

労働組合法立法史料研究Ⅳ

<労働関係法令立法史料研究会>



労働組合法立法史料研究Ⅳ

＜労働関係法令立法史料研究会＞

ま え が き

本『労働組合法立法史料研究Ⅳ』は、『労働組合法立法史料研究』(条文史料篇)及び『労働組合法立法史料研究』(解題篇)、『労働組合法立法史料研究Ⅲ』に続く、労働関係法令立法史料研究会(座長・渡辺章筑波大学名誉教授)による4冊目の研究成果である。今回は、現行の昭和24年労働組合法について、前書Ⅲと同様に、起草関係史料と審議関係史料を収録している。

本報告書は、労働立法政策研究における有用性が極めて高いことから、労働政策に関する有益な情報収集の成果である「国内労働情報」として刊行する。本報告書と併せて、これまで刊行された3冊の報告書が関係各方面で広く活用され、労働組合法のより深い理解につながることを願うものである。

なお、本書の刊行により、労働組合法立法史料の整理・提供は完結となる。

2017年3月31日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

労働組合法立法史料研究Ⅳの刊行に当たって — 昭和24年労働組合法案の起草および審議関係史料 —

1 私たち労働関係法令立法史料研究会は、JILPT 国内労働情報として、これまでに3冊の『労働組合法立法史料研究』を刊行してきた。ここでいう労働組合法は、昭和20年労働組合法（以下、「昭和20年法」という）と、昭和24年労働組合法（以下、「昭和24年法」という）の両方を含んでいる。

まず2014年5月に『労働組合法立法史料研究（条文史料篇）』、『労働組合法立法史料研究（解題篇）』の2冊を刊行し、昭和20年法および昭和24年法に関する基礎的な史料として、それぞれの立法過程における各次の草案を整理し、分析と解説を行った。また、昭和24年法については、GHQ（連合国軍総司令部）から日本側に手渡された勧告（第1回～第3回）が重要な役割を果たしたので、その勧告文書（日本語訳）も、「条文史料」の一部として収録した。

続いて、2016年3月に『労働組合法立法史料研究Ⅲ』を刊行し、昭和20年法に焦点を当てて、その起草関係史料（政府が設置した労務法制審議委員会の議事録）と審議関係史料（帝国議会での審議に備えて政府が作成した想定質疑）を収録した。

今回の『労働組合法立法史料研究Ⅳ』は、現行の昭和24年法について、前書と同様に、起草関係史料と審議関係史料を収録するものである。もっとも、昭和24年法の起草にあたっては、政府に審議会がつくられたわけではなく、代わりに、上記のGHQ勧告が出発点となった。また、法案作成の途中で、昭和20年法を基礎とした最小限の改正にとどめるというGHQの方針転換（いわゆる法案転換）が生じ、法案内容に大きな変更をもたらした。それらに関する英文の史料が、本書における起草関係史料の中心をなしている。

2 昭和24年法は、昭和24年5月22日に国会で可決されて成立し、同年6月1日に公布された（同月10日施行）。この法改正が行われた背景と経緯、GHQ勧告の概要、各次の草案の特徴と内容については、『労働組合法立法史料研究（解題篇）』の中で、既存の文献も含めて詳細に紹介しているので、参照していただきたいが（84-105頁、竹内（奥野）寿執筆。以下、「竹内解説」という）、ごく簡単にいえば、以下のとおりである。

ほとんど日本側によって作成された昭和20年法に対しては、早くからアメリカ本国より、批判と改正の示唆が伝えられていた。それが具体化する形で、昭和23年の秋、GHQ内部で3つの勧告文書が作成された。これらが翌24年1月の初頭に日本政府に手交され、その方向で改正作業が始まった。昭和20年法のとときの労務法制審議委員会のような議論の場は設けられず、労働省労政局の内部で、GHQとの調整を行いながら、秘密裡に法案の検討がなされている。

こうして政府内でいくつかの草案が作成されたが、大きな節目となったのは、2月13日付けの第5次案である。これは「労働省試案」として新聞発表され、初めて世に知られることとなった。また、これにもとづき2月20日以降、各地で公聴会が開催され、労使や学識経験者の意見が集められた。よく知られているように、この試案は、アメリカ的な交渉単位制を採用しており、また章立てにおいても「不当

労働行為」や「団体交渉」の章を設けるなど、大きな制度変更を含むものであった。

その後も政府内で検討が重ねられていたが、3月28日になって突然、GHQから新たな案（第8次案）が示された。それまでの草案とは異なって、昭和20年法を基礎として、必要最小限の修正を加えるものである。「不当労働行為」や「団体交渉」の章も、交渉単位制も、この段階で姿を消した。「法案転換」と呼ばれる、昭和24年法の立法過程における最も重要なターニングポイントである。これに対して日本側から意見と質問が出され、再度、GHQから第9次案が示されたが、わずかな修正点を除き、ほとんど第8次案と同内容である。

以後、4月21日の第12次案まで、さらに調整が行われ、法案の内容が固められる。その上で、4月25日に最終的な法案（国会提出法案）が閣議決定され、4月28日に第5特別国会に提出された。国会では、衆議院で微細な修正を受けたものの、5月13日に可決され、参議院に回付された後、上記のように、5月22日に可決・成立となった（なお、中窪裕也「労働組合法、2つの立法過程と史料研究」ビジネス・レーパー・トレンド2016年4月号3頁の中に、衆議院、参議院とも修正なしとの記述があるのは誤りであり、この場を借りて訂正しておきたい）。

3 本書では、時系列を基本としながら、史料を6つの項目に分けている。

(1) まず、「I GHQ勸告の原文」では、GHQの3つの勸告について、『労働組合法立法史料研究（条文史料篇）』に掲載した日本語訳の台本となった、英語の原文を掲載している。これらは、本研究会の基礎となる労働組合法立法史料の簿冊⑦に綴じ込まれていた（同史料および簿冊の意味については、『労働組合法立法史料研究（条文史料篇）』冒頭の「条文史料篇刊行に当たって」および『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）iv頁を参照）。「第1回」等の呼び名は日本語訳に従ったものであるが、手渡された日本側から見ればそのような順序になるとしても、原文の作成時期の先後は不明である。第3回勸告の原文にのみ、1948年11月24日という日付が入っている。第1回と第2回がほぼ同内容の長文（もっとも、後者は別紙（TAB A～D）を利用している。また、両者の細かな違いについては、竹内解説を参照）であるのに対し、第3回は要約版のような感じであり、行間も詰まった形でタイプされている。

なお、注意を要するのは、『労働組合法立法史料研究（条文史料篇）』に掲載したGHQ勸告の日本語訳が、必ずしも正確あるいは適切とは限らないことである。一例をあげれば、同書33頁最下行から6行目の「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」という文章の「加入し」は明らかにおかしいが、原文を見れば、“refrain or withdraw from membership in a trade union”となっており（本書7頁の真ん中あたり）、正しくは「加入せず」であることがわかる。このような例は他にも目につくところであり、また、正しく訳されている部分についても、日本語訳から英語を想像するのではなく、原文に直接に当たることができるのは、今後の研究に大いに役立つものと考えられる。

(2) 次に、「II 日本側草案へのコメント」では、1月19日付と、1月23日付の2つの英文メモランダムを収録している。これらは、国立国会図書館のTUL file（その意味については、竹内解説92頁

の注 36 を参照) に、それぞれ ESS(B) 16632、ESS(B) 16631 の一部として含まれていたもので、いずれも末尾に GHQ の労働課員だったポール・ジャクソン (Paul D. Jackson) の名前が記されている。

これらは、秘密裡に作業が行われていた初期段階における GHQ の関与を示すものであり、内容的に見て、日本側が作成した第 3 次案に対するコメントと思われる。なお、TUL file には、これらの他にも、草案に対する GHQ 側のコメントや、草案の英訳らしき史料が含まれていることを付言しておきたい。

(3) 続いて、「Ⅲ 法案転換をめぐる史料」には、①第 8 次案の原文というべき GHQ 作成の英文 (3 月 28 日付)、②これに対する日本側からの英文による意見と質問 (3 月 31 日付)、③これを受けて GHQ が作成した第 9 次案の原文 (4 月 5 日付)、の 3 つを収録している。これらも、国立国会図書館の TUL file あるいは同様に昭和 24 年法等に関する史料を収めるマイクロフィッシュの中に入っていたものである (ESS(B) 16639、ESS(H) 02324)。

①と③は、昭和 20 年法の英訳を基礎としつつ、その相当部分を抹消線で削除し、代わりに新たな条文をタイプで追加している。また、①には、かなり多くの手書き修正や書込みも加えられている。②は、両者を媒介する位置にあり、たとえば、第 9 次案の 1 条 1 項で「政策」(policies) という言葉が消えたことや、16 条として規範的効力に関する規定が復活する形で追加されたことは、明らかに、②の指摘に対応したものと思われる。

(4) 次の「Ⅳ 国会審議の準備史料」には、日本政府が国会審議の準備のために作った日本語の史料として、労働組合法案の「逐条説明」(労働省労政局名) と、同法案および労調法改正法案に関する「予想質疑」の 2 点を収録した。いずれも手書きのガリ版印刷であり、国立国会図書館の佐藤達夫文書の中に収められている (R28、コマ番号 0306、0351)。

これらの文書は、昭和 24 年法の成立直後に当時の労働省労政局長であった賀来才二郎氏の名前で出された『改正労働組合法の詳解』(中央労働学園、1949 年) の基礎になったものと思われ、実際、同書と同じ、あるいは同趣旨の文章も多く含まれているが、同書に含まれていない情報や微妙にニュアンスの異なる箇所もある。今後、昭和 24 年法の立法時における政府の解釈を知る上で、重要な手がかりとなるであろう。

(5) 以上のような立法過程を辿るうえでの参考史料として、「Ⅴ 昭和 20 年労働組合法および 24 年労働組合法の翻訳」に、出発点となる昭和 20 年法の英語訳と、完成した昭和 24 年法の英語訳を収録した。

前者は、国立公文書館が所蔵する内閣・総理府の行政文書のうち「米国から返還された公文書」の中にある労働組合法案 (返赤 41004000) に、日本語の法案に添付する形で綴じ込まれていたものである。労務法制審議委員会の答申日である 1945 年 11 月 21 日という日付があるが、1 条 1 項に“encouragement of collective bargaining”という、その後の修正を反映した言葉が入っており、最終段階の法案と思われる (冒頭に、この法案は成立したが、未施行という旨の書き込みがある)。なお、上記 (3) の①と③にも、修正を加える前の土台として昭和 20 年法の英語訳が記されており、文字の判読にあたり、あわせて利用した。

後者は、国立国会図書館の TUL file (ESS(B) 16635) の中であつた、労働省労政局名による印刷物を

採録したものである。労働組合法と労働関係調整法の英語訳がタイプではなく活字により印刷され、1冊にまとめられている。なお、これとは別に、日本占領が終わるに当たってGHQが編纂した、“History of the nonmilitary activities of the occupation of Japan, 1945 – 1951”という全55巻の文書（日本図書センターより『日本占領 GHQ 正史』という名称で、1990年に刊行されている）のうち、第31巻の巻末付録（Appendix 6）に、昭和24年法の英語訳が収められている。ただ、こちらでは条文見出しが省略され、また、労働委員会の委員会が“Committee”ではなく“Commission”と訳されている。現在では通常“Commission”が使われていることを考えると興味深いものがあるが、ここでは言及することとどめたい。

（6）最後に、「VI 昭和20年労働組合法関係の補遺」として、昭和20年法の立法にあたり労務法制審議委員会の中に設けられた「整理委員会」の、第1回会議（同年11月11日）の「記事」（手書きの議事メモ）を収録している。この史料は、東京大学社会科学研究所所蔵の「旧労働三法」立法関係資料、いわゆる松岡三郎教授資料の中に含まれていた（同資料目録の012）。大野緑一郎委員を委員長とする整理委員会は、2回の会議を開催した後、最初の具体的な草案を作成するという重要な役割を果たしたが、従来、議論の内容はほとんど明らかにされて来なかった（『労働組合法立法史料研究（解題篇）』22頁（渡辺章）を参照）。本史料は第1回のみで、かつメモ書きではあるが、今後の研究の重要な手がかりとなるであろう。なお、そこに記されている委員の名前と所属については、『労働組合法立法史料研究Ⅲ』の冒頭の凡例の下にあるリストを参照していただきたい。

4 以上のような内容を有する本書の刊行により、わが国の労働組合法の立法史料を歴史の奥から発掘し、体系的に整理・検証・分析し、広く提供して後世に伝えるという本研究会の目的は、十分に達成されたものと考えられる。今後、私たち自身にとっても、これらの史料を活用してさらに研究を深めて行くことが重要な課題となるが、数年間、準備段階を含めれば10年以上にわたる苦労を考えると、大きな安堵感と喜びを感じている。

既刊の3冊に引き続いて、本書の刊行に対しても、労働政策研究・研修機構の全面的なご支援とご協力をいただいた。同機構の菅野和夫理事長と担当の荻野登氏および吉田和央氏に、心より感謝を申し上げます。

なお、本書は、平成28年度科学研究費補助金・基盤研究(B)「集团的労使関係法の再構成に関する基礎的研究」の研究成果の一部である。

2017年3月

労働関係法令立法史料研究会

（文責 中窪裕也）

労働関係法令立法史料研究会 参画者（五十音順）

神吉知郁子（立教大学法学部准教授）

桑村裕美子（東北大学大学院法学研究科准教授）

竹内（奥野）寿（早稲田大学法学学術院教授）

土田道夫（同志社大学法学部・法学研究科教授）

富永晃一（上智大学法学部准教授）

中窪裕也（一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授）

仁田道夫（東京大学名誉教授）

野川 忍（明治大学法科大学院教授）

野田 進（九州大学名誉教授）

細川 良（労働政策研究・研修機構研究員）

和田 肇（名古屋大学大学院法学研究科教授）

渡辺 章（筑波大学名誉教授）

目 次

I	G H Q 勧告の原文	1
1.	AMENDMENT OF JAPANESE LABOR LEGISLATION (第1回勧告) (1)	
2.	SUMMARY OF PROPOSED AMENDMENT TO LABOR LEGISLATION (第2回勧告) (14)	
3.	SUBJECT: Major Recommendations Relating to Revision of Japanese Labor Laws (第3回勧告) (27)	
II	日本側草案へのコメント	31
1.	MEMORANDUM -- SUBJECT: Japanese Draft Revision of Trade Union Laws (31)	
2.	MEMORANDUM -- SUBJECT: Conference Report on Japanese Draft Revision of Trade Union Law (38)	
III	法案転換をめぐる史料	42
1.	TRADE UNION LAW (第8次案の原文) (42)	
2.	Opinions and Questions of the Labor Ministry Concerning Your Recommendation given on March 26, 1949 for the Draft for Revising the Trade Union Law (53)	
3.	TRADE UNION LAW With Proposed Amendments (第9次案の原文) (64)	
IV	国会審議の準備史料	79
1.	労働組合法案逐条説明 (労働省労政局) (79)	
2.	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 (98)	
V	昭和20年および24年労働組合法の翻訳	140
1.	TRADE UNION BILL (Draft Adopted by the Labor Legislation Commission of the Welfare Department) (140)	
2.	THE TRADE UNION LAW (1949) (149)	
VI	昭和20年労働組合法関係の補遺	163
1.	第一回労務法制審議委員会整理委員会 (163)	

I GHQ勸告の原文

1. AMENDMENT OF JAPANESE LABOR LEGISLATION(第1回勸告)

- ・第1回勸告の元となった英文。タイプ書きで全17頁。
- ・通常の下線は原文のもの。点線による下線は、綴りやタイプミスと思われる部分を補正したことを示す。2つの単語が繋がってしまったのを訂正するために手書きでスラッシュを入れたと思われる箇所についても、2つに分けて記した上で、点線による下線を付した。
- ・不鮮明や欠落による判読不能部分は、〈?〉という形で示した。

史料出所：労働組合法立法史料簿冊⑦

AMENDMENT OF JAPANESE LABOR LEGISLATION

I . Basic problem

It is a misconception to assume that the basic labor relations laws which have been passed by the Diet since the Occupation began were designed to do more than lay the foundations for a labor policy. These laws and the governmental agencies established for their administration cannot in themselves guarantee happy labor relations and industrial peace. They merely provide a blueprint designed to safeguard the workers' right of organization, to encourage the fixing of wages, hours, and other working conditions by collective bargaining, to insure minimum standards of economic well being, and to prevent the exploitation of labor, with no more direct interference in the economic process than is customary in the United States is absolutely necessary in the light of the grave problems posed by the Japanese economy.

However, since the Japanese Government was permitted the widest latitude in synthesizing labor legislation to implement basic policy laid down by the United States and the Far Eastern Commission, it could not be expected that model legislation would result. The defects which inevitably appeared, as well as the new legislative requirements that seem warranted in the light of current conditions, are the subject of the suggested amendments which follow.

II . Proposed Amendments to the Trade Union Law (21 December 1945) and the Labor Relations Adjustment Act (27 December 1946).

(Note: The main scheme of these two laws is to provide for self-Organizational freedom, orderly collective bargaining, and the peaceful adjustment of labor

management disputes. Collective bargaining is the process by which union members, through their representatives market and help manage the labor skills and energies that employers need to buy. The amount of money to be paid for work, the number of hours it is going to take, the conditions under which it is to be performed, all make up the bargain, when — like any other — is usually a compromise between what the union com[m]ands and what the employer is able or willing to grant. At best, to apply collective bargaining competently, to use it even reasonably well, requires hand work for both management and union alike. This is not a difficulty peculiar to collective bargaining — it is inherent in the free play of forces which characterize the free enterprise system.)

1. The Trade Union Law

a. Democracy in trade union. No bargain can be successful unless the parties to it adequately represent those for whom they act. In collective bargaining, where the bargaining agents speak — at least on the labor side — for thousands, authentic representation is absolutely initial. Further, democracy is needed in trade unions because there is room for great differences of opinion among the members in the objectives of unions, in their policies, and in the ways in which they should conduct their affairs. This principle is all the more applicable in present day Japan because of current ideological conflicts. There are, however, severe limitations on the extent to which the desired goal may be achieved by legislative fiat because of the obvious dangers in opening internal union affairs to government supervision and control. It is recommended, as a safe expedient, that the Trade Union Law be amended to require that union constitutions assure union members that their leaders will hold office as a result of fair and regular elections; that they will account to the membership for the expenditure of union funds; that honest opposition to union leadership shall be tolerated without penalty; that there will be no discrimination between members on account of their attitude to the leadership or any other legitimate activities and that no discrimination be permitted to exclude persons from membership in unions. In implementation of the foregoing, the Law should require union constitutions to embody substantially the following provisions:

This organization shall not.

(a) fine, suspend, expel, penalize, or otherwise discipline any person or local without reasonable cause or without a fair hearing, before a special council composed of other than those who brought the charges;

(b) fine, suspend, expel, penalize or otherwise discipline any person or local for participation or refusal to participate in any political campaign or political activity, or proposal except such proposals as may affect the economic activities of labor organizations;

(c) discriminate unfairly against any member in the procurement of employment or

with respect to seniority rights;

(d) fail to hold four general membership meetings each year and elections of its officers or elective personnel at least once every year;

(e) fail to conduct elections by secret ballot free from intimidation.

(f) unreasonably interfere with nominations or elections or with the campaigns incident to such nominations or elections; subject any member to any unreasonable rules or handicaps or to any action not imposed equally on all members in connection with any participation in the internal affairs of the labor organization, including but not limited to the right to vote and the right to the floor at labor organization meetings or the right of any member to express himself freely concerning the officers and affairs of the organization;

(g) require excessive initiation fees or refuse to accept any members at any time without just cause;

(h) fail, suspend, expel, penalize or otherwise discipline any person or local for opposition to any of the foregoing forbidden union practices;

(i) refuse to make periodically available to its membership and to the public an accurate and comprehensive financial report based upon an audit made by an outside expert;

(j) fail to publicize the decisions of its president, executive board, and other official groups in the union publication or otherwise.

b. Insuring Genuine Collective Bargaining. The protection of free and uncoerced self-organization of employees can have real meaning for successful industrial relations only when the ultimate goal is viewed as the stabilization of working conditions with employers arrived at the genuine collective bargaining. The experience of the industrial democracies elsewhere has shown that the procedure of collective bargaining requires not only that the employer meet and negotiate with the representatives of his employees, but more important still that he bargain with them in good faith in an honest attempt to reach an understanding on employment terms: and that if such an understanding is reached, it be reduced to writing in a collective agreement or contract. The Trade Union Law falls short of this objective since it specifies merely that union representatives shall have the “power” to negotiate with their employer (Article 10).

It should be pointed out that the requirement that an employer bargain in good faith is not satisfied if he simply meets with the employee representatives and goes through the motions of passively listening to their proposals without any intention to do more. He should, if he rejects them, be prepared to make counterproposals or otherwise indicate a serious intent — and the union representatives as well — to adjust differences and reach an acceptable agreement. This is not to say, however, that an employer would be obligated by law to grant any particular, or indeed any, demands advanced by his employees. The decision as to

whether there was in fact good faith bargaining in a given case may properly be left to the labor Relations Committee.

The Trade Union Law should, therefore, make it illegal for employer and employers (注・"employees" の誤りか) "to refuse to bargain, collectively in good faith with each other.

c. Majority rule principle. Under the present Law the employer is, apparently permitted to negotiate and bargain, separately with each and every group of his employees that wishes to form a union and select representatives for this purpose (Article 10). The only limitation upon the application of this provision is the stipulation that when three-fourths or more of the workers come under the application of a trade agreement, the remainder shall be bound by it (Article 23). Majority rule, rather than proportional or individual representation is of prime importance in the orderly and successful conduct of the bargaining process. This principle has been a feature of modern federal labor legislation enacted in the United States and is almost unanimously endorsed by the foremost experts in the labor field.

This concept simply requires that when a majority of the employees have chosen a particular union to represent them, the employer foregoes his former privilege of dealing directly with any individual employer or group of employees with respect to the basic conditions of employment. Otherwise, the employer is perfectly free to undercut the authority of a union which has gained the adherence of over half the employees and undermine whatever prestige and support it may have attained by the expedient of bargaining and making employment contracts with individuals of minority groups. Such contracts could by design contain more advantageous terms than those secured by the majority union. Thus an employer, if he so wished, could keep the employees divided into rival groups indefinitely. By analogy to the political process, majority rule permits the employee of an enterprise to elect, if they choose, by majority vote a union to represent them in making decisions governing working conditions and to shape the policies of the union by the influence of their membership in this form of industrial self-government.

The following proposed article would implement the principle here advocated. "Representative selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in an appropriate bargaining unit shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purpose of collective bargaining with respect to conditions of employment; Provided, that when an exclusive bargaining agent has not yet been selected, representatives designated by less than a majority of the employees shall bargain collectively for the employees whom they represent and provided further, that any individual employee or a group of employees shall have the right at any time to present grievances to their employer.

It follows, of course, that the requirement recommended above that an employer bargain collectively in good faith would be conditioned upon the foregoing

provision. It is realized that there may arise conflicting claims on the part of rival unions as to majority representation but these are readily resolved by balloting or other procedure that could be carried on under the auspices of the Labor Relations Committee, which also have the task of determining the appropriate bargaining unit within a large plant — as, for example, a craft unit or a plantwide unit.

Suggested legislative provisions for impartial determination of majority representatives are as follows; “A union designed by a majority of employees in the appropriate unit shall be the exclusive bargaining representative of all employees in the unit. In the event of rival claim to exclusive representation rights, the neutral members of the Central Relations Committee shall determine;

- (a) Which unit of employees is most appropriate for collective bargaining purposes; and
- (b) Which union is the majority representative of the employees within the designated unit.

In arriving at the determination required by (a) above the neutral members of the Central Labor Relations Committee shall be guided by the basic consideration that the grouping of employees which constitutes a unit appropriate for organization and collective bargaining purposes is generally grounded in a community of interest in their occupations, and more particularly in their qualifications, experience, duties, wages, hours and other working conditions. In resolving the question, the neutral members of the Central Labor Relations Committee shall give due consideration to each of the following facts.

- (1) Desire of Employees: What membership showing or demonstration of support is made by each contending union or group within the fringe or disputed categories. If an attempt is made to break away a segment of an established unit, whether the employees concerned acquiesced or participated in representation in the existing unit. Whether such employees constitute a homogenous, identifiable group.
- (2) Mutual Interest: what nature of work is done by the employees working in the classifications in question. Whether wages and working conditions are uniform. Whether the employees in disputed classifications are possessed of special skills. Whether there is functional coherence and interdependence between the disputed classifications of employees. Whether the employees work in close proximity to each other.
- (3) History of labor relations: In arriving at the determination required by b above, the neutral members of the Central Labor Relations committee may, when they deem that unusual circumstances warrant, order and conduct employee elections by secret ballot to ascertain wishes of the majority the employees. The neutral members of the Central Labor Relations Committee shall prescribe administrative rules for the conduct of such elections with

respect to such matters as the designation of eligible voters, the posting of appropriate advance notices regarding the date of the election, the selection of appropriate polling premises, the posting of election observers, and the guarantee of speedy, accurate and honest tally of ballots.

d. Employer domination of trade unions (“company unions”).

Company-dominated unions are considered obnoxious because they are not formed for the purpose of collective bargaining but rather to avoid the necessity of collective bargaining. An employer usually does not find it necessary to bargain collectively with a company-dominated union unless it serves his purpose to do so. Such union serve as a convenient puppet responsive to the will of the employer, defeating the legitimate and independent organizational efforts of the employees.

The provisions in the Law dealing with employer-dominated unions are not adequate on their face to cope with all of the various techniques which may be utilized to create or foster a union which will remain under the thumb of the employer. It is now permissible for an employer to render some financial aid to a union of his employees provided that he does not defray the “major” share of the organization’s expenses. (Article 2) Substantial financial contributions by the employer whether or not they amount to “major” support should be prohibited since employer domination can demonstrably be bought even at this lesser cost. Further, the annals of company-unionism in other countries are replete with devices other than those specifically banned by the Law which have helped bring company-dominated unions into existence. In some cases an employer has suggested to certain picked employees, whom he can trust to carry out his ideas, the desirability of establishing a certain type of labor organization; has given advice as to the form such organization should take; has assisted in the preparation of by-laws and constitution; and has otherwise aided in setting up the organization. In other cases, an employer or his close representatives have attacked one form of organization and encouraged employees to join another; have permitted one organization to solicit members and carry on their activities in the plant during working hours while denying such rights to another organization; and have instructed employees to attend meeting of a favored organization, or have ordered cessation of operations in order to permit employees to attend such meetings.

In order to adequately cope with the problem, it is recommended that it be made illegal for an employer to “dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute substantial [f]inancial or other support to it other than welfare or recreational schools.

Summarizing in legislative forms the discussion thus far; it might be well for the Law to contain a compact summary of the rights accorded employees. The following is suggested;

1. preamble. It is hereby declared to be the purpose of the present Act to minimize industrial unrest by encouraging practices fundamental to the

friendly resolution of industrial disputes; to elevate the status of workers by promoting an equality of bargaining power as between employers and employee; to protect the exercise by workers of full freedom of association, self-organization, and the designation of real[ly] elected representatives of their own choosing for the purpose of negotiating the terms and conditions of their employment or other mutual aid or protection; and to encourage the practice and procedure of collective bargaining.

2. Article _____ : Rights of employees

1. Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, and to bargain collectively through real[ly] elected representatives of their own choosing.

2. It shall be illegal for an employer to interfere with, restrain, or coerce employees in their exercise of the rights guaranteed in paragraph 1. It shall further be illegal for an employer:

(a) To dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute substantial financial or other support to it.

(b) To discharge an employee or discriminate against him in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment for the purpose of encouraging or discouraging membership in any labor organization. Further, no employer shall as a condition of employment require that a worker refrain or withdraw from membership in a trade union.

(c) To refuse to bargain collectively in good faith with the representatives of his employees subject to the other provisions of this Act relating to representatives selected for collective bargaining.”

e. Indefinite extension of labor contracts. Many labor contracts currently in force in Japan provide for an indefinite extension if either labor or management refuses to agree to cancellation. Thus a contract which has proven outmoded or bad in actual application may be kept alive through the veto power of the favored party. The Trade Union Law by amendment to Article 20 should provide that : “A contract may not be extend beyond the term stipulated therein without the consent of both contracting parties.”

f. Grievance machinery. The negotiation of a collective bargaining agreement by means of conferences around the table is merely prologue. To interpret and enforce that agreement in the plant are tasks less dramatic, but far more important. It is the day-by-day adjustments of grievances that put collective bargaining to the test, but there are few legal precedents for policing a collective agreement. Its success or failure depends upon the mutual trust, good will, and intelligence with which management and union can surround a controversial point. It is recommended that the following suggested paragraph be added to Article 21 of the Law: “During the term of a trade agreement, the contracting parties shall mutually assume the obligation to utilize

grievance machinery to resolve disputes arising from conflicting interpretations of the trade agreement.

g. The problem of “wildcat” strikes is one that cannot be ignored. The protective features of the Law should be denied participants in such strikes. The following article is suggested : “It shall not be considered a proper act of dispute within the meaning of this Law for any individual or group of individuals who are members of a union to engage in strikes, slow-downs, or other acts hampering the normal course of work of an enterprise, if such action has not been sanctioned by their trade union in accordance with the organizations’ constitution or other established procedure.”

h. Enforcement procedures and sanctions. The Law provides only the following penalties and procedures to buttress its substantive provisions for the protection of employees:

(a) Imprisonment not exceeding six months or fine not exceeding 500 yen is specified for violation of Article II, which prohibits employers from discharging or discriminating against workers because of their union affiliation or from making non-affiliation a condition of employment

(b) Under Article 32 when conditions of labor or the treatment of workers are “especially inappropriate” the Labor Relation Committee may investigate and formulate corrective proposals with which the employer may be ordered to comply if the prefectural governor “deems it necessary” (Article 45 of the Enforcement Ordinance). In this event the employer is required to apprise the employees of the order so issued under penalty of fine (Article 37 of the Law).

The Law is singularly lacking in any affective mechanism for implementing and enforcing the right of self-organization and collective bargaining. Apart from the delays inevitable in referring cases to the public procurators for prosecution, the protection of freedom of association and other trade union rights guaranteed by law cannot be achieved by the imposition of criminal sanctions.

While this may act as a general deterrent to future violations, it does not provide redress to the employees or the trade union which has been frustrated and suffered injury, nor does it furnish the necessary assurance that workers may again freely engage in union activities without fear of again suffering disadvantageous consequences. The employer should be directed to take affirmative steps, of the kind outlined below, in order to reestablish in the particular enterprise involved a situation in harmony with the basic purposes of the Law.

It is recommended, therefore, that the Law place in the hands of the Labor Relations Committees certain tools to accomplish these ends with the realization, however, that their action must be further patterned to suit the needs of each individual case. In all cases where the Labor Relations Committee has decided that an employer has violated the Law, it should be empowered to issue an order directing him to cease and desist immediately from his course of illegal conduct. The Labor Relations

Committee should be further empowered to order the employer to take certain necessary action designed to restore the situation that calls for redress;

(1) Where an employer has discharged a worker because of legitimate union activity, it is wholly logical and just to order that the employee be returned to his former position and that he be paid the wages he would have earned during the time he was involuntarily unemployed; i.e., from the time of the illegal discharge until reinstatement. Otherwise, any employer can without serious liability, even if a fine is imposed, permanently rid himself of those employees most vital to the union in his plant; he can exercise his power of discharge so as to cripple the union by removing its leaders.

(2) Where an employer has fostered a company-union, he should be ordered to liquidate all of the effects of his dealings with that union, including the abrogation of any trade agreement made with the dominated organization and to abstain from any future dealings with it. The Labor Relations Committee should further disfranchise the organization for all time as a trade union, thus leaving the field clear for the legitimate organizational efforts of the employees.

(3) Where an employer has refused to negotiate with the representatives of a union or has, without any intention of concluding an agreement, merely gone through the sterile motions of bargaining he should be ordered to commence bargaining in good faith with the union representatives.

(4) In all cases where a violation of workers' rights has been found, the employer should be required to post written notices for the employees in the plant or enterprise stating that he will henceforth abstain from the violations and stating further what positive action he is taking to remove their effects. This personal reassurance from the employer is psychologically very important, especially in Japan, where workers have historically never known real freedom of trade union action and have been long conditioned by repressive measures.

(5) Finally, the order of the Labor Relations Committee should direct the offender to make a report within a specified time, or from time to time, showing the extent to which he has complied with the order.

In any revision of the Law along the lines suggested, appropriate procedural provision should be made for prompt enforcement of the orders of the Labor Relations Committees. Under the system established by the present Law and Enforcement Ordinance, the operation of some critical sections, such as those in Article 2 relating to company-dominated unions, depend upon a "resolution" of the Labor Relations Committee which is transmitted to the prefectural governor; he then renders a "decision" which is translated into action. It is recommended instead that the decisions and orders of the Labor Relations Committee should become final when issued, subject to judicial appeal. It is further recommended that, when necessary, the orders of the Labor Relations Committees be enforced and backed by the judicial powers of the

District Courts upon proof to that court that there has been non-compliance.

The following article is suggested: “If the Labor Relations Committee has determined that an employer has violated Article ___ of this Law, the Committee shall state its findings and shall cause to be served upon the employer an order requiring him to cease and desist from such practices, and to take such affirmative action including reinstatement of discharged employees with or without back pay, as will effectuate the policies of this Law. The employer shall comply with the order within fifteen days or file a petition in the District Court challenging the legality of the order. The District Court shall give presumptive weight to the fact findings of the Labor Relations Committee and shall otherwise determine according to applicable legal standards whether the order is in conformity with the Law and Ordinances. If the order of the Labor Relations Committee is sustained by the court, further non-compliance by the employer shall subject him to one-year of penal servitude, or a fine of ¥100,000, or both.”

1. Realignment of the functions of the Central Labor Relations Committee.

Experience has shown the inability of the prefectural Labor Relations Committee, which are tripartite in their make-up (labor, employer, and public members), to properly discharge the role accorded them by the Law and Enforcement Ordinance. Disruption because of an employer – employee split or because of differences in political ideology has been the order of the day. To overcome these weaknesses and to make possible uniformity of decision for all of Japan as well as a consistent line of precedent stemming from the decided cases, it is proposed to vest permanent authority in the Central Labor Relations Committee and < ? > only the neutral or public members of the Central Labor Relations Committee < ? > it upon cases such as those arising under Article 11, involving quasi-judicial determinations and cases involving compulsory mediation or arbitration under the Labor Relations Adjustment Act, which is discussed below. It is recommended that < ? > following article be added after Article 31 of the Law: “The Central Labor Relations Committee shall have paramount authority to deal with all matters which fall within the purview of the LRCS under the law and shall exercise continuing supervision over the functions of PLRC, and special LRC’s including the promulgation of interpretative principles which shall be binding upon the PLRC’s.

Labor Ministry shall fix by administrative regulations those matters over which the PLRC’s may assume initial Jurisdiction. Despite the assumption of such initial jurisdiction the CLRC may nevertheless, within ten days of the final action or decision of the PLRC, place the matter upon its agenda and reverse, modify, or otherwise alter the action or decision of the PLRC.

Cases arising under Article 11 and Article 33 and new Articles of this Law shall be dealt with solely by the neutral members of the CLRC who shall be assisted by a staff of expert technicians in the discharge of this duty.”

j. Elimination of Article 15. The Law should be amended to eliminate the power vested in the local Courts of Justice, acting upon the resolution of the local Labor Relations Committees, to order the dissolution of trade unions adjudged to have frequently violated “laws and ordinances” and disturbed “peace and order”. These measures appear to represent an anachronism reminiscent of the mentality of the middle 30’s in Japan when trade unions were suspiciously regarded as a threat to security. The civil and criminal laws < ? > on the statute books and the latitude permitted the police in preserving public order during labor disputes and organized activity are all perfectly adequate for public protection, the punishment of offenders, and the discouragement of further breaches of the Law. Unless, and this is hardly conceivable, unions were to pose a mounting threat to peace and order which could be met < ? > no other means, the provision in question is as untenable in its present legislative context as would be a similar measure directed against employers. There is no evidence to indicate that the law enforcement officers have been only lax in the application of the existing penal laws to employee offenders.

b. Amendment of Article 26. Experience has demonstrated the need for amending this Article in the following self-evident fashion: “If a proposal for settlement is accepted by both parties and thereafter disagreement arises over interpretation or implementation of the settlement, the case shall be referred back to the Mediation Committee for clarification during which period neither of the parties concerned shall resort to acts of dispute.”

The functions of the Mediation Committee shall terminate upon duration of the date of acceptance or non-acceptance of its ward except that it may be reconvened as provided in the paragraph above.”

c. Prevention or treatment of strikes in industries vital to the national economy, health, safety or general welfare. The problem of handling industry-wide labor disputes after conciliation and arbitration have failed has long plagued students of labor relations in every democratic country. Indeed, some believe that thus far no satisfactory solution has been found and that further expert study of the question is needed.

In some industries where the need for continuous service is more important than the freedom of employers and unions to fight each other through strikes and lockouts, the government should have adequate authority to protect the community against strikes or lockouts which would gravely imperil the public health, the public safety, or the general welfare. Two principal policies are possible. One is to give the government special emergency powers for dealing with such strikes or lockouts. The other is to give employees in certain essential industries a special status which gives them special privileges but imposes on them the obligation to refrain from striking. It is expected that the second alternative will be adopted by the forthcoming session of the diet in the railway industry and the government monopolies. But what about the

remaining industries designated as public welfare work in Article 8; and what of the coal industry? With respect to these, the following is considered a possible plan of action.

(a) Article 8 would be amended to include the coal industry as public welfare work. This Article would be further amended to provide that designation of other industries as public welfare work may be accomplished by a majority vote of the Central Labor Relations Committee rather than a majority of each group is the tripartite body as presently provided. The present provision would seem to give each faction a veto power.)

(b) If compulsory mediation, coupled with the thirty-day cooling off period provided for in Article 37 of the Law, failed to effect a settlement of the dispute, the government by Cabinet action would be required to assume management of the industry in question immediately following an overt act of dispute by either management or labor. The government would manage the industry until such time as a settlement was effected and a written contract between management and labor signed or for a maximum period of 120 days. During the 120-day period, acts of dispute would be prohibited.

(c) During the first 60 days of the period of government management, compulsory mediation would continue. At the end of this period an effort would be made to effect a contract between the government and workers.

(d) If a contract were consummated between government and workers, this contract would become binding upon the employer at the end of the 120-day period and continue a permit not to exceed _____ months.

(e) If no settlement were effected during the 120-day period, <?> private owner and the dispute left for settlement between the employer and the union according to the normal operation of the Law.

It is claimed by its sponsors that the foregoing plan “would have the advantage of being a positive action for restraint of both labor and management in case of a labor dispute in a public welfare industry, and would provide an incentive to both parties to bargain in good faith and get back on the basis of private operation and unrestricted collective bargaining. It would not take the place of strengthening the existing machinery for conciliation or for voluntary mediation of disputes. It certainly would not take the place of long-term development of collective bargaining processes.”

III. Conclusion.

1. The proposed amendments to Japanese labor law are designed to stabilize labor relations, improve labor administration and adjust certain inequities in the laws with respect to benefits granted to workers by these laws.

a. It should be recognized that the first objective, i.e., to stabilize labor

relations will not be attained solely through legislation. The proposed amendments will at best, postpone labor disputes in industries related to public welfare until every effort has been made by responsible governmental agencies to effect a peaceable solution. The proposals are not a panacea but in palliative.

- b. Labor relations problems in Japan arise from three major causes, namely:
 - (1) The inexperience of both management and labor in collective bargaining negotiations as conducted in a free society.
 - (2) The traditional subservient attitude, illiteracy and general apathy of rank and file unionists which has resulted in domination by irresponsible leaders and minority political groups.
 - (3) Finally, and most important, the extreme economic plight of the nation arising from devastation by war and the shortage of goods and services required to maintain minimum living standards for 80 million persons.

c. The causes listed in b (1) and (2) above will be largely met by education and experience. This is a long term process but specific programs for their accomplishment have been vigorously carried forward by Labor Division, ESS, throughout the past three years. Much has been accomplished and more remains to be done.

2. The economic situation is being slowly but constantly improved by the efforts of the various divisions of ESS in cooperation with government, management <?> Jap <?> (注・欠落により、前後ほぼ 1 行にわたり判読不能) materials and higher production of goods and services <?> and export. This, too, is a long range program. As general conditions improve, the income of commerce and industry should be enhanced to the point where employers are able to bargain with their employees and to pay a living wage without the necessity of government loans and subsidies. At the same time, as goods and services become more plentiful, prices will be stabilized and the workers' real wages increased. These improved conditions will go far toward improving the labor relations picture in Japan.

3. It is not probable that labor will willingly accept the proposed amendments to labor laws, at this time. Some of the provisions may also be opposed by management groups. Certain elements in this government will hesitate to amend labor legislation at this time. Therefore, if it is believed that in that legislation is of sufficient importance as to require its amendment at an early date, it will be necessary for SCAP to make a strong representation to all groups concerned.

2. SUMMARY OF PROPOSED AMENDMENT TO LABOR LEGISLATION(第 2 回勧告)

- ・第 2 回勧告の元となった英文。タイプ書きで全 19 頁。
- ・下線、点線による下線、判読不能部分の表示については、前掲（I - 1）と同様。

史料出所：労働組合法立法史料簿冊⑦

SUMMARY OF PROPOSED AMENDMENT TO LABOR LEGISLATION

(In the general order of importance)

Strengthening the Labor Relations Adjustment Law to provide for greater protection of the community against interruption of public welfare industries.

1. The Central Labor Relations Committee would be empowered by simple majority vote (rather than the present requirement of a majority of each group labor, management and public) to designate industries other than those specified in the law as public welfare industries.

2. If a settlement of a dispute in a public welfare industry were not effected by mediation during the 30-day “cooling (注・原文は colling) off period” now provided by law, the government would be required to assume management of the industry immediately following an act of dispute. The government would manage the industry until such time as a settlement was effected or for a maximum period of 120 days. Acts of dispute would be prohibited during the 120-day period.

Democracy in trade unions.

3. It is proposed that the Trade Union Law be amended to require that, before unions can be approved by governmental authorities, constitutions of unions must assure that union leaders will hold office as a result of fair and regular elections and that members will not be penalized for honest opposition to union leadership.

Bargaining in good faith.

4. Both labor and management would be required by law to bargain in good faith.

Majority determination of bargaining agent.

5. The Trade Union Law would be amended to provide that when a majority of the employees has chosen a particular union to represent them, the union would be recognized as exclusive bargaining agent and the employer would be required to bargain with this union. Appropriate bargaining units would be determined by the Central Labor Relations Committee, if necessary, by supervised elections.

Prevention of employer domination.

6. In order to more effectively prevent employer domination of unions, employers would be prohibited from providing substantial financial or other support to a union, or otherwise (注・原文は other wise) attempting to control or foster the development of a union.

Termination of contracts.

7. The Law would be amended to prevent the extension of a collective bargaining contract beyond its expiration date without the consent of both parties.

Grievance machinery.

8. The establishment of grievance machinery would be required in trade agreements.

“Wildcat” strikes.

9. Workers engaging in “wildcat” strikes would be denied the protection of the Trade Union Law.

Strengthening labor relations administration.

10. The Trade Union Law would be amended to enable the Labor Relations Committees to require appropriate corrective action by employers in case of violation of certain of the provisions of the Law.

11. The Central Labor Relations Committee would be given authority on the prefectural Labor Relations Committees, and only neutral or public members of the Committee would be permitted to sit upon cases involving quasi judicial determinations.

Improving Employment Security Administration.

12. The Employment Security Law would be amended to provide full administration by the Labor Ministry to make it consistent with the National Public Service Law and to provide more effective enforcement.

Unemployment Insurance Law amendments.

13. The Unemployment Insurance Law would be amended to cover construction and day labor, and to raise the level of benefits.

PROPOSED AMENDMENTS OF JAPANESE LABOR LEGISLATION.

I . Basic problems.

It is a misconception to assume that the basic labor relations laws which have been passed by the Diet since the Occupation began were designed to do more than lay the foundations for a labor policy. These laws and the governmental agencies established for their administration cannot in themselves guarantee happy labor relations and industrial peace. They merely provide a blueprint designed to safeguard the workers’ right of organization, to encourage the fixing of wages, hours, and other working conditions by collective bargaining, to insure minimum standards of economic well being, and to prevent the exploitation of labor on the one hand and unfair competition on the other with no more direct interference in the economic process than is customary in the United States or is absolutely necessary in the light of the grave problems posed by the Japanese economy.

However, since the Japanese government was permitted the widest latitude in synthesizing labor legislation to implement basic policy laid down by the United States and the Far Eastern Commission, it could not be expected that model legislation would result. The defects

which inevitably appeared as well as the new legislative requirements that seem warranted in the light of current conditions, are the subject of the suggested amendments which follow.

II. Proposed Amendments to the Trade Union Law (21 December 1945) and the Labor Relations Adjustment Act (27 December 1946).

(Note: The main scheme of these two laws is to provide for self-organizational freedom, orderly collective bargaining, and the peaceful adjustment labor management disputes. Collective bargaining is the process by which union members, through their representatives, market and help manage the labor skill and energies that employers need to buy. The amount of money to be paid for work, the number of hours it is going to take, the conditions under which it is to be performed, all make up the bargain, which, like any other, is usually a compromise between what the union demands and what the employer is able or willing to grant. At best, to apply collective bargaining competently, to use it even reasonably well, requires hard work for both management and union alike. This is not a difficulty peculiar to collective bargaining — It is inherent in the free play for forces which characterize the free enterprise system.)

a. The Trade Union Law.

