

特 222
351



* 0037523000 *

0037523-000

特 222-351

労働法

末弘巖太郎・講述

東京プリント刊行会

第1分冊

昭和12

AGF

特

351

末弘嚴太郎教授講述

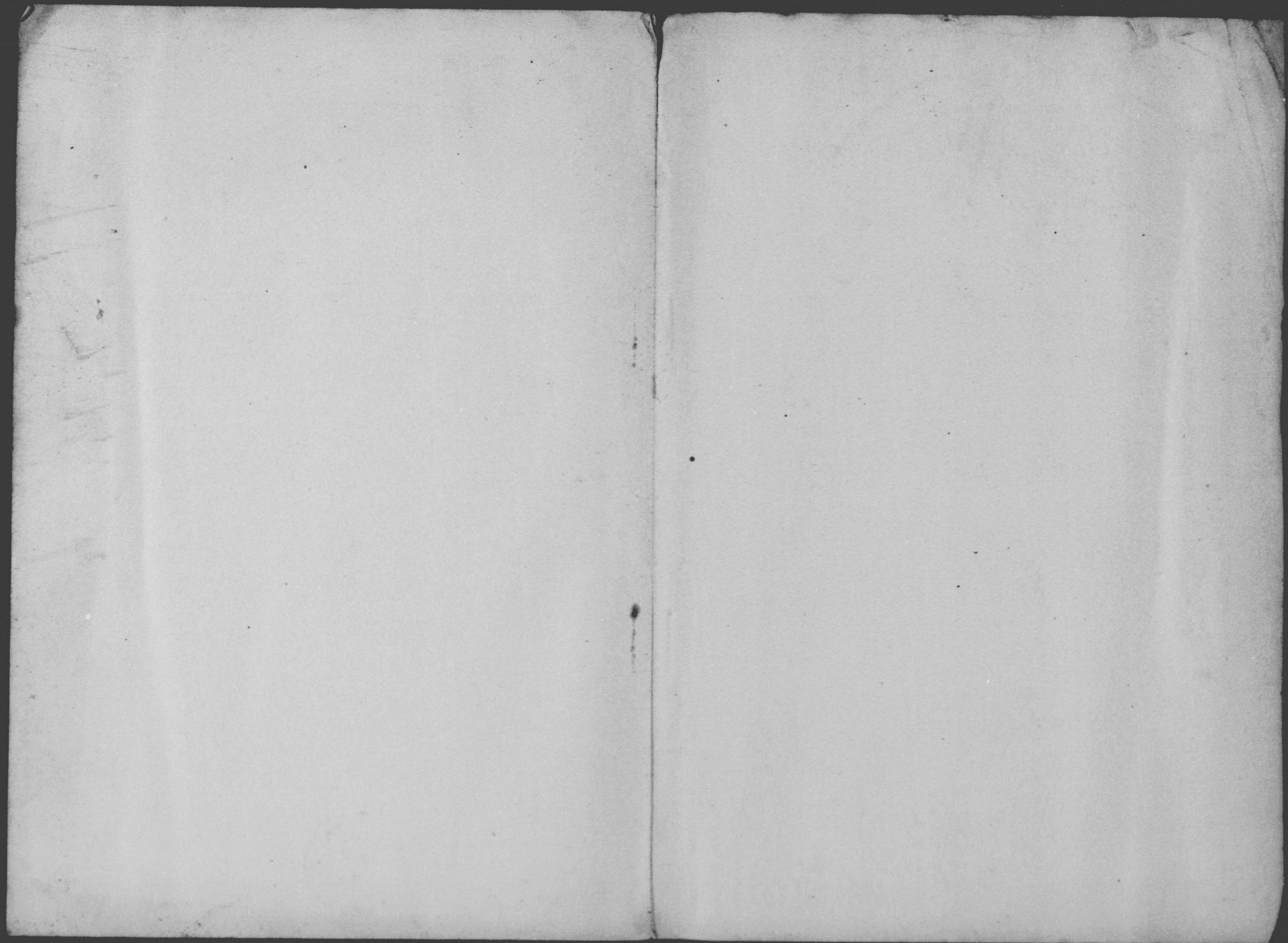
勞 働 法

昭和十三年度東大講義

〔第一分冊〕

東京リプトン刊行會版

222
35





はしがき

本書を読まれる方々に豫めお願ひしておきたいのは……本書の性質上
無用の法條はなるべく正文のまま之を引用せず唯その條号を掲げてある
にすぎないからなるべく六法全書の類を参照しつゝ読まれたいことであ



右は末弘先生が民法講話（上巻）のはしがきにかゝれた文句である
必要なる法條は唯単に條号のみならずなるべく全文を掲げて六法全書
参照の當を省くにつとめた。すなはち本プリントはこの点について民法
講話の逆をかく。

六法全書 法律辞典等々なんでもこの上参照せられることはむろん結構
なことがある。



勞働法内容目次

勞働法

前言

第一章 勞働法

第一節 勞働法ノ意義及性質

第二節 勞働法ノ法源

第二章 勞働關係

第一節 序説

第二節 勞働關係ノ性質

第三節 勞働關係當事者

第四節 勞働關係ノ發生

第五節 勞働關係ノ終了

——(退職積立金及退職手当法)ニ就テ——

一
四
四
一四
二七
二七
三〇
三三
四二
五〇

勞働法

末弘巖太郎教授講述

前言

私カ勞働法ノ講義ヲハジメタノハ、大正十二年ヨリモ前ノコトデア
ルナセヤリハジメタカハ自分ニ分ラナイ。ソノ後ワガ國デハ大イニコノ方
面ノ研究ガナサレタ。シカシ當時ノ勞働法ハ、大抵トイツ勞働法ノ直訳
ニスギズ、ワガ國ノ現實ノ社會ニ當テハマルヤウナモノデハナカツタ。
世界大戰後、國際條約ニヨツテ各國ニオケル勞働條件ヲ世界共通ニシ
ヨウトイフ運動ガ起ツタ。英國ガ新興独乙ノ勞働力ノ伸長ヲ極度ニ恐レ
タカラテアル。日本モ亦独乙ト同様ニ恐レラレタ。伊太利ハ勞働條件ノ
劃一化ニ對シ断呼反對ノ態度ニ出タ。移民ノ自由ト資源ノ公平ナル分配

ヲ前提セザル以上、形式的ナ劃一化ハ無益ダトイフニアツタ。

一九二〇年頃ハ、日本ノ留學生ガ為替安ノ波ニ乘シテドイツニ集マリ
労働法ヲ研究シテ斯学ノ流行ヲモタラシタ。シカルニ一九二〇年ヨリ一
九三〇年ニ至ル所謂國民主義傾向ノ渦卷ニ押シ流サレテ、労働法学ノ影
ヤウヤクウスラギ、コ、數年前カラトイフモノ、全ク火ノ消エタヤウニナ
ツタ。日本社會ノ現實ニ立脚セザル在來ノ労働法ノ、コレハ當然タドル
ベキ運命デアツタラウ。

トコロデ、又、コノ一二年前ヨリ日本独特ノ労働法ノ研究ガハジメラ
レタ。社會ノ現實ニ足ヲツケ、實情ニ即シタ法律ノ建設ヲ目指スモノデ
アル。

スベテノ議論学説ハ、必ズ一定ノ時代の被制約性ヲモツ。コノコトヲ
辨ヘナイコトカラ色々ノ誤解、サマザマノ紛糾ガ生ズル。労働法ノ研究
ニアタツテモ亦、議論ト被制約性トノ關係ヲ理解シテカ、ラナケレバナ
ラヌ。

本項ニツイテノ参考書

- 一、世界的恒久平和ノ理想ト國際労働會議”（大正十一年）
末弘教授「嘘」效用」所載
- 二、岐路ニ立ツ我労働法”

中央公論 昭和十年一月号

第一章 勞働法

第一節 勞働法ノ意義及性質

一、廣義ノ勞働法

人間ハナニヨリ先ヅ食ハナケレバナラヌ。食フタメニハ働カナケレバナラヌ。働クニハ、當該勞働ヲ當該社會ニ適合スルヤウニ規律スルコトガ必要デアアル。勞働法ハ今日ノ資本主義社會ダケニ存スルモノデハナクテ、原始時代カラシテ既ニ行ハレテキタ。

スナハチ、原始共產社會デハ、家族制度ガ勞働ノ統制ヲハカツタ。コレ家族ガ社會構成ノ單位デアツタ時代ノ勞働ノ規律ナノデアアル。

次ノ奴隸時代ニナルト、一方ニオイテ私有制度ガ確立シ他方人間ヲ「物扱ヒ」ニシタガ、ソコデノ勞働法ハマサニソノ制度ニ應ジテ所有權ニ關

スル法デアツタ。

中世封建社會ノ勞働關係ハ、封建的ナ身分法ノ法律關係ト同様デ、賃銀ト勞働ガ對價關係ニオカレナイ。謂ハゞ奉公ノ關係デアツタ。「お勤め」御奉行ト賃銀ガ身分關係ニヨツテ中断サレ、前者ガ永續性ヲモチ、兩者ガ對價關係ニナイ点ニ、封建社會ノ特色ヲミルコトガデキル。コノ特色ハ尚ホ今日ノ家族關係ノ中ニ殘存スル。例ヘバ、給料ハ法外ニ安イガ金暮ニ「オ四季施」ヲモラヒ、平生ハ裁縫ヲ習ヒ、嫁入ノトキハ道具ヲ慥ヘテモラフトイフ女中ノ存在コレデアアル。

社會經濟ノ圓滿ナル經營運行ヲ確保スルタメニハ、ソレニ必要ナ勞働ノ供給ガ法的ニ規律サレルコトヲ要スル。コノ規律ガ廣義ノ勞働法デアアル。勞働法ハ勞働者ヲ保護スルコトヲ主眼トスルモノデハナクテ、社會經濟ノ立場カラミテ、當該社會經濟ノ成立ニ對シ、イカニ勞働ヲ規律スルカヲ目的トスル。スナハチソノ目的ハ、勞働法一般デモナク、又勞働者保護デモナイ。

労働者ノ地位向上ハ、今日ノ労働法ノ特色デハナクシテ、ナゼナラ資本主義ソノモノガ今日行詰ツテキルノダカラ、ムシロ、凡ソ労働者ニ過不及ナク労働ノ機会ヲ與ヘヨウトスルトコロニソノ特色ガ存スルノデア

ル。
本講ニオイテハ、社會政策的モシクハ經濟的ナ説明ハ殆ドシナイ。専ラ對象ヲ法律的ニ取扱フ、ソシテマタ、労働者保護ヲ主眼トシナイトイフ意味デ、労働法ガ決シテ社會政策ノ各論デナイコトモ注意シテオク。

二、資本主義經濟組織下ニオケル労働法

前項ニオイテ労働法ノ一般の意義ヲノベ、資本主義組織下ノ労働法ガ凡ソ労働法ナルモノノ全部デハナイトイツタ。次ニ然ラバ、資本主義社會ノ労働法ハイカナル特色ヲモツテキルカ。

第一 現行民法ノ特徴ハ、第十八世紀封建社會ノ崩壊後余リ極端ニ走リスギタ点ニアル。スナハチ、封建主義ノ統制政治ニ反抗シテ、スベテ

ノ人間ヲ全ク平等ナルモノトシ、各人ノ結合關係ヲ各人ノ自由ニ委シタノデアツタ(私法的自治ノ原則)。他面、私有制度ヲ法認シ、國家權力ハ極力コレヲ保護スル。備ケヨ、シカラバ護ラレン! コレコソ民法ノ特色デア

