

# わが国における平和義務理論 の歴史的展開〔Ⅰ〕

清 水 一 行

## 内 容

は し が き

第1章 戦前における平和義務理論（前号）

第2章 昭和20年労働組合法下における平和義務理論の展開

第1節 実 態

第2節 理 論

1 概 況

2 第21条および第25条の制定経過

3 末弘博士の所論

4 後藤教授の所論（以上本号）

5 孫田博士の所論

6 吉川博士の所論

7 吾妻教授の所論

第3章 昭和24年労働組合法下における平和義務理論の展開

第2章 昭和20年労働組合法下における平和義務理論の展開

## 第1節 実 態

昭和20年8月の敗戦以来、連合国の積極的な労働組合保護育成政策のもとで、諸種の経済的、社会的条件とあいまって、わが国の労働運動はその比をみない飛躍的な進展を示した。そして、急速な労働者の組織化、労働組合の設立、そしてまた、労働争議の頻発にともない、労働協約締結数も急激な増加を生じた。次の21年末までの統計をみてもそれがわかる。

(イ) 年次別労働組合数ならびに労働組合員数①

年 次	労働組合数	労働組合員数	労働組合の組織率
昭和20年	6月末	0	0.00
	9月末	2	1,077
	12月末	509	380,677
昭和21年	6月末	12,006	3,679,971
	12月末	17,266	4,925,598

(ロ) 労働協約締結概況表② (含連合体) (昭和20年8月—昭和21年12月)

年 次	協 約 数	被適用組合数	被適用組合員数
昭和20年 8月—12月	3	3	3,111
昭和21年 1月—3月	215	229	100,230
4月—6月	775	1,064	566,321
7月—9月	822	1,178	587,582
10月—12月	820	1,209	633,529
合 計	2,575	3,683	1,890,773

ほかに締結年月日の不明のもの若干あり

ところで、昭和20年労働組合法下で、労働協約の実態はどのようなものであったであろうか。

佐藤進助教授によれば③、この時期の労働協約の実態は、次の二期に分けて考察することができる。

- (1) 終戦直後から昭和22年末まで——権利宣言型協約の形成期
- (2) 昭和23年から昭和24年6月(改正労働組合法制定)まで——アメリカ型労働協約の基盤形成期

すなわち、初期に締結された労働協約は、その協約内容として労働者の権利の宣言ないし確認を明記するものが多く、賃金・労働時間等の具体的な労働条件を規定するものは少なかった。これは、まだ、新憲法とか労働関係諸法の制定、実施をみなかった事情(労働組合法の制定は昭和20年12月22日で、施行は翌21年3月1日、また憲法は、21年11月3日制定、翌22年5月3日施行)や、激しい戦後のインフレーションの進行のもとでは、とくに長期の賃金協定の成立が困難であったという事情、さらにまた、使用者の戦前、戦時における一方的支配にたいする抵抗、労働者の権利の事実的な確認が、当面の労働運動の目標とされていた事情から生じたものと思われる。

次にその代表的な労働協約例を示す。

(イ) 京成電鉄労働協約④

団体協約(20年12月29日)

1. 京成電鉄株式会社ハ京成電鉄労働組合ヲ承認シ其ノ団体協約権ヲ認メ爾今組合ヲ通シテ一切ノ交渉ヲ行フモノトス

細 則

イ、生活費ヲ基準トスル最低賃金ヲ確立シ物価ノ騰貴ニ即応シテ賃金ヲ増額シ

労働者ノ生活ヲ擁護スヘキコト

- ロ、賃金給与制度ハ組合ノ承認ナクシテハコレヲ行ハサルコト
  - ハ、従業員ノ採用解雇ハ組合ノ承認ナクシテハコレヲ行ハサルコト
  - ニ、昇給、賞与、昇進、訓戒、懲戒等ハ組合ノ承認ナクシテハ行ハサルコト
  - ホ、組合幹部ハ組合事務ニ専任スルコトヲ承認スルコト
  - ヘ、従業員ノ福利、厚生施設ハ組合ノ管理ニ委スルコト
  - ト、会社側代表（重役及部課長）ト同数ノ組合代表（最小13名）ヨリ成ル事業  
経営協議会ヲ設置シ事業経営ニ参加スルモノトス  
事業経営協議会ノ決定事項ハ責任ヲ以テ実行スルモノトス
2. 京成電鉄労働組合ハコノ協約ニ係ハラス京成電鉄株式会社ニ対シ京成電鉄  
労働組合員ノ生活ノ擁護向上ノ為ニ一切ノ行動ノ自由ヲ保留スルコト  
茲ニ団体協約成立シ仍テ覚書如件

(ロ) 明電舎労働協約<sup>⑤</sup>

明電舎団体協約書（21年1月21日）

1. 明電舎従業員組合は従業員を代表して株式会社明電舎と爾今労働条件其の  
他に関する団体協約を結ぶ
  1. 株式会社明電舎は明電舎内に明電舎従業員組合以外の組合を認め得ず
  1. 会社は従業員の雇入及び解雇については組合の承認を経ること  
なお右方法としては本社及び各工場毎に夫々選考委員会を設け実施す、委員  
の数は会社側及び組合側を同数とす
  1. 生計費を基準とする1ヶ月の最低賃金の確立をもって昭和21年1月分賃金  
より原則として次の通り改むるものとする
    - イ、被扶養独身者300円以上
    - ロ、自力による生活を営む独身者450円以上
    - ハ、扶養家族ある者650円以上
 但し右金額は物価の変動により改正することを得  
扶養家族手当を含まず
  - ニ、各人の賃金は組合代表による賃金査定委員会と会社側代表と協議決定す
  - ホ、健康保険、厚生年金の掛金は会社全額負担すべきこと
  1. 労働時間の改正
    - イ、1時間の休憩を含む8時間労働制
    - ロ、休暇は1カ年14日間有給とし1日に付月収30分の1を支給し皆勤とするこ

と

- ハ、賃金全額支給による週休制
  - 1. 厚生施設の協同管理
  - イ、加配米の組合管理
  - ロ、給食の実行
- ハ、共済会の組合と会社側とによる共同運営
  - 1. 経営の参与
  - イ、経営委員会の承認
  - ロ、右委員会の員数は組合と会社側各半数にて構成すること  
但しイ、ロの両項に対しては本社及び各工場毎に管理委員会を設け夫々本社及び各工場の管理に参加せしむ  
なおこれらを総合する総合委員会を設置す  
右委員会の委員数は会社側組合側同数とす  
総合委員会の各工場よりの代表数は比例代表制とす
- 1. 婦人の生活的保護
  - イ、1カ月3日間の生理休暇を与えること
  - ロ、産前産後は80日を原則として休暇を与えること  
但し医師の必要と認めたる時はこれを延期することを得
- ハ、賃金は全額支給するものとす
  - 1. 本契約は昭和21年1月より向う1カ月間有効とす  
但し期限に至るも組合会社双方より変更の発議なき限り更に1カ月間有効とし次々と延長するものとす
- 1. 明電舎従業員組合は本契約の存在に拘らず、明電舎従業員の労働条件の改善等一切の従業員の利益のための行動の自由を留保す

京成電鉄の労働協約が、権利宣言型協約の代表的事例である。これは、さきに第1章第1節で紹介した戦前の総同盟の労働協約と相通じるものがある。すなわち、具体的な賃金・労働条件にかんする規定が全く欠けており、それは以後の交渉に委ねられている。そして団結権、団体交渉権の承認ないし確認に重点がおかれているという点においてである。しかし、戦前の労働協約とは異なり、この初期の労働協約には、敗戦にともなう使用者の虚脱状態に乗じた、労働組合の対使用者関係での優位がうかがい、経営管理機能に対する労働組合の積極的な関与がみられうる。しかも、それが協約上の経営協議会を通じて行

