

C514
7

Ⓢ

各国労働協約法制摘要

昭和6年2月

社会局労働部

国立国会図書館



0037768-000

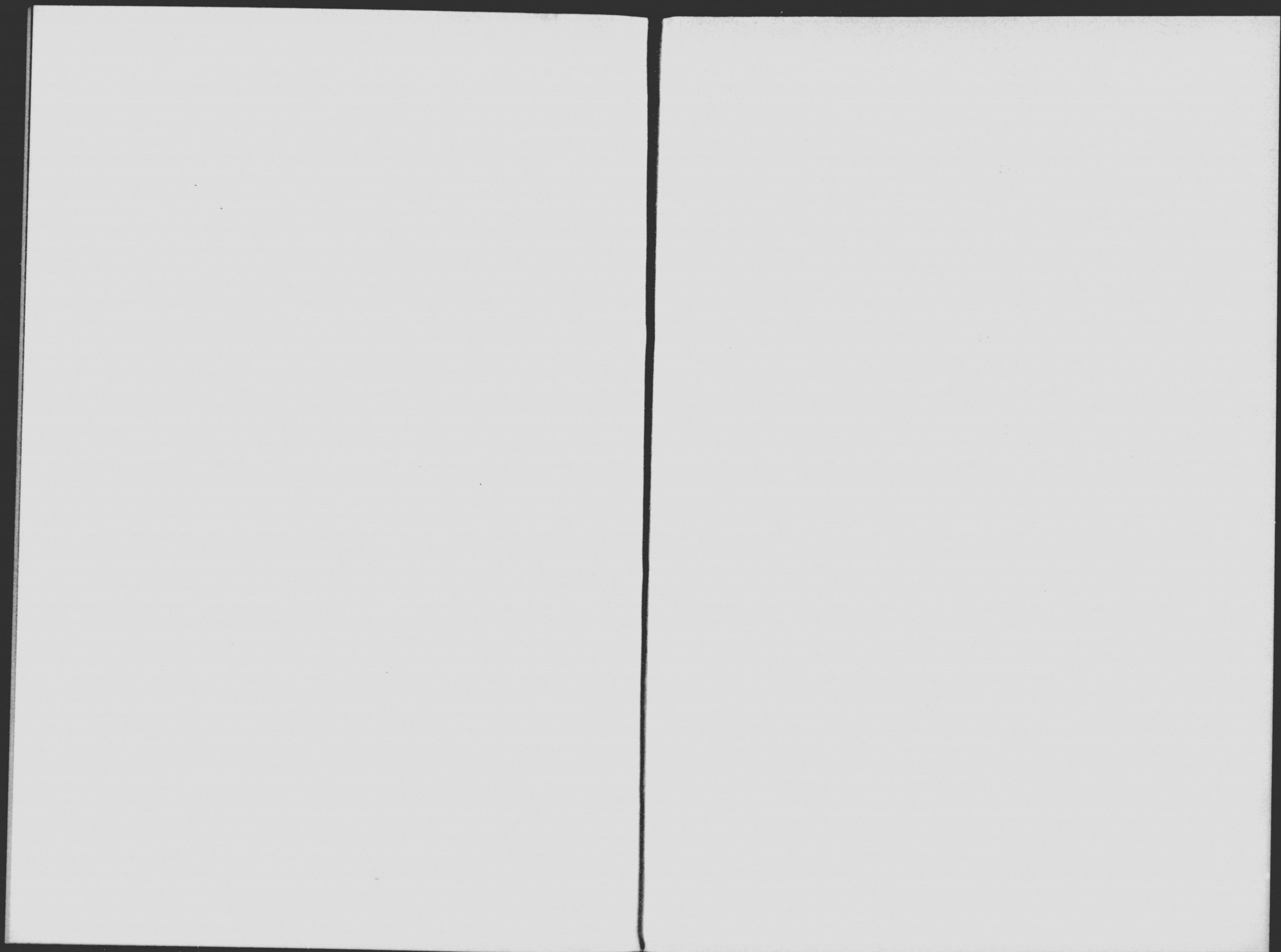
C514-7

各国労働協約法制摘要

〔内務省〕社会局労働部

1931. 2

AGF



三三28-4

昭和六年二月

各國勞働協約法制摘要

社會局勞働部

C514
7

各國勞働協約法制摘要

目次

第一	各國勞働協約法制の特色	一
第二	勞働協約の當事者	二
第三	協約成立要件	一〇
第四	勞働協約の效力	一三
第五	協約違反の効果	二八
第六	協約の終了	四〇
第七	一般拘束性の宣言	四六
第八	協約規定事項の制限	五二
第九	協約の對象	五五
第十	裁判制度	五八



89W67740

各國勞働協約法制摘要

第一 各國勞働協約法制的特色

一、協約法制的存する國

歐洲に於ける協約法制的の存する國中獨逸、埃太利、瑞西、諾威、瑞典、和蘭、佛蘭西、芬蘭、ラトヴィアの諸國は自由主義的の團體法制にして本筋の立法方法を探つて居る。殊に獨逸、埃太利は協約の效力を國家の權力を以て第三者に及ぼす拘束力宣言を規定する點に於て、瑞典、諾威は勞働協約の爲に特別裁判制度を設くる點に於て團體主義的立法の色彩が濃厚である。反之佛蘭西は協約の效力に就て代理法理を著しく加味する點に於て個人主義的の色がある。露西亞、伊太利及西班牙は思想的に於て左右兩極に在る國情に在り、協約法制に於て著しく相似て居る。何れも公認勞働組合のみに協約締結權を認め自由組合を認めない。特に西班牙に於て此の傾向著しく協約たる性質を殆んど失つて居る。濠洲亦強制仲裁主義を採り寧ろ露伊に近い。デนมアルクは協約の債務的效果に就て仲裁制度に依つて規律するが、規範的效果を規

定しないから本筋の立法とは稱し難い、濠洲の立法に近似する所がある。
支那の團體協約法は最近(昨年十月)の立法に係り各國法制の長所を探り参考に資すべき點尠くない。

二、協約法制の無き國

英米の諸國に在りては労働協約に關する法制が無い。元來英米は極端に個人の自由を尊重する法律思想の國であるから協約の所謂規範的効力は英米法の想像すらなし得ざる所である。労働協約の債務的効力に就ても英法に於ては營業制限(strait of trade)の法理に依り無効とせらるる所である。一八七一年の労働組合法第四條の組合間の協定の無訴權の規定は此の思想を表現するものに過ぎない。米法に於ては其れ自身必しも効力否定せられざるとするも普通法の觀念に依つて制限は著しい。要之紳士協定(Gentlemen's agreement)にして法律上の效果なきものである。歐洲に在りて白耳義、ルクセンブルグ等の諸國に於ては草案の論議あるも未だ實現されない。

第二 労働協約の當事者

一、傭主傭主團體、労働者團體

協約當事者は傭主側に在りては個々の傭主又は傭主團體、労働者側に在りては労働者團體とする。(以下括弧内は凡て該當法條を示すものである。)

- (1) 通則たる立法例 獨逸協約令(一) 獨逸草案(一) 奧太利(一一一) 濠洲(四) 新西蘭(二八一) 和蘭(一) 諾威(一八) 瑞西(一) 支那(一) ラトヴィア(一)
- (2) 異色ある立法例

1 露西亞(十)は傭主團體を認めない。且組合に就いては公認のもののみを認める。
2 伊太利(十)は個人たる傭主を認めない。且組合に就いては公認のもののみを認める。

3 佛蘭西(三一)及瑞西(一)は一團の労働者をも協約の當事者と認める。
4 芬蘭(一)は傭主組合及労働組合に就いては登録せられたるものたることを要する。

二、團體の協約締結能力

雇傭者團體及労働者團體が労働協約を締結し當然其の團體員を規律するに就いて果して當該團體が斯かる權限を有するや否やは一般的に團體の性質に依り解決し得る所であるが雇傭者又は労働者の團體は其の種類多く性質明ならざるものが尠

くない。従つて法制上團體の協約締結能力を明定するは必しも蛇足で無い。之に關する立法例は左の通である。

(1) 獨逸草案

第四條 雇傭者又ハ被傭者ノ團體ニシテ其ノ定款カ勞働協約ノ締結ヲ規定シ且次ノ各號ニ關スル規定ヲ包含スルトキハ勞働協約能力アルモノトス

- (一) 勞働協約事件ニ關シ決議ヲ爲シ及之ヲ確認スル機關及方法
(二) 團體ノ代表機關及該機關ノ召集方法

(2) 佛蘭西

第三十一條 職業組合其ノ他ノ團體ノ代表者ハ次ノ條件ノ一ニ依リ其ノ團體ノ名ニ於テ協約ヲ締結スルコトヲ得

當該團體ノ規約ノ條項ニ依ルコト

當該團體ノ特殊ノ議決ニ依ルコト

當該團體ノ團體員ノ凡テヨリ個人的ニ附與セラレタル特別且書面ニ依ル委任アルコト

左ノ條件ノ何レヲモ具備セサルモノハ協約ハ當該團體ノ特別ナル議決ニ依リ追

認セララルニ非サレハ無効トス

議決ノ方法ハ各團體自ラ之ヲ決定ス

(3) 和蘭

第二條 雇傭者又ハ被傭者ノ組合ハ組合規約ニ依リ明ニ其ノ旨ノ權限ヲ附與セラレサル限り勞働協約ヲ締結スルノ權能ナシ

(4) 支那

第三條 勞資團體ノ代表機關ハ其ノ團體章程ノ規定ニ依リ又ハ其ノ團體員大會若ハ代表者大會ノ決議ニ依ルカ又ハ其ノ團體員全員各個ノ授與セル特別文書ニ依ル委任ヲ受クルニ非サレハ其ノ團體名義ヲ以テ勞働協約ヲ締結スルコトヲ得ス
前項ノ規定ニ違反シ締結シタル勞働協約ハ其ノ團體全員大會又ハ代表者大會ノ追認ヲ得ルニ非サレハ其ノ效力ヲ生セス

