The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	労働法とその周辺（一）
Author(s)	小嶌, 典明
Citation	阪大法学. 2010, 60(1), p. 79-103
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/55002
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

労働法とその周辺（一）

小　嶌　典　明

法律は人間のつくるものである以上、そこにはさまざまなエピソード（逸話）があり、舞台裏では意外なドラマが展開されていることも少なくない。労働法とその周辺領域を対象として、そうしたドラマやエピソードの一端を明らかにすること、本稿の目的はこの一点にある。

一　労働基準法と見出し

トップランナーとしての誇り

労働基準法は、長い間、わが国の法律史上最初に見出しの付けられた法律であると信じられてきた。また、そう信じてもおかしくない事情があった。

たとえば、同法の生みの親とされる寺本廣作氏（明治四〇年［一九〇七年］生まれ、立法当時の厚生省労働保護課長）は、その自伝『ある官僚の生涯』（非売品、昭和五一年）のなかで次のように述べる。

「労働保護課の発足と同時に、彼らは労働基準法の立案に取りかかった。国際労働条約やアメリカの公正労働基準法、イギリスの工場法などを参考とし、日本の実情と照らし合わせながら時間をかけて少しずつ作業を進めて

いった。松本理事官が書いた条文はひらがなの口語体であった。彼はイギリス工場法の例に習ってその条文に見出しをつけた。見出し付きの法律をつくることについては法制局に伺いをたてた。ひらがな口語体の法律は、先に出た日本国憲法草案にお株を取られたが、条文ごとの見出しは労働基準法草案が先鞭をつけることになった」（九二―九三頁）。

また、右の文章にも登場する労働保護課の若き理事官であった松本岩吉氏（大正三年［一九一四年］生まれ）の著書『労働基準法が世に出るまで』（労務行政研究所、昭和五六年）には、次のように述べるくだりがある。

「馴れないひらがなの口語体の法文は、ずいぶんなおされて立派なものになった。また法案作成作業中、寺本課長の手もとで、一条文ができあがるごとに、あるいは一事項がまとまるごとに、それに見出しをつけて作成されたが、これはまことに便利だった。よくよく外国の労働法を見ると、たとえばイギリス工場法あるいは米国公正労働基準法などは、一条文または一事項ごとに標題を附してあることがわかったので、だんだん意識的に標題に苦心をこらすようになった。法制局審査の際、この標題を、わが国の法律にもとり入れるかどうかについて大部議論が交わされたが、法文が口語体になってしまりがなくなった、標題は法文を引きしめて体裁もよい、法文の内容を示す便利さもあるということで、井手［成三法制局］第一部長は採用に踏みきって下さった。これがわが国の法律で、条項に標題を附す始めての立法例となったことは、吾々にとって一つの誇りであり、いまの法律を見ていささか感慨を覚えるものである」（二一一―二一二頁）。

寺本氏の自伝にある「労働基準法草案」とは、昭和二一年七月二六日に労務法制審議委員会の第一回小委員会に提出され、一か月後の八月二六日にその全文が新聞発表された労働基準法草案のことをいい、同氏による「条文ごとの見出しは労働基準法草案が先鞭をつけることになった」との指摘に誤りはなかった。(1) したがって、順調に事が

推移していれば、労働基準法が「わが国の法律で、条項に標題を附す始めての立法例」となったことは確実であり、本来であれば、そうなるはずであった。

「条文の右肩に見出しを付した最初の例は、昭和二二年の労働基準法」。参議院法制局のＨＰには、現在もこう書かれたコラムが掲載されている。[2] 立法のプロでさえ、このようにいう。もちろん、筆者もそう信じていたことはいうまでもない。労働法を専攻する者にとっても、それは「一つの誇り」だったのである。

幻に終わったトップランナー

昭和二二年四月七日法律第四九号。それが労働基準法（労基法）の公布日を記した法律番号を意味することは、労働法の教師であれば誰でも知っている。同日付けの法律第五〇号が労働者災害補償保険法（労災保険法）。このことからも、両者は姉妹関係にあることがわかる。こうした事情は、出来の悪い労働法の教師にとっても、いわばイロハに等しい事柄だったのである。

それゆえ、ふとした偶然から、労基法と同様に見出しの付けられた統計法の法律番号が、昭和二二年三月二六日法律第一八号であることを知ったときのショックは大きかった。統計法が全面改正される平成一九年より前のことである（そこで、以下では「旧統計法」という）が、プライドが傷つけられたような気分を味わったことは、いまでも筆者の記憶に残っている。

旧統計法が公布された五日後の昭和二二年三月三一日には、別方式（各条文のすぐ後ろに見出しを置く方式）で見出しの付けられた教育基本法（同法も平成二〇年に全面改正されているため、以下では「旧教育基本法」という）が法律第二五号として公布されており、結果的にはこれら二件の法律に、労基法はそのゴール寸前で追い抜か

れたことになる。

しかし、トップランナーとしての地位は、このように幻に終わったとはいえ、法律の条文に見出しを付けることは、当時のわが国においてはいずれにせよ斬新なアイデアであったこと、また寺本課長や松本理事官を始めとする労働保護課のメンバーが英米の労働立法にヒントを得たとはいうものの、独自にそうしたアイデアに到達したこと――旧統計法のマネをしたわけでは決してないこと――は、労基法とその制定に尽力した先達の名誉のためにも、これを改めて強調しておきたい。

