

戦後労使関係法理の基点を探る

—— 昭和24年労働組合法案の審議に際し行われた
公聴会での「学識経験者」の公述の意義 ——

元法科大学院教授 渡辺 章

はじめに ～史料との出会いとそのあらましに代えて～

一 労働組合法立法史料研究について

筆者は労働関係法立法史料研究会に参加し、昭和20年および昭和24年に制定された労働組合法（以下、労組法）の立法に関わる原史料の探索に務め、関係者の助力の下、数年を経てそれが厚生労働省審議官室の書棚に7分冊に綴じられ保管されていることを知り、一時借用し復元する機会を得た。2010年4月のことであった。研究会は、最初、公益財団法人労働問題リサーチセンターの研究助成を受けて『労働関係法令の立法史料研究（労働組合法関係）』（2013年）を刊行した。そこに7分冊に綴じ込まれた全史料のリストを記録し、史料を手がかりにして、政府が昭和20年第89回帝国議会に提出した労組法案および昭和24年第5回特別国会に提出した労組法案の審議経過および法案起草のプロセスを分担して整理し、分析と解題を行った。その後、研究を進めて独立行政法人労働政策研究・研修機構より2014年に『労働組合法立法史料研究』としてⅠ（条文史料篇）およびⅡ（解題篇）、2016年にⅢ（昭和20年労組法案の起草・審議関係史料）、2017年にⅣ（昭和24年労組法案の起草・審議関係史料および昭和20年労組法関係史料の補遺）を刊行した*。

その途上で「労働組合法及び労働関係調整法の一部を改正する法律案の第5回国会における審議録」と表題された史料に出会った。審議録には冒頭、「(一) 本書は、第五国会政府提出労働組合法及び労働関係調整法の一部を改正する法律案に対する国会本会議並びに常任委員会の速記録を集録（ママ）したものである」、(二) 2法律案は「昭和二十四年四月二十八日国会に提出され、同年五月十三日一部修正**の上衆議院を、同月二十二日参議院をそれぞれ通過成立したものである」、(三)「本

書は、行政庁の参考資料として印刷に付したものであって、これを公刊する趣旨ではない。昭和二十五年一月「労働省労政局」と記されている。

審議録は謄写刷り（縦書き）で、複数の筆耕者が関与し、罫線のない白紙1頁に正確に17行（1行45文字・縦書き）で記録され、1491頁にも及ぶ。最後の綴じ込み紙には「国立国会図書館・25.3.31・国際業務部」の丸印が押されている。文字サイズは小さく、筆耕者の字体や写真製版の濃淡により判読が困難な箇所がある。

* 研究会のメンバーは筆者を含めて当初8名、その後12名。以下、労働組合法立法史料研究Ⅰ（条文史料篇）、同Ⅱ（解題篇）、同Ⅲ、同Ⅳとして引用する（本稿末尾の引用文献の一覧には記載していない）。

なお、文中のアスタリスク*、**を後に引用する際はそれぞれ注1、注2と表記する。また、引用文中の〔 〕は文脈の理解に資するため筆者の補充した箇所である。

** 昭和24年労組法の政府原案の一部修正箇所は少なくない。大部分は規定の不備、字句の整理に止まる。実質的な修正は「地方労働委員会」の労使公益の各委員を一律5人としていた政府原案（19条20項）を「東京都においては各7人」、同一政党所属者の限度を一律2人から「東京都においては3人」としたことである（東京大学労働法研究会（昭和24年12月）4頁、182頁、189頁）。現行労組法の関係規定は19条の12第2項、19条の7第5項、労働組合法施行令25条の2（別表第3）。

二 昭和24年労働組合法案の審議録の構成

審議録は、第五回特別国会における衆参両議院の本会議および常任委員会（名称は、労働委員会）における2法律案の審議の運びを各4章に分けて8章構成とし、最終章に「附録」（第9章）を置いている。審議期間は、衆議院本会議で労働大臣の提案理由説明並びに質疑が行われた昭和24年4月30日から参議院本会議で衆議院送致の2法律案を討論し、可決成立せしめた同年5月22日まで1ヵ月に満たない。審議録の構成は以下の「目次」に見るとおりである。

第1章 衆議院本会議（4月30日）労働組合法案外一件、……………4	
労働大臣提案理由説明並びに質疑、「議事日程第二十二号」	
第2章 衆議院労働委員会第1回～第6回（5月4日～5月12日）……………74	
労働組合法案外一件、「第五回国会衆議院労働委員会会議録第十三号～同十八号」	
第3章 衆議院本会議（5月13日）……………695	
労働組合法案外一件、委員長報告並びに討論・採決、「議事日程第二十六号」	
第4章 衆議院労働委員会公聴会（5月9日）……………765	

第5章 参議院本会議（5月6日）	889
労働組合法案外一件，労働大臣提案理由説明並びに質疑，「議事日程第二十号」	
第6章 参議院労働委員会第1回（5月7日）	939
公聴会開催の件外1件，	
第2回～第8回（5月14日～5月21日）	961
労働組合法案外一件，「第五回国会参議院労働委員会会議録第九号」～「同十九号」	
第7章 参議院本会議（5月22日）	1259
委員長報告並びに討論・採決，「議事日程第三十号」	
第8章 参議院労働委員会公聴会（5月12日）	1315
第9章 附録	1451
一 衆議院労働委員会常任委員名，二 参議院労働委員会常任委員名，三 改正労働組合法および労働関係調整法一部改正法	

第一 2法律案の提案理由の説明

一 2法律案の提案理由の説明

公聴会での公述人の意見を検討する上で2法律案の提案理由がどのように説明されたかを知っておく必要がある。国務大臣（鈴木正文労働大臣）は衆参両議院の本会議および労働委員会において2法律案の「提案理由と大体の構成」を説明した（合わせて4度）。衆参の労働委員会の審議では，国務大臣による趣旨説明に引き続いて政府委員（労働事務官・労政局長賀来才二郎）が2法律案について逐条説明を長々を行っている*。国務大臣の説明は対照的にはなはだ概略的であるとはいえ，昭和24年労組法の基本的な政策的意図をフォローすることは可能である。労働委員会での説明に当たっては，国務大臣は本会議でした説明より「いま少しく詳細に」説明すると言っている。

そこで，（一）昭和20年労組法改正の「理由」，「経過」および「立案の基本方針」は衆議院本会議説明から採り，（二）改正法案の各章，各規定の改正趣旨に関わる部分は衆議院労働委員会での説明から採ることとする。

* 労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年）には，「Ⅳ 国会の準備史料」として「労働組合法逐条説明」および「法案予想質疑」を収録している（79～139頁）。これら文書に関しては，同史料研究Ⅳ・まえがき「労働組合法立法史料研究Ⅳの刊行に当たって一昭和24年労働組合法案の起草および審議関係史料」（中窪裕也）を参照。なお，昭和24年労組法の成立とはほぼ同時期に賀来才二郎『改正労働組合法の詳解』（中央労働学園，

1949年)が、また政府説明員として何度か衆参両議院の労働委員会の審議に出席した法務庁事務官平賀健太氏の『労働組合法論』(みのり書房、1950)が刊行されている。

二 国務大臣による提案理由の説明

(一) 昭和20年労組法改正の理由、経過および立案の基本方針

ア 改正の理由 昭和20年労組法の制定から「三年有余を経過し……その間に生まれた労働組合の数は三万……一般組織労働者数は五百三十万に及び……日本の労働組合運動は急激な発展を遂げた」、この点より見れば「本法の功績はまことに偉大なるものがあつた」。しかしながら、3年間の同法施行の結果を顧みると「本法は立法の当時わが国に労働組合がほとんどなかつた状態において立案制定され〔た〕関係上、その後の実施の過程において、当時予想せられなかつた不備な点が現れて参つた」。つぎの点である(傍点、引用者、以下この段同じ)。

①労働組合の正当な行為(昭和20年労組法1条2項)というものが、「当時においては健全なる社会通念によって判断すると説明されていた」が、その後に「必ずしもその範囲がすべての人に明確に認識されるに至つて」いなかつた。②「労働組合の自主的、民主的な組織運営が立法当時予想せられ〔た〕通りに行かない点も一部に現れ、……本法の本来の目的に背馳するような種々な弊害を生じた」。③使用者の労働組合に対する妨害、干渉が必ずしも十分に排除されていなかつた。④労働協約の締結、運営の状態が必ずしも所期の如く行われていない。⑤労働委員会についても、その顕著な功績にもかかわらず、一部その運営機構等の上において不備の点があつた。これらは「労働教育ないし行政運営をもつてしては的確に補いがた〔く〕、……立法上の措置を施す必要がある」。以上が「提案理由の第一点」である。

「次に、今日この時期において改正を行わんとする理由」は以下のとおりである。現行労働組合法施行以来の3年間は「いわば労働組合の揺籃期というべき時期で……労働組合がわが国において発達することを促進するのが最大の急務で」あつた。しかし、発達を遂げた労働組合が「真に自主的、民主的であり、かつ経済再建に対してその責任を自ら負うところの自由にして建設的な労働組合となることが何より要請され」、また、「今日わが国に課せられた至上命題である経済九原則の励行のためには、わが国再建の方途に協力することが不可欠最大の基盤をなす……かかる態勢確立のための立法上の措置」として労働組合法を改正する。

最後に、現行労働組合法は旧憲法下に制定された法律なので、「たとえば〔昭和20年労組法の〕第一条の目的は憲法二十八条と重複のきらいがあり、その他裁判所

による組合解散命令のごとき監督取締りの旧思想の形骸が残っていること、前憲法〔前は新の誤字〕及びその成立後に行われました諸立法との調整をはかる必要が生じたこと等にかんがみ、……これらの点についても整理を施す必要がある」。

イ **本案提出に至った経過** 政府（内閣総理大臣吉田茂）は、連合国軍総司令部の示唆に基づき、労働省（労働大臣増田甲子七）において前年（昭和23年）12月初旬から「本格的研究に着手し、本年当初より事務当局の手によって本法案の立案に着手した……爾来、GHQ労働課の強力な指導と援助のもとに作業を行い、去る二月十四日一応の事務当局案を得ましたので、これを労働省試案として発表した……。現内閣の成立後……二月二十日から十日間……全国七箇所です十五回に及ぶ労働省主催の公聴会を開催し、その後……労働省に寄せられた各方面の意見を参酌し、試案に数回の改訂を加え、遂に今回提案の運びに至った*」。

* 昭和24年労組法の政府原案成立の経過に関して、後の公聴会における公述人の意見を理解する助けになるよう、実際の経過に即して国務大臣説明を補充しておく。

GHQ労働課は、前年（1948年）の12月初旬、日本政府に対し、昭和20年労組法を改正する必要があることを具体的項目を示して勧告した（詳細は、竹前栄治（1982年）263～266頁にゆずる）。政府は、この指示に従って労働省に「準備委員会」を立ち上げた（12月中旬）。ことは内密に運ばれ、労使諸団体等にも知らされなかった。準備委員会は、労働省労政局長（委員長）の下に労働省2名、法務庁法制局から2名の計5名で構成した。準備委員会は、試案作成に当たり、①労働組合の民主化、②団体交渉の方法確立、③使用者の不当労働行為の防止、④労働協約の平和性の保障、⑤労働委員会の強化および⑥労働争議と公共の福祉との関係を考慮したとされる（同委員会に関し、当時の労働省統計調査局長・金子美雄（昭和24年2月）38頁以下）。

その翌年の早々（昭和24年1月4日、5日）、GHQ労働課は改正の具体的内容を盛り込んだ3つの勧告を日本政府宛てに発した（1949年1月4日、5日）。その第1勧告はAMENDMENT OF LABOR LEGISLATIONと表題されている。それを機に準備委員会は「起草委員会」に名称を変更した。

政府は、この勧告を受けてGHQ労働課と折衝を重ね、第1次案（昭和24年1月9日）、第2次案（同年1月10日）を経て第3次案（同年1月17日）をGHQに差し出し、その後第4次案（同年1月19日）、第5次案（同年2月13日）の作成に行き着いた。昭和24年労組法の制定史上、この第5次案を一般に「労働省試案」と呼んでいる。国民にはこの時点ではじめて公表された（労働組合法立法史料研究Ⅰ（条文史料篇）（2014年5月）53～142頁）。

政府は、「労働省試案」を素材に、同年2月20日から全国7箇所です公聴会を開催し、労使団体および学術経験者などの意見を求めた（萩澤清彦（2012年1月）13頁は、この公聴会において試案に反対する立場で意見を述べた経験を語っている）。

その後、2法律案は「試案」に沿って6次案、7次案と修正を重ねた。他方、公聴会後、労働運動の進め方をめぐって対抗（対立）的關係にあった有力団体（産別会議、総同盟および民同系の全国労働組合同議準備会）は、同「試案」は昭和20年労組法を「改悪」するものであるとの主張で一致し、強い反対の態度を示すに至った。こうした事情も一因（他に、国際情勢の変転の要因あり）となって、GHQ労働課はそれまでの法律案構想を引っ込め、代わって自ら別個に新労働組合法案（TRADE UNION LAW）を作成し、日本政府に手交した（同年3月28日）。

同英文法案は、上記3つの勧告も、また同勧告に基づきアメリカの労使関係法制を原型にして成文化した「労働省試案」をもなかつたかのように棚上げし、昭和20年労組法（英文版）に必要最小限の改正を行う方針の下で作成されていた。その体裁は、昭和20年労組法を下敷きにし、或る条文は一部または全部に抹消線を引いて修正し、或る条文は新規に追加するなどして仕上げられていた。労働組合法の立法史上、「法案転換」が行われたのである。このようにして、急ブレーキと急発進のなかでできあがった政府原案が第8次案（同年3月30日）となった（労働組合法立法史料研究Ⅰ（条文史料篇）（2014年5月）173頁以下）。

