

日本労働年鑑 第25集 1953年版  
The Labour Year Book of Japan 1953

第三部 労働政策

第二編 再軍備と治安対策の強化

第四章 ストライキ禁止法案と労働三法の改正案

一 ストライキ禁止の構想 労働組合法等の改正についてはすでに昨年未、労働省労政局長から全国四、〇〇〇名の労働者、使用者学識経験者に質問書と参考資料が発送された(本年鑑二四集参照)。のちにみるように、本年一〇月、労政局試案として発表された労働関係法要綱は、右の参考資料にあげられた論点をそのまま含んでいるという意味では、それは一つの一貫した作業といえるであろう。しかし、本年における労働法改正問題はむしろ治安問題としてとらえられている点で質的な変化をとげている。占領下における大規模なストライキはいずれも総司令部の力によって禁止されてきたが、講和後このストライキ禁止政策をどういう国内法規で継続するかということが、本年における問題であった。

五月一日のリッジウェイ声明により設置された政令諮問委員会は七月、労働法の改正につき意見を提出したが、その中心は、ゼネスト禁止については、現行の政令三二五号にかわる法令を治安上の立場から制定する必要があるということである。

このようなストライキ禁止立法の構想について、大橋法務総裁は九月二六日の参議院労働委員会で次のように述べている。

いわゆる、ゼネストが三二五号の罰則により、禁止されている、これをどうするかという問題に対し、第一の考えは労働法規的なものか治安関係の法規的なものであるかという点である。元来ゼネスト禁止により取締をしようとする目的は勤労者の罷業権である。憲法二八条によって保障せられた労働者の団体行動権である。これは基本的権利として憲法上最重要な事柄である。それでこれに関する法規の考え方として第一に憲法上の権利の内容というもの、これは法律によって規定するというのが適当であるので、労働者の罷業権がいかなるものか、そしてその罷業権というものは罷業自体が目的ではなく、罷業によって労働争議を解決するのが眼目であるから、争議解決のための種々な手続またその効果、こういったものを規定する。これは当然労働法規と関連すべきものであると思う。かかる意味において労働法規が非常に精細に規定せられるなら罷業による社会に対する不測の損失もある程度予防できることは勿論である。その範囲においては労働法規の分野に属しているように思われる。しかし各国の実情を見ると、罷業権の行使により国の経済が根本的に危殆におちいるという場合も現実には十分に考えられるところである。また一部の人々においては政治問題の手段として悪用することも考えられる。それ故国民の福祉を守るという面から、当然必要なる最少限度において制限を認めるというのも止むを得ないと思われる。かかる見地において、過般の政令諮問委員会において、ゼネストについては別に法規によって最小限度の制限を規定する。しかしながらその制限は労働法規というよりは、治安維持の建前から考えるべきものであるから、その方面の関係者である法務府において仕事を進めたらいいではないかという話もあり、かかる答申ができたわけである。

大橋法務総裁はさらに一〇月八日の同委員会で、次のように説明した。

現在特別の法令をもって禁止するという制度になっていないので、それに対しての取締りといったしましては、昭和二五年の政令三二五号、すなわち占領目的阻害行為処罰令によって禁止する扱いになっている。これはポツダム政令なため、講和条約の効力が

生じた後では、その効力に疑義があるのみならず、かりにポツダム政令が有効であるとしても、その根拠となっている連合軍最高司令官の命令というものは当然独立後のわが国としては消滅するわけであるから、この取締りについては全く法的根拠を失うわけである。爾後この問題をいかに扱うべきかについて、ポツダム政令全体についての再審査をする目的で組織せられている内閣総理大臣の私的な機関と考えられている政令諮問委員会においても種々検討された。その結果何らかの法的措置を必要とするのではないか。そうしてこの性質を考えてみると、正当なる罷業権の範囲をきめ、あるいは内容を決定するというような性質ではなく、一般的な場合において、正当と認められる罷業権の行使が国民経済全体、あるいは国民生活に回復しがたいような重大な打撃を与える場合に、国民生活に及ぼす惨害を予防するための措置で、必ずしも労働法規の当然の範囲とみなすべきか否か疑問がある。したがってこれについては別個の見地から法的措置を検討すべきではないかという意見の一致をみて、かかる趣旨の答申があったわけである。この答申の扱いについては、政府部内においても、種々と研究をしているのであるが、ただ今のところは私と労働大臣と話をいたしました結果、政府としてはポツダム政令の効力が消滅する前に何かの法的措置を準備することが必要であろう。そのために法律が必要であるが、その法律案は一応法務府において研究する。その研究を基として、さらに労働省と法務府で研究して政府の原案と討議すべきものを作り上げて行きたい。これを各省で討議した上で最終的に政府の法律案としてきめるべきではないか。かかる段取を相談したわけである。

現在法務府においては、労働大臣との話合いの結果に基づいて、法務府の検務局が主となり労働省と連絡を取りながら調査すべき種々の項目を検討中である。とくに問題になるような点を考えてみると、先ずいかなる場合にゼネストに対し禁止措置をとるか、その場合をいかに限定するか、これが第一に重要な点と思う。現在までの研究は、法務府自体においてもいまだ結論を得ていない。ゆえに労働省と正式に話合いする段階になっていない。主眼点としては、罷業権の行使が国民経済、もしくは国民生活に対して回復しがたい重大な損害を与え、これを危殆に陥いれるというおそれがあることが明かに認めるに足る十分な理由があった場合に限らねばならぬと考える。

