

## インドのストライキ権 (II)

か 香      がわ 川      こう 孝      ぞう 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
- (以上、第13巻第9号)
- 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)

### 5. ゲラオ

ゲラオの語源はサンスクリット語、ペルシャ語にある<sup>(註48)</sup>。gher, ghero, gherna というペルシャ語は「包囲すること、かこむ、障壁をつくること」という意味を持っている。サンスクリット語の gher (gharyativitam) も同様な意味をもっている。ゲラオはヒンディー語の Ghera Dalo<sup>(註49)</sup>からつくられており、現在二通りの意味をもっている。まず第一は、封込み、封鎖を意味し、事務所、商店、工場、住居から出入りすることを妨害するために行なわれる全部又は一部の封鎖をいう。もう一つの意味は封鎖している場所を現実には占拠する

ことである<sup>(註50)</sup>。後の意味は前述の坐込みと同じである。

1967年西ベンガル州を中心に行なわれたゲラオに関する記述の中でゴイル教授は次のように定義している<sup>(註51)</sup>。「ゲラオは簡潔に言えば労働者の闘争手段であり、それによって経営者や、経営に関する決定権限を有する管理職員が、労働者達の要求を受け入れるまで、あるいは労働協約が締結、取り消されるまで、工場、事務所または住居に監禁されることである。その監禁は、その事務所や住居を取り囲み、監禁されている者が外出するのを妨害している多数の労働者によって行なわれる。ゲラオは作業停止を伴う場合が多い。ゲラオの期間は、個々により異なるが、数時間から数日にわたる。」

またカルカッタ高等裁判所が Jay Engineering Works Ltd. v. State of West Bengal の判決の中でも同様な定義を下している。「ゲラオは包囲や強制的占拠による目標の肉体的監禁。その目標は一定の場所であったり、人物であったりする。通常は経営者や工場、事務所の管理職員である。」

以上の定義から明らかなように、ゲラオは多数の労働者が、使用者を一定の場所に監禁し、労働者の要求を聞き入れるまで、その監禁を継続することを意味している<sup>(註52)</sup>。そして通常その一定の場所の労働者による占拠を伴っている。ゲラオには暴力行為が伴い、非常に緊張した雰囲気の中で

行なわれる。このゲラオは藤田若雄教授のいう「人民裁判的団体交渉，大衆団交」<sup>(注53)</sup>に相当する。

ゲラオという言葉が用いられたのは、1956年2月7日西ベンガル州政府が出した回状(circular)、1959年全インド労働組合会議(All India Trade Union Congress)が行なった石炭産業の労使関係に関する調査報告書がはじまりとされている<sup>(注54)</sup>。最も盛んにゲラオが用いられたのは、1967年インド第4回総選挙によって左翼統一戦線内閣(United Front)が西ベンガル州に成立してからである。しかしゲラオという現象自体はそれ以前からすでに存在していた<sup>(注55)</sup>。たとえばカルカッタでは10年以上前から、8、9月のボーナス(Puja Bonus)闘争のときに用いられていた。またケララ州では、1957年共産党州政府が成立したときに、ゲラオが急増している<sup>(注56)</sup>。

ゲラオは主として労使関係の場面にあらわれているが、それにかぎられるわけではない。特定地域住民が安い米や食料品を要求して役所におしかけたり、大学における授業料値上げ反対闘争、退学処分反対闘争の際にゲラオが用いられている<sup>(注57)</sup>。

1967年西ベンガル州で行なわれたゲラオの実態をみると、1967年3月から8月まで、ゲラオが538事業所において1018件行なわれた<sup>(注58)</sup>。カルカッタ、24パルガナス、プトワン、ホラー、フーグリーといった工業都市を中心に行なわれた。ゲラオ発生原因として注目されるのは、人員整理および一時解雇(110件)、停職、解雇、懲戒処分(133件)、賃上げ(139件)、ボーナス、生産手当(104件)、賃金遅配(46件)である。これは賃金と人事問題が紛争の種になっていることを示している。

次に具体的にゲラオが発生した事例をみてみよ

う。Davidson of India 会社の経営者が経営不振を理由に鋳物工場閉鎖を決定した。不要になった90名の労働者をめぐって経営者と承認組合(recognized union)が話し合い、任意退職のための条件がとり決められた。鋳物工場の全労働者がそれに申し込んだが、条件に従った賃金支払いをうけられなかった。そこで職工長を取り囲み、任意退職計画の取下げ文書にサインをすることを強制した。経営者はその文書が強制下になされたものであり、法的拘束力の生じないことを宣言した。この紛争のあっせんが何度も失敗し、ついに経営者は鋳物工場の全労働者に解雇予告を行なった。これに対し、労働者は坐込みで対抗した。労働大臣によるあっせんが失敗した後、経営者は工場を閉鎖した。ただちに労働者はデモを行ない、事務所を包囲した。再度の労働大臣の介入により、経営者は工場を再開したが、労働者の職場占拠がつづいた<sup>(注59)</sup>。

