

参議院労働委員会会議録第十五号

(七六五)

公聴会

昭和二十七年六月十一日(水曜日)午前  
十時三十九分開会

出席者は左の通り。

委員長 中村 正雄君  
理事 安井 謙君  
波多野林一君  
村尾 重雄君

委員

上原 正吉君  
木村 守江君  
九鬼紋十郎君  
一松 政二君  
早川 慎一君  
菊川 孝夫君  
重盛 壽治君  
堀木 鐵三君  
堀 眞琴君

國務大臣

労働大臣 吉武 恵一君  
厚生大臣 吉武 恵一君

事務局側

常任委員 磯部 巖君  
常任委員 高戸義太郎君  
常任委員 会専門員  
常任委員 会専門員

公述人

中央労働委 中山伊知郎君  
員会会長 後藤 清君  
和歌山大学教授 磯田 進君  
東京大学助教授 磯田 進君  
日本労働組合 菊川 忠雄君  
総同盟総主事

日本炭鉱労働組合委員長 原 茂君  
日本電気産業労働組合中央執行委員長 藤田 進君  
国鉄労働組合企画部長 横山 利秋君  
全印刷労組執行委員長 横手 行雄君  
日本都市交通労働組合連合会執行委員長 中山 一君  
治政部長 占部 秀男君  
全国自治団体労働組合協議会中央執行委員長

本日の会議に付した事件  
○労働関係調整法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)  
○労働基準法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)  
○地方公営企業労働関係法案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(中村正雄君) 只今より委員会を開きます。

本日は付託されております三つの労働関係法案につきましての公聴会を開催するわけでありますが、公述に入る前に報告したいことがございまして、それは去る日の委員会におきまして、総理大臣の出席に付しましては委員長に一任されておたつたわけでありますが、十三日午後総理大臣が労働委員会に出席するという通告がございまして、従いまして今まで皆さんがたと協議いたしました決定しておりました議

事の日程につきまして、それを変更したいと思っております。十三日の午前中人事、地方行政との合同委員会をやりまして、午後は労働委員会の単独委員会といたしまして、総理大臣の出席を願つて質問する、そうして十三日の午前中で一応休憩いたしておきます人事、地方行政との連合委員会を十四日に開くということに議事の日程を変更いたしますから、御了承願いたいと思

次は本日の公述人の関係であります。これは先般打合せ会におきまして決定いたしましたので、不参加のものがあつたので、労働関係調整の高野實君が事情がありまして出席できませんので、改めて労働関係調整の高野君においでを願ふことになりましたから御了解を願ひます。

では、只今より関係三法案につきましての公述人の公述を聞くことにいたしますが、一応公述人のかたに御注意申上げておきたい点は、大体お一人の発言時間は二十分程度に願ひたいと思ひます。公述人に対しまして質疑は全部の公述が済みましたあとでお願いすると、こういうことになつておりました。最後に、公述人の発言につきまして、問題は、公述人のお願ひいたしたまふ。最初に中山君にお願ひいたしま

○公述人(中山伊知郎君) 中央労働委員会会長中山伊知郎であります。

今般の労働関係の三法の改正案につ

きまして、最初に申し上げたいことは、労働問題の取扱ひといふものは長い間の労働、或いは議会をも含めての一般の努力の結果積み上げて来るものでありまして、従つて労働法規に関する改正はその基本的な歴史的な努力の成果の上に重ねられて行かなければならぬということでありまして、非常に当然のことであるけれども、併し特に日本のように終戦直後の短い期間にいろ／＼な変化を経ました場合においては、この点を特に考えまして、漸くでき上つて参りましたこの慣行、これは勿論不完全なものではありますけれども、併し五年間の、或いは六年間の努力の結果積み上げて来たところの成果でございますから、これを育成して行くという方向に進めることが適當でないかと思ひます。そのような前提の下にこゝでは皆さんの問題の中の二つの点に集中して意見を申し上げます。

第一の点は、緊急調整制度、改正法の第三十五條の二、三、四、及び三十八條、四十條に亘る緊急調整の問題でございます。この緊急調整の制度が生れた理由は、この法案によつて推察いたしますところ、二つの目的があると思ひます。第一は争議の調整という本来の目的、第二は或る事業に争議行為の禁止という問題と、この二つの要求が盛られておると思われま

すから、この二つの点から現行法規の上に更に一歩進んだような規定を置くという趣旨は理解するに難くはないと思ひます。特に六年間のあの嵐の中を通過して参りました経験から申しますと、現行法規だけで果して若しあのような事態が生じた場合に、それを円滑に処理することができるといふ点になりますと、緊急調整の制度が考えられました趣旨といふものは我々にも理解のできるものであります。けれどもこの二つの目的に果して現在の調整制度が適當しているかといふことを考えますと、どうも残念ながらその目的を達することができないのではないかというふうに考へるのであります。

先ず第一に争議調整の手段として考えますと、これは一方向的な命令によつてストライキを先ずとめておいて、そうして仲労働なら仲労働にその調停をさせるという考へ方でありまして、けれども、そのような枠の中で調整をして参りまして、果して十分に効果が挙がるかどうかは我々甚だ自信が持てないものであります。若しそのような趣旨を徹底的に考へて行きますならば、私はそのような緊急調整に代えて現行の労働法規にございまして任意仲裁の制度、これは現行法の第三十條であります。これは任意仲裁の制度をな活用する余地があるのではないかと、現行法規における任意仲裁と申しますのは、両当事者の申請があつて初めて発動し得る規定なのでございますが、そしてそのような規定が発動された例はないのであ

りますけれども、併し若し本日に緊急調整というように必要に直した場合には、例えは、これは試案でございまして、仲労働の総会において両当事者に任意仲裁を申請することを勧告する、この勧告に応じて幸いに両当事者がその任意仲裁を申請いたしますれば、三十條の規定によりまして、仲裁がここに成立することになる。仲裁になりますれば、それに両当事者が拘束されることになりまして、これは緊急調整というような調停よりも一歩進んだ一つの解決が期待されるわけでありまして。若し不幸にしてそのような三者構成から成るところの勧告が、これが両当事者のそれによつて否定されたといひます。そのような場合には、これを拒否した責任は組合なり或いは会社なり、その争いの当事者が社会に対して負うことになるのでありまして、これは法律ではございせんけれども、非常な大きな冒険になるわけでありまして。つまり労働委員会は御承知のように労使及び公益の三者構成の合議体でありますので、その合議体においてそのような勧告が有効に行われた場合に、これを拒否するということは、これは当事者にとつて非常に重大な問題なのであります。果してそのような任意の仲裁を勧告するといふような形で問題が解けるかどうかという問題は、これは実際やってみなければわからない問題でございまして、けれども緊急調整制度の第一の眼目が国民経済的に非常に重要な争議に対して調整を進めて行く争議調整の本来の目的を進めることにあるにあらざるならば、その一歩手前で現行法規における任意仲裁のあの制度を活用する余地があるのではないかと、このことを私はこれに代えて申し上げたいと存じます。

第二の要点でありますストライキの禁止というところでございまして、これは改正法の規定によりまして、一つの行政処分として行われるわけでございます。ところが若し行政処分とこのことになりますれば、その範囲とか或いは責任者というものをもう少し明確に規定する必要があるであつて、この規定において果して行政処分としてのストライキの禁止が有効にできるかどうかは、これはもう少しむづかしい問題になるのだからと思ひます。要するに現状に照しまして緊急調整の制度がその目的としておるところを果して十分に達成するかどうか疑わしい。そしてこの現状という点につきましてここに一つの事実を御報告したいと思ふのであります。それは現在までに中労委の關係におきまして公益事業の争議をどのように扱つてゐるか、その実態をどうなつてゐるかということでございます。極めて簡単な統計でございまして、昭和二十四年四月から昭和二十七年三月まで取扱ひましたところの公益事業関係の争議は三十三件ございまして、そのうち賃金が十七件、一時金が八件、退職手当が五件、協約が三件、大休賃金関係と御承知下されば結構だと思ひます。ところでこの三十三件の公益事業関係争議の調整の状況を見ますと、調停が申請されましたから調停案が提示されるまでの時間が平均五・六日かかつております。それから調停案が提示されてから両当事者の回答があらままでの期間が別に一九・二日でございます。これを合計しますと、七〇・八日でございます。ついでに申し上げますと、この調停申請から今度争議解決に至るの間は平均八・八日となつております。このうち重要なものは、この七〇・八日なのであります。つまり調停の申請がなされて調停案が示されて、それが受諾されるか拒否されるか、とにかく回答があるところまでの七十日間には、この三十三件の公益事業の争議においてストライキは一回も行われておりません。つまり事実上その期間はいわば一つの社会的な徳義心を以てストライキが行われていないといふのが実情なのであります。勿論回答が拒否と出まして、そのあと妥結に至りますまでの間にはストライキはございまして、けれどもこれはこの問題の外になりまして、そこで仮に緊急調整の制度を布いて五十日のクーリング・タイムを置きましても、それは或る意味において現在すでに行われてゐるところの、而もそれよりも短かい期間の確証にしか過ぎないのではないかと、このような意味におきまして現状に照して考えますと、特に緊急調整という制度を置いてこれを処理する必要は少いのではないかと考へるのであります。尤も我々は終戦後の六年の経験を通じて労働争議の状況が常軌を逸脱するやうな危険が全然ないとは考へられませんが、若し不幸にしてそのような場合といふものを処理しなければならぬといふれば、私は原則的にはこれは労働法規の外にある問題になる、このように考へます。若しあえてこれを労働法規の中に入れてみるならば、これは今日の法案以上の問題になるのであります。私は仲裁制度といふのが本来あるべき姿であつて、決して緊急調整制度といふやうな一つの中間的な制度であつてはならない、このように考へるのであります。将来の問題としてこのやうな治安的な意味を含めたものを労働法規の中に入れて必要があるかどうかといふことは、これは将来議論されるべき問題であると思ひますが、そのときに若し必要があると思定されしならば、そのときにできる制度は恐らく緊急調整といふやうな中途半端と申しますか、やや徹底を欠くところの方法ではなくて、仲裁制度であるべきだ、このように私は考へておるのであります。原案におきまして、このやうな制度になつたといふことにはいろいろ苦心の存するところがあるのだからと思われまして、それは現に労働者に設けられました審議会の審議経過を見て明瞭であり、その審議会には我々委員会の委員も又その委員として参加しておるのでありますから、十分にそういう事情は我々にも理解できるのであります。事情は我々にも理解できるのであります。若し今日情勢の下においてこのような改正をいたしますことは、必ずしもその目的を達するやうでないといふことを申し上げなければならぬのであります。

第二の点は、技術的な機関の統合或いは整備という問題でございますが、この点について非常に小さい問題がたゞございまして、第一に申上げたことは、現行の制度の下において公企業、それから地方公営企業、それから一般民間企業、それらの調整機関、即ち調停委員会というやうなものがみな別々に設けられております。改正案におきましては、公企労法における国鉄、専売の両調停委員会を一本化ということになっておりますが、な

度といふやうな一つの中間的な制度であつてはならない、このように考へるのであります。将来の問題としてこのやうな治安的な意味を含めたものを労働法規の中に入れて必要があるかどうかといふことは、これは将来議論されるべき問題であると思ひますが、そのときに若し必要があると思定されしならば、そのときにできる制度は恐らく緊急調整といふやうな中途半端と申しますか、やや徹底を欠くところの方法ではなくて、仲裁制度であるべきだ、このように私は考へておるのであります。原案におきまして、このやうな制度になつたといふことにはいろいろ苦心の存するところがあるのだからと思われまして、それは現に労働者に設けられました審議会の審議経過を見て明瞭であり、その審議会には我々委員会の委員も又その委員として参加しておるのでありますから、十分にそういう事情は我々にも理解できるのであります。事情は我々にも理解できるのであります。若し今日情勢の下においてこのような改正をいたしますことは、必ずしもその目的を達するやうでないといふことを申し上げなければならぬのであります。

おそのほかに公企業の労働法に基いて中央、地方の調停委員会が委員各九名といふ形ででき上つておる。そのほかにもそれは別に委員三名の仲裁委員会があり、地方公営企業の労働関係は地労委にこれが任されておる。一般民間企業については中労委、地労委のほか更に中央、地方の船員労働委員会がある。それが又別の運輸省任命の委員を以て運営されておる。このような機構は非常に必要以上に重複してゐるやうに思われますので、これはできるだけ労働委員会一本といふやうな形に統一することが望ましいのではないかと、それからもう一つそれに附加して申しますと、公企業の職員及び現業公務員の労働関係といふものは、これに団体交渉権が與えられたといふ事情から見てもわかりまゝすように、もと／＼一般の公益事業の職員と余り違わぬ労働関係であるといふことが認められたといひます。若しそうであるといひますならば、その労働関係を取扱う機関はやはり労働委員会であるといふやうな一本のものにすることが望ましいと思へます。更にこれを一歩進めて参りますと、現在我々の持つております労働法規がいろいろな各種の規定が別々のものになつておるものも、これもできれば将来は統一して行つたほうがいいのではないかと、併しこれは余り将来のことになりましますからこれ以上ここで申し上げません。

それから小さい問題でありますけれども、労働委員会の委員の何と申しますか、資格と申しますか、それも甚だ不統一なのであります。例えば中央労働委員会の委員は一般職でござい



から例え賃上げの要求がありました場合、それに対して自主的に解決をすることができない。そうなりますと、自然交渉は数回お互いに決裂状態を認めざるを得ない、こうなりますので、殆んど交渉が実質的に持たないで、そのまま争議状態が始まるというような事、或いは少くともそれで争議を申請しなければならぬという事態が起るのではありません。これは組合だけの罪ではありません。併し、公益事業については主としてそのような事情もあり、その他にクーリング・タイムが十分に利用されない理由もあつて、今日までの実績は甚だ客観的には十分でないと思ふを得ないのであります。そのようなことか

き得ると考えております。従つて、クーリング・ペリオドの現在不完全な点を認めまして、そうしてそのような規定が置かれたらならば、このことではあります。その趣旨は了解するにたかたないものであります。果してそのような形が必要があるかどうかという点には疑問を持つております。それからクーリング・ペリオドそのものにつきましては、三十日とか五十日とかいうような期限の長短よりも、私は実際に冷却期間というものが本当の意味にお互いに冷静に考える時間として利用されるような、そのような規定というものは、やはり必要なんじやなかろうか、このように考えております。

○委員長(中村正雄君) ほかに……なければ続いて後藤君にお願いいたします。○公連入(後藤清君) 時間が限られておることです。私には今度の労働法の改正のうち、最も焦点となつておる緊急調整並びに公益事業における争議に関する労働法の改正の点、その二点を中心として私の意見を申し上げます。併し、その前に一般的な考え方として、私の平素考えておることを申し上げてみたいことは、元来日本の労働組合というものは、單なる経済的地位の向上というよりも、更に附加して、日本民主化に役立つ一つの要素たるべきであらう、このことは現に今度の労働法の改正法の提案理由の説明の中にも、労働立法というものは我が国の民主化の促進強化に貢献したことは至大であるということを先づ述べ

して、今回占領が終結し、国民希望の独立を迎へたる後におきましても、かかる労働法の基本原則は労働行政の根幹としてこれを堅持すべきものであることは申すまでもない、こういうふうな言つておられるのであります。従つてこの点は当局においても認識せられておる点であります。殊に私がこのことを申し上げておきたい点は、ここに回顧したいのは大正十五年頃の時勢であります。大正十五年は第五十一議會でありました。その議會においては、比較的進歩的と言われた内務省社会局の労働組合法草案というものは影をひそめて、全く取締法と化した労働組合法案が提案されておる。然るにそれすらも闇に葬られて、その代り與へられたものは暴力行為処罰に関する法律であります。なおその前年には、その後社会運動に対して大きな圧迫となつたところの治安維持法が制定されておる。こういうふうな大正十五年を境として、我が国の自主的労働運動に対する弾圧的な法令というものが完備したのであります。その後には、軍機法の再編成並びにそれに基いたところの我が国のファシズムの前進というところである。つまりこういう場合に、そういうファシズムの前進に對して最も抵抗すべき自主的な労働運動というものの根幹である労働組合並びにそれを守るべきところの労働法がなかつたというところが、我が国を悲惨な運命に陥れた一つの原因じやないか、こういうふうには私は考える。今日講和後におきまして、かくのごとき情勢によつて再び我が国にも或いは再軍備とか、いろ／＼そういうようなことが問題になつておる。それを契機とし

て或いは我が国に再びファシズムの波が起らないとは限らない。この点から考へて、私はかりそめにも労働者の基本権である団結権、或いは団体交渉権、或いは争議行為権を制限するがごとき傾向を持つところの立法というものは、よほどこれは慎重に考える必要があるのではないかと、こういうことを先づ申し上げておきたいのであります。さて、内容について、先ほど申し上げたように、緊急調整の点から申し上げますが、大体私たちが法律をやつておる者の立場から見まして、新たな制度を作り、或いは新たな規定を設ける場合に、そこには又新たな特別の法律要件というものが必要とされるわけなんです。そこでこの点から考えますならば、今回の緊急調整に関する規定を通じて、率直に私の感得した点は、従来の公益事業における職權調停、あの制度と比べて、特別に緊急調整を設けたらばならぬというように、明らかにした法律要件が改正法の第三十五條の二の第一項には現れていないのです。というところは、三十五條の二の第一項は、その規定としては「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と認めるときは、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につき」と言つておるわけですが、この読みました点までは、現在の職權調停に関する現行労働法第十八條の第五号と殆んどこれは同じ言葉をそこに挙げております。念のために現行労働法の第十八條の第五号を読んでみますと、「公益事業に関する事件又はその事件が規模が大きいと認めるとき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事件につき」となつておる。今度の改正法の緊急調整に関する第三十五條の二の第一項は、ただそれに「これを放置することにより国民生活に重大な損害を與へると認めるときは」というものがある。こゝで、これは取立てて新たな要件をそこに挙げたものとは考えられない。ということでは、現行労働法第十八條第五号の先ほど読みました言葉にあるところの「公益に著しい障害を及ぼす事件につき」或いは今度の三十五條の二の第一項の前半分の終りの文句の、同じく「公益に著しい障害を及ぼす労働争議」との今読みました言葉に言われるところの「公益に著しい障害を及ぼす」と、これは必ずしも、結局その労働争議を放置するから公益に著しい障害を及ぼすわけなんです。このことは、私は現行労働法の公益事業の追加指定に関する第八條第二項の言葉によつてこれを証明できるわけなんです。非常に法律の條文ばかり持出して煩わしうございしますが、現行労働法第八條第二項には、「内閣総理大臣は、前項の事業の外、国会の承認を経て、業務の停廃が国民生活を著しく阻害し、又は公衆の日常生活を著しく危くする」と言つておるわけなんです。つまり「業務の停廃が」ということをそこに特に指定してあるわけなんです。このような点から考えますと、先ほど私が指摘しましたように、緊急調整の労働大臣の決定のなされる前提としての要件というものは、従来公益事業に関する職權調停について現行労働法第十八條第五号が言つておるところと

大きな変りはないわけであつて、従つて先ずこの点から見ても、現行公益事業に関する職権調停以外に、特にかかる緊急調整というものが必要とされる理由は見出し得ないと私は考えるわけなんです。

次に、こういう点は暫く別としまして、今回新たに作られて来ているところの緊急調整に関する規定について私の意見を述べますならば、先ず私が指摘したい点は、そこに言つていふところの緊急調整という言葉が、調整という言葉を裏切つて、その実質は争議行為の剝脱になる、こういうような虞れが多分に窺えるわけなんです。というところはですね、一方において改正法案によりまして緊急調整決定の公表の日から五十日間には争議行為を禁止している。ところが他方において三十五條の三はです。その間、中労委が斡旋或いは調停すべきものであると、かくのごとく定めているわけでありまして、このように規定の仕方はですね、先ほど中山中労委会長も指摘されたように、冷却期間に関する現在までの労働委員会の経験というものを全く無視しているわけなんです。即ちたゞ、末弘博士或いはその他実際に労働委員会の運営に当たられた方から指摘されておりますように、現在の冷却期間制度が何故にその効果を挙げないかということ、は、争議行為が現実には発生するまでは、使用者が本腰を入れて団体交渉に乗つて来ない。だからこの冷却期間というものは、ただ徒らに争議の解決を遅延するだけの効果しか挙げていない。それなればですね。ただ今度のこの五十日というところの冷却期間とい

うものは従来三十日であつた争議の遅延の日を更に二十日延ばしたことになる。これは労働者にとつては非常に大きな痛手である。実質はこれは争議行為の剝奪に等しい。全くこれは名前には調整であつても、実質はこれと違ふことなんでありまして。とかく日本におきましては言葉の魔術が行われまして、占領軍と言わずして進駐軍と言ひ、或いは終戦という言葉を以て敗戦をごまかしてしていると同じようなものがここに私は感じられるわけでありまして。

第二点は、改正案の三十五條の二の第一項に言つていふところの緊急調整の決定権、この発動というものは全く労働大臣一個の認定にかかつておつて、その前にこれをコントロールするようない、或いはそのほかこれを適当に調整するようない何らの手続というものが加えられていない。これは私は恐るべき官僚制、独善的官僚制と考えられる。後に指摘しますように、この緊急調整の制度というものは、多分にアメリカのタフト・ハートレー法の全労働緊急事態手続の規定というものを参照したと思われまして、私はここに指摘したいことはです。とかく日本においては外国の制度を参照する場合に、その中においてとるべき民主的傾向助長の要素というものをわざと残して、ただ官僚制に都合のいいものだけを取上げようとする傾向がある。我々が戦時中を振り返つて見ますならば、戦時中の労働の統制というものは、多分に当時のナチスの労働法をまねたわけでありまして、併しそのときになお、ナチスといえどもさすがに数十年前の労働運動の歴史を持つていた国だけあつ

て、やはり底には民主的なものを残しておつた。余り細かく見ますという専門的になりまゝるので控えておきますが、例えばナチスの当時の労働法の根幹法であつた国民労働秩序法に信任者協議会というものがあつた。この信任者協議会の委員のメンバーの人事手続において、或いはその信任者協議会にかけらるべき事項において、非常に我が国と違つたものを持つておる。ところが日本においてはそういうような要素は取り去られて、全く独裁的な官僚制的なものと化したものが当時の諸法令並びに我が国の三法論であります。この緊急調整の決定権の発動に當つて、何らの制約も条件もない。現在の労働法の第八條の二項によりまして、この公益事業の追加指定において、は、やはりそこには国会の承認というものが置かれていふ。或いはかかる調整を必要とするような緊急事態の場合においては、そのような国会承認を得るようないとながらないと反駁せられるかも知れませんが、それにしてもやはりタフト・ハートレー法は後に挙げますような慎重な手続をきめておる。従つて私はそこには中労委の意見を聞くとか何とかするのが望ましいのではな

いか、緊急調整の決定は労働大臣が勝手にやつて、それからあの始末は中労委がやれ、これは余りに独善的じゃないか、こういうようなことが考えられる。

第三番目にタフト・ハートレー法と比較であります。先ずタフト・ハートレー法の第二百六條以下の全国緊急事態手続の規定において指摘したいことは、我が国のような単に公益事業の必要ととか、或いは国民の日常生活

を危ぶくるとかいう、そういう漠然たる要件の掲げ方ではなくして、相当に言葉の用い方その他においてその要件を厳格に挙げていることでありまして。即ちタフト・ハートレー法におきましては、全産業又はその実質的部分に影響を及ぼすストライキ又はロックアウトが発生する虞れあり、又は発生していつてもそのまま放置するときは、全国民の健康又は安全を危殆にらしめるときと、こういうつておる。そこには明らかに健康又は安全ともつと具体的にものを示している。日本のようにただ公共の福祉ととか、或いは公益上の必要ととか、或いは国民の日常生活を危殆にらしめるとか、そういう漠然たる書き方をしない。これが私の指摘したい第一点であります。

