

## II GHQ勸告

\*編注：本史料の前に、以下のとおり記されたメモがある。

「本綴は、GHQ内の数回の討論の結果を纏めたもので、三部に分れている（第二部は成立日時不明）が、日本政府には、昭和二十四年一月四日に一括渡された。」

### 1. 日本国労働法改正案（第1回勸告）（昭和24年1月4日）＝GHQ勸告第1回

史料出所：労働組合法立法史料簿冊⑦

\*編注：本史料の多くの部分には後から手書きで傍線が付されているが、便宜を考慮して、個別の注記は省略した。

日本国労働法改正案（第一回勸告）

\*編注：「（討論の内容）十一月二十四日決定、一月四日受領」との書込みあり。

#### 一、基本問題

占領開始以来国会によって通過した基本的労働諸立法は、労働政策に基礎をおいたにすぎないのであって、これがもしそれ以上のことを意図したものであると解するならば、それは誤りである。右の諸立法、及びその施行のため設けられた政府の諸機関だけの力では、円満な労働関係と産業平和とを保証することはできない。それらはたゞ、労働者の団結権を擁護し、団体交渉によって賃、労働時間その他の労働条件を決定し、良好な経済生活の最低基準を確保し、労働力の搾取をふせぐための青写真をあたえただけであって、決して、米国で慣行的に行われている以上に、或は日本経済が課している重大課題から見て絶対に必要である以上に、経済の過程に直接に干渉するものではないのである。

しかし乍ら、日本政府は、米国及び極東委員会によって定められた基本的政策を履行するための労働立法をなすにあたって、その作成に最もひろい自由をゆるされている。従って模範的立法が行われることは期待できなかった。その結果必然的に諸種の欠点が表われたのであるが、この欠点と、現在の状態からみて正当と思われる新しい立法上の要請とが、以下の修正の各種の提案の主内容である。

#### 二、労働組合法（一九四五年十二月二十一日）及び労働関係調整法（一九四六年十二月二十七日）改正に対する提案

（備考。両法の主目的は自主的組織の自由、秩序ある団体交渉及び労資紛争の平和的調整にある。団体交渉とは、組合員が、使用者が買うことを必要とする労働者の熟練と精力とを、その代表者を通じて売り、及び制御する手続である。労働に対して支払わべき賃金の額、その要する労働時間、その行われる条件、これらのすべてが取引を成立させる要素であって、それは他の取引と同じく、通常、労働組合の要求及び、使用者がみ

とめることができ、又はよろこんでみとめるものとの両者の妥協によって成立するものである。一ばんうまくいく場合でも、団体交渉を上手に行い、それを立派に行うには、たとい之を合理的に行う場合でさえも、労資双方は懸命な努力をしなければならぬ。しかし乍ら、これは団体交渉のみに特有の困難ではなく、自由経済体制の特徴たる自由競争に内在するものなのである。)

## 1. 労働組合法

A 組合における民主々義 取引というものは、両当事者が、誰のために行動しているかその対象を十分に代表していなくては決して成功しないものである。団体交渉にあたっては、交渉の機関、少くとも労働者側の交渉機関は、何千人という人を代弁するものであるから、その場合には確実な代表が絶対的に第一義的なものである。その上、労働組合には、組合の目的とか、その政策とか、組合の事件を処理する方法とかについて組合員の間大きな意見の相違の余地があるのであって、こゝに労働組合における民主々義というものが要求されてくるのである。現在日本には種々イデオロギーの紛争があるのであるから、それだけますます右の原理が現在の日本には妥当するのである。しかし乍ら、組合内部の事件を政府の監視と支配の下におくことは明に危険であるが故に、法律上の命令によつてのぞましい目標に達するについては、厳格な制限が存在する。従つて、安全な方法として、労働組合法を次のように改正することを提案する。即ち組合規約は組合員に対し左記事項を保証するものでなくてはならない。

第一 幹部は公正且合規の選挙の結果としてその事務を行うこと。

第二 幹部は、組合資金の支出につき組合員に説明を行うこと。

第三 組合の指導方法に対して誠実に反対した場合は、罰を加えることなく寛恕すること。

第四 組合員を、幹部に対する態度その他の合法的な活動を理由として差別待遇をしないこと、及び組合からの除名にあたって差別待遇をしないこと。

右要求を履行するため、労働組合法には、組合規約に次の諸条項を具体的に規定すべきことを要求しなければならない。

「本組合は、

(A) 何人又はいかなる単位組合に対しても、正当な理由なく、或いは、非難をなしたものを除いた特別の委員会によって公正な訊問をうけないで、これに罰金、資格停止、制裁、その他の懲罰を加えてはならない。

(B) 何人又はいかなる単位組合に対しても、政党、政治的活動乃至提案に参加し、或は参与することを拒否したという理由によつて、これに罰金、資格停止、制裁その他の懲罰を加えてはならない。

但し右の提案が組合の経済的活動に影響するものであるときはこの限りでない。

(C) いかなる組合員に対しても、雇用の獲得、或いは先任権に関して差別待遇をしてはならない。

(D) 毎年四回の総会を開催し、及び年少くとも一回は、その役員或いは選挙による職員の選挙を行わなくてはならない。

(E) 脅迫を伴わない秘密投票による選挙を行わなくてはならない。

(F) 指名又は選登【挙】、或いはかゝる指名又は選挙に伴う諸種の運動に対して不当

に干渉してはならない。

また、いかなる組合員に対しても、組合内部の問題に参加するにあたっては、全組合員に平等に課せられていない不当な規則、不利な立場或いは行為を強制してはならない。右の組合内部の問題に対する参加には、例えば投票を行う権利、組合大会に出席する権利、組合役員又は組合の問題について自由に意見を表明する意見がふくまる。

(G) いかなる場合でも、正当な理由なく適【過】当な加入金を要求し組合加入をこばんではならない。

(H) 何人、またはいかなる単位組合に対しても、右にのべた如き禁止された組合慣行に反対したという理由をもって、之に罰金、資格停止、除名、制裁その他の懲罰を課してはならない。

(I) 組合員及び公衆の手に入るよう、外部の専門家による会計検査に基いた、正確且つ理解しやすい会計報告を定期的に作成することを拒絶してはならない。

(J) 組合長、執行部その他の役員のなした決定を、組合発行物その他に公表しなくてはならない。」

#### B 真の団体交渉を確立すること。

被用者の自由且つ脅迫なき自主的組織を保護することは、その究極の目的が、真の団体交渉の結果使用者との労働条件を安定することであると自覚されるときに、はじめて労資関係の成功の上に本当の意味をもつことができるのである。諸外国の産業における民主主義の経験は団体交渉の手續には次のことが必要であるということを示した。即ちそれは、団体交渉にあたっては、使用者がたゞその被用者の代表と会見して交渉することが必要であるだけでなく、もっと大切なこととして、使用者が雇用条件についての理解に達するために誠実な努力をし、誠意をもって被用者と交渉することが必要であるということ、そしてまた、右の理解に達したのちには、労働協約として書面に要約することが必要であるということである。しかるに労働組合法は、右について欠点をもっている。即ちそれは、単に、組合の代表者はその使用者と交渉する「権限」をもつと規定しているだけであるからである（第十条）

使用者は誠意をもって交渉すべしという要請は、彼がたゞ被用者の代表と会見し、聞く以上のことをするつもりは少しもなく、その提案に消極的に耳を傾けるという行動をとっているだけでは決してみだされるものではないということが、こゝに指摘されねばならない。使用者は、被用者の提案を拒絶する場合には、これに代る提案を行い、さもなければいろいろの意見を述べ—組合代表も同様である—以て意見の相違を調整し、納得のゆく合意に達するようにさせられていなければならない。しかし乍ら、こういったからといって、決して、使用者が法律によってその被用者の提出した特定の乃至いかなる要求をもみとめるよう義務づけよというのではない。具体的な場合に、誠意を以て交渉が行われたかどうかの決定は、労働委員会の手によだねるのが適当である。

従って、労働組合法は、労使とも、「誠意をもって互いに団体交渉をなすことを拒絶する」ことは違法であると規定すべきである。

#### C 多数支配の原則

現行法の下では、使用者は、組合結成をのぞみ、且つこの目的のため代表者をえらんだ被用者の団体の夫々と、及びそのすべてと、交渉することが明にゆるされている。（第

十条)。本職【条】の適用を除外される唯一の例は、労働者の四分の三以上が同一の労働協約の適用をうけるに至ったときは、残りの労働者も之が適用をうけるという規定である。(第二十三条)。多数支配は、比例代表制又は個別的代表制以上に、団体交渉を秩序正しく行わしめ且つ成功せしめる上にこの上なく重要なものである。この多数支配の原則は米国における近代的聯邦労働法の特長となりつづけてきたものであり且つ現在でも労働界における第一人者によって異口同音に推奨されているものである。

