AG
512

産業經濟資料第三輯

年 九 月

英國勞働組合法制

全國産業團體聯合會事務局
東京市麹町區丸ノ内一丁目二番地
日本工業倶楽部ビルディング内

本パンフレットの寸法は商工省工業品規格統一調査會決定に係る「紙の仕上寸法規格」中のA列5番（148mm×210mm）に準據したものである

国立国会
46.9.21
図書館

0037680000

0037680-000

AG－512－1

英国労働組合法制

三井合名会社調査課・編
全国産業団体連合会事務局

1931

AGF

AG
512
1

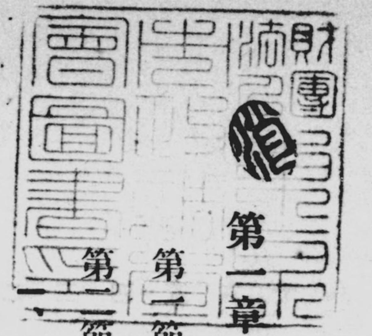
國立國會圖書館藏書
46.12.18

886395

凡例

本篇は英國に於ける勞働組合、勞働爭議等に關する法制に付て三井合名會社調査課の調査に係るものであるが、組合法問題に關する好資料たるを信じ、本會々員其他の參考に資する爲同課の許諾を得て謄寫に代へ印刷に附したものである。

of-385



目次

第一章　組合法制の沿革……一頁
　第一節　序說……一
　第二節　組合禁止時代……四
　　一七九九年以前……四
　　二、結社禁止法の制定……五
　　三、結社禁止法の效果……六
　第三節　組合容認時代……七
　　一、調査委員會の答申……七
　　二、結社禁止法の廢止……九
　　三、組合の簇出と爭議の頻發……一〇
　　四、組合運動沈衰……一二

五、爭議手段の制限緩和……一二
六、熟練工の組合運動……一三
七、勅命調査委員會の任命……一四
八、勅命調査委員會の答申……一五
九、組合法獲得運動……一六
第四節　自由擴張時代……一七
一、一八七一年職業組合法……一七
二、一八七一年刑法修正法……一八
三、一八七五年徒黨犯及財產保護法……一九
四、鬪爭主義的新組合主義の勃興……二一
五、タフ・ヴェイル事件……二一
六、一九〇六年勞働爭議法……二二
七、オスボーン事件と政治運動の容認……二三
八、組合運動の社會主義化……二四
第五節　戰時拘束時代……二六
第六節　戰後制限時代……二八
一、戰後の組合運動激化……二八
二、總同盟罷業と組合法修正の氣運……二九
三、一九二七年法の制定……三〇
四、組合運動の方向轉換……三一
五、一九二七年法撤廢運動……三二
六、一九二七年法改正案……三三
七、改正案撤回の事情……三四
第二章　組合の法律上の地位……三六
第一節　トレイド・ユニオンの意義……三七
第二節　組合組織に關する制限……三九
一、業別制限……三九

01179

二、地域別制限……四一
三、聯合體の認否……四二
四、年齢の制限……四二
五、性別制限……四三
六、國籍別制限……四三
七、員數制限……四三
八、官　吏……四三
第三節　組合の目的……四三
第四節　組合の法人格……四六
第五節　組合の行爲能力及び訴訟能力……五〇
一、契約能力……五一
二、內部關係の契約……五三
三、財產取得能力……五六

四、訴訟能力……五七
第六節　組合の登記……五九
一、登記の手續……五九
二、登記の效果……六二
三、登記は强制せず……六四
四、認定組合……六六
第七節　組合の合併……六七
第三章　組合員の傭入解雇……七〇
第一節　組合不加入契約……七〇
第二節　非組合員排斥主義と無差別主義……七三
第三節　組合員の解雇……七五
第四節　官吏及び公共團體被傭者に對する特例……七七

一、官　吏……七七
二、公共團體の被傭者……七八
第四章　團體交涉……八一
第一節　團體交涉の實情……八一
第二節　團體交涉の法律上の地位……八三
第五章　勞働爭議……八八
第一節　同盟罷業の合法性……八九
第二節　同盟罷業の制限……九二
一、勞働爭議の企圖又は遂行に關するものなること……九二
二、單獨の行爲として見たる場合犯罪を構成せざるものなること……九四
三、騷擾其他の取締……九五
四、雇傭契約の破棄が犯罪を構成する場合あること……九六

五、海員に對する特例……九九
六、戰時の制限……一〇〇
第三節　違法罷業……一〇一
一、違法罷業の第一要件……一〇三
二、違法罷業の第二要件……一〇八
三、違法罷業に對する罰則……一一〇
第四節　大罷業對策……一一三
一、緊急時權力法……一一三
二、供給維持團……一一五
第五節　ロックアウト……一一六
第六章　爭議手段の制限……一二〇
第一節　沿　革……一二〇
第二節　制限の內容……一二六

一、威　迫……一二八
二、執拗なる追隨……一三一
三、ピケッチング……一三一
四、私宅に對するピケッチング……一三五
五、修正意見……一三七
六、傭主に對する適用……一三九
七、警察官吏に對する特例……一四〇
第七章　損害賠償責任……一四一
第一節　團結行爲自體の民事責任……一四二
第二節　行爲者個人の民事責任……一四四
一、契約破棄……一四六
二、契約破棄の勸誘其他第三者の干涉行爲……一五〇

第三節　組合自體の民事責任……一五五
一、一九〇六年法制定の由來……一五五
イ、タフ・ヴェイル事件……一五五
ロ、タフ・ヴェイル判決と組合の法律上の地位……一五五
ハ、法規改正運動と一九〇六年總選擧……一五八
ニ、勅命委員會の答申……一六三
ホ、政府案と勞働黨案……一六六
ヘ、政府の屈從と法案の通過……一六八
二、免責の範圍……一七〇
イ、勞働爭議に關せざる不法行爲……一七二
ロ、理事の責任……一七三
ハ、行爲者個人の責任……一七四
ニ、禁止命令……一七六
ホ、訴不受理の意義……一七七
……一七八

ヘ、非登記組合……一七八
ト、賣買契約、賃貸借契約等……一七九
チ、違法能業の場合……一七九
第八章　組合の政治行動……一七九
第一節　オスボーン事件……一八〇
一、控訴審の判決……一八〇
二、上院の判決……一八〇
三、右判例を覆す法律の制定……一八三
第二節　一九一三年法の缺陷と其是正……一八五
第三節　現行制限法規……一八七
一、政治目的遂行に關する條件一般……一八八
二、法定の政治目的……一九四
三、政治運動費の徴收方法……一九四
四、政治基金の獨立……一九六
五、政治基金に關する報告義務……一九七
六、聯合體の政治基金……一九八
七、訴　願……一九九
第九章　勞働爭議の調停仲裁……一九九
一、總　說……二〇一
二、一八九六年調停法……二〇二
三、戰時中の强制仲裁……二〇四
四、一九一九年產業裁判所法……二〇七
五、鐵道に對する特例……二一〇
附錄第一　一九二七年法改正案撤回の顚末……二一三
一、總　說……二一三
二、法案提出に至る事情……二一四

三、法案の內容……二一五
四、下院第二讀會の論議……二一九
五、委員會の經過と法案の撤回……二二三
附錄第二　參考書……二二六
附錄第三　主要立法年表及び統計表……二三一
一、勞働組合に關する英國主要立法年表……二三一
二、英國勞働組合及び組合員數……二三三
三、英國產業別勞働組合員數……二三五
イ、組合員總數に付き各年末比較……二三五
ロ、聯合體加盟組合員數產業別比較……二三五
四、英國勞働組合會議加盟組合及び組合員數……二三六
五、英國登記勞働組合一覽表……二三九
六、英國登記勞働組合の組合員一人當り支出年額……二四〇
七、英國登記勞働組合の組合員一人當り收支產業別比較……二四一
八、英國勞働爭議統計累年比較……二四二
九、英國勞働爭議結果別比較……二四五
一〇、英國勞働爭議產業別比較……二四六
一一、英國勞働黨加入者數……二四七
一二、總選擧の結果より見たる英國勞働黨黨勢……二四九

第一章　組合法制の沿革

第一節　序說

英國は近代勞働組合運動の母國であつて、勞働組合員數は近來かなりの減少を見たとは云へ尙現に四百八十萬人を算し、勞働者總數の約三分の一を占め、其組織の整備せる點に於て、又其實力の强大なる點に於て、遽に他國の追隨を許さざるものあり、產業上極めて重要なる役割を演じつつある。併し其實際上及び法律上の地位は實に百數十年の永きに亙り幾多の紆餘曲折を經て一步一步徐々に築き上げられたものであつて、此沿革は英國勞働組合の現狀を論じ、組合法制の現地位を語る者の齊しく看過すべからざる所である。

抑も英國に於ては適法なる手段により適法なる目的を遂行する爲め團結を組織することは、勞働者たると傭主たるとを問はず、普通法上何等違法ではない。乍併所謂トレイド・ユニオンは職業の自由を制限し（Restraint of Trade）公序良俗に反するものありとして古くより屢〻違法視せられ、之に關

與するものは罰金又は禁錮の刑に處せられた。勞働者は個人的には其欲する勞働條件を受諾して雇傭せられ、又は其欲せざる勞働條件を拒否して雇傭せられざるの自由を有するが、二人以上團結して一定の勞働條件以下では勞働せずと協定する場合には、普通法は其協定を無效とするのみならず、屢〻之を犯罪として處罰したのである。

此普通法の原則——これを確立せる原則となすに付いては有力なる反對があるけれども、何れにせよ十八世紀から十九世紀の初にかけて斯かる原則が行はれてゐたことは疑ない——は勞資双方に平等に適用せらるるものであつて、其適用を其時々の時勢に應じて、或は確認し、或は制限し、或は之を排除して來たところに成文法としての英國組合法制變遷の歷史的意義が存在するのである。卽ち一七九九年及び一八〇〇年の「結社禁止法」は此原則を確認强化せるものであり、一八二四年の「結社禁止法廢止法」は一應其原則の適用を排除したが、翌一八二五年の法律は前年の法律を廢止して單に普通法の原則の適用を制限するに止め、越えて一八七一年の「職業組合法」及び一八七五年の「徒黨犯及財產保護法」は勞働者の團結たると傭主の團結たるとを問はず齊しく此原則に基く刑事上の責任を免除し、更に一九〇六年の「勞働爭議法」は其民事責任を解除し、斯くて職業組合は普通法徒黨犯の適用外に置かるることとなつたのである。換言すれば組合に關する法規は普通法の適用を制限しつつ

一步一步團結の自由を許容し來つたものである。從つて其所謂團結の自由なるものは、正確に云へば何等積極的の權利ではなく、僅に成文法の許容せる範圍內に於てのみ其自由が保障せられたに過ぎないのであつて、法律上は極めて消極的の意味を有するに止まるものである。

加之、實際に於て、成文法の法條は裁判所に依り狹義に解釋せられ易く、疑はしき場合には未だ其自由が許容せられないものと見らるること多く、組合の行動は屢〻判決に依つて制肘せられ、爲に勞働運動を刺戟して組合法規の改正に向はしめた事例が少くない。是組合が今尙法律上一般に漫然と想像せらるるが如くに十分且廣汎なる自由と保障とを享有せざる所以である。

尙此自由と保障とが一九二六年の總同盟罷業の結果制定された「一九二七年勞働爭議及職業組合法」に依つて多大の制限を受くるに至り、從來の保護的立法とは大に其趣を異にする現象を呈したことは、組合運動の進展と組合法制の動きとを併せ見るとき、實に興味深きものあるを覺ゆるのである。

以下組合法制の沿革と組合運動の變遷とを大體次の五期に分つて觀察してみたい。

一、組合禁止時代（一八二四年に結社禁止法が廢止せらるる迄）

二、組合容認時代（一八二四年より一八七一年職業組合法制定に至る迄）

三、自由擴張時代（一八七一年より一九〇六年勞働爭議法制定を經て歐洲大戰に至る迄）

四、戰時拘束時代（一九一四年より一九一八年迄）
五、戰後制限時代（一九一九年以後）

第二節　組合禁止時代

一、一七九九年以前

英國に於ては既に十三四世紀頃より個々の職業又は産業に付いて勞働者の團結を制限禁止する效果をもつ幾多の法律が制定された。併し是等の法律は大體に於て結社禁止を直接の目的とするものではなくして、賃銀の法定、紛議の防止、雇傭契約の勵行、徒弟制度の維持等を主眼とし、結社禁止は第二義的のものに過ぎなかつた。卽ち國家が賃銀其他の雇傭條件を決定し、從つて之を變更せんとする團結は國家の許容し能はざる所であるとして之を制限禁止することとしたのである。然るに此種雇傭條件に對する國家の劃一的干渉制度は、十八世紀に至り個人自由主義の勃興と産業の複雜化につれて、漸く其勵行が困難となり、遂に國家は其政策を放棄することとなつた。併し結社禁止の態度は之を捨てず、十八世紀中個々の職業又は産業に付いて十數個の結社禁止法が相次いで制定せられた。乍併、是等の法律も遂に勞働者の自助的團結の發生を防止することを得ず、各所に勞働組合の組織を見

るに至つた。斯くて政府は結社禁止規定の適用を徹底させる必要を認め、且佛蘭西革命の餘波を受けて勞働運動の激化せんことを恐れ事前に之を抑壓するの必要を感じ、一七九九年急遽未曾有の峻嚴なる一般的結社禁止法を制定するに至つた。

二、結社禁止法の制定

此一七九九年の「結社禁止法」(Combinations of Workmen Act, 1799)は、要するに、賃銀の値上、勞働時間の短縮若くは變更、又は作業分量の低下を目的とし、若くは勞働者の傭入を阻害し、傭主の營業を妨害することを目的とする協定卽ち團結は、一時的のものたると永續的のものたるとを問はず、總て違法とし、是等の目的を達成せんが爲の集會に參加し又は他人の之に參加することを勸誘すること、是等の目的の爲に金錢を要求、收受又は醵出すること、是等の目的を有する團結に他人の加盟を勸誘すること、又は正當なる理由なくして被傭者が他の勞働者と共に働くことを拒否することも亦違法にして、此種の協定は全部無效とし、違反者は合議判決に依らず單獨裁判を以て二ヶ月以下の懲役又は三ヶ月以下の禁錮(金錢の醵出及び收受は夫々十磅以下及び五磅以下の罰金)に處することとせるものである。此法律は翌一八〇〇年の「結社禁止法」(Combinations of Workmen Act, 1800)に依つて二三の修補を施された。卽ち判事を一人より二人に增加し、判決を下すには其二人の判事の意見一致せ

ることを要するものとし、更に當該職業に利害關係を有する傭主にして判事たる者は其事件の判事たることを得ざるものとして、手續上多少の緩和を見たが、併し犯罪の種類、内容及び刑罰に付いては事實上何等の變更も加へられなかつた。

以上一七九九年及び一八〇〇年の結社禁止法が組合法制史上特に重要視せられる所以は、第一に從來の個々職業別産業別の結社禁止法と異り、其適用範圍が全産業全勞働者に及ぶこと、第二に從來の結社禁止は多くは法律直接の目的でなく、唯〻雇傭條件の統制を獨占する國家の特權を侵すものとして結社の存在を容認せざりしに過ぎなかつたに對し、新法は勞働組合を勞働組合として眞正面から禁止彈壓するを主眼とせること是である。

三、結社禁止法の效果

是等の結社禁止法は勞働者のみならず傭主にも同樣に適用せられるものであつたが、實際には勞働者に對してのみ適用せられ、傭主に適用された例は無かつた。併し勞働者に對しても一律には强行されなかつた。新興の工業地方及び炭坑地方に於ては屢〻嚴重苛酷に適用せられ、會〻雇傭條件に付いて談合せるのみで投獄せられた者もあり、勢ひ其地方の組合は祕密結社に化して行つたが、他方舊手工業地方に於ては多くの組合は其存立を默認せられ、傭主側に於て之と團體交涉を行ふものすらあつた。乍併、傭主は何時でも自由に法律を援用して勞働組合の存立を否定することが出來、其結果勞働組合は法の適用を免るる爲め屢〻友愛組合の假面を冠つて隱密に運動を續け、又は新規に祕密結社を組織するものも多く、ナポレオン戰爭直後の不況期には各所に罷業の勃發を見る有樣で、結社禁止法は事實上勞働組合抑壓の目的を達することを得なかつた。

第三節　組合容認時代

一、調査委員會の答申

其後一八二〇年代に入るや、事業界の好轉に伴ひ勞資間の空氣も多少緩和される所あり、佛蘭西革命の恐怖も漸次薄らぎ、他方結社禁止法の效果に付いて疑を抱く者も現はれ、遂に一八二四年に結社禁止法の調査を一目的とする下院委員會の設置を見るに至つた。乍併、委員會設置當初に於ける一般の意向では、此委員會は「機械の輸出及び熟練工の海外移住を禁止することに依つて英國の産業上優越なる地位を維持することとせる現行法の實施狀態如何を調査」するのが主たる目的で、結社禁止法の調査は單に附隨的の事項に過ぎぬと考へられてゐた。政府も亦右の委員會は機械の製造を盛にする爲の調査が主であると考へ、結社禁止法の問題には殆ど注意を拂はなかつたものの如くである。これは結

社禁止法撤廢論者の巧妙なる策戰に依るもので、彼等は當時與黨トーリ黨を支配せる自由放任主義の議論を巧に利用し、委員會は商工業の障害を除去するを目的とすとの假面を裝つて、先づ委員會の設置を容易にし、更に勞働者側に同情を有する者を多數委員に選任せしめ、一擧に結社禁止法の廢止を答申せしめんと企てたのであつた。殊に此策謀の中心は中產階級出身の社會運動家フランシス・プレイス（Francis Place）で、彼は早くも一八一四年から反對資料の蒐集を始め、委員會に浩瀚なる具體的資料を提出し、證言をなさんとする者に對しては一々質問應答の要領書を配布し、委員長ジョゼフ・ヒューム（Joseph Hume）其他を操縱して委員會の意見を有利に展開せしむるに努力した。斯くて委員會は設置當初の豫期に反して左の如く結社禁止法の完全なる撤廢を答申するに至つた。

『此等の結社禁止法は傭主又は勞働者何れの結社をも有效に阻止し得ざるのみならず、反對に勞資双方多數の意見に依れば、相互の感情を激發し、不信を釀成し、團結に狂暴性を與へ、社會の公安に極めて危險なるものとする傾向あり。傭主及び勞働者は賃銀及び勞働時間に關して斯くの如き制限を受くることなく、彼等が互に適當なりと思惟する協定をなすに付き完全なる自由に放任すべきものと認む。從つて是等傭主及び勞働者間の事項に干涉する成文法は之を撤廢すべく、又傭主若くは勞働者の平穩なる會合を處罰する如き普通法は之を變更すべし。』

二、結社禁止法の廢止

右調査委員會の答申に基き一八〇〇年法を初めとして當時存續せる結社禁止法を一擧に廢止する法律案が議會に上程されたが、七月の議會休會を前にして議員一同に熱がなく、閣僚すら其重大性を理解する暇もなく、撤廢論者の巧妙なる駈引に乘ぜられて、議會は十分の討議を盡さず、表決にも附せずして一氣に法案を通過して了つた。法律制定の經過が餘りに急速であり且極めて隱密の間に行はれたことは、ランカシャで結社禁止法撤廢後數週を經たるに拘らず尙舊法に依つて處斷された事件があつたのをみても之を知ることが出來やう。

一八二四年の「結社禁止法廢止法」（Combination Laws Repeal Act, 1824）は從來の結社禁止法を總て廢止し、賃銀率の引上又は決定、勞働時間の短縮又は變更、作業分量の低下、罷業又は傭入拒否の勸誘、及び事業經營方法の統制を目的として勞働者が團結するは成文法上も普通法上も何等違法ではなく、傭主の團結も亦同樣であるとした。但し勞働爭議を頻發せしめ、暴行、騷擾、甚しきは殺人事件に對しては二ヶ月以下の懲役を以て臨むことにした。英國に於て初めて勞働者の團結を認めた法律である。

然るに其結果は俄に勞働組合を簇出せしめ、暴行、騷擾、甚しきは殺人事件

を誘發するに至り、當のフランシス●プレイスすら組合幹部の抑制に苦慮せざるを得なかつた程で、一八二四年法反對の空氣は頓に濃厚となり、翌一八二五年再び下院に調査委員會の任命を見るに至つた。委員中には直に一八二四年法を廢止して成文法又は普通法の形に於て結社禁止法を復活すべしとなす強硬論者も相當に多かつたが、此度もプレイスの巧妙なる策動に牽制されて其處までは徹底し得ず、結局前年の法律を修正するに妥協し、此答申に基いて制定されたのが一八二五年の「結社禁止法廢止法の修正に關する法律」(Combination Laws Repeal Act, Amendment, 1825) である。

一八二五年法は勞資の各團結其ものを直に違法とはしなかつたけれども、其目的は直接賃銀竝に勞働時間に關するもののみに局限し、其以外の事項を目的とする團結は普通法を以て取締る一方、更に其行動に對しては新に幾多の制限を設けて嚴重に之を取締ることとした。卽ち同法第三條は勞務停廢又は雇傭拒絶を强要し、組合加入を强要又は勸誘し、若くは事業の經營方法を變更せしむる等の目的を以て、他人の身體財產に暴行を加へ、他人を脅迫又は威迫し、又は他人の行動を妨害阻止するを犯罪として三ヶ月以下の禁錮又は懲役に處することとした。

三、組合の簇出と爭議の頻發

斯くして一八二五年以後は、賃銀及び勞働時間の決定を目的とする團結は、其行動に尙幾多の束縛を受くるとは云へ、少くとも成文法上は團結其ものを刑事犯罪とせざるに至り、其結果勞働組合の組織相次ぎ、罷業は頻發した。もともとプレイスは勞働組合は傭主の攻擊的手段に對抗する爲の防禦的手段に過ぎぬと看做し、結社禁止法を撤廢すれば勞働組合は自ら消滅するであらうと考へたが、事實此期待は全然裏切られた譯である。尤も不況の襲來と共に一時勞働組合運動は下火となつたが、一八二〇年代の末年に入るや組合運動は猛烈なる勢で展開し來り、一八二九年にはランカシヤ紡績勞働者によつて "The Grand General Union of the United Kingdom" と呼ばるる全國的組合の結成せらるるあり、其直後には "The National Association for the Protection of Labour" の結成を見、瞬く間に織布、金屬、其他の產業に亘り百五十組合十萬人が糾合せられた。是等は何れも短命に終つたけれども、一八三四年には更に英國社會主義の祖ロバート●オウキン (Robert Owen) を中心とする「全國大合同勞働組合」(The Grand National Consolidated Trades Union) の組織成り、數週ならずして各方面の勞働者約五十萬人の加盟を得た。此「全國大合同」は勞働者のコントロールする協同社會の建設を目的とし、其手段として全產業に亘るゼネラル●ストライキを用いるの方針であつたが、中央の指令なきに早くも局部的に矯激なる同盟罷業が各地に續發した。之に恐を抱いた傭主中には其被傭者より組合脫退又は組合不加入の契約 ("Document") を徵する者があつた。而して此傭主の處置は

或は却つて能業の激發ともなつた。斯かる勞資關係惡化の情勢に鑑み、一八二五年法の取締規定は嚴格に適用せられ、就中「妨害」、「阻止」、「威迫」等の字義は甚しく廣義に解釋せられ、ピケッチングは總て違法と看做された。尙又前記の如く一八二五年法は賃銀竝に勞働時間の維持變更を目的とする場合にのみ結社を許容したのであつて、此目的を逸脫する場合には「職業の阻止制限」の故を以て普通法上の不法なる徒黨と看做され、又組合自體は違法ならずとするも直接賃銀時間に關係なき能業は屢〻徒黨犯として處罰せられ、組合の行動は頗る制限された。

四、組合運動沈衰

「全國大合同勞働組合」は徒らに感情的の階級爭議を頻發せしめたのみで不成功に終り、結成後數ヶ月にして線香花火の如く消滅し去り、爾後十年間勞働運動は一八三二年の選擧法改正に取殘された勞働者の選擧權獲得を目的とするチャーチスト(Chartist)の政治運動に吸收せられ、組合運動自體としては特に見るべきものなく、全國十萬人を超えざる少數組合員を以て僅に生存を續くる程度に過ぎなかつたと云はれてゐる。

五、爭議手段の制限緩和

其後一八五九年に至り、一八二五年法の取締規定を多少緩和する趣旨を以て「勞働者の妨害に關する法律」(Molestation of Workmen Act, 1859)が制定された。同法は、何人と雖も單に一定の賃銀率以下では勞働せずと約束すること、若くは一定の賃銀又は勞働時間を獲得する爲に「平穩且公正ナル態度ニテ、直接ニモ間接ニモ脅迫又ハ威迫ニ亘ラズシテ」他人の勞務停廢を勸誘せることのみでは一八二五年法の所謂「妨害」又は「阻止」を構成せず、從つて徒黨犯として訴追せらるることなき旨を規定し、初めて穩和なるピケッチングの違法性を取除き、幾分從來の峻嚴なる取締を制限緩和する所があつた。併し其但書に於て雇傭契約の破棄又は其勸誘を適法とするものに非ずとせられたことは、疑もなく一五六三年の職工條例(Statute of Artificers)より一八二四年の主從法(Master and Servant Act, 1824)に至る雇傭關係規律法の適用を除外せざらんとするもので、之に依り雇傭契約を破棄せる勞働者は卽決裁判に依り三ヶ月以下の禁錮に處せられ、同じく契約を破棄せる傭主は民事上の責に任ずるに過ぎざるより、差別的取締として勞働組合側の大に不滿とする所であつた。此差別的待遇は一八六七年に多少緩和せられ、次いで一八七五年「傭主及勞働者法」(Employers and Workmen Act, 1875)に依つて撤廢せられ、以後雇傭契約に付いて勞資對等の取扱を受くるものとなつた。

六、熟練工の組合運動

一方勞働組合運動は一八五〇年前後よりヴィクトリア時代の產業發展期を迎へて漸く新生面を開く

の氣運となり、主として熟練職工間に共濟的色彩の濃厚な組合が豊富なる基金を積立て堅實なる歩調で發達して行つた。彼等は前時代の空漠たる革命理論を全然排除して專ら現實の勞働條件維持改善と組合員の共濟に意を注いだ。其最も代表的の例は一八五一年金屬工業に於ける熟練職工が集つて組織した「機械工合同組合」(Amalgamated Society of Engineers)で、正規に組合費を納むる會員一萬一千人を有し、一週間の組合費收入は五百磅に及び、當時無比の堅實なる組合であつた。此組合が一八五二年の爭議にもよく耐へ、却つて組合の實力を充實するに至つたので、之に倣ふもの次第に多きを加へ、其規約は一八八九年に至るまで組合規約の模範とされた程であつた。

七、勅命調査委員會の任命

斯くの如くして組合の勢威は漸く強大を加へ來り、傭主全體に脅威の念を惹き起すものとなつて來たが、一八六六年會〻シェフィールド其他に罷業破り排斥を目的とする暴行騷擾行爲頻發し、或は機械器具を破壞し、或は機械に爆藥を仕掛け、又は罷業破りの家庭に爆彈を投じて其家を燒拂ふ等のことあり、爲に反組合熱は大に昂まり、政府は翌年二月直に勅命調査委員會を任命し、シェフィールド事件のみならず、最近十年間に於ける是等騷擾事件を調査せしめると共に、廣く組合全般の問題を調査せしめることとした。

然るに組合側は、此等の騷擾行爲は主として舊來の弱小組合の關係せるもので、新組織の大組合は斯くの如き無責任なる行動をとるものに非ずと主張し、殊に一八六七年ホーンビイ事件(Hornby v. Close(1867))に於て、組合は「職業の制限」をなすものと認められる限り違法にして組合役員の詐僞行爲に對し何等法律の保護を受け得ないと判決され、而も「職業の制限」の故を以てする普通法の取締はとかく統一を缺き組合の法律上の地位は頗る不安定の狀況にあつたので、却つて組合に確固たる法律上の地位を與へよとの運動を惹起し、フレデリック・ハリスン(Frederic Harrison)、ビーズリ教授(Professor Beesly)、下院議員トム・ヒューズ(Tom Hughes, M.P.)、其他の中產知識階級同情者の指導援助を受けて全國的の活動を試み、一八六八年には組合擁護を目的として第一回の「勞働組合會議」(Trades Union Congress)をマンチェスターに開催し、十一萬八千人の組合員を代表する三十四人の代表者相會して對策を議し、代表を選んで勅命委員會に出席し組合側の立場を陳述せしむることとした。要するに彼等の運動は一般の注意をシェフィールド其他の騷擾事件より大組合の穩和なる 共濟的活動の方向に轉換せしむるを主眼とし、前記ハリスン、ヒューズ兩委員と策應して委員會の空氣を此方向に轉ぜしむるに成功した。

八、勅命調査委員會の答申

従つて一八六九年に發表された勅命調査委員會の答申は、二年前其設置當時の豫期に反し著しく穩溫的のものとなり、却つて多數報告、少數報告共に組合に今までより以上の法律上の地位を與ふべしとするに至つた。

勿論多數報告と少數報告とは其間多大の差異があつた。多數意見に依れば、組合に今までより以上の法律上の地位を與ふるは可とするも、其條件として契約を破棄し又は特定の傭主に對して勞働を拒否するが如きことを目的とせざる場合に限るべしとした。又多數意見は一定の條件の下に勞働組合の基金を保護すべきであるが、此種の保護を與へらるべき組合は、其組合規約中に、出來高拂又は請負契約の禁止、徒弟數の制限、又は機械使用の制限等の制限的規定を設けざるものに限るべしとした。之に對し少數意見は勞働者に對する法律上の差別待遇を總て撤廢し、勞働者以外の者が爲したる場合に不法ならざる行爲は勞働者之を爲すも不法とすべからず、又一人にて爲したる場合に犯罪を構成せざる行爲は團結して之を爲すも犯罪とすべからず、且普通法の「職業制限」の適用を排除すると同時に、組合内部の契約は裁判所に其强制履行を訴へ得ざることとすべしと云ふにあつた。

九、組合法獲得運動

勅命委員會の答申に對して政府が如何なる態度に出るかは興味を以て待たれたが、一方組合運動方面では早くも少數報告に基く立法を獲得せんとして猛運動を開始し、フレデリック・ハリスンは彼等の爲に少數意見を基礎として法案を起草した。此間一八六八年の總選擧には前年の選擧法改正（是も主として勞働組合を中心とする運動に依つて獲得せるものであるが）により初めて多數の都市勞働者が選擧權を行使することとなり、各地の勞働組合は候補者に對して執拗に組合法に對する意見を質すの戰法に出で、新有權者を顧慮せる多くの候補者は勞働組合側に有利なる言質を與へて當選を見たる事實があつた。尤も自由黨政府は容易に法案提出を肯ぜず、組合側では全國各地に集會を催し、絶え間なく議員に陳情し、立法獲得運動を續けた。

遂に政府も此情勢を無視することを得ず、一八六九年に至り取り敢へず「職業組合（基金保護）法」(Trade Union〔Protection of Funds〕Act, 1869)を制定し、次いで一八七一年主として勅命委員會の少數報告に準據して組合の法律上の地位を詳細に規定し其行動を規律する重要なる二法律を制定することとなつた。卽ち第一は「一八七一年職業組合法」であり、第二は「一八七一年刑法修正法」である。

第四節　自由擴張時代

一、一八七一年職業組合法

一八七一年の「職業組合法」(Trade Union Act, 1871)は今日尙勞働組合の法律上の地位を規定する基本的法規として存續し、後年の組合法改正は之を根幹として補綴修正せるものであり、其詳細は各項目に分つて後述するが如くであるが、法律は全文二十四條と別表二とより成り、其内容は要するに勞働組合をも含む「職業組合」に對して從來の普通法の原則の適用を排除して單に職業の阻止制限の故のみを以て組合員を徒黨犯其他の罪名で刑事訴追に附し、又は其契約若しくは信託關係を無效とすることなからしむると共に、登記、訴訟其他に付いて詳細なる規定を設け、以て其法律上の地位資格竝に權利義務を法定し、而も之に法人格を附與することを巧に避けたるものである。尙一八七六年には同法の小改正が行はれた。

二、一八七一年刑法修正法

一八七一年の二立法中今一つは「刑法修正法」(Criminal Law Amendment Act, 1871)である。此法律は前記一八二五年の「結社禁止法廢止法の修正に關する法律」及び一八五九年の「勞働者の妨害に關する法律」の兩法を廢合して、傭主又は勞働者を强要する目的を以て之に暴行を加へ、其財產に損害を與へ、威迫又は脅迫を行ひ、又は妨害をなすことを禁じ、違反者は三ヶ月以下の懲役又は禁錮に處することとし、且從來議論の多かつた「妨害」「阻止」「脅迫」「威迫」等の字句の解釋を法定し、他

