

わが国における不当労働行為制度の 成立過程の研究

清 水 一 行

は し が き

- I 昭和20年労組法
 - 1. 制度上の比較
 - A 禁止行為の態様
 - B 救済手続
 - 2. 第11条および第33条の制定過程
 - 一 戦前の諸法案の検討
 - 二 第11条および第33条の制定過程
- II 実施運営状況および改正の動向
 - 1. 実施運営状況
 - 2. 改正の動向
- III 昭和24年労組法
 - 1. 改正経過——労働省改正試案
 - 2. 制度上の比較
 - A 禁止行為の態様
 - B 救済手続

は し が き

本稿は、1959年度に「日本・米国労働法の比較法的研究」というテーマで、九州大学林迪広教授を代表者として行なった共同研究の一部である。したがって、本稿の問題意識は、すでに林教授が「旧労組法に対する米国労働法の影響」Ⅰ、序説（九大産業労働研究所報第35・36合併号）で述べられたところと同一であり、本稿は、その各論の一部にあたる。すなわち、林教授が述べられているように、「戦後日本の諸立法は、米国を事実上の支配者とする占領管理を相当の期間にわたってうけてきたこと、ならびに独立後も政治上、経済上その他あらゆる面で米国と非常に密接な関係におかれているという事情に加うるに、さらに内面的な政治理念・社会思想・法思潮の面で戦前とはことなっ

アメリカ法制の強い影響下におかれるようになった。アメリカ法制の影響は、法および法学のあらゆる分野にみられるがとくに顕著なのは立法それ自体であった。

戦後における労働立法についても、さらに労働政策とあわせ考える場合にはとくに、アメリカ労働法制を大巾に継受していると一般にみられている。」

われわれは、「とくに労働団体立法たる昭和20年12月公布の(旧)労働組合法、昭和21年9月公布の労働関係調整法、および旧労組法を全面的に改正した昭和24年6月公布の労働組合法を対象とし、……法の制定運営の側面において、アメリカ労働法制およびその解釈運営がいかなる程度において、またいかなる意味において、わが国のこれらの法規に影響を与えているかを分析し検討しようとした。」のである。

したがって、本稿は、上述の観点のもとに、まず、昭和20年労組法におけるいわゆる「不当労働行為」に関連する諸規定¹⁾について、米労働法制、とくにワグナー法(National Labor Relations Act, 1935)における不当労働行為(unfair labor practices)制度の影響の有無およびその程度の検討をなす。そのためまず、静態的な制度上の比較を行ない、ついで、昭和20年労組法の関連規定の制定経過を戦前の諸労働組合法案の関係条文とも関係させて検討する。

つぎに、昭和20年労組法(21年労調法も含む)のいわゆる「不当労働行為」に関連する諸規定の実施運営状況ならびに改正の動向、端的にいえばワグナー法の unfair labor practices 制度への接近の動向、をさぐる。

そして最後に、昭和24年労組法について改正経過(現行不当労働行為制度の採用経過)および、同法における不当労働行為制度とワグナー法における unfair labor practices 制度との静態的な比較を試みる。²⁾

1) ここでいわゆる「不当労働行為」に関連する諸規定といったのは、昭和20年労組法においては、現行法における不当労働制度は採用されておらず、「不当労働行為」の用語自体、法律上は昭和24年労組法においてはじめて使用され、それ以前は、「不公正労働行為」「不公正労働慣行」などの用語とともに、unfair labor practices の訳語として使用されていたにすぎなかったからである。昭和20年労組法第11条については、むしろ「不利益取扱の禁止」の見出しが用いられていた(菊池勇夫「不当労働行為」(末弘還暦)参照)。

2) 引用文は、横書きの体裁上、数字は原則として洋数字に改めている。また、当用漢字あるものはそれに書き改めていることをことわっておく。

I 昭和20年労組法

昭和20年12月21日法律第51号をもって「労働組合法」が制定された（施行、昭和21年3月1日）。

同法は、第11条および第33条でつぎのように規定している。

第11条 使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ其他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ

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

第33条 第11条ノ規定ノ違反アリタル場合ニ於テハ其ノ行為ヲ為シタル者ハ6月以下ノ禁錮又ハ500円以下ノ罰金ニ処ス、前項ノ罪ハ労働委員会ノ請求ヲ待テ之ヲ論ズ

この両条は、20年労組法を補完する意味で後に制定されたつぎの「労働関係調整法」（昭和21年9月27日、法律第25号）第40条、第41条、第42条ならびに附則（これは労働組合法第11条第1項の改正規定である）とともに、20年労組法（労調法）下における、いわゆる「不当労働行為」に関連する規定といふことができるであろう。

第40条 使用者は、この法律による労働争議の調整をなす場合において労働者がなした発言又は労働者が争議行為をなしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすることはできない。但し、労働委員会の同意があったときは、この限りでない。

第41条 前条の規定の違反があった場合においては、その行為をなした者は、これを6箇月以下の禁錮又は500円以下の罰金に処する。

第42条 第39条及び前条の罪は、労働委員会の請求を待ってこれを論ずる。

附 則

労働組合法第11条第1項を次のやうに改める。

使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員ナルコト、労働組合ヲ結成セントシ若ハ之ニ加入セントセルコト又ハ労働組合ノ正当ナル行為ヲ為シタルコトノ故ヲ以テ其ノ労働者ヲ解雇シ其ノ他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ。

本項では、これらの諸規定について、米国労働法制、とくに1935年ワグナー法における unfair labor practices の制度の影響の有無およびその程度の検討をなしたい。すなわち、上述の諸規定が、はたして米法とくにワグナー法の意味での unfair labor practices の制度と合致するものであるかどうか、そしてその影響ありとすればどのような意味においてであるかを明らかにしたい。

そのために、まず、平面的静態的に、禁止行為の態様ならびに救済手続面における制度上の比較を行ない、つぎに、歴史的な視点から20年労組法第11条および第33条の制定経過を、戦前の諸労働組合法案の検討を含めて、明らかにしたい。

1. 制度上の比較

A 禁止行為の態様

一 昭和20年労組法は、第11条で使用者のつぎのような行為を禁止している。

(1) (イ) 労働者が労働組合の組合員であること

(これはさらに、21年労調法附則によって改正され、つぎの3行為が追加された。)

(ロ) 労働者が労働組合を結成せんとすること

(ハ) 労働者が労働組合に加入せんとすること

(ニ) 労働者が労働組合の正当なる行為を為したること

(また、労調法第40条によってつぎの2行為も追加された。)

(ホ) 労働者が労働関係調整法による争議の調整の際に発言をなしたこと。

(ヘ) 労働者が争議行為をなしたこと

を理由として解雇その他の不利益取扱をなすこと(不利益取扱いの禁止)(労組法第11条第1項、労調法附則および第40条。なお労調法第40条は、労働委員会の同意を解除条件としている。)

(2) (イ) 労働者が労働組合に加入しないこと

(ロ) 労働者が労働組合から脱退すること

を雇傭条件とすること(黄犬契約締結の禁止)(労組法第11条第2項)。

二 ワグナー法は、第8条で使用者の unfair labor practices(不当労働行為)の態様をかかげている。

(1) まず包括的に、第7条で被用者に保障する団結権、団体交渉権の行使につき使用者が被用者に干渉、抑圧、強制を加えること、を不当労働行為としている(第8条第1号)(包括的規定)。

(2) そして、第2号以下で不当労働行為となる具体的行為を列挙している(例示列挙)。

(イ) 労働団体の結成または運営を支配し、もしくは介入すること、あるいは労働団体に財政上の援助を与えること(支配、介入、財政援助の禁止)(第2号)

- (ロ) 雇入れ、または雇用関係の継続、もしくは雇用条件につき、差別待遇をして、労働団体の構成員たることを奨励しまたは妨害すること（差別待遇の禁止）（第3号）
- (ハ) 被用者が本法にもとづいて提訴または証言をしたことを理由として、これに解雇その他の差別待遇をすること（差別待遇の禁止）（第4号）
- (ニ) 第9条aの規定にしたがって被用者の代表と団体交渉することを拒むこと（団交拒否の禁止）（第5号）。¹⁾

1) ワグナー法の関係条文を掲げる。

第7条 被用者は、自主的に組織化し、労働団体を結成し、これに加入し、これを援助し、自ら選出した代表者を通じて団体交渉を行ない、団体交渉または相互扶助ないし保護を目的とする共同の活動に従事する権利を有する。

第8条 下記を使用者の不当労働行為とする。

- (1) 第7条で保証する権利の行使につき、被用者に干渉・抑圧・強制を加えること。
 - (2) 労働団体の結成または運営を支配し、もしくはこれに介入し、あるいはこれに財政上の援用を与えること。但し、第6条にもとづいて局の制定公布する規則および規程の範囲内で、被用者が、労働時間中に、時間または賃金を失うことなく使用者と協議することを認めることは、使用者に禁止されるものではない。
 - (3) 雇入れ、または雇用関係の継続、もしくは雇用条件につき、差別待遇をして、労働団体の構成員たることを奨励しまたは妨害すること。ただし、本法その他合衆国法規の如何なる定めも、使用者が労働団体（本法が不当労働行為として定義する行為によって、創設され、維持され、または助成されたものを除く）と協定し、雇用の条件としてその団体の構成員たることを要求することを妨げない。ただし、かかる団体は、第9条aにより、その協定の適用される適正な団体交渉の単位において、被用者の代表であることを要する。
 - (4) 被用者が本法にもとづいて提訴しまたは証言したことを理由として、これに解雇その他の差別待遇をすること。
 - (5) 第9条aの規定にもとづく被用者の代表者と団体交渉することを拒むこと。
- 第9条a 被用者の過半数が、団体交渉の目的に適合する単位で、団体交渉のため指定または選定した代表者は、支払率、賃金、雇用時間その他の雇用条件に関する団体交渉につき、右単位内全被用者の排他的代表となる。ただし、個々の被用者または被用者の団体は、いつでも使用者に苦情を申立てる権利を有する。（本多淳亮、米国不当労働行為制度、昭28、69頁以下参照。）

三 昭和20年労組法とワグナー法とが禁止する行為（客体）の比較

- (1) 昭和20年労働法第11条第1項の「使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員タル

「故ヲ以テ之ヲ解雇シ其他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ」の規定は、ワグナー法第8条第1号の包括的禁止規定および直接的には同条第3号の「雇入れ、または雇用関係の継続、もしくは雇用条件につき、差別待遇をして、労働団体の構成員たることを奨励しまたは妨害すること」という規定に対応するものといいうる。

なお、21年労調法附則で労組法第11条に挿入され、使用者に禁止された3行為の態様は、各々やはりワグナー法第8条第1号および直接的には第3号の規定するところと対応する。

また、21年労調法第40条の規定のうち、労働者が労調法による労働争議調整の際になした発言を理由とせず解雇その他の不利益取扱いの禁止は、争議調整の際と不当労働行為救済の際とのちがいはあるが、その規定様式からいえば、ワグナー法第8条第4号の規定に直接対応する。また、労調法第40条の規定のうち、労働者が争議行為をしたことを理由とせず解雇その他の不利益取扱いの禁止は、その解雇その他の不利益取扱いが差別待遇となる限りにおいては、ワグナー法第8条第1号および直接的には第3号に対応するものといえよう。

