

日本労働年鑑 第24集 1952年版

The Labour Year Book of Japan 1952

第三部 労働政策

第二編 政府の労働政策

第五章 労働組合法・労調法の施行状況

第三節 行政解釈および労組法の一部改正

労組法・労調法に関する行政解釈のうち、重要なものは次のとおりである。行政解釈は法律上決して最終的な解釈ではなく、裁判所が異なる判決を下すことさえあるが、しかし、事実上相当の影きょう力をもつことは明かである。

労組法第七條第一号但書の解釈 右に関する疑義について二月一六日、千葉県知事は労働省労政局長あて左記甲のような照会を發したが、これに対して労政局長は三月二〇日、左記乙のような回答を發した。

甲

クローズドショップ、ユニオンショップ制は旧法下においても認められていたが改正法においては労働組合が一定の範囲で過半数の組合員を持つ場合に限って此の種協定を認めているが但書のたてまえからすると、その労働組合が従業員の過半数を占めていれば残りの従業員に対し組合に加入するかそれとも退職するかを間接に強制出来ることになっているが、現に残りの従業員(工場従業員の四分の一)が組合を組織している場合でも労働組合(工場従業員の四分の三を占める)が使用者との間に締結したクローズドショップ乃至ユニオンショップの協定は文字通りその効力を發揮するものと解して差支えなきや、それとも組合加入不加入の自由は、憲法上労働者に保障された権利であるからその自由権を否認する此の種協定の効力は他の組合(工場従業員四分の一)に所属する組合員にまで及ばず、従って斯る場合の協定は何等意義なきものと解すべきや。

乙

一、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労働組合が使用者とクローズドショップ又はユニオンショップの協約を締結した場合、使用者がそれに基いて当該工場事業所に雇用される労働者で当該労働組合に加入しない者を解雇することは労組法第七條第一号但書により一般には認められる。当該労働組合の組合員以外の労働者が別箇の労働組合を結成している場合であっても同様である。

二、所謂御用組合が使用者とクローズドショップ又はユニオンショップの協定を結んでも、それは労組法第七條第一号但書の労働協約とは認められないから、それに基いて使用者が他の労働組合の組合員に対しその組合を脱退して、御用組合に加入することを雇用条件とすることは不当労働行為となる。従って右の如きクローズドショップ又はユニオンショップの協定は無効である。

三、正当な理由なく組合加入を極端に制限又は拒否する等単に非組合員たる労働者を失職せしめることのみを目的とする場合の如くクローズドショップ又はユニオンショップの締結が使用者又は労働組合の権限の濫用に亘ると認められる場合には、そのクローズ

ドシヨップ又はユニオンシヨップ協定は無効となるであろう。

集团的残業拒否について 労働組合が賃金遅払解消等を目的として、会社の命令する時間外労働を拒否することは争議行為かどうかという富山県知事の照会に対し、労働省労政局長は一一月一〇日、次のような回答を行った。

一、使用者が労働協約又は就業規則の定に基きその定の範囲内で時間外労働を命じた場合において、その時間外労働時間と所定労働時間とを通算した労働時間が労働基準法第三十二條又は第四十條に定める労働時間の制限内であるときは、労働組合又は労働者の集団が労働関係に関する自己の主張を貫徹することを目的として、使用者が発する時間外労働の命令を拒否すれば、労調法第七條の「労働関係の当事者がその主張を貫徹することを目的として行う行為……であって、業務の正常な運営を阻害するもの」に該当し、争議行為となる。

二、しかしながら、命ぜられた時間外労働時間と所定労働時間とを通算した労働時間が労働基準法第三十二條又は第四十條の制限を超える場合においては、労働基準法第三十六條及び同法施行規則第十六條、第十七條の規定に適合するものとして作成され、且つ届出られた協定がある場合でなければ、労働基準法第三十二條又は第四十條の制限を超える時間外労働を拒否しても争議行為とはならない。

労働組合法の改正 四月一日法律第八四号をもって、労働組合法の一部改正が行われ、北海道、大阪府、福岡県の各地方労働委員会の委員の定員が使用者、労働者、公益委員についてそれぞれ五名から七名に増員され、東京都と同じになった。

日本労働年鑑 第24集 1952年版

発行 1951年10月30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6月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1952年版(第24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>)