三、御用勞働組合

勞働協約は單に協約自體の效果のみを認むるに止まるときは凡ての勞働者の團體に協約能力を認め、其れが傭主の勢力の下に在るものたるや否やを審査する必要は尠いが、勞働協約に協約法制外の特殊の法律的效果例へば勞働時間法制上時間延長

に就いて労働協約上の協定に特殊の効果を認むるときには備主と御用組合との間の協約を労働協約として承認し難きは當然である。亦純法律論より謂ふも契約當事者が独立性を有することは當然の事由と謂ふべきである。獨逸に於ては労働時間法制に於て労働協約に特殊の効果を認むるため行政通牒判例上常に問題と爲り草案に於ては特に此の點を規定してゐる。

(1) 獨逸の労働省の解釋の通牒(一九二五年五月六日労働大臣決定 Reichsarbeitsblatt 1925 I. S. 138)

「労働組合タル爲ニハ社團(Vereinigung)タルコトヲ必要トスル。一定又ハ不定ノ存立ノ期間ノ爲ノ緊密ナル結合ニシテ且組合ノ目的ノ達成ノ爲ノ機關ヲ有スルコトヲ要スル。單ナル一事業内ノ労働者ノ集團(Arbeiterschaft eines Betriebs)ハ組合テナイ。労働者ノ組合カ協約法上ノ労働組合タル爲ニハ其ノ外ニ労働協約ノ當事者タル特質ヲ有スルコトヲ要スル。協約ヨリ生スル義務ヲ履行シ組合及組合員カ之ヲ確保シ得ルコトヲ要スル。此ノ要件ヲ具備スル爲ニハ備主側ノ干涉ヲ受クヘキ狀況ニ在ツテハナラヌ組合ノ本質及態度カ組合員ノ要求ヲ獨立獨歩ニテ認ムル保證ヲ與フヘキモノテナケレハナラヌ」問題ノ紡績工場労働組合ハ労働組

合テナイ。同組合ハ備主カ労働時間法上ノ時間延長ヲ得ル爲ニ備主ノ發意ニ基イテ組織サレタルモノテアル。組合ノ組織被備者ノ組合加入代表者ノ選定備主側ノ選出シタル労働協約案ノ承認等ハ凡テ同一日ニ行ハレタ」

(2) 労働組合に對する獨逸の判例(一九二九年六月五日ストツガルト地方裁判所判決 Reichsarbeitsblatt 1930 I. S. 128)

「労働協約法上労働組合タル爲ニハ備主側ヨリ完全ニ外部的及内部的ニ獨立スルコトヲ要スル結果、一事業ノ労働者ノミヲ組合員トスル事業單位ノ労働組合(Werkverein)ハ學說上竝ニ實際上其ノ性質上必要ナル獨立性ヲ有セサルノ理由カラ労働協約能力ヲ否認セラルルヲ原則トシ、例外的ニノミ協約能力ヲ有スルコトカ認めラル、而シテ此ノ所謂獨立性ハ單ニ定款上ノミナラス實際上存立スルコトヲ要スル。

從來ノ判例ニ依ルニ組合カ單ニ利益ノ主張ニ平和的關係ニ訴フル故ヲ以テ必シモ労働組合ノ資格ハ失ハナイ。組合ノ財政カ充分ニ經濟闘争ヲ爲スノ力ナキヤ否ヤニモ懸ラナイ。之カ決定ハ當該組合ノ凡テノ事情ヲ慎重調査スルヲ要シ而シテ其ノ設立カ備主ノ發意ニ基ツキ其ノ成立ノ行程ニ備主ノ影響ノ存スルヤ否

ヤハ重要ナル分岐點テアル。

從ツテ先ツ組合ノ機關カ傭主ノ傀儡ニ過キナイトキハ勞働組合テナイ。組合ノ事務執行者會計係ハ同時ニ傭主ノ事務員テアルカ如キ場合テアル。次ニ組合カ傭主ヨリ財政的其ノ他ノ援助ヲ受クルヤ否ヤモ重要テアル。更ニ最モ重要ナルコトハ勞働者カ傭主トノ關係上其ノ組合ヘノ加入及之ヨリノ脱退ニ就テノ自由保持ニ就テ及組合内ニ於テ十分ナル自由ト安全トヲ以テ被傭者ノ利益ヲ主張スルニ就テノ障礙ノ程度竝ニ之ノ主張ヲ爲スニ就テ不利益ヲ恐ルルコトノナキヤ否ヤハ最モ重要テアル。之等ハ凡テ當該勞働者及工場ノ經濟的事情ノ全般ニ基ツキ判斷セラルルモノテアル。亦當該組合カ聯合組合ニ加入スルコトヲ憚ルカ如キモ亦獨立性ノ決定ニ就テ重要ナル意味カアル。

(3) 勞働協約法草案第四條 (三) 被傭者ノ團體ハ左ノ條件ヲ具備スルトキニ限り勞働協約能力アルモノトス

- (イ) 或一定ノ企業ニ所屬スルヲ以テ團體員タル條件トセザルトキ
- (ロ) 團體カ雇傭者ヲ團體員トシテ加入セシメサルトキ
- (ハ) 團體カ自主獨立ニテ團體員ノ利益擁護ヲスルトキ

尙佛蘭西に於て職業組合法に依る職業組合以外に共濟組合其の他の總ての勞働者の團體は勿論一工場内の勞働者の集團に對しても協約能力を認めて居る (Pic. P. 863)

(4) 強制加入の同業組合(zwangsmengen)

協約能力ある團體は自主的結合團體たるべきことは多言を要せざる所であるが、獨逸に於て強制加入の同業組合が協約能力あるやは論議の分るゝ所にして判例は之を肯定し、草案も亦此の點を積極的に解決して居る。

獨逸草案

第四條(二) 同業組合(自由組合及強制組合)モ亦雇傭者ノ團體ト看做ス

(5) 聯合團體

聯合團體に在りては通常團體員は團體に在らずして加盟團體に加入する團體員を直接團體員として觀念せらるゝが、問題は團體のみを團體員とする場合に問題を生ずる團體の聯合たる聯合團體が協約能力を有することに就ての規定を有するは瑞典のみである。獨逸に於ては判例上否定せらるゝが如きも學者は之に反對して居る(Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen 1930 Heft 18 S 478)

(1) 瑞典第一條第二項

雇傭者團體及労働者團體ニ關スル本法ノ規定ハ二以上ノ此ノ種類ノ團體ノ聯合ニ之ヲ準用ス。此ノ聯合團體ニ於テハ團體員ニ關スル本法ノ規定ハ之ヲ聯合團體ニ加盟スル團體及其ノ團體員ニ之ヲ準用ス

(2) 獨逸判例(一九三〇年五月二十四日最高労働裁判所判決)

「中央聯合團體が労働協約を以て加盟團體を拘束し得る爲に協約締結に付ての代理權を附與せらるゝことを要する。此の代理權の附與は民法の規定に依り明示たると默示たるとを問はない。然し乍ら加盟團體に對し代理權を與へたる者としての效力を主張する爲には直接又は尠くとも意思表示のせらるゝ周圍の事情よりして間接に加盟團體の名に於て代理者の意思表示が爲されたることが明かなることを要する」

第三 協約成立要件

一、要式契約なること

書面に依ることを要することを通則とする

獨逸協約令(一) 獨逸草案(一) 埃太利(十一二) 佛蘭西(三一八) 濠洲(七五) 新西蘭(二八二) 和蘭(三) 諾威(三一) 瑞典(一) 露西亞(六) 伊太利(十二) 支那(一) ラトヴィア(三) フインランド(二)

二、效力發生に付特別條件を定むるもの

労働協約は傭主又は傭主團體と労働者團體との間の自主的契約なる故に其の效力發生に特別の條件を定めざるを通則とするが之に對し協約を公示するの立場よりと協約を特別監督せんとするの立場より條件を定むるものがある。後者が特殊の國情に限らるべきは言を俟たない。尙效力發生條件を離れて當該官廳に届出づることは各國法制に共通する。

甲 協約の一定手續に依る公示を效力發生條件とするもの

(1) 公示(ウイン新聞に公示)の翌日より 埃太利(十四二)又は公示の日より ラトヴィア(八)

(2) 勞務審判所事務局又は治安裁判所書記課に寄託したる翌日より

佛蘭西(三一ハ)

(3) 産業登記吏又は産業區書記に寄託することを效力發生の條件とする 濠洲(七

五) 新西蘭三〇)

乙 協約を特別監督のため效力要件を定むるもの

(1) 伊太利

第五十一條 労働協約ハ當該官廳ニ提出シ其ノ官廳カ公表スル迄ハ效力ヲ有セス。内容又ハ形式上ノ事由ニ依リ無効ナル協約ハ公表セス

(2) 露西亞

第二十一條 労働協約ハ労働省ニ登録スルヲ要ス。現行法規ヨリ被傭者ノ爲ニ惡シキ約款ハ労働省之ヲ無効トスルノ權利ヲ要ス

第二十二條 登録アリタル協約ハ當事者双方カ調印シタル日以降又ハ其ノ協約ニ示シタル期日後其ノ效力ヲ有ス

(3) 支那

第四條 労働協約ハ當事者双方又ハ一方ヨリ主管官署ニ認可ヲ申請スヘシ。主管官署ハ協約條件中法令ニ違背スルモノ或ハ雇傭者ノ事業ノ進行ト相容レサルモノ又ハ工人ノ從來ノ生活標準ト相容レサルモノヲ發見シタル時ハ之ヲ削除シ又ハ改修スヘシ。當事者ノ同意ヲ得タル時ハ其ノ削除又ハ改修ノ後協約ヲ認可ス

ルヲ得。認可シタル労働協約ハ認可ノ翌日ヨリ效力ヲ發生ス

第四 労働協約ノ效力

一、協約條項の不可變性

労働協約の内容を分つて債務的部分(Obligatorischer Teil)と規範的部分(Normativer Teil)とし前者は後述の平和義務を主とし通常協約當事者のみに義務を負はしめ、契約理論にて解決し得る所である。反之協約の規範的效力は從來の契約理論の未知なる部分に屬し、協約法制の特色を爲すものである。従つて協約の規範的效力たる不可變性(Unabdingbarkeit)は協約法制に缺くべからざる規定である。其の要旨は協約に規定する雇傭條件に關する條項は當然之に規律せらるゝ者の雇傭契約の内容と爲り、之に背反する契約條項を締結するも無効にして而して其の無効なる部分に當然協約條項が代はることを謂ふものである。

