DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

の好かない組合が彼の工場を組織化しようとしてゐる時に、他の組合をして彼の従業者を組織化するやうにすゝめてはならないのである。

勞働者達は、監督に氣兼をして居り、その爲、發言上完全な自由はもつてゐないので、監督級の從業員は、使用者が最負してゐる組合への加入の勸誘を禁じられてゐる。

使用者達は、勞働組合の結成妨害の爲に組織された市民自警委員會を助長し、又は財政的援助を與へることを禁ぜられてゐる。

探偵

使用者がスパイを雇入れ、組合活動を調査報告せしめる如き探偵行動は禁止されてゐる。アメリカの炭坑方面にあつた一事件に於ては、このスパイの手先を雇入れて、炭坑夫と一緒に働かせ、組合活動を一々書き留めて、毎週一度使用者に報告させた場合がある。

妨害

使用者又は監督級職員が招かれもせぬのに組合の會合に出席することは、不當勞働行爲とされて來た。かかる會合に使用者が出席してゐるだけで「その從業員の團結權享有に對する妨害、拘束、强制の效果を持つ」と委員會は述べてゐる。

使用者又は監督級職員が、從業員に對し、勞働組合の勞働者組織化進捗狀況について質問をなすことは違法であるとされてゐる。又使用者は、新入の從業員に對して、彼が組合員であるか、又はさうなる意圖があるかについて、質問をしてはならないのである。

スパイ活動

使用者は所謂「忠義な」從業員が組合活動につき報告をなすのに喜んで耳をかす態度を示すならば、それはスパイ行爲刺戟として有罪となる。

使用者の活動にして組合反對の態度を明示するものは、すべて勞働者が保障された團結權の自由行使に對する妨害、又は勞働者强制の結果となるものであり、從つて法律違反である。この種態度の最も頻繁に表明される一例は、組合又はその指導者に對する罵詈惡口である。

或る事件に於ては、監督者は、運動中の組合配布の文獻やリーフレットを從業員が讀んだり

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

受取つたりすることを阻止しようとした。或る場合には、従業員達は、その前で組合の文献が配られてゐる入口とは別の入口を用ひるやうにと言ひつけられた。他の場合には、監督が入口の所に立つて、どの従業員が組合の文献を受け取つたかを観察して居つた。そこに彼等が居ることだけで、多くの従業員は、差出されたビラを拒絶しなければならなかつた。従業員は訊問され、且つ文献を置いて行くやうに命令された。これらすべての行爲は、従業員が交渉代表者を自由に選ぶことに對し制限を加へる結果になると云ふ理由で、法律違反であるとされた。

或る事件で、一會社が、罷業中に新聞公告を出し、その中で組合の幹部を評して「外部の煽動者」と書いた。勞働委員會はこの公告を不當となし、次の如く述べた。「勞働者組織の反對者達によつてかくも公然と用ひられたこの形容語こそ、敵對行爲の挑發を意圖したものである…更に、罷業者は、右の如き人物にだまされてゐるといふ公告は、一層の妨害行爲で、右と同樣に、辯護の餘地なく、且不當である」と。

印刷、書狀又は口頭によつて組合を罵る聲明をなすことは禁止されてゐる。或る會社の社長が、従業員及び新聞記者に對して、或る種の組合と、その幹部と組合員は「共產主義者」であると述べたことが、法律違反となつた。組合内の共產主義的指導精神は、共產主義の害惡につ

いて勞働者を教育すれば、最少に低減することは出來るが、使用者には、組合内部の問題について干渉する權利は毛頭ないのである。

米國の勞働委員會は、使用者が、勞働組合の彼の工場組織化の最中は、如何なる時にも、クローズド・ショップに反對を表明する會社の勞働政策を明示し、且つ時間外作業の賃金は五割增といふのが會社の勞働政策なりと指摘した聲明書を發表し、又は郵送することを以て、不當勞働行爲であるとした。委員會は、かかる聲明書は、従業員に對して、使用者の組合に對する反應を指示し、彼等に組合加入によつて何等の利益も受けないだらうことを陳述し、かくして彼等をして團結と團體交渉權とを獲得せんとする彼等の努力が無駄であることを信ぜしめ、更に亦使用者は、彼等が組合を拒否せんことを希望せる旨を傳へるものであると裁決を下した。

或る使用者は、或る組合が彼の従業員を組織しようとしたのに反對する爲、會社とその従業員とは「一つの幸福な家族」を構成してゐると公言したので、法律違反となつたのである。

平等の保護

組合の組織係、組合員及びその同情者の身體に暴行を加へることは、幾多の場合に生じたこ

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

とであるが、これらは例外なく労働委員會によつて有罪と宣告された。

アメリカの一裁判所は、労働委員會の裁定を履行せしめる爲、ジェネラル・モーターズ會社をして、その従業員の所屬組合又は組合員をば身體上の暴行又は暴力の脅威から守るため、「全従業員に常時適切な保護を與へること」及び、その工場に於ては暴行又は暴力を加へんとする脅迫は、一切許されない旨を全従業員に訓示すべきことを命令した。

工場閉鎖

労働者の保障された權利行使の妨害を目的として、使用者が、工場閉鎖を以て威嚇することは委員會によつて法律違反であるとされるであらう。これには、事業の清算、操業の停止、工場の移轉、又は作業契約取消を以て威嚇することをも含む。

降等

従業員の組合組織又は加入を阻止する爲に、降等、轉勤又は解雇することは、法律違反である。

賃金增額、等々

賃金增額、ボーナス、休暇、利潤分配制度、恩給制度、その他の利益を與へ、又は約束することは、若しそれ等が労働者の組合組織を阻止する目的でなされる場合不當労働行爲となる。

この種の行爲の若干の例としては、罷業労働者に罷業中止を訴へ、且復職者には賃金增額を申出ることや、組合指導者に賃金增額を申出ることによつて影響を與へようとすることや、彼等が組合を脱退すると云ふ了解のもとに賃金增額を約束すること、又は従業員をして、傀儡的會社御用組合を結成せしめる爲の誘惑物として賃金增額を約束すること、組合の指導者に對して、その組合活動を止めるならば、他の町でのもつとも良い仕事に榮轉させると申出ること、等がある。

社宅

使用者達は労働者が組合に加入しようとしたことを理由として彼等を社宅から立退かせようとしたり、或は又組合の組織運動者を會社都市から追放した。委員會は組合の組織運動者は労

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

働者に組合加入を說得する目的で彼等が住んでゐる社宅を訪れる權利を持つと裁定した。

使用者による批判

組合との交涉がうまく行かない時に使用者が組合の交涉委員會を批判して、組合員たる勞働者は他の委員長を選ぶべきだと指示したり、又勞働者に對して組合を無視して直接會社の提案する賃金の等級案を受諾するやうに說得をすることは勞働者の權利に對する違法の干涉となるものである。

「黃犬」契約

或る使用者は勞働者に對して組合に加入しないこと、若し既に加入してゐるのなら組合から脫退することを雇傭の條件とする契約に署名することを要求した。この種の契約は「黃犬契約」として知られるやうになり、これは禁止されたのである。

依怙ひいきの待遇

使用者達はしばゝ〳〵組合員たる勞働者よりも組合に入つてない勞働者を厚遇することによつて組合活動を阻止しようと希望する。この種の行動で違法と論斷されたものは次の如きものである。

一、組合活動をなしたかどで勞働者の給料又は地位を落すこと。

二、非組合員たる勞働者は同じ規則違反をしても咎めなく許されるのに、組合員たる勞働者がその規則をおかすと懲罰に附すること。

三、組合員たる勞働者をいやな仕事に移すこと。

四、組合員たる勞働者をしていやな勞働時間に働かせること。

解雇

使用者は組合の指導者を馘首することが團結を阻止するためには一番きゝ目があることを知つてゐる。馘首こそは他の勞働者に對して彼等も組合を組織しようとすれば同樣に馘にされるのだと云ふ明瞭な警告として役立つ。勿論使用者としては、馘首したのはその勞働者が無能で彼の仕事が不滿足だからだと主張するであらう。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 003

馘首が差別的になされたものであれば、勞働委員會は、勞働者を復職させるやう命令するであらう。

組合員たる勞働者が酔つ拂つたからとて馘にすることは、若し使用者が非組合員たる勞働者が同樣に酔つ拂つてもとがめない場合には不法勞働行爲とされるであらう。使用者はすべての紀律を組合員にも平等に適用しなければならないのである。

職長が組合に入り、且つ又使用者の反組合運動に參加することを拒絶したかどで彼を馘首することは法律違反である。

工場監督者の勞働政策を強く批判するところの組合結成委員會の議長を馘首することは不當勞働行爲となる。

推定上の解雇

法律違反で使用者を告發する爲には彼が實際に勞働者の解雇をしたと云ふことは必要ではない。若し使用者が勞働者にとつて餘りに堪へがたい且つ建設的な調和のある勞働條件を餘りに害するやうな狀況を作り出した結果勞働者が職を離れたのであれば委員會は使用者が勞働者を

實際上差別的に馘首したものと決定するであらう。

その途で最も有能な一人として有名な特ダネ記者が重要ニュースの報導の仕事から何等の經驗も必要とせぬ常例的な仕事におとされた場合には、委員會はその記者がその後に辭職したことを以て、その記者が組合に加入し組合の活動をしたかどで使用者が彼を差別待遇した結果生じたことであり、それは推定上の解雇に當るものと裁定するのである。

從業規則

本法は勿論、使用者が會社に於ての就業時間中の勞働者の行動を支配する適當な規則を作りこれを實施することを妨げるものではない。就業時間は勞働する爲のものである。それ故就業時間中に組合の勸誘をすることを禁止する規則を公布し、これを勵行することは使用者がなし得ることの範圍内にあることである。これ等の規則はそれが差別的な目的の爲に採用されたと云ふ證據のない限りは妥當なものと考へられねばならない。仕事の前後を不問、就業時間外の時間又は晝食時間、又は休憩時間は、勞働者がその間會社の所有物内にあるにも不拘、不當な制限をうけずに彼が欲するまゝに使うことの出來る時間だと云ふことも同樣本當のことである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

それ故會社の所有物内にあるにも不拘、就業時間以外の時に勞働者が組合の勸誘をするのを禁ずる規則を公布しこれを勵行することは使用者のなし得る範圍に屬さないことである。かかる規則は特別の事情があつて、生産及び紀律を維持する爲にこの規則が必要なものとなつたと云ふ證據がなければ、團結に對する不當な妨害として、したがつて差別的なものとして考へられねばならない。

事實の決定

アメリカの使用者は、組合のある所では組合との契約にしたがつて雇入れ及び解雇をなす權利を保有してゐるが、常に解雇は勞働者が彼ら自身の選ぶ勞働組合に加入したり、これを援助したりすることを阻止する爲になされてならないと云ふ但し書にしたがつてゐる。勞働委員會は無能な勞働者を保護しようとするものではない。唯、問題は勞働者が組合活動をした爲に首にされただかどうかと云ふことである。各々の場合はそれ自體の事實と、それから論理的に引き出し得る推定とによつてきまるものである。

組合反對の或る使用者が彼の工場が組織されつゝあることを知れば、彼は勞働者の會合を招

集して組合一般に對する敵意を示す演說をするとか、勞働者を個別的によんで會見し、彼等が組合を脫會するやうに勸めとるかの方法によつてこの組織運動に反擊しようとするであらう。組合からの脫會をなすことを怠り、又は拒絕するならば、公然たる馘首を喰ふことがしばしばである。馘首の前にこれらの行動があつた時は、それらは馘首の動因を有力に表示するものと見なされるのである。

使用者は、馘になつた勞働者は無能であつたと主張するであらう。それならば勞働委員會は雇傭期間の長さ、勞働者がしてゐた職種の經驗の長さ、もしあれば以前の不平の記錄、馘首以前に於ける昇進や昇給、能率の記錄、更に問題の勞働者の仕事について使用者が示して是認又は不滿を指示する證據等の諸要因を考慮するであらう。すべての適當な事實が考察されてはじめて、勞働者の馘首は果して彼の無能によるものか、又は組合活動によるものか、いづれであるかが決定出來るのである。

結　論

全國勞働關係委員會が如何に果敢に全國勞働關係法を勵行して來たかを考察して來た。今迄

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

に概略的に述べた諸事件は、幾多の同様の決定の二、三の例にすぎない。アメリカの使用者は勞働者が彼等自ら組合を自由に選ぶことに對して差別待遇をしたり、脅迫や威嚇を加へることを禁じられてゐる。勞働者はこの分野では眞に行動の自由をもつてゐる。このことは法律、又はその目的の單なる聲明ではない。それは一つの既成事實なのである。

第四講　會社御用の、傀儡組合

序　論

前講で我々は勞働者の組合を結成し、又はこれに加入する權利に對して行はれる使用者の干渉について論議した。勞働者が失職したり又は他の差別待遇をされるおそれがある限り、彼は團結の自由を本當には持たないと云うことは既に知られてゐることである。合衆國政府は勞働者に對して差別待遇を效果的に阻止することによつて、團結の爲の眞の自由を確保したのであつた。

然し乍ら、アメリカの使用者は彼等の勞働者の團結を破る爲に他の方法を發見した。禁ぜられた行爲であるところの公然と組合に對して挑むことに代つて、彼等は會社御用の傀儡組合の組織を援助したのである。この方法によつて彼等は彼等が阻止出來なかつたものを支配することが出來た。かくて勞働者は一つの組合に加入させられたがその組合は表面的には彼等自身の組合であつたものの、その實は使用者の組合であつたのである。勞働協約が協議される時になつて、使用者の支配下にある組合指導者は、勞働者の爲に戰ふ代りに勞働者を裏切つたと云ふことが判明した。

若しこの種の行爲の存續することが許されたとしたら、それは勞働者が團結し、且つ使用者と對等の立場に立つて團體契約をすることの本當の自由を否定するに役立つ效果的な方法の一つとなるものである。この種の行爲は法律に明示した目的を挫いてしまうであらう。

明示した目的

會社御用組合に關して全國勞働關係法第三條は以下の如く規定してゐる。

「第三條　以下のことを使用者がすることは不當勞働行爲である。……(2)すべての勞働者

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

組織の結成又は運営を支配し、又はこれに干渉し、又はそれに對して財政的又はその他の援助を與へること」

日本の勞働組合法第七條には次の如くである。

「本法に於て勞働組合とは勞働者が主體となりて自主的に勞働條件の維持改善その他經濟的地位の向上を圖ることを主たる目的として組織する團體又はその聯合團體を謂ふ。」

自主的 Autonomous とは、英語では、「統治上獨立的な Independent in government とか「自己統治的 Self-governing」とか「外部からの統制を受けない、Without outside Control」と定義されてゐる。合衆國の勞働委員會はある年次報告に於て次の如く云つてゐる。卽ち

「この法律は、勞働者組織が團體交涉を行ふ際に當つてその組合員の眞に自由な代表者となり得るやうに、これらの組織に對する使用者の影響の全ての痕跡を除去することをその目的とするものである。使用者の意思にしたがう組合は、勞働者の合法的組織が希求する目的を達成することは出來ない。會社の御用組合と結ぶ團體契約は、使用者が机の双方の側に坐つて契約をすると云ふ贋物以上のものではあり得ない。それ故本法は、使用者が或る種の行爲を犯すことを阻止しようとするばかりでなく、『勞働者組織』の定義からその存在と活動とを使用者の

勢力に負うてゐる如きすべての從業員の組織を除外することによつてこの問題に對する攻撃を加へるのである。」

日本の法律はこの點に關しては米國の全國勞働關係法と本質的に同じものである。それ故米國の勞働關係委員會が、如何にして彼の法律に明示せる目的を效果的に果たすことを確實ならしめたかを考察することは興味のあることであらう。

諸判例

米國の勞働關係委員會が、或る勞働者組織が使用者によつて支配され、又は支持されてゐると判決した諸事件を顧みて見るならば、諸々の會社組合が作られる狀況には明らかな類似性のあることが判る。一般的典型を示す爲には、二、三の引例で澤山であらう。

或る事件に於て、一つの組合が勞働者の組織化をはじめると同時に、會社内部の組合が出來上つたことがある。雇入れ又は職首の權限を持つてゐる監督の地位にある勞働者が、會社の内部的な組織を作る問題について彼等の輩下のものと個別的に論議をし始めた。ついで、これ等監督級勞働者の少數のグループが會合を行ひ、そこでこの種の組織を作る計畫がたてられた。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

組織の結成又は運營を支配し、又はこれに干渉し、又はそれに對して財政的又はその他の援助を與へること」

日本の勞働組合法第七條には次の如くである。

「本法に於て勞働組合とは勞働者が主體となりて自主的に勞働條件の維持改善その他經濟的地位の向上を圖ることを主たる目的として組織する團體又はその聯合團體を謂ふ。」

自主的 Autonomous とは、英語では「統治上獨立的な Independent in government とか「自己統治的 Self-governing」とか「外部からの統制を受けない、Without outside Control」と定義されてゐる。合衆國の勞働委員會はある年次報告に於て次の如く云つてゐる。即ち

「この法律は、勞働者組織が團體交渉を行ふ際に當つてその組合員の眞に自由な代表者となり得るやうに、これらの組織に對する使用者の影響の全ての痕跡を除去することをその目的とするものである。使用者の意思にしたがう組合は、勞働者の合法的組織が希求する目的を達成することは出來ない。會社の御用組合と結ぶ團體契約は、使用者が机の双方の側に坐つて契約をすると云ふ贋物以上のものではあり得ない。それ故本法は、使用者が或る種の行爲を犯すことを阻止しようとするばかりでなく、『勞働者組織』の定義からその存在と活動とを使用者の

勢力に負うてゐる如きすべての從業員の組織を除外することによつてこの問題に對する攻撃を加へるのである。」

日本の法律はこの點に關しては米國の全國勞働關係法と本質的に同じものである。それ故米國の勞働關係委員會が、如何にして彼の法律に明示せる目的を效果的に果たすことを確實ならしめたかを考察することは興味のあることであらう。

諸判例

米國の勞働關係委員會が、或る勞働者組織が使用者によつて支配され、又は支持されてゐると判決した諸事件を顧みて見るならば、諸々の會社組合が作られる狀況には明らかな類似性のあることが判る。一般的典型を示す爲には、二、三の引例で澤山であらう。

或る事件に於て、一つの組合が勞働者の組織化をはじめると同時に、會社内部の組合が出來上つたことがある。雇入れ又は讀首の權限を持つてゐる監督の地位にある勞働者が、會社の内部的な組織を作る問題について彼等の輩下のものと個別的に論議をし始めた。ついで、これ等監督級勞働者の少數のグループが會合を行ひ、そこでこの種の組織を作る計畫がたてられた。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

その後間もなく就業時間中に監督員大會が開かれ、多くの監督級勞働者が出席し、組合員章が配られた。經營者達は、使用者は外部と連携してゐる組合に比してこの會社内部の組合の方に好意を持つてゐることを極めて明らかに示した。外部と連携してゐる組合について彼等が述べたことは、明らかに好意的でないものであり、外部的組合に好意をよせる者に對して差別待遇を取ることの脅威を含むものであつた。組合員に對して豫め組合規約の條款について何の相談もすることなしに組合規約が提示された。我が勞働關係委員會のもとで行はれた公式の訴訟手續に於て、この場合は會社御用の傀儡組合であるとの理由で解散を命ぜられ、更に勞働者達の間で秘密投票を行つた後、外部と連携する組合がその工場の勞働者全部の交渉上の代表者であることが確認された。

他の事件に於ては、經營者側に極めて近い關係にあつた監督級勞働者が、これも又外部と連携してゐる組合が勞働者の組織をしはじめた直後にはじめて存在するに至つた會社御用組合の結成に當つて指導者となつた。この監督はこの内部だけの會社の御用組合を作る考へを發展させることに於て彼を援助するやうに他の監督級勞働者を選び、これらの者はこの内部だけの會社の御用組合に加入することから得られる諸々の利益を說いて廻つた。監督達によつて招集された會合で、會社組合の利益が說明され、外部に連携する組合が批難された。かくて使用者がどちらを好むかゝ勞働者にはつきり知らされ、次いで勞働者達はこの内部的な會社の御用組合に加入する爲の願書に署名することを求められたのである。

第三の事件に於ては、或る外部的組合のなした勞働者を組織しようとする努力に對して、使用者は勞働者が組合に加入することを阻止しようとして組合反對の回章を配布した。それと同時に「進歩委員會」なるものが使用者によつて結成された。監督の地位にある勞働者は勞働者達に對してこれに加入することと、組合に加入するのを止めることを强要した。この委員會に加入した勞働者は「忠實な」勞働者とよばれた。監督達は勞働者達に外部と連携ある組合に入ることを戒め、若し入れば馘にすると脅かし、組合とその指導者の品格に對して惡罵を加へた。忠實な勞働者達の委員會は使用者と會合し、その最初の會議で組合協約の諸條件がとりきめられた。組合は事實上要求を何にも出さなかつたのであるから本物の團體契約などはあり得なかつた。この團體は我が勞働關係委員會によつて同樣解散を命ぜられた。

今迄に擧げた諸々の例は會社御用の傀儡組合は、若干の特徴によつてそれと判るものだと云ふことを示してゐる。即ち

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

(1) いづれの場合でも會社御用の傀儡組合は、合法的な組合が勞働者を組織しようとした後にはじめて現はれた。

(2) 使用者はどの場合にもはじめには組合に對する反對を表明し、ついで會社御用の傀儡組合を持ち出すことによつて合法的組合の組織運動から注意をそらさうとした。

(3) これらの事件のどの場合にも、監督的地位にある勞働者、又は經營者側と密接な關係にある勞働者が會社御用の傀儡組合の敎唆者であつたことが判明した。

(4) 非合法の組合は使用者により相當の援助を與へられて居り、このことは合法的組合に對して使用者が公然と敵意を示したことと顯著な對照をなすことである。

(5) いづれの場合にも、表面は勞働者の代表と結んだ團體契約を通して調和的な勞資關係が實現した如くであるが、その實はどの使用者も彼の統制力に服す傀儡組合を作り出し、この方法によつて使用者は團體契約の双方の側に席をしめることが出來たのである。使用者が勞働者達の最善の利益の爲につくしてゐるのだなどと稱しても、それは問題ではない。法律の侵犯はそれが良い意圖でなされようと、依然として侵犯には違ひないからである。

援助

組合に對する種々の形による財政的援助が使用者によつてなされたが、それ等はどれも委員會によつて違法と宣告された。或る場合には使用者は地方組織に對して五千ドルをあたへた。最もひんぱんに行はれた援助は、より間接的であり、それ等の内には、印刷代や事務所の間代を拂つてやること、會社組合を援助する爲に辯護士の料金を拂つてやること、會社組合の仕事をたすける爲には、或る勞働者達に有給休暇を與へるが、合法的組合の爲には與へないこと、會社組合の文献の爲に用紙をたゞで供給すること等がある。

使用者が勞働者を組織しようとする努力にしても、又は外部の組合に對する厭惡の情を作り出す結果會社の御用組合結成の地歩を整へ、又は誘因となるやうな間接的な努力にしても、如何なる形を取らうとすべて違法である。

會社の支配とは？

使用者がどのやうな行爲をすれば組合が會社の支配下に屬するか？ この問題に對して完全

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

且つ簡單な答をすることは不可能である。或る狀況の下では、組合が會社御用のそれであることの證明となる諸行爲も、他の場合には同樣の結論の證明として不充分であることがあるだらう。

本當の試金石となることは、組合が果して自主獨立で勞働者を代表すべき能力を鈍らすやうな使用者の干渉を受けることなく、自治的に勞働者の爲に活動し得るか否かと云ふことである。日本に於ける雇傭の諸狀況はアメリカのそれとは全く異つて居り、それ故アメリカでは使用者の支配を示すやうな或る種の行爲も此處では使用者の支配を示すものとはならないこともあらうし、又合衆國では使用者の支配を示すことにはならない行爲が、日本では支配の歴然たる證據となることもあるであらう。

然し乍ら、以下に擧げる諸行爲は、アメリカでは、使用者の支配を將來すべき慣行とされてゐるものである。

(1) 使用者の辯護士が無料で組合の爲に援助をすること。

(2) 使用者の好む組合を組織する爲に餘分の時間まで働く勞働者の代表者達には特別の賞與を支拂うこと。

(3) 會社組合の會合に出席させる爲に勞働者に休暇を與へること。

(4) 就業時間中に會社組合の文献を配布すること。

(5) 就業時間内に會社の内部で會社組合の加入章を配布すること。

(6) 會社組合の擁護を說いたビラを有給で配らせること。

(7) 會社組合を支持し後援するビラやカードや加入願書を印刷すること。

(8) 增給をした上でそれを會社組合の功績とすること。

(9) 會社組合に對しては會社の揭示板の使用、タイプの無料使用、及びその他の援助等の特典を與へてやるのに、他の組合に對してはそれ等を拒むこと等である。

全國勞働關係委員會は、何等の規約をもたず、組合費の徵集をせず、規則的な會合や選擧をやつたことがなく、團體契約の準備を何もしないところの或る勞働者の組織に對して、會社の御用組合であるとの烙印を押した。

勞働委員會は、以前には或る組合を認めるならば工場の閉鎖が必要となると云つてゐた使用者が、新しく出來た會社組合には卽座に承認をあたへたことを以て、その組合を會社の御用組合であると斷じた。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

雇入れて貰ふ爲に、勞働者は必ず會社組合に加入しなければならぬと要求すること、及びかかる組合に加入することを拒否したかどで勞働者を馘首することは法律違反とされてゐる。

結　論

聯合體に加はつてない組合だとて、必ずしも會社の御用組合ではない、或る使用者の爲に働く勞働者は、もしそれが彼等の望むものであれば彼等だけの組合を持つて良いのである。試金石となることは、その組合が果して獨立に行動し得るか、又使用者と對等の立場で團體交渉を行ひ得るか否かと云ふことである。

日本の若干の組合は合衆國のそれとは別のやり方で作られてゐる。一般的に云へば、アメリカでは雇入れ及び解雇の權限を持つ監督者又は他の者は、組合員たり得ない。米國の勞働委員會は、監督者達が行う組合の運動上のすべての行動をば、監督者達は使用者の代表者であり、そしてこの理由によつて彼等が或る組合に比して他の組合に偏頗を示すならば、勞働者の自由に組合を選擇することを脅かしかねないと考へた爲に、疑惑の眼を以て見て來たのである。

この狀況は日本の組合に當てはまることもあらうし、當てはまらないこともあるであらう。

時として日本では監督達が組合に加入してゐて、然も監督としては彼等は使用者の代表もすると云ふ事實にかゝはらず、組合の利益を非常に良く代表してゐる場合がある。

同樣に又或る組合の幹部達は、彼等の時間のすべてを組合の仕事の爲に使つてゐるのに、會社の給料名簿にとゞまつてゐる場合もある。極東委員會の日本勞働運動についての勸告案には、原則的に組合に對する使用者側の財政的援助を禁止してゐる。アメリカでは、正眞の組合はその役員の給料を自ら支拂うことを主張するし、又使用者から組合を代表することに對して、給料を貰うことは組合の役員の地位をあいまいにすると考へるので、このやうなことは未聞のことであらう。問題は組合の指導者が誠實且つ獨自的に組合員の利益を代表するか否かにかゝつてゐる。

合衆國に於ける我々の考へや行動は、我々アメリカの問題の結果として生じたものである。日本人はこの觀點によつて、これらのことを考察せねばならない。此處でも亦、日本の問題に對しては日本的な解決が必要とならであらう。然し乍ら、會社御用の傀儡組合は、組合が全然ないことよりも惡いものであり、又法律違反であることは、日本に於ても合衆國に於ても同じなのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

