

# インドのストライキ権 (I)

か 香      がわ 川      こう 孝      そう 三

- I はじめに——研究目的
  - II 憲法上の基本的人権とストライキ権
  - III ストライキの定義
  - IV ストライキの法的判断基準
  - V ストライキの態様とその法的判断
    - 1. 坐り込み
    - 2. 怠業
    - 3. ビケッティング
    - 4. 政治スト
  - 5. ゲラオ
  - VI ストライキに伴って生ずる法律問題
    - 1. ストライキと雇用契約
    - 2. 民事免責
    - 3. 刑事免責
    - 4. ストライキ期間中の賃金
    - 5. 解雇および懲戒処分
  - VII 結語
- (以上, 本号)
- (以上, 統稿)

## I はじめに——研究目的

本稿はインドにおけるストライキ権が実定法・判例上どのように処理されているかを検討することを目的とする。そして、その処理の仕方が、イギリス(1971年労使関係法成立以前にかぎる)、日本と、どのような点で類似し、また異なっているかを検討したい。イギリスとの比較を行なうのは、インドがイギリス法を継受しているからである。イギリスとは異なった社会経済的背景の中で、継受された法がどのように変化したかを知ることは、比較法的見地から興味深いことである。日本との比較を行なうのは、インドのストライキ権と日本のそれとにかなり類似した法的処理がみられるこ

とを指摘したいためである。

## II 憲法上の基本的人権とストライキ権

ストライキ権についての明文の規定は、憲法の基本的人権の中にはない。憲法上問題になるのはストライキ権が憲法19条(1)(c)に含まれるかどうかである。憲法19条(1)(c)には、すべての市民に団体、組合を結成することがみとめられている。組合を結成する権利に、ストライキ権を含めるかどうか争われているわけである。その代表的事例である All India Bank Employees' Association v. National Industrial Tribunal, 21 F. J. R. 63 を検討しよう。

本件の事実関係は次のとおりである。インドでは、会社法や1947年銀行業法により、銀行は貸借対照表、損益計算に不良債権を公開する必要がなかった。銀行従業員と銀行間の争議が全国審判所(National Tribunal 労働争議法7条B)に付託中、従業員は争議解決のために銀行に対して秘密積立金や不良債権を明らかにするよう申し入れた。ところが銀行業法34条Aの追加によって、労働争議法上の手続中に、すでに公表された貸借対照表に示されていない資産や不良債権に関する情報を公開することを強制されないことになった。この規定が労働争議において労働者側を不利に取扱うものであり、憲法19条(1)(c)に含まれるストライキ権を否定するものであるとして、原告は銀行業法に追加された規定の違憲性を争った。この主張の理

由づけは、①19条(1)(c)は市民に団体ないし組合を結成する権利をみとめているが、その中には労働者が労働組合を結成することを含めている。②組合を結成する権利は、それに付随する権利として、結成目的を実施する権利も保障されていなければならない。この付随する権利がみとめられなければ、組合結成権は実体を欠く影のように役立つだけの権利になる（この考えは *Doctrine of Concomitant Right* という）。③労働組合の目的は団体交渉を行なうことであり、その団体交渉のためのストライキは当然に19条(1)(c)に含まれる。④争議調整はストライキの代用である。したがって効果的な代用措置であるときだけ、ストライキ権制限としての争議調整は合理的かつ有効である。⑤そのためには調整機関は調整に必要な資料をえる権能をもたなければならない。それを制限する銀行業法は、憲法19条(1)(c)に不合理な制限をかしている。これに対する裁判所の判示は次のとおりである。まず第一点はみとめる。しかし第2点の *Doctrine of Concomitant Right* には反対する。これをみとめることは基本的人権の体系、とくに19条(1)(a)～(g)に保障されている七つの諸自由の体系と矛盾する。組合結成権は(c)、集会する権利は(b)、インド領内を自由に移動することは(d)、問題を議論し表現する権利は(a)、財産を取得する権利は(f)に保障されている。これらの権利の基礎をなすと思われる目的達成に必要な付随的権利が含まれるものと解釈すると、どこまでも権利の範囲が拡大していく。したがって拡張解釈は許されない。憲法起草者の意思にそった文理解釈がなされるべきである。19条(1)(c)の文理解釈により、憲法上の基本的人権としての団体交渉権、ストライキ権はみとめられない。もちろん、ストライキが法律によって規制されることをさまたげるものではない。

その規制の有効性は、19条(4)の基準によって判断されるのではなく、別の考慮からなされねばならないと、それ以外の判断を下すことなく原告側の主張を破棄した。

*S. Vasudevan v. S. D. Mittal and others* 21 F. J. R. 441 においても、裁判所は同様な立場に立っている。憲法19条(1)(a)～(c)のもとに市民に保障されている自由の根本をなす考え方は、表現や意見の交換を行なうためには集団が存在しなければならないということである。しかしストライキ権はこれとは性格が少しちがう。ストライキはその性質上暴力に訴える場合が多いので、憲法起草者はそのことを考慮して、あえて明文の規定を設けなかったものと考えられると判示している。

つまり判例上ストライキ権は憲法上の基本的人権——憲法32条、226条により憲法上の救済をうける権利——とはみとめられていない(注1)。このことがストライキ権そのものが全然みとめられていないことを意味するものではない。コモン・ロー上のストライキ権はみとめられているし(注2)、労働争議法により特定のストライキを違法とすることによって、ストライキがみとめられている。

日本では憲法28条に労働基本権(団結権、団体交渉権、争議権を含む団体行動権)の規定を定めている。近代憲法のたてまえとして憲法の中に労働基本権に関する規定を定めている。イギリスやアメリカのように、19世紀以前に制定された憲法には、この規定がない。しかし明文の規定がなくても、労働基本権の理念は社会的に承認されている。インド憲法はかなりアメリカ憲法の影響を受けたために、労働基本権についての明文の規定を設けなかったものと思われる。さらにストライキが経済発展のマイナス要因とみられている——ストライキが暴力を伴い、生産能率を低下させる——と

いう考慮から、憲法の文理解釈を行なったものではないかと思われる。

(注1) Aggarwal, A. P., *Indian and American Labour Legislation and Practices—a comparative study*, 1966, pp. 45-47.

(注2) Raja Dahadur motilal Poona Mills v. Poona Girni Kamgar Union, 1954 I L. L. J. 124.

### III ストライキの定義

これまでストライキがどのようなものか検討しないうちに、ここで法律上どのように定義されているかをみてみよう。インドでは1929年労働争議法2条(i), 1947年労働争議法2条(q)に定義されている。

「ストライキとは、産業に雇用される者の一団(a body of persons)が共同しておこなう作業の停止もしくは一致した拒絶、または現に雇用されもしくはかつて雇用されたことのある何人かの者の共通の理解の下における労働の継続または雇用承諾の拒絶をいう」。この定義はイギリスの1927年労働争議・労働組合法8条(2)(a)の文言をそのまま用いている(注1)。インドの労働争議法上の定義は労働争議調整の対象の範囲を画定するために規定されている。

ストライキの要素は、ストライキ参加者の多数性、労働の停止あるいは労働の拒否、団結もしくは一致した行為である。

第1の要素は、「産業に雇用されている者の一団」がストライキを行なうことである。その中には労働組合が含まれるのは当然である。インドでストライキの主体を労働組合に限らなかつた意味は次のところにあると思われる。つまり労働組合にまでいたらない一時的な労働者の集団(争議団)がかなり多く、これを争議調整の対象に含まなければ、争議解決の効果が少なくなると考えられ

るからである。

第2の要素である労働の停止ないし拒否の時間や期間は、ストライキかどうかを決定する要素として重要ではない。たとえば日食のための休日を使用者が拒否したので、夜勤交代勤務を2～4時間停止した行為(注2)、15分や20分の労働の拒否(注3)もストライキに含まれる。労働の部分的停止や部分的拒絶もストライキの定義にはいる(注4)。超勤拒否の場合はどうであろうか。North Brook Jute Co. Ltd. and others v. Their Workmen (1960) 3 S. C. R. 364 は、合理化計画に反対して、超勤拒否した事例である。判示によれば、労働者は法律上使用者が命じる権利のない超勤を拒否したにすぎない。なぜなら、会社と工場委員会(労働争議法3条にもとづく works committee)が合意した合理化計画はただちに労働者の労働条件を変更するものではない。使用者の一方向的な合理化計画の実施は労働争議法33条に違反する。したがって本件における超勤拒否をストライキとはいえない。この判示の考え方によれば、ストライキになるためには、労働者の拒否する労働が、使用者が命ずる権利をもつ労働、あるいは労働者が義務をおう労働でなければならない(注5)。休日出勤拒否の場合も同様に考えられている(注6)。

