

労働争議とその調整に関する法理 および法政策の基点を探る

—— 昭和24年労働組合法および労働関係調整法の一部改正法案の
審議に際し行われた公聴会での労使団体代表者の公述をとおして ——

元法科大学院教授 渡辺 章

目次

はじめに	1
序章 労働組合法および労働関係調整法改正の趣旨に関する政府説明	4
第一 労働組合法案の趣旨説明	4
第二 労働関係調整法の一部改正法案の趣旨説明	8
第一章 労働組合法案に関する公述	12
第一 使用者およびその団体代表	12
第二 労働者団体の代表	27
第二章 労働関係調整法の一部改正法案に関する公述	35
第一 使用者およびその団体代表者	35
第二 労働者団体の代表	44
引用文献	45

はじめに

■ 筆者は、労働組合法立法史料研究会の作業の過程で入手できた『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五回国会における審議録 昭和二十五年一月 労働省労政局』（ガリ版刷り、全1491頁）の、衆参両議院の労働委員会（常置委員会）で開催された公聴会（衆議院は5月9日、参議院は5月12日）の速記録から、学識経験者として公述人に選任された末弘厳太郎中央労働委員会会長（当時）ほか5名に産別民主化同盟常任実行委員萩澤清彦氏（肩書きは、マ）を加えた6名の公述内容を検討し「戦後労使関係法理の基点を探る（副題、略）」と題する小稿を書いた（同審議録の概要と併せて、本誌15号（2019年12月）91、131頁）。

本稿では、引き続いて、公述人である労働者団体の代表者ら、および使用者また

はその団体の代表者らのうち、労働争議とその調整に関する法理および法政策に直接言及した公述人の公述内容から、労働争議の直接の当事者として実際にどう対応し、どのように意見なり主張をしたかに着目した。併せて、その時期に近接する労働法学、労働政策研究の立場から公表された諸論稿を学んでその含意を検討したいと思う。本稿で検討対象に取り上げた公述人は10名である（労働者団体の代表7名の公述人のうち4名、使用者又はその団体の代表は8名の公述人のうち6名）。

■ 昭和20年労働組合法（昭和20・12・22法5）および昭和21年労働関係調整法（昭和21・9・21法25）の一部改正に関するGHQ労働課の指示は、1948年10月の初頭に日本政府に対し発した「日本の労働法規改正」（“Amendment of Japanese Labor Legislation, ”）と題する文書によってなされた（以下、それぞれ労組法、労調法と略称）。その最終部分につきのような指摘があったとされていたことに注目しておきたい。

「日本の現在の労使関係の不安定は、（1）労使双方の団体交渉の経験の浅さと無理解、（2）一般組合員が幹部の非民主的・政治主義的ひきまわしに対して何ら批判する能力をもっていないこと、（3）敗戦による経済的破綻は労働者の生活を苦しいものにし、これが労働争議の激発の原因となっている」。そして、この要因を取り除くためにGHQ経済科学局による安定化政策が効果をあらわしはじめてはいえ、「現時点においては政府も使用者も労働組合もみな労働法規改正には消極的ないし反対であるから、これを実現するにはSCAPの意向を体してこの実現をはかる協力者を……獲得する必要がある」と結んでいる（竹前（1982年4月）261頁、傍点、引用者）。このように、20年労組法、21年労調法ともに、日本政府の内発的改革ではなく、連合国最高司令官総司令部（SCAP）の上からの指示の下に推し進められた。そしてその「改正勧告の基本理念」は、「近代的労使関係に不可欠な組合結成の自由、集团的に要求を獲得するために圧力を行使する自由、働くことを拒否する自由、国民の安全、健康、福祉を保護するための国家主権、民主的統制の原理と法の下での平等などの諸概念を日本に置いて整合的に調和させる」ことであると記されている（竹前・前出263頁）。

なお、このAmendmentの文書の後、GHQ労働課は日本政府に対する改正勧告案の詰めの検討を重ね、労働組合の民主性要件、自主性要件および団体交渉手続等に関連していくつかの重要な変更を行ったことが明らかにされている（竹前前出257頁以下、261～265頁、290頁）。

■ 昭和20年労組法改正に向けた日本政府の歩みは、直接には、1949年初頭

(1月4, 5日), GHQ労働課から三通の勧告を受けて, 開始された。第一勧告は, AMENDMENT OF JAPANESE LABOR LEGISLATIONと表題され, 冒頭に昭和20年労組法および昭和21年労調法の改正の基礎的問題Basic Problemを掲げている。第二勧告はそのSUMMARYであり, 第三勧告は第一勧告を基にした改正の主要事項を記す。表題はMajor Recommendations Relating to Revision of Japanese Labor Lawsである。示されている主要事項は, aからdまでの4項目に分けられており, 筆頭は, 労調法における公共の福祉に関係ある企業あるいは事業における労働争議に関する勧告 (a. Recommendation regarding labor disputes in industries affecting the public welfare) である。以下, b. 労働組合内部の民主化に関する勧告 (Recommendations regarding the internal democratization of trade union), c. 労働関係及び団体交渉に関する勧告 (Recommendation regarding labor relations and collective agreement), d. 労働委員会の強化に関する勧告 (Recommendation regarding the strengthening of the labor relations committees) について, それぞれに改革の方向を詳細に記している。本稿で扱う労働争議とその調整に関する法理および法政策は, 主にa, c, dの勧告事項に関係する(第一～三勧告の日本訳は労働組合法立法史料研究I(条文史料篇)(2014年5月)28～53頁に, 英文勧告は労働組合法立法史料研究IV(2017年3月)1～30頁に収録してある)。

■ 使用者又はその団体の代表者は, 明らかに労組法および労調法の法案について公述担当箇所を割り当てて公聴会に臨んでおり, そのため本稿の主要な関心事項以外の箇所を担当した公述人の公述は, 紙幅の都合もあり, 割愛している。労働者団体の代表者の間にはそのようなまとまりは見られず, 主張の重複と分散, 未整理, 抽象性と散漫さが目立ち, 残念至極の感が深い。

■ 公述のうち, 事実の推移を述べている部分は適度に要約した。公述人の意見中「」で括った部分は公述のことばをそのまま採っているが, 明らかな誤記, 繰り返し, 次の意見へのつなぎ等の重複部分は〔〕で括って発言の文脈を整え, あるいは「…」として簡略にした。前の発言に関連して追加的に付言する部分等も同じ扱いにしている(渡辺本誌15号(2019年12月)でも同様にした・同誌92頁の注1)。なお, 意見の内容にしたがい適宜段落を設けている。アスタリスクの部分後に参照するときは, * ** *** はそれぞれ注1, 注2, 注3としている。審議録はガリ版刷り, 判読不能箇所は□で表記した。

序章 労働組合法および労働関係調整法改正の趣旨に関する政府説明

労働大臣は、「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」を審議する衆議院常置の労働委員会の初回委員会（同年5月4日）において、冒頭、本会議（昭和24年4月30日）で提案理由を説明したが、当委員会では「逐条的にいま少しく詳細に」説明をすると述べた。そこで本稿では、衆議院第一回労働委員会で行われた政府の提案理由説明のなかから労働争議とその調整に関する法理および法政策に関係する部分を取り上げる（渡辺本誌15号（2019年12月）93頁以下を参照）。

なお、政府は国会の審議に備え、「労働組合法及び労働関係調整法案の一部を改正する法律案予想質疑」（以下、法律案豫想質疑）および「労働組合法案逐条説明（労働省労政局）」（以下、法案逐条説明）を作成しており、それらは労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年3月）79頁以下および98頁以下に「国会審議の準備史料」として全文を収録している。本稿では国会審議の場で表明された国務大臣および政府委員の提案理由説明を基本にしつつ、必要に応じ主に法律案豫想質疑*により補足する。

* 労組法および労調法一部改正法案起草の作業は、前年12月中旬に労働省労政局に同局長および労働省、法務庁法制局各2名の5名で構成する準備委員会が立ち上げられており、法案逐条説明および法律案豫想質疑資料の2つの史料は同委員会において作成したものと思われる（同史料の出所等に関し、「労働組合法立法史料研究Ⅳの刊行に当たって—昭和24年労働組合法案の起草及び審議関係資料—」（中窪裕也）を参照）。なお、「法律案豫想質疑」は労働組合法案の改正の必要等に触れる総論部分に続いて、条文ごとに「問・答」の形式で書かれている。また労調法一部改正法案については総論部分で改正の必要のみが記載され、法案逐条説明では省かれている（ガリ版刷り、作成の日付、頁の記載なし）。

第一 労働組合法案の趣旨説明

一 労働組合法の目的（1条1項）について

「労働組合法の最大の使命が、憲法に規定されておる基本原則をより具体的に規定〔し〕、これを保障することにある……ので、本法案におきましては、現行法第一条を改正〔し〕、つぎの三つの目的を規定し、憲法第二十八条の根本原則の具体化をはかった……第一は、労働者の地位の向上であります（傍点、引用者、以下同じ）。……本条はその目的の第一として、労働者が使用者との交渉において対等

な立場にたつことを促進することによって、地位の向上をはかるということを目地的としておる……第二は団結権の擁護であり……その労働条件について交渉するために……自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護するということを考えており……第二章において、労働者が自由に労働組合を結成し、または民主的に手続をみずから定め、また使用者が行う不当労働行為を禁止〔して〕、団結権、団体交渉権その他団体行動権を保障した……第三は、団体交渉及びその手続の助成です……この手続を保障するというふうに掲げておりますのは、労働協約を締結するための団体交渉が最も基本的な行為であり、その適正な運用によって初めて労働者の不安を除去することができるのであります……使用者が正当な理由なくして、その雇用する労働者の代表と団体交渉をすることを拒み得ないという〔ことを〕規定するのも、その意味であります*。】

* 1条1項改正に関する説明は、「団体交渉をすること」と「団体交渉の……手続を助成すること」とを区別していない。最高裁事務総局（昭和24年6月）4頁も同様であり、公述人の正当な異論があることは後に述べる（第一章第二・四（1）を参照）。また、本条2項本文が「ほしいままに解釈せられておった従来の経緯」は他の箇所でも言われているが、史実の例示はない。

二 刑事免責の対象としての労働組合の正当な行為（1条2項）について

「刑法三十五条〔に〕『法令又ハ正当ノ業務ニ因リ為シタル行為ハ之ヲ罰セス』と云う規定がありますが、労働組合の行為でありまして、第一項に掲げ〔る〕目的達成のために……した正当なものは、この正当な業務によりなしたる行為〔に〕含まれる……。但書は、改正法案において新たに加えた規定で……この趣旨は、労働組合の行為としてなされたものは、すべて正当であるというふうな極端な論が一部に行われておりましたために、労働組合の行為には、社会通念に従って正当なものとはならず、不当なもの〔が〕あること、及び傷害……器物損壊……その他身体または財産に対する暴力の行使は、いかなる場合においても正当な行為にならない。……刑法の犯罪構成要件に該当するときは処罰を免れることはできないと云うことを、明らかにしたものであります。もちろんこれ以外の行為でありまして、その秩序を乱すもの、或いは権利の濫用にわたるようなもの、その他労働組合の行為であって不当なものがあることは、いうまでもない……。かかる不当なる労働行為に対して、本条文の免責がないことは当然であります。本項の規定は、いわゆる宣言的規定であり……刑法第三十五条の解釈として当然のことではありますが、戦前において労働組

合の運動が往々にして不当なる弾圧をこうむったこと、また現行法施行段階においても、労働運動が往々にして暴力の行使等を見ました事例に□しまして特に念の為に規定したもので〔ある〕。*]

* 1 本条2項本文について 「戦前の労働組合の運動が往々にして不当な弾圧を蒙ったこと」から念のために規定したものと説かれている。最高裁事務総局（昭和24年6月）も、「特に念のために規定したもの」とし、第1項に掲げる目的達成のためにした正当なものが、この『正当ノ業務ニ因リ為シタル行為』に含まれると述べるにとどまる（4頁）。法律案豫想質疑は、本条1項は「本法の目的達成のためにする正当な行為については……違法性の阻却されることを明らかにした。」と記している（労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年3月）103頁）。その立法に尽力した末弘の見解はつぎのとおりであった（昭和23年8月）57頁）。〔昭和20年〕労働組合法は、右の団結権保障を第一条第一項で規定すると共に、第一に、第一条第二項を以て、労働組合弾圧に役立ち得る刑罰法令の無効を宣言した。即ち、労働組合の団体交渉その他の行為であって、第一条第一項が云っている目的、とりもなおさず労働組合法の大精神にかなうと考えられる目的のためになされるものは、法令又は正当の業務によってなした行為とせられて、法律上罰せられることはない、とする……。その目的は治安維持法その他の組合弾圧法令が撤廃せられても、治安維持を名として組合運動に強権が介入するのを防ごうとするにある。（旧字体を新字体に変更）。

2 本条2項但書について その立法趣旨は、上に記したとおり「現行法施行段階においても、労働運動が往々にして暴力の行使等を見ました事例」に対応したものとされている。この点は、最高裁事務総局（昭和24年6月）もまったく同様であり、続けて、「争議全体が不当である場合、例えば労働関係調整法違反の争議行為、労働協約の平和義務違反の争議行為等の場合には、その中に含まれる個々の行為についても本項の免責はない。」と述べる（5頁）。法律案豫想質疑は2項の「但書は当然の條理を明確にして従来解釈についての無用な争いを防止した」と、「当然の條理」を規定根拠に挙げた（労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年3月）103頁）。

3 小括 以上、政府及び最高裁事務総局がともに、本条2項本文は労働組合の運動が過去に不当な弾圧を蒙ったとの史実に基いて規定されたと述べたことの意義は重要である。その趣旨は「治安維持を名として組合運動に強権が介入するのを防ごうとする」ことにあり、戦後占領期にもなお生きて働く余地を残していた（紙幅の制約のため戦後占領期につながる戦前、戦時期の治安警察法、治安維持法、警察犯処罰令等に関し述べることができない）。

