

同盟罷工と和解及仲裁制度 (其三、完)

河田 嗣 郎

七 諸國ノ和解及ビ仲裁制度

英吉利 歐洲諸國中ニ在リテハ經濟的ニ最モ早ク又最モ著名ナル發達ヲ遂ゲタルモノハ英吉利ナルガ故ニ、勞働爭議及ビ其ノ緩和和方法解決方法ニ關スル問題モ英國ニ於テ最モ早ク講究セラレ、又之ニ對スル施設ヲ見ルニ至ツタ。

産業革命以後英國ノ大工業ノ急速ナル發達ニ伴ヒ工場勞働者ノ狀態漸次劣惡トナリ來ルヤ、之ガ改善ニ關シテ夙ニ大ニ盡瘁スル所アリタル者ハ人モ知ルガ如ク Robert Owen デアル。氏ハ工場勞働者一般特ニ少年勞働者保護ノ爲メニ努力シ、其ノ勞働時間ノ制限其他ニ關スル法律モ漸クニ相次デ發布セララルノ機運ヲ造リ得タ。然ルニ其後益々勞働不安ノ勢ノ加ハリ來リテ政府モ社會モ共ニ此方面ノ問題ノ研究ト之ニ對スル施設トニ注意スル所アリタルガ爲メニ、今ヤ英吉利ハ、此方面ニ關シテハ歐洲諸國中ノ白眉ヲ以テ任ズルニ耻ヂヌノデアル。而シテ英吉利ニ在リテハ經濟上ニ於ケル自由主義ハ殆ンド神聖不可侵ノ根本主義ナルガ如クニ考ヘラレ來リタルガ故ニ、勞

労働爭議ニ關シテモ國家ガ公權方ヲ以テ之ニ容喙スルコトハ成ル可ク之ヲ避ク可キモノトセラレ、爭議ノ起ル場合ニハ當事者タル雇主ト労働者トニ於テ自ラ之ヲ處理解決スルヲ以テ最モ其當ヲ得タルコトトナシ、此ノ根本ノ考ハ現今ニ至ルモ尙ホ多ク變ル所ハナイガ、唯ダ最近ニ至リテハ事態漸ク其ノ調子ヲ變ジ來レルノ觀ガアル。

即チ之ヲ労働爭議ノ和解及ヒ仲裁制度ニ關シ見ルモ、成ル可クハ之ヲ以テ當事者ノ發意ニ由ラシメ、私法的契約ニ由ツテ之ヲ行ハシメントシ、國家ガ強制的ニ之ヲ行フヲ避ケントシテ居ル。然シ乍ラ國家ハ從來全ク傍觀座視シタル譯デハナク、之ニ關スル法令ノ如キモ可也早クヨリ發布セラレタルヲ知ラナクテハナラヌ。其最モ古キモノトシテハ一八二四年ニ於ケル The Master and Workmen Arbitration Act ヲ上ゲルコトカ出來ル。此ノ法律ハ國ノ治安裁判官ヲシテ雇主側及ヒ労働者側双方ノ代表者ト共ニ労働爭議ノ仲裁ヲ爲サシメントセルモノデ、其後一八二七年一八四五年及一八四六年ノ改正ヲ經テ來タ。然ルニ一八六七年ニ至ツテハ Councils of Conciliation Act 發布サレテ、一工場ニ於ケル雇主ト労働者トノ間ニハ和解及ヒ仲裁機關ヲ設置スヘキコトヲ懲慝シタ。而シテ後又一八七二年ニ至リテハ Arbitration Master and Workmen Act 1872 ノ發布ヲ見ルニ至リ、此ノ法律ニ由レバ、労働契約ノ締結ニ際シテ其ノ條件ニ關スル爭議ノ起ル場合ニ就キテノ詳細ナル仲裁事項ヲ記載セル書附ノ交付セラレ、労働者ガ二十四時間以内ニ於テ之ニ對シテ異議ヲ申

立テザルニ於テハ彼ハ其ノ仲裁條項ニ服スルモノト看做サルノデアル。然シ此等ノ法律ハ終ニ餘リ多クノ効果ナクシテ終リ Arbitration Act 1889 及 Conciliation Act 1896 ノ發布セラルルニ至ツテ初メテ漸クニ其ノ効果ノ見ル可キモノアルヲ得ルコトナツタ。斯クテ一九一一年ノ鐵道大罷工ノ行ハレタル後ニ至リテハ Industrial Council ナルモノノ設立ヲ見ルニ至リ、之ハ勞働爭議ニ關スル詳細ナル事實上ノ調査ヲ爲シ、其防止緩和ノ爲メニ適當ナル處置ヲ取ル可キモノトセラレテアル。然シ乍ラ英國政府ノ意向ハ依然トシテ此種ノ問題ニ關シテハ當事者間ノ隨意的ナル解決ヲ希望シ其風ヲ涵養セシメントスルノデアツテ、強制的干渉ハ之ヲ避クルニ努メテ居ル。²⁰⁾