イギリスでは、超勤拒否(Ban on over-time)は雇用契約上の問題として処理されている。つまり超勤が労働者の雇用契約上の義務である場合には、超勤拒否は雇用契約違反になる(注7)。これに対してインドでは超勤拒否をストライキという集団的行為として、処理される可能性が存在している。この点は日本の場合と類似している。日本ではストライキ(同盟罷業)より広い概念である争議行為が用いられている。争議行為の中にどのような種類の行為が含まれるのか明らかでないが、

超勤拒否が争議行為になるかどうかは労働者の超勤義務の存否によって判断されている。

第3の要素の団結ないし一致した行為についての。団結のために、正式な会合や議論は必要ではなく、ストライキ参加者間に共通の理解があればよい(注8)。

ストライキの意図・動機の要素については何もふれられていない。労働争議法の下では同情スト・政治ストがストライキに含まれるとする立場と(注9)、労働の停止が、労働条件改善の要求を強制する目的のためになされる場合にのみストライキにはいるとする立場にわかれている(注10)。

(注1) 1925年の立法会議に提出された法案 The Trade Disputes Investigation Bill 2条(g)ではイギリスの軍需品法19条(l)のストライキの定義がとりいれられている。Joshi, N. K., "Industrial Strikes," *Indian Labour Journal*, Vol. 10, No. 11, pp. 1519, 1520.

(注2) *Buckingham & Carnatic Mills Ltd. v. Their Workmen*, A. I. R. 1953 S. C. 43.

(注3) *Dhirubha Devisingh Gohil v. State of Bombay*, A. I. R. 1955 S. C. 47, *State of Bihar v. Deodhar Jha*, A. I. R. 1958 Patna 51.

(注4) ボンベイ労使関係法2条(36)では、「労働の全面的ないし部分的停止または一致した拒絶」をストライキとする明文の規定がある。

(注5) ある企業において超勤することが慣行となっている場合には、個々の労働契約の慣行的条件として超勤の義務が生ずるものと解されている。Arya, V. P., *Strikes, Lockouts and Gheraos-Law and Practice*, 1967, p. 13.

(注6) *Tata Iron & Steel Co. Ltd. v. Their Workmen* 31 F. J. R. 46.

(注7) Grunfeld, C., *Modern Trade Union Law*, 1966, p. 456.

(注8) *Ram Sarup and another v. Rex*, A. I. R. 1949 Allahabad 218.

(注9) Arya, *op. cit.*, p. 12.

(注10) *Tata Iron & Steel Co. Ltd. v. Their Workmen*, 31 F. J. R. 46. *Ram Sarup and another*

*v. Rex*, A. I. R. 1949 Allahabad 218. ボンベイ労使関係法においては、「労働の停止や拒絶が労働争議の結果なされる場合」という限定がついているために、同情ストや政治ストはストライキの定義にはいらないと解釈されている。*Benchey Lal v. State of Uttar Pradesh* A. I. R. 1959 Allahabad 614.

#### IV ストライキの法的判断基準

インドではストライキの法的判断の基準は合法(legal)、違法(illegal)、正当(justified)、不当(unjustified)である。したがって論理的に、①合法かつ正当なストライキ、②合法かつ不当なストライキ、③違法かつ正当なストライキ、④違法かつ不当なストライキが存在する。これ以外に不正規スト(irregular strike)がある。これは労働組合の不当労働行為の行為類型の中でもちいられるストライキで、違法なストライキあるいは組合規約に定めるストライキ手続に違反するストライキを意味している。

合法、違法性は法律違反のストライキかどうかで決まる。たとえば労働争議法24条によれば、

(1) 以下に掲げるストライキおよびロックアウトは違法とする。

(i) 22条(注1)(公益事業におけるストライキおよびロックアウトの禁止)または23条(注2)(ストライキおよびロックアウトの全面禁止)に違反して開始され、または宣言されたもの、または

(ii) 10条3項(政府によるストライキおよびロックアウトの禁止命令)にもとづいてなされた命令に違反して継続されるもの。

(2) 労働争議の遂行のために、ストライキまたはロックアウトがすでに開始され、かつ局、労働裁判所、産業審判所または全国審判所に対しこの争議を付託する時において現に存続している場合においては、かかるストライキおよびロックアウト

の継続は違法とはみなさない。ただし当該ストライキおよびロックアウトがその開始に際して、この法律の諸規定に違反せず、またはその継続が10条3項によって禁止されていないものに限る。

(3) 違法なストライキの結果宣言されたロックアウト、または違法なロックアウトの結果宣言されたストライキは違法とはみなさない。この24条に違反した労働者には26条によって罰則が科される。

労働争議法における違法なストライキは、22条、23条のストライキ開始手続に違反しているかどうかという、技術的な手続の遵守を基準にして判断されている。しかし現実にはそれだけではストライキの法的評価の基準が足りなくなった。技術的手続とはちがって、ストライキの動機があくどいとか、悪意からなされたとか、ストライキを行なうのに性急で使用者側の話し合いに応じようとしない場合が問題になった。さらにストライキが無秩序、暴力行為を伴う場合等を考慮して、ストライキの判断に正当、不当の基準がもちこまれた<sup>(注3)</sup>。正当、不当の評価は、法律以外の規範、社会通念によって反価値的評価をうけるかどうかで決定される。具体的にどのような場合に正当、不当のストライキになるかは、判例を調べなければならない。正当、不当の区別は法規とは関係なく、判例によって生みだされた判断基準だからである。

ストライキ中に暴力、脅迫行為があったり、労働争議を平和的に解決するための手続を十分つくさないうちに、無差別に性急にストライキを行なう場合には不当なストライキとされている<sup>(注4)</sup>。労働者の要求が重大で早急に解決されねばならないときは、政府の争議付託決定以前になされたストライキは正当である。賃金や労働時間の改善を要求して行なわれるストライキは正当であるが、

別のおもわくをもってなされるときは不当である<sup>(注5)</sup>。さらに労働者の要求が異常に高いとか、使用者が団交や調停によって解決しようとするのを無視してなされるストライキは不当である。すでに仲裁によって解決された問題をさらにもちだして行なわれるストライキ、産業破壊の目的のためにみだりになされるストライキは悪意のストライキとして不当となる<sup>(注6)</sup>。つまりストライキの目的、時期、方法によって、その正当性が判断されている。

ストライキの四つの判断基準によって違法ストライキに正当、不当の区別が論理的にあるわけだが、判例上、違法ストライキが正当ストライキになりうるかどうか争われた。

(1) 違法ストライキは正当なストライキにはなりえないとする判例。Indian General Navigation and Railway Co. Ltd. v. Their Workmen (1960) II S. C. R. I, 17 F. J. R. 241 では、「明らかに違法な公益事業におけるストライキを同時に完全に正当であるとすることはむずかしい。これら二つの結論は法律的に共存しえない。法律は違法とそうでないストライキの区別を行なっているが、正当で違法なストライキと不当で違法なストライキの区別はしていない。……違法ストライキを正当とみなすことはゆるされない」として、ストライキ中の賃金や解雇の法律問題をストライキの合法、違法性で判断しようとした<sup>(注7)</sup>。

(2) 違法ストライキでも正当なストライキになりうるとする判例。この立場は前述の最高裁判所の判決によってくつがえされたものである。Ram Krishna Iron Foundry, Howrah v. Their Workmen <sup>(注8)</sup>では、「ストライキはいろいろな理由で不当となりうる。たとえば、(i)要求が不合理なほど高い、(ii)使用者は仲裁や調停により解決しよ

うと理性的な態度をとっている、(iii) 要求は善意でなく、使用者をこまらせる目的でなされる。……善意なストライキは違法であっても正当になりうる。善意のないストライキとは、(i) 真の目的がすでに争議調停により解決された事項を再度使用者に要求すること、(ii) 産業破壊を目的にいたずらに、また頻発にストライキを行なう場合である」これは違法、合法と正当、不当の判断基準は関連性を有しないとする立場である。この立場は最高裁判所によって否定されている。