第五講　代表選定手續

序論

日本に於ても五百萬以上の勞働者が組織された結果として、交渉員たる代表者の選擇に關して問題が生じて來た。既に勞働者の一定の集團を二つの組合の內どちらが代表するかと云う事に關していくつかの紛爭が起きてゐる。他の場合には單一の會社に所屬する若干數の工場があり、それ等の內いくつかの工場の勞働者を代表すると稱する組合と、その他の工場の勞働者を代表すると稱する別の組合が併存してゐる。此等の問題を未解決にして置くことは產業不安や爭議、暴力行爲をすらをもたらすとになるであろう。

基本理念

合衆國に於ては個々の工場の勞働者達はそれ〳〵彼等の交渉上の代表者を指定する權利を持つてゐる。大多數を以て選ばれたものがその工場の勞働者全體のための交渉上の代表者となるのである。少數派のグループは使用者と團體契約をなすことを禁ぜられてゐる。

全國勞働關係法卽ちワグナー法の通過に先立つて、この概念に就て多くの論議がつくされたのである。その通過に先立ちこの法律を研究した上院の委員會は、一工場の勞働者の大多數が、團體交渉の爲に、全部の勞働者を代表する者が何人であるかを決定する權利を持つべきであると云ふ考へに保證を與へたのである。その委員會は、この原則は政府の種々の慣行や、事業上の手續きや、更に民主主義諸制度の根本理念によつて認容されてゐるものだと考へたのである。

團體交渉の目的は事業の狀況を安定化し且つ勞働諸條件の公正な規準を定める樣な協約を作ることである。勞働者達の一つの單位に對して同時に二つ又はそれ以上の協約を適用することが實際上不可能であると云ふことは一般に認められてゐることである。或る協約にきめた條件を單一の單位をなしてゐる勞働者達の一部だけに適用することは不可能である。多數決の原則が行はれない所に協約を作ることは實際的ではない。長い經驗によつて、多數決の原則は勞働者の爲にも使用者の爲にも最良のものであることが判つて來た。勞働者達は若し彼等が相互に分裂したまゝであるならば友好的な精神を以て使用者とかけ合うことは不可能だと云ふことを

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

知つた。使用者達も同様に、多數決の原則が相當長期の試錬にたへたものであつて見れば、相爭ふ多數の黨派と交渉するよりも大多數によつて選ばれた代表者と交渉する方が調和的な勞働關係を實現する爲によほど爲になると云ふことを知つたのである。

多數決の原則は、全部の勞働者を代表するものとして既に大多數の者によつて代表者が選出された後に、使用者は個々の勞働者や少數派が自己の爲にする契約を結ぶことによつて、勞働者が自らの選ぶ代表者を通じて團體契約を結ぶ權利を實際に行使することを妨害してはならないと云ふことを明らかに含蓄してゐるものである。

下院——卽ち合衆國の衆議院——の委員會は同法案を考察しつゝあつた時に以下の如く述べてゐる。卽ち

「多數決の原則と云ふ理念の基礎的な目的は簡明にして公正なものである。既に屢々述べたやうに、團體交渉はそれ自體が目的なのではない。卽ちそれは或る目的の爲の一つの手段なのであり、その目的とは團體契約を以て相當長期にわたり雇傭關係を安定せしめ、勞働者及び使用者の双方に利益をもたらしめることである。一つの工場の勞働者達に二つ又はそれ以上の基礎的な協約を適用することは出來ない。このことは事實上凡ての側に承認されてゐることである。」

（全國産業復興法によつて作られた所の）最初に出來た全國勞働關係委員會はその初期に下した決定に於て次の如く述べた。卽ち

「會社側がやる所の最初に一つのグループと取引し次に又他のグループと取引すると云つた政策が、故意にせよ、さうでないにせよ、法令の目的を挫折させる結果を來たしたことは明白と思はれる。第一に會社の政策は相異る勞働者のグループの指導者達の間に相當な程度の競爭や猜疑や摩擦を惹起することを不可避なものとした。……第二に會社の政策は他の組織を犧牲にして或る勞働者組織を偏重することを可能にすることによつて、更にかうして兩方の組織が發展することを意のまゝに阻止することを可能にすることによつて勞働者を混亂せしめ、勞働者達が時々どの組織につくべきかを不確かなものとさせ、更に勞働者大衆の間の愼久的且つ人爲的な分裂を維持しようとすることを目的として目論まれたものである。」

合衆國では勞働關係に於て多數決の原則が行はれた幾多の先例を引用することが出來る。それは第一次世界大戰時の全國戰時勞働局に、鐵道勞働委員會に、又鐵鋼及び纖維産業に於ける産業委員會に適用されたのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

全國勞働關係法

全國勞働關係法第九條(a)は次の如く規定してゐる。卽ち

「第九條(a) かかる目的の爲に適當なる單位内の勞働者の大多數により指定又は選出せられた代表者は、給與等級、賃金、勞働時間又は雇傭の諸條件について團體契約を結ぶ目的の爲には、かかる單位内の勞働者全部を排他的に代表する者とする。……」

適當な交涉單位

大多數者の地位の問題に移る前に、大多數か否かの檢定を行ふべき單位又は土臺を決めることが先づ最初に必要である。このことは米國の法律のもとでは團體交涉の目的の爲の「適當な單位」として知られてゐるものである。

全國勞働關係法の第九條(b)は全國勞働關係委員會に對し、何が「適當な單位」であるかを決定する權限を附與してゐる。本條は次の如く規定する。卽ち

「第九條(b) 委員會はそれぞれの場合に當つて勞働者の自主的團結と、團體交涉との權利

のもたらす全利益を彼等に確保する爲に、又その他本法の政策を實効あらしめる爲に、團體交涉の目的の爲に適當な單位は、使用者を單位とすべきか、職業を單位とすべきか、工場又はその部分を單位とすべきかを決定せねばならない。」

合衆國に於ては、初期の勞働組合は職業別の線に沿つて發展したので、組合が産業別の基礎の上に組織されはじめると幾多の紛爭が生起した。或る工場では大工は他の勞働者とは別に彼等だけの組合を持つことを望んだであらう。例へばニューヨークの新聞印刷業に於ては、幾つもの强力な職業別組合が存在してゐたが、産業別の組合は一つもなかつた。自動車工業勞働者の組合にあつては、職業別の考へは今や再び産業別組合の構成中に現はれて來てゐる。それ故未組織の工場では、職業別の組合を作らうと努力する者もあるだらうし、又産業別の組合を作らうとする者もあるだらうと云ふことは明らかなことである。

ではこの多數決の原則と云ふ考へは、どのやうな單位に對して適用されるべきであらうか？既に見た如く、かかる決定を下す權限は勞働委員會に與へられて來た。それは、團體交涉を行ふために適當な單位を決定するに從つて若干の規準を發展させたのである。

委員會の主たる目的は、勞働者の投票によつて共通の利害をもつ勞働者達の最大多數の意思

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 003

を、最も良く反映することが出來るやうな單位を見出すことである。或る適當な單位内に存在すべき團體交渉の目的に對する、共通の利害を持つ所のグループを確認しようとするに當つて、委員會はそれぞれの場合に存在する事實や、狀況を考慮に入れるのである。卽ち關係勞働者のする仕事の性質、彼等の熟練や責任の範圍、及び使用者の事業の組織等、これらはすべて評量されるべきものである。これら適當な諸要因の内、いづれが最も重視されるべきかは數學的に明らかにすることは出來ない。以下に述べるものはこれらの規準の若干のものである。

單位の基礎としての自主的組織

勞働者が彼等自身の發意によつて選んだ單位は、一般的には彼等の職業に於ける利害の共通性に基礎を置くものであり、より特殊的には彼等の能力、經驗、職務、賃金、時間、その他の勞働條件に於ける利害の共通性に基礎を置くものである。換言すれば、勞働者のなす撰擇こそは考察すべき重要な要因なのである。幾つかの職業別の組合が存在し、しかも適當な單位に關して勞働者達の間に意見の相違がある場合には、委員會は時には數次の選擧を別々に行つて、職業別の勞働者が單一の大組合に統合されることを望むか、又は職業別の線に沿つて彼等それ

ぞれの組合をもたうとするかをたしかめる。

當該工場の勞働關係の沿革

適當な交渉單位を決定するに當つて、委員會は、當該工場又は産業に於ける勞働關係や團體交渉の歴史を檢討する。過去の慣行は、何が交渉の單位として適當であるかと云ふ問題に對する使用者並に勞働者の態度を決定するに當つて役に立つものである。既にきまつた取引の慣例があつて、双方の當事者が一定のグループを目して適當な單位をなすものとしてゐることが判れば、委員會は何等か特別の事情が起らない限り、この慣例を變へようとはしないであらう。この原則が屢々行はれるのは、現存の集團を維持することは産業紛爭を少くする効果があり、又同時に當事者双方の意思を大體表現するものであると云ふ事實によるものである。

仕事の性質

勞働者達の間に存在する利害の共通性は、大なる程度に於て彼等が同じ種類の仕事をしてゐると云ふ事實から生ずるものである。彼等が同種の仕事に携はつてゐると云ふ事實から賃金、

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

時間及び勞働諸條件についても同種の問題が生じて來るのである。それ故、一つの交涉單位の內に同樣の仕事をするすべての勞働者を包含せしめることが必要であることは、殆んど當に全く明らかであるから、委員會もこのことにしたがつて行動することになる。

地理的考慮

或る會社の工場が廣汎な地域に亙つて分布されてゐるならば、委員會はそれぞれの單位に同じ種類の勞働者が含まれることになつても各工場毎に別々の交涉の單位が設けられるべきだと云ふ結論に達するであらう。このことは、工場と工場が離れてゐることは、相異る勞働問題を起すことに成るであらうし、又相異る工場の勞働者達の間で、意見を速かに且つ明瞭に交換することは困難であると云ふ理由によつてうなづけることである。

然し乍ら、時には他の要因が工場間の距離よりも重視され、そしてすべての工場が合して單一の交涉の單位とされることがある。過去の歷史に會社全體を土臺とする團體交涉の事實があれば、それが決定的な點となるであらう。

二 會社以上の場合

普通一つの單位は單一の會社を限度としてゐる。大抵の場合使用者は、自らその勞働者と交涉を行ふが普通であるから、このことは當然のことである。然し乍ら、使用者達が團體交涉をする爲に團結してゐる場合には、委員會は此等數人の使用者の持つすべての工場の勞働者全部をまとめて一つの交涉單位として認定證明することもある。合衆國の太平洋沿岸に於ては、使用者團體のすべてのメムバーに使用されるすべての沖仲仕は、その單位がこの沿岸線に沿つて數マイルも間を置いて點在してゐるすべての港を包括すると云ふ事實にかゝはらず、單一の交涉單位に入つてゐるのである。

時には契約の單位が一つの地域となつてゐる場合もある。造船工業に於ては次の四つの地域のそれぞれに對して團體契約が結ばれてゐる。卽ち太平洋沿岸地域、大西洋沿岸地域、五大湖地域、及びメキシコ灣地域、である。

以上述べた規準は、すべての委員會が適當な單位について決定を下すに當つて考慮されるものである。然し乍らこの中でも勞働者の意思が一番重要視されるものである。或る場合には、

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

同じ會社に所屬しながら二十八マイルも離れてゐる二つの工場があつた。一つは製材所であり他は伐木場であつた。アメリカ勞働總同盟がA工場の組織をし、産業別組織會議はAとBと兩方の組織をしてゐた。アメリカ勞働總同盟は委員會に對しA工場が適當な單位であると決定することを要求した。會社はA工場もB工場も併せて單一の適當な交涉單位として貰ふことを望んだ。委員會は兩工場に於て、交涉單位は兩方の工場とすべきか否かを問ふ選擧を行ふことを命じ、勞働者達が彼等自身で問題を解決するやうにさせたのである。

大抵の場合、勞働者と使用者は何が交涉單位として適當であるかについて、彼等の間で諒解に到達するものである。然し乍らこの點で紛爭が起きた場合には、既に論じた諸要因について適當な考慮をなした上で、委員會が決定を下すのである。適當な單位がきまつてしまへば、次の問題は交涉の代表者として選ぶ者をきめる爲選擧を行ふことである。

調査、選擧及び證明

合衆國では組合の代表者が使用者と交涉を行はうとする際、大抵の場合、使用者がなす「諸君は諸君が勞働者の代表だと云ふことを自分に證明出來るかね」と云ふ質問に先づ最初に出喰はすのである。

組合は勞働者達を糾合してストライキをやることによつて、この證明を最も效果的に示すことも出來る。然し乍ら勞働委員會がこの質問に答へる爲に、他の諸手段を用意してゐる以上、これは無駄な手續であらう。

組合員章の照合

交涉の代表者が何人であるかを決定するには幾つもの方法がある。先づ第一には、組合が委員會に申請書を提出して、自分等が勞働者の大多數の爲の交涉上の代表者であることを確認證明するやうに要求する。

その申請書には以下の報告を記載することになつてゐる。卽ち、

(1) 申請をなす組合の名稱と住所

(2) 關係ある使用者又は使用者達の名前と住所、彼等の事業の一般的性質及びその單位內にある勞働者數の概算。

(3) 申請者が適當と主張する交涉單位の記述及びかかる單位內にある勞働者數の概算。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

(4) かかる單位内にある勞働者の内、申請をなす組合を團體交渉上の彼等の代表者として指定又は選擧をなした勞働者達の數又はその全體に對する百分率。

(5) 申立てたる交渉單位内にある勞働者の一部を代表すると稱する他の凡ての勞働者團體の名稱。

(6) 代表に關して生じた問題の性質——例へば勞働者達がこの申請をなす組合を欲してゐることを使用者が否認したこと等——を說明した簡單な記述。

(7) その他適當な事實。

次で委員會は、全當事者を一緒に招致することとなり、そこで使用者は組合の代表者が、事實に於て勞働者の大多數を代表してゐるものであることを承認することもある。

然し乍ら、若し使用者がこの事實に對して尙爭ひを續けるならば、そこで組合員章の照合が行はれるであらう。——卽ち勞働委員會は、勞働者によつて署名された組合員章を檢査し、彼等の署名を使用者の給與名簿に載つてゐる勞働者の署名と對比するのである。若し組合が勞働者の過半數以上の署名を提示するならば、委員會はその組合の代表者を以て勞働者全部に對する交涉上の代表者であることを證明する。

選　擧

然し乍ら、組合は自己が勞働者の大多數を代表するものと思つてゐても、使用者が威嚇を加へた爲、勞働者達が組合に加入したり、組合員章に署名することを恐れてゐる場合があるであらう。このやうな場合に委員會は、適當なる單位を決定した後、勞働者達の間で秘密選擧を實施すべき旨命令を出すことになる。若し大多數が組合に投票すれば、委員會はその組合を證明することになる。この投票は勞働者達に組合を要求するか、又は組合無用かの、どちらかを選ばせる機會を與へることになるのである。

大抵の場合この種選擧は使用者の同意を得て行はれるが、使用者がこれに反對すれば、委員會はこの反對にかまはず選擧の施行を命ずる權限を持つてゐるのである。

この選擧は勞働委員會によつて管理される。委員會の代理人が投票紙を準備し、投票場を選定し、投票の時日を定め、諸手續に對して完全な監視を行ふのである。勞働委員會は何人も、如何なる方法によつても、勞働者達が彼等の交涉上の代表者を自由に選定することを脅かさないやうにする責任を取るのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

投票紙は頗る簡單なもので、勞働者がこの選擧を請求した組合によつて代表されることを望むか否かの意思表示を記入する餘白があるものである。大多數か否かの問題は、投票資格者の大多數とは別で、實際に投ぜられた投票數の大多數によつて決定される。若し關係組合が二つあれば、投票は次の三者の内一つを選ぶこととならう。卽ち、一つはA組合、一つはB組合、も一つは双方無用である。この方法により勞働者達は彼等の選擇を表示することが出來る。必要な場合には、決選投票が行はれることもある。卽ちA組合は投票で優勢だつたが過半數を得るに到らず、B組合は次點で、又双方無用は第三位であつたと假定する。それで第二回目の選擧を實施して、大多數はA組合とB組合のどちらを欲するかを決定することとし、「双方無用」の質問はこの第二回目の選擧に於ては投票から除外されることとなるのである。

これらの手續にはこの他に澤山の細かな特徴が含まれてゐる。それには投票者の資格の問題がある。卽ち一時的、臨時的、又は季節的勞働者が投票する資格があるか否かが決定されねばならない。若し勞働者の移動があるとすれば、資格の決定をする日附如何は重要なことであらう。この他にも規則があるが、餘りに細かくて此處で考察を加へるのは適當でない。

證　明

選擧に於て投ぜられた投票の大多數を獲得した組合は委員會によつて、關係事業場又は工場の勞働者全部に對する交涉上の代表者として「證明」をされる。他の組合が、その工場の他の勞働者達に代つて團體交涉をすることは許されない。

この「證明」は通常一年間有效である。勞働者達はその後考へを變へることもあらうし、それ故彼等は一年の終りに再び投票する機會をもつことが出來る。然し乍ら何等か最小限の期間を置くことは事態の安定を得る爲に必要である。

使用者の干涉

勞働委員會はこれらの選擧に於て、使用者が如何なる方法によつても干涉出來ないやうに嚴重に監視する。若し委員會が彼等が干涉を行ひ、選擧の結果に影響を與へたと判定すれば、委員會はこの使用者の干涉を禁止し、工場の揭示板に通告文を揭示させて、もう一度別の選擧を行ふやう命令を下すのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 003

問題の規模

一九四三年には、交渉上の代表者を選出する爲に行はれた四、一五三件の選擧及び組合員章の照合に於て一、四〇〇、〇〇〇人の勞働者が參加資格をもつた。投じられたこれ等すべての投票の內、八十二パーセントが一つの組合を選出した。選擧の內六十六パーセントは、双方當事者の合意によつてなされた。その他の選擧は委員會の命令によつてなされたのである。これらの選擧の七十六パーセントの內で、選擧の申請を支持するか、又は反對するかの選擇を問ふたものはたゞ一つの組合だけであつた。

合衆國の組合は彼等の勢力を例擧すべきこの平和的な手段をよく理解して居る。それは組合の爲に投票をする資格ある投票者の最大數を獲得して選擧に勝利した後では、交渉をなす席に於て彼等をより有力なものとした。それ等は使用者が組合が勞働者の代表であることを否認したり、又は少數派の組合と取引すること、更に彼自身の利益のために、一つの組合と他の組合とを抗爭させようとすることを阻止するのに屢々役立つ手段なのである。

統計は合衆國の勞働者達が、彼等が利用し得ることとなつたこの選擧手續を完全に、且つ有

效に利用したことを示してゐる。

結論

下院の委員會はワグナー法の通過に先立ち、この代表選定手續の問題を考察して、次の如く述べてゐる。卽ち、

「本委員會は、民主主義社會に於ては、選擧と云ふ仕組は、その持つ他の諸效能と竝んで、鬪爭ひを激發せず、それを鎭めると云ふ效能を持つてゐると云ふ通常の信念に左袒するものである。委員會はストライキが現實に起るか又はその直接的な脅威の生ずるまでは、拱手待機してゐるべきでないことは明らかである。疑はしい又は未知の人數の黨派が相爭ふてゐる場合、又は交渉單位內に於ける唯一の組織された集團の代表權の要求が忌避された場合には、本法案が卽時に且つ政府の監督のもとに選擧を施行する爲の、この機關を設置することによつて除去しようと企圖する所の鬪爭が起る可能性があるものである。

合衆國に於ける團體交渉の大抵の場合には、選擧に訴へるべき何等の必要も起らずに、協約の調印がなされるのである。此等の契約は拘束力をもつ有效なものである。然し乍ら使用者が

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

代表の事實について爭つたり、組合の人數について疑問を抱いたりする場合には、この人數を示す爲に平和的な途が開かれてゐるのである。二つ以上の組合が關係してゐる時には、勞働者達が組合の撰擇をなす手續もあり、そして負けた組合は引つこむことになるのである。これらの諸手續は合衆國に於て成功的に役立つて來たのであつた。

日本の勞働委員會が同樣の又は異る手續規則の下にこの樣な選擧を管理することが出來るか又はすべきであるかと云ふ問題は、日本人自らにより解答がなさるべきことである。

第六講　全國勞働關係委員會の命令及び施行手續

全國勞働關係委員會の到達した決定が施行される方法についての論議をなすことによつて、この講演を終結させたい。

立法の背景

一九三〇年アメリカに於ける不況の時代に我々は全國產業復興局を設立した。最低賃銀や價格の釘づけやその他の諸條件をさだめた產業法令が定められた。此等の法令が定められるもとゝなつたところの全國產業復興法の第七條(a)は、勞働者の團結權を保護することを規定し、更にこの點に關して、勞働者に差別待遇を加へることを使用者に對して禁止した。當時全國勞働關係委員會はこの條文の規定を勵行する爲に設置されたのであつた。然し乍ら、全國勞働關係委員會の諸判決はたゞ勸告の形でなされたと云ふことに注意することは興味のあることである。第七條(a)の諸規定を侵犯したことに對して使用者を起訴することは司法部によつて取扱

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

はれその司法部は自らの發議に基いて使用者を起訴するか否かを決定したのである。若し司法部が起訴することに決定すれば、事件は全國勞働委員會のもとで既に廣汎な審理が行はれて居つた場合でも、始めから審査をし直すことになつたのであつた。

この勞働委員會は現在の日本の勞働委員會と或程度同樣の權限を——卽ち勸告の權限を持つてゐたのである。起訴をすることは司法部に依存してゐたのである。このことは又、日本の手續に於ては勞働委員會の「要求」に基いて地方の檢事が起訴をなし得ることになつてゐるのを見れば、其處に驚くべき類似性が示されてゐるのである。

弱點の考察

一九三五年米國の議會委員會は、本法及び當時提出されてゐたワグナー法（現在の全國勞働關係法）案を審議するに當つて、此等の施行手續の弱點について考察を加へた。上院委員會の報告はこの問題について次の如く述べてゐる。卽ち、

「現在の全國勞働關係委員會は第七條(a)擁護の任に當る主たる機關であるが、それは準司法的な權限を全く持つてゐない。それは命令の施行を司法省に委託することによつてなさねばならないのである。委員會が選擧に關係ある場合を除いては召喚の權限を全く持たない以上、その作製する記錄は多くの場合原告の證言にのみにもとづいて作られたものであり、被告が自發的に提示する證人の證言によつて補足されたものがせいぜいである。このことはすべての事件に於て司法省が裁判所に訴訟を提起する前に一層の詮議を加へることを必要にし、若し訴訟が一度提起されるとすれば、被告は改めて三十日の餘裕を以て答辯書を出し、又は訴訟の却下を提議し、又は個々の事實について請願書を出さねばならず、裁判所も始めからすつかりやり直さねばならないのである。これでは專門的な性格をもつ紛爭の實態方面を專門的に處理することを任務とする行政機關の目的そのものが挫かれてしまふのである」と。

全國産業復興法の實施された始めの頃には、アメリカに於ても全國勞働關係委員會の下した諸々の決定に自發的に應じようとする熱意が相當程度に見られたものであつた。この法律の解釋と適用に際して多くのことを成しとげる爲には、法規による制裁よりもむしろ說得を以て足りたのである。然し乍ら、全國勞働委員會が第七條(a)の一連の解釋によつて以下のことを強調する樣になると、若干の使用者達の側よりする本法への反抗は漸次硬化したのであつた。卽ち、

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

1、使用者が勞働者に對し、彼が組合に加入したり又は組合活動をしたとの理由で、解雇又はすべての方法による差別待遇をなすことは違法であること。

2、使用者は彼が勞働者の爲に最善と考へる樣な工場組織又は會社組合を勞働者に押しつけることによつて彼等の自由な團結に干渉をなしてはならないこと。

3、使用者はその代表者が「外部」と連携してゐる組合であらうとも彼の勞働者が選んだ代表者ならば必ずこれと團體契約を結ばなければならないこと。

4、適當な單位内に於ける勞働者の大多數によつて選ばれた代表者は、使用者との團體契約の交渉に當つては、その單位内の勞働者全部を代表する資格を持つものとすること。

がそれ等である。

改訂

議會は勞働關係は高度に專門的な分野の一つであり、自身この分野に於ける專門家である樣な人によつてのみ最善に理解され且つ處理され得るものだと云ふ信念であつた。議會は全國勞働關係委員會の成員は全國勞働關係法を運營する爲に最も適した人々であり、又若しこの行政

機關がその使命を完全に成し遂げる爲に適當な權限を與へられたならばそれはこの法律の目的の爲に役立つであらうと考へたのである。

その結果法律は現在のワグナー法に變り、そのワグナー法は、その主旨として現在次の如く定めてある。卽ち、

「これ等の委員會の成員、代理人又は代理機關によつて採擇せられた證言は文書とし委員會のもとに保管しなければならぬ。ついで委員會はその裁量により、通告にもとづいて一層の證言を採擇するか又は論述を聽取することが出來る。若し採擇せられたすべての證言にもとづいて委員會が、告訴狀に記名せられた人物がかかる不當勞働行爲のいづれかに從事し又は現に從事しつゝありとの意見に到達した際には、委員會は事實に對するその判定を聲明し、當該人物に對しかかる不當勞働行爲を中止し又は以後差控へること、更に本法の政策を實效あらしむる如き、給料の遡及的支拂を伴ひ又は伴はずに勞働者を復職せしめることを含む積極的行動を取ることを要求せる命令を發し且つこれを本人に傳達せしめねばならない。この種の命令は更にかかる人物に對して、彼がこの命令に應じた範圍を示す報告を時々なすやうに要求することも出來る。若し、採擇せられたすべての證言にもとづいて委員會が、告訴狀に記名せられた人物

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

がかかる不當勞働行爲のいづれにも從事した事實又は現に從事しつゝある事實なしとの意見に到達した時は、委員會は事實に對するその判定を聲明し、上述の告訴狀を却下する旨命令を發しなければならない。

「委員會は問題の不當勞働行爲が生起し、又はかかる人物が居住し、或ひは事業を營む土地の合衆國巡回控訴裁判所に請求を提出して、かかる命令の履行又は適當なる一時的匡正又は抑制の措置をなすことを要求する權限を持ち、更に裁判所に對し、かかる命令を出すもとゝなつた訴狀及び證言、並びに委員會の判定と命令を含む一切の訴訟手續の記錄の謄本に證明をなしこれを提出することとする。この提出にもとづき裁判所は右についての通告を當該人物に傳達せしめねばならず、ついでその審理及びそれよつて決定した案件について裁判權を掌握することとし、更にその公正且つ適切と認める一時的匡正又は抑制的措置を認可する權限、更にかかる謄本に記載してあるところの訴狀、證言及び訴訟手續に基き、委員會の命令を施行し、改正し、又かく改正したものを施行し、又はその全部又は一部の取消をする旨の訓令を起草し且つこれを發する權限を持つこととする。委員會、その成員、代理人又は代理機關の前で主張されなかつた抗議は、かかる抗議をなすことの不可能又は怠慢が特別の事情にもとづく旨辯明されない限り、すべて裁判所の考慮を受けることは出來ないものとする。事實について委員會の下した判決は、證據によつて支持される場合には終決的のものとする。……裁判所の裁判權は絶對のものとし、その判決及び訓令は、先に規定せるところに從ひ請求が地區裁判所になされた場合は適當なる巡回控訴裁判所によつて、又は合衆國大審院によつてそれが再審に附せられる場合の他は、最終的のものとする。……」

それ故この手續は聯邦裁判所に提出されるところの全國勞働關係委員會の審査及び決定の記錄の爲になされるものであり、この聯邦裁判所はそれ自身、全國勞働關係委員會の下したもとの命令に服從することを強要する命令を發することになるのである。

然し乍ら履行措置を求めて問題が裁判所に持込まれる前に全國勞働關係委員會はそれ自身の命令を下すのである。これ等の命令には使用者が妨害乃至差別待遇を行つたことに對する匡正措置を要求するものもあらう。會社御用の傀儡組合の存續を阻止せんとするものもあらう。それらは勞働者達が組合を欲するか否か、又は二つの組合の內どちらを代表者として欲するかを知る爲に適當な單位に於ける勞働者達の間に選擧を行ふべき旨を規定するものもあらう。