三 同盟罷業の開始の手續（5条2項8号）について

「同盟罷業は組合の最も重大な行為でありますので、組合幹部や一部少数者によ

〔る〕 独裁を排除したものであります。なお過半数は最低数でありまして、これ以上の数になることを妨げるものではない*〕。

* 同盟罷業を開始する要件を組合同約中に規定すべきものとする本条2項8号に関しては公述人の有泉亨東京大学教授が条文の「書き方」を問題視し、「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」と疑問を呈された（渡辺本誌15号（2019年12月）121頁）。東大註釋労組法（昭和24年12月）は、「同盟罷業の開始の決定」に関し、「少なくとも日時、期間等重要項目は決定することを要する」（三ヶ月以内にストを行う旨を定めたり、五項目中三箇まで容れられなければストに突入する旨定めたりするだけでは不十分）、つまり執行部はそこまで具体的に決定をした上で直接秘密投票にかけるべきだという。さらに続けて、「この規約に違反して同盟罷業が行われた場合の結果に関しては、他の項目と同様規定がないので理論によって決定しなければならぬ。」とする一方、「規約違反の同盟罷業をもってただちに違法なストであると解することはでき〔ない〕」との立場に立ち、見解を示している（79～80頁）。

四 損害賠償の請求（8条）について

「第八条は現行法と同じであります。ただ、……第一条第二項は、暴力行為の行使が労働組合の正当な行為と解釈されてはならないという旨を規定してあります。が、本条におきましても、暴力の行使が正当なものとならないことはもちろんであると考えております*。」

* 最高裁事務総局（昭和24年6月）も全く同趣旨であり、「本条は一条二項の刑事上の負責〔マ、免責?〕と同じく当然であり、正当な争議行為は民事上も違法性がなく、使用者は組合員に対して不法行為乃至債務不履行を理由とする損害賠償の請求を受けることはない旨を明らかにしたもので……本条においても、暴力の行使が正当な争議とならないことは勿論である。』、と述べるのみである（24頁）。法律案豫想質疑は、「労働協約に定める手続に違反してなされた争議行為」に言及し、「信義誠実の原則に反するものであり又債務不履行を理由とする損害賠償責任は一般に認められるところであってかかる争議行為については労働組合は損害賠償責任を負う」と述べる（労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年3月）125頁。東大註釋（昭和24年12月）もこの点は同旨である。ただし、刑事上の免責についてはこれを「否定せしめるものではない」と念を押している。加えて、労調法37条に違反して公益事業が争議行為をなした場合に関し、同法39条により公益擁護の観点から罰則の制裁はあるが、それ以上に対使用者関係において民事上の責任を負うかは別問題であり、当然に民事上の責任を主張し得ないと解する必要はない、と論じている（110～111頁）。

第二 労働関係調整法の一部改正法案の趣旨説明

一 公益事業の追加指定および公表の手續の改正（8条2項，3項）

「八条二項は，従来は，公益事業の一年以内の追加指定は，主務大臣が中央労働委員会の決議によって行うこととなってい[た]。しかしながら公益事業の範囲は本条第一項に規定せられておるので，これ以外の事業を一年以内の期間を限り，公益事業に追加規定するのは，新憲法との関係及び第一項の関係からみて，……行政機関のみに行わしめず，国会の承認を得て行わしめ，さらに主務大臣にかうるに（マ）内閣総理大臣をもってして，公益事業の臨時的追加指定の手續を，より新憲法の精神に適合せしめ，かつ慎重ならしめようとしたものであ[る]。以下の改正は，第二項の改正に伴う調整であります*。」

* 8条1項は，公益事業を「公衆の日常生活に缺くことのできないもの」と定義し，現時（2020年）と同じ4種の事業を列記している。2項は，公益事業の追加手續を中央労働委員会の決議でなく，内閣総理大臣が国会の承認を得て行うこととしており，このことにもなって中央労働委員会における決議の手續を定めた旧3項を削除し，公益事業を新規に追加した際の公表方法を定めていた改正前4項に必要な修正を施して3項とした（太字は改正部分，下線は削除部分）。

2項 主務大臣内閣総理大臣は，前項の事業の外，中央労働委員会の決議によって国会の承認を経て，業務の停廃が国民経済を著しく阻害し，又は公衆の日常生活を著しく危くする事業を，一年以内の期間を限り，公益事業として指定することができる。

3項 前項の中央労働委員会の決議においては，使用者を代表する委員，労働者を代表する委員及び第三者である委員の過半数の同意がなければならない。

4項 **3項** 主務大臣内閣総理大臣は第2項前項の規定によって公益事業を指定したときは，遅滞なくその旨を，官報に告示するの外，新聞，ラジオ等適宜の方法により，公表しなければならない。

二 斡旋員候補者になり得る者の資格（11条2項の追加）

「本条に新たに第二項を加え，斡旋員候補者名簿に記載されている者は，労働委員会の委員であることができないとしたのは，従来労働委員会の委員が斡旋員候補者を兼ね，斡旋員を指名されることによって，労働争議の調整手續があっせんから調停，または調停からあっせんに不明確に移行し，あっせん調停との区別が明確を欠くことがあったので，労働委員会の委員は，第十二条但書の規定によるほかは，原則として斡旋員となり得ぬこととし，あっせん調停との本質的区別を明らかにしたものであります*。」

* 11条2項 『斡旋員名簿に記されている者は、労働委員会の委員であることができない。』本改正について、大臣は「従来調停とあっ旋とが混用され、かえって争議を紛糾させることもありました。」と述べ、「調停とあっせんとの本質を明確にし、かかる紛糾をさげようとした」ために改正したと説明した。なお、本条1項は現時（2020年）と同じである。

三 調停委員会による調停案の作成、受諾の勧告及び公表の後の意見の不一致をめぐる争議行為の規制（26条2項、3項、4項の追加）

「本条第二項におきましては、調停案が一旦（マ）双方の当事者によって受諾された以上は、その調停の解釈または履行について争いが生じたときは、当事者がその調停案を提示した調停委員会にその解釈または履行に関する見解を明らかにすることを申請し、……調停案を受諾した後の、労使の紛争をできるだけ防止し、平和を維持しようとする趣旨であります。第三項は、右の申請を受けた調停委員会の職責を規定したもので……右の申請を受けた調停委員会は、関係当事者に対して、申請のあった事項について、解釈または履行に関する見解を示さなければならない。期間を十五日と規定したのは、調停委員会に対して、すみやかに見解を示すべきことを義務づけるとともに、本条第四項の争議行為の制限を、一定期間後解除する必要があること、及び本法施行令第十条の規定と符号を合わせたものであります。第四項におきまして関係当事者が、調停案を提示した調停委員会に、その調停案の解釈または履行についての見解を明らかにすることを申請した以上、その解釈または履行に関し争議行為をなすべきか否かは、右の調停委員会の見解を合理的に判断した上で、決定されるべきであります。本項はこの趣旨によって、右の見解が明らかにされるまでは、関係当事者がその調停案の解釈または履行に関して、争議行為をなすことを禁じたものであります。但書〔は〕……第三項に应ずるものでありまして、当事者の争議行為を長く制限することを排除するものであります*。」

* 大臣は、「労使の当事者間に了解が成立したにもかかわらず、その了解の解釈または履行に関しまして、争議行為をもって双方が争うというような、不合理事態」が従来往々にして見られたと現状を指摘し、本条改正はそのような「労使間の紛争を務めて除去するようにいたしました」ものだ、とも述べた。

26条2項 前項の調停案が関係当事者の双方により受諾された後、その調停案の解釈又は履行について意見の不一致が生じたときは、関係当事者は、その調停案を示した調停委員会にその解釈又は履行に関する見解を明らかにすることを申請しなければならない。

3項 前項の調停委員会は、前項の申請があった日から十五日以内に、関係当事者に対して、申請のあった事項について解釈又は履行に関する見解を示さなければならない。

4項 前項の解釈又は履行に関する見解が示されるまでは、関係当事者は、当該調停案の解釈又は履行に関して争議行為をなすことができない。但し、前項の期間が経過したときは、この限りでない。

四 公益事業における争議行為の当事者において受諾した調停案中の団体交渉事項をめぐる争議行為の規制（37条2項の追加）

「第三項〔成立後は第2項、その意味に関し編注*を参照〕、公共事業に関し、関係当事者の双方が受諾した調停案の中に、なお関係当事者において交渉を継続する旨定められている事項がある場合に、之についてその関係当事者間の交渉が不調になり、意見の不一致が生ずる場合がある。本項はこのような場合においても、調停案の受諾により、当事者が平和的に交渉をすることを認めたのであるから、公益事業における争議行為の公共の福祉への影響の重要性にかんがみ、たとい右のような条件つきであっても、関係当事者がその調停案に含まれた事項について争議行為をなすには、新たに第一項に規定する条件をみたさなければならないとした……。なお右のような条件付でなく全面的に調停案を受諾した場合に、新たに第一項に規定される条件をみたさなければ争議行為はなしえないのは、いうまでもない」。

* 大臣説明は、公益事業の争議行為の際、冷却期間の定めは「従来の経験〔からして〕、必ずしも所期の目的を達し得ず、かつ一度冷却期間を経過いたしました後、いたずらに争議解決が遷延されるうらみ」があったと述べている（代表的、具体的な事例の指摘はない）。審議の過程で削除された政府原案2項は、「前項の期間が満了した時から六十日を経過した後、公益事業に関し、関係当事者が争議行為をなすには、新たに前項に規定する要件を満たさなければならない。」というものであった。この規定よれば、冷却期間は第1項の30日を加えて90日となるはずであった。

法律案豫想質疑は本条改正に関し、「労調法において公益事業について争議行為を制限しているが公共の福祉との調整をはかるために必要最小限のものは〔が・?〕憲法に規定する権利に対して加わることは憲法第十二条および第十三条の規定からみて当然」と記している（労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年3月）102頁）。

五 労働争議調整の場での労働者の発言等を理由とする不利益取扱いの禁止 (40条)

「現行四十条が、争議行為をなした労働者を保護する旨を規定しているのは、現行労働組合法〔昭和20年労組法〕第十一条のみでは、争議の際における労働者の保護の全きを期することできなかつたからであるが、労働組合法の改正により、使用者の不当労働行為の禁止規定が整備拡充され、また使用者の不当労働行為に対する労働者の救済も、極めて弾力的なものになったので、争議行為の際の労働者の保護も労働組合法の不当労働行為の禁止のうち、労働組合の正当な行為を理由とする不利益な取扱いの禁止の中に含〔め〕ること〔とすること〕が、理論的にも一貫しており、かつ労働者の救済の実際面からも妥当であると、考えられる。

本条中『又は労働者が争議行為をなしたこと』を削ったのは、以上の趣旨に基づくものであり、……本法による労働争議の調整をなす場合に於て、労働者がなした発言を理由として、使用者がその労働者に対して不利益な取扱いをすることは、本法の規定により労働委員会が行う公的な労働争議調整の事務に対する妨害行為であります。従って右の発言を理由とする取扱いについては、労働者が争議行為をなした場合と異なり、本法の的確厳正な運用を確保する見地から、組合法にゆだねず、本法みずからこれを禁止したのであります。第四十一条において、本条違反に対する処罰を、不当労働行為に対する組合法の処罰と異なり、行為者を直接に処罰することにしているのも、同じ趣旨であります。

従来は本条〔第四十条〕但書によって、事情により労働委員会の同意があれば、其の労働者に対して不利益な取扱いをなしうる場合もあったのを削り、いかなる場合でも労働者の発言を理由として、労働者に対する不利益な取扱いをなすことを禁じたのであります*。」

* 法律案豫想質疑では、「労調法第四十条中、『争議行為をなしたことを理由として』の中、『争議行為』は『正当な』ものに限るか『不正な』ものも含むかについて争いがあったが、不当労働行為に対する公正にして有効な措置をなし得る方途を労働組合法改正法案によって講じたので労組法改正法案第七條第一号中『正当な行為』に含ましめることにして従来の解釈上の争点は解決することとした。」と記す（労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年3月）104頁）。なお、本条（労調法40条）は昭和27年労調法改正の際に労組法7条4号に移され、同条違反に対する罰則規定（41条）は削除されている（昭和27年法28号）。

第一章 労働組合法案に関する公述

第一 使用者およびその団体代表者

一 日本経営者団体連盟専務理事 前田 一〔衆議院〕

(1) 現下の労働組合の争議戦術は、法の力で制限、抑制すべき状況にある

「労働組合の正常なる発達はずし法のみをもつてよくなし得るものではない……労資（マ、以下同じ）おのおのよく立場を自覚し、その啓蒙、教育、こういう方面から労資の正常な発展を望んで〔いる〕。もし労働組合がほんとうの経済団体として真にその使命を自覚し、健全な労働組合として活動されるならば、必ずしも労働組合法の改正という問題に神経をとがらす必要はないと思います。……今日の実情を見ますと、労働組合員の中には、……健全な思想をもって国家社会の発展を期するというこのわく内において、自らの階級的立場をよく自覚し、相互の調整を勘案いたしながら組合運動を推進して行こうというこの種の組合も多数あります。しかしながらこれに反しまして、ただ階級的立場だけを固守し、あるいは特殊の目的をもって、いたずらに社会の混乱を目途とするような……組合が少なくない……過去三年間にわたります法施行以来の私どもの経験に徴しますれば、……組合のいわゆる争議戦術なるものにかばかり私ども経営者が悩まされ、苦杯をなめさせられ、しかしてその結果が日本経済再建に、いかばかり障害を来して参ったかということは、幾多の事例に徴して申し得る事実でございます。こういう運動のあり方に対しましては、どうしても法の力をもってその行き方を制限し、またこれを抑制するという方法に出る以外にないのであり、現段階におきまして、労働組合法を改正すべきであるというこの事実は必至である」。

(2) 改正法案（試案）の変貌の経緯および経営者団体の行った改正意見

労働組合法の改正問題は、昨年〔昭和23年〕暮れから問題になり、「以来、……公聴会にかけられた第一次の試案*、その後公聴会の意見を参酌して、さらにこれを練り直して今国会に提出されました今回の改正案〔の〕……問題を沿革的に考えてみますと、その間におきましては、非常な内容において変貌がある……。私どもはかねて経営者団体〔として〕、組合法の改正はかくあるべきであるという……改正意見を常に持っていたのであり……。主張すべき点はこれを主張する努力を続けて参ったので〔あるが]**、漸次組合法案なるものが変貌いたしまして、今日私どもの目に触れる国会提出……案なるものは、私どもといたしましてはど

うしてもまだ満足することができない……この案に対して〔は〕非常なる不満を感じておる次第で〔ある〕が、それでは不満であるから、この法案をやめてしまうべきであるかというような問題に……対してはノーと答えざるを得ない」。

