

團結権の保障と不當労働行爲：国際労働条約と比較 労働立法について

菊池，勇夫
九州大学法学部教授

<https://doi.org/10.15017/14381>

出版情報：法政研究. 20 (2/4), pp.25-44, 1953-09-30. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

團結權の保障と不當勞働行爲

— 國際勞働條約と比較勞働立法について —

菊池勇夫

I

團結權の保障としての不當勞働行爲禁止の問題は、今日では國內立法だけでなく、國際勞働條約としても明らかに規定されている。

國際勞働機關憲章は、一九一九（大正八）年のヴェルサイユ平和條約の第十三編として掲げられた當初から、その前文において、「結社の自由の原則承認」が勞働條件を改善し、平和を確立する手段であると宣言していた。第一回 I L O 總會は一九一九（大正八）年一〇月米國ワシントンに開催されたが、早くもこの總會に勞働組合法に關する問題が團結權の抑壓に對する抗議として提起され、その結果國際勞働局では問題となつた一、二の國の勞働組合の狀態を調査して報告を發表した。一九二三（大正一二）年一〇月の第二十回勞働局理事會に於ては、I L O 加盟各國における團結の自由に關する資料を蒐集することを國際勞働局長に要請する決議を行つた。ついで一九二四（大正一三）年の第六回總會においては、日本の勞働者代表鈴木文治氏が提案したところの「團結の自由に關する調査を繼續すると共にこの原則を十分に尊重させる手段を將來の總會の議題とすることを勞働局理事會に指示する決議」を採擇した。^(註一)しかしながら一九二七（昭和二）年ジュネーヴの第一〇回總會では、この問題を議題とするための質問條項を討議した結果ついに否決された。^(註二)

論 說

第二次世界大戦終了の前年一九四四（昭和一九）年五月米國フィラデルフィアに第二六回ILO總會が開催され、國際労働機關憲章を再確認したフィラデルフィア宣言においても、「表言及び結社の自由は不斷の進歩の爲欠くことができない」(I, D)と掲げてゐる。^(註三)

一九四七（昭和二二）年六月スイスのジュネーヴに召集された第三〇回ILO總會で、はじめて結社權（非本土地域）條約（ILO條約第八四號）が採擇された（一九四七年七月一日）。^(註四)この條約は、「非本土地域に適用される」（第一條）ものであるが、「合法的な目的のため結社する權利は勞使双方に對し適當な手段によつて保障されなければならない」（第二條）ことを明らかにしている。また「關係労働者の代表たる労働組合に對し、使用者又は使用者團體と労働協約を締結する權利を確保するためあらゆる實行可能な措置を講じなければならない」（第三條）。労働争議に關しては、調査手續（第五條）、斡旋による處理（第六條）、争議解決のための權限ある機關の設置（第七條）を定めている。一方國際連合は第二回總會において、ILOのかかげる諸原則を確認し、ILOがその目的達成のためあらゆる努力を續けることを要請した。

このような經過を受けて、一九四八（昭和二三）年六月に米國サンフランシスコで開催されたILO第三一回總會においては、「結社の自由及び團結權の擁護に關する條約」（ILO條約第八七號、一九四八年七月九日）を採択し^(註五)、「労働者及び使用者はいかなる差別もなく、事前の認可を受けることなしに、みづから選擇する組織を確立し、かつその組織の諸規約のみに従つてこれに加入する權利を有する」（第二條）。また「労働者及び使用者の團體は連合体もしくは同盟体を設置し、又はこれに加入する權利を有し、かつかゝる團體、聯合体、又は同盟体は労働者及び使用者の國際的團體に加入する權利を有する」（第五條）。右の「結社の自由」の保障としては、「労働者及び使用者の團體は、その規約及び規則を作成し、完全なる自由の下に、かれらの代表を選び、かつその運営並びに活動方法

を定め、かつその計畫を立案する権利を有する」ことを明らかにした。そして「公の機關は、この権利を制限し、またはこの権利の合法的な行使を妨げるような如何なる干渉をも差し控えなければならない」と定めている(第三條)。さらに「労働者及び使用者の団体は行政機關によつて解体され又はその活動を停止されることはない」(第四條)。