このようにゲラオは坐込み、職場占拠とともに行なわれている。そこで、使用者はゲラオに対して企業閉鎖<sup>(注60)</sup>で対抗したり、またゲラオは暴力的色彩をおびてくるのが常であるために、ゲラオに警察が介入したり、使用者が裁判所や警察に救済を求める場合が多い。その代表的事例が Jay Engineering Works 会社<sup>(注61)</sup>のゲラオである。1967年1月27日午後1時頃90名ほどの組合員が会社の建物を封鎖し、商品の搬出入を完全に妨害した。建物内にいる従業員のための食物運搬係の出入さえ妨害された。この封鎖は警察の介入によって解かれた。その後3月には200名余の労働者が経営者をゲラオした。このゲラオは33時間続き、労働者は会社建物に損傷を与え、経営者を大声で罵倒し、最低限度の食料を与えなすぎなかった。この時も警察の介入によって経営者はゲラオを解かれ

た。4月17日には150余名の労働者が経営者や管理職員をゲラオした。この時警察は何もしなかった。そこで経営者は刑法100条により、カルカッタの Chief Presidency Magistrate に警察官が監禁された者を救助するように命令を発することを求めた。その命令が出されて、ゲラオが解かれた。さらに5月29日にも同様な事件がおこり、経営者は刑法100条により、警察が監禁された者を救助すべく命令を発することを求めた。これが憲法226条によりカルカッタ高等裁判所に移送された(注62)。その判示によれば、「もしゲラオが不法抑制 (wrongful restraint), 不法監禁 (wrongful confinement) を伴ったり、あるいは暴行 (assault) や不法侵害や人、財産に損傷を与えたり、その他刑法上の犯罪をおかしている場合には、そのゲラオは憲法に反し (unconstitutional) 違法である」。さらにゲラオが不法抑制や監禁を伴い、それが労働組合員によって使用者に自己の要求をみとめさせる手段として用いられるとしても、労働組合法17条による刑事上の免責の効果はおよばない。したがってゲラオを行なう労働者は刑法339条(不法抑制)、340条(不法監禁)の罪をおかしている。またゲラオに警察が介入することを抑制する政府の回状(後述参照)は無効であると宣言した。なぜなら労働大臣は法律上警察に指示を与える権限を有していない。犯罪がおこり、またはおこるおそれがある場合には警察、治安判事が刑法、警察法により行動するのであって、行政によって法律上の手続に変更を加えることはできないからである。

次にインドの中で西ベンガル州にゲラオが多く発生している理由を考えてみよう。ベンガル地方はイギリス植民地政策によりもっとも搾取された地域であり、独立時には東西のベンガルに分割され、その経済的混乱はインドの他の州よりひどか

った。さらに第3次5カ年計画における農業政策の失敗から食料飢饉がおこった。それが国や州の敗政を圧迫し、インフレが昂進し、生活費が上昇した。西ベンガル州の製造業は特に大きな影響をうけて、その生産低下から人員整理を行なわざるをえない状況におこまれた。つまりゲラオが急増した背景には、飢餓的な経済状況が存在していたのである。

それと同時に、政治的背景として国民会議派の勢力が弱まっていたことも考慮に入れられねばならない。第4回総選挙では、20年にわたる国民会議派政権に対する反発から新しく統一戦線内閣が生まれた。その中で左派共産党が指導権をにぎった。この内閣がゲラオに対する政策を打ちだした。1967年3月14日の閣議で次のような決定がなされた。「内閣は労働者による工場でのゲラオによって、経営者や他の職員の監禁が生じている事態を考慮して次のような指示を行なう。その事態がおこればただちに労働大臣に報告し、監禁された者の救助の決定を行なう前に労働大臣の指示を受けなければならない」。これにもとづき3月27日 District Officer と Commissioner of Police, Calcutta への回状を発した。この回状によって国民会議派内閣が1957年2月7日に出した回状(注63)を廃棄した。さらに、1967年3月27日の回状および6月8日の閣議決定は労働争議への警察の介入に慎重な態度を示している。「警察は正当な労働運動に介入すべきではなく、その運動に関連して、不法な活動の申立があるときは、警察はまず法に照らして、その申立が根拠のあるものかどうか注意深く検討すべきである」旨の決定(注64)をしている。この決定からわかるように、今まで警察は使用者側の味方をして労働争議に介入し、労働者の戦闘力を弱めてきたという認識にもとづいて、