(2) また、20年労組法第11条第2項の「使用者ハ労働者ガ組合ニ加入セザルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇用条件ト為スコトヲ得ズ」といういわゆる「黄犬契約締結の禁止」の規定は、ワグナー法に直接の対応規定を見出しえない。しかし、解釈上は、第8条第1号の、団結権に対する「干渉、抑圧、強制」行為を禁止する包括規定および第8条第3号の「雇入れ、または雇用関係の継続、もしくは雇用条件につき、差別待遇をして労働団体の構成員たることを奨励しまたは妨害すること」を不当労働行為とする規定より、団結権に抑圧を加え労働団体の構成員たることを妨害する黄犬契約は当然違法と認められた。¹⁾

以上の考察から、禁止行為の態様の面においては、昭和20年労組法第11条は、1935年ワグナー法と比較して、同法第8条第1号のような包括的規定を有していない点で特徴的である。そしてこのことと関連して、20年労組法第11条は、労働者の団結権に対する使用者の「干渉、抑圧、強制」行為の一部をしか禁止していないといえることができる。このことは、21年労調法附則による第11条の改正によっても根本的には変わっていない。つぎに、ワグナー法は、団体交渉の拒否を不当労働行為の一態様としているが20年労組法第11条には対応規定がない。21年の改正によって、団体交渉を行なったことを理由とする不利益取扱いが「労働組合ノ正当ナル行為ヲ為シタルコトノ故ヲ以テ」にあたるとして

禁止されるにとどまる。この点、ワグナー法は、交渉単位制と関連してはいるが、正面から団体交渉そのものを不当労働行為制度による保護の対象としているのである。²⁾しかし、上とは対称的ともいえるが、21年労調法第40条は「労働者が争議行為をなしたことを理由として」その労働者に対する不利益取扱いを禁止しているが、ワグナー法は、直接的には争議行為を理由とする差別待遇の禁止を明記しておらない。ただ同法第13条で「本法の規定は、いかなる点でも、罷業権に干渉、妨害、縮小を加えるように解釈してはならない」旨規定されていることとあいまって、第8条第1号の保護の一内容となっているということではできらるであろう。

1) 本多、前掲書、94頁参照。

2) 労組法第1条第1項の目的にも明確にかかげられているように、同法が団体交渉権の保護、助成を行っていないというのではない。同法におけるその形態については、末弘敬太郎、労働組合法解説(改訂版)、昭22、9頁以下参照。

B 救済手続

一 昭和20年労組法は、第11条違反の行為に対して刑事制裁を科する態度をとる。すなわち「第33条 第11条ノ規定ノ違反アリタル場合ニ於テハ其ノ行為ヲ為シタル者ハ6月以下ノ禁錮又ハ500円以下ノ罰金ニ処ス」

そして、その手続は、同条第2項により「前項ノ罪ハ労働委員会ノ請求ヲ待テ之ヲ論ズ」るのであり、また、その請求は、「当該違反行為アリタル地ヲ管轄スル地方労働委員会ノ決議ニ依リ其ノ会長書面ヲ以テ検事ニ之ヲ行フ」(労働組合法施行令(昭和21年2月27日)勅令第108号)第46条)のである。

しかし、民事上の救済については、20年労組法は何ら直接ふれていない。したがって、第11条違反の行為があった場合には、強行規定である第11条違反の行為は法律上当然無効であるとして被行為者である労働者本人が直接に民事裁判所に原状回復その他の救済を求める以外に途はない。¹⁾この点については、労働委員会には何ら法的強制力が与えられていない。

さらにまた、行政上の救済についても昭和20年労組法は、何ら規定していないのである。

二 1935年ワグナー法は、同法第8条に該当する使用者の不当労働行為に対して、行政上の救済を与える態度をとっている。すなわち、全国労働関係局(National Labor Relations Board—NLRB)という特別の行政委員会²⁾を設け(第3条)、これを不当労働行為の防止と救済の任にあたらしめているので

ある。そして、その手続を第10条で定めている（その手続については、昭和24年労組法の個所（後述）参照）。

三 昭和20年労組法とワグナー法とにおける救済手続の比較

上にみたように、わが昭和20年労組法は、使用者の第11条違反の反組合的行為に対して一次的には刑事制裁を科する態度をとっている。わずかに、違反行為に対する公訴権について労働委員会の請求を前提とすることによって、労働委員会に、違反行為の有無、程度について事前審査を行ないそして公訴提起を請求するかどうかの裁量権を与えている。これは、労働関係に関する事項は労働委員会に判断せしめるのが適当であり、濫訴の弊を防げるし、労働委員会の関与によって事実上原状回復をはかる機会を与えるため、といわれている。³⁾しかし、民事上の救済については何ら規定しないで解釈にゆだねている。学説は、これについて被行為者たる労働者本人の通常裁判所への民事訴訟の提起による原状回復その他の救済（例えば、解雇無効、損害賠償等）を認めるにとどまっている。

これに対して、ワグナー法は、同法第8条該当の unfair labor practices に対し、行政委員会たる全国労働関係局による行政上の救済、防止を一次的に優位せしめている。

このような救済手続における両者の基本的な差異が、昭和20年労組法における米国労働法制の unfair labor practices 制度の影響如何を問題とする場合に、その否定的見解の大きなよりどころとなっていることは否定しえない。それは、米国の unfair labor practices の制度が全国労働関係局を抜きにしては考えられえないという主張がなされればなされるほど一層そうである。

しかしながら、上述のように、昭和20年労組法は、第11条の違反行為に対する刑事訴追を行なう前提として、労働委員会の請求を要求し、刑事訴追の前段階での労働委員会の関与を認めている。この点において、20年労組法は、事実上の原状回復をはかる機能を行政委員会たる労働委員会に期待しているということができるので、ワグナー法における全国労働関係局の機能に対して、事実上の類似性をも若干なりとももっていたということが出来る。このことが、後述のように、実施運営状況にもはっきりとあらわれているし、また、昭和24年労組法における大幅なワグナー法の継受を比較的容易になさしめたものともいうことができるであろう。

1) 末弘厳太郎、労働組合法解説（改訂版）47頁参照。

2) 全国労働関係局については、別稿「労働委員会制度の成立過程の研究」で述べる。

3) 末弘、前掲書、48頁、95頁。蓮井一次郎、不当労働行為の研究、昭32、70頁。

2. 第11条および第33条の制定経過

以上で、一応、制度上の異同の平面的静態的な考察をなしてみた。しかし、それからもわかるように、昭和20年労組法第11条および第33条の規定は、1935年のワグナー法の unfair labor practices の制度と同一であるとはいえないし、また、その範をワグナー法に求めているとも断定できない。

そこで以下歴史的な視点からこの問題の解明をはかり、できれば、第11条および第33条の系譜をたどってみよう。

一 戦前の諸法案の検討

わが国では戦前、ついに労働組合法の制定をみなかった。したがって昭和20年労組法第11条および第33条の系譜も、戦前それも大正9年から昭和6年にかけて発表されあるいは帝国議会に提出された諸法案について、それをたどる以外に途はない。

昭和20年労組法第11条および第33条に対応する規定は、大正9年の内務省案(第9条、第17条)はじまり、昭和6年第59議会における浜口内閣案(第2次政府案)(第11条)およびその反対提案である無産党共同案(第7条、第15条)にいたる大半の諸労働組合法案にみられる。¹⁾

大正9年の農商務省案のように取締主義的色彩の強いものにおいてはもちろん対応規定を見出しえないが、それ以外の諸法案を概観すると、二つの代表的規定様式がみられる。

第1は、大正14年の社会局案にみられる規定様式である。(これは大正9年の社会局案第9条、第11条とほぼ同一である。)

第11条 雇傭者又ハ其ノ代理人ハ労働者カ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇スルコトヲ得ス

雇傭者又ハ其ノ代理人ハ労働者カ組合ニ加入セサルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇傭条件ト為スコトヲ得ス

第21条 第11条ノ規定ニ違反シタル者ハ500円以下の過料ニ処ス

第2は、昭和4年の社会局第2草案にみられる規定様式である。(これは大正15年の政府案とほぼ同一である。)

第12条 雇傭者ハ労働者カ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇スルコトヲ得ス雇傭者ハ労働者カ労働組合ニ加入セサルコト又ハ組合ヨリ脱退スルコトヲ雇傭条件ト為スコトヲ得ス

前2項ノ規定に違反スル解雇の意思表示又ハ雇傭契約の約款ハ之ヲ無効トス前者は、禁止に違反する行為について加罰主義（刑事罰ないしは行政罰）をとるのに対し、後者は、単に違反行為の民事法上の効果（無効）を宣言するにとどまる点、特徴的である。（もちろん、この後者の案に対しても、資本家団体から強い反対意見が述べられている。）

そして、この規定様式の面からいえば、昭和20年労組法第11条および第33条は、前者の大正14年社会局案第11条および第21条にきわめて類似しているのである。その差異は、つぎの点にあるにすぎない。

(イ) 昭和20年労組法は、解雇以外の不利益取扱いをも禁止している。（もっともこの問題は、大正14年社会局案においても解釈論的にそれに及びうる可能性はある。）

(ロ) 大正14年社会局案は、違反行為に対して行政罰主義をとるのに対して、昭和20年労組法は、刑事罰主義をとっている。（しかし、この問題についても、すでに、第56議会提出社会民衆党案第15条、昭和4年日本大衆党案第10条、第58議会提出、日本大衆党および労農党共同案第16条、第59議会提出、同共同案第15条に、（最高5年以下の体刑を科すとするのまでである）、刑事罰主義の採用をみることができる。

(ハ) 昭和20年労組法は、労働委員会制度を採用したことと関連して、第33条第1項の罰は労働委員会の請求を待って論ずることとし、検事の公訴提起の前段階での労働委員会の関与を認めている。

以上3点の差異はあるけれども昭和20年労組法と大正14年社会局案とは、

(イ) 禁止行為の態様はまったく同じである。

(ロ) (イ)と関連して、昭和20年法第11条と大正14年社会局案第11条の文言もほとんど同じである。

(ハ) 両者はともに加罰主義をとる。

といった点で、両者にきわめて強い類似性、親近性を認めることができる。

なお、昭和20年労組法第11条および第33条の系譜をたどる場合、ワグナー法の制定（1935年）に先立つ10年前の大正14年（1925年）に（社会局案）、さらには、15年前の大正9年に（内務省案）、両条にきわめて類似している対応規定を有する労働組合法案が、すでにわが国に存在していたことは、強調されるべきであろう。

ところで、大正9年ならびに14年の両案の対応規定の源流はどこに求められるのであろうか。当時内務省が労働組合法に関する各国法制の調査資料とし

て作成したものに、内務省警保局「各国労働組合法及労働争議取締法」(大正9年)、社会局「労働組合ニ関スル各国法令」(刊行年不明、1922年(大正11年)法までの収録あり)がある。不利益取扱の禁止ならびに黄犬契約締結の禁止に関する各国法令をこの資料によって列挙してみるとつぎのようである。

(イギリス)

1915年軍需法(戦時法)(17年改正法)第9条「軍需作業ノ職工ハ労働組合員タリ又ハ其ノ争議ニ関係シタリトノ理由ニ依リテ解雇セラルルコト無カルヘシ若シ之ヲ解雇シタルトキハ原法律ニ依リ第2種ノ軍需裁判所ヨリ罰セラル罰金ハ10磅以下ニシテ其ノ一部ヲ職工ニ賠償トシテ支払ハシムコトヲ得 但シ不正ノ解雇ニ対シ労働者ヨリ訴訟ヲ提起スルノ権利ハ害セラルルコトナシ」

(ドイツ)