仍テ進ムデ少シク英吉利ニ於ケル和解及ビ仲裁制度ノ内容ニ立入りテ攷察シテ見ヤウ。

和解及ビ仲裁機關ノ私法的基礎ハ和解及ビ仲裁契約デアル。雇主及ビ勞働者ノ兩當事者ハ、此ノ契約ヲバ勞働契約ト同時ニ勞働契約中ニ包括シテ取結ブカ、然ラザレバ此契約ダケヲ別ニ締結スルノデアツテ、其ノ契約ニ對シテハ兩當事者ハ固ヨリ同様ナル拘束ヲ被リ、勞働契約ニ關シテ議ノ生ズル場合ニハ輒チ其ノ和解及ビ仲裁契約ノ定ムル所ニ從ツテ之ガ解決ノ道ヲ見出す可キモノトセラレテ居ル。而シテ其ノ和解及ビ仲裁ニハ兩當事者以外ニ於テ問題ニ對シテ何等直接ノ利害關係ヲ有セザル第三者ヲ介入セシメテ之ヲ爲スヲ例トスルガ、此ノ第三者ノ介入ハ必ズシモ之ヲ必要トシナイ。第三者ヲ入レズシテ兩當事者ノミニテ事ヲ決セントスル場合ニハ、雇主側ト勞

(20) M. Gisi, Einigungsamt und Schiedsgericht u. s. w., S. 45 fg.
C. H. Mote, Industrial Arbitration p. 34

働者側トヨリ各々代表者ヲ出シテ其ノ代表者間ニ樽俎打衝スルモノタルヤ言ヲ俟タヌ。此ノ場合ニハ是ヲ稱シテ『商議』Negotiationト稱スル。

此ノ直接商議ニ對シテ、第三者ノ介入シテ和解ノ方法ヲ講ズルヲ『居中調停』Mediationト稱スル。然カモ此ノ居中調停ニ在リテハ第三者ハ兩當事者ト共ニ和解ノ條件ヲ見出シ之ニ由テ和解ノ行ハレムコトヲ提議スルノミデアツテ、ソレ以上ノ事ヲ爲サヌ。サレバ其ノ條件ヲ容レテ和解ヲ行フト之ヲ斥ケテ和解ヲ爲サザルトハ全ク兩當事者ノ選擇ノ自由ニ任カスコトデ、和解及ビ仲裁契約ハ兩當事者ニ對シテ此ノ自由ヲ留保スルノデアル。

然ルニ又兩當事者ガ契約ニ依リ、爭議ハ之ヲ仲裁ニ附シ其ノ仲裁ノ條件ニ對シテハ双方共服従スルノ義務ヲ負フモノナルコトヲ前以テ約定スル場合ニハ、是ハ即チ所謂『仲裁』Arbitrationテアル。其ノ仲裁ハ第三者ノ仲介ニ依リテ行ハルルヤ論ナク、然カモ其ノ仲裁ハ爭議ニ對シテハ判決タルニ等シイ効力ヲ有スルモノデアル。

右二者ノ中ニ在リテハ前ノモノヨリモ後ノモノホド其効力ノ強大ナル可キヤ勿論ノ義デアル。而シテ此等ノ和解及ビ仲裁ニ關スル契約ハ勞働契約中或ル特定ノ事項ニノミ關スル特殊契約トシテ成立テル場合ト、一般的ニ勞働契約ニ關スル爭議ニ對スル包括的ノモノトシテ成立テル場合トアル。前者ニ在リテハ該契約ハタダ其ノ特殊ノ事項ニ關スル爭議ノ表ハレ來リタル場合ニノミ効

力ガアリ、ソレ以上ニ及バヌモノデアルガ、後者ニ在リテハ其ノ契約ハ例トシテ之ニ伴ヒ定メラ
ルル有効期間ダケハ一般的ニ其ノ労働契約ノ諸多ノ事項ニ關シテ効力ヲ有スルモノデアル。カル
ガ故ニ後者ハ個々ノ労働者ト雇主トノ間ニ取結バルル場合ハ殆ンド之レナク、大抵ハ雇主ト労働
組合トノ間ニ締結セラレ、雇主ハ當該組合ニ屬スル労働者ヲノミ雇入レ、若クハ主トシテ之ヲ雇
入レ、其ノ雇入契約ハ當然ニ此ノ一般的ナル和解及ビ仲裁契約ヲ包含スルモノトセラレル。從テ
雇入レラルル労働者ハ縱令各自銘々ニハ和解及ビ仲裁契約ヲ爲サズトモ、當然ニ其ノ所屬組合ノ
締結セル所ノモノニ拘束セラレ、其ノ契約ハ労働者カ如何ニ新陳代謝スルトモ有効期間内ハ効力
ヲ有スルモノデアル。サレバ此種ノ契約ハ所謂集合契約 *Kollektivvertrag* トシテ労働契約ト一括
シテ雇主對労働組合間ニ締結セラルルヲ常トスルノデアル。

翻テ之ヲ攷フルニ、和解及ビ仲裁ノ契約ヲ一時的ノモノトシ其ノ機關ノ働モ亦一時的ニ限り、
唯ダ労働爭議ノ生ジタル場合ニ隨時的ニ之ヲ締結シ又其働ヲ爲サシムルコトハ、頗ル古クヨリ行
ハレ、及び必ず時代ノ徒弟法ノ廢止ト共ニ行ハレ得ルコトナリ、夙ニ一八三六年以後ニ於テ
ハ陶器職工ノ如キハ明カニ此ノ契約ニ依リテ爭議ノ解決ヲ爲シ來ツタ。然ルニ斯カル隨時的ノ契
約ハ不便ナルガ故ニ之ヲ永續的ノモノトセントスルノ努力ノ漸次ニ表ハレ來リ、一八六〇年代ニ
入りテハ其勢ノ特ニ著明ナルモノアルニ至ツタ。

