

日本労働年鑑 1951年版(第23集)

The Labour Year Book of Japan 1951

第三部 労働政策

第二編 政府の労働政策

第六章 労働基準法の施行状況

第二節 労働基準監督の開始

労働基準法の一部が施行された一九四七年九月一日以降約半年間労働省は主として法令の普及徹底と啓蒙宣伝につとめたが、四八年一月一九日、基発第六四号通牒「労働基準法に関する監督業務の実施に関する件」を地方に発し、もって監督実施上の指示を與え、ここにいよいよ監督実施の段階に入った。この通牒の要点は次の通りである。

一、管内適用事業のうち強制労働その他人身拘束の行われ易いと考えられる事業場その他労働条件の劣悪なものについて優先的に監督を行うこと。

二、監督方法については目下本省において監督官執務規範を作成中であるが、これが制定に至るまで、貴局限り暫定的に便宜の方法を定め、これによること。

但し、従来工場法実施当時警察当局によって行われた一斉臨検の如き機械的方法は努めて避け、実習的に法規の遵守状況を把握する如き方法を採用すること。

三、監督の実施に当っては、努めて労働者側と連絡をとり法規遵守状況について適格な情報を入手すること。

四、猶予期間中の規定については、工場法及び労働基準法の関連関係を充分に考究の上法規の適用に誤なきことを期すること。

五、違反事実については、関係者より始末書を徴した上戒告を加えて是正させることに重点を置き、是正の可能性なきものについてのみ証拠となるべき資料を蒐集の上本省に稟伺すること。

但し、故意に基く悪質事犯で戒告是正の措置に出ずることを不相当と認めるものについては直ちに本省に稟伺し、そのうち特に強制労働で同時に刑法犯に該当するものについて、証拠散逸の惧がある場合には直ちに所轄検察庁に連絡の上本省に報告すること。

六、司法警察権行使の具体的手続については、目下司法省と打合中であるから、何分の決定を見るまでこれが行使を見合せ違反の摘発は、前号の方法により本省の指揮を受けてこれを行うこと。

七、監督を実施した場合には、各事業場毎にできる限り詳細な記録を作成し、これを所轄労働基準監督署に保管し置くこと。

八、(以下略)

この時期は右の通牒に見る如く指導監督の段階であったが、四八年五月一日労働基準法が全面的に適用されるようになると、監督も本格的なものになって来た。すなわち、四月三〇日基発第六七一号極秘通牒「労働基準司法警察について」を発し、悪質な違反に対しては司法警察官としての権限を行使すべきことを指示したのである。その内容は、第一回労働基準監督年報によれば次の如くである。

「司法事件とする一般的基準については、強制労働、中間搾取の如き一般刑法犯にも該当するもの、女子及び年少者に関する重要規定に対する違反の如き人道的見地から強行すべきもの、労働時間、休憩、休日に関する規定の違反の如き行政措置によって労働者の権利の救済が行われ難いもの、その他常習的計画的なものなど悪質違反については、原則として司法処分とする。」

特に強制労働及び中間搾取の取締については、それより前三月二日基発第三八一号通牒をもって要旨次の如き指示が與えられており、監督の重点の一つがこの点にあることを示している。

強制労働及び中間搾取の取締について

(昭和二三年三月二日基発第三八一号)

労働省労働基準局長

(都道府縣労働基準局長宛)

標記の件に関し占領以来連合軍司令部に於いては強い関心を示し屢々政府に対し指示が発せられたのであるが特に一昨年八月には北海道において現地軍政部当局によりて強制労働の違反が大量に検挙され此の事実に基き政府は昭和二二年一月二四日付労政局長より地方長官及び各地方局長宛「強制労働取締に関する件、通牒を發し又昨年八月以来政府は連合軍司令部当局の要望に応じて当省を始め内務、司法、文部、商工、農林、警視庁等各官庁主任官を以て屢次に亘り連絡協議会を開き、親分制度に伴なう暴力行爲強制労働、中間搾取の弊害排除に関する啓蒙宣伝輿論の喚起に努むると共に、之が取締りを強化しつつある(中略)。

取締の根拠となるべき、労働基準法第五條及び第六條の解釈は別添の通りである。

労働基準法第五條について

一、我が国の労働関係には今尚暴力脅迫等の手段によって労働を強制するという封建的悪習が残存しているが、従来かかる強制労働に対する直接の処罰規定がなく、僅かに同時に刑法犯を構成する場合に限って処罰し得るに過ぎず、しかも刑法による処罰は事実上殆ど行われなかった。

憲法第一八條は国民の基本的人權として、「何人もいかなる奴隸的拘束も受けない。又犯罪による処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服せられない」ことを保障している。労働基準法第五條は、この趣旨を労働関係について具体化し、労働者の自由の侵害基本的人權の蹂りんを嚴罰を以て禁止し以て今尚労働関係に残存する封建的悪習を払拭し労働者の自由意志に基く、労働を保障せんとするものである。