一九四九(昭和二四)年六月にスウイスのジュネーヴで開催されたILO第三二回總會では、「團結權及び団体交渉權條約」(ILO條約第九八號、一九四九年七月一日)を採擇した。^(註六)この條約は團結權の保障を、勞使關係の實際につき使用者の不當労働行為に對して規定したところに特色がある。すなわち次の三ヶ條がこれである。

「第一條 一、労働者はその雇用に關する反組合的差別待遇行為に對し充分な保護を享けなければならない。二、かゝる保護は特に次のことを目的とする行為に關し適用すべきである。

(イ) 労働者が組合に加入すべからざること又は労働組合の組合員資格を拋棄すべきことを條件として労働者を雇用すること。

(ロ) 組合員たるの故を以て、又は労働時間外に若しくは使用者の同意を得て労働時間内に組合活動に参加するの故を以て労働者を解雇し又はその他これに不利益を與へること。

第二條 一、労働者及び使用者の団体は、その設立、運営又は管理において相互による又は相互の代理人若しくは組合員による干渉行為に對し充分な保護を受けなければならない。

二、特に使用者若しくは使用者団体の支配下にある労働者団体の設立を促進し、又はかかる労働者団体を使用者若しくは使用者団体の支配下におく目的を以て財政若しくはその他の方法により労働者団体を支持することを目的とする行為は、この條の意味における干渉行為を構成するものと認められなければならない。

第三條 前條において定められた如き團結する権利の尊重を確保するため必要ある場合國內事情に適合する機關を

設けなければならぬ。」

團結權の保障として不當労働行為禁止の條項に關する國內立法にはすでに米國の「一九三五年、全國労働關係法」(ワグナー・コナリー法)がある。この法律はその後改正されて、「一九四七年、勞使關係法」(タフト・ハートレー法)となつてゐる。^(註七)日本では、昭和二〇(一九四五)年十二月の「労働組合法」と、昭和二四(一九四九)年五月の改正「労働組合法」において不當労働行為禁止も規定した。^(*)

(註一) 故鈴木文治は、當時、日本労働總同盟會長であつた。採擷された決議文は次の如くである—— The International

Labor Conference Considering that respect for the principle of freedom of association is essential to the proper working of the Organization, which should unite in a common effort the Governments and the most representative associations of employers and workers,

That the development of international social legislation, the object for which the Organization exists, can not be fully realized unless this right is freely recognized and conceded,

Recalls the fact that amongst the principles enumerated in the Labour Portion of the Treaties of Peace the right of association of the workers is expressly affirmed,

Instructs the Governing Body of the International Labor Office to continue the documentary enquiry regarding liberty of association and to enlarge its scope so as to deal with the actual application of the principle in different countries,

And requests the Governing Body, when this enquiry is completed, to consider the advisability of placing the question on the agenda of a future Session of the Conference, with a view to determining measures to ensure full respect for the principle of freedom of association.

(註川) 労働組合の組織に関する法律の施行規則。—Draft Questionnaire

1. Do you consider it desirable that the Conference should adopt a draft convention concerning freedom of association ?
 2. Do you consider that this draft convention should make it an obligation to secure the right of combination and the right of combined action for trade purpose ?
 3. Do you consider that the right of combination would be adequately defined as follows : "The right of workpeople and of employers alike to combine for the collective defence of their interests *qua* workpeople or employers" ?
 4. Do you consider that the right of combined action for trade purposes would be adequately defined as follows : "the right of combinations for trades purposes to pursue their objects by all such means as are not contrary to the laws and regulations in force for the maintenance of public order" ?
 5. What other clauses do you consider it desirable to provide for in the draft convention ?
- 労働組合の組織に関する法律の施行規則。— Question 3. — Do you consider that the right of combination would be adequately defined as follows :
- "The right of workpeople and employers alike to combine, *in observing the legal formalities,*
- freely, in any organization they choose*
- for the collective defence and the promotion of their material and moral interests *qua* workpeople or employers provided that the right not to combine is safeguarded."

Question 4. — Do you consider that the right of combined action for trade union purposes would be adequately defined as follows :

"The right of combinations for trade union purposes to pursue their objects by all such means as are not contrary to the interests of the community ("What do you understand by "not contrary to the interests of the community"?") and to the maintenance of public order." ("laws in force for the maintenance of public order".)

What do you understand by "not contrary to the interests of the community" ?

What do you understand by the expression "the maintenance of public order" ?