ル。
近時團體法の原理ガ云々セラレルガ、實ハ民法ノ中ニ始メヨリシテ行過ギタ無理ガ包藏サレテキタコトカラ生ジタ當然ノ現象デア

ル。
民法ニ謂フ「人」トハ、人間ノ「最大公約數的」モノトイヒエヨウ。ソレハ恰モ幾何学上ノ「点」ノ如キモノデ、位置ハアルガ實體ヲモタナイ空虚ナ存在デア

ル。
商法デハ、タトヘ各人ヲ一律的ニ平等者トシテ取扱ツテモ、取引ノ當事者ガ主ニ商人デア

ルカラ差支ヘナイ。副一平等ノ取扱ガ嫌ナラバ商人ヲヨセバヨイ。民法上ノ「人」ハ人間タルコトヲ止メルワケニハイカナ

イ。團體主義原理ヘノ要請ガ、最初カラ民法ノ中ニ含マレテキタモノナル事ハ吳々モ注意ヲ要ス

ル。
カツテ假定セラレタ自由平等ハ、資本主義ノ發展ニツレテソノ實體ヲ

露呈スルニ至ツタ。資本主義ノ祖國英國ニオイテハ、イチ早ク婦人労働者、少年労働者ヲ労働ヨリ救フ諸立法、労働者保護法ガ實施サレタ。

(註)コ、ニ契約自由ノ原則ノ制限ガ問題化シタノハ當然デアツタ。
(註) *Ideals and morals of the Apprentices Act* (徒弟ノ健康、風紀ニ関スル條例)ガ制定サレタノハ一八〇二年デ、コノ年始メテ工場労働者ノ保護ニ着手シ、以後百年間ニワタル労働立法ノ先驅ヲナシタ。

然シ乍ラ労働者保護法ハ、労働法ノ重要ナ一部分デアアルガ、ソノ全部デハナイ。資本主義ガ行詰ルト、労働者保護モ亦限度ニ達スル。労働者保護法ハ低下スル。殊ニワガ國ニオイテハ急速ニ低下シタ。今日ノトコロデハ、マダマダ保護ヲ厚ウスル余裕アリト思ハレルケレドモ、トニカク労働組合ノ系連未ダシキ日本デハ、低下ノ傾向ハ必然デアアル。

第二 勞資ノ集團的取引ニ對スル法的規律

勞資ノ結合關係ニ對シテ、國家ガ契約自由ノ原則ヲトルトマニハ、經濟的無力ノ労働者ハ過酷ナ條件ノ下ニ契約ヲ強制サレル。ソコデ國家ハ労働者ノ團結ヲ是認シテ之ヲ救ハウトスル。次ニ資本家ノ結合關係ヲ法認シテ彼等ヲ救ハウトスル。各國ノ實例ヲ見ルニ

第一期、最初集團取引ノ禁止ガナサレタ。ソレハ近世自由主義ノ要請デアツタ。日本デハ世界大戰ノ終了頃マデ(治警第十七屆撤マデ)ヲコノ期ニ算ヘルコトガデキル。
第二期、自由主義ノ時代デ、一般秩序ヲ害シナイ限りハ、集團取引ヲナスモ差支ヘナシトシタ。

英國デハ一八七〇年代末ヨリ十九世紀初期マデガコレニ當ル。當時ハ労働者ガ企業者ニ損害ヲ與ブルモ賠償責任ナシトサヘ立法サレタ。
(一九〇六年ノ労働爭議法)。世界大戰後一九二〇—二四ノ間ニストラ

イキガ瀬急シ英國ノ資本主義ハ危機ニ直面シタ。 *Lloyd George* ガ戦時中ニ出シタ労働立法ノ空手形ハ、コノ際到底實施サルベクモナク、労働党内閣ハ遂ニ労働問題ノタメニ倒レテシマツタ（一九二四年第一次マクドナルド内閣倒ル）。カクテ一九二九年英國政府ハ労働者ノ行動ヲ制限スル法律ヲ制定セザルヲ得ナカツタ。

第三期、集團取引ヲ國家的ニ利用スル時代

大戦中ノドイツハコノ典型デアツタ。労働協約スナハチ之デアル。今日 *Roosevelt* ノ政策モコノ範疇ニ入ルカト思フ。

第四期、集團取引禁止、國家的統制ノ時代

ドイツトイタリデハ統制ノ方法ガ異フ。ムロニ目的ハ同一デアル。イタリ式ハ、全國ノ労働者資本家ヲバ、産業別、地方別ニ結合セシメ、兩者ノ結合ヲ法律的ニ取締リ、*Fascist* 黨員ヲ以テコレガ調停ニ當ラシメル。調停ガ成功シナイ場合ニ於テハ、ムツソリニガ裁決ヲ下ス。ドイツ型ハ、労働協約ヲ頭カラ禁止シテ、先ヅ *Arbeiterfront* (労働戦線)

労働戦線) — 官廳ノ名稱 — ヲ設ケ、各 *Betrieb* (経営) ニ *Führer* (指導者) ヲ置キ、ソノ下ニ *Gefolgschaft* (従者) ガナル。ツマリ、各経営毎ニ指導者即チ工場主ト従者即チ労働者ガ居リ、労働条件ハ前者ノ決定ニ委サレ、ソノ決定ノ不當ナルトキ労働管理官ガソノ裁決ニアタル。ツマリ、*Nazis* ノ方ハ法律 — 法律ハ元來自由主義的ナモノ — ヲヤメニシテ、實際上 *Führer* ガ、労働ヲ統制セントスルノデアル。

Arbeiterfront ノ中ニハ、保険制度モ設ケラレテキル。之ハ最低ノ生活条件ヲ保障スル目的ヲモツ。又 "*Kraft-Fürsorge-Freunde*" (労働戦線内ノ課ノ名稱) ハ労働者ニ慰安ヲ與ヘル。ソ聯邦側デハ之ヲ批判シテ、國家ノ手デ極度ニ統制ヲ加ヘ、慰安設備ヲ以テ政論ヲ封ズル仕組ミダト悪口ヲイフ。

○自由主義的思想家ハイタリ式ヲ好ムガ、實質的ニハ兩者ニ大差ハナイト思ハレル。共ニ勞資關係ヲフアツシヨ的ニ統制スルモノデアル。今日ノイタリノ事情ニツイテハ *Salvemini* 著 "*Under The Axe*

of Fascism. が良書デアラウ。着者ハ本書ノ中デ、イタリノ現實ヲ物ノ見事ニ暴露シタ。叙述ハ科学的ダトイハレル。元フロレンツ大学教授。

○ドイツ人ハ指導者ノ下ニ統制サレルコトヲ好ム人種デアル。反之、イタリ人ハ少クトモ形式的ニハ自分達ノ手デヤツテキルトイフ感じヲモチタイ人種デアルヤウダ。

第三 社會保險モシクハ労働保險

資本主義經濟機構ノ中デ、景氣ノ変動ニ堪ヘテ、労働者ノ生活ニ安定ヲ與ヘ労働ヲ継続サセテユクタメニハ、是非共保險制度ガ必要デアル。労働者保護法ハ労働條件ノ向上ノミヲ目的トシタ。ソレハ資本主義ノ上昇期ニオイテミアリ、ソノ當時ニハ労働者ノ生活安定トイフコトハ問題ノ外ニアツタ。自由ニシテサヘ呉レレバナントカヤツテユケルトイフ氣持ガ労働者ノ胸ニアツタカラデアル。

「國民生活ノ安定」ナル標語ハ、今ヤ日本バカリデナク世界各國ノ政治家ノ唱導スルトコロデアル。アメリカノ如キ金持國デサヘコノ例ニ洩レナイ。

Bismark ハ先ツ集團取引ヲ禁ジ、ソノ代リ大衆ノ生活ノ *Wohlfahrt* ヲ保障シタ。日本ハ今ノトコロ労働保險スラモタナイノデアル。

労働法ノ内容ハ以上ノ三ツニツキル。職業紹介所ノ他ノ労働施設ガアルケレドモ未ダ論ズルニ足りナイ。日本労働法ノ教科書ニハ最後ノ労働保險健康保險ガ除外サレテルガ之ハ妥當デナイ。而シテ上記三者ハ有機的ナ關係ニアルカラ統一的ニ論ジナケレバナラナイ。

第二節 労働法ノ法源

一、法源論一般

一般ニ法源トイフトキニハ二通りノ意味ガアル。

(イ) 法律社會学的意味ニオケル法源

(ロ) 解釈法学的意味ニオケル法源

(イ) ハ、日本ノ現行法ガドシテ法律カラ成リ立ツテキルカヲ論ズルモノデアリ、(ロ) ハ、國家ノ立場カラ裁判ソノ他ノ法律的判断ヲナスニツイテ何ヲ規準トスレバヨイカ、スナハチヨツテ下サレタ判断ガ法律的ナリトイヒウルソノ規準ヲ探スコトガコノ意味ノ法源論デアル。

例

(イ) 法律社會学的意味ノ法源

工場法、慣習法、労働法、就業規定、労働協約等

(ロ) 解釈学的意味ノ法源

所謂「村八分」ガ裁判問題ニナツタトキ、制裁者ヲ罰スベキカ、被制裁者ヲ罰スベキカ裁判官ハ迷フ。ソノ際、裁判官ガ、國家ノ立場カラミテ、被制裁者ヲ以テ村ノ平和ヲ乱スヨロシクナイ者ト認メルナラバ、ソレハ國家面ニテ村八分トイフ慣習法ヲ規準トシタモノデアル。

(2) 判例ハ法源ナリヤ

コノ点ニツイテノ論争ハ無意味ダト思フ。(昭和十二年五月号法協高柳教授論文参照) 右ノ論文ノ中ニ出テクル Pound 等ノ説ハ、判例ガ法源ナリトイフハ甚ダ特別ナ意味ダトシテ、潜在的ノ自然法ガ顯在トナツテ判例ノ中ニ現ハレルトイフ *meta physicalical* ナ見解ニ反對シテキ

アル社會關係ヲ想定シ、ソノ關係ヲ規律スルタメニ作ラレタモノガス

ナハチ法律デアル。裁判トハコノ法律ヲ當該社會關係ニ適応セシメ、一旦斯クト判決シタカラニハ、法的安全ノタメ、他ノ事件ニツイテモソノヤウニ裁判スルコト *Parad* 等實際法律家ノ立場デアル。

(b) 會社ノ定款、會社内部ノ規律、高校内ノ鉄拳制裁規約、博徒團ノ内部規定等ハ法律社會學の意味ノ法源ニスキヌ。

(c) 情理 情理ハ一部ノ學者ニハ無限ニ膨脹スルガステモアルヤウニ考ヘラレテキルガ、ソレハ彼等ノ自己満足ミタイナモノデアル。

思フニ裁判ヲナスニ當ツテハ、必ズソノ前(時間的)ニ法ガ存在シナケレバナラズ、且ツ民事ニオイテハ法ニヨラナケレバナラヌ。コノ二個ノ *dogma* ミタイナモノノ円満解決ノタメニ、彼等ハ情理ヲモチ出ス。

古代ニハ裁判ハ神ノ思召シニヨツテ行ハレ、法律家ハソノ思召ヲ *declair* スルモノニスギズトサレタ。中世ノ神學的思想ハ今日ニモ強ク影響ヲ及ボシテキル。ダガ考ヘテミルト裁判ニ神學的ナモノノツキマト

フノハ必然ノ運命ラシイ。裁判ハ、天皇ノ名ニオイテ行ハレルシ、裁判

判所ハ御紋ヲ用ヒ、裁判官ハア、イフ特別ノ着物ヲキテキル。コウイフ神學的ナモノト、前述ノ實証的ナモノトハ、ヤハリ両方トモ必要ナノダ。問題ハソノ兩者ノ弁証法的統一ノ方法如何ニアラウ。