この多数支配の概念は、被用者の多数が自らの代表として特定の組合を選んだ場合には、使用者は雇用の基本条件に関して、個々の被用者或いは被用者の団体と直接に交渉する今までの権利を失い、優先的にこれと交渉すべきことを要求するものである。

もしそうでなければ、被用者の支持をえた組合の権威を無視し、その組合が団体交渉の手段によって獲得してきたにちがいない一切の権利と支持とをきづつけ、個人々々或いは少数を代表する団体と労働協定をむすぶ等のことが完全に自由にできるのである。

こうした協定は、多数を代表する組合によって獲得されたものよりも、使用者にとって有利な条件を意のままに包含しうる。従って使用者は、意のままに、被用者をいくつかの敵対した団体にわけておくことができるのである。多数支配の厳【原】則によって被用者は、その欲する場合には、自分たちの労働条件を支配する決定を行うにあたって自分たちを代表し、且、このように産業で自己規律をしてゆくにあたって、組合員の意を反映した組合政策を形成するところの労働組合を多数投票によってえらぶことができるのであってこのことは政治上の場合と何ら異るところがないのである。

以下に示す提案の条項は、右に述べた原則実施の助けとならう。

「適正交渉単位の被用者の多数によって、団体交渉の目的のためえられた代表者は、雇傭条件につき団体交渉を行うにあたり、右の単位の従業員全部を排他的に代表する。右の排他的な団体交渉機関がいまだえられていないときは、多数にいたらないときでも、被用者により指名された代表者が、その代表する被用者のため団体交渉を行う。さらに、右の代表者もいまだえられていないときは、個々の被用者或いはその団体はいかなるものも、何時たりともその使用者に苦情を申し出る権利を有する。」

\*編注：欄外に趣旨は明らかでないが図の書込みあり。

使用者が、誠実に団体交渉を行わねばならないという前述の勧告が、右の規定の基礎の上にたつものであることは当然である。多数代表について、対立する組合から反対の要求が起るであらうことは、理解されるけれども、こうした要求は、労働委員会の主催のもとに遂行される投票その他の手続により容易に解決できるものである。

同委員会は、また、大工場における適正交渉単位を決定する一たとえば職業別の単位にするか、全工場を一つの単位にするか一職責をもつものとする。

多数代表を公正に決定するための立法規定の勧告は次のようなものである。

「適正単位の従業員の多数により指名された労働組合は、右の単位の被用者のすべてについての排他的な団体交渉の代表である。

排他的代表の権利について反対の要求があったときは、中央労働委員会の中立委員が、

- (A) 被用者のいずれの単位が、団体交渉の目的よりみて最も適当であるか、及び
- (B) 右により指定された単位内の組合のうち、いずれが被用者の多数代表であるか。

を決定する。

右の (A) 項により要求される決定を行うにあたっては、中央労働委員会の中立委員は、組織及び団体交渉の目的のための適正単位を構成する使【被】用者の団体が、一般的にはその職業における利害の一致にもとづいたものであるが、もっと特殊的には、職階、経験、義務、賃金、労働時間その他の労働条件における利害の一致にもとづいたものであるが、という基本的な考慮をその準則としなければならない。右の問題を解決するにあたっては、中央労働委員会は次にのべる事実の各々に適当な考慮をあらわなければならない。

(1) 被用者の要求

国【圏】内、或いは争われている範囲内にある係争中の夫々の組合又は団体によって、支持についていかなる組合員の運動又は示威が行われているか。既に確定している単位を破壊しようという試みが行われている場合には、関係被用者が、右の現存の単位によって代表された際に之に同意或いは参加したものであるか□うか。

関係被用者が同種且一体□団体を構成しているかどうか。

(2) 相互の利害関係

問題となっている職階内で働いている被用者がどんな仕事をしているか。

賃金や労働条件は同一であるか。問題となっている職階の労働者が特殊の熟練技術を持っているか。問題となっている職階の間に機能的に密接な関係及び相互依存関係があるか。被用者がお互に緊密に連携して作業しているか。

(3) 労働関係の歴史

前掲 (B) 項により要求されている決定を行うに当っては、中央労働委員会の中立委員は、緊急の状態がおこって必要であるとみとめたときは、被用者に対し、被用者の多数の意見を確めるため秘密投票による選挙を命令して之を行うことができる。中央労働委員会の中立委員は、投票の有権者の指名、選挙期日についての適当な事前通告の発送、適当な投票場の選定、投票立会人の通告、及び迅速、正確且公正な投票の計算法についての保証等の事項について、右の選挙を行うに必要な行政規則を制定することができる。」

D 使用者の組合支配 (会社御用組合)

会社御用組合は、団体交渉の目的のため作られたのではなく、むしろ団体交渉をさけるために作られたものであるという点で、嫌悪すべきものと考えられている。使用者は会社御用組合が、その会社御用の目的にかなわないかぎり、これと団体交渉をする必要をみとめないことがふつうである。このような組合は、使用者の意のままになる都合のよい繰り人形の役をするだけであって、被用者の合法的且つ自主的な組織への努力を台無しにするものである。会社御用組合に関する労働組合法の規定は、使用者の指先にあやつられる組合を作り、そだてるのに役立つようなあらゆる種類の技術に対抗するという面では、未だ充分ではない。同法は現在、使用者が、「労働組合の主たる経費」を支払わぬ限りその被用者の組合に対して財政的援助をあたえることをゆるしている。(第二条)。しかしながら、このようなわづかな経費によってさえも、使用者は組合支配をなすことができるのであるから、使用者による実質的な財政的援助は、それが主たる援助にならうとなるまいと、之を禁止すべきである。さらに、諸外国における会社御用組合の歴史をみると、日本の労働組合法で特別に禁止したもの以外に、会社御用組合が生

れるのをたすけた方法がいくらでもある。使用者が、自分の考えを遂行できると信じた被用者をえらんで、一定の型の組合をつくりたいという希望を暗示し、そうした組合のとりべき形について助言したり、細則や規約を作成するのを援助したり、その他の点で組合の結成をたすけた例もある。また、使用者又は彼の近しい利益代表者がある組合を攻撃して、他の組合に加入するよう被用者にすすめたり、ある一つの組合だけに就業時間中工場内で組合員を勧誘し、組合活動を遂行することをゆるし、もう一つの組合にはさういう権利をあたえなかつたり、さらに従業員に対して、お気に入りの組合の大会に出席することをすすめたり、従業員がお気に入りの組合の大会に出席できるように作業停止を命令したりした例もあるのである。

こうした問題に充分に対処するため、次のことを勧告する。即ち使用者が次のことをなすことは違法である。

「いかなる労働者組織に対しても、之が結成又は運営を支配し、干渉し或いは之に実質的な財政的援助その他の支援をあたえること。但し権【福】利、厚生施設に対する場合はこの限りでない。」

今までの論点を立法の形式に要約すれば、労働組合法には、被用者にあたえられた権利を簡潔に集約することが適当と思はれる。

之に関する勧告は次のようなものである。

「1 前文、本法の目的は、産業上の紛争を友好的に解決するための基本的慣行を奨励することにより、産業不安を最少限にすること、労使双方の団体交渉の力を均等にすることを奨励し、以て労働者の地位の向上をはかること、労働者が全く自由に団結し、自主的に組織を行い、その雇傭条件につき交渉するためその代表者を自ら真に選挙し、又はその他の相互扶助乃至相互防禦を行うにあたって之を保護すること。及び、団体交渉の慣行と手続とを奨励することにある。こゝに之を宣言する。

## 2 第 条。 被用者の権利

1. 被用者は、自由的な組織を行い、労働組合を結成し之に加入し又は之を援助し、及び、自らえらんだ真正に選挙せられた代表を通じて団体交渉を行う権利を有する。
2. 使用者は、被用者が前項により保証せられた権利を行うにあたって、之に干渉し、之を抑制し、又は之を脅迫してはならない。さらに使用者が次の行為をすることは違法である。

(A) いかなる労働者組織の結成又は運営に対しても、之を支配し又は之に干渉を加え、又は之に実質的な財政的援助その他の支援を与へること。

(B) 労働者組織に加入している構成員を鼓舞し又は失望せしめる目的を以て、雇傭又はその継続、その他の雇傭条件につき、被用者を解雇し又はその意に反して差別待遇をすること。