第二点は、かかる全国緊急事態手続が行われます場合、大統領がその決定をなさない。即ち大統領は先ず実情調査委員会を任命して、その実情を調査せしめた後、その報告書を受取つてから、必要であると認めたときは検事総長に命じて連邦裁判所に争議行為の差止め命令を請求させる。そうして争議行為差止め命令を出すのは連邦裁判所である。こうなつておる。つまりそこに見逃がしてならないことは、先ず実情を調査した上でこの全国緊急事態手続の必要ありや否やを考へる。なおそののみならず、争議行為差止め命令をするものは裁判所である。この点最近アメリカの鉄鋼争議において御承知のように、アメリカの連邦裁判所は、国民の自由或いはその他基本権を守るためには、あえて大統領の措置を憲法違反であるというような判決をしていふ。この点から考へて、我が国の今度の緊急調整の決定というものが全く労働大臣一個の考へに委されておる。そうして又その決定をなすものがその労働大臣自身であるという点は、私は相当にこれは反省されて然るべきでないか、かくのごとく考へるわけでありまして。

時間の関係上、次に公益事業に関する調停について申し上げます。先ず現行の冷却期間というものが、従来の労働委員会の経過から見て、その所期の効果を挙げないといふことは先ほど私が指摘した通りであります。その次に問題になるのは、改正法案の第十八條第二項に、事件の自主的な解決のための努力が不十分であるときにおいて、申請の却下をなし得るとしてある、この点であります。私はこの規定は、余り設けられなかったところで實際には適用されないであらう、こういうことを予測するわけなんです。その根拠は、現行労働法の第四條の末尾に、労働関係の当事者が自主的な解決の努力をする義務を負ふものではない、という規定がある。この規定について、末弘博士がこの労働法ができてからいち早く書かれた労働関係調整法解説という本の中で、今私が引用しました規定に関連して、この規定というものは飽くまでも当事者が自主的な解決の努力をするというのを打出している。そうであるからには、例えば公益事業について調停の申請があつた場合でも、なお当事者の自主的な解決の努力が不十分であると見た場合において、労働委員会はその調停の申請を却下できるものと解すべきである、こう述べているのです。だから今度新たに加えられようとするところの第十八條二項の内容は、みづから労働委員

会の調停に当られ、幾多の経験を持つておられる末弘博士自身が現行労調法第四條の解釈としてもなお可能なりとせられている。可能なりとしながら、この中労委員長であつた末弘博士が何故これを用いられなかつたか。殆んどこれを用いられなかつたということが、結局現在の冷却期間というものが徒らに争議の解決を遷延せしむるだけであるならば、真に争議の解決を願うならば、やはり早く争議行為権を持たしただよからう、こういう考えに出てゐるのはなからうか。恐らく従来がそういう線であつたならば、労働委員会の根本の運営も大きな変更はありますまい。従つて私はこの規定というものゝは設けられましても、何らそれは活用されることはないであらうということを予測しておきたい。そこで私の考え方を申述べさして頂きますならば、私は現在の冷却期間というものゝが殆んどこれは効果を挙げていないということに鑑みて、もつと私は立場を変えて、日本の労働争議の解決というものは、社会の輿論の審判というものを、それを盛り立てて、争議の解決に間接ながらこれに力を與えさせる、こういうところを持つて行くべきではないかと思ふのです。例えば現行労調法によりまして、冷却期間三十日経過してから争議行為権が発生しますならば、いつ何とき争議行為に訴えらるゝとも自由であるべきはずでありますが、例えば私鉄関係の争議において見ますごとく、絶えずそのたびごとにやはり事前に予告している。このことは現在の労働組合みづから輿論の支持なくしては争議の終局的な解決というものは望まれないということを相当認識してい

るゆえんではないかと私は思う。そこでこの線を盛り立てまして、争議の解決というものについては輿論の審判に任せる。そこで具体的な手続としまして、私は予告か何かは不必要である。むしろ実情調査という期間を設けて、その実情調査の或る期間のうちですべての争議の実情を世間にさらけ出して、然る後そこに争議行為をやらせて、この意味におきまして、先ず争議行為をなすであらうという通告をさせる。現在の労調法第九條、は争議行為が発生してから通告であります。が、公益事業につきましては事前に通告する。そうして或る期間、成るべく短い期間に実情を調査し、その実情の結果を公表すると、その上で争議行為をやらせる、かくのごときあり方が一つの方法でないか、こう考えるわけであります。

時間が限られておりますので、この辺にしたいと思ひます。

○委員長(中村正雄君) 続いて磯田君にお願ひします。

○公述人(磯田進君) 東京大学の磯田でございます。許された時間が非常に少なうございますので、主として労調法の改正に関する部分に問題を限定するほかにないように思ひます。あとで時間が残りましたならば、そのほかの法律関係の問題点に触れたいと思ひます。労調法の中の改正に係る部分ですが今回の一連の労働法改正の中の最も中心的な問題を多く含む部分であるかと、そういうふうに見えるからであります。

労調法改正の中の問題点としては、主として三つの点、一つは公益事業における調停申請をどう扱うかという

第一の問題、公益事業における調停の申請を、いわゆる事件の自主的な解決のための努力が著しく不十分である、と認めたときは却下することができ、この規定でございます。第十八條第二項となることを予定されておる、この規定であります、これについては私は三つの点から適當でないと考えます。

第一の点は、この改正案の趣旨は、団体交渉を煮詰めて持つて来いという意味だと説明されておりますが、ところが団体交渉を煮詰めて行くということは、これはつまり労使双方の気合によることがあり、その労使双方がいわゆる相撲で言えば立つ氣が熱すると、こうなつて来ることの背景には、労使双方の努力で交渉を妥結に導かなければならん、少々犠牲を払つても導くべきであるという、そういう切迫した必要性がなければならぬわけであり、ところが実情を見ますと、只今その後藤先生の証言にもありましたけれども、使用者側といたしましては、労働組合側が争議権をいよいよ現実には獲得するという段階に至るまでは交渉を妥結に導くべき切迫した必要というものを感ぜないのであります、それには事柄の性質上当然であらうと思ひます。そういたしますと、労働組合側は争議権を獲得し得るためには、調停申請を受理してもらふためには、煮詰めて行かなければならぬということであり、ります、こちらの側だけで煮詰めて

とに成る、悪い場合はですね。そういうことが考えられる。ところが団体交渉というものは、性質上労働組合側だけで以て煮詰めて行くということは、これは実に不可能なことであると、そう考えられます。例えば組合側が一萬五千元という要求を出しております。これに対して使用者側は一万円という主張をいたしまして、その間非常に隔つておる、そのままの状態で労働委員会に調停を申請したのでは、まだ煮詰めて行かないからということでこれを却下するということが考えられるわけでありませうけれども、併し使用者側としては、一万円なら一万円という線を一歩も譲らないという態勢を持しておれば、ストライキされないという点では有利だということになり、従つて使用者側としては一万円を一萬一千元、一萬二千元という、いわゆる次第に煮詰めて行くという、そういう努力はむしろ払わないほうが有利だということになるはずで、その場合に使用者側がそういう態勢に出ているのに、労働組合の側が一萬五千元を一萬四千元とか、一萬三千元ではどうかという、そこまでの譲歩を持出して行くということを要求することは、これはフェアでないと、公正でないと、そう考えられます。そういう理由で、こういう規定を置くことは労働組合側にとつて酷である場合が多いだろうと、そう考えられるわけがあります。

それから又別の観点からいたしますと、交渉を煮詰めて行くために何らかかの形の実力行使が行われる、その場合の実力行使は法の建前からいたしますと好ましくないと考えておるところの

イキと行かないまでも、ストライキに類似した形の使用者側に圧力をかける、いわゆる何らかの形で実力行使が行われる、そういう形で、冷却期間が設けられておるのに、それが事実上曲げられて行くような形になる。そういう事態も、そういうた可能性が予想されるのであつて、そうなればこれは全く逆効果になるだろうと考えられます。以上が第一点であります。

第二点は、こういう規定によりますと、労働者に争議権を與えるか否かが労働委員会の裁量にかかることとなります。然るに労働委員会は職権委嘱で任命されるのであつて、そのこと自体の可否、法律上の見地から言つていか悪いかということはこの際一応問題になつておる。現在の改正法の前提はそのまま続けるということとを建前として申上げるのであります。そういういたしますと、結局事態はこういうことになるわけであります。時の行政権力が自分の好むところに従つて任命して行く、そのような機關の裁量によつて争議権というものが或いは與えられ、或いは與えられない、こういうことになる。と、こういう事態は、これは争議権を基本的人權として捉えて、そういうものを保障しておりますところの日本憲法の建前は相容れないと考えられます。憲法二十八條で、労働者の争議権を保障すると言つておるが、保障するといふ以上は、国民に保障された或る権利の行使について、時の政治権力が何らかの意味においてそれを左右し得るような、そういう或る種の裁量にかからしめられる。つまりそういうた時

の政治権力の息がかかった、何らかの意味で息がかつた裁量を持つて初めて或る権利が行使できる、場合によればできなくなるといふ、そういうことは憲法における人権の保障というものの根本的な趣旨と相容れない。そのようなことは許されない、そう考えます。それが第二点であります。

それから第三点、労働委員会をサード機関であるべきだと一般にされておるのでありますが、そのことは労働法の第一條を見ても、はつきりそう謳われております。然るに労働委員会の裁量によつてストライキ権を興えたり、或いは拒んだりできるということになりますと、サード機関であるよりは、むしろ取締機関の感をえさ呈するということになるわけでありま

す。と申しますのは、労働委員会の認可をもらなければストライキができません。事実上そういう形になるわけでありまして、そこで或る行政機関の認可をもらなければストライキができませんという事実は、これは憲法の建前と相反しておるといふことが先ほど申しました第二点であります。が、今の第三点で申上げたいと思ふのは、ストライキの認可を興えたり、拒んだりするといふそのことは労働委員会のあるべき姿でない。それが第三点として申上げたいこととあります。

要はないというのが次の意見であります。第十八條第三号には、公益事業に關して関係当事者の一方から労働委員会に對して調停の申請がなされた場合には、労働委員会が調停を行う必要があると決議いたしました。その決議をした場合にはその日から、決議することによつて、つまり調停申請を受理することによつて三十日の冷却期間が走り始める。こういう点については、今後藤先生が触れられましたけれども、現在の労働法の解釈とすれば、労働委員会が調停を行う必要があると判断するかどうかというその基準は、労働法第一條の精神によつて制約されて来るわけであつて、つまり労働法の第一條には、「この法律は、……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、もつて経済の興隆に寄與することを目的とする。」というふうな趣意を以てする。そのために労働委員会が調停を行うのですから、そのような目的に照らして、この場合の申請は受付けなければならないかといふことを労働委員会が判断するといふことと十分であると考へます。

以上が公益事業における調停申請の却下についての規定、それに對する私の意見であります。その次に、緊急調整の問題に關しましては、第一点として、この緊急調整の発動を許す要件が嚴格を欠いておる。そのために、このような規定を置くことは、労働者の基本権に對する極めて不当な侵害となるといふふうな考へます。よく引合ひに出されるダフト・ハートレー法を讀んでみてさへも、この点は極めて顯著な違ひを示して

ておるのであります。ダフト・ハートレー法については、只今後藤教授から相當詳しい御意見の御開陳がございました。私は後藤先生とはこの暫らくお目にかかつていないし、この問題について話合つたこともないのでありますけれども、ダフト・ハートレー法と今回の緊急調整との比較の問題、どこがどんなふうな違ひがあるといふ点については、はからずも殆んど考え方が一致しておるといふことを発見したのであります。恐らくはそのように見ることが日本の労働法学者にとつて常識なのだらう、そう考へる次第であります。そこで緊急調整の発動を許す要件といふ点で両方一応比べて見るといふことにいたしますと、二つの点で極めて顯著な差異があります。ダフト・ハートレー法においては、二百八條で、労働争議の差止め命令を最初に下し得る場合の要件を規定しておるわけでありまして、要件は一応二つあると考へていいのであります。第一点は後藤教授の証言と重複することになりますけれども、第一点は、一つの産業の全部或いは大部分に關係があるストライキといふ要件であります。一つの産業の全部或いはサブスタンシャル・パートと書いてございますから、大部分といふ意味であらうと考へられます。それが第一の点、規模における要件であります。それから第二の点は、そのストライキが起る、或いは続行するならば、ナショナル・ヘルス・オーパー・セーフティーといふ言葉が使つておりますが、国民の健康又は安全を危ふからしめる、そういう場合である。このナショナルといふのは、恐らく合衆国全体の規模において見たとい

う考へ方だろうと思ひます。各州ごと、一つの州内で或るストライキが起つて、そのためにその州の国民の健康或いは安全に害があるといつたような、そういう地方的な性質を持つ場合は、差止め命令が發動し得ないのだ、そういう差違であるかと考へられるわけでありまして、そこでそういう意味にとつて仮に訳して見ますれば、全国的な規模において、国民の健康又は安全を危ふからしめるようなストライキ、まあかような意味にとることができると考へられるのであります。それがダフト・ハートレー法における発動の要件の第二点であります。

そこでこれと今回の緊急調整の案文とを比べてみますと、二つの点でちがも違つておるわけでありまして、第一に地域的に申しまして、今回の緊急調整の案によりますと、地域的或いはそのストライキの規模の点における制限というものがきまつておりません。従つてよく言われることとありますけれども、北海道だけで炭鉱がストライキをやつたといふような場合にも、この緊急調整が發動する可能性があり得るやうに考へられるのであつて、アメリカの場合とは非常に違つております。それから第二に、緊急調整における要件の縛り方は、国民生活に重大な損害を興えらるゝといふような、極めて漠然たる規定の仕方でありまして、これは全国的な規模において国民の健康又は安全を危ふからしめるといつたような、具体的なダフト・ハートレー法における要件のきめ方とは違つておる、非常に著しい相違があると考へられます。で、緊急調整の制度においてはさうな漠然たる縛り方である結果として、

国民生活に重大な損害といふのでありますけれども、それが單なる経済的な意味における損害、或いは日常生活における不便といつたようなものを以てさへもストライキをチエツクすることができるといふ考へ方になる危険性があるように思ひます。その二つの点において、緊急調整の発動を許す要件といふものが、ダフト・ハートレー法と比べても極めて労働者にとつて酷にできているといふこととあります。それが第一点。

それから第二点、緊急調整全体につきましての第二の問題といたしましてはストライキの差止め権が單なる行政官庁に與えられておるといふ点であります。又ダフト・ハートレー法と比べてみますと後藤教授が御指摘になりましたように、ダフト・ハートレー法においては裁判所がその判断に基いて差止め命令を出すのであり、で、この裁判に對しては控訴、上告も許されております。即ち三審の裁判を通してストライキ権に對するさういふ重大な制約を初めて發動させる、認めて行くわけでありまして、日本の場合のように一行政官庁が斬捨御免で差止めを行なつて行くといふことは本質的に違ひがあるのであります。そこで行政権力がストライキをやらせるといふやうな権限を握るの三つであるといつたやうな権限を握るの三つであるといふことは、公益事業に關して申上げましたやうに、先ほどの第二点で申しましたやうに、憲法における争議権の保障といふことと相容れないと考へるのであります。緊急調整の発動といふことは、ストライキそのものの禁止ではありませんけれども、殆んど禁止に近い制限と考へ

なければなるまい、理論的にはですね、そう考えなければなるまいと考えるので、さように申すわけであります。ダフト・ハートレー法と比較して申しましたけれども、ダフト・ハートレー法と比較してさえも、発動の要件、それから差止め得る機関、こういう二つの点で重大な違いがあるということを申しました。さえもと申します意味は、アメリカでは憲法上労働者の争議権の保障というものはないのでありまして、憲法上の保障のないアメリカの法制の下においてさえも、これだけの厳格な要件の下に、且つ慎重な手続の下に司法機関をして初めて発動を許しておる。そういたしますと、アメリカと比べてストライキ権というものが憲法上の権利である、而もそれは人権の一つであるという、この人権であるという列にまで高められて、憲法で保障されておるそういつた日本の法制の下では、アメリカでこの程度だからそれでいいということさもない言えないのであつて、いわんやアメリカの程度に至らないところのこの争議権の保障の用意周到さという点、争議権がアメリカの場合に比べてさえないなお手軽に制限され、侵害されるような法制になるという点では、どうしても私どもはこれをジャスティファイすることができないと考えられます。それが第二の点であります。

それから緊急調整につきまして第三の問題点としましては、これは問題点という意味で申上げるのであります。が、労働省のほうではこの緊急調整の規定は労働関係法令審議委員会の公益委員の意見を取入れたといつたように言つておるようであります。私は参議

院のほうの速記録はまだ入手いたしません、衆議院においてこの法案の提案説明の場合に吉武労働大臣は、この緊急調整の点は今申しました労働関係法令審議委員会の公益委員の意見を取入れたのであります、こういふふうに言つておられます。それから賀来労働局長は大むね公益委員の意見によつて、労働関係法令審議委員会の公益委員の意見というのは、公益委員の最終案、いわゆる吾妻試案第六次修正案と称せられておけるような最終案によりますと、いわゆる緊急調整にしております。このようない方をいたしております。労働争議の解決が困難であり、かつ放置すれば、国民生活に回復すべからざる損害を興える緊急且つ現実の危険がある場合には、内閣総理大臣の請求により中央労働委員会は、その決議によつて緊急調整を開始することがができるものとする、右の決議には公益委員五名以上を含む過半数の委員の同意を必要とするというのが、これが公益委員の意見であります。そういたしますと、ここに提案になつております緊急調整のこの法文と比べますと、まさに私が先ほど指摘いたしました二つとの点において重大な違いがあるわけであり、即ち第一には、その緊急調整の発動を許す要件という点において、極めて顕著な違いがあると言わなければなりません。国民生活に回復すべからざる損害を興える緊急且つ現実の危険がある場合と、かように縛つておる点と、この法案のように漠然と国民生活に重大なる損害を興えると認め

たときと、こういうのとは非常な違いがあると言わなければならぬと思うのであります。それから第二に誰が緊急調整を発動するかというその機関の点において違っております。中央労働委員会、而もそれが一般の議事の場合と違つて、更に厳格な要件を経て、中央労働委員会がきめたそういう場合でなければ発動できないというのが公益委員会の意見でありまして、その二つの点において非常に大きな違いがあるということ、その点についてこれは問題点であらうと思ひますので申上げたいと思ひます。

それから第四点、公益事業については、この緊急調整の規定が設けられますと、公益事業一般において十五日という冷却期間があり、十五日プラス五十日と、こうなるのが可能であるというように考えられるのであります。公益事業以外の事業においては五十日間の争議差止ということが二回以上発動され得るということが予想されます。まあこれらの点は恐らくは法律がどうできておりましたも、労働大臣にも政治的な責任と申しますか、考慮と申しますか、そういうたものが働くわけでありましょうから、それはどむちやに緊急調整の伝家の宝刀を引抜くこととはあるまいということ、一応予想されると思ひますけれども、私たちは法律家といたしまして、最悪の場合を考えて法律上の議論をするほかはないのであります、そのことは法律家としての責任であらうと考えますので、法律上五十日が二回以上に亘つて発動できないようになっておるかどうかというところに着目するのであります。私がこの法案を読んだところでは、ど

うもこの点について緊急調整の一回限りということの明確な限定は、この法案の中には出て来ていないのではないかという気がいたします。更に破防法といったようなものができるといういたしますと、差止め期間内に破防法によつて組合活動に対する事実上の干渉でありますとか、抑圧でありますとか、或いは威嚇でありますとか、こういったようなことが行われる可能性が予測されます。又それと並行して、組合に対します切崩しが行われて行く、こういうふうに考えます。十五日、十五日、又更に五十日といったような、こういった争議差止めは、事実上ストライキの実行を極めて困難ならしめることになるだろう、そのことは憲法におけるストライキ権の保障、保障という言葉は非常に重みのある言葉なのでありますから、その憲法の建前とは余りに隔つて来ることになるであらうと考えられるのであります。それが第四点であります。

第五点といたしまして、労働法の精神乃至根本原理に著しく抵触しない範囲で、本法案の狙つておることをやるうとするならば、現行労働法の規定で十分足りると考えられます。公益事業については、第十八條第五号というのがあります。労働大臣から調停の請求をするという途が開かれておるのでありますし、それから公益事業以外の公益事業につきましては、第八條第二項にこういう規定があることは御承知の通りでございます。内閣総理大臣は本法の公益事業のほか、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ゝな  
ける。こういう規定があるものでありま  
して、あらかじめその虞れがあれば国  
会の承認を得て指定して置く、指定し  
て置いて公益事業並みの取扱ひをする  
ということになれば、それで賄えるは  
ずであろうと考えられます。先ほど公  
益事業については第十八條第五号があ  
ると申しましたが、この点は私の言い  
間違ひでありまして、公益事業の場合、  
それからいふゆる公益に著しい障害を  
及ぼす事件といつたような場合にも、  
十八條第五号の適用が可能であるので  
あります。以上の第十八條第五号、そ  
れから第八條第二項、こういった現行  
労働法の規定、この程度が憲法下にお  
いて許される政府による労働争議関係  
への介入のぎりぎりの限度であらう。  
この程度であつてさへも、これが適意  
であるかどうかということについては  
問題があり得るのでありまして、この  
くらいがぎりぎりと考えられるので  
あつて、限度を越えて更に行政権力が  
介入して行くということは、これはぎ  
りぎり一ぱいの限界を越えることにな  
らうと考えられるのであります。

以上五点を挙げまして、この緊急調  
整の制度を適當でないと考える理由を  
申上げたのであります。ここでちよ  
つと附け加えまして、私はダフト・ハー  
トレイ法をしきりに引比べたのであ  
りますけれども、これはダフト・ハー  
トレイ法が適當な法令であるという意  
味で申上げたのでは決してないのであ  
りますから、私は理論的にダフト・ハー  
トレイ法のごとき争議権制約は適當  
でないと考えておりますのみならず、  
實際的にもダフト・ハートレイ法を制  
定してみただけでも、實際上ストライ

キを円満に解決して行くために効果があるなかつたという事は、一般に指摘されておるのであつて、ダフト・ハートレー法に賛成する、これに見えないう意味で申上げたものでは決してないということをお断りしたいと思ひます。

それから、なお労働関係法令審議会の公益委員案なるものも引合ひに出しましたが、これも私個人として公益委員案に賛成するという趣旨で申上げたものではありせんから、お断り申上げて置きたいと思ひます。結論として、緊急調整の制度は不当であつて、削除すべきである。現行法通りで可であるというのが私の意見であります。

時間がなくなりましたので、労働法についてもう一点だけ簡単に申上げて終らして頂きたいと思ひますが、それは罰則であります、第三十九條、第四十條といふのは、労働法によつて禁止されるストライキ行為をやつたその人間が刑罰に処せられるという建前になつております。これは労働法の立場から考えますと、非常にひどい法令であると考えられるのであつて、例えば公労法、公共企業体労働関係法、この公労法によりますと、公共企業体については争議行為が禁止されておるといふことは御承知の通りであります、

例えば国鉄において争議行為をやつたという場合に、これは公労法十八條の規定によりまして、職員たる地位を失う、首にされても仕方がないというその限度であつて、それ以上ストライキをやつたから刑罰を科するといふことまでは行つておらないのであります。或いはダフト・ハートレー法で政府使用人、ガバメント・エンプロイイー

ついでストライキを禁止する規定がございます。第三百五條でございますが、このダフト・ハートレー法の政府使用人、公務員といつたようなもの、政府使用人の争議禁止にいたしまして、その争議禁止に違反したからと言つて刑罰に処するといふことは申しておりません。單にその地位を失う、又政府に対する請求権を失うという程度であります。それは日本憲法で申しますと、憲法十八條に、日本国民は犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服せられないといふ規定がございます。その意に反する苦役といふのは、アメリカの憲法のインヴォランタリー・サーヴィチユード、不任意の労役といふ言葉で呼ばれております有名な規定であります、憲法十八條はまさにその精神であると考えられておるのであります、お前は働かなかつたから、ストライキをやつたから刑罰に処するといふことになる、これは憲法十八條の禁止しておる不任意の労役、極端に言えば、人を強制して労役せしめるといふ、これに該当することであらうと思ひます。罰則の三十九條、四十條の立て方は著しく不適当である。單に不適当であるのみならず、憲法違反であると私は考えております。