やじつこれらの條項を追加した。——

Do you consider it desirable to include in the draft convention, in principle, as an essential right of combinations for trade union purposes : the recognition of legal personality to the full extent necessary for the realisation of their objects, with the rights and obligations flowing therefrom.

しかし右の案は、六六票對二八票で、次の總會の議題としないことに決定された。

(註三) 昭和二十七年一月一六日、條約第一號「國際労働機關憲章」附屬書「國際労働機關の目的に關する宣言」

(註四) Right of Association (Non-Metropolitan Territories) Convention. (C. 84-11 July, 1947)

(註五) Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize. (C. 87-9 July, 1948)

(註六) Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively.

(C. 98-1 July, 1949)

(註七) タント・ノートレー法は、一九五一年に一部改正された。この點について參照、三島宗彦「タ・ン法の改正とシヨンプ制」、九州労働月報、二四年(昭和二八年二月)、一六一—一九頁。

(米) 追記 カナダの「労働爭議の調査、調整及び解決を規定する法律」(一九四八年六月三〇日)、第四條乃至第六條は「不當労働行爲」に關する規定がある。内容はワグナー法に近いものである。(労働省勞政局、「各國における勞使關係法令集」三六一七頁參照)

インドの「労働組合の登記及び認可を規定し、登記労働組合及び認可労働組合並びに工業又は商業上の雇用における不當行爲に關する法則を明確にするための法律」(一九四六年六月一日制定、一九四七年一月二〇日改正)第三章Bの「不當行爲」は、認可労働組合と使用者の双方に規定している。(同上、法令集、九三―四頁參照)

II

「一人の労働者が他の労働者等と團結し、又は一人の使用者が他の使用者等と團結する權利は、諸國の法律上種々異なつた態様で容認される。或いは憲法によつて、又は議會で制定する法律によつて明示的に認められる場合もあり、或いは慣習によつて默示的に認められたり、又はこのような權利が職業的諸團結に關する法制の基本原則であることを認めることを暗黙に承認している場合もある。」(國際労働局編「各國法制上より見たる労働團結の自由」、日本語譯本〔昭和二年〕一六頁。)

一般的に集會結社の自由を認めた人權宣言の思想は、これを政治的結社の自由だけにとどめて、かえつて職業的團結を禁止する法令の根據とされた。フランスでは、一七九一年七月十七日法、いわゆるシャブリエ法(La loi Le Chapelier)による職業上の團結禁止が、王政復古の没落した一八三〇年以後までもつづき、一八四八年の二月革命の時期に及んだ。英國では一七九九年及び一八〇〇年の Combination Act によつて職業的團結は Conspiracy in restraint of trade とされたが、一八二四年及び一八二五年法によつて團結禁止法が廢止され、さらに一八七一年法、一九〇六年法によつて労働組合法が確立した。かくして歐洲大陸の大多數の國では十九世紀の後半以後に團結

權の原則が容認されたのである。

米國においては、政治上の結社の自由は建國當初から認められていたが、職業上の團結は英國法と同様に違法として禁止された。一八〇六年にフィラデルフイアの裁判所で職業的團結が *Criminal conspiracy* を構成するものとして違法であるとした最初の判決が行なわれた。(Philadelphia Cordwainers' Case)。その後職業的團結を共謀罪とする判例には、これを緩和する傾向が現われ、一八四二年のハント事件に對するマサチユセツ州最高裁判所のシヨウウ判事の判決が團結權容認の途を開いた。しかし合衆國立法としては、一八九〇年のシャーマン法以後の沿革があるにしても、一九一四年のクレイトン法によつてはじめて團結權が宣言された。そして労働組合の團體行動に關する諸權利の具体的保障は、一九三五年のワグナー法によつてはじめて規定されたのである。(註二)

日本では明治二二(一八八九)年の日本帝國憲法第二十九條(註二)に一般的結社の自由を保障したが、それによつて當然に職業的團結權や同盟能業の自由を保障したものはなかつた。法律による制限が、明治三三(一九〇〇)年の治安警察法第十七條及び第三十條(罰則)として規定されたところにもこれをうかがうことができる。(註三)ところが、國際労働局が團結權に關して各國から資料を求めて作成した報告書(前掲書)には、「憲法が結社權と集會權とを保障しているから、その當然の結果として職業的團結權をも容認している」とする諸國の中に、日本をも擧げている。それは、日本政府からの報告が、憲法上の保障規定として、一八八八年日本帝國憲法第二十九條を示したからである。しかしこのような解釋は、大正年代(一九一二年—一九二六年)に労働組合運動が放任されるようになり、特に大正一五(一九二六)年に「治安警察法第十七條及び第三十條(罰則)を廢止する法律」が制定されるようになった當時の歴史的背景において、ようやく認められたものだとすることができぬ。