さらに、いかなる使用者も、雇傭の条件として、労働者が組合に加入し又は脱退することを要求してはならない。

(C) 団体交渉のためえらばれる代表者に関する本法の他の規定による被用者の代表者と、誠意を以て団体交渉を行うことを拒絶すること。」

## E 労働協約の無期限延長

日本に於て現在有効となっている多くの労働協約は、労資のいずれかかその解除に同

意することを拒絶する場合には、之を無期限に延長する旨を規定している。そのために、すでに事情に適せず或いは実際の適用に向かないことの判明した労働協約が、その存続をのぞむ方の当事者の拒否権によっていつまでも効力をもちつづけうるのである。従って労働組合法第二〇条を修正し次のように規定すべきである。

「労働協約は、両当事者の同意なきときは、その規定する有効期間を延長してはならない。」

\*編注：上記規定案の上部に「×」の印あり。

#### F 苦情処理機関

テーブルをかこんで会議をするという方法で労働協約の締結につき交渉することは、ほんの序幕にすぎない。この協約を工場内において解釈し実施することは、これよりも劇的なところは少ないが、はるかに重要である。団体交渉を試験台にのせるものは、日々の苦情の調整であるが、協約の秩序をたもつ法律的手続は殆ど定められていない。これが、成功するのも、失敗するのも、一にかかって使用者と組合がその争点について、相互に信頼し、善意をもち、良識があるかどうかにあるのである。同法第二十一条に、次の条項を追加すべきことを勧告する。

「労働協定の有効期間中は、協約の当事者は相互に、その解釈の争いより生ずる紛争を解決するため苦情処理機関を利用すべき義務を負う。」

#### G 山猫ストの問題

この問題も無視できぬものの一つである。組合法の保護的性格は、かゝるストライキ時の参加者に対しては適用さるべきでない。

次の項目を提案する。

「組合の構成員たるいかなる個人又はその団体も、所属組合により、その規約又はその他の確立された手続に従って許可されない場合に、業務の正常な運営を阻害するストライキ、作業抛棄、その他の行為をなすときは、右の行為は本法の意味における適当なる紛争行為とはみとめない。」

#### H 施行手続及び罰則

この法律は被用者保護のための実体規定を保持するために次の刑罰と手続とを規定するに止る。

A 第十一条違反に対しては六月以下の禁錮又は五百円以下の罰金が課せられる。これは使用者が労働者に対し、その組合加入の故に解雇又は差別待遇をすることを禁止し或は組合不加入を雇用条件とすることを禁ずるものである。

B 第三十二条では労働者の労働条件その他の待遇が「特に適切ならざるとき」は労働委員会はその実情を調査し、改善の建議をすることができ、それによって都道府県知事が「必要ありと認めるときは」(施行令第四十五条)使用者がそれに従うように命ずることができる。この場合使用者は被用者にその命令を通告しなければならない。

そうしないと罰金刑に処せられる (法第三十七条)。

この法律は珍しく団結権及び団体交渉権の確立実施のための効果的方法を欠いている。起訴のために事件を検事に委託する場合のさけがたい遅滞は別としても、法律によって保障さるべき団結の自由その他労働組合の諸権利の保護は、刑罰を設けることによって達成されない。それは将来の違反に対する一般的な障壁として役立つかもしれないが、

裏をかゝられたり権利侵害を蒙った被用者や労働組合に救済をもたらすものでないし、又労働者がまたも不利な結果を蒙るといふ心配なしに再び自由に組合活動に従事し得るといふ必要な保障を提供するものでもない。使用者は関係ある各自の企業においてこの法律の根本目的と調和した状態を再建するために概ね下に示すが如き確認し得る手続をふむように指示されなければならない。

だからこの法律がこれらの目的を達するためには、労働委員会の権限の中に、委員会の作用がもっと個々の事件の必要に応じ得るように設計される手段を設けることを勧告する。労働委員会に対しては、委員会が自らある使用者がこの法律に違反したと決定した場合にはすべて直にその違法行為を中止し且つ断念すべきことを指示する命令を発する権限が与へられなければならない。

更に労働委員会には、その使用者に匡正さるべき地位の回復のための必要な措置をとることを命ずる権限が与へられなければならない。

即ち

1 使用者が労働者を合法的な組合活動の故に解雇した場合にはその被用者は以前の地位に復帰させられ且つ彼が不本意にも雇傭されなかった期間即ち不法な解雇から復職迄の間に得たであらう賃金が支払われるように命令することは全く論理的且つ妥当である。さもないとたとえ罰金が課せられたとしても彼はたいした負担なしにその工場の組合にとって欠くべからざるこれらの被用者を永久に除いて置くことができる。つまりリーダーをやめさせて組合を弱めるために使用者がその解雇権を行使することが可能となる。

2 使用者が会社組合を育成した場合には、その御用組合と締結したいかなる労働協約の廃棄をも含めてのその組合との関係における一切の成果を清算するように、又いかなる将来の関係をも絶つように命ぜらるべきである。労働委員会は更にこのような組織については永久に労働組合としての特権を剥奪すべきである。かくて被用者が合法的に組織のために努力するための素地をつくっておくわけである。

3 使用者が組合の代表者との交渉を拒んだ場合或は協定を結ぼうとする意思もなく単に役に立たない交渉をする場合には、使用者は組合代表者と誠意を以て交渉を開始するよう命令されなければならない。

4 労働者の権利の侵害が発見された場合にはすべてその使用者はその工場乃至企業の被用者のために、彼が以後違反をしないことを声明し、更に彼が被用者にもたらされた結果を改善するためいかなる実際の活動をしているかを声明する文書を詳細に発表しなければならない。このやうな使用者による個人的な再保証は特に労働者が歴史的に未だかつて真の労働組合運動の自由を知らず且つ長きにわたって抑圧的手段にならされて来た日本においては心理的に極めて重要である。

5 最後に労働委員会の命令は、違反者に彼が命令に従った程度を示すように一定期限内に或は随時に報告をするように指示すべきである。

提案された線にそつて法律をどう改正するにしても、労働委員会の命令の迅速な実施のために適切な手続規定が作られなければならない。現行の法律及び施行令によつて建てられた制度の下では、御用組合に関する第二条の場合のような若干の判定的機能は労働委員会の「決議」に拠っている。決議は都道府県知事に伝達されそれから行動に移され



るべき決定がなされる。これにかえて労働委員会の決定及び命令は発せられると同時に、裁判所への上告を条件として、最後のなものとするやう勧告する。更に必要ある場合には労働委員会の命令は、守られていないという事実を地方裁判所に証明して、裁判所の司法権により履行され担保されるようにすることを勧告する。

左の条文を提示する。

「労働委員会が、或る使用者がこの法律の第何条に違反したと決定したならば、委員会はその事実認定を公表し、その使用者にかゝる行為を中止し断念し且つこの法律の精神を効果あらしめるべく、解雇された被用者を復職金を支払い或は支払わずに復職させることをも含めての確認し得る行為をとらせるような命令に服さしめること。

当該使用者は十五日以内にその命令に服するか或はその命令の適法性に異議を申し立てて地方裁判所に訴状を提出するかすること。

地方裁判所は労働委員会の事実認定に推定的効力を与え、一方その命令が法律及び施行令に合致するかどうかを適用条文に照して判定すること。

労働委員会の命令が裁判所によって支持せられたならば、当該使用者によるそれ以上の不服従は一年の懲役若しくは十萬円の罰金又はその両者に処せられること。

\*編注：最後にあるべきカッコ閉じ（」）が欠けている。

#### I 中央労働委員会の機能の再整備

経験の示すところによれば、労、使、中立の三者構成である、地方労働委員会は、法律及び施行令によって課せられた役割を十分に果たすことができないでいる。労使の不和の故に或は政治的イデオロギーの相違の故に分裂が起っているのが今日までの常態である。これらの弱点を克服し、全日本を通じて決定の統一性をはかると共に決定例から以前のを抜き出せる一貫した体系を可能ならしめるために、中央労働委員会に恒久的権威を附与し、中労委の第三者若しくは公益代表の委員のみが準司法的決定を含む第【十】一条の下に生起するやうな事案乃至以下論ぜらるべき労調法における強制調停や仲裁を含む事案をば取扱うことができるようにしたらよいと信ずる。

左の条文が第三十一条の次に加えられるよう勧告する。即ち「中央労働委員会は、この法律に基いて労働委員会が取扱うことになっている一切の事項をつかさどる最高の権限を有し、地方労働委員会及び特別労働委員会の機能について、地労委を拘束する解釈原則を發布すると共に継続的監督を行うものとする。」