ストライキの合法、違法、正当、不当はストライキ中の賃金や、ストライキを理由とする解雇問題を処理する基準となっている。しかしストライキによって生じた損害賠償を判断する基準ではない。こまかいことは後述の民事免責でのべるが、損害賠償＝民事責任はイギリス法をそのまま継受しているからである。イギリスではほとんど問題になっていないストライキ中の賃金や解雇の問題を処理するために、イギリス法にはない違法、合法、正当、不当という法的判断基準がうみだされたものといえよう。イギリスでストライキが合法という場合には、労働組合という団体が、ストライキに伴う共謀罪という刑事上の責任および民事上の不法行為責任をおわないということを意味しており、インドのそれとは異なっている。

日本においては、刑事免責（労働組合法1条(2)）、民事免責（8条）、ストライキ中の行為を理由とする解雇や懲戒処分の正当性を判断するとき、ストライキを含めた争議行為の正当性が問題になる。その正当性は争議行為の目的、時期、方法など総合的に判断されている。争議行為の正当性が解雇判断の基準とされている点ではインドと類似している。民刑事免責については、インドはいまなおイギリス法の影響が強いために、日本とは異

なっている。

（注1）労働争議法22条

「公益事業に雇用される者は、(a)ストライキ開始前6週間以内に後に規定するときストライキの通告を使用者に与えることなしに、または、(b)上の通告をなした日から14日以内に、または(c)前述の通告において明記されたストライキの期日の到来以前に、または(d)調停官による調停手続の係属中およびかかる手続の終了後7日以内に、契約に違反してストライキをなしてはならない。」(以下省略)

（注2）労働争議法23条

「下に掲げる期間中は、工業企業に雇用される労働者は、協定に違反してストライキを行なうことはできず……(a)局における調停手続の継続中およびかかる手続の終了後7日以内、(b)労働裁判所、産業審判所または全国審判所における手続の係属中およびかかる手続の終了後2カ月以内、(c)解決または裁定が、それに規定されている何らかの事項に関し有効である期間」

（注3）Rustamji, R. F., *The Law of Industrial Disputes in India*, 2nd. ed. 1964, p. 617.

（注4）Chandramalai Estate, Ernakulam v. Its Workmen and another, (1960) III S. C. R. 451, 19 F. J. R. 157.

（注5）Swadeshi Industries Ltd. v. Their Workmen 18 F. J. R. 81.

（注6）Rustamji, *op. cit.*, p. 621.

（注7）同様の立場にたつものは、Shridharan Motor Service, Attur v. Industrial Tribunal, Madras and others, 15 F. J. R. 270.

（注8）Rustamji, *op. cit.*, pp. 620-621.

## V ストライキの態様とその法的判断

ストライキの態様として、同情スト、政治スト、ゼネスト、ハンスト、威圧スト (Token Strike)、順法闘争 (Work to Rule)、坐り込み、怠業、補助的なストライキとしてピケティング、ボイコット等があげられている。イギリスでは walk-out を行なう典型的なストライキ以外は、労働者の直接行動として、順法闘争、坐り込み、怠業等がとらえられている。インドでは、イギリスで労働者

の直接行動とされている行為をもストライキに含めており、ストライキの態様は多様である。ここでは与えられた枚数を考慮して、インドのストライキの特色を示すと思われる坐り込み、怠業、ピケティング、政治スト、さらにストライキとはいえないが労働者の抗議方法としてのゲラオについて検討したいと思う。

### 1. 坐り込み

ヒンディー語では、坐り込みは Dharna (ないし Dhurna, Dharana) と表現される。Dharna はサンスクリット語の dhri から生まれた。これは債権者が債務者に対して債務を認めさせるために用いられるもので、債務の支払いをうけるまで死を覚悟して相手方に誠実さを示し、相手を承諾させるという伝統的手段である<sup>(注1)</sup>。相手方に圧力をかけるために相手の土地、家の前で坐り込むという手段は、ストライキ戦術としての坐り込みとの類似性を持っている。従来インドの坐り込みは、1940年代フランスやアメリカから輸入されたといわれてきたが、1924年にカンパール木綿工業労働者が坐り込みをやっている<sup>(注2)</sup>。このことはインドの伝統的抗議手段との関連で坐り込みをみる正当性が与えられることになるとと思われる。

坐り込みは、tools-down strike<sup>(注3)</sup>や pen-down strike ともいわれている。インドにおいては職場占拠が突然になされる場合が多い。組合指導者間において坐り込みを行なうことを秘密にしておいて、労働者がいつものように出勤して工場にはいるやいなや、そこで坐り込みの指令をだし、労務提供を拒否する。使用者にあらかじめ坐り込みを行なう旨の通知をすると、工場の門を閉鎖して労働者がはいるのを妨げるからである。また労働者の工場定着性が弱く、組合活動に消極的な場合には、坐り込みによって強制的にストライキに参加

させることができるところに意味がある。さらに失業率が高く、いつでも使用者が労働者をやとえる状態においては、スキヤップが工場にはいるのをさまたげる手段として坐り込みは有効である。したがって坐り込みは緊迫した状況でなされる場合が多く、また工場施設に損害を与える可能性が大きい。法律上は坐り込みが不法侵害 (trespass) になるかどうか争われた。

イギリスにおいては、ストライキを行なう際に、労働契約を破棄して「道具を手離す」(down-tools)瞬間から、労働者は使用者の建物内にとどまるという権能はなくなる。ストライキの場合には、使用者の企業施設外に退出しなければならない。退出しない場合には不法侵害という不法行為を構成し、使用者は差止命令や損害賠償を請求することができる。また場合によっては犯罪を構成する<sup>(注4)</sup>。坐り込みによって労働を行なわないときは、坐り込み参加者は雇用契約に違反したことになる<sup>(注5)</sup>。

インドにおける指導的な判決は、Punjab National Bank Ltd. v. All India Punjab National Banks Employees' Federation and another (1960) I. S. C. R. 806, 17 F. J. R. 199 である。この判決がだされるまでは、Luding Teller, Labour Disputes and Collective Bargainingにのべられているアメリカの坐り込みストライキの概念や、N. L. R. B. v. Fansteel Metallurgical Corp. 1939, 306 U. S. 240の判決を基礎に判断がなされてきた<sup>(注6)</sup>。たとえば Howrah Foundry Works v. Their Workmen では、ストライキ参加者が、Fanstell Case におけるほど暴力的ではなかったが、工場の建物を占拠し、それを破損し、また料理をつくるために会社の石炭を用いた。さらに工場経営者が建物の中にはいることを拒否した。この

坐り込みは使用者の財産に対する不法侵害に該当し、違法なストライキである。したがって使用者はストライキ参加者を解雇する権利を有すると判示された<sup>(注7)</sup>。Sadul Textile Mills Ltd. v. Their Workmen, A. I. R. 1958 Rajasthan 202, 15 F. J. R. 96 では、使用者が電気料金不払のために電力供給をさしとめられ、労働者の何人かを一時解雇せざるをえなくなった。この一時解雇される者をだれにするかで争いが生じ、就業規則に定められている14日の予告なしに坐り込みが行なわれた。産業審判所では、ストライキ手続の瑕疵を理由に違法ストライキと判断した。ラジャスタン高等裁判所では、労働者が工場を占拠するだけで暴力的行為を行なわなかったとしても、坐り込みそのものは、紡績業者の所有権を侵害するものであり、正当なストライキとはいえないと判示した。

これに対して、Punjab National Bank Case では、坐り込みについての判断が異なっている。事件の発端は1951年4月17日銀行のデリー支店のタイピストが停職処分をうけたことにある。そのタイピストはパンジャブ銀行従業員連合 (Punjab National Bank Employees' Federation) の書記長であり、組合活動のために7日間の休暇願いを提出したがみとめられなかった。そこで許可なくボンベイでの組合大会に出席した。これを理由に停職処分をされた。この処分に抗議して従業員が pen-down strike を行なった。このストライキを理由に60人が停職処分をうけた。その処分に抗議してストライキがなされた。銀行はそのストライキ参加者の欠勤を理由に140名の組合員を解雇した。U・P支店ではストライキ終了後、仕事の再開日におくれた10名が解雇された。この150名の解雇をめぐって産業審判所、労働控訴審判所 (Labour Appellate Tribunal)<sup>(注8)</sup>、最高裁判所で争われた。