方他人を强要するの目的に出でたるに非ざる場合には職業の自由を制限し又は制限するの虞ありとの理由のみで其行爲を處罰しないこととした。

併し右の刑法修正法の實績に於ては却つて舊法よりも組合の行動を阻止制肘する結果を生み、殊に罷業手段、就中ピケッチングに對する取締頗る嚴重で、妨害禁止規定竝に普通法徒黨犯の原則は假借なく適用された。蓋し一八七一年の二法律制定に當り勞働組合は共濟的の團體で產業の平和を促進するものであると組合側が强く主張したので、政府は之を文字通り受容れ、然らば以上の如き不當なる手段を嚴重に取締るのは當然で、組合側は之に反對する理由なしとせるに因る。

三、一八七五年徒黨犯及財產保護法

乍併、斯くては勞働組合の實際行動は甚しく不便となる譯で、又組合の實狀にも適はない點ありとして又もや熱烈なる修正運動起り、「勞働組合會議」は新に設けた議會對策委員會をして法規改正運動を指揮せしめ、一八七四年の總選擧には野黨たる保守黨と協定して自由黨に當り、自由黨の內閣を倒し、同時に初めて二人の勞働代表を下院に送る等のことあり、遂に一八七五年ディスレリの保守黨內閣は組合側の要望を大部分容れて、「徒黨犯及財產保護法」(Conspiracy and Protection of Property Act, 1875)を制定し、刑法修正法を廢止して、同盟罷業の自由を確認し、爭議手段に對する取締を緩和すると共

に、他方「傭主勞働者法」(Employers and Workmen Act, 1875) を制定して一八六七年の「主從法」(Master and Servant Act, 1867) を廢止し、私法上傭主と勞働者とを對等の地位に置き契約破棄の故を以て體刑に處せらるることなからしむるに至つた。

一八七五年の「徒黨犯及財産保護法」は後年二三の修補を見たる外、今尙現行法として存續してゐるものであつて、要するに、或る行爲を爲さんとする二人以上の協定又は團結は、(一)それが勞働爭議の企圖又は遂行の爲なること、及び(二)其行爲が一人にて爲された場合に犯罪を構成せざることの二條件を具備する限りに於て、之を徒黨犯として處罰せざることを明にし、以て同盟能業の自由を確認する一方、瓦斯の供給又は給水事業に於ける同盟能業、及び生命身體に危害を及ぼし若くは財産に大損害を及ぼすが如き同盟能業に付いては右の自由を制限し、且爭議の手段に付いては、他人を强制する意思を以て(一)身體に暴行を加へ又は威迫を行ひ、財産に損害を加ふること、(二)他人に執拗に追隨すること、(三)他人の財物を隱匿し又は奪取し若くは其使用を妨害すること、(四)住居其他の場所を監視又は遮斷すること、(五)二人以上で道路上不穩なる容態で他人に追隨することに對し二十磅以下の罰金又は三ヶ月以下の體刑を以て臨み、從來非難の多かつた「妨害」「阻止」の字句を削除し、「穩和なる情報授受の自由」を認むることとした。

四、鬪爭主義的新組合主義の勃興

右の如く勞働組合は一八七一年より一八七五年までに略〻彼等の要望を滿たす法律を獲得したと見られ、殆ど各產業に亙つて勞働組合の組織を見、組合員數は以上數年間に一躍二倍以上に增加した。併し此發展は永續せず、一八七〇年代の中葉より大不景氣の襲來を受けるや、破產と失業と賃銀引下と勞働時間延長とが之に伴ひ、絶望的の能業が各所に續發し、其結果は殆ど皆勞働者側の慘敗に終り、勞働組合の解散と組合員數の減少と組合基金の消盡とを見るに至り、從來の熟練工のみを對象とする共濟的舊組合主義は漸次凋落し、不熟練工をも含む鬪爭主義的新組合主義へ轉換するの氣運を生むこととなつた。

五、タフ・ヴェイル事件

今世紀に入るや英國勞働法制史上劃期的事件として有名なタフ・ヴェイル事件が起つた (Taff Vale Rail. Co. v. Amalgamated Society of Railway Servants, (1901))。此事件はタフ・ヴェイル鐵道會社が爭議に因る損害を賠償せしめる爲め鐵道從業員合同組合を訴へた事件で、一九〇一年七月最高法院たる上院は組合幹部及び組合員の不法行爲に原因する損害の賠償責任を組合自體に負はせ、二萬三千磅の賠償を命じたのであつた。抑も一八七一年の「職業組合法」に於て組合が故意に法人格の取得を避けたの

は、組合が當面の賠償責任者となることを避ける意圖に出づるものであつたが、上院の判決は組合側の豫想を裏切り、組合自體其責に任ずべしとしたもので、是に倣うて組合相手の損害賠償請求訴訟が續々提起せられんとした。是が爲め各組合の基金は多大の脅威を感じ、勞働組合の龍業政策は事實上實行不可能となるべき情勢になつた。是に驚いた勞働組合は全國を擧げて組合基金の保護とピケッチングの許容を目的とする現行法修正の猛運動を開始するに至つた。

六、一九〇六年勞働爭議法

保守黨政府は一九〇三年に勅命委員會を任命して本問題の調査に當らしむることとしたが、組合側では委員の顏觸れに不滿を抱いて之を問題にせず、只管自案の通過に努力し、一九〇六年一月の總選擧には勞働黨の前身たる「勞働代表委員會」(Labour Representation Committee) の活動によつて一擧二十九名の勞働代表を議會に送り、意氣頓に昂つた。一方自由黨及び保守黨代議士中には組合法規の徹底的改正を組合と約して當選せる者多く、爲に絕對多數を擁せる自由黨政府も此情勢を無視することを得ず、遂に勞働黨の要求を殆ど其まま容認して有名なる「一九〇六年勞働爭議法」(Trade Disputes Act, 1906) の成立を見るに至つた。此法律は「勞働組合責任免除法」と通稱せらるるが如く、組合の爲にする組合員又は組合役員の行動に付き組合の民事責任を一般的に解除したる點に於て特に注目せらるべきものであるが、其他勞働爭議の企圖又は遂行の爲にする二人以上の共同行爲に付き共同行爲なるが故の民事責任を取除き、勞働爭議手段としての穩和なる勸誘行爲を適法として完全にピースフル・ピケッチングの自由を認め、更に雇傭契約破棄の勸誘其他一定の爭議手段に付き行爲者の民事責任を解除することとせるものである。斯くて勞働組合は少くとも勞働爭議に關しては比類なき特權を享有することとなつて今日に至つた。

七、オスボーン事件と政治運動の容認

其後一九〇九年末に至つて前記タフ・ヴェイル事件と竝び稱せらるるオスボーン事件 (Amalgamated Society of Railway Servants v. Osborne,(1910)AC) なるものが起つた。之は鐵道從業員合同組合の支部書記オスボーンが組合基金を政治運動に使用するは違法なりとして禁止命令を請求せる事件であるが、此事件に於て最終審たる上院は政治運動を以て職業組合の目的外の行爲となし、組合基金を政治運動に使用し又は其爲に組合員より會費を徵收するは違法なりと判示した。此判決に基いて組合の政治運動を禁止する禁止命令を受ける組合が續出し、爲に當時漸く勞働組合を背景にして勢力を增大しつつあつた勞働黨に致命的の打擊を與へることとなつたので、復又熾烈なる反對運動起り、結局一九一三年の「職業組合(政治基金)法」(Trade Union (Political Fund) Act, 1913) の制定に依つて、勞働組合の目

的は成文法に規定せられたるもののみに局限せざることとすると共に、一定の條件の下に組合の政治運動を許容することとなつた。卽ち組合は組合員の無記名投票を以て多數の贊成を得たる場合、一般基金とは別に政治基金を設置し、異議を申立てざる組合員より政治基金費を徵收して、之に依り法定の政治運動を行ふことを得るものとしたのである。

八、組合運動の社會主義化

一方一八八〇年代に入つてよりマルキシズムを研究し、宣傳し又は之を實行に移さんとする社會主義運動が起つて來た。一八八四年にはハインドマン（H. M. Hyndman）を中心として「社會民主聯盟」(Social Democratic Federation) の設立を見、更に同年末にはウィリアム・モリス（William Morris）を中心に「社會主義者同盟」(Socialist League)が組織された。「フェビアン協會」(Fabian Society)の設立されたのも亦同年であつた。社會主義運動者は少數ながら街頭に活潑なる喧傳煽動を續け、屢〻警官と衝突した。遂に一八八六年二月には倫敦に於て失業救濟要望の名の下に勞働者の屋外大會が催され、ハインドマン、ジョン・バーンズ（John Burns）等の革命的煽動演說に續いて、暴動的の示威行進が行はれ、市民を恐怖せしめた。乍併、當時の勞働組合は未だ共濟本位の熟練工組合が大部分を占め、右の如き過激なる行動に對して非難するの態度を明にした。例へば「合同勞働者組合」（Amalgamated Labourers' Union）の北部倫敦支部の如きは直に社會主義者の干涉に付いて抗議を爲し、ジョン・バーンズの屬する「機械工合同組合」すら直に彼等の行動を否認する旨を公にした程であつた。

然るに當時の深刻なる不況に際して不熟練勞働者の窮乏は漸く社會の注目を引き、一般の同情を受けるに至り、社會主義の洗禮を受けた少壯急進指導者は此處に活動の天地を見出して、能業の指揮煽動に依り盛に不熟練勞働者の糾合を計り、遂に彼等の指導する一八八九年ドック・ストライキが大成功を收むるに至つて、英國の組合運動を一變せしむることとなつた。卽ちドック・ストライキ成功の結果俄に不熟練勞働者の組合の新設擴張せらるるもの相次ぎ、舊來の熟練工組合も加入資格を擴げて下級勞働者をも包攝せざるを得ざる狀勢となり、組合運動は一般に社會主義的色彩を帶び、鬪爭主義に向ふこととなつた。「勞働組合會議」加盟組合員數は一八八六年には六十三萬五千人であつたものが四年後の一八九〇年には百四十七萬人に急增した。

今世紀に入り稍〻暫くは少康を保ち、一九〇三、四年頃は一八九〇年代の終期に比し爭議件數は約半減し、爭議參加人員亦三分の二を減じた。是は組合の關心が主として政治運動に向けられた爲で、一九〇〇年に組織された「勞働代表委員會」は一九〇六年に「勞働黨」と改稱し、前記一九〇六年法及び一九一三年法の獲得に大なる努力を傾注した。又一九〇六年以後自由黨內閣の下に賃銀、時間、其

他勞働條件に關する各種の社會政策立法が相次いで制定せられ、一九一一年にはロイド・ヂョーヂの努力に依つて建康保險法の成立を見るに至つた。併し產業界に於ては賃銀は物價の騰貴に伴はず、一九〇八―一〇年の勞働不安時代にはサンヂカリズム、インダストリアル・ユニオニズム、ギルド・ソシアリズム等の主張に引きずられ、組合運動は大戰に至るまで一般に激越なる調子となり、直接行動による資本主義倒壞の氣運が濃厚となつて來た。

第五節　戰時拘束時代

一九一四年歐洲大戰の勃發は一時生活費躍騰に基く賃銀値上の爭議を誘發したが、間もなく勞動組合運動は愛國的の立場より全線的に休戰狀態に入ることとなつた。政府は擧國一致外敵に當る必要上、軍需品工業を初めとして各種の產業に大規模の國家的戰時非常統制を行ひ、一九一五年の軍需品法(Munitions of War Act, 1915) に依つて一定の產業に付き爭議を强制仲裁に附して同盟罷業竝に工場閉鎖を禁止することとせる一方、各種の產業統制委員會に勞動組合の代表權を認め、傭主と同等の立場に於て勞働組合をして國策遂行に參與せしめ、其爲には便宜上寧ろ勞資の團結組織を歡迎するの態度に出た。斯くて勞働組合は一方に於て未組織勞働者殊に婦人勞働者の新規加盟を得て組合員數は一

九一四年の四百十數萬より一九一八年十一月休戰當時には一躍六百五十三萬に增加し、組合の勢力は急速に增大しつつも、擧國一致外敵に當るの時、勞資關係に險惡なる暗流はあつたが、表面は比較的靜穩に經過することを得た。次に揭ぐる組合員數竝に爭議の統計は此間の情勢を物語るものであらう。

	勞働組合員數	爭議件數	爭議參加人員數	爭議損失日數
一九一二年	三、四一六、〇〇〇人	八三四件	一、四六二、〇〇〇人	四〇、八九〇、〇〇〇日
一九一三年	四、一三五、〇〇〇	一、四五九	六六四、〇〇〇	九、八〇〇、〇〇〇
一九一四年	四、一四五、〇〇〇	九七二	四四七、〇〇〇	九、八八〇、〇〇〇
一九一五年	四、三五九、〇〇〇	六七二	四四八、〇〇〇	二、九五〇、〇〇〇
一九一六年	四、六四四、〇〇〇	五三二	二七六、〇〇〇	二、四五〇、〇〇〇
一九一七年	五、四九九、〇〇〇	七三〇	八七二、〇〇〇	五、六五〇、〇〇〇
一九一八年	六、五三三、〇〇〇	一、一五五	一、一一六、〇〇〇	五、八八〇、〇〇〇

組合法規の問題としては一九一七年に組合の合併合同に關する從來の制限を多少緩和する立法が行はれたに止まる。

第六節　戰後制限時代

一、戰後の組合運動激化

然るに大戰終局と共に勞資の關係は再び險惡に轉じ、勞働爭議は戰前にも增して深刻となり、大規模に展開さるるの情勢となつた。一九一九年には爭議件數は一千三百五十二件、參加勞働者數は二百六十萬に上り、炭坑、機械、紡織、鐵道等に大爭議勃發し、一九二〇年には百十萬人の參加を見た全國的大炭坑爭議發生し、同年の爭議件數は一千六百七件と云ふ未曾有の多數に上り、參加人員亦約二百萬人に及び、殊に同年八月には對露不干涉、波蘭援助反對、ソヴヰエト政府承認等純然たる政治的目的を遂行する爲に勞働組合會議と勞働黨との間に全國的總同盟罷業の計畫成り、命令一下之を實行に移さんとした。政府は對露出兵を行はなかつたので、右の計畫は實現されずに濟んだが、以て當時の空氣を察知するに難くない。又一九二〇年の炭坑爭議に關聯して炭坑、運輸、鐵道の三大勞働組合の三角同盟（一九一五年成立）が大規模の同情罷業を實行に移さんとせるに鑑み、時のロイド・ヂョーヂ内閣が急遽「非常時權力法」(Emergency Powers Act, 1920) を制定して生活必需品關係事業を大勞働爭議の慘禍より救ふこととせざるを得なかつたに徵しても當時の雲行を推知し得るであらう。斯くの如きは勿論内外の經濟事情が大戰の爲に平衡を失ひ安定を缺くに至つたに因るが、露獨二大帝國の崩壞と其プロレタリア革命の成就とが英國勞働組合運動に少からざる刺戟を與へた點も見逃してはならぬ。一面戰時中に促進された勞資の團結組織が大規模の爭議を誘發し易くなつた事情は固より之を無視することを得ない。

二、總同盟罷業と組合法修正の氣運

一九二〇年末以後戰後の反動的不況期に入るや、勞働條件の低下と失業問題とをめぐつて愈〻深刻なる勞働不安時代を現出し、殊に炭坑問題を中心として勞資の關係は著しく尖鋭化し、一九二一年には「非常時權力法」の適用を見、炭坑地方に軍隊の出動するあり、「勞働組合會議」は加盟員數を失ひ防禦の地位に立ちつつも益〻中央に權力を集中して機の至るを待つた。一九二四年には初めて勞働黨内閣の出現を見たが期待された程の效果を收め得ず、同年十一月其瓦解と共に、勞働組合運動は國家を相手に死力を盡すの情勢となり、遂に一九二六年五月四日炭坑爭議を中心に參加人員二百六十萬人に及ぶ未曾有の總同盟罷業が勃發するに至つた。

總同盟罷業は繼續僅か九日にして組合側の慘敗に終り、炭坑夫も亦七ヶ月の坑爭の後全敗を喫して爭議の局を結んだが、兎に角社會各般に不測の損害を加へ、勞働者自身も亦多大の窮乏に陷り、而も

尙何等の得る所無かりし事實は、果然總同盟能業に對する怨嗟の聲を組合の內外に繁からしむるに至り、勞働組合運動に對する今後の方策如何は心ある者の齊しく腐心する所となつた。中にも、勞働組合が或は本來の經濟的行動を逸脫して政治的赤化運動に走り、或は脅迫的爭議戰術を濫用して結束維持の爲には手段を選ばず、國家內の國家を樹立して鬪爭是れ事とするに至つたのは、一面勞働組合法規の不備と寬容とに基くものあるを以て、速に組合法規の不備缺陷を是正して、國家社會に安全保障を與ふると共に國民の自由を擁護すべしとの氣運が濃厚となつた。

三、一九二七年法の制定

遂に保守黨內閣は一九二七年七月「勞働爭議及職業組合法」(Trade Disputes and Trade Unions Act, 1927) を制定して從來餘りに行き過ぎの觀があつた組合法規に修正を施し、組合の權利自由に大なる制限を加ふることとなつた。卽ち

(一)、ゼネラル・ストライキ又は之に類する異種產業間の大同情能業を違法とし（ロックアウトも同樣の制限に服す）、

(二)、違法能業に參加せざるの故を以て組合より差別的取扱を受けたる組合員に對して特に裁判所の救濟を與へ（ロックアウトの場合も同樣）、

(三)、爭議手段としての威迫行爲を嚴重に取締り、威迫の定義を擴張し、

(四)、組合の政治運動費徵收方法に變更を加へて醵出免除申告制度を醵出申込制度に改め、以て其强制徵收を禁じ、

(五)、官吏の團結の自由を制限して一般の勞働組合又は政治團體との提携を禁止し、

(六)、地方公共團體と其被傭者との雇傭關係に付きオウブン・ショップの見地から組合加入又は不加入を雇傭條件となすことを禁ずると共に、被傭者のライトニング・ストライキ（無警告能業）に對して刑罰を課することとした。

四、組合運動の方向轉換

一方總同盟能業失敗の苦杯を嘗めた勞働組合運動は一九二七年九月エヂンバラで開かれた「勞働組合會議」大會に於て劃期的の方向轉換を試み、從來の鬪爭萬能主義を捨てて、勞資協商と產業平和の必要を說き、共產系分子を排除すると共に露西亞勞働組合との提携を拒絕し、次で一九二八年一月以來所謂勞資協調會議（モンド會議、又はメルチット會議）に參加し、更に一九二九年四月以來英國の二大傭主團體たる英國產業聯盟(Federation of British Industries)と全國傭主組合聯合會(National Confederation of Employers' Organisations)と共に新勞資協調會議を開き、穩健著實なる方向を辿り建設的方

面に進んだ。勞働爭議件數は一九二七年には僅に三百八件、一九二八年には更に減じて三百二件となり、爭議統計創始（一八九三年）以來の最低記錄を作り、參加人員數も一九二七年の十萬八千人は二十年來の最低記錄である。

五、一九二七年法撤廢運動

乍併、「勞働組合會議」は一九二七年法に對しては其制定前より絶對反對の意思を表明し、爾來引續き反對運動を續け來り、一九二九年五月末の總選擧には勞働黨をして同法の卽時撤廢を公約せしむるに至つた。選擧の結果は議席總數六百十五の中、勞働黨は二百八十七、保守黨は二百六十、自由黨は五十九、無所屬九の分野となり、勞働黨は第一黨に上つて內閣を組織することとなつたが、而も一九二七年法の改正案は容易に具體化するに至らなかつた。それは一つには政府が海軍軍縮會議、失業問題、其他內外の緊急重要案件に追はれた爲でもあるが、主として、勞働黨が下院に絶對多數を有せず、法案の下院通過が危まれたこと、假令勞働黨と自由黨との提携が出來て法案が下院を通過しても上院で否決されるか若くは根本的の修正を蒙る虞が多分にあつたこと、勞働黨と「勞働組合會議」とが改正案の範圍限度について容易に意見の一致を見なかつたこと等の事情に由るものである。

然るに勞働組合側の一九二七年法卽時撤廢の要求は益〻執拗を加へ、勞働組合選出代議士は脫黨をも敢て辭せざるの勢を示したので、遂に政府も之に引づられて一九三〇年十二月十八日一九二七年法の改正案を議會に提案するに至つた。

六、一九二七年法改正案

改正案は一九二七年法を全部廢止せんとするものではなかつたが、左の如く其主要なる部分には悉く變改を加へ、事實上勞働組合に對して一九二六年總同盟罷業當時の行動を總て反覆し得ることとするものであつた。卽ち改正案は

(一)、異種產業間の同情罷業及びゼネラル・ストライキは其主たる目的が產業上のものでない場合に於てのみ違法とし、且高等裁判所が之を違法と宣告する以前に爲したる行爲は處罰せざることとし（ロックアウトに付いても同樣）、

(二)、「威迫」の定義を改め其範圍を縮少して身體又は財產に害を加ふべしと脅迫する場合のみに局限し、

(三)、組合の政治運動費徵收に關する一九二七年法の條項を全部削除して再び醵出申込制度を醵出免除申告制度に還元し、

(四)、官吏の團結の自由に對する制限を撤廢して外部の勞働團體又は政治團體との提携を許し、

(五)、地方公共團體と其被傭者との雇傭條件に關する一九二七年法の制限を全部撤去して勞働組合員たることを雇傭の條件とすることを得しめ、同時に公共團體被傭者のライトニング・ストライキを許容せんとするものであつた。

七、改正案撤回の事情

法案の下院第二讀會は一九三一年一月二十二日、同二十七日、二十八日の三日間に亙つたが、野黨たる保守黨及び自由黨は主として此法案がゼネラル・ストライキ許容法案である點を論難し、國民全體の福祉を後にして國民の一部たる勞働組合員のみに破格の特權を許容するは不可なりとした。尤も法案の運命を決すべき地位に在る自由黨は法案各條に對しては徹底的に修正を加へる意嚮を明にしながら、而も法案を否決し去ることは內閣の總辭職を招き政局を不安に陷るるものとして黨議に依り採決に加はらなかつたので、法案は二百五十票對二百七十七票、卽ち二十七票の差を以て第二讀會を通過し、七十名の下院常任委員會に附託された。委員會は二月十日から逐條審議を始めたが、二月二十四日自由黨より生活必需品の供給を確保する見地から、「同盟罷業又は作業閉鎖（ロックアウト）の擴大又は繼續の爲に日用食料品、水、燃料、燈火、醫療品、其他の生活必需品の供給又は分配が妨げられ社會若くは社會の大部分の保健又は安全を危くする場合には直に其同盟罷業又は作業閉鎖は違法となるものとす」との

修正案が提出され、之が三十一票對三十六票にて可決され、茲に早くも政府案は根本的の修正を蒙るものとなつた。

勞働、自由兩黨首腦部は事態を緩和する爲め何等かの妥協點を發見すべく交涉を重ねたけれども、自由黨代議士會は修正案の字句に付いては再考の餘地なきに非ざるも社會の權益を擁護すると云ふ根本原則は枉げる意思なきことを表明し、他方勞働黨議員殊に勞働組合選出議員の態度强硬にして、且勞働組合會議總務委員會亦一步も讓步を肯んぜず、却つて事茲に至つては寧ろ法案を撤回するに如かずと主張し、爲に妥協不成立に終り、遂に政府は三月三日法案全部を撤回し、審議を打切るに至つた。斯くして組合法改正問題は一應結末を告げ、絕對多數を有せざる第二次勞働黨內閣は再び本問題を取上げることなくして八月末瓦解した。

第二章　組合の法律上の地位

英國に於て勞働組合竝に其行動を規律する諸法規は、前述の如く、必要に應じて其都度制定せられた各單行法より成り、而も前法を補綴修正しつつ進んで來たもので、集成統一せらるることなきのみならず、夫々の立法は著しく當時の政治的事情に引きずられて純法律論が屢〻疎にされたる爲め、其法律上の地位は甚しく混亂紛糾を來してゐる。殊に組合に完全なる法人格を與へざりしこと、登記を任意としたること、及び普通法の適用が尙全然排除せられてゐないこと等の爲め、幾多の判例と相俟つて、益〻難解を極むるものとなつてゐる。現に直接勞働組合の地位竝に行動を規律する主なる法規は左の七法であるが、其相互關係は必ずしも簡明直截なるを得ない。勞働組合に關する法制は英國法制上最も難解を極むるものの一と稱せられてゐる。

一八七一年職業組合法（Trade Union Act, 1871）
一八七五年徒黨犯及財產保護法（Conspiracy and Protection of Property Act, 1875）
一八七六年職業組合法修正法（Trade Union Act Amendment Act, 1876）
一九〇六年勞働爭議法（Trade Disputes Act, 1906）
一九一三年職業組合（政治基金）法（Trade Union〔Political Fund〕Act, 1913）
一九一七年職業組合（合併）法（Trade Union〔Amalgamation〕Act, 1917）
一九二七年勞働爭議及職業組合法（Trade Disputes and Trade Unions Act, 1927）

第一節　トレイド・ユニオンの意義

一九二七年勞働爭議及職業組合法案の審議に當り、自由黨の領袖で著名なる法律家サー・ジョン・サイモン氏（Sir John Simon）は下院に於て、『最初から强く吾人の注意をひいたことは、本條（總同盟罷業禁止規定）が勞働者のトレイド・ユニオンのみを對象として傭主のトレイド・ユニオンを除外したことであつて、これは從來の我國トレイド・ユニオン法制未曾有の企てである。トレイド・ユニオンの法認は傭主の組合、勞働者の組合雙方平等に行はれたのであつて、未だ曾て兩者を區別して取扱はんとする法案は何人も企圖しなかつた所である』と主張し、結局ゼネラル・ストライキとゼネラル・ロックアウトとを同列に禁止せしむることとしたが、之を沿革に徵するも一七九九年及び一八〇〇年の結社禁止法、一八二四年及び一八二五年の結社禁止法廢止法等皆勞資の兩團結を平等に律する立前であつて、勞働者の團結のみを目標としたものではない。又一八七一年以後の組合法も兩三回トレイ

ド・ユニオンの定義を變更したとは云へ、常に法律上兩者を同一視する立場を採り、一の例外もない。

現行法上トレイド・ユニオンの意義如何は一九一三年職業組合法の規定する所であつて、トレイド・ユニオンとは、一時的團結たると永續的團結たるとを問はず、其團結の規約から見て主たる目的が(一)勞働者と傭主との間、勞働者と勞働者との間、又は傭主と傭主との間の關係を規律すること、(二)又は職業若くは業務の遂行に制限的條件を課すること、(三)及び組合員に共濟金を支給することにあるものを總て指稱するのであつて、職業上の身分に付いて特に制限を設くることをしてゐない（第一條第二項及び第二條第一項）。從つてトレイド・ユニオンとは、法律上、勞働者の組合のみならず、傭主の組合をも含む職業組合の謂であつて、傭主と勞働者との混合組合をも排斥する趣旨ではない。極端な事例としては、價格維持を目的とする茶業組合の如く、傭主の組合でもなければ勞働者の組合でもないものをトレイド・ユニオンなりとした判例がある（Chamberlain's Warf v. Smith〔1900〕）。

勿論右の如きは實際上の用語とは一致せず、今日トレイド・ユニオンと云へば普通偏に勞働者の組合のみを指稱するが如くであり、又組合法の問題も主として勞働者の組合を中心として議論せらるるを通例とする。乍併、法律上は勞働者の組合のみに局限せざる趣旨であつて、現に組合の免責を規定せるものとして有名な一九〇六年勞働爭議法第四條第一項は明文を以て其所謂トレイド・ユニオン中に

は勞働者の組合のみならず傭主の組合をも包含するの趣旨を明記して居り、又トレイド・ユニオンの登記事務を掌る友愛組合登記長官（Chief Registrar of Friendly Societies）の年次報告も亦、一九二八年に於ける登記職業組合（トレイド・ユニオン）數竝に其組合員數（英蘭及び威爾斯）は、勞働者のトレイド・ユニオンは四百八十一組合、三百七十六萬四千八百六十五人、傭主のトレイド・ユニオンは八十六組合、四萬三千九百四十六人と發表してゐる。

此點は英國勞働組合に關する法制を論ずる者の看過すべからざる所であつて、以下述ぶる所も法律問題に關する限り總て此意味に理解せらるべきことを先づ冒頭に附言して置く次第である。又此意味に於て Trade Union Act は從來の如く「勞働組合法」とは飜譯せずに特に「職業組合法」と譯した次第である。

第二節　組合組織に關する制限

一、業別制限

英國の組合法制は組合の組織に付いて職業別又は產業別の制限を設けてゐない。職業別に團結すると產業別に團結するとは法律上全く自由であつて、唯〻組合運動の實際に於て職業別組合主義（Craft

Unionism）と産業別組合主義（Industrial Unionism）との優劣が旺に議論されるに止まる。もともと英國の勞働組合は歐洲大陸諸國の勞働組合と異り、中央の指導機關に依り組織的計畫的に設立せしめられたものでもなければ、又或る單一の主義目的の旗幟の下に結成したものでもなく、特殊具體的の必要に驅られ、又は直接目前の困難に處する爲め、長期間に亙つて偶發的個別的に生成發達したものである。其結果各組合間に共通の主義方針を缺くこと少からず、組織構成の根本方針に關して組合間に紛爭を生ずること稀でない。斯くして職業別組合主義と産業別組合主義との優劣が最近二十年來重要なる紛爭の一題目となつてゐるのである。

職業別、産業別兩組合主義の岐るる根本は、職業別組合主義は熟練勞働者のみ又は少くとも熟練勞働者と不熟練勞働者とを各別個の組合を以て結合せんことを目的とするに反し、産業別組合主義は熟練と否とを問はず一産業を通じて全勞働者を一單位として結成することを目的とするに在る。之を沿革的に見れば十九世紀の中葉以後一八八九年迄は一二の産業を除き殆ど總て熟練勞働者の職業別組合のみであつたが、同年のドック・ストライキ以後不熟練又は半熟練勞働者の結成が大に進み、昨今は産業別組合主義がかなり有力である。

尙右の外に同一傭主――國家、市町村其他の大傭主――に雇傭せらるる者を職業別産業別の區別なしに全部結成せんとする傭主別組合主義（"Employment" Unionism）、勞働者全部の大同團結を目標とする階級的組合主義（Class or General Unionism, One Big Unionism）等の主張がある。

併し何れも組合運動の實際に立脚して議論せらるるに止まり、法律は之に對して格別の制限を設けず、組合の自由に放任してゐる。

二、地域別制限

英國の組合法制は組合の組織に付いて何等地域に依る制限を設けてゐない。地方的に結合すると全國的に結合するとは法律上全く自由である。勿論英國の勞働組合はもともと各地方各職業の實際の必要に驅られて設立されたもの多く、今尙大組合に從屬する地方支部と云はんよりは寧ろ地方的の結社として固有の巨額なる組合基金を有し多分の自主權を保有するものが少くない。乍併、地方的關係以外の事項に付いては同盟又は聯合の指令に服するのみならず、次第に全國的の結合へと進みつつある。既に今世紀の初以來主要なる職業に付いては英蘭及び威爾斯全體に亙る全國的の組合が組織せられ、蘇格蘭及び愛蘭の組合中にも之と合體して完全なる全國的組合を結成せるものが少くない。更に「合同機械工組合」（Amalgamated Engineering Union）又は「木工合同組合」（Amalgamated Society of Woodworkers）の如き二三の大なる職業別組合は其組合化運動を英本國内に止めずして濠洲、加奈陀、

南亞のみならず英帝國以外にも及ぼして各地に其支部を設けてゐる有樣である。

併し之に對しても法律は何等特別の制限を設けてゐない。

三、聯合體の認否

組合組織の單位を單獨組合のみに限るや又は聯合體をも許容するやに付き、法律は別段の制限を設けてゐない。唯〻一九一三年職業組合(政治基金)法が組合の政治基金設置運用に關し、組合の聯合體も亦組合と同樣の取扱を受くべき旨を規定せるに止る(第三條第五項)。從つて組合の聯合體が一組合として登記せんとする場合には他の法定條件を充す限り之を爲し得べく、又法定の勞働組合と認めらるる限り聯合體も亦單一組合と同樣の權利義務を有するものとせらるる如くである。

四、年齡の制限

一八七六年職業組合法修正法第九條は『二十一歳ニ達セザルモ十六歳ヲ超エタル者ハ組合ノ規約ニ反對ノ規定ナキ限リ職業組合ノ組合員タルコトヲ得、……但シ職業組合ノ執行委員(a member of the committee of management)、理事(trustee)又ハ會計主任(treasurer)トナルコトヲ得ズ』と規定した。卽ち十六歳未滿の者は組合員たることを得ず、十六歳以上二十一歳未滿の者は組合員たることを得れども役員となることを得ずとする趣旨である。勿論組合規約により加入最低年齡を引上げ、又は未成年者に對して特別の取扱をなすは何等妨げない。又未成年者に對する普通法又は成文法の制限又は保護規定はそのまま適用せらるるのである。

