

労働用語ことはじめ (一)

香 川 孝 三

はじめに

本稿は、日本において労働用語がどのようにしてつくられ、定着していったかを知るための素材を提供することを目的としている。日本における労働用語は、明治以降資本主義の発達とともに生まれ、育ったものが多いが、そのもとにはイギリス・アメリカ・ドイツ・フランスらの外国の労働用語にある。したがって、それらの外国の労働用語をいかにして日本語に翻訳していったかを追求することによって、労働用語の出生を知ることができる。翻訳をする場合、中国の古典にある漢語を転用したり、中国製の訳語をそのまま日本において用いたり、まったく新しくつくった言葉を用いたり、あるいはカタカナで表現したりといういろいろ工夫をおこなっている。その成り立ちをまづさぐる必要がある。

そのようにして生まれた訳語がどのようにして定着していったかを次にさぐる必要がある。言葉はある日突然に生まれて、それ

が以後いっせいに用いられることは少なく、徐々に用いられて、気がついてみるとその言葉が社会の中で定着してもらいられたという場合が多いのではないだろうか。ある事象を表現する言葉は複数あり、その中からそれを最も適切に表現する言葉が生き残っていく。労働用語も同様である。ある労働用語が定着して、人々に用いられるにいたるには、それなりの理由があるはずであり、それをさぐっていかうというわけである。

この作業は、これまであまりおこなわれたことがないらしく、まとまった文献はほとんどない。⁽¹⁾そこで、その作業の第一歩として、研究ノートの形で発表することにした。なお、ここでとりあげる労働用語は作業の進行状況に即しているので、論理的な配列にはなっていないことを断っておく。

注

(1) 森岡健二編『近代語の成立—明治期語彙編—』明治書院二二六頁以下参照。

(2) 菊地勇夫「労働法の名称について」日本学士院紀要一十五卷三頁
一四一頁以下、後發清「労働法の術語の邦訳」公務委員会一五号八頁
以下。

一 「労働協約」

(1) 労働用語の中で、その出生が一番はっきりしているのが、「労働協約」なので、最初にそれをとりあげていこう。「労働協約」は福田徳三によって造られた言葉であり、彼みずからそのことを、大正五年同文館発行の『経済大辞書』の中であきらかにしている。それは福田徳三『生存権の社会政策』（赤松要編・昭和二十三年、その改訂版が講談社学術文庫に収録されている）の中でもみることができよう。

「労働協約なる成語は、本文の筆者これをわが邦にはじめたる
ところにして、当時この名称もその事実もわが邦に知らされざ
りき。筆者はじめは賃銀協約としたりしが、後その係るところ
単に賃銀のみに限らずひろく労働の条件にあるがゆえに労働協
約に改めたり」

福田徳三が、はじめ賃銀協約と名づけたのは、「賃銀協約の新
趨勢」（慶応義塾学報一〇九号、明治三十九年九月二日）という
論文の中である。賃銀協約はドイツ語の Lohnvertrag, Lohnarifit
を翻訳したものである。その論文によれば、「其の新趨勢とは、
一言して云へば賃銀協定是れである。即ち賃銀は協定によりて成
立することの出来る一事実是れである。是れを称して賃銀協約又

労働用語ことはじめ(一)

は協定賃銀率主義と云ふ」。

賃銀協約という言葉は労働協約とあらためたのは、明治四十一年十一月発行の法学新報十八巻十号に発表された「労働協約一斑」と題する論文の中である。

それによれば、当時ドイツには三種のよび方があった。経済学者が用いた賃率協約 (Tarifgemeinschaft)、法律学者が用いた賃率契約 (Tarifvertrag)、労働運動に従事する者が用いた賃銀率協定又は賃銀定率 (Lohnarifabkommen, Lohnarifgemeinschaft, Lohnarif) の三種であるとのべたあと、「日本語にはいまだ確乎一定の名称あるにあらざれば、予はそのはじめにあたりて賃銀協約なる決義の名称を捨て、意味ひろき労働協約なる名称をとるをもつて當を得たりと信ず。ドイツ語において、(中略) 賃率契約なる名称また少なからず使用せらるるがごとしといえども、予は絶対的にこれを反対せんと欲す。(中略) その理由二あり。一、Lohnarifvertragなる語に、国際条約上「協定税率条約」の意において慣用せらるることすでに久し。しかるにいま全然別物にしてしかも新時代の産物たる労働協約に同一名称を冠らしむるはかえって混同をまねくおそれあり。二、労働協約の法律上の地位性質如何は今日いまだ全然不定の問題たり。しかるにこれを言い表わずに法律上一定の意義を有する Vertrag (契約) なる語をもってするは種々の誤解を惹起すべし。否労働協約はある意味においては従来の個人的契約を廃し、これに代うるに団体と団体とのあいだにおける協定をもつてせんとするものなり。されば「契約」の意

労働用語ことばはじめ(一)

味を有する文字はもつとも意を用いて避くべきところとす」

「労働協約」は「労働」と「協約」を合成してつくられた言葉である。

「労働」という言葉であるが、「働」という字は明治以後つくられた字であり、それまでは「労働」という言葉が用いられていた。「労働」はもともと漢語であり、日本国語大辞典によれば、魏志華陀伝の「人体欲得労働」が実例としてのもつており、さらに江戸時代の養生訓の「身体は日に少つつ労働すべし。久しく安坐すべからず」、西国立志編(中村正直訳)、一一・三一「身体を労働するの益」がかかげられている。