なわれたところに、一つの特色がある。

そして特に、上掲の労働協約例においてもみられるように、本協約にもかかわらず一切の行動の自由を留保する旨規定する労働協約が多かったことは、平和義務の問題に関連して看過しえないものがある。とりわけそれが、前者の京成電鉄の労働協約のように、具体的な賃金・労働条件にかんする規定を欠く労働協約においてだけでなく、後者の明電舎の労働協約のように、ある程度具体的な賃金・労働条件にかんする規定を有する労働協約においてもみられた点、注意する必要がある。さらにそれは、労働組合法施行後も、例えば、理研工業関東工業部労働協約（21年8月5日）<sup>⑥</sup>、東北配電労働協約（21年5月24日）<sup>⑦</sup>、全日本電線労働協約基準案（21年11月30日）<sup>⑧</sup>、全日本化学労働組合（産別）の労働協約締結の原則（21年10月）<sup>⑨</sup>、北陸鉄道労働協約（21年11月5日）<sup>⑩</sup>等においてもみられたのである。

昭和21年までの平和義務にかんする規定の一般的傾向について、労働省編資料労働運動史では次のように述べている<sup>⑪</sup>。

「平和条項 平和条項について何も規定していないものが多く、中には労働協約に拘わらず、生活権擁護の為乃至会社側の処置が組合の意思に反すると認められた場合には一切の行動の自由を留保するという規定の入っている協約もあった（特に初期に多い）。平和義務の考えは全然問題にならず寧ろ無制約の争議権を確認せしめる事に重点があった。唯総同盟傘下の労働組合の締結した労働協約の中には、労務委員会乃至経営協議会にかけずして争議行為に入らぬとの規定や労働委員会のあつ旋、調停に附しうる旨の規定が設けられている。」

なお、上にいわれている総同盟系の労働組合の労働協約は、総同盟が昭和21年2月19日に発表した次のような協約基本案の影響と思われる。

日本労働組合総同盟協約基本案（昭和21年2月19日）<sup>⑫</sup>

1. ××会社と労働組合総同盟××労働組合は労働と産業の社会的、国家的意義とその使命に鑑み労働組合法第3章第21条の精神に基き左の通り契約を締結す
2. ××会社従業員は原則として労働組合総同盟××組合員たることを要件とす
3. 労資両者は本協約締結の趣旨に鑑み本協約第1項の精神に基き左の二委員会を設置す  
(1)労務委員会 (2)生産委員会
4. 労務委員会は労資各同数の代表者を以て構成し賃金、労働時間その他の待

遇上の諸条件、解雇、雇入、登用等従業員の人事並びに共済事業、物資配給、災害防止、衛生施設等施設に関して協議取極めをなすものとす

5. 生産委員会は労資各同数の代表者並びに労資双方に於て承認せる技術者を以て構成し、工程管理、原価計算、設計管理等につき協議取極めをなすものとす
  6. 労務委員会並びに生産委員会の委員数及び会議規程は労資双方協議により別に定むるものとす
  7. 労務委員会並びに生産委員会で協議成立したる事項中労資双方がこれを承認したるときは成文化して労働協約とするものとす
  8. 労資とも労務委員会または生産委員会に諮らずして作業場閉鎖及び同盟罷業の挙に出でざるものとす
  9. 本協約は各三通作成し労資代表が保管し一通は行政官庁に提出するものとす
- 右協約す

上掲の説明からもわかるように、この期の初期においては、平和義務についての意識は協約当事者にほとんど存在していなかったようである。まして、相対的平和義務の労働協約内在性ないし不可欠性についての認識は欠けていたものと思われる<sup>⑩</sup>。また、総同盟系の労働組合の労働協約におけるいわゆる争議手続条項ないし平和条項も、相対的平和義務の存在を前提した上での規定とは、到底考えられない。そしてまた、このころの労働協約には、行動の自由を留保すると否とにかかわらず、有効期間中の協約改訂について規定したものが多かったのも看過することができない。というのは、有効期間中の協約改訂を明文をもって認めていることは、たとえ行動の自由を留保する旨定めていなくても、その協約改訂交渉の際に交渉力強化のために争議行為を行なうことを認めているのではないかと推定させるからである。

このような、平和義務を正面から否定する労働協約や、相対的平和義務の存在を前提とせず争議手続条項ないし平和条項を定めている労働協約や、有効期間中の協約改訂を明文をもって認めている労働協約の出現は、相対的平和義務の労働協約内在性ないし不可欠性を主張する見解に対しては、実践的に重大な問題を提起するものであった。(これに法理論的にどのように対処したかは、第2節で述べる。)

こうした一般的傾向に対して、漸次、平和義務思想が強調されるようになっ

たのであるが、その端初を昭和21年11月22日に発表された、関東経営者協会の「労働協約に関する意見」にみることができる<sup>④</sup>。すなわち、「労働協約の解釈と実施について紛議の生じたときは、経営協議会に附議して解決を図り、尙一致点を見出し得ない場合には両当事者の協議によって定めた第三者、または労働関係調整法による斡旋、調停、仲裁に附する等、紛議の処理手続を詳細に規定し、これらの手続を経た上でなければ、両当事者とも争議行為に出でないことを明文化すべきである。」と。これは、さきの総同盟の協約基本案とは異なっていて、「労働協約の解釈と実施について」の紛議に限定して規定しているかぎり、相対的平和義務の存在を前提としているともいうことができるであろう。

そして、昭和22年の2・1スト以降、連合国の占領政策の転換とともに、資本の側のまきかえしが顕著となってきた、平和義務思想の強調として、それが現われてくる。しかし、その平和義務思想の強調も、相対的平和義務の強調の形では、まだ現われていない。すなわち、昭和22年にあらわれた代表的事例として、GHQの指導にもとづきいわゆるアメリカ型労働協約のモデルとして締結された、東京会館の労働協約(22年6月28日)<sup>⑤</sup>、東京商工会議所編標準労働協約(22年8月1日)<sup>⑥</sup>、官公庁職員組合労働協約に関する閣議諒解(22年8月21日)<sup>⑦</sup>のいずれをみても、相対的平和義務の強調はなく、紛争の平和的処理を強調することは、当時の労働組合法第25条の規定との関連もあるのであろうが、特徴的である。とくに、東京会館の労働協約は、会社の経営権を強調し、詳細かつ具体的な協定を行ない、そして、苦情ないし紛争の処理手続を詳細に規定してその間の争議行為を禁止するものであった。

昭和23年以降は、使用者側のいわゆる失地回復にともない、使用者優位の労働協約が締結されるようになり、いわゆるアメリカ型協約が普及する基盤が形成されたのであるが、平和義務の問題にかんしては、苦情ないし紛争処理条項の労働協約中への採用とともに、初めて相対的平和義務を正面から強調するのが現われたことは、注目に価する。すなわち、日経連の「改訂労働協約の根本方針」(昭和23年6月21日)がそれである<sup>⑧</sup>。それは、経営権、経営協議会、紛争処理機関等について述べたあと、

#### 〔8. 協約の効力(平和義務条項)〕

締結された労働協約を遵守せしめその精神の全き具現を図ることは、経営者、組合双方の真摯なる積極的協力に依るに非ざれば到底なし得るものではない。依って経営者及び組合双方とも協約の有効期間中は協約事項の改廃を目的とする争議行為を行ない得ないのは云うまでもないが、そのみならず労資間の権

利義務に関しても種々なる疑義、紛争が起ることが予想される。斯かる場合にも事の大小、紛議の性質に応じて予め定められた協議手続により紛争処理機関乃至経営協議会の議を経る等双方が進んで自主的解決の途を選び、自主的に解決せざる場合に於ても調停又は仲裁に附しそれが成らざる場合の外は争議に訴えないことの規定は最低限度の協約義務として確保すべきである。】(傍点筆者)と述べている。すなわち、相対的平和義務の労働協約内在性ないし不可欠を明確に前提としたうえで、その他の、相対的平和義務に抵触しない問題にかんする紛争については、それを、まず紛争処理手続、ついで調停、仲裁手続に付すべきこととし、その間の争議行為を禁止する旨の規定を設けるべきであると主張している。これは、戦後の労働協約の実務界での初めての相対的平和義務にかんする主張として、貴重な記録である。