以上労働法における三つの問題点について申上げる時間しかございませんでしたが、若しもあとでなお御質問でも頂きますときに、御質問がございしましたら、ほかの組合法でありますとか、公労法でありますとかいつたような点についての私の意見を申上げたいと思ひます。

○委員長(中村正雄君) それでは後藤君、磯田君と公述が終つたわけでありましたが、これに対して御質問がございましたら……。

○早川慎一君 後藤さんにちよつと伺ひたいのですが、先ほど事実調査といふことを申されたのですが、この事実調査と緊急調整と実質的に勿論違ひは多少あつておられますが、結果の實質的な面で、例えば争議権の制限であるとか、そういう面ではどううか、一つ伺ひたい。

○公述人(後藤清君) お答えいたします。私は結局緊急調整という制度は改めて設ける必要はないのであつて、現在の労働法第十八條にありますが、この公益事業或いはこれに類しますところの事業の争議に關する調停のやり方といふもので行くべきであると、こう考へております。と言ひましても現行制度は、先ほど指摘いたしましたように冷却期間といふものが全く働いていないといふことから、これには著しく改善の余地があると、こう考へる。そこで私はとにかく争議行為を始めようとする場合には、事実調査委員会の活動を促すための前提要件として通告の義務があるようにしたい。そしてその事実調査期間中は一定争議行為は禁止する、その場合に言うところの事実調査とは争議の原因のみならず、例えば組合員の生計状況或いは会社側における経理状況、或いはその他融資の關係或いは将来の事業の発展の見通し、そういうものをできるだけ詳細に調べ上げた上でこれを公表したい、こう考へております。ただ恐らく緊急調整においては、争議行為がとにかく五十日ということが制限されておるが、公益事業以外のものについては現行法によ

るとしても何ら争議行為は制限してないやないかといふ御意見があるかも知れませんが、それについては現行労働法の第八條第二項によつて公益事業として指定する途がある。であるならば、これを公営事業と同じように争議行為の制限という途も可能になる。とにかく事実調査といふために必要な期間だけ争議行為を制限する、そしてその調査の結果は公表して、一般輿論といふものの審判に任せるということ、これは、非常にそれは危惧の念を持たれるかも知れませんが、併し日本における労働法の正しき発展の途は、そういうような輿論が審判するといふか、こういうような状況をできるだけ作りあげるといふことに努力すべきではないか、こういうふうに私は考へる次第であります。

○早川慎一君 現在でも労働法の中に、例えばそれが非常に国民に影響を及ぼすといふときには調停委員会が事態の推移を公表するといふような、ラジオ、新聞を以て公表するといふことが随分何か書いてあつたように思ふ。それからなお事実調査と緊急調整です、文字は違ひますが、併しその間にやはり事実調査といふことは当然併行して行われてゐるのです、事実調査なくして調停案も出なければ仲裁案も出ないといふようなことから見まして、實質的にどこが違ふといふことをちよつと疑問に思つたので伺ひしたので

のだけの公表ということが法律の面においては要求されておるわけでありませう。深く原因或いはその他労使一切の事情をふまけて公表するといふ線は、ここに出ていないわけでありませう。この点について私は今申上げたような見解を持つておるわけでありませう。もう一つは何でございしたか。

○早川慎一君 緊急調整とか或いは調停とかいふことをやりましても、結局事実調査はやらなければ調停案も出なければ何にも出ない。

○公述人(後藤清君) 今回の改正案においては成るほど労働大臣が緊急調整の決定をしたあとは、中労委のやるべき仕事として斡旋調停のみならず、そこには事実の調査といふことは言かれておりますが、法律の規定の仕方におきまして何々することが出来る式のやり方ではあります。又そこに言つておることについてはこれを公表するといふ、そういうような点がある一つはつきり出ていなければならぬといふ点を考へまして、私と多少意見が違ふと思ひます。

○早川慎一君 もう一つ事実調査期間といふものをどういうふうにお考へですか、非常に短期間のようにお考へになつておるようですか。

○公述人(後藤清君) 私は非常にそれはやり方によればいろいろございませうが、併し事実調査に名をかりて、仮にも争議行為の斡旋に等しい制限をするといふことは好ましくないと考へるのです。そこは又私は何日といふようなことについてはつきりした案を持ち合せませんが、私の希望するところは、できるだけそれは必要なる最短期間にとどめたい、こういうような考へ

○公述人(後藤清君) 私は非常にそれはやり方によればいろいろございませうが、併し事実調査に名をかりて、仮にも争議行為の斡旋に等しい制限をするといふことは好ましくないと考へるのです。そこは又私は何日といふようなことについてはつきりした案を持ち合せませんが、私の希望するところは、できるだけそれは必要なる最短期間にとどめたい、こういうような考へ

○公述人(後藤清君) 私は非常にそれはやり方によればいろいろございませうが、併し事実調査に名をかりて、仮にも争議行為の斡旋に等しい制限をするといふことは好ましくないと考へるのです。そこは又私は何日といふようなことについてはつきりした案を持ち合せませんが、私の希望するところは、できるだけそれは必要なる最短期間にとどめたい、こういうような考へ

○公述人(後藤清君) 私は非常にそれはやり方によればいろいろございませうが、併し事実調査に名をかりて、仮にも争議行為の斡旋に等しい制限をするといふことは好ましくないと考へるのです。そこは又私は何日といふようなことについてはつきりした案を持ち合せませんが、私の希望するところは、できるだけそれは必要なる最短期間にとどめたい、こういうような考へ

方であるわけでありませう。

○堀本三三 磯田教授に伺いたいのですが、あなたの御説によると中央労働委員会、これは労働大臣が委嘱するのだ、だが中央労働委員会そのものが非常に官僚的な政治上の制約を受ける、これを職権委嘱とおっしゃるのですけれども、組合法の労働委員の選出方法については御承知の通り労働者側が選定をする。それから使用者側は使用者側でやる、公益委員は労働大臣が勝手に委嘱することはできない、これは労働双方の同意を得て初めて労働大臣が委嘱する、これを以てしてもやはり職権委嘱だという観念でおありになるならば、どういふ構成が一番正しい構成だと思つておられるのですか、その点はつきりさして頂きたいと思ひます。

○公達人(磯田進君) 成るほど労働組合法第十九条第七項あたりを見ますと、労働者委員は労働組合の推薦に基いて労働大臣が任命する、中労委の場合であればそうでございます。ところが法律では推薦に基いて任命すると書いてありますから、あたかも労働組合の推薦があればそれを文句なしに全部採用する、労働大臣はただ辞令を書くだけというふうに見えるのでありますけれども、併し労働組合法の施行令、それから実際に委嘱をいたしますときの手続としての労働省の通牒といったもので、事実上労働組合をして推薦はさせますけれども、併し推薦というのは、例えば地労委であれば五人の労働者委員を必要とする場合に、推薦されて来る人の名前は百人も以上の人が推薦されて来る、こういうふうにするということを可能ならしめる仕方にいた

しまして、仮に百人名前をずらつと書かれて来た中から、地方の場合であれば県知事でありますが、中央の場合であれば労働大臣、これが自分はこの場合、これが適当なところと考え、人間を引つと抜けるような、そういうやり方に現在なつておるといふことは御承知の通りだろつと思ひます。このことを通常職権委嘱というふうに申しておるわけでございますが、それから労働者委員そのものがそういう行政権力の好むところから選ばれて来る。勿論その選ばれるところの基礎にはどこかの組合からも推薦して来ない、どこからも一通も書き出して来ないという場合には、それは選びようがないわけでありませう。けれどもどこかの組合で名前を書出して来た人間があれば、その中からこれは適当と、これは気に入つたと思ふ人間を引つと抜けるという制度になつております。で労働者委員が同意をいたしまして公益委員を選定するといふことになるわけでありませうが、労働者委員の選定そのものにそういう行政権力の裁量権が入つておるといふのは、その同意を得て出て来るこの公益委員といふものにも、理論的に言つて行政権力の好み、都合といふものが反映しておると、そう考えなければならぬと思ひます。併し先ほど私が職権委嘱といふふうに申しましたのは、そういう意味であります。

それから労働委員会の構成としてどういふ選任の仕方をするのが適当かという御質問でございますが、この点については、私は最初の労働組合法施行の当初においてそうでありましたように、公正な方法で労働組合委員の数

に應じた比例選挙といつたようなものを作りまして、それで多数をとつた者から、言い換ればその管轄内で労働組合員の多数の支持を受けておる者から順番に選んで行くといふ方法をとるのが適当であらうと、ほかに例えれば農地委員会の農地委員の選任といつたような場合にそういう例があるのであります。そして、そのことは行政委員会の建前としてはあなたが特異なことではないだらうと、そう考へております。それは一般的にそうでありまして、それから現在、併しなから職権委嘱という形が出て来るといふことを前提といたしますならば、そのような機関に争議権を興えるか興えないかといふことの裁量を任かせる、結果においてそうなる、かような法制は妥協ではない、かように考へます。

○堀本三三 実は私は無論選挙制によるというところは一つの方法だと思つたのです。併し私実は三年間中央労働委員をしておつたのですが、実は候補者の公益委員の問題がいつも問題になつた。労働双方がこれに同意をするといふことが困難だ。そして公益委員の場合に、大体七人出ているけれども、一人ぐらい余計出してくれないかといふような問題はありました。それ以外には行政権の関與を受けたことがないのです。ですから私は実情からいへば、これは磯田教授の言われるよりはよほど独立性があるのじやないか、そういうふうにならば考へてゐるから特に御質問申上げた次第なのです。

第二は、実は磯田教授でなくて後藤教授にお願いしたいのですが、あなたの御意見によると、これは労働大臣が勝手に認定するのだ、これは非常に欠点だ。タフト・ハートレー法から考へても、その認定権が一個の官僚に任されておる、こういうふうなことが非常に欠点だとされておるのですが、その場合に後藤教授のお話のうちにちよつとあつたかと思ふのですが、中労委の意見を聞くといふ條件を少くとも持つべきだ、こういうふうなお話があつたのですが、この中労委の意見を聞くといふことを先ほど磯田教授も指摘されたように、公益委員の意見としては出ているわけだ。そういうふうな條件が付けば、或る程度認められるといふ趣旨か、それだけでは困るのだ、もつとはかのことについても条件がなくては行かないのだ、こういうお考えなのかどうかといふことを一言お聞きしたい。

博士の解釈を挙げられて、そうしてこの第四條の關係から見ても、労働者の自主的な交渉が不十分だつた場合には、この四條の規定から裏面解釈ができる、こういうふうなお考えのようでありませうが、実は確かに解釈としてそういう解釈、宋弘博士の感じておられたことは私は知つてゐるのです。と同時にその解釈からすると中央労働委員会にその権限があるといふことは、少しこの法律の解釈からは出て来ないのじやないかと私は思ふのであります。つまり本来そういう義務が当事者双方にありますけれども、労働委員会として、これを却下するかどうかといふことについては、何らかの明文がなくては行かないのではないかと。実は私としては、中央労働委員会の政令で出ておる規則のほうにそれに関連したものがあつて、公益事業に關しては取下げを勧告することができるといふ規定があるのです。やはり何らかのういふようなよりどころがなくはないののだと思ひますが、その点についてのお考えはどうですか。

○公達人(後藤清君) お答えいたします。私は今の点について成るほど現行労働組合法第四條においては中労委が多し、少くとも御質問された点においては疑問がある。そこでむしろ中労委規則のほうにやや明確な規定があるといふような御説になつておりますが、中労委規則というものは一応これは法律によつて規則制定権を中労委に與えられておりますが、恐らくその規則を製作になるまでの一つの母体たる根拠としては、少くともやはり労働組合法第四條のようなものが出ておるのじやない

か、こういうことを私は想像するわけでありませう。ともかく私の申し上げたことは非常に推測に亘る点が多分にあるかも知れませんが、あれほど末弘博士が自信を持って書いておられる解釈、この解釈にかかわらず今朝中山現会長の公述におきましても僅か一つだけそういうことが行われたというとは非常に……仮にその権限が裏付けられたとしても躊躇されておる、そういう点を考えて、新たに今度の十八條に設けることは余り意味がないということを上げた次第でございます。

○堀本三三君 私はお聞きませんが、この條文が中労委の規則でできて来たのが、やはり基となるところが四條だ、実は中労委規則は私も関係したことがありますが、根拠がなければこういう規則はできない、それは無論そうだと思いますと同時に、あるからと言つて運用するのが労働問題の円滑な解決に資するかどうか、これは別個の問題だ、そういうふうに私は思つております。それだけを、私見でございますが……

○一松政二君 磯田助教授にちよつと一遍伺いたのですが、いわゆる憲法第二十八條の罷免権を保障すると、同盟罷業をやる場合には、その限りにおいてはかなり迷惑する人が、たとえ小なりといえどもあるかも知れない、大きければ大きいほどある、これは常識なんです、これがこれを保障しているという観点から、非常に先ほどの御議論ではこれをかなり基本的人権として尊重するといふか、まあ絶対視されるような御議論のように伺つたんですが、これと憲法十二條ですか、いわゆる公共の福祉と私権との関係、公共の福祉

に反せざる限りという枠が入つておる、これと罷業を保障しておるといふ、この関係について憲法上の御見解を伺いたいと思つております。

○公述人(磯田進君) これは必ずしも労働法の問題でなくて、労働法の一一般論になると思つてございませうが、私は憲法十二條によつて基本的人権が制限を受ける、立法上制限し得るという見解について私自身同意しております。憲法十二條は、法律によつて各個人が持つておるそういう基本的人権の行使をする場合の心構えを示したものであるといふふうに了解しております。

さればといつて憲法に人権の保障があつて、その憲法に保障された人権は飽くまで絶対的である、こういうふうにも考えておらないのでございまして、これは例へば言論の自由があるといつても、私は毀謗罪があり得るということとを否定いたしませんし、それから名誉毀損罪等々もなければならぬ、こう考へるわけでございます。そこでその場合の問題は、私なら私が行使する、基本的人権、それを私がやたらに行使する、無制限に行使すれば、たまたま他の人間の持つておる生命とか安全とか自由とか財産とかいつたような、他の人間の基本的人権を侵害して行くという場合に、私の権利と他の国民の権利とをどこで調和させるか、こういう問題になつて来ると思つてございまして、その意味では他の国民の基本的人権を尊重するが故に、私なら私の場合における基本的人権が制約される、これは憲法の明文を待たなくても、憲法全体の精神にそつたことは出ておる、奥はそういう考へ方に立つております。そうしますと具体的には例へば

病院がストライキをやる、そうすると患者が死ぬかも知れない、こういう場合が考へられるわけでありまして、そこで病院に働いておる労働者も人権としてのストライキである、それからいさなり外科手術をやめられて死ぬかも知れない、こういう患者の人権で、これを秤にかけてどちらを重しとするか、これは正に立法の場合に考慮されなければならぬ、こう考へるのであります。例へばダフト・ハーレー法の場合にナショナル・ヘルス・ケア・セイフティ、健康というものが出ておりますし、安全というものが出ておりますが、これは非常に重みのあることでありまして、たとえ或る労働者のストライキを抑えることになつてもこれは止むを得ないだろう、ところがこの法案のように国民生活に重大な損害を與える、国民生活といへばこれは非常に幅の広いものでありまして、例へば工場がとまると輸出がとまつて外貨獲得ができなくなる、そうして国民生活が困る、或いはインフレーションが進行して国民生活が困ると、それはストライキがあれば多少少かれ困るにきまつたものでは、こういつた漠然とした縛り方で、その他の国民の人権に対してこれだけの損害を與える、損害を與えるから、だからこつちを規制しても仕方がないだろうといふ、どうもこの計り比べはこつちのようないふ意味で申上げたのでございませう。

○一松政二君 その場合にいわゆる公共の福祉を判断するもの、ここに公共の福祉の論者がいますが、公共の福祉の判断をするものは当時の為政者であり、或いは為政者は政治上の責任があり、治安を維持しなければならぬ。併し又国民の生命財産についても、これは行政上非常に責任があることであるから、これを判断する、又公共の福祉それ自身が、非常に単純なる言葉を以てはこれを規制し得ない限度の非常に広いものであるといふので、非常に憲法二十八條の基本的罷業権といふものの相反するところを、どこに行司を入れるかといふことは非常にむずかしい問題なんです、併しむずかしい問題ではあるが、為政者としては或る程度の判断をして事を処置しなければならぬ。この規定の行き方から言へば、少し行政的にあまり單純にその権利を振り廻し過ぎるじやないかといふあなたの御意見かと思ひますのですが、さうに解釈していいのですか。或いは又もう罷業権といへども、やはり公共の福祉に反することはできないことは、これはもうわかり切つておるところですが、ただ言葉の幅の問題と、實際上の問題で非常に複雑な問題が起つて来る。ここでもう一度あなたの御見解を伺つておきたいと思ひます。

○公述人(磯田進君) 大体の私の罷業権についての考へ方、氣持は、理窟を抜きにして氣持を申しますと、こういうふうにして考へております。世間では公共の福祉といふことを振り廻して罷業権を簡単に制限してもいいかのごとき論者も世間にはないことはないのではありません。ところがその人々の言ふことを聞くと、例へば発電所でストライキをやると電氣がとまつて困るじやないか、だからストライキをやつちやいかん、こんな氣持ですが、それは成るほど電氣がとまれば非常に困るわけですが、他の国民は、併しほかの国民が困るからお前達は賃金が安くて、幾ら労働條件が悪くても発電所で働かなければならぬ。これは極端に言へば労働者を奴隷のごとく、社会をして電氣の利便に浴せしめるために発電所の労働者は奴隷みたいなものである、極端に言へばこういう考へ方であると思つております。これは少くとも二十世紀の今日、憲法があり、労働法があるといふ建前からすれば、やはり根本的に成立たない考へ方である、氣持の上ではそういうふうには考へるのであります。私は、ですから公共の福祉、公共の福祉といふことを言つて、非常に手輕い氣持で労働者の争議権を抑えて行くかうという考へ方にはどうも納得できないものがあるものであります。それは一般的に議論なんです。それから具体的にこの法案でどうかといふお尋ねでございまして、先ほど私が話の途中に申しました公益委員の最終案といふもの、これと比べて誠に非常な違ひがあるといふことを申上げたのですが、公益委員の案によりまして、国民生活に回復すべからざる損害を與える、重大な損害といふことを、回復すべからざる損害といふことは非常にウエートが重うと思つております。緊急且つ現果の危険がある場合、といふふうにしたしてあります。この法案では單に重大なる損害を與えると認めたとはいふだけの言葉でありまして、與えるといふことは、必ずしも緊急に與えることにならなくてもいいし、それから現実的でなくてもいいし、それでありませうから、こつちの点で公益委員の意見と比べても非常にこれは後退しておる、労働者の権利を尊重するといふ憲法の精神から言へば非常に後

退しておる、こう考えるわけでございます。而も私は公益委員の案ですね、これにどうも賛成いたしかねるのであります。まして、私個人の意見としては、先ほど結論として申しましたように現行法で足りる、現行法くらいのとてころがぎりぎりのところだ、それは憲法における労働者権というものの持つておる重みから言つて、ぎり／＼のところだ、こういうのが私個人の意見であります。

○一松政二君　そこであなたの今の最後のお言葉のように、憲法二十八條で罷業権を保障しておるといふそのいわゆる重みとおつしやつたところと、かなり……多少公共の福祉を簡単に振り廻し過ぎるというお説と考え合わせ、多少まあ聞く人、見る人、おのおの意見があらうかと思ひます。これから先は議論になるうかと思ひますから、この辺で……。

○委員長(中村正雄君) では一応午前中はこの程度で終りまして午後一時三十分から再開いたします。

午後零時五十一分休憩

午後一時五十九分開会  
○委員長（中村正雄君） 午前に引続き  
まして再開いたします。

午後、の公述人のかたに申上げます。  
お一人の公述時間は二十分に制限いた  
しておりますので御了解願います。公  
述に際しましては前のかたと重複しな  
いようにお願いいたします。公述の範  
囲につきましては、問題の範囲を出で  
ないようをお願いいたします。なお各  
委員からの質問は、全部の公述が終  
ましてから行いますからあらかじめ御  
了承願います。

では直ちに公述に入ります。菊川君に最初お願いいたします。

○公達人菊川忠雄君）私は日本労働組合総同盟の総主事菊川忠雄でございます。ここに問題になっております。労調法などの一部改正に関する法律案については、第一にこの改正その他が今日時宜を得たものでないと思うので、反対をして来たものであります。又第二には、改正案は内容的に見ても独立後の日本の経済自立の下における労使関係調整の上に現行法よりもよりよい効果を挙げると言うことを必ずしも期待できないと考えるので、この点でも反対をして来たものであります。

併し今日ではこの法案がすでに衆議院を通過して参議院に回付されておる現状に鑑みて、この法案に反対をせざるを得ない重要な点だけを数点明らかならして、改善の処置として、少くともこれらの点についての修正を強く願ひたいと、こう考えるのであります。

元來勞働關係の法規はいわゆる生活物と言われておるごとく、他の法律など比較して特にそのとき々の勞働關係の實情に即應して制定運用されることが最も望ましいと考えます。従つてこれを時に應じて改正することに當て積極的でなければならぬが、そこには特に時と方法について慎重に考へが払われなければなりません。とうのは本来勞働關係の法規、特に勞働關係の調整の効果を現実に挙げることを目的とする改正であるためには、勞働の自主的交渉に待つべきものであつて、時にはその自主的交渉を補強するための立法的或いは行政的な措置を要するのであります。ところが、そのに無理があつてはならないといふこ

を考へるからであります。例へば話は多少違ひますけれども、一つの企業体の労使關係について見ましても、そこに合理性と相互の納得を伴わないで、力によつてか或いは相手の弱身につけ込むか、無理に押付けて解決するがごときは、仮に妥結と呼ぼうとも長く続くものではありません。必ず直接の反撃が間接の非協力の報いを受けるのであります。そして直接の反撃で紛争がぶり返す場合よりも間接の非協力の状態が底流するところに却つてその職場に暗い気分が漂ひ、若し何かの機会に爆発すれば、あたかも長年無理を重ねた人間が一度癡癡むという／＼の病氣が一度に併発するというような状態を呈するものであります。これは全般の労使の場合についても同様なことが言えると思ふのであります。今日私どもが独立第一歩に當り、今までの占領下の権力主義の下に制定され、これを背景として運用された労働關係法規を自立經濟下の労使關係に即応するように改正する必要があるということは認めるものであります。又戦後混乱して來まして、再建期の過程において十分なる自主的な訓練を欠いていたために、今日なお野放しの自主的交渉であつてはいけないということも認めるものであります。更に日本經濟は特にいわゆる再建の底の浅い、弱い基盤の上に立つておるので、この面からしても、米英流の自由なやり方であつては日本の実情には副わないということも認めるものであります。これらの特殊な事情を認めながらも、なお且つ私どもは労使關係の調整は自主的な交渉の線の上に推進しなければならぬという考へは強く堅持いたしておるのであ

ります。特に日本の労使関係は先にも触れたように占領の権力を背景として法的にも行政的にも調整を図られて来た点が多くて、そして占領期間が長きに亘つたためにそれが習性となつておる点もあり、労働組合側も使用者側も、政府当局もいわゆる他方本願的な傾向が強く残つておるということを否むわけに参りません。過去において一部労働組合運動が行過ぎであつたことは認めますが、使用者側にも又みずからの経営者としての自信と責任とを明らかにしていないために、不健全な行き方があり、政府当局も又虎の威を借りるような態度が多分にあつたと我々は見ておるのであります。でありますから、これを切替へることが、独立後の労使関係調整の出発点でなければならぬ。これにはいやすしむ権力を背景として労使関係調整に臨むというふうな傾向を清算することが今日第一に必要であると考えておるのであります。この点でもいわけば現行の労調法が、労働委員会を中心として労使の自主的交渉の線に沿うて早期解決を図つておりますが、これは成るほど今までの占領下では占領軍の権力が背景となつておりましたから、無言の、或いは有形の圧力となつて運用の上に効率を挙げることはできたでありますから、これがなくなるわけでありまして、そこで今後は政府は何か物足りなしい感じ、或いは不安を感じて、それに代るものを求めておるものと思つてあります。それが今回の改正案で、緊急調整の構想を生んでおるのではないかと考えるのであります。併しこれは明らかにか私どもの見解から申せば逆行であつて、而もこのような緊急調整は為