* 第一次の試案とは「労働省試案（昭和24年2月13日）」をいう。「労働省試案」の成立のプロセスおよびその後の劇的な「法案転換」については、渡辺本誌15号（2019年12月）95～96頁でやや詳細に述べたので其方に譲る。

** 経営者側は、労働行政史刊行会（昭和44年8月）によれば、「労使対等の立場の明示、労働組合法と労働関係調整法を一本にした労使関係法の制定、正当な争議行為の範囲の明示、労働者の不当労働行為の設定、クローズド・ショップの禁止、団体交渉の範囲の限定、公益事業についてのインジャンクション制度の設定、幹旋・調停期間中の争議行為の禁止などについて意見をのべた」。しかし、「幹部組合の否認、労働委員会の準司法的機能についての労使委員の参与、などの点は基本的に労働側と見解を一つにした。」とされている（463頁）。

今後、さらに原史料に即してその詳細を明らかにすることに努めたいと思う。

(3) 法改正の手續として、ロイヤル・コミッション方式の調査提案に異議あり

「先ほど末弘先生からはイギリスのロイヤル・コミッションのようなものをつくって、そういうものに付議したらどうかというような提案もありましたが*、遺憾ながらまだ先生はこういう過去三年間の事実というものについて本当に痛切にお感じになっておられるかどうか。その委員会が事実を調査するというお話もありましたが、調査するまでもなく、すでに今日までに幾多の事実が累積いたしておる、……改めて今日委員会をつくって事実の調査をするというごとき迂遠なることは許されない段階に到達いたしておる、……そこで私どもといたしましては、この法案そのものは満足すべき程度のものでないことは明らかであるが、……この程度の改正でもしないよりはよほどましであるということを経験的に考えておるものであります。」

「労働組合法を改正する場合、いろいろの角度から事実を調査し、立法技術を精査して、完全な改正案をつくるということに……は、必ずしも何人も反対するものではないでありましょう。しかしながら今日の段階はそういう悠長なことを許されない非常に差迫った段階に到達いたしております。何とか組合法の改正によって、この時局の労資関係の混乱を正常なるものに取返さなくてはならないという段階に到達しておる。この事実を私どもはわすれては相ならぬと思う」**。

* 関係する末弘公述は、渡辺本誌15号103～104頁参照。

** この公述に関し、衆議院労働委員会の議員（日本共産党）が質問し、公述人は、「今日の段階は……は非常に差し迫った段階」にあり、「今日の労働組合法のまま〔では〕、労働争議であればどんなことをやってもいいという誤った考えをもたされるのであり、……そういうものを抑制するような改正案は刻下の急務である、……そういう差し迫った段階に来ておる」と主張されたが、しかし、本法案審議の時期（昭和24年5月）には、「賃金の値上げという形のストライキ〔は非常に減少しており〕、むしろ賃金の遅払い、欠配……工場閉鎖に反対する、首切りに反対する、こういう争議が非常に多くなってきた」、「賃金の払えない工場、遅払いをやっておる工場が一万に達しておる……資本家の持つておる賃金を、払う払わぬということ（マ）は、労働者にとっては死活の問題である……労働者の経営参加を、もっと強力にして、実質的な生産管理にまでさせて、経営を発展させるべきじゃないか」、と述べて質問した。

公述人は以下のように応答した。「労働争議の要求事項が最近において変化しておる……事実は私も同感〔する、しかし〕九原則の実施は、……どうしても人員の整理、工場の閉鎖が避くべからざるところの一つの現実となっている、……この過程において人員整理が不可避であるということは、先般の労資協議会の席上においても、労資双方の代表者がこれを認めた……それから賃金が不払いになっておる事実はこれを認めます。炭鉱が八割払っておるという事実も認めます。しかしながらこの支払いが遅延し、あるいは未払い……に立ち至った原因はどこにあるか。これは経営者の無能であるというためでは〔なく〕、敗戦後日本のあるべき一つの姿が三年後の今日において現れて来たということになり、……経営者の無能の結果ではない」。しかし、質問者は、経営者の「無能」ではなく、「不作為」（いわゆる生産サボ）を主要に問題視し、質問したように思え、この重要なやりとりは行き違いに終わったと感じる。また、筆者は、人員整理が不可避であることを認めたという「先般の労資協議会」について詳細を探ることはできなかった。

（4）法案1条の「目的」から「経済ノ興隆ニ寄与」の削除への批判

「私の第一に感じますことは、改正案第一条目的の中から、経済の興隆に資するという言葉が削除しておる……点であります*。どういうわけでこの字句が削除せられたかということはつまびらかにせられていない〔が〕、……おそらく労働組合法というものは憲法二十八条の権利の保障を具体化する法律である。そこで二十八条の権利を保障するだけのものを、組合法〔の〕目的の中に挿入すれば必要にして十分であって、直接関係もなさそうな経済の興隆という字句を挿入することは適当でない……こういう解釈の結果ではなかろうか……、一体憲法の条文というものは、どの条文が重く、どの条文が軽いと言うことはもちろんあり得ない……私どもが憲

法に対しまする態度は、常に憲法全体を通じて流れるところのこの憲法の精神をよくくんで当たるといことであらうと信じます。二十八条だけが非常に強く取上げられて、他の条項がネグレクトされてよろしいという筋合いのものではない……。ところで憲法にはこれらの与えられました諸権利をどう利用すべきか……について、非常に丁寧な明示をしておるのであり……十二条、十三条には、これらの権利が濫用されてはならないこと、並びに公共の福祉のために利用せらるべきことをつぶさに規定しております。従って、二十八条に所定せられました権利も又公共の福祉のために利用せられるべきことは理の当然でございます。一体公共の福祉とは何か、……これは精神的物質的の両面から来るところの福祉でございます。しかしながらおよそ、公共の福祉と福利民福（マ）というものは経済の興隆と無関係で得られ得るかどうか。経済の興隆なくしては公共の福祉と福利民福ということはありません……。こういう意味におきまして、この二十八条の規定、権利を保障する、労働組合法〔に〕公共の福祉の前提になるところの経済の興隆という……字句〔が〕使われるということは何ら憲法を一貫する精神に矛盾するものではない。むしろこれを書いておくことこそ、憲法全体を一貫するところの憲法の精神に合致するものであることを考えるべきであらう」。

「組合法はその目的〔一条〕に労働者の地位の向上をはかると言っておりますが、地位とは決して紙の上にした地位の向上であってはならない、……これを裏づけるところの国家経済の興隆がなくして、どうして地位の向上が得られましょうか。……経済の興隆と地位の向上とはまったく不可分のものであり、うらはらのものでございまして、こういう見地からいたしましても組合法が目的の中に経済の興隆を同時にあわせてうたうということは、もっとも理の当然であると考えます** ***」。

* 昭和24年労組法案1条1項において、昭和20年労組法1条1項が労組法の目的として規定していた「経済の興隆」の字句を削除したことに関しては、他に、最高裁事務総局（昭和24年5月）が「労働組合法の究極の目的が『経済の興隆』にあることはいうまでもないが、本法の直接の目的ではないので削除した」と述べている（4頁）。しかし、法的、実体的意味に乏しい意味づけのように感じられる。

** 他の経営者側公述人も1条の目的規定から「経済の興隆」の文言を削除したことを批判しており、「この文句を残さずに置く〔削除する〕という、苟も労働運動であれば、経済の興隆を害するような、そういうことでも労働運動としてならやっつよいのだというような誤解をする向きもあるかもしれん。そういうことがあっちゃいかんという……意味においても、強いてこういう文句をなくする必要もない」と述べた（第一・二月島機械株式会社社長・黑板駿作）。

*** 石川（昭和24年5月）は、かえって、「本条が、旧法中の『経済の興隆に寄与する』という目的を削除したことは極めて妥当であった」と説いた。「組合法に経済の興隆という重荷まで負わせるのは甚だ不当であって、若しも、組合法の作用の結果、経済の興隆を阻害するという事情があったとしたならば、その時にはじめて、組合法とは別に、その処置を講ずればよい……組合法と経済の興隆が両立しないというのではない。要するに組合法はそれ自体としては『経済の興隆』に対しては、全然中立の立場であってよいし、又あるべきである。経済の興隆などという文句は、えてして、組合運動の弾圧に利用されやすいのである。」と（258頁）。

（5）経済九原則と労働組合法

「昨年十二月十九日にマ元帥から寄せられ〔た〕経済九原則に関する書簡〔は〕、日本国民が日本経済再建自立のためにおしなべて耐乏の生活に甘んずべきことを読んでおるのでございますが、労働者は労働者であると同時に日本国民であります。日本経済の自立、……再建のために、これに異議を唱えるはずは断じてあり得ないと思う……敗戦後の日本の現段階におきましては、この九原則〔の内容は〕、マ書簡をまつまでもなく、われわれ日本国民がおしなべてこれを実行いたさなければならぬ事柄である……あえて資本家といわず、労働者といわず、日本国民としてなすべき一つの義務である。この義務を遂行しようとする途上に〔おいて〕、現在すでに現行法の中に謳われております……経済の興隆という字句をわざわざ抜き取って抹消してしまうということは、いかにも労働者諸君に対して、経済興隆はおよそ無関係であってもかまわない、労働運動のためには経済の興隆等は全然考えなくてもよろしいというようなことを言わないばかりの悪い印象を与える結果になる……労働運動の発展と一国の経済の興隆とがかくも深く密接なる関係にあるという観点に立ちまして、現在規定してある事項（マ）をわざわざ取って悪い印象を与える必要はどこにあるか、私はこの点まったく理解に苦しむものであります。

おそらくこれは法律を知って経済を知らず、法律だけで国家が成り立って行くと考えておるような一つの僻見から来ておる結果ではなからうか……。」

「労働関係調整法におきまして、……職業安定法におきましても経済の興隆という字句がはっきり現されておる*。……ぜひ（マ）経済の興隆という字句をもとにもどしていただかなければならないと願うのであります。〔日本労働組合総同盟副会長・山花秀雄氏の公述に「第一項の目的のところは現行法通りでわれわれは行きたい」との意見があったことに触れて]**、これは労資双方の合致した意見であるというふうにご理解いただいてもけっこうである。」

* 労働関係調整法1条（昭和24年法175，昭和27年法288により改正を受けない以前の規定）はつぎのようであった。『この法律は，労働組合法と相俟って，労働関係の公正な調整を図り，労働争議を予防し，又は解決して，産業の平和を維持し，もって経済の興隆に寄与する事を目的とする。』

職業安定法（昭和22年法141号，1条（昭和23年法72号以降昭和41年法132号により改正される以前の規定）はつぎのようであった。『この法律は，公共に奉仕する公共職業安定所その他職業安定機関が，…各人に，その有する能力に適当な職業に就く機会を与えることによって，工業その他の産業に必要な労働力を充足し，以て職業の安定を図るとともに，経済の興隆に寄与することを目的とする。』

** 日本労働組合総同盟副会長・山花秀雄の公述の関係箇所は第二・一（2）注1参照。

（6）争議の違法性と争議行為の違法性について

「改正案で第二の欠陥と思われまします点は，争議の正当性の限界について明瞭な規定を欠いておる…点であります。争議の正当性の問題〔は〕二つの面にわけて考える方がはっきりする…。第一は争議そのものが正当性の限界を超えておる…不当な争議，第二には一つの争議のうちに行われましますところの争議行為が正当の限界を超えておる，いわゆる不当な争議行為，この二つ〔に〕わけて考えるべきだと思ふ…。

〔第一〕不当なる争議と申しますのは，例えば同情罷業というがごときもの，労資の間の紛争に直接関係のない他の産業の労働者がこれに同情罷業をする。これは階級的な立場から申しますれば，そういうりくつ（マ）も立つかも知れませんが，いわれもない争議であると私どもは考えます。いわんやこの考え方を漸次拡充して参りますれば，結局同情ストの全般的な場合は，これはゼネストという結果に陥らざるをえないのであります。こういうことを正当な争議として放任しておくということは，これはいかにものんびりし過ぎておる規定方法である…。

一九二七年のイギリスの労働組合法には，同一の産業内における同情ストはよろしい，他の産業のものが同情罷業をすることは違法である，こう規定をいたしております*。もっともこの同一産業の場合でも，日本の石炭の場合におけるがごとき，全体を規正（マ）するところの中央交渉が労働条件について行われる場合に限っての問題であります。少なくとも（マ）こういう何らかの制限が同情罷業というような面について設けられなければならない。それ以外のもは放任されてはよろしくないのでありまして，不当なる争議は違法なる争議としてこれは抑制されなければならないと思ふのであります。

〔第二〕 争議行為につきましても、これは労働者の不当労働行為と関連いたしますが、全く関係のない重役の家族を威力をもって脅かすとかいうようなことは、たとえ争議戦術といえどもなすべきことではない、あるいは最近はいくらか例がなくなりましたが、〔昭和20年〕組合法施行直後には方々で行われました人民裁判に類するとき争議行為、……または生産管理、あるいはハンスト、あるいはすわり込みというような公序良俗を害する、あるいは業務乗取りを策するに似たるがごとき行為〔傍点、引用者〕は、争議行為といえども、これは違法なるもの、不当なるものとして抑制されているのでなければ、労働関係の正常なる運営を期待することはできないと思うのであります**。こういう点につきまして、いまだし明確なる規定がほしいのであります。今回の違法性阻却の条項〔労働組合法案1条2項〕に対しまして、但書を付せられて、暴力による行為を阻却より除外いたしておりますが、これだけでは不足である。暴力による行為は阻却せられないことは、言うまでもない。少なくとも平和的にして、かつ秩序ある争議行為でなければ、違法阻却性阻却の対象とはならぬ、かように規定せられなければならぬと思う……。〕

* 同情ストについての英国1927年法の詳細は紙幅の制約で全て割愛した。

** ハンスト、すわり込みを「公序良俗」違反の争議行為だとしていることに留意したい。

(7) 労働組合法は労資対等の原則による労資関係の規整法であるべき

「いま一つ……この法律の建前と申しますか、基本理念……この考え方が私は気に食わない。これは言うまでもなく労働者というものは弱いものである。資本家というものは強い。そこで資本家の質的強さに対して量的な力をもって対抗せしむるのでなければ、対等自由な契約はできない。こういう考え方から出発いたしておる……。これは現在の労働組合の力というものに対して非常なる錯覚を起こしておられる……労働者個々の力は弱いかも知れません。しかしながらこの力が組織せられました労働組合の威力というものは、今日におきましては非常に強いものであります。この労働組合の威力の前に経営者が過去三年間いかにばかり苦しんできたかということは、先ほど申し上げたとおりであります。……今日の組合はそれで発達をし、また十分なる力を備えておるのでありまして、特にこの労働組合を一方的に保護助長する必要性については、〔昭和20年労働組合法の〕立法当時と雲泥の相違がある……、今日の段階におきましては、どこまでも労資対等の原則により……、