1. Democracy in trade unions. No bargain can be successful unless the parties to it adequately represent those for whom they act. In collective bargaining, where the bargaining agents speak — at least on the labor side — < ? > authentic representation is absolutely essential. Further, democracy is needed in trade unions because there is room for great differences of opinion among the members in the objective of unions, in their policies, and in the ways in which they should conduct their affairs. This principle is all the more applicable in present day Japan because of current ideological conflicts. There are, however, severe limitations on the extent to which the desired goal may be achieved by legislative fiat because of the obvious dangers in opening internal union affairs to government supervision and control.

It is recommended, as a safe expedient, that

- (a) The Trade Union Law be amended to require that union constitutions assure union members that their leaders will hold office as a result of fair and regular elections;
- (b) Leaders will account to the membership for the expenditure of union funds;
- (c) Honest opposition to union leadership will be tolerated without penalty;
- (d) There will be no discrimination between members on account of their attitude to the leadership or any other legitimate activities; and
- (e) No discrimination will be permitted to exclude persons from membership in unions.

In implementation of the foregoing, the Law should require union constitutions to embody substantially the provisions in TAB A.

2. Insuring genuine collective bargaining. The protection of free and uncoerced self-organization of employees can have real meaning for successful industrial relations only when the ultimate goal is viewed as the stabilization of working conditions with employers arrived at through genuine collective bargaining. The experience of post-war Japan, as well as the experience

of the industrial democracies elsewhere, has shown that the procedure of collective bargaining requires not only that the employer meet and negotiate with the representative of his employees but, more important still, that he bargain with them in good faith in an honest attempt to reach an understanding on employment terms; and that, if such an understanding is reached, it be reduce to writing in a collective agreement or contract. The Trade Union Law falls short of this objective since it specifies merely that union representatives shall have the “power” to negotiate with their employer (Article 10).

The Trade Union Law should, therefore, make it illegal for employer and employees “to refuse to bargain, collectively, in good faith with each other.”

3. Majority rule principle. Under the present Law, the employer is apparently permitted to negotiate and bargain separately with each and every group of his employees that wishes to form a union and select representatives for this purpose (Article 10). The only limitation upon the application of this provision is the stipulation that when three fourths or more of the workers come under the application of a trade agreement, the remainder shall be bound by it (Article 23). Majority rule, rather than proportional or individual representation, is of prime importance in the orderly and successful conduct of the bargaining process. This principle has been a feature of modern federal labor legislation enacted in the United States and is almost unanimously endorsed by the foremost experts in the labor field.

This concept simply requires that when a majority of the employees have chosen a particular union to represent them, the employer foregoes his former privilege of dealing directly with any individual employee or group of employees with respect to the basic conditions of employment. During the past two years in Japan, there has been a growing tendency for some employers to undercut the authority of a union which has gained the adherence of over half the employees and undermine whatever prestige and support it may have attained by the expedient of bargaining and making employment contracts with individuals or minority groups. Such contracts could, by design, contain more advantageous terms than those secured by the majority union. Thus an employer, if he so wished, could keep the employees divided into rival groups indefinitely.

The following proposed article would implement the principle advocated above: “Representatives selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in an appropriate bargaining unit shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purpose of collective bargaining with respect to conditions of employment: provided, that when an exclusive bargaining agent has not yet been selected, representatives designated by less than a majority of the employees shall bargain collectively for the employees whom they represent and, provided further, that any individual employee or a group of employees shall have the right at any time to present grievances to their employer.”

It follows, of course, that the requirement recommended above, that an employer bargain collectively in good faith, would be conditioned upon the foregoing provision. It is realized that there may arise conflicting claims on the part of rival unions as to majority representation, but these are readily resolved by balloting or other procedure that could be carried on under the auspices of the Labor Relations Committee, which would also have the task of determining the appropriate

bargaining unit within a large plant, as for example, a craft unit or a plant-wide unit.

Suggested legislative provisions for impartial determination of majority representatives are as follows.

“A union designated by a majority of employees in the appropriate unit shall be the exclusive bargaining representative of all employees in the unit. In the event of rival claims to exclusive representation rights, the neutral members of the Central Relations Committee shall determine by supervised elections in special cases:

- (a) Which unit of employees is most appropriate for collective bargaining purposes (see TAB B); and
- (b) Which union is the majority representative of the employee within the designated unit.”

4. Employer domination of trade unions (“company unions”). Company-dominated unions are considered obnoxious because they are not formed for the purpose of collective bargaining but rather to avoid the necessity of collective bargaining. An employer usually does not find it necessary to bargain collectively with a company-dominated union unless it serves his purpose to do so. Such unions serve as a convenient puppet responsive to the will of the employer, defeating the legitimate and independent organizational efforts of the employees.

The provisions in the Law dealing with employer-dominated unions are not adequate on their face to cope with all of the various techniques which have been utilized in Japan to create or foster unions which remain or may remain under the thumb of the employers. It is now permissible for an employer to render some financial aid to a union of his employees provided that he does not defray the “major” share of the organization expenses (Article 2) Substantial donations to unions by employers is the general <?> in Japan at present. Substantial financial contributions by the employer, whether or not they amount to “major” support, should be prohibited since employer domination can demonstrably be bought even at this lesser cost. <?>, the annals of company-unionism in other countries are replete with <?> other than those specifically banned by the Law which have helped bring company-dominated unions into existence. In some cases an employer <?> suggested to certain picked employees, whom he can trust to carry out <?> ideas, the desirability of establishing a certain type of labor organization; has given advice as to the form such organization should take; has <?> isted in the preparation of by-laws and constitution; and has otherwise <?> ided in setting up the organization. In other cases, an employer or his <?> ose representatives have attacked one form of organization and encouraged employees to join another; have permitted one organization to solicit members and carry on their activities in the plant during working hours while denying such rights to another organization; and have instructed employees to attend meetings of a favored organization, or have ordered cessation of op<?> <?> order to permit employees to attend such meetings.

In order to cope adequately with the problem, it is recommended that it be made illegal for an employer to “dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute substantial financial or other support to it.”

With respect to 1-4 above, the Law should provide a compact summary of the rights accorded employees. Suggestions are included in TAB C.

5. Indefinite extension of labor contracts. Many labor contracts currently in forces in Japan provide for an indefinite extension if either labor or management refuse to agree to cancellation. Thus a contract which has proven outmoded or bad in actual application may be kept alive through the <? > to power of the favored party.

The Trade Union Law, by amendment to Article 20, should provide that: “A contract may not be extended beyond the term stipulated therein without the consent of both contracting parties.”

6. Grievance machinery. The negotiation of a collective bargaining agreement by means of conferences around the table is merely prologue. To interpret and enforce that agreement in the plant are tasks less dramatic but far more important. It is the day-by-day adjustment of grievances that put collective bargaining to the test, but there are few legal precedents for policing a collective agreement. Its success or failure demands upon the mutual trust, good will, and intelligence with which management and union can surround a controversial point.

It is recommended that the following suggested paragraph be added to Article 21 of the Law. “During the term of a trade agreement, the contracting parties shall mutually assume the obligation to utilize grievance machinery to resolve disputes arising from conflicting interpretations of the trade agreement.”

7. “Wildcat” strikes. The problem of “Wildcat” strikes is one that cannot be ignored. There has been a growing number of such strikes in Japan in the past year. The protective features of the Law should be denied participants in such strikes.

The following strikes is suggested: “It shall not be considered a proper act of dispute within the meaning of this Law for any individual or group of individuals who are members of a union to engage in strikes, slowdowns or other acts hampering the normal course of work of an enterprise if such action has not been sanctioned by their trade union in accordance with the organization’s constitution or other established procedures.

8. Enforcement procedures and sanctions. The Law provides only meager penalties and procedures to buttress its substantive provisions for the protection of employees. The Law is singularly lacking in any effective mechanism for implementing and enforcing the rights of self-organization and collective bargaining. Apart from the delays inevitable in referring cases to the public procurators for prosecution, the protection of freedom of association and other trade union rights guaranteed by law cannot be achieved by the imposition of criminal sanctions. While this may act as a

general deterrent to future violations, it does not provide redress to the employees or the trade union which has been frustrated and suffered injury, nor does it furnish the necessary assurance that workers may again freely engage in union activities without fear of again suffering disadvantageous consequences. The employer should be directed to take affirmative steps, of the kind outlined below, in order to reestablish in the particular enterprise involved a situation in harmony with the basic purposes of the Law.

It is recommended, therefore, that the Law place in the hands of the Labor Relations Committees certain tools to accomplish these ends with the realization, however, that their action must be further patterned to suit the needs of each individual case. In all cases where the Labor Relations Committee has decided that an employer has violated the Law, it should be empowered to issue an order directing him to cease and desist immediately from his course of illegal conduct. The Labor Relations Committee should be further empowered to order the employer to take certain necessary action designed to restore the situation that calls for redress.

In any revision of the Law along the lines suggested, appropriate protectoral provision should be made for prompt enforcement of the orders of the Labor Relations Committees. Under the system established by the present Law and Enforcement Ordinance, the operation of some critical sections, such as those in Article 2 relating to company dominated unions depend upon a “resolution” of the Labor Relations Committee which is transmitted to the prefectural governor; he then renders a “decision” which is translated into action.

It is recommended instead that the decisions and orders of the Labor Relations Committee should become final when issued, subject to judicial appeal. It is further recommended that, when necessary, the orders of the Labor Relations Committees be enforced and backed by the judicial powers of the District courts upon proof to that court that there has been non-compliance.

For detailed suggestions on the above recommendations, see TAB D.

9. Re-alignment of the functions of the Central Labor Relations Committee. Experience has shown the inability of the prefectural Labor Relations Committee, which are tripartite in their make-up (labor, employer and public members), to discharge properly the role accorded them by the Law and Enforcement Ordinance. Disruption because of an employer-employee split or because of differences in political ideology has been the order of the day.

To overcome these weakness and to make possible uniformity of decision for all of Japan as well as a consistent line of precedent stemming from the decided cases, it is proposed to vest paramount authority in the Central Labor Relations Committee and allow only the neutral or public members of the Central Labor Relations Committee to sit upon cases such as those arising under Article 11, involving quasi-judicial determinations and cases involving compulsory mediation or arbitration

under the Labor Relations Adjustment Act.

10. Elimination of Article 15. The Law should be amended to eliminate the power vested in the local Courts of Justice, acting upon the resolution of the local Labor Relations Committees, to order the dissolution of trade unions adjudged to have frequently violated “Laws and ordinances” and disturbed “peace and order.” These measures appear to represent an anachronism reminiscent of the mentality of the middle 30’s in Japan when trade unions were suspiciously regarded as a threat to security. The civil and criminal laws now on the statute books and the latitude permitted the police in preserving public order during labor dispute and organized activity are all perfectly adequate for public protection, the punishment of offenders and the discouragement of further breaches of the law.

b. The Labor Relations Adjustment Act.

1. Amendment of Article 26. Experience in Japan during the past two years has demonstrated the need for amending this Article in the following self-evident fashion: “If a proposal for settlement is accepted by both parties and thereafter disagreement arises over interpretation or implementation of the settlement, the case shall be referred back to the Mediation Committee for clarification during which period neither of the parties concerned shall resort to acts of dispute.”

“The functions of the Mediation Committee shall terminate upon expiration of the date of acceptance or non-acceptance of its word except that it may be reconvened as provided in the paragraph above.”

2. Prevention or treatment of strikes in industries vital to the national economy, health, safety or general welfare. The problem of handling industry-wide labor disputes after conciliation and arbitration have failed has long plagued students of labor relations in every democratic country. Indeed, some believe that thus far no satisfactory solution has been found and that further expert study of the question is needed.

In some industries where the need for continuous service is more important than the freedom of employers and unions to fight each other through strikes and lockouts, the government should have adequate authority to protect the community against strikes or lockouts which would gravely imperil the public health, the public safety or the general welfare. Two principal policies are possible. One is to give the government special emergency powers for dealing with such strikes or lockouts. The other is to give employees in certain essential industries a special status which gives them special privileges but imposes on them the obligation to refrain from striking. It is expected that the second alternative will be adopted by the forthcoming session of the Diet in the railway industry and the government monopolies. But what about the remaining industries designated as public welfare work in Article 8; and what of the coal industry?

With respect to these, the following is considered a possible Plan of action;

(a) This Article would be further amended to provide that designation of other industries as public welfare work may be accomplished by a majority vote of the Central Labor Relations Committee rather than a majority of each group in the tripartite body as presently provided. The present provision would seem to give each faction a veto power.

(b) If compulsory mediation, coupled with the 30-day cooling off period provided for in Article 37 of the Law, failed to affect a settlement of the dispute, the government by Cabinet action would be required to assume management of the industry in question immediately following an overt act of dispute by either [原文は eigher] management or labor. The government would manage the industry until such time as a settlement was effected and a written contract between management and labor signed or for a maximum period of 120 days. During the 120-day period, acts of dispute would be prohibited.

(c) During the first 60 days of the period of government management, compulsory mediation would continue. At the end of this period, an effort would be made to effect a contract between the government and workers.

(d) If a contract were consummated between government and workers, this contract would become binding upon the employer at the end of the 120-day period and continue in effect for a term not to exceed six months from the date the contract is signed.

(e) If no settlement were effected during the 120-day period, management would be returned to the private owner and the dispute left for settlement between the employer and the union according to the normal operation of the Law.

The foregoing plan would appear to have the advantage of being a positive action for restraint of both labor and management in case of a labor dispute in a public welfare industry, and would provide an incentive to both parties to bargain in good faith and get back on the basis of private operation and unrestricted collective bargaining. It would not take the place of strengthening the existing machinery for conciliation or for voluntary mediation of disputes. It certainly would not take the place of long-term development of collective bargaining processes.

III. Proposed Amendments to Employment Security and Unemployment Insurance Laws.

a. Amendment to Employment Security Law to provide for full administration of the Law by the Labor Ministry and removal of prefectural governors from administrative authority in the Law.

The present line of administration from the labor Ministry through the prefectural governor has proved to be unsatisfactory, because the governors, locally elected officials, are not always enthusiastic about enforcement of the provisions of the

Employment Security and Unemployment Insurance Laws, especially those aspects such as elimination of labor bosses and collections of unemployment insurance premiums. It has also proved to be a cumbersome administrative pattern for referral of workers between prefectures and for organization of metropolitan and national labor markets in the interest of economic rehabilitation and maximum opportunities for unemployed to get jobs.

In addition, presently proposed amendments to the National, Public Service Law make all officials of the Employment Security System, including local officials, employees of the national government. It would be highly undesirable to have the governors attempt to supervise officials over which they have no control.

b. Unemployment Insurance Law, Amendment to extend compulsory coverage to construction workers and to day labor using industries, to become effective six months after passage of the amendment.

The Law excepts these important groups of workers who have been dependent for security of their attachment to later bosses. It is necessary for them to have an alternative means of support during periods of unemployment, in order to make their release from labor boss control effective and permanent. These casual laborers with intermittent employment are usually those most in need of unemployment relief.

c. Amendment of the Unemployment Insurance Law to raise the level of benefits.

When the law was passed, it was contemplated that the benefit would be 60 percent in the case of workers with average wages, with higher percentages for low paid workers and lower percentages for high paid workers. However, the 60 percent rate was tied to the government's fictitious ¥ 1800 average wage level which did not represent the real average wage. The result is that the sliding scale provisions in the law started at too low a level and have not worked as intended. Most workers have drawn benefits at a rate lower than the 60 percent rate. The 60 percent rate is believed to be the minimum which will enable the system to perform effectively the function for which it was intended, of tiding workers over short periods of unemployment.

T A B A

Proposed wording for amendment to the Trade Union Law with respect to provisions to be included in union constitutions:

“This trade union shall not:

a. fine, suspend, expel, penalize, or otherwise discipline any person or local without reasonable cause or without a fair hearing, before a special council composed of other than those who brought the charges;

b. fine, suspend, expel, penalize or otherwise discipline any person or local for

participation or refusal to participate in any political campaign or political activity, or proposal except such proposals as may affect the economic activities of labor organizations;

c. discriminate unfairly against any member in the procurement of employment or with respect to seniority rights;

d. fail to hold general membership meetings at reasonable intervals and elections of its officers or elective personnel at least once every year;

e. fail to conduct elections by secret ballot free from intimidation, or unreasonably interfere with nominations or elections or with the campaigns incident to such nominations or elections;

f. subject any member to any unreasonable rules or handicaps or to any action not imposed equally on all members in connection with any participation in the internal affairs of the labor organization, including but not limited to the right to vote and the right to the floor at labor organization meetings or the right of any member to express himself freely concerning the officers and affairs of the organization;

g. require excessive initiation fees or refuse to accept any members at any time without just cause;

h. fine, suspend, expel, penalize or otherwise discipline any person or local for opposition to any of the foregoing forbidden union practices;

i. refuse to make periodically available to its membership and to the public an accurate and comprehensive financial report based upon an audit made by an outside expert. (注・"expert" は判読不能であるが、第1回勧告から推測)

j. fail to publicize the decisions of its president, executive board, and other official groups in the union publication or otherwise.”

TAB B

Suggested legislative provisions for Trade Union Law for determining collective bargaining unit.

In arriving at the determination of which unit of employees is most appropriate for collective bargaining purposes, the neutral members of the Central Labor Relations Committee shall be guided by the basic consideration that the grouping of employees which constitutes a unit appropriate for organization and collective bargaining purposes is generally grounded in a community of interest in their occupations and more particularly in their qualifications, experience, duties, wages, hours and other working conditions. In resolving the question, the neutral members of the Central Labor Relations Committee shall give due consideration to each of the following facts:

a. Desire of Employees: What membership showing or demonstration of

support is made by each contending union or group within the fringe or disputed categories. If an attempt is made to break away a segment of an established unit, whether the employees concerned acquiesced or participated in representation in the existing unit. Whether such employees constitute a homogenous, identifiable group.

b. Mutual Interest: What nature of work is done by the employees working in the classifications in question. Whether wages and working conditions are uniform. Whether the employees in disputed classifications are possessed of special skills. Whether there is functional coherence and interdependence between the disputed classifications of employees. Whether the employees work in close proximity of each other.

c. History of Labor Relations: In arriving at the determination required by “b” above, the neutral members of the Central Labor Relations Committee may, when they deem that unusual circumstances warrant, order and conduct employee elections by secret ballot to ascertain the majority wishes of the employees. The neutral members of the Central Labor Relations Committee shall prescribe administrative rules for the conduct of such elections with respect to such matters as the designation of eligible voters, the posting of appropriate advance notices regarding the date of the election, the selection of appropriate polling premises, the posting of election observers, and the guarantee of speedy, accurate and honest tally of ballots.

TAB C

Suggested Summary of Rights of Employees for Trade Union Law;

It might be well for the Law to contain a compact summary of the rights accorded employees. The following is suggested:

“1. preamble. It is hereby declared to be the purpose of the present Act to minimize industrial unrest by encouraging practices fundamental to the friendly resolution of industrial disputes; to elevate the status of workers by promoting an equality of bargaining power as between employers and employees; to protect the exercise by workers of full freedom of association, self-organization, and the designation of representative of their own choosing for the purpose of negotiating the terms and conditions of their employment or other mutual aid or protection; and to encourage the practice and procedure of collective bargaining.

2. Article__ : Rights of employees.

a. Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, and to bargain collectively through freely elected representatives of their own choosing.

b. It shall be illegal for an employer to interfere with, restrain, or coerce employees in their exercise of the rights guaranteed in paragraph a. It shall further be

illegal for an employer:

(1) To dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute substantial financial or other support to it.

(2) To discharge an employee or discriminate against him in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment for the purpose of encouraging or discouraging membership in any labor organization. Further, no employer shall, as a condition of employment, require that a worker refrain or withdraw from membership in a trade union.

(3) To refuse to bargain collectively in good faith with the freely elected representatives of his employees subject to the other provisions of this Act relating to freely elected representatives selected for collective bargaining.”

TAB D

Proposals with Respect to Enforcement procedures and Sanction provisions of the Trade Union Law:

1. Where an employer has discharged a worker because of union activity, it is wholly logical and just to order that the employee be returned to his former position and that he be paid the wages he would have earned during the time he was involuntarily unemployed; i.e., from the time of the illegal discharge until reinstatement. Otherwise, any employer can, without serious liability, even if a fine is imposed, permanently rid himself of those employees most vital to the union in his plant; he can exercise his power of discharge so as to cripple the union by removing its leaders.

2. Where an employer has fostered a company-union, he should be ordered to liquidate all of the effects of his dealings with that union, including the abrogation of any trade agreement made with the dominated organization and to abstain from any future dealings with it. The Labor Relations Committee should further disfranchise the organization for all time as a trade union, thus leaving the field clear for the legitimate organizational efforts of the employees.

3. Where an employer has refused to negotiate with the elected representatives of a union or has, without any intention of concluding an agreement, merely gone through the sterile motions of bargaining, he should be ordered to commence bargaining in good faith with the elected union representatives.

4. In all cases where a violation of workers' rights has been found, the employer should be required to post written notices for the employees in the plant or enterprise stating that he will henceforth abstain from the violations and stating further what positive action he is taking to remove their defects. This personal

reassurance from the employer is psychologically very important, especially in Japan, where workers have historically never known real freedom of trade union action and have been long conditioned by repressive measures.

5. Finally, the order of the Labor Relations Committee should direct the offender to make a report within a specified time, or from time to time, showing the extent to which he has complied with the order, and direct the contents of the report to be submitted to elected representatives of the union.

The following article is suggested to facilitate prompt enforcement of orders of Labor Relations Committees: If the Labor Relations Committee has determined that an employer has violated Article ___ of this Law, the Committee shall state its finds and shall cause to be served upon the employer an order requiring him to cease and desist from such practices, and to take such affirmative action including reinstatement of discharged employees with or without back pay, as will effectuate the policies of this Law. The employer shall comply with the order within 15 days or file a petition in the District Court challenging the legality of the order. The District Court shall give presumptive weight to the fact findings of the Labor Relations Committee and shall otherwise determine according to applicable legal standards whether the order is in conformity with the law and Ordinances. If the order of the Labor Relations Committee is sustained by the <? > the employer shall subject him to one year of penal servitude, or a fine of ¥ 100,000, or both.”

(注・不明部分は折り目の劣化による欠落。第1回勧告から、"court, further non-compliance by"であろうと推測される)

3. SUBJECT: Major Recommendations Relating to Revision of Japanese Labor Laws (第3回勧告)

- ・第3回勧告の元となった英文。タイプ書きで全3頁(行間狭)。
- ・下線、点線による下線、判読不能部分の表示については、前掲(I-1)と同様。

史料出所：労働組合法立法史料簿冊⑦

SUBJECT: Major Recommendations Relating to Revision of Japanese Labor Laws (24 Nov. 1948)

1. It should be noted at the outset that all legislation which endeavors to solve industrial strife is highly controversial inasmuch as it bears directly upon individual economic and governmental philosophies and beliefs concerning which agreement can rarely be obtained.

2. Of the utmost importance to any suggested legislation in this field is that such

legislation be reconciled insofar as possible with a variety of basic, and at times conflicting, concepts including freedom to organize, freedom to make demands collectively and exert economic pressures to obtain them, freedom to refuse to work, the supremacy of the state in the protection of the safety, health and welfare of the people, and the principles of democratic control and equal justice under law.

3. The recommendations herein set forth are brief, without any extended explanation or reasons therefor and with no attempt to draft precise legislative language. Memoranda setting forth such matters will be submitted following approval of the principles outlined in the recommendations. Modifications of the recommendations and additional proposals may be expected as the drafting of legislation proceeds within the Japanese Government. However, the basic policies set forth herein are believed to be reasonable and in conformity with the FEC principles for Japanese Trade Unions.

a. Recommendations regarding labor disputes in industries or businesses affecting the public welfare.

(1) In the event of actual or imminent work stoppages or other forms of job action or reprisals by management or labor during a labor dispute which may directly and immediately affect the safety, health or welfare of the people, the prime Minister shall be empowered (without the present necessity of obtaining a decision from the majority of each group within the Central Labor Relations Committee) to designate such industry or business as essential to the public welfare for a specified period of time, in addition to those already so specified in the present law.

(2) Upon designation as a public welfare industry or business the provisions of Article 37 of the Labor Relations Adjustment Law (with suggested revisions) shall apply, providing therein that acts of dispute by the parties concerned shall be disallowed for a period of 90 days from the commencement of mediation proceedings, during which time efforts will be made to resolve the dispute.

(3) During the 90-day period the economic position of the workers shall be frozen and no change of wages or working conditions shall be permitted without a resolution of the dispute. Furthermore during that time the industry or business involved shall also be frozen in status quo with only ordinary day-to-day transactions allowed. Disposal of or aggrandizement of assets, distribution of dividends, transfers of assets and all other extraordinary transactions shall be forbidden in somewhat restricted Japanese concerns under the present laws and regulations.

b. Recommendations regarding the internal democratization of trade unions.

(1) No union shall be registered pursuant to the Trade Union Law or be eligible to receive the protection of that law or the Labor Relations Adjustment Law unless its constitution contains the following democratic features protecting the rights of the membership:

(a) No member shall be penalized, expelled, suspended or otherwise disciplined without a fair trial upon stated charges.

(b) No person shall be barred from becoming a member if he meets the

qualifications for membership established by the union constitution.

- (c) No member shall be penalized, suspended, expelled or otherwise disciplined for participating in or refusing to participate in any political activities or campaign, except that contributions for political propaganda purposes specifically voted for by a majority of the membership and conformity with the union constitution and by-laws may be permitted.
- (d) All local union officials and standing committees authorized to act for the union shall be elected at least annually, and in the case of national organizations at least every two years, by secret ballot, either directly by the members or directly by representatives directly elected by secret ballot by the members. All union members shall be accorded adequate opportunity to vote.
- (e) A financial statement showing all sources of revenues and expenditures, including specific denotation of principal contributors, and present financial status, shall be made public annually by the union together with certification of its accuracy by an outside auditor selected by the members.
- (f) No union official nor committee shall be authorized to direct strikes or other acts of dispute without prior authorization through a secret referendum of the union members, with all union members being given an adequate opportunity to vote.

(2) Union members shall be allowed to obtain legal redress from appropriate court if union officials violate the union constitution, providing such individual members have exhausted all mediums of appeal or remedy provided for by the union constitution or by-laws.

c. Recommendations regarding labor relations and collective bargaining.

(1) The law shall require that both labor and management bargain in good faith in a sincere effort to reach an agreement peacefully, evidence of such bargaining being, among other things, the presentation of offers and counter-offers and the availability of both sides for collective bargaining at all reasonable times.

(2) The revised law shall provide for exclusive representation of all employees within an appropriate unit by the organization selected by the majority of employees in the unit. The labor relation committees shall be empowered, either directly or with the assistance of the Labor Ministry, to carry out election or other forms of proceedings when required to determine representation and appropriate unit.

(3) In order to prevent employer domination of unions more effectively, the present provisions of the law shall be clarified and employers shall be specifically prohibited from providing substantial financial aid to a union, with an exemption for contributions to pension or welfare funds. (It is intended that the law shall eventually provide for the withdrawal of all employer assistance to the operations of trade unions.)

(4) Contract clauses permitting extension of collective bargaining agreements indefinitely beyond the termination date by the refusal of one of the parties to conclude a new

agreement after expiration of the contract shall be prohibited as against public interest.

(5) The use of “wildcat” strikes shall be restricted by excluding such strikes from the definition of “proper acts of dispute” thereby removing the special protection of the law from individuals or groups of individuals engaging in those tactics.

d. Recommendations regarding the strengthening of the labor relations committees.

(1) In discriminatory discharge cases and other unfair labor practices by employers the neutral members of the labor relations committees shall be given authority to issue orders requiring employers to cease and desist from such illegal conduct, to maintain the status quo ante, or to carry out corrective measures subject to judicial review of their quasi-judicial determinations. The labor relations committees would be empowered to obtain court enforcement of their orders.

(2) In the interests of centralizing and strengthening authority and responsibility paramount authority shall be vested in the Central Labor Relations Committee. The neutral members of this committee shall hear cases involving unfair labor practices, such as those arising under Article 11 of the Trade Union Law, and shall make such other quasi-judicial determinations as shall be required by law, and shall hear all cases involving arbitration. The tripartite functioning of the Central Labor Relations Committee shall take place principally in cases of conciliation, mediation.

(3) The neutral members of the Central Labor Relations Committee shall be given the authority to hear and decide cases on appeal from the local labor relations committees involving quasi-judicial determinations, such as those concerning alleged unfair labor practices. The Central Labor Relations Committee shall also be given the authority to withdraw such cases from the local labor relations committees on its own initiative or to require a rehearing before it.

(4) The Central Labor Relations Committee shall be given greater control over the prefectural labor relations committees, particularly with reference to determination of questions of jurisdiction, interpretation of law, and the establishment of a system of precedents. Increased administrative authority over the labor relations committees shall also be given the Central Labor Relations Committee.

II 日本側草案へのコメント

1. MEMORANDUM -- SUBJECT: Japanese Draft Revision of Trade Union Laws

- ・第3次案に関するタイプ書きのメモ、末尾にジャクソンの名前あり（タイプ書き）。全11頁。
- ・スペリングのミスと思われる部分や、その他、注記が必要と思われる箇所については、点線による下線を付した。また、手書きによる訂正は【 】で示した。

史料出所：国立国会図書館 TUL file

19 Jan 49

MEMORANDUM

SUBJECT: Japanese Draft Revisions of Trade Union Laws

The following changes have been drafted by the Japanese governmental committee of the existing trade union laws.

Article 1. The preamble language has been somewhat amplified.

Article 2. Paragraph 3, which attempts in some measure to define persons who may be considered to represent the interests of the employers and therefore ineligible for union membership. Paragraph 4 of Article 2 also attempts to define certain things which would be considered examples of illegal employer financial support of trade unions.

Article 6. Specifically provides that unless a trade union is registered, it cannot receive the rights and protection provided in the trade union's laws or participate in the procedures provided in those laws.

Article 7. Provides for certain basic provision which the constitution of a labor union must contain including rules concerning the authority method of election and the term of office of officials, accounts of the union, union dues, and fees, and auditting, etc. (注・正しくは "auditing" と思われる) Article 7 embodies in detail all of the recommendations made by the Labor Division regarding internal union organization, aiming at demoralization of trade unions.

Article 8. Provides that registration shall be refused unless the provisions of Article 7 are observed or that deregistration shall take place if the

constitution of the union is changed to countervene the provisions of Article 7. (注・正しくは "contravene" と思われる) Paragraph 3 of Article 8 permits an appeal from refusal of registration or deregistration, to the Central Labor Relations Committee.

Article 10. Provides for general resolution of the union by secret vote if the union intends to use special funds such as welfare funds, for other purposes.

Chapter 3 sets up a new series of provisions under the heading of unfair labor practices and under this chapter, employers are prohibited from doing certain things, including ~~duration~~ **【domination】** or interference with a labor union. ~~Duration~~ **【Domination】** or interference in a labor union, taking discriminatory action of any kind against employees refusing to bargain collectively, etc.

Paragraph 4 of Article 15 provides that an employer can refuse to bargain collectively if there are just causes. For such refusal, certain examples of it are given.

Article 16. Authorizes the Labor Relations Committees to investigate alleged violations of the law unfair labor practices and to order employers to cease and desist, to carry out corrective measures such as re-employing discharged workers or responding to collective bargaining.

Article 17. Provides for an appeal procedure to the CLRC from order issued by local committees under the above article.

Article 19. Authorizes labor relations committees to appeal to court for confirmation of order that have been issued to employers and the courts have the authority to enforce such orders.

Article 22. Establishes a procedure for determining appropriate collective bargaining unit. This article further provides that the unit representing the majority of the workers within a unit, may bargain for the entire unit.

Article 24. Provides that in determining the appropriate collective bargaining unit, the labor relations committees conducting the investigation, shall determine the unit on the basis of certain criteria which are set forth in subparagraphs 1-7, of the article. The provisions of the sub-paragraphs are apparently based on the American legal interpretations of Federal law. Paragraph 3 of the article permits the conduct of elections.

Article 25. Permits an appeal to the Central Labor Relations Committee of determining as to unit or union representing the majority. It also authorizes the CLRC to change determinations made in case there has been a change in circumstances.

Article 26. Authorizes the CLRC to establish regulations for the conduct of elections in determining unit and union.

Article 29. Paragraph 2 provides that a labor agreement shall not be effective against the wish of either of the parties after the termination date.

Article 30. Paragraph 2 provides that a labor and management shall establish

and utilize grievance machinery to handle interpretations or applications of labor agreements, and any agreement which does not have grievance machinery shall be violated.

Article 36. Reduces membership of the CLRC to 15.

Article 37. Provides that neutral members shall be appointed by the Prime Minister with the approval of the House of Representatives and the House of Councils. Paragraph 3 provides that no more than 3 neutral members shall be from the same political party.

Article 38. Provides a three year term for the neutral members.

Article 39. Permits the discharge of neutral members only by the Labor Cabinet at the request of the Labor Minister and after getting the approval of Representatives and Councils.

Article 40. Gives a salary to neutrals equivalent to that of a minister of state.

Article 43. Permits the Labor Ministry under certain circumstances to discharge labor or management upon approval of neutral members.

Article 44. Permits neutral members to elect the chairman of the CLRC.

Article 46. Paragraph 3, excludes employer and labor members from all matters except conciliation, mediation, arbitration, and other adjustments of labor relations.

Article 50. Authorizes the CLRC to request reports from local labor relations committees and to give instructions to such committees concerning the "management of the business." Paragraph 2 of the article permits the CLRC to order local committees to transact all or a part of the business of the CLRC or of another local committee.

Article 52. Provides for 9 members for each local committee. In certain cases, the number may be 15. No more than 2 of the neutral numbers may be appointed from the same political party.

Article 54. Permits the government to discharge neutral members under certain limited circumstances.

Chapter 7 sets up penalties required to enforce the act.

Certain articles of the labor relations adjustment law have been amended to conform with the suggestions made by the Labor Division relative to the handling of disputes involving public welfare industries. The amendments also permit the labor relations committee in cases where a mediation plan has been proposed concerning which there is agreement in the interpretation or application to intervene again and render a binding interpretation.

The amendments provide that parties may not be permitted to carry out acts of dispute involving interpretation of a mediation plan until the disagreement has again been submitted to the Labor Relations Committee involved for consideration.

The foregoing is a very brief description of the suggested changes made by the Japanese Government in conformity with our memorandum of November 24, 1948. The amendments substantially adopt the recommendations regarding labor disputes

in industries or businesses affecting the public welfare. It will be noted that the approval of the Diet must be obtained by the Prime Minister before designating public welfare industries. Article 37 of the labor disputes adjustment law has been completely revoked and a new article substituted embodying our ideas concerning the handling of disputes in public welfare industries. It will be noted that in restricting activities of management during the freeze period the employer is "disallowed to carry out such transactions as abolition and transfer of enterprise and other actions which will affect disadvantageously the economical position of the workers."

The recommendation concerning the internal democratization of unions have been substantially adopted. The recommendations embodied in (l(e)) exempting contributions for political propaganda voted by a majority of the membership in conformity with the union constitution do not appear to have been accepted by the drafting committees. The draft also requires elections at least once a year. (注・"(l(e))"の部分、中のパーレンは手書き。また、"e"の文字は判然とせず、他の文字の可能性もある。内容的には、GHQ第1回勧告原文のII 1a および同第2回勧告原文の別紙(TAB A)に出てくる規定のb項と思われる)

The recommendation authorizing union members to obtain legal redress for violations of union constitution does not appear to have adopted.

The specific definition or restriction of wild cat strikes has been drafted nor has there been a provision adopted which would define proper acts of dispute so as to remove the privileges and protections of the law from individuals engaging in wild cat strikes or improper acts of dispute.

The recommendation concerning the strengthening of labor relations committees have been largely adopted, however, the control of the CLRC over the local committee does not appear to have been clearly set forth to the degree deemed desirable.

Additional Recommendations Concerning Trade Union Law Revision.

Since the major recommendations relating to the revision of Japanese labor laws were discussed and finally embodied in a check note to General Marquat dated 24 November 1948, certain additional matters have been brought to the attention of the division which will require consideration and possible transmittal to the Japanese Government in the form of recommendations. It is believed desirable in the first instance to consolidate the two basic labor relations laws. This should be quite simple to achieve and will lead to general simplification in future administration and citation of the laws.

It is considered important in the light of existing difficulties to have in the law, some definition of "proper act of dispute" or at least a statement as to what is not a proper act, subject to the protection of the labor relations committees. Accordingly the following language is suggested as an insert in an appropriate place in the draft. "For

the purposes of this law, an act of dispute or a proper act of dispute shall exclude all actions which involve to a major degree or inherently, violations of the criminal code, such other laws protecting person and property rights.”

In examining the draft submitted by the Japanese Government, certain criticisms may be made which will require consideration and probable re-drafting of various articles. It will be noted that sub-paragraph 1 of Article 2, proports to define persons representing management, who are ineligible for union membership. (注・正しくは "purports"と思われる) The drafted definition does not appear to be adequate. For instance it excludes “persons who are in secret business.” The meaning of this is not clear. It is suggested that among others, all persons who in the interest of the employers having authority to hire, fire, transfer, reward or discipline employees, or to adjust their grievances should be excluded from union membership in addition to the principal officers and officials of the company, and heads of departments. Furthermore, Article 3 which defines workers who compose the membership of labor unions, should include the exceptions set forth in sub-paragraph 1 of Article 2. In other words, Article 3 should state that workers for the purpose of this Law, shall not include representatives of employers, etc.

Sub-paragraph of Article 2 dose not state explicitly enough, what forms of employer support are illegal. For instance it does not exclude the payment of transportation money to the union which is usually a very large item, payment for office rentals, office supplies, telephone and electric light, etc. Also the article permits employers contributions to welfare and benefit work of unions without restriction. Experience has shown that such funds are constantly used by labor unions in Japan for the payment of officials’ salaries and other expenses as a method of either getting around the law or provisions in labor agreements. The article should provide perhaps, the law or provisions in labor agreements. The article should provide perhaps, that management may contribute to welfare and other funds jointly administered by labor management and that such funds may not be subverted to other purposes forbidden by law.

Present draft prohibits union from disciplining its members for participating in political movements or activities in view of the difficulties created in the labor movement in America by communist activities which may be desirable to consider re-drafting this provision so as to permit disciplining of members who in the course of political activities take action which is detrimental to the economical interests of the membership or the labor union. Article 7, paragraph 2, sub-paragraph 11, permits the calling of strikes, etc. , after a vote by officials of the union, who have been elected by the union membership. This weakens the previous **【recommended】** restriction against disputes action which may not be taken without prior authorization through a secret vote of all union members. In other word, it permits the president or other officials of the union elected by the membership to call a strike at any time without submitting the matter to the membership.

Article 8, paragraph 12, of the draft, authorizes the administrative authority to de-register a union if its constitution is changed after registration so as to countervene the law. The provision, however, does not state on whose initiative de-registration proceedings shall take place. It may be advisable to require initiation of such action either by union members or labor relation committees. (注・" paragraph 12" という部分は、第3次案の内容に照らし、" paragraph 2" が正しいと思われる)

Sub-paragraph 3 of Article 8, permits appeal to the CLRC in cases of refusal of registration or in re-registration cases. It is questionable whether appeals should be made in such instances to the CLRC rather than to a court of law.

Article 15, paragraph 1, permits in broad language, management to pay wages to union officials engaged during working hours in negotiation concerning working conditions. The paragraph should be re-drafted to make clear that grievances are meant, namely the interpretation and application of existing contracts.

The present draft appears to exclude the CLRC from initially handling cases which require corrective orders to be issued such as in cases of discriminatory discharge. The CLRC it is true, has the appeal authority in such cases, a matter which itself is questionable. It is believed that the CLRC should handle such cases initially where they step across prefectural boundaries and other instances of national import.

The further question may be considered as to whether appeals in such cases ought to be brought to the courts.

In Article 19, the draft provides that all orders issued by committees shall be submitted to court and confirmation that the order is legal. Apparently the courts are given the authority to review the orders and other circumstances including evidence although the court is restricted by the draft in that it must accept findings of fact "in so far as they are not remarkably unreasonable." The question is raised whether uncontested orders need be submitted to a court for confirmation.

With respect to Article 20, it is suggested that language be added to define the meaning of bargaining in good faith which should be deemed to consist of availability for discussion of collective bargaining at all reasonable times, under reasonable conditions and presentation of authors and counter-authors by such obligation should not compel either party to agree to a proposal or require the making of a concession.

The provisions of Article 22 and those following which set up machinery and establish circumstances under which collective bargaining unit and majority union are determined, are considered far too complex and involved under present labor relations situation in Japan. Apparently American law has been copied in this instance but the conditions which prevail in the states and the historical facts in the field of labor which require such complex detailed legislation, do not exist in Japan. It is submitted that the legislation should provide in simple language that the committees which have the right to conduct elections, to determine the union which represents the majority of workers. That such elections should be conducted on a plant by plant basis. It is

doubtful whether in our opinion the question of appropriate unit should be carried into Japanese law. As an example of the confusion which already exists, the drafters of the legislation appear to have provided for the determination of appropriate unit within a group of associated industries. A situation which does not exist under our own legislation. If an employers association is authorized to carry out collective bargaining on a national level, for many companies the majority union should be determined nevertheless on a plant basis. Paragraph 3 of Article 22 incorporates a provision of the Taft-Hartley Law, the value of which is dubious.

Article 29 retains the 3 year limitation on labor agreements. Under present conditions, it is considered that this period is too lengthy.

Article 29, paragraph 2, prohibits extension of an agreement after the termination date. Additional language should be added to provide for a maximum extension of the agreement to permit collective bargaining and arrival at a new contract.

Article 30 provides that the parties which mutually assume the obligation to apply a labor agreement. Additional language should be added to the effect that written labor contracts shall be enforceable by law and in labor relations committees.

Article 32 should be changed to provide that remaining workers in a plant shall be bound by a labor contract negotiated by a majority of the workers.

Article 37 provides for the appointment of neutral members of the CLRC by the Prime Minister with the approval of Representatives and Councils. It is considered that this provision placing neutral members on a plane with ministers of state is undesirable.

Article 38 makes the term of office for neutral members 3 year. Some question is raised as to the desirability of this.

Article 39 relating to discharge of neutral members again treats them as ministers of state concerning which see remarks above.

Article 41 fails to incorporate present provisions enabling the appointment of labor and management representatives to committees in cases where recommendations have not been received from labor and management organizations. This authority should be included in the law.

Article 43 requires the approval of the neutral members of the CLRC before the labor Ministry may discharge other members. The validity of this position is questioned.

Article 46, paragraph 2, provides that the decisions of the CLRC shall be made by a majority or more, of the members present. In cases where only neutral members can act, such provision is all right but in cases where all three groups of members are authorized to make decisions, it is necessary for the law to make certain that the committee hearings the case is composed of an equal number of members from each group.

The law establishes prefectural labor relations committees. At this point, it is desirable to discuss the question of substituting a regional labor relations committee instead therefore. If this suggestion is approved, a certain amount of re-drafting will have to be done. The reasons for this suggestion will be presented orally.

Paul D. Jackson

2. MEMORANDUM -- SUBJECT: Conference Report on Japanese Draft Revision of Trade Union Law

- ・第3次案に関するタイプ書きのメモ、末尾にジャクソンの名前あり（タイプ書き）。全6頁。
- ・スペリングのミスと思われる部分や、その他、注記が必要と思われる箇所については、点線による下線を付した。

史料出所：国立国会図書館 TUL file

23 Jan 49

MEMORANDUM

SUBJECT: Conference Report on Japanese Draft Revisions of Trade Union

Article 1. It was agreed that the language in this article would be polished and sharpened up and that its application as a preamble would be made more certain.

Article 2. The Japanese language defining persons representing management was considered not specific enough. Furthermore, the question arises whether it is desirable to esclude from benefits of the trade union laws certain types of employees who might be excluded from a general industrial union because of conflict of interest e.g. foremen. (注・正しくは "exclude"と思われる) The following language is suggested as an alternative:

Persons excluded from union membership as representative of management's interests, shall include officers and high company officials, members of board of directors, supervisory employees having direct authority to hire, fire, promote, transfer or otherwise discipline, and supervisory employees having access to confidential information concerning company's internal policies or secrets and policies relating to labor relations and such other employees whose duties and obligations might directly conflict with their loyalty and obligations to a trade union

representing the general employees of the company; nothing in this act, however, shall be construed to prohibit persons excluded from union membership by the above provision, from forming organization of their own to bargain collectively with management.

The language of item 2 of Article 2, eliminating employer contributions to unions, is also considered not sufficiently explicit. It is necessary to add language excluding all contributions to unions other than the supplying of office space and a minimum amount of office supplies and contributions to welfare and similar funds, the use of which shall be restricted to the purposes originally intended for sch such things. (注・"sch" は "such" のミスタイプの消し忘れか) It is strongly urged that following Article 3, a new article shall be added to this effect:

“The term act of dispute shall exclude all actions taken in the course of a labor dispute which are in violation of the criminal code or other laws protecting person and property rights and such actions may be subject to employer disciplinary measures without recourse to the labor relations committees except, however, say employee so affected may seek legal redress in the courts in case of wrongful discharge or other disciplinary measures taken by management.”

Article 6. The words “and participate in the procedures provided in the same laws, “ shall be deleted.

Article 7. Paragraph 2, Item 2, shall be expanded to provide that union members may obtain legal redress if union officials violate the union constitution provided such members have exhausted all mediums of appeal or remedy within the union.

Item 4 of the same article shall be expanded to provide that “nothing in this law shall prohibit a union from taking such disciplinary action against members in cases where such members have acted directly against the interests of the membership or the union while participating in political activities.