労使対等の立場で労働争議解決をはかろうとしたものと思われる。

使用者側は、政府のこの政策が法と秩序を無視するものであるという非難を行なった。5月10日ニューデリーで開催された常設労働委員会(Standing Labour Committee)では、「ゲラオ(不法拘束)を含む脅迫的かつ威圧的な手段を労働争議解決のために用いることに反対する」決議がなされた。この決議がなされた背後には、ゲラオが産業平和、健全な労使関係を破壊し、生産能率を低下させ、社会秩序と法を乱すものであるという考え方があったものと思われる。この決議に対して全インド労働組合会議(AITUC)は反対した。ゲラオを行なう組合にはAITUC系の組合が多かったからである。AITUCの主張は「ゲラオは資本家に対する労働者の正当な武器である。ゲラオがおこなうのは中央政府および使用者側がおかしている経済上の犯罪の結果である。事実西ベンガル州に非国民会議系の諸党が政権を獲得して1週間のうちに4万5000人に及ぶ大量の人員整理を行ない、さらに一時解雇、企業閉鎖を行なっている。これはまさに、独占企業である大企業が、労働者をして自らの利益を守るために闘わざるをえない状況においやっているのである」とのべている。

以上のように、ゲラオは、西ベンガル州の統一戦線内閣が打ちだした政策によって助長されたが、根本的には、飢餓的状况におこまれた労働者が、自らの生活確保のために行なわざるをえなかったものであろう。労使交渉のルールが十分に確立していないインドにおいて、ゲラオは労働者が自らの要求を使用者に伝える手段なのである。

日本においても大衆団交が行なわれた。第2次大戦後から昭和24年ごろまでは大企業で、昭和29年から36年ごろまでは中小企業で、昭和43、44年

ごろは大学で頻発した。藤田若雄教授の分析によれば、終戦後の大衆団交で象徴される運動は工場ソビエト運動であり、終戦時の混乱期において資本主義の順当な運行の中で機能すべき労働組合の活動の余地はなかったところでおこった<sup>(注65)</sup>。工場ソビエトは、「農村共同体やギルドと同質の自治組織であり、それが工場においても存在し、社会的危機の時に、反乱の組織原理」<sup>(注66)</sup>となる。その組織は工場全労働者が加わる丸抱え組織である。この丸抱え組織が「飢餓、窮迫一人間生存の極限状況」において最も闘争性を発揮し、そのあらわれの一つが大衆団交である。

インドのゲラオは、工場・事業場単位に行なわれており、その背景には飢餓状況が存在していることを考えれば、日本の大衆団交との類似性がみられるとっていいのではないだろうか。

(注48) Wilson, H. H., *A glossary of judicial and revenue terms*, Delhi, Munshiram Manoharlal, 1968, p. 177.

(注49) Dhyani, S. N., *Trade Unions and the Right to Strike*, Delhi, S. Chand & Co., 1972, p. 322.

(注50) Srivastava, K. D., *The Industrial Disputes Act*, 4th ed., Lucknow, Eastern Book Company, 1970, pp. 691—692.

(注51) Goil, R. M., "Gheraos—Their Implications," *A. I. C. C. Economic Review*, vol. 19, No. 3 (Aug. 1967), p. 35.

(注52) 花見 忠「アジア・西太平洋諸国の労働法と労使関係」ローエイシア、マニラ大会報告書 昭和41年5月 25ページ。

坂本徳松『現代インドの政治と社会』法政大学出版会 昭和44年 302ページによれば、西ベンガル州で行なわれたゲラオは、1967年3月西ベンガル州北部で行なわれたナクサルバル闘争という農民運動と関連を有している。ナクサルバル闘争は、大地主から土地を奪い、田の稲を刈りとり、「人民法廷」を設けて非道な

大地主や裁闘主の物資隠匿、その他の犯罪を摘発し、裁判と懲罰を加えた。

(注53) 藤田若雄「大衆団交の語義」(『東京大学新聞』768号 昭和43年12月9日号)。

(注54) Aggarwal, A. P., *Gheraos and Industrial Relations*, Bombay, N. M. Tripathi, 1968, p. 4.

(注55) Ramanujam, G., *From the Babul Tree Story of Indian Labour*, Bombay, Jaico Publishing House, 1968, p. 215; Loomba, Satish, "Gheraos and the Bosses," *Mainstream*, 20 May, 1967, p. 19.