労働省は、行政規則によって地労委が自ら判定をなすべき事項を確定すること。かゝる地労委の独自の判定にも拘らず中労委は地労委の最終的処分乃至決定について十日以内に事案を議事日程に計上し、これを取消し、修正し然らざれば地労委の処分乃至決定を変更すること。

この法律の第十一条、第三十三条及び新条文の下に生起せる事案は、この仕事を行うための専門的技術をもつ職員によって援助された中労委の中立委員によってのみ取り扱はれること。

#### J 第十五条の削除

本法は、労働組合が屢々法令に違反し安寧秩序を紊したと判定された場合に地労委の申立によって労働組合の解散命令を発し得る地方裁判所の権限が削除されるように修正さるべきである。これらの方法は労働組合が公安に危険なものとして疑いを以てみら

れていた一九三〇年代の中頃の日本の時代錯誤を想わせる意識のあらわれである。現在法典にのっている民法、刑法及び労働争議や団体行動の間公共の秩序を維持するために警察に許される自由は、すべて公安保護や他人処罰や法律違反防止のために十分なものである。もし—こんなことは殆ど考えられないが—労働組合が他の手段では間に合わない程の脅威とならうとさえしなければ問題の条項は使用者に対してむけられる類似の手段と同様に、現行法の建前から支持し難いものである。法律施行の職員が、被用者たる違反者に現在の刑罰法規を通用するに当って甚だしく手ぬるかったということを示す証拠はないのである。

労働関係調整法 ( 司令部に於て一部省略 )

\*編注：A項はなく、B項から始まっている。

#### B 第二十六条の改正

解決の申入が両当事者によって受理せられ、その後に至って解決案の解釈並びに履行について意見の不一致が生じた場合には、それを明らかにするために調停委員会に再附託すべきであり、その解明のための期間中は両当事者の何れも争議行為をなすことができないという分りきった様式に本条項を改正する必要があるということは、従来の経験が明らかにしている。

調停委員会の機能は上記の如き場合に再開される他はその裁定を受諾するか否かの回答の日附をもって終るべきである。

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

斡旋と仲裁が失敗に終わった後の一産業全般にわたる労働争議をいかに処理するかという問題は久しくあらゆる民主国家における労働関係の学徒を悩ましてきた。実際これらの学徒の中には、今迄のところこの問題についての満足すべき解決は見出されておらず、そして今後より一層この問題を専門的に考究する必要があるということが信じられている。労使双方共に作業を継続するということがストライキとロックアウトを通じてたたかうところの使用人及び労働組合の自由より必要である重要産業においては、政府は公衆の健康、公衆の安全、又は一般の福祉を著しく危殆に瀕せしめるストライキやロックアウトに対して公衆を十分に保護するに足る適当な権限をもつべきである。これについては二つの重要な政策が考えられる。その一つは政府に対してその様なストライキ又はロックアウトを処理するための特別の緊急事態に際して【の】権限を与えるということである。他の一つは一定の必要欠くべからざる重要産業の従業員に対して特別の権限を与えるがしかしストライキをしないという義務を課する特殊の地位を与えるということである。この第二の代案は、次期国会において国有鉄道並びに政府専売事業について可決される模様である。

しかしながら第八条において公益事業として指定されているその他の産業についてはどうであらうか、そして更に石炭産業についてはどうであらうか。この問題に関連して可能なる措置として次の如き諸点が考えられる。

(A) 第八条は公益事業として石炭産業をも含むように改正せらるべきであらう。この条文は更に、他の産業を公益事業として指定する場合は現行法に規定されているよ

うに第三者委員、使用者委員、労働者委員の各々の部門の過半数の投票によるよりは、むしろ中央労働委員会の過半数の投票によってなし得る如く規定するように改正せらるべきである。現行法の規定は各々の部門に同じ議決【拒否】権を与えているように思はれる。

(B) 法第三十七条において規定されているように三十日間の冷却期間をもっている強制調停によっても争議の解決がもたらされなかった場合には、使用者若くは労働者のいずれかによって歴然たる争議行為がなされたときは直ちに政府は内閣としての行動によって当該産業の経営を自らなすことが要求されるべきである。政府は解決が成功して、使用者及び労働者の間において書面による協定書が調印されるまで、若くは一二〇日間を最大限として当該事業を管理すべきである。この一二〇日の期間中は争議行為は禁止せらるべきである。

(C) 政府の事業管理の期間中、最初の六〇日間は強制仲裁【調停】が継続せられる、そしてこの期間の終りのときに政府と労働者との間に協定がなされる様努力する。

(D) 政府と労働者との間に協定が成立したならば、この協定は一二〇日の期間が終了するときに使用者をも拘束するようになり、そしてその有効期間中はその効力を保持するであらう。

(E) この一二〇日の期間中に何等の解決がなされなかったならば、事業の管理はその私的所有者に返還され、争議の解決は法律のノルマルな運用にしたかつて使用者と労働組合との間にゆだねられ【る。】前述の如き措置が公益事業における労働争議の場合には、労働者並に使用者の双方を抑制するための積極的な対策として極めて有利なものであり、そしてこの両当事者に対して誠実に交渉をなす刺戟を与えると共に私的な運用と拘束されざる団体交渉との基礎の上に両当事者をつれもどす動機となるものであるということはその発案者たちによって主張されている、そしてこの措置は、争議の斡旋又は任意仲裁のための現行の機構を強化するということとは別問題であり、更に団体交渉の手續がより長くつづくということに対して啖嗟せんとするものでもない。

### 三、結論

1、日本の労働法規に対して今提案したような改正は、労働関係を安定すること、労働行政を改善すること、並びにこれらの法律にもとづいて労働者に与えられた利益についての法律上の不公正を是正するという意図のもとにでているのである。

(A) 労働関係の安定をはかるという第一の目的は単に立法的措置によって達成せられるものではないということによく認識せらるべきである。今提案した改正というものは関係行政機関によって平和的解決をもたらすようにあらゆる努力がなされるまで、公衆の福祉に関係ある産業における労働争議を高々延期するという意味をもつにしかすぎない。ここになされた提案は万能薬ではなく鎮静剤にしかすぎない。

(B) 日本における労働関係の問題は三つの主要な原因から生じている。即ち

- (1) 自由な社会において行はれる団体交渉についての労資双方の不熟練
- (2) 無責任な指導者と少数者の政治的グループによって支配せられている一般組合員の伝統的に卑屈な態度、無教育及び一般的な無頓着
- (3) 最後にそしてこれが最も重要なことであるが、戦禍によって齎された国家の極端な経済的窮迫状態並びに八十万の人口の最低生活水準を維持する為に必要な物資

と労働力の不足

\*編注：「八十万」は原文ママ。

(C) Bの(1)及び(2)にのべた原因は教育と経験とによってその大部【分】は解決されるであらう。このことは長い期間を要するけれども、それを達成するための特別方策というものは経済科学局の労働課によってこの三年間活発に推進されてきた。成果は多大なるものがあつたがなすべきことはまだ多い。

2、経済状態は日本における政府並びに労使の協力のもと、経済科学局の各課の努力によって徐々にではあるが絶えず改善されつゝある。日本経済はより多くの原料並びにより高度の物資生産及び国内国外向けの労働力を要求するや極めて切である。一般の状態が改善されるにつれて使用者が彼等の従業員と団体交渉をなすことができ、そして政府よりの貸附金、補助金を仰ぐことなしに、生活給を支払いうるようなレベルにまで商工業の所得がたかまってくるであらう。かくして物資及び労働力がより潤沢になったときにこそはじめて、価格が安定し、且つ労働者の実質賃金が増大するであらう。そしてこのような改善された状態というものは日本における労働関係の図式を改善の方向へとみちびいていくであらう。

3、労働者が今回の労働法規の改正をよろこんで受容れるであらうということは現在においては期待しえない。そして又規定のうちのあるものは、おそらく使用者団体によっても反対されるであらう。更に政府においてもその一部分には現在においては労働法規の改正を躊躇するものもあるであらう。しかし今回の法規制度というものができうる限り早い機会においてその制定を要求せられるほど極めて重要なものであると信じられるならばスキャップとしてあらゆる関係者に対して強い勧告をなすことが必要であらう。

## 2. 労働法改正提案概要 (第2回勧告) (昭和24年1月4日) = GHQ勧告第2回

史料出所：労働組合法立法史料簿冊⑦

### 労働法改正提案概要 (第二回勧告)

(重要性の一般的順序による)