なお、これら三件の法律（旧統計法、旧教育基本法および労基法）は、いずれも旧憲法下、第九二回帝国議会において制定をみた法律であるが、この最後の帝国議会で制定された法律としては、ともに昭和二二年四月一六日に公布された裁判所法（法律第五九号）、およびその姉妹法である裁判所法施行法（法律第六〇号）にも、右にみた旧教育基本法と同じ方式により、見出しが付けられている。

ただ、第一回国会で制定された法律を含め、昭和二二年に公布をみた法律二四七件のうち、条文に見出しの付けられた法律は、わずか一五件を数えるにすぎない（別表を参照）。その多くは、見出しを付けることが難しい一部改正法（改正規定についてだけ見出しを付けるような法改正は行わない）であったとはいえ、法律の条文に見出しを付けることが、当時はまだ原則とはなっていなかったのである。

二通りの見出し――先人の知恵と試行錯誤

六法を注意深く読めば、条文の見出しの付け方には二通りのものがあることがわかる。繰り返しの煩をいとわずにいえば、旧統計法に始まる条文の右肩に見出しを置く方式と、旧教育基本法に始まる各条文のすぐ後ろに見出し

を置く方式がそれである。現在では前者の方式が一般的なものとなっているが、昭和二二年当時はその数が双方の間でほぼ拮抗していた（**別表**を参照）。

では、なぜこのように見出しの付け方に二通りの方式が採用されたのか。また今日、旧統計法方式が多用される一方で、旧教育基本法方式が使われなくなった理由はどこにあるのか。

そのヒントを与えてくれるものに、（旧）統計法案について審議を行った第九二回帝国議会貴族院統計法案特別委員会（昭和二二年三月五日開催）における、次のようなやりとりがある（以下、表記は原文どおり）。

○**飯沼一省君**　是は形式のことでありますが、ちよつと御伺ひ致したいと思ひますが、此の括弧の中に條文の説明がしてありますが、是は大變分り宜い方法で結構だと思ひますが、是は外の法律でも矢張り斯う云ふやうなことをなさる御積りでありますか

○**政府委員（佐藤達夫君）**　今期議會に提案致しまする法律案に付きまして、實は今迄斯う云ふことをやつて居りませぬのを、初めて思ひ切つて斯様な形を取りました譯でございますが、唯是は兎に角最初の試みでございまして、全部が全部之で一貫すると云ふ所迄の態度を決定して居る譯ではございませぬ、何れ御審議を煩はします、例へば裁判所法でございますとか、それから勞働基準法でございますとか、非常に條文が多うございまして、見出しでもあつたらと云ふ氣持を抱きまするやうなものに付きましては、極力斯様な措置を講じまして、少しでも法律を分り易くしたいと云ふ努力は致して居りますが、全部斯様に致すと云ふ御約束は、まだ致す段階には至つて居りませぬ

○**飯沼一省君**　能く分りましたが、是は恐らく斯う云ふことになりましたら、附則も矢張り括弧の中へ御入れになつた方が宜いんぢやなからうか、是だけを特別に括弧なしで置くのは、如何にもちよつと目障りのやうに思ひます

が……

○政府委員（佐藤達夫君）　左様な考へ方も成り立ち得ますが、私共と致しましては、此の本體と申しますか、本文に當る部分と附則に當る部分とは、非常に大きな境界線を持つものと考へて居ります、左様な意味で、例へば施行期日を定めるとか經過的な規定とか、本當に附けたりの規則と云ふやうなものと考へて居ります關係上、附則から後の條文は、矢張り何かはつきりと線を引いて置いた方が宜しいのぢやないか、さう云ふ考から、斯様な形になつた譯であります

○子爵齋藤齊君　それに附加へて、詰らないことですが、括弧ですね、之の配り方ですが、前の條文の本文と頭を揃へて居られるのですが、是は頭を上げたら宜いのか、下げたら宜いのか、どうも……

○政府委員（佐藤達夫君）　見出しの問題は、苦心談を申上げれば、是は誠に取り止めもないことになりますけれども、實際是は苦心致しまして、一つの案としては、第一條と云ふ條文の寧ろ上の方へ上げた方が、是は外國の例などにもございますが、それが一番宜いんぢやないかと云ふことが考へられます、是は又紙の節約の面から言へば、官報に出た時を考へますと、非常にブランクが空いてしまひまして、さう云ふ譯にも行くまいと云ふので、横に出すと云ふことは已むを得ないだらうと云ふことで斯様に致しました、偖、横に致しますにしましても、字配りも、只今齋藤子爵が仰しやいますやうに、一番上の所から書いたが宜いのか、二字目が宜いのか、三字目が宜いのか、四字目が宜いのかで、色々又段階があるのでありますが、一番上に上げますことは、形の上から見てちよつとどうであらうかと云ふことが主たる難點になりまして、それは止めましたが、結論は、二字目位の所と云ふ譯で落ち着いたと申上げるほかありませぬ、色色考へたのであります、それからちよつと附けたりとして申上げますが、見出しの問題に付きましては、實は今朝議會に提案致します法律案に二通りの様式があります、卽ち此の統計法案式に、

右の方へ一行出しまして見出しを附けますものと、第一條と致しまして、其の下に直ぐ括弧を附けまして見出しを附けたものと、二つの形を採つて居ります、それは成るべくならば、第一條の下に括弧を付けて見出しを付けます方が節約と云ふ見地から申しますと望ましいことで、左様に致して居るのでありますが、唯數箇條に亙つて見出しを付ける、丁度御手許の統計法案などには後の方の二三箇條に亙つて見出しを付けてあります、左様な場合に第一條の下に付けますのも如何かと思ひますので是は横に出しました、今期議會に二通りのものが出て居ります[3]