今其ノ永續的ナル和解及ヒ仲裁制度ニ就イテ見ルニ、或ル一工業方面例へバ製鐵業トカ紡績業トカ云フモノニ就イテ、一方ニハ其ノ勞働者ノ間ニ組合ノ組織サレタルト共ニ、他方ニハ又雇主タル企業者間ニモ之ニ對スル團結ノ出來上リ居ルモノニ在リテハ、和解及ビ仲裁ノ契約ハ其ノ團體間ニ締結セラレ、勞働者ノ側ト雇主ノ側ト双方ノ團體ヨリ代表者ヲ出シテ和解及ビ仲裁ノ機關ヲ造ルヲ例トスル。此種ノモノハ一工業ニ共通ナルモノナルガ故ニ之ヲ Trade Boards ト稱スル。而シテ此種ノモノノ中ニ在リテモ、若シ勞働者側ニハ團結ノ出來居ルニ拘ラズ雇主側ニ之ニ對スル團體ナキニ於テハ、兩者ヨリ右述ブルガ如クニシテ其ノ團體ノ代表者ヲ選出スルコト出來能ハザル次第ナレバ、此ノ場合ニハ各企業ヨリシテ二名宛(二名ト限レルニハアラズ)ノ代表者ヲ出シ、即チ各雇主ヨリ一名宛其雇主ノ下ニ在ル勞働者ノ仲間ヨリモ各一人宛ノ代表者ヲ選出シテ以テ和解及ビ仲裁ノ機關ヲ造ルヲ例トスル。

斯クテ一八七〇年代ニ於テハ和解機關ハ全ク右ノ意味ノ Trade Boards バカリデアツタガ、勞働者ニシテ組合ニ屬セザルモノモ尠カラズ、所謂不熟練勞働者ニ至ツテハ組合ニ屬セザルヲ以テ通例トスルニ、今此等ノ者ガ全ク和解ノ機關ヲ有セズトアツテハ、其間ノ不都合少カラザルモノアルヲ免レ難イ。茲ニ於テカ此等ノ爲メニモ亦其ノ機關ヲ造ルノ計畫漸クニシテ行ハルルニ至リ、特志ナル政治家ヤ企業家ヤ稀ニハ地方團體ヤガ主動者トナリテ、終ニ一地域ヲ限リ其中ニ存スル

各種工業ヲ網羅スル和解機關ヲ造ルコトトナツタ。是レ即チ District Boards ナルモノデアアル。其ノ和解ニ關スル契約ハ勞働契約ニ包括シテ雇主ト各勞働者トノ間ニ締結サルルノデアアル。而シテ是ハタダ和解ニノミ關スルモノナルコトヲ忘レテハナラス。

尙之ヲ詳カニセムガ爲メニハ、勞働爭議ヲ其ノ内容及ビ其ノ効果ノ及ブ範圍ニ就キテ區別シテ考ヘテ見ナケレバナラス。英國ニテハ爭議ガ個々ノ既成ノ勞働契約ニ關スルモノナル場合ニハ之ヲ個別的問題ト稱シ、是ニ關シテハ District Boards ハタダ和解ノ機關タルノミデアアルケレドモ Trade Boards ハ和解及ビ仲裁ヲ兼不行フノデアアル。而シテ爭議ガ個々ノ問題ニ關セズ新タニ契約ノ締結サルルガ如キ場合ニ勞働一般ノ問題少クトモ一工業方面ノ全體ニ渉ル利害ヲ有スルガ如キ場合ニハ、之ヲ一般的問題若クハ重要問題ト稱シ、然カモ之ハ大抵勞働組合ガ契約ノ當事者ナル場合ニ起リ來ルモノナレバ、之ガ決定ノ機關トシテハ Trade Boards ノミガ働キ、然カモ其ノ作用ハ和解ニノミ限ラルルヲ例トスル。仲裁ノ試ミラレタルモノハ大抵失敗ニ終ツタ。而シテ其ノ協議ハ直接商議ニ依ル場合モアルガ、多クハ第三者ノ仲介ヲ待ツヲ例トスル。此ノ第三者タル者ハ好ク勞働事情ニ通ズル其道ノ達人タルヲ要シ、然カモ問題ニ直接利害ヲ有セザル者デナクテハナラス。從テ其ノ人選ハ甚ダ困難ナ次第デアツテ、屢々倫敦市長ノ如キ人物ヤ又ハ商務局自ラ之ニ當ルヲ見ルノデアアル。若夫レ此ノ仲介者タル者ガ多數人ヨリ成立チ一事件ニノミ限ラズ永續的

シテ其職ヲ盡クスノミナラス、進ムデハ和解以上仲裁ノ働ヲモ爲スヲ得ルニ於テハ、即チ之レ仲裁々判所 Court of Arbitration ト稱セラルルモノトナル。

次ニ和解及ビ仲裁ノ方法如何ト見ルニ、是ハ固ヨリ其機關ノ職能ノ異ルニ從ツテ同ジカラズ、^{アービトレイション}仲裁ニ關シテハ法令ハ嚴重ナル規定ヲ設ケテ居ルガ、^{コンシリエーション}和解ニ關シテハ大抵當事者ノ自由ニ委シテ居ル。而シテ Trade Boards ニ在リテハ組合所屬ノ企業家及ビ勞働者ハ爭議ヲバ必ズ機關ノ決定ニ委セザル可ラザル契約上ノ義務ヲ負ヒ、此義務ハ各人ニ對シテ組合ガ之ヲ強制スルノデア^ル。然ルニ District Boards ニ在リテハ組合ノ仲介ナキ爲メ其ノ強制行ハレ難イ。