(1) 瑞 西

第三百二十二條 雇傭契約ノ約款ニシテ労働協約ニ定メタル條項ニ抵觸スルモノハ之ヲ無効トス。無効ノ約款ハ労働協約ノ當該規定ヲ以テ之ニ代フ。

(2) 獨逸

第一條 (一) 勞務契約ニシテ協約上ノ規律ト異ルモノハ其ノ部分ニ付之ヲ無効トス但シ協約上ノ規律ト異ル合意ト雖モ勞働協約ニ於テ原則トシテ承認セラレタルモノ又ハ被傭者ノ利益ト爲ルヘキ勞働條件ノ變更ヲ含ミ勞働協約ニ於テ明ニ禁セラレサルモノハ之ヲ有效トス。勞働協約中ノ該當條項ハ此ノ無効ナル合意ニ代フルモノトス

(3) 埃太利

第十四條 (二) 協約ト異ル契約ハ協約カ排除セサル範圍ニ於テ被傭者ニ有利ナルカ又ハ協約ニ於テ何等ノ定メヲ爲ササル事項ニ關スル場合ノミ有效トス

(4) 佛蘭西

第三十一條 協約中ニ定メラレタル約款ハ勞務契約ニハ反對ノ定メヲ爲スト雖モ勞務契約ヨリ生スル關係ニ適用アリ

(5) 和蘭

第十二條 勞働協約ノ規定ニ反スル雇傭者被傭者間ノ契約約款ハ之ヲ無効トス。此ノ場合勞働協約ノ條項ヲ以テ右契約約款ニ代フ

協約ノ當事者ハ何時ニテモ斯カル約款ノ無効宣言ヲ爲スコトヲ得

第十三條 雇傭契約中ニ依リ規律セラレタル事項ニ關スル規定ヲ缺ケル場合ハ協約ノ條項ヲ適用ス

(6) 諾威

第三條 (三) 勞働協約ノ拘束ヲ受クル雇傭者勞働者間ニ於ケル勞務契約ハ勞働協約ト矛盾スル規定ヲ包含シタルトキハ其ノ規定ハ無効トス

(7) 瑞典

第三條 雇傭者ト勞働者トノ間ニ協約ニ異ル條件ニ關シテ契約カ成立スルモ右契約ハ勞働協約ニ依リ承認セララルモノニ非サレハ效力ヲ有スルコトナシ

(8) 伊太利

第五十四條 勞働協約ノ適用ヲ受クル各個ノ雇傭者及勞働者ニ依リ締結セララル個々ノ雇傭契約ハ勞働協約ノ定ムル規則ト一致スルコトヲ要ス
勞働協約ノ條項ト異ル個人的雇傭關係ノ條項ハ勞働協約締結以前ニ締結セラレタルト其ノ後タルトヲ問ハス(勞働者ニ對シヨリ有利ナルニ非サレハ勞働協約ノ條項ヲ以テ之ニ代フ

労働協約ハ雇傭上ノ規則(就業規則)ニ對シテモ同様ノ優先的效力ヲ有ス

(9) ファインランド

第六條 勞務契約ノ一部カ労働協約ニ反スルトキハ契約ノ其ノ部分ハ無効トス。

此ノ場合ニハ無効ナル部分ニ代ヘ協約ノ該當條項ヲ遵守スルコトヲ要ス

(10) 支那

第十六條 労働協約ニ定ムル労働條件ハ當然當該労働協約所屬ノ雇傭者及工人間

ニ於テ締結セラルル勞務契約ノ内容ヲ爲スモノトス

勞務契約ニ該労働協約ノ定ムル條件ト異ル點アリタル場合ニハ其ノ相異スル部分ハ労働協約ノ規定ヲ以テ之ニ代フ但シ労働協約ノ規定ニ異ルモ該労働協約ノ許容シ又ハ工人ノ利益ノ爲ニ労働條件ヲ變更シ而モ該労働協約ニ於テ明文ヲ以テ禁止セサルモノハ有効トス

濠洲新西蘭及露西亞は拘束力を有する旨をラトヴィアは同一内容の契約を締結するの義務を規定するが效果は略同一であらふ。

二、労働協約の被拘束者

労働協約の規範的效果の及ぶ限度は國家權力の行使に依る一般拘束力の宣言(後出)

の場合を除き協約當事者たる團體の團體員に限るべきであるが、此處に問題たるのは協約當事者たる團體に屬したる團體員が團體を脱退するも引續き規範的效力ありや否やと協約當事者たる使用者又は使用者團體に屬する使用者に使用せらるる非組合員にも效力を及ぼすべきかの問題がある。前者は一般協約法制上立法主義の分かるゝ所であるが、後者は最近埃太利に於て始めて一定條件の下に積極的に規定されたが一般諸國に於て特別の規定なく従つて否定せらるべきものである。尙公認團體主義の國に在りては敍上の如き自由主義的思想から離れて代表權ある組合の締結せる協約を其の代表權限ある凡ての方面に效力を及ぼすべきことを定むるは當然である

甲 團體脱退と規範的效力

規範的效力は團體脱退後も引續き及ぶものは諾威、瑞典、和蘭、フィンランド及支那の諸國である。

團體主義的思想の貫徹並に脱法行爲の防止の上から當然である。

(1) 和蘭

第九條 協約ノ締結セラレタル日ヨリシテ労働協約ノ有効期間中ニ該協約ノ當事

者タル團體ノ團體員タリ又ハ團體員ト爲リタル者ハ總テ其ノ關係セル協約ニ拘束セラルヘシ

第十條 勞働協約ニ拘束セラルル團體ノ團體員ハ團體員タル資格ヲ失ヒタル後モ尙協約ニ拘束セラル

團體員タル資格ヲ喪失シタル日以後ニ協約ノ期間カ延長セラレタル場合ニ於テハ斯カル期間ノ延長ナカリセハ協約ノ終了スヘキ日迄協約ニ依リ拘束セラル

(2) 諾威

第三條 (四)組合ノ組合員又ハ支部ハ其ノ脱退ニ依リテ其ノ脱退ノ當時組合ニ付適用アリタル勞働協約ニ基ク義務ヲ免除セラルルコトナシ

(3) 瑞典

第二條 團體ニ依リ締結セラレタル協約ハ團體員カ該協約ノ締結以前ニ又ハ以後ニ於テ團體ニ加入セルヲ問ハス協約ニ依リ定メラルル職業及産業ノ範圍内ニ屬スル限リ適用アルモノトス但シ既ニ他ノ勞働協約ニ依リ拘束セラルル場合ハ此ノ限ニ在ラス

團體員ハ團體ヨリ脱退スルモ引續キ該協約ニ依リ拘束セラルヘシ

(4) 芬蘭

第四條 (一)勞働協約ヲ締結セル雇傭者及組合若ハ後ニ至リ協約ノ當事者ノ書面ニ依ル承諾ヲ得テ當事者ト爲レル雇傭者及組合並協約ノ有効期間中ニ於テ該協約ノ當事者タル組合ノ一員タリ若ハ一員タリシ雇傭者及勞働者ハ勞働協約ニ依リ拘束セラルヘシ而シテ此等ノ雇傭者及勞働者ハ其ノ間ニ於テ締結スル總テノ勞務契約ニ於テ協約條項ヲ遵守スル義務ヲ有ス

(5) 支那

第十四條 勞働協約ニ特別ノ制限ナキ場合ニハ左ノ各號ノ雇傭者及工人ハ孰レモ勞働協約關係者トシテ協約ノ定ムル勞働條件ヲ遵守スヘシ

(一) 勞働協約ノ當事者タル雇傭者

(二) 勞働協約當事者タル團體ニ屬スル雇傭者及工人又ハ勞働協約締結當時若ハ締結後該團體ニ加入シタル雇傭者但シ協約締結後協約關係者トナレル工人ニ對シテハ該協約ニ特別ノ規定アル場合ヲ除ク外ハ其ノ勞働條件ニ關スル規定ハ協約關係者タル資格ヲ取得シタル日ヨリ適用ス

第十五條 前條ノ勞働協約關係者ノ協約所屬關係ハ協約終了ノ時ニ於テ終了ス。

協約締結後協約當事者タル團體ヨリ脱退セル雇傭者及工人ノ協約所屬關係ニ付亦同シ

獨逸に於いては現行法制の解釋上組合脱退後は協約條項に拘はらず自由に労働條件を變更し得るや否やに就いて争がある。學者は殆んど凡て一致して否定説を採用も裁判所は肯定説を採る。(Benns. Band 4 nr. 5) 草案は肯定説に依ることを明示して居る。

佛蘭西は第三十條 j 乃至第三十條 p に於いて協約の當事者たる團體の團體員は協約の成立の當初に在りては協約成立の日より八日(爭議に依る場合は三日)以内に團體より脱退し且つ主務官署に届出で、協約より脱退することを得其の後に在りては團體員は期間の定なき協約關係と同様にして一ヶ月の豫告を以て團體より脱退し協約關係から脱退することが出来ることを定めて居る。ラトヴィア(九)は公示の日より二週間に團體より脱退する旨の通知を爲すときは協約の拘束を受けない。

其の他の諸國は特別の規定なき故に協約の効果は團體脱退後に及ばざるものと解すべきであらふ。

乙、或一定條件の下に協約當事者たる雇傭者に使用せらるる非組合員總てに效力を及ぼすもの

労働協約の優越性を認め第三者に依る労働條件低下作用を防止する必要がある。埃太利は非組合員の排斥を違法なりとすると共にこの點を新に規定した。フィンランド亦類似の規定を有する。