公益事業の中絶に対し公衆により大なる防衛を与えるための労調法の強化

- 一、中労委は法に定められている以外の産業を公益事業として指定するには(現在の労使中立各層の多数決定を要するのに対して)単純多数決にするように強化するものとする。
  - 二、現行法による三十日間の「冷却期間」に公益事業の争議の解決が齎されない場合には、政府は争議行為を行ったら直ちに当該事業の経営を接管することを要するものとする。政府は解決が齎されるか、又は一二〇日を最大限とする期間事業を経営するものとする。
- 労働組合における民主々義

- 三、労組法が次の事を規定する如く改正されることを提言する。即ち組合が政府当局の認可を得る前、組合は規約で組合幹部が公正且つ定期的な選挙によって選出せられ、組合員は組合幹部に対する誠実な反対の故を以ては懲罰せられないという事を保証しなけ

ればならないということを要求するように改正すべきである。

#### 誠実なる交渉

四 労働者及び使用者は誠実に交渉を行う事も法によって要求されるものとする。

#### 交渉代表者の多数による決定

五 労組法は次のように規定する如く改正するものとする。即ち、被傭者の過半数が特定の組合を彼等を代表するものとして選んだ場合にはその組合が排他的な交渉代表者と認定せられ、使用者はこの組合と交渉することを要するものとする。必要の場合には中労委が、その監督をする選挙によって適当な交渉単位を決定するものとする。

#### 使用者の支配の防止

六 使用者の組合支配を更に効果的に防止するために、使用者は組合に実質的□財政的、その他の援助を与えること、又は組合の発展を強制し若しくは之に便宜を与えることを禁止せられるものとする。

#### 協約の期限

七、団体協約を双方の同意なしに期限満了の日をこえて延長することを禁ずる如く法を改正するものとする。

#### 苦情処理機関

八、労働協約中には苦情処理機関の設置が要求せられるものとする。

#### 「山猫」ストライキ

九、「山猫」ストを行っている労働者は労組法の保護をうけないものとする。

#### 労働関係行政の強化

一〇、労働委員会が法の若干の条項の違反があったとき、使用者に適当な是正的行為をすることを要請することができるように労組法を改正するものとする。

一一、中労委に地労委を統轄する権限を与えるものとし、且つ中立又は公衆の代表たる委員のみが準司法的決定を含む事案の審理をすることを許されるものとする。

#### 職業安定行政の改善

一二、職業安定法は、国家公務員法と調和するために労働省に十分な行政を規定し、及び更に効果的な施行を規定するために改正されるものとする。

#### 失業保険法の改正

一三、失業保険法は建築及び日傭労働者に適用あるように、及び恩恵の水準の上るように改正されるものとする。

### 日本労働法改正提案

#### 第一 基礎的問題

占領開始以来国会を通過した基本的な労働関係諸法は、労働政策の基礎をおく事以上をすることをもくろまれたと想することは誤謬である。之等の法律及び政府機関はそれ自体で幸福な労働と産業平和とを保障することはできない。之等は単に労働者の団結権を保護し賃金、時間、その他の労働条件を団体交渉によって定めることを奨励し、経済の福祉の最低の標準を保障し、一方において労働の搾取と、他方において不公正な競争とを防止することを計画した設計図を与えるものであって、米国において通常のもの又は日本の経済によってもたらされた重大な諸問題に徴して絶対に必要である以上には何

等経済の過程に直接干与するものではない。

然し乍ら、日本政府は米国及び極東委員会によって与えられた基本政策を成就するため労働立法を合成することについて最大限の自由を与えられている以上、模型的立法が生ずる如きことは到底期待できない。下記の改正の示唆の主題は不可避免的にあらわれたところの欠点であり、現状に徴して正当化されるようにみられる新立法の要求である。

## 第二 労働組合法（昭和二十年十二月二十一日）及び労働関係調整法（昭和二十一年十二月二十七日）の改正提案

（註 之等二つの法律の主要なねらいは、自主的団結の自由秩序ある団体交渉、及び労働争議の平和的調整を与えることである。団体交渉とは組合員がその代表者を通じて使用者が買う必要のある労働の熟練とエネルギーとを市場に出し、管理することを助けるための手続である。仕事に対して支払われるべき金額、仕事に費されんとする時間数、仕事が行われるべき条件、之等はすべて交渉を構成する。そしてこれは、他の事でも同じだが、組合が要求することと使用者が与えることが可能な、もしくは喜んで与える所のものとの間の妥協である。最もよい場合でも団体交渉を十分に適用することかなりよくそれを用いることさえもが、労使双方に対して同様に困難な仕事を要求するものである。この事は団体交渉にのみ特有の困難ではない—自由企業制度を特徴づける諸勢力の自由なプレイにおいて固有のものである。）

### イ、労働組合法

一、労働組合内の民主々義　すべて契約はその両当事者が、彼等がそのために行動している所の人々を適切に代表していない限り、成功し得ない。団体交渉においては、少くも労働者側では交渉代表者が何千という人の為に喋っているのであるから、確実な根拠ある代表という事は絶対不可欠である。更に、組合ではその目的について、その政策について、又その事業運営の方法について構成員の間に大きな相違の存在する余地があるから民主々義が必要とされる。この原理は現在のイデオロギー上の軋轢の故に、今日の日本においては愈々、益々適用されるべきである、然し乍ら立法上の命令によって望まれた目標が到達することのできる範囲には、組合の内部的事項を政府の監督と統制に曝すという明白な危険があるから厳格な限界があるのである。

安全な方策として次の事を勧告する、即ち

- (イ) 労組法は、組合規約が幹部の公正且つ定期的選挙の結果として就任することを組合員に保障することを要求するように改正すること。
- (ロ) 幹部は組合員に組合財源の支出について説明すること。
- (ハ) 組合幹部に対する誠実な反対は懲罰されることなく寛容されるべきこと。
- (ニ) 組合員の間において幹部に対する態度、又はその他の正当な行為によって差別待遇しないこと。
- (ホ) 組合員の除名についての差別待遇は許されないこと。

上述の事を果すために、法は組合規約に第一表の規定を実質的に含む事を要求するものとする。

二、真正の団体交渉の保障　被傭者の自由にして強制せられざる自主的組織は、究極の目標が真正の団体交渉によって到達された使用者との労働条件の安定におかれた時にもみ成功せる産業関係にとって真の意味を持ち得る。戦後の日本の経験は、他の何処に

おける産業民主主義も同様だが、団体交渉の手続は、使用者が単にその被傭者の代表と会って交渉をする事のみでなく、更に主要な事は雇傭条件について了解に達しようと正直に試みて誠実に交渉すること、及びもしかゝる了解に達した時には団体協約に書き下されることを要求するという事を明かにした。労組法は単に組合の代表者は使用者と交渉する「権限」を有する（第十条）と記したのみであってこの点について欠けている。それ故に労組法は、使用者及び被傭者にとって、「互に誠実に団体交渉をするを拒むこと」を不法とすべきである。

三、多数決原則 今日の法の下では、使用者は明かに、労働組合を作り交渉、折衝をもつために代表者を選ぶその被傭者のすべてのグループと別に折衝し交渉することを許されている。（第十条）。この規定の適用に対する唯一の制限は労働者の四分の三以上が一つの労働協約の適用をうけることとなった場合は、残余の者もその適用をうけるという条項だけである。（第二十三条）。比例代表や各個代表よりは、多数決が、交渉手続の秩序あり、よく成功する取扱で最も重要である。この原理は米国において制定された近代的連邦労働立法の物色であり、労働界における第一流のエキスパートが殆ど口をそろえて賛同している所である。

この着想は単に、被傭者の多数が特定の組合を代表に選んで時は、使用者は基本的雇傭条件に関して直接いづれの個人又は被傭者のグループとも交渉するという従来の特権を断念することを要求するにすぎない。過去二年間日本においては、若干の使用者が、個々人や少数派との交渉や協約締結という便法により被傭者の過半数の固き支援を得た組合の権威を削りとり、それがかちえたあらゆる名声と支援とを害うという傾向が次第に増大してきた。かかる協約は多数をしめる組合が獲得したものより有利な条項を含むこともあるかもしれない。かくして使用者はもし彼が欲するならば被傭者を無期限に二つの相敵視するグループに分けておくことができるかもしれない。以下に提案する条文は謳われた原則をみたすものであらう。「適当な交渉単位における被傭者の過半数によって団体交渉のために選出せられた代表者は、雇傭条件に関する団体交渉の目的のためその単位におけるすべての被傭者の排他的代表者とする。但し、排他的交渉代表者がまだ選ばれていない場合には、過半数に達しない被傭者によって指名された代表者は、彼を選出した被傭者のために団体交渉を行うべきであり、且つ、各個人又は被傭者のグループは何時でも使用者に苦情を申し出る権利を有するものとする。」