Item 7 of the same article shall be expanded to include members of committees and other persons authorized to act for or, on behalf of the union.

It is considered desirable to include in the law, the paragraph specifying that membership shall not be denied any person because of nationality, race, creed, color or class of origin.

Article 8. Paragraph 2 requires clarification to provide for the initiation of ds-registration proceedings by union members or labor relations committees.

Article 11. Strike Item 2.

Article 15. Paragraph 1 may require clarification to confine payment of wages to workers handling grievances and to limit the daily hours of such union activities.

Paragraph 4 of the same article shall be amended to provide for collective bargaining in good faith which shall be defined to consist of availability for discussion

of collective bargaining at all reasonable times, under reasonable conditions and the presentation of officers and counter-officers by such obligation, shall not compel either party to agree to a proposal or require the making of a concession. The language used in the draft at present, requires considerable deletion.

At this point the Japanese should be questioned as to why the CLRC was excluded from the initial handling of quasi-judicial cases and why it was set up only as an appeal body for such cases. It is suggested that the law be amended to provide for the handling of cases of national import by the CIRC.

Article 19. The requirement of court confirmation of uncontested committee order, should be deleted.

Article 20. This article reiterates the requirement of collective bargaining in good faith but where the union is also asked to so bargain and failure to do so is not made an unfair labor practice on its part, this inconsistency might be corrected.

Article 22. It was determined that this and the following articles setting up procedure for the determination of proper unit, was much too complex. While no definite conclusions were reached, I would prefer to see such determinations restricted to a plant by plant determination, and that various criteria for determining proper unit be deleted or out down. I think some effort might be made to authorize separate units of white collar workers, professional or quasi-professional employees, and employees doing guard duty, etc.

Article 29. This should be amended to provide that all agreements shall have a termination date and that no agreement may be extended without the mutual consent of both parties.

Article 30. It is suggested that language be added provide that labor agreements shall be legally binding and enforceable in court.

Paragraph 2 and 3 of Article 30 shall be deleted.

The meaning of Article 31 is not clear and should be discussed with the government.

Article 32 should be deleted.

Article 33 should be deleted.

Article 34. Should be expanded to permit the appointment of special labor committees by the government for any particular purpose desired.

Furthermore, the question of substituting regional committees for prefectural committees shall be discussed with the government drafting committee.

Article 36. Paragraph 2 on members of the committees shall be excluded entirely from the national public service law if upon examination of such law, that result is considered advisable.

Article 37. Should be changed to permit the Labor Minister to make appointments to the CLRG.

Article 38. Should be revised to provide one-year term of office for neutral

members and all members may be re-appointed.

Article 39. Should be revised to give the Labor Minister exclusive jurisdiction over the CLRG.

Article 40. Shall be revised to provide for the payment of per diem and travel expenses.

Article 41. Shall be revised to provide for the appointment of committee members by the Labor Minister in case there are no recommendations received or in case of failure of agreement

Article 44. Shall be revised to provide for the election of a chairman by all members.

Article 45. Requires more information regarding the present secretariat and its functions and those of the Labor Policy Bureau of the Ministry. Duplication of functions should be prevented and the secretariat of the committee shall be kept to a minimum.

Article 46. Paragraph 2 shall be revised to provide that in case of action or decision by the three sides of the committee, an equal number from each side shall participate.

Paragraph 4 of Article 46 shall provide that all proceedings in conciliation, mediation, and arbitration, shall be held in private.

Article 48. The strengthening of the authority of the CLRC over the local committees as recommended by GHQ, has not been sufficiently carried out by this paragraph. Further discussion and delated legislation setting forth the authority, must be added. (See also Article 50)

The penalties set forth in Chapter 7, must be checked and compared with present penalties and discussed with Dr. Oppler's office. Furthermore, it is advisable to make certain that all mandatory requirements of the law, carry the proper penalties or consequences.

Paul D. Jackson

Ⅲ 法案転換をめぐる史料

1. TRADE UNION LAW（第8次案の原文）

- ・第8次案の原文たる英文。タイプ書きで全12頁（TUL file 上は、原史料の1頁が2つのコマに分割収録されている）。
- ・本史料は、後掲（Ⅲ－3）と同様、昭和20年法の英語訳のタイプ印刷を基本に、その抹消と新たなタイプ文字による追加が行われている。抹消線は抹消部分、下線は追加部分を示しており、これらは原本のものである。ただし、下線は原本では単語部分にのみ付されているが、作業上の便宜から、以下ではスペースも含めて下線を引いた（抹消線も下線もない部分は、昭和20年法の文章がそのまま残ったことを意味する）。
- ・上記のタイプ文字に対して、さらに手書きで修正や加筆が行われ、また、欄外にも多くの手書きによる書き込みがあるが、判読困難なものが多いため、条文に関わるものだけを可能な限りで採録した。手書きによる削除部分は網掛けとし、追加された文字は【 】により示した。タイプ文字の部分を含め、判読できない箇所は、<?>としている。
- ・本史料の特に最初の部分は印字の状態が悪く、後掲3の史料から類推して判読した部分が少なくない。
- ・原文は行間を空けずに書かれているが、読みやすさを考えて、1条ごとに行間スペースを入れた。

史料出所：国立国会図書館 TUL file

Revision – 28 Mar 49

TRADE UNION LAW

CHAPTER I. GENERAL PRINCIPLES.

Article 1. ~~The aim of the present Act shall be to raise the status of workers and thereby contribute to economic development through the guarantee of the right of organization and the encouragement of collective bargaining.~~ The policies and purposes of the present Law are to elevate the status of workers by promoting an equality of bargaining power as between employers and their employees; to protect the exercise by workers of autonomous self-organization and association in labor unions so

that they may carry out collective action including the designation of representatives of their own choosing to negotiate the terms and conditions of their employment; and to encourage the practice and procedure of collective bargaining resulting in comprehensive trade agreements governing employer-employee relationships.

The provisions of Article 35 of the Criminal Code shall apply to collective bargaining and other acts of the trade unions which are appropriate, being performed for the attainment of the objects of the preceding paragraph. The provisions of this paragraph shall be defined by ordinance.

Article 2. Trade unions under the present Act shall be those organizations, or federations thereof, formed autonomously by the workers, with the workers as the main constituents, for the main purpose of maintaining or **and** improving the conditions of work and for raising the economic status of the workers, provided that this rule shall not apply to those:

1. ~~Which admit to membership the employer or persons who may be considered to represent the interest of the employer.~~ Which admit to membership persons representing the interests of the employer, including officers and ranking company officials; supervisory employees having direct authority to hire, fire, promote or transfer; supervisory employees having access to confidential information relating to the companies' labor relations plans and policies so that their official duties and obligations directly conflict with their loyalties and obligations as members of a trade union composed of rank and file employees of a company.

2. ~~Which depend on the employer's aid for the major expenses of the organization.~~ Which receive the employers' financial support in defraying the organizations' **operational** expenditures. Provided that this shall not apply to prevent an employer from permitting employees to confer or negotiate with him during working hours without loss of time or pay; or to the employer's contribution for welfare and similar funds which are in fact used for benefit payments to prevent or relieve economic misfortune or distress; or to the furnishing or minimum office space or supplies.

3. Whose objects are confined to mutual aid work or other welfare work ~~among the members.~~

4. Which principally aim at carrying on political or social movements.

Article 3. Workers under the present Act shall include those who live by wages,

salaries or other remuneration assimilable thereto regardless of the kind of occupation.

Article 4. Police, fireman and employers of penal institutions shall be denied the right to organize or to join trade unions.

~~As regards other government officials, subordinate officials and municipal officials, and those employed by the state or public bodies, separate regulations may be made by ordinance for the application of the present Act, provided that this rule shall not apply to the prohibition of their organizing a trade union or of their joining such as members.~~

CHAPTER II. TRADE UNIONS

~~Article 5. Representatives of trade unions shall submit to the administrative authorities within the week after formation of the trade union, its statute and the list of names and addresses of its officers.~~

~~When changes occur in the particulars as laid down in preceding paragraph, a report thereon shall be submitted to the administrative authorities within a week thereafter.~~

Unless the labor union has submitted acceptable proof [to the LRC concerned] of compliance with the provisions of Article 2 and paragraph 2 of this Article, the union shall not be eligible to participate in the formal procedures provided in this Law and in the Labor Relations Adjustment Law (Law No.25, 1946), nor may the labor union be accorded the remedies provided therein nor the exemptions provided in Article 13 of this Act. 【Provided that that nothing herein shall be construed as invalidating the provisions of the Employment Security Law.】 (注・"that"の重なりは原文ママ)

The constitution of the trade union shall include provisions establishing the following:

1. Name of union.
2. Address of the main office.
3. Members of the local trade union shall have the right to participate in all affairs of the union and the right <?> <?> <?> <?> <?> <?> to be rendered equal treatment.

4. In no event shall anyone be discriminated against after passing qualifications as a member of the local [disqualified for the union ship] because of race, religion social status or family origin. (注・"ship" は "membership"の誤記か)

5. Local officials or union officials of a local union shall be elected by secret ballot directly by the members. National union officials may be elected by

delegates selected by secret ballot of the members of the local union.

6. General meeting of the membership shall be held at least once every year.

7. Financial report showing all sources of revenue and expenses, name of main contributors and present financial status, shall be made public to the members at least annually by the union, together with certification of its accuracy by a professionally competent auditor appointed by the members.

8. No strike action shall be started without the decision made by secret ballot either directly by all members or directly by all representatives directly elected by all members of the union.

[9] No union constitution shall be revised except by a majority vote of the membership.

~~Article 6. When a report has been submitted in accordance with paragraph one of the preceding Article and the union concerned is not in conformity with Article 2, the administrative authorities shall take action in accordance with the stipulations of ordinance following the resolution of the Labor Relations Committee.~~

~~The provisions of the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to the case of an organization set up as a trade union which has ceased to conform to Article 2.~~

~~Article 7. The statute of the trade union shall contain at least the following particulars:~~

- ~~1. Name of the union.~~
- ~~2. Address of the main office.~~
- ~~3. If the union is a legal person, statement to that effect.~~
- ~~4. Objects and business of the union.~~
- ~~5. Rules relating to membership or to affiliated unions.~~
- ~~6. Rules relating to meetings.~~
- ~~7. Rules relating to the representatives of the union and other officers.~~
- ~~8. Rules relating to expenditure and accounts of the union.~~
- ~~9. Rules relating to revision of the statute of the union.~~

~~Article 8. When the statute of a union contravenes law or regulations, the administrative authorities may order its alteration following the resolution of the Labor Relations Committee.~~

~~Article 9. The trade union shall keep a membership list or a list of affiliated unions.~~

Article ~~10~~. 6. Representatives of a trade union or those to whom the powers therefore are delegated by the union shall have the power to negotiate with the employer on behalf of the members of the union for conclusion of a trade agreement or on other matters.

Article ~~11~~ 7. ~~The employer shall be disallowed to discharge or give a discriminatory treatment to a worker for his being a member of a trade union, for having tried to form or join a trade union, or for having performed proper acts of a trade union.~~

~~No employer shall make it a condition of employment that the worker must not join or must withdraw from a trade union.~~

~~(As amended by the Labor Relations Adjustment Law, 13 Oct 1946)~~

It shall be illegal for an employer:

1. To discharge an employee or discriminate against him in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment for the purpose of encouraging or discharging [couraging] membership in any labor organization. Further, no employer shall, as a condition of employment, require that a worker refrain or withdraw from membership in a trade union; provide, however, that nothing in this law preclude an employer from making an agreement with a labor organization to require, as a condition of employment, membership therein if such labor organization is the majority representative of the employees.

2. To refuse to bargain collectively in good faith with the representatives of his employees. (注・手書きで追加のような文言があるが、判読不能)

3. To dominate or interfere with the formation or administration of any labor union by workers or contribute financial support in defraying the organization's expenditures, provided that this shall not apply to prevent an employer from permitting employees to confer or negotiate with him during working hours without loss of time or pay or to the employer's contributions for welfare or similar funds, which are in fact used for benefit payments to prevent or relieve economic misfortune or distress or to the furnishing of minimum office space and supplies.

Article ~~12~~. 8. No employer shall claim indemnity from a trade union or members or officers of the same for damages received through a strike or other acts of dispute which are proper acts.

(注・文末に手書きで、"nor shall he be permitted to discriminate against an employee for such acts"と追加した後、抹消している)

Article ~~13~~. 9. When a trade union intends to use for other purposes the funds specially set up for mutual aid and other welfare work, it shall obtain the resolution of the General Meeting of the union.

Article ~~14~~. 10. The trade union shall be dissolved in the following cases:

1. Occurrence of the circumstances requiring the dissolution as provided in the statute of the union.

~~2. Bankruptcy of the union.~~

~~3.~~ 2. Resolution for the dissolution adopted by the General Meeting of the union with at least three-fourths majority of the total membership or of the affiliated unions.

~~4. The decision taken under the provisions of Article 6.~~

~~5. Court action of dissolution order issued in accordance with the provisions of Article 15.~~

~~Article 15. When a trade union frequently violates laws and ordinances and disturbs peace and order, the Court may order dissolution of the union at the request of the Labor Relations Committee.~~

~~Necessary matters relating to procedure under the preceding paragraph shall be fixed by ordinance.~~

Article ~~16~~. 11. A trade union shall acquire the status of legal person by registering at the place where its main office is located.

The matters necessary for registration other than were provided in this Act shall be fixed by ordinance.

As regards the matters which require registration for a trade union, they shall have no effect against any third person unless a registration has been effected.

Article ~~17~~. 12. The provisions of Article 43, 44, 50, 52-55, 57 and 72-83 of the Civil Code and of Articles 35, 36, 37 clause 2, 126 paragraph 1, 137 and 138 of the Law on Procedure of Non-Contentious cases shall apply mutatis mutandis to trade unions which are legal persons.

Article ~~18~~. 13. Trade unions which are legal persons shall be exempted from income tax and taxes charged on legal persons in accordance with the provisions of an Ordinance.

CHAPTER III. TRADE AGREEMENTS

Article ~~19~~. 14. The agreement between a trade union and the employer or organization of the latter concerning conditions of work will take effect when the agreement is signed by the parties concerned.

~~Parties concerned shall submit the trade agreement to the administrative authorities within the week after signing of the trade agreement.~~

~~Article 20. 15. No trade agreement shall fix a term exceeding three years. Trade agreements shall include a provision fixing a definite termination date and shall in no event run for a period exceeding three years.~~

Upon the expiration of the aforesaid termination date, no trade agreement shall continue in effect unless without the consent of authorized representatives of the employer and the labor union; provided, however, that nothing in this law shall be construed to preclude provisions in a trade agreement concerning advance notice expressed by the [both] parties of a desire to effect a removal [renewal] thereof.

~~Article 21. When a trade agreement is signed, the parties concerned shall mutually assume the obligation to cooperate in all sincerity for giving effects to the agreement for the enhancement of efficiency and maintenance of industrial peace.~~

~~Article 22. When a standard is fixed by a trade agreement concerning conditions of labor and treatment of workers (when a special organ exists for fixing such standards in accordance with a trade agreement, the standards fixed by that organ shall come under this provision and this rule shall apply to all the cases where the same terms occur hereafter) any provision of a labor contract contravening the standard mentioned shall be void and the invalidated part of the labor contract shall be replaced by the provisions of the above-mentioned standard. The same rule shall apply to the part which is not laid down in the labor contract. (注・欄外に手書きで、"Want to strike part in parentheses"と書いているように読める。)~~

~~Article 23. 16. When three-fourths or more of the workers normally employed in a factory, mine or other places of employment come under application of a trade agreement, the remaining workers shall ipso facto be bound by the same agreement.~~

~~Article 24. 17. When a major part of the workers of similar kind in a given locality come under application of a certain trade agreement, the administrative authority may at the request of either one or two of the contracting parties [and according to the decision of the L. R. C.] take the decision to extend the compulsory application of the contract (including the part revised under provisions of the second paragraph) to all the remaining workers of the same kind in the same locality and to the employer.~~

In case the Labor Relations Committee deems, in making the resolution of the resolution of the preceding paragraph, that the trade agreement in question contains inappropriate provisions, the Committee may amend those provisions.

The decision shall become effective by public notification.

~~Article 25. When there is a provision in the trade agreement to the effect that~~

~~disputes concerning matters in the same agreement be put to conciliation or arbitration, it shall be disallowed to engage in strike, lookout or perform acts of dispute except in case of failure of either conciliation or arbitration.~~

CHAPTER IV. LABOR RELATIONS COMMITTEE.

Article ~~26.~~ 18. Labor Relations Committees shall be set up consisting of equal numbers of representatives of employers and workers and of ~~neutral~~ public members.

The administrative authorities shall appoint the representatives of the employers in accordance with the recommendations of the employers' organizations, those of workers with the recommendation of the workers' trade unions and the ~~neutral~~ public members with the agreement of the representatives of employers and of workers.

The Labor Relations Committee **【s】** shall consist of ~~National~~ Central Labor Relations Committee and Prefectural Labor Relations Committee ~~and in case of a special need, special Labor Relations Committees may be set up for a given locality or to deal with special matters.~~ (注・手書きで行間に、"the C. L. R. C."、"maritime central & local committees"と書き込んでいるように読める)

The members of a Labor Relations Committee and the staff attached thereto as provided by ordinance shall be regarded as staff members engaged in official business under laws and ordinances.

Matters relating to Labor Relations Committees other than those laid down in the present Act shall be fixed by ~~Imperial~~ Ordinance.

Article ~~27.~~ 19. In addition to the provisions under Article ~~6, 8, 15,~~ **【5】** 17, 24, 25, 26, 27, and ~~35~~ 28, the Labor Relations Committees shall have authority to perform the following functions:

1. Compilation of statistics on labor disputes and investigation of conditions of labor.
2. Mediation in collective bargaining and prevention of labor disputes.
3. Arbitration and conciliation **【& mediation】** in disputes.

The Labor Relations Committee may submit to the competent administrative authorities **【<?>】** for improving conditions of labor.

(注・1項柱書きの24、25、26、27には、手書きで括弧が付いている。また、1項1号・2号と2項の横には、手書きで"cut"と書かれている。なお、3号の"in"は、"of"に修正したように見えなくもない)

Article ~~28.~~ 20. When the Labor Relations Committee deems it necessary for **【the】** public welfare or when the **【both】** parties concerned request it, the proceedings of a Labor Relations Committee may be made public.

Article ~~29~~, 21. When it is necessary for carrying out its work, the Labor Relations Committee may require the attendance or presentation of reports of the employer or of his organization and the worker or others concerned or it may require the presentation of books and documents necessary for investigating conditions of labor or it may also have its members or staff of the committee (hereafter called simply staff) as provided by order under Article 26 clause 4 inspect factories, mines and other places of employment involved or inspect the conditions of business books and papers and other objects.

Article ~~30~~, 22. The members and those who were members as well as the staff or those who were on the staff of a Labor Relations Committee shall be disallowed to disclose any secret information obtained in performing their functions.

Article ~~31~~, 23. The provisions of Chapter III shall apply mutatis mutandis to the agreements handled by the Labor Relations Committee but to which a trade union is not a party concerning the standard of work and other terms relating to the treatment of workers. (注・本条は欄外には手書きで"cut"と書かれている)

Article ~~32~~, 24. When the conditions of labor or of treatment of workers are especially inappropriate, the Labor Relations Committee may, after investigation of actual conditions, formulate concrete proposals and submit a representation to the administrative authorities.

When the representation of the foregoing paragraph is received and the administrative authorities deem it necessary, they may issue the direction for a fixed standard or working conditions or of treatment of workers to the employer.

When the employer receives the direction of the foregoing paragraph, he must take necessary measures to let all the workers know of the direction without delay.

The standard as directed in accordance with the provisions of paragraph two above shall have the same effects as the trade agreement on the employer and workers concerned.

Article 25. Only the public members of the Central Labor Relations Committee shall participate in the adjudication of cases arising under Articles 5 and 7, provided, however, that nothing shall preclude the public members from conferring with the representatives of labor and employer groups before reaching a decision.

Article 26. The Central Labor Relations Committee shall have authority to perform the functions described under the provisions of Articles 17, 19, 25, 26, 27, and 28. The Central Labor Relations Committee may assume initial jurisdiction in all cases involving conciliation, mediation, arbitration, and adjudication of cases or other adjustment of labor disputes which cover two or more prefectures or which present

issues of national import. Decisions of the prefectural labor relations committees shall be subject to the review of the Central Labor Relations Committee with full authority to reverse, accept, reject, or modify such decisions.

Article 27. The Central Labor Relations Committee shall have authority to formulate and promulgate rules of procedures for the prefectural labor relations committees.

Article 28. If the Labor Relations Committee has determined that an employer has violated Articles 7 and 24 of this Law, the Committee shall state its findings and shall cause to be served upon the employer an order requiring him to cease and desist from such violations and to take such affirmative action, including reinstatement of discharged employees with or without back pay as will effectuate the policies of this Law. The employer shall comply with the order within ~~15~~ 【30】 days or file a petition in the district court challenging the legality of the order. The district court shall give presumptive weight to the fact findings of the Labor Relations Committee and shall otherwise determine, according to applicable legal standards, whether the order is in conformity with the law and ordinances. Matters referred to the district court by the Labor Relations Committee shall be given the greatest possible expedition, and the orders of the labor relations board shall be affirmed, modified or set aside, giving the proceedings precedence over all other matters except older matters of the same character.

CHAPTER V. PENALTIES

~~Article 33. 29. In case of violation of the provisions of Article 11 (eleven), the person who committed the act shall be liable to imprisonment not exceeding six (6) months or to a fine not exceeding Five Hundred Yen (¥500.00).~~

~~The offense of the foregoing paragraph shall be acted up on at the request of the Labor Relations Committee.~~

If an order of a Labor Relations Committee is sustained by the court in accordance with the provisions of the preceding Article, further non-compliance by the employer shall subject him to 【not more –】 one year of penal servitude or a fine of One Hundred Thousand Yen (¥100,000) or both.

~~Article 34. 30. Those who contravene the provisions of Article 30 22 shall be liable to fine not exceeding One Thousand Yen (1,000 Yen) One Hundred Thousand Yen (¥100,000).~~

~~Article 35. 31. Those who contravene the provisions of Article 29 21 and fail to~~

present reports or make false reports or fail to submit the books and papers or contravene the provisions of the same Article and fail to present themselves or refuse, obstruct or evade the inspection under the provisions of the same Article shall be liable to a fine not exceeding ~~Five Hundred Yen (500.00 Yen)~~ One Hundred Thousand Yen (¥100,000).

Article ~~36.~~ 32. When a legal person or the deputy of a person, the head of a family, members of a family, a co-habitant of a family, employees of others engaged for work contravened the provisions of the first portion of the preceding Article, in connection with the business of a legal person or of a person, the said legal person or person shall not be immune from penalty on the ground of not having given order for such contravention.

The provisions of the first portion of the preceding Article shall apply to the directors, managers or other officers who execute the business of the legal person in case the employer is a legal person and to the legally fixed deputy in case the employee is a minor or a person adjudged incompetent provided that this rule shall not apply to a minor who has the same capacity as an adult in the performance of business.

Article ~~37.~~ 33. The representative or liquidator shall be liable to fine not exceeding ~~Five Hundred Yen (500.00 Yen)~~ One Hundred Thousand Yen (¥100,000) in any of the following cases:

~~1. When he failed to submit the report prescribed in Article 5, paragraph 2 (inclusive of the case where it applies mutatis mutandis under provisions of Article 31) or make a false report.~~

~~2. When he failed to keep the list as prescribed in Article 9.~~

~~3. When he failed to register under this Act or under the Ordinance issued under this Act.~~

~~4. 1. When he contravened Article 79 or Article 81 of the Civil Code which are applied mutatis mutandis pursuant to Article 17 12 and failed to make public notification or when he made a false notification.~~

~~In case of contravention of the provisions of Article 19, paragraph 2 (including the case where the provisions are applied mutatis mutandis under Article 31), failing to make the report or making a false report, the party to the trade agreement other than the trade union (representative in case the party concerned is an organization) shall be liable to a fine not exceeding Fifty Yen (50.00 Yen).~~

~~2. When the employer contravened the provisions of Article 32 24, paragraph 3, he shall be liable to a fine not exceeding Fifty yen (50.00 Yen).~~

-- SUPPLEMENTARY REGULATIONS --

The date of enforcement of this Act shall be fixed **【within 30 days of the enactment】** by ~~Imperial~~ Ordinance.

~~Trade unions existing actually at the date of enforcement of this Act shall submit reports applying mutatis mutandis the provisions of Article 5 within a week after the date of enforcement of this Act.~~

The following amendment shall be made in the Act in Registration Tax:

In Article 19 clause 7, “Federation of Cooperative Societies” shall be amended to read “Federation of Cooperative Societies, Trade Unions” and “Cooperative Societies Act” to read “Cooperative Societies Act, Trade Union Act.”

2. Opinions and Questions of the Labor Ministry Concerning Your Recommendation given on March 26, 1949 for the Draft for Revising the Trade Union Law

- ・第8次案に対する日本の労働省の意見と質問。タイプ書きで全9頁。
- ・下線や抹消線は原文のもの。点線による下線は、注記のために編者が追加した。2つの単語がつながってしまったのを訂正するために手書きでスラッシュを入れたと思われる箇所についても、2つに分けて記した上で、点線による下線を付した。
- ・手書きの書き込みのうち、タイプ印字の修正に関わるものは注記しているが、それ以外のは判読困難なものが多いため、注記を見送った。
- ・行頭のインデントの不揃いは、原文のまま。

史料出所：国立国会図書館 TUL File

Opinions and Questions of the Labor Ministry Concerning
Your Recommendation given on March 26, 1949 for the Draft
for Revising the Trade Union Law.

March 31, 1949

Labor Policy Bureau,
Labor Ministry.

Article 1, Paragraph 1.

- (1) From the view point that it does not change the principles of the existing Law, it is appropriate to provide that the final purpose of this Law is “to elevate the status of workers” by means of “promoting”, “protecting” and

“encouraging ...” and not to provide the purposes as “to elevate the status ...” “to protect ...” and “to encourage ...”, all of them as equally important purposes.

- (2) To state the final purpose as “to contribute to economic development” is necessary to keep balance with the Labor Ministry Establishment Law, Labor Relations Adjustment Law and Employment Security Law which have also such provision; and necessary from economic nature of labor unions and in relation to Economic Nine Principles.
- (3) Since the provision concerning the bargaining unit is stricken out, it seems rather meaningless to state “to encourage the practice and procedures of collective bargaining ...” as one of the purposes of this Law under Article 1.
- (4) It is desirable to change “the policies and purposes of the present Law” to only “the purpose”, because there has been no such example in other Japanese Laws.

Article 1, Paragraph 2.

- (1) If the provisions of this Paragraph shall be defined by ordinance, some will suspect that the cabinet can decide by itself, as it likes, which act of a labor union is proper and which is improper, and it might be abused so actually.
- (2) The definition of “proper” is to be the interpretation as to which acts of a labor union can be included in “proper business” under Article 35 of the Criminal Code, and thus fundamentally it is the interpretation of Article 35 of the Criminal Code; and in consideration of the history and character of the same Article, no clear interpretation of only one special part can be made by ordinance.
- (3) The Liberal Party and the employer representatives expressed their strong wish to make clarify the scope of “proper act” in this Law.

Article 2.

Clause 1.

- (1) “Which admits to membership the employer” should be added.
- (2) The meaning of “ranking company officials” is not clear. (As to this point, labor, management and neutral representatives criticized it) on the public hearing.)

- (3) “Loyalties and obligations as members of a trade union composed of rank and file employees of a company” might lead to an interpretation that every supervisory employee of a company who is at such post in relation to rank and file employee cannot join any labor union and so no ranking officials union can be recognized at interpreting of the provision. Shouldn’t it be “... loyalties and obligations as members of the labor union concerned.”?
- (4) There is a probability of provision of this clause being misinterpreted as that “such persons having access to confidential information “relating to other matters than labor relations plans are not included in the persons who represent the employers’ interest.
- (5) As there is a probability of plant protection guards being not included, isn’t it more appropriate to change “persons representing the interest of employer... to (注・ employer to”となっていたのを手書きで修正) persons who are at the post which makes them carry out their functions representing the interest of the employer. By stating like this, the formation of “a ranking officials’ union” can be more clearly admitted at interpreting.

Clause 2.

- (1) Do the modifying clauses to “employer’s contribution for welfare and similar funds” aim to restrict the kinds of welfare funds? Your recommendation (注・ ation は手書きによる追加) might be interpreted as not to include any such welfare institution as recreational institution.
- (2) It is too severe for a labor union that it shall loose its qualification as a labor union if it receives only one yen from the employer other than those provided in the proviso. (注・ loose は lose の誤りか)
It seems more appropriate to set forth only as “substantial expense.”
- (3) As for the payment to the full-time union officials, it will be advisable to write it down clearly as an example of financial support, considering what has taken place concerning this question.
- (4) As for “furnishing of minimum office space or supplies”, it is very difficult to decide objectively what is minimum, and thus the union could demand unlimitedly or the employer can give financial support under the pretention of such furnishing. Furthermore, since the Labor Vice-Minister’s Instruction and the guidance which have been made to the unions prohibited such, it seems

improper.

- (5) Is it not necessary to provide for wage compensation for the time lost to attend reasonable number of general meetings?

Article 4, Paragraph 1.

- (1) As same kind of provision is provided for in Article 98, Paragraph 4 of the Revised National Public Service Law (Nov., 1948), this provision is not necessary. According to Article 16 of supplementary provisions of the same Law, the Trade Union Law and the Labor Relations Adjustment Law are not applied to policemen or other government (注・手書きによる追加) officials. Accordingly this provision is meaningless. This is to be revoked.

Article 5, Paragraph 1.

- (1) What is meant by “acceptable proof”?
- (2) Who gives the proof? To whom is the proof submitted?
- (3) Is it enough to submit the proof once to such person as Governor? Or is it necessary to submit it at each time?
- (4) Unless the Governor or the Labor Relations Committee gives certification with authorized power, what happens if the other party denies the proof whenever the case occurs?
- (5) What is meant by “formal procedures”?
- (6) What is the scope of “remedies”?
- (7) Though the unions may not be accorded to the remedies, provided in this Law, can they be accorded to remedies under the Civil Suit as for unfair labor practice? - i.e. does unfair labor practice exist for unqualified unions? (under Article 7, is the employer prohibited to discharge any (注・原文はミスタイプによりつながっている) worker by reason of his being a member of an unqualified union, which, in this case, cannot file such act of the employer in violation with the Labor Relations Committee?).
Your recommendation could be explained so, and if it is so, it seems to be improper.

- (8) Can an unqualified union not participate in mediation? Or can it participate in it with the same qualification as a mere strike group of workers?
- (9) Any unqualified union cannot be exempted from tax, but can such a union be registered as a juridical person? From your comment, it could be so understood. But then all claimed labor union can be a juridical person, and it is very improper.
- (10) For the purpose of acquainting with the real condition and status of the unions and performing labor administration, it is absolutely necessary that any union at its formation should submit its information. Submittance of information is also necessary for the purpose of knowing whether the Constitution submitted as a proof is true or not.

(注・(2)、(5)、(6)の文末の疑問符は、手書きの追加)

Paragraph 2.

Clause 4.

- (1) What is the reason of your changing creed to religion?
Does it mean that such act of a union which denies membership to any one by reason of his being, for instance, a Communist, can be permitted? Isn't any trouble anticipated in relation to Article 14 of the Constitution?

Clause 5.

- (1) What is the accurate meaning of "local", and what is the difference between "local officials" and "officials of local union"?
- (2) What do you think of saying "labor union which is a federation instead of "national union"? Because, it seems that election by delegates should be permitted not only for a national union but for such a federation which cover several prefectures.

Clause 8.

It seems that not only strike act but all other acts of dispute shall be started with the decision made by secret direct ballot.

Others.

- (1) It seems necessary to require the union constitution to provide for such particulars besides those mentioned as that it is a juridical person if it is so, purpose and business, qualification, rights and duties of a member or a local, matters concerning union meeting and officials and matters concerning accounts etc. Such kind of things are fundamental things for the existence of a union without these provisions, it cannot be said a union constitution.

Article 7.

- (1) “Discouraging membership” in the first part of clause 1 and the stipulation in the second part of the same clause seem to be a duplication. Is it not so?
- (2) Provision in the proviso in the second part of clause 1 should be put to the first part of the same clause as a proviso, because it is an example of “encouraging membership”.
- (3) “Those to whom the powers therefore are delegated by the union” in Article 6 is the same meaning as “those who are commissioned by the union”. So it seems unappropriate to omit “those who are commissioned by the union” in clause 2, since the “power to bargain collectively” is recognized to such people.
- (4) “In good faith” in clause 2 should be defined more definitely with examples. Shouldn’t it?
- (5) As for “contribution which are in fact used for benefit payments ...” in clause 3 is the employer responsible if the union uses such contribution by the employer for other purposes by itself?
- (6) As for clause (注・cclause となっていたのを手書きで補正) 3, same questions as stated concerning Article 2 clause 2 in (1), (3), (4) and (5) besides the aforesaid question exist.
- (7) It is necessary to (注・手書きによる追加) provide for protection provisions for doing proper acts of dispute and other proper acts of a labor union (Par. 1, Art. 11 of the existing Law) and concerning the filing of unfair labor practice case with the Labor Relations Committee.
- (8) Not only “the employer” but the “employers’ organizations should be

prohibited to do such acts provided for in each of the clauses of Article 7.

(注・organization の後ろに必要と思われる引用符は欠落)

Article 11.

- (1) According (注・原文は Accor.ding とミスタイプされている) to the principle of the existing Bankruptcy Law, it must be stated as that any juridical person is naturally dissolved when it is bankrupt.
- (2) It is necessary to provide clearly that no unqualified union can be a juridical person. If an unqualified union could be a juridical person, much trouble and confusion will occur in existing laws system. Because, while other juridical persons are permitted only when they satisfy very strict requirements, any organization with the name of a labor union can be a juridical person if it is only registered as such. Furthermore, if only a qualified union can be a juridical person by registration, then the registry office has to investigate the qualification at each time if the provisions are only as such, it will cause much trouble. Some necessary provision should be provided for either in Article 5 or in this Article.

Article 14.

- (1) The submittance of labor agreement is absolutely necessary for knowing the real status, for educating the union and for applying the provision of Article 17.

Article 15.

- (1) What is meant by the proviso?
- (2) The former portion of Article 21 and Article 22 of the existing Law are absolutely necessary provisions from the present Japanese legal system. Without them, the effect of labor agreement is half lost. However, provision in the blanket is not necessary.

Article 17.

- (1) The translation of the existing Law which the Labor Division has drops a phrase in Article 17 (Article 24 of the existing Law) In Japanese it is “at request of either one or two of the contracting parties and according to the decision of the Labor Relations Committee ...”

- (2) As for Article 25 of the existing Law, the Liberal Party and the management representatives expressed their strong wishes that the establishment of a grievance machinery should be provided for. Is not it necessary to provide for about bargaining unit?

(注・(2)の最後の1文の冒頭には#がタイプされている)

Article 18.

- (1) As for the provision of Par. 4, if no change is made to the provision of the existing Law, the members of the Central Labor Relations Committee are covered by the National Public Service Law. Some special exemption rule of the National Public Service Law should be provided for in the Law.
- (2) Such provisions concerning the establishment of the Labor Relations Committee, jurisdiction of the Central and Prefectural Labor Relations Committee, number of the members, term of office, appointment and discharge, chairman, calling of meetings, method of making decision, Business Bureau, Maritime Labor Relations Committee etc., which are provided for in the existing Enforcement Ordinance of the existing Law and compensation should be provided for in the Law itself as a legislation under the new Constitution.

Also the compensation of the expenses and rewards for the members of the committee should be provided for in this Law.

Article 19.

- (1) It is a duplication to provide separately the functions of the Central Labor Relations Committee in Article 26.
- (2) Clause 1 and Clause 2 should be stricken out, because such functions are under the Labor Policy Bureau.
- (3) The provision of Par. 2 which enables the Labor Relations Committee to submit the competent (注・compentent となっていたのを手書きで修正) administrative authorities for improving conditions of labor is not necessary, because such recommendation is now not to be made by the Labor Relations Committee since the Labor Standards Law is enacted, and it is not proper to put such function under the administrative agencies.

Article 23.

- (1) Since only qualified unions can participate in the procedures (Art. 5), is it not a contradiction to make Art. 31 of the existing Law which expects the Labor Relations Committee to participate in the agreements of un-organized workers to remain?

Article 24.

- (1) Article 32 of the existing Law was already revoked when the Labor Standards Law was enforced. It is improper to revive it once more.

Article 25.

- (1) What is the relation of Article 5 to the Labor Relations Committee?

Article 26.

- (1) Article 25 is only concerned with the functions of the members and not of the committee.
- (2) Article 27 and Article 28 are duplicated with Article 19.
- (3) “Other adjustment of Labor disputes” seems to be unnecessary because there is nothing else than conciliation, mediation and arbitration as for adjustment of labor disputes.
- (4) Which word does the clause after “which cover two or more prefectures and” modify?
- (5) “The Central Labor Relations Committee may have initial jurisdiction ...” is not sufficiently clear as for how such jurisdiction is decided concerning each case. Does Labor Minister decide it or the Central Labor Relations Committee decide it by itself?
- (6) Even as for those matters which cover two or more prefectures, it seems to be necessary to make special Prefectural Labor Relations Committee handle such case if it is concerned with some special matters of the prefecture.
- (7) Procedures for review of the decision of Prefectural Labor Relations Committee

by the Central Labor Relations Committee are not clear.

- (8) Can review be made also as for conciliation, mediation and arbitration?

Article 27.

- (1) Is the rule of procedures to bind only the Prefectural Labor Relations Committee? It seems necessary to apply the rule to both labor and management who participate in the procedures. For that the sentence seems to be sufficient.

(注・最後の sufficient は insufficient の誤りか)

- (2) Is formulation (注・formulature を手書きで訂正) of the rule of procedures done by tri-partite members or by neutral members only?

Article 28.

- (1) Considering the existing relation between judicial authorities and administrative authorities, it is insufficient in procedures.

- (2) In what way shall the committee cause to be served upon the employer an order?

- (3) In case the employer does neither comply with the order nor file a petition in the district court, there seems no way for the order of the Labor Relations Committee to be confirmed by the court. If there is no way of getting confirmation of the court, no penalties can be imposed.

- (4) What will be the relation between suit under the Exceptional Law of Administrative Case Suit Procedure and under Civil Suit Law and the Procedures of this determination of the Court.

- (5) Shall the procedures of the determination of the court be done according to the provision of the Non-Contentions Procedure Act or Civil Suit Law or by any other means?

- (6) Can the provisional dealing be permitted?
What will be the relation with provisional dealings under other suit cases?

- (7) Can compulsory execution be effected?

- (8) By only giving precedence, still too many days will be spent under the

existing court procedures.

- (9) Is the court completely bound by the facts finding of the Labor Relations Committee?
- (10) Can not the court judge whether the order of the court is reasonable or unreasonable, besides the illegality of the order? Besides those, there are various questions concerning the suit Laws. They have to be clarified in the Law.
(注・第1文の2つ目の court は、Labor Relations Committee の誤りと思われる)
- (11) Such provision is required that before the Labor Relations Committee issues a formal order, it may request the court to issue urgent relief order in case of urgent necessity.

Article 29.

- (1) It is desirable not to make the amount of penalties a definite number, but to make it “not exceeding ...”
- (2) Besides the order under Article 28, the Authority of issuing urgent order should be given to the Labor Relations Committee, and penalties should be provided for the violation of the urgent order.
- (3) Isn't it proper that not only the employer but also the persons who have actually committed unfair labor practice should be subjected to punishment as in the existing Law?

Article 30.

For the purpose of maintaining balance with the National Public Service Law and other Laws, it is desirable to change “fine not exceeding 100,000 yen” (注・yen は手書きによる追加) to “penal servitude not exceeding one year or a fine not exceeding 30,000 yen”.

Article 31.

The amount of fine of “100,000 yen” is not appropriate. It should be as those of other laws or ordinances.

Article 33.

- (1) Fine of 100,000 yen seems to be too high.
- (2) If the submittance of information is obligated, clause 1 and 2 of existing Law should be restored.
- (3) It is desirable not to abolish clause 3 of existing Law.
- (4) Clause 2 seems to be unnecessary since Article 32 of the old law is abolished.
- (5) Clause 5 and Clause 6 of existing Law should not be abolished.
- (6) If the submittance of information concerning labor agreement is to be revised in this Law, Par. 2 of the existing Law should be remained.

Supplementary Provisions.

- (1) It is desired that necessary transitory provisions should be provided for.
- (2) Since the necessary amendments have been already effectuated in the Act of Registration Tax, it is unnecessary from the Japanese legal technique.
- (3) It is desired to state the definite date as the date of enforcement.

Provisions concerning compensation of the expenses for those who are required to attend to Committee under the provision of Article 21 should be stated by Law from the principle of the New Constitution.

3. TRADE UNION LAW With Proposed Amendments (第 9 次案の原文)

- ・第 9 次案の原文たる英文。タイプ書きで全 10 頁 (TUL file 上は、原史料の 1 頁が 2 つのコマに分割収録されている)。
- ・本史料は、前掲 (Ⅲ-1) と同様、昭和 20 年法の英語訳のタイプ印刷を基本に、その抹消と新たなタイプ文字による追加が行われている。抹消線は抹消部分、下線は追加部分を示しており、これらは原本のものである。ただし、下線は原本では単語部分にのみ付されているが、作業上の便宜から、以下ではスペースも含めて下線を引いている (なお、冒頭の 3 行の下線は、スペースも含めて、原本にあるとおりである)。
- ・抹消線も下線もない部分は、昭和 20 年法の文章がそのまま残ったことを意味する。

TRADE UNION LAW
With Proposed Amendments
5 April 1949

CHAPTER I. GENERAL PRINCIPLES

Article 1. ~~The aim of the present Act shall be to raise the status of workers and thereby contribute to economic development through the guarantee of the right of organization and the encouragement of collective bargaining.~~ The purposes of the present law are to elevate the status of workers by promoting an equality of bargaining power as between employers and their employees; to protect the exercise by workers of autonomous self-organization and association in labor unions so that they may carry out collective action including the designation of representatives of their own choosing to negotiate the terms and conditions of their employment; and to encourage the practice and procedure of collective bargaining resulting in comprehensive trade agreements governing employer-employee relationships.

The provisions of Article 35 of the Criminal code shall apply to collective bargaining and other acts of the trade unions which are appropriate, being performed for the attainment of the objects of the preceding paragraph. However, in no event shall acts of trade unions be deemed appropriate when they are in violation of those provisions of the Criminal Code which outlaw bodily injury, homicide or destruction of property.

Article 2. Trade unions under the present Act shall be those organizations, or federations thereof, formed autonomously by the workers, with the workers as the main constituents, for the main purpose of maintaining ~~or~~ and improving the conditions of work and for raising the economic status of the workers, provided that this rule shall not apply to those:

1. ~~Which admit to membership the employer or persons who may be considered to represent the interest of the employer.~~ Which admit to membership persons representing the interests of the employer, including officers; supervisory employees having direct authority to hire, fire, promote or transfer; supervisory employees having access to confidential information relating to the companies' labor relations plans and policies so that their official duties and obligations directly conflict with their loyalties and obligations as members of the trade union concerned.

~~2. Which depend on the employer's aid for the major expenses of the organization. Which receive the employers' financial support in defraying the organizations' operational expenditures. Provided that this shall not apply to prevent an employer from permitting employees to confer or negotiate with him during working hours without loss of time or pay; or to the employer's contribution for recreational funds; or welfare and similar funds which are in fact used for payments to prevent or relieve economic misfortune or distress; or to the furnishing of minimum office space.~~

3. Whose objects are confined to mutual aid work or other welfare work among the members.

4. Which principally aim at carrying on political or social movements.

Article 3. Workers under the present Act shall include those who live by wages, salaries or other remuneration assailable thereto regardless of the kind of occupation.

Article 4. Police, firemen and employees of penal institutions shall be denied the right to organize or to join trade unions.

~~As regards other government officials, subordinate officials and municipal officials, and those employed by the state or public bodies, separate regulations may be made by ordinance for the application of the present Act, provided that this rule shall not apply to the prohibition of their organizing a trade union or of their joining such as members.~~

CHAPTER II. TRADE UNIONS

~~Article 5. Representatives of trade unions shall submit to the administrative authorities within the week after formation of the trade union, its statute and the list of names and address of its officers.~~

~~When changes occur in the particulars as laid down in preceding paragraph, a report thereon shall be submitted to the administrative authorities within a week thereafter.~~

Unless the labor union has submitted acceptable proof to the Labor Relations Committee concerned of compliance with the provisions of Article 2 and paragraph 2 of this Article, the union shall not be eligible to participate in the formal procedures provided in this Law and in the Labor Relations Adjustment Law (Law No. 25, 1946).

nor may the labor union be accorded the remedies provided therein. Provided, however, that nothing herein shall be construed so as to deny any individual worker the full protection accorded by paragraph 1 of Article 7 of this Law.

The constitution of the trade union shall include provisions establishing the following:

1. Name of union.
2. Address of the main office.
3. Members of the local trade union shall have the right to participate in all affairs of the union and the right to be rendered equal treatment.
4. In no event shall anyone be disqualified for union membership because of race, religion, sex, social status or family origin.
5. Union officials of a local union shall be elected by secret ballot directly by the members. Federation or national union officials may be elected by delegates selected by secret ballot of the members of the local union.
6. General meeting of the membership shall be held at least once every year.
7. Financial report showing all sources of revenue and expenses, names of main contributors and present financial status, shall be made public to the members at least annually by the union, together with certification of its accuracy by a professionally competent auditor appointed by the members.
8. No strike action shall be started without the decision made by secret ballot either directly by a majority of members voting or directly by a majority of representatives directly elected by all members voting.
9. No union constitution shall be revised except by a majority vote of the membership.