「協約」という言葉は、「契約に代へるに協約を以てするので、協約と云ふのは詰り契約でない」と云ふ意味で、態の似寄った字を私は訳語に使ったのである(福田徳三「労働契約から労働協約へ」福田徳三経済学論集第五巻(一)一五七〇頁)。

(2) 福田徳三が「労働協約」を造語した頃、それがただちに一般に用いられたわけではなく、別の名称も用いられていた。

岡村可は、明治四十一年十二月発行の京都法学会雑誌(後に『民法と社会主義』に所収される)で、「集合契約」という言葉をつかっている。

「集合契約と云ふ語は労働条件に関する集合契約(Conventions collectives relatives aux conditions du travail)と云ふ語を略言したるものなり。或は之を賃率契約(Tarifvertrag)と称する者あれども狭きに失す。賃金の標準を定むることは集合契約の主要

なる目的の一なれども、集合契約は之のみを目的とするもの非ずして、其の外種々の労働条件を協定するものなればなり。集合契約と労働者団の契約(Contrat d'équipe)と混同すべからず。集合契約は労働契約の条件を契約するものなれども、労働者団の契約は一人の業主と多数の労働者との間に直接に締結する労働契約に外ならざるなり」

その「集合契約」の法的性質を、「集合契約は社会の新事情に
応じて発生したる新種類新形体の契約なり。強て之を旧制度の範疇に入れんとするは事理に反す」としながら、「集合契約の如き
は一種独立の無名契約と為し、其の目的並に当事者の意思に従い
て充分の効力を生ぜしむを以て正当なりとす。若し夫れ法律が特
に之を規定して有名契約の一種と為さんことは更に妙なり」と、
集合契約を債権契約ととらえてしまつてゐる。労働協約がうまれ
る社会の新しい状況を指摘しながらも、それを法理論上徹底する
ことができなかった。それが集合「契約」という訳語にあらわれ
ている。それと同じことが、「賃率契約」と訳した石坂音四郎に
もいえる。

石坂音四郎は、法学新報二〇巻二号(明治四十三年)で「賃率
契約」という言葉をもち込んでいる。これはドイツ語の Tarifver-
trag の翻訳である。

「賃率契約(Tarifvertrag)トハ一人又ハ多数ノ企業者ト多数
ノ労働者間ニ於テ将来締結セラルヘキ箇々ノ労働契約ノ基礎トナ
ルヘキ賃銀其他ノ労働条件ヲ定ムル契約ヲ云フ賃率契約ハ或ハ之

ヲ労働協約 (Collective Arbeitsvertrag) ト称ス蓋契約ノ當事者
特ニ其一方ノ當事者タル労働者ハ常ニ多数ナルカ故ナリ或ハ之ヲ
労働規則契約 (Arbeitsnormvertrag) ト称スル学者アリ賃率契約
ナル名称ハ此契約ハ始メ主トシテ賃銀ニ関スル協定ノ為メニ締結
セラレタルカ為メニ生セリ然レトモ賃率契約ハ単ニ賃銀ノミナラ
ス他ノ労働条件ヲ定ムルヲ通常トス而モ又企業者及ヒ労働者ハ賃
銀ヲ除キ他ノ労働条件ノミニ関シ此種ノ契約ヲ締結スルコトヲ得
ルカ故ニ賃率契約ト称スルハ適當ニアラス然レトモ賃率契約ナル
名称ハ最、普通ニ用ヒラルルカ故ニ今之ニ從フ (改竄民法研究
下巻七八〇頁)

石坂音四郎は「賃率契約」が適當な訳でないことを知っていた
が、普通に用いられていることを根拠に「賃率契約」を用いたと
している。石坂自身は労働協約を債権契約としてとらえており、
賃率「契約」と訳したことに、それがあらわれている。

この「賃率契約」という言葉に対して、福田徳三^三 Tarifer-
trag を「直訳すれば賃率契約 (石坂博士) にして、事実の内容
を言い表わすにははなはだ不適当なり」と批判している。(福田
徳三、『生存権の社会政策』・講談社学術文庫一四六頁)

大正に入っても、法律学者の中で「賃率契約」が用いられてい
る。その代表的事例は大正十一年発行の鳩山秀夫「日本債権法各
論」である。この当時は、すでに労働協約という言葉が広がりつ
つある時期であるのに、「賃率契約」という言葉を用いている。

「賃率契約ハ又労働協約 (Arbeitsnormen verträge) トイフ。

労働用語ことはじめ 丁

一人又ハ多数ノ企業者ト多数ノ労働者トノ間ニ於テ将来締結セラ
ルベキ労働協約ノ内容 (賃銀其他ノ労働条件) ヲ定ムル契約ヲ謂
フ。(中略) 而シテ此ノ如キ契約ハ賃銀ニ関スル事項ヲ其主要ナ
ル内容トスルガ故ニ多ク之ヲ賃率契約ト称ス (五二二頁)

鳩山も石坂と同様に賃率契約を債権契約ととらえている。

以上三人の法律学者は民法を専門としている。そのために「集
合契約」「賃率契約」を債権契約としてとらえ、いづれも「契約」
という表現にこだわっていたように思われる。