從テ和解及ビ仲裁ノ決定ノ勵行ト云フコトニ關シテモ種々ノ場合ガ別レテ來ル。即チ所謂個別問題ニ關シテハ Trade Boards ノ方ニ在リテハ、其ノ組合員タル勞働者ニシテ和解及ビ仲裁ノ決定ニ服從セザル場合ニハ、組合ハ彼ニ對シテ嚴重ナル制裁ヲ加へ、密ニ組合ヲ除名スルノミナラズ養老、疾病、寡婦、孤兒ニ對スル扶助請求ノ權ヲ失ハシメルナドノコトヲスル。企業家ニ對シテハ右勞働者ニ對スルホド容易デハナク、決定ニ從ハザル者ニハ同盟罷工ヤぼーいこつとヲ以テ之ヲ抑壓スルノ外ハナイ。然ルニ District Boards ニ在リテハ組合ノ無キタメ強制ハ殆ンド行ハルノ道ナク、タダ各企業家及ビ勞働者ノ良心ニ訴へ德義ニ待ツ外ハナイ。但シ國ノ法律ハ契約違背ニ對スル損害賠償ノ責ヲ盡サシムルニ躊躇シナイ。然ルニ更ニ又彼ノ所謂一般若クハ重要問題

ナルモノニ關シテハ決定ノ強制ハ一層困難デアアル、否殆ソド不可能デアアル。而シテ之レ實ニ從來和解及ビ仲裁ノ制度ガ割合ニ其効果ノ薄キモノタルヲ免レ難ハザリシ所以デアツテ、雇主ノ團體ニシテ其決定ヲ遵奉セザレバ勞働者ノ團體ハ同盟罷工ヲ以テ之ト戰フノ外ナク、勞働者ノ組合ニシテ之ヲ遵守セザレバ雇主ハ工場閉鎖ロックアウトヲ以テ之ト戰フノ外ハナイノデアアル。²¹⁾

新知蘭 英吉利ノ制度ニ對比シ頗ル其ノ性質ヲ異ニスル點ニ於テ、又ソガ制度トシテ甚ダ急進的ニ且ツ有効ナル點ニ於テ、特筆ニ値スルモノハ新知蘭ニューゼーランドノ和解及ビ仲裁制度デアアル。英國ノ和解及ビ仲裁制度ハ成ル可ク當事者間ニ於テ之ヲ行フ旨トシ、努メテ國家ガ積極的ニ之ニ立入ルヲ避ケントセルモノナルコト既述ノ如クデアツテ、英國ノ制度ハ從テ私法的基础ノ上ニ立ツモノデアアル。然ルニ新知蘭ニ於テハ之レト趣ヲ異ニシ、勞働爭議ニ關シテハ之ヲ當事者間ノ和解ヤ其ノ發意ニ由ル私法的仲裁ニ委ヌルコトナク、國家自ラ進ムデ之ニ干涉シ、國家ノ設クル機關ニヨリテ其ノ和解及ビ仲裁ヲ爲サシメ、然カモ其ノ機關ノ組織、和解及ビ仲裁ノ方法、其ノ決定ノ強行等ニ關シテハ稍之ヲ普通ノ裁判ニ似タルモノタラシメタ。即チ同地ノ制度ハ一八九四年ニ制定セラレタルモノデアツテ、其後度々ノ改正ヲ經テ今日行ハレテ居ルノハ The Industrial Conciliation and Arbitration Act 1900 ニ據ルモノデアアル。而シテソハ實ニ公法的基础ノ上ニ立ツモノナルガ故ニ、和解及ビ仲裁ノ行ハルルハ決シテ當事者間ニ之ニ關スル契約ノ存スルニ由ルモノニアラズ、

21) 英國ノ制度ニ關シテハ M. Gisi, a. a. O. S. 14 fg.; Graf L. Skarzynski, a. a. O. S. 111 fg.; C. H. Mote, *ibid.* pp. 22-57. 参照

法律ニ由リ國家ガ其ノ高權ヲ以テ之ヲ爲スモノデ、各個人ノ意思ヲ離レ之ニ獨立セル作用タルコトヲ忘レテハナラヌ。

サレバ同地ノ和解及ビ仲裁ノ機關ハ普通ノ裁判所ト相似タル職能權限ヲ有スル所カラシテ、兩者ノ權限ニ關シテハ之ヲ區別ス可キ標準ガナクテハナラヌ。仍テ勞働爭議ノ和解及ビ仲裁ノ機關ノ權限トスル所ヲ見レバ、先ヅ第一ニハ、勞働關係ニ屬スル爭議ニシテ尙ホ未ダ契約關係上ノ事件トナラザルモノ、及ビモハヤ已ニ契約關係上ノ事件タラザルモノ、第二ニハ集合契約 Industrial Agreement ヨリ生ズル爭之ニシテ、後者ハ一面ニハ兩當事者團體ヨリシテ其ノ効力アリト認めラルル集合契約ノ定ムル所ノ事項ノ解釋上ニ於テ生スルコトアルト同時ニ、他面ニハ又當事者團體ノ一方ガ最早ヤ其ノ契約ノ効力ヲ認メズト爲スヨリ生ズルコトアルモノトス。然カモ此ノ集合契約タルヤ法律ノ定ムル所ニ從ヒ一定ノ條件ヲ備ヘタルモノナラザル可ラズ、即チ前ニ掲ケタル Conciliation and Arbitration Act ニ遵據シテ締結セラレタルモノニテ文書ニ之ヲ認メ其ノ副證書ハ其ノ契約ニ對シ管轄權ヲ有スル地方和解機關ニ提供サレタルヲ必要トスル。而シテ其ノ契約ノ有効期間ハ二年間ト定メラレテアル。