それでは左にこれらの命令を二、三檢討して見よう。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

問題一

關係諸要因

1、或る傀儡組合

2、右傀儡組合との労働協約

3、使用者による差別待遇

4、差別的解雇

労働關係委員會の命令

「本委員會は労働者の代表としてのハドソン電線會社従業員組合を完全に解散し、この組合と締結した一九四五年十一月二十九日の協約に效力を與へることを中止すること、C・I・O加盟のアメリカ聯合電氣・ラジオ・機械労働組合への加入を阻止することを、及び労働者が自主的組織の權利を行使することに對しその他それの方法により妨害し、抑壓し、脅迫をなすことを中止し且つ以後差控へること、一労働者を即時復職せしめ給料を遡及的に支拂ふことを、六十日間應諾の告示を掲示すること、を命令し、會社はこれに同意せねばならない。」

論　究

右の裁定に於てC・I・O加盟のアメリカ聯合電氣・ラジオ・機械労働者組合が委員會に請求を提出して使用者が労働者に對し彼等がC・I・Oに加入しようとしたことを理由として差別待遇をなした旨の申立を行つたことが判る。使用者は一人の労働者を馘首した。又そこには獨立の他に加盟してゐない組合であるところのハドソン電線會社従業員組合が關係して居り、この組合を委員會は會社の御用組合であると判決したのである。又使用者とこの會社の御用組合との間には一つの契約が結ばれてゐた。

それ故、本法の目的を達成する爲に、委員會は以下の命令を下したのである。即ち、

1、會社の御用組合を解散すること。

2、使用者は會社御用の傀儡組合と調印した労働協約に效力を與へることを中止すること。

3、使用者は労働者のC・I・Oへの加入を阻止することを中止し且つ以後差控へること。

4、使用者はその組織活動の故に解雇された労働者を即時復職せしめること。

5、使用者は上述の諸規定を應諾したことの告示を彼の工場の掲示板に掲げ、工場の労働者全部が、使用者の干渉を受けずに彼等の適當と思ふがまゝに自由に團結出來ることを再び

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

問題

關係諸要因

1、或る傀儡組合

2、右傀儡組合との勞働協約

3、使用者による差別待遇

4、差別的解雇

勞働關係委員會の命令

「本委員會は勞働者の代表としてのハドソン電線會社從業員組合を完全に解散し、この組合と締結した一九四五年十一月二十九日の協約に效力を與へることを中止すること、C・I・O加盟のアメリカ聯合電氣・ラジオ・機械勞働組合への加入を阻止することを、及び勞働者が自主的組織の權利を行使することに對しその他凡ての方法により妨害し、抑壓し、脅迫をなすことを中止し且つ以後差控へること、一勞働者を卽時復職せしめ給料を遡及的に支拂ふことを、六十日間應諾の告示を掲示すること、を命令し、會社はこれに同意せねばならない。」

論究

右の裁定に於てC・I・O加盟のアメリカ聯合電氣・ラジオ・機械勞働者組合が委員會に請求を提出して使用者が勞働者に對し彼等がC・I・Oに加入しようとしたことを理由として差別待遇をなした旨の申立を行つたことが判る。使用者は一人の勞働者を馘首した。又そこには獨立の他に加盟してゐない組合であるところのハドソン電線會社從業員組合が關係して居り、この組合を委員會は會社の御用組合であると判決したのである。又使用者とこの會社の御用組合との間には一つの契約が結ばれてゐた。

それ故、本法の目的を達成する爲に、委員會は以下の命令を下したのである。卽ち、

1、會社の御用組合を解散すること。

2、使用者は會社御用の傀儡組合と調印した勞働協約に效力を與へることを中止すること。

3、使用者は勞働者のC・I・Oへの加入を阻止することを中止し且つ以後差控へること。

4、使用者はその組織活動の故に解雇された勞働者を卽時復職せしめること。

5、使用者は上述の諸規定を應諾したことの告示を彼の工場の揭示板に揭げ、工場の勞働者全部が、使用者の干渉を受けずに彼等の適當と思ふがまゝに自由に團結出來ることを再び

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

知ることが出來るようにすること。

問題二

關係諸要因

1、組合問題に於ける使用者の妨害。

2、差別的解雇。

勞働關係委員會の命令

「本委員會は會社に對し、勞働者が自らを組織化する權利を行使すること、勞働者組織を結成すること、C・I・O加盟のアメリカ自動車・航空機・農具工業勞働者聯合國際組合又はその他の勞働者組織に加入し又はこれを支持することに對して妨害、抑壓、又は脅迫を加へることを中止し且つ以後差控へること、身上調書質問事項より組合加入に關する質問を削除すること、及び本命令應諾の告示を六十日間掲示すること、を命令する。

「同時に本委員會は、會社が一勞働者を差別的に解雇したとの申立に關する限り、告訴狀を却下する。」

論　　究

この事件に於ては使用者は、勞働者が彼等自らの選ぶ組合に團結する權利に對して干渉をしたのである。彼は更に一人の勞働者を馘首したが、勞働委員會はこの場合の馘首は勞働者が組合活動をなしたことを理由としてなされたものではないと判決したのである。又使用者は身上調書事項に於て勞働者達が組合に加入してゐるならばその事實を述べるやうに要求した。勞働委員會はこのことを以て使用者の妨害の一例であると判決したのである。

本法の目的を達成する爲に、委員會は次のことを命令した。卽ち、

1、使用者は勞働者が自ら選ぶ組合に團結する權利に對し妨害することを中止し且つ以後差控へること。

2、身上調書から組合加入に關するすべての質問を削除すること。

3、使用者の掲示板に應諾の告示を六十日間掲示すること。

問題三

關係諸要因

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

1、會社御用の傀儡組合。
2、右の會社御用の傀儡組合と結んだ勞働協約。
3、使用者の妨害。
4、差別的解雇。

勞働關係委員會の命令

「本委員會は、勞働者の代表として獨立航空機勞働者組合を完全に解散すること、又アメリカ自動車・航空機・農具工業勞働者聯合國際組合（即ちC・I・OのU・A・W）への加入を阻止することを中止し且つ以後控へること、又勞働者の團結權に對しその他すべての方法により妨害、抑壓、脅迫を加へることを中止し且つ以後差控へること、八人の勞働者を即時復職せしめ且つこれに給料を遡及して支拂ふこと、應諸の告示を六十日間掲示すること、を命令し、會社は之に同意せるものとする。

「同時に本委員會は、會社が他の五人の勞働者に對し仕事への雇入れ又はその期間に關し差別待遇をなしたとの申立に關する限り、告訴狀を却下する。」

論　究

この事件には或る獨立の、聯合體に入つてない組合即ち獨立航空機勞働者組合があつた。この組合は使用者と契約を結んでゐた。國際的組合たるC・I・Oのアメリカ自動車・航空機・農具工業勞働者組合がこの工場の勞働者を組織しようとしてゐた。使用者は十三人の勞働者を馘首した。C・I・Oの組合はこれら十三人の勞働者は皆彼等が組合活動をしたが故に馘首されたのだと主張した。勞働委員會は十三人の勞働者の內八人は組合活動の故に馘首されたが五人の馘首はさうではないと判決したのである。

本法の目的を達成する爲に、勞働委員會は次の如く命令したのである。

1、かの會社御用の傀儡組合を解散すること。
2、使用者と右の會社の御用組合とが結んだ勞働協約は無效と宣言すべきこと。
3、使用者は勞働者が彼等自らの選ぶ組合に於て團結する權利を妨害することを中止し且つ以後差控へること。
4、使用者は卽時且つ給料の遡及的支拂をなした上で、差別的に馘首された八人の勞働者を復職せしめること。
5、上述の命令を應諾する旨の告示を使用者の工場の掲示板に六十日間掲げること。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

問題四

關係諸要因

1、或る會社御用の傀儡組合

2、右の會社御用の傀儡組合と結んだ勞働協約。

3、勞働者が彼等自らの選ぶ組合に團結する權利に對する使用者の妨害。

4、差別的解雇。

勞働關係委員會の命令

「本委員會は會社に對し、その要求ある際は、會社のブランブルトン及びパークレーの工場に於ける生産及び保全の任に當る勞働者の唯一の代表者として、C・I・O加盟のアメリカ海運造船勞働者産業別組合と團體交渉の目的の爲の勞働者の代表として從業員保護協會を認めることを撤回し且つ以後差控へること、及びこの協會と結んだすべての協約に效力を與へることを中止し且つ以後差控へること、勞働者が彼等の團結權を行使するに當り、他のすべての方法により妨害、抑壓、脅迫を加へることを中止し且つ以後差控へること、卽時且つ給料の遡及的支拂をなした上で十人の勞働者を復職せしめること、更に應諾の告示を六十日間掲示すること、を命令する。

「同時に本委員會は、會社が他に四人の勞働者を差別的に休職せしめ、本委員會の訴訟手續に於て證言をなしたことに對し他の一人の勞働者を差別的に解雇し、更に其他にも記名してある勞働者達が團體的活動に從事したことの故を以て彼等を差別的に解雇し復職を拒絶したとの申立に關する限り、告訴狀の却下を命令する。更に、本委員會は會社が從業員保護協會の結成及び運營を支配した旨を訴へる告訴狀の申立を却下する。」

論　　究

この事件では、アメリカ海運造船勞働者産業別組合が使用者の生産及び保全の任に當る勞働者の組織をしようとしたのである。組合は從業員保護協會が會社の御用組合だと主張した。組合は又使用者が勞働者を組織せんとする彼等の努力に對して妨害したと主張した。又組合は使用者が十四名の勞働者を差別的に休職させ、更に委員會の訴訟手續中に證言をしたかどで一名の勞働者を解雇したと主張したのである。

勞働委員會はたゞ十名の勞働者だけが差別的に休職されたのであると判決した。勞働委員會

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

はかの従業員保護協會は會社の御用組合ではないと判決した。然し乍ら勞働委員會は、從業員保護協會は、それが使用者と結んだ契約に調印した當時には勞働者の大多數を代表してゐなかつたと斷定した。よつて勞働委員會は右の契約を無效としたのである。

本法の目的を達成する爲に、委員會は次のことを命令した。卽ち、

1、使用者は會社のブランブルトン及びバークレイ工場の生産及び保全の任に當る勞働者全部の排他的代表者としてC・I・Oのアメリカ海運造船勞働者產業別組合と團體契約を結ばなければならないこと。

2、使用者は從業員保護協會を同じ單位に於ける勞働者の契約上の代表者として認めることを中止すること。

3、使用者は從業員保護協會と締結したすべての勞働協約に效力を與へることを中止し且つ以後差控へること。

4、使用者は勞働者が自らの選ぶ組合に加入する權利に對し凡ての方法により妨害することを中止し且つ以後差控へること。

5、使用者は差別的に馘首した十名の勞働者を卽時且つ給料の遡及的支拂をなした上で復職せしめること。

6、使用者はこれらの命令を應諾する旨の告示を工場の揭示板に六十日間揭げること。

問題五

關係諸要因

1、或る會社御用の傀儡組合。

2、使用者の干渉。

勞働關係委員會の命令

「本委員會は會社に對し、すべての方法によりその勞働者に對し彼等の組合への加入又は組合の爲の諸活動に關して訊問を行うこと、及勞働者が彼等の團結權を行使するに當り、彼等に對する經濟的報復の威嚇をもつて脅迫を加へること、を中止し且つ以後差控へること、並びに應諾の告示を六十日間揭示すべきことを命令する。

「同時に本委員會は、會社が電話勞働者協會の結成及び運營に對し支配と妨害を行ひ更に三名の勞働者を差別的に解雇したとの申立に關する限り、告訴狀の却下を命令する。」

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

論　　究

この事件に於ては、使用者が組合加入に關して勞働者を威嚇することによつて、勞働者が自らの選ぶ組合に團結する權利に對して干渉を加へたのである。使用者は勞働者が組合に加入することに對して經濟的報復を以て脅かし、更にその他の方法によつて勞働者が組合を自由に選擇することに對して脅迫を加へようとした。申請を提出した組合は電話勞働者協會を以て會社御用の傀儡組合だと主張したが委員會はこれと異る旨判決した。申請を提出した組合は三名の勞働者が差別的に馘首されたと申立てたが、委員會はこの馘首はさうではないと判決したのである。

本法の目的を達成する爲に、委員會は次の如く命令したのである。卽ち、

1、使用者は如何なる方法によるとを問はず、勞働者に對し、彼等の組合加入又は組合活動に關して訊問をすることを中止し且つ以後控へること。

2、使用は勞働者が彼等自らの選ぶ組合に團結する權利を行使するに際して彼等を脅迫することを中止し且つ以後差控へること。

3、使用者は勞働者が彼等自らの選ぶ組合に加入することに對し、經濟的報復を以て脅かす

ことを中止し且つ以後差控へること。

4、使用者は上述の命令を應諾する旨の告示を工場の揭示板に六十日間揭げること。

問　題　六

關係諸要因

1、使用者の妨害。

2、ストライキをやつた勞働者の復職の不履行。

3、交涉の不履行。

勞働關係委員會の命令

「本委員會は會社に對し、生產勞働者の排他的代表者としてA・F・L加盟のアメリカ聯合衣服勞働者組合の要求にもとづき之と團體契約を結ぶべきこと、及び若し諒解に到達した時は

この諒解をば署名した協定書に具體化すること、すべての方法により勞働者の團結權に對し妨害、抑壓、脅迫を加へることを中止し且つ以後差控へること、請求あり次第、一九四五年十一月五日にストライキをなした勞働者に對し、卽時且つ給料の遡及的支拂をなして彼等の前職に

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

完全な復職をなさしめること、更に應諾の告示を六十日間掲示すること、を命令する。」

論　　究

この事件に於ては、A・F・Lのアメリカ聯合衣服勞働者組合が生産勞働者の大多數の代表たることを申立てた。組合は使用者が彼等と契約することを怠つた旨申立てた。組合は使用者が、勞働者が彼等自らの選ぶ組合に團結する權利を妨害したと申立てた。又組合は使用者がストライキをやつた勞働者の復職を拒絶したと申立てたのである。

勞働委員會は、A・F・Lのアメリカ聯合衣服勞働者組合が事實に於て適當な交渉單位である生産勞働者の大多數の代表であつたと判決した。勞働委員會は又使用者が、勞働者が彼等自らの選ぶ組合に加入する權利を行使することに對して差別待遇を加へたと判決した。更に勞働委員會は勞働者がストライキをやつたのは、使用者が勞働者の彼等自らの選ぶ組合に團結する權利を行使することを妨害した爲であると判決したのである。

上述の事件を分析するならば、三つの重要な點を指摘することが出來る。アメリカに於ては使用者はある適當な單位內の勞働者の大多數を代表する組合と契約を結ばなければならないのである。

勞働委員會は、A・F・Lのアメリカ聯合衣服勞働者組合が適當な單位內に於ける勞働者の大多數を事實上代表してゐるものであることを判決し、それ故使用者に之と團體契約を結ぶ樣命令を下したのである。

第二の重要な點は、使用者と組合が勞働協約の諸條件や諸狀況につき協定に達した時にはこの協定を書面にとらねばならないと云ふ規則である。

第三の重要な點は、ストライキが、使用者の法律違反をした爲に、又使用者が勞働者の彼等自らの選ぶ組合に團結する權利を行使することに對して差別待遇をしたり妨害したりした爲に起つたものであるならば、その場合使用者はストライキに參加したすべての勞働者を給料を遡及的に支拂つた上で復職せしめることを强制されることがあるといふことである。この事件では、委員會はストライキが勞働者の團結權に對する使用者の妨害によつて起つたものだと判決したのである。

本法の目的を達成する爲に、勞働委員會は次の如く命令した。

1、使用者はアメリカ聯合衣服勞働者組合が生産勞働者の大多數を代表してゐる以上之と團體交涉をしなければならない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

はかの從業員保護協會は會社の御用組合ではないと判決した。然し乍ら勞働者[illegible]

2、契約が成立した時は使用者は之を書面にとらねばならない。

3、使用者は勞働者が彼等自らの選ぶ組合に團結する權利に對し妨害をなすことを中止し且つ以後差控へねばならない。

4、使用者はストライキをやつた凡ての勞働者を給料を遡及的に支拂つた上で復職させなければならない。

問題七

關係要因

1、使用者の妨害。

勞働關係委員會の命令

「本委員會は、會社に對し、その勞働者をして就業時間中に團結及び交渉上の代表者の選擧に關する演說を聞く樣に强制することを、又會社の構內で非就業時間中に於て組合の勸誘をすることを禁止する旨の規則を公布し又は施行することを、又C・I・O加盟アメリカ聯合自働車・航空機・農具工業勞働者組合又はその他の勞働者組織の爲にする彼の勞働者の團結を目的

とする諸活動の監視をなすことを、中止し且つ以後差控へることを命令し、又勞働者の非就業時間內に會社の構內に於て組合の勸誘をすることを禁止する規定に關する限り工場規則六號を卽時抹消すること、更に右命令の應諾の告示を六十日間揭示することを命令する。

「本委員會は次の如く判決する。卽ち勞働者達は就業時間中に工場に集合する樣强制された。演說は就業時間中會社の構內で行はれ且つ全工場にわたつて放送された。動力や機械は停止された。全工場の作業は停止され、勞働者達は經營者側が數名の職長を通じて行ふ指圖を受け、且つ公開の演說の樣式にならつて集合して演說を聞かされた。(以前にも勞働者達は工場內で、公共基金とか赤十字とか公債運動等の問題について演說を聞かされたことはあつた。然し乍らこの樣な場合の演說はいつでも勞働者が工場を自由に離れてよい時間である所の、きめられた晝食時間內になされたのである。)」

論究

この事件に於て使用者は、勞働者の組合を選ぶ權利に關する彼の演說を聞く樣に勞働者を强制したのである。使用者は又、申請をなした組合に對して、會社の構內では就業時間外の時でも組合加入の勸誘をすることを禁止するといふ規則を作り之を實行した。使用者は更に、勞働

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

者の彼等自らが選ぶ組合に團結する權利に關して監視を實行したのである。

勞働委員會はこの事件で證されてゐる一つの原則を採用した。就業時間は勞働する爲のものであるが、然しアメリカの使用者は、たとひその勸誘が會社の構內でなされるとしても、勞働者の自由な時間に組合が組合加入の勸誘をすることを阻止することは禁止されてゐるのである。この事件に於ける使用者はたゞに組合が非就業時間に組織をすることを禁じようとしたばかりでなく、彼自身就業時間中に組合の撰擇に關する使用者の考へについての話を勞働者に強制的に聞かせることによつて彼等に影響を與へようと努めたのである。

本法の目的を達成する爲に委員會は次の如く命令を下した。卽ち、

1、會社は、彼等自らが選ぶ組合に團結する勞働者の權利に關する使用者の演說を聞く樣に勞働者を强制することを中止し且つ以後差控へること。

2、組合が會社の構內に於て非就業時に組合加入の勸告をなすことを禁止する規則を抹消し且つその實行を中止すること。

3、勞働者が彼等自らの選ぶ組合に團結する權利の行使を監視することを中止し且つ以後差控へること。

問題八

關係諸要因

1、使用者の妨害。

2、代表者の選擧。

勞働關係委員會の命令

「審査員W・P・ウェップ氏は、勞働者の非就業時間中に會社の構內で組合が勸誘をなすことを禁止する規定に關する限り、會社が卽時、『外部の事務』なる見出しのある工場作業規則を抹消すべきことを、就業時間中に勞働者を强制して團結及び交涉上の代表者についての演說を聞かせること、又勞働者を援助し且つ煽動して組合反對の請願書を準備し回附し又は調印せしめることによつてC・I・O加盟のアメリカ聯合製紙勞働者組合又はA・F・L加盟の國際パルプ・亞硫酸鹽・製紙工場勞働者友愛會に對して差別待遇をなすこと、又はその他すべての方法により勞働者の團結權に對し妨害、抑壓、又は脅迫を加へることを中止し且つ以後差控へるべきことを、更に應諾の告示を六十日間揭示すべきことを命令する。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

「同時にウェップ氏は、一九四六年六月六日委員會の施行した所の選擧は、勞働者が脅迫を受けることのない選擧に於て、契約の代表者を自由に選擧する權利に對し會社が妨害をなしたと判決する故に、無効とし取消されることを勸告する。」

論　　究

この事件に於て使用者は再び勞働者を强制して、交涉上の代表者の選擧に關する演說を聞かせようとしたのである。又使用者は勞働者の非就業時間内に會社の構内で組合の勸誘をすることを禁じた工場作業規則を持つてゐた。更に使用者は若干の勞働者が工場内に組合反對の文獻を準備し廻付することを援助したのである。

この事件の諸事實を聽取した審査員は次の勸告を勞働委員會になしたのである。即ち、

1、使用者は團結權に關する演說を聞く樣勞働者に强制することを中止し且つ以後差控へること。

2、使用者は非就業時間に會社の構内で組合の勸誘をすることを禁止するところの工場作業規則を抹消すること。

3、使用者はC・I・Oのアメリカ聯合製紙勞働者組合及びA・F・Lの國際パルプ・亞硫

酸鹽・製紙工場勞働者友愛會に對して差別待遇をすることを中止すること。

4、使用者は勞働者が組合反對の請願書を準備し、廻付し之に調印することを援助し煽動することを中止すること。

5、使用者は上述の命令を應諾する旨の告示を工場の揭示板に揭げること。

代表手續

さきに行つた講演で我々が見た樣に、全國勞働委員會は、勞働者が團體交涉の爲に彼等の交涉單位を選定することが出來る樣に祕密投票を實施することがあるのである。即ち勞働委員會は選擧を行ふことを指令する命令を發するのである。では我々は若干の此等の命令を檢討することにしよう。

問題九

關係要因

1、適當な單位。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

勞働關係委員會の命令

「九月四日以降三十日以内に次の諸選擧を實施すること。

（1）タンク部門の生産及び保全の任に當る勞働者は、A・F・L加盟アメリカ國際ボイラー・鐵船製造者及助手友愛會、又はC・I・O加盟アメリカ聯合製鋼勞働者組合、又は此の兩者でもなし、の內一つに投票すること。

（2）建築部門の生産及保全に當る勞働者はA・F・L加盟國際橋梁、建築、裝飾鐵工協會第六九四地方支部、又はC・I・O加盟のアメリカ聯合製鋼勞働者組合、又はこのどちらでもなし、の內一つに投票すること。

（3）機械工場の生産及び保全に當る勞働者は國際機械工協會地方支部第一二〇・F號地區第三七組合、又はC・I・O加盟アメリカ聯合製鋼勞働者組合、又はこのどちらでもなし、の內一つに投票すること。

（4）殘りの生産及び保全に當る勞働者は、C・I・O加盟アメリカ聯合製鋼勞働者組合によつて代表されることに贊成か反對かの內一つを選ぶこと。」

論　　究

右の事件よりして我々は、勞働關係委員會が次の如きを適當な單位とすべきことを決定したことが判るのである。卽ち、

1、タンク部門に於ける生産及び保全に當る勞働者達。

2、建築部門に於ける生産及び保全に當る勞働者達。

3、殘餘の工場に於ける生産及び保全に當る勞働者達。

第一の單位に於てはA・F・Lの職業別組合とC・I・Oの聯合製鋼勞働者組合が、兩者とも勞働者の大多數を代表してゐると爭つてゐる。適當な單位の第二に於てはA・F・Lの他の職業別組合と聯合製鋼勞働者組合とが、それぞれこの單位內にある勞働者の大多數に對する交涉上の代表者であると爭つてゐる。適當な單位の第三に於ては再びA・F・Lの他の職業別組合とC・I・Oの製鋼勞働者組合が又爭つてゐることが判る。第四の適當な單位卽ち、之は他の生産及び保全勞働者の全部であるが、此所ではC・I・Oの聯合製鋼勞働者組合が勞働者を代表しようとしてゐる唯一つの組合なのである。

此所では勞働委員會は、第一に團體交涉の目的の爲には何が適當な單位であるかを決定せねばならなかつたのであり、そして前述の如く、彼等は審問をなした後、この決定を下したので

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

あるが、この審問に於ては、利害關係あるすべての當事者が適當な單位は何であるべきかに關して彼等の意見を主張する機會をもつことが出來たのである。

この問題は、實際には、A・F・Lの各職業別組合では產業別の基礎に立つて交渉をすることが出來るやうに、通常、各職業別組合の合同協議會を通じて工場に於ける交渉をするからさほど困難なものではないのである。

問題十

關係要因

1、適當な單位。

勞働關係委員會の命令

「十月十七日以降三十日以內に左の諸選擧を實施すること。

(1) 外部トラック運轉手はアメリカ國際駐者・運轉手・卸賣業者・助手友愛會第七八二地方支部により代表されることに贊成か反對かを投票すること。

(2) 火夫、油差工、ボイラー掃除工、用水看視夫、石炭運搬夫、灰處理工、機關及びボイラー

室助手及用水處理工は、國際火夫・油差工・保存勞働者・助手友愛會第七地方支部か、又はC・I・O加盟アメリカ聯合農場設備及金屬勞働者組合か、又は組合無用の內一を選ぶこと

(3) 器具室及び機械修繕部門の勞働者は、國際機械工協會鑄型器具製造者支部第一一三組合か、又はC・I・O加盟のアメリカ聯合農場設備及金屬勞働者組合か、又は組合無用の內一つに投票すること。

(4) エンジン運轉工は、國際エンジン運轉工組合第三九九地方支部か、又はC・I・O加盟のアメリカ聯合農場設備及金屬勞働者組合か、又は組合無用の內一つに投票すること。

(5) 殘餘の生產及保全勞働者はU・A・Wか、又はC・I・Oのアメリカ聯合農場設備及金屬勞働者組合か、又は組合無用の內一つに投票すること。

論究

この事件に於ても亦、勞働關係委員會は、團體交涉の目的の爲には五個の相異る適當な單位が必要だと決定したのである。卽ち、

1、トラック運轉手。

2、火夫、油差工、ボイラー室助手、及び用水看視夫。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

3、器具室及び機械修繕部門の勞働者。
4、エンジン運轉工。
5、殘餘の生産及び保全勞働者。

再びこの事件に於ては、第一單位のトラック運轉手の內ではA・F・Lだけが勞働者を代表すると主張してゐる。第二、第三、第四の單位に於てはA・F・LとC・I・Oの組合が各一つ、それ〴〵勞働者を代表すると主張してゐるのである。第五單位ではC・I・Oの組合だけが勞働者の代表であると主張してゐるのである。

さて勞働委員會が團體交涉の爲に適當な單位を決定したからには、選擧が實施可能となり、そして命令はそれが十月十七日より三十日以內に實施されるべき旨を指令してゐるのである。

問題十

關係要因
1、適當な單位。
勞働關係委員會の命令

「十一月十四日以降三十日以內に下の選擧を實施すべきこと。倉庫勞働者及び事務所書記勞働者を含む全勞働者の過半數は、C・I・O卸業倉庫業勞働者組合第六五地方支部か、又はA・F・Lの聯邦勞働者組合第二〇七三四地方支部か、又はどちらでもなし、の內一つを選ぶこと。」

論　究

右の場合に於ける適當な單位は、倉庫勞働者及び事務所書記勞働者を含む全部の勞働者である。完全な產業別の基礎に立つて組織されたA・F・Lの一組合が、同樣產業別の基礎にたてられたC・I・Oの一組合とこれ等勞働者全部の代表權をめぐつて競爭してゐるのである。委員會は適當な單位をさだめたので選擧の期日を取きめたのである。

問題十二

關係要因
1、適當な單位。
勞働關係委員會の命令

a「十一月五日以降三十日內に下の選擧を實施すべきこと、西第十一番街地方工場の守衞、火

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

夫及び機械工は、A・F・L加盟の國際仲仕協會第一二、一二地方支部による代表に賛成か反對かの内一つに投票すべきこと。」

b「十一月五日以降三十日以内に下の選擧を實施すべきこと。小賣又は商品の賣買、又ビルディングの保全及び事務に從事する勞働者は、C・I・O加盟小賣業卸業、デパート從業員組合による代表に賛成か、反對かの内一つに投票すべきこと」