たしかに、第○条の下に見出しを付けると、行数の節約にはなる（このことは、敗戦直後の極端な紙不足という事情のもとでは、大きな問題であったと考えられる）ものの、これでは共通見出しという手法が採用できなくなる。たとえば、裁判所法をみると、現在も全条文に見出しが付けられているが、その理由が右の会議録（議事速記録第四号）を読んでようやくわかったといっても言い過ぎではない。

ただ、その後、統計法においても、改正附則には見出しが付けられるようになったこと等、議会答弁の内容には時間の経過によって変更をみたものもなくはない。

また、本文わずか一九条足らずの統計法に見出しが付き、本文だけでも五四条を数える労災保険法には見出しが付かなかったことからもわかるように、条文数の多寡によって見出しを付けるかどうかが決まったというわけでもないらしい（**別表**を併せ参照）。

法律一つをとっても、このように試行錯誤を伴っていたとはいえ、その制定公布に至る過程では数多くの先人の知恵が活かされている（末尾の【補】を参照）。こうした先人の足跡に触れることも、ときには必要といえよう。

別表　見出しのある法律（昭和二二年公布分）

法律名	公布日	法律番号	条文数	方式
第九二回帝国議会				
旧統計法	三月二六日	一八号	一九条	◎
旧教育基本法	三月三一日	二五号	一一条	○
労働基準法	四月　七日	四九号	一二一条	◎
裁判所法	四月一六日	五九号	八三条	○
裁判所法施行法	四月一六日	六〇号	七条	○
第一回国会				
裁判官及びその他の裁判所職員の分限に関する法律（※）	一〇月二九日	一二七号	九条	○
最高裁判所裁判官国民審査法	一一月二〇日	一三六号	五七条	○
裁判官弾劾法	一一月二〇日	一三七号	四四条	○
職業安定法	一一月三〇日	一四一号	六七条	◎
郵便貯金法	一一月三〇日	一四四号	七〇条	○
失業手当法	一二月　一日	一四五号	二七条	◎
失業保険法	一二月　一日	一四六号	五五条	◎
郵便法	一二月一二日	一六五号	八五条	○
政府に対する不正手段による支払支給の防止等に関する法律	一二月一二日	一七一号	一六条	◎
旧道路運送法	一二月一六日	一九一号	六七条	◎

注　ゴシックは現行法（※は昭和二四年に「裁判官分限法」と改称）。条文数は制定当初のもの（本文のみ）。
　見出しの方式は、旧統計法（◎）および旧教育基本法（○）を基準とする。

二　労働組合法の原文

マッカーサー草案と憲法二八条

わが国は、敗戦後、昭和二七年四月二八日に再び独立を回復するまで、アメリカを中心とする連合国の占領下にあった。一国の基本法である憲法でさえ、連合国軍総司令部（ＧＨＱ）の指示するがままに、これを制定せざるを得なかった。昭和二一年二月一三日に日本政府に対して示されたマッカーサー草案がそれである。

マッカーサー草案の二六条は、次のように規定する。

The right of workers to organize and to bargain and act collectively is guaranteed.

当初の外務省訳は、急いで訳出されたためか「労働者ヵ団結、商議及集団行為ヲ為ス権利ハ之ヲ保障ス」と相当生硬なものであったが、右にみた英文がそのまま現行憲法の原文となる。この間に変更をみたものは、条文の位置が二八条に移動し、その邦訳が「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と改められた点以外にはない。(4)

この草案二六条＝憲法二八条が、次のように定めるワグナー法（一九三五年制定）七条をモデルとしていたことは、アメリカ労働法を少しでも学んだことのある者であれば、すぐにわかる。

Employees shall have the right to self-organization, to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection.

したがって、日本国憲法は、アメリカ法を単にスリム化したものともいえるが、ワグナー法にいう「自ら選んだ

代表者を通じて団体交渉をする権利」(the right to bargain collectively through representatives of their own choosing) が、あくまで「交渉を行うに適正な単位における労働者の過半数によって、団体交渉を目的として指名または選出された代表者」(representatives designated or selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in a unit appropriate for such purposes) を通じて、団体交渉が行われることをその前提としていたことも忘れてはならない（九条(a)を参照）。つまり、そのような労働者の過半数の支持を得た代表者による団体交渉でなければ、使用者との間で対等な交渉力は確保できないと考えられたのである。(5)

また、ワグナー法は、こうして選ばれた労働者の代表者が「賃金、労働時間その他の労働条件に関する団体交渉において、当該交渉単位における全労働者を排他的に代表する者となる」(shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purposes of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment) とも規定していた（九条(a)を参照）。いわゆる排他的交渉代表制がそれである。

労働者が自らの代表者として選出した組合（代表組合）以外の組合とも、団体交渉を行うことを使用者に認めると、組合間で対応に差を設けることによって、使用者はこうした代表組合の地位をいくらでも脅かすことが可能になる。そのような懸念を取り除くことに、排他的交渉代表制の意義はあったといってよい。(6) 他方、使用者に対して団体交渉のテーブルにつくことを権利として主張する以上、そうした権利主張をなし得るのは、少なくとも労働者の過半数の支持を得た労働組合でなければならない、との常識は組合の側にもあった。(7)

しかし、GHQの指示と強制により、日本国憲法に定められたのは、「公共の福祉のため」とか「公共の福祉に反しない限り」といった一般的な制約はあった（一二条および一三条を参照）ものの、文字どおりフラットな団体