五、性別制限

男女の性別制限に付いては組合法規に規定なし。

六、國籍別制限

性別制限と同じく組合法規に規定なし。

七、員數制限

登記組合となるには最少限七名の組合員を必要とするが(一八七一年職業組合法第六條)、最高限の制限はない。非登記組合に付いては法律上何等の制限もない。

八、官吏

官吏の團結の自由の制限に付いては、從來積極的に特別の法規を設くることなく、僅に一九一九年警察法(Police Act, 1919)を以て警察官吏が他の勞働組合又は團體に加入加盟することを禁じたに過ぎなかつた。これは一九一八年、一九一九年に頻發した警察官吏の同盟罷業に對する例外的取締規定で、一般の官吏は自由に團結し得たのである。從つて總同盟罷業直前には約三十萬の官吏(文官)中

十三萬內外の者が各種の官吏組合を組織して「勞働組合會議」及び勞働黨に加盟し、總能業當時には將に之に卷込まれて政府の所謂革命的反政府運動に加はらんとした。此事實に鑑み、一九二七年勞働爭議及職業組合法は一般的に官吏の團結の自由を制限することとした。

イ、警　察　官　吏

一九一九年警察法は、英蘭及び威爾斯の警察官吏をして、其福利及び能率に關する總ての事項（但し各個人の規律及び昇進の問題を含まず）を講究し且之を警察當局竝に所管大臣に申達せしむる目的を以て、外部の團體又は個人とは全然獨立で何等の關係をも有しない法定の警察官吏聯合團體（Police Federation）を設立することとし（第一條）、警察官吏が其俸給、年金又は勤務條件の統制又は變更を目的とする職業組合其他の團體に加入し又は本法成立後一ヶ月以內に之を脫退せざるときは之を不法として、當該警察官吏たる資格を失ふものとし、資格喪失後尙之を續くるときは年金の權利を總て剝奪し、爾後全然警察官吏たる資格を失ふものとした。但し巡査となる以前より職業組合の組合員たりしものは上司の承認を得て引き續き組合員たることを得る（第二條第一項）。特定の團體が本條の適用を受ける職業組合其他の團體なりや否やは勞働大臣の認定に從ふ（第二條第二項）。

ロ、其他一般官吏

一九二七年勞働爭議及職業組合法第五條は、官吏服務規律に新條項を附加して一般官吏の勞働組合加入を制限することとした。卽ち官吏は組合員の雇傭條件の維持變更を主たる目的とする職業組合其他の團體の組合員又は代議員若くは代表者となることを禁ぜられ、唯〻其組合の組合員が官吏のみに限られ、且外部の組合又は其聯合とは全然獨立にして之に加盟せず、政治目的を組合の目的中に含まず、直接にも間接にも如何なる政黨政社とも提携せざることを組合規約を以て定むる場合、例外として之を許すこととした（第五條第一項）。換言すれば官吏は官吏以外の者と所謂勞働組合を組織し又は之に加入し若くは其代表者となることを得ず、假令官吏のみの組合を組織する場合でも外部の勞働組合又は政黨政社と全然絕緣することを要するものとされた。而して此服務規律に違反せるときは本屬長官は一應之に注意を與へ、一ヶ月以內に其行爲を改めざるときは、官吏の資格を剝奪する旨の罰則を設けた（第五條第二項）。從つて退職年金、養老年金其他の給與金をも受くることを得ない譯である。此結果郵便從業員、海軍工廠從業員、其他の官吏組合は其組合規約を改正して勞働組合會議及び勞働黨を脫退し、之と絕緣するに至つた。

尤も本條の適用に付いては次の如き例外が設けられてゐる。

一、本條の適用を受くる官吏は "established civil servant" 卽ち『職制上定マリタル資格ニ於テ恆久

的ニ國家ノ事務ニ服スル者』及び『文官任用委員ノ銓衡ヲ經タル後任官ノ前提トシテ見習期間ニ在ル者』（第五條第一項及び第三項イ）に限られ、從つて臨時の被傭者は本條の制限を受けない。

二、本法實施の際既に六ヶ月以上外部の組合（本法により官吏の加入を制限せらるる組合）の組合員たりし官吏で、一九二七年四月四日（法案提出日）現在に於て其組合規約により共濟給付を受くる資格ある者は、其まゝ組合員として存續することを得る（第五條第一項但書イ）。

三、本法實施當時現に國家に傭はれてゐる者で本法實施後正式に任官すべき者も、亦正式に任官する際に外部の組合の組合員であり且其組合規約に基いて共濟給付を受くるの資格あるときは、其まゝ組合員として存續することを得る。但し組合の幹部たることを得ない（第五條第一項但書ロ）。

四、官吏が其勤務に牴觸しない範圍に於て他に雇傭せられ又は他の職業に從事する場合は、其雇傭乃至職業の雇傭條件を維持改善することを主たる目的とする組合に加入し又は其代表者となるも差支ない（第五條第一項但書ハ）。

第三節　組合の目的

英國最初の組合法として知らるる一八七一年職業組合法及び一八七六年の同修正法は、多少字句の相違はあるけれども、要するにトレイド・ユニオンとは、勞働者傭主間、勞働者相互間、又は傭主相互間の關係を規律し、又は職業若くは業務の遂行に制限的條件を課すること（imposing restrictive conditions on the conduct of any trade or business）を目的とする一時的又は永續的團體なりとした。併し此定義が果して勞働組合の目的を以上の目的のみに局限し他の目的を排斥する趣旨なりや否やは必しも明瞭でなかつたが、遂にオスボーン事件に於て狹義に解釋せられ、組合の政治行動は法律に依つて認められた組合の目的の範圍を逸脱する所謂 *ultra vires* の行爲として違法なりと判決されたので、勞働組合側の法規改正運動を惹き起し、一九一三年職業組合法の制定を見るに至つたこと前述の如くである。

一九一三年法は右の一八七六年法の定義を改めてオスボーン判決の制限的解釋を覆し、組合規約上法定の目的を主たる目的とする場合には假令法定の目的以外の目的を有するも法律上の職業組合たることを妨げないこととした。卽ち『職業組合トハ一時的又ハ永續的ノ團體ニシテ其規約上主タル目的ガ成文法上ノ目的タルモノヲ意味ス』（第二條第一項）と定め、其成文法上の目的とは

(一)、『勞働者ト傭主トノ間、勞働者トノ間、若クハ傭主ト傭主トノ間ノ關係ヲ規律スルコト』(二)、『又ハ職業若クハ事業ノ遂行ニ制限的條件ヲ課スルコト』(三)、『及ビ組合員ニ共濟給付ヲ

給與スルコト』と規定した（第一條第二項）。尤も(三)の「及び」なる字句の解釋は從來明瞭でなかつたが、最近の判例に依り其意味は(三)の目的を必要目的とする趣旨ではなくて(一)又は(二)の目的に副へて任意に之を組合の目的となし得る趣旨なりとされた（Per Bankers, L.J., in Performing Rights Society v. London Theatre of Varieties, [1926] 2 K. B.）。而して右の成文法上の目的以外の目的又は權限を有するも、或文法上の目的を主たる目的とする限り、職業組合法上の所謂職業組合たることを妨げず、組合規約に定むる適法なる目的を遂行する爲に組合の基金を使用する權限を有し、唯～法定の政治目的の遂行に關して同法の定むる別個の制限に服することを要するのみとなつた（第一條第一項）。從つて組合規約によつて認められれば營利行爲を爲し得ることとなつた譯である。

要するに一九一三年法は組合の目的を制限的のものとせる一八七一年法、一八七六年法兩法律の主義を放棄し、其目的を廣く解放せるものであつて、其直接の效果としては勞働組合の政治的行動を或る制限の下に許容したに過ぎないけれども、純粹なる經濟團體たりし職業組合の本質を著しく變更する素因を與へた重要な立法たることは爭はれない（第八章「組合の政治行動」參照）。

尙現實に組合が如何なる目的を以て行動してゐるかは、最近十年間に於ける登記勞働組合の支出を各項目別に見た左の表によつて略～諒解出來るであらう。

登記勞働組合支出一覽表（失業移動移住手當中には失業保險法に依る失業給付を含む）

年次	失業移動移住手當	爭議手當	傷病手當	葬儀手當	養老手當其他	政治運動費	聯合會費其他	事務費其他	合計
一九二〇年	一、七一八千磅	三、二一九千磅	七四七千磅	二九五千磅	七一四千磅	一八五千磅	一、六八〇千磅	四、二七五千磅	二二、八三三千磅
一九二一	一五、一四九	三、四二七	九七八	三三一	八五一	一六〇	七一六	四、四〇一	二六、〇〇三
一九二二	八、三五九	一、四二八	九〇七	三二六	八〇七	二六七	四八九	三、七五二	一六、三二五
一九二三	三、七三三	七三一	七八〇	二八四	九二五	二三七	三九八	三、二二五	一〇、二九三
一九二四	三、一三九	一、一八八	八一九	三〇七	九八四	二一五	六六八	三、三三二	一〇、五五二
一九二五	四、五二七	三一三	七八九	三一八	一、〇五三	一一四	三五二	三、一九六	一〇、六六二
一九二六	六、三七七	五、六一七	八〇三	三一六	一、一三一	一〇八	四五二	三、一二五	一七、九二九
一九二七	三、一三一	一八七	七六八	三三七	一、一二六	一三四	二四〇	二、九〇七	八、八三〇
一九二八	三、三四	一二八	七三八	三三一	一、一八三	二八	二七五	二、八二五	八、八二三
一九二九	二、八五四	三九八	七九二	三六五	一、一七六	一七八	二九四	二、八五三	八、九一〇
計	五二、一二一	一六、六二六	八、一三	三、一八〇	九、九五〇	一、七〇六	五、五六四	三三、七九一	一三一、一五九
割合	三九%	一三%	六%	三%	八%	一%	四%	二六%	一〇〇%

第四節　組合の法人格

一八七一年職業組合法は一八六二年會社法に倣ひ其登記制度を定め、組合員七名以上の署名を以て登記したる職業組合は組合及び組合員の爲に使用すべき土地及び動産を所有し得べく、組合の理事（トラスティー）は此種の財産に關し訴を起し又は訴を受け、組合の役員は組合の資産負債及び收支を毎年友愛組合登記官に報告すべく、組合規約中には組合の目的全部を記載すべきものとし、其他組合の合併及び解散に關する規定を設けた。斯くて登記せる職業組合は法律上の實在性を有するものとなつた。

乍併、一八七一年法の特色と見るべきは職業組合に對して故意に完全なる法人格を附與することを避けた點であつて、登記組合は法人にも非ず、又純然たる個人間の組合關係にも非ずして、唯〻單に職業組合法の下に其法律上の地位を認められたる一種特別の團體なりと解するを通說とする。卽ち法律は之に對し財産取得能力竝に代表者に依る行爲能力を附與し、法人に缺くべからざる此二能力を與へながら、尙且法人格の附與を留保せるものであつて、要するに登記組合の法律上の性質は學者の所謂「准法人」（Quasi-corporation）の一種に該當するものと見られ英國法制上職業組合の法律上の地位が極めて曖昧で、其法律行爲能力、不法行爲能力及び訴訟當事者

名古屋市政調査會

能力に關して幾多の問題と混雜とを惹起したのは右の如く一八七一年法が完全なる法人格を與へずかつたことに因る所が少くない。

何故に一八七一年法が職業組合、從つて勞働組合に完全なる法人格を與へずして斯くの如き曖昧なる地位に置いたかは、勞働組合をして裁判所に於て訴へらるることなからしむる爲であつたと稱せらる。併し立法府の意思如何に拘らず、裁判所の見解は之と反對で、一九〇一年のタフ・ヴェイル事件に於ける上院の判決に依れば、登記せる組合は其組合名義に於て訴へ又は訴へらるるの地位を有し、一種の法人的存在であると認められたのである。

とに角登記組合は、純然たる法人ではないけれども、一八七一年法によつて新規に認められた法律上の實在で、財産取得の能力を有し、代表者によつて行動することを得る特異の法律上の地位を有するものとせらる。但し登記せざる組合の法律上の地位は今尙必しも明確でない。

第五節　組合の行爲能力及び訴訟能力

一、契約能力

一八七一年職業組合法制定以前に於ては、屢〻職業組合の目的は職業の自由を制限するに在りとし

て普通法上違法と認められ、少くとも組合の規約又は組合の爲したる契約は違法にして法律上の強制力を有せざるものとせられ、從つて組合と組合員との契約又は組合員相互間の契約は法律上無效とせられるのみならず、組合は其基金に對して法律上の保護を與へられず、組合の財産又は基金を保全し又は之を回復するの目的を以て裁判所の力を借ることが出來なかつた。

故に組合に屬する金錢財産を盜用した者は、それが組合員であると又は組合の役員であると若くは一般第三者であるとを問はず、何等處罰せらるることなく、損害賠償の責にも任ぜず、又銀行若くは會社が組合より信託せられ又は組合の計算に於て受領したる金錢の拂渡を拒絶するも、之に對して法律上何等の救濟手段がないと云ふ不都合なる狀態にあつた。

右の狀態は一八六八年の竊盜及委託金費消取締法（Larceny and Embezzlement Act, 1868）及び一八六九年職業組合基金保護法（Trade Union Funds Protection Act, 1869）に依つて或る程度まで救濟さるることとなつたが、一八七一年職業組合法は根本的に普通法の職業制限の原則の適用を排除する趣旨を以て

『職業組合ノ目的ガ職業ヲ制限スルニ在リトノ理由ノミヲ以テ之ヲ不法トシ仍テ其契約又ハ信託ヲ無效若クハ取消シ得ベキモノタラシムルコトヲ得ズ』（第三條）

と規定したので、一八七一年以後組合は組合員又は組合役員に對してのみならず、一般第三者とも有效に契約を締結し又は信託行爲を爲し得ることとなつた。

二、內部關係の契約

然るに一八七一年法第四條は、右の例外——重要なる例外ではあるが——として、左の如き組合內部關係の契約は不法ではないけれども（第四條第二項）、其契約の履行を直接强制することを目的とする訴又は其契約違反に基く損害賠償請求を目的とする訴は裁判所之を受理し得ざるものと規定した。

一、賣買、取引、及び雇傭の制限に關する組合員相互間の契約

二、組合に對する會費掛金又は違約金支拂の契約

三、組合基金を以て組合員に各種の給與金を支給し、組合員以外の者に寄附行爲をなし、又は裁判所の命じたる罰金を代つて支拂ふことに關する契約（備主組合と勞働組合との團體契約は之に該當する譯である。第四章參照）

四、職業組合と職業組合との契約（第四條第一項）

五、右各種の契約の履行を保證する爲の約定

從つて組合が或る組合員に對して組合規約所定の給與金を支給せず又は之を削減する場合は、假令それが組合規約違反であつても、其組合員は裁判所に訴へて所定の給與金を支拂はしむることを得ず、

又同様に或る組合員が會費を滯納し又は組合規約所定の違約金支拂を拒絶するも、組合は裁判所に訴へて其支拂を強制し又は賠償を請求するを得ない。

此の如きは一八六九年の勅命調査委員會の少數意見に從つたもので、卽ち組合には或る種の法律上の地位を與ふべきであるけれども、裁判所は純然たる組合內部の事項に關しては干涉すべからずとの趣旨に出たものである。

右の如く一定の組合內部關係の契約に付いては裁判所は其履行を直接強制することを得ないけれども、其所謂直接強制の範圍は裁判所により相當狹く解釋せられ、原狀維持を目的とする禁止命令(Injunction)の請求は直接強制を目的とするものに非ずとして、組合規約違反の基金使用、又は組合員の不當除名を阻止する禁止命令を認めた判例が少くない。例へば

イ、組合基金の不當使用を阻止する爲の禁止命令を認めたるものとしては

M'Claren v. Miller, (1880);

Yorkshire Miners' Association v. Howden, (1905);

National Sailors' and Firemen's Union v. Reed, (1926).

ロ、組合員の不當除名を阻止する爲の禁止命令を認めたるものとしては

Amalgamated Society of Carpenters v. Braithwaite, (1922);

Osborne v. Amalgamated Society of Railway Servants, (1911);

Wolfe v. Mathews, (1882);

Parr v. Lancashire and Cheshire Miners' Federation, (1913);

Kelly v. National Society of Operative Printers, (1915);

Smith v. Scottish Typographical Association, (1919);

Clark v. Ferrie, (1926).

等を擧げることが出來る。

尤も組合員の除名が不當なりや否やは嚴格に組合規約に依つて判斷せらるべきものとせられ (Innes v. Wylie, (1844); Fisher v. Kaene, (1878))、組合規約を以て組合員が組合に有害なる行爲をなすときは之を除名すと規定する場合には、事情を公平に審査し其組合員に辯明の機會を與へることを要するが (Labouchere v. Wharncliffe, (1879); James v. Chartered Accountants (Institute), (1907); Dawkins v. Antrobus, (1881); Burn v. National Amalgamated Labourers' Union, (1920); Wolstenholme v. Amalgamated Musicians' Union, (1920))、若し其除名が相當と認められ且組合が偏見又は惡意に出

でたりとの證據なき限り、其除名決議は原則として裁判上爭ふことを得ざるものとするが如くである（Thompson v. British Medical Association, 〔1924〕）。

尙最近の立法たる一九二七年勞働爭議及職業組合法第二條は、同法第一條の規定する違法爭議（第五章「勞働爭議」參照）に參加すること又は其參加を繼續することを拒否せるの故を以て除名又は罰金を課せられ又は權利利益を剝奪せられ、若くは不利益なる待遇を受けたる組合員は、他の法律又は組合規約に如何なる規定あるを問はず、裁判所に組合員たる地位の回復又は損害賠償を請求し得るものと定め、更に第七條は組合基金を違法爭議に支出することを阻止する禁止命令請求權を利害關係人のみならず檢事總長にも與ふることとし、斯くて一八七一年法第四條の裁判所不干與主義は多少其範圍が狹められた譯である。

三、財産取得能力

職業組合の財産取得能力に關しては、一八七一年職業組合法は登記をなしたる組合に付いてのみ此能力を規定し、登記組合又は其支部は理事（トラスチー）の名に於て土地を購入又は賣却し、賃貸又は賃借し、交換し、又は抵當に附することを得、買主、讓受人、抵當權者又は賃借人は其理事が賣却、交換、抵當又は賃貸の權限を有するや否やを調査する義務なく、理事に對して債務を履行すれば足る（第七條）。又登記組合は動産不動産を所有することを得、登記組合に屬する財産は動産たると不動産たるとを問はず總て特別の法律行爲を俟たずして當然に理事に歸屬し、理事の名義を以て組合及び組合員の爲に取得保管せらるるものとす。而して理事の死亡又は解任の場合は組合の財産は原則として何等の手續を要せずして當然後任理事に引繼がれる（第八條）。組合の理事は其組合の 組合員たることを必要としない（Per Lord Davey in Yorkshire Miners' Association v. Howden, 〔1905〕）。尙非登記組合が理事の名に於て財産取得能力を有するや否やは必しも明瞭でなく、徹すべき判例もない。

組合が組合自身の名義を以て財産を所有する能はずして、信託により理事をして之を保有管理せしむることとしたのは、組合に完全なる法人格を附與しなかつたことに因るものと見ることが出來る。登記組合に於ける此信託關係が信託契約に依るのではなくして法律の規定に依り組合財産が當然理事に歸屬することとせるは注目すべき點である。

四、訴訟能力

次に訴訟能力に關しては、登記組合は登記せる名稱を以て訴を爲し又は訴を受くることを得る（タフ・ヴェール判決參照）のみならず、其理事又は組合規約によつて權限を與へられた役員は組合の財産又は權利に關して普通法裁判所又は衡平法裁判所に於て訴訟の原告又は被告となることを得、其事務所の

名稱以外別段の記載を要せずに自己固有の名義に於て訴訟の當事者となることが出來る。而して右の訴訟は其理事又は役員の死亡又は解任により中斷又は停止せらるることなく、後任者は其まゝ權利義務を承繼する（一八七一年職業組合法第九條）。

然るに右一八七一年法第九條は登記組合には適用ないので、非登記組合の訴訟能力如何が問題となるが、非登記組合は組合名義にて訴へることを得ないし（Bloom v. National Federation of Discharged and Demobilised Sailors and Soldiers,〔1918〕; Walker v. Sur,〔1914〕）、又其理事も登記組合に於けるが如き訴訟上の地位を有しないので（Jarrott v. Ackerley,〔1915〕）、結局「代表訴訟」（Representative actions）に依り代表者によつて訴を爲し又は訴を受くるの外はない。併し此方法も最近之を消極的に解せる判決がある（Hardie and Lane, Ltd. v. Chilton,〔1927〕）。尙蘇格蘭に於ては、登記組合たると否とを問はず、組合名義の外に組合員三名の名義を加へることに依つて訴訟の原告又は被告となり得ることを認めてゐる（Smith v. Lothian,〔1862〕; Agnew v. Addison,〔1892〕）。（組合の訴訟能力に付いては第七章「損害賠償責任」の項參照）

第六節　組合の登記

一、登記の手續

一八七一年の職業組合法は職業組合の登記に關して詳細なる規定を設けた。又一八七六年及び一九一三年の職業組合法も亦夫々登記に付いて規定する所があつた。更に一八七六年には組合の登記に關する規則（Regulations）が定められ、これは一八九〇年及び一九二二年の修正を經て今日に及んでゐる。登記の手續は大要次の如くである。（特に示さざる條文は一八七一年法の規定を指す）

職業組合の登記事務を掌る官廳は友愛組合法に依つて設けられた友愛組合登記官（Registrars of Friendly Societies）である（第十七條）。七人以上の組合員は組合規約に夫々署名し法定の方式に從つて登記官に組合の登記をなすことが出來る（第六條）。登記申請書の書式は規則の定むる所に依らねばならぬが、此登記申請書の外に組合規約の寫二通、役員の名稱及び氏名の表一通を添へて登記官に申請することを要する（第十三條第一號及び規則第四條）。組合規約には法定記載事項として、

一、組合の名稱竝に事務所所在の場所

二、組合設立の目的全部、組合基金の使途全部、組合員に對し組合より支給する各種給付の受領要

件、及び組合員に課する罰金又は沒收

三、組合規約の作成、變更、修正及び廢止の方法

四、執行委員、理事、會計主任、其他役員の任免

五、基金の投資竝に定期の會計檢査に關する規定

六、組合の帳簿及び組合員名簿の監査閲覽に關する規定

を明記することを要し（第十四條第一號及び別表第一）、尙解散に關する規定をも併記しなければならぬ（一八七六年法第十六條）。組合は現に存在する他の組合と同一又は紛らはしき類似の名稱により登記するを得ない（第十三條第三號）。登記申請前一年以上存續せる組合は一定の形式に從ひ最近の組合收支及び財産狀態を登記官に報告せねばならぬ（第十三條第四號）。

登記官は組合登記に關する法律規則に準據せることを認めたる場合には之を登記し、登記證明書を交付しなければならぬ（第十三條第二號、第五號）。此登記證明書は登記官によつて撤回又は取消さるるまでは、其組合が登記組合たることの證據力を有する（第十三條第五號）。併し、登記官は其組合の規約綱領から見て組合の主たる目的が成文法上の目的（第二章第三節「組合の目的」參照）であると認むるに非ざれば、之を職業組合として登記することを得ない。又登記組合の規約綱領が變更されたる結果組合の主たる目的が成文法上の目的でなくなつたと認むる場合、又は組合の實際の行動が主として成文法上の目的以外の目的を遂行するものと認むる場合には、登記官は其登記證明書を撤回することを得る（一九一三年法第二條第二項）。組合の目的中に違法なるものある場合には登記は無效であるが（第六條但書）、一八七六年法第八條第一項第二號に依り登記長官が其登記證明書を撤回又は取消すまでは一應有效と認められる（Parr v. Lancashire and Cheshire Miners' Association,〔1913〕）。

登記證明書が詐欺若くは錯誤により交付されたこと、組合の目的中に違法なるものあること、又は組合が故意に且當該登記官より警告を受けたる後尙職業組合法の規定に違反したること、若くは組合が存在せざるに至りしことに關して相當の證據ある場合には、登記長官は二ヶ月以上の豫告を與へて其登記證明書を撤回又は取消すことを得る（一八七六年法第八條第一項、第二項）。登記證明書を撤回又は取消されたる組合は其時より登記組合としての特權を絶對に享有すること能はざる一方、現に負擔せる責任は何等變更さるることなく依然其責を負はねばならぬ（一八七六年法第八條第三項）。

登記官が登記を拒絶し又は登記證明書の交付を拒絶したるに對し不服ある者は高等裁判所に訴へることが出來る（一九一三年法第二條第四項）。

二、登記の效果

登記せる組合は組合又は組合員の使用又は利益の爲に無制限に土地動産を購入又は賣却することを得べく、組合の財産は特別の法律行爲を俟たずして組合の理事に依り保有管理せらるべく、理事は其組合財産に關し訴を起し又は應訴することを得る（第九條）。但し理事は組合基金の缺損に付き之を補塡する責を負はず、唯〻組合の計算に於て現實に受領したる金額に付いてのみ責任を負ふ（第十條）。組合の會計係其他の役員は組合規約の定あるとき又は理事若くは組合員の要求あるときは、其收受支出せる一切の金錢及び有價證券の計算を明にし、會計檢査を受け、又は其保有管理せる組合財産を引渡す義務を負ひ、之に從はざるときは理事は裁判所に組合財産引渡請求の訴を提起することが出來る（第十一條）。登記組合の役員、組合員、又は其他の者が、(イ)虛僞の代理又は詐欺により組合の財産を取得し、又は(ロ)其占有に係る組合財産を故意に留置し又は詐りて之を惡用し、若くは(ハ)故意に之を組合規約に定められた以外の目的に使用せるときは、組合代表者又は登記官の申立に基き、組合の事務所所在地又は犯罪の行はれたる土地の管轄卽決裁判所は、卽決命令を以て、組合財産の引渡及び賠償を命じ得るのみならず、二十磅以下の罰金及び二十志以下の訴訟費用の支拂を命じ、之を怠るときは三ヶ月以下の懲役又は禁錮に處することを得る（第十二條）。

右の外非登記組合に對して登記組合の特權と見らるるものに次の如きものがある。

一、登記組合は其登記名義に於て訴へ又は訴へらるることを得る。

二、一九〇九年保險會社法（Assurance Companies Act, 1909）は同法を登記組合に適用せざることを明記してゐるので、登記組合は同法の制限、例へば二萬磅の保證金を納めること、會計其他の報告をなすこと等の制限を受くることなく、生命、火災、傷害等の保險を行ふことを得る。非登記組合之をなすには同法の定むる要件を具備することを要し、之に違反したるときは處罰せられる。

三、一九一八年の所得稅法（Income Tax Act, 1918）第三十九條第二項に依れば、登記組合は共濟給付の目的のみに充てらるべく且充てられたる利子又は配當に付き、A種（不動產所得）、C種（利子）、D種（營業所得）の所得稅を免除せられる。其共濟給付とは登記せる組合規約に依り明白に定められたる疾病手當、傷害手當、失業手當、養老年金、災害手當、火災又は盜難手當、葬儀手當、遺兒手當を含む。但し右の免稅は一人に付き合計三百磅以上又は年金五十二磅以上の支給をなすものには之を與へない。

他方登記組合は毎年六月一日までに登記官に對し、組合の資產負債狀態竝に前一年間に於ける收支明細書を提出する義務があり、組合員又は寄託者の請求があれば、會計係又は書記は其謄本を無償に

て交付せねばならぬ。又前一年間に於ける組合規約の變更、新規約、竝に役員變更の謄本、及び現行規約の謄本を登記官に提出することを要する。之に違反する組合又は其役員は違反行爲一件毎に五磅以下の罰金に處せられ、故意に右の報告書に虛僞の記入又は脫漏を爲し又は爲さしめたる者は各違反毎に五十磅以下の罰金に處せられる（第十六條）。

尙欺瞞の意思を以て登記組合の組合員又は組合員たらんとする者に虛僞の組合規約を交付したる者は輕罪を以て處斷される（第十八條）。

三、登記は强制せず

茲に注意すべきは職業組合の登記は强制的のものでなく、登記を爲すと否とは全く組合の自由なることである。組合の法律上の地位は登記を爲すや否やによつて根本的に變るものとはならないものの如く、組合は登記するとせざるとを問はず、同樣に完全なる法人格を有せざる任意の結社（A voluntary unincorporated society）で、或る種の法人的特權を有し法人的責任を負ふ所謂「準法人」たるに變りはないとせられる。尤も例へばオスボーン事件に於ける判決の傍論中、登記せざる組合よりも登記せる組合に比較的多分の法人性を認めたもののあつたのは事實である。併し他方タフ・ヴェール及びオスボーン兩事件に於ける Lord Halsbury の判決文は（イ）不法行爲に對する組合の法人的責任、及び（ロ）*ultra vires* の原則の適用の二點に付いては登記組合と非登記組合との間に區別を設けてゐない。又ウイルスン事件（Wilson v. Scotish Typographical Association,〔1911〕）に於て Lord Skerrington は非登記組合はオスボーン判決の適用範圍外なりと判示したけれども、此判決は控訴審に於て覆された。尙又一九一〇年には Vice-Chancellor Leigh Clare は *ultra vires* の原則を非登記組合に適用した。故に少くとも右の二點に付いては登記組合と非登記組合との間に法律上本質的の差異はないものと云ひ得るであらう。

又組合は登記せざるが爲に實際上格別の不便を生じない。登記の實益中主なるものは

イ、組合役員又は組合員の組合財產費消詐取に對し簡易なる裁判手續によつて損害を賠償せしめ得ること

ロ、組合の理事が變更する場合に於て組合財產の移轉が簡單安易に行はれ得ること

ハ、登記組合のみが其共濟基金に付いて所得稅を免除せらるること

の諸點に過ぎずして、他方登記組合は毎年友愛組合登記官に組合の資產狀態、規約の變更、役員の變更、其他組合內部の情勢を逐一報告する義務を有し、而も組合の財政狀態、員數、其他は毎年公表せられることになつてゐるので、却つて登記せざることにより組合の實勢力を官廳又は傭主に知悉せら

るの不利を免れ得ると云ふ大なる便益がある。是れ現に有力なる一二の大組合にして今尚登記をしないものある所以である。

四、認定組合

一九一三年職業組合法は登記組合と非登記組合との中間に所謂認定組合（Certified trade union）なるものを認めた。卽ち非登記組合は登記することなくして何時たりとも登記官に對し、其組合が法律上の職業組合たることの認定證明書（Certificate）の交付を申請することを得る。右の申請ありたる場合、登記官は其組合の規約竝に行動を審査して、成文法上の目的（第二章第三節「組合の目的」參照）を組合の主たる目的とし且實際に此目的の爲に行動するものと認むるときは右の認定證明書を交付することを要する。但し其認定證明書の不當を申立つる者ある場合には、登記官は其組合に辯明の機會を與へ、尙之を不當と認むるときは其認定證明を撤回することを得る（第二條第三項）。認定證明書の交付を拒絶せられ又は一旦交付を受けたる後之を撤回されたことに付き不服ある者は高等裁判所に訴へることが出來る（第二條第四項）。

右の認定證明書は其有效期間內、凡ゆる目的に付いて其組合が法律上の職業組合たることの證據力を有する（第二條第五項）。從つて登記せざる組合は裁判所に於て訴訟の當事者となる場合往々之を利用する。例へば勞働組合が一九〇六年勞働爭議法第四條により組合の不法行爲免責を主張する場合、此證明書を受けて居れば、其組合が法律上の組合であり、從つて一九〇六年法の免責を受くる資格あることを證明し得たことになる。尤も右の場合不法行爲の行はれた當時に認定證明書を受けてゐたならば其後に之が撤回されても尙免責を主張し得るや否や、又不法行爲の行はれた當時には未だ認定證明書を受けず、訴訟の際に組合規約を變更して認定證明書を受けても尙免責を主張し得るや否や、との疑問が起るが、不法行爲の行はれた時も訴の提起の時も共に認定證明書を受けてゐたことを要すとするのが學者の通說である。尙此認定證明書が組合の一般法律上の地位に如何なる效果を齎すものなりやに付いては未だ之を決定し得べき判例がない。

第七節　組合の合併

一八七六年職業組合法は組合の合併に付いて嚴重なる制限を設け、合併をなすには各組合とも其組合員全員の三分の二以上の同意を要するものとした（第十二條）。併し實際問題として、常に組合員中相當の數を占むる失業者、不在者、轉住者等の居所を短時日中に探索して法定數を揃へることは極めて困難であり、爲に此規定は事實上組合合併の一大障害をなしてゐた。一九一七年職業組合（合併）

