し、委員に大野緑一郎、西尾末広、桂皋、安川大五郎、山中篤太郎、松岡駒吉、藤林敬三、鮎沢巖、末弘嚴太郎の各委員(9名)を指名し(事業主側1名、労働者側2名、学識経験者5名、貴族院議員1名)、委員長に大野緑一郎議院委員を指名した。整理委員会には、後に厚生省側から高橋労政局長が加わった。このように整理委員会は20年労組法案の起草に決定的に重要な役割を演じたの

であるが、委員の人選基準は明らかとはいえない⁸。(②24頁・80頁。第1回総会は②1～80頁、資料運動史20・21年690～700頁)

この整理委員会が、第3回総会のために労働組合法の第1次草案を、第4回総会のために第2次草案を、最終回の第5回総会のために第3次草案を作成する。この決定的に重要な役割を遂行するために、会長の裁断によって整理委員会のなかに5名の委員で構成する「小委員会」が設けられた。答申案は、この小委員会で作成された。この経緯は後に見るとおりである。

(ウ) 労働組合法制定をめぐる主要問題の提示

実質審議の第1弾として、亀山厚生次官が、大正8・9年頃から政府部内でいくつかの労働組合法案が起草され、無産政党も法案を起草したこと、および政府、帝国議会における法案の取扱いの経緯を述べ、「満州事変ヲ契機ト……シテ急激ニ此ノ問題ニ対スル関心ガ冷却シタ」ことなどを説明した(前言した)。

次いで、「立法ヲ繞リマスル主要問題」としてつぎの4点を指摘した。

- ① 労働組合法制定の理念
- ② 労働組合に関する規定事項(すなわち、労働組合の目的、組合員の資格、労働組合の組織構成、設立手続、法人格の問題、組合勧誘・脱退に関する自由保障の問題、争議に関する労働組合の立場の問題、国家監督の問題など)
- ③ 労働協約の成立、効力、期間等を含む労働組合の組織活動に関連する諸問題
- ④ 無組合事業場における労働者団体の問題(すなわち、工場事業場での工場委員会制、賃金委員会制の問題)

加えて、「事業主、従業者〔ノ〕一体的団体 協調組合トデモ申シマセウカ、此ノヤウナモノニ付テモ相当〔ノ〕規定ヲ設クベシトノ議論モアルヤウデアリマス。」と態々の指摘をした。最後に、委員に対し、頻発している労働争議調停に関してGHQが強い関心を示している旨伝えられた。

(エ) 主な審議事項

第1回総会で交わされた主な意見はおおむね4点ある。

第1は、労働と労働組合との関係である。使側委員のある者は、労資は産業をとおして公共的生活をし、国家・公衆の利益を図る同じ目的の下で活動している。その意味で、戦時中の「労資一体」、「日本的勤労観念」を悪いと決めつけるべきではないと述べた。また、労働組合は経済的、社会的活動に専念し、政治活動にその資産を利用すべきではない、労働争議に対しては公的な調停制度が必要である、クローズドショップは認めるべきでない、労働争議調停に関し労働側に自ら負うべき義務を尊重せしめる必要がある、などと主張した。(三村・岡崎②26～41頁)

この意見には反論が行われ、労働組合法の基礎に日本的、神話的勤労観を置くようなことには聊かでも起こってはならない。労働組合は、労働者の利益を擁護する組織であり、意識的組織をもつ経済社会の一方の当事者と考える。また、労働組合が連合し、大きな組織になった場合に政治的なことに触れないことは事実上できない、「自分ノコトヲ最終的ニ決定スル……議会は通ズル路ヲ塞グコトハ、国民ノ凡ユル組織ニ対シテ不当」と考える、

⁸ 山中(前出注2)季刊労働法78号(1970年)201頁も、「人選がどのようなルールでどう選ばれたかをわたしは知らない」と述べている。

あるいは「事業一家」という言葉は労働者を欺瞞するものだといった趣旨の意見が述べられた。(桂②47頁以下、松岡②63頁)

第2は、労働組合法の大綱に関係する意見である。労働組合法を、「労働組合の法」、「団体協約の法」、「争議調停の法」の三部構成にし、冒頭に全体的な「指導精神」を掲げ、その指導精神には、「日本ニ於ケル労働憲章」として「人権ノ尊重ヲ条文ニ規定」し、将来その精神に照らして法律の規定を解釈してゆくという趣旨(指導的な解釈原理)の下で労働組合法を制定したいという意見が述べられた。(松岡、②67頁以下)

これに対しては、政府側(亀山厚生次官)も、本委員会で労働協約法制、労働争議調停制度について意見を交わし、答申に反映させたいと応対し、格別の反論は出されなかった。(②74頁)

第3は、戦前の労働組合法案との関係およびGHQの対日占領政策ないし国際的観点に基づく意見である。戦前の労働組合法案の取扱いに関しては、昭和6年第59回帝国議会提出の労働組合法案を中心にして考えるのが早道である、否、その案よりも「割合進歩的ナ案」である大正14年社会局案を「資料トシテ決定シタラ如何」といった意見があった。(星島②22頁、西尾②23頁)。

末弘は、「ソレヲ資料トシテ参考ニスルコトハ当然必要ニ思ヒマスガ、此ノ委員会デハ……全然新シイ構想デ考ヘテ行ツタ方ガ宜イ」と述べ、戦前の労働組合法案を審議の下敷きにしようとする流れを止めた(前言した)。(②24頁)

同様に、「十何前(マ)二十何年前モノヲ持出シテソレヲ焼直スナラバ此ノ委員会ノ答申ハ済ムト云フヤウナ観念……ハ出発ニ於ヒテ自ラノ責ヲ汚シテイル」と激しく反発する委員の発言もあった。(鮎沢②68頁以下) 同委員は、進んで、ポツダム宣言に随って「平和ノ国家トシテ起タウト云フコト其ノ『キイ』ヲ茲デ作ラウトシテ居ルノdeal」、松岡駒吉労働側委員の提唱する「根本精神ガ……世界ニ大キナ文化的使命ヲ果サウトスル本心ヲ持ツタモノダト云フコトヲ示シテ戴キタイ」、「聯合軍ガ日本ニ駐留シテ居ル間ダケ胡麻化シニ、欺瞞的ニ作ルノジャナイ」と述べ、労働組合法案の根本理念を明らかにさせること、国際性、普遍性を有する内容のものを立案すべきである旨強調した。この意見にも格別の反論はなかった。その後の議論の展開をみると無視されたのではなく、浸透したのだと思われる。

第4は、工場事業場に存続している「単位産報」についてである。末弘は、「戦争以来産報ガドウ云フ働キヲシテ居ルカ……今後ト雖モ単位産報的ナモノヲ希望スルト云フ資本家ノ意見ガ出テ居ル」が、「平時ニハアア云フ機構デ行クノハイカンノデハナイカ」と述べ、「産報ノ実際ノ活動ニ付テ正確ナ資料」を提出するよう政府に希望した。この発言によって、単位産報の問題(組織および運営の実情)が第2回総会の議題に取り上げられることになった。(末弘②78頁)

(3) 第2回総会(同年10月31日)

(ア) 審議事項

第2回総会は、大きく4点に関し終日にわたる長時間の審議が行われた。第1に、事務局から「戦争終結ニ伴フ離職者ニ関スル推定表」が提出され、「就職戦線カラ離レル者、……就職戦線ニ或ル程度復帰出来ル者ハドノ位ニナルカト言フコトヲ大雑把ニ推定」するため

として、勤労者数および失業者(離職者)数等について勤労局長中西実(幹事代理)が説明した(推定表は史料簿冊に綴じられていない)。(②86頁)

第2に、終戦時における産業報国会に関し、深川正夫学経委員(三井鉱山労務部長)が「報告書」を提出し状況を述べた(報告書は史料に綴じられていない)。(②103~117頁)

第3に、戦前の労働組合運動の有力な指導者であった松岡駒吉労側委員が法案の基本構成に触れて議事録の18頁にもわたる長大発言を行った。20年労組法案の審議および内容に大きな方向性を与えたという意味で重要なものと評価されており⁹、後にその要旨を辿ることにする。(②118~137頁)

第4に、末弘巖太郎学経委員により労組法案の骨子を記載した「意見書」が提出され、同委員の説明を中心にさまざまな観点から質疑が行われた。(②141~161頁に説明、②162~254頁に質疑)

(イ) 勤労者並に失業者に関して

勤労者および失業者の推定数値は、労働組合法の制定を急ぐ政府の立場、戦争終結後に頻発した労働争議の背景および職業安定政策等の基礎資料として重要な意味がある。しかし「推定表」は原史料に綴じられておらず、政府委員の説明のなかに記録されたいろいろな数値も、前提になる「有業人口」、「要就職者」・「離職者」・「失業者」の意義ないし関係などについて説明の跡がなく、数値の指摘も前後しているため正確に把握することができない。ここには重要と思われる基本的事項のみに絞って、説明された推定数値の一部を手短かに述べておく(A、B、C、Dなどのアルファベットは政府の説明に実際に使用された記号である)。

「戦争終結ニ伴フ離職者ニ関スル推定表」の基本数値はつぎのようである。

- A 終戦時の有業人口(男女合計) 3,060万人¹⁰
- B 戦争終結時の女子労働者の男子労働者への代替可能数 181万人¹¹
- C 戦争終結に伴う産業整理による離職者数(政府実施の労務実態調査による)
 - 1 工業・土建業分野 483万人(男子413万人・女子70万人)¹²
 - 2 公務自由業(陸海軍官庁職員) 39万人
- D 内地の軍関係復員者(第一次復員者) 396万人
 - うち、前職復帰不能者15万人(復帰可能者381万人)

この結果、産業整理による離職男子(上記Cの413万人)と第1次復員者(396万人)がさしあたり「就職すべき者」(合計809万人)である(上記Cの女子70万人を除いた理由は明示されていない)。これら数値から、女子を男子に代替して吸収すべき上記Bの181万人と、第1次復員者のうち前職復帰者381万人を合わせた562万人を「就職可能」と推定し、結局、

⁹ 遠藤22頁・34頁。

¹⁰ 終戦時の有業者人口は、1944(昭和19)年2月22日実施の政府の人口調査の結果に、その後の軍動員、勤労働員を参酌して推計されている。

¹¹ 戦争時の勤労働員により、主として工業分野に就業させた女子を、「今後軍人ガドンドン帰ッテ来ル」ため、なるべく女子を男子に代替していくとして、その数を見込んだものである。(②87頁)

¹² 厚生省で行っていた「労務実態調査」に基づいて推定したもの。離職者の内訳は、工業(363万人)、土建(50万人)である。

差引き**247万人**の就職不可能者が見込まれている。(②96頁)

これに、外地からの陸海軍復員者(第二次復員者)が365万人(うち、前職への復帰困難者**223万人**)¹³、外地からの一般邦人帰還者300万人(うち、就職すべき者**133万人**)¹⁴と見込まれた。(②91~92頁、96頁)

以上により、戦争終結時における就職不能者は総計約**603万人**(247万人+223万人+133万人)と推計された。

併せて、政府が各府県に照会し、把握した昭和20年末現在の「失業者推定表」が報告された(秋田、広島は2県は不明とされている)。^①工場事業場(鉱業を含む)から「解雇、解除サレタ従業者数」は大体241万人、^②「現在休業セル工場事業場の従業者数」は327万人、^③その^①、^②中「現在又ハ将来ニ於テ失業スベキ者」は261万人、^④軍復員者で「将来失業状態ニ入ル見込数」は180万人である。そこで、現在または近い将来に、^③と^④を合わせ、**442万人**の失業者が出る。これには「外地関係ノ……ドンドン帰ッテ来タ」者を含んでいない。(②97頁以下)

なお、事務局は、失業者を「一時職ヲ離レタ者」とし、その数は昭和6年以降には200万人から300万人を往来していると説明している。(②101頁) ちなみに、「平時ノ昭和五年」の総人口6,300万人に対する有業人口比で、戦争終結時の推計総人口7,900万人に対する有業人口を計算すると3,630万人、これが「今後ノ有業人口デナケレバナラナイ」と述べられている。上記終戦時の有業人口(3,060万人)および「就職不能者」の総計約603万人と対照すると、容易ならざる雇用情勢に直面していたことだけは確かな事情と言えよう¹⁵。(②91頁・93頁)

(ウ) 産業報国会の組織および運営について¹⁶

深川正夫委員の報告(以下、深川報告)は、戦前期の産報運動の一般的な状況ではなく、

¹³ 詳細な事情は不明であるが、交通業等において復帰可能者を142万人と見込み、この数値を陸海軍復員者(第二次復員者)365万人から差し引いたもの。

¹⁴ 一般邦人帰還者300万人のうちおおざっぱに半分(150万人)を「要就職者」とし、うち「前職復帰可能」が17万人いるとして推定したもの。

¹⁵ もっとも、政府が失業者を把握する基礎にした都道府県知事の報告も、失業について「凡ソノ見當」(定義の意と解される)に基づいて集計されたものとは思えず、「知事ガ腰ダメで何百萬ト推定スル」といった状況にあったのではないかとの疑問も呈された。(②102~103頁)

¹⁶ 産業報国会の中央組織である「大日本産業報国会」(および、「大日本労務報国会」)は、1945(昭和20)年9月30日の厚生・内務両次官による各地方長官宛て依命通牒により解散された。しかし、本委員会の開催当時(同年10月31日)、工場事業場ごとに組織されたいわゆる「単位産報」はそのまま存続している。厚生省は、「大日本産業報国会」に替えて、「財団法人日本勤労厚生会」(仮称)の設立準備を進めており、そのこととの関係で単位産報の組織を温存する方針であった(そうした政府の意向は、本総会に提出された後出の末弘意見書のなかに濃厚に反映されている)。しかし、その後間もなく、産業報国会はGHQの極東小委員会の発出した「日本労働者組織の取扱いについて」(1945〔昭和20〕年11月5日、SFE-140)により解散させるべき団体に指定された。この指令を受けて、政府は同年12月8日、警視總監、地方長官等に宛ての次官通牒により、すべての産業報国会を解散させるよう指示した(発労4号)。その日は、20年労組法案が帝国議会に提出された日でもある(戦後労働行政史181頁、竹前51頁以下参照)。

自社（三井鉱山）の産報活動の実情を述べている。しかし、戦争期の工場・事業場別に組織された労働者組織（産業報国会）のあり方および活動を具体的に述べており、戦後一般的になった工場事業場別（企業別）組合の発祥なり、その社会的性質を理解する上で興味深い。

その概要はつぎのようである。報国会運動の主眼は「労資間ノ調整ヲアル」こと、別言すれば「工場鉱山ノ中ニ於イテ意思ガ良ク上下疎通スルヤウニ」することであった。労働者30人当たり1人の「総代」を選挙し、「総代会」を構成させ、毎月必ず1回以上開催させる。戦後に生まれた企業別の労働組合組織（工場事業場別の工員・職員の混合組織）と異なり、「職員」は参加していない。作業職労働者の合議機関である。総代会構成員のなかから約半数の「相談役」を選挙し、これらの者と会社の指名する相談役とで「懇談会」を構成し、待遇・賃金等の労働条件など「凡ユル問題」を制限なしに「研究」する。当初、会社では「共済組合」といつてきたが、後に産業報国会に名前を変えた。以来、懇談会の構成員は、半数選挙制から会社の指名推薦する者のみの構成に変えられ、「変ヘテカラノ結果ハヤハリ悪クナリマシタ」。すなわち、産報になってからは活発な議論を出難くし、「民意ガ……下カラ盛上ガラナイヤウナ行き方デアッタ……懇談會等ノ活發ナル發議ハヤハリ戦争前ノ方ガ非常ニ活發デアッタ」。

産報は、会社との間で「懇談会」を構成するほか、健康保険組合、安全運動、能率運動、機関誌の発行、青年団など各種の事業を営んでいた¹⁷。(②107頁)

深川報告の後、末弘委員は産報運動に関し同人に報告をお願いしたのは自分であると述べ、今後労働組合が組織されてゆくとき、「職場ノ中ニ職場懇談會的ナ 或ハ今マデ産報ガヤッテ居タヤウナ仕事ノ中デ 恐ラクドンナ形デ各組合ノ中ニ残ルカ、或ハ組合トノ関係ガドンナモノニナルカヲ考ヘテ置ク必要ガアルト思ヒマシテ伺ッタ」と発言している。

これに呼応して、深川委員は、これからは「工場単位ニ……従業員ダケノ労働組合ニ致シマシテ 其ノ組合ヲ相手トシテ……懇談会ト云フモノヲハ毎月 回以上必ズヤッテ居リマスカラ、……常ニ宜シク接觸ヲ保ツテ懇談ヲシテ行キタイ」と実情を補足し、工場事業場別の従業員組合を相手に労使懇談会的関係を維持してゆくことが至当との考えを明らかにした。(②108頁)

(エ) 松岡駒吉労側委員の発言

松岡駒吉労側委員（以下、松岡）は、第1回総会の最初の部分で「労働組合法」を第1章に、「団体協約の法」を第2章に、「労働争議調停の法」を第3章にする法律とし、三分野を一貫する「指導精神」を「労働憲章」に定め、そこに「人権ノ尊重を条文ニ規定スルヤウナ心持」が必要である、労働憲章は「労働者運動ニ対シテモ一定ノ向フベキ方針ヲ示スモノデアリ……同時ニ産業資本家ニ対シマシテモ其ノ方針を示ス」ものである旨発言した。(②67頁)

この主張は本総会でさらに詳細に展開された。前出の労働憲章には「労働神聖ノ原則ト……労働ノ創造性ト云フコトヲ大イニ強調シタイ」と述べる。(②118頁以下)

進んで、労働組合法に規定すべき事項をつぎのように列挙した（要旨）。

¹⁷ 産業報国会に関しては諸文献があるが、さしあたり隅谷三喜男『日本労働運動史』（有信堂、1966年）182頁以下が詳細である。

- 1 労働運動は労働者の「政治的経済的社会的地位ノ向上」にあり、人類の文化に貢献しうるものであることを労働組合法1条に規定すべきである。「労働条件ノ維持改善ト云フ」言葉より、「政治的経済的社会的地位ノ向上」という言葉がよろしい。労働組合は、この目的と併せて人格、品性の陶冶および相互扶助・共同福祉の増進を目的にするところの「同一若ハ類似ノ産業ニ従事スル被用者ヲ以テ組織スル団体又ハ其ノ聯合体トスル」。
- 2 労働組合の行う相互扶助の事業(共済組合など)は、労働者の団結力を強化し、助長する最も有効な具体的方法であり、「共同福利ノ増進ヲ目的トスル平和的ナ建設的ナ事業ガ大イニ労働組合ニ依ッテ経営、運営サレテ行クト云フコトガ労働組合運動ノ健全性ヲ永続セシメ、夫ノ組織力ヲ強大ナラシメル為ニ絶対に必要デアル」。(②118～123頁)
- 3 労働組合の組織を、前出のように「同一若ハ類似ノ産業ニ従事スル被用者ヲ以テ組織スル団体又ハ其ノ聯合体」とし、産業別組織を毛嫌いせず、制限すべきではない。聯合会を労働組合と認め、その統制力を認めれば労働運動は多数を擁する特定の支部の「我が儘ナ主張ヲ適當ニ抑ヘ……公正ナル要求進退出所」ができるようになる。(②124～125頁)
- 4 争議行為を行った場合の労働組合および組合役員の民事免責規定が必要である。(②127頁)
- 5 自主的な労働組合の生まれることを恐れ、その中のめぼしい人が解雇され、そのことが労働争議の原因となった例が多かったことにかんがみ、そのような解雇を禁止すべきである。(②128頁)
- 6 たとえば工場法の励行を要求して行われた労働争議に対し、警察の介入が激しく行われた例(岡谷製糸工場争議や炭鉱争議)がある。ストライキに対する刑事弾圧を排除すべきである。(②129頁以下)
- 7 脱退を雇用の条件にすること、組合に加入したことを理由に解雇することを禁止し、組合加入の自由を妨げないこととし違反した使用者に罰則を設けることが是非必要である。(②133頁以下)
- 8 労働組合運動が政治活動と全然無関係であることを強制しても無理である。労働組合が政治運動を行うための政治基金制を認めるべきである。(②134頁以下)
- 9 組合の解散は行政官庁の命令ではなく、裁判所の手続を以てすべきである。(②136頁)
- 10 労働組合の成立は認可でなく、届出で足りる。その手続も簡略にすべきである。(②136頁)

以上の提言で20年労組法のなかに生かされたと思われる事項は少なくない。なお、松岡は「労働関係調整法」の制定にも言及したが、労働組合法案の起草に限定して審議を進めたいとの会長の意向を了とした。

(オ) 末弘嚴太郎委員の「意見書」

(a) 「意見書」作成の経緯

末弘嚴太郎学経委員(以下、末弘)は、本総会に提出した「意見書」の作成経緯に関し、「實ハ此ノ間内閣デ斯ウ云フコトノ方針ヲ決メラレル前ニ、厚生省事務當局ノ方デ労働組

合法ガ問題ニナリサウダカラ……二、三ノ方ト一緒ニ三回程……意見ヲ換ハシタ」、それら意見と第1回総会で出された委員の意見が「重要ナ点デ符号シテ居ルヤウニ思ハレル」、「是ハ私ノ意見ト云フヨリハ其レヲ纏メタモノ」で、「何等カノ参考ニナルカモシレナイト思ッテ刷ッテオイタ」と前置きしている。

内容は、労働組合法案立案の「基本方針」および法案に盛りこむ「基本事項」に大別され、基本事項は「労働組合」、「労働協約」、「協調組合」、「賃金委員会」、「警察行政から分離した特別の行政機関の設置」の5つの事項に分けられている。

基本方針には、基本事項に共通の理念、精神が述べられ、それぞれ当時の「厚生省事務当局」の方針なり原則的な考え方が明らかにされている（「意見書」は、史料簿冊に綴じ込まれていない）。（基本方針は②141～149頁、基本事項は②149～161頁）

末弘の説明は相当に詳細である（議事録には、自ら、午前の会議に引き続いて「一時カラ五時近クマデ話シマシタガ……」と記録されている）。（②161頁）

委員らは、当然に措置すべきものと考えられている事項（労働組合の成立、活動を抑制している一切の法令の撤廃等）は別として、「意見書」ないし末弘の説明をそのまま法案内容として受け入れようとする姿勢にはなく、そのような空気も醸成されなかったように感じられる。特に、「単位産報」を变身させた旧態の従業員組織（協調組合）構想などには、率直に消極的評価を下す意見が目立った（後述）¹⁸。

しかし、末弘はそのような反対論に取えて反論しようとしていない。このことは注目すべきである。末弘は、むしろ、旧態の労働者組織（工場事業場別の単位産報）を実質的に温存する方途を探り、あるいは労働組合法の新理念に二の足を踏んでいる諸官庁側出席者の意見を「意見書」に表出させ、委員の批判に曝すことを取えてしたとも理解できよう。そのようにして、労働組合の自然成長にとって開かれた内容のものとするべき労働組合法案に型や枠をはめようとする旧観念の再登場する途を巧妙に塞いだとも受け取れる¹⁹。

審議の後、会長は、第1回総会で指名した整理委員に対し「此ノ俣直チニ整理委員会ニ移シテ、適当ニ整理ノ上原案ヲ作ルコトニシタイ」との方針を示して委員の了承をとりつけた。整理委員会の委員長には大野禄一郎議院委員が指名された。（②253～254頁）以下に、「意見書」の内容（要約）を示し、その後に末弘説明の要所を示す。

¹⁸ 資料労働運動史20・21年705～707頁、戦後労働行政201～203頁以下に「意見書」および末弘の趣旨説明が収録されている。両書の収録している「意見書」の文章には数カ所に脱字が認められる。史料簿冊の速記録と照合すると、両書とも委員会における末弘委員以外の委員の発言については、収録をとくに断りをいれずに（たとえば、中略など）、明らかに内容本意で選別し、大幅に（ときに速記録の数十頁にわたってしばしば）割愛してしまっている。両書の歴史的な「資料」としての価値を減ずる編集方針が採られたわけであり、はなはだ残念なことと言わざるをえない。

¹⁹ 意見書は委員会の審議で「大半は否定されることになった」と述べるものがある（遠藤31頁）。しかし、むしろ否定されることに意味があり、それが意図されたことさえ推認されることは本文に述べたとおりである。なお、厚生省が「単位産報」を温存し、存続させるための体制づくりを企てていたことは既に指摘した（戦後労働行政史177頁、178頁以下参照）。

(b) 末弘「意見書」の内容および趣旨説明²⁰

基本方針

一 労働者に労働条件その他労働生活上の諸条件の決定に参加することを許可し、自主的要求に満足を与えることが、労働に対する自尊と責任感を盛んならしめ、産業平和の確立と労働能率の昂揚とに寄与すべき経済的効果を極めて大きいものにする事を考慮し、この際として特にその政治的効果も顕著なるものであるべき事を考慮し、成るべく寛大なる態度を以て労働組合を法認する。同時に、その活動を国家再建の使命達成に寄与せしめるよう立法上、取扱上特別の注意を払う。

〔末弘説明〕 本法の指導精神を法律に書くべきであるとの意見があり、「先程松岡サンガ言ハレタヤウナコトハ何カノ形デ冒頭ニ置イタラ宜シイノデハナイカ」。(②142頁)

二 労働組合を法認しても、直ちにあらゆる産業分野に組織されるとも考えられないため、同時に、〔イ〕なお残る未組織の労働部門にオーストリア、イギリスの例に倣い「賃金委員会」Trade Boardのシステムを設け、労働組合に代わる機能を営ましめることが適当である。〔ロ〕過渡的にこれまでの単位産報的協調組合の存続を許し、「労働組合に代わる機能」を営ましむるも「一案ナルベシ」。ただし、労働組合とは認めない。使用者が労働組合を回避する目的で協調組合を作り、労働者に加入を強要する弊を避けるために立法上特別の注意を払う必要がある。

〔末弘説明〕 〔イ〕賃金委員会 労働組合を法認しても労働組合を作ることを法律で強制も奨励もできない。世界大戦後の各国の最低賃金法は、特に労働条件の悪い種類の産業の労働者のために、産業別地方別に企業者側、労働者側と政府の者が一緒になって「賃金委員会」というシステムを設けている。日本でも浜松付近の特にコールテン織物、香川県の団扇の内職等について、こういうトレード・ボードを作れば、未組織で労働条件の悪い種類の労働者に関し労働組合に代わる働きをするのではないか。

(②143頁) 〔ロ〕協調組合「単位産報的ナモノガ非常ニ巧ク行ッテ居ルトコロガアルカラ、何モ組合ニ換ヘナイデ宜シイノデハナイカ。」そこで、意見書に「一案ナルベシ」と書いた。しかし、そういうものがあるから労働組合に入ることを禁ずるという態度を企業側にとらせないように注意が必要である。(②144～145頁)

三 労働組合の法認について 〔イ〕労働組合の成立、活動を不当に抑制する一切の法令並びに行政的措置を撤廃する。〔ロ〕企業主側のとる組合阻止の諸手段を予防する規定を設ける。〔ハ〕労働組合が本来自然発生的団体なる現実に立脚し、組織、目的、事業に対する取締りの規定は必要最小限にとどめる。また、組合機能として最も重要性を帯びるべき団体交渉機能を積極的に助長してゆくよう立法上特別の考慮を払う。

〔ニ〕このこととの関係で、労働協約に関し比較的詳細な規定を設ける。

〔末弘説明〕 労働組合の法認 〔イ〕「警察ノ干涉其ノ他ノコトハイケナイト云フ条文」を置く。〔ロ〕企業主側にそれ(組合阻止の諸手段)をやらせないようにする。〔ハ〕これは「一番大事ダト思ヒマス」。労働組合は自然発生的な団体であるという現実に基

²⁰ 以下の付番は、資料労働運動史20・21年705～707頁、戦後労働行政史201～213頁に収録の順序にしたがっている。

礎を置いて、定義を下すときは「非常ニ幅ノ廣イ、労働組合ニ皆入レルヤウナ仕組ニシテ」、取締規定的なものはなるべく少なくする。「サウシテ……、今後ノ日本ノ方針トシテ……特ニ団体交渉ト云フコト、是ガ産業平和ノ基礎トナル働キガアルヤウニ考ヘラレルノデ、其ノ団体交渉権ヲ設定セシメル、サウ云フ立法ヲシタイ」。〔二〕労働協約法を労働組合法と別個に作るのは非常に難しいので、労働組合法の中に詳細なものを置く。(②145頁)

四 団結権、団体交渉権を認める以上、企業側と公正なる団体交渉を行い得るよう実質的に罷業権を認める必要があることは理の当然である。けだし、企業主側と平等の立場において公正なる団体交渉を行い得るためである。

本法中に罷業権に関する規定を設ける場合の要領はつぎの如し。〔イ〕正面より罷業権を認める趣旨の規定は設けるべきではない。しかし、罷業手段を抑制する法令を撤廃し、一般刑法その他警察法規が罷業抑圧の目的で不当に濫用されることを防止すべき趣旨の規定を置く。〔ロ〕罷業権の濫用若しくは罷業の際の暴行は、多くは企業側の団体交渉拒否等に起因して起こるため、仲裁調停機関の介入により団体交渉の円滑化を図る。〔ハ〕社会秩序の紊乱、その他不当なる政治的目的をもってする罷業を防止するために1927年イギリス労働争議及び労働組合法に倣って適当な規定を設けておく。

〔ニ〕罷業の結果成立する労働協約の効力の確保に万全の注意を払い争議の再発を防止する。

〔末弘説明〕 罷業を行う労働組合および組合幹部に損害賠償義務はないが、「罷業権ノコトハ頭カラソレヲ認メルト云フ規定ナドハ置ク必要ナイ」。そこで、〔イ〕法令並びに一般法規其の他警察法規が罷業について不当な抑圧を加えることのないようにする。〔ロ〕極力罷業を防止できるよう仲裁調停機関を置き、その介入によって円満に団体交渉が行われるようにする。〔ハ〕罷業は原則としては自由であるが、「其ノ極限」があるということを書いた。〔ニ〕争議の結果成立した「争議労働協約」も労働協約一般の一種であるが、「再ビ争議ヲ繰返エサヌヤウニ予防スルコトヲ考ヘル必要ガアル」。

(②146頁)

五 労働組合に関する事務を円滑に運営するために警察行政より分離し、社会行政乃至民生行政の一部とし、そのために末端の行政機関を新設し、人事の実質的充実に注意を払う。この種の行政機関に労使を加えた有力な参与機関を附置し、争議調停の末端機構の基礎とする。

〔末弘説明〕 労働組合及び争議に関し警察の関与を排除する。代わって、労働者側、企業者側の者が始終出入りし、平素意思疎通し一緒になって互いに意思を疎通させることで、争議の際にも仲裁調停等を巧く行う、そういう警察から離れた「社会行政局乃至民政行政」が出来ないだろうかと書いた。(②148頁)

第一 労働組合

一 労働組合の定義 基本方針三〔ハ〕の趣旨に基づき、「労働組合を強いて一定の型によりて組合を組織するが如き立法態度をとらず、唯法律の規定する一定の要件を充たしたるものに対して与えられるべき法的取扱を規定するに止むる」。したがって、労働組合の定義としては、〔イ〕組合員が給料生活者なること、〔ロ〕「労働条件の維持自立其他労働者の利益擁護を目的とすること」を表す趣旨の「広汎なる定義を掲ぐる

に止め」、組合員たるべき給料生活者の種類や組合の目的事業を限定する趣旨を定義中に加えない。ただし、「協調組合」(後出)を認める場合に労働組合を抑圧することのないよう企業主の利益を代表する高級役員を加えず、企業より補助金を受けざることを規定しておく必要がある。

〔末弘説明〕〔イ〕(組合員たり得る者)「本法ヲ適用スルノハ斯ウ云フモノダト云フコトヲ示ス意味ダケデ……最小限度ノ廣イ定義〔ノ〕モノトシテ……所謂狭義ノ労働者ダケデナシニ 廣ク使用人ハ皆入ルノダト云フ趣旨デアリマス」。「被傭者」としてしまうと現在失業している者が入らない。「又常勤デナイ人間モアルト思ッテ、凡ソ賃金給与デ生キテ居ル人間ト云フ意味ノ積モリデ、給料生活者ト……書イタ」。

〔ロ〕(労働組合の目的)「労働条件ノ維持向上其ノ他労働者ノ利益擁護 此ノ文ハ決シテ良クナイト思ヒマスガ 最初スフシタ廣イ意味デ 労働者ガ団体ヲ組織シテ自分等ノ利益ヲ擁護シヨウトスルノガ労働組合ナノダ」という定義として書いた。以上のほかに、給料生活者の種類、組合の目的、事業などは定義に加えない。協調組合の場合と異なり、労働組合に高級役員が加入することはその目的に反する故に許さない。企業主から補助金を受けるようなことも労働組合の目的に反する。(②149頁)

二 団結権の保護 つぎの趣旨の規定を設ける。〔イ〕(組合加入の自由の保障) 組合加入を理由とする解雇其他不利益を課することを得ず、組合員であることを理由に雇入れを拒否できないこと²¹、〔ロ〕(特定組合への加入の強制排除) 一定の組合への加入を強要できないこと。

〔末弘説明〕〔ロ〕について 日本では企業主がある組合に入ることを強要する傾向があるので、「ドウシテモ『オープン・ショップ』デ行ッタ方ガ宜シイデハナイカト云フデアリマス。」

イギリス労働組合法にある賠償責任免除規定を置くかどうかの問題があるが、必要があるとするれば、書くことは少しも差し支えない。(②152頁)

三 労働組合の設立及び登記 労働組合の設立は自由とし、届出をさせ、希望する組合に登録を許し、登録組合に与えられるべき特別の取扱を規定する。〔イ〕登録の申請要件 企業単位組合は被傭者の大多数(例えば3分2以上)が加入し、産業別組合は一定区域内における当該産業従事者の大多数が加わること、以上の登録要件を具備する組合の連合体に登録を許す。登録要件の具備に争いあるときは「仲裁機関」(後出)で裁定する。

〔ロ〕登録組合には、法人格を認め、その締結した労働協約は組合員のみならず、それ以外の関係労働者をも拘束するものとする(ドイツ方の一般的効力宣言の如き特別の手続を要しないこととする)。

〔末弘説明〕この点は「組合トシテ要所ダト私ハ思ヒマス」。登録要件を具備しているか否かは、当該組合の所在地に置く「委員会的ナモノ」に決めさせる。登録要件を備えた組合(企業または産業別の地域の「大多数」の労働者が加入している組合)の締結した労働協約は当該労働組合に加入していない者(アウトサイダー)をも拘束するこ

²¹ 「組合員であることを理由に雇入れを拒否できないこと」とは、文字どおり団結権保護との関係においては、企業の「採用の自由」も制限されるべきであるとの意味にほかならない。

とにする。登録組合には法人格を認めて財産関係をはっきりさせる。(②152頁以下)

第二 労働協約

- 一 労働協約の締結及届出 協約は書面で作成させ、届出をさせ、協約に一定の有効期間を定めるべきこととする。
- 二 協約の効力 違反者に対し賠償義務を課するような司法的制裁規定を設けず、その実際的効果を確保するためにつぎの規定を設ける。〔イ〕協約の趣旨に反する労働協約(マ)を無効とする。〔ロ〕協約有効期間中の紛議は仲裁及調停に付し、直ちに罷業、閉出しの如き争議手段に訴えることを禁止する。

〔末弘説明〕 大事なことは、労働協約の効力の問題である。労働協約の効力について「裁判所流ニドンナ効力ガアルカラ考ヘルノハ愚ナノデ……實際ニ産業平和ヲ維持スル効力ガアルト云フ實際的効力確保……ガ大事ダト思ヒマス。」そのためには、協約の内容をはっきりさせる必要がある。その意味で、協約成立の要件の一〔イ〕(書面に作成すること)および〔ロ〕(有効期間の定めをすること)を定めた。協約の有効期間中に協約事項に関し紛議が生じた場合は直ちに「罷業的手段」に訴えないで、仲裁調停に移すのが宜しい。二〔ロ〕(協約有効期間中の紛議を仲裁及調停に付し、直ちに罷業、閉出しの如き争議行為を禁止すること)は実際に条文にそれを定める趣旨で書いた。(②158頁)

第三 協調組合

- 一 協調組合の具備すべき最小限度の要件を決定し、企業主による加入強要の弊を防止する。
- 二 その機構組織、事業内容等を届出させ、不当なるものに修正を命じ得ること。
- 三 協調組合の設置された企業の被傭者が外部労働組合に加入することを妨げないが、「当該労働組合は企業主に対し正規の団体交渉権を有せざるものとする」。

〔末弘説明〕 協調組合とは、「単位産報的ナモノ」を「労働組合ニ代ハルモノトシテ」本法中に置くとした場合の仮称である。企業者が有名無実のそういうものを作って被用者に加入を強制することのないように、最小限の要件を定めた。この場合、労働者は外部の労働組合に加入する自由を有するが、外部労働組合は協調組合のある企業者に対し団体交渉権を有しないとした。唯、こういう協調組合的なものを認めるかどうかは非常に問題だと思う。(②158頁以下)

第四 賃金委員会

- 一 未組織労働者を主とする産業ごとに、府県を単位として産業別に労使代表者を加えた「混合委員会」を作り、これに当該産業の賃金労働条件を査定させ、公正化を図る。
- 二 委員会の組織等はイギリスの制度を参考にし、日本の実情に即して考案する。

〔末弘説明〕 これを労働組合法中に設ける趣旨は、労働組合が盛んになっても、依然未組織労働者は残り、「サウ云フモノヲ放ッテオカナイデ、『トレードボード』的ナモノガアルヤウニ、其ノ欠陥ヲ補ッテ、労働者自体ニ自主的ニ自分等ノ意見ガ労働条件ノ決定ニ反映スルヤウナ仕組トシテ此ノ組合法ニ一節設ケ」た。委員会の詳細は勅令なりに譲る。(②159頁)

第五 行政機関

- 一 労働組合その他労働に関する行政事務を警察行政から分離し、この事務を専管する

行政機構を作る。

二 本機構には労使代表を参与せしめる有力な参与機関を附置し、労働関係の調整、罷業の調停等の事務に参与せしむる。

〔末弘説明〕 組合に関する平素の事務を警察から分離し、そこに企業主側労働者側の代表を「勤労署」のような部署に加え、労働争議の調停仲裁を扱わせる。今後、労働組合の問題は職業紹介の問題とも非常に連関するものであり、また平常的に行われるであろう工場監督の仕事にも斯様な機関を参与せしめるようにやれば公正に行われ、他方労働行政の官僚化を防止できるのではないか、そういう全く思いつきで書いた。(②160頁・166頁)

(c) 質 疑

以下、意見書および末弘の趣旨説明に対する各委員の意見のうち重要と思われるものを発言順序(ただし、その後の関連意見を含める)にしたがってみておく。(②162頁以下)

基本方針

○協調組合の法認について 『事業一家』というような企業経営者の方からの建前』に立つ協調組合のようなものを認めると、労働者各人の自覚的活動を妨げることになり、この際除くべきである。労働組合法の冒頭に掲げるべき「労働憲章」のような指導精神としては、労働者が「自己判断を為し得るやうな、さうして其の自己判断に基く批判を十分に行ひ得るやうな方向に持って行かなければならぬ」、「労働者各人の自覚的活動と云ふものが促されることを何か巧い文句で書いて戴ければ宜しい」。(藤林②171~173頁)

元来、私の考えではない。事務当局が現在の日本の実情を「過渡的」と考えて、産報的なもので巧くやっているところを潰す必要はないということである。そこで「一案ナルベシ」と非常に弱く書いた。削除することに「少シモ固執スル趣旨デハアリマセヌ。」(末弘②181頁)

○罷業権に対する民事免責規定を置かないことについて 免責規定を漠然と置くと故意悪意の争議行為にも免責の効力が及ぶ、それでは困るのではないかと資本家の意見があった。罷業権については一般の不法行為の規定でやればよい、罷業権が濫用された場合は損害賠償責任が生ずる、それが当時のイギリスの法律家の議論であった。(末弘②178頁以下)

○労働争議の強制調停について 調停期間中の争議禁止をともなう制度であり、弱い労働組合は争議終結時には立場が不利になっていることが多い、したがって市電など「日常生活ニ直接関係ガアル社会混乱ヲ惹起スル虞レガアルヤウナ争議」については必要と考えるが、「ソレ以外ハドウカナトイウ云フ感ジヲ抱ク」。むしろ、一般の調停制度の枠内で、調停不調の場合に強制調査を行い係争原因を公表し、世論の圧力で当事者が解決に向かうようにすることが望ましい。「実ハ今ノ争議調停法ノ中ニ、調停ガ成立シナカッタ時ニハソノ要領ヲ発表スルト云フ規定ニナツテ残ツテ居リマス」。(末弘②168頁以下)

労働組合

○労働組合の定義(第一・一)について イ)労働者 「所謂狭義ノ労働者ダケデナク、廣ク使用人皆入ルノダト云フ趣旨」、「被傭者」に限らない、「凡ソ、賃金給与デ生キテ居ル人間トイウ意味」。政治運動については、その運動をとおして労働者の地位向上を図る

ような労働組合があれば、それ等も労働組合に入る得るように定義を作ったら宜しい。(末弘②150~151頁)

ロ) 労働組合の目的 「コノ文ハ決シテヨクナイト思ヒマスガ、最初コウシタ廣イ意味デ、労働者ガ団体ヲ組ンデ自ラノ利益ヲ擁護シヨウトスルノガ労働組合ナノダトイウ定義」である。(末弘②150頁)

「政治的経済的社会的地位ノ向上」と「人格或ハ品性ノ陶冶、相互扶助、共同福祉ノ増進ヲ目的トスル、同一若クハ類似ノ産業ニ従事スル被傭者ヲ以テ組織スル団体又ハ其ノ聯合体トスル」。労働組合の行う相互扶助、共同福祉等の事業は「団結力ノ強化ノ為」に必要である。(松岡②120頁以下) しかし、その趣旨を労働組合の定義規定のみに含めることは適当でない。(末弘前出) また、労働組合を「同一若クハ類似ノ産業ニ従事スル」の要件も労働組合を「一定の型」(前出)に嵌め込む限定的要素になり、労働組合の自然発生的性質からみて、適当ではない。(末弘②175頁)

○団結権の保護(同・二)について 「『オープン・ショップ』デ行ツタガ宜シイノデハナイカト云フノデアリマス」、加えて、労働組合にある賠償責任免除規定を置くことも少しも差支えない、(②186頁) ロ)で「強制できない」としたことに関しては、組合の強化と同時に個々の労働者の自由も考えなければならない、しかしその趣旨を是非規定しなければならないとは考えていない。(末弘②152頁)

○労働組合の設立及び登記(同・三)について 企業単位または産業別地域単位に被傭者の大多数を組織することという登録要件は、労働組合に困難を課すもので、法人格取得の要件としては大正14年社会局案より後退しているのではないか。(西尾②187頁) 「法人格ノ点カラ云フト、モウ少シ登録申請要件ヲ軽ルクシテモ宜シイナト私モ思ッテ居リマス。併シ協約ヲ奨励シテシッカリヤツテ行ク以上ハ、協約ニ関シテ紛争ガ起ルコトガ一番イケナイノデ……(登録の申請のための・編者)要件ト云フコトヲ考ヘタ」。(末弘②188頁)

○労働組合の政治活動について 労働組合の政治活動を封じるべきではない。しかし、労働組合の基金を政治活動ために支出して、労働組合の基礎を危うくするようなことが頻繁に起こると云うことを予測し、一般組合経費と別建てにすべきである。(松岡②134~135頁・174頁)

○労働組合の登録要件について 今後「合同労組」が出来るのではないか、大多数組合以外の組合を労働組合法の適用対象から除外するのか。(桂②175頁) 一応考えてはみたが、その気持ちはない。分かり易い意味で企業単位の場合と産業別の場合として、その大多数ということを書いた、少数組合を除外する意図はない²²。(末弘②175~177頁)

労働協約

労働協約に書かれていなくても苟も協約有効期間中は、協約事項について紛議が生じたときは直ちに罷業手段に訴えないで、仲裁、調停等に移してゆくのがいい。協調組合には労働協約の効力を認めない。(末弘②153頁・177頁) 登録要件を充たさない労働組合の結んだ協約は意見書によれば「組合員ヲ拘束スル効力ガナクトモ、少クトモ団体ハ拘束シ得マセウカ」。(桂②176頁) 「サウ云フ制度ニスルナラサウ云フコトヲ考ヘテモ宜シイ……

²² このやりとりにより、労働組合の登録要件として「企業単位組合は被傭者の大多数(例えば3分2以上)が加入すること」とする構想が再登場することはなくなった。

協約ニ本法デ規定シタヤウナ効果ヲ認メル、是ハシッカリシタモノダケ認メ」るとの趣旨である。(末弘②178頁)

協調組合

○単位産報を継承している工場事業場の使用者は、従業員が加入した外部労働組合との関係において、団体交渉を行うことを認められない、逆に言えば当該工場事業場の従業員の加入を認めた外部労働組合の側から言えば、当該使用者に対して正規の団体交渉権を有しないということである。協調組合というものを認める以上は、外部組合の団体交渉権を認めない、ただ「協調組合的ナモノヲ認メルカドウカハ非常ニ問題ダト思ヒマス。」(末弘②159頁)

○協調組合は協約の主体になり得るか。(桂②177頁) それは登録の要件の所で述べた。協調組合は労働組合ではなく、労働組合に代わるものであるため、労働組合法上の労働組合として登録はできない。登録組合の締結した労働協約のような法的効力も有しない。(末弘②177頁) 協調組合に労働組合に代わるものとして一定の機能をもたせるよう意見書に書いたのは、「元来、私ノ考ヘ方デハナイデスガ、事務当局トシテハ現在日本ノ実情ハ此処ニ『過渡的』ト書イテアリマスガ、単位産報的ナモノデ実際巧クヤッテ居ルモノガアルデハナイカ、ソレマデ潰シテ皆組合員ニシテシマワナクテハイケナイカト云フコトダト、場合ニ依ルト本末転倒シテ、ソナ所デ立法ガ躓キハセヌカト云フ御議論ガアッタ ソレデ実ハ『一案ナルベシ』ト非常ニ弱ク書イタ」。(末弘②181頁) 協調組合のようなものはこの際除くべきである、これを認めることは、下から盛り上がって労働組合が出来、活動することを妨げることになるので、そういうことのないようにしなければならない。(藤林②173頁)

賃金委員会 (略)

行政機関

警察から分離し、労働組合に関する事務を扱う、企業者側・労働者側の代表を加えた常設的の参与機関とし、労働争議の調停仲裁的なこともそこで扱う、また労働組合の問題は職業紹介と連関するので勤労署などで扱ったら宜しいのではないか、或いは労働裁判所的な法律を作るか。「斯ウ云フ行政機構ノ出来ルコトヲ法律ノ中ニ書クノガ善イカ悪イカハ別問題トシテ、サウ云フコトヲ前提トシテ組合法ヲ作ッテ見タラ宜シイ」、今後は、工場監督にも参与させることが考えられる。「此ノ機関ノコトヲ相当重要視シテ居ル積リナノデアリマス。」(末弘②160頁以下) 「日本ノ労働行政ノ官僚化ヲ防止スルト云フ意味デ日本ノ今後ノコトヲ考ヘ……ル必要ガアルカラト云フダケ、全ク、思付デ書イタ」。(末弘②166頁) 調停手続進行中のストライキを禁止する強制調停について 市電など所謂公益事業に限るべきである。(末弘②168頁)

(d) 小 括

末弘意見書および末弘説明を労務法制審議委員会の委員たちがどう受け止めたかに関しては、第1回総会で議長指名により「整理委員」に選任された安川委員、鮎沢委員の意見が重要である(資料労働運動史20/21年713~716頁)。(②193頁以下・199頁以下)

○安川委員 戦前の資本家側の本心は労働組合法案を骨抜きにしたい、揉み消したいというものであった。しかし、今日の情勢はそういう考え方を許さない。「労働組合法案という

ものは極めて完全な、徹底したもので、その精神を十分法の上に発揮したものでなければならぬと考えます」、「末弘さんの出されたものは少々過渡的な気分が相当入っているのではないか。寧ろもっと進んだ、徹底したものにして戴いた方がよい。「今後の労働団体の動き方を極めて健全なものにすることが必要」である。

○鮎沢委員 アメリカの「全国産業復興法」の定める全国労働関係委員会の方式にならって、労使中立の委員で構成する「労働委員会」を設置し、労働争議の調整等を行わせ、労働行政を警察行政から切り離すべきである。

(4) 第3回総会(同年11月15日)

第3回総会には、第1回総会、第2回総会の審議内容を整理委員会において整理し、起草した「第三回労務法制審議委員会提出労働組合法草案」(第1次草案)が提出された。(①1頁以下) 会長は、整理委員会には「厚生省内ニ於テ若干ノ専門家」が討議に加わり、第1回、第2回総会の各委員の意見を検討し、「末弘委員ニ其ノ全体ノ取纏メヲ御願ヒシ」、「末弘委員ノ御起案ニナリマシタ所ヲ更ニ審議シマシタモノガ出来上リマシタノデ、本日……立案ニ関スル御説明ヲ申上ゲルト云フ段取りニ致シタ」と報告した²³。(②260頁)

最初に、整理委員会委員長(大野緑一郎)が第1次草案の全体説明を行った。(②263~273頁) 次いで末弘委員が逐条的説明を行った(資料運動史20・21年718~731頁にその一部抜粋収録)。(②276頁以下、質疑は②303頁以下) 末弘による逐条説明の要旨は後に条文の変遷をたどるⅡで述べる。

第1次草案の全体に関する大野緑一郎委員長の説明は要旨つぎのようであった。

- 労働組合法制定の目的、基本方針について、団結権を承認し労働者の政治的、経済的、社会的地位の向上を図るとする意見、産業の民主化を図り、世界文化の向上に貢献するといった意見、等価交換の理念からして労働条件の改善を図り、団体を保護助長すべきものとする二方向からの意見があった。
- 未組織労働部門に属する者の問題に関し「労務委員会」(後の、労働委員会)が取り組む体制をつくる。
- 「協調組合」に関しては、「組合ノ完全ナル発達ヲ図ル上デ面白クナカラウト云フ意見デ……組合法ニハ触レラレナイ」。
- 組合の結成、活動を抑制してきた法令や強制的措置を廃止する。
- 労働組合は自然発生的なものであるとの観点で無理にそれを型に嵌めず、取締法規等は最小限に止める。
- 罷業については、「罷業ヲ正面カラ組合法ニ於イテ認メルト云フヤウナ趣旨ハ設クベキデハナイノハ勿論デアリマスガ、現行法ノ中デ不當ニ抑制シテ居ル手段ヲ撤廃シ、又一般ノ刑法或ハ警察法トカ非常ニ濫用サレテ居ル、ソレ等モ撤廃スルト云フヤウナコトニ付

²³ 山中(3)(前出注2)季刊労働法79号(1971年)171頁によれば、整理委員会の作成した第1次草案の前に「整理委員会『原案』なるもの」が存在し、「わたしの手許にある」と述べている。山中は、「昭和二十年の団結権の原点はこの『原案』に見出されるといえる」と記している(177~178頁)。しかし、同文献には「原案」の内容の系統立てた説明はないので詳細は不明である。資料労働運動史20・21年及び戦後労働行政史にも収録されていない。

テモ意見ガ一致シタ」

- 罷業における暴行を排除する意味においても団体交渉の円滑化を図る必要がある。
- 罷業目的に関し、イギリスの1927年法も議論したが、特別の制限規定を設けない。
- 団体協議により罷業を制限する場合は再発防止を図る。
- 労働組合に関する事務は警察行政から社会行政または民生行政に移す。
- 労働者および雇傭者の代表を入れる機関(労務委員会)を設け、労働行政の官僚化を避け、争議を調停仲裁する。本草案の「第四章」の第26条以下第30条まで「頗ル広範ナル仕事ヲヤルコトニナツテイル」
- 労働組合の定義に関し、「労働条件ノ維持改善其ノ他……」となっているが、「労働生活ノ条件ノ改善」とすべしとの意見もでた。
- オープンショップ原則かクローズドショップを認めるかは「実際ノ実情ニ任セテ」おくこととした。
- 法人格の取得は任意とした。
- 附帯決議事項を定めた。
- 中央労務委員会は労働に関する調査研究をも行うこととした。

以上の委員長報告の後、質疑は、第1次草案の条文構成に沿うことなく、各委員の関心に従い、草案の逐条的説明をした末弘委員との問答のようなかたちをとった。労働組合がその基金を政治活動に流用することへの危惧など意見が分かれた問題に関しては、大蔵会長が労働組合を承認し、助成する立場から制限しない自由開放の方向に舵を取り切った。

(5) 第4回総会(同年11月19日)

第4回総会開催前の同月16日、17日、芦田均厚生大臣の取計いで、末弘、鮎沢の両委員および厚生省富樫審議官がGHQの「経済科学部労働課、法律部、政治部ソレカラ専門委員ノヤウナ人」に労働組合法案の翻訳を渡して逐条説明をし、意見を「サウンド」した。GHQは、日本の民法の訳文を用意し、内部で「可ナリ細カナ意見ノ陳述」が出されたとされている。本総会には末弘、鮎沢の逐条説明に対し「斯ウ云フ風ニ修正サレルノガ宜シクハナイカト思フト云フヤウナ提案」があった旨報告された(以下では、この説明をGHQとの事前打合せという)。(②378頁)

本総会には、第3回総会の審議後に整理委員会の作成した「第四回労務法制審議委員会提出労働組合法草案」(第2次草案)が提出され、会長は冒頭本総会からは逐条審議に入りたいと述べ、そのように審議を進めた。第3回総会における第1次草案の場合と異なり、あらかじめの逐条的な説明は行われていない²⁴。(草案は①19頁以下、審議は②333~514頁)

会議の冒頭、会長は、本委員会の立場(労働組合法案審議の意義)について改めて所見を述べた。日本は現下の情勢にかんがみ、「殊ニ日本ヲ民主主義的ニスルト云フ意味ニ於ヒテ是非トモ労働組合ヲツクラナケレバナラヌト云フ立場」にあり、かつ「『マッカーサー司令部』カラノ懲憑モアリマスノデ是非此ノ法案ヲ成立セシメナケレバナラヌ情勢ニアル」、「審議スルニ際シテハ将来労働組合ガ出来タ場合ニ出来ルダケ之ヲ助成シタイ、立派ナモノニ作ラセタイト云フ氣持ヲ以テ其ノ将来ヲ考ヘタイト思ヒマスルノデ多少無理デモ労働組合

²⁴ 第2次草案と審議は一部分のみ資料労働運動史20・21年731~753頁に収録されている。

ノ發達ノ為ニハ其ノ必要ナル條項ヲ設ケルト云フコトモ已ムヲ得ナイト思フノデアリマス」。(②333~334頁) この発言のなかの、「多少無理デモ労働組合法ノ發達ノ為ニハ其ノ必要ナル條項」というのが、具体的にどの条項を意味しているかはこの段階では分からない。

労務法制審議委員会の運営を采配した大蔵会長の大詰め段階でのこの発言には、労働組合法の制定は日本の民主主義にとって必須の事業であるとの内発的信念が披瀝されており、占領軍の恣意は労働組合法制定のいわば政治状況として言及されている。この点は注目に値する。

併せて会長は、早急に結論を得るために必要だとして、①本総会では逐条ごとに審議し、修正または反対意見があったときは会長が状況を測って出席委員に採否に関して挙手を求め、過半数の賛成があったものを採用する、②修正意見に賛同する者が出席委員の4分の1以下の場合には否決するが、発言者が希望する場合は少数意見として政府に提出する、③出席委員の4分の1を超える支持をえた修正意見は別途「小委員会」を設け、検討し、採否を審議する、④小委員会委員は会長が本総会の場で指名することとし、委員長には末弘嚴太郎学経委員を充て、委員は山中篤太郎学経委員、松岡駒吉労側委員、安川大五郎使側委員、厚生省から高橋□□の4名(委員長を含め5名)とする、⑤小委員会の決議は3対2で決する、⑥小委員会自体が従来の原案と違った修正意見を提出することも差し支えないと述べ、了承された。

審議は、末弘委員が原案への質疑に答えるかたちで進められた。

(6) 第5回総会(同年11月21日)

本総会開催の前日、「小委員会」が開催され、関係省庁からの要望が述べられ、鮎沢委員がGHQの要請を紹介した。小委員会はそれらを基にして本総会に「第五回労務法制審議委員会提出労働組合法草案」(第3次草案)を提出した(資料運動史20・21年753~767頁に一部分抜粋)。(①37頁以下) 末弘委員が逐条説明をし(②519~540頁)、関連質疑が行われ、小委員会案に反対ないし修正意見のあるものはその都度採決を行い、採否を決定して審議を進め、最終案をまとめた。(②540~703頁)

以上の手続を経て、同年11月24日政府に対し「労働組合法案」を答申した(①62頁、資料運動史20・21年767~771頁、戦後労働行政213頁以下に収録)。労働組合法案(答申案)にはつぎの前文が付されている(平仮名文)。

「答申 当会に諮問に係る労働組合に関する件終戦後の新事態に対処し急速制定の要ありと認め慎重審議の結果別添の通り労働組合法案を可決致候条此段答申候 尚右に關連の別添の通『附帯決議』致候に付ては併せて及申達候

昭和二十年十一月二十四日

労務法制審議委員会々長 大蔵公望

厚生大臣 芦田 均殿」

(7) 第6回総会(同年12月27日)

20年労働組合法が貴族院において可決成立し、官報に公布された後開催された。本総会では、労働組合法成立の経過、答申案との異同および施行等に関し以下の第1、第2、第3の説明が行われ、第4に憲法に労働規定を定めることに関する案件が議題になった。この議

題については、答申案附帯決議第1項にしたがい成案作成を鮎沢、松岡、篠原の3名の委員に委ねることのほか、格別の議論は行われなかった。(②694頁)

(ア) 労働組合法成立の経過等

第1. 労働組合法成立までの経過 昭和20年11月24日労務法制審議委員会の「答申案」を原案として関係各省と折衝し、法制局との審議を行い、GHQと種々の連絡を重ねて法案を作成した。「大体ニ於キマシテ本会御答申ノ趣旨ハ殆ド尊重セラレマシテ、議会ニ於キマスル論議モサシタルコトモアリマセネデ成立致シマシテ、茲ニ画期的産業労働民主化ノ基本的制度ノ整備ヲ見ルニ到リマシタ」と述べられた。(厚生次官②626頁)

労働組合法施行令については、1946(昭和21)年1月25日を目途に現在制定を急いでいるが、大体の成案として「労働組合法施行令案要綱」を提示したいので本日審議願いたいとし(②630~640頁)、労政局長が内容を説明し、審議が行われた。(②640~644頁)

さらに、「労働争議調停法」の改正に関し、政府も緊要性を認め、来たるべき議会に提出を約束しているため、適切な答申をお願いしたいと述べられた。(②625頁) 具体的には、今後の草案作成の体制(労組法の場合と同様に整理委員会ないし小委員会を設けることなど)をとること(末弘②682頁)、厚生省は「労働争議調停法」の改正というかたちでの審議を予定し、主要な5つの改正点を示した。(労政局長②683頁)

- 1 現行調停法にない事前調停手続を定めるか
- 2 現行調停法の強制調停の狭くなっている範囲を拡げるか
- 3 労組法による労働委員会を常設の権威ある調停機関とすること
- 4 調停案になんら法的拘束力のない状態を改め一定の法的拘束力を付与するか
- 5 公益的事業の争議行為につき制限、中止を命じ得るようにする

審議に当たっては、労働争議調停法の改正のかたちをとるよりも、むしろ全部書き換えてしまった方が宜しい。(末弘②684頁) その位に考えているといったやりとりが行われた。(労政局長②684頁)

審議委員会の論議は、調停に一定の法的拘束力を与えること(上記4)および公益事業(ないし公共事業)の争議行為の制限、中止命令(上記5)をめぐる行われている。(②684頁以下)

法案は小委員会で草案を起草することにし、末弘、桂、安川、篠原、松岡、小泉、高橋の7名の委員が当たった。(②694頁)

(イ) 労務法制審議委員会答申案と20年労組法(政府提出法案)との異同

帝国議会で成立した労働組合法(政府提出法案と同じ)と本審議会の答申案との相違点について労政局長が説明したが、すこぶる簡単な説明にとどまっている。(②628頁以下)

1条1項 労働組合法における「団体交渉権ノ重要性ニ鑑ミ……『団体交渉ノ保護助成』」を入れ、他方「経済的社会的政治的及ビ文化ノ進展」を削除した。「文化ノ進展」は「労働組合ト縁ガ遠イノデハナイカト云フノデ」、一緒に削除した。

1条2項 個々の条項を挙げる方式から「刑法35条ヲ明ラカニスルと云フ観点」から包括的なことになった。

4条 官公吏に関する特例は答申案に存在しなかったが、「職務上ノ地位ノ特殊性」に鑑み条文ができあがった。

12条 民事免責の原則の例外を定めた但書を、「マッカーサー司令部トノ色々ノ関係モ

アリマシテ」、「作業所閉鎖ノ場合ト彼此権衡ヲ失スルト云フコト……調停ノ制裁ハ協約中ニ於テ自主的ニ決定ガ出来ルト云フ風ナ理由カラ」削除した。

33条 罰則の適用に関し、「労働委員会ノ申請ヲ待ッテヤルヤウニ」第2項を入れ、「一應委員会ヲシテ詮議サセテ振ヒ落スト云フコトガ寧ロ適當デハナイカト云フノデ入ッタノデアリマス。」

3 労働組合法（昭和20年法律第51号）の成立

(1) 衆貴両院の審議経過

(ア) 衆議院の審議

昭和20年12月8日、政府は、第89帝国議会に「労働組合法案」（昭和20年12月10日付）を衆議院先議として提出し、芦田均厚生大臣が提案理由を説明した。質疑の後、本案を議長指名の36名の委員に付託することを決定した（官報号外昭和20年12月11日第八十九回帝国議会衆議院議事速記録第十号）²⁵。

労働組合法案委員会は、第1回を昭和20年12月10日に開催し、議長による委員長（添田敬一郎）の指名、芦田厚生大臣による法案の提案理由説明の後、質疑が行われた（委員会には「自由労働者ノ各府縣ニ於ケル職種別並ニ其數」（参考資料）が配布された。労働組合法案委員会議録（速記）第一回38頁）。質疑は、第2回（同年12月12日、同11～33頁）、第3回（同年12月13日、同35～64頁）、第4回（同年12月14日、同65～66頁）に分けて行われ、第4回の委員会において総員原案賛成により可決した²⁶。

昭和20年12月14日、衆議院本会議が開催され、労働組合法案委員会委員長による審議の経過並びに結果報告が行われた。委員会は、同報告に基づいて労働組合法案の第一読会、第二読会の議事を終了し、政府原案どおり可決した（第三読会省略の議決あり。官報号外昭和20年12月15日第八十九回帝国議会衆議院議事速記録第十四号）²⁷。

(イ) 貴族院の審議

昭和20年12月15日、芦田均厚生大臣より衆議院の場合と同内容で労働組合法案の提案理由が説明され、特別委員会の設置および委員長（河原田稼吉）並びに委員（27名）が指名された（官報号外昭和20年12月16日号、昭和20年12月15日第八十九回帝国議会貴族院議事速記録第十二号）²⁸。

昭和20年12月15日、労働組合法案特別委員会において芦田厚生大臣が趣旨説明をし、質疑が行われた（第八十九回帝国議会貴族院労働組合法案特別委員会議事速記録第一号）。同年

²⁵ 以下、官報衆議院議事録第十号と略称する。労働法案委員会の名簿を含め、戦後労働行政史218頁以下参照。

²⁶ 以下、第八十九回帝国議会衆議院労働組合法案委員会議録（速記）を衆議院労働組合法案議事録と略称し、末尾に何回目会議かを表記する。

²⁷ 以下、官報衆議院議事録第十四号と略称する。

²⁸ 以下、官報貴族院議事録第十二号と略称する。特別委員会の委員名簿を含め、戦後行政史222頁以下。

12月16日、質疑の後全員異議なく可決した（同第二号）²⁹。

同年12月18日、貴族院本会議において特別委員会委員長による同年12月16日付「労働組合法案」議決の報告があり、第一読会、第二読会、第三読会において質疑の後、可決した（官報号外昭和20年12月19日第八十九回帝国議會貴族院議事速記録第十四号）³⁰。

20年労働組合法は、同年12月22日法律第51号として公布され³¹、翌昭和21年2月27日勅令第108号として公布、労働組合法施行令（昭和21年2月27日）により同年3月1日施行された。

（2） 20年労組法案の趣旨

（ア） 法案の構成

20年労組法案は、第一章総則（1～4条）、第二章労働組合（5～18条）、第三章労働協約（19～25条）、第四章労働委員会（26～32条）、第五章罰則（33～37条）の全37カ条および附則（1～4項）で構成されている³²。

（イ） 法案の趣旨（提案理由）

帝国議會（衆議院）において、冒頭、芦田均厚生大臣により 1945（昭和20）年10月11日連合軍最高司令部から直接「人権確保に関する五大改革」（婦人解放、労働組合結成奨励、学校教育民主化、秘密審問司法制度撤廃、経済機構民主化）の意見表明を受けたこと、労働組合結成奨励の項目に「労働者ノ搾取ト酷使カラノ防衛及ビ其ノ生活水準ノ向上ノ為、有効ナル発言ヲ許容スル如キ權威ヲ与フル為ニ、労働組合ヲ促進助長スベキコト」が指示されていたことが明らかにされた³³。その後、労働組合法案の大要が説明された。衆議院および貴族院とも本会議での趣旨説明はやや簡略の感があり、衆議院労働組合法案委員会、貴族院特別委員会での趣旨説明の方がより詳細になされている³⁴。以下に、労組法案委員

²⁹ 以下、それぞれ貴族院特別委議事録第一号・第二号と略称する。

³⁰ 以下、官報貴族院議事録第十四号と略称する。

³¹ 資料労働運動史20・21年（772頁）に「労働組合法全文」（新漢字と平仮名）が掲載されている。しかし、10条「労働組合ノ代表者又ハ労働組合ノ委任ヲ受ケタル者」の団体交渉権に関し、「組合又ハ組合員ノ為……」とあるのを、単に「組合員ノ為……」とし、「組合又ハ」の文言が脱けている。

³² 第89回帝国議會特別委員会において、芦田均厚生大臣からマッカーサー司令部と厚生省当局との間に本法案を議會に提出するまでの間に行われた意見交換の経緯について資料の準備をしているが、他日適當の機会に説明を行いたいとの見解が表明された。しかし、法案審議の段階では明らかにされていない（衆議院労働組法委議事録第一回4頁）。同様に、貴族院においても各条文について一々司令部と連絡交渉をした上で本法案を決定したのかとの質問に対し、同厚生大臣は非常な重要事なので後日答弁すると回答している（貴族院特別委速記録第一号1頁）。しかし、その後のやりとりは記録のなかに見出されない。

³³ 官報衆議院議事録第十号152頁、官報貴族院議事録第十二号101頁。

³⁴ 第89回帝国議會での審議には、内閣総理大臣（幣原喜重郎）、運輸大臣（田中武雄）、商工大臣（小笠原三九郎）、法制局長官（檜橋渡）、厚生省労政局長（高橋庸爾）ほか各省次官、局長等が出席している。衆議院および貴族院とも、労働組合法案の趣旨説明および質疑に対する応答はほとんど厚生大臣（芦田均）が行っているが、ときに厚生省労政局長、法制局長官が重要答弁を行っている。特別委員会での質疑は、直接労働組合法案の内容に関わりのない産業復興政策にも及び商工大臣等の答弁が行われている（本稿では、この分野の議論

会・特別委員会における趣旨説明の内容を要約しておく³⁵。

本法案は、我国における「民主主義的傾向ノ復活強化ヲ促進シ、労働階級ノ福祉ヲ増進シテ、社会進歩ノ法則ニ歩調ヲ合セントスル為ノ立法」である。

第1 労働者の団結権を保障し、団体交渉権を保護助成し、労働者の地位の向上を図る。

第2 労働組合の団体交渉、『ピケッティング』其ノ他ノ争議行為」であつて、「正当ナルモノ」については刑法35条を適用することとし、これを罰しない。

第3 労働組合の定義、結成、運営、法人格の付与等に関し「組合ノ自然発生的性格ニ鑑ミ、成ルベク之ヲ自由ナラシメル、……最小限度必要ナル若干ノ規定ヲ設ケタ」

第4 組合の代表者等に団体交渉等の権限を与え、その従業者が組合に加入することに対し不当な妨害をなさないこと、および労働者の正当な争議行為について、使用者側より損害賠償を要求し得ないことにし、組合の健全な結成および活動を保護した。

第5 組合の経営する福利共済等の事業に対し免税の恩典を与える。

第6 労働協約は、労働能率の増進および産業平和の維持のために極めて重要なものである事実に鑑み、協約の締結、その拘束力に関し所要の規定を設けた。

第7 労使関係を円滑かつ民主的調整のため労使および中立の委員で構成する労働委員会を中央、地方に設け、広汎な権限を付与した。

第8 組合に対する監督権および法施行のため必要最小限の罰則を設けた。

は省略している)。

³⁵ 衆議院労組法委議事録第一回1~2頁、貴族院特別委議事録第一号1頁。

Ⅱ 昭和20年労働組合法の草案審議および成立

はじめに

1 労務法制審議委員会の議事速記録およびそれと併せて綴じ込まれた20年労組法の第1次、第2次、第3次の各草案および答申案はいずれも手書き(ガリ版刷り)であり、規定文言ないし用語や文字の使用法(たとえば、其ノ・ソノ、因ッテ・依ッテ・ヨッテ、於テ・オイテ等)および使用される文字の種類(片仮名、旧漢字、新漢字)に統一性、定型性を欠いている。したがって、第1次、第2次、第3次の各草案および答申案におけるこのような字句の変更に関しては本項ではとくに注記していない。とはいえ、「労務者」を「労働者」に、「雇傭者」を「使用者」に、そして「労務委員会」を「労働委員会」といった修正を見逃すものではない。

2 第1次草案(第3回総会)、第2次草案(第4回総会)、第3次草案(第5回総会)ともに、最初に末弘嚴太郎学経委員が趣旨説明をしている。本稿では、20年労組法草案の原型(叩き台)になった第1次草案の条文をはじめに置き、同草案に対する同委員の趣旨説明を〔末弘説明〕として要旨を記している。そして、〔末弘説明〕の後に〔2次草案・3次草案審議〕として条文修正の跡をたどり、労務法制審議委員会の整理委員会(小委員会)が答申案(厚生大臣宛提出)にたどりついた経緯をフォローする意味で、第1次草案を審議した第3回総会、第2次草案を審議した第4回総会および第3次草案を審議した第5回総会における委員の発言のうち、草案の起草ないし答申案の作成に当たって重要と思われるものをとりだしている。その際には委員名を明らかにし、行論上有益と思われるときは学経委員、使側委員、労側委員の区別を示した。官庁側出席者については、議事録の様式にしたがい特別の場合を除き官職のみを記している。

3 政府が労務法制審議委員会の答申案を受けて作成した「政府提出法案」は答申案を修正した跡を残し(後段4参照)、帝国議会で原案どおり無修正で可決成立した20年労組法の規定は枠囲いで掲げている。その後に〔帝国議会〕として主に質疑に対応した厚生大臣芦田均ほか政府委員による提案理由、答弁等のうち主だった内容のものを抽出した。本来の順序は逆であるべきことを十分に承知しているが、この方が読みやすいと考えそのようなかたちにした。

その後、〔労働組合法施行令〕の内容を記し、必要に応じて規定ごとに簡単な〔解題〕を付けた。その際には、末弘嚴太郎博士が、20年労組法施行(昭和21年3月1日)より以前の昭和21年2月に法律時報881号(1~24頁)に一挙掲載した「労働組合法解説」に「多少の修正と添削を加えた」上で刊行された『労働組合法解説』(日本評論社、昭和21年5月・文庫本)を参照文献にしている。他に参照することが望ましい文献も存在していることを承知しているが(たとえば、賀來才二郎『改正労働組合法の詳解・労働関係調整法』〔中央労働学園版・1949年〕)、上記末弘の文献は20年労組法の草案起草の段階から答申案作成までを牽引先導した著者自身が同法の施行直後に筆を執っており、特別のものとして同法の立法史料と一体的実質を有するものと評価できると考えたからである。

4 「答申案」は、整理委員会に設けられた「小委員会」が、第5回総会における第3次草案の審議の終了後に、同総会で採択されなかった委員の発言のうち、一定の基準にした

がい考慮すべきものとされたものの採否を改めて検討し起草して厚生大臣に提出したものである。

本稿には、答申案それ自体を掲げていない。しかし、答申案は、それを受けた「政府提出法案」において削除された部分をアンダーラインで、また補われた部分を【 】でそれぞれ示すことにより、その内容を理解できるようにしてある。すなわち、答申案を受けた政府が労務法制審議委員会の最終案（答申案）のどこにどのような修正を施して帝国議会に政府案を提出したかが一目してわかるようにしてある。

5 史料簿冊の復元の際に史料に簿冊番号と頁を付したが、行論の過程でそれをできにかぎり示すことにしている。それによって、委員の発言が審議委員会のどの段階でなされたものかが明らかになるであろう。

第1回議事録 ②1～80頁（81～82頁白紙）

第2回議事録 ②83～254頁（255～256頁白紙）

第3回議事録 ②257～329頁（330頁白紙）第1次草案（整理委員会案）審議

第4回議事録 ②331～514頁（515～516頁白紙）第2次草案審議

第5回議事録 ②517～621頁（622～624頁白紙）第3次草案審議

第6回議事録 ②625～703頁

6 末弘巖太郎博士は『法律時報』（日本評論社）の責任編集者であられたが、「労働組合法解説」を掲載した同誌「巻頭言」において、労務法制審議委員会の答申案を修正し20年労組法の「政府提出法案」として帝国議会で可決成立した20年労組法の「刑事免責」に関する第1条2項の規定ぶりについてつぎのように痛罵されたことをわれわれは記憶にとどめ、肝に銘じておく価値がある。

博士は曰く、「アメリカのワグナー法の第1条の如き……之に依って立法の精神を縷々説明して立法者の意のある所を出来得る限り明らかにしやうと力めている。……それに比べて今度の農地調整法を見よ、労働組法第一条第二項を見よ。如何に今の役人が人民のことを忘れて独善がりであるかを見て心に憤りを禁じ得ざるもの恐らく筆者一人のみではあるまい。……官僚一同の猛省を促すと共に、内閣諸公の早急に救治の策を講ぜんことを力強く要望する所以である。」

労働者の団体交渉その他団体行動に対する刑事免責の原則を定めた答申案の規定は、戦前期の労働者の団結ないしその行動に対して不当の制限を加へ弾圧の具として威力を振るった現行の刑事関係法令を一々列挙していたが、政府提出法案はこれを全部削り取ってしまった。このことを指してこのように心に憤りを禁じ得ないと述べておられるのである。労働組合法の文字通りの生みの親が、生まれたものを目前に置いて「如何に今の役人が人民のことを忘れて独善がりであるか」と言われたことは、それから半世紀を超える近年の労働関係法の改正において、ことばの迷路のようなあれこれの規定をつぎからつぎに生み落としている有様をみるにつけ、今日的意味を失っていない。

1 総 則

(1) 労働組合法の根本精神¹

(ア) 労働組合法の目的

第1次草案(第1条) 「本法ハ団結権ノ保障ニヨツテ労働者ノ社会的並政治的地位ノ向上ヲ助ケ経済ノ興隆ト文化ノ進展トニ寄与スベキ均等ノ機会ヲ与フルコトヲ目的トス」

〔末弘説明〕 「斯ウ云フコトヲ此ノ法律トシテハ頭ニ書イタ方ガ宜シカラウト云フコトハ此ノ前ノ総会デモ二三ノ方カラ御意見ガアリマシタ。ソレヲ文字ニスルト大体コンナ所カナト云フ所デアリマス。唯在来ノ法律ニ比ベテ均等ノ機会ナド如何ニモ変ナンデスガ……経済ノ興隆ト文化ノ進展トニ寄与」せしめ得るように、「一般ノ人ト同ジヤウニ……実力ヲ與ヘカヲ與ヘルノダト云フ趣旨」である。(②277頁)

○第3条の労働組合の目的に「経済ノ興隆ヲ図ル」を入れた方が宜しいとの意見がある。(関使側委員②325頁) しかし、それを書くとその目的をもったものは労働組合と認めないという議論がでてくる。労働組合の「定義ノ方ハソコラポート書ク所ニ面白ミガアル」。本条は、労働組合法の運用および労働組合が遵守すべき「根本ノ原則」を書いてある。労働組合は経済の興隆に「寄与スベキ」ものだが、「寄与スルコトヲ任務トスル」ということではない。(末弘②326～327頁)

○「団結権ノ保障ニヨツテ」は、「地位ノ向上ヲ助ケ」までに掛かる。(末弘・大蔵会長・大野議員委員②328頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案で「労働者ノ社会的並政治的地位ノ向上」を「労働者ノ経済的社会的並政治的地位ノ向上」に修正。答申案において「均等ノ機会」を削除した。

○「政治的」を削除すべしとの意見があり、これに対し労働組合が将来無産政党の基盤になるであろうことは当然であり、政治的活動を労働組合から禁圧するようなことは「余リナコト」である(桂学経委員②346頁)、本条を3条4号と関係づけると労働組合は主として経済的地位の向上のために活動し、部分的に政治的活動をすることを承認するものであり、削除の必要はない。(西尾労側委員②347頁) 経済的地位の向上が図られれば政治的、社会的地位が向上する、政治的地位の向上と政治運動は違うのであり、直ちに選挙運動に結びつけるべきではない。(水谷労側委員、末弘②349頁)

「政治的」削除の修正意見一人につき、否決。

○「……地位ノ向上ヲ助ケ」に続けて「以テ彼等ニ」を挿入すれば文意がはっきりするが、是でその意味が分かるのではないか。(末弘②351頁)

(イ) 刑罰法令の濫用禁止

第1次草案(第2条) 「前条規定ノ精神ニ基キ政府ハ団結権ニ対シテ不当ノ制限ヲ加ヘツツアル一切ノ現行法令ヲ廃止スルト共ニ一般ノ刑罰並警察法令ガ同様ノ目的ニ濫用セラルルコトヲ防止スベキ必要ナル措置ヲ執ルベキモノトス」

〔末弘説明〕 法制局から見ると驚くべき形のものであるが、此の精神は団結権を認めることを積極的に希望することは甚だ変な体裁になるので、それよりは今の団結権の行使

¹ 20年労組法には条文見出しは付されていない。本稿では、20年労組法施行直後に刊行された末弘・解説において条文表題が付されている規定については、その表題を活用している。

を妨げる法令を廃止し、刑法、府県警察法令等の濫用を適当に防止する措置を政府はとらなければならないと注文をつけたものである。(②277~278頁)

〔2次草案・3次草案審議〕 本条を大幅に修正し、「前条規定ノ精神ニ基キ左ノ法令ハ労働組合ノ為ニスル組合員ノ正当ナル行為ニ付テハ之ヲ適用セザルモノトス」として「刑法」、「暴力行為等処罰ニ関スル法律」、「警察版処罰令」、「行政執行法」、「出版法」を列挙した(第3次草案)。 答申案もこれを引き継いだ。

○「団結権ニ対シテ不当ノ制限ヲ加ヘツツアル一切ノ現行法令」についてはマ司令部も相当具体的な事を知っている。法制局の方で、「此ノ法律ハドウダラウ、アノ法律ハドウダラウト云フコトヲ具体的ニ検討シテ……原案位ノモノヲ出セルヤウニ運ベヤシナイカ。」(末弘②355頁)

○本条の定める法令の適用に関し必要な措置を講ずべきことを附帯決議第2項に定めた。5つの法令を挙げたのは、「今トシテハ必ズシモ労働組合其ノモノヲ対象トシテ居ナイガ、在来ノ判例及ビ警察其ノ他ノヤリカラ見テ行クト、一般ノ法令ガ可ナリ労働組合ニ対シテ適用サレテ居ル。ソコデ……何レモ一般ノ取締リニ関スル規定デアリマスガ、ソレヲ労働組合ノ為ニスル正当ナル行為ニ付テハ適用シナイト云フ趣旨デアリマス。」

「刑法」については騒擾罪、業務妨害罪などは過去の取締りの実例からみて問題になろう。注意すべきは、「正当ナ労働組合ノ行為、ソレニ適用シナイト云フ趣旨」である。本条に挙げた2~5号以外の法令に関しては、「団結権保障ノ精神ヲハッキリサセルヤウニ」、必要な措置を附帯決議第2項に基づき通牒で適当な濫用防止策を執るべきである。(末弘②520頁)

○「違警罪即決令」をいれるべきではないか。(松岡②545頁) その点も考えた。しかし、違警罪即決令は警察犯処罰令のような実体法を正式の裁判をせず科す手続法であるから、警察犯処罰令を適用しないと書けば、違警罪即決令も自ずから適用される機会はない。警察犯処罰令全体を適用しないのか、何条何号の規定を適用しないのかは、「関係条項」となっているので、実際の運用のときにははっきりさせることになる²。(末弘②546頁)

○「正当ナル行為ニ付テハ之ヲ適用セザルコト」とあるが、2条1項各号の法令を正当な争議行為に適用しないのは当然であるから「不當ニ適用セズ」とすべきではないか。(桂學経委員②547頁) 民事免責に関する第11条も、争議行為は「民法ノ四十四条、第七百九条以下ノ規定ノ適用ヲ受ケルト云フコトニシテ争議行為ソノモノハ違法性ガナイ」、本条も同様の趣旨であり、「正当ナ範囲ヲ守ッテ居ルモノ、ソレハ形式上カラ見ルト刑法ノ規定其ノモノに触レルヤウデモソレハ罰シナイト云フ趣旨」である。(末弘②548頁)

○「正当ナル」の文言を残すと将来非常に面倒な事態が起こり得る、そこで「左ノ法令ノ関係条項ハ前条規定ノ精神ニ基キ労働組合ノ為ニスル組合員ノ行為」とし、その文言を削除したらどうか。(鮎沢②549~550頁) 争議行為でも不正なものは「前条規定ノ精神」に基づかないことになるから、やはり削除したらどうか。(西尾②550~551頁) 「組合員ノ前条規定ノ精神ニ基ヅク行為」としたらどうか。(司法省民事局長②551頁、大野②552頁、山中②558頁、鮎沢②559頁)。

しかし、1号各号の法令を正当な行為には適用しないことを「ハッキリ書イテ置カナイ

² 「関係条項」の文言は、「答申案」の本条に挿入されている。

ト、裁判所及び警察ハ無遠慮ニ適用スル場合ガ多クナル」、「正當ナル」と書いて反対の効果があるようであれば、司法省民事局長意見のように修正することも「多少効果ハアル」。(末弘②550頁)

○初めから廃止すべき法律と法律を適用しない場合とを分けて考えるべきである。騒擾罪に当る行為であれば、労働組合であろうとなかろうと適用される(三輪労側委員②552頁以下)。暴力行為等処罰法、警察犯処罰令のなかには労働組合そのものを狙った規定はない。したがって、どの法律を廃止するかを労働組合法のなかに書くことはできない。(末弘②554頁)

○団体交渉権が確立される限り、労働組合が面会を要求することを素りに拒否できないことを例示的に書いておくことはどうか、「名ノミノ団体交渉権デ、実ハ行使サレナイト云フ……コトガナイヤウニ此ノ立法デナシ遂ゲナケレバナラナイ」。(鮎沢②559頁) それは、労働組合のする団体交渉要求に警察犯処罰令の面会強要の規定を適用することはできないということである。(末弘②561頁)

政府提出法案³ 「第一條 本法ハ團結権ノ保障【及團體交渉権ノ保護助成】ニヨ【依】リ労働者ノ經濟的社会的並政治的地位ノ向上ヲ助ケ【圖リ】經濟ノ興隆ト文化ノ進展トニ寄與ヲ与フ【ス】ルコトヲ以テ目的トス

左ノ法令ノ關係条項【刑法第三五條ノ規定ハ】労働組合ノ為ニスル組合員ノ前条規定ノ精神ニ基ク【團體交渉其ノ他ノ】行為ニ【シテ前項ニ掲グル目的ヲ達成スル為ニシタル正當ナルモノニ付】テハ之ヲ適用セズ【適用アルモノトス】

一、刑法

二、暴力行為等処罰ニ関スル法律

三、警察犯処罰令

四、行政執行法

五、出版法」

第一條 本法ハ團結権ノ保障及團體交渉権ノ保護助成ニ依リ労働者ノ地位ノ向上ヲ圖リ經濟ノ興隆ニ寄與スルコトヲ以テ目的トス

刑法第三五條ノ規定ハ労働組合ノ團體交渉其ノ他ノ行為ニシテ前項ニ掲グル目的ヲ達成スル為ニシタル正當ナルモノニ付適用アルモノトス

〔帝国議会〕 ポツダム宣言における民主主義的傾向の復活、強化について当然考えるべきことは、「經濟ノ民主主義的発展」であり、労働者の團結権、団体交渉権を保護し、助成し、労働者の地位の向上を図ることがこれに寄与するものである(官報衆議院議事録第十号166頁〔内閣総理大臣〕、衆議院労組法委議事録第一回13頁〔厚生大臣〕)。

昭和6年初めて政府の労働組合法案が帝国議会に提出され審議未了に終わり、その後労働組合法は何等の具体的進化を遂げなかった。今日、「進歩的ナ労働組合法案ニ相応シキ客觀的條件」が国内に醸成されているとは言えないが、この状況を自然の推移に任すべきではなく、「或ル一定ノ標準ヲ早く天下ニ示シテ、我々ノ向フベキ目標」を国民に行うことが、「政府當然ノ任務」である。そして、本法案は「世界ノ先進國に於ケル労働立法ノ域ニ達

³ 1条を1条1項に、2条を1条2項に配置した。

シタ案デアル」(衆議院労組法委議事録第一回11頁)。

本条1項の「精神」は、階級的な利害関係、階級的なイデオロギーを含んだものではなく、新しく一步を踏み出したものであり、「組合法ニ関スル限り、資本家ガ勞務ニ関係スル部門ヲ規定シタモノデアリマシテ、……労働者ノ團結権ヲ認め、団体交渉権ヲ認め、労働協約ヲ助成シ、労働委員會ニ民主主義的ナ機構ヲ盛込シタト云フ點ニ於テ、略々資本家ノ……執ルベキ種々ノ措置ニ付テ、略々漏レナク規定ガ出来テ居ルノデハナイカト考ヘテ居ル」、「産業ノ民主化其ノ他企業ノ形態問題、労働者ノ企業参加ノ問題、是等ノ問題ニ付テハ自ラ他ノ法律ナリ、或ハ他ノ指導面ニ於テ之ヲ取扱フベキモノデア」る(衆議院労組法委議事録第一回12頁)。

「労働者ノ地位」に関しては、勞務法制審議委員會の答申案は經濟的、社会的、政治的としていたが、「労働組合ノ主タル目的」が經濟的地位の向上にあることをやや「曖昧ニスルト云フコト」から、法案では「平タク労働者ノ地位ノ向上」とした。しかしながら、労働組合が文化的活動(福利施設の運営および図書館を作るといった活動)をし、候補者のために運動資金を支出し、あるいは一定の党派に支持を与える政治活動など「従属的ノ活動」を禁止する趣旨ではない。本条の「地位ノ向上」は、労働組合の「主タル目標」が労働者の經濟的地位の向上にあり、これに「従タル目標」の「總テヲ併セテ」労働者の地位の向上という意味である。条文としては「労働者ノ地位ノ向上」と書いて、そのなかに「經濟的地位ノ向上以外ニモ従属ノ目的ヲ持ッテ居ル」ことを明らかにする方が適當と考えた(官報衆議院議事録第十号155頁・159頁、衆議院労組法委議事録第一回5頁、同第三回35頁、貴族院特別委議事録1頁)。

本条は、労働組合法の目的を規定しており、労働組合の目的を規定した第2条と「趣ヲ異ニシテイル」。本条は「労働組合ガ第二條ノ目的ノ為ニ邁進スル際ノ」、また「之ニ対処スル使用者側ノ」および「産業ノ平和ヲ企図スル政府ノ」それぞれの「心構エ……ヲ一括シテ」掲げた規定である(衆議院労組法委議事録第三回35頁)。

本条は、労働者に團結権、団体交渉権を保障し、「労働協約ニ基イテ、両者ノ間ニ円滑ニ仕事ガ進行シナイヤウナ場合」、すなわち労働争議の発生を予防し、労働争議を解決するために労働委員會と称する公平な機関に調節を任せすることを趣意としている(貴族院特別委議事録第一号4頁)。

産業の民主化にとって「労働者ヲ企業ニ参加セシメルコトガ……望マシイコト」であるが、法律をもってすべての企業に必ず労働者の参加を強要することは、今日の実情に即しない点があり、産業の自然の発達に俟つべきであろう(衆議院労組法委議事録第一回5~6頁・25頁〔政府委員〕)。

第二項については、『ピケッチイグ』其ノ他ノ争議行為ニシテ正當ナルモノ付テハ刑法第三十五條ノ適用アルコトハ勿論』である(官報衆議院議事録第十号167頁)。

「労働組合ナラザルモノノ交渉若シクハ『ピケッテイグ』、ソレヲ特ニ禁ジテ不当ノ行為、不法行為ト認メルト云フ趣意デハナイ……斯様ナ場合デモ、第二項ニ定メタ行為デアルナラバ、コレヲ刑罰ノ対象トハシナイ」という意向である(貴族院特別委議事録第一号1号4頁)。

私鉄(京成電鉄)の組合がとった乗客を「只乗サセル」争議戦術に関連し、切符料金を収納した組合がそれを自分たちの給料に充てる場合は刑法の規定の適用がある(衆議院労

組法委議事録第三回44頁)。

争議行為が「其ノ度ヲ超エテ、或ハ暴行、脅迫ニ亙リ、或ハ騷擾罪ニ亙リ、若シクハ横領ニナリ、委託金消費ニナルト云フ場合ニハ、必然其ノ法規ノ適用ヲ受ケルノガ當然」である(衆議院労組法委議事録第三回44頁)。

未組織労働者の場合も、「團體交渉其ノ他ノ行為ニシテ前項ニ掲グル目的ヲ達成スル為シタル正當ナルモノ」については本条の適用がある。これは民事免責に関する本法12条の適用においても同じであり、本条二項の刑事免責の定めは、民事免責の定め(本法12条)と同様に、組織労働者の行う場合と差別なく適用されるべきものである(貴族院特別委議事録第一号5頁)。

〔解題〕 政府提出法案において労働組合法の目的規定(1条1項)に「団結権ノ保障」に加え、「団体交渉権ノ保護助成」が加えられた。政府提出法案は、団体交渉の保護助成の理念を労働組合法の目的、刑事免責の原則との両面で関係づけたものと解される。

刑事免責に関する2項の規定は、第1次、第2次草案では「団結権ニ対シテ不当ノ制限ヲ加エツツアル一切ノ法令」の廃止を規定していたが、答申案に至って「労働組合ノ為ニスル組合員ノ正當ナル行為」に対し、代表的な刑罰法令を列挙しその「関係条項」を「適用セズ」とするなど大幅に修正を加えた。政府提出法案は、これを「労働組合ノ団体交渉其ノ他ノ行為」と書き換え、答申案において「適用セズ」として掲げられた刑罰法規の具体的な列挙を止めた。

本条は、「決して単に本法の制定理由を説明した装飾的の規定ではなくして、今後本法を運用するについての指導原理を規定したものである。」労働関係当事者はこの原理に従って行動するとともに、「行政官庁・労働委員会・裁判所等が本法を運用し適用するに付いての基本的法的規準を興へむとするものなる點に本規定の重要性がある。」と指摘された(末弘・解説5~6頁)。

(2) 労働組合の意義

第1次草案(第3条) 「本法ニ労働組合トハ労働者ガ主体トナリテ自主的ニ労働条件ノ維持改善ソノ他地位ノ向上ヲ図ル目的ヲ以テ組織スル団体又ハソノ聯合ヲ云フ

左ノ一ニ該当スルモノハ労働組合ト認メズ

- 一 雇傭者又ハソノ利益ヲ代表スト認ムベキモノノ参加ヲ許スモノ
- 二 主タル経費ヲ雇傭者ノ補助ニ仰グモノ
- 三 共済修養ソノ他福利事業ノミヲ目的トスルモノ
- 四 主トシテ政治運動ヲ目的トスルモノ
- 五 組合員著シク少数ニシテ団体ノ実ヲ備ヘザルモノ

労働組合ト認ムベキヤ否ヤニ付疑アルトキハ地方長官労務委員会ノ決議ニヨリ之ヲ決定ス。本法ニ労務者トハ職業ノ種類ヲ問ハズ廣ク賃金ソノ他給料ニヨッテ生活スルモノヲ謂フ」⁴

〔末弘説明〕 「労働組合」については、非常に広い定義にし、「主体トナリテ自主的

⁴ 1項本文は「労働者」、2項第2文は「労務者」で用語不統一。本条2項第2文は「労働者」の定義を定めているが、最終的には本条と別個に3条として規定された(後出)。

ニ」に「重キヲ置イテ」いる。労働組合は自然に発生したものであるから、この法律の規定に当て嵌まるものに対して本法の取扱いを与え、2項各号に該当するものは労働組合と認めず除外する形をとった。1号、2号に該当するものは自主性を損なう。3号は労働組合がそういうことをすることは差支えないが、これだけやるのは労働組合ではないという意味である。4号は政治運動をやってはいけないということではない。「主トシテハソレデハナイ、寧ロ定義ニアルヤウナモノデアツテ欲シイ」との意味である。

5号は、実情に即して沢山の人数中の僅かの少人数の者がやって居る場合などは組合とは認めない。しかし、「小サナ所デソレダケ纏ッテ居レバ認メテモ宜イ」ので「斯ウ云フ書キ方」をした。

2項は、「第二章 労働組合」の4条の届出があった場合に、「共済組合ニ過ギナイ」とか、「非常ニ小人数ノモノ」等について、労務委員会が本条の定義に当て嵌まらなると決議し拒否する場合があるということである。(②278～280頁)

○労働組合の政治活動(2項4号)はいけないという考えではなく、労働組合を作るという考えである。労働組合ができれば自然と政治運動に行くことはやむを得ない。法案審議もそういう気持ちで了承を願う。(大蔵会長②318～319頁)

○労働組合が重役の賞与、株式の配当率の引上げ・引下げ問題への関与については、良い悪いの問題ではなく、どこにその限度を置くか、実際関係で決まることである。労働組合がどの程度参加できるか一々書くことはできない。ある程度を超せば商法違反だと思うが、話し合いで決まるものである。(末弘②320～321頁)

○「労働者が主体トナツテ」とは、「所謂非労働者ノ参加」も含む。(末弘②328頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第3次草案において、労働組合の目的である「労働条件ノ維持改善……」の前に「主トシテ」を付した。しかし、答申案では削除されている。また、「雇傭者」を「使用者」に修正した。本条第2項4号「主トシテ政治運動ヲ目的トスルモノ」を「主トシテ政治運動又ハ社会運動ヲ目的トスルモノ」と修正し、同5号「組合員著ク少数ニシテ団体ノ実ヲ備ヘザルモノ」を削除した。