交渉権の保障であり、それが団体交渉を無秩序なものとする危険は常にあった。

ただ、憲法に先行する形で既に制定をみていた労働組合法（昭和二〇年一二月二二日法律第五一号、旧労組法）は、これまたＧＨＱの指示によって「団体交渉権ノ保護助成」をその目的として掲げるものであった[8]（一条一項を参照）とはいえ、使用者が労働組合との団体交渉を拒否した場合にも、それを労働委員会による斡旋に委ねるにとどまっていた[9]（二七条一項二号を参照）。それゆえ、右にみた憲法のリスクがことさら顕在化することもなかったのである。

労働組合法の改正とＧＨＱ

憲法にある言葉がどのような意味を持つかは、これを具体化した法律の内容によって決まる。憲法二八条と労働組合法の関係も、その例外ではない。

昭和二〇年一二月に制定をみた旧労組法は、基本的には戦前におけるわが国の労働組合法案をベースとした国産の法律といえるものであった[10]が、ＧＨＱは、やがて母国アメリカの法律をモデルとして、その全面改正を意図するようになり、昭和二四年二月には、これが労働省試案となって結実する[11]。

しかし、その後間もなく、極東委員会を舞台としたソ連によるアメリカの対日占領政策批判の高まりと、労働党政権下にあったイギリス連邦諸国によるこれへの同調の動きに直面したＧＨＱは、改正法案の内容から交渉単位に関する規定を含め、アメリカの押し付けとみられる可能性のある条文を急遽削除する行動に出た[12]ため、形式的には法律番号が昭和二四年六月一日法律第一七四号と変わる全部改正となったものの、最終的に実現をみた法改正は、半分程度の規定を旧労組法から引き継ぐ一部改正にとどまるものとなった。ただ、改正規定にはやはりどうしても

バタ臭さが残る。そうした翻訳臭までは隠しようがなかった。

たとえば、かつては法律文の悪訳の典型と揶揄されたこともある、改正労組法一条一項は次のようにいう。

「この法律は、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を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行う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こと並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする」。

そして、右の「翻訳」を評して、横井忠夫著『誤訳悪訳の病理』（現代ジャーナリズム出版会、昭和四六年）はその問題点を次のように指摘する。「一体この法律の目的はいくつあるのだろうか？法律の文章に相当慣れた人でも、正解を見つけることはむずかしいだろう。ところが、この条文の英訳（または原文？）を参照すれば、それが簡単に判るのである」（三九頁）と。そのうえで、「この法律（労働組合法）の目的が三つであることは、英文では非常に明瞭である」（二〇一頁）として、以下の原文が引用されるのである（二〇〇頁を参照）。

The purposes of the present Law are to elevate the status of workers by promoting that they shall be on equal standing with their employer in their bargaining therewith; to protect the exercise by workers of autonomous self-organization and association in labor unions so that they may carry out collective action including the designation of representatives of their own choosing for negotiating the terms and conditions of works; and to encourage the practice and procedure of collective bargaining resulting in labor agreements governing relations between employers and workers.

こうした改正労組法の目的規定自体、ワグナー法から部分的に拝借したものであることは、古くからよく知られ

ていた。[13]「労働条件について交渉するために自ら代表者を選出すること」（the designation of representatives of their own choosing for negotiating the terms and conditions of works）といった表現は、前述したところからもわかるように、アメリカ法に固有の言い回しだったのである。

また、このような「借用」は、他の改正規定のなかにも少なからずみられた。たとえば、使用者の利益代表者について規定した改正法二条一号にいう「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」（workers at the supervisory post having direct authority to hire, fire, promote or transfer）や同条二号および七条三号の但書に定める、労働組合に対する経費援助禁止の例外規定に登場する「労働時間中に時間又は賃金を失うことなく」（during working hours without loss of time or pay）といった言い回しは、あくまでアメリカの労使関係や雇用関係を前提とする「借り物」の表現だったのである。[14]

さらに、改正労組法全文の英文対訳を附録として収録した、末弘厳太郎著『新労働組合法の解説』（毎日新聞社、昭和二四年）には「原文によれば」（二二頁）とか「原文を見てもらえば、よく分る」（四一頁）といった、そのものズバリの表現までみられる。改正労組法の原文はＧＨＱから渡されたものであって、日本政府にはこれを受け入れる以外に選択肢はなかった。末弘博士（明治二一年［一八八八年］生まれ）がリードした旧労組法の制定当時とは異なり、日本政府はいわば蚊帳の外に置かれていたことを、その原文が英文であることを示すことによって、博士は世の中に伝えたかった。こう推理したとしても、あながち邪推とはいえまい。

占領下にあった当時のわが国には、ＧＨＱを批判するような言論の自由はもとよりなく、総司令部による指示や強制があったとしても、これを指導や援助などと言い換えるのが常であった。この点においては、憲法で「国権の最高機関」（四一条）と謳われた国会も同様であって、以下に引用する当時の会議録からも、その様子はある程度

窺い知ることができる（以下、表記は原文どおり）。

○**大矢委員**　……昨日來のいろいろの質疑應答を聞いておりますと、この法案は実にあいまい、解釈がまちまち、私ども何べん読んでも、どうもわからぬところが相当多い。前の第一次試案と、第二次試案と、今度出たものとでは相当開きがある。この開きはどうしてできたかという質問に対して、いや労資の間のいろいろの意見を聞いてやつたとか、あるいは九原則の実施のためとか、いろいろ考慮してやつたとか言つておりますが、結局第一次試案の意図した、すなわち政府案といいますか、労働省案といいますか、それが了解が得られなかつたから、やむを得ずこうなつたのか、速記をとめてでもよいから、はつきりさせてもらいたいと思います。これは自発的にこうしたのだ、向うさんの意図はない、はつきりそう言えるか、まず第一にそれをお聞きしたい。