これを法的に表現するように、この意味を十分に表現するやうにいかなる表現を用いるべきかを現在研究している。

現在制限を受けるべき事業というものは、ある種の制限が必要ではなかろうか。すなわち公衆の日常生活に欠くことのできない運輸事業、電信又は電話、水道、ガス、医療又は公衆衛生、銀行、石炭鉱業などである。

この権限を行使する場合において、たとえ各省を代表する政府の閣議において、閣議決定でやる場合におきましても、ややもすれば政府の一方的な処分と誤解を受ける可能性が相当あり、かかる場合、誤解を受けること自体がこの趣旨に反するのではないか、ゆえに行政府に対します、あるいは内閣に対する独立の機関において、最終決定を行わすということがこの法案を施行する上からいって適当ではないか。そういうふうを考えているので、独立の機関によってこの権限を行使するようになりたいということを前回も説明したように記憶している。その線にそって現在裁判所によってこの禁止命令を決定するというような方法はどうかという点をとくに研究している。そうすると次に手続とか、この命令をいかにして周知させるか、あるいは罰則をどの程度にするかということが、した

がって考えられる点である。しかしこれもできれば次の臨時国会に提案したいと考えるので、法務府としても早急に一応の結論を出して、労働省と正式にそれを基礎として検討し政府案の基礎となるべき両省協定の要綱を決定したいと思っている。

右の説明にあるように、ストライキ禁止法案は法務府で原案作成がすすめられていたが、労働省に提示されたものの内容は次のようなものであると報ぜられた。

一、ゼネストの定義 ゼネストとはその罷業が、国民経済に対し回復すべからざる損害を与え、または国民生活を広範かつ深刻な混乱に陥いれるおそれがある経済的破壊行為をいう。

(一)従って重要産業労組が連合して全国的ストを行う場合はもちろん、重要産業の一単産労組が重要都市一円においてストを実施する場合、および昭和二三年三月に行われた全通労組の地域ストの如き場合もゼネストと見なされる。

(二)右の重要都市とは例えば京浜地区および京阪神、北九州工業地区等をいい、基幹産業とは、電気、水道、ガス、石炭、輸送(陸上、海上)、医療、銀行等をいう。

二、ゼネスト禁止の手續(一)首相がゼネストと認められる争議行為があると認められたときは、総理府内に新設される「実情調査委員会」(仮称)に争議の実情調査を速かに命じ、首相または法務総裁は、同委員会の報告に基き東京高等裁判所にインジャンクション命令(差止命令)の判決要求を行う、東京高裁がインジャンクション命令を決定した場合は、その日以後の争議行為は禁止される、高裁が禁止命令を出ず場合は争議の実情に応じ、その禁止期間を任意に決定する。

(二)実情調査委員会(仮称)を常置するかまた委員会を労使中立の三者構成とするかについては、まだ決定していない。

「注」タフト・ハートレー法は中立委員をその都度任命する。

(三)高裁の禁止命令に対しては、当該労組に異議申立権を認めるが、その異議申立が成立するまで、禁止命令は効力を有する。

三、罰則 禁止命令に違反して、ゼネストを行った場合は、罰金または体刑に処せられるが、法廷侮辱罪を構成するとの意見が有力である。

しかし労働省側では、正面からストライキを禁止する単独法を作るよりは、労働組合法・労働関係調整法等の中で側面からこれを禁止する方が得策であるとし、強制調整(現行のあっせん、調停をあわせて調整とする)、強制調査(調査期間中のストライキ禁止)、労働大臣の請求による職権仲裁等の制度による事実上のストライキ禁止を考えて後出のような試案を作っている。

保利労相はこれらの問題について、次のような意見を発表している。

まず、九月二一日、関東経営者協会では次のようにあいさつしている。

昨年秋の本総会において、所謂「レッド・パージ問題」を中心として挨拶したが、当時の事態と今日の事態を比較するとまことに局面の進展の急速であることに感慨なきを得ない次第で、とくに、今般の講和会議を契機としてわが国が自由独立の大きな一步を踏み出したことは、まことに同慶にたえないが、しかもこの欣びの裏には今後における困難な問題として経済自立の問題が控えておるのであり、労政面にたずさわる私共としては、今後における労働施策の重点を、この経済自立の達成ということに置いて参る所存である。

その第一は労働基準法の問題であり、経済自立即簡易振興と云って過言でない関係から、これに関係する国際信用の保持強化ということが考えられなければならない、とくに、今回のサンフランシスコ会議後の英国朝野の意見に徴しても、今後はかつてのソー

シャルダンピングという如き非難を招かざるよう注意することが肝要であり、またこの英国初め諸外国のこれに関する危惧の念は軽視し得ないものであって、例えば今次の基準法改正問題もこれら諸外国においては根本的改悪を意図しおるが如く伝えられ、痛くもない肚をさぐられているような次第である。

私としてもこれは一部我国の国際宣伝乃至国際広報の不充分、立遅れに起因するものと考え、今後この方面にも相当の措置を講じるが、他面法規改正そのものについては矢張り基本的には労働条件の国際的水準を維持する、という基盤の上に立つべきものと考えており、過去の実績を検討し今後の経済自立の態勢に即応し改むべき点は率直にこれを改むべきであるとの立場から、中央労働基準審議会に諮問しその答申を得て善処する方針である。