次ニ又新知蘭ニ於ケル和解及ビ仲裁ガ公法的基础ノ上ニ立ツモノナルコトハ、其ノ強制力ニ由リテ之ヲ確ムルニ足リル。即チ和解及ビ仲裁ハ實ニ當事者ノ提議ニヨリテ行ハルルノミナラズ國

家が自ら其ノ機關ニ依リテ之ヲ提起セシムルヲ得ルノミナラズ、其ノ所決ハ當事者ニ對シテ強制
勵行セラルルノデアアル。即チ若シ和解仲裁ノ事ガ私法的ノ性質ノモノナル場合ニハ、其ノ決定ス
ル所ハ強行セラルルコトナク、當事者ガ之ニ從フト否トハ其ノ自由選擇ニ委セラルルノデアアルガ、
ソガ公法的ノ性質ノモノナル場合ニハ、其ノ決定タルヤ判決トシテノ効力ヲ有シ國家ノ意思ガ之
ニ由リテ表ハサレタルモノナレバ、當事者ハ其レニ服スルヤ否トニ就キテ選擇ノ自由ヲ有セス必
ズヤ之ニ服從セザル可ラズ、之ニ服從セザル場合ニハ國家ハ刑罰ヲ以テ之ヲ強ユルコトトナレ
デアアル。サレバ新知蘭ニ於テハ其ノ判決ニ從ハザル當事者團體ニ對シテハ罰金ヲ課シ、勞働者ハ
其ノ團體ガ罰金支拂ノ義務ヲ果サザル場合ニハ組合員タル各自ガ其ノ義務ヲ負フモノトセラレテ
アル。從テ國家ハ常ニ各組合ノ財産狀態ニ注意シ、登記セラレタル組合ニ對シテハ年々正月ニ其
ノ貸借對照表ヲ閱覽スルコトトナツテ居ル。

扱テ進ムデ新知蘭ニ於ケル和解及ビ仲裁制度ノ組織如何ト見ルニ、仲裁々判ニ關シテハ首府ニ
唯一ノ仲裁々判所 Court of Arbitration ヲ設ケ、是ニ依リテ勞働ノ集合契約ニ關スル一切ノ法
律上ノ爭議ヲ裁判スルノミナラズ、勞働契約ノ内容即チ勞働利益ニ關スル事項モ仲裁ニ關スル事
ハ總テ此所テ取扱フノデアアル。而シテ勞働爭議ノ和解ニ關シテハ地方々々ニ和解局 Boards of
Conciliation ヲ設ケテ之ヲ取扱ヒ、其ノ爭議ニ法律解釋上ノ疑議アル場合ニハ輒チ之ヲ仲裁

裁判所ニ移スコトトナツテ居ル。サレバ仲裁々判所ハ法律解釋上ニ關シテハ和解局アビトリートリユン

ニ對シ複審院タルノ關係ニ立ツモノデアル。而シテ此ノ以外ニ尙ホ或ル具體的ノ爭議ニ關シテハ法律ハ兩當事者ノ合意ニ依リ特別ノ和解局 Special Boards of Conciliation ヲ造ルヲ許シテ居ル。

尙ホ詳シク右三者ニ就キテ觀ルニ和解局アビトリートリユンハ各地方ニ設ケラレ其ノ地方ヲ限リ管轄シ

其ノ地方ノ大サハ經濟發達狀況ニ應ジテ異ツテ居ル。各私解局ニハ常任ノ書記 Clerk of Awards ヲ置キ、其上ニ局ヲ組織スル役員ヲ置クノデアルガ、其ノ役員ハ最多數ヲ五人トシ就中一人ヲ除キテ他ハ登記サレタル勞動者及ビ雇主ノ組合ヨリ選出シ、此等ノ者ガ局長ヲ選舉スルコトトナツテ居ル、然シ局長ハ互選デハナクテ他ヨリ局外者 impartial person ヲ選ビ來ルヲ要スル。而シテ任期

ハ三年デアル。和解ノ決定ハ局長ト役員ノ半數トガ出席スレバ之ヲ行フコトガ出來、票決ハ過半數ニ由ル。次ニ特別和解局スペシャルアビトリートリユンハ或ル特殊ノ具體的問題ニ關シテ臨時ニ組織セラレルノ

デアルカラ、其權限ハ係争問題ノ範圍内ニ限ラレル。是ハツマリ専門的ノ問題ニ關シテハ専門家ノ審理ヲ待ツト云フノ精神ヨリ出デタルモノデ、其ノ役員ハ從テ兩當事者ノ合意ニ依リテ選バル

ル次第デアル。サレハ其ノ決定ハ強制力ヲ有セズ、仲裁々判ノ豫審タルガ如キ意義ヲ有スルニ過ギス。最後ニ仲裁々判所コート、オブ、アビトリートリヤンハ即チ之レ國ノ裁判所デアツテ其ノ判決ノミ獨リ強制力ヲ有ス