○**賀來政府委員**　御承知の通り、今次の改正につきましては、総司令部は有力なる指導と援助を與えるということを言われておりまして、事実有力なる指導と援助を與えていただいたのであります。この指導と援助に基きまして第一次試案をつくりまして、これを発表いたしたのであります。試案は同意を得て発表したものではございません。しかしながら、かようなものを発表してはいけないというふうなこともなかつたのであります。もちろんこれは総司令部と十分打合せまして、その指導と援助を受けたのであります。その後試案を発表した結果の公聴会は、速記をとりまして詳細総司令部に提出をいたしてあります。われわれも自主的にこの結果に基きまして、研究をいたしておるのであります。その結果できました案について、総司令部と打合せたのであります。総司令部におきましても、この公聴会の意向は十分尊重すべきであるということと、諸情勢の変化から見まして、今度のような法案にすることが適当であるということになりまして、われわれといたしましては、その基本的な指導に基き、立案いたし

たのでございます。[15]

（第五回国会衆議院第五回労働委員会［昭和二四年五月一一日］会議録第一七号）

当時は文字どおり「向うさんの意図」どおりに事を進めるほか、途はなかった。話が総司令部（ＧＨＱ）の意図や行動の中身に及ぶと速記をとめる一方で、政府委員は「指導と援助」といった意味のない言葉を繰り返す。それが実態を反映していないことはみんな承知のうえで、猿芝居を打っていたのである。

たしかに、アメリカ法にはない「最小限の広さの事務所の供与」等を経費援助の例外として認めさせたことを始め、日本政府の主張が通ったこともあったとはいうが、[16]そうした主張を認めるかどうかの決定権は、いずれにせよＧＨＱの側にあった。猿芝居も、決して好きで演じたわけではない。敗戦と占領というこれ以上にない屈辱のなかで、仕方なく打った、正確には打たされたのである。

労働組合法の改正が残したもの――団体交渉・労働協約を中心として

現在の労働組合法、つまり改正労組法が公布・施行された昭和二四年は、わが国の労働組合史上、その組織率が五五・八％と、最も高かった年に当たる。翌二五年にはこれが四六・二％にまで落ち込み、さらに三年が経過した二八年には三六・三％にまで低下する。現下の組合組織率は、その半分程度にまで落ち込んでいる（一八・五％、平成二一年）とはいえ、この昭和二四年から二八年にかけての数年間ほど、労働組合が急激な組織率の低下を余儀なくされた時期はなかった。[17]

なかでも、この間にその力を急速に失ったのが共産党の影響下にあった左翼労組であり、労組法の改正もこれに

は一役買ったといえる。[18] 具体的には、①組合専従者の給与を使用者が支払うことを経費援助の不当労働行為として禁止すること（七条三号）によって、その糧道を断つ。他方、②労働協約は「いかなる場合においても、三年を越えて有効に存続することができない」と規定すること（一五条一項）により、労働組合に一方的に有利な形で結ばれていた協約の破棄を可能にする。そうした法改正が行われたのである。

このうち、①については、昭和二三年一二月二二日に労働次官から各都道府県知事に宛てて発出された「民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について」と題する次官通牒を皮切りとして、翌二四年二月には「労働組合の資格審査基準」に関する次官通牒（二日）およびこれを受けた「資格審査基準の適用」に関する労政局長名の通牒（一一日）が相次いで発せられるなど、法改正を前にその地ならしが着々と進められていた。[19] 組合専従者への給与支払いが禁止されることによって左翼労組が受けるダメージはきわめて大きかった[20]ものの、地方軍政部が労働組合を呼び出して、直接その指導に当たるという状況[21]のもとでは、さしもの左翼労組も、これに抗しようがなかったのである。[22]

また、昭和二三年一二月二二日の次官通牒は、②に関連して「労働協約に関する指針」についても詳細な定めを置くものであった。つまり、従来の労働協約にしばしばみられた「新協約が成立するまで旧協約は有効である」とする規定には問題があり、これによって当事者の一方が「不満を蔵したまま旧協約に拘束され、不明確な労資関係が継続されることは、適当ではない」として、「協約の有効期間終了後、又は、終了後一乃至二ヵ月等の一定期後、協約は、失効することを明確に」する必要があるとされたのである。

ただ、改正法の規定は、右にみたようにかなり極端なものであり、労働協約が失効したにもかかわらず、新たな協約が結ばれない「無協約状態」が一般化するという問題も一方では生じた。[23] 過ぎたるは及ばざるがごとし、とも

いう。やがて、労働協約の期間について定めた一五条が再度の全部改正（昭和二七年七月三一日法律第二八八号）を経験することになったのは当然であった。[24]

他方、昭和二四年の改正労組法は、団体交渉を労働協約を締結するためのツールとして位置づける（一条一項を参照）とともに、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」（to refuse to bargain collectively with the representative of the workers employed by the employer without fair and appropriate reasons）を使用者の不当労働行為として禁止する（七条二号）ものとなった。

この改正労組法七条二号が、使用者が「第九条(a)の規定により、その労働者の代表者と団体交渉を拒否すること」（to refuse to bargain collectively with the representatives of his employees, subject to the provisions of section 9(a)）を、使用者の不当労働行為（unfair labor practices）の一種として禁止した、ワグナー法八条(5)をモデルとしていたことは一目瞭然といえる。