法（Trade Union (Amalgamation) Act, 1917）は此點に修正を加へ、右の制限を多少緩和する所がある。けれども、尙合併の決議には各組合とも組合員全員の二分の一以上が投票に加はりたること及び賛成者は反對者に對し投票總數の百分の二十以上の多數を占むることを要するものとしてゐる（第一條第一項）。右の條項は登記組合の合併のみに適用されるが、登記組合と非登記組合との合併にも亦適用がある（第一條第二項）。

組合の合併は法定の形式を具ふる文書により届出づべきものとせられ、各組合の組合員七名之に署名し、各組合の書記之に副署し、且法定の條件に準據して合併を爲したる旨を附記し、新組合の規約を添へて、友愛組合登記長官に届出で、之を登記することを要する。此手續を踏み登記を了するまでは其合併は效力を生じない（一八七六年法第十三條）。組合に對する債權者の利益は合併により何等害せられない（一八七六年法第十二條但書）。

尙小組合が大組合に合併せらるる場合には、先づ小組合は其基金を大組合に寄附するの決議を爲し、次いで解散を決議し、大組合は其解散せる小組合の組合員を收容加入せしむる方法に依り、法律の規定の適用を免るることを得るけれども、二大組合の互に合同するが如き場合に於ては、或は面目上或は役員關係上、若くは其他の理由により何れも他の組合に併合されることを好まず、且解散によつて組合員を失ふ危險があるので、實際には容易に此方法によるを得ない事情がある。從つて前記法律上の制限は實際上尙依然として合併に對する障害をなして居り、却つて聯合體に向はしめる一原因となつた如くである。

第三章　組合員の傭入解雇

前章冒頭に於て述べたるが如く、英國に於ては、所謂團結の自由なるものは法律上單に消極的の意味を有するに過ぎずして、積極的の權利を意味するものではない。法律上契約自由の原則は依然結社自由の原則に優先し、傭主は勞働者が勞働組合の組合員たるの故を以て又は組合員たらざるの故を以て其傭入を拒絶し得るは勿論、組合員たること又は組合員たらざることを雇傭の條件となすも何等妨げなく、更に組合員たるの故を以て又は組合員たらざるの故を以て現に雇傭中の勞働者を解雇するも亦傭主の全然自由とする所であつて、法律は此點に付いて何等傭主の自由を制限する法條を設けてゐない。唯〻官吏竝に公共團體の被傭者に付いては、之を勞働組合員に限ることを排斥する趣旨で、此點に關する法律上の制限を設けたること後述するが如くである（第三節）。

第一節　組合不加入契約

英國に於ては古く一八三〇年代から勞働組合防止策として傭主が屢〻其勞働者から組合不加入又は脫退の誓約書を徵した事例がある。此誓約書は "Document" と通稱せられるもので、之を史實に徵すれば、左の如き事例を擧ぐることが出來る。

(一)、一八三三、四年頃既に建築業者は其勞働者に向つて當時の鬪爭的組合たる「建築工組合」(Operative Builders' Union) と全然絶緣する旨の誓約書に署名を求め、之を中心に七ヶ月の爭議が勃發し、遂に一八三四年末同組合の解散を見るに至つたことがある。

(二)、一八五二年一月「機械工合同組合」(Amalgamated Society of Engineers) と「機械工傭主中央組合」(Central Association of Employers of Operative Engineers) との間に三ヶ月の大爭議が起り、結局勞働者側の敗北に終つたが、傭主側では組合不加入又は脫退の「ドキュメント」に署名せざる限り復職を拒絕するの態度に出た。職工側は斯くの如く强迫せられて署名せる「ドキュメント」は當事者を束縛するものに非ずとの見解をとり、之に署名すると共に他方組合員として存續し、幾何もなくして同組合は爭議前よりも却つて組合員數を增し、組合の財政も好化した事實がある。

(三)、一八五九年には倫敦建築業者と建築工の組合との間に爭議が起り、ロックアウトが行はれたが、傭主側では勞働組合との交涉を一切拒絕し、組合と一切の關係を絕つ旨の「ドキュメント」に署名せざる限り何人も復職せしめずと發表した。此爭議は繼續四ヶ月に及んだが、結局傭主側

は「ドキュメント」の署名要求を撤回し、労働者側も亦原要求を撤回して妥協に終つた。

(四)、一八六七年にはクライド地方の造船業に大ロックアウトが起り、前年労働組合に對抗する爲め組織された有力な傭主組合は労働者に對し「ドキュメント」の方法により組合脱退を迫り、爭議繼續六ヶ月後組合の慘敗に終つた事實がある。

(五)、一九一三年夏にはダブリンを中心として運輸關係の大爭議勃發し、多數の傭主は其被傭者全部に對し「運輸労働組合」(Transport Union)又は其關係組合と絶縁し突發的同情罷業に訴へざる旨の「ドキュメント」に署名を求めんとし、双方强硬なる態度を持して戰つたが、持久戰の結果結局翌年一月爭議團の結束破れ、傭主の條件にて復職することとなつた。併し傭主側は多くの場合組合不加入の誓約を追求せず、之を不問に附し、唯〻同情罷業不參加の誓約を徵したに止る。

(六)、一九一四年倫敦に勃發せる建築業大罷業に於ても傭主側は此「ドキュメント」の戰法を採つたが、此罷業は會〻歐洲大戰勃發の爲め產業平和の見地から中止せられた。

斯くの如く、傭主が其労働者に對し組合不加入又は脱退を誓約せしむる方法は戰前まで屢〻行はれた所であり、現在も尙全く行はれないのではないけれども、近來は餘り此種の事例を聞かなくなつた。併し之は主として組合の組織が牢乎として拔くべからざるまでに進み、傭主も其組合を認めて團體協約にまで進み、事實上組合員の排斥が困難になつて來た爲であつて、法律を以て之を禁じたからではない。事實法律は此點に付いて何等特別の制限を設けて居らず、法律上は依然有效であつて、唯〻此種の事件が法廷の問題となつたことを聞かないのみである。從つて今尙個々の工場又は會社の中には労働組合員の傭入を拒否し、組合不加入又は脱退を誓約せしむるものがないではない法律は厭くまで不干涉主義である。

第二節　非組合員排斥主義と無差別主義

労働組合は労働者が全部組合員となることを理想とし、組合の實力を以て此目的の達成を計り、屢〻組合員に對して非組合員と共に働くことを禁ずる。從來これが爭議の原因となれるもの相當の割合を占め、爭議に依つて工場を完全に組合化した事例が多々ある。現に團體協約を以て被傭者は總て特定の労働組合の組合員たるべきことを定むるものが多い。是は米國でクロウズド・ショップ(Closed Shop)協定と稱せられるものであつて、組合の有力なる武器となつてゐる。其他労働組合員のみを雇傭することには反對であるが、組合労働者に優先的地位を與ふることを承諾せる傭主も少くない。

併しこれ等の協定は總て事實問題であつて、法律は何等の規定を設けてゐない。法律は之を禁止も

しなければ、勿論助長もしない。兩當事者の自由に放任されて居り、假令協定違反の行爲あるも、裁判所に訴へて之を強制することを得ない。

勞働組合側の非組合員排斥協定に對し傭主側の對抗手段の一つとして組合員非組合員無差別主義がある。米國の所謂オウプン・ショップ（Open Shop）である。オウプン・ショップは本來勞働組合員たると否とを問はず其事業の雇傭に適するか否かを標準として勞働者の採否を決することを云ふのであるが、其轉化した意味に於ては組合員を排斥して非組合員のみを雇傭することを指す場合がある。此場合組合不加入又は脫退の「ドキュメント」が行はれることあることに付いては第一節に述べた如くであるが、オウプン・ショップ本來の意味に於ても亦此「ドキュメント」が行はれることがある。卽ち組合員のみを雇傭すべしとなす非組合員排斥主義に對して「非組合員と共に働く」ことを誓約すると云ふ新樣式を採るものである。例へば一九一四年に倫敦の建築業に行はれた「ドキュメント」に次の如きものがある。

『私儀御社に雇傭せらるる上は、同僚被傭者（御社直接の被傭者たると下請の被傭者たるとを問はず）が勞働組合員たると否とに關係なく相共に靜穩に作業仕るべく、且御社の被傭者が勞働組合の組合員たり又は組合員たらざるの故を以て契約を解除致すまじく、若し此契約に違反致し候節は二十志の違約金を支拂申すべく、賃銀中より之を差引かるるも異議なき旨誓約仕候』

第三節　組合員の解雇

傭主が、勞働組合員たるの故を以て又は勞働組合運動を行へるの故を以て其勞働者を解雇し又は差別的待遇をなすことは、勞働組合側の "Victimisation" と稱して大に反對する所であるが、法律上は之を禁止又は制限する規定なく、傭主は自由に之を爲し得べく、從つて大多數の組合は所謂「犧牲者手當」(Victimisation Benefit, Victim or Victimisation Pay) の支給に付いて特に組合規約を設けてゐる有樣である。

唯～歐洲大戰中一九一七年の軍需品法 (Munitions of War Act, 1917) 第九條は、軍需品關係事業に付き、勞働者が勞働組合に加入したるの故を以て又は組合員たるの故を以て若くは勞働爭議に參加せるの故を以て之を解雇したる傭主は、一九一五年軍需品法の特別裁判所に於て十磅以下の罰金に處し、特別裁判所は其罰金の全部又は一部を補償として其勞働者に支拂ふべき旨を命じ得ることとしたが、是は戰時非常の際に於ける而も軍需品事業に限られた特別立法で、戰後同法の廢止に伴ひ、傭主は完全に組合員解雇の自由を回復して今日に及んでゐる。

尙一九二六年の總同盟罷業後、勞資關係の改善と產業の建直しを目的として、「帝國化學工業會社」社長アルフレッド・モンド氏（Alfred Mond 後に Lord Melchett）其他英國產業界各方面の有力者二十數名と、四百萬の組合勞働者を代表する英國勞働組合會議總務委員會（General Council of the Trades Union Congress）との間に開かれた所謂勞資協調會議は、傭主と勞働組合との妥協會議であるから、一九二八年七月四日の第二回總會に於て Victimization の問題に付き決議を行ひ、勞働者が勞働組合の組合員たるの故を以て又は組合の役員たるの故を以て若くは適法なる勞働組合運動に携はれるの故を以て、乃至は現在又は將來に於て兩當事者間の協定により許容せらるる行動を爲したるの故を以て、其勞働者を解雇し又は處罰することは最も好ましからざる所であると云ひ、勞資關係の改善が極めて必要なる現狀に鑑み、一九二六年の總同盟罷業の理非は別として、苟も勞働者が之に參加したるの故を以て處罰的取扱を受くるは不可となし、斯かる事件ある場合には勞資雙方の代表者を含む適當な出訴機關を設けて之を審査せしむべきことを約した。

併し右の決議は一部有力傭主の主義方針を宣明せる一種の紳士協約に過ぎずして、勿論何等の法律上の效力を有するものではない。又モンド氏其他の傭主側出席者は單に個人の資格に於て參加せるに過ぎずして、其決議は彼等の屬する傭主團體と勞働組合との團體協約でもないのである。要するに法律上傭主は組合員たるの故を以て勞働者を解雇するに何の妨げもなく、團結の自由の爲に契約の自由を侵さるるが如き法律上の制限を受けないのである。

第四節　官吏及び公共團體被傭者に對する特例

一、官　吏

既に述べたるが如く（第二章第二節組合組織に關する制限、八）、警察官吏は一九一九年警察法により、又一般の官吏は一九二七年勞働爭議及職業組合法第五條により、夫々團結の自由を制限され、警察官のみの又は官吏のみの組合を組織し又は之に加入するは差支ないけれども、外部の勞働組合に加入することを禁じられ、之に違反して組合に加入し又は之を脫退せざるときは官吏たる資格を喪失し免官解傭せらるるものとす。從つて警察官吏及び一般の官吏に付いては、其任命の條件として法律上當然に外部の勞働組合と關係を持續するときは法律上當然に免官解傭の原因となるものである。唯〻之が例外として、巡査となる以前から勞働組合員たりし者は上司の承認を經たる場合に限り組合員たることを繼續し得（一九一九年警察法第二條第一項）、又一般の官吏は其勤務に牴觸しない範圍に於て他に雇傭せられ又は他の職業に入れる場合に限り共雇傭又は職業に關

する組合に加入し又は其代表者となるも差支ない（一九二七年法第五條第一項但書ハ）。

二、公共團體の被傭者

一九二七年勞働爭議及職業組合法第六條は市町村其他の公共團體が『職業組合ノ組合員タルコト又ハ組合員タラザルコトヲ以テ傭入ノ條件又ハ雇傭繼續ノ條件トナスコトハ適法ニ非ズ』と定め、組合員たると否とによつて直接又は間接に其被傭者に差別的待遇條件を課するも亦同樣なりとし（第六條第一項）、『本條ニ違反シテ課セラレタル條件ハ總テ無效トス』る旨を規定した（第六條第三項）。更に公共團體が直接に雇傭する場合のみならず、公共團體と第三者との契約に於て其契約の條件として、又は契約申込の考慮又は受諾の條件として、間接に其第三者の被傭者を組合員又は非組合員に限ることも亦適法に非ずとし、斯かる條件を無效なりとした（第六條第二項第三項）。從つて假令公共團體が本條に違反して組合員たること又は組合員たらざることを雇傭條件となすも、相手方たる勞働者又は第三者は之に束縛せらるることなく、利害關係者は裁判所に向つて之を阻止する爲のインジャンクションを申請することが出來、此インジャンクションに從はざる者は裁判所侮辱罪に問議せられ、相當の處罰を受けなければならぬ。尙又本條違反の解雇處分を受けた被傭者は裁判所に向つて不法解雇を理由とする損害賠償請求の訴を提起することが出來る。

右は卽ち所謂クロウズド・ショップ主義に對するオウプン・ショップ主義の規定であつて、政府の說明によれば、本條項の主眼とする所は組合員たることを雇傭の條件とするを無效とするにあり、是は近來選擧權の擴張に伴ひ勞働組合の政治運動熾烈となり、市町村其他の公共團體の議員に勞働組合側の人物が多數當選を見るに至り、其結果多數決を利用して斯かる雇傭條件を設定し、組合勢力の擴張の具に供するものが追々現はれて來たに因るものである。

尙下院に於て本條項が審議された當時、勞働黨方面では主として(一)地方公共團體の自治權に對する不當の干涉たること、(二)勞働組合と團體交涉を行ふことが地方公共團體の事務遂行を圓滑ならしむる所以たることの二點より之に反對したが、當時の保健大臣ネヴィル・チェインバリン氏は左の如く之を反駁して一步も讓らなかつた。

『若し勞働組合員たる被傭者が、種々の點から見て最も優秀なる素質を有するものと云ひ得るならば、組合員たることを雇傭條件とするも差支ないであらう。けれども勞働組合員なるが故に公共團體の被傭者に適するとは速斷し得ざる所である。蓋し勞働組合は勞働條件の維持改善を目的とする團體であつて、被傭者としての適性如何を試驗し保證する團體ではないからである。公共團體は一般公衆を代表すべきものであり、公共の利益を主眼としなければならぬ。單に勞働組合のみに破格

の特典を與へ、地方稅負擔者と非組合員たる勞働者との利益を無視するは許すべからざる所であつて、被傭者の雇傭に付き門戸を開放して公共團體の事務遂行に適當なる者を自由に雇傭せしめ得ることとするは、決して地方公共團體の自治に對する不當の干涉ではない云々。』

第四章　團體交涉

第一節　團體交涉の實情

團體交涉（Collective Bargaining）とは傭主又は傭主團體の代表者と勞働組合の代表者とが直接交涉により賃銀、勞働時間、其他の勞働條件に付き一般的の準則を協定する方法又は過程を云ふ。勿論團體交涉は必ずしも勞働組合の存在を必要缺くべからざる條件とするものではなく、第三者たる勞働組合の介入を認めずして單に從業員代表と團體的交涉を行ふ場合にも理論上は之を團體交涉と云つて差支ない譯であるが、現在に於ては殆んど總て勞働組合との交涉を指稱する意味に用ゐられ、之を除けば團體交涉は有名無實であるとなすものが多い。

勞働組合初期の鬪爭は大部分此團體交涉の確立を中心に展開せられた。傭主の側に於ては之を以て契約の自由竝に個々の勞働者が其勞働を任意に處分し得べき自由に對する不當の干涉なりとして之を拒否するを常とし、一八九〇年までは賃銀及び勞働條件の決定に付き勞働組合を勞働者の代表と看做して之と交涉するは寧ろ稀なる事例に過ぎなかつたが、爭議の結果又は勞働組合の發達の結果次第に

各種の產業に亙つて容認せらるるに至つた。此組合承認（Recognition）を原因とする爭議は大戰前數年間に殊の外多く、一九〇七年及び一九一一年、一九一二年、一九一三年の鐵道爭議、一九一一年の運輸勞働爭議の如きは之を原因とするものである。併し鐵道、船主の如き傭主の大組合が十分に之を認めるに至つたのは一九一四年歐洲大戰勃發以後のことであつて、是は戰時の特殊事情により勞資の組合組織が大に促進せられ意識的に勞資の團體交涉が刺戟せられたことに由來する點少しとしない。尤も此團體交涉は今尙監督級の役付職工又は事務員、技術者の如き特種の勞働者には屢〻否認せられるの實情にある。尙又前述の如く、今尙個々の工場會社中には勞働組合員の傭入を拒み、組合との團體交涉を拒否するものもあるが、是等は主として組合の勢力なき產業に於ける實情であつて、概言すれば、團體交涉は今や主要なる古い產業に於て廣く實行されてゐると云ふことが出來る。前記勞資協調會議の決議を借りて云へば、『最近二三十年間に傭主と勞働組合の代表との交涉は不斷に增加し、Industrial Councils, Conciliation Boards, Conferences 等各種の勞資合同交涉機關は著しく發達した。賃銀、時間、其他の勞働條件全般の問題に付き……勞働組合の執行委員及び役員と交涉することは今や傭主の慣行となつたと云ふて差支ない。』

團體交涉により成立せる兩者の協定は卽ち勞働協約又は團體協約（Collective Agreement）と稱せらるるものである。協約事項は原則として任意であり、賃銀、勞働時間、時間外勞働、休日、工場管理者對勞働者の關係、勞働紛議防止機關、作業の分配、年少勞働、其他勞働條件及び勞資關係の全般に亙り、屢〻長文且細目に及ぶ。但し工場法其他の社會政策立法に依り、工場の保安、賃銀支拂方法、作業施設、勞働者災害補償、健康保險及び失業保險、或種の被傭者の勞働時間等に付き設けられた法定の制限に從はねばならぬことは云ふまでもない。協約存續期間も豫め之を定むるを普通とし、一年以上となすもの多く、一年以下の事例は極めて少い。尙期間の定あると否とを問はず、當事者の一方は一定の豫告期間を置いて之を解除更改し得るものとなすを通例とする。

第二節　團體交涉の法律上の地位

團體交涉は法律上形式的には夙に一八二四年及び一八二五年の結社禁止法廢止法により極めて局限された範圍內に於て可能となり、次で一八七一年職業組合法により消極的ながら法認せらるるに至つた。卽ち一八七一年法は、既述の如く（第二章第五節、一、組合の「契約能力」）、職業組合は其目的が單に職業の自由を阻止制限するに在りとの理由のみを以て不法とせられ又は其契約を無效とせられることなき旨を規定し（第二條及び第三條）、勞働者が相結束して傭主に對し賃銀の値上又は勞働時間の短縮、其他勞

働條件の改善を要求するは其自體毫も普通法上職業制限の不法なる徒黨と看做さるることなきに至り從つて團體交渉は法律の所謂放任行爲として自由に之を爲し得ることとなつた。

乍併、傭主又は傭主組合の側に於て勞働組合の交渉に應ずると否とは法律上全然傭主の自由であり、從つて俗に團體交渉の權利と稱するも、何等相手方の受諾の義務を伴ふものではなくして、僅に自由が回復せられたに過ぎない。卽ち積極的に團體交渉權が付與せられたのではなくして、消極的に團體交渉の自由が認められたに過ぎないのである。

加之、傭主側が勞働組合の團體交渉に應じ、其結果團體協約の成立を見たる場合に於ても、是が各當事者間に法律上の拘束力を有せずと見るのが通說である。卽ち英國に於ける勞働協約は米國に於けると同じく單に所謂「紳士協約」(Gentlemen's Agreement)に過ぎず、其協約條項は明示により又は默示により個々の雇傭契約の條項とされ得べしと雖も、尙且法律上の拘束力を有しない。此點は獨逸其他の歐洲二三國に於ける勞働協約が兩當事者のみならず、關係各個人に對して法律上の拘束力を有し、傭主も勞働者も之より劣惡なる條件にて雇傭契約を締結し得ざると全く趣を異にするものである。

更に詳說すれば、前記の如く、一八七一年法第三條は職業組合が一般第三者と有效に契約を締結し得ることを認めながら、其第四條に於て一の職業組合と他の職業組合との間の契約は、不法ではないけれども、裁判所に其直接履行強制又は損害賠償請求の訴を提起し得ざる旨規定した(第四條四號)。卽ち職業組合を兩當事者とする契約は裁判所に於て直接之を強制することを得ず、又損害賠償請求訴訟の原因たり能はざるものとしたのである。此點に付き特に注意すべきことは、前述の如く(第二章第一節)、法律の所謂職業組合とは勞働者の組合のみに限らず、傭主の組合をも含む趣旨であることである。從つて勞働者の組合と傭主の組合との間の勞働協約も亦當然職業組合を兩當事者とする契約であつて、裁判所に其直接履行強制又は損害要償の訴を提起し得ざるものとなるのである。

次に個々の傭主又は會社を一方の當事者とし、勞働組合を他の當事者とする勞働協約が法律上兩當事者を拘束するや否やは一時大に議論せられた問題である。卽ち前記一八七一年法第四條は職業組合を兩當事者とする場合のみを規定せるを以て、之を嚴格に解釋すれば職業組合に非ざる個々の傭主又は會社を一方の當事者とする勞働協約は本條の適用を受けないこととなる譯である。乍併、實際には勞働組合が一方の當事者である場合には總て法律上の强制力なきものとみる傾向にある。

右の如く英國の勞働協約は總じて純然たる任意の基礎の上に立つてゐる。尤も之に或る程度の法律上の强制力を付與すべしとの議論も相當にあり、既にデヴォンシャ侯(Duke of Devonshire)を委員長とする勞働問題勅命調査委員會(一八九二年—一八九四年)の少數報告は、產業平和を促進する一方法とし

て勞働組合と傭主組合とが法律上の契約を締結し得ることとし且此契約に違反せる場合裁判所に訴へ得ることとする立法をなすべしと答申したけれども、具體化しなかつた。又一九〇六年の「勞働爭議に關する勅命調査委員會」の報告も亦、前記一八七一年法第四條中職業組合間の契約を强制し得ずとなす規定を削除して、勞働協約に法律上の强制力を付與すべしと答申したけれども、是亦採用せられなかつた。唯〻大戰中一九一七年の軍需品法は勞資間の代表的協約又は仲裁裁決に付き、之を變更し又は變更することなくして、又特定の地方に限り又は限ることなくして、協約當事者及び他の關係同業者の全部又は一部を拘束するものと爲し得る規定を設け、屢〻之を實行した。其後一九一八年十一月の賃銀(臨時統制)法(Wage (Temporary Regulation) Act, 1918)は右の軍需品法の規定を廢止すると同時に、同樣の權限を勞働大臣に與へた。併し此權限は一九一九年十一月に廢止せられ、爾後此點に關して擧示するに足る法律の制定を見ない。

要するに英國に於ては勞働協約法と云ふが如き特別の立法なきのみならず、特に之を規律せんとするが如き積極的の法條もない。團體交渉を爲すと爲さざるとは法律上自由であるのみならず、勞働協約には法律上の强制力がない。當事者の一方が之を破棄するも、相手方は裁判所の力を借りて其履行を强制することも出來ねば、又其不履行を理由として損害を賠償せしめることも出來ない。實に一九二〇年三月勞働大臣が下院に於て述べたるが如く、『傭主組合と勞働組合との間の契約は法律上强制し得ざるのみならず、一方の組合が其組合員を勸誘幇助して自身の締結したる契約を破棄せしむるも尙斯かる組合を訴へることが出來ない。故に傭主組合と勞働組合との間の契約は單に契約當事者の信義誠實に依存するのみである。』

乍併、勞働協約は法律上の强制力無しと雖も、勞資の團結組織が進むに伴れ、法律の規定を俟たずして、德義上の義務として事實上一般に當事者雙方により忠實に遵奉されてゐる。勿論多少の例外はあるが、之は主として團結組織の缺けてゐる產業、又は勞資一方の團結が不十分であるか若くは最近の組織に係る產業に於ける事例に過ぎない。但し先般の總同盟罷業の實情に於ては勞働協約違反の事例が隨所に發生したが、結局其不當なりしことを解決條件に明記して落着した。從つて勞資共大體に於て現狀に甘んじ、勞働協約に法律上の强制力を與ふることには反對の立場をとつてゐる。

第五章　勞働爭議

傭主被傭者双方が團體化し、組織化し、團體交涉により勞働條件の協定をなす英國に於ては、團體交涉不調なる場合に於て初めてストライキ又はロックアウトを行ふを常道とする。ストライキ卽ち同盟罷業とは通常勞働者が勞働條件の維持改善の目的を達成する爲め非常最後の手段として團結して勞働を中止することを云ひ、團體交涉と相並んで勞働組合の重要なる職能の一をなすものである。

英國に於て明確に同盟罷業の合法性を認めたのは一八七五年の徒黨犯及財產保護法（Conspiracy and Protection of Property Act, 1875）と一九〇六年の勞働爭議法（Trade Disputes Act, 1906）とであると云はれてゐる。前者は同盟罷業の刑事責任に關するものであり、後者は主として同盟罷業の民事責任に關するものであつて、共に現行法として同盟罷業の民刑兩方面を規定する根本法を構成してゐるものである。之に對して是近の一九二七年勞働爭議及職業組合法（Trade Disputes and Trade Unions Act, 1927）が重要なる制限を附したことは後述するが如くであるが、本章竝に次章に於ては主として同盟罷業の刑事責任を對象とし、其民事責任に付いては第七章損害賠償責任の項に讓ることとする。

第一節　同盟罷業の合法性

第一章沿革の項に於て述べたるが如く、一七九九年及び一八〇〇年の結社禁止法は賃銀の引上、勞働時間の短縮若くは變更、又は作業分量の低下を目的とし、若くは勞働者の雇傭を阻害し、又は傭主の營業を妨害することを目的とする協定從つて團結は、一時的のものたると否とを問はず、總て違法とし、是等の目的を達成せんが爲の集會に參加し又は他人の參加を勸誘するも亦違法にして、違反者は二ヶ月以下の懲役又は三ヶ月以下の禁錮に處することとした。從つて一八二四年に同法の撤廢を見るに至るまでは、勞働組合の組織其自體が既に犯罪を構成したのである。

其後一八二四年―二五年に至り右の結社禁止法は廢止せられ、賃銀引上又は勞働時間の變更を目的とする限りに於て結社の組織は犯罪を構成せざることとなつた。乍併、組合の存立自體は僅に許容されることとなつたとは云へ、其實行方面たる同盟罷業は尙屢〻「職業制限の徒黨犯」（Criminal Conspiracy in Restraint of Trade）として普通法により處罰せられたのである（例へば Hilton v. Eckersley,〔1855〕; Walsby v. Anley,〔1861〕）。此種の判決に對しては裁判官中にも異論があつたが、遂に

一八七〇年に至り、單に職業の制限の故のみを以て團結を不法視せざることに判決確定し（R. v. Bet-iner,（1870）、翌一八七一年の職業組合法は之を成文化することとなつた。即ち同法は職業組合の目的が單に職業の制限に存するの理由に因り組合を不法と看做し其組合員を徒黨犯其他の罪名により刑事訴追に付することなからしめ（第二條）、以て組合竝に組合員を職業制限の徒黨の法理より解放した。又同年の刑法修正法（Criminal Law Amendment Act, 1871）は他人を強制する目的を以て行はるる暴行、脅迫、又は妨害阻止を犯罪とし刑事訴追に付するとせる一方、他人の強制を目的とせざる限り單に職業の自由を制限し又は制限するの虞あるとを理由として處罰することなき旨を規定した（第一條）。

以上一八七一年の二法律は「勞働組合憲章」（"Charter of Trade Unionism"）と呼ばれ、所謂「平穩なる罷業」（Peaceful Strike）即ち罷業者が單に團體的に勞働を中止し他人の參加を穩和に勸誘するに止まる罷業を合法化せるものと一般に信ぜられた。然るに其後の判例によれば果して上記二法律が斯かる效果を有するや否やが頗る疑はしくなつて來た。即ち一八七二年 Regina v. Bunn 事件（倫敦の瓦斯勞働者が解雇者の復職を强要する爲め契約を破棄して罷業せる事件）に於て Brett 判事の述ぶる所によれば、罷業者を普通法上職業制限の徒黨の當事者としては訴追することは出來ぬが、一定の場合に於ては他の徒黨の當事者として處罰し得るとした。換言すれば、同盟罷業は最早職業制限の徒

黨としては處罰し得ないけれども、尙他の徒黨、例へば個人に對する妨害、加害、又は營業妨害を目的とする徒黨として普通法上處罰し得べき場合あることを認めたのである。蓋し一八七一年の二法律は共に職業制限の法理の適用を排除せるに止まり、其以外の點に付いては別段の規定を設けなかつた爲である。

斯くの如く同盟罷業の合法性は普通法上尙未だ疑問の狀態にあつたが、遂に一八七五年の徒黨犯及財產保護法に依り同盟罷業は、(一)勞働爭議の企圖又は遂行の爲なること、及び(二)其行爲が單獨にて爲されたと假定する場合犯罪を構成せざることの二條件を充す場合に限り、徒黨犯としての在來の違法性を全部的に取除かれることになつた。即ち同法第三條第一項は左の如く規定した。

『勞働爭議ノ企圖又ハ遂行ノ爲メ或ル行爲ヲ爲シ又ハ爲サシムル爲メ二人又ハ二人以上ノ者ガ協定シテ起訴セラルベキモノニアラズ』

此條項は初めて「罷業權」を明確に法認せるものと一般に云はれてゐるが、是は罷業者は最早單に同盟して勞働を中止せるの故のみを以て刑事的（クリミナル・コンスピラシイ）徒黨の當事者として刑事訴追を受くることなき旨を明にしたと云ふ意味に於ては眞實であるけれども、同盟罷業は前記二條件の外尙種々の制限を蒙つて

ねることを忘れてはならない。此種の制限規定は一八七五年法自體にも存在するが、一九二〇年の緊急時權力法、一九二七年の勞働爭議及職業組合法、其他の法律中にも存在する。以下第二節に於て同盟罷業の制限一般に付いて論じ、第三節に於て一九二七年法により新に違法なりとせらるるに至つた同盟罷業の範圍を檢し、第四節に於ては大罷業對策としての緊急時權力法と供給維持團の內容を述べ、更に第五節に於て作場閉鎖（ロックアウト）の場合に觸れることにする。尙個々の爭議手段の制限に付いては第六章に於て詳說する。

第二節　同盟罷業の制限

一、勞働爭議の企圖又は遂行に關するものなること

一八七五年法第三條により徒黨犯を構成せずとせらるるに至つた同盟罷業は先づ第一に勞働爭議の企圖又は遂行に關するものたることを要する。

イ、勞働爭議（Trade Dispute）とは何か

一九〇六年勞働爭議法第五條第三項は『本法竝ニ一八七五年徒黨犯及財產保護法ニ於テ「勞働爭議」トハ傭主勞働者間ノ爭議又ハ勞働者相互間ノ爭議ニシテ何人カノ雇傭、非雇傭、雇傭條件又ハ勞働條件ニ關スルモノヲ意味シ、又「勞働者」トハ勞働爭議ノ當事者タル特定ノ傭主ニ雇傭セラレ居ルト否トヲ問ハズ、職業又ハ產業ニ雇傭セラルル者總テヲ意味ス』と規定してゐる。從つて傭主相互間の紛議は茲に所謂勞働爭議ではない。少くとも勞働者を一方の當事者とするものでなければならぬ。勞働爭議なる字句は嚴格に解せらるべきものであつて、單なる個人的の紛爭、不平又は策動だけでは勞働爭議と云はれない。爭議として或る程度の具體的內容を具へ相當の實體あるものでなければならぬ（Lord Loreburn, L. C., in Conway v. Wade,〔1909〕）。本來勞働爭議でない紛議は、假令勞働組合の幹部が其紛議の一方の當事者を援助しても唯〳〵それだけでは勞働爭議とはならない。勞働爭議は一人の傭主と其被傭者との間の爭議又は同一傭主の被傭者相互間の爭議のみに限らない（Dallimore v. Williams and Jesson,〔1912〕）。所謂同情罷業（Sympathetic Strike）も亦之に含まる（Conway v. Wade,〔1909〕; Recommendation of the Royal Commission of 1903）。爭議の規模は如何に大であつても、後述する一九二七年法により違法なりとせらるる場合を除けば、勞働爭議たるを妨げない。