○労働組合の目的中に「産業ノ健全ナル発達」を加えるべきであるとの使側委員の意見(関②356頁)に対し、労働組合法の目的規定の第1条にすでに「経済ノ興隆……ニ寄与スベキ均等ノ機会を与フルコトヲ目的トス」と規定されており、法律で労働組合に自主的にそうするものと書くのは労働組合の思想との関係で相当「デリケート」なことになる。(末弘②359頁) 実際に労働組合はそのように日本の国に貢献したいと考えているが、自発的にそうなるのだから心配ない、斯かることを義務づける規定でない方が賢明である。

(西尾②359頁、松岡②369頁) 18条の協約当事者の責務に「産業平和ノ維持」という観念が入っている、それに日本は戦時中産業報国運動が行われ事業一家、労資一体といい、かえって雇傭者(ここでは、使用者のこと)をして労働者の問題に対し安易な気持ちにさせた事実がある、また労働条件の維持改善という目的をぼやけたものにしかねない。(藤林②362頁、水谷②365頁) 以上の意見が相次いだ。

「産業ノ健全ナル発達」を加えるべきとの意見に賛成3名で否決。

○1号「雇傭者……ノ利益ヲ代表スト認ムベキ者」とは、「資本家側ヲ代表シテ労働者ト対立シテ相手ニナル人」(大蔵②370頁)、「常識上ハ雇傭者側ニスルト認メラレル人」であるが、「労務委員会」の判断規準を決めなければならない。(末弘②370頁)

○5号についてGHQとの事前打合せで、少数であることについて何等規準が示されていないことに加え、組合運動を助長する観点から面白くない結果になりはしないかとの指摘があり、この指摘に対しては小企業の場合は少数でも認めてよい、しかし大工場、鉱山、作業場では「相当多数人数デナケレバ組合トシテ認メナイ」という趣旨である旨を述べ、その意見を受けて「雇傭労働者ニ比例シテ著シク少数ノ場合」とすることはどうかと述べた。それに対し、それでは「論議ノ種ニモナルノデ……削除ガ宜シカラウ」と言われた。(鮎沢②379頁)

最少人数を10人としてこの規定を存置すべきである。(岡崎②382頁) 「団体ノ実」があるか否かが問題であるから、この規定は存置しておいても宜しい(②桂385頁・389頁)、10~15人程度組合員がいれば労働組合と認めることにし、「著シク」とあるので、2人や3人でも労働組合として認めることは「実際ニ副ハナイ」ので存置すべきである、しかしその規準は絶対数で示されるべきであり、比例規準には絶対反対である、組合員の数のほかに「団体ノ実」を規準にすることも不適當で絶対反対である、そういう誤解が出てくるのであれば削除すべきである。(西尾②382頁、391頁)

6委員が削除に賛成し、小委員会の検討事項とした。

○第3次草案では主文第1項に「主トシテ」を加えたが、それは労働条件の維持改善だけでなくそれ以外の活動をしている労働組合の実態に合わせる趣旨である。「社会運動」を加えたのは「世間通用ノ言葉」で政治的と社会的を分けたということである。5号を削除したのは、前回(第4回総会)の鮎沢委員の発言もあり、「団体ノ実ヲ備ヘザルモノ」ということを特に書かなくても、1項の解釈のなかで生かすことができると思われるので削除した。第2項では、規模の大きい労働組合の場合は厚生大臣が主管することが適当な場合があるためそれを加え、「労務委員会」は「労働関係調査委員会」としても良いが、「労働委員会」の名称にした。(末弘②523頁)

○「其ノ他地位ノ向上ヲ図ル」は、第1条にもでてくるのでこの文言を取ってはどうか。(藤林②541頁、561頁) 細かく言えばそのとおりであるが、「主トシテ」も「他ノコトモアルト云フ趣旨ニ現ハシテ、非常ニ広イ恰好ニナッタ」。「主トシテ」を入れたことを理由に「地位ノ向上」を取るの面白くない、また「労働条件ノ維持改善」が非常に主に見えて宜しくない。(末弘②541~542頁、561頁)

○「主体トナリテ」とは、「主ナル組合ノ組織者」が労働者だということであり、「自主的ニ」とは意思のことであり、「其ノ集団ノ外カラ拘束サレナイ」ことである。(三輪②543頁) その通りである。(末弘②543頁)

○2項で「労働組合ト認メズ」とあるが、法人各を有するものも認めずとなるどうか。(法制局第一部長?) 労働組合でなくなるので、解散命令をまつまでもなく「当然解散」だと思う。(末弘②544頁) しかし、届出をした労働組合が後に本法の労働組合に該当しなくなった場合の解散手続の規定が存在しないと困る。(法制局第一部長②544~545頁) 法人のときにはそういうことがあるかも知れない。(末弘②545頁)

○「主トシテ」が労働条件の維持改善と地位の向上の両方にかかるものであることを明確にするために、「自主的ニ労働条件ノ維持改善其ノ他地位ノ向上ヲ図ルコトヲ主タル目的トシテ組織スル団体……」とするようにとの修正提案(桂②562頁)を賛成多数で可決。

政府提出法案 「第二条 本法ニ【於テ】労働組合トハ労働者ガ主体トナツ【為リ】テ

自主的ニ労働条件ノ維持改善^一【其】ノ他【經濟的】地位ノ向上ヲ圖ルコトヲ【主タル】目的トシテ組織スル團體又ハ^二【其】ノ練合【團體】ヲ謂フ【但シ】左ノ各號ノ一ニ該當スルモノハ労働組合ト認メズ【此ノ限ニ在ラズ】

- 一 使用者又ハソノ利益ヲ代表スト認ムベキモノノ参加ヲ許スモノ
- 二 主タル經費ヲ使用者ノ補助ニ仰グモノ
- 三 共済修養【事業】其ノ他福利事業ノミヲ目的トスルモノ
- 四 主トシテ政治運動又ハ社會運動ヲ目的トスルモノ

労働組合ト認ムベキヤ否ヤニ付疑義アルトキハ命令ノ定ムルトコロニ依リ厚生大臣又ハ地方長官労働委員会ノ決議ニヨリ之ヲ決定ス。

本法ニ労働者トハ職業ノ種類ヲ問ハズ廣ク賃金其ノ他給料ニヨリ生活スル者ヲ謂フ」

第二条 本法ニ於テ労働組合トハ労働者ガ主體ト為リテ自主的ニ労働条件ノ維持改善其ノ他經濟的地位ノ向上ヲ圖ルコトヲ主タル目的トシテ組織スル團體又ハ其ノ聯合團體ヲ謂フ但シ左ノ各號ノ一ニ該當スルモノハ此ノ限ニ在ラズ

- 一 使用者又ハソノ利益ヲ代表スト認ムベキモノノ参加ヲ許スモノ
- 二 主タル經費ヲ使用者ノ補助ニ仰グモノ
- 三 共済事業其ノ他福利事業ノミヲ目的トスルモノ
- 四 主トシテ政治運動又ハ社會運動ヲ目的トスルモノ

〔帝国議會〕 財閥系の炭鉱、造船などで単位産業報国会の名を労働組合に変えて団体交渉をし、一定の契約をしているものが見られるとの指摘がある。これは「過渡期ノ……例」と思われ、このことに政府が強権をもって資本家に臨むのではなく、徐々に指導してゆく方法で、今後十分に注意をする積もりである（衆議院労組法委議事録第一回22頁）。

使用者の利益を代表する者（1号）とは、「使用者ノ代表的立場ニアル地位ヲハッキリト認メルコトガデキル者」をいい、会社の株主であるというだけで使用者の代表とみることに無理がある（衆議院労組法委議事録第三回37頁・45頁）。

使用者の代表と見られる者が労働組合に入り込んで「類被リヲシテイルヤウナ場合」に、適法な労働組合と認められるかどうかの最後の決定は裁判所で行うことになっているので、救済の道は十分にある（衆議院労組法委議事録第三回45頁）。

労働組合が罷業のために予め基金を置くことは本法の禁止するところではない（衆議院労組法委議事録第一回24頁）。

共済、福利の事業（3号）として、労働組合が労働者の地位の向上のために「各般ノ施設ヲ為ス」ことは妨げない、むしろ労働組合自身が具体的に適当な事業を考えて行うべきものであり、これに対し法律もしくは実質上の干渉をがましいことを為す限りでない（衆議院労組法委議事録第三回37頁）。

（3） 労働者の意義

第1次、第2次、第3次草案および答申案においては、本条は労働組合の定義を定める第2条2項に規定されていた。政府提出法案は、労働組合の定義の規定と区別し、同項を第3条として独立させた（そのため第1次、第2次、第3次草案および答申案の第2条2項をめぐる審議をこの場所に移した）。

〔第2次草案・3次草案審議〕 2項第2文の「労働者」については、職業を同じくしなければいかぬとか、労働者はいいが、使用人は駄目とかいわず、「広く給料生活者一般ニ付テ労働組合ヲ認メルコト」が宜しい。(末弘②278頁)

○「職員」も給料生活者として組合員になり得る(職員は戦時の単位産報の組織原則では「経営ノ方ノ側」として「総代会」にも顔をだしていなかったが、労働組合法においては、職員も筋肉労働者も「事業一体ト云フ觀念カラ見テ」組合員となり得ると考えるとの使側委員の意見に依る)。(末弘②306頁、三村使側委員②306頁、深川使側委員②105頁参照)

○一工場事業場に異なる「職種」の労働組合が複数組織されること、また「主義」の違う複数の労働組合が存在して使用者として「ドレヲ相手ニシテ宜イカ分カラヌヤウナ場合ガ出テ来ルコトガアル」。さればと云うてこれを認めないというのは法律として行き過ぎである。(末弘②304頁)

○船員法、海商法で特別の義務を負わされている船長も給料生活者であり、労働組合の組合員となることができるが、高級船員だけの労働組合を作り、労働協約が結ばれるよう期待している。(船員組合の小泉委員への回答 末弘②311頁)

○本条2項の「労務者」の範囲と官業労働者について、民法上の雇傭関係と官吏関係を「エラク区別スルノモ……法律家ノ悪イ癖」であり、官業労働者も当然に本条2項の「労務者」に入る。要は、官吏服務規律の問題と組合の問題とは「自ラ調和スルモノダト云フ所デ出発シテ居リマス」。(末弘②314～316頁)

政府提出法案「第三條 本法ニ【於テ】労働者トハ職業ノ種類ヲ問ハズ広く賃金【、給料】其ノ他給料【之ニ準ズル収入】ニヨ【依】リ生活スル者ヲ謂フ」

第三條 本法ニ於テ労働者トハ職業ノ種類ヲ問ハズ賃金、給料其ノ他之ニ準ズル収入ニ依リ生活スル者ヲ謂フ

〔帝国議会〕 現在、労働組合法の適用対象になる労働組合に参加している労働者数は、昨日(昭和20年12月12日)までに77,000名内外である(衆議院労組法委議事録第三回36頁)。本法が適用される労働者に関する正確な調査は現在存在しない。大戦の終戦時における有業者数は3,000万人と推定される。そのうち、1,500万人が農業、水産業に従事し、残余の1,500万人が鉱業、工業、商業、交通業、公務、自由業、家事その他となっている。

その残余の1,500万人には使用者、その利益代表者、独立事業者、失業者が約700万人おり、残りの800万人が大体本法の適用対象になる(衆議院労組法委議事録第三回42頁〔労政局長〕)。

これとは別に、内地の軍隊、軍属、各工場の廃止または休止による離職者、海外から復員する軍人、海外在住の引揚げ者の総計は約1,324万人と推計されている(衆議院労組法委議事録第三回52頁)。

「朝鮮人、支邦人ニ對シマシテモ、本法ノ適用ヲ認メ」る(衆議院労組法委議事録第一回25頁)。

本法の「労働者」のなかの「主タルモノ」は、「雇傭関係ニ立ッテ居ル者ガ多イノデアッテ、小作人ハ雇傭関係トハ見ナイ」。「地主カラ一定ノ広サノ土地ヲ賃借致シマシテ、独立ノ経営ヲ営ンデ居ル」ので本法の労働者ではない。しかし、「作男ト云フヤウナ賃金、給料ニ依ッテ生活スル……農業ノ労働者ハ入ル」。「郵便配達夫、停車場附ノ小運送夫」、「小荷物配達夫」に対しても本法は適用される。「裁判所ノ代書人」は独立の事業者として本法

の適用外である(衆議院労組法委議事録第一回16頁・22頁〔厚生大臣、労政局長〕)。

一個幾らで仕事を請負い、妻や子供に手伝わせて下駄の鼻緒をつくる者、婦人の頭の道具をつくる者(家内労働者)が20軒、100軒まとまって組合を作った場合も、「一ツノ工場で鼻緒ヲ作ッテモ、多数ノ家デ作ッテモ、其ノ関係ハチットモ違ハナイ」、「出来高給」は、大工場でも、石炭山でも、軍需工場でもとられおり、時間給であるか出来高給であるかによって「組合法ノ適用ガ變ハルトハ考ヘラレナイ」。「個々ノ請負業者ガ物ヲ作ッテ交渉スル場合ニ団結権モ認メ……、交渉権モ認メ……ル、斯ウ云フ工合ニハッキリ考ヘテ居テ差支ヘゴザイマセヌ」(衆議院労組法委議事録第三回38～39頁)。

船員の中には「雇入雇止契約」を締結し、乗船時に雇入れ、下船時に雇止めが行われるが、雇止めになったからといって本法の労働者でなくなることはない。雇止めになった船員は「賃金及び給料を現實ニハ受ケテ居リマセヌガ、假令現實ニ船ヲ下リテ船員タル身分ヲ船員法ニ依ッテ失ツタ時ト雖モ、必ズシモ組合ヲ脱退スル必要モナケレバ、ソレカラ除外サレルコトモナイ」、本条の規定は「勤勞ニ従事シテ居ツタ者ガ給料ヲ受ケナクナッタ直グ労働者デナクナルト云フヤウナ窮屈ナ解釈デハナイ……其ノ過去ノ仕事ノ經歷ヲ見テ、大體賃金若ハ給料ニ依ッテ生活ヲシテ來タ者ハ、一時之ヲ離レテモ、ヤハリ労働者タル身分ハ急ニ變化ハナイモノト、社會通念デ考ヘラレマス、社會通念ニ反シタ取扱ヒハ決シテシナイ」(衆議院労組法委議事録第三回54頁)⁵。

「船長」も本条の労働者に入ると解釈する。すなわち、「船長モ労働者ト一緒ニナッテ船主ト交渉スルコトガ出來ル……ト解釈サレマス」、船主の代理人としての権限を有する者と労働者としての「二重ノ性格」を有することになるが、差し支えないと思う(衆議院労組法委議事録第三回54～55頁〔運輸大臣・政府説明員〕)。

組合員資格に関しては、年齢など格別の制限を設けていない。未成年者の場合は「民法其ノ他ノ既存ノ法規」によることとし、本法としては自由にすることとしている(衆議院労組法委議事録第三回43頁)。

労働者が取締役になった場合は、組合員資格を失う(衆議院労組法委議事録第三回50頁)。

〔解題〕 第1次草案の「労務者」を第2次草案以降「労働者」に修正した。労働組合の組合員は現業労働者のほかいわゆる「職員」を包括することを明らかにすることを主眼にした修正と解される。「賃金ソノ他給料」の規定文言は第2次、第3次草案および答申案も同内容である。「賃金ソノ他給料」のほか、政府提出法案において労働者の定義要素に「其ノ他之ニ準ズル収入」が新規に加えられた。それにしても、上記のように、一個幾らで仕事を請負い、妻や子供に手伝わせて下駄の鼻緒をつくる者、婦人の頭の道具をつくる者(家内労働者)が20軒、100軒まとまって組合を作った場合も、「一ツノ工場で鼻緒ヲ作ッテモ、多数ノ家デ作ッテモ、其ノ関係ハチットモ違ハナイ」、時間給であるか出来高給であるかによって「組合法ノ適用ガ變ハルトハ考ヘラレナイ」。「個々ノ請負業者ガ物ヲ作ッテ交渉スル場合ニ団結権モ認メ……、交渉権モ認メ……ル、斯ウ云フ工合ニハッキリ考ヘテ居テ差

⁵ 末弘・解説は、第3条は労働組合を定義した第2条2項を独立させた規定である。俗に「給料生活者と称せられるものであれば、『職業ノ種類ヲ問ハズ』、従って……すべて労働者として本法所定の取扱を受けることとした。又給料生活をするものでありさへすれば、必ずしも私法的の労働契約に基いて労働関係に入っているもの」に限らないと述べる(21～22頁)。

支ヘゴザイマセヌ」という20年労組法立法時の判断をわれわれはきちんと再認識しておくべきであろう。

(4) 国または公共団体に使用される者に対する団結の禁止等別段の定め

本条は、労務法制審議委員会の〔答申案〕に存在せず、政府提出法案において初めて規定された。

第四條 警察官吏、消防職員及監獄ニ於テ勤務スル者ハ労働組合ヲ結成シ又ハ労働組合ニ加入スルコトヲ得ズ

前項ニ規定スルモノノ外官吏、待遇官吏及公吏其ノ他國又ハ公共團體ニ使用セラルル者ニ關シテハ本法ノ適用ニ付命令ヲ以テ別段ノ定ヲ為スコトヲ得但シ労働組合ノ結成及之ニ加入スルコトノ禁止又ハ制限ニ付テハ此ノ限ニ在ラズ

〔帝国議會〕 警察官吏その他「直接国ノ治安維持ニ重大ナル責任ノアル人間ニ、争議行為ヲ公然ニ許スコトハ、幾多ノ場合ニ面白クナイ結果ヲ及シハシナイカト考ヘマシテ、コノ三種ノ勤勞者ニ限ツテ組合ノ結成若シクハ加入ヲ禁止スルコトガ適切デアルトシタ」(貴族院特委速記録1号2頁〔厚生大臣〕)。

官吏の労働組合活動と官吏服務規律等との関係については、本法によって官公吏が本法の労働組合に加入できるということ自体が「官界ニ於ケルーツノ大キナ革命デアル……。在来ノ官吏服務規律ト云フモノハ、今日敗戦後……。根本的ニ其ノ精神ヲ變ヘナケレバナラヌ……。其ノ變ヘルコトハ何デアルカト云ヘバ、……。陛下ノ官吏デアルト云フ觀念」から「根本精神ハ国民ノ官吏」になったこと、「言ヒ換ヘレバ公僕精神ニ官吏ハ還ヘラナケレバナラヌ」。そういう観点から、「官吏ノ服務規律ノ根本的ノ精神ノ建替ヘルト云フ方向ニモツテ行キタイ」。官吏と労働組合との関係についても、「公僕ト云フーツノ精神」によって規律されることになれば、「ソコニ彼等ヲ是正シ調整スルーツノ線ガハッキリシテ來ル」。官吏は、公僕に還るという「大キナ線ニ沿ツテ、初メテ」労働組合に加入でき、自分たちの生活改善もできる。そういう考え方をもって「各般ノ所謂官吏服務規律ニ關スル根本的ノ物ノ考ヘ方ノ建直シヨヤラウトシテ居ル次第」である(衆議院労組法委議事録第三回38頁〔法制局長官〕)。

第一項の官吏以外の官吏公吏の組合への加入は認めている。しかし争議行為に関しては、命令で、①一切を調停または仲裁に掛け、それが成功しなかった場合にのみなし得るものとする。また、②争議行為なし、またはなす虞のあるときは行管庁が必要な場合に中止その他必要な命令を発し得るように定める。さらに、③政治運動については必要に応じて労働委員会の決議により禁止、制限ができるように別段の定めをする予定である(官報衆議院議事録第十号155頁・167頁、衆議院労組法委議事録第一回17頁、衆議院労組法委議事録第三回43頁〔労政局長〕・54頁)。

官吏のうち、「使用者ノ代表ト認メラレルル如キ人間ガ組合ニ加入スル場合ニハ労働組合ト認メナイト云フ規定」(2条1号参照)があり、「国家ヲ代表スル地位ニ居ルカドウカト云フ問題ガ相當重要ナ意味ヲ持ツ關係上、例ヘバ局長、……。課長」の組合加入を認めるか否かは、「個々ノ官廳ニ付テ現實ニ判断シタ上デナイト、抽象的ニハ定メ兼ネル」。しかし、官吏と従業員が一つの労働組合に加入することを禁ずる趣旨ではない(官報衆議院議事録第十号167頁)。

「全国四十萬人ノ鐵道従業員」について、当局（鐵道省）は「鐵道委員会」を作つて横断的労働組合の組織を阻止するが如き方向を聞いている、また「全国三十萬人ノ逋信従業員」等の現業官庁の勤労者がいる。鐵道省、逋信省、専売局等の所見はどうかとの質問があつた。これに対し当局は、鐵道委員会はそのような意味で作つたものではなく、官吏に対する処置が決まり次第、「十分従業員ノ意思ヲ聴キ……労働組合ヲ認メテ參ル積モリ」である旨回答した（官報衆議院議事録第十号166頁〔鐵道省〕）。

現業庁の従業員の労働組合の組織および加入は、工場、鉱山の労働者の場合と同じである。現存する現業官庁の「現業委員会」（運輸省）、「逋友会」（逋信省）その他大蔵省の現業員組織、海員組合が相当大規模に行っている共済事業（福利厚生事業）は、本法にいう労働組合の組織として引き継ぐか否かの問題があるが、現在最終的決定に至っていない（貴族院特別委速記録一号3頁・4頁）。

〔解題〕 本条（4条）は政府提出案で新設された規定であり、〔答申案〕には存在しなかつた。1項で「警察官吏、消防職員及監獄ニ於テ勤務スル者」につき「結成」と「加入」を分けて規定したのは、これら3種の官吏については民間労働者の組合員への加入も禁止する趣旨である。1項の官吏等以外の公務員の団結権保障に関しては特別の制限は規定せず、命令で「別段の定」をすることとされている。本条2項ただし書はGHQの指示により挿入された⁶。

運輸省鐵道総局、逋信院総務局・船員局など現業官庁は、特に労働組合法草案の大詰めを迎えた労務法制審議委員会の第4回総会および第5回総会において労働組合法適用に対し強い懸念ないし抵抗を示した。（②500頁・513頁・563頁・617頁など）⁷

本条1項の精神は、「警察官吏、消防職員及監獄ニ於テ勤務スル者」に労働組合の結成若しくは労働組合に加入することを許すと、団結行動の結果著しく公安を害するに至ることがあるから之を禁止するというものである。しかし、同盟罷業を行うことは許し得ないが、団結によって自主的に地位の向上を図ることを許しても何ら差し支えないのみならず、彼等の労働意欲を高める点から言つても寧ろ望ましい、また、政府が彼等に団結を禁止する以上、別に道を設けて意思暢達の機会を与へ、彼等の地位向上を図るべき別途の方策を講ずる必要があると考えるとの批判ないし提案がなされている（末弘・解説23頁）。

2項は、「官吏、待遇官吏及公吏」と「其ノ他國又ハ公共團體ニ使用セラルル者」とを一体とし、団結権に関し「別段の定」をなし得るとしている。このことに関しては、「不當な差別」であり、法は第3条において「労働者」の範囲を極めて広く定義し、「使用者」をいわゆる「資本家」に限定していない点からも、この立法態度として「甚だ不當」であり、将来速やかに改正されるべきであるとの指摘がなされた（末弘・解説25頁）。

本法施行当時、1項により労働組合の結成、加入を禁止される公務員に該当しない「官吏、待遇官吏及公吏」と「國又ハ公共團體ニ使用セラルル者」に関して、労組法の適用に関する「別段の定」は存在していない。したがって、一般官吏の「組合結成乃至加入及び

⁶ このことを指摘するものとして、手塚和彰「戦前の労働組合補問題と旧労働組合法の形成と展開（二）」『社会科学研究』第23巻第2号（1971年）158頁。

⁷ 手塚和彰「戦前の労働組合補問題と旧労働組合法の形成と展開（二）」『社会科学研究』第23巻第2号（1971年）155頁にも同趣旨の指摘がみられる。

その組合活動は一般労働者のそれと全く同様に取扱はれることになっている。」と指摘されている (末弘・解説24頁)。

2 労働組合

(1) 労働組合設立等の届出

(ア) 設立等の届出

第1次草案 (第4条) 「労働組合ノ代表者ハ組合設立ノ日ヨリ一週間内ニ組合規約及役員ノ氏名並住所ヲ地方長官ニ届出ツベシ」

同 (第6条) 「第四条ノ届出事項ニ変更ヲ生ジタル時ハ一週間内ニ之ヲ地方長官ニ届出ツベシ」

〔末弘説明〕 1週間以内に出さなければどうなるか、罰則を付けなくてもよい。公式に労働組合としてできないことになるから自ずから来る (届け出る) だろう。(②281頁以下) 本条 (6条) は「當り前ノ事」である。(②283頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案および答申案とも修正なし。

政府提出法案「第五條 労働組合ノ代表者ハ組合設立ノ日ヨリ一週間以内ニ組合規約及【並ニ】役員【ノ】氏名並【及】住所ヲ地方長官【行政官廳】ニ届出ツベシ

【前項ノ規定ニ依リ届出デタル事項ニ変更ヲ生ジタルトキハ一週間以内ニ之ヲ行政官廳ニ届出ツベシ】」

第五條 労働組合ノ代表者ハ組合設立ノ日ヨリ一週間以内ニ組合規約並ニ役員ノ氏名及住所ヲ行政官廳ニ届出ツベシ

前項ノ規定ニ依リ届出デタル事項ニ変更ヲ生ジタルトキハ一週間以内ニ之ヲ行政官廳ニ届出ツベシ

〔帝国議会〕 工場に小組合が濫立することは望ましいことではないが、これに対し政府の方で合同を強制するようなことは考えていない (衆議院労組法委議事録第三回50頁)。

〔労働組合法施行令〕 本条の行政官庁は、当該組合の事務所の所在地を管轄する地方長官とする (1条)。

〔解題〕 政府提出案において設立等の届出 (4条) と変更の届出 (6条) を一カ条に纏めた。労働組合の設立自由の原則を維持しつつ、届出主義の立場を一貫している。届出先は、第2次、第3次草案とも地方長官としていたのを答申案で「行政官庁」と修正した。本法の労働組合に該当する団体が本法の適用を希望しないものは、届出義務を負わないと指摘されている (末弘・解説28頁)。届出義務違反または虚偽の届出に対し、50円以下の過料の制裁がある (37条)。

(イ) 労働委員会による労働組合非該当の決議

本条は政府提出法案において新設された規定である。

第六條 前條第一項ノ届出アリタル場合ニ於テ當該組合第二條ニ該当セザルトキハ命令ノ定ムル所ニ依リ労働委員會ノ決議ニ依リ行政官廳之ヲ決定ス

前項ノ規定ハ労働組合トシテ設立シタルモノノ第二條ニ該当セザルニ至ル場合ニ之ヲ準用ス

〔労働組合法施行令〕 地方長官は、届出のあった労働者の団体が第2条の労働組合に

該当しない(要件不具備)との地方労働委員会の決議に基づいてその旨を決定し(2条)、これを遅滞なく書面で当該団体の代表者に交付しなければならない(3条)。決定に不服ある者は3週間以内に文書で地方長官を経由し厚生大臣へ異議申立てを行うことができる(4条)。厚生大臣は、この申立を中労委に付議し、申立ての却下または申立てを容れて決定の取消を行う(5条)。決定の効力は、不服の申立て(4条)がない場合は3週間を経過したとき、申立てがあった場合は決定の却下があったときに生ずる(6条)。

地方長官による決定に対し異議申立てがないとき、または5条の規定による却下の決定があったとき、労働組合は解散する(労組14条4号)。

労働組合(法人か否かを問わない)たる証明書の交付申請があったときは、地方長官は遅滞なくこれを交付しなければならない(8条)。

〔解題〕 行政官庁(地方長官)は、労働委員会の判定にしたがって「労働組合にあらず」と決定する。労働委員会の判定は行政官庁を拘束する。該当しないと認めた場合も是正の猶予を与えるべきである(末弘・解説29頁)。労働組合でないと決定された場合は、解散処分(15条)を受けた労働組合の場合と異なり、解散や清算手続を行う必要はない。そのまま、非公式の労働者団体ないし法外の団体(法適格組合ではない)として存続させて差し支えないと指摘されている(末弘・解説51頁)。

(ウ) 組合同規約記載事項

第1次草案(第5条) 「組合同規約ニハ少ナクトモ左ノ事項ヲ記載スベシ

- 一 名称
- 二 目的並事業
- 三 主タル事務所ノ所在地
- 四 組合員又ハ参加団体ニ関スル規定
- 五 法人タル組合ニ在リテハ法人タルコト
- 六 会議ニ関スル規定
- 七 理事其ノ他ノ役員ニ関スル規定
- 八 組合費其ノ他会計ニ関スル規定
- 九 組合同規約ノ変更ニ関スル規定

〔末弘説明〕 組合同規約事項に関する規定は在来の法律に存在しなかったが、「少ナクテモ是ダケハニ〔マ〕義務的事項トシテ欲スル、其ノ位ナラバ頭カラ書イタラ宜シカラウト云フノデ書キマシタ」。「七 理事其ノ他ノ役員ニ関スル規定」について「理事其ノ他ノ」の文言を除いた。(②282頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案および答申案とも字句の修正のみ。

政府提出法案「第七条 組合同規約ニハ少クトモ左ノ事項ヲ記載スベシ

- 一 名称
- 二 主タル事務所ノ所在地
- 三 法人タル組合ニ在リテハ法人タルコト
- 二 【四】目的並【及】事業
- 四 【五】 組合員又ハ参加【構成】 團體ニ関スル規定
- 六 會議ニ関スル規定
- 七 代表者ノ【其】ノ他役員ニ関スル規定

- 八 組合費_ノ【其】ノ他會計ニ關スル事項
 九 組合規約ノ變更ニ關スル規定」

第七条 規約ニハ少クトモ左ノ事項ヲ記載スベシ

- 一 名稱
 二 主タル事務所ノ所在地
 三 法人タル組合ニ在リテハ法人タルコト
 四 目的及事業
 五 組合員又ハ構成團體ニ關スル規定
 六 會議ニ關スル規定
 七 代表者其ノ他役員ニ關スル規定
 八 組合費其ノ他會計ニ關スル事項
 九 規約ノ變更ニ關スル規定

〔解題〕 規約事項を変更した場合に1週間以内に届け出を義務づける答申案6条は、政府提出案および20年労組法で前出の5条2項に移されている。組合規約の法的性質に関しては、契約ではなく定款等と同様に法規範的性質を有する、すなわち直接作成に参加しない者も規約成立後に加入した者も当然に拘束を受けると指摘された(末弘・解説31頁)。

(エ) 組合規約の変更命令

第1次草案(第7条) 「地方長官ハ組合規約ガ法令ニ違反スルト認ムル時ハ労務委員会ノ決議ニヨリ其ノ変更ヲ命ズルコトヲ得」

〔末弘説明〕 嘗ての法案にはなかった規定である。組合規約に法令違反が書いてあるようなときも「事柄ヲナダラカニスル為ニ労務委員会ヲ入レテ……直シタラドウカト云フ意図」に基づいている。(②283頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第3次草案において「労務委員会」を「労働委員会」に修正した。労働委員会は組合規約が法令に違反するか否かの一次的判断を決議することとし、地方長官でなく「厚生大臣又ハ地方長官」がその決議を受けて変更命令を行うことができるという意味ある大きな修正を行った(答申案も同様)。

○地方長官の変更命令に関しては、労務委員会の決議に基づいて行うものであるから異議を聞く途を設けないことにしている。(末弘②395頁)

○地方長官がまず組合規約に法令違反が存在すると認め、それを労務委員会に諮って決議を得るというかたちは宜しくない。労務委員会(第3次草案において「労働委員会」)が決議した場合に地方長官が変更を命ずるかたちにすべきである。(鮎沢②396頁)

本意見は前述のように第3次草案に反映され、その趣旨に従い修正がなされた。

○組合規約の変更命令を地方長官が行うより厚生大臣が行う方が適切な場合もあるため、「厚生大臣又ハ地方長官」と修正した。命令権の管轄は命令事項とする。(末弘②525頁)

政府提出法案 「第八條 組合規約ガ法令ニ違反スルトキハ命令ノ定ムル所ニヨリ労働委員会ノ決議ニヨリ【依】リ厚生大臣又ハ地方長官【行政官廳ハ】其ノ変更ヲ命ズルコトヲ得」

第八條 規約法令ニ違反スルトキハ命令ノ定ムル所ニヨリ労働委員会ノ決議ニ依リ行政官廳ハ其ノ變更ヲ命ズルコトヲ得

〔帝国議会〕 (厚生大臣) 本条における地方長官の権限は、労働委員会の決議を経て知事が決裁をするものであり、地方長官の独断専行を以て労働組合の内容に干渉する趣意ではない (官報衆議院議事録第十号159頁)。

〔労働組合法施行令〕 組合規約の変更命令には、労働組合の設立を届け出た労働組合に関する行政官庁の決定手続を定めた規定 (施行令2~6条) が準用される (同7条)。

〔解題〕 行政官庁による組合規約の変更命令は、労働委員会による自発的な変更の勧告を設立者が受け入れない場合の「最後の強行手段」である。「頭から変更を命ずるようなことは極力避けなければならない。」変更命令に対しては、労働組合の適格性に関する地方長官の決定に対する不服申立てに関する手続 (令4条) が準用され、異議申立てが認められる。変更命令があれば、これに依って規約が法律上当然に命令の趣旨に従って変更される。本条の規約変更命令違反に制裁の規定がないのは、この故である (末弘・解説38~39頁)。

(オ) 組合員名簿の備付け義務

第1次草案 (第9条) 「労働組合ハ主タル事務所ニ組合員名簿ヲ備付クベシ、但シ組合連合ニ在リテハ参加団体名簿ヲ備付クルヲ以テ足ル」

〔末弘説明〕 労働組合は名簿を置けということである。(②283頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第3次草案において「主タル」が削除され、答申案に引き継がれた。

○修正の結果、主たる事務所以外にも組合員名簿を備え付ける必要がある。労働組合には多少面倒であるが、「此ノ方ガ実ハ便利ダト思ヒマス。」(末弘②526頁)

20年労組法 第九條 労働組合ハ事務所ニ組合員【又ハ構成團體ノ】名簿ヲ備付クベシ 但シ組合連合ニアリテハ参加団体名簿ヲ備付クルコトヲ以テ足ル

第九條 労働組合ハ事務所ニ組合員又ハ構成團體ノ名簿ヲ備付クベシ

〔解題〕 組合員が何人であるかを明らかにしておくことは、組合内部の問題として重要のみならず、「労働者が主体」(法2条) となって構成されているかどうかを調べるためにも必要である。連合団体の場合は構成団体の名簿を備え付けることで足り、各団体の組合員の名簿まで備付ける必要はない (末弘・解説39頁)。

名簿の備付けを怠った場合は、50円以下の過料の制裁がある (37条2号)。

(2) 団体交渉権の確認

第1次草案 (第10条) 「労働組合ノ代表者又ハソノ委任ヲ受ケタル者ハ組合員ニ代リテ雇傭者ト交渉スル権限ヲ有ス」

〔末弘説明〕 9条、10条、11条は「特ニ大事」である。労働組合の代表者またはその委任を受けた者の団体交渉の権限を認めないためにかく紛争が起きる。使用者が団体交渉を受け付けない場合は、労務委員会の事務事項になり (27条2号)、使用者に出頭等を求めるということまで行く (29条)。「飽クマデモ第9条ハ労務委員会ヲ中ニ入レテナダラカニヤル……罰 (マ) ニナルト云フコトハ云ハナイ」。(②283頁以下)

民法の公益法人の理事も普通に代理人を立てており、このようなものを書く必要はない

という気持ちもある。しかし、会社が組合の代表者と認めないで交渉を拒否することのないように組合の代表者かその委任を受けた代理人かをはっきりさせる意味がある。代理人となり得る者の資格を制限することはできない。争いが生じたときは、27条(2号)で労務委員会に団体交渉の斡旋をして貰う。(②321~322頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案修正なし。第3次草案において、第1次、第2次草案のままだと「其ノ委任ヲ受ケタ者」が労働組合の代表者個人の委任を受けた者のような恰好になるので、「又ハ労働組合ノ委任ヲ受ケタ者」とすべきであるとの意見があり、この意見に応じて、「労働組合ノ代表者又ハソ【労働組合】ノ委任ヲ受ケタル者ハ【組合又ハ】組合員ニ代リテ【ノ為】雇傭者ト【使用者又ハ其ノ団体ト労働協約ノ締結其ノ他ノ事項ニ関シ】交渉スル権限ヲ有ス」という修正が施された。(鮎沢②398頁)

また、第3次草案において、「組合員ニ代リテ」を「組合又ハ組合員ノ為」と修正し、組合員個人の為とともに集団の為という意味を含めた。

また、「雇傭者」の用語は「使用者」に変更した。このことについては、「最近使用者ト云フ字ヲ一般ニ使ツテ居ルト云フコトデアリマシタノデ」と説明された。(末弘②526頁) 以上の修正は答申案に反映された。

○労使の交渉には2つの意味がある。一つは団体協約を締結すること、他の一つは個々の組合員に関して交渉することである。そこで、第一に労働組合は第3条に規定した目的の範囲で団体協約を締結できること、第二に組合員に関し個別に委任を受けなくても労働組合自体として交渉することができること、第三に交渉または団体協約の締結は労働組合の正式の代表者またはその労働組合の委任を受けた者であること、この3つのことをそれぞれ明確にした条文にして欲しい。すなわち、労働組合は「組合員ニ代リテ」交渉を行うのではないということ、交渉して団体協約を締結することができるということをはっきり書いて欲しい。(桂②399頁)

○GHQの意見は鮎沢委員の意見と同趣旨であるので、「其ノ」を「労働組合ノ代表者又ハ組合ノ委任ヲ受ケタ者」と直さなければならない。また、桂委員の意見のとおり条文を「労働組合ノ代表者又ハ労働組合ノ委任ヲ受ケタ者ハ組合又ハ組合員ノ為ニ労働協約を締結シ其ノ他雇傭者ト交渉スル権利ヲ有ス」と直せばはっきりする⁸。(末弘②404頁)

政府提出法案 「第十條 労働組合ノ代表者又ハ労働組合ノ委任ヲ受ケタル者ハ組合又ハ組合員ノ為使用者又ハ其ノ團體ト労働協約ノ締結^ノ【其】ノ他ノ事項ニ関シ交渉スル権限ヲ有ス」

⁸ 交渉権を有することの規定にとどめるか、団体協約を締結する権利を有することを明確にすることに関し、議論が深まり、後者の立場の末弘修正案で決議された。

第十條 労働組合ノ代表者又ハ労働組合ノ委任ヲ受ケタル者ハ組合又ハ組合員ノ為使用者又ハ其ノ團體ト労働協約ノ締結其ノ他ノ事項ニ關シ交渉スル権限ヲ有ス⁹

〔帝国議会〕 (厚生大臣) 本条は、労働組合に対する「ボス」支配に道を拓く虞があるとの見解もあり得よう。しかし、組合員が信頼する者に自分らの代理人として十分権限を持たせることは「寧ろ當然ニ認メルベキデアリ、一概ニ排斥スベキトモ言ヘナイ」、悪質なるボスの跳梁は労働組合において自主的に排斥されるべきものであり、これを排斥するような立法は「角ヲ矯メテ牛ヲ殺サントスル弊ニ陥リ易イ」(官報衆議院議事録第十号159頁、衆議院労組法委議事録第三回43頁)。

〔解題〕 本条は、第1条1項の「……団体交渉権ノ保護助成ニヨリ」と連動する。使用者が団交を拒否した場合には、労働組合は労働委員会に対し「団体交渉ノ斡旋」(27条2号)を申し立てることができる。労委は、その場合、「労働委員会其ノ事務ヲ行フ為必要アルトキ」と認め、使用者に対し出頭を求めることができる(29条)。使用者が出頭を拒否したときは500円以下の罰金に処せられる(35条)(末弘・解説40頁)。

使用者の団交拒否に関しては、本法には上記の労働委員会による斡旋以外の救済はない。

組合の「代表者」として届出のあった者(5条)は、当然団体交渉権を有する。労働組合は、使用者との交渉を他に委任することができるが、使用者が求めたときは委任状を提示する必要がある。法人でない労働組合からの委任もいちいち個々の組合員から委任を受ける必要はなく、当該労働組合から委任を受ければ足りる。

なお、本条は「労働協約ノ締結其ノ他ノ事項ニ關シ交渉スル権限ヲ有ス」として、少なくとも規定文言上、組合代表者は労働協約の「交渉権」と「締結権」とを一括して交渉に臨むものと読める。この点に関して、「組合の代表者または受任者は組合を代表して労働協約を締結する外、其他組合全体に関する事項に付き交渉し、従ってそれに関して契約を締結し得る。」とした上で、「勿論、その場合受任者は勿論、代表者と雖も組合規約又は総会の決議に依って与へられた権限の範囲内の事のみを為し得る」。それを超えてなされた法律行為は後から「総会の追認」を得て初めて組合を拘束する効力を生ずると指摘された(末弘・解説42頁)。

交渉事項に関しては「組合ノ為」のほか「組合員ノ為」(いわゆる個別労働関係事項)について交渉をなし得るとしており、このことは一貫している。

(3) 組合員の不利益取扱い・黄犬契約の禁止

第1次草案(第11条) 「雇傭者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ

⁹ 本条の「組合又ハ組合員ノ為」の規定文言については、20年労組法を収録している文献は区々であり、いささか異様である。政府提出法案は上記のとおり「組合又ハ組合員ノ為」とあり、その文言で成立している(官報衆議院議事録第十号150頁)。このように正しく表記しているものがある(末弘・解説40頁、末弘・組合法97頁、菊池=林356頁、東大注釈上巻279頁)。しかし他方で、「労働組合又は組合員の為」と表記するもの(東大註釈本文80頁。もっとも、同付録35頁は「組合又は組合員の為」と正しく表記)、単に「組合員ノ為」と記載し「組合」がそっくり抜けているもの(労働行政史224頁、資料労働運動史20・21年772頁、労働省編著労働法コメ1初版57頁)がある。なお、第2次草案に関する末弘②404頁の発言箇所では「組合員ノ為」とあり、「組合又ハ」が落ちている。

其ノ他不利益ヲ与フルコトヲ得ズ

雇傭者ハ労働者ガ組合ニ加入セザルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇傭条件ト為スコトヲ得ズ」

〔末弘説明〕 「従来屢々アリマシタ」ことをしてはならないと書いた。組合員は、当然労働組合を脱退する自由を有する。(②284頁・308頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案および答申案とも実質修正なし。

○本条は、雇傭者に対して一方的義務づけをしており酷の感がある。組合の方にも組合員以外の者を雇用してはならないことを強調してはいけなく書くべきである。(岡崎②406頁) 公平を図る意味で労働組合も労働者の自由を束縛し得ないように、「何人も労働者が組合員タリ、組合員タラヌ故ヲ以テ之ヲ解雇シ又ハ雇傭ヲ拒否シ又は不利益ヲ與フルコトヲ得ズ」とすべきである。(篠原②411頁)

○それはオープンショップとし、クローズドショップを違法とする考えであり、それを「法律デドウスフスルコトハ出来ナイ」、「一寸困ル」。(末弘②407頁)

○現段階は、労働組合を起す上での障害を除き、労働者の労働組合を作る自由を保障することが重要である。労働者の組合員でない自由の保障を此処で規定し表明する必要はないから原案のままでよい。オープンショップ、クローズドショップの問題は労働協約で自ら解決されるべき事柄である。(山中②411頁)

篠原案を採決 3名賛成で否決。

○本条違反に対する制裁に関しては他の条文違反を含めて草案に規定されていない。しかし、本条違反には戦前の法案例をみても「罰則」が必要である。考え方としては、第1に科料に止める、第2に「生命、身体、自由、名誉または財産に対して害を加える脅迫の罪(刑法212条)のうち、労働組合に入っていると解雇するぞというものは「在ル意味ニ於テハ人ノ生命ニ対シ害ヲ加ヘル」ことであるから罰則を科すべきである、第3に全然罰則を科さない〔民事的効力を否定するのみ〕との諸説がある。(末弘②413頁以下)

○「前二項ノ規定ニ違反シ、解雇ノ意思表示又は解雇条約(マ)ノ規定ハ之ヲ無効トス」という規定が必要である、そのことを申し落とす。(三輪労側委員②416頁) 法律に為すことを得ないと書いておけば「無効ダト云フコトガ当然出ル」と思うが、法律家でない一般は分からないから、そういう趣旨で提案される意味もある。(末弘②417頁)

○本条違反の有無についていかなる官庁の認定機関が「『タッチ』スルカニ依ッテ、余程事情ガ違ッテ」くる、それで第3条の場合と同様に「労務委員会ノ決議に依ッテ認定スル」という箇条を入れて戴きたい。(山中委員②418頁) その場合、「ソウ云フ判定ヲドウ云フ機会ニ、何ノ為ニヤルカト云フコトガハッキリシナイ」(末弘②420頁) その点を小委員会で詰めることとして、本条を決定。

○「使用者ト云フ言葉」について、社内人夫を供給する請負事業者も本条の使用者に当るか、供給を受ける者が現実に使用しているので使用者の片方は雇傭者であるが、これ(供給する者)も広義の使用者に入るかに関し、「私個人ノ考ヘデハ入ッテ居ルノデ 二段ニ考ヘテ居リマス。」「使用者デスネ。」「供給シテ居ルコトヲ商賣ニシテ居ル点デハ……」。(桂・末弘②580頁)

政府提出法案 「第十一條 使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ其ノ他【之ニ對シ】不利益【ナル取扱】ヲ与フル【為ス】コトヲ得ズ

使用者ハ労働者ガ組合ニ加入セザルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇傭条件ト為スコトヲ得ズ」

第十一條 使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ其ノ他之ニ對シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ
 使用者ハ労働者ガ組合ニ加入セザルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇傭条件ト為スコトヲ得ズ

〔帝国議会〕 労働組合がクローズドショップ協定の締結を要求できるかに関しては、法律に規定することなく、その問題は「現實ノ其ノ場合ノ問題ニ任シテ置ク」考えである（衆議院労組法委議事録第一回23頁）。

〔解題〕 法第33条1項は本条違反に対して罰則（6ヵ月以下の禁固または500円以下の罰金）を設け、同条2項で本条（11条）違反の罪は労働委員会の請求を待って論ずと規定し、本条違反の罪の成否に関し労働委員会の先議権を認めている。

本条は「組合労働者の雇傭保護」とのタイトルで、「労働者の団結権を保障する中心規定である。」と指摘された（末弘・解説44頁）。

請負事業者が本条の「使用者」に当たるかに関し、前出末弘の「二段ニ考ヘテ」いるとは、現実に使用している発注事業者と供給事業者とがともに本条の「使用者」に当たるとの意味と解される。すなわち、供給事業者の場合は人夫を「雇用」した上で発注事業者の下に供給しているか否かを問題にせず、本条の使用者に当たると解しているものと解される。

労働組合に「加入すること」を雇用条件とするクローズドショップは、表面上本条違反にはならないが、労働者の団結の自由を制限するものとして問題となることは大いにある（労働者が、他の労働組合に加入しているような場合）とされ、「本法は、初めからこの問題に対する解答を回避している訳であるが、当該組合の実質が特にその労働者にとって不利益なものでない限り、此程度の制限を加へることは団結権保障の精神から考へて必ずしも之を禁止する必要はないやうに考へられる。」と指摘された（末弘・解説46頁）。

本条は、施行後の昭和21年9月21日労働関係調整法（昭和21年法律25号）の成立を機に改正され、

「使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員ナルコト、労働組合ヲ結成セントシ若ハ之ニ加入セントスルコト又ハ労働組合ノ正当ナル行為ヲ為シタルコトノ故ヲ以テ其ノ労働者ヲ解雇シ其ノ他之ニ對シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ」との規定に改められた。

労働関係調整法（昭和21年9月27日公布、同年10月13日施行）は、その第40条に「使用者は、この法律による労働爭議の調整を為す場合において、労働者がなした發言又は労働者が爭議行為をなしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに對し不利益な取扱をすることができない。但し、労働委員会の同意があつたときは、この限りでない」と定め、違反に対する罰則規定（41条）を設けた。

本条は、昭和27年10月労組法改正に際し、規定内容を整備した上で現行労組法7条4号に移され、罰則規定（41条）は削除された（労働省労働法規課『労働組合法・労働関係調整法（初版）』〔労務行政研究所、昭和34年〕347頁以下。昭和21年労調法は、戦後行政史250頁以下に収録）。（東大注釈附録67頁には、上記労調法40条の「但書」が記載されていない。戦後行政史254頁には但書部分が入っている。）

(4) 争議行為を理由とする損害賠償請求の禁止

第1次草案(第11条) 「雇傭者ハ同盟罷業其ノ他ノ争議行為ニヨリ損害ヲ受ケタルノ故ヲ以テ労働組合又ハ其ノ組合員若シクハ役員ニ対シテノ賠償ヲ請求スルコトヲ得ズ〔改行〕但シ争議行為ガ第二十四条ノ規定ニ違反シテ為シレタル時ハコノ限りニ在ラズ」

〔末弘説明〕 労働組合も、法人格の有無を問わず、不法行為責任を負う。法人であれば民法44条(平成18年法50号改正前・編注)を準用する。労働組合が法人格を有するための要件等は第16条に定めている。取引は一般に不法行為に当たらない。「争議権ト云フノハ労働者ガ団結ヲシテ雇傭者トーツノ取引ヲ為ス其ノ手段ナノデアリ……、取引スルコトヲ正當ト為ス即チ不法行為デハナイ。「此ノ問題ハ『イギリス』デモ『アメリカ』デモ大キナ損害賠償ヲ取ラレタト云フ重大ナ事件ガアリマスノデ、……取ラセルベキデハナカラウト云フコトデス致シマシタ」。すなわち、損害賠償を請求できないことを規定した。(②284頁)

ただし、労働協約で「調停条項ガアル、或ハ平和義務ガアルト云ハレテ居ルヤウナ場合」に、これに違反して行われた争議行為は違法性がでてくる(本草案24条)。本条のただし書は、第24条違反の「制裁規定ノ積モリデ置イタ」。(②284頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案および答申案とも字句修正のみ(雇傭者を使用者に修正ほか)。

○本条本文について 争議行為の脱線を防止する規定が必要である。(篠原②422頁) 例えば、暴力行為があれば個人の責任のほか、本草案第16条により法人(組合)の責任が問われる。刑法に違反することをやれば当然罰せられる。本条は、「アイツコチラノ云フ値ニ賛成シナイカラ売ルマイト云ツタ結果損スルト同ジヤウニ、商売上ノコトデス。ソレヲ此処デハ同盟罷業トカ争議行為ト云ツテ居ル」。(末弘②423頁)

○争議行為は労働者が始めるものであるが、事業者の側の責任でも起こる。要するに、労資関係のなかで起こり得る。争議行為がなくなることを念願して労働協約に調停仲裁条項を設けた場合、本条但書によればその結果が出る前の争議行為は理由のいかんを問わず損害賠償責任を生ずる。設けなければ正当なものであるかぎり責任を負うことはない。したがって、労働組合はそのような条項を入れないことになって、かえって法の趣旨に反する結果にならないか。(西尾②424頁・431頁)

○その問題は草案第24条のところで議論すべき問題である。(桂②426頁)

○目前の問題として西尾発言のようなことは確かにあり得る。しかし、他方苟も仲裁調停条項を決めた以上、その手続を踏まないで行う争議行為がいくらでも起こるのは困る。ただ、仲裁調停手続に付した場合に結末を付けることは強制されないため、手続をぐずぐずと長引かせ、その間にストライキを切り崩すことも起こり得る。その場合にはストライキに入っても仕方がない。「第24条ハ其ノ程度ト思ヒマス。……損害賠償ノ訴デモ起セバ裁判所ノ問題ニナリ……裁判所ガ余ニ不当ナ取扱ヒデモスレバ将来此ノ規定ヲ変ヘナケレバナラヌ」。しかし、本条但書は「差当リハ此ノ俣」で、仲裁調停に「付シタラ終リマデ待タナケレバナラナイト云フ意味デハナイト云フ風ニ読ンデ戴ケバ宜イ」。(末弘②425~426頁・431~432頁) 第24条でさらに審議し、本条は原案どおりと決定。

○草案24条違反(協約に定めた調停仲裁の手続中に争議行為を行うこと)には刑罰的制裁は設けない。(末弘②527頁)

○本条但書は、「甚ダ酷ニ過ギル……例ヘバ何百万円ト云フ損害賠償ヲ要求サレル場合ガアル、サウ云フ使用者側ノ損害賠償ニ応ズルコトニナルト、一回ノ違反デ労働組合ガ根コソギ……破産スル場合ガアル」。(西尾、松岡②582頁以下)

本意見は採決の結果否決された。

政府提出法案 「第十二條 使用者ハ同盟罷業ソノ他爭議行為ニヨリ【シテ正當ナルモノニ因リ】損害ヲ受ケタルノ故ヲ以テ労働組合又ハ其ノ組合員若シクハ役員ニ對シソノ賠償ヲ請求スルコトヲ得ズ 但シ爭議行為ガ第二十四条ノ規定ニ違反シテナサレタルトキハ此ノ限りニアラズ」

第十二條 使用者ハ同盟罷業其ノ他ノ爭議行為ニシテ正當ナルモノニ因リ損害ヲ受ケタルノ故ヲ以テ労働組合又ハ其ノ組合員ニ對シ賠償ヲ請求スルコトヲ得ズ

〔帝国議會〕 ストライキをするが如き行動を以て、合法的とする根拠がどこにあるかとの質問があり、労働者が平等の立場に於て使用者と契約を結ぶには「ドウシテモ団結ノ力」をもってしなければ不可能であり、労働者に団結権、罷業権を与えるということは「社会政策ノ上カラ見マシテモ、又民主主義政治ノ理念カラ見マシテモ適當デアル」故である(官報衆議院議事録第十号162頁〔厚生大臣〕)。本条は、「念ノ為ニ置イタ規定デアリ……爭議行為ガ正当ダト認メタ以上、正當ナル行為ニ因ッテ何人モ損害賠償ヲ要求サレル理由ハナイ」、しかし「特ニ労働組合ヲ擁護スル立場カラ、分リ切ッタコトヲ念ノ為ニ書イタモノ」である。未組織労働者が臨時にストライキを行った場合のように、労働組合でないものも、「同盟罷業ソノ他爭議行為シテ正當ナルモノ」と認められるときは同様の保護を受ける(貴族院特別委速記録第一号4頁)。

「同情罷業」については、第2条の「労働条件ノ維持改善ト云フコトカラ 遠イコトヲ以テ非常ニ廣範圍ノ同情罷業ニ陥ルト云フ場合ハ、是ハ諸般ノ状況上違法トナル場合ガアリ得ルダラウ」(衆議院労組法委議事録第二回24頁)。

同盟罷業に参加しない労働者に対しては、休業手当を支払うという労働協約の条項ができる場合が多いであろう。そのような場合にはその協約にしたがって休業手当の支払義務が使用者に生ずる(衆議院労組法委議事録第三回36頁)。

(本答弁は、労働協約の適用外にある非組合員の賃金請求権の保護に関する質問に対し行われた。したがって、そのような場合に関し労働協約の取決めがなされる場合が「多イ」ということには疑問の余地が残り、質疑との間にズレがみられる。当時、労働基準法は制定されていない)。

〔解題〕 政府提出法案において、爭議行為のうち民事免責は「正當ナルモノ」に認められるものであることが確認的に規定文言に加えられたことは注目に値する。本条の但書(前出)は、労務法制審議委員会の3つの草案および答申案の段階で存在していたが削除された。同但書の規定した第24条は、労働委員会の調停または仲裁にかける旨の労働協約のいわゆる平和条項違反の爭議行為を禁止する旨の定めをいう(20年労組法では第25条に移動)。但書部分を削除した理由について、末弘は政府がそうしたと述べる一方で、本条違反の爭議行為は「故なく協約に違反し、信義誠実の義務に背反するものといはねばならない……しかし上述の如き、立法上の経緯から考へると、尚本条の適用あるものと考へるのが差し当たり妥当の解釈であると思ふ。」と指摘している(末弘・解説48頁)。

成立後の20年労組法第25条違反の争議行為に関しては、当該「争議行為は協約違反として債務不履行を構成するが、第12条について説明した通り之を理由として損害賠償を請求し得ない。」(同書78頁)と指摘されている。「立法上の経緯」とは、第1次、第2次、第3次草案および答申案をとおして民事免責の対象外とすることに一貫していたが、政府提出法案において敢えて削除されたことを指しているのであろう。「尚本条の適用あるものと考え」るとは、そのような争議行為も一応本条の「争議行為」として民事免責の対象になるとの意味であろう。しかし、その争議行為が本条の「正当ナルモノ」に当たるとは明言されていない。

(5) 共済福利事業基金の流用

第1次草案(第12条) 「労働組合ノ役員ハ共済修養ソノ他福利事業ノタメニ特設シタル基金ヲ他ノ目的ニ流用スルコトヲ得ズ 但シ組合員総会ノ決議ヲ経タルトキハ此ノ限りニアラズ」

〔末弘説明〕 本条は、主として政治運動をするのは労働組合と認めがたいが、必ずしも労働組合は政治運動をしてはいけないとはできない。共済修養、福利事業の基金を設けている場合に、役員が濫りにこれを政治目的のために流用することをいけないとするものである。但書は、組合員の決議でやるときは基金たる性質を失った金になるから差支えないとの趣旨である。

福利事業基金を政治運動に流用することに関し、本条本文の原則の根本精神が、但書に定める総会の決議によって没却されてしまわないかとの懸念がある。しかし、総会で決議した基金を総会の決議で他の目的に使用することは認めなければならない。「規約ヲ決メテモ規約ヲ変ヘラレル」ということであり、どうもこの但書を付けざるを得ない。しかし、福利事業の基金には雇傭主の寄付も含まれ、組合員もその目的だから金を出したということもあり得るので、政治的目的に限らないが、「他ノ目的ニ流用スル」ための総会の決議を特別多数決議とすることも考えられる。(末弘②286頁・310頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案および答申案とも修正なし。

○組合基金を政治運動に流用することは非常に弊害がある。それ故、本条に第2項を設けて「其ノ資金ヲ定款ニ定ムル目的外ニ使用スルコトヲ得ズ」と規定して貰いたい。(岡崎②436頁)

○労働組合には民法43条(平成18年法50号改正前・編注)が準用される(後出第1次草案第16条)ので、規約に反する総会決議を行えないことはそのような規定を新設するまでもなく当然である。「規約ニ違反スルヤウナコトヲ多数決ヲ決メテヤレルト云フ趣旨デハナイ」。(末弘②437~438頁。この説明を受けて岡崎修正提案を撤回)

○大きな組合が共済基金を選挙運動に流用するような馬鹿なことはこれまでも全然なかった。こういう問題は労働組合それ自体の判断を相当信用して欲しい。(松岡②441~442頁)

○本条に違反した役員に対し制裁を規定すべきであるとの意見があったが、一般刑法の背任、横領でやるということで本法に特別規定を設ける必要はないこととした。(末弘②527頁)

政府提出法案 「労働組合ノ役員ハ共済修養【事業】ノ【其】ノ他福利事業ノタメニ【為】

特設シタル基金ヲ他ノ目的ニ流用スルコトヲ得ズ 但シ組合員【セントスルトキハ】總會ノ決議ヲ經タルトキハ此ノ限リニアラズ【ベシ】

第十三条 労働組合ハ共済事業其ノ他福利事業ノ為特設シタル基金ヲ他ノ目的ニ流用セントスルトキハ總會ノ決議ヲ經ベシ

〔帝国議会〕 「従属ノ目的トシテ或ル程度ノ政治運動ヲ認メルトシタ以上、總會ノ決議ニ依ッテ労働組合基金ヲ之ニ流用スルコトヲハ禁止スル理論ガナイ」（官報衆議院議事録第十号156頁、衆議院労組法委議事録第一回17頁）、「政治ニ関係スルコトヲ一切労働組合ニ禁止スルコトハ實情ニ適シナイ、又ソレヲ或ル程度認メテモ害ハナイ、斯様ニ考へて居ルノデアリマス」、「労働組合が従属的ナ政治運動ヲナス場合ニ、其ノ福祉ニ用ヒントスル基金ヲ、總會ノ決議ヲ以テ政治資金ニ流用スルコトハ、之ヲ認メテ譯デアリマス」（衆議院労組法委議事録第三回51頁〔厚生大臣〕）、「總會ノ決議ヲ經ル場合ニ於イテハ、福利事業ノ基金ヲモ政治運動ニ流用スルコトガ出來ル……趣旨」である（貴族院特別委速記録一号2頁〔同上〕）。

(6) 労働組合の解散

(ア) 解散事由

第1次草案（第13条） 「労働組合ハ左ノ事由ニヨリテ解散ス

- 一 規約ヲ以テ定メタル解散事由ノ発生
- 二 破産
- 三 組合員四分ノ三以上ノ多数ニヨル總會決議
- 四 解散命令

〔末弘説明〕 法人にも解散ということはあるので、法人かどうかを問わない意味で本条を法人格取得に関する規定（15条）の前に置いて、解散事由を定めた。4号が問題になる。（②286頁）

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案および答申案において修正なし。

○2号の「破産」は労働組合には予定しないのでよいので削除の修正案を提案する。（三輪②462頁） 法人だけにしか実際には問題にならないが、色々事業をし取引の相手もでき債権者もいるので、労働組合は破産しても解散しないというのはおかしい。（末弘②462頁）

○第3号「總會決議」による解散に関し、資金の流用に関する總會決議（第1次草案第12条）の場合も含めて、全組合員か、出席組合員か、総代会の決議でよいか。（三輪②463頁）旧法案には総代会の決議もあったが、第13条の決議は組合名簿にある全組合員の4分の3である（ただし、連合体の場合は総代会の何分の一にするかを規約で決めればよい）。第1次草案第12条の場合は、たとえば基金を廃止するときは4分の3で、そのほかは総社員の何分の一という具合に決議事項の種類に依って規約で定めることになる。（末弘②463～464頁）。

○第4号の「解散命令」（政府提出法案において第5号）については次条（14条）の解散命令と関係づけた。（末弘②528頁）

政府提出法案 「第十四条 労働組合ハ左ノ事由ニヨリテ解散ス

- 一 規約ヲ以テ定メタル解散事由ノ発生
- 二 破産

- 三 組合員【又ハ構成團體ノ】四分ノ三以上ノ多数ニヨル【依】ル總會【ノ】決議
 四 第十四条ノ規定ニ依ル解散命令【第六條ノ規定ニ依ル決定】
 【五 第十五条ノ規定ニ依ル解散ノ處分】

第十四条 労働組合ハ左ノ事由ニ因リテ解散ス

- 一 規約ヲ以テ定メタル解散事由ノ発生
 二 破産
 三 組合員又ハ構成團體ノ四分ノ三以上ノ多数ニ依ル總會ノ決議
 四 第六條ノ規定ニ依ル決定
 五 第十五条ノ規定ニ依ル解散ノ處分

〔解題〕 政府提出法案において、労働組合の解散事由に「第六條ノ規定ニ依ル決定」が加えられた。すなわち、労働組合設立の届出（法第5条）のあったものに対し、当該労働組合が法第2条の労働組合に該当しない場合（および該当せざるに至ったとき）に労働委員会の決議に基づいて行政官庁がその旨の決定をした場合を指している。

（イ） 解散命令の要件・手続等

第1次草案（第14条） 「労働組合ノ行為安寧秩序ヲ濫リタルトキハ裁判所ハ検事ノ請求ニヨリテソノ解散ヲ命ズ

前項ノ事件ハ組合ノ主タル事務所ノ所在地ヲ管轄スル地方裁判所ニ於テ刑事事件ニ準ジテ之ヲ処理ス」

〔末弘説明〕 嘗ての法案では地方長官の命令で解散させることができた。このことは当時問題となった。「併シサレバト云テ労働組合ノ目的ニ反スルコトヲスル労働組合ヲ見テ居ナケレバナラヌト云フコトハ国家ノ見地カラ見テイケナイ」。本条は、裁判所が「裁判ヲシテ決スル」。訴訟手続の係属中は解散の効力は生じない。その手続は刑事事件に準じて行うとしておき、司法省刑事部で適当な形に思う。解散命令は労働組合に対する死刑に当るので慎重にやるべきことであり、このように規定した。（②286頁以下）

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案では裁判所は「解散ヲ命ズ」を「解散ヲ命ズルコトヲ得」と修正し、第3次草案は「安寧秩序ヲ紊リ」の前に「法令ニ違反シ」を補い、安寧秩序は法令違反をとまなうものであると、その意味を多少具体的に規定することした。また、解散命令の手続に関し「刑事事件ニ準ジ」を「命令ヲ以テ定ム」とする修正が行われた。答申案には、「法令ニ違反シ」の前に「屢々」を補い解散命令の要件を加重した。

○「解散ヲ命ズ」とは、治安警察法で規定しているように「事実トシテ抹殺スル」ことか、それとも「法律上ノ資格ヲ抹殺スル」ことか。（高橋厚生勤労局長②444頁） 「安寧秩序ヲ紊ルノダカラ」前者である。法人は清算手続をさせ、法人でない組合は事務所などを止めさせる。その積もりでなければここに置いておく意味がない。ただし、治安警察法を止めてしまえば別問題になる。これについては米国側の意見がある。（末弘②445～446頁）

○連合軍の意見 連合軍の申入れによれば、「解散命令」を詳しく「労働組合ガ累次安寧秩序ヲ紊リタルコトニ対シ労働委員会ノ要求ニ基キ裁判所ガ発シタル解散命令」と規定し、検事ではなく労働委員会が裁判所に要求するようにすることであった。（鮎沢②446～447頁） GHQは、単に「安寧秩序」だと漠然としているので、「フリュエントリーニ法令ニ違反シ、其ノ結果安寧秩序ヲ害スルヤウナ場合」、すなわち原因として「法令ニ屢々違

反スル其ノ結果、安寧秩序ヲ害スル、ソシテ風ニ云ハレタ」ように思う。「屢々ヤツタカラト云フヤウニ重イ条件ニシテ宜シイノジヤナイカト思ヒマシタ」。通常の法文の構成では先に(第13条に)解散命令と書き、つぎの条文で原因、手続を書くことになるが、「アチラノ人ハサウデハ」ないようである。(末弘②447~448頁)

○本条2項の「イニシアティブ」を誰がとるかについて施行令に手続規定を置く。(末弘②449頁) 2項は、刑事事件に準じてやるのではなく、商法第58条にもあり(会社の解散命令、同法第126条で会社の本店所在地の裁判所、商事部があるところは同部が管轄する)、これと同様に民事事件(非訟事件)として処理するよう修正を提案する。(司法省民事局長代理②449頁・451頁)

○安寧秩序の問題を他の団体と違う取扱いをして労務委員会に委ねるのは変である。労働者側委員(松岡、西尾)から怒られるかも知れないが、それを地方の労務委員会に任せ放しでよいのか。労働組合の肩を持っている積もりであるがそこまでは一寸……。 (桂②453頁・456頁)

○地方の労務委員会の扱いが不当なときは中央労務委員会がある。(松岡②457頁) 私見もその積もりである。労務委員会の官制に段階的なものを作る必要がある。原案を刑事事件に準ずる手続としたのは、非訟事件では抜打ち的になるので、3審制を適用し弁護士もつけて3度やれるように慎重を期すためであった。(末弘②457頁・459頁)

○解散命令の要件である「安寧秩序ヲ紊ル」と言えるためには具体的行為が立証される必要があり、命令の具体的な条件がはっきりしたときに、労働委員会の申立てがあれば、裁判所が解散を命令することにするのが宜しい。その手続は今の非訟事件の手続のままで良いかどうかを含めて司法省に考えて戴く。解散命令に従わない場合のことは後に罰則のところでも取り上げる。(末弘②528頁)

○「法令ニ違反シ」を入れてさらに厳格にしたのは連合軍側の意見に従ったものである。(末弘②581頁)

政府提出法案 「労働組合屢々法令ニ違反シ安寧秩序ヲ紊リタルトキハ裁判所ハ検事【労働委員会】ノ申立ニ基ヅキ【依リ裁判所ハ労働組合】ソノ解散ヲ命ズルコトヲ得
前項ノ【場合ニ於ケル】手続ニ関シ必要ナル事項ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム」

第十五條 労働組合屢々法令ニ違反シ安寧秩序ヲ紊リタルトキハ労働委員会ノ申立ニ依リ裁判所ハ労働組合ノ解散ヲ為スコトヲ得

前項ノ場合ニ於ケル手續ニ関シ必要ナル事項ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

〔帝国議会〕 本条1項の「安寧秩序ヲ紊ル」とは、「廣ク人心ヲ惑乱シ、經濟、社會、國家ノ秩序ヲ混亂ニ陥レルガ如キ場合ヲ指ス」。それが「法律ニ違反シテ居ルコトヲ條件ト致シ居ル」ものである(官報衆議院議事録第十号159頁〔厚生大臣〕、衆議院労組法委議事録第一回17頁〔政府委員])。「屢」とは、法令違反にかかることばであり「少クモ二回以上法令ニ違反スル……斯ウ云フ意味」である。治安警察法はすでに廃止されており、最後の認定権は裁判所にある。しかも、その前提として労働委員会の申立てがあるというように、「最後ノ結論ハ非常ニ公正ナモノニナル」(衆議院労組法委議事録第一回17~18頁〔政府委員〕、衆議院労組法委議事録第三回51頁〔厚生大臣〕〔政府委員])。本条による解散手続は、「條件ニ於イテモ、又手續ニ於イテ相当制限シテ、嚴重ニシテ置ク必要ガアル」(貴族院特別委速

記録第一号2頁)。

「安寧秩序ヲ紊ツタ個人ノ責任ト、安寧秩序ヲ紊ツタ組合ノ責任ト云フモノト、別ニ考ヘテ居ル譯デアリ……相当慎重ナ手續ヲ執ラナケレバ、労働組合トシテノ解散ヲ命ジナイト云フノガ」本規定の精神である(衆議院労組法委議事録第三回51頁)。

最近、治安警察法が撤廃され、結社に解散を命令するということは、それが政治的なものであると日本の現在の法律には存在しない。労働組合のみ本条により解散を命令されることになっている。そのため、第1に安寧秩序を屢々紊るとき、第2に労働委員会の申立てがあるとき、第3に地方長官ではなく裁判所(司法機関)が解散を命令するという慎重な手続になっている(衆議院労組法委議事録第三回51頁)。

〔労働組合法施行令〕 1項の裁判所は、労働組合の主たる事務所所在地の地方裁判所とする(令10条)、申立は地方労働委員会の決議により会長がする(令11条)。裁判所は、申立てを検事に通知する(令12条)。裁判所は、審問期日を定め労働組合代表者を呼出し、検事および地方労働委員会へ通知する(令13条)。労働組合代表者は出頭義務等を負う(令14条)。審問は公開原則であり(令15条)、検事および地方労働委員会は審問に立ち合い、意見を述べることができる(令16条)。裁判は、解散処分につき理由を付した決定を以てなす。解散命令理由として示すべき事項は、①違反行為が労働組合の組合員または構成団体の多数による決議に基づきなされたこと、②規約により権限を有する代表者その他役員の場合によりなされたこと、または③これらの者により組合の為になされたものなることである(令17条)。労働組合の代表者等は、解散処分決定に対し即時抗告をなすことができ、即時抗告は執行停止の効力を有する(令18条)。

〔解題〕 本条の「安寧秩序」とは、治安警察法の掲げた警察的取締の根拠であり、本条の「安寧秩序ヲ紊リタルトキ」もその延長上にある法的概念とされている。治安警察法は、本総会の翌々日の11月21日廃止された。なお、治安維持法はその少し前の同年10月15日廃止された。

労働組合に対し解散を命令する際に示すべき具体的理由を施行令17条に規定するように、また法律の範囲内で手続を定めるべき令同条に上記①、②および③の解散命令理由を示すように強く指示したのは、GHQ労働課長である。本条の規定する労働組合に対する解散命令を実質的にできない(させない)ようにする意図に基づく。末弘博士が施行令に実体的解散要件を定めることは筋違いとして難色を示した応答に関して、当時のGHQ労働課長の生々しい証言がある¹⁰。

なお、労働委員会は労使公益三者構成であるが、解散決議に参画する委員を中立委員に限定していないという特徴がある。

(7) 労働組合の法人格

第1次草案(第15条) 「労働組合ハ規約中ニ法人タルコトヲ定メ且主タル事務所ノ所在地ニオイテ左ノ事項ヲ登記スルニ因リテ法人格ヲ取得ス

一 第五条第一号乃至第三号第七号ニ掲ゲタル事項

¹⁰ セオドア・コーエン『日本の占領革命(上)』(TBSブリタニカ、1983年)327～330頁に詳しい。

二 役員ノ氏名及ビ住所

前項ニ掲グル事項ニ変更アリタルトキハ一週間内ニ其ノ登記ヲナスコトヲ要ス、登記前ニアリテハ変更ヲモツテ第三者ニ對抗スルコトヲ得ズ」

〔末弘説明〕 嘗ての社会局案と同様に、法人になりたいものはならせるということである。法人となることを強制するのでもなく、法人となることを認めないとするものでもない。労働組合の行う取引の安全のためには、届出(4条)とは別に、登記をして法人となることを認める必要がある。法人の種類としては営利法人ではなく、「公益法人ニ準ズベキモノ」として、民法の法人規定が適用される(16条参照)。イギリス、フランスのように法人になった場合にどのような財産を持てるかについて詳細な規定を置くことは、日本の場合には問題にならない。厳格に制限する必要もない。(②288頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案とも修正なし。

○2項違反に制裁をつけるかどうかは罰則のところであらう。(末弘②526頁)

20年労組法 「第十六条 労働組合ハ【其ノ】規約中ニ法人タルコトヲ定メ主タル事務所ノ所在地ニオイ【於】テ左ノ事項ヲ登記スル【ヲ為ス】ニヨ【因】リテ法人格ヲ取得【タルモノト】ス

一 第五条第一号乃至第三号及第七条ニ掲ゲタル事項

二 役員ノ氏名及住所

前項ニ掲グル事項ニ変更アリタルトキハ一週間【以】内ニ其ノ登記ヲナスコトヲ要ス【本法ニ規定スルモノノ外労働組合ノ登記ニ關シ必要ナル事項ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム】

登記前ニアリテハ変更【労働組合ニ關シ登記スベキ事項ハ登記ノ後ニ非ザレバ之】ヲ以テ第三者ニ對抗スルコトヲ得ズ」

第十六条 労働組合ハ其ノ主タル事務所ノ所在地ニ於テ登記ヲ為スニ因リテ法人タルモノトス

本法ニ規定スルモノノ外労働組合ノ登記ニ關シ必要ナル事項ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム
労働組合ニ關シ登記スベキ事項ハ登記ノ後ニ非ザレバ之ヲ以テ第三者ニ對抗スルコトヲ得ズ

〔労働組合法施行令〕 目的、事業、解散事由を定めたときはその事由その他の登記事項(令20条)、労働組合が主たる事務所を移転した場合の移転登記等(令21条)、登記事項の変更の登記(令22条)、清算結了の登記(令23条)、管轄登記所および登記所に労働組合登記簿を備えること(令24条)、以上の登記をなすべき者および登記の手續(令25~28条)、登記の公告(令29条)、労働組合の登記に対し非訟事件手続法を準用すること(令30条)などが規定された。

〔解題〕 登記は、法人たる労働組合の重要事項を一般第三者に公示してその利益を保護することを目的とするものであって、行政官庁に対する届出とはまったく別個の事柄である。労働組合は登記をなすことによって法人格を取得する。すなわち、登記完了と同時に当然に法人格を取得する(末弘・解説58頁)。

(8) 法人格を有する労働組合の権利能力等

第1次草案(第16条) 「民法第四十三条第四十四条第五十条第五十二条乃至第五十五条

及び五十七条ノ規定ハ法人タル労働組合ニ之ヲ準用ス

法人タル労働組合解散シタル場合ノ清算ニハ民法第七十二条乃至八十三条ノ規定ヲ準用ス」

〔末弘説明〕 民法第43条は、法人は法令または定款で定めた目的の範囲内でどんな権利でも義務でも持てること（法人の権利能力）、第44条は前言した不法行為責任に関すること、第50条は法律上の住所に関すること、第52～55条および第57条は公益法人の理事は法人を代表して第三者と取引をする法人の各種の行為能力に関する規定である。

本条2項は労働組合が解散したときの清算の問題であり、公益法人の清算に関する民法第72～83条を準用する。

労働組合の商行為に関し、民法第43条を準用する結果、定款（組合格約）の範囲で行為能力を有することになるが、商行為はできない。しかし、非営利の公益法人であるといって全く商行為（例えば、雑誌の販売）をなし得ないということはない。

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案および答申案とも修正なし。

20年労組法 「**第十七条 民法第四十三条、第四十四条、第五十条、第五十二条乃至第五十五【五十九】條及五十七條規定ハ法人タル労働組合ニ之ヲ準用ス**

法人タル労働組合解散シタル場合ノ清算ニハ民法第七十二条乃至第八十三条【並非訟事件手続法第三十五條、第三十六條、第三十七條ノ二、第三百三十六條第一項、百三十七條及第三百三十八條ノ規定ハ法人タル労働組合ニ之】ノ規定ヲ準用ス」

第十七条 民法第四十三條、第四十四條、第五十條、第五十二條乃至第五十九條及第七十二條乃至第八十三條並非訟事件手続法第三十五條、第三十六條、第三十七條ノ二、第三百三十六條第一項、百三十七條及第三百三十八條ノ規定ハ法人タル労働組合ニ之ヲ準用ス

〔解題〕 労働組合は、法人格をもつ場合には公益法人である社団法人に近い性質をもつ。本来ならば、労働組合の本質を考えて特別の規定を置かなければならないところ、従来の立法慣例にしたがって民法の準用によって形式上事を簡単に片付けたものであると指摘された（末弘・解説59頁）。

なお、本条により法人たる労働組合に準用されている法人の設立・管理・解散に関する民法の規定は平成18年法律50号により38条から84条までの規定が削除され、労働組合法（昭和24法174号）に第12～13条の14の規定が置かれその適用を受けている。

（9）法人格を有する労働組合に対する免税

第1次草案（第17条） 「労働組合ニハ所得税營業税登録税ヲヨビ不動産取得税ヲ賦課セズ」

〔末弘説明〕 労働組合は公益法人に準すべきものであり、免税法人である「産業組合法」上の組合よりお金に縁のない団体であり、賦課しない方が宜しい。（②289頁）

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案修正なし。第3次草案において「法人たる労働組合」に対して、「産業組合ニ準ジ適當ナル免税ノ恩典ヲ与フルコトヲ得」と規定文言が大幅に改められ、答申案に引き継がれた。

○第2次草案の本条は、労働組合は普通の営利事業と違って扱うという「根本の気持位で決メテ置ク」。〔末弘②467頁〕

○第3次草案の本条は、大蔵省と折衝したところ、「矢鱈ト労働組合ト称シテ」届出さえすれば免税されるのも困るという話であり、至極尤もと考えるので法人たる労働組合に対してのみ認めることにした。小さい労働組合の場合には(課税対象になるような事業を行うことは)あり得ないであろう。(末弘②529～530頁)

政府提出法案 「第十八條 法人タル労働組合ニハ産業組合ニ準ジ【命令ノ定ムル所ニ依リ】適当ナル免税ノ特典ヲ与フルコトヲ得【所得税及法人税ヲ課セズ】」

第十八條 法人タル労働組合ニハ命令ノ定ムル所ニ依リ所得税及法人税ヲ課セズ

〔労働組合法施行令〕 法人たる労働組合の所得のうち「収益を目的とする事業により生じた」もの以外のものについて所得税を免税することとし、課税される場合もあることが定められた(令31条)。

〔解題〕 本条は労働組合が非営利的性質を有することを理由として免税の対象にしたものと指摘された(末弘・解説62頁)。法附則第4項に、法人登録税を課さないと規定された。

3 労働協約

(1) 労働協約の当事者・効力・届出

第1次草案(第19条) 「労働協約ハ当事者双方ヨリソノ全文ヲ地方長官ニ届出ヅルコトニヨリテソノ効力ヲ生ズ」

〔末弘説明〕 地方長官への届出は、労働協約の内容、存否に関する紛議を避ける意味である。「効力ヲ生ズ」といっておけば、届出は必要ないけれども、出さなければ「後デ物ヲ云ハヌゾト云フコトデ出シテ来ルダラウ」。(②291頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案修正なし。第3次草案により効力発生要件について地方長官への届出から「書面作成」へと大きな転換が行われた。官の関与はかくして労働協約の効力発性の要件から外された。(②530頁)

他方、協約の成否に関し「将来に問題を起こさないこと」との趣旨で協約当事者の地方長官への届出を義務づける定めが別途置かれることになった。

○連合軍司令部より、1項を「労働協約ハ当事者双方ノ調印ニ依リテ其ノ効力ヲ生ズ」とし、労働協約の効力と届出義務とを分離し、その上で2項を「調印ヲ経タル協約ハ総テ調印後一週間以内ニ地方長官ニ届出ルコトヲ要ス」と修正すべきであるとの指示を受けた。(鮎沢②470頁)

○原案は、「届出テ効力ヲ生ズルト云フコトニシテ、将来ニ問題ヲ起コサヌコト」を目的にしたので、連合軍の指示とは多少建前が違ふ。届出をしない場合をどうするかについて科料に処するのか問題が残る。しかし連合軍の人は素人なのでそういうことを言っているのである。(末弘②471頁)

○雇傭者(使用者の意)団体との協約もあり得るのか、入るようにして戴きたい。(桂②492頁) それは入る。(末弘②492頁)

○鮎沢委員の意見により、第3次草案には効力発生要件は書面作成のみとし、届出義務は効力要件と別であるように書いた。(末弘②530頁)

政府提出法案 「第十九条 労働組合ト使用者又ハ其ノ團體トノ間ニ労働条件【其ノ他】

ニ關スル労働協約ハソノ書面作成ニ因【依】リ【之ヲ為スニ因リ】テ其ノ効カヲ生ズ
労働協約ノ當事者ハ前記ノ労働協約ヲ【其ノ締結ノ日ヨリ】一週間以内ニ地方長官【行政
官廳】ニ届出ズベシ」

第十九条 労働組合ト使用者又ハ其ノ團體トノ労働条件其ノ他ニ關スル労働協約ハ書面ニ
依リ之ヲ為スニ因リテ其ノ効カヲ生ズ
労働協約ノ當事者ハ労働協約ヲ其ノ締結ノ日ヨリ一週間以内ニ行政官廳ニ届出ヅベ
シ

〔帝国議會〕 労働者の企業参加を認めるかどうかの点は、法律でこれを強要することは今日の实情に沿わないものがあり、当事者の合意によって定めることは「全ク自由」である（衆議院労組法委議事録第一回5頁、同第二回14頁〔厚生大臣〕）。最低賃金の統制令に違反する労働協約の定めは、当然の解釈として無効になる。労働協約で定める賃金の引き上げが国策としての物価政策に反するような場合には、本法案32条に「労働委員會ハ……行政官廳ニ建議スルコトヲ得」と規定してあるが、これ等規定の活用によって善処したい（同15頁・16頁〔政府委員〕）。

使用者の人事権に関しては、「労働協約ノ定メ方如何」で、労働組合の意見を徴することはできる。そういう「自由ハ認メテアル」（衆議院労組法委議事録第三回43頁〔厚生大臣〕）。

〔労働組合法施行令〕 労働協約の地方長官への届出は、当該所在地を管轄する勤労署長を経て行い、その際には特別の事由がある場の外、当事者双方の連名をもって行うことされた（令32条・47条）。

〔解題〕 第2次草案審議の段階では届出のない労働協約の効力に関する論議は交わされていない。効力の発生要件（書面作成）と地方長官への届出義務とを分ける考え方がとられたのは、上に述べているように第3次草案においてである（協約当事者の署名または記名押印の要件は規定されていない）。もっとも、「効力発生時期に関し協約を以て別段の定めを為したるときは此限にあらざること勿論である」（末弘・解説69頁）。答申案、政府提出案ともに労働協約の届出義務違反につき50円以下の過料の制裁を定めている（37条2項）。

（2） 労働協約の期間

第1次草案（第20条） 「労働協約ハソノ有効期限ヲ定ムルヲ要ス ソノ期間ハ三年ヲ超エルコトヲ禁ズ」

〔末弘説明〕 労働協約の効力の存否に関し紛議の生ずるのを避ける趣旨である。余り先々まで縛り付けるような規定は却って紛争の原因になるので3年でも長すぎるという意見もあった。しかし、最長を3年に制限して労働協約の効力はその期間内存在するものとした。（②291頁）

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案とも修正なし。（②530頁）

○労働協約を締結した当時と条件が変わり、「堪ヘラレナイ状態ニナリマシテモ、中々変ヘラレナイト云フコトガ起ッテ来ハシナイカ……モット短クシタラ宜イジャナイカ」。（三輪②587頁） 「余り短イノデハ……産業平和ハ長ク続カナイ……使用者側デハ余り短イノハ困る」（末弘②588頁）、「個々ノ労働協約ニ付テハ三年ナント云フ長イ協約ハ私ハ見タコトガゴザイマセヌ……資本家側モ無智ニ乗ジテ三年間賃金ヲ動かサナイヤウナ契約ヲ

スルコトハ、今日ハ余リ例ヲ見ナイ……實際上余リ懸念ハナイヤウニ存ジマス」。 (松岡②588頁)

政府提出法案 「**第二十條**〔有効期間の定め〕 **労働協約【ニ】ハソノ有効期限ヲ定ムルコトヲ要ス** ソノ期間ハ三年ヲ超ユル【有効期間ヲ定ムル】コトヲ得ズ」

第二十條 労働協約ニハ三年ヲ超ユル有効期間ヲ定ムルコトヲ得ズ

〔解題〕 労働協約の期間に関して、帝国議会の質疑はなかったようである。協約内容と経済その他社会事情との間には極めて微妙な関係があり、社会事情の変動に拘わらず長い間強いて在来の効力を存続せしめようとするると反って労働関係の円満を害することになり易いから、これを最長3年としたと指摘されている。また、期間を定めない協約は当事者の協議によって解約されるまで効力を有し、当事者一方の解約申入れのみでは失効しない。一方の解約申入れに対し、他方がそれに応じない場合には結局争議となり実力によって決せられるほかない。外国の立法例には当事者一方が一定期間の猶予をもって解約の申入れをなし、その期間経過によって失効するものとしているものがあるけれども、本法はこの例に依らなかつた。そこで、当事者がもし希望するならば、解約申入れによる失効方法を予め協約中に規定すべきであると指摘されている(末弘・解説70頁)。ちなみに、24年改正労組法15条3項前段の規定(昭和27年法288号改正前の第2項)が置かれたのは、そのような指摘があったことを考慮したためであろう。

(3) **協約遵守義務**

第1次草案(第18条) 「労働組合ト雇傭者又ハ雇傭者団体トノ間ニ労働条件ニ関スル協定ソノ他労資関係ノ調整ニ関スル協約締結セラレタルトキハ両当事者互ニ誠意ヲ以テ協定事項ノ実現ヲ図リ能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協力スル義務ヲ負フ」

〔末弘説明〕 協定事項の実現を図る義務に違反した場合にどうなるかという法律的疑問が起きる。反すればストライキに入る。法律に「反シテハイカヌ」(規定の「……平和ノ維持トニ協力スル義務ヲ負フ」ということ)と書いておけば、調停其の他にもって行く。道義的義務というものも法律もその後ろからこれに力を付けているのであるから、義務に反した場合にどうなるかを書かなくても宜しい。(この箇所の意味は十分に明らかとは言えないが、債務不履行による損害賠償義務を負うことを前提にし、且つそのことまで書く必要はなく、労組法は「後カラカヲ付ケテ居ル」のであるという趣旨に理解できる。)日本のように労働組合が弱いところでは、イギリスの場合のように当事者の力関係に放っておくわけには行かない。(②290頁)

○工場代理人も「事実経営ノ衝ニ當ツテイル人」として協約の一方当事者になり得る。「高級社員」は「会社ヲ代表スル権利ノ有無」による。(末弘②307頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案とも修正なし。

○字句の修正があるが、実質上変わっていない。(末弘②530頁)

政府提出法案 「**第二十一條** 労働組合ト使用者又ハ其ノ団体トノ間ニ労働条件ニ関スル協定ソノ他労使関係ノ調整ニ関スル【労働】協約締結セラレタルトキハ両当事者互ニ誠意ヲ以テ【之ヲ遵守シ】協定事項ノ実現ヲ図リ【労働】能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協力スル義務ヲ負フ【ベキモノトス】」

第二十一條 労働協約締結セラレタルトキハ當事者互ニ誠意ヲ以テ之ヲ遵守シ労働能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協カスベキモノトス

〔解題〕 本条に関し、帝国議会の質疑はなかった。本条は、当事者が互いに道義的に誠意を以て協約を遵守し、「労働能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協カスベキ」ことを要請するに過ぎない。いわば本法の規定する労働協約制度の根本精神を規定したものである。しかしさらばと言って法律的にまったく無意味な規定ではなく、これが自ら争議行為の正当性（1条2項・12条）を決定する重要な一の根拠となることを看過してはならないと指摘されている（末弘・解説71頁）。

（４） 労働協約の規準の効力

第1次草案（第21条） 「協約ヲ以テ労働条件ソノ他労働者ノ待遇ニ関スル規準ヲ定メタルトキハソノ規準ハ協約ノ適用ヲ受クル労働者及ビ雇傭者ニ対シテト同様ノ効力ヲ有ス、規準決定ノ為設置セラレタル機関ノアル時ハソノ定メタル基準（マ）亦同ジ

前項ノ規準ニ違反スル労働協約ハ（マ）無効トナリタル部分ハ規準ノ定メニヨリテ当然補充セラル」

〔末弘説明〕 日本の実例と外国の実例を参考にした。賃金や退職金などの「労働条件ニ関スル規則ミタイナモノヲ……規準ト名付ケ」て、労働者および雇傭者に対して法律と同様の効力を与える。すなわち、「法例第二条」の「慣習法」として「法律ト同様ノ効力ヲ有スル」ものとした。それを2項に付けて、「前項ノ規準ニ違反スル労働協約（マ）ハ無効」であり、無効になった部分はその「規準ノ定メニ依ッテ当然ニ補充サレル」とした。

1項後段の定めは、労使双方で委員会を拵えて、その委員会に依らしめるということが行われている。そのため、そこで定めた規準についても法律と同一の効力を有することとした。その一番大きいのは海員、海事協同会という実例である。（②292～293頁）

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案は、第1項前段「労働者及ビ雇傭者ニ対シテト同様ノ効力」を「労働者及ビ雇傭者ニ対シテ法律ト同一ノ効力」と修正し、「規準」を「基準」に改めた。第3次草案は「法律ト同一ノ効力」を「法的拘束力」に修正した。また、同項後段の「規準決定ノ為設置セラレタル機関」の前に「当該労働協約ノ規定ニ依リ」を挿入し、労働組合以外に労働条件の規準決定の機関が存在するような誤解の生じないように改めた¹¹。

○連合軍指示 1項後段の「規準決定ノ為」の前に「協約ノ規定ニ依リ」を挿入すること。協約において「労働条件ソノ他労働者ノ待遇ニ関スル」規準決定のための機関を定めた場合であることを明確にする趣旨である。（鮎沢委員②471頁） 協約当事者が入らない規準決定の機関が作られるものと思つたらしい。「成程サウ読メマス……ホンノ注意ダス」。（末弘②471頁）

○紡績会社で一つの協約が出来、その後統制会全体として一つの協約が出来た場合に、紡績会社の協約の規準が有利なときは統制会全体の協約の規準によって変更されないと考えてよいか。（松岡②485頁） 「無論其ノ積リデアリマス。……或ハ書ク方ガ宜シイカモ

¹¹ 第2項の「労働協約」について、資料労働運動史20・21年755頁は「労働契約」として収録している。

知レマセヌ」。(末弘②486頁)

○第2次草案の本条1項の「法律ト同一ノ効力ヲ有ス」に関し、前日の小委員会に出席した関係官庁から「イカツイ感じ」との指摘あり、「法的拘束力を有ス」の文字を当てた。1項後段は第4回総会の鮎沢学経委員の指摘にしたがい、「労働協約ノ規定ニ依ッテ出来タ機関」であることを明確にした。趣旨は原案と変更していない。(末弘②530頁)

政府提出法案 「第二十二條〔規準の効力〕 労働協約ヲ以テ【ニ定ムル労働条件其ノ他】ノ労働者ノ待遇ニ関スルテ法的拘束力ヲ有ス【規準（當該労働協約ノ規定ニ依リ規準決定ノ為設置セラレタル機関ノア【存ス】ル時ハ其ノ定メタル規準）亦同ジ【ヲ含ム】ニ違反スル労働契約ノ部分ハ無効ト【ス此ノ場合ニ於テ】シソノ【無効ト】ナリタル部分ハ規準ノ定メニヨリテ当然補充セラル【ムル所ニ依ル、労働契約ニ定ナキ部分ニ付亦同ジ】」

第二十二條 労働協約ニ定ムル労働条件其ノ他ノ労働者ノ待遇ニ関スル規準（當該労働協約ノ規定ニ依リ規準決定ノ為設置セラレタル機関ノ存スル時ハ其ノ定メタル規準ヲ含ム以下同ジ）ニ違反スル労働契約ノ部分ハ無効トス此ノ場合ニ於テ無効ト為リタル部分ハ規準ノ定ムル所ニ依ル、労働契約ニ定ナキ部分ニ付亦同ジ

〔帝国議会〕 労働者が直接経営に参加しない場合でも、労働者の代表者と使用者側の幹部とが「工場委員会」のような委員会を設け質問応答するような、「使用者ノ側ノ者ト、労働者ノ側ノ者トガ相寄ッテ色々相談スルト云フコトハ、洵ニ望マシイコトト存ジマス、本邦ニ於テモ労働組合ノ盛ンデアリマシタ頃ニハ、サウ云フ風ナ事例モ多々アッタヤウニ存ジマス」、本条の括弧書きの中の「當該労働協約ノ規定ニ依リ規準決定ノ為設置セラレタル機関」もそのようなもののあることを希望し、あった場合に本条の規定するとおりになる趣旨である（衆議院労組法委議事録第三回44頁〔労政局長〕）。

〔解題〕 本条の括弧書き部分は、「労使当事者双方を代表する者に依って構成される委員会の類を設置し、之をしてかかる規準を定めしめることである」(末弘・解説72頁)。

(5) 労働協約の拡張的効力

(ア) 工場単位の拡張的効力

第1次草案(第23条) 「一ノ工場事業場ニ使用セラルル労働者ノ四分ノ三以上ガ一定ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタル時ハ其ノ他ノ労働者モ又当然協約ニヨリテ拘束セラル」

〔末弘説明〕 戦争中の自治統制で大多数が賛成してもアウトサイダーが出てきてまるといふことで、このことが統制法以来問題になっている。一工場一事業場の場合で、労働協約が本条の要件を充たすときは、アウトサイダー(組合未加入者)も協約に違反できない。したがって、雇主側も其の限りで扱わなければならぬことになる。(②293~294頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案には内容に係る修正なし。第3次草案において非組合員(アウトサイダー)に関し「其ノ他ノ同種ノ労働者」との文言が挿入された。答申案がこの修正を引き継いだ。

○連合軍指示 「一ノ工場事業場」を、「一ノ工場、鉱山業其ノ他事業場」とすること。しかし、原案のままで差支えないと思う。(鮎沢②473頁) 「向フニハ事業場ト云フ巧イ言葉ガナイ」。(末弘②473頁)

○「一ツノ工場ノ中デモ色々ナ役種 (マ) ガアルノデ、今問題ニナツタ種類ノ労働者ノ為ノ協約デアルノガ他ノ者ニ及ンデハオカシト云フ細カイ意見ヲサレル方ガアリマシタノデ、適用ヲ受クルニ至ツタ者ト同種ノ労働者ニ當然及ブノダト」した。書かなくても当然と思っていたがそういう注意があったので書いた。(末弘②531頁)