しかし、改正労組法とワグナー法との間には、見過ごすことのできない違いもあった。その一つは、アメリカ法が先にみたように「労働者の代表者」を「交渉を行うに適正な単位における労働者の過半数によって、団体交渉を目的として指名または選出された代表者」に限定していたという点であり、もう一つは、日本法がこれを補うかのように、「正当な理由」がある場合には、使用者が団体交渉を拒否したとしても、不当労働行為とはならないことを明文の規定をもって定めた点である。

改正労組法では、合計四つの条文において「正当な」という字句が用いられているが、その原文（英語表記）では、以下のように三通りの表現が使い分けられている。

① 一条二項（刑事免責）……appropriate

② 七条一号（不利益取扱）、八条（民事免責）……proper

③ 七条二号（団交拒否）……fair and appropriate[25]

不利益取扱が禁止される労働組合の「正当な」行為や、民事免責が与えられる「正当な」争議行為については、かなり厳格な正当性が要求される（proper でなければならない）が、刑事免責の対象となる労働組合の「正当な」行為については、それほど厳格な正当性は要求されない（appropriate であればよい）。労働組合の行為に対して国家が刑事罰をもって対処する場合と、使用者が懲戒処分や損害賠償請求といった自救行為（self-help）をもってこれに対処する場合とでは、自ずから違いがある。団結権および団体行動権の保障とかかわる①と②については、原文における表現の使い分けを、このように説明することが可能であろう。

さらに、使用者に団体交渉義務という名の作為義務を課すことにつながる、団体交渉権の保障とかかわる②については、一層慎重な配慮が必要となる。原文の作成に当たったＧＨＱがそう考えたとしても、おかしくはない。そもそも unfair labor practices の邦訳に「不当労働行為」を充てたところに問題があったといえるが、fair and appropriate reasons を「正当な理由」と訳出したのは、明らかに行き過ぎであった。

当時のアメリカ法に例をとっても、公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938）が公正競争の確保を目的とするものであったにせよ、実際には最低賃金や最長労働時間、児童労働の禁止について定めた最低基準立法にすぎず、ワグナー法＝労使関係法（National Labor Relations Act of 1935）に定める適正交渉単位（appropriate bafgaining unit）についても、交渉単位が適正か否かの判断はもっぱら労働委員会（National Labor Relations Board）の裁量に委ねられており、その裁量権を行使するに当たっても、最適であること（most appropriate）は求めないとの考え方が、今日に至るまで貫かれている。[26]

何らの理由もなしに団体交渉を拒否することは許されないものの、「世間が納得するそれなりの理由」（fair and appropriate reasons）があれば、団体交渉は拒否しても差し支えない。思うに、「向うさんの意図」は、その辺りにあったのではないか。

労働組合に加入した従業員が一人や二人にとどまる場合であっても、そのこと自体は団交拒否の「正当な理由」とはなり得ない。仮に「向うさんの意図」をもう少し正確に理解していれば、おそらくこのような非常識なことにはならなかった。[27] そう思うと、残念でならない。

（1） なお、昭和二一年六月以前に労働保護課内で作成された、いわゆる第四次案までの案には、現在のように括弧書きの形では見出しが付けられていなかった。また、同年七月二六日に労務法制審議委員会の小委員会に提出された時点では、労働条件基準法（労働保護法）草案との名称が付されていた。これが第五次案に当たる。渡辺章編集代表『日本立法資料全集51・労働基準法［昭和22年］(1)』（信山社、平成八年）を参照。

（2） 参議院法制局の法制執務コラム集「法令の平易化について――これまでの歩みを振り返る」を参照。初出は『立法と調査』二三四号（武蔵誠憲／平成一五年三月）。http://houseikyoku.sangiin.go.jp/column/column048.htm

（3） なお、政府委員として答弁に立った佐藤達夫氏は、当時の法制局次長（昭和二二年六月以降、同長官）。

（4） マッカーサー草案とその仮訳については、さしあたり国立国会図書館「日本国憲法の誕生（資料と解説）三――一五」を参照。http://www.ndl.go.jp/constitution/shiryo/03/076shoshi.html

（5） 以上につき、ワグナー法の立法経緯と法目的（findings and policies）について規定した一条を参照。なお、同条は、ワグナー法が「労使間における交渉力の対等性の回復」（restoring equality of bargaining power between employers and employees）を主眼とすることを明らかにしている。

（6） なお、排他的交渉代表制（交渉単位制）の日本への導入には結局のところ失敗するものの、ＧＨＱの説明を通して、その意義については、日本側もある程度理解していたということができる。たとえば、交渉単位制について特集を組んだ『労働教育』（労働省労働教育課編集）昭和二六年五月号には、ＧＨＱ労働組合班長ブラッティ氏による具体例を示した

次のような説明が収録されている。

「北海道は北海道知事選挙のための單位であり、單位外の住民は投票権を持たない。選挙の結果投票権六〇％を得て当選した知事は支持者六〇％ではあるが一〇〇％の道民の爲に政治を行う。これが民主政治である。労働組合に排他的團体交渉権を認めることが違憲であるということが云われているが、眞の團体交渉は多数を有する組合による交渉以外にはあり得ない。若し違憲なりとすれば前例の北海道知事はその支持者六〇％の爲にのみ政治を行い、残り四〇％は別に自らの知事を選ぶ事になる。民主主義も團体交渉も多数を代表するものにより行われる事を前提とする。

使用者にどの組合とも團体交渉を認めている現行労働組合法は労使関係の安定を確立する見地から言って馬鹿げており現在のままでは使用者に御用組合を作らせることとなり組合の弱体化を図ることとなる」（一〇頁）。