(d) 學說 學說ハ法律ニアラズト一般ニイハレル。狹義ノ立法論ト裁判ニ際シテノ立法論ノ中間ニ位スルモノ、之ガ即チ學說デアル。狹義ノ立法論トハ一定ノ抽象問題ヲ規定シ之ニ規律ヲ加ヘルモノヲイヒ、裁判上ノ立法論トハ、具体的事件ノ處理ニアタツテ作ラレルモノヲイフ。

二、労働法規ノ特殊性ト法源

第一、労働法規ノ特殊性

之ハ主トシテ労働法規ノ民法ニ對スル關係ノ問題デアル。民法中、物權法ト身分法ハ、田中教授ノ所謂組織法的部分ニ屬スルガ、總則(但シ法入ヲ除ク)及債權法ハ、スベテ裁判規範ニスギナイ。必ズ斯クナスベシトシテ人民ヲアル一定ノ型ニ嵌メ込ムコトヲ目的トスルノデナク、裁判

ヲヤルトキノ基準タルニトバマル。裁判規範ハ、モト官吏ノ内部規則デ
アツタノダガ、デモクラシー思想ノ發展ニツレテ、對國民的意義ヲモツ
外觀ヲ呈シテキタ。
トコロデ、労働法規ハコレト異ナリ、組織法的性質ヲ帯ビテキル。國
家ハ人民ニ對シ一定ノ類型ノ中ヘハイレト要求スル。労働法規ノ強行性
ハゴ、カラ出テクルノデアアル。

第二 労働法ノ法源ト民法ノ夫トノ差異

(1) 労働法デハ、法規ソノモノノ社會的作用ガ重視セラレナケレバナ
ラヌ。労働法ノ法源ハ、國家ノ制定シタ法規ダケニ限ラヌ。労働協約
工場内ノ就業規則等ニモ留意スル必要ガアル。
(2) 官廳ノ解釈令ヤ取扱令ガ判例ヨリモヨリ重要ナ意味ヲモツ。コ、
デハ、カウシロア、シロトイフ官廳ノ命令ガモノヲイフ。コノコトハ身
分法ヤ登録法ニ同ジイ。(例) 戶籍法ニオケル裁判ニヨラナイ姓名ノ変

更、借地ノ部分登記)

「工場法規解釈例」(産業福利協會(協調會)出版)ガヨイ。

第三 労働法ノ法源

A. 國家ノ制定法

(イ) 民法

民法ハドノ程度ニ労働法ノ法源性ヲモツカ。
例ヘバ、時效ニツイテハ問題ハアルマイ。シカシ、雇傭契約ハ何等ノ
修飾ナシニ法源タリウルヤニツイテハ疑問ガアラウ。疑問ノ起ル所以ハ、
民法ノ規定シタ社會關係ガ、今日ノ現實社會ト違フカラダ。ソレモ、前
者ノ例外トシテ後者ガ時々出テクルナラマダシモヨイガ、後者ガ資本主
義ノ典型ニスラナツタ今日デハ、後者トシテノ理念型(Dealtypus)
ヲ構成スルニ至ルノデアアル。

無能力者ノ解傭等ノ規定ニツイテハ、問題アルモ、今日デハ、マダ民法ヲ法源トスルノガ通説デアル。社會局モ、多少懷疑的デハアルガ、大體通説ニ從フ。

(四) 労働者保護立法ニ属スルモノ

工場法及其ノ附属法令、鉱業法及鉱夫勞役扶助規則、労働者災害扶助ニ関スル各種ノ法令

コレラノ法令ノ特色ハ、

第一内容的ニミテ、コレラノ法規ガ婦人並ニ少年労働者ノ保護ヲ目的トシテオリ、一般男子労働者ニツキ、労働時間ノ制限、最低賃銀法ガナイ。英國ノ第十九世紀初期ニ當ル。

第二形式的ニミルト、我ガ労働法規ガ産業別ニ規定サレテキルコト。シカモ商業労働者、農業労働者ニ関スル法規ガナイ。コノ現象ハ日本資本主義ノ發展ト関係スル極メテ興味アル矣デアル。

工場法ハ最初カラ労働者ノ保護ヲ第一次的目的トシテキナイ。ムシロソノ主タル目的ハ企業諸設備ノ取締リニアツタ。工場ノ監督官廳ハ商工省ノ如キ産業省ノ下ニオカレタ。法ノ對象ハ労働者ニアラスシテ産業ニアツタノデアル。トコロガ、同法中労働者保護ニアタル部分ガ、次第ニ商工省ノ管轄カラハナレテ内務省(社會局)ノ手ニ移リ、コ、ニ労働法ノ一部ハ労働行政下ニ包含サレルニ至ツタ。右ノ傾向ハシカシ一般のデナク、例ヘバ鉱山労働者ニツイテハ、今尚ホ商工當局ガ幅ヲキカシテキル。鉱山監督局ノ存在スル以上、本問題ノ解決ハナカナカ困難ダ。

次ニ、船員法ニオイテハ、大部分ガ逓信省ノ監船局ノ所管ニ属スル。一體、日本ノ内務省社會局ガ、資本家カラ赤化視サレタカニ思ハレタ十年前以前ヨリ今日マデノ間ニ、單ニ内務省ノ一局ニ止リ、労働者ニマデ進マナカッタノハ、日本ノ資本主義ノ立遣レニ基因スル。今日ノ社會局ハ資本家トヨク協調ヲ保チ、日本産業ノ現状ヲ直視シツツ、諸社會政策的立法ニツトメテキル。

尚ホ、特別議會ニハ商店法案が提出サレル筈デアル。漁業法ニハ命令ヲ以テ漁業労働者ノ保護法規ヲ規定シウル旨アルモ未ダ何ラノ命令モ出テキナイ。(序ニイフナラ、蟹工船等ニハ工場法ヲ適用スルノガ正當デアラウ) 最後ニ農業労働者ニ関スル保護法規ノ必要ハ現在ノトコロアルマイト思フ。

(ハ) 労働組織ニ関スルモノ

タゞ労働争議調停法アルノミ。労働組合法、労働協約法等ハマダ制定サレテキナイ。實際上コウイフ組合ガアルダケデアル。

(ニ) 労働ノ需要ニ属スルモノ

職業紹介ニ関スル諸法令ガアルノミデ、失業救済ノタメノ失業保険ナシ。タゞ、昨年「退職積立金及退職手當法」ガ立法サレタニスギヌ。

(ホ) 労働保険

健康保険法タゞ一ツ。

社会大衆党ハ、養老年金制度ノ確立ヲソノ政綱ノ一ツニ掲ゲテキルガ思フニ官吏ノミガ退職手當ヲウケ、官吏以外ノ人々ガカ、ル利益ヲウケナイノハ不思議ナコトダ。

米國ニオイテモ *Roosevelt* 政府ノ出現以前ハ、労働保険失業保険等ハ冷淡ニ取扱ハレタノデアアル。今日米國ノ當面スル問題ハ、一人ノ生活優勝者ヲ出スコトデハナクテ、萬人ガ平等ニ安心シテ生活シウルコトデアアル。

國民生活ノ安定、國民体位ノ向上ヲロニスルナラバ、労働立法ニツイテダケミテモ、ナスベキ事ハ頗ル多イ。ソシテ立法ニ際シテ留意スベキコトハ、一、現實ニ即シテ、具體的ニ慎重考慮シテユクコトダ。

B. 國家ノ制定法デナイモノ
労働法の慣習法・労働協約・就業規則・給料規定・共済組合ノ規約
etc

就業規則ニツイテ

就業規則ニ對シテ國家ハ、ソノ規則ヲ利用シテ監督スル方法（例、工場法施行令）ヲトル。

地方長官ニヨツテ許可サレタ就業規則ヲ司法裁判所デ批判シウルカトイフ問題ガアル。

第四 労働法参考文献

- (a) 日本
 - (1) 菊池勇夫（九大教授） 法學全集
 - (2) 孫田秀春（東商大教授） 労働法論其他
 - (3) 津曲藏之丞（京城大教授） 労働法原理
 - (4) 後藤清（和歌山高商教授） 労働協約理論史其他

(a) 米國 (5) *Commons Andrews, Principles of Labour Law*

著者ハ現米國労働協會幹事、本著ハ米國憲法ト労働法トノ關係ヲ叙シテ詳細。

(c) 英國 (6) *Bleaser-Henderson, Industrial Law*

英佛デハ、労働法ヲ *Industrial Law* トイフ、大著ナリ。

(d) 佛國 (7) *Pic, Legislation Industrielle*
邦譯アリ（協調會刊行）

(8) *Kapitont-Cuche,*
著者ハ現パリ大學教授

(e) 独乙 (9) *Kaackel, Arbeitsrecht*
Kaackel ハ元ベルリン大學教授、今ハ故人、良著ナルモ余（末弘教授）ハ好マズ、在米ノ法律技術ヲ以テ労働法ヲ説ク、孫田氏ハソノ弟子。

(10) *Singheimen, Grundlege des Arbeitsrechts*

著者ハ、*Marxist*ノ故ヲ以テ独乙ヨリ追ハル、平野義太郎、津曲両氏ハ彼ノ影響ヲ受ク、労働協約ヲ法律的二取上ゲタ最
初ノ学者。

Kaye 政權以後、纏ツタ著作ハ未ダ現レナイ、コノコトニ
ツイテハ、津曲氏、「公法雜誌」及「民商法雜誌」ニ掲載セ
ル諸論文参照。

(f)

雜誌

(11) *International Labour Review Legislative Series* 國際労働機関

經濟学部研究室内日比谷市政會館内、日本支部内ニアリ。

(12) 労働省ノ報告

佛 國

(13) *Monthly Labour Review*

米 國

第二章 労働関係

第一節 序 説

茲ニ労働関係トハ、労働者ト資本家トノ関係ヲ謂フ。コノ関係ガ法律
上如何ナル性質ヲ有スルカ、コレガ本章以下ノ研究対象デアル。

先ヅ何ヨリモ大切ナコトハ、日本ノ現實社會ニ存スル労働狀況ヲ認識
スルコトデアル。右ノ労働関係ハ、實際ハ複雑多岐ヲ極メテキルカラ、
コレヲ法律的二把エルトメニハ、類型 (*Legal types*) ヲ定メル必要ガ
アル。

(註) 凡テ法律上ノ *Legal types* ハ法律上ノ便宜ノタメ考ヘラレタ
モノデアリ、ヨツテ規律サルベキ實在ハ、諸類型ノ混合ナルコトガ
多イ。

扱、労働関係ノ

第一型ハ、半封建的關係デアル。

コノ關係ノ中ニアツテハ、使用人ガ雇主ノ家族ニ類似シタ色彩ヲモチ、労働ト報酬ハ對價關係ニ立タナイ。而シテソノ關係ハ永続的ナルコトヲ特色トスル。

民法施行以前マデハ、被用人ヲ悉ク養子トシテ家ニ入レ、労働ニ従事セシメタコトハ歴史ノ明証スルトコロデアル。

尚ホ第一型ニ屬スルモノハ、今日ノ一部ノ「女中」デアル。女中モシカシ近頃デハ次第ニ資本主義化シ、職業紹介所制度スラモツニ至ツタ。來ルベキ特別議會ニ提出サレル商店法案ハ、大阪、名古屋等ニオケル丁稚制度ナル封建關係ノ打破、スナハチ被用人ノ資本主義化ヲ企圖スルモノデアル。