政府提出法案 「第二十三條 〔一般的拘束力〕 一ノ工場事業場ニ【常時】使用セラルル【同種ノ】労働者ノ四分ノ三以上ガ【ノ數ノ労働者】ガ一定ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタルトキハ【當該事業場ニ使用セラルル】其ノ他ノ同種ノ労働者【ニ關シテ】モ亦當然當該労働協約ニヨリ拘束セラル【ノ適用アルモノトス】」

第二十三條 一ノ工場事業場ニ常時使用セラルル同種ノ労働者ノ四分ノ三以上ノ數ノ労働者ガ一定ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタルトキハ當該事業場ニ使用セラルル他ノ同種ノ労働者ニ關シテモ當該労働協約ノ適用アルモノトス

〔帝国議會〕 本条に関し、帝国議會の質疑はなかつた。もつとも、一ノ工場事業場の4分の3以上の数の労働者を組織する労働組合が争議行為をし、未組織少数の労働者が労務を提供しえなかつた場合の賃金請求権に関するやりとりがあり、政府はそのような場合に関し、多数組合は「罷業ノ決議ニ加ハラナカッタ者ニ付テハ休業手當ヲ出シテ休マセルト云フ労働協約ノ條項ガ出来ル場合ガ多イト思フ」といった興味深い応答をしている(衆議院労組法委議事録第三回36頁〔厚生大臣〕)。

〔解題〕 労働協約の工場事業場単位の拡張適用に関する本条の原型(第1次、第2次草案)には、拡張適用の対象になる労働者については「常時使用」の要件および「同種ノ労働者」の要件は眼中に置かれていなかった。すなわち、協約適用労働者と「其ノ他ノ労働者」とが「同種の労働者」でなければならないことはこの段階においては要件とされていない。第3次草案および答申案に至って、拡張適用の対象になる労働者について「同種ノ労働者」の要件が規定された。すなわち、協約適用労働者と一般的拘束力を受ける労働者との同種性がはじめて明文化された。協約制度の一つの転機がこの時点にある。工場事業場にはいろいろと「役種」の異なる労働者がおり、或る「役種」の労働者を対象にする協約規準については、数量的要件(4分の3以上)のみでアウトサイダーの他の「役種」の労働者に拡張適用することには問題があるとの意見を考慮したものである。そのような協約規準であることが当該労働協約に明記されていない場合に関しては格別の検討がなされていない。末弘は、「同種ノ労働者」であることは書かなくても当然のことと述べている。政府提出法案において、「常時使用セラルル同種ノ労働者」という要件が規定された。

なお、末弘説明は「一工場一事業場の場合で、労働協約が本条の要件を充たすときは、アウトサイダー(組合未加入者)も協約に違反できない。」と述べているが、労働協約の定める労働条件の規準に「統制力」を付与し、アウトサイダーの存在によって労働協約の規準に下方圧力が加わり、ひいて労働者の団結権、団体交渉権を保障することの経済機能が骨抜きになることを防ぐとの趣旨と理解することができよう。

(イ) 地域単位の拡張的効力

第二十三條 〔地域的ノ一般的拘束力〕

第1次草案(第23條) 「一地域ニヲケル同種ノ産業若シクハ職業ニ従事スル労働者ノ大

部分ガ一定ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタルトキハ地方長官(其ノ地域ガ二府県以上ニ亘ルトキハ主務大臣)ハ協約当事者双方又ハ一方ノ申立ニ基キ若クハ職権ヲモッテソノ協約ノ拘束力ヲソノ他ノ労働者全部ニ及ボス旨ノ決定ヲ為スコトヲ得地方長官又ハ主務大臣右ノ決定ヲナスニ付テハ労働委員会ノ決議ニ依ルコトヲ要ス 決定ハ公告スルニ依リテソノ効力ヲ生ズ」

〔末弘説明〕 たとえば、東京都(一地域)における「同種ノ産業若シクハ職業」(たとえば、鉄工業)に従事する労働者の「大部分」としたのは、測定が困難と考えられるためである。地域的拡張適用は、事業場単位の場合と異なり、協約当事者の双方または一方の申立もしくは職権に基づいて労働委員会が決議し、地方長官または主務大臣が決定することになる。(②295頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案では「協約当事者双方又ハ一方ノ申立ニ基キ若クハ職種ヲモッテソノ協約ノ拘束力ヲ……」の部分削除し、地方長官(または主務大臣)が労働委員会の決議をまって拡張適用の決定をなすべきことに改めた。第3次草案では再度「協約当事者双方又ハ一方ノ申立」の要件を復活させ、労働委員会がその旨の決議をした場合に地方長官等において拡張適用の決定をなしうるものとした。なお、労働委員会の決議において当該協約中拡張適用が「不適当な事項」を修正することができるとの条項を加えた。

○連合軍指示 本条の「主務大臣」を「厚生大臣」とすること。(鮎沢②472頁)

○主務大臣の件は、現在、船員は厚生大臣ではない。日本の官制其の他ではみんな主務大臣となっているから、是は一本で行くべきである。(末弘②472頁)

○既存の工場で協約基準より好い労働条件を定めている所にまで拘束力を及ぼすことは、その工場の労働者に却って不利益になるという連合軍の注意がある。しかし、労働協約というものは不正競争を除き、いわば凸凹をなくすることを目的にするものである。「ドンナニ高クテモ残スト云フコトデハ、第一他ノ業者ガ承知シナイ」。そこで、当該地域に協約の効力を及ぼすか否かは労働委員が「実質ヲヨク調べテ」ある程度修正をすることにより、連合軍側の心遣いも容れる。労働委員会にそれだけの力を与えることにしたら宜しかろう。(末弘②531~532頁)

政府提出法案 「第二十四条 一【ノ】地域ニヨケル【於テ従業スル】同種ノ産業又ハ職業ニ従事スル労働者ノ大部分ガ一定ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタルトキハ【協約当事者ノ双方又ハ一方ノ申立ニ基キ労働委員会ノ決議ニ依リ】地方長官(其ノ地域ガ二都道府県ニ亘ルトキハ厚生大臣)【行政官廳】ハ【当該地域ニ於テ従業スル他ノ同種ノ労働者及其ノ使用者モ当該労働協約(第二項ノ規定ニ依リ修正アリタルモノヲ含ム)ノ協約当事者ノ双方若シクハ一方ノ申立ニヨリ又ハ職権ヲ以テ其ノ協約ノ拘束力ヲソノ他ノ労働者全部及ビ其ノ使用者ニ及ボス旨ノ決定ヲ為スコトヲ得【適用ヲ受クベキコトノ決定ヲ為スコトヲ得協約当事者ノ申立ナキ場合ト雖モ行政官廳必要アリト認ムルトキ亦同ジ】

地方長官又ハ主務大臣右ノ決定ヲ為スニ付テハ労働委員会ノ決議ニ依【ヨ】ルコトヲ要ス

労働委員会前項ノ規定【決議】ヲナ【為】スニツキ【付】当該労働協約ノ定ニ不適当ナル事項【定】アリト認ムルトキハ之ヲ修正スルコトヲ得

第一項ノ決定ハ公告スルニヨ【依】リテ其ノ効力ヲ生ズ【之ヲ為ス】」

第二十四条 一ノ地域ニ於テ従業スル同種ノ労働者ノ大部分ガ一ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタルトキハ協約当事者ノ双方又ハ一方ノ申立ニ基キ労働委員会ノ決議ニ依リ行政官廳ハ當該地域ニ於テ従業スル他ノ同種ノ労働者及其ノ使用者モ當該労働協約（第二項ノ規定ニ依リ修正アリタルモノヲ含ム）ノ適用ヲ受クベキコトノ決定ヲ為スコトヲ得協約当事者ノ申立ナキ場合ト雖モ行政官廳必要アリト認ムルトキ亦同ジ

労働委員会前項ノ決議ヲ為スニ付當該労働協約ニ不適當ナル定アリト認ムルトキハ之ヲ修正スルコトヲ得

第一項ノ決定ハ公告ニ依リテ之ヲ為ス

〔帝国議会〕 本条の適用の実際においては、「一ノ工場事業場」の場合に準じ、「一ノ地域ニ於テ従業スル同種ノ労働者ノ大部分」とは、「一ノ地域」の同種の労働者の「四分の三以上ト云フ数字ヲ掴んで問題ヲ決シタイ」と考えている（特別委員会速記録3頁）。

〔労働組合法施行令〕 本条1項の行政官庁は都道府県知事とし、当該地域が2以上の都道府県にわたる場合は厚生大臣とする（令34条）。本条により「他の同種の労働者」に関し労働協約の適用があることになった場合、使用者はこのことを遅滞なく関係労働者に周知しなければならない（令33条）。

〔解題〕 協約適用労働者の「同種」性は、答申案では、「職業又は産業」の同種性であり、この点は学説も同様に考えていた節がある。すなわち、「本条は、一地域内に多数の同種の工場事業場がある場合を予想し、『一ノ地域ニ於テ従業スル同種ノ労働者ノ大部分ガ一ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタルトキ……』協約の効力を他の同種ノ労働者及び之を使用する使用者に及ぼすこと」を規定したと指摘されている（末弘・解説77頁）。

（6）平和義務

第1次草案（第24条） 「労働協約中ニ協定事項ニ関スル紛争ヲ調停又ハ仲裁ニ付スル旨ノ約款アルトキハ調停又ハ仲裁ニ付スルコトナク同盟罷業ソノ他ノ争議行為ヲ為スコトヲ得ズ」

〔末弘説明〕 協約に紛争の調停または仲裁を定めているときに、その条項を無視して争議行為をしてはいけないということである。（②296頁）

〔第2次草案・3次草案審議〕 第3次案で「争議行為」のほか、使用者の行う「作業所閉鎖」が加えられた。

○連合軍指示 全部削除し労務委員会の仕事になるので、そこに第28条として設けるべきである。（鮎沢②473頁）

○連合軍指示 「同盟罷業其ノ他ノ争議行為」は「片手落ダイケナイ」ので「同盟罷業、封鎖、其ノ他罷業行為ヲ為スコトヲ得ズ」とすること。（鮎沢②473頁）

○約款の有無にかかわらず、突如争議行為を起すが如きことを認めるべきではない。（三村・竹中②474頁・475頁）

○原案者としては、本条は約款が存在する場合を規定したものであり、約款がないときは何時でも争議行為ができるという風には考えていない。約款がない場合に、法律の中で争議行為を予防することまでは触れられない、争議行為に関する一般的な問題は、附帯決議第4項の問題として予防するように警告を発すれば宜しい。（末弘②475頁・477頁）

○使用者側の争議行為として「作業所閉鎖」（ロックアウト）を容れた。（末弘②532頁）

政府提出法案 「第二十五条 〔平和条項違反の争議行為〕労働協約中ニ協定事項ニ関スル【當該労働協約ニ關シ】紛争ヲ【アル場合】調停又ハ仲裁ニ付【付】スル旨【コト】ノ約款【定】アルトキハ調停又ハ仲裁ニ付スルコトナク【成ラザル場合ノ外】同盟罷業、作業所閉鎖其ノ他ノ争議行為ヲ為スコトヲ得ズ」

第二十五条 労働協約ニ當該労働協約ニ關シ紛争アル場合調停又ハ仲裁ニ付スルコトノ定アルトキハ調停又ハ仲裁成ラザル場合ノ外同盟罷業、作業所閉鎖其ノ他ノ争議行為ヲ為スコトヲ得ズ

〔帝国議會〕 労働協約は、鬭争に依らずして円満平和的に労使関係を調整することを本来の使命としており、仲裁約款についても拘束力を持たせることが当然の趣意である(官報衆議院議事録第十号159頁〔厚生大臣〕)。調停または仲裁が成功したか否かは「ハッキリ何人ニモ分カルヤウニナツテ居リ」、事業主が自由に判断すべきものではない(貴族院特別委速記録第一号2頁〔厚生大臣〕)。

〔解題〕 労働協約は労働関係を極力平和裏に調整処理することを目的とする制度であるから、協約中に「協約ニ關シ紛争」を生じたときは、これを「調停又ハ仲裁ニ付スル」旨の約款を定めたときは、法律として極力その趣旨に従って争議行為の発生を防止するに力むべきであるのが当然である。本条はこのような趣旨に立って、調停または仲裁が成り立たないと決定するまでは「争議行為ヲ為スコトヲ得ズ」と規定したとの指摘がある(末弘・解説77頁)。

4 労働委員会

(1) 労働委員会の目的・構成・種類・編成手続等

第1次草案(第26条) 「労働組合ニ関スル事務ノ円滑ナル運営ニ資スル為雇傭者ヲ代表スル者労働者ヲ代表スル者及中立ノ第三者同数ヨリ成ル労務委員会ヲ設ク

雇傭者ヲ代表スル雇傭者団体ノ推薦ニ基キ(マ)労働者ヲ代表スル者ハ労働組合ノ推薦ニ基キテ之ヲ委嘱ス

労務委員会ハ中央及地方及ビ地区ノ三種トシ、特別ノ必要ナルトキハ臨時ノ委員会ヲ設ケルコトヲ得」

〔末弘説明〕 戦前の労働争議調停法に基づき地方長官の下に置かれた調停委員会の仕事に加え、労務委員会を類似の仕事に大いに利用したらどうか。今後労働争議調停法とは別のものでできれば、又それに乗り換えるにしても、本条の規定する三者同数の委員から成る労務委員会が必要である。人数その他は勅令で決める。労使委員はそれぞれ団体なり組合なりの推薦でなければならない。「オ上カラ天下リデ決メタノデハ何ニモナラナイ」。労務委員会は常設であり、厚生大臣のところの中央、都道府県の長官のところの地方、地区というのは「勤労署」であり、この三種としている。たとえば、海員のところに争議が起こり、常設の委員では不向きだという場合は臨時の委員会を設けてもよい。(②296頁以下)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案はほぼ修正なし。第3次草案において、「労務委員会」を「労働委員会」に名称変更し、労働委員会の事務の守備範囲を拡げることを意図し、「労働組合ニ関スル事務」から「労資関係ニ関スル事務」に修正した。4項を新設し、

労働委員会の委員は「公務ニ従事スル職員トス」と規定し、5項で新たに労働委員会に関する事項は命令で定めるとの規定を加えた。答申案も同草案を基本的に受け継いでいる。

○連合軍の指示 中央、地方、地区とは「ナショナル・プレフェクチャー・アンド・ローカル」と理解され、地方は府県別であろうが、地区は場合により色々ある。要するに、「スリー・グレイズ」(三段階)になるようであるから、整理委員会で検討すること。また、労働委員会に関する具体的なことを「矢鱈ニ勅令に任セナイデ、立法スル」ようにとの指示をうけた。(鮎沢②480頁)

○労働委員会よりもっと良い名称はないか。産業審議会はどうか小委員会で考慮願いたい。(藤林②487頁)

○第1項の「労働委員会」を「労働委員会」に名称変更する。労働委員会のする仕事は「労働組合ニ関スル事務」に限らないことを考慮し「労資関係」(レーバー・リレーション)に関する「事務ノ円滑ナル運営ニ資スル」と修正する。3項は、中央(厚生大臣所管)、地方(地方長官所管)には必ず置くが、地区に必ず設けることになると「人選、其ノ他デモ困ル」ことがあり、船員に関することは一般の労働委員会では拙い。そういう特殊の事柄に関しては特別の必要がある場合に設けることができるようにした。5項に関しては、実質的なことは法律で決めるべきであるという連合軍側の意見があった。その意見を考慮し、労働委員会に関しては手続以外のことも本法に規定を設けた事項以外は施行令、施行規則で定めることができるようにする。そのための条文を置いた。(末弘②533頁)

○第三者委員は厚生大臣が労使委員の「推薦」ではなく、「同意」を得て委嘱するとすべきである。(西尾②598頁、松岡②599頁、鮎沢②600頁) この意見に賛同し、答申案で条文修正した。(末弘②600頁)

政府提出法案 「第二十六條 [労働委員会] 労使関係ニ関スル事務ノ円滑ナル運営ニ資スル為使用者ヲ代表スル者【、】労働者ヲ代表スル者及第三者各同数ヨリ成ル労働委員会ヲ設ク

使用者ヲ代表スル者ハ使用者團體ノ推薦ニ基キ、労働者ヲ代表スル者ハ労働組合ノ推薦ニ基キ、第三者ハ事業主【使用者ヲ】代表【スル者】及労働者【ヲ】代表【スル者】ノ同意ヲ得テ【行政官廳】之ヲ委嘱ス【ベキモノトス】

労働委員会ハ中央【労働委員会】及【地方労働委員会】ニ付設ケ【トス】、特別ノ必要アルトキハ一定ノ地区又ハ事項ニ付特別ノ【労働】委員会ヲ設クルコトヲ得

労働委員会ノ委員及ビ【命令ヲ以テ定ムル】職員刑法ノ適用ニツイテハコレ【之】ヲ法令ニ依リ公務ニ従事スル職員ト看做ス

労働委員会ニ關スル事項ハ本法ニ定ムルモノノ外勅令ヲ以テ之ヲ定ム」

第二十六條 使用者ヲ代表スル者、労働者ヲ代表スル者及第三者各同数ヨリ成ル労働委員会ヲ設ク

使用者ヲ代表スル者ハ使用者團體ノ推薦ニ基キ、労働者ヲ代表スル者ハ労働組合ノ推薦ニ基キ、第三者ハ使用者ヲ代表スル者及労働者ヲ代表スル者ノ同意ヲ得テ行政官廳之ヲ委嘱スベキモノトス

労働委員会ハ中央労働委員会及地方労働委員会トス特別ノ必要アルトキハ一定ノ地区又ハ事項ニ付特別労働委員会ヲ設クルコトヲ得

労働委員会ノ委員及命令ヲ以テ定ムル職員ハ之ヲ法令ニ依リ公務ニ従事スル職員ト看做ス

労働委員会ニ關スル事項ハ本法ニ定ムルモノノ外勅令ヲ以テ之ヲ定ム

〔帝国議会〕 労働側および資本側の同意を得て委嘱する第三者委員については「世間一般ノ評判カラ見テ立派ナ学識経験アリ、且ツ其ノ判断ガ中庸ヲ得テ居ル如き人」を選ぶつもりである（官報衆議院議事録第十号156頁〔厚生大臣〕）。

本条2項の委嘱に当たり、労働争議が頻発し、労働委員会構成を瞬時も忽せにできないような場合に推薦なり同意を得られないときは、「誠意手段ヲ儘シタ後ニ」行政官庁の公正な判断により委嘱すべきものとする。3項の特別地区等における労働委員会の設置は、「融通無碍ニ、必要アルトキ」に「勤労署」のある地域を単位に考えている（衆議院労組法委議事録第一回18～19頁）。

〔労働組合法施行令〕 政府は、帝国議会で20年労組法が成立後に開かれた第6回総会に労働組合法施行令要綱を提出した。（②630頁以下、労政局長説明②640頁以下） 同要綱は、20年労組法の「第五章 労働委員会」に係る施行令の規定となっている。その内容を要約すれば以下のようなものである。

なお、20年労組法施行（昭和21年3月1日）から約2年9ヵ月の後、政令384号（昭和23年12月28日公布）により「労働委員会の委員の委嘱の手續及び行政官廳の委員の委嘱に関する権限を明確にし、且つ、委員の任期満了の場合に關して規定する等の必要がある」との理由によって、法26条4項の規定を根拠に、委員の委嘱に関する施行令37条の規定の改正が行われ、37条の2・37条の3・37条の4の規定が設けられた（改正時は、厚生大臣から労働大臣に変更）。

第1、中労委は厚生省に、地労委は都道府県に置き、都道府県の名を冠する（法26条3項第1文、令35条）。中労委は、別に定めるもののほか、2以上の都道府県に係る事務を掌り（令36条）、厚生大臣が必要と認めた場合は、法27条1号・2号・3号の事務を中労委または指定の都道府県に掌らせることができる（令36条）。

第2、労委の労使委員および第三者委員（法26条2項）は中労委にあつては21人（各側7人）以内で厚生大臣が委嘱し、地労委にあつては15人以内（各側5人）で地方長官が委嘱する（令37条1項・37条の2第1項）。委嘱に当たっては、厚生大臣（上記改正後は労働大臣）又は地方長官は、使用者を代表する者または労働者を代表する者に対し使用者団体または労働組合に推薦を求め、その中より委嘱する（中労委の委員につき37条2項、地労委の委員につき37条の2第2項）。第三者委員の委嘱に際しては使用者を代表する者および労働者を代表する者に委嘱しようとする者の委員の候補者名簿を提示し、同意の得られた者の中より委嘱する（令37条3項・37条の2第3項）。以上の委員の外、労働大臣又は地方長官は臨時委員を委嘱することもできる（令37条の3）。

第3、厚生大臣（上記改正後は労働大臣）および地方長官は使用者団体または労働組合の推薦または同意（法26条2項）を得ることができないなどやむを得ない事由がある場合は、職権により委員を委嘱することができる（施行令37条の4）。「指導者的地位ニ在ル使用者又ハ労働運動者ト認メラルル者ノ推薦又ハ同意ニ依リ」委員を委嘱する。

第4、特別労働委員会を設置する場合（法26条3項第2文）については、その名称、設置の場所、委員の定員等は厚生大臣がこれを定める（施行令37条の3・38条）。

第5、委員の任期は、推薦または同意の取消しその他やむを得ない事由がない限り、原則とし、留任を妨げないこととする（施行令39条）。

第6、労働委員会に委員長（会長の事。以下同じ）を置き、委員長は会務を総理す。委員長は労働委員会を招集し、出席者の過半数をもって決する（施行令40条・41条）。

第7、中労委および地労委に事務局長、幹事長および書記官たる職員を以て組織する事務局を置く（法26条4項）。関係官吏は委員長の許可を得て会議に出席することができる（令42条・43条・44条）¹²。

〔解題〕 本条は、労使関係に関する特別の行政機関として労働委員会を置くことを定めた。これにより労働行政を従前の警察行政から切り離し、かつ労使関係に関し専門的識見を有する労使各側を代表する者およびそれら代表者の同意を得て委嘱される第三者といった民間人を登用し、その職責に当たらせる専門的機関としたことにおいて、二重の意味で日本の労働行政の時代的転換をしたと評することができよう。労働委員会の任務は次条（27条）に規定されている。

労働委員会について、労務法制審議委員会の主としてどの委員の、どのようなアイデアで民間人の三者で構成する委員会とされたのであろうか。その伏線は、末弘意見書（Ⅱ 2（2）（オ）参照）で明らかにされた2つの構想である。その1は、「特に労働条件の悪い種類の産業の労働者のために、産業別地方別に企業者側、労働者側と政府の者が一緒になって『賃金委員会』というシステム」を設ける提案である（二者構成の賃金委員会構想）。その2は、「組合に関する平素の事務を警察から分離し、そこに企業主側労働者側の代表を『勤労署』のような部署に加え、労働争議の調停仲裁を扱わせる」提案である（二者構成の参与機関構想）。

この提案に対して、労働委員会を三者構成の常設の機関として設ける提案は、末弘意見書が提出された第2回総会の審議の場で行われた鮎沢委員発言が直接の契機になったように推認される。史料記録からその発言部分の一端をここに書き留めておく意味はある。

「労働行政ハ従来警察行政デアッタ、是ハ此ノ際徹底的ニ改メテ戴キタイ」、「ソレハドウシタラ宜イカ」、「労働条件、或ハ産業秩序維持ニ於ケル諸条件ト云フモノハ、可ナリ広汎ナ新国家機構ノ下ニ行ハレルコトニ致シタイ……ソレハ茲デ思付キノヤウナ恰好デ申上げマスガ、中央ニ全国的ノ労働委員ト云フモノヲ設ケテ、ソレヲ各三名位ト致シマスカ、労働組合側ノ代表者ト使用者側ノ代表者トガ大キナ権限ヲ持ッテ、労働ニ関スル争議ノ問題ハ其処ニ於テ調整スル。其処ガ最終審トシテ行フコトニ致シマス。各地方ニモ同様ナ組織ガアリ、又各産業組織別ニ、各工場、鉱山等ニモアルト云フ形ニスル。」

この後、さらに「『アメリカ』ニ於テ広く行ハレテ居ル所デアリマスケレドモ、弁護士、

¹² 労政局長は、その趣旨をつぎのように述べた。法に定めた「職員」の内容をここに書いた。その任命は、労委の委員長の同意を得て厚生大臣（労働大臣）または地方長官がする。職員の出席は、行政官庁と労委とは密接に相提携すべき関係にあるからである。両者の関係を「ウマク行く」ように、中労委の場合は厚生省（労働省）の労政局長が事務局長を兼任し、地労委の場合は内政部長の下にある労政課長が事務局長に就任することが考えられる。中労委と厚生省（労働省）との「結び付キヲドウスルカ」が問題である。事務局長は官の資格では大臣の指導を受け、労委の事務局長としてはその方の指揮を受ける、そのようにして両方の調節然るべくやってくる方が良いと考えている。（②702頁）

教会ノ牧師、大学ノ教授、大学ノ総長ト云フヤウナ人ヤ、或ハ言論界ニ於テ有名ナ人々ガ其ノ委員長ニ推サレテ、ソレカラ……」と中立委員を労働委員会の委員長に充てることなどの意見を展開し、大争議の場合に労働委員会の委員長が当事者から意見聴取をする権限、委員に対する報酬支払い、調整等の手続の公開原則、労使各側からそれぞれ労使代表者を選出する方法などに及んで意見が述べられている。(鮎沢②206～208頁)¹³

この意見が述べられた後の第3回総会において上記のように労使・中立の委員による三者構成とする労務委員会(その後、労働委員会)を設置する第1次草案が示された。いずれにしても、労働委員会の事務を規定した次条において明らかなように、労働委員会の主要な事務は労働争議の調整であり、米国のワグナー法においてすでに確立していた不当労働行為に対する行政救済の構想は労務法制審議委員会の審議においては政府の側からも委員の間からもまったく表面化していない。

(2) 労働委員会の権限

第1次草案(第27条) 「労務委員会ハ第三条第七条第二十三条ニ規定スルノ外左ノ事務ヲ行フ

- 一、労働事情ノ調査
- 二、団体交渉ノ斡旋其ノ他労働争議ノ予防
- 三、労働争議ノ仲裁並調停
- 四、労働条件ノ改善ニ関スル建議

〔末弘説明〕 この法律で労務委員会の決議によるとする規定は3カ条(3条2項・労働組合と認めるべきか否かに関する決議、7条・組合規約の変更に関する決議、23条・労働協約の地域的拡張の決議)がある。本条の1～4号はそれ以外の事務である。4号は30条(地方長官に対し、労働条件が特に不良の産業または職業について改善を建議すること等)と関連する。(②298頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案に修正なし。第3次草案で「労働争議ニ関スル統計ノ作成其ノ他」が事務に加えられ、答申案に引き継がれた。

○連合軍の指示 第1、労務委員会の仕事に「争議ニ関スル周期的統計調査ノ蒐集及作成」をいれること、第2、次の規定を追加するようにとのことであった。すなわち、「軍国主義又ハ侵略行為ニ活躍セル代表的人物ハ労働組合ノ役員又ハ労務委員会ノ委員トシテ選挙サルルコトヲ得ズ

¹³ 鮎沢巖氏は、日本労働協会編『戦後の労働立法と労働運動(上)』(日本労働協会、1960年)において、その経緯に触れ、氏が20年労働組合法の規定中に常設的な三者構成の労働委員会を設けることを提案したと述べられ、「それが二回目の労働組合法案(労務法制審議委員会の第五回総会に提出された原案)の中にはっきり盛り込まれて、……出てくるんです。」と回顧されている(14頁。なお、122頁参照)。氏が提案をされた構想が「第五回総会に提出された原案」、すなわち第3次草案および答申案に盛り込まれたことは明らかであるが、その機縁になった同氏の発言は本文に示したように、すでに第1次草案が起草される以前の第2回総会で行われている。20年労組法成立から15年後の回顧であるから、経緯に多少の食い違いが生ずるのはやむを得ないであろう。いずれにしても、氏の本文に掲げた発言は誠に貴重なものであったと言わなければならない。

一 職業的軍人タリシモノ

二 何時タリト問ハズ一九三七（昭和十二）年以来帝国主義及ビ侵略行為ヲ助長スルコトヲ目的トセル機関ニ責任アル重要地位ヲ占メ居リタル者」。(鮎沢②482頁)

○第1の指示は非常に良い意見だと思う。(末弘②483頁)

○第2の指示は、そういう者の任命について「基準ノヤウナモノ」が定まれば結構ではないか。その程度のことは考慮されて然るべきである。(松岡②488頁) 附帯決議に入れるべきである。(西尾②491頁)

○労働者代表、雇傭者代表以外の第三者の任命の方法をどうするか。(西尾②491頁) それに関して法律で書いたらどうか位の積もりである。(末弘②492頁)

○1項は連合軍の意見を反映した。第14条の労働組合の解散命令が「検事ノ請求」ではなく、「労働委員会ノ申立」に変更された関係で「労働事情ノ調査」を残した。(末弘②536頁)

政府提出法案 「第二十七条 労働委員会ハ第三【六】條、第七【八】條、第十四【十五】條【、】第二十三【二十四條及第三十三】條ニ規定スル事項【モノ】ノ外左ノ事務ヲ掌ル

一、労働争議ニ関スル統計ノ作成_シ【其】ノ他労働事情ノ調査

二、團體交渉ノ斡旋_シ【其】ノ他労働争議ノ豫防

三、労働争議ノ【調停及】仲裁及調停

四、労働条件ノ改善ニ関スル建議

【労働委員会ハ労働条件ノ改善ニ關シ關係行政官廳ニ建議スルコトヲ得】

第二十七条 労働委員会ハ第六條、第八條、第十五條、第二十四條及第三十三條ニ規定スルモノノ外左ノ事務ヲ掌ル

一 労働争議ニ関スル統計ノ作成其ノ他労働事情ノ調査

二 團體交渉ノ斡旋其ノ他労働争議ノ豫防

三 労働争議ノ調停及仲裁

労働委員会ハ労働条件ノ改善ニ關シ關係行政官廳ニ建議スルコトヲ得

〔帝国議会〕 目下、労働争議調停法の改正を考えているが、差当たり考慮すべき点として、公共事業の争議行為に関しては、現行の労働争議調停法を改め、労働委員会を常設的機関として設立する。その事務は、①争議の事前調停の制度化、②強制調停の範囲の拡大、③必要により争議行為の禁止または中止命令をなし得ること、④労働委員会の争議調停に関し場合により決定拘束力を付与すること等である（官報衆議院議事録第十号166頁、衆議院労組法委議事録第一回18頁）。

公共事業のみならず、公益事業（交通事業、水道、瓦斯を例示）に従事する者の組織する労働組合の行う争議行為に関しては、労働争議調停法改正に際し、一定の制限を設ける方向で検討を行いたい（衆議院労組法委議事録第三回44頁〔労政局長〕）。船員も「公共ノ安全ニ對シテ重大ナ責任ヲ持ッテ居ルモノ」である（同54頁）。

本条の定める労働委員会の「大イナル権限ノ行使ヲ適正ナラシメンガ為」、委員会に調査機関その他の、相当有力で能率の良い事務局を置く考えである（衆議院労組法委議事録第一回19頁）。

労働委員会の与えた調停案による合意が成立しなかった場合に関しては本法に規定は

ない。罷業対策上欠ける点があるとの指摘はその通りである。本法は調停に関しまだまだ規定に足りない点が多々存するので、現行労働争議調停法を改正し、その欠点を補いたいと考えている。また、非常に限られた場合において争議行為禁止命令を出せるような規定を置くことも調停法改正の際に考えたい（衆議院労組法委議事録第一回25頁）。

〔解題〕 第1次、第2次、第3次草案および答申案（1項4号）をとおして労働委員会の事務に「労働条件ノ改善ニ関スル建議」（政府提出法案2項）が規定されていることが注目される（政府提出法案32条参照）。

労働委員会の事務局の役割に関しては、「事務局としては発生した個々の争議につき其都度実情を調査するのみならず、平素から管内の労働事情を調査して置いて、委員会に資料を提供する任務を負ふ譯である。殊に今後は従来の如く特高警察の手を通して争議の実情其他労働事情を調査するやうなことが出来なくなるから、委員会並に事務局に特有な使用者並労働者との人的関係を此点を利用して欠陥を補ふことに努める必要がある。」と指摘されている（末弘・解説85頁）。

2項の「労働条件ノ改善ニ関シ關係行政官廳ニ建議スルコト」は第32条の規定によって行われる。

（3）労働委員会の議事

第1次草案（第28条） 「労務委員会公益上必要アリト認ムルトキハ又ハ關係者ノ同意アルトキハ議事ヲ公開スルコトヲ得」

〔末弘説明〕 公益上必要があるとき、または関係者が同意するときに、紛争を公開し紛争を一般に知らせることで、輿論がこれを解決する一つの力になることは、外国のこの種の制度に連関して察せられる。（②298頁）

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案は修正なし。第3次草案は公開要件にかかる「関係者ノ同意」を「関係者双方ノ請求」に変えた。答申案はこれをそのまま引き継いだ。「議事」を公開するというのもどうかというので「会議」とした。（末弘②535頁）

○連合軍指示 「関係者ノ同意」は、「関係者相互ノ同意」と書くこと。（鮎沢②482頁）

政府提出法案 「第二十八條 〔会議〕 労働委員会【ハ】公益上必要アリト認ムルトキ又ハ關係者双方ノ請求アルトキハ會議ヲ公開スルコトヲ得」

第二十八條 労働委員会ハ公益上必要アリト認ムルトキハ又ハ關係者ノ請求アルトキハ會議ヲ公開スルコトヲ得

（4）労働委員会の強制力

第1次草案（第29条） 「労務委員会前条ノ規定スル事務ヲ行フ為必要アルトキハ雇傭者並ソノ団体及労働組合ソノ他ノ關係者ニ対シ其（マ）ノ出頭ヲ求メ労働事情ノ調査ニ必要ナル帳簿ソノ他書類提出ヲ求メ又ハ關係ノ工場事業場ヲ臨検スルコトヲ得」

〔末弘説明〕 「極メテ重要ナ規定」である。労務委員会は27条の調査、斡旋、仲裁調停をする。これまでの労働争議調停法の下では厚生省が委員会を設け、地方長官の所に置かれたが、法律上は呼び出す権利も資料を出させる権限もなかった。本条は、労務委員会が労働事情の調査を行うために必要な権限を有することを認めたものである。委員会の守

秘義務を規定すべきであるとの意見も役所から出てくるであろうが、寧ろ必要ないものと考えて規定していない。(②299頁)

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次、第3次草案および答申案とも基本的な事項に係る修正なし。

○労働委員会の仕事の一つである「労働事情ノ調査」ということだけではないという意味で、第26条(政府提出法案の27条)の規定する事務という書き方をした。臨検は委員会自らが行わない場合に委員のほか職員もできるようにした。(末弘②536頁)

政府提出法案 「第二十九條 〔強制権限〕 労働委員會第二十六條ノ規定スル義務(ママ) 【其ノ事】 務ヲ行フ為必要アルトキハ使用者又ハソノ團體又ハ【、】 労働組合ソ 【其】ノ他ノ關係者ニ對シ其ノ出頭ヲ求メ【、報告ヲ徴シ】 若シクハ必要ナル帳簿ソノ他書類ノ提出ヲ求メ又ハ其ノ委員若シクハ【第二十六條第四項ノ命令ヲ以テ定ムル】 職員【(以下職員ト稱ス)】ヲシテ關係ノ工場事業場ヲ【ニ】 臨検【シ業務ノ状況若ハ帳簿書類其ノ他ノ物件ヲ検査】セシムルコトヲ得」

第二十九條 労働委員會其ノ事務ヲ行フ為必要アルトキハ使用者又ハソノ團體、労働組合其ノ他ノ關係者ニ對シ出頭ヲ求メ、報告ヲ徴シ若ハ必要ナル帳簿書類ノ提出ヲ求メ又ハ委員若ハ第二十六條第四項ノ命令ヲ以テ定ムル職員(以下職員ト稱ス)ヲシテ關係工場事業場ニ臨検シ業務ノ状況若ハ帳簿書類其ノ他ノ物件ヲ検査セシムルコトヲ得

〔解題〕 本条に定める労働委員会の強制力に関し、「出頭を求められる者は委員会その『事務ヲ行フ為必要』と認むる一切の關係者であるから、会社の社長重役は素より、官吏の労働関係に関しては使用者たる大臣その他行政長官も出頭を求められることがあり得る」と指摘されている(末弘・解説89頁)。本条の「検査ヲ拒ミ妨ゲ若ハ忌避シタル者」に対しては500円以下の罰金刑が科される(第35条)。

(5) 労働委員会委員等の秘密保持義務

第3次草案で新設(第29条) 「労働委員會ノ委員若ハ委員タリシ者又ハ職員若ハ職員タリシ者ハソノ職務遂行ニ關シ知得シタル秘密ヲ漏泄スルコトヲ得ズ」

〔末弘説明〕 労働委員会に第28条のような重要な権限を与える以上、委員および職員は秘密を守らなければならないからである。違反に対しては制裁の規定がある。(②536頁)

政府提出法案「第三十條 〔秘密を守る義務〕 労働委員會ノ委員若ハ委員タリシ者又ハ職員若ハ職員タリシ者ハソノ職務遂行ニ關シ知得シタル秘密ヲ漏泄スルコトヲ得ズ」

第三十條 労働委員會ノ委員若ハ委員タリシ者又ハ職員若ハ職員タリシ者ハソノ職務ニ關シ知得シタル秘密ヲ漏泄スルコトヲ得ズ

〔解題〕 違反者に対し1,000円以下の罰金刑が科される(34条)。

(6) 労働委員会の関与した協定の効力

第1次草案(第25条) 「本章ノ規定ハ労働組合ノ介入ナキ労働爭議解決ノ協定ニ之ヲ準

用ス」¹⁴

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案修正なし。第3次草案において本条は第30条に移動し、「労働組合ノ介入ナキ労働争議ノ予防解決ノ協定ニシテ労働委員会ノ仲裁調停ニ係ルモノニ付テハ第三章ノ規定ヲ準用ス」と規定文言が改められた。

○労働組合の介入しない争議の予防、解決のために労働委員会が介在して協定ができた場合は、それを届出させて、労働協約と同一の効力を認める。「之ニ依ッテ労働委員会ノ仕事ヲ此ノ方面ニ伸シ、強メルト云フコトガ其ノ結果出テ来ルコトニナリマス。」(末弘②537頁)

政府提出法案 「第三十一条 第三章ノ規定ハ労働委員会ノ關與シタル労働条件其ノ他ノ労働者ノ待遇ニ關スル規準ニ關スル協定ニシテ労働組合其ノ當事者タラザルモノニ付之ヲ準用ス」

第三十一条 第三章ノ規定ハ労働委員会ノ關與シタル労働条件其ノ他ノ労働者ノ待遇ニ關スル規準ニ關スル協定ニシテ労働組合其ノ當事者タラザルモノニ付之ヲ準用ス

〔解題〕 「……労働者ノ待遇ニ關スル協定ニシテ労働組合其ノ當事者タラザルモノ」とは、未組織労働者が争議団をなして使用者と締結したものをいうが、そのような協定に当たった争議団代表が真に争議労働者全部を代表する権限を有するや否やが疑わしく後に紛争の種を残す虞があり得る。そこで、かかる協定に労働委員会が関与し、これによって右の代表関係等につき法律上欠陥のないことを確かめた上でなければ、労働協約と同様の効力を有しないこととしたと指摘されている(末弘・解説90頁)。

(7) 労働条件改善の建議およびその効力

第1次草案(第30条) 「一定ノ産業又ハ職業ニ従事スル労働者ノ労働条件特ニ不良ナルトキハ労務委員会ハソノ実情ヲ調査シタル上改善ノ具体案ヲ作成シテ地方長官ニ建議スルコトヲ得

地方長官前項ノ指示ヲ受ケタル場合ニツイテ必要アルト認ムルトキハ関係ノ雇傭者又ハ雇傭団体ニ対シ労働条件ニ關スル一定ノ基準ヲ指示スルコトヲ得

雇傭者前項ノ指示ヲ受ケタルトキハ遅滞ナクコレヲ労働者ニ周知セシムルコトヲ要ス

前項ノ指示ハ関係雇傭者及労働者ニ対シ労働協約ト同様ノ効力ヲ有ス

前項ノ規定ハ労務委員会ガ主務大臣ニ建議シタル場合ニ之ヲ準用スル」

〔末弘説明〕 労働組合はそんなにすぐに凡ゆる方面にできるとも考えられない。内職労働など労働条件が特に不良なものがでてくる。労務委員会はそういうものを発見した場合に、実情を調査して、具体的な案を作成して地方長官に建議をする。地方長官は労働条件について一定の規準(マ)なるものを労務委員会の具体案に基づいて作り、雇主、或いは其の団体に指示することができるようにする。これと同様の制度は戦前に行われており、議会にも「労働条件ノ改善ニ關スル協定ヲ強化スル件」とかいう(マ)法律を出しかけたことがある。地方長官の指示は労働協約と同じ効力をもつ。二府県以上に亘るときは主務大臣が指示をすることになる。(②300頁以下)

¹⁴ 本条の「本章ノ規定」とは、「第三章 労働協約」の規定をいう。

〔第2次草案・3次草案審議〕 第2次草案において第2項の「摘示ヲ受ケタルトキ」を「建議ヲ受ケタルトキ」に修正し、第3次草案（本条を第31条に移動）および答申案とも、1項の「不良ナルトキ」を「適正ナラザルトキ」に、「労務委員会」を「労働委員会」に、「雇傭者」を「使用者」に字句修正したほかは内容に係る修正なし。

○本条2項の地方長官は、労働委員会の建議と異なる規準を指示することができるか、(桂②593頁) 理屈を言えば地方長官は建議を修正する権限を有するが、労働委員会が実情を調査し、「官私共ニ異存ノナイモノ」が建議されるようにするのが宜しい。(末弘②594頁)

○本条は「ウエイジボード、トレイドボード……ノ考ヘ方ヲ持ッテキタ」。イギリスが最も完備しており、関係産業の使用者側、側と官庁の者が構成する委員会で実情を調べてやっている。(末弘②596頁)

政府提出法案 「第三十二条 一定ノ産業又ハ職業ニ従事スル労働者ノ労働条件【其ノ他ノ待遇】特ニ適切ナラザル時【トキ】ハ労働委員会ハソノ実情ヲ調査シタル上改善ノ具體案ヲ作成シテ地方長官【行政官廳】ニ建議スルコトヲ得

地方長官前項ノ建議ヲ受ケ【アリ】タル場合ニライ【於】テ【行政官廳】必要アリト認ムルトキハ關係ノ使用者又ハ其ノ圖体ニ對シ労働条件【其ノ他ノ待遇】ニ関スル一定ノ規準ヲ指示スルコトヲ得

使用者前項ノ指示ヲ受ケタルトキハ遅滞ナク之ヲ労働者ニ周知セシムルコトヲ要ス

【第二項ノ規定ニ依リ】前項ノ指示【アリタル規準】ハ關係使用者及關係労働者ニ對シ【付】労働協約ト同一ノ効カヲ有ス

前項ノ規定ハ労働委員会ガ主務大臣ニ建議シタル場合ニ之ヲ準用ス

第三十二条 一定ノ労働者ノ労働条件其ノ他ノ待遇特ニ適切ナラザルトキハ労働委員会ハソノ実情ヲ調査シ改善ノ具體案ヲ作成シテ行政官廳ニ建議スルコトヲ得

前項ノ建議アリタル場合ニ於テ行政官廳必要アリト認ムルトキハ關係使用者ニ對シ労働条件其ノ他ノ待遇ニ関スル規準ヲ指示スルコトヲ得

使用者前項ノ指示ヲ受ケタルトキハ遅滞ナク之ヲ労働者ニ周知セシムルコトヲ要ス

第二項ノ規定ニ依リ指示アリタル規準ハ關係使用者及關係労働者ニ付労働協約ト同一ノ効カヲ有ス

〔解題〕 政府提出法案において「一定ノ産業又ハ職業ニ従事スル労働者」を単に「一定の労働者」に修正した理由は不明である。この修正は、本条の意義を不分明にしたという意味で適切でなかったと評しえよう。本条は24年改正労組法の制定前に削除されている。20年労組法施行後に制定された労働基準法（昭和22年法49号）に最低賃金に関する規定が設けられたことによるものであろう。

本条に関しては、日本においても「昭和十年前後諸府県に於て警察官吏の斡旋に依り特に労働条件劣悪なる産業に於ける使用者の同業組合をして労働条件改善に関する協定を為さしめた事例があり、内務省社会局もその労働条件改善上有益なるを認めて、之を法制化せんとしたことがある。此場合の協定には労働者が参加しておらず、従って単に使用者相互間の労働者を犠牲とする不当なる競争の防止を目的とする協定に依って労働条件の劣悪状態を救治せんとしたに過ぎないけれども、兎も角我国にも当時既にかかる制度の必要が実際に感ぜられてみたことを実証するものとして注目し得る事実である。本条は、此等

の先例を考慮し、『一定の労働者』即ち或種類の産業に従事する労働者一般に付き、労働委員会に本条のような任務を課し、労働委員会に「労働者の為に『ツレード・ボード』の機能を営ましめることとした」。労働委員会は、「常時事務局を督励して管下の『労働事情ノ調査』を為さしめ、此種機能の対象たるべき労働状態の発見に努力し、以て適時に対策を講じ得るやう絶えず考慮を拂つてゐる必要がある。」と指摘されている（末弘・解説92頁）。

5 罰 則

第五章 罰則

本章の規定は第3次草案で新設された。

〔末弘説明〕 本章は、2つに分かれている。すなわち、刑法の刑罰と行政上の制裁で過料である。過料は手続を命じている規定に違反した場合に科するもの（本章では36条）でほとんど問題はない。以下、刑罰（政府提出法案33～37条）について一括して説明する。（②604頁以下）

政府提出法案33条（同11条違反について） 組合員であることを理由とする解雇その他不利益取扱いおよび黄犬契約を禁止している規定違反に対する制裁であり、「最モ軽イノガコノ程度」と考え、また罰金だけでは何でもないという人もいるので禁固刑を定めた。しかし、司法省では「ドウ云フ條件ガ正確ニ備ハルト罰スルカ……ハッキリシナイデ困ル」という意見がでるのであろう。「我々ノ目的ハ……寧ロ違反ナキコトヲ期スル意味デ、此ノ程度ノ制裁ヲ加ヘタラドウカ」。（②606頁）

政府提出法案34条（同30条違反について） 労働委員会が会議を公開した場合は別として、委員または職員が職務上知り得た秘密を漏らした場合に関する制裁規定である。（②607頁）

政府提出法案35条（同29条違反について） 労働委員会に強制権限を与える規定を設ける以上は、これを拒否した者に対し制裁を加えなければならないが、罰金だけにしては。（②606頁）

政府提出法案36条は、違反した使用者が法人の場合の刑罰の適用を定めたものである。この種の規定は経済統制令などに沢山でてる。制裁としては罰金より仕方がない。（②607頁）

このほか、労働組合が裁判所の解散命令（14条）に従わない場合に関しては、この法律としては「解散ト云フ法律上ノ死刑ニ相当スルコトヲ命ジタノデ、後ノ事実上ノ集団ノ問題ニハ此処デハ触レナイ」ことにした。（②608頁）

政府提出法案 「第三十三条 第十【十一】条ノ規定三【ノ】違反シ【アリ】タル者【場合ニ於テ】ハ【其ノ行為ヲ為シタル者ハ】六月以下ノ禁固又ハ五百圓以下ノ罰金ニ處ス
【前項ノ罪ハ労働委員会ノ請求ヲ待テ之ヲ論ズ】」

第三十三条 第十一条ノ規定ノ違反アリタル場合ニ於テハ其ノ行為ヲ為シタル者ハ六月以下ノ禁固又ハ五百圓以下ノ罰金ニ處ス
前項ノ罪ハ労働委員会ノ請求ヲ待テ之ヲ論ズ

第三十四條 第三十条ノ規定ニ違反シタル者ハ千圓以下ノ罰金ニ処ス

政府提出法案 「第三十五條 正当ノ事由ナクシテ第二十八【二十九】条ノ規定ニヨル 【違反シ報告ヲ為サズ若ハ虚偽ノ報告ヲ為シ若ハ帳簿】 出頭若シクハ書類ノ提出ヲナ【為】 サズ又ハ臨検 【同條ノ規定ニ違反シ出頭ヲ為サズ若ハ同條ノ規定ニ依ル検査】ヲ拒ミ【、】妨ゲ若ハ忌避シタル者、【ハ】五百圓以下ノ罰金ニ処ス」

第三十五條 二十九条ノ規定ニ違反シ報告ヲ為サズ若ハ虚偽ノ報告ヲ為シ若ハ帳簿書類ノ提出ヲ為サズ又ハ同條ノ規定ニ違反シ出頭ヲ為サズ若ハ同條ノ規定ニ依ル検査ヲ拒ミ、妨ゲ若ハ忌避シタル者ハ五百圓以下ノ罰金ニ処ス

政府提出法案「第三十六條 法人又ハ人ノ代理人、戸主、家族、同居者、雇人其ノ他ノ従業者ガ其ノ法人又ハ人ノ業務ニ関シ第三十二条又ハ前条前段ノ違反行為ヲ為シタルトキハソ【其】ノ法人又ハ人、【ハ】自己ノ指揮ニ出デザルノ故ヲ以テソ【其】ノ處罰ヲ免ルルコトヲ得ズ

第三十二条及ビ前条前段ノ規定、【ハ】使用【其ノ】者ガ法人ナルトキハ理事、取締役ソ【其】ノ他ノ法人ノ業務ヲ執行スル役員ニ、未成年者又ハ禁治産者ナルトキハ其ノ法定代理人ニ【之ヲ】適用ス【但シ營業ニ關シ成年者ト同一ノ能力ヲ有スル未成年ニ付テハ此ノ限ニ在ラズ】

第三十六條 法人又ハ人ノ代理人、戸主、家族、同居者、雇人其ノ他ノ従業者ガ其ノ法人又ハ人ノ業務ニ関シ前条前段ノ違反行為ヲ為シタルトキハ其ノ法人又ハ人ハ自己ノ指揮ニ出デザルノ故ヲ以テ其ノ處罰ヲ免ルルコトヲ得ズ

前条前段ノ規定ハ其ノ者ガ法人ナルトキハ理事、取締役其ノ他ノ法人ノ業務ヲ執行スル役員ニ、未成年者又ハ禁治産者ナルトキハ其ノ法定代理人ニ之ヲ適用ス但シ營業ニ關シ成年者ト同一ノ能力ヲ有スル未成年ニ付テハ此ノ限ニ在ラズ

政府提出法案 「第三十七條 【左ノ場合ニ於テハ】労働組合ノ代表者若シク【又】ハ清算人又ハ使用者ハ左ノ場合ニ於テハ【ヲ】五十圓以下ノ過料ニ處ス

一、第四【五】條【又ハ】、第六條若シクハ第十九条第二項（第三十【三十一】條ノ規定ニヨリ【於】テ準用セラル【ス】ル場合ヲ含ム）【ノ規定】ニ定ムル【違反シ】届出ヲ為スコトヲ怠リ【サズ】又ハ虚偽ノ届出ヲ為シタルトキ

二、第八【九】條ニ定ムル組合員【ノ規定ニ違反シ】名簿ノ備付ヲ為スコトヲ怠リタル【サザル】トキ

三、第十五条第二項又ハ第十六条ノ規定ニヨリ準用セラルル民法第七十七条ニ定ムル【本法又ハ本法ニ基キテ発スル命令ニ依ル】登記ヲ為スコトヲ怠リタルトキ

四、第十六【十七】條ノ規定ニヨリ【於】テ準用セラル【ス】ル民法第【七十九條又ハ】八十二【八十一】條ノ場合ニツイテ裁判所ノ検査ヲ妨ゲタルトキ【規定ニ違反シ公告ヲ為サズ又ハ不正ノ公告ヲ為シタルトキ】

五、第十六【十七】條ノ規定ニヨリ【於】テ準用セラル【ス】ル民法第八十一条ノ規定ニ違反シ破産宣告ノ請求ヲ為スコトヲ怠リタ【サザ】ルトキ

六、第十六【十七】條ノ規定ニヨリ【於】テ準用セラル【ス】ル民法第七十九【八十二】條又ハ第八十一条ニ定メタル公告ヲ為スコトヲ怠リ又ハ不正ニ公告ヲ為シ【非訟事件手続法第三十六條ノ規定ニ依ル裁判所ノ検査ヲ妨げ】タルトキ

七、第三十一条第三項ノ規定ニ定ムル周知ヲナスコトヲ怠リタルトキ

【第十九條第二項（第三十一條ニ於テ準用スル場合ヲ含ム）ノ規定ニ違反シ届出ヲ為サズハ虚偽ノ届出ヲ為シタルトキハ労働組合以外ノ労働協約ノ當事者（當事者團體ナルトキハ其ノ代表者トス）ヲ五十圓以下ノ過料ニ處ス】

【使用者ハ第三十二条三項ノ規定ニ違反シタルトキハ五十圓以下ノ過料ニ處ス】

第三十七條 左ノ場合ニ於テハ労働組合ノ代表者又ハ清算人ヲ五十圓以下ノ過料ニ處ス

一 第五條又ハ第十九條第二項（第三十一條ニ於テ準用スル場合ヲ含ム）ノ規定ニ違反シ届出ヲ為サズ又ハ虚偽ノ届出ヲ為シタルトキ

二 第九條ノ規定ニ違反シ名簿ノ備付ヲ為サザルトキ

三 本法又ハ本法ニ基キテ發スル命令ニ依ル登記ヲ為スコトヲ怠リタルトキ

四 第十七條ニ於テ準用スル民法第七十九條又ハ八十一條ノ規定ニ違反シ公告ヲ為サズ又ハ不正ノ公告ヲ為シタルトキ

五 第十七條ニ於テ準用スル民法第八十一条ノ規定ニ違反シ破産宣告ノ請求ヲ為サザルトキ

六 第十七條ニ於テ準用スル民法第八十二条又ハ非訟事件手続法第三十六條ノ規定ニ依ル裁判所ノ検査ヲ妨げタルトキ

第十九條第二項（第三十一條ニ於テ準用スル場合ヲ含ム）ノ規定ニ違反シ届出ヲ為サズ又ハ虚偽ノ届出ヲ為シタルトキハ労働組合以外ノ労働協約ノ當事者（當事者團體ナルトキハ其ノ代表者トス）ヲ五十圓以下ノ過料ニ處ス

使用者ハ第三十二条三項ノ規定ニ違反シタルトキハ五十圓以下ノ過料ニ處ス

附則

本法施行ノ日ハ勅令ヲ以テ之ヲ定ム

本法施行ノ際現ニ存スル労働組合ハ本法施行ノ日ヨリ一週間以内ニ第五條第一項ノ規定ニ準ジ届出ヲ為スベシ

登録税法中左ノ通改正ス

第十九條第七號「産業組合聯合會」ヲ「産業組合聯合會、労働組合」ニ、「産業組合法」ヲ「産業組合法、労働組合法」ニ改ム

附帯決議

第1次草案

一、憲法中ニ労働ノ権利及義務ニ関スル規定ヲ設ケルコト

二、政府ハ本法施行ト同時ニ労働行政機構ヲ整備拡充シ、労働省ヲ設置スルト同時ニ中央

地方ニ亘ッテ一切ノ労働行政事務ヲ警察行政ヨリ分離シ、末端事務ハ勤労署ヲ拡充改造シテ之ニ当ラシム

三、経済復興審議会ヲ設置シ労働組合ノ代表ヲ参加セシメ広く労働者ヲシテ経済復興ノ重責ヲ分担セシムルノ趣旨ヲ明ラカニスルコト

四、労働争議調停法ヲ廃止シ、新タニ労資関係ノ調整ヲ目的トシテ、一面争議ヲ予防スルト共ニ他面迅速簡易ニ争議ヲ解決スルニ適スル法律ヲ制定スルコト

五、中央労務委員会ニ労資協会及労働科学研究所ヲ所属セシメ労働ニ関スル科学調査ヲナサシムルコト

第2次草案

一、憲法中ニ労働ノ権利及義務ニ関スル規定ヲ設ケルコト

二、政府ハ本法施行ト同時ニ労働行政機構ヲ整備拡充シ、労働省ヲ設置スルト【。】同時ニ中央地方ニ亘ッ【リ】テ一切ノ労働行政事務ヲ警察行政ヨリ分離シ、末端事務ハ勤労署ヲ拡充改造シテ之ニ当ラシム【ルコト】

三、経済復興審議会ヲ設置シ労働組合ノ代表ヲ参加セシメ広く労働者ヲシテ経済復興ノ重責ヲ分担セシムルノ趣旨ヲ明ラカニスルコト

四、労働争議調停法ヲ廃止シ、新タニ労資関係ノ調整ヲ目的トシテ、一面【労働】争議ヲ予防スルト共ニ他面迅速簡易ニ争議ヲ解決スルニ適スル法律ヲ制定スルコト

五、中央労務委員会ニ労資協【調】会及労働科学研究所ヲ所【附】属セシメ労働ニ関スル科学調査ヲナ【為】サシムルコト

○連合軍指示 i) 上記二について 本法成立当時に労働省を設置することは無理であるから「出来ル限り速ニ」とすること、ii) 上記五について 労研は戦争を幫助したものであり、産報は労働組合を潰したものである。それを労務委員会の附属の機関とするようなことは「断ジテイカン、承認出来ナイ」。そこで、「中央労務委員会ハ必要アル場合ハ現存ノ機関ヲ併合シ、十分に組織セラレタル有力機関ヲ設置シテ之ヲ其ノ事務局ニ附属セシメ、其ノ指令ノ下ニ労働ニ関スル科学的調査ヲ行ハシムルコト」と規定すべきである。(鮎沢②494頁)

第3次草案

一、憲法中ニ労働ノ権利及義務ニ関スル規定ヲ設ケルコト

【二、】法第一条ノ精神ニ基キ第二条ニ掲ゲル法令ノ外刑罰並警察法令ニ付団結権ニ対シテ不当ノ制限ヲ加ヘザルヤウ濫用防止ノ措置ヲトルベキコト

【三、】政府ハ本法施行ト同時ニ労働行政機構ヲ整備拡充シ、【出来得ル限り速ニ】労働省ヲ設置スル【創設シ之ニ労働行政ヲ統一スベキ手続ヲ講ズル】ト同時ニ中央地方ニ亘リテ一切ノ労働行政事務ヲ警察行政ヨリ分離シ、末端事務ハ勤労署ヲ拡充改造シテ之ニ当ラシムルコト

三【四、】経済復興【ヲ】審議会ヲ設置シ【スル等ノ場合ニ於テハ】労働組合ノ代表【者】ヲ参加セシメ広く労働者ヲシテ経済復興ノ重責ヲ分担セシムルノ趣旨ヲ明カニスルコト

四【五、】労働争議調停法ヲ廃止シ、新ニ労資関係ノ調整ヲ目的トシテ、一面労働争議ヲ予防スルト共ニ他面迅速簡易ニ争議ヲ解決スルニ適スル法律ヲ制定スルコト

五【六、】中央労務【労働】委員会【ハ其ノ指令ノ下】ニ協調会及労働科学研究所ヲ附属セ

シメ労働ニ関スル科学的調査ヲ為シシムルコト【行ハシムル為ニ現存ノ機関ヲモ総合シ充
分ニ組織セラレタル有力機関ヲ設置シテ之ヲ其ノ事務局ニ附属セシムルコト】

【七】、労働委員会ノ委員又ハ労働組合ノ役員ノ選任ニ付テハ人選ヲ慎重ニシテ極端ナル軍
国主義者ソノ他本法制定ノ精神ニ鑑ミテ不適當ナルモノヲ除外スルヤウ特別ノ配慮ヲ為
スコト

〔末弘説明〕 一について 憲法に載せるに足るような簡潔な規定を皆さんと考えたい。
二については、第1条の箇所でも説明した。三については、船の方も労働大臣一本に統一すべ
きではないかと考えている。四については、その趣旨の会議が設けられるときは労働者の
代表を外してはいけないということである。五は、変更していない。六については、協調
会および労働科学研究所に関して第4回総会での連合軍指示に関する鮎沢委員の指摘を参
酌して書いた。七については、第4回総会の第27条審議の際に鮎沢委員から連合軍指示とし
て指摘のあった。(参照、鮎沢②486頁) そのままだとたとえ法文でないにしても附帯決議と
して「稍々デリカシイヲ欠イテ居ル」嫌いがあるので、この程度のものでした。(②538頁)

○附帯決議三について 船員の職場である船舶は広域の移動性および国際性を有して
いるため、海運産業全般を主管し船主の監督官庁である運輸省が、船員の福利を増進する
ことも統一してやる方が便利である。(小泉②541頁)

答申法案

- 一、憲法中ニ労働ノ権利及義務ニ関スル規定ヲ設クルコト
- 二、法第一条ノ精神ニ基キ第二条ニ掲ゲル法令ノ外刑罰並警察法令ニ付圖結権ニ対シテ不
當ノ制限ヲ加ヘザルヤウ【様】濫用防止ノ措置ヲトルベキコト
- 三、政府ハ【ガ】労働行政機構ヲ整備拡充シ、出来得ル限り速ニ労働省ヲ創設シ之ニ労働
【勤労】行政ヲ統一スベキ手続ヲ講ゾルト同時ニ中央地方ニ亙リテ一切ノ労働行政事務
ヲ警察行政ヨリ分離シ末端事務ハ勤労署ヲ拡充改造シテ之ニ当ラシム【ルコト】
- 四、経済復興ヲ審議スル等ノ場合ニ於【オイ】テハ労働組合ノ代表者ヲ参加セシメ広ク勞
働者ヲシテ経済復興ノ重責ヲ分担セシムルノ趣旨ヲ明カニスルコト
- 五、労働争議調停法ヲ廃止シ【、】新タニ労資【労使】関係ノ調整ヲ目的トシテ争議ヲ予防
スルト共ニ迅速簡易ニ争議ヲ解決スルニ適スル法律ヲ制定スルコト
- 六、中央労働委員会ハ其ノ指令ノ下ニ労働ニ関スル科学的調査ヲ行ワシム【メ】ル為【タ
メ】ニ現存ノ機関ヲモ総合シ充【十】分ニ組織セラレタル有力機関ヲ設置シテ之ヲ其【ソ】
ノ事務局ニ附属セシム【メ】ルコト
- 七、労働委員会ノ委員又ハ【、】労働組合ノ役員ノ選任ニ付【ツイ】テハ人選ヲ慎重ニシテ
極端ナル軍国主義者ソノ他本法制定ノ精神ニ鑑ミテ不適當ナルモノヲ除外スルヤ【ヨ】
ウ特別ノ配慮ヲ為【ナ】スコト

政府提出法案 附帯決議ナシ

(主要文献)

遠藤公嗣『日本占領と労資関係政策の研究』(東京大学出版会、1989年)

賀來才二郎『労働組合法』(中央労働学園、1949年)

資料労働運動史21年 労働省編・資料労働運動史昭和20-21年(労務行政研究所、1951年)

資料労働運動史24年 同昭和24年(労務行政研究所、昭和27年3月刊)

竹前栄治『アメリカ対日労働政策の研究』(日本評論社、1970年)

竹前栄治『戦後労働改革』(東京大学出版会、1982年)

竹前栄治『占領戦後史』(アルク出版企画、1992年)

末弘巖太郎『労働法研究』(日本評論社、1926年10月)

末弘巖太郎『労働組合法解説』(日本評論社、1946年5月)

東京大学労働法研究会『註釋労働組合法』(有斐閣、1949年1月)

東京大学労働法研究会『注釈労働組合法上巻』(有斐閣、1980年12月)、同『下巻』(有斐閣、1982年12月)

労働行政史1巻 労働省編『労働行政史第1巻』(労働法令協会、昭和36年)

戦後労働行政史 労働省編「労働行政史・戦後の労働行政」(労働法令協会、昭和44年)

労働行政史3巻 労働省編(労働法令協会、昭和57年)

第二章 昭和24年改正労働組合法

I 昭和24年労働組合法改正の経緯及びGHQ勧告、第1次案から第12次案までの概要

竹内(奥野)寿

1 はじめに

昭和24年労働組合法(以下、24年労組法とする)は、昭和24年5月22日に国会で可決成立し、同年6月1日に公布、同年6月10日に施行された。本節では、Ⅱ以下における、24年労組法改正経過の、法案の章立て¹に従った検討に先立ち、24年労組法改正の経緯として、改正へと向けた動き及び改正経過について、先行研究に依拠しつつ、略説するとともに、改正経過に現れたGHQ勧告及び本書において第1次案から国会提出法案に至る直前までの第12次案と位置づけている各法案の概要について述べる。Ⅱ以下の各節では法案の各章について、関連するGHQ勧告の内容、及び、第1次案から第12次案及び国会提出法案にわたる改正法案ごとの全体的推移と規定内容ごとの各次案を経る中での変遷とについて、詳細に検討がなされているので、概要としては、典拠とした史料の情報及び史料の基本的構成を中心に述べることとする(本書にいう立法史料簿冊(以下、単に、簿冊とする)については、適宜、該当頁も掲げている)。但し、GHQ勧告については、Ⅱ以下で取り扱われていない労調法に関する内容等も含まれているので、その内容についても簡単に言及する。なお、本節の末尾に、4及び5で紹介している、GHQ勧告及び国会提出法案に至る直前までの草案である第1次案から第12次案までの史料の情報を一覧表にしたものを掲げている。更になお、本節で言及する史料の大部分は、「条文史料篇」に収録されているので、内容の詳細についてはそちらも併せて参照されたい。

2 24年労組法改正へと向けた動き

昭和20年労働組合法(以下、20年労組法とする)が成立したのち、昭和21年初めころには、既に、アメリカからGHQに対して、20年労組法についての批判と改正に向けた示唆が伝えられていた(「P・サリバン文書」、「H・Sロバーツ文書」及び「GHQ労働諮問委員会最終報告書—日本における労働政策とプログラム」)²。もっとも、GHQ労働課は当初、20年労組法の下における諸問題については、法改正ではなく、教育的態度で改善を図る姿勢で臨んだ³。GHQがこの姿勢を改め、法改正を実施させる姿勢へと変化したきっかけは、昭和23

¹ 本書では、後述する第3次案の章立てに従って、検討を行っている。

² 竹前栄治『戦後労働改革—GHQ労働政策史』(東京大学出版会、1982年)251-255頁。同書は、アメリカからの改正に向けた示唆が逐条的で、詳細なものであったことを指摘しつつ、その要点を紹介している。

³ 日本労働協会編『戦後の労働立法と労働運動(下)』(日本労働協会、1960年)90頁(賀来才二郎発言)、竹前・前掲注2書・255頁。

年7月22日に発出されたマッカーサー書簡であるといわれる⁴。同書簡に基づく国家公務員法、地方公務員法の改正の流れが、民間労働者についても法改正を実施する流れへとつながっていったとされる⁵。

G H Q労働課内部における20年労組法の改正にかかわる事務レベルでの検討は、昭和23年1月から始まっていたが、当該時点においては、法改正で対応するか、規則レベルでの対応にとどめるかは決定されていなかった⁶。しかし、昭和23年7月における上記の流れを受けて、同年7月27日には、労働課員S・ローマー起草によるヘプラー労働課長宛メモ（「労働法規に関する可能な改正点」）において組合民主化のための規約にかかる規制などを盛り込んだ改正骨子がまとめられ、法改正に踏み切るとの方向性が決定づけられることになる⁷。

その後のG H Q内部における法改正に向けた作業は、以下のように進められたという⁸。すなわち、G H Q労働課は、昭和23年10月1日付で、“Amendment of Japanese Labor Legislation”（竹前教授は「日本の労働法規改正」と訳出）との表題が付された文書を作成する⁹。同年10月25日にはこの文書の「要約」についてG H Q関係者で非公式会合がもたれる¹⁰。その後、同年10月28日に労働課員P・ジャクソンにより起草され、「若干の修正」¹¹を経て、同年11月24日付の文書として、“Major Recommendations Relating to Revision of Japanese Labor Laws”（同書では、日本語の表題として「日本の労働法規改正に関する主要な勧告」と表記）が作成される¹²。

なお、昭和23年10月以降、労働省は、労働組合の民主性、自主性の「強化」に向けた通牒を相次いで発し、また、中央労働委員会と地方労働委員会の関係、委員の選任に関する20年労組法施行令改正を行うなど、20年労組法の下で、後の24年労組法改正につながる動きをみせていた¹³。

⁴ 日本労働協会編・前掲注3書・90頁（賀来才二郎発言）。

⁵ 竹前・前掲注2書・251頁。

⁶ 竹前・前掲注2書・256-257頁。

⁷ 竹前・前掲注2書・257頁。

⁸ 以下の記述は、竹前・前掲注2書・257-265頁に基づく。

⁹ 竹前・前掲注2書・257-261頁。

¹⁰ 竹前・前掲注2書・261-263頁。なお、当該箇所では、“Memorandum of Conference RE: Amendments to Japanese Labor Legislation”（同書291頁注14）という文書に基づいて会議の内容が紹介されているが、「要約」文書自体は言及されていないように読みうる。後述するとおり、本書という簿冊には、“SUMMARY OF PROPOSED AMENDMENTS TO LABOR LEGISLATION”との表題が付された文書（⑦123-160頁）が存在する。同文書は、G H Q第2回勧告の元の英文と推測されるものであるところ、英文の表題による限り、上記「要約」に深く関連する文書である可能性があるのではないかと思われる。もっとも、検証はできていない。ここでは、このような可能性がありうることを指摘するにとどめる。

¹¹ 竹前・前掲注2書・265頁。修正内容については、同書291頁注17参照。

¹² 竹前・前掲注2書・263-265頁。

¹³ 労働省編『資料労働運動史昭和24年』（労務行政研究所、1952年）921-932頁。

3 昭和24年労組法の改正経過

このような昭和23年後半におけるGHQ内部での検討を経て、昭和24年1月初頭に、GHQから日本政府に対して、3つの勧告文書が渡されることになる（なお、この間、日本政府は、昭和23年12月上旬に、GHQより労組法（及び労調法）改正に向けた準備に着手するよう伝えられていた¹⁴）。昭和24年1月4日にはGHQ側と日本側との間で会合がもたれるとともに¹⁵、第1回勧告、第2回勧告の文書が渡され、翌1月5日には、第3回勧告の文書が渡された。ここから、日本政府、より具体的には、準備委員会（のち起草委員会）—「労働省労政局長を委員長として労働省から3名、法務庁から2名の委員をもってこれにあて、所要の顧問及び補佐官を配」¹⁶した委員会—による、改正法案作成の作業が本格的に進められることとなった¹⁷。法案作成においては、「労使を混えず事務的技術的経験者としての準備委員会の構成員のみにより試案を作成すべき」¹⁸ことが要求¹⁹され、その後、労使の意見を参酌するという方針が採られた²⁰。

その後²¹、数次の法案（本書にいう第1次案～第4次案）の作成、及び、GHQ側との会合を経て、昭和24年2月14日に、労働省試案（本書にいう第5次案）が公表されるに至る。この労働省試案に基づき、同年2月20日の東京を皮切りに各地で公聴会が行われ、公聴会における意見も参酌しつつ、同年3月24日に日本政府からGHQに法案（本書にいう第7次案）が提出される。ところが、GHQは、同年3月28日付で、それまでの法案とは関係なく、20年労組法に修正を施した形での法案（本書にいう第8次案）を作成し、これを日本政府に手交する事態—「法案転換」²²—が生じる。以降、日本側による修正の試みも種々行われたものの、基本的には、GHQが作成した法案に基づき改正作業が進められた。そして、同年4月25日の閣議決定を経て、同年4月28日第5回特別国会に法案が提出され、法案は衆議院を若干の修正が施された上で通過、次いで参議院を当該衆議院による修正が施された形で通過、成立し、24年労組法は同年6月1日に公布、同年6月10日に施行されることとなった。

このように、24年労組法改正は、GHQ勧告を受けて本格化し、法案転換までは、当該勧告を基礎として日本側で法案の練り直しが繰り返される形で進められた。しかし、法案転換以降は、GHQ側の主導により、20年労組法を基礎としてこれに最小限の改正を加える形で改正作業が進められていった。

¹⁴ 日本労働協会編・前掲注3書・108頁（神山欣治発言）。なお、竹前・前掲注2書・265-266頁も参照。さらになお、賀来才二郎『改正労働組合法の詳解』（中央労働学園、1949年）42頁によれば、昭和23年12月中旬にGHQから法改正の示唆を受けて準備に着手したとされている。

¹⁵ この会合の出席者については、日本労働協会編・前掲注3書・109頁参照（なお、竹前・前掲注2書・291頁注21も参照）。

¹⁶ 賀来・前掲注14書・42頁。

¹⁷ 遠藤公嗣『日本占領と労資関係政策の成立』（東京大学出版会、1989年）286-287頁。

¹⁸ 賀来・前掲注14書・42頁。

¹⁹ なお、賀来・前掲注14書・42頁では、この「要求」をした主体は明らかではない。

²⁰ 賀来・前掲注14書・42-43頁。

²¹ 以下の経過の詳細については、遠藤・前掲注17書・285-322頁参照。以下のこの段落の記述は、同書に依拠している。

²² 法案転換については、遠藤・前掲注17書・285頁以下を参照。

4 GHQ勧告の概要

(1) 史料の情報

3で述べたとおり、GHQから日本政府に対して、昭和24年1月4日には労組法改正に関する第1回勧告及び第2回勧告が、翌1月5日には第3回勧告が渡されている。

本書にいう簿冊には、これら3つのGHQ勧告（の日本語）として、以下(i)～(iii)の各史料が存在しており、本書では、これらの史料に基づき、GHQ勧告の検討を行っている²³。

(i) 「日本国労働法改正案（第一回勧告）」（⑦3-43頁、「十一月二十四日決定、一月四日受領」と読みうる書込みあり）

(ii) 「労働法改正提案概要（第二回勧告）」（⑦45-80頁、作成日付等の記載なし）

(iii) 「(一九四八年十一月二十四日) 主題 日本の労働法改正に関する主要な勧告（昭和二四、一五 第三回）」²⁴（⑦81-88頁）

なお、これら3つの史料に先立つ簿冊⑦1頁には、メモがはさまれており、「本綴は、GHQ内の数回の討論の結果を纏めたもので、三部に分れている（第二部は成立日時不明）が、日本政府には、昭和二十四年一月四日に一括渡された。」と記されている。このメモが正しいとすれば、第3回勧告についても、日本政府に渡されたのは昭和24年1月4日ということになるが、先行文献²⁵に照らすと、これについては誤記の可能性が考えられる。

さらになお、簿冊⑦には、上記GHQ勧告（の日本語）の元の英文と考えられる以下の(i)～(iii)の史料が、上記史料に続けて存在する。

(i) “AMENDMENT OF JAPANESE LABOR LEGISLATION”（⑦89-122頁、一部文書の順序が前後していると思われる箇所あり）

(ii) “SUMMARY OF PROPOSED AMENDMENTS TO LABOR LEGISLATION”（⑦123-160頁）

(iii) “SUBJECT: Major Recommendations Relating to Revision of Japanese Labor Laws (24 Nov. 1948)”（⑦161-166頁）

いずれも、その表題、及び、内容の対応関係上、元の英文と推測されるものである²⁶。

²³ このほか、GHQ勧告を含む文書としては、国立国会図書館が所蔵する「佐藤達夫文書」がある（遠藤・前掲注17書・289頁）。佐藤達夫文書については、遠藤・前掲注17書・15頁参照。

²⁴ なお、当該史料の記載上は、本文に記したとおり、月日の箇所は「一五」となっている（年の後にあるような読点が窺われない）が、1月5日の趣旨と推測される。

²⁵ 日本労働協会編・前掲注3書・110頁（松崎芳伸発言）。

²⁶ 遠藤・前掲注17書・288頁の表では、第2回勧告の元の英文の欄は空欄（未見の史料の意）となっているが、この(ii)の史料が当該文書ではないかと推測される。なお、同じく“SUMMARY OF PROPOSED AMENDMENTS TO LABOR LEGISLATION”と表題が付された文書は、佐藤達夫文書にも存在する（佐藤達夫文書1881 (R27、コマ番号0214-0232)）。なお、(ii)の史料と、竹前・前掲注2書・261頁にいう「要約」との関係にかかる推測について、注10参照。

(2) 概要

(ア) 第1回勧告

GHQ第1回勧告の構成は、以下のとおりである。

一、基本問題

二、労働組合法（1945年12月21日）及び労働関係調整法（1946年12月27日）改正に対する提案

（備考）

1. 労働組合法

- A 組合における民主々義
- B 真の団体交渉を確立すること。
- C 多数支配の原則
- D 使用者の組合支配（会社御用組合）
- E 労働協約の無期限延長
- F 苦情処理機関
- G 山猫ストの問題
- H 施行手続及び罰則
- I 中央労働委員会の機能の再整備
- J 第15条の削除

労働関係調整法（司令部に於て一部省略）²⁷

- B 第26条の改正
- C 国家の経済、国民の健康、国民の安全或いは一般福祉にとって重大な関係のある産業におけるストライキの防止並びに処理

三、結論

「一、基本問題」では、占領開始以来の労働諸立法が、労働政策に基礎を置いたに過ぎないもの、労働者の団結権の擁護等の青写真を描いたに過ぎないものであったと述べた上で、日本政府には労働立法について広い自由を許されており、そのため（そのことが仇となつての意と思われる）、模範的立法は期待しえず、種々の欠点が表れたとしている。そして、この欠点の是正及び現下の状態で正当と思われる新しい立法上の要請に応えるために、以下の提案をする旨が述べられている。

「二、労働組合法（1945年12月21日）及び労働関係調整法（1946年12月27日）改正に対する提案」では、項目によっては具体的な条文の案ないし規定すべき具体的内容を挙げつつ、種々の提案を行っている（「1. 労働組合法」についての提案内容の詳細については、Ⅱ以下

²⁷ 労働関係調整法に関する勧告は、以下にあるとおり、Bの項目から始まっており、Aの項目が省略されたものと考えられる。なお、当該日本語の元の英文と考えられる“AMENDMENT OF JAPANESE LABOR LEGISLATION”（⑦89-122頁）では、労働組合法についての改正提案に関する最後の項目である、「J 第15条の削除」に相当する内容が記されている（当該文書のページで）14頁（⑦119-120頁）の次の頁である15頁（⑦121-122頁）の記載が、突如「B 第26条の改正」の意の英文から開始されており、このため日本語はGHQ側で省略されたものと理解したと思われる。

も参照)。

「A 組合における民主主義」では、組合の運営における民主主義確保のための提案がなされており、組合規約に一定の諸条項を具体的に規定することを義務付ける改正を行うべきであるとされている。

「B 真の団体交渉を確立すること。」では、20年労組法が、団体交渉に関して、団体交渉権限について規定するのみであることを批判した上で、労使双方について誠実交渉義務を課し、これに反する団体交渉拒否を違法とすべきであるとされている。

「C 多数支配の原則」では、20年労組法第10条の下で複数の組合との団体交渉が可能となっている状況を修正し、排他的交渉代表制度を導入すべきであるとされている(排他的交渉代表が選出されない場合には労働組合が自らの組合員を代表し、そのような組合も存在しない場合には、被用者に苦情申立権が認められるべきとされている)。

「D 使用者の組合支配(会社御用組合)」では、経費援助の厳格な禁止が、「E 労働協約の無期限延長」では、労使双方の同意がない場合の労働協約の延長禁止が、「F 苦情処理機関」では、労働協約の有効期間中について、苦情処理機関を利用するよう義務付けることが、「G 山猫ストの問題」では、山猫ストを労組法上違法とすることが、それぞれ、提案されている。

「H 施行手続及び罰則」では、20年労組法の下における、不当労働行為の解雇等に対する罰則、労働委員会の実情調査に基づく都道府県知事の命令が効果的な救済ではないとして、労働委員会による救済命令など、その権限の強化が提案されている。また、「I 中央労働委員会の機能の再整備」では、中労委の地労委に対する関係での権限(統括権限等)の付与、及び、準司法的権限等を公益代表の委員のみのものとするのが提案されている。

「J 第15条の削除」では、20年労組法第15条(労働組合解散命令についての規定)について、時代錯誤的で、現行の民法、刑法等で十分であるとして、削除すべきであるとされている。

労働関係調整法の改正に関しては、まず、「B 第26条の改正」において、受諾された解決案の解釈等について紛争当事者間で後に紛争となった場合には、調停委員会へ再付託すべきこと、再付託されたのち回答が示されるまで労使ともに争議行為が禁止されるべきこと等が提案されている。次いで、「C 国家の経済、国民の健康、国民の安全或いは一般福祉にとって重大な関係のある産業におけるストライキの防止並びに処理」では、政府に対する、重要産業における公衆の安全、健康等を著しく危殆に瀕せしめるストライキ、ロックアウト処理のための権限付与等、関連して、第8条が定める公益事業に石炭産業を含むべきこと及び同条における他の産業を追加する決定方式の変更、強制調停による解決失敗ののち争議が行われた場合における一時的な政府による管理(最長120日間)とその間の争議禁止等が提案されている。

「三、結論」では、本提案の目的が、労働関係の安定、労働行政の改善、法律により与えられた労働者の権利についての法律上の不公正の是正にあること等が述べられている。

(イ) 第2回勧告

GHQ第2回勧告は、冒頭に、「(重要性の一般的順序による)」と記載され、改正すべき内

容についての要約²⁸がまず述べられ、次いで、「日本労働法改正提案」との見出しの下、より詳細な提案内容が記されている²⁹。

要約部分で掲げられている事項は、以下のとおりである。

公益事業の中絶に対し公衆により大なる防衛を与えるための労調法の強化
 労働組合における民主々義
 誠実なる交渉
 交渉代表者の多数による決定
 使用者の支配の防止
 協約の期限
 苦情処理機関
 「山猫」ストライキ
 労働関係行政の強化
 職業安定行政の改善
 失業保険法の改正

この要約部分は、基本的に、第1回勧告における、対応する項目（労働関係行政の強化については、第1回勧告のH及びJが対応）の内容とおおむね同一の内容を、簡潔に繰り返すものである。なお、「職業安定行政の改善」では、国家公務員法との調和及び履行確保強化に向けた職業安定法の改正が、「失業保険法の改正」では、建築及び日雇い労働者への適用拡大及び給付水準の向上が図られるべきことが提案されている。

この要約に続く「日本労働法改正提案」も、第1回勧告と比較して、記述内容あるいは提案内容に差異がある箇所もいくつか存在するものの、基本的には同一内容となっている^{30 31}。第1回勧告の「一、基本問題」及び「二、労働組合法（1945年12月21日）及び労働関係調整法（1946年12月27日）改正に対する提案」に相当する箇所の各見出しは、第1回勧告の各見出しと同じ（表現は異なるが、同一内容）である。これに対して、第1回勧告の「三、結論」に相当する見出し（及び記載）はなく、三として、「職業安定法と失業の保険法の提案されたる修正」との見出しが掲げられている（この見出しの下には、「A 略」と記され

²⁸ 史料上は、日本文では、表題にあるとおり、「概要」と表現されており（⑦45頁）、元の英文と推測される史料（4(1)参照）では、“SUMMARY”（⑦123頁）となっている。

²⁹ この「日本労働法改正提案」の見出し以下は、要約の後に続けて（頁が改められることなく）記載されており、はじめの要約部分と一体の文書を構成していると推測される。

³⁰ なお、一部の項目については、第1回勧告とは異なり、末尾に別表として掲げられており、記載の場所は異なっている。

³¹ 例示列举すると、(i)排他的交渉代表制度に関して、個々の労働者の苦情申立権が認められる要件に若干の違いがある（第1回勧告につき⑦15頁、第2回勧告につき⑦55頁）（これについては、元の英文と推測される各文書では同一文言（それぞれ⑦103頁、⑦132頁）であり、（第1回勧告の）日本語翻訳が誤っている可能性が高い）、(ii)使用者による支配介入の禁止に関して、第1回勧告が福利厚生施設への援助を禁止対象から除外する但書を置いているにもかかわらず（⑦20頁）、第2回勧告にはこれに相当する記載が存在しない（⑦59頁）（これについては、元の英文と推測される各文書間にそもそも違いがある（それぞれ⑦108-109頁、⑦136頁））、等である。詳細は、Ⅱ以下を参照。

ているのみであり、具体的な内容の記載はない)³²。

(ウ) 第3回勧告

第3回勧告では、はじめに、3段落にわたって、序文的な事柄が述べられている。そこ(第3段落)に「三 ここにのべる勧告は、簡単なものであって、くわしい説明や従って理由等も述べず精確な法律用語を用いる努力も行わなかった。そのような事項についての覚書は、この勧告に要約された原則について承認が得られたら提出しよう。」とあるとおり、第3回勧告は、比較的簡潔なものにとどまっている。

はじめの3段落に続く構成は、以下のとおりとなっている。

- A 公共の福祉に関係ある企業あるいは事業における労働争議に関する勧告
- B 労働組合内部の民主化に関する勧告
- C 労働関係及び団体交渉に関する勧告
- D 労働委員会の強化に関する勧告

Aは労調法の改正に関する勧告内容であり、一定の緊急的な場合について、それにかかると企業あるいは事業を、公共の福祉に欠くべからざるものとして、現行法(当時の労調法第8条のこと)で指定されている公益事業に(当時の労調法の下における、中労委の各代表の多数による採決を要せず)追加指定する権限を総理大臣に付与すべきこと、公益事業について調停手続開始から90日間の争議行為禁止期間を設け、その間、労働条件、資産等を現状維持しなければならないこととする等の改正を勧告している(この内容は、第1回勧告及び第2回勧告と一定程度異なっている)。

B以下の労組法の改正に関する勧告内容は、基本的には第1回勧告、第2回勧告と共通するが、Bについて、労組法による組合として登録される要件として規約に一定の条項を盛り込むべきとしていることや、盛り込むべき条項の内容が第1回勧告、第2回勧告のそれと一部異なっていることなど、いくつかの違いも存在する。

5 第1次案から第12次案までの概要

(1) 第1次案から第12次案までの措定

本書における研究では、24年労組法改正経過の検討にあたり、改正経過の中で現れた法案の確認、位置づけ作業を、一応ながらも、まず行うこととした。最初に、「昭和二十四年労組法改正経過資料」と題された本書でいうところの簿冊⑦に収められている史料を確認した上で、24年労組法の改正経過を詳細に検討した先行研究である遠藤公嗣教授の著書³³で言及されている改正経過の流れ³⁴を手掛りに、国立国会図書館所蔵の「佐藤達夫文書」、

³² なお、元の英文と推測される文書には、この省略されている箇所と推測されるものが存在する(⑦147-149頁)。そこでは、(日本語にいう)上記「三」の見出しの下に、「a. 都道府県知事による同法の執行権限を除去し労働省による同法の完全なる執行をもたらす職業安定法の改正」、「b. 改正後6か月後に建設労働者及び日雇労働者を使用する産業への強制適用の拡大を行う失業保険法の改正」、「c. 給付水準を引き上げる失業保険法の改正」の3項目が掲げられており(各項目の翻訳は解題執筆者による)、具体的な提案内容が記されている。

³³ 注17参照。

³⁴ 遠藤・前掲注17書・288-289、292-293頁。

東京大学社会科学研究所所蔵の「松岡三郎教授資料」³⁵、及び、国立国会図書館所蔵の“Trade Union Law (I)-(III)”とのタイトルの付されたマイクロフィッシュ(「TUL file」)³⁶を確認し、これらの文書に収録されている法案(及び関連する史料)を収集した。その上で、上記先行研究、史料作成等の日付、史料内容等を勘案して、国会提出法案に至る直前までの法案として、第1次案から第12次案を指定した。以下、第1次案から第12次案までの、史料の情報(冒頭箇所の表題、作成日時、作成主体等の記載(なお、第7次案、第8次案、第10次案については、史料の関係上、これらの情報は掲げていない)、史料出所等)及び構成等について、述べる。

(2) 第1次案

「労働組合法を改正する法律案(昭和二四、一、九 労働法規課)」

(佐藤達夫文書1882(R[リール]27、コマ番号0254-0285))

確認した史料上、最初に登場する法案である。冒頭箇所から窺われるとおり、昭和24年1月9日作成、作成主体は(労働省)労働法規課である。

第1次案の構成は、以下のとおりである(史料の冒頭箇所に記された目次による。[]内の条文数は、解題執筆者が付加したものである)。

第1章 総則(第1条—第6条)[全6条]

第2章 労働組合(第7条—第15条の2)[全10条]

第3章 不当労働行為(第16条—第19条)[全4条]

第4章 団体交渉(第20条—第27条)[全8条]

第5章 労働協約(第28条—第33条)[全6条]

³⁵ 同資料の目録として、『旧労働三法』立法関係資料等目録—松岡三郎教授資料—(東京大学社会科学研究所、1976年)がある。

³⁶ 国立国会図書館の日本占領関係資料には“Trade Union Law (I)”、“Trade Union Law (II)”、“Trade Union Law (III)”とのタイトルの付されたマイクロフィッシュ(合計13枚、請求記号はESS(B)16629~16641である)が存在する。これらは、GHQ経済科学局労働課の文書を収めたものであり、書誌情報上、オリジナルの文書が収められていたボックス番号は8481、フォルダ番号はそれぞれ7、8、9とされている。遠藤・前掲注17書・13-16頁では、アメリカ合衆国公文書館に、GHQ経済科学局労働課の文書として、“Trade Union Law”とのタイトルの付された3冊のファイルがあることが元々知られていたことが述べられている。1982年に遠藤教授がアメリカ合衆国公文書館を訪問され資料収集をされた際には、これらのファイルは行方不明となっていたとされているところ(当該ファイルが収められていたとみられるボックス番号は8481であるとされている。遠藤・前掲注17書・15-16頁)、現在、国立国会図書館に存在する上記史料は、これらの文書をマイクロフィッシュに収めたものと推測される(遠藤・前掲注17書・13頁では、当時国立国会図書館がGHQ文書のマイクロフィッシュ化を進めていたが、労働課文書については作業が未了であったことが記されている)。遠藤・前掲注17書では、別途竹前教授がアメリカ合衆国公文書館の上記3冊のファイルの中の文書を複写していたものを「TUL file」と呼称しており、(厳密には指している媒体が異なっているものの)本書でもこれに倣って、上記マイクロフィッシュに収められている史料について言及する際には、「TUL file」と表記している。

第6章 労働委員会(第34条—第50条)[全17条]

第1節 全国労働委員会(第35条—第47条)[条文は第46条までの全12条]

第2節 地方労働委員会(第48条—第50条)[条文は第47条から第50条の全4条]

第7章 雑則(第51条—第55条)[全5条]

附則(第56—第58条)[全3条]

(3) 第2次案

(ア) 第2次案

「労働組合法を改正する法律案(昭和二四、一、一〇 労働省労政局)」

(松岡三郎教授資料、目録番号085)

第1次案と1日のみしか変わらず、章立てもほぼ同じだが(第7章が異なる)、第1次案とは、かなり内容が異なっている(また、手書きの修正も多く加えられている)。第1次案の作成主体は(労働省)労働法規課であるが、第2次案は作成主体が労働省労政局となっている(「労働法規課」に上書きする形で「労働省労政局」と記されているように読み取ることができる)。

第2次案の構成は、以下のとおりである(史料の冒頭箇所に記載された目次による。[]内の条文数は、解題執筆者が付加したものである)。

第1章 総則(第1条—第6条)[全6条]

第2章 労働組合(第7条—第15条の2)[全12条(枝番の条文があるため)]

第3章 不当労働行為(第16条—第19条)[全4条]

第4章 団体交渉(第20条—第27条)[全8条]

第5章 労働協約(第28条—第33条)[全7条(第32条の2があるため)]

第6章 労働委員会(第34条—第50条)[全22条(第34条から第55条の全22条)]

第1節 全国労働委員会(第35条—第47条)[*本文後述箇所参照]

第2節 地方労働委員会(第48条—第50条)[*本文後述箇所参照]

第7章 罰則及び費用弁償(第51条—第55条)[*本文後述箇所参照]

附則(第56条—第58条)[*本文後述箇所参照]

冒頭箇所の目次は以上のようにになっているが、本体における第6章以下の章、節の名称及び条文数はこれと一致していない。本体では、第6章第1節の見出しは「中央労働委員会」であり、第35条から第50条の全16条が存在する。第6章第2節(見出しは目次と一致)には、実際には、第51条から第55条の全5条が存在する。第7章は、本体では、「第7章 雑則」となっており、第56条から第60条の全5条の規定が置かれている。附則には、実際には、第61条の、1条のみが存在する。

なお、松岡三郎教授資料に収められている、この第2次案の第6章以下の箇所は、後述する「第2次案一部修正案その2」と同一の複写物と思われるものであり(確認した限り、複写されている字体等が完全に一致する。なお、加えられている手書きの修正は異なる)、当該箇所(あるいは、「第2次案一部修正案その2」)の位置づけについては、更なる検討の余地があることを留保しておきたい(本書で「第2次案一部修正案その2」を第2次案と区別して取り扱っている理由については、(ウ)参照)。

(イ) 第2次案一部修正案その1

「別案 第六章 労働委員会(昭和二四、一、一二 労働省労政局)」

(⑦167-182頁)³⁷

冒頭箇所から窺われるとおり、第6章についての別案である。第6章のみの史料であり、独立した法案とは扱わず、その上で、時系列を考慮して、(直近の法案である)第2次案の一部修正案として位置づけている。後述するとおり、第6章(及び第7章、附則)については、もう一つ一部修正案と位置づけるものがあるので、「第2次案一部修正案その1」としている。

目次はなく、本体に基づく構成は、以下のとおりである。通則の節が設けられている点(第2次案と異なる(「地方労働委員会」の節は、本来第3節と考えられるが、史料上第2節と表記されている))。

第6章 労働委員会 [第34条—第54条+条数空欄の1条、全22条]

第1節 通則 [第34条—第39条、全6条]

第2節 中央労働委員会 [第40条—第50条、全11条]

第2節 地方労働委員会 [第51条—第54条+条数空欄の1条、全5条]

(ウ) 第2次案一部修正案その2

「第六章 労働委員会」

(⑦183-197頁)³⁸

この史料には、印刷された形での作成日付、作成主体の記載はない。もともと、手書きの書込みで、「第三案 二四、一、一四」との記載がある。既に述べたとおり、第2次案の第6章以下の箇所は、この史料と同一の複写物であると思われるが、この「第三案」との手書きの書込み、及び、第2次案とは異なる日付³⁹の手書きの書込みを踏まえて、本書では、第2次案とは区別した一部修正案として取り扱うこととしている。もちろん、この史料の位置づけについては、なお検討の余地がある(構成については、第2次案の箇所を参照)。なお、この史料には、第7章雑則(手書きで罰則と修正)、附則も含まれている。

(4) 第3次案

「法律第 号 労働組合法を改正する法律(案)」

(⑦201-247頁(⑦199頁に関連すると思われるメモあり))⁴⁰

この第3次案には、印刷された形での日付、作成主体の記載はない。但し、昭和24年1月

³⁷ 佐藤達夫文書1882(R27、コマ番号0343-0351)に同一の複写物と推測されるものがある。また、松岡三郎教授資料087にも同一内容の史料が収録されている。

³⁸ 佐藤達夫文書1882(R27、コマ番号0329-0337)に同一の複写物と推測されるものがある。この佐藤達夫文書のものには、「1-14」との、日付(1月14日)を推測させる手書きの書込みがある。