同年4月に入ってGHQ労働課から再度修正案（TRADE UNION LAW With Proposed Amendments）（9次案）が示され、政府は同法案に基づいて10次案（4月8日）をGHQ労働課に提出し、最終的に、直接、条文の形で示された法律案（同月14日）を翻訳して11次案（4月16日）とし、条文の構成、形式を調整して全文5章、33箇条と附則から成る12次案（4月21日）を完成した。それを閣議決定し（4月25日）、第5特別国会へ提出した（「労働省試案」および「法案転換」の経緯のあらましは、濱口桂一郎（2004年）442～445頁、次案ごとの詳細は竹内寿「昭和24年労働組合法改正の経緯およびGHQ勧告、第1次案から第12次案までの経緯」労働組合法立法史料研究Ⅱ（解題篇）（2014年5月）84頁以下、GHQ労働課の3つの勧告、第8次案英文、第9次案英文、第11次案英文は労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年5月）1頁以下、42頁以下、64頁以下。以上の経緯は労働省（昭和44年）465頁以下に至極おおまかに記されている）。

ウ 本法案立案の基本方針 基本方針の第1は「自由にして建設的な労働組合運動の助成を一層推進し、これにより公正な労使関係の維持促進をはかった」こと。第2は「公聴会その他各方面の意見と、経済九原則*の円滑な実施のための情勢を考慮〔し〕、改正は漸進的に措置することとし、本案には当面の情勢から特に必要と競られるもののみを規定すること」とした。

* GHQが昭和23年12月18日日本政府に対し、日本の産業能力を再建し、経済を安定させる（インフレを終息させる）方策として指令した「経済九原則」の内容およびその確実な実施を監視するために来日（翌年2月1日）したJ.M.ドッジの日本の経済金融政策への干与（緊縮財政、デフレ政策）が、戦後日本の経済復興の進路に現実に及

ぼした影響に関しては、ここでは、石井照久（1949年12月）76頁以下、大河内一男・松尾洋（昭和44年）302頁以下、氏原正治郎（1989年）8頁以下、福永文夫（2015年）237頁以下があることを示すに止める。

この期を境に、行政整理が進められ、民間企業では企業整備による大量の人員整理が強行された。国は、近い将来大量の失業者の発生が必至だとして、緊急失業対策法（昭和24年法89号）を制定し、失業者を公共事業に吸収する政策をとるなどした。労働組合はこの時点から個別企業従属性を深めるようになり、産業別統一的闘争への方向性は次第に弱められた。労働大臣の言う「経済九原則の円滑な実施のための情勢を考慮」することは、昭和24年労組法改正の目玉の一つであり、主要なターゲットが労働協約法制の改正にあったことは後に公述人の公述の中に明確に現れてくる。

（二）改正法案の要点および趣旨〔要約〕

第一章「総則」は、本法の目的、定義など、法全体に関係する事項を規定している。現行法〔昭和20年労組法、以下同じ〕は旧憲法当時に公布施行され、その後日本国憲法の施行を見、その二十八条は現行法第一条第一項とほぼ同様のことを規定した関係上、本法案においては、同条の第一項を改正し、本法の目的である労働者の団結権、団体交渉権の保障をより具体的に規定し、明確化した。第二項（刑事免責）本文は、現行法の文語体を口語体に改めただけであるが、これに但書をつけ加えたのは、労働組合の正当な行為は罰せられないという本文の規定が、ややもするとほしいままに解釈せられておった従来の経験にかんがみ、少なくとも（ママ）労働組合の暴力の行使等は、正当な行為でないことを明らかにしようとした結果である。第二条（労働組合）においては、本法案の大目的である労働組合の自主性確保のために、〔昭和20年労組法2条〕但書第一号及び第二号を改正して労働組合に加入し得る者の範囲を明示し、使用者の財政上の援助を禁止したほか、現行法とかわりはない。第三条（労働者）の労働者の定義も現行法と同じである。第四条（警察官吏及び消防職員）は国家公務員法の改正と関連して、所要の改正を施したものである。

第二章「労働組合」は、現行法の規定中労働組合設立の届出〔5条〕、規約変更命令〔8条〕、組合解散命令〔15条〕等、行政庁乃至裁判所の干与に関する規定を一切廃止して、労働組合の一層の自由な発展を期すると同時に、第五条（労働組合として設立されたものの取扱）において、組合員の平等権、公正な会計監査及び役員選挙、同盟罷業、規約改正における無記名投票制等を、組規約の必要記載事項とすることにより、労働組合の民主制（ママ）、責任制（ママ）の保障をはかり、かつ労働組合の資格を備えないもの、またはその規約が必要記載要件を満たさない

労働組合に対しては、本法及労働関係調整法の手続に参加することができず、救済が与えられないこととしている。第七条（不当労働行為）においては、使用者が正当な理由なくして団体交渉を拒否することを禁止して団体交渉権を擁護し、その不当労働行為の範囲を拡充して、使用者の労働組合に対する一切の干渉妨害を排除することにより、団結権及び団体交渉権を保障した。その他の点については、組合の自由な発展を期するという建前から、第十条（解散）の組合解散事由を整理した点、第十二条（準用規定）の民法の準用規定を整理した点において変更をみている。

第三章「労働協約」は、第十五条（労働協約の期間）において労働協約の不合理的な延長を排除することにより、合理的な労資関係（ママ）の保障をはかり、また現行法第二十一条及び第二十五条は従来殆ど実益がなかったので*、これを削除して法の簡素化をはかることとした。ほかは、現行法とおおむね同様である。

第四章「労働委員会」は、第十九条（労働委員会）その他において従来施行令に委ねられていた労働委員会の職責、権限、組織を法律上明定することにより、労働委員会の性格を明確にし、かつその使命と職責とにかんがみ、その権限を強化するとともに、第二十四条（公益委員のみで行う権限）において、準司法的機能について、労使委員の参与のもとにおいて、公益委員のみによってこれを行うこととし、その公正妥当な運営を保障した。また第二十七条（労働委員会の命令等）において、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及び是正のための有効な措置を講じた。さらに中央労働委員会に地方労働委員会の処分に対する再審査権〔25条〕、規則制定権〔26条〕等を与え、かつ全国的な問題に優先的管轄権を明確にして、労使間の紛争の合理的解決を図った。

第五章「罰則」は、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、第二十八条及び第三十二条において労働委員会及び裁判所の命令違反に対し、有効か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はかることとしたほか、現行法の趣旨とほぼ同様である。

最後に「附則」として、施行期日その他必要な経過規定を定めている。

以上のように現行法の条文の約半ばは、そのまま本法案の中に取り入れられており、その条数は現行法に比して四条だけ少なくなっている。

* 昭和20年労組法21条は、協約当事者の協約遵守義務を規定しており、末弘は「言わば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」と言い、また25条は協約

所定事項に関する紛争につき、紛争調整手続（調停または仲裁）を定めた場合はその手続を経ることなしに争議行為を為すことを得ないとする平和義務を規定している。末弘は「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」だと解説している（末弘巖太郎（昭和21年5月）71頁，77頁，労働組合法立法史料研究Ⅱ（解題篇）（2014年）62頁以下，68頁）。両規定とも、確認的性質の規定と解され、法律に規定されていないときでも法理上導き出すことが可能な協約当事者の基本的義務と言ってよい。その程度に、労働協約制度に本質的な義務を定めた規定である。したがって、削除したとしても協約内在的義務としてそれらの義務は残ると考えられる故に、両規定を削除して法律を簡素化することも立法手法上一つの選択肢にはなり得る。しかし、「実益がない」から削除すると公言する態度に接するとき、昭和24年労組法を手がけた官僚らの粗さと荒さに今更とはいえ驚きを禁じ得ない。（労調法の一部を改正する法律案の説明は略）

第二 公聴会の開催および「学識経験者」の意見

一 衆議院労働委員会の公聴会

公聴会は衆議院労働委員会の第3回と第4回の合間の5月9日（午前10時51分～午後5時30分）に開催された。委員長は開催の趣旨を「審議にあたり、国民諸君の声を聞き、広く国民の輿論を反映せしめ、両案の審議を一層権威あらしめると同時に遺憾ならしめんとするもの」だと述べた。公述人は公述後に委員の質疑に応答している。（審議録第4章）

公聴会には委員長ほか理事、委員23名が出席した。公述人は、労働側は全日本産業別労働組合会議情報宣伝部長、日本労働組合総同盟副会長および全国炭鉱管理委員の3名、経営側は日本経営者団体連盟専務理事2名、私鉄経営者協会常務理事1名の3名、学識経験者は第三で取り上げる3名である（合計9名）。

二 参議院労働委員会の公聴会

公聴会は参議院労働委員会の第1回と第2回の合間の5月12日（午前10時33分～午後5時35分）に開催された。（審議録第8章）

公聴会には委員長ほか理事、委員11名が出席した。公述人は、労働側は日本労働組合総同盟全繊維同盟総主事、産別会議幹事、電産副委員長および産別民主化同盟常任実行委員の4名、経営側は日新化学常務取締役、中央労働学園理事長、月島機械株式会社社長、日経連常務理事、日発理事（ママ）の5名、学識経験者は第四で取り上げる3名である（合計12名）。うち1名の東京都労働委員（ママ）は筆者の

知見がないため、産別民主化同盟常任実行委員萩澤清彦氏（後に弁護士、成蹊大学法学部教授に転身され、中央労働委員会会長を勤められた）の公述に代える。

第三 衆議院労働委員会の公聴会（昭和24年5月9日）

一 東京商科大学教授 吾妻光俊

（1）労働組合法案の全体および組合の自主性（2条）をめぐる法案の態度 2法律案の全体の態度には「大体三つの眼目」がある。その1は組合運動に強い自主性を与えること、その2は組合運動の内部を民主化すること、この二つの点は「労働組合法の改正案の指導方針」と言われる。その3は「公共の福祉、公共の立場から、〔組合運動に〕ある程度の制約を加えるという点で……、労働関係調整法の改正の眼目」であった。これらの法改正の視点には、「いささかの異論もない。」

先ず、「組合運動の自主性を高める」との点に関係する「今次の改正法案の中心点」は第2条であり、「いわゆる利益代表者の範囲を非常にこまかく規定し……、また組合経費に対する補助……を原則として禁止するという態度、しかもこれらの要求をみたさない組合は、第五条によって組合としての恩典をある程度剥奪するという態度、これが組合の自主性を伸ばすということの第一の眼目になっておる」。つぎは、第7条の規定で「かなり広い範囲にわたって組合運動に対する使用者の妨害干渉を、……不当労働行為として排除するという建前になっておる。」

私は、「このような改正案の態度について、次のような疑問を持つ」。「組合の自主性を伸ばすということは、組合運動の途上にある妨害を取り除く……使用者の妨害干渉を排除する〔、〕不当労働行為を押える、この方向を徹底することで十分であろう」、「この妨害排除が十分に行われれば、組合の自主性の確保はおのずからもたらされるものである。」「したがって、第2条の規定が、しかも非常に事こまかに、組合〔へ〕の経費補助であるとか、組合への会社側利益代表者の参加を禁止するといった規定を設けて……この規定の一つにでも該当しない場合が出てくると、組合としての恩恵を剥奪するという態度は、私としては賛成できない」。

「ことに利益代表者について、非常に形式的基準を設けた」。「これを運用する労働委員会が、この形式的基準にしばられて、はたしてその組合が実質的に御用化されているかどうか……の判断を、場合によっては誤まされる危険があるのではないか、そうなれば、……組合運動の助長といい、自主性の確保という精神が、かえって組合の負担において行われる、……組合運動の現状〔は〕、とうていこの第2条の要件……を十分に満たす（ママ）だけのところまできておらない」。

「組合運動をそういう方向へ指導することはきわめて望ましいと考え」るが、第2条、5条に見られる法案の態度は「形式的基準を設け、そのことの一でも触れれば組合の自主性なきものと認める、従って組合としての恩典を剥奪するという点については、組合運動のために非常に危険な結果をもたらす規定ではなかろうか」。

また、2条は「機密の事項」に接する労働者を組合員の範囲から除外すべきあることを規定している。「これはむしろ労資間の〔交渉力ないし勢力関係上の〕バランスの問題」であり、「一体組合の自主性ということと、はたして問題が一つ……かどうか、労資のバランスを考えるという問題は労働協約にこれを委ねるべきものであって、法律によってやかましい基準を設け、この基準に該当しない労働組合……に対して、……法律上与えられる救済を拒むという態度で臨むべきではない*」。

「要する結論は、使用者の不当労働行為を〔排除することを〕徹底的に要求するという点に中心があるべきであって、たまたま使用者からある程度の財政的援助あるいは使用者側の利益代表者、しかも……機密の事項に接する者とか、守衛……がたまたま入っているということで、その労働組合に保護を拒むという態度はこの法案の第一の難点でなかろうか**」。

* 24年労組法施行後の間もない時期に、吾妻は「法律の力を借りてまで組合の自主性をはかろうとすることが正しい立法の態度か」と問題を提起し、つぎのように述べた（吾妻光俊（昭和24年11月）206頁以下）。「立案者の例〔側？〕にいわせると、今次の改正は、労働組合の自主性を確立するために、少しでも使用者側の息のかかったものを組合に入れまいとし、また組合専従者の給料はもとより、組合費を使用者に補助して貰わないようにというのである……。しかしここに一つの重大なポイントが見落とされている。」