しかしてこの基準法改正問題に関連し、この際とくに労働能率の向上が必要であり、これは今更の問題ではないが、労働が行政面より見て率直に言えば終戦後以来今日までにいたる労働行政の盲点の一つはここにあるのであって、労働基準法については国際的影響をも考慮し名にこだわらず実をとるという建前でその改正を検討するとともに監督方法の改善に努力し、この消極的措置とは別に今後は進んで労働生産性の向上という方面に力を注ぎたいと思っている。このため技能者養成職業補導その他による労働者個人の資質の向上、能率的給与体系の整備、作業時間に関する時間研究、監督者訓練、労働管理機構の合理化、安全衛生に対する労働科学の振興等による総合的労働力の活用、更に進んで労働者の生活環境の整備に努め労働者の福祉とともに能率の向上に特段の努力を致したいと考えている。

次は講和樹立後の経済発展上最も大事な所謂、産業平和の保持という問題である。このことについて考慮すべき問題は色々あり、政府施策だけを取上げて、或は労働教育の問題、争議調整制度の検討、或は労働関係法規の改正の問題等際限もないのであるが、ことに労働関係法規の改正については政令諮問委の答申に対し、これに基き産業平和保持の建前で目下慎重に検討中で、できるだけ早く各方面の代表の意見を聞きたいと思っているが、これに関連してこの際とくに争議の調整上合理性という筋金を入れたいということを申し上げたい。

現在までの労使関係調整の実情を静かに見ておると、やはり何と云っても労使のかけひき、力の均衡あるいはこの間における調停、斡旋者の「まあまあ主義」に解決ということが一般的であることは否めない事実で、この事は労使関係の現段階における止むを得ざる方式であり、あるいはまた如何にも日本的であるという人もあるが、私としては何とかこれに合理性という筋金を入れたいと考えているが、このためなすべき措置としては、過去の経験に照らし種々改善すべきものがあるが、その一端として、とくに適格なる産業労働経済の統計調査分析ということに努めたい。アメリカ労働省の主要なる任務はこのような仕事をなすことで、その成果に基いて民間当事者が紛争、争議の自主的解決をなし、また自主的解決にいたらざるものについては専門の調停官がこの統計調査分析を色々駆使して、迅速かつ合理的にその九割以上をも解決しているとのことである。労働省としては今後とくにこの方面に力を注ぎ、労使関係の安定に寄与したい。

また、一〇月一六日には、参議院本会議で堀真琴議員(労農党)の質問に答え、次のように述べた。

労働法に関する政府の考え方については、幾度か言ったとおりである。すなわち現行の労働法規がわが国の経済民主化と労働条件の国際的水準を保持しようとしたしており、この趣旨、精神はこの政府として一貫して尊重しており、あくまでこの線は確保していくということとはしばしばいうとおりである。しかし講和条約を間近に控え、総司令部という絶対権威がなくなった暁において果して今日の労働法規を以てして、わが国経済自立の大前提となるべき労使の安定、すなわち産業平和が確保できるかどうかということについては、多く検討を要する点のあることは周知のことである。したがってこの点についても、おのずから及ぼす影響が重大であるから、労働者、使用者並びに民間の三者構成による機関の設定をして、只今その審議を進めているところであって、いずれその答申を得たなら、成案を得て皆様の御審議を煩わす時期があらうかと思う。又労働基準法についても、あるいは婦人、年少労働者の保護、或は長時間労働の制限等、日本の労働条件を国際的レベルに保持するために制定されているこの基準法の精神はあくまでも確保しなければならぬが、この法律も又徒らに煩雑に過ぎる所があり、わが国の国情にあわない面については、これは率直に改正することにやぶさかではない方針をとり、これも又三者構成の機関に只今諮って、そうしてその答申を得て政府として態度を決し、改正案をできる丈早く審議願うつもりである。

この場合、私はとくに、先ほど堀議員はいかにも我国が低賃金なるがゆえに国際的非難をよび起しているかの如き意見であったが、なるほど日本の労働条件は、戦前と戦後においては労働者に対する健康保険、あるいは厚生年金保険、失業保険、労働者災害保険等、一連の労働者に対する社会保障制度も、おそらく世界大多数の各国に比して遜色のない制度を今日とってをり、労働条件についての世界の誤解は、日本の実際とりつつある労働政策が理解されるならば、氷解される、と私は思うのであるが、ただ賃金の低いということは、経済力の貧困、あるいは人口の過大、あるいは我が国産業構造の後進性、労働生産性の低位等からくる止むを得ざる結果であって、我々としては、この日本の低賃金、生活水準の低さから幾らかでも高賃金へ、そして生活水準の向上を図っていくためには、生産の増大と貿易の拡大による国全体の経済力の向上を待つ外はないと思う。友好諸国の協力によって、わが国の産業、貿易が発展してゆくことこそ、すなわち日本の低賃金、生活水準を引上げてゆく唯一の途であらう、このことが深く了解されるならば、今のような意見は出て来ないと思う。

以上のような経過をたどったが、ストライキ禁止法については本年中には遂に結論をうるに至らなかった。

#### 労働関係法令の改廃に関する意見(政令諮問委員会答申)

——いわゆる中山試案——

#### 労働法令の改廃に関する意見

労働関係法令は経済民主化の根幹をなすものであって、その改訂にはいやしくも国際的水準を下ることのないよう慎重に取扱うことを必要とする。しかしながら他方これらの諸法令が過去五カ年の経験から見て、日本経済の実情に適しないと考えられる点は右の原則に反しない限り率直にこれを修正しなければならない。本委員会は以上の立場に立って、労働法令特に労組法、労調法および労働基準法の諸法令について検討を経た結果、左記のような結論を得たのでここにこれを報告する。