論　究

右の第一の命令に於て勞働委員會は、守衛、火夫及び機械工を以て、團體交涉の目的の爲に適當な單位を構成するものと決定したのである。この事件にはA・F・Lだけが關係して居り、それ故勞働者はこのA・F・Lの組合か又は組合無用かのどちらかを選ぶことになつたのである。

右の第二の勞働關係委員會の命令に於ては、委員會は小賣又は商品の賣買に從事する勞働者又はビルディングの保全及び事務に携はる勞働者が適當な單位であると決定したのである。この事件ではたゞC・I・Oの組合だけが關係して居り、したがつて勞働者はC・I・Oの組合に加はるか又は組合無用かのどちらかを撰擇することになるのである。

證　明

或る適當な單位内の勞働者の爲の交涉上の代表者を決定する爲に選擧を實施した後に、勞働關係委員會は、勞働者の投票の過半數を獲得した組合に對して證明書を發行する。かくしてこの組合はその單位内の勞働者全部の爲に、團體交涉を行うことの出來る唯一の組合となるのである。或る適當な單位内の勞働者の少數を代表する他の組合は、その少數の勞働者の爲にも、使用者と團體交涉に入ることを禁じられるのである。

以下に擧げるものは勞働關係委員會の證明の見本である。

「a、八月二十一日に施行した選擧の結果、全事務勞働者の大多數に對し)、CIO加盟國際毛皮皮革勞働者組合第九六地方支部が有效投票二十四票中二十一票を獲得し、三票は之に反對して投票されたことを證明する。」

この事件は、投ぜられた有效投票は二十四票で内二十一票が組合に、三票が組合反對に投ぜられた簡單なものである。適當な單位は「全部の事務勞働者」であつた。この事件は、二十四人の勞働者と云つた小規模な場合に於ても如何に組合がすゝんでこの選擧機關を利用してゐるかを實證するものである。

「b、八月二十——二十一日に實施された選擧の結果（現像技術及び實驗工場部門の專門

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

的、半專門的及び技術的勞働者に對して)、南カリフォルニア技師建築家協會航空機部が有效投票二六七票中一六八票を獲得し、九九票は之に反對して投票されたことを證明する。同時に本委員會は、設計技師のグループに關する請願書の部分を却下する。なんとなれば投ぜられた十七の有效投票中組合の爲になされたのは五票であり、他の十二票は組合に反對であつたからである。」

この事件に於て勞働委員會は、適當な單位は二つとすべきだと決定したのである。卽ち(1)現像技術及び實驗工場部門の專門的、半專門的及び技術的勞働者、(2)設計技師のグループ、の二つである。

同一の組合が兩單位の勞働者を代表しようとした。その組合は第一單位の勞働者全部を代表する權利をかち取つたが、第二の單位ではそれを得られなかつたのである。

裁判所にて

一九三五年以來數千の事件が履行申請の爲に裁判所に持ちこまれた。或る場合には下級裁判所の決定が合衆國の最高の裁判所であるところの大審院に上告された。

會社の御用組合の問題を扱う一事件に於て大審院は次の如く述べた。

「我々は、當該組合が會社の御用組合であるとの結論を是認するに足る相當の證據があると考へるものである。當該團體は一九三五年、全國勞働關係法の通過以前に於ては、明らかに會社により支配され、維持されてゐた組合なのであるから、この初期の支配の影響を消散させる爲に拂はれた時間の經過又は以後の努力を如何に重視するかの問題は委員會の決定に俟つことである。その結論は事實から推論したものであり、その事實は裁判所が異る推論を引出すこともあることを理由として、司法上の再審によつて取消すことの出來ないものである。

「會社の保證する勞働者組織に對する經營側の支配は完全な强度に進んでゐる。それが些少たると完全であらうと、一會社の勞働者を以て構成する眞に自由な組合のみが法律の要求を充足し得るものであるが、本件の如く使用者がもとから干渉してゐる證據の實在する場合には、委員會は事態を評量し、更にその判斷に於て組合が使用者の支配から、現在尙自由ではないことを示す證據があると考へる場合には、交涉の代表者を選ぶ投票にかゝる組合が參加することを禁止することさへ出來るのである。本件に於て委員會は會社に對し、當該團體又は交涉代表者を完全に解散し、更に右團體が以前勞働者を代表してゐたことの結果たる契約上の取きめに

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

效力を與へることを中止し且つ以後差控るべき旨を命令したのである。上述の理由により、委員會の判斷と我々は意見を同じくし、右の命令を是認するものである。」

或る事件の假想

この連續講演の結論としては、我々は今迄論じ來たつた所のすべての要素を包含するやうな事件が日本に起つたものと想像し、この中で一組みの事實を作り上げて見ることにしやう。それによつて我々は合衆國では、それが如何に取扱はれるかを說明することが出來よう。それは複雜なものとなるであらう、と云ふのは只一つの問題の中で、我々は多くの手續きを說明しやうとするからである。

組合の發足

先づ我々は一萬人の勞働者を使つてゐる或る工場が東京にあることとする。それは未だ組織されてゐない。或る連合體の組合が勞働者の組織をしはじめる。工場の勞働者が幾人かこの組合に加入する。我々はこれをA組合とよぶことにしよう。工場內の勞働者の委員會が結成され、

佐藤君が委員長に選ばれる。彼は卽時他の勞働者を加入させようと努力する。間もなく組合に一萬人の勞働者が加入する。彼等は第一回の組合大會を開き、臨時の役員の選擧をやつた。そこで佐藤君が臨時の委員長に、田中君が臨時の副委員長に、遠藤嬢が臨時の書記に選ばれた。

使用者

使用者は組合が餘りに强大になりはしないかと心配になつて來る。彼はこれについて何とかしようと決心する。彼は輩下の監督達を招集し、彼等と組合について相談をする。この會合で到達された結論は、彼等が「忠實な」勞働者達の爲に、もう一つ別の組合をはじめることにしようといふのである。監督達は先づ勞働者と話をし、勞働者に新しい「獨立」組合がどんなに良いものかを說くことからはじめる。この組合をB組合とよぶことにしよう。然し乍ら佐藤君は勤勉な勞働者であり、且つ優秀な外交員であるので、もつと澤山の勞働者をA組合に引き入れる。

戰術

使用者の深水氏は佐藤君を彼の事務室に招致し、御茶を出し、深水氏は佐藤君に澤山のお世

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

辭を云ふ。最後に使用者は問題を切り出し、佐藤君に對して若し彼がA組合の組織をすることを止めるならば昇進と昇給をさせると話す。佐藤君はこれを拒絶する。それで使用者は、若し彼が組合運動を續けるならば、攪亂者として馘にすると佐藤君を脅迫する。彼は更に「貴樣見たいな惡黨の指導する組合にうちの勞働者の組織をさせてたまるかい!!」と言明する。佐藤君は良い記憶の持主である。

妨害

A組合は勞働者の組織を續行する。佐藤君が組合の會合を開く爲に場所を貸せと要求すると使用者はこれを拒絶する。監督達はA組合の惡口を云ふことを續ける。一人の監督が全部の勞働者の會合を招集し、彼等に對してA組合は惡黨の一味によつてあやつられてゐるのだからA組合と關係してはならないと說得をする。更に彼は勞働者に對し、B組合が非常に良い組合であること、すべての勞働者はこの組合に入るべきであること、そして若し彼等がさうすれば、そのことは使用者の深水氏を非常に幸福にすることであることを說得する。

依怙ひいき

會社組合たるB組合が會合を開くために場所を貸すやうに要求すると、使用者は快くそれを與へた上に、更に彼等に對して用紙や謄寫版を供給してやり、B組合がその組合文獻や機關紙を發行出來るやうにしてやる。

使用者の支配か？

B組合は大會を開き、使用者の深水氏に來て話をするやうにと招待をする。彼はその演說の中でB組合を賞讃し、A組合の指導者をきびしく非難する。B組合は選擧を行ひ、その結果執行委員會の十人の委員中、八人は使用者輩下の監督がなり、そしてB組合の役員は全部同樣に監督ばかりが占めることとなる。

然し乍ら佐藤君とその組合は活動をつゞけ、そして一層多くの勞働者がA組合に加入する。

代表問題

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

A組合は使用者に對し、彼等の代表者と勞働條件の改善について協議するやうに要求する。使用者はこの組合が勞働者の大多數を代表してゐるとは信じないし、それ故それと交渉する意思はないと返答する。更に彼は彼の勞働者等はB組合の方を支持してゐることが確實だと言ふ。

差別的馘首

監督達は深水氏に向つて、A組合は非常に巧く行つてゐること、又勞働者はB組合よりもA組合の方を支持してゐることを話す。深水氏は輩下の監督達を招集して會議を開き、問題を討議した後、彼等は使用者が他の勞働者全部に對する見せしめとして、佐藤君を馘にするべきだと云ふ結論に到達する。この事は他の勞働者達がA組合の組合員たることを續けることを阻止し、更に又他の勞働者がA組合に加入することを阻止する爲に役立つだらうと彼等は考へたのである。

使用者はB組合を彼の工場の勞働者の交渉上の代理と認めてこれとの契約に調印する。

？？？？？

この場合に勞働組合法は幾度、又如何なる方法で侵犯されたであらうか？　又それに對して何がなされねばならないだらうか？

聰明な組合指導者のやり口

合衆國に於ては、同樣な事情の下ではA組合は次のやうにするであらう。

彼等は勞働關係委員會に對して、使用者が勞働組合法第二條及び第十一條を侵犯したと主張する申請書を提出するであらう。彼等の請願書は、若しそれが東京都勞働委員會のもとに提出されたとしたら、次の如く書いてあるであらう。

（日附）

（住所）東京都勞働委員會會長殿

拜啓

A　組　合（住所）

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

我々は貴勞働委員會に對して此所に、勞働組合法第二條及び第十一條が以下の如く違反された旨を主張する申請書を提出致します。

1、使用者は第十一條の規定を犯して佐藤君をその組合活動の故を以て解雇し、彼及び我が組合に對し差別待遇を加へました。使用者及び彼の監督達は更に、日本國憲法が示し又勞働組合法第一條に於て勞働者に保障された團結權を妨害せんと努力をするに當つて、工場の勞働者に脅迫と威嚇を加へました。

2、我々は更に、B組合は會社御用の傀儡組合であると主張します。

3、我々は貴委員會が事實について適切な審問をされた後、以下の如く判決する旨の命令を發せられんことを要求します。卽ち、

a、深水氏と彼の監督達及び彼の會社は勞働組合法第十一條の違反をしたこと。

b、使用者は佐藤君を當工場の仕事に復職させること。

c、使用者は佐藤君に對し、彼の不當解雇の故を以て彼が損失したところの一切の給料を支拂ふこと。

d、B組合は會社御用の傀儡組合であり、勞働組合法第二條に規定されて居る自主性を欠

いてゐると判決されるべきこと。

e、B組合と調印せる勞働協約を無効と宣言すること。

f、使用者、監督又は代理人は、如何なる方法、言葉によると行動によるとを問はず、勞働者が組合の自由な撰擇を實行することに對し妨害することを中止し、且以後差控へること。

g、上述の規定を全部記載するこの命令の寫本を工場の揭示板にかゝげ、工場のすべての勞働者が、使用者が組合活動を妨害することを禁止されたことを知ることが出來るやうに、又勞働者が彼等はその好む組合に加入することを眞に自由になし得ることを知ることが出來るやうにすること。

4、我々は、貴委員會の指定する審問係職員個人に對しても又は委員會の前でも、我々のすべての主張を證明する爲に必要な一切の事實について立證を行ふ用意があります。

5、貴委員會の訓令に卽し、貴委員會の訴狀書式の原本及び寫本三通を此所に同封致します。

敬具

A組合、委員長　佐　藤　信(捺印)

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

アメリカ合衆國全國勞働關係委員會

告訴狀

全國勞働關係法第十條（b）により、下名は此所に、東京都中央區銀座一ノ一〇所在（工場の住所）の時計製造（産業名）工場に於て、（勞働者數）一萬人の勞働者を使用するところの（使用者名）深水氏が、本法第八條第一項及び第二、第三、第四、第五、各項の所謂不當勞働行爲中以下に擧ぐる諸項に、從事し、且つ現在從事しつゝあることを告訴するものであります。

即ち、

1、該使用者は組合活動をなしたことを理由として佐藤君の解雇をなしたこと。

2、該使用者及び監督等は勞働者がその交渉上の代表者を自由に選ぶことに對し、脅迫と威嚇を加えたこと。

3、B組合は會社の御用組合であること。

下名は更に、上述の不當勞働行爲は、本法の所謂商業に影響を及ぼす勞働行爲であることを重ねて告訴するものであります。

東京都中央區銀座一ノ一〇

（提訴者が勞働者團體ならば、地方支部名、番號、及び連合體の名）第一二三地方支部。

（提訴をなす勞働者團體又は人物の完全なる名稱）A組合

（若し有ればその肩書）委員長

（提訴者の署名）佐藤信

（この空欄には書かぬこと）

事件番號

見出し（分類）

本狀は日本國東京に於て、本十二月十二日本職の立會の下で、證言者の有つ最善の知識、情報及び信念に對して忠實なものであることを宣誓し、且つ署名をなしたものなることを證明する

（委員會の代理人又は公證人）赤田愛

（提訴狀の原本及び寫本三通を提出すること）

更にA組合は同時に勞働委員會に申請書を提出して、A組合が事實に於て工場の勞働者を代

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

表してゐることを證明する爲に委員會が秘密選擧を實施するやうにと要求するであらう。この種の手紙は次の如く書かれるであらう。

（日附）

（住所）東京都勞働委員會會長殿

拜啓

我がA組合は、我々の工場の使用者深水氏と團體交渉を行ふべく以前から要求をして來たものであります。然し乍ら深水氏は我々の勞働組合が工場の勞働者を代表してゐることを認めないのであります。よつて我々は此所に、我々が事實に於て工場内の勞働者の大多數を代表するものなることを聲明し、更に貴委員會がこの事實を決定する爲に秘密選擧を實施されることを要求するものであります。

我々は既にこの前の手紙で、使用者が我々の組織運動に妨害を加へ、更に又會社御用の傀儡組合を保證してゐることを指摘しましたから、我々はこの選擧が、この前の手紙で我々が要求した命令が發せられた後に引續いて、實施されることを要求します。さうすれば使用者の妨害

A 組 合（住所）

が滅殺され、その結果勞働者はこの要求された選擧に於て投票する際に當り、脅迫から全く解放されることになるからであります。

貴委員會の定めによる選擧の申請の爲の書式を同封して提出致します。

A組合　委員長

佐　藤　　信（捺印）

アメリカ合衆國全國勞働關係委員會

代表者證明の申請書

請願者は、下に記名する使用者に使用される勞働者の代表に關して、全國勞働關係法第九條(c)の所謂商業に影響する問題が發生した旨を申立て、更に全國勞働關係委員會がこの問題を調査した後、當事者に對して指定又は選定せられた代表者の名前を證明されるやう要求するものであります。

1、使用者の名前　・深水氏

2、關係ある工場の所在地　東京都中央區銀座一ノ一〇

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

3、産業名　時計工場

4、申請者の適當と主張する交渉の單位、
（右單位内に含めるもの）全部の生産勞働者
（右より除外するもの）なし、

5、右の適當なる單位内にある勞働者數――（若し工場が現在作業をしてない時は通常の勞働者數を書くこと）一萬人

6、右の適當なる單位内に一部でも勞働者を代表すると主張する個人又は他の勞働者組織があるか、又は此等の勞働者に適用されてゐる團體協約があるか？　然り、
若しあるならばその代表者、若しあればその所屬連合體の名稱と住所及びそれら諸契約の滿了期日

B　組　合

7、申請者は使用者に對し、代表に關して問題が發生したとの主張につき、通告をなしたか？　然り。若ししてないのならばその不履行の理由の說明。

8、申請者（宛名）東京都中央區銀座一ノ一〇（電話番號）二三、七五六八番（組合又若しあれば連合體の名稱）A組合第一二三號地方支部。

（申請者代表の署名及肩書）

委員長　佐藤信

（この空欄には書かぬこと）
事件番號
見出し

本狀は日本國東京に於て、本十二月十二日、本職の立會ひのもとで、證言者の有つ最善の知識情報及び信念に對して忠實なものであることを宣誓し、且つ署名をなしたものなることを證明する。

（委員會の代理人又は公證人）　赤田愛

（註）申請者は委員會の代理人による檢査に供する爲、この申請書と共に、組合員章、辭令、又はその主張する適當な單位内の勞働者によつて交涉上の代表者として指定を受けたことを立證する他の證據を提出しなければならない。（本請願書は原本及び寫本三通を提出すること）

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

非公式の手續・

勞働關係委員會はその職員の一人をして使用者の深水氏及佐藤君及びその他の組合の代表者を一緒に招集して非公式の會談を行はしめるであらう。この委員會の代表者は多分深水氏に對して、佐藤君を復職させ、彼が失つたすべての賃銀を彼に拂うことは出來ないものかどうかを尋ねるであらう。又彼は佐藤君に復職する意思があるかどうかを聞くであらう。この時期には和解に到達しようとする努力がなされても、それはどちらが正しく又どちらが惡いといふことを決めた上でのことではなく、使用者も組合も、そして又勞働關係委員會も納得するやうな折合をつけることが出來るかどうかといふことがもととなるのである。

勿論、勞働關係委員會は、使用者が彼の勞働者の組合活動を妨害することを止めさせることに最も重大な關心を持つであらうし、又會社の御用組合を解散せしめることが同樣に必要であらう。この會社の御用組合の役員達も、恐らく同樣にこの非公式の會談に招致されることになるであらう。

此所で勞働者が使用者の妨害から、自由に彼等自身の組合を選ぶ權利を保護するやうな協定

が案出されることも有り得ることである。然し乍ら、若しこの非公式の段階が不成功に終れば、問題は公式の手續に移されねばならない。

公式の審問

合衆國に於ては、勞働關係委員會は餘りに多忙すぎて、彼等のもとに持ちこまれる事件について、一々彼等自身が審問を掌どるわけには行かないので、この事件に當つては問題を一人の「審問係員」の手に移し、この人がA組合の申立てた諸事實についての審査、又は審問を掌どることになるのである。

證據——使用者の豫斷

それ故A組合はこの審問係員のもとに出頭する。佐藤君は宣誓の上、彼がA組合の組織運動をしたこと、彼がA組合の臨時委員長に選ばれたこと、彼が使用者の深水氏と會談を行ひ、その時深水氏は彼に對して、組合活動を中止することを要求し、若しさうすれば昇給をさせると約束したこと、等の趣旨の證言をなすであらう。更に彼は深水氏が、彼の工場には惡黨が指導

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

表してゐることを證明する爲に委員會が秘密選擧を實施するやうに要求するであらう。こう

する組合の存在を許さない旨言明し、A組合の指導者を惡黨とよんだ旨を證言するであらう。

證據——使用者の依怙

佐藤君及びA組合の他の組合員は、監督達が勞働者達に話しをし、彼等に會社の御用組合であるB組合に加入するやう强要した旨の證言をするであらう。彼等は又使用者が、彼等には集會所を提供することを拒絶したくせに、B組合には集會所やその他の援助を與へたことを證言するであらう。彼等はB組合の役員は全部會社の監督ばかりであることを示すであらう。彼等は又、深水氏がB組合の集會で演說を行ひ、その中で彼はB組合を賞揚し、A組合の指導者達を非難したことを證言するであらう。若し何人かゞ使用者が監督達と會合した時の話を聞いたか、又は若し監督の一人が、A組合の組合員であつたとすれば、かかる人物は使用者と監督達が會合を開き、その會合でA組合と鬪爭を行ひ、且つこれに對抗して、B組合をつくることがきめられたことについて證言をするであらう。

有能な勞働者

こゝで佐藤君が有能な勞働者であり、それ故彼は無能の故に深水氏によつて馘にされたのではないことを示す爲に、佐藤君の持つ以前のすぐれた記錄に關して證言が行はれるであらう。

代表問題

佐藤君は更に又、彼が使用者と交涉することを申し出たが、深水氏はA組合が勞働者を代表してゐるとは考へないと述べたことを證言するであらう。

他方の側

使用者は證言を行つて、恐らく彼が佐藤君を馘首したのは、彼が無能な勞働者だからであると言うであらう。又彼は恐らく佐藤君やその他の證人によつて彼が云つたことにされてゐる如き組合反對の言明などはしないと云ふであらう。それでこの深水氏の證言が誤りであることを示す爲に、A組合の代言人が努力することとなるであらう。

B組合の役員達は、彼等の組合は會社御用の傀儡組合ではないこと、又それは使用者によつて作られたものではないことを多分證言するであらう。すべての當事者は彼等の側のいきさつ

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

を話す機會を充分に與へられることにならうし、それで誰の話すことが本當かを決定し、又爭はれてゐる問題を出來るだけ妥當に解決することが、「審問係員」の任務となるであらう。

勸　告

我々が此所で考察を加へて來た諸事實にもとづいては、次の如く結論するのが合理的であらう。卽ち、

1、佐藤君は組合活動をした爲に馘首された。

2、使用者目身、ついで又彼の輩下の監督達は、勞働者が彼等自身の選ぶ組合に加入する權利に對して妨害を加へた。

3、B組合は會社御用の傀儡組合である。

4、A組合は使用者と團體交涉をしやうとした。又、使用者はA組合が勞働者を代表してゐることを否認した。

5、使用者が傀儡組合と調印した契約は無效である。

それ故審問係員は勞働關係委員會に對する勸告書を右の旨に書くことであらう。

事實の判定及び法律適用についての決定

此等の勸告を基礎として、勞働關係委員會は恐らく次のやうに結論を下すであらう。

a、我々は深水氏及び彼の監督達が勞働組合法第二條に違反した旨判決する。

b、我々は、深水氏、彼の監督達及び代理人は、勞働者が彼等自らの選ぶ組合に團結する權利に對して妨害をなし、更に彼等の言動によつて、使用者がA組合よりもB組合を好む事實を勞働者に知らしめようとした旨判定する。

c、佐藤君は組合活動をなした爲に解雇されたこと。

d、B組合は會社御用の傀儡組合であること。

e、B組合と使用者の間で調印せる契約は無效であること。

f、代表問題が惹起されたこと。

命　令

次いで委員會は次の命令を下す。卽ち、

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

a、佐藤は會社によつて再び雇入れられること、及び使用者の差別的な解雇によつて彼が損失をしたすべての賃金は支拂はれること。

b、使用者及び監督達は、勞働者が組合の選擇を自由に行ふことに對して妨害することを止め、且つ以後差控へること

c、B組合の解散を宣告し、使用者は、今後この種の組織の諸問題に對して影響や束縛を加へることを禁止すること。

d、B組合と使用者との間で結んだ契約は無效と宣告されること。

e、會社のすべての勞働者が見る樣に、この命令書の寫しを會社の揭示板にかゝげ、勞働關係委員會が彼等の爲に、彼等が使用者の妨害から自由に團結する權利を保護してくれたことを勞働者が知り且つ理解することが出來る樣に、又勞働者は使用者による差別待遇をおそれることなく彼等の好む組合を選ぶことが出來ることを、今こそ理解することが出來る樣にすること。

f、六十日以內に、勞働者が團體交涉の爲にA組合によつて代表されることを欲するか否かを決定する爲の選擧を實施すること。(B組合は會社御用の傀儡組合だと判決された結果、

資格を失ひ、この選擧には參加することが出來ないのである)

進　歩

佐藤君は深水氏の工場に於ける勞働者としての仕事に復職させられたので、勞働者が彼に對して抱いてゐた信賴を取戻すこととなるであらう。勞働者達は、勞働關係委員會の命令を知ることによつて、この政府の機關は勞働者が彼等自らの選ぶ組合に加入する權利を保護する爲に勇敢であることを知るであらう。恐らくA組合は六十日以內に行ふ豫定の勞働者の選擧にそなへて、勞働者を彼等の組合に組織する爲の努力をつゞけるであらう。彼等は彼等の組合が選擧で優勢な投票を獲得することが出來る樣に、出來るだけ多くの人から、組合員章を獲得するであらう

選　擧

定められた選擧の日に、勞働關係委員會は一人の代理人に對してこの秘密選擧を始めから終りまで管理する權限を委任するであらう。選擧の場所をきめ、選擧の日時を定め、工場內のすべての勞働者について、彼等のこの選擧に於ける投票權に關し、その資格を照合することがこの代

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

理人の任務となるであらう。定めの選擧期日に勞働者達は投票場に現はれ、そして勞働關係委員會によつて準備された投票用紙の上に「組合」か又は「組合無用」のどちらを選ぶかを示すことにならう。投票用紙の見本を一つ示せば次の如きものである。

アメリカ合衆國
全國勞働關係委員會
(使用者の名前)の勞働者の爲の
公式祕密投票用紙

この投票用紙は貴君が働いてゐる單位の爲の、團體交渉の代表者がもしあれば、それを決める爲のものです。

若しこの投票用紙を破損した時は、委員會の代理人にそれを返して、新しいのと代へて貰ひなさい。

貴君が選ぶ方の四角の中に「X」を書き入れなさい。

貴君は團體交渉の爲に(勞働組合の名稱)によつて代表されることを望みますか?

