

クローズド・ショップ制を巡る法律問題 (続)

—その概念を知るために—

宇 出 咄 郎

(教育学部 社会研究室)

三

4) クローズド・ショップ約款が労働協約の債務的部分に属すると解し、従つてまた除名組合員はこの約款のために当然に被傭者資格を失うものではなく、これを解雇すべき義務を使用者が負担するものであると解する立場が有力であること、そしてこの見解に立つとき使用者側がその義務を履行しないならば、どのような効果が具体的に出て来るかについては凡そ前号(高知大学学術研究報告第2巻第5号)に見た通りである。

ところが右の後段につきこれとは逆に、右の義務を履行して除名組合員を使用者側が解雇したときには被解雇者は一体法律的にはどのような地位に立つのか、このことについてはここに詳細論じる紙巾の余裕もないのでただ一言、解雇された除名組合員は既に若干述べたところの労働協約の拘束力(学者のいわゆる労働協約の組織的効力——これについての詳細は拙稿「労働協約法論」(未発表)において述べておいたがここではその説明は省略せざるを得ない)の支配を受けるものである以上は、組合、雇主何れに対しても法律上の救済手段をもたぬものと解されている(著妻・労働法の基本問題頁118参照)ことを附言しておくに止めたい。然しこの点については、その除名が「正当な理由」あるものと認められる限りにおいてそれを一應了解しておくに止めるが、尙然しこの除名と解雇との関係に関しては色々重要な問題がひそんでいるのでこのことについて若干述べなければならぬ。

一体組合による除名と使用者側によるその解雇という関係は、この種の約款(厳密にはユニオン・ショップの協定)の運営の実際においては極めて複雑且重大な事態を呈するものであることは私の行政実務上の経験からしても屢々見受けたものである。そしてそのことについての事例を若干記憶もしているのではあるが、幸い後藤博士がその論文中にこれに関する問題と事例を示しているので博士の論文によつて(「團結の研究」所載河博士「クローズド・ショップとオープン・ショップ」頁427以下による)重点だけを紹介して問題を明らかにしておきたい。——ここでの問題に関係する事件として先づ第一にあげられるべきは、舊労組法(昭和21年実施)の第11条違反として世人の注目を浴びた、共産党員たる組合員5名の除名にはじまる昭和22年秋におこつた日紡貝塚工場事件である(その詳細は中央労働時報第54号参照)。この事件は後藤博士もいわれるように、正に「会社は十分に手続をふんでいない除名処分をよろこび迎えあわただしく解雇処分に出たという暗い面のある」ことが痛感せられた事件であつたのである。本件のポイントがどのような点にあつたかを暗示するために、本件について被除名者からの申告を受けた大阪労働基準局が下した裁定の要点を示すと、同裁定は、『……9月16日…執行委員会は、……申告者5名を除名するや当日直ちにこれを会社に通知し……た。10月7日組合本部理事会は組合規約の定めるところにより正式に除名の最終的決定をなした。会社はこの組合の最終的決定をまつことなく既に9月16日附をもつて被除名者を解雇した。……協約並びに諸規約の条項で定めるところに照して考へるに、本件の除名については、10月7日組合理事会の決議によつて始めてその効果を発生したと解釈すべきであるからして、……10月7日