ル。即チ和解局ヤ特別和解局ノ決定ハ當事者ガ之ニ服從スルヲ肯シズル場合ニ於テノミ効力ヲ有

スルニ過ギヌノデアル。而シテ仲裁々判所ノ判決ハ確定的デアツテ更ニ之ヲ抗訴上告ス可キ道ガナイ。唯ダ其ノ判決ガ憲法及ビ法律違反ト認メラルル場合ニ限り之ヲ最高法院シユプリム・コートノ審判ニ上ホスコトヲ許サレテアル。仲裁々判所ハ三人ノ判事ヨリ成リ裁判長ハ最高法院ノ判事中ヨリ任命セラレ他ノ二名亦總督ノ任命スル所デアルガ、登記サレタル雇主及ビ労働者ノ組合ハ各一名宛其ノ候補者ヲ推薦スルヲ得ルモノトセラレ、總督ハ事情ノ許ス限り此ノ推薦ヲ顧慮シテ之ヲ任命スルコトトナツテ居ル。判事ノ任期ハ三年デ其下ニハ一名ノ總督任命ノ書記ガ居ル。仲裁々判所ニテハ裁判長ト他ニ一人ノ判事出席スレバ判決ヲ爲シ得ルモノトセラレ、判決ハ三ケ年間効力ヲ有シ其ノ期間内ニ在リテハ新判決ノ之ト矛盾スルモノナキ限り、法律トシテノ效力ヲ有スルモノデア
ル。サレバ若シ判決ガ或一地方ノ産業ニ限り下サレタル場合ニ於テモ、ソハ當時其ノ地方ニ居住セズ又其ノ産業ニ關係ヲ有セザリシ企業家タリトモ、其者ガ當該地方ニ入り來ルカ又ハ其ノ産業ニ關係ヲ特ツニ至レバ之ガ拘束ヲ受ケルト同時ニ、労働者ノ或組合ニ對シテ下サレタル判決タル場合ニ於テモ、ソハ組合ニ加入セザル労働者ヲモ束縛スルノデアル。

總テ右ノ如キ組織及ビ取扱方法ノ下ニ新知蘭ニ於ケル労働爭議ハ和解及ビ仲裁ノ道ヲ見出シ得ルノデアツテ、然カモ事件ガ和解局又ハ仲裁々判所ニ提起セラレタル以上ハ、雇主ハ其ノ事件ニ關シテ工場閉鎖ヲ行フヲ許サレズ、労働者ハ又同盟罷工ヲ爲スヲ禁ゼラレ、之ヲ犯ス者ハ罰金ヲ

課セラルルコトトナツテ居ル。斯クテ即チ同地ニ在リテハ、労働爭議ガ國家ノ意思ニ由リ強制的ニ仲裁々判ニ附セラレタル以上ハ工場閉鎖及ビ同盟罷工ノ禁セラレ、又其ノ仲裁判決ハ強制勵行セラルルモノタルガ爲メニ、労働爭議ハ實ニ之ニ由リテ平和的ニ其ノ解決ヲ見出シ得ルノ機會ヲ有スルコト洵ニ多大ナリト謂ハナケレバナラヌ。²²⁾

右新知蘭ノ制度ハ濠洲聯邦ニ於テモ採用セラルルコトナリ、大同小異ノ制度ガ諸邦ニ行ハレテ居ル。

尙ホ歐米諸國ニ於テモ労働爭議ニ關スル和解及ビ仲裁ノ制度ハ各々種々ノ特色ヲ以テ行ハレテ居リ、獨逸ニ在リテハ彼ノ工業裁判 Gewerbegericht ノ發達シ、佛蘭西ニ在リテハ昔クヨリ彼ノ「經驗家ノ協議會」タル Conseils des Prud'hommes ニ由ル労働調停ノ行ハレ、又治安裁判ト労働仲裁トヲ兼味セルガ如キ制度ノ發達セルアリ、北米合衆國ニ於テモ諸州ニ和解仲裁ノ制度ヲ見ル次第デアル。諸國何レモ之ニ關シテ何等カノ施設ヲ爲サザルモノトテハナイ。²³⁾ 然シ今一々之ヲ詳説スルハ吾人ノ本志ニアラザルガ故ニ、茲ニハ唯ダ右英國ト其ノ植民地タル新知蘭トノ例ヲ二個ノ好模範トシテ略述シ置クニ止メル。

八 和解及ビ仲裁制度ノ効果

22) 新知蘭ノ制度ニ關シテハ Gisi, a. a. O. S. 57-91; Mote, *ibid.*, pp. 118-145; Skarzynski, a. a. O. S. 145-150 參照

23) 諸國ノ制度ハ前掲 Gisi, Skarzynski, Mote 其他 G. M. James, *The Control of Strikes in American Trade Unions* 上巻第 10 章 第 10 節 參照

以上之ヲ述ブルガ如キ意義ヲ有シ又其ノ組織ヲ有スル諸國ノ和解及ビ仲裁制度ハ、從來ノ經驗ニ於テ果シテ如何ナル成績ヲ上ゲ得タカト云フニ、新知蘭ニ在リテハ前述ノ如クソガ公法的基础ノ上ニ立チ強制的制度トシテ頗ル急進的ナルモノタルダケ、其ノ効果モ著大ナルアリ、今ヤ同地ハ一般ニ『同盟罷工ノ無キ國』“a country without strikes”ト呼バルルヤ、ウノ次第デアル。ケレドモ斯ノ如キハ新知蘭ノ如キ特別ノ事情ヲ有シ、殆ンド社會主義的ナル社會及ビ經濟ノ組織ノ下ニ住民一般ニ頗ル社會主義的思想ニ富ミタル國ニシテ甫メテ之ヲ見得可キ所デアル。何レノ國ニ於テモソウ云フ風ニ行クモノトハ限ラヌ。サレバ濠太利トナリテハモハヤ新知蘭ニ於ケルガ如クナルヲ得ナイノデアアル。況ンヤ舊習古俗ノ根抵深キ歐洲諸國ノ如キニ於テオヤ。