然り

否

この投票用紙には記名しないこと。疊んで投票箱に入れなさい。

A組合は優秀な組合であり、又民主的な組合であり、更にそれは勞働者の經濟的利益の爲に良く奉仕することを目的とするものだと云ふことを勞働者をして確信せしめたので、勞働者達は壓倒的にA組合の爲に投票するであらう。

證明

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

選擧が濟むと勞働關係委員會は、投票を表に作り、そして若しA組合が投票者の過半數を獲得したならば、勞働關係委員會はついでA組合を以てその工場の勞働者の全部の爲の交渉上の代表者としての證明をするであらう。その結果その他の組合は、一部たりともその工場の勞働者を代表して交渉することを禁止されるであらう。

諸々の結果

さて、佐藤君が再び使用者に對して、A組合と交渉することを要求する際には、彼は既にこの秘密選擧によつて、勞働者達が彼を支持してゐることを知つてゐる。使用者もこの事實を知り、それ故佐藤君の立場を尊重しなくてはならない。佐藤君は又、法律に賢明な依賴をすることによつて、彼が彼の組合を使用者の妨害と支配から保護し、又傀儡的な會社の御用組合のもたらす慘めな結果から、勞働者を保護することが出來ることを學んだのである。

結論

勞働組合法と、この法律を運營する爲に設けられた機關とに注意深く、且つ賢明に依賴することによつて、組合は使用者の差別待遇から自らを效果的に保護し、又使用者と對等の位置にあるものとして、自由な氣持で團體交渉をすることが出來るといふことを、我々は學んで來たのである。勞働組合法と勞働委員會は、勞働組合を援助するために作られたのである。勞働委員會は諸々の勞働組合によつて、恆常的に利用されねばならないのである。若し各府縣に於ける勞働委員會が、その財政や人材の點で不備な點があるならば、各府縣の勞働組合は、地方行政當局が適當な費用と職員とを供給するやうに監視しなくてはならない。勞働者代表は各府縣に於ける委員會の規則的な且つ聰明な參加者とならねばならない。

諸君等の勞働委員會は日本の勞働關係諸問題に於て、極めて重要な役割を擔うものとなるであらうし、又賢明な勞働者や明敏な勞働組合の指導者は、このことを正しく評價し、この委員會が成功的にその機能を果たすやうに彼等の最善をつくすことであらう。（完）

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

全國勞働關係法

(National Labor Relations Act)

州際及對外商業を壓迫又は阻害する勞働爭議の諸原因の減少、全國勞働關係委員會の設置、其の他の目的の爲の法律

合衆國上院及下院は左の通り制定する。

第一條　判定及政策——雇主の被傭者團結權の拒否と團體交涉手續容認の拒絶とは同盟罷業及其の他勞資間の爭議又は不安狀態を誘致し、是等紛爭には

(A)　商業諸機構の能率、安全又は活動を阻害し

(B)　商業の行程に勃發し

(C)　商業過程の外部若くは內部への原料、又は製造品又は半製品の流通、或は商業上に於ける右の原料若は商品の價格を實質的に左右、制限又は支配し、

(D)　商業過程の外部又は內部へ流通する商品の市場を實質的に阻害し分裂せしむるが如き程度の雇傭及賃金の減少を惹起して

以て商業を壓迫若くは阻害する意圖又は必然的効果のあるものである。

完全なる團結の自由又は事實上契約の自由を有しない被傭者と法人其の他の所有者團體に組織化せら

れたる雇主との間の交涉力の不平等は、產業に於ける賃金被傭者の賃金及購買力を引下げ、且諸產業內部及相互間に於ける競爭的賃金率及勞働條件の安定を阻止し、以て商業の流通を實質的に壓迫左右し、再起する經濟不況を激成する傾向がある。

從來の經驗に徵するに、被傭者の團結權、團體交涉權の法律による擁護は、勞資間の爭議及び不安の若干の周知の原因を除去し、賃金、時間又は其の他の勞働條件に關する異議より發生した勞働爭議の友誼的解決に必要なる慣行を奬勵し、勞資間の交涉力の不平等を恢復することによつて、商業の被害、損傷又は中絕を防止し商業の流通を促進するものである。

之に因り、團體交涉の慣行と手續を奬勵し、更に勞働者が團結し自ら組合を結成し雇傭條件又は相互扶助若は擁護の交涉の爲に自ら代表者を選出する自由を行使することを保障し、以て商業の自由なる流通に對する若干の實質的障碍を除去し、是等障碍の發生したるときは之を緩和排除するのは即ち合衆國の政策なることを玆に宣明する。

第二條　定義——本法に於て次の字句を使用するときは其の意義は左の如くである。

(1)「者」なる字句は一人又はそれ以上の個人、組合、協會、會社、法定代理人、受託者、破產管財人若くは財產管理人を含む。

(2)「使用者」なる字句は直接又は間接に使用者の爲に行動する者を含む。但し合衆國、州又はその政治的小區域、或は改正鐵道勞働法の適用を受くる者、或は（使用者として行動するとき以外の）勞働團體又は其の役員若くは事務員の資格で行動する者を除く。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

(3) 「被傭者」なる字句は一切の被傭者を含み、法律が明記しないときは、特定の雇主の被傭者に限らず、労働爭議の結果若くは之に關聯して又は不當労働行爲の故に失業して未だ其他の正規の且實質的に同様の雇傭を得られない個人を含む。但し農業労働者として雇傭せられた個人、又は、家族若くは同居人で家内労働に雇傭せられた者、又は其の兩親若くは配偶者に雇傭せられた者は含まない。

(4) 「代表者」なる字句は個人又は労働團體を含む。

(5) 「労働團體」なる字句は被傭者が參加し、若情、労働爭議、賃金、支給率、雇傭時間又は労働條件に關し雇主と交涉することを目的の全部又は一部とする一切の種類の團體又は代理機關。被傭者代表委員會又は制度を意味する。

(6) 「商業」なる字句は數州間に於ける、又はコロンビヤ區若くは合衆國の他の外地と各州其他の外地との間に於ける、又は外國と各州、外地若くはコロンビヤ區間に於ける、又はコロンビヤ區内若くは各外地内若くは同一州内の各地點間にして他州若くはコロンビヤ區若くは外國を通じて行ふ、小賣業、卸賣、商業、貿易、運輸又は交通を意味する。

(7) 「商業に影響する」なる字句は、商業上とか、又は商業若くは商業の自由なる流通を壓迫若くは阻害するとか、又は商業若は商業の自由なる流通を壓迫若は阻害して労働爭議を誘致し若くは誘致する傾向あるとか云ふ意味である。

(8) 「不當労働行爲」(unfair labor practice) なる字句は第八條に掲げる不當労働行爲を指すものである。

(9) 「労働爭議」なる字句は、爭議當事者が使用者、被傭者といふ最も近い關係にあると否とを問はず、賃金、雇傭期間若くは雇傭條件 (terms, tenure, or conditions of employment) に關する凡ゆる紛議、又は雇傭條件の協議、決定、維持、變更若くは協定をなす際の労働者の團結若くは代表に關する紛議を含む。

(10) 「全國労働關係委員會」(National Labor Relations Board) なる字句は本法第三條により設置せられた全國労働關係委員會を指すものである。

(11) 「舊局」は一九三四年六月十九日附を以て裁可せられた兩院決議第四四號に從ひ、一九三四年六月二十九日附大統領行政命令第六七六三號により設置せられ、一九三五年六月十四日附を以て裁可せられた兩院決議第一三三號により改正、續續せられた全國産業復興法第一部に從ひ一九三五年六月十五日附大統領行政命令第七〇七四號により再設續續せられた全國労働關係局を意味する。

第三條 全國労働關係委員會——(a)茲に「全國労働關係委員會」(以下單に「委員會」と呼ぶ)と稱する一局を設置する。委員會は上院の勸告承認を經て大統領の任命に係る三名の委員より成る。最初の委員の一人は一ケ年の任期、一人は三ケ年の任期、一人は五ケ年の任期とし、其の後任者はそれぞれ五ケ年の任期を以て任命せられる。但し缺員補充の爲選任せられた者は其の前任者の殘餘の任期に限る。大統領は委員の一人を委員長として指名する。委員は責任の無視又は職務上の不法行爲の際により彈劾と審問とを爲した上、大統領より解任せられるが、其の他の事由により解任せられることはない。

(b) 委員會に缺員を生じても、殘餘の委員が委員會一切の權限を行使することを妨げない。委員會は

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

のとする。但し責任による命令又は法律による地位を得ることはない、委員の一切の記録、書類及び財産は委員会の所有に帰し、委員の使用及び権力の為の一切の未支出の基金及び歳費は本法により委員会に与えられた権力、権限及び義務の行使に当り、委員会の支出すべき基金及び歳費となるべきものとする。

(c) 委員会の一切の歳費は、コロンビア区以外で委員会の業務を行う委員又は委員会の命令により支出した必要な旅費及全費一切を含めて、委員会又は委員会が其の目的の為に指定した個人により承認せられた其日の諸用費を限度の上、之を支給すべきものとする。

第五条 委員会の所在——委員会の本部はコロンビア区に置く。但し其他の如何なる場所に於ても其の職務の一部又は全部を行使することを妨げない。委員会は委員の一名若はそれ以上又は其の指定する代理人若しくは代理機関により、全委員の如何なる場所に於ても其の職務に必要なる調査を行うことを得る。右調査に参加しない委員と雖も其の使用条件に於ける委員会の裁定に参加する資格を有する。

第六条 委員会の権限——(a)委員会は国会本法の規定実施の為に必要なる規則及規程を制定、修正及廃止する権限がある。右規則及規程は委員会の定める方法で公表した主旨力を発生するものとする。

第七条 労働者の権利——従業者は団体交渉の目的を以て自主的組織を結成し、参加し又はこれを援助し、従業者自ら選出した代表を通じて団体交渉を行い及び共同動作を為し共同動作に参加する権利を有する。

第八条 不当労働行為——左に挙げる雇主の行為は不当労働行為とする。

(1) 第七条に保証せられた従業者の行使に干渉若しくは強制し、抑圧又は妨害すること

(b) 委員会は全委員又は委員会の指定する委員、審査官、総弁護士、地域主任又は其他の職員をして、何れの場所に於ても、何れの事件に関しても、何れの日時に於ても、審問を行い、証拠を採取し、証人を召喚し、宣誓を行わしめ、証言を聴取し、且つ書類の提出を命ずる権限がある。

(c) 委員会又は委員会の指定する委員、審査官、総弁護士、地域主任又は其他の職員は、何れの場所に於ても、何れの事件に関しても、何れの日時に於ても、審問を行い、証拠を採取し、証人を召喚し、宣誓を行わしめ、証言を聴取し、且つ書類の提出を命ずる権限がある。

(d) 委員会の委員の一名又はそれ以上又は委員会の指定する委員、審査官、総弁護士、地域主任又は其他の職員が、審問を行い、証拠を採取し、証人を召喚し、宣誓を行わしめ、証言を聴取し、且つ書類の提出を命ずる場合に於ては、其の委員、審査官、総弁護士、地域主任又は其他の職員は、委員会の指定する場所に於ける審問に関する報告を委員会に提出するものとする。委員会は其の報告を検討し、委員会の命令を為すか、又は其他の適当な処置を採るものとする。

(e) 委員会の委員の一名又はそれ以上又は委員会の指定する委員、審査官、総弁護士、地域主任又は其他の職員が、審問を行い、証拠を採取し、証人を召喚し、宣誓を行わしめ、証言を聴取し、且つ書類の提出を命ずる場合に於ては、何人も正当な理由なくして、之に応じないことは出来ない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

(2) 凡ゆる労働團體の結成若くは運營を支配若くは妨害し、又は財政的若は其の他の援助を與えること
但し第六條(a)に基き委員會の指定、公表した規則及規程の範圍内に於て、雇主が被傭者と就業時間中に協議する爲に右被傭者の喪ふべき時間又は給料を給貸するのは差支ない。

(3) 賃銀、雇傭期間及雇傭條件に付差別待遇を爲し以て労働團體に加入することを奬勵し又は阻止すること
但し本法又は隨時改正の全國産業復興法又は同法により認可若は制定せられた準則若くは協定、又は合衆國の其の他の法律は、雇主が労働團體（本法に於て不當労働行爲と規定せられた行動により、設置、維持又は援助せられないもの）と協定を締結した場合、右労働團體が協定の締結當時協定の適用を受ける適當なる團體交渉單位（unit）に於て第九條(a)に規定せられた被傭者の代表者なるときは、全被傭者に對して其の團體員たることを雇傭條件として要求するのを禁止するものではない。

(4) 本法の規定に從ひ訴訟を提起し又は證言を爲した廉を以て被傭者を解雇又は其の他の差別待遇を爲すこと

(5) 第九條(a)の規定（多數決による代表權の規定……譯者註）に基く被傭者の代表者との團體交渉を拒絶すること

第九條 代表者と選擧——(a) 團體交渉の目的の爲に適當なる單位に於ける被傭者の過半數により團體交渉の目的の爲指定又は選出せられた代表者は、給與率、賃金、雇傭時間又は其の他の雇傭條件に關する團體交渉の爲の單位に於ける全被傭者の排他的代表者たるものとする。

但し各被傭者又は一團の被傭者は何時でも其の雇主に對し異議を申立てることは差支ない。

(b) 委員會は被傭者に對して自主的團結及團體交渉の權利の十分なる利益を確保し、其の他本法の諸政策を遂行せんが爲に、各場合に當り團體交渉の目的の爲に適當なる單位をば雇主單位とするか工場單位又は其の一部とするかを決定すべきものとする。

(c) 被傭者の代表に關して商業に關する問題の發生したときは、委員會は右の紛爭を調査し、指定又は選出せられた代表者の姓名を當事者に對し書面を以て證明することを得る。右調査に當り委員會は第十條の手續により又は其の他の方法により相當期間前豫告を爲した上審問を行ひ、右代表者を確める爲被傭者の祕密投票又は其の他の適當なる方法を講ずることを得る。

(d) 第十條(c)に從ひ發令せられた委員會の命令が本條(c)に從ふ調査により證明せられた事實に全部又は一部分基くとき、並に右命令の履行又は再審の申請あるときは、右證明並に右調査の記錄は第十條(e)又は(f)により提出を要求せられた全記錄の謄本中に挿入すべきものとする。

然る後裁判所は謄本中に申立てられた辯論、證據並に審理に基き、委員會の命令の全部又は一部分を履行、修正又は削除すべき判決を爲すべきものとす。

第十條 不當労働行爲の防止——(a)委員會は、以下規定する如く、何人と雖も商業に影響する不正労働行爲（第八條掲出）を爲すことを防止する權限がある。右權限は排他的のものであつて、協定、準則、法律又は其の他により設定せられ又は設定せらるべき其の他の調整又は防止手段の影響を受けないものとする。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

(b) 不當勞働行爲を爲した者又は爲しつゝある者があるとの告訴があるときは、委員會又は委員會に
より右目的の爲に指定せられた代理人若くは代理機關は、右の點に關する告訴を記述した告訴狀を右
の者に對して送達し、右告訴狀の送達後五日以後指定の場所に於て委員會、若くは其の委員、又は指
定せられた代理人若くは代理機關に於ける審問を行ふべき旨の通告を爲す權限がある。右告訴狀は、
之に基く命令の發令前に於ては、審問を行ふ委員、代理人若くは代理機關、又は委員會の自由裁量に
より、何時でも之を修正することを得る。被告人は原告訴狀又は修正告訴狀に對し答辯を爲し告訴狀
に指定せられた場所及日時に自ら出頭するか又は其の他の方法で證據を提出する權利がある。其の他
如何なる者も、審問を行ふ委員、代理人若くは代理機關、又は委員會の自由裁量により、右審問に參
加し證據を提供することを得る。有審問に當つては、司法又は衡平裁判所に於て行はれる證據の原則

(rules of evidence) は行はれない。

(c) 委員會の委員、代理人又は代理機關により聽取せられた證據は文書として委員會に提出すべきも
のとする。其の後に於ても委員會は其の自由裁量により通告の上更に證據を受理し又は辯論を聽取す
ることを得る。委員會は一切の證據を受理した上、被告人が右不當勞働行爲を爲したか又は爲しつゝ
あるとの見解に達したときは、本局は事實判定を爲し、被告人に對し右不當行爲を差止め且續行せし
めず (cease and desist) 且本法の趣旨實徹の爲、未墳貸金を附し又は之を附せずして解雇被傭者を
再採用する等積極的行動を執るべき旨要求した命令を發するものとする。右命令に於ては、更に被告
人に對し、隨時其の命令履行の程度を示す報告を爲すべき旨擧示することを得る。委員會は一切の證

據を受理した上、被告人が右不當勞働行爲を爲したか又は爲しつつあるとの見解に達しないときは、
委員會は事實判定を爲し右告訴狀を撤去する命令を發するものとする。

(d) 右に規定する通り事件に於ける記錄の謄本を裁判所に提出する以前ならば、委員會は、相當期間
前豫告を發し、其の適當と認める方法で何時でもその作成又は發令した判定又は命令を全部又は一部
修正又は削除することを得る。

(e) 委員會は問題たる不當行爲の發生し又は被告人の居住し若くは事業の取引を爲す巡回區 (circuit
(circuit court of appeals of the United States 聯邦上級裁判所……譯者註) (コロンビヤ控訴裁
判所 Court of Appeals of the District of Columbia を含む) 又は上告すべき一切の巡回裁判所が
休暇なるときは合衆國地方裁判所 (district court of the United States 聯邦下級裁判所……譯者
註) (コロンビヤ區高等法院 Supreme Court of the District of Columbia を含む) に對し、右命
令の履行竝に適當な應急措置又は制限的命令 (temporary relief or restraining order) の發令を要
請することを得且命令の基礎となるべき辯論及證據を含む審理の一切の記錄、委員會の判定及命令の
謄本を立證して裁判所に提出するものとする。

右の提出に基き、裁判所は之に關する通告を被告人に對して發達し、然る後審理と之に依り判定せ
られた問題に付裁判權を行使し、自ら公正且妥當と認める應急措置又は制限的命令を發し、右謄本に
申立てられた辯論、證據及審理に基き、委員會の命令の全部又は一部分を履行、修正及修正の上履行

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

又は削除する判決を下す權限がある。委員會、其の委員、代理人又は代理機關に申立てなかつた異議は右異議を申立てることができなかつたか又は之を怠つたことが特別の事情に基く旨の辯明のない限り、裁判所に於ては之を考慮しないものとする。委員會の事實に關する判定は、立證により支持せられるときは決定的なるものとなる。

兩當事者の一方が裁判所に對し追加的證據の提出方の許可を申請し、且右追加的證據が重要にして委員會、其の委員、代理人又は代理機關の審問に於て右證據を示し得なかつた相當の理由ある旨裁判所の承認を得たときは、裁判所は右追加證據を委員會、其の委員、代理人又は代理機關に提示し證本の一部たらしむることを命ずることができる。

委員會は提示せられた追加的證據により事實に關する判定を修正し又は新に判定を爲し、證據により支持せられるときは決定的となるべき修正判定又は新判定を提出し、且必要により原命令を修正又は制除する勸告を提出するものとする。

裁判所の裁判權は排他的にして其の審判及判決は最後的なるものとする。但し先に規定した通り地方裁判所に上告の場合は適當な控訴裁判所の再審に付し、又、改正裁判法三三九條及二四〇條に規定せられた通り事件書類移送命令狀又は證明證提示の場合は、合衆國大審院の再審に付するものとする。

(f) 要請せられた應急措置の全部又は一部を許可又は拒否した委員會の最終命令により、損害を被つた者は、問題たる不當勞働行爲の行はれたと申立のあつた又は被告人の居住し若くは營業の取引を爲した區劃區內の合衆國巡回控訴裁判所又はコロンビヤ區控訴裁判所に對し、委員會の命令を修正又

は削除せられんことを書面を以て申請し右命令の再審を受けることができる。

右申請書の一通は直ちに委員會に送達せられ、然る後被害者は抗議した右命令の基礎となつた辯論及證據、委員會の判定及命令等審理の一切の記錄の謄本を委員會の證明を附して裁判所に對し提出すべきものとする。

右提出に基き裁判所は(e)に於ける委員會の上告の場合と同樣の方法により審理を進め、同樣の排他的裁判權を以て自ら公正且妥當と認める應急措置又は制限的命令を委員會に對して許可し、同樣の方法により委員會の命令の全部又は一部分を履行、修正及修正の上履行又は削除する判決を行ふことを得るものであつて、尙事實に關する委員會の判定は證據により支持せられるときは同樣に決定的なるものとする。

(g) 本條(e)、(f)による審理を開始した場合に於ても、特に裁判所の命令なき限り委員會の命令は依然有效とする。

(h) 本條に規定した通り適當な應急措置又は制限的命令を許可し、又は委員會の命令の全部若くは一部分を履行、修正及修正の上履行若は削除する判決を爲す場合の衡平裁判所としての裁判權は、一九三二年三月二十三日裁可の「裁判所法の改正衡平裁判所の裁判權の規定、制限及其の他の目的の爲の法律」の制限を受けないものとする。

(i) 本法により提出せられた申請は、直ちに、出來る限り受付後十日以內に審理すべきものとする。

第十一條 調査上の權限——前二條により委員會に附與せられた權限の行使上自ら必要且公當と認めた一

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

切の審問及調査の爲

(1) 委員會又は其の正當に權限を與へられた代理人若くは代理機關は、調査中若くは問題たる一切の事件に關係あり、調査若くは審理中の人物に關する證據は、適當な時は何時なりとも取調の爲入手し且之を謄寫する權利がある。

委員會の各委員又は右目的の爲委員會の指名を受けた各代理人若は代理機關は、宣誓確認を爲さしめた上證人を取調べ證據を受けることを得る。指定の審問の場所に於ける右證人の出頭及證據の提出は合衆國又は外地若くは領土の一切の場所より之を要求することを得。

(2) 委員會より發せられた召喚狀に應することを承認せず又は拒絶したる者があるときは、調査の行はれた場所又は準認せず若くは拒絶した者が所在若は居住し若くは營業の取引を爲した場所を管轄する合衆國地方裁判所又はコロンビヤ區高等法院は委員會の申請に基き裁判權を以て右の者に對し、委員會、其の委員、代理人又は代理機關の許に出頭し、命ぜられたときは證據を提出し、調査中又は問題たる事件に關する證言を爲すことを要求した命令を發することを得る。裁判所の右の命令に應じないときは裁判所に對する侮辱として右裁判所より處罰せられるものとする。

(3) 何人と雖も、自己に要求せられた證據又は證言が自己を罪に陷れるに至り又は處罰若くは罰金に處せらるべきことを理由として、委員會の召喚狀に應じて出頭、證言し又は文書、記錄、信書、證書若くは其の他の證據を提出することを拒むことを得ない。但し何人たりとも犯罪自供を拒否すべき特

權を主張した上何證言又は證據提出を强要せられた際は、當該取引事項、又は事物の據を以て處罰又は罰金に處せられることはない。但し右立證中に犯した僞證による處刑は之を免れないものとする。

(4) 委員會、其の委員、代理人又は代理機關の告訴、命令及其の他命狀文書の送達は、人を以て手交するか又は書留郵便、電信を以てするか、又は其の送達すべき者の主要事務所又は營業所に謄本の一通を配達するかによるものとする。

右により送達を受けた者が送達の方法を示した證明付の受領書は右送達の證據となり、又右の書留郵便受領書又は電信受領書は右送達の證據となるものとする。

委員會、其の委員、代理人又は代理機關に召喚せられた證人は合衆國裁判所の證人に支給せられると同一の手當旅費を支給せられ、證言を爲し又は爲さんとする各證人は合衆國裁判所に於ける同一の勞務に支給せられると同一の手當を支給せられるものとする。

(5) 本法に基き申請を爲し得る各裁判所の一切の審理は被告人又は其の他の者の居住し又は所在する裁判區に於て之を行ふものとする。

(6) 大統領より命令あるとき、聯邦政府の若干の省及諸機關は、委員會の要求に基き、委員會の審理中の事項に關して其の所有する一切の記錄、文書及情報を委員會に提供するものとする。

第十二條 違反——委員會の各委員又は各代理人若くは代理機關の本法に基く職務の執行を故意に拒否、妨害、阻止又は干渉した者に對しては、五千弗以下の罰金若くは一年以下の禁錮又は兩者を併科する。

第十三條 競業權の擔保——本法は同盟競業權を妨害、與害又は減殺するものと解釋すべきでない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

第十四條　他法との抵觸——隨時改正の全國產業復興法第七條(a)の規定、又は一八九八年七月一日裁可の「合衆國全體に於ける破產劃一制度樹立の爲の法律」及同修正補足法」の改正法第七七條b(1)及(m)の規定、又は一九三四年六月十九日裁可の兩院決議第四四號の規定が、本法規定の適用と抵觸するときは、本法を適用するものとする。但し本法の規定が妥當に履行し得ない情況に於ては右の他の法律の規定は完全に有效なるものとする。

第十五條　違憲問題——本法の特定規定、又は其の特定の人若くは情況への適用が無效なるときと雖も、本法の其の他の規定、又は他の人若くは情況への右規定の適用は、之により影響を受けることはない。

第十六條　法律の名稱——本法は「全國勞働關係法」と稱する。

語彙

全國勞働關係法 (National Labor Relations Act)

合衆國の法律。雇主の差別的待遇を受けずして、自主的勞働團體を組織し得る勞働者の權利を確立せる法。

ワグナー法 (Wagner Act)

全國勞働關係法の別名。

全國勞働關係委員會 (National Labor Relations Boarod)

全國勞働關係法條項の施行機關名。

不當勞働行爲 (Unfair labor Practice)

勞働者の自主的團體組織妨害の爲、雇主が勞働組合員に對してとる各種の行爲をいふ。

差別待遇的解雇 (Discriminatory Discharge)

勞働者の組合活動を理由にせる解雇。

計畫的解雇 (Constructive Discharge)

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

雇主が差別的待遇により、勞働者をしてその職に止り難くなさしめる場合、勞働者は表面的には正式の辭職形式をとるが、實はこれこそ雇主の解雇と云ふべきで、かゝる解雇をいふ。

スパイ (Spying)

雇主が組合の活動狀況をさぐる爲に秘かに行ふ探偵行爲。

ブラック・リスト (Black list)

組合活動に熱心なる勞働者の名前を記載せる情報表で、雇主間で回覽に附し、誰が組合活動に熱心であるかを熟知し、雇傭の際に於ける拒絶又は差別的待遇をなすに役立てる。

支配する (Dominate)

雇主が組合を支配するといふ場合は、雇主の組合統制を意味する。

告訴狀 (Complaint)

雇主の不當勞働行爲に關する事實の供述書。全國勞働關係委員會が作製して、雇主に交付する。

答辯書 (Answer)

告訴に答へて雇主のなす供述書。

審理立會 (Intervene)

告訴狀又は回答書の範疇外にあるに拘らず、審理過程に利害關係を有する人物が、その過程に出頭し參

加することを許される手續。

査問 (Hearing)

告訴された差別待遇に關する事實に付き證人が證言する一段階。

審査員 (Trial Examiner)

全國勞働關係委員會の代理人で、組合と雇主双方の證言を聽取し、該當事件の眞相を判定する判事。

全國勞働關係委員會付法務員 (Attorney for the Board)

全國委員會の職員で同委員會と解雇勞働者を代表する法律家。告訴狀の作製及び勞働者が差別的に解雇されてゐること、もしくは組合が會社の支配を受けてゐる事實を立證する證據の準備にあたる。

證言 (Testimony)

全國勞働關係委員會に、證人より申立てられたる差別的待遇行爲に關する證據、又は告訴せられたる差別行爲に對する反對證據。

事實調査と法的判定 (Finding of Facts and Conclusions at law)

全國勞働關係委員會の採擇せる結論を云ふ。全國委員會は明確に事實を決定し、これらの事實に基き、同法が侵害されてゐるか否かを斷定するものである。

差止め且以後差控へしめる (Cease and Desist)

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

勞働關係委員會用語。雇主に差別的待遇行爲を中止せしめる際用ひる。

復職 (Reinstatement)

解雇された勞働者がもとの雇傭地位に復歸することをいふ。

遡及的支拂賃金 (Back Pay)

復職せる勞働者に支拂はれる賃金。差別待遇による解雇處分にあつた勞働者は、その間損失せる賃金の支拂を遡及して受ける。

無效契約 (Void Contract)

一雇主と一會社組合間で交渉成立せる契約を云ふ。

履行手續 (Enforcement Procedures)

全國勞働關係委員會がその命令履行を强ひる爲とる手續。全國委員會が裁判所に訴へ、それに基き裁判所は委員會の命令履行を强制し、その命令履行を拒否するものは、服從するまで投獄される。

代表權手續 (Representation Procedure)

勞働者に團體交渉に當るべき代表者選擇を表示せしめる爲、全國委員會が行ふ手續。

組合員章照合 (Card Check)

代表權手續に於て全國委員會が、組合員名簿に記載されてゐる個々の勞働者の署名と、會社の賃金支拂簿に記載されてゐる署名とを照し合せてチェックする。これによりどれだけの勞働者が組合に屬してゐるかを知ることが出來る。この照し合せは全國委員會によつて祕密裡になされる。

祕密投票選擧 (Secret Election)

雇主が組合員について知ることは差別的待遇を招く恐れがあるといふので、勞働者が組合員章照合に同意しない場合は、全國委員會では祕密投票選擧を施行せしめる。この選擧で勞働者は祕密投票により交渉代表の選擇をなし得る。

適正單位 (Appropriate Unit)

全國委員會により團體交渉の目的の爲に最も適當であると決定された勞働者の集團をいふ。この單位は一工場内の同一職種の集團の場合もあるし、一工場の全勞働者、一會社の數工場、一會社の全工場、一産業の全工場ともなり得る。

多數決原則 (Majority Rule)

一單位内の全勞働者はその多數者の行動により支配される。例へば多數がある特定組合を選出すれば、その單位の全勞働者がこの組合に代表されることになり、小數者は代表され得ない。

證明書 (Certification)

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

投票施行後全國委員會では、勞働者の大多數に支持された組合を確認する。この確認證明書は、委員會發行の正式書狀で、その特定組合が一個の適正單位に於ける全勞働者の交涉代表たることを證明してゐるものである。