問題は、そのために「法律の力」を借りようとする態度である。「結局は組合運動そのものへの外からの干渉となること、いいかえれば、上からの保護恩典だと考える思想を表明していることなのである。……一番問題なのは、……使用者の干渉が行われたり、行われようとするのが、いわゆる不当労働行為として取締まるべきでだといふことと、こういう干渉が少しでも加えられると労働組合がいわゆる御用組合として自主性のないものになるかどうかは別問題で、使用者から組合の運営や財政に少しでも干渉があると（たとえばある課長が組合に入っていたり、事務所を組合が只で会社から借りていたりすると）組合が御用組合になって、労働法規の上での保護を認められないというのは、結局使用者からの妨害を組合の負担と危険に於て、組合自らが防衛することを強要する結果になるのである。」

「たとえば、守衛を組合に入れる（傍点、引用者）と御用組合として扱われるという、立案当局の解釈をとり上げて見よう。……守衛が組合に入っていることが、会社

が争議に当たって不利益な地位に置かれるという〔労使間の交渉力ないし勢力関係の・引用者〕バランスの問題はあるにしても、誰も守衛を入れているから、その組合が全体として御用組合だと考えるものはない。

つぎに組合専従者に対する給料の支払い（傍点、引用者）である。欧米式の組合から見れば、凡そ馬鹿げたことであり、組合の御用組合としての性格を表明しているを見て十中八九まちがいはない。しかし、日本でこの馬鹿げたしきたりがあるのは、賃金がギリギリでしか支払われないので、組合費でまかなうことが非常に困難だという点と、もう一つは使用者側にも、会社業務以外の組合業務に金を払って怪しまぬ、前資本主義的精神が支配しているためであって、……一律に欧米式の考え方を応用するところに問題がある」、「組合側では専従者の賃金は闘いといったものだと考え、法律では使用者から進んで支給されたと見る、という食いちがいがでて来る。いわば前近代的企業に近代的労働法理論を押しかぶせたところに、チグハグな関係が生まれ、法外組合という奇怪な現象が・生まれたのである。」最後の「法外組合」については、森長公述・参議院二（1）参照。

** 吾妻は、「経営者からの圧迫、干渉……が取り除かれさえすれば内部における組合の自主性は自発的に行われるものであるのか」との委員の質疑に対し、「組合運動に〔は〕いろいろな弱点があった、……〔法律は〕そういう点が排除されるようにマッチすべきではないか。組合の当面の問題は、やはり使用者側の干渉を取除く……法律として……それ以外の問題は少なくとも組合法で考える必要はなからう」、と応答し、労使自治による改善に俟つべきものであるとの立場を唱えた。

（2）労働組合の民主性（5条） 「組合の民主化を促進すること、いわゆるボス的な勢力によって組合が指導されることを排除するという思想そのものには賛成」である。ただ、法案は「この点についてきわめて中途半端な立場をとっておって、第五条に並べられた規定をただ組合同約の中に書きさえすれば……要件は満たされるであろう……。書かせるということは、要するに内部的な自治によってその規定の守られることを保障して行くという考え方になる……。こういった形式的な態度というものは、法律が労働運動の自治制（ママ）の中身に食い込んで行くという間違った態度を最初にとったため〔である〕」。「組合自治の根幹である組合同約にまで手を入れるということは、組合の民主化をはかるという名のもとに、組合から民主化の根本精神である自治を奪ってしまうという結果になるのではなからうか。……現在の組合運動はいろいろな点でまだまだ十分の完成の域に到達していない……。〔そのことは〕組合運動の中から自主的に排除されるということで、……自治的な矯正にまつべきではなからうか*」。結局、「今度の改正……は手続き上のいろいろな不満〔が〕ありますし、……改正の重点に対して相当疑問を持って〔い〕る……

大体改正案に対し反対の立場に立っておる……一定の軌道の上によって走って来て
いるものをあちこちと方向を変換させますと、組合運動は萎縮してしまうのではな
いかということが一番おそれるのであります。』

* 吾妻は、前出(1) 吾妻光俊(昭和24年11月)において、労働組合の運営の民主性
とは、大衆の意思を尊重することであり、自主的であることの必須の前提条件だと述
べ、「労働組合の自主性が組合に対する外からの干渉を排して、その自律を高めるこ
とにあるならば、民主化の問題は、自律を許された団体の内部に於て、そのメンバー
の自律をいかに確保するかという問題であって、決して性質上異なる問題ではな
い。……自主性の問題も民主化の問題も共に労働者の自律をその究極の目的とするも
の」であると明解に主張された(210頁)。その趣旨をつぎのように展開する。

「民主化が望ましいということと、民主的運営を法の手で強制しようとすることは
別問題である。……わが国組合運動の実情の中で、改正法の注文するような組合規約
を具えている例は、極めて例外に属するのであり、またそのことは、前に自主性につ
いて述べたと同様に、わが組合運動の前近代的・非合理的ないしはあまりにも政治的
な特殊事情の中に胚胎するのであり、従ってこれを欧米流の近代労働運動の型……に
はめようとするとき、法外組合という変態的な現象が起って来たのであり、順法精神
は涵養されるどころか、反って衰退を免れない……しかしこの前近代的思想の中にこ
そ社会思想の特色があるのであり、是非の論は別として、この事実を認識することが、
立法者の任務でなければならない。しかもわれわれは改正法の立案者の態度の中にも
、あくまで超越的・官僚的な指導の精神が働いていることを見逃し得ないのであり
かくてはわが労働問題が真に近代的精神の下に、いや更にそれを乗り越えたところに
解決されるの日(ママ)は、遠き将来に俟つの外ないことを感ぜしめるのである。」
(212～213頁)。

その後、しばらくの時を経て、吾妻は、「昭和二十四年の〔労働組合法〕改正の焦
点」は、結局のところ、「組合の民主化というスローガンのもとに行われた改正」であ
り、眼前の労働運動に政治的に対峙した法政策の性格が濃いと性格づけている(吾妻
光俊(1957年)76頁)。

なお、「民主化の問題は、自律を許された団体の内部に於て、そのメンバーの自律
をいかに確保するかという問題」だとの吾妻の主張は、労働組合の民主性は結局のと
ころ「組合の内部における自主性」の問題であるとする石井照久(昭和24年12月)
497頁以下と同じ立場であり、当時の有力な考え方であった。萩澤公述・参議院三(3)
注2参照。

二 中央労働委員会会長 末弘巖太郎

(1) 法改正の手法および公述事項の範囲 「きわめて実際的なことだけを申し上げ
ようと思います。……一つは、もしも国会がこの法律案をもう一度政府にもどし

て十分練り直した方がよいというお考え、あるいは勇気をもたれるならば、そうなすった方がよくはないか……。同時に法律の改正というものは、やはり法律を施行しましてからあと、その結果がどうであるか……を事実について十分に調査しなければならない。その調査……も、ただ役所が一方的にいろいろな事実を集める〔という方法では〕……かなり一方的な間違いがございます*。

それで、これがイギリスの場合でありましたら、ロイヤル、コミッションというようなものを任命し……権限をもって、関係者を呼んで公開の席上で調査をする。そうしますと初めて争われている事実が、どこが真実であるか……がわかる……。ところがこの3年間、〔GHQ〕司令部はずいぶん御熱心に日本の労働組合運動の動き、あるいは労働委員会の動き……を観察され、心配されておるのでありますが、それにもかかわらず、やはり御観察が一方的でありまして、そのためにそこから出て来る考え方が必ずしも適切でないと思うことが多い。』

ロイヤル、コミッションについては、「よく誤解があります。……先ほどどなたかのご発言に、労務法制審議会のようなものをつくって、民主的に、みんなが納得するよう〔にすべきだと〕言われましたが、ロイヤル、コミッションというのは事実を調べる……。すなわち意見を闘わずるのは国会におまかせすればよい。……意見のもとになる事実がはっきりしない、そうして非常に誤った事実の上にいるいろいろのことを考えたり議論することがそもそもの間違いである。事実を十分に検討しさえすれば、おのずから結論は出てくるのではないか、……どうか事実を一つ十分にお調べを願って、そうしてその上で対策を立てるという段取りに進めるようにしていただきたい。**」

「それで……これだけは国会で直したらいいじゃないかと言えばあちらさん〔GHQ経済科学局労働課〕も聞いてくれると思う点だけを申し上げます。というのは、日本の交渉される政府の官吏の方の力が……足りない……、十分先方を納得させていないと思う点があるので……これなら必ず直るし、それから直していただかなければ困るという問題だけ申し上げます。

* 末弘公述に対し、労働委員会委員（議員）から質疑があった。「先生のほんとうのお考えは、一番最初の本案〔一部修正前の政府原案〕を全然修正も何もしないで葬ってしまって、政府に返還して、練り直すというお考えの方が主である、こういう風に解釈していいのでありますか。」と。末弘は「その通りであります。」と応答した。続けて、「ただ無条件で返還なさらないで、やはりほんとうに事実関係を調べるならば、そういう委員会を設けることを決議して、その仕組みまでこしらえてやる。……

つまり建設的な返還をされたいのじゃないか」と、政府の法案起草の手法に深い不満感を表明した。

** 労働組合法案の提案趣旨がはじめて説明された衆議院本会議において国務大臣（鈴木正文労働大臣）は、法改正の必要事項に言及し、昭和20年労働組合法の制定から3年間の同法施行の結果を顧みると、その後の実施の過程で、当時予想されなかった不備な点が現れてきたと述べて、5点を挙げていた（前出第一・二（一）ア）。

しかし、こうして立法措置の対象に挙げられた問題点に関し、調査事項や調査の方法を決めた上で、当時の労働組合の組織、運営および活動の実情を、労使関係の当事者・団体の意見、認識を含めて調査した記録（史料）は存在しない。そのため審議の運びの中に、たとえば労働組合の自主性、民主性、労働協約の有効期間と延長・更新、それから中央・地方の労働委員会の組織および運営上の問題点に関し、労使関係者から得た証言、証拠を示し、あるいは引用する場面は全くない。末弘公述はこのように、主要な法改正事項に関し、「関係者を呼んで公開の席上で調査をする」ことをせず、「意見のもとになる事実がはっきりしない」まま審議を進めていることに深い憂慮を示している。

以上のように、末弘公述は「やはり法律を施行しましてからあと、その結果がどうであるか……を事実について十分に調査しなければならない。」と基礎的作業の不可欠なことを説いている（末弘巖太郎（大正15年）10～11頁、同（昭和27年9月）1～3頁）。

(2) 不当労働行為に関する二つの問題 第1は、7条1号・2号と3号とは法的取扱いを区別すべきであること、第2は、27条5項に関する問題で、現在、裁判所と労働委員会の関係が非常にうまくいっていない、そのうまくいっていないことが今度の法律では取除かれていないという問題である。

ア 7条3号違反の行為に対しては罰則規定を残すべきであること 使用者の不当労働行為に関して「七条三号を一号、二号と同じ扱いにすることは間違いじゃないだろうか。つまり一号、二号ならば、労働組合の側から・あるいは被害者たる労働者から提訴してくるというような問題で、従って二十七条流の片付け方〔も〕一つの考えだと思う。ところが第三号は……こういうことを使用者が〔しても〕、被害者というものはない……、たとえば……使用者が金を出したりして第二組合をつくるというようなことをやります。……〔しかし〕二十七条は一号、二号の場合だけを予想して大体できています。あれを三号の場合にあてはめてやりますと、あの手続ではうまくゆかないだろうと思います。それで私は現行法のあの十一条〔不利益取扱い〕及び労調法四十条が刑罰をもってことに臨んでおるのを、今度は民事的な方法で行こうというのはこの点は賛成であります*。しかし……組合の者を買収

して、御用組合化させるような行為、これはむしろ罰した方がよい……これはよく御研究願います……一号、二号、三号はどうも言葉が大夫違う。三号は………現行法の二条二号の『主タル経費云々……』を今度の〔改正法の〕二条二号に加える形になっていて、……そういうことをする使用者を抑えなければいけないというのが、七条三号になって出て来ておる。これを抑えるのなら刑罰がいるのじゃないかと……考えております**。』

* 昭和20年労組法は、11条（昭和24年労組法7条1号に相当）の定め違反した使用者に対し6ヵ月以下の禁固または500円以下の罰金刑を定め（33条）、また、労働関係調整法（昭和21・9・27法律25号）は40条で「労働委員会において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。」と規定し、違反した使用者に6ヵ月以下の禁固または500円以下の罰金刑を定めていた（41条）。

以上に関連し、つぎの2点をあらかじめ指摘しておく。まず、昭和20年労組法11条は、労働関係調整法（昭和21年法律第25号）の制定に際し、同法の附則において昭和24年労組法7条1号本文に近い内容に改正された。

「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加入セントス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」（労働省（昭和44年）255頁参照）。

また、上記労調法40条については、24年労組法の改正と抱き合わせて、「又は労働者が争議行為をなしたこと」および但書の部分が削除された。労調法40条は同法36～39条が労働組合の争議行為を制限禁止しているのに対し、使用者の争議手段—争議行為を理由として（争議行為に対抗して）労働者を解雇すること—を制限したもので、20年労組法11条（労働組合の組合員であること等を理由とする不利益取扱いの禁止）とともに、労働争議権を保障した点に重要な意義があった。しかし改正法はこの点を全く削ってしまったので、本条（労調法40条）は、以後、労働運動に及ぼした実際的な存在意義の大半を失った（東京大学労働法研究会（昭和24年11月）155頁）。