國際労働局の前掲報告書には、「多くの國々においては、労働者又は使用者の職業的團結權は、一般的の結社權中

に必然的に包含されず、一般的の結社權、集會權から獨立した一の基本權として考えられるようになった。この思想は最近の憲法に現われている」と述べて、ドイツのワイマル憲法以後の諸國の憲法を擧げている（同書一八一—一九頁）。昭和二一（一九四六）年十一月三日制定の日本國憲法が、一般的結社權に關する第二十一條の外に、労働者の團結權に關する第二十八條を掲げたのは、まさにこれに該當するわけである。すなわち日本における團結權の保障は、昭和二一（一九四六）年の日本國憲法制定後に労働基本權として掲げられて、立法政策の明らかな指導的目標となつた。^(註四)しかし労働組合法がはじめて制定された昭和二〇（一九四五）年十二月當時は、まだ團結の自由が憲法的に明文になつていなかった。すなわち昭和二〇（一九四五）年八月十五日の休戦宣言後はボツダム宣言を受諾して革命的變化が行なわれ、労働組合運動も再建したけれども團結權はいわば不文憲法的に保障されていたに過ぎなかつたのである。^(註五)

(註一) 米國に關しては、參照、田中和夫「米國労働法」。なお、野村平爾「アメリカにおける團結權の歴史」、(未弘博士選集) 記念論文集「團結權の研究」所收) 參照。

(註二) 明治三二（一八八九）年、日本帝國憲法第二十九條「日本臣民は法律の範圍内に於て言論著作印行集會及結社の自由を有す」

(註三) 治安警察法と、特に第十七條廢止法案について、英文で記された文献としては、鮎澤巖氏の著書がある。—— Iwao F. Aysawa, *Industrial Conditions and Labor in Japan*, International Labor Office, Geneva, 1926. pp. 85 and 105.

(註四) 昭和二一（一九四六）年制定の日本國憲法第二十八條は、「労働者の團結する權利及び団体交渉その他の団体行動をする權利は、これを保障する」と規定している。これによれば、團結する權利 (right to organize) は明らかに団体交渉及びその他の団体行動をする權利 (right to bargain and act collectively) と、用語上區別されている。しかしこの場合でも、これらの用語上の區別よりも、むしろ労働者の団体的權利を包括的に保障するところに、憲法上の労働基本權として團結權

を掲げた主旨がある。

(註五) 一九四五年十一月二十四日、勞務法制審議委員會から答申した勞働組合法草案の附帶決議に第一項として次の如く掲げられた。「憲法中に勞働の權利義務に關する規定を設けること」

Ⅲ

憲法によつて團結權が認められた場合には、その權利の保障を法律で確保しなければならない。團結權の保障は何よりも國家の權力、殊に立法府及び行政官廳の權力の濫用に對してなされるものである。しかし勞働者の團結權は他の一般の結社權と異なり、使用者の侵害行爲に對しても保護されなければならない。各國の勞働組立法が、使用者の勞働者に對する「不利益取扱の禁止」や「不當勞働行爲の禁止」を規定するゆえんである。國際勞働局の調査報告書は勞働者の團結權を擁護すべき侵害行爲として次の二つの種類を擧げている。「第一は、ある勞働者が勞働組合、同盟罷業、黒表作成その他同様の手段の參加者であるとの理由に基いて、その勞働者を雇入れることを拒絶し、又は解雇するような使用者側の一方的行爲である。第二は、勞働者が勞働組合に参加しないこと、又は勞働組合から脱退することを雇傭契約の一條項として挿入するような、使用者と勞働者との双方的行爲である。」(前掲書、日本譯、二八頁)