~~Article 6. When a report has been submitted in accordance with paragraph one of the preceding Article and the union concerned is not in conformity with Article 2, the administrative authorities shall take action in accordance with the stipulations of ordinance following the resolution of the Labor Relations Committee.~~

~~The provisions of the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to the case of an organization set up as a trade union which has ceased to conform to Article 2.~~

~~Article 7. The statute of the trade union shall contain at least the following particulars:~~

- ~~1. Name of the union.~~
- ~~2. Address of the main office.~~
- ~~3. If the union is a legal person, statement to that effect.~~

- ~~4. Objects and business of the union.~~
- ~~5. Rules relating to membership or to affiliated unions.~~
- ~~6. Rules relating to meetings.~~
- ~~7. Rules relating to the representatives of the union and other officers.~~
- ~~8. Rules relating to expenditure and accounts of the union.~~
- ~~9. Rules relating to revision of the statute of the union.~~

~~Article 8. When the statute of a union contravenes laws or regulations, the administrative authorities may order its alteration following the resolution of the Labor Relations Committee.~~

~~Article 9. The trade union shall keep a membership list or a list of affiliated unions.~~

Article ~~10.~~ 6. Representatives of a trade union or those to whom the powers therefore are delegated by the union shall have the power to negotiate with the employer on behalf of the members of the union for conclusion of a trade agreement or on other matters.

~~Article 11. 7. The employer shall be disallowed to discharge or give a discriminatory treatment to a worker for his being a member of a trade union, for having tried to form or join a trade union, or for having performed proper acts of a trade union.~~

~~No employer shall make it a condition of employment that the worker must not join or must withdraw from a trade union.~~

~~(As amended by the Labor Relations Adjustment Law, 13 Oct 1946)~~

It shall be illegal for an employer:

1. To discharge or give discriminatory treatment to a worker for his being a member of a trade union; for having tried to join or form a trade union; for having performed proper acts of a trade union; or to make it a condition of employment that the worker must not join or must withdraw from a trade union. Provided, however, that nothing in this law preclude an employer from making an agreement with a labor organization to require, as a condition of employment, membership therein if such labor organization represents a majority of the employees.

2. To refuse to bargain collectively with the representatives of his employees.

3. To dominate or interfere with the formation or administration of any labor union by workers or contribute financial support in defraying the organization's operational expenditures, provided that this shall not apply to prevent an employer from permitting employees to confer or negotiate with him during working hours without loss of time or pay or to the employer's contributions for recreational funds; or welfare or similar funds, which are in fact used for benefit payments to prevent or relieve economic misfortune or distress or to the furnishing of minimum office space.

Article ~~12~~ 8. No employer shall claim indemnity from a trade union or members or officers of the same for damages received through a strike or other acts of dispute which are proper acts.

Article ~~13~~ 9. When a trade union intends to use for other purposes the funds specially setup for mutual aid and other welfare work, it shall obtain the resolution of the General Meeting of the union.

Article ~~14~~ 10. The trade union shall be dissolved in the following cases:

1. Occurrence of the circumstances requiring the dissolution as provided in the statute of the union.

~~2. Bankruptcy of the union.~~

~~3-2~~ 2. Resolution for the dissolution adopted by the General Meeting of the union with at least three-fourths majority of the total membership or of the affiliated unions.

~~4. The decision taken under the provisions of Article 6.~~

~~5. Court action of dissolution order issued in accordance with the provisions of Article 15.~~

~~Article 15. When a trade union frequently violates laws and ordinances and disturbs peace and order, the Court may order dissolution of the union at the request of the Labor Relations committee.~~

~~Necessary matters relating to procedure under the preceding paragraph shall be fixed by ordinance.~~

Article ~~16~~ 11. A trade union shall acquire the status of legal parson by registering at the place where its main office is located.

The matters necessary for registration other than were provided in this Act shall be fixed by ordinance.

As regards the matters which require registration for a trade union, they shall have no effect against any third person unless a registration has been effected.

Article ~~17.~~ 12. The provisions of Articles 43, 44, 50, 52-55, 57 and 72-83 of the Civil Code and of Articles 35, 36, 37 clause 2, 126 paragraph 1, 137 and 138 of the Law on Procedure of Non-Contentious cases shall apply mutatis mutandis to trade unions which are legal persons.

Article ~~18.~~ 13. Trade unions which are legal persons shall be exempted from income tax and taxes charged on legal persons in accordance with the provisions of an Ordinance.

CHAPTER III. TRADE AGREEMENTS

Article ~~19.~~ 14. The agreement between a trade union and the employer or organization of the latter concerning conditions of work will take effect when the agreement is signed by the parties concerned.

~~Parties concerned shall submit the trade agreement to the administrative authorities within the week after signing of the trade agreement.~~

Article ~~20.~~ 15. No trade agreement shall fix a term exceeding three years. Trade agreements shall include a provision fixing a definite termination date and shall in no event run for a period exceeding three years.

Upon the expiration of the aforesaid termination date, no trade agreement shall continue in effect without the consent of authorized representatives of the employer and the labor union; provided, however, that nothing in this law shall be construed to preclude provisions in a trade agreement concerning advance notice expressed by both parties of a desire to effect a renewal thereof.

~~Article 21. When a trade agreement is signed, the parties concerned shall mutually assume the obligation to cooperate in all sincerity for giving effects to the agreement for the enhancement of efficiency and maintenance of industrial peace.~~

Article ~~22.~~ 16. When a standard is fixed by a trade agreement concerning conditions of labor and treatment of workers ~~(when a special organ exists for fixing such standards in accordance with a trade agreement, the standards fixed by that organ shall come under this provision and this rule shall apply to all the cases where the same terms occur hereafter)~~ any provision of a labor contract contravening the standard

mentioned shall be void and the invalidated part of the labor contract shall be replaced by the provisions of the above-mentioned standard. The same rule shall apply to the part which is not laid down in the labor contract.

Article ~~23.~~ 17. When three-fourths or more of the workers normally employed in a factory, mine or other places of employment come under application of a trade agreement, the remaining workers shall ipso facto be bound by the same agreement.

Article ~~24.~~ 18. When a major part of the workers of similar kind in a given locality come under application of a certain trade agreement, the administrative authority may at the request of either one or two of the contracting parties and according to the decision of the Labor Relations Committee take the decision to extend the compulsory application of the contract (including the part revised under provisions of the second paragraph) to all the remaining workers of the same kind in the same locality and to the employer.

In case the Labor Relations Committee deems, in making the resolution of the preceding paragraph, that the trade agreement in question contains inappropriate provisions, the Committee may amend those provisions.

The decision shall become effective by public notification.

~~Article 25.—When there is a provision in the trade agreement to the effect that disputes concerning matters in the same agreement be put to conciliation or arbitration, it shall be disallowed to engage in strike, lookout or perform acts of dispute except in case of failure of either conciliation or arbitration.~~

CHAPTER IV. LABOR RELATIONS COMMITTEE

Article ~~26.~~ 19. Labor Relations Committees shall be set up consisting of equal numbers or representatives of employers and workers and of ~~central~~ public members.

The administrative authorities shall appoint the representatives of the employers in accordance with the recommendations of the employers' organizations, those of workers with the recommendation of the workers' trade unions and the ~~central~~ public members with the agreement of the representatives of employers and of workers.

The Labor Relations Committee shall consist of ~~National~~ Central Labor Relations Committee, The Maritime Labor Relations Committee, Prefectural Labor Relations Committee and local Maritime Labor Relations Committees ~~and in case of a~~

~~special need, special Labor Relations Committees may be set up for a giver locality or to deal with special matters.~~

~~The members of a Labor Relations Committee and~~ The staff of a Labor Relations Committee attached thereto as provided by ordinance shall be regarded as staff members engaged in official business under laws and ordinances.

Matters relating to Labor Relations Committees other than those laid down in the present Act shall be fixed by ~~Imperial~~ Ordinance.

The Central Labor Relations Committee shall be under the jurisdiction of Labor Minister.

The Central Labor Relations Committee shall be composed of seven members representing employer (hereinafter referred to as "employer members"), seven members representing labor (hereinafter referred to as "Labor members") and seven members representing the public interest (hereinafter referred to as "public members").

The Labor Minister shall appoint the employer members in accordance with the recommendations of the employers' organizations, the labor members with the recommendations of trade unions and the public members with the agreement of the employer members and the labor members.

Incompetent and quasi-incompetent persons and one who has been sentenced to penal servitude or imprisonment and still under the execution of the sentence cannot be a member. When a member shall become disqualified as a result of this provision, he shall automatically be retired.

As to appointment of the public members, three or more of them shall not belong to the same political party. When a member shall have by his own actions disqualified himself as a result of this provision, he shall automatically be retired.

In case the Labor Minister recognizes that a member of the Central Labor Relations Committee cannot perform his duties by reason of mental and physical defects or that a member has violated his duties in performing his functions or is guilty of misconduct, the Labor Minister may discharge the said member with the approval of the Central Labor Relations Committee.

The term of office of the members shall be one year, provided that substitute members filling a vacancy shall remain in office during the remaining term of the

predecessor.

The members may be reappointed.

The members shall continue to perform their duties until their successor has been appointed and qualified.

Members who are exclusively engaged in Committee activities shall receive such salaries and allowances as are fixed by other Law and compensation for expenses necessary to perform their duties as fixed by Cabinet ordinance.

There shall be a chairman of the Central Labor Relations Committee.

The chairman shall be elected by all members from among the public members.

The chairman shall preside over the Central Labor Relations Committee.

When the chairman has been prevented from performing his duties or the chair has become vacant, a new chairman will be elected in accordance with the provisions herein.

A Business Bureau with a Director and necessary staff appointed by the Labor Minister with approval of the chairman of the Committee shall be established in the Central Labor Relations Committee to handle the administrative affairs of the Committee.

The provisions of this Article shall apply shall apply mutatis mutandis to the prefectural Labor Relations Committee except that appointments shall be made by the governor and the Committee shall be composed of five members representing labor, five members representing employer, and five members representing the public interest.

Article ~~27, 20~~. In addition to the provisions under Articles ~~6, 8, 15, 5, 18, 24,~~ and ~~35~~ 27, the Labor Relations Committees shall have authority to perform ~~the following functions:~~ arbitration, mediation and conciliation of disputes.

- ~~1. — Compilation of statistics on labor disputes and investigation of conditions of labor.~~
- ~~2. — Mediation in collective bargaining and prevention of labor disputes.~~
- ~~3. — Arbitration and conciliation in disputes.~~

~~The Labor Relations Committee may submit to the competent administrative authorities for improving conditions of labor.~~

Article ~~28.~~ 21. When the Labor Relations Committee deems it necessary for the public welfare or when the parties concerned request it, the proceedings of a Labor Relations Committee may be made public.

The meetings of the Central Labor Relations Committee shall be called by the chairman.

The Central Labor Relations Committee shall be disallowed to open a meeting and to make a decision unless at least one member each representing employer, labor and the public interest be present.

Decisions shall be made by a majority of the members present, and in case of a tie the decision shall be made by the chairman.

Article ~~29.~~ 22. When it is necessary for carrying out its work, the Labor Relations Committee may require the attendance or presentation of reports of the employer or of his organization and the worker of others concerned or it may require the presentation of books and documents necessary for investigating conditions of labor or it may also have its members or staff of the Committee (hereafter called simply staff) as provided by order under Article ~~26~~ 19 clause 4 inspect factories, mines and other places of employment involved or inspect the conditions of business, books and papers and other objects.

Article ~~30.~~ 23. The members and those who were members as well as the staff or those who were on the staff of a Labor Relations Committee shall be disallowed to disclose any secret information obtained in performing their functions.

~~Article 31. The provisions of Chapter III shall apply mutatis mutandis to the agreements handled by the Labor Relations Committee but to which a trade union is not a party concerning the standard of work and other terms relating to the treatment of workers.~~

~~Article 32. When the conditions of labor or of treatment of workers are especially inappropriate, the Labor Relations Committee may, after investigation of actual conditions, formulate concrete proposals and submit a representation to the administrative authorities.~~

~~When the representation of the foregoing paragraph is received and the administrative authorities deem it necessary, they may issue the direction for a fixed standard or working conditions or of treatment of workers to the employer.~~

~~When the employer receives the direction of the foregoing paragraph, he must take necessary measures to let all the workers know of the direction without delay.~~

~~The standard as directed in accordance with the provisions of paragraph two above shall have the same effects as the trade agreement on the employer and workers concerned.~~

Article 24. Only the public members of the Central Labor Relations Committee shall participate in the adjudication of cases arising under Articles 5 and 7 of this Law and Articles 39, 40, 41, and 42 of the Labor Relations Adjustment Law; provided, however, that nothing shall preclude labor and employer members from participating in hearings held prior to a decision.

Article 25. The Central Labor Relations Committee shall have authority to perform the functions described under the provisions of Articles 18, 20, 26, and 27. The Central Labor Relations Committee may assume initial jurisdiction in all cases involving conciliation, mediation, arbitration, and adjudication of cases which cover two or more prefectures or which present issues of national import. Adjudications of the prefectural Labor Relations Committees made pursuant to Articles 5 and 7 of this Law shall be subject to the review of the Central Labor Relations Committee with full authority to reverse, accept, reject, or modify such decisions. Such review may be initiated by the Central Labor Relations Committee or by appeal of either party from the decision of the prefectural Labor Relations Committees.

Article 26. The Central Labor Relations Committee shall have authority to formulate and promulgate rules of procedures for the prefectural Labor Relations Committees, as well as rules of procedures for its own proceedings.

Article 27. If the Labor Relations Committee has determined that an employer has violated Article 7 of this Law, the Committee shall state its findings and shall cause to be served upon the employer an order requiring him to cease and desist from such violations and to take such affirmative action, including reinstatement of discharged employees with or without back pay as will effectuate the policies of this Law. The employer shall comply with the order within 30 (thirty) days. Otherwise the Labor Relations Committee or the employer may file a petition in the district court to establish the finality of the order. The district court shall give due weight to the fact findings of

the Labor Relations Committee and shall otherwise determine, according to applicable legal standards, whether the order is in conformity with the law and ordinances. Matters referred to the district court by the Labor Relations Committee shall be given the greatest possible expedition, and the orders of the Labor Relations Board shall be affirmed, modified or set aside, giving the proceedings precedence over all other matters except older matters of the same character.

CHAPTER V. PENALTIES

Article ~~33.~~ 28. ~~In case of violation of the provisions of Article 11 (eleven), the person who committed the act shall be liable to imprisonment not exceeding six (6) months or to a fine not exceeding Five Hundred Yen (¥500.00).~~

~~The offense of the foregoing paragraph shall be acted on at the request of the Labor Relations Committee.~~

If an order of a Labor Relations Committee is sustained by the court in accordance with the provisions of the preceding Article, further noncompliance by the employer shall subject him to not exceeding one year of penal servitude or a fine not exceeding One Hundred Thousand Yen (¥100,000) or both.

Article ~~34.~~ 29. ~~Those who contravene the provisions of Article 30 23 shall be liable to fine not exceeding One Thousand Yen (1,000 Yen) One Hundred Thousand Yen (¥100,000). (注・contravene は contravene のスペルミスと思われる)~~

Article ~~35.~~ 30. ~~Those who contravene the provisions of Article 29 22 and fail to present reports or make false reports or fail to submit the books and papers or contravene the provisions of the same Article and fail to present themselves or refuse, obstruct or evade the inspection under the provisions of the same Article shall be liable to a fine not exceeding Five Hundred Yen (500.00 Yen). One Hundred Thousand Yen (¥100,000).~~

Article 36. 31. (注・36 に抹消線を引くべきところ、間違えて下線にしたものと思われる) ~~When a legal person or the deputy of a person, the head of a family, members of a family, a co-habitant of a family, employees of others engaged for work contravened the provisions of the first portion of the preceding Article, in connection with the business of a legal person or of a person, the said legal person or person shall not be immune from penalty on the ground of not having given order for such contravention.~~

The provisions of the first portion of the preceding Article shall apply to the

directors, managers or other officers who execute the business of the legal person in case the employer is a legal person and to the legally fixed deputy in case the employee is a minor or a person adjudged incompetent, provided that this rule shall not apply to a minor who has same capacity as an adult in the performance of business. (注・ employer および employee は原文ママである)

~~Article 37. 32.~~ The representative or liquidator shall be liable to fine not exceeding ~~Five Hundred Yen (500.00 Yen)~~ One Hundred Thousand Yen (¥100,000) ~~in any of the following cases: when he contravened Article 79 or Article 81 of the Civil Code which are applied mutatis mutandis pursuant to Article 17 12 and failed to make public notification or when he made a false notification.~~

~~1. When he failed to submit the report prescribed in Article 5, paragraph 2 (inclusive of the case where it applies mutatis mutandis under provisions of Article 31) or make a false report.~~

~~2. When he failed to keep the list as prescribed in Article 9.~~

~~3. When he failed to register under this Act or under the Ordinance issued under this Act.~~

~~4. When he contravened Article 79 or Article 81 of the Civil Code which are applied mutatis mutandis pursuant to Article 17 and failed to make public notification or when he made a false notification.~~

~~In case of contravention of the provisions of Article 19, paragraph 2 (including the case where the provisions are applied mutatis mutandis under Article 31), failing to make the report or making a false report, the party to the trade agreement other than the trade union (representative in case the party concerned is an organization) shall be liable to a fine not exceeding Fifty Yen (50.00 Yen).~~

~~When the employer contravened the provisions of Article 32, paragraph 3, he shall be liable to a fine not exceeding Fifty yen (50.00 Yen).~~ (注・文中の下線付きピリオドは原文ママである)

SUPPLEMENTARY REGULATIONS

The date of enforcement of this Act shall be fixed by ~~Imperial~~ Ordinance.

~~Trade unions existing actually at the date of enforcement of this Act shall~~

~~submit reports applying mutatis mutandis the provisions of Article 5 within a week after the date of enforcement of this Act.~~

~~The following amendment shall be made in the Act in Registration Tax:~~

~~In Article 19 clause 7, “Federation of Cooperative Societies” shall be amended to read “Federation of Cooperative Societies, Trade Unions” and “Cooperative Societies Act” to read “Cooperative Societies Act, Trade Union Act.”~~

~~The date of enforcement of this Act shall be the _____ day of _____ (not more than 30 (thirty) days following enactment).~~

~~Present members of Labor Relations Committees shall remain in office for the full term of their appointment.~~

~~Insofar as this provision does not contravene the provisions of existing Laws, the present staff members of Labor Relations Committees shall be considered as having been appointed in accordance with the provisions of this Law.~~

IV 国会審議の準備史料

1. 労働組合法案逐条説明（労働省労政局）

- ・史料中の傍線・二重傍線は手書きの書込み。原本は手書き（ガリ版刷り）であり、表記の様式は統一されていない。漢字は新旧字体が混在しているのをそのままの形で収録し、略字は正規の字体にして表記した。また、脱字、誤字であることが明らかな箇所は補正し、判読困難または史料自体の字ヌケの箇所は□で示した。
- ・本史料「労働組合法案逐条説明 労働省労政局」と表記のある頁の前の用紙に「S24.5第5回国会」のメモが綴じ込まれている。

史料出所：国立国会図書館佐藤達夫文書

労働組合法案逐条説明

労働省労政局

第一章 総 則

本章は、法案全体に対する總則的規定即ち本法の目的、労働組合及び労働者の定義、並びに警察吏員及び消防吏員の組合結成、組合加入の禁止についての規定を置いている。現行法においては、官公吏に関する第四條第一項の規定があるが、これは政令第二百一号の公布並びに國家公務員法の改正に伴い不必要な条文となったので削除した。

第一條（目的）

一、本條第一項は、労働組合法の目的を具体的に規定し、第二項は、労働組合の正當活動に対する刑事上の免責及免責を受けることのできない行爲を規定したものである。

二（一）現行労働組合法は新憲法施行前に制定されたものであり、第一條の目的に関する規定も、憲法第二十八條の規定と同趣旨のことを規定しているにすぎない。しかしながら労働組合法の最大の使命が、この憲法に規定されている基本原則を、より具体的に規定し、これを保障するにあることはいうまでもない。かかる点より、本法案においては、現行法第一條を改正し、次の三つの目的を規定し、憲法第二十八條の根本精神の具体化を図ったのである。

（一）労働者の地位の向上 労働者が使用者と交渉する場合において、対等の立場にたつことは、その地位の向上のための根幹であることはいうまでもなく、本條は、まずその目的の第一として、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によって、労働者の地位を向上させることを目的としている。

（二）団結権の擁護 本條において、「労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出すること、その他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること」を目的として掲げているのは、新憲法の根本精

神より当然のことであり、第二章において労働者が自由に且つ自主的に労働組合を結成し、運営するための民主的手続を定め、更に使用者の行う不当労働行為を禁止して、団結権、団体交渉その他の団体行動をする権利の実質的確保を図っているのである。

(三) 団体交渉及びその手続の助成 本條がその目的の第三として「使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」を掲げているのは、労働協約を締結するための団体交渉が労働組合の最も基本的な行為であり、その適正な運用によってはじめて労資間の不和を除去し、労働条件の向上を齎しうる点からいって当然のことであり、第七條第二号は、使用者が正当の理由なくして、その雇用する労働者の代表者と団体交渉することを拒みえないことを規定している。

(2) 第二項本文は、現行法第一條第二項の規定と同じものである。即ち、刑法第三十五條において「法令又ハ正当ノ業務ニ因リ爲シタル行為ハ之ヲ罰セズ」と規定してあるが、労働組合の行為であって、第一項に掲げる目的達成のためにした正当なものは、この「正当ノ業務ニ因リ爲シタル行為」に含まれることを明かにした規定である。但書は改正法案において新たに加わった規定であるが、この趣旨は、労働組合の行為としてなされたものは、すべて正当であるというような極端な論が一部に行われていた爲、労働組合の行為には、社会通念に従って正当なものとは異なるものがあること、及び殺人、傷害、器物損壊の行為その他の身体又は財産に対する暴力の行使は、いかなる場合においても正当な行為にはならず、それが刑法の犯罪構成要件に該当するときは、処罰を免れないことを特に明かにしたものである。勿論これ以外の行為であっても秩序を紊すようなもの、権利の濫用にわたるようなものその他労働組合の行為であって不当なものがあることはいうまでもなく、かかる不当な行為について本項本文の免責がないことも当然である。本項の規定は、所謂宣言的规定であって、刑法第三十五條の解釈として当然の事であるが、戦前において労働組合の運動が往々にして不当な弾圧を蒙ったこと、又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、特に念の爲に規定したものである。

第二條（労働組合）

一、本條は現行法第二條を改正したものであって、本法にいう労働組合の定義を規定したものである。

一、本條は現行法第二條第一号及び第二号の内容について、従来解釈上不明確な点があったので、これを具体的且つ詳細に規定した他は、原則として現行法の趣旨と変わらない。先づ「労働者が主体となつて」というのは、労働組合の構成員中その大部分が労働者であって、それらの労働者が量質共にその構成の主体とならなければならないという意味である。次に「自主的に」というのは、労働者が自らすすんで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労働組合を組織することをいい、使用者、政府又は政党その他外部の者の干与、支配を許さない趣旨である。しかして本法にいう労働組合の中には、第一号から第四号までに該当する団体を含まないことは、現行法と同様である。

(1) 第一号は、現行法においては単に「使用者又ハ其ノ利益ヲ代表スト認ムベキ者ノ参加ヲ許スモノ」と規定してあったために、その限界が必ずしも明瞭でなく、それが時とし

ては、労働組合の自主性阻害の原因となったので、これをより具体的且つ詳細に規定したものである。なお現行法〔2条1号〕における「使用者」を削除したのは、労働組合に使用者が加入すべきでないことは、当然のことであるからである。次に本号中「役員」とは、使用者が法人その他の団体である場合において、社長、取締役、監査役その他理事会又はこれに類するものゝ構成員をいい「雇入、解雇、昇進、又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」とは、労働者に対して監督的地位にある労働者であり、労働者の雇入、解雇、昇進又は異動について直接これを決定する権限を有する者をいうのであって、人事課長、労務課長はいうまでもなく、技術内及経営面〔技術乃至経営面・後掲史料2第二条八問の答参照〕の部課長等であっても、このような権限を持つ者はすべて含まれる。なおこの場合においてその役職名にかかわらないことはいうまでもない。次に「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての忠誠と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」とは、労働者に対して監督的地位にある労働者であって、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、その結果その職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての忠誠と責任とに直接に接する者である。即ち、工場支配人、人事課長、会計課長、労務課長等はいうまでもなく、その他人事課又は労務課等の上級職員の中、労働関係に関する機密事項に接する地位にある者等が含まれる。更に以上の者の外にこれ以外の「使用者の利益を代表する者」例えば、会社の高級幹部社長秘書、会社警備の任にある守衛等を加入せしめているものは、労働組合としての資格が認められない。

(2) 第二号、団体の運営のために必要な経費の支出について使用者による経理上の援助を受けるものは、但書の場合を除いて、本法にいう労働組合とは認められないことを規定したものである。

これは、現行法第二條第二号が「主たる経費」と規定しているのをより明確且つ具体的に規定したもので、所謂組合専従役職員の賃金給料等、争議行為に参加した労働者の賃金、給料等、又は就業時間中に行われる組合大会等の労働組合の會合に出席した労働者の賃金、給料等の如く、労働組合の対外活動、内部活動を問わずすべての運営のため必要な経費の支出について使用者から財政的援助を受ける団体は、本号に該当することはいうまでもない。このような使用者の経理上の援助は、それを受ける団体が労働組合と認められないのみでなく、労働組合に対してなされた使用者のこれらの行為は、不当労働行為とされることに注意すべきである（第七條第三号）。

次に但書において、使用者の経理上の援助の禁止から除かれるものは次の三つである。

- (一) 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。この場合において、使用者の許可の形式は、労働協約その他の協定において一般的に許可しておいてもよいし、又はその都度許可を与えてもよいが、労働協約において明定するのが望ましい。この規定は使用者がかかる許可を与えることを労働者が要求する権利を与えたものでないことはいうまでもない。
- (二) 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はこの場合において、

この使用者の寄附、たとえ明示の意思表示がなくても、指定寄附であって、かかる寄附による基金を他の基金に流用した場合には、その団体は、本法にいう労働組合とは認められないことになる。

(三) 最小限の広さの事務所の供与。この場合において、使用者の援助から除外されるのは、最小限の広さの事務所だけであって、組合運営のために必要な備品、消耗品は含まれない。

(3) 第三號は、現行法通りであって、共済事業その他福利事業を行うことのみを目的とするものは、本法にいう労働組合とは認められないことを規定している。

(4) 第四號は、現行法通りであって、主として政治運動又は社会運動を行うことを目的とするものは、本法にいう労働組合とは認められないことを規定している。

第三條（労働者）

一、本條は、現行法第三條をそのまま口語体に改めたもので、本法にいう労働者の定義を規定したものである。

二、本法において労働者とは職業の如何を問わず、賃金、給料、その他これに準ずる収入によって生活する者、換言すれば、他人に使用せられての報酬によって生活する者である。従って単に雇傭契約によって使用される者にのみ限定されず、現実に他人との間において支配服従の関係にたち、労務に服し、報酬を受け、これによって生活するすべての者が本法にいう労働者となる。但し賃金給料等を受けるものであっても、本法の適用を受けない者例えば国家公務員法の適用を受ける一般職の国家公務員のごときは本法にいう労働者の中に含まれない。

第四條（警察吏員及び消防吏員）

一、本條は、地方公共団体の警察吏員及び消防吏員が労働組合を結成し、又は労働組合に加入することができない旨を規定したものである。

二、現行法第二項及び第一項中「監獄ニ於テ勤務スル者」を削除したのは、国家公務員法附則第十六條によって、労働組合法が国家公務員には適用されないこととなり、地方公務員についても政令第二百一号の適用を受けているからである。次に現行法第一項の「警察官吏」及び「消防職員」を「警察吏員」及び「消防吏員」と改めたのは、国家公務員法との関係からであり、本條により地方公共団体の警察吏員及び消防吏員はすべて労働組合を結成し、これに加入することができない。

第二章 労働組合

本章は労働組合の組織について規定したものであって、現行法と異なる点は左の諸点である。

(1) 労働組合の自由設立主義を徹底して、現行法の届出主義を廃止し、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て、労働委員会に証拠を提出して第二條及び第五條第二項の規定に適合する旨を立証しなければ、労組法及び労調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て、団体そのものの存立には影響を与えぬこととし、現行法第八條の規約変更命令、第十五條の組合解散命令はこれを廃止した。

- (2) 組合員の平等権、公正な会計監査、役員選挙、規約改正及び無記名投票権を組合規約の必要記載事項とすることによって労働組合の民主性、責任性を保障したこと。
- (3) 使用者の不当労働行為については、現行法第十一條の趣旨を拡充して使用者の労働組合に対する一切の干渉関与を排除し又団体交渉の拒否を禁止した。なお労働者の不当労働行為については現行法と同じく何等の規定もしていない。

第五條（労働組合として設立されたものの取扱）

一、本條は、第二項において、労働組合の規約に必ず記載すべき最小限の事項を規定すると共に、第一項においては、労働組合として設立されたものが、本法及び労働関係調整法に規定する手続に参与し、救済を受けるための要件を規定したものである。

二 (1) 現行法においては第五條において組合設立等の届出、第六條において労働組合の資格審査を規定し、更に第八條においては、組合規約の変更命令、第十五條においては組合に対する解散命令について規定しているが、本法案においてはかくの如く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、單に、法律に規定するところの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ことの規定するにとどめた。即ち、第二條に該当しない労働者の団体は、本法にいう労働組合ではなく、この法律に規定する労働組合に関する規定が適用されないことは当然であるから問題はないが、第二條に該当する労働者の団体であっても、その規約が第二項の要件を満たさないときは、労働委員会としては、前者の場合と同様に何等その世話をしないということの規定したのである。労働組合が労働委員会の世話にならうとする時は、その都度第二條に適合していること及び規約が第二項の要件を満たしていることを、証拠を提出して、労働委員会に対して立証しなければならないのであって、この立証ができなくて、労働委員会が、例えば、この労働組合は御用組合であるとか、又はこの労働組合の規約は、組合員に対して均等な取扱を与えていないと認定したときは、当該労働組合は、労働組合法及び労働関係調整法に規定する不当労働行為或は調停等の手続に労働組合としては参加する資格がなくなり、更に第二十七條に規定する労働委員会の（注・欄外に「？」の書込み）不当労働行為に対する命令等の救済をも受けてないことになるのである。即ち、法律の特別の保護は、法律が要求している最小限の要件をも備えておらないようなものに対しては与えないというのがこの項の趣旨である。しかして第五條第二項の要件を満たさない労働組合も、例えば労働関係調整法に規定する調停申請の如く、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。次に、本項但書の規定は、第七條第一号に規定する個々の労働者に対する保護については、第五條第二項の要件をみたさない労働組合の組合員であることのみを理由として、労働委員会が救済を与えないというようなことのないことを規定したものである。

- (2) 第二項は、労働組合の規約に関する規定である。労働組合は規約を定めることが必要であり、その規約には少くとも本項各号に掲げる事項を内容とする規定を含まなければならない。なおこれらの事項以外でも、目的その他に関する規定は社団たるの性質上、当然規定されるべきである。

- (一) 名称
- (二) 第二号の主たる事務所とは、事務所がいくつかある場合には本部事務所をいう。
- (三) 第三号は、単位労働組合の組合員がすべての問題に参加する権利を有すること及びその権利の行使に十分な機会が与えられ、いかなる組合員にも特権的地位を与え又は差別的取扱をしてはならないということを規定したものである。これらの組合員の基本権を保障する規約の規定は必ず設けなければならない。従って中央執行委員や部長の選出等について、特定の組合員に選出権の二重行使を許すとか特定の組合員に選出権を与えとかいうごときことは許されない。
- (四) 第四号は、何人も、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合に加入する権利なきものとされ、又は組合員たる身分を失うことはない旨を規定したものである。
- (五) 第五号は、役員を選出に関する規定であって、単位労働組合の役員はその単位労働組合に加入する組合員の直接無記名投票によって選出されねばならない。但し、連合団体である労働組合又は全国的な規模をもった労働組合について、単位労働組合の組合員の直接無記名投票によることが勿論よいのであるが、實際上それが困難な場合は、その組合員の直接無記名投票により選挙された代議員によって選出することができることを規定したものである。
- (六) 第六号は、組合員の総意を反映する組合の最高意志決定機関たる総会が少くとも年一回は開催されるべきことを規定したものである。総会とは、組合の最高意志決定機関であり、且つ、組合員全員又は組合員全員によって選ばれた代議員によって構成されたものをいう。
- (七) 第七号は、会計に関する規定である。組合存立の基本は財政確立と組合財政に対する信頼感にかかっており、民主的、且つ、強力な組合となるためには組合財政を厳正に行はなければならない。そこですべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員の総員によって委嘱された公認会計士及び経理士の検査を受け、正確であるとの証明書と一緒に公表すべきことを定めた。なお本号は、日本労働組合に関する極東委員会の十六原則第十六号と同じ趣旨である。
- (八) 第八号は、同盟罷業は、組合員又は組合の直接無記名投票により選挙された代議員による直接無記名投票を行い、賛成が投票数の過半数でなければ開始されないことを規定したものであって、同盟罷業は組合の重大な行爲であるので組合幹部や一部少数者による独裁を排除したものである。なお「過半数」は最低数であって、それ以上にすることは妨げない。
- (九) 第九号は規約改正に関する規定である。規約は、労働組合の憲法ともいうべきものでありその変更は慎重を要するのであって、その改正にあたっては、単位労働組合にあっては、その組合に加入する組合員の過半数を得なければならないのである。但し、連合団体である労働組合又は全国的な規模をもつ労働組合にあっては、組合員の過半数の投票を得ることが勿論よいのであるが、實際上それが困難な場合には、その組合員の直接無記名投票で選挙された代議員の過半数の投票を得れば規約を改正することができることを規定したものである。なお過半数は、最低数であってそれ以上にすることは妨げない。

第六條（交渉権限）

一、本條は、労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者の交渉権限に関する規定である。

二（1）本條は現行法と同じであって、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。「組合の代表者」というのは、組合の規約や総会の決議等で組合を外部に対して代表する者として正規の手続で選出された者であり「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。

（2）交渉する権限とは、正式に協約、契約を締結する権限を含むものではなく、単に交渉をする権限をいうのであるが、実際上はこの点について権限の範囲に関して紛糾を生じ易いからこれらの者は交渉に当ってその権限を明かにしておくことが必要である。

第七條（不当労働行為）

一、本條は、使用者の不当労働行為の禁止の規定である。

二、本條の規定は、使用者の不当労働行為として禁止された行為を列挙したものであって、本法の重要な規定である。

（1）第一号本文は、現行法第十一條と同じ規定であって、個々の労働者が労働組合に加入したり、労働組合を結成しようしたり、その他労働組合の正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱をすること及び所謂黄犬契約（イエロードッグコントラクト）を禁止したものである。但書は、或る労働組合に特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数が加入している場合等には、その労働組合は、当該事業場や工場で働いている労働者が、その組合員であることを要求するクロズト・ショップやユニオンショップの労働協約を締結することができるのであることを特に念のために但書で規定したのである。

（2）第二号は、使用者が雇用する労働者の加入する労働組合の代表者等との団体交渉に応ずる義務があり、その違反は不当労働行為となることを規定したものである。ここにいう代表者とは、労働者の代表者であるが、代表者が更に委任することが一般に許されることは当然である。

その使用者が応ずる義務のある団体交渉が平和的に秩序ある交渉であることを要するのは勿論であって、然らざる場合その他の正当な理由がある場合使用者は団体交渉を拒むことができる。

（3）第三号は、使用者が労働組合の結成運営等を支配すること即ち御用組合化しようとする事及び組織運営を妨害することを禁じたものである。金銭上の援助は多くの場合、組合の支配に至ることが多いのであるが、その程度に至らないときでも、組合の経費支払について経理上の援助を与えることは、但書の場合を除いてすべて禁止される。但書は第二條第二項の場合と同様のものである、なお「支配」及「介入」とは、組合の内部意志に干渉するものであり「支配」はその結果その意志を左右することを

いい「介入」とは左右する程度にまでは至らないものをいうのであって、ロックアウトその他使用者が組合の活動に対する正当な対抗手段をとることを含まない。

第八條（損害賠償）

- 一、本條は、正当な争議行為に関する民事上の免責を規定したものである。
- 二、本條は現行法と同じであって、第一條第二項の刑事上の免責と同じく当然の規定であり、正当な争議行為は民事上も違法性がなく、使用者は労働組合又は組合員に対して不法行為乃至債務不履行を理由とする損害賠償を請求することができない旨を明かにしたものである。なお第一條第二項には暴力行為の行使が労働組合の正当な行為と解釈されてはならない旨の但書があるが、これは暴力行為の行使は主として刑事上の問題であるので、第一條第二項の但書として規定したのであるが、本條においても、暴力の行使が正当な争議とならないことは勿論である。

第九條（基金の流用）

- 一、本條は、労働組合の基金流用の制限についての規定である。
- 二、本條は、現行法と同じである。労働組合が行う共済事業その他福利事業は、組合員の経済的利益に重大な影響を及ぼすものであって、これを恣に流用することは組合員に損失をかける惧があるから、その基金を争議資金等に流用することは特に慎重を期し、総会の決議を必要としたものである。
なを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、その組合が第二條第二号に該当するに至り、労働組合でなくなる。

第十條（解散）

- 一、本條は、労働組合の解散事由を規定したものである。
- 二（1）労働組合の解散事由として現行法に規定されているものの中から組合資格否認による解散と裁判所の解散命令による解散は、資格否認又は解散されたこの規定が廃止されたからこれを除き、更に破産を労働組合の解散事由とすることは妥当でないので、削除した。
（2）規約で定めた解散事由がある場合はこれによることは勿論であるが、組合規約に解散の規定がないときでも、総会で組合員の四分の三以上の多数決で決議すれば解散することができる。なお、総会の決議による多数決については、規約で「三分の二以上」とか別段の定をした場合はそれによるのである。

第十一條（法人である労働組合）

- 一、本條は、法人である労働組合に関する規定である。
- 二（1）本條は、労働組合がこの法律の規定に適合する旨の労働委員会の証明を受ければ、その主たる事務所の所在地で登記することによって法人格を取得できることを規定した。法人である労働組合は、権利義務の主体となり、法人でない労働組合に比して財産上に有利な地位を取得し、又所得税及び法人税免除の恩典を受けることとなる。
（2）第二項は労働組合の法人登記事項その他必要な事項は、この法律で規定するものの外は政令で定めることを規定した。
（3）第三項は法人である労働組合が、その登記事項に変更を生じたときは、変更があ

った事項について変更登記をした後でなければ第三者に対抗することができないことを知らしたものであって、民法の善意の第三者保護の規定と同様の趣旨である。

第十二條（準用）

一、本條は、法人である労働組合について民法及び非訟事件手続法の所要規定を準用することに関する規定である。

二（1）労働組合は、社団的性格をもつものであるから民法上の社団法人に類似することができる。本法は民法及び非訟事件手続法の法人に関する規定を準用したのであるが準用規定の概要は次の通りである。

（一）法人である労働組合の権利能力については、民法第四十三條の規定を準用した。

（二）不法行為能力については、第八條に規定する場合を除いて民法第四十四條の規定を準用した。

（三）住所については、民法第五十條の法人の住所の規定を準用した。

（四）法人である労働組合の役員については、民法第五十二條から第五十五條まで即ち理事、法人代表、代表権の制限、代表権の委任に関する規定を準用した。

（五）法人である労働組合の理事とその組合との利益が相反する場合には、民法第五十七條の特別代理人の規定及びその選任については、非訟事件手続法第三十五條の規定を準用した。

（六）その他、非訟事件手続法第三十六條の検査人の選任と同法第三十七條の二で、検査役選任に関する裁判を検査役の報酬の規定を〔と？〕法人の清算人又は検査人の選任について準用した。

（2）第二項は、本法第十條の規定により解散した法人である労働組合についての準用を規定したものである。

（一）法人である労働組合が解散したときは、法人の残余財産の帰属については民法第七十二條の規定を準用し、又清算法人に関する民法第七十三條及び清算人に関する民法第七十四條の規定を準用した。

（二）清算人の選任解任については、民法第七十五條第七十六條の規定及び非訟事件手続法百三十七條の清算人の選任、解任の裁判の規定を準用した。

なお清算人の適格要件については、非訟事件手続法百三十八條を準用した。

（三）清算人による解散登記と届出については、民法第七十七條を準用した。

（四）清算人の職務権限については、民法第七十八條の規定を、債権申出の公告と催告については、民法第七十九條の規定を準用し、期間後に申し出た債権については民法第八十條の規定を準用した。

（五）清算中の破産については、民法第八十一條の規定を準用し、解散及び清算の監督については民法第八十二條の規定を、その本件の管轄については非訟事件手続法百三十六條により主たる事務所の所在地の区裁判所としている。

（六）清算終了の届出については、民法第八十三條の規定を準用した。

第十三條（法人である労働組合の免税）

一、本條は、法人である労働組合に対する免税を規定したものである。

二、本條は、現行法と同じであって、労働組合はその財産上の取引や収入——殊に福利事

業を営む場合——については、組合の健全な発達を育成するために本法は法人である労働組合に政令の定めるところにより所得税及び法人税の免税の恩典を附与することにしたものである。

第三章 労働協約

本章は、現行労働組合法第三章の規定のうち、第十九條第二項、第二十一條及び第二十五條を削除した外は第十九條第一項、第二十條及び第二十四條に若干の修正を加えたのみで別段の差異はない。

第十九條第二項を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、第二十一條を削除したのは、この規定が当然のことと解せられるからである。次に第二十五條を削除したのは、この条文は、殆ど実益がないのみでなく、かえって平和條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。

第十四條（労働協約の効力の発生）

- 一、本條は、現行法第十九條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する事項である。しかして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。そ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。

第十五條（労働協約の期間）

- 一、本條は、現行法第二十條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ものであって、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、三年を越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、三年を越える有効期間を定めた場合は、その三年を越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齊らず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

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、自動的延長規定にもとづいて新協約が成立するまでは、その期限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。従ってかかる規定があつて、当事者の双方が期限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。

第十六條（基準の効力）

一、本條は、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つて、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。しかして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つ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。

第十七條（一般的拘束力）

一、本條は、現行法第二十三條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、本條は、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。

第十八條（地域的の一般的拘束力）

- 一、本條は、現行法第二十四條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、本條は、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、本條は、前條の場合と異なり、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、前條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、前條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をしている。次に、労働委員会がこの決議をなしうるのは、当事者の一方又は双方から申立があった場合である。

第四章 労働委員会

現行法施行以来労働委員会が労働組合運動の健全な発達と労働関係の平和的調整のために尽した業績は著しいものがあるが、改正法案では更にこれが機能の充全の発揮を期して準司法的機能と調整的機能との運営を分離し、中労委と地労委との関係を緊密にする等の方策をとった。その他の点では国家行政組織法等の新しい立法に伴って必要な調整を加えた外は、概ね現行法の立前を踏襲している。なお、新憲法下の立法として新に法律事項となった現行施行令の規定が法律の上に多く加えられた。

第十九条

- 一、本条は、労働委員会の組織、権限、委員等について定めている。即ち、第一項から第四項までは労働委員会の構成、労働委員会の種類、労働委員会の職員の身分、及び政令委任についての原則であり、第五項以下は、中央労働委員会について、その所轄、組織、委員の任免、任期、給与、及び費用弁償、会長、事務局等について定めているが、これらの規定は、第二十項で地方労働委員会に、第二十一項で船員労働委員会に準用している。
- 二、第一項は、現行法第二十六条第一項と同様労働委員会が三者構成である旨の規定であるが、「第三者」を「公益を代表する者」と改めたのは、従来ともすれば誤解の生じ易かった所謂中立委員の意味を明かにしたまでのことで、従来と異った性格を与えようとするものではない。
- 三、第二項は、労働委員会の種類である。労働委員会に中労委、地労委、船員中労委、船員地労委の四種があることは、現在と同様であるが、現行法第二十六条第三項は船員労働委員会についてふれるところがなく、施行令第四十八条第三項で「労働省」が「運輸省」に、「都道府県」が「海運局の管轄区域」に読み替えられているところから、施行令第三十五条に基いてそれぞれ船員中労委、船員地労委が設けられていたのであるが、行政機関の設置がすべて法律事項となった今日では適当でないので法律の上に明記し

たのであって、実体には変りはない。なお現行法第二十六条第三項後段に規定する特別労働委員会の制度は、従来さして実益がないのみならず、所謂準司法的機能の強化拡充をみた改正法案においては、かかる制度により労働行政運営の一貫性を阻害することはさくべきであり、又行政機関の設置を労働大臣の専断とすることも新憲法下妥当でないので廃止することにした。

四、第三項は現行法第二十六条第四項と同趣旨の規定で職員が刑法上第七条の公務員であることを念のために規定したものである。

五、第四項は政令への委任規定である。政令で定められる主な事項は、労働委員会の委員の推薦方法（現行施行令第三十七条以下）労働委員会の名称地方労働委員会についての条例に関する規定等が考えられる。