(6) 埃太利

第十四條 (三) 労働協約ノ拘束ヲ受クル雇傭者ノ經營スル事業ニ於テ労働協約ノ適用範圍ニ在ル凡テノ被傭者カ労働協約ノ拘束ヲ受クル者ナラザルトキハ此等被傭者ノ勞務契約ノ内容ハ労働協約ニ依ツテ拘束セラルル但シ經營協議會ノ抗辯ニ依リ適用ノ排除サレタルトキハ此ノ限ニ在ラス

前項但書ノ經營協議會ノ抗辯ハ協約カ「ウイン」新聞ニ公示サレタル日ヨリ計算シテ十四日以内ニナサルルコトヲ要ス經營協議會無キトキハ當該事業ニ使用セラルル被傭者ニシテ協約ニ指示スル種類ニ屬スル労働者ノ多數カ協約ガ「ウイン」新聞ニ公示サレテヨリ十四日以内ニ投票ニ依リ決議シタルトキハ前項ノ抗辯ノ提出アリタルモノト看做ス。此ノ場合投票ノ關係ハ投票ノ日ニ於テ使用セラルル被

備者ニシテ協約ニ指示スル種類ニ屬スル者ニ依リ決定ス。投票ハ經營代表ニ依リ管理セラレ經營代表ナキトキハ年長被備者三人ニ依リ管理セラレ且事業ノ妨害トナラサル様ニ執行セラルヘシ。投票ノ結果ハ二通ノ文書ニ作成シ其ノ一ヲ雇備者ニ提出スヘシ

(7) フインランド

第四條 (二) 勞働協約ノ拘束ヲ受クル雇備者ハ該協約ノ定ムル範圍内ニ於テハ協約ニ拘束セラレサル勞働者トノ間ニ於テモ協約違反ノ條項ヲ含ム勞働契約ヲ締結スルヲ得ス但シ之ト異ル雇備條件ヲ定メタル他ノ協約ニ依リ既ニ拘束セララル雇備者及勞働者ニ付テハ之ヲ適用セス

乙 協約締結團體の法律上代表權を有する範圍凡てに及ぶもの

伊太利露西亞等一定の公認團體が法律上當然に一定地域一定業務の雇備者又は勞働者を代表する權限を存する國に在りては協約の適用を受くる者は公認團體の法律上の代表權の及ぶ範圍凡てに及ぶのである。

(1) イタリー

第四十八條 勞働協約ニハ其ノ適用ヲ受クル特定ノ一若ハ二以上ノ事業又ハ事業

及勞働者ノ種類並ニ適用地域ヲ定ムヘシ

前項ノ記載ナキトキハ勞働協約ハ協約ヲ締結シタル組合ニ依リ一九二六年四月三日付法律第五條ノ規定範圍ニ於テ法律上代表セラルル一切ノ雇備者及勞働者ニ適用セラルルモノトス

(2) ロシア

第十六條 勞働協約ノ條項ハ被備者カ勞働協約ヲ締結シタル職業組合ノ組合員タルト否トニ關係ナク當該事業ニ於テ勞働スル總テノ人々ニ適用セラルヘシ

三、協約當事者及構成員の義務

勞働協約に於て前述の如き規範的條項を定むるの外或はクローズトショブ約款を規定し又は職業紹介機關の設置利用を定め紛議調停の機關に關し定むることが尠くない。之等の條項を協約を以て定むる所以は協約期間中之を實施し其の間約款に付いて鬭爭手段に出でざるべきことは契約理論上論結し得る所であるが當事者間の意思表示の解釋に委ぬるより一定の義務を明定することは協約の確保即ち産業平和に資することは尠くない。其の主なるものは平和義務(Friedenspflicht)と團體員統制の義務とである。

甲 平和義務

協約有効期間中協約規定事項に關し同盟罷業、作業閉鎖其の他の闘争的手段に訴へて之を變更せんことを禁止するは協約其のものに當然含まるゝ所であるが、法制上之を明定するものとは協約確保の上から重要な意義がある。之の平和義務に關し、一般契約理論よりしては協約當事者のみに負はずに止まるが(獨逸草案、支那、實際上平和義務を確保する爲には協約當事者たる團體を構成する組合員に直接義務を負はず(瑞典、ラトヴィア)を適當とする。尙後述の組合の組合員統制に關する特別責任(諾威)亦平和義務の確保に効果がある。諾威の如き不法なる同盟罷業、作業閉鎖に對し嚴重なる刑事制裁を規定することは協約確保に就いて最も有效なる手段たることは謂ふ迄も無い。

(1) 獨逸草案

第十八條 (一)前項労働協約ハ協約當事者及其ノ權利承繼人ヲシテ協約自體及其ノ協約ノ個々ノ約款ノ存續ニ對スル闘争手段ニ訴ヘサルノ義務ヲ負ハシム

(2) 支那

第二十條 (一)協約ノ當事者及其ノ權利繼承者ハ協約存在又ハ個々ノ約款ノ存在ニ

關シテ一切闘争手段ヲ採ルコトヲ得ス

(3) 瑞典

第四條 労働協約ニ依リ拘束セラルル雇傭者又ハ労働者ハ該協約ノ存續期間中左ノ目的ヲ以テ作業停止(作業閉鎖)又ハ罷業(封鎖)ボイコット又ハ同様ノ性質ヲ有スル其ノ他ノ闘争手段ヲ採ルコトヲ得ス

一、協約ノ效力存否若ハ正當ナル解釋又ハ或ル行爲カ該協約若ハ本法ノ規定ニ牴觸スルヤ否ヤニ付テノ係争ノ爲

二、協約ヲ修正スル目的ノ爲

三、協約期間猶豫後ニ於テ適用セラルヘキ規定ヲ挿入セシムル爲

四、第三者カ自ラ闘争手段ヲ爲ス權利ヲ有セサル場合ニ於テ第三者ヲ援助スル爲團體カ労働協約ニ依リ拘束セラルル場合ニハ團體ハ前項ニ依ル不法ノ闘争手段ヲ命令シ若ハ生セシメ又ハ團體員ニ依リテ爲サルル不法ノ手段ニ對シ援助ヲ與ヘ又ハ其ノ他ノ方法ニ依リ參與スルコトヲ得ス

(4) ラトヴィア

第十條 労働協約上ノ義務ハ協約當事者タル個人及團體並其ノ團體ノ團體員之ヲ

負フ、協約條項ニ違反セル場合ニ於テハ反對ノ定ナキ限り違反セル當事者(團體及團體員)ハ連帶シテ損害賠償ノ責ニ任ス

(5) フインランド

第八條 労働協約ノ當事者タル組合及雇傭者ハ協約全體又ハ協約中ノ特定條項ヲ否認スルノ行動ヲ爲スコトヲ得ス

乙、團體の團體員役割の義務

傭主團體及労働者團體に在つては協約規定事項を遵守する爲には團體員を統制して協約規定事項を遵守せしむることが協約確保の上には意義がある。

(1) 獨逸草案

第十八條(第一項後段) 協約當事者タル團體ハ其ノ團體員ヲシテ斯カル(協約自體及其ノ個々ノ約款ノ存在ニ對スル)鬭争手段ニ訴ヘサラシメ及協約ノ規定ニ違反セシメサル様注意スルノ義務ヲ負フ

(2) 和 蘭

第八條 労働協約ヲ締結セル團體ハ全力ヲ盡シテ團體員ヲシテ適用セラルヘキ協約ノ條項ヲ遵守セシムヘク努力スヘシ

團體ハ協約中ニ規定ナキ限り團體員ノ行動ニ關シ責任ヲ負フコトナシ

(3) 諾 威

第四條 労働組合又ハ雇傭者組合ノ組合員カ労働協約ニ違反シタル場合又ハ不法ナル作業停止(同盟罷業及作業閉鎖)ニ付責アル場合ニ於テ組合自體カ労働協約ノ違反若ハ協約ニ反スル状態ノ繼續又ハ不法ナル作業停止ニ付責無キコト又ハ之ヲ防止スルニ付全力ヲ盡シタルコトヲ證明スルニ在ラサレハ其ノ責ニ任ス

(4) 瑞 典

第四條(第二項後段) 労働協約ニ依リ拘束セラルル團體ハ團體員カ不法ノ手段ニ出ツルコトヲ防止シ又ハ既ニ斯ノ如キ手段カ採ラレタルトキハ之カ中止ニ努力ヘキ義務アルモノトス

(5) フインランド

第八條(後段) 協約當事者タル組合ハソノ組合員ヲシテ協約ニ對スル敵對行動ヲ採ラシメス且其ノ他ノ方法ニテ協約ニ違反セシメサル様看視スヘシ

(6) 伊 太 利

第五十五條 労働協約ニ依リ拘束セラルル個人ノ義務不履行ニ關シテハ組合員タ

ルト非組合員タルトヲ問ハス該組合ハ其ノ義務ノ履行ヲ勵行スル爲可能ナル一切ノ措置ヲ執ラサリシ場合ニ限リ其ノ責ニ任ス。右ノ組合ハ其ノ組合員ニ關シ規約ノ認ムル紀律ニ關スル權限ヲ行使スル義務ヲ負フ

勞働協約ニ於テ組合カ協約ノ履行ヲ保證スヘキ旨ヲ明示的ニ規定セルトキハ右組合ハ協約ニ依リ拘束セラルル個人ノ不履行ニ對シ團體的保證トシテノ責ニ任ス

(7) 支那

第二十條第二項 勞働協約ノ當事者タル團體ハ其ノ團體員ニ對シ(協約ノ存在又ハ其ノ個々ノ約款ノ存在ニ關スル)一切ノ鬭争ヲ爲ササラシメ且勞働協約ニ規定スル義務ニ違反セサラシムヘシ

第五 協約違反の効果

勞働協約上の效果として協約上の規範的部分は不可變性の爲雇傭契約の約款の内容と爲ることは法律上當然である爲之に付ては協約違反の問題を生じない單に雇傭契約上の債務不履行の問題を残すのみである。只芬蘭のみは前述の如く規範的

部分に相當する條項は雇傭契約上遵守する義務を負はす之の違反に對し規定を設けて居る。

芬蘭

第七條 勞働協約ノ拘束ヲ受クル雇傭者又ハ勞働者ニシテ故意ニ協約條項ニ違反スルトキハ雇傭者ノ場合ハ五千マルク以下ノ違約金、勞働者ノ場合ニハ五百マルク以下ノ違約金ヲ課セラルヘシ