政者には気休めになるかもしれないけれども、実際には効果は期待できないものであると私どもは見ておるのであります。というのは例えば現行労調法においても強制調停の申請をする場合は、中央労働委員会において、争議の実状と共にその社会的な影響並びに輿論の動向などを公正に判断して行うのであります。これには無理があればともかくも、公正な判断である限りこれを無視してまでストライキを行うというようなこと、或いはシャット・アウトを行うというようなことは正常な情勢では到底あり得ないことでありますし、又そういう行動に移つたといふにしても、何らの効果を挙げるものじやございません。でありますから今日までもこのようなことは殆んどなかつたのであります。でありますから言い換えますならば、現行労調法で現に間に合つておるし、それもまだ現行労調法をものすら十分に発動しないで間に合つておるのが現在の実状でございますまして、これをその上に屋上屋を架するということは何の必要があるか。いわんや五十日間の争議禁止を伴うというふうなことは、全然私は必要のないことであると考えざるを得ないのであります。これらの考え方には、折角の民主主義の推進の上に、日本の労使関係も自主的な交渉の上に安定さすという方向に決定されておるこの際に、それにもかからずこの方向に努力を傾注しないで、これを回避して、権力主義に移行しようとする反動的な官僚的なやり方の現われであるということをお私どもは心配いたすのであります。底に流れているものはいわゆるセネスト禁止法的な考え方、労働者の基

本権の抑圧でしなれば不安を感じるという考え、こういう点がほの見えますので、私どもはこの点は絶対に賛成ができないのであります。

日本の国会におきまして、今まで占領下において超憲法的な占領軍の権力が国会の上にあつたために、国会の自主性というものの必要を皆さん二倍痛感しておられたことと思ひます。

今日日本の労働組合運動も同様の経験を経て来ておるのであります。これは必ずしも反米というふうなことではございせん。私どもはアメリカの民主主義の指導理念の下に労働運動が、将来の日本の労働運動の基調として植付けられたことにつきましてはこれを十分高く評価し、感謝をすることにやぶさかではないのであります。けれども権力によつて自主性は抑制できるものではないのでありまして、すでにその限界が来ておるといふことも我々は忘れることはできないのであります。

従つてこの占領軍の権力の代りに今度は国家権力が置換えられればよいといふものではないと我々は考へておるのであります。このような政治的な見解につきましては勿論議論のあることと存じますが、従つてこの議論の点は暫らく置かして、私どもは今回の労働法などの改正案の中の最も重要な点はこの点にあると思ひますので、この点はこれを現行法に戻すか、少くとも中央労働委員会の決定によつて緊急調整をなすべきであつて、労働大臣或いはその代りにもつと強い意味の総理大臣というふうな政府の権力者の意思によつてなすべきでないという考へてあります。でありますから中央労働委員会の決定ということになれば、そ

の権限と機能の拡充が必要であります。又これが伴つて来ればあえて緊急調整というふうな刺激的な新しい言葉を使わなくても、現行の強制調停程度で間に合うと我々は考へておるのであります。これらの詳しい点につきましては他のかたの御意見もあろうかと思ひますので重複を避けたいと思ひます。

なお労働法などの改正案中で、例えば罰則にいわゆる個人罰が新らしく加えられておるのを見るのであります。が、私どもは立法論としての議論は専門家でないので避けなければならぬが、我々の労働運動の経験から考へますならば、これは労働組合の内部干渉となり、延いては労働組合の自主性を乱すといふふうなことになるのであり、これは削除すべきである、かように考へております。

次に公企労法の改正案につきましては、直接にこの関係の労働組合の責任者の御意見があることと思ひますのでこれは省きたいと考へます。私どもはこの問題につきましては本来労働三法をすべてに適用して、そうして特に公共福祉との関係において競合或いは矛盾のあるような具体的な事柄について一つ／＼制限或いは制約を加えて行くといふやり方が最も望ましいといふことが従来主張でございすけれども、今回はその我々の原則は大体交差権という形で実現をされる傾向でございすからして、これは結構なことと考へてよろうと思ひます。ただこの場合に、その適用を受ける範囲についてはなお検討の上には拡大すべきものが残つておるのではないかと考へておる。

も考へます。例えば国立病院関係の従業員の組合のごときは、これはやはり検討すべき問題ではないかと、こう考へるのでありまして、恐らくこの委員会にも当該の組合の関係者から陳情が出ておると思ひますのであります。

最後に労働基準法の改正案でございす。これは二、三問題の点があり、殊にそのうちのひとつとして見逃すことのできないのは炭坑、鉱山における年少者の就職制限緩和の規定であります。第七十條の第二項であります。これは私も絶対に反対をしておるのであります。というのはこれが通れば炭坑、鉱山の事情においては技能者養成の名の下に、十八歳未満の就労禁止が命令によつて骨抜きにされ、

そうして年少者の保健衛生上はもとより、坑内災害、労働条件などの上に憂うべき悪影響を及ぼすこととなると思へるからであります。ところが労働省の基準局の御説明によりますれば、基幹産業たる鉱山については従来技能者養成を考慮していなかったたのであるが、併しながら世界各國の大部分はこの種の技能者養成を認めており、又国際労働機関でも現在は満十六歳以上の年少者について何ら坑内労働の制限はなく、昨年秋ジュネーブで開催されたILOの石炭産業委員会においても満十六歳以上の男子について技能者養成のための入坑は認めざるの決議を採択しておるといふふうなことが説明の中に見られます。これが若しこの改正の大きな理由であるとしたしますならば、これは理由としてはおかしいものでありまして、いささか詭弁でないかとすら私どもは考へておるのであります。というのは詳しく申上げる時間は

ございせんが、ILOの先般の石炭産業委員会のこの問題に関するところの討議というものは、これは年少労働者の職業指導、健康診断、夜間労働、休憩時間、社会保障、監督制度、社会福祉その他十一項目に上るところの総合的な問題の中の一つとして年少労働者の技能者養成の問題を取上げて討議をしたのでありまして、おおよそ日本の炭坑、鉱山の事情においてこれをそのまゝ技能者養成のために取入れるといふことには縁の遠いところの問題であるのであります。でありますからむしろILOの右の委員会の趣旨に副うやうでないといふふうな私どもは見えておるのであります。いわんや御承知のようにこの石炭産業委員会の討議というものは来年の総会にもう一遍付議をされ、更にその後労働機関の総会に回付をされて、條約或いは勧告となるまでは相當の年月を要するであります。ところが、その後においても仮に條約又は勧告となりまして、労働憲章の中には御承知のようにそれを理由としてその国の労働者の今までの有利な労働条件を引下げることではできないといふことになつておるのであります。かような観点からいたしまして、政府のこの理由は、我々から見れば納得のいかないところの理由であるのであります。いわんや今後の日本の炭坑の事情、それから今日世界の各國が殆んど例外なくつておるところのものは、十八歳未満の坑内就業禁止であります。ただイギリスのごとく社会保障制度その他の施設の完備と相待つて、そして初めて十六歳以上の坑内就業が認められておるようなところは例外的であるのであります。でありますからこ

いう点からいたしまして、私どもはこの問題につきましては本委員会において十分一つ実情を併せて御検討をお願いしたいと、こう思ひますのであります。これは先般衆議院における公聴会においても、私どもの労働組合総同盟でこの鉱山労働を担当している責任者から幾々実情を披瀝いたしましたし、又基準審議会の過程におきまして、も再三再四実情を陳情いたし、又労働大臣或いは基準局長にもそういう実情を訴えて参つたのであります。が、今までのところは遺憾ながらこれに何らの考慮が払われたとが見られていないのであります。こういう点につきましては必ずしもこれが功を直ちに急ぐわけでもないものでありまして、一応委員の各位が、それ／＼の技能者養成のために坑内就業をさそうとするところの坑内の払いの現場の事情を御調査下さいまして、果して技能者養成の果が挙るものであるか、それとも何らかの他の手段に利用される虞れがあるものであるか、こういう点を十分御検討願ひたいと思ひますのであります。或いは我々反対したておるのでございす。が、御納得行かない場合におきましては一応この分につきましては保留をして頂きまして、懸案としてその後にかような簡単なものは反附加えても結構なものでございまして、十分一つお調べを願ひたい、こう考へておるのであります。

要するに私どもは今日時期をいたしましては、折角独立をして、國民の気分を新らしくするところの総選挙を行ひ、その後國民の新しい盛り上がる気持の中において今後の労働調整の基本となる方向なり、そのための労働法

規の改正を考えたと思つておるの  
でございますが、今日勢いという事  
情になつておりますので、私どもはこ  
ういふ点におきまして最小限度申し  
ましたような点につきましては修正を  
お願いをしなければならぬと、こう  
考へておるわけでございます。御清聴  
有難うございました。

○委員長(中村正雄君) 続いて原君に  
お願いいたします。

○公述人(原君) 私は日本炭鉱労働  
組合の副委員長であります。こ  
のたび政府の労働関係法改正案をめぐ  
りまして、公述人といひまして一言  
私見を述べたいと思つております。

先ず具体的な條文についての意見に  
入る前に、いろいろ衆議院の委員会或  
いは本会議において論議された總体的  
な総合意見から判断いたしまして、我  
我が真実を把握した上に立つて、この  
改正法案に対する意見を述べたいと思  
うわけですが、残念ながらこの労働法  
改正案の上程されようとしておる本旨  
は、労使関係の紛争を合理的に、而も  
円満に解決するという、こういう建設  
的な立場に立つての改正案であるとい  
うことは微塵も考えられない。いわゆ  
る破防法を中心としたしまして、日本  
が独立第一歩を踏み出さんという、こ  
の世界に新たに日本が踏み出さんとい  
ふの途上に當りまして、いわゆる一  
切の考え方を治安立法的な性格に、労  
働組合の労使紛争も簡単に片付けよ  
う、こういう考え方を私たちはどうし  
ても、如何に否定されてもそういうふ  
うに真実をつかまざるを得ない。大体  
労働組合法が極度にこういうふうな改  
悪されようとする情勢、或いは政治経  
済の判断についてはいろいろあるうか

とは考えますが、いわゆる完全な我々  
が考え得る一つの社会主義制度の確立  
により、逆に言うところ極端なやはり資本  
主義の崩壊を何らかの形で避けよう  
とする政策、もう一つは戦争のために何  
らかの犠牲をどこかに求めて経済政策  
を集中しなければならぬ、こういう三  
つがすべてこの法案の改正を要求する  
意図に基くものである。ところが今回  
政府が考へておるこの改正の要旨とい  
うものは、一連の治安立法的な性格の  
中で、ゼネストを禁止し、或いは基本  
的な人権をも制約しながら、改めて又  
労働法の改悪を意図する、こういう一  
貫した考え方の上に立つた改正案とい  
うものは、当然我々労働者の立場から  
は賛成することは絶対に不可能であ  
る。こういう立場を基本的に確認した  
上に立つて意見を述べたいと思へる  
次第でございます。

日本の憲法で保障された勤労者に対  
する団結権、団体交渉権、或いは団体行  
動権、こういうものから生れました子  
供である労働組合法は、労働者の労働  
条件の維持改善であり、生活の向上と  
日本の民主化を通じて日本の経済再建  
に寄與する重大な役割を果すというこ  
とで労働組合法が制定されたことは事  
実でございますが、その後再三改悪さ  
れまして、今日今行われようとするも  
のは、非常に私たち、生れる子供は似  
ても似つかぬ鬼子が多きに生れよう  
とておる、こういうことを素直に認め  
ざるを得ない。いわゆる今まで幾たび  
か労働組合の争議に対していろいろな  
意味の干渉、介入がありました。その  
ときは労働組合法の域外であり、日本  
の憲法の域外である、従つてこれは占  
領政策の一環として、或いは政令とし

て日本の労働争議の調整をしなければ  
ならぬという、こういう名文句によつ  
て幾たびか日本の労働組合が弾圧され  
たり、或いは我々の正当な要求がその  
ことによつて阻止される、こういうこ  
とがしばしば続きました。ところでそ  
ういふ占領政策から解放された今日に  
おいて、今度はそういう占領軍がやつ  
て来た争議の調整、こういうものにつ  
いての判断を、再び日本の政府の手に  
よつてそういう憲法以上の、或いは労  
働組合法の域外に持たれたああいふ争  
議の調整権というものを、この労働法  
の改悪によつて求めようとしておる。

こういうふうな私には非常に悲しむ  
べき事実としてこれは判断せざるを得  
ない。こういう意味ではまさしく日本  
の労働組合の労使関係を円満に解決す  
る、そのことによつて日本の経済と民  
主主義を守るという根本精神はいずこ  
かに消え去つてしまつて、何らかの一  
面的な目的のために、資本蓄積と申し  
ますか、……いわゆる我々から言う使用  
者側に有利な法律だけを次から次に設  
けようとする、こういう一方的な基本  
的な考え方はどうしても肯定するわ  
けに行かん。こういうような私たちは  
判断に基いてこの政府の労働法改正案  
に対する一連の逐條的なものを申し上げ  
たいと思ひますが、公益事業並びに公  
共企業、或いは地方公営事業、公務  
員関係については公述人が全部擧つて  
おりますので、そのことは直接重点的  
に触れないと考へております。特に私  
は日本の炭鉱労働組合を代表いたしま  
して、主として民間産業が持たれてお  
る争議権というものは今度の改正案に  
基いてどのように変革されるか、その  
ことが日本の或いは我々の生活にど

のような影響を及ぼし、労使関係の円  
満な解決が成り立つものか、或いは逆  
にそのことが紛争の種になるものか、  
こういう点について具体的な事実を以  
て、私たちは理論よりも運動の事実を以  
て、私たちが経験の一端を申上げて見たいと  
考へるわけでございます。

昭和二十一年の三月の一日に労働組  
合法が施行されました、九月の十三日  
には労働法が施行され、先ずここで公  
営事業という、いわゆる電産、私鉄、  
日通が争議の制限をされたわけであり  
ます。その後二十三年の七月の一日に  
は政令二百一十号に基いて国家公務員法  
の改悪という恰好で二十四年の六月か  
ら施行された公企労法によつて国鉄、  
全通を初めとする全官公労関係の労働  
者は一切の争議権を全く剝奪されると  
いう状態が生れたわけでございます。  
そこで日本の労働組合の大半はびつこ  
り片輪が知らんが、いずれにしても完  
全に憲法に保障された三権を確保する  
という組合は我々民間産業の一部にだ  
け残された、これが今日までの実態で  
ある、このように判断されるわけであ  
ります。そういう争議権というものは  
常にどういふふうな恰好で、どうい  
ふ理由でこれは剝奪されたかという、  
常に日本の公共の福祉に違反する争議  
行為である、或いは争議権を與えてお  
くことは日本の福祉、或いは公共事  
業、或いはそういう公益に相反するも  
のであるという理由の下に一切これら  
の労働者が或いは労働組合が制限さ  
れ、或いは争議権、罷業権というもの  
は剝奪されて行つたわけでございま  
す。そのことによつて、それではそれ  
に代るべき労働者の生活を守るとい  
う、こういう日本の憲法の人権、或い

は生活を守るといふ憲法のこの項が守  
られておつたかどうか、公共の福祉と  
いう面での制限は非常に受けたわけ  
ですが、残念ながら生活を守るための、  
そのための政府の措置というものはな  
されておらなかつた。それは長い間国  
家公務員は人事院という制度が設けら  
れ、ここで双方の言ひ分を聞いて、い  
わゆる国民としての生活の最低を守る  
ための一つの額というものは人事委員  
会によつて制定された。ところがその  
制定された人事委員会の額は、單なる  
第三者の参考意見として聞くだけで  
ございまして、これを政府が責任を以て  
支給するとか、或いは生活を守るとい  
う、そういう義務付けは何らなされて  
いない。従つて当初考へたような公共  
の福祉を守り、生活を守るといふ法律  
は、公共の福祉だけは随分強く言われ  
たが、労働者を守るという、生活権の  
確保のためのそういう手算制度とい  
うものは一切單なる看板に過ぎなかつ  
た。こういうことが過去我々の長い間  
の経験の中から知らなければならぬ  
教訓ではなからうか、このように考へ  
るわけでございます。さてそこで最後  
に残された僅か一部分の、一握りの民  
間産業の、完全に罷業権を持つ日本の  
労働組合のその一部分が、再び緊急調  
整という名前に基いて争議権というも  
のが剝奪されようとしておる。このこ  
とについては当然私にはいささかも  
賛成することは不可能であります。勿  
論こういう改正の主眼とする緊急調整  
の制度、この設置によつて我々の争議  
権を剝奪する、或いは武器を取るとい  
うことは、これは明らかでありますけ  
れども、こういう問題を通じて私は日  
本が独立前の労働情勢の中で、この緊

急調整ということと最も似通つたことが、私たちは賃金闘争という恰好の中で体験済みでございます。それは炭鉱労働組合が賃金の値上を要求いたしまして、丁度二十五年度の一月以降という賃金要求のために、二十四年の十二月から交渉を開始したわけでありまして、それから数回の団体交渉を経まして、三月の三日に至つて漸く会社の案が出て来たわけですが、ところがこれを見たところが、おやお話にならない不満の賃金案であつたために、むしろ賃下げの案であつたために、我々は不満として三月の八日以降ストライキに入つたわけでありまして、その後十九日より団体交渉が再開されましたが、その争議を打開するように、新事態としての、新しい会社の額というものは、要求額に対する回答はなかつたわけでございます。ところが三月の二十五日から一週間のストライキに入つたが、そのときに二十七日に至りましてその当時の労働課長をやつておりましたエーミスさんから最高司令官の意思に基き、司令部としては今次炭労ストは一週間以上は許さないという正式申入れがあつたわけでございます。そこでこの最高司令官の公式申入れによつて先ず我々はストを中止せざるを得ない。要求は全然通らぬが、それをその指令だと言ひ或いは正式な命令であるとすれば、これを便してストライキを続行することは不可能である。こういうことでストライキは中止したわけでありまして、ところがこういう恰好が取れますと、政府当局がこれでは非常にかわいそうであるというので、大体同日、二十七日に労働法第十八條第五項の職權調停が差動されたわけでありま

す。そこでその当時の末弘中労委会長を中心としたしまして、我々の争議に対する調停がなされたわけでございます。ところでそこでなされた調停の経過は、本日出席いたしております電産の委員長の藤田さんも入つておりますが、何ら具体的な調停案を事実として我々の前に提示することは不可能であつた。四月の十七日に至りましてどういう案が出たかと言いますと、一月、三月は大体従来の賃金でよろからう、四月から六月は改めて当事者間で団体交渉で解決しろ、これが大体調停委員会の回答であつたわけでありまして、そこでこの調停案については非常にこれはもう問題にならぬ、そういうことで要求をしたり闘争するのは常識としてあり得ないわけでございます。そのときの調停案に納得するわけはない。こういう経過を辿りまして、炭労といひましてはこの調停案に対しては問題にならぬという反対の結論を出しました。ところがこういうことによつて我々はどういふふうになるか、この調停委員会の考へ方を判断すべきか、これは調停委員会の附帯解説といひますか、こういう中で、こういう調停案を突如風のごとく頼まれても、この石炭企業という幾十種の企業別の労働組合の賃金を簡単に調停させるという命令だけによつて短期日の間に本問題を解決することは不可能である。従つてこれは結論としては具体的な案を提示するに至らなかつた。而もその間においては一貫して使用者は一切の経理内容に対する、生産その他に関する資料というものの素材を拒否しておる。こういう状態からいつて、具体的な内容を出すことを一層困難ならしめたというようなことが事

実問題として起きたわけでございます。それではそういう権力によつて我々はストライキが一時中止され、或いはそういう恰好から生れた調停案に基いて争議というものが實質上解決したかどうか。ところがその後我々は企業別にその団体交渉に移行して、再び何ヵ月間もかかつて苦勞して、その交渉をやリ直しするという状態が生れたわけでありまして、そこでそういう交渉が再び地方別に行われて、又その後においてもストライキが起り、或いはいろいろな犠牲や紛争が起きて、いわゆるそういう事態が起きてから半年もかかつて本格的な解決を見るに至つた。こういう事例を申し上げると、大体こういう恰好の形が今度の緊急調整の内容である。このように私たちは判断せざるを得ない。その当時はエーミスといひわゆる軍司令部から最高司令官の指令系統によつて我々はストライキを中止した。ところが今度はそれに変わるべき労働大臣というものが現われて、エーミスさんの代行を勤めようといひ、こういう緊急調整の内容については、私たちが過去の経験からいつても理論や理窟でなくて、事実問題として承認することは不可能であります。而もそういう労働大臣の命令一下我々はストライキが中止される、それと同時に労働委員会が緊急調整をやる。ところがその緊急調整の内容は調停、斡旋、職權或いは勸告……、ところがこういう恰好といふものは現行法で全部ある。變つておるのはストライキを中止するということだけが現行法より變つておる。そうすると緊急調整の内容は、この狙いというものは、争議を円満に解決したり我々の立場や使用者の立場

を第三者的な立場から具体的に事実によつて解決の合理的な方法をとるといふことではなくて、現行法に示されていない、ストライキを即時いつても中止できないというこの一項をはめるためこの緊急調整という制度が生まれたおる。こういうことについては我々は只今の経験からいつても、或いはこのことが将来日本の労使関係を円満に解決するのではなくて、そのことによつて一層紛争の種をばら撒くという、そういう微菌のような改悪案を以て日本の独立を前進せよとする考へ方についてには非常に賛成しがたい点があるわけでございます。時間がございませんで、特に私たちの立場からは緊急調整という問題を中心に触れたわけでございますが、それからそういう問題から發展して午前中の教授の皆様がたからもいろいろ意見があつたわけですが、私もそういう具体的な法的な不審については全く同意見であります。いわゆる労働委員会というものは單なる主権のないことになり、而もその権限或いは具体的な作業内容というものは、自分たちがみずから判断し及ぶ力の力によつてやるというよりも、そういう一つの権力或いはそういう指令に基いて機械のように動かなければならぬ、こういう形になつて、いわゆる中労委といふものが動くという、こういう官僚的な政策に基く労働争議に対する干渉、干渉については賛成ができません。

それから先ほど言われておりました、菊川さんも同意見でございましたが、今度の場合もそういう緊急調整に違反した罰については、大体今までの事例を以ちますと一件につき何万円という罰金であつたわけですが、ところが今度の場合は個人に対して三万円以下の罰金である。こういうことになりまして、一回問題を起して我々炭労の場合に二十七万の……これが一人当り三万円以下の罰金だということになるべからう、我々は何年かかつてこれを返済すべきかと、こういうような龐大なものもあり、このことは当然労働組合の一人の個人を対象としたしから、あいつには罰金を科す、こいつには罰金を科さない、こういうことで労働戦線の分裂を策し、団結権というものを弱めるといふ狙いも政府としては考えたろうと思ひますが、我々としてはこういうことについては甚だ賛成はできません。それからいろいろありますが、時間が制限されておりますからこの辺でやめるわけでありまして、最後に基準法の問題につきまして先ほど菊川さんからも言われておりましたが、十八歳という現在の入坑基準を十六歳に切下げると、十八歳から十六歳の間に切下げる者の誰が入るのかという基準については、技能養成というものについて入るべきである。むしろこれは使用者から言わせれば全員を入れたらいい、こういう希望に燃えてゐることは事実であります。同じ地下産業といひまして、一貫した同じ立場に立つ労働者といひましてこれは問題が解決しなけりやならん、これは同意見でございますが、将来の目的は菊川さんも私も同じでございますが、残念ながら過程において若干違ふわけですが、これは御存じのかたもあると思ひますが、総評という代