(注56) Harbans, Lal, "Labour Unrest and Techniques of Gherao in India," *Asian Tradeunionist*, vol. 5, No. 2, Apr. 1967, p. 117.

ゲラオは職場占拠、工場からの商品搬出に対する暴力的妨害、経営者の監禁という形で行なわれた。暴力的色彩をおびた争議に対処するために設けられた Chatterjee 委員会は「暴力やゲラオによる手段は民主的労働組合主義や健全な労使関係を弱体化させるものである」という意見を發表している。

(注57) Aggarwal, *op. cit.*, Appendix H; Nitish R De Suresh Srivastava, "Gherao in West Bengal — A Study in Industrial Conflict," *Economic and Political Weekly*, 18 November, 1967, p. 2017, Table I.

(注58)

ゲラオの発生地域と原因についての表(1967年3月から8月まで)

	Total	Non-Implementation of Awards of Courts/Tribunals and Wage Boards	Permanency of Service	Retrenchment and Lay-off	Union Recognition	Change-Sheet/Suspension/Dismissal/Discharge	Higher Wage	DA Interim Relief	Arrear Wage	Bonus-Profit Sharing/Production	Miscellaneous	Reasons Not Recorded
Calcutta	363	12	23	27	12	35	55	30	19	29	121	93
24-Parganas	217	17	12	28	11	43	33	18	8	16	45	11
Burdwan	192	—	1	18	—	26	14	4	8	38	99	8
Hourah	96	17	—	16	2	8	13	1	7	7	37	3
Hooghly	58	2	1	8	1	11	12	15	2	10	14	1
Darjeeling	29	1	1	5	—	4	—	1	—	3	18	2
Jalpaigan	20	—	—	—	—	5	1	—	—	1	13	2
Rest of West Bengal	40	—	—	8	1	6	10	3	2	—	19	—
Total	1018	49	38	110	26	133	139	72	46	104	366	121

(出所) Nitish R De Suresh Srivastava, *op. cit.*, p. 2019.

労働停止にいたったゲラオの数

	1967年	1969年	1970年
A. P.	4		1
Bihar	5	3	
Haryana		2	
Kerala	2	1	
M. P.	32	9	9
Madras	2		
Maharashtra	1	1	2
Mysore	1	1	
Punjab			2
Orissa	1		
Rajasthan	5		
Tamil Nadu		2	
U. P.	13	18	7
West Bengal	16	47	5
Total	82	84	26

(出所) *Indian Labour Journal*, vol. 10, No. 1, p. 62, vol. 12, No. 1, p. 76, vol. 12, No. 12, p. 1944.

(注59) Karnik, V. B., "United Front Ministry and Trade Unions in West Bengal: A Case Study of Communists Subversion II," *Asian Tradeunionist*, vol. 6, No. 1, 1968, pp. 27, 28.

(注60) *Kalinga Tubes Limited v. Their Workmen*, 34 F. J. R. 393. ゲラオによって管理職員を建物内にとじこめ、出入りを禁止し、食物を与えない場合には、使用者は管理職員の安全がおびやかされる場合にかぎって、企業閉鎖を決定することができる。その他に労働者が集団で要求を使用者にみとめさせる大衆団交の際になされた暴力行為を理由とする解雇がみとめられた事件 (*Meenglass Tea Estate v. Their Workmen*, 25 F. J. R. 150. *Hutti Gold Mines Co. v. Their Workmen*, *Gazette of India*, July 22, 1961, pt. 2, § 3 (ii), p. 1658. *National Tobacco Co. v. Fourth Industrial Tribunal*, 18 F. J. R. 1570), 大衆団交で監督者の自宅をとり囲み、出入りを妨害する行為を理由とする解雇 (*Rohtas Industries Ltd. v. Their Workmen*, 16 F. J. R. 397), 労働者の集団が工場財産に損害を与えたことを理由とする解雇 (*Equitable Coal Co. v. Algu Singh*, A. I. R. 1958 S. C. 761. *Dalmia Cement Ltd. v. Regional Labour Commissioner*, 18 F. J. R. 4090) がある。

(注61) Gobinde Lall Banerjee, *Gherao*, Calcutta, Firma K. L. Mukhopadhyay, 1969, p. 520.

(注62) Dhyani, S. N., *op. cit.*, p. 335.

