

労働協約の法學的構成

A LEGAL INTERPRETATION OF THE
COLLECTIVE LAW

III.

教 授

中 村 萬 吉

PROF. M. NAKAMURA

1925

目 次

第七章	協約の存続期間	396
	第一 加 入.....	396
	第二 脱退及び告知.....	398
第八章	協約違反と救済手段	406
	第一節 協約違反	406
	第二節 救済手段.....	412
附録	労働協約に関する参考資料	428
	労働協約法に関する各國法文要旨	439

第七章 協約の存續期間

協約は對人的關係なりと雖も個人法上の契約關係と異なり、或る事業の労働組織に關する規範の設定及び適用を目的とし、其規範は假令相對的にはあれど客觀的法規に準すべき效力を有すべきもの(少くとも規範力に於て法人の定款に準すべきもの)なるが故に、協約の同一性を害せずして他人の之に加入し又當事者若くは關係人の之より脱退し得るは寧ろ當然としなければならぬ。立法例としても此點に付き特別の規定を置くものにフランス法の如きがある。

第一、加入

協約の加入には當事者として加入する場合と、單に協約關係人として加入するに止まる場合とを區別し得べしと考ふ。

當事者は前述する如く協約を變更又解除する權能を有すべきが故に、當事者としての加入は事極めて重大なりとせねばならぬ。従て當事者としての加入には常に協約各當事者の同意を必要としなければならぬ。但、當事者は正當なる事由あるに非ざれば加入を拒むことを得ざるものとする。加入の效果は、其當時に於ける協約の現狀に於て他の當事者と同一の權利義務を有するを原則とする。當事者としての加入は僱主の外は唯團結のみ之を爲し得べきは多言を要せぬ。且僱主に在ても、從來の當

事者が傭主の個人名義に依らず、多數傭主の團結より成るものなるときは、個人名義にての加入は許さることを得ることにしなければならぬ、蓋し當事者の一方に團結と個人とが併存するは常に問題を複雑ならしむるのみならず、當事者間の統制上缺ぐる所あるべきに因る。斯くして或る團結が協約に加入するときは、其所屬者は總て當然に協約關係人となるものとする。但、フランス法は此點に付き、協約關係人たるを欲せざる所屬者の爲め一定期間内其團結より脱退することを認め且脱退を以て協約の拘束を免かるゝ必要條件として居る(同法三一條k三)。蓋し適目的ではあるまい。

協約は當初より多數當事者あるものあり、又後日他の團結又は傭主個人が當事者として加入するに因りて多數當事者あるに至るものがある。孰れの場合にても當事者として有する協約の變更又は解除の權能は、各當事者が單獨に行使して可なるや否や一應疑問とする。結局は當事者の意思解釋に依りて決すべき問題なるべしと雖も、若し疑あらば當に一方の各當事者協同して之を行使すべきものと解する。而して各當事者の協議調はざる場合に處する爲め協約法は適宜の方法を備ふべきものとする(註一)。

單に協約關係人として加入するに止まる場合には、一見、協約に反對の規定なき限り、加入者の單獨行爲にて足りるやうである。然れども實際上必ずしも然らざるものがある。此場合の

加入には、團結が加入する場合と個人が加入する場合とあり。團結の加入に付ては加入者の一方的申入にて事足るものと解すべしと雖も、萬全を期する爲めには、協約當事者をして加入の申入を受けたる後一定の期間内は異議申立を爲し得るものとすべきであらう、蓋し假令協約に加入反對の規定なしと雖も、當事者は必ずしも無條件に加入を許すものとは斷言し得ないからである。次に個人の加入に付ては更に二の場合を區別する必要がある。其一は各労働者の加入する場合にして、此場合には彼等は當事者團結に加入するに因るの外、單獨の加入を許さざるものとする、蓋し協約上の義務は當事者團結の統制權を以て有力なる擔保とするからである。従て労働者の加入には團結加入の合意を必要とすることになる。其二は僱主の加入する場合なるが、之れは前上當事者としての加入と同様に取扱ふべきものと考へる。

第二、脱退及び告知

協約の存續期間如何。實際には存續期間の定めなき協約なきにあらずと雖も、大凡協約は或る期間内労働の平和的秩序を作出維持するに在るが故に、立法論としては相當の期間を規定し本則として之に依らしむる必要がある。立法例は三年乃至五年とし居るやうである。余輩は寧ろ一年以上五年以内に於て存續期間を定むべきものとし、若し五年を超ゆるときは之を五年に短縮するものとしたい。フランス法は別に或る事業の繼續中存

續すべき協約期間を規定して居る（三一i條）蓋し妥當である（註二）。

從來の學說としては、協約に存続期間の定めなきときは、或は各當事者に於て何時にても告知を爲し得るものとなし、或は重大なる事由あるときに限りて告知を爲し得るものとなし、或は同種の協約に於て通常定めらるゝ期間以上に存続せざるものとなし、或は相當の豫告期間を以て何時にても告知し得るものとする。按ずるに是等の見解は雇傭契約に關する原則を協約に準用せんとする趣旨のやうである。然れども労働契約は直接に労働者の身柄に或る羈絆を生ずべきに反し、協約は決して然らず、單に労働契約の内容を形成變更するのみにして、労働契約そのものに付ては之を締結すると否と全く自由なるが故に、其存続期間乃至告知に關して二者を同等に取扱ふは必ずしも正鵠に中たらぬ。即ち労働契約終了の事由と協約終了の事由とは別個の問題として其事物の性質目的に照して各別に解決を與へなければならぬ。而して余輩は協約の目的觀に依り、約協に存続期間の定めなきときと雖も、少くとも短期一年間は本則として告知を許さるるものとするを妥當と信ずる（スミス債務法三二二條三項參照）。

存続期間の定めある協約は本則として其期間内告知を許さるべきは當然である。然かも雇傭契約に於ける如き、非常告知權を茲にも認める必要なきや否や。蓋し協約は一定の經濟事情

を以て基礎とするものなるが故に、若し經濟事情に或る種の變化を生じたる爲め、現行協約を維持することが或は僱主の事業の遂行と相容れず又は労働者側の從來維持し來れる生活標準と相容れざるものあるに至るときは、協約の存續をして全く無意義ならしむべく、此事情の下に假令之を存續せしむることゝするも、結局、大勢に制せられて協約違反の事實を誘致し、却て労働に關する平和的秩序を紊ることゝなるであらう。故に從來の學説は一定の事由あるときは非常告知權を認めて居る。但、協約には必ずしも同一事情存續の約款 (*clausla rebus sic stantibus*) なるものと推定するのではない。換言せば本則として事情の變更の爲め當然協約が失効するにはあらで、當事者の告知を待ちて終了するものと解するのである。而して一説は専ら其根據をば重大なる事由の發生に求め、更に何を以て重大なる事由と見るべきかに付きては、當事者が協約の當時豫見せる一般景氣に付き重大なる變化あること、新なる作業方法が施行せらるゝに至り、之に依らざれば當該事業の繼續の見込立たざる事情生ずること、又は協約が豫料せる關係事業にストライキあり、爲めに當該事業を失敗に歸せしむること等を掲げて居る。之に對して他の説は専ら當事者間の信認關係に著眼し、或は當事者の一方に重大なる協約違反の行動あるとき、又は多數當事者ある協約に於て或る當事者の脱退せるとき、團體が當事者たる場合に於て多數の團體員が一時に脱退せるとき (*Massenaustritt*) は、

孰れも非常告知権ありとして居る。余輩も前上述べたる理由に依りて大體に於て是等の見解に賛するものである。然れども協約の告知は少くとも一時的に労働組織に關する平和的秩序を破却するものなるが故に、その事業の性質上公共の利益に重大なる關係あるものに付ては非常告知権に代へて非常改訂權のみを認むるか、又は新協約の成立するまでは舊協約の終了を認めざるが如くするを一層適目的とすべく、又事業の性質如何に依りてはスライディングスケールに依りて賃金及び時間を自動的に調節せしむるの必要ありと信ずる。但、以上は法律論と謂はんよりは寧ろ立法政策上の問題なるべきが故に、茲では之れ以上穿鑿しない。

次に協約當事者の脱退は即ち一部の告知と解して不可なきが故に、本則として前上の説述に準じて取扱ひ得べしと考ふ。而して當事者團結の脱退あるときは當然其所屬者も亦協約より脱退するものとする。問題となるは當事者の脱退は常に協約告知の事由となるや否やの點である。理論上は殘留當事者との間に協約關係を存続するを妨げず、唯、或る當事者の脱退せる爲め協約關係に重大なる變化を來たすときに限り、他の當事者にも告知權を與ふれば足るものゝ如くである。然れども之を實際に付いて見れば、或る當事者に脱退の事由生ずるときは、通常他の當事者にも亦同様の事由存するものと推定すべきが故に、當事者の脱退は常に他の當事者に告知權を生ずるものと解するを

妥當とする。但、他の當事者に於て此告知權を行使すると否とは固より其自由なれども、相手方の地位を保護する爲め可及的短期間内に告知を爲すか否やを催告し得ることにすべきである。

最後に個人が協約より脱退する場合如何といふにフランス法の如きは大體に於て勞働契約に準じて此問題を取扱つて居る。即ち協約に存續期間を定めざる時は本則として何時にても一ヶ月前の豫告を以て協約より脱退し得べし、之に反して存續期間を定めたる時も法律に列擧したる者(三一條 I) 以外は亦同様の手續に依りて脱退を爲し得るものとしてある。其他、脱退權の拋棄、脱退せざる契約の有効期間等に付き規定を置く(詳細附録法文參照)。然れども余輩は脱退を以て協約の一部解除と爲すものなるが故に各個の勞働者に在ては其所屬團結より脱退せずして協約のみより脱退することを認むること能はず、依て協約よりの脱退は結局團結よりの脱退と同一に歸著するのである。

勞働者は其所屬團結より任意に脱退し得るや、此點は各國立法例大要一致するものにして嘗ても論じたる如く各國とも事實上任意脱退の自由を認めて居る(註三)。換言せば勞働者は團結の自由あるも團結の權利がない。我國に於ては此點に關する直接の規定なきが故に頗る疑問なれども同時に團結に關する契約(又は合同行爲)を無効とせざるは勿論之より訴權を生ぜざる旨

の規定も存せざるが故にイギリス、ドイツ又はフランスと同様に論すべきものでない。依て團結所屬者が脱退するの權利に關しては結局團結そのもの、法律的構成に照すにあらざれば決定し得ざることとなるも假りに之を民法組合に準じて考ふるに團結所屬者の脱退は必ずしも無制限に自由でないことが判かる(民法、六七八條)。且此點は嘗ても論じたるが如く労働契約よりの脱退(告知、解約申入)とは必ずしも同様に決すべきものでない、従て民法雇傭契約の解約申入に關する規定とても必ずしも悉く適用さるべきものでない。更に資本家側に就いて同様の場合を見るに公法人たる各種組合には本質上組合員に脱退を認むべき餘地がないものが多い(例、農會法四條七條、酒造組合法五條、畜産組合法八條其他)又商事會社の場合を見るに合名會社の社員(株主)の退社に付ては組合と略ぼ同様の制限あり(商法六八條)合資會社の無限責任社員に付き略ぼ亦同じ(商法一〇五條)、更に株式會社に在ては株主退社の制度なしと雖も株式讓渡の制あり而して是れ畢竟株主の更替に外ならざるより見れば株式會社の社員(株主)は會社に對する全部の免責を得るまでは事實上脱退を許さるものと解して大過あるまい。特にカルテルに至ては其法的構成を孰れに採るにしても所屬者の脱退に對する制限は商事會社の社員又は株主より一層重大である。乃ち斯くの如くにして資本家側が其經濟上合同取引の實力を蓄積保全するに付き其合同體を維持する權利あるものとせば、同様に労働者側も

合同取引の上に有し得る唯一の實力たる團結の擴張保全を目的とすべき法的手段を與ふべきは蓋し公平の觀念に適するものと考へる。要するに國家が契約自由の原則を撤去し強行法を以て一切の労働關係を規律すればいざ知らず。さもなくして依然として契約の自由を存置するものとせば其自由の眞成なる實現を期せしむる爲め既に僱主側に許與したると同等の權利を労働者側にも許與すべきであるまいか、而して是れ即ち團結の權利に外ならぬ(註三)。

然れども現在の所謂社會階級なるものは嘗ても論じたる如く身分法上のものでない、されば各人は階級法たる協約法制に依るも必ずしも法律上その就職の保障従て又その生存の保障を得ること能はず、且現行法は尙ほ一般に職業を選擇すべき自由を許すが故に、各労働者は少くとも自己の就職と自家の生存との爲め職業を選定すべき責任と自由とがある筋合である。此點に付ては假令團結の權利を以てするも干涉することを得ざるものとせねばならぬ。故に労働者の團結權が幸に認めらるゝにしても團結所屬者の脱退は一定の要件の下に認めなければならぬ。而して團結は通常存續最長期間の定めなきものなるが故に民法組合の規定に準じ所屬者は已むことを得ざる事由あるときは何時にても脱退することを得べく、又團結の爲め不利ならざる時期に於ては特に已むことを得ざる事由なしと雖も脱退することを得べきものと解するのが正當である(註四)。而して労働者が

其團結より脱退せば他の責任は兎に角として協約上の拘束よりは當然に亦免脱したるものとする。

(註一) ドイツの判例には多數當事者ある協約に在ては本則として各當事者單獨にて解除權を行使し得るものとする、其理由に曰く各當事者間に組合關係あるにあらざれば協同乃至多數決に依らしむる理由がない、然るに通常は此關係なく各自單獨に當事者となる者にして殊に所謂遞次的成立 (Sukzessivverschliessung) に於て然りとすると (Karger-Erdmann, II. S. 38 ff.)。然れ共問題は組合關係の有無に關するにはあらで専ら多數當事者ある法律關係の統一的取扱てふ立法政策上の理由に關する。民法にも此趣旨が少くない (日民、二五一條、四二八條、五四四條其他)。

(註二) 其事業が五年以上に互るものなるときは五年の期間を定めたるものと看做す(三一條 I)。

(註三) Vgl. Loewenfeld, Archiv f. Sozial. Geset. u. Statistik, 14 S. 474 ff.

(註四) 茲に已むことを得ざる事由とは例へば下の如くなるべきか。即ち(一)勞働者が團結に加入し居るときは就職を爲すの見込なきとき(協約には通常劣等又未熟の者の爲めには就勞條件低下の特權を認むるが故に就職不能の場合は蓋し罕なるべし)、(二)協約に規定なき他の職業に轉ずるか、全く廢業するか又は協約適用區域外に去るべき時(三)有利なる他の協約團體に加入すべきときとする。蓋し以上の如き事由なくして漫に團結より脱退するは、階級法上不正の競争を爲す目的に出づるものと推定し得べきが爲めである。而して或る勞働者に果して脱退の事由ありや否に付争あるときは協約機關の決定を求むべき者とする。

第八章 協約違反と救濟手段

第一節 協約違反

協約は相對立する當事者團結の間に於ける契約關係なるが故に正確に協約違反とは此契約關係に對するものにして從て又協約當事者に付てのみ考へ得べき問題である。但、此點は議論がある。或る見解は協約關係人に付ても亦協約違反ありとする。蓋し一は協約そのものに關する見解の相異なる爲めにして又一には所謂協約違反なる事實に附する用語の相異に基くのである。孰れしても吾人は此後者の見解には左袒しない（註一）。

今協約が一たび成立するときは以後當事者團結の構成分子たる各僱主又は各労働者は協約に對して二重の法的地位に立つこととなる。即ち其一は協約當事者團結の構成者として内部的に協約を支持すべき義務を負ひ、若し協約の本旨に反する行動を爲すときは第一段に於て其所屬團結の統制權に因りて制裁を受くべく、其二は各個の僱主又は労働者として外部的に労働契約の當事者となり、若し契約に違反するときは普通私法上債務不履行の責に任ずるものとする。斯くして茲に協約違反、契約違反及び團結違反なる三種の觀念を生ずるに至る。

(一)協約違反は協約當事者が協約上の債務を履行せざるに因りて成立する。協約當事者は前にも述べたる如く互ひに平和的義務を負ふ、此義務は通常協約期間内に於て争闘手段を施用せ

ざることの消極的債務の形をとるも、稀には所屬者が不法に始めたる争闘手段を停止せしめ事態を原状に復せしむることの積極的債務の形をとることもある。当事者が協約に違背して自から争闘手段を施用し又は、他人の争闘手段を停止せしめざる時は協約違反の責任を免かるゝことを得ない。其他当事者は時に特別の債務を負ふこともある、例へば協約の規定に従ひて協協機關の構成者を選出し機關の構成に協力し又は相手方当事者と俱に職業紹介、徒弟訓練に協力すべきが如し。当事者若し是等の給付を爲さざるときは亦協約違反の責に任すべきである。

協約違反は当事者團結そのものゝ行爲でなければならぬ、團結代表者が権限内に於て爲したる違反行動は協約違反とする。團結所屬者が單獨に違反行動に出でたる場合にてても加擔者の數が所屬者總數の過半數に達するときは亦協約違反を以て論ずるを正當とする、蓋し團結は畢竟所屬者の協同に外ならざるが故に其過半數の行動は事實上團結そのものゝ行動と選ぶ所がないからである(ニュージーランド一九〇八年改正法六條三項參照)。其他の點に付ては特に説明を要しないであらう。

(二)契約違反とは協約關係人が労働契約を爲し其契約上の債務を履行せざる場合である。協約中の労働規範は當然に各關係人の爲す労働契約の内容を形成し爾後契約の條項として僱主及び労働者を拘束する。即ち各關係人は協約に因りて直接に法律關係に入るにはあらで労働契約を通じて始めて法律關係に立つ