³⁹ なお、この第2次案と位置づけている史料との日付の違いについては、注38も参照。

⁴⁰ 佐藤達夫文書1883(R27、コマ番号0391-0414)に同一の複写物と推測されるものがある。この佐藤達夫文書のものには、「1-17」との、日付(1月17日)を推測させる手書きの書込みがある。また、松岡三郎教授資料081にも、同一の複写物と推測されるものがある。この松岡三郎教授資料における史料の冒頭には、手書きの書込みで、「二四・一・一七GHQ提出の案」と注記されている。

17日にGHQに提出された法案であることは合理的に推測できる。日本側からGHQ側に法案が最初に提出されたのは昭和24年1月17日であり⁴¹、⑦199頁の関連すると思われるメモには、「第一回GHQ提出案（一月四日文書に基づいたもの）」とあり、かつ、冒頭箇所には、「GHQ提出」との手書きの書込みが存在することがその根拠である⁴²。

第3次案の構成は、以下のとおりである（史料の冒頭箇所に記された目次による。[]内の条文数は、解題執筆者が付加したものである）。

- 第1章 総則（第1条—第5条）[全5条]
- 第2章 労働組合（第6条—第14条）[全9条]
- 第3章 不当労働行為（第15条—第19条）[全5条]
- 第4章 団体交渉（第20条—第27条）[全8条]
- 第5章 労働協約（第28条—第33条）[全6条]
- 第6章 労働委員会（第34条—第55条）[全22条]
 - 第1節 中央労働委員会（第35条—第50条）[全16条]
 - 第2節 地方労働委員会（第51条—第55条）[全5条]
- 第7章 罰則（第56条—第59条）[全4条]
- 第8章 費用弁償（第60条）[全1条]
- 附則（第61条）[全1条]

（5） 第4次案

（ア） 第4次案

「法律第 号 労働組合法を改正する法律（昭和二四年一月二十九日労政局案）」
 （⑦251-322頁（⑦249頁に関連すると思われるメモあり））⁴³

第4次案は、作成日付、作成主体が明記されている。また、冒頭箇所に手書きの書込みで、「二四、一、二九GHQ提出（第二回）」とある。⑦249頁の関連すると思われるメモには、「前回案についてGHQの検討を経て、政府部内の意見も調整して作成」とある。全体的に、非常に多くの手書きの書込みがなされている。

第4次案の構成は、以下のとおりである（史料の冒頭箇所に記された目次による。[]内の条文数は、解題執筆者が付加したものである）。なお、附則の箇所は、途中と思われるところで文書が終わっている。

- 第1章 総則（第1条—第5条）[全5条]
- 第2章 労働組合（第6条—第14条）[全12条（枝番の条文があるため）]
- 第3章 不当労働行為（第15条—第19条）[全5条]
- 第4章 団体交渉（第20条—第27条）[全10条（枝番の条文があるため）]
- 第5章 労働協約（第28条—第33条）[全6条]
- 第6章 労働委員会（第34条—第55条）[全25条]

⁴¹ 遠藤・前掲注17書・287、288-289頁。

⁴² 更に、注40も参照。

⁴³ 佐藤達夫文書1884（R27、コマ番号0445-0478）に同一の複写物と推測されるものがある。

第1節 中央労働委員会(第35条—第50条の2)[全18条(枝番の条文があるため)]

第2節 地方労働委員会(第51条—第55条)[全6条(枝番の条文があるため)]

第7章 罰則(第56条—第59条)[全4条]

第8章 費用弁償(第60条)[全1条]

附則(第61条—第71条)[全12条(枝番の条文があるため)]

(イ) 第4次案一部修正案

「第六章 労働委員会(修正案)(昭和二四、二、五 労働法規課)」

(⑦323-332頁)⁴⁴

表題のとおり、第6章についての修正案である。一部のみの修正案であること、及び、時系列を考慮して、直近の法案である第4次案の一部修正案として位置づけている。

目次はなく、本体に基づく構成は、以下のとおりである。船員労働委員会に関する項目が設けられている。なお、中央労働委員会に関しては、1条(第45条)以外については、省略されている(修正はないとの趣旨と解される)。

第6章 労働委員会[第34条—第55条の5]

第1節 中央労働委員会[第35条—第50条の2]

第2節 地方労働委員会[第51条—第55条]

第3節 船員中央労働委員会及び船員地方労働委員会[第55条の2—第55条の5]

昭和24年2月5日は、次に述べる、第5次案(労働省試案)と「なるべきもの」がGHQに提出された日であるとされている⁴⁵。また、当該案については、GHQから全く助言を受けなかったため、省議により、これを労働省試案として公聴会開催の閣議了解を得ることとしたとされている⁴⁶。この経緯に照らすと、第4次案一部修正案について検討を経たものが、第5次案となるべきものとして、GHQに提出されたのではないかと推量される。なお、第5次案では、この第4次案一部修正案の内容は、一部の条文については採用されているものの、多くは不採用となっている。

(6) 第5次案(労働省試案)

「労働組合法を改正する法律案(労働省試案)」

(⑦339-386頁(⑦341頁に関連すると思われるメモあり)⁴⁷)

冒頭箇所に明記されているとおり、労働省試案である(本書では第1次案から順に番号を振って呼称していることとの関係で、基本的に第5次案と表記している。但し、適宜、労働省試案と呼称することもある)。この史料には、印刷された形での日付の記載はないものの、手書きの書込みで、「二四、二、一三、」との記載がある(労働省試案の公表は昭和24年2月14日である)。なお、(5)(イ)で述べたとおり、第5次案(たるべきもの)についてはGHQから全く助言を受けなかったとされているところ、⑦341頁には、「公聴会案(但しこの前後

⁴⁴ なお、この史料については、これまでに未見の史料である可能性がある。

⁴⁵ 賀来・前掲注14書・43頁。

⁴⁶ 賀来・前掲注14書・43頁。

⁴⁷ なお、⑦333-338頁は、順序が前後しているが、内容上、この第5次案(労働省試案)の一部と推測される。

よりGHQの意向に変化の兆あり、公聴会は一応本案によれ、とのことで、爾後修正の含みあり)」との興味深いメモがはさまれている。

第5次案の構成は、以下のとおりである(史料の冒頭箇所に記された目次による。[]内の条文数は、解題執筆者が付加したものである)。

第1章 総則(第1条—第5条)[全5条]

第2章 労働組合(第6条—第14条)[全9条]

第3章 不当労働行為(第15条—第22条)[全8条]

第4章 団体交渉(第23条—第32条)[全10条]

第5章 労働協約(第33条—第36条)[全4条]

第6章 労働委員会(第37条—第60条)[全24条]

第1節 中央労働委員会(第38条—第50条)[全13条]

第2節 地方労働委員会(第51条—第56条)[全6条]

第3節 船員中労働委員会及び船員地方労働委員会(第57条—第60条)[全4条]

第7章 雑則(第61条—第62条)[全2条]

第8章 罰則(第63条—第66条)[全4条]

附則[全1条]

(7) 第6次案

「法律第 号 労働組合法を改正する法律(昭和二四年三月十八日労政局案)」

(⑦431-540頁(⑦429頁に関連すると思われるメモあり))⁴⁸

第6次案は、昭和24年3月18日付で労政局により作成されている。条文数からも窺われるとおり、第5次案と比較して相当の変更が加えられている。また、手書きの書込みの修正も多い。もっとも、⑦429頁の関連すると思われるメモには、「公聴会后GHQより次案取纏は急がないでよいとのことだった。その後政府部内の意見調整を行い、GHQの非公式意向を付度してまとめたもの。これが出来た当時はGHQ内部に著変あり、本案はGHQからは殆んど顧慮されなかった。」とある。本法案の置かれた状況、及び、程なくしてもたらされた法案転換を予兆させられると思われる、きわめて興味深いメモである。

第6次案の構成は、以下のとおりである(史料の冒頭箇所に記された目次による。[]内の条文数は、解題執筆者が付加したものである)。

第1章 総則(第1条—第5条)[全5条]

第2章 労働組合(第6条—第18条)[全13条]

第3章 不当労働行為(第19条—第37条)[全19条]

第4章 団体交渉(第38条—第50条)[全13条]

第5章 労働協約(第51条—第54条)[全4条]

⁴⁸ 佐藤達夫文書1885には、同一の複写物と推測されるものが、2つ、存在している((1)R28、コマ番号0002-0055の、冒頭頁右下に「長官用」、右上に「22」と手書きの書込みがあるものと、(2)R28、コマ番号0056-0109の、冒頭頁右上に「48」と手書きの書込みがあるものの、2つ)。これらの史料に関しては、(8)参照。

第6章 労働委員会 (第55条—第85条) [全31条]

第1節 中央労働委員会 (第56条—第71条) [全16条]

第2節 地方労働委員会 (第72条—第81条) [全10条]

第3節 船員中央労働委員会及び船員地方労働委員会 (第82条—第85条) [全5条]

第7章 雑則 (第86条—第87条) [全2条]

第8章 罰則 (第88条—第92条) [全5条]

附則 (第93条—第106条) [全14条]

(8) 第7次案 (の日本語の一部)

(佐藤達夫文書1885 (R28、コマ番号0116-0120))

簿冊⑦541-550頁には、「三月二十四日委員会案と試案との相違点に関する理由書 (昭和二四、三、二四 労働省労政局)」という史料が存在する。この史料に基づくと、昭和24年3月18日付の第6次案と、(9) で述べる同年3月28日付のGHQ手交による法案との間に入るべき第7次案たる、「昭和24年3月24日付の案」なるものが存在することが推測できる。また、昭和24年3月24日付の法案と比較的容易に推測できる史料は、本簿冊、佐藤達夫文書、松岡三郎教授資料では確認できないが、TUL fileには、“Bill for Amending the Trade Union Law March 24, 1949”なる史料が存在し⁴⁹、英語に翻訳された法案 (第7次案の英文というべきもの) が確認できるとともに、同日付の法案が存在することがやはり推測できる。

この、昭和24年3月24日付の案の日本語として、先行研究では、佐藤達夫文書1885に存在する第6次案 (昭和24年3月18日付の案) の「別紙」が言及されている⁵⁰。佐藤達夫文書1885には、「別紙」と明確に表題が付されている史料は存在しないが、2つ存在する第6次案と推測される史料⁵¹のいくつかの条文の欄外に、「別紙」、「別紙に修正」等の手書きの書込みがあり、かつ、2つ目の史料に続けて、第4条及び第5条 (刑事免責、民事免責の修正案とみられるもの) にはじまる、一連のいくつかの条文についての修正案が存在する⁵²。また、簿冊⑦431-540頁の第6次案においては、いくつかの条文に関して、短冊形の用紙を元の文書の上から別途貼り付け、条文を修正している箇所が存在する。これらの修正と、上記の英文史料とを突き合わせると、修正の多くは、佐藤達夫文書における修正案が反映されている (なお、佐藤達夫文書では修正案がなく、簿冊⑦431-540頁の第6次案でのみ、短冊形の用紙による修正がなされている箇所については、当該短冊形の用紙による修正が反映されている。このほかの点については、英文史料は、多くは、簿冊⑦431-540頁の第6次案に対する手書きの修正を反映したものとなっている)⁵³。

⁴⁹ 国立国会図書館の請求記号でESS (B)-16639及びESS (B)-16640の2枚のマイクロフィッシュにわたって収録されている。

⁵⁰ 遠藤・前掲注17書・301頁注1。

⁵¹ 注48参照。

⁵² 佐藤達夫文書1885 (R28、コマ番号0116-0120) が、この史料である。

⁵³ なお、第7次案の英文と、(i)佐藤達夫文書1885 (R28、コマ番号0116-0120、以下この注において「別紙」とする)、及び、(ii)簿冊⑦431-540頁の第6次案の短冊紙による修正 (以下この注において「第6次案の短冊紙」とする) との比較について、ここで紹介しておく。

本書では、佐藤達夫文書1885 (R28、コマ番号0116-0120) については、部分的ながら一応独立してまとまった形の史料として存在していること、これと対比して、簿冊⑦431-540頁の第6次案における短冊形用の紙による修正は(独立した史料というよりはむしろ)第6次案の一部であるといえることを踏まえて、例外的であるが、佐藤達夫文書1885に存在する第6次案(3月18日案)の「別紙」と思われるもの(R28、コマ番号0116-0120)を、第7次案の日本語の一部と位置づけ、収録している⁵⁴。Ⅱ以下では、これらの史料を基本として、英文の史料など、関連する史料をも参考にして、第7次案について検討している。

なお、参考として、第7次案の英文における章立てを以下に示すこととする(〔 〕は解題執筆者による訳である)。構成上は、第6次案と同じ章立て、条数である。もともと、上記のとおり、いくつかの条文については修正が加えられている。

Chapter I General Principles (Article 1- Article 5) [第1章 総則]

Chapter II Trade Unions (Article 6 - Article 18) [第2章 労働組合]

英文の第4条、第5条は、(i)「別紙」の訳であり、(ii)「第6次案の短冊紙」とは一致していない。英文の第12条は、(i)「別紙」では元々修正がなく、英文は、(ii)「第6次案の短冊紙」の訳である。英文の第29条については、(i)及び(ii)((ii)については手書きの修正がなされたもの)のいずれとも一致している。英文の第30条については、日本語では、(i)、(ii)、いずれにおいても削除とされており、かつ、英文の第30条は、内容上は、第6次案の日本語の第31条に対応する規定が繰り上がって規定される形になっており、結果的に、英文は(i)、(ii)いずれとも一致している。英文の第31条は、(i)「別紙」の訳であり、(ii)簿冊の第6次案では、そもそも、短冊紙による修正がなく、また、英文は簿冊の第6次案への手書き修正とも異なっている。英文の第33条は、基本的に、(i)「別紙」の訳であるが、史料上、英文では日本語にある第2項がまるまる抜け落ちている(翻訳されていない)という相違点がある。(ii)簿冊の第6次案では、そもそも、短冊紙による修正がなく、また、手書きの修正で元の第33条が第32条に繰り上げられており、第33条が存在しない状態になっている。英文の第34条は、(i)「別紙」の訳である。(ii)簿冊の第6次案では、そもそも、短冊紙による修正がない。英文の第40条については、元々、(i)及び(ii)((ii)については手書きの修正がなされたもの)が一致しており、かつ、英文もこれらと一致している。英文の第52条は、元々、(i)「別紙」では修正がなく、英文は、(ii)「第6次案の短冊紙」の訳である。但し、英文では、第2項の「手続」に相当する文言が存在しない。なお、「第6次案の短冊紙」への手書き修正は反映されていない。英文の第88条は、(i)「別紙」の訳であり(但し、罰金の場合の金額を誤訳していると思われる(10万円をten thousand yenとしている))、(ii)「第6次案の短冊紙」(あるいは、第6次案への手書き修正)とは異なる。結論としては、第7次案の英文の上記各条文のうち、第12条、第52条以外は、(i)「別紙」の訳であり、第12条、第52条については、(i)「別紙」とは対応せず、(ii)「第6次案の短冊紙」が対応している形となっている。

⁵⁴ 第7次案の英文を参照して付度するに、第7次案の日本語は、佐藤達夫文書1885 (R28、コマ番号0116-0120) による修正、それ以外の部分について、第6次案に対する修正として概ね再構成しようと考えられる。しかし、そのような史料が独立したものとして存在している訳ではないため、本書では、第7次案の日本語(の全体)についての史料そのものの存在は確認できなかったものとし、史料としては、第7次案の日本語の一部のみ掲げることとしている。この点、労働問題リサーチセンター編『労働関係法令の立法史料研究(労働組合法関係)』(労働問題リサーチセンター、2013年)98頁における第7次案にかかる史料の位置づけを一部改めている。

Chapter III Unfair Labor Practices (Article 19 - Article 37) [第3章 不当労働行為]
 Chapter IV Collective Bargaining (Article 38 - Article 50) [第4章 団体交渉]
 Chapter V Labor Agreements (Article 51 - Article 54) [第5章 労働協約]
 Chapter VI Labor Relations Committees (Article 55 - Article 85) [第6章 労働委員会]
 Section 1 Central Labor Relations Committee (Article 56 - Article 71)
 Section 2 Prefectural Labor Relations Committees (Article 72 - Article 81)
 Section 3 Maritime Central Labor Relations Committee and Maritime Prefectural
 Labor Relations Committee (Article 82 - Article 85)
 Chapter VII Miscellaneous Provisions (Article 86 - Article 87) [第7章 雑則]
 Chapter VIII Penalties (Article 88 - Article 92) [第8章 罰則]
 Supplementary Provisions (Article 93 - Article 106) [附則]

(9) 第8次案

(佐藤達夫文書1886 (R28、コマ番号0135-0143))

第8次案は、法案転換が行われ、昭和24年3月28日付で、GHQによりそれまでの法案とは関係なく20年労組法に修正を施した形で作成され、日本側に手交された、英文法案を翻訳したものである(元となった英文の法案は、TUL file に存在する“TRADE UNION LAW - Revision 28 Mar 49”である⁵⁵⁾ ⁵⁶⁾。佐藤達夫文書1886に収録されているこの第8次案は目次がなく、第1章総則の、第1条から記載が始まっている。

第8次案の構成は、本体に基くと、以下のとおりである。「不当労働行為」及び「団体交渉」の章が姿を消し、構成自体は、20年労組法を踏襲する形となっている。20年労組法を維持する箇所は、「現行法通」等と記載され、条文の掲載は省略されている。しばしば括弧内に英語が記されており、英文を翻訳して作成された形跡を容易に窺うことができる。

第1章 総則 [第1条—第4条、全4条]
 第2章 労働組合 [第5条—第13条、全9条]
 第3章 労働協約 [第14条—第17条、全4条]
 第4章 労働委員会 [第18条—第28条、全11条]

⁵⁵⁾ 国立国会図書館の請求記号でESS (B)-16639のマイクロフィッシュに収録されている。

⁵⁶⁾ なお、日本文の法案の日付について、遠藤・前掲注17書・293頁は、佐藤達夫文書1886を典拠として3月29日とされている(なお、同書294頁注2も参照)。もともと、佐藤達夫文書1886 (R28、コマ番号0132以下) をみると、コマ番号0133-0134に「労働関係調整法の一部改正に対する勧告 (24、3、29)」という表題の史料があり、続けて、コマ番号0135-0143に第8次案が収録されている形になっている。「佐藤達夫文書1886」の箇所にあるのは以上の2つの文書のみであるところ、コマ番号0135-0143に収録されている第8次案には3月29日という日付をうかがわせる記載はみあたらない。かえって当該史料の冒頭には「3-30」という手書きの書込みがあり、同じく佐藤達夫文書に収録されている「第2次案一部修正案その2」、「第3次案」にも同様の形で日付を推測させる数字の記載があることを踏まえると(注38及び注40参照)、本史料は、3月30日に日本語訳されて作成された、と考えることができる可能性があるように思われる。

第5章 罰則 [第29条—第33条、全5条]

附則

(1 0) 第9次案

「労働組合法の改正に対する勧告 (二四・四・五)」

(佐藤達夫文書1888 (R28、コマ番号0153-0161))

第9次案も、その表題から容易に推測されるように、GHQが作成し、日本側が翻訳したものである。元となった英文の法案は、“TRADE UNION LAW With Proposed Amendments 5 April 1949”である⁵⁷。形式は第8次案と同様であり、20年労組法を維持する箇所は「現行法通」等と記載され、また、しばしば括弧内に英語が記されている。第9次案の構成は、本体に基くと、以下のとおりである。若干ではあるものの、第8次案と比較して、条文の構成が変わっている。

第1章 総則 [第1条—第4条、全4条]

第2章 労働組合 [第5条—第13条、全9条]

第3章 労働協約 [第14条—第18条、全5条]

第4章 労働委員会 [第19条—第27条、全9条]

第5章 罰則 [第28条—第32条、全5条]

附則

(1 1) 第10次案

労働省は、昭和24年4月8日に、GHQに法案を提出している⁵⁸。この昭和24年4月8日の法案の日本語は残されていないことが指摘されている⁵⁹。本簿冊においても、同日付の法案に該当すると考えられる史料は確認できていない。もっとも、英文については先行研究で指摘されているとおり⁶⁰、逐条見出し及び条文の一部 ((i) “Draft for Amending the Trade Union Law”とのタイトルの下、第1条から第18条までの逐条見出しが掲げられている部分、(ii) 第10条から第14条の本文、(iii) 第31条から第43条の本文) が残されており、TUL file に存在している⁶¹。以上を踏まえ、日本語は確認できていないものの、「昭和24年4月8日の

⁵⁷ 国立国会図書館の請求記号でESS (H)-02324のマイクロフィッシュに収録されている。

⁵⁸ 賀来・前掲注14書・58頁。

⁵⁹ 遠藤・前掲注17書・311頁。

⁶⁰ 遠藤・前掲注17書・311頁。

⁶¹ 国立国会図書館の請求記号でESS (B)-16638及びESS (B)-16639の2枚のマイクロフィッシュにわたって収録されている。遠藤・前掲注17書・313頁注1が述べているように、(i)は、「労働省」と印字された罫紙に記されており、また、紙面全体に大きく手書きで“Destroyed RTA 3 Oct '49”と記されており、同書が言及する史料と一致するものであると推測できる。(ii)及び(iii)にかかる史料には、昭和24年4月8日の日付をうかがわせる記載はないが(“Apr 1949”という手書きの書込みは存在する)、(ii)については条文の見出しが(i)の逐条見出し部分と合致しており、また、(iii)は(ii)に続けて収録されており、いずれも、その本体をなすものと推測できる。

法案」を、第10次案と位置づけている。

なお、上記(i)の史料は、“Draft of Labor Ministry 8, April, 1949”と、“Final Draft of Labor Division, G.H.Q.”とを左右に並べ、左側には、前者については各条の見出しが掲げられ、右側には、後者における当該規定に対応する条、項が掲げられている。第1条から第18条までの逐条見出しは以下のとおりとなっている（〔 〕内は、“Final Draft of Labor Division, G.H.Q.”における対応する条、項である。成立した24年労組法の条、項に一致するものと思われる）。18条の見出しは途中で切れている（対応する規定の記載も確認できない）。第9次案の構成とも、成立した24年労組法の構成とも異なっており、特に、条文見出し上、法案転換後の第8次案以降法案から姿を消した（また、成立した24年労組法にも存在しない）交渉単位及び交渉組合についてのものと考えられる規定（第8条）が存在する（対応する条、項の箇所は空欄となっている）こと、第2章の労働組合の章に、労働委員会の命令等にかかわる規定（第10条～第14条）が存在することが注目される。

Chapter I General Principles

- 1 Purpose [1条1項]
- 2 Trade Union [2条]
- 3 Workers [3条]
- 4 Liberation [1条2項、8条]

Chapter II Trade Unions

- 5 Treatment of an organization which has been formed as a trade union [5条1項]
- 6 Constitution of the trade union [5条2項]
- 7 Collective bargaining [6条]
- 8 Bargaining unit and bargaining union
- 9 Unfair labor practice [7条]
- 10 Order of the Labor Relations Committee [27条]
- 11 Request for attestation and investigation [27条]
- 12 Decision of the Court [27条]
- 13 Urgent order [27条]
- 14 Court procedures [27条]
- 15 Use of funds for other purposes [9条]
- 16 Dissolution [10条]
- 17 Registration of a trade union as a juridical person [11条]
- 18 Mutatis mutandis application of the provisions of [解題執筆者注：ここで途切れている]

(1 2) 第11次案

「労働組合法（一九四九・四・一四）」
 (⑦557-593頁)⁶²

⁶² 佐藤達夫文書1889 (R28、コマ番号0163-0181) に同一の複写物と推測されるものがある。

GHQ労働課による最終指示とされる法案である⁶³。本史料には、⑦557頁の日付の横に、「LD案翻訳」との手書きの書込みがあり(なお、併せて、「四—一六提出」との書込みもある)、また、この法案に関連すると思われる、本史料の直前に存在するメモ(⑦556頁)には、「GHQより従前の案を大幅に改めた原案を示され(条文の形をなす)、日本側で字句、表現に僅少の調整をなしただけのもの この時の英文は発見されない。爾後若干の調整が先方の意向及び当方の意見によりなされたが、基本的には変らない」とあり、本史料上も、GHQ側が作成したものであることが容易に推測できる。

なお、本史料は、条文本体から開始されているところ、本史料の直前(⑦555頁)には、「法律第 号 労働組合法を次のように改正する。」との文章、「(一九四九、四、一八)」との日付、及び、目次が手書きされた史料が存在する。日付上、この部分のみ後から付加されたものである可能性がある。この手書きの目次では、第11次案の構成が、以下のとおり示されている([]内の条文数は、解題執筆者が付加したものである)。本体部分の構成もこれと一致している。

- 第1章 総則(第1条—第4条)[全4条]
- 第2章 労働組合(第5条—第13条)[全9条]
- 第3章 労働協約(第14条—第18条)[全5条]
- 第4章 労働委員会(第19条—第27条)[全9条]
- 第5章 罰則(第28条—第33条)[全6条]
- 附則(第34条—第40条)[全7条]

条文数は、特に第4章までは、第9次案と同じであり、条文の内容もほぼ同じであるが、労働委員会の命令等に関する第27条の内容は異なっている。また、罰則、附則の内容も、第9次案とは異なっている。

(13) 第12次案

「法律第 号 労働組合法を改正する法律」
(⑦597-634頁)

本法案は、国会提出法案の直前の最後の草案である。印刷された形での作成日付は存在しないが、「一九四九、四、二一」との手書きの書込みがある。なお、本史料の直前の⑦595頁には、別途付加された(紙片が罫紙であり本体と異なっている)「労働組合法案」と手書きされた、表紙と思われる紙片がある。

第12次案の構成は、以下のとおりである(史料の冒頭箇所に記された目次による。[]内の条文数は、解題執筆者が付加したものである)。

- 第1章 総則(第1条—第4条)[全4条]
- 第2章 労働組合(第5条—第13条)[全9条]
- 第3章 労働協約(第14条—第18条)[全5条]
- 第4章 労働委員会(第19条—第27条)[全9条]
- 第5章 罰則(第28条—第33条)[全6条]

⁶³ 遠藤・前掲注17書・293頁。

附則(第34条—第40条)

「附則」の後の括弧には取り消し線が書き込まれており、実際にも、附則は「第〇条」といった形で規定されていない(項が列挙されているような形となっている)。章立て及び条文数上は、この第12次案に至って成立した24年労組法と一致するに至っている。印刷されている規定は、おおむね、第11次案に加えられた修正を反映したものとなっている。

この第12次案については、なお手書きの修正がしばしば加えられており、例えば、この第12次案に対する手書きの修正で、団体交渉拒否の不当労働行為(第7条第2号)に関して、確認できる限り初めて、「使用者が雇用する労働者の」との文言が追加されるなど、極めて重要と考えられる修正もみられる。続く国会提出法案あるいは成立した法律と比較すると、加えられた手書きの修正を経て、多くの条文が、それらと一致するに至っている。

なお、本史料に続く⑦637-639頁には、「労働組合法案修正案」との表題が付された史料が存在する。当該史料の作成日付等は不明である。史料の位置及びその内容上は第12次案(への手書きでの修正を経たもの)への若干の修正を施すものであると思われるが、当該修正内容は、国会提出法案には反映されていない。国会に提出された法案は衆議院において若干の修正が施されているところ、本史料の内容は、当該修正の一部には合致するものの、衆議院での修正は、本史料の内容以外にもわたっており、当該修正とも完全には一致していない。内容上、第12次案以降の法案への修正案であることは確実と考えられるが、第12次案以降どの時点での修正案かは明らかではない(この点、労働問題リサーチセンター編『労働関係法令の立法史料研究(労働組合法関係)』(労働問題リサーチセンター、2013年)102頁における本史料の位置づけを見直している)。このこともあり、また、若干の規定の修正にとどまるため、独立した一部修正案とは扱わないこととしている。

以上の第1次案から第12次案を経て、昭和24年4月25日には法案について閣議決定がなされ、第12次案への修正を経て作成された法案(国会提出法案)が同年4月28日に国会に提出されることとなる。Ⅱ以下では、この国会提出法案についても、適宜言及している。また、以上紹介してきたGHQ勸告及び第1次案から第12次案や、国会提出法案等のほか、昭和24年2月20日に東京で開催された公聴会第1日目の速記録(⑦641-714頁)その他の、本簿冊に収録されている史料、佐藤達夫文書に収録されている「労働組合法案逐条説明」(佐藤達夫文書1892(R28、コマ番号0306-0341))及び「労働組合法案及び労働関係調整法の一部を改正する法律案予想質疑」(佐藤達夫文書1892(R28、コマ番号0351-0393))、第5回特別国会における審議録(「労働組合法及び労働関係調整法の一部を改正する法律案の第五回国会における審議録」)⁶⁴等の史料も、適宜参照している。

⁶⁴ 国立国会図書館Webページの「近代デジタルライブラリー」(<http://kindai.ndl.go.jp/>)にて、デジタル化された史料(画像)の閲覧が可能である。

表 GHQ勸告及び第1次案から第12次案までの史料情報一覧

第〇次案	表題	日付	作成主体	史料出所
GHQ勸告(第1回)	日本国労働法改正案(第一回勸告)	昭和23・11・24(GHQ決定) 昭和24・1・4(日本受領) (⑦3頁の手書き記載による)	(記載なし、但し、GHQ作成、 日本側翻訳)	⑦3-43頁
GHQ勸告(第2回)	労働法改正提案概要(第二回勸告)	(記載なし、但し、 昭和24・1・4日本受領)	(記載なし、但し、GHQ作成、 日本側翻訳)	⑦45-80頁
GHQ勸告(第3回)	主題 日本の労働法改正に関する 主要な勸告	昭和23・11・24 昭和24・1・5(日本受領)	(記載なし、但し、GHQ作成、 日本側翻訳)	⑦81-88頁
第1次案	労働組合法を改正する法律案	昭和24.1.9	労働法規課	佐藤達夫文書 1882 (R27, コマ 0254-0285)
第2次案	労働組合法を改正する法律案	昭和24.1.10	労働省労政局	松岡三郎教授資料 085
第2次案一部修正案 その1	別案 第六章 労働委員会	昭和24・1・12	労働省労政局	⑦167-182頁
第2次案一部修正案 その2	第六章 労働委員会	昭和24・1・14 (⑦183頁の手書き記載による)	(記載なし)	⑦183-197頁
第3次案	法律第 号 労働組合法を改正する 法律 (案)	(記載なし、但し、 昭和24・1・17GHQへ提出と 推測可能)	(記載なし)	⑦201-247頁 (⑦199頁に関連メモあり)
第4次案	法律第 号 労働組合法を改正する 法律	昭和24・1・29	労政局	⑦251-322頁 (⑦249頁に関連メモあり)
第4次案一部修正案	第六章 労働委員会(修正案)	昭和24・2・5	労働法規課	⑦323-332頁
第5次案 (労働省試案)	労働組合法を改正する法律案 (労働省試案)	昭和24・2・13 (⑦339頁の手書き記載による) (公表は昭和24・2・14)	(記載なし)	⑦339-386頁 (及び⑦333-338頁)
第6次案	法律第 号 労働組合法を改正する 法律	昭和24・3・18	労政局	⑦431-540頁 (⑦429頁に関連メモあり)
第7次案 (の日本語の一部 分)		(昭和24・3・24作成)		佐藤達夫文書 1885 (R28, コマ 0116-0120)
第8次案		昭和24・3・30(翻訳) (冒頭箇所手書きから推測) (昭和24・3・28GHQより手交)	(記載なし、但し、GHQ作成、 日本側翻訳)	佐藤達夫文書 1886 (R28, コマ 0135-0143)
第9次案	労働組合法の改正に対する勸告	昭和24・4・5	(記載なし、但し、GHQ作成、 日本側翻訳)	佐藤達夫文書 1888 (R28, コマ 0153-0161)
第10次案 (の日本語)		(昭和24・4・8GHQへ提出)		(存在未確認)
第11次案	労働組合法	昭和24・4・14(本体の日付) (⑦555頁の目次の日付は 昭和24・4・18)	(記載なし、但し、GHQ作成、 日本側翻訳)	⑦557-593頁
第12次案	法律第 号 労働組合法を改正す る法律	昭和24・4・21 (⑦597頁の手書き記載による)	(記載なし)	⑦597-634頁

Ⅱ 総則・刑事免責解題

富 永 晃 一

1 はじめに

昭和20年労働組合法（昭和20年12月22日法律第51号）（以下「20年労組法」と表記する）は、総則規定として1条から4条で構成される1章を置き（第1章）、1条に法の目的（1項）・刑事免責（2項）、2条に労働組合の定義、3条に労働者の定義、4条に警察官吏・消防職員・監獄勤務者の労組結成・加入の禁止（1項）と公務員について別段の定めを許容する旨（2項）を規定し、12条として民事免責に関する規定を置いていた。

これに対し、昭和24年労働組合法（昭和24年6月1日法律第174号）（以下「24年労組法」と表記することがある）においては、条数には変化はないものの、1条1項において目的規定の充実が図られ、同2項で暴力の行使が刑事免責の対象とされないことが明らかにされたほか、2条1号で利益代表者について、同条2号で経費援助について、それぞれ詳細が付加され、4条も1項が一部修正され、2項が削除され簡素化された。

この法改正の立法作業の経過が、厚生労働省の保管に係る24年労組法の立法史料¹で明らかになった。そこで明らかになった立法作業過程においては、幹部労働組合や使用者の利益代表者の例示列举等の極めて興味深い改正案も模索されていたことが窺える。これらの改正過程の詳細を明らかにすることは、学術的に意義深いとともに、現行法の解釈論や立法論への示唆をもたらさしうるものと思われる。

本稿では、以下、昭和24年改正時の改正関係資料をもとに、**2**で改正法案の端緒となったGHQ勧告の内容を簡単に紹介し、次いで**3**で改正法案の各次案を時系列に沿って紹介し、**4**で立法案の内容の変遷をトピックごとに概観する。

2 GHQ勧告の内容

（1） 第1回勧告（昭和23年11月24日決定、昭和24年1月4日受領）

昭和24年労働組法改正の端緒は昭和23年11月24日のGHQ第1回勧告（「日本国労働組合法改正案」（昭和23年11月24日決定、昭和24年1月4日受領）（[⑦-3~43 \[img005~025\]](#)（日本文）²、[⑦-89~122 \[img048~064\]](#)（英文）³）である。同勧告中には、労働組法改正で盛り込むべき法の目的に関する規定・御用組合排除に関する規定に関する記述が含まれている。

以下では、同勧告のうち、（a）法の目的規定に関する記述、（b）御用組合排除等に

¹ この史料の内容と発見の経緯については、労働関係法令立法史料研究会編『労働関係法令の立法史料研究（労働組合法関係）』（労働問題リサーチセンター、2013）i以下〔渡辺章〕を参照されたい。本論文は、筆者が同書に掲載したものを基礎として修正・追加を加えたものである。

² 前掲注（1）の労働組合法の立法史料は、簿冊ごとに編綴されており、立法作業を示す法案は、主としてその第7簿冊に収められている。そこで、便宜のため、以下、「[⑦-***](#)」は第7簿冊の頁番号を示すものとし、「[img***](#)」はこれを電子ファイル化した第7簿冊のjpgファイルのファイル番号を示すものとする。

³ 前掲注（1）の簿冊では、英文資料のページ数が一部乱れている。

関係する記述（後に、労働組合法の定義規定中、労働組合（法適合組合）の消極的構成要件に影響を与えた部分）について特に見ていくこととする。

（a）法の目的規定に関する記述

まず、第1回勧告の「二、労働組合法（一九四五年一月二十一日）及び労働関係調整法（一九四六年一月二十七日）に対する提案」の冒頭部に、「両法の主目的」として「自主的組織の自由、秩序ある団体交渉及び労資紛争の平和的調整にある」と述べられている（⑦-4 [img005]）。

さらに、具体的な法文イメージが、労働組合法の改正に関する勧告（⑦-5 [img006]以下）の「D 使用者の組合支配（会社御用組合）」（⑦-18 [img012]以下）の部分で提案されており、そこでは、「前文」として「本法の目的は、産業上の紛争を友好的に解決するための基本的慣行を奨励することにより、産業不安を最小限にすること、労使双方の団体交渉の力を均等にすることを奨励し、以て労働者の地位の向上をはかること、労働者が全く自由に団結し、自主的に組織を行い、その雇傭条件につき交渉するためその代表者を自ら真に選挙し、又はその他の相互扶助乃至相互防御を行うにあたって之を保護すること。及び、団体交渉の慣行と手続とを奨励することにある。こゝに之を宣言する。」と規定すべきことが勧告されている（⑦-21 [img014]）。

なお、この法の目的に関する具体的な法文イメージは、次の御用組合排除に関する記述の一部として記述されている。

（b）御用組合排除に関する記述

同勧告の御用組合排除に関する記述は、24年労組法の総則部分の労働組合の定義に関する規定のうち、利益代表者の排除・経理援助の排除（それぞれ、24年労組法2条1号・2号）に影響を与えていると思われる。同勧告の「1. 労働組合法」の「D 使用者の組合支配（会社御用組合）」（⑦-18 [img012]）がこれに該当し、特に経費援助に関する規制が意識されている。

まず、同勧告は「会社御用組合」の弊害を指摘し、20年労組法2条では「労働組合の主たる経費」を使用者が負担する組合のみが禁止されているが、「使用者による実質的な財政的援助は、それが主たる援助にならうとなるまいと、之を禁止すべきである」と述べる（⑦-19 [img013]）。また、使用者が、使用者の利益代表者を通じて御用組合を結成したり、複数の組合中、一つのみに肩入れする等の形で会社御用組合を作った例があるとして、法改正の勧告として、使用者の行為が違法となる場合として、「いかなる労働者組織に対しても、之が結成又は運営を支配し、干渉し或いは之に実質的な財政援助その他の支援をあたえること。但し福利、厚生施設に対する場合はこの限りでない。」と定めるべきだとし、立法形式としては、被用者（労働者）の権利を簡潔に集約して規定すべきだと勧告している（⑦-20 [img013]）。具体的な条文イメージとしては、「被用者の権利」という見出しで1条（条番号未定）を設けることとし、その1項として、「被用者は、自由的な組織を行い、労働組合を結成し之に加入し又は之を援助し、及び、自らえらんだ真正に選挙せられた代表を通じて団体交渉を行う権利を有する。」旨を規定し、2項として、「使用者は、被用者が前項により保証せられた権利を行うにあたって、これに干渉し、之を抑制し、又は之を脅迫してはならない。さらに、使用者が次の行為をすることは違法である。」と規定して、当該第2項に規定される不当労働行為類型の筆頭として「(A) いかなる労働者組織の結成又は運営

に対しても、之を支配し又は之に干渉を加え、又は之に実質的な財政的援助その他の支援を与へること。」を挙げること提案している(なお、他の不当労働行為の類型としては、(B) 労組組合員の差別と (C) 誠意をもって団交することを拒否することが、使用者の違法行為の典型として挙げられている (⑦-22[img014]))。

なお、この第1回勧告は英文を和訳したものであり、原文は、「AMENDMENT OF JAPANESE LABOR LEGISLATION」(⑦-89~122 [img048~064]) であろうと推測される。

(2) 第2回勧告 (日付不詳、昭和24年1月4日受領)

GHQによる第2回勧告である「労働法改正提案概要 (第二回勧告)」(日付は不明であるが、佐藤文書によれば1月4日とされる) (⑦-45~80 [img026~043] (日本文)、⑦-123~160 [img065~083] (英文)) は、総則関係については、実質的には第1回勧告と同様の内容、すなわち (a) 序文への法の目的の規定と、(b) 会社御用組合への対策を規定すべきことを記述する。以下、それぞれについてみることにする。

(a) 法の目的規定に関する記述

まず、同勧告の「第二 労働組合法 (昭和二十年十二月二十一日) 及び労働関係調整法 (昭和二十一年十二月二十七日) の改正提案」という部分 (⑦-49[img028]) の冒頭で、「註」として、「之等二つの法律の主要なねらいは、自主的団結の自由秩序ある団体交渉、及び労働争議の平和的調整を与えることである。」と述べられている。

また、具体的な法文イメージも第1次勧告とおおむね同様であり、「序文」として、「産業上の争議を友好的に解決するのに基礎的なものである慣行を促進することにより産業上の不和を最小限にらしめることが、現行法の目的としてここに宣言される。」と述べられ、続いて具体的な内容として、①労使間の交渉能力の平準化促進のための立法、②労働者の結合・自己の力による団結、③自己の雇用期間・条件の交渉のため自ら選んで代表者を指名すること、④相互扶助等の完全な自由の遂行の擁護、⑤団体交渉の慣行促進、が挙げられている (⑦-74[img040])。

なお、この法の目的に関する具体的な法文イメージは、次の御用組合排除に関する記述の一部として記述されている。

(b) 御用組合排除に関する記述

第2回勧告では、冒頭に重要な順序に要改正事項を列挙する形式を採っているが、その6番目に「使用者の支配の防止」として、「六 使用者の組合支配を更に効果的に防止するために、使用者は組合に実質的□財政的、その他の援助を与えること、又は組合の発展を強制し若しくは之に便宜を与えることを禁止せられるものとする。」と挙げられている (⑦-46 [img026])。

さらに各論の詳細内容を述べた部分である「日本労働法改正提案」(⑦-48 [img027] 以下) の「第二 労働組合法 (昭和二十年十二月二十一日) 及び労働関係調整法 (昭和二十一年十二月二十七日) の改正提案」の「四 使用者による労働組合の支配 (「会社組合」)」(⑦-57 [img032] 以下) の項において、御用組合対策を図るべきことが記述されている。

内容としては、おおよそ第1回勧告と同趣旨であり、いわゆる御用組合が会社の傀儡となっていること、現在の法規定では御用組合の形成手法への対策として不十分であること、特に20年労組法2条は、使用者による財政的援助が主要な部分となる場合のみを禁止してい

るが、主要な援助とならなくても禁止されるべきであること、その他、使用者が御用組合形成のため、内意を示したり、細則・規約の準備を支援したり、(御用組合形成のためのみ) 組織化活動を許したり、会合出席に便宜を図ったりしたことを指摘し、使用者が「何等かの労働組織の結成若しくは運営を支配し若しくは干渉し又は之に対して実質的な財政その他の援助を与えること」を不法とすべきことを勧告し、被用者の権利を簡潔に規定すべきだとしている (⑦-57~59 [img032~033])。

また具体的な法文イメージも示されている (文末の付属表の「第三表」(Table C)。⑦-73 [img040])。内容はおおむね第1回勧告と同様であり、不当労働行為の一つとして、「いかなる労働組織をも形成し又は管理することを支配し又は関与すること、若しくはこれに対して実質的財政的或はその他の援助をなすこと」が禁止されるべきとしている (他には、不利益取扱い、団交拒否が挙げられている)。

なお、第2回勧告は英文を和訳したものであり、原文は、「SUMMARY OF PROPOSED AMENDMENTS TO LABOR LEGISLATION」(⑦-123~160 [img065~083]) であると推測される。

(3) 第3回勧告 (昭和23年11月24日)

第3回勧告 (「日本の労働法改正に関する主要な勧告」(⑦-81~88 [img044~047] (日本語)、⑦-161~166 [img84~86] (英文))) には、1948年11月24日付とカッコ書きされた、1949年1月5日の日付が付されている。この第3回勧告は、それまでの第1回勧告・第2回勧告と構成がかなり異なっており、法の目的に関する記述はみられない。御用組合の排除に関する記述も、かなり簡素化されており、「C. 労働関係及び団体交渉に関する勧告」(⑦-85~86 [img046]) において、御用組合化の排除のため、現在の規定を明確化し、「使用者は年金或いは厚生資金への寄附を除いて、組合に対して主要な (実質的な) 財政的援助をあたえることを禁止されねばならない。(本法は、労働組合の活動に対するすべての使用者の援助を排除するための規定を最後に設けるべきである。)」と述べている。

第3回勧告では、財政的援助の禁止のイメージとして、年金・厚生資金以外のすべての援助を禁止するという方式を具体的に提示しており、これがその後の法案に影響している。

なお、第3回勧告は英文を和訳したものであり、原文は、「SUBJECT: Major Recommendations Relating to Revision of Japanese Labor Laws (24 NOV. 1948)」(⑦-161~166 [img84~86]) であると推測される。

3 各次案の内容

(1) 第1次案 (昭和24年1月9日)

昭和24年労組法案の第1次案 (労働組合法を改正する法律案 昭和二四. 一. 九労働法規課 (佐藤文書1882、1949年1月9日) をみると、規定内容は20年労組法に通じるところもあるが、表現はかなり異なっている。

まず、目的規定である1条は純粹に目的規定のみとされ、20年労組法では1条2項に置かれていた刑事免責の規定が、5条に移されている。また、目的規定である1条の中に1号・2号が設けられ、1号では主として労働者の団結・団体行動・団交の保護助長が、2号では経済発展のための産業上の紛争予防が目的としてそれぞれ挙げられている。

2条は、定義規定である。20年労組法と異なり、消極的要件等（利益代表者の参加、使用者による主たる援助、共済・福利事業目的、政治・社会運動目的の各場合）が削られている。使用者による（財政その他の）援助については、これに相当する内容が、不当労働行為の一類型として第16条1号に規定されているのみである。ただし、消極的要件についてはやはり残しておくべきと考えられたのであろうか、余白に「労口法二条一、二、四号」とのメモがある。

3条は、労働者の定義であり、20年労組法とおおむね同様であるが、「労働の対償として」という文言が入っている。

4条は、現行労組法にはない使用者の定義であり、「賃金、給料その他これに準ずる給与を支払って、労働者を雇用する者及びこれを代表又は代理する者をいう。」とされている。

5条には、20年労組法の2項に規定されていた刑事免責に関する規定が移動している。内容としてはほぼ同様であるが、労働組合以外に「労働者」が主体として規定され、また、20年労組法では「目的を達成するため」とされていた部分は、「目的に合致する」という表現とされている。

6条は、「使用者は、同盟罷業その他の争議行為であって、正当なものによって損害をうけたことを理由として、労働組合又はその組合員に対し、損害賠償を請求することはできない。但し、第三十三条その他の労働協約に違反する争議行為についてはこの限りでない。」という内容で、民事免責の規定がおかれている。このうち、「但し、第三十三条その他の労働協約に違反する争議行為についてはこの限りでない。」という部分は、手書きのカッコ（「 ）」でくくられており、大きく「？」マークがついている。上部余白に、やや判読困難だがおそらく「第三者の損害賠償請求権」という書き込みがあり、使用者以外についての損害賠償請求権の帰趨について検討された模様である。

20年労組法4条にあった、公務員の団結権の制限に関する規定は、第1次案にはみられない。

(2) 第2次案（昭和24年1月10日）

(a) 第2次案

第2次案すなわち「労働組合法を改正する法律案（昭和24.1.10労働省労政局）」（松岡資料085）の文献においては、第1次案から、多くの修正がなされている。もともと、その内容として、地の文で修正したもの、手書き修正したものがある。手書きのメモも付されているが、判読は困難である。後の第3次案と比較してみると、後からの手書き修正部分の修正は、あまり本質的な変更ではなく、またあくまで内々のものであった模様であり、あまり反映されていない。

当初の地の文では、第1次案から大きな改正がなされている。

1条の目的規定は、構造としては同様であり、1号について、日本語の表現としてこなれていない部分を平易化し、また全体として文意を簡素化するなどの修正がなされている。

2条の労働組合の定義規定においては、20年労組法と同様に、2項において、自主性（利益代表者等の参加、実質的経費への援助）、目的（共済・福利事業目的、政治活動目的）の観点からの消極的な要件の列挙が復活している。ただし、内容は20年労組法より具体化されており、1号（利益代表者の参加）では、「管理又は監督の地位にある者、機密の事務を取

扱う者、使用者による労働者の労働条件の決定に参画する者」が例示として挙げられている。2号（経費援助）では、「その団体の事務に専ら従事する者の俸給給与等、その他実質的経費につき」補助（福利事業への補助を除く）を受けることが消極的要件として挙げられており、「主たる経費」としか書いていなかった20年労組法よりもより具体化され、禁止の範囲も広汎となっている。3・4号はほぼ20年労組法と同様であるが、やはり4号からは「社会運動」が落ちたままである（後述するように、「三月二十四日委員会案と試案との相異点に関する理由書（昭和二四、三、二四労働省労政局）」（⑦-541～550 [img281-285] 以下「相違点理由書」）では、この点は単なるミスだとされている）。

3条の労働者の定義は第1次案と同様である。4条の使用者の定義では、「賃金、給料その他これに準ずる給与を支払って」の部分が落ち、「前条の労働者を雇用する者及びこれを代表又は代理する者」とされている。なお、4条には、手書きのメモで「トル」とあり、同条は実際に次の第3次案では削除されている。

5条の刑事免責規定に関しては、「目的に合致する」という第1次案の表現が修正され、20年労組法と同様、「目的を達成するために行った」という表現に復されている。

6条の民事免責の規定は、第1次案と同様であり、手書きで若干の表現の修正がなされている。但し、「第33条」違反（平和義務違反）は民事免責の対象でないとする後段部分は「トル」とメモが付されており、実際に第3次案では削除されている。

（b） 第2次案一部修正案その1（1月12日）

第2次案の一部修正案である「別案 第六章 労働委員会（昭和24・1・12労働省労政局）」（⑦-167～182 [img087～094]、松岡資料087、佐藤文書1882）は、第6章（労働委員会関係）の別案であり、総則の部分の規定がないので割愛する。

（c） 第2次案一部修正案その2（1月14日）

第2次案の一部修正案である「第六章 労働委員会（昭和24・1・14）」⁴（⑦-183～198 [img095～102]、佐藤文書1882）は、第6章（労働委員会関係）の別案であり、総則の部分の規定がないので割愛する。

（3） 第3次案（昭和24年1月17日）

第3次案である「労働組合法を改正する法律（案）」（昭和24年1月17日にGHQに提出と推測⁵）（⑦-201～248 [img104～128] 松岡資料081、佐藤文書1883）上では、第1章（総則）は大きく修正されている。

まず、1条の目的規定においては、第2次案で1号・2号として規定されていた内容がすべて本文として規定されることとなり、1号・2号が削除されている。表現内容としては、第2次案にあった「国民経済に対するその責任の自覚の上にとって」「友好理に団体交渉を行い」といった、労使協調路線を強調するかのような文言が消え、「相互扶助又は共同防衛を擁護し、その他労働組合を運営し、団体行動をすることを保護助長すること」等の労働組合の活動への助成的な文言も削除され、より客観的な記述に止められている。

⁴ 「別之案」に読めそうな手書き、「石黒」の記入あり。

⁵ 松岡文書は1月17日案と明記。佐藤文書も同じ文書に手書き日付あり。この点につき、労働関係法令立法史料研究会編・前掲注（1）93頁（注39）[竹内（奥野）寿]参照。

2条の労働組合の定義規定については、若干の文言修正等がなされている。特に、第4号については、第2次案で「主として政治活動を行い若しくは政治運動に参加し、又はこれらの行為を主たる目的とするもの。」という表現だったのが、「主として政治運動を目的とするもの。」と簡素化されている。

3条の労働者の定義については、「労働の対償として」との文言が削除され、20年労組法に近い表現に復している。また、第2次案では4条に置かれていた使用者の定義規定が、まると削除されている。

その結果、第3次案では、刑事免責規定が4条に、民事免責規定が5条にそれぞれ繰り上げられることとなった。4条の刑事免責規定は、文言の技術的修正（法律番号の手書きでの挿入「労働者の……団体交渉」と読めた部分の削除等）や言い回しの修正等がなされている。

5条の民事免責規定については、第3次案まで但書きで残されていた平和条項違反の場合の民事免責の否定の部分が削除されている。

第3次案へは、特段の大きな手書き修正はなされていない。

(4) 第4次案 (昭和24年1月29日)

(a) 第4次案

第4次案である「労働組合法を改正する法律(昭和24. 1. 29労政局案)」(⑦-251~322[img130~165]、佐藤文書1884)では、第3次案から相当の大きな修正がみられる。一度、地の文が鉛筆により修正された上に、さらにペンでの修正がなされている(修正に対しさらに修正されるなどされた部分もみられる)。

1条の目的規定については、若干の文言修正等を除くと大きな修正はないが、全体に×が付され、上部に△のマークがある。

2条の労働組合の定義規定については、相当の手書きでの修正がある。

2項の柱書きにおいて、第1項にあわせて、手書き修正で「労働組合」が「団体又はその連合団体」と修正され、また消極的要件である1号について、「管理又は監督の地位にある者、機密の事務を取扱う者、使用者による労働者の労働条件の決定に直接参画する者」とされ、「直接」という限定が付されたほか、手書きの修正で、20年労組法と同様に、「使用者」自身も利益代表者の例示列挙に加えられた。「機密の事務」の横には、「主観的機密でなく客観的機密」とのメモもみられ、解釈上の問題点の検討がなされていたようである。2号については、第3次案でも存していた福利事業への補助のほか、「労働者が使用者との合意に基いて就業時間中に労働条件その他の事項に関して労働者が協議若しくは交渉をするため、又はその団体の適□⁶の回数の総会に適□⁷の数のその団体に加入するその労働者が出席するため、その労働者が失う時間に対する賃金の補償」についても、法適合組合の資格を失わないものとする修正がなされている。

その他、第5条(民事免責)の表現を第4条(刑事免責)の表現と揃える修正等がされている。

⁶ この「□」は「当」ないし「度」かと推測される。

⁷ 同上。

(b) 第4次案一部修正案 (昭和24年2月5日)

第4次案の一部修正案である「第六章 労働委員会 (修正案) (昭和24. 2. 5労働法規課) 」 (⑦-323~332 [img166~170]) については、総則以外の部分の修正案であるため、ここでは割愛する。

(5) 第5次案 (昭和24年2月13日)

(a) 第5次案 (昭和24年2月13日)

第5次案と思われる「1949. 2. 13 : 労働組合法を改正する法律案 (労働省試案) 」 (⑦-333~338 [img171~173]、⑦-339~386 [img174~197]) では、「幹部労働組合」という制度の立法案が出現するなど、興味深い修正がみられる。

まず、1条の目的規定においては、前次案の「自由、且つ、自主的に労働組合を結成し、これを運営し」「自らの代表者を自由に、且つ、民主的に選出し」等の文言が整理され、簡素化されている。また、「産業上の不和を最小限にすること」等の文言も削除されている。

2条の労働組合の規定については、内容的に大きな修正がなされている。すなわち、3項として、2項1号の利益代表者に該当する者の例示列举がなされ、4項で、「幹部労働組合」の組織・加入についての規定が加えられている。

3項で挙げられている利益代表者の例示内容は、具体的には、①使用者が法人その他の団体である場合においてその代表者その他の役員、②使用者に雇用される幹部職員、③労働者の雇入、解雇、昇進又は異動について決定をする権限を有する者、④使用者の労働関係についての計画及び方針に関する機密の事項に接する地位にあり、そのためにその職務上の義務及び責任が労働組合の組合員としての義務及び責任と相容れない者、であり、内容としても、これまでの案よりも広く、かつ具体化されている。

4項では、通常の労働者の労働組合 (一般労働組合) に加入できない利益代表者について、通常の労働者の加入できない「幹部労働組合」の組織・加入を認めるという制度が規定された。この幹部労働組合は、一般労働組合とともに活動することは許されていない。現在でも、一般労働者の加入しない利益代表者のみの組合については法適合組合とする解釈が存するが、この第5次案は示唆的であると思われる。

その他、3条 (労働者の定義)、4条 (刑事免責)、5条 (民事免責) については、大きな修正はみられない。手書き修正も、若干の文言修正をするにとどまっている。









(b) 「労働法規改正案公聴会速記録 (第一日) 」 (昭和24年2月20日)





昭和24年2月20日の公聴会 (昭和二四・二・二〇、労働省・毎日新聞講堂) では、第一章について、労働側・使用者側・学識側から、種々の意見が出されている。



まず1条の目的規定については、労働側から、20年労組法の方が労働者の権利の保護法であることが明確であるので、そのままの方がよく、改正案は国家権力の介入を許すことになるという批判がある (佐藤 (労働) ⑦-659 [img343])。学識側にも官庁の介入を懸念する見解がある (津々良 (学識) ⑦-666~667 [img347])。








2条、特に利益代表者の排除については、学識側から、自主性の有無は程度問題であり、労働委員会で (末弘 (学識) ⑦-650 [img339]、⑦-658 [img343])、あるいは労使の労働協約で (吾妻 (学識) ⑦-661 [img344]) 判断すべきとの指摘がある。


労働側からは、御用組合の排除は個別具体的に判断されるべきであるとしたり (林 (労



働者側) ⑦-656)、特に2条2項2号について専従者の給与負担や組合活動の従事時間への費用負担等を否定されることへの反対(林(労働者側) ⑦-656)、和田(労働) ⑦-665)、少なくとも準備期間を設けるべきとする提言(上条(労働) ⑦663~664)等がある。また、労働側は2条におおむね反対であり、2条1項は⁸現行法どおりでよい(佐藤(労働) ⑦-659)とか、あるいは2項の1号・3項の3号等を削除すべしと主張される(上条(労働) ⑦-663)。その他、具体的な問題として、例えば船長は利益代表者でないとの指摘がある(和田(労働) ⑦-665)。学識側も、2条については労働側と同様、従前のままとすべきとする見解が多い(山代(学識) ⑦-664)。

これに対し、使用者側は、賛意を示すものがみられる(青木(使用者) ⑦-664)、河田(使用者) ⑦-665)、大瀧(使用者) ⑦-669)。その他、法適合組合の範囲が大まかすぎるので明確化すべきとの見解等が示されている(河田(使用者) ⑦-665)。


また、御用組合の例として、「組合の設立またはその運営が使用者の意志⁹又はその示唆によってなされていること」をいれるべきとの意見(佐藤(労働) ⑦-659)、労働協約・規約に違反して作られる第二組合も含まれるべきとの意見(林(労働) ⑦-662)がある。

2条4項の幹部組合については、労働者側から多くの批判がある。一つは、使用者の利益代表でありながら労働組合を作れるとなると、中労委の労働者委員になることもありうるというものである(林(労働) ⑦-656)。二つ目に、形式的に法律で決めるべきではなく、組合員であるかどうかは労働委員会が判断すべきであり、形式的に決めると本来は労働者であるものが一般労働組合に加入できないということとなり、団結権侵害となるし、そもそも組合の分裂政策だとの批判もみられる(林(労働) ⑦-656)。また、非組合員を拡大せず、限定的に解すればこのような幹部労働組合は不要である(労組の対立を招きかねない)との批判もある(上条(労働) ⑦-663)。使用者側も、不明確性から、幹部労働組合については一応削除すべきとの見解がみられる(青木(使用者) ⑦-664)。学識側も、労働組合の弱体化につながる、組合に入れなくなる人が多くなる、組合分裂につながる等の見地から批判的な見解がある(山代(学識) ⑦-664)、平野(学識) ⑦-666)、津々良(学識) ⑦-666~667)。

3条の労働者の定義については、労働側からは労働者かどうかは実質的に決められるべきとの発言がみられる(林(労働者側) ⑦-662)。

4条(刑事免責)について、「正当」というあいまいな要件で牢に入ったり罰金を払ったりするかしらないかが決まるのは曖昧に過ぎて危険であるとの批判(末弘(学識) ⑦-658)、暴力行為までも「正当」とされかねないとの批判(北岡(学識) ⑦-662~663)がある。

使用者側からは、争議等での不法な行為が多発していることを挙げ、4条の刑事免責の

⁸ 「第2章の第1項」とされているが、おそらくは24年労組法の「第2条の第2項第1号」ないし20年労組法の「第2条の第1号」(⑦-659)。

⁹ 「意思」ではなく、「意志」とされている。

規定を削除すべきとの意見がある (渡邊 (使用者) ⑦-660 [img344])。

労働者側からは、免責されるのは殺人・放火などではなく、あくまで罷業やサボのみだとして、むしろそれに対する妨害に罰則を適用せよとの見解が示される (和田 (労働) ⑦-665 [img346])。学識の中にも、労働者側に近く、業務妨害や家宅侵入のない争議行為はあり得ないと述べるものがある (津々良 (学識) ⑦-666～667 [img347])。

さらに5条 (民事免責) に関連して、労働争議に関し、使用者・第三者による仮処分は適用しないとすべきとの要望が労働者側からなされている (佐藤 (労働者側) ⑦-656 [img342])。

(c) 法務調査意見長官 兼子一意見 (昭和24年3月9日)

法務庁調意二発第一二号昭和二四年三月九日法務調査意見長官兼子一 (⑦-387～427 [img198～218]) は、2月20日付労働省発第10号の照会への回答である (第5次案をベースに照会したのではないかと思われる)¹⁰。これについて、労政局より「労働組合法、労働関係調整法、改正法案に対する法務調査意見局の意見に対する見解」 (⑦-411 [img210]～⑦-420 [img214]) で見解が示されており、さらにこれに続く部分に「労働組合法改正法案に対する意見 (二四、一、二四)」 (⑦-421 [img215]～⑦-427 [img218]) という (主体が不明の) 意見書も添付されているが、本稿では、これらについての詳細は割愛する。

(6) 第6次案 (昭和24年3月18日) (全文92条・附則93～106条)

(a) 第6次案 (昭和24年3月18日)

第6次案 (1949. 3. 18 : 労働組合法を改正する法律 (昭和24. 3. 18労政局案)) (⑦-431～540 [img220～280]、佐藤文書1885) では、総則部分のうち、主として2条・4条に大きな修正がなされている。1条 (目的規定)、3条には大きな修正はない。

2条については、2項の法適合組合から外れるものの種類のうち、1号 (利益代表者) について、3項と表現が重なる部分が省略・簡素化されている。「三月二十四日委員会案と試案との相異点に関する理由書 (昭和二四、三、二四労働省労政局)」¹¹ (⑦-541～550 [img281～285]) (以下「相違点理由書」) によると、労使双方から2項1号と3項との関係不明瞭との批判があったのに応えて、2項1号には使用者自身と利益代表者のみを掲げ、定義的条項はすべて3項に移すという整理を行った結果である。

2号について、第6次案では、法適合組合の資格を失わせる補助は「実質的な金銭上の援助」という表現とされ、第5次案では法適合組合の資格を失わせる補助に当たらないものと

¹⁰ ごく簡単に紹介すると、1条 (目的) については、本法が憲法28条の権利を具体化したものであることから、憲法28条と異なる解釈を許すことのないようにすべきだとして、文言の修正や削除を提案している。2条 (定義) については、労働組合の消極的要件が、列举等で明確化されたことに疑念を示し、単に形式的にそれらの消極的要件に該当するだけで自主性が失われたとみることはできないとして、文言修正等を求め、また幹部労働組合 (2条4項) についても、不要として削除を求めている。4条 (刑事免責) について、2条の厳格な要件に該当する労働組合にのみ刑事免責が認められるわけではないとして、「労働組合」の文言を削除し、また刑法を参照せず、端的に「罰しない」と規定すべきだとする。5条 (民事免責) についても、4条と同様、「労働組合」の文言を削除すべきとしている。

¹¹ これは、第7次案と第5次案との相違に関する理由書であるが、変更の多くはすでにこの第6次案でなされているので、ここで一部紹介することとする。

してカッコ書きで除かれていた「使用者との合意に基いて就業時間中に労働条件その他の事項に関して労働者が協議若しくは交渉をするため、又はその団体の適度の回数の総会に適度の数のその団体に加入するその労働者が出席するため、その労働者が失う時間に対する賃金の補償」は、同号の文言上からは削除された。「相違点理由書」によれば、これは、「第二項第三号¹²の括弧内に揚げた経費以外はたとえ一銭でも使用者から貰うことによりただちに労働組合でなくなることは妥当でないから、「実質的な」ものに限り、使用者の不当労働行為で嚴重に制限することとした。」という趣旨であるとのことである。

3号についての変更はなく、4号については、「社会活動」が復活している。後者は、「相違点理由書」によれば、現行法にあったのを入れなかった、単なるミス訂正である。

2条3項については、柱書の文言が修正されたほか、2号で、5次案までは「使用者に雇用される幹部職員」とされていたのが、「事業の運営の方針の決定に直接参加する権限を有する者」とされ、3号で「使用者による労働条件の決定に直接参画する者」も加えられた。4号でも「機密の事務を取り扱う者」が別に加えられたが、意味のある修正かどうか疑問である。「相違点理由書」によると、2号の修正は、前案での「管理若しくは監督の地位にある者」及び2号の「使用者に雇傭される幹部職員」の字義が誤解を招く虞れがあるので一括して表現したものであるとのことである。

さらに、公聴会で労使と学識すべてからの批判があった「幹部労働組合」に係る第4項の規定は、削除された。これは、「相違点理由書」によれば、「各地の公聴会で労使中立各方面から反対があった為であり、趣旨を替える積りはない。」とのことであり、現行法の解釈にも一定の示唆をもたらすものと思われる。

(b) 第6次案の短冊修正¹³ (日付不詳¹⁴)

労働関係立法史料研究会での検討では、当初、第6次案(第6次案(1949.3.18:労働組合法を改正する法律(昭和24.3.18労政局案)⑦429~540 [img219~280] [佐藤文書1885]))へ短冊等で修正を加えたもの(短冊修正)が、「第7次案」ではないかと考えられていた。ただし、その後、佐藤文書1885(R28、コマ0116-0120)の「別紙」(「長官用」とメモあり。そのため、以下、「別紙・長官用」と表記することがある)が英文の「第7次案」として英訳されていることが判明した。そのため、これを和文の「第7次案」の一部だと位置づけることとした(ただし上記短冊修正が英文の第7次案に反映されている部分もある)。

この「第6次案への短冊修正」は、総則部分については、4条2項・5条2項がこれに該当する。

4条の刑事免責については、短冊で「2項」が加えられ、「前項の規定は、少くとも、人の身体又は自由を直接に侵害する行為、人の財物に対して直接且つ有形の侵害を加える行為又は裁判所の裁判若しくは令状の執行を妨げる行為であって刑罰法規に該当するものを処罰から免れしめる趣旨に解釈されるべきでない。」とされている。これは、おそらく公聴会での学識の一部・使用者の側から示された、暴力等についての懸念に応えたものと思わ

¹² 「2号」の誤記の可能性はある。

¹³ 先の労働関係法令立法史料研究会編・前掲注(1)では、これを第7次案の部分で紹介していたが、本稿では第6次案への修正という位置づけからこちらに移している。

¹⁴ 仮に相違点理由書と同日とすれば、昭和24年3月24日ということになる。

れる。ただし、上部余白に「留保中」の文字がある。

5条の民事免責についても類似の修正があり、短冊で「2項」が加えられ、「前項の規定は、少なくとも、前条第二項の行為によって生じた損害の賠償を請求することを妨げる趣旨に解釈されるべきではない。」とされている。ここにも、上部余白に「留保中」の文字がある。

「相違点理由書」によれば、4条2項が加えられたのは、「従来第一項の「正当なもの」の範囲について種々論争があり、誤解を生じた例も少くないので、労使双方及び民自党の要望に従い表現可能な限りこれを明かにしたいと考えたためであり、従来と実体を替えるものではない。」ということであり、5条2項が加えられたのは、「第四条に第二項を加えた当然の結果」であるとのことである。さらに、「第四条及び第五条の第二項を加えることについては、検務局は強く反対している。民自党及び使用者の強い要望により挿入したものであるが、起草委員会としては好ましいものとは思われない。」との記述がある。

(7) 第7次案 (昭和24年3月24日)

(a) 英文 (昭和24年3月24日)

第7次案の英文 (“BILL FOR AMENDING THE TRADE UNION LAW.”) (TUL file)については、本稿では省略する。

(b) 和文 (「別紙・長官用」) (日付不詳)

第7次案 (「別紙・長官用」) (佐藤文書1885) においては、刑事免責規定である4条2項について、第6次案の短冊修正においては、「少なくとも」とされていた部分が「いかなる場合においても」と、「処罰から免れしめる」とされていた部分が「違法性を阻却する」という表現に改められるなどの修正が加えられ、さらに「なお、これらの行為以外の行為についても労働組合の行為である故をもって常にその違法性を阻却する趣旨に解釈されるべきでない。」という第2文が加えられた。

民事免責規定である5条2項についても、第6次案の短冊修正では「少なくとも」とされていた部分が「いかなる場合においても」と、「妨げる」とされていた部分が「禁ずる」という表現に改められるなどの修正が加えられ、4条2項と平行に、第2文として、「なお、このような行為以外の行為についても争議行為である旨をもって常にそれによって生じた損害の賠償の請求が許されない趣旨に解釈されるべきでない。」という第2文が加えられている。

(8) 第8次案 (昭和24年3月29日)

(a) 英文 (Revision – 28 Mar 49 Trade Union Law (TUL file))

第8次案の英文については、本稿では省略する。

(b) 和文 (地の文での変更点は省略し、本文のみを記載)

「3-30」と「法制局」との手書きメモのある案である。ここで、法案は大転換を遂げており、簡単にいえば20年労組法に先祖帰りしている。

1条については、1項と2項で構成されるものとされ、1項として目的規定が、「この法律の政策及び目的は、使用者とその被傭者との間の交渉力の均等を促進することにより労働者の地位を向上すること、労働者がその雇用の条件を交渉するために自ら選択した代表者を選出することを含む団体交渉を行うために自主的に組織し団結する行為を擁護すること、

及び労使関係を規制する包括的労働協約を齎す団体交渉の実行と手続を奨励することにある。」と規定された。2項には、刑事免責の規定が置かれ、解釈は命令で定められることが規定されている。

2条については、本文は20年労組法が維持され、1号で利益代表者の加入する組合の排除が、2号で財政的援助を受ける組合の排除が規定される。3号・4号は20年労組法どおりである。

1号の内容としては、役員、幹部職員、監督的被用者、機密情報に接する者が含まれている。2号の内容としては、排除されるべき財政的援助から、労働時間中の使用者との協議・交渉についての賃金補償、福利等への寄附、事務所のための最小限の場所・備品消耗品の供給が挙げられている。

3条・4条1項については「現行法通」すなわち20年労組法どおりとされた。4条2項の公務員の団結権の制限については、2項が削除されることとなっている。

第7次案まで存した民事免責の規定は、20年労組法12条と同内容で、8条に位置付けられることとなった。

(9) 第9次案 (昭和24年4月5日) (佐藤達夫文書)

第9次案すなわち「労働組合法の改正に対する勧告 (二四・四・五) 」 (佐藤文書1888) については、主として直訳調の部分等の修正がなされている。

1条2項について、解釈を命令で定めるとしていた部分が削除され、「但し、如何なる場合にも、労働組合の行為が殺人、財産の破壊等の有形の危害を違法とする刑法の規定に違反している場合には、それ等の行為は正当なものとは見なされない。」と、現行法の規定に近い内容となっている。

2条1号については、利益代表者の中から「幹部職員」が削除され、2号では、使用者が補助可能なものとして「厚生 (リクリエーション) 基金」が加えられ、「備品消耗品」が落とされている。

民事免責の規定 (8条) については、変更はない。

(1 0) 第10次案 (昭和24年4月8日)

第10次案については、和文の文献は存せず、英文の文献 (TUL file) については、第一章・総論部分がないため、割愛する。

(1 1) 第11次案 (昭和24年4月14日)

第11次案 (労働組合法 (1949. 4. 14) (⑦-555~593 [img289~307] [佐藤文書1889]) は、いったん清書され (地の文) 、そしてそれに濃いペン書き・薄いペン (or鉛筆) 書きによる加筆訂正が加えられている。濃いペン書きは、内容から判断しておそらく地の文の誤記修正であり、薄いペン (or鉛筆) 書きは実質的な案文修正であると思われる。

1条1項の目的規定、2項の刑事免責については、直訳調や文語調等の文言の整理等がなされている。なお、この部分には、「1条2項代案」という参考メモが挿入されている。これは、見開きの右側に刑法35条の英訳と労組法1条2項の代案の案文 (英訳) 、見開き左側に刑法35条の日本語条文と労組法1条2項の代案の案文 (日本語) が掲載されたものであり、さらに

メモが付されている。労組法1条2項の代案の案文(日本語)の案文・メモ書きとして、次の3つの案文が示されている。

「この法律によって認められた労働組合の行為であって、法令により又は正当な活動として平和的にかつ整然となされた行為は処罰されないものとする。」

「この法律で認められた労働組合の正当な活動として平和的に、且つ、整然となされた行為は処罰されないものとする。」

「この法律の規定に適合した労働組合のする行為であって正当な活動として平和的に、且つ、秩序を保って行われたものは、処罰されないものとする。」3つの別案のうち、最後の案文は、「△別紙」とされており、この案文が本文の案文に「△別紙挿入」されているものに対応していると思われる。

次に、2条については、但書の1号で、「被用者」の語が「労働者」に濃いペン書きで修正されている。2号でも同様であるが、「被用」が「労働」に改められている(1号2か所、2号1か所)。2号の「厚生(リクリエーション)基金」が落とされている。

4条(警察官吏等)について、1項で警察職員、消防職員が労組結成・加入できないことが規定されることとなっており、手書き修正で、「監獄において勤務する者」が削られている。2項(それ以外の公務員等)については削除されたままとなっている。

民事免責を規定する8条(「損害賠償」という見出しが付されている)は、昭和20年労組法の第12条を口語体に改めた内容のものとなっているが、内容はそれと同様である。

(12) 第12次案(昭和24年4月21日)

第12次案(労働組合法案(1949.4.21)) (⑦-597~635 [img310~330])での総則部分では、案文は濃いペン書き、薄いペン(ないし鉛筆)書きでの手書きの修正とが加えられている。

まず、1条2項については、当初、「この法律の規定に適合した労働組合のする行為であって正当な活動にして平和的に、且つ、秩序を保って行われたものは、処罰されないものとする。」という案文となっていた。これは第11次案で言及した、別案の1つを用いたものである。これが手書き修正により、「刑法(明治四十年法律第四十五号)第三十五条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。」とされ、ほぼ現行法どおりとなった。

2条・3条については大きな修正はない。4条について、手書き修正により「警察職員及び消防職員」が「地方公共団体の警察吏員及び消防吏員」と修正されている(見出しもこれに沿った修正がなされた)。なお、「監獄に勤務する者」が濃いペン書き修正で、加えられたが、さらに後で、薄いペン書き(or鉛筆)修正でこれが消されている。8条についての修正はない。

閣議請議時(第三次吉田内閣閣議書類綴(其の五)昭和24年4月中(3)参照¹⁵)は、上記修正案をそのまま反映した案文が記載されている(案文変更なし)。

¹⁵ 国立公文書館にて Web 閲覧可能。

(13) 労働組合法修正案(日付不詳)

この文書(⑦-637 [img332] ~⑦-639 [img333])には、総則の記述はない。

(14) 法案国会提出以降**(a) 国会提出法案(日付不詳)**

第12次案・閣議請議時の案と同様の案文であり、1条1項の1カ所の読点の修正を除き、修正はない。

なお、国会提出法案(1949.4.28、「審議録」¹⁶76頁以下)に収録のものは、若干、佐藤文書のものと同様に句読点等が異なり、また「団」「条」等の表記も新字体が用いられている(審議録の誤記と思われる)。

(b) 衆議院労働委員会・本会議での修正

衆議院労働委員会(1949.5.13、一部修正)本会議で、「第二条一号中「役員、雇入、解雇、昇進」を「雇入解雇昇進」に、「忠誠」を「誠意」に改める。」という提案がなされ、修正案として可決された(「審議録」643頁、692頁)。

(c) 御署名原本・官報

昭和24年6月1日付けの御署名原本¹⁷では、本会議での修正は反映されていない(誤字修正からみて、第12次案と同一の印刷物と推定される)が、官報では反映されている。

4 テーマごとの推移

24年労組法では、目的(1条)、刑事免責(1条2項)、労働組合(2条)、労働者(3条)、警察吏員及び消防吏員の団体結成・加入禁止(4条)という5つの主題が規定されているのみであり、内容としては20年労組法と大きく異なるものではない。しかし、法改正案の経緯では、たとえば労働組合の規定に関連して幹部労働組合等の興味深い規定化の試みがなされていたり、さらに、使用者の定義規定(第1次案・第2次案の4条)、民事免責(第1次案・第2次案の6条、第3次案~第7次案の5条)等の規定化の試みがなされていたことが伺われる。そこで、以下では、これらのトピックごとに、各次案における変遷を概観してみる。

(1) 目的(24年労組法1条1項)

目的規定は、第1次案から大きな変動を経ている。

20年労組法では、①団結権の保障・②団体交渉権の保護助成(手段)による、(a)労働者の地位の向上・(b)経済の興隆への寄与(目的)、の達成が目的とされていた。

これに対し、24年労組法第1次案では、(a)(b)の部分は維持されたが、①②の部分が詳細化された。すなわち、①の部分は、「労働者が自主的、民主的に、且つ、国民経済に対するその責任の自覚の上にとって、労働組合を組織し、労働条件に関して交渉するものを選出し、相互扶助又は防衛を遂行し、及び擁護し、その他労働組合を運営し団体行動するこ

¹⁶ 審議録については、国立国会図書館の「近代デジタルライブラリー」において全文公開されているので、これに依拠した。

¹⁷ 国立公文書館デジタルアーカイブ「労働組合法・御署名原本・昭和二十四年・法律第一七四号」による。

と」と、団結権だけでなく団体行動権を含め、②の部分は、「労働者が使用者と対等の立場において公共の福祉のために協力し自己の利益と立場とを主張するとともに、相手方の権利と立場とを尊重し、友好理に団体交渉を行うことを保護助長すること」と、団体交渉権の内容が詳細化された。これらに加え、新たな小目的③として「産業上の紛争を友好的に予防し、解決するために前号に規定する基礎的慣行と手続を促進し、経済の発展のための障害を最小限に止めること」という記述が加えられた。

これらの記述のうち、特に特徴的なのは、②の部分で言えば、「使用者と対等の立場において公共の福祉のために協力し」「友好理に団体交渉を行う」という記述、③の部分で言えば、「紛争を友好的に予防し」といったような、労使協調を意図するような文言である。これに比べ、第2次案では、②の部分の労使協調的文言は削除されている。

第3次案では、規定ぶりには大きな変化があったものの、(a) (b)の大目的は維持された。小目的については、①②の部分は表現が変わったものの、その内容はそれほど変わっていないが、③の部分が、「これに基づいて産業上の不和を最小限にすること」とされた。この③の記述からも、立法担当者にとって労働紛争の回避が一つの大きな目的だったことが伺われる。第4次案は言葉づかい等の修正にとどまる。

第5次案では、大目的(a) (b)は変わらないが、小目的については、①②の文言は整理されたが維持され、③については、「産業上の不和を最小限にする」云々の労使協調的文言は削除され「これらのことに基づいて労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進すること」とされ、労使協調というより労使対等が強調されるようになっている。第6次案でも、わずかな修正がなされたにとどまる。

第8次案では大きな変化がみられ、端的にいえば大目的のうち(b)経済の興隆への寄与が削除された規定ぶりとなっている。具体的には、③に相当する内容として、労使の交渉力対等の促進により「労働者の地位を向上すること」とされている。①②に相当する内容はほぼ維持されている。第9次案もわずかな修正にとどまり、第10次案には総則部分の修正がない。

第11次案では相当の文言修正がなされたが、大きな内容としては変更はなく、第12次案も同様であり、これが現在の労組法1条1項に受け継がれている。

これらの変化を全体としてみると、当初は「労使紛争の回避」「経済の興隆」等の文言が用いられ、労使紛争の回避や労使協調による経済発展の趣旨を強調するような文言がみられたが、やがて修正され、より中立的な文言とされてきたといえよう。

(2) 労働組合 (24年労組法2条)

労働組合 (法適合組合) に関する定義等については、法案準備段階では非常に大きな変遷を経ており、学術的にも興味深いものである。

第1次案では、「この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体であって、第一条の目的に合致するものをいう。」とされ、昭和20年労組法の但書きと消極的要件とが落とされた姿をしている。

第2次案で、この但書きが2項として復活している。内容として注目されるのは、利益代表者の例示列举が加えられたこと (「管理又は監督の地位にある者、機密の事務を取扱う者、

使用者による労働者の労働条件の決定に参画する者」が挙げられている(1号)、経費援助にも例示が付されていること(「その団体の事務に専ら従事する者の俸給給与等」が挙げられ、また経費援助の禁止に該当しないものとして「団体の福利事業に対する補助」が挙げられている(2号))、主たる目的に関する消極的要件を定める4号において、昭和20年労組法で政治運動と並んで規定されていた「社会運動」が外され、また記述も長く具体的になっていること(4号)、である(ただし「社会運動」の削除は、単なるミスとされている(相違点理由書))。

第3次案では、この目的に関する2条2項4号の規定ぶりが昭和20年労組法と同様、簡素な規定ぶりに戻された以外には大きな変更はない。

第4次案では、2条2項1号の利益代表者の列举について、「使用者による労働者の労働条件の決定に直接参画する者」と「直接」が加えられたこと、2号の経費援助について、福利事業への補助に加え、「労働協約の定めるところにより就業時間に労働条件その他の事項に関して協議するために、労働者の失うべき時間に対する賃金を補償すること」が加えられている。

第5次案では、2条に3項・4項が加えられ、3項で利益代表者の例示列举が4号にわたり詳細に規定され(1号:使用者が法人その他の団体である場合においてその代表者その他の役員、2号:使用者に雇用される幹部職員、3号:労働者の雇入、解雇、昇進又は異動について決定をする権限を有する者、4号:使用者の労働関係についての計画及び方針に関する機密の事項に接する地位にあり、そのためにその職務上の義務及び責任が労働組合の組合員としての義務及び責任と相容れない者)、4項で、利益代表者が、利益代表者のみから構成され、一般労働組合とは活動が分離される「幹部労働組合」を組織・加入できる旨の規定が創設された。

ただし、特にこの4項の幹部労働組合の規定は公聴会において批判を受け、第6次案では削除されている。このことについて、「三月二十四日委員会案と試案との相異点に関する理由書(昭和二四、三、二四労働省労政局)」は、「試案第四項の「幹部労働組合」の規定を落したのは、各地の公聴会で労使中立各方面から反対があった為であり、趣旨を替える積りはない。」との記述があり、立案者としては、幹部労働組合が法適合組合として許容されるという解釈を維持している(後の資料からも明らかである)。

また第6次案では、2項1号本文の利益代表者の例示も削除されている(3項の利益代表者の列举に移されたためである)。2号の経費援助については、許される場合として前次案にはあった就業時間中の協議・交渉の有給扱いの例示が削除されている。3項の利益代表者の列举については、2号の「使用者に雇用される幹部職員」が「事業の運営の方針の決定に直接参加する権限を有する者」という形に具体化されており、また2項1号本文の利益代表者の例示の削除に対応して、4号に「機密の事務を取り扱う者」が例示に加えられている。

法案転換のあった第8次案では、20年労組法と同様の構成に戻された。ただし、利益代表者の参加を消極的要件として規定する1号は、内容としては、第6次案の2条第3項各号で示されていた利益代表者の例示列举の内容が、本文の中で列举される形で受け継がれている。また、経費援助を消極的要件として規定する2号については、経費援助が許される場合として、就業時間中の協議・交渉の有給扱いの例示が復活し、また表現が若干直訳調であり、GHQの指示を伺わせるが、最小限の広さの事務所の貸与と並び、備品消耗品の供給も挙げられている。

第9次案では、この2条1号の利益代表者の列挙の中から「幹部職員」が削除され、(利益代表者との対比で、第8次案で用いられていた)「一般的被用者」という用語も消えている。2条2号の経費援助については、「厚生(リクリエーション)基金」が許される福利厚生への支出について加えられ、「備品消耗品」が削除されている。

第11次案は、細かな文言の修正がなされた形となったが、これ以後はほとんど大きな修正は見られず、そのまま24年労組法として成立している。

(3) 労働者 (24年労組法3条)

「労働者」の定義については、あまり大きな変更等はみられない。第1次案では、労働者の定義として、「この法律で、「労働者」とは、職業の種類を問わず、労働の対償として賃金、給料その他これに準ずる収入により生活する者をいう。」とされ、「労働の対償として」という文言があった。

この「労働の対償として」という文言は、第2次案まで維持されていたが、第3次案で削除され、その後、若干の「賃金、給料」等に関する文言修正はあったものの、そのまま改正案に維持され、24年労組法として成立している。

(4) 使用者 (規定化されず)

第1次案・第2次案のみであるが、使用者に関する定義規定の立法が検討されていた。すなわち、第1次案4条では、「この法律で「使用者」とは、賃金、給料その他これに準ずる給与を支拂って、労働者を雇用する者及びこれを代表又は代理する者をいう。」と、第2次案4条では、「この法律で「使用者」とは、前條の労働者を雇用する者及びこれを代表又は代理する者をいう。」とされている。第3次案からは、この使用者の定義規定は削除された。

(5) 刑事免責 (24年労組法1条2項)

刑事免責規定は、20年労組法・24年労組法では1条2項に規定があるが、24年労組法の検討過程では総則に独立した条とすることが検討されていた。

当初の第1次案では「刑法第三十五條の規定は労働者又は労働組合の団体交渉その他の行為であって、第一条に掲げる目的に合致する正当なものについては適用あるものとする。」とされており、条項を移したことに伴う技術的修正以外は、20年労組法1条2項と概ね同様の内容であった。その後、第6次案までは、細かい文言の変更や条番号の移動等があったものの、大きな変化はなかった。

ところが、第6次案の短冊修正では、この刑事免責を定める4条に2項として「前項の規定は、少くとも、人の身体又は自由を直接に侵害する行為、人の財物に対して直接且つ有形の侵害を加える行為又は裁判所の裁判若しくは令状の執行を妨げる行為であって刑罰法規に該当するものを処罰から免れしめる趣旨に解釈すべきではない」という規定が加えられ、さらに第7次案(別紙・長官用)では、さらにこの部分に文言修正を加え、さらに「なお、これらの行為以外の行為についても労働組合の行為である故をもって常にその違法性を阻却する趣旨に解釈されるべきでない。」と、なお書きでの第2文が加えられた。ただし、同第7次案(別紙・長官用)では、付記として、検務局がこの修正案に反対していることが記述されている。

第8次案では、法案転換があり、刑事免責に関する規定は1条2項に戻され、内容も20年法のもの踏襲するものとされている。その上で、第2文として「この項の規定の解釈は命令で定める。」と追加されている。

第9次案では、第8次案で追加された第2文に代えて、「但し、如何なる場合にも、労働組合の行為が殺人、財産の破壊等の有形の危害を違法とする刑法の規定に違反している場合には、それ等の行為は正当なものとは見なされない。」という但書きが付けられた。第11次案では文言修正が加えられたが、第12次案では、当時検討されていた別案を採り、「この法律の規定に適合した労働組合のする行為であって正当な活動として平和的に、且つ、秩序を保って行われたものは、処罰されないものとする。」という案文が一時的に採用された。しかし、この第12次案への手書きでの修正により、「刑法（明治四十年法律第四十五号）第三十五條の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって、前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて、適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。」という表現が採られるに至り、これが（読点の微修正があるものの）そのまま24年労組法案として提出され、可決成立している。

(6) 民事免責（24年労組法8条）

法改正案の検討過程では、民事免責規定を総則部分に置くことが検討されていた。

すなわち、第1次案の6条では、「使用者は、同盟罷業その他の争議行為であって、正当なものによって損害をうけたことを理由として、労働組合又はその組合員に対し、損害賠償を請求することができない。但し、第三十三條その他の労働協約に違反する争議行為についてはこの限りでない。」とされていた。第2次案で若干の文言修正がなされ、また第3次案では上記の但書きに相当する部分が丸ごと削除された。その後、第6次案までは修正がなかったが、第6次案の短冊修正において、2項として「前項の規定は、少なくとも、前条第二項の行為によつて生じた損害の賠償を請求することを妨げる趣旨に解釈されるべきではない」と追加がなされ、第7次案（別紙・長官用）では、さらに若干の文言修正に加え、上記の2項の末尾に「なお、このような行為以外の行為についても争議行為である旨をもって常にそれによつて生じた損害の賠償の請求が許されない趣旨に解釈されるべきでない。」との記述が加えられた。また、注釈として、「正当なもの」の明確化のためであるとしつつ、「検務局は、このような規定を加えることに反対している。」との記述がある。しかし、第8次案の法案転換により、この民事免責規定も昭和20年労組法12条と同内容のものに戻され、位置も総則から第8条に移動された。第8次案・第9次案では「現行第12条通り」とされているだけであったが、第11次案では昭和20年労組法12条を口語体に改めたものとして書き下されており、その後の修正はなくそのまま24年労組法となっている。

(7) 警察吏員・消防吏員の団体結成・加入禁止（24年労組法4条、後に削除）

昭和20年労組法では、4条1項に「警察官吏、消防職員及監獄ニ於テ勤務スル者ハ労働組合ヲ結成シ又ハ労働組合ニ加入スルコトヲ得ズ」と、2条として「前項ニ規定スルモノノ外官吏、待遇官吏及公吏其ノ他國又ハ公共團體ニ使用セラルル者ニ関シテハ本法ノ適用ニ付

命令ヲ以テ別段ノ定ヲ為スコトヲ得但シ労働組合ノ結成及之ニ加入スルコトノ禁止又ハ制限ニ付テハ此ノ限ニ在ラズ」と規定されていた。

しかし、昭和24年改正第1次案から第6次案の「短冊修正」および第7次案（「別紙・長官用」の双方）までは、これに相当する規定を欠いている。第8次案になってようやくこれが「(現行法第一項通) (現行法第二項削除)」として、2項を削除した形で復活する。第11次案で口語体に改められた形で書き下され、これに対する手書きの修正により監獄勤務者が団体結成・加入禁止の対象から外されている。第12次案において、それまで「警察職員及び消防職員」とされていたものが「地方公共団体の警察吏員及び消防吏員」と改められている。これは、1948年の国家公務員法改正により、警察職員、消防職員、海上保安庁職員及び監獄職員の職員団体結成・加入が禁止されたことを反映したものと思われ、これがそのまま昭和24年労組法4条とされている。

Ⅲ 労働組合・民刑事免責解題

野 川 忍

1 はじめに

1945(昭和20)年12月に制定された20年労組法では、労働組合について一章を設け(第二章)5条から18条までの14カ条を費やし、労働組合の届出による設立(5条、6条)、規約の整備(7条)、規約の変更命令(8条)、組合員名簿の備付(9条)、組合代表者ないし受任者の協約交渉権と締結権(10条)、組合員であることを理由とする不利益取り扱いと黄犬契約の禁止(11条)、争議行為の民事免責(12条)、共済事業等のために特設した基金流用の制約(13条)、解散事由(14条)、解散命令(15条)、法人たる労働組合に関する規定(16～18条)等の規定を置いていた。これに対して24年改正労組法は、法人に関する一般法の変遷に伴う改正及び不当労働行為に関する制度変更を除くと、上記8条、9条、10条、13条、15条にかかる規制が撤廃されるなどかなり簡便化された内容となっている。その中で、労働組合の設立を自由化し、労働委員会による組合規約の法適合性および自主性に係る資格審査(5条)を不当労働行為からの救済や一定の手續参加の要件に限ったことは一つの大きな変化と言えよう。

現在、労組法における労働組合に関する諸規定に、内部問題や執行部の権限を対象とした規制や組合活動に関し法的コントロールなどが無いことが指摘されているが、そうした課題も含め、改正に至る経過に見える特徴を検討したい。なお、民刑事免責規定については、20年労組法では互いに別の規定として離れた箇所に置かれていた(刑事免責は1条2項、民事免責は12条)が、改正のプロセスにおいては、いわゆる「法案転換」以前には一貫して民事免責規定と刑事免責規定とは並べて置かれていた。立法過程の一時期まで、免責規定は民事と刑事とをセットとして認識されていたものと考えられる。そこで以下では、民事免責について検討することとするが、併せて刑事免責規定も検討対象にする。

2 GHQ勧告の内容

(1) 第1回勧告(1949.1.4)

この勧告は、「二 労働組合法及び労働関係調整改正に対する提案」として、「両法の主目的は、自主的組織の自由、秩序ある団体交渉及び労資紛争の平和的調整にある」と述べ、労働組合に対する法規制の根幹は「自主的組織の自由」にあることを強調している。そして、「1. 労働組合法」の冒頭に「A 組合における民主主義」として、以下のように述べる。

「組合規約は組合員に対し左記事項を保証するものでなくてはならない。第一 幹部は公正且合規の選挙の結果としてその事務を行うこと。第二 幹部は、組合資金の支払につき組合員に説明を行うこと。第三 組合の指導方法に対して誠実に反対した場合は、罰を加えることなく寛恕すること。第四 組合員を、幹部に対する態度その他の合法的な活動を理由として差別的待遇をしないこと、及び組合からの除名にあたって差別待遇をしないこと。」

これを前提に、この勧告は、「労働組合法は、組合規約に次の諸条項を具体的に規定すべ

きことを要求しなければならない」として、以下の規定を提示する。

「本組合は、(A) 何人又はいかなる単位組合に対しても、正当な理由なく、或いは、非難をなしたものを除いた特別の委員会によって公正な訊問をうけないで、これに罰金、資格停止、制裁、その他の懲罰を加えてはならない。(B) 何人又はいかなる単位組合に対しても、政党、政治活動乃至提案に参加し、或は参与することを拒否したという理由によって、これに罰金、資格停止、制裁その他の懲罰を加えてはならない。(C) いかなる組合員に対しても、雇用の獲得、或いは先任権に関して差別待遇をしてはならない。(D) 毎年四回の総会を開催し、及び年少なくとも一回は、その役員或いは選挙による職員の選挙を行わなくてはならない。(E) 脅迫を伴わない秘密投票による選挙を行わなくてはならない。(F) 指名又は選挙、或いはかかる指名又は選挙費伴う諸種の運動に対して不当に干渉してはならない。また、いかなる組合員に対しても、組合内部の問題に参加するにあたっては、全組合員に平等に課せられていない不当な規則、不利な立場或いは行為を強制してはならない。右の組合内部の問題に対する参加には、例えば投票を行う権利、組合大会に出席する権利、組合役員又は組合の問題について自由に意見を表明できる意見がふくまる。(G) いかなる場合でも、正当な理由なく適当な加入金を要求し組合加入を拒んではならない。(H) (この項目には○が付してある — 野川注) 何人またはいかなる単位組合に対しても、右に述べた如き禁止された組合慣行に反対したという理由をもって、之に罰金、資格停止、除名、制裁その他の懲罰を課してはならない。(I) 組合員及び公衆の手に入るよう、外部の専門家による会計検査に基いた、正確且つ理解しやすい会計報告を定期的な作成することを拒絶してはならない。(J) 組合長、執行部その他の役員のなした決定を、組合発行物その他に発表しなくてはならない。」

なお、この勧告中には争議行為の民事免責規定に関する言及はない。

(2) 第2回勧告(日付不明。遠藤289頁では1949.1.4)

この勧告ではまず、「労働組合における民主主義」とタイトルを付したうえで「三」として「労組法が次の事を規定する如く改正されることを提言する。即ち組合が政府当局の認可を得る前、組合は規約で組合幹部が公正且つ定期的な選挙によって選出せられ、組合員は組合幹部に対する誠実な反対の故を以ては懲罰せられないという事を保証しなければならないということを要求するように改正すべきである。」と述べる。この文は、第一回勧告の具体的提案を要約したような内容となっている。そのうえで、「労働組合法及び労働関係調整法の改正提案」の「一 労働組合内の民主主義」として、以下のように述べる。