この労働組合法がただ単なる労働保護法規でなくて、労資の間の関係を調整するところの労資の関係法という形で現われなければならない……政府当局の提案御説明の中にも、この法律は労資関係を規整するためという言葉があったと記憶いたしておりますが、内容を見ますと……まったく羊頭狗肉を掲げる感じをもっております*。

たとえば、①使用者の不当行為（マ）についての規定はありながら、労働者の不当行為（マ）に関する規定を欠いておる、あるいは②団体交渉を置いて（マ）一方的な委任の規定をもっておる、あるいは③団体交渉をただ一方的に課しておるというような箇所につきまして、労資の対等の原則を破っておるところの片手落ちの規定が多々ある（傍点、引用者）……こういうことは、結局この法の建前が労働者を弱い者として保護するという観点からのみ考えた結果でありまして、労働組合がほんとうに労資の関係を規整し、そうして一国経済の興隆に資するための存在であるという多くの考え方（マ）を忘れておる結果であると思う……。もっとも今後この法律は……政府の基本方針にも示されております通り……漸進的に改正すると申されてお〔り〕……次回の改正のときは、必ずこの労資関係の規整、つまり労資関係法、あるいはイギリスで申します職業組合法というような観点から、この法律を見直していただくことをお願いしなければならぬと考えておる次第であります**。」〔①、②、③の付番は引用者〕

* 前田公述の「労働組合法がただ単なる労働保護法規でなくて、労資の間の関係を調整するところの労資の関係法という形で現われなければならない」との主張部分に関係し、労働委員会委員（衆議院議員）が質問した。「労働組合法は保護立法でいいと思〔う〕。……資本家団体に必要なものは、あるいは商法、あるいは法人法、その他いろいろな法規によって保護されておる……各々必要な部分には必要な法律が施行され、そうして社会秩序が確保されてくる意味から言っても、この労働立法は憲法二十八条を中核とするところの保護立法の中核をなすものである」と。

公述人は以下のように応答した。「労働組合法が労働者だけの保護立法であってはならぬということ、これから憲法二十八条の権利保障を具体化する法律であってはならぬので、憲法十二条、十三条に規定する権利の利用に就いての考え方を盛り、しかも憲法二十九条に書いてあります、財産権の保障という、労働権に対する財産権の対等な立場、こういうことをすべてあわせて考えて参りますと労働組合法はどうしても対等な立場を原則とするところの労資の関係法でなければならぬということは……私の持論でございます。」

** 昭和24年労組法案の起草過程で初めて公表され、いわゆる「法案転換」の契機に

なった「労働省試案」(昭和24年2月13日)では、労使関係法の中核に位置する「第四章 団体交渉」について、団体交渉権および誠実交渉義務は、労働組合と使用者又はその団体の双方において有すべき権利および義務であると規定され(23条1項, 2項), また、労働組合と使用者又はその団体は一定の事由に基いて、双方等しく団体交渉を拒否する権利を有すると規定した(同条3項)。公述人のいう「労資関係を規整する法律」とは、労使のこのような法的関係性を妥当、正当であるとし、「法案転換」に対する消極的評価を含意するものと推測して誤りないであろう(第五次案である「労働省試案」は労働組合法立法史料研究(条分史料篇) I (2014年5月) 133頁参照)。

二 月島機械株式会社社長 黒板駿作〔参議院〕

(1) 1条2項但書には暴力行為のほか、違法性を阻却のない行為を詳細に列挙すべき

「改正法の第一条第二項に但書……について、こういうふうな但書を付けるというようなことはおかしい……こんなことを書かなくたって、当たり前のことじゃないかという議論が行われておる*。正にその通りなんです。現実というものは私が今申し上げたよう〔に〕、組合活動でやれば、何をやったっていいんだという観念が非常に横行しておる……〔法律に素養のある〕裁判官とか大学教授とかよく法律の分る人……なら間違いはないと私は思う。併しそういう素養のない労働組合の人たちがそれを読んで、そうしてある指導者が故意に、此処に書いてあるからこれでいいんだという……ならば、……労働者の権利を保護し、健全な労働組合を作って行こうというようなことを、根本に破壊してしまうような虞れがある……その意味において、……こういう但書は、やはり今の日本の段階としては必要なんだ。

のみならずここに単に暴力行使と書いてありますが、これは何故もっと詳しく〔く〕、もっと具体的な列挙ができなかったか。例えば暴力行使と紙一重の威迫行為、或いは家庭生活を脅威する(ママ)とか、名誉を毀損するとか……いろいろな行為がある。そういうものが一体改正法の第一条によって違法性を阻却されるのであるかどうかということ、余程はつきり書いて頂く必要がある。〔法案のままでは〕暴力行使にならなければ何をしてもいいんだ、刑法三十五条で違法性を阻却されるのじゃないかというような感じを持つ人がいないとは私は言えないと思う。この点については、四月十二日に法務庁の検務局長からの通牒**が、現行法の解釈として出ておりますが、少なくともあそこに出たくらいのことは、この法律に書い

て頂いていいんじゃないか、……せつかくの改正をなさる場においては必要なことじゃないかと思おうのでございます***。」

* 公述人は学識経験者として先順位で公述した有泉亨東京大学教授の意見に異論を唱えて但書の必要性を強調している。同教授は、「現行の〔昭和20年労組法〕一条の二項〔後掲〕……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……というのは、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労働運動には適用されないように、官権が直ぐ労働運動を圧迫しないようにというところに、労働法が生まれてくるわけで、……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」（渡辺本誌15号（2019年12月）115頁）。

昭和20年労組法1条2項『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前項ニ掲グル目的ヲ達成スル為ニシタル正当ナルモノニ付適用アルモノトス』

** 法務省検務局長通牒「労働組合法一条二項の解釈について」は、労働行政史刊行会（昭和44年8月）では公述人の記憶と異なり4月23日付とされており、通牒は「正当な争議行為について、いかなる暴力行為も正当なものとはみなされないことをあきらかにしたもので、改正労働組合法ではこの旨が明文化された。」とのみ記載している（447頁）。労働省（昭和34年3月）は4月13日付とし、法務省検務局長通牒（検事総長、検事長、検事正宛）の全文を紹介している（169頁、ただし、誤字がある）。いずれにせよ、「労働省試案（第五次案）」（昭和24年2月5日）からの「法案転換」が行われ、その起草が進んで最終案に近い「第十一次案」（昭和24年4月14日）の起草の直前に、昭和20年労組法1条2項（現行の同項本文と同内容）について公権解釈を示したものであった。

本通牒は、はじめに、労組法1条2項につき、労働組合活動を正当なものとして正当でないものとに区別し、刑法35条によって処罰を免れるのは、正当なものに限られ、「不法な実力を決して是認するものではないことを明らかにしようとするもの」と述べる。

次いで、「一 暴力犯罪（例えば、殺人、傷害、暴行、略取、強盗等）」、「二 暴力犯罪に限らず、すべて他人又はその家族の身体、自由又は財物に対して、直接に有形の侵害を加える行為（例えば放火、逮捕、監禁、誘拐、交通に危険を及ぼすような鉄道施設又は標識の損壊、建造物損壊、器物損壊等）又は行為の性質上当然の結果としてかかる侵害を生ぜしめるような行為（例えば洪水、交通に危険を及ぼすような鉄道施設又は標識の損壊等）」、「三 民事訴訟の仮処分、命令等の裁判所の執行に反抗する行為」を列挙し、かつ「以上の原則または例示に該当しない罪であって、労働組合法一条二項によって処罰から免れしめるべきでないものがあることはいうまでもない」

とした（因みに、東大註釋労組法（昭和24年12月）附録13頁以下も4月13日付とし、全文を収録しているが、脱字がある）。

公述人はこの通牒を指して「少なくともあそこに出たくらいのことは、この法律に書いて頂いていいんじゃないか」と主張していることになる。

検察局通牒の発出後の第十一次案（昭和24年4月14日）は、1条2項をつぎのように規定した。『第一条 2 刑法第三十五条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって前項に掲げる目的を達成するためにした正当な行為について、適用があるものとする。但し、如何なる場合においても、労働組合の行為が身体に対する有形の侵害、殺人又は財物の損壊に関する罪を定めた刑法（明治四十年法律第四十五号）の規定に該当する場合には、正当な行動とみなされることはない。』（下線、マ）（第十一次案は、労働組合法立法史料研究Ⅰ（2014年5月）191頁に収録）。

*** 公述人の意見は自社（月島機械株式会社）での争議体験をベースにしている。公述によれば、争議中に第一組合の者が第二組合員に「暴行を加えたという事実があった……そういう場合に、その暴行が一体組合の指令に基づいておこなわれたかどうかということについては私は申した。……指令とは言わないのですが、組合の活動である……組合活動で暴行を加えたのです。そうして組合活動である限りにおいては、そのくらいの行動……は何ら不当な行動ではないのだと信じておるように思われる。……これは非常に恐ろしいことではないか……〔本条二項の但書は〕甚だ余計なことであるかも知れないけれども、……やはり今の日本の段階としては必要な……のみならず……暴力行為と紙一重の威迫行為、或いは家庭生活を脅威するとか、名誉を毀損するとかいうような……行為……を余程はっきり書いて頂く必要がある」と述べた。

なお、公述人の月島機械株式会社における所謂生産管理争議事件の詳細は、最高裁事務総局・裁判資料第四号（昭和24年5月）に収録されている（22頁以下）。事案では、横浜市鶴見工場の工員のみで組織する産別系組合（被申請人）が、脱退した総同盟系の「第二組合員」の機械工場への入場を阻止し、工場における正規の作業の実施を不可能にしたことから、会社（申請人）が、会社不動産に対する被申請人組合の占有をといて、執行吏にその保管を命ずること等を申請した。判決主文はつぎのとおり。「別紙目録記載の不動産に対する被申請人の占有をといて」執行吏に保管を命じる、執行吏は「申請人に右不動産を使用させ」、被申請人は「右不動産において業務を行う場合、これを妨害してはならない。」（横浜地裁判決昭和24・3、判決日不記載）。別紙目録は「略」とされ詳細は不詳である。生産設備の据え付けられている施設（本件では機械工場）が占有解除の主要な対象であることは「事実」から明らかである。

主文には上記のとおり「申請人に……使用させ」とあるが、申請人が「業務を行う」（労働者を就労させる）か否かは判決の視界には入っていない。この点は、産別会議幹事・中原淳吉の公述第二・五（1）の箇所而言及する。

(2) 使用者が暴力行為を誘発した場合について

労働委員会委員（議員）の質問に応え、「例えば暴力団を使って殴り込みをかけるという場合において、それに組合が対抗して暴力を振るうということは、これは正当防衛……によって処置できることではないかと思う。……特にそういうことがあるから、暴力団を使ってやるから暴力行為について規定する必要がないのだという御議論〔は〕当たっていない……と思う。要するにこの改正法で言っておる暴力というのはそういう意味ではなく、不法なる暴力……つまり正当防衛……によって〔違法性が〕阻却される暴力じゃなくて、違法性の阻却されない暴力という意味だと思います。」と述べた。

「昨今は、労働組合法が存在しなかった当時の争議行為と比べて明朗化したとの指摘が〔労働委員会委員・議員から〕ありました……私〔は〕交渉の時に逃げた場合（マ）はないんだけど……ピラを撒いてP・T・Aの問題にすることまでいわれております。ですから……余り大きな問題でもないように思いますけれども、……非常に妙なことが相変わらず行われておるという現実も、やはりお考えへ願わなくてはならん……法律というものを単に法律家だけで見るとのじゃなくて、全然法律上の知識のない人が見ても分かるように……念を入れて重ねて書く……而もそこに折角暴力云々という但書までつけられるところなんだから中途半端なことをしないで〔(1) で述べた〕検務長官の通牒の程度のことはお書きになったらどうか」。

三 私鉄経営者協会常務理事 別所安二郎〔衆議院〕

(1) 労働組合同規約事項における組合員の権利について

「労働組合が自主的な運営をするためには、組合員がすべての問題に参加することは当然であります、そのときに言論の自由が保障され、各人が自由な発言の機会をもつことは是非必要……と思う。……そういう立場においてその権利行使について十分な機会を与えられるということは、この前の労働省試案にありましたが、少なくともその程度のことは此処に書き入れたい*」。

* 意見は、法案「第二章 労働組合」の規定中「同盟罷業」の開始要件（5条2項8号）の内容と関係づけて述べられている。「労働省試案・第五次案」（昭和24年2月13日）の「第二章 労働組合」は、組合同規約事項に関し、『組合員又は構成団体は、労働組合のすべての問題に参加するための権利を有し、その権利の行使につき十分な機会を与えられ、及び平等の取扱を受けること。』と規定していた（試案8条2項1

号)。公述人は、争議行為が組合の幹部の独走的運営により開始されている事例が存在しているのではないかを暗々裏に表明し、同盟罷業の開始要件を、試案と同程度の規定に書き変えるべきであると主張している。

(2) 法5条8号の「同盟罷業」は「同盟罷業その他の争議行為」とすべき

法案は5条2項8号で同盟罷業は組合員の直接無記名投票によることになっている。「同盟罷業という争議行為の一つの形態を取り上げて特に限定してありますが、同盟罷業とその他の争議行為とは、労調法第七条〔に〕においても区別されておりまして、また学説上も一般に区別をしているようであります。従ってここで同盟罷業といえ、いわゆるストライキに限られるのではないかと、……ここで第八号を設けた趣旨は、おそらく労働組合の争議行為として同盟罷業をやる場合には、組合員の自由な意思によって……態度を決める。これがおそらく本条項に設定された趣旨である……そういう意味から言いますれば、サボタージュ……、ハンスト……、生産管理……その他の争議行為につきましては、その社会的責任、あるいは自由な意思の徹底は、同盟罷業と何らその差を設けなければならぬ理由はない……。そういう意味において、ここは同盟罷業その他の争議行為と修正したい*」。