こととなる。依て例へは協約僱主が協約賃金を支拂はざるとき又は協約労働者が協約に許可せる以外の休憩を爲すときは俱に労働契約の違反とはなるも協約違反とはならぬ。

個人としても相當に實效あり得べき争闘手段を施用せず又は之に加擔せざるの義務も亦協約の形成的效力に因りて當然各個の労働契約の約款となる。依て労働契約の當事者たる僱主又は労働者が協約の本旨に反して斯くの如き争闘手段を施用し又は之に加擔するときは契約違反となる。然れども此場合に付其争闘手段が所屬團結の命令に因りて爲されたるか將に當該労働契約當事者が單獨に爲したるかに因りて同時に他種の違反となる。團結の命令に因りたるときは契約違反の外に尙ほ協約違反あり、之に反して單獨に爲したるときは契約違反たるも俱に團結違反となる。

(三)問題となるは僱主と労働者とが合意の上協約に反する給付を爲したる場合である、例へば協約は工場外従業を禁止するに拘はらず工場主と職工とが通謀して工場外従業を約し且之を實行したるが如く、又僱主が申出だせる協約賃率以下の賃金を労働者が甘受したるが如し。是等の場合はいづれも當事者の合意に因るものなるが故に契約違反を以て論ずべからず、然かも又協約當事者間の問題にもあらざるが故に直ちに協約違反とも斷ずべからず、按ずるに斯くの如きは協約當事者に對しては恰かも第三者に因る債權侵害にして實際上不法行爲を構成するも

のに外ならず。余輩は此種の行動を以て團結違反と稱するのである。蓋し是等の行動は原と違反者の單獨行動にして團結の命令に因りたるにあらざるは勿論、協約を支持すべき當事者團結の本旨に反するものなるが故に、各團結は夫々違反者に対して内部的統制權に基く制裁を課すべきものとする。前掲労働契約當事者が單獨に争闘手段を施用することも亦同一の理由に因りて團結違反となる。

協約僱主が協約賃金以下ならでは協約労働者を雇入れざる旨を告げて雇入の申込を斥く場合は如何。此場合には未だ労働契約成立せざるが故に契約違反を以て論ずべからず、又各個の僱主對労働者間の問題なるが故に協約違反とも謂ふべからず。協約僱主は本則として協約の條件にて労働者を雇入るゝ債務を負はざるが故に労働者の申込を單純に拒絶することは必ずしも不可なしと雖も協約賃金以下にあらざれば雇入れずとの制限を附するに至ては結果に於て協約を失敗に歸せしむるものにして協約團結の本旨に反する行動と謂はざるを得まい。依て余輩は之を以て亦團結違反とするのである。其他、例へば協約はストライキ加擔者の復職を命ずるに拘はらず、協約僱主又は加擔労働者が之を實行せざる如き、又僱主が或労働者の協約機關構成員たり又は協約當事者團結の所屬者たるの故のみを以て雇入れざるが如き、いづれも單獨に争闘手段を施用するにあらずんば則ち或る他の假裝的口實の下に之を施用するものにして協約に

反する行動に外ならざるが故に亦團結違反と斷じなければならぬ。

協約に優先雇入の特約ある場合に於て僱主が他の協約外労働者を先づ雇入れたるときは如何。斯くの如き特約は時に特定の僱主と特定の労働者とを名義人として綜合的労働契約の豫約たるものがある。此場合に於ては若し其特定の労働者の一人が優先的雇入の申込を爲したるに拘はらず、他人に優先的地位を與へたるときは是れ契約(豫約)違反なること多言を要せぬ。之に反して協約そのものゝ一條項として單に一般的に優先雇入の特約を爲したるに止まる場合は假令或る特定の協約労働者が偶々優先的雇入の申込を爲したればとて僱主は尙ほ他の協約労働者に付ても雇入選擇の自由を失はざるが故に其申込を拒絶するも爲めに必ずしも違法とならぬ。要は總ての事情を綜合して其僱主が特約を失敗に歸せしむる事實見はるゝときに限り團結違反とすべきものと信ずる。

(四) 僱主の團結違反は其僱主が單なる協約關係人たる場合に限りて生ずる。若し其僱主が同時に協約當事者なるときは其違反行動は即ち協約違反となる。

之を要するに協約違反、團結違反及び契約違反の三者を區別する實益は違反に對する責任の所在を明かならしむるに在る。即ち協約違反に在ては協約當事者團結に責任があり、契約違反と團結違反とに在ては違反者個人に責任がある。但、個人的違

反にても所屬團結の所屬者過半數に達するときは之を協約違反と看做すべきこと前述の通りである。

協約當事者に責任あるは單に協約違反の場合のみでない。協約は往々別に所屬者の團結違反又は契約違反に對しても亦責に任すべき旨の特約を含むことがある。而して所屬者の團結違反に付ては協約に反對の規定なき限り寧ろ其當事者團結に於て之れを防止又は鎮制すべき債務ありと解すべきである(前出)。協約違反に對する救濟權は本則として常に相手方たる團結に歸屬する。但協約違反の外に契約違反ある場合には後者の被害者も亦別に救濟權を有する。蓋し此者に對しては協約は第三者の爲めにする特約を包含するものと解して差支ないからである。

契約違反は本則として違反者と被害者との個人的關係に於て救濟せらるべきものにして制法に別段の設備なきときは債務不履行の問題として夫々解決せらるゝことゝなる。

團結違反は第一段に於て違反者と其所屬團結との間に於て解決さるべきものとする。若し其所屬團結が適當なる制裁を加へざるときは爾後之を以て其團結の協約違反と看做すべきである。之に反して適當の制裁を加へたるも其效なかりしときは第二段に於て相手方團結は違反者に對して救濟權を取得するものとする。何となれば其違反者は其團結違反を固執するに因り所屬團結より脱退せるか又は除名せられたりと看做すべきものなるが故に、相手方は之に對しては最早や協約に拘束せられず争

闘手段を施用するの自由を回復せりと認めらるゝからである。

第二節 救濟手段

第一、現行私法上の救濟手段は協約違反其他の違反に對しては頗る不適當又不徹底たるを免かれない(註二)。

(一)協約關係も嘗て述べたる如く雙務的なるが故に本質に於ては雙務契約に伴ふ所謂同時履行の抗辯に關する規定を之に準用すべきものとする。契約違反に對しては此抗辯も相當に採用して效あるべしと雖も、協約違反又は團結違反に對しては抗辯の結果事態を遷延せしむるが爲め却て爭議をして惡化せしむるの虞れがある(註三)。

(二)違反行動に因りて被害者が損害賠償を請求し得るは私法一般の原則として殆んど言を待たぬ。イギリスは勿論ニュージーランド、フランス其他の判例及び立法例も亦損害賠償の制度を協約違反其他の場合に採用して居る。然れども此問題に關しては二三注意を要する點がある。即ち(A)労働者側の違反に對しては労働者が概して無資力なるが故に損害賠償の請求も多くは徒勞に屬する(註四)。

加之労働賃金を無限に差押ふることは労働者の自滅を強ゆる結果となり其家族の困厄と併せて社會問題を増加するに至る。されば若し依然労働者に對しても損害賠償の責任を課すべくんば本人及び家族の生計を奪はざる程度に於てのみ之を爲し得る

ことにしなければならぬ（ニュージーランド一九〇八年改正法二〇條参照）。

(B) 労働者團結には通常財産あるが故に、之に對しては損害賠償の請求を爲すも相當に効果がある。然れども團結財産を無制限に差押ふることも亦團結を破壊して合同取引を不能ならしめ因て爭議をして惡化せしめ往々收拾すべからざる事態を誘致することがある、殷鑑遠からず近くイギリスの Taff Vale Case 等に在り。合同取引も一の私法上の取引なるが故に當事者は凡ての場合に於て其經濟的生存力のみは常に之を維持せしむる如くせざるべからず、又労働者團結は労働爭議の平和的解決の爲めには今や缺くべからざる役割を演ずるものなるが故に之を破滅に放任するが如きは協約法制の根柢を破壊するに外ならぬ。然り而して之と略ぼ同様の事情は亦た僱主及び其團結に付ても存する。蓋し僱主の資力は大半事業に投資せらるゝのみならず其信用も極度まで資本化せられ居るが故に。僱主側に對して無限の賠償責任を課せんか遂に其事業の破滅を來たさしむべく、幸に破滅に至らずとするも事業の經營及び執行に多大の不便を與ふべく、孰れにするも延いて労働者側の利害にも惡影響を及ぼすべき筋合である。而して協約違反といふが如き大量現象に至ては損害も亦概ね巨額に達すべきが故に通常の僱主としては殆んど之れが賠償に堪へ得るものでない。(C) 且、實際上最も困難を感ずるは損害額の豫見と算定とである。特に労働者側

の違反に因りて僱主側が果して如何なる損害を蒙るべきかは殆んど豫見することが出来ない(註五)。又協約又は團結の違反に在ては關係人多數なる爲め被害の算定が極めて困難となるは多言を要しない(註六)。乃ち大要以上の理由に因り協約違反其他に對する損害賠償は豫め違約金其他の形を以て限定し置くを正當とする。此點は學說及び立法例の俱に認むるところとする。

(D)協約違反に因りて當事者團結が損害賠償の責に任すべき場合に於て若し之を完済し得ざるときは各所屬者に於て各自有限的に連帶して責に任すべしとする立法例がある(ニュージーランド一九〇八年改正法二四條參照)。これ單に事宜に適したる處置と稱すべきのみならず亦實に協約法人の實體に適合したる立法例と信ずる。蓋し團結は畢竟多數労働者の協同そのものに外ならざるが故に團結の責任は當然亦た協同せる各労働者の責任と謂はねばならぬ、唯各人の責任を連帶(jointly and severally)とせるは必ずしも當らず、當に賠償金の總額を所屬者全員に、本則として平等に分擔せしむべきものと信ずる。而して一人の分擔額の差押に關しては週又は月の割賦拂とするときは労働者の生計を著しく脅威せざるべきかを考へる。

(三)私權の實行及保護の爲めにする民事訴訟手續が普通私法の救濟手段を供する上に於ても不便且不充分なるは既に定評あるところである。若し之を協約上の權利救濟の爲めに利用せしむべくんば一層大なる不便と缺陷とを感ずるであらう。協約法

上の救済は法律問題の解決のみならず利害及び感情の問題の調停をも必要とするものなるが故に、通常裁判所の構成者には其取扱極めて不適任とする。又手續に至ても簡捷を要求し且臨機の處置を必要とするが故に民事訴訟法の如き形式主義を以ては之に應じ難しとする。されば協約法の爲めには特に裁判所の分化を希望して已まざるものにして各國立法例亦概ね此希望に副はんとして居る(附録法文参照)。更に協約上義務の強制履行に至ては民法及び民事訴訟法の規定は外形の如何に拘はらず實際に施すことは殆んど不可能であらう。例へば労働者團結が協約上争闘手段を施用せざるの不作爲債務に違背して争闘を爲したる場合に於て果して民法第四百十四條三項の規定を適用するを相當とすべきか、又團結が所屬者の不法争闘を禁止すべき義務あるに拘はらず之を禁止せざりしときも民訴法第七百三十四條の規定に依り遅延賠償又は損害賠償を命ずるのみを以て果して所期の効果を收むべしとするか。其他、協約當事者が協約に違反して協約機關、職業紹介其他の事情に協力せざるとき、又僱主が協約の命ずる工場設備を爲さず乃至工場委員を選任せざるときは如何に之を強制履行せしむべきか。乃ち是等は事いづれも大量行爲に關し、民法及び民事訴訟法の俱に豫料せざりしものなるが故に、之に適合すべき規定を存せざるは寧ろ當然と謂はねばならぬ。要するに民事訴訟の堪ふべきは本則として執行機關(執達吏、執行裁判所)が適當に處理し得べき事項に止まる

べきものなるが故に、その能力を越えて協約事項の如き方面にまで之を流用するは正當でない。

第二、協約法制に特有なる救済手段としては別に團結の自救權と官廳の行政處分とを適度に使用すべきものとする。然れども此點は全く立法問題に屬し本研究としては蛇足たるべきが故に茲には二三注意事項を掲ぐるに止め、其詳細は別個の研究問題として、他日を期することにした(註七)(一)團結の自救權は協約と有機的關係に在るが故に其效果の直接的且有效なるは今更言を要しない。唯法制上の注意としては其濫用及び超過に至らざるに努むべきのみ。

團結の争闘手段は自衛的のもの と 自救的のもの とに分つ。自衛的争闘は専ら協約成立の爲めにする合同取引に附帶するものである。之に反して其自救的なるものは相手方團結又は個人が爲せる協約又は團結違反に對して協約上權利の實行を目的とするものにして性質上強制執行方法に屬するものとする。即ち國家が自救的争闘を許可するは畢竟團結の社會力を國の執行方法として利用するに外ならぬ。今夫れ社會力が法の支持者として事實上各種の權利を救済しつゝあるは顯著なる事例である。而して或る意味より謂へば法の理想は權利が裁判外に於て社會的に實行せらるゝ點に存する、要は社會力の施用が却て偶々公序良俗を害するの恐れなからんを期するに外ならぬ。近世私法は本則として權利の自救を禁ずれども茲に所謂自救は強暴に亘る

場合に外ならぬ。従て公序良俗を害せざる社會力の自救は固より法の禁止せざるころである。故に假令實力に訴ふる自救行為にても公序良俗に反せざるものは國家が之を權利救済方法として許容するに付き何等不可なかるべき筋合である。

團結自救權の最も普通のものゝ所屬者の除名である。自己の所屬者の除名に付ては私法上既に認められて居る、例へば社員又は組合員の除名の如し。他の團結の所屬者を除名せしむることは普通の請求權の行使に過ぎずと雖も協約法に在ては除名者に對しては協約上争闘手段の禁止には制限なきが故に、除名の請求そのものよりも除名後其者に對する争闘手段の施用が自救の目的となる。

ストライキ、ロックアウト、ボーイコット、ブラックリストング等も亦自救權として利用せられる。ストライキ及びロックアウトは動もすれば公安又は公益を害するが故に協約期間内は絶對に之を禁止する立法例もある(例、ニュージーランド)。又、事業の性質が公安又は公益に重大なる關係あるものに付ては假令自救の爲めにする場合にても極めて慎重ならしめねばならぬ。概して謂へば一定の豫告期間を以て相手方に争闘開始を通達せしむることを以て適法要件とするの外ないであらう。固より争闘の目的は純然たる權利救済に限らるべく、其手段も暴行、強迫其他一般刑法の規定に牴觸してはならぬ。ボーイコットに至ては稍や平穩に行はれ得るが故に團結自救權としては一般に施

用可能性がある、且これは自他の所屬者に對して俱に施用し得る。ボーイコットの宣言は宣言者と絶交者と被絶交者との三面關係を生ずる。宣言者は團結にして、被絶交者は協約又は團結違反者である。ボーイコットの手段は單に人的絶交のみならず、經濟的絶交にも及び得べしと考へる。例へば僱主が被絶交者たる場合には之に對して原料若くは勞力の供給を停止し又は商品を需給せざるが如し。ボーイコットも亦之に乗じて名譽又は信用を毀損するが如き不法の行動を爲すべからざるは勿論にしてその適法要件としては開始の豫告を爲すの外尙ほ宣言に於て絶交の理由を公明に開陳すべきである。最後にブラックリストングに至ては一期間を限定せざるべからず、永久的のものは爲めに労働者の職業を奪ふに至り自救行爲の超過となるであらう。同一の理由を以て復權の制度をも併せ設くる必要がある。

(二) 民事訴訟法にも強制履行、假處分の如く直接人の行爲を對象とする執行方法ありと雖も其本來の面目は寧ろ財産的執行に在り、且民事訴訟の開始は本則として權利侵害の既存を前提とす、侵害の豫防に付ては假處分手續の一途に依るの外特に言ふべきものがない。然るに大量現象たる協約關係に至ては一たび處分の機を逸せんか大事忽ち到りて時に收拾すべからざる事態を生ずるが故に事前に於て應急の處置を爲すを要し、従て多數の場合に於ては多數人に行爲を命じ又は禁すべきこととなる。英米に於ては夙に衡平裁判所の發する命令及び禁止の令狀

あり、就中禁止令狀(Writ of Injunction)は従來労働争闘にも利用せられ相當の効果を収めて居る。此令狀は固より司法上のものなれども、元來普通法上救済手段の缺陷を補足する目的に出でたるの故を以て必ずしも訴訟上の形式に拘泥せず直接に人の行爲を對象として執行力を有し實際上行政處分に類するものがある。

余輩が協約の救済手段として行政處分を利用せんとするは全く其行動が自由にして臨機の處置に適し且直接に人の行爲を對象として働くが爲めである。固より協約事件の法律問題は司法裁判所の手を煩すの必要あり且之を適目的となせども、民事訴訟法の假處分に相當するもの及び強制履行若くは之に代はるべき執行方法に付ては別に適當の限度に於て行政處分を借用する必要ありと信ずる。例へば協約當事者たる労働者團結が其所屬者の不法争闘を協約に従ひて鎮撫せざるか又は鎮撫に努めたるも效なか、しときの如きは相方の申立を以て又は職權に因りて行政處分を爲し以て其鎮撫の實を擧ぐべく、其他當事者執行機關が協約機關に協力する爲めに必要なる役員選舉を爲さざるとき、又は協約の命ずる職業紹介を爲さざるときに如き亦行政處分として選舉の執行又は職業紹介の設備運営に當るべきである。尙ほ協約上命ぜられたる工場内の諸設備の如きも經驗ある行政官憲の代執行に委ぬるを穩當とする。其他協約上の義務を履行せしむる爲め刑法の規定及び民事訴訟法の間接的執行の外