違約金ハ協約違反ヲ生セシメタル事情ノ存續スル限り繰返シテ課スルコトヲ得前項ノ規定ハ勞働協約ニヨリ之ヲ排除シ又ハ之ト異ナルコトヲ定ムルコトヲ得亦協約規定事項中には個々の雇傭契約の内容には爲らないが協約當事者又は當事者が團體なるときに其の團體員に一定の義務例へば傭主團體に就て傭主の舎宅設置の義務を負はすことがある。斯くの如き場合は傭主團體に請求して團體員統制の義務を履行せしむるより直接履行を請求せしむるを簡便とする。獨逸草案及支那は此の點に就いて特に規定を設けて居る。

(1) 獨逸草案

第十七條 勞働協約ノ被拘束者雇傭契約ノ内容ヲ定ムル約款以外ノ協約ノ約款ニ

故意ニ違反シタルトキハ労働協約裁判所ハ協約當事者ノ申請ニ依リ又ハ違反ノ爲損害ヲ受ケタル事業主若ハ經營協議會ノ申請ニ基ツキ之ニ對シ償金ヲ課スルコトヲ得

償金ノ最高額ハ雇傭者ニ對シテハ五千馬克被傭者ニ對シテハ五百馬クトス償金ハ違反ノ行ハレタル地ノ市町村之ヲ收納ス市町村ハ其ノ金額ヲ労働者ノ福利ノ爲之ヲ利用スルコトヲ要ス

労働協約ノ違反ノ状態カ除却セララル迄ハ償金ハ之ヲ反覆シテ課スルコトヲ得本條ノ規定ハ労働協約ニ依リ之ヲ排除又ハ變更スルコトヲ得

(2) 支那

第十九條 労働協約關係者カ労働協約中労働條件ニ屬セサル規定ニ違反スルトキハ該規定ニ別ニ規定アル場合ヲ除ク外裁判所ハ利害關係アル雇傭者又ハ協約當事者一方ノ申請ニ依リ雇傭者ニ付テハ五百元以下、工人ニ付テハ五十元以下ノ罰金ヲ課スルコトヲ得

前項ノ罰金ハ工人ノ福利事業ニ使用ス

協約上ノ義務(主として平和義務團體員統制ノ義務)ハ協約當事者が之を負ひ其の當

事者たる團體の團體員は契約法の理論からは直接協約上の義務者で無く、協約の存する場合に團體員が闘争手段に出でたる場合等に於て團體に對し團體員統制の義務の履行を請求し得るに止まるが、協約確保の上から法制上團體員に直接違法行為上の責任を負はすもの尠くない(瑞典、ラトヴィア、挪威、濠洲、新西蘭)團體法制的特色として通常の法人理論の解決し得ない所であらふ。

(1) 瑞典

第八條 雇傭者労働者又ハ其ノ團體カ労働協約又ハ本法ヨリ生スル義務ノ履行ヲ怠ルトキハ之ニ因テ生スル損害ヲ賠償スヘシ
損害カ生シタリヤ否ヤ又ハ如何ナル程度ニ於テ損害生シタリヤ判定スルタメニハ純粹ノ經濟上ノ損害ノ外被害者カ協約ヲ遵守スルコトニ伴フ利益並ニ純粹ノ經濟上ノ意義以外ノ其ノ他ノ狀況ヲ考慮スヘシ
損害ヲ發生セシメタル者ニ責尠キコト罷業發生ノ際ノ被害者ノ行動損害ノ大サ其ノ他ノ事情ヨリ推斷シテ理由アリトスルトキハ賠償額ハ之ヲ減シ又ハ之ヲ全免スルコトヲ得。個々ノ労働者ニ對シテハ如何ナル場合ニ於テモ二百クローネヲ超ユル額ノ賠償ヲ課スルヲ得ス

第九條 多數者カ損害ノ發生ニ對シ責アルトキハ各人ノ過失ノ大小ニ應シ其ノ間ニ於テ分擔スヘキモノトス

(2) ラトヴィア

第十條 勞働協約上ノ義務ハ協約當事者タル團體及個人並ニ此等團體ノ團體員之ヲ負フ。勞働協約ノ條項ニ違反セル場合ニ於テハ反對ノ定ナキ限り違反當事者(團體及團體員)ハ連帶シテ損害賠償ノ責ニ任ス

(3) 濠洲

第七十八條 勞働協約ニ依リ拘束セラルル凡テノ團體及自然人ハ該協約條項ノ違反又ハ不遵守ニ對シテ其ノ協約中ニ定メタル額ヲ超エサル違約金賠償ノ責ニ任スルコトヲ要ス。協約中ニ違約金額ヲ定メサルトキハ團體ノ場合ニハ五百磅以下自然人タル雇傭者ノ場合ニハ二百五十磅以下、自然人タル被傭者ノ場合ニハ十磅以下ナルコトヲ要ス
前項ノ違約金ハ裁判所ノ判決不遵守ヲ理由トスル事件ト同一ノ條件ノ下ニ執行セラルヘシ

(4) 新西蘭

第二百二十三條(一) 同盟罷業發生シタル場合右同盟罷業ニ參加シタル勞働者カ罷業

發生ノ當時當該産業ニ關スル仲裁裁決又ハ勞働協約ニ依リ拘束セラルル者ナルトキハ十磅以下ノ違約金ニ處ス

(二) 作業閉鎖發生シタル場合右作業閉鎖ヲ爲シタル雇傭者カ作業閉鎖發生當時當該産業ニ關スル仲裁裁決又ハ勞働協約ニ依リ拘束セラルル者ナルトキハ五百磅以下ノ違約金ニ處ス

(三) 勞働者若ハ雇傭者ハ同一ノ同盟罷業又ハ作業閉鎖ニ付其ノ繼續ニ關セス二回以上違約金ヲ徴セラレサルモノトス

(四) 勞働組合又ハ雇傭者組合ニ對シ同盟罷業又ハ作業閉鎖ニ關シ次ノ規定ニ依リ判決カ爲サレタルトキハ其ノ同一ノ同盟罷業又ハ作業閉鎖ニ關シテ其ノ組合ノ組合員タル勞働者又ハ雇傭者ニハ本條ニ依リ違約金ヲ徴セララルコトナシ

第二百二十四條(一) 不法ナル同盟罷業若ハ作業閉鎖ノ企圖又ハ其ノ繼續ヲ煽動シ教唆シ、援助シ、又ハ誘惑セル者又ハ之等ヘノ參加ヲ煽動シ援助セル者ハ勞働者ニ在リテハ十磅以下、勞働組合、雇傭者組合、雇傭者其ノ他勞働者ニアラサル者ニ在リテハ二百磅以下ノ違約金ニ處ス

- (二) 不法ナル同盟罷業若ハ作業閉鎖ニ加ハリタル者ニ對シ若ハ其ノ者ノ利益ノ爲ニ又ハ其ノ者ノ屬スル勞働組合雇傭者組合其ノ他ノ團體ニ對シ若ハ其ノ團體ノ利益ノ爲ニ金錢其ノ他ノ利得ヲ與ヘタル者ハ前項ノ適用ニ於テ同盟罷業又ハ作業閉鎖ヲ援助シタル者ト看做ス但シ援助ノ意思ナクシテ其ノコトヲ爲シタル旨ヲ證明シタルトキハ此ノ限ニ在ラス
 - (三) 同盟罷業又ハ作業閉鎖發生シ勞働組合又ハ雇傭者組合ノ組合員ノ多數カ同盟罷業又ハ作業閉鎖ニ加ハリタルトキハ該組合ハ同盟罷業又ハ作業閉鎖ヲ煽動シタル者ト看做ス
 - (四) 本條ニ於テ不法ナル同盟罷業トハ罷業發生ノ際當該産業ニ關スル仲裁裁決又ハ勞働協約ニ依リテ拘束セラルル勞働者ノ同盟罷業ヲ謂フ
 - (五) 本條ニ於テ不法ナル作業閉鎖トハ作業閉鎖發生ノ際當該産業ニ關スル仲裁裁決又ハ勞働協約ニ依リテ拘束セラルル雇傭者ノ作業閉鎖ヲ謂フ
- 第二百二十九條 (一) 勞働組合雇傭者組合又ハ雇傭者カ仲裁裁決又ハ勞働協約ニ違反シタルトキハ違反行爲毎ニ百磅以下ノ違約金ニ處ス
- (二) 仲裁裁決又ハ勞働協約ニ違反スル勞働者ハ違反行爲毎ニ五磅以下ノ違約金

ニ處ス

協約の特色に鑑み前掲の立法以外に左の諸國は損害賠償に就いて特則を設けて居る

(1) 獨逸草案

第十九條 當事者ノ一方カ勞働協約上ノ義務ヲ履行セサルトキハ勞働協約カ別段ノ定ヲ爲ササル限り損害賠償ノ代ニ他方當事者ニ對シ第二十條ニ基ク償金ヲ支拂フヘキ義務ヲ生ス但シ五十萬馬克ヲ超ユルヲ得ス(マルクの額は大戰後インフレーション時代ニ決定せる法案なることに注意を要する)

第二十條 償金支拂義務ニ關シテハ前條ニ基キ償金ヲ得ヘキ協約當事者ノ申請ニ基キ勞働協約裁判所之ヲ決定ス。勞働協約裁判所ハ權利アル凡テノ協約當事者ニ對シ償金ヲ分配ス。此ノ場合ニ於テ個々ノ協約當事者又ハ協約團體員ノ受ケタル損害額ヲ考慮スルヲ要ス

勞働協約裁判所ハ償金ノ決定ヲ公示スルコトヲ得

(2) 芬蘭

第九條 勞働協約ノ當事者タル組合及雇傭者ニシテ前條敵對行爲ノ禁止ノ條項ニ

規定セラレタル協約ニ基ク義務ヲ遂行セサルトキハ協約自體ニ反對ノ定メヲ爲
ササル限リ協約ノ相手方當事者ニ對シ損害賠償トシテ違約金ヲ免ルルコトヲ得
ス但シ違約金ノ額ハ十萬マルクヲ超ユルコトヲ得ス