「すべて契約はその両当事者が、彼等がそのために行動している所の人々を適切に代表していない限り、成功し得ない。団体交渉においては、少なくとも労働者側では交渉代表者が何千という人の為に喋っているのであるから、確実な根拠ある代表という事は絶対不可欠である。更に、組合ではその目的について、その政策について、又その事業運営の方法について構成員間に大きな相違の存在する余地があるから民主主義が必要とされる。この原理は現在のイデオロギー上の軋轢の故に、今日の日本においては愈々、益々適用されるべきである、然し乍ら立法上の命令によって望まれた目標が到達することのできる範囲には、組合の内部的事項を政府の監督と統制に曝すという明白な危険があるから厳格な限界があるのである。

安全な方策として次の事を勧告する、即ち(イ)労組法は、組合規約が幹部の公正且つ定期的選挙の結果として就任することを組合員に保障することを要求するよう改正すること。(ロ)幹部は組合員に組合財源の支出について説明すること。(ハ)組合幹部に対する誠実な反対は懲罰されることなく寛容されるべきこと。(ニ)組合員の間において幹部に対する態度、又はその他の適当な行為によって差別待遇しないこと。(ホ)組合員の除名についての差別待遇は許されないこと。以上の事を果たすために、法は組合規約に第一表の規定を実質的に含むことを要求するものとする。」

これに対応する「第一表」(⑦-69以下)は以下の通り。

「組合規約に規定されるべき条項に関する労働組合法の改正のための勧告

(A) いかなる個人又は単位組合に対しても合理的な理由もなく又は公正な聴取をすることもなく、或は訴えてきたもの以外の者で構成された特別の会議にかけない場合は罰金を科することも選挙権を停止することも、除名することも、罰を科することも、その他の不利益な取扱いも行われぬ。(B) いかなる個人又は単位組合に対して(も? =野川注)、いかなる政党に加入し、または加入せず若しくはいかなる政治活動に従事又は従事しなくても或いは提案が労働団体の経済的活動に影響を与えないかぎりいかなる提案をなしたことを理由にしても罰金を科され、選挙権を停止され又は除名され又は罰をかされ或はいかなる他の不利益な取扱いもしない。(C) いかなる組合員に対しても雇用の斡旋に関し、又は先任権に関し不公正な取扱いもしない。(D) 合理的な時期に組合員の一般会合を開かないことも且少なくとも毎年一回は組合の役員又は選挙により指名される職員の選挙を開かないことも行はぬ。(E) いかなる組合員もいかなる不合理な規則もハンデキアブも課されず且投票権及び労働団体の会合に参加する権利即ちその団体の役員や事件について自由に意見を発表する権利を含む労働団体の内部事項に参加することに関連して総ての組合員に平等に課されないような行動を課すものではない。(F) 正当な場合をのぞいては、過度な入会金をとることも又入会を拒絶することもない。(G) 前述した禁止された組合の行動のいかなるものについても反対したことのためにいかなる個人又は単位組合に対しても罰金を科し、選挙権を奪い、除名し、罰金を課しその他いかなる不利益な取扱いもしない。(H) 期間を定めて組合員としての利益を受けしめないこと及び一般に外部の専門家による監査に基く正確な、理解し易い会計報告をなすことを拒絶することはない。(I) 組合公表会その他において公表会委員長執行部及び他の役員会の決定を公表することをしないことはいない。」

GHQは、労働組合が公正な代表として活動することを制度的に担保するための提案を、このように繰り返し行っているが、第二回勧告ではそのために規約に記載されるべき内容が第一回勧告よりも簡潔にまとめられ、またよりの確な規定ぶりになるよう工夫していることが特徴であるといえよう。

(3) 日本の労働法改正に関する主要な勧告(1949. 1. 5)

この勧告では、「B、労働組合内部の民主化に関する勧告」として以下のように記載している。

「(一) 如何なる組合も、その規約に、組合員の権利を保護する以下の事項を規定せぬ限り、労働組合法による組合としての登録はされない。民間法及び労働関係調整法の保護

を受ける権利はあたえられない。(A)如何なる組合員もその嫌疑に関して正当な審問なしに罰したり権利停止を行ったり除名したり、懲戒処分に附したりしてはならない。(B)如何なる人をも、組合規約に定められた組合員としての資格をそなえている限り、組合員となることを拒絶してはならない。(C)如何なる組合員をも、政党或いは政治活動に参加したり、又は参加することを拒絶することを理由として罰したり、除名したり懲戒処分に附したりすることは出来ない。但し、組合員の多数投票により特に決められ又組合規約や細則に反しない範囲の政治的宣伝のための献金は認められる。(D)すべての単位組合の役員や組合を代表して行動する権限をあたえられている常任委員は少なくとも毎年選出されるべきであり、全国組合の場合にはその選挙は少なくとも二年に一度はなされねばならない。その選出方法は組合員全部による直接秘密投票或は之により選出した代表による直接秘密投票でなければならない。すべての組合員に投票するための十分の機会があたえられねばならない。(E)すべての収入、支出及び主要な寄附者の名前や現在の財政状態についての会計報告は、外部の会計検査官の証明書と共に、毎年一回公開されねばならない。(F)如何なる組合役員も委員も、十分な機会をあたえられた全組合員の秘密投票による承認なしにストライキやその他の争議行為を指令してはならない。(二)組合役員が組合規約に違反した場合には、組合員は、組合規約又は細則に定められたすべての訴願或いは救済手続に失敗した後で、適当な裁判所による法的救済を得ることが出来る。」

この勧告では、組合規約への所定事項の記載を組合登録の要件とすることが提案されているほか、組合員の批判や提案の自由に対する強固な保障規定が後退している点などが注目される。これらの点も含めて、組合規約に規定すべき内容の検討と整理が進んでいるといえよう。

3 各草案の内容

(1) はじめに

労働組合に関する諸規定については、全体の推移を確認したうえで、①民刑事免責規定、②労働組合設立手続に関する規定、③労働組合規約に関する規定、④基金の流用に関する規定、⑤労働組合の解散に関する規定、⑥法人化に係る規定と民法準用規定に区分することが妥当であると思われる。そこで以下では、はじめに全体の推移を鳥瞰し、その後これらのテーマごとに各草案における内容の変遷を検討することとする。

(2) 全体の推移

(ア) 第1次案(佐藤達夫文書)(1949.1.9)

第1次案は、GHQによる勧告を受けた数日後に策定されたものであり、勧告内容に非常な配慮を示した内容となっている。すなわち、前記勧告は、組合民主主義の実現を強く要求し、組合役員選挙の公正や基金の透明性、組合員の批判の自由などを盛り込むよう具体的な指示を行っているが、本案は8条第2項において、規約に含まれる事項としてまさにこれら勧告の要求に応える内容を詳細に規定している。現行法からは考えられないほどの入念な規定ぶりであり、現行法制定過程においてこの傾向がどのような理由で消えたのが重要な課題となろう。また、労働組合に対する都道府県知事の役割が詳細に規定されていることも大きな特徴である。刑事免責と民事免責規定は第1次案からしばらくの間総則に

併記されており、その内容は現行規定とほとんど変わらない。

(イ) 第2次案(松岡資料)(1949.1.10労働省労政局)

第2次案は、基本的には第1次案と同様の内容であるが、語句や規定ぶりをいっそう適切・妥当なものとする努力がなされている。8条2項に掲げられた規約への必要記載事項は、第1次案では特に1~4号について必ずしもその意味が明確でない事項がみられたが、本案ではそれを整序し、内容的にもまぎれのないものとする工夫がなされている。重要な変更点としては、労働組合の都道府県知事への「届出」が「登録」になっていることで、申請に対して登録を認めるという仕組みをとることにより、行政の労働組合に対する監督の実をあげようとする意図がうかがえる。また、15条の2において労働組合を免税対象とした点も注目されよう。なお、刑事免責については、第1次案で刑法35条の適用を規定した方針を変更し、直接に正当な行為の免罰を定めている。また、民事免責については但書が付加されていることが目立つ。

(ウ) 第3次案

第1次案、第2次案の内容が不明なので、GHQの勧告がどのように反映していたのかはわからないが、この第3次案では、総則の中に第4条として争議行為の刑事免責を、第5条として民事免責を置いている。現行法はこの二つを分けているが、考えてみるとこちらのほうが自然であるように思われる。また、第3次案における労働組合の規約に関する諸規定は、勧告内容に沿って組合民主主義の徹底を目的としたと考えられる非常に詳細な内容を規約に要求している点が注目される。さらに、法人たる労働組合について免税措置が明記されている点も現行法とは異なる。

(エ) 第4次案(1949.1.29)

この案は、特に規約に関する定め以降の部分に対する削除、修正、挿入の実態がよくわからず、とりわけ大きな×印を付した部分の意味が不明である。しかし、それぞれの規定をより正確・適切な内容にしようとする努力がみられるとともに、労働委員会と都道府県知事との権限配分のあり方に苦慮している様子うかがえる。後記のように、本案における修正が第5次案に非常に忠実に反映されている。

(オ) 第5次案(1949.2.13)

本案は、第4次案において修正された内容をほぼ忠実に清書した内容となっている。

(カ) 公聴会及び法務庁意見

(a) 公聴会(1949.2.20)

公聴会においては、主として労働側から、草案全体の傾向に対して強い批判が提示されているが、第二章についても例外ではない(民事免責については特に議論なし)。

まず第7条について、労働側は労働組合が法の保護を受けられなくなる趣旨の新規定を設けるという姿勢に対して強く反発している。即ち、林委員は行政の一方的な決定によって労働組合を排除しようとするような仕組みは極東委員会の16原則に反していると批判し(⑦-668)、小林委員も、7条によれば官庁の意図するような内容で規約を記載しなければ労働組合としての保護を受けられないように見えると強く批判している(⑦-669)。また、7条2項の都道府県知事による勧告の規定について、労働委員会と比べて知事は労働問題に詳しいわけではないことなどから、結局官僚による労働組合支配を招くのではないかとの懸念も表明されている(⑦-671)。ただ、これについては法規課長から、勧告は規約に落ちて

いる規定があった場合などチェックして整備するよう促すだけで、法的効果はないとの回答がされている(⑦-674)。労働側はこのほか、会計検査について、労働組合の会計検査を第三者にする必要があるなら会社の会計監査もそうすべきであるとか、10条に福利事業その他特殊の目的のために設けた基金について無記名投票によるといった細かい手続規定があるが無用である、などの指摘がなされている(林委員、⑦-668)。これに対し使用者側は、第二章の労働組合に関する諸規定は基本的に賛成であるとした上で、第8条1項5号に除名の手続を入れること、追加として争議行為の開始、ユニオン・ショップ制の採用、規約変更、上部団体への加入等は組合員の利害に重大な関係を有することから、すべて無記名投票によって決するとして労働組合の民主化をはかるべきであると要望している(⑦-669)。中立側は、二章では全体として労働委員会の機能が弱体化されている印象があることの指摘(鮎澤委員、⑦-672)のほか、届出、勧告等について知事の権限が著しく強化されている点や、規約に争議行為に関する定めも記載しなければならないことは1条の原則に反する点などをあげて極東委員会16原則があらゆる点で軽視されているとの厳しい批判もなされ(岡林委員、⑦-674)、その中立性について使用者側から苦情が呈される一幕もあった(前田委員、⑦-675)。公聴会では、全体として第二章について労働組合に対する規制が強められたとの印象が表明されており、これが後の修正にも影響したことは疑えないであろう。

(b) 法務庁意見(1949.3.9)

法務庁意見は、まず刑事、民事の免責規定(4条、5条)の対象となる労働組合は労組法の労働組合に限定されるべきでないことを指摘し、その理由を、これら免責規定が憲法第28条に根拠を有している点をあげている。また、第7条について2項及び3項を削除すべきであるとし、本法の厳格な要件を満たさない労働組合は労働委員会による特別サービスを与えられないだけに止めるべきであるとする。理由としては、勧告は法的に無意味であり、他方で知事に対して労働組合に無用な干渉をする機会を与える点があげられている。さらに、8条2項に列挙された事項を削除することを提案しており、団結権侵害を正当化する根拠となりかねない点を理由としている。法務庁意見は、労働組合に対する行政の監督はできるだけ控えるべきであるとの基本的な理念に基づいていることは明らかである。

(キ) 第6次案(1949.3.18)

本案において、労働組合の設立が登録から届出に変更され、それに基づく諸規定の修正が行われた。また、規約に関する規定が労働組合の設立及び労働組合法上の労働組合であるか否かの判断における諸規定の後に移動したことが注目される。民事免責については、第2項が付加されて民事免責の対象が限定されるに至っているが、これは後述のようにその後の修正において削除された。

(ク) 第7次案(1949.3.24)

この案はいわゆる草案ではなく、「理由書」であり、条文そのものの修正が提示されているわけではない。この意見書で目立つのは、民事免責を制限した第5条2項について「起草委員会としては好ましいものは思われぬ」と明記していることであり、あるいは刑事免責と民事免責との相違に配慮しない傾向を批判したものかもしれない。

(ケ) 第8次案(?) (1949.3.30)

本資料は、第8次案の修正案として法制局より提出されたような体裁をとっており、中身

も条文そのものではなく、その修正内容が記載されている。労働組合に関する部分の内容は、法案転換の様相を如実に反映しており、労働組合の参与と救済の資格を受けるための要件として規約の整備を位置づける方式が取り入れられ、規約に関する規定が具体的に示されているほかは、20年労組法との関連において「削除」か「現行法通り」かの区別が記されるという形になっている。

(コ) 第9次案 (?) (1949. 4. 5)

第8次案の直後、「労働組合法の改正に関する勧告」と題して、第8次案に酷似した(若干異なる)草案が現れている。冒頭頁の右上に「秘」の印が押してある。これを第9次案と銘打つことの妥当性自体が問題となりうる。労働組合に関する規定については、規約に関する規定に若干の修正が施されているほかは、第8次案とほぼ同様である。

(サ) 第10次案 (1949. 4. 8)

英文のみ存在する。きわめて重要な内容であるが「第二章 労働組合」に関する諸規定は含まれていない。

(シ) 第11次案 (1949. 4. 14)

本案は、24年改正労組法にかなり近づいた内容となっており、民事免責が24年改正労組法と同様の8条に移されているほか、労働組合に関する規定が、少なくとも第6次案までからは想像できないほど簡略化されている。

この案に至って、現行法とほぼ一致する概要が整えられた。第6次案までは規約に規定すべき内容が煩雑で整理されていない印象を免れなかったが、簡素化されて読みやすくなっている。ただ、案が進むにつれ、当初の勧告で強く指摘されていた組合の民主的運営の徹底という方針が若干後退していることは否めない。

(ス) 第12次案 (1949. 4. 21)

本案は、第11次案に対して大きな修正はないが、法人である労働組合の解散に関する規定を削除したこと、及び民事免責の対象が争議行為から再び同盟罷業に戻っていることが目立つ。争議行為全般への民事免責の適用を避けるという意図の表れかもしれない。

(セ) 逐条解説

逐条解説は、民刑事免責については、20年労組法を基本的には維持しているので、第1条2項但書についてのみ触れているに過ぎないが、第二章のうち労働組合の設立及び運営に関する内容については、章全体の解説においても「自由設立主義の徹底」を力説し、また第5条について詳細な解説を置いている。20年労組法における労働組合の届出の否認や解散命令を廃し、現行法に至る制度としての「参与資格・救済享受」の否定のみにとどめることを明示している点が注目される。

(3) テーマごとの推移

(ア) 民刑事免責規定

20年労組法では、現行法と同様、総則の第1条2項に刑事免責を定め、「第二章 労働組合」の中の第12条として民事免責の規定を置いている。内容は、刑事免責規定において暴力の行使を禁止した但書がないだけで他は現行法と同様である。これに対し、24年改正労組法の制定までの法案作成過程ではさまざまな試みがみられている。

いわゆる法案転換までの草案は、総則の中に刑事免責と民事免責を並べて規定してい

る。20年労組法では現行法と同様刑事免責は第1条におかれ、民事免責は「第二章 労働組合」の中に規定されているので、併記の試みは「民刑事免責をセットで規定する」という方針があったものと推測される。しかし、法案転換によって20年労組法と同様の構成がとられることとなったことにより、刑事免責は総則の第1条2項として、また民事免責は「第二章 労働組合」の中にそれぞれ移された。具体的変遷は、民刑事免責ともに20年労組法と大きな変更はないが、現行法にも記されている「暴力の行使」の禁止が、当時の暴力化した労働争議の実態を反映したものであることがうかがわれる点は注目してよいであろう。

(a) 刑事免責規定

刑事免責は、一貫して、刑法35条の適用を明記しつつ、これにどのような制約を加えるかが模索されている。第5次案までは、団体交渉その他の行為であること、第1条の目的を達成するためにした正当なものであること、の2点を条件として第35条を適用する旨定める点で変更はないが、第1次案では「労働者」も行為主体として明記されていた。しかし、同案も手書きメモで「労組を結成したに至る労働者？」との疑問が付されており、刑事免責の適用対象となる行為主体が労働組合であることは早くから確認されていたものと言える。

第6次案に至って、刑事免責、民事免責両規定に第2項が加わり、刑事免責については「前項の規定は、少なくとも、人の身体又は自由を直接に侵害する行為、人の財物に対して直接且つ有形の侵害を加える行為又は、裁判所の裁判若しくは令状の執行を妨げる行為であって刑罰法規に該当するものを処罰から免れしめる趣旨に解釈されるべきでない。」と定めている。この草案では同規定の下欄に「窃盗 住居侵入」とのメモがあり、免責の内容についても限定されるべきであることと、その具体例も検討されたことが推測される。これについては第7次案において「第二項を加えたのは、従来第一項の「正当なもの」の範囲について種々論争があり、誤解を生じた例も少なくないので、労使双方及び民自党の要望に従い表現可能な限りこれを明かにしたいと考えたのであり、従来と実体を替えるものではない。」との解説が加えられている。当時実際に挙行された多くの争議行為に対し、免責範囲についての議論が絶えなかったことがうかがえる。

法案転換以降は、刑事免責については20年労組法と同様、第1条の目的規定の第2項にもどり、内容も同項を口語化した内容となったうえで、但書を付する形となった。この但書については、第6次案における広範な内容が徐々に狭められ、法案の議会提出直前に作成された第12次案では、本文の例外としてなお「身体又は財産に対する」暴力の行使が挙げられていたが、提出法案で単に「暴力の行使」とされ、これが現行法に定着した。佐藤達夫文書による提出法案には、当時の労働争議が暴力化していたことがメモで記載されており、暴力の禁止を明記することについては一致がみられたものと思われる。これは、逐条解説においても但書規定の趣旨として「現行法施行後においては労働運動が往々にして暴力の行使等を伴った事例に徴し」と記されていることからもうかがわれる。

(b) 民事免責規定

民事免責規定は、草案の変遷過程全体において、内容の骨格は20年労組法とほぼ同じままで推移したが、その間にいくつかの模索がみられる。

たとえば、第2次案では民事免責の例外として第33条違反と労働協約違反の争議行為が

挙げられている。第2次案における第33条は、労働協約に関する紛争が「苦情処理機関において解決されない場合、調停又は仲裁に付する旨の規定があるときは、調停又は仲裁が成立しない場合の外は争議行為をすることができない」とあるので、同案における民事免責の限定は平和義務違反の争議行為については広く損害賠償の対象となし得ることを想定していたものと思われる。しかし、この試みは第2次案のみでついでた。

また、第4次案から第6次案まで、民事免責規定は刑事免責規定と同様の内容にすることが意識されたのか、「第一条の目的を達成するために行った」という限定が付されている。第4次案には「民生局との打ち合わせ」というメモ書きがあり、GHQの何らかの示唆があったのかもしれない。また、第6次案には刑事免責規定の例外を記した第4条2項に該当する争議行為の民事免責も例外とされている。しかし、これらの模索も法案転換によって20年労組法の構成にもどる選択がなされたのちは、現行法と同一の規定に落ち着いている。逐条解説では、1条2項但書の暴力の禁止は民事免責規定にはないが当然のことであると記されている。

(イ) 労働組合設立手続に関する規定

法案転換までの草案には、労働組合の設立について非常に詳細な手続規定が存在した。すなわち第6次案までは、20年労組法と同様に、あるいはより強く、労働組合の設立と運営に関する行政の介入が想定されており、労組法及び労働関係調整法に定める権利と保護を受け、手続に参加するためにはその都道府県知事への書面による届出によって登録されなければならないこと、またその変更や取消等について都道府県知事と労働委員会との錯綜した機能・権限が記されている事が認められるのである。

第1次案において、労働組合の設立は書面をもってその設立の年月日、規約及び役員の本居住所氏名を設立後2週間以内に都道府県知事に届け出ること、それが変更や解散のおりも同様であることが規定され、都道府県知事は届け出られた労働組合が第2条（現行法と同様労組法上の労働組合の要件を記した規定）に抵触する場合にその登録を認めないことができることも記されている。労働組合の登録は規約の制定と内容に関係づけられ、規約内容に違反する場合には都道府県知事は登録を拒否することとされる。都道府県知事の判断に異議のある労働組合は、2週間以内に都道府県知事を通じて全国労働委員会に対し異議の申立をすることができることとされている。この場合において、全国労働委員会は、その異議の申立を却下し、又はその処分を取り消すことができる。

この、「都道府県知事への届出による登録」と「異議申立に対する労働委員会の権能」という二つの行政機関の機能分担という構造は、第5次案まで基本的には変わらず、むしろ制度整備に精力が注がれている。

たとえば第2次案では、労働組合の第2条該当性の判断についての規定が規約に関する規定の後ろに移され、その内容も詳細になっている。また、労働組合だけでなくその役員が規約に違反した場合の定めがおかれ、役員の変行行為については取消その他違反の是正を裁判所に請求することができるとして司法の関与までも構想している。さらに、規約自体に救済手続が記載されていることを前提に、請求は組合が規約に定められたすべての救済手続をつくした後にしなければならないとする。また、登録の手続については政令で、異議申立については労働委員会規則で、それぞれ細則を定める旨法定している点も注目されよう。

異議申立に対する労働委員会の関与は、労働委員会制度の整備にともなって第3次案より「全国労働委員会」から「中央労働委員会」に代わり、異議申立についての細則も「中央労働委員会規則」となっている。また、中労委による申立の却下もしくは処分取消の決定に対し、都道府県知事があらためて労働委員会の登録、登録の変更又は登録の回復をすることが定められている。

第4次案は、全体として第3次案までの内容に詳細な検討が加えられているが、労働組合の結成や登録等に関する手続についても、手続主体となる機関の機能分担を中心としてさまざまな修正がなされた。地方労働委員会の役割を増大させたことも大きな変更点である。これを受けて、第5次案では、条文の整理がなされ、第6条と第7条において労働組合の届出とその効果、第2条該当性の判断等について都道府県知事と労働委員会の機能を明記し、規約に関する第8条をはさんで第9条で政令委任事項を明記するという形式をとった。第4次案でかなり膨らんだ諸手続は大幅に簡素化されており、特に異議申立に関する諸規定はすべてカットされている。そして労働者、労働組合、使用者又はその団体その他の関係者からの申請にもとづき、労働委員会が、労働組合として設立されたものが第2条に該当するかどうか、又はその規約が第8条に規定する要件を満たすかどうかについて判定することができると定め、第2条該当性については都道府県知事の機能と労働委員会の機能とが重なることとなった。

ところが第6次案では、第5次案で簡素化された諸手続に関する規定が著しく増大する形で復活し、第8条から11条までの4ヵ条にわたって、主として地方労働委員会の役割を強化し、かつ中央労働委員会との連携をはかる方向で極めて詳細な規定が置かれている。第5次案の反動とも思われるほどの内容であるといえる。このような変化をもたらした背景については、第7次案が一定の解説を加えており、労働組合が合法的なものか否かの決定は地方労働委員会が行うこととして、その決定に公定力を付与するとの構想が明らかにされている。さらに、第6次案では行政庁及び当事者の便宜のために都道府県知事の証明の制度が採用されている(第11条)が、これは「試案の制度では、具体的事件が裁判所乃至行政庁に係属するまでは、労働組合が合法かどうかの法律上有効な確認が得られず、そのため当事者が不要であるのみならず、個々の行政庁乃至裁判所によってそれぞれ異った判定がなされる虞があるからである」としている。そして、「公定力ある決定は労働組合の実情に精通した労働委員会が行うことが妥当なるべく、ただ証明のみは行政上の責任及び便宜から都道府県知事の所掌とした。これは公聴会において労働者側は勿論申立、使用者からも有権的決定機関を定めることが要請されたからである。」との説明がなされている。第6次案における大きな変更の背景には、公聴会の影響に加え、労働委員会機能についての議論があったものと思われる。

しかし、法案転換後は、都道府県知事と労働委員会とによる入念な介入を骨格として制度は基本的に撤廃され、以上のような第6次案までの試行錯誤はほとんど継承されず、現行法第5条に集約された形で残った。労働組合の成立について手続的には労働委員会への届出のみが残り、都道府県知事の機能は消えた。

逐条解説においては、まず第二章全体の解説として、「労働組合として設立されたものについて都道府県知事が資格審査を行い資格否認と決定すれば組合を解散させるごときは廃止」し、「労働委員会に証拠を提出して第二条及び第五条第二項の規定に適合する旨を立

証しなければ、労働組合及び労働法に規定する手続に参与し、且つこれらの法律に規定する救済を受けることができないことに止める」ことで、「自由設立主義の徹底」をはかったことが明記されている。そして第5条の解説においても、「行政庁又は裁判所が労働組合の存立そのものを決定し、又はその内部に強制的に干渉するような規定を全て削除」し、「自由にして民主的な労働組合として必要で最小限度の要件を満たさない労働組合に対しては、この法律による特別の世話をしない」というだけにすると趣旨が展開されている。したがって、第5条2項の要件を満たさない場合も、「例えば労働関係調整法に規定する調整申請の如くそれが労働組合でなくとも労働者個人又は労働関係の当事者としてなしうる場合は、労働組合としてではなく、争議団その他の労働者の団体又は争議の当事者としての資格において、その手続に参与することができる。」という帰結が導かれる。規約不備組合の性格についての法案作成当局の位置づけがうかがえる。なお、規約の各記載事項に関しては、8号の同盟罷業を決する場合及び9号の規約変更の場合についての投票に関し、「過半数」や「四分の三」はそれ以上の要件を課すことを妨げるものではないことが示されている。

(ウ) 規約に関する規定

法案転換に至るまで、規約に定めるべき内容を定めた規定には、現行法に対しても、また20年労組法と比べても大きな特徴があった。それは、第1項において記載事項を列挙したうえで、第2項において、規約には「左の各号に関する規定を含まなければならない」として詳細な項目を置いていることである。この理由は、GHQによる3回にわたる勧告を受けたことによるものであり、とりわけ組合内民主主義を強く要請し、規約に規定すべき項目を具体的に列挙する勧告の内容はそのまま草案に反映させる必要があった。そこで、法案転換までの草案はこれをどのように規定するかについての試行錯誤の過程であるといつてよい。もともと20年労組法において規約の記載事項は、名称、所在地、目的、会計など組織の構成に関する一般的な内容にとどまっておき、組合と組合員との関係や執行部の選出、総会など内部運営に関する定めを置いていなかった。ところが、GHQの勧告内容は、民主的な組合運営を強く志向する非常に詳細な要請が、きわめて具体的に示されており（たとえば第一回勧告では、総会を年に4回開くことを規約に記載するよう求めている）、これに対応するためには規約記載事項を大きく二つに区分し、一方では20年労組法にすでに定められていた記載事項を維持しつつそのブラッシュアップにつとめること、他方ではGHQの要請をどのように具体的規定として仕組むかを模索することに精力が費やされたのである。このような対応を反映して、法案転換までの草案では、規約記載事項を記した規定は、20年労組法を維持した部分を1項とし、GHQの要請にこたえた部分を2項とする構成を一貫してとっていた。

このうち、「第一項」（20年労組法に規定されていた規約記載事項）は、法案転換までの間、争議行為に関する規定と解散に関する規定の2項目が追加された（解散については第4次案で削除され、規約記載事項ではなく独立した条文となった）以外は、組合員又は構成団体に関する規定について「資格、権利、義務、加入及び脱退に関する規定」と内容が明確化され、また組合会計について加入金、基金、会計監査が規定事項として具体的に定められたのみであって基本的に20年労組法の骨格を維持している。しかし、法案転換後は、それまでの第1項と第2項とが統合され、20年労組法を維持した記載事項とGHQの要請にもとづく記

載事項が並列されるという、現行法と同様の内容となっている。もともと第1項に列挙されていた記載事項も、組合員の権利や加入等に関する事項、役員の権限や選出方法に関する事項、会議の開催や権限、運営に関する事項など、第2項に規定された規約記載事項と実質的に重なる事項が少なくなかった。そのため結果としては規約記載事項として列挙された内容は20年労組法と比べ、数としては増えていないことも注目されよう(20年労組法、24年改正労組法ともに9項目)。

GHQの要請を反映した「第二項」部分については、第1次案は、第8条に規約に関する規定をおき、第1項で11項目について記載事項を列挙したうえで、第2項で13項目にわたってGHQ勧告に沿った記載内容を定めている。第1次案は勧告後すぐの草案なので、第2項では勧告内容を網羅的に記しており、組合員を雇用の機会や「先任権」について差別してはならない、などアメリカの制度が想定されたとみられるような項目や、役員の決定を組合の刊行物等で公表することなども盛り込まれている。しかし、その後第3次案で11項目になり、また第4次案では8項目に内容が整理され、簡潔化されている。特に注目されるのが第4次案である。第4次案は草案全体に入念な修正を加えているが、規約記載事項に関しても、組合員や構成団体の政治活動に対する統制を禁止する項目や、役員を毎年1回以上改選する項目、組合加入に際して過大な加入金の要求を禁止する項目、及び同盟罷業に関する項目が削除されただけでなく、残された項目も就業規則として簡素化に向けた一定の修正が施されている。

最も注目されるのは、この第4次案において、「組合員又は構成団体としての資格について人種、信条、社会的身分又は門地によって差別的取扱をしないこと」との規定が設けられ、これが法案転換後の「何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われぬこと」という重要項目に帰結したことである。そしてこの第4次案の内容が、法案転換まで続いた。

法案転換後の第8次案では、それまでの第1項と第2項が統合され、かつ、現行法同様に労働組合の手續参与と資格取得の要件規定の中に規約記載項目が示されるという形式に整えられた。そしてこの第8次案の内容が、若干の語句や表現上の修正を除いて、ほぼそのまま維持されて24年改正労組法の成立に至っている。

逐条解説は、規約記載事項の一つ一つについて丁寧な説明を加えているが、同盟罷業と規約変更の場合の投票要件における「過半数」、「四分之三」についてはこれ以上の基準を設けることを妨げないことを注記している点が注目される。

(エ) その他の規定(基金の流用、解散、法人登記、民法等の準用、非課税)

基金の流用については、20年労組法に第13条として、「労働組合ハ共済事業其ノ他福利事業ノ為特設シタル基金ヲ其ノ他ノ目的ノ為ニ流用セントスルトキハ総会ノ決議ヲ経ベシ」との規定があり、基本的な趣旨は変わらないまま草案でも一貫して同様の規定が置かれている。第1次案が、総会の決議を「無記名投票による」こととしたことは注目されるが、法案転換後の第10次案でこの限定も削除され、20年労組法と同様の内容に戻ったまま、24年改正労組法の制定に至っている。

解散については、20年労組法が第14条において、「規約ニ定メタル解散事由ノ発生、破産、組合員又ハ構成団体ノ四分ノ三以上ノ多数ニ依ル総会ノ決議、第六条ノ規定ニ依ル決定、第十五条ノ規定ニ依ル解散ノ処分」という五つの解散事由をあげていた。第6条は、届け出

られた労働組合が第2条に適合しないと判断された場合であり、第15条は安寧秩序に反する場合の解散命令である。これに対して第1次案は、規約の第1項目において解散に関する規定をあげ、併せて第13条で、解散事由を、規約において定めた解散事由の発生と破産の二つに絞った。これに対して第2次案は、新たな事由を加えようとした形跡が見えるが、「組合又は構成団体の」以下が判読不明なため内容はわからない。ただ、第3次案で「組合員又は構成団体の四分の三以上の多数による総会の決議」が三つ目の解散事由として加わっており、第2次案もこれと同じ内容であったものと推察される。第4次案は、この三つの解散事由のうち「破産」を削除した。そして、結局残った二つの事由が法案転換後も維持され、24年改正労組法にまで至っている。

法人登記については、20年労組法において「労働組合ハ其ノ主タル事務所ノ所在地ニ於テ登記ヲ為スニ因リテ法人タルモノトス 本法ニ規定スルモノノ外労働組合ノ登記ニ関シ必要ナル事項ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム 労働組合ニ関シ登記スベキ事項ハ登記ノ後ニ非ザレバ之ヲ以テ第三者ニ対抗スルコトヲ得ズ」と規定されていたが、第1次案はこの規定をほぼそのまま忠実に承継している。そして第3次案まではそのまま維持されたが、第4次案において、「法人である労働組合は、前条各号に掲げる事由の外、破産によって解散する。」という項目が、法人登記に関する規定の中に設けられた。さらに第6次案では、この規定の「破産」について修正がなされ、

「法人である労働組合は、前条各号に掲げる事由の外、左の各号に掲げる事由によって解散する。

一 破産

二 第七条の労働組合でない旨の決定があったとき、又は第七条の労働組合である旨の決定の無効の判決が確定したとき」

との規定を設けた。第6次案における第7条は、労働組合が2条該当性を有しないとみなされもしくは失ったとみなされ、法令の規定に違反すると認められたときの都道府県知事の登録拒否を定めた規定である。

法人登記に関する規定は基本的には法案転換後も変わらないが、上記規定については、第11次案で「法人である労働組合は、前条各号に掲げる事由の外、破産又はこの法律の規定に適合しなくなった旨の労働委員会の認定によって法人である労働組合としては解散する。」と修正された。しかし、第12次案ではこの規定が削除されている。

法案転換前には、労働委員会と都道府県知事の権限により労働組合の2条該当性や法令違反を理由として登録を拒否したり解散を命じたりする仕組みがあったが、法案転換後にそのような仕組み自体が撤回された。法人登記に関する上記の規定の変遷はこの事情を反映しているものと思われる。24年改正労組法は、結局20年労組法とほぼ同一の内容に落ち着いている。

民法と非訟事件手続法の準用規定は、20年労組法から各草案とも一貫して変わっていない。24年改正労組法では、解散した法人としての労働組合への準用を別に規定している。

非課税規定は、草案の変遷によって全く変更が加えられていない。

逐条解説においては、基金の流用について、「使用者が福利事業その他共済事業のために寄附した場合に、その使用者の寄附した金を流用すれば総会の決議を経た場合でも、その組合が第二条第二号に該当するに至り、労働組合でなくなる」と注意を促しているほか、

解散については、「破産を労働組合の解散事由とすることは妥当でない」こと、解散を決する総会の4分の3の数値は「規約で『三分の二以上』とかの別段の定をした場合はそれによる」ことを明らかにし、準用規定については、準用された民法や非訟事件手続法の各規定の内容をすべて明記している。

IV 団体交渉解題

竹内(奥野)寿

1 はじめに

(1) 昭和24年労組法改正における「団体交渉」の章の位置づけ

旧労働組合法(昭和20年法律第51号。以下、20年労組法とする)には、「団体交渉」という表題を冠した章は存在せず、団体交渉に関係する規定としても、第2章(「労働組合」の章)において、第10条が、団体交渉権者について「労働組合ノ代表者又ハ労働組合ノ委任ヲ受ケタル者ハ組合又ハ組合員ノ為使用者又ハ其ノ団体ト労働協約ノ締結其ノ他ノ事項ニ関シ交渉スル権限ヲ有ス」と規定していたのが、唯一のものであった。

20年労組法を全部改正する形で制定された現行の労働組合法(昭和24年法律第174号。以下、24年労組法とする)においても、「団体交渉」という表題を冠した章は存在せず、団体交渉に関する規定についても、第2章である「労働組合」の章において、第6条が、20年労組法第10条と同内容(「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。」との規定であり、字句を口語体に改めたのみである)を規定し、また、第7条2号が、使用者による正当な理由のない団体交渉拒否を不当労働行為と規定しているにすぎない(なお、昭和24年労組法第7条にかかる解題については、V参照)。

24年労組法改正の経過においては、「団体交渉」の章が、GHQによる労組法改正に関する勧告において、「真の団体交渉を確立」するための労使双方についての誠実交渉義務、及び、「多数支配の原則」を実現するための交渉単位制度と排他的交渉代表制度とを定めるべき旨提案されていたことを受けて、第1次案以降、第7次案に至るまで存在していた。しかし、いわゆる「法案転換」¹後の各次案(第8次案以降)では、「団体交渉」の章は姿を消すことになる(なお、第10次案では、いわゆる「法案転換」前の「団体交渉」の章の下に置かれていた交渉単位及び交渉組合に関する何らかの規定(第8条)が存在していたことが推測される²)。この意味で、「団体交渉」の章は、24年労組法改正の経過の中において登場したものの、その過程で「失われた」章といえる。しかしながら、成立した24年労組法には結実しなかったとはいえ、改正の経過において、どのような団体交渉制度が構想されていたかを明らかにすること自体意義があり、また、同章の内容は団体交渉拒否の不当労働行為など、「法案転換」前から既に各次案において存在し、成立した労組法に規定されるに至った、団体交渉に関係する他の規定の理解にとっても、有益な手掛かりを与えうるものと考えられる。

以下、まず、各次案に先立つ、GHQによる24年労組法改正に関する勧告の関係する箇所を含めて、「団体交渉」の章の概要を紹介し、「団体交渉」の章にかかる24年労組法改正

¹ 「法案転換」については、遠藤公嗣『日本占領と労資関係政策の成立』(東京大学出版会、1989年)285-340頁、特に、304-334頁参照。

² 3(8)参照。

経過の基本的特徴について述べ、次いで、項目を改めてその内容と変遷を、次案ごと、テーマごとに辿ることとする³。

なお、24年労組法改正に先立つ時期である昭和23年12月20日に制定(公布)された公共企業体労働関係法(昭和23年法律第257号)では、昭和31年の同法改正により関係規定が削除されるまで、交渉単位制度(及び交渉委員制度)が採用されていた。24年労組法改正経過における「団体交渉」の章の検討においては、特に規定の文言に照らし、同法が参照されたと推測される箇所も存在する。以下の検討では、昭和23年制定時の公共企業体労働関係法における団体交渉に関連する規定(第3章(「団体交渉及び交渉委員の指名」)の規定)についても、関係する規定の箇所で、適宜言及する。

(2) 24年労組法改正経過の基本的特徴及び概要

GHQによる労組法改正に関する勧告では、既に、第1回勧告において、第1次案以降の団体交渉の章で規定されることになる事項が盛り込まれていた。同勧告では、既に述べたとおり、(i)「真の団体交渉を確立」するための、労使双方についての誠実交渉義務、及び、(ii)「多数支配の原則」を実現するための、交渉単位制度と排他的交渉代表制度の導入とが、基本的内容として提案されていた。第2回勧告、第3回勧告も、基本的提案内容については、第1回勧告と変わるところがない。

第1次案以降、第7次案までの各次案は、このGHQの勧告の基本的提案内容を踏まえて、労使双方についての誠実交渉義務と交渉単位制度及び排他的交渉代表制度との導入を図りつつ、これらの内容を具体化し、適切なものとするために試行錯誤を繰り返していったものと位置づけることができる。

第1次案(第20条から第27条の全8条)においては、労使双方の誠実団体交渉義務、交渉権限、労使による単位の決定、労働委員会による単位の決定、交渉組合の決定、単位及び交渉組合の決定についての異議申立、及び、異議申立の手続に関する規定、誠実団体交渉義務の内容に関する規定が置かれている。

第2次案(第20条から第27条の全8条、手書きの修正では1箇条(第22条の2)追加あり)においては、労使双方の誠実団体交渉義務及びその具体的内容に関する規定が1つの条文にまとめられた上で、団体交渉権限、交渉組合の権限、労働委員会による単位及び交渉組合の決定、単位及び交渉組合の決定についての異議申立、交渉組合を選出する選挙手続や異議申立手続にかかる全国労働委員会規則への委任、労働委員会に対する労働大臣等の援助、交渉組合であることの証明に関する規定が置かれている。

第3次案(第20条から第27条の全8条)では、労使双方の誠実団体交渉義務(具体的内容についての規定は削除されている)、団体交渉権限、交渉組合の権限、交渉組合が締結した労働協約の適用範囲、労働委員会による単位及び交渉組合の決定、不服申立(異議申立を改めたもの)、交渉組合を選出する選挙手続や異議申立手続にかかる中央労働委員会規則への委任(全国労働委員会規則への委任を改めたもの)、交渉組合であることの証明に関する規定が置かれている。

³ なお、本解題においてGHQ勧告、各次案として参照している史料については、第二章Ⅰ参照。また、それらの内容そのものについては、「条文史料篇」参照。

第4次案(第20条から第27条、及び、枝番(第25条の2、第25条の3)を加えた全10条)では、労使双方の誠実団体交渉義務の内容が詳細化され、団体交渉権限に関係して権限の明示に関する定めが追加されるとともに、事情変更の場合における単位または交渉組合に関する労働委員会の決定等の取消や変更に関する規定、及び、これに関する準用規定が新たに定められ(このため、条文数が全10条となっている)、これらに加えて、第3次案において既に存在した交渉組合の権限、交渉組合が締結した労働協約の適用範囲、労働委員会による単位及び交渉組合の決定、不服申立、中央労働委員会規則への委任、交渉組合であることの証明に関する規定が置かれている。

第5次案(労働省試案。第23条から第32条の全10条)は、基本的な構造は第4次案と同じであり、労使双方の誠実団体交渉義務、団体交渉権限、交渉組合の権限、交渉組合が締結した労働協約の適用範囲、労働委員会による単位及び交渉組合の決定、不服申立、事情変更の場合の単位又は労働委員会による組合に関する労働委員会の決定等の取消や変更、これに関する準用、政令への委任(中央労働委員会規則への委任を改めたもの)、交渉組合であることの証明に関する規定が置かれている。

第6次案(第38条から第50条の全13条)では、労使双方の誠実団体交渉義務、団体交渉権限に続けて、新たに、交渉単位及び交渉組合の制度の趣旨に関する規定が1箇条設けられた。その上で、交渉単位及び交渉組合に関する規定が組み替えられ、労使による交渉単位の決定、労働委員会による交渉単位の決定、交渉組合の決定、交渉組合の権限、交渉単位または交渉組合の廃止または変更、という形で規定し直されている。このほか、第5次案にある不服申立、準用、交渉組合が締結した労働協約の適用範囲、交渉組合であることの証明、政令への委任に関する規定が置かれている。

第7次案は、第6次案とほぼ同一内容である(3(7)参照)。

全般的には、第1次案から第2次案、第3次案から第4次案、第5次案から第6次案の間において比較的大幅な修正が加えられている(なお、第2次案から第3次案の間においても、これらに次いで、比較的修正が加えられている)。

いわゆる「法案転換」後の第8次案以降は、「団体交渉」の章は、法案から姿を消しており、存在していない。法案転換後における団体交渉に関係する規定としては、現行労組法第6条に相当する規定及び第7条2号に相当する規定があるのみである(なお、第10次案について、1(1)及び3(8)参照)。この、現行労組法第6条に相当する規定については、第8次案以降、修正は加えられず、現行労組法の一内容となるに至っている。

2 GHQ勧告の内容

(1) 第1回勧告

GHQの第1回勧告では、「二、労働組合法(一九四五年十二月二十一日)及び労働関係調整法(一九四六年十二月二十七日)改正に対する提案」の「1.労働組合法」の下にある、「B 真の団体交渉を確立すること」及び「C 多数支配の原則」の2箇所において、第1次案以降第7次案に至るまでの「団体交渉」の章に関係する提案がなされている。

「B 真の団体交渉を確立すること」では、20年労組法が団体交渉の権限に言及するのみであることを批判して、誠実交渉義務を課す(誠実に交渉しないことを違法とする)べきことを主張している。また、この誠実交渉義務は、使用者のみではなく、労働組合(組合

代表)にも課されるべき義務であるとしている。更に、誠実に交渉をなしているか否かの判断を、労働委員会に委ねるべきとしている。

「C 多数支配の原則」では、被用者の多数の支持を得た組合がある場合には、当該組合が、労働条件について、全ての被用者を排他的に代表するとの原則(なお、この多数支配の原則は、Bで述べられている、使用者の側の誠実交渉義務の基礎となっているとの指摘もなされている)を、この前提となる交渉単位制度を含めて、立法として規定することを勧告している。なお、排他的代表たる労働組合が存在しない場合には、各労働組合がその代表する被用者のために団体交渉をなしうるとされ、このような代表者が選ばれていない場合には、個々の被用者等の苦情申立権が認められるとされている。

「排他的代表の権利について反対の要求」がある、すなわち、いかなる単位において、どの労働組合が排他的代表となるかについて争いがあるときには、中央労働委員会の中立委員が、交渉単位の決定及び交渉代表の決定をなしうる旨の規定も提案している。決定の権限が中央労働委員会ではなくその中立委員にあるとされていること、また、決定されるべき交渉単位が、ある適当な交渉単位ではなく、「最も適当」な交渉単位とされていること、最適交渉単位の決定にあたり、被用者の要求、相互の利害関係、労働関係の歴史の各項目について、考慮すべき要素を詳細に挙げていることが特徴である。

このように、GHQの第1回勧告において既にかかなり具体的な形で団体交渉に関する改正提案がなされていた。そして、以下で述べるとおり、この第1回勧告の具体的な立法規定の提案は、その多くが第1次案(及びそれ以降の案)の規定に盛り込まれている。

(2) 第2回勧告

GHQの第2回勧告も、第1回勧告と同じく、労使双方の誠実交渉義務、交渉単位制度及び排他的交渉代表制度の導入を提案している。具体的な提案も、第1回勧告とほぼ同じである(相違点としては、誠実交渉義務の一具体例として、使用者は被用者側の提案を拒絶する場合に、これに対する意見を述べ、またはこれに代わる提案をすべきこと等を述べていた段落がないこと、苦情申立権の内容が異なっていること(第2回勧告の翻訳では、代表者の選出がなされていない場合に限らず、何時でも個々の被用者等が苦情申立てをできる、と解しうる訳になっている)等が挙げられる)。

(3) 第3回勧告

GHQの第3回勧告は、第1回、第2回勧告に比べて比較的簡単なものであり、原則的な考え方について言及するにとどまっているが、労使双方についての誠実交渉義務と、交渉単位制度及び排他的交渉代表制度とを定めるべきとする点では、第1回勧告、第2回勧告と同様である。なお、誠実交渉義務に関して、第2回勧告では言及されていない、相手方の申し出に解答(回答)するといった、具体的内容が例示されている。

3 各次案の内容

(1) 第1次案

既に述べたとおり、20年労組法においては、団体交渉に関して、労働組合の章において、労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者の団体交渉権限が規定されているのみで

あった。これに対して、第1次案では、団体交渉の章において、労使双方についての誠実な団体交渉義務、単位及び交渉組合の決定、を2つの主要な柱とする規定が置かれている。

GHQの勧告(特に第1回勧告)との関係では、そこで提案されていた内容が、ほぼ採り入れられている(第20条、第22条、第23条第1項、第24条、第27条)。GHQの提案と異なるのは、「交渉単位」という文言及び「排他的」という文言が用いられていない(前者については、単に「単位」という文言が用いられている)こと、当事者間に争い等がある場合について、単位や交渉組合の決定が労働委員会の権限とされており、その中立委員の権限とはされていないこと(第23条第1項、第24条第3項)、労働委員会は、必ずしも「最も適当」な単位を決定することとはされていないこと(第22条参照—単に、「適当な単位」を決定しなければならないと規定するのみである)が挙げられる(なお、「中央労働委員会」ではなく、「全国労働委員会」との文言が用いられている)。

GHQの勧告にない規定と考えられるものは、単位、交渉組合の地位の存続期間に関する規定(第23条第2項、第24条第5項)、異議申立てに関する規定(第25条第1項及び第2項、第26条)、「著しい事情の変更」がある場合の、単位、交渉組合の地位の取消しに関する規定である(第25条第3項)。前2者については、昭和23年公労法に類似する規定が存在していた(交渉委員の任期に関する第14条第2項及び交渉委員選出についての異議申立てに関する第12条参照)。

各条文の基本的内容、特徴は、以下のとおりである。

第20条は、団体交渉義務について規定している(なお、第27条も、「労働組合と使用者又はその団体は、そのいずれか一方から団体交渉の申し出があったときは、それに応じ、一方から提案のあったときは、これに解答を与えなければならない。」として、一方からの団体交渉の申し出に必ずべきことを定めている)。上記のとおりGHQの勧告を受けたものであるが、労働組合及び使用者(または使用者団体)の双方について、団体交渉義務があるとされていること、また、団体交渉義務の内容として「誠意をもって」交渉を行うべきとされている(誠実交渉義務が課されている)点が、20年労組法及び現行労組法と大きく異なる点として注目される。

第21条は、20年労組法第10条と同内容の、団体交渉権限についての規定である(異なるのは、口語体に改められたことのみである)。

第22条及び第23条は、「交渉単位」についての規定である(ちなみに、「交渉単位」という表現が第24条で1箇所用いられているが、前後の文脈上表現が重複する(誤記と思われる)形になっており、全般的には、「交渉単位」という表現は用いられていない(単に、「単位」という表現が用いられている)とみることができる)。

第22条は、単位が、第一義的には労使の協議によって決められる旨を定めている(なお、協議の主体が厳密には誰であるかは、条文上、明らかとはいえない(第3次案と対比されたい))。

第23条は、協議による決定がなされない場合には、労働委員会が単位を決定すべき旨を定めている。労働委員会による単位決定の考慮要素を条文上具体的に列挙している(これもGHQの勧告を受けたものであり、GHQの勧告において言及されていないのは、作業所の地理的条件、作業所相互の関係に関する第4号のみであると思われる。なお、列挙されている考

慮要素の内容については、4 (3) (ア) 参照) 点に特徴がある⁴。なお、第2項は、いったん労働委員会により単位が決定された場合、変更、廃止が、将来に向けて永久にできないかのような規定(「前項の決定により単位が決定されたときは、その決定のあった日から、これを変更又は廃止することはできない。」)となっている。史料の当該箇所の下部には手書きで「？」との書込みがあるが、これは、上記のような解釈が生じうることによるものと推測される。

第24条は、交渉組合に関する規定である。交渉組合の決定は、第一義的には、単位内の労働者の義務であり(第1項)、過半数の支持(「同意」)により、決定される(第2項)。この過半数の支持をどのように判断するかについては、定めは置かれていない。労働者による決定がなされない場合は、労働委員会が、労働者または労働組合からの申請を受けて、決定する(第3項)。労働委員会による決定は、必ず選挙によらなければならないとはされていない(むしろ、例外とされている)点の一つの特徴がある(第4項)。これもGHQの勧告で既にこのような提案がなされているものであるが、ワグナー法時代のNLRA Sec. 9(c)は、選挙以外のしかるべき方法による認証を認めており、遠くはこれを踏まえたものではないかとも推測できる。なお、第4項は、「前項の決定を行うときは、労働委員会は、特別の事情によって必要と認める場合は、単位の労働者に対し、その多数の意見を確かめるために、無記名投票による選挙を命じ、これを管理することができる。この場合において、この選挙における有権者の指定、選挙の日についての適当な事前通告の発送、適当な投票場の選定、選挙管理者の任命及び通告並びに迅速、正確、且つ公正な投票の計算方法についての保障等選挙の管理に関する必要な事項は、労働委員会規則で定める。」との規定であり、交渉委員の最終的選出に参加すべき主体の決定について規定する昭和23年公労法第11条第3項⁵に極めて類似する規定である。第5項は、認証障壁(certification bar)⁶に類似する規定である。

第25条第1項は、第23条の規定による地方労働委員会による単位決定についての異議申立手続を、第2項は、第24条の規定による地方労働委員会による交渉組合の決定についての異議申立手続を定めている。第3項は、「著しい事情の変更」の場合に、全国労働委員会が、

⁴ なお、アメリカのNLRAにおいては、1947年改正により、熟練職被用者の単位、専門職被用者の単位、警備員の単位に関する規定が追加されたが、第22条のような規定は組織化の範囲・程度を支配的な要素とすることはできないとの規定(Sec. 9(c)5)を別として、存在していない。

⁵ 当該規定は、以下のとおりである。「第一項第二号の決定を行うときは、労働大臣は、特別の事情があると認めるときは、職員の多数の希望を確かめるために、職員に無記名投票による選挙を命じ、これを管理することができる。この選挙における有権者の指定に関する事項、選挙日に関する適当な注意事項の決定、適当な投票所の選定、選挙監視者の任命、並びに迅速な、正確な、忠実な投票の計算の保障等選挙の管理に関する事項は、政令で定める。」

⁶ 認証障壁とは、アメリカのNLRAの下、NLRBが実施する選挙に関するルールであり、労働組合が交渉代表選挙で過半数の支持を得てNLRBにより認証された後、1年間は、交渉代表選挙の実施を認めないというものである。中窪裕也『アメリカ労働法(第2版)』(弘文堂、2010年)106頁参照。

労働委員会による単位、交渉組合の決定を、労使の申請を受けて、取消しうる旨規定している。

第26条は、労働委員会による単位あるいは交渉組合の決定のための申請等に関する手続を、労働委員会規則に委ねる規定である。

第27条は、第20条に関して上述した内容に加えて、誠実交渉義務の具体的内容として提案に対して「解答」(回答とすべきものと思われる。第2次案第20条第2項では「回答」とされている)すべき旨を定めている。

第1次案では、団体交渉を行うにあたり、第22条の規定によると単位を決定しなければならないとあり、また、第24条の規定によると交渉組合を決定しなければならないとあるが、単位を決定しない場合、交渉組合を決定しない場合の取扱い(不当労働行為の成否、労働協約の効力等)は明らかではない。なお、第3章(「不当労働行為」の章)に存在する第16条第4項では、「団体交渉の代表者に関するこの法律の規定により、労働者により自由に選ばれた代表者と故なく団体交渉を行うことを拒否すること」が、団体交渉に関する使用者の不当労働行為とされており、交渉組合との団体交渉拒否のみが不当労働行為とされているわけではないようにも考えられる。また、第5章(「労働協約」の章)に存在する第31条では、交渉組合が締結した労働協約について単位内の全労働者に対して規範的効力が及ぶ旨の規定があるが、労働協約の締結及び規範的効力それ自体は、第31条の規定の前におかれている第28条及び第30条で規定されており、交渉組合以外の組合による団体交渉、労働協約締結も、念頭に置かれているように思われる。

(2) 第2次案

第2次案は、第1次案に比べて大幅に修正されている。誠実交渉義務に関係する規定が統合されており、また、単位と交渉組合の決定に関する規定も統合されている。その上で、「援助の請求」(第26条)、「交渉組合の証明」(第27条)に関する規定が新たに設けられている。

第20条第1項(労使双方の誠実交渉義務についての規定)は第1次案の第20条に相当する規定であるが、団体交渉について、「労働協約の締結その他の目的のために賃金、労働時間等の労働条件その他の事項に関する」交渉とされている点が、第1次案と異なる(第1次案では、団体交渉権限に関する第21条で、「労働協約の締結その他の事項」に関する交渉として位置づけられていた)。第2項は、第1次案の第27条に存在した規定を、若干の字句修正を施しつつ移したものである(但し、同項は、第2次案に加えられている手書きの修正では、削除されている)。

第21条(団体交渉権限についての規定)については、団体交渉拒否の不当労働行為の規定(第16条第4号)と表現を揃えるためか、代表者について、「正当且つ自由に選ばれた」との限定が加えられている。

第22条(単位、交渉組合の決定と、交渉組合の権限についての規定)は全面的に修正されており、第1次案では、団体交渉を行うためには、単位が決定され交渉組合が選出される必要がある旨の文言であったのが、第2次案では、団体交渉を行う単位が決定された場合には単位内の労働者の過半数が支持する労働組合のみが団体交渉をなしうる旨の文言に改められている。また、単位内の労働者の過半数が支持する労働組合が決定されない場合につい

ては、第1次案と同様に、規定が存在していないが、第2次案に加えられている手書きによる修正では、GHQの勧告に沿う形で、労働組合が、当該労働組合の組合員（正確には、当該「労働組合を支持する労働者」）のために団体交渉をなしうることとされている（第2項の追加）。なお、手書きによる修正では更に、労働者の苦情申立権も規定されている（第3項の追加。これは、GHQの第2回勧告にほぼ沿った内容である）。このように、第2次案の第22条は、第1次案に比べて、交渉組合の権限や地位を明らかにする規定となっている。なお、第2次案では、少なくとも文言上は、交渉組合たりうる労働組合は当該単位内に組合員がいることが前提とされており、第1次案に比べて限定が加えられている。

なお、欄外には、第22条の2を設け、第32条の規定（交渉組合が締結した労働協約が、単位内のすべての労働者に適用される旨の規定）を移動させた上で、これに続く形で但書（単位内の交渉組合と、他のすべての組合及び非組合員との合意に基づく別段の定めの特許）を加える手書きの書込みがある。

第23条は、第1次案における単位決定と、交渉組合決定についての規定を併せたような（第23条と第24条の一部とを併せたような）形で、労働委員会による単位、交渉組合の決定について規定している。労働委員会が単位を決定する場合に、「最も適当」な単位を決定することになっていることが、（単に「適当な」単位を決定することとされている）第1次案とは大きく異なる（なお、GHQの勧告との関係では、これは、むしろ第1回勧告に沿った形での修正である）。単位決定に関する第2項の規定は、第4号（「関係労働者を一体と〔注：「を」の誤記か〕なした集団とみることができるかどうか）が加わっている点が、第1次案と特に異なる。第3項は、第1次案の第24条第4項第1文（労働委員会が交渉組合を決定するにあたり、特別の事情により必要とされる場合には、選挙を実施しうる旨の規定）に相当する規定である。第4項は、決定による不可変的効力を1年に限定しており、第1次案の第23条第2項の不合理と思われる点を修正している。

第24条は、基本的に、第1次案の第25条の異議申立に関する規定を移動させたものである。

第25条第1項は、第1次案における、第24条第4項第2文の選挙の管理に関する委任規定に相当する規定である。労働委員会規則ではなく、全国労働委員会規則に対する委任規定となっている点が異なる。第2項は、第1次案の第26条（委任規定）に相当する規定であるが、異議申立にかかる手続等についても委任の対象とされている点が異なる。

第26条は、労働委員会の、労働大臣または都道府県知事による援助の請求に関する規定であり、第2次案で新たに加えられたものである。手書きの修正では、削除されている。

第27条は、交渉組合であることの証明についての規定であり、交渉組合が請求した場合、労働委員会が交渉組合であることの証明書を交付しなければならない旨定めている。類似の規定が、昭和23年公労法14条第1項⁷に存在していた。

⁷ 当該規定は、以下のとおりである。「労働大臣は、関係者の請求があるときは、交渉委員であることの証明書を交付しなければならない。」

(3) 第3次案

第20条(労使双方の誠実交渉義務についての規定)については、第2次案への手書きの修正である第2項の削除が反映されている。これにより、この、第1次案(第27条)及び第2次案に存在した、一方から団体交渉の申出があった場合に当該申し出に応じ、また、一方から提案があった場合に他方が回答を示さなければならない旨の規定は、第3次案では姿を消す形となっている。なお、このうち、後半部分(一方の提案に他方が回答を与えるべきとする部分)については、第4次案から第6次案までにおいては、団体交渉を拒否し、または打ち切りうる場合の一つとして、相手方の提案に対して故なく回答を与えない場合が挙げられており(第4次案第20条、第5次案第23条、第6次案第38条。第5次案、第6次案においては、正確には、提案に対して対案を提出しない場合との規定である)、当該規定に実質的に承継されている。

第21条(団体交渉権限についての規定)は、基本的に第2次案と同じである。

第22条第1項(単位、交渉組合の決定と、交渉組合の権限についての規定)については、単位決定方法として、労使の合意が明示的に挙げられ(第2次案では明確にされておらず、第1次案では労使の「協議により」とされていた)、かつ、第1次案と比較して合意の主体が明確にされている(「単位内の労働者の加入する労働組合……及び組合員でない労働者の全部と使用者又はその団体との合意」と規定されている)点に第1の特徴がある。また、交渉組合が選出された場合は、交渉組合のみが「単位内の労働者の全部又は一部のために団体交渉をすることができる」と規定されており、交渉組合は、単位内の労働者の全部を代表する権限をも有するものの、常に全部を代表しなければならない(労働者にとっては、常に交渉組合により代表される)ということとはされていないように解しうる点に第2の特徴がある(第1次案、第2次案では、このように、単位内の一部の労働者のために団体交渉をなしうるか否かについては、明確な定めがない)。第2項、第3項については、第2次案の手書きの修正が基本的に反映され、労働者の過半数が支持する交渉組合が決定されない場合には単位内の労働組合が自己の組合員(支持する労働者)のために団体交渉をなしうること、労働者個人の苦情申立権を定めている。

第23条は、交渉組合の締結した労働協約の適用範囲について定めており、単位内の交渉組合の組合員以外のすべての労働者にも適用される旨規定する。この規定は、第1次案、第2次案では、「労働協約」の章におかれていたものである(第1次案では、第31条が、「交渉組合が使用者又はその団体と労働協約を締結したときは、その協約に定められた基準は、その単位における交渉組合の組合員以外のすべての労働者に対しても適用があるものとする」と定めており、第2次案も、第32条がほぼ同内容を定めていた(なお、第2次案では、「又はその団体」の文言が削除されている))。第1次案との比較では、対象となる労働協約が、使用者との間で締結されたものに限られている点が異なる。第2次案との比較では、第32条と基本的に同旨の規定である。第2次案では、手書きの修正で、第32条を第22条の2へと移した上で、但書を追加していたが、当該但書の追加は、本条では反映されていない。

第24条は、第2次案第23条(労働委員会による単位、交渉組合の決定についての規定)と基本的に同じである。第2項第3号については、第2次案において「単位の決定について、労働者又は労働組合がいかなる支持又は反対をしているか、又はいかなる運動若しくは示威的行為を行っているか。」とされていたが、第3次案では、「、又はいかなる運動若しくは示威

的行為を行っているか」の箇所が削除されている。

第25条は、第2次案第24条(異議申立についての規定)に相当する規定である。「異議」が「不服」に、「全国」が「中央」に改められている点、中央労働委員会は地労委の決定に対して判断しなければならない旨に改められた点が、第2次案までと異なる点である。

第26条は、第2次案の第25条(委任規定)に相当する規定である。「異議」が「不服」に、「全国」が「中央」に改められている点が、やはり第2次案までと異なる。なお、第2次案の第26条(援助の請求に関する規定)は削除されている(第2次案における手書きの修正を反映したものである)。この援助の請求に関する規定は第3次案で姿を消し、以降の草案においても見ることはできない。

第27条(交渉組合であることの証明に関する規定)は、第2次案と同じである。

(4) 第4次案

第4次案は、第3次案と比較して、比較的大幅な変更が加えられている。また、謄写版に対する手書きの修正も多い。

第20条(労使双方の誠実交渉義務についての規定)は、一定の事項について労使が団体交渉をなしうることと、誠実交渉義務を負うこととを、別々の項(それぞれ、第1項、第2項)で規定する形に改められている。具体的には、第3次案までは、一定の事項についての団体交渉を、誠意をもって、「行わなければならない」と規定されていたところ、第4次案では、第20条第2項が、団体交渉を「誠意をもって行わなければならない」とする形で第3次案の規定内容を承継しつつ、第1項は、一定の事項についての団体交渉を(「行わなければならない」ではなく)「することができる」と規定する形となっている。

その上で、第3項を新たに設けて、団体交渉を拒否または打ち切ることができる場合を具体的に規定している。この規定は、第2次案の第16条第4号(使用者の団体交渉拒否の不当労働行為を定める規定)の但書(「但し、その代表者が不当に多数である場合又はその団体交渉が著しく喧噪であり、連続して長時間にわたり若しくは著しく業務の運営を阻害する等、団体交渉を行うことを拒むのに正当な理由がある場合は、この限りでない。」)に由来するものと考えられ(第3次案第15条第4号但書も同旨を定めている。なお、第1次案第16条第4号にはこのような但書はない)、第4次案では、これが団体交渉の章に移された形となっている(第15条第4号では本条第3項を参照する形となっている)。手書きの修正で加えられている第3項第5号(「提案に対して相手方が故なく対案を提出しない場合」)は、第1次案の第27条、第2次案の第20条第2項に相当する内容を、団体交渉の拒否、打ち切り事由の側から定めた形となっている(なお、列挙されている具体的事由については、4(2)(イ)参照)。

第21条(団体交渉権限についての規定)では新たに、第2項で、相手方から要求された場合の交渉権限の範囲の明示義務が定められた。なお、時系列的には後になるが、類似する規定が、公共企業体労働関係法施行令(昭和24年5月31日政令第189号)第3条第3項⁸に存在している。

⁸ 当該規定は、以下のとおりである。「交渉委員会は、団体交渉を行うときは、それぞれその権限及び交渉事項を相手方に示さなければならない。」

第22条(単位、交渉組合の決定と、交渉組合の権限についての規定)は、誰が必要と認めるかは明確にしていなかったが、単位の決定ができる場合を、排他的な交渉組合を決定する必要がある場合に限定する形の規定となっている(第1項)。その上で、交渉組合の権限については、第3次案では、第1項が、交渉組合が決定されたときは、交渉組合のみが「単位内の労働者の全部又は一部のために団体交渉をすることができる」旨規定していたが、第4次案では、権限に関する規定は、第1項ではなく第2項で定めることとされ、交渉組合が決定された場合、交渉組合の権限の範囲外の事項を除き、他の労働組合は団体交渉をなすべからず、他の労働組合の団体交渉権限を否定する形に改められている。また、第3次案までは、「単位内の労働者の全部又は一部のために」などとして、人に注目する(人を単位とする)と解される権限規定であったのが、第4次案では、「交渉組合が団体交渉をすることができる範囲外の事項」については他の労働組合が団体交渉をなすことは妨げられないとして、むしろ権限事項に注目すると解される規定となっている点が特徴となっている。第3項(個々の労働者の苦情申立権に関する規定)は第3次案とほぼ同じである。

なお、手書きの修正では、第1項と第2項について、採用しないとの趣旨と解される×印が規定全体に書き込まれている。

第23条は、第3次案では、交渉組合が締結した労働協約の適用範囲についての規定であったが、第4次案では、交渉組合に「適用される」労働協約の適用範囲についての規定となっている(もともと、手書きの修正では、交渉組合が締結した労働協約の規定へと直されている)。また、適用される対象として、交渉組合の組合員以外の労働者のみならず、新たに「その使用者」が挙げられている。第2項は、交渉組合が、他の労働組合、非組合員の同意を得た上で、これらのものために団体交渉をなし、労働協約等を締結しうる旨を定めている(第2項について、手書きの修正では、第23条の2として、条文を改める形に直されているが、同時に、採用しないとの趣旨と解される×印が書き込まれている)。

第24条(労働委員会による単位、交渉組合の決定についての規定)に関しては、第1に、第3次案までとは異なり、第1項が、労働委員会による決定について、「決定することができる」と、義務ではなく裁量と解される形に改められている。第2に、手書きの修正で、第1項第1号の「最も」が削除されており、第2次案において規定された「最も適当」な単位ではなく、(ある)適当な単位を定める旨の規定となっている(続く第5次案でも「最も」適当な単位を決定することは必要なく、単に適当な単位を決定することができることとされている)。第2項、第3項は基本的に第3次案と同じである。第4項は第3次案と同じである。

第25条(不服申立についての規定)は、第3次案における第1項の内容が、第1項、第2項に分けられている。

第25条の2は、第3次案における第25条第2項及び第3項の内容(事情変更の場合の単位または交渉組合の取消、変更権限及びこれに関する準用規定)を定めるものである。事情変更の場合の単位または交渉組合の取消、変更については、第3次案までは中央労働委員会(全国労働委員会)の権限とされていたが、第4次案では、当該単位等の決定等を行った労働委員会の権限に改められている点に、一つの特徴がある。

第25条の3では、労働委員会による単位、交渉組合の決定、決定の不可変的効力を不服申立て及び事情変更の場合の手続にも準用する規定が新たに設けられている。

第26条(委任規定)は、第3次案と、ほぼ同様の規定である。なお、手書きの修正では、

政令に委任する形に改められている。

第27条(交渉組合であることの証明に関する規定)は、第3次案とほぼ同様の規定である。

(5) 第5次案(労働省試案)

(ア) 第5次案の内容

第5次案は、全体的に、第4次案に加えられている手書き修正を反映したものである。第3次案から第4次案への変更と比べれば、比較的小幅な変更である。

第23条の規定(第4次案第20条、労使双方の誠実交渉義務についての規定)は、第4次案の手書き修正を基本的に反映している。第3項が定める、団体交渉をすることを拒み、又は打ち切ることができる場合に関して、第4次案で規定されていた各号の定めのうち、相手方が権限外の事項について団体交渉をしようとする場合(第5号)が削除され、第6号についても、要求事項に対して回答を与えない場合との定めが、提案に対して故なく対案を提出しない場合との定めへと改められている。

第24条(団体交渉権限についての規定)は、第4次案第21条とほぼ同様である。

第25条の規定(第4次案第22条、単位、交渉組合の決定と、交渉組合の権限についての規定)では、第1項において、単位決定及び交渉組合決定の必要性を判断する主体が明示される形に改められた(労働組合、組合員以外の労働者、及び、使用者又はその団体)。なお、文言上は、単位の決定に関与する労働組合は単位内に組合員が存在することが必要なく、更に、単位の決定に関与する使用者も、単位内に含まれるべき労働者を雇用している必要はないとも解しうる形に改められている(交渉組合については、第2項の文言上、単位内に組合員が存在することが必要とされている)。また、第2項は、第4次案とは異なり、交渉組合以外の労働組合が労働条件等について交渉しえないという規定から、交渉組合のみが交渉できる旨の規定に再度改められると共に、交渉権限に関して、単位決定の際に団体交渉をする事項について明示された場合は当該事項、明示がない場合には労働条件その他の労働者の待遇の基準に関する事項とする旨の定めが新たに加えられている。

第26条の規定は、第4次案第23条で、交渉組合に「適用される」労働協約についての規定として定められたものが、再び、交渉組合が「締結した」労働協約についての規定とされている(第3次案に復した形となっており、第4次案に対する手書きの修正を反映したものである)。また、適用される対象として、単位内のすべての労働組合が加えられ、適用されるのが、待遇に関する基準のみならず、労働協約そのものへと改められている(これも、第4次案に対する手書きの修正を反映したものである)。第4次案第23条にあった第2項は削除されている。

第27条の規定(第4次案第24条、労働委員会による単位、交渉組合の決定についての規定)は、第4次案における手書きの修正を反映して、第1項第1号の「最も」が削除されており、最も適当な単位ではなく、(ある)適当な単位を定める旨の規定となっている。

第28条の規定(第4次案第25条、不服申立についての規定)では、地方労働委員会の決定についての不服申立を、当該地方労働委員会を通じて、中労委に行う形に改められている(第4次案における手書きの修正を反映したものである)。

第29条(第4次案第25条の2、事情変更の場合の単位または交渉組合の取消、変更権限及びこれに関する準用規定)、第30条(第4次案第25条の3、不服申立、事情変更の場合の手続につい

ての準用規定)、第32条(第4次案第27条、交渉組合であることの証明についての規定)は、第4次案と基本的に同じである。第31条(第4次案第26条、委任規定)は、第4次案に対する手書きの修正を反映して、政令への委任規定へと改められている。

(イ) 公聴会における議論

第5次案(労働省試案)に基づいて行われた、昭和24年2月20日開催の公聴会(簿冊⑦641-714頁。以下、「簿冊」の表記は省略する)では、「団体交渉」の章について、当局側から、交渉単位制度について、労働組合運動の分裂を凶るものではなく、むしろ、労働戦線の統一を企図するものである旨の概要説明がなされた(⑦646頁)上で、以下の意見表明等がなされている(⑦687頁以下。労働協約の章と併せて意見表明、質疑応答が行われている)。

労働者側からは、団体交渉(及び労働協約)の章の規定は、憲法28条による団体交渉権の保障に様々な制限を加えるもので憲法違反である、具体的には、(i) 団体交渉を行わせるのが望ましいか否かに関しては、労働委員会が斡旋を行うことができるのであって、団体交渉の拒否ないし打ち切りをなしうる事由を規定する第23条第3項や、第24条第1項の「正当」、「自由」等の文言は不当な団体交渉権限の制限をもたらす、(ii) 権限の範囲の明示について定める第24条第2項は悪用の恐れがある、(iii) 交渉単位制度について、アメリカにおけるC I Oの発展を踏まえたものであり日本では不要であり(むしろ、第二組合を取り締まるべきである)、また、幹部組合などが単位決定についての同意を要する当事者となると団体交渉権行使への掣肘となるなど、労働戦線統一を侵害する以外の何物でもない、(iv) 地方の実情に疎い中労委に単位決定取消等の権限を認めるのは不適切である、(v) 第23条第2項に、そもそも、使用者は申し入れがあった場合に、団体交渉に応じなければならない旨の定めを設けるべきであるといった意見が出された(⑦688-689頁(林)、⑦691頁(佐藤)、⑦693-694頁(上條(総同盟))。

使用者側からは、基本的に賛成であるが、(i) 団体交渉の目的、交渉範囲明確化のため、第23条第1項の「労働協約の締結その他の目的」、「賃金、労働時間等の労働条件その他の事項」を、それぞれ、「労働協約の締結及びこれに準ずる目的」、「賃金、労働時間等の労働条件及びこれに準ずる事項」に改めるとともに、管理運営事項を除く但書を設ける、(ii) 第24条第1項などにおける組合の委任を受けた者に関する規定を削除するなど、交渉権限の第三者委任を認めないようにする、(iii) 第23条第3項が列举する団体交渉の拒否や打ち切りの事由に該当する行為を不当労働行為とするべきである(⑦690頁(菊池(鉄鋼連盟))、⑦692頁(森田))といった意見が出された。

中立の立場からは、単位制度は、これを必要とする状況が生じてから法改正を検討すれば足りる、実施するとしても労働委員会が適切に関与することができよう猶予期間を設けるべきである(⑦691頁(山代)、⑦693頁(鮎澤))といった意見が出された。

このほか、質疑応答において、(i) 労働委員会が単位を決定する期間について定めがないことに関して、適当でない場合単位を決定しなくてよい、及び、時間をかけて実情調査をして決定してよいとの趣旨で期間を定めなかった、(ii) 単位が決定されない場合には、「自由に従来通りに」団体交渉ができる(使用者が労働委員会に単位決定の申請をしても、決定されるまでは従来通り団体交渉に応じなければならない)、等のやり取りがなされている(⑦695-699頁)。

なお、この質疑応答に関連して、当局側から、交渉単位制度について定める25条以下の規定の説明がなされているが、その中で、第29条の事情変更による単位等の変更の規定に関して、企業の分割により工場が分かれた場合のほか、第1組合から第2組合に移籍者が相次いで多数派が変わったといったことが事情変更の例として言及されている(⑦698-699頁)。

(6) 第6次案

第6次案は、全体的に、第5次案に様々な形で、大幅に、修正が加えられている。規定の位置が入れ替わっている箇所も多く存在する。

第38条(第5次案第23条に対応する、労使双方の誠実交渉義務についての規定)では、第1項で、団体交渉をなしうる事項として、「その他の事項」の箇所が、「その他労働関係に関する事項」に改められている。第5次案での文言ではいかなる事項をも含みうると考えると、限定を加えるものということができる(上記(5)(イ)で紹介した、公聴会における使用者側意見も参照)。第2項は第5次案と同じである。団体交渉の拒否、打ち切り事由に関する第3項は、第5次案と比較して、第2号(「労働組合又は使用者若しくはその団体の団体交渉に当る者が不当に多数である場合」)について、不当に多数か否かの対象が、代表者又はその委任を受けたものに限らず、団体交渉に当たる者として、実態に着目するものと解される形に改められている。また、第5次案の第3号(「団体交渉が著しくけん騒であり、連続して著しく長時間にわたり、又は著しく業務の運営を障害する場合」)が削除されている。更に、第5次案における第4号(第6次案では第3号に繰り上げ)の「不必要」が、「不当」に改められ、「団体交渉に、不当に個人の生活をおびやかすような行為が伴う場合」とされている。

第39条(第5次案24条に対応する、団体交渉権限についての規定)では、第2次案以来存在した、代表者について、「正当に、且つ、自由に選ばれた」との限定する趣旨の文言が削除されている。また、「団体交渉をする権限」が、文言上単に「交渉をする権限」となっている。

交渉単位の決定、交渉組合の決定の規定は、詳細化されている。

まず、第40条はこれまでにない、交渉単位制度の趣旨に関する規定を置いている。この規定において、初めて「交渉単位」、「排他的」との文言が利用されるようになっている。

第41条(第5次案第25条に対応する規定)は、労使の合意による交渉単位の決定について規定する。この労使の合意による決定にあたり、第5次案第25条とは異なり、唯一の交渉組合を決定する必要性は要求されなくなった。また、合意の主体について、「当該交渉単位に含まれるべき労働者……の加入する労働組合、労働組合に加入しない労働者がある場合は、その労働者の全部及びこれらの労働者を雇用する使用者の全部」と、労働組合について、交渉単位に組合員が存在し、使用者についても、交渉単位の労働者を雇用していることが必要であると解される形へと改められているとともに、使用者団体が合意の主体から除かれることとなった。第5次案第25条第2項が定めていた交渉組合の権限に関する定めは、第44条へと移されている。第5次案第25条第3項が定めていた、個々の労働者の苦情申立権は削除され、草案から姿を消している。

第42条(第5次案第27条に対応する規定)は労働委員会による交渉単位の決定について定めている。第5次案第27条と異なるのは、交渉組合について争いがある場合か否かを問うて

いないこと、申請の主体について、第2次案以来要求されていた、「利害関係のある」労働組合、労働者、使用者又はその団体であることを、文言上要求しなくなったことである。

第43条は、交渉組合の決定について規定しており、交渉単位内の労働者の過半数が支持する労働組合を交渉組合としている(第1項)。当事者間に争いが無い場合(交渉組合であることに疑いが無い場合)には、過半数の支持を確認する手続については特に規定されていない。当事者から交渉組合の地位について疑いがあり申請がなされた場合、労働委員会が交渉単位決定に携わったときには、労働委員会が過半数の支持に従い決定をなしうる(第2項)。この場合において、特に必要ある場合には、無記名投票により過半数の支持を確認することができる(第3項。これは、第5次案第27条第3項に対応する規定である)。

第44条第1項は、基本的に、第5次案の第25条第2項(交渉組合の権限についての規定)を移したものである。確認的規定と思われるが、第2項において、交渉単位あるいは交渉組合が定められない場合に、交渉組合以外の労働組合が自己の組合員のための団体交渉を行うこと、また、交渉組合が決定している場合であっても、権限外の事項については交渉組合以外の労働組合が団体交渉をなしうることを定めている。

第45条は、第5次案の第28条(不服申立についての規定)と同様の規定である。

第46条第1項(交渉単位及び交渉組合の決定にかかる不可変的効力についての規定)は、第5次案の第27条第4項が基本的に対応する規定である。第5次案までは、労働委員会による決定についての規定であったが、第6次案では、規定の体裁上、交渉単位及び交渉組合が決定された場合全般についての規定となっている点に特徴がある。第2項が定める、交渉組合が存在する交渉単位の変更があった場合に交渉代表としての地位が失われる、という規定は、これまでにない規定である。第3項、第4項は、第5次案第29条の第1項、第2項(事情変更の場合の単位または交渉組合の取消、変更権限及びこれに関する準用規定)と基本的に同じである。

第47条は、第5次案の第30条(不服申立、事情変更の場合の手続についての準用規定)と同様の規定である。

第48条(交渉組合が締結した労働協約の適用範囲についての規定)は、第5次案の第26条に規定されていたものを移したものである。使用者団体が適用対象に加えられている点が異なっている。

第49条(交渉組合であることの証明についての規定)は第5次案の第32条、第50条(委任規定)は第5次案の第31条と基本的に同じである。第5次案と比較して順序が入れ替わっている。

(7) 第7次案

第7次案の日本語の一部についての史料及び第7次案を英語に翻訳したものと思われる英文史料(“Bill for Amending the Trade Union Law March 24, 1949”⁹)を踏まえると、「団体交渉」の章については、第6次案と、第7次案との間には、顕著な相違点は見いだせない。内容上は、第7次案は、第6次案に加えられた手書き修正の内容が反映されたものとなって

⁹ 当該史料は国立国会図書館憲政資料室で利用可能である(マイクロフィッシュ、請求記号はESS (B) - 16639及びESS (B) - 16640)。

いる¹⁰ (なお、第7次案を英語に翻訳したものと思われる上記英文史料では、条文の配列について、謄写版の第6次案のままとなっており、第6次案に加えられた手書き修正による入れ替えは反映されていない)。

なお、英文について細かい点を挙げると、第42条第1項柱書について、第6次案では、「労働者」との文言があるが、第7次案の英文では、これに対応する“worker”の文言はない。また、第6次案の第46条第3項への手書き修正である(第42条)「本文」に対応する文言も存在しない。更に、第48条について、第6次案では、「使用者団体」との文言があるが、第7次案の英文では、これに対応する“employers’ organization”の文言はない。単純な脱漏かもしれない。第49条の手書き修正も反映されていない(第50条の手書き修正は反映されている)。

更になお、「三月二十四日委員会案と試案との相違点に関する理由書」(「条文史料篇」III 11. 参照)においては、第7次案(上記のとおり、第6次案とほぼ同じである)の第4章(38条から50条)に関係すると思われるものとして、「第二十三条(本案第三十八条)関係」、「第二十五条(第四十条)以下単位制度」がある。そこでは、第6次案で加えられ、第7次案でも維持されている修正の理由が以下のとおり述べられている。

「第二十三条(本案第三十八条)関係

一、第一項の「その他の事項」を「その他の労働関係に関する事項」と改めたのは、当然のことながらその他の事項が不当に広く解釈されることを防止するためである。(使用者及び民自党の要望)

二、第三項第二号の「代表者又はその委任を受けた者」を「団体交渉に当る者」と改めたのは、不当に多数であることを禁止するのは単に法律上の代表者又は受任者に限らず、事実上交渉に当る者についてであるからである。

三、第三項第三号を落したのは、使用者に悪用される虞が多いのみならず、第七号で事実上排除され得るからである。(労働者特に総同盟からの希望)

第二十五条(第四十条)以下単位制度

公聴会において労使中立一致した意見で難解であるというので、説明的字句を加え平易に表現を変えたにすぎず、実体はなんら変えていない。」

(8) 第8次案以降

第8次案では、「団体交渉」の章は存在せず、関連する規定として、(団体交渉拒否の不当労働行為を規定する第7条第2号のほか)20年労組法第10条どおりとする第6条の規定が存在するにすぎない。

第9次案でも、同じく、第6条で、20年労組法第10条どおりとされているにすぎない。

第10次案(英文)においては、目次によれば、第2章(“Trade Unions”の章)の第7条、第8条が団体交渉に関係する規定と考えられる。第7条は、見出しが“Collective bargaining”と

¹⁰ 遠藤・前掲注1書において3月24日案と位置づけられているものと思われ、本書で第7次案(の日本語の一部)を構成するものと位置づけている、佐藤達夫文書1885(R28、コマ0116-0120)(第6次案(3月18日案)の「別紙」と思われるもの)における第40条の規定は、タイプミスと思われる字句の修正一箇所を別として、第6次案における手書き修正と同一の文言となっている。

なっており、また、“Final Draft of Labor Division, G. H. Q.”¹¹の第6条に対応する規定とされており、現行法の第6条と同様の規定と推測される。第8条は、見出しが“Bargaining unit and bargaining union”となっており（なお、“Final Draft of Labor Division, G. H. Q.”の対応する規定の欄は、空欄であり、対応する規定はないとの趣旨と解される）、交渉単位、交渉組合に関する制度と推測され、非常に興味深いが、残念ながら条文自体の存在は（英文、日本文共に）未確認である。

第11次案、第12次案及び国会提出法案については、成立した24年労組法（現行労組法）第6条の規定と完全に同一である。20年労組法第10条の規定を口語体に改めたのみの規定であり、かつ、第1次案において既にみられた規定とほぼ同一の文言の規定となっている。「団体交渉」の章の規定を設ける検討は、20年労組法が、この団体交渉の権限について定めるのみであるとの欠点の指摘にはじまったものであるが、結局、法案転換以降においては、この権限について定める20年労組法の規定がそのまま残されるのみとなった。

4 テーマごとの推移

(1) 序

1 (2) で既に述べたとおり、第7次案までの「団体交渉」の章は、「真の団体交渉を確立」するための、労使双方についての誠実交渉義務、及び、「多数支配の原則」を実現するための、交渉単位制度と排他的交渉代表制度との導入、を主な内容とするものであった。そして、これらを具体化する規定として、(i) 労使双方についての誠実交渉義務に関する規定、(ii) 団体交渉権限に関する規定、(iii) 交渉単位及び交渉組合の決定に関する規定、(iv) 交渉単位決定等についての異議（不服）申立に関する規定等、(v) 各種事項についての委任規定、(vi) 交渉組合であることの証明に関する規定が置かれていた。このほか、検討を経る過程で盛り込まれるも法案から削除されていった規定として、(vii) 援助の請求に関する規定、(viii) 交渉組合が締結した労働協約の適用範囲に関する規定などがある。

以下では、これらの具体的規定ごとに（なお、(i) 及び (ii) については、一括して取扱う）、各次案を経る中での変遷をたどることとする。

(2) 労使双方についての誠実交渉義務及び団体交渉権限

労使双方について、誠実に団体交渉を行う義務がある旨を定める規定は、第1次案から第7次案に至るまで一貫して存在していた。また、団体交渉権限に関する規定も、第1次案から第7次案に至るまで一貫して存在していた。もっとも、いかなる事項について団体交渉をなしえ、誠実交渉が義務付けられるかについては、変遷がみられる（団体交渉権限の主体についても若干変遷があるので、併せて取上げる）。また、第1次案から第7次案に至るまでの各次案は、誠実交渉義務に関して、いかなる態様の交渉が誠実義務違反を構成するかに関係する規定を置いている点に特徴があるが、その具体的内容についても、変遷がみられ

¹¹ この表題の文書がいつの時点のいかなる内容のものかは、解題執筆時点では確認できていないが（なお、遠藤・前掲注1書311-313頁は、本書にいう第9次案（4月5日の案）としている）、表題上、国会に提出され、成立した法案に近いものと推測される。

る。なお、これらの変遷のほか、団体交渉権限については、第4次案において、第2項が新設され、第7次案に至るまで、相手方から求めがあった場合に、権限の範囲について明示する義務が定められていた。

(ア) いかなる事項について団体交渉権限が認められ、誠実交渉義務が課されるか

第1次案の第20条は、労使双方が「誠意をもって団体交渉を行わなければならない」として、団体交渉について、特に対象事項を限定することなく、一般に誠実交渉義務があるとするものと解しうる定めがなされていた。また、関連して、第21条は、団体交渉権限について、20年労組法と同じく、「労働協約の締結その他の事項について」交渉権限を有する旨定めていたが、これを団体交渉の対象事項の定めとみた場合、「その他の事項」を含め、広く団体交渉をなしうると解される旨の定めとなっていた。

これに対して、第2次案以降では、誠実に交渉しなければならない対象事項をある程度具体的に規定する形がとられている。すなわち、第2次案の第20条では、「労働協約の締結その他の目的のために賃金、労働時間等の労働条件その他の事項に関する」団体交渉について誠実交渉義務がある旨定め、「その他の事項」という文言を盛り込みつつ、基本的には、労働協約の締結を目的とし、賃金、労働時間等の労働条件を対象事項として、誠実に団体交渉する義務がある旨の規定へと、修正が施されている。なお、このこととも関連するが、第2次案第20条は、第1次案の第20条及び第21条、20年労組法第10条と対比すると、団体交渉の目的（労働協約の締結その他）と、団体交渉で話し合われる対象事項とを分けて規定する形となっている（言い換えると、第1次案や20年労組法第10条は、目的と話し合われる対象事項との区別を意識していない規定となっていたといえる。このことは、20年労組法第10条と同一内容の現行労組法第6条にもあてはまるといえよう）。また、これに伴ってか、第2次案の第21条は、純粋に、団体交渉権限者が誰かということについての規定となっている（以上は、第3次案においても同じである）。更に、第4次案以降では、誠実交渉義務に関する条文の第1項において、（目的に加え）団体交渉をなしうる対象事項について定め、その上で、第2項において、当該事項についての団体交渉が、誠意をもって行われなければならない旨規定する形に修正されており、団体交渉の対象事項と誠実交渉義務とを、規定上別々に定める形をとっている。もっとも、誠実交渉義務が課される対象事項については、第2次案及び第3次案と同一である。

団体交渉の対象事項についての第2次案以降における重要な修正は、第6次案（及び第7次案）において加えられている修正である。すなわち、第6次案（及び第7次案）では、第2次案から第5次案までにおいて、団体交渉をなしうる事項が、「賃金、労働時間等の労働条件その他の事項」と定められていたのに対して、「賃金、労働時間等の労働条件その他労働関係に関する事項」と改められている（傍点解題執筆者）。この修正については、既に第7次案についての解題の箇所而言及したとおり、「三月二十四日委員会案と試案との相違点に関する理由書」において、使用者及び民自党の要望を受けて加えられたものであること、及び、「その他の事項が不当に広く解釈されることを防止する」との、団体交渉をなしうる対象事項、ひいては、誠実交渉義務が課される事項を限定するためのものであることが、明らかにされている。

第8次案以降は、このような、団体交渉をなしうる対象事項についての規定、誠実交渉義務に関する規定が法案から削除され、第6条が20年労組法第10条と同じく、「労働協約の

締結その他の事項」について労働組合の代表者等が団体交渉権限を有するとして、団体交渉権限の対象事項及び団体交渉権限者の双方を定める形に復している。団体交渉をなしうる事項については、第6次案のような限定がない形に復しているものの、同時に、第2次案から第6次案においてみられた一定程度の具体性も失われる形となっている。また、誠実交渉義務については、労使双方に認められるものであるかを含め、条文上は、完全に沈黙するものとなっている。

なお、20年労組法第10条に復した24年労組法第6条の規定に関して、国会審議に向けて準備されたと推測される「労働組合法案逐条説明」では、「本条は現行法〔注：20年労組法のこと〕と同じであって、交渉は、労働協約の締結その他の事項に関してなされるのであり、普通労働協約の締結を目的として、賃金、労働時間等の労働条件が交渉内容の主たるものとなるのであらうが、その他の事項についても交渉することができる」と述べられている。また、同様に国会審議に向けて準備されたと推測される「労働組合法案及び労働関係調整法の一部を改正する法律案予想質疑」では、団体交渉権限が認められる「その他の事項」に関して、「団体交渉はその交渉範囲が労働関係に限られるということは条理上当然」と述べられている。立法担当者としては、目的と話し合われる対象事項とを分けた上で、一定程度具体的な形で対象事項を規定していた第7次案までの規定を基本的に念頭に置きつつ、明文の文言がなくとも、第6次案で使用者及び民自党の要望を受けて盛り込まれたのと同内容の限定があると解する立場で第6条の内容を理解していたことが窺われる。更に、労使双方が誠実交渉義務を負う旨定めていた規定が法案から除かれたことに関連して、「予想質疑」では、「労働組合は団体交渉に応ずべき法律上の義務はない」と述べつつ、「労働組合が使用者が正当な理由により団体交渉を開くことを求めた場合に故なく之を回避することを認めるものではない」と述べており、労使双方が誠実交渉義務を負う旨の明文の規定が除かれた状況下においてもなお、使用者のみならず、労働組合も、団体交渉に誠実に応じることを期待していたことが窺われる。

団体交渉権限に関しては、いかなる主体が当該権限を有するかについても若干の変遷がある。すなわち、第1次案では、団体交渉権者は、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者」とされているが、第2次案から第5次案においては、代表者について、正当かつ自由に選ばれていることを必要とする旨の修正が加えられている。もともと、第6次案以降、この趣旨の文言は削除されており、第1次案（ひいては20年労組法第10条）と同一の文言に復している。

付言するに、団体交渉権限を有する主体に関しては、「労働組合の委任を受けた者」を削除すべき旨の主張が公聴会において使用者側からなされていたが、この文言は、20年労組法から成立した24年労組法に至るまで、一貫して維持された。この文言について、「労働組合法案逐条説明」では、『労働組合の委任を受けた者』とは、組合員たると、組合員外たるとを問わないのであって組合規約や総会等の決議で労働組合から交渉権限の委任を受けた者をいうのである。交渉には、当該労働組合のために行われる場合と個々の組合員のために行われる場合とがある。」として、「委任を受けた者」について、組合員であるか否かを問わないと説明されている。なお、上記説明にあるとおり、立法担当者は、団体交渉について、労働組合の為に行われる場合と、個々の組合員のために行われる場合とのいずれもがあると理解しており、個々の労働者の処遇なども団体交渉の対象となるとの考えで

あったことが窺われる(「予想質疑」においても、個々の組合員のための交渉をなしうることを前提にした記述が存する)。あくまで立法担当者の見解であり、また、今日の、いわゆる合同労組への駆け込み訴えのような場合とは念頭に置かれていた場合は異なると考えられるものの、現行法の解釈上も、参考になる点と思われる。

(イ) 誠実交渉義務の具体的内容

第1次案では、誠実交渉義務が労使双方にある旨規定する条文(第20条)とは別個に、第27条で、いわば断片的な形ではあるが、誠実交渉義務の具体的内容(一方から団体交渉の申出があったときの応諾義務と、提案への回答(法案の文言では「解答」)義務)を規定していた。第2次案では、これらの規定が一つの条文にまとめられたが、第3次案において、第1次案第27条に相当する規定はいったん姿を消すに至った。

これに対して、第4次案においては、団体交渉を打ち切ることができる場合を具体的に挙げる形で、誠実交渉義務の具体的内容が詳細に規定されるに至っている。第4次案で挙がられているのは、労働協約で団体交渉手続を定めた場合において、相手方がその手続によらないで団体交渉をしようとする場合(第20条第3項第1号)、労使の代表者もしくはその委任を受けた者が不当に多数である場合(第2号)、団体交渉が著しくけん騒であり、連続して長時間にわたり、または著しく業務の運営を阻害する場合(第3号)、団体交渉が不必要に個人の生活をおびやかすような行為を伴う場合(第4号)、相手方が権限外の事項について団体交渉をしようとする場合(第5号)、相手方が要求事項に対してその権限内の事項であるにもかかわらず回答を与えない場合(第6号)、第21条第2項に規定する権限の範囲の明示がない場合(第7号)、その他相手方が著しく誠意を欠き、団体交渉をすることを拒み、または打ち切ることがやむを得ないと認められる正当な理由がある場合(第8号)である。既に述べたとおり、この規定は、使用者の団体交渉拒否の不当労働行為についての規定の内容を本章に移したものである(なお、第4次案に対する手書きの修正では、第1次案第27条に相当する内容も再び盛り込まれるに至っている)。24年労組法の各次案を通じて、不当労働行為の禁止は使用者(側)についてのみ規定されていることとの関係では、第3次案までは、誠実交渉義務は、労働組合については、(不当労働行為の箇所における規定の対象ではなかった)ので)一般的、抽象的な形でのみ規定されていたのが、第4次案において、上記の規定を本章に移動させたことにより、使用者側と同じく具体的な形で規定されることになったとみることも可能である。この規定は、第7次案に至るまで、基本的に維持されている。主な変更点は、第5次案において、権限外の事項について団体交渉をしようとする場合が削除され、また、要求事項について回答を与えない場合について、提案に対して故なく対案を提出しない場合と改められた点(第4次案の手書き修正を反映したもの)、第6次案において、不当に多数の者による団体交渉の場合4団体交渉に当たる者へと、実態を踏まえたものに改められ、また、団体交渉が著しくけん騒である、長時間にわたる、といった場合が削除されている点である。なお、第6次案における変更については、3(7)で紹介した、これと同内容である第7次案についての、「三月二十四日委員会案と試案との相違点に関する理由書」において、前者については、「不当に多数であることを禁止するのは単に法律上の代表者又は受任者に限らず、事実上交渉に当る者についてであるから」、後者については、「使用者に悪用される虞が多いのみならず、第七号で事実上排除され得るから」とその理由が明ら