表者を以ちまして基準審議委員を出し  
ておりまして、その中できまつた経過  
等におきましては、いわゆる技能養成  
するという具体的な入坑の時間或いは  
それに対する賃金の問題、或いはそれ  
に対する衛生の問題、保安の問題、こ  
う一切附帯的な条件を附けることに  
よつて技能者だけを臨時に入坑させる  
ことを許可をする、こういうことに我  
我代表は賛成しておる。こういうこと  
で原則的にはそういう立場をとつて  
私たちはこの技能養成の特殊性を認め  
る、こういう立場をとつております。そ  
れが残念ながらそういう具体的な規則  
或いは規制というものを設けずして、  
十八歳未満は技能養成という名目であ  
ればいつでも入坑できるというような  
手続のような恰好に本改正案にはなつ  
ておるので、労働委員の皆さんは特に  
いわゆる法律を仕上げる前にどんなこ  
とを作るのかというのを明かにして  
これを作つてもらいたい。そういうこ  
とでこの十八歳より十六歳に切下げた  
臨時入坑の具体的な保護規定とい  
うものを明かにした上で十六歳まで  
切下げるといふことについて我々は賛  
成いたしますが、そういうことがない  
限り、どういふ恰好でも利用できる  
という、いわゆる偽作つて魂を入れんよ  
うな法律は御免こうむりたい、この  
ように考へておるわけでありませう。

○委員長(中村正雄君) 続いて藤田君  
にお願いいたします。

○公述人(藤田進君) 電産の委員長の  
藤田でございます。今度政府提案にな  
りました労働関係三法の改正につきま  
して、憲法に遡つて論じなければなら  
ない基本的な事項があります。これら  
の諸事項については真向から反対  
いたします。

そも、今度提案されましたこの法  
案は、先に昨年十月十二日から本年の  
三月二十五日にかけてまして、大体半年  
に亘る論議が労働法令審議委員会であ  
つた、その過程においては遂に資本  
家を代表する委員が退場するなどとい  
うような場面もあつた。その使用者側  
委員の案をそのままここに提案して来  
ている点であります。これから具体的に  
その内容を申上げてみたいと思ひま  
す。何しろ時間が二十分まで制約され  
ておりますので、思ふ存分申上げるこ  
とはできませんが、すでに民法や或い  
は商法、そういう関係の学者でなく  
て、本当に民主主義社会における労働  
法を長い法制史上の面からも検討され  
た、いわゆる労働法学者の意見も公述  
されておるのではありませんか、それ  
はそのほかに譲るといたしまして、私  
どもの積極的な改正意見といたしまし  
ては、次の三項に要約ができるのであ  
ります。

第一の点は、本法案は要するにスト  
ライキをとめようというところに主眼  
があるのでありますから、この法案

が審議未了或いは否決になりましたも  
他に単独立法、單行法その他でスト  
ライキを禁止するといふようなものは絶  
對に出されてはならない、これであり  
ます。

第二の点は争議の調整についてであ  
ります。これについては三つの点を主  
張いたします。公益事業の争議行為を冷  
却期間として労働法第三十七條に三十  
日間の定めがあります。これを廃  
止いたしました。一週間程度の予告制  
度に切替えてもらいたい。で、これは  
すでに先ほど申し上げましたようにこの  
労働関係を修正し、或いは労働組合員と  
その団体を保護する労働法、基準法、こ  
ういつた龐大な審議を約半年に亘つて  
いたしました。その過程に労働、公益、  
三者挙げて現行労働法第三十七條の三  
十日間は無意味である、廃止すべきだ  
といふことは一致いたしました。おき  
ながら公益事業といふ特殊な事業  
に対してはやはり一週間程度の予告は  
必要であるといふのであります。

次の点は、調停申請を労働委員会に  
なされた場合に、これを却下するとい  
う項が政府提案にあります。これは  
削除してもらいたい。なぜかと言ひ  
ますと、労働委員会に調停の申請をい  
たしました。しばしば労働関係問題  
になります。これは、もつと煮つめて来  
い、会社はまだもつと考へてみる、考  
慮しようと言つておるのではないかと、  
こういう過程に労働委員会に持ち込む  
というところはこれは早いといふことが  
使用者側委員によつてしばしば主張さ  
れておりました。これを立法化しようとい  
うのであります。つまり会社におきまし  
ては、殊にこのような公益事業と称す  
る事業では労働関係を担当する相当な

部課の組織があるのであります。これ  
らの担当者が、社長さんは減多に出て  
来ませんが、そういう担当者が出て来  
て、これはつまり交渉する役目であり  
ます。から、年柄年中交渉していればこ  
れで事足りるのであります。事賃金の  
問題を取上げて見ましても、仮に五百  
円の賃金値上げを要求したといひし  
ます。会社側では上げなきやならん  
という腹は持つていても、これを延ばす  
ことによつて、仮に六月から実施  
するといふ要求であれば、五六月、六  
月延ばせば、漸くきまつたときから  
これを実施する。その間退職金の計  
算、基準外、時間外の計算、すべてこ  
れは会社側に値上げしないことによつ  
て有利でありますから、交渉をねばり  
ます。これは現実論であります。その  
ような場合に、いつまでも労働組合  
の代表が相対して議論をいたしまして  
も、五百円に対して当初五十円から入  
つて来るかも知れません。従来そう  
でありましたが、大抵ゼロから入つて  
おります。上げられない、能力がな  
い、漸くにして五十円、百円というの  
が出るが、すでに二月、三月月たつて  
から最後の果に、たまりかねて調停委  
員会に持ち込む場合に、使用者側委員  
或いは当該会社側は、実はまだ考慮す  
るということに鋭意検討いたしたつた  
りまして、突如として労働法十八條  
三号に基いて調停の申請がなされてい  
るのであるから、もう少し労働関係で交  
渉してもらいたい、こういうことに  
なります。公益委員も労働委員会  
の委員も、会社が言うのであれば  
もう少し両当事者間で煮つめてもらつ  
たらどうであらう、我々はその場合に、  
然らばそれ以上交渉を続けた場合に上

るか、会社は出す肚か、いずれもその  
ことは何とも言へません。これが実態  
であります。そういうふうな場合にこ  
れはまだ煮つめていないから却下して  
しる。そのみでであるならばまだし  
ものこと、ここにも書かれております  
ように、罷業権、ストライキすること  
ができない。今度は三十日を十五日に  
減らしておりますが、この十五日の起  
算日が始まらないのであります。従つ  
て憲法では成るほど保障されていると  
言ひながら、いつまでたつても罷業に  
訴えて解決することはできない。結局  
要求は通らないで、ただ單なる交渉を  
續けて行くといふ実態になるのであり  
ます。極めて事が重大な事項であり  
ますので、これには絶対に反対する  
ものであります。

次に政府の原案によりますれば、し  
ばしば先ほどの公述人も触れられまし  
たように、緊急調整の制度が設けられ  
ております。これは吉武労働大臣のい  
るような説明を聞きますと、国民に  
重大な損害を與えると、これはもう判  
断の問題であります。から、厳密には  
やつた後これを検討して見なければわ  
からないのであります。この法案に  
よりますと、やつてみた後の問題に  
やなくて、かも知れないという段階に、  
今であれば吉武さんが緊急調整だと、  
こういう仕組であります。これも後の  
ほうに書かれておるが、結局五十日間  
というものをスト制限をしよう、ア  
メリカでは六十日だが、ちよつと遠慮  
して五十日という答弁であつたが、遠  
慮するくらいならあつさりこれをやめ  
たほうがいいのであります。結局出  
ております。その意図は單に五十日  
でストライキを拘束、制限される、こ

いうふうな解釈は実体論としてできないのであります。恐らくこの法律が不幸にして、そのようなことにはなっていないと思ひますが、通つた場合にはどういふことになるか、恐らく経営者は、これは経営者の案であり得るから、いろいろなことを用意されているのでありまして、交渉し或いは労働委員会に持込まれ、そしていよいよストライキになつたといふときに、出すほうの側では幾ら金があんだんにあろうとも出さないのが本能であり得るから、出しません。なぜか、吉武さんのところに行きさえすればもうちゃんといふ頃緊急調整を出すといふことはわかつていない。緊急調整がいよいよ出る間際まで頭張つていさえすればいいのであります。私が社長ならそうするでありましょう。そうして五十日が落ちんだといふときにやつたらいいじゃないか。まあこういう説明があるかも知れません。併し団体交渉といふものはそう簡単にいくものではないです。殊に労働組合の運営が民主的に運営されている今日の労働組合の実体からいつて、五十日、この間は結局百日……それ以上ストライキができないで屈服するといふことを予定し法律で定めることになり得ます。一体この労働組合法といふものはどういふところに基本が置かれているかといふこと、これも長い間あの六カ月間に議論いたしました、單なる社会政策として、戦争前にちから頭を出して来たあの当時よりもつと悪いものに引戻さうというの、この法案の内容であり、緊急調整として出て来ているのであります。およそ労働問題の問題を国家がこれに干渉し、い

やしくも一方の経営者側に肩を持つ、明確に一方の労働側を抑えつけるといふようなものが通るといふ思ひがして、これは恐らく守り得ないでありまして、これは法治国家として本に法律を守る意欲を持たせるためには、例えは今日生産も足りないのだから米も一合で我慢しろという法律ができたつて聞かれば生きて行けない、事は生命に關すること、これと同じであります。この内容は、我々労働者、労働組合にとつて生命を全く抹殺せよとする法律の内容であります。このようなものが守られると思つたら大間違ひであります。守りたいが守り得ないだらう、これを心配するのであります。つまりこの通過によつていやが上にも社会不安が起きて、思想上どうのこうのと言ひますが、結局をういう思惑を激発させる材料以外に何ものもない。従ひましてこの緊急調整の項は抹殺してしまひたいのであります。

次に公務員関係であります。これは維新の現業……非常に遠慮して申上げるのであります。我々の基本的なやはり主張といたしましては、積極的な改正案としては先ず国家警察その他警察官吏、消防或いは刑務所の看守、これにまでスト権を與えろといふことは申上げません。併しながら基本的にはやはり憲法で保障したものを労働者である者にはこれをやはり與え、保障する労働法にしてみたい。併しそれも今の状況ではむづかしいと思ひますので、維新現業、これについてやはり罷業権は復活させるべきだ。政令三百二十五号その他占領下のいろ／＼な事情で全く剣幕をされてお

るこの保障、憲法化しておる権利を元に戻してもいい、こういうのであります。いろ／＼な実例を申上げます。ただ時間がかかりますが、簡単に一つだけ申上げて、山に木樵りに行くのこやまさかりを持つておる人たちが公務員だと稱して罷業権を與えないといふようなことが、一体どうもこの労働法の観点からいつて通る話かどうかを十分お考え願ひたいのであります。たゞこを作つておるというだけで憲法の保障するものを與えないという理窟がどこから出て来るか、理解ができないのであります。

次に今申上げた中に含むわけでありますが、当然教職員或いは現在の公共企業体、これなどすべてこれは、殊に公共企業体については一般産業労働者と同じような線に復活してもらひたい、引戻してもらひたいといふことを強く主張いたします。ではあります。若し今のいゝゆる実体法として現行あります中に仲裁裁定の制度がありまして、御案内のようにこれは法律上非常に美しくできてゐるが、過去結局有名無実になつておる。これはどういふことかといふと、御承知のように、結局仲裁裁定が出てそのまゝ実施ができていない。これでは政府みづから法律を守つていないのであります。過去に実例はすでにここに出て来ておる。この政府が守つていないのを守るような法律にしてみたい。つまり仲裁裁定にもつと明確な拘束力を持たせたい、これでありまして、従ひまして維新現業についてはこゝで罷業権も復活するといふことになれば、非現業、先ほど申上げた非現業と申上げたのはすべて維新現業公務

員、従つて非現業公務員、これにつきましては、まあ現段階においては団体交渉権を明確に認めてもらひたい。更に公務員法中公務員の政治活動の禁止、団結権に關する制限等があります。これをはずしと撤廃してもらひたい、こういうことであります。

更に労働組合法関係の中で逐條申上げたのであります。時間がないうであります。ただ一点だけ指摘して御参考にお供したいと思ひます。これは、今度の労働法の中で不当労働行為の申立について一定の期限を附しております。つまり不当労働行為があつて、一ヶ月経過すれば申立することができない、こういう趣向もない規定が出て来ております。これは私も労働委員会においていろ／＼取扱つたケースの中にこの種の問題はすでに出て来ておるんであります。三光造船の尾道工場あたりがこの例であります。労働組合活動をやめる者を大量に首切、これはどうも真向うから不当労働行為にぶつかるので、一応多数の人にやめてもらつて、工場も閉鎖という形で、あとは機材その他の保存の要員を残すといふことで、初めは十人か二十人かですが、だん／＼二月三月するに従つてその保存要員が殖えて来る。一カ年ぐらゐると大体皆忘れた頃だといふので工場は再開する。よく調べて見ると、電力の割当その他の契約はちゃんと一カ年中断しないで継続して、その他商法上の手続その他も全くとられていない。これが今度通りまゐると、大体第一工場、第二工場いろ／＼あるであります。逐次一年間ぐらゐり極く内輪の仕事をやつていれば、相当大量な不当労働行為がここに

実現するわけであり得ます。このような期限を設けることは賛成できないのであります。これは一つに過ぎないもので、他にもそれに似たような條項がありますので、これについては我々は賛成できないのであります。

更に頭上上げたように今度の法案の基本的な重点となつてゐるものは、挙げて経営者、資本家の主張であつたものが強く出てゐるというところは、これはもう吉田内閣の性格で止むを得ないといひました。これに對して賛成するかしないかで、大体この国会の中で使用者を代表する人か、多くの国民の立場を代表する人かといふことが明確になるであらうと思ひますので、十分我々は関心を持つておることに附加させていただきます。(笑聲)

○委員長(中村正雄君) 次は横山君にお願いいたします。

○公述人(横山利秋君) 国鉄労働組合の企画統制部長の横山であります。私は現在公共企業体労働関係下にある組合の役員といたしまして、時間の制限もございまして、全般的、原則的なことにつきましては、藤田公述人初め労働組合出身の公述人のおしやつたことを支持いたします。私の公述の要旨を現行公労法と改正のこの法案とを對比して公述をいたしたいと思ひます。資料の中で現在の公労法の問題点といふところをお聞き願ひたいと思ひます。

今日政府が公労法を改正するといふ内容、理由につきましても、三カ年間の公労法の実体論に觸れ、その運営の全きを論じ、その上に立つての改正がなされなければなりません。そういう意

味合いにおいて現行公労法が如何なる立場においてなされたかという点を振り返つてみる必要があると思ふのであります。この現行の公労法は米國法の直訳立法によりまして、十分な検討がなされないままに立法されたために、幾多の矛盾を次から次へと生み出した。又罷業権制に代る仲裁制度が、その経過の中で何ら実質的な効果をもたらず、一種の調停機関としての存在に過ぎないものである。以上に関連しての公労法に関する信頼感、関係の労働者には全くないものであります。学界及び労働界においても本法の所期する目的が実際には極めて稀薄になつてゐるというのをすべてが認めておられるのであります。又公労法と組合法との関連が極めて不明確であり、二重制限の箇所があり、行政上或いは労働運動上複雑なところとなつておるわけでありまして、公共企業体として移行します精神が活かされてないで、兩公社共に、今日の国鉄、専売公社当局は当事者たる能力を欠いて、殆んど制限をされておるのであります。それは單に公労法のみならず、日鉄法及び専売法と相俟つてなされておるのであります。紛争の解決は結局政府対組合、或いは国会対組合というふうになる必然的移行する仕掛けになつてゐると思ふわけでありまして、こういうふうな矛盾を根本的に再検討を行わなければ、今後ますますこの矛盾は適用範囲の拡大と共に、收拾のできないことになることを予見をいたしたと思ふのであります。

例えはその具体的な例示を二、三拾つて参りますと、第一に数百種に上る国鉄の例えは職權を一々検討して、組合員の範圍を政府が政令で定めることになつておるのであります。今後適用範圍の拡大をされまると、例えは農林關係とか或いは全通、郵政關係とか、それらの組合員のあらゆる職權を拾つて、これが組合員、これが組合員でないというふうな判断を労働省がいたしますことは結局それはできない相談であります。ですから労働省といたしましても、国鉄の組合や或いは国鉄當局の意見を聞くことになるのであります。そして最後は意見が折合わないときには結局いい加減なきめ方をするのであります。こういうふうな矛盾は当然一般の労働組合法の考え方からいいますと、兩当事者の協議に委ねべきことは理の當然でありまして、これらの点につきましては今回の政府案の中へ織込まれて改正をすべきなのが至當と考へる次第であります。第二番目の不平等取扱の禁止條項につきましては、政府案の中へ入つておるので一応省略いたしますが、ところがそれに関連をいたしまして、第三番目に、然らばそういうふうな取扱ひを、不当労働行為的なことを国鉄当局なり或いは主管大臣がいたしたときにどうなるかという点について、仲裁委員会が取消を命ずることができるといふふうになつておるのであります。これは當然従わなければならない、命ぜられたものは従わなければならないと解釈するのが當然ではあるかと思ふのであります。現行公労法又政府案は、拘束及び罰則を規定いたしてないものであります。この点は必ず將來に問題を起します。今日においても国鉄ですでにこれらに該当するようなことが生じたことがありますが、表面には浮び上りませんでしたが、今後必ずこのようなことが出来るのであります。

のであります。そのできる点について、起るべき事態について法律は極めて不明確なあいまいな点を残しておるわけでありまして、それから第四番目の組合の資格要件、規約記載事項につきましては、政府案で私どもの主張が大體入れられておりますので、時間の關係上割愛いたします。第五番目は組合の専任職員を當局者が一方的に定めることになつておるのであります。これは極めて不届きな規定であります。公社なり或いは主管大臣が組合を圧迫しようとするときには年々専任者の数を減らして行けばいい、そうして今年には五百名、来年は四百名、再来年は三百名というふうな勝手にきめて、それによつて組合運動の制限、圧迫ができるということにこゝに実體論として存しておるのでありますから、これは削除をして、兩当事者の協議に委ねべきことが當然なことと考えられるのであります。第六番目は団体交渉の範圍が、今回の政府案の中で一部緩和はされておりますが、本質的な解決をなされておりません。今回の政府案は、管理運営については団体交渉でないで、そのほかの点については若干緩和をいたしておりますけれども、やはりこれも紛争の残るところであります。管理運営について団体交渉をしてはならないと仮に規定いたしますならば、その他はよろしい、これだけでたゞきんであるかと思ふのであります。又その管理運営につきましても本来今日まで国鉄及び専売の労働者がいたして参りました国鉄企業、専売企業の進展、發展を期する労働者の気持から言へば、一方的に管理運営についてはお前たちの知らんことだ、座敷に上

つて知らん顔しておれということ、企業の發展の上に極めて不適当な文字であろうかと思ふのであります。仮に今言いましたように一步譲つて、管理運営についての団体交渉ができないといたしましても、それならばそれでそのほかのことについては団体交渉については自由である、こういう立場をとるのが理の當然でありまして、この点について政府案の八條については極めて理論的に矛盾を生じ、現実的な紛争の残る多くの事態を生じておるわけでありまして、

第七番目、八番目、九番目に列挙してありますことは、実は交渉單位の問題であります。この交渉單位については、こゝで私が御説明を一時間いたしまして、皆さんに御理解が願えないのであります。恐らくこれは、失礼なことを申し上げますが、交渉單位制度を初めてお聞きになるかたに一時間お話ししても何らこれは御理解願へん、それだけ複雑多岐なものであります。仮に一例を、七項目にありますが、労働協約を締結する当事者が不明確である。現行の公労法の八條及び九條と組合法の十四條が同時に適用されております。組合法の十四條では執行委員長と会社の社長が調印することになつておる、ところが公労法の八條、九條を推し進めて行きますと、交渉委員会の代表が調印するといふ理論が一応生まれて来る。これは労働省が今年になつてから主張せられておる理論であります。そうすると十四條の適用というものはどうなるのだといつて労働大臣及び先般お代りになつた松崎法務課長に質問をいたしますと回答ができないのであります。今の労働省としては十四條は適用されておる。組合の執行委員長が調印するのが當然ではあるけれども、まあいいじやないか、交渉委員会の代表で調印してもいいじやないかという理論であります。ですからこの点は全く今日の交渉單位制度が表面上労働使間に現れた一つの奇怪な現象、又公労法が十分な検討をされずにそのまゝなされたという不手際極まるるところがこゝに現れておるわけでありまして、それから第八番目に書いてあります法律上の交渉委員が団体交渉を行うことになつておるために労働の責任感をます、稀薄にされておるわけでありまして、交渉委員が団体交渉をやる、その交渉委員は全職員の代表であつて組合の代表でないという規定が公労法の中にされております。従いまして仮に交渉委員同士が交渉し安易なことに対して法律上、組合がそれならば責任を負ふ必要はないという理論も又ここに生まれて来るのであります。調印は交渉委員の代表でいたしましたならば、執行委員長はそれに関係がない、従つて組合が協定を破棄しても、それは法律上の責任を負わぬ、こゝまで理論が發展いたしました。労働省は今このところ余り文句を言う、いわゆる對抗する理論がそこに生まれておるのであります。従つて九番目にありますように交渉單位制度は国鉄の労働使として破壊しようとしております。今年の三月三十一日までは調印は実行委員長でやりました。ところが四月の一日になつてから労働省は交渉委員会代表でやれといつておるのであります。こういうことが労働の責任感を稀薄にいたしますのは當然でありまして、昨年

の国鉄における交渉単位制度の紛争及び今年における紛争は今日これをこのまま存置いたしするならば、全通において或いは又印刷そのほかの公務員の各単産においても同じことがこゝで発生をいたします。而もこの発生というものは、労働組合だけの不愉快なことではなくして、実は当局者もこれによつて困り切つておるわけでありす。四月一日からこゝ五十日間、国鉄においては団体交渉が行われませんでした。参議院及び衆議院の労働委員会及び運輸委員会において御忠告まで頂いた問題であります。団体交渉が行われ得ないままに夏期手当の紛争が爆発点に達したというような矛盾極まるものが現出いたしておるのであります。これはなぜならば交渉単位制度がかくも問題になるかと言いますと、單位制が日本の実情に適しないというところが第一、單位制度が労使双方が最も忌避する政府官僚の労働問題介入を許す結果になつておること、第三番には健全な労働運動を妨げること、第四番目には單位制度が労働の責任を稀薄にすること、第五番目には單位制度が複雑で理解がなかつ困難であり、勢力で理論に終始して、紛争の直接且つ早期解決に支障を興えること、こういう事情からいつて、單位制度につきましては單に労働者のみならず、先般労働局がアンケートいたしましたときに資本家側も一致して時期尚早であるという結論を出し、労働法制審議会も又全員一致して時期尚早であるという結論を出しておるのであります。国鉄及び専売の組合がほかに皆さんに差上げました改正に関する要請書を労働大臣に説明をいたしました際に、吉武労働

大臣はいろ／＼私どもの説明を聞いて、そのときにずばりと云つたことがたつた一つあります。それは何かという交渉単位制度については再検討をする、こういう約束をされたのであります。ところが如何なる事情であるか、今日我々の目の前にあるこの改正案についてはたつた一つ約束されたそれが実行されていないで、極めて瑣末なことだけが公労法の改正案として上程をされておりますことは奇怪なことと私は考えざるを得ないのであります。以上の点から行きますとこの交渉単位制度につきましては是非とも皆さんの熱議によりましてこれを撤廃されることをお願いをしてやまない次第であります。

次は十番、十一番にございます点につきましては極めて小さいことであります。まして、政府案の中に入つておりますので、十二番の仲裁裁定の効力の点について公述をいたします。

過去三年におきます仲裁裁定は、労働協約の効力についての仲裁裁定及び仲裁裁定の効力についての問題はすでに私はここで御説明をする必要もなく、今日まで皆さんのいろ／＼な御協力を三カ年に亘つてお願いをして来たことであります。労働委員長の中村さんや又曾つて昨年でしたか、この参議院の労働委員会において小委員会を開きになりました、この点についての一つの成案を得られた点であります。従ひまして余り多くを論じませんが、少くともこれは今日の公労法十六條において協定を組合と当局がしたときは、「政府は、その締結後十日以内に、これを国会に付議して、その承認を求めなければならない。」この立法の趣