そして、当時の政治的、経済的状況の推移を背景として、政府は、昭和23年12月22日労働事務次官通達「民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について」を発し<sup>9)</sup>、労働協約について初期の権利宣言型労働協約をアメリカ型労働協約に改変する指導方針を打ち出した。その「労働協約に関する指針」のなかで、平和義務にかんして次のようにいっている。まず、前文で平和協定を労働協約の本質と述べる。そして、経営権等に言及したのちに、

「4. 労働条件を詳細明確に規定すること (略)

5. 苦情処理機関を設けること

各職場における労働者が、労働協約や労働契約と関連して、自己の労働条件について、いただいている苦情や、協約の適用解釈に関する労資間の意見の不一致などを迅速且合理的に調整し、明朗な職場を建設し、生産を向上するには、苦情処理機関を設けることが必要である。またこれによって、組合員をして労働組合に対する関心を増大せしめることができるし、職場委員の利用により組合の活動を合理化することが出来る。なおこれを設けるに当っては、その手続を具体的にし、各々処理段階の処理機関、職場委員の選出方法、その他詳細な規定を設けること及び協約の適用解釈、並びに個人的不平不満に対する苦情処理は終局的には仲裁による解決が必要である。

6. 紛争の平和的解決のための規定を設けること

労働協約の有効期間中は一切の労働争議行為を行わないことを規定するのが最も望ましいが、このような規定が行われなときは、紛争の平和的解決のための規定を設けられることが必要である。ここに紛争とは、前項に述べた、労働協約の適用、解釈に関する労資の意見の不一致、労働者の個人的苦情を除く一



切の紛議である。これについては、協約の有効期間中でも争議行為がありうるわけであるが、この場合は、労資共に争議行為に訴える前に、辛抱強く団体交渉を行うよう、団体交渉の手續、期間等を規定し、且当事者間の団体交渉で妥協に達しないときは、何れか一方からでも労働委員会その他の第三者の調停を申請することができ、一方が調停を申請した場合相手方も調停に応じ調停の整わなかったときに、はじめて争議行為にでること、争議行為にでる前には、一定の予告期間を設けることなどを規定することが必要である。」と述べている。

この通達は、労働条件の詳細かつ明確化とともに、協約の適用解釈にかんする労資の意見の不一致および労働者の個人的苦情を、苦情処理機関による処理にまかせ、終局的には仲裁によって解決することを勧め、その問題について争議行為を制限しようとしている。

しかし、ここにはまだ、相対的平和義務の考えは、現われていない。すなわち、それは、苦情処理機関への付議事項以外については、「協約の有効期間中でも争議行為はありうる」としているところから推察することができる。しかしさらに、苦情処理機関付議事項以外の紛争について、その平和的処理のため、団体交渉手續、労働委員会その他第三者の調停手續を規定し、その間争議行為を行わないよう規定すること、ならびに争議行為予告期間を規定することを勧めている点や、冒頭において、「労働協約の有効期間中は一切の労働争議行為を行わないことを規定するのが最も望ましい」とすらいって、絶対的平和義務を礼讃している点、大きな特色を有している。

通達のこのような特徴を考えてみると、平和義務に関連しての通達の内容は、他方での経営権の主張とともに、何らかの法理論的根拠にもとづいた見解の表明というよりも、むしろ、大きな政策的意図にもとづいて打ちだされた主張というべきであろう。

- ① 労働省編、資料労働運動史、昭和20・21年、989頁。
- ② 労働省編、上掲書、71頁。
- ③ 佐藤進、労働協約の実態と展望——菊池・藤林編、労働協約の実務(昭和35年)第1部第2章、35頁以下。なお、藤田若雄、協約闘争の理論(昭和28年)参照。以下この両者に負うところ大である。
- ④ 労働省編、上掲書、628頁。
- ⑤ 労働省編、上掲書、72頁。
- ⑥ 労働省編、上掲書、75頁以下。
- ⑦ 労働省編、上掲書、105頁。
- ⑧ 労働省編、上掲書、647、648頁。
- ⑨ 労働省編、上掲書、648頁。

- ⑩ 労働法律旬報、第284・5号、75頁。
- ⑪ 労働省編、上掲書、652頁。なお、吾妻光俊、労働協約（昭和24年）、174頁参照。
- ⑫ 労働省編、上掲書、77、78頁。
- ⑬ ただし、日本通運覚書（21年1月28日）は、「組合は本覚書以外の事項に付会社に対し組合員の生活擁護のために一切の活動の自由を保留す」と規定し、覚書所定の事項については、活動の自由を保留していない点、注目されうる。——労働省編、上掲書、73頁。
- ⑭ 労働省編、上掲書、659、660頁。
- ⑮ 吾妻、労働協約、178頁以下。
- ⑯ 労働省編、上掲書、昭和22年、827頁以下。
- ⑰ 労働省編、上掲書、昭和22年、834頁以下。
- ⑱ 労働省編、上掲書、昭和23年、1021頁以下。
- ⑲ 労働省編、上掲書、昭和23年、1117頁以下。

## 第2節 理 論

### 1. 概 況

以上述べてきたような、労働協約実態面での変遷、すなわち、労働協約締結数の著しい増加、しかも、権利宣言型労働協約からアメリカ型労働協約への移行、そしてとくに、平和義務にかんしては、一切の行動の自由を保留する、平和義務排除労働協約の出現、さらに、昭和23年以降はじめて実態面で相対的平和義務がとりあげられるようになったこと、いいかえると、それまでは、労働組合法第25条に定める紛争の平和的処理を規定する争議手続条項ないし平和条項より発生する義務のみを平和義務と考える一般的傾向のあったこと、といった実態面での諸現象とあいまって、法律面での、昭和20年12月21日法律第51号をもって労働組合法の制定をみ（施行昭和21年3月1日）、その第3章において労働協約に関する諸規定がおかれ、さらには、昭和21年11月3日日本国憲法の制定をみ（施行昭和22年5月3日）、その第28条で労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）が労働者の基本的人権として憲法上保障されたことは、そしてとくに、前記労働組合法の第21条、第25条で平和義務に関連をもつ次のような条文が規定されたことは、

第21条 労働協約締結セラレタルトキハ当事者互ニ誠意ヲ以テ之を遵守シ労働能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協力スベキモノトス

第25条 労働協約ニ当該労働協約ニ関シ紛争アル場合調停又ハ仲裁ニ付スルコトノ定アルトキハ調停又ハ仲裁成ラザル場合ノ外同盟罷業、作業所閉鎖其ノ他ノ争議行為ヲ為スコトヲ得ズ

争議権の保障もなく、また、労働協約法制度もなく、したがって平和義務に関連をもつ諸規定もなかった、戦前の法制度下におけるとは異った、平和義務についての解釈論の展開を可能ならしめることは、推察するにたたくない。そしてさらに、平和義務については労働協約、労働法にかんする法解釈論の確立についての実践的要請は、戦前に比して多大のものであったことも、容易に推察することができるであろう。

さて、この期における平和義務の法理論は、どのような展開をみせたのであろうか。この期においてはまず、相対的平和義務の協約内在性ないし不可欠性の問題について二大対立が存在していたことに注意する必要がある。