ここで問題になった pen-down strike は銀行従業員が席にすわったまま、ペンをおいて何も仕事をしないというストライキ戦術であった。上司が席をはずすように要求しても、そのまま坐わりつづけた。このストライキ中は何も暴力行為はなく、平和的であったが、警察が介入して従業員を排除するまで続いた。両審判所においては、Fanstell Case のアメリカ連邦最高裁判所の多数意見にしたがって判断された。「被用者はストライキ権をもっている。しかし暴力行為を行なったり、使用者の工場を占拠する自由は有していない。建物の占拠はそれ自体で……不法な行為 (wrong act) である。使用者の所有権を奪取することは、工場管理者に対する暴行、商品の奪取や横領、財産の略奪……となんら異ならない。労働争議の存在を理由に、そのような行為を正当化することは、法的救済のかわりに実力行使を奨励することになり、社会の基礎にある法と秩序の原理を破壊することになる。……これは法が与えたストライキ権の行使ではない」。

これに対して最高裁は次のように判示した。①銀行従業員の行為は明らかに労働争議法2条(q)に定める労働の拒絶にあたる。②雇用期間中従業員は銀行の建物の中にはいる権能を有している。そして建物の中にはいても、ストライキを行なう権利を有することにかわりはない。彼らは銀行従業員として建物の中にはいり、その席につくと、ストライキ権を実行したものである。労働者と使用者の雇用関係が継続するかぎり、労働者の坐り込みはそれ自体で不法侵害を構成するものではない。しかし使用者が労働者を停職処分に付している場合は別の問題である。③使用者が労働者の退去を勧告し、それが拒否された場合、停職処分に付することができる。また就業規則において坐り込

みを重大な非行であると規定している場合には、使用者は非行を理由にストライキ参加者を懲戒処分に付すことができる。しかしストライキが平和的・非暴力的であり、執務時間中、与えられた席にすわりつづけている場合は、ストライキ参加者で処分を受けた者は原職復帰を求める権利を有する。④ストライキ参加者の本件坐り込みは、インド刑法典441条の不法侵害 (criminal trespass) を構成しない。その結果150名中136名にはバックペイツキの原職復帰を命じ、14名には原職復帰のかわりに補償を与えた。

この最高裁の判決の意義は次の点にある。この最高裁判所の判決ができるまでは、一般にストライキは労働者が労働の場所にはいっていかないで労働を拒否すること、あるいはたとえ労働に従事していてもストライキを行なうために平和的に労働の場所からはなれるものとして理解されていた。それは労働者が事業場にはいって行く目的はそこで仕事を行なうためだけであると考えられていたからである。また法律上自己のものに所属していない建物の中で、仕事以外の活動に従事することはみとめられないと考えられていた。同様に使用者としても労務提供を受け入れる目的のためにのみ従業員が建物の中にはいることをみとめるわけである。法律上労務提供のため以外に、労働者を事業場に引きとめておくことはみとめられていないからである。Punjab National Bank Caseについての最高裁の結論のおもな理由は以下のとおりである。労働争議法におけるストライキの定義の中には、労働の場所以外での行動に限定してはいない。坐り込みをストライキではないとはいっていない。したがって坐り込みはストライキの定義の中にはいろいろ。ストライキそれ自体で不当にならないのと同様に、坐り込み自体が不当になるこ

とはない。平和的な坐り込みが通常のストライキの場合より不利な立場にたたされることはない。坐り込みが不法侵害にあたらぬ理由として、「労働者に新しい権利、つまり自己の要求を使用者に強制するために、使用者の財産を占有し所持する (seize and hold) 権利を与えたものといえよう」(注9)。つまりストライキが単なる労務不提供以上に、使用者の物権侵害をも許容されるものと考えられている。さらに銀行従業員として建物の中にはいり、その中で組合員として pen-down strike を行なっても、不法侵害にならないとする考え方の背景には、従業員の地位と組合員の地位との混同がみられる。

ここで藤田若雄教授が行なった、日本における生産管理、職場占拠に関する学説の機能的考察が思いだされる(注10)。日本では企業別従業員組織が一般的であり、組合活動が企業と結びついているために、単に労務不提供をして退去するのではなく、企業内で争議行為を行なう傾向が強い。このことは労働者の争議権と使用者の物権との衝突をもたらす。この実態にもとづき、学説では排他的・全面的占拠にならないかぎり、職場占拠は正当な争議行為とみなしている。これは従業員組織の法理である。従業員＝組合員の地位に対応した法理論である。これは前述の従業員の地位と組合員としての地位を混同している Punjab National Bank Case の最高裁判決と類似している。インドでもかなりの組合が工場単位、事業所単位でつくられているという実態(注11)を反映したものではないかと考えられる。さらに日本の争議権が単なる労務不提供以上の、使用者の物権侵害——職場占拠では排他的、全面的侵害にならないかぎりという条件がついているが——をみとめている点でも、インドとの類似性がみられる。この点につい

てくわしくみてみよう。日本の職場占拠は第2次大戦直後行なわれた生産管理の弱まった、あるいはくずれた争議態様といわれており、その法律構成も生産管理のそれに依存している。そこで生産管理に関する学説とくに有泉亨教授、石井照久教授の学説と、Punjab National Bank Caseの最高裁判決を検討してみると、その類似性に気がつく。「有泉・石井両説は、生産管理を所有と経営の分離の事実のうえに立ち、そこに占有の理論（有泉）と雇用継続論（有泉・石井）を導入して法構成するところに特色がある。有泉説は工場の設備は工場長が占有しているとする。このばあい、工場長以外の従業員も物的設備については『所持』の関係にあるということになるのであろう。それゆえに従業員が『設備と自分達の間を持続しつつ、工場長の指揮命令を排除した』としても、第三者の占有侵害とは異なる。このことは従業員組織（従業員たる地位と組合員たる地位の憲着）の法理論である。石井説では『雇用関係の存続中に会社の労働指揮権が暫定的に停止せられることを許容することに』生産管理の特色がある。この雇用関係存続のうえに構成される法理論は従業員組織の法理論である」<sup>(注12)</sup> Punjab National Bank Caseでは使用者の所有権に対して、使用者の財産を占有し保持する（seize and hold）する権利をみとめている点で有泉説との類似性があるし、労働者と使用者の雇用関係が継続するかぎり、坐り込みそれ自体が不法侵害にならないとしている点では石井説との類似性がみられる。

ところが Punjab National Bank Case 以後の判決では、労働者の占有し保持する権利に対する制限を行なっている<sup>(注13)</sup>。

Chelpark Company Ltd. v. Commissioner of Police, Madras and others, 33 F. J. R. 356 に

おいては、勤務時間外における坐り込みが問題になった。原告は万年筆製造工場で、21人の事務員と31人の労働者を雇用していた。1967年6月18日勤務時間終了直後、27人の労働者が工場内で集会を開き、そのまま坐り込みを行なった。使用者は製品や機械があるので、立ちのきを要求したが、拒否された。他の労働者が仕事を継続しようとしても、機械のまわりにたてこもって、仕事を妨害し、トラックが工場にはいるのを阻止した。21日には7人の女性労働者が工場を出るのを阻止し、2時間半にわたってつるしあげを行なった。使用者は警察に告訴すると同時にマドラス第1補充市民事裁判官（The First Assistant City Civil Judge）に差止命令を求めた。裁判官はストライキ参加労働者が勤務時間後工場建物内に集合することを禁ずる中間差止命令をだしたが、労働者はそれを拒否した。そこで使用者が本件坐り込みはインド刑法173条、441条、503条<sup>(注14)</sup>に違反していることを理由に、Inspector of Policeが労働者を工場から排除することを命ずる令状を求めた。Punjab National Bank Case では、坐り込みは通常の勤務時間中に行なわれ、平和的に勤務時間中自分の席にすわっていただけであるのに対し、本件では勤務時間終了後、坐り込みを行ない、他の労働者の労働を積極的に妨害している。判示によれば「労働者によってなされる坐り込みは合法である。しかし労働者は勤務時間終了後、工場にとどまる権利を有していないし、もしそこにとどまっていれば、それは違法であり、不法侵害に該当する。なぜなら労働者と使用者間の雇用関係により、労働者は勤務時間開始時に工場にはいり、勤務時間中そこで働く権利を有する。しかし勤務時間の前後では、労働者は使用者の財産を占有する権利を有しない。したがって、労働者は勤務時間中にか