#### 記

#### 一、労使関係を規定する法令に関する一般問題

##### 1 関係法令の整理統一

労使関係を規定する諸法令については現在労組法、労調法、公企労法など数種のものに岐れ、かつその取扱機関も別々に設置せられている現状にあるので、この際これら関係法令を整理統一する必要がある。

##### 2 全国的規模の争議行為に対する措置

ゼネストその他国民経済を破壊し又は破壊する惧れのある争議行為については、現在ポツダム政令第三二五号によって措置され得ることになっているが、これに代るもの

として、別に治安上の立場から、これを制限又は禁止し得る法令を新に制定する必要がある。

### 3 労働委員会の強化

経済自立の進行に伴って、正常な労働関係の推移ならびに紛争の予防および早期解決の問題は一層重要度を増加すると考えられるので、その担当機関としこの労働委員会制度を強化する必要がある。このために

イ 労働委員会に関する規定(労組法第一九条)を整備して、行政機関としての性格、組織および職務権限を明確にすると共に他の同種の取扱い機関をこれに結合することとし、同時に

ロ その調査機能を充実して紛争に対する予防的役割をより十分に果し得るようにすべきである。

#### 二、労働組合法関係

##### 1 団体交渉手続きの適正円滑化

現行規定第六条、第七条第二号は団体交渉における代表者交渉権の委任および範囲、交渉の拒否などの点において明確を欠き争いを生ずる余地が多いので、その対策として左の諸点につき規定を設ける必要がある。

イ 交渉単位制を採り入れ、団体交渉の単位および代表権者につき意見の不一致のあるときは、一定基準により労働委員会において判定し得ることとするとともに、直接交渉に当る者の適否について争いを生じたときも、労働委員会の関与によってこれを処理し得るようにすべきである(第六条および第七条二号)。

ロ 使用者側のみならず、労働者側にも団体交渉に応ずる義務を負わしめるべきである(第七条二号)。

##### 2 不当労働行為の取扱いの円滑化

イ 現行法の下においては同一事件が労働委員会および裁判所の両者に併行して係属しうるため、民事上の仮処分その他の手続きと競合し、無用の混乱を生じているので、不当労働行為事件については労働委員会に優先的取扱いを認むべきである(第二七条)。

ロ 不当労働行為事件の申し立て期限については、現行(第二七条)は規定を欠いており、労使間にいつまでも不安定な状態を続けしめる惧れがあるので申し立て期限(事件発生後六カ月)を明定すべきである。

#### 三、労働関係調整法関係

##### 1 公益事業争議にたいする措置

現行(第三七条)の三〇日の冷却期間は、単に労働者側が争議行為をなし得る権利を獲得するため、荏苒日を費すことに終っており、実効がないのでこれを廃止し、

イ 争議行為を行う場合は一週間ないし一〇日前に予告せしめることとし、

ロ 労働委員会は必要に応じ直ちに実情調査を行い、当事者双方はこれに応じなければならないものとする。

ハ 調査期間は一カ月以内とし、その期間は争議行為を禁ずる必要がある。

##### 2 争議行為における設備保持のための措置

生産設備に致命的損害を与える結果を招くが如き争議行為は、国家経済の見地からも避けるべきであるから、労使双方において争議行為の際の設備保持作業に関する協定を予め結ぶ義務を課す必要がある(第三六条)。

#### 四、労働基準法関係

##### 1 法の適用範囲

現行法(第八条)によれば、家事使用人を除き他人を使用する一切の規模の事業場、事務所に適用されているが小規模(五人以下)のものについては、家内労働その他とともに実情に即した別途の立法を作る必要がある。

##### 2 労働時間

イ 時間外および休日労働については労使間の三カ月毎の協定にするべきことになっているが、その期間を一般協約の有効期間と合致せしめ、手続きを簡素化する必要がある(第三六条)。

ロ 各種産業の特殊性に応ずるよう、現行の労働時間、休憩に関する例外規定を再検討すべきである。とくに土建その他の屋外作業、新聞、通信および放送についても実情に即した例外措置を採りうるよう改正すべきである(第四〇条)。

##### 3 女子年少者の労働条件

イ 女子の時間外労働については、一日二時間、一週六時間、一年一五〇時間の制限があるが、業態によっては不便があるので一日および一週の制限を撤廃すべきである(第六一条)。但し工業的企業については一日最長一二時間程度の制限は附することが適当と認められる。

ロ 女子の生理休暇の規定は、男女同一賃金の原則ならびに女子就職の機会確保の見地からもこれを撤廃すべきである(第六七条)。

ハ 先山その他を養成するため技能者養成として一定の制限の下に男子年少者の坑内作業を認むべきである(第六四条、第七〇条)。

##### 4 割増賃金

深夜労働の割増賃金については、法律によりこれを一率に規定することは止め、他の一般危険有害業務と同様労使双方の取り決めによって処理せしむべきである(第三七条)。

##### 5 解雇予告

特定の工事又は作業の完成を条件として雇い入れられた労働者について、その完了により解雇する雇用期間が定められていなくても解雇予告を要しないこととすべきである(第二一条)。

##### 6 有給休暇

有給休暇の請求権は一年毎に打切り、毎年末使用者において労働者の要求により買い上げるよう改めるべきである(第三九条)。

労働関係法(仮称)要綱試案(労働省労政局)

――一九五二年一〇月一〇日――

第一 関係法令及び機構の整理統合

(法令の統合)

一、現行の労働組合法、労働関係調整法、公共企業体労働関係法及び国家公務員、地方公務員中の現業職員の労働関係を調整する法令はすべてこれを統合して「労働関係法」(仮称)一本とすること。

(機構の統合)