一は、相対的平和義務の労働協約内在性ないし不可欠性を認めていない立場、より正確に言えば、それに対する批判を行なうことなく（むしろ、それに対する認識を欠いていたのかもしれないが）、労働組合法第25条の内容（いわゆる平和条項より発生する義務）のみを、あるいは第21条後段およびその具体化としての第25条の内容を平和義務と理解している見解である。したがって、この見解では、相対的平和義務を排除、縮小する条項も無効ではないと理解される。これは、末弘徹太郎博士によって代表される見解である<sup>①</sup>。労働協約の実態面でも、この見解にのっとった規定の仕方をするものが多かったことについては、すでに前節で述べたところである。相対的平和義務の労働協約不可欠性を認めない、という意味においては、戦前の安井氏の所論につらなるものといえることができるであろう。

他は、後藤教授<sup>②</sup>、孫田博士<sup>③</sup>、吉川博士<sup>④</sup>等<sup>⑤</sup>によって代表される見解であって、ドイツの平和義務理論の通説的見解を労働協約の本質に即したものと見て肯定し、それにのっとって論述されるものである。すなわち、すべての労働協約に相対的平和義務が内在し、相対的平和義務は労働協約の不可欠の構成要素をなしていると主張される<sup>⑥</sup>。そして、その前提の下に、労働組合法第25条を解釈される。すなわち、同条の「当該労働協約ニ関シ紛争アル場合」とは、相対的平和義務の義務範囲に属さない紛争、例えば、労働協約所定事項の解釈等にかんする紛争をさす、とされるのである。したがって、相対的平和義務を排除せる場合には、労働協約は存在していない、とさえ主張されている。

対立は、相対的平和義務を労働協約の本質的属性とみなし、労働協約の不可欠の概念構成要素とみるか否かにかかっている。問題は、労働協約の概念規定の問題に帰着する。両者とも、労働協約の実質定義を試みているとしても、相対的平和義務が労働協約の本質的属性をなすか否かは、事実面および法律面で

の根拠づけ、論証なしには水掛け論に終わってしまう。

とくに、その肯定者のいずれの論述にも、その点についての十分な配慮が行なわれているとみうるものがない。それゆえに、否定者に対する説得性を欠く一方的な主張に終わっている。

労働協約の本質に言及する場合、それが超歴史的普遍的なものとして語られてよいのか、疑問である。少なくとも法解釈学の対象としての労働協約を問題にする場合、特定の時期の特定の社会での、そして特に特定の法制度下でのそれが問題なのであり、そのような歴史的、社会的、法制度的な諸条件を無視した労働協約の概念規定ないし労働協約の本質観というものは、法解釈学にとって無意味なことが多い。

このような意味では、後藤教授等のなされているような、ドイツの平和義務理論をそのままの形で、労働協約の本質に閑説されつつ、わが国の昭和20年労働組合法下での解釈論として展開されていることについては、疑問を感じざるをえない。

すなわち、実態面においては、平和義務否定条項をもつ労働協約や、相対的平和義務にふれることなく、争議行為一般について手続的な制限を加えるのみの労働協約の存在が一般化しており、法律面においては、次項で述べるように、明らかに、相対的平和義務についての認識はまったく立法過程にあらわれておらず、第25条の規定は当該労働協約にかんして生ずる紛争すべてを予想して定められている、と解せられるのに、何故に、相対的平和義務は労働協約の不可欠の概念構成要素をなすと主張されなければならないのであろうか。

なお、平和義務の成立根拠の問題についていえば、孫田博士一人を除いては、すべて協約当事者の合意にそれを求められているといえることができる。孫田博士は、後述のように、協約目的（平和目的）を協約締結当事者の追求する目的とも、また、国家が労働協約制度を定めることによって追求する目的（制度的目的）とも、解しうる曖昧な表現をされているので、確定することができない。後者であれば、わが国の平和義務理論において一つの新しい理論を提出されているものといえることができる。また、孫田博士は、不十分不明確ながら、信義誠実の原則についても論及されている点、異色である。

なお、判例においては、この期においては、相対的平和義務違反の問題はとりあつかわれておらない。三菱鉱業高島炭坑事件や一連の日本セメント各工場の事件<sup>⑦</sup>や電気化学青海事件<sup>⑧</sup>は、いずれも、いわゆる争議手続条項ないし平和条項の問題である。

- ① 末弘 巖太郎、労働組合法解説（昭和21年）、峯村光郎、労働法講話（昭和23年）、水室吉平、労働組合法提要（昭和21年）等。また、この見解の論者は、第25条違反の場合に損害賠償請求を認めることについても慎重であるという特色がある。— 本節2、3参照。
- ② 後藤清、労働協約の理論と実際（昭和21年）等。
- ③ 孫田秀春、労働協約と争議の法理（昭和23年）。
- ④ 吉川大二郎、労働協約法の研究（昭和23年）。
- ⑤ 浅井清信、労働法学（昭和23年）、沼田稲次郎、日本労働法論（中）（昭和23年）。以上の5氏は、いずれも戦前からのドイツ労働協約理論の研究者であったことにも注意する必要がある。
- ⑥ 独自の理論化を試みておられる吾妻教授の所論も、この点においては同じである。— 本節7参照。
- ⑦ 吾妻光俊、判例労働法—労働協約—（昭和25年）45頁以下参照。
- ⑧ 労働関係民事事件裁判集第5巻（111）。

## 2. 第21条および第25条の制定経過

平和義務の問題にかんして、昭和20年の労働組合法の制定過程においては、どのように考えられており、その第21条および第25条はどのような経緯をへて制定されるにいたったのか、を労務法制審議委員会の議事録を通じて考察してみよう<sup>①</sup>。

労務法制審議委員会は、戦後、連合国の積極的な労働運動保護育成要請に対して、政府が労働組合法草案作成のために設置した委員会であった。それは、官庁側、学識経験者、事業主側、労働者側、議会側の五者計34名よりなる委員会である。特に注目すべきは、法律学者は末弘巖太郎博士一人であったことである。（また、労働者側委員として名をつらねているのは、西尾末広、松岡駒吉、水谷長三郎、小泉秀吉（海員組合長）、三輪寿壯の諸氏であったことも興味深い。）

平和義務にかんして、最初にある程度はっきりした形で表現がみられるのは、第2回会議に提出された、主として末弘博士の作成にかかる「労働組合法に関する意見書」においてである。

同意見書は、労働者の団結権、団体交渉権、争議権についての基本方針の叙述の後、各論の第2において次のように述べている<sup>②</sup>。

### 「第2 労働協約

#### 1. 労働協約の締結及届出

- (イ) 協約は書面を以て作成せしめ、其の届出をなさしむること
- (ロ) 協約には一定の有効期間を定めしむること

## 2. 協約の効力

協約の法的効力に関しては違反者に対して賠償義務を課するが如き司法的制裁規定を設けることなく、其の実際的効果を確保する為左記の如き規定を設けること

(イ) 協約の趣旨に違反する労働契約を無効とし

(ロ) 協約の有効期間中協約事項に関して紛議を生じたときは仲裁乃至調停の申請をなすを要し、直ちに罷業乃至閉出の如き争議手段に訴えることを禁止すること

そして、上の叙述を末弘博士は次のように説明されている<sup>⑨</sup>。

「第2の労働協約。これについてこの前の法案の或るものには、2の(イ)に関する規定がありました。法律で云えば強行法的なもので、協約の趣旨に違反する労働契約は無効である。その無効部分は協約の規定で補充されるというのであります。それでこれを入れることでありますが、それより大事なことは2の頭に書いてある『協約の法的効力に関しては違反者に対して賠償義務を課するが如き司法的制裁規定を設けること』つまり裁判所流にどんな効力があるかを考えるのは愚かなので、そうでなく、実際に産業平和を維持する効力があるという実際的効力確保、これが大事だと思います。ヨーロッパ諸国の労働協約の法律を見ましても、司法的効果のことを気にしていたのは大体19世紀の終りから20世紀の初めで協約即契約だというので、違反した場合の賠償義務を非常に問題にしてみました。そうしても強制執行でいけないので、それを問題にするより実際的効果を問題にした方がよかろう。それには前に戻って1の(イ)、協約が出来たらその内容がはっきりしておることが大事だから、書面で届出をなさしむる。(ロ)は協約の有効期間中に——これは長いのも又イギリスのようなところは逆になくなっている様にきいておりますが協約期間中はとに角やたらにストライキをしないということにさせるためには、協約の有効期間が余り長いといけないようであります。その代りその期間が満了したとなったら、次の協約を締結するようにする。これが過ぎると事情が変わって、後に協約の内容が不当だということになる。そういうことが云われているので、協約に有効期間を決めて、その間はしっかりとそれを守るようにする。(イ)と(ロ)は協約は必ず明文で書くのが多いと思いますが、これは書いてなくても、苟くも協約の有効期間は、協約事項に関して紛議が生じた時直ちに罷業的手段に訴えないで、仲裁、調停等に移してゆくのがいい。……」