ぎって工場内にとどまりストライキを行なえる」。刑事上の不法侵害 criminal trespass に該当するかどうかについては、刑法 441 条に定める、使用者に圧力をかけるために「威嚇、侮辱、困惑」させる目的をもって、勤務時間後に坐り込みを行なったものと認められた。その結果令状をみとめた。

次に注目されるのは Mysore Machinery Manufactures Ltd. v. State of Mysore and another, 33 F. J. R. 440 である。本件では被解雇労働者がもとの職場で行なった坐り込みの正当性が問題になった。原告は 500 余名を雇用している機械製造会社である。1967 年 4 月 1 日、270 名の労働者が交代勤務時間の午後 4 時になっても、工場建物から離れなかった。使用者は就業規則により、坐り込みは非行にあたるとして解雇通告を行なった。しかし労働者はそのまま工場に居すわった。この紛争は労働争議法 10 条(1)にもとづき、州政府によりパンガロールの産業審判所に付託される一方、使用者は州の Commissioner of Labour がストライキ参加労働者を工場から排除し、操業を行なえるような措置をとることを内容とする令状を求めたのが本件である。判示によれば、「停職あるいは解雇処分がなされると、労働者の建物内にとどまる権利はなくなり、使用者の財産上にすわりつけ、使用者の工場使用を妨げ、工場監督者や働こうとする労働者に脅迫や威圧をくわえることは、刑事上の不法侵害、および不法抑圧 (wrongful restraint) に相当する」として、令状をみとめた。この考え方は、雇用関係の継続を判断のきめ手に用いているが、Punjab National Bank Case の最高裁判決と同様である。この考え方でいくと、坐り込みに対する使用者の対抗手段はロックアウトでは不十分である。なぜならロックアウトは労使の雇用契約関係を切断するものではないと考えら

れているからである<sup>(注15)</sup>。使用者の対抗手段として、坐り込み中の労働者を解雇する方法があるが、その解雇が争われている場合には、どうなるのかはまだ不明である。

以上のように Punjab National Bank Case の最高裁判決は坐り込みに関する指導的判決の役割を果たしている。しかしこの判決のもつ経済に対する影響力を考慮して批判がなされている。先進国さえもみとめていない、ぜいたくな闘争を、インドのような産業化をめざす後進国にみとめられるべきではないとする意見である<sup>(注16)</sup>。同じような立場から、1958 年の産業規律要綱 (Code of Discipline in Industry)<sup>(注17)</sup> では、坐り込みを禁止している。しかしこの禁止は法的拘束力をもたず、労使の自主的な順守にまかされているにすぎない。

## 2. 怠業

怠業とは、ストライキが完全な労務不提供であるのに対して、表面的には労働場所にやってきて働くが、故意に生産のスピードをおとして、使用者に損害を与えて不完全な労務不提供を行なう争議戦術とされている。したがって怠業は賃金を失うことなく、ストライキと同じ効用を得ることができる。この怠業に関する一般的理解はインドでも採用されている。

まず怠業が労働争議法に定めるストライキの定義にはいるかどうかの問題にされた。労働争議法 2 条 (q) の定義にある「作業の停止」が怠業には存在しないことを理由に、ストライキではないと解釈されている<sup>(注18)</sup>。その結果怠業に対して労働争議法上の規制を行なえない。たとえば労働争議調整中でも怠業を規制することができない。そこで従来から労働争議法 2 条 (q) の定義は不十分であるとされ<sup>(注19)</sup>、改正案が何回かだされた。

1950年の労使関係法案においては、ストライキの定義を「作業の全面的ないし部分的停止」と書きあらためることによって、怠業をストライキに含めている。また同法案99条は怠業を違法なストライキと規定している。その怠業 (go-slow policy) は次の三つの場合を含んでいる。

(1) 被用者もしくは、使用者がもしそう欲すれば、避けえたであろうその企業もしくは、企業のその部門における生産能力の低下が認められる場合、あるいは

(2) 生産品の質の低下があきらかな場合、

(3) その企業もしくは企業のその部門における機械の全面的もしくは部分的な破損がある場合、

(1)は消極的サボタージュであり、(2)(3)は積極的サボタージュに該当するものと思われる。

インド使用者連盟 (Employers' Federation of India) と全インド産業使用者団体 (All India Organization of Industrial Employers) が主催したセミナーにおいて、怠業をストライキの定義の中を含める立法改正が勧告されている。この勧告のねらいは、州政府が怠業の存在を宣言し、それを労働争議法上違法ストライキとして取扱い権限を与えることにあったといわれている<sup>(注20)</sup>。これに対して現行の労働争議法のストライキの定義の解釈を適当に広げることにより、労働の部分的停止である怠業をストライキとみなす考え方もある<sup>(注21)</sup>。また怠業をストライキの中を含めなくても、就業規則上の非行 (misconduct) として、解雇や懲戒処分の対象にすればよいとする立場もある<sup>(注22)</sup>。たとえばマハラシュトラ州や西ベンガル州のモデル就業規則は、怠業を非行と規定している。

ビハール州ではビハール中央常設労働諮問委員会 (Bihar Central Standing Labour Advisory Board) が怠業に関する問題を検討する委員会をつくっ

た。その1951年の報告書によれば、(1)怠業をストライキの一つとして取り扱うこと、(2)少なくとも7日間の予告がなければ怠業を行なってはならない。その予告は4週間有効であるが、実際に怠業を行なう日を予告する必要はない。(3)争議調整手続中は怠業を行なわない。その調整は怠業予告有効期間の4週間以内に終了する。(4)使用者側の不当な行為に対してなされる怠業は正当である等々を勧告している。しかしこれにもとづく積極的措置はとられなかった<sup>(注23)</sup>。

また産業規律要綱<sup>(注24)</sup>では、怠業は禁止されている。

以上のように怠業に関する立法改正案や勧告がだされているのは、怠業が生産能率を低下させて、経済成長を阻害するものであるという認識が背景に存在しているからであると思われる。

怠業に対する裁判所の考え方を最もよく示す判例は、Bharat Sugar Mills Ltd. v. Jai Singh and others, 21 F. J. R. 118 である。1955年2月12日から18日にかけて行なわれた怠業を非行であるとして21名の労働者の解雇の許可を、労働争議法33条にもとづき会社側が産業審判所に申請した。産業審判所は1名についてののみ許可を与え、他の20名については組合活動を理由とする解雇であると判断して許可を与えなかった。そこで会社が特別許可 (special leave 憲法135条) をえて最高裁判所に上告したのが本件である。なおこの会社の就業規則には怠業を非行とする旨の規定があった。

判示によれば、「工場に勤務しながら労働者が故意に生産を低下させる怠業は、不平不満を有する労働者がときどき行なう最も悪質な行為の一つである。……なぜなら、生産をおくらせ、かつ低下させながら、労働者は雇用関係が継続していることを要求し、かつ完全に賃金支払を受ける権能を

もつ怠業はストライキによる労務の完全停止よりはるかに有害である。なぜならストライキ中は機械が完全に停まるのに対し、怠業中機械はおそいスピードで動き、それがしばしば機械に損傷を与えるからである。これらの理由から怠業はいつも重大な非行の一類型としてみなされる」。そこで裁判所は重大な非行である怠業を理由とする使用者の解雇を正当とみなしている。

この判決で注目されるのは、Punjab National Bank Caseでは雇用関係の継続が坐り込みを不法侵害とみなす根拠に用いられたのに対して、本判決ではその逆に、怠業を重大な非行とみなす根拠に利用されていることである。そもそも怠業は労務提供の不完全履行であると同時に、使用者の企業施設をその意に反して使用するものと解されている。後者の点を重視すれば、怠業は使用者の企業財産を侵害するものであり、前述の坐り込みとの類似性を有することになる。坐り込みに関するPunjab National Bank Caseの論理を怠業にも用いるとすれば、場合によっては怠業が重大な非行にならない可能性が存在する。しかし現在怠業が重大な非行とみなされるという判例法が確立している<sup>(注25)</sup>。これは怠業を雇用契約違反とみなすイギリス<sup>(注26)</sup>の影響を受けたためだろうか、それとも怠業が経済成長を阻害しているという事実認識にたち、怠業をできるだけ少なくしていこうという政策的判断が裁判所の考え方に影響をおよぼしたためだろうか？