試ニ之ヲ統計ニ照シテ和解及ビ仲裁ガ同盟罷工及ヒ工場閉鎖ノ解決ニ向ツテドレ程ノ効ヲ爲シ得タカラ觀テミヤウナラバ、先ヅ英國ニ於テハ左表ノ如キ状態デアル²⁴⁾

●英國ニ於ケル同盟罷工ノ解決ノ方法ニヨル區別

年次	當事者團體 ノ直接商議 ニ由ルモノ	仲裁ニ由ル モノ	和解及ヒ居 仲調 ²⁾ ニ由 ルモノ	雇主ノ提出條 件ニ從ヒ復職 セルモノ	勞働者ノ交 替ニ由ルモノ	業務休止ニ 由ルモノ	其他(不解 決)ノモノヲ 含ム	合計
一九〇三	190	118	8	36	50	5	1	367
一九〇四	277	15	3	27	67	6	1	556
一九〇五	110	8	3	4	53	3	4	355
一九〇六	260	17	3	3	60	3	4	460
一九〇七	195	14	3	10	45	3	1	411

論說 同盟罷工ト和解及仲裁制度(其三、完)

第五卷(第五號 六七) 六八一

24) Report on Strikes and Lockouts and on Conciliation and Arbitration Boards in the United Kingdom in 1912, p. XX, Introduction.

一九〇八	二五二	三三	三三	四〇	四三	七	三九
一九〇九	二七二	三三	三三	三三	四二	八	四六
一九一〇	三三九	三三	三三	三三	四一	二	五二
一九一一	三三三	三三	三三	三三	四一	一	五二
一九一二	三三三	三三	三三	三三	四一	一	五二

因是觀是、同盟罷工及ビ工場閉鎖ノ解決ニ於テ最モ多クノ場合ヲ占ムルモノハ兩當事者ノ直接商議デアアル。彼ノ和解及居仲調停ヤ仲裁ヤニ由リテ解決セラレタルモノニ至ツテハ其數之ヨリモ遙カニ少ク、勞働爭議ノ全數ニ對シ洵ニ僅カバカリナル歩合ヲ占ムルニ過ギヌ。ケレドモ此ノ兩者ニ依ル解決カ年ト共ニ其數ヲ増シツツアルコトハ注意セザル可ラザル所ニ屬スル。

惟フニ斯ク和解及ビ仲裁ニ依ル解決ノ歩合少キ、英國ニ於ケル和解仲裁ノ制度ガ強制的ノモノデナク、爭議ニ關スル兩當事者ノ任意ニ委セラレタルガ爲メナルコト勿論デアツテ、然カモ其ノ和解及仲裁ノ局ニ當ル者ハ兩當事者ノ選出スル所ニ係カリ、從テ其人々ニ十分ナル威信ナク、同時ニ又其ノ決定ハ強制拘束力ヲ有セザルモノタルニ歸因スルモノト觀ナケレバナラス。尤モ制度ハ強制的タラズトモ英國人ノ德義心ト自治能力トヲ以テスレバ、和解及ビ仲裁ニ由ル解決ハ其局ニ當ル人々ニ威信アル限り今少シク長キ結果ヲ上ゲ得可キ筈デアアル。所ガ英國ノ此制度ハ兩當事者オ互ニ代表者ヲ出シテ協議のニ事ヲ處理シ唯ダ之ニ利害關係ヲ有セザル第三者ヲ加フルト云フニ過ギズシテ、根本ハヤハリ兩當事者ノ協議ニ由ツテ事ノ結末ヲ附ケル次第デアアルカラ、其レタ

ケノコトナラバ何モ第三者ヲ加フルノ必要ナク、唯ダ兩當事者タル雇主ト労働者トノ團體ガ代表者ヲ出シテ單純ナル直接商議ホウソウシヨクヲ爲スト多ク異ル所ハナイ。殊ニ協議ニ參加セシム可キ第三者タルモノニ適任者ヲ得ルニ困難ナル事情アルニ於テ然リトスル。是レ即チ同國ノ労働爭議ノ解決ガ和解及ビ仲裁ニ由ルモノヨリモ直接商議ニ由ルモノガ遙カニ多イ理由デナクテハナラヌ。