しかし、法律学者でも、大正末期以降は労働協約という言葉を使
っている。たとえば未弘殿太郎は、大正十五年一月の『改造』
に「労働協約と法律」という論文を発表している。また、「労働
協約」という言葉がすぐれていることをのべる法律の専門家があら
われている。

柳川昌勝「労働法上に於ける二箇の合意」(司法研究第二輯六、
大正十五年十二月刊)では、

「労働協約は賃率契約又は集合協約とも称せられて居るが労働
協約は単に賃率のみを定めるものでなく広く労働条件全般に亘
るのを常態とするから賃率なる文字は避ける方がよく又契約な
る文字は従来の個人的契約を理想せしめるから之も亦避ける方
がよろしい又協約なる語は其内に「集合的」の意味を含有し得
られるから集合協約と云ふときは二重の概念累積することとな
り面白くない以上の理由に依って自分は多くの学者と同様に勞
働協約なる語を使用することにした尤も労働協約に該当する外

労働用語(はじめ)

国語例へば独逸語の *Tarifvertrag* は初め *Lohnarbit* (賃率) のみを規定したから出来た名称であるから此外国語の直訳又は沿革と云ふ点から云へば賃率契約と云ふのが当つては居るが現在社会現象として行はれて居る *Tarifvertrag* に対しては労働協約と云ふ訳語が一番正確である」(七五七七六頁)

吉川大二郎も「労働協約の觀念に就て」(法学論叢二四卷一号、昭和五年七月十二月刊、後に『労働協約法の研究』に所収)において、「『労働協約』という邦語は福田博士の提唱に係るものであつて(中略)、現今では、殆んど普遍的に用いられるに至つた。尤も学者によつては「賃率契約」又は「集合契約」という語を用いている者もあるが(中略)、何れも用語として妥当でない。何となれば、前者は労働協約が賃率 *Lohnarbit* の約定から進展した沿革に膠着するものであつて、労働関係の内容の基準並に協約當事者間の債権関係を設定することを目的とする労働協約の概念を表白するのに頗る狭きに失すると共に、後者は集合的(団体的)合意が労働協約に限らるべきものでない点を看過した憾があるのみならず所謂綜合的(又は集合的)労働契約と混同せられる惧があるからである」。

(3) これに対して、経済学者の場合はどうであらうか。福田徳三の外に次の者がいる。

関一の『工業政策(下)』(明治四十四年四月)では、「集合協約」という言葉を用いている。

「本邦に於ては労働協約(福田博士)賃率契約(石坂博士)の

語を以てせる学者あり。余は *Collective Agreement*, *Convention Collective* etc に準じて集合協約とせり。更に一層正確に云へば雇傭集合協約又は労働集合協約と云ふ方適當ならんも、今暫く簡單なる集合協約を採用せり」(四八九頁)

これに対して、福田徳三は次のように批判している。「労働協約の語によりて表出せんとするは、さる全体の協約にあらず、労働契約の条件をあらかじめ一般的に協約するの謂にして、労働雇用そのことに直接に關係するにあらず、ゆえに強いて精密ならんと欲せば、労働条件予定協約・労働標準協約・労働条件協約・労働準則協約などとなすべく、なかならず筆者は労働標準協約またはいささか長きをいとわざれば、労働条件標準協約となすを可なりと信ず」。

しかもこの名称として一経営工場内における労働規程 *Arbeitsordnung* に関する協約と混視せらるるおそれなしとせずして万全とはいひ難し、しかればむしろ語の簡潔に重きを置きて労働協約となすべく、関博士のごとくこれに加うるに集合なる文字をもつてするは不必要にして、西洋において *collective* なる語を冠らすは「契約」なる文字を用うる以上、その普通契約と異なる所以を標出するためにするものなり。 *Conventions* または *agreements collective* を冠らすは、畢竟因襲の惰性に基づくのみ、ならん意味なき贅詞なり。しかるを「協約」なる適語をはじめより用うるわが邦において、さる無用の長物をまで添加せんとするはあまりに非獨創的なり。さる余字を用うるをいとわずとすれば、労働

働標準協約または労働条件協約となすほう、はるかに勝れり。」(福田徳三『生存権の社会政策』講談社学術文庫一四八頁)

「協約」という言葉の中にすでに集団あるいは団体が関係するという意味が含まれており、その上に「集合」という言葉をかぶせるのは不必要だという批判である。

戸田海市『日本之社会』(明治四十四年六月刊)では、「団集契約」「団集労働契約」「給料率契約」という言葉が用いられている。これは法律学者の訳にひきづられている。「賃率契約」を「給料率契約」といいかえているし、「集団」をひっくりかえして「団集」という表現を用いて、「団集契約」「団集労働契約」としている。「集団」は「集合」からヒントをえればでてる言葉であり、それをわざわざひっくりかえして「団集」としたところに、戸田海市の工夫があったのであろう。

この「集団」とよく似た言葉として「団体」がある。これを用いて「団体契約」という表現もあった。

フィリップovich著、気賀勸重訳『経済政策』(明治四十五年四月刊)の中では、「団体契約」という言葉ももちいている。

「組合の職員をして企業家又は企業家の団体と平和的協議を遂げしめ平和的協商なきに至れば同盟罷工を断行して企業家に圧迫を加へ、依て以て一切の組合労働者及び同種企業家の遵守すべき労働条件を協定するの手段に出づるを常とす。是れ労働組合が補給組織と共に一般に利用する第二の手段にして、斯学上之を団体契約と称す」