** 昭和20年労組法において使用者の不当労働行為（前出11条）について科罰主義（前出33条）が採られたことに関して、末弘はその施行当初につぎのように論じていた。「一定の社会的欲求に満足と與える方法として法を必要とするか、……必要とするとしてもその法を強行する方法として刑罰の如き法的制裁が必要であるか、それとも社会道義・輿論其他社会的制裁に放任しておく方が適當であるか等の問題」がある。「例えば『労働組合ノ代表者又ハ労働組合ノ委任ヲ受ケタル者ハ組合又ハ組合員ノ為使用者又ハ其ノ団体ト労働協約ノ締結其ノ他ノ事項ニ関シ交渉スル権利ヲ有ス』〔10条〕の如き、之に違反して団体交渉を拒否する使用者に対する制裁として

刑罰は最も不適當だと考へる。何となれば、使用者が単に刑罰を恐れる動機から団体交渉を受け付けると言ふやうなことでは到底結果に於て満足な交渉妥結に到達し得るとは思へないからである。それよりは、他方に於て従来とかく団体交渉を望む労働者側に加へられつつありし警察的干渉が……〔1条2項〕の結果として今後行はれないやうになれば、団体交渉拒否の結果反って事態の悪化すべきことに対する危惧から……〔前出の10条〕の精神が自ら実現されることとなるのではないかと思ふ。」このことに、労働委員会が団体交渉を斡旋する権限を有し（27条2号）、使用者、労働組合等の関係者に出頭を求める権限を有する（29条）ため「委員会が此権限を適当に利用しさえすれば、使用者側の団体交渉拒否に因る事件の停頓を打破して交渉に導くことが出来易いのではないかと吾々は考へてゐるのであって、此種微妙な考慮は練達した法学的素養をもつて初めて之を能くし得るのである。」（末弘嚴太郎（昭和21年4月）10～11頁）。

イ 救済命令にかかわる裁判所と労働委員会の関係 27条5項に係る問題で、「實際上困ると思うことだけ申しあげます。つまり……裁判所と労働委員会の関係というものが、現行法では非常にうまくいっていない、そしてそのうまくいっていないことが今度の法律でも取除かれない。現行法で労働委員会に労働側から十一条違反だと言って訴えて参ります。そうすると労働委員会では……違反であるから検事局へ送るべきものかどうか〔を〕調べて行く。ところがその解雇された労働者は、首を切られっぱなしでは飯が食えませんから……裁判所の方へ解雇無効の……仮処分の申請をして、その際給料を貰うことを考える……。そうすると裁判所が……労働委員会のやっておることを潜に見ている。……何とかしなければそのために遅れます。……労働委員会は裁判所ではありませんから、憲法上、法律上の強制力を持たせることはいけませんから、しまいには裁判所のせわ（ママ）になる……そこまでの間、なんとか裁判所と労働委員会が二つに分かれるというようなかたちにならないことをしなければならぬ*。」

「それではどうしたら今度この案で行けるかと申しますと、地方労働委員会が調べまして、ほぼこれは不当労働行為であるということの確信を得、そしてかつこの際一応この解雇された者を……もどしておいてやらないと、飯が食へないでかわいそうだと思ったことが顕著であるような何らかの事実があったならば、地方労働委員会が裁判所に仮処分の申請をする。これは今の民事訴訟法から言うと、全然筋違いで変なことであります。民事訴訟法では訴訟当事者が仮処分を申請するのであります。それを労働委員会が裁判所に仮処分の申請をして裁判所が調べて、なるほどと思ったら仮処分をやる。これによって裁判所と労働委員会が二つ二本立てで、

変なことをやるということになるのを防ぐ。……司令部でこの意見がなかなか御採用にならなかったもとはどこにあるか、……わかりませんが、どうも日本の法務庁の役人が十分司令部を納得させる努力をしておらない……。と申しますのは、今の民事訴訟法の建前が……ありますから、労働委員会が仮処分を申請するという変てこな、今までの法体系をみだるようなことは、役人は嫌いです。〔しかし〕アメリカ人はやっておることなんです。アメリカの法律はそんなふうになっておる**。〕

〔政府案の〕二十七条〔五項〕は……依然として今の仮処分ということと、労働委員会の動きが二本建てになっておるといふ欠陥が残っておる。これは……労働委員会の信用にも……裁判所の信用にも関します。……労働委員会はいち早く裁判所に連結する、裁判所も納得するようだったら仮処分をだすということにしたら、ぴったり片づくのであります。〕

* 政府原案27条5項に基づいて受訴裁判所の行う命令は「緊急命令」と呼ばれる。その性質は当初から仮処分に類するもの（石川吉右衛門（昭和24年6月）264頁）、「仮処分的措置」（有泉 亨（昭和24年8月）219頁）、あるいは「一種の応急措置」、「一種の裁判所侮辱の意味」（吾妻光俊（昭和24年12月）483頁）と考えられていた（現行の規定は27条の20）。しかし、緊急命令とはいえ、通常の仮処分と違い、それ自身に執行力はない。ただ、違反に対して重い過料の制裁を課して使用者がこれに従うことを間接的に強制し、保障しようとするシステムである（32条参照）（東京大学労働法研究会（昭和24年12月）226頁）。末弘公述は、この緊急命令の制度に換えて、当該労働委員会が自ら申立人の労働者のために雇用契約上の地位保全、賃金仮払いの仮処分を行えるように政府原案を改めるべきだと主張されている。

また、使用者が救済命令の取消訴訟を提起せず、確定した救済命令を履行しない場合は10万円（命令が作為を命ずるものであるときは、命令の不履行の日数1日につき10万円）以下の過料に処せられるが（政府原案32条）、末弘公述はこの場合においても、当該労働委員会が労働契約上の地位保全・賃金の仮払いなど仮処分申請ができるように政府原案を改めるべきであると提言していることになる。

以上の末弘の提言は、このときを最後にその後不当労働行為法理の展開過程においては、筆者の知るかぎり学説上論議の対象にされていない。何故か、そもそもこのような提言を末弘がしたことが知られていなかったのか、考えるべき重要な問題であろう。

** 末弘公述が「アメリカ人はやっておることなんです。アメリカの法律はそんなふうになっておる」と言う法制は、日本の不当労働行為制度の下敷きになったアメリカのワグナー法（1935年）の仕組みを指している。末弘は不当労働行為により解雇され、生計の途を閉ざされた労働者の場合を例に挙げて、労働委員会と裁判所との関係をワグナー法の姿勢に倣って抜本的に変えるべきであると主張している。

ワグナー法の下でも、労働委員会は行政機関であって裁判所ではないために救済命令は自力執行力を有たされていない。しかし、同法は全国労働関係局（National Labor Relations Board, NLRB）が、被申立人（使用者）のした解雇が労働組合を結成し、加入し、支援し、代表者を通じて団体交渉その他の共同の活動したこと等を理由にしたもので違法と判断したときは、解雇時に遡って賃金を支払うように命じ（back pay）、ときに被用者の地位を元に戻すように命ずる。そうして、①被申立人（使用者）が救済命令を履行する意思がないと判断したときは、NLRBが自ら連邦控訴裁判所に対し救済命令につき執行力の付与（enforcement）を申請する。また、②被申立人（使用者）がNLRBの救済命令の取消を連邦控訴裁判所に訴求した場合、同裁判所は、命令を適法と認めるときNLRBの救済命令に執行力を付与し、適当な暫定救済または制止命令（temporary relief or restraining order）の判決を下す。救済命令を違法と判断して取り消すことがあることはいうまでもない。

末弘公述のバックグラウンドの法制の概要は大凡このようなものであると理解できる（参照、本田淳亮（1959年）2176頁、中窪裕也（1988年）33頁、同（2015年5月）46頁・48頁、ウイリアム・B・ゲールド、松田保彦訳（1999年）68頁、76頁、中窪裕也（2010年）42頁以下、同（2018年5月）43頁）。

（3）労働組合活動と刑事免責の適用除外（1条2項但書） 「この問題は司令部でも、何とかいい案があればそれに従うと言われたくらい熱心に……言っておられた点で〔す〕。つまりこれは〔使用者からも、労働組合からも〕一条二項が現行のままではいけないことは公聴会でみな申しております*。そこでとうとう今度の第二項の終わりに、暴力行為だけはよろしくないという規定だけがずっと残った。実はまだいろいろな意見があったのですが、これだけ残った。……労働争議に際して、労働組合が暴力行為を振るうことは非常によくはない……〔そして〕暴力行為があったという場合を公正に調べて行くと……雇い主側が相当挑発をしておることがございます。……つまり雇い主側に責任があると思うような事情がある場合に、一方的に〔労働組合の側に暴力行為があったというのは〕不都合だ。つまり、暴力行為の原因をなくすることなしに暴力行為を罰してもだめで……今度の二項に掲げました部分をもう少し練り直す必要がある〔と〕考えられます。」

「最近常にこの点で心配になりますのは、今の刑法の二百三十四条、いわゆる業務妨害罪というところに……『威力ヲ用ヒ他人ノ業務ヲ妨害シタル者』（ママ）と云うのであります。……争議行為というものは、必ず業務妨害になる。結果において業務妨害にならないような争議行為をやっても目的を達しませんから、業務妨害には事実上必ずなる。そうすると問題は威力だけであります。威力という言葉は刑

法上……暴力行為取締（ママ）以外にはないと思います。これ〔威力〕は暴行脅迫より広い意味であります。そうして労働組合のすることが、程度の差こそあれ、威力的ならざるものはありません。……威力という言葉は広く見られ、業務妨害というもので争議行為〔が〕刑罰で抑えられることが多いことになりますと、これはかつての大正、昭和の初期と同じようなことになりますと、ことにいけませんことは、裁判所で罰せられるのが問題ではなくして、……警察が争議行為に出てくることであります。……つまり第一条第二項をあゝいうあいまいの形におき、ことに刑法の業務妨害罪のような規定をそのままにしておいてやって参りますと……非常にいけないことが起こるんじゃないかというふうに思っております**。」「これはぜひ先ほども言ったように委員会をつくってやはり当方の〔双方の?〕関係者を呼び出して、現実がどうだと言うことをお調べになって〔……判読不能〕と思います」。

* 1条2項に関し、「司令部でも、なんとかいい案があれば……」云々は、昭和24年に入って政府原案をつくりあげるまでのプロセスの事象として非常に興味深い証言である。GHQ労働課が政府にどのような働きかけをしたのか。占領期の労働政策に関する諸研究はこの点に関しては具体的な史実をつかめていないように思われる。

昭和20年労組法1条2項は「刑法第三十五条ノ規定ハ労働組合ノ団体交渉其ノ他ノ行為ニシテ……正当ナルモノニ付適用アルモノトス」とし、適用の対象に関し「正当ナルモノ」という以外に刑事免責を限界づける明示の規定文言を置いていない。しかし、昭和21年2月1日には政府声明（内務、司法、商工、厚生のおよむ四省声明）が発せられ、「近時労働争議に際しては、暴行、脅迫または所有権侵害の事実の発生をみつつかつあることは、真に遺憾に堪えない。苟も……」と述べるに至った。他方、GHQ労働課は「暴行、脅迫、所有権侵害等に対しても見解は、問題が起きたときの結果によって考えるが、原則としては日本政府の裁判の決定による」というものであり、依然干渉的でなく抑制的な対応であったとされている（さしあたって、有泉亨（1988）25頁参照）。

** 昭和20年労組法1条2項の規定に関しては、立法政策として、今日でも注視しておきたい興味深い経過がある。昭和20年労組法案の第一次～三次草案を経た後に出された最終答申案（昭和20年11月24日付）は、刑事免責規定を1条と別個独立に2条に規定し、「労働組合ノ為ニスル組合員ノ……行為」に適用されざる法令として、敗戦までの長い時日をおし労働運動の弾圧に勢威を振るった法令をも含めて、「一刑法、二暴力行為等処罰ニ関スル法律、三警察犯処罰令、四行政執行法、五出版法」と具体的に列挙した。末弘はその起草の全過程を主導していた。この答申を受けた政府は、2条を現行の1条2項の文言形式に改め、政府法案（同年12月10日付）として帝国議会に提出した（労働組合法立法史料研究Ⅲ154頁、187頁、225頁）。末弘は「結局、素人には何のことか分からない今の規定になってしまった」と、強い不満を隠さなかつ

た。昭和24年労組法の政府原案1条2項はそれをそのまま受け継いだものである（詳細は、同（昭和22年）8頁、77頁以下参照）。

三 早稲田大学教授 野村平爾

(1) 労働組合法の目的（1条1項） 1条は、労働組合法を生み出す根本的な法である憲法28条と照応するような形で置かれるべきである。政府原案の1条の内容は、第一に使用者との交渉において、労働者が対等な立場に立つことを促進し、地位の向上をはかること、第二に団結することを擁護すること、第三に団体交渉を促進し、その手続を定めることを規定している。

第二の団結の擁護はそれでよいとして、第一の地位の向上および第三の手続の助成に関し、団体交渉だけが取上げられているが、「この三つの点を並べて憲法二十八条の規定と照応〔すると〕、どうも意味が狭いような感じを与えられる」。1条1項は、2項の刑事免責の対象となる労働組合とその委員の行動目的と関係づけられているのであるから、解釈上の疑義が生じないように、1条を「団結権の保障それから団体行動権の保護助成……によって労働者の地位の向上をはかるものだという意味をはっきりさせば、全体の法の運用の精神がここにはっきり出て来る」。「〔このような〕意味から第一条は……従来の規定くらいで結構じゃないか*」。