旨が本来承認を求めるのであります。ところが今日の政府のいたして参りましたことは実体論として不承認を求めて来た、不承認の承認を求めた。こういう言いがかりをつけておられるようであります。実は十六條に違反をして不承認を求められたといつても過言ではございません。これではこの仲裁裁定が、冒頭に申し上げましたように実は仲裁の本質を失つて、国鉄労働組合としても仲裁が出ましたら喧嘩両成敗だからじつとしておればいいというのが本當のことではなければならぬのであります。仲裁裁定が出た、これから戦わなければいかんと、こういうような実情になつておるわけでありす。これは誠に法理論からいつても極めて奇怪なることではあります。が、實際問題として政府がこの仲裁裁定に十六條の内容を歪曲して解釈し運営をして参りました点を修正せしめるために、これは改正を是非お願いをいたしたいと思ふのであります。

十三番目は公労法の改正の議論をして頂くときにおいては必ずこれと密接不可分の関係にある法律についての議論をして頂かなければ、仏作つて魂入れずであります。国鉄は日鉄法により、専売は専売公社法によりまして全くこの公労法において許されたる権限すら、交渉能力すら失われておるのであります。現に日鉄法を仮に例をとつてみましても、任免の基準、給與、降職及び免職、懲戒、勤務時間の延長、時間外及び休日勤務等、これらについては日鉄法においてすでに制限をされておる、これらは労働条件であります。これらは労働条件であるといふことは、まさにこれは誰でも否めない

事実であります。その労働条件を日鉄法で制限をして、当事者の団体交渉の範囲をこゝで重大な制限をいたしておることは極めてこれは矛盾極まることとあります。

それから利益金の処分と制限をして企業性を失わしめておりますために、公社の当局は団体交渉の当事者たる能力を欠いておるのであります。そのために国鉄における、或いは専売における今後適用範囲が拡大され、組合及び当局における団体交渉は極めて真摯なものとはなりません。どうせこれはもう政府の問題、或いは国会の問題になるのだから、この際いい加減にして置こうか、こういうような気分が出るのも、これも当然であります。又第三番目においては各年度におきまして給與の総額をきめておるわけでありす。そのために、給與総額をきめられておるために、労使の資金交渉の幅というものは殆んどないのであります。それでどうして団体交渉をしつかりやれという議論が生れるのでありましようか。従ひましてこの公労法の改正を論議して頂くに当つては是非ともこの日鉄法とか或いは専売公社法とか、或いは今度成案化されると聞いております地方公営企業法とか、これらの点について御熱議をお願いしたいと思ふのであります。

時間が参りましたので結論的に最後のことを申し上げます、この公労法の改正案については、まさに仏作つて魂を入れず、こういうことが言ひ得ます。又適用範囲なる公務員諸君につきましては国家公務員法の紐付があるために、看板だけ団体交渉権が與えられて実は後のほうで十重二十重の紐が

ついておる。これは私は率直に言つてインチキの団体交渉権の付與である、こういうふうにならなければならぬ。又全般的にもう一つの地方公営企業法につきましても、私の申述べました公労法の原則は適用されると思ふのであります。

以上の点から政府のこの案に対して反対をいたしまして私の公述を終ることにいたします。

○委員長(中村正雄君) 続いて横手君にお願ひいたします。

○公述人(横手行雄君) 私は全印刷の労働組合の中央執行委員長の横手であります。私は主として公共企業体関係国家公務員を代表いたしまして意見を申述べたいと思ひます。

私は先ず第一に政府の提出された原案が現行労働法、労働組合法及び公労法の三法にまたがる重要部門の改正を労働関係調整法等の一部を改正する法律案という一本の形で提出されたことに対して先ず注目をしたのであります。政府は提案の理由をいたしまして、平和條約発効後における労働関係の安定を目指したものであり、改正案は数回に亘つて持たれました例の労働法の改正審議会の意見を尊重して、答申に現れた労働者、使用者、公益三者の一致点を全面的に採用して、不一致の部分については公益側の最終案を参酌された、その妥当性を強調しているのではありませんが、私は次の点でこれに承服し得ないのであります。

〔委員長退席、理事村尾重雄君委員長席に着く〕

例えば藤田公述人も触れられました緊急調整の問題であります。これは言

うまでもなく争議権の質的な制限を企図した規定でありまして、労働法の改正審議会におきましては労働者側委員が最初から最後まで断固として反対して来たものでありまして、而もそれが公益側の案によりまして、「中央労働委員会」の決議により「云々とありまして」ものが、政府の改正案では中央労働委員会の同意を要せず、労働大臣の認定だけで五十日間の争議行為が禁止できるといふふうに変つておるのであります。更に公益側の最終案が職権仲裁を取上げていたのに対して、その点はゼネスト禁止法というふうな治安立法によることを理由といたしまして労働法の改正から除外をしたことなどは、事実において使用者に極めて有利な改正案を作成したものと称して過言でないと思つております。なぜなら職権仲裁ということになりますならば労働者、使用者側を公平に束縛することになります、仲裁できまつた賃金ペーセスを呑まねばならなくなるといふこともあり得るわけでありまして、それでは私企業の自由の原則に反すると使用者側が最後の土壇場におきましてこれに反対をいたしました。その反対論が通つたということになるからであります。これでは誠に欺瞞的な巧妙な、使用者側に有利な反動立法であると言われてもこの経過から見て仕方がないことだろうと考えるのであります。私は緊急調整制度は全面的に削除いたしました、要するならば現行の職権調停及び労働大臣等の調停請求制度を活用することと十分であると主張いたしましたのであります。

更に労働関係の調整の問題と現業公務員の基本権の一部復活の問題を同一

法律案として提出してあるのでありますが、この労働基本権の復活の問題と労働関係の調整の問題とは別問題でありまして、この別問題であるものを一本の形として提出しておるということに政府の真の意図が窺はれるかと疑わざるを得ないのであります。これは民間労働者の争議制限の項目と現業公務員の基本権の一部復活の問題とを秤にかけたものとして、官業労働者と民間労働者との分裂を策する意図があるものと疑われても仕方がない点であらうと考えるのであります。

私はこのようにいたしまして労働関係調整法等の一部を改正する法律案に對しまして、各所において全般的な意見を述べておきます。意見を述べたいと思つておられますが、すでに学識経験者、公社関係又は一般公務員の各公述人がそれぞれ意見を述べられたし、又これからは述べられると思つて、これで、私は主としてこれから公共企業体労働関係法の改正案のうち国家公務員に關係する諸事項につきまして意見を述べたいと考へます。

いわゆるマツカーサー書簡に基く占領政策に基いて公務員法が施行せられまして、公務員から労働者の基本権を奪い去りまして、労使対等の立場を今日に見るような状態に突き落してからすでに数年たつております。それに代つて保障機関であるところの人事院の賃金ペーセスの勧告は未だ嘗て完全に一度も実現されたことがないのであります。それでこのことを解決しようとして国会を通じて政治活動をしようといふとすれば、公務員法によつてこれ又政治活動が禁止されてできないのであります、そこで公務員は窮余

の一策といたしまして、御承知のような坐り込み、ハンスト、煙突男といったような誠に悲惨な好ましからざる手段に訴えてこの問題の解決をしようとするのであります。これに對しまして世論はこれを非難しておるのであります。併し私はその非難の前にここに

ある歪められた大多数の人々の人権の問題を国民並びに政治家はどういうふうにかえておるのであらうかと反問いたしたのであります。あらゆる点で抑圧された公務員が政治に不信を抱きまして民主主義に絶望しようとするのは当然でありまして、英国の場合には公務員に争議権もありまして、英国の仲裁委員会の裁定を政府は一度も拒否したことがないのであります。ところが日本の場合には人事院の勧告や、先ほど横山さんもおっしゃいましたように国鉄、専売の仲裁委員会の裁定を拒否しない例は殆んどないのであります。而も私は印刷庁の従業員でありまして、印刷庁の労働者のごときはその作業の内容におきましては完全に民間の印刷労働者と同様でありますのに、紙幣を印刷しておるというただそれだけの理由によりまして、一般の行政官吏と何ら区別なき国家公務員法の適用を受けて今日に至つておるのであります。このことは実態を無視して

いいましようか、アメリカの公務員法の無批判な適用と申しましようか、とにかく全くなっていないのであります。こうした中でありまして団体交渉権をすら奪い去られたあわれな官庁の労働組合が僅かに存在しているの存在といふものをこれはちよつと想像してみても頂きたいのであります。こ

の団体交渉権のない労働組合の運動というものは恐らく実際に運動しておるものでなければ理解できないものであると考へるのであります。而もその団体交渉権のない労働組合が官庁におきましては僅かに今日におきまして民主主義の灯を守り続けて参りまして、政治の不信と反動或いは逆コースと官庁の中においては闘つておるのであります。こういう情勢に逆比例いたしまして、皮肉にも官吏の腐敗或いは汚職の数字というものは増大しているの

であります。これは民主化が後退をすれば官吏の腐敗が増大するということがけだし当然のことであらうと考へるのであります。而してさすがの政府もこれ以上の抑圧は公務員にはし得ないと考へたのであります。この改正案によりまして一部の公務員の基本権の復活を提案しているのであります。併しながらこれは次の諸点におきまして幾多の矛盾と欠陥を示していると私は考へるのであります。

先ず第一にこの改正案によりまして、一般行政官吏と国の経営する企業体の職員とを区別いたしておりますが、この点は従来の例から見ますと著しい進歩であります。これは労働基本権の問題とはおのずから別であります。労働基本権の差別をするということとは不当であると考へるのであります。公務員法が成立いたしました諸事情につきましては各位のほうがよく御了解済みであらうと思つたので省略いたしますが、その公務員法の成立の事情に鑑みまして、議和の発効がなされまして独立を迎えた今日におきましては、この際公務員全体に労働三権を適用すべきだと考へるのであります。

若し国民生活に重大な脅威があるといふことならばたばこや印刷或いは造幣といったような企業のほうより電気及び石炭の企業のほうがこれは重大であります。に、身分的なことだけでこれらの労働者からストライキ権を奪つておるのであります。少くとも公共企業体及び国の経営する企業につきましてはストライキ権を認めまして、その上でこうした公共性の調和を図るべきだと私は考へるのであります。このまの條項を活かしておきましては憲法でいうところの民主主義の原則が私は泣いておると思つておられます。更に現在の政治勢力の下におきましては、或いは言うてもかいたくない話かも知れないのであります。政治活動の制限は公共企業体関係労働法の適用を今回受ける以上その理由は全く認められないのであります。それなのに国家公務員法の適用をこのほうだけは活かして政治活動の制限をしようと思つておるのであります。余りむちやなことを言わずにこの際国鉄専売なみには政治活動の自由を認めて頂きたいとの点をお願ひをする次第であります。

第二番目といたしまして、国鉄の横山さんも触れられましたように仲裁裁定の問題であります。裁定には服さなければならぬという明文がありま

す。に予算上、資金上の名目で政府が拒否できることになつておるのであります。〔理事村尾重雄君退席、委員長着席〕このことが幾多の紛争を起して無用の闘争に労働組合をかりたてて公務員法の精神をゆがめておりますことは周知の事実であります。政府はストライキ

を禁止いたしまして、基本権を奪うならば、当然裁定に従うべきであることは、三歳の童児でも明らかな点であります。国会に予算を提出せず一方的に拒否できるというの明らかなに不当でありまして、第十六條第一項の「政府を拘束するものではない」とありますのは、政府を拘束するといふうちに修正すべきであると考えるのであります。この点は決して国会の審議権を無視することはならないと考えます。

第三番目に、更にこの政府の改正案は、身分法であるところの国家公務員法の複雑な体系の適用と、公共企業体労働関係法の適用との間に、幾多の混乱と矛盾を起しておるのであります。専売の場合は、専売公社法、国鉄の場合は日鉄法、電通の場合は公社法と、それ／＼ありまして、その企業体に一応即応した法的措置というものが講じられておりまして、それと公企労法との間には直接の矛盾はないのであります。然るに今回「国の経営する企業」というふうな規定しながら、この法的根拠を一般の行政官吏の身分法であるところの公務員法を適用してゐるのであります。このことから大変な矛盾が諸條項の至る所に出て来ておるわけでありまして、以下これから申し上げますことはその混乱規定とその修正点であります。

根本的に先ず結論だけを先に申し上げます。この混乱と矛盾を解決する方法は私は二つしかないと考えるのであります。一つは、新たに国の経営する企業というものを再検討いたしまして、この際公社にすべきは公社にし、それがどうしても不可能ならば国営企業法

というふうな法律案を作成いたしまして、公労法との一致を図るべきであります。もう一つは、公労法の適用の趣旨を生かしまして、労働条件に關しましては職員と企業体との合意によつてこれを処理いたしまして、企業の正常な運営を図るため団体交渉権を認めるのでありますから、本法第八條の団体交渉の範圍に屬する事項に關しましては、国家公務員法の規定は完全に適用を除外することでありまして、第一の場合のほうが根本的な解決策であります。そのことが本国会にどうしても間に合わないならば、少くとも只今私が申し上げております後者の点を修正し解決しなければならぬと考えるのであります。

そこで、その点に立つてもう少し詳細に申上げてみたいと考えるのであります。ここに私が持つて参つておりますのは、この国家公務員法の適用を受ける諸條項と、それから公企労法の適用を受ける條項との分類整理表であります。後のかたは見られないかも知れませんが議員のかたはよく見て頂きたいのであります。それで、この上の短かい條項だけが今回国家公務員中の現業公務員に對する一部基本権の復活を認めたと言われておる條項であります。そうして残る長い條項は、まだこれらの諸君に對しても適用をせられるのであります。これでは公企労法の適用を受けさせたと云つても先ほど横山さんがおつしやつたように名目的な点であります。更にひものついたインチキ極まりない団体交渉権しかできないということは、この分類整理表によつて見られてもおわかりになるだろうと思ふのです。そこでこれらの点をもう

少し詳しく言いますと、職員に對する給與、勤務時間、休暇、こういつたものの諸般の基準、規則というふうなもの的人事院が指示し、勧告するといふ規定、即ち国家公務員法の第三條は、この公労法の適用を受ける従業員に對しても又適用せられるのであります。このことは明らかに労働条件の中に占める重大項目であるわけであり

ます。その次に、給與を直接左右するものでありながら、身分に關する問題として除外されてない職階制の原則が、これ又団体交渉権を興えたとしておる公企労法の適用を受ける職員に對して適用されるのであります。これが二十九條から三十二條であります。又職員

の任免の基準、昇任の方法、休職、退職といったような根本基準に關してもこれ又何人が見ましても明らかに労働條件中の重大事項であります。この点につきましても国家公務員法の適用を受けるのであります。分限、懲戒、保障の實施、これは国家公務員法七十四條であります。並びに降任、休職、免職の事由を人事院規則で定める、これは七十五條の規定であります。この点につきましても同様であります。又従業員の勤務状態というものを評定いたしまして、これが將來い

れも又適用を受けるのであります。これは、私が只今申上げておりますことは、適用を受ける條項の極めて小部分に過ぎないのであります。これだけを申上げてまして、すべて国営企業の業務の特殊性に基いて、団体交渉権が認められておるにもかかわらず一般の行政官吏と同じ職階制が適用され、或いは又これによつて給與が決定され、或いは給與、勤務時間、休暇といった基準規則を人事院が指示したり勧告したりするのでありますから、これらは明らかに全部団体交渉権の制約でありまして、交渉当事者としての企業体の能力を制限されるものであることは、今や

一点の疑の余地のない明白な点であります。この点は結論的に私が申上げますならば、次のように修正して頂きたいのであります。これは公労法の第八條第二項、即ち団体交渉の範圍に屬する事項に關しまして、国家公務員法、及びこれに基く人事院規則並びに指令、並びにその他の規定は、この公労法に抵触する範圍内において第二條第二項第二号の職員、即ち公企労法の適用を受ける国の経営する企業の職員には適用しないと、附則の第四十條の四項を修正すべきであ

つて、こうすることによつて初めてつきりとしたしまして、公労法と国家公務員法との矛盾が団体交渉に關する限りにおいては解決することができると思ふのであります。従いまして、現在存在しておりますところの国家公務員職階制に關する法律、国家公務員災害補償法、国家公務員のための施設宿舎に關する法律といったふうな法律は、すべて重要な労働條件でありまして、専ら団体交渉の對象とすべき事情

でありますから、これらの三項を追加して除外條文とすべきであると考えるのであります。原案によりましては、適用除外規定は団体交渉権を認められる企業職員の職務と責任の特殊性に基き、国家公務員法の特例であると規定をしておるのであります。ところが国家公務員法には、この法律のこの規定で適用除外とされても、他の規定や他の關係における規定は影響を受けないと明確に書いてあるのであります。従いまして、飽くまでも二重適用となるのであります。これでは公労法の適用に當りまして、公労法の立法の精神を初めからゆがめておりまして、徒らに団体交渉の範圍及び効力につきまして人事院及び労働間の紛議を生じまして、紛争の正常な解決に支障があると考へるのであります。この法案が實施せられまして、現実に団体交渉が始まりますならば、私が申しておりますことはことごとく具體的な事実となつて現われまして、労働の間に紛争が起ることは明らかであります。団体交渉というものは労働關係において占める重要な意義並びに国家公務員法の複雑な立法体系に鑑みまして、国家公務員法と公労法との団体交渉對象事項との關連を私が申してゐる通りに明確にする必要があると繰返しくいふのであります。申述べたいと考へるのであります。

この点につきましては、相手方である管理者も全然異論のないところであろうと私は考へるのであります。すでに私どもの管理者は次のような悩みをこの法律案に對して打開けておるのであります。政府案によりまして国の経営する企業の職員の中で公労法の適用

を受けないものがあるわけでありま  
す。これは管理又は監督の地位にある  
者、及び機密の事務を取扱う者、いわ  
ゆる非組合員であります。これが相当  
数に上るものでありますが、これらの諸  
君は公務員法による給與法の適用を受  
けることになるのでありますが、公企  
労法による団体交渉によつて定めら  
れた給與表、即ち賃金ベースと公務員法  
による給與表との不均衡の問題は今も  
現実に存在しております。でこ  
の不均衡が現実に存在する以上このア  
ンバランスをどうして調整することが  
できるのか、これらの諸君に対しては  
少くとも法律上の闇をやらぬ限りは  
この不均衡を是正することはできない  
のであります。これでは人事の交流も  
能率化もできないと当局者が言つてお  
るのであります。この点はこの法律で  
申しますと、第二條第二項で、国の経  
営する企業に勤務する一般職に属する  
国家公務員が適用を受けると規定して  
おきながら、一方では非組合員たる職  
員は団体交渉による労働協約の事項を  
受けることができないというふうにな  
つておるのであります。この点につきま  
しては、一応公社関係も同断でありま  
すけれども、公社の場合は公社の非組  
合員は公務員法のような給與法の適用  
を受けなくてすむのでありますから、  
団体交渉によります労働協約事項とい  
うものは当然適用され、一本の給與法  
でその間に矛盾はないのであります。  
ところが先ほども申しましたように、  
二本の給與法の適用を受けますから、  
明らかに大きなアンバランスが生じて  
来るのであります。このアンバランス  
が現実に起り得ないと思えるのは、今  
までの現実に故意に目をつぶつておる

ものであります。又このアンバランス  
を知つた上でどういふ改正案を出した  
ものであるとするならば、団体交渉に  
よるところの賃金協定の線も常に一般  
公務員の賃金の線に置かんとする意図  
があるからであると思へるほかはない  
のであります。そうなりますと、この  
與えられた団体交渉権はいふ／＼有名  
無実のものになるほかはないと思へる  
のであります。従つてこの点に關しまし  
ては、公務員法との規定にかかわらず  
公労法による団体交渉によつて定めら  
れた団体協約は、これら非組合員たる  
公務員にも準用されるように修正すべ  
きものと私は考えるのであります。  
時間が来ましたようですから簡単に  
申上げますが、第三に附則第一項の但  
書即ちこの法律の施行月日について公  
共企業職員に對しましては昭和二十八  
年三月三十一日までに政令で定めると  
規定されて、必要な準備が整いつて  
おるのであります。併し今回公社移  
行の電通職員に對しましては七月一日  
から適用するのでありますから、公  
社移行のために複雑な準備を要しま  
す公社より以上の準備が、これら国の  
経営する企業の職員及び企業体に必要  
であるとは到底考えられないのであり  
ます。例えば公社移行のために直ちに  
本法が適用される趣旨であるにいたし  
まして、同一の電通職員は八月一日  
から、郵政職員は明年三月三十一日ま  
での間に団体交渉権が認められるとい  
う措置は、両者とも団体交渉権を認め  
るとする趣旨から見て甚だ不均衡であ  
ると思へるのであります。企業体の特  
殊性からこれらの労働関係の解決を団  
体交渉によりまして、自主的に処理す

る原案の精神に則りまして、直ちに適  
用すべきであると思へるのでありま  
す。  
でこんなわかりきつたことを政府が  
原案で固執しておりますのは、次のよ  
うに想像せざるを得ないのでありま  
す。来る給與改訂を人事院勧告の線で  
行なつて、補正予算案の中にこれら企  
業体の職員の給與予算をいれゆる予算  
総則によつて縛りつけて、その移用、  
流用は大蔵大臣の認めるところでなけ  
れば一切できないというふうな形にし  
た上で、団体交渉権をこれらの職員に  
與えようとするのではないかと疑われ  
ても仕方がない点であるかと考えるの  
であります。こういうふうに見て参り  
ますと、果して政府はこの提案説明の  
中に言つておりますように、自由にし  
て正常な労働慣行というものをして本  
法のどこに求めているのか、誠に疑わ  
ざるを得ないのであります。要するに  
本改正案は、国の内外からの世論に押  
されて、現業公務員の基本権の一部を  
僅かに認めたことに過ぎないのであり  
ます。その他の点は殆んど修正せられ  
ていないのであります。而も労働基本  
権の回復事項たるや、国家公務員法と  
公労法との適用による矛盾と混乱とを  
至るところに示しまして、官業労働者  
は勿論のこと使用者を嘆かしめるとこ  
ろの支離滅裂なものであります。速か  
に参議院の良識と名譽によりまして、  
本法律案の欠陥と反動的な諸点を修正  
されて、只今私が申しましたような勞  
働基本権の回復事項が明確に修正され  
まして、独立後の官庁労働関係が正常  
なルールに一日も早く乗ることを期待  
いたしてやまない次第であります。  
○委員長(中村正雄君) 続きまして中

山君にお願いいたします。  
○公述人(中山一君) 私は都市交通の  
政治対策部長の中山でございます。私  
は三つの法律案のうち、地方公営企業  
労働関係法の直接の適用対象でありま  
する電車事業、バス事業或いは水道事  
業等の公営企業に従事する労働者を代  
表して、政府原案に對して意見を述べ  
たいと思ふのであります。  
時間がありませんで、先に基本的  
態度を要約いたしますと、先ずこの法  
案につきましては反対であります。我  
々は基本的な労働組合法、労働法等の  
いれゆる労働三法を完全適用しろとい  
うことを主張したのであります。併  
し改善の策をいたしまして、次の諸点  
について修正を強く主張したのであ  
ります。  
第一番は団体交渉に對するところの不  
当制限規定の排除、次に第六條の専従  
職員に對するところの専断行為を協議  
事項にするということ。  
次に第七條の団体交渉に對するところ  
の不当制限を修正するというもので  
あります。  
第三番目は、第八條から第十條まで  
規定しておりますところの條約或いは  
予算又は資金上の問題と労働協約との  
關係についての規定について甚だ矛盾  
する問題がありますので、これをもう  
少しすっきりした形に修正してもらい  
たいということであります。  
次に第十一條の争議行為の禁止の規  
定であります。これについては絶対  
反対を叫んで全面削除を要求するもの  
であります。  
第十二條の罰則の問題は御趣旨から  
当然であります。  
次に第十四條から十六條に亘るとこ