労働用語ことば(一)

この「団体契約」は、昭和五年発行の社会科学大辞典の中でも項目としてとりあげられている。もちろんこの辞典の中では「労働協約」の項目もある。

経済学者の中でも、法律学者の用いた言葉をそのまま用いた人もいた。その典型は河田嗣郎である。彼は「労働組合主義と集合契約(労働組合法案第十一条及第十二条に就て)」「(経済論叢二二卷五号、大正十四年)、『社会問題体系第三卷』(有斐閣・大正十五年)の中で「集合契約」という言葉を用いている。労働組合法案の中で労働協約という言葉があり、それがだいに普及しはじめてくる大正末期に、わざわざ「集合契約」という言葉を用いている。先の論文では表題だけに「集合契約」が使われ、本文中には「団体契約」「労働協約」がもちいられている。後者の本では、本文中に「集合契約」という表現が盛んにでてくる。それは collective bargaining を集合取引と表現しているために、集合取引によって結ばれる労働契約を集合契約となづけたのか、逆に民法学者の使う集合契約から集合取引という言葉を用いたものであろう。いずれにしても「集合」によって語路合せをしたのではないかとと思われる。さらに大正末期でもまだ「契約」という表現がもちいらられ、債権契約ととらえる考えが経済学者の中にもあったことを示している。このことは労働運動の世界でもみられた。たとえば、大正八年友愛会京都連合会が奥村電気商會に、組合をみとめるよう会社側に要求した争議にさいし、組合側が要求した事項の中で、「労働組合として友愛会を承認すること。よって爾今各

労働用語とはじめ (一)

個の雇傭契約を解除して一切の事項を友愛会鳴東支部を一当事者として集合契約を締結する事」(協調会編『我団に於ける団体交渉及団体協約』一七頁)を要求している。ここでは労働協約ではなく、集合契約の言葉が用いられていた。

また、この奥村電機商会の争議を報ずる『労働』九七号(大正八年九月号)の中で、一記者は「労働者は組合を作って、其組合と会社や事業主と契約する集団の必要がある。京都聯合会が奥村電機会社と争っているのは乃ち此集団契約を必要とするからである」とのべ、労働協約を「集団契約」と表現し、「個人契約」と対比している。

(4) 以上のとおり、「集合」「賃率」「団集」「団体」「労働」と「契約」「協約」との組合わせによって言葉がつけられていた。その中で「契約」という表現がしだいに消えていく。これは、債権契約として処理していた従来の学説を批判して、労働協約の法規範性を主張した末弘殿太郎「労働協約と法律」に代表されるように、労働協約が債権契約とは別のものであるという考えがひろまったためであろう。そこで「協約」という言葉が一般化してきた。それが大正末期であるが、このころ「労働協約」と「団体協約」の二つの表現にしばられてきた。⁽³⁾

「労働協約」と「団体協約」の位置づけをした論文は安井英二「労働協約の研究(一)」(社会政策時報五二号一二四頁以下、大正十一年、後に『労働協約法の研究』に所収)である。それによれば、労働協約の労働者側が団体である場合には、その協約を団体

協約(Verbandsstatut)といい、単に一時的団結である場合には、非団体協約とよび、区別している。

この区別は中村万吉『労働協約の法学的構成』でもみられる。安井英二、中村万吉によれば「労働協約」の一つの種類として、「団体協約」があるというところである。しかし非団体協約は実際にはきわめて少ないために、「労働協約」が、「団体協約」とほぼ同じものとしてとらえられる傾向がでてくる。

それをしめすが永井亨『労働組合法論』(日本評論社、大正十五年)である。

それによれば、「書中到處に団協の語を用ひた所以のものは今日一般の用語たる労働協約に代らしめんとの意に出でたものではなく、労働者団結又は団体の機能として又同盟罷業と対立する平和的手段として説明する場合には団体協約の語が最も解り易いと思つたからである。そこで英語の用例に倣つたといふに過ぎない。わが国の普通の用例によると、労働協約の中で労働組合の如き継続的団結が協約当事者となる場合においてはのみ団体協約と名づけられている。」

ところが、大正末期から昭和の初期にかけて、「団体協約」に特殊な意味合いをこめて用いられるようになり、昭和七年以後は、それがはっきりしてくる。

総同盟は、大正十三年の大会において現実主義へと戦術を転換した。その現実主義から生ずる戦術の一つとして、総同盟は「団体協約運動」をおこした。

総同盟は、昭和二年の全国大会において、「労働組合の成立は労働者の経済的要求に発し、然もこれが合理的満足なる達成は団体協約権を確立するに懸って居る」ことを根拠に団体協約権確立に関する件が満場一致で可決された。そして、この大会において「団体協約権確立工場及び組合一覽」を発表した。

昭和三年の大会においても、「産業の民主化は強力にして健全なる労働組合の発達と之を公認して団体協約の実行せらるる所に於てのみ幾分の期待を持ち得る」という決議をし、団体協約運動が本格化していった。

この団体協約運動は昭和七、十年の四年間に飛躍的に拡大した。これは「その産業協助力にたいする実績が、労資の理解と信頼を助長したことに原因するものである」(総同盟『総同盟五十年史第二巻』二二九頁)としている。さらに、総同盟昭和七年の大会において、団体協約法要綱九項目を作成し、団体協約法の制定の提案をおこなっている。