以後に於て始めて会社は被除名者5名を解雇すべき協約上の義務を組合に対して負担するものと解せられる。……組合の除名に基く解雇の場合と雖も除名効果の完全に発生した後に処置をとるべきところ、会社はかかる考慮をなさず機械的自動的効果の発生であるが如く取扱つているのは、労働基準法の根本精神に照らし甚だしく不当なる処置である。……要するに、……会社がなせる9月16日の解雇行為は労働協約に違反するものであり、従つて労働基準法第2条の精神に反するから、これを取消すべきものと裁定する。』とされているのである。そしてこれによつて本件に関する中労委の調査報告書が、『凡そ労働組合の組合員除名が正当なりや否やを判断するためには、除名に関する組合規約条項の当否、実際に行われた除名手続の当否等を審査するの外、例えば組合員の行為が組合内部の統制を紊したことを理由として行われた除名の当否を判断するためには、組合員の行動が当該事情の下において正当の範囲を超えなかつたかどうかを具体的に調査する必要がある。』といい、また『クローズド・ショップの規約がある以上、組合から除名された者は、すべて解雇せらるべきであり、従つてこの理由による解雇はすべて労組法第11条（現行労組法第7条—筆者註）に該当しないという議論はなり立たない。解雇が第11条（前註通り）に該当するや否やは専ら使用者がこれによつて組合を破壊もしくは弱体化する意思をもつていたかどうかによつて判断せらるべきであつて……殊に当該組合の実態、組合と使用者との関係如何等によつては、使用者と組合幹部とが通謀し、もしくは使用者が組合幹部に不当の圧力を加えて組合が解雇処分不当な協力をする事も考え得るからである。』といつているのもまた本件の実態を突いたものとして、極めて重要な意味をもつものなのである。更に除名の理由除名の手続に何等かの瑕疵をもつ事件として、栗本鉄工所加賀屋労働組合事件と扶桑金属工業株式会社における「組合員除名並不当解雇取消仮処分申請事件」があるが、両事件の要点は次のようなものであつた。（以下後藤博士前掲論文頁430以下による）。前者は、「クローズド・ショップの条項が加賀屋工場労組に対する圧迫のために利用された、というのが特徴」であり、その場合「しめつけ」制は、「連合体に加盟しているいくつかの労働組合の一つが斗争的な態度をとり、遂に連合体の軟弱な態度にあきたらずして共同戦線から離れた場合に、この組合を壊滅せしめるために利用された」ものである。このように「クローズド・ショップ条項を盾にとつて連合体から離脱した組合の組合員を解雇をもつておびやかすことは憲法28条によつて保障せられた積極的團結権と衝突することを無視せるもの」であるが、「しかし、実際はどうかという」と、脱退した加賀屋工場労働組合員に対する会社側からの解雇手続をとる旨の「通告を受けると、加賀屋工場労働組は、腰くだけとなり……『産別脱退』などの屈辱的条件を内容とする覺書に調印（組合と連合体のみならず、会社代表者までが堂々と調印している）して、連合体に復帰することを許され」て解雇を免れたのであつたが、その後急進的・戦斗的分子は一せいに職場から追放せられる結果となつたのであつた。後者は、被除名者の組合攪乱のピラ撒布、署名運動などの行為が「共産党フラク排撃」の決議ならびに組合規約の義務規定と制裁規定に該当するものであるとして、組合臨時大会で申請人の除名を組合は決議し、次で被申請会社は労働協約及び附帯覺書に基くと称して申請人等に対して解雇の通知をしたというのがその骨子であつて、これに対する大阪地方裁判所の下した判決の要旨は、『……本件の決議が有効に組合の決議として成立するか否かは、その決議が組合の目的達成のため必要であるか否かによつて定まるものというべきである。よつて此の点を考察するに、……被申請組合の規約に定立された目的としては、……要するに、経済的な産業の興隆民主化と組合員労働者の経済的地位向上をはかる旨を定めているのであつて、組合員に対して政治的な一定の態度を要求するものとはみられない。したがつて、組合員に対して一定の政治的態度を求むる決議をなすためには、これが具体的場合に組合員の地位向上のため特に必要である事情がなければならぬ。しかるに被申請組合が、共産党員のいわゆるフラク活動なる政治行動を

全面的に禁止しなければならないような、さし迫つた事情は、被申請人等の全疎明によるも、これを認めがたい。従つて決議を以て共産党クラ活動を禁止し、制裁規定を以て組合員に強制することは、被申請組合の目的の範囲外であつて、右決議はその余の争点に付いて判断する迄もなく当然無効と謂わなければならない。』というにあるのであるが、「判決は続いて、被申請組合の指摘した申請人の行爲は、組合の統制を紊すものともみとめがたいとして、結局、仮処分申請を容れた」のである。尙この事件についての除名と解雇の關係にふれる部分の判旨を吾妻教授の「判例労働法」（労働協約）（頁51）より引用して見ると、「判旨は除名を組合の目的外の行爲として無効と判断した上、……『右解雇の前提となつた除名が無効であることは前記認定の通りであるから被申請会社の爲した解雇も亦この原因なきため無効のものであり、申請人等は被申請会社に対して従業員としての地位を失わないものとみとめる。』」と判示しているのであつた。