使用者が誠実に団体交渉を行うべき上述の勧告は、右の規定の上に条件づけられるということがいえる。過半数の代表に関して競争の組合の側から衝突する要求が出てくることはわかる。しかしこれらは労働委員会の主宰の下に行われる投票その他の手続によって容易に解決される。労働委員会は又大きな工場において、たとえば職種別単位とか、又は全工場にわたる単位とかいうような適当な交渉単位を決定するという任務をも持つ。

過半数の代表の公正な決定の為に次のような立法の条項を示す。即ち

「適当な単位内の被傭者の大多数によって指名された組合は当該単位の全ての被傭者の排他的な交渉代表者となるものとする。排他的代表権に関して競争組合からの提議のあったときには、中労委の第三者委員が特定の事案についてその監督の下に選挙を行って決定するものとする。

(イ) いかなる単位が団体交渉の目的の為に最も適当であるか。(T A B B 参照) (第二表)

(ロ) 当該単位においてどの組合が被傭者の多数を代表するか。

#### 四、使用者による労働組合の支配 (「会社組合」)

会社によって支配されている組合は、団体交渉の目的のために作られたものではなくてむしろ団体交渉の必要をなくするために作られたものであって、好ましくないと思われる。団体交渉をすることが使用者の目的に役立つ限り、使用者は通常御用組合と団体交渉を行うことを必要と考へない。かかる組合は使用者の意志に応ずる便利なクライアントとして役立ち、被傭者の正当にして自主的な団結の努力を打破するものである。使用者に支配される組合に関する法の規定は、使用者のいうなりになっている。又はいうなりになっているであらうところの組合を作り出し助長するため日本で用いられているあらゆる種類のテクニックに対抗するという面では不適當である。使用者がその被傭者の組合に若干の財政的援助を与えることは、その組織の支出の「主要な」部分を支払うのでなければ現在では差支えない(第二条) 使用者の組合に対する実質的寄附は、現在の日本では一般原則になっている。使用者による実質的な寄与は、それが「主要な」援助という額にならうとなるまいと使用者の支配は、これより少い支出でさへも明瞭に購いえられるものであるから禁止されるべきである。更に他の諸国における会社組合主義の記録は、本法で特に制限してある所の、会社支配の組合を存在させるに役立つ等の術策以外の術策にみちみちている。ある場合には使用者は、自分のアイディアを実行することを安心して托せる特に選んだ被傭者に、或る型の労働組織をつくるのが願はしいことを示さしたことがあった。かかる組織のとるべき形態に関して助長した事があった。細則や規約を準備するのを助けた事があった。又その他の方法で組織の設立をたすけたことがあった。他の場合には、使用者又は彼の緊密な代表者が、一つの組織の形態を改善し、他の組織に入ることを奨励したことがあった。一つの組織には工場内で勤務時間中に組合員をひっぱり活動を許し乍ら、同様の権利をもう一つの組織には拒んだことがあった。又被傭者にお気に入りの組織の会合に出席を命じたりしたこともあった。この問題に適切に対抗するために次のことを勧告する。即ち、使用者が「何等かの労働組織の結成若しくは運営を支配し若しくは干渉し又は之に対して実質的な財政その他の援助を与えること」は不法とされるべきである。

\*編注：上記の箇所以降、「B 労働関係調整法」(45頁)の前までの波線(原文では傍線)は、地の文に付されているものである。いずれも、本史料の元の英文史料においてアンダーラインが引かれているものを反映させたものと考えられる。

上述一乃至四に関し、法は被傭者に与へられた権利の簡潔な一覧表を規定すべきである。示口はT A B Cに含まれている。

五、労働協約の無制限な延長 日本で現行の多くの協約ではもし労使いずれか一方が廃止に同意を拒んだときは無制限の延長を規定している。かくて実際の適用において時代おくれ又は不都合と証明された協約か、有利な側の拒否権によって生きなからえさせられることができる。

労働組合法は、第二十条の改正によって次の如く規定すべきである。即ち「協約は両当事者の同意なくしてはその中に規定する期限を超えて延長することはできない。」



六、苦情処理機関 卓子をかこんで会議をして団体交渉の折衝をする事は単なるプロローグにすぎない。協約を工場内で解釈し実施する事は、それ程劇的ではないが、はるかに重要である。

団体協約を試練にかけるのは、毎日毎日の苦情調整である。しかし、団体協約を統禦する判例は極めて少い。その成否は争点をめぐって労使のもつことのできる相互の信頼と良き意志と叡智とである。

下記に示した句を本法第二十一条に加えることを勧告する。

「労働協約の期間内において協約の両当事者は労働協約の解釈の争から生ずる紛争を解決するために苦情処理機関を利用する義務を負うべきである。」

七、「山猫」罷業 「山猫」ストの問題は無視することのできないものである。昨年中日本でかゝる罷業の数は次第に増加した。本法の防衛的特色はかゝるストライキの関係者の否定であるべきである。

下記の条文を示唆する。即ち「労働組合員たる個人又は個人が罷業怠業その他業務の正常な運営を妨げる行為を行うことは、それ等の行為か、その加入する組合の規約その他の正規の手續に従ってその組合の認可を受けたものでない場合にはその行為はそれらのものにとって本法にいう正当な争議行為とはいえない。」

八、施行手続及び処罰 本法は被傭者の保護の為の実質規約を与へるのにほんの貧弱な刑罰と手続としか規定していない。法が自主的団結及び団体交渉の権利を完成し、実施する為の効果的な機構を全く欠いているのは奇妙なことである。起訴の為事件を検事に移す為の不可避的な遅延は別としても団結の自由その他の法にまっぴら保障された労働組合の権利は刑罰の重課によっては成就せられない。之は将来の違犯に対して一般的な妨害にはなるかもしれないが一方挫かれ損害を受けた被傭者又は労働組合に救済を与へるものではなく、又労働者が二度と不利益な結果を蒙る惧なしに再び自由に組合活動に従事できるという必要な保障を与へるものでもない。使用者は関係の特定企業において本法の基本的目的と調和する状態をたてなおすために、以下にアウトラインを示した如く確実な段階をとることを要求さるべきである。

それ故に次の事を勧告する。即ち本法は労働委員会の手にて之等の目的をなしとげるような或る手段を、然し乍らその行動は更に各個の事業毎の必要に適合するように形成されなければならないとの認識を以て、与えるべきである。労働委員会が使用者が法を犯したと裁定したすべての事案において、委員会は、使用者がその不法な行為の軌道を中止し直ちに断念する様に命ずる命令を出す権限を与えられるべきである。更に労働委員会は救済を必要とした状態の原状回復を目的とするある必要な行動をとることを使用者に命ずる権限を与えられるべきである。

示唆された線に沿うすべての改正において、労働委員会の命令の速かな励行の為に適当な手続規定が作られるべきである。現行の法及び施行令の体系の下では会社支配の組合に関する第二条中の規定の如き、若干のきわどい部分の運営は、労働委員会の「決議」にかゝっている。その決議は知事に伝えられ、知事はそれから行動にうつされるところの「決定」を下すことになる。

その代りに次の事を勧告する。即ち、労働委員会の決定と命令は、それか発せられた時は、裁判所に出訴しうる以外には最終的のものとなるべきである。更に次のように勧告

する。即ち、必要の場合には、労働委員会の命令は、地方裁判所に対し、命令に服従しなかった事を証明することにより当該裁判所の司法権力によって実施され、擁護されるべきである。

上述の示唆の詳細については、T A B C 参照 ( 第四表 )

九、中労委の機能の再編成 経験は、三者構成になっている ( 労・使・公衆代表委員 ) 地労委が、法及施行令によって与へられた役割を適切に果たす能力のないことを示した。労使間の溝の為又は政治的イデオロギーの相違の為の分裂が毎日の議事日程であった。之等の弱点を克服し決定か日本全部を通じて一体のものとなり、且つ裁定事案による先例が一貫した線であることを可能ならしめるために次の事を提案する。即ち中労委に恒常的権限を与え中労委の中立又は公衆代表の委員にのみ準司法的決定を含む十一條に関しておこる事実や、労調法の下でおこる強制調停又は仲裁を含む事案の如きを審理することを許すこと。

十、第十五条の削除 本法は、地方裁判所に、地労委の決議に基づき屢々「法令」に違反し「安寧秩序をみだした」と判定された労働組合の解散を命ずるよう行動する与えられた権限を削るよう改正されるべきである。