* 昭和20年労組法1条1項は「本法ハ団結権ノ保障及団体交渉権ノ保護助成ニヨリ労働者ノ地位ノ向上ヲ図リ経済ノ興隆ニ寄与スルコトヲ以テ目的トス」と規定していた。野村公述の主意は、政府原案の規定内容を憲法28条と照応すると「どうも意味が狭いような感じ」だとして、労働組合法は憲法28条の保障する労働者の団体的労働基本権を保障するために存在することをはっきり打ち出すべきだという点にある。

同様の指摘は、野村公述の主旨とやや異なる地盤に立っているのであるが、本法の施行当時（昭和24年6月）にすでに明解に説かれていた。石川吉右衛門（昭和24年6月）257頁以下）は、1条1項はその規定ぶりから「文理を把握するのに困難な条文である」と述べた上で、「結局本条の目的は、第一に労使を対等の立場に立たせることによる労働者の地位の向上、第二に団結権の擁護、第三に団体交渉およびその手続の助成ということに在るようである。」と、その趣旨を憲法28条と関連づけて理解した。続けて、「然し、実質的に考えてみるならば、第二、第三の目的は、第一の目的に奉仕すべき手段的なものである。然も、第一の目的の最後の『労働者の地位の向上』は、わざわざ茲に掲げるまでもない。当然自明の事であって、重点は、労使を対等の立場に立たせるという点に在る……。かく解することが、労働組合法の本質に副うものであることは言うまでもない。然らば、本条第一条第一項の規定のしかたは極めて拙劣であると言わざるを得ない。『労働者の対等の立場の促進』という点を明瞭に押

し出し、然る後に、団結権、団体交渉権等（傍点、引用者）をいうべきであった。」と述べた。

以上のように、労働組合法の「目的」を、労働者に対する「権利」の保障と関係づけて解釈すべきであるとの主張は、今日改めて、労働組合法の支柱の一つである不当労働行為制度と関係づけて論議されるに至っている。この意味で野村の「権利」主張は学説史的観点からも貴重なものであった。すなわち、不当労働行為の法制度は労働者に団結権等の「権利」を保障するものか、それとも労働者がよりよい経済的条件を得るための手段であり、同制度は使用者の経済活動と同列の「利益」を実現するものか、その法思想の違いにどう応えるべきかという問題である。最近年になって、この点を掘り起こす議論が提起されている。その核心的部分だけを援用すればつぎのようである。

昭和24年労組法改正の主要なポイントの一つは、不当労働行為について、それまでの科罰主義をやめ、代わりに労働委員会が「救済命令」を発するという、アメリカ式のシステムが採用されたことである（27条）。そして、不当労働行為の類型（労組法7条1～3号）もまたアメリカ法に倣って分別されたと思われる。「興味深いのは、このときの改正で1条1項の目的規定から、『団結権』や『団体交渉権』という言葉が消えてしまったことである。団結、団体交渉、団体行動という言葉は出てくるが、『権』や『権利』はない。憲法28条ができた後だけに、かなり不可解な変更である。衆議院の審査の過程で、野党から『この法律は労働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の保障によって、労働者の経済的、社会的並びに政治的地位の向上を図ることを目的とする』という修正案が出されたのも、無理のないところであろう。」「アメリカと日本とは立法当時とは労働の現場もそれを取り巻く環境も大きく変わっているが、だからこそ、労働者の集団的権利を保障したことの普遍的な意義と価値が再認識されるべきではないだろうか。」（中窪裕也（2019年1月）122～123頁、同（2019年2月）123頁）。

（2）労働組合の資格要件 ア 労働組合の自主性（2条） 「大体組合の御用化について、問題を起こしているのは、現行法の第二条の但書の第一号〔使用者又ハ其ノ利益ヲ代表スルト認ムベキ者ノ参加ヲ許スモノ〕の方がもっぱら起こしておる……第二号の……経費をもらったからといって、そのために御用組合であると……判定を受けた事例は労働委員会の方に見当たらない……自主性という判断の基礎からするならば、今の規定〔昭和20年労組法2条但書各号〕をあえて変更する積極的な理由がないように思う」。

イ 組合規約（5条） 「労働組合の資格というのはどういう形で見のが原則であるか……私の考え〔では〕……広く御用組合でないものには法律の保護を与えるというのが建前でなければならない……従って組合たるに値するかどうか……を

判定する場合においても次のことだけが基準として取り上げられればよい。」

その1は規約中に一つの団結体であることが表示されているか、その2は当該組合の行動が自主的なものであるかどうか、ということに足りる。

「そのほかのことは組合自身にまかせる方が、ほんとうの意味から言って組合の自主性を育てることになるのではないか*。戦後の組合の実情を見ておきますと、だんだん規約が改正されて、詳しくなって来るような現象がある……、これは組合自身が問題にぶつかり、問題の解決のために直して行く……ただ嚴重に規定すればよいというのではなく、規定されたことが……組合員に守られるということが大事で、……今度の〔法案の〕規定方式は最小限の必要記載事項を規定するというのではなく、むしろ最大限にまで近いものを法律ですべてきめてしまう、これに欠けるものは法の保護を与えない、あるいは停止するような感じを抱かせる……これに該当しないところの労働組合でも、やはり憲法の規定があるから団結権も団体交渉権も保障されるのだというならば、何のためにこういうようなやかましい規定を置くのか、その意味がわからなくなる」。「資格審査の規定……は、やはりもっと簡素化し従来のごときものをもって足りるのではないか。」「〔従来のごときもの〕とは、組合規約の記載事項を規定した昭和20年労組法7条各号の規定を指す」。

* 労働組合法は「組合の自主性を育てること」、「組合自身が問題にぶつかり、問題の解決のために直して行く」ことに助力し、助成する立場で立案されるべきものであるとの野村公述の趣旨は、労使自治を尊重する立場であり、他にも共通して見られる。吾妻公述・衆議院一（1）、有泉公述・参議院一（7）、萩澤公述・参議院三（3）参照。

（3）不当労働行為（7条） 「不当労働行為は、……従来はただちに労働委員会が処罰請求をしていたのでありますが、今回〔の政府原案〕は処罰請求をしないことにした、その理由は……処罰請求を躊躇しておって、現状〔原状〕回復を命ずることが遅くなるということになっては、労働者の救済に適当でない〔と〕いう考えから出たのではないかと想像する」。

しかし、労働者は「使用者の一方的な判断によって解雇されたり、不利益な取扱を受けたりする。そしてそのことについて……、労働者は原状回復を実現するまでの間、職を離れなければならない……そういうことになっては不当労働行為により労働者を保護するという建前からいってどうも適当ではない。」*

「ことに今回は労調法四十条と関係あるのであ〔る〕が、……争議時のような興奮した際、一応使用者の方で……解雇することができるということ〔では〕、……

労働関係調整そのものを害する……そこで……争議時の処分あるいは解雇その他の不利益取扱いにつきましては……やはり別途規定する方が正しい。」

* 昭和20年労組法の使用者の不当労働行為に対する科罰主義に関係し、野村平爾（昭和32年）の最終章「補論 日本労働法の形成と解体」において説くところを紹介する（同書は、既刊の論文を収録したものであるが、「補論」には出典および時期が記載されておらず、刊行時に加筆されたものと思われる）。

同補論は、「日本の労働運動にとって、その自主的展開を可能にするためには、如何なる措置が労働立法及び行政の分野で要求されていたのだろうか。」と問い、つぎのように述べておられる。「第一は、自由な目的と組織形態を持つ一切の勤労者の組合を無条件に承認すること。」「第二は、組合の自主的性格を確保するため団結権侵害に対する責任を明確にすること。」および「第三、組合の目的を達成する為の団体行動の自由は如何なる名義によろうと妨げてはならない。」とされた（第四は経営内における組合の積極的発言と参加の必要性、第五は官憲の支配から守るべきこと・詳細略）。

特に、第二において、科罰主義を維持する観点において「不利益取扱いを受けた組合活動家の迅速なる救済措置を実施しなければならない」と主張される。その理由づけは大変興味深い。つぎのようである。「容易には戦争中の産報的土台を払拭し切れない事情と、職制の身分的支配を撤去しえない事情の下に組合が組織されるということから考えて」と、労働組合の歴史的な「土台」と組合員の身分的被拘束性という「事情」を捉え、「適確迅速なる救済が実施されなければ容易く御用化する危険から組合を保障することはできない。」と指摘され、「団結権侵害を処罰すること」と「団結に関する権利意識を植え付ける」ことは同じことであるかのように説かれた。日本の労働者の団結ないし団結体（組織）のいわば古き革袋に包まれてきた歴史性と御用化しやすいという構造的資質を見抜き、かつ関連づけて、不当労働行為に対する科罰主義を維持する必要性の根拠を説かれたのである（291～293頁）。不断に問い直すべき旧く、かつ新しい問題である。野村公述の最後の点（労調法40条の改正）は、末弘公述・衆議院二（2）アの注1を参照。

第四 参議院労働委員会の公聴会（昭和24年5月12日）

一 東京大学教授 有泉 亨

（1）刑事免責（1条2項）の在り方 「労働立法というものは、労働者の基本的人権を保護するものでなければならない。その保護の仕方は幾つかあると思います。……今回の改正を中心にして、その一つ一つを検討して見たいと思います。大体普通の人がやったらば牢屋に入れられるかも知れないことを労働運動としてやった場合には、それが正当な範囲であれば罪にならない……現行の一条の二項……が

今度は少し姿を変えて現れた。……暴力云々というふうな言葉が入ったわけですが、私はどうもこの言葉は削った方がいいんじゃないか……というの、むしろ刑法一般の原則をここで言い直しただけのことだと、提案では説明されると思いますが、併しその刑法一般の原則をなるべくこの労働運動には適用されないように、官憲が直ぐ労働運動を圧迫しないようにというところに、労働法が生まれて来るわけで、官憲の圧迫から守るという意味で、むしろここに置かない方がいいんじゃないか、これは裁判所が適当に判断を下して行く問題ではないか*」。

* 労働組合の団体交渉その他の行為に対する刑事免責の問題に関し、有泉亨（昭和24年8月）の見解を付言しておく。1条2項に付加された但書の規定は、「刑法の36条（正当防衛）、37条（緊急避難）の適用を排除する意味ではないが、第35条との関係では、暴力を行使したら『正当な業務』と解釈してはならないという趣旨である。ところでこうなると、労働者側が、使用者側から誘致されて暴力を行使するに至ったような場合にも、正当な行使とは解せられないことになる。それを正当防衛とか緊急避難に持って行くことが困難であるところに、労働者側としてはこの規定に対する不満があるであろう。労働争議に関連しては、そこに一般の正当防衛や緊急避難とは別個の理論を組み立てる必要が感ぜられる。」（30頁）、と。

そこで言われる「別個の理論」は、有泉によれば昭和20年労組法の規定のまま1条2項に「暴力云々という言葉」を取って入れない場合でも変わりはなく、結局のところ事例判断を積み重ねて獲得されるものと理解することができよう。

(2) 民事免責（8条）の在り方 「労働者が争議行為として、債務不履行或いは不法行為に亘ることがあっても、労働運動としてやれば責任はないというのが現行の十二条で、……改正法でも八条に現れている……、〔同条は〕使用者に対する免責だけを規定していますが、争議は第三者にも当然迷惑が及ぶわけで、第三者から労働組合の責任を追求〔さ〕れば、組合の財産は忽ち危殆に瀕するわけで、その第三者に対する免責を含める意味で、技術的にいいますと、第八条の『使用者は、』というふうな言葉は除い〔て〕、『何人も』というふうに書き換えたかどうか。*」

* この点は、他のいずれの公述人も指摘していない。しかし、今日的意義を有する重要問題であることは言うまでのない。今日までのケース・スタディによる法理形成については此処では触れない。

(3) 刑事・民事の免責に共通の問題 「民事上、刑事上の免責というこの特殊な法律上の待遇、労働者の待遇は、憲法でも保障されている労働権*でもあるわけで、

従ってこれは労働組合或いは組合員に限らない労働者一般に認められた権利であるはずで、ところが今度法律が改正される場合にもそのことがどこにも明言されていない、『労働組合は』或いは『組合員は』というふうに言っていて、労働者が労働争議をやった場合に、こういう免責が行なわれるかどうか、余り明確でない。これまでの組合法でも同じでありましたが、そこでは……かなり公の解釈**として一般的な免責があるんだ、組合に限らない、こういうふうに言われていますが、法律を折角作り変えるのですから、そういうことがはっきり分かるように書かれたらどうだろうかというふうに思います。』。

* 有泉公述において民事上、刑事上の免責との関係で援用されている「労働権」は、勤労の権利（憲法27条）ではなく、憲法28条の保障する団体的労働基本権を指している（有泉亨（1948年3月）74～75頁参照）。つぎの（4）も同様である。

** この箇所指摘されている昭和20年労組法の下での「公の解釈」に関し史料を特定することはできなかった。昭和24年労組法の施行（同年6月10日）後の労働組合法解釈例規第一号（昭和24年8月8日労発317号）は、「労働組合法第2条に該当しない労働者の団体に対しては、第1条第2項の規定は適用されないことは、当然である」としつつ、続けて、「かかる団体の行為についても、直接刑法第35条の規定により処罰を免れることがありうる。」と述べている。前半は牽強付会（言い換えれば、明らかな誤り）であり、後半は憲法28条の意義に関し軟弱な解釈と言わざるを得ない。

東京大学労働法研究会（昭和24年12月）は、「本条第2項は憲法上の保障を確認したに過ぎず、保障を創設したものではない」（傍点、引用者）と説いている。つづけて、「従って未組織労働者や御用組合についても本条第2項の刑事免責は当然に與えられるものと解釈すべきである。」と主張する（23頁）。「法律を折角作り変えるのですから、そういうことがはっきり分かるように書かれたらどうだろうか。」との有泉の公述は、ある意味で時代を超えて重要な意義を有したと言えよう。