この運動は、総同盟の主張する「健全なる労働組合主義」を実現する手段の一つであり、団体協約という表現をもちいたのは、労使の団体交渉によって団体協約を締結することを強調したかったためである。

これに対して、評議会側は次のように批判している。岡部電機機の団体協約にたいして、「これほど徹底した妥協主義、非戦闘主義があるものか!……ここに今日の総同盟の指導者、即ち徹底せる右翼社会民主主義者が資本家、政府と協力の下に意識的になし

労働用語とはじめ(一)

つつあるところの「産業に於ける経済的平和の戦術」の端初、従って又最も露骨、無技巧な形態を発見するのである」(谷口善太郎『日本労働組合評議会史』六七頁)

中間派労働組合も、「吾国では団体協約は現在、この工場単位の意味に用いられて居るので、実際は御用組合で当然会社の人事係の観あるのみである」(総同盟編・『総同盟五〇年史・第二巻』二六九頁)と批判をしている。

このように総同盟とは別の立場からは、団体協約は右翼労働組合、あるいは御用組合のとり結ぶものと理解されていた。

(5) 法律の中で労働協約がつかわれたのは、内務省社会局の第一次の労働組合法案(大正十四年)十二条である。それには、「労働組合が雇傭条件ニ関シ雇傭者又ハ雇傭者団体ト契約(労働協約)ヲ為シタル場合ニ於テ協約ノ条項ニ違反スル雇傭者及組合員間ノ雇傭契約ハ其ノ違反スル部分ニ限り無効トス。無効ナル部分ハ協約ノ条項ヲ以テ之ニ代フ」と規定されていた。

ここではまだ契約という表現がもちいられているが、カッコ付きで労働協約という言葉が用いられている。立法技術上からいえば、カッコ付きの文言はあまり実例が多くなく、例外的な規定の仕方である。なぜこのような規定の仕方になったかを知る資料をみつけだせなかったが、まだ法律用語として労働協約がなじみかなかったために、このような規定の仕方になったのであろうか。

使用者団体は、この労働協約の規定の削除を要求しており、大正十四年の行政調査会では、「労働協約ニ関スル規制ヲ置クコト

労働用語とはじめ(一)

ノ趣旨ハ之ヲ是認スルモ其ノ規定ノ内容ニ付テハ尙攻究ヲ重ネテ別ニ立法スルコト」を勧告しており、昭和四年の社会政策審議会も、「労働協約ニ関スル規定ハ組合法中ニ之ヲ設ケザルコト」と決議した。⁽⁵⁾ 政府はこれをうけて、内務省社会局内で労働組合法案にかえて、労働協約法案をつくる動きが生じ、労働協約法案の要綱が発表されている。(大阪朝日新聞昭和五年十月十八日) このように政府側の法案では、一貫して「労働協約」という言葉が用いられている。

これに対して、政党側の法案ではどうか。

昭和四年の社会民衆党案では、その一〇条に「労働組合が雇主又は其の団体と労働協約を締結したる場合に於て之に反する組合員と雇主との単独契約条項は無効とす」と規定している。次に出された日本大衆党案は、「労働組合が雇傭者又ハ雇傭者団体ト賃金、時間其ノ他ノ労働条件ニ関シ労働協約ヲ締結シタル場合ニ於テハ協約ノ条項ニ違反スル部分ニ限り無効トシ無効ナル部分ハ協約ノ条項ヲ以テ之ニ代フ」と規定している。

昭和五年に発表された無産政共同案は先の社会民衆党と同じ規定となっている。次にだされた労働組合法案(河上肇案ともいわれている)では、「団体協約」という言葉が用いられている。その第九条に、「労働組合ハ団体協約ノ主体タルコトヲ得雇傭者ハ労働組合トノ団体協約ヲ拒絶スルコトヲ得ス」という規定がみられる。そして第一〇条には、「雇傭者ハ労働組合トノ団体協約ニ依リテ定メラレタル労働条件ヨリ劣悪ナル条件ヲ以テ

労働者ヲ雇傭スルコトヲ得ス」と規定している。

社会民衆党は昭和七年に社会大衆党にかわるが、これは総同盟と友好関係にあることからすれば、社会民衆党の法案では「団体協約」という表現を用いなければならない。また労働党は、評議会と結びついた政党であり、本来ならば団体協約という言葉を使えなければならないのに、ここでは反対になっている。なぜそうなったのかははっきりしない。

社会民衆党の案は、社会局案を骨子としてそれを改正した形であつたために、「労働協約」をそのまま用いたのである。労働党の案は、「立法されるべき法案として作成されたものでなく、政府案に対する要求箇条を法案的順序に於て示したスローガン」であるが、労働党が昭和三年二月の普通選挙にかかげた政策の中に、「団体協約権の確立」をあげており、そこから「団体協約」という言葉をあえて用いたのである。そうすれば昭和三年ごろにはまだ「団体協約」という言葉に含まれていた特殊な意味あいのはっきりしていなかったであろう。

戦前においては労働組合法は成立せず、ついに「労働協約」という言葉は実定法上の用語にはならなかった。しかし、戦前の裁判所の判決に「労働協約」という言葉が登場した事例がある。