之等の手段は労働組合か安寧の脅威として疑いの目で見られていた日本の三十年代中頃の精神を思い出させるアナクロニズムの代表の如くに思われる。今法典にのっている民法と刑法及び労働争議や団体行動において公けの秩序を保護する為の警察に許された自由はすべて、公衆の防衛、違犯者の処罰、及び之以上法を破るのを阻むのに全く適当である。

## B 労働関係調整法

### (一) 第二十六条の改正

過去二ヶ年間に於ける日本の経験は、次のような自明の方法にこの条文を改正する必要を証明している。

「調停案が関係当事者の双方に受諾され、その後その妥協案に対する解釈または適用に関して不一致が生じた場合には、事件は解明のため調停委員会に提出されその期間は、労働関係の当事者のいづれも争議行為をなすことはできない。」

「前項の規定に従って委員会が再招集された場合を除いては、調停委員会の機能は、その調停案の受理若しくは拒否の日を以て終了するものとする。」

(二) 国家経済、国家的健全、国家的安全又は一般の福祉を阻害する産業における労働争議の防止又は取扱い。

斡旋及び仲裁が失敗した後における全産業にわたる規模の労働争議を取扱う問題は、統ての民主主義国家において労働関係を研究する者を長い間なやましていたものである。実際或る人達は、かかるものについてはかつて満足すべき解決案はなく、且つ更にこの問題のより一層専門的な研究が必要であると信じている。業務の継続の必要が使用者及び組合が各自罷業や作業所閉鎖でもって争う自由よりも重要であるような産業においては、政府は、公共の健全又は公共の安全或は一般の福祉を甚しく危くするような罷業や作業所閉鎖より社会を守る充分な権限を持つべきである。この場合二つの主要な政策が可能である。一つは政府にかゝる罷業又は作業所閉鎖を処理するために特別の緊急権力が与えられることである。他の一つは、或る緊要なる産業においては、被用者に特権

は与えられるが然し罷業をしない義務を課することである。第二の点は次の国会において鉄道産業及び政府の専売事業にとられると期待されているところである。

然しながら第八条において公益事業として指定されている右以外の産業及び石炭産業については問題である。

「これらの産業については次の実施計画が考えられる。」

A この条文（第八条）は、公益事業として他の産業を指定するには、現在とられている三者構成の各々の組の多数決によるよりも中労委の多数決によることができるように更に修正される。現在の条項は、各側に拒否権を与えていると考えられるものである。

B もしも現行法第三十七条に規定された三十日の冷却期間をとまなう強制調停が争議の解決をなし得なかったときは、内閣の行為として政府は、経営側か或は労働側の明白なる争議行為があった場合は直ちに当該産業の経営を引受けなければならない。政府は、それが解決して、経営側と労働側との間に署名された成文の契約が締ばれるまでか或は最大限百二十日間その事業を管理することになる。この百二十日間は、争議行為は禁止される。

C 政府の管理期間の最初の六十日間は、強制調停が続けられる。

この期間の終りに政府と労働者との間に契約を結ぶべき努力がはらわれる。

D もし政府と労働者との間に契約が結ばれたときは、この契約は百二十日の期間の終りに使用者を拘束することになり且つ契約が結ばれた日附より六ヶ月間を超えない期間努力を存続する。

E もしいかなる解決も百二十日間になされなかったときには、経営が私的所有者に返還された争議は、この法律の通常の運用により使用者と組合との間の解決にゆだねられることとなる。

前述の計画は公益事業の労働争議に際して、労働側と経営側の双方の自制のための積極的行動をなす利点を有するように思われ且つ双方が誠意を以って交渉をなす動機を与え且つ私的運用と制限されない団体交渉の基礎にかえることになる。それは斡旋のために現在機構を強化し、或は争議の自発的調停の現在機構を強化することとは別である。それはたしかに当事者が団体交渉の過程を長期間続けることを妨げるものでもない。

### 三、職業安定法と失業の保険法の提案されたる修正

#### A 略

#### 第一表

組合規約に規定さるべき条項に関する労働組合法の改正のための勧告。

この組合は、

A いかなる個人又は単位組合に対しても合理的な理由もなく又は公正な聴取をすることもなく、或は訴えてきたもの以外で構成された特別の会議にかけない場合は罰金を科することも選挙権を停止することも、除名することも、罰を科することも、その他の不利益な取扱も行われぬ。

B いかなる個人又は単位組合に対していかなる政党に加入し、または加入せず若しくはいかなる政治活動に従事し又は従事しなくとも或は提案が労働団体の経済的活動に影響を与えないかぎりいかなる提案をなしたことを理由にしても罰金を科され、選挙権を停止され又は除名され又は罰をかされ或はいかなる他の不利益な取扱いしない。

C ickanan組合員に対しても雇用の斡旋に関し、又は先任権に関し不公正な取扱いもしない。

D 合理的な時期に組合員の一般会合を開かないことも且少なくとも毎年一回は組合の役員又は選挙により指名される職員の選挙を開かないことも行はない。

E ickanan組合員もickanan不合理な規則もハンデキアブも課されず且投票権及び労働団体の会合に参加する権利即ちその団体の役員や事件について自由に意見を発表する権利を含む労働団体の内部事項に参加することに関連して総ての組合員に平等に課されないような行動を課すものではない。

F 正当な場合をのぞいては、過度な入会金をとることも又入会を拒絶することもない。

G 前述した禁止された組合の行動のickananものについても反対したことのためにickanan個人又は単位組合に対しても罰金を科し、選挙権を奪い、除名し、罰を課しその他ickanan不利益な取扱いもしない。

H 期間を定めて組合員としての利益を受けしめないこと及び一般に外部の専門家による監査に基く正確な、理解し易い会計報告をなすことを拒絶することはない。

I 組合公表会その他において公表会委員長執行部及び他の役員会の決定を公表することをしないことはない。

## 第二表

団体交渉の単位を決定するための労働組合法の改正のための立法的条項

被用者のickanan単位が団体交渉の目的のために最も適当であるかを決定するにあたっては、中労委の中立委員は団体交渉の目的のために適当な単位を構成する被用者の集団は、一般的には、その職業、更に特に職能、経験、義務、賃金、労働時間及びその他の労働条件において利害を同一にする集団であることに基礎を置くという基本的考慮によって行はねばならない。この問題を解くために中労委の中立委員は、次のような事実の各々に適当な考慮を払はなければならない。

### A 被用者の希望

枠内における又は問題を生じている範疇内の各々の組合又は集団がどれだけのものにより支持を示し又述べられているかということ。もし何かの企てが既に確立している単位をくだいてしまうものがあるとすれば、関係被用者のickananものが、存在している単位において代表することに従い、又は参加しているかということ。

かゝる被用者は、同一視される集団であるか否かということ。

### B 相互の利害

仕事のickanan性質が問題になっている職階において働いている被用者によってなされているか。

賃金や労働条件が同一であるか否か。

問題になっている職階のickanan被用者が特別の技術を持っているかということ。

問題となっている被用者の職階の間に機能的共同性と相互依存性があるかということ。

被用者が相互に密接な親近性があるか否かということ。

### C 労働関係の歴史

前述のような決定に到達したときは、中労委の中立委員は、特別の事情があるとき、被用者の多数の意見を確かめるために、無記名投票による被用者の選挙を命じ



2. 使用者が御用組合を助成した場合には、彼は、その組合に対して行ったすべての処置の効力を失なわしめることを命ぜられる。この命令には、右の御用組合と締結した労働協約の廃棄及び右の組合に対する将来のすべての取扱の禁止がふくまれる。労働委員会は、更に、かかる組合に対しては、四六時中労働組合としての資格を否認し、それによって労働者の合法的な組織の努力に対して途をひらいておかなければならない。

3. 使用者が労働組合により選出された代表者との交渉を拒否し、又は協約を締結する意思もなしに何の実もむすばない交渉の動作をただつづけるのみである場合には、彼は、選出された組合の代表者と誠実に交渉を始めることを命ぜられる。

4. 労働者の権利が侵されたことが発見された場合は、使用者は、その工場又は企業内に今後かかる侵犯は犯さないこと、及び更に右により生じた損失を除去するためにいかなる積極的行動を行うかを述べた、成文の掲示を出すことを命ぜられる。

この使用者の個人的保証はことに日本に於ては心理的には非常に重要である。なぜならば、日本においては、労働者は歴史的に労働組合活動の真の自由を知っておらず、且長い間弾圧の状態にあったからである。