ろの調停、仲裁の開始並びに仲裁裁定  
の問題について、少くとも仲裁裁定に  
よつてなことに労働不安がなお残るとい  
うようなことについては改めてもらわ  
なくてはならない。これは国鉄等に今  
日まで実績があります公企労法の例  
を見ましても当然であります。以上の  
問題につきまして時間の許す範囲にお  
いてその修正意見の理由を述べたいと  
思ふのであります。  
我々公営企業に従事する労働者は、  
たゞ／＼身分が地方公務員であるとい  
う理由から、昭和二十三年七月三十日  
に發布された政令二百一十一号に縛  
られまして、団体交渉権、罷業権等の  
否認という極めて不当な制限を受けた  
まま今日に至つておるのであります。  
我々は憲法第二十八條によつて保障さ  
れておるところの労働基本権に對する  
これら不当な制限を排除して、正常な  
労働関係を確立するために、政令二百  
一十一號の撤廃、即ち団体交渉権、労働  
協約締結権、罷業権等の復活を以て四年  
の長きに亘つて主張して來たのであり  
ます。少くとも講和発効後におきまし  
ては、占領中における憲法違反の内容を  
持つところの政令二百一十一號は撤廃せ  
られて、我々の労働基本権は復活され  
るものと期待してゐたのであります。  
然るに今回政府が提出いたしました地  
方公営企業労働関係法を見ますに、  
僅かに団体交渉権を制限付で許すといふ内  
容に過ぎないのであります。団体交渉  
権を制限付で許すというのであります  
が、政令二百一十一号下においても実  
上は団体交渉をやつて来ております。  
でありますから、我々にとつてはこ  
の法律というものは、何ら與えられ  
るものは一つもなく、全部鉄の鎖で我

我の労働基本権を縛りつける法律であるという内容のものであります。従いまして第十一條、第十二條の規定については、我々労働者は絶対に服従できないというのであります。で政府は我々都市交通を律するに国鉄等に対する公企労法を見本として作つたと、こゝういふように提案説明において述べておるのであります。その公企労法そのものが前公通人から申述べられまして、矛盾だらけの内容の法律であります。その矛盾だらけの内容の法律を以て我々の新たに制定せんとするところの法律の見本としたというのであります。当然この内容は矛盾だらけのものであるわけでありま

す。我々都市交通の労働者の業務の性格及び業務というものは、私鉄の労働者に大体匹敵されると思ふのであります。一例を申しますと、東京の地下鉄の労働者はストライキができる。大阪の地下鉄の労働者はストライキができない。広島市の市内電車の従業員はストライキが認められておる。併し呉市の市内電車の従業員はストライキをやつてはならない。それから福岡の市内電車はストライキをやつてもよろしい。併し熊本市の市内電車はストライキをやつてはならない。こゝういふのが今回政府から提出されておるところの地方公企労法の内容なんです。どなたが聞いてもこれは矛盾した法律は先ずないと思ふのであります。でこの両者の関係につきましては、一方は都市交通である。一方は私鉄である、こゝういふことから区分しておるのであります。したが、労働者の業務の性格、実態というものは何ら変わらないのであります。

す。それにもかかわらず、その労働関係に對する法律の規定は、前者に對しては労働三法を完全適用し、罷業権を與え、後者に對しては労働争議権を全然否認しておると、こゝういふことであります。従つて我々としては第十一條の争議行為の禁止というものは絶対に承服できない規定である。而も実態においても甚だ矛盾しておるものである。政府はこれら労働基本権に對する不當制限の理由として、なお身分が公務員である、或いは経営主体が公共団体である、或いは公共の福祉ということを挙げておりますが、第一公務員の基本的性格から争議行為を禁止するといふならば、この法案と表裏の関係にありまする地方公企企業法は身分関係

を律する法律でありまするから、そのほうの法律において規定されなくてはならぬのであります。然るに公営企業法のほうにおいては公務員法の規定の適用関係におきまして争議行為の禁止の條項は排除されておるのであります。かような形式上の立法技術の面からでなく、公務員の性格を規定付けておりますのは憲法第十五條の、公務員は、國民の全体に對する奉仕者であるといふことであります。この憲法第十五條の規定といふものは、公務員の中立性を保持しなくてはならないといふ規定でありまして、憲法第二十八條の労働基本権を蹂躪してもよろしいんだ、この十五條の規定によつて二十八條の基本権を蹂躪してもいいといふことにはなつていないのであります。又経営主体が公共団体であるといふ理由は、單なる我々の労働基本権を圧迫する理由の詭弁に過ぎない。それからただ憲法二十八條の労働基本権を

制限するのには、憲法十三條でいう、いわゆる公共の福祉、これだけが労働基本権に對する一つの制限理由といふことになるのであります。が、公共の福祉といふものは公益でございまして、國民生活に及ぼす影響といふことであります。そこで考へ願ひたいことは、私鉄十三万がストライキができて、都市交通僅か四万がストライキができて、都市交通はこゝろは甚だ國民生活に及ぼす影響、公共の福祉という観点から考へて、甚だ矛盾した取扱でないかと思ふのであります。併しながら我々は企業性の性格又公務員たる責任を全然考へないといふのではないのであります。この十一條の條項だけは是非とも撤廃或いは修正をして頂かなければ到底承服できないといふことであります。

次に第五條の團結権に對する不當制限であります。第一項においては労働組合法の第七條のシヨブ約款を禁止しており、第二項においては、当然この第二項の規定といふのは労働組合法第二條によつて明確な問題でありまして、あえて政令とか條例といふやうな問題によつて問題を複雑化する必要はないのであります。で第三項の規定は全く團結権に對する不當侵害でありまして、この第五條の團結権に關する規定といふのは有害無益な規定であります。で、基本的に全面削除であります。が、最小限度以上述べました線によつて修正を願ひたいと思ふのであります。

次に第七條の団体交渉の範圍であります。その第一項において管理、運営に關する事項は除くとしてあります。が、このことは第二項にいうところの団体交渉事項と競合する問題について労働の紛争が絶え間がないといふ問題が起りますので、これこそ労働の紛争を捲起したのを第七條でこしらえておるといふことで、決してこの立法の精神に副うものではないと思ひます。で、第一項はこれはないほうがよいと思ふのであります。もとより我々は経営権を侵犯するといふ考へはないのであります。から、一般産業と同様情理によつて当然これらの区分はつくのであります。併しながら最小限度経営協議會を設置して協議することを妨げない、或いは第二項の団体交渉事項と競合する問題については、団体交渉事項として取扱うといふ点を明確に規定付けられたらと思ふのであります。その他団体交渉事項において共済及び福利厚生に關する事項、或いは就業規則に關する事項、或いは賃金、採用に關する等の問題を明確に挿入されたほうがより平和な労働関係確立の上に寄與されるのではないかと思ふのであります。

次に第八條から第十條に亘る規定は條例或いは規則或いは予算又は資金上に抵觸する協定の關係を規定されておるのであります。が、第八條及び第九條における規定と第十條における規定とを見ましても甚だしく矛盾があるものであります。第十條の予算及び資金に關する協定の効力発生の問題については、議会の承認があつた場合においては、その協定に記載された日に遡つて効力を発生すると規定されてあります。が、この第八條及び第七條には効力発生に關する規定がないのであります。従ひまして予算だけの問題といふことはないのであります。仲裁裁定においても同じであります。が、労働協約においても少くともまとまつた一つの協定案の内容といふものは、條例にも關係いたしすし予算、資金にも同時に關係を及ぼして来るといふのであります。然るに同一の協定によつて予算、資金の問題については協約の締結の日には遡つて効力を発生する、條例については議院任せである。こゝういふことになりますると、実施上においてこれがいろいろ紛争が起る種をまくといふことであります。これらについて是非とも紛争の起さないように一致したように解決してもらいたいのであります。なお第八條の條例の手續關係におきまして二重手續が第一項と第二項においてしてあります。が、これらは一元的な手續關係にして頂きたいと思ふのであります。

次にこの調停、仲裁の開始の問題について強制調停或いは強制仲裁の規定を設けております。が、これは決して労働の自発的な労働関係の解決ということにならないのであります。こゝういふした權力制度になるやうな規定は排除して頂きたいと思ふのであります。第十六條の問題は仲裁裁定に對する効力の問題であります。これが折角仲裁裁定が出ましてもこの仲裁裁定に服従

定とを見ましても甚だしく矛盾があるものであります。第十條の予算及び資金に關する協定の効力発生の問題については、議会の承認があつた場合においては、その協定に記載された日に遡つて効力を発生すると規定されてあります。が、この第八條及び第七條には効力発生に關する規定がないのであります。従ひまして予算だけの問題といふことはないのであります。仲裁裁定においても同じであります。が、労働協約においても少くともまとまつた一つの協定案の内容といふものは、條例にも關係いたしすし予算、資金にも同時に關係を及ぼして来るといふのであります。然るに同一の協定によつて予算、資金の問題については協約の締結の日には遡つて効力を発生する、條例については議院任せである。こゝういふことになりますると、実施上においてこれがいろいろ紛争が起る種をまくといふことであります。これらについて是非とも紛争の起さないように一致したように解決してもらいたいのであります。なお第八條の條例の手續關係におきまして二重手續が第一項と第二項においてしてあります。が、これらは一元的な手續關係にして頂きたいと思ふのであります。

しなくてもかまわないようになつております。これは裁定は労使がこれを履行するか、実施するかというところは労使の勝手である、こういう法律でありますので、折角強権を発動して仲裁裁定を出した、それでもその裁定に服す、服さないは勝手であるというような法律であつては、これは労働不安の絶え間がない、こういうことになりまして、仲裁裁定については公営企業の当事者は服従しなくてはならない、こういう規定を挿入する必要があると思ふのであります。

以上が大体修正して頂きたい要点であります。不幸にしてこれらの修正が何ら一顧だに與えられず政府原案のままこの法律が実施されるということになりますと、いよいよ以て都市交通関係においては労働不安の絶え間がない、こういうことになりまして、どうか我々の切なる修正点については特段の御配慮をお願いしたいと思ふのであります。

○委員長(中村正雄君) 最後に占部さんにお願ひいたします。

○公述人(占部秀男君) 自治労働協の委員長占部でございます。重複したところを省いて問題を地方公営企業労働関係法案に集中して申し上げたいと思ひます。省いた点につきましては労働組合の代表の代表がいろいろと申し上げましたところと殆んど一致しておりますのでその点省きたいと思ひます。なおこれから述べます意見でございますが、この点につきましては我々の団体から労働委員の皆さまがたにすでに意見書が配られておりますので、特に関心の多い点だけ要点的に申し上げたいと思ひます。

先ず第一にこの地方公営企業法案といふものの対象の問題でございますが、御存じのように一昨年の十二月の八日に地方公務員法が通りまして、そのときに只今私の前に公述をいたしました中山さんの属しておりました市内電車であるとか或いはバス等のような公営企業、又私たちの組織に大部分を持つております單純労働関係は、身分は公務員であつても、実体は私企業と何ら変りはない、従つて附則二十項、二十一項で労働組合法の適用をするような特例をしようというやうな形を抜き出されていたわけでございまして、具体的に申し上げますと、例えば東京のやうな場合ですと、皆さんの御家庭の汚物をいれろ、清掃するところの、いわゆる昔でいへばおわい、やさんという清掃事業から、物を製造する者、或いは土木建築、或いはお百姓さん関係の農林畜産、或いはお医者さん関係の衛生、病院関係、その他屠殺場、昔は坊間と言われました焼却場、或いは旅館、食堂、中には公益質屋まで含まれております。こういうものは実体的に見ましてこの地方公営企業法のかたゝと何ら変りはないのであります。従つて当時の地公法の制定の経過から見まして、同時にこの人たちに對する特例法が出されるのが至当なわけでございまして、今度のこの法案が通つて過程におきまして、労働省としては單純労働関係の者たちをこの地公法の中と同じやうに適用する、こういう原案を出したのを閣議で削られておるやうな状態でございます。ところで、なぜ閣議で削られたかと申しますと、單純労働関係といつても例へば東京都のやうな場合は七百五、六十の職種があ

る。従つてつかみにくいというやうなことから閣議で削られたというやうに聞いておりますが、併し、国のほうにいたしましては我々のほうと同じやうに郵政、電通、或いは農林というやうな事業が、今度労働組合法の適用を受けるやうになつて来ておるのであります。我々のほうの關係の現業だけを少しも放つておくというやうな理由は七百五十幾つという種類のつかみにくいというのでございまして、これは法律的にはつかみ得るのでございまして、先ほど電産の藤田さんから申しまして、それに、縦割現象の原則に基づいて、それらの個々の職種について地方の條例に任せざるならば、地方のそれぞれの自治体におきまして結構対象としてつかみ得る余地を持つておるのでございまして、従ひまして、今日單獨立法にできないという段階におきましては、先ず單純労働関係の者たちを、つまりこの法律の第四條から第六條まで、第八條から第十六條までの規定を適用すると、こういうことにお取計らいが願ひたいと思ひます。そうしないと、非常に不公平な合になつて来るのではなからうかというふうに我々は考へております。

そこで、第二の点でございますが、以上のような観点に立ちまして、この法を適用するところの組合の構成に關する意見、つまり内容の第四條、及び第五條の問題でございまして、この第五條におきまして、單純労働の職員を、一般の地方公務員法の適用を受ける当該公共団体の職員と團結することができるといふことを一項入れて頂くと同時に、第五條の冒頭にありますところの「職員は、労働組合を結成し、若しくは結成せず」といふこの「若しくは結成せず」といふやうな字句は削除して頂いて、二項も三項も共に削除が願ひたいと思ふわけでございまして、申しますのは、法の建前から行きまして、もしもこの扱いは團結権の侵害でありまして、組合組織のいゝわば内部干渉になる問題でございまして、特に追加を願ひたいといふのは、我々單純労働の關係は、例へば東京のやうな場合でも清掃関係は六千も職員がおりますけれども、給仕その他については各職場に個個ばらばらに散つておる、こういうやうな事情に適合してお願ひをいたしましたというわけでございまして、

第三に申し上げたい点は、この法案の中に示されております団体交渉とその結果についての問題でございまして、これは二つの点について特に御留意が願ひたいと思ひます。先ず第一番は、団体交渉の対象の点についての第七條でございまして、ここに管理及び運営云々の問題がございまして、これはすでに国鉄その他から申上げましたので私は申上げたくないと思ひますが、これはどうしても削除して頂きたいのです。むしろ第七條は削除して頂きたいのですが、全文削除できない場合には、この冒頭の字句は削除して頂いて、更にこの第二項の中をもつと詳細に規定して頂きたい。これを私どもは一つの意見でございまして、例へば就業規則、シヨツプ制、組合活動に關する事項、或いは経営協議会、或いは福利厚生、こういうやうな点を國交の対象としてここに詳しく一つ幅を拡げて頂きたいということでございます。次に國交の協定の結果についてでござい

ざいですが、これは中山さんからも申上げましたが、この法案によりまして形だけは団体交渉は與えられておりますが、その結果に對しては非常に制限して、むしろその結果が出にくいやうな工合にできておるやうに思ひます。我々は職員として市長或いは知事その他からいへば身分上の何と申しますか命令を受けているのでありますけれども、その実体は市長の職員ではなく、知事の職員ではなく、府県或いは市という公共団体に属しておる職員であります。従ひまして、この職員と公共団体のいゝわば執行機關である理事者側とが互いに協定し合つたものはその後の事態が効力があるやうにして頂くのが、これが法的にも当然であると思ふのであります。この法案によりまして、例へば執行機關が認めたとして、議決機關が認めない場合は、協定そのものまでも否定するやうな状態になつて来ると、これは非常に甚だ遺憾であります。仮に執行機關が協定をして議決機關がこれを否定したやうな場合においては、その協定をしたところの執行機關の長である市長、若しくは知事の責任問題はあるでありますが、けれども、協定の内容そのものまでも否定するやうな行き方については、これは非常に我々職員だけではなく、法理論的な建前からいつても問題になる箇所ではないかと私は考へます。以上のような点を一つ御留意をお願いいたします。最後に、争議行為の禁止であるとか、或いは調停裁定の問題であるとか、これは中山氏の言われた通りでござい

が、ここに緊急調整として五十日と出  
ておるものは早川議員も御案内のよう  
に、先ず調停申請して十五日引続きブ  
ラスの五十日合計六十五日、こういう  
実態ではないと思います。十五日の調  
停申請以後日にちを数えて調停案がい  
つ出るかこれはわかりませんが、一応  
十五日経過いたしましたと罷業権が発生  
するということが言えると思います。  
これは極めてノーマルな状態であつ  
て、若し煮つめていないという状況下  
であるならばこれは何日目に罷業権が  
生ずるかわからないが、仮にノーマル  
な状態で申請いたしました十五日たつ  
たば罷業権が発生する、調停案も出た、そ  
こで調停案に対する態度として受諾で  
きなくて使用者側がしば／＼拒否して  
おりますが、こういう事態は将来も予  
測できるのでありますが、仮に組合側  
が調停案を呑んでも使用者側がこれを  
拒否したならば勢い団体行動に訴えざ  
るを得ないのでありますが、その団体  
行動に訴えて何日かたつていよ／＼使  
用者側もこちらで何とか出すべきもの  
は出して解決しなければならぬとい  
う、その直前に緊急調整という発動が  
なされるのでありますから、従つてス  
トライキに入つて、而も将来を予想し  
て国民に重大なる損害を與える云々で  
いて、仮に争議行為発生後一カ月くら  
いで緊急うことになると思ふのであり  
ます。このような状態でありまするか  
ら今言われております五十日程度は  
事實上調停に日にちがかかり、而もそ  
の間争議行為が行われた事例は極めて  
稀だ、よつてこの緊急調整は事實上争  
議行為の制限又は不当なる抑圧にはな  
らないということが我々には理解がで

きないのであります。若しこれを従来の日通或いは私鉄、電路等の公益事業の曾ての罷業の日数等から考へてみまると、大体争議行為に入つて二カ月場合によれば三カ月目に何とか解決を見るという状態であり、そのときは争議行為の段階からいへばだん／＼強化されて来るというのが実情であります。途中でゆるめることなく次第に争議状態は深刻化して行く。そうなりますと、三カ月間でいへば、緊急調整が出るということになれば、これは九十日プラスの五十日で百四十日、それに十五日でありますから百五十五日、大体二百日ぐらひはどうにもならないということになる。であるから事実上争議行為の禁止にひとしいものだとういうふうに申上げたのであります。

○木村守江君 ちよつと菊川さんにお伺ひいたします。先ほど労働法といふものは、これは生きた法律でなければいけない、御尤もだと思ひます。すべての法律が私はそうでなくちやいけなと思ひますが、特に労働法においてはそういうような感じを持つものであります。そういう点から考へましてそのとき／＼に應じて法案を改正されて行かなければならぬというようになるともわかりますが、独立後の日本の現在におきましてこのままでいいとお考へになりますか。特に最近のいわゆる労働スヤ、ややもすれば政治ストの疑いを持つようなストが行われるというやうな際、何らかそういうものを矯正して正常なる労働ストというものになければならぬことを考へなければいけないのじやないかと思ひます。が、それに対する御意見を伺ひたい。

○公通人(菊川忠雄君) お答へする要

点が二つあるように承つたのですが、一つは特に労働関係の法規は生き物であるという表現をいたしましたのは、そのとき／＼の労働の関係を調整することにやはりびつたりと間に合うという状態にあるということが一番望ましいのであります。従つてほかの法律と違つて裁判所の判決例、そういうもので積み重ねて行くというやうな性質のものであれば、非常に訴訟手続その他で時間を要するのでありますからして、そういうものでなく間に合うという意味において他の法律と特に區別をして、仮に生き物であることが望ましいというやうなことを言つたわけでありま。併しながらそれはだから何でもかんでもその場当りにつぎ／＼と変へることが積極的であるとは私も考へないものであります。やはりそこ一つの方針がなければならぬ。その方針は、私もやはり自主的な労働の交渉とかいふものが基本となつて、そうしてそれが初めは時間も要し、或いは訓練も足りない未熟な点もございまして、やうけれども、それがやはりだんだんと労働並びに政府当局三者の間で訓練を積むことによつて、又それを国民も批判することによつて、そうしてこういう問題は自主的な交渉がだん／＼と強化される、こういう線だけは逸脱してはならない、こういうことであるのであります。でありますから、そういう点におきまして、今回の労働法などの改正案につきましては、どうもやはり逆の傾向が明瞭でありますから反對をする。従つて今日はそういう形のものをするべきでなく、むしろこの際は現行の労働法その他労働法規、必ずしもこれで我々は過去の経験から見ま

して完全とは考へておりません、いわゆる平和と繁栄後のこの大きな情勢の変化において根本的にやはり考え直さなければならぬところの部分も多々あると思うのであります。けれどもそういうものを考へて、そうしてこれを解決すべきであつて、而もこれは何も講和が繁栄したから、今の内閣の存命中にその講和後の緊急事態に処してやらなければ間に合はない要素は殆んどない。私は見ておるのであります。真の国民の新しい気分を盛り込んだ総選挙後の情勢において政府が、国会がこれを十分に審議なさつて、結構この僅かな数カ月のことであるからして間に合うのじやないか。何を好んで今この際に絶対多数の置土産で無理なざるほうが効果のないことではないか、こういうことが私の根本的な見通しにあるわけでありま。

それから第二の点は労働ストのやうなことが現在あるのに、それでも現在の労働法規で間に合ふか、或いはこういう問題に対して何かやはりこれを矯正し、或いは指導するといつたやうな考えから、この改正は必要でないかというふうに受取つたのでござい。ます。これは問題がやはり労働ストという問題についての見解について或いは私どもと違つておる点があるのじやないかと考へますので、そのことを幾分私どもの見解を申上げながら御説明申上げないといふからならぬのじやないか、こう思ふのであります。併しながら時間の関係もありま。併しながら結論的なことだけを申上げますれば、私どもは今日の労働ストといふものが一般に政治ストである、こういうふうな仮に言われておる向きがござい。ます

が、併しその場合の政治ストという一語言葉は、どういふ問題を指しておるかといふことが、言ふ人によつて先ず吟味を要するものではないかと思ふのであります。例えば最初に出ておつた頃のように現行の労働組合法なり或いは労働関係法規において経済的な目的を主たる目的とするところのストライキ行為、これは経済ストである。従つてその労働組合法の保護なり救済を受け得ないところのストライキ、これは政治スト、こういうふうな區別をするところの場合の政治ストという言葉は、これは私は單に労働法規を尺度としてのことであるからして、このことについては、今日の労働組合がやういふ意味の政治ストとしてこれを認めてやつておるか、それとも又これは必ずしもそういう意味の政治ストと我々は考へないとしてやつてゐるのか、この点につきましてもそれ／＼の組合においての見解がまだ違ふ点があると思ひます。又これに參加するところの方法といひましたも、その組合自身から従来この団体交渉上の問題を取上げたとして、時限ストという形を同じくするものもある。或いはそういう問題のないところ、この政治的な目的のために時間を限つてやうして作業の放棄をやるといふ行動をとる所もありま。すので、その実態によつても一概には言えない点があると思ひます。でありますから、このやうなことでいへば労働組合がみずからの政治的な要求と力強く反映さすといふためにとるところの行動、その半面においてそれが従業員の全部であるか、或いは一部分であるか、そうして又二十四時間とい

うふうな一日であるか或いは二時間というやうなことであるか、場合によれば時間外の労働の拒否という形であるか、或いは賜暇をとるといふやうな形であるか、そういう形において団体交渉或いは労働協約の手續をふんでやうして合法的に作業の時間を放棄をするという行動が伴うに過ぎないのであります。でありますからこの範圍におきましてはやはり民主主義国家において国会を尊重し、そうして労働組合員も自分の政治的な要求といふものを自分たちが選んだところの代表者を通じてやうして国会に実現を期するといふことはこれを十分に認めてかかつておるのであります。従つてこういう点におきましては民主主義の原則の上に民主主義国家における国民としての政治運動の枠を決して逸脱をしてないものであります。ただその行為をするためにたまたま自分の職場の作業時間の一部が全部を放棄するといふ行為が伴うのであります。その部分がいわゆる政治ストである、こういうふうに見えるのであります。これは私もから見ますれば決して非合法でもなければ、いゝわんや労働省が先般通達しましたやうなこれが憲法における労働者の団体行動権から逸脱するところの違法行為であるといふやうなことは勿論我々は毛頭考へないものであります。却つてかやうな行動をすらしやうとするとところに却つて反動性があるといふことを我々は警告をしたいのであります。でありますからそういう点において今日の労働ストといふものは、何らかの行為があつたからこれが直接労働法規の上において取締をするために労働法規