ここで考えられていることの特徴は、協約違反を、個別的労働関係における

違反の問題<sup>⑧</sup>と集団的労働関係における違反の問題とに分けて考え、前者については、いわゆる不可變的効力（規範的効力）を付与することによって協約違反状態の出現を防止し<sup>⑨</sup>、後者については、争議行為開始前に紛争を調停、仲裁手続に付する義務を協約当事者に課することによって、争議予防の実効を確保しようとしていることである。

ことに、末弘博士が、「協約の法的効力に関しては違反者に対して賠償義務を課するが如き司法的制裁規定を設けることなく」として、「つまり裁判所流にどんな効力があるかを考えるのは愚かなので、そうでなく、実際に産業平和を維持する効力があるという実際の効力確保、これが大事だと思います。」といわれているように、基本的には産業平和の維持を、労働協約が現実に行われていく過程の事実状態として把握されており、直接的には法的義務の発生を考えておられないようであるのは、極めて注目し値しよう。こうした理解はまた、博士の労働協約を協約当事者の自主規範としてとらえ、協約自治を重んぜられる立場からも首肯されうることであろう。

したがって、こうした基本的立場から考えると、2の(四)の「協約の有効期間中協約事項に関して紛議を生じたときは仲裁乃至調停の申請をなすを要し、直ちに罷業乃至閉出の如き争議手段に訴うることを禁止すること」といわれる場合、法的義務としての相対的平和義務が労働協約に内在し乃至は不可欠となっているということを前提したうえで、その義務範囲以外の紛争について何らかの規制を加えようとしているのではないように推察される。すなわち、そこで「協約事項に関して紛議を生じたとき」といわれている場合、協約所定事項の改廃、その解釈、適用をめぐる紛争を包括して想定されていると考えることができるのであって、協約所定事項の改廃の問題については、別個の法的義務（相対的平和義務）が当然発生しており、それ以外の紛争についてのみ、調停、仲裁前置の義務を考えられていたとは、考えられない。このことは、第3回会議において一層はっきりする。

第3回会議には労働組合法草案が提出され討議されたが、同草案には次のような条項があった<sup>⑩</sup>。

「第11条 雇傭者ハ同盟罷業其ノ他ノ争議行為ニヨリ損害ヲ受ケタルノ故ヲ以テ労働組合又ハ組合員若シクハ役員ニ対シテノ賠償ヲ請求スルコトヲ得ズ 但シ争議行為ガ、第24条ノ規定ニ違反シテ為サレタル時ハコノ限リニ在ラズ

第18条 労働組合ト雇傭者又ハ雇傭者団体トノ間ニ労働条件ニ関スル協定ソノ他労資関係ノ調整ニ関スル協約締結セラレタルトキハ両当事者互ニ誠意ヲ以

テ協定事項ノ実現ヲ図リ能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協力スル義務ヲ負フ  
第24条 労働協約中ニ協定事項ニ関スル紛争ヲ調停又ハ仲裁ニ付スル旨ノ約  
款アルトキハ調停又ハ仲裁ニ付スルコトナク同盟罷業ソノ他ノ争議行為ヲナス  
コトヲ得ズ。」

これらの諸条項について、末弘博士は会議の席上、次のように説明されてい  
る⑦。

「第11条は損害賠償が問題になりますが……この問題はイギリスでもアメリカ  
でも大きな損害賠償を取られたという重大な事件がありますので……取らせる  
べきではなからうということでごう致しました。但し24条の規定に違反してな  
された時と申しますのは、24条は労働協約が折角出来ておいて労働協約では紛  
争の起った時に一応仲裁なり調停に来た上で、それでも尙駄目だという場合に  
初めてストライキなり何なりやっけて宜しいという調停条項がある。或は平和義  
務があると云われているようなそういう場合に、折角約束した条項に反して濫  
りに始めた時にこれは違法性が出てくる。この規定は24条の制裁規定の積りで  
置いたのであります。24条に罰則を置くと事実うるさいのであります。それよ  
りはこの位の程度の制裁で宜しかろうということでごう致しましたのが11条で  
あります。」

「第18条は、労働協約という文字ははっきりしませんが、要するに労働者と雇  
傭者又は雇傭者の団体との間に労働条件に関する協定その他労使の関係の調整  
を目的とする協約がある。そうすると当事者互いに誠意をもって実現を図って、  
そういう協定の目的は作業能率の増進を図る、或いは産業平和の維持をしなけ  
ればならぬ、そういうことが一体の主旨だからこういうものがあるのだぞとい  
うことを最初に謳ったわけでありまして、義務があるから反すればどうかという  
直ぐ法律的疑問が起りますが、反すればストライキに入ります。之は反しては  
いかぬということを書いておきますと調停その他にもってゆきます。やはりこ  
ういうことで法律上のことも亦道義的約束を守らなければならない。道義的義  
務というものも法律もまたその後から之に力をつけているという意味のことを  
書けば反したからどうだということを書かなくてもよい訳であります。こうい  
う問題はイギリスの様に放っておくより仕方がない、後は実力であります。そ  
れを日本の様に労働組合の弱い処では放っておいても困る。18条は今言ったよ  
うな意味を以て、誠意をもってとか協力する義務があるという点です。之を読  
んで当事者だけに其の気になって貰うという意味をもっております。」

上の説明からわかるように、第18条の規定は、義務に対応した法的効果を考



えたものではなく、道義的義務の存在を明らかにした倫理規定にすぎないものとされている。これは、前述の末弘意見書の一節「協約の法的効力に関しては違反者に対して賠償義務を課するが如き司法的制裁規定を設けることなく」の方針の現われとも思える。

しかし、第24条および第11条但書からわかるように、最小限の産業平和確保措置として、労働協約で調停、仲裁前置条項が定められているときは、その手続を経ることなく争議行為を行なうことを禁止し、それに違反する場合には、使用者に損害賠償請求権を回復せしめる旨規定されているのである。したがって、この点においては上の方針とは異なる行き方となっている。ただし、第24条では「労働協約中ニ……調停又ハ仲裁ニ付スル旨ノ約款アルトキ」という条件が、末弘意見書に比べて付加され、協約当事者の意思如何にもとづかせているため、協約自治の範囲は拡大されていることが、注目される。

ところで、末弘博士は、第11条の説明の際に、「24条は労働協約が折角できておいて労働協約が紛争の起った時に一応仲裁なり調停に来た上で、それでも尙駄目だという場合に初めてストライキなり何なりやって宜しいという調停条項がある。或は平和義務があるといわれているようなそういう場合に……」と述べられている。ここではじめて正式の記録に「平和義務」の用語が現われているのであるが、その平和義務が、調停、仲裁前置条項と等置されている点、看過できない。すなわち、末弘博士は、そこでは、相対的平和義務については全く考えておられず、第24条で規定された内容のみを平和義務として把握され第11条但書の損害賠償請求権回復も、第24条違反の場合のみを想定しておられるのである。