5. 最後に、労働委員会の命令は一定の時間内に報告をなさしめるために、時にはその命令に対する異議の範囲を示さすために侵犯者に対してなされる。そうして又命令は組合の選出された代表者に提出される報告書の内容を命ずる。

次の条文は、労働委員会の命令を速やかに実施することを容易ならしめるために指示される。

もし労働委員会が使用者がこの法律の第 条に違反したと決定したときは、その委員会はその発見を述べ、使用者に対して、その実行を止め、かつ断念することを求める命令を出し、且遡及払いを含む場合も含まない場合もあるが、解雇された労働者の復帰を含むような警告的行動をなす、これによりこの法律の政策を効果あらしめるであらう。使用者は十五日以内にその命令に異議の申立をなすか、或はその命令の合法性を攻撃するため地方裁判所に訴状を提出する。

地方裁判所は、労働委員会の発見した事実に対して推定的重視を与えそうして一方その命令が法律及び施行規則に一致しているか否かについて適用さる合法的基準に従って決定しなければならない。

もし労働委員会の命令が裁判所によって認められた場合は、それ以上使用者が服従しなかったときは、一年の懲役、又は十萬円の罰金又は両者が併科される。

### 3. 主題 日本の労働法改正に関する主要な勧告 (昭和 24 年 1 月 5 日) = GHQ 勧告第 3 回

史料出所：労働組合法立法史料簿冊⑦

(一九四八年十一月二十四日)

主題 日本の労働法改正に関する主要な勧告

昭和二四、	一五
第 三 回	

一 最初に注意しなければならないことは、産業における紛争を解決しようと試みるすべての立法は、それが個人の経済的信条や政府の主義主張に直接関係があるものであるために、常に論争的になるということである。それらの信条や主義が一致する場合は極く稀である。

二 この方面の立法にとって最も重要なことは、団体の自由、団結して要求を行う自由、その要求を獲得するために経済的の圧迫を加える自由、作業を拒否する自由、国民の安全、健康、福祉の保護の点における国家の至上権及び法律による民主的統治と平等の正義の原理等を含む根本的な、しかし時により一致しない諸概念に応じたものでなければならないということである。

三 ここにのべる勧告は、簡単なものであって、くわしい説明や従って理由等も述べず正確な法律用語を用いる努力も行わなかった。そのような事項についての覚書は、この勧告に要約された原則について承認が得られたら提出しよう。これらの勧告の修正や附加的提案も、日本政府部内で法案作成の経過が進むに従って行われるものと思う。しかしここにのべた根本的の方針は合理的なものであり、日本の労働組合に対する極東委員会の原則にもかなったものであるということに信ずる。

#### A 公共の福祉に関係ある企業あるいは事業における労働争議に関する勧告

(一) 労働争議期間中に、経営者又は労働組合が実際に重要な作業停止を行ったりその他の形の報復行為等を行った場合、それらの作業停止等が直接又は直ちに国民の安全、健康或は福祉に影響を与える場合には、総理大臣は、一定期間それらの企業、あるいは事業を公共の福祉にかくべからざるものとして現在の法律で既に指定されているものに追加して指定する権限をあたえられる。

(現在行われているように、中央労働委員会の各代表の多数による裁決を得る必要はない。)

(二) 公共の福祉に関係ある産業又は事業として指定されたものには関係当事者による争議行為は調停の始まった日から九十日間禁止されその期間、争議解決の努力を行うことを規定した(改正された)労働関係調整法の第三十七条の規定が適用される。

(三) この九十日の期間中は、労働者の経済上の地位はそのままにとめ置かれ、争議が解決されるまでは、賃金や労働条件には何等の変更も加えてはならない。更にその期間中、当該産業あるいは事業は、現状のままとめおかれ、日常の事務取扱が許されるだけである。現在の法律制度では、資産の処分や拡張、配当金の分配や資産の移譲その他すべての特別の事務は、現在のいくらか制限を加えられた日本の会社では禁止されている。

#### B 労働組合内部の民主化に関する勧告

(一) 如何なる組合も、その規約に、組合員の権利を保護する以下の事項を規定せぬ限り、労働組合法による組合としての登録はされない。又同法及び労働関係調整法の保護を受ける権利はあたえられない。

(A) 如何なる組合員をもその嫌疑に関して正当な審問なしに罰したり権利停止を行ったり除名したり、懲戒処分に附したりしてはならない。

(B) 如何なる人をも、組合規約に定められた組合員としての資格をそなえている限り、

組合員となることを拒絶してはならない。

(C) 如何なる組合員をも、政治活動【党】或いは政治運【活】動に参加したり、又は参加することを拒絶したことを理由として罰したり、除名したり懲戒処分に附したりすることは出来ない。但し、組合員の多数投票により特にきめられ又組合規約や細則に反しない範囲の政治的宣伝のための献金は認められる。

(D) すべての単位組合の役員や組合を代表して行動する権限をあたえられている常任委員は少なくとも毎年選出されるべきであり、全国組合の場合にはその選挙は少なくとも二年に一度はなされねばならない。その選出方法は組合員全部による直接秘密投票【或は之】により選出した代表による直接秘密投票でなければならない。

すべての組合員に投票するための十分の機会があたえられねばならない。

(E) すべての収入、支出及び主要な寄附者の名前や現在の財政状態についての会計報告は、外部の会計検査官【員】の証明書と共に、毎年一回公開されねばならない。

(F) 如何なる組合役員も委員も、十分な機会をあたえられた全組合員の秘密投票による承認なしにストライキやその他の争議行為を指令してはならない。

(二) 組合役員が組合規約に違反した場合には、組合員は、組合規約又は細則に定められたすべての訴願或いは救済手続に失敗した後で、適当な裁判所による法的救済を得ることが出来る。

#### C 労働関係及び団体交渉に関する勧告

(一) 本法は労使双方が平和的に協定に達するために、真面目な努力を払い、誠実に交渉することを要求しなくてはならない。誠実な交渉を証拠たてるものには、労使どちらかが申し出を行ひ、その申し出に解答をあたえること、又労使双方が正当な時には何時も団体交渉に応ずる用意を持っていること等がある。

(二) 改正法は、適当な単位内の全従業員の唯一の代表と【を】その単位に属する大多数の従業員により選出された団体とすることを規定すべきである。労働委員会は、直接或いは労働省の援助を得て、代表及び適当な単位を決定することを要求された場合に選挙或いはその他の形の手続を行う権限をあたえられる。

(三) 組合の使用者による御用化をもっと効果的に排するために、現在の規定をもっと明確にすべきである。使用者は年金或いは厚生資金への寄附を除いて、組合に対して主要な（実質的な）財政的援助をあたえることを禁止されねばならない。（本法は、労働組合の活動に対するすべての使用者の援助を排除するための規定を最後に設けるべきである。）

(四) 当事者のどちらかが協約の有効期間が切れた後で新協約の締結を拒絶したために団体協約の期限を無制限にのばすことを認める協約の条項は、公共の利益に反するものとして禁止されるべきである。

(五) ワイルド・キャット・ストライキは「正当な争議行為」から除外しそのような戦術に参加した労働者又は労働者のグループに対しては本法の保護はあたえられぬこととする。

#### D 労働委員会の強化に関する勧告

(一) 使用者による差別的な解雇、その他の不公正労働行為の事件に関して、労働委員会の中立委員は、使用者に対してそのような違法行為を中止し、以前の状態を維持し、或



いは中立委員の準司法的裁決に示された司法的見解に従った正しい方法を行うことを要求する命令を発する権限をあたえられる。労働委員会はそれらの命令の、裁判所による執行を確保する権限をあたえられる。

(二) その権限と責任を中央に集中強化するために、中央労働委員会に対して最高の権限があたえられる。同委員会の中立委員は労働組合法の第十一条に関して起る不公正労働行為に関する事件を調査し、法律の要求する準司法的裁決を下し、又仲裁に関するすべての事件も取り扱う。

中央労働委員会の三者の代表による機能は、原則としてあっせん調停の場合に行われる。

(三) 中央労働委員会の中立委員は、不公正労働行為等について準司法的裁決をあたえるに関し地方労働委員会の上告のあった事件を取り扱い裁決を下す権限をあたえられる。更に中央労働委員会は、自らその事件を取り扱うため又は中央労働委員会での再審査を要求するため、それらの事件を地方労働委員会から取りあげる権限をあたえられる。

(四) 中央労働委員会は地方労働委員会に対して、更に大きな統制権をあたえられる。特に管轄権、法律の解釈、及び判例的制度の確立等に関してである。中央労働委員会の地方労働委員会に対する行政的の権限も更に拡張されるべきである。