二、本條の違反が成立するためには、労働者が本法第九條にいう「労働者」でなければならない。即ち使用、被使用者の労働関係はその前提として存在していることが必要である。しかしこの労働関係は必ずしも形式的な労働契約によって成立している必要はなく、事実上労働関係が存立していればそれで足りる。

従って本條によって義務を課せられている者、即ち違反者として処罰せられた者は第一〇條にいう「使用者」であるが、その使用者は事業主のために行爲をするすべての者を含むことはいうまでもない。

三、「精神又は身体の自由を拘束する手段」とは、精神の作用又は身体の行動を何らかの形で妨げられる状態を生ぜしめる方法をいう。「不当に」とは本條の目的に照らし且

つ個々の場合において具体的にその諸条件をも考慮し社会通念上是認し難き程度の手段の意である。従って必ずしも「不法」なもののみに限られずたとい合理的であっても「不当」なものとなることがある。賃金との相殺を伴わない前借金が周囲の具体的事情により労働者に明示の或は黙示の威圧を及ぼす場合の如きはその例である。

(1)「暴行」とは刑法第二〇八條に規定する暴行であり、労働者の身体に対し不法な自然力を行使することをいい、殴る、蹴る、水を掛ける等は総て暴行であり、通常傷害を伴ない易いが、必ずしもその必要はなく、又身体に疼痛を与えることも要しない。

(2)「脅迫」とは、刑法第二二二條に規定する脅迫であり、労働者に恐怖心を生ぜしめる目的で本人又は本人の親族の生命、身体自由、名誉又は財産に対して脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加うべきことをいうが必ずしも積極的言動によって示す必要なく暗示する程度でも足りる。

(3)「監禁」とは刑法第二二〇條に規定する監禁であり、一定の区劃された場所から脱去できない状態に置くことによって労働者の自由を拘束することをいい、必ずしも物質的障害を以て手段とする必要はない。暴行、脅迫、欺罔などにより労働者を一定の場所に伴ない来り、その身体を抑留し後難を畏れて逃走できないようにすることはその例である。

(4)「暴行」「脅迫」「監禁」以外の手段で精神または身体の自由を不当に拘束する手段としては、労働基準法の中にも長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金相殺、強制貯金の如きものがあり、労働を強制する目的でこれらの規定に違反すれば本條に該当することになる。

四、労働者の意思に反して労働を強制するとは右の不当な手段を用いることによって、使用者が労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げ以て労働すべく強要することをいう。従って必ずしも労働者が現実に労働すみことを必要としない。例えば労働契約を締結するに当り「精神または身体の自由を不当に拘束する手段」が用いられ、それが意識ある意思を抑圧し労働することを強要したものであれば、本條に該当する。

労働基準法第六條について

本條は、新憲法の個人の人格の尊重、基本的人権の確立の趣旨に則り、我が国の労働関係に残存する封建的弊習たる親分乾分の従属関係や労働者の人格を無視した賃金の頭ハネ等の絶滅を期するものである。

本條は職業安定法及び船員職業紹介法の規定する範囲よりも広く労働関係の開始についてのみならず、其存続についても第三者の介入することにより生ずる弊害を排除することを目的とするものである。

一、本條の違反行為が成立するためには、「業として他人の就業に介入して利益を得る」第三者と「就業に介入」される労働関係の当事者、即ち使用者と被使用者関係の存在が必要である。被使用者の中でも一の被使用者が他の被使用者と使用者との労働関係に介在する場合には本條違反を構成する。

二、違反行為の主体は「他人の就業に介入して利益を得る」第三者であって「何人も」と

は本法の適用を受ける事業主に限定されず個人団体又は公人たる私人たるを問わない。従って官公吏その他の公務員であっても違反行為の主体となる。無許可の営利職業や募集人、労務供給業者などがこれに該当する。

職業安定法に規定する連絡委員であっても労働者を雇用しようとする者より報酬を受けその実体に於て営利の爲に募集行為を行っている事実があれば、これに該当する（職業安定法第一〇條同施行規則第六條）。

三、「業として利益を得る」とは営利を目的として同種の行為を反覆継続することをいう。従って、一回の行為であっても反覆継続して利益を得る意思があれば充分である。主業として爲されると副業として爲されるとを問わない。

利益とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等、いかなる名称たるを問わず又有形、無形なることを問わない。使用者より利益を得る場合のみに限らず労働者は第三者より利益を得る場合をも含む。

四、「就業」とは、労働者が基準法第八條各号の労働関係に入り又はその労働関係にある状態をいう。

五、「他人の就業に介入」とは、法第八條の労働関係の当事者、即ち使用者と労働者の中間に第三者が介在してその労働関係の開始存続について媒介又は周旋をなす等その労働関係について何等かの因果関係を有する関与をなしていることである。

職業紹介、労働者の募集又は労働者供給事業の如く労働関係の開始に介在する場合たる又は保有手当を受ける募集人、繰込手当を受ける納屋頭等の如く労働関係の存続に介在する場合たるを問わない。

日本労働年鑑 第23集／1951年版

発行 1951年1月1日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2000年2月15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1951年版(第23集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