に適當の秩序罰を設くる必要がある。是れ治安維持の爲めにも缺ぐべからざる所と信ずる。此點に關してはニュージーランド法には參考となる規定がある(附録參照)。

實質上私法關係たる協約の執行に付き行政處分を取入るゝことは一見奇なるが如しと雖も之に對しては理由なきにあらず。蓋し司法と行政との區別は概念的には存すれども具體的には必ずしも然らず、目的は手段を選ぶものにして或る執行方法が實質上必ずや司法に屬し又行政に屬すといふは正當でない。個人的私法上の問題は通常裁判所の管轄に屬せしむるも概ね其目的に副ふべしと雖も階級的私法の問題に至くは性質上大に之と異なるものあり、事個人間に止まらず直ちに公安公益に影響するものなるが故に寧ろ行政上より之を取扱ふを妥當とするのである。

之を要するに協約に關しては労働爭議の調停仲裁と關聯するが故に協約事件は少くとも純然たる法律問題を除くの外は之を特別の調停仲裁機關の管轄に屬せしむべく協約の救濟手段の如きも亦特別機關と行政官廳との協力に因りて機宜に適したる處分を爲すべきものとする。

(註一) 協約を以て各個人の債權關係と解すれば各個人(即ち余輩の所謂關係人)に付ても協約違反を生ずべきは當然である。又例へば Sinzheimer (B) S. 135 ff. の如きは各關係人に付ては協

約違背 (Ungehorsam) を生じ、当事者に付ては平和毀損 (Friedensbruch) を生ずと爲し、協約違背とは各關係人が協約中の勞働規定に違反する場合をいふものとする。同氏の考案に依れば協約の救済手段として團結的自己執行 (Selbstexekution) なるものを認め、当事者團結は自己の所屬者に協約違背あるときは自己執行の義務 (Pflicht zur Selbstexekution) あるものと解する (ibid. S. 145 ff.)。余輩の見解も違反の根本觀念に至ては同氏と大差がない。フランスの學説は一方に於て協約當事を集團又は個人傭主に限定せるに拘はらず、協約違反を理由とする訴權は集團のみならず個人労働者にも與へる (Raynaud (B) p. 184 et suiv.) 同國協約法は個人が斯くの如き訴權あるときは其所屬集團にも本則として亦訴權を與へて居る (同法三一條 V)。同國法は協約當事者と協約に拘束せらるゝ者との區別を儼守すれども後者が協約上に於ける地位と勞働契約上に於ける地位とは一應不明たるを免れぬ、此點は同國從來の見解として協約は公私兩様の訴權 (個人の利益に關しては個人的訴權を生じ、集團の利益に關しては總體的訴權) を生ずとする舊套を脱しないものと見る。余輩は協約訴權と契約訴權とを徹底的に區別するのである (同説、Hueck Tarifvertrag S. 176 ff.)

(註二) 此點に關しては就中 Sinzheimer (B) S. 127 ff. u. dort Zitierte 參照。

(註三) 同時履行の抗辯が比較的多數の當事者ある雙務契約に於て適用の困難あるは既に民法組合契約に關して認められて居る (拙著債權各論五〇九頁及び註)、協約に付て援用するの不適當なるは寧ろ當然である。

(註四) 或は此點より出發して現今の勞働契約を極端に無常のものとして觀じ勞働契約は遂に Bargaining of opportunities に過ぎずと論

るに至る (Commons, Legal foundations of Capitalism, p. 284 ff.) 事實に囚はれて法律を輕視する議論である。

- (註五) 傭主側の損害は單に事業そのものに關するのみならず得意先其他注文者との間に於ける債務不履行又は履行不能よりも生ずる。傭主側の事業經營に付き十分の智識經驗あるにあらざれば其損害を豫見することを得ない。私法上本則として損害賠償が通常生ずべき損害額に限定せらるゝ立法理由は畢竟通常人の豫見を基礎とするものと解すべき理由あり (日民、四一六條一項及び二項参照)。尙ほ Sinzheimer (B) S. 153 ff.; Sinzheimer (A) II. S. 195 ff. 参照。
- (註六) 其他損害算定に付き幾多の困難がある。詳細は特に Schall, S. 136 ff. insbes 133-139; Sinzheimer, (A) II; a.a. O. に譲る。
- (註七) W. Nothnagel. Exekution durch soziale Interessengruppen 1899; Sinzheimer, (B) S. 127.; Schall, S. 102 ff.

(完 結)

労働協約法に関する

参考資料



小 序

茲に収録せる勞働協約法論の參考資料はイギリス、アメリカ、フランス、ドイツ、オーストリア、スウェーデン、ベルジウム、オランダ、イタリア、オーストラリアに關するものなれども多くは所謂舊法時代のものにして即ち各國協約法の制定以前の述作に係る。従て今日より見れば單に沿革的價值を有するに過ぎざるもの少なからず。これ等を特に除外せざりし所以のものは我國が今尙ほ協約法に關して全く舊法時代に在り必ずしも歐洲諸國の現状と同一に取扱ふことを得ざるものあり。且我國にては協約法論に關する専門的著述未だ存せざるが故に此機會に於て其研究の大勢を知らしめんが爲めなり。

參考資料は相當に集録せる積りなれども特に今日手に入り難きもの又は左程の價值なしと考へたるものは削除せり。資料の蒐集は余が大正四年民法研究の爲め海外に留學せる際より著手せるも偶々歐洲戰爭關にしてドイツ、オーストリア等中歐の著書、論文、報告書の如きは特に搬出するに困難なりし事情あり、依て大部分は其當時單に一覽するに止め置きたり。後畏友早稻田大學教授中村宗雄君の渡歐の際、同君を煩して主要資料の蒐集を爲すを得たり、此機會に於て同君の厚意と努力とに對し深甚の謝意を表せんとす。尙ほ先輩鹽澤昌貞、平沼淑郎、安部磯雄三教授、畏友北澤新次郎、出井盛之、林未癸夫三教授、

協調會黒川圖書館長の好意に因りて資料の借覽を得たるは感謝に堪へざるところとす。

資料の中、余が特に涉獵引用したるものは*を附しあり、又民法、商法、民事訴訟法、行政法、其他一般法律に關する参考書目は概ね學者周知のものに係るが故に特に再録せざりしもの少なからず。

大正十四年一月八日

中 村 萬 吉 識

- Abel, M.**, Die Tarifverträge und der deutsche Juristentag; in *Gewerbe u. Kaufmannsgericht*. XIV. Nr. 2, sp. 137.
- ***Adams and Sumner**, *Labor Problems*. 9. Edition 1919.
- ***Adler, K.**, *Zur Entwicklungslehre und Dogmatik des Gesellschafts rechts*. Berlin 1895.
- Agoston**, Le projet de loi industrielle hongrois, *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1909, pp. 330-335.
- Alfassa**, *La Chambre des Lords et les Trade Unions*. *Revue d'économie pol.* (1905), p. 804 et suiv.
- Annuaire**, de la législation du travail, publié par l'Office du Travail de Belgique.
- Appleton**, Le contrat collectif de travail, *La capacité syndicale et la jurisprudence*, *Quest. prat. de lég. ouvrière*, 1908, p. 153 et suiv.
- ***Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik**.
- ***Aron, G.**, *Les Grandes Réformes du Droit Révolutionnaire*. Paris 1910.
- ***Ashley, W. J.**, *The Adjustment of Wages*. London 1903.
- *— *History: English Economic History and Theory*. 2. vols.
- *— *Surveys, history and economic*.
- Atti del Consiglio superiore del lavoro**, IXe session, juin 1907.
- Bail, H.**, *Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Handwerk, Industrie und Handelsgewerbe nach Reichsrecht*. Berlin 1904.
- ***Baum**, *Die rechtliche Natur des Kollektiven Arbeitsvertrages*. Gruchots Beiträge, Bd. 49.
- Bayart**, *La caractère juridique de la grève*, *Revue critique de législation et de jurisprudence*, novembre 1909.
- Bender**, *La conciliation et l'arbitrage dans les conflits du travail*, *Quest. prat. de lég. ouvrière*, 1909, p. 129 et suiv.
- Bergeron**, *Le droit des syndicats d'ester en justice*, thèse Paris. 1898.
- v. Berlepsch**, *Das Koalitionsrecht der Arbeiter*. *Soziale Prax.* 13, Sp. 721 ff.
- ***Bernhard**, *Die moderne Technik und die Zukunft der Tarifgemeinschaft*. *Soziale Prax.* 13, S. 1017.
- ***Blum, Solomon**, *Jurisdictional Disputes resulting from structural Differences in American Trade Unions*. University of California Publications. 1913.
- ***Böhm, Gustav**, *Die rechtliche Bedeutung des Tarifvertrages*. Erlanger Diss. 1908.

- *Boos, Roman, Der Gesamtarbeitsvertrag nach schweizerischem Recht* 1916.
- *Botschaft des schweizerischen Bundesrates an die Bundesversammlung betr. die Revision des Obligationenrechts, vom 3. März 1905, und 1. Juni 1909.
- Bourdon, Des contrats d'utilité générale passés au profit d'une collectivité thèse Paris. 1905.
- Boysen, Generalstreik und Tarifvertrag. Gewerbe-u. Kaufmannsgericht, 1909. No. 4, Sp. 78.
- Braun, Ad., Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften. 1908.
- *Brauns Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik.
- Brants, L'état légal du contrat collectif de travail, Revue pratique de droit industriel (Liège) 1905.
- Rapport sur les conventions collectives de travail, présenté au nom de la Commission spéciale du Conseil supérieur du travail du Belgique, 1911.
- *Brentano, L., Die Arbeitergilden der Gegenwart. 2 Bde. 1871, 1872.
- *Brogsitter, Der Tarifvertrag, unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung in England, sowie der deutschen Buchdrucker-Tarifgemeinschaft. Essen 1906.
- *Budish aud Soule, The New Unionism. New York 1920.
- *Bulletin of the International Labour Office, Basel. 1906—.
- des internationalen Arbeitsamtes, Fischer, Jena. 1902—.
- de l'Office international du travail, Berger-Levrault et Cie, Paris 1902 - .
- de la Soc. d'Et. lég.—Bulletin de la Société d'Etudes législatives.
- de l'Office du Travail (Paris).
- *Burchardt, F., Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter. Berlin 1901.
- *Bureau, Le contrat collectif de travail, Bulletin de la Semaine, 4 juillet 1906.
- Ce qu'on peut attendre du contrat collectif, rapport à la Société d'Economie sociale, Réforme sociale, 15 avril et 1^r mai 1911.
- *Burns, Delisle, Government and Industry. London 1921.
- *Cahen, Rapport sur la capacité civile des syndicats d'ester en justice, Bull. de la Soc. d'Et. lég., 1910, p. 225 et suiv.
- *Capitan, Rapport sur les conventions collectives (Congrès de Cologne, 15—17 sept. 1910).
- *Claes, Contrat collectif de travail des imprimeurs Allemands. Paris 1908.

- Le contrat collectif de travail. Sa vie juridique en Allemagne.
- Rapport sur les conventions collectives (Congrès de Cologne, 15—17 sept. 1910).
- Cohen and Howell**, Trade Union Law and Cases. London 1901.
- ***Cohen, J.H.**, Law and Order in Industry. New York 1916.
- ***Colsen**, Rapport sur le projet de la Commission de la Société d'Etudes législatives, Bulletin de la Soc. d'Et. lég. 1907, p. 180 et suiv. et p. 505 et suiv.
- ***Commons and Andrews**, Principles of Labor Legislation. New York 1916.
- ***Commons, J.R.**, Legal Foundations of Capitalism. New York 1924.
- ***Conrads** Handwörterbuch der Staatswissenschaften.
- Cree**, Der kollektive Arbeitsvertrag. Berlin 1904.
- Cretz, O.**, Die Rechtswirkung der Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Diss. Leipzig 1907.
- Demeure**, Les associations syndicales et l'article 310 du Code pénal, Revue de droit belge, 1907, p. 151 et suiv.
- Depitre**, Rapport sur le contrat d'équipe, Bulletin de Soc. d'Et. lég., 1907, p. 193 et s.
- Döblin, E.**, Tarifvertragspolitik und Klassenkampf. Berlin.
- Douarche**, Les conventions collectives relatives aux conditions du travail, thèse Paris 1907.
- Dubois**, Les Trade-Unions et les Associations professionnelles en Belgique
- ***Duguit, L.**, Traité de Droit Constitutionnel. 2me édition. Paris 1921.
- ***Edler, Fritz**, Die Rechtsnatur und die Rechtswirkung der Lohntarifverträge im deutschen Buchdruckergewerbe. Heidelb. Diss. 1912.
- ***Ehrlich, Eugen**, Beiträge zur Theorie der Rechtsquellen; Erster Teil: Das ius civile, ius publicum, ius privatum. Berlin 1902.
- *— Die Rechtsfähigkeit Berlin 1909.
- *— Grundlegung der Soziologie des Rechts. 1913.
- ***Ely**, Property and Contract. 2 vols. New York 1914.
- ***Enneccerus**, Rechtsgeschäft, Bedingung und Anfangstermin. Marburg 1889.
- Escarra, Jean**, Etude sur la recevabilité des recours juridictionnels exercés par les syndicats et les groupements analogues, thèse Paris, 1907.
- ***Ettinger**, Gutachten zum 29. Deutschen Juristentag 1908, Bd. IV, S. 83—199 der Verhandlungsberichte.
- Eysel**, De "collectieve arbeidsovereenkomst": regtsinstituut of sociaal

- verschijnsel? Themis, 1905, p. 80 ff.
- De "collectieve arbeidsovereenkomst": une nalezing. Ibid. p. 356 ff.
- Fontaine, Arthur**, Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages im Frankreich. Annalen f. Soz. Pol. u. Gesetzgeb. III, S. 411—444.
- Galizia**, Il contratto collettivo di lavoro, thèse Naples, 1907.
- Gaussorgues, Jean**, les récents projets sur le Contrat Collectif de Travail. Thèse Montpellier 1908.
- ***Gemähling**, Réglementations syndicales et sous-concurrences ouvrières, thèse Paris, 1910.
- Gerloff, W.**, Ein beachtenswerter Tarifvertrag. Arbeiterschutz. 1908.
- ***Germain-Martin**, Les associations ouvrières au XVIIIe Siècle. 1901.
- ***Gessler**, Tarifvertrag und Arbeitsnachweis. Gew. und Kaufmannsger. 1909 Nr. 1.
- ***Gierke, Otto**. Das deutsche Genossenschaftsrecht. Bd. I (1863); Bd. II (1873); Bd. III (1881)
- *— Die Genossenschaftstheorie und die deutsche Rechtsprechung. Berlin 1887.
- *— Deutsches Privatrecht. Bd. I. 1895.
- *— Vereine ohne Rechtsfähigkeit. 2. Aufl. Berlin 1902.
- *— Die Wurzeln des Dienstvertrages. Berliner Festgabe für Brunner, 1914, S. 97 ff.
- *— Die Zukunft des Tarifvertragsrechts. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 42 S. 815 ff.
- ***Goerrig, F.**, Das Arbeitsrecht des neuen Deutschland. 2 Bde Bonn 1920.
- Granier**, De la responsabilité civile des syndicats en cas de conflit entre l'intérêt professionnel et l'intérêt individuel, thèse Paris, 1908.
- ***Greenwood**, The Law relating to Trade Unions. 2. vols. London 1911, 1913.
- Günther, G.**, Gewerbefreiheit und Gewerbezwang in der Rechtsprechung des Reichsgerichts. Annalen des Deutschen Reiches. 1907. S. 342 ff.
- ***Hatschek**, Konventionalregeln usw. Jahrb. d. öffentlichen Rechts, 3 S. 1ff.
- ***Hauptprobleme** der Soziologie, Erinnerungsgabe für Max Weber, Bde-2. München u. Leipzig 1923.
- ***Hellwig**, Die Verträge auf Leistung an Dritte. 1899.
- ***Herkner**, Die Arbeiterfrage, 2. Bände 7te Aufl. Berlin u. Leipzig 1921.

- Heusler**, Institutionen des deutschen Privatrechts. Bde. 2. Leipzig 1885.
- Hoeniger-Schultz-Wehrde**, Jahrbuch des Arbeitsrechts.
- ***Hoxie**, Trade Unionism in the United States. New York 1920.
- ***Hubert-Valleroux**, Le contrat de travail.
— Le contrat collectif de travail, les syndicats et la jurisprudence, *Economiste français* 12 février 1910.
- ***Hueck**, Alfred, Das Recht des Tarifvertrages unter besond. Berücksichtigung der Verordnung vom 23. Dezember 1918. Berlin 1920.
- ***Hügli**, Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 1906.
- ***Imle, Fanny**, Die Tarifentwicklung in der Metallindustrie. Jena 1904.
- *— Gewerbliche Friedensdokumente. 1905.
- *— Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. 1907.
- ***Jay**, L'organisation du travail par les syndicats professionnels, *Revue d'économie politique*, 1894.
— Le contrat collectif de travail, *Revue d'économie politique*, 1907.
- ***Jellinek**, Das Recht der Minoritäten, Vortrag. Wien 1898.
- *— System der subjektiven öffentlichen Rechte. 2. Aufl. 1905.
- *— Verfassungsänderung und Verfassungswandlung. 1906.
- ***Kalkowski**, Conrad, Die rechtliche Natur der Arbeitstarifverträge. Breslauer Diss. 1909.
- ***Kantorowicz**, H. U., Rechtswissenschaft und Soziologie. Tübingen 1911.
- ***Karger-Erdmann**, Jahrbuch arbeitsrechtlicher Entscheidungen. Berlin.
- ***Kaskel**, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes. Berliner Festgabe für Brunner, 1914, S. 163 ff.
*— Das neue Arbeitsrecht. 2. Aufl. Berlin 1920.
- ***Kelsen**, Hans, Das Problem der Souveränität und die Theorie des Völkerrechts. Tübingen 1920.
*— Der soziologische und der juristische Staatsbegriff. Tübingen 1922.
*— Hauptprobleme der Staatsrechtslehre. Tübingen 1911.
*— Grenzen zwischen juristischer und soziologischer Methode. Tübingen 1911.
- ***Klein**, F., Das Organisationswesen der Gegenwart. Berlin 1913.
- ***Kobatsch**, Rudolf, Gutachten über kollektive Arbeitsvereinbarungen, Bd. IV, S. 1—82, der Verhandlungsberichte der 29. Deutschen Juristentages. 1908.
- ***Koehne**, Die Arbeiterordnungen im Gewerbeamt. 1901.
- ***Köppe**, Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem (eine sozialpolitische Studie). Jena 1903.