裁判所の判決に労働協約が登場したのは、昭和五年一月一日京都地裁の判決(法律新聞三三二八号・労働法律旬報一三三三号に転載されている)である。

「大正十五年七月六日被告カ其當時被告ニ於テ雇入レ被告工場

ニ在リテ勞務ニ服セル職工一同トノ間ニ若シ被告カ將來之等職工ヲ解雇スル場合ニハ其ノ勤續年限ニ應ジ解雇手當トシテ一年未滿ノモノハ日給四十日分以上ノモノハ一月ヲ増ス毎ニ日給三分ヲ加算シ支給スル旨ノ契約ヲ締結シタルコトハ當事者間ニ爭ナク右契約ハ單ニ其ノ當時被告工場ニ在勤セシ各個ノ職工ヲ其ノ契約ノ相手方ト爲シタルモノニアラスシテ寧ろ被告工場ノ職工ヲ一團トシタル職工團體ヲ契約ノ相手方トシテ爲シタル一種ノ勞働協約ト看ルヘキモノニシテ其ノ利益ヲ享受スルハ獨リ其ノ當時在勤ノ職工ノミ止ラス爾後被告ニ雇ハレ被告工場ニ於テ勞働スルモノハ右契約ニ基ク解雇手當制度ノ廢止セラレザル限り其ノ雇ハルルト同時ニ被告工場ノ職工ノ一員トシテ右制度ノ利益ヲ受クヘキ趣旨ナリシコトハ……之ヲ認メ得ヘク從テ右契約成立當時在勤セシ原告等ハ勿論爾後被告ニ雇ハレタル原告モ其ノ雇ハルルト同時ニ右契約ニ因ル利益ヲ享受シ得ルニ至リタルモノト認メ得」と判示し、第二審（大阪控訴院）の昭和七年二月二一日の判決（新聞三五〇四号）もこれを支持した。

この判決は労働協約の実定法がないのに、法的拘束力をみとめたものとして高く評価された。

(6) 戦後の労働立法の中でも、「労働協約」と「団体協約」の両方ともちいられた。昭和二十年十二月二十二日公布され、翌二十一年三月一日から施行された、いわゆる旧労組法では、「労働協約」がつかわれた。昭和二十年十月十一日のマッカーサーから幣原首相に対する五大改革指令がなされたが、その一つであった

労働用語（はじめ）

「労働組合の結成奨励」をうけて、労働組合法の制定がはかられた。そのために労務法制審議会がもうけられた。審議会は官庁委員、議会委員、学識経験者、労使委員計三四名で構成され、「審議の過程において、当初昭和六年の労働組合法案、あるいは大正一四年の社会局案を中心として考えることが提案されたが、結局それらを参考資料としつつ全然新しい構想で考えていくこと」（労務省労政局労働法規課編『新訂版労働組合法労働関係調整法』三六頁）になった。そこで、答申にいたるまで、(1)昭和六年までの法案とその各条対比、(2)いわゆる「意見書（幹事案）」、(3)整理委員会が審議した同委員会用原案、(4)整理委員会案、(5)小委員会案、(6)最終案が存在している（山中篤太郎「労働政策とわたしⅢ」季刊労働法七九号一七一頁）。そのうち、(2)のいわゆる意見書（幹事案）の段階で、「労働協約」の用語がもちいられた、それがそのまま答申の労働組合法案でももちいられた（労働省編・資料労働運動史昭二〇〜二十一年七一九頁）。(2)の意見書は、未弘殿太郎が配布説明した「労働組合立法に関する意見書」で、第二回審議会総会で提出された。しかし、その前の第一回の総会の際に労働者側委員であった松岡駒吉が日本労働組合総同盟の結成準備委員会が要綱として決定した「労働組合法要綱」と「団体協約法要綱」に即した発言をしている。そこでは、「団体協約」という言葉をもちいているが、これは戦前の総同盟がもちいていた言葉をもちいたものと思われる。しかし、その後の審議で「労働協約」とするか「団体協約」とするか議論はなされておらず、議論で

労働用語ことはじめ (一)

は「労働協約」または単に「協約」という表現しか用いられていない。⁽¹²⁾この当時まだ労働協約の実態はなかったとしても、言葉としては労働協約が定着していたためではなかったと思われる。

ところが、国家公務員法の昭和二十三年の改正時に、「団体協約」という言葉が用いられた。この改正は、昭和二十三年七月二十二日の芦田均内閣総理大臣にあてたマッカーサー元帥の書簡に端を発している。政府は政令二〇一号で応急措置をした後、司令部からの国家公務員法改正案の提出を待った。

司令部側の責任者であったフーヴァーは、「最初の国家公務員法制定のときの日本政府の『ずるいやり方』に憤慨していたから改正案の緻密な草案を作成し、これを臨時人事委員会（後の人事院）に送って、極秘に日本語に翻訳させ、またこれを司令部で英語にもどして検討する作業をした」という。フーヴァー氏は昭和二十三年七月二十八日、苦米地義三官房長官を司令部に招致して、おごそかな態度で、改正案の草案と日本語の訳文とを突きつけた。……苦米地氏は、改正案の精密な草案に加えて、日本語の訳文まで添えてあるのに驚いた様子で、第一に発した言葉は、『これは修正の余地があるのか』ということであったが、フーヴァー氏は、『修正は認めない』と、冷然といひ放ったのであった。⁽¹³⁾