* 公述人指摘のように、労調法は『争議行為とは、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他……業務の正常な運営を阻害するもの』と定義し、同盟罷業を争議行為の一形態のように規定し、使用者の行う争議行為（作業所閉鎖）をも含め（7条）、同盟罷業ほか、個々の争議行為を総合して「労働争議」と規定する（6条）。この規定方法に対し、労組法（5条2項8号）は「同盟罷業の開始」について組合員または組合員に選出された代議員による直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと、と規定する。

この点に関し、労働省（昭和34年3月）はつぎのようにいう。労組法の同規定は「同盟罷業についてのみ組合員又は代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経てその開始を決定すべきことを規約中に定めなければならないこと」としたもので、「同盟罷業は、争議行為の諸形態の一つにすぎず、争議行為には同盟罷業、怠業その他諸種の態様のものがあるが、本号においては、争議行為のうち最も典型的な態様である同盟罷業についてのみ直接無記名投票による過半数の決定を経てその開始する旨を規定すべきものとした……しかしながら、同盟罷業以外の争議行為についても同様の方法により開始するかどうかを決定することが望ましい」（傍点、引用者）、と。

結局、公述人が懸念するように、同盟罷業以外の争議行為については、組合員の直接無記名投票による開始決定の手續は強制されないと解釈されている。東大註釋労組法（昭和24年12月）もこの点は同様であり、「本項ではとくに同盟罷業の開始をその

他の争議行為の開始と区別した」とし、「ストを行う場合」については「少なくとも日時、期間等重要項目は決定することを要する」と述べているにとどまる（79頁）。

(3) 労組法案7条1号における「労働組合の正当な行為」について

「第七条……第一号に……『若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、其の労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること』とあります。ここに労働組合の正当な行為ということについては、第一条の第二号〔第二項の誤り〕でいわゆる労働組合運動、あるいは争議行為の正当性の限界が問題になりましたが、ここでも〔7条1号の規定についても〕同様の意味において、できれば正当な争議行為とは何かというその内容を……明瞭ならしめて、労資双方に正確な認識を持たせる必要があるのじゃないか……適当な字句で内容を少し具体的に、明瞭にしていきたい」。

四 日新化学常務取締役 大谷一雄〔参議院〕

(1) 「労働者の不当労働行為」について

「第七条というのは使用者は……こうしたらいかんという規定であります。いったい労働組合はこうしたらいかんという規定はどこにあるのでありますか。やはり平等に法は待遇しなければいかんと思う……。今日日本に農業労働者を入れますと一千万人の労働者がおります。そのうち六百七十万人が組織労働者であります。いかにその勢力が強くと、使用者側が弱いかということが分かる……。そういう次第でありまして、法は両方インパーシャルに規定すべきであると……考えますので、私はこれからは第七条の中にそれに相応するものといたしまして、労働者の不当労働行為を規定すべきである、こう思うのであります。試案にあったのが省かれた（傍点、引用者）のであります*。……一応読み上げます。例えば、

『一、使用者が業務組織に基いて行う経営の執行並びに人事の決定についてはこれを不当に干渉し、妨害し、強制すること、

二、労働者が労働組合より脱退若しくは除外（マ）されたこと又は非組合員たることを以てこれに対し不利益な取扱をすることを使用者に強要すること、

三、組合規約の定め違反すること、

四、組合の指令によらずして争議行為をなすこと、

五、使用者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと、〔本号への付言略〕

六、如何なる名目を以てすることを問わず争議行為の賃金給料等一切の経費を

要求し、又はその支拂い（マ）を受けること、

七、組合活動の目的を達成する手段として、労働者が使用者若しくは労働者又はこれらの家族の個人的生活の自由をおびやかす行為をすること、

八、雇用契約にかかわらず〔雇用契約に反して?〕使用者の行う行為を妨害すること〕

要するに、一方だけが取り締まられておいて、一方が取り締まられておらないということについては御同感を願えると思うのであります。〕

* 公述人は「労働者の不当行為」一～八は「試案にあったものが省かれた」と述べている。しかし、第五次案まで進んだ「労働省試案」（昭和24年2月13日）にはそのような規定は存在していない。同法案の直前の「第四次案」（昭和24年1月29日）、直後の「第六次案」（昭和24年3月18日）にも存在しない。しかし、公述人が「労働者の不当行為」として事前に用意して述べた八つの事項は、経営者側公述人らの間で公聴会に備えて協議なり、連絡を行い了解し合ったものであろうことは容易に想像がつく。本稿のテーマに関連性があり、昭和24年労組法制定時の経営者側の労資（労使）関係への「構え」を伝えるものと考えてよいであろう。此処に取り上げておくことにした所以である。とはいえ「三」や「八」は抽象的に過ぎ、説明不足といわざるを得ない（第四次案、第五次案および第六次案は、それぞれ労働組合法立法史料研究（条分史料篇）I（2014年5月）100頁以下、126頁以下、142頁以下に収録）。

石川（昭和24年5月）は、「今回の改正に当たって、使用者側は、労働者側の不当労働行為を認めることを望んだが実現しなかった」と指摘しており、本公述を指すのであろう（260頁）。石川によれば、「それは、労働者側にその虞なしとしたからではなく、『正当性』に関する一般的な理論で解決できると考えたからに外ならない。」と説く。そして「正当性」の精髓はその抽象性にあり、「組合運動に弾力性を有たせようとする事」にあると論じている（264～265頁）。依然、今日的意義を失わない卓見というべきであろう。

(2) 労使の平和義務規定について

労働組合は〔その要求の実現に当たって〕「争議に訴えろとか、団体交渉とかいろいろありますが……組合の言うことが正しいのか、又使用者が言うことが正しいのか、その身分の立場においては正しいが第三者からみればまだもっといい方法があるかもしれない……、そこで私は『使用者、労働組合又はその団体は、第三者の斡旋、調停又は仲裁によらずして争議行為を行ってはならない。』ということ〔法律に〕書くべきであると思う」。

第二 労働者団体の代表

一 日本労働組合総同盟副会長 山花秀雄〔衆議院〕

(1) 総同盟の基本的立場

「私どもはあくまでも日本労働運動の前進のために、自由にして独立なる民主的労働組合としての自発的自主的な立場から、過ぎ去りし三ヶ年の経験と現下の新しい社会情勢に照らしてとるべきはとり、拒むべきものは拒むという大乘の見地から公正な態度で一貫して進んで行く方針を持つ……。私どもは戦後日本の労働組合運動の急激な発展の中で現れた、会社組合すなわち御用組合的性格や一部の極左的傾向などについては、この際これを徹底的に払拭しなければならないと考えている*……批判すべきものは厳正に批判する、また規正（マ）すべきものは自ら規正する……他方資本家の反動攻勢に悪利用される危険のあるもの、日本の実情に合致せざるもの等については……反対し……削除等修正を嚴重に要求する……以上わが総同盟の基本的態度を明らかに〔して〕……政府提案について批判と検討を尽くしたい」。

「私どもは敗戦後の祖国の再建は何をおいても経済を再建し、民生を安定し、その基礎の上に民主主義日本を樹立し……〔その〕前進のために労働組合の演ずる役割は高く評価しなくてはならない……かつまた経済再建のためにはりっぱな強い労働組合の協力をえなければできないものではない……憲法二十八条……の精神から発したのが労働法規であります。すなわち労働法規は労働憲章と言われ、労働者を保護し、労働組合の発展を助成するいわゆる保護法であります。……しかるに今次改正案は、さきに申し述べ〔た〕ごとく、一貫して流れる精神は取締法であり……時代錯誤もはなはだしい……以上の理由をもってわが総同盟は吉田内閣より提案されました今次法案については反対する……。経済復興や経済再建が至上の命令の段階にあるわが国の現状にかんがみ……今次改正案は……速やかに撤回され、……労資の代表を加えた民主的法制審議機関をおつくりになって、あらためて十分なる討議の結果、成案を求められて、次期国会で審議されんことを取って希望するものであ〔る〕**」。

* この点は、過去3年間を振り返り、「労働組合員の中には、……ただ階級的立場だけを固守し、あるいは特殊の目的をもって、いたずらに社会の混乱を目途とするような……組合が少なくない」との前田公述と通底するが、総同盟という労働運動組織の下地と重なる表白とも言え得よう（第一章第一・一（1）参照）。

** 労調法を含め本法改正の手續に対する批判は、学識経験者のそれとほぼ同様に、労働組合代表者の公述全体に共通している（その一端を取り上げた渡辺本誌15号（2019年12月）103頁以下、124～125頁参照）。

(2) 改正法案1条2項但書「暴力の行使」について

「特に二項の但書は労働組合の人格をまったく無視した規定といわなければなりません。……暴力というがごとき字句が記載されておることは、吾ら労働組合全体の名誉のためにも承服しがたい……。かつて吉田内閣は、その施政演説の一節に、生活擁護の闘いを行うところの労働者に対して不逞の輩呼ばわりをして、大変不評を買ったことがあります。第二次吉田内閣の施政演説は、同じ総理大臣の口から、日本経済産業の再建復興のために労働者諸君の情熱に訴えるとかわった……大変な進歩と思いましたが、今回は二項の但書のごとく、……労働組合が暴力団と混同されるような、かつまた、不当に悪用濫用されるおそれがある、かかる規定の存置に絶対反対する*」。

* 総同盟を代表するこの公述人の公述は、上記(1)および(2)の外、「第一章 総則」の1条(目的)、2条(労働組合)、「第二章 労働組合」の5条(労働組合として設立されたものの取扱)の各規定については、いずれも現行(昭和20年労組法、以下同じ)の規定に戻し、その6条〔組合の資格の審査〕、7条〔規約の必要的記載事項〕を生かすべきであること、法案11条(法人である労働組合)および労働協約に関する16条(基準の効力)の2つの規定も、それぞれ現行規定16条〔法人格の取得登記〕および22条〔強行的基準〕どおりに戻すべきであるとして現状維持を主張する。

併せてさらに、「第四章 労働委員会」の19条(労働委員会)に2項を加え、現行の「第四章 労働委員会」の26条〔構成、種類〕3項に定められていた「特別労働委員会」の項を復活挿入し、「炭鉱等特殊性を考慮すべき地区または事項につき、特別労働委員会を設置しうるようにすることが適当」だとも述べた(この点に関しては、後出の二・武田 昇(2)の意見が多少詳細である)。

なお、新たに24条(公益委員のみで行う権限)において公益委員の権限に関する優位性を定めている規定の削除を唱えて、「準司法的事項の処理に関しても三者平等の権限にて構成するものと私どもは考えている……公益委員の中立性を確保するために、むしろ政党色のない人を選定する基準を定めた方がよい」などと提案し、主張している(後出四・日本労働組合総同盟全繊維同盟総主事の上条愛一も同様の意見を述べている)。

以上のように、公述人は一般論として「資本家の反動攻勢に悪利用される危険のあるもの」、「日本の実情に合致せざるもの」等については反対すると述べるが、改正法

案の上記の各条項への批判的提言との内在的關係は明らかにされていないように思われる。

二 日本炭鉱労働組合連合会常任執行委員 武田 昇〔衆議院〕

(1) 改正法案1条2項但書の「暴力の行使」について

「暴力の行使とは、いわゆる有形の危害に当るであろうと想像いたしますが、これらの点につきましては、それぞれ刑法その他の法律がございます。並びにその暴力の行使を誘発するに至りました動機につきましては、十分に裁判所等において審理せられることが必要でございます。そのことがされないで、ただ……暴力の行使は労働法の保護を□□〔?〕する、こういうように印象づけますこの〔二項〕についての改正は……率直に申し上げて削除を願います*。」

* 公述人は、「団体交渉その他の行為」において行われた暴力の行使およびその暴力の行使を誘発するに至った事情等は、「十分に裁判所等で審理されること」と述べており、その趣旨は、公述人有泉亨東京大学教授が、政府は「刑法一般の原則をここで言い直しただけのことだ」と説明するのであるが、「その刑法一般の原則をなるべく労働運動には適用されないように、……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」と述べられた趣旨と期せずして一致する（渡辺本誌15号（2019年12月）114～115頁参照）。したがって、公述からは、1条2項但書を設ける法律上の理由は乏しく、むしろ労働組合活動を強く牽制しようとする政策的意図の下に書き加えられたものと主張していることになろう。

(2) 特別労働委員会を存続させるべきである

「現在石炭につきましては、〔昭和20年労組法26条3項の規定に基づいて〕石炭特別労働委員会がございまして、それぞれの地域、業種の特殊性に応じて紛争を未然に防ぐために努力しておられます。この特別労働委員会が今度の改正においては抹消せられております。この抹消せられた理由については、私先日GHQの労働課に参りました前に（傍点、引用者）、……プアなる財政と申されておりました（ママ）。予算がないからこれを抹消するんだということを申されておりましたが、現在石炭特別労働委員会関係に使用しておる予算は、現在の国家予算から見ればごく小さな部分である……この小さな予算が捻出せられないために、現在……効果を上げておる特別委員会を抹消することは、……はなはだ合点の行かない……是非御挿入をいただきたい*。」

* 昭和20年労組法の26条3項の規定に基づいて任命される特別労働委員会は、同法の施行令38条で『名称、位置、管轄区域、所管事務、委員ノ定数其ノ他……必要ナ事項ハ厚生大臣之ヲ定ム』（昭和21年2月28日勅令108号）と規定されていた（労働行政史刊行会（昭和44年8月）232頁）。公述の文脈では、公述人がどの行政機関部署に問い合わせたかは不明である。法律案予想質疑の「第四章 労働委員会」中の「第十九条 問七」では、特別委員会廃止の理由について「これは従来実際に設けられた例がほとんどなく、又改正案では労働委員会の権限のうち所謂準司法的高能（マ）が拡大強化されてあることからかかる臨時的な機関にこれを行わしめることは行政の一貫性ある運営を阻害するおそれがあり、……又實際上労調法の調停委員制度を活用すれば特別労働委員会を設ける必要はない」とされている。したがって、廃止は財政上の理由ではないと推認できる。