六、第五項は、中央労働委員会が労働大臣の所轄に属することを明かにしている。これは現行法の下でも同様であった（現行施行令第三十五条）が、国家行政組織法との調整上この点を明確にした。労働省設置法改正案にも中央労働委員会が労働省の外局であることを規定している（同法案第二十一条）。なお、中央労働委員会が労働省の外局であると規定されても、労働委員会の本質上その専管に属する判定的事務及び斡旋調停仲裁の事務は、独立して行われるものであること従来と変りはない。ただ国会との関係においては労働委員会の活動全体について労働大臣が責任を有することは言を俟たない。

七、第六項は、第一項の趣旨を受けて具体的に委員の数を定めた。現行施行令第三十七条第一項で「二十一人以内」と定めているが、本法案では、「各七人」と員数を限定している。なお、現行施行令第三十七条ノ三に定められている臨時委員の制度は廃止されることになった。これはこの制度が狙う目的の殆どは労調法に定める調停委員制度をもって達せられているし、又準司法的機能の強化された改正案の立前からも妥当でないからである。

八、第七項は、現行法第二十六条第二項と同様の規定である。現行施行令第三十七条第二項によれば、この場合の推薦資格を有するのは二以上の都道府県にわたる組織を有する使用者団体又は労働組合である。

九、第八項は、中央労働委員会の委員の欠格条項を前段に規定し、後段では委員がこの欠格条項に抵触した場合には当然に退職すべきことを明かにしている。本法案で特にこのような欠格条項を定めたのは固より労働委員会の職責の重要性に鑑みてのことであり、その内容は衆議院議員の場合と同様である（衆議院議員選挙法第五条）。

十、第九項は、中央労働委員会の公益委員の任命についての制度規定である。これは公益委員が所謂準司法的機能を運営することから（第二十四条）、その中立性を担保するために設けられた規定であることはいままでもない。即ち七人の公益委員のうち、同一の政党に属する者が三人以上となつてはならないのであり、公益委員が入党その他の自らの行爲によって前段の規定に抵触したときは、抵触するに至った順位に従つて資格喪失者が定まり、その者は当然退職することになる。

十一、第十項は、中央労働委員会の委員を労働大臣が罷免することができる場合を定めた。現行施行令第三十九条第二項の場合とは異つた規定の仕方をしているが、欠格条項に抵触したときは当然退職することになっている（第九項）から、内容的には大差はない。ただこの場合の中央労働委員会の同意は全員の同意でなく通常の会議の議決方法（第二

- 十一、第四項) に従う。
- 十二、第十一項は委員の任期の規定であり、現行施行令第三十九条第一項本文及び第三項の規定と同様である。
- 十三、第十二項は、再任の規定であり現行法でも規定はなかったが同様であった。
- 十四、第十三項は、任期の到来した委員でも、後任者の任命があるまではその職務を行うべきことを定めた規定で、現行施行令第三十九条第一項但書と同趣旨の規定である。
- 十五、第十四項は、労働委員会の委員の俸給、手当等については別に法律で又費用弁償については政令で定められる旨の規定である。これは委員の職責が特別法による給与を必要とするものであるとの見解に基く。ただこの法律が定められるまでは、中央労働委員会の委員も一般職に属する国家公務員であるので、政府職員の新給与実施に関する法律の適用をうけるものである（同法第一条）。
- 十六、第十五項から第十七項までは現行施行令第四十条第一項及び第二項と同趣旨である。ただ会長が労働委員会を代表することは、国家行政組織法第六条から当然であるから省略した。
- 十七、第十八項は現行施行令第四十条第三項に代るものである。即ち会長に長期にわたる事故がありそのためにその職務を行うことができないとき、又は会長が欠けたときは、この条の規定即ち第十六項の手続に従って新会長が選挙され、旧会長は当然その職を失うことになるのである。
- 十八、第十九項は事務局に関する規定であり、現行施行令第四十二条と同趣旨である。職員の数については、中央労働委員会が労働省の外局であることから労働省定員法で定められる。
- 十九、第二十項は、この条の規定のうち労働委員会に共通の規定を地方労働委員会に準用する旨の規定である。従って地方労働委員会は都道府県知事の所轄に属する都道府県の機関ということになり、又委員及び職員の任免は都道府県知事が行う。地労委の委員の数は現行通り労使公益代表各五人である。従って第九項の公益委員の任命についての制限も二人以上ということになるわけである。なお、地方労働委員会に関して条例で定めらるべき事項は政令で明かにされよう。
- 二十、第二十一項は、船員法の適用を受ける船員に関する労働行政が運輸大臣の所掌に属することからくる調整規定である。現行施行令第四十八条第三項の規定の趣旨と同じであるが、都道府県知事の権限も海運局長でなく直接運輸大臣が行うものとしたことは現行規定と異なる。

第二十条

本条は、労働委員会の権限を定めた。即ち労働委員会は、(1)労働組合が提出するこの法律の規定に適合する労働組合である旨の証拠に基いてその認定を行い（第五条）、(2)法人である労働組合となる前提要件としてそれがこの法律の規定に適合する旨の証明をし（第十一条）、(3)労働協約に地域的の一般的拘束力を持たせることの適否を決議し（第十八条）、(4)不当労働行為について必要な調査審問を行い、命令を発し、これに関連する措置をとる（第二十七条）等の所謂調整的権限〔準司法的権限?〕とを有する。なお、現行法第二十七条第一項第一号及び第二号を省いたのは、これらの事務が労働省と重複して行われることをさけるためであり、又第二項の建議の規定を廃したのは、建

議の内容が現行法施行の後に設けられた労働基準委員会の事務であるからである。

第二十一条

- 一、本条は労働委員会の会議についての規定である。
- 二、第一項は会議の非公開原則を定めたもので現行法第二十八条と同じ趣旨の規定である。ここで公益上必要があるとは、事案の審判について公正な与論によることを適当とみとめるが如き場合である。ただ関係者の請求を削除したのは従来の経験からこれが労働委員会の円滑な運営を阻害した例が尠くなく、公開するかしないかは委員会自身の判断に俟つことが妥当であるからである。
- 三、第二項から第四項までの規定は現行施行令第四十一条第一項、第二項と同様の規定で、会議の招集、定足数、議決方法等を定めている。

第二十二条

現行法第二十九条と全く同様の規定であり、関係者は労働委員会の要求又は検査に応ずる義務がある。本条に違反してこの義務を怠ったものは三万円以下の罰金に処せられる(第三十条)。

第二十三条

現行法第三十条と同様の規定である。中央労働委員会及び船員労働委員会の委員及び職員は国家公務員法の適用をうけるわけであるが秘密遵守義務(同法第百條参照)については先づこの規定の適用があるものと解すべきである。

第二十四条

本條は、労働委員会の権限のうち、公益委員のみで行う権限を定めた。労働組合が第二條及び第五條第二項の規定に適合するかどうかの立場の認定、法人たらしとする労働組合がこの法律に適合することの□□、不当労働行為に関する判定及び処分並びに労調法第四十二條の処罰請求についての決定がそれである。所謂司法的機能は事の性質上その権限の行使も中立的性格の公益委員のみで行うのが妥当なわけである。但し労使委員と雖もこれらの処分に関する決定の前に行われる審問に参加して意見を述べる等のことは差支ないのみでなく、決定の公正を保つために必要でもあるので但書が設けられた。

第二十五条

- 一、本條は、労働委員会のうち中央機関である中労委についてその権限を定めた。即ち中央労働委員会は、労働委員会の一種として第二十條の規定による一般事務を行う外、第二十六條に定める規則制定権をもち、而も二以上の都道府県にわたり、又は全国的に重要な問題にかかる事件の斡旋、調停、仲裁及び不当労働行為に関する命令等の処分については優先的管轄権をもっている。ここで全国的に重要な問題にかかる事件とは単に地域的規模において全国にわたるもののみならず、事件そのものの発生は局地的であつても問題の性質が国家的影響をもつものをもいう。又優先して管轄権をもつとはかかる事務については中央労働委員会が自ら行うことを原則とし、必要があれば特定の地方労働委員会を指定して行わしめることができるという意味である。
- 二、次に中央労働委員会は、当事者の申立に基き、又は職権で地方労働委員会の第五條、第七條及び第二十七條に関する処分の再審査を行う権限を有する。このような権限を定めたのは、地方労働委員会の行うこれらの処分について統一性を保持し、且つ事務の慎重を期することが必要であるからである。再審査の手続き等については中央労働委員会

規則で定められる。なお、本来中労委と地労委の間には一般的に上級下級関係があるわけではなく、ただこの法律の特別の定をまっして一定の場合にのみこのような関係が生ずるにすぎないことは従来どおりである。

第二十六條

本條は、中央労働委員会が、自ら行う手続き及び地労委が行う手続について規則を制定し公布する権限を有することを規定した。この規則は内部手続を定める所謂行政規則のみならず、法規たる性質を有するものであり、国家行政組織法第十三條に定める規則に定める規則に該当するものである。従ってその形式的効力は政令の下にあり、又省令にてい触することはできない。この規則で定められるべき事項は第五條の証拠の種類、形式認定の手続、第十一條の証明の様式、第二十七條の労働委員会の命令等についての手続及び斡旋、調停、仲裁の細部手続その他労働委員会の運営に関する事項等である。

第二十七條（労働委員会の命令等）

- 一、本條は、第七條の規定に違反した使用者の行爲、即ち不当労働行爲があつたときの労働委員会の原状回復等の命令及びこれに関する裁判所の手続を定めたものである。
- 二、第一項においては、労働委員会は、労働者、労働組合その他の者から使用者が不当労働行爲をした旨の申立がされたときは、遅滞なく事件の調査をしなければならない。
この場合委員会はその申立が第五條第二項の規約をそなえない労働組合からの申立である等のときは不適法として却下すること（注・「?個人ナラ出来ルカ」の書込み）もできるが適法の申立として受理したときは必要があると認めれば、両当事者その他の関係者を呼び出して現実に不当労働行爲があつたかどうかそれがいかに行われたかについて当事者の言分をきく審問を行わなければならない。この手続は裁判に準ずるものであるから特に慎重を要し、調査、審問の手続は前條の中央労働委員会の規則で定め、労働委員会は審問をするときは、使用者と申立をしたものとし、証拠提出証人として呼び出された者に対する反対尋問等を行う充分な機会を与えるようにしなければならない。
- 三、第二項においては、労働委員会が審問を終つたときは、裁判所が行うように事実認定をして、この事実の認定を基礎として、不当労働行爲があつたかどうか、その程度、被害の態様などを判断して、申立人が申立てた救済、即ち、復職、賃金支拂、組合に対する干渉の中止等のことを命ずる。申立人の申立が全部認められることもあるし、一部をみとめることもあり得る。又全然不当労働行爲がなかつた場合、不当労働行爲があつたけれども極く軽微で命令を出す実益がないやうな場合は、申立棄却の命令を発する。この命令は裁判の判決に相当するものである。従って命令と事実認定とは書面に書き命令を受ける使用者と申立人としその寫を交付する。命令の効力発生の時期は、交付の日である。この場合の手続も、中央労働委員会の規則による。
- 四、第三項においては、事件を処理した労働委員会が、中央労働委員会であるときは、行政上更に不服を申し立てる途はないが、地方労働委員会であるときは、使用者は中央労働委員会に再審査の申立をして更に審査を受けることが出来る。但し、事件は迅速処理を要するものであるから申立ができるのは命令の交付があつた日から十五日以内に限る。又再審査の申立をしたからといって地方労働委員会の命令がすでに効力を停止するのは労働者保護に欠ける虞があるから、中央労働委員会が、その命令につき不当その他の疑があつて事件をとりあげる価値があるとして再審査を開始する決定をするまで

は完全にその効力を保つものとし、再審査開始決定があつてはじめてその効力を失うこととした。

なお第七項で労働者から再審査の申立があつたときは、中労委が地労委の命令の取消、変更等をしない限り、原命令が効力を保つことはいうまでもない。

五、第四項においては委員会の命令も行政処分であるから、使用者は当然行政事件訴訟特例法の規定による訴訟をおこして、その命令の取消、変更を求めることが出来る。然し乍ら、迅速処理の立前から、出訴期間は命令交付の日から三十日以内とした、又同時に委員会と裁判所と両方が〔で？〕争わしめるのは無用の紛糾を来すから地労委が最初に事件を取扱ったときは、その命令について中労委に再審査を請求しない時にのみ裁判所への出訴を許した。中労委がはじめから自ら事件を取扱い、又は再審査をして、命令を発した時は、最早行政上更に不服申立の方法はないから、直ちに行政訴訟をおこすことが出来る。

六、第五項においては、行政訴訟をおこした時は当然相当の日数を要することが予想せられ、その間において委員会の命令が行政代執行法による強制方法丈しかないのでは実効に乏しい憾があるので、判決確定までの間、仮処分的なものとして、裁判所が委員会の申立に基いて、その委員会の命令の全部又は一部に従うことを命ずる命令を出すことができることとした。この命令違反は過料を科せられる（第三十二條）。

裁判所は一旦命令を発しても、必要によりその取消、又は変更をすることもできる。この命令は民事訴訟法による裁判所の決定の手続による。

七、第六項においては使用者が地方労働委員会の命令について中央労働委員会に再審査の請求をしたところが、却下され、しかもその却下の時には、地方労働委員会の命令があつた日から三十日以上経過していたというようなときは、第四項によると裁判所に出訴できないことになり、不都合であるので、再審査を請求した時の出訴期間は、中央労働委員会による申立の却下、若しくは棄却の命令のあつた時、又は地労委の命令を変更し若しくは取り消して自ら命令を出した時等の終局的処分をした日から起算することとした。

八、第七項においては使用者が地方労働委員会の命令について期間内に再審査の請求もせず、訴訟もおこさないときは、労働委員会の命令はその使用者については争う方法のないものとなって確定する。この中央労働委員会の命令については、再審査請求の余地がないから、期間内に訴訟を起さないことによって同様に確定する。労働者が再審査の申立をしたり、中労委が職権で再審査することは妨げない。

確定した命令の違反についても第五項の場合と同様の過料を科せられる（第三十二條）。この過料の裁判を開始するためには裁判所が命令があつて確定したこと、使用者がこれに違反したことを知らなければならないので、このような場合には、命令を出した労働委員会が裁判所にその旨を通知しなければならないこととした。又当初労働委員会に申立をした者その他の労働者も、裁判所の注意を促すために、その旨を裁判所に通知出来ることは当然である。労働者でない他の関係者がかかる通知を裁判所に対してすることも固より差支えない。

九、使用者が地方労働委員会の命令に対して訴訟をおこしたが裁判所の判決でその訴への全部又は一部が容れられなくて、労働委員会の命令の全部又は一部がその判決で支持さ

れた時は、使用者の当該命令違反に対して刑罰が課せられる。(第二十八條)然るに確定判決に使用者が違反を犯し、刑罰に処せられた後になって中央労働委員会が地方労働委員会のその命令の再審査をしてその結果万一地方労働委員会の命令が取り消され又は変更される等の事があったのでは、甚だ困るので、第八項においては、使用者のおこした訴訟の判決が確定した後は、中央労働委員会は、再審査をすることができないこととした。

十、以上各項においては、専ら使用者の再審査請求、出訴について規定したが、労働組合又は労働者が地方労働委員会の命令になお不満なときに中央労働委員会に第二十五條第二項の規定により再審査の請求をすることや、民事訴訟法によつてたとえば解雇無効確認の訴をおこすことはもとより差支えないことであるので、念の爲に第九項でその旨を特に規定した。

なお調査、審問、命令、交付などは、中央労働委員会が再審査をするときにも、地労委の審査の場合と同様の手続で行うべきであるから、第十項で第一項第二項の規定を準用した。

十一、この條の規定は他の各條に比し詳細に定めてあるが、改正前の第十一條では、使用者の一定の行爲を禁止し、これに違反した者に、直ちに刑罰を科していたが、使用者が禁錮の刑に処せられても、なお不当労働行爲の中止を肯んじないような時は、被害者たる労働組合又は労働者は、民事訴訟で解雇無効確認の判決を求め、これに基いて強制執行をしなければならず、時間と金のない労働者にとっては不可能に近いことであつた。改正法案では、使用者の不当労働行爲を直ちに罰することはせず、当事者間の私法上の関係を正常な状態に戻し、以て労働組合の組織と活動とを守ることを第一義とし、その爲に、労働委員会が必要な命令を出し、この命令に使用者が従わないときに罰則を科することとし、その手続を出来る丈簡易迅速にできるようにして、時間と金を費さずに解決の方途を与えたのである。第五條でいう救済とは、主としてこの手続をいうのであつて第五條第二項の要件を満たさない労働組合は、この有利な方法を利用できないわけである。

第五章 罰 則

この章は、不当労働行爲に関する刑罰及び過料その他の罰則について規定したものである。

第二十八條

一、この條は、不当労働行爲に関する刑罰を定めたものである。

二、第二十七條の規定により労働委員会の命令が発せられて、之に対して使用者が命令交付の日から三十日以内に不服の訴を行政事件訴訟特例法の規定によつて提起したときにその判決で労働委員会の命令の全部又は一部が適法であるとして支持され、その判決が確定した場合は、使用者がその支持された労働委員会の命令に違反したときは、その違反行爲をした者が、一年以下の禁錮又は十万円以下の罰金に処せられる。

改正前の規定よりは相当の加重である。罰を受ける者は、法律上の使用者自体でなくて、その行爲を實際に行つた者、たとえば担当重役とか労務部長とか工場長とかいう人であることは、改正前の規定とかわりはない。

第二十九條 第二十三條の規定に違反して秘密を漏した者は、一年以下の懲役又は三万円以下の罰金に処せられる旨の規定である。現行法では千円以下の罰金であった（現行法第三十四條）が、国家公務員法（同法第百九條第十三号）の例に準じて規定したものである。

第三十條 第二十二條の規定に違反した者の罰を規定した。現行法では五百円以下の罰金であった。

第三十一條 一、本條第一項は、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第二十二條の規定に違反して報告をせず、若しくは虚偽の報告をし又は帳簿書類の提出をしない場合は、その代理人、同居者、雇人その他の従業者が処罰されるのみでなく、法人又は人も罰せられることを規定した両罰主義の規定である。

二、第二項の規定は、右の違反行為については行為者が法人又は未成年者若しくは禁治産者であるときは、その罰が一定の責任者に転嫁されることを規定したものであり、労調法第三十九條第二項の規定と同じ例である。

第三十二條

一、この條は、不当労働行為に関する過料を規定したものである。

二、使用者が第二十七條第四項の規定により訴訟を起した場合に同條第五項の規定によって労働委員会の申立に基く裁判所の命令が出たときは、この裁判所の命令に対する違反行為に対しては、使用者が過料を科せられる。過料の額は、たとえば「労働者を復職させよ」というような作為を命ずる命令であるときは、使用者がその命令を履行しない限り、その履行しなかった日の日数に十万円を乗じた額、即ち一週間経過後に漸く履行したときは七十万円まで科することができる。不作為を命じた命令、たとえば「組合事務、専従者の給与を支払うべからず」というような命令に違反したときは、これに違反して給料を払う等の行為をした度毎に十万円以下宛科せられる。この不履行の日数に応じて額を定めることは、労働者保護の法の趣旨を実効あらしめるために今回はじめて設けられる制度で、我国法体系上他に類例のないものである。（注・欄外に「？」の書込み）
過料を科する裁判の手續は、一般の例と同じく非訟事件手續法第二百六條以下の規定による。

第二十七條第五項の規定による確定した労働委員会の命令に使用者が違反した場合も、全く同様にして過料が科せられる。

第三十三條 一、本條は規定の仕方が現行法と異っているが、その実質的内容は非訟事件手續法第三十六條に関する過料（現行法第三十七條第一項第六号）を省いた外は現行法第三十七條第一項第四号乃至第六号と同様である。即ち(1)民法第八十二條の規定による裁判所の検査を妨げたとき、(2)民法第八十一條の規定に違反して破産宣告の請求をしないとき、(3)民法第七十九條又は第八十一條の規定に違反して公告をせず又は不正の公告をしたときは、民法第八十四條に定める過料と同一の範囲の額（五円以上二百円以下）の過料に処せられる。

二、第二項は、法人である一労働組合の代表者が第十一條第二項の規定に基いて発する政令で定められた登記事項の変更の登記をすることを怠った場合には、民法第八十四條第一号の規定に準じて、同條に規定する過料と同一の範囲の額の過料に処せられることを

規定したものである。

附則

- 一、第一項は、施行期日に関する規定である。
- 二、第二項は、改正法施行の以前から既に法人である労働組合の処遇についての経過規定である。即ち、この法律施行の際現に法人である労働組合は、一応この法律の規定による法人である労働組合とみなされるが、改正法施行の日から六十日以内にこの法律の規定に適合する旨の労働委員会の証明を受けなければならない旨を定めた。
- 三、第三項は、労働委員会の委員及び事務局職員に関する経過規定である。
- 四、第四項は、この法律施行の際現に労働委員会に係属中の事件の処理については、従前の法律の規定によることを定めたものである。従って例えば不当労働行為の処罰にあたっては労働委員会の請求が訴追要件となるわけである。
- 五、第五項は、この法律施行前にした行為に対する罰則の適用については従前の法律即ち行為時法によるべき旨を明かにしたものである。
- 六、第六項は、本法改正に伴う公共企業体労働関係法の必要な改正を規定したものである。条文の変更からくる当然の改正であって、実体的には変りない。
- 七、第七項は法律番号の変更に伴う整理についての規定である。

2. 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

- ・文中の傍線・波線・二重傍線は、手書きの書込み。原本は手書き（ガリ版刷り）であり、表記の様式は統一されていない。漢字は新旧字体が混在しているのをそのままの形で収録し、略字は正規の字体にして表記した。また、脱字、誤字であることが明らかな箇所は補正し、判読困難または史料自体の字ヌケの箇所は□で示し、必要と思われる部分には〔 〕でくくって若干の補正をした。

史料出所：国立国会図書館佐藤達夫文書

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

第一編 總論

- 一、（問） 政府は法施行以来三ヶ年の実績に鑑みて改正の必要が認められるといわれるがこれを具体的に説明されたい。
（答） この点については提案理由を説明したときにも申上げたのであるが本法は御承知の通りわが国労働組合運動の長い空白時代を経て、終戦間もなく当時わが国に労働組合が殆んどなかった状態において立案制定された関係上その後の実施の過程において当時予想されなかった不備の点が現われて参ったのである。二、三の点についてこれを具体的に申上げると、
 - (1) 「労働組合の正当な行為」というものが当時においては「健全な社会通念によ

って判断する」と説明されたがその後においても必ずしもその範囲がすべての人に明確に認識されるに至らず労働組合運動に暴力行為その他の不祥事件を伴うことが屢々あったのである。

- (2) 労働組合の自主的民主的な組織運営が立法当時期待された通りに行かなかった点もあらわれてその為却って本法本来の目的に背馳するような種々の弊害を生じたのである。即ち使用者の利益を代表すると認められる者の組合加入の排除或いは組合の運営の経費を使用者の補助の禁止が十分に行われず、組合役員の選挙重要な組合意見の決定などについて民主的な方法が確実には行はれないなど自主的且民主的な強固な労働組合の発展に沿わないような傾向が認められるのである。
- (3) 又使用者の労働組合に対する妨害や干渉の排除是正などの措置も必ずしも所期の如く有効適切には行われなかったのである。
- (4) 更に労働委員会についても一部その機構の運営等の上において不備の点があり、必ずしも所期の目的を十分に達成できない面もあったと言わねばならない。その他種々の点について不備の点があるのであってこれらに関し労働教育乃至行政運営を以てしても的確に補正し難い点があることが痛感され立法上の措置を施す必要のあることが明らかとなったのである。

二、(問) 経済九原則強行の地ならしの為労働組合を去勢する目的を以て改悪を図らんとするものでないか。

(答) わが国に課せられた至上命令である経済九原則を実行するには、経済再建の□□な□□である、労働者の組織である労働組合が自主的民主的で且つ責任ある組織と活動を以てする協力を得ることが不可欠の要点である。労働組合運動を抑圧し去勢するようなことでは決して経済九原則を実行することはできない。質問のような考えは毛頭ない。われわれは直に自主的民主的であり且つ経済再建に対してその責任を自ら負うところの自由にして建設的な労働組合の発展を願うのである。

三、(問) 労働組合は殆んどすべてが今次改正案に反対し所謂改悪反対闘争を組織し強力な闘争を展開せんとしつつあるときがこれに対する政府の対策如何。

(答) 政府は過去数ヶ月に亘り自主的民主的な労働組合の在り方について労資双方に対する教育活動を活発に行って来たが若干の組合を除いて組合大衆は改正法案の基本的方向には必ずしも反対をしていないように思われる。従って改悪反対闘争が組織されてもこれが賢明なる労働大衆諸君は必ずしもこれに参加せず過去に於ける如き所謂労働攻勢にまで発展することはないであらう。むしろ問題は企業整備に伴う失業、運賃その他物価の値上りに伴う生活の困難化等にあるのであって、政府としては、これらの面において労働者を失望せしめないよう十分な配慮を行うことが必要と考える。

次に改正法案に対し賛否の意思を表明されることは自由であるが改正案の成立を阻止するためストライキその他の実力行動にでることは法の許容するところではなく、また占領軍の政策□□経済再建の趣旨を害するものともいうべく刑事上、民事上の免責を受けないこととなり、労働者乃至労働組合にとって、不幸な事態を生来することとなるであらう。

民主々義を信ずる労働者諸君はかかる実力行動に参加することなく国会を通じて争

う途をえられると信ずる。万一実行行動等がとられるときは、所要の措置を講ずるつもりである。

四、(問) 労働組合法及び労働関係調整法改正の理由如何。

(答) 提案理由において述べた如く改正の理由は次の三点である。

(1) 組合法施行三箇年間労調法施行二年半の経験に鑑み現行法の不備を補う。その本来の目的に一層協う〔適う?〕如くする必要があること。

(2) 労働組合はその揺籃期を既に過ぎ、眞に民主的自主的にして且つ責任性ある組織たることが要求せられ特に経済九原則実行の為にはかかる自由にして建設的な労働組合の発展が不可欠の基盤をなすものであってこの態勢確立の為に法的処置をもとめる必要があること。

(3) 現行労働組合法は片仮名文語体であるのでこれを平仮名口語体に改め且つ新憲法及びその他の最近の諸立法との間の調整をはかる必要があること。

五、(問) 労働組合法労働関係調整法改正法案の基本方針如何。

(答) 既に提案理由において述べた如く本改正法案の主眼点は左の三点である。

(1) 労働組合法及び労働関係調整法の施行の経験と諸般の情勢の推移に鑑み自由にして建設的な労働組合運動の助成を更に一層推進し、これにより公正な労使関係の維持、労働争議と公共の福祉との関係の適正な調整を図ること。

(2) 右の目的の為に数多の諸点について改正を要するものがあるのであるが、各方面の意見と経済九原則の円滑な実施の為に諸情勢を考慮し、これが改正は漸進的に措置すること。

(3) 従って両法とも実質的には一部の改正に止めるが、労組法については文語体を口語体とする必要から形式的には全文改正とすること。

六、(問) 改正案立案の経過如何。

(答) 提案理由において概略説明したが昨年十二月初、吉田前内閣当時時の増田労働大臣に対して労働組合法労働関係調整法の改正を考慮しては如何との示唆があり、政府においても既にその時期であるとの見解を持ったので、従来屢々計画された改正に関する研究をも参考とし、両法改正の本格的研究に着手し、労働省事務当局の□□を整え且つ労働省及び法務庁事務当局をもって改正案起草のための委員会を組織した。本年当初からGHQ労働課の強力な援助と指導の下にこの委員会において改正法案起草に着手し、労使利害関係者を交えずに純技術的事務的見地から考案を作成し、二月中旬に至り一応の成案を得たので二月十四日、これを労働省試案として公表した。

現内閣成立後も引続き作業を継続し、二月二十日から十日間にわたり全国七箇所において十五回に及び労働省主催の公聴会を開催し、極力労使各方面の意見を求め、これに基いて試案に改訂を加えた。三月末に至り、これらの意見及び諸般の情勢から改正は当面必要な限度に止める方針が確定し、これに基いて司令部の援助と指導の下に法案の最後の仕上げを行い四月二十六日閣議の正式決定を得今回提案に至ったものである。

七、(問) 改正案作成にあたり、一部官僚のみの手をもって極秘裡に立案したのは非民主的ではないか。労務法制審議会には英国の王立委員会の如きものを設け、充分な

事実調査と資料蒐集とを行い、広く各方面の意見をとり入れて立案すべきではないか。

(答) 現行の労働組合法、労働関係調整法の立案は、労務法制審議会を設けて行ったがこれは当時の事情の下では、労働組合が殆んど空白乃至未発達の状態にあり、行政当局においても資料も経験もなく且つ議会も旧憲法下のものであったのでかかる機関を設けて民間の学識経験者の意見を徴するより方法がなかった為である。現在においては国会は新憲法の下に既に十分民主的に組織されており、組合法施行三年間において資料は既に十分に労働省に集められているのであって、新憲法の下において政府が立案するに当っては労働行政の口にあたり法律施行の責に任ずる労働省においてその責任の下に立案し、国民の意志反映は、労働法制審議会の如く一部学識経験者のみの意見ではなく、全国民の代表である国会において審議検討するのが最も民主的な方法であると信ずる。

英国に於ても王立委員会は、当時労働組合が充分なる発達をとげず、これに対する世論の認識も事実調査、資料蒐集も未だ十分に行われていなかった為に設けられたのであって、一八七四年の労働組合法改正はその意見に基いて行われたのであるが、それ以後において労働組合が普及し資料も十分に集った後に於ては、改正に当ってかかる委員会を組織した例はきかないのである。

八、(問) 労働組合に対する根本方針如何。

(答) 労働者が自由に團結し労働組合が民主的に且つ責任をもって運営されることは我が国民民主化の重要な要素であり労使の関係が公正に維持される根幹である。かかる見地より労働組合の自由な民主的な発達助長を図ることは労働組合に対する根本的なものである。

更に今日我が国は経済の復興を速かに完成しなければならぬことは云うまでもないがそのためには労働者の自主的にして且つ熱意あるこれに対する協力なくしてはなし得ないのであって、このため労働組合の建設的活動による労働能率の向上が特に要望されるのであって、かかる労働組合の助長は今日の労働組合に対する基本方針の一つでなければならないと考える。

この根本的方針に基いて労働法規の改正もなされその他の労働行政もこの具体化に向って進められること勿論である。

九、(問) 公共の福祉と労働争議との関係をいかに考えるか。

(答) 總て国家が成立し存続するのはこれを編成する国民一般の利益と福祉とを擁護し助長するためのものであってこの中の一部の利益のみを図って全体の利益を害することは許されない。即ち個人の権利は憲法において強く保障されている(憲法第三章)が一方憲法は個人の権利の濫用を又強く戒めているのであり(憲法第十二條第十三條)この間の調整はその現実的基礎具体的事例のもとに立って判断せざるを得ない。

労働争議についてもこの例外をなすものではない。労働争議はその起るべき理由があつて発生するものであって、これを徒らに抑制するが如きは厳につしまなければならぬがこれが恣意に流れ公共の福祉をないがしろにするが如きは許されないものと云わなければならぬ。然してこれを判断し決定して行くのはその口にある者の

良識であり民主的に表現される国民一般の意思によってなされるべきものであると考える。

(注・「公共ノ福祉ハ全国民ノ代表者タル国会ノ認定ヲマツ」と書込み。)

十、(問) 本改正法案は日本の実情を無視したものではないか。

(答) 提案理由において述べた如く、我国の現在の実状に鑑みて必要不可欠な改正であつて、実情に即しないものであるとは考えない。本改正案立案は終始司令部の強力な指導と援助の下に行われたものであつて先の労働者試案に於ては団体交渉の単位等範を諸外国に探したのももあつたのであるが、その後の各方面の意見及び諸般の情勢に鑑み、かかる新しい制度の導入は一応見合わせることにし本改正案に盛るところは盡く現在の日本の情勢において必要なものであつて使用者による経費援助の禁止等の若干の点は現在の労働組合にとっては実行困難であるとの主張も一部にはあるがかくの如きことは既に搖籃期を脱し、近く国際的労働運動に参加を許されんとする労働組合にとっては当然に実行しなければならない点であり、且つ実行可能の事である。

十一 (問) 労働組合法、労調法の改正案は憲法違反でないか。

(答) この両改正法案は何ら憲法違反ではない。労組法改正法案においては、その第一條の本法の目的は憲法第二十八條を更に敷衍するものである点からみても明かである。

第二條に於いて組合員の範囲を明確にしているのは労働組合の御用化(注・を防止すること)と自主性を擁護するためであつて憲法の趣旨を助長し第五條においては、労働組合の規約に記載すべき事項を掲げているがこれは労働組合が民主的であらんとすれば当然必要な事項の最小限のものであり、又かかる規約を持たずとも組合の解散と規約の変更を命ずる如き現行法の意図はなく單に法律の規定する手続に参与し救済を受けられないとしているに過ぎず憲法に違反するとは考えられない。

労調法において公益事業について爭議行為に制限を課しているが公共の福祉との調整を図るために必要最小限のものは憲法に規定する権利に対して加わることは憲法第十二條及び第十三條の規定からみて当然といわなければならない。

又かかる立法は新憲法下において既に行われていて憲法違反とは考えられない。

十二 (問) 極左的労働組合運動に対する見解如何。

(答) 労働行政の目的は自由にして建設的な労働組合を發達助長せしめることにあつるが労働組合員自体の持つ思想の自由を侵すことは毛頭考えていない。

然しながらこの労働行政の目的からみて労働組合が使用者、政党、政府乃至一部少数者によって支配されることは極力排除しなければならない。しかしながら政府がかかる傾向を自らの手で排除することは適當でなく、組合員自身により排除されることを期待するものである。

かくの如く組合運動がその内部に於ける範囲にとどまる限り政府はその自立性に委ねるのであるが労働組合が一部破壊的分子により利用されて革命その他破壊的行動にいでることがある場合においては政府は憲法を守り社会秩序を維持するため断乎としてかかる行動に対しては具体的に有効な措置を講ぜざるを得ない。

十三 (問) 改正法案は組合に参加し得ない者として相当広範囲の者を規定し、組合運営

に要する経費に対する使用者援助も極めて厳格に制限し或いは組合規約の必要記載事項を相当詳細に定め特に会計監査については計理人の監査に附してその証明を要せしめるなど、発生以来日尚浅い我が国労働組合の実状を無視した過酷な枠を組合に押し付け組合をつぶしてしまはうとしているとしか考えられないが政府の考えはどうか。

(答) 改正法が組合に対し要求するところのものは本来組合が自ら規律すべき当然のことである。然るにわが国の労働組合はこれらのことを自ら規律せず組合の自主的民主的な発展を阻害する悪慣行の竹馬の上に乗って歩んで来た。而して労働組合の発達尚日浅いということから悪慣行の是正について、法の履行は厳正を欠き使用者労働組合も十分な熱意と努力を示さなかったのである。従って今ここに法の要求することがたとえ労働組合のA、B、Cともいうべきことであっても、或ひは労働組合その他に厳酷な印象を受ける向もあるかも知れないが、もしこのまま従来の如き自主性、民主性を欠いた労働組合の竹馬の行進を放置するならばいつまでたっても自らの足で立った眞に強固な民主的労働組合運動の発展は期待出来ないといわなければならない。わが国民主主義の有力な擔手ともいうべき労働組合がかかる実情にあることは誠に遺憾に耐えない。尚国際労働社会に近く復帰の見透しも伝えられているときに特にそうである。われわれはわが国労働組合の内部に包藏された脆弱性を十分に認識するが故に労働組合の自主性、民主性を嚴重に擁護する規定を設けようとするものである。わが国の労働組合が竹馬からおりて自らの足で立ち種々の困難を克服して健全な労働組合運動を発展せしめることを心から期待する。

十四 (問) 本改正法案と新憲法及びそれに伴い制定された他の法令との関係如何。

- (答) (1) 先づ憲法との関係においては、
- (A) 労働法案(注・労働組合法案)については第一條の本法の目的は憲法第二十八條の規定をより具体的にして本法案が憲法の趣旨を具体化するものであることを明らかにした。
- (B) 労働法(注・労働関係調整法)の改正法案については労調法第八條第二項及び第三項を改正して公共事業の臨時的追加指定を国会の承認を経ることとし、憲法第二十八條の趣旨を現行法に比してより妥当なものとした。
- (2) 他の法令との関係においては、労働法(注・労働組合法)改正案については、
- (イ) 第一條第二項は法〔刑法〕第三十五條の規定は労働組合の本法の目的達成のためにする正当な行為については適用があるものとしてかかる行為は違法性の阻却されることを明らかにした。尚同項但書は当然の條理を明確にして従来の解釈についての無用な争いを防止したものである。
- (ロ) (注・昭和20年労働組合法)第四條を改正したのは国家公務員法附則第十六條により労働組合法は国家公務員には適用されなくなったこと及び政令第二〇一号により地方公務員について(注・第4条)第二項の規定により命令で定める事項が考えられない為である。
- (ハ) 第十九條において労働委員会の種類の中に船員中央労働委員会及び船員地方労働委員会を新たに法律上明定したのは、国家行政組織法第三條により委員会の設置は法律により定められることとなったので従来勅令にあつ

たのを法律に明かにしたものである。中央労働委員会を労働大臣の所轄としたのも同様、国家行政組織法第三條との関係から行ったものである。

その他労働委員会に関し従来施行令に委ねられていたものを法律上に明らかにしたのは国家行政組織法の規定その他最近の一般の立法例によったものである。

十五（問） 現行労働組合法及び労調法の解釈を変更した立法上の措置又は今回の改正により現行法の解釈を特に変更しようとする点があるか。

（答） 一般的には現行法の解釈を変更する意志はないが若干の点で現行法の解釈を変更□□改正規定及び解釈の変更をなすべきところがある。

（1） 労組法改正法案第一條第二項但書は従来解釈を何ら変更するものでなく当然のことを規定したにすぎないが従来ややともすれば労働組合の行為は如何なるものでも正当なりとする一部の恣意的解釈による無用の混乱を防止したものである。

（2） 労組法改正法案第二條第一号を詳細に規定したのは従来解釈を変更するものではないがその解釈の基準を明確にしたものである。

（3） 労組法改正法案第二條第二号但書は現行法第二條第二号中「主タル経費」と原則として同様の趣旨であるが従来解釈上種々争いのあったものを明確にしたものである。

（4） 労働協約の平和義務違反の争議行為の損害賠償の責任があるか否かについては従来解釈上大いに争いがあるところであったが現行法の解釈としては、その立法経過の特殊性から損害賠償の責任は必ずしも生ずるものではないと解釈されていたが一般に民法の解釈において債務不履行を理由として損害賠償の責を生ずることは認められているところであって信義誠実の原則からしても労働協約の平和義務違反の争議行為について組合に損害賠償の責任を生ずるものと解せざるを得ない。

（5） 労調法第四十條中「争議行為をなしたことを理由にして」の中、「争議行為」は「正当な」ものに限るか「不正な」ものも含むかについて争いがあったが、不当労働行為に対する公正にして有効な措置をなし得る方途を労組法改正法案によって講じたので労組法改正法案第七條第一号中「正当な行為」に含ましめることにして従来解釈上の争点は解決することとした。

十六（問） 試案と提出された改正法案の相異点及び公聴会その他各方面の意見を如何にとり入れたか。

（答） 先に労働省試案（注・本史料研究（条文史料編）126頁）を発表し全国各地において公聴会を開き広く各方面の意見をきいて全面的に試案を検討して併せて總司令部の強力な指導と援助の下に今日改正法案を提出したのであり、その間広く各方面の意見を参酌した。試案との相異点及びその理由の大要は次の通りである。

（1） 試案は労働組合法について現行法を自由な立場から全面的にその構成を変更したが公聴会及びその他の意見更に總司令部の強い示唆もあって改正法案においては現行法の実質的には一部改正にとどめることとしたので條文の配列は概ね現行法を〔と？〕同様に行った。

(2) 労働組合法改正について

- (一) 改正法案第一條第二項に但書を加えたのは試案第四條と異なるが公聴会において労働組合の行為の正当性の範囲を明確にせよという意見が強かったのものでその意見を取り入れたものである。
- (二) 改正法案第二條は試案第二條に比較して簡単であり試案中に規定されていた「幹部労働組合」を削除したのである。試案を簡単にしたのは法文を簡明にして然も組合員及び「主たる経費」の範囲を明かにせよとする公聴会その他の意見によったものであり「幹部労働組合」の規定を削除したのは、試案の規定も単に解釈上のものにすぎなかったが公聴会において労使中立から一致した反対があったのでこれを削除したものである。
- (三) 改正法案からは、試案法案にあった労働組合の設立の届出及び第七條の行政官庁の勧告の規定を削除したがこれは自由な労働組合の育成を図るべしとする意見が強かったのと改正の方向を明らかにしたために行ったものである。
- (四) 改正法案第五條第二項の組合規約に記載すべき事項と試案第八條において規定した事項とに若干の差異があるが、試案第八條第一項中の殆んど部分は労働組合が社团的組織を持つ以上当然規約に記載すべきであるので殆んどこれを削除し第八條第二項はこれを整理し更に公聴会その他の意見を取り入れて同盟罷業の場合の組合員又は代議員により記名投票制を改正法案に取り入れたものである。
- (五) 改正法案第七條の不当労働行為については、試案第十五條を整理したものであるが改正法案第七條第二号に於て、試案第十五條第四号の「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もの」と異り「使用者に雇用される労働者の代表者」としたのは単に労働組合の代表者又は委任を受けたものに限ることは憲法第二十八條の規定からみて不充分である為である。尚試案第十五條第四号但書を改正法案は削除したが、「正当な理由」を改正法案中に入れてより簡明なものとした。
- (六) 改正法案には試案第四章に規定された団体交渉に関する規定を改正法案第六條以外は全部削除したが交渉単任制については公聴会その他において時期尚早その他の反対意見があったので削除し試案第二十三條第二項及び第三項の団体交渉の在り方については公聴会における労働者及び中立の人々により強い反対があったのでこれを削除することとし、改正法案第七條第二号にこれを「正当な理由」として規定した。
- (七) 改正法案中に現行法第二十三條及び第二十四條と殆ど同様の規定を設け試案になかった労働協約の一般的拘束力を持たしたのは、試案の団体交渉の単任制が削除されたので現行法通りとしたものである。
- (八) 改正法案第二十四條では準司法的機能を公益委員の審問の際労使委員の参与を得て行うこととしているのは試案第四十五條第三項では公益委員のみで行うこととしたのと異なるがこれは公聴会その他の意見により改正法案に取り入れたものである。

(九) 改正法案第二十七條の労働委員会の不当労働行為に対する原状回復命令委員会と裁判所との関係及びその手続について試案第十五條から第二十二條までの規定を改訂したが、これは公聴会その他の意見をとり入れ労働者の地位の速かなる回復を図りもって公正な労使関係と労働組合の使用者による運営阻害の排除を確立しようとしたこと、裁判手続上の適正を図ることにしたためである。尚これに関連して罰則についても改正法案第三十二條において確定した労働委員会の命令及び裁判所の緊急命令違反について有効な措置を講じた。

(十) 改正法案の第十九條においては地方労働委員会の委員数を各々五名とし試案における三名を増加したのは公聴会その他の意見を取り入れたものである。

(十一) 改正法案第十九條において労働委員会の委員の欠格條項を衆議院議員選挙法と同様にして試案に規定した欠格條項を緩和したのは、公聴会その他の意見を取り入れたものである。

(2) 労調法の改正について

(一) 改正法案には試案にあった公益事業の臨時的□□指定の緊急事態の措置を削除しているがこれは公聴会その他の意見によって削ったものである。

(二) 改正法案では、試案にあった公益事業に関する調修却下をなし得る規定を削除したが、これは改正法案第三十七條の改正により削ったものであり、又調修不能なる項について調修がなし得ないことは当然のことであるからである。

(三) 改正法案は現行法第三十六條の改正を行わなかったのは試案と異なるがこれは今日直ちに規定することは解釈的にも種々問題があり又公聴会において労働者の強い反対があったからである。

(四) 改正法案中には試案に規定した争議行為の予告制を削除したがこれは公聴会の他に於いて労働者の強い反対のあったこと及び今日に於ては尚労働関係の当事者の良識にまつこととし、公益事業については、改正法案において争議行為の制限について別途その方法がとられたからである。

(五) 改正法案においては試案が現行法第四十條を全文削除したのに対し、一部改正にとどめたのは労働関係調整法による調整の場合の発言の規定は本法中に規定することを適当としたこと及び本法の調整の場合の発言を理由とする不利益な取扱は本法の適正な運営を阻害するものであるから労組法の不当労働行為と同一とみなされないためである。

十七 (問) 本改正案は現行法と大差なくむしろ後退している面もあるのでかかる改正は
この際不必要ではないか。

(答) 本改正案は現行法を出来る限り変えない方針の下に立案したものであるが現在の状況においては不可欠の改正は、これを規定しており決して無用の改正ではない。

たとえば使用者による不当労働行為の広汎な禁止は中小企業の経営困難に伴う組合抑圧が次第に増加しつつある趨勢に鑑み、喫緊の必要事である。

又組合加入者の範囲の明確化、組合事務専従者の給与の使用者負担の禁止その他の

使用者の経費援助の禁止、暴力行使が正当な行為とならないこと等は経済事情よりみて組合にとって苦難が予想せられる今日にあっては組合はますます自主性を高め、強力なものでなければならないので従来労働教育及び行政指導において努力して来たところであるが、この際これに法的裏付をすることが是非必要である。又労調法に於ける労働争議と公共の福祉の調整に関する規定も経済九原則実行のための基盤として、この際法律をもってかかる規定を置くことは是非必要である。