この時提示された法案には、まだ collective agreement という表現はなかった。その後司令部と日本側との交渉がなされ、昭和二十三年九月二十四日日本側から司令部へ提出した修正案の中で、はじめて collective agreement という表現が九八条にあら

われ、⁽¹²⁾それをうけて十月六日司令部側より提出された改正案の中でもみられる。これ以後の改正案の中では、collective agreement はずっとみられる。⁽¹³⁾

collective agreement を「団体協約」と訳した資料がはじめてでくるとは、十月一日司令部に提示した第九十八条案の中であり、⁽¹⁴⁾これ以後はすべて「団体協約」という訳になっている。

それではなぜ「労働協約」と訳さなかったのかという疑問が当然生じる。それに答える資料が現段階ではみつからなかった。

この疑問について三島宗彦「公務員法、公労法上の協定と協約」（後藤清先生還暦記念論文集、一七二頁）では、一応の推定ではあるとしながら、「労働協約とせずに団体協約としたのは、一切の集団的（当事者の一方が職員団体という集団であることの意味で）契約の法的効力を否認する趣旨があったからではないか。collective agreement の翻訳としては普通なら労働協約でよいはずである」とのべている。

国家公務員法では職員の団結体を労働組合とはいわず職員団体となづけており、そこで職員団体の締結する協約を団体協約として、「団体」という表現で統一をしたのではないかと思われる。そこに三島説のように、法的拘束力をみとめないという趣旨まで含めていた可能性は考えられる。

国家公務員法につづいて、昭和二十五年地方公務員法が制定され、⁽¹⁵⁾そこでも「団体協約」という表現が用いられた。ところが、昭和二十三年制定の公共企業体労働関係法、昭和二十七年制定の

地方公営企業労働関係法では、「労働協約」という言葉が用いられており、ここでは職員の団結体は「労働組合」とよばれており、それに合わせて「労働協約」という表現をもちいたものと思われる。

公共企業体労働関係法の制定は、国家公務員法の制定時とほぼ同じ頃に問題になり、それらの法案は同じ議会に提出されている司令部の指示をうけて法案作成にとりかかったが、運輸省側が九月十六日付でつくった「鉄道労働関係法要綱草案」にも、また同じ頃労働省側がつくった「公共企業体労働関係法要綱草案」にも、はじめから「労働協約」の表現が用いられている。その後九月二十八日司令部の LS (Legal Section) から公共企業体職員団体交渉法要綱が提示され、日本政府との交渉の結果十月十二日条文の形でまとめられた。それによると八条には collective bargaining agreement、十六条には agreement、二十四条と三十四条には the collective bargaining contract とかかれており、それを八条、二十四条・三十四条では「労働協約」十六条は「協定」と訳している。

そうすると、労働基本権を広くみとめられる領域では「労働協約」せまい範囲しかみとめられない領域では「団体協約」という言葉が用いられたことになる。

この区別は戦前の大正末期から昭和期にかけてもちいられた「労働協約」と「団体協約」の区別とは異った意味で、戦後も実定法上「労働協約」と「団体協約」が併存することになった。

労働用語(ことばはじめ) (一)

注

(1) 中村吉三郎『明治法制史』第二輯二〇〇頁、後藤清「協約理論」労働法講座第四卷八二二頁。

(2) このもとなつた P. Lohmar の Der Arbeitsvertrag の第一巻が出版されたのは一九〇二年、第二巻は一九〇八年であり、第一巻がでたら、約七年たらずで、日本で議論されている。

それ以前に「労働協約」について議論したものとして次の文献が目についた。

ラーネッド著(浮田和民訳)「経済学之原理」(明治二十四年九月刊)の中で、「社会的救済策」を、政府の助力によるものと、政府の助力を要しないものとわけて説明をしている。その「政府の助力を要せざる救済策」の中で、同業組合(労働組合のこと)の目的の一つに、「雇主と約定を為すに当りて一致結合するにあり作業者若し一人づつ雇主と談判せば其不利甚だ大なり雇主は屢々其請求を聞かざるこゝあり是時に当り作業者は或は雇主の条款に承服するか否らざれば職業と食物とを失はざる可からず然れども作業者若し皆一致して請求をなし又た一時維持するに足るの資本を蓄積するときは雇主も請求を拒絶する前に細心して勘考する所あるべし」といっている。この中の「約定」が、いまでいう労働協約に相当するものと思われる。

(3) 大正九年に創刊された社会政策時報の中で、労働協約と団体協約の両方につかわれていることがわかる。

二十三号(大正十一年七月) 独逸に於ける団体協約

二十三、二十四号(大正十一年七・八月)

水谷 嘉吉 労働協約に関する研究

五十一〜五十七号(大正十二年十二月〜大正十三年六月)

安井 英二 労働協約の研究(一〜七)

一〇七号(昭四年八月)

労働用語(ことばはじめ) (一)

秋山 斧助 米国における労働協約

一〇九号(昭四年十月)

山口正太郎 労働組合法より団体協約法へ

孫田 秀春 寧ろ一箇条でも協約法を

一一〇号(昭五年九月)