かにされている(後者については、労働者側、特に総同盟からの希望であることも明らかにされている)。

なお、「法務庁調意二発第一二号」(⑦387-410頁)では、法務庁の労働省試案に対する意見として、団体交渉を打ち切ることができる場合を具体的に列挙する形で誠実交渉義務の具体的内容を定める規定(第23条3項)について、労使双方の誠実交渉義務を定める第2項と併せて、削除しても不当な団体交渉の相手方を保護する点に置いて別段の不都合はない、また、不当な団体交渉については一般の民事、刑事法規に委ねて何らの不都合を生じないとして、削除すべき(存置すると、いたずらに使用者に団体交渉拒否の口実を与えることになる)との意見が述べられている(⑦397頁)。

(3) 交渉単位及び交渉組合の決定

交渉単位及び交渉組合の決定に関する諸規定においては、いずれの法案でも、基本的に、(i)単位の決定、(ii)交渉組合の決定、(iii)交渉組合の権限、(iv)単位及び交渉組合としての地位の存続期間、が規定されているが、規定の構造(規定のされ方)を含めて、各次案において、様々な変更が加えられている。交渉単位制度及び排他的交渉代表制度の導入にあたり、試行錯誤が繰り返されたことが窺われる。なお、特に第6次案は、交渉単位の趣旨に関する第40条が新たに設けられるなど、交渉単位及び交渉組合の決定に関する規定の構造が第5次案までと大きく異なっている点で、特徴がある(なお、「三月二十四日委員会案と試案との相違点に関する理由書」によれば、第6次案から維持されている交渉単位及び交渉組合の決定についての規定の修正は、公聴会において労使中立一致して同制度は難解との意見があったことを踏まえて表現を平易にしたものであるが、実体は変えていないとされている)。以下、上記の(i)～(iv)のうち、特に(i)～(iii)について述べる。

なお、「法務庁調意二発第一二号」では、法務庁の労働省試案に対する意見として、交渉単位及び交渉組合の決定に関し、労働委員会にかかる規定(第27条ないし第32条)を削除するべきとの意見が述べられている。その理由は、当事者の同意によらず交渉単位、交渉組合を決定することが、憲法28条の労働基本権保障が少数組合であっても及ぶこととは相入れないこと、この保障は「第三者または一般公衆の利益が絶対的にこれを要求する場合」には例外的に憲法との関係でも許されるところ、労働組合間の縄張り争いという、上記の場合に該当する事情がアメリカには存するが、日本では存在しないこと、更に、使用者による不当な団体交渉拒否と、団体交渉関係の細分化を招き団結を不当に害することが指摘されている(なお、当事者の合意による交渉単位、交渉組合決定については、これらの事情は該当しないとして、削除は求めている)(⑦397-399頁)。

(ア) 単位の決定

第1次案第22条は、労使が団体交渉を行うにあたり、適当な単位を決定しなければならない旨定めており、文言上は、そもそも単位を決定しないと団体交渉を行えないような規定となっていた。このことを前提としつつ、同条は、第一義的には、労使の協議により単位が決定されることを念頭に置いていたと考えられる。そして、協議による決定がなされない場合で、労使の申請があった場合には、労働委員会が単位を決定すべき旨を定め、また、労働委員会が単位を決定するにあたっての考慮要素を具体的に列挙していた(既に述べたとおり、この考慮要素は、GHQの勧告を受けたものとなっており、基本的に、職階、

経験、義務、賃金、労働時間その他の労働条件における利害の一致の程度(第1号)、単位決定に関する労働者及び労働組合の支持、運動等の状況(第2号)、職階相互の関係等(第3号)、作業所の地理的条件等(第4号)、従来の労働関係、労働慣行の状況(第5号)からなっていた。なお、既に確定された単位の廃止、変更については、当該単位決定についての労働者の同意の有無や参加状況も考慮するとされていた(第6号))。

第2次案以降においては、第1次案とは異なり、基本的に、単位(及び交渉組合)が決定された場合に、一定の効果(具体的には、交渉組合の権限)が生じる旨の規定へと改められている(なお、既に述べたとおり、第2次案の元の案では、単位が決定されない場合について規定が存在していないが(このことは第1次案でも同じであるが、第1次案においては、そもそも団体交渉をなしえないと解することが可能である)、手書きによる修正では、第2項が追加され、GHQの勧告に沿う形で、労働組合が組合員のために団体交渉をなしうることとされている)。労使による単位決定については、第2次案の元の案では特に言及がないが、第2次案に対する手書き修正では、単位内のすべての労働組合、非組合員たる労働者、使用者の合意に基づき単位が決定されることを念頭に置く文言が加えられており、第1次案に比べて、明確化が図られている。また、労使の申請に基づく労働委員会による単位決定については、交渉組合の決定と併せ、第23条で規定されている。第1次案との重要な相違点は、労働委員会による単位決定にあたっては、「最も適当」な単位を決定するとされていることである(第23条第1項第1号。これは、同じ第2次案にある、労使の合意による決定の場合とも異なっている。なお、既に述べたとおり、GHQの勧告との関係でいえば、第1回勧告に沿ったものとなっている)。また、考慮要素については、第4号(「関係労働者を一体と[注:「を」の誤記か]なした集団とみることができるかどうか)が加わっている(以下、号数が繰り下げられている)点が、第1次案と特に異なる点である。

第3次案では、第2次案に対する手書きの修正を採り入れて、労使の合意により単位が決定されることが、文言上明示的に盛り込まれている(なお、第2次案に対する手書きの修正と比較すると、使用者団体が加えられている点が異なる)。労働委員会による単位の決定については、基本的に第2次案と同じである(考慮要素のうち、労働者等の支持等にかかるもの(第24条第2項第3号)については、一部文言が削除されている)。

第4次案は、基本的に第3次案と同内容である。但し、規定の構造がそれまでと比べて改められ、単位決定をなしうる場合を、排他的な交渉組合を決定する必要がある場合に限定する形の規定となっている。これは、第5次案においても同様である。第3次案との主な相違点は、労働委員会による単位決定について、労使の申請があったときに「決定できる」との文言に改められている点である(但し、具体的にいかなる相違をもたらす意図での修正であるかは、分からない)。第4次案に関する最も重要な修正は、手書きの修正によるものであり、労働委員会による単位決定について、「最も」の文言が削除され、単に適当な単位を決定することができる旨の規定に修正されている(第1次案の形に復している)点である。

第5次案は、単位決定に関しては、基本的に第4次案(に手書き修正を加えたもの)と同様である。

第6次案では、労使の合意による単位決定について、第4次案及び第5次案に存在していた、排他的な交渉組合を決定する必要がある場合に限定する趣旨の規定が削除されている。合意の主体については、労働組合について、当該単位に含まれるべき労働者が加入す

る労働組合とされた点、使用者団体が除かれた点が、第5次案までとは異なっている。労働委員会による単位決定については、第2次案から第5次案までと対比して、申請の主体について、「利害関係のある」労働組合、労働者、使用者、使用者団体であることを文言上要求しなくなった点が異なっている。

交渉単位の決定については、一方で、労使が決定する義務があるとの形から、労使が合意により決定できるとの形へと改められた上で、この合意に関して具体的にいかなる主体が当事者となるかを巡って、他方で、労働委員会による単位決定に関して、いかなる単位を決定するか(最も適当なものか、ある適当なものか)、及び、決定の際の考慮要素等を巡って、主に変遷をたどったといえる。

(イ) 交渉組合の決定

交渉組合の決定について、第1次案では、単位内の労働者は交渉組合を決定しなければならないこと、交渉組合は単位内の労働者の過半数の同意を得たものであること、労働者により決定がなされず、労働者ないし労働組合から申出があった場合には、労働委員会が交渉組合を決定すべきこと、労働委員会による交渉組合の決定において特別の必要がある場合には無記名投票による選挙を実施すること(既に述べたとおり、これはGHQの勧告に沿ったものであるが、選挙による交渉組合の決定が例外的な決定方法とされている点は、重要な特徴の一つである)ができること等が定められていた。

第2次案においても基本的には同様の定めがなされているが、規定の構造の変化に伴い、単位内の労働者は交渉組合を決定しなければならないとする旨の文言が除かれていること、労働委員会による交渉組合の決定が、交渉組合に関して争いがあり、利害関係のある労使(労働者、労働組合、使用者または使用者団体)から申し出がなされた場合とされている点が異なっている。第3次案以降第5次案までにおいても、交渉組合の決定についてはこの第2次案の内容が基本的に維持されている。これに対して、第6次案及び第7次案では、労働委員会が交渉組合を決定する場合として、労使の申請を受けた場合のほか、労働委員会が単位を決定(ないし変更等)した場合をも挙げている点(これと対比すると、第5次案までは、単位の決定を労働委員会が行った場合でも、交渉組合は労使で決しうると解しうる規定となっている)、また、申請主体たる労使について、交渉組合であるか否かについて疑義があるとして単位内の労働者、労働組合、使用者または使用者団体から申請がなされた場合として、利害関係があるか否かを文言上要求しなくなっている点で、それまでの法案とは異なっている。

交渉組合の決定については、交渉組合は、交渉単位内の労働者の過半数の支持を得ていることにより決定されるが、労働委員会の関与なく(労使により)決定される場合における過半数の支持の確認手続は、一貫して、規定されることがなかった点、労働委員会により決定される場合でも、原則的な過半数の支持の確認方法は不明であり、選挙により過半数の支持を確認するのは例外的とされていた点に特徴がある。

(ウ) 交渉組合の権限

(ア)で述べたとおり、第2次案以降においては、単位が決定された場合に交渉組合がいかなる権限を有するかについて定めが置かれている(第1次案は、このような形の定めを置いていなかった)。

第2次案では、単位が決定された場合には、交渉組合のみが団体交渉をなしうる旨定め

られていた。なお、手書きの修正では、単位が決定されない場合については、労働組合がその組合員のために団体交渉をなしうること、及び、交渉組合の有無にかかわらず、労働者の苦情申立権が認められることが加えられていた（いずれも、GHQの勧告に沿うものである）。なお、この苦情申立権は、第5次案までは同様に存在するが、第6次案において、削除され、以降の法案には存在しない。

第3次案では、交渉組合は、単位内の労働者の全部または「一部のために」団体交渉をなしうる、との規定に修正されており（第2次案に対する手書き修正で、既にこのような修正が加えられていた）、交渉組合の権限について、単位内の労働者の全部を代表する権限をも有するものの、常に全部を代表する必要はないと解しうる規定へと改められている（第1次案、第2次案の元案では、このように、単位内の一部の労働者のために団体交渉をなしうるか否かについては、明確な定めがなかった）。

第4次案では、単位及び交渉組合が決定された場合、交渉組合の権限の範囲外の事項を除き、他の労働組合は団体交渉をなしえないとの定めが置かれ、第3次案までと対比して、労働者の範囲（「人」単位）に注目するよりも、対象事項（「事項」単位）に注目する形で、権限が定められる形に改められている。もっとも、第4次案は、この交渉組合の権限事項の範囲がどのように決定されるかについては、定めを欠いている。

第5次案では、第4次案とはいわば表現を裏表にする形で、単位が決定された場合には、交渉組合のみが団体交渉をなしうる旨の規定に改められると共に、いかなる事項について交渉組合が団体交渉をなしうるかを明示する形での修正が施されており、(i) 単位決定の際に団体交渉をする事項が明示された場合には当該事項、(ii) そのような明示がない場合には、労働条件その他の労働者の待遇の基準に関する事項とされている。権限の明示がない場合、いわゆる債務的部分については交渉権限を有しない（むしろ、これについては明示されないと権限を有しない）と解されうる規定となっている。この第5次案の定めは、第6次案（及び第7次案）においても基本的に維持されている。

このように、交渉組合の権限については、第2次案以降、必ずしも、単位内の労働者のすべてとの関係で、もしくは、すべての労働条件事項について、代表するとされているわけではない点に、特徴がある。

（４） 交渉単位決定等についての異議（不服）申立等

第1次案の第25条では、地方労働委員会による単位及び交渉組合の決定についての全国労働委員会への異議申立手続、及び、「著しい事情の変更」の場合の、全国労働委員会による、単位、交渉組合についての決定の取消しについて定めていた。第2次案では、異議を受けた全国労働委員会が単位、交渉組合について判断する際にも、労働委員会による通常の単位、交渉組合決定手続が準用される旨の規定が加わり、また、「著しい事情の変更」の場合について、取消のほか変更もできるとされている点が、第1次案と異なる。第3次案は、第2次案に基本的と同じであるが、「異議」の文言が「不服」へと、また、「全国労働委員会」の文言が「中央労働委員会」へと改められている。第4次案において、これらに相当する規定は3つの条文に分けて規定されるとともに、「著しい事情の変更」の場合の判断主体が、中央労働委員会ではなく、当該単位、交渉組合を決定または変更した地方労働委員会へと改められている（また、「著しい事情の変更」の場合の取消し、変更についても、不服申立て

ができるようになっている)。第5次案では、この第4次案と同様の規定となっている。第6次案(第45条、第46条第3項及び第4項、第47条。第7次案も同じ)も、これらと基本的に同様の内容を定めているが、第4次案、第5次案とは異なり、「著しい事情の変更」の場合の判断主体については、単に「労働委員会」とのみ規定されるにとどまっている。

(5) 各種事項についての委任

単位ないし交渉組合の決定等に関して必要な事項については、第1次案第26条が、労働委員会規則に委任する旨の定めを行っていた。第2次案では、交渉組合決定のための選挙手続に関する事項(これは、第1次案においては、第24条で労働委員会に委任する旨規定されていたものである)や異議に関する事項を含めて、全国労働委員会規則に委任する規定となっている。第3次案においては、「異議」の文言が「不服」に改められるとともに、中央労働委員会規則への委任規定となっている。第4次案以降については、委任内容については、基本的に変更はないが、第4次案に対する手書きの修正以降、政令への委任規定となっている点が、それまでの法案とは大きく異なる(なお、第6次案及び第7次案では、交渉組合の証明に関する事項も、委任の対象となっている)。

(6) 交渉組合であることの証明

第2次案において、交渉組合が労働委員会の関与により定められた場合について、交渉組合であることの証明に関する規定が、新たに盛り込まれた(既に述べたとおり、当時の公労法第14条第1項に類似の規定が存在する)。この規定は、その後、文言に若干の修正はあるが、内容上はほぼ同一のまま、第7次案まで維持された。

(7) 援助の請求

第2次案において、労働委員会による単位または交渉組合の決定に関する権限の行使について、請求があった場合、労働大臣または都道府県知事は援助を与える旨の規定が新たに盛り込まれた。もっとも、この規定は第2次案においてのみ見られ、その後の法案には見られない(第2次案に対する手書きの修正で既に削除されている)。

(8) 交渉組合が締結した労働協約の適用範囲

交渉組合が締結した労働協約の適用範囲については、第1次案においては、「労働協約」の章の下、第31条で規定されていた(第2次案においても、同様に、「労働協約」の章の下、第32条で規定されていた)が、第3次案において、団体交渉の章に移されることとなった。

第2次案までは、労働協約に定められていた基準について、限定を付することなく、単位内のすべての労働者に適用される旨の定めであったのに対して、第3次案の規定は、「労働条件その他の労働者の待遇に関する」基準のみ(規範的部分のみ、といいうるであろう)が単位内のすべての労働者に適用される旨の定めとなっている。とはいえ、第1次案、第2次案では、当該規定に先行する規定が、「基準」について、「労働条件その他の労働者の待遇に関する」基準を意味するものと解される定めを置いており、趣旨は変わらないとも解される。第4次案(の元案)では、単位内の労働者のみならず、その使用者にも適用があるとされている(なお、第4次案では、第2項が設けられ、交渉組合が、同意を得て、交渉組合

以外の組合等のために団体交渉を行い、それらに適用される労働協約を締結しうる旨の規定も設けられているが、手書きの修正で削除されている)。第5次案では、労働者及びその使用者に加えて、単位内のすべての労働組合に適用されることとされるとともに、適用される対象事項については、交渉組合の権限について規定(第25条第2項)が設けられるようになったことに一致させる形で、当該権限事項(単位決定時に明示された場合には当該事項、明示がなければ、労働条件その他の労働者の待遇の基準に関する事項)について締結した労働協約とされている。第3次案と比較すると、権限事項についての明示がある場合には、規範的部分のみに限定することなく単位内のすべての労働組合、労働者及びその使用者に適用されると解しうる規定となっている。第6次案においては、使用者について、「その交渉単位内の労働者を雇用する」使用者と改められ、また、「その団体」も適用対象とする形となっている(なお、第7次案の英文では、この使用者団体に該当すべき文言が存在していない。3(7)参照)。

なお、第2次案では、第32条において交渉組合が締結した労働協約の適用範囲について規定されるとともに、第32条の2で工場事業場単位の拡張適用について規定されていたが、両者の関係は明らかとはされていなかった。このことは、第3次案でも同様である(交渉組合が締結した労働協約の適用範囲については「団体交渉」の章の第23条に移されたが、同時に、「労働協約」の章の第32条が、引き続き工場事業場単位の拡張適用について規定していた)。第4次案以降、第7次案に至るまでは、工場事業場単位の拡張適用の規定は姿を消しており、交渉単位、交渉組合制度を基礎に、交渉組合の締結した労働協約を、他の労働組合の組合員や非組合員にも適用する形で整理が図られている(ちなみに、地域単位の拡張適用についての規定は、第1次案から第7次案までの間、一貫して、法案には登場していない)。

5 おわりに

第4章「団体交渉」の章における規定については、第1次案から第7次案までの中で、種々検討がなされたが、最終的には、交渉権限に関する20年労組法第10条の規定のみが(第2章「労働組合」の章において)存続する形となっている。第4章「団体交渉」の章の中心は、誠実交渉義務、そしてとりわけ、排他的交渉代表制度(交渉単位、交渉組合制度)であったが、後者については、産業別組合と職業別組合による縄張り争いの有無、というアメリカの労働組合運動との状況の違い、及び、参照したアメリカの排他的交渉代表制度についての理解及びその日本の実情との調和が不十分、困難であったこともあってか、各次案を経る中でも多くの規定内容の変更がみられ、導入に非常に苦慮した跡がうかがわれる。法案転換という事情の中で「団体交渉」の章の規定は、20年労組法において存在していた団体交渉権限の規定を除いて姿を消すが、排他的交渉代表制度については、上記のような状況があったことが断念要因の1つをなしていたものと推測される。

もっとも、第4章「団体交渉」の章検討の過程では、現在の労働組合法について考えるにあたって、直接ではないにしろ、参照に値する議論がなされている側面もあると思われる。例えば、団体交渉の権限、誠実交渉義務に関する規定は、現行の労組法と対比して考えた場合、団体交渉事項を、労働協約の締結等という団体交渉の目的と区分して規定する形となっていたと解することができ、義務的団交事項をどのように規定するべきかについての一つの考え方を窺うことができる。また、誠実交渉義務の内容について団体交渉を

打ち切りうる形で列挙していた規定は、使用者による不当な団体交渉打ち切りを誘発する懸念がもちろん考えられ、そのままでは参照しがたいであろうが、他方で、いかなる交渉が誠実ではないかが法規定上明らかでなく、労働委員会(ないし裁判所)での判断に全て委ねられている現在の状況と対比した場合、いくつかの事由については、労使双方にとって、一定の行為規範として有益である側面をも有していると思われる。更に、使用者のみではなく、労使双方に誠実交渉義務を課すべきか否かについては、難しい問題であるが、少なくとも、その要否については、立法論的な検討にあたって、議論の俎上に載せることがなされてもよいのではないかと思われる(なお、各次案を通じて、労働組合も誠実交渉義務を課されているものの、その違反は不当労働行為とはされていないというように、労働組合の誠実交渉義務違反の効果をどのように考えるかは、上記のとおり議論の俎上に載せるとしても、別に更に検討を要することであろう)。

現行法においては、第6条の交渉権限と、第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為禁止という、わずかな規定の下で、団体交渉にかかる様々なルールが解釈により形成されている状況にある。団体交渉は、労使自治の下、労使が自ら行うべきものではあるが、これら2箇条の規定を置くほかには、排他的交渉代表制度であれ、その他の制度であれ、一定の範囲の労働者について集合的な形で労働条件等を決定する制度的枠組みについてほぼ立法規定を有しない状態のまま、後は労使に任せるということで本当によいのか、今一度、検討する必要があるのではないかと思われる。

V 不当労働行為解題

中 窪 裕 也

1 はじめに

不当労働行為に関する規定は、構成と章立てが、第8次案で大きく変化した。起草作業の開始当初から第7次案までは、「第三章 不当労働行為」という独立の章が存在し、その中で、禁止される不当労働行為を定めた実体規定に続けて、これに対する労働委員会の救済命令などの手続規定も設けられていた。しかし、第8次案以降はこの章が消滅し、現在と同じような、実体規定は「第二章 労働組合」の中に(7条)、手続規定は「第四章 労働委員会」の中に(27条)、という形がとられるようになった¹。

いずれにしても、「不当労働行為」という名称は、昭和24年労組法によって初めて採用されたものである。昭和20年法からの変更のポイントは、①実体規定として、従前の不利益取扱いおよび黄犬契約(現7条1号)に、団交拒否(同2号)と支配介入・経費援助(同3号)が加わったこと、②手続規定については、従前の直罰主義を改めて、労働委員会が救済命令を発する、いわゆる行政救済のシステムがとられたこと、という2点にある。

どちらもアメリカ的な色彩が濃厚であり、GHQ勧告がその基礎にあることは言うまでもない。ただ、途中までは、交渉単位制や誠実交渉義務を定める「第四章 団体交渉」の規定と相まって、相当に大胆な制度改革が意図されていた。ところが、上記の第8次案による転換によって、特に実体規定が大幅に簡素化し、たいへん中途半端な内容になったことは否定できない。

以下では、実体規定と手続規定とに分けて、このような不当労働行為に関する規定の動きを追っていくが、手続規定については、「第三章 不当労働行為」の中に含まれていた第7次案までを対象とする。「第四章 労働委員会」に移動した第8次案以降については、野田教授による後出の「VII 労働委員会」をご覧ください。

2 昭和20年法の規定とGHQ勧告

(1) 改正前の規定

昭和24年改正の経過を辿る前に、それ以前の規定内容と、これに関するGHQ勧告の内容を確認しておこう。

まず、不当労働行為規定の出発点は、戦前の法案にルーツを有する昭和20年労働組合法の11条であり、不利益取扱い(1項)と黄犬契約(2項)の禁止を定めていた。同条の違反に対しては33条に刑事罰が設けられていたが、労働委員会が処罰請求を行うことが、その適用の条件とされていた。

「第十一条 使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ其ノ他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ

使用者ハ労働者ガ組合ニ加入セザルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇傭条件ト為スコト

¹ 後に見るように、第10次案では、両者を再び連続させようとした痕跡がある。

ヲ得ズ」

「第三十三条 第十一条ノ規定ノ違反アリタル場合ニ於テハ其ノ行為ヲ為シタル者ハ六月以下ノ禁錮又ハ五百円以下ノ罰金ニ処ス

2 前項ノ罪ハ労働委員会ノ請求ヲ待テ之ヲ論ズ」

その後、昭和21年9月の労調法制定に伴う改正により、昭和20年労組法の11条は、次のように改められた。1項の不利益取扱いの理由として、組合の結成や組合への加入をしようとしたことと、労働組合の正当な行為をしたことが加わった点がポイントである(2項は不変)。なお、33条はそのままで変更されていない。

「第十一条 使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員ナルコト、労働組合ヲ結成セントシ若ハ之ニ加入セントスルコト又ハ労働組合ノ正当ナル行為ヲ為シタルコトノ故ヲ以テ其ノ労働者ヲ解雇シ其ノ他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ

使用者ハ労働者ガ組合ニ加入セザルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇傭条件ト為スコトヲ得ズ」

同時に、労調法には下記のような規定が設けられ、争議調整での発言または争議行為を行ったことを理由とする不利益取扱いが新たに禁止された。違反に対しては、やはり労働委員会の請求を条件として刑罰を科する、直罰主義が取られている。

「第四十条 使用者は、この法律による労働争議の調整をなす場合において労働者がなした発言又は労働者が争議行為をなしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対し不利益な取扱をすることはできない。但し、労働委員会の同意があつたときは、この限りでない」

「第四十一条 前条の規定の違反があつた場合においては、その行為をなした者は、これを六箇月以下の禁錮又は五万円以下の罰金に処する」

「第四十二条 第三十九条及び前条の罪は、労働委員会の請求を待ってこれを論ずる」

(2) GHQの勧告

GHQは、昭和20年法が制定されて間もない段階から、その改正を促す立場を示していた。昭和21年8月22日に出された「総司令部労働諮問委員会」の最終報告は、既に、①使用者による組合への財政上の援助の禁止、②使用者が労働者と誠実に交渉することを要求される原理の規定、③労働委員会が積極的な手段をとることを使用者に命ずる権能の明文化、④団体交渉における多数決原理、⑤労働組合に対する官庁の監視および統制の排除、という5点を勧告していた²。これらのうち、①が現行労組法7条3号の経費援助に、②が7条2号の団交拒否に、③が27条以下の行政救済に、それぞれつながるものである。

次に、昭和24年法により近接するものとして、本史料に収められた3つのGHQ勧告が、

² 労働省『資料労働運動史・昭和20・21年』822頁。なお、①～⑤は筆者が趣旨を要約したもので、原文ではない。

いずれも同年1月初頭に日本側に渡されている。第1回勧告と第2回勧告が、ほぼ同内容で、詳細であるのに対し、第3回勧告は、かなり簡略化されている。ここでは、第1回勧告を見ておこう。この勧告は、労働組合法の改正に関する提案として、次のような項目を掲げている。

- A 組合における民主主義
- B 真の団体交渉を確立すること
- C 多数支配の原則
- D 使用者の組合支配(会社御用組合)
- E 労働協約の無期限延長
- F 苦情処理機関
- G 山猫ストの問題
- H 施行手続及び罰則
- I 中央労働委員会の機能の再整備

これらのうち、B、C、Dの中に、不当労働行為の実体規定に係る提案がある。また、手続規定に関しては、Hに詳細な提案がなされている。

まず、Bでは、昭和21年勧告の上記②と同様、誠実な団体交渉の拒絶を違法と定めることが勧告されている。ただ、よく見ると、主体が「労使とも」になっている。1947年のタフト・ハートレー法の影響があるのかもしれない。

「従って、労働組合法は、労使とも、『誠意をもって互いに団体交渉をなすことを拒絶する』ことは違法であると規定すべきである。」

また、そこでいう団体交渉の意味に関して、Cでは、アメリカと同様の多数決原理が提唱されている。これは、昭和21年勧告でも上記④に定められていた。

「使用者が、誠実に団体交渉を行わねばならないという前述の勧告が、右の規定〔編注・適正交渉単位の被用者の多数によって選ばれた代表者は団体交渉を行うにあたり同単位の従業員全部を排他的に代表する旨を定める〕の基礎の上にたつものであることは当然である。」

続いてDでは、労働者組織に対する使用者の支配、干渉、財政的援助を違法とすることが勧告されている。昭和21年勧告の①では、労働者の自主的な組織に対する「無干渉政策」に言及しつつも、具体的には財政的援助の禁止だけを述べていたが、今回は、支配・干渉という言葉が用いられている点が目につく。

「使用者が次のことをなすことは違法である。『いかなる労働者組織に対しても、之が結成又は運営を支配し、干渉し或いは之に実質的な財政的援助その他の支援をあたえること。但し、福利、厚生施設に対する場合はこの限りでない。』」

さらに、Dでは、驚くべきことに、より一般的な形で「被用者にあたえられた権利」に関

する規定を設けることが提案され、しかも、その具体的な規定内容まで、前文および「第 1 条」という形で詳細に記されている。後者は、被用者の団結権と団体交渉権を明記し、これに対する使用者の干渉・抑制・妨害を禁止した上で、さらに、(A) 労働者組織の結成・運営に対する支配・干渉・財政的援助、(B) 労働者組織の構成員を鼓舞または失望させる目的による解雇や差別待遇、黄犬契約、(C) 誠実な団体交渉の拒絶、を違法とするものである。若干の差違はあるものの、アメリカの全国労働関係法における被用者の権利(7条)と、使用者の不当労働行為(8条(a))の規定を下敷きに行っていることは、明らかであろう³。

「労働組合法には、被用者にあたえられた権利を簡潔に集約することが適当と思われる。之に関する勧告は次のようなものである。

1 前文、本法の目的は、産業上の紛争を友好的に解決するための基本的慣行を奨励することにより、産業不安を最少限にすること、労使双方の団体交渉の力を均等にするのを奨励し、以て労働者の地位の向上をはかること、労働者が全く自由に団結し、自主的に組織を行い、その雇傭条件につき交渉するためその代表者を自ら真に選挙し、又はその他の相互扶助乃至相互防衛を行うにあたって之を保護すること、及び、団体交渉の慣行と手続とを奨励することにある。こゝに之を宣言する。

2 第 1 条。 被用者の権利

1. 被用者は、自由的な組織を行い、労働組合を結成し之に加入し又は之を援助し、及び、自らえらんだ真正に選挙せられた代表を通じて団体交渉を行う権利を有する。

2. 使用者は、被用者が前項により保証せられた権利を行うにあたって、之に干渉し、之を抑制し、又は之を脅迫してはならない。さらに使用者が次の行為をすることは違法である。

(A) いかなる労働者組織の結成又は運営に対しても、之を支配し又は之に干渉を加え、又は之に実質的な財政的援助その他の支援を与へること。

(B) 労働者組織に加入している構成員を鼓舞し又は失望せしめる目的を以て、雇傭又はその継続、その他の雇傭条件につき、被用者を解雇し又はその意に反して差別待遇をすること。さらに、いかなる使用者も、雇傭の条件として、労働者が組合に加入し又は脱退することを要求してはならない。

(C) 団体交渉のためえらばれる代表者に関する本法の他の規定による被用者の代表者と、誠意を以て団体交渉を行うことを拒絶すること。」

次に、手続規定に関しては、Hにおいて、詳細な提案がなされている。そこでは、行政救済システムの必要性を指摘した上で、労働委員会の救済命令の内容を、中止命令および5種の措置命令(被解雇者のバックペイ付復職、御用組合の廃絶、誠実交渉、ポスト・ノーテイス、履行報告)という形で記し、さらに、そのための具体的な規定の内容を、裁判所の手

³ アメリカにおける使用者の不当労働行為は、①被用者の7条の権利行使に対する干渉・妨害・威圧、②労働団体の結成・運営に対する支配・介入、経費援助、③採用や雇用条件に関する差別による、労働団体の組合員たることの抑制または奨励、④被用者が全国労働関係法にもとづく申立や証言を行ったことを理由とする解雇その他の差別、⑤被用者の代表との団体交渉の拒否、という5つである。中窪裕也『アメリカ労働法(第2版)』(弘文堂、2010年)36頁を参照。

続も含めて示している。ここでも、行政救済の母国であるアメリカの制度が下敷きになっていることは、当然であろう。ちなみに、後に第8次案において不当労働行為の救済規定が「第四章 労働委員会」に移されたとき、それまで検討されていた条文に代えて、この勧告における提案条文とほぼ同内容の規定が出現しており、たいへん興味深いものがある。以下、長文になるが、勧告の内容を掲げておく。

「この法律は珍しく団結権及び団体交渉権の確立実施のための効果的方法を欠いている。起訴のために事件を検事に委託する場合のさけがたい遅滞は別としても、法律によって保障すべき団結の自由その他労働組合の諸権利の保護は、刑罰を設けることによって達成されない。それは将来の違反に対する一般的な障壁として役立つかもしれないが、裏をかゝれたり権利侵害を蒙った被用者や労働組合に救済をもたらすものではないし、又労働者がまたも不利な結果を蒙るという心配なしに再び自由に組合活動に従事し得るという必要な保障を提供するものでもない。使用者は関係ある各自の企業においてこの法律の根本目的と調和した状態を再建するために概ね下に示すが如き確認し得る手続をふむように指示されなければならない。

だからこの法律がこれらの目的を達するためには、労働委員会の権限の中に、委員会の作用がもっと個々の事件の必要に応じ得るように設計される手段を設けることを勧告する。労働委員会に対しては、委員会が自らある使用者がこの法律に違反したと決定した場合にはすべて直にその違法行為を中止し且つ断念すべきことを指示する命令を発する権限が与へられなければならない。

更に労働委員会には、その使用者に匡正すべき地位の回復のための必要な措置をとることを命ずる権限が与へられなければならない。

即ち

1 使用者が労働者を合法的な組合活動の故に解雇した場合にはその被用者は以前の地位に復帰させられ且つ彼が不本意にも雇傭されなかった期間即ち不法な解雇から復職迄の間に得たであらう賃金が支払われるように命令することは全く論理的且つ妥当である。さもないとたとえ罰金が課せられたとしても彼はたいした負担なしにその工場の組合にとって欠くべからざるこれらの被用者を永久に除いて置くことができる。つまりリーダーをやめさせて組合を弱めるために使用者がその解雇権を行使することが可能となる。

2 使用者が会社組合を育成した場合には、その御用組合と締結したいかなる労働協約の廃棄をも含めてのその組合との関係における一切の成果を清算するように、又いかなる将来の関係をも絶つように命ぜらるべきである。労働委員会は更にこのような組織については永久に労働組合としての特権を剥奪すべきである。かくて被用者が合法的に組織のために努力するための素地をつくっておくわけである。

3 使用者が組合の代表者との交渉を拒んだ場合或は協定を結ぼうとする意思もなく単に役に立たない交渉をする場合には、使用者は組合代表者と誠意を以て交渉を開始するよう命令されなければならない。

4 労働者の権利の侵害が発見された場合にはすべてその使用者はその工場乃至企業の被用者のために、彼が以後違反をしないことを声明し、更に彼が被用者にもたらされた結果を改善するためいかなる実際の活動をしているかを声明する文書を詳細に発表しなければ

ならない。このやうな使用者による個人的な再保証は特に労働者が歴史的に未だかつて真の労働組合運動の自由を知らず且つ長きにわたって抑圧的手段にならされて来た日本においては心理的に極めて重要である。

5 最後に労働委員会の命令は、違反者に彼が命令に従った程度を示すように一定期限内又は随時に報告をするように指示すべきである。

提案された線にそつて法律をどう改正するにしても、労働委員会の命令の迅速な実施のために適切な手続規定が作られなければならない。現行の法律及び施行令によつて建てられた制度の下では、御用組合に関する第二条の場合のような若干の判定的機能は労働委員会の『決議』に拠っている。決議は都道府県知事に伝達されそれから行動に移されるべき決定がなされる。これにかえて労働委員会の決定及び命令は発せられると同時に、裁判所への上告を条件として、最後のなものとするやう勧告する。更に必要ある場合には労働委員会の命令は、守られていないという事実を地方裁判所に証明して、裁判所の司法権により履行され担保されるようにすることを勧告する。

左の条文を提示する。

『労働委員会が、或る使用者がこの法律の第何条に違反したと決定したならば、委員会はその事実認定を發表し、その使用者にかゝる行為を中止し断念し且つこの法律の精神を効果あらしめるべく、解雇された被用者を復職金を支払い或は支払わずに復職させることをも含めての確認し得る行為をとらせるやうな命令に服さしめること。

当該使用者は十五日以内にその命令に服するか或はその命令の適法性に異議を申し立てて地方裁判所に訴状を提出するかすること。

地方裁判所は労働委員会の事実認定に推定的効力を与え、一方その命令が法律及び施行令に合致するかどうかを適用条文に照して判定すること。

労働委員会の命令が裁判所によつて支持せられたならば、当該使用者によるそれ以上の不服従は一年の懲役若しくは十萬円の罰金又はその両者に処せられること。〔J〕

3 実体規定の動き

以上のような背景を前提に、まずは不当労働行為の実体規定の動きを概観してみよう。中でも要となつたいくつかの草案については、参考のために、規定そのものも掲載しておくこととする。

(1) 規定の形式(号数、禁止の文言、禁止される主体)

不当労働行為の実体規定に関しては、いずれの草案においても条文としては1つであり、その中に各号を列挙する形がとられている。最初に、それらの条文の所在を確認しておけば、第1次案と第2次案では第16条、第3次案から第5次案までは第15条、第6次案と第7次案では第19条、第8次案以降は現在と同じ第7条である。ただし、第10次案では、第9条とされたやうである(英文目次のみで内容不明)。

また、それぞれにおける号の数は、第1次案は1号から6号までの計6号であり、これが第3次案まで維持される。第4次案になると号が1つ増えて1号から7号までとなり、公表された試案である第5次案を含めて、第7次案までは計7号である。ところが、大きな転換を経た第8次案では、1号から3号までと大幅に縮小され、以後、(内容不明の第10次案を除き)そのま

ま計3号という形で推移した。

不当労働行為の禁止の文言に関しては、第1に、当初の第1次案と第2次案で、使用者は、左に掲げる行為を「することができない」と書かれていたことが、目を引く。第3次案以降は、これが「してはならない」という形に改められた。第2に、不当労働行為を禁止される主体が、第4次案で「使用者又はその団体」という形に拡大され、第7次案まで維持されるが、第8次案以降は、元の「使用者」に戻っている。

(2) 第1次案の内容

次に、出発点となった第1次案(16条)における各号の内容を見ておこう。簡単に整理すれば、下記のとおりである。それぞれについて、基本的に従前からあったものか、それとも新設されたものかを、括弧の中に記しておく。

- 1号 支配・関与・財政上の援助 [新設]
- 2号 組合結成・加入(しないことを含む)を理由とする解雇・不利益取扱い
〔改正後の昭和20年法 + α〕
- 3号 黄犬契約 [昭和20年法]
- 4号 団体交渉拒否 [新設]
- 5号 争議調整での発言、正当な争議行為を理由とする解雇・不利益取扱い
〔労調法。ただし、「正当な」争議行為は新しい〕
- 6号 前各号の外、組合結成・参加・援助・代表者選出・団体交渉・その他組合の正当な行為をすることにつき、干渉・妨害・抑圧・強制・その他不利益取扱い
〔新設。「労働組合の正当な行為」故の不利益は、改正後の昭和20年法にあり〕

上記のうち、1号と4号の新設は、GHQ勧告の内容に沿ったものである。1号について「関与」という言葉が使われている点は、GHQの第1回勧告では「支配・干渉」となっていたが、第2回勧告では「支配・関与」と訳されていた。原語はどちらも“To dominate or interfere with”であり、「干渉」と「関与」の違いはないと考えてよいであろう。

4号の「労働者により自由に選ばれた代表者」という部分は、GHQ勧告に含まれていた「被用者の権利」にも通じるものであり、多数決による交渉単位制を前提とする点も含めて、アメリカ的な色彩が濃厚である。勧告に含まれていた「誠意を以て」という文言はないが、「第四章 団体交渉」の中にその旨が定められている(20条)。4号では、代わりに「故なく」という言葉が入り、正当理由があれば拒否できることが示唆されている。

また、2号の不利益取扱いは、昭和20年法にルーツがあることはもちろんであるが、よく見ると、結成・加入「しないこと」を理由とする不利益取扱いも禁止されており、また、「雇入れ又は労働条件に関して」と、雇入れも明確に対象に含まれている。上記GHQ勧告(第1回)のDにおける条文提案の(B)項に符合するものであり、やはりアメリカ法の影響が感じられる。

その一方で、同所で勧告されていた「被用者の権利」そのものを明記する規定は、どこにも見当たらない。アメリカとの比較を考える上で、これは重要なポイントというべきであろう。ただ、6号が「前各号に掲げるものの外」という形で、労働者の団結、代表者選出、

団体交渉、正当な行為等につき、使用者の干渉・妨害等や不利益取扱いを包括的に禁止したのは、そのような権利の存在を暗黙の前提とするといえるかもしれない。

上に見た各号がGHQ勸告に由来するとすれば、残るのは3号の黄犬契約と、5号の争議調整での発言等を理由とする解雇・不利益取扱いである。これらは、既に昭和20年法や労調法に含まれていたと位置づけることができよう。

<参考1> 第1次案

(不当労働行為)

第十六条 使用者は、左に掲げる行為をすることができない。

一 労働者が労働組合を結成し若しくは運営することを支配し又はこれに関与すること及びこれに対して実質的な財政上その他の援助を与えること。但し、労働組合の福利厚生施設に対し財政上その他の援助を与えること又は【使用者と労働者が】労働協約の定めるところにより就業時間中に協議するために、労働者の失うべき時間に対する賃金を補償することは、この限りでない。

二 労働者が労働組合を結成し【若は結成しないこと】、これに加入【すること】若しくは加入しないことを理由として、労働者を解雇し、雇入れ又は労働条件に関してこれに対し不利益な取扱いをすること。

三 労働者が組合に加入しないこと又は組合から脱退することを雇入れ又は雇用の継続の条件とすること。

四 団体交渉の代表者に関するこの法律の規定により、労働者により自由に選ばれた代表者と故なく団体交渉を行うことを拒否すること。

五 労働関係調整法による労働争議の調整をする場合において、労働者が行った発言又は労働者が正当な争議行為をしたことを理由として、その労働者を解雇しその他これに対し不利益な取扱いをすること。

六 前各号に掲げるものの外、労働者が、自ら団結し労働組合を結成し若しくはこれに参加し若しくはこれを援助し又は自由に代表者を選出し、この代表者を通じて団体交渉を行い、その他労働組合の正当な行為をすることにつき、これに干渉し、妨害し、抑圧し若しくは強制しその他不利益な取扱いをすること。

(3) 第2次案から第5次案まで

第2次案から第5次案までは、上記の第1次案と基本的になら変わらず、比較的小さな修正にとどまっている。ただ、第4次案で、いくつかの箇所やや重要な修正が行われている。また、類型そのものについても、第4次案で、6号として、労働委員会への申告等(申告、意見陳述、資料提出、中労委への不服申立)を理由とする解雇・不利益取扱いが新たに追加され、それまでの6号は7号に繰り下げられた。

この新6号は、後に昭和27年改正で採用された、現在の7条4号の萌芽といえるが、別の角度から見れば、アメリカの全国労働関係法が定める使用者の5つの不当労働行為のうち、唯一欠けていたもの⁴を補った形となる。

以下、各次案について、より詳しく見ておこう。

⁴ 前記注3を参照。同所の④にあたる。

(ア) 第2次案 (16条)

第2次案における変更点は、以下のとおりである。

・1号と2号で、第1次案が、労働組合を「結成し」という言葉を使っていたのを「組織し」に修正し、また、「財政上その他の援助」を「財政上の補助その他の援助」としているが、実質的な変更はない。1号の但書で、第1次案では「労働者の失うべき時間に対する賃金」の「時間に対する」という部分が手書きで削除されていたが、第2次案では残っている。

・3号の黄犬契約では、労働組合に加入することや、労働組合を脱退しないことを雇用条件とする点も禁止した点が、第1次案と異なっている。2号の不利益取扱いにおける両方向性と平行になった形である。また、但書が新設され、労働協約に別段の定めがあれば例外とされたのは、上記変更に伴い、ユニオン・ショップ協定を許容する必要性が生じたためであろう。

・4号では、使用者が団体交渉を行うべき相手方について、第1次案が「団体交渉の代表者に関するこの法律の規定により、労働者により自由に選ばれた代表者」としていたのに対し、第2次案のもともとの地の文では「労働組合により正当且つ自由に選ばれた代表者」となっていた。さらに、これに対する手書き修正によって、「労働組合により」が「労働組合の」に改められ、かつ「又は労働組合の委任を受けた者」という文言が加わった。条文史料篇では、上記修正も織り込んだものを地の文と扱い、修正表示を行っていないが、これらは、団体交渉の相手方を、アメリカ的な「労働者の代表者」から日本的な「労働組合の代表者」に変更するものであり、地味ながら、きわめて重要な修正である。

また、第2次案の地の文で、但書として、多数、喧噪、連続、業務妨害などの正当事由による例外が、新たに設けられた。他方で、そのことの裏返しであろうが、第1次案では本文に含まれていた「故なく」という言葉は、姿を消している。

・5号については、実質的な修正はない。

・6号では、上記1号・2号と同様、当初の地の文で、「結成」が「組織」に変更されており、さらに地の文の手書き修正で、労働者が自ら「団結し」という言葉が削除された。また、後半部分では、干渉・妨害等の対象として、労働組合の正当な行為を「しようとする事」が地の文で加わり、さらに手書きの修正で、不利的取扱を干渉・妨害・抑圧・強制とは切り離し、その前に「これらの行為を理由として」という言葉が追加された。

(イ) 第3次案 (15条)

第3次案は、第2次案とほとんど変わっていない。ただ、6号の中で、2つの点が異なっているのが目を引く。第1に、干渉・妨害等の対象から、「その他労働組合の正当な行為をし、又はしようとする事」が削除されている。第2に、不利益取扱いに関して、第2次案で手書きで追加されたはずの「これらの行為をしたことを理由として」という言葉が見当たらず、代わりに「その労働者に対し」が入っている。

(ウ) 第4次案 (15条)

第4次案では、最初に述べたように、不当労働行為の主体として、使用者の後ろに「又はその団体」という言葉が追加された。また、新たな6号として、労働委員会への申告等を理由とする解雇・不利益取扱いが追加され、その他の包括的な規定が7号となった。その他の事項においても、かなり修正が行われている。

・1号について、それまでは支配・関与・財政上の援助の禁止であったが、第4次案の手

書き修正によって、「関与」が「妨害」に修正された。この点は、よく考えてみれば、使用者によるサポートではなく逆方向の行為の禁止となるので、規定の性格を左右する重大な修正というべきであろう。

また、財政上の援助については、「財政上の補助その他の援助」が、第4次案の地の文で「経費についての補助その他の援助」となり、さらに手書き修正で、「経費について補助」に変更された。また、経費補助の例示として、「労働組合の事務にもっぱら従事する者の賃金、給料等」という言葉が、手書き修正で加えられた。他方、労働組合の福利事業等に関する但書は、手書き修正で削除され、代わりに2条と同じ文言をカッコに入れることとされた。

・2号については、本文の解雇以外の不利益取扱いの部分で、第3次案が「又は雇入若しくは労働条件に関してこれに対し不利益な取扱をすること」となっていたのが、第4次案の地の文で、「その他これに対して不利益な取扱をすること」と変更されている。「雇入」という言葉が消えたことは、重要な留意点であろう。

また、同じく地の文で、3号にあった、労働協約による別段の定めという但書をこちらに移動し、かつ、内容を、組合不加入・脱退・除名の場合は雇入れ拒否や解雇が可能という形で、ユニオン・ショップ条項として明確化している。

・3号については、地の文で、第2次案で追加された、組合加入や不脱退を雇用条件とする部分が削除され、組合不加入または脱退を雇用条件とする、本来の黄犬契約の禁止に戻った。同時に、やはり地の文で、労働協約による別段の定めという但書が削除され、上記2号に移動された。

・4号の団交拒否については、内容的な変更はないが、地の文で、但書にあった多数・喧嘩等の正当理由の例示を、第23条3項各号の引用という形に簡略化している。

・5号については、地の文で、労調法に括弧書きによる法律番号を追加していたが、手書き修正で削除され、元に戻った。あとは、「場合において」が「場合に」に修正されたのみである。

・6号の、労働委員会への申告、意見陳述等を理由とする解雇・不利益取扱いは、既に述べたように、新たな追加規定である。

・7号となった「前各号に掲げるものの外」の規定では、地の文で、第3次案で消えた「その他労働組合の正当な行為」が復活し、また、最後の不利益取扱いの前に「解雇」が追加されている。手書き修正では、繰り返されていた「若しくは」という言葉が削除された。

(エ) 第5次案 (15条)

第5次案は、労働省試案として発表され、公聴会にかけられたものであるが、その内容は、第4次案からほとんど変わっていない。

唯一、1号の中で、「経費についての補助」が「経費についての補助その他の使用者による金銭上の援助」に変更され、かつ、そこから除かれる括弧書きの中の文章が具体化されたことが異なるのみである。その括弧書きの中で、就業時間中の失われた時間に対する賃金補償として、使用者との協議・交渉のための時間のほか、組合総会への出席(適度の回数、適度の数の組合員という限定あり)が加わっている点が目を引くが、これは第4次案の2条で追加されたものであり、実質的に第4次案から同号にも含まれていたといえる。

ちなみに、第5次案と同時に発表された改正労調法の試案では、同法の40条(労働争議の

調整での労働者の発言、または労働者が争議行為をなしたことを理由とする解雇・不利益取扱いの禁止)と41条(前条違反の罰則)を削除することとされている。本条5号がこれに代わることが予定されていたためであるが、後に見るように、結局5号は姿を消して実現せず、労調法40条・41条の規定は残ることとなった(ただし、40条のうち「労働者が争議行為をしたこと」という部分は削除され、また、労働委員会の同意があれば例外という旨を定める同条但書も削除される)。

<参考2> 第5次案

(不当労働行為)

第十五条 使用者又はその団体は、左に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合を組織し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれを妨害すること、又は労働組合の事務にもっぱら従事する者の賃金、給料等その労働組合の経費についての補助その他【の】使用者による金銭上の援助(その労働組合の福利事業に要する経費についての補助及び使用者との合意に基づいて就業時間中に労働条件その他の事項に関して労働者が協議若しくは交渉するため、又はその労働組合の適度の回数の総会に適度の数のその労働組合に加入する労働者が出席するため、その労働者が失う時間に対する賃金の補償を除く。)を与えること。

二 労働者が労働組合を組織し、若しくは組織せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことを理由として、労働者を解雇し、その他これに対し不利益な取扱をすること。但し、労働協約の定めるところにより労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退し、若しくは除名された労働者を雇入れず、又は解雇することは、この限りでない。

三 労働者が労働組合に加入しないこと、又は労働組合から脱退することを雇入又は雇用の継続の条件とすること。

四 労働組合の正当に、且つ、自由に選ばれた代表者又は労働組合の委任を受けた者と団体交渉をすることを拒むこと。但し、第二十三条第三項各号の一に掲げる場合は、この限りでない。

五 労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が行った発言又は労働者が正当な争議行為をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

六 労働者が第十六条(第十七条第三項において準用された場合を含む。)の規定により労働委員会に申告し、意見を述べ、若しくは資料を提出し、又は第十七条第一項の規定により中央労働委員会に対して不服の申立をしたことを理由としてその労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

七 前各号に掲げるものの外、労働者が自ら労働組合を組織し、これに加入し、これらの行為を援助し、自由に代表者を選出し、この代表者を通じて団体交渉をし、その他労働組合の正当な行為をし、又はこれらのことをしようとするにつき、干渉し、妨害し、抑圧し、強制し、又はその労働を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

(4) 第6次案による再編

公聴会後に作成された第6次案(19条)では、全7号という構成は同じであるが、1号から経費援助(経費補助その他の金銭上の援助)が独立して2号となった。これに伴い、以下の

各号が繰り下がって最後の旧7号が消滅した点で、大きな変化が見られる（ただし、旧7号のかなりの部分は、1号に移動してその中に残ることとなった）。以下に、第6次案における各号の内容を、簡単に整理しておこう。なお、次の第7次案（19条）では、不当労働行為の実体規定に関して特に変化はなく、第6次案と同内容なので、ここでは取り上げない。

第6次案で焦点となるのは、1号の規定である。第5次案では、経費援助を除いた前半部分が「労働者が労働組合を組織し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれを妨害すること」であったのに対し、新1号は、「労働者が労働組合を組織し、これに加入し、若しくはこれらの行為をすることを援助すること、自由に代表者を選出し、団体交渉をする等労働組合を運営すること、その他労働組合の正当な行為をすること又はこれらのことをしようとするにつき、これに干渉し、又はこれを妨害すること」という長いものとなった。

上記のように、この規定は旧7号を移動して合体させたものであり、内容的には、むしろ旧7号のほうが主体となっている。労働者が労働組合を（自ら）組織することは、旧1号・旧7号の両方に存在していたが、その後、旧7条にあった、労働者が労働組合に「加入」することから「団体交渉をする」ことまでを追加し、「等」を介して、元からあった（労働組合を）「運営すること」につなげ、その後、また旧7号の、「労働組合の正当な行為」をする、または「しようとする」ことを持ってきたといえよう。その上で、最後に、やはり旧7号の干渉・妨害・抑圧・強制と、労働者の解雇・不利益取扱いの中から、「干渉」と「妨害」のみが残されている。「妨害」は、旧1号の中にも存在していたが、対象行為の広さからいけば、旧7号に由来すると考えるほうが自然であろう。実際、やはり旧1号にあった「支配」のほうは、新1号では消滅している。

結局、第1次案では、労働組合の結成・運営に対する「支配・関与」の禁止であった1号は、第4次案で「支配・妨害」の禁止となったが、この第6次案によって、さらに大きな変化が生じた。旧7号の趣旨を受け継いで、労働組合の結成から運営、代表選出、団体交渉、組合の正当な行為など、労働者の広範な集団活動に関する保護規定となり、これに対する使用者の「干渉・妨害」を禁止したのである。

ちなみに、現在の不当労働行為に関する7条各号の関係について、3号の支配介入を全体の包括規定と理解する見解があるが⁵、案外、この第6次案あたりにルーツがあるのかもしれない。もちろん、以後の展開を見れば相当に無理があり、にわかに賛成しがたいところであるが。また、アメリカでも重要な不当労働行為類型の1つである「支配・介入」が、このような形で解体され、もう1つの基本類型である被用者の権利の侵害と合体されてしまったことは、第6次案はアメリカ的な発想とは別の立場から検討されていたのではないかという推測を可能にするように思われる。

他の各号については、若干の修正や追加があるものの、大きな変更はない。

- 1号 労働組合の組織・加入・それらの援助・代表者選出・団体交渉など労働組合の運営・組合の正当な行為に対する、干渉・妨害〔旧1号前段と旧7号〕
- 2号 経費援助〔旧1号後段〕

⁵ たとえば、厚生労働省労政担当参事室編『労働組合法・労働関係調整法（5訂新版）』（2006年、労務行政）377頁。

- 例外に、「適度の回数の総会に適度の数」という文言を追加
- 3号 労働組合の組織・加入（しないことを含む）を理由とする解雇・不利益取扱い
〔旧2号〕 不変
- 4号 黄犬契約 〔旧3号〕 不変
- 5号 団体交渉拒否 〔旧4号〕
→ 「正当、且つ、自由に選ばれた」を削除、参照先の条数の変更も
- 6号 争議調整での発言、正当な争議行為を理由とする解雇・不利益取扱い
〔旧5号〕 不変
- 7号 労働委員会への申告等を理由とする解雇・不利益取扱い 〔旧6号〕
→ 裁判の手續に参画したことを追加

<参考3> 第6次案

(不当労働行為)

第十九条 使用者又はその団体は、左に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合を組織し、これに加入し、若しくはこれらの行為をすることを援助すること、自由に代表者を選出し、団体交渉をする等労働組合を運営すること、その他労働組合の正当な行為をすること又はこれらのことをしようとするにつき、これに干渉し、又はこれを妨害すること。

二 労働組合の事務にもっぱら従事する者の賃金、給料等その労働組合の経費についての補助その他の金銭上の援助（その労働組合の福利事業に要する経費についての補助及び使用者との合意に基いて就業時間中に労働条件その他の事項に関して労働者が使用者と協議若しくは交渉をするため、又はその労働組合の適度の回数の総会に適度の数のその労働組合に加入する労働者が出席するため、その労働者が失う時間に対する賃金【、】給料等の補償を除く。）を与えること。

三 労働者が労働組合を組織し、若しくは組織せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことを理由として、労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。但し、労働協約の定めるところにより当該労働組合に加入せず、又は当該労働組合から脱退し、若しくは除名された労働者を雇【い】入れず、又は解雇することは、この限りでない。

四 労働者が労働組合に加入しないこと、又は労働組合から脱退することを雇入又は雇用の継続の条件とすること。

五 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者と団体交渉【を】することを拒むこと。但し、第二十三【三十八】条第三項各号の一に掲げる場合は、この限りでない。

六 労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が行った発言又は労働者が正当な争議行為をしたこと、若しくはその他労働組合の正当な行為をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

七 労働者が第二十条又は第二十一条の規定により労働委員会に申告し、若しくは不服の申立をし、意見を述べ、又【若しくは】は資料を提出し、又は第十七条第一項の規定により中央労働委員会に対して不服の申立をしたこと【、又は第二十三条から第二十七条までの規定による裁判の手續に参画したこと】を理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

(5) 第8次案から国会提出案まで

昭和24年労組法の立法過程において、第8次案は「法案転換」と呼ばれる大きな変化をもたらした草案であり、不当労働行為の実体規定に関しても、それ以前の草案との間に大きなギャップがある。何よりも顕著なのは、第7次案までの全7号から全3号へと、不当労働行為の類型が大幅に削減されたことである。これにより、不利益取扱い・黄犬契約 (1号)、団交拒否 (2号)、支配介入・経費援助 (3号) という、最終的な法案の原型が作られたことになる。

また、昭和20年労組法との関係でいえば、そこに含まれていた不利益取扱いと黄犬契約が、それまでは2号・3号 (第1次案から第5次案まで) あるいは3号・4号 (第6次案・第7次案) という位置にあったのに対し、第8次案ではこれらが合体して1号となり、その後、新たな不当労働行為類型として、2号の団交拒否と3号の支配介入・経費援助が加わる形となった。もっとも、よく見れば、第8次案の1号前段は、不利益取扱いではなく、アメリカ的な「差別待遇」の規定になっている。また、「労働団体」(1号) や「被用者」(2号) といった言葉も目を引くところである。その点も含めて、以下に、各草案における内容を確認しておこう。

なお、既に述べたように、第8次案からは「不当労働行為」という章はなくなり、実体規定は、手続規定と切り離されて、「第二章 労働組合」の中に7条だけが置かれている。また、不当労働行為の主体は「使用者」のみとなり、「その団体」は姿を消した。

(ア) 第8次案 (7条)

第8次案では、上述のように、不当労働行為が全3号に縮小され、①「労働団体の組合員になることを援助若しくは抑圧する目的のために、労働者を解雇し又は雇入れ、雇用の継続、雇用条件に関して差別待遇をすること」、および、「労働者が労働組合に加入しないこと、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること」、②「被用者の代表者と誠実に団体交渉をすることを拒むこと」、③「労働者が労働組合を組織し、若しくは運営することを支配し、若しくは介入すること又はその団体の経費の支払につき財政的援助を与えること」が、禁止されることとなった。

もっとも、①の中には、第7次案までは独立していた黄犬契約が合体しており、また、③の中には、やはり独立していた経費援助が合体しているので、実際には5つの行為類型が残っている。したがって、実質的に消滅したのは、第6次案・第7次案のうち、争議調整での発言、正当な争議行為を理由とする解雇・不利益取扱い (6号) と、労働委員会への申告等を理由とする解雇・不利益取扱い (7号) の2つということになる。しかも、前者は当時の労調法40条に含まれていたもので、問題はこれを労組法に移すかどうかだけともいえる (行政救済の対象とならない点は重要であるが)。結局、第8次案の大転換による影響は、見かけほどには大きくはないというべきかもしれない。しかし、第5次案の7号、第6次案の1号に含まれていた、幅広い妨害禁止規定が姿を消したことは、重大な変化である。

ともあれ、ここでの特徴は、最終的には昭和20年法を引き継ぐことになる1号が、解雇または「不利益な取扱」ではなく、解雇または「差別待遇」の禁止になっていることである。解雇は不利益な差別であり、労働団体の組合員になることを「抑圧」するものといえるが、本号では、「労働団体の組合員」になることを「援助」するための差別待遇も禁止されていることに、注意が必要である。差別待遇の対象事項については、一般的な雇用条件のほか、

第4次案で消えていた「雇入れ」が復活し、さらに「雇用の継続」も追加された。

また、黄犬契約は、1号に統合されたものの、第2文として不利益取扱いとは切り離された形になっている。問題は、労働協約によるユニオン・ショップの例外を定めた但書が、これに続いていることである。第4次案で、但書を2号の解雇・不利益取扱い（組織・加入しないことを理由とする場合を含む）の規定に移動し、3号の黄犬契約については、組合への不加入・脱退に戻したのであるから、本号においても、ユニオン・ショップの許容規定は、第1文の差別待遇の但書とするのが自然であったといえよう。ただ、第2文の前にある改行を無視すれば、第1文と第2文の両方を書いた上で、第1文の例外を但書として規定した、という理解は可能である。もう1つ、この但書に関して重要なのは、「労働団体が被用者の多数代表である場合には」という限定がついている点である。これ以前の草案では、ユニオン・ショップ協定については「労働協約」と書いてあるのみであり、これを締結する組合の要件について特段の限定は見られなかった。

次に、2号の団体交渉拒否では、使用者にとっての相手方が、労働組合の代表者または労働組合の委任を受けた者から「被用者の代表者」に変更されており、また「誠実に」という言葉が入っているのが目を引く。あわせて、団交拒否が正当化される場合を条文参照の形で定めていた但書は、姿を消している。

これら1号・2号は、第1次案との共通性を感じさせる部分があるが、さらに言えば、その前のGHQ勧告に含まれていた条文のほうが、規定の順番は異なっても、近いように思われる（1号の「差別待遇」、「雇用の継続」、2号の「誠実に」など）。このことは、先にGHQ勧告の部分で指摘した、救済手続に関しても第8次案で同勧告の規定とほぼ同一の条文が出現した事実とも符合するものであり、第8次案の起源を探る上で、重要な手がかりとなるであろう。「労働団体」や「被用者」という言葉も、アメリカ的な色彩を強く感じさせる。

最後の3号については、第6次案・第7次案の「干渉・妨害」でないのはもとより、第4次案・第5次案の「支配・妨害」や第1次案から第3次案までの「支配・関与」でもなく、「支配・干渉」という言葉が用いられている。第1次案のところで述べたように、GHQの勧告では、“interfere with”という言葉が、第1回勧告では「干渉」、第2回勧告では「関与」と訳されており、今回の「干渉」も、やはり同じものと推測してよいであろう。つまり、第8次案の「支配・干渉」は、第3次案以前の「支配・関与」に戻ったものと理解しうる。

また、経費援助に関する例外を定めた3号但書は、2条2号の規定と同じ内容を定めるものであるが、第6次案・第7次案と比較すると、第1に、それまでの福利事業への補助の規定が少し詳細化されると同時に、順序が就業時間中の協議への賃金補償の後ろに下がったこと、第2に、その就業時間中の失われた時間に対する賃金補償に関して、第4次案で追加された労働組合の総会への出席が姿を消したこと、第3に、事務所のための場所や備品・消耗品の提供が、新たに加わったこと、という変更がある。なお、この但書でも、冒頭に「被用者」という言葉が使われているのが目につく（2条2号も同様）。

<参考4> 第8次案

第七条（現行法第十一条全文削除）

使用者は、左に掲げる行為をしてはならない。

一 労働団体【の】組合員になることを援助若しくは抑圧する目的のために、労働者を解雇し又は雇入れ、雇用の継続、雇用条件に関して差別待遇をすること。

労働者が労働組合に加入しないこと、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること。但し、労働団体が被用者の多数代表である場合には、使用者が雇用の条件として労働者が当該労働組合の組合員たることを要求する労働協約を締結することを妨げるものではない。

二 被用者の代表者と誠実に団体交渉をすることを拒むこと。

三 労働者が労働組合を組織し、若しくは運営することを支配し、若しくは干渉すること又はその団体の経費の支払につき財政的援助を与えること。

但し、この規定は、使用者が被用者に労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議又は交渉することを許すことを妨げるものではなく、及び経済的不幸又は災厄を防止し若しくは救済するための慈善的支出に実際に用いられる福利若しくは類似の基金のための使用者による寄附、又は事務所のための最少限の場所若しくは備品・消耗品の供給については、適用しない。

(イ) 第9次案(7条)

第9次案では、1号の第1文が「差別待遇」から「不利益な取扱」になった点が、最も大きな変化である。労働団体の組合員になることを援助もしくは抑圧する目的という部分もなくなって、「労働者が労働組合員であること、労働組合に加入し又は労働組合を組織しようとしたこと、又は労働組合の正当な行為を行ったことを理由として」に変更され、これが「労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること」という文章につながる。この文章は、若干の文言の違いはあるが、労調法による改正後の昭和20年労組法11条の規定が下敷きになっているように思われる。いずれにしても、これによって、組合員たることを援助するような優遇は、禁止の対象から外れる結果となった。また、「雇入れ、雇用の継続、雇用の条件」という、差別待遇の対象となる事項も姿を消した。

1号第2文の黄犬契約は、第8次案とほぼ同内容であるが、「雇用条件とすること」という部分が「雇入の条件とすること」となるという、微細な違いがある。また、第1文との間の改行がなくなり、冒頭に「又は」という言葉も追加されたが、その前に読点は残っており、文章はつながっていない。ともあれ、改行の消滅によって、但書が第1文・第2文の両方にかかるという読み方が、文章の形式上は容易になったといえる。

しかし、肝心の第1文の内容が、上記のように不利益取扱いのみを禁じる形となったので、但書の前提となる本文が見当たらないという、今日にまで続く問題が生じる結果となっている。なお、上記の「雇入の条件とすること」という変化は但書には反映されておらず、「雇用の条件として」という言葉が維持されている。また、ユニオン・ショップ協定の締結要件について、労働団体が「被用者の多数代表である場合」から「被用者の多数を代表する場合」へと、少しだけ言い換えている。

2号については、「誠実に」という言葉が削除された。理由は不明であるが、第7次案までは「第四章 団体交渉」に入っていた誠実交渉義務が、法案から姿を消したのである。これにより本号は「被用者の代表者と団体交渉をすることを拒むこと」と、たいへん短くすっきりした規定となった。

3号では、本文に変更はなく、但書にわずかな修正があるのみである。具体的には、福利等の基金に関する寄附の部分で、「慈善的支出に実際に用いられる福利若しくは類似の基

金」という言葉が「支出に実際に用いられる厚生基金(レクリエーション・ファンド)又は福利若しくは類似の基金」に修正された。また、事務所の場所へ続く「若しくは備品・消耗品」という文言は削除された。

(ウ) 第10次案(9条)

第10次案の英文目次によれば、同案では、不当労働行為の実体規定が9条となったようである。後に見るように、これに続けて、救済手続に関する規定が10条から14条まで置かれて、そちらについては、英語ではあるが、規定の中身を知ることができる。しかし、9条については、残念ながら規定そのものは見当たらず、全体の号数も、それぞれの号の内容も、まったく不明である。

(エ) 第11次案(7条)

第11次案では、第10次案がなかったかのように、位置は7条に戻り、内容も第9次案と同じ全3号構成になっている。3つの号のそれぞれで、手書きによるものを含めて若干の修正が加えられている(それらの中では2号の修正が比較的重要といえよう)。

まず、1号では、第9次案では文章が別になっていた黄犬契約の部分が、不利益取扱いの規定に、「又は」という言葉により結合された。これに伴い、それまで「又は」を用いていたところが「若しくは」に変更されたりしているが、実質的な修正はない。

また、同号但書で、「労働団体が被用者の多数を代表する場合」が、「労働組合が一定の範囲の労働者の過半数を代表する場合」に修正され、これに合わせて、組合員たることを雇用条件とするのは「その範囲の労働者」に関してであることが、追加的に記された。この点は、第8次案によって交渉単位制が姿を消したため、そのままでは、どの範囲における「多数」であるかが不明となることに気づいたからではないかと思われる。なお、「被用者」という言葉は削除され、「労働者」に変更されている。

次に、2号に関しては、使用者が団体交渉を行う相手方が、「被用者の代表者」から「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者」に変更された。第1次案の「労働者により……選ばれた代表者」が、第2次案で「労働組合の……代表者又は労働組合の委任を受けた者」に変更されたことを、まさになぞったような展開である。これもやはり交渉単位制の消滅に伴うものかもしれないが、被用者(労働者)の代表者というアメリカ的な概念を、日本側が理解しなかったという可能性もあろう。

3号では、「干渉する」が「これに介入する」と改められた。意味は変わらないものと思われるが、ここで初めて、最終的な「支配・介入」の禁止規定となったのである。そのほか、経費援助に関する本文が、「財政的援助」から「経理上の援助」に変更されている。また、但書で「厚生基金」が「厚生資金」となって場所が少し移動し、括弧書きで後ろに付いていた「レクリエーション・ファンド」という言葉は消えている。さらに、「被用者」が「労働者」となったり、「事務所のための最少限の場所の提供」が「最少限の広さの事務所の供与」となったり、あるいは、但書の最後の部分が「……については、適用しない」から「……を除くものとする」となったりしているが、いずれもそれほど重要な変更ではない。

(オ) 第12次案(7条)、国会提出案(7条)

第12次案でも、各号のそれぞれについて、若干の修正が行われている。まず、1号で、第11次案でも問題となった、但書によるユニオン・ショップ協定の要件となる過半数の単位

について、「一定の範囲の労働者」が「特定の工場事業場に雇用される労働者」に修正された。「一定の範囲」という漠然としたものから、「特定の工場事業場」という形に具体化されたのである。

注目すべきは、2号の修正であり、第11次案の「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者」のうち、後半の委任を受けた者の部分が削除されるとともに、前半についても「労働組合」ではなく「労働者」の代表者となった(戻った)。しかし、その前に「使用者が雇用する」という言葉が追加され、「使用者が雇用する労働者の代表者」となった。ここでも、交渉単位制がなくなったことに伴い、「労働者」に何らかの限定が必要と考えられたのかもしれない。また、「正当な理由がなくて」という言葉も追加され、ようやく最終的な形になった。

3号については、但書で、第11次案で修正すべきであったと思われる「又は」から「若しくは」への変更や、「最少限」を「最小限」とするなどの修正があるが、いずれも微細なものである。

以上のような第12次案が、最終的な法案の内容となり、以後、国会提出案では特段の変更は行われていない。

<参考5> 国会提出案

(不当労働行為)

第七条 使用者は、左の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。但し、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

4 救済手続に関する規定 (第7次案まで)

次に、不当労働行為の救済手続に関する規定を見ていこう。繰り返しになるが、当初の草案では、「第三章 不当労働行為」の中に、実体規定に続く形で救済に関する手続規定が設けられていたのに対し、第8次案以降は、前者は「第二章 労働組合」に、後者は「第四章 労働委員会」に、それぞれ含まれることとなった。以下で扱うのは、そのような変化が生じる前の段階における草案の動きである。

この間における最も顕著な変化は、条文数の増加である。当初の第1次案では3か条しか

なかったのが、第3次案で4か条、第5次案で7か条、第6次案では18か条と、非常に複雑化している。この点、第8次案でわずか1か条と劇的に減少し、成立した法律でもやはり27条のみ（1項から10項までであるが）であるので、法案転換前の姿がいつそう際立っている。増えた原因は、後に見るように、裁判所の手続に関する規定が増殖したことにある。

（1） 第1次案の3か条

既に見たように、労働委員会が不当労働行為の救済命令を発する権限を与えるべきことは、GHQの勧告でも重要な問題として指摘され、具体的な規定の内容まで提案されていた。これを受けて作成された第1次案では、実体規定である16条に続けて、17条「不当労働行為の防止」、18条「異議の申立」、19条という、3つの条文を設けた。19条には条文タイトルはないが、内容的には「規則への委任」である。

まず、17条によれば、使用者に不当労働行為があった場合に、労働者もしくは労働組合または「その他の者」の請求があったとき、地労委は事実の有無を「調査」し、その事実が行われたと決定したときは「その事実を発表」し、当該使用者に対し、「その行為を中止し、取消し、又は労働者を復職させしめる等原状回復に必要な措置をとることを命令すること」ができる（1項）。地労委が違反事実がないと決定したときは、「その決定を発表」し、当該請求を「却下」する（2項）。

18条では、17条の命令または却下の決定を受けたものが異議のあるときには、2週間以内に「全国労働委員会」に異議の申立をすることができる旨を定める（1項）。全国労働委員会は、申立に理由があると認めるときは必要な調査を行い、受理か却下かを決定しなければならず（2項）、それに従って、地労委の命令を取消し、変更し、または異議の申立を却下することができる（3項）。

最後に、19条は、「前二条に必要な手続は、政令で定める」と定めている。

これらの規定のうち、行政救済の中心をなす労委の救済命令について、17条1項に「原状回復」という言葉が出ている点が、目を引く。GHQの第1回勧告の条文では、「その使用者にかゝる行為を中止し断念し且つこの法律の精神を効果あらしめるべく、解雇された被使用者を復職金を支払い或は支払わずに復職させることをも含めての確認し得る行為をとらせるような命令」とされていた箇所である。第2回勧告では、より稚拙な訳文となっているが（第四表）、条文の前の本体部分のほうに、「労働委員会が使用者が法を犯したと裁定したすべての事案において、委員会は、使用者がその不法な行為の軌道を中止し直ちに断念する様に命ずる命令を出す権限を与えられるべきである。更に労働委員会は救済を必要とした状態の原状回復を目的とするある必要な行動をとることを使用者に命ずる権限を与えられるべきである。」との記載がある（八、施行手続及び処罰）。この部分は、第1回勧告では「原状回復」ではなく「匡正さるべき地位の回復」という訳語が用いられており、興味深いものがある。

また、22条に、現存していた中央労働委員会ではなく「全国労働委員会」という言葉が出てくることも、注目に値する。これは「第六章 労働委員会」においても同様であるが、いかにもアメリカ的な名称のように感じられる。その関係でいえば、21条の「不当労働行為の防止」というタイトルも、アメリカの全国労働関係法第10条の“Prevention of Unfair Labor Practices”を思わせるものがあり、また同条1項で「その他の者」も地労委に請求で

きるという仕組みも、やはりアメリカ的な発想ではないだろうか。

なお、GHQの第1回勧告では、具体的な条文の第2番目以降に、労働委員会の命令に対する異議のための地方裁判所への訴訟、同訴訟における裁判所の判定権限と労委の事実認定の推定的効力、裁判所に支持された労委命令への不服従への懲役・罰金という3つの項目が含まれているが、第1次案の段階では、裁判所における審査の規定は見当たらない。

ちなみに、最後の罰則に関しては、むしろ51条で、労働委員会が発する命令に従わない者は、直ちに懲役・罰金に処すると定めているのが注目される(同条1項が「第十七条第二項の規定に基づいて労働委員会が発する命令」と書いてある部分は、「第十七条第一項」の誤りであろう)。この点も含めて、命令違反に対する罰則に関しては、「Ⅷ 雑則・罰則」の土田教授による解説を参照していただきたい。

(2) 第2次案から第4次案まで

第2次案から第4次案までは、不当労働行為の救済に関する規定に、さほど大きな変化はない。ただ、第3次案で条文が1つ追加され、「命令の確認の裁判」という形で、初めて労委命令に対する裁判所の手続が出現したことが、注目される。第4次案では、これが拡大された形跡があるが、残念ながら、その部分の資料が見当たらず、確認することができない。以下に、それぞれの概要を見ておこう。

(ア) 第2次案

第2次案では、条文は17条から19条までの3か条であり、それぞれの条文タイトルも第1次案と同じである。

・17条「不当労働行為の防止」では、まず、使用者の違反行為があった場合において、という冒頭の文章がなくなり、労働者等からその旨の申し出があったときは、という書き方に変更されている。その「申し出」という言葉も、第1次案の「請求」から変更されたものである。また、申し出を行うのは「労働者若しくは労働組合」に限られ、「その他の者」は姿を消している。それに変わる形で現れたのが、「労働大臣若しくは都道府県知事」であり、当初の地の文では、労働者・労働組合と同様に「申し出」を行うこととされていたが、手書きの修正により、これらは地労委に対して「通知」をするものとなった。

「申し出」や「通知」を受けた地労委が、その事実の有無について調査を行う点是不変であり、その事実があったことが判明したとき(その事実が「行われたと決定した」ときから修正)は、その事実を発表する点も、第1次案と同じである。しかし、地労委が発する救済命令の内容が、「その行為を中止し、取消し、又は賃金その他の給与を遡及して支払い、若しくは支払わないで労働者を復職させる等原状回復に必要な措置をとること又は団体交渉に應ずる〔こと〕を命ずることができる」と、より詳しくなっている。復職につきバックペイの支払い(支払わせないことも可能)が明記されたことと、「団体交渉に應ずる」という言葉が手書きで追加されたことが、変更点である。

同条2項では、前条の事実がなかったことが「判明」したとき、地労委が「その旨」を発表することとなった。また、当該請求を却下するという部分がなくなり、代わりに、前項の申し出をしたものに「その旨を通知する」こととされた。

・18条「異議の申立」では、まず1項で、上記のように地労委の「却下の決定」がなくなったことに伴い、その部分が「前条第二項の通知を受けたものであって事実があったこと

主張するものは」に変更された。2週間以内に「全国労働委員会」に異議の申立をすることができるという点は、そのままである。2項は、第1次案の2項と3項を結合したものであり、旧2項が、全国労働委員会は「申立に理由があると認めるときは」必要な調査を行うこととされていたのに対し、「異議の申立があったときは」必要な調査を行うという形となった。また、異議に対する全国労働委員会の対応として、当該地労委に「事実の再審査」を命じることが追加された。

・19条は、「政令」への委任規定であったのが「全国労働委員会規則」への委任となった。また、「前二条に必要な手続は」という部分も、申し出、調査、処分、異議申立に関して必要な手続と、具体的な言葉が補われている。

(イ) 第3次案

第3次案では、前述のように、1か条が増えて、16条から19条までとなった。最初の16条については、内容的な変更はない。唯一、条文タイトルが、それまでの「不当労働行為の防止」から「原状回復等の命令」に変更された。条文そのものの修正はなくても、「原状回復」という言葉がいつそう目立つようになったことは否定できない。

17条も、実質的な変更はないが、条文タイトルも含めて、「異議の申立」が「不服の申立」に修正された（第1次案で、手書きで「不服」という言葉が加えられていたのは、これと関係があるのかもしれない）。また、2項の最後の部分が「却下することができる」から「却下するものとする」に変わっている。さらに、それまでの「全国労働委員会」が「中央労働委員会」に変更されたことは、重要であろう。この点はもちろん、「労働委員会」の章における動きに対応したものである。

これに伴い、18条においても、委任先の「全国労働委員会規則」が「中央労働委員会規則」に改められた。また、「中央労働委員会規則」という条文タイトルが、初めて付加されている。

次の19条は、第3次案で最も重要な部分であり、「命令の確認の裁判」というタイトルの下、裁判所における手続について、4つの項を設けている。

まず、1項では、地労委が救済命令を発し、これに対して中労委への不服申立がなされなかった場合、地労委は、命令を発した日から3週間以内に、裁判所に「命令が適法であることの確認」を求めることができる旨を定める。また、この場合に裁判所は、命令の基礎となった事実（原文では「事案」となっているが、間違いであろう）に関しては、それが「著しく不合理でない」と認められる限り、これに拘束されることも規定されている。

続いて2項は、上記の確認の判決において、裁判所は10日以内に判決しなければならないと定めている。

3項は、上記の規定を中労委の判断にも準用するものであり、中労委が不服申立にもとづき地労委の命令を変更したとき、または、地労委命令に対する不服申立を却下したときに、その処分の日から1週間以内に、裁判所に対して「その処分の適法であることの確認」を求めた場合には、前2項を準用すると定めている。

最後に4項は、前3項の規定は、使用者に対する地労委命令の効力を停止しない旨を定め、括弧書きで、地労委命令が中労委によって変更された場合を含むとしている。

(ウ) 第4次案

第4次案は、不当労働行為の実体規定に関してもそうであるが、かなり様々な修正がなさ

れた形跡がある。しかし、今回の資料では、不当労働行為の救済規定について、以下に述べるような文書の欠落があり、残念ながら、完全な内容を確認することはできなかった。

条文の構成としては、「第三章 不当労働行為」として、まず実体規定である15条「不当労働行為」があり、続いて、16条「原状回復等の命令」、17条「不服の申立」、18条「中央労働委員会規則への委任」（「への委任」の部分は手書きによる追加）となり、その頁の終わりに、19条「命令の確認の裁判」というタイトルまでは見える。しかし、頁をめくると、そこにあるべき19条の本文がなく、いきなり「第四章 団体交渉」として、20条「団体交渉」の規定が現れる。

しかも、この20条の部分は地の文であるが、手書きで23条に書き改められている。したがって、その前の不当労働行為の章に、新20条、21条、22条という3つの条文が追加されたと考えるのが合理的であろう。また、前のほうの条文をよく見直すと、16条以下の各条文に、抹消を示すような大きな二本線が引かれている。

つまり、地の文では、19条「命令の確認の裁判」で終わりであったが、新たに20条、21条、22条の3つを追加することにしたため、手続規定にあたる16条から22条までの7か条を、別紙に書き改めたのではないと思われる。その上で、さらに推測を重ねることになるが、この別紙が、何らかの事情により、資料から抜け落ちてしまったのではないだろうか⁶。ちなみに、次の第5次案では、後に見るように、「第三章 不当労働行為」は15条から22条までで、上記の構成にぴったりと合致する。裁判所での手続については、19条「認可の請求」、20条「認可の決定の手続」、21条「準用」、22条「認可の決定の効力」という形となっている。

いずれにしても、第4次案の救済規定で内容のわかる条文は、16条、17条、18条という、第1次案以来の3か条に限られる。それらの内容を、以下に記しておこう（これらが別紙で変更された可能性は残るが）。

・まず、16条1項では、15条の実体規定において、不当労働行為の行為主体が「使用者又はその団体」と拡大されたことに伴い、申出（「申し出」から修正）および救済命令の対象としても、地の文への手書き追加で、「使用者又はその団体」という形に規定が改められている。また、労働大臣・都道府県知事からの通告に関する文章が、手書きの修正によって、労働者・労働組合からの申出の文章と統合され、それらからの「申出又は通告」があったときは、という形になっている（もっとも、これでは、誰が「申出」をし、誰が「通告」をするのか、区別がつかないように思われるが）。さらに、事実があったときにはその事実を発表するという部分で、手書きにより、「発表」が「公表」に修正されている。

もう1つ興味深いのは、救済命令の内容に関する部分で、行為の中止、取消しの次に、「若しくは団体交渉をすることを命じ」という文章を繰り上げた上で、さらに「又は賃金その他の給与をさかのぼって、若しくはさかのぼらないで支払い、労働者を復職させる等原状回復に必要な措置をとることを命ずることができる」と規定している点である。いずれも地の文における修正であるが、後者のほうは、バックペイ付きの復職はよいにしても、バックペイなしの復職がうまく表現されないのではないだろうか（「さかのぼらないで支払

⁶ 念のため、厚生労働省においてDVDの元になった原史料を確認したが、やはりその部分は条文が欠落しており、別紙も見当たらなかった。

い」という言葉が疑問)。

16条2項については、不当労働行為がなかったことが判明した場合に地労委がその旨を通知すべき相手として、前項の「申し出」をしたものだったのが、前項の「申出又は通告」をしたものという形に拡大された。

そのほか、16条の1項・2項を通じて、地方労働委員会という言葉の「地方」に手書きでカッコが付けられ、「(地方)労働委員会」とされている。

・次の17条は、中労委への不服申立の規定である。1項の地の文は第3次案からほぼそのままであるが、手書きで「前条第一項の命令を受けたもの」が「前条第一項の命令のうち、地方労働委員会の命令を受けたもの」に修正されている点が、目を引く。これはつまり、16条1項には、地労委だけではなく中労委の命令も含まれるということであろう。同項が上記のように「(地方)労働委員会」とされたのも、これと結びついているように思われる。しかし、その意味はにわかに理解しがたく、中労委がこの規定によって申立・通告を受理したり、命令を発したりすることができるのか否かも、明確とはいえない。

なお、中労委への不服申立は「当該地方労働委員会を通じて」行うこととしたことも、17条1項におけるもう1つの変更点である(手書きの修正)。

17条2項では、不服の申立を受けた中労委が、「自ら」必要な調査を行い、「又は地方労働委員会に事実の再調査を行わせて」と定めた点が、変更点である。第3次案では、地労委に対して事実の再調査を行わせることは、地労委命令の取消しや変更と並ぶ、中労委の最終処分の一つという位置づけのように書かれていたが、第4次案では、自らの調査または地労委に行かせた再調査の結果にもとづいて、命令の取消し、変更、または不服申立の却下を行う形となったのである。

・18条では、先に述べたように、条文タイトルに手書きで「への委任」という言葉が加わったほか、地の文で、対象事項として「通告」と「通知」が加わっている。

(3) 第5次案の姿

第5次案は、公表されて公聴会にかけられた草案であり、起草過程の中でも特段の重要性を有する。また、第4次案の欠落による断絶もあるので、ここで独立して扱うことにする。いくつかの新しい内容も盛り込まれており、中間段階ではあるが、不当労働行為の救済手続に関する、1つのまとまった形を示したものといえよう。条文の構成は、実体規定である15条の後に、16条から22条まで、計7か条が並んでいる。以下に、それらを概観しておく。

(ア) 16条「原状回復等の命令」

16条では、何よりも、それまでの2項から5項へと、項数が大きく増加したのが目につく。

まず1項は、申告を受けた労働委員会は必要な調査を行わなければならないという規定であるが、その主体が「労働委員会」と、地労委に限られない書き方になった。また、労働者・労働組合からの「申出」が「申告」に変更されたのはともかく、もう1つの労働大臣・都道府県知事からの通告という部分が、姿を消している。その一方で、よく見れば、「労働委員会は、前条各号に掲げる行為〔不当労働行為〕……があったと認めたとき、又は労働者若しくは労働組合から不当労働行為があった旨の申告があったときは」と書かれており、労働者・労働組合からの申告がなくても、労働委員会が自ら不当労働行為の発生を認識し

て調査を行うことが可能な形になっている。これは、第4次案までとは大きく異なる点であろう。

2項は、調査の結果、不当労働行為があったことが判明した場合、労働委員会はその事実を公表し、かつ救済命令を発するという部分を独立させたものであるが、救済命令に関しては、「その不当労働行為を中止すること、又は復職その他の原状の回復に必要な措置をとることを、その内容を具体的に示して命ずることができる」と規定された。第4次案と比較すると、「取消し」および「団体交渉に応ずること」とバックペイに関する言及が消滅して簡素化された一方で、「その内容を具体的に示して」という要件が新たに入っている。

3項と4項は、新設の規定である。前者は、労働委員会が命令を発するに当たり、「その不当労働行為の当事者及び第一項の申告をしたものに対し、意見を述べ、且つ、資料を提出する機会を与えなければならない」と、命令発出のための手続的な要件を課している。また後者は、命令について「主文及び理由を附し、且つ、書面によらなければならない」という形式要件を定めている。

5項は、旧2項にあったもので、不当労働行為がなかったことが判明した場合には、申告をしたものに通知をしなければならない旨を定めるが、地の文における手書きの修正により、「その他第二項の命令を発するに至らなかったとき」という言葉が追加されている。

(イ) 17条「不服の申立」

17条では、1項・2項とも若干の修正がなされたほか、3項が新設されている。まず、1項では、2週間以内に中労委に不服申立をできるという内容は不変であるが、不服申立の主体が「前条第二項の命令又は前条第五項の通知のうち、地方労働委員会の命令又は通知を受けたもの」となり、第4次案の「通知を受けたものであって事実があったことを主張するものは」という部分も統合する形に整理された上で、「その命令又は通知された事項について不服があるときは」という要件が定められた。また、第4次案で加わった「当該地方労働委員会を通じて」という言葉は、姿を消している。

2項については、地労委に事実の再調査を行わせるという部分が消滅しており、中労委は不服申立があれば、必ず必要な調査を自ら行う形となっている。また、それにもとづき中労委が行う処分として、地労委の命令の取消し、変更、または申立の却下のほか、「自ら命令を発し」という言葉が加わっている。

3項は、それに伴ってということかもしれないが、16条2項から5項までの規定は、中労委による「前項に規定する処分について準用する」と定めている。

(ウ) 18条「政令への委任」

18条では、何よりも、それまでの「中央労働委員会規則」への委任から「政令」への委任へと戻った点が、目につく。そのほか、対象となる事項についても、「申出」が「申告」になり、「通告」がなくなったのは当然といえるが、新たに「公表」が加わっている。

(エ) 19条「認可の請求」

19条では、条文タイトルが、第3次案および第4次案(地の文)における「命令の確認の裁判」から変更されており、次条以下の規定とともに、裁判所での手続を分割して定めたものと思われる(19条そのものは、全2項から成っている)。裁判所による命令の確認(適法であることの確認)が「認可」に変わった点が、まず大きな修正である。

1項で、その認可の「請求」について定めるが、第3次案では地労委が命令発出から3週

間以内に裁判所に対してすることができるとされていたのに対し、ここでは、「労働委員会」が、命令の「確定の日」から「九十日以内」に、「当該労働委以内の所在地を管轄する地方裁判所」に対してすることができるとされ、また、中労委に不服申立がなされなかったときは、という要件はなくなっている。

2項では、裁判所が認可の請求を受理した場合、当該使用者またはその団体に直ちに通知すべき旨が、新たに規定された。また、それに続けて、この場合、使用者・使用者団体は、「事件に関係があり、且つ、労働委員会の調査に際して提出することができなかつた新しい資料を、労働委員会に提出できなかつたことについて過失がなかつたことを証明した場合に限り、その受理のあつた日から十日以内に裁判所に提出することができる」という形で、いわゆる新証拠の提出制限が、新たに設けられた。例外的に提出が許容された場合の扱いについては、20条4項に定めがある。他方、第3次案の19条1項にあつた、労働委員会の事実認定の拘束力の規定は、20条3項に移された。

(オ) 20条「認可の決定の手続」

20条は、認可の決定の手続として、6つの項を設けている。まず1項は、命令の認可の請求があつたとき、裁判所は「できる限り二十日以内に」決定をしなければならない旨を定める。第3次案では、19条2項で、確認の裁判では「十日以内に」判決をしなければならないとされていた部分である。

2項は、認可の請求に対して裁判所は、「その命令が正当であると認めるときは、認可の決定をしなければならない」と定めている。

3項は、上で触れた労委の事実認定の拘束力の規定であり、「前条第一項の規定により当該労働委員会から提出された記録その他の資料によってその認定が理由があると認められる限り、これに拘束される」と定めている。第3次案で「それが著しく不合理でない」と認められる限り」とされていたのと比較すると、やや緩和されたように見える。

4項は、19条2項の下で新証拠の提出が許された場合について、その資料が「労働委員会の命令の主文に影響を与える虞がある」と認めるとき、裁判所は「前項の規定にかかわらず、ただちに理由を附して不認可の決定をし、且つ、その資料を当該事件のすべての記録その他の資料とともに労働委員会に送付しなければならない」と定めている。

5項は、認可請求に対する裁判所の決定(1項)に対しては、不服の申立ができないが、使用者が当該労委命令につき、行政事件訴訟特例法の定めるところにより訴えを提起することは妨げられない旨を定める。

6項では、やはり1項の決定について、「この法律に別段の定めがある場合の外、非訟事件手続法第一編(第十九条の規定を除く。)の規定を準用する」と定めている。4項・5項・6項は、いずれも第3次案にはなかつた規定である。

(カ) 21条「準用」

21条では、17条2項によって中労委が地労委の命令を変更した場合、19条と20条の規定は、「その変更された地方労働委員会の命令について準用する」とされている。第3次案では、19条3項の中に含まれていた規定であるが、中労委が処分の日から1週間以内に裁判所に確認を求めた場合に準用とされていたものが、より一般的な形で準用することとなった。

(キ) 22条「認可の決定の効力」

22条では、裁判所の認可の決定があつた場合、使用者・使用者団体は「その決定の告知

された日から労働委員会の命令に従わなければならない」と定めた上で、但書により、命令を取り消し、または変更する判決が確定した場合には、それと抵触する限りで将来に向かって命令が失効する旨を定めている。

第3次案では、19条4項で、命令の確認の裁判の規定が、地労委命令の効力を停止するものではない旨を定めており、命令に当初から拘束力があることを前提にしているようである。これに対して、この22条では、裁判所の認可を条件として命令の拘束力が発生するという形になっており、アメリカのNLRBの命令に関する執行力付与の手續に近いように思われる。

また、第5次案では、罰則においても、「第二十二条に規定する裁判所の認可の決定が告知された日から十日以後において同条の規定の違反があったときは、その行為をした者は、一年以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する」と定め(63条)、やはり裁判所の認可があることが前提とされている。

なお、命令を受けた側の使用者またはその団体の側から裁判所に請求や申立をすることについては、特段の規定はない。

(4) 第6次案と第7次案

公聴会を経た後の第6次案では、不当労働行為の救済規定に関しても、多くの修正が加えられた。特に、裁判所での手續に関する規定が著しく増加し、条文数(実体規定は除く)は、第5次案の全7か条から全18か条へと、異常とも思えるほど肥大化が進んでいる。第7次案は、これらの新設規定の一部を整理したものであるが、条文数は増減1つずつで、やはり全18か条となっている。

(ア) 第6次案

第6次案は、不当労働行為の実体規定(19条)の後ろに、手續規定として、20条から37条までの計18か条を設けている。それらのうち、最初の3つは、第1次案以来の労委命令に関する規定であり、数が増えたのは、23条「認証の請求の申立」に始まる、裁判所での手續に関する規定である。「認可」が「認証」になったのは、第5次案からの変更点の1つである。なお、後半部分の規定の一部は、削除や別紙による置き換えがなされ、条文番号も修正されているが、その結果が第7次案であり、ここでは元の規定を辿ることとする。

(a) 労委命令に関する規定

・20条「原状回復等の命令」では、まず1項で、労働委員会が自らのイニシアティブにより調査を行う場合について、不当労働行為が「あったと認めたとき」が「行われた疑があると認めたとき」に修正されている。

2項では、労委が発する救済命令の内容について、「左の各号に掲げる命令を」という形で、具体的に列挙した点が、大きな変更である。列挙の内容は、簡単に言えば、①当該行為の中止、②復職その他の原状回復に必要な措置、③損害賠償、の3つであるが、特に③の損害賠償は、それまで見られなかった(かつ、非アメリカ的な)ものであり、注目に値する。

3項では、命令を発するにあたり意見を述べ資料を提出する機会を与えるべき者として、申告をしたものとは別に、「その不当労働行為の疑のある行為の当事者である労働者又は労働組合」が追加されている。

4項は新設の規定であり、前項以外のものであっても「当該不当労働行為の疑のある行為の関係者」であれば、労働委員会に意見を述べ、資料を提出することができる旨を定めている。

5項は、旧4項であり、命令が理由を附した書面によるべきことを定める点は同じであるが、「主文」を附すことは落ちている。その一方で、「この場合において、命令は、これを受けるものに告知することによって、効力を生ずる」という第2文が追加された。

6項は、旧5項であるが、命令およびその理由、あるいは命令を発するに至らなかった旨を、「申告をしたもの」だけでなく、「第三項又は第四項の規定により意見を述べ、または資料を提出したもの」にも通知するよう命じている。

・21条「不服の申立」では、まず1項で、中労委への不服申立をする場合に「当該地方労働委員会を通じて」という言葉が復活しているのが目を引く。

中労委が不服申立に対して行う処分を定める2項については、特段の変更はないが、地労委の規定を準用していた次の旧3項は姿を消した。代わりに3項から6項が新設され、20条3項から6項までに対応する内容を、中労委に関して改めて規定している。また、よく見ると、5項では、2項による処分は「これを公表しなければならない」という言葉が加わっている。