第十條 違約金ヲ課スルニ付テハ總テノ事情及特ニ違反行爲ノ範圍及惡意ノ程度
ヲ斟酌シテ之ヲ定ムルコトヲ要ス

協約ニ反對ノ定ナキ限リ違約金ハ金錢上ノ損害ノ場合ハ之ヲ受ケタル個人ニ對
シ支拂ハルヘシ。其ノ他ノ場合ハ原告タル當事者ニ支拂ハルヘシ。二以上ノ當
事者カ違約金ヲ受クヘキトキハ判決ニ於テ各當事者ノ蒙レル被害ノ程度若ハ員
數ヲ斟酌シテ當事者間ニ分配サルヘキ額ヲ定ムルコトヲ要ス

(3) 諾威

第五條 勞働協約ノ違反若ハ作業停止ニ付損害賠償ノ確定ニ際シテハ裁判官ハ損
害ノ額ノミナラス立證セラレタル故意過失ノ程度ト被害者ノ側ニ於ケル不法ノ
行爲トヲ斟酌スルヲ要ス特ニ酌量スヘキ事情アル場合ニハ全然損害賠償義務ニ
免除スルコトヲ得

尙諾威は勞働協約違反の同盟罷業作業閉鎖は不法なる作業停止と爲し協約義務か

ら離れて之に嚴重なる刑罰法規を以て確保して居る。

諾威

第六條 不法ナル作業停止

- 一、勞働協約ノ效力解釋若ハ存在又ハ勞働協約ニ基ク請求ニ關スル勞働組合ト備
主又ハ備主組合トノ爭議ヲ解決スル爲同盟罷業又ハ作業閉鎖ヲ爲スコトヲ得
ス

三、現ニ行ハルル勞働協約ニ代ル協約ノ締結ニ關スル爭議ハ現ニ行ハルル協約ノ
有効期間ノ終了シタル後ナルコトヲ要ス

第四十條 不法ナル同盟罷業及作業閉鎖作業ノ停止

- 一、左ノ各號ノ一ニ該當スル者ハ五、クローネン乃至二萬五千、クローネンノ罰金若
ハ三月以下ノ禁錮又ハ此等ノ刑罰ヲ併用シテ之ヲ科スルコトヲ得
- イ、不法ナル同盟罷業又ハ作業閉鎖ノ開始繼續若ハ金錢的支持若ハ是認ニ關ス
ル決議ヲ支持シ又ハ之ニ協力セル者
- ロ、他人ヲ煽動シテカカル不法ナル同盟罷業又ハ作業閉鎖ヲ開始若ハ繼續セシ
メ又ハ之ヲ支持シ又ハ應援基金ノ募集又ハカカル作業ノ停止ヲ開始若ハ繼

續セシムル爲ニ集メラレタル基金ノ分配ヲ爲シ又ハコレニ協力シタル者
 罰金ハ違反者カ組合ノ爲ニナシタルトキニソノ組合ヨリ強制執行ヲ以テ徵
 收スヘキ旨ヲ宣告スルコトヲ得。組合ノ事務員又ハ組合ニ雇傭サルル者カ
 右ニ掲ケタル違反行爲ニ付責アル場合ニ於テ該行爲カ職責上當然ニ要求サ
 レタルモノナル場合ニ付亦同シ但シ組合規約又ハ組合決議ニ反シテ爲サレ
 タル場合ハ此ノ限ニ非ス

二、不法ナル作業閉鎖ヲ行ヒ又ハ之ヲ繼續セル雇傭者又ハソノ代表者ハ五、クロ
 ネン乃至二萬、クローネンノ罰金又ハ三月以下ノ禁錮ニ處ス

三、左ニ掲ケタル者ハ五、クローネン乃至二萬、クローネンノ罰金又ハ三月以下ノ禁
 錮又ハ此等ノ刑ヲ併セテ課ス

イ、作業停止ヲ來サシムル目的ヲ以テ他人ヲシテ雇傭關係ヲ脱セシメ又ハ雇傭
 ノ申込ヲ止メ又ハ申込ヲ拒絕セシメタル者

ロ、他人ヲ煽動シテイニ規定セル行爲ヲ爲サシメ又ハソレニ金錢的利得ヲ與ヘ
 タル者

ハ、雇傭者ヲシテ不法ナル作業閉鎖ニ參加セシメ又ハ不法ナル作業閉鎖ニ關係

アル労働者ヲ雇傭スルコトヲ止メシメ又ハ不法ナル作業閉鎖ヲ支持スル爲

ニ何等カノ行爲ヲ爲シ又ハ爲ササラシムヘク企圖セシメタル者

ニ、他人ヲシテハニ規定セル行爲ヲ爲サシメ又ハコレニ據金シタル者

協約の相手方が協約不履行の場合には所謂同時履行の抗辯の適用に依つて自己の
 債務の履行を停止し得べきか此の點に關し特に規定を設け法律關係を明にする法
 制がある。

(1) 瑞典

第七條(第三項) 訴訟提起ノ結果或ル行動カ労働協約又ハ本法ノ規定ニ違反スルモ
 ノト宣言セラレタル場合ニ於テ其ノ宣告ニ拘ハラヌ矯正カ爲サレサル場合ニハ
 労働裁判所第一項ニ該當スル場合(協約ノ廢棄宣言)ニ非スト雖モ請求ニ依リ反對
 側ノ雇傭者、労働者又ハ其ノ團體ニ對シ矯正カ爲サレサル限り労働協約又ハ本法
 ノ規定ニ依リ爲ス義務(相手方カ不法ナル行爲ニ出ツル關係上義務ノ履行ヲ強制
 スルコトカ不穩當ト認メラルモノ)ヲ果スコトヲ要セサルヘキコトヲ宣言スル
 コトヲ得

(2) 諾威

第六條(二) 勞働裁判所ニ於テ協約違反又ハ不法ナル作業停止カ發生シタリト宣言
スル裁決ヲ下シタル場合而シテ裁決ノ下サレタル後四日內ニ協約違反行爲又ハ
不法ナル作業停止カ止マサリシ場合被害ヲ蒙レル當事者又ハ被害者ノ屬スル團
體ハ同盟罷業又ハ作業閉鎖ノ宣言ヲ爲シ得ル許可ヲ勞働裁判所ニ申請スルコト
ヲ得

勞働裁判所ノ許可ヲ得テ作業停止ノ宣言カ爲サレタル場合ニ之ヲ以テ相手方又
ハ相手方タル個人ノ屬スル團體ハ爭議ニ關シ同盟罷業又ハ作業閉鎖ヲ繼續スル
權能ヲ附與セラレタルモノト爲スコトヲ得ス

第六 協約ノ終了

一、最長期間の制限

- 三年 獨逸草案(九二) 新西蘭(二八二) 支那(二五)
- 四年 フィンランド(三)
- 五年 佛蘭西(三一) 濠洲(七五) 和蘭(一〇)

二、期間の強制

期間を定むることを要するもの又は期間を定めたるものと看做さるもの

(イ) 期間を定むることを要する旨を定むるもの

濠洲(七五) 新西蘭(二八二)

(ロ) 期間の定めなきものは一定の期間を定めたるものと看做さるもの

(1) 和 蘭

第十九條(第二項) 勞働協約ニ期間ノ定ナキ場合ハ一年ノ期間ヲ以テ締結セラレタ
ルモノト看做ス但シ期間ノ終了スル一月以前ニ廢棄ノ通告ヲ爲スニアラサレハ
更ニ一年更新セラレタルモノト看做ス

(2) 諾 威

第三條(第二項) 勞働協約ノ效力期間ニ關シ別段ノ定メナキトキハ其ノ署名ノ當日
ヨリ起算シテ三年ノ期間ヲ以テ締結サレタルモノト看做ス

三、豫告期間の推定

(1) 一定期間の経過を要せず單に豫告期間を推定するもの

(イ) 一月 佛蘭西(三一)(7) 2) ラトヴィア(一三) 濠洲(八五)

(ロ) 二月 獨逸草案(九) フィンランド(三)

(2) 一定期間の経過を要件として、其の後に於て一定の豫告期間を推定するもの
一年経過後三月 埃太利(一四三) 支那(二四)
(尙支那に於て三月より短き豫告期間の協定を認めない)

四、契約の更新

期間経過するも何等の意思表示なきときは期間の定めなきもの又は同一若は特定の期間を定めたるものとして更新せらるゝものとして繼續せらるゝを通常とする
(イ) 期間の定めなき契約として更新せらるゝもの 佛蘭西(三一七) 濠洲(八一)
(ロ) 同一若は特定の期間を以て更新せらるゝものと看做さるるもの

(1) 和 蘭

第十九條(第一項) 期間ノ定アル労働協約ニ於テハ協約ニ反對ノ定ナキ限リ廢棄ノ通知ナキ場合ハ一時ニ一年ヲ超エサル期間延長サレタルモノト看做ス豫告期間ハ協約ニ反對ノ定ナキ限リ最初ニ協約カ定メタル期間ノ十二分ノ一タルヘキモノトス

(2) 諾 威

第三條(第二號) 労働協約カ協定ノ解約申入期間若ハ約定ナキトキハ期間滿了前三

月前解約申入ヲ爲ササルトキハ協約ハ將來ニ向ツテ一年延長サレタルモノト看做ス

(3) 伊 太 利

第五十三條 労働協約ハ該協約ニ定ムル期間滿了ノ際其ノ滿了前二月前ニ協約當事者ノ一方ヨリ協約ヲ終了セシムル意思表示ヲ爲ササルトキハ其ノ有効期間トシテ定メラレタル期間ノ滿了ト共ニ同一期間ニ對シ更新セラレタルモノト看做ス。新期間ノ滿了ニ於テ右ト同様ノ方法ニ依リ協約ヲ終了セシムル通告ヲ爲ササルトキハ該協約ハ再ヒ更新セラレタルモノト看做ス以下之ニ準ス