- ***Kulemann**, Der Schutz des Koalitionsrechts. Archiv f. Sozialwiss. und Sozialpolitik, 42 S. 906 ff.
- ***Kuntze**, Der Gesamtakt. Festgabe der Universität Leipzig für O. Müller, 1889.
- Leroy**, Le contrat collectif de travail en Allemagne. Paris 1909.
- Leipart**, Theodor, Die gesetzliche Regelung der Tarifverträge. Berlin 1912.
- ***Legislative series of the International Labour Office**, Basel.
- ***Leemana**, H., Die rechtliche Bedeutung der Tarifverträge. Schweiz. J. Z. 1909. 1—5; 23—26.
- ***Laronze**, De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie. Paris 1905.
- ***Langlois**, H., Contrat de Travail. Paris 1907.
- ***Lang**, Otto, Der Arbeitstarifvertrag; Referat am Schweizer Juristentag 1909. Heft 2 der Verhandlungen, S. 65—124.
- ***Lotmar**, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Brauns Archiv 15 (1900), S. 1—122.
- *—— Der Arbeitsvertrag. Bd. I, 1902, S. 755 ff.
- ***Loewenthal**, Robert, Die rechtliche Bedeutung der Tarifverträge im allgemeinen und der Verbandstarifverträge im besonderen. Heidelb. Diss. 1910.
- ***Loewenfeld**, T., Koalitionsrecht und Strafrecht. Brauns Archiv, 14 S. 471 ff.
- ***Loening**, R., Der Vertragsbruch und seine Rechtsfolgen. 1876.
- ***Liefmann**, Die Allianzen, gemeinsame monopolistische Vereinigungen der Unternehmer u. Arbeiter in England. Jena 1900.
- ***Levasseur**, Histoire des classes ouvrières en France avant 1789. 2 vol., 2e édition. 1901; Histoire des classes ouvrières en France depuis 1789. 2 vol., 2e édition. 1901.
- v. Landmann**, Zum Koalitionsrecht. Deutsche J. Z. 1909, 13 S. 265 ff.
—— Rechtswirksamkeit von Tarifverträgen. Deutsche J. Z. 1910, 15 S. 497.
- ***Marquardt**, Ulrich, Die Interessengemeinschaften. Eine Ergänzung zur Entwicklungsgeschichte der Zusammenschlussbewegung von Unternehmungen. Berlin 1910.
- ***Martin-Saint-Léon**, Histoire des corporations de métiers depuis leur origine jusqu'à leur suppression (1791) et étude sur l'évolution de l'idée corporative au XIXe siècle. 1897.
- ***Matthaei**, W., Grundriss des Arbeitsrechts. 1923.
- ***Menger**, A., Neue Staatslehre. Jena 1903.

- *— Das bürgerliche Recht und die besitzlosen Volksklassen. 4. Aufl. 1908.
- Meschelsohn**, Der Lohntarifvertrag. Soziale prax., 16 S. 26.
- Messina**, Le tariffe concordate nell' ordinamento giuridico del lavoro, Rivista di diritto commerciale, 1904.
- ***Michoud**, La notion de la personnalité morale. (Extrait de la Revue du droit public, 1899).
- *— La théorie de la personnalité morale.
- ***Minimum-wage** legislation in the United States and foreign countries. Bulletin of the U. S. Bureau of Labor Statistics, whole Number 167. (1915).
- ***Moisseact**, Felix, Etude sur les contrats collectifs en matière de conditions du travail. Thèse, Paris 1903.
- Mombert**, Paul, Zum Wesen der sozialen Klasse. Erinnerungsgabe für M. Weber, II. S. 239 ff.
- ***Mouatsschrift** des Verbandes Deutscher Kaufmanns- und Gewerbe-gerichte. Herausgeber: Jastrow, v. Schulz, Flesch.
- ***Morin**, Le contrat collectif d'après la jurisprudence et les législations étrangères, Bulletin de la Soc. d'Et. lég. 1907, p. 208 et suiv.
- Nagoro**, L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Australasie. Paris 1906.
- ***Nast**, Marcel, De la nature juridique des conventions, conclues par une collectivité dans l'intérêt de ses membres. Revere critique de législation et de jurisprudence 37 (1908), 536—557.
- *— Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail. Paris 1907.
- ***Nipperdey**, Praktikum des Arbeitsrechts. 1922.
- ***Oertmann**, Zur Lehre vom Tarifvertrag. Zeitschrift f. Sozialwissenschaft. Jg. 10 (1908), S. 1—29.
- *— Arbeitsrecht: Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin 1923.
- ***Oser**, Hugo, Kommentar zum Schweiz. Obligationenrecht.
- Passama**, Les conventions collectives relatives aux conditions du travail en droit privé français. Paris 1908.
- ***Pic**, Législation: Traité élémentaire de législation industrielle. 4me édition Paris 1912.
- ***Pigou**, A. B., Principles and Methods of Industrial Peace. London 1905.
- Pirou**, Gaëlan, Intervention légale et contrat collectif du travail. Revue d'économie politique 27, p. 733—763.

- *— Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail en France. Rennes 1909.
- Poetzsch**, Die Haftung der Berufsvereine beim Abschluss von Tarifverträgen. Soziale prax. 17, S. 605 ff.
- W. F., Ist es möglich, den gewerblichen Kollektivvertrag (Tarifvertrag) als privatrechtliches Institut zu erklären? Leipziger Diss. 1907.
- Ponthière**, Le contract collectif de travail.
- ***Potthoff**, Probleme des Arbeitsrechtes. 1912.
- Prenner**, Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge. Seufferts' Blätter f. Rechtsanwendung. Jg. 72, 178—186; 222—226.
- ***Raynaud (A)**, Le contrat collectif de travail. These, Paris 1901 (p. 226 ff. : le problème juridique).
- *— (B), Le contrat collectif en France. Paris 1921.
- L'intérêt professionnel des syndicats ouvriers devant les tribunaux français, Quest. prat. de lég. ouvrière, janvier-mars 1906.
- Recht der Organisationen im neuen Deutschland**. Schriften der Gesellschaft für soziale Reform. Jena 1917.
- ***Reichert, Otto**, Beiträge zum Recht des Tarifvertrages. Rostocker Diss. 1907.
- ***Reichsarbeitsblatt**, Der Tarifvertrag im Deutschen Reich. Beiträge zur Arbeiterstatistik. 1906. Bd. I—III; Die Weiterbildung der T. V. im D. R. 1908. Nr. 8 der Beiträge zur Arbiterst.; Sonderbeilage zum Reichsarbeitsblatt. Nr. 11. 1909; Reichsarbeitsblatt, 1910, Heft 2, S. 140.
- ***Revue critique de lég. et jurisp.** = Revue critique de législation et de jurisprudence.
- ***Riezler**, Arbeitskraft und Arbeitsfreiheit in privatrechtlichen Bedeutung. Archiv f. B. R. 27, S. 219 ff.
- ***Rocke**, Über Tarifgemeinschaften. Leipzig 1906.
- ***Rosenberg**, Das Vereinsrecht des B. G. B. und die Gewerkschaftsbewegung. 1903.
- ***Rosenthal**, Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages. 1903.
- Rosner**, Der Kollektivvertrag. 1903.
- Ross, Emil**, Die Tarifverpflichtung (insbes. diejenige des Arbeitgebers aus einem Werkstattetarif). Erlanger Diss. 1912.
- Rouast**, Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations. Lyon 1699.
- ***Rümelin**, Dienstvertrag und Werkvertrag. Tübingen 1905.

- ***Rundstein** (A), Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft. 1906.
- *— (B), Tarifrechtliche Streitfragen. 1907.
- *— (C), Beiträge zur Dogmatik des Tarifvertragsrechts. Archiv f. bürgerl. R. 36, S. 204—296.
- *— (D), Die Tarifverträge im französischen Privatrecht. 1905.
- *— (E), Der gewerbliche Arbeitstarifvertrag und sein Verhältnis zum inneren Vereinsrecht. Goldschmidts Zeitschrift, 67, S. 474 ff.
- *— Streik, Ausseperung und Tarifvertrag. Archiv f. Rechts- und Wirtschaftsphilosophie 4, 130 ff, 311 ff.
- ***Saleilles**, Lettre sur le contrat de travail, Bulletin de la Soc. d'Et. lég., 1906, p. 212 et suiv.
- Note le contrat collectif de travail, Bulletin de la Soc. d'Et. lég., 1908, p. 79 et suiv.
- ***Schachner**, R., Die soziale Frage in Australien und Neuseeland. Bd. II. Jena 1911.
- ***Schalhorn**, Von den Verpflichtungen aus Tarifverträgen und den Anlässen zu Tarifbrüchen, Soziale Prax., 15 S. 584 ff.
- ***Schall**, Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge. 1907. Jherings Jahrb. f. Dogm. Bd. 52.
- ***Schmelzer**, Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitgeberstandpunktes. 2. Aufl. 1906.
- ***Schmitt**, H. W., Die privatrechtliche Natur des Tarifvertrages. Würzburger Diis. 1910.
- ***Schmoller**, Grundriss der Allgemeinen Volkswirtschaftslehre. 2 Bde. 1919.
- *v. **Schulz**, Gutachten zum 29. Deutschen Juristentag, Bd. II, S. 201—340 der Verhandlungen, 1908.
- *— Zur Koalitionsfreiheit. Brauns Archiv, 18 S. 457 ff.
- ***Schwittau**, G., Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes. Berlin 1912.
- ***Siegel**, W., Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem B. G. B. Stuttgart 1903.
- ***Sigg**, J., Ein Gesetz über Arbeitstarife und Kollektivstreitigkeiten. Archiv f. Soziale Gesetzg. und Statistik. 1903 Bd. 18, S. 344 ff.
- ***Sinzheimer** (A), Der Korporative Arbeitsnormenvertrag, Bd. I, 1907—Bd. II, 1908.
- *— (B), Ein Arbeitstarifgesetz (Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht). 1916.

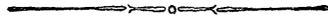
- “Vortrage,” Rechtsfragen des Arbeitstarifvertrages. Brauchen wir ein Arbeitstarifgesetz? Schr. d. Ges. f. Soz. Ref. 5. Bd., 3, Heft, Jena 1913.
- Leitsätze zur gesetzlichen Regelung der Tarifverträge an dem Verbandstag des Verbandes deutscher Kaufmanns- u. Gewerbebe-richte 1610, Köln. Soz. Prax. 19, S. 489 ff.
- *— Über den Grundgedanken und die Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsrechtes für Deutschland. Berlin 1914.
- *Stesser, Henry H., The Law relating to Trade Unions. London 1921.
- *Sombart, W., Sozialismus und soziale Bewegung. 8. Aufl. Jena 1919.
- *Steinbach, Emil, Erwerb und Beruf. Wien 1896.
- *Stoddard, The Shop Committee. New York 1919.
- *Suffern, Conciliation and Arbitration in the Coal Industry of America. Boston & New York 1915.
- *Sydenstricker, Edgar, Collective Bargaining in the Anthracite Coal Industry. Bulletin of the U. S. Bureau of Labor Statistics, whole Number 191 (1916).
- Sydow, G., Staatshilfe oder Selbsthilfe beim Tarifvertrag. Soziale Prax. 12, Sp. 17, 18.
- Triepel, Völkerrecht und Landesrecht. 1866.
- Van Zanten, De zoogenaamde collectieve arbeidsovereenkomst, Rechtsgeleerd Magazijn, 1903.
- Der Tarifvertrag auf dem Niederländischem Juristentag, Soziale Prax, 15, S 412.
- Rapport au Congrès de Cologne (sept. 1910), p. 390.
- *Visscher, Charles de, Le contrat collectif de travail. Paris 1911.
- *Webb, Democracy: Sidney and Beatrice Webb, Industrial Democracy. 1902.
- *— History: Sidney and Beatrice Webb, The History of Trade Unionism. Revised edition, extended to 1920. London 1920.
- *Weigelt, K., Zur rechtlichen Bedeutung des Tarifvertrages. Zeitschr. f. d. ges. Staatswissenschaft, 64d—691.
- *Wöbling, Zur gesetzlichen Regelung des Tarifvertrages. Archiv f. Sozialwiss. 29, 481—512; 869—894.
- *— Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag (S. 271 ff.) 1908.
- *Whitley report: Joint industrial councils in Great Britain. Bulletin of the U. S. Bureau of Labor Statistics, No. 255. 1919.
- *Wilutzky, Doppelseitige Realverträge als Massengeschäfte. Archiv f. B. R. 27. S. 100 ff.

-
- Wimpfheimer**, Zur Lehre vom Tarifvertrag. Leipziger Zeitschrift für Handelsrecht. 1907. S. 567 ff.
- Zahn**, Die Organisation der Prinzipale und Gehilfen in deutschen Buchdruckgewerbe. Schriften des Vereins für Sozialpolitik. 1890. Bd. 25, S. 329 ff.
- ***Zeitler**, R., Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages. Erlanger Diss. 1908.
- ***Zimmermann**, Der Arbeitstarifvertrag im Deutschen Reich. Schmollers Jahrb. f. Gesetzg., Verwalt. u. Volkswirt. d. D. R. 31 (1907) 325—347.
- * — Gutachten zum 29. Deutschen Juristentag, Bd. III, S. 187 ff. der Verhandlungen. 1908.
-

附 錄

勞働協約に關する

各國法文要旨



小 序

茲に拙譯して収録せる各國法文は可成的全文の意を傳ふるに努めたるも間々削除し又は抄要に止めたるものあり、蓋し紙數限りある爲めなり。特にニュージーランド調停仲裁法に至ては浩翰にして到底其全部を收容するに堪へず、依て唯其特色を傳ふる部分のみを譯載するに止め他は一切割愛せり。

ジュウヴ調停仲裁法(一九〇一年 Hüglin, S. 95 ff. 譯載)、
ニウサウスウールズ調停仲裁法(Bulletin of the U.S. Bureau of Labor Statistics, W. No. 167, p. 233 ff. 所載)、イギリス産業裁判所法(Chitty's Statutes, 1919, p. 287 ff. 所載)、ノルウェイ調停法(Bulletin of Intern. L. Office, Basel, 1915, p. 308 ff. 譯載)の如き亦紙數の都合上割愛するに至りぬ。協約法に關る私案にはフランス法制研究協會の手に成れるもの少なからず、ドイツにも相當にあり、頗る參考に値するものあれども凡て収録を見合はしぬ。

翻譯は専ら意譯とす、譯語の如き亦余の獨斷に出でたり、大方諸賢の叱正を乞ふ所以なり、且倉卒の際一氣に譯出せる爲め誤解誤譯のなきを保せず、是亦諸賢の指摘是正を待つべきものとす。

大正十三年十二月三十一日

中 村 萬 吉 識

各國協約關係法文要旨 目次

- (一) ニュージーランド調停仲裁法(一九〇八年法)……………445
- (二) ニュージーランド調停仲裁法(一九〇八年改正法) ……454
- (三) ニュージーランド調停仲裁法(一九一一年法) …… 460
- (四) スキス債務法第十章第三節 ………………461
- (五) フランス協約法……………462
- (六) ドイツ協約及び爭議調停法……………468
- (七) オーストリア協約及び調停法……………475
- (八) マクドナルド氏案 …… ……483
- (九) スルツエル。ロトマル氏案……………484
-

(一) ニュージーランド調停仲裁法(抄譯)

(一九〇八年法)

第一條 本法は略して一九〇八年職業調停仲裁法(The Industrial Conciliation and Arbitration Act, 1908)と稱す。

第二條 本法に關する行政事務は勞働大臣の所管とす。

第五條(一九〇八年、一九一一年改正)傭主に在ては三人以上、勞働者に在ては十五人以上より成る社團にしてニュージーランドに於ける特定の事業に付き又之に關聯して傭主又は勞働者の利益を保護又は増進する爲め適法に成立せるものは本法の規定に依り職業組合(Industrial-Union)として之を登記することを得。其要件左の如し。

(イ)登記申請書には社團の名稱を掲げ役員二人之に署名して登記所に提出すべし。

(ロ)申請書には下の書類を添付すべし。

一、社團の所屬者及び役員の名簿、但其住所又は從業所を附記するを要す。

二、社團の定款二通。

三、登記の可否を決する爲め定款の規定に依り特に召集せられたる總會に於て出席所屬者過半数を以て通過せる登記の決議の謄本一通
(ハ)社團定款には社團の目的を特示すべく且下の規定を爲すことを要す。