この草案の第11条、第18条、第24条の規定は、若干の字句の修正はあったがその骨子はそのまま労務法制審議委員会の答申<sup>⑥</sup>まで続いたのであった。

ところが、制定された労働組合法では、上の第11条が、次のような規定となっていた。

「第12条 使用者ハ同盟罷業其ノ他ノ争議行為ニシテ正当ナルモノニ因リ損害ヲ受ケタルノ故ヲ以テ労働組合又ハ其ノ組合員ニ対シ賠償ヲ請求スルコトヲ得ズ」

すなわち、「正当」性が明記されるとともに、草案第11条但書が削除されたのである。この草案第11条但書の削除は、連合国の指令によるものといわれている<sup>⑦</sup>。

この但書の削除は、法解釈上如何なる意味をもつのであろうか。

すでに、労務法制審議委員会の第4回会議の席上、西尾末広氏によって、上の但書の削除が主張されていた<sup>⑩</sup>。しかし、西尾氏の主張は、草案第24条に全く法的効力を認めないというものではなく、罰則規定をおくことによって担保させ、過大な民事賠償責任を免れようとするものであった。すなわち、西尾氏にしる松岡駒吉氏にしる、争議行為にもとづく損害賠償の請求によって組合が壊滅に陥ることをおそれられることが強く、刑事罰としての罰金程度なら負担に耐えうるとの考慮から、そのような主張をなされていたようである。(もちろん、これについては、労働争議への警察権力の介入を排除するという配慮に欠けていたとの批判は可能である。)しかし、この主張者は、西尾、松岡の両氏のみで、第5回会議の決で採択されなかったのである<sup>⑪</sup>。

ところが、連合国の指令による但書削除は、西尾氏の主張のような罰則規定を設けて担保させるということもなかったため、草案第24条に対応する、労働組合法第25条の解釈をめぐって、その法的効力を如何なるものと解すべきかについて、既述のような対立が生じたのである。

- ① 労働省編、資料労働運動史、昭和20・21年、689頁以下。
- ② 労働省編、上掲書、706頁。
- ③ 労働省編、上掲書、710頁。
- ④ もちろん、個別的労働関係において、厳密な意味で「協約違反」が成立するかは問題である。
- ⑤ 実行義務までは考えておられない。なお、実行義務については、拙稿、実行義務(後藤還暦「労働協約」(昭和38年)所収)参照。
- ⑥ 労働省編、上掲書、719、720頁。
- ⑦ 労働省編、上掲書、725頁以下。
- ⑧ 労働省編、上掲書、768、769頁。
- ⑨ 松岡三郎・石黒拓爾、日本労働行政(昭和30年)、164頁。
- ⑩ 労働省編、上掲書、741頁以下。とくに、743頁。
- ⑪ 労働省編、上掲書、765頁。松岡・石黒、上掲書、163頁。

### 3. 末弘博士の所論

前項で述べたように、唯一人の法律学者として労働組合法の立案に積極的に参画された末弘厳太郎博士は、労働組合法の制定施行後、著書「労働組合法解説」(昭和21年5月)をだされている。平和義務にかんする末弘博士の見解は、同書においてより明確に表現されている。したがって、同書によりつつ以下検討を試みる。

まず、労働協約の内容についての一般的解説において、次のように述べられている<sup>①</sup>。

「労働協約の内容については、第20条に有効期間に関する規定あるの外、すべて当事者の自由協定に任されてゐる。

ドイツの学者は、協約内容を大別して債務的部分及び規範的部分とする。前者は協約当事者互に遵守すべき義務を規定した部分であり、後者は爾後協約の適用を受ける使用者と労働者との間に締結せらるべき労働契約を支配する賃金率、其他労働条件一般に関する規準を定めた部分である。大正末期より昭和の始めにかけて、我国に於て締結された協約について之を見ると、その数も極めて少く、其内容も種々雑多であつて必ずしも一貫した傾向を認め難いけれどもそのすべてを総合的に観察分析して見ると、略々第一は基本的若くは組織的部分、第二は規範的部分、第三は債務的部分の三部分に大別することができるやうに思はれる。第一は、使用者若くは使用者団体と労働組合との基本的関係を規定したものであつて、労働組合を承認し、爾後之を団体交渉の相手方とする旨の約款、労働条件に関する規準……を定める為め一定の委員会（本法第22条に所謂「機関」に相当する）を設置する約定等が之に属する。第二は、賃金率、労働時間、休日休暇、解雇退職手当、賞与等に関する規準を定め、爾後協約の適用を受くべき使用者と労働者との間に締結せられるべき労働契約の遵守すべき労働条件規範を定めたものである。第三は、当事者相互に遵奉すべき各種の義務を定めたものであつて、紛争を調停又は仲裁に附し濫りに争議行為に訴へざる義務（平和義務）、協約当事者たる組合の組合員に限り雇入るべき旨の約束、雇入に関し組合員又は其家族に優先権を与へる旨の約束、雇入解雇に際し使用者が組合に諮問し又は協議する旨の約束、組合は組合員の技能向上に協力し不良工に対し責任を負ふ旨の約束等が之に属する。」

ここで末弘博士が、平和義務を、労働協約の内容分類中の第三の部分（債務的部分）に属するものとし、しかも「紛争を調停又は仲裁に附し濫りに争議行為に訴へざる義務」として把握されている点、注意しておく必要がある。

第21条については、「本条は当事者双方の協約遵守義務を規定する。此義務に違反した当事者に何等か法的の制裁を加へやうとするよりは、寧ろ当事者が互に道義的に誠意を以て協約を遵守し、『労働能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協力スベキ』ことを要請するに過ぎない。言はゞ本法の規定する労働協約制度の根本精神を規定したものである。しかしさらさらばと云つて法律的に全く無意味な規定ではなく、之が自ら争議行為の正当性（1条2項、12条）を決定する重要な一の規準となることを看過してはならぬ。」と解説される<sup>②</sup>。

また、第25条については、「平和義務」と見出しをつけて、次のような解説

を付されている③。

「労働協約は労働関係を極力平和裡に調整処理することを目的とする制度であるから、協約中に将来『協約ニ関シ紛争』を生じたるときは、之を『調停又ハ仲裁ニ付スル』旨の約款あるときは、法律としても極力その趣旨に従って争議行為の発生を防止するに力むべきが当然である。是れ本条がかゝる場合には、当事者その紛争を調停又は仲裁に付する義務あるものとし、其結果愈々調停乃至仲裁が成り立たないと決定するまでは、当事者双方共『同盟罷業、作業所閉鎖其ノ他ノ争議行為ヲ為スコトヲ得ズ』と規定した所以である。

本条に違反する争議行為は協約違反として債務不履行を構成するが、第12条について説明した通り之を理由として損害賠償を請求し得ない。しかし、協約中に特に違反に対する制裁例へば一定金額の違約金を約定したるときはその有効なること素よりである。」

なお、第12条の解説で、本条に関連して次のように論述されている④。

「然らば、労働協約に於て『当該労働協約ニ関シ紛争アル場合調停又ハ仲裁ニ付スルコト』（25条）を約定したる場合にそれに違反して無警告に敢行された同盟罷業其他の争議行為は本条の恩恵に浴し得るか。労務法制審議会の原案に於ては、かゝる争議行為には本条を適用せざる旨を明定してゐたが、政府の手に移ってからその趣旨の規定は削除された。解釈上尙疑問を容れる余地は大にある。何故なれば、かゝる行為は故なく協約に違反し、信義誠実の義務に背反するものといはねばならないからである。しかし、上述の如き立法上の経緯から考へると、尙本条の適用あるものと考へるのが差し当り妥当の解釈であると思ふ。」