英國以外諸國ノ實例ニ照シテ之ヲ見ルモ和解及ビ仲裁ニ由リテ労働爭議カ圓滿ナル解決ヲ見出シ得ル場合ハ割合ニ少ク、其ノ成績餘リ芳バシカラズ、少クトモ極力之ヲ推奨スルニ値セザルモナル所ヨリシテ、苟モ國家ガ労働ノ爭議ニ容喙シ干渉ヲ試ムルコトヲ敢テスル程ナラバ、英吉利本國ニ於ケルガ如ク中途半端ノモノトセズニ、今少シク踏込ミテ新知蘭ニ於ケルガ如ク公法的ノ強制制度ト爲スヲ要シ、若シ之ヲ公法的ノ強制制度ト爲スヲ不穩當ト考フルナラバ、寧ロ退ヒテ爭議ハタダ兩當事者間ノ直接商議ニ由リテ解決セシメ、國家トシテハ多ク之ニ容喙スル所ナキヲ可トスルノ見解ガ其間ニ生レ來ラザルヲ得ナイ。然ルニ之ヲ公法的強制制度ト爲スノ已ムヲ得ザルモノアルコトハ漸次ニ廣ク認メラレムトスル傾向デ英國ニ於テスラ既ニ之ヲ認メ得可キ有様デアアルケレドモ、之ヲ行フニハ國家トシテ大イナル覺悟ヲ要シ労働問題其他一般ニ社會問題ニ對シテ十分確乎タル態度ヲ必要トスル。國家ハ萬事大ニ踏込ミテ自ラ其ノ問題解決ノ衝ニ當リ、一般ノ政治ハ從テ其ノ根本ニ於テ社會主義的ノ見解ヲ容レ是ニ基イテ事ヲ行フノ大決心ガナクテハ

ナラヌ。サレバ國家ハ自ラ斯ノ如キ時務ニ當ルコトナク、各人ノ事ハ各人ヲシテ自ラ爲サシムルノ態度ヲ取り、勞働爭議ノ如キモ成可ク兩當事者タル雇主ト勞働者トヲシテ直接商議ニ由リテ其ノ解決ヲ見出サシムルト云フノ主義方針ヲ持シテ立ツモノトスレバ、ソレガ爲メニハドウシテモ勞働者側ニ於ケル組合的團結ノ十分健實ニ且ツ堅固ニ發達スルヲ必要トスル。英國ニ於テ爭議ガ直接商議ニ依リテ割合ニ能ク解決セラレ得ル所以ノモノモ、全ク同國ニ在リテハ勞働者ノ組合團結ノ十分ニ發達シ Trade Unionism ノ十分ニ確立セルモノアルガ爲メデアル。

洵ニ勞働組合ノ十分堅實ニ發達セルコトハ、勞働者ノ地位ヲ高メ、其ノ利益ヲ増進スル上ニ於テハ實ニ必要缺ク可ラザルコトタルト同時ニ、其ノ効能モ亦甚ダ強大ナルモノデアル。ツマリ之ニ因リテ勞働者ハ勞働者トシテノ其ノ地位ヲ確實ニスルヲ得、現時ノ所謂自由競争ヲ本原則トスル經濟組織ノ下ニ於テハ此ノ大同團結ハ勞働者ガ力ヲ、獲得スル、即チ競争場裡ニ立チテ敗ヲ取ラザルガ爲メニ要スル力ヲ獲得スル唯一ノ道ト謂ハナケレバチラス。サレバ勞働者ノ間ニ組合ユニオンノ發達スルト云フコトハ、同盟罷工ヲシテ實効アルヲ得セシムルガ上ニ必要ナルノミナラズ、其ノ罷工ヲ回避シ又其ノ圓滿解決ヲ得セシムルガ上ニモ必要ナルモノデアル。兎モ角モ現時ノ經濟組織ノ下ニ於テハ勞働爭議ノ起リ來ルハ避ク可ラザル所デアリ、其ノ爭議ノ爲メニハ勞働組合ノ發達ハ是非トモ必要ナルモノタルコト、童ニ勞働者ニ取リテ然ルノミナラズ、社會一般ニ取リテモ然

ルモノタルコトヲ否ムニ由モナイ。

仍テ翻テ我國ノ問題トシテ之ヲ考フルニ、今ヤ我國ニ於テモ同盟罷工ノ頻々トシテ起リ其他一般ニ勞働爭議ハ愈々其ノ意義ヲ加ヘントシツツアルノ時勢ヲ迎フルニ至ツタガ、今此ノ罷工其他ノ爭議ニ對スル解決ハ之ヲ如何ナル道ニ求ム可キ乎。之ニ對シテ新和蘭ノ執レルガ如キ道ヲ取ラシニハ我國ノ社會及ビ經濟ノ狀態ハ未ダ其レ迄ニ進ムデ居ナイノデアル。然ラバ從來ノ英本國ノヤウニ飽迄之ヲ私法の問題ト看做シ當事者間ノ商議ニ放任スルカ若クハ之ヲ基礎トセル和解及仲裁ノ制度ヲ樹テシニハ、我國ニ於ケル勞働者ハ能ク自ラ之ヲ爲シ得可キ自覺ヲスラ有セナイ。勞働組合スラ未ダ殆ンド一モ見ル可キモノナキ有様デハ、同盟罷工其物モ常ニ不得要領ニ終ルノ外ハナイノデアル。況ンヤ外交的ナル識見ト手腕ヲ要スル協商トシテノ樽俎折衝ヲヤ。

サレバ我國ニ於ケル當面ノ問題トシテハ兎ニモ角ニモ穩健實着ナル勞働組合ノ發達スルコトガ第一次的條件デアツテ又避ク可ラザル必要デアル。吾人ハ其ノ飽迄穩健ニシテ又十二分ニ實質ノ具ハレル組合ノ發達セムコトヲ希望シテ已マナイ者デアル。先ヅ其ノ發達ヲ見タル上ニアラザレバ、同盟罷工ダトカ、其ノ回避及ビ解決方法トシテノ和解仲裁ノ制度ダトカイフモノハ意義アル成立ヲ見得可キモノデハナイ。蠶兒ハ直チニ蝶ト化スルコトハ出來ナイ、先ヅ繭ヲ營ミ歸トナルコトヲ必要トスルノデアル。(終)