（4）争議行為を理由とする解雇－いわゆる「労働権」と所有権の不均衡な関係に触れて－ 「今度の改正案七条、元の〔昭和20年労組法〕十一条、或いは労調法四十条ですが、その違反は従来は処罰の対象になった。ところが今度は労働者は……労働委員会に不当労働行為で首を切られたと訴える……。そうすると労働委員会がこれを迅速に審議……をしてそうして或る決定をする。それに対して使用者は不満があったら中央労働委員会まで問題を持込〔み〕……そこで負けた場合に裁判所まで持込むことができる。そこで負けた場合に初めて原状回復をやればいい……それで責任なしということになる……この点は非常に大きな問題を含んでいる……。

ところが使用者の方の持っている所有権を誰かが侵害しますと、使用者は忽ち普通の裁判所へ訴えて、侵害しないようにという仮処分もできるし、それから損害賠償も取れるし、更に官憲が出て来て、窃盗或いは器物損壊などと言って捉まえる、それで直ぐ訴訟関係になる。

ところが……、労働者の団結権なり団体交渉なりの方は、……とにかくそういう手続を経なくてはならん。この改正案の二十七条ではその審議の仕方を割合詳しく規定しています。不当労働行為の原状回復に対する労働者の訴えを迅速に解決するように規定しています。〔とはいえ〕やはり相手方を呼び出して証人の反対尋問をする機会を与えたりしている。二十七条の一項にそういう規定があって、審議は一方では行かない、「そこで救済の方法或いはこれに対する処罰というような点から見て、労働権と所有権というものの扱いがどうも少しバランスを失っていないか、従来十一条違反は忽ち処分したいというのは、使用者にとっては非常にやりにくかったでしょうが、これは労働権というものを十分に保護しようと思えばそう行かざるを得ないのではないかと思うのです。ところが今度の仕組みではそうではない。この点はどうも賛成できないと考えます*。」

* 先の末弘公述では、使用者の不当労働行為（7条）のうち、支配介入（3号）に関しては科罰主義を維持すべきであり（衆議院二（2）ア）、不利益取扱い（1号）のうち解雇に関してはアメリカ法における執行力付与（enforcement）の制度に準じて日本の法制度を整備すべきである（衆議院二（2）イ）と主張されている。此処での有泉公述は不利益取扱いのうち「争議行為を理由とする解雇」には、依然、科罰主義を維持すべきであると説いている。その真意は「労働権と所有権というものの扱い」にバランスをとること、また「労働権というものを十分に保護しよう」とすることにある。

有泉のこの公述に関連して、アメリカの不当労働行為法制との比較を論じた貴重な指摘があるので見ておくことにしよう。千種達夫・田辺公二（昭和28年）によれば、「現在のアメリカの法制では、労働者の権利の侵害に対する擁護というよりも、既に確立した社会的勢力としての組合と使用者との間で、互の不当な干渉を排除し、団体交渉を円滑に運行させるという点が強調され、その方法として行政機関の弾力性ある処分によって、現実的かつ強力に処理させるという行き方をしている。」日本の場合は、「不当労働行為を、労働者の権利を侵害する一つの不法行為の『型』として、典型的に把える（ママ）傾向が強い。そして、そのような見方から、救済の仕方についても、特色が生ずる。即ち自由な行政的な考慮により、適宜な措置を講ずるというより、不当労働行為をいくつかの要件事実来分析し、これを一々厳格に認定し、その結果に応じて不当労働行為が成立するかどうか、という、はっきり『白黒をつけた』答えを出す……旧労組法11条が不当労働行為を刑罰によって禁止したことも、かような

傾向を強めるに役立つと思われる。即ち、不当労働行為が労働者の権利を抑圧する反公益的、反道義的な『犯罪』として考えられ、そこから不当労働行為の要件が、刑法上の構成要件理論によって厳格に分析され、判断される傾向が生じたのであり、この傾向は昭和24年の労組法改正によって行政的救済の方式に改められて後も根強く残った。[一言でいえば、我国の労働法においては、米国のような『団体交渉』ということが前面に出て居るのではなく、『団結権の擁護』ということが前面でているのであって、このことが右に述べた我国の不当労働行為制度の特色をもたらしている] (174頁以下、178頁以下も参照)。

筆者は、大学院での労働法演習の際、有泉教授が昭和20年労組法の不当労働行為の罰則規定(33条)に触れて、「一罰百戒の効用は否定できないからネ」と語られたことを印象深く記憶に止めている。上記の千種=田辺理論の指摘する不当労働行為の成否の要件の面より、むしろその社会的抑制効果の面に着目されていたように思われるのである。

(5) 労働組合の自主性・組合員の範囲(2条1号) 「労働者が使用者から独立……、自由でなくてはならないという……点は、言うまでもなく御用組合の排除ということです。……二条はその点は非常に具体的に書いている……。ところがどうもこの点も少し賛成できかねる。例えば今度の二条一項[一号の誤り]の規定を見て行くと、先ほどタイプスト、運転手などと出て来ましたが*、一番重要な問題になるのは守衛だと思う。今度の私の貰った提案理由では守衛も労働組合に入れない**。その考え方の基盤には、守衛……は工場の所有権……を守っているのだ、従って労働組合が争議に際して工場の中へ入るといふようなときに、使用者に忠ならんとすれば労働組合を排除しなければならないという考え方があって、そこで……使用者に対する忠誠と労働組合に対する忠誠とが矛盾する、そういうふうな者は入れない方がいいというふうな考えだと思うのです。

併し、企業というのは私の考えるところでは、そういうものと労働者が一緒になって動いているものじゃないか、その中に入っている労働者が正に争議をしよう、或いは組合を作って待遇の改善をしよう、こういう場合に守衛をのけ者にしなければならんというのはどうも少し少し所有権尊重に偏していないか……。」

* 労働次官通牒「労働組合の資格審査基準について」(昭和24年2月2日労働省発第4号)は、「使用者の利益を代表すると認むべき者の参加を許す組合は労働組合ではない」として、「会社警備の任にある守衛」を組合員から除外すべきものとしていた(労働省(昭和44年)46, 446頁)。また、「労働省試案」(昭和24年2月)では、使用者の利益を代表する者も、別に、「一般労働組合」の組合員の加入を許さない労働組合

(試案では、「幹部組合」と呼んだ)に加入することは妨げないとして両組合を峻別した(しかし、幹部組合に加入できる者の具体的な職種(例えば、守衛職)までは名指ししていない)。その後、労働省労政局労働法規課(昭和34年3月)は、労組法2条の「その他使用者の利益を代表する者」について上に示した次官通牒をほぼそのまま援用し、守衛は組合員から除外すべきだとした(昭和53年新訂初版206頁より引用)。

** 政府(労働省労政局)が国会審議に備えて準備した説明資料には、「労働組合法案逐条説明」および「労働組合法案及び労働関係調整法の一部を改正する法律案予想質疑」の2種類がある。「今度の私の貰った提案理由」とは、そのいずれかと思われる(両史料とも、労働組合法立法史料研究Ⅳ(2017年)79頁以下に収録)。

「逐条説明」は、「使用者の利益を代表する者」として、「例えば、会社の高級幹部、社長の秘書、会社警備の任にある守衛等を加入せしめているものは、労働組合としての資格が認められない。」とし(81頁)、「予想質疑」は2条1号について「労働組合に加入しえない者を具体的に規定しているのは、これらの者が労働組合に加入する場合は、その組合の自主性が阻害されるおそれがあるのみでなく、労使関係におけるフェアプレイをも確保することができいからである[る]」と、組織上の自主性とは別個の労使関係上のフェアプレイなど労使の勢力バランスの問題領域に踏み込んだ説明をしており(112頁)、その適否は別個の検討が必要であろう。

(6) 労働組合の自主性・使用者の財政援助(2条2号) 「それから同じ二条二項〔二号の誤記〕でやはり会社の財政的な援助をいうものを排斥していますが、併しこれは現実の段階を考えると(傍点・引用者)、組合の御用化を防ぐというよりも、逆に言うと、こういうことをされれば組合は弱くなる、そういう心配の方が多い現段階から考えて、この点も若干どうかと思うのです*。……これは先ほど〔上記の(3)において〕一条二項……或いはこの改正法八条を問題にしたのと同じような意味で、この不当労働行為の禁止というのは、労働者の活動自体を保護することに〔も〕向けられていると考えられます。従って不当労働行為の関係でも、相手は労働組合〔だけ〕を保護するためじゃなくて、労働活動、労働運動そのものを保護しなくてはならないのではないかというふうに見るわけです。」

* 昭和24年労組法の施行(同年6月10日)後、間もなく筆を起こされた前出(1)有泉亨(昭和24年8月)は、労働組合の自主性を守るために使用者による経理上の援助を排除すること(2条2号)と不当労働行為として使用者に禁止される経費の支払いの援助(7条3号)との関係性をとりあげ、語気鋭く疑義を表明されている。有泉は、「会社の財政的な援助というものを排斥していますが、現実の段階を考えると」と述べ、法律を変更するときは変更することの要否を実情に即して判断すべきであると立法論的視点を提示している。時代を跨いで通用すべき視点であり、以下に紹介しておく。

政府原案は、(A) 7条3号は労働組合の結成、運営に対する支配介入と、(B) 組合に対する経済上の援助を「又は」という言葉でつなげている。しかし、そのような規定文言の構成は「甚だ論理的でない(傍点, 引用者, 以下この段同じ)。前者は組合活動の自由に対する侵害を支配, 介入(傍点ママ)という言葉で実質的に規定したものであって、そこの被侵害利益は明瞭に労働者の団体行動権である。ところが後者はそれを経済上の援助という形式的な把み方で規定している。では、ここでの被侵害利益は、一体何であろうか。やはり労働者の団体行動権であろうか。立案者の趣旨はそうであるかも知れない。しかし、我が国の現状から言っていわれる組合の専従職員の給料が使用者が負担し、また労働時間中の組合活動が使用者によって認められている場合に、或はまた事務所の供与がなされている場合に、果たして労働者の団体行動の自由が侵害されているとすることができるであろうか。わが国の実際からは、それはむしろ反対である。組合が使用者との関係で強力であればあるほど使用者から経理上の援助を得ていることは周知の事実である。また、このような条件を得てはじめて組合活動が活発になされるのがわが国の実情である。したがって、(B)の規定を労働者の団体行動の自由を防御するためであると説明することは虚偽である。そこで立法理由は、何か別の点に求めなければならない。では、何であろうか。考えられるのは、労働組合の自主性の擁護ということである。例えて言えば、未成年者に酒やタバコをのませると、のませたものが処罰される。この場合未成年者の健康が被侵害利益である。丁度そのように、労働組合の自主性、その健全な発達のためには、使用者がこれに経済上の援助を與えないのがよい。これを與えることはその自主性の侵害である。こう解釈してはじめて真実らしい説明になる。しかし、経済上の援助が労働組合の健康にとってしかく有害であるかにも問題はあるのであり、不当労働行為として使用者を処罰してまでもその侵害から守らねばならないのであろうか疑問である。取締法的性格を排除しようとする改正労働法の体系の中で甚だしい時代錯誤が感ぜられる。ことに……新法では不当労働行為は、使用者の処罰よりも、労働者の救済に重点が移ったのであり、その点からしてもおかしいのである。そうしてみると、先に述べた(A)と(B)とが『又は』でつながっているが、それは本来『殊に』あるいは『就中』という意味に読むべきであり、従って経済上の援助は労働組合の支配又は介入の一つの型であり、具体的な事例が支配又は介入の要件を具えていないことが証明されれば不当労働行為にならない、という解釈が出て来る余地があるであろう。第7条第3号後段に出て来る経済上の援助については、わたくしはこう解釈することが最も労組法の精神に合致していると考えるのである。」(207頁以下)。

(7) 組合規約(5条) 「労働組合も少数のもので支配してはならない。みんなの意向がそこに反映するようにならなければならないということは、異論がないわけです。ただそういうことを一体法律で規定すべきかどうかということになると、又そこに問題があって、これはこの組合をむしろ教育することによって、先ほど桂さ

んが言われたように、この教育で自分たちが民主的に規約を作ってゆけばいい……一々そこまで干渉しなくてもいいのではないか……*。

具体的なこの規定の中を見ますと、……五条四号では……信条の自由というものが落ちていて。……それから八号の書き方ですが、同盟罷業は無記名投票で過半数の賛成を得なければ開始しない、……という言葉に、どうも少しひっかかる……同盟罷業をやるかどうかということ自体はみんなの相談で決めればいいんですが、開始の時期まで、どうも……その点が若干技術的に疑問を持つものです。そしてこういう規定を置いて見ても、実際に労働委員会はこういう規定がありますと持って来られれば承認せざるを得ないわけで……余計なおせっかいだというふうな感じを持たされて来る。」

* 同趣旨の発言は、桂 杲氏（中央労働学園理事長）ではなく、日本労働組合総同盟全織維同盟総主事上条愛一氏で、つぎのように言われた。「現在労働組合みずからの手によりまして民主化運動が行われ、御用組合化を排除いたしておるのでありまして、今日労働組合自体〔が〕これらの点を排除し、健全な労働組合に仕上げることが大切でありまして、徒に政府の干渉によりまして、取締によりましてこれを助長することは不可能でありますし、労働組合を民主的に発展せしめる……ゆえんではない……。」