ドイツ国憲法(1919年)第159条「労働条件及経済条件ノ維持及改善ノ為ニスル結社ハ何人ニ対シテモ又如何ナル職業ニ対シテモ其ノ自由を保障ス此ノ自由ヲ制限シ又ハ妨害セントスル約定及処置ハ凡テ之ヲ禁止ス」

経営協議会法(1920年)第81条「第78条第8号ニ凶リ協定シタル準則ハ被傭者ノ雇傭ニ付キ……職工組合員トシテノ行動、……職業上ノ団体……ニ属スルコト、若ハ属セサルコトヲ条件ト為スヲ得サル旨ノ規定ヲ包含スルヲ要ス」

(アメリカ)(連邦)

通信事務従業員ノ組合ニ関スル法律(1912)第6条(組合ニ加入スルコトノ許可、請願ノ権利)「……特ニ労働時間、賃銀並賜暇ヲ包含スル其ノ組合員ノ労働条件ヲ改善スルコトヲ目的トスル通信事務従事員組合ニ所属スルコト又ハカクノ如キ個人若ハ個人集団カ国会若ハ国会ノ議員ニ不服ヲ申立テタルノ事実ヲ以テ地位及俸給ノ点ニ於テカクノ如キ個人若ハ個人ノ集団ニ対シテ不利益ヲ与ヘ若ハ之ヲ解雇スルコトノ原因ト為スヲ得ス」

(ニューヨーク州)

雇傭ニ対スル干渉、強制、並徒党犯ニ関スル法律(1909年併合法律第40章)第531条「或人、雇傭者又ハ法人ノ代理人カ或人被傭者労働者又ハ職工ニ対シ之ヲ雇傭スルコトヲ条件トシ又ハ之カ雇傭ヲ継続スルコトヲ条件トシ労働団体ニ加入セサルコト又ハ其ノ組合員トナラサルコトヲ強制的に契約セシメタトキハ其ノ書面ニ依ルト口頭ニ依ルトヲ問ハススクノ如キ雇傭者又ハ法人ハ軽罪トシテ有罪ナルヘシスクノ如キ軽罪ノ刑ハ6箇月以下ノ禁錮若ハ200弗以下ノ罰金又ハ兩者併科ニ処スヘシ」

(マサチュエッツ州)

雇傭ノ妨害竝強制ニ関スル法律 (1909年法律第514章) 第19条 「雇傭又ハ雇傭継続ヲ条件トシテ強制的ニ文書又ハ口頭ノ合意ヲナサシメ労働団体ニ加入セサルコト又ハ其ノ組合員ニナラサルコトヲ約束セシムルコトヲ得ス此ノ合意ハ雇傭者自身ニテナスト代理者ヲ以テナスヲ問ハス

第36条 本法中特別ニ刑罰ヲ定メサル規定ニ違反シタルモノハ100 弗以下ノ罰金ニ処セラルヘシ」

(ペンシルバニア州)

労働組合員タル被傭者ノ保護ニ関スル法律 (1893~1903年法律彙集851頁) 第5条 「本州ノ法律ニ従ヒ認可ヲ得タル法人又ハ本州内ニ業務ヲ営ム外国法人ノ役員、代理者、被傭者タルモノ其ノ法人ノ被傭者ニ対シ之等ノモノカ適法ノ労働団体ヲ組織シ又ハ之ニ加入所属セルノ理由ニ依リ解雇又ハ解雇ノ脅迫ヲ以テ強制シ又ハ強制セムトシタル場合又ハ斯クノ如キ法人ニ雇傭ヲ申込みモノニ対シ適法ノ労働団体ヲ組織セサルヘキコト又ハ之ニ加入若ハ所属セサルヘキコト又ハ斯クノ如キ適法ノ法人ノ組合員タルコトヲ中止スヘキコトノ約束又ハ合意ヲ強要シタル場合又ハ其ノ被傭者カ適法ノ労働団体ヲ組織シ又ハ之ニ加入又ハ所属セムトスルコトヲ其ノ方法ノ如何ヲ問ハス妨害シ又ハ妨害セムト試ミタル場合……之等ノ役員代理者被傭者ハ輕罪ノ刑ニ処セラルヘシ而シテ有罪ナルトキハ裁判所ノ裁量ニ依リ2,000弗以下1,000弗以上ノ罰金又ハ1年以下ノ禁錮ニ処シ又ハ兩者併科スルコトアルヘシ」

(カリホルニア州)

労働団体ノ組合員タル被傭者ノ保護ニ関スル法律 (1906年法典刑法) 第679条 「本州内ノ人法人又ハ夫等ノ代理者若ハ役員カ此ノ後或人ニ対シ労働団体ニ加入シ又ハ組合員トナリタルトキハ雇傭セス又ハ雇傭ヲ継続セサル旨ノ合意ヲ強制シタル場合ニ於テハ其ノ合意カ書面口頭何レニ依リタルヲ問ハス輕罪トシテ処罰スヘシ

(カンサス州)

労働団体ノ組合員タル被傭者保護法 (1909年一般制定法) 第4674条 或人若クハ或商社ノ社員又ハ或会社法人ノ代理人、役員、被傭者カ或人ニ対シ文書ノ契約タルト口頭ノ契約タルトヲ問ハス其ノ就職又ハ雇傭継続ヲ条件トシテ労働団体若ハ組合ニ加入セサルコト又ハ其ノ組合員タラサルコトヲ強制シ要求シ威圧スルコトハ不法ナルコトナリトス

第4675条 或人若ハ或商社ノ社員又ハ或会社法人ノ代理人、役員、被傭者ニシテ本法ノ規定 (第4674条) ニ違反シタルモノハ輕罪ノ刑ニ処シ50弗以上ノ罰

金又ハ30日以上郡監獄ニ監禁セラルヘシ」

(オハイヲ州)

被傭者組合ノ所屬員トシテ其ノ資格ニ於ケル被傭者ノ保護ニ関スル法律(1910年一般法典)第12943条(使用人ノ組合ニ加入スルコトノ禁止)「何人ト雖モ商社ノ社員、会社、団体若ハ個人ノ代表者、吏員若ハ使用人トシテ其ノ資格ニ於テ被傭者カ法律上認メラレタル被傭者組合ヲ創立シ之ニ加入シ若ハ所屬スルヲ妨害シ又ハ法律上認メラレタル被傭者組合ニ屬スル事實ニ基キ自己若ハ商社、会社又ハ団体ノ許ニ於ケル作用關係ヨリ解雇シ又ハ解雇スルノ威嚇ヲ以テ被傭者ニ對シ相当ナル強制ヲ為シ又ハ為サレントシタル者ハ100弗以下ノ罰金若ハ6箇月以下ノ禁錮ニ処シ又ハ此ノ兩者ヲ併科スヘシ」

(ニュージャージー州)

被傭者組合ノ所屬員トシテ其ノ資格ハ於ケル被傭者ノ保護ニ関スル法律(1910年法律彙纂)第129条(被傭者ノ組合ニ加入スルコトノ禁止)「本州内ニ於テ其ノ營業ヲ営ム団体若ハ傭主ハ直接ニモ間接ニモ乃至ハ其ノ業務執行員、代表者、理事若ハ使用人ヲ通シテ任用ヲ求ムル者ヲシテ单独ニ又ハ共同的ニ其ノ現在団体、組合若ハ相互組合ノ組合員タル資格ヲ拋棄シ、又ハ一定ノ期間ヲクノ如キ組合ニ加入セサルヘキ旨ノ義務ヲ包含スル各種ノ証書若ハ書類ニ署名スルヲ要スルコトカ当該勞業部門ニ任用スルコトノ条件ト為スコトヲ得ス。

第130条(脱退ノ請求) 団体若ハ傭主ハ直接ニモ間接ニモ乃至ハマタ其ノ業務執行員、理事、代表者若ハ使用人ヲ通シテ他人ニ對シ单独ニ若ハ共同的ニ其ノ現在共済組合、相互組合若ハ其ノ他何等カノ種類ノ被傭者ノ組合ノ組合員タルコトヲ止メ又ハ一定ノ期間共済組合、相互組合若ハ其ノ他ノ組合ニ加入スルコトヲ見合スヘキ旨ノ何等カノ種類ノ約束ヲ請求スルコトヲ得ス。

第131条(有罪性) 以上ノ規定(第129条乃至第130条)ニ對スル違反ハ500弗以下ノ罰金若ハ3箇月以下ノ禁錮ニ処シ又ハ裁判所ノ裁量ニ從ヒ此ノ兩者ヲ併科ス。」

(コネチクチカット州)

被傭者ノ被傭者組合ニ加入スルコトヲ妨止セントスルノ試図ニ関スル法律(1902年一般法)第1297条「何人ト雖特ニ団体ノ代表者若ハ吏員トシテ自己若ハ關係団体ノ労働者、手工業者若ハ其ノ他ノ使用人ヲシテ其ノ任用關係ニ止マルノ条件トシテ被傭者組合ニ加入ヲ欲セサランコトヲ強制シ若ハ加入スルヲ欲セサランメ又ハ加入スルヲ欲セサランコトヲ強制若ハ欲セサランメント試ミタル者ハ200弗以下ノ罰金若ハ6箇月以下ノ禁錮又ハ此ノ兩者ヲ併科スヘシ。」

(ニュージーランド)

1908年産業調停仲裁法 (1913年改正) 第109条 (1918年法律第239号改正)「労働者解雇ノ罰金

1 労働者カ産業組合ノ役員若クハ組合員タル事実、協調協議会ノ補佐員トシテ行動シ若クハ雇主及労働者間ノ会議ニ組合ヲ代表シタルコト又ハ判決、命令若クハ契約ノ利益ヲ受クル権利ヲ有スルコトヲ理由トシテ労働者ヲ解雇スル雇主ハ25磅 (125弗6分6厘) 以下ノ罰金ニ処ス……

3 解雇セラレタル労働者カ解雇前ニ産業組合ノ組合長、副組合長、書記若クハ会計係、協調協議会ノ補佐員又ハ雇主労働者間ノ会議ニ於テ組合ヲ代表シタル者ナルトキハ雇主ハ労働者カ該資格ニ於テ行動シタルノ故ニ非スシテ他ノ理由ニ由リ解雇セラレタル旨ヲ証明スル責ヲ負フ」

(ベルギー)

結社ノ自由ノ保障ニ関スル法律 (1921年) 第1条「結社ノ一般的自由ヲ茲ニ保障ス

何人ト雖モ或結社ニ加入及不加入ヲ強制セラルルコトナシ。

第4条 何人ト雖モ結社ノ自由ヲ侵害スル意志ヲ以テ1人或ハ数人ヲ該会ニ入会又ハ脱会スル条件ノ下ニテ労働又ハ奉職ノ契約ヲ締結実行又ハ継続スル者ハ同一ノ罪 (注、1週間以上1ヶ月以下ノ懲役及ヒ50法以上500法以下ノ罰金又ハ両者ノ1) ニ服スヘシ。」

以上の紹介からもわかるように、大正9年の内務省案第9条および第17条、大正14年の社会局案第11条および第21条に対応する法制度は、かなりの程度各国において具体的な法規として現実化していたのである。(もっとも、それがどのような法律効果をもつかについては問題はある。) とりわけ、アメリカ諸州の法規は注目すべきである。これらの諸州の法規は、若干の広狭はあるけれども、禁止行為の態様や違反行為に対して加罰主義をとる点で共通している。そしてそれはまた、大正9年の内務省案ならびに14年の社会局案と強い親近性をもっていることを指摘することができる。その意味で、アメリカ諸州の法規を源流とみることはあながち誤りとはいえないであろう。²⁾ うえに紹介した各国法制の調査資料には収録されていないのであるが、州際鉄道に関する1898年のエルドマン法 (Erdman Act) は、第10条で、組合員であることまたは組合活動をしたことを理由に労働者を解雇したり、組合加入をしないことを条件として労働者を雇い入れることは、鉄道業者にとって軽罪であることを宣言している。そしてこのエルドマン法とならんで、約20州がほぼ同一形式の下に差別