二、左の各号に掲げる現在の機構はすべてこれを廃止し、以下制定するところに従い、事務取扱機構を統合すること。

(1)中労委、地労委及びその事務局

(2)船員中労委、船員地労委及びその事務局

(3)公共企業体仲裁委員会、国会、専売調停委員会(中央、地方)及びその事務局

(4)労働省労政局及び都道府県労政課

(5)運輸省船員局労政課及び海運局船員部労政課

三、前各号の機構にかわり新たに設けられる機構は、左の原則によるものとする。

(1)行政機関の責任を明確ならしめると共に、出来るだけ簡素なものたらしめること。

(2)独立して権限を行使する三者構成の委員会を主体とする原則を堅持すること。

(3)労働関係の実情に応ずる機動性を最大限に発揮出来る構成とすること。

(4)事務機構の中核構成員に、出来る限り大量の民間有能者を登用し得る途を法規上確保すること。

## 第二 労働組合

(資格審査)

一、労働組合の資格審査は、不当労働行為の申立を労働組合としてなす場合及び法人格取得の場合にのみ行われるものとする。

(組合の資格)

二、現行労組法第二条(労働組合の定義)但書第一号(使用者の利益代表者)第二号(経費援助)は、労働組合の定義としてでなく、前項の資格要件たるに止めることとし、且つその内容も分り易く整理すること。

三、現行労組法第五条第二項各号(組合同規約記載事項)の規定は資格要件として存置するが、その内容は分り易く簡素化すること。

(公企体、現業)

四、公労法上の労働組合及び国又は地方公共団体の現業職員の組合についてもその資格要件は、一般の労働組合と同様に扱うものとする。

(その他)

五、現行労組法第九条(基金の流用)第一〇条(解散)の規定は廃止すること。

六、民事上、刑事上の免責規定は、現行労組法第一条第二項、第八条の通りとすること。

## 第三 団体交渉及び労働協約

(交渉権及び交渉義務)

一、現行労組法第六条(交渉権限)第七条第二号(団体交渉拒否)の不当労働行為は存置し、別に労働組合にも団体交渉に応ずる義務を規定すること(第四、二参照)。

(単位制の一部採用)

二、一の労働組合が一または二以上の上級連合団体たる労働組合に加入している場合において当該労働者に関して責任を以て団体交渉をする労働組合はいずれの労働



組合であるかについて争いある場合には、全国労働関係委員会が当事者の申立により当該交渉における排他的交渉権を有する労働組合を決定できるものとする(第四、九参照)。

三、前項の規定は、団体交渉拒否の不当労働行為の但書として規定すること(第四、一及び二(1)参照)。

(労働協約)

四、労働協約の効力の発生(労組法第一四条)は、現行通りとすること。但し「署名」は「署名又は記名押印」に改めること。

(協約の期間)

五、労働協約の期間(労組法第一五条)については、期間の定めない場合(無期限の自動延長中のものを含む)は、一定の予告期間を置いて解約出来るものとする。

(基準の効力)

六、基準の効力(労組法第一六条)は、協約の規範的部分が契約内容に化体することとする。

(一般的拘束力)

七、一般的拘束力に関する労組法第一七条及び第一八条は、これを合して一条とし、現行法上疑義の点を明確にし、且つ拡張適用はすべての場合に全労委の決定によって行われるものとする。

(平和義務)

八、当事者の協約遵守義務を明文で規定すると共に、当事者は苦情処理機関の設置及び争議行為中の生産設備の保持を協約を以て定めるべき旨を規定して協約による平和性の確保を強化すること。

(公企体、現業)

九、公共企業体又は国、地方公共団体の現業職員に関する協定で予算上資金上、国会又は地方公共団体の議会の議決を経なければ履行不可能なものに関しては、現行公労法第一六条と同様の規定を置くものとする。但し現行法上疑義の生ずる点については、これを明確ならしめること。

#### 第四 不当労働行為及び全国労働関係委員会

(不当労働行為)

一、左の行為を使用者の不当労働行為とすること。

(1)正当組合行為の不利益処遇等(労組法第七条第一号)

(2)経済援助及びその他の組合干渉(労組法第七条第三号、但し文章を簡素、明確化すること)

(3)労働者が労働争議の調整、調査、仲裁中においてなした発言(労調法第四〇条)、不当労働行為の審査中の発言又は不当労働行為の申立をしたことを理由とする不利益処遇。

(4)団体交渉拒否(労組法第七条二号)、但し九により排他的代表組合の認定の申出のあったときは、排他的代表組合と認定された組合以外の組合の団体交渉申入は、拒むことができること(九及び第三、二、三参照)。

二、左の行為を労働組合の不当労働行為とすること。

(1)団体交渉拒否。但し、九により排他的代表組合の申出があつたときは、排他的代表組合と認定された組合と認定された組合以外の組合は、団体交渉の申入を拒むことができること(九及び第三、二、三参照)。

(不当労働行為の管轄)

三、不当労働行為は、すべて全国労働関係委員会の専属管轄とし従前の地労委等には行わしめないこととし、且つ、裁判所は不当労働行為事件については全労委の決定を経た後でなければ扱えないこととすること。

(地方との関係)

四、所要の地方には事務局の地方支局を設け、審査官を置き、調査審問段階を行わしめるものとする。

国又は都道府県の調整委員又は調整官、調整主事は全労委に不当労働行為の申立をし、又は当事者の申立の代理人となる権限を有するものとする。

(全国労働関係委員会の構成)