を急に要えなければならぬという性質のものではないと考えております。い  
わんや従つてこれを理由として今後や  
はり何かゼネスト禁止法を計画する  
というふうなことがありますれば、こ  
れはむしろ恐るべきところの逆効  
果を生むのではないかと考へま  
す。というのは、こういう民主的労働  
組合がやるところのこういう政治行動  
がたま／＼職場放棄を伴うという、つ  
まりストライキ行為を伴うというこ  
とは、これは決して本来民主的労働  
組合運動のあり方に徹底をしようと  
するものから見れば好ましいこととは  
思つておりませんけれども、今日ただ  
労働組合に対してのみ民主主義に徹底  
せよということをお願いいたしまし  
ても、一方において政府なり或いは今  
日の政治情勢の中にお日本全体を挙  
げて民主主義の成長の過渡期にあり、  
或いは一部にはいわゆる逆の傾向が  
ある、こういう中において、ただ労働  
組合のみの中においてのみ民主主義の  
理想の原則、ルールから離れてはな  
らないということをお願いするこ  
とはいささか無理だらうと思ふのであ  
ります。でありますからして私どもは  
そういう点におきましては、やはり好  
ましくないけれども、今日の政治情勢  
においてはより強力に自分たちの意思  
をもつて反映するために、かような手  
段もとる労働組合もあるというこ  
で我々はこのことを賛成し得ない  
ところの労働組合は賛成しないところ  
の労働組合において、別個の立場にお  
いて同じ目的を達するために闘うとい  
う方法があり得ると我々は考へてお

のであります。でありますから我々は  
こういう見解からいたしますれば、今  
日の労働ストというものは、むしろそ  
の労働組合がこういう方針をとつてお  
るということ、二・一ゼネストのご  
とく明らかに政権闘争の手段として労働  
者を動員し、そのために労働組合を  
動員の機関としておられるところの方針と  
は本質が違つておられるので、従つて  
何らこれがゼネスト的な考え方の下に  
指導され或いは企画されておられるこ  
とではないのでありますから、飽くまでもこ  
れはやはり民主主義の成長発展の過程  
において起つておられるところの一つの事  
柄である、やがて日本の民主化のめ  
と安定すると共にこういう傾向は労働  
組合におきましてはもと／＼と本来の  
民主主義的労働組合のたるところの政  
治行動のあり方に落付いて行くであ  
らうと考へて我々は考へておるのであ  
ります。この点を混同されることは  
むしろ危険であるとかやうに考へてお  
るわけでありませぬ。

○木村守江君　そうすると総同盟に属  
されておる菊川さんは、最近のいわ  
ゆる破防法とか労働法改正に対する反対  
の政治スト、これに対して好ましくな  
い労働闘争だということはお認めにな  
りますね。

○公述人(菊川忠雄君)　私は率直に申  
しますと、今日の破防法なり或いは労働  
法の改正問題について、これに對  
する反対は、すべての我々民主的労働  
組合は同じ立場にあるのでありますから、  
この闘う闘い方が労働組合それぞれ  
の立場と事情によつて違ふというこ  
とは、これは我々労働組合内部の問題  
であるのであります。でありますから  
して、この闘い方が違ふから我々がこ

の問題についての考へ方が違ふわけ  
はございませぬ。従つて私どもは労働  
ストにつきましては、労働ストのその  
方針に我々は同調し得ないから一緒に  
やらないだけであります。併しな  
それ以外に方法がないわけではない  
ので、私どもは労働組合を挙げての  
大衆的な民主的な立場における政治闘  
争として、これを国民運動の一環とし  
て、そうして強力に展開する途がある、  
こういうことからそのほうがより有  
効であるという考へも持つておつて、  
そうしてやつておるのであります。で  
ありますから、労働ストという方法を  
とることが最も有効であるとしてやつ  
ておられるところの団体の諸君とはやり方  
においては違ひますけれども、併しな  
がらこれはやはり今日の民主的労働組  
合の発展の過程においては、当然どこ  
にも起り得るところのそういう凸凹は  
止むを得ない、かやうに考へておりま  
す。でありますから絶対に反対という  
意味ではございませぬ。

○木村守江君　大体わかりましたが、  
結局最近のいわゆる労働ストという  
ものは、まあ反対ではないが好ましくな  
いというやうに解釈できるのですが、  
そういういわゆる労働ストというもの  
が、これは或いは合法的で何ら差支え  
ない、或いは労働組合の内部的なもの  
で差支えないと言いますが、私は本  
当の労働スト、正しい労働ストでない  
ものために労働組合員が自分の労働権  
を放棄するということによりまして、  
世間に迷惑をかけるというやうな点  
は私は法律を離れてやはり考へるべき  
ではないかと思ふのですが、如何でし  
うか。

○公述人(菊川忠雄君)　私が言う意味  
の好ましくないということは、労働ス  
トについては止むを得ないということ  
は、これはやはり先ほど申し上げまし  
たように、今日の日本の民主主義の未  
熟な過程においては、こういう問題に  
限らずあり得ることでありませぬ。殊  
にこの問題については、従つてなぜ一  
民主主義の上に立つた政治闘争として  
この問題を指導しておられるところの労働  
組合の幹部をああいう形に追い込  
まなければならぬのか。ここにやはり政府  
の政策が、或いは労働組合対策にお  
いてかやうな問題を惹きおこしたの  
では分盡すべき物事を盡さなかつたの  
ではないかというふうな点に私は批判を  
いたしておるのであります。であります  
から私はそういう点において、今日こ  
の労働ストというやうな形が行われ  
ることが、これが将来ともにこう  
いうことがますます／＼激化して、その  
激化する結果において或いは共産党な  
どのおつておる政権闘争のためのスト  
ライキ、いわゆるゼネスト的な本質を  
持つところのストライキ、或いはその予  
備的なストライキ、こういう形に行  
く傾向があるならば、私どもはそれ  
に對して当然の何らかの措置が必要  
と思ひますけれども、私どもの信ずる  
ところによれば今日の日本の労働組合  
運動といふものは、今までの戦後の  
混乱期において幾多のやうな共産主義  
的な運動の試験を経た結果起つたこ  
ころの、そのやうな労働組合の民主  
主義運動が中心になつておるのであ  
ります。でありますから、私どもはこ  
ういふやうな点に、私どもはこ

るであらうということを私どもは考  
へておるのであります。そういうこと  
を考へるが故に、こういう問題につ  
きましては我々仲間の間において、い  
ろいろの問題についての批判なり反省  
をして、大いにこの問題について議論  
をいたしますが、併し私どもはこれは  
内部の問題として今後処理をして行  
くべきものである。従つてこの面にお  
いて国民の人々には／＼と迷惑をかけ  
ておる点はいくつかありますけれども、  
併しなからこれはやはりこのこ  
とに限らず今日の日本の過渡期にお  
いては他にもあることで、而もあるこ  
の結果がここのまま放置できないのか、  
それともこれは必ずからの反省と批判  
によつてだん／＼清算をされて行ける  
ものかという点の区別は必要と思ひ  
ますので、私は労働ストの場合にお  
いてはそういう見解を持つておるが故  
に、逆にこれに對して何らかの対策を  
するがために労働法の改正が必要で  
ある、こういう見解をとるものであり  
ます。

○木村守江君　私は菊川さん非常に立  
派な御意見を持つておられて、その  
点非常に敬服しておるのですが、今  
回のこの頃行われておるストは二・一  
ゼネストなんかと違つて、二・一ゼ  
ネストは初めから政権の獲得にあつた  
というこを言われておりますが、私  
は初めからああいうやうなゼネスト  
にならなくても、最近のゼネストの恰  
好がややもすればまあ好まざるやう  
な形に移行して行くというやうなこ  
を考へざるを得ないことがあるので  
すか。

○公述人(菊川忠雄君)　大体お尋ねも  
二七

抽象的でも大體意味はよくわかるつもりであるが、私はこの二・一ゼネスト、勿論あの場合だつてこれは御承知のように官公庁の諸君の給與の問題が直接の問題で、形は飽くまでも経済闘争というところに出発をいたしておりますけれども、何といつてもその指導権を取る、そして実質的に指導を與えておられるものものといふものが、いあゆるその後の秘密指令といふものが出来てしまつた、ごく、たに経済的要求が通つてもストに突入しろとか、要するに労働者の直接的な政治ストによつて、直接的な団体政治行動によつて、そして政権のあり方を変えようということが目的であることは明瞭でございます。でありますから私もそういう点において形においては実質がそこにある。ところが今の労働ストなどは成るほど形の中なには一部分よりはるそれ、組合においては職場の経済的な問題を団体交渉するのであり、そしてその交渉を中斷した形の或いは促進するための制限ストライキという形に制限してある。併し組合員の諸君は破防法反対或いは労働法規の改悪反対と、こういうことでなくして自分のところの団体交渉が問題で制限ストに入つておるといふふうに考へておられる点も多々あります。ただ幹部の諸君がたま／＼時を合せて一斉労働ストの中に入つておるといふふうな点もありまして、これは私も率直に言へば内と外とが合はないことでありまして、幾分そこに私もはこういふやり方というものは幹部の諸君が組合員に対してはその闘争のあり方の全部をあら

りのままに知らしてないといふことであつて民主的労働組合本来の運営の原則から申しますれば、むしろ誠に矛盾したものを含んでおられる、これは今後反省しなければならぬと思ひます。併しこういうことは言い換へれば、これはいあゆる共産黨の方式であるところの経済的な要求を大衆動員の道具に使つて、そして上のはうだけでこれを政治的的目的のために切替えて行くと、こういうやり方に対して混同されがちであります。従つてこういうやり方をそのまま無批判におきますれば、大衆は結果におきましては共産主義労働組合がやるところの政治闘争の方式の路線にみづから乗せられておるのであるからして、そこに私も御指摘の通り十分今後警戒もし、そして自己批判をもしなければならぬところがあると思ひますけれども、今日それではそういう点が多少あつたからといつて、今日労働ストの実質なり或いは傾向がそういうものであるかといふものではなから、私は決してそういうものではないといふことをいふ／＼な点におきまして本質的に二・一ゼネスト当時のものとは違ふといふ点は我々は十分信用いたしておるやうなわけでありまして。

でありますから将来こういう運動がどうなつて行くかといふことにつきましては、私はやはりこういふことの試験を経て、初めて日本の労働組合運動は占領下の育成された民主的労働組合からみずからの足で立つところの責任ある民主的労働組合にこれから自主性を以て切替わるのでありますから、この切替りや或る程度の行過ぎもあり或いは混乱もあるものであります。これを併しながら権力を以て変えようといひますならば、却つて曾ての又占領政策という権力下に反響を感じつつある国民の気持と同じ気持を持つて全部的にやはり反響を受けると思ひます。でありますから私も必要ならば、こういう時の転換期でありますから、だからしてこの転換期においては多少の混乱もあることはこれは物事の当然でありますから、この中において我々が試験を経て、そして民主的労働組合といふものを正常な道の上に守り育てて行くことがお互いの責任である。又従つてこのことにつきましては立場は違ひますけれども、経営者にいたしましても、ただ労働組合に対して民主主義のあり方として徹底して、堅実的活動であつて労働組合の活動を何も経営者の立場から心配される必要はございませぬからして、経営者みずから又堅実であつてそして健全な企業、そして労働組合のどこから突込まれても明瞭に、産業民主主義に徹底したところの経営のあり方さえやつて来れば、それと取組んでそこに民主主義的労働組合の職場が安定する、こういうふうな考へるのであります。政府も又同様であります。飽くまでもその政治の健全な取組み方の上に自主的交渉の道をだんだん開いて行くことの上に、どうか労働政策の基本があつて欲しいといふ考へるわけでありまして。

○委員長(中村正雄君) その程度で、と相當質問者がありますから……  
○木村守江君 先ほど申されましたように私も独立後の日本においてはできるだけ明るいその気持を以て進んで行きたいといふやうな考へを持つておるのであります、そういう点からこれは本当にその取締法令的な束縛するよきなこの法規といふものを排除して行かなくちやいけないといふやうな感じを持つておられることは同感であります。併しながら只今言われましたようにこれは初めからゼネスト的なものでなくとも、そういうものが或る意圖的なものに誘導されてそういうやうな方向になつたり或いは自分で思はないときにこれはゼネスト的なものになつたりといふやうなことはこれは何ものも保証し得ない状態であると思ひのであります。そういうやうなときを考へましたときに、曾つて我々が占領下にありましたときに二・一ゼネストのあの問題が起つた場合にこれは日本の現在の憲法と法律ではどうにもしようがなく、占領軍の命令によつて我々は屈辱的な泣き入るを命ぜられてはいたなかつたといふやうな状態が私はあつたと思ひます。そういうやうな場合を考へたときにその労働法がいあゆる裁判の判例のやうなものを積み重ねてそれでやることのできないやうにこれは本当に急を要するといふやうなことになると思ひのであります、そういうことを考へたときに、私はやはりそれは権力で抑えることはいけないといひましたし、これも、これは占領軍の命令といふものから比べましたらずつと／＼小さい権力、権力とあえて言へばそういうもの、或る規制を保つて行つて、いあゆる治安維持を保つて行つて、いあゆる協力を保つて我が国の産業の発展を期して行かなくちやいけないのじやないかと思ひますが、それに対する御意見を。

○公述人(菊川忠雄君) 余り長い時間をとつても恐縮ですが、ただ結論的に申上げること一つ御了承願ひたいと思ひます。私は従つてそういうことのために必要なものは労働政府三者のやはり十分な協議の上でそれ／＼の立場があるから完全一致はないでしようけれども、一致する部分についてはやはりやつて行くという基礎を固められることが大事だと思ひます。従つて今回でもやはり労働法令審議委員会においてきまつた事柄は結構であります。が、きまつた事柄についてはただ政府がその中の経営者の意見に偏つたやうなことで以てこういう改正案をお作りになつても、その結果は逆の効果こそあれ何らの効果はない、かように考へるわけでありまして。  
○木村守江君 あとありますが、あとからにします。  
○重盛彌治君 ちよつと横手さんにお伺ひしておきますけれども、先ほどあなたのお話の中に監督の地位に立つ者、或いは公務員にしていあゆる今度の法律には当てはまらない秘密の事項に属するものとか、人事に属するものとか、労働に属するものとかあなたと同一組合員になれない者、資格は同じ、言ひ換へればあなたがたは公企法で以て行つて、そして残つたやうなものは公務員の資格で行くと、こういう二元的なものがあるのにこれの処置に非常困難といふ話があつた。これは丁度地方の企業法の面で行きますとそれはそういつたやうな形が出るのだが、これに對しましては昨日の地方行政委員会でも鈴木次長や加来労働局長の考へ方は、例へば都市交通や或いは水道が要求書を出した、その要求等を得た場合一般地方公務員であるやういふ身分の者に対してこれと同じものが

與えられるかどうか、予算の常識上これが與えられないことがあつては困るじやないかというのに対して、管理者が責任をもつていわれるこれらの一般公企業職員とそれから地方公務員とが同じ待遇になるように管理者にその権限がある、そういうことになる。それに準じて行くとなつたのは、大臣でなく印刷局長になるのか何になるのか知らんが、それと同じような形のものがあるのかないのか。例えば東京を例にしますと都長でなく水道局長とか交通局長が東交が要求したものに對しては東交の組合に入つていない者たちも同じような一切の待遇をする、こういうようなことが決定付けられるわけである。そういうような場合にあなたのほうでそういう機構がでるかできないかということ、できないならば法律上でどういうことにしておこうかが将来やういこと、できない、その点は今すぐでなければあともいいのですが。

それから最後について一言だけですが、それから原さんにお尋ねしますが、私の聞き間違ひかも知らんが、十八歳未満の者であつても炭坑に入坑することが本當の技術の見習いという意味で二時間とか三時間とかいう限られた時間に入るといふような場合には、我々決して反対するものではないというように聞こえたがそういう意味ですか。見習いというのは例え十八歳未満で炭坑の見習いになつて十八歳以上になつてから一人前の坑夫になる、十六歳から十八歳までの者は一時間とか二時間ならばいいのだ、純然たる見習いならば入つてもいい、入つてもいいと條件がつく

ばやはり二時間やるならば五時間、六時間やつたほうが技術を覚えるためにはいいのだ、こういう解釈にとれる懸念があるのも一つ、これは藤田さんにお尋ねしたい。吉武さんのいるうちに聞いておけばよかつたのだが、彼がいなくなつたから聞く必要がなくなつたのだが、大体今度の労働法規の改正の基本が先ほど来言われるようにあなたがたが審議して来て両者のそれによつて一致したものにはそれによつてやつた、一致しないものは中立委員の意見を取上げたところ言つてゐる。特に緊急調整の問題はそれに非常に強く力を入れているのだが、九日の日に大阪で公聴会をやつたときに丁度色川氏が出てこられましてこれは全く政府の偽りであるということでありましたし、今日の午前中の学者の話でもこれは偽りである、私が見たり聞いたりした場内でもやはり政府がかなり一方的な行為をしておられるというように考へておる。というのは中立委員の諸君はこういう緊急調整をやろうというのとじやなくして、本當に生命財産に危険を及ぼすというやうな緊急事態がきて、取返しのつかないというやうなことができた場合には、総理大臣が労働委員会に連絡をしてどうか委託して、そうして労働委員会からその爭議の当事者に緊急調整をするようにした

い、而もその労働委員会は公益委員の五人までも賛成しなければならぬことをやつちやいけんというやうなことをおのづかにあたかも中立委員の意見であるかのごとき形でこの法律に取込まれたことは甚だ遺憾であるというやうに言われているのですが、その辺の

真意は大体私はあなたの言われた通りだと思ひますけれども、更に明確にさせておいて頂きたい。一ぺんに聞きまして恐縮ですが時間がないのでうすうすから一つ横手さんから順次に御答弁願ひたい。

○委員長(中村正雄君) 横手さん答弁なさいませうか。

○公述人(横手行雄君) はい。御指摘のように公労法の中で管理者或いは機密その他の事項を担当する者は公労法の適用を受けない、即ち非組合員になるということがあるわけでありま

す。その前にこの公労法は一般職の公務員に適用するという原則があつて、今の項目で更に公労法の適用を受けない、こういうふうになつておるわけでありませう。ところが国鉄や専売或いは電通の組合というものは労働組合法の第四條に代表する従業員が相手方の間に労働協約を結んだ場合は、その事業場の全体に適用するという規定がある。これがその国鉄の場合には生きておるからその規定で適用することができわけだ。ところが我々の場合は国家公務員法という身分法がこの人たちは準用されるわけでありませう。国家公務員法に基いて給與表というものがあつてから、それに基いて支給をせられるのであつて、従つて団体交渉で如何に給與ベースの協定ができても、これらの人たちは絶対に適用されないということになるわけだ。従つてこれに對して何らかの特別の措置を講じたいということを労働局長ですとかおつちやつたようですけれども、特別な措置というものは、速かにその人事院の勧告等から政府が国家公務

員給與法全般を改正してその部分を調整をするか、給與法全般をいじらない限りはそれは解決つかない問題であつて、これを單に印刷局長なら印刷局長、長官なら長官という人たちがこれを調整しようとするれば給與を支給する以外にないわけだ。これは法律的には全然国家公務員法に基く給與法というものによつて適用を受けているわけですから、それは當然できない相談でありますから、私はこの場合は非組合員の場合は国家公務員の給與法による適用を受けるのであつて、従つて公労法による団体交渉によつて賃金協定との間に差が生じて来る。そしてその差が現実生じて、且つ将来に亘つて生じて来る場合のアンバランスというものは、この法律では絶対に調整できないのだとこういうことを申し上げておるわけだ。

○公述人(原茂君) 十八歳未満十六歳までの技能養成という理由で臨時入坑させるといふこととございませうが、大體基準審議委員会の経過からい

うと、技能養成という特殊な條件がつけられてそういう場合に限つただけ許すというところは意見が一致したのです。そこで問題になるのは、抽象的にただ技能養成といふこととあれば十六歳までは入坑可能であるといふやうな文だけ作り上げてしまつと、そのあとでそれはその技能養成といふものは具体的にどういふ範囲かといふこの條件をあとからきめる、こういうことであるならば、いわゆる使用者が初めて主張しておつた、実質的には技能養成といふ名目で普通の労働のやうに一人前に働かせる、こういう狙いに

同様に諸規定というものが附帯して成立しない限りにおいては、この法案の趣旨は基準審議委員会の決定とは違つて、そういう点も明らかにした上でやつてもらひたい。それが若し不可能な場合ならこれは当然問題にならない。その切下げといふものは如何に技能養成といふ名目であつてもやめてもらわなければ困るといふこととあります。

○委員長(中村正雄君) 続いて藤田君。

○公述人(藤田進君) 藤田であります。政府が今回労働関係調整法等の一部を改正する法律案要綱といふものを発表いたしました。その第三にこういうことが書いてあります。「以上の外、労働関係法、労働関係調整法、公共企業体労働関係法及び同法の施行に關する法律につき、細部の事項に關して、労働関係法令審議委員会の答申等に基づき左の如く一部改正を行うこと。」全く答申そのまゝを尊重されたように見えるのですが、全くさうであらうという点を申し上げたいと思つております。大阪の公聴会の事情は只今聞いたのが初めてであります。緊急調整に關する事項について申し上げますと、今御指摘の通りにもんで五次案になり流された結果遂にこの問題は答申することに至らなかつた事項であります。その答申するかしないかの最終的段階の公益委員案、公益委員案と一応言つてゐるが内容は使用者の案であります。が、この中の要綱は総理大臣がそういう議論をする、ここに書かれてゐるよりもつとシビヤリな国民に重大な回復しがい損害といふことで明確にさ

れて、而もその総理大臣が中央労働委員会に対してその請求をした場合に、労働委員会はこれを総会にかけて公益委員五名を含む賛成ということが明確になつていたのであります。これが全く使用者側委員が提案した内容に肩替りをしてゐるということでありまして、そのほか明確に三者一致して答申したものが法案として出ていないで、明確に使用者側だけが賛成したものが出てゐるといふのが諸所に見られるのであります。例えば地方労働委員会の委員はすべてこれは特別職扱いになつております。これが中央労働委員会になりますと、一般職であるからそれそれ仮に選挙の応援などをする場合これはまかりならん。まあ早い話が使用者側委員の場合、或いは労働側委員の場合にそれ／＼の団体の役員であります。そういう場合にはやはり地労委なみに特別職扱いにすべきだということとは満場一致答申いたしておるのであります。ところがどこを調べてもこれが見付からない。そのほか先ほど申し上げましたが、不当労働行為の一年で以てもうあとは申立ができんというやつはこれは答申しなかつたのであります。使用者側委員の賛成、労働委員の反対で遂に成立しなかつたがこいつがここに出て来ている。このほか一々取上げれば、まあ時間がないので申し上げますが、そういう事情で結局如何にも法令審議委員会の内容が尊重されたに見えて具体的にこれを検察して見ると全然尊重されていない。而も私どもは法令審議委員会が遂に大団円を告げたのが夜中になりましたが、吉武労働大臣もたま／＼大臣室に控えておりましたので、我々七名の労働側委員は本答申が

できた以上答申案を尊重してもらいたい、答申案以外の変なものを出してもらいたくないという申入れを直ちに労働省へいたしました際に吉武さん曰く十分尊重いたします、ということでありましたが、どこが尊重されたか以上申上げたような事情であります。

○委員長(中村正雄君) それじやこれで公聴会を終りまして、これで本日は散会いたします。

午後五時二十七分散会