的解雇を禁止する州法を制定したといわれている。³⁾ その一部の紹介があったわけである。このように源流をアメリカ法制に求めうるとすれば、アメリカでは1935年ワグナー法の unfair labor practices 制度として結実したものが、昭和24年労働組合法の不当労働行為制度に影響を及ぼしたことを、異質のものが突然継受されたとみるにも及ばないであろう。

1) 戦前に発表されあるいは議会に提出された労働組合法案はつぎのようである。

- 1 農商務省職業組合法案 (大正9年2月) (原文参照できず)
- 2 農商務省案 (大正9年2月)
- 3 内務省案 (大正9年5月)
- 4 憲政会案 (大正10年3月) (第44・45・46議会提出)
- 5 国民党案 (大正11年3月) (第45議会提出)
- 6 革新倶楽部案 (大正12年2月) (第46議会提出)
- 7 第1次内務省社会局案 (大正14年8月)
- 8 行政調査会労働組合法案要綱 (大正14年11月)
- 9 若槻内閣提出案 (第1次政府案) (大正15年2月) (第51・52議会提出)
- 10 社会民衆党案 (昭和4年3月) (第56議会提出)
- 11 労農党案 (昭和4年7月)
- 12 協調会添田敬一郎案 (昭和4年11月)
- 13 社会政策審議会の労働組合法制定に関する件 (昭和4年12月)
- 14 第2次社会局原案第1草案 (昭和4年12月)
- 15 第2次社会局原案第2草案 (昭和4年12月)
- 16 日本大衆党案 (昭和4年12月)
- 17 無産党共同案 (昭和5年5月) (第58議会提出)
- 18 浜口内閣案 (第2次政府案) (昭和6年2月) (第59議会提出)
- 19 第2次政府案反対無産党共同案 (昭和6年2月)
- 20 社会大衆党案 (昭和11年5月) (第69議会提出) (原文参照できず)

なお、本節の参考資料文献としてつぎのものをあげることができる。

山中篤太郎、日本労働組合法案研究 (大15) 同、日本労働組合法研究 (昭6)、末弘
 厳太郎、労働法研究 (大15)、柴田義彦、労働組合法案研究 (昭6)、孫田秀春、我国
 労働法規及判決例 (大15) 内務省警保局、各国労働組合法及労働争議取締法 (大9)、
 社会局、労働組合ニ関スル各国法令、同、労働法案に関する資料 (大15)、国際労働
 局、各国法制上より見たる労働団結の自由 (昭2)、東京商工会議所、労働組合法に
 関する調査 (昭5)、労働省大臣官房労働統計調査部、わが国労働関係法令の系譜
 (昭25)、日本近代法発達史第5巻沼田論文 (昭28)、同第8巻野村論文 (昭29)

2) 山中教授は、大正14年の社会局案の考察の際に、アメリカの諸州法に言及されて

いる。(日本労働組合法案研究、136頁。)

3) 本多淳亮、米国不当労働行為制度、昭28、10頁参照。

二 第11条および第33条の制定経過

(1) 労務法制審議会における審議状況

労働組合に関する法制審議立案のため¹⁾厚生省の諮問機関として設けられた労務法制審議会において、昭和20年労組法第11条、第33条に関する問題がどのように討議されたかを、その議事録²⁾によりつつ検討する。

まず注目すべきことは、上述の戦前の諸労働組合法案がかなり明確に意識されている点である。

それはまず、第1回委員会における亀山厚生次官による「労働組合法制を繞る従来の経緯」の説明—とりわけ、問題点指摘の際「組合勧誘……に関する自由保障の問題」を明確に指摘している—があった点に求められる。

さらには、星島委員による昭和6年第59議会提出の政府案および西尾委員による大正14年の社会局案の資料としての提出要請にあらわれている。

ついで注目すべきは、第2回委員会における松岡駒吉委員の意見である。豊かな体験にもとづくその意見のなかで、つぎのように述べている。

「第3には組合加入の自由を妨げるとか、或は要するに妨げると云うことに尽きますが、組合を脱退することを条件としたり或は組合に入ったことの為了解雇するとか、そう云うことをさせないように、是は僱主に対してこう云う行為に対する罰則規定を設けて戴くことが是非必要ではないか。」と。

この労務法制審議会の中心的メンバーとして努力された末弘委員による「労働組合立法に関する意見書」(一名末弘意見書)は、さらに具体的に20年労組法第11条の母型を示している。すなわち、まず、基本方針三、(四)で「嘗て労働の運動盛なりし時代に企業主側のとりたるが如き組合阻止の諸手段を予防する規定を設くること。」と述べ、第一労働組合、二、団結権の保護の項で、つぎのようにいっている。「団結権を保護する為左記趣旨の規定を設くること (イ) 企業主は組合に加入したるの故を以て解雇し、その他不利益を課することを得ず、組合員たるの故をもって雇入を拒否し得ざること」と。

このような経緯のもとに、整理委員会でさらに討議のうえ、労働組合法案が作成され、第3回委員会に提出された。それによれば関連規定はつぎのようである。

「第10条 雇傭者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ其

ノ他不利益ヲ与フルコトヲ得ズ

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

文言は、昭和20年労組法第11条とほとんど変わらない。第33条に相当する罰則規定が設けられていない点注意すべきである。

この罰則の問題は、第4回委員会における逐条審議の際とりあげられ、整理委員会にその研究が委託された。なおこの席上、第33条第2項「前項ノ罪ハ労働委員会ノ請求ヲ待テ之ヲ論ズ」に関連する山中委員のつぎの発言は看過されえない。

「今10条の罰則に付て問題があったようですが、実はこれは官庁の如何なる認定機関が之にタッチするかによって、余程事情が違って来はせぬかと思いません。其の意味で第3条の設立の場合で疑義が起ったら労働委員会の決議ということが出て来ます。それで労働委員会の決議に依ってこれを認定すると云う箇条を入れて戴きたいように思います。」

しかし、この山中委員の意見は、第5回審議会提出労働組合法案および答申労働組合法案にはまだ反映されていなかったのである。

しかし、罰則の問題については、第5回審議会提出労働組合法案第32条は「第10条ノ規定ニ違反シタル者ハ6月以下ノ禁錮又ハ500円以下ノ罰金ニ処ス」と規定し、刑事制裁を科する態度をとっている。これがそのまま、答申労働組合法案にもうけつがれている。

- 1) 昭和20年10月1日閣議了解「労働組合ニ関スル法制審議立案ノ件」。
- 2) 労働省編、資料労働運動史、昭和20—21年度版。
- 3) 罰則を設けることは総司令部の指令によるということである。—労働法の内幕(上)(季刊労働法8号56頁以下、松岡・石黒、日本労働行政、昭30、26頁、123・4頁参照。

(2) 第89帝国議会における審議状況

昭和20年11月24日付のさきの答申案にもとづいて、政府は、労働組合法政府案を作成し、第89帝国議会に提出した。

この確定政府案は、労務法制審議会の答申案に対して、若干の修正を行なっている。本問に関連しては、第33条第2項として「前項ノ罪ハ労働委員会ノ請求ヲ待テ之ヲ論ズ」の規定を設け、労働委員会の関与を認めた点、著しい差異があるものといわなければならない。この規定の挿入によって、昭和20年労組法は、米国ワグナー法の unfair labor practices 制度への接近を示したのであ

り、また、昭和24年の改正労組法における大規模なワグナー法の unfair labor practices 制度の継受の道がためがなされたということができるのである。しかしこの確定政府案の、労働委員会関与に関する第33条第2項の採用が、どのような経緯によるものかは明確ではない。¹⁾

この労働組合法第11条および第33条についての第89帝国議会における審議状況を官報の議事速記録によって調査したが、本問はほとんど議論されていない。わずかに芦田厚生大臣の提案理由説明中に法案要旨として述べられているにすぎない。

なお、ショップ制の問題について、つぎのような質疑が行なわれている。

「川崎委員、団結権ノコトニ付テ御伺ヒシタイノデアリマス、団結ヲシテ労働組合ヲ労働者が結成シテ鉱山ナリ、工場ナリへ、比ノ工場デハ組合員以外ヲ使ッテハイケナイ、斯フ云フ要求ヲシマスル時ニ、所謂当該労働組合独占主義デ以テ押通サウトスル時ニハ、ソナナ権利ヲ認メルト云フノデアリマスカ

高橋政府委員、只今ノ御質問ニ御答ヘ致シマス、サウ云フ風ナ、御述ベニナリマシタヤウナ問題ニ付テハ、法律ヲ規定スルコトナク、其ノ問題ヲ現実ノ其ノ場合ノ問題ニ任シテ置クト云ウ風ニ致シタイト思ッテオリマス」²⁾

これは、昭和24年改正労組法第7条第1号但書のショップ協定に関する規定との関連で注目されてよい。なお、政府原案は無修正で採択された。

1) なお、松岡・石黒、日本労働行政、124頁参照。

2) 官報、第89帝国議会、衆議院、労働組合法案委員会議録(速記)、参照。

Ⅱ. 実施運営状況および改正の動向

1. 実施運営状況

昭和20年労組法第11条ならびに昭和21年労調法第40条違反として地方労働委員会に、同委員会発足以来提訴された件数は、合計902件で、そのうち地方労働委員会が処罰を請求したもの62件(6.9%)、このうち提訴を取り下げたもの43件で、結局、最後まで裁判所で争われたものは19件(2.1%)で、そのうち有罪判決があったものは11件である。また、裁判所係属事件数19件中、第11条関係が12件、第40条関係が3件、第11条第40条関係が4件であった。¹⁾さらに、違反事件を惹起した使用者を企業の規模からみると、中小企業が圧倒的であって、大企業はわずかである。²⁾

上述のような実施運営状況を一べつして目につくことは、提訴件数(902件)に比して終局判決件数(19件)がきわめて少なく、さらに有罪判決件数(11件)にいたってはなお一層少なくなっていることである。これは、昭和20年労組法(昭和21年労調法)が直接、刑事制裁を科する態度をとっていたことと関連している。すなわち、刑事制裁を採用することによって、罪刑法定主義の要請による構成要件の明確化が必要となり、労組法第11条(労調法第40条)によって禁止される行為は限定的に理解されざるをえない。そしてこのことが、その立証の困難さとあいまって、終局判決件数、有罪判決件数の極少さを生んだものと考えられうる。さらに、それ以外の大きな原因としては、労働委員会に、違反行為について事前審査を行ないそして公訴提起を請求するかどうかの裁量権が与えられている点に注目すべきである。「本条違反行為が提訴される場合には、当該労働関係について争議が発生しているのが通例であり、その中には委員会の立場から見ても無闇にただ違反行為を刑事的に追及するよりは、寧ろ使用者をして違反行為たる「解雇」等を取消さしめるによって争議を調停的に解決し当該職場の労働関係を全体的に正常化せしめる方がいいと考えられる場合が少なくないであろう。かかる場合には、たとへ違反行為が認められても第33条の請求をすることなく争議を全体的に解決するよう調停的の処置をとることが望ましい。」といった解説³⁾にも現われているように、単に刑事責任の追及のみを問題とせず、刑事責任の追及を背景として事実上の原状回復を計ること、さらには労使関係の全体的な正常化を計ることに労働委員会関与の使命が求められ、そして現実にはそれが和解取下件数の増加となって現われ、終局判決件数、有罪判決件数の減少となって現われたと考えることができる。