五、即時解除

已むことを得ざる重大なる事由あるときは協約の即時解除を認むべきであるが之の場合協約法制上特に規定するものは何れも裁判所の宣言に依つて行はるゝものと爲して、通常の契約の場合に於ける如く當事者の意思表示のみに依りて行はるゝを認めて居らないのが通常である。

(1) 獨逸草案

第九條(第三項) 労働協約裁判所ハ當事者ノ申請ニ基キ緊急ノ例外ノ場合ニ於テ勞

働協約ノ存續カ公平ノ見地ヨリシテ協約當事者ニ望ムヘカラサルトキハ總テ當事者又ハ特定ノ當事者ニ對シテ協約ヲ即時又ハ一定經過期間ヲ定メテ解除スルヲ要ス。協約締結當時ノ事情カ著シク變化シタル場合又ハ協約當時者ノ行爲ニ因リ協約ノ目的カ無効ニ歸シ若ハ危殆ニ陥リタル場合ニ特ニ之ヲ適用ス

(2) 瑞典

第六條 労働協約ニ依リ拘束セラルル雇傭者労働者又ハ其ノ團體カ労働協約又ハ本法ノ規定ニ著シク違反スル行爲ニ出テ該行爲カ協約關係全體ニ對シテ重要ナル性質ヲ有スルコト明ナル場合ニハ他方ノ當事者ノ請求ニ依リ労働裁判所ハ協約ノ廢棄ヲ宣言スルコトヲ得

(3) 芬蘭

第十一條 労働協約ノ重大ナル違反行爲ノ存スル場合ニ於テ協約ノ相手方當事者ニ對シ協約條件ノ遵守ヲ強フルコトカ不當トセラルルトキハ判決ヲ以テ協約ヲ即時ニ解除スルコトヲ得

(4) 支那

第二十八條 労働協約締結ノ際ニ於ケル經濟界ノ情勢ニシテ締結後重大ナル變化

ヲ來シ該労働協約ノ維持カ事業ノ進行又ハ從來ノ工人生活ノ標準ノ維持ト相容レサル場合又ハ協約當事者ノ行爲ニ依リ當初ノ目的達成ノ望ナキトキハ主管官署ハ協約當事者ノ一方ノ申請ニ依リ該協約ヲ廢棄スルコトヲ得

六、多數當事者の場合の解除

(1) 和蘭

第二十一條 労働協約ニ反對ノ定ナキ限り一當事者ノ廢棄通知ハ全當事者ニ關シ協約ヲ終了セシムルモノトス

(2) 瑞典

第五條 解約ノ爲豫告ヲ必要トスル労働協約ノ一方又ハ双方ノ當事者カ多數ナル場合ニハ當事者ノ一人ハ單獨ニテ單一又ハ多數タル相手方ニ通告シテ協約ノ解除ヲ爲スコトヲ得此ノ種ノ協約ニ付當事者中若干ノ者カ一定ノ期日ヨリ脱退スヘキコトヲ通知シ且解約ノ通知ヲ爲シタル側ノ他ノ當事者又ハ相手方タル當事者ノ一方カ同時ニ協約ヨリ脱退スルコトヲ欲スルトキ該當事者ハ右脱退ノ效力發生ノ日ヨリ三週日協定セラレタル解約申入期間カ六週日未滿ナルトキハ其ノ期間ノ半分ノ期間内ニ於テ協約ヨリ即時脱退スルコトヲ得

第十一條第二項 勞働協約ノ當事者ノ執レカカニ以上ナル場合其ノ何レカニ對シ
判決ヲ以テ協約カ解除セラレタルトキハ殘リノ當事者ニ對シテモ二週間ノ豫告
ヲ以テ協約ヲ解除スルコトヲ得
訴訟ヲ提起シタル多數當事者ノ一人ニ付判決ヲ以テ協約カ解除セラレタル場合
ニ於テ其ノ者ト同シ側ニ他ノ當事者アルトキハ其ノ者モ亦二週間ノ豫告ヲ以テ
協約ヲ解除スルコトヲ得

第七 一般拘束性の宣言(第三者への協約效力の擴張)

勞働協約は通常協約當事者及當事者を構成する團體員を拘束するに止まるもので
あるが、第三者に依り自由に之に異なる勞働條件を定むることを認むるときは協約維
持を困難ならしめ産業界に不安定を惹起することが尠くない。夫れ故に進歩せる
協約法制に於ては官廳の認定を以て第三者に效力を擴張する權限を規定して居る
(1) 宣言官廳
獨逸……………國勞働大臣

埃太利……………仲裁委員會

新西蘭……………裁判所

(2) 申請者

獨逸 勞働協約の各當事者並に雇傭者又は被傭者の團體にして其の所屬員が
一般拘束力宣言に依り拘束を受くるに至るべき者

埃太利 被傭者若は雇傭者の組合又は當該官廳

新西蘭 協約の當事者其他之に依り拘束せらるゝ者

(3) 異議申立期間

獨逸 國勞働大臣之を定むる

埃太利 三十日

新西蘭 規定しない

(4) 宣言に對する抗告

獨逸 抗告を許さない

埃太利 宣言の日より三十日以内に中央仲裁委員會に申立つることを得此の決
定は終局的とす

(5) 宣言の要件

獨逸 勞働協約が該適用地域に於ける職業範圍の勞働條件を形成するに付優越なる價値を得たること

奧太利 協約が重要なる意義を有するに至りたること

新西蘭 勞働協約が當該産業地域に於て協約の規律する産業に於ける勞働者の大部分を雇傭する雇傭者を拘束することが證明せられたること

關係法令

(1) 獨逸協約令

第二條 勞働協約カ該協約適用地域ニ於ケル職業範圍ノ勞働條件ヲ形成スルニ付優越ナル價値ヲ得タルトキハ國勞働大臣ハ其ノ勞働協約ヲ一般拘束力アルモノト宣言スルコトヲ得此ノ場合ニ於テハ該勞働協約ハ假令雇傭者又ハ被傭者ノ一方又ハ双方カ勞働協約ノ干與者ニ非ルトキト雖モ該協約ノ適用地域ニ於テハ勞働ノ種類上協約ノ支配ヲ受クヘキ總テノ雇傭契約ニ對シテ第一條ノ意義ニ於ケル拘束力ヲ有スルモノトス

雇傭契約カ一般的拘束力アル多クノ勞働協約ノ支配ヲ受クヘキ場合ニ於テ爭ア

ルトキハ該事業内ニ於テ最多數ノ雇傭契約ニ適用セララルル勞働協約ヲ標準トス、國勞働大臣ニ於テ之ト異ル定メヲ爲シタルトキハ此ノ限ニ在ラス

第三條 前條ノ規定ニ依ル國勞働大臣ノ宣言ハ申請ニ依リテノミ之ヲ行フ。勞働協約ノ當事者及雇傭者若ハ被傭者ノ團體ニシテ其ノ所屬員カ國勞働大臣ノ宣言ニ依リ拘束ヲ受クルニ至ルヘキ者ハ此ノ申請權ヲ有ス。協約當事者ハ勞働協約ノ原本又ハ公ノ認證アル謄本ヲ申請書ニ添付スルヲ要ス。他ノ團體カ申請ヲ爲シタル場合ニ於テハ國勞働大臣ハ書類ノ提出ヲ當事者ニ請求スルヲ要ス。協約當事者ハ此ノ請求ニ應スヘキ義務ヲ有ス

第四條 國勞働大臣ハ右申請ヲ公告ス。此ノ場合ニハ異議ノ申立ヲ爲シ得ル期間ヲ記載スルコトヲ要ス。尙協約當事者トシテ勞働協約ニ參與セル團體ニ對シテハ意見ノ陳述ヲ求ムヘシ。期間經過後國勞働大臣ハ申立アリタル異議ヲ參酌シタル後申請ニ對シ決定ヲ爲ス。此ノ決定ハ終局的トス。國勞働大臣申請ヲ認許シタルトキハ同時ニ勞働協約ノ一般拘束力ノ開始時期ヲ定ムルコトヲ要ス

(2) 奧太利

第十六條 (一) 仲裁委員會ハ決議ヲ以テ重要ナル意義ヲ有スルニ至リタル協約ノ

全部又ハ一部ノ規定ヲ其ノ適用範圍外ニ及ホシ協約ノ規律セルト根本ニ於テ同様ナル他ノ雇傭關係ニ於テモ適用セシムヘキヲ宣言スルコトヲ得。決議ニ採用セラレタル協約ノ規定ヲ準則約款(Satzung)ト稱ス

(二) 決議ニハ準則約款ノ内容、適用範圍、效力發生期及有効期間ヲ定ムヘシ。決議ハ公表スルコトヲ要ス、公表中ニ三十日ノ期間内ニ仲裁委員會ニ對シ第十九條ニ從ツテ異議申立ヲ爲シ得ル旨ヲ明ニスヘシ

(三) 右期間内ニ異議申立ナカリシトキハ其ノ期間結了ノ後準則約款ニ關スル決議カ效力ヲ生シタル旨公表スヘシ。公表中ニハ準則約款カ效力ヲ生スヘキ時期ヲ定ムヘシ準則約款ノ寫ハ中央仲裁委員會ニ提出スヘシ

(四) 前三項ノ規定ハ準則約款ノ變更又ハ廢止手續ニ之ヲ準用ス

第十七條

(一) 準則約款ノ規定ハ其ノ效力發生ノ日ヨリ其ノ適用地域内ニ於ケル雇傭者ト被傭者トノ間ニ締結セララルル總テノ契約ノ一部ヲ爲スモノト看做サル、個々ノ契約ハ準則約款ノ條項カ禁止セサルモノト雖モ被傭者ニ有利ナルカ又ハ準則約款中ニ規定ナキ事項ニ關スルモノニ限り之ヲ有效トス