五、この法律の目的を達するため、全国労働関係委員会を設け、労働大臣の所轄とすること(労組法第十九条第五項)。

全労委は、労使公益各五人の委員を以て組織すること。

労使委員は、労働組合、使用者団体の推薦に基き、公益委員は国会の同意を経て、それぞれ内閣総理大臣が任命するものとする。

公益委員は常勤、労使委員は非常勤とし、すべて特別職とすること。

委員の任期は三年(但し、補欠委員は前任者の残任期間)労使委員の任期は一年とし、再任を妨げないこと。委員は任期満了後も後任者の任命されるまでその職務を行うものとする。

委員会に、公益委員の中から選挙される会長及び会長代理を置くこと。

委員会は、不当労働行為、排他的代表者の認定、労働組合の資格審査については公益委員三人以上出席しなければ会議を開き議決することが出来ず、その議事は出席公益委員の過半数を以て決し、可否同数の時は会長の決する所によるものとする。

前項の場合、労使委員は調査、審問に参加し、会議に出席して意見を述べる事が出来ること。

労働協約の拡張適用の決定(第三、七参照)及び全労委規則の制定改廃(八参照)は、労使公益の三者構成の全体会議によって行うこととすること。

委員会に事務局を置き、事務長に局長、審査官及びその他必要な職員を置くこと。

(審査官)

六、審査官は検察官、弁護士資格を有する者及びその他政令で定める資格を有する者でなければならないこと。

審査官は、一般国家公務員とするが任免については特例を設けること(第九、一参照)。

(地方支局)

七、必要の地に事務局の地方支局を置くものとする。

(委員会の権限及び独立性)

八、委員会は、不当労働行為の裁定、団体交渉の排他的代表組合の認定、労働協約

の拡張適用の決議、労働組合の資格審査及び手続規則の制定の権限を有すること。

全労委の機能は独立して行うものとし、事務局の人事予算、内部機構の決定も、独自に行えるものとする(現行労組法第十九条第十九項の事務局職員の任免、同施行令第二十五条の分課設置は委員会限りで行うものとする)。

(排他的代表組合の認定)

九、同一の労働者の加入する労働組合(連合団体を含む)が二以上ある場合において、当該団体交渉において当該労働者の為に責任をもって交渉する労働組合はいずれの組合であるかを、これらの労働組合間の話合できまらず、争のあるときは、全労委は労働組合又は使用者の申出により、当該団体交渉における排他的代表組合を認定することが出来るものとする。

全労委は、前項の認定のため必要があるときは、関係労働者の無記名投票による選挙を行うことが出来るものとする(一(4)、二(1)及び第三、二、三参照)。

(不当労働行為の審査)

一〇、不当労働行為の申立は、事件発生の日から六カ月以内でなければならないものとする。

当事者又は四に規定する者の申立があった場合、委員会は審問を行って、事実の認定及び中立の容認又は全部若しくは一部の棄却の命令を発するものとする。この場合委員会は、審問は審査官に、調査官は審査官その他の職員に行わせることができる。

全労委は、緊急の必要があるときは、審査終結前と雖も、不当労働行為と思われる行為を一時停止する旨の仮命令を発することを裁判所に申立てることが出来るものとする(独禁法第六七条、労組法第二七条第五項)。

(訴訟)

一一、全労委の命令に不服の者は、一四日以内に裁判所に訴を提起出来るものとする。

委員会の事実の認定は、これを立証する実質的証拠のある場合は、裁判所を拘束すること(独禁法第八〇条)。

裁判所に対する新しい証拠の提出は一定の正当な理由ある場合に限ること(独禁法第八一条)。

裁判所は、訴に理由がある場合は、委員会の命令に対し、取消、変更、又は差戻しの判決をすることが出来る。

前項の判決に対しては、憲法、法令違反の場合に限り、上告出来るものとする(独禁法第八八条)。

不当労働行為に関する民事訴訟は、全労委の決定を経た後でなければ提起出来ないものとする。

## 第五 労働争議の調整

(調整)

一、斡旋、調停の区別を廃止し、両者を総称して「調整」とすること。

(当事者の調整)

二、労働関係の当事者は、互に公正な労働関係を維持し、労働争議が発生したときは、誠意を以って自主的にこれを解決するように努力しなければならないこと(労調法第

二条、第四条)。

(政府の義務)

三、政府は、公正な労働関係の確立に努め、国、都道府県、国又は都道府県の労働関係各種機関は、相互に連絡、協力して事件の迅速、適切な処理を図らなければならないこと(労調法第三条、第五条)。

(中央機構)

四、労働大臣の所轄の下に、中央労働関係調整委員会を、労働省労働関係局に、労働関係調整官をおくものとする。

(調整委員会)

五、調整委員会に、政令で定める労働部門ごとの専門調整委員会を置き、各専門調整委員は、労使公益各一人の調整委員を以て構成すること、但し、二以上の労働部門の調整委員を兼ねることを妨げないこと。調整委員会は、各専門調整委員会の委員全員を以て構成されるものとする。労使委員については、当該産業の主要労働組合の選出する労働者側選考委員及び主要使用者又は使用者団体の選出する使用者側選考委員が、それぞれ労使委員候補者各三人の名簿を作成し相手方選考委員に提示し、相手方は提示された名簿の中からそれぞれ一人の委員候補者を選定するものとし、公益委員については、右により選定された労使各一人の委員候補者が協議してその候補者を選定するものとし、以上の手続によって選定された三人の候補者を労働大臣が調整委員に任命するものとする(公労法第二条)。