日本においては、大正九(一九二〇)年頃から勞働組合法の草案が、政府當局、各政黨などによつてたびたび立案され、昭和五(一九三〇)年までには二十以上に及んでいる。特に大正十五(一九二六)年の政府案及び昭和五(一九三〇)年の政府案は、帝國議會に上提されることが豫想されたものであつた。それらの草案には、大正九(一九二〇)年の内務省草案以來、「雇用人又は其の使用人は勞働者が勞働組合の組合員たるの故を以て之を解雇し、又は組

合に加入せず若くは組合より脱退することを雇傭條件とすることを得ず^(註一)という不利益取扱禁止規定を掲げ、その違反者に對する刑罰規定を持つていた。これは米國の一九三五年ワグナー法に先立つ十余年前に當ることである。

昭和二十(一九四五)年の労働組合法は、第一條第一項に、「本法は團結權の保障及団体交渉權の保護助成に依り労働者の地位の向上を圖り經濟の興隆に寄與することを以て目的とす」と掲げた。この法律の草案を作成した勞務法制審議委員會^(註二)において、指導的役割を持つた未弘博士が、この目的條項に本法の根本精神があるものとし、この法律が施行されて間もなく書いた解説書の中で、「之は決して單に本法の制定理由を説明した裝飾的の規定ではなくして、今後本法を運用するについての指導原理を規定したものである」と述べている(未弘「労働組合法解説」五頁)。

そして團結權の保障という言葉は、「消極積極兩方面の意味をもつ。消極的には、労働者の團結に對して法律上若くは事實上障礙を與えてゐる一切のものを除去するを言ひ、積極的には労働者の團結を一層容易ならしむべき積極的方策を講ずべきことを意味する。」(同上書、七頁)。そこに法律上の障礙除去としては、彈壓法令の廢止と、從來裁判所や警察官憲によつて労働組合の彈壓に濫用された刑罰法令の適用排除(第一條、第二項)が擧げられ、次に「使用者側よりする團結妨害を排除すること」については、使用者對抗手段の制限として、「組合加入を理由として解雇その他不利益を與へることの禁止(第一一條)、爭議を理由として組合又は組合員に損害賠償を請求することの制限(第二二條)」の規定を設けることとした(同上書、九頁)。

ここでわれわれが注意しなければならないことは、舊勞組法の立案に當つて、團結權の保障のため第十一條が規定されたについては、たしかに米國のワグナー法の unfair labor practice の規定が參考されたにしても、米國法における制度の影響を受けていなかつた點である。

「第十一條 使用者は労働者が労働組合の組合員たるの故を以て之を解雇し其の他之に對し不利益なる取扱を爲す

ことを得ず

使用者は労働者が組合に加入せざること又は組合より脱退することを雇傭条件と爲すことを得ず」

右の規定は明らかに先に擧げた一九二〇年代の各種の労働組合法草案が掲げた規定を受繼いだものであつたから、勞務法制審議委員會において異論なく承認されたと見られるのである。(註三)

労働委員会制度についても、米國の労働關係局制度と異なつて、既に大正十五年の労働爭議調停法（昭和二十一年、労働關係調整法によつて廢止）に規定された三者構成の調停委員会的型をとり、廣汎な機能が労働委員会に與えられた（舊労働法第二七條^(註四)）。實際にも労働委員会は労働爭議處理の調整的機能を中心として運営されたのである。つまり、舊労働法第十一條は、現實において經濟的社會的に弱い労働者の團結には、優勢な雇主の色々な壓迫によつて不安定になる虞が多分にあるから、もつぱらこの危険を避けるために置かれたものである。この不利益取扱の禁止に違反した使用者に對しては、舊労働法第三十三條により、これを管轄している地方労働委員會の決議による請求を待つて、檢事が取調べる（舊労働法施行令、第四六條）。檢事が起訴すれば裁判した上で、「六月以下の禁錮又は五百圓以下の罰金に處する」という刑事的制裁が規定されていた。

昭和二十一年（一九四六年）八月の新憲法制定の議會で、労働關係調整法が通過し、これによつて労働委員會の調整的機能を行う手段、すなわち斡旋、調停、仲裁の手續規定が整備された。それと共に、同法第四十條に、不利益取扱の禁止に關する規定が置かれた。すなわち、「使用者は、この法律による労働爭議の調整をなす場合において、労働者がなした發言又は労働者が爭議行爲をなしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに對し不利益な取扱をすることはできない。但し、労働委員會の同意があつたときは、この限りでない。」右の違反に對しては舊労働法と同様の刑事的制裁規定があり労働調法（第四十一條）、労働委員會の處罰請求を待つて論ぜられる手續も同様で