つぎに実施運営上の特色として考えられるのは、さきにワグナー法の禁止行為の態様との比較の項で指摘したように、昭和21年労組法第11条は(労調法第40条、同法附則によって追加改正された後も)包括的禁止規定を有していなかったため——さらには直接に刑事制裁主義を採用したことにより禁止行為が限定的に理解されたことともあいまって——種々の脱法行為ないし第11条違反にまでいたらない団結権侵害行為を許し、(昭和22年5月3日施行の日本国憲法第28条でも保障された)団結権への使用者の侵害に対する十分な保障となりえなかった点であろう。

このような実施運営状況からも、昭和20年労組法第11条、第33条の改正の動きが生じるのであるが、以下改正の動向を特徴的な事件をとらえつつ考察する。

1) 蓮井一次郎、不当労働行為の研究、87頁。なお、河野広、不利益取扱事件における和解（九大産労研所報、創立10周年記念特集号、140頁）によれば、昭和20年労組法施行期間中各地方労働委員会が受理した、不利益取扱禁止規定違反の申立件数は1017件におよび、その処理状況は次表のとおりである。

年 度	和 解 取 下	不 成 立 裁 定	成 立 裁 定 処罰不請求	処 罰 請 求	計
昭 21	34	3	2	3	
22	140	27	7	24	
23	304	113	12	32	
24	207	87	10	10	
25	2				
	686	231	31	69	1,017
	67.4%	22.7%	3.1%	6.8%	100%

2) 蓮井、前掲書、81頁。

3) 末弘巖太郎、労働組合法解説（改訂版）、48頁。

2. 改正の動向

昭和20年労組法第11条、第33条の改正問題について考察する場合にとりあげられるべきは、まず、昭和21年9月27日の労働関係調整法第40条および同法附則による昭和20年労組法第11条の改正補完である。つぎに、これと時間的には前後するが、昭和21年8月20日の総司令部労働諮問委員会最終報告がある。そしてそれ以後は、昭和21年12月24日の極東委員会16原則、昭和22年9月8日から10日まで開催された全国労働委員会連絡協議会の建議が注目されるべきであり、そして昭和24年2月14日の労働組合法労働省改正試案が最後にとりあげられるべきであろう。

一 労働関係調整法の制定

既述のように、昭和21年9月27日に労働関係調整法が制定されたが（施行、

同年10月13日)、その際、それを機会として同法附則によって昭和20年労組法第11条は改正された。そしてさらに、同法第40条は禁止行為の追加をなした。(関係法条については、Iを参照せよ。)

すなわち、労調法によってつぎのような禁止行為の追加補充がなされたのである。

- (イ) 労働者が労働組合を結成せんとすること。
- (ロ) 労働者が労働組合に加入せんとすること。
- (ハ) 労働者が労働組合の正当なる行為を為したること。
- (ニ) 労働者が労働関係調整法による調整の際に発言をしたこと。
- (ホ) 労働者が争議行為をなしたこと。

を理由として解雇その他の不利益取扱をなすこと、が追加補充された禁止行為なのである。

これらの規定とワグナー法との制度上の比較は、すでになした。ここでは、これらの規定の採用の際に米国労働法制の何らかの影響がみられるかが問題である。しかしこの点は明白ではない。労調法第40条および同法附則による労組法第11条の改正については、米国労働法制の影響というよりも、直接的にはむしろ労組法施行後における実施運営面での種々の脱法行為、団結権侵害行為への対処という意味が強かったのではないかと思われる。

この点について、末弘博士は、つぎのように述べていられる。

「労働組合法第11条第1項の改正……法律施行後の実情を見ると、使用者の中には、労働者がまだ組合員にならない間に、解雇その他の処分によって組合を結成またはこれに加入することを妨げるものが少なくないから、これを防止することを主たる目的としてこの改正が行われたのである。……最近使用者の中には、労働者の中特に活潑に組合運動をするものを解雇するため、一応会社を解散した上、それ等のものを除外してその他の労働者のみを新規採用の形で雇入れるようなことをするものが各地方に見受けられるが、かくの如き脱法行為はすべてこの規定に違反するものとして取扱わるべきこと条理上当然である。」^{1) 2)}

1) 末弘厳太郎、労働関係調整法解説、昭22、124・5頁。

2) 労調法第40条、第41条、第42条および附則の制定経過については、松岡・石黒、日本労働行政、59頁以下、125頁以下を参照せよ。

2. 総司令部労働諮問委員会最終報告

連合国総司令部労働諮問委員会は、総司令部の招きにより昭和21年1月末より数名づつ一団となって来日し、日本の一般的労働状態、労働行政機構、社会保険制度などについて調査し、8月22日最終報告を発表、日本における労働立法および労働政策に関する勧告を行なった。

この最終報告は、不当労働行為制度に関連して、つぎの3点にわたって重要な勧告を行なった。

「(1) 現行法は、使用者が労働者の自主的組織に対して厳格な無干渉政策をとるべきであるという原理を十分に満足させていない。尤もこの目的のために有益な規定がいくらかあるけれども、使用者は組合の「主たる」経費を支払わない限り、組合に対し実質的な財政上の援助をなすことを許されている。現行法は法律で列挙せられるがごとく限られた事項に対する以外は、使用者からの何らかの財政の援助を広汎に禁止することによって強化されなければならない。会社組合を存在せしめるために用いられる多くの方法が現行法において、なお禁止されていない以上、使用者によって如何なる形式の買収乃至干渉も禁ずべきである。

(2) 現行法は、組合に団体交渉権を与えているけれども、それは、使用者が雇傭条件に関する諒解に達せんとする正直な意図をもって、労働者と誠実に交渉することを要求される原理を積極的に規定していない。団体交渉が労働関係の成功、不成功の鍵である以上、団体交渉が規定されている唯一の法律である現行労働法の中に明白に謳うべきである。

(3) 現行法の中には、その強行に対して何ら罰を伴わない規定があり、またその罪が罰金または懲役等の不適當な刑を科する規定がある。労、資、中立の代表者よりなる労働委員会は、違反行為によってをかされた不均衡を回復するために、積極的な手段をとることを使用者に対して命ずる暗黙の権能しか持たない。この権能は現行法に明文をもって謳うべきであり、またそれは不法に罷免された被傭者を元の地位に復帰し且つ不本意の失業の期間にさかのぼって賃金を与えることを命ずる権利、使用者に対し、会社組合との取引を中止することを命ずる権利、信用ある組合と誠実に交渉することを命ずる権利、その他個々の場合にとらるべき両様の措置を含むべきである。」

すなわち、第1点は、労働組合に対する使用者の財政援助の禁止であり、第2点は、使用者の団交拒否の禁止であり、第3点は、労働委員会の行政処分による不当労働行為防止救済（原状回復）制度の採用である。

これら 3 点にわたっての勧告は、いずれもワグナー法の unfair labor practices 制度の立場にたつものである点、看過されるべきではないであろう。すなわち、第 1 点の労働組合に対する使用者の助政援助の禁止は、ワグナー法第 8 条第 2 号に直接の対応規定を見出しうる。また、第 2 点の使用者の団交拒否の禁止は、第 8 条第 5 号に直接の対応規定を見出しえ、さらに、第 3 点の労働委員会の行政処分による不当労働行為防止救済制度の採用も、ワグナー法における NLRB の機能（同法第 10 条）に対応するものがあるのである。

この勧告の指摘する 3 点は、ただちに労働組合法の改正として結実しはしなかったが、昭和 24 年の改正労働組法においてそのすべてが何らかの形において採用されている点、注目されてよいであろう。

なお、この勧告は、直接日本政府に対してなされたものではないが、しかし政府は、労働組合法制定後 9 カ月を経過しその運用面から実情に合わない点もあるし、上の勧告も公表された以上、それを改正するか否かについて世論をきく必要ありとして、昭和 21 年 11 月 28 日厚生省労政局長名で関係各方面に労働組合法改正に関する質問書を発した。

関係法条の質問及および回答要旨はつぎのようである。

「第 11 条

第 11 問 使用者の次の行為を禁止する規定を追加しては如何。

- イ 組合の結成運営、又は解散につき支配又は干渉すること。
- ロ 組合に対して財政的援助を与えること。
- ハ 使用者又はその利益代表者が組合に加入すること。

（賛成論） 第 2 条により自主的でないものは、労働組合と認めない訳であるがそれは、単に組合結成届出等の場合において、労働委員会がその旨を判定する丈であるから不十分である。本条の右の改正により組合の自主性を害するような使用者の行為を積極的に禁止し、第 2 条と相俟って労働組合が、真に自主的になり健全に発達することを保障することが必要である。

（反対論） 第 2 条で右のやうな組合は組合と認められないからその運用で大体の目的は達成されると思ふ。

第 20 問 クローズド・ショップを禁止する規定、例へば労働組合は組合員の脱退に関し不当なる条件を定むることを得ずといふ如き規定を追加しては如何

（賛成論） 本法の保障する団結の自由は組合加入の自由と共に組合脱退の自由をも含むものである。クローズド・ショップはこの後者の自由を制限するおそれがあるから、之を禁止する必要がある。

(反対論) クローズド・ショップは多かれ少かれ団結の自由を制限していることは、否定していないが、一面組合の正常な統制乃至は秩序を紊すもの等に対しては或る程度の制裁を加へることは、当然認めなければならぬし、又組合の分裂を避け、その健全な発達を図るために必要であるとも云へる。従って我国の組合の実状よりすれば、かかることは寧ろ当事者の自主的協定に委せ、法律で積極的に取上げない方が適當である。

第27条

第30問 労働委員会は11条違反に対して労働者の復職、現状復帰、損害賠償命令を出し得ることとし、なお使用者において異議あるときは、裁判を請求し得ること。(この場合でも裁判の判決ある迄は委員会の命令は効力を有すること)としては如何。

(賛成論) 11条の効果を確保する上においては必要である。

(反対論) 現在の労働委員会はこのような権限を附与することは適當ではないし、又11条の効果については嚴重な罰則もあるからその必要はない。」²⁾

上の質問のうち、第19問および第30問は、明らかにワグナー法の unfair labor practices 制度へ接近の方向を示している。しかし、第20問のクローズド・ショップの禁止は、それからはずれ、むしろ(この質問書より後に制定されたのではあるが)タフト・ハートレー法(Taft-Hartley Act—Labor Management Relations Act, 1947)の立場に通ずるものがある点、注意すべきであろう。

- 1) 労働省編、資料労働運動史、昭和20—21、817頁以下
- 2) 厚生省編、労働組合法改正の主要論点—松岡三郎、憲法と労働立法、昭24、155頁以下参照。

3. 極東委員会16原則

昭和21年12月24日、連合軍民間情報教育局から12月6日の「極東委員会政策決定としての日本労働組合に対する原則」が発表された。

そこで表明された原則の第2と第10は、不当労働行為に関連する原則である。

「2、以上の目的をもって労働組合及び組合員が、組合を組織する権利は法律をもって確認し、保証する法律によって労働者の組合加入の自由を与えること、労働組合が以上の目的を達成することを妨げる如き一切の法律及び規定は即時撤廃すること、雇主は労働者が組合員であるとの理由によって雇入れを拒絶し