四、社團の爲に協約其他の書類を作成し執行する方法、調停委員會には裁判所に於て社團が代表せらるゝ方法。

六、財産の管理、資本の投下、會計報告に關する事項。

八、所屬者の登録、其資格の得喪に關する方式條件、所屬者は三ヶ月前社團の書記に書面を以て豫告する外、定款依りに其負擔に係る

料金、過料、賦金、其他のものを完済するに非ざれば社團より脱退することを得ざること。

第六條(一)登記は申請の趣旨に依り無料にて之を爲す、登記證は登記抹消の證明あるまでは登記の事實及び其效力に付き確定證據方法たるものとす。

第七條(一) 職業組合の登記を爲したる社團は其登記の日より登記の抹消せらるゝまで本法の目的に對する限りは法人と爲す。

第八條(イ) 本法の目的に對してはトレードユニオンの支部は獨立のトレードユニオンと看做し本法に依り職業組合たるの登記を爲すことを得べし。

第九條 傭主社團の登記に付ては下の特則に依る。

(イ)組合たる會社 (Copartnership firm) が社團の所屬者たる場合には各組合員を以て社團所屬者となす、依て其氏名を名簿に示すべし(中略)。法人たる會社に付ては此限に在らず。

(ロ)定款が明かに禁ぜざる限り、總ての法人たる會社は當然本法に依り職業組合たるの登記を爲し得るものとす、此場合に於て登記申請書が成規の手續にて提出せられたるときは第五條規定の要件は満たされたるものと看做す。

第十條 新に職業組合の登記を爲すべき團體は既に登記されたる他の團體と同一の名稱又は公衆若くは團體所屬者を欺罔する虞ある類似の名稱を使用することを許さず。

第十一條 同一の地方又は産業區に於ける同一の産業に關し職業組合の無用の重複を避くる爲め下の特別を適用す。

(イ)登記官吏は前掲の重複を生ずる虞れあり且新組合の所屬者登記ある既成の組合に便宜加入し得べしと思料するときは登記を拒絶することを得(下略)。

(ロ)登記官吏の拒絶に對しては仲裁々判所に抗告を爲すことを得べ

し、但抗告組合は土地の遠隔¹利害の異同其他正當の事由に因り既存の組合に加入するよりも獨立に登記することを一層便宜とする事情を證明するときは此限に在らず。

第十二條 職業組合及び登記の當時所屬たりし者及び以後之に如入したる一切の者は登記に因り本法に規定せる調停委員會及び仲裁々判所の管轄權に服し且本法の規定に依り責に任ずるのみならず其所屬者たる地位の存續中職業組合の規則に拘束せらるゝものとす。

第十八條 各職業組合は登記せられたる名稱を以て本法の目的に付き訴を起し又訴を受くることを得、訴訟關係書類其他の送達は組合の議長又は祕書役に宛つるを以て足る(下略)。

第二十條(一九一一年法律三三號を以て改正)(一)同一産業區に於ける同一の産業に關し二以上の職業組合が合併して一個の組合として登記を爲したるときは登記官吏は舊組合の登記は合併及び其登記の爲め抹消せられたる旨を新登記證に附記すべし。

(二)同一の産業區又は其一部に於て當該産業に關し現行の仲裁決定又は協約が二以上あるときは裁判所は決定又は協約當事者の申立に因り命令を以て其條項を調節することを得べく調節せられたる條項は之を新たなる決定又は協約と看做す、

(三)前項の命令あるまでは合併は現行の決定又は協約の效力を妨げず。

第二十一條 職業組合は何時にても登記の抹消を申請することを得但(一)登記官吏は申請を六週間公表したる後抹消することを要し。(二)現に緊屬中の調停又は仲裁手續あるときは其決定あるまでは抹消することを得ず又(三)所屬者過半數の意思に基くにあらざれば抹消することを得ず。

登記抹消は職業組合の人格を解消せしむるも爲めに其組合及所屬者は協約又は裁判所の決定若くは命令に基く義務、又は登記抹消前の處

罰若くは責任を免るゝことなし。

第二十三條 (一九〇八年法律二三九號を以て改正)(一)傭主又は労働者の二以上の職業組合を代表する協議會其他の團體は職業組合聯合(Industrial Association)として登記することを妨げず。

(二)聯合には組合に関する規定を準用す(略)。但、職業組合聯合は調停委員又は仲裁々判所委員を選擧する權利なし。

第二十五條 (一)本法に於ける協約に當事者たるものは總ての場合に於て傭主又は労働者のトレードユニオン又は職業組合聯合なることを要す、協約は如何なる産業事項に関する如何なる事物又は之に關係ある事物に付き、又労働爭議の豫防若くは調停に付き規定するを妨げず、

(四)協約期間満了の後と雖も他の協約又は裁判所の決定が之に代はるまでは尙ほ效力を有す、但労働者の職業組合の登記が第二十一條及び第二十二條の規定に依りて抹消せらるるときは此限に在らず。

第三十一條 (一)政府は時々官報に公告して産業區を劃定す。

第三十三條 (一)各産業區に書記(Clerk of Awards)を置く、書記は登記官吏の指揮監督に服す。(書記の職務は労働爭議を調停又は仲裁に附するの申立を受付け、登録し之を處理すべく、爭議解決の爲め調停委員會を開き、調停委員會又は裁判所に証人を呼出し其他調停委員會及び仲裁々判所の手續及び決定に関する記録を爲すものとす)。

第三十六條 各産業區に調停委員會(Board of Conciliation)を置く(下略)。

第三十七條 調停委員會は政府の決定する五人以内の奇數委員を以て構成す。但(イ)其一人(議長)は他の委員之を選擧し(ロ)他の委員は當該産業區の傭主職業組合及び労働者職業組合各別に投票し各同數を選擧す。職業組合にして選擧の日より少くとも三ヶ月前に事務所設立の登記を爲さざるものは選擧權を有せず。

第三十八條 (一)委員の任期は通常三年とす(下略)。

第五十條 委員の任期満了の際又は滿了せんとする際委員會に繫屬中の事件あるときは之を完結する爲めにのみ政府は其任期を延長することを得(下略)。

第五十四條 事件が適法に委員會に附せられたるときは下の規定を適用す。(イ)委員會は爭議の要點に關する事項及び其正しき解決に關する事項に付き慎重審理すべし(ロ)審理の爲め證人を喚出し宣誓を行はしめ訊問探證を爲すことを得(但仲裁々判所の權限に屬する命令及び帳簿の提出は此限に在らず)、(ハ)委員會は審理中爭議の平和的解決を勸告し又必要の場合には再考を促がす爲め審理を一定期間中止することを得(ニ)又事件の解決を容易ならしむる爲め之を小委員に附託するを妨けず。

(ホ)若し調停成る時は之を協約書に記載し當事者又は代理人をして規定通り作成し其正本の中一通を一定期間内に産業區に供託せしむ。(ヘ)若し斯くの如くき協約が規定に従ひて作成供託せられざるときは委員會は事件の要旨及實質的正義に従ひ適當と信する所に依り其解決の爲め勸解(Recommendation)を爲すべし。(ト)勸解は爭議の各項目に付いて可成的専門語を避け當事者の爲し又爲さざるべきことを平明に開示すべし。(チ)勸解は又六ヶ月以上三ヶ年間に内にて其有効期間を定め及勸解の日より一ヶ月以上三ヶ月以内に其效力開始の期日を定むべし(下略)。

第五十六條 爭議當事者の全部又は一部が勸解の全部又は之に變更を加へて承諾せんとするときは當事者は事件が仲裁々判所に附せらるゝまで何時にても事件解決の爲めに協約書を作成供託し又は解決の覺書を産業區書記に供託することを得。

第五十七條 解決覺書(Memorandum of settlement)が規定通り作成供託せらるゝときは委員會の勸解(必要なる變更を加へ)は總ての點

に於て当事者が規定通り作成供託せる協約と同一の效力を有し又同一に執行せらるべし

第五十八條 委員會の勸解が供託せらるゝまでは当事者は何時にても規定に依り同意覚書(Memorandum of consent)を作成供託して勸解を承諾することを得、此場合に於て其勸解を供託するときは勸解は總ての點に於て協約と同一の效力を有す。

第五十九條 委員會に附せられたる爭議が前各條の規定に依りて解決せられざるときは下の規定を適用す。

(イ)委員會の勸解が供託せられたる後一ヶ月内当事者は何時にても書記に申立書を呈出して事件を仲裁々判に附することを得之に因りて争議は裁判所に繫屬せるものと看做さる。

(ロ)前項の期間内に前項の申立なきときは其期間満了の日より勸解は協約と同一の效力を有す。

第八十一條 仲裁々判所は其繫屬事件の一切に關し衡平及び良心の命ずる總ての方法に依り(in such manner in all respects as in equity and good conscience it thinks fit) 事件を決定すべき完全且專屬裁判權を有す。

第九十條 (一九〇八年法律二三九號を以て改正)(一)決定は裁判の趣旨を最も明瞭に且可成的専門語を避けて開示すべく特に下の各項を指定すべし(イ)決定の拘束を受くべき當初の当事者(即ちトレードユニオン、職業組合、同聯合又は傭主にして決定の當時事件の当事者たりしもの)、(ロ)決定が適用せらるべき産業(ハ)決定が適用せらるべき産業區(事件開始地の産業區)(二)決定の有効期間(別段の指定なきときは三年)。

(三)決定は以後同一の産業區に於て同一の産業に關聯し又は従事するに至れるトレードユニオン其他の者にも亦擴張して適用せらる。

(四)裁判所は決定中に於て其適用を産業區内の或る市町村又は一部

に限定することを得。

(五)前項の限定的決定と雖も同一産業区内のトレードユニオン其他の申立に因り同區の他のトレードユニオン其他にも之れが適用を擴張することを得。

(六)裁判所は從來下せる決定の適用を當該産業区内なる特定の市町村に限定することを得。

第九十二條(一九〇八年法律二三九號を以て改正)(一)裁判所は決定の有効期間内何時にても命令を以て下の處置を爲す特別權限を有す。

(イ)決定中の缺點を救濟し又は効果を昂むる爲めに決定を訂正することを得(中略)、但當該産業に従事する傭主及び勞働者の重要な數(substantial number)が之を欲する旨を裁判所が先づ認めたるにあらざれば訂正することを得ず(下略)。(二)決定に拘束せらるゝ傭主に雇入れられたる勞働者に對しては決定は當然亦適用せらる。

第九十四條 裁判所は成規の通達を爲したる上決定の當事者たるべき者を追加することを得。此場合に於ては決定は命令中に指定せる制限を以て是等に對しても亦拘束力を生ず。

第九十五條 (一)他の職業に従事せる勞働者が或る特定の傭主の或る一事業に付き雇入れらるゝときは裁判所は決定を其事業の全部又は一部にも適用し得るものと爲すことを得。

(二)前項の場合には裁判所は當該事業に従事する關係職業組合に對して豫告すべし。

第九十七條 (一九〇八年法律二三九號を以て改正)裁判所は決定の有効期間内何時にても當事者の申立に因り命令を以て決定違反となるべき事項を確定することを得。

第九十八條 裁判所は決定の有効期間内當事者の申立に因り決定又は命令を以て最低賃率其他の報酬を指定することを得。但指定賃率を受くる能力なき勞働者の爲めには低率を特定して可なり。

低率を特定する裁判所、其方法及び條件は決定又は命令に豫め定めたる所に依ることを要す。

第百條 (一九〇八年法律二三九號を以て改正) (一)一九〇八年の工場法に依り任命せられたる工場監視員は本法に於ては決定の監視員となり、協約、裁判所の決定又は命令が適當に遵守せらるゝことを監視する職務を有す。

(五)凡て協約又は決定に拘束せらるゝ傭主は賃金支拂及び時間外就業簿を備ふべく、若し傭主が其備附を怠り又は故意に帳簿に虚偽の記入を爲したるときは五十ポント以下の罰金に處す。

第百六條 (一九〇八年法律二三九條を以て改正) 仲裁々判所の判事は其審理に屬する事件の法律問題に付き上訴裁判所に意見を求むることを得。

第百七條 (一九一一年法律三三號を以て改正) (一)或る労働爭議に於て或る職業組合が當事者なるときは、其組合労働者が他の爭議當事者に現に雇傭せられず又は自身其爭議に關係せざるの故のみを以て其爭議に關する調停委員會又は裁判所の管轄權を妨ぐることなし。

(二)凡て職業組合又は其聯合が爭議を調停委員會に附し又は協約裁判所の決定又は命令の強制履行を裁判所に申立てんとするには其事件が下の規定に依りて各組合の所屬者の承認を経たることを要す。

(イ)案件が組合の特別總會の決議を経たる後更に總組合所屬者の投票に依り其過半数の賛成を得たるとき、但投票の結果は議事録に記載することを要す。

(三)前項の特別總會は定款に限り正規に構成召集開會せられたること、但決議案は總所屬者に告示することを要す、組合總會に出席せる所屬者總數の過半数が賛成したるときに限り提案ありたるものと看做す。(下略)

第百八條 爭議が調停委員會に附せられたるときは下の特則に依る

(イ) 争議が委員会又は裁判所に於て終局的に處理せらるゝまで争議當事者又は關係労働者は争議に關して争闘手段に互る一切の行動を爲し又之に關與すべからず、尙ほ傭主と労働者との關係は争議に拘はらず繼續するものとす(抄譯)。

(ロ) 前項の規定に違背するものは五十ポンド以下の罰金に處す(抄譯)(下略)。

第一百條 決定の有効期間内傭主、労働者、職業組合、其聯合又は傭主若くは労働者の團結が其決定の規定を失敗に歸せしむる目的を以て行動を爲したるときは各自に決定を破毀したるものと看做され依て處罰を免れず。

第一百三條 (一九一一年法律三三號を以て改正) (一) 裁判所又は調停委員会は事件の本體に付き衡平に之を處理すべき能率を昂ぐる爲め審理の如何なる程度に在るを問はず職權を以て又は申立に因り如何なる事項に付ても命令を以て下の處置を爲して可なり。

(イ) 當事者の參加又は削除を爲すこと

(ロ) 手續に於ける誤謬又は缺陷を訂正増補すること

(ハ) 期間を延長すること

(ニ) 況く前提として必要又は便宜と認めらるゝ指令をなすこと

(二) 調停委員會の開會なき場合は委員長前項の權限を行ふ。

(三) 裁判所の開廷なき場合には判事第一項の權限を行ふ。

第一百五條 裁判所又は委員會に繫屬中の事件に關し苟しくも審理を妨げ又は干渉に互り又は不利に之に影響を與ふる目的を以て印刷物其他の物を公けにしたる者は五十ポンドの罰金に處す。

第一百六條 當事者が正當の事由なくして出席又は代表を懈怠するも事件審理の進行を妨げず。

第一百七條 裁判所又は委員會の構成員に變更あるも現に審理中の事件に付ては其進行を妨げず。

第一百十九條 (二)開廷又は開會は夜間に於ても之を爲すことを妨げず。

第二百一十一條 國營鐵道に關しては本法に別段の規定あるときと雖も下の特則に依る。

(イ)鐵道従業員組合は登記に因りて職業組合と看做す(抄譯)。

(ハ)鐵道大臣は従業員組合と時々協約を爲すことを得、此場合には國營鐵道を一事業主と看做す。

(ホ)組合は爭議の詳細を開陳せる請願狀を書記課に呈出し以て仲裁々判所に事件の解決確定を申請することを得。

(ト)此申請には第七條の規定を準用す。

第二百二十二條 或る産業區の一部が他區に編入せられ又は獨立の區又は其一部となりたるときは、當初區の協約又は決定は他の協約又は決定あるまで尙ほ其一部に於て效力を有す。

(二) ニュジイランド産業調停仲裁改

正法

一九〇八年法律二三九號)

第一條 (省略)

第二條 本法は一九〇九年一月一日より施行す。

第一節 ストライキ及びロックアウト

第三條 (一)本法に於て「ストライキ」とは同一又は異なる僱主に就勞中に在る又在りし二人以上の勞働者が左記各號の目的を以て明示又は默示にて互ひに相團結、合意又は共謀するに因りて其就勞の全部若くは一部を停止し、其雇傭契約を破毀し又は其停止せる就勞の再就若くは復歸を拒絶若くは懈怠する行動をいふ

(イ)労働条件に付いて其僱主の同意を強要若くは勧誘し又は其労働者本人若くは他の労働者の要求に従はしむること

(ロ)其僱主の事業遂行に付損失若くは不便を與ふること

(ハ)他のストライキを煽動、援助、幫助、教唆又は援引すること

(ニ)他の僱主に就勞中の労働者が労働条件に付き其僱主をして労働者の要求に従はしむるに付き其労働者を助くること

(三)本法に於て「ストライキを爲す」とはストライキに加擔することをいひ「ストライカー」とは其加擔者をいふ。

第四條 本法に於て「ロックアウト」とは僱主が左記各號の目的を以て其業務の場所を閉鎖し又は其業務の全部又は一部を休止又は停止する行動をいふ。

(イ)労働条件に付いて労働者の同意を強要若くは勧誘し又は其僱主又は他の僱主の要求に従はしむること

(ロ)其労働者又は他の労働者に損失又は不便を與ふること

(ハ)他のロックアウトを煽動、幫助、唆教又は援引すること

(ニ)他の僱主が労働条件に付き労働者の同意を強要若くは勧誘し又は其要求に従はしむるに付き其僱主を助くること

第五條 (一)決定又は協約に拘束せらるる労働者が關係事業に關しストライキを爲し又之に加擔したるとき十ポンド以下の罰金に處す。

(二)前項の規定はロックアウトに準用し且僱主は五百ポンド以下の罰金に處す。

(三)ストライキ又はロックアウトに課する罰金は其行動の繼續に拘はらず一件一回に限る。

(四)ストライキ又はロックアウトに關し既に職業組合又は其聯合が判決を受けたる後は同一のストライキ又はロックアウトに付き其組合の所屬者又は僱主に對しては更に訴追し又は訴を繼續することなかるべし。