第二型ハ、現行民法ノ規定ニ當テ缺マルモノ。

労働者ト使用主ハ對等關係ニ立チ、労働カト報酬トヲ對價的ニ交換シ合フ關係デアル。

大工場デモフ醫者、辯護士等ト事業主トノ關係ハコノ典型。

第三型ハ次節ニ述ベルトコロデアル。

民法ハ繼續的労働關係ヲ好マナイ。民六二六一「雇傭ノ期間ガ五年ヲ超過シ又ハ當事者ノ方若クハ第三者ノ終身間繼續スベキトキハ、當事者ノ一方ハ五年ヲ經過シタル後何時ニテモ契約ノ解除ヲ為スコトヲ得……」
佛國民法ハ、在來ノ半封建的關係ノ絶滅ヲ期シタモノデアリ、我ガ民法ハソノ傳統ヲ受ケ繼イダ。カ、ル規律ヲ以テ、今日ノ労働關係スナハチ第三ノ類型ニ適用スルコトハデキナイ。

第二節 労働関係ノ性質

労働法ノ規律ノ対象タル労働関係ハ、民法ノ規定スル雇傭関係ト次ノ諸点ニ於テ異ナル性質ヲモツ。

一、當事者双方ガ法律上對等者タル点ハ同一デアルガ、雇傭関係ガ契約ニヨリテ作ラレタ對等関係ナルニ反シ、労働関係ハ、各企業一般的ニ定メラレテキル関係ノ中ニ個々ノ労働者ガ雇入契約ニヨリテ入り込ム関係デアル。

大會社ニ傭ハレル場合ハ純労働関係タルコト確カダガ、小サナ商店ナドハサウデナイト考ヘ勝チデアル。コノ考ハ尤モデアルガ、今コ、デハ *deal typus* ヲ求メテキルコトニ注意ヲ要スル。

労働契約ノ雇傭契約ヨリノ區別ノ效果ハ、例示的ニハ次ノ如キ場合ガ

舉ゲラレウル。入社ノ際ニ細則ヲ知ラナクトモ入社後文句ガイヘナイ。又、入社後ノ諸規則ノ変更ガ社員ノ同意ナクシテデキル。

二、公的(社會的)性質ヲモツコト

民法デハ労働者對資本家ノ関係ヲ個人的私的關係ト見ル。トコロガ現實ノ資本主義社會ニハ、一方ニ金カヲ独占スル資本家アリ、他方傭ハレナケレバ食ヘヌ無産者ガ存在スル。コ、ニ勞資ノ結合關係ハ社會的ノ性質ヲ帯ビルノデアアル。

三、民法ノ雇傭關係ハ債權債務ノ對價的關係デアルガ、労働關係ハ債權關係ニ非ズシテ、當該企業ニ於テ労働者タル地位ヲ獲得スル結果トシテ、諸種ノ義務ヲ負ヒ權利ヲ得ル。

コノ特殊關係カラ労働者ハ例ヘバ服從義務ヲ負フ。ソノ義務ハ必ズシモ直接ニ労働ニ関スル事項ノミニ限ラヌ。服裝寄宿生活ニ付キテモ企業

ノ内部規則ヲ守ラネバナラナイ。

唯、服従義務トイッテモ、封建的の意味ノソレデハナイ。

逆ニ雇主ノ側デハ保護義務ヲ負担スル。労働ノ給付ハ石炭ノ賣買トハ異ナル。労働給付ノタメニハ、労働者ハ喧燥ナル音響ヲキ、汚イ便所ニ入り、不味イ麥飯ヲ食ハナケレバナラス。ダカラ、企業者ハ彼等ニ對シテ人格的保護ヲ加フベキハ當然ナノデアアル。

工場法施行令ハ、工場危害豫防及衛生規則、工場附属寄宿舎規則等ニヨリテ、物的施設ヲ監督シテキル。最近ハ更ニ人的施設（寄宿醫師ソノ他）ヲ強制的ニ置カウトシテキル。監督規則ハ必ズシモ労働者ノ保護ノミヲ目的トシナイ。例ヘバ「規格統一」ノ全國的實現ヲ期待スルコトガアル。

第三節 労働関係當事者

労働関係ノ當事者ハ企業主ト労働者デアアル。

實ヲイフト企業主デナク企業ソノモノガ當事者ナノダガ、現代ノ法律ハ、人格以外ニ權利義務ノ成立ヲ認めナイカラ企業主トイッテ置ク。

企業が當事者ダトイフコトハ實益ハ、企業主体ノ変更ニヨツテ、労働者ノ地位ニ変更ヲキタサシメナイ点ニアル。企業者ノ死亡、企業ノ譲渡ニヨリ、労働者ノ地位ハ原則トシテ、法律上當然ニ失ハレルモノデハナイ。唯、普通ノ遺リ方ニ從ツテ、解雇シ或ハ退職スレバヨイ。

一、企業者

自然人或ハ法人—營利法人、産業組合、公益法人、國家、市町村デモ企業主タリウル。工場法第二五條「本法又ハ本法ニ基キテ命スル命令ハ工場管理人ニ關スル規定及罰則ヲ除クノ外官立又ハ公立ノ工場ニ之ヲ適

用ス

カクテ、企業主ハ必スシモ資本家デハナイ。
企業主ト労働者トノ中間ニ仲介人アリ、之ヲ労働者トノ間ニ雇入契約ヲ結ブコトガアルガ、コノ仲介人ハ、謂ハ、工場主カラ工場ノ請負ヲシテ平ル者（工場法第十八條ノ管理人ハ之ニ當ル）デアル。ソナラ此ノ場合、労働関係ノ當事者ハ誰カ、仲介人カソレトモ企業主カ？ ヤハリ企業主デアアル。シカシテ仲介者ハ、委任代理ノ權能ヲモツコトヲ要シナイ。

實例

工場長ハ工場主ノ agent カ労働者ノ agent カ？ コノ問題ハ民法デハ解ケナイ。工場主ト工場長トノ關係ハ一種ノ匿名組合ノ如キモノデアアル。

工場法第十九條ハ、

「前條ノ工場管理人ハ本法及本法ニ基キテ發スル命令ノ適用ニ付テハ、工業主ニ代ルモノトス但シ第十五條ニ付テハ此限ニ在ラス」

二、労働者

(1) 企業ノ種類ニヨル分類

工業、商業、農業、海運業等企業ノ種類ニヨル分類デアツテ、現行法上例ヘバ工業労働者ニツイテハ、工場法、鉱業法、工業労働者災害扶助

ト規定シテ、直接取締ノ義務ハ管理人ガ負フモ、扶助義務ハ工場主ガ負フベキモノト明言スル。

労働者災害扶助法第三條第一項但書ハ、

「第一條第一項第二号イノ工事ノ全部又ハ一部ガ数次ノ請負ニ依リ為サル、場合ニ於テハ、元請負人ヲ其ノ請負ヒタル工事ニ付キ事業主トス」

トイッテ、労働者負傷ノ場合、最高ニ位スル事業主ニ扶助義務ヲ負ハシメテキル。賃銀ノ問題ニツイテモヤハリ拡張シテ解釈セラルベキモノデアアルマイカ。

法、健康保険法等特別ノ法令ガアガ、商業、農業、海運業、労働者ニツイテハ未ダ同様ノ法令ガナシ。

(2) 企業ノ規模ノ大小ニヨル分類

例ヘバ、工場法ノ適用ヲ受ケル工場ノ労働者ト受ケナイ小工場ノ労働者トデハ、労働法上從ツテ経済上ニモ大ニ異ツタ取扱ヲ受ケル。前者ハ工場法、健康保険法等ノ適用ヲ受ケテ特別ノ法的保護ト制限ノ下ニ立ツニ反シ、後者ニツイテハサウデハナイ。

工場法ノ適用ヲ受ケル工場ハ原則トシテ「常時十人以上ノ職工ヲ使用スルモノ」(本法第一條第一項第一号)デアルガ、同法適用回避ノタメニ九人労働者ノ工場ガ非常ニ多イ實情ニアル。

又、例ヘバ印刷所ニオケル部分作業ヲ下請ニ出シ、ソノ下請ガ小工場化シテ放課後ノ小学兒童ヲ使用スル。コウシテ、本法ノ適用ヲ避ケヨウトイフ手段ガ講ジラレル。

工場法ハ例外ヲ設ケテキルカラ、今日デハソノ適用範囲ハ必ズシモ狭クハナイ。本法施行令第三條ハ、「左ニ掲グル事業ヲ営ム工場ハ工場法第一條第一項第二号ニ該當スルモノトス」トテ、無慮六十種ノ例外ヲ認メタ。

尚ホ、工場法ハ極メテ融通無碍ノ法律デ、各種ノ重大ナ規定ヲ勅令ヤ省令ニ委任シタ。

第十七條「職工ノ雇入、解雇、周旋ノ取締及徒弟ニ関スル事項ハ勅令ヲ以テ之ヲ定ム」

(3) 各種異企業ニヨル分類

同ジク工場ソノ他工業的事業場ノ労働者デアツテモ、ソノ担当スル業務ノ種類ニヨツテ異別ノ取扱ヲ受ケル。

例ヘバ、工場法ノ適用ヲウケルノハ、工場ニ使用セラレル者ノ全部デナク、タゞ「職工」ダケデアル。「職工」以外ノ者ハ適用ヲ受ケナイ。

又、鉱業法ソノ他関係法令ハ、「鉱夫」ノミニ適用サレル。

「職工」ノ意義ヲ明ニスルコトハ工場法上非常ニ重要デアル。「職工」トハ何ゾヤ? コレニツイテ社會局ノ見解ハ、「主トシテ作業場内ニ在ツテ工場ノ目的トスル作業ノ本体タル業務ニ従事スル者、及直接業務ヲ助成スルタメ労働ニ従事スル者」ト謂フ。

從ツテ、場内運搬者、修理者等ハ名義ノ如何ニ拘ラズ「職工」デアリ、及之、専ラ作業場外デ業務ニ従事スル者—場外運搬者自動車ノ運転手、教傳、便所掃除夫、守衛、給仕、賄方等ハ「職工」デナイ。

第十七條ノ「徒弟」ハ職工デハナイ。カトイツテ、工場法以外ノ法令ニ謂フ「徒弟」ハ、工場法ノ「職工」タルコトモアル。第二十八條ハ「徒弟」ノ定義ヲ下シタ。

健康保険法ハ、独リ工場法、鉱業法ノ適用ヲ受ケル労働者ニ限ラズ工場ニ使用セラルル者（全法第十三條）ニ適用サレル。

(4) 契約期間ノ定メノ有無又ハ期間ノ長短ニヨル分類

(イ) 不定期労働者 期限ナキモノ

(ロ) 定期労働者 一定ノ期限アルモノ

(ハ) 臨時工（日傭人足） 一日一日ニ傭ハレルモノ

労働紹介所ハ日傭人足ヲ、職業紹介所ハ前二者ヲ取扱ツテキル。

「日傭人足」トハ市ニ登録サレタ者ニ限ラレ、労働供給過剩ノクメ順回的ニ仕事ヲ與ヘラレル。

定期工ト臨時工トニツキ、工場法ハ原則トシテ兩者ノ區別ヲシナイ建前ヲトツテハキルガ、解雇豫告及ビ豫告手當ニ關スル全法施行令第二十七條ノニノ規定ハ、アル程度ノ區別ヲ認メル。トコロデ、近年企業合理化ノ目的カラ成ルベク定傭者ヲ減少シ臨時工ヲ以テ之ニ代ヘル風が一般ニ流行シ、其結果労働者ニ不利益ヲ與ヘルコトガ少クナイタメ、労働組合ニオイテモ之ニ反對スル氣勢ヲ示シテオリ、現ニ社會局デモ多少ノ對

策ヲ講ジテキル。

例へバ、臨時工定期工ト雖モ、民法六、二九、ニヨツテ暗黙更新セラレタ後ニ、施行令第二七ノニノ適用ヲ受クベキモノト通牒ガ發セラレタ。(大正十年、内務省令第四十七号)

ソノ他「退職積立金及退職手當法」及ビ「健康保險法」デモノノ豫防策ヲトツテキル。

(5) 企業ニオケル労働者ノ地位ノ上下ガ區別ノ標準トナルカ?