(7)　このような常識は、現在もアメリカの労働組合の共有するところとなっている。たとえば、ＡＦＬ―ＣＩＯが強力に立法化を後押ししている「労働者の選択の自由法」（The Employee Free Choice Act）も、その主たる内容は過半数の労働者が特定の労働組合を交渉代表として指名する授権票に署名した場合には、労働委員会によってその組合が交渉代表として認証されることを求めるものでしかない。http://www.aflcio.org/joinaunion/voiceatwork/efca/whatis.cfm

(8)　末弘嚴太郎著『労働組合法解説』（日本評論社、昭和二一年）によれば、「労務法制審議會の原案に於ては『本法ハ團結權ノ保障ニ依テ勞働者ノ經濟的社會的竝政治的地位ノ向上ヲ圖リ經濟ノ興隆ト文化ノ進展トニ寄與スベキ均等ノ機會ヲ與フルコトヲ目的トス』とあつたのを、その後政府當局の手で現在の如く書き改めたのである」（二六頁）とされているが、実際にはＧＨＱ（カルピンスキー労働課長）の訂正指示により「団体交渉権ノ保護助成」が法目的に加えられたことが、その後の調査研究によって明らかにされている。遠藤公嗣著『日本占領と労資関係政策の成立』（東大出版会、平成元年）五二頁以下、五五―五七頁、六七頁を参照。

(9)　ただし、労働委員会が労働組合による斡旋の申立に理由があると認め、使用者に出頭を求めたにもかかわらず、これを使用者が拒否したときは、五百円以下の罰金に処すものとされていた。旧労組法二九条および三五条のほか、末弘・前掲書（注8）四〇頁を参照。

(10)　なお、労務法制審議委員会に学識経験者の委員として参加した鮎沢巌氏（明治二七年生まれ。その後、中労委事務局長等を歴任）も、「審議の段階において、司令部の方からいろいろ細かい指示があったかというと、私どもの知っている

限りではそういうものはなかった。……したがって、原案は、まったく日本人のわれわれだけの考えでつくられたといえます」（日本労働協会編『戦後の労働立法と労働運動（上）』ＪＩＬ文庫６（昭和三五年）八―九頁）と、当時を回顧している。ただ、先にみたように（注８を参照）、労務法制審議委員会の答申（昭和二〇年一一月二四日）後、ＧＨＱの指示により訂正が行われた条文は存在した。

(11) 労働省試案の内容と試案の公表に至る経緯については、遠藤・前掲書（注８）二八五―二九一頁を参照。

(12) この間の経緯については、遠藤・前掲書（注８）三二九頁以下、三三一頁を参照。

(13) たとえば、菊池勇夫「不當勞働行爲」末弘博士還暦記念論文集『團結權の研究』（日本評論社、昭和二五年）九一頁以下、九九―一〇〇頁を参照。

(14) なお、管理監督者（supervisor）をめぐるアメリカ法と日本法の関係については、小嶌「リスクとチャンス――中間管理職に法的保護は必要か？」『日本労働研究雑誌』四七四号（平成一一年一二月）一五頁以下、一九頁を参照。また、経費援助禁止の例外規定については、本文・後掲の末弘嚴太郎著『新労働組合法の解説』二九―三〇頁に次のような問答が収録されており、参考になる。

問――「時間または賃金を失うことなく……」というところが、どうもよく分らぬが……

答――この規定は日本人には一寸ピンとこないようだ。これはアメリカのように時間給で賃金が支拂われる形態を、頭において書かれた文章だと思う。そう考えれば「時間を失う」ということが「賃金を失う」ことと同質の内容をもつものであることがよく分るであろう。

(15) なお、政府委員として答弁に立った賀來（才二郎）氏は、当時の労働省労政局長。

(16) 組合事務所の供与が経費援助禁止の例外として認められた経緯については、日本労働協会編『戦後の労働立法と労働運動（下）』ＪＩＬ文庫７（昭和三五年）一一五頁所収の中西珠子氏（大正八年生まれ。労組法改正当時は、通訳としてＧＨＱ労働課等で勤務）の発言を参照。なお、竹前栄治著『ＧＨＱ労働課の人と政策［増補改訂版］』（エムティ出版、平成三年）三一二頁によれば、福利厚生基金への寄付についても、同様にＧＨＱが「日本側の強い要請で認めた」ものとされている。

(17) 以上、組合組織率（推定組織率）の推移については、厚生労働省大臣官房統計情報部「平成二一年労働組合基礎調査

結果の概要」附表1による。なお、昭和二八年当時の組合組織率（三六・三％）がさらに一〇％低下するには、三五年に及ぶ歳月を要した（昭和六三年／二六・八％）。このことからも、昭和二四年から二八年にかけての組合組織率の低下がいかに異常なものであったかがよく理解できよう。

(18) 萩沢清彦「労働組合法の軌跡とその周辺6　労組法改正の目ざしたもの」『ジュリスト』九五〇号（平成二年一月）九〇―九一頁を参照。

(19) これらの通牒については、労働省編『資料労働運動史・昭和二四年』（労務行政研究所、昭和二七年）九二三頁以下を参照。なお、通牒はＧＨＱの指示によって発出したものであり、「組合専従者の給与支払停止」については、ＧＨＱが直接指令を発したことが『資料労働運動史』にも、以下のような形で記録されている（「　」は筆者による）。