(8) 労働協約の存続期間（15条） 「労働協約……〔は〕現状では非常にルーズにできていて、当事者の一方の意思に反しても向こうへどんどん伸びて行くような規定が……たくさんある。それをどこかで打ち切らなければならないということは……賛成ですが、……併し、問題は現にそういう一方の意思に反して協約の文面から有効だとされておる協約がたくさんある……。この法律ができると途端に実行して、そうして無協約状態になるということですね。その経過規定をなんとか一本入れて頂きたい。そうでないならこの際無用な混乱をおこすのではないか。……無協約状態になっては混乱を来しはしないか*」。

* 昭和20年労組法は、「労働協約ハ三年ヲ超ユル有効期間ヲ定ムルコトヲ得ズ」（20条）とだけ規定していた。政府原案は15条1項に「有効期間を定めた条項を含まなければならず」との文言を加えた。問題は、同条2項である。この点について前出（1）有泉亨（昭和24年8月）は、同条2項本文の現実に及ぼす作用をつぎのように指摘した。「これはいうまでもなくわが国に多く行われていた『新協約が締結されるまでは旧協約が効力を持続する』という趣旨の規定が、実際上当事者の一方が新協約の締結を拒むことによって旧協約をいつまでも有効ならしめている、という事実を処理するため

の規定である。規定そのものとしては如何にもその通りというほかないはないが、現在の多くの協約が労働者側に有利にできていて、現在資本攻勢によって後退を強いられているという事実を考え合わせると労働者側がこの修正を非難するのをもた無理からぬところがある。労働協約はそもそも労働者が資本の陣営へおしすすめた前線であるという性格を持つものだからである。」と（51頁）。

その意味で、有泉公述が「その経過規定をなんとか一本入れて頂きたい。」（傍点、引用者）と提案したことには切実な意義が認められよう。昭和24年労組法は参議院で可決成立した日（5月22日）から約1週間後の6月1日公布、同月10日に施行されている。現に存在している協約の取扱いに関し、経過規定を設けて労使が自治的に対応する時間を与えず、敢えて施行に踏み切った労働行政の姿勢は明らかに平衡性を欠いており、強引で露骨であり、労使関係に対する権力的介入の一つのモデル（典型）と言ってよい。

「不況の時代に、むしろ労働者を保護しなければならない時期じゃないか、この際若し今度のこの立法が……、或いはその運営が労働者を圧迫する……とするならば、これは踏んだり蹴ったりだ」という有泉公述の締めくくりが特別に印象に残る箇所である。

後に有泉は、つぎのようにも主張された。「昭和24年の労組法15条は、協約は期間が来た後には自動延長規定があっても一方的に破棄できる旨定めた。これによって多くの使用者が旧協約を破棄し、旧協約が定めていた人事に関する組合の同意権を失効させた上で、人員整理を行ったことは、労働法に関心を持つほどの者にとっては周知の事実であろう。昭和24年の改正法中、これくらい強烈な効果を発揮した規定はほかにないと私は考えている。」と（有泉亨（昭和27年9月）8頁）。

二 弁護士 森長英三郎

(1) 組合同規約と労働組合法、労働関係調整法の定める手続への参与および救済を受ける資格（5条1項） 「結論だけを言うと、労働組合法によって届出をしない組合に対しては、第七条第一号の適用はあるけれども、第二号、第三号の適用はないということになっております。」「このことからどうなってくるかと申しますと、〔届出をしない労働組合〕に対しては使用者は如何なる支配干渉をしてもいい、……労働者の方では労働組合法はうるさいからということで届出をしない労働組合を作る、そうやって来ると……労働組合法に関係のない労働組合が〔労使の〕双方に作られて、実力的な闘争を巻き起こす危険があると思う*」。

* 昭和24年労組法の施行（同年6月10日）の直後から、同法に反対した全日本産業別労働組合会議（通称、産別会議）は、既存の組合同規約を法5条1項の規定に適合させる方針に抵抗し、労働委員会に証拠を提出する立証手続を取ってしない姿勢を構えた。

その方針に従った労働組合を、当時「アウトサイダー組合」と言った。この産別会議の抵抗路線は、対抗的關係にあった日本労働組合総同盟から「労組の自殺的行為」と批判されたこともあって早くも同年11月には撤回された。短期間ではあったものの、そうした現実を予測した森長公述は注目に値する（労働省（昭和27年）24頁以下は、労組法施行を目前にしてアウトサイダー組合活動の組織化に乗り出した「全国労働組合法規対策協議会」の「闘争方針」を収録している）。この点、吾妻公述・衆議院一（1）注1参照。

「アウトサイダー組合」という抵抗形態は、このように実際にはほとんど展開しなかった。しかし、その構想自体は「国家の立法政策によってサンクションされた労働組合と、労働組合という名をもって実在する労働者の団体とは概念的に区別されること……を明示した」ものと説いて注視する見解もある（遠藤公嗣（1989年）350頁）。

（2）使用者の団交応諾義務（7条2号） 7条2号は使用者が正当な理由なく団交に応じないことを不当労働行為としている。この場合、「労働組合の委任を受けた者が団体交渉〔を申し入れた〕場合においては、使用者はこれをこぼんでも不当労働行為にならんという解釈*がでておる……しかし……委任を受けた者の団体交渉に対して、使用者が応ずる義務がないということになると、これら弱い組合は労働者としての地位を向上できない。ここに不当なることが起こると考える」。

* 第5回特別国会に提出された労組法案の控えの史料には、政府原案6条（交渉権限）に関し、「委任を受けた者」の右に「場合ニヨリ異ナル 事実上ノ問題」,「権限」の右側に「締結権ハナイ」等の書き込みがされ、森長公述が問題視している7条2号の上部には「？」が、また「代表者」の右に「又ハ委任ヲ受けた者（6条）」（ママ）と書き込まれている。こうした事情からみると、森長公述の指摘する「解釈」の主体、理由を明らかにすることはできないが、使用者が労働組合の組合員（役員）でなく、その委任を受けた者（弁護士や上部団体の役員など）から団体交渉の申入れを受けた場合には、拒否できるといった論議が交わされたことは確かなことのように思われる（政府原案とこの書き込みに関し、労働組合法立法史料研究Ⅰ（条文史料篇）（2014年5月）216頁を参照）。

改正労働組合法施行後の労政局通牒（「労働協約の締結促進について」（昭和25・5・1労政局長通牒労発157号）は、協約をもって第三者交渉委任を禁止することは「適当なものとは思われない。」と念を押しており、当時、昭和24年労組法6条（交渉権限）の規定に対し経営側からなんらか異論が唱えられていたことを推認できる（同条は昭和20年労組法（10条）の規定文言に変更を加えていない）。

なお、少し時代が下がるが、1953年初頭の『日経連労働協約基準案』は「交渉担当者」に関し、「組合は会社の従業員である組合員以外のものに交渉を委任しない。」と

の規定モデルを公表した。森長はこの点に関し、「労働組合の歴史のなお浅いわが国においては、組合の力が充実しないために、第三者に委任しなければ対等の交渉をなしえないばあいが少なくない。そのようなばあいのために、この規定が設けられた」と、公述内容と同趣旨に立ち、企業別組合の実情を主な理由に同規定を強行規定と解する立場をとられた（森長英三郎（昭和32年）108頁以下）。

(3) 労働協約の有効期間の限度3年の定めと存続期間（15条2項本文）

「団体協約の中で労働組合の同意なしに首を切ってはいけないという規定があって、其の規定に違反しておるといことで従来多くの仮処分は許されていたように思う。……労働争議に伴う労働者の仮処分申請……は実力闘争を避けて、法廷闘争によって平和的に解決しようという意図の下に行われるのでありますが、……十五條二項はそういう……平和に法律的にやろうという手段を奪うことになる……労働運動を混乱せしめ、実力闘争を挑発することになると私は考える*」。

* 「一方に異議があっても新しい協約〔ができるまでは、現在の協約〕による」という労働協約のいわゆる自動延長規定は、当時は、森長公述のように「団体協約の中で労働組合の同意なしに首を切ってはいけないという」解雇同意条項と結びあい、企業整備（大量人員整理）に対抗する労働組合の有力な拠り所であった。

森長は、後につきのように主張された。「従来、労働者が協約をもちたいということは解雇の同意約款をもちたいというのと同じであった。これは労働組合が企業別組合であり、その会社の従業員でなくなることは、同時に組合員でもなくなるというわが国の労働組合の特質からくる本然の欲求でもあった。だから協約の内容中でも、この部分が最大のポイントであった」、と（(2)注1前出書109頁）。長年にわたる労働弁護士としての実践に裏打ちされた指摘であった。同様の趣旨の有泉公述・参議院一（8）参照。

三 産別民主化同盟常任実行委員 萩澤清彦

(1) 2法律案ができるまでの経過と問題点 「私が申し上げますことは二つの点に盡きる……、この……改正案ができるまでの経過〔を〕一言で申しますならば、具体的な事実に対する検討が甚だ不十分なのではないかという感じが非常に強いのであります。……改正法案が検討をはじめられましたのは可なり（ママ）前のことだと聞いております。……勿論現在の立法の事情から、……苦衷を嘗めたのであろうという立法者の事情は了解できるのですが、……現実の日本の労働運動がどうなっておるか、そうして労働組合法の実施の現状がどうであるか。そうしてその事実の

上にどういう工合に（ママ）改正しなければいけないかという点について、確乎たる（ママ）資料、研究の上に立つものでなければ、……私たちとしてはこれに信頼をおくことはできない。「更に更に具体的な事実、資料の上に立って、そうして研究を積んで安全なものにして頂くということが第一点です*。」

* 萩澤公述は、現在存在している法律に重要な変更を加えようとするときは、調査、研究により把握された事実evidenceに基礎づけられるべきものでなければならないというのであり、労働組合運動の第一線での体験（当時）を背負って主張されている重みがあり、立法政策の基本にかかわる重要な視点として時代を超えて妥当する。

このことの重要性について、昭和20年労働組合法案の起草を終えた時点で書かれた末弘の見解に耳を傾けたい。次のように説いておられた。「重要なことは、……嘗て人々が一定の社会的欲求に応へる為如何なる法を制定したか、又一定の法の制定が実際社会的に如何なる結果を生んだか等法と其の背景たる社会的事情との相互関係に関する智識を事実について知り得、之に依って自らの立法を考へるに付き極めて有益な史料が興へられることである。……殊に労働組合法の如き各国それぞれの特殊な政治・経済・社会的諸事情と密接に聯関して内容付けられている法制を唯形式的に比較することはひとり無意味であるのみならず、かかる形式的比較によって得られた智識に依って軽々しく他国の法制を模倣することは極めて危険である。蓋し労働組合は大體資本主義国に共通する自然発生的現象であるけれども、その様相及び実際の活動は国々に依って著しく特殊性を示して居り各国の法制も自然それぞれその特殊性に応じて特殊の内容を持っているからである。」と（末弘嚴太郎（昭和21年4月）12頁以下）。

（2）労働組合の自主性の確保 「改正案〔の〕……性格……であります、この最初の第一次試案ができました当時から、この改正の目的として……労働組合の自主性の確立、民主性の確立ということがしばしば言われておる、〔それは〕大いに結構であります。併しながらそれでは労働組合の自主性、民主性というものは、どのように解釈されておるか……私は我々の考えておる自主性民主性というものと、この案を作られた方々の自主性、民主性という言葉と甚だしい食違いを感じるのです。それはどこかと申しますと、つまり労働組合というものを、……或る頭の中で型を作り上げて、そうしてその型に当嵌める。そうして或る軌道を作ってその軌道の上を真直ぐに歩かせるといったような、いわば躡のいいおとなしい組合、一つの枠に嵌った労働組合というものを指して自主性のある、民主性のある労働組合と考えておるのではないかというような気がするのです*。

具体的に申しますならば……第2条がアメリカのワグナー法から流れを引いておるということは明らかであります、併しながら全然目的が違って来ておる。つま

りワグナー法において、例えば使用者からの援助を受けてはいけないというような規定をおきました理由……は、いわば切崩し御用化という現実が丁度アメリカにおきまして1930年にかけて非常に行われた。即ちカンパニー・ユニオンとレーバー・ユニオンとの苛烈な闘争が行われた……ことを背景に……して、あの規定が生まれて来ておる……**。ところが日本においてそういった事実が果たしてあったのか、又あったとしたならば、一体日本の労働組合が今まで経営者から援助を受けてきた……、組合専従者の給料を使用者側から取っていたということは、如何なる事情によってそういう事情が生まれて来たか、そうしてそれは果たして現在の労働運動に如何なる弊害を生んでおるのか、若し生んでおるとしたならば、それをどういうふうに改ためる（ママ）か、改ためるためにはどんな準備とどのような時間を要するかということを果たして十分検討されたか。ただ、アメリカの労働組合はこうだ、イギリスの労働組合はこうだ〔と〕、頭の中ででっち上げた労働組合のモデルというものに日本の労働組合を遮二無二当嵌めて、……羨のいい労働組合を作るというような考えが、或る人に言わせれば取締的色彩を濃くして行くのだと……考えられるのであります。』

* 改正法案は労働組合について、「頭の中で」一つの「型」と「枠」を作ってその「軌道」の上を真直ぐに歩かせる、いわば「羨のいいおとなしい組合」を指して自主性のある、民主性のある労働組合と考えているのではないかという政府の法政策に向けられた内在批判の矢の射手は、ひとり萩澤に限らない。ほぼ同時期に、石井照久（1949年12月）は、この点を特別に問題視し、政府の労組法改正の手法は「『行政権による法形成』という封建的な体制を現出せしめやすいことを注意せねばならぬ。」（傍点、引用者）と高度に厳しいことばで懸念を示しつつ、つぎのように主張された。