### 3. ピケッティング

インドで集団的労働関係を規定した最初の立法、つまり1926年労働組合法には、イギリスの1906年労働争議法2条<sup>(注27)</sup>のような平和的ピケッティングの規定は特に設けられなかった。当時のインド政府は、どのような形であれ、ピケッティング

を肯定する立法を、当時の労働運動の段階において設けることは、のぞましくないと判断していた<sup>(注28)</sup>。その当時はインド刑法典第五章教唆(abetment)の規定によってピケッティングは法的に処理されていた。ところが1932年刑事修正法にピケッティングに関する規定が設けられた。この立法の契機となったのは、1930年の不服従運動の際に、インド刑法典の処罰をうけないでピケッティングが行なえることがみだされたことにあった<sup>(注29)</sup>。つまり妨害(molestation)の形をとるピケッティングを規制する規定が刑法典になったのである。この刑事修正法は1927年頃からしだいに活発になったストライキに伴って行なわれた暴力的ピケッティングを規制する機能を果たした。

刑事修正法7条はイギリスの1875年の共謀罪・財産保護法(Conspiracy and Protection of Property Act, 1875)7条の文言<sup>(注30)</sup>をほとんどそのまま用いている。

7条(1)(a)「他の者に対して、その者のなす権利またはなさない権利のある行為を、なさしめないようにまたはなさしめるような意図をもって、かかる者またはその家族の構成員またはその者に雇用されている者に暴行を加え、脅迫し、それらの者の居住し、作業し、営業しまたはたまたま居合わせる場所、またはそのあたりをふらふら歩き、しつようにその者のあとをつけ、その者が所有しまたは使用する財産を妨げ、もしくは奪取し、または使用を妨げ、(b)その者が営業する場所もしくはそのあたりをふらふらして、他の者がその場所にはいたり、近づいたりもしくは関係することを妨害する意図を有する者は、6カ月以下の禁固、500ルピー以下の罰金もしくはその併科を科せられる。

説明 この規定に禁じられた行為をおかすこ

とのない、土着産業の奨励と禁酒の主張はこの規定上の犯罪にはならない」

この規定は、紛争当事者や、ピケットイングが行なわれる紛争の性質についての制限を行っていない。したがってこの規定の適用は一般的であり、労働争議の際にのみ適用されるわけではない(注31)。たとえば、マドラス州政府が学校にヒンディー語を導入することを決定した命令に反対する被告が、知事官邸前でその命令を取下げを強制するために、他の人びとをそそのかし、官邸前をうろついた行為が7条(1)(a)に該当するとされた事例がある(注32)。

さらにこの規定は平和的ピケットイングをも制限している(注33)。雇用されている場所のあたりをふらふらすると刑罰を科せられる。したがって刑事修正法7条は憲法19条(1)(a)に違反するのではないかという問題が生じた。その事例として、*Damodar Ganesh and others v. State of Bombay*, A. I. R. 1951 Bombay 459がある。1950年8月、ボーナスをめぐってボンベイ紡績業者協会(Bombay Millowners Association)と、各紡績会社の従業員との間に紛争が生じ、産業裁判所(Industrial Court)(注34)が裁定を出した。使用者側はその裁定を不服として労働控訴審判所に裁定のやりなおしを求めた。その時に従業員はストライキをはじめた。紡績工場の門で労働者に仕事をしないようにという主旨のビラをくばった。しかし扇動はしなかった。この行為が刑事修正法7条に違反するとして、治安判事(Presidency Magistrate)は3カ月の禁固および500ルピーの罰金を科した。これを争ったのが本件である。

控訴人らの主張は次のとおりである。控訴人らの行為は平和的ピケットイングであり、憲法に保障された表現および自由な移動の行使である。刑

事修正法7条は憲法19条(2)および(5)に規定されている合理的制限の範囲をこえるものであり、違憲である。

これに対する判示によれば、刑事修正法7条は平和的ピケットイングを違法とする可能性をもっている。平和的ピケットイングでも特定の手法や特定の地位を有する人により労働の中止を説得され、仕事場にはいるのを阻止されるときには、7条(1)(b)に該当する場合がある。刑事修正法7条が公共の秩序を保持するために不合理な制限かどうかを判断するに、表現ないし言論の自由、移動の自由はすべての市民に保障されているが、その一方で、働きたいと思う労働者や営業を行ないたい使用者には憲法19条(1)(g)によって、職業につき、営業を行なう権利が保障されている。この二つの権利を調整するためには、平和的ピケットイングが制限をうけることは公共の秩序から判断して不合理とはいえない。かえって、表現、言論の自由より、職業につき、営業を行なう権利を優先させなければならないと判示した。

また *Vimal Kishore Mehrotra v. State of Uttar Pradesh* A. I. R. 1956 Allahabad 56においても刑事修正法7条の合憲性が問題になった。原告はSuti Mill Mazdoor Sabhabaの執行委員であったが、1955年カンプール紡績労働者のストライキ中に逮捕された。工場にはいろいろとする者を横にして、ストライキ労働者に対して、「あの者達をみよ。彼らは裏切者だ。彼らは手足が折れるまでは、口頭による説得は聞き入れない」と原告がのべ、暴動を挑発したためである。原告はこの逮捕が違法であるとして、人身保護令状を求めた。判示によれば、「刑事修正法7条はいくつかの行為を禁じている。それらの行為のいくつかは違憲かもしれない。しかしだからといって他の行為の禁

止をも違憲とすることはできない。7条(1)のある部分(それについては指摘しないが)は違憲であるが、全体としては違憲とはいえない」。

以上の判例から、①ピケッティングは暴力を誘発しやすく、公共の秩序をみだすおそれが多いこと、②ピケッティングをうける者の基本的人権を侵害するおそれがあることを理由に、平和的ピケッティングさえも政府が立法によって制限しうることをみとめているといえよう<sup>(注35)</sup>。したがって現在インドでは、刑事修正法7条の犯罪に該当しない限度での平和的ピケッティングがみとめられているにすぎない。なおピケッティングを理由とする損害賠償や解雇問題の判例を見られないために、民事上どのように取り扱われているかは不明である。

イギリスでは1906年労働争議法2条によって平和的説得行為の合法性を確定している<sup>(注36)</sup>。日本においては、①ピケッティングを平和的説得にかぎるとするものと、②純然たるスト破りとスト脱落者については肉体的物理的阻止の手段を用いても違法でないとする説<sup>(注37)</sup>や、団結の示威としてスクラムを組むピケやその他の実力行使をも含める手段を用いても違法でないとする説<sup>(注38)</sup>がある。②の説は、日本におけるピケッティングが、スト破り、脱落者、非組合員をも相手として、企業内への立入りを阻止しなければ、その実効性を確保できないという認識にたつて、平和的説得以上の実力行使をみとめているわけである。インドでは、これらのいずれとも異なり、平和的ピケッティングをも刑事罰を加えて規制しようとしている。

#### 4. 政治スト<sup>(注39)</sup>

インド労働運動の特色の一つとして、政治的組合運動(political unionism)がある。それは労使関

係が家族関係、家の内部における主従関係に擬制され、全人的な支配、従属の関係でとらえられる一方、労働組合は使用者との団体交渉機能が発達していないために、現行社会体制のなかでの経済的向上をめざすよりも社会体制の枠自体を変革しようとすることに起因している<sup>(注40)</sup>。さらにインドの独立運動は労働者が政治的活動に参加する機会を増した。その伝統が政治的組合運動へのインパクトになっている。

それでは政治ストが法的にどのように取り扱われているだろうか。1929年労働争議法16条(1)(1947年廃止)によれば、ストライキ参加者が関係している取引もしくは産業内で労働争議遂行以外の目的を持っているストライキは違法である。さらに社会に重大な困難を与えたり英領インド政府、連邦鉄道局、在外使臣に特定の行為をなさしめ、またはさしひかえることを強制する目的をもつストライキは違法である。これはイギリスの1927年労働争議・労働組合法1条(1)(a)(i)の文言をほとんどそのまま受けついでいる。インドに上の規定が導入されたのは、インド政府が1926年イギリスのゼネストの影響をおそれたことと、ガンディー指導の非協力運動に対処するためであった<sup>(注41)</sup>。