內部組合（Inside Union）

單獨の工場內の從業員のみで結成して他の全國組合に加盟してゐないもの。

外部組合（Outside Union）

前記に反し、一工場の從業員が他工場の從業員と相提携すべき仲介者となる組合。

自治的（Autonomous）

會社の御用組合の反對である組合の場合をいふに用ひる。

昭和二十二年十一月二十五日　印刷
昭和二十二年十一月三十日　發行

カ合話
リ組講
メ働講
ア勞法

定價五十圓

東京都港區芝公園六號地
財團法人中央勞働學園內
編輯者　鈴木輝雄

東京都港區芝公園六號地
財團法人中央勞働學園內
發行者　白石源吉

東京都千代田區飯田町二丁目二〇番地
印刷者　渡邊裕介

發行所　東京都港區芝公園六號地　中央勞働學園
電話芝二七五、二一三一―五番
振替東京一九五四五九番
會員番號B二〇三〇〇八

行印社會式株刷印外伸

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

Sound Labor Agreement

JLA

健全なる労働協約より
産業民主主義の建設へ

連合軍總司令部經濟科學局勞働課
提　　供

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

連合軍總司令部經濟科學局提供

健全なる労働協約より
産業民主主義の建設へ

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

目次

一、はしがき……一
二、勞働協約……三
三、勞働協約の目的……七
四、組合の地位……八
五、賃金……三
六、標準生産……八
七、解雇手當……一八
八、休暇……一九
九、勞働時間……一九
十、休日勞働……二一
十一、長期休暇……二二
十二、年功……二三
十三、失業と復職……二四
十四、昇進と轉職……二六
十五、解雇、退職……二六
十六、苦情の調整……二七
十七、ストライキと工場閉鎖……二九
十八、能率と事業の合理化……三〇
十九、女子……三二
二十、年少者……三二
廿一、協約の普及宣傳……三三
廿二、勞資の協調……三四
廿三、結語……三四

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

一、はしがき

われわれが仕事の上で相互関係を持つとき、ときとしてお互の利害が相反することは文明社會に於ける長年の經驗に徹して明らかなことである。しかしてこの絶えざる論爭を回避し得べき只一つの方法としては、相互の協定が成立した場合にその總ゆる事項を書類にしておくと云う外はない。

法律が書類になつてゐるのは法の何たるかを總ゆる人々に正確に知らしめるためである。何人かが法律を侵犯して警官に逮捕された場合、法律にはその事件について特別の規定がなくてはならない。然らざれば代訴人が一般市民を起訴することは不可能である。

われわれが野球やピンポンをする場合にもその競技を支配する書類になつた準則が存しなければならない。ストライクやボール、セーフ、アウル等を定義した書き物が作られておるのであつて、若し斯くの如き書類となつた規則がないならば野球やピンポンの試合はおそかれ早やかれ喧嘩別れとなることは必定で、時にはその喧嘩が暴力沙汰となり關係者全部が災厄をこうむることとなる。

このことは勞資間の産業關係についても同樣にして、そこには雇主の權利義務と勞働者の權利義務を定義し只雇主と勞働組合との間の關係を規律すべき明確な規定を持つた成文則がなくてはならない。若し不幸にして斯かる特別の規定がない場合には紛爭論議が絶えずくり返へされることであろう。一般論としては、この規則が詳細なものであればあるだけ、相互の協定が明確であればあるほど爭議の餘地は減少され、永續的産業平和への機會は增加せられると云うことが出來る。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

封建的乃至獨占的制度の下に於ては、雇主がすべての規則を作り、勞働者は文句なしに服從することを命令される。新らしい規則は勞働者に何等の相談もなく雇主が欲するまゝに作られるのである。

しかしながら團體交渉の慣習が確立された民主的社會に於てはすべての人が生命、自由及び幸福追求のための基本的人權を保障されてゐる。これらの權利を履行するために雇主及び勞働者は自分達に關する作業や勞働條件を相互間で決定することに同意するのである。

「團體交渉」とは勞資双方が仕事をして行く上に於て守らねばならない規則を協商する過程を云うのであり、基本的な準則について最後的な同意が得られれば、それを一つ一つ書き上げるのである。これらの規則が即ち「勞働契約」又は「勞働協約」と呼ばれるものである。

この勞働契約の目的は勞資間の紛爭を最少限度に止めんとするものであるが、斯かる準則がない場合に於ては絶えず紛爭が惹起され生產は打擊をこうむることになる。作業停止や論爭が絶間なく生產サボが行はれれば、雇主も勞働者も共に損失を招き結局に於ては國家の損失となるのである。

自分達の利益のためばかりでなく國家公共の利益のためにも、勞働組合及び雇主はその相互關係のあらゆる部面を律すべき健全にして且廣汎な勞働契約を發展せしめて行かなければならない。

極東委員會の日本勞働者に對する原則は「日本の勞働者は勞働條件を維持改善し、これがために產業勞資協約を交渉し、また平和的、民主日本の建設のために團體として參加し更に正當なる勞働組合として　利益を增進する等の目的を以て組合を組織することを奬勵される」と述べ、更にこの極東委員會の原則は他の點に關し「勞働組合は組合員の雇傭條件について雇主と協約交渉することを奬勵される」と宣言してゐる。

民主的勞働組合主義の根底を形づくつてゐるものはその勞働契約である。あらゆる組合はその組合員のために出來るだけ有利な契約を獲得するために努力するものであり、雇主もまた、自分を擁護するために組合との間に締結された契約が正當なる雇主の利益を保持するよう監視するのである。

二、勞働契約

再言するに勞働契約とは雇主と被傭者を代表する勞働組合との間の同意を表示するものである。從つて勞働者も雇主も彼等の每日、每週、每月の相互關係に影響あるあらゆる事項についてこれを檢討し、彼等の工場、炭坑、事業場等について之を分析し、これらの勞資關係を明確たらしめんとするのである。

雇主は個々の關係事項について一つの考を持つており、それを如何に取運んで行つたらよいかを心得てゐる。しかし勞働者には勞働者の考があり、彼等は一定賃金を受くることを欲し、一定の勞働時間だけ働き、且健康、安全その他の勞働條件に關し特定の條件の下で勞働することを要望する。

そこで勞働基準法の中に賃金、時間　勞働條件、健康、安全、衞生等に關する多くの事項が法律に依つて明確にされた。勞働基準法の法定條項は、その適用ある場合に於ては勞働契約の中にうたわれなければならない。しかしながらこゝに注意しなければならないことは、本法に依つて定められた基準は「最低」のものであると云うことである。同法第一條はこのことを次の如く明らかにしてゐる。「この法律で定める勞働條件の基準は最低のものであるから、勞働關係の當事者は、この基準を理由として勞働條件を低下させてはならないことはもとより　その向上を圖るように努めなければならない。」

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

更に注意を要することは労働基準法が常時十人以上を使用する使用者に對し「就業規則」又は「雇傭規則」の作成を命じてゐることである。（労働基準法第九章）、アメリカ及び英國に於ては定期勞働契約の附錄或は別冊としてこの就業規則を印刷する慣行となつてゐる。

既に述べた如く、雇主及び組合代表者が賃金、時間、作業條件について討議するための會合を交渉と云うのである。彼等は或る事項については反對し、他の事項については同意するであろう。意見の相異する場合には商議が、行はれるが、この商議に於ては五分と五分の主張である。組合は一定の賃金を要求する。

雇主は「さあ、そんなには拂へませんね。しかし君達がこの賃金を受諾するならば、全部の勞働者に新らしい布團を備付けませう」と答へるであらう。

この「ギブ、アンド、テーク」（與へて取る）と云う精神、この讓歩と云う精神こそは民主的團體交渉の神髓を爲すものである。雇主に對し組合のあらゆる要求を認めさせることは不可能であることが屢々であり、また雇主のあらゆる要求を組合に受諾せしめんとすることも同樣に不可能である。そこで團體交渉が行はれ、勞資當事者は相互の讓歩に依つて同意點を發見すべく努力するのである。

團體交渉に依つて最後的な同意が得られゝば、その工場、炭坑、事業場又は停車場に於ける基本準則が決定されたことになるのである。

契約の一例

さてわれわれの日常生活から契約の實例をとつて考へてみよう。

東京の或る人が群馬縣伊香保地方の溫泉旅館で週末を樂しもうとする。彼はホテルの經營者に次のような手紙を出す。「私は本月の十五、十六日をあなたの旅館で過ごしたいから部屋をとつておいて頂きたい、宿賃は百圓支拂ひます」

その週末に彼は伊香保に出掛けてその旅館に到り部屋の有無を尋ねる。「あゝ、そうですか。部屋はとつて御座います」と經營者は答へる。そこで彼は百圓を支拂ひ、綺麗な娘さんに部屋へ案內される。

しばらくして彼は番頭を呼びつける。客はいかつて「これは一體何と云う旅館だ。部屋は漸やく身動きがとれる位の大きさではないか。しかも臺所の先で嫌な臭ひがするではないか。電氣はうす暗いのが一つ、布團はきたない上に疊にはしらみさへもゐるではないか、わしは金を返して貰ひたい。」と言う調子で番頭と喧嘩になる。

番頭は客の云うことを注意深くきいた上で、

「すみません。貴方から部屋と云うお話でしたので一部屋とつておいたわけです。この次はもつとくわしく御注文を頂きたいものです」と答へる。

東京のお客さんは甚だ不滿足のまゝ歸京する。しかし彼は貴重な教訓を學んだのである。一ケ月の後彼は再び前の旅館に手紙を出して週末に部屋を依頼する。しかし今回は「溫泉旅館の一室、値段は百圓但し八疊、六十ワット電燈付、疊は新らしいこと、布團はきれいなこと、蚤のないこと、閑靜な部屋で臺所の臭ひのしないところ」等々詳しく書いてやる。

彼は再び旅館に到り、「佐藤さんで御座いましたね。おあつらい向の部屋を取つて置きました。さあどうぞ」と番頭の出迎ひを受ける。

そこで客は部屋を仔細に點檢する。電燈が四十ワットであるのを除けばすべてが注文通りである。彼は手紙を示し

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

て自分は六十ワットの電燈を頼んで置いたことを注意する。

番頭は先づ云ひわけをしようとするが客の注文が書面で行はれ、自分がそれを引受けることを反省する。番頭はかぶりを振つて女中を呼び六十ワットを持つて來させ、しおしおと自分の席に引き下る。

席に歸へつてから番頭はひとり言をつぶやく、「利口な人があつたものだ。彼は何んでも書いておくから議論にならぬ」と。

【成文規則】 われわれの言うことと考へてゐることとが相異する場合が屢々あり、また一週間も經てば言つたことを忘れる者も少くない。そこで勞資共同契約と云う形式の準則を書類にすることが公の慣習となつてゐる。澤山の規則の下書が出來、それが兩當事者の同意を得て勞資の代表者に依つて契約に署名が行はれる。しかしてたび署名せられれば、その契約は勞資双方の定めた期間中例へば半年なり一年なりの間特定の工場に於ける法律となるのである。

契約に一定の期間を設けることは、その期間の滿了した場合勞資双方が現在の準則以上にこれを改善し、最初の契約には認められてゐなかつた新らしいものを附加し、かくして更に健全なる勞資關係を建設して行くためである。

【契約の勵行】 如何なる法則もそれが勵行實施されない限り眞の効果を收めることは出來ない。從つて、勞資間の契約についても會社の職場監督や人事課長が經營の立場から、また職場委員や組合役員が勞働者の立場から夫々契約を勵行實施する旨の同意が行はれることになつてゐるのである。

組合又は一人の勞働者が契約の規則を破つたとする。經營者は組合役員又は職場委員を招いて契約の一定條項が侵犯されたことを說明する。その結果契約の勵行を確保するためには如何にすべきかについて兩者の同意が成立されよう。若し會社が契約の條項に違反することがあれば、職場委員はこれを會社の監督に申入れ、「苦情處理手續」の定むるところに從つて處理され會社は契約に從うことを餘儀なくされる。

【契約條項】 次に米英兩國の勞働組合に於て發達して來た勞働契約の條項について述べてみよう。契約內容に何を規定するかについては別段嚴格な、堅苦しい基準があるわけではない。或る產業に於ては特定諸事項について取極をしておく必要があろうし、また他の事業では全く別な方面に重點を置くことになるであろう。また或る國に於ては或る種の慣行から勞働者を救濟するために特定の規定をする必要があろうし、他の國でこれとは異つた型の契約が必要となるであろう。從つて米英兩國の勞働契約條項の研究に當つても日本の勞働組合は、自分達の勞働契約が自分達の產業なり、必要なり或は社會秩序なりに即應するものでなければならないことを銘記すべきである。本文に於て論議される條項でもその或るものは直ちに日本の產業慣習に對して適用されるであろうし、他の多くの事項は日本の產業慣習に適用してはならないものであろう。むしろ多くの條項は全然適用し得ないものであり、學問的研究の對照であるかも知れない。從つて本文の主たる目的は、百年の歷史を有する米英兩國の勞働組合が雇主との間に展開して來た獨特の勞働協約について各種の實例を示し、これに依つて日本の勞働組合が先進國の經驗を學び取ることにある。

三、勞働協約の目的

先づはじめに注意を要することは多くの勞働協約がその前文に於て協約が勞資及方つ同意に依り、その工場、事業場、炭坑に於ける產業關係改善、產業民主主義の促進、賃金率、勞働時間その他の勞働條件について勞資間に根本的な同一の成立した旨を述べてゐることである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

經營者側の權利や勞働者側の權利と云うことについては協約中いたるところに記載されてゐる。その一般的なものとしては經營者に對し原料の購入、その原料を處理して行く手段方法の改善、勞働者の採用解雇、その工場事業場における生産品又はサービスの處分賣却等の權限を認めると同時に、組合側は賃金、勞働時間、勞働條件等に關し經營者と交渉する權利を與へられる、また多くの協約に於て「組合は經營者の基本的權利を算奪せんとし又如何方法に依るを問はずこれを侵犯してはならない」と特に規定されてゐることは注目に値する。

四、組合の地位

使用者に依つて承認された組合の地位には種々の差がある。これらの異つた各種の關係は「クローズドショップ」「組合員優先のショップ」「ユニオンショップ」「オープンショップ」等に分類される。しかしてこれらの異なつた各種の關係は事業の性質、組合の責任、組合員の希望及び特定の型を容認せんとする使用者の好み等に基いて決定されるのである。

【クローズドショップ】 最も嚴密な關係は「クローズドショップ」である。クローズドショップの下では使用者は新に採用すべき勞働者は組合員に限ることを認める。組合はこれに對し十分に能力のある勞働者を提供する義務があり、その爲に組合は組合費用を以て職業學校を經營する場合が多い。若し非組合員たる勞働者が採用せられた場合には、就業前にその勞働者は組合に加入しなければならないことになつてゐる。更に組合が誰かを除名した場合には使用者はその勞働者を解雇しなければならない。使用者は組合に對し親方（勞働ボス）やダラ幹（堕落した組合指導者）から組合を防護するためにかゝる者を民主的に放逐すべき公正な裁判を行うことを要求するであろう。クローズドショップは大工、石工その他高度の熟練勞働者たる職人を保護する目的を以て歷史的に發展して來たものである。

【ユニオンショップ】 上記の如く組合の雇傭や解雇に對する強大な權限を緩和するために生れたものが「ユニオンショップ」であり、この制度では使用者は一週間又は一月等の與へられた期間内に組合に加入する人を採用することを承認する。假りに新規採用の勞働者が上記の期間内に組合に加入しない場合には使用者はこれを解雇する。しかしながら組合が除名した勞働者を使用者が解雇しなければならないと云うことではない。

【組合加入繼續】 更にゆるやかなものとしては「組合加入繼續」と云う制度がある。この制度は勞働協約締結の當時組合員であつた者はその協約の有效期間中は繼續して組合員でなければならないと云うのである。從つて新規の採用者は組合に加入するも然らざるも自由である。若し加入するとせば彼等もまた協約中は組合員として止まることが必要である。尙組合員が退職した場合にその代りに採用される者は組合員でなければならない。多くの場合に於て新協約が交渉される時期に至れば組合員は失職のおそれなく組合から脫退することが認められる。

【組合員優先のショップ】 この協定の下では新規採用者は組合加入を要求されることはない。しかし使用者は採用、轉任、昇進について組合員の優先權を認め且何等かの理由に依つて勞働者を減少する場合には解雇に付組合員を有利に取扱う。

【唯一の交渉團體としての承認】 これは會社が唯一の組合を承認しこれと交渉することを認めるものである。使用者はその欲する者を採用し、また解雇しうる。しかし協約期間中は他の如何なる勞働團體をも相手としないことを認むるものである。斯くの如くにして組合はクローズドショップ又は其の他の種類のショップ制を持たないにも拘らず、本條項に依つて組合の安全が保護されるのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

【オープンショップ】 最後にオープンショップであるが、これに依れば使用者は勞働協約は締結するけれどもクローズドショップ、ユニオンショップ、組合員優先のショップ等組合の地位の承認については之を拒否し得るのである。オープンショップに於ては使用者は採用、解雇に關し完全なる權限を保持しており、使用者は單に組合そのものを承認したに止まるのである。

これらの條項は何れも人事問題に關するものである。本來使用者は勞働者の雇傭、解雇及びその訓練に關する權限を持つてゐるのであるが、協約の條件又は組合勢力の如何に依りこれら各種の組合承認の型態に應じてその權限が制限されるのである。

組合勢力判定の選擧

組合がクローズドショップその他の承認を要求する場合、使用者が組合は多數勞働者を代表してゐないと感ずることがある。斯かる場合に於ては、使用者は勞働者の意思を決定するための投票を要求することが出來る。米國に於ては全國勞働關係局がこれに對して組合の眞の勢力を判定すべき秘密選擧を實施する。勞働者達は「組合否認」か「組合支持」かの投票を要求される。假に二つの組合が交渉を要求する場合に於ては「組合否認」、「A組合支持」「B組合支持」の三者のうちその一を選擇しなければならない。

その他の組合關係

【組合費の給料差引】 使用者の或る者は組合加入の全勞働者の給料から組合費を差引いてこれを一括し毎月一回組合會計掛に手交することを引受ける。他の使用者は組合員から會社に對して組合費の給料差引を依頼する簡單な書物を提示することを組合側に要求するであろう。

【組合費の徴收】 組合費の差引をやつてゐないところでは組合が勞働協約で毎月一回工場の入口に會費徴收所を設けること、或は職場委員が月に一回又は二回工場内で會費の徴收を行うことなどが認められてゐる。

【工場内に於ける組合活動】 組合役員は作業時間中會合を開くことが出來るであろうか、職場委員は工場内に於て新らしい採用者に話しかけ組合加入を勸誘することが出來るであろうか。これらの問題に對しては多くの場合「これの組合活動は作業時間内でも差支ない」とか「作業時間内は組合活動を行うことは出來ない」等の特別の條項が設けられてゐる。

【揭示板の使用】 會社の揭示板が勞働者に對する總會その他組合の事件を通知する唯一の方法である場合が多いので、組合は會社に對してその揭示板を通告の目的のために使用することを要求する。この場合會社はその使用目的を特定の通告に制限する場合が多い。

【友誼組合に對する同情】

多くの勞働組合は特定の目的のために他の勞働組合に協力し勞働協約のうちに次の條項即ち、「Aの工場がBの工場の製品を材料として操業してゐる場合又はBの工場に對してその製品を供給してゐる場合に於てBの工場の勞働組合が賃金、勞働時間、勞働條件等の改善の爲ストライキ中のときはAの工場の使用者はその勞働者に對してその製品を取扱う勞働に從事することを要求してはならない」と云うことを認めさせようとする。

【組合ラベル】 組合が唯一の交涉團體としての地位を認められ、クローズドショップ又はユニオンショップ制をとつてゐるところでは、組合は使用者に對してその工場の全生產品に對して組合商標を貼付することを要求する。その代り組合は該製品の宣傳を行い他の組合員に對しかゝる組合商標のある製品の購入方を勸奬するのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

【組合加入の揭出】 特定の業務又は公益事業等に於て組合はその使用者に對し、その事業場に於ては組合組織が完成しており、組合の諸條件が實施されてゐる旨を揭出することを要求する。このことは床屋、飲食店、風呂屋その他公衆の利用に供せられる事業については特に多い。この場合に於ては、組合は全組合の組合員に對しかゝる組合廣告を揭出してゐる事業の後援を要請するのである。

五、賃　金

個人交涉に於ては勞働者各個人が自分のためによりよい賃金を獲得すべく努力するのであるが、團體交涉原理に於ては全勞働者が一團として取扱はれ、從つて勞働協約にはその工場、事業場又は炭坑に於ける全勞働者に對する基準賃金に關する條項が規定される。（勞働基準法第三章參照）

【一般賃金】 勞働協約は當該工場に於ける最低賃金又は基準賃金を定め或は各種の仕事の分類に夫々の最低賃金を定める。一般慣行としては一つの最低賃金を定め、附屬協定として特殊の職務分類表を揭げ、分類せられたる各作業に對し賃金表を當てはめることになつてゐる。

こゝに注意を要することは米英兩國に於ける賃金の支給方法である。即ち勞働者は生産勞働一個についていくらとか一時間何程或は日給、週給等の方法で支拂はれる。特別手當とか家族手當と云うものはないから、基本給が即ちその勞働者の全賃金である。仕事は所要熟練速度に應じて分類され、それに應ずる賃金率が定められてゐる。かようにして勞働協約には一般の勞働者に對する時間給として一弗から一弗五〇仙と云うように定められてゐる。また日傭の機械工に對しては時間當り二弗二五仙から三弗二五仙の支給が定められる。新らしい勞働者には最低賃金を與へるのが通例で、彼等が熟練を增すにつれその時間給は最高額に近付いて行く。即ち賃金は工場や炭坑に於ける勞働者の生

産力乃至熟練に應じて定められ、その家庭に於ける生産力（例へば子供などの）、年令又は形式的學歷等には何等の關係もない。

【賃金の支拂期日】 賃金は毎日、毎週、隔週毎又は毎月等に支拂はれる。或る會社では現金で、また他の會社では銀行爲替で支拂はんとする。そこで賃金條項としては、その支拂期日、支拂方法又は會社は株券を以て支拂つてもよいか（炭坑に於て見られる）等について定められる。

【差別賃金】 勞働組合は使用者の賃金支拂能力に應じ賃金に差別をつけることを認める。即ち終點の大停車場内に於ける高級理髮店では町や村の小さな床屋さんよりは高い最低賃金を支拂はなければならないのである。

【性に依る差別待遇】 性に依る差別待遇反對の條項には、婦人に對し男子と同種の仕事に從事する場合には同一の賃金を支給すべきことを規定してゐる。勞働基準法第四條はこのことを規定してゐる。また婦人の生産力について勞資間の意見の相異が存する場合には第三者又は勞資合同委員會がその仕事について調査し婦人が男子と同等の生産力を擧げ得るや否やを決定する旨の協定を設けることもある。

【危險作業】 爆發物、酸、重量荷等を取扱う危險狀態の下で作業する勞働者に對しては一定の手當又は同種の非危險作業に於ける基本賃金の割增給が支給される。危險作業とは通常勞働者の生命、手足又は健康に現實の危險を伴うものを云うのである。

【年功加給】 勞働者が同一使用者の下で着實に一定年數を勤續した場合には當然一定額の賃金增額を受けると云う

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

定めが多くの産業に於ける慣習となつてゐる。しかしこのことは一定年數に達するまでは使用者が賃金增額を行つてはならないと云うことを意味するものではない。

【臨時的職務替へ】 假に使用者が勞働者をその本來の仕事より賃金の低い仕事に臨時的に轉職せしめる場合には、勞働者はその有利な仕事に對する賃金の支拂を受けることが出來ると云う協定が屢々行はれる。これは使用者が勞働者を安い賃金の仕事に勝手に左遷することを防止せんとするものである。

【最低出頭手當】 季節的産業又は毎日の使用勞働數が一定してゐない工場では、會社はすべての勞働者に仕事に出頭することを申渡すことが屢々ある。この場合或る者は仕事にありつけないことがある。最低出頭手當の條項はかくの如く勞働者が使用主の依賴に依つて仕事に出頭し、しかも傭はれない場合には正規の賃金に對する一定割合を最低出頭手當として支給すると云うのである。しかし雇傭しない事由が使用者の責任と認められない場合（例へば天候、入荷貨車の不足、電力不足等）には出頭手當は支給しなくてもよいことになつてゐる。

【待機賃金】 これは勞働者が雇はれて仕事を待機してゐるが、雇主が十分の仕事を與へることが出來ないと云う場合に勞働者は平常通りの賃金支拂を受けることが出來ると云う條項である。

【特種施設及び制服】 勞働者が制服、特種の道具、特別の衣服、特別の眼鏡、又は特別の履き物等を必要とする業務にあつては、組合は經營者に對してその費用を負擔し、或は被服の維持費（洗濯）を支拂ひ、又は特別の制服又は施設をその費用で備へつけることを要求する。

【其の他の特別條項】 更に現金その他の附加給、通勤施設の無料提供、食事の給與、食糧品の原價販賣等についても特別の定めをすることもある。

賃金の變更

日々の價格が同一水準を保つような經濟安定期に於ては組合が賃金の變更を試みんとするのは半年、一年或はそれ以上の期間に一回と云う程度に止まる。しかしインフレーション又はデフレーションの時代には賃金は頻繁に調整する必要がある。斯る變動期は屢々訪れるものであり、勞資當事者はこれにそなへることを欲する。このことはインフレーション景氣の進行中には特にその必要が痛感される。

【賃金交涉の再開】 協約の期間は大體一年であるが、そのなかには次の條項が設けられる。即ち生活費が一定の基準を越えた場合或は勞働省の統計が一定の水準以上に上昇した場合には經營者は賃金問題を再檢討することに同意し、勞資間に賃金に關する團體交涉が再開されると云うのである。

【生産品價格及び利潤の變更】 勞資當事者はその工場事業で賣却する生産品の販賣價格が騰貴した場合には組合から賃金交涉の再開を請求し得ることを認める。また時には會社の利益が一定の最高限度を超過したときは組合の請求により賃金交涉を再開すると云う協定をすることもある。

【インフレーション又はデフレーション】 インフレーション又はデフレーション下に於ては勞資の何れかが賃金の再交涉を求め新らしい事態に賃金を調整すると云う協定が行はれるが、交涉再開後三十日を經過するも何等の同意成立しない場合には事件を調停にかけると云う取極めも時として行はれる。

【自働的賃金率調整】 或る組合では協約の賃金條項のなかに全國的、地域的又は地方的な生活費が五%上昇した場合は賃金はそれに應じ自働的に增額される旨の規定を持つ。多くの場合生活費の變動は勞働省の公式の數字に依つて決定される。多くの組合はこの種自動的賃金增額方式の採用を差し控えてゐる。その理由としては一つには公式の生

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

活費指數が特定の工場に於ける勞働者の經濟的狀態を反映し得ないこと、第二には斯る方式に依るときは賃金の增減が一定の公式的割合で左右されると云うことである。

奬勵金金制度

これは勞働者の現實の生産力に對應せしめんとする特種の賃金形態である。個々の勞働者はその生産高に應じて高い賃金を受けることも出來、また團體として一定の期間中に生産能率を上げれば團體割增金を貰うことが出來る。

【奬勵賃金制度の制限】 米國の或る組合ではこの奬勵賃金制度(出來高拂)に對して反對して來たが、それは勞働者がお互に反目し合うことになるからである。勞働者は非常なスピードで仕事をするので健康を害する虞れがある。これらの理由のため組合ではその承認なしに奬勵給制度の採用を禁止する條項を挿入するし また勞働者がこれを欲しない場合には奬勵給を拒否する旨の條項を設けることもある。

【賃率基準の設定】 假りに組合が奬勵給をうけ入れる場合次に重要となる問題は「誰がどれだけの仕事に對して賃金をいくら貰ふかと云うこと、」である。このことは極めて重要である。何故かと云うに會社は自由に賃率を逐次低下せしめ、勞働者をして同一の賃金を得るために益々作業速度を速めさせて行くことが容易に出來るからである。