勞働爭議の內容は「雇傭、非雇傭、雇傭條件又ハ勞働條件ニ關スルモノ」でなければならぬ。特定の爭議が斯くの如き內容を有するや否やは裁判所の決定すべき事實問題である。單に一人の勞働者が甲の組合に屬するや乙の組合に屬するやに付いての紛議も勞働爭議たり得るとせる判例がある（White

v. Riley, (1921))。尙純然たる惡意の目的に出でたる罷業、大逆罪又は內亂罪に觸れる罷業、政治的罷業、總同盟罷業等は、一九二七年法成立以前に於ても、合法不法の分界必しも明確ならざるも、普通法上不法なる徒黨と看做さるる場合非常に多く、斯かる場合には法律の所謂勞働爭議と認められぬこと勿論である。

ロ、勞働爭議の企圖又は遂行に關する (in contemplation or furtherance) とは何か

「企圖又ハ遂行ニ關スル」と云ふ字句は或る人が勞働爭議を起さんとする意思を以て爲したる行爲全部を含むものとは限らない (Per Cozens-Hardy, M.R., in Conway v. Wade, (1908))。「勞働爭議の企圖」とは單に主觀的に若し要求が容れられなければ爭議を起さうと考へただけでは不十分で、爭議の發生に付き相當の客觀的條件が存在してゐなければならない。又「勞働爭議の遂行」に關する行爲とは、現實に勞働爭議が存在し、其爭議當事者の利益を促進するの目的を以て其爭議進行中に行はれる行爲でなければならぬ (Per Lord Shaw in Conway v. Wade, (1909))。尙其爭議自體が法律の所謂勞働爭議でない場合には、勿論其遂行行爲は合法とは云はれない (Per Lord Sumner in Larkin v. Long, (1915))。

二、單獨の行爲として見たる場合犯罪を構成せざるものなること

一八七五年法第三條は罷業行爲が『一人ニ依リテ爲サレタル場合ニ犯罪トシテ處罰セラレザル限リ徒黨犯トシテ起訴セラルベキモノニアラズ』と明記してゐる。換言すれば本條は唯〻單に共同の行爲なるが故を以て其刑事責任を加重せらるることなきを規定せるに止まり、單獨に見て其行爲が犯罪を構成する場合には勿論行爲者其責を負はねばならぬ。從つて暴行、脅迫其他一般の犯罪行爲は勞働爭議の企圖又は遂行に關するの故を以て其刑事責任を免るることを得ない。其犯罪とは正式裁判に依り處罰せらるべき犯罪のみならず、卽決處分を以て處罰せらるべき輕微なる犯罪をも含むものとす（一八七五年法第三條第四項）。

三、騷擾其他の取締

次に一八七五年法第三條第三項は『本條ノ規定ハ騷擾、不法集會、公安妨害、內亂、又ハ國家若クハ主權ニ對スル犯罪ニ關スル法律ニ何等ノ影響ヲ及ボスモノニアラズ』と規定してゐる。從つて例へば一七一四年—一七一六年の騷擾取締法 (Riot Act, 1714—1716) は十二名以上の者が不法且不穩なる容態に於て集合し公安を害する場合には治安判事其他は其解散を命ずることを得、此解散命令に從はざる者は重罪として處罰することとせるが、勞働爭議の故を以て此法律の適用を免るることを得ない譯である。又例へば一七九九年の不法結社禁止法 (Unlawful Societies Act, 1799) 及び一八一七年の

內亂的集會禁止法（Seditious Meetings Act, 1817）の如きも此法律に依つて其適用を妨げらるることはない。又國家に對する犯罪に關する法律の例としては一九二〇年緊急時權力法を擧げ得るが、同法に付いては第四節に詳說する。

尙一八七五年法第三條第二項は『本條ノ規定ハ成文法ニ依リ處罰セラルベキ徒黨犯ノ犯人ノ處罰ヲ免除スルモノニアラズ』と規定せるを以て、例へば後述する一九二七年法の適用は一八七五年法に優先する譯である。

四、雇傭契約の破棄が犯罪を構成する場合あること

一八七五年徒黨犯及財產保護法は、雇傭契約の破棄を尙犯罪としたる一八六七年主從法（Master and Servant Act, 1867）を廢止したので、爾來單なる契約破棄は犯罪を構成せざることとなつた。卽ち適法なる豫告を爲さずして勞務を能め罷業に參加し以て雇傭契約を破棄したる勞働者は、勿論契約破棄の民事責任に服し「一八七五年傭主及勞働者法」（Employers and Workmen Act, 1875）に依り損害賠償の責を負ふけれども、契約破棄の故を以て刑罰に處せらるることはなくなつた。併し次の三個の場合に付いては尙刑事責任を負はねばならない。

（イ）、『單獨ニテ又ハ他人ト團結シテ契約ヲ破棄セル當然ノ結果ガ人命ニ危險ヲ與ヘ、若クハ身體ニ甚シキ傷害ヲ蒙ラシメ、又ハ高價ナル動產不動產ヲ破壞シ若クハ之ニ重大ナル損害ヲ與フベキコトヲ知リ又ハ知ルベクシテ其勤務契約又ハ雇傭契約ヲ故意且惡意ヲ以テ破棄シタル者ハ、卽決裁判所ノ有罪決定ニ依リ又ハ後述ノ公訴狀ニ依リテ、二十磅以下ノ罰金又ハ三ヶ月以下ノ懲役若クハ禁錮ニ處ス』（一八七五年法第五條）。從つて例へば炭坑の安全作業夫が故意に其雇傭契約を破棄するときは本條に依つて處罰せられる譯である。

（ロ）、瓦斯又は水を供給する義務を負ふ市町村、會社又は請負人に雇傭せらるる者が其地方の瓦斯又は水の供給を全部又は大部分杜絕せしむべきことを知り又は知るべくして故意且惡意を以て其勤務契約を破棄するときは二十磅以下の罰金又は三ヶ月以下の懲役若くは禁錮に處せられる（一八七五年法第四條第一項）。右の市町村、會社又は請負人は夫々其作業場の看易き場所に本條の印刷物を揭示して置くことを要し、其印刷物が判讀に困難となり、又は抹殺若くは破損したるときは其都度速に之を取替ふべく、之を怠りたるときは卽決處分を以て每日五磅以下の罰金に處せられ、又前記の揭示を不法に毀棄、損傷、又は隱蔽せる者は卽決處分に依り四十志以下の罰金に處せられる（同條第二項、第三項）。

尙右の條項は一九一九年電氣（供給）法（Electricity (Supply) Act, 1919）第三十一條に依り電

氣供給事業にも準用せられることになつた。

(ハ)、次に一九二七年勞働爭議及職業組合法第六條第四項は公共團體の被傭者に付いても右(イ)、(ロ)の趣旨を取入れ、一八七五年法第五條に左の條項を附加することとした。

『地方公共團體又ハ其他ノ公共團體ニ雇傭セラルル者、單獨ニテ爲スト團結シテ爲ストヲ問ハズ、公共團體トノ勤務契約ヲ破棄スルコトノ當然ノ結果トシテ會社ニ損害又ハ危險若クハ重大ナル不便ヲ及ボスベキコトヲ知リ又ハ知ルベクシテ故意ニ其勤務契約ヲ破棄スルトキハ、卽決裁判ニ依リ十磅以下ノ罰金又ハ三ケ月以下ノ禁錮ニ處ス』

右三種の雇傭契約破棄は刑事犯罪として夫々所定の處罰を受けなければならぬ。但し相當の豫告期間を置いて現在の雇傭契約を解除すべき旨申入れ、豫告期間の經過を待つて同盟能業を行ふは差支なく、右の條項は唯〻雇傭契約の破棄を處罰するだけである。

(註) 一八七五年徒黨犯及財產保護法の規定する前記(イ)及び(ロ)の場合に於ては雇傭契約又は勤務契約を「故意且惡意ヲ以テ」(wilfully and maliciously) 破棄することを要件とし、一九二七年勞働爭議及職業組合法第六條の規定するハの場合に於ては單に「故意ニ」(wilfully) 破棄すれば足ることとなつてゐる。併し一八七五年法は同法の "maliciously" なる字句の解釋は Malicious Damage Act, 1861, 第五十八條に依るべきことを定め(第十五條)、右法律の適用に於ては加害の目的を以て又は加害の虞あるに拘らず輕率に他人に損害を加ふる場合を指す意味に解されて居り(R. v. Latimer, 1886)、而もこれ等の場合は恐らく "wilfully" に包含されるから、(イ)及び(ロ)の "maliciously" なる字句は蛇足であり、(イ)と(ハ)とは此點に付いて實質的に差異はないとせられてゐる。

五、海員に對する特例

一八七五年徒黨犯及財產保護法は海員及び見習海員には適用ない(同法第十六條)。併し海員及び見習海員(船長及び水先案內を含まず)は「一八九四年商船法」(Merchant Shipping Act, 1894) に依り寧ろ一般勞働者よりも嚴格なる制限を受けてゐる。同法中直接又は間接に海員の能業を制限する規定を揭ぐれば次の如くである。

商船法第二百二十一條　海員又ハ見習海員次ノ犯罪ヲ犯シタルトキハ卽決手續ニヨリ左ノ通リ處罰ス

(イ) 船舶ヨリ脫走シタルトキハ脫船罪ニ問議シ、船舶ニ遺留セル其財物及ビ脫走當時マデノ賃銀ノ全部又ハ一部ヲ沒收シ、英國外ニ於ケル脫船ノ場合ニハ右ノ外本人ガ歸國マデニ他ノ船舶ニ於テ稼ゲコトアルベキ賃銀ノ全部又ハ一部ヲ沒收ス。更ニ船長又ハ船舶所有者ガ右ノ者ヨリモ高額ノ賃銀ヲ以テ補充員ヲ傭入レタル場合ノ超過賃銀ヲ賠償セシメ、英國外ニ於ケル脫船ノ場合ニハ右ノ外十二週間以下ノ懲役若クハ禁錮ニ處ス

(ロ) 脫船罪ニ至ラズト雖モ、正當ナル理由ナクシテ乘船又ハ乘組ヲ怠リ、又ハ之ヲ拒ミ、若クハ許可ヲ受ケズシテ發航前二十四時間內ニ船中ニ在ラザルトキ、又ハ何時タルヲ問ハズ、許可ヲ受ケズ且十分ノ理由ナクシテ在船セズ又ハ其職務ヲ行ハザルトキハ不許可不在ノ罪ニ問議シ、其賃銀中ヨリ二日分ノ賃銀ニ相當スル金額以下ヲ沒收シ且不在二十四時間毎ニ六日分ノ賃銀ニ相當スル金額以下ヲ沒收シ又ハ補充員ノ傭入ニ因ル相當ノ出費ヲ賠償セシム。英國外ニ於ケル場合ニハ右ノ外十週間以下ノ懲役又ハ禁錮ニ處ス

第二百二十五條　(一)海員又ハ見習海員次ノ犯罪(本法ニ於テハ規律違反ノ罪ト稱ス)ヲ犯シタルトキハ卽決手續ニヨリ左ノ通リ處罰ス

(イ) 船舶ガ目的港ニ到達後未ダ安全ナル位置ニ卽カザル間ニ許可ヲ受ケズシテ船舶ヲ去リタル者ハ其賃銀中一ケ月分ノ賃銀ニ相當スル金額以下ヲ沒收ス

(ロ) 故意ニ適法ナル命令ニ從ハザル者ハ四週間以下ノ禁錮ニ處シ、且裁判所ノ裁量ニ依リ其賃銀中二日分ノ賃銀ニ相當スル金額以下ヲ沒收ス

(ハ) 故意ニ適法ナル命令ニ從ハザルコトヲ續ケ又ハ故意ニ職務懈怠ヲ續クル者ハ十二週間以下ノ禁錮ニ處シ、且裁判所ノ裁量ニ依リ、斯ル不服從又ハ懈怠ノ繼續スル限リ二十四時間毎ニ六日分ノ賃銀ニ相當スル金額以下ヲ沒收シ又ハ補充員ノ雇入ニ因ル相當ノ出費ヲ賠償セシム

(ニ) 船長、運轉士、其他ノ資格有ル技術者ニ暴行シタル者ハ十二週間以下ノ禁錮ニ處ス

(ホ) 適法ナル命令ニ從ハズ又ハ其職務ヲ怠リ若クハ船舶ノ運航ヲ阻止スル爲メ他ノ乘組員ト團結シタル者ハ十二週間以下ノ禁錮ニ處ス

(ヘ) 故意ニ船舶ニ損害ヲ及ボシ、又ハ船具若クハ積荷ヲ盜取シ又ハ故意ニ之ニ損害ヲ生ゼシメタル者ハ其賃銀中ヨリ其損害額ニ相當スル金額ヲ沒收シ、且裁判所ノ裁量ニ依リ十二週間以下ノ禁錮ニ處ス

(二) 本條ノ禁錮ハ之ヲ懲役ト爲スコトヲ得

第二百三十六條 (一)如何ナル方法ニ依ルヲ問ハズ海員又ハ見習海員ニ對シ、乘船若クハ乘組ヲ懈怠若クハ拒絕スルコト、脫船スルコト、其他職務ヲ放棄スルコトヲ勸誘シ又ハ勸誘セントシタル者ハ其海員又ハ見習海員一人毎ニ十磅以下ノ罰金ニ處ス

(二) 乘船ヲ怠リ又ハ拒絕シ若クハ脫船シタル海員又ハ見習海員ヲ情ヲ知リ又ハ知ルベクシテ故意ニ藏匿シ又ハ隱避セシメタル者ハ其藏匿シ又ハ隱避セシメタル海員又ハ見習海員一名毎ニ二十磅以下ノ罰金ニ處ス

六、戰時の制限

以上の外、歐洲大戰中戰時の必要上一時同盟罷業を制限したことがある。卽ち一九一五年軍需品法（Munitions of War Act, 1915）は軍需品關係事業に於ける同盟罷業と作業閉鎖とを禁止し、唯(一)事前に紛議の發生を商務院に報告したること、(二)報告後二十一日間を經過したること、及び(三)該期間內に商務院が其紛議を同法の定むる調停仲裁に附せざりしことの三條件を備ふる場合に限り之を許容することとし（第二條）、之に違反して罷業せる勞働者は違反繼續中每日五磅以下の罰金に處し、又之に違反して作業閉鎖（ロックアウト）を行へる傭主は違反繼續中每日ロックアウトされた勞働者一人に付き五磅以下の罰金に處することとした（第十四條第二項及び第三項）。併し此法律は大戰終局に伴ひ一九一八年十一月二十一日に廢止せられた。

第三節 違法罷業

以上第二節に揭げた諸種の制限の範圍內に於て認められた罷業の自由なるものは、更に一九二七年勞働爭議及職業組合法に依り新に大なる制限を受くるものとなつた。同法は前年五月の總同盟罷業勃發に鑑み、其再發を阻止すると同時に同盟罷業の合法なる範圍を明確にする傍ら之を制限するの趣旨を以て、一定の要件を具備する同盟罷業（及び作業閉鎖）を新に違法なりと定めた。此法律は初めて

ストライキなる文字を法文に使用し（戰時の特例を除く）、正面から其違法なる場合を明示せる點に於て、上記諸法律に比較して特に注意せらるべきものである。尙茲に違法罷業と云ふは一九二七年法に依つて新に違法なりとせらるる罷業を指すのであつて、是のみが違法なる罷業ではない。一九二七年法に觸れずと雖も第二節の制限を犯したる罷業ならば、違法なる罷業たること勿論である。

一九二七年法第一條第一項は『(1)罷業者ノ從事スル職業又ハ產業內ニ於ケル勞働爭議ノ遂行以外ノ又ハ之ニ加ヘテ何等カノ目的ヲ有シ、且(2)直接ニ又ハ社會ニ困厄ヲ生ゼシムルコトニ依リ政府ヲ强制スベク企圖又ハ豫測セラレタル罷業』を違法なりと規定し、此種の違法罷業を『開始シ、繼續シ、又ハ其遂行支持ノ爲ニ金錢ヲ供スルコト』を違法なりとした。故に或る特定の罷業が同法の所謂違法罷業なりと云ふが爲には次の二個の要件を具備しなければならぬ。

第一要件——罷業者の從事する職業又は產業內の勞働爭議を遂行せんとする目的以外の何等かの目的を有するか、又は斯かる目的に加へて他の目的を有すること

第二要件——直接に政府を强制すべく又は社會に困厄を生ぜしむることに依り間接に政府を强制すべく企圖せられ又は豫測せらるること

而して右の二要件を併せ具備するに於て初めて違法罷業と看做さるるのである。以下右の二要件を各別に詳論するが、其前に同法の同盟罷業の定義を左に揭げる。

『本法ノ目的上「同盟罷業（ストライキ）」ト云フハ或ル職業又ハ產業內ノ被傭者ノ一團ガ團結シテ勞務ヲ中止スルコト、又ハ現ニ右ノ如キ被傭者タル者若クハ是マデ右ノ如キ被傭者タリシ者ガ勞務ノ繼續若クハ雇傭ノ受諾ヲ共同シテ拒否シ又ハ共通ノ諒解ノ下ニ拒否スルコトヲ意味ス』（第八條第二項イ）

一、違法罷業の第一要件

違法罷業の第一要件は『罷業者ノ從事スル職業又ハ產業內ニ於ケル勞働爭議ノ遂行以外ノ又ハ之ニ加ヘテ何等カノ目的ヲ有スルコト』である。

(イ)、「勞働爭議ノ遂行以外ノ目的ヲ有スル罷業」とは何か。

「勞働爭議」の意義竝に「遂行」の意義に付いては第二節に於て論じたから茲には繰返さない。勞働爭議の遂行を目的とせざる罷業は明に違法罷業の第一要件を充すものであつて、此種の罷業を揭ぐれば略〻左の如くである。

a、罷業の目的又は動機に於て純然たる惡意に出でたる罷業　此種の罷業は恐らく普通法に於ても不法視せらるべきものであるが、若し之が政府を强制すべき性質のものなるときは一九二七年法の違法罷業となる。

b、大逆罪又は內亂罪に觸れる罷業　此種の罷業は普通法に於ても一九二七年法に於ても共に違法なること明白である。

c、所謂政治的罷業　例へば政府の宣戰布告を阻止することを目的とする罷業、又は其好まざる外國使節の輸送を拒否する鐵道從業員の罷業の如きは之に含まれる。是等の罷業は勞働爭議の遂行以外の目的を有し、直接に政府を强制する企圖に出づるものとして一九二七年法に依り違法とせらる。但し其罷業の規模が小さく單に政府の行動に對する抗議の表現に過ぎずして、政府を强制するものと豫想せられない場合は此限でない。

d、其他政府又は國家を目標とする罷業　一九二六年の總同盟罷業は此部類に屬する。此種罷業の合法の範圍は從來明瞭でなく、一九二六年の總同盟罷業は果然法律家の間に合法不法の論議を繁からしめた。即ち倫敦高等裁判所の判事アスッベリ氏は總同盟罷業と關聯する水夫火夫組合事件の判決の傍論に於て『勞働組合會議委員會の指令せる今次の所謂總同盟罷業は違法にして法律に背くものであり、之を煽動したる者及び之に參加したる者は一九〇六年勞働爭議法の保護する所に非ず。炭坑夫組合は別として、關係各組合に勞働爭議存在せりとの主張なく、且勞働爭議存在の擧證なく、而して勞働組合會議と政府國民との間には勞働爭議存在せず、又存在するを得ず。故に上記勞働組合委員會の罷業指令は不法なり』と判示し（National Sailors and Firemen's Union v. Reed, (May 11th, 1926)）、之を巡つて合法不法の論議が戰はされた。併し一九二七年法の制定に依り右の疑問は一掃せられ、明確に違法視せられることになつた。

e、純然たる個人的事由の爲にする罷業　例へば傭主の抱懷する政見又は其信奉する宗教に反對して行ふ罷業の如きものを云ふ。此種の爭議は勿論法律上の勞働爭議ではなく、第二要件をも充す場合には一九二七年法の違法罷業となる。

（ロ）、「勞働爭議ノ遂行ニ加ヘテ何等カノ目的ヲ有スル罷業」とは何か。

次に勞働爭議の遂行を目的とする罷業であつても、其目的の外に他の目的を併せ有する場合には違法罷業の第一要件を具備することとなる。即ち法文は「勞働爭議ノ遂行以外ニ又ハ之ニ加ヘテ何等カノ目的ヲ有スル罷業」と明記してゐる（第一條第一項前段イ、1）。從つて勞働爭議の遂行、例へば勞働條件の維持改善を目的とする傍ら、他の事項、例へば法律の改廢其他政治外交に關する事項を目的とする場合も亦第一要件を具備するのであり、若し之が政府を强制すべき性質のものなるときは一九二七年法の違法罷業と看做されるのである。

（ハ）、「罷業者ノ從事スル職業又ハ產業內」に在らざる罷業とは何か。

次に全く勞働爭議の遂行を目的とする以外に他意なしとするも、同一職業又は同一産業内の勞働爭議に關するものでなければ、矢張り違法罷業の第一要件を具備することとなる（第一條第一項前段イ1）。第一條第一項後段イは『前項ノ目的上ハ勞働爭議ガ當該職業又ハ産業ニ於ケル傭主勞働者間又ハ勞働者相互間ノ爭議ニシテ當該職業又ハ産業ニ於ケル者ノ雇傭、非雇傭、雇傭條件又ハ勞働條件ニ關聯スルモノニ非ザレバ一職業又ハ一産業内ノ爭議ト看做サズ』と規定した。從つて同一職業又は同一産業内の純然たる同情罷業は、如何に其影響が大であつても又如何に其規模が大であつても、違法罷業とはならぬが、他の職業又は他の産業の勞働爭議に關して同情罷業を行ふ場合には、其規模の全國的たると地方的たるとを問はず、又雇傭契約の破棄を伴ふと否とを問はず、總て違法罷業の第一要件を具備するに至る。從つて例へば「全國鐵道從業員組合」が「鐵道書記組合」の勞働爭議を支持して同情罷業の擧に出づるも違法とはならぬが（後段參照）、若し「全國鐵道從業員組合」が「炭坑夫聯盟」の爭議を支持して同情罷業を行ふ場合には違法罷業の第一要件を具備し、更に之が直接間接に政府を强制するものなるときは第二要件をも具備することとなり、一九二七年法の違法罷業とされるのである。要するに同一職業又は同一産業内の同情罷業は勞働爭議の遂行のみを目的とする限り常に適法であるが、異種職業又は異種産業の同情罷業は假令勞働爭議の遂行に關するものであつても、第二要件を具備する限り、違法罷業とせられることになつた。

茲に問題となるのは特定の罷業が同一職業又は同一産業内の勞働爭議に關するものなりや、若くは異種職業又は異種産業の勞働爭議に關するものなりやを判別すべき標準如何である。産業組織、經濟組織の複雜多樣化して來た今日、各職業間又は各産業間の限界は必ずしも明瞭でなく、此點に多少法律適用上の困難を伴ふ虞があつたが、法律は特に『「職業又ハ産業」ナル字句ノ通常ノ意義ヲ制限スルモノニ非ザレドモ、若シ勞働者ノ賃銀若クハ其雇傭ノ條件ガ同一ノ合同産業委員會、調停委員會又ハ其他同樣ノ機關ノ裁定ニ依リ、又ハ同一ノ傭主若クハ傭主團體トノ協定ニ依リ決定セラルル場合ニハ、是等ノ勞働者ハ同一ノ職業又ハ産業内ニ在ル者ト看做ス』と規定したので（第一條第一項後段ロ）、同一職業又は産業の範圍は多少廣義に解釋せらるることとなつた。從つて例へば「全國鐵道從業員組合」、「鐵道書記組合」、「合同機關士火夫組合」の各組合員は、其賃銀竝に雇傭條件が一九二一年の鐵道法に依り設置せられた「中央賃銀委員會」及び「全國賃銀委員會」に依つて裁定せられる關係上、一九二七年法に於ては同一職業又は同一産業内に在るものと看做され、互に同情罷業の擧に出づるも違法とはならない。乍併、例へば「倫敦ゼネラル乘合自働車會社」の被傭者たる「運輸勞働者聯盟」の組合員が「倫敦市營電鐵」の被傭者たる同組合員の爭議に關して同情罷業を行ふ場合には、尙違法罷業の

第一要件を充すことになる。蓋し前記乘合自働車會社の被傭者と市營電鐵の被傭者との賃銀又は雇傭條件は同一の機關の裁定に依り又は同一の傭主若くは傭主團體との協定に依り決定せらるるものではなく、又同一職業同一產業に從事する者とは云ひ難いからである。尤も右の規定は「職業又ハ產業」の通常の意義を制限するものでないこと法文に明記せるが如くであつて、右規定の適用を受けざる場合に於て同一職業又は同一產業に屬するや否やは裁判所の認定すべき事實問題である。

二、違法罷業の第二要件

違法罷業の第二要件は『直接ニ又ハ社會ニ困厄ヲ生ゼシムルコトニ依リ政府ヲ强制スベク企圖又ハ豫測セラレタル』こと是である（一九二七年法第一條第一項前段イ2）。

（イ）、「政府を强制スル」とは如何。

同法案の審議に當り檢事總長の說明せる所に依れば、「政府」とは國家機關の總稱であり、議會も當然之に包含せらるるものとし、「政府ヲ强制スル」とは政府の任務遂行に干涉することなりと解してゐる。政府をして其意に反し或ることを行はしめ又は行はしめざることを强要する場合を總て包含する。

（ロ）、「直接ニ政府ヲ强制スル」とは如何。

政府顚覆又は革命遂行を目的とする總罷業は其最も極端な例であるが、又例へば對支出兵反對、對露斷交反對、最低賃銀法制定等を目的として政府の外交政策、立法政策を强制的に變更せしめんとする所謂政治的罷業も亦直接に政府を强制するものとせらる。

（ハ）、「社會ニ困厄ヲ生ゼシムルコトニ依リ（間接に）政府ヲ强制スル」とは如何。

此問題は極めて重大な、併し頗る困難な問題である。苟くも同盟罷業である限り、多少とも社會に困厄を及ぼさないものは皆無であり、從つて何の程度に達すれば政府を强制するものとなるかは一般的に概論し得ない。戰時と平時とは自ら其標準が異るであらうし、其產業の地位と規模の大小も考慮に入れなければならぬ。併し事物の性質上國民の日常生活に密接の關係を有する事業、例へば燃料、燈火、食料、運輸等の事業の運行を阻害する大罷業は之に該當する場合が多いであらう。

（二）、「政府ヲ强制スベク企圖又ハ豫測セラルル」とは如何。

當初より政府を强制すべく企圖せられたる場合は明瞭で、別に問題はない。問題は其次の强制するものと「豫測セラルル」(calculated) 場合とは何かと云ふ點である。此點に付き法律は明文を以て『罷業……ハ其結果トシテ政府ヲ强制スルコトガ當然ニ豫期セラルベキ場合ニ非ザレバ之ヲ以テ政府ヲ强制スベク豫測セラレタルモノト看做サズ』と規定した（第八條第二項ハ）。假令罷業指令者が主觀的に政府を强制することを希望又は意圖せざる場合に於ても、若し裁判所が客觀的にみて此種の强制が罷業の

結果として當然豫期せらるべきものであると認むる場合には違法罷業の第二要件を備ふることとなる。又罷業開始當初に於て違法ならずとするも、其進行中に政府を強制すべきことが罷業指導者に豫期出來る事態に立至つたときには、直に其罷業を中止する手段を講ぜざる限り、違法罷業の第二要件を具備することとなる虞がある。

三、違法罷業に對する罰則

右に詳說せる二個の要件を併せ備ふる同盟罷業は一九二七年法の所謂違法罷業である。此違法罷業に對する罰則は、(イ)罰金又は體刑、(ロ)勞働爭議に關する法律の保護剝奪の二種類である。

(イ)、罰金又は體刑

違法罷業を『宣言シ、煽動シ、他人ノ參加ヲ勸誘シ、其他之ヲ遂行セントスル行爲アリタル者』は卽決裁判を以て十磅以下の罰金又は三ヶ月以下の禁錮に處せられ、又は正式裁判を以て二年以下の禁錮に處せられる（一九二七年法第一條第二項）。『但シ何人ト雖モ單ニ勞務ヲ中止シ又ハ勞務ノ繼續若クハ雇傭ノ受諾ヲ拒否セルノ故ノミヲ以テ本條若クハ普通法ニ於テ犯罪ヲ犯シタルモノト看做サルルコトナシ』（同但書）とせられ、所謂「善意の罷業者」（"Innocent Strikers"）は之を處罰せざることとしてゐる。違法罷業の決行を決議せる組合執行委員の罷業命令行爲、演說又は文書を以てする違法罷業の煽動行爲、ピケッチングを以てする違法罷業勸誘行爲等が右の處罰を受けることは疑ない。問題となるのは組合が種々の名目で資金を募集する行爲及び他から之に應ずる行爲が如何なる限度に於て違法罷業の遂行行爲と看做されるかであつて、立法當時の政府の見解に依れば、違法罷業の開始繼續の爲にする應援資金の募集は明に違法であるが、違法罷業者の妻子家族の窮乏を救ふ爲め義捐金を募集し又は之に應ずるは違法に非ずと見てゐる。

尙右の一九二七年法第一條違反事件に關する訴訟手續に付いては、檢事總長に組合基金の違法使用を理由とするインジャンクション申請權を與へ（同法第七條）、之に依つて罷業勃發前に其違法なりや否やに關する裁判所の見解を公表せしめ、以て違法罷業の發生を未然に防ぐこととせる一方、檢事總長が何等の手續を採らなかつた罷業に於て其適法違法が爭になる場合は、原則として訴訟を受理せる裁判所は檢事總長の承諾を得たる後其審理を開始すべきものとし（第一條第三項）、以て同一罷業に對する各裁判所間の法律的解釋の不統一を豫防することとしてゐる。

(ロ)、勞働爭議に關する法律の保護剝奪

違法罷業に對する第二の制裁は勞働爭議に關する法律の保護を剝奪することである。卽ち一九二七年法第一條第四項は、同法所定の違法罷業の企圖又は遂行行爲は法律の所謂勞働爭議の企圖又は遂行

行爲と看做さざる旨を明定し、(a)一九〇六年勞働爭議法の規定竝に(b)一九二〇年緊急時權力法第二條第一項但書第二の規定を適用せざることを明にした。

(a) 一九〇六年勞働爭議法の內容に付いては後段第六章爭議手段の制限及び第七章損害賠償責任の項に於て詳說するが、要するに、(一)勞働爭議の企圖又は遂行の爲にする二人以上の共同行爲に付き共同行爲なるが故の民事責任を解除し、(二)勞働爭議の企圖又は遂行に關し平穩に能業又は就業を勸誘する行爲の違法性を阻却し、(三)雇傭契約破棄の勸誘、其他勞働爭議に伴ふ一定種類の行爲に付き其民事責任を解除し、更に(四)組合の役員其他の組合員が組合の爲に他人の權利利益を侵害するとあるも組合は民事責任を負はさることなしとせるものであつて、違法能業の場合には右の保護を受けないから、穩和なる能業勸誘の自由を奪はれるのみならず、各種の民事責任を負はされることとなり、前記刑事上の處罰と相俟つて、違法能業を開始實行せる勞働組合の勢力は根柢から覆されることとならう。

(b) 次に緊急時權力法の內容も項を改めて說明するが、同法第二條第一項但書第二とは「緊急時」に於ても能業參加の自由と能業勸誘の自由を保證せるもので、違法能業の場合には右の保護をも剝奪せられ、嚴重なる取締に服することとなる。但し單に勞務を中止し又は勞務の繼續若くは雇傭の受諾を拒否せるのみでは緊急時權力法に依る規則違反の罪とせざる旨規定されたので（一九二七年法第一條第四項但書）、實際には主として能業勸誘の自由のみが奪はれる結果となる。

第四節　大罷業對策

一、緊急時權力法

一九二〇年ロイド・ヂョーヂ內閣は當時炭坑夫と鐵道從業員と運輸勞働者との三大組合の三角同盟（Tripple Industrial Alliance）の脅威切迫せるに鑑み、大勞働爭議の慘禍を防止する趣旨を以て緊急時權力法（Emergency Powers Act, 1920）を制定した。同法の內容を約言すれば左の如くである。