たり、または差別待遇することを禁止さるべきこと。

10、労働組合の組織は労働者自からによるその民主的な自己表現並びにイニシアチブ発揮の過程でなければならない。

雇用者は労働組合の組織、その指導に当り得ず、またこれに資金を提供することを得ない。」¹⁾

これらの原則は、極東委員会の構成よりみて、必ずしも米国ワグナー法にのっとって決定されたものとはいえないが、ここで述べられている原則の内容は、ワグナー法に合致している。また、対日管理政策の最高決定機関としての極東委員会の政策表明である点よりみて、昭和20年労組法第11条の解釈、運営、さらには、その改正の動向に全く影響を及ぼさなかったとはいえないであろう。

1) 労働省編、資料労働運動史、昭和20—21、881・2頁。

4. 日本国憲法の制定

昭和21年11月3日日本国憲法が制定公布され、翌22年5月3日より施行された。本憲法は、主権在民、平和主義を宣言しつつ、基本的人権の尊重を基本原理とした。そして、すべての国民に生存権があることを確認し（第25条）、その一環として勤労者の団結権を保障するつぎのような規定をおいて、20世紀憲法の特徴をあきらかに示した。第28条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他団体行動をする権利は、これを保障する。

ここに労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）は憲法上の保障をえたのである。このことは、その後の労働法改正の動向をチェックする意味でもきわめて大きな意義をもつ。すなわち、本憲法施行時までは、団結権、団体交渉権、争議権は単に法律（労働組合法）によって認められていたにすぎなかった。したがって、占領法制の問題をぬきにすれば、いつでも法律によってそれを否認しうる可能性を残していたのである。これが憲法上保障されたことによって——その規定の効力が直接私人にも及ぶかの問題はあるにしても——、最低限、国は団結権、団体交渉権、争議権を全面的に禁止抑圧する行為をなさないということは生じる。

この点、米国の unfair labor practices 制度が団結権についての直接の憲法上の保障を有せず、fair competition の確保を基本原理として展開していったことは対照的である。¹⁾そしてそのことが、タフト・ハートレー法の制定による労働者の unfair labor practices 制度の創設を引用して、わが労組法にも労

働者の不当労働行為制度を設けよとの経営者側の要請に対して、反対論に強固な法的よりどころを与えているのである。²⁾

- 1) 菊池勇夫、不当労働行為、末広還暦、92頁。
荒木誠之、不当労働行為論、労働法3号、145頁以下。
- 2) 経営者側の意見は、松岡三郎、憲法と労働立法にくわしい。

5. 全国労働委員会連絡協議会の建議

昭和22年9月8日から10日までの3日間全国労働委員会連絡協議会が開催され、労働委員会の問題が協議された結果、労働委員会の性格、権限、運営について種々の要望事項や決議事項が決議された。

その際、建議、1. 労働関係法令に関する改正その他の措置について、のロ、ハ、ニ、ホの4項目において、昭和20年労組法第11条、第33条に関する建議がなされた。「ロ、労働組合法第11条の民事的効力を確保するため、同条に左の如き改正を加えること。

(一) 労働委員会が使用者の行為を労働組合法違反なりと認めた時は使用者に対してその行為を取消し、その他原状回復に必要な行為を命ずることができること。

この命令は直ちに効力を生ずること。

(二) 使用者が、この命令に不服であるときは民事裁判所に異議を申立てることができるが、この申立は命令の効力を停止しないこと。

(説明)

労働組合法第11条に違反して解雇が行なわれた場合、被害労働者はそれによって直ちに生活の基礎を失うのであるが、労働委員会においてその行為が11条違反と決定され、裁判の結果使用者が処罰を受けても、民事的効果が確保されるまでは、その労働者の生活不安は除去され得ないのが現状であるから、労働委員会が11条違反と認めた場合は、その行為が直ちに無効となり、労働者に対する原状回復が即刻行われ得るよう、委員会に命令権が与えられるべきである。

ハ、使用者側において、労働組合法第11条違反により処罰せらるべき刑罰の量と、従業員の解雇その他の不利益な取扱によって生ずるべき結果とを比較衡量して、敢て法規違反を行う傾向あることに鑑み、労働組合法第33条所定の刑罰を加重すること。

(説 明)

労働組合法第33条の罰則は、「6月以下の禁錮又は500円以下の罰金」刑であるが、最近の傾向を見るに、使用者においては、この罰則を甘受することによって労働組合を不当に抑圧し、敢えて違反を強行せんとするものが多く、かかる傾向は、労働組合保護育成の見地から、当然禁圧さるべきものと考えられるから罰則の強化加重が必要である。

ニ、使用者以外の者の組合圧迫行為も不公正労働行為と認め、使用者と一連の関係あるものとして処罰するよう法規を改正すること。

(説 明)

不公正労働行為についての最近の顕著な事例として、使用者が組合圧迫行為を為すとき、特定の者例えば暴力団、或いはその他有力者等を前面に立て、種々の術策を弄し、その背後にあって使喚する場合が見られるが、かかる場合はその使用者以外の者も、当然連坐処罰されるべきである。

ホ、労働組合の解散又は弱体化を目的とした使用者の行為、例えば「将来の企業再開を予定しての工場閉鎖その他の行為」は、労働組合法第11条の脱法行為として禁止するよう立法措置を講ずること。

(説 明)

不公正労働行為の最近の傾向の一として、例えば組合の弱体化を図る目的をもって、一応経営困難を理由として工場閉鎖を行い、改めて事業主が希望する労働者のみを雇入れて工場を再開するような事例があるが、かかる行為は、明らかに労働組合法第11条の脱法行為と認められるから、これをも処罰し得るよう法規を改正すべきである。』¹⁾

また、二、労働行政機関並びに関係他機関に関する措置等について、ハ、でつぎの建議もなしている。

「ハ、検察庁及び裁判所における労働組合法第11条違反の審理は兎角遅延する実状にあることに鑑み、事件の審理及び公判は、速かにこれを行うと共に、司法当局における労働関係諸法規に通曉せる判・検事をしてこれに当らしめること。(説明) 畧」²⁾

この建議が、ワグナー法の unfair labor practices 制度の導入を正面から指向したものとはいえない。むしろ、労働委員会の実務処理のなかから引きだされてきた改正への要望とみることができよう。その意味では、昭和24年の労

組法改正に際しての実務界からの動向の一つとして看過できない。しかも、労働委員会の行政処分による速やかな救済（原状回復）制度の採用の要請および第11条の規定の不完全さの指摘は、ワグナー法の unfair labor practices 制度と無縁ではない。

- 1) 労働省編、資料労働運動史、昭22、915頁。
- 2) 労働省編、上掲書、916頁。

Ⅱ 昭和24年改正労組法

以上考案してきたような改正への動向を背景に、昭和23年末よりいよいよ本格的な労組法の改正作業が行なわれ、翌24年2月には労働省の改正試案の発表をみ、同年6月1日公布（施行、6月10日）された。

1. 改正経過—労働省改正試案

昭和23年12月中旬、連合軍総司令部よりの労組法および労調法改正の示唆のもとづき、労働省事務局はその改正作業に着手した。それ以後、総司令部の助言、示唆のもとに各方面の意見を参照しつつ草案の作成がなされ、24年2月14日、労働省試案としてそれが公表された。この労働省試案は、つぎのような規定をもっていた。

「 第3章 不当労働行為 （不当労働行為）

第15条 使用者又はその団体は、左に掲げる行為をしてはならない。

- 一、労働者が労働組合を組織し、若しくは運営することを支配し若しくはこれを妨害すること。又労働組合の事務にもっぱら従事する者の賃金、給料等その労働組合の経費についての補助その他の使用者による金銭上の援助（その労働組合の福利事業に要する経費についての補助及び使用者との合意に基づいて就業時間中に労働条件その他の事項に関して労働者が協議若しくは交渉をするため、又はその労働組合に加入する労働者が出席するため、その労働者が失う労働時間に対する賃金の補償を除く。）を与えること。
- 二、労働者が労働組合を組織し、若しくは組織せず、又はこれに加入し、若しくは加入ししないことを理由として、労働者を解雇し、その他これに対し不利益な取扱をすること。但し労働協約の定めるところにより、労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退し、若しくは除名された労働者を雇入れず、又は解雇することは、この限りでない。

三、労働者が労働組合に加入しないこと、又は労働組合から脱退することを雇入又は雇用継続の条件とすること。

四、労働組合の正当に、且つ、自由に選ばれた代表者又は労働組合の委任を受けた者と団体交渉をすることを拒むこと。但し第23条第3項各号の一に掲げる場合はこの限りでない。

五、労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が行った発言または労働者が正当な争議行為をしたことを理由として、この労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

六、労働者が第16条（第17条第3項において準用された場合を含む。）の規定により労働委員会に申告し、意見を述べ、若しくは資料を提出し、又は第17条第8項の規定により中央労働委員会に対して不服の申立をしたことを理由としてその労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

七、前各号に掲げるものの外、労働者が自ら労働組合を組織し、これに加入しこれらの行為を援助し、自由に代表者を選出し、この代表者を通じて団体交渉をし、その他労働組合の正当な行為をし、又はこれらのことをしようとするにつき、干渉し、妨害し、抑圧し、強制し、又はその労働者を解雇しその他これに対して不利益な取扱をすること。

（原状回復等の命令）

第16条 労働委員会は、前条各号に掲げる行為があったと認めるとき、又は労働者もしくは労働組合から不当労働行為があった旨の申告があったときは、その事実に関して必要な調査をしなければならない。

2 労働委員会は、前項の調査の結果不当労働行為があったことが判明したときは、その事実を公表し、且つ、当該使用者又はその団体に対して不当労働行為を中止すること、又は復職その他の原状の回復に必要な措置をとることを、その内容を具体的に命ずることができる。

3 労働委員会は、前項の命令を発するに当っては、その不当労働行為の当事者及び第1項の申告をしたものに対し、意見を述べ、且つ、資料を提出する機会を与えなければならない。

4 第2項の命令は、主文及び理由を附し、且つ、書面によらなければならない。

5 労働委員会は、第2項の命令を発したときはその命令の主文及び理由を、調査の結果不当労働行為がなかったことが判明したときその他第2項の命令

を發するに至らなかつたときはその旨を第1項の申告をしたものに対して通知しなければならない。

(不服の申立)

第17条 前条第2項の命令又は同条第5項の通知のうち、地方労働委員会の命令又は通知を受けたものは、その命令または通知された事項について不服があるときは、その命令又は通知を受けた日から2週間以内に、中央労働委員会に対して不服の申立をすることができる。

2 中央労働委員会は、前項の不服の申立があつたときは、必要な調査を行い、且つ、当該地方労働委員会の命令を取り消し、若しくは変更し、自ら命令を發し、又はその不服の申立を却下するものとする。

3 前条第2項から第5項までの規定は、前項に規定する処分について準用する。

(認可の請求)

第19条 労働委員会は、第16条第3項の命令を發したときは、その命令の確定の日から90日以内に、当該労働委員会の所在地を管轄する地方裁判所に対して、当該事件のすべての記録その他の資料を提出してその命令の認可を請求することができる。

2 裁判所は、前項の認可の請求を受理したときは、当該使用者又はその団体にその旨をたゞちに通知しなければならない。この場合においても当該使用者又はその団体は事件に関係があり、且つ、労働委員会の調査に際して提出することができなかつたことについて過失がなかつた事を証明した場合に限り、その受理のあつた日から10日以内に裁判所に提出することができる。

(認可の決定の効力)