調整委員は、非常勤特別職とし、任期一年、再任を妨げないものとする。但し、補欠の委員は、前任者の残任期間在任するものとする。

調整委員は、任期満了後も、後任者が任命されるまではその職にあるものとする。

調整委員会に、委員が欠けたときに後任の委員に任命し、及び委員に事故あるときに臨時にその職務を行わせるために、委員に準ずる手続で選定された補欠候補者を置くものとする。

調整委員会の事務は、調整委員会の命を受けて労働関係局が整理すること。

(調整官)

六、調整官は、労働関係に関する広い経験と知識を有する者の中から労働大臣が任命するものとし、その相当数は、民間人でなければならないこととする。

調整官は一般職国家公務員とするが、任免に関しては特例を設けること(第九、三参照)。

労働関係局長は、調整官を兼ねるものとする。

調整官は、常に労働関係の実情を把握すると共に、労働争議の予防に努めなければならないこと。

(地方機構)

七、都道府県は、条例の定めるところにより、労働関係調整委員会を置くことができるものとする。

都道府県の調整委員会には、条例の定める労働部門ごとの専門調整委員会を置くことを原則とし、労働部門に専門調整委員会を置くことを不適当な場合は、専門調整委員会を設けずに労使公益各側五人以内の委員をおくことも可能とする。

調整委員会を常置する必要のない都道府県においては、必要に応じ其の都度臨時の調整委員会を臨時に設置して、労働争議の調整にあたらしめることができること。

都道府県は、労働関係課に労働関係主事を置くこと。

その他都道府県調整委員会及び調整主事に関しては、概ね中央に準ずるものとする  
こととし、調整委員会の事務は調整委員会の命をうけて労働関係課が整理するものとする  
こと。

(中央と地方の関係)

八、国は労働大臣が全国的に重要であると認めた労働争議の調整を行い、都道府県  
は当該都道府県の労働争議の調整を行うものとする。

一の都道府県の労働争議が他の都道府県に関係がある場合の必要な事務の調整  
は、労働大臣が行うものとする。

国と都道府県及び都道府県相互間は常時連絡して互に協力しなければならないもの  
とする。

(労働争議の調整)

九、調整委員会は労働争議が発生したときにおいて当事者の双方又は一方の申請が  
あったとき、労働大臣(都道府県知事)がその他必要と認めたときは、労働争議の調整  
を行うものとする。

調整委員会の行う調整は専門調整委員会において行うものとする(労調法第一九  
条)(都道府県にあっては専門調整委員会のある場合に限る。)但し、軽微な事件につ  
いては、調整委員会は、調整官(調整主事)に命じてその労働争議の調整を行わせるこ  
とができるものとする。

調整委員会の調整手続は、概ね現行労調法の調停委員会に準ずるものとする。

(調整の独立性)

一〇、調整委員会及び調整官の行う労働争議の調整は、独立して行うものとする  
こと。

調整終了の時及び労働大臣(都道府県知事)の要求のあった時は、調整委員会又は  
調整官(調整主事)は労働大臣(都道府県知事)に報告を提出するものとする。

労働大臣(都道府県知事)は、調整委員会の調整が失敗した後も、引続き労働争議の  
解決に努力しなければならないものとする。

一一、両当事者の受諾した解決案の解釈適用上の問題については現行労調法第二  
六条の調停案の場合と同じ取扱とする。

一二、当事者が法の規定と異なる自主的な、調整機関、調整方法を定めているときは、  
国又は都道府県の調整機関は、この自主的な調整で事件が解決できないときにのみ自  
ら調整を行うものとする。

## 第六 実情調査

(実情調査)

一、労働大臣は、公益事業に関する労働争議又はその規模が大きい場合、若しくは  
特別の性質の事業に関するものであるために公益に著しい障害を及ぼす労働争議(労  
調法第一八条第五項)について必要があると認めたときは、調整委員会の意見を聞いて  
その都度、労働争議調査委員会を設けて実情調査をすることができるものとする  
こと。

(調査委員会)

二、労働争議調査委員会は、調整委員会の意見を聴いて閣議を経て労働大臣の任命する三人の特別職の委員で構成するものとする。

調査委員会に、委員の互選による委員長を置くものとする。

調査委員会の事務は、調査委員会の命を受けて労働関係局が整理すること。

(調査の報告、公表及び勧告等)

三、委員会は、実情調査を行う旨の決定のあった日から三〇日以内に労働大臣に調査の結果を報告するものとし、労働大臣は、報告のあった旨及び原則としてその内容を公表するものとする。

労働大臣は、前項の報告に基いて関係当事者に争議解決のため必要と認める事項を勧告することができるものとする。

四、当事者は、実情調査に付する決定の通知を受けた日から三〇日以内は、争議行為をすることが出来ず、且つ使用者は相手方の同意なくして労働関係の現状を変更する行為をすることが出来ないものとする。但し、三〇日未満といえども、調査の結果の報告があった旨の公表のあった時はこの限りでないこと。

五、労働争議が解決したときには、調査は打切られるものとする。

調整は調査と平行して行うことができるものとする。

(地方との関係)

六、都道府県知事は、当該都道府県において公益事業又は規模が大きく、若しくは特別の性質の事業に関するものであるために公益に著しい障害を及ぼす労働争議が発生したときは遅滞なく労働大臣に報告しなければならないものとする。

都道府県知事は、前項の労働争議について実情を調査する必要あると認めたときは、その旨を直ちに労働大臣に報告しなければならないものとする。

調査委員会は、当該労働争議が特定の都道府県に関するものであるときは、当該争議に通曉した者が委員に任命されて、当該都道府県の地域内に置かれることがあること。

## 第七 労働争議の仲裁

(仲裁委員会)