その他組合規約の問題、労働委員会の運営の問題等、盡く現状において最も必要な規定である。勿論本法案に規定した以外にも必要な改正点もあるのであって、本改正法案は先の労働省試案に比すれば改正点が少なくなったことは事実であるが、これは諸般の状況の推移を考慮し、本改正案においては現在必要な最低限を規定するに止め改正は漸進的に行うという方針に基いたものである。

十八 (問) 本改正法案においては労働組合の内部干渉にわたる点が多く憲法第二十八條に違反するものではないか。

(答) 本法案は毫も、内部干渉を意図するものではない。現行法の届出資格審査、解散命令、規約変更命令等の規約を廃止したのはこれらの規定が□に内部干渉にわたる如きことを惹起す虞があることを慮った為である。改正法案の第二條において組合加入者の範囲、経費援助の範囲を明確にしたのも組合の自主性を尊重するために他ならない。又第五條において組合規約の要件を規定しているがかかる規定は民主的な労働組合としては当然備えているべき事項であると同時にかかる規約を備えていない組合についても規約変更を命じ又は解散を強いる如きことは一切行わず単に法の規定する最小限の要件を備えないものに対しては法による特別のサービスが提供せられないというに過ぎないのであって何等内部に干渉するものではない。その内全般にわたり現行法よりも一層その自主性を尊重し擁護しているのであって、内部干渉にわたらないことは勿論、憲法第三十八條〔二十八條〕の精神に最もよく適合するものである。

十九 (問) 行政機関及び裁判所に関する規定が殆ど廃止されたが、かかることで円滑強力な労働行政の運営に支障を来すことはないか。

(答) 行政機関及び裁判所の干与に関する規定を極力削除したのは自由なる労働組合の発達に万一にもこれらの干与が障害を及ぼすことがないように慮ったものである。

現行労働組合法中第十五條の裁判所による解散命令の如きは旧憲法時代の考え方の残滓であって、新憲法の下においては当然廃止されるべき事項である。

又都道府県知事乃至労働大臣の権限と労働委員会の権限に属する事項と重複するものは極力整理して労働委員会の権限に本来属すべき事項は委員会の公正な運営にまつことにし、徒らに委員会に労働大臣、都道府県知事が干与することを廃すると共に本来一般労働行政に属する事項については、労働委員会の権限を明確に限定して専ら労働大臣乃至都道府県知事が行うこととしたので、これにより一層円滑公正な行政運営が期待せられる。

労働組合及び労働協約の届出並びに組合の資格審査については自由なる労働組合の発達を冀う〔こいねがう〕見地から資格審査によって組合の解散を余儀なくする如

きことを廃止し、又届出を行政機関に対してすることを強制することを廃したものである。届出の廃止は或いは一時的には行政庁にも労働組合にも若干の困難と混乱を招くことがあるかも知れないが、結局において自由なる労働組合の発達を促すこととなれば行政庁により教育指導及び労使の協力によってより円滑な労働行政のための一助となるものであると信ずる。

二十（問） 地方公務員法案の企図する労働関係。

（答） 地方公務員法案が研究されていることは承知しているがその成案は未だに得られていないので法案それ自体に対して云うことはできないが労働省としては地方公共団体の非現業職員の労働関係が国家公務員と概ね同一の基準によりその労働関係が規律されることは昨年のマ元帥の書簡からみて当然であるが地方公共団体の営利企業に従事する職員の労働関係については尚よく研究を要するが原則的には公共企業体の職員と同様な基礎で律せられるのが妥当であると考える。

第二編 各 論

第一章 總 則

第一條（目的）

一問 憲法第二十八條と改正法案第一條との関係如何。

答 現行労働組合法は、新憲法施行前に制定されたものであり、第一條の目的に関する規定も、憲法第二十八條と同趣旨のことを規定しているに過ぎない。しかしながら憲法第二十八條の規定が、近代國家における労働者の実質的自由を確立するために、契約自由の原則の上にかぶされた規定であり、労働組合法の最大の使命がこの憲法に規定せられた基本原則を、より具体的に規定し、これを保障するにあることはいうまでもない。かかる点より本改正法案においては、現行法第一條の規定を改正し、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により労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し団結することを擁護すること、並びに使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的として掲げ、憲法第二十八條の根本精神の具体化をはかったのである。

二問 労働組合法の目的は、窮極においては労働者の地位を向上させることにあると考えられるが、第一條において労働者の地位の向上を最初の目的にのみかけている理由如何。

答 労働組合法の目的が窮極において労働者の経済的社会的地位の向上にあることはいうまでもないことであって、第一條にかかげられている三つの目的はともに労働者の経済的社会的地位を向上させるために規定されたものである。第一條において「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により労働者の地位を向上させること」と規定した場合の「労働者の地位を向上させること」とは従来使用者との交渉において対等の立場に立ちえなかった労働者を、対等の立場にまでたかめ、交渉力を均等ならしめて対等に交渉しうる地位にまで向上せしめることを明かにしたものであって、第二項以下の目的も結局はこの目的のためのものである。

三問 改正法案第一條は現行法第一條より後退したものと思われるが如何。

答 現行労働組合法は、新憲法施行以前に制定されたものであり、第一條の目的に関する規定も憲法第二十八條と同趣旨のことを規定しているにすぎない。しかしながら労働組合法の最大の使命が憲法第二十八條に規定されている団結権、団体交渉その他の団体行動をする権利の保障という基本原則をより具体的に規定し、これを保障することにはいうまでもないことである。かかる点よりいって改正法案第一條が現行法第一條を改正して、その目的とするところを具体的且つ詳細に規定したのは当然のことであり、決して現行法より後退したものではない。次に現行法第一條においては「労働者ノ地位ノ向上ヲ図リ経済ノ興隆ニ寄與スルコト」を目的として掲げているが、改正法案において「経済ノ興隆」を規定しておらないのは、かかることは労働組合法の根本精神が経済の興隆のためのものであることにはいうまでもないが、本法の直接の目的ではないからである。

四問 第一條第二項但書を今回規定した理由如何。

(注・欄外に「但書」の書込み。)

答 第一條第二項は、労働組合の正当な行爲は刑法第三十五條の「正当ノ業務ニ因リ爲シタル行爲」に該当する旨を明かにしたものであるが、一部にこの規定を誤解して労働組合の行爲として行えばいかなる行爲も正当化され、刑法の適用がないのであるというが如き論をなす者を生じ、又実際においても労働争議におけるフェアプレーの範囲を逸脱して、団体交渉乃至争議中等において往々にして暴力を行使した事例があるのに鑑み、特に念の爲に規定したものである。労働組合の行爲の正当、不当の限界は、健全なる社会通念にまつて判定するものであることは勿論であるが、特に殺人、傷害、器物損壊等の暴力の行使は、当然にいかなる場合においても正当な行爲とならないことを明かにしたものである。暴力の行使以外にも労働組合の行爲で不当なものがあることはいうまでもない。この規定は、現行法の解釈としても当然の事として認められている所であつて、ただその旨を特に念の爲に明かに規定したにすぎない。

五問 暴力の行使以外に、政治スト、ゼネスト、生産管理、同情罷業の如きは不当な争議行爲であると思うが如何。

答 専ら政治的目的のために行うスト、例えば「人民共和政府樹立」を要求するストライキの如きは、使用者に対してその権限外であり、労使関係と無関係の事を強いるものであつて、且つ國民の選挙による代表たる國會に於て決定すべき事項に関して、労働者が自己の経済的利益を守り、向上するための手段として與えられたストライキを以て強制することは明かに権利の濫用であつて、不当なるものである。

ゼネスト、即ち一産業全般にわたつて一斉にストライキを行うことも、國民經濟を麻痺せしめ國民に必要以上の迷惑を及ぼすものであつて、労働者が自己の経済的利益擁護の爲に必要な限度を超えるものと云わざるを得ず、不当なる争議行爲である。

(注・欄外に「？」の書込み。)

同情罷業についても、その判別は極めて困難であるが、たとえば、一金属工場に於ける賃上げ争議を応援するために、全國の金属産業全部が一斉にストに入る如きは、賃上げに無関係な使用者に対して不可能事を強いる如きものであり、單なる示威的目的のためにストライキ権を濫用するものと云わざるを得ず、不当なるものである。

尚政治スト、ゼネスト、同情罷業の如きは、不当なものであることは明かであるが、実際の形態に於ては、果して経済ストか政治ストかの判別は殆ど不可能であり、たとえこれらの行爲を禁止する法律を設けても、実際上の適用は殆ど不可能であることは、諸外國の立法上の経験が教へるところである。

次に生産管理については、使用主の意志に反して恣に労働者が使用主の所有する工場を運転する如き、所謂生産管理が、一般に不当なる争議行爲であることは、現内閣に於てもかわりはない。

六問 今年四月十三日の労働組合法第一條第二項の解釈に関する法務庁検務局長通牒に関する労働省の見解如何。

答 右の通牒は、検務局に於て労働省とは別個に検察当局の解釈として通牒したものであって、労働省との共同通牒の如きものでないことは勿論である。然しながら、その内容については、第一條第二項の解釈としては別段不当ではないと思う。但し、同通牒で同項以外の解釈について申し添えている部分については、種々議論のわかれる点を含んでいて問題があるので、この点については今回の改正案に於て立法的に處置している次第である。

第二條（労働組合）

一問 第二條第一号に規定する如く、労働組合に加入しえない者の範囲を詳細に規定することは憲法第二十八條に違反するものと思われるが如何。

答 第二條第一号の規定は、現行法第二條第一号に規定する非組合員の範囲をより拡張しようとするものではない。即ち現行法では單に「使用者又ハ其ノ利益ヲ代表スト認ムベキ者ノ参加ヲ許スモノ」と規定している結果、その限界が必ずしも明確でなく、解釈上においても種々の問題を生じたのみでなく、組合御用化の防止についても十分でない点があったので、これをより明確かつ具体的に規定したものであり、更に本号によって労働組合に加入することができなくなった労働者が別個の労働組合を結成することのさしつかえのないことは現行法の解釈と同様であるから憲法第二十八條に違反するものではないのみでなく、本号は労働組合の自主性擁護の規定であって、憲法第二十八條の精神を具体化したものである。

（注・「裁判官ニサへ良心ニ從イト規定シテイル」と書込み。）

二問 第二條第一号及び第二号は、現行法第二條第一号及び第二号の範囲を拡張したものであると思われるが如何。

答 改正法案第二條第一号は、現行法第二條第一号及び第二号を拡張したものである。即ち、現行法の規定は、その規定の仕方が抽象的であり、そのために解釈上に於ても明確を欠き、その限界についても明瞭でない点があったので、本改正法案に於ては、これをより具体的且つ詳細に規したのである。第二條については、「主たる経費」とは何をいうか明確でなかったので、これを具体的実情に即して明確に限定したもので、現行法の規定を実質的に変更する趣旨のものではない。

三問 第二條本文中に規定されている「主体となって自主的に」の意味如何。

答 「主体となって」とは、当該組合の構成員中、その大部分が労働者であって、それらの労働者が量質共にその構成の主体とならなければならないという趣旨である。次

に「自主的に」とは、労働者が自らすすんで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その主たる目的として労働組合を組織することをいい、その場合に於て政府、政党、使用者その他外部の者の干渉、干渉、支配を許さず、又組合員の総意によらず一部少数者によって牛耳られていないことをいう。

四問 二月二日の「労働組合の資格審査基準」についての次官通牒は違憲と思われるが如何。

答 二月二日の「労働組合の資格審査基準」は、労働組合の資格審査をなす場合の基準として、現行法第二條についての行政解釈を明かにしたものである。しかしてこの行政解釈が裁判所乃至一般國民に対しても拘束力を有するものでないことはいうまでもない。労働大臣が労働組合法を施行するために必要な行政解釈を最終的に決定する権限を有することは明かであり、次官が命に依ってこの行政解釈を下級官庁に通達することも当然のことであるから何等憲法に違反するものではない。

五問 二月二日の次官通牒と改正法案第二條との関係如何。

答 二月二日の「労働組合の資格審査基準」についての次官通牒は、労働組合の資格審査をなす場合の基準として、現行法第二條についての行政解釈を明らかにしたものであるが、改正法案第二條は現行法第二條を具体的且つ詳細に規定したものであり、この次官通牒の解釈を変更しようとするものではなく、同趣旨のことを規定したものである。ただ資格基準に於ては、組合事務所の無料供與が禁止されているのを、改正法案に於ては、「最小限の広さの事務所の供與」として許した点及び審査基準に於ては「適度の数の支部若しくは全國大会に出席するに適当な数の組合員の賃金を支給すること」を「主たる経費」の中に含めておらないのを、改正法案に於ては「団体の運営のための経費」の中に含めた点が異っているだけである。

六問 労働組合の組合員、非組合員の範囲は、労働組合が自主的に決定するか、労使双方が協議して決定するのが望ましいと思われるが如何。

答 労働組合法が第二條第一号に於て労働組合に加入しえない者を具体的に規定しているのは、これらの者が労働組合に加入する場合は、その組合の自主性が阻害されるおそれがあるのみではなく、労使関係におけるフェアプレイをも確保することができないからであって、自由にして建設的な労働組合運動の促進を目的とする労働組合法の精神からいって当然のことである。しかして第二條第一号に規定された者を除く範囲内に於て労働組合の組合員、非組合員の範囲を、労働組合又は労使双方が自主的に決定することの望ましいのは質問の通りである。

七問 第二條第一号の「役員」とはいかなる者を指すか。

答 第二條第一号の「役員」とは、使用者が法人その他の団体である場合において、社長、取締役、監査役その他理事会又はこれに類するものの構成員であって、二月二日の「労働組合の資格審査基準」に関する次官通牒の「(イ) 總ての会社役員、理事会又はこれに類するものの構成員」がこれに該当する。

八問 第二條第一号の「雇入、解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」とは、いかなるものを指すのか。

答 第二條第一号に規定する「雇入、解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」とは、労働者に対して監督的地位にある労働者であり、労働

者の雇入、解雇、昇進又は異動について直接にこれを決定する権限を有する者をいうのであって、人事課長、労務課長はいうまでもなく、技術乃至経営面の部課長であっても、このような権限を持つ者は、すべて含まれる。この場合に於てその役職名の如何にかかわらないことはいうまでもない。二月二日の「労働組合の資格審査基準」に関する次官通牒のうち、「(ハ) 従業員の雇用、転職、解雇の権限を持つ者及び生産、経理、労働関係、対部外関係、法規その他専門事項に関する会社の政策決定についての権限を有し、或いはこれに直接参画する者」の中「従業員の雇用、転職、解雇の権限」を持つ者がこれに該当する。

九問 第二條第一号中「使用者の労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての忠誠と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」とは、いかなる者をさすのか。

答 第二條第一号中「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての忠誠と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」とは、労働者に対して監督的地位にある労働者であって、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、その結果その職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての忠誠と責任とに直接に接するものである。即ち、工場支配人、人事課長、会計課長、労務課長等はいうまでもなく、その他人事課又は労務課等の上級職員の中、労働関係に関する機密事項に接する地位にある者が含まれる。二月二日の「労働組合の資格審査基準」に関する次官通牒の中「(ロ) 工場支配人、人事並びに会計課長及び人事、労働関係に関する秘密情報に接触する地位にある者」「(ハ) 従業員の雇用、転職、解雇の権限を持つ者及び生産、経理、労働関係、対部外関係、法規その他専門的事項に関する会社の政策決定についての権限を有し、或いはこれに直接参画する者」の中の「労働関係に関する会社の政策決定についての権限を有し、或いはこれに直接参画する者」及び「(ニ) 労務部（名称を問わずこれに該当する部課）の上級職員」並びに「(ホ) 秘書及びその他人事、労働関係についての機密の事務を取扱う者」の中、労働者に対して監督的地位にある者がこれに該当する。

一〇問 第二條第一号中「その他使用者の利益を代表する者」とはいかなる者をさすか。

答 第二條第一号に規定する「その他使用者の利益を代表する者」とは、会社の高級幹部、社長秘書、会社警備の任にある守衛等をいうのであって、二月二日の「労働組合の資格審査基準」に関する次官通牒の中、「(ハ) 従業員の雇用、転職、解雇の権限を持つ者、及び生産、経理、労働関係、対部外関係、法規その他専門的事項に関する会社の政策決定についての権限を有し、或いはこれに直接参画する者」の中、「生産、経理、対部外関係、法規その他専門的事項に関する会社の政策決定についての権限を有し、或いはこれに直接参画する者」「(ニ) 労務（名称を問わずこれに該当する部課）の上級職員」及び「(ホ) 秘書及びその他人事、労働関係についての機密の事務を取扱う者」の中労働者に対して監督的地位にない労働者及び「(ヘ) 会社警備の任にある守衛」がこれに該当する。

一一問 改正試案に規定されていた幹部労働組合は、本法案に於ては規定されておらない

が、認める趣旨であるかどうか。

答 改正試案に規定されていた幹部労働組合の規定は、労働省主催の公聴会に於ける意見を取り入れて特に明文を置くことを避けたのであるが第二條第一号の規定によって労働組合に加入することのできない者が別箇の労働組合を結成することが許されることは、現行法の解釈と同様であり、憲法第二十八條の規定からいっても当然のことである。但し、かかる部課長組合の組合員の中に、組合員である部課長相互の關係に於て形式的にも実質的にも使用者の利益を代表する者を含んでならないことはいうまでもない。

一二問 第二條第二号の規定は、現在の如き経済状態のもとにある我が国労働組合にとっては甚だ酷と思われるが如何。

答 本号はいうまでもなく労働組合の御用化を防止し、自主性を確立するために設けられた規定であって、労働組合法の根本精神からいって当然の規定である。けだし労働組合とは、あくまで労働者が自主的に団結し、その団結の力をもって使用者と平等の立場に立ち、もってその労働条件の維持改善につとめることを本来の目的とするものである。かかる労働組合が使用者より経理上の援助をうけてその活動を続けるということは矛盾も甚しきものであって、世界各国の労働組合の実際についてみてもかかる事例は皆無であり、我が国の労働組合も、既に搖籃期を脱し近く国際的労働運動に参加を許せんとする情勢にある時に於て、世界労働運動の公理に反して使用者の経済的援助を受けているが如きことは到底許されないことである。

一三問 労働組合が使用者よりその経費の援助を受けることは、何等自主性の障害とはならないと思うが如何。

答 改正法案第二條第一号は、いうまでもなく労働組合の自主性を確立するために設けられた規定であり、自由にして建設的な労働組合運動の促進を目的とする労働組合法の根本精神からいって当然の規定である。けだし労働組合は、あくまで労働者が自主的に団結し、その団結の力をもって使用者と対等の立場に立ち、自己の責任と自己の負担とに於て正常なる組合活動を行い、もってその労働条件の維持改善につとめることを本来の目的とするものである。かかる労働組合が使用者より経理上の援助をうけ、その活動を続けるということは矛盾も甚しきものがあり、世界に於ける労働組合の実際についてみてもかかる事例は皆無である。従って本法案第二條第二号に於てその団体の経費の支出について使用者の経理上の援助をうける団体を本法にいう労働団体から除いていることは当然のことであると云いうる。

一四問 第二條第二号の団体の運営のための経費とは、いかなるものであるか。

答 第二條第二号の「団体の運営のための経費」とは、労働組合の対外活動たると内部活動たるとを問わず、その運営のために必要な経費である。従って組合専従役職員の賃金、給料、争議行為に参加した労働者の賃金、給料、就業時間中に開かれる組合大会等の労働組合の会合に出席した労働者の賃金を使用者から受ける団体、組合事務のために必要な備品、消耗品を無料で使用者から受けている団体は、本法にいう労働組合とは認められない。

一五問 労働組合の事務専従者に対し、会社の福利厚生施設を利用させること、社宅等を利用させること、労働加配米等を與配すること、失業保険その他の保険料を使用者が

負担することは、組合に対する経費援助に入るか。

答 (1) 福利厚生施設の中で、労働に対する実物給與の性質を持つものは、給與の中に当然含まれるので、経費援助になる。但し、使用者との間の雇用関係に基いて被用者一般に利用を許される福利厚生施設を専従者にも利用を許すことは経費援助にはならない。

(2) 社宅は、実物給與の性質をもつことが多いが、特定の社宅を組合管理の福利厚生施設として使用者が組合に管理を委ねることは、経費援助の例外に該当する。

(3) 労務加配米は、使用者が與えるものではないから、これを組合の事務専従者に與えるか否かは国の政策の問題であり、経費援助の問題とはならない。

(4) 失業保険その他の保険料の使用者負担分を、組合事務専従者について使用者が負担することは、国の社会政策に基き、雇用関係を持つものに対して直接に国が納付義務を課するものであって、労働の対価の性質を持つものではなく、経費援助とはならない。その負担を使用者がするか、組合がするかは保険法上の問題である。但し、例えば労働者災害補償保険に於いて、組合業務による傷害を使用者の業務上の傷害として報告し、保険給付を受けしめる如きことは、各保険法によって処断されるところであり、又それが使用者の不当労働行為を構成することもあり得る。

一六問 第二條第二号但書中「時間又は賃金を失うことなく」とあるが、その意味するところが不明確である。「時間を失うことなく」の意味如何。

答 「時間」とは、労働時間によって賃金が定まっている場合であり、賃金とは、生産費に応じて賃金が定まっている場合である。即ち、時間を失うことなくとは、使用者と或る事項について二時間に亘って協議した労働者が、時間給を受けている場合には、その二時間は労働したものとみなされて二時間分の賃金を差し引かれないことをいう。

一七問 使用者と労働者が交渉する場合は、協議する場合とは異ってこの両者が対立関係にあることは明瞭である。しかるにこれを協議する場合と同様に規定しているのは矛盾していると思われるが如何。

答 使用者と労働者が交渉する場合に、この両者が対立関係にあることは質問の通りであるが如何なる場合に於ても交渉のために費した時間又は賃金を失わないというのではなく、使用者が許した場合にのみ限られているのであるから、別段矛盾はしておらないと解せられる。なおこの場合、使用者が許可を與える形式は、労働協約その他の協定によってもよいし、その都度與えてもよく、更に事前に與えても事後に與えてもよい。

一八問 第二條第二号但書中に「最少限の広さの事務所」とあるが、最少限のとは如何なる範囲のものであるか。更に会社の備品、消耗品の無料使用は許さない趣旨であるか。

答 最少限の広さの事務所とは、一般的に確定しているものではなく、いかなる広さの事務所が最少限の広さの事務所であるかは、個々の具体的な場合に於て当該労働組合及び当該使用者の実態に即して決せられるものである。備品、消耗品についてであるが、本改正法案に於ては、それらの無料使用は許さない趣旨であり、会社側の備品、消耗品を使用する場合には、社会通念上妥当と思われる使用料又は代金を支拂わなければならない。しかして労働組合が使用する会社所有の備品の種類、使用料等は、労

働協約において明定しておくのが望ましい。

一九問 第二條第二号但書の「経済上の不幸も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」とは如何なるものであるか。

答 第二條第二号但書の「経済上の不幸も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」とは、死亡、疾病、傷害、天災、地変等、不慮の経済的出費を防止し、又は救済するために、実際に支出する目的をもって積立てられる基金である。即ち共済基金、災害見舞用積立金等、乃至組合の病院の爲の基金、組合特約医師の費用の爲の基金等、實際上種々のものが含まれる。

二〇問 第二條第二号但書の規定によって使用者が福利その他の基金に対してなした寄附を他の目的例えば争議資金に流用した労働組合は、本法にいう労働組合であるか。

答 第二條第二号但書に規定されている厚生又は経済上の不幸、若しくは災厄の防止、救済等の目的のために実際に用いられるための寄附は、たとえ使用者の明示の意思表示がない場合であっても、指定寄附と解すべきであって、かかる使用者の寄附を他の目的に流用した場合は、たとえその流用が第九條に規定する手続によってなされた場合であっても、当該団体は本法にいう労働組合とは認められないことになる。

第三條（労働者）

一問 改正法案第三條の「労働者」の中には失業者は含まれるかどうか。

答 これは現行法第三條の解釈と同様であって、改正法案第三條にいう「労働者」とは、他人との間に使用従属の関係に立って労務に服し、報酬を受けて生活する者をいうのであって、現に就業していると否とを問わないから、失業者も含まれる。

第四條（警察吏員及び消防吏員）

一問 現行法第四條第二項及び第一項の「監獄ニ於テ勤務スル者」を削除した理由如何。

答 本項を削除したのは、国家公務員法附則第十六條によって、国家公務員に対しては労働組合法が適用されず、地方公務員についても政令第二百一号が適用されているから第二項を置く実益がなく、又監獄に勤務する者は全部国家公務員だからである。

二問 現行法第四條第一項の「警察官吏、消防職員」を「警察吏員及び消防吏員」と改めた理由及びその範囲如何。

答 「警察官吏、消防職員」を「警察吏員及び消防吏員」に改めたのは国家公務たる警察官吏及び消防職員は、国家公務員法第九十八條第四項及び附則第十六條の適用を受けるに至ったから本法に規定することが意味がないからであり、その範囲は、従来警察官吏又は消防職員と称せられたもののうち、地方公共団体に於て吏員たる身分を有するものであって、警察技師等は含まれない。

第二章 労働組合

第五條（労働組合として設立されたものの取扱）

一、問 本條の規定は一時伝えられた登録制の復活ではないか。

答 本條の趣旨は労働組合がこの法律又は労調法に規定する特別の手続に參與し救済を受けようとするときはその都度労働委員会に対してこの法律に適合するもので

あることを立証しなければならない。この法律の要求する要件を欠いているものに対しては労働委員会の特別のサービスは提供しないという趣旨のものであって恰かも裁判所に出訴するものが訴権を有するものでなければならないのと同様に登録制とは何等関係がない。

即ち、登録制では一般にすべての組合に届出を要求し、これを資格あるものとなきものとの区別し、資格あるもののみを台帳に記載してこれに特権を与えるのであるが、本条においては何等かくの如き事項を規定しておらず又組合にかかる届出や、資格審査を予め一般的に受けることを要求しているものではない。

二、問 労働組合に一々立証をさせることは二條の立証の如きは困難な場合があつて酷ではないか。この際の労働委員会の権限如何。

答 特別のサービスを受けようとするものは、そのサービスを受ける資格を備えることを証明すべきことは止むを得ない。又一般には立証は規約と協約とを提出すれば一応の立証が成立するから、さして困難であるとは思われない。委員会は規約協約を一応審査する外にもし疑がある場合は勿論実体調査をすることができる。たとえ規約が完備していても、それが紀文となっているときはやはり第二次の規約を備えないこととなる（注・意味？）。組合はこの場合疑点について委員会の疑を解くように立証をしなければならない。委員会はこの際は第二十二條に規定する権限によって帳簿書類を調査したり証人を喚問したりすることができる。組合が労働委員会の疑を十分氷解する証明ができなければその組合は手続参与の資格がないものとされ救済も受けられない。

しかし乍ら委員会に於いて本法に適合する旨の立法（注・立証？）不成立、従つて手続参与の資格なしとの決定をしたときはその委員会が地労委であればその決定を受けた組合は、中労委に再審査申立が出来る。中労委が資格なしと決定しても尚その決定が違法であると信ずる組合は、行政事件訴訟特例法の規定によつて裁判所にその決定の取消を求める訴を起すことが出来る。

三、問 現行法の資格審査との差異如何。

答 現行法第五條では労働組合の届出を規定し第六條では資格審査を規定しているが改正法案と現行法とのこの点についての差異は次の通りである。

- (1) 届出は改正案では必要でなくなった。
- (2) 現行の資格審査は行政庁が何時でもいかなる労働組合に対しても職権でできるが改正案では組合が労働委員会等の手続に参与しようとするときにのみ組合の申立によつて資格を審査される。
- (3) 資格審査の決定は、労働委員会の決議によつて都道府県知事が行うが（第二審の時は労働大臣）、改正案では労働委員会のみで決定する。
- (4) 資格審査の決定資格なしとされると組合は解散しなければならなかつたが、改正案では単に本法と労調法との特別の手続に参与し、救済を受けることが出来なくなるに止めた。
- (5) 資格審査の規準は現行法では第二條の規定のみであつたが、改正案では第二條の外第五條の要件を備えているかどうか立証しなければならない。又第二條については現行法に比しその規定が詳細且つ明確になっている。

(6) (注・現行法は) 都道府県知事等の決定には労働大臣及び中労委は資格否認の決定に対して当事者の申立によってのみ資格再審査をしたが、改正案では中労委は職権再審査をすることが出来、しかも資格ありとする決定に対しても再審査できる(第二十五條)。

(7) 行政官庁の資格決定は組合そのものの存廃を決定するもので従って第三者□他の行政機関等をも拘束したが、整案では単にその時のその労働委員会の手続を拒否されるのみである。

四、問 第五條第一項但書の趣旨如何。

答 個々の労働者が組合活動をしたときに、その故をもって解雇等をするを禁ずるのが第七條第一号であって、直接には個々の労働者を保護する規定であるのか(注・あるの?)、その労働者がたまたま資格ある労働組合の組合員であったかどうかは問わず、組合活動として正当なものであるかどうかによって保護を与えるべきか否かを決定する趣旨である。全條第二号及び第三号は団体としての行為の保護であるからかかる規定をおかなかつたのである。

五、問 第五條第一項の規定は規約不備の労働組合が争議を起し調停を行うことができなくなる趣旨であるか。

答 本項の規定は、規約が第五條第二項の要件を満たさないものであるときは、労働組合としては手続に参加することが出来ないことを定めているものであるが労働関係調整法においては調停に参加する者は「労働関係の当事者」という語を用いているのであって、この当事者は必ずしも労働組合に限るものでなく争議□□(注・主体?)の労働者の集團であってもよいことは勿論である。従って規約不備の労働組合も組合名をもって調停を申請しては受理せられないのであるが、争議□□(注・主体?)の労働者の団体であって労働関係の当事者たるの資格においては調停申請その他の労働法の手続に参加できるものである。

六、問 ここにいう手続、救済とは何をさすものであるか。及び救済はいかなるものか、いかなる場合に得られるのであるか。

答 救済とは労働組合法にいう救済、即ち実際には不当労働行為に関する労働委員会の救済手続をいうものである。従って使用者の不当労働行為があった時には第二項の規約を具備しない労働組合であって、労働委員会に提訴〔救済申立て〕出来ないものであっても民事訴訟法の定めるところにより使用者の支配の排除を求める訴を裁判所に提起し、又はそれに対する損害賠償を請求する訴を起すことは妨げない。手続に参加とは、この法律によって創設せられた手続をいうのであるから、たとえば前に述べた一般の民事訴訟による訴はこの法律にいう手続ではないこと勿論であり、又労働協約締結の手続の如き本法をまたずして労働組合として本来なし得る手続はここにいう「この法律に規定する手続」には含まれない。従ってここにいう手続の主要なものは、不当労働行為の救済手続、法人登記の手続、労働委員会の委員候補の推薦手続、斡旋、調停、仲裁の手続である。しかしてこれらの手続中、斡旋、調停、仲裁、団体交渉拒否の不当労働行為救済手続の如く、手続に参加するものが法律上労働組合のみに限らず、労働者又は労働関係の当事者にも許されている場合は第二項の規約を備えない労働組合であっても、組合としての資格では手続に参加

できないが、争議□□（注・主体？）の資格において手続に参加することができる。
（詳細別表参照）

1〔保護〕	団 体		二條組合		五條組合		個々の労働者		
	改正案	現行法	改正案	現行法	改正案	現行法	改正案	現行法	
刑事上の免責（第一條第二項）	△ 刑法35条により同様の保護を受ける	△	○	○	○	○	△	△	
交渉権限（第六條）	×	×	○	○	○	○	×	×	
不当労働行為（第七條）	第一号（組合活動の保護）	×	×	△ 労働組合として労働委員会に訴え得ない	○	○	○	○	
	第二号（団体交渉の保護）	△ 団体として労働委員会に訴え得ない	規定ナシ	△ △上	規定ナシ	○	規定ナシ	×	規定ナシ
	第三号（組合支配、経費補助）	×	規定ナシ	△ 労働委員として労働委員会に訴え得ぬ	規定ナシ	○	規定ナシ	×	規定ナシ
民事上の免責（第八條）	△ 條理上同様の保護をうける	△	○	○	○	○	△	△	
労働協約の締結（第十四條）	×	×	○	○	○	○	×	×	
争議の際の発言（労調法第四十條）	×	×	×	×	×	×	○	□？	

- (一) 保護についての差別は労働組合であるか否かに基くものであって、第五條第二項の規約を備えるか否かによるものではない。
- (二) 団体及び個々の労働者について△印があるのは、條理上の拡張適用に基くものである。
- (三) 不当労働行為第七條第一号は第五條第一項但書の規定により争議の際の発言（労調法第四十條）は専ら個々の労働者保護の規定であるから個々の労働者の覽に○印がある。
- (四) 不当労働行為について二條組合と二條五條組合との間に△と○の差があるのは、保護そのものとしては差別がないのであるが保護の為の救済が労働委員会によって行われるものであり、救済に関する差異が結局保護の差となるので△と○の差が生じたものである。

2〔義務・制限〕	団 体		二條組合		五條組合		個々の労働者	
	改正案	現行法	改正案	現行法	改正案	現行法	改正案	現行法
組合基金の流用（第九條）	×	×	○	○	○	○	×	×
組合の解散（第十條）	×	×	○	○	○	○	×	×
（労調法）								
争議行為の届出（第九條）	○	○	○	○	○	○	×	×
調停受諾後の争議行為制限（第二十六條）	○	規定ナシ		規定ナシ	○	規定ナシ	×	規定ナシ
安全施設保持（第三十六條）	○	○	○	○	○	○	×	×
冷却期間（第三十六條）	○	○	○	○	○	○	×	×

- (一) 組合法関係の×○の差は労働組合であるか否かによるものであり第五條第一項の規定に基く差ではない。
- (二) 労調法関係の×○は個々の労働者がこれらの規定について労働関係の当事者となることがないからであって労組法第五條第一項の規定に基く差ではない。

3〔手続〕	団 体		二條組合		五條組合		個々の労働者	
	改正案	現行法	改正案	現行法	改正案	現行法	改正案	現行法
法人 第十一條第十二條	×	×	×	○	○	○	×	×
協約の拡張適用の申立権 第十八條	×	×	×	○	○	○	×	×
労働委員会委員の推薦権 第十九條第七項	×	×	×	○	○	○	×	×
(労調法)								
斡 旋 調 停 仲 裁	○	○	△	○	○	○	×	×
	労働組合としてでなく労働者の 集団として参加出来る							

4〔救済〕	団 体		二條組合		五條組合		個々の労働者	
	改正案	現行法	改正案	現行法	改正案	現行法	改正案	現行法
不当労働行為に対する救済手続参与 第二十七條	×	×	×	○	○	○	○	○

七、問 第五條第二項において組合規約の必要記載事項を詳細に規定したのは組合の内部干渉で憲法第二十八條違反と考えるが如何。

答 現行法に比して改正法案は組合規約の必要記載事項を詳細に規定してはいるがこれは民主的な労働組合として当然規約に規定すべき最低限の事項を規定し労働組合の民主性責任性を保障したものであり、しかもかかる規約をそなえない組合に対しても規約変更命令を発するとか解散せしめるとかの処置をとるものではなく単に本法と労調法の手続に参与できず特別のサーヴィスを受けられないというにすぎないから何等憲法に違反するものではない。およそ法の保護を受けるものであって、法がその内容につき何等規定できないということは有り得ない。

八、問 「単位労働組合」「連合団体である労働組合」及び「単一労働組合」とはいかなるものをいうのか。

答 「単位労働組合」とは改正法案第二條の労働組合であって支部・分会その他名稱の如何にかかわらず労働組合をその構成分子としない労働組合をいう。

「連合団体である労働組合」とは支部・分会その他名稱の如何にかかわらず労働組合をその構成員とする労働組合を云う。

「単一労働組合」とは、法律上又は行政上の用語ではないが通常個人加入の加入形式をとる連合団体たる労働組合をいう場合が多い。即ち単一組合そのものは法律上の性格は連合団体でありこれの傘下の支部・分会等が単位労働組合であることが多い。

問 「全国的規模をもつ労働組合」とはいかなるものか。

答 社会通念的に云って全国に亘って組織をもつ労働組合をいう。

九、問 第五條第二項第三号は青年部や婦人部の存在を禁ずる趣旨か。

答 第五條第二項第三号は、組合員の基本権をうたったものであるが、この規定は必ずしも青年部等の名稱をもつものの存在を一切否定するものではない。然しながら

青年部の役員が当然組合の中央執行委員であるような組織になっている場合は青年部員である組合員は役員選出権の二重行使を行うことになるわけであってかかる特権的存在は許されない。この外青年部がその組織活動について組合員一般の一切の容喙を許さずその他組合の統制と調和を破壊し、組合員の権利の平等を侵害するものであるときはかかる青年部の存在は許されない。

尚、婦人部については婦人労働の特殊性から、その特殊の立場の為に特別の部を設けることは我国の実情において意義のあることであるが、かかる婦人部といえども二重投票権の行使等の特権が許されるべきでないことはいうまでもない。

一〇、問 「宗教」と規定したのは、宗教以外の他の思想、信条によって区別することを許す趣旨であるか、許すとすれば憲法第十四條違反ではないか。

答 宗教以外の政治的信條によって区別すること。たとえば「共産主義者は本組合の組合員となることができない」という規約を或る労働組合が持つことは本項の規定の何等触れていないところである。本項は差別待遇を禁ずる最低限の要求を定めたものであって、ここに列擧された以外の事項によって差別することは、組合員の總意がもしそれを慾するのであれば、敢えて法を以て排除する必要はないのである。憲法第十四條の規定は法律上平等であり国が差別をしないことを規定したもので、労働組合、その他の私人の団体が資格について差別をすることは、何ら憲法違反とならないのみでなく、団結の自由から云って法律には公序良俗を紊さない限り当然許されるところである。

一一、問 第五條第二項第六号にいう總會とはいかなるものか。

答 總會とは労働組合の最高意志決定機関であり、且つ組合員全員又は組合員全員によって選ばれた代議員によって構成されたものをいう。

一二、問 「組合員によって委嘱された」とは個々の組合員が委嘱する意味であるか。

答 「組合員によって委嘱された」とは勿論個々の組合員が勝手に委嘱する意味ではなく、その労働組合によって委嘱されるものであるがただ役員等が恣に適当な人を選ぶことを許すのでは実益がないので、一般組合員がその總意によって委嘱するものであることを明かにする為に、かかる表現を用いたのである。極東委員会の十六原則にも同様の用語を用いている。

一三、問 「正確であることの証明書」とは何か。

答 収支の記載、計算等が正確であることをいうのであってその用途が正不正又は当不当をいうものではない。

一四、問 「職業的に資格がある会計監査人」とは何か。

答 会計監査を職業としかかる資格がなければその職業を行えず、その職業を行うことが資格あることを意味するところの者、即ち法令によりその職業が会計監査を行う資格ありとされている者、たとえば公認会計士法に基く公認会計士等の如きを用いるものである。

一五、問 かかる嚴重な規定をおく必要如何。又小さな労働組合では費用の点もあって実行不可能ではないか。

答 組合財政は労働組合の活動及び存立の根本であってこれが確立せず、又は組合員のこれに対する信頼感がなければ労働組合は健全強力なる発達をとげることが出来

ないものである。従ってこれが為には万全の処置をとる必要があるのであって極東委員会の日本労働組合に対する十六原則においても之も同様の事を掲げているのである。我国の労働組合運動には財政の確立がとかく軽視される傾があったがその為に或は組合の御用化を招き、或は組合幹部の不正費消等のことがあり、又そのために組合費滞納が巨額に上っている例もあるのであってこれが日本の労働組合の癌をなしている。眞に自由にして建設的な労働組合の確立には、一方において使用者による経費援助をたちきると共に一方においては会計監査を極力厳重に行い組合員自らの手でその財政を確立することは喫急の要務である。

又小さな組合における公認会計士を依頼する費用の負担については之等組合の加入する上級団体において会計士を委嘱し、又は数個の組合が連合して一人の会計士を委嘱する如き措置をとれば不可能の事ではない。

一六、問 会計監査は組合員が自主的に行えばよいのであって、外部の公認会計士を雇い入れることは不安ではないか。又使用者に経理公開を要求しないで労働組合にのみ要求するのは不当ではないか。

答 組合員中から選ばれた会計と監査役では専門家でないために十分精密な監査を行えない惧がある。又組合員内部の会計監査役は時に経理を十分公開することをはばかりその為に不正不当な支出等が隠蔽されてしまう場合があることは経験の教えるところであり、それ故に極東十六原則においても特に「職業的に資格のある会計監査人」の証明を要求しているものである。

又経理の公開については組合員に組合財政を公表することは、経理を外部に公開するものではない。又会社経理は株主總會に監査役の報告書と共に提出すれば足りるのであるが、労働組合は会社の如く株主の私益を目的とする組織と異り組合員全員に重大な利害関係を有するものであるから、これを同口に論ずることは出来ない。

一七、問 労働組合の役員を選出、同盟罷業の開始及び規約の改正は組合の内部事項であるのに何故組合の自主性にまかせないか。

答 これらの問題はどれも労働組合の内部事項であるが

一、労働組合の役員はすべての組合員の信頼を受けた人でなければならず組合長やその他の少数幹部が勝手に役員を指名するときは組合員の總意を反映せず組合運営非民主化の第一歩である。組合の民主性を確保するために役員はもっともよくすべての組合員の意思を反映し得る直接無記名投票によって選出されることとしたのである。もっともその事が困難な場合には組合員の直接無記名投票によって選挙された代議員によって選出されることとした。

二、同盟罷業は労働組合の重大な行為であって組合幹部や一部少数者による独裁は従来同盟罷業にもっとも顯著にあらわれたのであるがここにおいても民主性、責任性を保障するため過半数の決定を同盟罷業を開始する場合には必要とした。

三、規約は組合の憲法ともいふべきものであってその改正にあたっては慎重を要するのであって、組合〔組合員〕又は組合員の直接無記名投票によって選出された代議員の過半数を要することとしたのである。

これらはどれも民主的労働組合として要求される最低限の要求であって決して組合内部に干渉し、その自主性を奪うものではない。

一八、問 改正法案第五條第二項第八号の「同盟罷業」を「爭議行為」としなかったのは何故か。

答 爭議行為には、同盟罷業、怠業、ピケツティング等があるが本号はこれら爭議行為のうち、もっとも典型的な同盟罷業のみを組合員又はその無記名投票によって選舉された代議員の直接無記名投票の過半数の決定を経なければならないこととしたのである。

「爭議行為」というときは爭議行為の範囲が必ずしも明確でないから、過度に爭議行為は制限を加えることとなる虞がある。

第六條（交渉権限）

一、問 労使双方は団体交渉に応ずる義務ありや。

答 第七條第二号の規定によって正当な理由なくして団体交渉を拒否することを禁ぜられ、団体交渉に応ずる義務が明かにされた。

労働組合は団体交渉に応ずべき法律上の義務はない。蓋し団体交渉は元来労働者がその権利を守る為に行うものとして認められたものであるからである。然しこの事は労働組合か使用者か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。

二、問 改正法案第六條に規定する「交渉する権限」とは労働協約や契約の締結権限をも含むものであるか。

答 「交渉する権限」とは労働協約や契約を締結する権限をも含むものではなく單に交渉する権限をいうのである。従って労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けたものが労働組合のために交渉をして交渉の結果労働協約を締結するには組合規約や組合の委任等によって労働協約の締結権能を附与されていることが必要であつて、然らざる場合は單に労働組合のために交渉するに止まり、組合の總會にはかる等正規の手續をふんで協約締結権限を与えられなければ労働協約を締結することはできない。個々の組合員のための交渉をする場合も同様であつて、代理権が附与されていない場合は交渉事項に関して契約を締結することはできない。もし無権限のまま労働協約や契約を締結した場合には民法の無権代理等の問題を生ずる。

三、問 第六條の「労働組合の代表者」「労働組合の委任を受けた者」とはなにか。

答 「労働組合の代表者」とは組合規約や總會の決議等で組合を外部に対して代表する者として正規の手續で選出された者であり、通常は労働組合の中央執行委員長の如きものである。

「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ず組合規約や總會の決議等により労働組合から交渉の委任を受けた者である。

四、問 使用者又はその団体は交渉権限を第三者に委任できないのか。

答 使用者又はその団体は勿論一般の委任の形式に従つて交渉権限を第三者に委任することができることはいうまでもない。

五、問 改正法案第六條に「労働協約の締結その他の事項」とあるが「その他の事項」とは如何なる事項でも交渉内容として差支えないのか。

答 交渉は賃金労働時間等の労働條件に関する労働協約の締結が主なるものであるが、

その他の事項についても交渉をすることができる。しかしながら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條理上当然である。

第七條（不当労働行為）

一、問 不当労働行為に関する改正法案第七條と現行法第十一條との相違点はどうか。

答 改正法案第七條は現行法第十一條に比較して使用者の不当労働行為の範囲を拡充したものである。即ち第一号本文は現行法第十一條と同じであるが第二号で使用者の正当な理由のない団体交渉の拒否を禁止して団体交渉権を擁護し第三号で使用者の労働組合に対する経費援助その他の一切の干渉妨害を排除することにより労働者の団結権その他の団体行動権を擁護したのであって、現行法に比して一層労働者の地位を保障し労働組合の活動を保護したものである。

二、問 改正法案第七條第一号但書の「労働組合が特定の工業事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合」とはいかなる場合をいうのか。

答 「特定の工業事業場」とは個々の工場事業場であって必ずしも一工場に限るものではないが一産業とか一地域全部の工場事業場全体であってその範囲、数等が明確でないものは含まない。「雇用される労働者」というのは現に使用者に使用されている労働者をいうのであって、失業者や雇用されんとする労働者は含まれない。「労働組合が労働者の過半数を代表する場合」とは或る労働組合に特定の工場や事業場に雇用されている労働者の過半数が加入している場合二つの労働組合があつてそれが労働者の過半数をしめているときにその一が他に委任した場合或る労働組合が当該労働者の過半数の委任を受けている場合等をいうのである。