独立以後は政治ストを違法とみなす連邦法は存在しない<sup>(注42)</sup>。ただ1950年の労使関係法案98条(1)において、政治スト、同情ストを違法とみなす規定があったが、法律として成立しなかった。州法の中には政治ストを違法とみなす規定がある。たとえばボンベイ労使関係法97条A(a)では、「中央または州政府が当該産業における使用者でない場合に、中央または州政府または公務員に対して産業に関する特定の行動をなさしめ、またはさしひかえることを強制する目的で」開始されまたは継

続される労働の停止は違法である。これに違反する労働の停止を行なう者は処罰される。マディヤプラデシ州労使関係法81条(a)にも同様の規定がおかれている。

政治ストに関する判例として次のものがある。Matchwel Electricals (India) Ltd. v. Chief Commissioner, Delhi (註43)は、1959年ケララ州の一大臣が解任されたことに抗議して労働者がストライキを行なった事例である。政治的活動を推進するために行なわれたストライキは、就業規則上の非行にあたるとして6名の労働者が解雇された。産業審判所は、本件ストライキを合法だが不当であるとしながら、6名の被解雇者は組合の執行委員であり、組合活動を理由に解雇されたものとして、解雇を取消し、バックペイツきの原職復帰を命じる裁定をだした。そこで会社がパンジャブ高等裁判所にその裁定を争って提訴した。高裁の判示によれば、本件ストライキは労働争議法の規定にいう違法ストライキにはあたらない。なぜなら政治ストは労働争議法の規制外にあり、強制力を有するなんらかの法律の規定に違反しているストライキとはいえない。したがって本件ストライキは違法ではないが、不当なストライキである。本件ストライキを不当とみなす積極的根拠はのべられていないが、ストライキの目的から不当と判断したものと思われる。

次に Workmen of Jay Engineering Works v. Jay Engineering Works, Hyderabad, 28 F. J. R. 145 では、1964年7月25日「Bharat Bandh」(註44)に原告労働者が参加したことから問題が生じた。使用者はストライキ参加を理由に、ストライキ日の賃金カットをした。これに抗議して tools-down strike を行なった労働者に対して、さらに賃金支払法9条(続稿参照)により4日間の賃金

カットを行なった。ハイデラバード高等裁判所では、使用者の賃金カットが正当かどうか争われたが、その判断の基礎になったのが「Bharat Bandh」であった。判示によれば、このストライキは政治的目的のためであって、労働組合の目的でないことは明らかであり、正当なストライキではないとされた。そこで賃金カットを正当とみなした。本件の「Bharat Bandh」は使用者に対してではなく、政府に対して安い食料品を売る店の設立を要求したものであったために、不当ストライキと判断されたものと思われる。

以上のように、インドでは政治的要求を行なうストライキは不当とみなされている。さらに政治的目的は労働組合の目的ではなく、賃金や労働条件に関係のない目的でなされるストライキは解雇に相当する非行とみなされている(註45)。これは、日本において、スト目的を直接的に労使間の団体交渉事項に限定しようとする考えと帰を一にされる(註46)。

インドでは政治的要求を強制するために政府や公共機関に圧力をかける純粋な政治ストはまれであり、ストライキの窮極の目的は少なくとも経済的要求である場合が多いといわれている(註47)。しかしインドの政治ストの法理論はこの実態をあまり考慮にいれていないようである。

(注1) Bondurant, Joan V., *Conquest of Violence-The Gandhian Philosophy of Conflict*, 1965, p. 118; Hopkins, W., "On the Hindu Custom of Dying to Redress a Grievance," *Journal of the American Oriental Society*, vol. 21 second half, pp. 146-159; Mühlmann, W. E., *Mahatma Gandhi-Der Mann, Sein Werk und Seine Wirkung*, 1950, s. 160.

(注2) Pandey, S. M., *As Labour Organizes-a study of unionism in the Kanpur cotton textile industry*, 1970, pp. 31-33.

(注3) 記録としては、1925年ラクノウの製紙工場の890余名の労働者が tools-down した事例。1927年ベナレス紡績工場で900余名が行なった坐り込み、ベンガル・ナグプール鉄道の坐り込み、1931年末ベンガルの紡績工の工場占拠をはじめりであろう。Karnik, K. B., *Strikes in India*, 1966, pp. 136, 137, 154-157.

(注4) 片岡昇 「職場占拠」(『法学論叢』70巻4号) 21ページ。

(注5) Grunfeld, *op. cit.*, p. 457.

(注6) Aggarwal, A. P., *Indian and American Labour Legislation and Practices—a comparative study*, 1966, pp. 63-67.

(注7) Aggarwal, *op. cit.*, pp. 63, 64.

(注8) この審判所は労働裁判所、産業審判所の上級審としての役割を担うものとして、Industrial Disputes (Amendment) Act, 1950 により創設されたが、1956年に廃止された。Narula, B. S., *The Abolition of the Labour Appellate Tribunal*, 1963 にくわしい。

(注9) 18 F. J. R., *Journal Section*, p. 2.

(注10) 藤田若雄 「争議法理論の法社会学的研究——労使対抗関係の特質に注目して——」『基本的人権の研究』5巻 247—332ページ。

(注11) United States of Department of Labour, Bureau of Labour Statistics, *Labour Law and Practice in India*, 1966, p. 38; Myers, C. A., & S. Kannappan, *Industrial Relations in India*, 2nd, ed., 1970, p. 167.

(注12) 前掲藤田論文, 301, 302ページ。

(注13) H. W. R. Wade ed., *Annual Survey of Commonwealth Law*, 1969, p. 505.

(注14) 173条は呼出状、通告書、命令書の送達を妨げる行為を処罰する。441条は criminal trespass を処罰する。503条は威迫 (intimidation) を処罰する。

(注15) Srivastava, S. C., "The Problem of Sub-sisting Employer-Workmen Relationship During Lock-out in India," *Review of the Contemporary Law*, Vol. 14, No. 1. pp. 90—115.

(注16) Avins, Alfred, *Employees' Misconduct as Cause for Discipline and Dismissal in India and the Commonwealth*, 1968, p. 476.

(注17) この要綱は、1957年インド労働会議 (Indian Labour Conference) で作製され、私企業では1958年

6月1日から実施された。1964年には、防衛産業と鉄道をのぞく、中央政府管轄下の全工業部門に適用された。この要綱違反の申立は、中央の労働省にある Central Implementation and Evaluation Division になされる。この Division は違反をしないように勧告することができるにすぎない。

(注18) Rustamji, *op. cit.*, p. 332.

(注19) Arya, V. P., *Strikes, Lockouts and Gheras*, 1967, p. 23.

(注20) Arya, *op. cit.*, p. 23.

(注21) Rustamji, *op. cit.*, p. 332.

(注22) Government of India, *Report of the National Commission on Labour*, 1969, pp. 327, 328.

(注23) Row, V. G., ed., *Digest of Labour Law Cases*, 1960, p. 188.

(注24) 前述の坐り込みの注17参照。

(注25) Sasa Musa Sugar Works Private Ltd. v Shobrati Khan and others, 17 F. J. R. 1.

Coimbatore Murugan Mills Ltd. v. Industrial Tribunal, 20 F. J. R. 43. インドでは何を怠業とみなすかが重要な問題になる。このことを示すのが Workmen of Mutipur Sugar Factory Private Ltd. v. Mutipur Sugar Factory Private Ltd. 27 F. J. R. 376 である。ボーナスの支払いをめぐる労使が対立し、労働者が生産を低下させ、さらにそれを使用者がやめるように求めた警告を無視した。そこで19名の労働者が解雇された。この解雇問題が仲裁に付された。産業審判所は労働者の行為は怠業であり、解雇正当と判断した。その裁定を争って上告したのが本件である。最高裁判所では、労働者の生産低下が怠業にあたるかどうかを細かく認定している。砂糖精製会社である被告会社では、1950年から本件の事件がおこる1960年までに怠業が何回も行なわれている。そのために通常の生産高がいくらになるかの認定がむずかしくなった。結局怠業をはじめめる前三週間の生産高と、生産低下中の生産高を比較して、怠業と認定した。

(注26) Grunfeld, *op. cit.*, p. 456.