(二) 勞働協約ハ其ノ適用範圍ニ於テハ其ノ規定ニ牴觸スル準則約款ノ適用ヲ排

除ス

第十九條

(一) 準則約款ノ決定、變更又ハ廢止ノ決議ニ依リテ利益ヲ害セラレタリト爲ス者ハ三十日内ニ其ノ取消ヲ申立ツルコトヲ得尙其ノ内ノ特殊規定ノ取消ヲ申立ツルコトヲ得

(二) 仲裁委員會ニ提出サレタル前項ノ取消申立ハ中央仲裁委員會ニ於テ終局的決定ヲ與フヘシ、中央仲裁委員會ハ決議ノ全部又ハ一部ヲ確認シ撤回シ變更シ又ハ原審仲裁委員會ニ戻シテ再審ヲ爲サシムルコトヲ得

(三) 中央仲裁委員會ノ決議ノ主要部分ハ之ヲ公表スヘシ。準則約款ノ決定カ確認サレタルトキハ其ノ内容ノ全部ヲ掲ケ其ノ規定カ拘束力ヲ生シタル旨附記スルコトヲ要ス。此ノ場合準則約款ニ付テハ第十七條ノ規定ヲ適用ス

(3) 新西蘭

第三十二條 勞働協約カ當該産業地域ニ於テ協約ノ規律スル産業ニ於ケル勞働者ノ大部分ヲ雇傭スル雇傭者ヲ拘束スルコトカ證明セラレタルトキニ於テ裁判所ニ於テ適當ト認ムルトキハ該協約ノ當事者其他協約ニ依リ拘束セラルル者ノ申請ニ依リ當該産業地域内ニ於テ當該産業ヲ經營スル雇傭者又ハ命令發布

後當該産業ノ經營ヲ開始スル雇傭者ニ對シ協約ノ效力ヲ擴張スル命令ヲ發スルコトヲ得。此ノ場合ニ於テハ斯ル雇傭者ハ總テ上述セル協約ノ當事者ト看做サレ協約ノ有效ニ存續スル限リ之ニ依リ拘束セラレルモノトス

第八 協約規定事項の制限

甲 クロズドショップに關する規定

(1) 埃太利(勞働及集會ノ自由ニ關スル法律)

第一條 雇傭者ト被傭者トノ間ノ勞働協約其ノ他ノ集合協定ニ於テ直接ニ又ハ間接ニ左ノ各號ノ一ニ該當スル事項ヲ定ムルトキハ無効トス
イ、事業ニ於テ一定ノ職業團體其ノ他ノ任意結合團體ニ屬スル者ノミカ傭使セラレルコトニ爲スコト

ロ、事業ニ於テ全然職業的團體ニ加入セサル者又ハ一定ノ職業團體其ノ他ノ任意結合團體ニ加入スル者カ傭使セラレルコトヲ妨害スルコト

(2) 和 蘭

第一條第二項 雇傭者ヲシテ一定ノ宗教團體若ハ政治的團體ニ屬スル者ノミ若ハ

一定ノ組合ノ組合員ヲ雇傭セシメ又ハ斯カル者ノミヲ雇傭セシムヘク拘束スル約款ハ之ヲ無効トス

(3) 支 那

第八條 勞働協約ニハ雇傭者ノ工人雇傭ヲ一定ノ工人團體ノ團體員ニ限ル旨ヲ規定スルコトヲ得但シ左ノ各號ノ一ニ該當スルモノアルトキハ雇傭者ハ其ノ制限ヲ受クルコトナシ

(1) 該工人團體解散ノ時

(2) 該工人團體ニ於テ雇傭者カ需要スル所ノ専門技術ニ關スル工人ナキ時

(3) 該工人ノ團體ノ團體員ノ供給不足ナルカ又ハ雇傭ニ應セサル時

(4) 雇傭者カ徒弟又ハ使役ヲ雇傭スル時

(5) 雇傭者カ其ノ財務印信又ハ機要文件等ノ管理ノ爲ニ雇傭スルモノナル時

(6) 雇傭者カ該工人團體以外ノ工人ヲ雇傭スルモ前二號ニ依ル者ヲ算入セスシテ其ノ工場(又ハ商店)ノ工人總數ノ十分ノ二ヲ超過セサル時

第九條 勞働協約ニハ雇傭者ノ工人雇傭ヲ工人團體所定ノ工人輪雇表ニ依ルヘキ旨ヲ規定スルモ其ノ規定ハ無効トス

第十條 勞働協約ニハ雇傭者ノ雇傭スル工人ヲ工人團體ヨリ紹介スヘキモノヲ規定スルコトヲ得但シ雇傭者ノ自由ヲ制限スル規定ハ無効トス工人團體カ紹介權ヲ有スル旨規定スル場合ニハ雇傭者ノ通知ヲ受ケタル日ヨリ一週間以内ノ一定期間ニ尙未タ紹介シタル工人カ就業セサル場合ニハ雇傭者ハ該工人團體以外ノ工人ヲ雇傭シ得ル旨規定スヘシ

乙 其ノ他ノ規定

支那

第十一條 勞働協約ニハ雇傭者カ休日又ハ規定作業時間外ニ工人ヲ就業セシメ又ハ引續キ就業セシムル場合ニ其ノ賃銀ノ割増ヲ規定スルコトヲ得但シ割増カ二倍ヲ超過スルコトヲ得ス二倍ヲ超過スルモノハ二倍ト定メタルモノト看做ス

第十二條 勞働協約ニハ工人團體現在職員カ會務處理ノ爲三時間ノ請暇ヲ得ヘキ旨ヲ定ムルコトヲ得但シ月平均三十時間ヲ超エルコトヲ得ス

第十三條 勞働協約ニハ雇傭者ノ新式機械ノ採用若ハ生産ノ改良ヲ制限シ又ハ雇傭者ノ製品加工品ノ買入ヲ制限スル旨ヲ定ムルトキハ其ノ約款ハ無効トス

第九 協約の對象 (本項は第二の次に在るべきものである)

勞働協約の規定事項は協約の性質から傭主又は傭主團體と勞働者團體との間に於て團體的に交渉せらるべき凡ての事項に亘るべきものである。只協約法制として協約條項の不可變性を主眼とするときは協約法制上の協約の對象は雇傭契約の内容と爲るべき事項と爲らふ。

- 一、 瑞 西(三二二)……………雇傭者及勞働者間ノ勞務關係ニ付
- 二、 獨 逸(一)……………勞務契約締結ニ關スル條件
- 三、 奧太利(十一二)……………勞働條件ヨリ生シタル相互的權利義務又ハ其ノ他勞働條件ニ關聯シテ經濟上ノ意義ヲ有スルノ事項
- 四、 佛蘭西(三一)……………勞働條件ニ關シ
- 五、 新西蘭(二八一)……………勞働事項ニ影響アル若ハ之ニ關聯スル事項若ハ物又ハ勞働爭議ノ防止若ハ解決ニ付
- 六、 加奈陀(二二〇)……………雇傭ノ條件ニ關シ
- 七、 和 蘭(一)……………個々ノ雇傭契約ニ於テ取り極メラルヘキ雇傭條件又

ハ特殊ナル仕事ノ完成若ハ特別勤務ノ遂行ニ關シ

八、 諾威(一八)……………雇傭賃銀其ノ他ノ労働關係ノ條件ニ關シ

九、 瑞典(二)……………労働者ノ雇入ノ際遵守スヘキ條件又ハ雇傭者ト労働

者トノ間ニ存スル一般關係ニ付

一〇、 露西亞(一〇)……………労働及雇傭ノ條件ヲ定メ且將來ノ雇傭契約ノ内容ヲ

決定スルモノトス

二、 芬蘭(一)……………労働契約又ハ一般雇傭ニ適用スヘキ條件ニ關シ

叙上ノ如ク各國法制は多く雇傭契約の内容と爲るべき事項を主眼とするが其の他の事項を明示するものがある。獨逸の草案支那及ラトヴィアは夫れである。

(1) 獨逸草案

第一條 労働協約トハ勞務關係ヲ規定スル爲ニ雇傭者又ハ協約能力アル雇傭者ノ團體ト協約能力アル被傭者ノ團體トノ間ニ締結セラレル文書ニ依ル契約ヲ謂フ 經營協議會制度其ノ他ノ企業労働組織、職業紹介制度ノ利用及労働關係上ノ爭議ニ對スル仲裁又ハ裁決ニ關スル組織ノ利用亦本法ニ謂フ労働關係ニ屬ス 労働協約カ労働關係以外ノ事項ニ付規定スルトキハ其ノ種ノ協定條項ニ付テハ

本法ノ規定ヲ適用セス

(2) 支那

第一條 労働協約トハ雇傭者若ハ法人ノ資格ヲ有スル雇傭者團體ト法人資格ヲ有スル工人團體トカ労働關係ノ約定ヲ目的トシテ締結スル所ノ文書ニ依ル契約ヲ謂フ

左記事項モ亦本法ニ謂フ労働關係ニ屬ス

一、 徒弟關係

二、 企業内ノ労働組織

三、 職業紹介機關ノ利用ニ關スルコト

四、 勞資紛争調停機關又ハ仲裁機關ノ設立又ハ利用ニ關スルコト

第二條 労働協約ニ労働關係以外ノ事項ヲ規定セルトキハ其ノ條項ニ對シ本法ノ協約ニ關スル規定ヲ適用セス

(3) ラトヴィア

第五條 労働協約ハ報酬、労働時間、雇傭條件其ノ他傭主ト被傭者トノ間ニ於ケル關係ヲ規律スル條項ニ關シ規定ヲ設クルコトヲ得 労働協約ハ亦本法施行ニ關シ

發生スルコトアルヘキ意見ノ相違及爭議ヲ解決スルコトニ關スル規定ヲ定ムル
コトヲ得

第十 裁判制度

労働協約に就て特別なる裁判所を設くるは瑞典及諾威のみである。全國單一の一審制を採り裁判長及一人の判事を通常裁判官の資格あるものを以てするが、其の外に勞資双方の代表者(二人宛)を陪席者として加ふることとし、何れも勞資の代表的團體よりの推薦に基き任命することに著しい特色がある。其の裁判手續の簡易迅速なるは謂ふ迄も無い。

獨逸は特別に労働裁判所を設くるが、労働に關する法律事件凡てを取扱ふ一種の民事部たる性質を有し三審制度である。其の特色は下級審より最高審に至る迄勞資双方の代表者を裁判構成員に加ふることにある。

332N-4