「組合に対する自主性の保障については、改正法は2条において御用組合その他非自主的組合でないことについて基準を示すとともに、組合の自主性を侵害するような使用者の行為を『不当労働行為』として、これに対する救済を予定している（7条・27条）。不当労働行為に対するアメリカのワグナー法において明確に採用されるところであり、使用者に対する組合の自主性の保障について、きわめて有効適切な……制度である。従って改正法としては、この救済の方式を整備することに重心をおくべきであったが、別に第2条で非自主的組合の規準を示すことによって、問題を無用に複雑化する結果となっている。とりわけ『使用者の利益を代表する者』の参加する組合を、組合法に、いわゆる労働組合と認めないものであるが、『使用者の利益を代表するもの』の範囲につき、具体的な規準を、きわめて広い意味をもつものとして示していることの関連において、現実には行政官庁の解釈例規によって解決せらるべき範囲を拡大することになった。非自主的組合であるか否かということは組合法の適用の有

無に関する重要な問題であるだけに、行政解釈のいかんによって實際上左右される余地が大であるということは、実質的には『行政権による労働法の形成』（傍点、引用者）として新憲法の精神、従ってまた組合法の、さきに述べた行政権の干渉排除の思想とも調和し難いものである。……同様のことは労働委員会による組合資格の審査についてもいいうることである。……本来不当労働行為の制度を拡充するならば、第2条の組合要件及び第5条の組法規約要件、従ってまた、それに関する資格の審査というようなことは、必ずしも必要なことではなく、現にアメリカにおいては、このような取扱いは認められていない。」(79頁以下)

石井はまた、同時期の別の論文(昭和24年12月)においても、労働組合の自主性は「行政官庁に対する自主性」をも意味しており、行政官庁の「解釈例規主義は反省せらるべきである。」また、労働組合法が「労働組合を無理に、ある『型』にはめ込んでしまうようなことがあっては……ならぬ。」と警戒心を露わにした(497~500頁)。このことは、衆議院・吾妻公述一(2)が政府原案について「改正法の立案者の態度の中にも超越的、官僚的な指導精神が働いていることを見逃し得ない」と警戒したのと通底している。

** 会社組合 company union は、1920年代、1930年代(特に、1933年産業復興法の制定後)のアメリカにおいて事業場にワグナー法で定義される真正な労働団体 labor organization (2条(5))の侵入を防止する「防波堤」として、多くの経営者が組織化を誘導し普及させた。戦前期に刊行された John R. Commons & John B. Andrews, PRINCIPLES OF LABOR LEGISLATION, 4th ed. (1937) は、ワグナー法に関して、「最も重要なのは『不当労働行為』として明記されている使用者の行為のリストである」とし、その一つに「労働団体の結成または運営を支配し、もしくはこれに干渉し、またはこれに対し財政上その他の援助を与えること」(NLRA 8条(a)(2))を不当労働行為としたことであり、「明らかに、これは、使用者による会社組合の結成を対象にしたものである。」と述べている(池田直視・吉原節夫訳(昭和38年)538頁)。会社組合は、その結成、運営について使用者の支配、干渉を受けるほか、特に「財政上その他の援助」 financial or other support を受けて活動する団体であり、名称は従業員代表委員会、行動委員会などと多様である。company union の事例等に関して最も詳細に論じている文献に中窪(2010年)59頁以下がある。他に、千種達夫・田辺公二(昭和28年)172頁、中窪(1988年)36頁以下、ウィリアム・B・グールド、松田保彦訳(1999年)58頁以下、大河内一男(昭和30年)133頁などを参照。

GHQ労働課が昭和20年労組法改正に向けて日本政府に行った労働組合法等の改正勧告のうち、第1勧告では、使用者が育成した「会社組合」について、労働委員会は永久に労働組合としての特権を剥奪すべきである旨記載されていた(原文は労働組合法立法史料研究Ⅳ(2017年)9頁、日本訳文は同Ⅰ(条文史料篇)(2014年)35頁)参照。

アメリカのカンパニー・ユニオンとの対比において、萩澤公述の「ところが日本においてそういった事実が果たしてあったのか」との問は、当時の日本の企業別組合の

組織、運営の実際を歴史的な脈絡において認識し、かつ相対化して、現状はそのままにしておくべきものではなく、ある程度の猶予期間を目途に、労使自らは是正すべき課題、問題だと主張したものとすることができよう。

(3) 労働組合の民主性 「第五条の〔組合〕規約の必要的記載事項、確かにこの労働組合の組合員はすべての場合において権利と義務は平等である。非常に結構なことである。……併しながらこの第五条の第二項に並べました……九つの項目であります。これは一体何のためこういうところまで法律で規定する必要があるか、私の手許に資料として渡されました逐条説明*によりますと、法律の要求しておる最小限の要件を備えない組合には保護を与える必要はないのだということをおっしゃいますが、……このようなこまごまとした規定が果たして法律の要求する最小限の要件だということはどうしても考えられない……。このような、……筋道を付けて、その上に乗っけて行く……このような躰のいい労働組合を作って行こうというようなことをするならば、単にこの枠の中にすっぽり入ってしまっただけで組合が萎縮してしまうばかりでなく、他面において必ずその枠から非常に不自然な形でみ出す面がでて来る**……労働組合というものは、経済の再建に、……日本の民主化にどれだけの意義をもっておるか……は、もはや私から申上げるまでもないと思っております。だとするならば、この労働組合法乃至労働関係調整法の立案に当りましては、労働組合が十分にその意義と役割を果たしうるような方向に立案されるべきだと思うのであります。……このように労働組合乃至労働関係調整法（ママ）というものに一定の枠を嵌めようとする傾向〔を〕……見ますと、私にはどうも労資関係の権衡ということを考えて作られたとは思えない……。」「こういう傾向は……時を経れば更に更に拡大されて行く、強化されて行くということが問題なのであります。……労働組合の現在の日本における、或いは将来の日本における意義と役割とを十分に果たし得るような方向に、真にのびのびした労働組合ができるような方向にこれを十分に検討の上立案されて頂きたいと思っております。」

* 国会審議に備えて作成された政府の「逐条説明」（有泉公述・参議院一（5）注2参照）5条は、「労働組合として設立されたものの取扱」とのタイトルを付し、「本条は、第2項において、労働組合の規約に必ず記載すべき最小限の事項を規定すると共に、第1項においては、労働組合として設立されたものが、本法及び労働関係調整法に規定する手続に参加し、救済を受けるための要件を規定したものである。」としていた。

** 労働組合の民主性に関し、政府原案（5条）のような「こまごまとした規定〔は〕

法律の要求する最小限の要件だと……考えられない」, このような「筋道を付けて, その上に乗って行く……この枠の中にすっぽり入ってしまっていて組合が萎縮してしまう」と, 政府原案に潜む負の効果に着目したのは吾妻公述・衆議院一(2)も同様である。ともに, 日本の経済の再建と民主化のために重要な役割を担うべき一翼である労働組合が萎縮し, 活動力を殺がれることを深刻に危惧する立場を表明していると推測できよう。

以上の労働組合の「民主性」をめぐる問題に関し, 石井照久(昭和24年12月)は, 労働組合の民主性は結局のところ「組合の内部における自主性」の問題であり, 「組合が一部幹部の独裁に陥ることなく各組合員の自覚と自主性を基調として, それ自体実質的に自律性を保有すること」と説いた。組合の民主性と組合の自主性とを「一括して」捉える立場であり(67頁以下), 論旨は萩澤公述と通底する。

詳細はつぎのようである。「労働組合の内部における自主性の確保については, 役員選出方法・総会の開催・組合財政の監査・同盟罷業の決定方法・規約改正の方法等に関する組合規約の内容について一定の要求事項を定め, これに適合する規約を有しない労働組合—これをかりに『非民主的組合』と呼ぶ—に労働組合法及び労働関係調整法に定める手続への参加と救済を與えることを否定することによって(法5条), これを実現せんとしている。此処にわが国の労働組合法のもつ指導的・啓蒙的性格があらわれているが, これまた, 本来は組合自らが自主的に実現すべきことであるから, この点に関する法の運用も干渉的なものとなってはならない。……このように考察するとき, 改正労働組合法における一つの重要な基調たるところの, 行政官庁に対する労働組合の自主性の確保ということ(傍点, 引用者)は, 他の二つの重要な基調たる使用者に対する労働組合の自主性の確保と労働組合内部における自主性の確保乃至民主化のために予定されているところの法的措置との関聯において, 実質的に無視されやすい危険を内包しているともいえる。……わが国における労働組合の実体に徴するとき, 労働組合法が若干指導的・啓蒙的性格を帯びることは己むを得ないことであるにしても, それによって労働組合を無理に, ある『型』にはめこんでしまうようなことがあつては(傍点, 引用者), かえって健全な労働組合の発達, 従って, また, わが国企業の真の近代化を阻害するものであることを知らねばならぬ。」この点は吾妻公述・衆議院一(2)注1を参照。

引用文献(刊行年の表記は各文献の表記に従っている) (五十音順)

吾妻光俊『近代社会と労働法』富士出版(昭和24年11月), 同「不当解雇の効力」法学協会雑誌67巻6号(昭和24年12月), 同「労働運動の展望と労働法制」大平善梧=田上穰治=吾妻光俊=田中和夫=植松 正=田中誠二『戦後法律体制の動向』同文館(1957年)
有泉 亨「改正労働組合法の諸問題」法曹時報1巻6号(昭和24年8月), 同「生産管理」ジュリスト900号(1988年1月), 同『労働争議の法理』白日書院(1948年3月), 同

- 「労働組合立法論」法律時報24巻9号（昭和27年9月）
- 池田直視・吉原節夫訳Commons & Andrews『労働法原理・下巻』ミネルヴァ書房（昭和38年）
- 石井照久「経済九原則と労働政策」季刊・日本管理法令研究28号（1949年12月），同「労働組合法の資格と労働法規の適用」法学協会雑誌67巻6号（昭和24年12月）
- 石川吉右衛門「改正労働組合法の立場」国家学会雑誌63巻5号（昭和24年6月）
- ウイリアム・B・グールド，松田保彦訳『新アメリカ労働法入門』日本労働研究機構（1999年）
- 氏原正治郎『日本経済と雇用政策』東京大学出版（1989年）
- 遠藤公嗣『日本占領と労資関係政策の成立』東京大学出版会（1989年）
- 大河内一男『労働問題』弘文堂（昭和30年）
- 大河内一男・松尾洋『日本労働組合物語・戦後1』筑摩書房（昭和44年）
- 金子美雄『経済九原則と労働問題』労働文化社（昭和24年2月）
- 菊池勇夫「労働組合法と改正問題」季刊法律学4号有斐閣（1948年6月）
- 末弘巖太郎『労働法研究』改造社（大正15年），同「立法学に関する多少の考察—労働組合法立法に關して—」法学協会雑誌64巻1号（昭和21年4月），同『労働組合法解説』日本評論社（昭和21年5月），同『労働法のはなし』一洋社（昭和22年），同『日本労働組合運動史』共同通信社（昭和25年），同「労働組合立法論」法律時報24巻9号（昭和27年9月）
- 竹前栄治『アメリカ対日労働政策の研究』日本評論社（昭和45年），同『戦後労働改革』東京大学出版会（1982年）
- 千種達夫・田辺公二『労働裁判（上）』北海道労働部労働教育課（昭和28年）
- 東京大学労働法研究会『註釈労働関係調整法』有斐閣（昭和24年11月）
- 東京大学労働法研究会『註釈労働組合法』有斐閣（昭和24年12月）
- 中窪裕也『アメリカの労使関係・組織化と交渉の法的規制』日本労働協会（1988年），同『アメリカ労働法（第2版）』弘文堂（2010年），同「昭和24年労働組合法の立法過程と不当労働行為制度」日本労働法学会誌125号（2015年5月），同「アメリカの不当労働行為救済機関—NLRBの組織・機能・動向」月刊労委労協739号（2018年5月），同「労働者の集团的権利（上）—アメリカの論議を参考に—」法律時報91巻1号（2019年1月），同「（下）」同巻2号（2019年2月）
- 野村平爾『日本労働法の形成過程と理論』日本評論社（昭和32年）
- 萩澤清彦「労働組合法の軌跡とその周辺6・労組法改正の目指したもの」ジュリスト950号（1990年2月），同「労働組合法の軌跡とその周辺7・労組法改正のもたらしたもの(1)」ジュリスト951号（1990年3月），同『労働弁護士活動から研究生活，そして労働委員会委員』中央労働時報1141号（2012年1月）
- 濱口桂一郎『労働法政策』ミネルヴァ書房（2004年）
- 福永文夫『日本占領史』中央公論社（2015年）
- 本田淳亮「アメリカにおける不当労働行為制度」日本労働法学会編『労働法講座第7巻

(上)』有斐閣(1959年)

森長英三郎『労働協約と就業規則』労働法律旬報社(昭和32年)

労働省『資料労働運動史』労務行政研究所(昭和27年),同『労働行政史・戦後の労働行政』労働法令協会(昭和44年),同労政局労働法規課編著『新訂版労働組合法・労働関係調整法』労務行政研究所(昭和34年3月)

* 本稿は,平成30年度科学研究費補助金・基礎研究(B)「集团的労使関係法の再構成に関する基礎研究—「労働組合法」を超えて」(課題番号16H03555)の成果の一部を本誌の紙幅の制約に従い相当量を短縮し,かつ補正したものである。