

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、本書にいう簿冊には、“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、その後に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行わ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(そのことが仇となっての意と思われる)、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次案を措定した。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[ルール]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も推量される。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、基本的には変わらない」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、一つのみに関与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2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。もっとも、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举が復活している。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つて、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つ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続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無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、異議申立の手續に関する規定、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續や異議申立手續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續や異議申立手續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)。

一般的には、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らないが、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)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項が列挙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、正當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列挙する形で、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次案で列挙されているのは、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いれないこと、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(の元の案)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、法律によって保障さる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、その使用者に匡正さる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。〔』〕

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つ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ない（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かと思われる。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1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「認可の決定の手續」

20条は、認可の決定の手續として、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、非訟事件手續法第一編(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具のみに適用される労働協約については工具たるもの旋盤工のみに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に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</p> <p>(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。

しかしてある労働協約が、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。しかして、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、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ずとしているが、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え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向けられた事件は」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向けられた事件」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向けられた事件」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向けられた事件」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ないが、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との間には、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、労働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/>)