なお、同様の意見は後出四の上条愛一（日本労働組合総同盟全繊維同盟総主事）においても主張された。

三 日本産業別労働組合会議情報宣伝部長 寺井 達夫〔衆議院〕

(1) 公共の福祉と憲法28条

憲法28条に保障されている労働者の基本的人権も「先ほど前田氏から言われたように濫用してはならない。公共の福祉のために利用しなければならないと……言われておる。これはもちろんわれわれも認めておる。しかしながらそれは司法上の……調整によってなさるべきであり……、この労働法の中においてそのような〔ことを規定する〕必要は絶対がない……労働法の問題ではあり得ない*。」

* 公述人の指摘する前田 一日本経営者団体連盟専務理事の公述（第一・一（4））は、労組法1条（目的）の規定が昭和20年労組法1条〔法の目的〕の規定中にあった「経済ノ興隆ニ寄與スル」との文言を削除していることを批判し、憲法「二十八条に所定せられました権利も又〔憲法十二条、十三条に規定されている〕公共の福祉のために利用せられるべきことは理の当然」、而して「経済の興隆」は公共の福祉を含意し、労組法はこの「福利民福」を世に実現しようとするものであるとの趣旨を述べた。寺井公述人の主張はこの見解に対抗しており、労働基本権は公共の福祉の観点ではなく、労働基本権に内在する制約を超えるとき、その濫用として制限されるべきものであり、特に団体行動権がどの範囲までその制約に服するかは、司法上の調整に委ねるべきであると主張している。「司法上の調整」といった必ずしも適切とは思えない用語を用いているものの、その真意は個々の事例に則した司法権の判断に委ねるべきであるというのであり、筋の通った法的論理性を認めることができる。

(2) 労組法第1条1項は憲法28条の労働基本権の簡潔な保障規定で足りる

〔本条項は〕労働者の団結権、団体交渉権、罷業権のうちで団体交渉権のみが全面に押し出されて……他の二つの権利が影にしりぞいて、きわめて影が薄いような印象を受ける……しかも団体交渉が労働条件に関するところの団体交渉……になっておる……。こういうことは非常に危険な意図を含んでおると思う……これは取締法的な性格に立つ労使関係法的なねらい（マ）であるとわれわれは解〔す〕る……労組法の目的規定条項でありますから……そのようなあいまい模糊たる表現を用い〔ず〕、……憲法二十八条における労働者の基本権の保障を具体化する〔ことを〕簡単に……規定すれば結構であり……現行法の「経済ノ興隆ニ貢献スル」という字句を除いて、現行通りということ、われわれは主張したい*〕。

* この意見も、先順位の前田 一日本経営者団体連盟専務理事の公述を名指して行われている。前田公述は、「労働組合を一方的に保護助長する必要性については、〔昭和20年労働組合法の〕立法当時と雲泥の相違がある」との見地から、今日の段階ではと前置きした上で、「どこまでも労資対等の原則により……、この労働組合法がただ単なる労働保護法規でなくて、労資間の関係を調整するところの労資の関係法という形で現われなければならない」、将来的には労働組合法は、労働者の労働基本権を保護する法律から労使対等の原則による労資関係を規整する法律にすべきであると主張された（第一・一（7）参照）。

したがって、寺井公述人が、本条を根拠に「取締的な性格に立つ労使関係法」を狙うものと批判するのは当たらない。しかし見方を変えれば、1条1項の規定文言では労働者の団結権、団体行動権の「二つの権利が影にしりぞいて、……影が薄い」、そして代表者の選出も団体行動も、文脈の上は「労働条件について交渉するため」だけのものであるかのようにも読める。公述人はこのことに着眼し、危惧して「取締的な性格に立つ労使関係的なねらい（マ）」があると考えたものと解される。

本条に関しては、「この法律を運用し或いは適用するについての根本規準を提供するものである。とりわけ、それは、労働組合が行う団体交渉その他の行為の正当性（例えば、一条二項・八条参照）を判断するについての根本規準を示すもので……法律的に重要な意味をもっている。」と解説された（東大註釋労組法（昭和24年12月）13頁）。同様に、改正労組法1条は「団結と団体交渉を旧法より少しく詳しく規定し、これによって労使の対等関係を醸成し、よって労働者の地位の向上を計ったものと読むべきであろう。そこで新法は一方（マ）労働者の団結権、団体交渉権の保護助成と労働者の地位の向上との間に労使対等—いわゆるフェアプレーに該当する—という中間項を設けたことと、経済の興隆に寄与するという一項を落とした点で旧法と異なる」とも指摘された（有泉（昭和24年8月）30頁）。

改正労組法の「根本規準」となるべき本条の文脈において、団体行動権は明確には、あるいは直接には登場の場を与えられていない点で共通している。やはり、本条にはじめて接した労働組合の活動者らにとって、本条1項は改正労組法の根本規準を提供する重要規定でありながら、少なくとも団体行動権の保障は一步後景に退いており、「影がうすい」と印象づけられたことは理由のないことではなく、その指摘は今日でも有意義と思われる。

四 日本労働組合総同盟全繊維同盟総主事 上条愛一〔参議院〕

(1) 1条1項の労組法の目的中「団体交渉の……手続を助成する」について

「改正案の一条一項〔は〕極めて説明的でありまして、意味がぼけておるのでありますから、現行法の第一条に改めていただきたい」。その規定の「終いの方（ママ）」に、団体交渉の手続〔を助成すると規定しているが、この目的〕に相当する規定は法文中に存在しておらない*。これは全文の関連性から申しましても統一性を欠いておるので……現行法の第一条に改めて頂きたい」。

* 1条1項の最後の文言の「団体交渉……の手続を助成する」制度は、公述人の指摘のとおり、1条1項以外にこの目的をフォローする規定はどこにも存在しない。この点に関しては、「旧労組法の改正に際してアメリカの交渉単位制度が労働省の草案に採用され、のちに削除されたにもかかわらず、本条の中に、上記条文のみが残存した結果であると思われる」との指摘がある（東大注釈労組法・上巻（昭和55年11月）56頁）。

しかし、国会での政府委員の説明はちがう。つぎのように言う。「本条〔に〕手続を助成すると……掲げておりますのは労働協約を締結するための団体交渉が、労働組合の最も基本的な行為であり、その適正な運用によって初めて労使間の不安（ママ）を除去することができるのであります。従いまして第七条二号というふうなもの、使用者が正当な理由なくして、その雇用する労働者の代表と、団体交渉をすることを拒み得ないというふうなことを規定するのがその意味であります。」最高裁事務総局（昭和24年6月）もこれに倣って、労働協約を締結するための団体交渉が労働組合の最も基本的な行為であり、その適正な運用によってはじめて労使間の不和を除去し、労働条件の向上をもたらすこと、そして7条2号の規定がこの手続に該当するとしている（3～4頁）。

しかし、労働協約の締結は「団体交渉をすること」の主目的であり、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒否することを不当労働行為としていることも、「団体交渉をすること」を保護助成するものであって、「その手続」を助成することでは、明らかでない。したがって、公述人の指摘は正当であり、そのままにしておいてよいというものでもないことも確かである。

「労働省の草案」とは、此処でも、昭和24年2月13日付けではじめて国民に知らされた「労働省試案」を指す。その第1条はつぎのようであった。『この法律は、労働者が自ら選んだ代表者により労働条件等に関し団体交渉をし、その他団体行動を行うための自主的な労働組合の組織を擁護すること、労働関係を規制する労働協約を締結するために団体交渉をする手続と慣行を確立すること及びこれらの上に基いて労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより、労働者の地位の向上を図り、経済の興隆に寄与することを目的とする。』（傍点、引用者）（労働組合法立法史料研究Ⅰ（2014年5月）126頁以下、菊池＝林（昭和29年11月）368頁も収録）。

労働省試案が、団体交渉の手続について、すなわち排他的交渉権を有する労働組合であるための要件について詳細な規定を置いていたことはすでに述べた。

なお、公述人は、改正法案から「経済ノ興隆ニ寄与スルコト」の文言を削除したことについては意見を述べていない。

（2）1条2項の但書を削除すべきことについて

「労働組合運動といたしまして、暴力行為を如何なる場合にも是認するという考え方は毛頭ない……。併しながら労働組合運動は相手のあることでありまして、みずから進んで暴力行為をいたそうという考えがないに拘わらず、ときと場合によりまして暴力行為が生ずる危険性が存在いたしておる……。先日大阪において行われた労働組合法改悪反対の示威運動おきまして警察官の挑発或いは消防のホースの使用等によりまして、相当な暴力行為が行われたのであります。工場内におきましても御用組合との対立、或いはときによりまして暴力団との対立の結果といたしまして、止むを得ず自然に暴力行為がうまれるような場合なしとしない……。こういう場合において……。『いかなる場合においても暴力行為』云々のことがあります。これを濫用せらるるという危険が存在いた〔す〕のでありますから、この意味から申しまして、暴力行為……。は刑法その他によりまして処罰を受ける途が存在いたしておるのでありますから、強いて『いかなる場合においても、暴力の行使』云々のこの條項を存置する必要がないと私共は考える」。

五 産別会議幹事（マ） 中原淳吉〔参議院〕

（1）争議状態下での労働組合の取組みと会社の不当労働行為について

「〔会社が〕不当労働行為をした場合に、どうなるか……。これは誠に以て悠長な次第であります。労働者の場合には〔その行為が不当、違法とされると〕直ちにいろいろの手が打たれる。或いは検束される或いは給料を支払われない。このことは

われわれの……生活状態から行きますと、死に見舞われるということと全く同じであります。……現在東芝が争議状態にあります。実に長い、その中の一つの事件〔として〕、……川岸工場の暴行事件が〔新聞紙上等に書かれて〕ある。大衆の前に重役を引っ張り出して、交渉をすることを脅迫した、そうして交渉中煙草の火を頭の上ですり消して、熱いと言ったら水を掛けた、こう書いてあるが、それは嘘であり……全然そういう事実はない。この大衆交渉に〔しても〕、実は……東芝の川岸においては……工場を閉めてしまって、……会社の方は、赤字だから潰すと言う……そのために交渉の基礎がなくなってしまった。工場長も逃げ出してどこかへ行ってしまった。そこでそのときに総務部長がいたので、……代わりに相談しましょうと言ったら、この人も一日おいて又いなくなってしまった。部長もいなくなり……課長もいなくなり、どうしたらいいか分からない、それで仕事は続けられなくなってしまった。なんのことはない宣言なき生産管理ということが行われた。〔中略〕そうして労働争議がますます長引くという結果が出て来ておる……。不当労働行為というものは……厳密に、峻厳にぴしゃっと処罰しなければ……ならない*〕(傍点, 引用者)。

* 本稿では個別の争議行為事案については言及していない。しかし、公述人は実情を知らない者には到底言い得ないと思われる宣言なき生産管理という特徴あることばを用い、労働者・労働組合は取えて争議行為を強いられた、会社の行為は不当労働行為(不利益取扱い)に当たると主張し、不当労働行為に対し科罰主義に立つ昭和20年労働組法の規定を維持すべきだと訴えている。そこで、公述人が「宣言なき生産管理」だったと主張する東芝川岸工場事件(長野地方諏訪支部昭和24・3・26決定)の内容を簡単に述べておく。最高裁事務総局・裁判資料第四号(昭和24年5月)によれば以下のとおりである(14頁)。

「判決・決定要旨」には「組合が会社の工場閉鎖に反対して自ら占拠し業務を継続している工場を執行吏の保管に付し、組合員の立入禁止等を命ずる仮処分決定」とある。

決定主文は、以下のとおりである。(一)工場の建物、土地、機械設備、製品・部品・素材並びに工具その他に対する被申請人(東芝川岸工場従業員組合)の占有を解き執行吏の保管に付する、(二)被申請人が工場の土地、建物内に立ち入ることを禁じ、かつ滞留者の退去を命ずる、(三)執行吏は申請人に対し物件(製糸工場)の使用を許すことができる、(四)執行吏は被申請人に対し、工具寄宿舎(寮)浴室、裁縫室、味噌倉、穀倉、食堂炊事場及び洗濯場に通ずるに必要な部分を使用させねばならない。(五)被申請人は第一項記載の物件の売買、譲渡、質権設定使用、加工、搬出及び占有権移転等の一切の処分行為をしてはならない。

本件仮処分の申請は、昭和24年3月8日に行われ、決定に要した期間は2週間余に過ぎない。裁判資料には会社の申請の趣旨および申請の原因たる事実の全文が記載されているが、被申請人組合の主張は記載されていない。被申請人は主張の機会を与えられなかったのであろうか。さし当たって、ここでは物件目録記載の製糸工場の「使用を許す」との決定主文（三）の意味を簡単に考えおく。

主文は会社に対し、本件製糸工場の「使用を許す」としている。他方、会社においてその施設を使用するかどうか、端的には実際に操業（業務）するか否かは、本判決の視野には入っていない。労働者の側からみれば、この点にこそ家族を含む死活の問題がある。生産手段である所有権を生産力（労働力）の再生産という社会、経済的作用から離脱させ、労働力と結合せしめるか否かは法外のことだとして問わない。所謂生産管理争議に対する司法判断の問題性はまさしくこの点に存在していたというべきであろう（生産管理争議の事案につき、前出第二章第一・二（1）参照）。

第二章 労働関係調整法の一部改正法案に関する公述

第一 使用者およびその団体代表者

一 日本経営者団体連盟専務理事 鹿内信隆〔衆議院〕

(1) 争議行為の禁止の対象に保健衛生のための施設等を加えるべきこと等

「現行法三六条には、安全保持のための争議不参加のことがきめられております。私はこの『安全保持』の次に『及び保健衛生のための施設』〔も〕入れていただきたい。それから『これを妨げる行為』ということの次に『または業務の正常な運営に欠くことができない施設に使用上重大な支障を与える行為』〔を〕……追加していただきたい。」併せて、同条の「第二項として只今申し上げた『衛生管理者及び安全管理者及びそれらの補助者は争議行為をなすことができない。』」こういうことをつけ加えていただきたい。それは人命保護のために単に安全保持ということだけでなく、いわば保健衛生等に関する施設も重要なものとして取り上げていただかなければならないと考えるからであります*。」

* この意見に従うとした場合、労調法36条は1項および2項としてつぎのように規定すべきこととなる。第一項「工場事業場における安全保持及び保健衛生のための施設の正常な維持又は運行を停廃し、又はこれを妨げる行為または業務の正常な運営に欠くことができない施設に使用上重大な支障を与える行為は、争議行為の手段としてもこれをなすことができない。」