【作業速度の調査】 會社はこれこれの仕事は一定の單位時間內に成し遂げられるべきことを要求するであらう。そこで作業速度を遲速何れにも偏せしめないために、組合は「勞資合同作業速度調査委員會」の設置を要求する。本委員會は標準的な勞働者について調査し、一定仕事に要する平均所要時間を決定する。この結果平均基準時間について勞資双方の同意が得られる。

【賃率の決定】 會社はまた個々の仕事について賃金率を定めようと欲するが、これに對しても組合は勞資委員會の設置を要求する。しかして組合は毎週所定日數の勞働に從事する者に對しては一定の最低賃金を保障することを主張する。組合は生産をサボることは勿論慾しないが、それかと言つて勞働者達が僅かな割增金を得るために死んでしまう程働かねばならないことを欲するものではない。

【陳情】 一群の勞働者又は個人勞働者が出來高制度の下では相當の賃金を得ることが出來ないことを發見した場合には正規の苦情處理機關に苦情を申立てることが出來る旨の取極めがある。米國に於ては出來高拂制度は經驗上うまく行かないことが判つたので或る組合ではこれを廢除した。しかし他の工場では本方式が高賃金、高能率を意味すると云うのでこれを是認してゐる。各組合は本制度の採用に依つて自らその可否を見出すことであろう。

【評量立會人】 アメリカ及びイギリスの炭坑その他の鑛山事業に於ては炭坑夫の賃金はその採掘せる重量に應じて支給せられるが、この場合組合憤行として組合員をその評量立會人に當てゐる。評量掛は計量ばかりの所に立會つて會社の代表者が採掘物を評量する場合に重量をたしかめ評量が正しく記錄されることを確認する。彼はまた計量器及び運搬車の自重をも檢査するのである。

【賃率の改訂】 若し使用者が生産增加の新方法を採用せんとする場合組合は生産增加が賃金の增額となつて勞働者の利益をもたらすよう賃金の再交涉を行う權利を留保する。

【所得の保證】 勞働者もすべて人間であり日常の衣食住については相當額の必要があるから、出來高拂制に贊成する組合ではあらゆる職階の勞働者も一定の最低賃金が得られることを協約條項の中に規定してゐる。假りに一定の職階に於ける勞働者の平均賃金がこの最低額をわる場合には、出來高賃率は再檢討せらるべく、必要に應じ改訂されなければならない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

六、標準生産

勞働者のために勞働速度の引上を防ぎ、使用者のためにサボタージュを防止するため、大量生産若しくは同種産業に於て組合は協約のなかに一日當りの勞働者の負荷は協約締結時のそれと同一に保つべきことを定める。作業方式を變更しその結果生産量の增加を招きたる會社に於ては、これを勞資の團體交渉にかけなければならない。勞働の最低負荷は勞働者の納得するものでなければならない。

【最低作業人員】 機械操作その他の作業に於て勞働者の負擔過重を防止するため組合は屢々これこれの作業については勞働者を何人配置すべしと云う條項を要求する。鐵道、電車、その他一定の乘務者を必要とする事業場に於ては組合は各種の作業毎にその從事者の種類及び人員を指定する。これらの乘務員の年齡、種別等を變更する場合は何れか一方當事者の申出に依り更に團體交渉にかけられる例となつてゐる。

七、解雇手當

若し勞働者がその責任に基かないで失職又は解雇される場合（一時解雇又は理由なき解雇と云う）組合は協約でこの解雇について規定する。また勞働者が懲戒又は不適任等の理由で解雇され、組合もその理由を承認した場合には何等の補償も行はれない（理由ある解雇）。しかしながら工藝上の變化、會社又は當該產業の經濟的調整のために勞働者を解雇しなければならない場合に於て勞働者の勤續年數に應じ一時金の支給を行うと云う一般慣行があればこれが即ち解雇手當である。**怠惰、數次の無屆缺勤、工場內に於ける飮酒その他工場規則違犯の爲に會社から解雇される所謂理由ある解雇の場合はかゝる解雇手當の支給は受けられない。**

斯かる協約の條項は勞働者の在職中を通じてこれを保護するものである。例へば、或人が二十歲で就職して四十五歲迄勤めた場合使用者は勝手にこれを解雇することは出來ない。若しこれを解雇せんとすれば組合は勤續年數に應じた手當を支給すべきことを要求する。この條項では勤續年を數段階に分ち夫々の支給額を定めてゐる。

八、休暇

米國に於て通常協約で認められてゐるのは一週間乃至二週間の有給休暇である。新らしい勞働者は一週間、古參者は二週間と云うのが常である。これらの規定によると前記の休暇期間中に定期休祭日が重なる場合には更に有給の代替休暇が與へられることになつてゐる。

會社側では一定の時期（例へば夏季）に休暇をとるべきことを希望し、すべての勞働者に希望期日の事前通告を求めて會社が工場に於ける生産や能率の低下を阻止するような統制を行うのが例である。

九、勞働時間

一日の勞働時間、一週の勞働日數を規定することは協約の條項として當該工場事業場に於ける「勞働日數」又は「勞働週」を決定するためである。

更に協約は始業時刻、食事時間及び終業時刻を定める。食事時間は各產業に於ける傳統に依つて異つてゐるが、アメリカでは短かきは十五分から長きは一時間半となつてゐる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

六、標準生産

勞働者のために勞働速度の引上を防ぎ、使用者のためにサボタージュを防止するため、大量生産若しくは同種産業に於て組合は協約のなかに一日當りの勞働者の負荷は協約締結時のそれと同一に保つべきことを定める。作業方式を變更しその結果生産量の增加を招きたる會社に於ては、これを勞資の團體交渉にかけなければならない。勞働の最低負荷は勞働者の納得するものでなければならない。

【最低作業人員】 機械操作その他の作業に於て勞働者の負擔過重を防止するため組合は屢々これこれの作業については勞働者を何人配置すべしと云う條項を要求する。鐵道、電車、その他一定の乘務者を必要とする事業場に於ては組合は各種の作業毎にその從事者の種類及び人員を指定する。これらの乘務員の年齡、種別等を變更する場合は何れか一方當事者の申出に依り更に團體交渉にかけられる例となつてゐる。

七、解雇手當

若し勞働者がその責任に基かないで失職又は解雇される場合（一時解雇又は理由なき解雇と云う）組合は協約でこの解雇について規定する。また勞働者が懲戒又は不適任等の理由で解雇され、組合もその理由を承認した場合には何等の補償も行はれない（理由ある解雇）。しかしながら工藝上の變化、會社又は當該産業の經濟的調整のために勞働者を解雇しなければならない場合に於て勞働者の勤續年數に應じ一時金の支給を行うと云う一般慣行があればこれが即ち解雇手當である。尙惰、數次の無屆缺勤、工場内に於ける飮酒その他工場規則違犯の爲に會社から解雇される所謂理由ある解雇の場合はかゝる解雇手當の支給は受けられない。

斯かる協約の條項は勞働者の在職中を通じてこれを保護するものである。例へば、或人が二十歲で就職して四十五歲迄勤めた場合使用者は勝手にこれを解雇することは出來ない。若しこれを解雇せんとすれば組合は勤續年數に應じた手當を支給すべきことを要求する。この條項では勤續年を數段階に分ち夫々の支給額を定めてゐる。

八、休暇

米國に於て通常協約で認められてゐるのは一週間乃至二週間の有給休暇である。新らしい勞働者は一週間、古參者は二週間と云うのが常である。これらの規定によると前記の休暇期間中に定期休祭日が重なる場合には更に有給の代替休暇が與へられることになつてゐる。

會社側では一定の時期（例へば夏季）に休暇をとるべきことを希望し、すべての勞働者に希望期日の事前通告を求めて會社が工場に於ける生産や能率の低下を阻止するような統制を行うのが例である。

九、勞働時間

一日の勞働時間、一週の勞働日數を規定することは協約の條項として當該工場事業場に於ける「勞働日數」又は「勞働週」を決定するためである。

更に協約は始業時刻、食事時間及び終業時刻を定める。食事時間は各産業に於ける傳統に依つて異つてゐるが、アメリカでは短かきは十五分から長きは一時間半となつてゐる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

【休憩時間】 アメリカでは特に婦人に對する休憩時間が定められてゐるが婦人に對する休憩時間の附與は會社の負擔である。婦人が生産戰線に參加してゐるところでは一定人員につき一定の餘剩人員を配置することを定めてゐる。この交替者が作業中一般勞働者に所定時間の休養を與へるのである（通常一人當り十五分）（勞働基準法第三十四條參照）

【手洗時間】 一日の勞働が終了した際仕事の關係で非常に汚れる産業にあつては組合は協約事項として當日の勤務時間の終りに相當の手洗又は入浴時間を與へることを會社に要求する。

【會議時間】 使用者側の教育その他の會合のために勞働者の時間が消費されるのを防止するため、多くの組合は會社が招集する會合は會社の負擔に於て作業時間中に開催すべきことを要求してゐる。

時間外勞働

賃金、勞働條件、勞働時間等を規整せんとする組合の目的のために、アメリカの勞働組合では一週四十時間を標準として採用してゐる。（勞働基準法第四章參照）これは各産業に於ける特殊事情に依り夫々異つてゐるが、勞働者が四十時間を超えて働いた場合には通常「超過勞働」として取扱はれてゐる。これは正規の勞働時間を超ゆるものであるから組合はこれに對し超過勞働として超過賃金を要求するのである。時間外勞働に對する賃金は正規の時間當り賃金の五割增が一般的である。超過勞働が深夜又は週末に行はれた場合には勞働協約に依り二倍又は三倍の更に高額なる賃金を受けられることになつてゐる。

【倉庫】 規定の勞働時間を超えて勞働者が工場、炭坑又は事業場内に止まることを要求される場合には會社は協約で勞働者に自由な、溫かい食事又はこれに相當する現金を提供しなければならない。

作業計畫

或る産業に於ては二十四時間連續勞働即ち無人かの勞働者が常に工場で動力をうごかして作業を續けてゐる。かくの如く二十四時間連續作業の下で働く一團の勞働者の作業時間を「交替」と云う。一日八時間制に依れば三交替あるわけである。

【交替の統制】 組合の協約のなかで新らしく交替作業を設定するには普通の日勤勞働者が完全に雇傭されてゐることを條件とするものであることを定めてゐる。

【交替制勞働者の優遇】 アメリカでは夜間又は早朝の交替勤に從事するものは通勤、食生活、家庭生活等に於いて大きなぎせいを拂つてゐることが認められてゐる。そこで協約には夜間の交替に當る者には一定の手當を、更に早朝の交替勤務者はより多額の增給を行う旨を定められてゐる。これらの夜間又は早朝交替勤務者に支拂はれるものを「割增金」と言つてゐる。

【年功】 晝間の勞働は何人もこれを望むところであるから交替時間の撰擇は年功の高い者から行はれる。從つて新規の者は晝間の交替に缺員がない限り好ましくない交替勞働に從事しなければならない。勞働者が組合員である場合には年功の同一なもの同志では優先權を認められる。

【交替時の交換】 場合に依り勞働者達は別の時間の交替勞働に變ることを希望することがある。それ故に組合は時々交替時の交換を認めることを協約に規定する。

十、休日勞働

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

アメリカの一日八時間、一週四十時間制に於て日曜は電信、電話、鐵道等例外的重要業務を除きすべての勞働者は休祖日として認められてゐる。しかし或る者は日曜日に働こうとする、若し使用者がこれ等の勞働者を日曜日に働かせた場合には組合が使用者に對する罰として通常賃金の倍額支給を勞働協約のなかで要求するのである。

【休日なき勞働者】 しかしながら電信、電話、鐵道等の重要産業に於ては勞働者は日曜祭日と雖も通常通りの勞働に從事することになつてゐる。從つて勞働協約は日祭日に代るべき休暇を他の日にとることを定めてゐる。この場合に於ては上述の懲罰的給與を受けることは出來ない。

【休日】 民主主義國家では一年の間には一定日數の國家的又は法定の休日があり、當日は有給とされてゐる。當日勞働した者は協約の定むるところに依つて一八五倍乃至二倍の割增賃金を貰うことが出來る。この場合重要産業に於ける無休制勞働者にはその仕事の性質上これらの懲罰給支給の適用はない。

十一、長期休暇

半年又は一ケ年の無給長期休暇が一般に勞働協約に規定され、勞働者が更に研究の時間を得、組合役員その他公職等につき又は健康回復その他正當な目的の爲に利用し得ることとなつてゐる。この休暇は無給ではあるが、勞働者はその期間中職を失うことはなくまた會社に於ける年功が保留されるから重要性を持つてゐる。組合に傭はれる組合役員はその任期中長期休暇の更新することが出來る。勿論組合の雇傭期間が切れた場合もとの會社の仕事に復歸しなければ長期休暇の特典を失うことになる。

【分娩休暇】 女子が分娩せんとする場合には個人及び社會的見地から六ケ月以內の休暇を附與することを勞働協約で謳めてゐる。しかし最初の一ケ月は會社から給料を支給されるのが通例で、もし殘餘の期間に亘り休暇をとる場合には休暇を充當するか或は自分の負擔となる。勿論多くの組合では分娩及び産後の育兒の爲に資金を設け集團養育院を持つてゐるものもある。

【疾病及死亡休暇】 疾病又は近親の家族が死亡した場合には一日又は二日の短期休暇の請求を勞働協約で會社が認めるのが例となつてゐる。

【生理休暇】 米英の勞働協約には生理休暇については何等の規定もない。これらの國では個人衞生が高度に發達し且身體に對し科學的配慮が行はれてゐるので生理休暇の必要がないのである。しかし協約は婦人に對して休憩室を設けることを規定してゐる。數時間の間生理上の苦痛を訴へる場合には仕事をはなれて休憩室に出向いてそこで訓練された看護婦の手當を受けることが出來る。

十二、年功

勞働者が一定の場所に規則正しく雇はれてゐる期間が長ければ長いほど仕事についてより多くの關心を持つものであると云う勞働組合の基本原則が即ち年功制度である。從つて大量失業が行はれる場合には先づ年功の最も低い者即ちその工場に於ける雇傭期間の最も短い者から一時失職すると云うことになる。また復職の場合にも失業者中最も年功の高い者から復歸することになつてゐる。

【會社別年功】 會社又は工場單位の年功制をとるときは會社と組合が總べての勞働者について採用順に記名された年功表を作成して保管してゐるのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

【部門又は職業別年功】 この場合に於ても根本原則は同様で單にその範圍が會社の一部門に限られてゐると云うだけである。また勞働者が數種の職種に分れて作業してゐるところでは時として職種別年功例へば大工、鑄型工、蒸氣取付工等に分類して夫々別個の年功順位表が作られる 組合はこれらの年功決定方法の何れを欲するかを決めなければならない。年功は一週間乃至六ヶ月間の見習期間經過後繼續雇傭される場合にはじめて起算されるのが通例である。

勞働協約では部門別年功制の下に於ける勞働者の轉動について規定してゐる。多くの組合の望んでゐる年功制度では勞働者が一つの部門から他の部門に轉じた場合には年功の權利を失ひ、新部門に於ては年功表の末席から出發すると云うことになつてゐる。

假りに勞働者が長期休暇、疾病、休暇又は工場の一時的閉鎖の爲に失職した場合等に於ては年功に關する地位を喪失することはない。

しかし彼が解雇又は辭職した場合には、假令それが一日の間であつても年功權を失うのである。

【産業合理化】 二以上の工場が合併又は合理化され、一部勞働者が解雇されなければならない場合は關係組合が工場間の年功順位について協定を行ひ各個人の年功權を擁護するよう措置することになる。

【年功順位表】 年功順位表は會社及び組合の兩者に依つて保管される。或る部門で報酬のよい仕事が始まるときには職場委員が勞働者の年功の高い者からその仕事に就くよう確認するのである。

十三、失業と復職

何時でも同一人數の勞働者を雇つてゐると云う工場は極めて稀である。必ずや經濟界に作用してゐる社會上、法律上又は經濟上の理由によつて勞働力の擴張又は收縮が絶えず繰返へされるであろう。從つてすべての勞働者のために公平を期するには組合が協約に於て失職又は復職手續に關し二、三の條項を設けておく必要がある。

【組合の同意】 會社が一人又は多數の勞働者を懲戒その他の理由で解雇せんとする場合にはその旨を組合に通告しその理由を說明すると云う協定が一般的に行はれてゐる。もしそれが避けることの出來ない一時的解雇であれば組合は別に反對しないことが多い。しかし懲戒的解雇であれば組合は更にその理由を詳しく知る必要があり、場合に依つては解雇を要望することもあり得る。

【仕事の分擔】 一つの産業に於て仕事が一時不景氣となつた場合、勞働者の大量失業を行う前に會社はこれを組合に通告し、兩者の協議に依つて勞働時間を三十時間迄短縮しすべての勞働者の就職を確保する計畫を樹てると云うようなことを協約に規定しようと組合側は要求するであろう。また場合に依つては組合は勞働者を數群に分つて一定期間宛交代にこれを雇傭するよう望むこともある。

【年功】 一産業又は一會社に於て大量失業に當面する場合には組合は協約に會社が事前通告を行ひ、同時に失業者は年功名簿順に行う旨の聲明を流付すべきことを定める。即ち最後に採用された者が先づ失業するわけである。また時として協約は事業不振の場合は高給勞働者が年功順に低給勞働者の仕事に就きその結果低額給の勞働者が失職することになる。これを年功名簿順と呼ぶ。

【復職】 二、三ヶ月の期間を以て勞働者が失職してゐる場合には會社は年功の順位即ち最も古參者から先にこれを復職せしめることが必要とされる。しかしその間に勞働者が他に職を得て會社の指定する期間に復歸しない場合には彼は年功權を失ひまた仕事に對する權利をも失うと云う條件が附されてゐる。協約の定める復歸期間は大體五日乃至

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

十日となつてゐる。

十四、昇進と轉職

米國の各種産業に於ては昇進の決定には年功がものを云うものが多いが、他の産業では年功が決定的な要素とはならず熟練又は能力がより一層重要視される。普通の協約には「年功」「熟練」及び「能力」が要素であるが、年功の高いものに有利な仕事に就く機會が與へられる旨が規定されてゐる。しかしながら古參者がその機會をとらへることが出來ない場合には年功は低いがより熟練せる有能な者にその資格が與へられる。昇進の場合にも同樣の規定が適用され、昇進を行う場合には會社はこれを組合に通知し組合員が「志願」をなし得るようになつてゐる。しかしてそれらの志願者には年功名簿が提出されるのである。

十五、解雇退職

【解雇】 多くの勞働協約には會社は組合に相談なく組合員の解雇を行うことは出來ない旨が規定されてゐる。しかし協約はまた作業中の飲酒、窃盗、その他工場紀律の重大な違犯があつた場合には使用者は勞働者を解雇することが出來、組合はこれに對して抗議を申込むことは出來ないと云う定めをも設ける。更にまた組合は使用者がささいな紀律違反を理由として使用者が解雇を行うことを禁止する條項を主張するのである。勞働者の能率が惡いと云う場合にはこれを工場内の他の適當な仕事につけてやるようにする權利を組合が獲得してゐる場合が多い。

【事前通告】 命令又は避けることの出來ない理由或は希望に依る場合等を問はず解雇はすべて組合にこれを事前通告し職場委員が本人に會つてその解雇が公正なものであるがどうかを確めることが出來るように組合は要求する。アメリカに於ける事前通告の期間としては一日乃至二週間である。解雇に對し組合から抗議がある場合には勞資當事者が審議して滿足な解決點を見出すまでその解雇を一時停止すると云うことが協約に規定されてゐる。その期間中に於ける勞働者の喪失賃金については、組合がその事件について交渉した結果後日復職した場合には使用者は協約の規定によつてその喪失賃金を支給はねばならないことになつてゐる。この制度はまた不必要且專横な解雇を減少せしむるに役立つものである。

【停職】 使用者は雇傭及び解雇の權利を持つており、上述の如き諸規則は單にその權利を統制するに止まるものである。そこで組合は使用者に對して更にこれ以上の權限即ち勞働者に對して一、二日間の停職を命じその間の給料を支拂はないと云う權限を與へることがある。この規則が發動されるのは勞働者が工場規律を侵犯し、それが解雇するほど重大なものではないが何等かの懲罰を與へる必要がある程度であると云う場合である。

【退職】 一方勞働者も又勞働協約の規定によつて退職せんとする場合には會社に同樣事前通告を行うことが豫期されてゐる。勞働者は相當の熟練を持つてゐる場合が多いのであるから會社側は新らしい勞働者を見付けて退職せんとする勞働者の下で訓練することを希望する。勞働者が若しこの期間組合員たる權利の行使を停止せしめるのである。

十六、苦情の調整

勞働協約の励行及び團體交渉の手續等すべてこれらの仕組は毎日の苦情不平を如何に調整解決するかと云うことに

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

歸着する。從つて勞働協約は苦情處理機構について若干の條項を設けてゐる。

【職場委員】 勞働協約は職場委員又は組合世話役の制度、その義務と權利、一工場内に於ける職場委員の數等について規定を設ける。少さい工場では苦情を取扱う交渉委員を組合が任命し、雇主は苦情調整のため交渉委員と定期的會合を持つてゐるところもある。

【交渉手續】 勞働協約はまた職場委員から會社の社長に至るまでの者が遵守べき交渉手續及び更に調停、勞働關係委員會、公正審判その他のあらゆる制度について詳細な規定を設けてゐる。この規定は立派な勞働協約としてその成果を收めるかまたはこれを破壞するものであるかを決定する重要なものである。

【文書に依る苦情の通告】 協約ではまた不平を持つ勞働者はそれを文書にして署名し、更に職場委員と工場監督の兩者がこれに對する自分達の決定を記入すべきことを定めてゐる。工場監督が苦情に對して決定を與へるべき猶豫時間は通常二十四時間である。職場委員と工場監督との間で事件が解決されない場合には會社と組合との手に移され る。そこでもまた時間的制限が附されており通常二三日となつてゐる。これは苦情解決の促進を圖るものにして、若し會社側がこれを遲延せしめようとすればたちまち協約違反となるのである。

【苦情處理會議】 協約の定むるところに依り會社側と職場委員又は交渉委員は一定の時期及び一定の場所に於て苦情を討議するために會合する。職場委員が組合の苦情處理のために消費した時間に對し賃金を支拂うか否かについても協約で規定される。普通の慣行としては職場委員が苦情處理のため會社と會合する時間に對しては會社が給料を支拂うことになつてゐる。

【職場委員の保護】 職場委員が苦情處理に當り會社に對して强硬談判を行つたことを理由として會社から處罰されるが如きことのないよう組合は協約の中に職場委員は當該部門の最古參者であり且會社はこれに對して差別待遇をしてはならない旨の規定を設けることを要求する。

【斡旋調停】 勞資間の協定に依り特定の紛爭を斡旋又は調停に附する場合には勞働協約で調停者の決定方法、その採決を得るまでの期限その他あらゆる事項を規定する。

【公正審判】 苦情事件を處理すべき公正な議長をもつた仲裁者を雇う場合にはその給料支拂は誰が負擔するかを協約で定める。通常組合が五〇%、會社が五〇%支拂うことになつてゐる。調停又は公正審判に附する場合には勞働協約は通常その調停者又は公正審判員の決定をそれの紛爭發生の當初に遡及適用せしめることを規定してゐる。

十七、ストライキと工場閉鎖

組合が公正審判乃至調停等に至るまでの注意深い團體交渉手續を定めてゐる場合には、協約の中に協約の有效期間中組合はストライキを行うことを得ざる旨の規定を設けることが普通であり、この場合には使用者もまた勞働者に對して工場閉鎖を行はないことに同意する。これが即ち「平和條項」と稱せられるものである。

團體交渉手續に依つてすべての紛議の最終的決定を行うべき規定がない場合に於ても、組合はあらゆる機關や手段に訴へてその解決を圖つた後でなければストライキの擧に出でないことを約束してゐる。

或る組合では、組合が山猫罷業その他の不當な作業停止を行つた場合には組合は勞働者を懲罰する責任を持つてゐる。もし勞働者達がかゝる不法の作業停止を繼續するときは組合は生產を續行すべき他の組合員を提供するのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

しかしながら使用者が調停者の決定を受諾することを拒み又は協約を侵してその侵犯の中止を拒否すると云うが如き場合に於ては組合はストライキ權を保有するものである。更にこのことは組合員はピケット線を突破してはならないと云う條項に依つて影響を受ける。例へば、一人の雇主がストライキ中の工場の製品を使用してゐる場合、スト工場の勞働者が當該工場でピケット線を張つてゐるとその雇主の勞働者はピケット線を通過し得ない結果そこでも又作業停止を伴うことになるがこれは協約に違反するものでないことを雇主は認めなくてはならない。

同情罷業

同情罷業については色々の慣行がある。多くの雇主は「同情罷業」(他の工場の勞働者が罷業中であるとの理由で行う罷業)を違法とすべき協約條項を主張する。しかし雇主の中に同一地域に於ける同一産業の罷業を援助するための同情罷業を認めるものもある。

十八、能率と事業の合理化

アメリカの勞働協約では能率の增進及び産業の合理化に關し勞資の協力を謳つてゐるものは稀である。斯かる勞資協調が可能なものは長年の間の信賴關係が培かわれた歷史の古い組合に限られてゐる。

しかしながら當該産業に於て鋼鐵、炭坑業に於けるが如く工藝上の變化が行はれんとする場合には、組合に事前通告を要する旨の協約がある。勞働者の解雇を必要とする場合には組合は年功名簿に依つて解雇を行うこと、並びに殘存勞働者に對しては能率向上に對する賃金增額を要求する。また組合は協約の中に解雇手當を支給すべき旨の規定を要求し、解雇された勞働者が他の事業に再就職するまでの間その保護を圖る。

生産の增加

イギリス、アメリカその他の諸國に於ける多くの組合では「合同生産委員會」と云うものが發達してゐる。この委員會は勞働協約に依つて設けられるものでその委員は勞資同數の委員から構成される。この生産委員會は毎週一回開かれ生産の方法、技術等について絶えざる研究を行うものである。しかしてこの生産委員會が毎月毎月成果を擧げて行けば當該工場の生産實績は增加されることとなろう。

また勞働者の生産力が現實に增加し會社が一定の期間内に一定額を超ゆる利益を收めた場合には一定の割合に依り會社は勞働者に利潤の分配をしなければならないと云う條項が挿入されることも屢々である。生産增加に對しかゝる利潤分配を行う協定をすることに依つて、勞働者は委員會に對して工場なり炭坑なりに於ける生産增加を招來すべき方法を熱心に考究提案するものである。

【安全】 勞働協約はまた常設の勞資安全委員會を設け定期の會合その他委員會の行動を活發ならしめる旨の規定をする。應急手當室の設置が協約で定められ、會社はこれに醫師と看護婦とを配置しなければならない。このことは炭坑事業、化學作業及び鋼鐵作業等については特に必要とされる。また衞生狀態についても食堂、便所、飮料水、浴場及び衞生的な寄宿舍等に關することが明細に述べられる。(勞働基準法第五章參照)

【保險】 多くの勞働協約には保險及び共濟事業に關する規定がある。あるところでは雇主がその全費用を負擔し、他のところでは組合と雇主とがこれを分擔する。これらの計畫のうちには養老保險、生命保險、傷害保險、疾病保險、醫療入院保險及びこれら各種保險の組合せたもの等がある。

大都會又は首都の便益から遠ざかつた地方に於ては、協約で藥品、齒科治療、外科手術等の無料サービスを定めて

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

るるものもある。最近アメリカに於ける傾向としては組合がこれ等保險計畫の全費用を負擔する方向にあり、これに依つて組合は雇入れる醫師や齒科醫の選擇に對しより强力な支配權を持つことになるのである。