第22条 使用者又はその団体は、前2条の規定により裁判所の認可の決定があつたときは、その決定の告知された日から労働委員会の命令に従わなければならない。ただし、労働委員会の命令は、これを取り消し、または変更する判決が確定した場合においては、その判決とてい触する限りにおいて将来に向つてその効力を失うものとする。

第8章 罰 則

第63条 第22条に規定する裁判所の認可決定が告知された日から10日以後において同条の規定に違反があつたときは、その行為をした者は、1年以下の懲役または10万円以下の罰金に処する。」

労働省事務当局は、この試案についての公聴会を2月20日より3月1日までの間に全国7カ所において15回にわたって開催した。この公聴会において、不当労働行為制度に関連して述べられた意見の主要なものは、つぎのようであった。

労働者側の総同盟系の意見は、「不当労働行為の規定は適当であるが、労働委員会の急速な原状回復の権限を附与しないのは極めて不徹底である。団体交渉の規定中に不当に団体交渉を拒否する事項が存し、事実上制限を加える」となっている、というにあった。

また、産別系の意見は、「不当労働行為の処理期間が長く、資本家を利するのみであって反対、また直罰主義にしないことは不可である。また使用者のみならず暴力団等の第三者の不当労働行為も同様禁止せよ。団体交渉拒否の場合の列挙は、使用者を保護するものであって反対。」というにあった。

他方、経営者側の意見は「労働者の不当労働行為を設けよ。クローズド・ショップを禁止せよ。使用者の組合への経費援助の例外を禁止せよ」というにあった。

また、学識経験者の意見は、「不当労働行為の処理期間が長すぎる。というにあった。

このような公聴会の意見やその他の意見をもとにして、総司令部と連絡のうえ試案の改訂作業が行なわれ、3月18日に労働省労政局は脱稿して、22日総司令へ改訂案を提出した。この改訂案と試案とを比較して、不当労働行為に関して変更された点は、つぎの点であるといわれる。

- イ 不当労働行為の複雑なものを簡明にし重複を避けたこと。
- ロ 不当労働行為の防止のため労働委員会の権限を更に強化するとともに、原状回復を速やかにするため仮処分的権限を労働委員会に附与し、不当労働行為の審問期間を短縮したこと。
- ハ 団体交渉拒否の場合を著しく減少したこと。
- ニ 不当労働行為の罰則の猶予期間を削除したこと。

この改訂案について、さらに政府当局ならびに連合軍総司令部で種々検討がなされたようである。その間、労働法の全面改正が一般の心理におよぼす大きな影響にかんがみ今日の必要な限度にのみとどめるという総司令部の重要な意見変更があり、団体交渉単位制度の採用中止を決定されることにもなった。そして、結局、内容上は、現行不当労働行為制度の採用等をふくむかなりの修正はみられたが、当初の試案より大幅な後退を示し、部分改訂の域にとどまる

政府案が、4月25日正式閣議決定され、同月28日第5特別国会に提出された。

閣議決定と同時に発表された改正の根本方針とその要領は、不当労働行為についてつぎのように述べている。

- イ 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たこと。(第7条第2号)
- ロ 不当労働行為の範囲を拡充し、イの外使用者の労働組合に対する一切の干渉妨害を排除するにより団結権その他の団体行動権を擁護したこと。(第7条)
- ハ 不当労働行為に対する労働委員会の原状回復等の命令、裁判所の緊急命令、その他労働者及び労働組合の権利の回復のための迅速な処分手続を定めることにより、不当労働行為の防止のための有効適切な措置を講じたこと。(第27条)

ニ 不当労働行為の性格にかんがみ、これが行為を直接に罰する方針を改め、労働委員会及び裁判所の命令違反に対して、有効且つ強化された罰則を科することにより正常な労使関係の確保を図ったこと。

この改正労組法政府原案は、若干の修正をうけたのち—不当労働行為については修正なく—、5月13日衆議院、5月22日参議院において可決決定された。¹⁾

このように、昭和24年労組法の制定経過をみると、総司令部の相当に強い助言と指導が行なわれたことがわかる。したがって、昭和24年の改正労組法における不当労働行為制度が、ワグナー法の unfair labor practices 制度に強い親近性を有していることは、それとは無縁とはいえないであろう。

1) 以上、労働省編、資料労働運動史、昭24、参照。

2. 制度上の比較

昭和24年6月1日、法律第174号として、昭和20年法律第51号労働組合法の全文改正をなした「労働組合法」が公布された。そして、この法律においてはじめて「不当労働行為」の用語が制定法上使用され、これについては、20年労組法に比して内容的にも制度的にも大きな展開をとげたのである。

24年労組法における不当労働行為制度に関する主要な条文は、つぎのとおりである。

(不当労働行為)

第7条 使用者は左の各号に掲げる行為をしてはならない。

一、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこ

れを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。但し、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

三、労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。但し労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

(労働委員会の権限)

第20条 労働委員会は、第5条、第11条、第18条及び第27条の規定によるもの外労働争議のあっ旋、調停及び仲裁をする権限を有する。

(強制権限)

第22条 労働委員会はその事務を行うために必要があると認めるときは、使用者又はその団体、労働組合その他の関係者に対して、出頭、報告の提出若しくは必要な帳簿書類の提出を求め、又は委員若しくは労働委員会の職員……に關係工場事業場に臨検し、業務の状況若しくは帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

(公益委員のみで行う権限)

第24条 ……第7条、……第27条の規定による事件の処分には、労働委員会の公益委員のみが参与する。但し、決定に先立って行われる審問に使用者委員及び労働者委員が参与することを妨げない。

(中央労働委員会の権限)

第25条 2 中央労働委員会は、……第7条及び第27条の規定に基く地方労働委員会の処分を取り消し、承認し、若しくは変更する完全な権限をもって再審査し、又はその処分に対する再審査の申立を却下することができる。この

再審査は、地方労働委員会の処分の当事者のいずれか一方の申立に基づいて、又は職権で、行うものとする。

(労働委員会の命令等)

- 第27条 労働委員会は、使用者が第7条の規定に違反した旨の申立を受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があると認めるときは当該申立が理由があるかどうかについて審問を行わなければならない。この調査及び審問の手続は、前条の規定により中央労働委員会が定める手続規則によるものとし、審問の手続においては、当該使用者及び申立人に対し、証拠を提出し、証人に反対尋問をする十分な機会が与えられなければならない。
- 2 労働委員会は、前項の審問の手続が終了したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求にかかる救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立を棄却する命令を発しなければならない。この事実の認定及び命令は、書面によるものとし、その写しを使用者及び申立人に交付しなければならない。この命令は、交付の日から効力を生ずる。この項の規定による手続は、前条の規定により中央労働委員会が定める手続規則によるものとする。
 - 3 使用者は前項の規定による地方労働委員会の命令の交付を受けたときは、15日以内に中央労働委員会に再審査の申立をすることができる。但しこの申立は、当該命令の効力を停止せず、その命令は、中央労働委員会が第25条の規定により再審査の結果、これを取り消し、又は変更したときに限り、その効力を失う。
 - 4 使用者が地方労働委員会の命令につき中央労働委員会に再審査の申立をしないとき、又は中央労働委員会が命令を発したときは、使用者は、当該命令交付の日から30日以内に、行政事件訴訟特例法（昭和23年法律第81号）の定めるところにより訴を提起することができる。
 - 5 前項の規定により使用者が裁判所に訴を提起した場合において、受訴裁判所は、当該労働委員会の申立により、決定をもって、使用者に対し、判決の確定に至るまでその労働委員会の命令の全部又は一部に従うべき旨を命じ、又は当事者の申立により、若しくは職権でこの決定を取り消し、若しくは変更することができる。
 - 7 使用者が労働委員会の命令につき、第4項の期間内に訴を提起しないときはその労働委員会の命令は、確定する。この場合において、使用者が労働委員会の命令に従わないときは、労働委員会は、使用者の住所地の地方裁判所にその旨を通知しなければならない。この通知は、労働者もすることができる。

る。

第28条 前条の規定による労働委員会の命令の全部又は一部が確定判決によって支持された場合において、その違反があったときは、その行為をした者は1年以下の禁こ若しくは10万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第32条 使用者が第27条第5項の規定による裁判所の命令に違反したときは、10万円（当該命令が作為を命ずるものであるときは、その命令の不履行の日数1日につき10万円の割金で算定した金額）以下の過料に処する。同条第7項の規定により確定した労働委員会の命令に違反した場合も同様とする。

なお、労組法の改正にともない、労調法も昭和24年6月1日法律第17号をもって一部改正された。不当労働行為に関連する改正規定は、つぎのとおりである。

第40条中「又は労働者が争議行為をなしたこと」及び同条但書を削る。

第41条中「500円」を「5万円」に改める。

A 禁止行為の態様

一 昭和24年労組法は、第7条で使用者の次のような行為を禁止する。

- (1) (イ) 労働者が労働組合の組合員であること
(ロ) 労働者が労働組合に加入しようとしたこと
(ハ) 労働者が労働組合を結成しようとしたこと
(ニ) 労働者が労働組合の正当な行為をしたこと
(ホ) 労働者が労調法による争議の調整の際に発言をしたこと（これは労調法第40条による。なお、同条では、争議行為をしたこと、もとりあげられていたが、上の(ニ)にふくまれるとして削除された。）
を理由として解雇その他の不利益取扱をなすこと（不利益取扱の禁止）（第1号前段）。
- (2) (イ) 労働者が労働組合に加入しないこと
(ロ) 労働者が労働組合から脱退すること
を雇用条件とすること（黄犬契約の禁止）（第1号後段）。なお、黄犬契約締結禁止の例外として、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表している場合にはショップ協定の締結が認められている（第1号但書）。
- (3) 使用者が雇用する労働者の代表と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと（団交拒否の禁止）（第2号）。

- (4) (イ) 労働者が労働組合を結成し、もしくは運営することを支配し、もしくは介入すること（支配介入の禁止）（第3号前段）。
(ロ) 労働組合の運営の経費の支払につき経理上の援助を与えること（経理援助の禁止）（第3号後段）。

二 禁止される使用者の行為のうち、(1)の不利益取扱の禁止および(2)の黄犬契約締結禁止の規定（第1号）は、昭和20年労組法第11条（21年労調法によって改正）の規定をそのままうけついでいる。したがって、すでに20年労組法検討の際にワグナー法との比較をみたところそのまま妥当する。ただ、20年労組法第11条は、ショップ協定の効力について何も規定していなかったため、黄犬契約締結禁止との関係で若干問題を残していた。（通説は有効説をとる。）この点について24年改正労組法は、過半数を要件としてショップ協定の効力を認める態度を明らかにした。これは、交渉単位制との関連という点で問題があるけれども、ワグナー法第8条第3号但書の規定と類似している。

また、(3)の団交拒否の禁止の規定（第2号）は、ワグナー法第8条第1号および直接的には第4号の規定に対応している。しかし、ワグナー法第8条第4号は交渉単位制と関係があるので、24年労組法第7条第2号よりも適用範囲が狭いといわざるをえない。したがって、むしろワグナー法第8条第1号の包括規定に直接対応するというべきかもしれない。

また、(4)の経理援助の禁止をふくめての支配介入の禁止の規定（第3号）は、まったくワグナー法第8条第2号の規定と同旨である。もっとも、但書の例外の場合は、24年労組法第7条第3号但書のほうが多いといえる。

結局、交渉単位制に関連する問題を除けば、ワグナー法第8条第1号の包括規定および第4号の不当労働行為審問の際の保障規定が24年労組法第7条には欠けている点が、もっとも大きな差異である。特に、前者の包括規定を設けていない点は、第7条の規定が網羅的でないので問題として残っている。（なお、後者は、昭和27年の労組法改正の際に、労調法第40条の規定とともに、第7条第4号として規定された。）