労働者ノ當該企業ニオケル地位ノ高下ハ、我現行法上ノ區別ノ標準トナラザルコトヲ原則トスル。

〔例外〕

- (イ) 健康保險法ハ「一年ノ報酬千二百圓ヲ超ユル職員」ヲ其適用外ニオク(本法第十三條)
- (ロ) 「高級使用人」ハ労働者トノ關係上ムシロ企業者ノ側ニ立チソ

ノ手足タルベキモノデアルカラ、「労働者」デナイコト勿論デアル。從ツテ、重役ハ労働者トイヘナイ。

(ハ) 「官吏」 官立工場ニ使用セラレル者ノ中官吏タルモノヲ労働法上ノ労働者ト取扱フベキヤ否ヤモ理論上相當問題デアル。事實上ハ、官吏ガ労働組合ニ加入シウルカドウカトイフ点デ問題化スル。(鐵道省、逓信省ノ官吏、警察官、消防夫ニストライキノ權利アリヤ等) London, Boston, Paris 等デハカウシタ官吏ノストライキガ屢々行ハレタ。シカシ、我現行官吏制度(官吏服務規律)ノ精神カラ推シテ考ヘルト、官吏タル身分ヲ有スル以上、下級者ト雖モ労働法ノ適用外ニアルト解スルヲ正當トシヨウ。

現ニ大正十五年内務省令第四十八號ハ「政府ノ事業ニ使用セラレル官吏及待遇官吏ハ健康保險ノ被保險者タラザル」旨ヲ規定シテキル。尤モ、コノ点ニツイテハ、立法論トシテハ問題ガ存シヨウ。

第四節 労働関係ノ発生

第一項 労働関係ノ成立原因

労働者が一定ノ企業ニオケル労働者タル地位ヲ取得スルト、ソコニ労働関係ガ成立スル。取得ノ原因ニハ次ノ如キモノガアル。

- (1) 雇入契約 コレガ原因ノ主タルモノ。
- (2) 雇入契約ノナイ場合
 - 家族ガ雇ハレタ者ト共ニ働ク場合ハ、労働者タル地位ヲ得タトミルベキカ、ソコニ契約アリトナスハ牽強附會ニスギナイダラウ。
- (3) 女工ガ子供ヲ連レテキテ手傳ハセル場合
 - 工場主ガ黙認スルナラバ、ソノ子供ハ職工タル身分ヲ取得スルト考フベキデアル。

コノ場合賃銀ニツキ母ガ權利ヲ有スルカ？ トイフ問題ガ生ズル。
(後述第三章賃銀参照)

- (4) 中間者ノ介在スル場合
 - コレニツイテハ前述シタ。即チ中間者ト契約ヲナスモ企業主トノ間ニ労働関係ガ生ズル。

第二項 雇入契約ノ法律的性质

雇入契約ハ労働者タル地位ノ取得ヲ目的トスル契約デ、直接債權債務ノ發生ヲ目的トスル契約デハナイ。労働者タル地位ヲ取得シタ結果トシテ、ソノ地位ニ伴フ各種ノ債權債務ガ發生スルケレドモ、ソレハ雇入契約直接ノ結果デハナイノデアアル。スナハチ雇入契約ハ、一種ノ身分的契約ニシテ、元來債權法的契約ヲ基準トシテ組ミ立テラレタ民法ノ契約原

理ヲソノマ、コレニ適用スルヲ得ヌ。

- (1) 労働者タル地位ヲ取得スル意思サヘアレバ、ソノ地位ニ伴フ個々ノ權利義務ノ内容ヲ知ラナクトモ、雇入契約ハ有效ニ成立スル。
- (2) 尤モ、工場法施工規則第十二條以下ハ就業規則ヲナルベク、職工ニ知ラセヨト奨励シテキル。

第十二條「工業主ハ就業規則ヲ適宜ノ方法ヲ以テ職工ニ周知セシムベシ」

併シ右ノ奨励ハ、周知セシメザルコトカラ起ル種々ノ厄介ナ問題ノ發生ヲ防グ立法政策ニ基ク。コノ規定ハ、内容ヲ知ラセズニ結ンダ雇入契約ノ有効性ヲ妨ゲルモノデハナイ。

- (3) 雇入契約ガ、タトヘバ最低年令法（工業労働者最低年令法、船員最低年令法）ノ如キ強行法規ニ違反シタ場合該契約ノ效力如何？
コノ場合ハ無効トナルニアラス、將來ニ向ツテ取消シウベキノミ、無効ナリトスレバ、(イ) 不當利得デユケルガ賃銀ハトレナイ。(ロ) 扶助

等ヲエラレナイ。(ハ) 規則違反モ問ハレナイ。コウイフ結果ヲ招來スルカラ、無効トスルノハ妥當デナイ。

將來ニ向ツテ取消シウベキノト考ヘルガ、サモナケレバ民法第六二七條、六二八條ヲ適用スベキデアル。

第六二七條

當事者ガ雇傭ノ期間ヲ定メザリシトキハ各當事者ハ何時ニテモ解約ノ申入ヲナスコトヲ得此場合ニ於テハ雇傭ハ解約申入ノ後ニ週間ヲ經過シタルニ因リテ終了ス
期間ヲ以テ報酬ヲ定メタル場合ニ於テハ解約ノ申入ハ次期以後ニ對シテ之ヲナスコトヲ得但其申入ハ當期ノ前半ニ於テ之ヲ為スコトヲ要ス

六ヶ月以上ノ期間ヲ以テ報酬ヲ定メタル場合ニ於テハ前項ノ申入ハ三ヶ月前ニ之ヲ為スコトヲ要ス

第六二八條

當事者が雇傭ノ期間ヲ定メタルトキト雖モ已ムコトヲ得サル事
由アルトキハ各當事者ハ直チニ契約ノ解除ヲナスコトヲ得但其事
由ガ當事者ノ一方ノ過失ニ因リテ生シタルトキハ相手方ニ對シテ
損害賠償ノ責ニ任ス

何レニシロ無効トスベキデハナイ。無効トスルコトハ實情ニ適セヌ、
コレハ婚姻ニ関スル民法ノ建前トヨク似テキル。スナハチ當然無効
トナルベキモノガ、將來ニ向ツテノミ取消シ得ベキモノトスル(民
法七七八以下)。

(4) 當事者ノ無能力ヲ理由トスル取消ノ效力ハ、單ニ將來ニ向ツテノ
ミ發生スルモノト考ヘル(七七七類推)。

無能力ノ規定ハ財産法的ノモノダカラ適用ナコト見、第六二八條
ニ依ルトスル考方モアリウル。

民法的ニ考ヘルト適及ヲ有利トスルトキハ、法定代理人ハ無能力

取消ニヨリ、又不利ナルトキハ第六二八條デユク、ト見テドチラデモ
ユキウルトスルコトハ無意味デアル。又雇主ハ第六二八條デユカン
トシ、法定代理人ハ無能力取消デユカントスルガ如キハ同ジク意味
ガナイ。

無能力者が就業規則違反ヲ制裁ヲ受ケルトキ、或學者ハカクノ如
キ点ダケハ取消シウルト言フ。又一派ノ論者ハカクノ如キ規則ハ職
工ノ地位ニ伴ヒ何人ニモ適用サレルモノダカラ、無能力者ト否トニ
拘ラズ適用サレルト解スル、後者ノ説ガ正當デアラウ。

第三項 雇入契約ニ附隨スル各種ノ契約

雇入契約ニ附隨シテ企業主ト労働者又ハ第三者トノ間ニ各種ノ契約ガ
結バレル例ガ少クナイ。

(1) 秘密遵守契約

秘密遵守強要ノタメノ制裁ガ余リニ嚴重ニスギテ公序良俗ニ反スル
場合ガ屢々起リウル。

(2) 競争禁止特約

(3) 身元保証人契約

コレハ今日職業紹介所デモ大イニ困惑スル問題デアル。將來ハ一種
ノ保険契約ニヨツテ損害ヲ担保スルトイフ傾向ヲ返ルダラウ。現在
ニオイテモ職業紹介所ガ仲介シテ、保険会社ト雇主トガ保険契約ヲ
締結シテキル例モアル。

一体団体保険ニヨツテ身元保証ヲ全條スルコトハ望マシイコトデ
アル。身元保証契約ハ今日ノ社会状態ニ適合シナイ。大審院ハ、保
証契約ハ無制限ノモノニ非ズ故ニ相當ノ期限ヲ定メテ解約スルコト
ガ出来、又期限ノアル場合ニモ、雇主ガ雇人ノ不都合ナル行為ヲ知
リツ、使用シテキルトキハ、保証人側カラ解約シウルト言ツテキル。

(4)

「身元保証ニ関スル法律」(昭和八年 法四二)
違約金又ハ損害賠償ノ豫定

第四二〇條。當事者ハ債務ノ不履行ニツキ損害賠償ノ額ヲ豫定
スルコトヲ得此場合ニ於テハ裁判所ハ其額ヲ増減スルコトヲ得ズ
賠償額ノ豫定ハ履行又ハ解除ノ請求ヲ妨ゲズ
違約金ハ之ヲ賠償額ノ豫定ト推定ス

第一項後段ハ絶対的ナモノカ? 其ノ立法趣旨ヲ考ヘルト絶対
的ナモノトハイヘヌ。九〇條ノ適用ガアル。

又、工場法施行令第二四條

「工業主ハ職工ノ雇入ニ関シ前二條ノ規定ニ違反スル契約又ハ工
業主ノ受クベキ違約金ヲ定メ若ハ損害賠償額ヲ豫定スル契約ヲ為
スコトヲ得ズ……」

スナハチ、同條ニヨツテ違約金、損害賠償ノ豫定ガ禁止サレテキル
カ、ソシテ就業規則ニモ罰則ヲ附シエナイカトイフ問ガオコル。

シカシ就業規則ハ雇入契約ノ一部デハナク、ソノ工場ニオケル法律
デアル。從ツテ労働者ノ違反ニ對シ制裁ヲ課スルコトハデキル。尤
モソノ制裁ガ過重ナルトキハ、地方長官ガ當該就業規則ノ変更ヲ命
ジ得ルコト勿論デアル。

第五節 労働關係ノ終了

一、序説

既ニ屢々述べタヤウニ、現行民法ノ中ニハマダ前資本主義的考方ガ殘
存スル。シカルニ資本主義本然ノ要求ハ、景氣ノ変動ニ呼應シテ必要ノ
場合何時デモ労働力ヲ買入レ又自由ニ解雇シウルコトデアル。コノ要求
ニ對ヘルタメニハ、單ニ雇傭期間ノ短イコト即チ労働關係ノ永続的排除
(民六二六)ダケヲ以テシテハ十分デナイ。

労働者ガ自ラ退職ヲ希望スルトキ、ナルベク容易ニ退職シウル自由ヲ
モツコトハ決シテ無意味デハナイ。殊ニコノ自由ノ確保ヲ理念トスル民
法ノ規定ガ、社會上今尚ホ相當ニアル。封建的ナ強制労働制ヲ阻止排斥
スル作用ヲモツコトハ何人モ否定シ難イ事實デアル。