◇　総司令部労働課は［昭和二十四年三月］二十三日労働省に対し、組合専従者の給与支払いを停止するよう即時必要な措置をとるよう指令した。指令は労働省の指定する期日から九十日以内にこれを完了するよう命じている。さきに労働課長ヘプラー氏は組合専従員に対する給与支払いは労働組合法第二条の違反であると痛烈に非難したが、今回の指令は氏のこの意見にそつて発せられたものである。

右指令につき、労働省ではすでに九日同趣旨の次官通達を出している［九三一頁に収録］ので、この日から九十日以内に完了するものとしている（一一四五頁）。

(20) このことに関連して、賀來才二郎氏（法改正当時の労政局長）は、次のように当時を回顧している。

「当時、組合の専従者に対しては経営者が経費負担をやっていたわけです。その専従者の中に、全国的にみて約五千人ぐらいは共産党員がいたでしょう。この連中は、経営者から給料をもらいながら自分のと［こ］ろの組合運動をやるだけならまだいいんですが、日本タイプが争議をやれば、そこにワッと押しかける。そういう傾向があって非常に暴力化して困っておったんですね。それを二十四年改正で、経営者は支払ってはいかんということになったわけですから、共産党にはこたえるはずですよ」（日本労働協会編・前掲書（注16）一三八頁）。

こうした事情もあって、労組法の改正法案をめぐる国会の議論は、実際にはこの問題に集中した感があった。このことは、会議録を通覧すればわかる。

(21) このことに関連した、次のような賀來氏の発言も、当時の日本政府とＧＨＱの関係を知る上で興味深い（文中、井上

とあるのは、司会の井上縫三郎氏）。

賀來　あの時の地方軍政部の努力というのは相当なものですよ。労政局長の通牒があれくらい有効に守られたんですからね。通牒には専従者に給料払うなと書いてありました。指導方針によって、いつまでに組合規約を改正しろと、こうやったでしょう。法律が通るころには全部やられている。地方の軍政部が一々組合を呼んでやったんですからね。

井上　そうすると、賀來さんの通牒というか、そういうものがうまくいったのは軍政部の側面的な力が大きかったということですか。

賀來　側面的じゃない。ぼくにいわせると軍政部がやってくれたようなものですよ。

（日本労働協会編・前掲書（注16）九八頁）

(22)　共産党系の産別会議は、組合専従者に対する給与支払いの継続を狙って、法外組合（アウトサイダー・ユニオン）運動をその後展開することになるが、長続きはしなかった。日本労働協会編・前掲書（注16）一四一―一四三頁を参照。

(23)　たとえば、労働省編『資料労働運動史・昭和二五年』（労務行政研究所、昭和二七年）七九七頁は、「無協約状態は常態となり、協約交渉の中絶状態は慢性化しようとしていた」とした上で、昭和二五年五月末現在における「労働協約の締結状況は、組合数にして三七・二％、組合員数にして四四・九％、自動延長中のものを除き本来の有効期間中にあるもののみについて見れば、組合数にして実に二七・二％、組合員数にして三四・八％にすぎぬもの」であって、「自動延長中或いは無協約であつて、協約の締結・改訂の為の交渉が必要とされているにもかかわらず、無交渉のままに放任されているものが極めて多い」と、当時の状況を説明している。

(24)　なお、昭和二四年の改正労組法を間にはさんで、労働協約の期間条項がこの間、どのように変化したかを一覧にして示すと、次のようになる。

旧労組法	昭和二四年改正労組法	昭和二七年改正労組法
第二十條　労働協約ニハ三年ヲ超ユル有効期間ヲ定ムル	**第十五条**　労働協約は、有効期間を定めた条項を含まなければならず、且つ、いかなる場合においても、三年を越えて有効に存続するこ	**第十五条**　労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。 2　三年をこえる有効期間の定をした労働協約

コトヲ得ズ

とができない。

2　労働協約は、その中に規定した期限が到来した時以後においてその当事者のいずれか一方の表示した意思に反して、なお有効に存続することができない。但し、この規定は、労働協約の当事者のいずれか一方が反対の意思を表示しない限り労働協約の効力が更新される旨の労働協約の規定を排除する趣旨に解釈されてはならない。

は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

3　有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であつて、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。

4　前項の予告は、解約しようとする日の少くとも九十日前にしなければならない。

(25)　なお、法務省「日本法令外国語訳データシステム」(http://www.japaneselawtranslation.go.jp/) によれば、労働組合法中の「正当な」という字句は、現在すべて justifiable に統一して英訳されているようであるが、これでは原文にはあったニュアンスがまったく伝わってこない。その意味では、誤訳といわれても仕方あるまい。

(26)　*See* eg., Dezcon., 295 NLRB 109 (1989).

(27)　ただ、労働組合から団体交渉の申入れがあれば、組合員数の多寡にかかわらず、団体交渉に応じなければならないと

いう世界に例をみない現状は、労組法の団交拒否禁止規定のみならず、団体交渉権をフラットに保障した憲法二八条をもその背景としている。そのいずれもが「向うさんの指示」どおりに導入したものであることを考えると、ＧＨＱにも責任の一半はある、ということになろう。

【補】ちなみに、わが国の法律に項番号が付けられるようになったのは昭和二三年六月三〇日以降のことであり、同日公布をみた以下の四つの法律をもって、その嚆矢とする（このうち、②と③には、旧統計法方式による見出しが付く）。

① 予防接種法（法律第六八号）
② 旧国家公務員共済組合法（法律第六九号）
③ 国有財産法（法律第七三号）
④ 旧軍用財産の貸付及び譲渡の特例等に関する法律（法律第七四号）