第六條 (一)他人を煽動、教唆又は援助して不法争闘(ストライキ、ロツクアウトの略稱以下倣之)を爲さしめ繼續せしめ、又は、他人を之に加擔せしむる場合に於て、其労働者なるときは十ポンド以下の罰金に處し其職業組合、其聯合、トレードユニオン、傭主又は非労働者なるときは二百ポンド以下の罰金に處す。

(二)不法争闘を爲す者又は其所屬團體に金品を贈與したる者は不法争闘を援助又は幫助したるものと看做す、但其意思なかりしことを證明するときは此限に在らず。

(三)職業組合又は其聯合の所屬者が争闘に加擔して其時期の如何を問はず過半数に達するときは其組合又は聯合は争闘を教唆したるものと看做す。

(四)(五)不法争闘とは其開始の當時争闘者が決定又は協約に拘束せらるゝ場合をいふ。

第七條 前上規定する罰金は決定監視員の訴に因りて課し決定違反に於けると同一の方法に依りてのみ之を徴收す(下略)。

第九條 (一)(二)本條に規定する事業に關して争闘を爲さんとする労働者又は傭主は争闘開始前一ヶ月内に十四日を下らざる豫告を以て争闘の意思あることを書面にて通達し其豫告期間經過後に争闘を開始することを要す、若し之に違反する場合には略式手續に依り労働者に在ては二十五ポンド以下、傭主に在ては五百ポンド以下の罰金に處す。

(三)本條を適用する事業左の如し

(イ)石炭瓦斯の製造又は供給

(ロ)電燈又は電力の起電又は供給

(ハ)市街其他の住民に對する水の供給

(ニ)家庭用の牛乳の供給

(ホ)家庭用の生肉の屠製又は供給

(ヘ)家庭用又は工業用の石炭の販賣又は配達

(ト)公衆貨客の輸送に供せらるゝ渡船、軌道又は鐵道の運営

第十條(一九一一年法律三三號を以て改正) (一)職業組合又は其聯合が前各條の規定に依り不法争鬭に關して處罰せられたるときは裁判所は其判決に於て二年を超えざる期間内其組合又は聯合の登記を停止することを得(抄譯)。

(二)登記停止の處分を受けたる組合又は聯合は停止期間内争議の調停又は仲裁を申立又は繼續し乃至協約を爲すことを得ず、その決定又は協約の強制に關する手續の開始及び繼續又は登記抹消の申請に付き亦同じ。

(三)登記停止期間中決定又は協約は其組合又は聯合に屬する者又は違反行動の當時屬せし者に對しては亦其效力を停止す、是等労働者の傭主に對しても亦同じ。但裁判所は此規定の適用を受くべき地區又は地域を制限するを妨げず。

(四)登記停止期間内は同一の産業區に於ける同一の産業に關し労働者の新職業組合又は其聯合の登記を許さず。

(五)(六)(七)登記停止の命令及び其基本となれる判決に對しては仲裁々判所に上訴することを得。但上訴の結果原判決又は命令が變更又は破棄せらるゝも其變更又は破棄は將來に向てのみ效力を生ず。

第二節 決定及び協約の執行

第十二條 (省略)

第十三條 (一)職業組合、其聯合又は傭主が決定又は協約に違反するときは各違反に付き百ポンド以下の違約金を課す。

(二)労働者が決定又は協約に違反するときは各違反に付き五ポンド以下の違約金を課す。

第十四條 (一)第二十一條の場合を除くの外、違約金に關する訴は治安裁判所(略式裁判所 Magistrate courts)の専屬管轄とす。

(二)訴は其決定又は協約が施行せらるゝ産業區又は違反事件の全部

又は一部の發生せる産業區の治安裁判所に提起すべし。

(三)訴は決定監視員又は決定若くは協約の當事者申立つべし。

(四)同一の被告に對して二以上の違約金の訴あるときは其總計金額が治安裁所の管轄に屬せざるときと雖も尙ほ訴を併合す。

(五)本節の訴に付ては訴訟費用を要せず。

(六)職業組合又は其聯合が訴を起すには其定款に依り總會の決議を経ることを要す。

(七)被告に對する召喚狀は期日の五日前に送達すべし。

第十五條 期日前二日内に被告が原告若くは裁判所書記に對して防禦を爲さざるときは判事は缺席判決を以て原告に勝訴を言渡すべし、被告は判事の許可なくしては防禦を爲す權利を失ふべし。

第十六條 判事は原告の申立に係る金額の全額を認むるの外其裁量に由りて金額を増減することを得べく又違反事件輕微なるときは訴を却下することを得べし。

第十七條 (一)原告の得たる違約金額は凡て國庫に歸屬す。

第十八條 治安判事は事件に付き仲裁々判所の意見を求むる爲め審問及び判決を延期することを得。

第十九條 (一九一一年法律三三號を以て改正) (一)訴の當事者は請求金額五ポンドを越ゆるときに限り仲裁々判所に上訴することを得。(二)(三)(四)(五)仲裁々判所は本條違約金に關する訴に付ては最高裁判所と同一の權限を有し其判決に對しては不服申立を許さず又其手續に就ては最高裁判所の規定を準用す(抄譯)。

第二十條 違約金の支拂を命ずる判決は治安裁判所に於ける定額金又は損害賠償の請求に關する裁判と同一の方法のみに依りて之を執行することを得。(以下抄譯)但、執行の爲め労働者の賃金を差押ふべきときは、配偶者ある者、寡婦、子ある寡婦に在ては一週間二ポントを超過する金額、其他の労働者に在ては同一ポントを超過する額に對し

てのみ差押を爲すことを得、又労働者の賃金は將來受取るべきものに付ても差押を爲すを妨げず、此場合には傭主は裁判所に對して賃金を支拂ふべく労働者が賃金債權を擔保に供し又は讓渡すも之を以て差押權利者に對抗することを得ず、尙ほ違約金不拂に對しては禁錮に依る強制履行をも申請することを妨げず。

第二十四條 職業組合又は其聯合が違約金支拂の判決を受けたる場合に於て其後一ヶ月内に支拂を完済せざるときは、違反行動の當時其組合又は聯合に屬せし労働者は各自連帶して支拂の責に任ず、但各労働者の責任は五ポンド以上に及ぶことなし(抄譯)。

第二十六條 違約金の訴權は違反の事實ありたる時より六ヶ月を経過するときは消滅に歸す。

第三節 調停手續

第二十七條乃至第六十條(省略)

第六十一條 決定又は協約に定むる賃率以下の賃金を受領したる労働者は其契約上の支拂期日後三ヶ月を経過するときは傭主に對して其差額を請求することを得ず。

第六十二條 決定又は協約に於て幼少年者の爲め就勞年齢を制限し又は年齢に應じて賃率を定めたる場合に於ては其幼少年者は勞働省の交付する年齢證明書を呈示して雇入を求むるを以て足る、傭主之に基きて雇入る、ときは年齢に關する點に付ては傭主の爲め該證明書は絶對の證據方法となる(抄譯)。

第六十三條 (一)決定又は協約が工場又は商店に關するものなるときは之を印刷又はタイプライターに附し常時其入口又は其附近の目立ちたる箇所に労働者の讀み易き方法にて揭示すべし。

(二)前項の規定に違反するときは工場又は商店の占有者は五ポンド以下の罰金に處す。

第六十七條 (協約の擴張適用に關する件本文に在るが故に省略)。

第六十九條（決定又は協約の效力に關する件、同上）。

第七十條乃至第七十四條（省略）。

（三） ニュージーランド調停及び仲裁法

（一九一一年法律三三號）

第二條 組合又聯合に付き新登記證を發行する爲め又は其組合又聯合の名義が變更せる爲め其登記を抹消するも舊組合又は聯合に對しては決定又は協約は效力を失ふことなし。

第三條 約協に拘束せらるゝ僱主が其協約の管轄する産業區の當該事業に従事する労働者の過半数を使用するときは裁判所は協約當事者の申立に因り協約を決定とする旨を宣言することを得、但裁判所に於て此宣言を爲すときは其協約が規定上公益に反し又は裁判所の權限を越ゆるものと思料するときは此限に在らず。

第四條 （一）僱主又は労働者の組合聯合は第一審に於て裁判所に對し一産業區を超えて適用せらるべき決定あらんことを申立つることを得。

（四）此申立は決定の拘束を受くるに至るべき當事者に成規の方法に依り告知することを要す。

（五）此申立の告知あるときは裁判所は各當事者の協定する期日、又協議調はざるときは申立に因り裁判所の指定すべき期日に於て其申立に就き審問すべし。

（六）裁判所は適當と思料するときは申立に基きて決定を爲すべし、此決定は申立に指定せる凡ての産等區内に於ける凡てのトレードユニオン、職業組合、其聯合には僱主を當事者として拘束すべし。

第五條以下（省略）

(四) スキス債務法 (同國民法典第五編)

(一九一一年三月三十日制定、一九一二年
一月一日施行)

第十章 雇傭契約 B成立

III 協約(綜合勞働契約)

1. 成 立

第三百二十二條 傭主若くは其集團は勞働者若くは其集團との契約に因り關係傭主及び勞働者の雇傭關係の爲め一定の規定を設定することを得。

前項の如き協約が有效なる爲めには書面に依ることを要す。

協約の存續期間に付き當事者間に別段の定めなかりしときは一年を經過したる後六ヶ月の豫告に依り何時にても之を告知することを得。

2. 効 力

第三百二十三條 協約に基いて義務を負ふ傭主及び勞働者が締結する雇傭契約は協約の規定に牴觸する限り之を無効とす。

無効の約定には協約の規定を以て當つ。

IV 準則(標準勞働契約)

第三百二十四條 國務省及びカントン指定の官廳は關係職業團體又は公益集團に諮問したる上各種の雇傭契約及び徒弟契約に關して準則を設定することを得、當事者が書面を以て異なる合意を爲さざりしときは準則を以て其契約意思と看做す。

準則は適當の方法を以て公表すること要す。

(五) フランス協約法(同國労働法典 第四章乙號)

(一九一九年三月二五日制定、同年六月
二五日一部改正)

第一節 協約の本質及び有效要件

第三十一條 労働協約とは一方に於て労働者の職業團體其他の集團の代表者、他方に於ては僱主の職業團體其他の集團の代表者又は個人名義の一人若くは數人の僱主との間に締結せらるゝ一個の契約にして労働條件に関するものとす。

協約は當事者が互ひに負ふべき義務を定む。特に該協約の規定に該當する種類の労働に付き協約に拘束せらるゝ者相互間又は之と三者間に締結せらるべき各個の労働契約又は組労働契約に於て守るべき條件を定む。

第三十一條A 協約に別段の規定なきときは協約關係者は第三者との關係に於ても協約の規定を守るべきものとす。

第三十一條B 職業團體其他集團の代表者が其團體又は集團の爲めに協約を爲すには左の要件の一に據ることを要す。

(一)集團の定款

(二)集團の特別決議

(三)集團所屬員全部が各別に授與する特別委任狀

前項の規定に依らずして成立せる協約は集團の特別決議を以て追認せらるゝに非ざれば效力を生ぜず。

決議の方法は各集團の定めに従ふ。

第三十一條C 書面に依らざる協約は無効とす。

協約は其成立地の調停裁判所(Conseil de Prud' hommes)書記課又は當事者の指定する治安裁判所書記課又は當事者の承認せる其他の調停

裁判所若くは治安裁判所書記課に供託したる日の翌日より適用す。

右の外、協約は其施行地域内にある總ての調停裁判所又は治安裁判所書記課にも供託することを得べし。

當事者は協約を供託せざる調停裁判所又は治安裁判所の管轄地域内には協約を適用せざることを規定して差支なし。

當事者は共同の費用に於て善良なる管理者の注意を以て協約供託の事務を處理すべし。

(一項省略)

第三十一條D 當事者は協約を適用すべき地域を定むることを要す。此地域は全國に互るべく、特定の地方たるべく、又或る面場たるべく、或は一若くは若干の特定工場にても可なり。

前項の定めなきときは、第三十一條C第二項の規定に依り協約を供託したる調停裁判所又は治安裁判所の管轄地域に限り協約は適用せらるべし、尙ほ其他の調停裁判所又は治安裁判所の管轄地域に付ては當事者雙方より協約を供託したるときにあらざれば協約を適用せず。

第二節 條約の存續期間及解約申入

第三十一條E 協約には存續期間を定めざることを得、又或る事業の繼續期間を以て協約の存續期間となすを妨けず。

第三十一條F 存續期間の定めなき協約は各當事者何時にても第三十一條Mの規定に依り之を解除することを得べし。

當事者の一方に多數の勞働者集團あり多數の傭主あり又は多數の傭主集團ある場合には、是等の最後の集團又は個人が第三十一條の規定に依り解約申入を爲したる時より協約は其效力を失ふ。

第三十一條G 協約の存續期間を定むるときは五年を超ゆることを得ず。

第三十一條H 存續期間を定めたる協約の期間満了するときは爾後期間の定めなき協約として效力を有す。

第三十一條I 協約が或る事業の繼續期間存續すべき場合に於て五年以上に互るときは協約は五年の存續期間を定めたるものと看做す。

第三節 協約加入及び脱退

第三十一條J 協約當事者にあらざるものは、その労働者又は僱主の集團たるを個人たることを問はず總て協約當事者の同意を得て後より協約に加入することを得べし。

加入は協約を供託したる調停裁判所又は治安裁判所書記課に加入及び加入同意の通知を爲したる日の翌日より效力を生ず。

第三十一條K 協約の拘束を受くる者左の如し

(一)協約に署名したる労働者及び僱主、特別委任の書面を以て協約代理權を與へたる者。

(二)協約の當時當事者集團に屬したる者。但第三十一條C二項四項の供託の日より一週間内に集團より脱退し且其旨を供託調停裁判所又は治安裁判所書記課又は本人に關する労働爭議を審理すべき調停裁判所又は治安裁判所書記課に通知したる者は此限に在らず。協約の目的がストライキ又はロックアウトを止むるに存する場合にはは右通告期間を三日に短縮す。

(三)後日條約に加入せる集團に屬する者。但第三十一條Jに規定する加入の通知の後、前號の手續を経て集團より脱退したる者は此限に在らず。

(四)協約の供託後當事者集團に加入したる者。

(五)個々の僱主は第三十一條Jの規定に従ひ先づ協約に加入したる上ならでは當事者集團に加入することを得ず。

第三十一條L 協約に存續期間を定めたる場合又は協約が特定の事業の繼續する間存續すべき場合に於ては、左に掲ぐる者に限り其存續期間の拘束を受くるものとす。

(一)自から協約を爲し又は後日之に加入したるに因り當事者となれ

る集團。

(二)前條第一號に依り加入したる勞働者又は僱主にして協約に自署し又は自署を委任したる者。

(三)前條第五號に依り協約に加入したる僱主。

(四)勞働者及び僱主、但其所屬職業團體其他の集團が直接に其存續期間又は其事業の存續期間に對して協約に加入し且其旨を供託裁判所書記課又は本人に關する爭議を審理すべき裁判所書記課に通知したる場合に限る。

以上掲げたる者を除く外協約の拘束を受くべき者に對しては總て協約は存續期間の定めなきものと看做す。

第三十一條M 「存續期間の定めなき協約又は推定的更新の結果不定期間存續すべき協約」(一九一九年六月二五日改正)の當事者たる勞働者集團又は個々の雇主は何時にても解約申入を爲すことを得。但解約申入は他の當事者たる勞働者集團又は僱主集團、個々の僱主全員に對して之を爲し且第三十一條C二項に依り協約を供託したる調停裁判所、治安裁判所書記課に之を届出づることを要す。

右解約申入は別段の定めなきときは一ヶ月前に之をなすべし。

或る一集團の脱退あるも第三十一條Fの規定の結果協約が尙ほ終了に至らざる場合には、他の當事者も同じく右脱退の通知を受けたる日より十日内に前の脱退者の通知せる日に於て協約より脱退する旨を通知することを得べし。

集團が脱退するときは其所屬者も亦當然脱退するものとす、反對の協定あるときと雖も亦然り。

第三十一條N 協約が存續期間を定めざるとき、不定期間更新せられたるとき又は當人に對して存續期間の定めなきものと看做さるときは、當事者集團(勞働者又は僱主の)の所屬者は何時にても其集團より脱退し且其旨を供託裁判所又は爭議管轄裁判所書記課に届出づる

に因り協約より脱退することを得。但本人が一定の期間内脱退を爲さざることを約したるときは此限にあらず。

前項の告知は別段の定ある場合と雖も一ヶ月前になすべし。

協約が推定的更新を受けたるときは、當事者集團の各所屬者は更新の日より一週間内に右規定に従ひ協約より脱退することを得。集團より脱退するも尙ほ協約の拘束を免れざる者に付き亦同じ。

第三十一號O 労働者又は傭主は五年より長き期間内協約より脱退せざる旨を約することを得ず。

労働者は其傭主が自から拘束せらるべき期間よりも長き期間内協約より脱退せざるべき旨を労働契約に於て約することを得ず。

労働者又は傭主が協約より脱退する権利を抛棄するも、之を協約供託裁判所又は争議管轄裁判所書記課に届出づるに非ざれば効なし。

第三十一條P 労働者又は傭主が第三十一條K二號三號規定の方式に依れば協約より脱退し又は合同的に與へたる委任を解約し得べき権利を契約に依り抛棄するも無効とす。

第四節 協約の效力及び制裁

第三十一條Q 第三十一號Kの規定に依れば俱に協約に拘束せらるべき傭主及び労働者の間に労働契約成立する場合には其契約上の關係に付ては假令當事者に別段の定めあるときと雖も尙ほ協約の規定を適用するものとす。