岡本 栄吉 産業平和と団体協約

一三二号(昭六年九月) 労働協約特集号

吉田 茂 労働協約特種号の発行について

河津 一 遍 産業上より視たる労働協約

長岡保太郎 産業関係の窮迫と労働協約の平和的使命

未弘政太郎 労働協約立法に関する多少の考察

孫田 秀春 法律上より視たる労働協約の本質及職分

吉川大二郎 労働協約の終了原因に関する二三の法律問題

木村 清司 本邦に於ける労働協約立法問題

今岡純一郎 労働協約と協調精神

片岡 安 労働協約に就て

森田 良雄 労働協約に就て

松岡 駒吉 産業平和と団体協約

三輪 寿壮 歪められたる労働協約を排す

内藤 義弘 我國に於ける労働協約について

坂本孝三郎 団体交渉と団体協約

菊池 銈二 団体交渉権の認容と経過に就て

山中篤太郎 イギリス労働協約について

沢松 兼人 アメリカに於ける労働協約

浅井 清信 独逸に於ける労働協約の基本概念とその發展

星野 辰雄 仏国労働協約法の特異性

吉田 巖 イタリアに於ける労働協約の一般的考察

山口正太郎 ヴィニットの労働協約

労働協約の実態調査をした報告書にも、労働協約と団体協約の両方がもたられている。たとえ、

内務省社会局労働部 『団体交渉並労働協約ニ関スル調査』(大正十五年十一月)

内務省社会局労働部 『本邦に於ける団体交渉並に労働協約の概況』

(昭和三月十一月)

労働事情調査所 『我國に於ける団体協約運動の沿革と現勢及其運用

状況について』(『社会科学叢書』十卷、昭和六年十月)

(4) 菊池勇夫・林迪広 『労働組合法』一四九頁によれば、社会局の案以前に、大正中期農商務省の「工業労働法案」の中に団体協約についての規定があったとしている。國民新聞大正十年二月九日によれば、その第五条には「慣習又ハ工業主団体及従業者団体間ノ協定ニヨリ一週中ノ一日又ハ數日ノ就業時間ヲ第三条ノ就業時間以下ト為シタルトキハ行政廳ノ許可又ハ当該団体間ノ協定ニ依リ其週間ニ於ケル他ノ日ノ就業時間ヲ一日ニ付一時間以内延長スルコトヲ得但シ当該週間ノ就業時間ヲ第三条ニ定メタル一週ノ就業時間ヲ超ユルコトヲ得ス

工業主又ハ従業者ニシテ其団体ヲ組織セサルモノニ在リテハ其代表者前項ノ協定ヲ為スコトヲ得」とし、第六条には「第三条ノ規定ニ依ルコトヲ得サル特殊ノ事由アル場合ニ於テハ工業主団体及従業者団体間ノ協定ニ依リ行政官庁ノ許可ヲ得テ同条ノ規定ニ異リタル就業時間ノ定ヲ為スルコトヲ得但シ協定中ニ定メタル一期間ノ就業時間ハ一週ニ平均シテ同条ニ定メタル一週ノ就業時間ヲ超ユルコトヲ得ス」と規定している。ここには「労働協約」「団体協約」という言葉はも

ちいられておらず「協定」が用いられている。

(5) 土六文人『戦前期労働法制論』一七七頁。

(6) 山中篤太郎『日本労働組合法研究』一三四頁。

(7) 前掲書一四八頁。

(8) 本件の判例評釈として未弘殿太郎・法律時報昭和六年八月号および社会政策時報一三三二号(昭和六年九月)、木村清司・社会政策時報一三三三号(昭和六年一〇月)。しかし沼田種次郎「労働法(法体制再編期)」講座日本近代法発達史第五卷二八二―三頁によれば、本件の大審院では別の論旨で上告を棄却した。つまり、「反証ナキ限り其ノ協約ニ従フ意思ヲ以テ」雇傭契約が締結されたと解して、結論をだしたので、協約が反対の意思を排してまで拘束するという効力までみとめたものとはならなかつたとする。

(9) 遠藤公嗣「一九四五年労働組合法の形成上」日本労働協会雑誌二四二号七六頁。

(10) 審議会の中で松岡委員の他に桂委員だけが「団体協約」とどう表現もづいて発言したと云がある。労働省『資料労働運動史』二〇―二十一年版『七三八頁。

(11) 浅井清『新版国家公務員法精義』六〇八頁。

(12) 人事院編『国家公務員法沿革史(資料編1)』五一五―五一七頁。
Personnel of the service shall be permitted to form or refrain from forming or to refrain from joining associations or other employee organizations. Subject to the procedures of the Authority and through such organizations, personnel of the service may designate representatives from among persons in the service and negotiate with proper authorities for conditions of work and for other lawful purposes including welfare activities, provided however, that such negotiation does not include the right of "collec-

労働用語(つとほじめ) (一)

the agreement" with the Government. No person in the service shall be denied the right to present grievances or make recommendations by reason of his non-membership in an employee organization.

(13) 前掲書 五三八―九頁。

(14) 前掲書 五一頁。

(15) 公労法の制定過程については、吾孫子豊「公共企業体労働関係法制定経過概要」公企労研究六号二二頁以下、座談会「公共企業体労働関係法」制定の前後(今井一男、吾孫子豊、山本英也、銅手真吾、井上縫三郎)日本労働協会雑誌五号六〇頁以下参照。もっともくわしい資料集としては、公企労センター調査研究資料第七号がある。