普通一般ノ労働者ニトツテモ、資本主義ガ建前デアル限り、解雇ノ自
由ト退職ノ自由トハソレ自身決シテ不利益ナモノデハナイ。何トナレバ、
一國ノ資本主義經濟ガ健全ナ状態ニアル限り、職ヲ求メル労働者ハ原則
トシテイツデモ適當ノ職ヲ見出シウル。失業ハ一時的の内至例外的ノ事柄
ニ外ナラヌカデアアル。

トコロガ、資本主義ガ行キ詰ルニツレテ、從來ハ勞資兩當事者ニトツ
テ相當ノ意味ヲモツタ自由ガ、専ラ企業主ニトツテノミ都合ノヨイモノ
トナリ、労働者ニトツテハ退職ノ自由ヲ享樂スルヨリハムシク解雇ノ自
由ヲ恐レネバナラナイ機會ガ多クナツテクル。コ、ニ労働關係終了ノ問
題ハ、新シキ視角カラ觀察サレ又規定セラレネバナラナイ。スオハチ解

雇ノ自由カラホル労働者ノ生命ニ對スル脅威ヲ極力少クスルコトガ労働法ノ重要ナ使命トナル。
此ノ使命ヲ果スタメニ、二通りノ考方ガアル。

(一) 英國式ノ考方

労働ニ對スル随意的需要ハ、輒ジテ永続的労働關係ノ必要ヘト認識替ヘヲナシ、各國ハ何レモコノ方向ニ労働政策ヲ向ケタ。英國ノ失業保險ノ考方ハ、資本家ニ一定ノ利潤ヲ保証シ、ソノ限度ニオイテ他方労働者ニ對シ労働ノ單價ヲ支拂フ、ソノ外則ニ取残サレダ失業者ニ對シテハ保險制度ヲ以テ之ヲ救済セントスルモノデアアル。

(二) 独乙式ノ考方

コレハ英國式ト反對ニ、解雇ノ自由ニ對シテ適當ナ制限ヲ加ヘントスル。スナハチ、企業者ニ一定ノ利潤ヲ保証シツ、ソノ限度ニオイテ全

労働者ヲ雇傭シ、從ツテ労働ノ單價ガ引下ゲラレル、トイフ式ノモノデアアル。ドイツハコノ流議ヲ採用スル。

以上ニツノ考方ハ、現實的ニハ混用サレテキル。

英國ハ、國家ノ外ニ労働組合トイフ労働者ノ自治団体ガアリ、之ト企業家が団体協約ヲ結ブ。コレニ對シ國家ハ放任主義ヲトル。反之、ドイツハサウイフ自主団体ヲ認メナイ、國家ガ労働者ヲ取締ルト同時ニ、企業者ヲモ統制スル。

我國デ昭和十二年一月一日カラ實施サレタ「退職積立金及退職手當法」ハ「ハドイツ流」ノ考方デアアル。

英國ノ國營失業保險制度ニ就テ

英國ノ失業保險制度ハ、第十九世紀後半ニオケル資本主義ノ、労働需給ノ変動ノ波ヲ統計的ニ研究シタ Beveridge ノ名著 "Unemployment" ヲ基礎トシテ制定サレタ。

失業保険法ハ世界大戦直前ニ実施サレテ、ソノ成果ヲ期待サレタ。戦後ニオケル不況ニ際シドウニカ危機ヲ切り抜ケルコトハ出来タガ、シカシコノ時既ニ保険制度ノ失業対策ヘノ無効性が實証サレタノデアアル。
Mac Donald 内閣ノ倒壊ハ、實ニコノ失業対策ノ失敗ニ基因スルモノデアツタ。

カクテ、資本主義ノ母國英國モ、第十九世紀ノ末期ニ至リ、早クモ資本主義發展ノ停止点ニ到達シタトイフコトガ出来ルノデアアル。
(コノ点ニツイテハ、Lenin ノ帝國主義論参照)

二、労働関係終了ノ意義

労働関係ノ終了スルコトハ、労働者が當該企業ニオケル労働者タル地位ヲ喪失スルコトヲイフ。

ソノ地位ヲ保持スル以上、一時企業主ノ都合、労働者ノ疾病ソノ他ノ事由ニヨツテ休職シテ居リ、從ツテソノ期間全ク賃銀ノ支給ヲ受ケズト

モ、労働関係ハ継続シテキルノデアツテ、一定ノ規律義務ニモ服シナケレバナラヌコトガアル。

但シ、一旦労働関係ガ終了シテ單ニ再雇入ノ豫約ガナサレテキルニスギナイ場合ト、休職トヲ區別スルコトハ困難ナ場合ガ少クナイデアラウ。シカモコノ區別ハ勤続手當ノ計算等ニ關シテ重要ナ關係ヲモツモノナルコトニ注意ヲ要スル。

三、労働関係終了ノ原因

(1) 契約関係ノ満了

労働者ノ中ニハ一定ノ期間ヲ限り、若シクハソノ從事スベキ仕事ヲ限ツテ雇入レラレルモノガ少クナイ。コウシタ労働関係ハソノ約定セラレタ期間ノ満了又ハ仕事ノ終結ニヨツテ法律上當然ニ終了スル。

臨時工、日傭人足ニツイテハ、コ雇傭ノ期間満了ノ後労働者ガ引續キ其業務ニ服スル場合ニ於テ、使用者ガ之ヲ知りテ異議ヲ述べザルトキハ、

前雇傭ト同一ノ條件ヲ以テ更ニ雇傭ヲナシタルモノト推定スルトノ民法第六二九條ノ趣旨ノ適用ガアル。

(2) 解 約

雇傭關係ノ解約ニ関スル民法六二六―六二八、六三一等ノ諸規定ハ悉ク労働關係一般ニ適用セラルベキモノデアル。ナゼナラ、コノ点ニツイテ、狭義ノ労働關係ト雇傭關係トノ間ニ區別シテ取扱フベキ理由ガナイカラ。

尚ホ、工場法ノ適用ヲウケル労働者ノ解雇ニツイテハ工場法施行令第二七の二、海員ノ解雇ニツイテハ、商法五八一、五八三等ニ特別ノ規定ガアル。

今日労働者側カラ自発的ニ止メルコトハナイ。ダカラ法律ヨリ使用主ノ解雇ニ對シ制限ヲ附セヨウトイフノガ各國共通ノ傾向デ、退職積立金法ハソノ一例。

諸規定ノ説明

民法六二六「雇傭ノ期間ガ五年ヲ超過シ又ハ當事者ノ一方ハ、五年ヲ經過シタル後、何時ニテモ契約ノ解除ヲナスコトヲ得但シコノ期間ハ商業見習者ノ雇傭ニツイテハ之ヲ十年トス
前項ノ規定ニ依リテ契約ノ解除ヲナサント欲スルトキハ三ヶ月前ニ其豫告ヲ為スコトヲ要ス」

特ニ説明ヲ要シナイガ、長期雇傭ヲ嫌ツテキルコト注意スベキデアル。民法六二七「當事者ガ雇傭ノ期間ヲ定メザリシトキハ各當事者ハ何時ニテモ解約ノ申入ヲ為スコトヲ得、此場合ニ於テハ、雇傭ハ解約申入ノ後二週間ヲ經過シタルニ因リテ終了ス
期間ヲ以テ報酬ヲ定メタル場合ニ於テハ、解約ノ申入ハ次期以後ニ對シテ之ヲ為スコトヲ得、但其中入ハ当期ノ前半ニ於テ之ヲ為スコトヲ要ス」

六ヶ月以上ノ期間ヲ以テ報酬ヲ定メタル場合ニ於テハ前項ノ申入ハ三ヶ月前ニ之ヲナスコトヲ要ス

問題ハコレラノ豫告期間ニ関スル規定ガ強行性ヲモツヤ否ヤニアル。ダガ、コレラノ規定ハ、労働關係ガ突然終了スルニ依ツテ各當事者ガ蒙ルコトアルベキ損害ヲ防止スル目的ヲ有スルモノダカラ、強行法規ノ性質ヲモツト解セラレル。雇入ノ際豫告不要ノ特約ヲナスモ法律上無効デアル。

之ヲ任意規定ナリトスル反對説ノ理由ハ、(イ)工場法施行令第二七ノ二ハ民法六ニセテ強化シタモノダ、從ツテ強化セラレナイ六ニ七ハ任意法規ナリ、(ロ)例ハハニ週間分ノ給料ヲ渡シテ解雇デキナイトスルト不便ガ多イ、トイフニ点ニアル。

尚ホ工場法ノ適用ヲ受ケル職工ニツイテハ、右ノ外別ニ工場法施行令第二七ノ二ノ規定ガアル。

同規定ハ突然ノ解雇ニヨツテ職工ノ蒙ルコトアルベキ損害ノ防止ヲ目

的トスル。

「工業主職工ニ對シ雇傭契約ヲ解除セムトスルトキハ、少クトモ十四日前ニ其ノ豫告ヲナスカ、又ハ賃金十四日分以上ノ手當ヲ支給スルコトヲ要ス、但シ天災事変ニ基ク事業ノ継続不可能トナリタルニ因リ又ハ職工ノ責ニ歸スベキ事由ニ因リ己ムコトヲ得ザル場合ニ於テ雇傭契約ヲ解除スルトキハ此ノ限りニ在ラス(第一項)」

又ナハチ、十四日前ノ豫告ヲ以テ解雇ノ通知ヲナスカ、十四日分以上ノ豫告手當ヲ支給シテ即時解雇ヲナシ得ル旨ガ規定サレテアル。次ニ、第二項ニオイテ、

「前項ノ規定ニ依ル豫告期間ノ計算ニ付テハ左ニ掲グル期間ハ之ヲ算入セズ。

- 一、業務上負傷シ、又ハ疾病ニ罹リ療養ノ為休業スル期間、但シ其ノ期間引続キ二月ヲ超ユルトキハ其ノ後ノ期間ハ此ノ限ニアラス
- 二、産前又ハ産後ノ女子、内務大臣ノ定ムルトコトニ依リ休業スル期

間

三、工業主ノ都合ニ依リ職工臨時ニ休業スル期間、但シ休業中賃金ヲ受クルトキハ此ノ限ニ在ラズ

從ツテ例ヘバ、職工ガ業務上員傷シテキル間ハ、解雇ノ通告ヲナスモ右十四日ノ期間ハ進行シナイ、休業引ツゞキニヶ月ニ及ビタル後初メテ其ノ進行ヲ開始スルノデアル

又例ヘバ、解雇ノ豫告アリタル後十日ニシテ職工業務上員傷ノタメ休業スルニ至リタルトキハ、右豫告期間ノ進行ハ一旦中止シ、休業終了後初メテ残りノ期間ガ進行スルノデアル

尚ホ以上ノ規定ニ関シテハ

「前二項ノ規定ハ試ノ雇傭期間中ノ職工ニ付之ヲ適用セズ但シ雇入後十四日(工業主地方長官ノ許可ヲ受ケタルトキハ二十一日)ヲ超ユル職工ニ付テハ此ノ限ニ在ラズ」(第三項)

トノ例外ガ設ケラレテキルガ、此外實際上工業主ノ中ニハ、職工ノナ

ルベク多数ヲ臨時工内至定期エタラシメ、之ニヨツテ、右規定ノ適用ヲ免レヨウト企テルモノモ少クナイ有様デアル

民六二八 「當事者ガ雇傭ノ期間ヲ定メタルトキト雖モ己ムコトヲ得ザル事由アルトキハ、各當事者ハ直チニ契約ノ解除ヲ為スコトヲ得、但其事由ガ當事者ノ一方ノ過失ニ因リテ生シタルトキハ相手方ニ對シテ損害賠償ノ責ニ任ズ」