5.) 以上はクローズド・ショップ条項を契機とする重要問題としての除名と解雇の關係について具体的事件を通してその実相をつかもうと試みたのであるが、次にこの問題を概括して結末をつけたい。一先づ第1点は、右にあげた諸事件全体について適用せられるのであるが、クローズド・ショップ約款を契機とする「除名と解雇」の關係に関する問題の処理に當つて特に充分考慮せられるべきものは、前記の中労委の調査報告書中に見られる警告的見解をば注目すべきことである。この中労委の見解と同趣旨を示すものに大浜鍛業所の事件に関する昭和24年4月23日の最高裁判所の判決があるのであるが、念のために示すと、同判旨は、『クローズド・ショップの規約がある場合においても、被除名者に対する使用者の不利益取扱は、すべて労働法第40条（改正前のもの。現行法では労働法第7条第4号に該当する—筆者註）に違反しないものと速断することはできない。かかる場合でも規約の具体的内容、組合と使用者との關係、組合員除名の理由、除名が果して組合の自主性においてなされたかどうか、使用者の意図等を十分に審理検討しなければならない。』といつていのである（尙石川吉右衛門「判例回顧“労働法”」、法律時報第24巻第12号頁84参照）。何れにしろこれらの意見に徴するとき、この約款の運用処理に當つてはもとよりその理論的構成の過程においても、かの憲法的基本権たる労働團結権の規定、従つてまたそれらの實質的裏打ちともいふべき労働法第7条との關係を念頭におくことが必要であることが看過されてはならないのであつて、このことはこれらの警告的見解の線に厳正に副うて行政実務に當つた私自身の体験から強く指摘しておきたいところである。殊には、組合の弱体化、御用組合化の意思をもつものと思料せられる場合における使用者と組合幹部の通謀等云々の点に至つては、嚴重調査せられるのでなければこの種の約款の本義はそれによつて全く失われるに至るであろう。否それだけではなく、「正当な事由」なき除名と解雇こそはそもそも労働團結権の侵害であるのであり、基本的人權の無視であるのは改めていうまでもない。團結の自由はどこまでも全労働者の地位の向上に向つての共通意識の一体化した発現によつてこそ確保せられるものであり、そこでは使用者側の意思が断乎排撃せらるべき程度の眞の民主的組合の成熟が要請せられ、このような実践的意思の発動こそが團結の法理の形成と育成に影響を與えるものといわねばならないのであつて、また延いてはこのことが労働法独自の性格を規定するものであるといえよう。次に第2点は、労働協約上の問題として除名の無効が当然に解雇の無効を結果するかということが問題とされることである。これを肯定する判決のあることは前記扶桑金属工業事件につき示したところであるが、これについては吾妻教授は右扶桑金属工業事件に関する判決の批判において、「法律論として解雇の原因關係が無効な場合に、解雇自体が無効になるかは、一般論として、必ずしも云い得ることではないと考える。」としていられるが、続いて、「除名が無効とされるのは、この場合、單なる手続的な瑕疵に基くのではなく、憲法に於ける信条の自由という大原則に反するというところからの事であるから、これに基く解雇もまた、信条の自由を社会關係の

中に貫くために、無効とさるべきであろう。」としていられる(菅斐, 前掲頁129, 130)のであるが、
して見れば、教授は一般論としては必ずしも除名の無効即解雇の無効とはならない、個々の実情に
基いて解雇の効力如何を判定すべきであるという立場に立つていられるようであつて判決に対して
批判的である。そこで、手続的な瑕疵をもつ除名に基く解雇、組合の除名の通知を受けてその有効
を信じてなされた解雇、除名原因について組合と会社との間に諒解が成立しているような事情の下
における解雇といったようなケースが考えられるであろうが、教授はこれらについては結論を出す
ことなく、最後のケースについてだけ、そのような事情があれば「会社について、労働基準法3条
違反の問題ともなろう(同条が解雇に於ける差別待遇の禁止をも含むという立場を私は採用してい
る).」とされている(菅斐, 前掲頁130)。この最後の問題については使用者側に労組法7条に抵触す
る疑いが認められそうだが、これら諸ケースにふれる紙幅もないので省略するとしても、除名の無
効と解雇の効力の関係は判決のような単純さではなく、もう少し理論的構成が望まれるのである。