三、問 改正法案第七條第一号但書で特定の工場事業場の労働組合がクローズド・ショップやユニオン・ショップの労働協約を締結するには、その工場事業場に雇用されている労働者の過半数を代表する場合としたのは何故か。

答 クローズド・ショップやユニオン・ショップの労働協約は、特定の工場事業場に雇用されている労働者がこれらの労働協約を締結した労働組合の組合員たることを要求するものであるが組合加入にあたっては組合員の自由な意思が尊重さるべきことは言を俟たない。例えば百人の従業員を有する工場事業場で二十名だけが労働組合を結成している場合にクローズド・ショップやユニオン・ショップの労働協約を締結するときは、八十名の従業員はその労働組合に加入するかその工場事業場を辞職するか何れか一方を選ぶことを余儀なくされるのであって公序良俗に反し又多数決の原則に反するものといわなければならない。従つてかかる協約を締結する場合には少くとも労働者の過半数が加入している労働組合の如く労働者の過半数を代表する場合に限ったのである。

四、問 この改正案では使用者の不当労働行為のみを嚴重に規定し労働者の不当労働行為についてはなんらふれるところがないのは労使対等の原則からして甚だしく妥当を欠くと思われるがこの点に関する政府の見解如何。

答 労働組合法はいうまでもなく健全な労働組合の発達を保護助成することを目的とするものであつて現状においては労働者が使用者に対して経済的に劣位にあり、これを対等の立場にもっていくことがその目的である。従つて労働者の不当な行為を

列挙して労働組合法によって之が排除の特別の措置を講ずることは当を得ないのであって現状においては使用者が労働者又は労働組合に加える圧迫を排除するために使用者の不当労働行為を規定し、これが排除の特別の措置を講ずることが必要なわけである。尤もそれが為に労働者乃至労働組合の不当な行為が許されてよいということは毛頭なく不当な行為は或は刑罰法規に照して処断され或は使用者によってその行為をしたものが解雇せられるのであって従来ともすれば誤解の生じ易かった第一條第二項に但書を加えたのもこの趣旨を強調するものに外ならず労働者の不当労働行為は特に法律に特別の是正手続を定める必要がないのである。

五、問 第七條第二号にいう労働者の代表者というのはいかなる意味であるか。

答 ここにいう労働者とは個々の労働者というのではなく労働組合その他の労働者の団体という意味であるが、労働者の団体と規定しないのは必ずしも第二條にいう如き社団たる性質をもつ必要がないからである。しかしながらこれは単なる労働者の集団であってはならずそこに代表者を選出し使用者に対して交渉を行うに足る統一的な意思が存在するのでなければならぬ。従ってその代表者は無記名投票等の全員の意思を公正に表明する方法によって選出されたものでなければならぬことはいうまでもない。

規約が第五條第二項の要件を満たさない労働組合であってもかかる意味においては代表者となり得るのであるが、しかし使用者がこれとの団体交渉を拒んだ場合も、その労働組合としては労働委員会にその救済を求めることができない。

又争議団その他の団体であっても使用者はこれとの団体交渉に応ずる義務があるのであるがただかかる団体は第二條及び第五條第二項に適合する労働組合と異り正当な代表者であることを明かに使用者に示す必要があり、かかる代表者の正当性が疑はしいときは当然使用者の団体交渉を拒む「正当な理由」となる。尚かかる代表者が団体交渉を他の者に委任することは、一般の意思表示と同じく当然許される。

六、問 使用者が団体交渉を拒否しうる「正当な理由」とはいかなるものか。

答 第七條第二号は使用者が正当な理由がなくてその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを拒むことを禁止しているのであるが、使用者が応ずる義務のある団体交渉は平和的に秩序ある交渉であることを要することは当然であって労働組合等の代表者が必要以上沢山押しかけてけん騒であり正常な交渉を相手方が著しく誠意を欠いて交渉を行えないような場合、又は五、六十名もの労働者が数名の使用者代表を小さな部屋に押しこめ、一晩中相手に休息を与えないとか、社長自宅の近くにピケットをはって社長の家庭生活まで看視するとか不必要に個人の生活をおびやかすような場合等には使用者は正当な理由ありとして団体交渉を拒むことができる。その他争議団の代表者として団体交渉を申しこんできた者が委任状などを持たず果して真に争議団を代表するかどうか疑わしい場合等には団体交渉を拒むことができるのである。

しかしながら結局「正当な理由」かどうかは具体的に健全な社会通念に従って判断されるべきであり、最終的には裁判所の判断にまたねばならないのである。

七、問 第七條第三号に規定する労働組合の「運営」とはいかなることか。

答 「労働組合を運営する」とは内部的には役員選出その他の行為をも、又対外的に

は団体交渉をすること等組合の行為一切をいう。

八、問 使用者が労働組合の行う争議行為の対抗手段としてロック・アウトを行うことは、労働組合の運営を「支配」したり、運営に「介入」したりすることにならないか。

答 「支配」及び「介入」とは組合の内部意思に干渉するものであり「支配」はその結果その意思を左右することをいい「介入」とは左右する程度にまで至らないものを云うのであってロック・アウトを行うこと等は含まれない。

九、問 暴力団等の第三者による不当労働行為を何故規定しないか。

答 使用者が暴力団等の第三者を使いそうして組合に干渉する場合は不当労働行為であるが使用者と暴力団等との関係を確認することが困難である。暴行強迫に及べば暴力団であると否を問わず刑法の適用を受けるが然らざる場合第三者について広くかかる禁止を適用することは妥当でない。

一〇、問 使用者が全国大会に出席する組合員にその旅費や大会中の賃金を与えることは不当労働行為となるか、又スト中の賃金を何等かの名目で与えることはどうか。

答 いずれの場合も使用者の不当労働行為である。

一一、問 使用者が労働組合と専従職員の給与は支給する旨労働協約を締結し、その給与を拂ったときは使用者の不当労働行為か。

答 勿論不当労働行為である。尚、この場合組合専従職員の給与の支払を受けた組合は改正法案第二條にいう労働組合とはいえない。

第八條（損害賠償）

一、問 第一條第二項の労働組合の正当な行為、第八條の正当な争議行為とその「正当」の意味の異同如何。

答 これらの労働組合の行為の正当性はすべて健全なる社会通念に従うものであってこれらの中に矛盾があるべきでないことは勿論であって第一條第二項と第八條とは共に違法性の有無の問題であって同様のものであるべきである。

二、問 労働組合が労働協約に違反して争議行為を行った場合には損害賠償の責任を負うか。

答 労働協約違反の争議行為が民事上の免責を受けるか否かについては、現行法の解釈としてはその立法経過の特殊性から協約違反というのみの理由では損害賠償責任は生じないとの解釈が行われて来たが労働協約に定める手続に違反してなされた争議行為は信義誠実の原則に反するものであり又債務不履行を理由とする損害賠償責任の請求は一般に認められるところであってかかる争議行為については労働組合は損害賠償責任を負うものと解すべきであって従来解釈は改められるべきである。

三、問 労働組合の行った正当な争議行為によって損害を受けた第三者は損害賠償の請求をすることができるか。

答 労働組合の行った正当な争議行為については使用者は労働組合又はその組合員に対して損害賠償を請求することが出来ない旨を改正法案第八條は規定しているが正当な争議行為は民事上違法〔ママ〕であるから第三者も労働組合又はその組合員に対して正当な争議行為を理由とする損害賠償の請求をすることはできない。

第九條（基本の流用）

- 一、問 「他の目的」とはいかなるものをいうか。
答 争議資金等に流用される場合が多いと思われるが、これに限らず他の如何なる目的に流用することもこの手続を要する。
- 二、問 總會の決議は特別の手続を要するか。
答 無記名投票等のことは要求されない。規約の規定による正規の手続であればよい。
- 三、問 本條の趣旨如何。
答 組合財政の保護及び組合員の経済上の利益保護がその目的である。

第十條（解散）

- 一、問 労働組合の解散事由が現行法と異なるのは何故か。
答 第十條は労働組合の解散事由として現行法に規定しているものうちから、破産組合資格否認の決定及び裁判所の解決命令による解散を削除したものである。破産による解散については労働組合が債務超過になったからといって組合の存在までも奪い解散させることは妥当でないので削除したのである。
組合の資格否認の決定及び裁判所の解散命令による解散については改正法案はあくまで組合の自由設立主義を徹底し後審査や裁判所による解散命令の如き労働組合に対する干渉規定を廃止したので解散事由もこれに従って削除した。

第十一條（法人である労働組合）

- 一、問 「この法律に適合する」とは何を云うか。
答 第二條に該当し且つ、第五條第二項に規定する要件を満たす規約を備えることを云う。
- 二、問 法人である労働組合が破産した場合の処置如何。
答 法人である労働組合が破産をした場合には破産法の規定に従って破産手続に入る。この場合単に債務超過の故を以て労働組合が解散することは妥当でないので一般の法人と異り解散することはない。従って自然人の破産と同様の扱となるわけである。この場合登記簿には当然破産登記が行われるから第三者を害する惧はない。
- 三、問 法人である労働組合が登記後この法律の規定に適合しないものとなった時の処置如何。
答 現行労働法（注・労働組合法）施行令第三十條において非訟事件手続法第一百五十一條の二を準用しているので改正法成立後その施行令にも同様の規定をおきかかる場合は同條に規定する。「登記ガ……許スペカラザルモノナルコトヲ発見シタルトキ」として一定の手続後登記を抹消すべきものである。
- 四、問 政令で規定すべき事項如何。
答 現行法と同じく法人格取得の登記、移転登記、変更登記、清算登記等の登記事項、期間等、管轄登記所、登記法、登記申請者、公告その他の手続規定を規定する予定である。

第十二條（準用規定）

- 一、問 改正法第十二條の準用規定において現行法第十七條で準用している民法第五十六條第五十八條及び第五十九條を削除したのは何故か。

答 民法第五十六條は理事が欠けた場合の假理事の選任に関する規定であるが労働組合については役員が欠けるという事は考えられないことであって裁判所が假理事の選任を行う必要はないので削除した。

次に民法第五十八條及び第五十九條は理事を監督する機関である理事とその職務に関する規定であるが改正法においては第五條第二項第七号で組合財政については公認会計士の会計監査人による検査を行うことになっているので不必要と認め削除した。

第十三條（免税）

- 一、問 改正法案第十三條で地租家屋税を免税している〔免税していない？〕は何故か。

答 所得税法人税を免除したのは労働組合が収入を本来の目的とするものではないからであって、地租家屋税は収入にかかわらず土地家屋等を所有していることに基いて課せられるものであって、労働組合だからと言って土地家屋を所有しているときに地租家屋税を免除する理由はないからである。

第三章 労働協約

第十四條（労働協約の効力の発生）

- 一、問 第十四條の署名とは何か。

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か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者となりうるか。

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條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規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になる。

第十五條（労働協約の期間）

- 一、問 有効期間を五年と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越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ら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は存在をゆるされたが改正法案においては労働協約には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無期限の労働協約はいつにて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のに十分でないからである。

二、問 第十五條第二項の規定の趣旨如何。

答 第十五條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條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め労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。

第十六條（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條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製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。

第十七條（一般的拘束力）

一、問 第十七條及び第十八條中の「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 第十七條及び第十八條中の「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 第十七條及び第十八條中の「同種の労働者」とは如何なる者であるか。

答 改正法案第十七條及び第十八條にいう「同種の労働者」とは労働協約の適用せらるべき範囲によって異なる。例えば工場事業場の全従業員に適用される労働協約においては当該工場事業場の従業員たるもの、工員のみ適用される労働協約については工員たるもの、旋盤工のみ適用される労働協約については旋盤工たるもの等が夫々「同種の労働者」である。又組合加入が出来ない部課長の如きは当然その職務上からみて同種の労働者の範囲に入らない。

三、問 第十七條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 第十七條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つて、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いて労働大臣又は都道府県知事の決定があつ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は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 本條の立法趣旨からみて協約当事者の申立がない場合に□ず（注・拘ず？）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。

第四章 労働委員会

第十九條（労働委員会）

一、問 労働委員会は労働者の利益を護るために設置されるものと思うが如何。

答 労働委員会は自由にして建設的な労働組合運動の発達を保護助成しようとする本法の目的を達するために置かれた特別の機関であつて労働者の利益を尊重することは当然であるが労使間の円滑な調整を図りもつて社会公共の福祉を擁護すべき使命を有するのであるから徒らに労働者の利益のみを偏重すべきではない。

二、問 改正法案によれば労働委員会は労働大臣又は都道府県知事の所轄に属することになり、又労働省設置法案においても中央労働委員会が労働省の外局であることを規定しているがこれでは従来強調されて来た労働委員会の独立性が失われるのではないか。

答 改正法案において労働委員会が労働大臣又は都道府県知事の所轄に属することになり、又外局とする規定が労働省設置法案にもられたのは国家行政組織法の施行に伴う措置であつて、これによって委員会の独立的性格が変更されるものではない。

労働委員会が独自の目的と組織とをもった合議制の機関である以上その専管に属する事務については労働大臣又は都道府県知事の指揮監督を受けないものであることは従来と異らないのであって、労働省設置法案第七條第一号但書もその趣旨から設けられてあるのである。国会との関係においては労働委員会の活動全体について労働大臣が責任を有することはいうまでもないがこれは従来ともさうであり労働委員会の独立性とは関係がない。

三、問 現行法の「第三者委員」を改正法案で「公益を代表する者」に改めているのは如何なる理由に基くのであるか。

答 この改正は従来の第三者委員の性格について兎角の議論がありその本質が十分に認識されない感があったのを今次改正案では特に公益を代表するものであることを明らかにしたのであってその性格を変更しようとするものではない。又政府当局としてはおよそ今日の社会では労資何れかの階級につく者があるのみで中立的な公益を代表する者はありえないとするイデオロギーには賛□（注・賛同？）し難い。

四、問 労働委員会の委員については現行法では委嘱という形式をとっているのを改正法案では任命ということに変えている。これは官僚による労働委員会の支配を意とするものと思うが如何。

答 委嘱を任命と変えたのは国の機関である中央労働委員会及び船員労働委員会の委員が当然国家公務員の適用を受けることになるので委嘱という形式が許されないからであって、実体的に変化はない。最近の各種の委員会は殆ど委嘱の語を用いておらず任命といっている。労働委員会の委員に支配を及ぼそうとする意図などがあらう筈がない。

五、問 労働委員会の委員の任命に先立つ推薦及び同意の方法は現行法施行令の立前を踏襲するつもりであるか。若しそうであれば昨年末の施行令改正で推薦資格を限定したことは不当であるから改正すべきであると思うがどうか。労働者委員については労働者の選挙によらしめるべきでないか。

答 昨年末の政令三百八十四号による現行施行令の一部改正は以前行政措置によって組合員数を標準として推薦資格を定めていたのをその組織範囲を標準とすべきことを法文の上に明らかにし実質的には資格を拡大したものであり、中労委については二以上の都道府県に亘る組織を有する使用者団体又は労働組合とし、地労委について当該都道府県の区域内の使用者団体又は労働組合としたことは推薦の基礎を明確にし広くあらゆる組合に推薦の機会を与え且つ労働大臣及び都道府県知事の任命に関する責任を明確ならしめたもので妥当な改正と信じているので改正法施行令においてもこの方法を踏襲致す所存である。労働行政の重要な一環を担う労働委員会の委員を選挙によって決することは労働大臣及び都道府県知事の労働行政に関する責任を不明確ならしめるものであって妥当でない。

六、問 公益委員の任命については使用者委員及び労働者委員の同意を経てとあるが、これは全員の同意を要する意であるか。

答 同意は出来れば全員の同意を得ることが望ましいが使用者委員及び労働者委員の同意があったと認められる限り必ずしも全員の同意を要しない。

七、問 改正法案では現行法第二十六條第三項後段に定めがあった特別労働委員会の規定

がないが廃止するのであるか。

答 特別労働委員会は廃止する。これは従来実際に設けられた例が殆どなく又改正案では労働委員会の権限のうち所謂準方法的高能（注・準司法的権能？）が拡大強化されてあることからかかる臨時的な機関にこれを行わしめることは行政の一貫性ある運営を阻害する虞れがあり、又行政機関の設置がすべて立法事項となった今日において労働大臣の専断によってかかる機関の改廃を許すが如き現在の制度は存続し得ないと考えたからである。又實際上において労調法の調停委員制度を活用すれば特に特別労働委員会を設ける必要はないと考える。

八、問 現行施行令第三十七條ノ三によると必要があるときは労働大臣又は都道府県知事は臨時委員を委嘱できることになっており現に都労委ではこれを活用して来ているが、今次改正法案でこれを廃止したのは如何なる理由によるか。

答 改正法案で臨時委員の制度を廃したのはこの制度が目指す目的が実際的には労調法に基く調停委員会によって達成できるものであるし又準方法的機能（注・準司法的機能？）の強化された改正案の立前からも臨時に委嘱された者がかかる機能を営む事は妥当でないからである。

九、問 改正法案によれば公益委員の任命について中労委では三人以上、地労委では二人以上が同一の政党に属する者となつてはならない旨を規定しているがかかる制限を設けた趣旨如何。

答 公益委員は第二十四條に規定する如く準司法的事務を行う権限を有するが、これは所謂調整的機能と異り審判的性質を有するものであるから公益委員の中正公平な立場は努めて確保されなければならず特定の政党からのみ強く影響されるようなことがないようにこのような制限がとられたのである。なお中労委三人以上、地労委二人以上としたのは七人五人というそれぞれの員数に対応して適当であると考えたからである。

十、問 改正法案第十九條第九項にて「公益委員が自己の行為によってこの規定にてい触してその資格を失ったときは」とあるのはいかなる場合をいうのであるか。正当の合併の如き場合はいかに。又この場合の退職の順位如何。

答 「自己の行為によって」とは入党、転党等この規定にてい触するに至った原因が自己の行為による場合をいうから合併の場合でも個人入党の形式をふむ場合はこれに該当するが個人の意思によらないときは、たとえ三人以上の員数の委員が同一政党に属することとなつても当然には退職とならないわけである。

又退職の順位は最後に入党等の行為をしこの規定にてい触して資格を失ったものから順にさかのぼるが同時に数人がてい触して資格を失ったときはその者はすべて退職し欠員が生ずれば改めて任命することとなる。

十一、問 改正法案第十九條第十項にいう罷免事由の中で「職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行」ということがあるが例えば労働者委員が調停を行いながら一方に労働者として争議を指導するが如き場合はこれに該当するか。

答 労働委員会の委員はその職責の重大性に伴う当然の義務を有するのであって、苟くも労働委員会の委員として調停に当たっている者が、たとえ個人としてでも当事者たる労働組合の争議を指導又は煽動する等調停を妨げるような行為をする如きは明

らかに本項に該当する。

十二、問 労働委員会の委員を罷免するに当って明らかに罷免事由に該当するにもかかわらず労働委員会が同意しない場合は罷免することが出来ないのであるか。又この同意は現行法では全員の同意となっているがこれを通常の過半数による同意としたのは何故か。

答 本項の趣旨は罷免事由に該当するか否かを行政庁の解釈だけに委せないで労働委員会がそれを承認することが必要であるというのであるから労働委員会の同意が得られない限り罷免することはできない。しかしながら現行法のように全員の同意を要するとすれば労働委員会の各委員の拒否権が余りに強大となって適当でないので改正案ではこの同意も通常の決議方法に従って決することにしたのである。

十三、問 労働委員会の委員の俸給手当等を別に法律で定めるというが、いかなる法律によるのであるか。その法律は今国会に提出するか。

答 概ね現在の労働委員会の委員の俸給手当等に対応した給与を定める法律を、目下研究中である。

この法律の成立までは国家公務員である中労委、船員労委の委員には新給与実施に関する法律の定めるところに従って給与が支給されることになるし、地労委の委員については国家公務員の例による。

十四、問 労働委員会の運営を公正ならしめるには特に事務局職員の中立性を確保する必要があると思うがこれが対策如何。

答 事務局職員の公務員としての教養指導については今後も大いに努力して行く所存である。なほ国の機関である中労委、船員労委の事務局職員には当然国家公務員法が適用されるからその中立性は他の公務員と同様に確保されることと信ずる。

十五、問 地方労働委員会は都道府県知事の所轄するところとなるがこれは国家の機関であるのか、都道府県の機関であるのか。都道府県の機関であるとするれば条例で設置を定めなければならないではないか。

答 地方労働委員会は都道府県の機関である。従って財政上の経営負担も半額国庫負担となつてはいるが都道府県がこれに任じている。設置は改正案第十九条第一項でなされその位置、名称、管轄区域等は政令で定められることになるので設置条例は必要はないが都道府県議会との関係や知事との権限関係は政令の定めるところに従い中労委に準じて条例で規定すべきである。

第二十條（労働委員会の権限）

一、問 現行法第二十七條によれば労働委員会には改正法案第二十條に規定する権限の外に労働争議に関する統計の作成其他労働事情の調査、団体交渉の斡旋その他労働争議の予防及び関係行政庁に対する建議等の権限があつたがこれを廃止した理由如何。

答 前二者を廃したのはこれらの事務が労働省の事務と重複しているのをさけるためであり建議権を廃したのはその事務が現行法施行後において労働基準法〔昭和22年4月7日法律第49号〕に基いて定められた労働基準委員会〔同法100条1項〕に属するものとなつたからである。

第二十一條（会議の公開）

一、問 第二十一條に定める会議の公開は実は非公開を原則としての規定であり、これは憲法第八十二條の精神からして妥当でないと思われるがどうか。又現行法第二十八條で「又は関係者の請求あるときは」となっているのを削除したのは如何なる理由に基くものであるか。

答 憲法の規定は裁判所についての定であって事件の迅速的確な処置をその義務とする行政機関である労働委員会にこれを及ぼして考えることは当をえていない。特に調停は無責任なる第三者を交えることはその円滑な運営を阻害する恐があることは経験の教えるところである。もっとも準司法的事務についての審問に当っては裁判に準ずるものであってその審問は会議ではないのであって原則として公開とすることが妥当であって中労委員側においてもそう定めるものと思われる。又現行法にある「関係者の請求」を省いたのは従来の経験に鑑みて調停の円滑な運営の為には第三者の傍聴を許さない方がよい場合が多いので会議を公開するかどうかは当事者の希望の有無にかかわらず労働委員会の自ら決するところにすることが最も現実に適合している。当事者のいずれか一方の申立があれば必ず公開することとすると経営の秘密を洩らすことをおそれ或は不当に多数人傍聴人をくりこんで相手方又は委員を威圧せんとする如き事例が従来往々とられたのである。

十八、問 第二十一條第三項の規定によれば会議の定足数は一人〔労使及び公益委員各一人以上〕ということになっているがこれは少くとも三人乃至二人とすべきではないか。

答 定足数はもとより最小限の場合を定めたのであって具体的事件の迅速な処理の便宜上一人としたので、この点は現行施行令第四十一條の規定と同様である。

第二十三條（秘密を守る義務）

一、問 労働委員会の委員及び職員は国家公務員法の適用をうけるのであれば第二十三條は重複ではないのか。

答 地方労働委員会の委員及び職員には国家公務員法の適用がないからこの規定の意味がある。又国家公務員の場合でもこの規定が優先している。

第二十四條（公益委員のみで行う権限）

一、問 第二十四條では所謂準司法的事務は公益委員のみで行うことを定めているが本来労働委員会は労使及び第三者からなる民主的構成をもった独特の機関であってこの三者構成ということが労働問題の解決に最も妥当な方途であるにかかわらず今日この労働委員会の重大な権限の行使について労使委員を除外したことはいかなる理由によるものか。

答 労働委員会の機能のうち所謂調整的機能といわれるものは労働問題に理解があり具体的事情に明るい労使公益各代表の三者をもって解決点を早期に発見し平和な調整を行うことが理想であるが所謂準司法的機能は何が法であるかの判断に基き労働者の権利を擁護し健全な労働組合の発達を期することを目的とし、その判断はすべて公正慎重を要し労使何れの利益にも傾いてはならないのであたかも裁判所の裁判

に類するものであり弁護士又は検事の如き立場にある労使の委員は決定に参加せしめず公益委員のみが行うのが最も適当である。ただ事案の決定に当って事前の審問には労使委員を参加せしめて意見を述べ尋問を行う等公正な判断の基礎を培うことにしているのである。

第二十五條（中央労働委員会の権限）

一、問 第二十五條第一項にいう中労委の優先管轄権の意義如何。又全国的に重要な問題にかかる事件とはいかなるものか。

答 優先して管轄するとは二以上の都道府県にわたり又は全国的に重要な問題にかかる事件の斡旋調停、仲裁及び処分については中労委が行うのを原則とするが事案によっては適当な地労委を指定して行わせることもできるということである。又全国的に重要な問題にかかる事件とは單に地域的規模において全国にわたるもののみならず事件そのものの発生は局地的であっても問題の性質が国家的影響をもつものという。現行法〔施行令〕第三十六條と同趣旨のものを明確に定めたものである。

二、問 第二十五條第二項は中労委の再審査権を定めたものと思うがかかる二審制をとった理由はどこにあるか。

答 中労委が再審査を行うのは労働組合がこの法律の規定に適合する旨の証拠を提出したときの地労委の認定及び不当労働行為に関する地労委の処分であるがこれは従来の経験に鑑みて事案の審査が全国的に統一される必要があること及び両者共に労働者の基本的権利に重大な関係がある処であるから手続の慎重を期する必要があることの理由によったものである。

第二十六條（規則制定権）

一、問 第二十六條では中央労働委員会が規則を制定できることになっているがこれは如何なる必要に基くものであるか又いかなる性質をもちいかなる内容をもつものであるか。

答 中央労働委員会はいわば労働委員会の中央機関である。自ら行う手続及び地労委が行う手続について統一的な規則を定めて行うことが行政の一貫性の上から必要である。中央労働委員会規則は国家行政組織法第十三條に定める規則であって單なる内部手続ではなく法規たる性質を有するが政令や省令にてい触することはできない。その内容とするところは第五條の証拠の種類、形式、設立の手続、第十一條の証明の手続、第二十七條の労働委員会の命令等の処分にかかる手続及び斡旋、調停、仲裁等に関する手続その他労働委員会の処理上必要な手続である。かかる手続的事項は労働委員会の特殊性に鑑み政令、省令を以て定めず、中央労働委員会が自ら規則を定めることが最も適当であるからである。

第二十七條（労働委員会の命令等）

一、問 第二十七條の如き煩雑な手続を定めた理由如何。

答 現行法第十一條の違反に対しては労働委員会の請求によって直ちに刑罰が課せられるのであるが使用者の不当労働行為は元来自然犯ではなくて労働者の権利を擁護

するため使用者がかかる行為をすることを禁止したものであり、刑の威力により使用者にかかる行為をなさしめないことを目的とするものである。従って一見かかる行為が起ったときも単に使用者を罰すれば目的を達するのでなく速かにかかる行為を中止せしめ又は正常なる労働関係に復帰せしめることがその目的であるべきであるが現行法の下では使用者が刑に処せられてもなほ且つ不当労働行為の中止又は原状の回復を肯んじないときは労働者は民事訴訟によって解雇無効確認の裁判を求めなければならず時間と金に余裕のない労働者にはこれは殆ど不可能事であった。事実不当労働行為の従来例でも使用者が刑の宣告をうけたときには労働者は既にまち切れずに任意退職して他に就職しているというが如き例が多いのであ。かかる現行法の欠陥を是正し労働者及び労働組合の権利を現実に即して擁護するのが改案の立前である。

しかしながら労働委員会の原状回復命令等は通常は裁判所が行うような行為を行政庁がするのであるから慎重な手続規定を定めなければならず又委員会の命令に対しては万一それが不当又は不法なる場合をうれへて使用者の権利を侵害しないように注意すると共に労働問題の特殊性から迅速処理を必要とし、しかもこの命令に使用者を従わせる為には強力な罰則を科することが必要であるので、かくの如く長文の規定となったものである。

二、問 本條の構成を簡単に説明するといかなるものであるか。

- 答 (1) 関係者から申立があつた時は労働委員会は調査審問の後に命令を発する。
- (2) 命令が地労委のものであれば使用者は十五日以内に中労委に再審査を申立てるか又は三十日以内に行政事件として訴訟をおこすかどちらか一方とすることができる。
- (3) どちらもしないときは命令は確定する。
- (4) 命令が中労委のものであるときは三十日以内に訴訟をおこさなければ確定する。
- (5) 訴訟がはじまると確定判決に至るまで長時日を経るのでその間裁判所は労働委員会の申立により仮処分的な緊急命令を発する。
- (6) 訴訟は行政事件訴訟特例法の規定により行われ確定判決に至る。
- (7) (3)(4)の確定命令(5)の裁判所の緊急命令(6)の確定判決違反にはそれぞれ罰則がかかる。
- (8) 労働者側も命令に不満の時は再審査申立訴訟提起等ができる。又中労委は職権で地労委の命令を再審査できる。いずれも期間の制限はないが、(6)の確定判決が出たときは中労委はも早や地労委の命令の再審査はできない。

三、問 「審問」「調査」「反対尋問」「証據」とは如何なるものか。

- 答 (1) 審問は裁判の弁論手続に準ずるものであつて当事者をよび出して証言、意見を陳述せしめ質問をする手続をいう。
- (2) 調査は申立受理前にその組合が手続に参加する資格があるかどうかについて行い受理後に事実実態の調査をいうことの両方を含む。
- 審問と調査とは共に第二十二條の強制権限を用いてすることができる。
- (3) 反対尋問とは裁判でいえば裁判官に対して証人の行った証言について検事、

弁護人双方から交互にその証人に質問を行うごとき手続をいう。

(4) 証拠とは人証、物証双方をいうが裁判の如き厳格な性格をもつものではなく常識的意味のものである。

四、問 第一第二項の労働委員会とは、中労委をいうか地労委をいうか。

答 地労委と中労委と双方を含む。中労委については事件が二以上の都道府県にわたり、又は全国的重要問題であるため自ら第一審として行った外第十項における準用により再審査の場合の手続もこの規定による。

五、問 第三項但書の意味如何。

答 使用者が地労委の命令について再審査を中労委に申立てた時地労委の命令が直ちに失効するのでは労働者保護にかけ、且つ濫訴にわたる虞があるから申立だけでは効力は停止せず、中労委がいよいよ正式に取上げる決定をしてからはじめて失効することを規定したものである。

六、問 労働委員会の命令の効力とはいかなるものか。

答 命令に対しては当然使用者は従う義務は直ちに発生するが罰則で強制されるものではない。又債務名義の効力はないから執行力もない。ただ事柄の性質が許せば行政代執行法による代執行ができる。

七、問 第四項の趣旨如何。

答 使用者は労働委員会の命令に対しては行政訴訟事件訴訟特例法による訴訟をおこすことが当然出来るが全法によれば地労委の命令については中労委の再審査を経た後でなければ訴をおこせないのであるが事件の迅速処理の為に直ちに訴をすることを許した。しかしながら一方に中労委で争いつつ地方裁判所で争うことを許すのは徒らに事態を紛糾せしめるのみであるので、いずれか一方のみをとらしめることとした。中労委の命令については、それが再審査による命令であらうと第一審の命令であらうと行政上不服申立の途はないのであるから直ちに訴訟をおこせることは当然である。然しながら訴訟を起すには「違法な権利侵害」が必要であるので労働委員会の命令が不当ではあるが適法ではないときは更に争う途はない。再審査申立は当不当、法不法何れを理由としてでも争い得る。而して三十日以内としたのは行政事件訴訟特例法によれば出訴期間は六ヶ月間で長きに失するので三十日間に制限した。

八、問 労働委員会の命令に何故に執行力をもたせないか。

答 労働委員会の命令は必ず強制執行に適するものであるとの担保が法的にも物的にもなく又当事者が相争って、権利関係を確定するような裁判手続とは些か趣を異にするので、直ちに債務名義を附することは適当でないからである。

九、問 第五項の趣旨如何。

答 使用者が訴訟により労働委員会の命令の効力を争う時は通常相当長時日を要するのでその確定までの間は労働委員会の命令はなほ効力は有するが、行政代執行法による強制のみでは強制力が弱いので労働者保護にかけるとあるから仮処分的な緊急命令を労働委員会の申立によって受訴裁判所が発し得ることとし、これを過料をもって強制した(第三十二條)、一種の裁判所侮辱的のものである。この命令は裁判所が必要により取り消し又は変更できる。命令の手続は民事訴訟法による決定手続

による。

一〇、問 第六項の趣旨如何。

答 第四項において訴訟提起期間を規定したが第四項は中労委の第一審又は〔趣旨？〕再審の命令及び中労委に再審査申立をしない時の地労委の命令についてのみ云っている。しかし地労委の命令につき中労委に再審査申立をした時でも中労委で申立棄却等の事があった時は当然裁判所に行政訴訟をおこし得る筈であるが、かかる場合の出訴期間は行政事件訴訟法により六ヶ月であるのか、それとも地労委の命令から三十日であるのか等の疑問があるので中労委の終局的処分の中から三十日以内であること〔を〕明らかにした。

十一、問 第七項の趣旨如何。

答 第七項では使用者が労働委員会の命令の効力を争わない時のことを規定している。即ち

(一) 「当該労働委員会」が地労委であってその命令につき使用者が再審査申立もせず訴訟も起さぬとき。

(二) 「当該労働委員会」が中労委であってその為勿論再審査の申立もせず訴訟もおこさぬ時は、その労働委員会の命令は当該使用者については争う余地がないものとなり確定してこれに対する違反には過料が科せられる（第三十二條後段）。而して裁判所が過料の裁判をおこすことができるように、その注意を喚起するため労働委員会の通知義務及び労働者の通知権を規定したもので刑事裁判に対する告発と同様の事である。

十二、問 第八項の趣旨如何。

答 第七項までの手続は、すべて使用者の訴又は再審査に係るものであるが、中労委が第二十五條の規定によって職権再審査又は労働者の申立による再審査が行えることは当然である。ただその再審査が労働委員会の命令か前項の規定によって確定した後に行われて使用者が確定した命令違反により過料を科せられた後になって地労委の原命令が取りけされたりしては困るので確定判決後は職権だと労働者の申立たるを問わず再審査が行えないことを規定したものである。

十三、問 第九項の趣旨如何。

答 第九項は第七項までの規定が専ら使用者の訴再審査請求についてのみいっているので労働者も地労委が命令を発しないとき又は命令を発したがまだ不充分だと思ったときに中労委に再審査を申し立てること、又は解雇無効確認の訴をおこすこと等を妨げないことを規定したものである。再審査申立の手続は第二十五條及び中労委規則の定めるところによるが労働委員会がたとえ命令を全く発しない時でも労働委員会が違法に労働者の権利を侵害したものであるということは出来ないから行政事件訴訟特例法により行政訴訟をおこすことはできない。従ってここにいう訴とは一般の民事訴訟で解雇無効確認の訴等のもののみということになる。勿論仮処分等を申請することを妨げるものではない。

十四、問 使用者側の労働者の立入禁止、仮処分等と労働委員会の命令との関係如何。

答 使用者が労働者の立入禁止仮処分をすること等は少しも差支えないか〔差支えないが？〕、労働委員会の命令が発せられた後にこれを矛盾する仮処分を申請し又は従

来からある仮処分の申立を取り下げないときはその事が労働委員会の命令違反となり、命令が確定し又は確定判決で支持された時には罰則を科せられることになる。

十五、問 第十項の趣旨如何。

答 第十項では第一項、第二項の調査、審問、命令、交付などの手続は、労働委〔中労委〕が再審査をするときも同等の手続による旨を規定したものである。

十六、問 試案と異りたる点及びその理由。

答 試案において

- (一) 労働委員会の命令は必ず裁判所の認可を得なければ刑罰が課せられないこと。
- (二) 認可は非訟事件手続法による一審且つ終審の手続で争う途がないこと。
- (三) 認可された命令もなほ行政事件訴訟特例法により争うことが出来てこの訴訟により命令が取消、変更等を受ければ、命令は将来にわたりその効力を失うことを規定しているが、この手続は
- (一) 行政庁の処分につき裁判所が認可を与えることは三権分立の立前から妥当でないこと。
- (二) 裁判所の認可の決定については争う余地がなくしかもそれに直ちに罰則が科せられること。
- (三) 罰則が課せられた後になお命令が取りけされる余地があること。

等の難点があるので改正案では

- (一) 認可手続をやめ命令は当事者が争わない時又は訴訟で支持された時には確定し直ちにこれに罰則を課することとし確定判決を経れば刑罰しからざる時は過料を科することとした事。
- (二) 緊急命令の制度を設けて労働者の権利の迅速な保護をはかり手続を簡明にし試案より数等の進歩をとげた。

第五章 罰 則

一、問 不当労働行為に関する罰則は現行法によれば一般刑事罰と同じく不当労働行為が直に犯罪として罰せられたのに反し、改正法案では労働委員会の命令が確定判決によって支持された場合にのみ刑罰が科せられることとしているのはいかなる理由によるか。

答 現行法では不当労働行為があると労働委員会の請求をまって訴追され刑罰を科せられることになっているが、労働者が失った地位の回復その他の原状回復は民事訴訟をもって争う外には方法なく労働者の権利救済の方法としては極めて不十分であった。元来法の目的は使用者を罰することにあるのではなく労働問題に関しては労働関係を正常な状態にもどし労働者の権利を回復し擁護することにあるのであるから改正法案では専ら労働者の権利救済に意を注ぎ労働委員会は具体的な現状回復等の命令を發しまた裁判所はその履行を確保するために仮処分的な命令を發しこの裁判所の命令に従わないとき又は確定した労働委員会の命令に従わないときは罰則第三十二号で十万円以下の過料に処することとし、而もその過料は作為命令であるときは履行されるまで一日につき十万円、不作為命令であるときには違反の作為一回につき十万円という方法をとって極力救済の実現に努めているのである。更になお

労働委員会の命令が確定判決によって支持されたときは禁錮刑をも科し且つ場合によっては罰金刑と併科し得ることになっているから現行法の規定よりは数段権利の確保という点では進歩したものである。

附 則

一、問 附則でこの法律の施行に三十日の猶予期間を置いているのは不必要で公布即日施行とすべきでないか。

答 今次改正案は一部改正であるが規約改正その他の為の期間及び労働者、労働組合に周知徹底せしめるための期間が必要であり、又手続的な改正が多く殊に労働委員会の行う認定や命令については従来と全く変わった新しい方法が採られているので施行令及び中央労働委員会規則を整備するためには一ヶ月程度を要すると認められ又労政職員の教育期間をもみなければならずこのような猶予をおいたのである。尤も猶予期間は三十日以内であるので緊急の必要があれば直ちに施行もできるわけである。

二、問 附則第二項の但書では三十日以内に労働委員会の証明を受けなければならない旨の定があるが若し証明をうけることなく三十日を経過したときは法人格はどうなるか。

答 法人である労働組合と雖も労働委員会に対してこの法律の規定に適合する旨の立証をしなければこの法律及び労調法に定める手続に参する資格を有せず且つ救済を与えられないことは第五條の規定から明らかであるから証明をうけないということは考えられないが万一そのようなことが生じても当然には法人格を失うことはない。

三、問 附則第四項は必要な規定であるのか。

答 これはこの法案が法律として施行になると従前の労組法は消滅し現に労働委員会に係属中の事件の処理について根據法規がなくなり、それかといって新法律に基いて処理することもできないのでこの経過規定が置かれたのである。

V 昭和20年および24年労働組合法の翻訳

1. TRADE UNION BILL (Draft Adopted by the Labor Legislation Commission of the Welfare Department)

- ・昭和20年労働組合法案の翻訳（成立、未施行との英語メモあり）。タイプ書きで全9頁。
- ・一部判読不能な箇所については、前掲Ⅲ－1およびⅢ－3の下地のテキスト（以下、「別史料」という）から推測した。

史料出所：国立公文書館返赤 41004000

TRADE UNION BILL

Draft Adopted by the Labor Legislation Commission of the Welfare Department

21 November 1945

(注・手書きのメモ、"Bill has been approved but not enforced as yet")

CHAPTER I. GENERAL PRINCIPLES.

Article 1. The aim of the present Act shall be to raise the status of workers and thereby contribute to economic development through the guarantee of the right of organization and the encouragement of collective bargaining.

The provisions of Article 35 of the Criminal Code shall apply to collective bargaining and other acts of the trade unions which are appropriate, being performed for the attainment of the objects of the preceding paragraph.

Article 2. Trade unions under the present Act shall be those organizations, or federations thereof formed autonomously by the workers, with the workers as the main constituents for the main purpose of maintaining or improving the conditions of work and for raising the economic status of the workers, provided that this rule shall not apply to those:

1. Which admit to membership the employer or persons who may be

considered (注・"to"が入るべきところ) represent the interest of the employer.

2. Which depend on the employer's aid for the major expenses of the organization.
3. Whose objects are confined to mutual aid work or other welfare work among the members.
4. Which principally aim at carrying on political or social movements.

Article 3. Workers under the present Act shall include those who live by wages, salaries or other remuneration assimilable thereto regardless of the kind of occupation.

Article 4. Police, fireman and employees of penal institutions shall be denied the right to organize or to join trade unions.

As regards other government officials, subordinate officials assimilated to government officials and municipal officials, and those employed by the state or public bodies, separate regulations may be made by ordinance for the application of the present Act, provided that this rule shall not apply to the prohibition of their organizing a trade union or of their joining such as members.

CHAPTER II. TRADE UNIONS.

Article 5. Representatives of trade unions shall submit to the administrative authorities with the week after formation of the trade union, its statute and the list of names and addresses of its officers.

(注・別史料では "within"となっており、そちらが正しいと思われる)

When changes occurred in the particulars as laid down in the preceding paragraph, a report thereon shall be submitted to the administrative authorities within a week thereafter.

(注・判読困難であるが、別史料から推測)

Article 6. When a report has been submitted in accordance with paragraph one of the preceding article and the union concerned is not in conformity with Article 2, the administrative authorities shall take action in accordance with the stipulations of ordinance following the resolution of the Labor Relations Committee.

The provisions of the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis

to the case of an organization set up as a trade union which has ceased to conform to Article 2.

Article 7. The statute of the trade union shall contain at least the following particulars:

1. Name of the union.
2. Address of the main office.
3. If the union is a legal person, statement to that effect.
4. Objects and business of the union.
5. Rules relating to membership or to affiliated unions.
6. Rules relating to meetings.
7. Rules relating to the representatives of the union and other officers.
8. Rules relating to expenditure and accounts of the union.
9. Rules relating to revision of the statute of the union.

Article 8. When the stature of a union contravenes laws or regulations, the administrative authorities may order its alteration following the resolution of the Labor Relations Committee.

Article 9. The trade union shall keep a membership list or a list of affiliated union.

Article 10. Representatives of a trade union or those to whom the powers therefor are delegated by the union shall have the power to negotiate with the employer on behalf of the members of the union for conclusion of a trade agreement or on other matters.

Article 11. No employer shall discharge a worker or inflict disadvantages on him on account of his membership in a trade union.

No employer shall make it a condition of employment that the worker must not join or must withdraw from a trade union.

Article 12. No employer shall claim indemnity from a trade union or members or officers of the same for damages received through a strike or other acts of dispute which are proper acts.

Article 13. When a trade union intends to use for other purposes the funds specially set up for mutual aid and other welfare work, it shall obtain the resolution of the General Meeting of the union.

Article 14. The trade union shall be dissolved in the following cases:

1. Occurrence of the circumstances requiring the dissolution as provided in the statute of the union.
2. Bankruptcy of the union.
3. Resolution for the dissolution adopted by the General Meeting of the union with at least three-fourths majority of the total membership or of the affiliated unions.
4. The decision taken under the provisions of Article 6.
5. Court action of dissolution order issued in accordance with the provisions of Article 15.

Article 15. When a trade union frequently violates laws and ordinances and disturbs peace and order, the Court may order dissolution of the union at the request of the Labor Relations Committee.

(注・原文はそれぞれ"of of hte"、"committee"となっている)

The matters necessary to relating to procedure under the preceding paragraph shall be fixed by ordinance.

Article 16. A trade union shall acquire the status of legal person by registering at the place where its main office is located.

The matters necessary for registration other than were provided in this Act shall be fixed by ordinance.

As regards the matters which require registration for a trade union, they shall have no effect against any other person unless a registration has been effected.

Article 17. The provisions of Article 43, 44, 50, 52-55, 57 and 72-83 of the Civil Code and of Article 35, 36, 37 clause 2, 126 paragraph 1, 137 and 138 of the Law on Procedure of Non-contentions Cases shall apply mutatis mutandis to trade unions which are legal persons.

(注・"52-55, 57"の箇所は、日本語の正文では「第 52 条乃至第 59 条」であり、齟齬がある)

Article 18. Trade unions which are legal persons shall be exempted from income tax and taxes charged on legal persons in accordance with the provisions of an Ordinance.

CHAPTER III. TRADE AGREEMENTS.

Article 19. The agreement between a trade union and the employer or organization of the latter concerning conditions of work shall take effect when the agreement is signed by the parties concerned.

Parties concerned the trade agreement shall submit to the administrative authorities within the week after signing of the trade agreement.

Article 20. No trade agreement shall fix a term exceeding three years.

Article 21. When a trade agreement is signed, the parties concerned shall mutually assume the obligation to cooperate in all sincerity for giving effect to the agreement for the enhancement of efficiency and maintenance of industrial peace.