第二項「衛生管理者及び安全管理者及びそれらの補助者は争議行為をなすことができない。」（太字は、意見による付加部分。同様の意見は日本発送電理事・桜井 督三

氏（後出二）の公述にも見られる）。

これを要するに、第一項の修正意見は、政府法案の定める「安全保持の施設」に加えて二種の「施設」を名指ししている。そのうち、①「保健衛生のための施設」については、安全施設と同様にその「施設の正常な維持又は運行を停廃し、又はこれを妨げる行為」をなすことができないこととし、②「業務の正常な運営に欠くことのできない施設」については当該施設の「使用上重大な支障を与える行為」をなすことができないとすべきであると主張している。「業務の正常な運営を妨げる行為」と区別される「使用上重大な支障を与える行為」との違いは述べられていないので分からない。

なお、安全保持の施設と並んで争議行為を制限禁止すべきだとする「保健衛生の施設」は、推測するに、事業場内に設けられている診療所ないし事業体が運営する病院等の医療施設のことであろう。この主張は、医療施設の医療、看護に従事する者等、医療従事者一般の労働基本権に波及する重要な問題である。

同二項には争議行為を制限禁止すべき者として「衛生管理者及び安全管理者」が挙げられている。これらの者は「安全保持の施設及び保健衛生のための施設」とは別に、一般業務部署に配置されて衛生および安全管理の業務に従事している者を指していると思われる。しかし、その業務内容に関する具体的、例示的な指摘はない。また、それら管理者の「補助者」の意義、範囲にも触れていない。本条の追加的修正に関する公述部分は法律制度論としては詰めが甘く、ややオーバーリーチの感を免れず、別途文書が提出されている気配もない。

(2) 争議終了後、設備復旧に長期かつ多額の費用負担が見込まれる産業での争議行為を排除すべきである

「争議行為が終わっても、さて仕事をしようという段階になって来た場合に、たとえば化学工場等においては、その設備復旧のためには半年月を要する、あるいはそのためには何億という金を注ぎ込まなくてはならぬ。こういうような争議が考えられる……私はこの点につきましては、ことに今労資がともどもに経済復興に邁進しなくてはならない段階では、この重要な設備が非常に長い間使えないというような重大な□響〔影響?〕のあることを、労資ともどもに排除することが本則だろうと思います。……従ってこの点はさよう御追加を考えていただきたい*。」

* 公述は、本条（労調法36条）にさらに第3項を追加し、争議行為により使用者が事業経営上必然的に受ける経済的な制約（損失）について、設備復旧に長期かつ多額の費用負担が見込まれる産業での争議行為（傍点、引用者）は「経済復興に邁進しなくてはならない段階」においては排斥すべできあり、本条にその旨を「追加」して規定すべきであると主張している。しかし、当該の「産業」の例示、「長期」、「多額」の判断の相当な基準、そして時限的な制限である旨をどのように織り込むか等についてい

ずれも明らかに主張されてはいない。経営者団体の代表として実感を率直に吐露した
ものとしてそれなりの意義をもつ公述ではあるが、それ以上の意味は伝わってはこ
ないというほかない。

(3) 労働委員会において斡旋、調停中の争議行為を禁止すべきである

「三六条の問題について、たとえば中労委なり都労委なり提訴をされた場合に於
いては、紛争があっせんまたは調停機関に付属している間（マ）は、争議をさらに
進めてはならない。……われわれが労働委員〔会の委員〕を言いつかっております
間に扱いました件数から考えましても、争議が解決するまでに、速いもので七〇日
間……長いものでは二百二十日かかっております。こういうような事例から考えま
しても、片方で調停を申請して、何とかひとつ解決をしてくれということを言っ
ておきながら*、争議の方はどんどんやられて行く、こういうようなことは……一体
本気で申請しているかどうかということが疑われる……。そこで私は少くともあ
っせん調停の間……は、その水の入った状態で、……調停案がでるまではその争議
をないようなことを（マ）明記していただきたい」。

* 本件公聴会の実施期、すなわち昭和24年労調法（昭和24年9月法律25号）による
改正前の旧法（昭和21年10月13日勅77号）の時期は、斡旋は「労働争議が発生した
ときは、……関係当事者双方又は一方の申請又は職権に基いて」開始すべきものとさ
れており、その任に当たる者は労働委員会の長が、原則として、斡旋員名簿に記載さ
れている者の中から指名する斡旋員である（労調法12条本文、斡旋員候補者の「学識
経験を有する者」等の資格要件については同11条）。すなわち斡旋は、労働委員会か
ら独立した斡旋員が「事件が解決されるやうに務め」（同13条）、事件が解決される見
込みがないときは、その事件から「手を引く」こととされていた（同14条）。このよ
うに、労働委員会は斡旋を自ら行うことはなかった。公述人は、この点に関し、「中
労委なり都労委なり提訴をされた場合に於いて、あっせんに付属している場合」とい
うが、斡旋は労働委員会の手続とは別個に、労働委員会の委員でない者により行われ
る建前であり、その性格をどのように理解した上で意見を述べているのか、疑問がな
いではない。

また、調停は、一般事業については、関係当事者の双方から申請がなされたとき、
または「労働協約の定に基いて」関係当事者の双方または一方から申請がなされたと
きに行われる（同18条）。特に、後者の場合、労働協約の付調停に関する規定の内容
にもよるが、係争事項に関する団体交渉の運びいかんでは、使用者において誠実交渉
義務の履行に問題を残しつつ、争議行為の発生後直ちに調停を申請する場合も十分に
考えられる。したがって、公述人の公述の限りでは、その種の重要問題点に関しどの

ような見地に立っているのかを見通すことが困難である。なお、公益事業における労働争議の調停の開始等については別途規定されているが、此处では省く（同条同項3号、4号、5号）。

(4) 36条に第四項を追加し、禁止すべき争議行為の定めを置くべきである

「先ほど末弘さんが暴力行為の問題について非常にデリケートな問題を投げかけ……ております*。私は労調法にはならない争議行為が……明記さるべきだと思います。それをちょっと申し上げてみますが、第四項として、

- 一 二つ以上の企業に各労働組合または各連合体が同一の目的をもって、かつ同時に罷業を行うことによって、国民経済を麻痺せしむるおそれある争議行為
- 二 罷業を行う者の属する企業又は産業における争議目的以外の目的をもって政府を□倒〔打倒?〕するために計画された行為
- 三 他の産業又は企業における争議行為を援助するために特に計画された争議行為
- 四 使用者の意思に反して、その所有□〔所有物、所有権?〕を管理、運営、処分することによって目的を達成せんとする争議行為
- 五 公共の福祉または公序良俗に反すると認められる争議行為**

こういうものをこの争議の禁止規定の中に当然に入れられるべきものとする……この改正原案の中で、一体公共の福祉とどんな点が調整せしめられているのかということ〔に〕非常に懸念をもっておる……われわれ〔が〕労働法規というものを取りあげなければならなかった時代は二・一ゼネスト直後だった……日本の国会はなぜ一体あの時代に日本の労働法規というものを取り上げなかったのか私はその点について大いに不満に思っておる者のひとりであ〔る〕。」

* 昭和24年労組法1条2項に新しく書き加えられた但書に関し、公述人末弘厳太郎中央労働委員会会長（当時）が衆議院労働委員会で取り上げ、「労働争議に際して、労働組合が暴力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ということがございます。……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」（傍点、引用者）、と述べた（渡辺本誌15号（2019年12月）109頁。参議院労働委員会での公述人有泉亨東京大学教授もほぼ同趣旨の意見であったことは先に指摘した）。

日本経営者団体連盟専務理事の公述人は、この1条2項但書の規定を「少し練り直す必要がある」という末弘公述と敢えて関連づけて、労組法1条2項本文にいう「労働組合の団体交渉その他の行為であって前項の目的を達成するためにした正当なもの」という枠域を逸脱し、正当性を認め得ない争議行為の類型を、「労調法第五章 争議行為の制限禁止」の冒頭の36条の規定〔安全保持〕に追加列挙することを要求しており、上記一～五の争議行為を挙げたものと想定できる。それは公述人の畢竟独自の見解などではなく、日本経営者団体連盟の基本的立場を代弁したものと推定して間違いはないであろう。そこにこの公述人の意見の史実としての重要性があり、今日的意義がある。

それにしても、追加規定すべきであるという上記の一～五の「争議行為」のそれぞれについて、法的構成として正確な内容になっているかについては俄に判断し難い。

** 公述人が36条に新規に第四項を設けて追加すべきであると主張する一、二および三の争議行為はそれぞれゼネ・スト、政治ストおよび同情（連帯）ストを、また四は怠業と生産管理争議を指しており、五は争議行為禁止の包括的条項を意図するものであろう。此处では同時期の史実の確認に重点を置いて怠業および生産管理争議の法理論について検討する。

1. 怠業の法理 労調法は労働争議について「……争議行為が発生している状態または発生するおそれがある状態」と定義し（6条）、次条の7条で「争議行為」を「同盟罷業、怠業……その他……業務の正常な運営を阻害するものいふ。」としている。元々、罷業と怠業がどの点で区別されるかについて必ずしも明確にされていたわけではない。有力説は、怠業は単純な企業からの離脱と違い、「企業との関係を維持しつつ、その正常な運営を妨げる行為である。いわば企業指揮権の部分的排除である。……罷業と怠業との論理構造上の違いは、罷業は単純な企業からの離脱であるのに対し、怠業はむしろ企業経営への干渉を含んでいる」、その意味において、怠業は企業指揮への干渉という積極的性格を有するものであるとする。「謂ゆる規則遵守という口実の下で行われる」定時退庁、一斉賜暇などが例を挙げられる（有泉（昭和23年3月）148頁以下）。

他の説は、対照的に、怠業は所謂「消極的サボタージュ」に当たり、労働能率の低下という消極的な方法によってなされる争議行為である。「時間給の場合には量的に、出来高払制の場合には質的に能率を低下させ、もって使用者を圧迫するもの」と説く。「罷業とちがって労働者は職場から離れないので、使用者が罷業破り（scabs）を雇って来てくることができない。なお、この点怠業はストライキに比して遙かに労働者側にとって有利な武器である。」という点では企業指揮への干渉説（積極行為説）と共通している（石川（昭和24年12月）581頁）。怠業が争議行為として「正当なもの」であることを否定するものはない（東大註釋労組法（昭和24年12月）103頁参照）。

他に、独自の視点で論ずるものもある。「怠業は生産手段の支配を伴いつつ、〔労働力と生産手段との〕結合を弛緩せしめる……ここに怠業が同盟罷業に対してより積

極的な意味を持ち、労働力のコントロールから生産手段のコントロールへと展開する契機がある。……まさにこの積極面に於て怠業は……使用者の支配からの離脱という一線を超える」と説く（吾妻（昭和23年12月初版）94頁。この説への内在的批判は有泉（昭和24年12月）526頁参照）。しかし、別著には「作業能率を低下せしめるという消極的な範囲にとどまる限り正当な争議行為を認められる。」との指摘も見られる（吾妻（昭和34年5月）76頁以下、ただし和田良一氏執筆部分であるが、「内容について調整する必要を感じなかった」とも述べている）。

法律案豫想質疑は、1条2項に関連し「政治スト、ゼネスト、生産管理、同情ストのごときは不当な争議行為であると思うが如何」として答を準備しているが、「不当な争議」のなかに怠業を名指してはいない（労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年3月）109頁）。

2. 生産管理の法理 日本政府は1946(昭和21)年6月13日、「社会秩序保持に関する声明」（吉田茂内閣）において生産管理の争議行為としての正当性を否定した。曰く、「政府としては最近に起った生産管理なるものは正当な争議行為と認めがたい、今日の実例によれば、生産管理によって一時的には生産高を増しているような場合もあるが、国民経済全般の立場から見れば、結局各種好ましくない結果を生じ、これを放任しておく、遂に企業組織を破壊し国民経済を混乱に陥れるようになるおそれがある。……生産管理は経営者側が生産サボタージュを行ふ結果惹き起こされたものもあると思はれるから、……生産管理を生ぜしめた原因について真剣に反省すべきである」]（東大註釋労組法（昭和24年12月）附録29～30頁）。

時代を少し下った1948（昭和23）年3月27日、法務総裁は参議院労働委員会において、「生産管理は具体的内容を見ずに適法か違法かを決められない」としつつ、生産管理は争議権と財産権の法益均衡の原則に反する、労使対等の地位の実現という労働法の精神を破る、そして治安の面からみても害悪を与える性質があると三つの側面を挙げ、生産管理争議に伴うことになりがちな犯罪（多くの場合、建造物侵入、業務妨害、窃盗、横領または文書偽造等の罪に該当し、また暴行傷害、脅迫等）を列挙した（前出東大註釋労組法30～31頁、但し朝日新聞記事によるとしている）。

末弘（昭和23年8月法時）3頁によれば、以上の公権解釈に加えて、法務庁検務局が「生産管理を違法なりとする一の見解を発表し……」とあり、「生産管理の実体がなんであるかについて、……説明を與えている」として肝腎な箇所を以下のように紹介した（発表の日付は不詳）。「生産管理といっても、その名の下に行われているものの態様はまちまちであるから、その具体的内容を見ることなくして一概に適法、違法を決し得るものではない、しかし普通生産管理と云えば、労働者が要求貫徹のために工場を占拠し、設備、資金、資材等をその手に収め、よって商品を生産売却する等、使用者の意思を排除して、その所有物を管理処分する事実行為を指すものであり、一般的に違法である」と（この「見解」を収録する文献は他に見当たらない）。

末弘氏は、上の「見解」を一定程度評価し、「従来は一般に唯漠然と生産管理は好ま

しくないとか違法とかいわれていたのに対し、この発表では同じく生産管理といわれているものの中特に右述の如き要件を備えたものを違法なりとしているのであって、これにより政府が違法なりとして特に抑制しようとしている生産管理の態様範囲が一応明らかにされたことは一歩の進歩である」、と述べる（同3頁）。同氏は、生産管理について労組法1条2項を解釈する上で特に考慮を要すべき点は、「使用者の指揮に従わざる程度に重きを置くべきこと」だと明言され、当該争議の実情において、a. 使用者側に何らかの非難に値すべき点（生産サボタージュなど）はないか、b. 生産管理が「必要已むを得ざる限度」を超えた闘争手段ではないかを考える必要があると主張された。結論は「使用者既定の経営方針に変更を加えず、大体これに準拠しながら、使用者それ自身の経営としてこれを行う限り、それは単なる業務命令違反に過ぎない」、すなわち、1条2項によって合法視される程度を超えてはいないと主張された（同4～5頁、傍点、引用者）。