以上要するに、末弘博士の所論は、平和義務を、労働協約の内容分類中の第三の部分（債務的部分）に属するものとし、しかも、第25条の内容である、労働協約当事者の合意によって成立する「紛争を調停又は仲裁に附し濫りに争議行為に訴へざる義務」として把握され、そして、立法経緯より判断されて法的効力もきわめて弱いものと考えられているのである。そしてまた、第21条についても、それを原則的には倫理規定と解されており、それから積極的に法的義務としての平和義務を導き出そうとは、されていないのである。

末弘博士の所論の形成には、戦前の労働協約の実態についての認識および労働組合法、とくに第12条、第21条、第25条の立法過程の経緯についての認識が強く影響を及ぼしていることがうかがうことができる。

- ① 末弘敏太郎、労働組合法解説（昭和21年5月）、63頁以下。
- ② 末弘、上掲書、71頁。
- ③ 末弘、上掲書、77・78頁。
- ④ 末弘、上掲書、48・49頁。

#### 4. 後藤教授の所論

この期において、積極的にドイツの労働協約理論（平和義務理論も含めて）の紹介、ならびに、ドイツ平和義務理論のわが国の解釈論としての定着化に努力された人々のうちの一人として後藤清教授がある。後藤教授は、すでに昭和10年に、「労働協約理論史」を発表され、ワイマール共和国崩壊にいたるまでのドイツの労働協約理論の歴史的展開過程の論究をなされていた。もちろん、同書において平和義務の問題もとりあげられていた。後藤教授は、この期においては次の三者で、ドイツ平和義務理論のわが国の解釈論としての定着化を試みられている。すなわち、「労働協約の理論と実際」（昭和21年12月）、「労働組合法の歴史と理論」（昭和22年1月）、「労働法」（新法律学全書）（昭和23年11月）。三著の何れも理論的には同一であるので、以下「労働協約の理論と実際」によりつつ、教授の所論を探究したい。

まず、労働協約の締結目的として平和目的のあることを、明確に指される<sup>④</sup>。「労働協約は、二つの重要な経済的目的のために締結せられる経営主体（またはその団体）と労働者団体（労働組合）との間の約定である。……

労働協約の目的とするものの第二は、経営主体と労働者団体との争議から必然的に生ずる勢力の濫費、従って『共倒れ』を防止し、ひいては産業平和を確立せんがために、一定期間内経済的闘争手段の使用を排除することにある。けだし、さきに述べたやうに、労働者は団結の力によってはじめて経済主体と対等の地位に立つのであり、ここに『契約自由の原則』の下に自由な駈引によって、労働条件を決定することができる。従って、経営主体の提供する条件を以て満足せざるときは、自己の側の要求を貫くために、経済的闘争手段（ストライキその他の労働争議行為）に訴へることができるのであり、労働組合法もまたかかる経済的闘争手段を用ふることの自由を保障してある。経営主体の側においてもまた同じであって、彼らにもまたその主張を貫くために経済的闘争手段（ロック・アウト等）を用ふることの自由が認められてある。かくして、労働条件は一応は両者の自由な駈引によってある所に落着くのであるが、両者の

間の力の均衡状態は不断に保たれうるものではなく、経済界の変動によって何れか一方が或ひは優勢となり、或ひは劣勢となるために、さきに決定せられたところのものが、動揺を来すことになる。それは新しい勢力関係によって再びある所に落著くであろうが、このやうに絶えざる動揺に曝されるといふことは労働者にとっても、経営主体にとっても、不安であるのみならず、動揺の度ごとに闘争を行ふといふことは勢力の濫費である。そこで、いはば休戦状態を確立するために、ある時の勢力関係によって決定したところのものを、ある一定の期間存続せしめ、その間は両者が闘争手段に訴へざることを約する場合があるのであって、労働協約こそは、かかる経済的平和状態の確立に役立つものである。それはあたかも、国際間における平和条約に類するものである。右に挙げた二つの目的のうち、第一のものを規範的目的といひ、第二のものを平和的目的といふ。」

ついで、労働協約の内容は觀念上規範的部分と債務的部分の二つに分たれるとして、Kaskel の提唱にかかる協約内容二分説の立場に立ちつつ<sup>②</sup>、平和義務について次のように述べられる<sup>③</sup>。

「債務的部分は、規範的部分が単に規範を設定するに止まり、協約当事者間に権利義務の法律関係を設定するところのなかったのに反して、協約当事者相互の債権債務関係を設定するものであるが、それには労働協約の目的に基き当然にその内容として含まれるものと、協約当事者間の合意によって初めてその内容として含まれるものがある。前に挙げた労働協約の二つの目的に対応するいはゆる平和義務と協約規範遵守義務とが前者に属する。

前に述べたやうに、労働協約は、その有効期間中その内容たる協約規範の設定した労働条件を以て満足し、たがひに闘争を停止する目的を以て締結せられるものであるが、かくの如き相対立せる両社会的勢力の平和的な休戦状態は、両協約当事者が相互に負ふところのいはゆる平和義務の履行によって確保されるものである。平和義務とは、労働者団体及び経営主体が相互に負ふところの義務であって、団体自身が経済的闘争手段に訴へざるは勿論のこと、その構成員を煽動、刺戟して労働争議に至らしむる如きことをなさず、またその構成員が労働争議を決議しまたは開始したる場合においても、これを支持し又は促進するが如きことをなさざる旨の消極義務（不作為義務）と、そのあらゆる力を以て経済的平和の確立に努め、且つ団体の統制力を以てその構成員を労働争議の開始又は続行より阻止すべき積極的義務（作為義務）とより成れるもので

ある……。しかして労働協約理論を開拓したドイツの学説としては、かつては『労働協約中に平和義務について明定めらるるところなき場合においても、協約当事者の意思を反対に解すべき特別の事情なき限り、黙示的に平和義務が約定されてあるものと解すべきである』といふが如き弱き主張、及びかかる主張の上に立てる『平和義務は約定によって、これを排除することができる』といふが如き断定が行はれたことがあったが、その後の学説の大勢は、平和義務を以て『労働協約にとって本質的なもの』または『労働協約の不可欠的構成部分』であるとし、従って、平和義務を排除する約定の如きは労働協約の本質と衝突するが故に無効である、と唱へるに至った。これは、平和義務が平和的な休戦状態確保の手段となることの正当なる認識の上に立脚せる見解であって、まさにわれわれの賛成するところである。」

まず後藤教授は、労働協約締結の際に追求される目的として、規範的目的とやらんで平和的目的のあることを論じられたのち、その平和的目的に対応して労働協約の債務的部分に属する平和義務が発生するとされる。しかしその際債務的部分には、「労働協約の目的に基き当然にその内容として含まれるものと、協約当事者の合意によって初めてその内容として含まれるものがある。」とされ、平和義務は前者に属するものとされている。上の文言をみると、あたかも平和義務は協約当事者の合意にもとづかずに発生するようである。はたして後藤教授は、平和義務の成立根拠を協約当事者の合意以外に求められたのであろうか。

後藤教授が、「労働協約の目的」について語られるとき、それは国家の制度的目的をいっておられるのではなく、協約当事者が協約締結の際に追求する目的をいっておられることは、上掲文からも明らかである。したがって、協約締結目的として平和的目的をいわれているかぎりにおいては、平和義務の成立根拠を協約当事者の合意に求めておられる、といわざるをえない。そうすると、「労働協約の目的に基き当然にその内容として含まれるものと、協約当事者の合意によって初めてその内容として含まれるものがある。」という論述は、どういう意味内容をもっていわれているのであろうか。

これは、上掲論述の後半の、ドイツの学説について述べられているところと関連させて考えると、はっきりわかる。すなわち、教授は、Hueckの所論<sup>④</sup>をめぐり、労働協約における平和義務排除の法理論的可能性についての論争にふれられたのちに、「学説の大勢は、平和義務を以て『労働協約にとって本質的なもの』または『労働協約の不可欠的構成部分』であるとし、従って、平和義