一、労働大臣の所轄の下に中央仲裁委員会を置き、国会の同意を経て内閣総理大臣の任命する委員三人を以って構成するものとする。

仲裁委員が欠けたとき、又は事故あるときに後任委員となり又は臨時に当該委員の職務を代行させるため、前項の手續に準じ補欠候補者を任命しておくものとする。

委員の任期は、全労委の公益委員に準ずるものとし、委員会に委員の互選による委員長を置くものとする。

委員会は、委員二人以上の出席がなければ議事を開き議決することができないものとし、議事は委員の過半数で決すること。

仲裁委員会は、手續規則を制定する権限を有すること。

仲裁委員会の任務は仲裁委員会の命を受けて労働関係局が整理すること。

(仲裁)

二、仲裁委員会は、両当事者の合意又は協約に基く任意仲裁の外公共企業体、国又は地方公共団体の現業の労働争議及びゼネスト禁止法により争議行為を禁止された

労働争議について労働大臣の請求等により、職権仲裁を行うことができるものとする。

(任意仲裁機関)

三、公共企業体、国又は地方公共団体の現業の当局と当該労働組合は、任意仲裁機関を協約で定めておくようしなければならないものとし、労働大臣又は当該都道府県知事は(調整委員会のあるときはその意見を聴き)必要と認めるときは、当該争議をこの協約に定めた任意仲裁機関の仲裁に付すべき旨を当事者に要請することができるものとする。

(仲裁裁定)

四、仲裁裁定は、書面に作成し、仲裁人又は仲裁機関の代表者が署名又は記名捺印しなければならない。且つ効力発生の期日を明らかにしておかなければならないものとする。

仲裁裁定は労働協約と同一の効力を有するものとし、公共企業体及び現業については、現行公労法第十六条、第三十五条後段の趣旨をより明確にして規定するものとする。

(争議行為等)

五、職権仲裁の期間中は、実情調査期間と同じく争議行為その他が禁止されるものとする。

(都道府県との関係)

六、都道府県知事は、公共企業体又は現業の労働争議が発生したときは、調査と同じく(第六、六)労働大臣に報告するものとする。

都道府県は、三の任意仲裁機関として利用させるために、条例の定めるところにより、都道府県仲裁委員会又は仲裁人(常設又は臨時)を置くことができる。この場合の仲裁委員会又は仲裁人の事務は、当該仲裁委員会又は仲裁人の命を受けて労働関係課が整理すること。

都道府県知事又は労働大臣は、協約で任意仲裁機関の定めのない場合においても、公共企業体又は現業の労働争議の当事者に国、若しくは都道府県の仲裁委員会、仲裁人又はその他の仲裁機関の仲裁に付すべき旨を勧告することができるものとする。

都道府県知事又は労働大臣が三によってなす仲裁の要請又は前項の勧告は当事者に対して法律上の拘束力をもたないが、当該争議が当事者の任意により、又はこの要請により仲裁に繫属した場合には、一、二の職権仲裁は行わないこと。

## 第八 争議行為

(争議行為の予告)

一、公共事業に関する争議行為は、労働大臣及び関係都道府県知事に七日前に予告しなければ行うことができないものとする。

(安全保持)

二、安全保持については、現行労調法第三六条と同じく規定すること。

三、現行労調法第三七条(冷却期間)は、廃止すること。

四、以上により争議行為が制限、禁止されるのは、ゼネスト禁止法による場合を除く

外、次の場合となること。

(1)公益事業については、七日の予告期間

(2)公益事業及び大規模又は特別性質の事業(労調法第一八条第五号)については、強制調査期間(労調法第一八条、第三七条参照)。

(3)公共企業体及び現業については、強制仲裁に繫属した後

(4)調整により両当事者の受諾した解決案の解釈履行に関する争議については、調整委員会の意見の示されるまで又は一五日を経過するまで(現行労調法第二六条の通り)

(5)安全保持施設の停廃(現行労調法第三六条の通り)

(6)協約の定めるところによる生産設備保持(第三、八参照)

## 第九 その他

(定義)

一、労働組合、労働争議の定義をより明確ならしめること。

(現業)

二、現業の範囲は、政令で定めこととすること。

(身分取扱等)

三、各種委員、審査官、調整官の任免、欠格条項、身分保障、秘密遵守義務等に就き、所要の規定を設け、且つ臨検検査等の権限を与えるものとする。

(俸給、費用弁償等)

四、各種委員の俸給手当は、法律で定めその費用弁償及び審査、調整、仲裁、調査で出頭を求められた者の費用弁償は、政令で定めるものとする。

(強制権限)

五、各種委員会の事務に必要な強制権限を強化する(労組法第二二条)と共に、虚偽の報告、陳述に対する罰則を強化すること(労組法第三〇条、第三一条)。

(公共企業体、現業)

六、公共企業体と現業とは、労働関係法上は同一の扱とし、且つこれらについては、労働関係法上は職権仲裁及び予算上資金上支出不可能な協定、仲裁裁定以外は一般の労働組合と差別を設けないこととすること。

(国と都道府県)

七、国、都道府県の間及び都道府県相互間並びに国、都道府県の各種機関の間の連絡協力の義務を明文を以って定め且つ都道府県の本法施行に要する経費については、国がその二分の一を補助するものとする。

八、以上により労働関係行政機構は、別表の如くなること。(別表略)

日本労働年鑑 第25集 1953年版

発行 1952年11月15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8月10日公開開始