末弘氏と並び、有泉亨教授は生産管理争議の法理を一層精緻に発展させた。教授によれば、その争議は「所有権への侵害と考えるべきではなく、企業経営、具体的には企業指揮権への干渉とみるべきである」、そして、「理想型としては企業の実体に特別の損害が発生しない場合」（有泉（昭和23年3月152頁）、あるいは「企業主のために企業経営を交渉成立のときまでの一時的な事として争議団が行う生産管理」（同（昭和24年12月）528頁）の法理を構成し、生産管理がそのような程度で企業指揮権への干渉にとどまるかぎり、違法性阻却の対象になるべきであると論じられた。このほか、有泉（1957年5月）193頁以下に、同（1946年9月法時）の論文が収録されている。終局的には、「a. 争議手段がその業態において最も損失が少なく効果的であるとか、b. 組合又は組合員の資力その他の関係から生産管理が唯一の可能な争議行為であるとか、c. 同盟罷業を秩序正しく決行する前提として業務管理が是非必要であるとか、……の正当づけの事由が認められる限り、それは正当な争議行為として労組法所定の保護を受くべきもの」であると述べられる（同（昭和23年3月）155頁、a. b. c. は引用者）。石井照久教授もほぼ同趣旨であり、生産管理争議が「理想型」にとどまる限り、「労働の停廃（ストライキ）や不完全履行（怠業）と同じく、結局は会社の労務指揮権の拒否の一態様にほかならず…『債権法的』な関係における違反行為の域を当然に逸脱するものではない」と論じた（石井（昭和23年3月・昭和24年12月所収）23～26頁）。

なお、緊急避難（刑法37条）の法理の適用可能性を論究する川島（昭和23年8月）7頁は、労働者が生産管理争議の選択に追い込まれた経済的実情を非常に明細に論じている点に特徴が見出される。以上の論考の外に、労働力のコントロール理論の下、生産管理争議をその「総体的性格において違法性あるもの」とする吾妻（昭和23年12月）101～104、218～219頁などの論考がある（労働力コントロールの法理論には、争議行為の実情に鑑み違法性阻却の事由の存否を検討する余地を認めるのか、全面排除するのか、然りと否とのいずれの理由にも触れておられないように思える（山中

(1950年11月) 240頁以下が当時の学説を一覧している)。これら議論の奥底には今日にも無縁でない思考の方法論が見出せよう。

二 日本発送電理事 桜井 督三〔参議院〕

(1) 労調法11条2項改正案—斡旋員候補者は労働委員会の委員であることができない—に異議あり

斡旋は、「当事者間の取持をすとか、或いは話のきっかけを作るという……程度の単純な場であれば〔別〕ですけれども、……調停と同様な価値なり重要性を持つ……こともあり……、調停が受諾されなくなった後で、第二の斡旋、第三の斡旋というふうにつづけられるのが日本の現状だと思う……。事情を知らない方が出て来て、調停不成立の後で斡旋をしましても、実は効果が少ない……労働問題に精通していられる労働委員が調停もし、又斡旋もするという方が効果的であるかと考えます。……地方に行きますと、労働委員以外に適当な斡旋員を得ることがなかなか困難である……今の状態において、労働委員(マ)が絶対に斡旋者になり得ないとするということのようなことは不適當だと先ず思います* **。」

* 労調法11条に第2項を追加し、「斡旋員名簿に記されている者は、労働委員会の委員であることができない。」とした改正法の意図については、「斡旋と調停とはその開始の要件および効果を異にし、ことに公益事業の関し争議行為開始の問題に紛んで(マ)重大な影響があるので、このような事態の発生を防止しようとするものである。」と解説された(東大註釋労調法(昭和24年11月)61頁)。

** 改正に意義を認めた前注の立場と対照的に、改正に消極的な意見は他の公述人からも出されている。「これは観念論から出た限定であって実情をご存知ないのだ……」、と。実情を言えば、斡旋員は当事者から要請されて申入れ〔書〕とか意見書を出すことができ、関係当事者の意見を聴き、同時に自分の見解を示すなどして初めて斡旋ができる。「その必要がなくてただ両方の言うことを伝えるならば、一つのレコードで沢山です。……調停に〔しても〕、委員が……両当事者の意向を忖度することなくして独善的に調停案をつくるものではありません。……従いまして斡旋と調停というのは、法律上形式的には違いますが、内容においては殆ど一つであります。」何故、斡旋なり、調停なりが区別されるかと言えば、「当事者の間に結ばれている労働協約にいろいろ書いてあることが違うとか、経理の嚴重な調査をされては困るといった事業者側の都合で斡旋を望まれる場合もあります。従いまして……斡旋と調停とはものが違うから人を違えたらいいというこの改正は……観念論だ、元に戻すがよろしい。」(中央労働学園理事長・桂 杲氏)。本項は昭和27年改正の際に削除されている(昭和27年7月31日法律288号)。

(2) 公益事業における争議行為の開始時期の制限等

〔三十七条の〕改正案……は、当事者が受諾した調停案の中で交渉を要する項目が追加された……場合に、その交渉事項について争議をする場合には、新しい争議として〔30日間の〕冷却期間を置くということですが、これは労働関係の安定を必要とする今の日本の状態におきましては適当な改正と考えられます。ただその場合〔の〕争議期間の繰返し……というのは、私はむしろ冷却期間を長くするか、予告期間を置く……そういう方式の法がよくはないか。争議期間そのものを限るということは、決してわるいことではないと思いますけれど、争議期間を限られるために……それを繰り返すような形をとる〔ことにより〕、却って争議に入り易いという弊害……も考えられる。こういったような公益事業で非常に長く争議期間がかかるような場合には、実際は……緊急停止というようなことが考えられるべきではなかろうか*〕。

* 公述人は、公益事業における争議行為の開始時期を規制する労調法37条に新規に第2項を加える政府案は、調停案中に「関係当事者間において交渉を行ふべき旨が定められている事項」をめぐって、重ねて争議行為が行われる場合は「新しい争議として冷却期間を置く」方式を導入するものと述べて賛意を表明し、かつそのような場合に起こされる争議行為については「争議期間を限る」ことも選択肢の一つになるであろうが、妥当ではないと述べ、理由もつけ加えている。

また、公益事業の争議行為の長期化に備えて「緊急停止というようなことも考えられる」とも述べる。その後、改正法（昭和27年法律288号）によって、内閣総理大臣が「緊急調整の決定」をする新制度を定め（35条の2～35条の5）、本条（37条）は大幅に改正され、緊急調整の決定の公表があったときは、その日から「五十日間は争議行為をなすことができない」との新規定（38条）が定められるに至った。すでに周知のところであろう。

(3) 内閣総理大臣による公益事業の指定について

内閣総理大臣は、国会の承認を経て、8条1項に掲げる公益事業以外にも、業務の停廃が国民経済を著しく阻害する事業を公益事業に追加することができる（同条2項）。この規定によれば、「公益事業の追加を議会の閉会中はできない……、国民経済にとって是非とも必要な措置……であるならば、国会閉会中……だからできないということは、国民経済にとって不幸なことではないか……従って総理大臣が緊急の必要を認むるときには適当な争議制限の措置がなされる、そういう適当な制約に立ちまして、国会閉会中の公益事業の指定のできるような規定が望ましい*〕。

* 公益事業の労使関係を衝く指摘として重要である。運輸事業ほか4種の公益事業は今日まで変更ないが、公聴会当時において、それら事業以外にどのような事業での争議行為が想定されていたのかは残念ながら定かではない。

(4) 労働争議調整の場での労働者の発言等を理由とする不利益取扱いの禁止

「〔四十条は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を理由として〕不利益なる取扱いができないと……なっておる……が、その発言というものにつきまして、何でも言ってよろしいということではよろしくない……、正当なる発言というふうに修正あることを希望する*」。

* 昭和21年労調法は本条において『使用者はこの法律による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労働者が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いをすることはできない。』と規定し、①労働争議の調整の場で「労働者がなした発言」と併せ、②「労働者が争議行為をなしたこと」を理由に使用者が解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止した。昭和24年改正法は、後者②は労組法7条の不当労働行為と趣旨を同じくするものがあり、このような不利益取扱いに対する救済も、他の不当労働行為の救済手続における労働者の権利の保障と併せ規定することとし、本条から削除した（労働省（昭和34年3月347頁、同新訂版（昭和53年4月））。

この改正について、第40条は「使用者の争議手段－労働者の争議行為を理由とする解雇戦術－を制限したものと解せられ……使用者の争議手段の制限を通じて、旧労組法一条とともに労働者の争議権を保障していた点に……重要な意義があった」とし、この規定部分を全く削ってしまった改正法は本条の存在意義の大半を失わせたと説くものがあつた（東大注釈労調法（昭和24年11月）155頁、渡辺本誌15号（2019年12月）106頁にこの点を指摘しておいた）。現時（2020年）の労組法7条4号の規定は、昭和27年法律288号による改正後の規定である。

第二 労働者団体の代表

一 日本炭鉱労働組合連合会常任執行委員 武田 昇〔衆議院〕

(1) 公益事業の追加について

「今度の改正によれば、国会の議決を経て公益事業の追加を総理大臣が指定することになった……。私も国会の議決をへなければならぬという点については賛成で〔ある〕。しかしながら現在のようにまだ固っていない政情（マ）において、公益事業の追加ということが所謂政治闘争に供せられる……ようにな〔ると〕、ただ単に労働組合弾圧のために公益事業を追加するというようなおそれも私は出て来

ないとは断言できないと思う……これを防ぐためにも一応現行どおり労働委員会の決議によってそれをさらに国会が審議して公益事業を追加する，そのようにすべきである*」。

* 同様の指摘は，日本産業別労働組合会議情報宣伝部長・寺井 達夫〔衆議院〕も行っている。主張内容にはやや違いがある。つぎのようである。公益事業の追加に関する8条2項は此度の改正により，「国会の承認を経て総理大臣が指定できるという規定になって〔いる〕。現行法における中労委の決議によってというのがご破算にされておる……，われわれは労働委員会の本質ということから〔して〕争議権の制限という問題は，公共の秩序という問題に関連するのでありますが，一方の面においては，……明らかに争議権の問題であり……中労委の決議……が必要条件でなければならない〔と〕思う」。

公益事業の追加指定は，当該事業の労働者の争議行為を行う権利に重大な制限をもたらし，他の一般事業とは異なる特別の規制をもたらす。たとえば，調停の強制に関する18条1項3号～5号，争議予告制（開始時期の規制）に関する37条などである。このような特別の規制が課せられる公益事業を新規に追加しようとする場合は，労使関係に関する専門的機関である中労委の決議を優先させ，必要な条件とすべきであると公述人は主張している。この種の主張は，当時の労働組合・団体にほぼ共通しており，政策的，取締的色彩を帯びがちな政府のみの判断によるとした法改正を批判するものであった。

引用文献（刊行年の表記は各文献の表記に従っている）

労働組合法立法史料研究（条分史料篇）Ⅰ（労働政策研究・研修機構，2014年5月）

同（解題篇）Ⅱ（労働政策研究・研修機構，2014年5月）

同（昭和20年労働組合法案の起草及び審議関係史料）Ⅲ（労働政策研究・研修機構，2016年3月）

同（昭和24年労働組合法案の起草及び審議関係史料）Ⅳ（労働政策研究・研修機構，2017年3月）

吾妻光俊『労働法の基本問題』（有斐閣，昭和23年12月），『注解労働組合法』（青林書院，昭和34年5月）

有泉 亨「生産管理の法理」法律時報18巻9号（1946年9月）（『労働争議権の研究』（お茶の水書房，1957年5月）所収），『労働争議の法理』社会科学叢書（白日書院，昭和23年3月），「改正労働組合法の諸問題」（法曹時報，昭和24年8月），「争

- 議権の構成について－違法性阻却論のために－」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5月）、「サポータージュ」法学協会雑誌67巻6号（昭和24年12月）
- 川島武宜「生産管理の違法性と合法性」法律時報219号（昭和23年8月）
- 菊池勇夫＝林 迪廣・労働組合法（昭和29年11月）
- 最高裁判所事務総局行政局『労働関係民事行政裁判資料』（昭和24年5月）
- 同『労働関係民事行政裁判資料第二号・改正労働組合法・労働関係調整法解説』（昭和24年6月）
- 末弘嚴太郎「労働組合法解説」（法律時報80巻2号，昭和21年2月），『労働組合法解説』（日本評論社，昭和21年5月），『労働運動と労働組合法』（大興社，昭和23年8月），「生産管理雑考」法律時報219号（昭和23年8月法時），『日本労働組合運動史』（日本労働組合運動史刊行会，昭和25年9月）
- 竹内（奥野）寿「団体交渉過程の制度化，統一的労働条件決定システム構築の試みと挫折－昭和24年労働組合改正における団体交渉，労働協約の適用にかかる規定の検討を中心に－」日本労働法学会誌125号（2015年5月）
- 竹前栄治『戦後労働改革・GHQ労働政策史』東京大学出版会（1982年4月）
- 『資料日本占領2・労働改革と労働運動』大月書店（1992年9月）
- 東京大学労働法研究会『註釋労働関係調整法』（有斐閣，昭和24年11月），東京大学労働法研究会『註釋労働組合法』（有斐閣，昭和24年12月）
- 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法・上巻』（有斐閣，昭和55年11月）
- 法律案豫想質疑（労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年3月）98頁以下所収）
- 法案逐条説明（労働省労政局）（労働組合法立法史料研究Ⅳ（2017年3月）79頁以下所収）
- 山中康雄「シット・ダウンストライキと生産管理」『団結権の研究・末弘博士還暦記念論文集』（日本評論社，1950・11）
- 労働省労働法規課編著『労働組合法・労働関係調整法』（昭和34年3月），労働省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』（昭和53年4月）
- 労働省『労働行政史・第一巻』（労働法令協会，昭和36年3月）
- 労働行政史刊行会『労働行政史・戦後の労働行政』（昭和44年8月）
- 労働省『資料労働運動史・昭和24年』（労務行政研究所，昭和27年3月）
- 渡辺 章「戦後労使関係法理の基点を探る（副題・略）」専修ロージャーナル（本誌）15号（2019年12月）91～131頁