個人又は團體が食料、水、燃料、燈火の供給を妨害し又は運輸の手段を妨害し以て社會若くは社會の大部分より生活必需品を奪はんとするが如き性質及び範圍の行爲を爲し又は爲さんとするときは、國王は緊急勅令を發布して緊急狀態に在る旨を宣言することを得る。此緊急勅令の效力は一回一ヶ月を超ゆることを得ないが、何回でも之を更新するは差支ない（第一條第一項）。右の緊急勅令の發布ありたるときは直に其理由を議會に通告すべく、若し議會が休會又は停會の爲め五日以內に開かれざるべき場合には國王は五日以內に開會すべきことを命ずる（第一條第二項）。

緊急勅令の發布ありたるときは之が有效期間內國王は勅令を以て社會に生活必需品の供給を確保す

る爲め必要なる規則を制定するの權限を有し、國務大臣其他の官吏に對し、治安を維持する爲め、又は食料、水、燃料、燈火、其他生活必需品の供給を確保統制する爲め、若くは運輸手段の維持の爲め、又其他公共の安全と社會生活を確保する爲め、必要なる各種の職務權限を附與することが出來る（第二條第一項）。但し(一)强制徵兵又は强制賦役を課することを得ざること（第二條第一項但書第一）、(二)能業に參加することと又は他人の能業參加を穩和に勸誘することを犯罪として處罰し得ざること（第二條第一項但書第二）、(三)裁判に附せずして處罰し得ざること（第二條第三項但書）の三個の制限がある。

右の規則は制定後直に議會に提出すべく、兩院に於て其存續を可決せざるときは提出後七日以後其效力を失ふ（第二條第二項）。尙規則違反者は卽決裁判を以て三ヶ月以下の懲役若くは禁錮又は百磅以下の罰金に處し、又は兩者を併科し、犯罪を構成せる物品若くは金錢を沒收するの罰則を規則に設け得る（第二條第三項）。

右の如く一九二〇年緊急時權力法は能業參加の自由と能業參加勸誘の自由とを保障してはゐるけれども、而も尙政府は能業對抗策に付いて殆んど無制限の權力を振ひ得るのであつて、一九二一年の大炭坑爭議に際し二回其適用を見たが、一九二六年の總同盟能業及び炭坑爭議には七ヶ月の長期に亘つて其活用を見、大に實效を發揮する所あつた。

又一九二五年十一月二十日、總同盟罷業を前にして政府は保健大臣の名を以て英蘭及び威爾斯の市町村自治團體に對し政府の非常時對策を通牒したが、右の通牒は

『近年勞働爭議は其規模漸次擴大せられ、爲に通信、食料其他生活必需品の運送、電燈電力の供給、一般住民の保健及び生活手段に重大なる支障を來すものとなれり。政府當局者は中央地方を問はず、苟くも勞働爭議が當該產業內に於ける勞資間の紛議に止まる以上は之に關與すべきに非ざるも、當事者以外の一般公衆を保護して此種の事態より生ずべき危險及び不便なからしむること肝要にして、其最善の方法は社會の福祉に必要なる事業の維持を確保することを目的とする組織を各地方に設くること是なり。』

と述べ、非常時（一九二〇年緊急時權力法の發動ある場合）に際しては、政府は英蘭及び威爾斯を十區に分ち、國務大臣を各區の長官に任じ、警察及び地方當局竝に有志團體と連絡をとつて、食料の配給をコントロールし、石炭の配給及び瓦斯電力の消費を制限し、車輛の使用及び配置を定め、治安の維持に任じ、篤志者の募集採用をなすこととした。

二、供給維持團

一九二五年九月には內務大臣後援の下に民間に「供給維持團」(Organisation for the Maintenance of

Supplies, 略稱 O. M. S.) なるものが組織せられた。これは「總同盟能業に際して物資の供給及び缺くべからざる業務を維持する爲め各方面の有志を糾合せる」民間の團體であつて、勞働組合が組合員の地位及び雇傭條件を改善するに付き適法なる努力をなすことには反對せざるも、萬一特殊の目的を達成せんが爲め爭議に直接關係なき一般公衆に對し甚しき不便を加へんとするものあるときは、一般社會の利益を擁護する爲め、全力を擧げて政府を支持し、其指揮に服する旨を聲明して組織されたものである。

此供給維持團は前記政府の非常時對策と一脈相通ずるものであつて、一九二六年の總能業に於ては生活必需品の配給、運輸交通機關の維持に當り、著しき效果を擧げた。

第五節　ロックアウト（作業閉鎖）

勞働者側の最後の手段たるストライキに對して、傭主側の有する最後の手段は卽ちロックアウト（Lock-out）である。ロックアウトは之を個別的ロックアウト卽ち一傭主に依るロックアウトと團體的ロックアウト卽ち二以上の傭主が共同してロックアウトする場合とに分つことが出來る。個別的ロックアウトは戰時中の特別立法（第二節六、「戰時の制限」參照）を除き違法とせられたることなく、一傭主は犯罪を行はず雇傭契約に違反せざる限り人數に制限なく自由に其被傭者を同時に解雇することが出來る。併し傭主が團結してロックアウトを爲す場合の法律關係は爾く明瞭でなく、之を徵すべき判例も殆ど無い。之は恐らく主として沿革的理由に基くもので、前記の如く、結社禁止法撤廢以後も尙ストライキは普通法上違法なりとの見解が行はれたので、勞働爭議の企圖又は遂行の爲にするストライキの合法性を法認する意味に於て一八七五年及び一九〇六年の立法を見たのであるが、他方ロックアウトに付いては未だ曾て普通法上違法なりとせられたことなく、ロックアウトの合法性如何が裁判所の問題とならなかつた爲であると見られてゐる。

乍併、もともとストライキの合法性を確認せりと云はるる一八七五年徒黨犯及財產保護法にしても、一九〇六年勞働爭議法にしても、法文上はストライキなる文字を使用してゐないのであつて、「二人以上ノ協定又ハ團結」と云へる法文の文理解釋から見ても、特にロックアウトを除外する趣旨とは見られない。

元來特定の勞働爭議がストライキなりやロックアウトなりやを判別することは至難の場合多々あり、爲に商務院の如きは一八九四年以來其報告中にストライキとロックアウトとを區別することを能はずとし、又勞働省も之を踏襲して其爭議統計には兩

者の區別を設けず、「勞働爭議にして勞務の停廢を見るに至りしもの」（Industrial disputes involving stoppages of work）として一本に取扱つてゐる。尚又最近の立法例、例へば一九二〇年失業保險法第八條第一項に於ても「勞働爭議ニ基ク……勞務ノ停廢」（Stoppage of work……due to a trade dispute）なる字句を使用してストライキとロックアウトとを同様に包含することとして居る。

殊に一九一五年軍需品法及び一九二七年勞働爭議及職業組合法は共にストライキなる文字を法文に使用せる稀なる事例であるが、何れも同時に之と並んでロックアウトをも同様に規定することを忘れてゐない。一九二七年法の如きは『(1)「ロックアウト」ヲ爲ス傭主ノ從事スル職業又ハ產業內ニ於ケル勞働爭議ノ遂行以外ノ又ハ之ニ加ヘテ何等カノ目的ヲ有シ、且(2)直接ニ又ハ社會ニ困厄ヲ生ゼシムルコトニ依リ政府ヲ强制スベク企圖又ハ豫測セラレタル「ロックアウト」』を違法なりと規定し（第一條第一項前段ロ）、違法能業の場合と全然同一の字句を使用し、同一の制限に服することを明記してゐる。尚一九二七年法はロックアウトを左の如く定義した。

『本法ノ目的上「ロックアウト」ト云フハ傭主ガ自己ノ被傭者ニ對シ雇傭ノ條件若クハ雇傭ニ關係アル條件ノ受諾ヲ强制スル目的ヲ以テ又ハ自己ノ被傭者ニ對スル斯クノ如キ强制ニ依リ他ノ傭主ヲ援助スル目的ヲ以テ行ハレタル爭議ノ爲ニ、雇傭ノ場所ヲ閉鎖シ、業務ヲ中止シ又ハ該被傭者ノ雇傭ヲ繼續スルコトヲ拒否スルコトヲ意味ス』（第八條第二項ロ）。

要するにロックアウトも亦ストライキと同様の條件の下に、同様の範圍に於て適法とせられ、同様の制限に服すると見ると通說とする。

第六章　爭議手段の制限

第一節　沿革

一八二四年に結社禁止法が廢止せられて以來、少くとも賃銀値上及び勞働時間の短縮を目的とする結社そのものは違法ならずとせられるに至つたけれども、其實行方面に付いては其翌年の法律に依り幾多の嚴重なる制限が設けられた。卽ち一八二五年法第三條は左の各項の目的を以て(イ)他人の身體又は財產に暴行を加へ、(ロ)他人を脅迫又は威迫(Threats or Intimidation)し、若くは(ハ)他人を妨害又は阻止(Molesting or Obstructing)したる者は三ヶ月以下の懲役若くは禁錮に處し、之を敎唆、煽動又は幇助したる者も亦同樣に處罰することとした。

一、勞働者の勞務停廢又は雇傭拒絶を强要し又は强要せんとすること

二、他人の組合加入又は會費、違約金の支拂を强要し又は說得すること

三、傭主に對し事業經營方法の變更又は從業員數の制限を强要し又は强要せんとすること。

然るに「脅迫」「威迫」「妨害」「阻止」等の意義に付いては法律は何等の規定を設けず、之を裁判所

の解釋に委ねたのであるが、其結果是等の字句はかなり廣義に解釋せられ、特に徒黨犯を構成するが如き行爲ありたる勞働團體に對しては嚴重に適用された。ピケッチングは如何に穩和なるものでも「威迫」なりとせられ(South Shoemakers' case, (1832))、傭主に對して罷業發生すべしと通告する書面を送ることは「妨害」なりとせられ(R. v. Bykerdike, (1832))、勞働者に對して特定の傭主に傭はれざるやう勸誘する行爲は其傭主を「脅迫」するものであるとせられ(R. v. Duffield, (1851))、勞働者の歸途を尾行して其住宅に到るも亦「威迫」なりとせられた(R. v. Perham, (1859))。殊に「妨害」「阻止」と云ふ字句は明確を缺き、之を最廣義に解釋するときは、他人の罷業參加を勸誘せんとする者は其方法の如何を問はず又惡意を有すると否とを問はず總て刑罰に處することを得たのである。

其後一八五九年に「勞働者の妨害に關する法律」(Molestation of Workmen Act, 1859)の成立を見、右の制限は多少緩和されるに至つた。此法律は前記一八二五年法の「妨害」「阻止」と云ふ字句の解釋を裏から制限することとしたものであつて、現實に雇傭關係に在ると否とを問はず、勞働者其他何人も、單に一定の賃銀率以下では勞働しないことを他人と約束せること、又は一定の賃銀若くは勞働時間を獲得する爲に「平穩且公正ナル態度ニテ直接ニモ間接ニモ脅迫又ハ威迫ニ亘ラズシテ」他人の勞務停廢を勸誘せることのみでは一八二五年法の「妨害」又は「阻止」の罪に觸れず、從つて徒黨犯と

して訴追せられざる旨を規定し、但し勞働者の契約破棄又は其勸誘行爲を認めるものでないとした。換言すれば一八五九年法は直接にも間接にも「脅迫又は威迫」を伴はざる平穩なる罷業勸誘行爲は雇傭契約の破棄を伴はざる限り「妨害」又は「阻止」と認めず、之を適法としたのである。

乍併、「脅迫」「威迫」「妨害」「阻止」の解釋は尙裁判所に依り屢々廣く解釋せられ勝であつた。例へば特定の勞働者を解雇せざれば罷業をなすべしとの決議を從業員より傭主に通告することは一八五九年法の「脅迫」及び「妨害」であるとせられ（Walsby v. Anley,〔1861〕）、傭主に選擇の自由を與ふるに過ぎない單なる警告と、何れにするも傭主の損害となるべき事項を以て脅迫するとは區別せらるべきものであるとされた（Per Cackburn, C. J., ibid.）。又組合より除名し黑表に載せると脅迫するのは「妨害」なりとせられたが（O' Neill v. Longman,〔1863〕）、傭主に對し罷業の決議には觸れず唯〻勞働條件に付いて商議するのは「脅迫」でないとされた（O' Neill v. Kruger,〔1863〕）。併し或る人を解雇せざれば罷業を起すべしと脅迫するのは刑事犯罪なりとせられ（Shelbourne v. Oliver,〔1863〕）、又侮辱的言辭を用ゐて人に追隨するピケッツを配置することは「脅迫」「妨害」及び「阻止」なりとせられた（R. v. Druitt,〔1867〕）。

其後一八六七年に勅命調査委員會が任命され、其答申に基いて一八七一年に刑法修正法（Criminal Law Amendment Act, 1871）の成立を見、前記一八二五年法と一八五九年法との兩規定を廢合して、從來問題となつた「脅迫」「威迫」「妨害」「阻止」の意義を明瞭ならしむるに至つた。卽ち同法第一條は次の如く規定した。

『左ノ各號ノ一ニ該當スル行爲アリタル者ハ三ケ月以下ノ懲役若クハ禁錮ニ處ス

一、他人ノ身體又ハ財產ニ暴行ヲ加フルコト

二、訴ニ依リ治安判事ガ治安維持ヲ命ズルヲ相當トスルガ如キ態樣ニテ他人ヲ脅迫又ハ威迫スルコト

三、左ノ各號ノ一ヲ强制スル目的ヲ以テ本條ノ定ムル態樣ニ於テ他人ヲ妨害又ハ阻止スルコト

イ、傭主ヲシテ勞働者ヲ解雇セシメ若クハ雇傭ヲ中止セシメ、又ハ勞働者ヲシテ雇傭ヲ去リ若クハ勞務終了前ニ勞務ヲ罷メシムルコト

ロ、傭主ヲシテ雇傭若クハ仕事ヲ提供セシメズ、又ハ勞働者ヲシテ之ヲ受諾セシメザルコト

ハ、傭主若クハ勞働者ヲシテ一時的又ハ永續的ノ團結結社ニ加入セシメ又ハ加入セシメザルコト

ニ、傭主若クハ勞働者ヲシテ一時的又ハ永續的ノ團結結社ノ課スル罰金若クハ違約金ヲ支拂ハシムルコト

ホ、傭主ヲシテ其事業ノ經營方法又ハ其被傭者ノ人數種類ヲ變更セシムルコト

左ノ各號ノ場合ハ本法ニ於テ他人ヲ妨害又ハ阻止スルモノト看做ス

イ、執拗ニ到ル處ニ他人ニ追隨スルコト

ロ、他人ノ所有シ又ハ使用スル器具、衣類其他ノ財產ヲ隱匿又奪取シ若クハ其使用ヲ妨グルコト

ハ、他人ノ住居シ、作業シ、營業シ、又ハ偶然居合セタル家屋其他ノ場所若クハ其出入路ヲ監視又ハ遮斷シ（watch or beset）、又ハ二人以上ノ者ト共ニ街路又ハ道路ニ於テ不穩ナル容態ニテ他人ニ追隨スルコト

但シ其行爲ガ本條ノ定ムル行爲ニシテ且右ノ强制ノ目的ニ出デタルモノニ非ザル限リ、職業ノ自由ヲ制限シ又ハ制限スルノ虞アルコトヲ理由トシテ其行爲又ハ其行爲ノ謀議ヲ處罰スルコトナシ』

右の修正の意味を約言すれば、先づ「脅迫」又は「威迫」とせらるる場合を「訴ニ依リ治安判事ガ治安維持ヲ命ズルヲ相當トスルガ如キ」場合に制限し、又「妨害又ハ阻止」とせらるる場合をイ執拗に到る處に他人に追隨する場合、ロ他人の財物を隱匿又は奪取し又は其の使用を妨ぐる場合、ハ家屋其他の場所又は其出入路を監視又は遮斷し、若くは二人以上の者と共に路上に於て不穩なる容態にて他人に追隨する場合に局限した。斯くして爭議手段に對する從來の制限は、其制限の內容が比較的明瞭に法文化されたので、多少緩和された形となつた。併し其半面に於て、刑法修正法は、「穩和なる勸誘行爲」を明確に適法とせる規定を含む一八五九年法を一括廢止しながら、「穩和なる勸誘行爲」の適法なりや否やに付いて別に規定を設けず、却つて「監視又は遮斷」の違法なることを明記したのである。從つて穩和なるピケッチングは刑法修正法に依つて再び禁止されることとなつた譯である。事實一八七三年には傭主をして「損失の惧」を抱かしめたピケッチングが本法に依り違法なりと判決せられた事件があつた（R. v. Hibbert, [1873]）。

一八七二年には R. v. Bunn 事件（瓦斯勞働者の罷業に關する事件）に於て、ストライキは最早職業制限の徒黨としては處罰せられないけれども、尙個人に對する妨害、加害、又は個人の營業の自由を妨げるものとして徒黨犯を構成することありとされた。此等の判決に對して勞働組合は猛烈なる反對運動を試み、其結果一八七四年にグラッドストーン內閣の後を襲つた保守黨內閣に依つて勅命委員會が任命され、其答申に基いて一八七五年徒黨犯及財產保護法の成立を見、從來とかくの非難があつた「妨害」「阻止」と云ふ曖昧なる字句を削除し、通信授受を目的とする穩和なるピケッチングを明確に適法ならしむるに至つた。此一八七五年法は一九〇六年勞働爭議法及び一九二七年勞働爭議及職業組合法に依り多少の修正を受けたる外、今尙爭議手段の制限に關する現行法の中心をなすものであ

る。以下爭議手段の制限に關する現行法の内容を各項目に分つて說明し、一八七五年法以後の改正は夫々の項目に於て觸れることにする。

第二節　制限の内容

前章に於て述べたるが如く、一八七五年徒黨犯及財產保護法は英國に於て初めて同盟罷業の合法性を確認せる法律であるとされてゐるが、同法は其半面に於て爭議手段に對しては左の如き制限を設けてゐる(第七條)。

『或ル行爲ヲ爲ス法律上ノ權利アル者ニ其行爲ヲ爲サザラシメ、又ハ或ル行爲ヲ爲サザル法律上ノ權利アル者ニ其行爲ヲ爲サシムルコトヲ强制スルノ意思ヲ以テ、不法ニ且法律上ノ權利無クシテ次ニ列擧セル行爲ヲ爲シタル者ハ卽決裁判所ノ有罪決定ニ依リ又ハ後述ノ公訴狀ニ依リテ二十磅以下ノ罰金又ハ三ケ月以下ノ懲役若クハ禁錮ニ處ス

一、右ノ者又ハ其妻子ニ暴行ヲ加ヘ又ハ威迫ヲ行ヒ若クハ其財產ニ損害ヲ加フルコト

二、右ノ者ニ執拗ニ到ル處ニ追隨スルコト

三、右ノ者ノ所有シ又ハ使用スル器具、衣服、又ハ其他ノ財產ヲ隱匿シ又ハ之ヲ奪取シ若クハ其使用ヲ妨グルコト

四、右ノ者ノ住居シ、作業シ、營業シ、又ハ偶然居合セタル家屋其他ノ場所若クハ其出入路ヲ監視シ又ハ遮斷スルコト

五、二人又ハ二人以上ノ者ト共ニ街路又ハ道路ニ於テ不穩ナル容態ニテ右ノ者ニ追隨スルコト』

先づ第一に注意を要するのは、右各號の行爲が不法視される爲には他人を「强制スルノ意思ヲ以テ」行はれたることを要する。併し例へば監視遮斷せらるる者と監視遮斷に依り或る行爲を强制せらるる者とは必ずしも同一人たることを要しない(Charnock v. Court, (1899))。從つて例へば傭主を强制するの意思を以て勞働者を遮斷し又は勞働者を强制するの意思を以て傭主を遮斷するは本條違反とせられる(Lyons v. Wilkins, (1899))。事實上强制することを得るや否やは問題にならない(Agnew v. Munro, (1891))。併し其强制は「不法且正當ノ權利無クシテ」行はれたることを要する(Ibid.)。强制其自體は不法ではなく(Ward, Lock & Co. Ltd. v. Operative Printers' Society, (1906))。單に勞働者に對して能業中作業に卽かざることを要求するビラを配布することは他人の適法なる行爲の實行を中止せしむることを强制するものではなく(Peto v. Apperley, (1890))、又組合員に對して特定の個人をボイコットすべしと勸說するビラを配布することも亦不法なる强制ではなら(Haile v. Lillingstone,

〔1891〕)。併し非組合員一般のブラックリストを配布することは、此ブラックリストが正確なることとされるものの如くである（Trollope v. London Building Trades Federation,〔1895〕; Ware and de Freville v. Motor Trades Association,〔1921〕)。及び其發表が組合の適法なる利益を維持増進するの目的に出でたることを立證するに非ざれば、不法

前記各號列擧の行爲に付いては別に説明を要しないが、唯〻第一號の「威迫」、第二號の「執拗」なる「追隨」、第四號の「監視又ハ遮斷」等に付いて詳説を要するものがある。

一、威　迫

上述の如く一八七五年法は他人若くは其妻子に「暴行ヲ加ヘ又ハ威迫ヲ行ヒ若クハ其財産ニ損害ヲ加フルコト」を禁じてゐる（第七條第一號)。乍併、同法の所謂「威迫」とは、身體又は有形財産に對し刑事犯罪を構成すべき行爲を爲すべしと脅迫する場合を意味するものとせられ（一八九一年高等裁判所 Court of the Queen's Bench Division の公の解釋)、從來の判例に徴するも、傭主に對し或る勞働者を傭入れざれば他の就業者に罷業を勸誘すべしと告げ、傭主之を聞入れざる場合に就業者に對して『罷業せよ、暴力を用ゐるな、不穩なる言辭を弄するな、速に業を罷めて歸宅せよ』と說くは一八七五年法の「威迫」でないとせられ（Curran v. Treleaven,〔1891〕)、又傭主に書面を送り徒弟數を減少せざれば組合員を就業せしめずと通告するも「威迫」の罪を構成しない。「威迫」とは少くとも威迫者に對して治安判事が治安維持を命ずるを相當とするが如き場合、從つて少くとも身體財産に對して暴行すべしとの脅迫ありたる場合に限られた（Gibson v. Lawson,〔1891〕; Agnew v. Munro,〔1891〕; Curran v. Treleaven,〔1891〕; R. v. Mc Keevit,〔1890〕; R. v. M'Carthy,〔1903〕)。故に例へばピケッが就業者に對し『罷業に參加しなければお前の頸の骨を折つてしまふぞ』と云つて脅すのは「威迫」となるが、『君の娘は某活動寫眞館に勤めてゐるが、若し君が罷業に參加しなければ、俺達は其活動寫眞館に行つて君の娘を解雇させる積りだ』と云ふのは「威迫」にならなかつた。然るに二十世紀の近代的罷業に於ては、此種の巧妙な手段戰術が屢〻利用せられる所となり、而も單なる暴行の威迫よりも有效視せられ、法規の不備に乘じて罷業を强制する弊害を生ずるに至つた。例へば先年の總同盟罷業及び炭坑爭議當時、商人や下宿屋の主人を說得して所謂罷業破りと取引を斷たしめ、又は罷業不參加者の子弟の通學を阻止することに依つて罷業參加を强要せる實例が多々あつた。

右の如き法規の不備を補ふ意味に於て一九二七年法第三條は「威迫」の意義を擴張して左の如く身體又は有形財産に對する加害を以てする場合のみならず、營業、職業、雇傭、其他無形の權利利益に對する加害を以てする場合をも含むこととし（同條第二項)、一八七五年法第七條の「威迫」も亦同樣の

意味に解せらるべきものとした（同條第三項）。

『本條ニ於テ「威迫」ト稱スルハ、人ノ心ニ、其人又ハ其人ノ家族若クハ被扶養者ニ害ヲ加ヘラレ又ハ人ノ身體若クハ財產ニ暴行又ハ損害ヲ加ヘラルベシトノ惧ヲ抱カシムベキ行爲ヲ意味シ、其「害ヲ加ヘ」トハ、人ノ營業、職業、雇傭、其他收入ノ源泉ニ關シテ人ニ損害ヲ加フルコトヲ含ミ、且訴ヘ得ベキ不法ナル行爲ヲ總テ含ムモノトス』

右の「不法ナル行爲」の中には誣告、誹謗等が含まれ、從つて「裏切者」、「卑怯者」其他の罵言を弄するは「威迫」と看做され處罰せられる。

本條の實際の適用如何は今後の判例に俟たねばならぬが、既に一九二八年に次の如き判決があつた。卽ち甲組合の地方支部役員が乙組合の組合員に向ひ其作業中に「甲組合に加入しなければ傭主をしてお前を解雇させ、他の傭主にも傭はせないやうにする」と云ひ、其結果右勞働者の解雇を見たる事案に付き、裁判所は被告の行爲は「遮斷」及び「威迫」の罪を構成するも、新法適用最初の事件なるに鑑み特に禁錮刑を科せず罰金刑に止むとして各犯罪に付き五磅宛の罰金を申渡した（Rex v. W. T. Jones, Chester City Quarter Sessions, 18 th October, 1928）。被告は控訴したけれども其控訴は棄却された（Rex v. W. T. Jones, Court of Criminal Appeal, 18 th December, 1928）。

二、執拗なる追隨

一八七五年法第七條第二號の禁ずる「執拗なる追隨」とは不穩なる容態に於て爲されたりや否やを問はない。他人を强制するの意思を以て爲されたる場合には總て本條違反の責を負はねばならない（The Queen v. Mackenzie,（1892））。

三、ピケッチング

次に最も紛糾を重ねて幾度か修正增補を加へられた問題は第四號の「監視又ハ遮斷」の禁止に關するもので、具體的に云へば所謂ピケッチングが何の程度まで適法視されるかと云ふ困難な併し極めて重要な問題をなすものである。一八七五年法第七條第四號は、前述の如く、他人の住居し、作業し、營業し、又は偶然居合せたる家屋其他の場所若くは其出入路を監視又は遮斷するを禁じたが、同條後段は其例外として『單ニ情報ヲ得ムガ爲メ又ハ情報ヲ傳ヘムトシテ人ノ住居シ、作業シ、營業シ、又ハ偶然居合セタル家屋其他ノ場所若クハ其出入路ニ到ッ又ハ其近傍ニ到ルコトハ本條ノ意味ニ於ケル監視又ハ遮斷ト看做サズ』と規定し、所謂穩和なる情報授受（Peaceful Communication）を適法とした。

併し勞働組合側の爭議戰術より見れば、能業情況の單なる情報授受は其自身大なる意義をもつもの

でなく、寧ろ罷業參加を勸誘說得する手段が有效重要視せられるのである。然るに一八七五年法は右の如く單に穩和なる情報授受のみを適法とせるに止まつたので、有名なるタフ・ヴェイル事件に於て穩和なる情報授受の程度を超えた勸誘行爲は假令穩和であつても不法なりと判示せられ、所謂 Peaceful Persuation は適法なる爭議手段とは認められないこととなつた。勞働運動方面では、苟くも「罷業權」を公認する以上、「罷業權の要素たる穩和に勸誘をなすの權利」を認めざるは不當であり、殊に實際上此爭議戰術が一般に許容されてゐた從來の慣行を無視するものであり、一八五九年法は既に之を許してゐたと稱して、猛烈なる法規改正運動を起し、其結果一九〇六年勞働爭議法の成立を見（成立の經過は次章にて詳說）、同法第二條を以て右の一八七五年法第七條後段を削除し、之に代へて左の如く勞働爭議の企圖又は遂行に關する限りに於て穩和なる情報授受と穩和なる勸誘行爲とを同列に適法とするに至つた。

『一人又ハ二人以上ノ者ガ、自己ノ爲メ又ハ職業組合ノ爲メ若クハ個人タル傭主又ハ會社ノ爲メ勞働爭議ヲ企圖又ハ遂行セムトシテ、人ノ住居シ、作業シ、營業シ、又ハ偶然居合セタル家屋其他ノ場所又ハ其近傍ニ到ルモ、若シ單ニ穩和ニ情報ヲ授受スルヲ目的トスルカ若クハ穩和ニ就業又ハ就業中止ヲ勸誘スルヲ目的トスルモノナルトキハ、其行爲ハ適法トス』

斯くして所謂 Peaceful Picketing の自由を完全に享有せしむることとなつた。

併し爭議手段の制限に付いては一八七五年法が何處までも主法たる地位に在り、一九〇六年法は寧ろ主法の例外として「穩和なる勸誘行爲」を適法なりとせるに止まり、何等暴行脅迫を許容するものでもなければ、監視又は遮斷を適法視するものでもない。然るに一九二七年勞働爭議及職業組合法案の審議に際し檢事總長竝に內務大臣の指摘する所に依れば、前年の總同盟能業竝に炭坑爭議の實狀に於ては、暴行脅迫又は威迫に亘るピケッチングが相當盛に行はれ、多衆の威力を以て個々の從業者を威嚇し、瓦礫を投じ、通行を阻害し、又は纔誣中傷を恣にし、其他凡ゆる種類の威迫行爲に訴へて勞働者の罷業參加を强要せる事例少からず、七千乃至八千人の起訴を見たる內其大部分は威迫に關するものであり、而も被告の大多數は一九〇六年法の存在は知れども一八七五年法の現行法たることに氣付かず、ピケッチングなるが故に是等の威迫行爲も許されるものと思料せる旨陳述したのであつた。

此點に付いては一九〇六年法にも多少の不備が無い譯ではない。卽ちピケッチングの人數に關しては「一人又ハ二人以上」と規定せるのみで最高限に付き別に具體的の制限を設けなかつたので、所謂集團的ピケッチング（Mass Picketing）も尙適法なりとの誤解を生ぜしむる惧なきを得なかつた。又一九〇六年法全體の空氣が、後述するが如く、極めて勞働組合保護の色彩に富むものであつた爲め、

「穏和なる勧誘行爲」の解釋がとかく寛容に流れたことは否めない。

右の實狀に鑑み、一九二七年勞働爭議及職業組合法はピケッチングを嚴重に取締ることとした。卽ち一九〇六年法の認めた穏和なる情報授受竝に穏和なる勧誘行爲に對して裏面から制限的の說明を加へ、人數其他の態樣に於て(一)人を威迫し、又は(二)出入を阻止し、若くは(三)治安を紊すに至るべき場合には之を不法とし、一八七五年法第七條の「監視又ハ遮斷」の罪に觸れるものとした（第三條第一項）。從つて違反者は二十磅以下の罰金又は三ヶ月以下の懲役若くは禁錮に處せられることとなつた。法文次の如し。

一九二七年法第三條第一項

『一人又ハ二人以上ノ者ガ、(自己ノ爲メ又ハ職業組合ノ爲メ若クハ個人タル傭主又ハ會社ノ爲メ行動スルト否トヲ問ハズ、又勞働爭議ノ企圖又ハ遂行ノ爲メニ行動スルト否トヲ問ハズ）情報ヲ授受シ若クハ他人ニ就業又ハ就業中止ヲ勧誘說得スル目的ヲ以テ、人ノ住居シ、作業シ、營業シ、又ハ偶然居合セタル家屋其他ノ場所又ハ其近傍ニ到ルコトハ、其家屋又ハ場所ニ在ル人ヲ威迫シ、之ニ接近シ又ハ之ヨリ外出スルコトヲ阻止シ、若クハ治安ヲ紊スニ至ルベキ人數其他ノ態樣ニテ爲サレタル場合ニハ之ヲ不法トシ、本項ニ依リ不法ナリトセラルル人數又ハ態樣ニ於テ家屋其他ノ場所又ハ其近傍ニ到ルコトハ遮斷ト看做ス』

換言すれば一九二七年法第三條は明文を以て(一)威迫的ピケッチング、(二)出入阻止のピケッチング、(三)治安妨害のピケッチングを總て不法とし、勞働爭議の企圖又は遂行に關すると否とを問はないこととしたのである。(一)威迫的ピケッチングに付いては同條第二項を以て「威迫」の解釋が大に擴張されたこと前述の如くであつて、從つて其範圍に於て威迫的ピケッチングも亦其取締が嚴重になつた譯である。併し威迫と云ひ、出入阻止と云ひ、又は治安妨害と云ふ字句が果して具體的に如何なる內容を持つかは、爭議戰術の多樣性に鑑み、其立證上の困難と相俟つて頗る微妙な問題であり、結局個々の場合に付き裁判所の認定に俟つの外はない。これ勞働運動者が穏和なるピケッチングも亦禁止される虞ありとして非難する所以である。

尙一八三五年道路法（Highways Act, 1835）第七十二條は『如何ナル方法ニ依ルヲ問ハズ、故意ニ道路上ノ自由ナル通行ヲ阻害シタル者ハ一犯行毎ニ五十志以下ノ科料ニ處ス』と規定して居り、ピケッチングの故を以て此處罰を免るることを得ない。