7項も新設規定であり、中労委が変更した命令または自ら発した命令は、21条2項各号に掲げる命令であってその内容を具体的に示して命ずるものでなければならないと定め、地労委の救済命令の内容に関する規定を中労委にも及ぼしている。

・22条「政令への委任」では、政令の対象となる事項が拡大され、「意見の開陳」、「資料の提出」、「告知」、「不服の申立の審査」、「命令の取消」、「命令の変更」、「不服の申立の却下」が新たに加わった。第6次案における過剰なまでの規定増加のエネルギーが噴出したような観があり、辟易せざるを得ない。

(b) 裁判所の手続に関する規定

裁判所の手続に関する23条以下の条文については、第5次案との細かな比較は省略し、それぞれ注目すべき点を適宜カギ括弧に入れながら、その概要を記しておこう。全体を通じて、アメリカから来た労働委員会の救済命令という新しいシステムを、日本の司法制度の枠組みの中に何とか組み込もうとして、悪戦苦闘しているような印象を受ける。

・23条「認証の請求の申立」によれば、中労委は、20条2項による命令を発した場合、「遅滞なく」、地裁に記録その他の資料を提出して、命令の「認証の請求の申立」を「しなければならない」。21条により地労委命令を変更または自ら命令した場合も同様である。また、地労委は、20条2項により発した命令の不服申立の期間が徒過したときは、遅滞なく、地裁に記録その他の資料を提出して、命令の認証の請求の申立を「しなければならない」。中労委への不服申立が却下された場合も同様である。

ちなみに、第5次案では、いずれも裁判所に「認可」の請求を「することができる」とされていたところである。第6次案が「しなければならない」と定めたことにより、労委命令に対しては、必ず裁判所の審査が行われることとなった。

・24条「通知及び新しい資料の提出」によれば、裁判所は、23条の認証の請求の申立を受理したときは、命令を受けたものと労働者・労働組合に、その旨をただちに通知しなければならない。通知を受けたものは、関係があり、かつ、労委の調査に際して提出することができなかつた新しい資料を、過失がなかつたことを「疎明」した場合に限り、10日以

内に裁判所に提出することができる。第5次案の「証明」よりも緩和された形になっている。

・25条「執行停止命令」によれば、裁判所は、命令の認証の申立を受理した場合、必要があると認めるときは何時でも、利害関係人の申立により、または職権で、命令の全部または一部の「執行の停止」を命じることができる（停止命令の取消、変更も可）。

・26条「命令の基礎となった事実の認定」によれば、認証の請求にかかる裁判で、命令の基礎となった事実の認定については、労委の提出した記録その他の資料によって「その認定が理由があると認められる限り」、裁判所はこれに拘束される。

・27条「認証及び不認証の決定並びに差戻」によれば、裁判所は、命令が正当であると認めるときは、認証の決定を「しなければならない」。他方、命令が次のいずれかに該当する場合は、「不認証」の決定を「することができる」。すなわち、①命令の基礎となった事実の認定があやまっていると認めた場合、または、②命令が憲法その他の法令に違反し、または既存の確定判決に抵触する場合である。また、命令の内容が、法令の適用について「独断に過ぎ」または「不当である」と認めるときには、「変更して認証の決定」をすることが可能である（手書きの修正により、次の差戻に統合）。命令が、24条により提出された新しい資料によって「影響が与えられる虞」があるとき、または、裁判所が「命令を変更するのが適当」と認めるときには、事件を労委に「差し戻すことができる」。差戻事件にかかる労委の調査、命令、認証の請求の申立その他の手続に関しては、上記の例による。決定または差戻は、「できる限り」、認証の請求の申立があった日から20日以内にしなければならない。

・28条「労働委員会の命令の変更及び取消」によれば、労委は、27条による裁判所の決定があるまでは、命令を「何時でも」変更または取り消すことができる。この場合は、認証の請求の申立を、変更または取り下げなければならない。なお、24条の規定は、裁判所が変更の申立を受理した場合に準用される。また、この場合、27条による決定・差戻までの期間は、変更の申立のあった日から起算される。

・29条「即時抗告」によれば、27条（命令の認証）の決定に対しては、即時抗告をすることができる。即時抗告は執行停止の効力を有しないが、裁判所は必要があると認めるときは何時にても、申立または職権で、全部もしくは一部の執行の停止を命じることができる（なお、本条については、手書きで全面的に書き直されているが、それは第7次案で扱うこととする）。

・30条「上告」によれば、29条の即時抗告にかかる裁判については、合憲性判断の不当、または法令違反が理由とされている場合に限り、上告することができる（本条についても、手書きで全面削除とされているが、これも第7次案で扱う）。

・31条「決定の効力」によれば、命令の認証にかかる決定は、確定したときは、判決と同一の効力を有する。2項は、認証の決定があった労委命令は、執行力を有する債務名義と同一の効力を有し、かつ、当事者間において終局判決と同一の既判力（元々は「既判力と同一の効力」となっていた）を有する、という規定だったが、手書きの修正により「その内容に従って仮処分決定があったものとみなす」と変更されている（本条についても全面削除して別紙と書かれているが、これも第7次案で扱う）。

・32条「緊急命令」は、初めて出現した規定である。地裁は、緊急の必要があると認めるときは、労委の申立により、決定をもって、左の各号に掲げる緊急命令を発することが

できる(発した命令の取消し・変更も可)。すなわち、①当該行為を停止すること、②復職その他原状回復に必要な措置をとること、である。また、給付の緊急命令があったときは、これにもとづき強制執行をすることができる。

・33条「緊急命令の失効及び申立の取下げ」によれば、緊急命令は、労委命令について認証または不認証の決定があったときは、将来に向かって効力を失う。25条・29条の停止命令があったときも、これに抵触する限度で、将来に向かって失効する。緊急命令が発せられた場合に、労委が命令を発するに至らないでその旨を通知したとき(20条6項)、または中労委が地労委の命令を取り消したとき(21条6項と書かれているが、同条2項の誤りではないだろうか)には、当該労委または中労委は、緊急命令の申立を取り下げなければならない。裁判所は、緊急命令を将来にわたって取り消さなければならない。

・34条「行政事件訴訟特例法による訴訟の制限」によれば、20条・21条による労委命令に関する裁判については、上記の規定によるものとし、行政事件訴訟特例法により訴訟を提起することはできない(本条についても全面削除して別紙と書かれているが、これも第7次案で扱う)。

・35条「仮差押及び仮処分との関係」によれば、労委命令の認証があったとき、または、緊急命令が発せられたときは、民訴法による仮差押・仮処分は、それに抵触する限りで効力を停止する(手書きで、冒頭に、25条・29条による停止命令が発せられたとき、という文言も追加されているが、意味が通じるかは疑問である)。認証された命令または緊急命令に抵触する仮差押・仮処分命令を発した裁判所は、利害関係人・労委の申立、または職権により、仮差押・仮処分の命令の執行の停止を命ずるものとされている。

・36条「非訟事件手続法の準用」によれば、労委命令の認証の請求と、緊急命令に関する手続については、この法律に別段の定めがある場合の外、同法第1編の規定が準用される。

・37条「最高裁判所規則への委任」によれば、23条から35条までの裁判の手続に関して必要な事項は、この法律の範囲内で、最高裁規則で定められる。

(イ) 第7次案

第7次案は、第6次案の規定の一部が削除されて「別紙」と書かれていたものを、これに符合する佐藤文書の中の資料(以下「別紙」という)によって補ったものである。したがって、大部分は上記の第6次案と同じであり、以下に、相違点のみを記すことにする。

(a) 別紙規定の内容

・まず、29条で、条文タイトルが「即時抗告」から「抗告」に変更されている。その上で、27条(命令の認証)の決定に対しては、即時抗告をすることができる、という規定だったのが、不服の申立ができない、ただし、民訴法419条の2により最高裁に抗告をすることを妨げない、という規定に変更された。以上は、第6次案に手書きで訂正した内容を、別紙で清書したものといえる。

・30条「上告」については、別紙で「第三十条 削除」と書かれている。前条に最高裁への抗告が入ったことによるものであろう。これにより、以下の条文は、それぞれ1条ずつ繰り上がることになり、第6次案の手書き修正でもそのようになっている。

・31条「決定の効力」は、上記の繰り上げにより、本来は30条となるべきものである。第6次案の31条と比較すると、別紙では、命令の認証にかかる決定の効力について定めた1項が姿を消している。また、認証の決定があった労委命令に関する2項では、「執行力を有

する債務名義と同一の効力」を有するという元の規定を復活した上で、但書により、民訴法の規定による確定判決があったときは、これと抵触する限度で、将来に向かって効力を失うとの規定が加えられた。他方、後半にあった、当事者間において終局判決と同一の既判力を有するという旨の規定は消滅しているが、34条に独立の条文が新設された。

・33条「行政事件訴訟特例法による訴訟の制限」は、第6次案の34条にあたるが、20条・21条による労委命令に関しては行政事件訴訟特例法により訴訟を提起することはできないと定めていたのを改め、同法の訴訟は、裁判所の認証の決定が確定した後でなければ提起することができない旨の規定に改めた。また、2項で、前項の訴の提起については、行特法5条1項・3項の期間は、それぞれ認証の決定が確定したことを知った日または認証の決定が確定した日から起算することを定めている。

・34条「命令の既判力」は、31条に含まれていた内容を独立させた規定であり（上記31条を参照）、33条による訴訟手続で労委命令の有効が確定したとき、その命令は、当該訴訟の当事者および参加者との間では、確定判決と同一の効力を有する旨を定めている。

(b) 条文の配列

以上のような条文の動きと全体の構成を整理するために、いま一度、第6次案の条文の並びと第7次案における修正を示しておこう。特に記述のない条文は、内容はともかく、条文のタイトルはそのままという意味である。

- 19条「不当労働行為」
- 20条「原状回復等の命令」
- 21条「不服の申立」
- 22条「政令への委任」
- 23条「認証の請求の申立」
- 24条「通知及び新しい資料の提出」
- 25条「執行停止命令」
- 26条「命令の基礎となった事実の認定」
- 27条「認証及び不認証の決定並びに差戻」
- 28条「労働委員会の命令の変更及び取消」
- 29条「抗告」
- 30条「上告」 → 削除
- 31条「決定の効力」 → 30条(31条と表記)
- 32条「緊急命令」 → 31条
- 33条「緊急命令の失効及び申立の取下げ」 → 32条
- 34条「行政事件訴訟特例法による訴訟の制限」 → 33条
(新設) → 34条「命令の既判力」
- 35条「仮差押及び仮処分との関係」
- 36条「非訟事件手続法の準用」
- 37条「最高裁判所規則への委任」

(c) 趣旨の説明(備考)

最後に、第7次案の趣旨を説明したと思われる「備考」が、別紙の中に含まれている。これによれば、上記20条以下の規定は、第5次案16条以下の労働委員会の命令について、もつ

と強い効力を与えよという公聴会での要望 (労働者および中立側) にもとづき設けられたものである。この部分については、民事局、検務局と打合せ中であるが、少なくとも、行政事件訴訟特例法による訴訟の提起を禁じている点は、違憲の疑いが濃厚なので、とりあえず別紙のような修正を施したようである。その上で、20条以下の要旨は、次の通りとされている。

- 1 労働委員会の命令につき、裁判所による認証の決定が確定したとき (25、27、29)、これに民事上の執行力を与えること (31)。
- 2 緊急の事態の場合に、裁判所による緊急命令を認め、これに仮執行の効力を与えること (32)。
- 3 行政事件訴訟特例法による訴訟の提起は、労働委員会の命令について裁判所による認証の決定が確定した後とすること (33)。(なお、罰則について88)

(ウ) 第8次案との断絶

法案転換後の第8次案については、「Ⅶ 労働委員会解題」を参照していただきたいが、①救済手続の規定が実体規定 (7条) から切り離され、28条に移されたこと、②その内容が、第6次案・第7次案の肥大化から一転して、簡素になったこと、という特徴がある。

特に②に関しては、第1次案から含まれていた、労働委員会がまず「調査」を行うという部分や、中労委への不服の申立 (当初は全国労働委員会への異議の申立) がなく、他方で、裁判所は労働委員会の事実審査に推定の根拠を置くという旨の規定があるなど、GHQの第1回勧告に含まれていた条文との間に、強い類似性が見られる。それまでの検討を、一度ご破算にして、出発点に戻したということであろうか。

(5) 第10次案について

第10次案 (24・4・8) は、法案転換後のものなので、本来、ここでの考察の対象外であり、また、資料的にも英文で目次と一部の条文しか残っていない。しかし、不当労働行為の救済規定に関して興味深い部分があるので、あえて一言、触れておきたい。

(ア) 条文の構成

まず、不当労働行為を含む「第二章 労働組合」の英文目次は、以下のとおりである。

Chapter II. Trade Unions

5. Treatment of an organization which has been formed as a trade union
6. Constitution of the trade union
7. Collective bargaining
8. Bargaining unit and bargaining union
9. Unfair labor practices
10. Order of the Labor Relations Committee
11. Request for attestation and investigation
12. Decision of the Court
13. Urgent order
14. Court procedures
15. Use of fund for other purposes
16. Dissolution

17. Registration of a trade union as a juridical person

18. Mutatis mutandis application of the provisions of ...

すでに第8次案による法案転換がなされた後なので、救済規定は一度、労働委員会の章に移動したはずである。ところが、ここでは、9条（不当労働行為）に続けて、10条（労働委員会の命令）、11条（認証と調査の請求）、12条（裁判所の決定）、13条（緊急命令）、14条（裁判所の手続）と、救済に関する規定が並んでいるようである（条文タイトルは仮訳）。しかも、手書きで、9条については7条に、10条から14条については27条に、それぞれ移動することが記されている。

この第10次案がいかなる理由や背景にもとづき作られたのかは不明であるが、少なくとも、このような形で不当労働行為に関する実体規定と手続規定の再結合を行おうとした形跡があることは、記録にとどめておきたい。

（イ） 救済手続の特色

次に、内容面で言えば、確認できる数少ない規定（すべて英文）の中に、不当労働行為の救済手続に関する上記10条から14条までが含まれている点が、注目に値する（実体規定である9条の内容は、残念ながらわからない）。その中身は、一挙に簡素化してしまった第8次案（28条）、第9次案（27条）に、第5次案や第6次案（第7次案もほぼ同内容。以下、第6次案で一括する）から若干の規定を補充しているように見える。

たとえば、10条で、労委が救済命令を発するに当たり関係者に意見を述べる機会を与えること（2項）や命令・決定を通知すること（3項）、あるいは、労働委員会が地方裁判所に認可・認証の請求を行いうること（11条1項）、その場合に新証拠の提出が制限されること（11条2項）などである。

なお、労働委員会による認可・認証の請求が義務ではない点は、第6次案ではなく第5次案に符合する。他方、12条4項の、裁判所が労委の請求を拒否すべき場合として、命令の認定が誤っている場合と、命令が憲法・法令・確定判決に抵触する場合の2つを列挙しているのは、第6次案と符合する。また、13条の緊急命令は、第6次案で初めて出現したものであるし、14条の裁判所の手続も、第5次案にはなく、第6次案の36条・37条を合体したものである。

その一方で、第10次案の規定には、第5次案とも第6次案とも異なる特徴も含まれている。たとえば、労働委員会の救済命令の内容の中に、命令の変更や取消しまで含んでいるのは、かなり変則的であり、それまでに例がない。また、労働委員会の救済命令（10条）については地労委と中労委が区別されず、中労委への不服の申立の規定も見当たらない（第11次案になって、「再審査」の申立という形で復活する）。

もう一つ、裁判所における認可・認証の決定に関する12条で、“substantial evidence”という言葉が用いられている（しかもそれが重要視されている）点が、注目に値する。それまでも、労働委員会の事実認定に理由がある限り裁判所は拘束される、推定の根拠を置く等の規定は存在していたが、「実質的証拠」という、最もアメリカ的なキーワードは、どの草案を見ても出て来ていないのである。

（ウ） 失われる規定

ちなみに、実質的証拠という言葉を使うか否かはともかく、次の第11次案（27条）では、労委の事実認定が裁判所に対して何らかの効力を持つ旨の規定そのものが、姿を消してし

まうことになる。新証拠の提出制限（第10次案の11条2項）についても、同様である。

さらに、労働委員会の救済命令の基本規定も、違反行為の中止や、被解雇者のバックペイ付き（なしもあり）復職等の原状回復措置という、それまでの経緯に沿った規定（同10条1項）が、第11次案では、「申立人の請求にかかる救済の全部若しくは一部を認容し又は申立を棄却する命令」（27条2項）という、およそ行政救済の意義を感じさせない、殺風景な文言に変わってしまう。

このように、不当労働行為の救済手続に関するアメリカ法の影響という点で言えば、第10次案と第11次案の間に、決定的な転換があったようである。

5 公聴会等の意見

最後に、法案の行方に影響を与えたかも知れない、公聴会での意見等について、簡単に見ておこう。本来は第5次案に続けて取り上げるべきものであるが、実体規定、手続規定の両方に関わるため、ここで一括して紹介することとした。

既に述べてきたように、第5次案は労働省試案として公表されたものであり、これにもとづいて各地で公聴会が開催されたほか、関係官庁からも様々な意見が寄せられた。それらの中で、不当労働行為の諸規定に関するものは、大略、以下の通りである（筆者が要約したもの）。なお、本史料では、公聴会の速記録は、東京の第1日目の分しか含まれていないので、『資料労働運動史』に収録されている全体の意見概略も、補足的に記しておく。

公聴会での意見は、内容的にかなり大雑把なものが多く、また、バラエティも少ないように感じられるが、労働側からは、①現在の直罰方式のほうがよい、②裁判所での手続を経て初めて労委命令に効力が発生するのでは遅すぎる、③使用者が第三者（暴力団など）を使うことも禁止せよ、という意見が目立つ。

他方、使用者側からは、使用者だけではなく労働組合の不当労働行為も禁止せよという意見が多い（アメリカでは1947年のタフト・ハートレー法によって、労働団体の不当労働行為も禁止された。そのことは当然、意識されていたものと思われる）。中立の立場からも同様の意見（北岡）が出されたのに対し、労政局長が反論する場面もあったようである。

（1） 東京での公聴会速記録（第1日） 昭和24・2・20

- ・前田（使） 使用者の不当労働行為のみはおかしい、労資対等の原則を建前にせよ
- ・上條（総同盟） 労委命令に即時に効力を発生させよ、16条にその旨の規定を
90日なり20日なりの期間を経て裁判所の決定ではじめて効力ありでは損失
- ・山本（使・石炭連盟） 労働者側の不当労働行為も規定せよ
 - ①組合員たること、組合加入を強制することを雇用条件として使用者に強制
 - ②労働者が組合より脱退・除外、非組合員たること故をもって不利益取扱い
 - ③組合規約に違反、または組合指令によらない争議行為
 - ④正当理由なく団体交渉に応じない時
 - ⑤争議中の賃金を要求し払い受ける
 - ⑥団交に際して組合側の行為（23条3項と同様、不当に多数、第三者参加を強要、著しく喧噪、長時間、著しく業務を障害、個人の自由・生活を脅かす等）
使用者の正当な意見表明は許容、支配干渉とは別であるという条章も設けよ

- ・平野(学識) 規約の記載事項不備な組合に対する不当労働行為は？
 → 不当労働行為の保護は受けないと、事務局から回答。
 労委の命令、裁判所の認可まで90日、資料集めに10日、決定まで20日で、計120日というのは長すぎる、即時発効に賛成だが、そうでない場合も2週間位に。
 団交が著しく喧嘩なので拒否可というのは、あいまいで口実になる。
 15条4項は厳密に規定せよ。
- ・佐藤(労) 15条 第三者による交渉、争議の妨害も禁止せよ、たとえば暴力団。
 使用者の使そうの認定は難しく、しかも犯罪にまで至らない形の干渉が多い。
 第三者の不当労働行為を当然罰するような規定を。
 個々の組合員ではなく、組合そのものに不利益を与える行為を禁じる規定を。
 不当労働行為の未遂も罰則に含めよ。
 5項[号]の「正当なる」という文字を削除せよ。
 現在の労調法にはない、使用者の一方的判断不可。
 17条 原状回復の命令があった場合は、二判制の必要なし、延期されるのみ。
 命令が出なかったときに、労働者の救済にだけ、不服申立てによる二判制を。
 19条 90日以内は1週間以内に。
 20条の20日以内も、10日以内にせよ。
 22条 労委命令が発せられたときは、その告示の日から従わなければならない、
 ただし、裁判所の認定と反する限り将来に向かって効力を失う、とせよ。
- ・河野(使) 19条1項[15条1号]の、組合に対する金銭例外規定を削除せよ。
 16条2項の「公表」を削除せよ、「命令」することができるも「勧告」に。
 特に地方において、労委の中立委員に適材が得られない。
 17条以下も、すべて命令を勧告に。
- ・北岡(学識) 労働者側の不当労働行為がないのはおかしい、適当な限界を。
 → 賀来労政局長が反論、労働事情の段階に応じて、現段階では使用者のみ。
- ・岡野(造船) 会社側が暴力団等を使用した不当労働行為を明記せよ。
- ・渡邊(使) 争議行為について、労働者側の行き過ぎもないように規定を。
- ・山代(毎日・学識) 労働者側の不当労働行為は不要。
 90日を経なければ認定の効力がないのは不可、やる以上は即決で。
- ・和田(海員・労) 従来と違って行為そのものに処罰がないのはおかしい。
 不当労働行為を意識的にやられる。
 不当労働行為を侵したら違法、命令に違反すればさらに重くせよ。
- ・氏名不詳(使) 労働者側の不当労働行為をもうけた上で、労使双方の不当労働行為に
 時効の規定を、6か月とか3か月とかせよ。
 人事権を明確化するために、15条に、職務上の命令や職場規律等に反する場合には
 解雇その他の懲戒的措置は妨げられない旨の規定を設けよ。
- ・林(労) 刑法上違法ではないのはおかしい、命令を出しても実効力なし。
 裁判所が決定しても最後の段階で戻せば罰せられないのは妥当性を欠く。
 現在出ている条文を削除して元通りにせよ。
 さらに、次のものを加えよ。

- ①組合の組織運営への干渉、労働者の組合加入、結成、脱退等の一切の組合運動への干渉を、第三者も含めて。
 - ②一切の団体交渉の回避。
 - ③1つの組合への加入結成を理由に、他の組合や団体加入より不利益な取扱い。
 - ④第三者の違反につき、主犯、従犯、共犯関係の如何を問わず、使用者を処罰。
- ・前田(使) 使用者は強いというが、3年間、もみにもまれた。
ぜひ労働者の不当労働行為を。

(2) 各地の公聴会での主要な意見 (東京、仙台、名古屋、大阪、札幌、広島、福岡)⁷

- ・労・総同盟系 不当労働行為の規定は適当であるが、労委の急速な原状回復の権限を付与しないのは極めて不徹底。
団体交渉の規定中に不当に団体交渉を拒否する事項が存在する。
- ・労・産別系 不当労働行為の処理期間が長く、資本家を利するのみ。
また、直罰主義にしないことは不可。
使用者のみならず暴力団等の第三者の不当労働行為も同様に禁止せよ。
団体交渉の拒否の場合の列挙は使用者を保護するもので反対。
- ・経営者側 労働者の不当労働行為を設けよ。
クローズド・ショップを禁止せよ。
使用者の組合への経費援助の例外を禁止せよ。
団体交渉の範囲を限定し、経営権の侵害を禁止せよ。
- ・学識経験者 労働組合の行為の正当性の範囲を明らかにせよ。(反対意見もあり)
不当労働行為の処理期間が長すぎる。

(3) 各省庁からの意見

- ・運輸省 15条7号中、「干渉し、妨害し、抑圧し、強制し、又は」を削除せよ。
使用者側が相手方の争議行為に対抗する手段を封ぜられる結果となる。
- ・東京都労委 現行通りの直接の罰則を設けよ。
地労委の裁定(ただし中労委の2審制を認める)の下に検事局に送付し得る旨を。
- ・商工次官 労働組合が団交に応ずる義務を明記すること。
- ・経済安定本部 労働組合が団交を拒んだときは不当労働行為及び原状回復等の命令に関する規定を準用して地労委が交渉に応ずべきことを命じうるようにすること。
(→ 違反した場合の罰則も)
- ・特別調達庁事業局 「使用者」の定義を明確に規定せよ。
(連合国軍関係労働者の取扱いについては法に別段の定めを)
- ・香川県地労委 不当労働行為とは如何なるものであるかにつき具体的に規定し、労資双方の指針とすること。

⁷ 労働省『資料労働運動史・昭和24年』934頁。

VI 労働協約解題

和田 肇

1 はじめに

労働協約の章は、旧労組法と比べて改正労組法の方が条文数が減り、また規定も簡潔になっている。しかし、他の分野と比べると両者の間にそれほど大きな修正はない。それは、旧労組法に対するGHQの勧告自体が比較的簡素であることと関係している。改正過程で最も問題となったのは、労働協約の自動延長を認めるかどうか、という点である。

なお、第5次案（労働省試案）の段階では、規定内容はより簡潔で、旧労組法19条に対応する33条、旧労組法20条に対応する34条、旧労組法21条に対応する35条、旧労組法22条に対応する36条の4カ条のみであった。労働省試案は、全体としてみれば条文数を大幅に増やしているが、労働協約に関してはむしろ条文数を大幅に減らしている。

旧労組法と昭和24年改正労組法との条文構成の対応関係は、次のようになる。

旧労組法	改正労組法
19条1項	14条
同条2項	(規定無し)
20条	15条1項 同条2項、3項、4項
21条	(規定無し)
22条	16条
23条	17条
24条	18条
25条	(規定無し)

両者を比較すると、次のような違いが指摘できる¹。

① 旧労組法19条1項では、労働協約の方式として書面だけが求められていたのを、改正法14条ではさらに署名も必要としている。

② 労働協約の行政官庁に届け出を求めていた旧労組法19条2項に対応する規定は、改正法には存在しない。

③ 旧労組法20条では、3年という労働協約の最長期間のみが定められていたが、改正法15条では、労働協約には必ず有効期間を定めた条項を入れなければならないこととし、また、有効期間が一応切れても、新協約ができるまで旧協約の効力が延長すると定める協定（いわゆる自動延長の協定）があっても、有効期間が一応切れた後は、当事者一方からい

¹ 東京大学労働法研究会『註解労働組合法』（有斐閣、1949年）134-135頁。

つでも一方的に解約できるとしている。

④ 旧労組法21条では、労働協約を互いに遵守すべきことを宣言していたが、この規定は改正労組法では削除されている。

⑤ 調停や仲裁に関する協定に反する争議行為を禁じていた旧労組法25条に対応する規定が、改正労組法には存在しない。

末弘は、同改正について、「労働協約についても、届け出制……を廃止した外、協約の有効期限に関して新しい規定を設け、これによって——従来非難のまとなっていた——当事者の意思に反して協約期限が自動的に延長するのを禁ずるにとどまり（第十五条）そのほかには取り立てていべき改正を加えていない」し、「遵守義務に関する第二十一条や平和義務に関する第二十五条が廃止されたことには特別の意味はなく、ただ余り意味のない無用の規定だということで廃止されたものと思う」、と指摘している²。

また有泉も、旧法21条「が削られたのは、それが労働協約を紳士協定視する規定であって、その意味が明瞭でなかったのが理由であろう」といい、また、旧法25条「は当然の事理を言っているものとみて不用なりとされたものであろうか」と推測している³。

このように見てくると、労働協約に関する規定は、基本的な部分については現行労組法は旧労組法を踏襲しているが、いくつかの点で重要な修正が加えられているといえる。改正過程で主として議論となったポイントは、次に述べる法改正の背景にも現れているように、有効期間と解約に関する部分と調停・仲裁に関する部分である。

2 GHQ勧告の内容

旧労働組合法（昭和20年12月22日法律第51号）は、労働協約について次のように定めていた。

第三章 労働協約
<p>第一九条 労働組合ト使用者又ハ其ノ団体トノ間ノ労働条件其ノ他ニ関スル労働協約ハ書面ニ依リ之ヲ為スニ因リテ其ノ効力ヲ生ズ</p> <p>労働協約ノ当事者ハ労働協約ヲ其ノ締結ノ日ヨリ一週間以内ニ行政官庁ニ届出ヅベシ</p> <p>第二〇条 労働協約ニハ三年ヲ超ユル有効期間ヲ定ムルコトヲ得ズ</p> <p>第二一条 労働協約締結セラレタルトキハ当事者互ニ誠意ヲ以テ之ヲ遵守シ労働能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協カスベキモノトス</p> <p>第二二条 労働協約ニ定ムル労働条約其ノ他ノ労働者ノ待遇ニ関スル基準（当該労働協約）ニ依リ基準決定ノ為設置セラレタル機関ノ存スルトキハ其ノ定メタル基準ヲ含ム（以下同ジ）ニ違反スル労働契約ノ部分ハ之ヲ無効トス此ノ場合ニ於テ無効ト為リタル部分ハ基準ノ定ムル所ニ依ル労働契約ニ定メナキ部分ニ付亦同ジ</p> <p>第二三条 一ノ工場事業場ニ常時使用セラルル同種ノ労働者ノ数ノ四分ノ三以上ノ数ノ労働者ガ一ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタルトキハ当該工場事業場ニ使用セラルル他ノ同種ノ労働者ニ関シテモ当該労働協約ノ適用アルモノトス</p>

² 末弘巖太郎『新労働組合法の解説』（毎日新聞社、1949年）12-13頁。

³ 有泉亨「改正労働組合法の諸問題」法曹時報1巻6号（1949年）51頁。

第二四条 一ノ地域ニ於テ従業スル同種ノ労働者ノ大部分ガ一ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタルトキハ協約当事者ノ雙方又ハ一方ノ申立ニ基キ労働委員会ノ決議ニ依リ行政官庁ハ当該地域ニ於テ従業スル他ノ労働者及ビ其ノ使用者モ当該労働協約（第二種ノ規定ニ依リ修正アリタルモノヲ含ム）ノ適用ヲ受クベキコトノ決定ヲ為スコトヲ得協約当事者ノ申立ナキ場合ト雖モ行政官庁必要アリト認ムルトキ亦同ジ労働委員会前項ノ決議ヲ為スニ付当該労働協約ニ不適當ナル定アリト認ムルトキハ之ヲ修正スルコトヲ得

第一項ノ決定ハ公告ニ依リテ之ヲ為ス

第二五条 労働協約ニ当該労働協約ニ関シ紛争アル場合調停又ハ仲裁ニ付スルコトノ定アルトキハ調停又ハ仲裁成ラザル場合ノ外同盟罷業、作業所閉鎖其ノ他ノ争議行為ヲナスコトヲ得ズ

GHQは、1945年12月24日にいち早く、「日本國労働法改正案（第一回勧告）」を日本政府に対して提出している（資料⑦22～24）。その中で、「労働協約」については、次のような意見を述べている。

「 E 労働協約の無期限延長

日本に於て現在有効となっている多くの労働協約は、労資のいずれかがその解除に同意することを拒絶する場合には、之を無期限に延長する旨を規定している。そのために、すでに事情に適せず或いは実際の適用に向かないことの判明した労働協約が、その存続をのぞむ方の当事者の拒否権によっていつまでも効力をもちつづけるのである。従って労働組合法第二〇条を修正し次のように規定すべきである。

『労働協約は、両当事者の同意なきときは、その規定する有効期間を延長してはならない。』

F 苦情処理機関

テーブルをかこんで會議をするという方法で労働協約の締結につき交渉することは、ほんの序幕にすぎない。この協約を工場内において解釋し実施することは、これよりも劇的なところは少ないが、はるかに重要である。団体交渉を試験台にのせるものは、日々の苦情の調整であるが、協約の秩序をたもつ法律的手続は殆ど定められていない。これが、成巧するのも、失敗するのも、一にかかって使用者と組合がその争黙について、相互に信頼し、善意をもち、良識があるかどうかにあるのである。同法第二十一条に次の条項を追加すべきことを勧告する。

『労働協定の有効期間中は、協約の当事者は相互に、その解釋の争いより生ずる紛争を解決するため苦情処理機関を利用すべき義務を負う。』

したがって、GHQが考えていた労働協約に関する旧労組法の改正点は、次の2点に絞られる。すなわち、労働協約の無期限延長を規制すること（第20条関係）、および苦情処理機関を設けること（第25条関係）である。昭和24年に行われた法改正の過程では、これらを中心的な論点としながらも、他の規定についてもその改正如何が議論の対象となった。

3 各次案の内容

(1) 第1次草案

第1次草案と旧労組法との関係は次のようになる。

旧労組法	第1次案
19条	28条
20条 (規定無し)	29条1項 同条2項
21条 (規定無し)	32条1項 同条2項
22条 (規定無し)	30条1項、2項 31条
23条	(規定無し)
24条	(規定無し)
25条	33条

第1次案では、旧労組法と比べてみると、次のような相違点がある。

① 第28条(届出)2項において、労働協約の届け出が、締結以降1週間から2週間に延長され、届出先が行政官庁から都道府県知事に変更されている。

② 第29条(期間)2項として、労働協約の自動延長を定めた規定がある場合にも、延長できる有効期間は最長2ヵ月に限定される旨を定めた規定が新たに挿入されている。

③ 第32条(当事者の義務)2項において、労働協約において苦情処理制度を設けることを必要条件とする規定が新たに挿入されている。その関係で第33条(平和条項と争議行為)の規定が若干修正されている。

④ 第31条(交渉組合の締結した労働協約の効力適用範囲)は、旧労組法にはなかった規定である。

⑤ 旧労組法にあった地域的拡張適用の規定(23条)が削除されている。

これらのうち②と③は、GHQの勧告にもあった論点であり、その方向で改正案が練られた。しかし、地域的拡張適用の規定は、GHQ意見などでも問題となっておらず、これが削除された理由は明らかではない。

(2) 第2次草案

第2次案と第1次案との関係は、次のようになる。

第1次案	第2次案
28条	28条

29条	29条
30条	30条
31条	32条
32条	30条
33条	33条
(規定無し)	32条の2

第1次案との違いは、次の点にある。

① 第29条（期間）2項が大きく修正されている。すなわち、第1次案では、労働協約の自動延長を定めた規定がある場合にも、延長できる有効期間は最長2ヵ月であることが定められていたが、第2次案では、有効期間以後には当事者いずれか一方の表示した意思に反して労働協約が有効となるものではない旨が定められている。

② 条文編成が変わっており、第1次案の第32条（当事者の義務）に対応する第30条が前に出て、期間（29条）の次に来ている。

③ 第1次案にあった平和条項と争議に関する規定（33条）が削除されている。

④ その反対に、第1次案では削除されていた地域的拡張適用の規定が、32条の2として復活している。

（3） 第3次案

第3次案と第2次案との関係は、次のようになる。

第2次案	第3次案
28条	28条
29条	29条
30条	30条
31条	31条
32条	(規定無し)
32条の2	32条
30条	33条

第2次案を基本的に踏襲しているが、いくつかの点で修正が加えられている。

① 第2次案の第30条2項の後段が3項になっている。

② 第2次案の第32条（交渉組合の締結した労働協約の適用範囲）が削除されている。この規定は、その後の草案には登場してこない。この削除に伴って第2次案の第32条の2が第32条となっている。

(4) 第4次案

第4次案と第3次案との関係は、次のようになる。

第3次案	第4次案
28条	28条
29条	29条
30条	30条
31条	31条
32条	(規定無し)
33条	(規定無し)

第3次案と比べて、大きな変更が加えられ、非常にシンプルな規定となっている。

① 労働協約の期間について、それまでは3年を超えることができないとされていたが、第29条1項では労働協約には有効期間を設けるとされているだけで、最長年限は示されていない。

② 当事者の義務のうち苦情処理機関を協約の必要条件としていた規定 (30条2項、3項) 事業場内拡張適用の規定 (32条)、平和条項と争議行為の規定 (33条) がそれぞれ削除されている。

③ 細かな修正点であるが、届出に関する第28条2項後段に「労働協約を変更したときも同様とする。」との文言が挿入されている。基準の効力に関する第31条の中に括弧書きの部分が挿入されている。

(5) 第5次案 (労働省試案)

第5次案と第4次案との関係は、次のようになる。

第4次案	第5次案
28条	33条
29条	34条
30条	35条
31条	36条

第5次案は、労働省試案であるが、第4次案がほぼそのまま踏襲されている。

(i) 第5次案が出された後の昭和24年2月20日に開催された公聴会において、旧労組法

との関係について次のような説明がなされている (資料⑦646)。

「第五章の『労働協約』につきましては現行法の第三章を修正しております。現行法から二十三条から、二十五条を削除し、十九条、二十条に若干の修正を加えただけであります。第三十三条におきまして、労働協約の届出を締結の日から二週間以内という風にきめまして、それから労働協約変更をしたときも届出を要するというにしました。第三十四条におきましては労働協約には必ず有効期間を定めなければならぬ、そうして自動的に延長規定がある場合に、期限が到来した規定は当事者の何れか、一方の意見に反して存続し得ない、これが第二の改正点であります、現行法の二十三条、二十四条を削除したのはこれらが十分に——殆ど活用されなかった。実際上の問題の場合にもかえって複雑な問題が起きたので削除致しました。二十五条は、この条文があると平和条項を労働協約の中に定める結果をおそれて削除しました。」

この公聴会では、産別系労働組合からは、「労働協約の期限到来後の延長を一方の意思で廃棄せしめることは、労働者の権利の侵害で経営者を利するもので反対」との意見が、経営者側からは、「労働協約に平和条項、苦情処理期間及びその手続を設けよ」との意見が出ている⁴。

(ii) また、昭和24年3月9日付けで、法務調査意見長官兼子一が労働次官江口見登留宛てに提出した「労働組合法を改正する法律案及び労働関係調整法の一部を改正する法律案に関する意見について」がある。労働協約に関する案について、次のような意見が述べられている (資料⑦399~400)。

「 一一 第三十四条

本条を削除し、現行法第二十条の通りとする。

(理由)

(イ) 本条第二項の問題としているような事項は私的自治の領域に属することがらであって、もし当事者間にそのような合意が成立するならば、労働協約の有効期間について、本項にいうような定めをしても何らさしつかえはない。もしそのような定めが当事者の利益に反するのならば、当事者自身が協約の中にそのような条項を設けることを拒否すればよい。けだし協約は当事者の自由意見にもとづいて締結されるものだからである。また、協約の中にこのような条項を設けることが当事者以外の一般公募の利益を害するということもあり得ない。故に、ことさらに本項のごとき規定を設けて私的自治に干渉することを正当づける理由はないと考えられる。

(ロ) しかし、協約の有効期間を無制限に長くすることは、もとより不当であるから、現行法通りの程度にしておくのが適当である。」

(iii) これに対して労政局は次のように回答している (資料⑦417~418)。

「 七 協約に関する規定 (第二十九条第二項、第三十条第二項) は、當然の規定であって、しかも實際上必要なものと考えられる。

(1) 協約の期間にあつては、これを三年と制限した趣旨と同じく、当事者の一方の意志に反して無期限に延長することは、極めて不当である。『新協約が成立まで現行の協約がその効力に存続する』旨の規定は、当事者が速やかに新協約成立のため誠意を以て協

⁴ 賀来才二郎『改正労働組合法の詳解』(中央労働学園、1949年)48-54頁。

力し、労力することを前提としたものであり、それが不当に濫用されている現状に鑑み、原案の規定はやむを得ない不可欠のものである。協約の内容に對し必要最低限においてすら法律が介入してはならないという自然法のないことは、契約におけると同様である。

(2) 協約に、その解釋、適用に関する争を處理する手続と機構が定められていない時は、その争は関係当事者の力関係にゆだねるか、労働争議として労働委員会に提訴するか、裁判所に出訴するか等の方途によるのであるか、当事者間の自主的解決の精神と、そのための私的な立法としての協約の立前から、豫めその協約に関する紛争の解決の手続、機構を定めておくことは當然必要なことである。労働法第二条、第四条の趣旨を協約の解釋、適用に関する争に限り具体化したものであって、何等自主性を侵害するものでなく、原案は、實情に適切なものがあると考えられる。」

(iv) さらに、どの機関あるいは誰の意見か不明であるが、{労働組合法改正法案に対する意見}として、次のような意見が付されている(二四、一、二四)(資料⑦425)。

「 10 第二十九条第二項、第三十条第三項は削除したらどうであろうか。

(理由) 一 労働協約の内容は、当事者の自由に委すべきものであって、公共の福祉という理由がなければ、立法部の干渉すべき権限ではない。

二 右の事項は、その性質上行政指導に委すべき事に属する。」

(6) 第6次案

第6次案については、2つの案が資料に登場してくる(日付が一緒)。その1は、資料⑦に出てくるもので、その2は、佐藤達夫文書に出てくるものである。これらは相互に微妙に異なっている。どちらが正式文書なのか判別できない。

第6次案その1と第5次案との関係は、次のようになっている。全体の条文数が106条に増え、労働協約の前に不当労働行為や団体交渉に関する規定が挿入されているために、条文の位置が変わっている。

第5次案	第6次案(1)
33条	51条
34条	53条
35条	52条
36条	53条

その1については、労働協約に関する条文数は4条で、もっともシンプルな草案である。苦情処理に関する規定が復活した(53条2項)ほかは、第5次案がほぼ踏襲されている。また、体裁がおかしいが、第53条の前に「第五二条別」との書き込みがあり、第53条の後に段を落として第52条の条文が記載されている。また、第52条に傍線を引いて削除したのも掲載されている。

第6次案その2と第5次案との関係は、次のようになっている。

第5次案	第6次案(2)
33条	51条
34条	52条
35条	53条
36条	54条

その2については、その1との違いは、第51条に3項が追加されている点、第52条と第53条が逆になっている点、そして当事者の義務に関するその1の第52条2項が削除されている点である。その2では、次の第7次案との条文構成が異なっており、不自然でもある。しかし、他の案ではおおむね期間、当事者の義務という条文の順序になっており、その点では前後の流れからその2の方が自然でもある。

(7) 第7次案

第6次案(その2)との対応関係では、条文構成と内容は次のようになっている。

第6次案(2)	第7次案
51条	51条(労働協約の届出)
52条	52条(当事者の義務)
53条	53条(期間)
54条	54条(基準の効力)

各条文毎についてみると、次のようになっている。

第51条(労働協約の届出)

第1項と第2項は、第6次案の第51条と同じであるが、次のような第3項が付加されている。

「3 労働協約が有効期間の満了を理由として終了する場合には、その当事者は満了後二週間以内にその旨を都道府県知事に届け出なければならない。」

第52条(当事者の義務)

第6次案の第52条と同じである。

第53条(期間)

第7次案第53条と同じである。

第54条(基準の効力)

第6次案第54条と同じである。

なお、労働省試案との違いについて、次のような労政局の説明がついている。

「第三三条（第五十一条）関係

第一項に「労働関係に関する」に加えたのは第二十三条の場合と同じ。

二、第三項を加えたのは、労働組合の解散を届出しめることと同じく労働協約の終期を明らかにするためである。

第三十五条（本案第五二条関係）

第二項を加えたのは、公聴会における使用者側意見及び民自党の要望により勸奨的規定としておいたものである。」

「昭和二四、三、二四付け」で労働省労政局から、「三月二十四日委員会案と試案との相異点に関する理由書」が第出され、第7次案について次のような説明がなされている（⑦547～548）。

「第二十五条（第四十条）以下単位制度

公聴会において労使中立一致した意見で難解であるというので、説明的字句を加え平易に表現を変えたにすぎず、実体はなんら変えていない。

第三十三条（第五十一条）関係

第一項に『労働関係に関する』を加えたのは第二十三条の場合と同じ。

二、第三項を加えたのは、労働組合の解散を届出しめることと同じく労働協約の終期を明らかにするためである。

第三十五条（本案第五十二条）関係

第二項を加えたのは、公聴会における使用者側意見及び民自党の要望により勸奨的規定としておいたものである。」

（ 8 ） 第8次案

第8次案と旧労組法の関係、および第7次案との関係は、次のようになっている。

旧労組法	第8次案	第7次案
19条1項	14条	52条1項
2項	(削除)	2項、3項
20条	15条1項	53条1項
	2項	2項
21条	(削除)	52条
22条	(削除)	54条
23条	16条	(規定無し)
24条	17条	(規定無し)
25条	(削除)	(規定無し)

第8次案から、労働協約は第3章となっている(それまでは第5章)。労働協約に関する条文数は4条である。草案は、旧労組法の規定をどのように修正するか、という体裁となっている。すなわち、旧労組法第19条1項、第23条、第24条だけがそのまま残され、第20条が修正を受けている。旧労組法との関係では大修正であり、規範的効力に関する旧労組法第22条も削除されている。旧労組法第22条は労働協約の規範的効力に関する規定であり、この規定自体が削除されている点は理解できない。推測するに、後述する第9次案と同様に、第2条の括弧内のみ削除するとすべきところを何らかのミスで条文自体を削除してしまったのであろう。

労組法全体では第7次案と大きく変わっているが、労働協約に関する部分については、第7次案とそれほど大きな変更はない。

第8次案の訳と思われる英文がある(Revision -28 March 49)。GHQから提出されたものであろう。

第8次案自体がそれまでと大きく変わっており、むしろ旧労組法を元にした修正案となっているが、それは労働省案が結局は「GHQから殆ど顧慮されなかった」(石黒意見、⑦429)という事情があったからであろう。

(9) 第9次案

第8次案との関係では、第9次案で第16条において旧労組法第22条の全体ではなく()内のみが削除される。したがって、第8次案で削除されていた労働協約の効力に関する規定が復活し、現行法と同じ、第14条から始まる5条編成となっている。これによって現行労組法につながる改正案の原型が完成している。

(10) 第10次案

(省略)

(11) 第11次案

それまでの案がほぼ踏襲されているが、第15条2項については、当初次のようにになっていたのが、修正された。

「2 労働協約は、前項の有効期間が経過した時は、当該使用者及び労働組合の権限を有する代表者の合意がなされなければ、有効に存続することができない。但し、この法律のいかなる規定も、労働協約の当事者が当該労働協約の効力の更新の希望の予告に関する労働協約の規定を排除するものと解釈されてはならない。」

(12) 第12次案

第11次案からの修正はわずかで、第18条(地域的一般的拘束力)の最後に、「労働協約の当事者の申立がない場合であっても、労働大臣又は都道府県知事が必要であると認めるときも、同様とする。」との文章があったのが、削除されている。

(13) 国会提出案

次のような解説が付されている。

まず、労働省労政局「労働組合法案及び労働関係調整法の一部を改正する法律案提案理由(案)」(昭和24・4・26)(資料⑤595)には、次のような説明がある。

「第三章 労働協約の章につきましては、第十五条において労働協約の不合理的な延長を排除することにより合理的な労使関係の保障を図り、又現行法第二十一条及び第二十五条は実益が殆どありませんので、これを削除致しまして法の簡素化を図ることと致しました。」

また、「労働組合法案及び労働関係調整法の一部を改正する法律案豫想質疑」(日付は不詳)(佐藤達夫文書0382~0384)には、次のような説明がある。

「第十四条 (労働協約の効力の発生)

一、問 第十四条の署名とは何か

答 署名とは当事者が自らその氏名を書くことであり印刷その他の手段によって氏名を書くことは署名でない。即ち記名捺印のみではその記名が自署でなければならない。現行法においては労働協約はこれを書面に作成し記名捺印することによって効力を発生したのであるが改正法案においては書面に作成し両当事者が自ら署名することをもって効力を発生することとしたのである。

二、問 争議団は労働協約の当事となりうるか

答 労働協約の当事者が労働組合及び使用者又はその団体であることは現行法においても改正法案においても同様であって争議団は労働協約の当事者とはなりえない。ただ現行法においては第三十一条において労働委員会の関与した労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に関する協定は労働協約に準ずるものとされていたが、改正法案においてはこれを削除しているので争議団の締結した協定は労働協約に準ずるものとして取扱われないこととなる。

第十五条 (労働協約の期間)

一、問 有効期間を五年を定めた労働協約の効力及び有効期間を定めない労働協約の効力如何

答 有効期間を五年と定めた労働協約は三年を超える部分は無効となり三年の有効期間を定めた労働協約とみなされる。但し五年であることが協約の不可欠の要素となっていて五年以下ならば協約を締結しなかったであろうときは協約全部が無効となる。

次に有効期間を定めない労働協約は現行法のもとにおいて存在をゆるされたが改正法案においては、労働協約に必ず有効期間を定めなければならぬこととされているから、その労働協約は効力を有しないことになる。この規定が設けられた趣旨は期限の労働協約はいつにでも一方的に破棄しうるものであり労使関係を安定せしめるに十分でないからである。

二、問 第十五条第二項の規定の趣旨如何

答 第十五条第二項の規定は自動的延長規定に関する規定である。自動延長規定を労働協約に規定することをすべて禁止したものではなく、そのもたらす不合理的な結果を是正するために設けられたものである。即ち自動的延長規定によって労働協約の効力が新協約成立まで延長されることになると当事者の一方が故意に交渉を遅延するというような場合には他方が改訂しようとする条項を含む労働協約がいつまでも効力を有することになる。改正案はこのような不合理的な状態を是正し自動的延長規定によって労働協約の効力が延長された場合にも当事者の一方が廃止の意思表示をしたときはその労働協約の効力を失わせしめ

使双方が納得ゆくまで交渉し双方の合意にもとづいて労働協約を締結しうるようにしようとするのが本項の設けられた趣旨である。

なお、本項但書は、いわゆる自動更新規定までを排除するものではないことを念のために規定したものである。

第十六条(基準の効力)

一、問 現行法第二十二條の括弧内の規定を第十六条において削除した理由如何

答 現行法第二十二條括弧内の規定は労働協約の中に基準決定のために設けられた機関が存するときはその機関において定めた基準も労働協約の中において定められている基準と同一の効力を有することを規定したものであるが、この規定はその解釈においてその機関が定める基準も労働協約と同様に書面に作成することが必要であるのか、それとも口頭において決定した基準でもよいのかが明らかでないのみでなく労働協約の実際面よりみても基準決定のために設けられた機関が基準を決定する場合には書面に作成して当該労働協約の追加協約とするものが多い現状にかんがみ削除したのである。従って今後は労働協約の中に基準決定のための機関が設けられている場合であっても基準を決定するときは書面に作成し当事者双方が署名捺印しなければ基準としての効力を生じないことになる。

第十七条(一般的な拘束力)

一、問 第十七条及び第十八條中の「労働協約」とは労働協約の全部をいうのかそれとも第十五條にいう「基準」のみをいうのか。

答 第十七条及び第十八條中の「労働協約」の解釈は現行法通りであって拡張適用されるのは当該労働協約全部である。ただ所謂労働協約中に規定された債務的事項については拡張適用不能の部分が存在するからその部分については適用されないことになる。

二、問 第十七条及び第十八條中の「同種の労働者」とは如何なる者であるか。

答 改正法案第十七条及び第十八條にいう「同種の労働者」とは労働協約の適用せらるべき範囲によって異なる。例えば工場事業場の全従業員に適用される労働協約においては当該工場事業場の従業員たるもの工員のみ適用される労働協約については工員たるもの旋盤工のみ適用される労働協約については旋盤工たるもの等が夫々「同種の労働者」である。又組合加入が出来ない部課長の如きは当然その職務上からみて同種の労働者の範囲に入らない。

三、問 第十七条及び第十八條の規定によって、一の労働協約が拡張適用された場合他の労働協約の効力如何

答 第十七条及び第十八條の規定によって労働協約が拡張適用される場合には他に労働協約がある場合であって、その労働協約の効力は停止されることになる。ただ労働協約中に規定された所謂債務的部分については拡張適用不能の部分が存在するからその限りにおいてはもしその協約が可分であれば効力を停止されない部分も存在し得る。

第十八條(地域的の一般的拘束力)

一 問 改正法案第十八條の規定に基づいて労働大臣又は都道府県知事の決定があった場合当該労働協約の有効期間が満了しても決定を取消さない限り一般的拘束力は存続するか。

答 当該労働協約はその有効期間が満了した場合又はそれが廃止された場合に失効するから本條の決定はその決定の取消を要せずその一般的拘束力は消滅する。

二 問 現行法第二十四條第一項後段の行政官庁の職権による拡張適用の規定を廃止した

理由如何

答 本条の立法趣旨からみて協約当事者の申立がない場合に、労働大臣又は都道府県知事が拡張適用することは妥当でないからである。」

4 事項毎の変遷

(1) 労働協約の効力の発生

旧労組法第19条では、労働協約の効力発生要件として、1項で書面性が、そして2項で締結後一週間以内の行政官庁への届出が求められていた。これが最終的に現行法では、前者については「書面」と「両当事者の署名」または「記名押印」に変更され、後者は削除されている。

草案の過程では、第1次案では、2項の部分が締結後「二週間以内に都道府県知事」に届け出ることと修正され、その後第4次案で「労働協約の変更」の場合にも同様の届出が必要と追加修正され、第6次案のその2では、3項として「労働協約の終了」の場合にも2週間以内の届出が必要との修正がされ、第7次案でこれが引き継がれているが、第8次案で再び旧労組法第19条1項のみが残されている。この段階で行政官庁や都道府県知事への届出の条項が消えている。

旧労組法第19条1項のみ残す案は、その後も引き継がれていくが、第12次案で書面の作成に加えて、「両当事者が署名」することが付け加えられている。国会提出案もそれを引き継ぎ、24年改正法となっている。

なお、「記名押印」が追加されたのは、後述するように、昭和27年法改正においてである。

(2) 労働協約の期間

労働協約の期間に関する規定は、旧労組法には第20条において現行労組法第15条1項の規定しか存在しなかった。各草案ではこの規定が大きく変わってきている。GHQも、旧労組法について最も問題とした条項の一つである。

第1次案では、第29条2項として自動延長の定めが労働協約に存する場合にも、最長期間は2ヵ月であるとする規定が挿入されたが、第2次案では、その規定が削除され、新たに同条同項として、労働協約の中に規定した期限の到来した時以後において、その当事者のいずれか一方の意思に反して該労働協約を有効とすることはできない旨が挿入された。

第4次案は、それまで労働協約には3年を超える有効期間の定めができないとされていたのを、労働協約には有効期間を定めるとのみされた。これが第5次案(労働省試案)に受け継がれていく。これに対しては、前述したように、兼子法務調査意見長官の反対意見があり、同意見では旧労組法第20条の通りでよいとされている。

第5次案は、第7次案まで引き継がれるが、第8次案において第15条で大きな修正が加えられている。すなわち、同条1項では有効期間が3年を超えることができない旨、同条2項では「確定期限が満了したときは、いかなる労働協約も使用者及び労働組合の権限を有する代表者の同意なしには、有効に存続することができない。但し、この法律において両当事者の協約更新の希望を予告することができる協約の条項を妨げるものと解釈さるべきではない」とされる。この案は、国会提出案まで受け継がれている。

こうした規定が現行法のように修正されるのは、後述するように、昭和27年改正においてである。

GHQが想定したような、「労働協約は、両当事者の同意なきときは、その規定する有効期間を延長してはならない。」といった規定は、結局は挿入されなかった。

(3) 基準の効力

基準の効力に関する旧労組法第22条は、括弧部分が削除されただけで、基本的にそのまま現行第16条に引き継がれている。括弧部分が削除されたのは、第9次案においてである。

草案の段階では、第3文が2項になったときもあるが(第1次案ないし第3次案)、大きな変更はない。

(4) 一般的拘束力

事業場内での拡張適用・一般的拘束力に関する旧労組法第23条の規定も、ほぼそのまま現行第17条に引き継がれている。ただし、草案段階では、若干変動がある。

すなわち、第1次案では、この条項が削除され、それに代わって第31条で「交渉組合の締結した労働協約の効力適用範囲」が挿入される。第2次案では、第1次案の第31条が第32条に移動し、第32条の2「基準の拡張適用」として一般的拘束力の規定が復活している。第3次案では、第32条「基準の拡張適用」は残るが、「交渉組合の締結した労働協約の効力適用範囲」の規定が削除される。

第4次案ないし第7次案では、一般的拘束力(基準の拡張適用)の規定は削除され、第8次案で復活し、その後の案ではこれが受け継がれている。

(5) 地域的の一般的拘束力

地域的の一般的拘束力に関する旧労組法第24条の規定は、基本的に現行労組法第18条に受け継がれている。草案の段階では、第1次案から第7次案まで削除されていたが、第8次案で旧労組法第24条の規定が復活している。現行労組法のような規定になったのは、第11次案においてである。

(6) 旧労組法から削除された規定

旧労組法には存在していたが、現行労組法にはない規定として、労働協約当事者の義務に関する旧労組法第21条と調停・仲裁規定と争議行為等の制限に関する旧労組法第25条がある。

前者については、第1次案では、「当事者の義務」として、第32条1項に旧労組法第21条の規定が存続し、それとともに同条2項において、「労働協約の当事者は、相互に労働協約の解釈及び適用についての苦情又は紛争を処理するため、苦情処理機関を設けなければならない。苦情処理機関を欠く労働協約は、その効力を生じない。」との規定が新たに挿入された。第2次案でも、「当事者の義務」に関する第32条2項が若干修正されるが、第1次案が維持されている。第3次案でも2項の後半部分が3項と変更されただけで、条文自体は維持されている。

しかし、第4次案では、旧労組法第21条の規定だけとされ、第7次案までそれが維持され

ている。ただし、第6次案のその1では第3次案が維持されている。第8次案でこうした規定がなくなり、その後これが受け継がれている。この第8次案で現行法と同様の規定内容となっている。

後者については、第1次案ないし第3次案まで維持されたが、第4次案で削除され、その後復活することはなかった。この点でも、GHQが想定したような、「労働協定の有効期間中は、協約の当事者は相互に、その解釈の争いより生ずる紛争を解決するため苦情処理機関を利用すべき義務を負う。」といった規定は結局挿入されなかった。

(7) 若干のまとめ

このように労働協約に関する規定は、基本的には旧労組法を維持しながら、それを修正し、不要と考えられた規定が削除されており、旧労組法よりもむしろシンプルになっている。

GHQが当初考えていた改正案との関係で言えば、労働協約の無期限延長を規制する提案(第20条関係)は採用されたが、苦情処理機関を設ける提案(第25条関係)は採用されていない。有泉によれば、前者の改正が注目される。すなわち、「現在の多くの協約が労働者側に有利にできていて、現在資本攻勢によって後退を強いられているという事実を考え合わせると労働者側がこの修正を非難するのもまた無理からぬところがある。労働協約はそもそも労働者が資本の陣営へ推しすすめた前線であるという性格を持つものだからである。」と言われる⁵。当時の労使関係の一端を垣間見ることができる。

5 改正された法律とその後の改正

(1) 昭和24年改正法の内容

<p>第三章 労働協約 (労働協約の効力の発生)</p> <p>第十四条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名することによってその効力を生ずる。</p> <p>(労働協約の期間)</p> <p>第十五条 労働協約は、有効期間を定めた条項を含まなければならず、且つ、いかなる場合においても、三年を超えて有効に存続することができない。</p> <p>2 労働協約は、その中に規定した期限が到来した時以後においてその当事者のいずれか一方の表示した意思に反して、なお有効に存続することができない。但し、この規定は、労働協約の当事者のいずれか一方が反対の意思を表示しない限り労働協約の効力が更新される旨の労働協約の規定を排除する趣旨に解釈されてはならない。</p> <p>(基準の効力)</p> <p>第十六条 労働協約に定める労働条件その他の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。その場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。</p>
--

⁵ 有泉・前掲論文(注3)51頁。

(一般的拘束力)

第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

(地域的の一般的拘束力)

第十八条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立に基き、労働委員会の決議により、労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約 (第二項の規定により修正があつたものを含む。) の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適當な部分があると認めるときは、これを修正することができる。

3 第一項の決定は、公告によつてする。

成立した法律 (改正法) では、第16条で一部修正が加えられているが、その他は提出の案のまま改正案が成立している。第16条の修正点は、前段の部分で、案では「その他の待遇」となっているが、改正法では「その他の労働者の待遇」との文言が追加されている。

(2) その後昭和20年代の改正

昭和27年労組法改正 (労働関係調整法等の一部を改正する法律・昭和27年7月31日法律第288号) によって、24年改正労組法についてはいくつかの修正が加えられている⁶。労働協約に関する規定の改正は、次の2点である。

第一に、第14条の労働協約の方式として、「記名押印」が追加されている。その背景としては、次のような事情があつた⁷。すなわち、効力発生要件として署名のみを要求することは、日本の慣行になじまなかつたが、「商法中署名スヘキ場合ニ関スル法律」における「商法中署名スヘキ場合ニ於テハ記名押印ヲ以テ署名ニ代フルコトヲ得」といった規定がないことから、記名押印をもって署名に代えることはできないと解されていた。最高裁も、「労働組合法一四条は『労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は書面に作成し両当事者が署名することによってその効力を生ずる』と規定している。そしてここに署名とは、自ら自己の氏名を書くことをいうものと認むべきであるから、記名押印を以てこれに代えることはできない。」と判示していた⁸。このことから「記名押印」を追加した。

第二に、第15条が大きく修正されている。すなわち、昭和24年改正法では、労働協約には、必ず有効期間を定めなければならないこととされていたが、現実には、有効期間の定

⁶ 経緯等については、賀来才二郎『改正労働組合法の解説』 (時事通信社、1953年) 28-30頁、吾妻光俊編『註解労働組合法』 (青林書院、1959年) 34-35頁を参照。

⁷ 労働省労政局労働法規課編著『再訂新版労働組合法・労働関係調整法』 (労務行政研究所、1983年) 523頁、535頁。

⁸ トヨタ自動車工業挙母工場事件・最大決昭和26・4・2民集5巻5号195頁。

めのないものも存在していた。こうした有効期間の定めのないものを直ちに無効とするのは、必ずしも実情に即しないことから、昭和27年における本法の一部改正において、有効期間を定める条項をもたないものも、労働協約としての効力を認めるとともに、このような労働協約の解約の手續について規定した⁹。

(3) 労働省労政局長「労働組合法案及び労働関係調整法の一部を改正する法律の施行について」(昭和24・6・8発労33号) (資料⑤755~759)

「六 労働協約について

(1)労働協約は、旧法においてこれを書面に作成することのみによって法律上有効に成立したのであるが、改正法第十四条では、その効力発生要件として「書面に作成し、両当事者が署名すること」を掲げているのである。従って労働協約は記名捺印のみでは効力を発生せず、両当事者が自ら己の氏名を記することが必要であるのであって、署名のない労働協約は効力を発生しないのであるからその点注意されたい。

(2)旧法では、労働協約に有効期間を規定することを強制していないので、有効期間を欠く労働協約も存在するが、改正法の施行によって第十五条第一項の規定により有効期間のない労働協約は無効となるのである。なお有効期間は、その期間が確定期間たると不確定期間たることを問わないが、条件は期間でないから注意せられたい。

(3)改正法第十五条第一項後段は、労働協約はいかなる場合においても三年を超えて有効に存続することができないと規定しているが、これは旧法第十九条においても有効期間のある場合はそれが三年以内でなければならぬと規定しているから同様である。三年の起算点は改正法施行の日ではなく現行協約が有効となった日である。

(4)改正法施行前から既に労働協約が自動延長に入っている場合、当事者の一方が改正法施行後その延長に反対の意思を表示すれば第十五条第二項の規定によりその協約は全部無効となる。」

(4) 労働省労政局「労働組合法逐条説明」(佐藤達夫文書0322~0327)

「本章は、現行労働組合法第三章の規定のうち、第十九条第二項、第二十条及び第二十五条を削除した外は第十九条第一項、第二十条及び第二十四条に若干の修正を加えたのみで別段の差異はない。

第十九条第二項で削除したのは労働組合の届出を削除したのと同趣旨であり、第二十一条を削除したのは、この規定が当然のことと解せられるからである。次に第二十五条を削除したのは、この条文は、殆ど実益がないのみでなく、かえって平和条項を労働協約中に規定することを妨げるおそれがあったからである。

第十四条(労働協約の効力の発生)

一、本条は、現行法第十九条第一項をそのまま口語体に改めたもので、労働協約の当事者、協定事項、及び効力発生要件を規定したものである。

二、労働協約の当事者の一方は労働組合であり、他方は使用者又はその団体であることはいうまでもなく、労働協約において協定される事項は、労働条件その他労働関係全般に関

⁹ 労働省・前掲書(注7)568頁。

する事項である。しかし労働協約は書面によって、両当事者が署名することによって法律上有効に成立し労働協約としての効力を有することになる。このように書面に作成し両当事者が署名することを労働協約の効力発生要件としたのは、その成立又は内容につき、後に至って無用の紛議を生ぜしめないためである。

第十五条(労働協約の期間)

一、本条は、現行法第二十条を改正したものであって、労働協約の有効期間について規定したものである。

二、(1)第一項は、労働協約には必ず有効期間を定めなければならないことを規定したのであって、不確定期間を定めた労働協約は、有効であるが有効期間を定めない労働協約及び条件附の労働協約は無効である。次に、労働協約はいかなる場合においても、三年を超えて有効に存続することができないと規定されているので、三年を超える有効期間を定めた場合は、その三年を超える部分は無効となり、三年の有効期間を定めたことになる。従って労働協約に所謂自動的延長規定があり、労働協約の効力が自動的に延長し、且つ当事者のいずれもが廃止の意思表示をしない場合でも、労働協約が効力を発生した日から起算して三年をこえて有効に存続しえず、三年の期間が経過したときは当然に効力を失う。しかし所謂更新規定があり、これにもとづいて労働協約の効力が更新される場合は同一内容をもつ新しい労働協約であるから、この規定の適用はない。

(2)第二項は、本法において新しく設けられたもので、その趣旨は、従来の労働協約の多くに規定されていた所謂自動的延長規定の齟らす不合理な結果を是正せんとするものである。即ち労働協約の中に「労働協約の改訂の意思表示があった場合においては期間満了後においても、なお本協約は新協約成立まで有効とする。」という規定がある場合においても、労働協約の中に規定された期間の経過した時以後においては当事者の一方が反対の意思表示をすれば、その時からその労働協約は失効することを規定したのである。従って所謂自動的延長規定があつて、改廃についての予告期間の規定がある場合において、その予告期間の定に従って当事者の一方が改訂の意思表示をしたときは、その労働協約は、自動的延長規定に基づいて新協約が成立するまでは、その期間満了後においてもなお有効に延長されるが、一方の当事者が破棄の意思表示をしたときは、その時から当該労働協約は失効することになるのである。次に自動的延長規定がなく、ただ改廃についての予告期間のみがある場合において、一方の当事者が改廃の意思表示をしたときは、その労働協約は期限満了の時から効力を失うことはいうまでもない。

次に但書は、労働協約中に「この労働協約の期限満了一ヶ月前までに当事者のいずれか一方が改廃の意思表示をしないときは、この労働協約は、ひきつづき同一期間有効とする。」という所謂更新規定を設けても差支えない旨を規定したものである。従つてかかる規定があつて当事者の双方が期間満了一ヶ月前までに改廃の意思表示をしないときは、その労働協約は期限の到来したときから新しい労働協約としてその効力が更新されることになる。

第十六条(基準の効力)

一、本条は、現行法第二十二條の規定を、括弧内を削除して、そのまま口語体に改めたものであって、労働協約において定められた労働条件その他の労働者の待遇に関する基準の法律上の拘束力について規定したものである。

二、労働条件その他の労働者の待遇に関する基準とは、所謂労働協約の規範的事項、即ち

賃金、給料、休日、休暇、労働時間等労働契約の内容の基準となるべき事項である。しかし労働契約のある部分例えば賃金に関する約定が労働協約に定められている賃金基準に違反するときは、その賃金に関する約定は、法律上当然に無効となり、当該賃金基準がその無効となった賃金に関する約定に代って労働関係を規律することになる。更に労働協約には就業時間に関する定があつて、労働契約にはそれについての約定がないという場合にも、労働協約に定められたその就業時間に関する基準が同様に労働関係を規律することになるのである。なお現行法の括弧内の規定を削除したのは、従来この規定の解釈について種々の紛議を生じたこと、及びこの規定を削除しても別段の弊害が生じないのみでなく、労働条件その他の労働者の待遇に関する基準は、できうる限り労働協約において規定するのが労働協約の本質上当然のことであるからである。

第十七条(一般的な拘束力)

一、本条は、現行法第二十三条をそのまま口語体に改めたもので、同一工場事業場における労働協約の一般的拘束力について規定したものである。

二、本条は、同一工場事業場において、同種の労働者の四分の三以上の多数について適用される一定の労働条件が定まった場合は、他の少数の同種労働者をもその労働条件に服せしめることとして、労働条件の上における秩序を維持し、未組織労働者を保護すると共に、同種の労働者について二以上の労働条件があることから生ずる種々の紛議をさげようとするものである。

しかしある労働協約が、職員、又は製材工というように職務、職種等の上からみて、一定の労働者に対してのみ適用されるものである場合には、それと同種の労働者の四分の三以上の多数が、その適用を受けるときは、残りの同種の少数労働者にもその労働協約が適用されることになる。

第十八条(地域的の一般的拘束力)

一、本条は、現行法第二十四条をそのまま口語体に改めたもので、一定地域内における労働協約の一般的拘束力について規定したものである。但し、現行法の職権決定は削除した。

二、本条は、一定の地域において、一定の労働条件がその地域内における同種の労働者の大部分について適用されるにいたった場合は、その地域内における他の同種の少数労働者をもその労働条件に服せしめることとして、一定の地域における同種の労働者の労働条件の均衡を図り、未組織労働者を保護し、労働秩序を維持するとともに、眞の意味における公正な競争の基盤を確立しようとするものである。しかし、本条は、前条の場合と異なり、一定地域内における同種の労働者の全般に関する問題であるので、前条の如く四分の三以上云々とその数を明定することなく、大部分の労働者とし、その適用についても、前条の如く当然適用とはせずに、労働委員会の決議により労働大臣又は都道府県知事がこれを決定し、公告した場合にはじめて適用があるものとされている。更にこの場合において労働委員会は、適宜労働協約の内容を他の工場事業場の実情に合うように修正しうることとしている。次に、労働委員会がこの決議になしうるのは、当事者の一方又は双方から申立があつた場合である。」

Ⅶ 労働委員会解題

野 田 進

1 はじめに(前史・20年労組法下における労働委員会制度とその運用上の問題)

(1) 20年労組法における労働委員会

(ア) 概 要

第一章Ⅱ4で解説されているように、昭和20年12月21日付けで公布された20年労組法(旧労組法)は、「第4章 労働委員会」(20年労組法26条～32条)において、労働委員会の設置(同26条)、所掌する事務(同27条)、会議の公開(同28条)、強制権限(同29条)、委員の守秘義務(同30条)についての定めを置いている。さらに、同法施行令(昭和21年2月27日公布)においては、第35条～第44条に労働委員会に関する定めが設けられており、各労働委員会の所管機関(施行令35条)、運営(同36条)、構成(同37条～37条の3)、委員委嘱の同意要件(同37条の4)、特別労働委員会(同38条)、委員の任期(同39条)、会長(同40条)、決議(同41条)、事務局(同42条)、関係官吏の出席(同43条)、公務に従事する職員(同44条)という構成である。このように、20年労組法の体制のもとで、同法第3章までの実体規定に即した形で、労働委員会の設置、組織、運用についての規定がすでに整備されていた。

上記規定について、もう少し詳細に内容を見ると、以下のとおりである。

(イ) 組織(20年労組法26条)

労働委員会は中央労働委員会(以下では、中労委と略称することがある)と地方労働委員会(以下では、地労委と略称することがある)とから構成され、前者は「厚生省」に、後者は都道府県ごとに設置される。また「特別の必要」があるときは、特定の地区または事項について「特別労働委員会」を設置することができる。

中労委は「2以上の都道府県に係る事務」を、地労委は「当該都道府県に係る事務」を所掌する。中労委は地労委に対して、事務処理の基本方針や法令の解釈について「一般的指示」をなすことができ、また報告を求め、示唆・助言をなすことができる。また、中労委は地労委の処理している一定の事務について、中労委に移管することを求めることができる(労組法施行令36条)。このように中労委と地労委は、前者が緩やかな指導的地位にあるほかは、所掌する事務の土地管轄が異なるだけであり、必ずしも、中労委が地労委に対して優位の位置づけを与えられているわけではない。

労働委員会は、使用者代表、労働者代表、および「第三者を代表する者」の三者構成である。使用者代表は使用者団体の、労働者代表は労働組合の推薦に基づき、また第三者代表は労使の各代表者の同意を得て行政官庁(中労委は厚生大臣、地労委は地方長官)が委嘱する。

委員数は、「三者合計」で、中労委21人以内、地労委の委員は15人以内とし、これ以外に臨時委員を置くことができる(同37条～37条の2)。任期は1年である(同39条)。

会長は第三者委員から選挙され、労働委員会を代表する(同40条)。会長は労働委員会を招集し、出席者の過半数で議決するが、三者の各側委員の1名以上が出席しなければ決

議をすることができない(同41条)。

事務局職員は、会長の同意を得て、中労委においては厚生大臣、地労委においては地方長官が委嘱する(同42条)。

(ウ) 所掌事務(20年労組法27条)

同法27条に定められた、労働委員会の所掌事務は、次のとおりである。

(a) 法6条関係=労働組合の設立の届出があったときの、2条(自主性の要件)違反の決議

(b) 法8条関係=法令違反の組合規約の場合の変更命令の決議

(c) 法15条関係=法令違反等の労働組合についての裁判所への解散命令の申立

(d) 法24条関係=労働協約の地域的拡張適用の決議

(e) 法33条関係=法11条違反の不利益取扱いに対する処罰請求

(f) 労働争議の統計作成・労働事情調査

(g) 団体交渉の斡旋その他争議の予防

(h) 労働争議の調停および仲裁

(エ) 権限と義務

労働委員会の運営に際しての権限と義務は、次のように定められている。

(a) 会議の公開(同28条)

会議は原則として公開することができる。

(b) 労働委員会の権限(同29条)

出頭命令、書類提出命令、臨検等の権限

(c) 委員の秘密漏泄の禁止(同30条)

(d) 労働協約の効力の準用(同31条)

労働委員会の関与した協定に対しては、労働協約に関する労組法第3章の規定が準用される。

(オ) 20年労組法下の労働委員会制度に対する批判

以上の労働委員会制度が運用されると、そのうちの特に所掌権限の事項について、強い批判を浴びるようになる。第1に、後述のようにGHQからは、上記(ウ)(c)の、労働組合に対する解散命令権の規定が強く批判される。第2に、同(e)の不利益取扱いに対する処罰請求の権限については、そうした処罰請求にもとづく刑事制裁のみが予定され、行政救済が不在であることが問題視されるようになる。第3に、中労委と地労委の関係が明らかでないことも指摘される。すなわち、同法施行令36条によれば、中労委は地労委に「一般的指示」や「示唆、助言」(同条3項)を与えることができるにとどまり、制度的な序列関係が存在しない。また、中労委は地労委で処理中の労働争議の斡旋、調停について「移管を求むることを得」るにとどまり(同条4項)、この点でも上位管轄という位置づけが不明確であったからである。

(2) 労働委員会に関するGHQの指摘

(ア) 労働委員会制度の機能の限界

中労委は、昭和21年3月1日に第1回会議が開催され(会長・三宅正太郎)、第2回以降争

議調整を中心とする活動を開始している¹。また、昭和22年には、頻発したいくつもの大争議において、労働委員会の争議調整機能が発揮されている²。

しかしながら、昭和22年に至ると、労働委員会ではその内部において労使対立的状況が先鋭化する状況³が生じ、労働組合法が当初予定した、「労使双方のフェアプレーの精神とこの裁定者としての労働委員会の真にふさわしい運営が必ずしも確保し得なくなった」⁴。そして、三者のうち特に労働者委員が「利害関係人的色彩を強くしつつある」傾向が生じたことから、労働委員会の準司法的機能における労使委員の関与について、その権限を減殺するための法的措置を講じる必要があると考えられるに至った⁵。

また、労働委員会における、不利益取扱い防止機能についても限界が明らかになっており、昭和21年から23年までの、全国の労働委員会での処理件数は、「労働委員会への提訴」が202件、そのうち処罰請求に至ったものが62件、有罪判決11件にとどまった。

(イ) GHQ勸告

こうした背景事情のもとで、昭和23年11月24日以降、GHQが労働法改正に関して行った3次にわたる勸告（日本語訳は同24年1月4日および5日）のうち、労働委員会の制度に関する部分は、強度に批判的でありかつ改革に向けて強圧的でもあった。

まず、第1次勸告では、20年労組法下での地方労働委員会での運営が強く批判される。同委員会は「課せられた役割を十分に果たすことができ」ず、「労使の不和の故に或は政治的イデオロギーの相違の故に分裂が起こっている」と指摘する。その上で、これを改善するために、中央労働委員会が地方労働委員会に対して「最高の権限」を持ち、「地労委を拘束する解釈原則を發布すると共に継続的監督を行う」こと、ならびに、不利益取扱い（11条）およびその同罰則請求（33条）等についての審査は、「中労委の中立委員によってのみ取り扱はれる」ことを勸告している。

次に、第2次勸告では、労働委員会の三者構成が「与へられた役割を適切に果たす能力がないこと」が指摘される。また、「労使間の溝のため又は政治的イデオロギーの相違の為の分裂」のために、委員会の議事日程が分裂していることが指摘される。その上で、「中労委の中立又は公衆代表の委員」のみが不利益取扱いについて準司法的決定の審理をなし、労調法上の強制調停や仲裁をなすべきことを勸告している。

¹ 労働省『資料労働運動史昭和20-21年巻』（1951、労務行政研究所）779頁。中労委は、昭和21年に19回の会合を開催している。

² 労働省『資料労働運動史昭和22年巻』（1952、労務行政研究所）では、東洋時計電機上尾工場争議における昭和21年2月の埼玉地労委の調停（252頁）、別子鉱業所争議における愛媛県地労委および中労委による調停の例（272頁以下）が挙げられている。

³ 賀来才二郎『改正労働組合法の詳解』（1949、中央労働学園）は、その一例として、「第2回全国労働委員会連絡協議会の席上の労使委員の対立」を挙げている。前掲・資料労働運動史昭和22年巻（907頁）によれば、第2回全労委総会は、昭和22年9月8日から3日間開催され、労働委員会の運営や活動等を議題として開催された。総会は、この議事を通じて、「労働関係法令に関する改正その他措置について」と題する建議を決議しており、激しい議論の応酬をうかがわせる。

⁴ 賀来・前掲書7頁。

⁵ 賀来・前掲書19頁。

さらに、第3次勧告においては、昭和23年11月24日付けで、労働法改正に関する「主要な勧告」が列挙され、そのうち、労働委員会制度に向けられたのは、次の4点である。

第1に、「不公正労働行為」について、労働委員会の準司法的機能による、行政救済を示唆している。

第2に、そのために中労委の権限を強化し、特にその中立委員による判定的機能を付与することとし、公労使三者の機能は労働紛争の調整にとどめようとする。

第3に、不公正労働行為についての判定について、中労委を地労委よりも優越的な地位に置き、再審査権限の付与を示唆する。

第4に、中労委は、地労委に対して審査機能の上でも統制的な位置にあり、場合によっては先例拘束性をもつ上訴審としての位置付けを与えるべきであるとする。

このように、旧労組法のもとの、労働委員会の機能について、実態として問題が噴出しており、GHQがこれについて改善案が提示していた。そこで、労組法の法案の展開では、これらの要請をどのようなかたちで整合的に取り組むかが、課題の中心となったのである。

(3) 公聴会

昭和24年2月20日に、公聴会が東京で開催されており、その第1日目の速記録が残されている。この会で公開されたのは後掲の第5次案であり、同案をたたき台に意見が述べられた。各界からの意見については、この公聴会以外にも多く残されているが、それらの詳細な検討は別の機会に期することとし、ここでは、公聴会記録のみ取り上げて意見の要点を記載しておく(労は労働側委員を、使は使用者側委員を、中は中立委員を示す)。

(ア) 総論的事項

(労)「どこを見てもいわゆる官僚統制」である。労働委員会は、労働者側の利益のために活動すべきであることを、はじめに規定していただきたい。

(使)労働委員会の中立性保持を明記した規定を入れてほしい。中立性の保障は、委員会の信頼性保持のために必要である。

(イ) 労働委員会の組織制度

(労)労働委員会を労働大臣の所管とするのはおかしい。特別独立した機関である。

(中)中労委の規則制定権の濫用が懸念される。また、政令で必要な事項を定めるとすると、労働大臣を頂点にして地労委まで連なる従属関係にならないか。

(労)中労委の規則制定権に労働大臣の承認を得るとするのは、行政官庁の職権濫用である。

(労)特別労働委員会の制度を残してもらいたい。石炭産業のような場合は、独自の条件があるから。

(使)相当多忙を極めそうなので、臨時委員制度を導入すべきではないか。

(中)労働大臣による委員の罷免権は、行政官庁が面白くないからとして罷免する機会が増え、職権濫用に至るのではないか。

(ウ) 三者委員の位置づけ

(労)不当労働行為の手續において中立委員のみが認定判断する制度は、労働委員会制度の設立精神を覆すものである。

(使) 労使は最終の決議には参加する必要はないが、事実調査は労使とも加わり、参考意見を開陳する権限を与えてほしい。

(労) 公益を代表する委員というのは存在しない。中立もあり得ない。「第三者」委員という名称で十分である。

(中) 決定を中央で統制することになると、ゆがめられた決定が起こりうる。そういうことが起きないように、三者構成でお互いに牽制し合っていくのがその本質である。

(4) 本解題における「第四章 労働委員会」の取り扱いについて

昭和24年5月24日に衆議院本会議で可決成立した労働組合法では、「第四章」には、労働委員会の設置、任務及び所掌事務、組織、権限等に関する規定のほか、第27条において、不当労働行為事件の審査手続および訴訟に関する規定が設けられている。しかし、このうち不当労働行為の審査手続に関する規定は、草案(各次案)の途中までは、不当労働行為の実体規定に関する章の中に組み込まれて定められている。

すなわち、確認できるところでは、不当労働行為に関する労働委員会の命令についての規定が第4章に設けられた日本文の草案は、第8次案28条が最初であり、第6次案までは、不当労働行為の審査手続は、その実体規定の直後に置かれていた。この第8次案(日本語版、1949年3月29日または30日)は、同29日にGHQから出された、Trade Union Law・Revision 28 Mar 49の日本語版であり、とすれば、不当労働行為の救済手続に関する規定を、第4章に移送させたのは、GHQの考えによることになるが、その積極的な意味は、史料史的には明らかでない⁶。ただ、このような、不当労働行為の実体規定と、救済手続との「切り離し」の規定方法は、労組法7条の実体法としての意義をめぐる解釈に重要な影響を及ぼしたことは疑いない。

こうした事情から、本「解題」では、第4章のうち、労働委員会の設置・組織・権限等に関する各規定は、全次案について取り上げて検討するが、不当労働行為の救済手続に関する規定は、第8次案(日本語版)以降についてのみ解説の対象とすることにする。

2 各次案の展開と特色

ここでは、労働委員会制度に関する法案の動きについて、第1次案から国会提出法案までの展開を、時系列的に追うとともに、各事案の特色を明らかにする。なお、労働委員会に関する法案の動向は、法案全体とは部分的に異なるところがあるので(「別案」の存在など)、確認のために以下に表1にして掲載しておく。

⁶ 第8次案28条は、「使用者がこの法律の第七条及び第二十四条に違反した」場合の手続を定めているから、7条だけでなく24条違反の手続でもある。そのために、本条を7条(不当労働行為)の救済手続の直後に置くのは適切でないと考えられたのかもしれない。しかし、第9次案では、24条(8次案)違反の取扱いは廃止されたから、その意味では、第4節に規定を置く必要性はなくなったのである。

表1：労働委員会制度を中心に見た法案変遷表

第1次案	1949. 1. 9	労働組合法を改正する法律案	労働法規課	佐藤文書1882	
第2次案	1949. 1. 10	労働組合法を改正する法律案	労働省労政局	松岡資料085	
第2次案一部修正案その1	1949. 1. 12	「別案」		⑦-6, img087 ~ img094	
第2次案一部修正案その2	1949. 1. 14			⑦-7 img095 ~ img102	第2次案と同じ印刷物
第3次案	1949. 1. 17	労働組合法を改正する法律(案)		⑦8, img103 ~ img128	GHQ提出
第4次案	1949. 1. 29	労働組合法を改正する法律	労政局案	⑦-9 img129 ~ img165	GHQ提出(第2回)
第4次案一部修正案	1949. 2. 5	第六章労働委員会	労働法規課	⑦-9の一部, img166 ~ img170	
第5次案	1949. 2. 13	労働組合法を改正する法律案	労働省試案	⑦-10 img174 ~ img197	公聴会資料
第6次案	1949. 3. 18		労政局案	⑦ -12 img219 ~ img280	
第7次案	1949. 3. 24	Bill for Amending the Trade Union Law		国会図書館マイクロフィッシュ	
第8次案	1949. 3. 29 or 30				日本語修正案
第9次案	1949. 4. 5	労働組合法の改正に対する勧告		佐藤文書1888	
第10次案		Table of Contents, Art 10-14, 31-43		TUL file	
第11次案	1949. 4. 14			⑦-13の一部, img289 ~ img307	「LD案翻訳」
第12次案	1949. 4. 21	労働組合法案		⑦-13の一部, img308 ~ img330	
国会提出法案	1949. 4. 28				

(1) 第1次案

(ア) 全体概要

昭和24年1月9日付の最初の草案であり、労働省労働法規課が改正法案編さんの最初の段階で、どのようなコンセプトを持っていたかを把握することができる。

労働委員会に関する章は、「第六章 労働委員会」であり、同章には最初に節に属さない「設置」に関する34条が置かれ、その後に「第一節 全国労働委員会」、「第二節 地方労働委員会」という構成とされ、これらが労働委員会制度の全体を定めている。

(イ) 三者構成の廃止

第1次案の最大の特徴は、労働委員会の三者構成を採用していない点である。すなわち同案では、34条で「労働大臣の所轄の下に労働委員会を置く。」と定めるのみで、三者構成について定めを置いていない。地方労働委員会においても同様である。この点、20年労組法では、上述のように三者構成は採用されていたのであるから(同法26条第1文「使用者を代表する者、労働者を代表する者及第三者各同数により成る労働委員会を設く」)、第1次案は三

者構成の見直しにより、労使委員を労働委員会から排除しようとするという積極的な政策転換を図ること意味していた。

こうした三者構成を廃する政策転換の背景としては、次に見るようなアメリカ合衆国の労働委員会制度からの示唆を読み取ることができるが、現実的にも上記の昭和22年頃からの労働委員会における労使間の対立状況への対策の必要という事情も考えられよう。

(ウ) 全国労働委員会

中央に設置される労働委員会の名称は、中央労働委員会ではなく「全国労働委員会」とされている。この点も、第1次案だけの特色である。旧労組法では「中央労働委員会」と表記されていたから(20年労組法26条第3文)、第1次案であえて表記が変えられたことになる。また、全国労働委員会の委員数は5名とされており(36条)、20年労組法の場合(中労委21名以内)から大幅に減じられている。委員の任期は3年であり、補欠の委員は、前任者の残任期間存在する(38条)。なお、全国労働委員会の委員につき、「委員は、国务大臣の俸給に準ずる俸給を受けるものとする。」(39条)との定めがあり、その高い処遇とともに、フルタイムの専任委員の任用であることも窺われる。

このように、第1次案では、労働委員会の名称、委員数、委員の任期および上記の公労使三者構成制度の廃止の点も併せて、アメリカ合衆国の全国労働関係局(National Labor Relations Board)および、局委員会(Board)が意識されていることは明らかである。言い替えると、同案は、労働委員会の名称、委員の構成等について、アメリカ合衆国の全国労働関係法の制度を模することにより、上記のGHQ勧告の要請に応えようとしたものと考えられる。

他方で、注目すべきなのは、この全国労働委員会の所掌事務である。同案35条によれば、同事務として、労働組合の登録に関して都道府県知事に対する異議申立の事務および労働争議のあっせん等の事務のほか、①不当労働行為の救済手続(同案17条)、②交渉単位の決定(同案24条)については、「地方労働委員会で行われた……決定又は処分の再審に関する事務」と定められている。これは、全国労働委員会が、地方労働委員会が以上の所掌事項について発した命令の「再審査」をする制度を意味するものであり、ここに初めて、地方労働委員会の決定・処分に対する全国労働委員会による再審査制度が構想されたことになる。上記のように、中労委による再審査制度は20年労組法には存在せず、中労委と地労委との上下優劣関係を求める上記GHQ指摘事項に応える案として設置されたものであつたらう。

全国労働委員会の強制権限に関する規定(45条)は、20年労組法で定められていた規定(20年労組29条)が、再現されたものであり、証人出頭命令、証拠提出命令などを含む、強力な権限が予定されている。また、地労委との関係では、全国労働委員会は地労委から、「報告を求め、その事務処理に必要な指示をする」ことができ、また、不服申立の再審査の場合を除き、その事務を地労委に行わせ、また地労委の事務を他の地労委に行わせたり、自ら行ったりすることができる(46条)。

(エ) 地方労働委員会

地方労働委員会の所掌事務は、①不当労働行為の救済手続、②交渉単位の決定とされており、20年労組法と異なり、地方労働委員会に初審命令の発令者としての位置づけが与えられた。

他方で、委員の任命手続からすると、地労委の組織は、国の機関として構成されていることがうかがわれる。すなわち、委員は全国労働委員会の同意を受けて、労働大臣が任命するものと定められ (48条1項)、委員の罷免も同様の定めとされている (49条) からである。

地方労働委員会の委員数は3人 (48条) で、任期は3年である (50条・37条)。地方労働委員会の委員には、国家公務員法が適用されないと定められている (48条4項)。なお、この点について、全国労働委員会の委員にその定めがない以上、全国労働委員会の委員には国家公務員法の適用が予定されていたことになろうが、定かではない。

NLRBの制度の影響を受けた法案である以上、同制度には存在しない地方労働委員会の位置づけが、不明確にならざるを得ない。このためであろうか、第1次案では、地労委の「位置、名称及び管轄地域」のすべてを政令で定めることとされている (47条2項)。

(2) 第2次案

(ア) 全体概要

第2次案は、第1次案の作成日の翌日 (昭和24年1月10日) に、同じ労働省労政局労働法規課で作成されたものである。労働委員会に関する規定は、「第六章 労働委員会」に定められているが、わずか1日の間に、内容に多くの変更が加えられている。ただ、条文の編成としては、第1次案をほぼ踏襲しており、「節」に属さない1か条 (34条) と、「第一節 中央労働委員会」および「第二節 地方労働委員会」からなる。

(イ) 中央労働委員会

上述のように、第1次案では、「全国労働委員会」という名称であったが、本案でただちに「中央労働委員会」の名称に改められた (34条)。以後、いずれの案でもこの名称が用いられて定着することになる。

「中央労働委員会は、前項の事務を独立して行うものとする。」という規定が新たに追加された (35条3項)。ここで、政府労働省から独立した権限を付与された独立行政委員会としての機関であることが明確に定められる。ただ、同項では、独立して行う旨の規定の後に、「但し、労働争議の斡旋及び仲裁以外の調整に関する事務を除く」の規定があり、更に同規定は手書きで削除されている。その意味するところは判然としないが、紛争調整に関する事務は、設置官庁である労働省から独立することはあり得ないとの議論があり、さらにそうした留保に反対する議論があったとみられるのであり、いずれにせよこの論点につき論議があったもようである。

また、中労委は三者構成に改められ、各委員が「五名」という構成になった。第1次案が三者構成をとっていなかったのを改め、三者構成を (20年労組法から見れば) 復活させたことになる。以後の案では、いずれも三者構成は維持され定着することとなる。また、公益を代表する委員は、20年労組法では第三者委員と称せられていたが、ここでは「中立委員」と称される (36条)。

中労委の所掌は、①組合の登録拒否についての不服申立の取り扱い (9条3項関係)、②不当労働行為の地労委命令に対する異議申立の事務 (18条関係)、③交渉組合の決定に対する異議申立の事務 (24条関係)、④中立委員の任命・罷免の事務 (53条・54条関係)、⑤労働争議の斡旋、調停、仲裁その他労働争議の調整に関する事務で、2以上の都道府県にわたるものである (35条2項)。すなわち、争議調整についての、中労委と地労委との任務分担が図

られており、中労委は、このように「2以上の都道府県にわたる」争議のみを取り扱うものとされ、以後、成案まで引き継がれる。また、中労委は、これらの事務を独立して行うものとされるが、上記のように「労働争議の斡旋及び仲裁以外の労働関係の調整に関する事務」は独立事務として扱われないとしているが、手書きで削除されている（同条3項）。

中立委員については、国公法は適用されるが、労使の委員には原則として適用されない旨の定めがある（36条2項）。

中立委員の任期は3年で、再任が認められる（38条）。他方、使用者委員および労働者委員の任期は1年とされる（42条）。なお、この使用者委員および労働者委員の任期については、「任期満了の後でも後任者の委嘱されるまでその職務を行う」という、規定が設けられ、これはその後も変わらず案として継承され（第8次案を除く）、成案となっている。1年という短い任期であり、後任者の委嘱が難航して労働委員会を行う処罰請求の決定に支障が生じることが多かったため、こうした規定が設けられたといわれている⁷。

第1次案では存在しなかったが、中労委の議決について定めが設けられた（46条）。そのうち、使用者委員および労働者委員は原則として議決権を有するが、上記の所掌事務のうち、「労働争議の斡旋、調停、仲裁及びその他の労働関係の調整に関する事項に関しては、その議事及び議決に参与（判読困難の手書き修正あり＝引用者注）することができない。」とする（46条3項）。その趣旨は明確でないが、労働争議の調整に関しては、労使委員の対立的立場が問題視され、中立委員のみが実施することにしたものと推測される。紛争調整における労使委員の役割について、現在から見れば逆方向ともいいうる位置づけがなされており、興味深い。このように、任期の点も合わせて、労使委員と中立委員との差違を明確にした点も、20年労組法と異なる第2次案の特色である。

（ウ） 地方労働委員会

地方労働委員会の中立委員は、「中央労働委員会の同意を経て」、「都道府県知事が任命する」（53条）。ただ、前者の中労委の同意要件は、第2次案の検討過程で、手書きで抹消されている。後者は、第1次案で労働大臣の任命であったものが、都道府県知事に変更されたものである。地労委の事務の自治事務としての性質が次第に形成されつつある。

地方労働委員会は、①当該都道府県にかかる不当労働行為に関する事務（17条関係）、②交渉単位制における交渉組合の決定に関する事務（23条関係）、③不当労働行為についての労働委員会の命令違反に対する処罰請求に関する事務（56条関係）、④労働争議の斡旋、調停、仲裁その他労働関係の調整に関する事務で、当該都道府県に関するものをつかさどる（51条2項）。

地労委も、中労委と同様に三者構成であり、委員数は各3人である（ただし、労働大臣の指定する都道府県については、各5人）（52条）。その決定権限等については、中労委についての定めが準用されている。

（3） 別 案

（ア） 全体概要

「別案」というタイトルの案が、第1次案の2日後の1月12日に作成されている。「別案」

⁷ 日本労働協会編『戦後の労働立法と労働運動（下）』（昭和35年、日本労働協会）122頁以下。

の作成の経緯は明確でないが、タイトル通り、その内容は第2次案の内容と連続性がなく、同案をふまえた案ではないようである。ということは、第1次案に対する対抗案として、第2次案とは文字どおり別案として作成されたものと推測される。