務を排除する約定の如きは労働協約の本質と衝突するが故に無効である、と唱へるに至った。」とし、「これは、平和義務が平和的な休戦状態確保の手段となることの正当なる認識の上に立脚せる見解であって、まさにわれわれの賛成するところである。」とされる。すなわち、後藤教授は、相対的平和義務を労働協約概念の本質的属性とみ、労働協約概念の不可欠の構成要素とする、1920年代のドイツの通説的見解に立たれているのである。そのような概念規定を成立せしめる根拠を、教授は、協約当事者が労働協約締結の際に不可欠のものとして平和的目的を、したがって平和義務を、追求しているというところに求めておられると考えてよいであろう。そのことの上立って、「労働協約の目的に基き当然にその内容として含まれるもの」といわれているのである。このように理解するかぎりにおいては、債務的部分を二種類に分けられているのは、成立根拠の相違にもとづいての区分ではなく、労働協約の概念規定の際に労働協約の本質的属性として概念内包に算え入れるかどうかによる区分であることがわかる。

ところで、問題なのは教授が依拠しておられる、そのような概念規定を成立せしめる根拠なのである。それは、協約当事者が不可欠の目的として追求しているという事実状態を前提としている。前提となる事実状態がそれと対立する事実の出現によって崩壊するときには、それにもとづく論理構成は一挙に崩壊せざるをえない。その場合には、「本質に反するから無効」という主張はなりたたない。法律上無効となる根拠はまだ示されていないからである。

次に、平和義務の範囲の問題については、次のように述べられている<sup>⑤</sup>。

「平和義務の範囲は協約当事者が自由に決定しうるところであって、すなわち(1) 当該協約の有効期間中協約において規定せられた事項の廃止、変更はもちろんのこと、その他すべての目的のためにする闘争手段の使用の禁止を約束することもでき、(2) 当該協約の存続期間中労働協約において規定せられたる事項の廃止または変更の目的を以て闘争手段に訴へることのみを禁止することを約束することもできる。(1)は絶対的平和義務であり、(2)は相対的平和義務である。右のうちいづれの義務が定められたかは、当該労働協約の全内容の合理的解釈により決すべきであるが、もし当事者の意思が明白ならざる場合には、いづれの意味に解すべきかが問題となる。この点は嘗てドイツにおいても学説の岐れたところであるが、通説は、平和義務は特別の明示的な約定なき限り相対的なものであるとする相対説をとっている。例へばドイツ最高裁判所(ライヒ



ス・ゲリヒト)の1926年3月30日の判決は次のやうに述べてゐる。

『労働協約当事者の平和義務は、絶対的なものとする明示的特約なき限り、単に相対的なが通常である。すなはち、保護を受けるべきものは協約の内容のみであつて、経済的闘争手段の行使により協約所定の労働規範の変更を強要せんとする試みのみが、防止せらるべきものである。これに反して、団体が該協約の存続期間中、協約に規定なき争点を協約規定となさんがために闘争手段を使用することは、毫も妨げられるところではない。けだし、団体がかくの如き場合についても当初からあらゆる経済的闘争を断念し、且つその団体員の利益擁護上必要な際には、経済的強圧手段を採るべき権利を抛棄したものと推定すべきではなく、むしろかくの如き抛棄ありたりといふがためには、明白なる意思表示を要するものと解すべきであるからである』

この説によれば、労働協約中に未だ規定なき事項の約定、例へば従来協約において賃金についてのみ規定した場合に、新たに労働時間又は休暇に関する約定を強制せんがために、経済的闘争手段に訴へることは平和義務の範囲外であり、又労働条件の改善を直接の目的とせざる闘争手段の使用、例へば政治的同盟罷業や同情的同盟罷業をなすことも、平和義務の違反とはせられないのである。もとより、平和義務を以て相対的なものとなすときは、経営主体又はその団体と労働者団体との間には絶対的な平和状態は保たれるわけにはゆかないけれども、さればとてこの理由を以て平和義務の相対性を否認することは当たらないと思ふ。なぜなれば、平和義務の相対性を否認するときは、経済的闘争といふ自助的手段によってその地位の擁護を完うしうる労働者団体と経営主体との間の妥協的産物たる協約規範をして妥協以上の意味を持たしめるの結果となるからである。

わが国の解釈としても平和義務を以て相対的なものと見るのが妥当と考へるが、労働組合法第25条の規定について若干述べるべきものがある。同条は労働協約において『当該労働協約ニ関シ紛争アル場合、調停又ハ仲裁ニ付スルコトノ定』あるときは、当事者は先づその紛争を調停又は仲裁に付するの義務あるものとし、その結果、いよいよ調停又は仲裁が成り立たないと決定する迄は、当事者双方共に『同盟罷業、作業所閉鎖其ノ他ノ争議行為ヲ為スコトヲ得ズ』と規定してゐる。すでに述べたやうに、労働協約の有効期間中に協約当事者が当然に負ふところの平和義務によって、協約所定事項の廃止または変更を目的とする争議行為をなすことをえないのであるから、特に当事者が『当該労働協

約ニ関シ紛争アル場合調停又ハ仲裁ニ付スルコト』を定めるのは、右の如き相対的平和義務を以てしては防止しえざる紛争の円満なる解決を目的とするものといはざるをえない。従って、いはゆる『労働協約ニ関シ紛争アル場合』とは未だ協約において規定されてゐない事項について新たなる規定を設けんがために生じた紛争或ひは既存の規定の解釈について生じた紛争を意味するのである。従って、この種の定めが労働協約に含まれるときは、平和義務の範囲は拡張せられるわけである。なほ、賃金委員会を設けて賃金その他の労働条件を協議決定すべき旨を約定した場合には、賃金その他の労働条件の決定方法を定めただけであつて、賃金その他の労働条件そのものを規定したものでないから、これをいかなる程度に定めるかについて紛争が生じたとき、当事者の一方がその主張を貫くために闘争手段に訴へることは平和義務と衝突するものでなく、労働組合法第25条にいはゆる『紛争アル場合調停又ハ仲裁ニ付スルコトノ定』あるときに初めて、闘争手段を用ふことが制限せられるのである。」

すなわち、後藤教授は、相対的平和義務の労働協約不可欠性を当然の前提とされて、その上に立って労働組合法第25条を解釈される。したがつて、第25条にいう「労働協約ニ関シ紛争アル場合」とは、「未だ協約において規定せられてゐない事項について新たなる規定を設けんがために生じた紛争或ひは既存の規定の解釈について生じた紛争を意味する」とされるのである<sup>⑥</sup>。その際には、現に協約に規定されている事項の改廃に関する紛争が、除外されている。教授は、相対的平和義務の労働協約不可欠性を前提とされるのであるから、第25条について、上のような見解を述べられるのは、当然の帰結といふことができる。しかし、その前提が問題であることは、既述のとおりである。

- ① 後藤清、労働協約の理論と実際（昭和21年）、2頁以下。
- ② Kaskel, Zur Lehre vom Tarifbruch, NZfA. 1922, Heft 7, 8. Kaskel の所論の問題性については、いずれ稿を改めて論じたいと考えている。なお、拙稿、相対的平和義務と遵守義務（履行義務）との関連性について、学会誌労働法第21号、73頁以下参照。
- ③ 後藤、上掲書、6頁以下。
- ④ Hueck, Das Recht des Tarifvertrages, 1920; Das Tarifrecht, 1922. なお、Hueck の所論をめぐる論争も、合意説に立ちつつ結局は概念規定の問題に終つてしまつており、その所論を論破したとみうる法理論は、1920年代までには提出されていない。
- ⑤ 後藤、上掲書、11頁以下。
- ⑥ 沼田教授は、未規定の事項について「新たなる規定を設けんがために生じた紛争」を「当該労働協約ニ関シ紛争アル場合」に含ませるのは、平和義務の範囲を拡張しすぎると批難されている。——沼田稲次郎、日本労働法論（中）（昭和23年）、133頁以下。