Article 22. When a standard is fixed by a trade agreement concerning conditions of labor and treatment of workers (when a special organ exists for fixing such standards in accordance with a trade agreement, the standards fixed by that organ shall come under this provision and this rule shall apply to all the cases where the same terms occur hereafter) any provision of a labor contract contravening the standard mentioned shall be void and the invalidated part of the labor contract shall be replaced by the provisions of the above mentioned standard. The same rule shall apply to the part which is not laid down in the labor contract. (注・原文は "standar" となっている)

Article 23. When three-fourths or more of the workers normally employed in factory, mine or other places of employment come under application of a trade agreement, the remaining workers shall ipso facto be bound by the same agreement.

Article 24. When a major part of the workers of similar kind in a given locality come under application of a certain trade agreement, the administrative authority may at the request of either one or two of the contracting parties take the decision to extend the compulsory application of the contract (including the part revised under provisions of the second paragraph) to all the remaining workers of the same kind in the same locality and to the employer.

In case the Labor Relations Committee deems, in making the resolution of the preceding paragraph that the trade agreement in question contains

inappropriate provisions, the Committee may amend those provisions.

(注・判読不能であるが、別史料から推測)

The decision shall become effective by public notification.

Article 25. When there is a provision in the trade agreement to the effect that disputes concerning matters in the same agreement be put to conciliation or arbitration, it shall be disallowed to engage in strike, lookout or perform acts of dispute except in case of failure of either conciliation or arbitration.

CHAPTER IV. LABOR RELATIONS COMMITTEES.

Article 26. Labor Relations Committees shall be set up consisting of equal numbers of representatives of employers and workers and of neutral members.

The administrative authorities shall appoint the representatives of the employers in accordance with the recommendations of the employers organizations, those of workers with the recommendation of the workers trade unions and the neutral members with the agreement of the representatives of employers and of workers.

The Labor Relations Committee shall consist of National Labor Relations Committee and Prefectural Labor Relations Committees and in case of a special need, special Labor Relations Committees may be set up for a given locality or to deal with special matters.

The members of a Labor Relations Committee and the staff attached thereto as provided by ordinance shall be regarded as staff members engaged in official business under laws and ordinances.

(注・原文は "there to" となっている)

Matters relating to Labor Relations Committees other than those laid down in the present Act shall be fixed by Imperial Ordinance.

Article 27. In addition to the provisions under Articles 6, 8, 15, 24 and 33, the Labor Relations Committees shall have authority to perform the following functions.

1. Compilation of statistics on labor disputes and investigation of conditions of labor.
2. Mediation in collective bargaining and prevention of labor disputes.
3. Arbitration and conciliation in disputes.

(注・判読困難であるが、別史料から推測)

The Labor Relations Committee may submit to the competent

administrative authorities for improving conditions of labor.

Article 28. When the Labor Relations Committee deems it necessary for public welfare or when the parties concerned request it, the proceedings of a Labor Relations Committee may be made public.

Article 29. When it is necessary for carrying out its work the Labor Relations Committee may require the attendance or presentation of reports of the employer or of his organization and the worker of others concerned or it may require the presentation of books and documents necessary for investigating conditions of labor or it may also have its members or staff of the committee (hereafter called simply staff) as provided by order under Article 26 clause 4 inspect factories, mines and other places of employment involved or inspect the conditions of business, books and papers and other objects.

(注・判読不能であるが、別史料から推測)

Article 30. The members and those who were members as well as the staff or those who were on the staff of a Labor Relations Committee shall be disallowed to disclose any secret information obtained in performing their functions.

Article 31. The provisions of Chapter III shall apply mutatis mutandis to the agreements handled by the Labor Relations Committee but to which a trade union is not a party concerning the standard of conditions of work and other terms relating to the treatment of workers.

Article 32. When the conditions of labor or of treatment of workers are especially inappropriate, the Labor Relations Committee may, after investigation of actual conditions, formulate concrete proposals and submit a representation to the administrative authorities.

When the representation of the foregoing paragraph is received and the administrative authorities deem it necessary, they may issue the direction for a fixed standard or working conditions or of treatment of workers to the employer.

(注・判読不能であるが、別史料から推測)

When the employer receives the direction of the foregoing paragraph, he must take necessary measures to let all the workers know of the direction without delay.

The standard as directed in accordance with the provisions of paragraph

two above shall have the same effect as the trade agreement on the employer and workers concerned.

CHAPTER V. PENALTIES.

Article 33. In case of violation of the provisions of Article 11, the person who committed the act shall be liable to imprisonment not exceeding six (6) months or fine not exceeding Five Hundred Yen (500.00 Yen).

(注・原文はそれぞれ"Article II"、"500,00"となっている)

The Offense of the foregoing paragraph shall be acted upon at the request of the Labor Relations Committee.

Article 34. Those who contravene the provisions of Article 30 shall be liable to fine not exceeding one Thousand Yen (1,000.00 Yen).

Article 35. Those who contravene the provisions of Article 29 and fail to present reports or make false reports or fail to submit the books and papers or contravene the provisions of the same Article and fail to present themselves or refuse, obstruct or evade the inspection under the provisions of the same Article shall be liable to a fine not exceeding Five Hundred Yen (500.00 Yen).

Article 36. When a legal person or the deputy of a person, the head of a family, members of a family, a co-habitant of a family, employees of others engaged for work contravened the provisions of the first portion of the preceding Article, in connection with the business of a legal person or of a person, the said legal person or person shall not be immune from penalty on the ground of not having given order for such contravention.

The provisions of the first portion of the preceding Article shall apply to the directors, managers or other officers who execute the business of the legal person in case the employer is a legal person and to the legally fixed deputy in case the employee is a minor or person adjudged incompetent, provided that this rule shall not apply to a minor who has the same capacity as an adult in the performance of business.

(注・判読困難であるが、別史料から推測)

Article 37. The representative or liquidator shall be liable to fine not exceeding Five Hundred Yen (500.00 Yen) in any of the following cases:

1. When he failed to submit the report prescribed in Article 5,

- paragraph 2 (inclusive of the case where it applies mutatis mutandis under provisions of Article 31) or make a false report.
2. When he failed to keep the list as prescribed in Article 9.
 3. When he failed to register under this Act or under the Ordinance issued under this Act.
 4. When he contravened Article 79 or Article 81 of the Civil Code which are applied mutatis mutandis pursuant to Article 17 and failed to make public notification or when he made a false notification.

In case of contravention of the provisions of Article 19 paragraph 2 (including the case where the provisions are applied mutatis mutandis under Article 31), failing to make the report or making a false report, the party to the trade agreement other than the trade union (representative in case the party concerned is an organization).

When the employer contravened the provisions of Article 32, paragraph 3, he shall be liable to a fine not exceeding Fifty yen (50.00 Yen).

SUPPLEMENTARY REGULATIONS

The date of enforcement of this Act shall be fixed by Imperial Ordinance.

Trade unions existing actually at the date of enforcement of this Act shall submit reports applying mutatis mutandis the provisions of Article 5 within a week after the date of enforcement of this Act. (注・判読困難であるが、別史料から推測)

The following amendment shall be made in the Act in Registration Tax:

In Article 19 clause 7, “Federation of Cooperative Societies” shall be amended to read “Federation of Cooperative Societies, Trade Unions” and “Cooperative Societies Act” to read “Cooperative Societies Act, Trade Union Act.”

2. THE TRADE UNION LAW

- ・昭和 24 年労働組合法の翻訳。
- ・労働省労政局の名前による印刷物 (Trade Union Law and Labor Relations Adjustment Law (1949), Labor Policy Bureau, Labor Ministry) の最初の部分 (1～14 頁)。最初に手書きで "Not to be removed from file", "Enforcement Date 10 June 1949", "Passed Diet 29 May 1949" という書き込みあり。
- ・史料の目次前に正誤表あり。以下はそれを織り込んでいる。

史料出所：国立国会図書館 TUL file

THE TRADE UNION LAW

The Trade Union Law (Law No.51, of 1945) shall be amended in toto.

Chapter 1. General Provisions

(purpose)

Article 1. The purposes of the present Law are to elevate the status of workers by promoting that they shall be on equal standing with their employer in their bargaining with the employer; to protect the exercise by workers of autonomous self-organization and association in labor unions so that they may carry out collective action including the designation of representatives of their own choosing to negotiate the terms and conditions of works; and to encourage the practice and procedures of collective bargaining resulting in trade agreements governing relations between employers and workers.

2. The provisions of Article 35 of the Criminal Code (Law No.45 of 1907) shall apply to collective bargaining and other acts of a trade union which are appropriate, being performed for the attainment of the purposes of the preceding paragraph, provided, however, that in no event shall acts of violence be construed as appropriate acts of trade unions.

(Trade Unions)

Article 2. Trade unions under the present Law shall be those organizations, or federations thereof, formed autonomously and substantially by the workers for the main purpose of maintaining and improving the conditions of work and for raising the economic status of the workers, provided that this rule shall not apply to those:

- (1) Which admit to membership officers, workers at the supervisory post having direct authority to hire, fire, promote or transfer, workers at the supervisory post having access to confidential information relating to the employer`s labor relations plans and policies so that their official duties and obligations directly conflict with their loyalties and obligations as members of the trade union concerned and other persons who represent the interest of the employer.
- (2) Which receive the employer`s financial support in defraying the organizations operational expenditures. Provided that this shall not prevent the employer from permitting workers to confer or negotiate with him during working hours without loss of time or pay or to the employer`s contribution for welfare funds; or benefit and similar funds which are actually used for payments to prevent or relieve economic misfortune or accident; or to the furnishing of minimum office space.
- (3) Whose objects are confined to mutual aid work or other welfare work.
- (4) Which principally aim at carrying on political or social movement.

(Workers)

Article 3. "Workers" under the present Law shall be those who live by wages, salaries or other remuneration assimilable (注・assimilable の誤りと思われる) thereto regardless of the kind of occupation.

(Police and firemen)

Article 4. Police and firemen employed in local public organizations shall not be able to organize or to join a trade union.

Chapter 2. Trade Unions

(Treatment of an organization which has been formed as a trade union)

Article 5. Unless the trade union has submitted evidence to the Labor Relations Committee and proved that it is in compliance with the provisions of Article 2 and Paragraph 2 of this Article, the trade union shall not be eligible to participate in the formal procedures provided in this Law and the Labor Relations Adjustment Law (Law No.25, 1948) and to avail itself of the remedies provided therein. Provided that nothing herein shall be construed so as to deny individual worker the protection accorded by Clause 1 of Article 7.

2. The constitution of the trade union shall include provisions provided for in

each of the following clauses:

- (1) Name.
- (2) Address of the main office.
- (3) Members of a trade union besides a federated trade union (hereinafter referred to as “ local union”) shall have the right to participate in all affairs of the trade union and the right to be rendered equal treatment.
- (4) In no event shall any one be disqualified for union membership because of race, religion, sex, social status or family origin.
- (5) The officials of a local union shall be elected by secret ballot directly by the members, and the officials of a federation or a national union may be elected by secret ballot directly by the members of the local union or by delegates elected directly by secret ballot of the members of the local union.
- (6) General meeting shall be held at least once every year.
- (7) Financial report showing all sources of revenues and expenses, names of main contributors and present financial status shall be made public to the members at least once every year, together with certification of its accuracy by a professionally competent auditor appointed by the members.
- (8) No strike action shall be started without the decision made by secret ballot either directly by a majority of members voting or directly by a majority of delegates voting directly elected by secret ballot by all members.
- (9) No constitution of a local union shall be revised except by a majority vote by direct secret ballot of the members. No constitution of a national union or a federation shall be revised except by a majority vote by direct secret ballot of the members of the local union or of the delegates directly elected by secret ballot by all members.

(Power to negotiate)

Article 6. Representatives of a trade union or those to whom the powers thereto are delegated by the trade union shall have the power to negotiate with the employer or the employer’s organization on behalf of the members of the trade union for conclusion of a trade agreement or on other matters.

(Unfair labor practices)

Article 7. The employer shall be disallowed to do the following practices:

- (1) To discharge or give discriminatory treatment to a worker by reason of his being a member of a trade union, for his having tried to join or organize a trade union or for his having performed proper acts of a trade union; or to make it a condition of employment that the worker must not join or must

withdraw from a trade union. Provided, however, that this shall not prevent an employer from concluding a trade agreement with a trade union to require, as a condition of employment, that the workers must be members of the trade union if such trade union represents a majority of the workers in the particular plant or working place in which such workers are employed.

- (2) To refuse to bargain collectively with the representative of the workers employed by the employer without fair and appropriate reasons.
- (3) To control or interfere with the formation or management of a trade union by workers or to give financial support to it in defraying the trade union's operational expenditure. Provided, however, that this shall not apply to prevent the employer from permitting the workers to confer or negotiate with him during working hours without loss of time or pay or to the employer's contributions for welfare funds; or benefit or similar funds which are actually used for payments to prevent or relieve economic misfortune or accident or to the furnishing of minimum office space.

(Indemnity)

Article 8. No employer shall claim indemnity from a trade union or members of the same for damages received through a strike or other acts of dispute which are proper acts.

(Use of funds for other purposes)

Article 9. When a trade union intends to use for other purposes the funds specially set up for mutual aid and other welfare work, it shall obtain the resolution of the general meeting of the union.

(Dissolution)

Article 10. The trade union shall be dissolved in the following cases:

- (1) Occurrence of the circumstance requiring the dissolution as provided in the constitution of the trade union.
- (2) Resolution for the dissolution adopted by the general meeting of the trade union with majority of three-fourths or more of the total membership or of the affiliated unions.

(Trade union which is a juridical person)

Article 11. A trade union which has received certification of a Labor Relations Committee that it is in compliance with the provisions of this Law shall acquire the

status of a juridical person by registering at the place where its main office is located.

2. The matters necessary for registration other than are provided in this Law shall be fixed by a cabinet ordinance.

3. As regards the matters which require registration for a trade union, they shall have no effect against any third person unless a registration has been effected.

(Mutatis mutandis application)

Article 12. The provisions of Articles 43, 44 (except the cases provided for in Article 8 of this Law), 50, 52-55 and 57 of the Civil Code (Law No. 89, 1896) and of Articles 35, 36 and 37-2 of the Law on Procedure of Non-Contentious Cases (Law No.14, 1898) shall be applied mutatis mutandis to a trade union which is a juridical person.

2. The provisions of Articles 72-83 of the Civil Code and of Articles 136, 137 and 138 of the Law on procedures of Non-Contentious Cases shall be applied mutatis mutandis to a trade union which is a juridical person and which has dissolved according to the provision of Article 10 of this Law.

(Exemption from taxes charged on the juridical persons)

Article 13. Trade unions which are juridical persons shall be exempted from income tax and taxes charged on juridical persons in accordance with the provisions of a cabinet ordinance.

Chapter 3. Trade Agreements

(Taking effect of trade agreement)

Article 14. The trade agreement between a trade union and the employer or the employer's organization concerning conditions of work and other matters shall take effect when the agreement is put in writing and signed by both of the parties concerned.

(Term of trade agreement)

Article 15. Trade agreements shall include a provision fixing a definite termination date and shall in no event continue in effect for a period exceeding three years.

2. Upon the expiration of the termination date provided in it, no trade agreement shall continue in effect against the wish expressed by either one of the parties concerned; provided, however, that this provision shall not be construed to preclude provisions in a trade agreement which provides that the effect of the trade agreement is renewed unless either one of the parties concerned expresses opposition in advance.

(Validity of the Standards)

Article 16. Any provision of an individual labor contract contravening the standards concerning conditions of work and other treatment of workers provided in a trade agreement shall be void. In this case, the invalidated part of the individual contract shall be replaced by the provisions of the standards. The same rule shall apply to the part which is not laid down in the individual labor contract.

(General binding power)

Article 17. When three-fourths or more of the workers of similar kind normally employed in a factory or other working place come under application of one trade agreement, the remaining workers of similar kind employed in the same factory or other working place shall ipso facto be bound by the same agreement.

(General binding power in the locality)

Article 18. When a majority part of the workers of similar kind in a certain locality come under application of one trade agreement, the Labor Minister or the Prefectural Governor may at the request of either one or both of the parties concerned with the said trade agreement and according to the resolution of the Labor Relations Committee take the decision to extend the compulsory application of the trade agreement (including the part revised under provisions of Paragraph 2) to all the remaining workers of the same kind employed in the same locality and their employers.

2. In case the Labor Relations Committee deems, in making the resolution of the preceding paragraph, that the trade agreement in question contains inappropriate provisions, the committee may amend those provisions.

3. The resolution under Paragraph 1 shall become effective by public notification.

Chapter 4. Labor Relations Committees

(Labor Relations Committees)

Article 19. Labor Relations Committees shall be set up consisting of equal number of persons representing employers, workers and public interest.

2. The Labor Relations Committee shall consist of the Central Labor Relations Committee, the Maritime Central Labor Relations Committee, Prefectural Labor Relations Committees and Local Maritime Labor Relations Committees.

3. The members and the staffs of a Labor Relations Committee as provided in this Law shall be regarded as staffs engaged in official business under laws and ordinances.

4. Matters relating to Labor Relations Committees other than those laid down in this Law shall be fixed by a Cabinet Ordinance.

5. The Central Labor Relations Committee shall be under the jurisdiction of the Labor Minister.

6. The Central Labor Relations Committee shall be composed of seven members representing employer (hereinafter referred to as “employer members”), seven members representing labor (hereinafter referred to as “labor members”) and seven members representing the public interest (hereinafter referred to as “public members”).

7. The Labor Minister shall appoint the employer members in accordance with the recommendations of the employers' organizations, the labor members with the recommendations of trade unions and the public members with the agreement of the employer members and the labor members.

8. Incompetent and quasi-incompetent persons and one who has been sentenced to penal servitude or imprisonment and still under the execution of the sentence cannot be a member. When a member shall become disqualified as a result of this provision, he shall automatically be retired.

9. As to appointment of the public members, three or more of them shall not belong to the same political party. When a public member shall have by his own actions disqualified himself as a result of this provision, he shall automatically be retired.

10. In case the Labor Minister recognizes that a member of the Central Labor Relations Committee cannot perform his duties by reason of mental and physical defects or that a member has violated his duties in performing his functions or is guilty of misconduct as a member, the Labor Minister may discharge the said member with the approval of the Central Labor Relations Committee.

11. The term of office of the members shall be one year, provided that substitute members filling a vacancy shall remain in office during the remaining term of the predecessor.

12. The members may be re-appointed.

13. The members shall continue to perform their duties until their successor has been appointed.

14. Members shall receive such salaries, allowances and other pays as are fixed separately by laws and compensation for expenses necessary to perform their duties as fixed by a Cabinet Ordinance.

15. There shall be chairman in the Central Labor Relations Committee.

16. The chairman shall be elected by all members from among the public members.

17. The chairman shall preside over the businesses of the Central Labor Relations Committee.

18. When the chairman has been prevented from performing his duties, one who has been elected according to the provision of paragraph 16 shall perform the businesses of the chairman in lieu of the chairman, and when the chair has become vacant, a new chairman shall be elected in accordance with the provision of the same paragraph.

19. A Business Bureau shall be established in the Central Labor Relations Committee to handle the administrative affairs of the Committee, and the Business Bureau shall have a Director and necessary staffs appointed by the Labor Minister with approval of the chairman.

20. The provisions of this Article shall be applied mutatis mutandis to the Prefectural Labor Relations Committees; provided that the functions of the Labor minister therein provided shall be performed by the Governor and the Committee shall be composed of five employer members, five labor members and five public members (in Tokyo Prefectural Labor Relations Committee, seven); and two or more of the public members shall not belong to the same political party (in Tokyo Prefectural Labor Relations Committee, three or more)

21. As regards the seamen covered by the Seamen's Law (Law No.100, 1947), the functions of the Central Labor Relations Committee, the Prefectural Labor Relations Committee, and the Labor Minister or the Prefectural Governor as provided for in this Law shall be performed respectively by the Maritime Central Labor Relations Committee, the Maritime Local Labor Relations Committee and the Transportation Minister; and the provisions concerning the Central Labor Relations Committee and the Prefectural Labor Relations Committee shall be applied mutatis mutandis to the Maritime Central Labor Relations Committee and the Maritime Local Labor Relations Committee; provided, however, that "Prefectures" shall read "Areas under the jurisdiction of the Maritime Transportation Bureau".

(Function of the Labor Relations Committee)

Article 20. In addition to provisions under Articles 5, 11, 18 and 27, the Labor Relations Committee shall have authority to perform conciliation, mediation and arbitration of labor disputes.

(proceedings)

Article 21. When the Labor Relations Committee deems it necessary for the public-welfare, the proceedings of a Labor Relations Committee may be made public.

2. The meetings of the Labor Relations Committee shall be called by the Chairman.

3. The Labor Relation Committee shall be disallowed to open a meeting and to

make a decision unless at least one employer member, one labor member and one public member be present.

4. Decisions shall be made by a majority of the members present, and in case of a tie the decision shall be made by the chairman.

(Authority of compulsion)

Article 22. When the Labor Relations Committee deems it necessary for carrying out its work, the Labor Relations Committee may require the attendance or presentation of reports of the employer or the employers' organization or the trade union or others concerned or it may require the presentation of necessary books and documents or it may also have its members or staffs of the Labor Relations Committee (hereinafter simply called "staff") inspect factories and other working places concerned or inspect the conditions of business, books and papers and other objects.

2. In case the Labor Relations Committee shall have the members or staffs inspect or investigate under the preceding paragraph, the Labor Relations Committee shall make them carry a certificate certifying their position and show it to a person concerned.

(Duty to keep secret)

Article 23. The members and those who were members as well as the staffs or those who were on the staff of a Labor Relations Committee shall be disallowed to disclose any secret information obtained in performing their functions.

(Functions which are carried out only by the public members)

Article 24. Only the public members of the Labor Relations Committee shall participate in the adjudication of cases arising under Articles 5, 7, 11 and 27 and Article 42 of the Labor Relations Adjustment Law; provided, however, that this shall not preclude labor members and employer members from participating in hearings held prior to a decision.

(Functions of the Central Labor Relations Committee)

Article 25. The Central Labor Relations Committee shall have authority to perform the functions prescribed under the provisions of Articles 18, 20, 26, and 27. The Central Labor Relations Committee may assume initial jurisdiction in all cases of conciliation, mediation, arbitration and adjudication of cases which cover two or more prefectures or which present issues of national import.

2. The Central Labor Relations Committee may review the adjudications of the Prefectural Labor Relations Committee pursuant to the provisions of Articles 5, 7, and

27 with full authority to reverse, accept, or modify such adjudications, or it may reject appeal for review. Such review shall be initiated by the Central Labor Relations Committee or by appeal of either party from the adjudication of the Prefectural Labor Relations Committee.

(Authority of establishing rules)

Article 26. The Central Labor Relations Committee shall have authority to formulate and promulgate rules of procedures for the Prefectural Labor Relations Committee, as well as rules of procedures for its own proceedings.

(Orders etc. of the Labor Relations Committee)

Article 27. Whenever a complaint is filed that an employer has violated the provision of Article 7 with a Labor Relations Committee, the Labor Relations Committee shall make an immediate investigation and if it is deemed necessary shall have a hearing of the issues on the merits of the complaint. Such investigation and hearing shall follow the Rules of Procedures prescribed by the Central Labor Relations Committee in accordance with the provision of the preceding Article, and at such hearing, sufficient opportunity to present evidence and cross-examine the witnesses shall be given to the employer concerned as well as the complainants.

2. At the conclusion of the hearing provided for in the preceding paragraph, the Labor Relations Committee shall make a finding of fact and issue its order in accordance therewith either granting in full or in part the relief sought by the complainants or dismissing the complaint. Such findings of facts and such order shall be in writing, and a copy thereof shall be served on the employer concerned and the complainants. Such order shall be in full force and effect from the date of service. Proceeding under the provisions of this paragraph shall be in accordance with the Rules of Procedures prescribed by the Central Labor Relations Committee as provided for in the preceding Article.

3. In case the employer received the order of the Prefectural Labor Relations Committee according to the provision of the preceding paragraph, he may within a period of 15 days file a request for review by the Central Labor Relations Committee. However, such request shall not have the effect of staying the order and it shall lose its force and effect only when the Central Labor Relations Committee reverses or modifies it as a result of review in accordance with the provision of Article 25.

4. In case the employer elects not to request a review by the Central Labor Relations Committee or in case the Central Labor Relations Committee issues the order, he may within a period of 30 days from the date of service of the order file his petition according to the provision of the Exceptional Law for Administrative Suit Cases (Law

No. 91 of 1948).

5. In the event the employer files his petition with the court according to the provision of the preceding paragraph, the court with which the petition is filed may, on appeal from the Labor Relations Committee concerned, issue order by its decision requiring the employer concerned to comply in full or in a part with the order of the said Labor Relations Committee pending final judgement by the Court, or it may reverse or modify the decision on application from the parties concerned or by its own initiative.

6. In the event the employer requests a review by the Central Labor Relations Committee according to the provisions of Paragraph 3, the period granted for recourse to the court under the provision of Paragraph 4 shall commence to run from the day on which the Central Labor Relations Committee either refused to accept the appeal concerned or otherwise made final action. (注・他の史料では、"in accordance with the provisions of Article 25."と続いており、原文に照らして、それが正しいと思われる)

7. In the event employer does not file his petition within the period under Paragraph 4, the order of the Labor Relations Committee concerned shall be fixed. In this case, if the employer does not comply with the order of the Labor Relations Committee, the Labor Relations Committee shall inform of it to the District Court in the place where his domicile is located. The worker may also inform of it.

8. In case all or a part of the order of the Labor Relations Committee is sustained by the fixed judgement of the Court based on the petition under Par. 4, the Central Labor Relations Committee cannot review the order of the Prefectural Labor Relations Committee.

9. The provisions of this Article shall not preclude a trade union or a worker from requesting a review by the Central Labor Relations Committee according to the provision of Article 25 or from filing petition with the Court.

10. The provisions of Paragraphs 1 and 2 shall be applied mutatis mutandis to the procedures of review by the Central Labor Relations Committee.

Chapter 5. Penalties

Article 28. In case of violation of the order of the Labor Relations Committee when all or a part of the said order has been sustained by the fixed judgement of the court in accordance with the provisions of the preceding Article, those who commit such violation shall be liable to imprisonment not exceeding one year or to a fine not exceeding one hundred thousand yen, or to both.

Article 29. Those who contravene the provision of Article 23 shall be liable to imprisonment not exceeding one year or to a fine not exceeding thirty thousand yen.

Article 30. Those who contravene the provisions of Article 22 and fail to present reports or make false reports or fail to submit the books or papers or contravene the provisions of the same Article and fail to present themselves or refuse, obstruct or evade the inspection under the provision of the same Article shall be liable to a fine not exceeding thirty thousand yen.

Article 31. When the deputy, co-habitant, employees, or others engaged for work of a juridical person or a person contravene the provisions of the first portion of the preceding Article, in connection with the business of a juridical person or of a person, the said juridical person or person shall not be immune from penalty on the ground of not having given order for such contravention.

2. The provisions of the first portion of the preceding Article shall apply to the directors, managers or other officers who execute the business of the juridical person in case the employer is a juridical person and to the legally fixed deputy in case the employer is a minor or a person adjudged incompetent; provided that this rule shall not apply to a minor that has the same capacity as an adult in the performance of business.

Article 32. In case an employer has violated the order of the Court under the provision of Paragraph 5 of Article 27, he shall be liable to a fine not exceeding one hundred thousand yen (if the order concerned requires for positive action, the total amount of money made by multiplying one hundred thousand yen by the number of days of noncompliance, may be assessed as a fine). The same rule shall apply to the case when an employer has violated the order of the Labor Relations Committee which has become fixed according to the provision of Paragraph 7 of Article 27.

Article 33. The liquidator of a trade union which is a juridical person who has violated any of the provisions of the Civil Code which set out in Article 12 of this Law and violation of which are made punishable by Article 84 of the Civil Code shall be subject to the same fine of the same extent of amount as provided for in the said Article of the Civil Code.

2. The provisions of the preceding paragraph shall be applied *mutatis mutandis* to the representative of a trade union which is a juridical person when such representative failed to register changes in the matters registered concerning the said juridical person as provided in ordinance as set out in Paragraph 2 of Article 11 of this Law.

Supplementary Provisions

1. The date of enforcement of this Law shall be within thirty days from the day of promulgation and shall be fixed by a Cabinet Ordinance.

2. Any trade union which is at the time of the enforcement of this Law a juridical person shall be regarded as trade union which is a juridical person in accordance with the provisions of this Law. However, it shall get within a period of sixty days from the date of enforcement of this Law the certification of the Labor Relations Committee that it is in compliance with the provision of this Law.

3. Any persons who are the members of the Labor Relations Committee at the time of the enforcement of this Law shall remain at their post except in case they are discharged according to the provision of this Law; and the Director and other staffs of the Business Bureau of the Labor Relations Committee shall be regarded as to have been appointed according to the provision of this Law and remain at the same grade and get the same salary, except when any official announcement otherwise is issued in accordance with laws and ordinances.

4. As regards the dealing of the issues pending at the Labor Relations Committee at the time of the enforcement of this Law, the provisions of the former Trade Union Law (Law No. 51, 1945) before amendment shall be applied.

5. As for the application of penalties for acts committed before the enforcement of this Law, the former rule shall apply.

6. A part of the Public Corporation Labor Relations Law (Law No. 257, 1948) shall be amended as follows:

In Article 3, "Trade Union Law (Law No 51, 1945) (the provisions of Articles 11, 12, and 24-37 are excepted)" shall be substituted by "Trade Union Law (Law No. -----, 1949) (Provisions of Articles 7, 8 and 18-33 are excepted)".

In Article 37 "Articles 28-31 and 34-37 of the Trade Union Law" shall be substituted by "Paragraph 1 of Article 21, Articles 22, 30 and 31".

Paragraph 3 of Supplementary Provisions shall be amended as follows:

"The functions of the Labor Relations Committee provided for in Articles 5, 11 and Paragraph 2 of Supplementary Provisions of the Trade Union Law shall be performed by the Labor Minister."

7. A part of the Labor Ministry Establishment Law (Law No. ----, 1949) shall be amended as follows:

In Article 4, Clause 14 and the Clauses from Clause 16 to Clause 18 shall be deleted; Clause 15 shall become Clause 14; Clause 19 shall become Clause 15, and each Clause hereafter shall be advanced by four in order; Clause 15 and Clause 16 shall be deleted and substituted by the following; and in Clause 37 the words “(Law No. ----, 1949)” shall be added next to the words “the Trade Union Law” :

(15) To request, for mediation of labor disputes involving a public welfare work to the Labor Relations Committee.”

(16) To accept the proof and give certification from and to labor unions of the Supplementary Provisions of the Trade Unions Law and the businesses under the employees of the public corporations.”

Clause 1 of Article 7 shall be deleted and substituted by the following:

“(1) Businesses concerning enforcement of the Trade Union Law and the Labor Relations Adjustment Law (Law No. 25, 1946). Provided that the businesses under the provisions of Articles 5, 11, 18, 20-22 and 24-27 and of the proviso of Paragraph 2 of the Supplementary Provisions of the Trade Unions Law and the businesses under the provisions of the Article 42 of the Labor Relations Adjustment Law which are performed by the Labor Relations Committee are excepted.”

8. A part of the Transportation Ministry Establishment Law (Law No. ----, 1949) shall be amended as follows:

In Article 4, Paragraph 1, Clause 18 shall be deleted; Clause 19 shall become Clause 18 and each Clause thereafter shall be advanced by one in order; in Clause 25 the words “Clause 50” shall be deleted and substituted by the words “Clause 49”; and Clause 19 shall be deleted and amended as follows:

(19) To request for mediation of labor disputes involving seamen to the Maritime Central Labor Relations Committee and the Maritime Local Labor Relations Committee. (hereinafter referred to as “Maritime Labor Relations Committee”).” In Article 57, the words “(Law No. 25, 1946)” shall be added next to the words “the Labor Relations Adjustment Law.”

9. In other laws, “Trade Union Law (Law No.51, 1945)” shall be substituted by “ Trade Union Law (Law No. ----, 1949).”

VI 昭和20年労働組合法関係の補遺

1. 第一回労務法制審議委員会整理委員会

- ・原本は手書きのメモで、片仮名で筆記されている。読みやすいように平仮名で復元した。漢字は新旧字体が混在しているのをそのままの形で収録し、判読困難な箇所は□で示した。

史料出所：東京大学社会科学研究所「『旧労働三法』
立法資料関係等—松岡三郎教授資料」

第一回整理委員会記事

第一回労務法制審議委員会整理委員会

昭和二〇年十一月一日 午前一〇時東亜研究所

昭和二〇年十一月二日発勞第一号労働争議の調停に関する件依命通牒を書記官朗読す
(別紙)

末弘 通牒の趣旨は□とするが、召喚する権利と材料を提出させる権利がないから、どうしても法律によらねばならぬ。(一三条)

大野 本通牒は事前調停をしてやるが、今迄事前調停をしなかつたのは、それをすると色んなものが漏れるからであるか。

西尾 否、資本家が事前調停をきらつたのだ。

末弘 本通牒に於ても調停委員を天下り式に選ぶと云ふ印象を與へてやるのはよくない。労働組合に相談すると云ふ形をとらねばならぬ。

西尾 委員を各三名づつとするのはいけない。三人であると威勢のよい一人にひきずられ易い。従つて話がまとまらない。一人の方がよい。或は二人づつとする方がよい。とり敢へず話会で落ち着くようにする。勿論資料に基いて科学的に調停することの方に発達してゆくであらうが。

末弘 三人にしておいて、実際には一人でやると云ふ風にしてもよいでないか。

局長 三人にしておいて、適当な数を選んで実際にやらせるようにしよう。

末弘 アメリカは三人で而も下に専門家がついてやる。

書記官 三人はマツカツサーの方から言つてきた。

大藏 末弘の意見書〔本史料研究Ⅲ73頁以下所収〕を幹事案としてそれを中心としてやる。

大野 末弘の意見書をテキストとして論議をすゝめてゆくこととする 事務当局の作った整理委員会の整理意見はすてることとする

先づ第一條に法の目的を書くがそれほどのように書いたらよいか

西尾 労働組合法制定の目的は労働者の自主的團結を圖り之を大部助長し以て労働者の政治的經濟的社会的地位を向上せしめると共に産業の民主化を圖り更に進んで社会文化の向上に貢獻せしめんとするものなること明白なり

大野 本意見書と同じでないか

桂 本意見書には労働を如何に把握するか、こゝに何も書いていない。今後の經濟は等価交換の世界である。このことを是非書いてもらひたい。

末弘 みんなの意見をとりいれる。それを明文で書くようにする

大野 次に〔二〕について

末弘 賃金委員会について、法律の表面には出さない。然し法律の最後に本法運用の機関を書く、即ち労働調停委員がそれである。之は調停、労働組合のことをやる、又未組織の労働組合の内容を調査する。次に協調組合について、之を正面からしとめることをやる。先づ組合の定義を書く。そこで左に掲ぐるものは本法に依る労働組合と認めないと云ふ風を書く。例へば国家の補助を受けるものは労働組合ではないと書く。

桂 一度補助金を受けたら労働組合となくなるか。

末弘 そこは難しい。労働組合と共済組合とを□□つた方がよいと思ふが、そう云ふことはできないから、補助金を禁ずるとか何かの方法をとる

桂 労働組合と共済組合とは一緒にする方がよい

西尾 労働組合は共済もやる。労働組合と競合するような共済施設は禁ずる。

末弘 補助金を受けた場合どうなる。

西尾 補助金を受けてもよい。

山中 補助金といつても色々ある。福利施設に関するものと労働組合の性格を奪ふものとは異なる。

末弘 福利施設に関するものは補助金を受けてもよいと書いてもよい

大野 そーまでしなくてよい。

西尾 労働組合は自主的にやつてゆくようにしたい。その意味で補助金を受けると云ふことは邪道である。

桂 自主性を阻害しなければ補助金をもらつてもよい。

大野 トレイドボードのことを法文に書くか。

末弘 書かない。書かないで労働条件、労働争議等の調査をやる別の機関をやる。

山中 末弘に賛成。農林組合は労働組合でもなく或は未組織でもない。そこで現実にある團體をあるまゝに發展させる。労働組合がどうなるかは労働組合法によるのでない。それは産業がどんな形をとるかによつて異なる。それ故労働組合が動くとしたらどうきめたらよいかを法に書くに止める。而して組織可能でないものは法に書かなくてもよい。

鮎沢 それはN・R・Aの時にも問題となつた。協調組合がとりあげられなかつた。日本に於ても、今度こそ以前の残滓をとりぞいて対外関係について、大きな所を□せなければならぬ。

大野 〔二〕(イ)(ロ)について 協調組合ははずす。未組織のものについての色々の職

能は賃金委員会の権限の中に入れる。

松岡 産報は労働者の活潑な議論がでない。そこで労働者が何を考へてやるか分らない。

産報ができてよいと云はれる場合がある。然しそれは産報ができた爲めによくなつたのでない。そう云ふ所では始めからよかつたのである。そこで私は産報の中央組織だけでなく個々の事業場の産報組織即ち単位産報組織を解散しなければならぬ。産報組織をこの際一掃するようにしなければならぬ。鮎沢、深川はマツカツサーからの干渉を考へよと言はれたが、その点から考へても一掃すべきである。

桂 産報をなくすることは産報精神をなくすることである。そうだとしたら産報的残滓も悉くなくすべきである。

大野 未組織のものはトレイド・ボードに譲る。協調組合は書かないと云ふことになるか。

末弘 労務調停委員会の権限の中にトレイド・ボードのことを書く。

大野 それは組合の中に入るのではないか。

末弘 未組織のものが多く、その悪い労働条件をどうしたらひきあげることができるか。トレイドボード的なものでゆくのか、或は労務調停委員会をつくるのか。之は決議による。法律によらない。

(イ) その通り。最後に書き入れる。

(ロ) は定義の中から除外す。労働組合保護の規定でこう云ふものを除外す

西尾 組織できないものは今の所私の頭に□□ない。労働組合法の中にいれない。賃金委員会の中で取扱はない方がよい。

末弘 日本では半農、半工、内職的なものが多い。みぢめなものが多い。之は組合の妨げになる。ほつておけない。そこで労務調停委員会の権限の所におくことは過渡的である。

大野 (イ) トレイドボードに入れる。協調組合のことは書かないことにする。

末弘 [三] 第二条について、

(イ) 経済法規、警察犯処罰令、行政執行法、暴力行為取締法、刑法等によつて労働組合の運動が妨げられたものが多い。そこで凡そこう云ふものを止めると云ふのが政治的意味をもつ。廃止の外に、不適切と云ふことも書く。

(ロ) 松岡が言はれた如く色々な事実を書く。

(ハ) フランス法によれば、法によるに非ざれば団体をつくり得ないが之と□に反対に、自由にする。

西尾 労働組合の組合員たるの故を以て解雇することを得ない……大正十四年の社会局案の如く之に罰則を設けるか

鮎沢 □□労働組合の如く組合の推薦した代表者のみが発言し得、組合員の中から労務調停委員を選ぶといふ風にする

大野 (イ) (ロ) (ハ)、大体之でよいことにしよう。

末弘 [四] につい、(イ) は [三] (イ) と一緒に書きたい。

西尾 (ハ) について、抽象的なことより具体的文字をだす。どの程度のことが同情罷業と見、どの程度のものを政治的ストライキと呼ぶか。之は文字の問題

大野 趣旨は之でよいとし、文字を研究すること

桂 幹部統制に拘らず、下の者がやることがあり得るか。

松岡 あり得る。

大野 (ハ) について問題にすべきである。〔五〕について問題なし「第一」定義について

山中 できるだけ広い内容をもたせる爲め、あまり明確に書かない方がよい。「労働条件の維持」よりも「労働生活の維持」向上の方がよい。米国では労働条件より労働生活と訂正した。労働組合は雇傭条件の面より公の政治的面から強調する方がよい。

桂 労働条件は就業条件より広いか

山中 広い

書記官 従来 of 法律の用語では扶助は入らない。

松岡 労働組合が労働生活のことを全部考へなければ資格が與へられなくては困る。労働条件だけのことを考へた方がよい。

桂 労働条件のことは考へなければならぬ。その他のものは附帶的にやつてもよい。

大野 要素を考へる。給料生活者といふのはおかしくないか。

山中 被傭者と云ふと法律的には失業者が入らないからである。やとはれて生活する者を意味する。

鮎沢 マツカツサーからは被傭者とすべきであるとして申る。

桂 協調組合について、企業の代表とはわからぬ、資本の代表者とすべきである。資本以外の経営者もある。労働の代表も重役に入る。資本家の息のかゝつたものは入らぬ。然しそれは妨げる必要はない。無きにまざる。

大野 〔二〕について

松岡 「オープン」でなければならぬと云ふことはよくない。組合と会社とが信義を以てやつて申れば、当事者同志やつて申ればよい。言論の発達のためにも産業の発達のためにも必要である。組合員たることを拒否する爲めに、色々のことがやれないと云ふことはなかつた。

桂 「クローズ」であれば、組合員でないと云ふ理由でやれなければ自由の原則に反しないか

松岡 團結せざる自由はない。失業する理由はない。

桂 失業する自由まではゆかない。

松岡 登録は□□に考へる。

桂 工場事業場の一部分が組合に入つて他のものが入らぬことが考へられる。その場合協約の効力が及ばない部分があつてもよい。

松岡 そう云ふ場合があり得る。然し大多数のものが組合員として入つて申るのに、残りものが組合に入らないといふ実質的理由があるか

桂 □見を異にする場合がある。

松岡 そう云ふ場合は止むを得ない。それは工場の秩序に影響するから統一すべきである。

鮎沢 強要し得ないことを規定に出さないでよい。実力による外ない。

松岡 「オープン」でなければならぬといふことはいけぬ。

大野 (ロ) をとる。「オープン」でも「クローズ」でもない。次に設立について。

松岡 設立自由としただけでよい。財産を得たいもの□法人格を得たいものは届出であればよい。法人格をもつもののみが法律の保護をうけるとするのはおかしい。協約はその登録をすればよい。登録と法人格を結びつけるのはよくない。法人格をもつてかないものも協約できる。協約が拘束力をもつことは□けである。

山中 登録の中に色々のものを入れたのはよくない。

大野 協約は誰でもできる。登録と法人格とは別問題。つまり〔三〕は本文だけ。(イ)(ロ)はいらない。即ち組合中の特に法人格を得たいものだけが登録を必要とする。

教授会から末弘委員帰る。

末弘 定義は広く

大野 組合員は労働者並に□□者とす。更に労働者の生活条件とするのは如何

末弘 共済的なものをやるのは労働組合でない

松岡 条件だけでなく社会経済的な地位も考へたらよい

末弘 その気持はわかるがたゞそれを出すと□□的なもの入ってくる

桂 企業主の代りに資本のとしたい

大野 「クローズシヨツプ」の問題について、

松岡 前年末弘が大体二つ以上の労働組合の存在が望しい、両者の競合によつて労働条件の改善が行はれると言はれるが私は心配。労働組合の健全のためにも□□の発達のためにも望しくない。

一定の組合に加入するか否かは団体契約で□□する

大野 そのことはふれなくて、実力関係に委ねる。

大野 法人格の取得は自由にし届出にする。法人格がないものが協約した場合はどうか登録は協約の関連にしたが□登録の要件はいらない。

末弘 イギリス流にしてよい。ドイツ流にしないでよい。

大野 次に労働協約の問題

末弘 効力の部分が一番大事。社会局案と全じ(12条)

桂 効力は工場全体に及ぶか

末弘 含まれる

桂 外のものも含まれるか

末弘 含まれる。然し日本ではそこまでゆかない。

松岡 工場内のことは勿論全一産業の2/3以上まで及ぶ。而して何れから申請しても□□をもつことは必要だと思ふ。

末弘 そのことを法文で書くことは簡単である。然し2/3であるかどうかの認定は難しい。ドイツで最大多数のもの□の認定は行政官廳とす。その□□は精しく書く必要がある。

鮎沢 今度のを劃期的ものたらしむるために、協約はすべてのものに及ぶと云ふ風にすべきである。それと全時に全国的事業主の集り **Industrial Conference** をつくる。而して、警察行政から労働行政にうつす。全国的労働行政機構を□□に入れたい。協調組合は削除、賃金委員は別案。労務委員会が賃金委員会の仕事をやつてゆくようにする

末弘 官廳機構、勞務委員、勞働裁判所のことを考へる、勞務委員については、ナショナル、地方、勤勞署の三本建でゆく。

桂 勞務委員でなく□□委員にせよ

末弘 勞働省をつくれ、勞働關係の代表者が閣議に於て發言權をもつようにする。

大野 爭議問題について。

末弘 勞務調停委員会に於て、勞務事情の調査、呼出權、材料を出させる權利、團體交渉の斡旋、爭議調停等を取扱ふようにする。爭議調停法は役に立ゝない。もつと強力なものにしなければならぬ。そうでなければ事実上の調停にする。然しそれには呼出權、證據をとる權能がなければならぬ。通牒はよい、こう云ふ点が缺けてゐる。又代言者が余り天降り式に任命されている点も注意すべきである。

大野 名前をどうするか

桂 産業組織法とする

末弘 勞働秩序組織法とする

鮎沢 勞働關係法とする

大野 政治運動との關係をどうするか

末弘 政治目的の爲めに、經濟的機關をつかつてはならぬ

大野 書ゝないでもやる。

桂 自由としてよい

松岡 政治基金制を認めたら如何

大野 賠償規定はどうか

末弘 書いた方がよい

大野 免税はどうか

末弘 經濟活動の免税は当然である。産業組合の例にならへ。

JILPT 国内労働情報

労働組合法立法史料研究Ⅳ

<労働関係法令立法史料研究会>

発行年月日 2017年3月31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

©2017 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/>)