B 救済手続

一 昭和24年改正労組法は、昭和20年労組法のように、違反行為があった場合に直接刑事制裁を科する態度（加罰主義）をとらないで、労働委員会による行政救済制度（原状回復主義）を採用した。そして、その手続を第27条（労働委員会の命令等）で定めている。すなわち、手続はつぎのように行なわれる。

(1) 申立、調査、審問

「労働委員会は、使用者が第7条の規定に違反した旨の申立を受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があるときは、当該申立が理由があるかどうかについて審問を行わなければならない。」(第27条第1項)

労働委員会は、申立あるときは速やかに調査を行ない、その結果、ただちに使用者に命令を出すことができるし、あるいは当事者に対して和解の勧告をなすことができる(中労規則第38条第1項)。しかし、当事者が勧告に応じないとき、命令をだすだけの事実の認定がなされないときその他必要があると認めるときは、申立が理由があるかどうかについて審問を行わなければならない。

(2) 事実認定および命令

労働委員会は、うえの審問の手続が終了したときは、事実の認定をしなければならない。

そして、労働委員会は、うえの事実認定にもとづいて申立人の請求にかかる救済の全部もしくは一部を認容し、または申立を棄却する命令を発しなければならない。(第27条第2項)

(3) 再審査、行政訴訟

地方労働委員会の処分不服のある当事者は、中央労働委員会に再審査の申立をなしうる(第27条第3項、第9項)。

また、当事者は中央労働委員会に再審査の申立をしないで、もしくは中央労働委員会の処分のあつたのちに行政訴訟を提起することができる(第27条第4項、第9項)。

(4) 緊急命令

行政訴訟が提起された場合に、受訴裁判所は、判決確定までの間、仮処分的な緊急命令として、当該労働委員会の申立により、決定をもってその労働委員会の命令の全部または一部に従うべき旨を命ずることができる(第27条第5項)。

(5) 労働委員会の命令の確定

当事者が出訴期間中に行政訴訟を提起しないときは、労働委員会の命令は確定する(第27条第7項)。

このような行政救済制度を担保するために、2種の制裁規定がおかれている。

第1が、労働委員会の命令の全部または一部が確定判決によって支持された

場合に、その違反があったときは、その行為に対して刑事制裁（1年以下の禁こもしくは10万円以下の罰金、またはその併科）を科する規定である（第28条）。

第2が、第27条第5項の裁判所の緊急命令や第27条第7項によって確定した労働委員会の命令に違反した場合には、行政罰（10万円（当該命令が作為を命ずるものであるときは、その命令の不履行の日数1日につき10万円の割合で算定した金額）以下の過料）に処せられる。なお、この規定は、従来他の法令にその類をみない特異なもので、原状回復のため間接強制手段として強力な担保規定といえることができる。

二 ワグナー法は、同法第8条に違反する不当労働行為に対して、行政救済を与える態度をとっている。すなわち、全国労働関係局（NLRB）という行政委員会を設け（第8条）、これを不当労働行為の防止を救済にあたらせている。

その手続は、第10条で定められている。

全国労働関係局は、3人の中立委員からなる行政委員会であるが、その下に多数の補助職員がおり、全国の主要な都市に20数箇の地方事務局をもつ。局における手続の前半は、局の監督下にある地方事務局で行ない、局自体は再審査をなすのである。

不当労働行為の提訴があると、まず、現地の職員が調査して、その結果、あるいは提訴の調整・取下げ・却下となり、あるいはその後の形式上の手続をへないで終結となる。

しかし、提訴に正当な根拠があると認められ、しかも事件が調整によって片づかないことが判明すれば、告訴を提起する。告訴状には、訴因および告訴状の送達後5日以内に審問を行なう旨を記載し、これを関係当事者に送達する。

そして、初審審問官は、現地調査官立会のもとに審問を行なう。さらに、再審審問官が審問においてあらわれた証拠を整理したのち、中間報告書を作成して局に送付し、かつその判定および勧告が当事者にも送達される（第10条b）。

もし当事者が再審審問官の判定および勧告に不服である場合には、局に不服申立をして口頭弁論を請求することができる。

局は、その自由裁量によって、さらに当事者の証拠の提出および弁論を許し、一切の証言を参酌した結果、不当労働行為の存在を認めれば、事実認定を行なったのち命令を下す。また、不当労働行為の存在を認めない場合には、告訴を棄却する旨の命令を下す（第10条c）。

とくに、不当労働行為の存在が認められる場合に、第10条cで局に不当労働行為の消極的中止命令 (cease and desist order) と賃金遡及払いをともなう復職のような積極的命令とを発する権限を与えていることは、注目に値する。

また、記録の謄本を裁判所に提出するまでは、いつでも局が、事実の認定や命令について自ら修正し、または取り消すことができる (第10条d)。

なお、局の不当労働行為を防止する権限は排他的であって、協約や法令に設けられる他の手段によって影響をうけない。

局の命令それ自体は法律上の執行力をもたないから、これをうるためには、局から裁判所に対して執行力の付与を求めなければならない。もっとも、使用者がただちに局の命令に従わないときには、局から連邦控訴裁判所に、命令に対する執行力の付与、ならびに付与にいたるまでの間効力を有する適当な暫定的救済または制止命令 (temporary relief or restraining order) の発布を申請する。

そこで、裁判所は、局から送付してきた一切の審理記録を再審査し、あるいはただちに暫定的救済または制止命令を発することができる。この場合は、ノリス・ラガーディア法 (Norris-LaGuardia Act, 1932) の適用をうけない (第10条h)。

このように再審査の結果、局の命令をそのままもしくは修正して執行し、またはこれを取り消す旨の判決を下す。

ただし、局の事実認定が証拠によって支えられているかぎりそれが最終的なものとなり、裁判所は事実審理をくり返す権限をもたない。もっとも、当事者が裁判所に追加証拠を提出しそれが重要なものであること、しかも、審理の際に採用されなかった点について正当の理由があること、を立証した場合には、その追加証拠を承認することがある (第10条e)。

しかし、一旦判決を下して命令に執行力を与えた後は、命令に従わない当事者を裁判所侮辱 (contempt of court) として処罰する権限をもっている。局の命令に不服な使用者・被用者・労働組合も裁判所に不服申立をして、その再審査を請求することができる。1)

1) 本多淳亮、米国不当労働行為制度、101頁以下、田中和夫、米国労働法、130頁以下参照。

三 以上の説明からもわかるように、昭和24年改正労組法における不当労働行為の救済手続は、ワグナー法の unfair labor practices 制度のそれとよく類似

している。大はばな継受がいわれる所以でもある。

主な差異はつぎの点にある。

- (1) NLRBは、中立委員からのみ構成されているのに対して、労働委員会は、決定権を有する公益委員と決定に先立って行なわれる審問に参加を許されている使用者委員および労働者委員によって構成されている(第24条)。
- (2) 昭和24年労組法は、審問官(examiner)制度を採用していない。
- (3) NLRBは、事実認定について、例外的な場合を除き、排他的権限を有している。
- (4) NLRBの不当労働行為を防止する権限は排他的であるのに対して、昭和24年労働組法はそれを規定していないため、別個に民事救済を裁判所に申立てることを可能にさせている。

以上のような差異が、いかえれば、わが国の現行労働委員会制度、不当労働行為制度に対する批判ともなっている。たとえば、労働委員会の2機能、争議の調整機能と不当労働行為の判定機能を別個独立の2機関に分掌させ、不当労働行為の判定には、常勤の練達の専門家たる中立委員のみにあたらせ、事実審理については排他的権限をもたせ、民事訴訟との並行はさげよ、というような批判にそれがもっともよくあらわれている。

最後に、昭和24年までに、わが国でどの程度の米国労働法制をとりわけ不当労働行為制度に関する紹介ないし研究がなされているかをするために、発表された文献を紹介しておく。戦前のものは、本文中に引用したものははぶいている。戦後のものについては、主として片岡昇編、戦後日本労働法文献資料(労働法学会研究会報、別冊資料、第31号)によっている。○印以外は、実物をみることができなかった。

(戦前) (論文)

- 高柳賢三、NRAと米国憲法、国家学会雑誌、48巻8号。
- 松井七郎、米国産業復興法に就て一特にNRA第7条(a)を中心として一、同志社論叢、46号。
- 菊池勇夫、米国労働法に於けるNRAの意義、法政研究、5巻1号。。

(戦後) (単行本)

- 鉄鋼統制会編、各国労働組合法制研究、昭21、日本産業経済新聞社。
- 中共労働学園編・刊、合衆国における団結権保護政策—ワグナー法の内容と判例—(海外労働叢書1)、昭21。
- 中山三郎、米国労働法制と労資関係、昭21、新書出版社。

- ジョン・R・ハロルド述、アメリカ労働組合法講話、昭22、中共労働学園。
松永正雄、各国労働法制の研究、昭22、日本経済新聞社。
米国労働省（労働省訳）、1947年労使関係法の解説、昭22。
- 桂 皐、米国の新労働組合法と労調法（後に、タフト・ハートレー法の話—米国の新労働組合法と労調法と改題）、昭23、労働文化社
- 平田隆夫、現代の米国労働法—タフト・ハートレー法の成立—昭23、関書院。
- 吾妻光俊、労働法の展開、昭23、海口書店。
- 松井七郎、労働組合法—ワグナー法よりタフト・ハートレー法へ—（アメリカ経済法令研究2）、昭23、同文館。
時事通信社編・刊、タフト・ハートレー法、昭23。
関西経済連合会編・刊、タフト・ハートレー法概説、昭23。
日本経営者連盟編・刊、タフト・ハートレー法とわが労働法、昭23。
J・G・シルヴァベルグ（伊藤重治郎訳）、米国労働法の概説、昭23、日本労働組合総同盟。
（論文）
- 平田隆夫、アメリカにおける労働者の団体交渉権、社会政策時報、293号。
村田 浩訳、アメリカ労働の発展（1・2）—労働運動・労働立法小史、法律時報、18巻2・3号。
アメリカの新労働立法、世界週報、28巻21号。
アメリカ新労働法の成立、世界週報、28巻24号。
アメリカ新労働法はどう動くか、世界週報、28巻30号。
駒形秀次、米国経済と新労働法、労働評論、2巻10号。
- 古林喜楽、米国の労働組合新立法—労働経営関係法、エコノミスト、25巻17号。
アメリカの新労資関係法（1947年労資関係法・トルーマン大統領拒否演説全文・労資関係法とアメリカの労働組合）、世界週報、別冊。
吾妻光俊、アメリカ労働法の転機—タフト・ハートレー法の成立、法学新報、54巻11・12号、55巻1・4号。
吾妻光俊、タフト・ハートレー法の背景—新労働法への手引として、世界週報、別冊。
岡倉古志郎、タフト・ハートレー法問題アメリカ現代史1947年、社会科学、9号。
松井七郎、タフト・ハートレー法について、同志社論叢、88号
岡倉古志郎、〔アメリカ〕タフト・ハートレー法発効1周年の回顧、帝国大学新聞、1087・88。
- 村山重忠、使用者の不公正労働行為について、労働問題研究、20号。
鮎沢 巖、米国の労働立法と運動の実際、労働評論、3巻11号。
- 田中和夫、アメリカ労働法の基調—ワグナー法よりタフト・ハートレー法へ—、法律文化、3巻10・11・12号。