あつた（同法第四二條）。なおまた、勞調法の附則として、舊勞組法第十一條第一項が、當初の規定よりも解釋上の疑義を存しないように、つまり組合結成の自由の保障に對する抜道的ないものとして、次のような詳しい規定に改正された。「使用者は労働者が労働組合の組合員なること、労働組合を結成せんとし若くは之に加入せんとすること又は労働組合の正當なる行爲を爲したることの故を以て其の労働者を解雇し其の他之に對し不利益なる取扱を爲すことを得ず。」

ところで、舊勞組法の實施後、一般の法制について米國法の立法的あるいは解釋的影響が明らかとなつたように、不利益取扱禁止規定も米國法の不當労働行爲規定と同様に解釋され、労働委員會の機能や運営も米國法のそれと對照して批判される傾向を強くしてきた。そして勞組法改正問題も主として右のような見地から取上げられた。しかもその間に、米國法においては、ワグナー法に對する修正として一九四七年タフト・ハートレー法の制定を見たのである。昭和二四（一九四九）年改正勞組法においては、憲法上の一般的保障を具体化するものとして、立法目的を舊法よりも具体的ににし、第一條第一項を特に公正な勞使關係の保障に焦點を置いて次のような規定とした。

「この法律は、労働者が使用者との交渉において對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、労働者がその労働條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、團結することを擁護すること、並びに使用者と労働者との關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續を助成することを目的とする。」

この規定を見れば、舊勞組法の規定の中の「労働者の地位の向上」という言葉が用いられているほかは、ほとんど米國のワグナー法の立法目的及び政策の規定に對應する用語となつて^(註五)いることが注意される。もとより米國法にお

ては、米國聯邦憲法の特殊な條項に基づく、州際間又は國際間の「商業の完全なる流通」の保障ということに結びつけた規定となつてゐる點が特異なものである。そして勞使間の取引力の均衡をはかるには、自主的勞働組合による自由な團體交渉の必要なこと、これなくしては一般的福祉や商業の自由な流通を阻害する紛争の事態を生ずること、したがつて合衆國の政策として勞働者に團結の自由と、團體交渉のための代表選定を保護することを詳しく述べたものである。なおタフト・ハートレー法の修正においては、「さらに又、勞働團體の或るものには、その役員及び組合員による慣行の中に、意圖的にも又必然的結果としても同盟罷業その他の産業不安、あるいは商業の流通における公衆の利益を害するような團體行動によつて、商業上の物質の自由な流通を阻止し、ひいては商業を壓迫もしくは妨害するものがあることも、經驗の示すところである」という一句が政策規定に明記され、これに基づいて不當勞働行為を勞働側にも認めることになつた。しかしこの點はわが改正勞組法の規定には取上げられなかつたのである。

一九五一年九月に、サンフランシスコ平和會議で日本代表が平和條約に調印し、一九五二年四月には右條約が發動して日本が連合國の支配から獨立した。この時期に占領下の勞働立法に部分的改正が加えられたが、勞働組合法においても第七條の不當勞働行為に第四號が追加された。それは勞働關係調整法第四十條の不利益取扱禁止を廢止して不當勞働行為の中に規定したものである。

米國法について考えるならば、*unfair practice* は根本的には一種の *unfair competition* として排除されるのである。^(註六)したがつて、かならずしも使用者の側だけについて勞働者に對する不利益取扱を禁止することには限らないわけで、勞働者の側についても不公正行為を問題とすることになるのである。

しかし團結權の保障に關して不當勞働行為を考える場合には、憲法上國民の基本的權利として國家から保障されて

いるもの（日本國憲法第二八條）を、國民相互間においても不當に侵害してはならないという意味で、具体的には使用者の對抗手段の制限として、不當干涉排除あるいは不利益取扱の禁止ということになる。これに對して労働者の側にも不當労働行為を認めることは、むしろ労働者の團結權行使の制限となるから、團結權の保障についてはその限界を示すものとなる。