全体は、「第一節 通則」、「第二節 中央労働委員会」、「第三節 地方労働委員会」という3節構成であり、この「通則」が規定されたことで、中労委について定めたものを長々と地労委に準用する第2次案に比べると、理解しやすい構成になっている。

(イ) 通 則

通則では、設置の規定 (34条)、「構成」(35条)、「任務」(36条)、「会議」(37条)、「規則制定権」(38条)、「強制権限」(39条) からなる。

第1次案を修正して三者構成とした点 (35条) は、第2次案と同じである。

このうち、「任務」の規定 (36条) の中に、「労働組合の資格の認定及び登録の可否の決定」が定められているが (同条1号)、しかし手書きで削除されている。また、「団体交渉のための単位及び交渉組合の決定」(同条3号) がみられる (これは削除されていない)。第2次案と同様に、団体交渉における交渉単位制の規定の論議が労働委員会の任務に反映されたことによる。

なお、通則で労働委員会の規則制定権が定められているので (38条)、本来では地労委も同一レベルの規則制定権を有するものとして構想されていることになる。

(ウ) 中央労働委員会

40条では中労委の所掌事務が列挙されており、第2次案の規定とほとんど同じである。

この「別案」では、いずれの委員にも国家公務員法の適用がないが、みなし公務員として扱われ、守秘義務を負うことが定められている (41条)。

なお、この「別案」では、使用者委員、労働者委員の義務や権限について独自の定めが存在せず、その意味で、これらの委員は中立委員と同じ義務を負い、権限を行使する委員として位置づけられることになる。この点が、第2次案と異なる点といえよう。

(エ) 地方労働委員会

地労委の中立委員の任命につき、第2次案の審議で「中央労働委員会の中立委員の同意を得て」という要件が削除されていたのに、ここではそのまま残されている (53条1項。この点からも、第2次案とのつながりが窺われない)。なお、地労委の中立委員の罷免についても同様である (54条1項)。この点では、地労委の中立委員は、中労委の指導の下に置かれることになり、地労委の従属性が顕著であるとともに、地労委の自治事務としての位置づけが明確でないことになろう。

(4) 第2次案一部修正案⁸

(ア) 概 要

昭和24年1月14日付で、第2次案を一部修正した案が出されている。これは、「別案」とは異なり、第2次案と同じ印刷物について、さらに検討した結果の案である。したがって、第

⁸ この案の冒頭には、手書きで「第3次案」と記載されている。これは「別案」を含めた結果の第3次案という意味と思われるが、もちろん発見されていない別の「第2次案」が存在していたことも否定できない。

2次案からの独自性は乏しく、異なるのは手書き修正の部分だけである。独立の案というよりは、第2次案の文章の推敲作業にすぎないようにもみえる。なお、その構成もまた、「別案」と異なり、「第一節 通則」が定められず、「第一節 中央労働委員会」と「第二節 地方労働委員会」の2節構成である。

(イ) 中央労働委員会

使用者委員および労働者委員の委嘱の項目(41条3項)に、抹消・手書き修正がなされており、論議があったことがうかがわれる。

(ウ) 地方労働委員会

その任命および罷免について、「中央労働委員会の同意を経て」が手書き抹消されている。

(5) 第3次案

(ア) 全体概要

第3次案は、第2次案から7日後の1月17日付けで策定され、翌18日にGHQに提出された案である。その意味で、初期の検討案としての中間的な完成版といえる。その内容は、第2次案および「別案」と大きく異ならないが、それらの検討をふまえて作成されたものと推測される。

全体構成は、「第一節 中央労働委員会」、「第二節 地方労働委員会」という構成で、「別案」のような「通則」の節は設けられていない。また、第2次案と同様に、第1節に入る前に、両節に属さない34条の条文が設けられ、労働委員会の種類(中労委と地労委)についての簡単な規定が定められている。

(イ) 中央労働委員会

委員の人数や任期について、第2次案からの変更はない。すなわち、中立委員は、衆参両議院の同意を経て内閣が任命し(37条1項)、全員で5名であり(36条1項)、任期は3年(再任可)である(38条)。その俸給は、国务大臣に準ずる(40条)。

また、労使の委員は、人数は各5名(36条1項)、任期は1年(再任可)であり(42条)、使用者団体の推薦に基づいて使用者委員が、労働組合の推薦に基づいて労働者委員がそれぞれ委嘱される(41条1項)。

なお、委員に対する国公法の適用について、第2次案以降の法案の記載に動きがあったが、中立委員はその適用があることになり(一般職の公務員扱い)、労使の委員は一部を除き適用なしとする規定に落ち着いた(36条2項)。

中労委の会長、事務局、会議の方法も、第2次案とほぼ同様であり、労使の委員は「労働争議の斡旋、調停、仲裁及びその他の労働関係の調整に関する事項」以外については、「会議の議事及び議決」に加わることができない(46条3項)。調査、規則制定権、強制権限も同様である(47条~50条)。

(ウ) 地方労働委員会

地労委はその所掌事務(51条2項)を、独立して行う(同条3項)ことを原則とするが、中労委との関係では、下位の地位に置かれていることが示されている。

組織等については、ここでも第2次案とおおむね同内容である。すなわち、中立委員の数は、各3名(労働大臣の指定する都道府県については、各5名)である。なお、中立委員の任命権者は、罷免権者とともに都道府県知事とされている(53条・54条)。他方、労使の委員

は任期は1年であり、その他中労委の労使委員と同様の取り扱いを受ける(55条)。

(6) 第4次案

(ア) 全体概要

第4次案は、昭和24年1月29日付の文書であり、第3次案の提出の後、GHQの指摘を受けて再検討され、同日付で作成されたものである。この文書は、手書きのガリ版印刷で清書されたものであるが、その表題部分に、手書きで「二四・一・二九、GHQ提出(第二回)」との書き込み部分があり、同時に、文書全体に大幅なペン字の書き込み修正がある。この修正のための検討は、おそらくGHQ提出後に労政局内部でなされたものと推測される。なお、手書き修正の部分は、判読困難な部分が多く、正確な修正の動向を、把握できないところがある。

「第六章 労働委員会」の構成は、労働委員会の種類に関する一つの条文と、「第一節 中央労働委員会」および「第二節 地方労働委員会」から構成される点、第3次案から変わっていない。

(イ) 中央労働委員会

同案の原案では、労働委員会の種類は、中労委と地労委である旨が定められていた。しかし、おそらくこの第4次案についての検討段階で、労働委員会の種類に「船員中央労働委員会および船員地方労働委員会」が加えられた(34条)。ただし、実際には、船員労働委員会についての具体的な条文は同案では加筆されていない。

次に、中労委の委員数は、三者とも「各七人をもって組織する」と規定され(36条1項)、第3次案までの5名から、2名増員された。また、第4次案の原案では、労使の委員だけが国公法の適用を受けない定めであったが、同案の検討過程で、中立委員を含む委員全体に国公法を適用しない旨の定めに変更された(36条2項)。その関係であろうか、第4次案原案では中立委員について秘密保持義務の規定をいったん設けたが(同条3項)、検討段階で削除している。国公法の適用がないのなら、むしろ独自に秘密保持義務の規定が必要と思われるが、検討の内容は明らかでない。

中労委の中立委員の任命につき「両議院の同意を経て、内閣が任命する」点は、第3次案と変わらないが(37条1項)、そのために、労働大臣が中立委員の候補者名簿を作成するものとした(同条2項)。

第4次案の原案では、中立委員の任期は3年とされて、第2次案以来の規定を維持していたが(38条)、第4次案の検討段階で、これが1年に修正され、後述の第5次案に反映されている。労使の委員については、第2次案から任期1年とされており(42条)、中立委員3年を労使の委員に一致させる修正が検討されたものと見られる。中立委員のみ3年とすることが不自然と考えられたのであろうか。

中立委員については、第3次案まで俸給についての定めがあったが、第4次案では削除され(40条)、これが「会長及び中立委員の俸給」として別条文に移設された(44条の2)。その上で、会長以外の中立委員は、「一般職の最高級の者の受ける俸給の額をくだらない額の俸給を受けるものとする」と定められた(同条2項)。ただ、この規定も、検討段階で議論の対象となっているが、手書きの修文については十分判読できない。また、会長の俸給については、「国务大臣の俸給に準ずる俸給を受けるものとする」とされているが(同条1項)、

この原案も検討段階で手書きで削除されている。

中労委の会長については、第4次案の原案では、「中立委員の互選により選任する。」とされていたが、同案の検討過程で、「委員が中立委員の中から選挙する。」に修正されている(44条)。互選方式が選挙方式に変更されたものであり、委員数が7名に増員された以上、互選方式では困難を伴うと考えられたのかもしれない。

労使委員の選任は、第3次案までは「委嘱」されるという表現であったものが、それぞれ使用者団体及び労働組合の「推薦」に基づき、労働大臣が任命するものとされた(41条)。

使用者委員および労働者委員の参与方式について、検討が加えられ、労使委員は「第七条第四項の勧告、不当労働行為に関する命令及び単位又は交渉組合の決定」については会議に加わることができないものとされ(46条3項)、さらに検討段階で、「この場合において、その会議は公開しないものとする」ことが認められた。

(ウ) 地方労働委員会

労働大臣による「管轄指定」の制度が定められた。すなわち、労働大臣は必要と認めたときには、中労委の事務を地労委に、また地労委の事務を中労委や他の地労委に行わせることができるものとされた。労働大臣の役割が重要となる制度であるが、不当労働行為の不服申立(再審査申立)については、この制度は利用できない(50条の2)。再審査の権限は、中労委のみに与えられる。

中労委における委員数は上述のように各7名に増員されたが、地労委のそれは変更されていない(原則3人、例外5人。52条)。

また、地労委の中立委員の任命につき、第2次案からの中央委の同意要件が外され、当該都道府県の議会の同意を経て、都道府県知事が任命する旨が挿入された(53条)。ただし、都道府県議会の同意要件は第4次案の原案にはなく、検討の際に加筆されたものである。罷免の場合も同様である(54条)。

(7) 第4次案一部修正案

(ア) 全体概要

昭和24年2月5日付で、「第六章 労働委員会」と題する、第6章だけについての部分的な修正案が、労働法規課において作成されている。第4次案に対する検討作業の途中で、修正がはっきりした部分だけを暫定的に確定して、印刷したものと推測される。したがって、この案の特徴として、第6章について全面的に書き直すのではなく、第4次案から修正のない部分は記載せず、修正箇所のみ文章を起こしている。しかし、重要なのは本章の第三節の部分であり、「第一節 中央労働委員会」、「第二節 地方労働委員会」に引き続き、「第三節 船員中央労働委員会及び船員地方労働委員会」(55条の2以下)が加えられた。すなわち、法案として、初めて船労委に関する規定が設けられている点である。

(イ) 中央労働委員会

中労委については、事務局についての定めだけが規定され(45条)、それ以外の規定についてはすべて省略されている。

事務局長の任命について、第4次案では会長の同意を経て労働大臣が任命するという定めであったのに対して、本修正では、「中央労働委員会の同意を経て、会長が任命する」と

された。他方で、中労委の事務局が、労働省設置法および同定員法の適用のもとに置かれることが明示された (45条)。

(ウ) 地方労働委員会

地労委については、第4次案の検討結果を受けつつ、同案では中労委の規定の準用ですませていた規定について、本案では独自に規定を定めるなどして詳細な内容になっている。特徴的な規定として、次に掲げるものがある。

まず、その定義として、「都道府県知事の所轄の下に都道府県毎に置き、当該都道府県の機関とする」と定め (51条)、都道府県の機関としてその事務を行うことが規定上明確にされた。

第4次案に対する前掲の検討結果をふまえて、「中立委員は、当該都道府県の議会の同意を経て、都道府県知事が任命する」と定められ (53条1項)、中労委からの組織上の独立性が確認された。

労使の委員の任命方法について、第4次案では読み替え規定であったものが、独自に定めが置かれ、「都道府県知事は、使用者団体の推薦に基いて使用者委員を、労働組合の推薦に基いて労働者委員を、労働組合の推薦に基いて労働者委員をそれぞれ任命するものとする」と定められた (54条の2)。

委員報酬についても、定めがもうけられ、「会長及び中立委員の俸給その他の給与について必要な事項は、条例で定めなければならない」とされた (54条の4)。

(エ) 船員労働委員会

上述のとおり、第4次案修正案で、船員労働委員会に関する初めて具体的な規定が設けられた。その規定の内容は、多くが中労委および地労委の関係規定の準用であるが (55条の2・55条の5)、船員地方労働委員会が海運局ごとに設置されること、事務局に関する規定において、「事務局長及びその他の職員は、運輸大臣が任命する」こととされ (55条の3)、また「事務局の内部部局及びその職員については、運輸省設置法及び運輸省定員法の定めるところによる」ことが独自に規定されている (55条の4)。

(8) 第5次案

(ア) 全体概要

昭和24年2月13日付で発表された、「労働組合法を改正する法律案 (労働省試案)」(第5次案)は、全体として、第4次案の検討および第4次案修正案を取り込んで、まとめられたものであり、この時期の完成版であろう。同案は、「第六章 労働委員会」については、手書きの書き込み等による検討の跡がほとんどみられない、きれいな印刷物となっている。

全体構成は、第4次案修正案をふまえて、最初に節に属さない「労働委員会の種類」の規定が設けられ、その後に、「第一節 中央労働委員会」、「第二節 地方労働委員会」、「第三節 船員中央労働委員会及び船員地方労働委員会」と続く。

(イ) 中央労働委員会

委員の任命について、第4次案までは中立委員と労使委員とを別に規定していたが、この案で初めて、「使用者委員は使用者団体の推薦に基いて、労働者委員は労働組合の推薦に基いて、中立委員は、使用者委員及び労働者委員の同意を経て、労働大臣が任命する」という方式が確立している (40条)。

委員の人数(各7名、39条1項)については変更がない。任期(各委員とも1年、41条1項)については、第4次案の検討過程で修正されたものが本案の原案に取り入れられている。

また、第4次案までの委員「俸給」の定め(会長につき国务大臣待遇、中立委員につき公務員の最高額待遇)は削除され、単に「別に法律の定めるところにより、手当その他の報酬を受ける」との定めとなった(44条)。

(ウ) 地方労働委員会

地労委に関する規定は、ほぼ「第4次案一部修正案」と同内容である。第4次案で導入された、労働大臣による管轄指定(49条)の制度も維持されており、その結果として、地労委が中労委または他の地労委の事務を行うとする旨の規定が追加された(51条2項3号)。

また、中労委の委員と同様に、委員の任命について、委員全部が共通規定によることになり、「使用者委員は使用者団体の推薦に基いて、労働者委員は労働組合の推薦に基いて、中立委員は使用者委員及び労働者委員の同意を経て、都道府県知事が任命するものとする」と定めた(53条)。

委員の報酬および費用弁償につき、第4次案一部修正案では条例を策定することとしていたが、第5次案では、「地方自治法(……)第203条第3項及び第206条の規定による。」と修正された。

(エ) 船員労働委員会

第4次案修正案に対する重要な変更はない。

(9) 第6次案

(ア) 全体概要

第5次案から、1か月余を経た昭和24年3月18日、労政局案として「労働組合法を改正する法律」(第6次案)が出されている。少し期間が空いているが、第6章に関しては第5次案に対して大きな修正点はほとんどみられない。しかし、本案では「第三章 不当労働行為」に大きな修正が加えられていることから、その波及による追加修正が多い。

(イ) 中央労働委員会

中労委の任務に関する規定が豊富で詳細な内容になった。追加された権限は、委員の罷免に関する中労委の罷免権限、管轄指定に関する決定等の権限である(56条2項)。

さらに、「中立委員のみで行う権限」の規定が設けられ、中労委の権限(56条2項)のうち①「労働組合であるかどうかの決定」、②不当労働行為、③交渉単位、④交渉組合、および、⑤中央労働委員会規則の制定に関する事務を行う権限に関する権限は、中立委員のみで実施するものとされた(64条1項)。

また、これらの事務については、「審問」を行うことができることが定められた(65条1項)。すなわち、上記①～⑤の事務を行う場合に、中立委員は、「関係当事者その他の者の出頭を求めてその陳述を聴く審問を行うことができる。」これに対して、労使の委員は、「審問に立ち会い、陳述をする者に対して質問を發し、その他の発言をすることができる」ものとされた(同条2項)。このように、労使委員の審査手続における参与委員としての位置づけが初めて規定されたことになる。

他方、委員報酬に関する規定で、中立委員には、「もっぱらその事務に従事する中立委員」とそれ例外の中立委員とを区別した規定がなされている。すなわち、「もっぱらその事務に

従事する中立委員」については、「別に法律で定める給与及び政令で定める旅費」を受ける一方、「もっぱらその事務に従事する中立委員以外の委員」は、「別に法律で定める手当その他の報酬及び政令で定めるその職務を行うために要する費用の弁償を受ける」として、両者が区別されている(60条)。中立委員につき、常勤の給与と非常勤の手当その他の報酬とを区別して設置する趣旨であるが、給与に関するこの規定以外に、このように常勤・非常勤の区別を一般的に定める規定は見受けられない。

(ウ) 地方労働委員会

第5次案まで、地労委の委員数は、原則3名・指定都道府県5名であったが(第5次案52条1項)、本案ではすべての地労委について5名と定められた(73条1項)。

地労委の中立委員にも、報酬に関して常勤と非常勤との区別がもうけられており、「もっぱらその事務に従事する中立委員」については給料及び旅費を、「もっぱらその事務に従事する中立委員以外の委員」については、「手当その他の報酬」を支給し費用弁償するものとされた(75条)。

労働大臣が行う「管轄指定」については、中労委から地労委への管轄変更については「第二節 中央労働委員会」で規定されているが(70条)、地労委から別の地労委への管轄変更については「第三節 地方労働委員会」に移設されて独自の定めが置かれた(80条)。

(エ) 船員労働委員会

重要な修正はみられない。

(10) 第8次案

(ア) 全体概要

第8次案(1949年3月29日)は、GHQから発せられたTrade Union Law-Revision 28 Mars 49という表題の文書を翻訳した文書であり、労組法の改正法案のための第6次案までの修正の積み上げを、いったん元に戻して、最初から修正し直すという法案転換をもたらすものである。

すなわち、本案は、第6次案までの検討修正とは別の見地から、旧労組法からの直接の改正の方向性を提言した文書であり、第6次案までの一連の修正経緯はすべて無視され、突如として、昭和20年労組法に、前掲のGHQ勧告を盛り込む趣旨の改正案として規定されている。なお、本案で「現行法」と表現されているのは、昭和20年労組法のことである。

労働委員会に関する規定は、「第四章 労働委員会」に置かれ、18条から28条までのシンプルな構成である。その内部に「節」の構成はとられていない。また、28条は、不当労働行為の救済手続についての定めであり、第6次案までは不当労働行為に関する定め直後に置かれていたものが、本案では第四章に移設された。そこで、以下では、中労委、地労委、および不当労働行為の手続という構成で、その概要を検討することにする。なお、船労委については定めが置かれていない。

(イ) 中央労働委員会

労働委員会の設置、委員の委嘱制度については、20年労組法26条を一部修正するだけで基本的に同じである。ただし、「第三者」委員は「公益を代表する」委員に名称が変更されている。また、特別労働委員会の設置に関する規定が、削除され、廃止されている(18条)。

さらに第8次案19条から24条までは、ほぼ20年労組法の27条から32条がそのまま、または

一部修正して活用されている。すなわち、労働委員会の所掌事務(20年労組法27条)については一部修正の上で、また会議の公開(同28条)、調査権限(同29条)、委員等の守秘義務(同30条)、第3章(労働協約)の規定の準用(31条)、については完全に、旧規定が活用される。なお、20年労組法32条(使用者が正当の事由なく出頭もしくは書類の提出を為さず、または臨検を拒み妨げもしくは忌避した際の罰金)は、成立後の改正で削除されているはずであるが、第8次案ではこれを「生かすこと」と規定されている(第8次案24条)。

中労委の組織等については、昭和20年労組法では、すべて勅令に委ねられており、第8次案でもそれは「政令」に委ねられるから、その内容はそのまま踏襲される(概要は、本解題1(1)を参照されたい)。

中労委の権限として、①争議調整に関しては「二以上の都道府県にかかわるもの或いは全国的に重要な問題を提供するもの」について、第一審の管轄権を有し、さらに、②不当労働行為等については、「地方労働委員会の決定……を取消し、承認し、拒否し或いは修正する十分な権限をもって再調査するものとする」として、中労委の再審査権限につき力点を置いて規定している(第8次案26条)。

最後に、中労委は地労委に対して「手続規制を作成し、公布する権限を有する」とされる(27条)。その意味は、十分明らかでないが、中労委が地労委の決定手続等の規則制定権を有することを意味するものと推測される。

(ウ) 地方労働委員会

第8次案には、地労委についての独自の定めはない。ただ、地労委の組織等については、20年労組法では「勅令」に委ねられていた(20年労組法26条)と同様、これを引き継いで第8次案でも「政令」に委ねられることとされた(第8次案26条)。その概要については、本解題1(1)を参照されたい。

(エ) 不当労働行為の救済手続

第8次案の28条では、一つの条文の中に、不当労働行為の救済手続がすべて詰め込まれて規定されている。これを、文章ごとに手続の順序に即して解明しておこう。

(a) 使用者が、「この法律の第七条」(=20年労組法11条を削除して制定された新7条、すなわち不利益取扱い、団交拒否、支配介入行為の禁止)、および「第二十四条」(=20年労組法32条、すなわち、使用者が正当の事由なく出頭もしくは書類の提出を為さず、または臨検を拒み妨げもしくは忌避した際の罰金)につき、労働委員会が決定を下した場合、労働委員会は、①その決定を公表し、②使用者に対してその違反行為を中止し、③解雇した従業員に遡及的に賃金を支払いあるいは支払わず復職させる等、この法律の趣旨を生かすような積極的な(affirmativeが「肯定的」と訳されているが、「積極的」の方が妥当であろう)措置を取るよう命令することができる。

不当労働行為の救済命令について、②については、不当労働行為の禁止命令を、③については、不利益取扱いについて、直罰主義を廃して、原状回復(=原職復帰)を基本とする行政救済主義を導入すべきことを明らかにしたものである。

(b) この命令が為された場合、使用者は15日以内に、その命令に従うか、あるいは地方裁判所にその命令に対して「異議を申立てる」とされる。この異議申立の性質は、後述(e)の記載からみて、行政訴訟の一種として定められたものである。

(c) 地方裁判所は、労働委員会の事実審査に推定の根拠を置き、適当な法的基準に

基づいてその命令が法令に従ったものかどうかについて判決を下す。言い換えると、行政訴訟では、労働委員会の事実審査に適法の推定を及ぼすことが確認されており、実質的証拠法則の構想がうかがわれる。

(d) 「労働委員会により地方裁判所にかけられた事件は」できるだけ、迅速に扱われる。ここにいう「労働委員会により地方裁判所にかけられた事件」という下りは、何の説明もなく書かれているが、意味するところは重要である。すなわち、第6次案までは、労働委員会は発令した命令の効力付与のために、地方裁判所に対して認証(第5次案では、認可)の申立をなすことが予定されている。この「労働委員会により地方裁判所にかけられた事件」とは、この認証申立を意味するものと解される。そして、労働委員会の提起した申立のみが、労使の当事者によるものとは別に、迅速性が必要なものとして優先審理等の迅速取扱が定められたものである。他方、条文からは労働委員会以外の者からも地方裁判所に申立または訴訟が「かけられ」るように読めるが、それがどのような内容になるかは本条から明らかでない。

(e) 本条の最後の文章が、その前の文章を受けて「労働委員会により地方裁判所にかけられた事件」のみをいうのか、労働委員会が被告の場合も含むのか明確ではないが、地方裁判所では、同種類の先に提訴されている事件を除いて、「他のすべての事件に優先させ、労働委員会の命令を確認し、修正し或いは取消すものとする」と定めている。ただ、このように行政訴訟の優先的な先議権が定められているが、その趣旨は明確でない(すなわち、「他のすべての」の範囲が明らかでない)。また、労働委員会の命令を「確認し、修正し或いは取消す」として、抗告訴訟または取消訴訟の位置づけが明らかにされている。

(11) 第9次案

(ア) 全体概要

第8次案の約1週間後の昭和24年4月5日、「労働組合法の改正に対する勧告」というタイトルの「法案」(第9次案)が出されている。この第9次案も、第8次案と同様に、労政局による第6次案までの検討プロセスをふまえたものではなく、やはり20年労組法の直接の改正という手法で、改正の方向を提言するものである。また、その内容は、20年労組法から第8次案への変更された部分に加えて、新たな変更が盛り込まれている。つまり、第9次案は第8次案からの変更というよりは、第8次案と同様に20年労組法からの直接の変更であり、第8次案よりもさらに規模を大きくしてなされた変更であると言える。

ただし、第9次案の「第四章 労働委員会」については、次の点を指摘することができる。

第1に、第8次案と比べると、各条文の内容がかなり詳しくなっている。特に、19条が長く詳細な条文に変わっており、数多くの修正項目を追加している。もっとも、この追加修正は、第8次案において労働委員会の組織等に関わる規定につき大幅に「政令」に委ねていたものを、法案の中に取り込んだ規定も多い。

第2に、第8次案が、第6次案までの検討の積み上げを、まったく無視してゼロから昭和20年労組法の改正をしていたのに対して、第9次案では、部分的に第6次案の内容がある程度取り込まれている。後述のように、中労委および地労委の委員数などがその例であり、第6次案までの検討成果が一部「復活」した内容となっている。

以下では、第8次案と同様に、中労委、地労委、および不当労働行為の手續という構成で、概要を検討することにする。なお、この第9次案においても、船労委についての定めは規定されていない。

(イ) 中央労働委員会

19条に、長々しい定めが置かれている。形式上は、冒頭に「現行法第26条を一部修正」と定めて、20年労組法の改正法であることを示しており、その点で第8次案と同じである。こうして、第8次案での変更に加えて、次のような新規の定めがなされている。

(a) 第8次案で20年労組法における「第三者を代表する者」の呼称が「公益を代表する者」に変わったことは上述のとおりだが、第9次案ではこれを「公益委員」と略称している。ただ、誤記と思われるが、部分的に「中立委員」という呼称も用いられており(第6次案をそのまま転記したためか?)、はなはだ分かりにくい記述になっている。

(b) 公労使委員の委員数が各7人とされ、第6次案の規定内容が復活した。もっとも、20年労組法および第8次案では、三者合計で「21名以下」であったから、総数に大きな変化なしとみることもできる。

(c) ①使用者委員は使用者団体の推薦に、②労働者委員は労働組合の推薦に基いて、③「中立委員」(＝公益委員)は使用者委員及び労働者委員の同意を経て、労働大臣が任命すると定める第6次案の規定が復活した。

(d) 各委員の任期1年とすることも、第6次案の線に戻った。

(e) 「もっぱら委員会の事務に従事する委員」、すなわち常勤の委員の報酬は、別の法律で定める俸給、手当および政令で定める費用補償をうけるが、それ以外の非常勤の委員の報酬については定めがない。

(f) 中労委の権限について定めがなされ、基本的に第8次案と同じであるが(25条)、再審査については「中央労働委員会の職権により」または地方労働委員会の決定の当事者の一方の申請によりなされるものと定められている(同条最終文)。すなわち、中労委による職権再審査の方式が、第9次案で導入されたことに注目される。

(ウ) 地方労働委員会

中労委について定める19条の規定は、地労委に準用されるが、委員数については公労使とも各5名である点が異なる(19条最終項)。これについても、第6次案の規定が復活している。

(エ) 不当労働行為の救済手續

第9次案でも、労働委員会の救済手續が、27条の1条文の中に詰め込まれている。ここでも、一文ずつ確認する。

(a) 救済手續が発動するのは、第9次案では「使用者がこの法律の7条」に違反したという決定のみであり、第8次案にあった同案24条(＝使用者が正当の事由なく出頭もしくは書類の提出を為さず、または臨検を拒み妨げもしくは忌避することの禁止)違反が削除されて、7条の不当労働行為に特化された。

(b) 労働委員会はその7条違反について、①その決定を公表し、②使用者に対してその違反行為の中止命令をなし、③被解雇従業員に遡及的に賃金を支払うこと(バックペイ)を命じ、または復職(＝原職復帰)命令を発するなど、④「この法律の趣旨を生かす」積極的な措置を命令しうる。

(c) 使用者は、30日以内にその命令に従わなければならない。

(d) 30日以内に命令に従わない場合、「労働委員会或いは使用者は地方裁判所にその命令の確認を申立てるものとする。」すなわち、もし使用者が30日以内に命令に従わなければ、労働委員会または使用者が原告となって、労働委員会の命令の「適法性」を争って地方裁判所に訴えを提起する。労働委員会が訴えを提起しうること、第8次案において確認したとおりである。

(e) そして、地方裁判所は、労働委員会の事実審査が根拠付けられたものであるとの推定を前提に(すなわち、第8次案と同様に実質的証拠法則のもとで)、その適法性について判断を下す。

(f) その際に、労働委員会による地方裁判所への提訴の場合は、地方裁判所は優先的な迅速審理を行うものとする。

(g) 地方裁判所は、労働委員会の命令を確認し、修正しまたは取消す判決を下す。

以上が、救済手続のその流れについての本条の骨子であり、文章がいくらか整理されているものの、基本的に第8次案に対して大きな変化はない。ただ、(c)について、使用者または労働委員会の提訴が可能になるのは、第8次案では使用者が15日以内に命令に従わない場合であったが、第9次案では「30日以内」に変更された。

(12) 第10次案

(ア) 全体概要

第9次案の3日後である昭和24年4月8日付の第10次案では、第1行目に「Draft for amending Trade Union Law」と題され、「Draft of Labor Ministry」であるとともに、「Final Draft of Labor Division, G.H.Q.」とも記載された文書(英文)である。ただ、このドラフトそのものがもともと不完全な内容であるか、または一部しか発見されていないのかは判然としないうが、労働組合法全体にわたるものではなく、①労働委員会の組織に関する規定、②不当労働行為の救済手続における行政訴訟に関する規定、③罰則に関する規定の3分野が定められているにすぎない。また、各条文の条数も一貫性がなく、それまでの次案(第6次案や第8・9次案)の条文を取り上げて、試みに英文訳を行った作業であったようにも見える。

ただ、上記①、②にみるように、労働委員会および不当労働行為の救済手続の規定を含んでいることから、これまでの構成にしたがい一応の検討を試みる。

(イ) 中央労働委員会

ここでは、「18条への追加(addition to Article 18)」との手書きメモで、労働委員会制度の規定が定められている。ところで、18条に労働委員会制度について規定しているのは、第8次案であるから(第9次案では19条)、第10次案のこの部分は、第8次案を下敷きにしてその条文に規定を追加するつもりで書かれたことになろう。ただし、その規定内容は、以下に述べるように、第6次案の翻訳と考えられる部分も見られる。

まず、中労委の委員数が公労使各7名である点は、第6次案・第9次案と同じである(第8次案では、20年労組法(すなわち、公労使合計で21名)が引用されていた)。

「委員の任命」の項目(条数がない)では、おおむね直前の第9次案を英文訳しているようにも見える。しかし、同項目の第4パラグラフと第6パラグラフは第9次案には存在せず、また両項目でリファーしている「paragraph 2 of Article 58」および「paragraph 3 of Article

58」の規定は、第9次案には存在せず、実は第6次案の定めである（第6次案58条2項は禁治産者等や受刑者の委員就任禁止の規定、同58条3項は同一政党に属する者の3人を超える就任禁止）。したがって、第10次案のこの部分は、第6次案をそのまま英訳していることになる。

なお、第9次案では、事務局や地労委の組織についての定めが「労働委員会」の条文の中で規定されていたが、この第10次案では、突如「第18条への追加項目（Additional paragraph for Article 18）」として、20条の後に追加されている。

20条は、中央労働委員会の議事についての定めであるが（なお、19条の条数に該当する規定はない）、その内容（招集、定足数、議決）は、第9次案と同じである（第6次案とは異なる）。

（ウ） 地方労働委員会

地労委についての定めは、上記のように追加項目の第2項で、中労委の規定を準用すること、ただし委員数は公労使とも5名であることのみを定める。この内容は、第9次案と同じである。

（エ） 船員労働委員会

ここでも、第9次案と同様に、船労委についての定めはない。

（オ） 不当労働行為の救済手続

第10次案では、不当労働行為の救済手続のうち、労働委員会の救済命令と地方裁判所での手続だけが英文訳されており、10条「労働委員会の命令」、11条「認証⁹及び調査の申立」、12条「裁判所の決定」、13条「緊急命令」、14条「法定手続」という条文編成である（なお、再審査申立の規定などが無い）。以下、これらについて分けて検討する。

（a） 労働委員会の命令に関する10条は、4項編成であり、第1項では不当労働行為について使用者等に原状回復等の命令をなすべきこと、第2項では当事者に意見を述べ資料提出の機会を与えるべきこと、第3項では命令は使用者等に通知されること、第4項では命令が認証されなければ効力を失うことが定められている。問題は、これがどの次案での規定を訳したものであるかだが、その内容は、第5次案16条または第6次案の20条2項以下に近い。項の構成や規定の内容からすれば第5次案16条に近いが、その第4項・5項は第10次案には存在しない。単なる英文訳ではなく、独自に規定し直したものと見られる。

（b） 認証及び調査の申立に関する11条は、7項構成であり、第1項では労働委員会がその命令について地方裁判所に認可請求をなすべきこと、第2項では裁判所の関係者への認可受理の通知と関係者の10日以内の新資料提出、第3項では使用者による裁判所への10日以内の調査の申立、第4項では調査の申立の手続、第5項では調査の申立があった場合の労働委員会の資料提出、第6項では、認可または調査の申立がなされた場合の労働委員会命令の執行停止命令、第7項では認可または調査における関係者ごとの分離申立の禁止が定められている。

これらのうち地方裁判所の調査（investigation）について定める第3～5項の定めは、第5次案および第6次案になかったものであり（第8・9次案の簡略な規定にはもちろん存在しない）、この第10次案のオリジナルの構想と思われる。ここでも、第10次案が、旧次案を寄せ集めた単なる英文訳でないことを示しており、注目すべきであろう。

⁹ 英文ではattestationだが、これについて第5次案では「認可」、第6次案では「認証」の訳語が用いられている。本稿では、認証の訳語を採用している。

(c) 12条は、裁判所の認証または調査の申立にかかる決定手続についての定めであり、7項目からなる。第1項では、労働委員会の命令に「実質的証拠 (substantial evidences)」が認められるときには、裁判所がそれに拘束されること、第2項では受理の日から20日以内に決定をなすべきこと、第3項では労委命令が適法であるときは認証の決定をなすべきこと、第4項では、労委命令が、①実質的証拠に基づいておらず、②憲法・法令に反しているときには、不認可の決定をなすべきこと、第5項では、提出された新証拠に影響を与えられ、および憲法・法令の独善的解釈あるときは当該労委に差戻をなしうること、第6項では関係労委及び関係当事者は即時抗告をなし得ること、第7項では、命令は裁判所の決定に抵触する限りにおいてその効力を失うことが定められている。

このうち、4項の(1)と(2)は、第6次案の27条2項に対応している。また、第1項で「実質的証拠」という用語が初めて法案で現れたことも注目される。これまでは、例えば第6次案(26条)のように、「命令の基礎となった事実」の「認定が……理由があると認められる」というように、冗長な表現であったが、ここで実質的証拠の用語が確立した。

(d) 13条「緊急命令」は、第6次案ですでに定められているが、本条の定めは第6次案のそれよりも簡略な内容となっている。

(e) 14条「法定手続」は、第1項では非訟手続の適用についての定め、第2項では最高裁が手続に関する規定を設ける旨の定めである。

(13) 第11次案

(ア) 全体概要

昭和24年4月14日に出された第11次案は、それまでの第8次案・第9次案のように「現行法」(20年労組法)に対する改正立法案という体裁ではなく、独自に条文を立てて、法案の体裁を復活させた。また、労働委員会の種類に再び船員中労委および船員地労委を加え(19条2項)、船労委に関わる規定を設けて、それによる準用および読み替え規定を定めた(同条20項)。

また、第6次案と比べると、地方労働委員会についての独自規定が乏しくなり、準用規定が設けられるのみである(19条19項)。この構成については、第8・9次案の特色を維持している。

第4章全体は節の構成を採用せず、19条で中労委の組織を、20条～26条でその権限および運営に関する定めを、27条で不当労働行為の救済手続についての長大な定めをもうけている。すなわち、本次案で完成形に近づいたことがわかる。

(イ) 中央労働委員会

19条に「労働委員会」の表題の下に、組織についてのすべての定めがなされている。同条は、一つの条文に20項(検討後は21項)がぶらさがる、はなはだ体裁の悪い条文となっている。

ただ、その内容は、実は初期の第5・6次案の内容が復活したものが多い。第9次案から変更のなされた部分を中心に、以下に確認する。

(a) 上記のように、第6次案までは船労委に関する規定が設けられ、その後に第8・9次案で消滅していたが、本案で復活した(同条2号)。

(b) 本案の検討の際に、みなし公務員の規定が設けられたようであり、その結果、

「この法律に規定する労働委員会の職員は、法令により公務に従事する職員であるものとする。」との規定が追加された (同条新3項) 。

(c) 第9次案に (第6次案を復活して) 定められていた、常勤職を予定した報酬に関する規定は消滅し、「労働委員会の委員」(会長、労使の委員を含む) は、すべて、別に法律の定めるところにより俸給、手当その他の給与を受け、政令の定めるところにより費用弁償を受けることになった (同条13項) 。この案で常勤職の構想が廃止されたことも、併せて確認しておきたい。

(ウ) 地方労働委員会

19条4項から18項までの規定が地労委に準用される。ただし、任命権者を都道府県知事に、委員数を5人とする等の読み替えがなされている (19条19項) 。なお、22条 (強制権限) 、23条 (秘密を守る義務) 、24条 (中立 (公益) 委員のみで行う権限) は、中労委ではなく「労働委員会」についての規定であるから、地労委にも適用される。

(エ) 船員労働委員会

19条の中労委に関する規定はすべて船員中労委に、地労委に関する規定はすべて船員地労委に準用されるとともに、各読み替えがなされている (19条20項) 。22条～24条の適用については地労委の場合と同じである。

(オ) 不当労働行為の救済手続

救済手続についての定めが、27条において、より詳細に規定された。1号から9号 (本案検討後は10号) まで、号による構成が取られているが、19条と同じように、長大な規定となっている。以下、各号ずつ簡単に解説する。

(a) 1号では、不当労働行為事件の審査の開始等に関する定めである。すなわち、遅滞なく調査を行い、審問は「必要があると認めるときは」行うものとされて、ここで成案の形が完成している。ここでは、法案の段階から審問なしの決定・命令もあり得る定めであったことを確認しておきたい¹⁰。また、審問は、中労委の制定する手続規則に基づき行われ、「使用者及び申立人に対し、証拠を提出し、証人に反対尋問をする十分な機会が与えられなければならない」ことが定められている。

(b) 2号は、救済命令等に関する定めであり、審問の手続の終了後に、請求の全部救済、一部救済、または棄却命令を発する旨、および書面で作成して使用者および申立人に交付する旨を定めている。

(c) 3号は、不服申立に関する規定であり、使用者は中労委に対し15日以内に再審査申立をなすべきこと、地労委の命令は再審査の開始決定まで効力を有することを定める。また、注目すべき点であるが、第9次案まで定められていた、労働委員会による命令の認証または認可 (attestation) の手続、および第10次案 (英文) に定められていた、使用者等による調査 (investigation) の申立の手続は、いずれも本案で完全に廃止されている。

(d) 第4項は、取消訴訟に関する規定であり、使用者は地労委の命令につき中労委に

¹⁰ 周知のように、平成25年の労働委員会規則の改正で、委員会は、「申立書その他当事者から提出された書面等により、命令を発するに熟すると認めるときは、審問を経ないで命令を発することができる」ことになった (労委規則43条4項) 。この改正により法案段階からの規定が、むしろ実質化されたことになる。

再審査申立をしないとき、および中労委の命令につき、命令公布日から30日以内に取消訴訟をなし得る旨定める。ここで、行政事件法に基づく訴訟であることが法文上確認されている。

(e) 第5項は、いわゆる「緊急命令」についての定めであり、第6次案で定められたが第8・9次案ではみられず、英文の第10次案で定められていたものが、この第11次案で日本語正文として復活した。取消訴訟が提起された場合に、受訴裁判所が、労働委員会の申立に基づき、命令の全部または一部に従うよう、または決定を取り消し、変更することができる。

(f) 第6項は、再審査申立をする一方で、第4項による取消訴訟を提起する場合の、30日の出訴期間の起算日を定めている。

(g) 第7項は、使用者が再審査申立も取消訴訟の提訴もしない場合の命令の確定について定める。本案の検討段階で、その場合に使用者が命令に従わないときの、地方裁判所への通知に関する定めがある。

(h) 本案の検討段階で、新たな第8項が挿入された。取消訴訟において地労委の命令が支持され、または確定した場合には、中労委は再審査をすることができない旨の規定が設けられた。

(i) 第8項(新9項)は、労働組合または労働者が、再審査申立をなした上で取消訴訟の提訴することを妨げない旨の定めをしている。

(j) 第9項(新10項)では、審査手続の開始等および救済命令についての定め(本条1項・2項)を、中労委に準用する旨の規定である。

(14) 第12次案

第12次案は、第11次案の1週間後である昭和24年4月21日付の文書であるが、おそらく第11次案と同じ文書に、さらに検討を加えるために用意された案である。第11次案に細かな修正を加えただけあり、ほぼ同内容と言ってよい。

(15) 国会提出法案

第12次案からさらに1週間後の昭和24年4月28日付の文書であるが、「第四章 労働委員会」に関しては、実質的な修正はみられない。

3 労働委員会に関する規定の動き

(1) 各次案の動向における重要項目

2では、労働委員会(および第8次案以降は不当労働行為の救済)に関する法案の内容について、次案ごとに、その変遷経過を追ってきた。この検討を前提に、以下では、論点として重要な項目に着目して、その項目の動きについていわば「縦軸」を通して通覧することにしたい。

そこで、いかなる項目に注目すべきかであるが、次のように整理する。

本項の「1 はじめに」の(2)で指摘したように、20年労組法における労働委員会制度に対する不満や疑問は、労働委員会の運用上に生じた種々の問題点の浮上と、その経験を踏まえた、GHQの指摘事項に表現されていた。そして、それらの問題点や指摘事項とし

ては、次の点に集約された。

第1に、中労委と地労委との関係、すなわち前者の後者に対する優位性の構築である。これについては、その1として、委員の中労委と地労委との組織上の優劣関係であり、委員の選任方法など制度的な基準が問題となる。その2としては、紛争解決や救済、特に不当労働行為の救済における両者の関係のとらえ方が問題となる。

第2に、労働委員会における労使委員の位置づけである。すなわち、不当労働行為の救済手続をはじめとする労働委員会の決議に、労使委員の意見をいかなる程度に、どのように反映させるかが、重要な課題となる。

第3に、占領期であったこの時期ならではの課題であるが、労使関係の緊張の高まりとGHQの占領政策の変遷の中で、労働委員会が労使対立の場、あるいは政治的イデオロギー抗争の場となることに対処するために、どのような体制を確保するかが課題となった。

これまでみた各次案は、これらの問題点に答えるために準備された、制度構築の考案過程であったといえよう。そこで以下では、これらの問題点に対応させるべく、次の観点から、各次案を通した通覧を試みる。すなわち、①中労委、地労委、船員中労委・地労委における、委員構成の制度的枠組みを、表記して通覧し、その変遷の特徴を明らかにする。②中労委と地労委との関係について、組織上および不当労働行為の救済手続における優劣関係の形成を通覧する。③労働委員会における、労使委員の位置づけについて、これもその発展過程を通覧する。

(2) 委員構成の制度的枠組み

(ア) 中労委の委員組織の変遷

(a) 委員数 委員数は、20年労組法では、第三者委員および労使委員の3者合計で21名以内であったが、第1次案で労使代表なしの5名に、第2次案では3者で各5名(合計15名)に、第4次案で各7名(合計21名)になった。その後、第8次案で20年労組法の委員数が復活したものの、第9次案で再び公労使各7名となって、それが成案となった。このように種々の変遷はあったものの、結果としては20年労組法とは大きくは異なる改正となった(公労使3者が各7名である点、「以内」でない点異なる)。

(b) 選任方法 公労使の三者構成が予定されていなかった、第1次案のみが、他の次案と異なる独自の規定を設けており、「両議院の同意を経て、内閣が任命する」と定められていた。しかし、同案以外の案では、基本構造に大きな変化はみられず、「使用者委員は使用者団体の推薦に基づき、労働者委員は労働組合の推薦に基づき、公益委員(第三者委員、中立委員等)は使用者委員および労働者委員の同意を経て」という要件まではいずれの案も共通である。その上で、20年労組法と第8次案では、「行政官庁」が委嘱するとされている点、第3次案以降では、中立委員のみ「労働大臣が任命する」ことになったが、さらに第5次案以降は(第8次案を除き)公労使ともに労働大臣が任命することになった点に動きが見られる。なお、条文形式としては、法案によって、公益委員(第三者委員、中立委員等)と労使委員とを別個に規定するか否かの違いがある。

(c) 任期 もともと20年労組法では、3者とも1年であったが、第1次案では3年(労使委員なし)となり、その後第2次案で「中立委員3年、労使委員1名」となって、しばらく維持されたが、第8次案で20年労組法の3者とも1年の線が復活する、その後も修正が加えら

れることなく、それが成案となった。結局、20年労組法の規定に戻ったことになり、改正はなされなかった。なお、第1次案以降、ほぼすべての案で、任期満了後も次の委員が選任されるまでの期間は、任務を遂行する旨の規定が置かれている。対立により次の委員の選考が遅れたときにも、事務の遂行が停滞することのないよう定められたものである。

(d) 同一政党所属禁止 上記のように(本稿1(2)を参照)、20年労組法の運用にあたっては、労働委員会が政治的なイデオロギー対立の場となったことが、問題として指摘された。そのために、公益委員(または第三者委員、中立委員)の政治的偏りに強い警戒がみられ、特定政党に属する者の数の規制が初期の頃から試みられた。すなわち、第1次案の段階から、同一政党に属する者が3名を超えることが禁止されており、この数字は微妙に変遷する。すなわち、第4次案(委員数7名)では4名とされたが、第4次案修正案では2名という厳しい規制に変わった。しかし、第9次案には3名に戻り、結局この数字が成案となった。

(e) 報酬 委員報酬の規定方法は、委員を行政組織上どのように位置づけているかのバロメーターとして注目に値する。報酬について最初に規定が設けられたのは、第1次案であり、「委員の俸給は、国務大臣に準ずる」という高い地位が考えられていた。第2次案以降では、「中立委員」について同様の定めとなった。第4次案では、中立委員のうち会長が区別され、会長以外の中立委員は、「一般職の最高級の者の受ける俸給の額をくだらない額の俸給を受けるものとする」と定められ、会長の俸給については、「国務大臣の俸給に準ずる俸給を受けるものとする」ものとされた。

報酬関係は、さらに検討が加えられて変遷をたどる。第6次案では、中立委員を「もっぱらその事務に従事する中立委員」(=常勤委員)と「もっぱらその事務に従事する中立委員以外の委員」(=非常勤委員)とに分け、前者は「別に法律で定める給与」を、後者には「別に法律で定める手当その他の報酬」を支給するものとした。この区別は、いったん第8次案で消滅した後、第9次案で復活しているが、常勤委員は「別に法律で定める俸給」と規定する一方、非常勤委員については規定がみられなくなった。そして、最後に、第11次案で、常勤・非常勤の区別なく、すべての委員について、別に法律で定める給与を与えることになった。

表2：中労委の委員組織の変遷

*空白欄は、前の次案から変更がみられないことを意味する。

	委員数	選任方法	任期	同一政党の委員数制限	報酬	備考
20年労組法	3者合計で21人以内	使は使用者団体、労は労組の推薦、第三者代表は労使の各代表者の同意、厚生大臣が委嘱	1年	(規定なし)	(規定なし)	
第1次案	5名(労使委員なし)	両議院の同意を経て、内閣が任命する。	3年	中立委員は3人以上の同一政党所属禁止	委員は、国務大臣の俸給に準ずる俸給	
第2次案	各5名	中立委員は両議院の同意を得て、内閣が任命。労働大臣は、使用者団体の推薦により使用者委員を、労働組合の推薦により労働者委員を委嘱	中立3年、労使1年		中立委員は、国務大臣の俸給に準ずる俸給	

別案						
一部修正案						
第3次案						
第4次案	各7人	同上。労働大臣が中立委員の候補者名簿を作成		中立委員は4人以上の同一政党所属禁止	会長以外の中立委員は、一般職の最高級の者の受ける俸給の額を下らない額の俸給を。会長は、国務大臣の俸給に準ずる俸給を受ける。	船員労委の規定
第4次案一部修正案				中立委員は2人以上の同一政党所属禁止		
第5次案		使用者委員は使用者団体の推薦、労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、中立委員は、使用者委員及び労働者委員の同意を経て、労働大臣が任命	各1年			
第6次案					常勤委員は法律で定める給与、非常勤委員は法律で定める手当	
第8次案	3者合計で21人以内	使は使用者団体、労は労組の推薦、第三者代表は労使の各代表者の同意、行政官庁が委嘱	1年	(規定なし)	(規定なし)	
第9次案	公労使各7人	使用者委員は使用者団体の推薦、労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、公益委員は、使用者委員及び労働者委員の同意を経て、労働大臣が任命	各1年	中立委員は3人以上が同一政党に属してはならない。	常勤委員の報酬は、別の法律で定める俸給、手当等。非常勤の委員の報酬については定めなし。	
第11次案					労働委員会の委員は、すべて、別に法律の定めるところにより俸給、手当その他の給与を受ける。	
第12次案						
国会提出法案						

(イ) 地労委の委員組織の変遷

(a) 委員数 地労委の委員数は、20年労組法では中労委と同様に、公労使3者の区別なく合計で15人という数であった。しかし、第1次案では、労使委員を廃止したうえで、3人に減じられた。第2次案では、公労使3者で各3人とされ、指定された都道府県については5名でそれ以外を3人とした。この数字がしばらく続いていたが、第8次案でいったん「3者合計で15人」が復活した後、第9次案では、公労使各5人となり、結局、これが成案となった。

(b) 選任方法 この規定の変遷は、興味深い。20年労組法では、労使委員はそれぞれ労働組合と使用者団体の推薦を受けた者から、また第三者委員はその候補者名簿中労使代表の同意を得た者を、地方長官（後に都道府県知事）が委嘱するものとされていた。ところが、第1次案では、一転して、地労委の委員であるにも関わらず、「全国労働委員会の

同意」にもとづき、「労働大臣が任命」という方式に転じた。すなわち、地労委の委員に対する中央の任免権が強度に規定されたのである。しかし、第2次案では、「中央労働委員会の同意を経て都道府県知事が任命」という形で緩和されたが、やはり実質的には中労委の「縛り」を残す案となった。その後、この案がしばらく維持されるが、第4次案で、中立委員につき、「都道府県議会の同意を経て、都道府県知事が任命」との案となり、さらに、第5次案で委員全体につき、使用者委員は使用者団体の推薦、労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、また中立委員は使用者委員及び労働者委員の同意を経て、知事が任命することとなった。「委嘱」か「任命」かの違いはあるが、ほぼ20年労組法の内容に戻ったことになる。その後、第8次案でも20年労組法の「現行通り」とされた。しかし、第9次案以降では中労委に準じた方式（ただし、任命者は都道府県知事）となってこれが成案となった。第1次案における、極端な中央集権構造から、次第に自治事務としての性質を強めていったのである。

(c) 任期 地労委の委員の任期は、もともと20年労組法では1年であったが、第1次案で3年となり、しばらく中労委に委員任期を準用して3年とされた。しかし、第5次案で中労委の任期が1年とされた以降は、やはりこれを準用して、1年となりこれが成案となった。

(d) 同一政党所属禁止 地労委についても、政治的イデオロギー対立の解消について、特に配慮した改正がなされており、公益委員（または中立委員、第三者委員）中の同一政党に属する者の上限は、次のように変遷した。まず、第1次案では、委員数3人に対して、2人以上の同一政党所属が禁止された（つまりは、3人いずれも同じ政党に属してはならない）。第2次案で、委員数が原則3人・指定都道府県5人になると、これに合わせて同一政党所属制限数も、それぞれ2人以上・3人以上となり、この体制がしばらく続いた。ただ、第5次案では、なぜか委員5人の指定都道府県でも、2人以上禁止に統一されており、これでは5人の委員のうち同一政党所属の者がいてはならないことになり、かなり制約的な基準となった。その後、第8次案でこの制限は解除されたが、第9次案で委員数5人を前提に3人以上禁止が定められ、その後もこれが続いて、これが成案となった。

(e) 報酬関係 地労委の公益委員の報酬については、特別の定めが置かれぬか、中労委の委員の規定が準用されることが多かった。ただ、第4次案一部修正案でいずれの委員についても「条例で定めなければならない」とされた後は、これが成案となった。

表3：地労委の委員組織の変遷

*空白欄は、前の次案から変更がみられないことを意味する。

	委員数	公益委員等の選任方法	任期	同一政党の委員数制限	報酬	備考
20年労組法	3者合計で15人以内	第三者委員は労使の委員の同意を得た者から、使用者代表は使用者団体の推薦、労働者代表は労働組合の推薦を受けた者から、地方長官が委嘱	1年	(規定なし)	(規定なし)	
第1次案	3人(労使委員なし)	全国労働委員会の同意を受けて、労働大臣が任命	3年	中立委員は2人以上の同一政党所属禁止		

第2次案	各3人、指定都道府県で各5人	中央労働委員会の同意を経て都道府県知事が任命		2人以上、指定都市で3人以上禁止	政令で定める	
第2次案別案		中央労働委員会の中立委員の同意を得て、都道府県知事が任命				
第2次案一部修正案		中労委の同意を経て、都道府県知事が任命				
第3次案		中立委員は、都道府県知事が任命				
第4次案		中立委員は、都道府県議会の同意を経て知事が任命				
第4次案一部修正案					条例で定めなければならない	
第5次案		使用者委員は使用者団体の推薦、労働者委員は労働組合の推薦に基いて、中立委員は使用者委員及び労働者委員の同意を経て、知事が任命		2人以上禁止		
第6次案	すべての地労委につき各5名					
第8次案	3者合計で15人以内		1年	(規定なし)		
第9次案	公労使各5人	中労委の規定を準用の上、委員の任命は知事が行う。		3人以上禁止		
第11次案						
第12次案						
国会提出法案						

(2) 中労委と地労委の関係

(ア) 総説

20年労組法のもとの労働委員会の運用において、地労委に対する中労委の優越的地位を確立することは、労働委員会制度の運営における切実な課題であり、GHQが最も強く要求した事項の一つであった。20年労組法においては、中労委と地労委との関係にはあいまいな部分があり、前者は後者に対して一般的な指導権限は与えるものの、法的な優劣関係は存在しなかった。ところが、各地の地労委を舞台に、労働争議の調整をめぐる労使の委員が対立し、さらには第三者委員も対立に巻き込む事態が生じたことから、労働委員会が労使関係の安定に機能しないばかりか紛争を助長するものと理解された。これに対処する方法として、中労委の地労委に対する優越的な関係を打ち立て、いわば中央集権的な関係を構築することで、地方の混乱を防ごうと考えられたのである。

これには二つの観点が区別されよう。

第1に、一般的な組織関係の中での優劣である。上記(1)でみたように、地労委の運営には、中労委からの強制や指導の必要というモメントと自治事務であることによる要請というモメントが、常に相対立して作用している。こうした動態の中で、中労委の優越という要請をどのように反映するかが課題となる。

第2に、不当労働行為の救済手続における、中労委の優越的位置である。本解題では第8次案以後の次案のみ取り上げるが、不当労働行為の救済手続において、不服申立手続を導入し、中労委の再審査権限をどのように確立するかが課題となる。

(イ) 組織上の優劣関係

(a) 20年労組法 20年労組法においては、地労委と中労委との関係は、不明確と言わざるを得ないものであった。すなわち、中労委は労働省、地労委は都道府県に設置されるという設置区分がなされ(労組法施行令35条)、事務区分として、中労委は「2以上の都道府県に係る事務」を、地労委は「当該都道府県に係る事務」を所掌するとされていた(同36条第1文)。また、中労委は地労委に対して、事務処理の基本方針や法令の解釈について「一般的指示」をなすことができ、また処理しつつある事務について期限を指定して報告を求め、法令の適用その他の事務の処理に関して示唆・助言をなすことができるとも定めていた(同条第3文)。しかし、この一般的な指示がどのような場合になされ、また示唆・助言がどのような法的意味を持つかも判然としなかった。なお、中労委は地労委の処理している団交斡旋や労働争議の調整の事務については、決議に基づき中労委に移管することを求めることができるとされていた(同条第4文)。

以上からみると、中労委と地労委とは、基本的には土地管轄が異なるだけで同一事務を行うが、地労委において紛争解決に困難を来したときにだけ中労委が上級官庁としての役割を果たす、という位置づけを与えられていたものといえよう。

(b) 第1次案 中労委の以上の位置に対して、もっと「恒久的権威を付与」すべきであるとするのがGHQ勧告の主張であり、これを受けて、第1次案は、全国労働委員会については、委員任期3年にし、その選任を「両議院の同意を経て、内閣が任命する」ものとして制度的な権威を保障した。その上で、地労委の委員の選任については、第1次案では「全国労働委員会の同意を受けて、労働大臣が任命」という、極度に中央集権的な体制を採用し、地労委の委員の選任について全国労働委員会のコントロールを確保する体制を設けていた。

他方、全国労働委員会の所掌事務として、不当労働行為の救済手続および交渉単位の決定における「再審に関する事務」との定めが設けられた。これは、全国労働委員会が、地方労働委員会が発した命令・決定の再審査期間であるとする位置づけを明確にするものであり、これにより再審査制度による前者の優越的な位置が構想されたことになる。

(c) 第2次案から第6次案へ 第2次案以降でも、この構想は基本的に維持されている。ただ、第1次案では極端な形で全国労働委員会に優越的かつ支配的な位置を与えたのに対し、第2次案以降では、それを緩和する方向での改正が行われたといえよう。たとえば、中立委員の選任につき「両議員の同意を経て、内閣が任命」という第1次案を改めて、第2次案以降では、使用者委員は使用者団体の推薦、労働者委員は労働組合推薦、第三者代表(公益委員)は労使の各代表者の同意を経て行政官庁が委嘱するという基本方式が定着する(文言のバリエーションはあるが)。また、地労委の委員の任命について、第1次案の極端

な中央コントロールを緩和して、まず第2次案では「中労委の同意、都道府県知事の任命」と改められ、さらにそれを、第2次案「別案」で「中労委の中立委員の同意」とし、第4次案で「都道府県議会の同意、都道府県知事の任命」と改めて、中央のコントロールから、完全に離れることになる。

なお、労調法に基づく争議調整については、第1次案は、全国労働委員会と地方労働委員会との関係を明らかにしていなかったが、第2次案以降では、中労委は「労働争議の斡旋、調停、仲裁その他労働争議の調整に関する事務で、2以上の都道府県にわたるもの」を取り扱うとする点で、地労委との差別化をしている。このように、争議調整については、不当労働行為の救済手続のような優劣関係のない土地管轄のみの差異であり、中労委が後述のように不当労働行為での再審査権限という優位を保障されたのとは異なる。その意味では、調整事件と審査事件との間には、中労委の優位性という点で一貫性のなさが残ることになった。

(d) 第8次案から成案へ　すでにみたように、第8次案では、それまでの案の積み重ねをいったん振り出しに戻して、20年労組法の直接の改正案として提示されたが、中労委の所掌事務に限っては、それまでの検討の成果がふまえられている。すなわち、これまでみたように、中労委は不当労働行為の救済における再審査権限において優越的位置を有する一方、争議調整については「二以上の都道府県にかかわるもの或いは全国的に重要な問題を提供するもの」に管轄を有する。このような、事務の種類による中労委と地労委との関係性の違いは、その後も問題をはらむことになる。

(ウ) 不当労働行為の救済手続における関係 (8次案以後¹¹⁾)

上記のように、第8次案以後、不当労働行為の救済手続は、「第四章 労働委員会」の章に規定されることになった。そして、GHQ勧告は、繰り返し「地労委を拘束する解釈原則を發布すると共に継続的監督を行う」ことを要請していたのであり、これにより、中労委の行う命令の再審査の制度が規定された。

この第8次案の制度の枠組みは、それ以後の案でも維持され、成案として確立する。ただ、第9次案では、再審査が、当事者の再審査申立以外に、中労委の「職権で」なしうる旨の規定がなされたことに注目すべきである。この職権再審査の手続は、中労委が主体となって地労委の命令を再審査し、その意味で命令の全国的な統一を図ろうとするものであり、これが頻繁に実施されれば、不当労働行為審査における中労委の地労委に対する優位性は格段に高められることになる。その後、第11次案と第12次案ではこの職権再審査権限の部分は削除されているが、なおも手書きで挿入されており、この段階でも議論があったことがうかがわれる。結局、職権再審査の制度は、国会提出法案では25条2項最終文(「又は職権で」の文言)で、採用された。

他方、救済手続の構想では、地方裁判所における手続が重要な論点となった。すなわち、第5次案から労働委員会の発した命令について、その効力付与のために労働委員会が認証(第5次案では認可、第6次案以降では認証)という方式が認められていたが、当事者の申立については存在しなかった(少なくとも、読み取れなかった)。また、第8次案でも、当事者が直接に地方裁判所への「異議申立」をなし得る旨の規定となったが、その内容は不明で

¹¹ 第8次案までの救済手続については、「V 不当労働行為解題」を参照されたい。

あった。これに対して、第10次案(英文)では、使用者側が裁判所に対して、命令の investigation(調査)の申立をなし得る旨の定めが置かれた。このように、裁判所の関与はやや複雑なものとなったが、結局は、第11次案(27条)において、労働委員会の申立による認証申立および使用者による調査申立の制度はいずれも廃止され、使用者側による行政訴訟だけに集約された。

これらを通じて、中労委と地労委との関係という側面からみれば、取消訴訟にとっては、訴訟の対象となった命令が、初審命令であるか中労委の再審査命令であるかはまったく同等であり(例えば、東京都労働委員会の命令も、中労委の命令も、それに対する取消訴訟は等しく東京地裁の管轄に属する)、その意味では中労委の優越性は失われる。すなわち、中労委の優越性とは、労働委員会制度の枠内に限定されるのである。

(3) 労使委員の位置づけ

(ア) 総説

日本の労働委員会は、20年労組法の頃から、3者構成であることを特色とする。この特色は、上記のようにアメリカの労働委員会制度の影響を強く受けた第1次案を除き、一貫して維持されている。しかし、3者構成の中にあつて、公益委員(第三者委員、中立委員)と労働者委員・使用者委員とでは、等しい役割を担っているわけではない。ただ、その役割の差異がいかなるものであるかは明確であるとはいえない。なかでも、労働者委員・使用者委員は、それぞれ労働者側・使用者側に立つのか、それとも立場性を超えた何らかの公益的位置にいるのか、後者を含むとすれば、いかなる局面・いかなる範囲で公益的(第三者的・中立的)であるか、といった問題である。

ここでは、(2)と同様に、一般的な制度枠組みの中での労使委員の位置づけと、不当労働行為の救済手続(第8次案以後)における労使委員の位置づけとを若手検討する。

(イ) 労使委員の一般的な位置づけ

(a) 20年労組法における位置 20年労組法においては、労働者委員は3者構成ではあるが、基本的には、3者の間に権限の差異はほとんど設けられていない。

委員数は中労委では3者総数で21名、地労委では3者総数で15名であつて、3者は同数である必要はない。すなわち、法は3者の役割や権限の相違について無関心であつた。また、所掌事務の遂行において、第三者委員と労使委員の間には、特段の差異が設けられていない。ただ、3者の各側委員の1名以上が出席しなければ決議をすることができないから、その意味では労使委員の存在は制度上ゼロとすることができない点でわずかな縛りがあるだけである。なお、会長は第三者委員から選挙され、労働委員会を代表するとされているから、その点においてのみ、労使以外の(第三者)代表の相対的優位性が認められているに過ぎないのである。

(b) 第1次案 以上の労使委員の位置づけに対しては、GHQ勧告において、強い不満が表明された。地労委の実情からして、中立委員・第三者委員のみが、不当労働行為の救済手続や強制仲裁に関与しうるようにすべきことを要請したのである。これを受けて、第1次案は、そもそも3者構成を廃止した。極度な形で、労使委員が排除されたことになる。

(c) 第2次案から第6次案へ 第2次案は、再び3者構成を取り入れたが、労使委員

と中立委員との差違を明確にすることで、上記要請に応えようとした。すなわち、まず労使委員の任期は、中立委員より短いものとされた。そして、所掌事務のうち、「労働争議の斡旋、調停、仲裁及びその他の労働関係の調整に関する事項に関しては、その議事及び議決に参加することができない」とされた。その趣旨は明確でないが、労働争議の調整に関しては、労使委員の対立が懸念され、中立委員のみが実施することにしたものと推測される。

他方で、不当労働行為の決定手続については、第3次案までは労使委員の参加は制限されていなかったが、第4次案の検討段階でそれが手書修正により組み込まれ、不当労働行為に関する命令や交渉単位・交渉組合の決定についても、労使委員は会議の議事および議決に加わることができないものとされた。そして、同修正は、第5次案において確定する。

ここにおいて、争議調整と不当労働行為の救済手続という、労働委員会の任務の二つの重要な局面で、労使委員の役割がミニマムに位置づけられたことになる。

(d) 第8次案から成案へ 第8次案では、労使委員の位置づけについての規定はみられないが、第9次案(24条)で、労使委員は、労働組合資格審査および不当労働行為の判定、ならびに争議行為の制限禁止に関する判断について、決定に参加できないが、決定前の審問に参加することは妨げないものとされた(24条)。さらに、第11次案(24条)以降は、資格審査、不当労働行為、法人登記、および労働委員会の処罰請求に関する処分について、労使の委員は参与できないが、それに先立つ審問には参与できるものとされ、また、労調法上の争議調整の決定参与を禁止する部分が手書きで削除された(24条)。結局、これらの修正が成案となった。

(ウ) 不当労働行為の救済手続における労使委員の位置 (第8次案以降)

第8次案以降に労働委員会の章に移設された、不当労働行為の救済手続に関する規定では、労使の委員に関する言及は、まったくみられない。現行法では、不当労働行為手続における労使委員の役割は相当に拡大しており、決定そのものに参加しないとはいえ相当に幅広く(調査の参与、審問における証人尋問、意見陳述、和解や勧告の諸制度)、救済手続全体の中で重要な役割を占めるといえる。しかし、ここにみた労組法の改正過程では、その関与を劣位に置く方向性が主眼であったのであり、労使委員の役割強化は、24年労働法制定後の施行の過程で取り入れられたものである。

Ⅷ 罰則・雑則・附則解題

土 田 道 夫

1 はじめに

労働組合法案における罰則および雑則の位置づけ(章の構成)は、各次案によって若干の変遷を示している。まず、第1次案・第2次案では、罰則および雑則は、「第7章 雑則」中にまとめて規定されていた。しかし、第2次案一部修正案その2において、第7章の標題が「罰則」に変更されるとともに、「第8章 費用弁償」が新設され、費用弁償規定が独立して規定された(いずれも欄外書き込み)。この章構成は、第3次案～第4次案に継承されたが、第5次案・第6次案において、費用弁償規定に加え、船員に関する特例規定を内容とする「第7章 雑則」が新設され、罰則は「第8章」として規定された。その後、国会提出法案・現行労組法の原型を形成する第8次案において、罰則は「第5章 罰則」として設けられる一方、費用弁償規定を含む雑則の章は抹消された。そして、この章構成が国会提出法案に継承されている。

一方、附則は、各次案を通して設けられているが、その内容は、各次案の内容の変遷に応じて多様な変化を示している。

以下、各次案の内容の変遷を概観し(2)、ついで、罰則、雑則、附則ごとに各次案のポイントについて解説する(3)。

2 各次案の内容

まず、各次案の変遷を概観する。

第1次案は、「第7章 雑則」において、労働委員会の救済命令違反の処罰規定(51条)、労働委員会の強制権限行使に対する違反行為の処罰規定(52条、53条)、登記義務違反行為等の処罰規定(54条)および費用弁償規定(55条)の各規定を設けており、国会提出法案の原型を形成する規定となっている。ただし、登記義務違反行為等の処罰規定(54条)の中に、労働協約の都道府県知事への届出義務違反等に対する処罰規定という異質の規定が盛り込まれている点が特色である(第2次案で削除、第5次案で復活、第8次案で再び削除)。また、労働委員会の救済命令違反の処罰規定は、国会提出法案と異なり、「労働委員会が発する命令に違反する者」を処罰対象とする規定となっている。

第2次案は、基本的には第1次案を継承している。ただし、労働委員会の救済命令違反の処罰規定(56条)において、労働委員会の請求を待って処罰を論ずる旨の規定(「労働委員会の請求」要件)が追加された点と、第1次案にあった労働協約の届出義務違反等の処罰規定が削除されている点が異なる。

第2次案一部修正案その2は、第2次案とほぼ同一内容である。ただし、章の構成としては、第7章の標題を「罰則」に変更するとともに、「第8章 費用弁償」を新設し、費用弁償規定を独立して規定している。また、労働委員会の救済命令違反の処罰規定(56条)において、救済命令を確認する裁判が確定した後に労働委員会の請求を待って論ずる旨の規定(「救済命令確認裁判の確定」要件)への変更が示唆され、これが第3次案に結実している。

第3次案は、労働委員会の救済命令違反の処罰規定において、上記「救済命令確認裁判の確定」要件を付加した(56条)以外は、第2次案一部修正案その2と同一内容である。

第4次案は、基本的には第3次案と同一内容である。ただし、「第7章」の7の数字に抹消線が引かれ、「第8章 費用弁償」を「第7章 雑則」に変更する旨の書き込みが行われ、そこに船員労働委員会に関する特例規定が欄外に書き込まれるなど、第5次案に結実する変化を見て取ることができる。また、労働委員会の救済命令違反の処罰規定において、前述した「労働委員会の請求」要件を削除している(56条)。

第5次案は、従来とは章の構成を大きく変更し、費用弁償規定や船員労働委員会に関する特例規定を内容とする「第7章 雑則」を新設する一方、罰則を第8章に位置づけた。また、罰則の内容を見ても、労働委員会の救済命令違反の処罰規定において、従来の規定(「救済命令確認裁判の確定」要件)を改め、労働委員会命令に対する裁判所の認可制度を前提に、同認可の決定違反を処罰対象と規定し(63条)、また、登記義務違反行為等の処罰規定において、第1次案にあった労働協約の届出義務違反等の処罰規定を復活させるとともに、労働組合の届出制を前提とする届出義務違反等を処罰対象とする規定を追加する(66条)など、大幅な変更が施されている。

第6次案は、章の構成としては、第5次案と同一であるが、内容は大きく異なる。特に、罰則規定の変化は大きく、労働委員会の救済命令違反の処罰規定においては、労働委員会命令に対する裁判所の認可決定違反を処罰対象としていた第5次案を改め、裁判所の認可決定が確定した場合の命令違反を処罰対象とする旨規定し、第4次案に近い内容に戻っている(88条1項)。また、裁判所の緊急命令制度および労働委員会関係者の守秘義務が規定されたこと(ただし、後者は旧労組法には存在していた)に伴い、緊急命令違反処罰規定(88条2項)および守秘義務違反の処罰規定(89条)がはじめて登場している。さらに、労働組合および労働協約の届出義務違反等に関する処罰規定を削除する旨が示唆されている。一方、雑則においては、船員労働委員会に関する規定が追加されている。

第8次案は、いわゆる「法案転換」後の規定であり、第5次案・第6次案に比べて甚だシンプルな構成となるとともに、旧労組法を基本的に継承する内容となっている。すなわち、章の構成としては、「第5章 罰則」を置く一方、費用弁償規定を含む雑則の章を削除している。罰則規定の内容としては、労働委員会の救済命令違反の処罰規定(29条)、労働委員会関係者の守秘義務違反の処罰規定(30条)、労働委員会の強制権限行使に対する違反行為の処罰規定(31条、32条)、登記義務違反行為等の処罰規定(33条。ただし、公告義務違反のみ)が規定される一方、第5次案・第6次案に存在した労働組合・労働協約の届出義務違反等の処罰規定および第6次案に存在した緊急命令違反処罰規定が、前提となる実体規定の削除に伴い削除されている。なお、労働委員会の救済命令違反の処罰規定は、「労働委員会の命令が裁判所により確認された」場合の命令違反を処罰対象とする独自の規定となっている。

第9次案は、附則を除けば第8次案と全く同一内容である。

第11次案は、国会提出法案および現行労組法を基本的に完成させた法案である。章の構成としては、第8次案・第9次案を継承して「第5章 罰則」のみが置かれ、雑則規定は抹消されている。罰則の内容は、労働委員会の救済命令違反の処罰規定(28条)、労働委員会関係者の守秘義務違反の処罰規定(29条)、労働委員会の強制権限行使に対する違反行為

の処罰規定(30条、31条)、緊急命令違反処罰規定(32条)、登記義務違反行為等の処罰規定(33条)であり、各規定の内容も、国会提出法案に近づいている。労働委員会の救済命令違反の処罰規定も、労働委員会命令の取消訴訟制度を前提に、裁判所の判決により確定した命令違反を処罰するとの国会提出法案の内容に落ち着いた。

第12次案は、第11次案を基礎に作成され、その内容は、国会提出法案とほぼ同一である。罰則の内容も、第11次案とほぼ同一であるが、緊急命令違反処罰規定(32条)に補正が加えられている。また、登記義務違反行為等の処罰規定(33条)において、労働組合の代表者も処罰対象とし、かつ、号を立てて違反行為を列挙する体裁を採用していた第11次案の規定を削除し、国会提出法案とほぼ同一内容の規定に書き改めている。

国会提出法案の内容は、第12次案と同一である。

なお、雑則中の費用弁償規定は、第8次案以降、抹消されたが、1952年の労組法改正時に27条の2として復活し、現行労組法に継承されている。

3 テーマごとの推移

(1) 罰則

(ア) 労働委員会の救済命令違反の処罰規定(現行法第28条)

(a) 序

周知のとおり、旧労組法(昭和20年法律51号)33条は、「第11条(現行労組法7条に相当する規定——筆者注)の規定に違反ありたる場合に於ては其の行為を為したる者は6月以下の懲役又は500円以下の罰金に処す」と規定し、使用者の不当労働行為に対する直罰主義を採用していた。

これに対して、現行労組法は、不当労働行為に対する罰則規定を廃止し、不当労働行為の救済方法として、労働委員会の救済命令によってできるだけ不当労働行為が行われなかったのと同じ状態を実現する方法(原状回復主義)を採用するとともに、罰則規定としては、労働委員会命令への違反(不服従)を処罰する規定を設けている。これが現行法28条であり、この基本的立法政策は、第1次案以来、変更がない。旧労組法から現行労組法への基本的改正点である以上、この点は当然であろう。

(b) 処罰の対象

(i) しかし、使用者のいかなる行為を処罰の対象とするかについては変遷が見られる。この点、現行法は、「労働委員会の命令の全部又は一部が確定判決によって支持された場合において、その違反があったとき」を処罰対象としているが、これは、労働委員会命令に対する取消訴訟制度(27条の19)が設けられていることに基づく。そして、本条の趣旨については、裁判所の判決に違反することではなく、判決により確定した労働委員会命令に服従しないことを処罰する趣旨と解されている¹。

(ii) これに対して、第1次案(51条)、第2次案(56条)、第2次案一部修正案その2(56条)においては、裁判所は登場せず、端的に、「労働委員会が発する命令に従わない者」(第1次案)または「労働委員会が発する命令に違反した者」(第2次案)を処罰対象としていた(第2次案では、労働委員会の請求を待って処罰を論ずる旨の規定[「労働委員会の

¹ 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法(下)』(1982年・有斐閣)1090頁参照。

請求」要件] が追加されている)。しかし、第2次案一部修正案その2において、本文とは別に、56条3項「第1項の罪は、同項の命令の確認の裁判が確定した後において労働委員会の請求をまって論ずる」との書き込みが行われ、これが第3次案において56条3項として規定され、ここではじめて裁判所が登場する（「救済命令確認裁判の確定」要件）。そして、第4次案では、「労働委員会の請求」要件が削除され、「第1項の罪は、同項の命令の確認の裁判が確定した後において論ずる」と規定されている。

もっとも、ここにいう「裁判」とは、取消訴訟に関する裁判の意ではなく、地方労働委員会が裁判所に対して行う命令の適法性確認訴訟のことである（第3次案19条）。この制度は、第5次案において、労働委員会命令に対する裁判所の「認可」制度として継承され（19条～22条）、これに伴い、22条に基づく「裁判所の認可の決定が告知された日から十日以後において同条の規定の違反があったとき」が処罰対象とされた。この規定は、①労働委員会命令自体ではなく、同命令に関する裁判所の認可の決定違反を処罰対象とし、かつ、②告知日の10日以後の違反のみを処罰対象とする点で、異例の規定である。しかし、第6次案では、①の点は、「裁判所の認証の決定が確定した」場合の命令違反を処罰する規定として修正され、②については、10日間の猶予期間が削除され、第2次案一部修正案～第4次案に近い内容に戻っている（この意味で、第5次案は孤高の立法政策といえる）。なお、第6次案では、本処罰規定は同一案中に2回登場しており、上記規定がある一方、別の箇所では、「裁判所の認証の決定が告知された」場合という表現となっており、齟齬が見られる。いずれが第6次案の内容であるのかは断定し難いが、上記規定では、「裁判所の認証の決定が確定した」の後に、「告知された」の文言に削除線が引かれた箇所があることから、上記規定を第6次案における修正後の規定と見て採用した。

このように、第4次案～第6次案において、労働委員会の救済命令そのものではなく、当該命令が裁判所によって支持された場合に、命令違反を処罰対象とする立法政策への転換が行われたが、取消訴訟を前提としていないことに留意する必要がある。

(iii) 現行法と同様、取消訴訟に類似の制度を想定しつつ、裁判所による労働委員会命令の確定判決が行われた場合に、命令違反を処罰する政策の原型が最初に登場したのは、第8次案においてである。すなわち、第8次案29条は、「前条の規定により労働委員会の命令が裁判所により確認された」場合の命令違反を処罰対象としているが、その前条（28条）は、おそらくはアメリカの労働委員会制度を参考に、使用者の異議申立制度を規定している。なお、この第8次案は、他の箇所も同様であるが、旧労組法（当時の「現行法」）と対比して法案を構成する体裁を採用しており、29条には、直罰主義を採用していた33条について、「現行33条削除」との文言が付されている。第9次案29条も、同一内容の規定である。

現行労組法と同様、労働委員会命令違反処罰規定が、取消訴訟制度を前提に、「労働委員会の命令の全部又は一部が確定判決によって支持された場合において、その違反があったとき」を処罰対象とする規定に落ち着いたのは、第11次案においてである。この規定は、第12次案および国会提出法案において維持され、現行法に至っている。

(iv) 以上のとおり、労働委員会命令違反処罰規定については、4つの段階を指摘することができる。すなわち、①労働委員会命令それ自体の違反を処罰対象とする時期（第1次案～第2次案一部修正案その2）、②労働委員会命令の適法性を確認する裁判への違反を対象とする時期（第3次案～第6次案）、③使用者の異議申立制度を前提に、裁判所の労働委

員会命令確認判決が行われた場合に、④命令への違反を処罰対象とする時期(第8次案・第9次案)、そして、現行法と同様、取消訴訟制度を前提に、裁判所の確定判決が行われた場合に、命令への違反を対象とする時期(第11次案～国会提出法案)である。こうして見ると、現行法の原型となったのが第8次案であり、現行法の基本型を形成したのが第11次案であると評価することができる。

なお、労働委員会命令への違反を処罰対象としていた第1次案～第2次案一部修正案その2のうち、第2次案・第2次案一部修正案その2においては、「労働委員会の請求を待って罪を論ずる」との規定(「労働委員会の請求」要件)が置かれていた(ともに56条3項。第1次案には存在しない)。これは、直罰主義を採用していた旧労組法33条第2項が同様の規定を設けていたのを継承したものと推測される。

(c) 処罰の内容

処罰の内容については、第1次案～第6次案の時期は、「1年以下の懲役または10万円以下の罰金」とされていた。しかし、第8次案において、「懲役」が「禁こ」に改められ、これが国会提出法案に継承されている。ここでも、第8次案が現行法の原型を形成している。なお、「懲役」または「禁こ」と「罰金」の併科を認める点は第1次案以来、一貫しているが(ただし、第5次案のみ併科規定が存在しない)、第6次案までは、併科規定は別項を立てて規定されていた。現行法と同様、1項の中で併科まで含めて規定したのは、第8次案である。

(イ) 労働委員会関係者の守秘義務違反の処罰規定(現行法第29条)

本条は、現行労組法第23条が定める労働委員会関係者の守秘義務(「労働委員会の委員若しくは委員であった者又は職員若しくは職員であった者は、その職務に関して知得した秘密を漏らしてはならない」)違反を処罰する規定である。

この守秘義務違反処罰規定が法案に最初に登場したのは、かなり遅く、第6次案に至ってである(89条)。なお、この条文が前提とする守秘義務規定は、同案73条2項であるが、ここでは、地方労働委員会の委員のみが守秘義務を負う旨が規定され、職員は除外されるとともに、中央労働委員会委員についても、守秘義務規定は存在しない(かつ、73条2項には抹消線が引かれ、29条4項に訂正されているが、その間の経緯は不明である。また、第6次案には、29条4項は存在しない)。

守秘義務違反処罰規定は、第8次案において、現行法に近い規定となる。すなわち、第8次案30条は、旧労組法を引用して、「(千円を10万円に改めた他は現行第34条通り)」としており、その旧労組法34条は、「労働委員会の委員若しくは委員たりし者又は職員若しくは職員たりし者はその職務に関し知得した秘密を漏洩することを得ず」と規定する30条の違反行為を処罰対象としていた。すなわち、現行法23条は、旧労組法34条をそのまま継承したものである。第8次案は、この点でも現行法の原型を形成したものであると同時に、現行労組法は、上記規定の変遷にもかかわらず、結局は旧労組法を継承する内容となっている点を指摘できる。なお、過料額は、第11次案において、国会提出法案と同一の3万円に改められている。また、旧労組法30条が労働委員会の職員・元職員の守秘義務を規定していたにもかかわらず、上記のとおり、第6次案が労働委員会委員の守秘義務のみを規定した理由は不明である。

(ウ) 労働委員会の強制権限行使に対する違反行為の処罰規定(現行法第30条)

本条は、第22条が定める労働委員会の強制権限の行使(使用者・使用者団体・労働組合そ

の他関係者に対する出頭、報告の提出、帳簿書類の提出、事業場等の臨検・物件検査) の違反行為に対して罰金を科す旨の規定である。

本条は、旧労組法35条と同趣旨の規定である。また、各次案を見ても、基本的内容に違いはない。ただし、罰金の額は、第1次案(52条)・第2次案(57条)では1000円であったのに対し、第2次案一部修正案その2(57条)において、金額に抹消線が引かれて空白となり、第4次案(57条)まで空白とされている。その後、第5次案(64条)・第6次案(90条)では1万円、第8次案(31条)・第9次案(30条)では10万円とめまぐるしく動き、第11次案(30条)で3万円に落ち着き、国会提出法案(30条)に継承されている。また、第3次案～第6次案では、中央労働委員会と地方労働委員会の強制権限を分けて規定し、前者を後者に準用する体裁をとっていたことから、本処罰規定も準用規定を引用する形式を採用している²。また、第5次案・第6次案では、船員労働委員会に関する規定を設けていたことから(「雑則」の項参照)、船員労働委員会の強制権限の準用規定も引用されている。

これに対し、本処罰規定が国会提出法案および現行法と同様の体裁となったのは、第8次案においてである。すなわち、第8次案では、労働委員会の強制権限をまとめて規定したことから(23条)、これを受けて、国会提出法案と同様の規定となった(第6次案で、前記準用規定の引用部分に抹消線が引かれている)。

(エ) 労働委員会の強制権限行使に対する違反行為の処罰規定(現行法第31条)

本条は、第30条の違反行為があった場合に、行為者のみならず、その法人または人を処罰する趣旨の規定である。2004年法改正により、現在の規定内容となった。

2004年改正前の本条は、第1項が「法人又は人の代理人、同居者、雇人その他の従業者がその法人又は人の業務に関して前条前段の違反行為をしたときは、その法人又は人は、自己の指揮に出たものではないことを理由としてその処罰を免れることができない。」と規定し、第2項が「前条前段の規定は、その者が法人であるときは、理事、取締役その他の法人の業務を執行する役員に、未成年者又は禁治産者であるときは、その法定代理人に適用する。但し、営業に関し成年者と同一の能力を有する未成年者については、この限りではない。」と規定していた。改正法は、改正前1項を改めて両罰規定の趣旨を明確化し、処罰の対象が第30条前段に限定されていたのを後段(不出頭と検査の拒否・妨害・忌避)にも及ぼすととともに、第2項を削除したものである。

2004年改正前の本条は、旧労組法36条の規定を継承したものであり、法案を見ても、規定内容は、各次案を通して全く変更がない。

(オ) 緊急命令違反処罰規定(現行法第32条)

本条は、労働委員会の救済命令が確定した場合および同命令が行政訴訟において争われている段階で、裁判所の緊急命令が発せられた場合に、これら命令に違反した者を過料に処する旨の規定であり、第28条と同様、救済命令の実効性の確保を目的としている。

この緊急命令違反処罰規定が法案にはじめて登場するのは、裁判所の緊急命令制度がはじめて規定されたのと時期を同じくする第6次案においてである(88条2項)。ただし、第6

² もっとも、強制権限の準用規定は第1次案以来であるが、第1次案～第2次案では、どういうわけか準用規定の引用はなく、第2次案一部修正案その2において、欄外書き込みの形ではじめて記載されている。

次案は、①処罰対象とされるのが緊急命令違反のみであること、②本処罰規定が現行法第28条に対応する88条1項に続き、同条2項に置かれていたこと、③過料額が5万円以下とされていたことが国会提出法案と異なる。また、第6次案では、緊急命令違反処罰規定は、労働委員会命令違反処罰規定と同様、2種類あり、もう一方の規定(88条3項)では、④労働委員会命令の認証制度を前提としていたためか(3(1)(ア)(b)(ii)参照)、当該緊急命令が認証決定のあった労働委員会命令に抵触しない場合に限るとの但書が設けられるとともに、⑤処罰内容も過料ではなく、1年以下の懲役または10万円以下の罰金とされていた。しかし、上記規定では、④⑤は抹消されている。

緊急命令違反処罰規定は、第8次案・第9次案では、緊急命令規定自体が消滅したため、姿を消している。同規定が再度登場するのは、第11次案においてであり、独立の条文(32条)となるとともに、内容も、国会提出法案・現行法とほぼ同一内容に変更されている。ただし、第11次案の印刷文では、緊急命令違反のみが処罰対象とされており、労働委員会の救済命令が確定した場合を処罰対象とする文言は、欄外書き込みの形で登場している。また、第11次案には第2項が存在し、「前項の裁判が作為を命ずるものである場合には、その命令が履行されるまでは、1日ごとに独立の違反を構成するものとする。前項の場合において当該命令が作為を命ずるものである場合には、過料の額はその命令が履行されるまでは1日につき前項の金額の範囲内で計算して定めるものとする」と規定しているが、同時に、抹消線が引かれている。国会提出法案と同一内容の規定が整序されて登場するのは、ようやく第12次案(32条)においてである。

(カ) 登記義務違反行為等の処罰規定(現行法第33条)

本条は、法人である労働組合の清算人の登記、公告、破産手続開始等の義務違反を処罰する(第1項)とともに、法人である労働組合の代表者の登記義務違反を処罰する(第2項)規定である。2006年改正によって第1項が改正されており、改正以前の第1項は、改正前民法第84条が定める清算人の清算業務の違反行為(登記義務の懈怠、裁判所の検査の妨害、破産宣告請求の懈怠、債権申出・破産宣告請求の公告の懈怠または不正請求)に関して、同条に規定する過料と同一範囲額の過料を科す旨の規定であった。

これに対して、各次案における処罰規定の内容は、より複雑であり、各次案の実体内容の変遷に応じて相当の変化を示している。

第一に、上記の清算人の違反行為を処罰する規定は、第1次案以降、ほぼ一貫して置かれているが、第11次案(33条)までは、清算人と併せて「労働組合の代表者」も処罰対象としていた。第12次案において、この条文に抹消線が引かれ、同じく33条として、現行法とほぼ同一内容の規定に変化している(後述)。

第二に、各次案によっては、労働組合の届出制や労働協約の届出制を反映した処罰規定が混在している。第1次案では、協約当事者に対して、締結した労働協約の都道府県知事への届出義務を課していたこと(28条)に伴い、組合の代表者または清算人および使用者・使用者団体による届出義務違反または虚偽の届出を処罰対象としていた(54条1号)。この規定は、第2次案～第4次案で姿を消すが、第5次案で復活する。すなわち、第5次案では、協約届出義務(33条2項)に違反した労働組合の代表者・清算人および労働組合以外の協約当事者による届出義務違反または虚偽の届出を処罰対象と規定した(66条2号。使用者・使用者団体を「労働組合以外の労働協約の当事者」に変更したのは、旧労組法37条2項に倣ったも

のと推測される)。また、第5次案では、労働組合の届出制を規定したこと(6条2項)に伴い、同条違反行為(届出義務違反または虚偽の届出)を処罰対象とする規定が追加されている(66条1号)。

しかし、第6次案に至ると、これら届出義務違反を処罰対象とする規定に抹消線が引かれており、削除の趣旨を窺うことができる(ただし、届出義務の本体規定[労働組合の届出制を規定する6条および労働協約の届出制を規定する51条]は抹消されていない)。第8次案・第9次案では、旧労組法と対比する形で、公告義務に関する旧法37条1項4号を維持する旨が記載される(登記義務の懈怠、裁判所の検査の妨害、破産宣告請求の懈怠が記載されていない理由は不明)一方、労働協約の届出義務に違反した使用者・使用者団体の処罰規定である旧法37条2項を削除する旨の記載がある。なお、労働組合の届出制(旧法5条2項)および労働協約の届出義務に違反した労働組合の処罰規定である旧労組法第37条1項1号については、なぜか記載がない。そして、第11次案以降は、これら届出義務違反処罰規定は、届出義務規定本体とともに姿を消し、これが国会提出法案および現行法に継承されている。

第三に、過料の額については、第1次案(54条)・第2次案(59条)では500円以下であったのが、第2次案一部修正案～第4次案は空白、第5次案(66条)・第6次案(92条)・第11次案(33条)において1000円以下と規定されていた(第8次案・第9次案では、上記のとおり、旧法37条1項4号を維持する旨の記載があるのみ)。

本規定が現行法とほぼ同一内容の規定となったのは、第12次案においてである。すなわち、第12次案(33条)において、労働組合の代表者も処罰対象とし、かつ、号を立てて違反行為を列挙する体裁を採用していた第11次案と同内容の規定案に抹消線が引かれ、現行法とほぼ同一内容の規定に書き改められるとともに、過料の額も、民法84条と同一の範囲の額という表現に改められた。そして、この規定が国会提出法案に継承された。

(2) 雑 則

現行労組法第4章第4節の「雑則」に相当する章ないし規定は、国会提出法案には存在しない。唯一、いわゆる費用弁償規定(労働委員会が強制権限の行使に際して、また、不当労働行為の審査手続を進めるために出頭を求めた者に対する費用の弁償を定める規定。現行労組法27条の24)のみが第1次案～第6次案の時期に置かれていたが(第1次案では「第7章 雑則」中に[55条]、第2次案では「第7章 雑則」中に[60条]、第2次案一部修正案その2および第3次案では「第8章 費用弁償」中に[ともに60条]、第4次案では「第7章 費用弁償」中に[61条]、第5次案・第6次案では「第7章 雑則」中に規定[それぞれ61条、86条])、第6次案を最後に姿を消した。これは、費用弁償規定が旧労働関係調整法に移管されたことによるものと推測される。その後、費用弁償規定は、1952年の労組法改正時に27条の2として移され、内容を拡充して今日に至っている。なお、上記各次案における費用弁償の対象は、一貫して強制権限の行使として出頭を求めた者とされていたことに注意を要する。

なお、第5次案・第6次案では、労組法中に船員労働委員会制度(船員中央労働委員会・船員地方労働委員会)が規定されたため、費用弁償規定とともに「第7章 雑則」において規定されたが、第11次案以降は抹消されている。

(3) 附 則

附則は、各次案の実体内容の変遷に応じて多様な変化を示している。

第1次案では、本法施行後最初に任命される労働委員会委員の任期、同任命までは暫定的に旧労組法に基づく委員が委員の地位に就くこと、旧労組法に基づく委員会職員が原則として本法施行後も職員となることを規定している。

第2次案、第2次案一部修正案その2、第3次案、第5次案の附則には、施行日規定以外見るべき規定がない。

第4次案では、旧法に基づいて届出を行った労働組合を法施行後3ヶ月間は登録を受けた組合とみなすこと、旧法に基づく労働組合の法人の登記は、本法に基づく登記とみなすこと、旧法に基づいて効力を有する労働協約は、原則として本法に基づく協約とみなすこと、労働委員会委員の任命を行う期限、委員の任期、罰則の適用関係等について相当数の附則が規定されている。

第5次案では、第4次案にあった経過措置規定が削除され、施行日規定のみとなっている(理由は不明)。

第6次案では、旧法に基づく労働組合が法適合組合の要件を満たさない場合も、法施行後3ヶ月間は本法による保護を受けること、旧労組法に基づく労働組合の法人の登記は、本法に基づく登記とみなすこと、旧法に基づいて効力を有する労働協約は、原則として本法に基づく協約とみなすこと、旧法に基づいて任命された労働委員会の使用者委員、労働者委員、第三者委員は、本法に基づく各委員とみなすこと、旧法に基づく労働委員会の処分およびその労働委員会に対してされた申請は、当該労働委員会と同一の管轄区域を有する労働委員会がした処分およびその労働委員会に対してされた申請とみなすこと、本法施行前の行為に対する罰則の適用については、旧法の規定が効力を有すること等の附則が規定されている。

第8次案では、施行期日を定める旧法の「勅令」が「政令」に改められている。

第9次案は、法律本体は第8次案と同一内容であるが、附則のみは異なり、「勅令」を「政令」に改める他、現在の労働委員会委員は任期満了まで存在すること、現在の労働委員会職位が本法により任命された者とみなすことを規定している。

第11次案附則の内容は、第6次案とほぼ同一内容であるが、本法施行前の行為に対する罰則の適用について、「なお従前の例による」との国会提出法案と同一表現に改められているほか、公共企業体労働関係法の規定について言及されるなど、国会提出法案に近い内容となっている。

第12次案の附則内容は、国会提出法案とほぼ一致している。第6次案にあった、旧法に基づく労働委員会の処分を本法に基づく労働委員会の処分とみなす旨の規定は、国会提出法案と同様、本法施行前に現に労働委員会に継続中の事件の処理は、なお旧法によるとの規定に改められている。また、附則2では、労働委員会の法適合組合たる「認定を受けなければ当該期間満了の時において、法人である労働組合としては、解散するものとする」との文章が抹消され、国会提出法案に継承されている。

JILPT 国内労働情報
労働組合法立法史料研究(解題篇)
<労働関係法令立法史料研究会>

発行年月日 2014年5月30日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2014 JILPT

Printed in Japan

*全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training