第三十一條R 労働契約當事者の一方のみが協約の條項に拘束せらるべき場合には當事者間に別段に定めなきときに限り其條項は労働契約に適用せらるべきものと推定す。

協約當事者にして第三者に對しても協約の規定に従ふべき場合に於て協約違反の條件を第三者との間に承認したるときは協約不履行の責に任す。

第三十一條S 協約に拘束せらるゝ労働者集團又は傭主集團は本來

協約の誠實なる履行を妨ぐべき一切の行動を爲さざる義務を負ふ。

右集團は協約に定むる程度に依るの外協約の履行に付き擔保の責に任ぜず。

第三十一條T 訴訟能力ある當事者集團は自己に對する協約違反を理由として他の當事者集團、其集團に屬する者、自己の集團に屬する者其他協約に拘束せらるゝ一切の者に對し自己の名に於て損害賠償の請求を爲すことを得べし。

第三十一條U 協約に拘束せらるゝ各個人も亦自己に對する關係に於て協約に違反せる他の個人又は集團に對し損害賠償の請求を爲すことを得べし。

第三十一條V 訴訟能力ある當事者集團は其所屬者の爲め特別の委任を要せずして協約上一切の訴訟を爲すことを得。但豫め其旨を本人に通知し且本人が異議を申述べざりし場合に限る。尙ほ本人は審級の如何に拘はらず現に繫屬中の訴訟に何時にても參加することを得べし。

個人又は集團が協約に基き訴訟を提訴したる場合に於て或る他の集團の所屬者が現に協約の拘束を受くるに因り裁判の結果が所屬者にも及ぶべきときは、其集團は共同利益を保全する爲め其訴訟に参加することを得べし。

第五節 雜 則

第三十一條X 協約の執行に因り將來生ずべき訴訟の全部又は一部を豫め定めたる又は規定の方法にて定むべき仲裁人に附すべき旨を協約中に規定するは有效なりとす。

第三十二條 本章に規定する總ての通知届出は第三十一條C二項に依り協約を供託すべき裁判所書記課に爲すべし。

利害關係人は協約其他關係事項に付き無料にて通信を求むることを得べし。協約の謄本を申受くるには費用を納むべし。

書記の手當、手数料及び費用の徴收方法、第一項の通知届出を爲す方法、協約其他の事項に關する方法は命令を以て之を定む。

(六) ドイツ労働協約及労働爭議調停法

(一九一八年一月二三日制定)
(一九二〇年二月四日一部改廢)

第一條 労働者の團體と僱主の個人又は團體との間に労働契約の締結に對し其條件を書面に依る契約にて規定したるときは(労働協約)關係人間の労働契約は協約の規定に反する限りに於て其效力を生ぜず。但協約に異なる約定と雖も協約が原則上之を容認し又は労働條件を労働者の爲めに有利に變更するに存し且協約が明かに之を排斥せざるものなるときは之を有效とす。かくて無効となれる約定には之に應當する協約の規定を以て之に充當す。

前項の關係人とは協約當事者たる労働者及び僱主、協約を締結する團體に屬する労働者又は僱主、協約に基いて労働契約を爲したる労働者及び僱主をいふ。

第二條 協約が其施行區域内に於て當該職業の労働條件を決定するに付き重要なる地位に達するときは、労働者(舊法は「國の労働主務省」Reichsarbeitsamt 其後改正 Reichsarbeitsminister に代はる)は其協約を一般に拘束力あるものと宣言することを得。此宣言あるときは其協約施行區域内に於ける労働契約にして労働の種類に従へば其協約の管轄に屬すべきものに對しては、假令契約當事者の何れか一方又は雙方が協約關係人にあらざるときと雖も協約は第一條に規定する拘束力を生ず。

一般的拘束力ある協約多數ありて或る契約が何づれの協約に従ふべ

きかに付き争を生じたる場合には、其事業又は一部に於ける労働契約の最多數に對する労働條件を包含する協約に従ふべし。但労働省に於て別段の規定をなすを妨げず。

第三條 前條の宣言は申立に固りてのみ之を爲す。協約當事者及び或る僱主又は労働者の團體にして其所屬者が該宣言の效果を受くべきものは右の申立を爲す權利を有す。

協約當事者が申立を爲すには協約の原本又は公の認證ある謄本を申立書に添付すべし。當事者にあらざる團體が申立を爲したるときは、労働省は右の書類を協約當事者より提出せしむべく、當事者は省の要求に應すべき義務あるものとす。

第四條 労働省は國の公報を以て右の申立を公示す。公示には併せて異議を申立て得る期間を指定すべし。協約當事者たる團體に對しては別に意見を徴すべきものとす。

前項の期間經過の後労働省は申立てられたる異議を參酌したる上宣言の申立に付き決定を爲す。申立を受理したるときは同時に協約が一般的拘束力を生ずべき時期をも定むべし。

第五條 一般的拘束力ある協約は之を協約登記簿に登記すべし、此登記には協約の施行區域及び一般的拘束力を生ずる時期を記入することを要す。登記手續は別に之を定む。協約の原本又は認證ある謄本は協約登記簿の附録として保存すべし。

何人にてても官廳の執務時間中は協約登記簿及び附録の閲覽を許可せらるべし。

尙ほ宣言に因り協約の拘束を受くるに至りし僱主及び労働者は費用を拂ひ協約當事者より協約の謄本を請受くることを得べし。

登記を爲したるときは之を公示すべし。公示には本條二項の規定あることをも照示することを要す。

第六條 協約が一般的拘束ある宣言を付せられたるときは、其協約

の變更に付き第二條乃至第五條の規定を準用す。

第六條A(一九二〇年五月三一日布令を以て追加)

第六條B(同上)(此追加二個條に於ては一般的拘束の宣言を附したる協約の公示に關する費用の問題、一般の協約に付て其當事者たる僱主及び勞資組合聯合 wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern- und Arbeitnehmern は中央及び地方國營職業紹介所に協約及び其追加變更に關する謄本を無償にて送附すべきこと等を規定し、併せて罰則を掲ぐ、全文は Hoeniger—Wehrle Arbeitsrecht 1922. S. 92-93, を看よ)。

第二節 従業者委員會

第七條乃至第十四條(一九二〇年二月四日工場委員法 —Betriebsräte gesetz 第一〇四條を以て削除、同時に工場委員法第七八條以下に收容、舊條文は例へば Hoffmann, Gewerbe—Ordnung. 1919 S. 962 ff 等を見よ)。

第三節 調停仲裁制度

第十五條 勞働爭議を解決する爲め國民動員法(九條二項、一〇條三項)に依り設置又は存置せられたる各調停仲裁委員會の管區に於て當分の内以下の規定に依り従來の箇所に新調停仲裁委員會を置く、但本法第十九條に規定するものは此限に在らず。

委員會は其管區内の僱主及び勞働者を代表すべき各二人の常任委員及び各一人の臨時委任を以て之を構成す。其他、本條第四項の規定に依り別に中立委員長を選任するを妨けず。

(第三項省略)。

委員會に於て中立委員會なくして執務するの決議を爲したるときは、僱主側及び勞働者側常任委員の中に付き一人の委員長及び其代理を選任すべし。右の場合を除く外、委員會は一人の中立委員長及び其代理を選擧するを要す。尙ほ委員會に於て個々の事件に付てのみ中立

委員長を参加せしむるの決議を爲すことを得、此決議あるときは其中立委員長を選擧すべし。以上總ての場合に於て決議及び選擧は常任委員全員又その支障あるときは其代理人の多數決に依り之を行ふ。可否同數其他決を探り難き事情あるときは地方主務官廳 (Landeszentralbehörde) は中立委員長及び其代理を選任す。

傭主及び勞働者を代表する臨時委員は中立委員長之を選任す、若し中立委員長なきときは傭主側常任委員及び勞働者常任委員各自の側に於て之を選任す。臨時委員は爭議に關係ある職業部類より採用すべく、且能ふべき限り勞資組合聯合より提供すべき候補者名簿に據るべし。

農業及び林業に對しては從前の如く特別の調停委員會を設置することを得。

第十六條 勞資双方の常任委員、臨時委員及び其代理人には女子も亦選任するを妨げず。(以下省略)

第十七條 委員會は第十五條二項規定の委員會同し且中立委員長あるときは其指揮の下に審議及び議決を爲すべし。

委員長は委員會を外に向て代表し常務を處理し會議を開き議事を指揮す。

中立委員長は傭主又は勞働者の代表者と同一の票決權を有す、常任委員中より選擧せられたる委員長は其部類(註、勞働者側又は傭主側)の代表者たる資格に於てのみ票決權を有す。

第十八條(省略、委員の日當實費辨償に關する規定)

第十九條 (一九二〇年二月四日工場委員法一〇四條二を以て改正) 國及び各地方(州)の事業及び行政に對しては國又は地方行政省(Landesregierung fuer die Landesverwaltungen,)の布令に依り特別の調停仲裁委員會を置くことを得。

第二十條 (前上、工場委員法制定の結果、同法一〇四條三を以て委

員會其他の名稱に變更を加へらる) 賃金其他の労働關係に關する爭議に付き當事者間に協定の調はざるときは、傭主、労働者委員會、事務員委員會、本法第十二條に依る代表委員、又委員會若くは代表委員なきときは、労働者側及び事務員側(Arbeiterschaft Angestelltenschaftの低譯、是れ工場委員法等の認むる一種の集合體として代表者の選舉母體となる)調停仲裁委員會の招集を請求することを得べし。但當事者雙方が既に工業裁判所、鑛業裁判所、同業主組合(インメング)の調停員又は商業裁判所に調停を申立てたるときは此限に在らず。尙ほ勞資組合聯合は右傭主側又は労働者側に於ける調停中立權者の同意あるときは調停仲裁委員會の審議を請求し得べく、若し爭議が協約の施行を目的とする場合には勞資組合聯合も自から請求の權利を有す。

労働協約其他傭主及び労働者間の協定に依り特別の調停仲裁機關の設けあるときは、其管掌に屬する爭議に付ては之に附議すべきものとす、唯此特設機關が行動せざるときに限り、本法に依る調停仲裁委員會又は他の調停機關に其爭議を附することを得べし。

第二十一條 爭議の兩當事者が他の協調機關に附議せず又は協約其他の取極に於て差當り協調又は調停機關を豫料せられざるときは、調停仲裁委員會は當事者が委員會に於て協調の交渉を爲すべきやう斡旋すべし。又、協約其他の取極に於て豫料せられたる協調又は調停機關あるも當事者の何れも未だ之に付議せざるときは、委員會は先づ以て之に事件を付すべき旨を促がすべく、尙ほ之を聽かざるか又は交渉に至らざるときは委員會自から交渉を開かしむべし。

第二十二條 委員會の管轄は關係労働者の服務地に依りて定まる。労働者が二以上の管轄地域に互りて服務するときは、最初に事件が付せられたる委員會の管轄に屬するものとす。一時に二以上の委員會に事件が付せられたる場合に於て其孰れの管轄に屬すべきかに付き疑あるときは労働省の決定する所に依る。

事件が重大なときは労働省は自から協調及び調停を爲すべく又は事件其他の調停機關就中聯合國調停機關に付することを得。右何づれの場合にても協議を爲し及び仲裁判斷を下すに當ては傭主側及び労働者側より同數の代表者を出ださしめ之を陪席委員として参加せしむることを要す。

第二十三條 委員長は協議を開くに付又協議の進行中爭議に關係ある者を召喚審訊することを得。委員長の命令に従はざるときは百マルクまでの罰金に處すべし、正當なる理由なくして出頭せざるときは拘留に處すべし。刑に處せられたる者は決定送達の後十四日以内に異議を申立つることを得(以下省略)。

當事者は工場主總代理人 (allgemeine Stellvertreter, § 45 G.O.) 支配人又は技師長、又は勞資組合聯合代表者を以て其代理人となすを妨げず。

第二十四條 委員會に於ては兩當事を審訊するに依り争點及び判斷の資料となるべき事件關係を確實ならしむべし。

委員會は又呈供されたる事件關係を明白ならしむる爲め自から若くは委員長に囑して知情者 (Auskunftspersonen) を喚問することを得。

委員會の各員は當事者の代表者及び知情者 (Auskunftspersonen) に問を發するの權を有す。

第二十五條 事件關係明白となりたるときは聯合會協議會を開き各當事者をして相手方の供述及び鑑定人の陳述に對して意見を述べしむべし。然る上爭議當事者に協定を爲すべき旨勧誘すべきものとす。

第二十六條 協定成立したるときは公開狀を以て其内容を公表すべし。但當事者協定の上公表を止めたるときは此限にあらす。公開狀には成るべく委員全部及び兩當事者の代表者をして署名せしむべし。(以下省略)。

第二十七條 協定成立せざるときは委員會は仲裁判斷を爲す仲裁判

断は當事者間に争となれる總ての點に及ぶべし。

各個の争點に現に關係し又は嘗て關係したる者は仲裁判斷に参加することを得ず、その傭主として争點に關係したると又労働者委員會の一員、事務員委員會の一員若くは本法第十二條に規定する労働者代表の一員として乃至労働者團若くは事務員團の一員として之に關係したるとを問ふことなし。若し之れが爲め仲裁判斷を爲す能はざるに至るときは、委員長は事件を他の調停仲裁委員會又は何等か他の調停機關に移送すべきことを労働省に申請すべし。

當事者の一方が缺席し又は協議に加はらざるも、爲めに仲裁判斷を爲すの妨げとなることなし。

仲裁判斷の決議は多數決を以て爲す。傭主側委員總數の投票と労働者側委員總數の投票と相對峙し而かも中立委員長なきときは委員長は仲裁判斷不成立の決定を爲すべし。中立委員長あるも採決に加はざるとき亦同じ。

第二十八條 仲裁判斷成立したるときは之を兩當事者に開示すると俱に一定の期間内に判斷に服すべきや否やを表示すべき旨を催告すべし。若し其期間内に何等の表示なかりしときは仲裁判斷に服せざるものと看做す。

右期間満了の後委員會は公開狀に仲裁判斷及び之に對する當事者の釋明を掲げ且成るべく委員全部の署名をなさしめたる上之を公表すべし。

第二十九條 協定も仲裁判斷も俱に不成立となりたるときは委員長は其旨を公表すべし。

第三十條 委員會又は委員長の事務取扱に對して異議申立あるときは地方主務官廳之を裁決す。委員長又は委員が偏頗の虞ある爲め忌避せられたるも委員會が之を認めざるに因り異議申立ありたる時亦同じ。

右孰れの場合にても主務官廳が裁決を爲すに當ては傭主側及び勞働者側に付き同數の代表者を出ださしめ陪席として裁決に参加せしむべし、裁決に付き辯論を爲すとき亦同じ。

第四節 附 則

第三十一條 (省略)

第三十二條 (省略)

(七) オーストリア勞働協約及び調停法 (一九一九年一二月一八日制定)

第一節 爭議調停所の構成

第一條 勞働關係より生ずる爭議を解決し、勞働關係を規律し及び勞働協約を促進する爲め爭議調停所(Einigungsamt)を置く。

本法を適用する勞働關係は左の如し

(イ)職業條例第六章に規定する勞働關係

(ロ)國營專賣局、定期刊行物の印刷及び販賣に關する事業、公設娛樂場、各種の衛生治療設備に關する事業に於ける勞働關係

(ハ)單に營利の目的を缺ぐ爲め職業條例の適用より除外せらるゝ事業に於ける勞働關係(註、例へば市町村の事業の如し)

(ニ)店舗、營業所其他私設事務所に於ける勞働及び雇傭關係(法文意譯)

(ホ)鑛業法に規定する鑛業及び鑛業權賃借人の設置する作業所に於ける勞働及び雇傭關係

(ヘ)農事副業に於ける勞働及び雇傭關係(註、農業及び林業に於ける勞働關係に及ばず)。

公法人を主體とする事業に於ける雇傭關係に付ては行政法服務規律に規定あるものは本法より除外す。

家内労働又は賃勞に付ては、特別委員會の管轄に屬する限り亦本法を適用せず（註、靴工、裁縫工、シャツ工、刺繡工、造花飾毛細工職の如し）。

第二條 調停所の所在地及び管轄區域は關係地方廳の意見を徴したる上施行令を以て之を定む。政府は又施行令に依り數種の労働關係を併せ之に特別の調停所を設置することを得べし。

第三條 國の社會行政省長官(Staatssekretär fuer soziale Verwaltung)は各調停所の委員及び其豫備委員として傭主側及び労働者、事務員側より各同數の代表者を選任すべし。選任を爲す前に關係各職業團體より候補者名簿を提出せしむべし。

候補者名簿は其都度定むべき相當期間内に提出すべきものとす。

委員及び豫備員(以下二者を役員と總稱して譯出す)の選任及び辭任は重要な事由あるときに限り之を許す。

役員の任期は三ケ年とす。(中略)。役員の業體に重大の變更あり爲めに其代表する職業團(Berufsgruppe)の利益を保存するに適せざるに至りたるときは退任することを要す。其他裁判所構成法の規定に依り裁判官たるの缺格者たるとき又は缺格者となりたるとき又は著しき職業違反又は怠慢ありたる時亦同じ。

第四條 調停所の長は社會省長官の諒解を得て司法省長官之を選任す但別に任期を定めず又何時にても解任せらるべきものとす。(以下省略)。

第五條 所長は其裁量に依り労働關係又は案件事物の種類に應じ調停所を部に分ちて事務を執らしむべし。尙ほ必要に應じ調停所々在地以外にも特別の部を置くことを得°

所長自から部の長とならざるときは部長代理を選任し部長の職を行

はしむる外、各部に労働者及び事務員團より出せる各同数の部員及び豫備員を配置すべし。

第六條 部に於ては部長又は部長代理及び傭主側及び労働者（以下事務員をも含ましむ）側よりの委員少くとも一人出席するにあらざれば審議及び決議を爲すことを得ず。但本法第十八條の場合は此限に在らず。