6) 次に組合が分裂して第2組合が結成された場合、クロズド・ショップの効力如何に関
する問題を取り上げてみる。これは言葉をかえていえば、組合が分裂して第2組合が結成されてし
まった後にクロズド・ショップの協定を武器として果して第2組合員の解雇を要求できるか、第
2組合員の数が過半数を占めた場合でもそうなのかということである。さし当つてこの問題は、
実定法上は労組法7条1号但書の解釈適用上においても問題となるものであるから一應同条を見て
みると、1号本文は、『労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用
条件とすること。』を使用者の不当労働行為として禁じているのであるが、1号但書では、『但し、
労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者が
その労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。』
とされているのであつて、この本文と但書との関係が規定の文字の上から矛盾するようなき
らいがあるところからその解釈について若干議論があるのである。そこで先づこの但書の趣旨とす
るところがどの点にあるのかを立案当局者の言によつて見れば、「クロズド・ショップ、ユニオン
・ショップ制は、舊法下(昭和24年の改正前を指す—筆者註)でも認められており、改正法においても
昭和24年の改正法を指す—筆者註)、本文の規定からはこれを禁止する趣旨は出ないのであるが、ただ一
工場に2つの労働組合があり、その一方が従業員の大多数を占めて、使用者とユニオン・ショップ
の協約を結んだときは、他方の労働組合に加入している労働者は、その組合から脱退して大きい方
の組合に加入しなければ解雇されることとなるので、これが本文後半の規定にてい觸するのではな
いかとの疑があるので、」「或る労働組合に特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数が加入
している場合等には、その労働組合は、当該工場や事業場で働いている労働者が、その組合員であ
ることを要求するクロズド・ショップやユニオン・ショップの労働協約を締結することができるこ
とを特に念のために規定したものである。」とされているのであるが(加来才二郎「改正労働組合法の詳
解」(昭和24年版)頁130, 127)、この説明の中で前半のような解釈については批判がなされていること
については後に述べることにする。さて先づ組合分裂前について見ると、この場合は組合が従業員
の過半数を占めていれば、残りの従業員に対して組合に加入するかそれとも退職するかを間接に強制
することができるたてまを7条がとつているから別に問題はないと思うが(尤も労組法17条の要
件を充すときは残りの従業員に対し協約基準が拡張適用されるから、そのような場合はその職場の
労働関係は一應安定する、この点からいつても非組合員が組合に加入することが望ましい)、組合が
分裂して第2組合が作られた後においては問題は簡単にはすまされない。この場合に対する立論の
手がかりとしてはさし当つては、右の但書が『労働組合が……雇用される労働者の過半数を代表す
る場合において、』と規定するかたわらに、憲法28条には「團結権団体交渉権を労働基本権としてか

かかげていることであろう。そこでかような法的根拠を考慮にいれて吾妻教授は、「少なくとも第2組合が過半数を占めた以上は、クローズド・ショップの協定をたてにとつて、その解雇を要求できないと考えるべきではないかと思う。」、「第2組合ができた以上、アメリカ式の交渉団体の決定というような制度があれば格別、それが過半数に満たない場合にも、クローズド・ショップの協定の法律上の拘束力を否認するのが正しいと思う。」といわれ、その理由として、「そうでないとその組合に不当な独占的地位を認めることになつて、労働組合が労働者によつて自主的に結成され、自主的に団体交渉を行うという、團結権ないし団体交渉権の憲法上の保障の精神にもとることになると思う。」とされて問題について否定説を採られるようである(吾妻「労働協約頁34, 35, 同氏「労働法の基本問題」頁118)。そして教授はまた別の機会において、直接にはこの種の協定の効力には関係はないが労組法17条の解釈論としても、「4分の1以下の方が別に組合を作つておるときは、17条の適用なしと解するのでなければ、およそ、すべての労働組合に団体交渉権を認め、協約能力を認めるという憲法28条の精神に反する。」として同じような考方を展開していられる(吾妻「労働法」頁134)。また立案当局者はこのような場合について、「使用主が1の組合とユニオン・ショップ等の協約を締結しても、その組合が従業員の過半数を代表していなければ、その使用者が協約に従つて他の労働組合の組合員を解雇すれば不当労働行為になる。又一般に、従業員の過半数の支持を得ていない労働組合がユニオン・ショップの協約を締結することは、少数者の意思によつて多数者に組合加入を強制するもので、多数決の原理に反し、公序良俗に反するものといわざるを得ない。」となし、第1組合員数が従業員の過半数未満の場合につきはつきりと否定説を採つていられる(加來氏前掲頁130)。かくて吾妻教授の所説では、既に第2組合ができてしまつた以上は、それが従業員の過半数を占める場合はもとよりそれに満たない場合もともにクローズド・ショップの協定の拘束力が否認されるようである。そしてこのような回答を出すについての教授の理論的根拠は、教授が別の機会において、「組合員の一部が脱退して第2組合を結成した場合には、その労働力は第2組合のコントロールに服するものであり、」となして労働協約の労働力に対するコントロールという持論から出発して、このような場合には「この瞬間からクローズド・ショップの協定に基いてこれら組合員の解雇を要求する第1組合の権利は消滅するものと解すべきであろう。」とされるところにあると思われるのである(吾妻「労働法の基本問題」頁118)。これに対し加來氏の所説は右に見たように、協約締結をなした第1組合員が従業員の過半数を占める場合はその拘束力を認められるように見られないのではないのであるが、そうでない場合にはこれを否認していられるようである。ところが加來氏の前記のような所説に対しては後藤博士の批判が見られるのであつて、博士は次のようにいわれる。即ち、「しかし、この議論は、これら一工場に相ならんで存在せる労働組合は、いずれも憲法第28条の保障せる團結権の行使にもとづくものであり、したがつて、團結権の競合であつて、單なる團結せざる自由の行使の場合とは價值判断を異にすべきものであることを見のがしているものである。そして、実際にも、このような解釈がいかにか労組法第1条のかかげている『自主的に労働組合を組織し、團結することを擁護する』という目的を裏切る結果をもたらすかについては、具体的事件がすでに警告を興えているのである。」(ここで博士は昭和24年6月に大阪地労委に提訴された阪急百貨店事件を取り上げ、この事件が、組合が形だけの組合であることに不満な分子が脱退して第2組合を結成し、この第2組合が協約締結、賃金問題等で会社側に要求を出したので、会社が急いで従来協約さえなかつた第1組合との間にユニオン・ショップ制の協約を締結したことを例示していられる)とされ、続いて労組法7条につき、その「非論理的な個所はそのままとめてかからねばならぬのであつて、非論理的な個所を強いて論理のつじつまを合わせようとすると、それこそ『法律を曲げる』ことになる。そうだとすると、第7条第1号但書は、母法と同じように、組合員