（註一）一九二五—六年、政府草案の同趣旨條文について、鮎澤（英文書）前掲、一〇二頁に英譯文がある。

（註二）一九四五年十月一日、終戦直後の内閣は閣議了解として「労働組合ニ關スル法制審議立案ニ關スル件」を決定した。十月四日に「政治的、市民的及び宗教的自由に對する制限除却」のSCAP指令が出て、治安維持法、治安警察法、出版法等の組合活動を制限していた法令が廢止され、また思想犯や組合運動干渉者で入獄中の者は解放された。他方、内閣の更迭が行なわれ、新首相が十月十一日マックアーサー元帥を訪問したところ、SCAPから人權確保のため五大改革を要求された。その中の一つが労働保護政策で、労働組合結成の促進が表明された。政府は十月二十七日に勞務法制審議委員會（官廳側十名、學識經驗者七名、事業主側六名、計三十四名）を設置し、労働組合法の立案に當らせた。

（註三）使用者側の委員から、労働組合の不當行為についても禁止を規定することが提案された。クロイズド・ショップの禁止に關するものとして論議されたが、結局採擇されなかつた。（労働省編「資料・労働運動史」第一卷、「昭和二〇—二二年」七三九頁、參照）。

（註四）労働委員會は三者構成で、その構成員の数は、労働組合法の改正のたび毎に變化した。一九五二年改正法によれば、中央労働委員會は各側七人づつであり、地方労働委員會には各側七人、五人、三人づつの三種類がある。

（註五）日本の労働組合法の立法目的を英譯したものと、米國のワグナー法の立法目的の原文との對比については、菊池「不當労働行為」（末弘博士還暦記念論文集所収）一〇〇頁、註1に掲げるところを參照。

(註六) ワグナー法案の上程に際し、上院委員会でワグナー上院議員の行つた證言にもこの趣旨が明らかにされている。(原文は菊池、「不當労働行爲」、(未弘博士選層記念論文集所収、九三頁、註一参照)

Ⅲ

昭和二〇(一九四五)年十二月制定の労働組合法は、昭和二一(一九四六)年三月一日から施行され、中勞委も同日附で發令されたが、各縣に地勞委の設置されたのは同年四月である。同法第十一條の不利益取扱禁止違反事件については、東京に置かれた中勞委に管轄権がなく、東京都を含む全國各縣に置かれた四十六の地勞委によつて處理された。一報告によれば、改正前の勞組法第十一條、勞調法第四十條について、昭和二一年から同二三年までに地勞委に提訴されたもの二〇二件、地勞委が檢事に處罰請求した事件は六十二件で、そのうち第一審の有罪判決は十一件となつてゐる。(註七)

一九四九年の改正法は六月一日から施行され、第七條の不當労働行爲事件は四十六の地勞委だけでなく、中勞委においても管轄されることになつた。一九四九年六月から一九五一年三月までの處理状況を、中勞委から發表された資料に據つて示せば次の如くである。(註八)

第一表 申 立 件 数

年度別	件数
一九四九年—一九五〇年 六月 三月	四一六
一九五〇年—一九五一年 四月 三月	五四〇
一九五一年—一九五二年 四月 三月	三一九
計	一、二七五

一九四九年の改正法は、占領下の日本經濟を國際市場に解放するため、自立化の措置として行なわれた企業整備及び行政整理による大量解雇を背景とした立法であつた。したがつて不當解雇事件が多數に上つたのである。一九五〇年度には朝鮮事件の勃發後いわゆるレッド・パージを理由とする大量解雇が行なわれた。そのうち約一割が勞委會不當労働行為の申立をしたのである。一九五一年度に申立件數が減少したのは、異常な大量解雇の影響から脱した普通の状態を示すものと見られる。又一九五一年四月に地方公務員法が制定され、地方公務員に關する事件が勞委會の管轄外となつたことも申立件數減少の一つの原因となつてゐる。^(註)

不當解雇事件（一號事件）以外の原因については、団体交渉拒否事件（二號事件）も減少しているが、支配介入事件（三號事件）は増加している。

第二表 支配介入（三號）事件數

年度別	件數
一九四九年—一九五〇年 六月 三月	八一
一九五〇年—一九五一年 四月 三月	九八
一九五一年—一九五二年 四月 三月	一一八
計	二九七

組合團結權の保護を目的とする不當労働行為制度の意義が、この三號事件に最も直接に現われていることから云えば、この制度の機能を發揮してきたものとも見られる。實際には、日本産業の特殊事情として中小企業が多數であり、これらの事業場において組合に對する支配介入事件が増加したことを示すものである。