(注27) 1906年労働争議法2条、「一人またはそれ以上の者が労働争議の企画または遂行に当って自己または労働組合のために、もしくは個人の使用者または会社のために、人の居住し、作業し、怠業しまたはたまたま居合わせる家屋その他の場所またはその近くで立番することは、それが平和的に情報を取得または伝

達し、もしくは他の者に仕事に就くようまたは仕事を放棄することのみを目的とする場合には適法なものとする。」菅野和夫「違法争議行為における団体責任と個人責任(1)」(『法学協会雑誌』88巻2号)235, 236ページ。

(注28) Gilchrist, R. N., *The Payment of Wages and Profit-Sharing with a Chapter on Indian Conditions*, 1924, pp. 284-285.

(注29) Sethi, R. B. & R. N. Dwivedi, *Law of Trade Unions*, 2nd. ed., 1966, p. 147.

(注30) 菅野和夫 前掲論文 234—235ページ参照。

(注31) R. S. Ruikar v. Emperor, A. I. R. 1935 Nagpur 149.

(注32) In re Swami Arunagirinatha 1939, Madras Law Journal 87.

(注33) Dhyani, S. N., *Trade Unions and the Right to Strike*, 1972, p. 149.

(注34) Bombay Industrial Relations Act, 1946, ss. 87, 88.

(注35) Basu, D. D., *Commentary on the Constitution of India*, 5th. ed., pp. 681-682.

(注36) 菅野和夫 前掲論文 235—236ページ。田辺公二『労働紛争と裁判』123ページ以下、「罷業が、独占的な労働力の供給停止としての本質をもつ以上、罷業中他の労働者の就労を阻止して、組合の独占支配状態を維持するためのピケッティングは、罷業の本質的な構成部分をなす」「争議行為の核心が誘致行為であり」、「誘致行為の本質ないし限界という点から考えてまいりますと、ピケッティングの限界はどうしても平和的説得ということにならざるを得ない」

(注37) 吾妻光俊『労働法の基本問題』91ページ。

(注38) 野村平爾『日本労働法の形成過程と理論』153—158ページ。ここにおける分析は藤田若雄 前掲論文 326ページ以下および「争議行為における対抗関係の特殊性と労働法學説の機能的関連について」(『日本労働法学会誌労働法』31号)41, 42ページ参照。

(注39) 政治スト (political strike) という言葉が法律に用いられているわけではない。ここでは政治的目的をもったストライキという意味で用いた。法律上はストライキが「労働争議遂行以外の目的を持っている」場合の一例として政治ストが考えられているようである。日本の場合も政治ストの概念が明確でないことは、花見忠「政治スト」(『ジュリスト』500号記念特集)465ページ以下参照。

(注40) 岡谷三喜男編『アジアの開発と労働問題』21—22ページ。政治的組合運動は、「議会民主主義が十分に発達せず、国民大衆の要求が既存の政治制度を通じて権力の側に必ずしも反映されることのない社会における労働運動の特徴と考えられる」。花見忠「労使関係から見た大学紛争」(『上智法学論集』13巻2, 3合併号)93ページ。

(注41) Dhyani, *op. cit.*, p. 177.

(注42) 登録労働組合の政治活動については、1926年労働組合法16条によって、組合員の政治的及び市民的利益の向上のための別個の基金の設立がみとめられている。組合員はその基金への拠金を強制されることはない。その基金に拠金しないことを理由に労働組合の利益を拒否されることはない。又基金に対する拠金をもって労働組合に加入する条件とはされない。この制度はイギリスの1913年労働組合法3条ないし6条の規定をまねてつくられた。ただ基金を使用する目的に制限が加えられている。

労働争議統計において、1962年以後、政治ストと同情ストを一緒にあわせた統計がなされている。それによれば毎年百件前後、多いときには300件ちかい件数があげられている。

州	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
Andra Pradesh	3(3)	7(2)	3(2)	1	19(15)	2	4(1)	11(3)
Assam		1	38			13		1
Bihar		6	7(5)			1	1	
Gujurat	5	31	48	16	20	6	8	3
Haryana						4	1	1
Kerala		2	8(3)	11(2)	1	19	2(1)	
Madhya Pradesh	4	1	6	15(3)	4(1)	5	16(1)	2(1)
Maharashtra	24(2)	42(5)	91(47)	46	20(4)	42(1)	23(5)	23
Madras	10(2)	3(1)	63(1)	35	3(2)	22(3)		
Mysore	8(4)	6(1)	9(4)	8(6)	4(4)			5(4)
Orissa	1(1)							
Punjab		1		4	2	4		1
Rajasthan	2				5		1	1(1)
Tamil Nada							37(3)	28(6)
Uttar Pradesh	4	8	7(2)	8	23	22		4
West Bengal	4	9	3(1)	7	4(2)	43(20)	3	7(6)
Delhi			3(3)		1	2	4	1
Goa								1
Andaman & Nicobar Islands	1		1	2				
計	66(12)	111(9)	287(68)	153(12)	106(28)	185(25)	106(11)	91(24)

(出所) Government of India, *Indian Labour Journal*, vol. 4, No. 11, vol. 5, No. 10, vol. 6, No. 12, vol. 8, No. 1, vol. 9, No. 1, vol. 10, No. 1, vol. 11, No. 1, vol. 12, No. 1. The figures given in brackets indicate the figures for the central sphere and an already included in the respective totals.

(注43) Indian Law Institute ed., *Labour Law and Labour Relations*, 1968, pp. 288-289.

(注44) 「Bandh」または「Bandhs」と書く。固結、結束を意味する。「Bharat Bandh」は Bombay Bandh, Bihar Bandh, Bengal Bandh, Gujurat Bandh, Maharashtra Bandh とともに、Rammanohar Lohia

によってあみだされたものである。労働組合を活発化させるために、サチャグラハにより政党と労働組合がいっしょになってストライキを行なわなければならないという考えにたって、労働運動を行なう団体として地域ごとに Bandh がつくられた。この運動は労働組合と政党の戦闘的左翼の組織化をみちびいたとされている。Jha, S. C., *The Indian Trade Union Movement*, 1970, preface vii.; Karnik, V. B., *Indian Trade Unions—a survey*, 2nd ed., 1966, p. 282.; S. R. Mohan Das, “The Lessons of Bombay Bandh,” *The Economic Times*, v. 6 (184) 5 September 1966, p. 5.

(注45) Arya, V. P., *Principles and Practices relating to Punishments & Disciplinary Actions in Private Industries*, 1966, p. 17; Avins, Alfred, *Employees’ Misconduct*, 1968, p. 457.

(注46) 石井照久『新版労働法』377ページ。東京大学労働法研究会『註解労働組合法』25ページ。

(注47) Arya, V. P., *Strikes, Lockouts and Gheraos* 1967, p. 16; Kannappan, S., & D. Saran, “Political Strikes and Violence in Labour Disputes,” *Indian Journal of Industrial Relations*, v. 3. No. 2, p. 123.

(東京大学大学院法学政治学研究科)

#### 研究参考資料

アジア経済研究所刊行

丹羽春喜著  
共産圏経済の計量的分析

418頁 1500円

諸種の計量的測定作業の結果と、社会主義体制下での「経済的合理性」の問題に関する理論的分析とを結合し、「比較経済体制論」的な視点から社会主義体制ないし共産圏各国の経済体制の特質をうきぼりにする。

加藤祐三著  
中国の土地改革と農村社会

272頁 1000円

1930年代から50年中頃にいたる、土地改革の開始からその止揚までの総過程、主に農村の構造(第1章)、土地改革の具体的な姿(第2章)、土地改革の果たした役割(第3章)、に重点をおき、抱括的に論述。

薦川正義著  
韓国の貿易と産業・市場構造

184頁 700円

1960年代の韓国経済は、極めて急速度に拡大した。本書は韓国経済について、貿易の展開が国内の産業構造や市場構造といかにかわっているか、或はそれをいかに変化させているかを韓国経済の側から論述したものである。

アジア経済出版会発売