「己ムコトヲ得サル事由」トハ、即時解雇ノ必要ガ絶対的ダト考ヘラレル場合ヲ謂フ

嘗ツテ大審院ハ、労働者ノ同盟罷業ヲ理由トスル即時解雇ノ當否ヲ判断スルニ際シテ、「己ムコトヲ得ザル事由」トハ、當事者ガ雇傭契約ヲ締結シタル目的ヲ達スルニ付キ重大ナル支障ヲ惹起スル事項ヲ云フレト解

釈シタ(大正十一年五月二十九日判決、民集一卷二六〇頁) 此ノ解釈ハ廣スギル、單ニ解雇ヲ己ムヲ得ズト思ハセルヤウナ事情ガ存スルノミデハ足りナイ、豫告ナキ即時解雇ヲ己ムヲ得ズト思ハシメル

ダケノ事情ヲ必要トスル。
例へハ労働者ガ同盟罷業内至急業ヲナシタ場合ニ、ソノ中或者ニツイテハ即時解雇ヲ正當ナラシメルダケノ事情ノ存スルコトモアリウルガ罷業急業ニ参加シタカラトテ、スベテ之ヲ即時解雇シウルモノト解スベキデナイ。

右判例ノ主旨ガ不當ナリトハ、今日学者ノ通説デアアル。

民法六三一 「使用者ノ破算シタ場合」

「使用者ガ破算ノ宣告ヲ受ケタルトキハ、解雇ニ期間ノ定メアルトキト雖モ、労働者又ハ破算管財人ハ第六百二十七條ノ規定ニ依リテ解約ノ申入ヲナスコトヲ得、此ノ場合ニ於テハ各當事者ハ相手方ニ對シ解約ニ因リテ生ジタル損害ノ賠償ヲ請求スルコトヲ得ス」

以上ノ外就業規則中ニ特殊ノ解雇事由ヲ規定スル場合ガ少クナイガ、

コレヲノ規定ハ國家ノ行政的監督ニ服スルノ外(例へバ、工場法施行令第二十七條ノ四、鉱夫労役扶助規則第一條等)、裁判所ノ國家的批判ノ下ニ立ツ、即チ規定セラレタ解雇事由ガ公序良俗ニ反スト認メラレルトキハ、監督官廳ソノ規定ノ変更ヲ命ジウベク、裁判所モ亦ソノ效力ヲ否認シウル。

(3) 自然的終了事由

(イ) 労働者ノ死亡

(ロ) 企業主ノ死亡其ノ他企業主ノ交代ハ、ソノタメ當該企業ノ同一性ヲ害セザル限リ、労働関係ハ影響ヲ受ケヌ。「退職積立金及退職手當法」第四條ハ「營業ノ讓渡其ノ他ノ事由ニ因リ事業ノ承継アリタル場合ニ於テ……法律關係ハ承継人ニ移転スレトテ、コノコトヲ明言シテキル」

(ハ) 商法第五八七條ハ海員ニ関シテ特別ノ自然的終了事由ヲ規定ス

四、労働関係終了ノ效果

労働関係が終了スルト、労働者ハ当該企業ニオケル労働者タル地位ヲ失ヒ、従ツテ將來ニ向ツテ其ノ地位ニ伴フ権利義務ヲ失フニイタル。シカシ同時ニ、法令ノ定ムルトコロニ從ヒ諸種ノ権利ヲ取得スル。

労働者が法令ヲ以テ直接解雇手當ヲ受ケル例ハ從來極メテ稀デアツタ。シカシ、各種企業ノ内部規則デ之ヲ規定スル事例ハ實際上頗ル多ク、コノ慣行ノ存在ハ我國労働法ノ一大特色ヲナスモノト考ヘルコトガデキル。『退職積立金及退職手當法』(昭和十一年法律第四十二号)ハ昭和十二年一月一日カラ施行サレタガ、如上ノ意味デ極メテ注目スベキモノデアル。

(一) 同法制定ノ由來ニ就イテ

我が國ニオイテハ古來カラ、雇傭関係中労働者ノ賃銀ガ低ク、ソノ代

リ労働関係ノ終了ニ際シテ金ヲ與ヘル習慣ガアツタ。コノ習慣ヲ重視スル人トシナイ人トノ間ニ論争ガ行ハレタノデアアル。コノ種ノ解雇手當ハ元來永年ノ勤勞ニ報ユル精神ヲ以テ企業ヨリ一方的ニ與ヘラレル恩惠的給與タル性質ヲモツテキタ。恩惠的性質ヲ強調スルノガ、大阪商人ト全産聯デアツタ。全産聯ガ昭和十年七月十五日社會局へ提出シタ申請書ニ曰ク、

「退職手當ハ、我國独特ノ習慣デアアルガ、シカシソレハ使用者ガ被用者ニ對シテ出ス恩惠的贈與デアアル。且ツ、ソレハ企業毎ニ區々タルモノデアアルカラ、之ヲ企業主ノ法上ノ義務トスルコトハ、本邦從來ノ慣行ニ反スルモノト考ヘル。

ノミナラズ本案ハ中小工業ニ過重ナ義務ヲ課スル虞レアル外法規上面倒ナ点ガアルカラ、反對セザルヲ得ナイ。

ト。コノ聲明ハ思ヒ切ツテ資本家的デアリ、個人主義的デアアルガ、昭和十一年ノ二月事件デ吹キトバサレテシマツタ。

當時全産班ハ世間ノ非難ヲ買ツタ。

實際上ノ労働關係ガ、封建的ナ主従關係カラ漸次轉化シテ、近代のナ對價的契約關係トナルニ伴ヒ、實際ノ慣行ニオイテモ契約内規等ヲ以テ豫メツノ支給額、條件等ヲ明定スル風ヲ生ジ、現ニ一部優待工場デハ既ニ退職手當ヲ工場規則ノ中ニ規定シ、或ハ共済組合等ニオイテモ亦同様ノコトガ行ハレテキル。シカシ當局ノ調査ニヨルガ、ソレラノ數ハ極メテ少ナイ。ソコデ法律デ以テ特ニ之ヲ労働者ノ權利トシテ保護スル必要ヲ生ズルノデアル。

更ニ、國際労働協會ノ決議ヤ失業救済問題解決ノタメニ、之ガ對抗策ガ要請サレテキタ矢先デアル。

カクテ、本法ハ制定ヲミ、失業保險ナク低賃銀下ニ墮ム日本労働者ニトツテ、實ニ重大性ヲ有スルモノトイハザルヲ得ナイ。

尚ホ來ルベキ(昭和十二年)七月一日ヨリ實施サレル陸軍ノ共済組合制度ハ、養老年金の、失業保險の意味ヲ多分ニモツテキル。コノ点デ注

目サレテイイ。ソノ仕組ハ、退職手當ヲ一時的ニ與レナイデ、死ヌマデボツボツチヘルコト、ナツテキル。労働対策ノコウイフ方向ヘノ移行ハ、ドイツノ *Napfs* ノ謂フ *gemesshaft*、思想的表現デアラウカ、ソレトモ *gemeinschaft*、濫用ナノデアラウカ?
シカシ乍ラ、退職積立金及退職手当法ハ一時的ナ退職金ニツイテダケ規定シタ。

(二) 退職積立金及退職手當法ノ内容

一、本法ノ適用範圍

1. 適用事業

原則……第一條第一項「本法ハ左ノ各号ノ一ニ該當スル事業ニシテ

常時五十人以上ノ労働者ヲ使用スルモノニ之ヲ適用ス

一、工場法ノ適用ヲ受クル工場

二、鉱業法ノ適用ヲ受クル事業

例外……(イ)縮小的例外

① 第一條第二項「主務大臣ハ事業ノ種類又ハ規定ヲ限り本法ノ適用ヲ除外スルコトヲ得」
今日マデノトコロデハ主務大臣ノ適用除外ハナイ。

② 第十條第一項「本法ハ政府ノ事業ニ之ヲ適用セズ」コレハ、
官業ニハ共済組合ガアルタメデアル。

(四) 拡張的除外

① 第二條「本法ノ適用ヲ受クル事業ガ規模ノ縮少其ノ他ノ事由ニ因リ本法ノ適用ヲ受ケザルニ至リタル場合ニ於テ事業主其ノ旨ヲ行政官廳ニ届出ツル迄ハ前條ノ規定ニ拘ラズ仍本法ヲ適用ス」
② 第三條第一項「第一條第一項各号ノ事業ニシテ本法ノ適用

ヲ受ケザルモノノ事業主、退職積立金、退職手當積立金又ハ退職手當及之ガ支給ニ充ツル為ノ準備積立金ニ関スル規定ヲ定メ、行政官廳ノ許可ヲ受ケタルトキハ、其ノ事業ニ第十一條第十六條及第十七條中積立ノ率ニ関スル規定並ニ第三十條第三項ノ規定ヲ除ク外本法ヲ適用ス」
尚ホコノ外、第四條ハ労働関係ノ本質ト関係シテ考察サルベキ問題ヲ含ンデ斗ル。

第四條「営業ノ譲渡ソノ他ノ事由ニ因リ事業ノ承継アリタル場合ニ於テ労働者ガ引続キ承継人ニ使用セラレ、トキハ其ノ労働者ト従前ノ事業主トノ間ニ本法ニ依リテ生ジタル法律関係ハ承継人ニ移転ス
前項ノ場合ニ於テ積立金ノ承継ニ関シ必要ナル事項ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム」

2. 適用労働者 第一條
「労働者」ノ意味

工場法ノ「職工」、鉱業法ノ「鉱夫」、健康保険法ノ「使用セラルルモノ」ノ三ツガ本法ノ労働者。

コレニヨツテミルト、工場法ノ職工ト鉱業法ノ鉱夫ヲ總稱シテ「労働者」ト謂フノダトイヘヨウ。實際問題トシテハ、右ノ労働者ノ概念規定ノ如何ニヨツテ大差ヲ生ジル。シカシ今日デハ上記ノ説ニ各方面トモ一致シテキル。

一時的労働者

第五條デ之ヲ除外スル「本法ノ適用ヲ受クル労働者」中左ニ掲グル者ニハ本法ヲ適用セズ……

一、六ヶ月以内ノ期間ヲ定メテ使用セラル、者

二、日雇入レラル、者

三、季節的事業ニ使用セラル、者

シカシ、同條第一項但シ書デ「但シ第一号若ハ第二号ニ該當スル者六ヶ月ヲ越エテ引続キ使用セラル、ニ至リタルトキ又ハ第三号ニ該當スル者

一年ヲ越エテ引続キ使用セラル、ニ至リタルトキハ其ノ時ヨリ其ノ者ニ本法ヲ適用スルト規定スル。
常時労働者 第四條参照

二、事業主ノ積立義務

1. 原則

事業主ハ本法所定ノ「積立ヲナス義務」ヲ有スル。

2. 例外

(i) 第十條第二項ノ「公営事業」……「道府縣及市町村其ノ他之ニ準ズベキモノ」ノ事業ニ関シテハ本法ノ適用ニツキ勅令ヲ以テ別段ノ規定ヲ設クルコトヲ得、施行令第五條參。

(ii) 第四十一條デ「共済組合」代行レヲ認メタ。同條第一項「事業主及労働者」出捐ニカ、ル組合ガ本法施行ノ際、現ニ退職ニ関スル規定ヲ有スル場合ニ於テ、事業主行政官廳ノ許可ヲ受ケタルトキハ……退職