不當労働行為事件の處理について問題とされているのは、審査に要する日數が非常に長いことで、一九四九年の平均は六十一日、一九五〇年は百三十一日、一九五一年は百六十六日と増加の傾向にある。勞委が事件を判定的に解決

するよりも、和解、取下げなどの妥協的解決の多いことも問題とされている。^(註四)一九四九年六月から一九五二年三月まで、初審の命令に對する不服申立は、行政訴訟によるもの(一五件)よりも、中勞委の再審査によるもの(一一七件)が大部分を占めている。この期間において、勞委の行なつた救済命令は七七件で、全處理件數の僅かに七%に當る。

日本の不當勞働行爲制度を考察するには、急激に發達した勞働組合運動の實態を看過してはならない。太平洋戦争の間に一切の勞働組合が解消して、勞使一体的「産業報國會」という團體に組織化されていた。この團體が一九四五年九月末に解散した當時、僅かに一、〇七七名の組合員を持つ二勞働組合が復活した。しかるに昭和二〇(一九四五)年勞組法の公布された十二月末には、五〇九組合、三八五、六七七人、全法が施行された昭和二一(一九四六)年三月末には、六、五三八組合、二、五六八、五一三人と急増し、昭和二四(一九四九)年改正勞組法案の確定した全年三月末には、三六、四八二組合、六、九〇九、五四三人に達した。「産報」から勞組へのこのような急激な切替には、昭和二〇(一九四五)年勞組法第二條の自主的勞働組合の定義や、全第五條の資格審査規定も重要な意義を持つていた。組合運動に不馴れな使用者の干渉や壓迫が多く、したがつて團結權保障のための不利益取扱禁止や不當勞働行爲制度が必要であつた。それと共に、勞使關係において産業民主主義がまだ發達してないので、不當勞働行爲の運用も効果的に行なわれたい面がある。

不當勞働行爲制度を、日米立法について比較する場合、先づ憲法上の問題が立法政策の相異に現われている。そして米國法の根本にある取引における不正競争の思想が日本法には明確でなく、むしろ團結權保護のため使用者の不利益取扱を禁止する取締制裁の思想が強く残っている。この制度の特色は行政機關による準司法的機能であるが、日本

の労働委員会は米國のNLRBと根本的にその組織を異にして居る。事件處理の能率を擧げ信頼を高めるためには、米國法の制度を研究して、日本の實情に適當するよゝな改正をこの制度に加えることが必要である。

ちなみに、「結社の自由及び團結權の擁護に関する條約」は、近くわが國會に提案されて加入する用意ができた^(註五)と傳えられている。

(註一) 賈來才二郎(前労働省勞政局長)「改正労働組合法の詳解」、中央労働學園版、昭和二四年五月、一一―二頁参照。但し正確な資料はまだ發表されていない。

(註二) 中勞委の資料について、「労働委員會年報」6、一九五二年九月、參照。

(註三) これらの點について、中勞委の資料を研究した次の論文が記している。

大野雄二郎(中勞委、審査第二課長)、「労働委員會における不當労働行為制度の現實分析」、比較労働法研究会、一九五二年研究報告第一號、一五―六頁參照。

(註四) この問題を研究した次の論文がある。

三藤正(中勞委、第二部長)、「不當労働行為事件における取下と和解」、法律時報、二二卷五號。

(註五) 本條約と、「工業及び商業における労働監督に関する條約」、「職業安定事業の組織に関する條約」の三條約は、一九五一年に日本がILOに復歸した際、いわゆる記念批准(token ratification)として要望されていたものである。その後わが國では勞使公益、三者構成の國際労働條約檢討委員會で審議の結果、一九五二年に政府え批准を建議して居り、他方、同年の第十三國會においても、「國際労働條約批准促進に関する決議」が、各派共同提案で衆、參兩議院を通過している(朝日新聞、一九五三年二月二日、社説、「國際労働條約加入の意義」參照)。

附記 本稿は、日本學術會議、第二部發行の英文紀要 (Japan Annual) 第二號に寄稿した “Freedom of Association and Unfair Labor Practice” の日本文原稿のうち、わが現行法規の解説の部分 (第四節、第五節) を省略したもの (第六節を本稿では第四節とした) で、本文及び註において多少の補筆や追加を行った。(一九五三年三月一〇日)