四、私宅に對するピケッチング

上述の如く一九〇六年法は勞働爭議に關し「人ノ住居スル――家屋其他ノ場所又ハ其近傍ニ到ルモ」若し穩和なる情報授受又は穩和なる勸誘を目的とするのであれば適法なりとした（第二條）。從つて私宅に對するピケッチングは穩和なる情報授受と穩和なる勸誘とを目的とする場合のみに限られ、其他の場合に於ては一八七五年法の監視又は遮斷と看做される譯である。然るに勞働運動に携はる者は此點に關する法律の意圖を不當に廣く解釋する嫌があり、一九二六年の總能業及び炭坑爭議の實狀に於ては、居住者の意思に反して其居宅に侵入し又は之を包圍し、穩和なる能業勸誘の度を超えて侮辱的脅迫的態度に出で、或は家屋の外壁に白墨で凄文句を並べ記し、或は家屋の周圍で聞えよがしの威迫的言辭を弄する等、搦手より妻子家族に恐怖の念を生ぜしめて勞働者の能業參加を强要せる事例が少くなかつた。是等の行動は前記一九二七年法第三條第一項第二項に依つても大に制限されることになつたが（一三〇頁及び一四一頁參照）、更に同法第三條第四項は左の如き規定を設けて直接嚴に之を取締ることとした。

『如何ナル法律ニ如何ナル規定アルヲ問ハズ、一人又ハ二人以上ノ者ガ、他人ノ就業中止ヲ勸誘スル目的ヲ以テ、人ノ住居スル家屋又ハ場所若クハ其出入路ヲ監視又ハ遮斷スルコトハ適法ニ非ズ、本項違反ノ行爲アリタル者ハ卽決裁判ヲ以テ二十磅以下ノ罰金又ハ三ヶ月以下ノ禁錮ニ處ス』

「監視又ハ遮斷」なる字句は既に一八七一年刑法修正法の使用せる所であり、現に一八七五年法、一九〇六年法も之を使用してゐるが、一九二七年法の審議に際し下院に於て檢事總長の說明せる所に依れば『此場合監視又は遮斷と云ふのは曾て裁判所が判示せる如く「生存上の愉快と家庭生活の享樂に重大なる干涉を加へ、普通法上の私犯行爲と認めらるべき行爲」を意味するに過ぎぬ』とし、Peaceful Communication 又は Peaceful Persuation の目的で勞働者の私宅に立到ることを禁止するものではない旨を明にした。從つて私宅に對する戸別訪問を或る程度まで是認する以上ホーム・ピケッチングの制限に尙相當の困難が殘るものと見られてゐる。實際の運用如何は今後の判例に俟たねばならぬ。

尙一八七五年法も、一九〇六年法も、一九二七年法も皆「家屋其他ノ場所ニ到ルコト」卽ち單に立寄ること（"mere attending"）のみを認めてゐるに過ぎないのであつて、觀念上時間の相當永きことを要する監視、包圍等の行爲を許容するものでないことを注意すべきである（Per Palles J. in Rex v. Wall, (1910)）。

五、修正意見

上述の如く爭議手段の制限に關する法制は頗る複雜で、一八七五年法と一九〇六年法のみでも相當難問題の發生を免れなかつたが、更に一九二七年法が加つた爲め、少くともピケッチングに關する法

規は三重の關係となり、幾多の判例と相俟つて益々難解を加ふるものとなつた。元來爭議手段の制限に關する法規は、法律に明るからざる一般勞働者にも直接關係の深い事項であるから、成るべく平易なる字句を使用し、成るべく明瞭なる形を以て、日常の爭議手段に誤解と紛雜なからしむることが、勞資の爲にも國家の爲にも極めて必要であり、此見地から現行法規を集成統一しなければならぬとは夙に識者の唱道する所であつたが、遂に一九二七年法には具體化するに至らなかつた。

勿論米國數州に見るが如く、全然ピケッチングを禁止する立前を採らざる限り、法律を以て適法なるピケッチングと違法なるピケッチングとを明瞭に區別することは極めて困難であるが、例へば一九二七年法制定前「英國商業會議所聯合會」の組合法規改正に關する陳情書に述べられたる如く、『他人の就業又は能業を穩和に勸誘するの權利を行使するに際しては、其人數を制限し、容易に他と判別し得べき持殊徽章を佩用せしめ、爭議區域の出入口に於てのみ行使することを得しめ、其他の場所に於ては之を禁ずること』とするも一方法と見られ、或は National Citizens' Union の改正意見に見る如く『ピケッツの人數を爭議關係勞働者二十人毎に一人の割合とし、各出入口に於けるピケッツの人數を一ヶ所六人以下に限定すること』、又は上院委員會に於けるハルスベリ伯（Earl of Halsbury）の提案の如く、ピケッツの人數を一ヶ所何人と限定することも亦比較的誤解を減ずる良法ではないかと云ふものがある。其他(イ)ピケッツには一々法律上の制限を明記せるカードを所持せしむること、(ロ)ピケッツの人數は如何なる場合に於ても二十一人を超ゆることを得ずとすること、(ハ)私宅に對するピケッチングを全然禁止すること等の改正意見があつた。但し何れも具體化するに至らなかつた。

六、傭主に對する適用

爭議手段の制限に關する一八七五年法第七條、一九〇六年法第二條、及び一九二七年法第三條が傭主に對しても亦勞働者に於けると同樣其適用があることは、法文に照して疑なき所であるが、一九二七年法の審議に當り同法第三條の威迫行爲取締規定が實際上傭主側に如何に適用あるかに付き問題となつた主なる點を揭げ、之に對する政府の答辯を示せば次の如くである。

(イ)、能業勞働者に對する傭主の威迫行爲は不法

本條は傭主勞働者双方に全く平等に適用される。若し傭主が能業者に對し、『就業しなければ、活動寫眞館に行つて君の娘を解雇させるぞ』と云つたとすれば、其傭主は本條違反の責を負はねばならぬ。

(ロ)、條件付解雇の意思表示を含む就業勸誘の共同通牒は適法

傭主が能業團に共同通牒を送り、所定の期日迄に從業せざれば斷然解雇すべしと通告するのは適法

である。

(ハ)、傭主の雇傭の自由を制限せず

本條は傭主が甲の勞働組合よりも乙の勞働組合と交渉することを好むこと、又は特定の勞働者の雇傭を拒否することを禁止するものではない。恰も勞働組合側のクロウズド・ショップを禁止せざると同樣である。

七、警察官吏に對する特例

警察官吏は一九一九年警察法に依り團結の自由を制限されてゐること前述の如くであるが(第二章第二節八)、同法は更に警察官吏の罷業を誘發するが如き行爲を特に嚴罰に處する旨の規定を設けた。卽ち同法第三條は、警察官吏の間に不平を誘發し、又は誘發せんと企て、若くは誘發すべきことを豫期して或る行爲を爲したる者、及び警察官吏の勤務停廢又は規律違犯を勸誘し、又は勸誘せんと企て、若くは勸誘すべきことを豫期して或る行爲を爲したる者は輕罪を以て處斷し、正式裁判に依り二年以下の懲役若くは禁錮に處し、又は略式裁判を以て三ヶ月以下の懲役若くは禁錮、又は五十磅以下の罰金に處し、又は其禁錮及び罰金を併科し、警察官吏之を爲したるときは、以上の刑罰の外に年金の權利を總て剝奪し、官吏たる資格を喪失するものと規定した。

第七章　損害賠償責任

組合の刑事責任に付いては前述の如く、一八七一年職業組合法第二條に依り職業組合は單に職業の制限を目的とするとの理由のみを以て之を不法となし、其組合員を徒黨犯其他の罪名で刑事訴追に附するを得ないこととなり、更に一八七五年徒黨犯及財產保護法第三條に依り、勞働爭議の企圖又は遂行の爲め協定又は團結して或る行爲を爲さんとする場合、其行爲が單獨に見て犯罪を構成せざる限り、徒黨犯として起訴されないこととなつた。斯くして組合運動は刑事責任に關する限りに於ては略〻彼等の要望するが如き法制を獲得し得たのである。併し刑事責任と民事責任とは自ら別個の問題であつて、刑事責任の免除は必ずしも民事責任の免除を意味するものではない。勞働爭議に關して個人竝に組合の民事責任が特に解除せらるることとなつたのは、タフ・ヴェイル事件の結果制定された一九〇六年勞働爭議法に依るものであつて、以下同法を中心に、第一節に於て團結行爲自體の民事責任を述べ、第二節に於て不法行爲者個人の民事責任を論じ、第三節に於て組合自體の民事責任を詳說することとする。

第一節　團結行爲自體の民事責任

問題は團結行爲其自體が民事訴訟の原因となるや否や、(卽ち一人の行爲として見れば民事訴訟の原因とはならぬが團結して事を爲すに因り特に民事責任を負はさるることありや否や)、若し其原因となるものとすれば其範圍程度如何と云ふ點である。「刑事的徒黨」(Criminal Conspiracy) に關する法制は比較的明瞭で、「刑事的徒黨」とは「不法なる行爲を爲し又は適法なる行爲を不法なる手段に依つて爲さんとする二人又は二人以上の協定」を其本質となすものと一般に認められてゐる (Per Willes J., in Mulcahy v. Reg, (1868))。目的と手段との區別に付いては種々の議論があるけれども、兎に角「刑事的徒黨」は其自體不法なることを行はんとする協定ありしことを成立要件とし、其協定行爲自體が犯罪を構成するのである。而して一般に犯罪に依り損害を蒙りたる相手方は損害賠償請求權を有し、從つて右の場合に於ても、「刑事的徒黨」に依つて損害を蒙りたる者は損害賠償請求の訴を起すことが出來る。

然るに既述の如く一八七五年法第三條は、勞働爭議の企圖又は遂行に關し何等かの行爲を爲さんとする二人以上の協定は其行爲が一人に依りて行はれたる場合に犯罪として處罰せられざる限り、徒黨

犯として起訴し得ない旨規定した。換言すれば、或る行爲が單獨に見て刑事犯罪に至らざる場合には、之を行はんとする協定は、從來は其協定自體が「刑事的徒黨」と看做され處罰を受くることがあつたが、右一八七五年法の制定に依り勞働爭議の企圖又は遂行に關する限り其處罰が免除されることとなつたのである。

然らば右の刑事責任免除の規定は其民事責任に如何なる效果を及ぼすものであるかが問題になる。一八七五年法に依り刑事責任を免除せられざる徒黨、例へば一人の行爲としてみても犯罪を構成するが如き行爲を團結して行はんとする場合、右の刑事責任の外に、之に因りて損害を蒙れる者に對して民事責任を負ふことは疑はない。問題は一八七五年法に依り刑事責任を免除せられたる徒黨に付いても尙且民事責任を負ふや否やである。換言すれば刑事責任の免除は當然に民事責任の免除を伴ふや否やである。然るに一九〇一年クイン對リーゼム事件に於て最終審たる上院は、刑事責任が免除されても民事責任には影響なく、一八七五年法無くんば「刑事的徒黨」と看做さるべき協定を爲したる當事者は其協定の結果他人に及ぼしたる損害を賠償すべき民事責任を負はねばならぬと判示した (Quinn v. Leathem, (1901))。是卽ち「民事的徒黨」(Civil Conspiracy) と稱せられるものである。

此判決に對しては各種の異論が起り、一九〇三年に任命された勞働法調査勅命委員會も此問題に特

別の注意を拂ひ、委員五名中四名は一八七五年法第三條に依つて認められた刑事責任の免除を民事責任にも及ぼし同様に之を免除する立法を制定すべしと答申した。其結果制定されたのが一九〇六年勞働爭議法第一條であつて、同條は次の如く規定した。

『一八七五年徒黨犯及財產保護法第三條第一項ノ次ニ新ニ左ノ條項ヲ挿入ス

「二人又ハ二人以上ノ者ノ協定又ハ團結ニ基ク行爲ハ勞働爭議ノ企圖又ハ遂行ニ關シテ行ハレタルモノナルトキハ之ニ對シ訴ノ提起ヲ許サズ、但シ其行爲ガ斯ル協定又ハ團結ナクシテ行ハレタル場合ニ於テ訴ヘラルベキモノナルトキハ此ノ限ニ在ラズ」』

斯くして勞働爭議の企圖又は遂行に關する限りに於ては、特定の行爲が個人的に見て民事責任を負はないものである限り、團結して之を爲さんとするも何等民事責任を負ふことなく、團結の故に特に責任を負はされることなきに至つた。尙何が勞働爭議の企圖又は遂行に關するものなりやは第五章第二節「同盟罷業の制限」の項で說明したから茲に繰り返さない。又特定の行爲が個人的に見て如何なる場合に民事責任を負ふかは以下第二節に於て述ぶる所に讓る。

第二節　行爲者個人の民事責任

次は團結と云ふ問題を離れて、勞働條件の維持改善の爲にする各種の行爲が個人的に何の程度まで不法とされ民事訴訟の原因となるかの問題である。

一般的に云へば、勞働爭議又は職業組合の目的の爲に爲したる行爲に於けると同樣の責任を行爲者が負ふのを本則とする。一定種類の明白なる不法行爲、例へば身體に對する暴行傷害、土地財產に對する侵害毀損、誹謗及び誣告、不法監禁、詐欺等に依り他人に損害を加へたるときは、職業組合の爲に又は勞働爭議に關聯して行はれたると否とを問はず、不法行爲者は之に對して民事責任を負はねばならない。

乍併、組合の通常の活動に於ては、右の如き明白なる不法行爲を伴ふものとは限らない。問題は寧ろ法定の制限に於ける行爲に依り他人の自由に勞働又は取引する權利を侵害する場合であつて、此點に關する普通法が極めて曖昧なる爲め、何の程度まで民事責任を負ふかを明確に述べる事は困難である。勞働者は自己の勞働條件の維持改善を圖る爲め團結するの權利を認められるるに至つたけれども、同時に各個人は勞働者たると傭主たるとを問はず、一定の制限內に於て自己の適法なる職業又は事業を遂行するの權利を有つてゐる。此二個の權利は屢〻衝突するが、何の程度まで一方の他方に對する干涉を適法なりと認むるかの限界に付いて裁判所の有權的解釋なく且一般の議論も亦一致してゐない

爲に、他人を強制せんとする組合の活動が普通法上何の範圍まで適法視されるかを明確に論斷し得ないのである。

一、契約破棄

併し適法なる豫告期間を無視して罷業せる勞働者は總て其雇傭契約を破棄せるものであり、各自其契約破棄に對して民事上の損害賠償責任を負はねばならぬことは疑なき所である。後述するが如く一九〇六年勞働爭議法第三條は勞働爭議の企圖又は遂行に關する一定種類の行爲に付き行爲者個人の民事責任を解除したけれども、同法は同盟罷業又は作業閉鎖に依る雇傭契約破棄自體の責任に付いては何等規定する所なく、從つて契約當事者は依然として契約破棄の責任を負はねばならぬ。勿論是は民事責任で刑事責任ではなく（例外あり、第五章第二節四參照）、契約破棄の故を以て罰金又は體刑に處せらるることはないけれども、相手方は一八七五年「傭主及勞働者法」（Employers and Workmen Act, 1875）に依り、區裁判所又は卽決裁判所に訴へて、契約破棄に因つて生じたる損害を賠償せしむることを得る（但し卽決裁判所は十磅以下の小額請求訴訟のみに限る）。

元來雇傭契約は該契約に定められたる期間內雇主被傭者双方を拘束する。普通法上は、明示の定めなく又は反對の慣習なき限り、雇傭契約の期間は一年と推定せられるが（Green v. Wright, (1875)）、反證を擧げて之を覆し得ること勿論で、實際上近時此推定は大に制限を受けて來た。產業の實際を見るに、雇傭契約は出來高拂賃銀制の場合には期間の定を設けず、何週間又は何日若くは何時間の豫告を以て之を解除し得るものとするのが一般の慣例である。賃銀の支拂が一週間毎に又は一ヶ月毎に行はれる場合には雇傭契約の期間も亦一週間又は一ヶ月と認められることが多い。雇傭契約の當事者の一方は相手方に相當期間の豫告を與へて、豫告期間の滿了と共に之を解除し得る。豫告期間は契約中に定められるか又は從業規則に規定せられるを常とするが、特に定がない場合にも相當の豫告期間を以て之を解除し得ることは暗默の合意ありしものと認められる（Payzu Ltd. v. Hannaford, (1918); Green v. Wright, (1876)）。何が相當の期間なりやは當該職業又は產業の慣習あれば之に從ふべく（Parker v. Thetson, (1858)）、契約に定なく且慣習も證明出來ない場合には個々の具體的事情に於て陪審員の認定する所に從ふ。

尤も契約破棄は、英國の勞働爭議の實際に於ては頻繁には起らないものの如くである。蓋し前述の如く豫告期間は比較的短時日で足り、適法なる豫告を與ふるに十分の餘裕ある場合多く、且一般に英國勞働組合は豫告期間を守ることを熱心に支持して居るからである。適法なる豫告期間を與へずして行はれる所謂無警告罷業又は拔打的罷業（Lightning Strike）は寧ろ例外に屬し、多くの場合幹部の統

制の行屆かない事情の下に行はれることあるに過ぎずと云はれてゐる。

併し之が重大なる反對の事例は一九二六年の總同盟罷業で、罷業勃發の翌々日たる五月六日サー・ジョン・サイモン氏は下院に於て左の如き演說を試み、罷業の大勢を動かす有力なる一原因を作つた。

『本員が議員諸君に對して指摘し度い事柄で、同時に若し本員の言が院外に達することを得べくんば大方の人々に指摘し度い事柄は、勞働者各自の締結せる雇傭契約を無視して全勞働者に罷業を命じたる勞働組合會議執行委員會の決定は全然適法なる行爲ではないと云ふ事柄である。業を罷める前に豫告をなすべき契約上の義務を有する各勞働者が、右の決議に基き、自由意思を以てせると又は之に强制せられてなしたるとを問はず、相當の豫告をなさずして其雇傭を離れ罷業に參加するは法律違反である。恰も炭坑主が相當の豫告期間を與へずして其被傭勞働者との間の現行協定を解除し、無警告で五月一日に其勞働者の雇傭を解いたと假定する場合、其炭坑主が法律違反たると同一である。此點に付いては勞働者に適用ある法律と傭主に適用ある法律との間に何等の差異はない。……現に雇傭契約を無視して罷業に參加して居る鐵道從業員は悉く區裁判所に於て個人的に損害賠償の責に任ずべきである。更に重大なる點は此種の行動を敎唆煽動したる組合幹部は全財產を擧げて損害を賠償するの責を負ふべきことである』云々。

要するに右の場合法律上は、炭坑夫を除く大多數の罷業者は契約を破棄せる者であつて、因つて生じたる損害に對して民事上損害賠償の責任を免ることを得ない。多くの傭主は其解決條件に於て損害賠償請求の權利を放棄するものに非ざる旨を留保した。但し殆ど賠償請求を實行しなかつた。

（註）一九二六年五月の總同盟罷業終結直後（五月十四日）鐵道會社側代表と鐵道勞働組合側代表とが會商して復職條件を協議せる結果、次の如き協定が成立した。

協定當事者

會社側　グレイト・ウエスタン鐵道會社、倫敦ミッドランド蘇格蘭鐵道會社、サザン鐵道會社、倫敦ノース・イースタン鐵道會社、メトロポリタン鐵道會社

組合側　全國鐵道從業員組合、合同機關士火夫組合、鐵道書記組合

一、運輸狀態回復し傭入れの餘裕出來るに從ひ、今回の罷業に加はれる鐵道會社從業員を復職せしむ。復職の順位は各停車場、出張所、事務所共各階級夫々古參を先とするの原則に從ふ。

二、組合は今回罷業を起したことが會社側に對して不當なる行爲たることを認め、假令會社側が復職を許すと雖も、罷業者及び其他の責任者に對する法律上の損害賠償請求權を放棄するものに非ざることを承認す。

三、組合は會社側に對し次の各項を約す。

イ、今後會社側と豫め交涉することなくして組合員に罷業を命ぜざること

ロ、正規の手續を踏まざる組合員の行動に對しては如何なる種類の援助をも與へざること

ハ、特殊の階級に屬する監督級從業員に對して罷業參加を慫慂せざること

四、會社側は罷業の結果幾分人員の配置に異動を行ふの必要あるやも知れざることを表明す。但し右の場合に於ても給料又は賃銀の減額を行はず。

各會社は異動人員の氏名を一週間以内に當該組合に通告す。異動の通告を受けたる從業員にして之に異議あるものは各會社の總支配人に對し代表者を以て異議の申立をなすことを得。

五、本協定は暴行罪又は脅迫罪を犯したる者には適用せず。

又官業勞働者の復職條件は次の如し。

一、罷業に加はらざりし者或は罷業終結前に復職したる者に優先的地位を與ふべきこと

二、復職の順位は古參の例に依らずして功勞の大小に依り決せらるべきこと

三、復職せんとする勞働者は不當なる行爲を行ひたる旨記載し之に署名すべきこと

四、義勇勞働者にして若し其まま當該仕事に居殘らんと欲する者ある場合には、之に代へて罷業せる勞働者を傭入れざること

五、暴行罪脅迫罪を犯したる者は解雇せらるべきこと

六、罷業前の未拂賃銀は此際特に支拂ふべきこと

七、未だ始期に達せざりし養老年金の權利には何等の影響を及ぼさざること

此種ライトニング・ストライキに對しては一般的に刑罰を課して取締るべしとの議論もあつたが、前述の如く、一九二七年法に於ては唯〻公共團體從業員のライトニング・ストライキを處罰する規定を設けたに止まる。

二、契約破棄の勸誘其他第三者の干渉行爲

次は第三者の雇傭契約破棄勸誘の民事責任である。普通法上は第三者が契約の存在を知り且正當の理由なくして債務者をして契約を破棄せしめ因つて債權者に損害を與へたるときは、債權者に對して不法行爲に因る損害賠償責任を負はねばならぬことは、一八五三年以來確立せる原則である（Lumley v. Gye,〔1853〕）。債權者は債務者に對して民事訴訟を提起し得るが、之とは別に其第三者に對しても不法行爲に因る損害を賠償せしめ得るのである。

勿論正當なる理由があれば之を以て對抗することを得るのであるが、何が正當なる理由であるかは個々の具體的事情に應じて決せらるべきもので、凡ゆる場合に共通の原則を示すことを得ない。近來の判例に徵すれば、父は其娘が犯罪人と結婚せんとする契約をなしたる場合其履行を阻止し得べく（Pratt v. British Medical Association,〔1918〕）、又甲乙間に契約あるにも拘らず、乙が丙と此契約に違背する如き別の契約を結べる場合、甲が乙をして乙丙間の契約を破棄せしむるは差支なく（Emmihiz v. National Association of Operative Plasters,〔1909〕）、何れも正當なる理由ありと認められてゐる。從つて甲組合の幹部は其組合員が乙組合に加入せる場合、其組合員に對して乙組合との契約を破棄し甲組合に存續すべきことを勸誘し得る筈である。

乍併、契約を破棄せしめたる者が、單に斯くの如き權利ありと誤解せりとの理由のみでは其責任を

免るること能はず、又悪意なきこと、善意に出でたること、又は自己の利益の爲め若くは他人の利益の爲に爲したりとの理由のみでは契約を破棄せしむるに付き正當なる理由ありとは云はれないとせられ（Read. v. Friendly Society of Operative Stonemasons,〔1902〕）、假令勞働條件の改善の目的に出でたる外他意なしとするも、唯〻それのみでは正當なる理由ありとして債權侵害の責任を免るるを得ないと判示された（Glamorgen Coal Co. v. South Wales Miners Federation,〔1905〕此判決は後述一九〇六年法第三條制定の有力な一原因をなしたものである）。

次に問題となるのは契約を破棄せしむるに至らざる單純なる干渉行爲の民事責任である。卽ち單に他人の職業、營業又は雇傭に干渉し若くは其資本又は勞務を自由に處理する權利の行使に干渉したる場合である。普通法上は干渉其自體——卽ち別に暴行脅迫等の手段を伴はずして——直に民事訴訟の原因となるか否かに付いては多少疑の餘地があるが、此種の干渉が正當なる理由なく且違法なる手段を伴ふ場合には、因つて生ぜしめたる損害を賠償するの責に任ぜねばならぬことは疑ない（Tarleton v. M'Gawley,〔1799〕）。併し何が正當なる理由であるか、又何が違法なる手段であるかに付いては、裁判所間に歸一する所なく、屢〻紛議の對象となつた。勿論原告に損害を加へる爲に第三者に暴行すること（Tarleton v. M'Gawley,〔1799〕）、暴行すべしと脅迫すること（Keable v. Hickeringill,〔1707〕）、

等が違法手段と目せられることは疑ないが、例へば罷業が起るであらうと通告するのは違法手段でないけれども（Allen v. Flood,〔1898〕）、强要的に罷業を起すべしと通告するのは違法手段とせられ（Quinn v. Leathem,〔1901〕）、其境界は可なりデリケイトな事實認定の問題に係ることとなり、勞働組合側の頗る不安に感じてゐた所であつた。

要するに普通法上は第三者の勸誘干渉行爲は、先づ暴行脅迫を伴へば當然民事訴訟の事由となり、又暴行脅迫なくとも契約破棄を伴ふときは何等かの正當なる理由なき限り訴訟の事由となるが、暴行脅迫も契約破棄も伴はず、單に傭入れ又は傭はるることを罷めるやう勸誘說得するが如き行爲は果して訴へ得るや否やが判然しなかつた。

一九〇六年勞働爭議法第三條は右の混雜を救ひ且一定の爭議手段に付き民事責任を解除する意味で次の如く規定した。

『勞働爭議ノ企圖又ハ遂行ノ爲メ爲シタル行爲ハ他人ヲ勸誘シテ其雇傭契約ヲ破棄セシメ、又ハ他人ノ職業、營業又ハ雇傭ニ干涉シ若クハ資本又ハ勞務ヲ自由ニ處理スル他人ノ權利ニ干涉シタリトノ理由ノミヲ以テ訴ヘラルルコトナシ』

右の免責規定に付き注意すべきは、

第一に組合の役員又は組合員の行爲に限らず、一般に何人の行爲にも適用あることである。

第二には勞働爭議の企圖又は遂行に關して行はれたるものに限れることである。而して前述の如く一九二七年法の違法罷業の場合には勞働爭議とは認められず、一九〇六年法の適用を受けないから、右の違法罷業を命じ雇傭契約を破棄せしめ又は其他の干涉を爲したる組合幹部は全財産を擧げて損害を賠償する責に任じなければならぬこととなる。

第三には本條の免責の範圍は單に(一)雇傭契約破棄の勸誘、(二)職業、營業、又は雇傭に對する單純なる干涉、(三)資本又は勞務の自由處理に對する單純なる干涉のみに限られ、其以外の暴行、脅迫、其他の犯罪行爲又は不法行爲（Crime or Tort）には及ばないことである。從つて雇傭契約破棄勸誘の民事責任を解除せることを外にしては、特に新なる免責を認めたものではなく、唯〻普通法を明確ならしめたに過ぎないとも云はれてゐる。尙(二)と(三)の免責規定は一九〇六年發表の勅命委員會答申に基き政府案に加へられたもので、勞働組合側當初の案には無かつたものである。又(一)の雇傭契約破棄勸誘の免責條項は政府原案にも勞働組合側の原案にも無かつたもので、審議の途中 Sir Charles Dilke の動議により挿入せられたものである。純法律的に見れば、Geldart の指摘する如く、極めて不當なる規定で、(一)(二)(三)の免責と(一)の免責とは理論上明白に區別せらるべきものであり、單に勞働爭議なるの故を以て既存の雇傭契約まで破棄せしめ得るとなすは條理に反するものとして、組合運動に同情を持つ法律家中にも之を非難する向がある。殊に雇傭契約當事者が其契約破棄の責任を免るるを得ざるに拘らず、第三者が其契約破棄を勸誘するも責任を負はずとするは偏頗ならずやと云ふ者もある。事實雇傭契約を破棄せる爲め解雇せられた個々の勞働者は、其契約破棄を勸誘せる組合又は組合役員若くは組合員に對して損害を賠償せしめることを得ないのである。

第三節　組合自體の民事責任

一、一九〇六年法制定の由來

以上述べ來つた所は主として行爲者個人の民事責任に關するものであるが、次は職業組合從つて勞働組合が組合として如何なる民事責任を負ふかの問題である。一九〇六年勞働爭議法第四條は、後述する如く、組合に依り又は組合の爲に爲されたる不法行爲に付き組合の民事責任を殆ど完全に免除し、組合を所謂法律以上の存在たらしむるに至つたが、此規定の內容を述べる前に、先づ何故に斯くの如き法制が成立するに至つたかの由來を究明して置く必要がある。

イ、タフ・ヴェイル事件

一九〇六年法制定の直接原因は一九〇一年のタフ・ヴェイル判決である。一九〇〇年八月海軍用炭を多量に輸送する南威爾斯のタフ・ヴェイル鐵道會社に罷業が起つた。之より先同社の從業員は雇傭條件に不滿を抱き、殊に會社が團體交涉を拒絕せることに不滿であつたが、會〻幹部の一人たる某信號手が解雇せらるるに及び事態急迫を告げ、豫告期間の滿了を俟たずして罷業に入つた。之に對し會社は業務を繼續する爲に補充員を傭入れんとし、罷業團と衝突するに至つた。同社從業員の多數が加盟せる「鐵道從業員合同組合」では當初此罷業は組合本部の指令を俟たざるものとして組合の爭議とは認めなかつたが、新規從業員の補充が始つたので遂に之を組合の爭議と看做し、組合書記長を南威爾斯に派して、爭議を處理せしむることとした。書記長は罷業者に罷業手當を支給すると共に新規補充員に對し就業せざるべきことを勸誘し、歸鄕せんとする者には旅費を與へることとしたが、激昂せる爭議團員は暴行脅迫を用ゐて補充員の就業を阻止した。會社の總支配人の意見では、組合竝に書記長は補充員の就職を妨げ罷業手當を支給せることに依つて會社に與へたる損害を賠償するの責任ありとなし、顧問辯護士の反對をも顧みず、個々の罷業者とは別に組合自體を訴へることとし、第一に組合及び組合の役員が新規從業員を監視又は遮斷し若くは其雇傭契約破棄を勸誘して就業を阻止することを禁ずる禁止命令を裁判所に申請し、第二に組合の役員及び組合員の行爲に因り生じたる損害に付き組合自體を相手取つて損害賠償請求の訴を起した。

第一審に於ては兩訴訟とも會社側の勝訴となり、禁止命令が發せられ、組合は二萬三千磅の損害賠償を命ぜられた。組合側は之に承服せず控訴を續けたが、結局一九〇一年最高法院たる上院司法委員會は第一審の判決を是認し、組合は其役員又は組合員に依つて行はれた犯罪行爲（行爲者各個人は別に刑法上の責任を負はねばならぬ）に付いてのみならず、犯罪を構成せざる不法行爲に付いても亦之に因つて傭主に金錢上の損害を與へたる場合賠償の責を負ふべく、組合の登記名義に依り又は組合役員の名義に依り組合自體を訴へることを得る旨を判決した（Taff Vale Railway Co. v. Amalgamated Society of Railway Servants, (1901)）。其主たる判決理由は、巨額の財產を所有し且代理人に依つて行動することを得るに拘らず、其財產の使用に因り及び其代理人の雇傭に因り他人に加ふることあるべき不法なる行爲に付き全然責任を負はざるが如き團體を議會が創設せりとは考へ得られない、組合が財產を所有し代理人に依つて行動し得る地位を與へられてゐる以上、之に對應して斯かる代理人の行爲に付き組合財產の範圍內に於て責任を負ふは當然なりと云ふに在つた。此事件に因り「鐵道從業員合同組合」は總計四萬二千磅の出費を餘儀なくされた。

タフ・ヴェイル判決は果然勞働組合を驚駭せしめた。勞働組合は、組合の支持又は後援せる罷業に

因り傭主に與へたる不法行爲上の損害は、假令其不法行爲が犯罪を構成せざる場合に於ても、總て組合基金を以て賠償しなければならぬこととなり、而も組合は爭議基金のみならず共濟基金をも含む組合基金全體を以て賠償の責に任ぜねばならぬ關係上、組合が爭議に關與する以上組合の壞滅を覺悟しなければならぬこととなり、勞働組合運動は大恐慌を來し、死活問題として未曾有の猛烈なる法規改正運動を展開するに至つた。