十九、女子

多くの組合では女子が發火物を取扱う業務に就くことを禁じ、また夜間或は早朝の交替勤務に傭はれることを阻止してゐる。或る協約では女子に何瓩以上の重量の物を運搬さしてはならないと規定してゐる。

女子の屬傭につき法律上の基準が設けられた場合に於ても組合は法律に依つて斯かゝる基準に關する規定を協約の中に謳うように要請されるのである。（勞働基準法第六章參照）女子に對する基準が法律に依つて定められても、それは最低基準であるから、民主的な組合は團體交涉を通じてその基準を引上げんとするものである。

二十、年少者

女子に於けると同樣、組合は協約に於て雇傭せられたる年少者の健康安全について特別の保護規定を設くることを要求する。もし敎育の繼續が好ましい場合にはその旨の規定が設けられることも勿論である。

年少者に對する法律上の最低年齡も協約規定されなければならない。しかもその最低年齡は團體交涉に依つて年々引上げられるよう考慮されたければならない。

二十一、協約の普及宣傳

勞働協約書の印刷

組合と會社が團體協約について同意が成立し署名完了すれば、協約書は會社がその費用を以て印刷し工場に於けるすべての勞働者にこれを配布する。このことは勞働者及び組合双方の利益となる。何故ならばすべての人が協約の內容を知つておれば紛爭や不和は最少限度に減少されるからである。

敎育

組合は會社に對し協約の文字とその精神を遵守すべきことを要求することは勿論であるが、組合自身としても協約を完全に勞働者特に職場委員や交涉委員に說明する責任がある。

勞働者は協約に依つて權利を得る代りに特定の責任を負うことを理解しなくてはならない。

安定せる勞資關係は斯くの如くすべての勞働者に對する敎育が徹底し、勞働者の責任を正直に理解する場合に於てのみもたらされるものである。

會社側の敎育

使用者もまた監督やその他の經營代表者に對して敎育を行う責任をもつてゐる。これらの人々は協約のすべての條項について敎を受け、苦情處理機構の運用を理解し且組合代表者との間に民主的關係を保持して行く技術を敎へられなければならない。

使用者が新らしい監督者を屬入れた場合には、これらの人々を職場委員と手際よくしかも有效に話し合うことが出來るよう敎育するのは會社の責任である。組合が新らしい組合員を得た場合も同樣であつて組合はこれらの勞働者に對して協約の條項、工場規則、職場委員制度、苦情處理機構等について充分敎へておくことが必要である。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

二十二、勞資の協調

勞働協約は勞資協調の性質についてこれを強調してゐる。團體交渉に關する上述の原理は民主的社會に於ては勞資間の利益は常に必ずしも一致するものではないが、討議と讓歩と思慮分別とに依つて必ずや双方當事者に公平なる妥協に到達することが出來ると云う民主的信念に基くものである。

階級鬪爭の觀念は團體交渉の原理と相容れるものではない。階級鬪爭の觀念は眞面な勞働協約に署名することを禁止するものである。何故ならは勞働者達が勞資の利害は相反し階級鬪爭こそが問題解決の鍵であると信ずるならば、正直な協調心を持つて話合うことは出來ないからである。

しかしながら民主的な組合指導者及びその組合員達は賢明なる妥協と思慮分別とに依つて組合と經營者とは團體協約を締結することが出來ると信じて禁はたいのである。

二十三、結　語

充分檢討された廣汎な勞働協約書こそは安定せる勞働關係をもたらすことは必定であり、安定せる勞働關係こそは障碍なき能率的生産をもたらすの途である。約言すればあらゆる協約は次の條項を包含しなければならない。

A、經營者及び勞働者の夫々の權利を明記すること。

B、賃金、勞働時間及び勞働條件に關する明細なる條項。

C、協約の下に於　生するあらゆる紛議に對する苦情處理機構及び公正審又は勞働關係委員會に於ける調停に至るまでの手續。

D、一定期間の間生産中止を阻止すべき平和條項。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

昭和二十三年六月五日　印刷納本
昭和二十三年六月十日　發　行

逓信省勞務局

東京都品川區東品川四丁目十三番地

印刷人　柴田三千郎

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

=

NATIONAL BITUMINOUS COAL
WAGE AGREEMENT OF 1947

全米瀝青炭礦賃金協約（一九四七年）

日本石炭鑛業聯盟

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

本協約は一九四七年七月八日「全米炭礦勞働組合」と「經營者」の間で締結され現に行はれているものである。

總司令部勞働課當局より資料として配布するよう依頼を受け當聯盟で飜譯した。原文難解な個所多く、且適當な日本語譯のないものもあり完全なものではないが大體正皓を期した積りである。

昭和二十三年二月

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

全米瀝青炭礦賃金協約（一九四七年）

一九四七年七月一日ヨリ一九四八年六月三十日迄有効
ワシントンニ於テ一九四七年七月八日調印

一九四七年七月七日に經營者（以下甲と云ふ）と全組合員を代表する國際的組合全米炭礦勞働組合（以下乙と云ふ）との間に作成された本協約は、甲が所有するか、亦は經營する全瀝青炭礦に適用され、從來の諸協約を修正し變更し且補足する

本協約は、一九四一年四月一日より一九四三年三月三十一日迄有效であつたアパラチヤン合同賃金協約（一九四一年六月十九日附）週六日勞働日協約、一九四五年四月一日より效力を發生した全米瀝青炭礦賃金協約（一九四五年四月十一日附）及全米炭礦勞働組合と多くの經營者及石炭經營者協會との間に前述の基本協約に基き結ばれたすべての地區協約（一九四六年三月三十一日現存し本協約條項の適用を受け修正、變更、補足されることを前提とする）の條項條件を引續き有效とする。

本協約は、協約兩當事者の利益のために結ばれたものであり、全米炭礦勞働組合は、甲の使用する全勞働者を代表する單一交涉機關として認められる。更らに雇用條件として全勞働者は、本協約中に規定されている適用除外者を除き、全米炭礦勞働組合の組合員であるか、又は組合員となることを要する。この條項は、從來行はれてきた石炭產業の規則又は慣習を變更するものではない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

組合は、今日迄行はれてをり、一般に認められている經營者の權利を侵害する意圖をもたない。
本協約兩當事者の意圖し目的とするところは (1)瀝青炭產業に於ての產業經濟關係に貢獻し、之を改善し、(2)協約兩當事者が遵守すべき、給與率、勞働時間、雇傭條件及本協約の適用を受ける瀝青炭礦に働く勞働者の雇傭全般にわたる基本協約を示すことである。

一、協約適用除外

(一) 炭礦を安全且能率的に運營するために必要な監督を使用することを經營者に認め、これを此の協約の適用から除外し、又一方經營者が前項を濫用して、必要以上に多數の勞働者を監督者として協約適用除外者の中に入れるのを防止するのが本條項の目的である。

(1) 勞働者が出炭により給與を受ける炭礦での石炭監督者及秤量ボス、監督者、事務員、技師は經營者に屬するものとして本協約の適用から除外される。

(2) 炭礦で働く他のすべての勞働者は、此の協約の適用を受ける。但し本來監督的の業務に從事する左の者は除外される。

(イ) 日常業務として法律により規定されたガスの檢査を行ふ炭礦職長。

(ロ) 坑內外のすべての勞働者を監督し、生產勞働に從事しない監督者。

(二) 組合は、此の協約有效期間中は以上の適用除外監督勞働者に組合を組織することを求め、その承認を要求しない。

(三) 經營者は、此の條項を利用し炭礦の安全且能率的な運營に必要以上の者を監督者として此の協約の適用から免れしめるようなことはしない。
但し、必要な人員を決定するには、その山の作業場の狀態、天井、排水條件、爆發の危險を充分考慮し且つ鑛床の厚さを考へて監督者が、法律及安全規則で規定されている作業現場への必要な巡回をどの程度にできるかをも考慮することが必要である。

(四) 本條項に關して起る紛爭は、組合代表者二名、經營者代表者二名よりなる合同審査委員會に附託される。此の委員會は最終決定機關で、その決定は兩當事者を拘束する。

二、炭礦安全計畫

(一) 安全規約
一九四六年五月二十九日附で、內務長官と全米炭礦勞働組合會長との間に締結され、一九四六年七月二十四日公布された協約によつて採用された瀝青炭礦及亞炭炭礦に對する「聯邦炭礦安全憲章」は本協約により、甲の所有する瀝青炭礦及亞炭炭礦に於ての「健康安全法規」として採用される。
但し次の例外と變更を認める。

(1) 「……より」で始まり「執行命令」で終る最初の節は削除する。

(2) 「炭礦管理官」なる語はすべて削除する。

(3) 第十二章第五節第一項及第二項及第十六章は削除する。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

(4) 憲章中の有效期間の規定は、本協約の有效期間規定と關聯をもつ。

(二)實　施

(1) 聯邦炭礦監督官の報告

聯邦鑛山局監督官が、法律第四十九號で規定された權限に從つて、監督業務を行つた結果「安全憲章」違反を發見し、その除去を勸告する場合には經營者は本項第二號に該當する場合を除き、速かにその勸告に從う。

(2) 前項による聯邦炭礦監督官の勸告に從うと、回復不能の損害を生ずるか又は大きな不公正が生ずると、協約當事者の一方が考へる場合には、斯樣な勸告の不當性を、後に規定する合同審査委員會に訴へることができる。

(三)審査及修正

本協約の炭礦安全法規に關係ある條項の意圖及目的を遂行する爲、協約兩當事者と合衆國鑛山局との間に合同會議を開き、炭礦安全法規を審査し、その適當な修正をすることができる。

(四)勞資安全委員會

本協約の定めるところにより、組合及經營者が任命した各二名の委員から構成された勞資委員會を設立する。

委員の任務は左の通りである。

(イ) 職邦炭礦監督官の法規違反報告及法規遵守勸告が正當でないか

又は法規違反矯正要求が、回復不能の損害を生ずるか重大な不公正を生ずる

と考へる「組合」又は「經營者」から提出された訴に裁定を下す。

(ロ) 本章第三條の規定に從い、合衆國鑛山局と協議する。

(五)炭礦安全委員會

各炭礦にはその地方支部が選出した炭礦安全委員をおく。

委員は、その任務遂行に從事している間は「組合」から給與を受ける。

然しながら、、炭礦の所在する州の「勞働者災害補償法」規程に從い、その炭礦の勞働者である身分の範圍内で行動する。

安全委員は生産に使用されている施設を監督する。

勞働者の生命身體に危險を及ぼす狀況が存在すると考へた時には、委員はその事實を「經營者」に報告し、勸告する。

委員が、さしせまつた危險が存在すると考へ、その危險を防止するために、全礦夫を危險地域から立去らせるよう勸告するときには「經營者」はその勸告に從はなければならない。

安全委員、危險地域の閉鎖に當り、獨斷的な行爲があるときは、免職される。本條に基く「安全委員」罷免要求の結果紛議が生じたときには、本協約で定める紛爭解決條項に從い處理される。

安全委員及「經營者」は、監督、發見、勸告の記錄及本協約條項に關係ある處置の記錄を保存する。

安全委員の作成したすべての報告の寫しは「經營者」に提出されなければならない。

(六) 全米炭礦勞働組合は、適當な豫告期間を設けることを條件として、各地區に對し「哀悼期間」を指令することができる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

（七）本協約當事者である各經營者は、勞働者が働いている州に行はれている、「勞働者災害補償及公傷病法」の規程による保護と利益を、勞働者に與へなければならない。

「經營者」が本項實施を拒非することは、本協約違反である。

「經營者」は本條實施を承諾せる旨を各炭礦毎に掲示しなければならない。

三、全米炭礦勞働組合厚生退職基金

（一）本協約兩當事者は、本協約中に「全米炭礦勞働組合厚生退職基金」と云ふ名稱をもつ「基金」制度を創設する規定を設けることに同意する。

本協約有效期間中は、本協約に調印した各經營者は、使用又は販賣の爲に生産した石炭一トン（二千ポンド）に付き十仙を此の基金の中に拂込む。

本基金の事務所をワシントンのコロンビヤ地區に設ける。

本基金は、管理委員會によつて運營される。管理委員は三名よりなり、一名は使用者代表として、一名は全米炭礦勞働組合代表として任命された委員で、他の一名は兩者が選んだ第三者代表委員である。

「經營者」又は「組合」によつて任命された管理委員が、死亡、辭職するか又は委員の任務を果すことができなくなり、又は委員の任務遂行を好まない場合には、兩當事者はそれぞれ後任委員を任命する。

「經營者」はオハイオ州クレバランドのエズラ・バン・ホーンを代表者として基金管理委員に任命し、「組合はワシントンのジョン・レ・ルススを代表者として管理委員に任命する。

協約兩當事者は更らに、上述の二名の管理委員が、速かに第三者中立委員指名し、任命することを協定する。此の第三者委員は、他の二名の委員と共に本協約により創設される基金の管理委員會を構成する。第三者委員の指名、任命について紛爭が生じたときには、協約兩當事者よりでている二名の委員の同意によつて選ばれた、公平な審判官が任命されるか、又は一方の當事者が公平な審判官の任命を合衆國地方法廷に訴願することによつて、解決される（この訴願は「一九四七年の勞資關係法」によつて規定されている）

この規定により任命された管理委員は、此の協約有效期間中その任務を遂行する。

本基金は、一九四七年の勞資關係法第三〇二章の規程に從い創設され、變更を許されず、本基金設定の目的が存在し續ける限り存續する。

本基金創設の目的は左の通りである。

（イ）勞働者及其の家族に、醫療及入院の爲の費用、勞働者の退職、死亡に對する年金、作業に基因する傷病に對する補償金及前記諸項に備へる保險、生命保險、不具傷病保險、災害保險の支拂をすること。

（ロ）聯邦又は州法律によつて設けられた機關によつて全然又は充分に補償されない賃金損失に對する手當。

（ハ）病氣、一時的作業不能、永久の作業不能、死亡又は退職に對する手當。

（ニ）一九四七年の勞資關係法第三二章に規定され、前述の諸手當を、全米炭礦勞働組合員及その家族に適用することを認める他の凡ての目的の爲の手當。

（ホ）管理委員が「勞資關係法」條項の範圍内で決定する他のすべての福利的目的の爲の手當。

本基金の諸目的の遂行について、管理委員は、「勞資關係法」及手當の適用範圍、適當性優先性、手當額、手當

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

支給方法、信託、基金積立方法及關係事項に關聯ある法律の範圍内で全權限をもつている。管理委員は支拂金の一部（變更を認める）をもつて、管理委員が管理し、「組合員」その家族、扶養者及手當受領資格者に年金を支給する目的の爲の別個の基金を定めることを得る。

基金の支出基礎細目は管理委員會の最初の會合に於て文書で決定される。

本基金に拂込まれた金は基金管理委員會により獨立して運營される。

本基金に拂込まれた金は個々の勞働者に當然與へられるべき賃金を構成するものではなく又賃金と考へられない。又此の金は本協約により設けられた基金の恩惠を受ける協約當事者のもつ負債、その他により影響を受けない。

「全米炭礦勞働組合厚生退職基金」への拂込の義務は、一九四七年七月一日より生じ最初の拂込は、一九四七年八月二十日になされる。

その後の拂込は、當月中の出炭に對する拂込を翌月の二十日迄に行ふものとし以後繼續される。

全米炭礦勞働組合の選出した管理委員は、基金管理委員會の委員長となる。

本條の規定する基金の拂込みを行ひ、全米炭礦勞働組合及基金管理委員會にその傘下各炭礦の總出炭量を示す報告を毎月提出することが「經營者」の責任である。

基金に對する拂込は「全米炭礦勞働組合厚生退職基金」への小切手でなされる。

この小切手は、ワシントンにある基金管理委員會の事務所又はその指定する場所へ持參するか又は郵送される。

本基金の年次決算は、管理委員會の任命した適當者によつて行はれる。

決算報告は、管理委員會の本部又はその指定する場所で關係者の監査に供せられる。

本協約に調印した「經營者」が全米炭礦勞働組合厚生退職基金に、本協約の定める方式により期日迄に拂込みをしないことは協約違反である。

經營者の此の拂込義務は、協約有效期間中繼續し經營者が、この義務を免れる目的で協約適用鑛山を賣渡したり、讓渡したり、處分したりすることは、協約違反である。

「經營者」側管理委員後斷者の任命に必要とする手續、又はその他の問題に關聯し必要とする手續は協約當事者の「經營者」がなす。

その手續は前年中に生産された石炭の五十一%以上を代表する經營者による權限の委任、承認、批准が必要である。

(二) 一九四六年五月二十九日附全米壓青炭賃金協約（クルーグルイス協約）第四章第一節の規定により創設された「基金」につき、兩當事者は左の通り協定する。

(1) 「經營者」は、一九四七年六月三十日迄に生産された石炭總量につき本基金に對する拂込をする。

(2) 「經營者」は基金に對する拂込みの要求を放棄する。

(3) 本協約によつて任命された管理委員は、この協約により創設された新基金を管理する權限を與へられ、且クルーグルイス協約第四章で創設され、後に規定する諸目的を達するためにまだ費消されずに殘つている基金を運用する。

(4) 協約當事者は、基金の恩惠を受ける者の利益の爲に、クルーグルイス協約で創設された基金殘額を、新基金に

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

支給方法、信託、基金積立方法及關係事項に關聯ある法律の範圍内で全權限をもつている。管理委員は支拂金の一部（變更を認める）をもつて、管理委員が管理し、「組合員」その家族、扶養者及手當受領資格者に年金を支給する目的の爲の別個の基金を定めることを得る。

基金の支出基礎細目は管理委員會の最初の會合に於て文書で決定される。

本基金に拂込まれた金は基金管理委員會により獨立して運營される。

本基金に拂込まれた金は個々の勞働者に當然與へられるべき賃金を構成するものではなく又賃金と考へられない。又此の金は本協約により設けられた基金の恩惠を受ける協約當事者のもつ負債、その他により影響を受けない。

「全米炭礦勞働組合厚生退職基金」への拂込の義務は、一九四七年七月一日より生じ最初の拂込は、一九四七年八月二十日になされる。

その後の拂込は、當月中の出炭に對する拂込を翌月の二十日迄に行ふものとし以後繼續される。

全米炭礦勞働組合の選出した管理委員は、基金管理委員會の委員長となる。

本條の規定する基金の拂込みを行ひ、全米炭礦勞働組合及基金管理委員會にその傘下各炭礦の總出炭量を示す報告を每月提出することが「經營者」の責任である。

基金に對する拂込は「全米炭礦勞働組合厚生退職基金」への小切手でなされる。

この小切手は、ワシントンにある基金管理委員會の事務所又はその指定する場所へ持參するか又は郵送される。

本基金の年次決算は、管理委員會の任命した適當者によつて行はれる。

決算報告は、管理委員會の本部又はその指定する場所で關係者の監査に供せられる。

本協約に調印した「經營者」が全米炭礦勞働組合厚生退職基金に、本協約の定める方式により期日迄に拂込みをしないことは協約違反である。

經營者の此の拂込義務は、協約有效期間中繼續し經營者が、この義務を免れる目的で協約適用鑛山を賣渡したり、讓渡したり、處分したりすることは、協約違反である。

「經營者」側管理委員後斷者の任命に必要とする手續、又はその他の問題に關聯し必要とする手續は協約當事者の「經營者」がなす。

その手續は前年中に生産された石炭の五十一％以上を代表する經營者による權限の委任、承認、批准が必要である。

(二) 一九四六年五月二十九日附全米遷青炭賃金協約（クルーグルイス協約）第四章第一節の規定により創設された「基金」につき、兩當事者は左の通り協定する。

(1) 「經營者」は、一九四七年六月三十日迄に生産された石炭總量につき本基金に對する拂込をする。

(2) 「經營者」は基金に對する拂込みの要求を放棄する。

(3) 本協約によつて任命された管理委員は、この協約により創設された新基金を管理する權限を與へられ、且クルーグルイス協約第四章で創設され、後に規定する諸目的を達するためにまだ費消されずに殘つている基金を運用する。

(4) 協約當事者は、基金の恩惠を受ける者の利益の爲に、クルーグルイス協約で創設された基金殘額を、新基金に

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

移譲することに同意し、管理委員は舊基金を本協約による新基金に移譲する。

(三) クルーグルイス協約第四章第二節規程による「醫療入院基金」のために徴收した金は、本協約によつて創設された全米炭礦勞働組合基金管理委員會に移譲され、新基金の目的に從い使用される。

賃金よりの現行控除方法、及その醫療、入院その他關係の施設條項へ適用は、本協約有效期間中又は兩當事者の協定したそれ以前の期日迄繼續する。

(四) 本章により設けられた管理委員會に對し、協約兩當事者は、相互に充分に協力することを約する。

又本基金の有效は運營のために、必要且望ましい方針の實施及現行協定の圓滿な遂行のために關係組合にも協力をする。

四、賃金及勞働時間

(一) 坑內勞働者には、坑口八時間勞働制が定められる。

この八時間には三十分の晝食時間を含み、一日を通じ作業を中止し又は停止した時間を含まない。坑內晝間勞働者には八時間の作業に對しては一定の時給率で支拂はれる。

一日八時間をこへた超過時間又は一週四十時間をこへた超過時間に對しては、一・五倍の割增賃率で支拂はれる。

全坑內勞働者の定時間收入は八時間の分の通常交代作業に支拂はれる總額である。

(二) 本條第三項に規定されている勞働者（露天堀炭礦及コークス爐勞働者を含む）を除く全坑外勞働者の一日作業時間は七時間十五分とする。この作業時間には三十分の晝食時間を含み、作業を中止又は停止した時間を含まない。

此の七時間十五分に對しては、一定の時給率で支拂はれる。

一日七時間十五分を超へた超過時間作業又は一週三十六時間十五分を超へた超過時間作業に對しては一・五倍の割增賃率で支拂はれる。

全坑外勞働者の定時間收入は、七時間十五分の通常交代作業に支拂はれる總額である。

(三) 二十四時間連續運轉している動力室、同支所、ポンプ室で働く勞働者及ホイスト技師の一日作業時間は八時間とする。

この作業時間には、三十分の晝食時間を含み作業を中止又は停止した時間を含まない。

本項の適用を受ける勞働者の定時間收入は八時間の通常交代作業に支拂われる總額である。

(四) 月ぎめ、日ぎめ、トンぎめ、ヤードぎめ、フイートぎめの全鑛山勞働者は、一九四六年三月三十一日に終つた協約に規定された賃金に三・〇五ドルを追加して支拂はれる。

(五) 第六日目の作業は自由であるが作業を行つたときには一・五倍の割增賃率で支拂はれる。

(六) 休日の作業には一・五倍の割增賃率で支拂はれる。

休日作業は第六日目又は第七日目の作業として計算される。

(七) 日ぎめ又はトンぎめ勞働者が作業を始めた日は、彼等が作業中辭めない限り、第六日目又は第七日目の計算をする際に一日の作業として計算される。

(八) ロック、ダスティングは經營者の費用で行はれる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

五、休　暇　給　與

石炭産業に於ては、毎年一定の休暇期間を設ける。一九四八年六月二十六日の日曜日から一九四八年七月五日の月曜日迄を休暇期間とし、此の間石炭の生産は停止する。

この期間コークス工場、その他必要な繼續的作業、緊急作業、修理作業に從事する勞働者は、他の協定された期間に、同じ期間の休暇が與へられる。

一年間繼續勤務した勞働者は（一九四七年六月一日から一九四八年五月三十一日）此の休暇期間に對する補償として一〇〇ドルを支給される。

但し次の例外を除く。

一九四七年三月三十一日以前に軍務に服し有效期間中に職場に歸つた勞働者は一〇〇ドルの休暇給與を支給される。

傷病勞働者休暇給與に關する地方協定の條項は本協定の中にとり入れられ、この條項に從つて給與が行はれる。

一九九四八年の休暇給與は、その年の六月に始まる最後の支拂日になされる。

經營者が本條に依り必要とする額を本條に規程する方法で、期限内に支拂わない場合には、協約違反の責に問はれる。

本協約當事者である經營者による斯様な金額支拂の義務は、本協約有效期間中繼續する。

「經營者」が本協約の適用を受ける鑛山を、支給の義務を免れる爲に賣渡し、讓渡、處分したりすることは協約違反である。

六、組　合　費　控　除

全米炭礦勞働組合の組合費（入會費を含む）及其他の會費、本部の承認ある各支部會費は經營者が勞働者の賃金より控除し、組合本部が指名した役員に送附する。

送金に際しては、勞働者の名簿、組合費入會費其他の會費として控除した總額及これ等諸會費を徵收しなかつた勞働者名簿を併せ送附する。

本條が一九四七年の勞產資關係法の範圍内で效力を發生し得るように、「組合」は各勞働者からの承諾書を經營者に送附し、「經營者」は「組合」が各勞働者から承諾書とるのに協力する。

「組合」から斯様な承諾書が提出されると、「經營者」はその權限に基き、勞働者の賃金からの控除を行い「組合」の指定した地方組合の幹部又は其他の權限ある代表者に送金する。

七、地　方　協　約

本協約は現存する又は以前のあらゆる勞働協約――本協約に取り入れられ又は本協約により有效とされたものを除き――に代るものである。

從前定められていたすべての地方協約、取極め、慣習等で、本協約に抵觸するものは廢止される。

本協約に抵觸しない、慣習等は繼續される。然し、課金の徵收、罰金、に關する規定、罷業取止め、免責、又は保障を規定する地區又は地方協約は今後廢止され、本協約有效期間中は適用されない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

本協約と、地區又は地方協定との間に抵觸する事項が生じたときには、本協約が優先する。

勞働者が石炭の積込夫に職場を變へられたときは、その者が之を不滿とするならば、本協約に定める紛爭解決手續により審査を要求することができる。

今後取極められる地區又は地方協約又は協定は、全米炭礦勞働組合本部から承認される迄は效力を發生しない。

八、地方及地區紛爭の解決

本協約條項の解釋、及適用に關し「組合」と「經營者」との間に

(イ) 意見の相違が生じたとき。

(ロ) 本協約に定められていない事項に關し意見の相違が生じたとき。

(ハ) 各炭礦で何等かの紛爭が生じたとき

には斯樣な紛爭を速かに解決するために、左の手續により眞摯な努力を行はなければならない。

(一) 不滿を抱いている當事者と炭礦經營者との間

(二) 炭礦經營者と炭礦委員會により

(三) 「全米炭礦勞働組合」地區代表者及石炭會社の代表委員により

(四) 「組合」及「經營者」が指名した各二名の委員よりなる四名の委員會により

(五) 第四項による委員會が事件の解決に失敗した場合には、事件は委員會の決定後三十日以內に審判官の裁定に附せられる。

この審判官は、關係經營者及「全米炭礦勞働組合」代表者の同意により選ばれる事件を速かに裁定する。

審判官の決定は最終である。

審判官が任務を行うに必要な費用、俸給は「組合」及「經營者」が均分負擔する。

上の手續のどの段階での決定も、兩當事者を拘束し、兩者の同意によるのほか一方の要求により再審の要求は許されない。

九、家庭用炭

勞働者に對しては家庭用として、販賣費及管理費を除いた生產費で、家庭用炭を販賣する。

家庭用炭の價格に關し、「組合」と「經營者」の間に紛議が起きた場合には、本協約の定める「紛爭解決條項」に從つて解決される。

一〇、其他

(一) 一九四一年六月十九日附のアパラチヤン合同賃金協約及一九四五年四月十一日附の全米瀝青炭賃金協約中の「ストライキ停止」「罰則」又は「作業の非合法的停止」條項は今後廢止され、無效とされる。

(二) 兩當事者間で締結される全國的地域的地方的協約中の賃金保護條項又は本協約修正の取り極めは、今後「全米炭礦勞働組合」により、より有利な賃金協約が成立する場合には、廢止され無效にされる。

(三) 本協約兩當事者は、協約より生ずる紛爭議、作業の停止、要求、其他の行爲、はすべて本協約中の「地區又は