であることを雇用条件として組合への加入を奨励することの許される場合をあげたものであり、しかもわが国においては、憲法第28条の嚴存する限り、ユニオン・ショップ制の効力は、未組織者に対する關係に限られ、團結権の競合の場合には及ばない、と見るべきである。」と主張していられる(後藤博士前掲頁437,438—傍点は筆者)。(尙加來氏の所説と類似するものに神山氏の見解がある。河氏「労働刑法」頁173以下参照)。

以上見て來た諸説には多少のニュアンスが認められるが、それらを通して考えられることは、組合分裂後第2組合の結成された後においては、つまり「團結権の競合」の場合には最早クローズド・ショップの効力は否認されねばならないとする考方が有力であるということである。そしてこの考方の根據とされているものが一様に憲法的團結権の保障にあることは一應留意されねばならない。そしてこのような見解に対立するものを含んでいると思われるものに加來氏の所論があげられることは、少なくとも河氏が第1組合員が従業員の過半数を代表していない場合にはクローズド・ショップの協定の拘束力は認められぬ、とした前示の論旨の反面解釈からいわれ得るのではないかと思われるのである(尙神山前掲参照)。ただ然し、後藤博士と吾妻教授のそれが同巧異曲であるというよりもむしろ同一の立場に立つものと思われるとしても、前者が第2組合の存在も憲法28条の保障する「團結権の行使にもとづくもの」であると主張するとき、それが労組法第2条の要件を充したいわゆる自主的に成立した労働組合を指していわれるならば了解できるが(第2組合の成立は多くの場合その正当性が疑わしいことは経験が実証する)、そうでなくてその引用された阪急百貨店事件の如きもの、つまり第2組合の發生の仕方が「正当な事由」によるものだけをとりえてそのように論じられ、第2組合の成立が「正当ならざる」事由による場合をも含めて一般的に「團結権の競合」の場合には云々であるとされたとしたならば、それにはいささか疑問なきを得ないのである。そしてこの場合には、右両氏の主張の仕方につき想起せざるを得ないのは峯村博士の態度であつて、博士が「第1組合からの脱退が正当な事由にもとづかざる限り、第2組合の結成は合法的にはなされえないといわなければなるまい(註3)。」とされ、その(註3)において「第2組合の結成をもつて、その理由の如何に拘らず一概に「團結自由の原則」の現われであるとみる見解は、主張者の意志如何に拘らず團結権の法理を正しく理解せず、ひいては労働基本権としての團結権を否定することにならずにはいないであろう。」といわれるのが(峯村前掲頁63,64の註3)、より優れた説明の仕方であり正鵠な労働法理論の態度であると思われるのである(尤も右両氏がここに引用した峯村博士の前段の主張を否認するものとは考えられないが)。