ロ、タフ・ヴェイル判決と組合の法律上の地位

勞働組合が何故にタフ・ヴェイル判決に驚愕憤激したかを說明する爲には、一八七〇年代の組合立法を顧る必要がある。就中最も注目すべきことは一八七一年職業組合法も一八七六年同修正法も共に組合に對して法人となるの權利義務を留保せる點である。當時法律が組合に法人格を與へなかつたのは、法律に特に規定せる組合財産に關する場合の外、組合の爲に爲されたる不法行爲に付き組合をして其登記組合名義に於ても又は其組合代表者の名義に於ても訴へらるることなからしむる趣旨であつたと一般に考へられてゐた。蓋し一八七一年法が一八六九年の勅命委員會の少數報告に準據せるものなることは疑問の餘地が無いが、其少數報告は『組合に理事を任命する權限を與へ組合役員に依る組合財産の詐欺橫領に對して簡易なる救濟方法を與ふべきであるが、此問題以外に付いては組合は法人として訴へ又は訴へらるるの資格なきものとすべし』と云つた。又一八七一年法の文理解釋から見ても斯くの如く解せらるる理由が無いでもない。卽ち、(一)同法は組合員七名以上の申請に依り組合を登記することを得と規定し(第六條)、其處までは一八六二年會社法と同樣の字句を使用しながら、會社法(株式會社の場合)で其直後に來る法人の字句を組合法に於ては殊更使用しなかつたこと、(二)第五條は特に會社法の適用を除外してゐること、(三)若し一般に組合を訴へ得べきものとする意向であつたとすれば、何故第九條に於て特定の場合のみに付き理事を訴へ得ることとしたかの理由が判然しないこと、等が其例證に擧げられる。更に一八九二年——九四年の勞働問題勅命調査委員會の少數報告(委員長 Duke of Devonshire 其他數名の大傭主の署名せるもの)は、產業平和を促進する一方法として勞働組合と傭主團體とが團體協約を締結し、之に違反せる場合訴訟の當事者となり得るやう法律を制定すべきであると云ひ、之に對し他の少數報告(勞働組合側の委員の署名せるもの)は、『團體の支部役員又は代表者の行爲の爲に二十五萬磅にも達するが如き組合基金を擁する大團體が傭主又は個々の組合員、非組合員の訴訟に暴されるが如きは不公正の甚しきものである』と云ひ、何れも勞働組合が民事訴訟の當事者たり得るものとは考へてゐなかつたこと明白である。

要するに一八七一年法の立法者の意思は、職業組合を以て職業を制限することなき非法人團體(例

へば社交クラブ）の如きものと同一視し、唯〻其内部關係の契約のみは之を裁判所に於て强制し得ずとなす一方、組合は組合財産自體に關する問題以外には訴へ又は訴へらるることなく、組合財産自體に關する問題に付いても、其訴訟は組合の理事に對し又は組合の理事之を爲すことを要し、組合自身を相手として訴ふることを得ないとする趣旨であると解せられてゐたのである。

立法者の意思が果して右の如くであつたとしても、十九世紀の終りに近づいて一般法人觀念竝に其訴訟手續が變つて來た爲に、右の事情が著しく變改せられざるを得なくなつたことは否定出來ない。從來の法理に依れば、法律は法律上の人格者として唯〻個人と法人の二種のみを認めたに過ぎない。法人とは個々の特別法に依り又は特許狀に依り法人格を與へられたること明確なる團體の謂であつて、其構成分子たる個人とは別個の行爲能力と訴訟能力とを與へられたる法律上の人格者である。二三の例を擧ぐれば國王の特許狀に依り法人格を認められたる地方自治團體（Municipal Corporations）、特殊同業組合、大學、又は個々の特別法に依り認められたる英蘭銀行、東印度會社等之に含まる。然るに十九世紀中には右の外各種の新團體が續々法人として認められらるるの情勢となつた。例へば會社法に依り株式會社が法人と認められ、又特別法に依り公共事業會社が法人と認められらるるに至り、此種の法人は英國法制上急速に其數を增加して行つた。

一方之と同時に法人格を有せざる各種の任意團體が無數に生れて來た。而も此等の任意團體が可なりの財產を所有し重要なる活動を爲すもの多きを加ふるにつけ、之を從來の如く單なる個人の集團に過ぎずとして法律上全然團體の存在を無視することは、少くとも其訴訟に關する限り甚しく不便を感ぜざるを得ないものとなつた。蓋し其團體員數が極めて多數なる場合にも一々其個人を相手取つて訴訟をしなければならぬからである。而も裁判所は飽くまで任意團體の存在を法律上認めやうとはしなかつた。於是、從來の法人理論は覆さずに、右の不便を救ふ爲め案出利用されたのが所謂「代表訴訟」（Representative Action）即ち一人又は數人の代表者が團體員全員に代り自己の代表名義を以て訴訟の原告又は被告となり得る訴訟手續である。

一八七三年―七五年裁判所構成法（Judicature Acts, 1873―75）の成立に至る迄は、不法行爲に因る損害賠償請求の訴は唯〻普通法裁判所に對してのみ之を爲し得たのであるが、普通法裁判所は其訴訟に被告として氏名が記載されてゐない者に對しては賠償を命じ得ないと云ふ嚴格な規定があつた。從つて特に被告として指名せられたる者の財產に非ざる財產に付いては差押が出來なかつた。故に事實上團體員總ての氏名を知るに困難なるか又は之を被告として一々指名するに困難なる如き多數者の團體に付いては、其團體の財產（團體員個人の財產とは別）を損害賠償の爲に差押へることが出來なか

つたのである。尤も衡平法裁判所（Court of Chancery）に於ては契約上の事件に付き「代表訴訟」が許されたが、普通法裁判所は前記の規定を嚴格に墨守してゐたのである。然るに裁判所の組織改正に伴ひ、最高法院は一八八三年に裁判所に於ける訴訟手續に關し命令を發し、上述の如き不便を救ふ爲に「代表訴訟」の法理を普通法裁判所にも及ぼすこととした。斯くして裁判所は少くとも訴訟手續に關しては其適當と認むる場合に付き任意團體の集合的存在を認め得ることとなり、急激に其範圍を擴張して行つたのである。

右の變遷は勞働組合とは全然無關係に行はれたものであり、且又タフ・ヴェイル事件（「代表訴訟」の問題ではなくて組合の登記名義に依る訴訟事件）に於て特に問題となつた爭點でもない。併し法人に非ざる團體に對する裁判所の態度が一般に右の如く變化したことが、タフ・ヴェイル事件の判決に至大の影響を及ぼしたことは疑なき所である。職業組合は組合名義にて訴へらるることなしとしても、「代表訴訟」に依り同樣に訴へられ、同樣に賠償責任を負はねばならぬとすれば、結果に於ては同一である。併し「代表訴訟」の法理が發達しなかつたならば、果して裁判所が職業組合は訴へ又は訴へらることを得るものとしたか何うかは大に疑問である。けれども「代表訴訟」の法理が職業組合を法廷に導き入れる途を開いたので、上院の判事は容易に組合が其組合名義にて訴へ又は訴へらることを得るとの結論に到達し得たのである。

故にタフ・ヴェイル判決は勞働組合側の意表に出づるものではあつたけれども、法律の解釋適用自體には何等の非違なかりしものと云はねばならぬ。現に一九〇六年に勅命調査委員會は上院と同樣の論據に立ちてタフ・ヴェイル判決の正當なることを認め、更に不法行爲を理由として組合を訴へたる事例のないのは、主として組合員の加入脫退常ならず且多數の組合員を擁する組合を訴へるに付き適當なる訴訟手續の缺けたる爲であつて、何等實質的に責任なしとせるが故ではないと云へるに徹し明白である。とは云へ勞働組合にとつて死活問題たるに變りはなく、彼等は一路現行法の改正に向つて突進し、勞働黨の前身たる「勞働代表委員會」（Labour Representation Committee）に新なる關心を持つに至り、之に加入する者相次ぎ、一九〇二年に加盟者三十五萬六千人なりしものが、其翌年には八十六萬一千人に急增し、一九〇四年には百萬に垂んとし、全國各地に猛運動を開始し、タフ・ヴェイル判決以來二年間に行はれた補缺選擧には三人の勞働代表を議會に送つて勞働議員は三人より六人に倍加し氣を吐いた。

ハ、法規改正運動と一九〇六年總選擧

先づ勞働組合會議議會對策委員會（Parliamentary Committee of the Trades Union Congress）は

組合基金の保護とピケッチングの範圍擴張を二大眼目とする組合法規改正方針を樹て、當時在野黨たる自由黨の有力議員の贊同を得たので、一九〇二年二月右の目的を貫徹すべき方法を議する爲め數名の下院議員と會同した。併し其結果は餘り芳しくなく、唯〻組合の共濟基金は之を保護せざるべからずと云ふ一點に付いてのみ意見の一致を見た。卽ち此等の共濟基金を有效に保護する爲には、各組合とも共濟基金の收支のみを取扱ふ別個の機關を設置し、以て共濟基金と爭議基金とを完全に分離すべく、又組合は組合の基金を寄附の形式に依つて隨時右の機關に移讓し得る權能を與へらるべきものと云ふにあつた。其意圖は勞働爭議に際して組合に禁止命令が發せられた場合、組合は單に其基金を右の共濟機關に移讓することに依つて損害賠償の責任を免れんとするに在ること明瞭で、保守黨勢力下の下院は斯かる提案を容認しなかつた。

組合法規改正問題が漸次擡頭し、一二の法案が下院に上提されるの氣運となつたに對し、保守黨政府（ベルフォア內閣）は漸く一九〇三年に勞働法調査勅命委員會を設けて一時を糊塗せんとするの態度に出た。勞働運動方面では委員會の任命を以て問題の解決を徒らに遷延せしむるに過ぎざるものと反對し、殊に其委員の顏觸が殆ど法律家ばかりで、數名の勞働組合反對者を入れながら、勞働組合方面の代表者を含まざることに不滿の意を表し、調査資料の提供を拒絶した。ウェップ夫妻の著 "History

of Trade Unionism" (1920) に依れば（ウェップは委員の一人である）、保守黨政府は勅命委員會の報告に依つて政府が苦境に立つことなからしむる爲め、非公式に委員會の報告を一九〇六年總選擧後まで延すことを內命した由である。

兎に角勞働運動方面では右の勅命委員會には構はず、只管タフ・ヴェイル判例を徹底的に釀すことを目標として、或は全國各地に勞働者大會を開き之に反對する議員を再選せざることを決議し、或は個々の議員其他の有力者を訪ふて其贊成を約諾せしめ、或は代表者を議會に派して議員個々の贊成を要求する等、陰に陽に凡ゆる運動を試みて自案の通過に努力し、一九〇四年及び一九〇五年には下院の第二讀會まで漕ぎつけたこともあつたが、併し常に絕對多數を占むる保守黨の堅壘に阻まれて容易に其目的を達するを得なかつた。

然るに一九〇五年末保守黨內閣の失脚に次いで行はれた一九〇六年の總選擧の結果は俄然右の情勢を一變するに至つた。卽ち十數年來の保守黨の絕對多數が敗れて自由黨が議員總數六百七十名中三百七十六名の絕對多數を占め、一方「勞働代表委員會」（同年「勞働黨」と改稱、今日に至る）は五十名の候補者を立てて二十九名の當選者を獲得し、前回の一九〇〇年總選擧に十五名の候補者を立てて僅に二名の當選を見たるに比し異常の成功を收め、意氣頓に昂つた。加之當時未だ「勞働代表委員會」に

は加つてゐなかつたけれども之と密接なる關係を保つて行動してゐた炭坑夫組合の選出代議士も五名から十四名に急增し、又自由黨に屬する勞働議員も十數名を算ふるに至つた。

勞働黨が右の如き驚異的の進出を遂げたのは主としてタフ・ヴェイル判例に反對する勞働組合の猛運動に因るものと見らるる。乍併、總選擧に際し勞働黨が自由黨と提携しなかつたならば是程の勝利は得られなかつたものの如く、卽ち當選者二十九名中自由黨候補と對立して當選したる者は僅に五名で、保守、自由、勞働三派鼎立區に於て敗れたる者の殆んど全部は自由黨より下位に在つた。事實勞働黨の進出は大部分自由黨大勝の餘映であつた。それは兎に角、選擧の結果自由黨は大勝を博しながらも勞働黨の異常なる進出を無視し得ないと考ふるに至つたことは事實で、選擧直後自由黨より勞働黨に "Liberal Labour League" の組織を申込んだことを以ても此間の情勢を察知するに難くない。

二、勅命委員會の答申

一九〇三年に保守黨に依り任命された Lord Dunedin を委員長とする前記勅命調査委員會は一九〇六年初總選擧終了後右の如き情勢の下に其答申を報告するに至つた。其答申の要點は左の如くである。

一、職業組合は總て合法的團體たることを明確にすること

二、同盟罷業は犯罪又は契約破棄を伴はざる限り其目的如何を問はず適法なるものとし、一八七五年法を擴張して同情罷業又は第二次的罷業を認むること

三、同盟罷業の勸誘を違法ならずとすること、但し契約破棄の勸誘は此の限に非ず

四、ピケッチングは、人の心に其人又は其人の家族に暴行を加へられ又は其人の財產に損害を加へらるべき惧を抱かしむるが如き態樣に於て行はるる場合には不法なる行爲と看做すこと

五、他人の職業、營業又は雇傭に干涉せりとの故のみを以て個人に不法行爲に因る損害賠償責任を負はしめざること

六、組合をして相當の條件の下に法人たらしむること、又は一八七一年職業組合法第四條を修正して組合をして第三者若くは其組合員と法律上强制し得べき約定を締結し得るものとすること

七、組合の代表者に依つて行はれたる總ての不法行爲に付き組合基金を以て損害を賠償せしめ得ることとし、其差押を認むること

八、組合本部は其指令に基かざる支部役員の行爲にして之を知りたる後直に否認したるものに付き責任を負はざるものとすること

九、組合の共濟基金は別會計として差押を免れしむること

十、勞働爭議の企圖又は遂行に關し或る行爲を爲す爲め二人以上で協定又は團結を爲すも、其協定

又は團結が一八七五年徒黨犯及財産保護法の規定如何に拘らず徒黨として起訴せらるる場合を除き、民事訴訟の事由とせざること。

當面の問題たる組合自體の民事責任に關するものは、六、七、八、九であつて、要するに組合は其代表者の行爲に付き全責任を負ひ、組合基金を以て其損害を賠償する責に任ずべく、唯〻組合の共濟基金のみは差押を免れしめ、且本部の命に從はざる支部役員の行動に付いては本部に其責任なしとせるに止まる。豫期の如く勞働組合側では之に對して全然承服せず、一九〇六年二月勞働組合會議議會對策委員會は勅命調査委員會の答申を一切承認せざることを決議した。

ホ、政府案と勞働黨案

これより先一九〇五年末自由黨のキャメル●バナーマン（Sir Henry Campbell-Bannerman）が組閣するや、勞働組合會議議會對策委員會の代表者は十二月二十一日新首相に會見して、同委員會の支持する法案（組合の絶對無責任とピケッチングの適法化を骨子とするもの）と同一趣旨に基く勞働爭議法案を可及的速に議會に提案すべきことを求め、首相は事柄の重要且緊急なることを認めて速に之を提案すべきことを約したが、新議會早々二月二十二日に勞働組合會議議會對策委員會の法案が勞働黨より提出せられ（以下勞働黨案と略稱す）、次いで三月二十八日政府案が提出せられ、相競合する形となつた。

兩法案の主要點たる組合免責條項を比較すれば左の如く、其間實質的に可なりの相違あるを否めない。卽ち勞働黨案は其第三條に於て、端的に組合員の行爲に因る損害を賠償せしむる爲め組合を訴ふることを得ずと規定した。然るに之に相照應する政府案第四條は『勞働爭議の企圖又は遂行に關して行はれたる不法行爲の故を以て組合の基金より損害を賠償せしめんとする訴は、其行爲が組合の正式の委員會に依り又は該委員會の權限の下に行動する者に依り行はれたる場合に非ざれば、裁判所之を受理せず。但し其行爲が該委員會の決議に依り明に禁止せられたる種類の行爲なるか、又は該委員會が其行爲を知りて直に決議を以て明に之を否認せるときは、該委員會の權限の下に行動せるものと看做さず』と規定した。換言すれば勞働黨案は組合基金は凡ゆる場合に免責なりと云ふに對し、政府案は組合基金の保護は(一)勞働爭議に關するものに限ること、(二)組合の正式の委員會又は其權限の下に行動する者の行爲に因らずして生じたる損害に限ることとするにあつて、兩者の間には實質的に相當の距離があつたことは爭はれない。現に閣僚たる檢事總長サー●ジョン●ロースン●ウォルトン氏（Sir John Lawson Walton）が政府案の提出に當り次の如く說明せるに徵し、政府自らも內心兩者の根本的差異を認めてゐた。

『組合の爲にせらるるてふ多くの行爲に對し一々組合が責任を持つことは苛重であるから、組合の執行委員會を定め、其權限に依る行爲に付いてのみ責任を負はしむるを可とする。……此際、勞働黨案の如く、何事にあれ組合を相手方とする訴の提起は不可能だと定めることは、組合の行爲が如何に不法にして個人の受くる損害が如何に大であつても訴へ得ないと爲すものであつて、組合の爲には障碍の除去となつても、其爲に第二の障碍を生ずるものとして反對せねばならない。』……

"Do not let us create a privilege for the proletariat and give a sort of benefit of clergy to trade unions."

へ、政府の屈從と法案の通過

然るにも拘らず政府は急遽態度を變更し、勞働黨案と政府案とは單に手段方法の相違に過ぎず、其相違點は委員會に於て容易に調和せしめ得ると說明して三月三十日三百五十票の大多數を以て勞働黨案の第二讀會を通過せしめて了つた。其爲には檢事總長サー・ウォルトン氏の辭職をも顧みなかつた。何が政府をして急遽態度を變更せしめ勞働黨案に屈從せしむるに至つたかに付き Robert M. Rayner "The Story of Trade Unionism" は次の如く說明してゐる。

『此問題に付いては閣內に可なり意見の相違を來した。併し下院の討議始まるや忽ち、選擧當時言質をとられて之に縛られてゐる議員の多いことが判明した。タフ・ヴェイル判例を徹底的に覆す立法に援助する旨を選擧區の勞働組合と約せりと稱する自由黨議員が續出し、保守黨內にすら輕卒に此種の言質を與へた議員が少くなかつた。斯くて首相は最早法案選擇の自由を失ひ、勞働黨の要求を其最も非妥協的なる形に於て具現せる法案を支持せざるを得なくなつたのである。』

勿論右の事情は直接の有力なる原因には相違ない。併し其根本に於て首相が問題を全く政治的に取扱はんとせるに因ることは明瞭である。前記 Rayner の云ふ如く、『自由黨首相キャメル・バナーマン氏は其背後に各黨を通じて絕對多數の後援者を有して居り、何も苦しんで勞働黨と提携しなくともよい筈であつた。併し彼は新興政治勢力の將來に期待をつなぎ、彼自身の勇敢なる急進主義は早計にも勞働組合代表者と自由黨左翼との提携を目論ましむるに至つたものである。』

四月には政府案が下院第二讀會を通過し、七月に入つて下院委員會が開かれた。委員會の議事は要するに政府案第四條が勞働黨案第三條に屈從し、組合無責任てふ英國法制上特異の條項を打樹ててしまつた。十一月九日下院を通過した法案は愈〻上院に廻つた。政府が勞働黨の主張に默從した爲に下院は易々と通過したけれども、上院は保守黨の勢力多數を占め且氣兼すべき選擧區を有せざるを以て、法案反對者は之に一縷の望を繫いだが、此期待も遂に水泡に歸した。前大法官 Lord Halsbury は此

法案を「法典に載せるべく試みられた最も暴虐極まる法案」と痛罵したけれども、保守黨側のリーダーLord Lansdowneは此法案を拒否することは次の選擧に於て不利なるべきを理由として之を承認する旨を聲明し、結局十二月二十日下院案通りにて上院も通過して、茲に問題の一九〇六年勞働爭議法が成立するに至つたのである。

二、免責の範圍

以上の如き經緯を經て成立せる一九〇六年勞働爭議法第四條は結局組合の民事責任免除に付き左の如く規定するものとなつた。

『(一) 職業組合ニ依リ又ハ職業組合ノ爲ニ爲サレタリト主張セラルル不法行爲ニ付キ、勞働者ノ組合タルト傭主ノ組合タルトヲ問ハズ、職業組合ヲ相手方トスル訴、若クハ或ル組合員又ハ其組合役員ヲ彼等自身及ビ其他ノ組合員全員ニ代ル相手方トスル訴ハ如何ナル裁判所モ之ヲ受理セズ

(二) 本條ノ規定ハ一八七一年職業組合法第九條ニ規定セル事件ニ關シテ組合ノ理事ガ訴ヘラルルノ責任ヲ負フコトニ何等ノ影響ヲ及ボスモノニ非ズ、但シ勞働爭議ノ企圖又ハ遂行ニ關シ組合ニ依リ又ハ組合ノ爲ニ爲サレタル不法行爲ニ付テハ此限ニ非ズ』

卽ち第一項は組合の役員、組合員、被傭者又は代理人が組合の決議に依り又は組合の爲に或る行爲を爲し、仍て他人の法益を侵害することあるも、故意たると過失たるとを問はず、其不法行爲に付て組合は組合名義に於ても乃至は代表者の名義に於ても共に民事上訴へらるることなき旨を規定し、茲にタフ・ヴェイル判例は完全に覆されることとなつた。

普通法上損害賠償の原因となる不法なる行爲は二種類に大別することが出來る。(一)は契約の破棄であり、(二)は Tort 卽ち茲に所謂不法行爲であつて、誹謗、誣告、懈怠に因る傷害等之に含まる。(一)の契約破棄の問題に付いては既に一八七一年職業組合法第四條に依り組合内部關係の契約及び團體協約の直接履行强制又は損害賠償請求の訴を裁判所は受理し得ざるものとされて居り、(二)の不法行爲に付いては右の一九〇六年法第四條第一項に依り組合相手の訴不受理を規定され、斯くて組合は同條第二項の規定する僅少の場合(後述)を除き一般に損害賠償の責任を免るることとなつたのである。

乍併、法文の措辭甚だ明確を缺くものあり、裁判所の解釋も區々たるを免れず、免責の範圍に付いては尙幾多の疑問が殘されてゐる。

イ、勞働爭議に關せざる不法行爲

先づ第一は第一項に依り不法行爲の故を以て、組合名義たると代表者の名義たるとを問はず、組合を訴へ得ないと云ふ場合の不法行爲は、勞働爭議の企圖又は遂行に關して爲されたる場合に止まらず

一切の不法行爲に及ぶや否やの問題である。Bussy v. The Amalgamated Society of Railway Servants and Bell〔1908〕事件に於て、裁判所は、同條は一切の不法行爲に付き組合を保護せんとするもので、勞働爭議に關する不法行爲のみに限らず、從つて組合員が組合の爲に爲したる不法行爲に付いては、如何なる場合に於ても組合自體を訴へ得ず、唯〻其組合員が個人として其責に任ずるものであると判示した。然るに Rickards v. Bartram〔1908〕其他の事件に於ては、反對に右組合の免責（第二項の組合理事の免責とは區別するを要す）は勞働爭議の企圖又は遂行に關して行はれたる不法行爲に限る趣旨の判決を下した。斯くして此問題は裁判所間にも意見の相違を來し、議論紛糾したが、結局一九一三年に至り Vacher v. London Society of Compositors 事件に於ける上院の判決に依り、勞働爭議の企圖又は遂行に關するもののみならず、一切の不法行爲に付き組合自體を訴へることを得ないことに確定した。

ロ、理事の責任

第二は勞働爭議の企圖又は遂行に關して爲されたるに非ざる不法行爲に對する組合理事の訴訟上の地位如何の問題である。卽ち同條第二項の問題である。上述の如く第二項は一八七一年職業組合法第九條の規定する事件、卽ち組合の財產に關係する訴訟事件に付いて理事を訴へ得る點には變りなく、唯〻勞働爭議の企圖又は遂行に關し組合に依り又は組合の爲に爲されたる不法行爲に付いては理事も亦訴へらるるの責任を免るる旨を規定した。然るに前記一九一三年 Vacher 事件に於て上院の Lord Haldane の判示する所に依れば、立法の趣旨は、組合自體に對する訴權と其理事に對する訴權とを區別して考へ、勞働爭議なき場合に組合の爲したる不法行爲に付いては本條項に依り理事が其責任を負ふべく、右の不法行爲に因つて生じたる損害に付いては理事を訴へ、理事の管理する組合財產を以て賠償せしむるに在りとした。換言すれば組合の財產關係の事件のみならず、爭議とは無關係の一切の不法行爲に付き理事が組合財產を以て賠償しなければならぬと云ふに在つた。果して然りとすれば此場合に於ける組合の民事責任の免除と云ふことは有名無實となる譯で、實際問題としては第一項は著しく制限されるものとなり、組合は唯〻勞働爭議の企圖又は遂行に關する不法行爲に付いてのみ訴へらるることなしと云ふと同一の結果になる。

兎に角此第二項の立法趣旨が極めて不明瞭で、其解釋が著しく困難なることは疑なく、前記 Vacher 事件に於て Lord Macnaghten は『第四條第二項の目的又は其詳細なる意義を理解することは容易でない』と告白し、又 Lord Moulton は『法案の起草が杜撰であるか又は法案の一部を削除しながら之に伴ふ當然の修正を忘れたるが爲である』と難じ、結局此點に付いては確定的の判決が與へられず、

問題を後日に讓つたが、今日に至るまで尙未解決の狀態に在る。

何れにするも勞働爭議とは無關係に且組合の財產に依る不法行爲、例へば組合に依り又は組合の爲に發行せらるる新聞雜誌に於て公然誹謗せられたる者が之を理由として損害賠償を請求する場合(Lumley v. Wagner, (1852))、又は組合の使用人が組合所有の自動車を運轉して過つて他人を殺傷したるに對し被害者が損害賠償を請求する場合に於ては、一八七一年職業組合法第九條に依り組合の理事を訴へて其管理する組合財產より損害を賠償せしめ得る譯である。乍併、右の新聞雜誌に依る公然誹謗又は自動車に依る殺傷の如き不法行爲も勞働爭議の企圖又は遂行に關して行はれたる場合に於ては、組合は勿論、組合の理事をも訴へ得ない。

ハ、行爲者個人の責任

第三は組合又は組合の理事は訴へ得ずとするも、不法行爲者個人を訴ふることを得るや否やの問題である。本條は組合員、組合役員又は代理人個人の責任を免除するものではなく、假令組合の爲にしたる不法行爲であつても、不法行爲者又は其指令者は個人として其責に任ずべきものである(Bussy v. Amalgamated Society of Railway Servants and Bell, (1908))。

尤も行爲者個人の民事責任に付いては、前述の如く一九〇六年法第三條に依り、勞働爭議の企圖又は遂行に關する一定種類の行爲、卽ち(一)雇傭契約破棄の勸誘、(二)職業、營業又は雇傭に對する單純なる干涉、(三)資本又は勞務の自由處分に對する單純なる干涉に付き民事責任を免除され、其範圍內に於てのみ損害賠償の義務を負はない點を注意すべきである。

ニ、禁止命令

第四は、一九〇六年法第四條第一項は組合に依り又は組合の爲に爲されたりと主張せらるる不法行爲を理由として組合を訴へ得ない旨を規定したが、然らば組合が斯かる不法行爲を爲さんとし又は爲さんとする虞ある場合に、之に對し禁止命令(Injunction)を裁判所に請求し得るや否やの問題である。此點は一九二〇年に裁判所の問題となつたが、被告側の抗辯撤回に依り決定されず(Burn v. Amalgamated Labourers Union, (1920))、今日迄未解決のままに置かれてゐる。學者の議論も區々でスレッサー及びベィカー共著 "Trade Union Law" (by Henry H. Slesser and Charles Baker) の一九二一年初版には「禁止命令の請求が容れられるや否やは疑問である」とされたが、同書一九二七年改訂版には「禁止命令の請求は恐らく容れられるであらう」とされてゐる。又一九二七年國際勞働事務局發行の "Freedom of Association" 第二卷に於ては「疑問である」とされてゐるが、サー・ジョン・サイモンの "The General Strike" (1926) は「本條は禁止命令の請求を妨げざるものと考へて差支ない」と

云つてゐる。

ホ、訴不受理の意義

第五は裁判所は斯かる訴を受理せずと云ふ意義如何である。法文は不法行爲の違法性そのものを阻却するとは云はず、唯〻組合基金を保護する趣旨を以て、裁判所は組合の不法行爲を理由として組合を相手方とする訴を受理せずと云へるに止る。此種の訴は受理せらるることなしと雖も、その爲に不法なる行爲が適法なる行爲になるのではないことは、之に對して事前に禁止命令を請求し得ると見らることに依つて知ることが出來やう。從つて例へば勞資間に一定の不法なる行爲に付いては之に因る損害を賠償する旨を協定せりと假定する場合、此協定に基いて當事者が任意に賠償を履行しても、其行爲は何等違法ではなく、事實問題として放任されるものと解せらる。

ヘ、非登記組合

第六は登記をなさざる組合の不法行爲に對する責任如何の問題である。第一項は特に之を登記組合のみに限定せざるを以て、非登記組合にも第一項の適用あることは疑ない。問題は非登記組合の理事の責任如何である。もともと一八七一年法第九條は登記せる職業組合にのみ適用ある條文である。故に登記せざる組合が果して一九〇六年法第四條第二項の適用を受くるや否や、從つて非登記組合の理事が組合の爲に行はれたる不法行爲に付き責任を負ふや否やが問題となる。併し此點は今尙決定せられざる問題である。

ト、賣買契約、賃貸借契約等

尙以上述べ來つた一九〇六年法第四條の組合免責規定は總て不法行爲に因る責任に關するもので、賣買契約、賃貸借契約等組合と一般第三者との間の債權債務の問題は本條の關知する所でなく、勿論組合は其責を免るることを得ない。唯〻組合內部の契約及び所謂團體協約に付いては裁判所に其直接履行强制又は損害賠償の請求を目的とする訴を提起し得ないこと既述の如くである（一八七一年職業組合法第四條、第二章第五節及び第四章第二節參照）。

チ、違法罷業の場合

尙又一九二七年勞働爭議及職業組合法第一條第四項は同條の規定する違法罷業又は違法閉鎖の企圖又は遂行に關する行爲に付いては一九〇六年勞働爭議法の適用を排除したので、右の場合に於ては其組合に對する訴は受理せられ、組合は全財產を擧げて自ら不法行爲の責に任じなければならぬこととなる。

第八章　組合の政治行動

第一節　オスボーン事件

英國の勞働組合は本來經濟的の團結であるが、組合運動の實際に於ては、勞働運動を阻止する各種法規の改廢を促し、又は勞働運動に不利なる判決例を飜すべき立法を求むる必要上、古くより請願其他の方法を以て自己の要求を議會に反映せしめんと努めた。尤も以前は、勞働組合は政黨に加盟することなく、又特定の政黨のみに其資金を提供するが如きことはなかつた。組合は唯〻組合運動に同情を持つ特定の人々に對し、其當選を希望する意味で之を應援せるに過ぎず、其多くは事實上自由黨の議員であつたけれども、保守黨議員でも差支なく、此等の候補者は何黨に屬するを問はず勞働組合の立場を代辯するの故に組合の援助を受けたのであつた。

然るに一九〇六年に勞働黨が正式に組織され多數の勞働組合が之に加入するに至つたことと、勞働黨が次第に明白に社會主義を信奉するに至つたこととの爲に、右の情勢は一變し、勞働組合の政治基金は特に勞働黨を援助する爲にのみ用ゐられることとなり、且勞働黨の社會主義政策に贊成せざる多くの勞働者も生計の資を得る必要上勞働組合に加入を餘儀なくせられ、從つて自己の贊成せざる政黨の爲に醵金を強ひられると云ふ結果を招來するに至つた。勿論前節に詳論せる一九〇六年勞働爭議法の成立は新生の勞働黨の努力に負ふ所が大で、組合員中多數は益々勞働黨を發達せしむべしとの意見であつたが、組合內部にも勞働黨支持反對者が相當に居り、遂に裁判に依つて此問題の是非を爭はんとするに至つた。

先づ一九〇七年には南威爾斯炭坑夫聯盟の一組合員が其組合を代表する代議士の選擧費用及び手當として組合會費を使用することに異議を唱へ、組合を訴へた。併し組合は既に其決議を以て組合の目的中に右の條項を含ませて居り、結局原告の敗訴となつた（Steele v. South Wales Miners' Federation, (1907)）。（此事件に於て Justice Darling が一八七一年職業組合法及び一八七六年同修正法に於ける組合の定義は制限的のものではなく、其他の適法なる行爲を爲すを妨ぐるものに非ずと判示し、Justice Phillimore も之に贊して控訴を棄却したる點は後述オスボーン判決に對比して特に注意すべき點である。）

然るに一九〇八年には有名なるオスボーン事件の係爭が始まるに至つた。此事件の一方の當事者は先のタフ・ヴェイル事件と同じ「鐵道從業員合同組合」である。「鐵道從業員合同組合」は一八七二年の創立に係り、職業組合法に依り職業組合として登記された組合であつたが、一九〇三年に至り其目的中