積立金ノ積立ヲナサベシコトヲ得

三、積立金ノ種類

1. 退職積立金 第十一條

「事業主ハ勅令ノ定ムル所ニ依リ、労働者ノ賃金ノ中ヨリ其ノ百分ノ
ニニ相當スル金額ヲ、各労働者ニ代リ其ノ名義ヲ以テ退職積立金トシテ
積立ツベシ」

災害其ノ他己ムヲ得ザル事由アルトキハ、事業主ハ行政官廳ノ許可ヲ
受ケ、前項ノ規定ニ拘ラズ積立ヲ為サズ又ハ減額シテ積立ツルコトヲ得
スナハチ、事業主ハ實質的ニモ形式的ニモ、單ニ労働者ニ代ルダケデ
アル。

ナホ本條ニ関シテ、同法施行令第八條、第十一條参照

工場法施行令第二十四條、第二十五條ハ労働者ノ強制貯蓄ニツキ規定
シテキル。シカシ本條トコレラノ規定トハ各々独立シタモノデアルコト

ハ注意ヲ要スル。

2. 退職手當積立金

退職積立金ノヤウニ企業主ガ支拂フベキ給與ノ中カラ控除シテ積立テ
ルノデハナクテ、企業主ガ自分デ自分ノ金ヲ積立テル場合デアアル。コレ
全産聯ノ所謂「過情ニ依ル贈與」デアアル。

退職手當積立金ニハニツノ方式ガアル。

① 扶養ノ退職手當積立金 第十六條以下

(イ) 「事業利益ノ有無ニ拘ラズ積立ツベキ最少限度ノモノ」

第十六條

「事業主ハ勅令ノ定ムル所ニ依リ、毎年一回以上、一定ノ期間末ニ於
ケル労働者ノ其ノ期間中ノ賃金ノ百分ノニニ相當スル金額ヲ、退職手當
積立金トシテ、遅滞ナク積立ツベシ」

災害其ノ他己ムヲ得ザル事由アルトキハ、事業主ハ行政官廳ノ許可ヲ

受ケ、前項ノ規定ニ拘ラズ積立ヲ為サズ又ハ減額シテ積立ツルコトヲ得

スナハチ、雇主ノ積立ハ義務デアリ、労働者ハ受領ニ際シテ請求ノ権利アリトノ色彩ガ強イ。

(ロ) 「特別手當積立金」第十七條

「事業主ハ前條ノ退職手當積立金ノ外、勅令ノ定ムルトコロニ依リ、毎年一回以上、一定ノ期間末ニ於ケル労働者ノ其ノ期間中ノ賃金ノ百分ノ三以内ニ於テ、行政官廳ノ認可ヲ受ケタル金額ヲ、退職手當積立金トシテ運滞ナク積立ツベシ、但シ行政官廳ノ許可ヲ受ケタルトキハ此ノ限ニ在ラズ」

スナハチ、コノ方ハ「利益ニ應ジテ」積立テレバ足り、アル場合ニハ積立テル必要ノナイコトモアル。従ツテ労働者側ノ權利トイフ色彩ガ弱イ。施行令第十七條参照

② 準備積立金 第三十條

「事業主、退職手當及之ガ支給ニ充ツルタメノ準備積立金ニ關スル規定ヲ定メ、行政官廳ノ許可ヲ受ケタルトキハ、第十六條及第十七條ニ規定スル退職手當積立金ノ積立ヲ為サバルコトヲ得 (第一項)」
スナハチ、有力會社ガ在來實行シテキタ積立金制度ヲ認メタ。ソノ代リ「前項ノ規定ニ依リ許可ヲ受ケタル規程」廃止又ハ変更ハ、行政官廳ノ許可ヲ受クルニアラザレバ其ノ效力ヲ生セズ(同條第二項)ニ等ソノ他嚴重ナ監督ニ服セシメテキル。

四、積立金ノ管理

1 退職積立金 第十一條 施行令第十條

運用ニツイテハ第十三條、曰ク「事業主、豫メ確實ナル方法及利子ノ定率ヲ定メ、行政官廳ノ許可ヲ受ケタル上、労働者ノ同意ヲ得タルトキハ、其ノ労働者ノ退職積立金ヲ運用スルコトヲ得(第一項)」

第二項「行政官廳ハ前項ノ許可ヲ為ス場合ニ於テ、必要ト認ムル額ノ

國債ヲ供託スベキコトヲ命ズルコトヲ得ル

第四項「労働者ハ事業主ノ運用シタル退職積立金ニ関シ、前二項ノ規定ニ依リ供託シタル國債ニ付、他ノ債權者ニ先チテ辨済ヲ受クルノ權利ヲ有ス」

第五項「前項ノ權利ノ實行ニ関シ必要ナル事項ハ勅令ヲ以テ之ヲ定ム」

第五項ニ基キ、昭和十一年勅令第四五〇号ニ依リ「退職積立金、退職

手當積立金ノ供託國債ニ対スル權利實行ノ件」ガ公布サレタ。

本條ハ、民法上ノ担保制度トシテ面白イ。

2. 退職手當積立金

管理方法……第二十條

「退職手當積立金ノ積立ハ命令ノ定ムル所ニ依リ、他ノ財産ト分別シテ、左ノ方法ニ依リ之ヲナスベシ

一、郵便貯金

二、銀行ヘノ預金

三、金銭信託

四、登録國債

運用方法……第二十一條

前述第十三條ニ相當スル規定デアアル。但シ労働者ノ同意ヲ要シナイ。尚ホ第十三條第二項内至第五項準用。

五、積立金ノ支拂モシクハ支給

1. 退職積立金 第十二條 施行令第十二條

第十二條「労働者退職（解雇及死亡ヲ含ム）其ノ他ノ事由ニ依リ、本法ノ適用ヲ受ケザルニ至リタル場合ニ非レバ、前條ノ退職積立金ノ支拂ヲ受クルコトヲ得ズ」

尚ホ「支拂ヲ受クル權利ハ之ヲ讓渡シ又ハ差押フルコトヲ得ズトサレ、一種ノ差押禁止財産デアアル。（第十五條）」

2. 退職手當

① 扶養ノ退職手當 第二十四條、施行規則 二七一—二九

第三十四條第一項 「労働者退職其ノ他ノ事由ニ因リ、本法ノ適用ヲ受ケザルニ至リタルトキハ、事業主ハ左ノ各号ノ金額ヲ退職手當トシテ支給スベシ」

同 條第四項

「労働者死亡シタル場合ニ於テハ、退職手當ハ命令ノ定ムル所ニ依リ遺族又ハ労働者ノ死亡當時其ノ收入ニ依リ生計ヲ維持シタルモノニ之ヲ支給スベシ」

尚本第二十六條ハ例外ノ場合ヲ規定ス、施行規則第三十條参照

② 準備積立金 第三十條第三項

①、②ヲ通ジ退職手當ヲ受ケル権利保護ノタメ、第二十九條（差押、讓渡、禁止）第三十條第四項（官廳ノ監督）ノ規定ヲ設ケル。

六、退職金審査會 第三十一條、第三十二條、施行令第二十四條以下

第三十一條第一項

「退職積立金ノ支拂又ハ退職手當ノ支給ニ関スル事項ニ付民事訴訟ヲ提起スルニハ、退職金審査會ノ審査ヲ經ルコトヲ要ス」

スナハチ、一應民事訴訟ヲ排シテ平ル。

七、監督及罰則 第七條（報告義務）第三十三條、施行規則第四十五條

（第二章 終り）

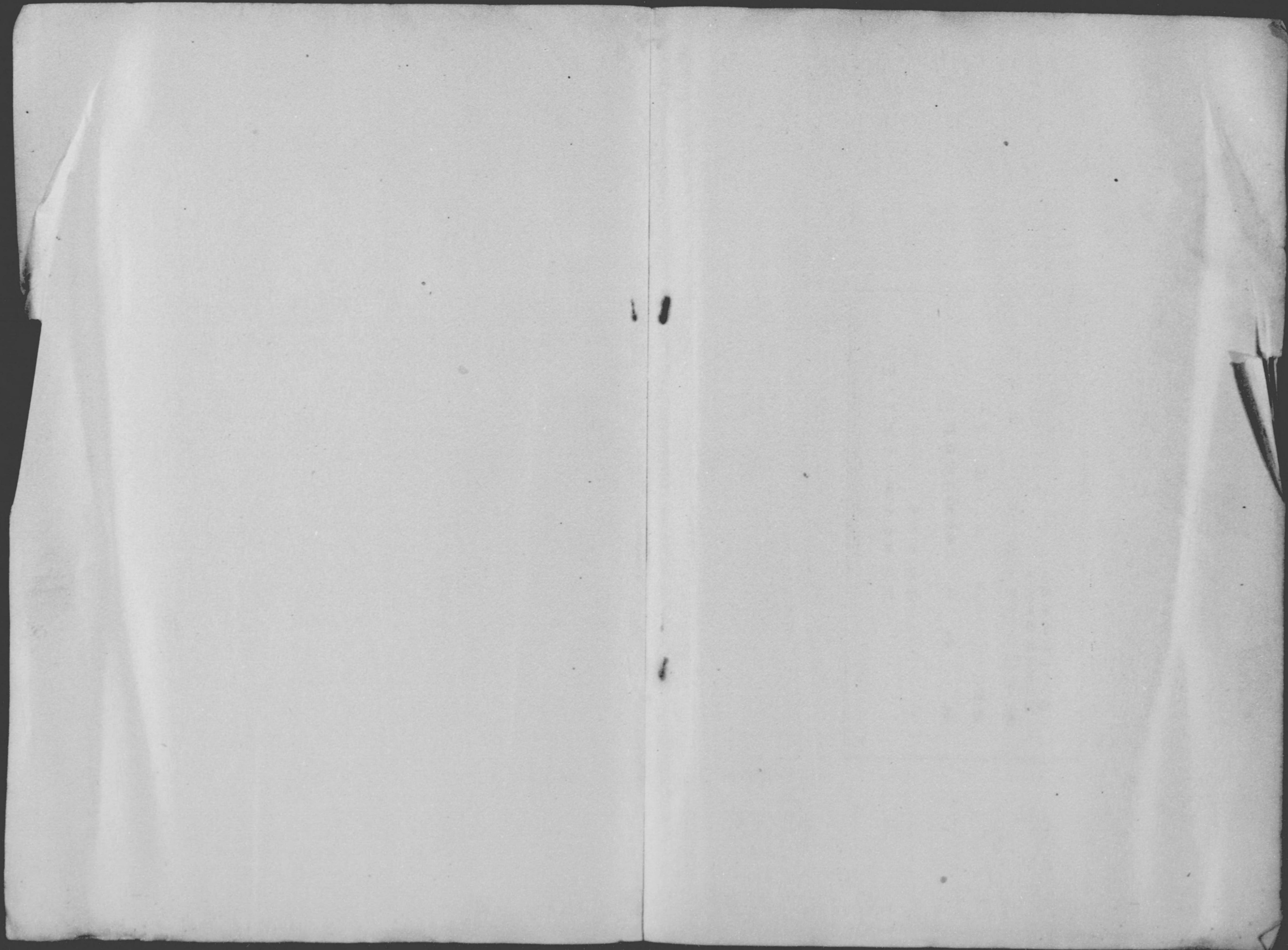
昭和十二年十二月廿四日印刷
廿五日發行

編輯發行責任者 金 森 豊

印刷部 東京プリント印刷部

發行所 東京プリント刊行會

東京本館・帝大赤門前
振替東京一四四五番





(¥ 0.60)