7) 以上述べて來た諸問題を考慮するとき、一般的抽象的にはクローズド・ショップの協定による労働力のコントロールの關係はどのように規定されるであろうか。上述の論述から一應の回答が出るであろうが、それは吾妻教授によれば、「ある經營の労働力を一定の組合のコントロールの下に置くことは、同時に他の組合のコントロールを排除するという意味を持つ」のであるから、「クローズド・ショップは、労働力に対する労働組合のコントロールを、組合相互間の問題として規整する意味を持つ。」ということになるのである。労働組合ないし労働協約に関する理解についての教授の根本的な立場からするならば、それは当然に可能な帰結であろう(吾妻前掲頁114,尙109以下参照)。そしてこのような規定の仕方が、吾妻教授の立場によるならば本稿での問題に関する結論としての意味をもつものであると同時に、それはまたこれまで展開して來た論旨を集約したおおまかな一つの線ともなるであろう(尤もこのような規定の仕方が無条件に承認されてよいかどうかについては、論者の主張必ずしも一致していないふしもあり、また筆者もそのような態度には疑問をもつものであるが)。尙同教授の右のような規定の帰結は結局「第2組合成立後は除名は解雇の義務を發生せしめない」と解する」ということになるのは、既に述べたところから自明の理なのであ

り、教授のいう「規整」の實質的意味内容もこのことを意味するものと理解されることになるのである。そして終りに、教授がこのような結論を出すにさいしても、クローズド・ショップの協定により「除名が解雇の義務を生ぜしめることによつて、」第2組合の発生とその活動を封じようとする狙いをもつとされるとき、このことは使用者が協約の相手方たる労働組合を団体交渉の唯一の相手方として認める旨の協約条項と同様の意味をもつものであつて、「この意味に於て、クローズド・ショップの含む團結強制は最も問題である。」（どのように教授によつて問題とされているかの一端は既に示した通りである—筆者註）とする考方をその基調としていられることを考慮せねばならないのである（吾妻前掲頁114,119の註(40)、同氏前掲「判例労働法」頁49以下、128以下、尙峯村前掲頁69以下参照）。

四 結 語

以上、クローズド・ショップの協定に伴う主要な法律問題を提示して、それに関する法理の概略と代表的な所説を展開し整理することを試みた。そしていわゆる團結権の競合の場合に最も問題があること、「除名と解雇」の関係については具体的事情の精査と慎重な判断が要望されると同時に不当労働行為との関係は実際問題としては慎重に処理すべきことを特に強調した。クローズド・ショップ約款の法律問題を論ずるに当つては労働権・團結権の法理の充分な究明がなされねばならぬのは無論のことであるし、また第2組合との関係や、その他の事柄についても少し述べ、且又これら全般に亘り学説を廣く紹介するとともに私見をも詳細述べる必要も認めたが、それらを省略せざるを得なかつたのは紙幅の制限によるものであつたし、またもともと本稿の趣旨が問題を出してそれに関する若干の見解を展開するに止め、それによつてクローズド・ショップとは何かを知るための一つの手がかりとなすにあるに過ぎないことをお断りせねばならない。（完）

〔主要参考文献〕

- 吾妻光俊著「労働法の基本問題」,「労働法」(有斐閣並中央労働学園発行の2巻),「判例労働法」(労働協約)
法哲学四季報4「労働基本権」
「團結権の研究」(末弘博士選歴記念論文集)
石井照久著「新憲法と労働」
浅井清信著「改訂労働法学」
加來才二郎著「改正労働組合法の詳解」
孫田秀春著「労働協約の法理」(労働法)(現代法学全集所載)
田中和夫著「米國労働法」
「註釈労働組合法」(東京大学労働法研究会)
神山欣治著「労働刑法」

(昭和28年4月30日受理)

Summary

In this treatise I took up the following two main problems of closed-shop and attempted to criticize and clarify them and other matters connected with them:

1. Doesn't the closed-shop agreement fringe upon the freedom of unity of the union ?
2. Has the agreement any legal power over the second union when it has been formed ? In other words, abstractly what regulations are to be inserted in the agreement as to its power of control over labor.

To the first question the answer is generally in the affirmative.

As for the second question, the influential opinion is that the excluded member is never striped of his employment as the natural result of his exclusion from the union but the employer has a duty to dismiss him; that the agreement has no legal power to control the second union.

(Received April 30, 1953.)