傭主側又は労働者側の委員数が互に同数以上となりたるときは其超過せる委員側に屬する委員は年少順に依り超過人數に至るまで票決權を有せず。

決議は部長及び票決權ある部員の投ぜる票數の過半數を以て之を爲す。但部長は最後に投票すべし。

部員職責を盡さざるときは調停所長は二千クローネまでの過料（秩序罰）を課することを得べく、此處分に對しては處分送達の日より十四日以内に上級調停所に異議を申立つることを得べし。

第二節 調停手續

第七條 労働爭議の調停は爭議當事者又は官廳より之を申立つることを得。所長は其裁量に依り就中稍や廣き範圍に互る罷業又は閉鎖ある場合には職權に因りて調停を爲すを妨げず。

爭議當事者が所長の面前に任意出頭をなしるときは所長は直ちに和解手續を開くことを得。此場合を除く外は總て手續は部に於て之を命じ、當事者の外事態を探知するに必要な限り其參加を可とする者を召喚すべし。

調停手續は非公式になすべし。各當事者は代理人を伴ひて手續に出席することを得べく又當事者の費用を以て其家族、支配人、事務員、同業者、所屬職業團體の代表者を代理人として出席せしむることを妨げず。當事者が集團なるときは代理人を出だすことを要す。代理人の員數及び其權限に付ては調停所之を定む。

當事者が手續に参加するを拒み又は正當の理由なくして出席せざるときは其缺席に拘はらず手續を進行するを妨げず。

當事者間に和解調はざるときは調停所は仲裁判斷を爲し之を當事者に開示すると共に十四日の期間内に仲裁判斷に服するや否やを表示すべき旨を催告すべし。此期間内に何等の表示なきときは仲裁判斷を拒絶したるものと看做す。此期間は申立に因り伸長するを得べし。

現存勞働關係の爭議に關する仲裁判斷にして當事者の承服を得たるものは強制執行を爲すことを得べし、調停所の面前に於て成立せる和解に付き亦同じ。調停所は當事者の請求に因り仲裁判斷又は和解に對して強制執行の爲め債務名義を交付すべし。

調停所は決議に依り仲裁判斷及び當事者の呈供する釋明を公表することを得。

和解又は承服を得たる仲裁判斷の勞働者側當事者が職業團體又は工場委員會 (Betriebsrate) なるときは、其和解又は仲裁判斷に就ては勞働協約に關する規定(一一條乃至一五條)を適用す。

第八條 通常裁判所の管轄は本法の爲め妨げらるゝことなし。爭議物が現に裁判所に繫屬せるときは、其權利拘束の繼續する間は之に對して調停所に調停を申立つることを得ず。當事者の一方が調停所に申立をなせるも爭議が現存勞働關係より生ぜるものにして相手方が調停所に於て手續を爲すことに同意せざるときは事件を調停所に於て進行せしむることを拒絶するの權あり。但法律に別段の規定あるときは此限に在らず。

調停所長は現存勞働關係に關する法律上の爭議を調停所の手續に付することを拒絶することを得。但法律に別段の規定あるとき又は當事者双方が調停所の手續を同意し且其仲裁判斷に服すべき旨を約したるときは此限に在らず。

調停所長は國の行政官廳其他の機關及び地方自治團體が調停に共力

すべきことを請求するの權あり。調停所の管轄區域外に於て當事者、證人又は鑑定人を訊問する必要あり又は是等の者に宣誓をなさしめて訊問をなす必要あり又は調停所の面前に於て供述をなすことを拒絶せられたるときは通常裁判所に共助を依頼することを得べし。

第三節 裁判手續

第九條 左の場合には調停所は工場委員法（一九一九年五月一五日附）の規定に基き和解を爲さしめ又必要に應じ裁判を爲す職責あり。

(イ)各別の勞働者は各個の仕事に對し約せられたる出來高拂又は箇當り拂賃金にして総合的に協定すること能はざるものにつき事業主と勞働者との間に一致を見る能はざる場合

(ロ)工場委員會の設置又は代表委員會の選出に關して從業者相互の間又は從業者と事業主との間に爭議ある場合(以下省略)

(ハ)工場委員會又は代表委員會の事務取扱方に關し勞働者又は事業主と委員との間に爭議を生じたる場合(以下省略)

(ニ)勞働者の解雇が工場委員法第三條九號の規定に従ひ工場委員會又は代表委員會に於て取消され又は工場委員又は代表委員が法規に反して解雇せられ乃至委員の權限上の行動が制限せられ又は委員たるの故を以て不利を蒙りたる場合（註、以上各號は工場委員法中の規定を基礎とするに非ざれば理解しがたきものあり、依て單に大要のみを譯出するに止めたり、尙ほ茲に工場委員會といふは同法第一條に依りて工場的事業に設置さるる、Betriebsrat にして之を設置すべき事業も同條に列擧したり、工場委員會を設置せざる事業にして常時少くとも五人の賃勞者を使用するものには之に代へて代表委員 Vertraumänner を置くべき旨同條第二項に規定しあり）。

尙ほ調停所は一九一九年七月二十八日の法律（註、少年及び女子勞働者の就業、鑛夫の勞働時間及び日曜日休業に關する件）の規定に依り當事者に協定調はざるときは左記事項に付き裁判を爲すべし。

(イ)日々の勞働時間の仲長に關する事項

(ロ)委員制度の制定又は變更に關する事項

第十條 調停所の手續には工業裁判所等の手續に關する規定を準用す(要譯)。調停所の裁判は終審とす。

第四節 労働協約

第十一條 調停所は更に其管轄地内に於て締結せられたる労働協約(Kollektive Arbeitsverträge, Kollektivverträge)の登記に關する事務を管掌す。

本法に於て労働協約とは労働者又は事務員の職業團體と一人若くは數人の僱主又は其團體との間に書面に依りて締結せらるゝ協定(Vereinbarungen)にして労働關係より生ずべき雙方的權利義務又は労働關係に付き經濟上意義ある其他の事項を規定するものをいふ。

同業組合總會(Genossenschaftsversammlung)が職業條例第百十四條Bの規定に従ひ豫め雇職人會(Gehilfenversammlung)の諒解を得て定めたるものは之を労働協約と看做す、工場委員會が工場委員法第三條一號の規定に従ひ協約が自から特殊規定を豫想したる協約中の或る事項に付き協定したる追加條件亦同じ。

第十二條 協約當事者の一方又は官廳の申立あるときは調停所は協約の締結又は變更に關する交渉に共力すべきものとす。

第十三條 總て協約は成立後十四日以内に當事者たる労働者の職業團體、場合に依ては雇職人委員會又は工場委員會より締結當事者の代表者の署名する證書を作成して之を所轄調停所に供託することを要す。

僱主職業團體も亦所轄調停所に協約を供託する權あり。

調停所は右供託後八日以内に協約の成立を公表し且協約證書を協約供託簿に綴込むべし。

第十四條 前條公表の翌日より協約の規定は其適用地域内に於て事業主と労働者との間に締結せられたる總ての契約の部分たるものと看做さる。協約と異なる約定は協約が之を排斥せず且労働者に有利なる

もの又は協約中に規定なき事項に關するものに限り有效なりとす。

協約の效力發生の時期に付き協約に別段の定めあるときは其時期より前項の效力を生ず。

右の外協約の適用は公表又は供託に拘はらざるものとす。

存續期間に付き協約中何等の定めなきときは一ケ年の經過後三ヶ月の豫告期間を以て何時にても解約申入をすことを得。

第十五條 協約の解釋に付き争ある場合に於て争ひの當事者の一方又は官廳より申立あるときは調停所は審理を開くべし。審理の手續に付ては第七條及び第八條の規定を適用す。

裁判所又は行政官廳より依頼あるときは調停所は協約の解釋に關して意見を供すべし。

第五節 定 則

第十六條 協約が重要な地位に達したるときは調停所は決議に依り其全部又は一部を其適用範圍外にも及ぼし協約の規定に係るものと要點に於て同じき他の勞働關係にも之を適用することを得べし。斯くて決議に採用せられたる協約の規定を稱して定則(Satzung)といふ。

決議には定則の内容、適用範圍、效力發生の時期及び有効期間を指定すべし。決議は之を公表するところを要す。公表中には三十日間に調停所に對して第十九條に規定せる異議申立を爲し得る旨を明かにすべし。

右期間内に異議申立なかりしときは其期間満了の後定則決定に關する決議は效力を生ぜる旨を公表すべし。公表の中には定則が效力を生ずべき時期を明かならしむべし。定則は之を帳簿に綴込むべし。定則の謄本は上級調停所に之を供託することを要す。

前項の規定は定則の變更又は廢止の場合に準用す。

第十七條 定則の適用地域内に於ては其效力を生ずべき日より定則の規定は事業主と勞働者との間に締結せらるゝ總ての契約の一部を成

すものと看做さる。定則と異なる約定は定則が之を排斥せず且労働者に有利なるもの又は定則中に規定なき事項に關するものに限り有效なりとす。

總て協約は其適用地域内に於ては其規定と異なる定則の效力を阻却す。

第十八條 定則の決定、變更又は廢止に關する審議及び決議を爲すには所長又は所長代理及び傭主側委員及び労働者側委員の少くとも各二人の出席あることを要す。

審議は労働者の職業團體又は傭主の職業團體又は官廳の申立ありたるときは之を開くことを要す。審議には鑑定人及び知情者(Auskunftspersonen)を陪席せしむることを得べく、尙ほ他の適宜の方法に依り事態を探知することを得べし。

第十九條 定則を決定、變更又は廢止する決議に因りて利益を害せられたりとする各當事者は決議公表後三十日以内に其取消を申立つることを得べし。取消は決議中の或る規定に限ることを得。

右決議取消の申立は上級調停所に之を差出すべく上級調停所は之に付き終局的に決定を爲す。上級調停所は決議を確認し、廢止し、其全部又は一部に付て變更を加へ又は審議を新にする爲め事件を原調停所に差戻すことを得。

上級調停所の決議の要點は之を公表すべし。決議が定則の確定を目的とするものなるときは其内容の全部を掲げ且其規定が拘束力を生じたる旨を附言することを要す。此定則に付ては第十七條の規定を適用す。

第六節 上級調停所

第二十條 國の社會行政省に上級調停所を置く。其委員、豫備員、所長及び所長代理の職務權限に付ては第三條及び第四條の規定を、又其部の設置に付ては第五條の規定を適用す。

上級調停所の部は部長又は部長代理及び傭主側委員、労働者側委員の少くとも各二人出席するに非ざれば決議を爲すことを得ず。其他に付ては第六條二項及び三項の規定を適用す。

第二十一條 上級調停所の職務左の如し。

(イ)各調停所を監督し及び特に其事務取扱の統一を監視すること。

(ロ)定則の決定變更又は廢止を目的とする調停の決議に對する異議に付き決定を爲すこと。

(ヘ)多數の調停所の管轄地域に跨るべき定則を自から決定すること。其手續に付ては第十八條二項及び第二十條二項の規定を準用す。

(二)總ての定則の登記を管掌すること。

第七節 附則及び過渡規定

第二十二條乃至第二十七條(省略)

(八) マクドナルド氏草案

(Industrial Agreement introduced 1912 by J. Ramsey MacDonald, cited by J. H. Cohen, Law and Order in Industry, p. 288)

第一條 ポオト、オブ、ロンドンの地域内及び隣接地域に於ける傭主及び労働者間の協約を本法の規定に依りて Board of Trade に登録するときは、協約の條項は右地域内に於ける總ての労働契約中に收容せられたるものと看做し、該條項に抵觸する契約中の條項は之を無効とす。

第二條 (一)前條の協約を爲したる傭主及び労働者の代表團體は本法に依り其協約の登録を Board of Trade (以下當局と略稱す)に申請することを得。

(二)申請には協約の謄本、協約を爲したる代表者の資格に關する事

項、其他當局の必要とする他の事項を記載せる書類を添付すべし。

(三)當局は右代表者の資格十分なりと認めるときは協約を登録すべし、但登録申請人が左の各號の一に該当するときは協約の登録を拒むことを得ず。

(イ)申請人が協約に依り直接拘束を受くべき傭主又は労働者の三分の一を代表するとき。

(ロ)申請人が當該職業に従事する者の總體の少くとも半數を取扱ふものなるとき、但其代表者がトレートユニオン、フェデレーション其他の集團に依りて選任せられたときは、其協約の支配する職業又は其一部に従事する傭主、其組合及び労働者は何人なりとも相當の條件を以て其ユニオン、フェデレーション又は其他の集團に自由に加入し得べき場合たることを要す。

(四)登録を申請したる代表團體は當局に對して其登録の抹消を申請することを得、又當局は協約を爲したる代表が最早代表の資格なきことを認めたる時は申請を待たず登録を抹消するを妨げず。

第三條 (省畧)

第四條 (省畧)

(九) スルツエル。ロトマル氏案

(Entwurf Sulzer—Lotmar, ausgearbeitet im Auftrag des Zentralkomitees des schweizerischen Grütlivereins)

第一條 工場又は職業を同じくする労働者團體は個々の工場主又は其團體と契約を爲し賃金其他の労働條件又は當事者の共通なる利益に關し雙方的權利義務を規定することを得。

異なる工場又は職業に屬する労働者團體も各自の共通利益を保全する爲め各工場主又は其團體と協約を爲すを妨げず。

第二條 協約が有効なる爲めには左の各號に該當するを要す。

(一)書面に依ること。(二)規定の官署に之を登録し且公示すること。公示には登録官署の所在地及び協約成立の旨を記載すべく、協約の内容は之を公示するを要せず。(三)工場主側の当事者中に團體あるときは別に協約施行の地域を指定すること。(四)協約の存續期間又は解約申入期間を定むること。

第三條 協約は施行工場に於て工場規程中に収録するか又は各別に之を工場中の見易き場所に讀易き字體にて提示すべし。何人にてても登録官署に就き無料にて協約の閲覽を請ひ得べし。

第四條 協約上の拘束を受くべきもの左の如し。

(一)協約當事者。(二)協約成立の當事者團體に屬したる者。但、協約公示の後十四日內其所屬團體及び相手方代表者に書面を以て拒絕の意思を通じ且其團體より脱退したる者に付ては此限に在らず。

豫め同意したる者(暗黙にても可なり)は脱退を爲すことを得ず。前項の場合に於て團體が拒絕を認めざらんと欲するときは十四日內に規定に依りて異議を申立つることを要す。(三)協約後當事者團體に加入したる者は將來に向て拘束を受くべし。(四)協約を爲したる工場主が後に團結し法令の規定に依りて團體(organisierte Verbände)たるの資格を確認せられたる場合に於て、此團體には屬せざるも協約施行地域内に工場を有する工場主ありて協約に該當する労働者を其工場に傭使し又は新に收容したるときは當然亦協約の適用を受くべし。但、其工場主が協約公示後十四日內に又は労働者雇入後十四日內に書面を以て協約當事者雙方の代表者に反對の意思を通じたるときは此限に在らず。

第五條 協約義務者の雇傭契約、従業規定又は工場規定に對して協約は當然其部分となる。労働條件に關する強行法規のみは協約に依るも之を變更することを許さず。協約に基く履行又は損害賠償請求權は原告側團體又は個人に歸屬のみならず、被告側の他の團體又は個人に

も亦歸屬す。

第六條 協約施行地域内に在る協約無關係の工場主又は労働者と雖も、協約の趣旨に従へば其適用を受くべき労働に關して雇傭契約を爲すときは、當事者は此趣旨にて契約を爲したるものと推定す。但、反對の確證あるときは此限に在らず。

第七條 協約の存續期間は五年を超ゆることを得ず。存續期間を定めたる協約の解約申入は期間の末日に於て之を爲すことを要す、左なくば協約は更に一年間更新せられたるものと看做す。告知に關し別段の定めなきときは三ヶ月前に之を爲すべし。

第八條 協約當事者たる團體が後日解散、分裂又は他と合併したる場合には、其協約上の權利は、意思表示に因り又は事物の性質上、協約上利益の保全を引受けたる團體に移屬す。但、場合に依り、舊團體の權利は關係工場主又は労働者を適宜に招集し會議に依りて之を行ふを妨げず。右に反し舊團體の義務は明かに之を引受けたる場合に限り其之を引受ける團體に移屬す。但、協約違反に因り既に舊團體に對して生ぜる求償權其他の請求は此限に在らず。尙ほ團體所屬の各員の協約上權利義務は其團體の解散せる爲め其效力を變せず。

第九條 協約は其存續期間中にて左の方法に依りて廢止又は變更するを妨げず。

(一)當事者又は其承繼人間に合意あるとき。但、多數團體が當事者たる場合には其全部の同意を要し、各團體が之に同意するには其所屬團體員過半數の同意あることを要す。個人が協約當事者たる場合には單に其過半數の同意あるを以て足る(以下省略)。(二)協約當事者又は承繼人が新協約を爲したるとき。(三)法律の規定に依るとき(例へば新工場法の如し)。(四)經濟上重要なる變動あり又は企業所得引續き著しく増減したる爲め協約の條項が當事者に甚しく不利となりたる場合に於て、右第一號の規定せる要件を具備するとき、當事者又は承繼

人は一方的に仲裁々判所に對して協約廢止の申立を爲すことを得。

第十條 總ての場合を通じ單に輕微なる變更を協約に加ふるに止まるときは、豫め協定しある委員會の同意を経るを以て足る。