(注63) この回状の中で、職場占拠、ゲラオや労働者が自分らの要求を使用者にみとめさせるために行なう強制的手段についての国民会議派内閣の考え方を示している。それによれば、(1)労働者は、合法かつ平和的なストライキを行なうことができるが、不法抑制、不法監禁、不法侵害という刑法上の犯罪に該当する強制

的手段にうったえる権利を持っていない。(2)警察は刑事上の犯罪についての情報をえたときは、ただちにそれを確認し、もし使用者の要請があれば現場におもむくべきである。そして警察の介入が必要かどうか使用者と相談しなければならない。使用者の要請があれば警察は、(4)不法な集会であれば参加者を解散させ、(5)犯罪をおかしたものを逮捕する等の必要な行為をしなければならない。(3)デモが平和的で警察の介入が必要なきときは、警察はその場をひきあげること。混乱のおそれがあるときは、適当な場所でひかえ、デモが不法な様相をおびてくるときはただちに使用者と接触を持てるようにしなければならない。

以上のように警察が労働争議に介入する際に注意すべき事項をこまかく定めている。

(注64) ケララ州、ビハール州、U・P州政府も、法と秩序がおびやかされないかぎり、警察は労働者の利益に反して、労働運動に介入しない政策を表明した。Loomba, *op. cit.*, p. 19.

(注65) 藤田若雄『労働組合運動の転換』日本評論社 昭和43年 41ページ以下。

(注66) 藤田若雄「混乱期の運動……ソビエトについて」(『労働問題研究4号』昭和46年2月) 37ページ以下。

## 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

インドでは1920年代まで、雇用契約に違反する労働の停止には刑事罰が科せられていた(注1)。個々の労働者の労務放棄に対して、国家権力による抑圧が加えられていた。この点はイギリスの主従法と同様であった(注2)。インドでの立法の事例をあげれば、労働者契約違反法 (Workmens' Breach of Contract Act, 1859)、インド刑法490条、492条、ベンガル原住民労働者移送法 (Transport of Native Labourers Act of Bengal, 1863, 1865, 1870, 1873)、内陸移民法 (Inland Emigration Act, 1882)、アッサム労働移民法 (Assam Labour and Emigration Act, 1901)、マドラスプランター労働法 (Madras Planters' Labour Act, 1903) 等がある。これらの立法はアッ

サムを中心とするプランテーションで働くクーリーを対象として、強制労働を科したものとしよう。これらの中で最も代表的な労働者契約違反法では、プランテーションからの逃亡者——それは初期の労働者の消極的抵抗形態である——を契約違反として処罰し、治安判事は逃亡者を犯罪者としてとりあつかい、逮捕後使用者へ前借金を支払わせるか、あるいは雇用契約期間中強制的に労働させるか、あるいは3カ月をこえない禁固を科すことができた。この法律が廃止されたのは1925年である。それと入れかわりに1926年労働組合法が制定されたわけである。労働組合法成立後から独立前後まで、ストライキと雇用契約の関係はイギリスのコモンローの原則にたっていた。というよりインドでは1950年ごろまではストライキと雇用契約との関係が重要な問題とされていなかったために、ただイギリスの法理をそのまま採用していたにすぎなかったといった方がよい。イギリスの法理では雇用契約上労働者が使用者に対して一定の期間において予告をしないで労務提供を中止すれば雇用契約違反になった。予告義務違反が債務不履行となり雇用契約を終了させる効果を生じた。予告義務を重視したのは契約の継続性に対する当事者の期待を保護するためであり、抜打ちストを防止するためであったと思われる。しかしインドで実際に抜打ちストを防止することができたかどうかは疑問である。

インドでは1947年労働争議法制定以来ストライキと雇用契約に関するイギリスの理論を採用しなくなってきた。ストライキの合法・違法に関係なく、ストライキは労使関係を自動的に終了させるものではなく、雇用契約は継続しており、労務提供が一時停止しているにすぎないという考え方にたっている(注3)。したがってストライキ終了後、

ストライキ参加労働者は、再就労することができる。この考え方は一般に停止説とよばれている。もっとも労働争議法22条によって、公益事業の場合にはストライキ予告を必要とされている。ストライキ予告を行わない場合には処罰されるが、それと雇用契約との関連性は切斷されている。

一般的にこの停止説によれば、ストライキ開始とともに、労働者は労務提供義務はなくなる。これに対して使用者は賃金支払義務をまぬがれる。ところがインドの場合には使用者の賃金支払義務がなくなる。これについては後述するストライキ中の賃金を参照してほしい。

インドで停止説が意味をもっているのは大量失業になやむインドの労働事情を背景にしていると思われる。一度離職すると、労働市場の狭さから再就職が困難であり、安定した職業につくことがむずかしい。したがって一度就職して得た安定した地位をのがしたくないとする傾向が強い。この停止説が現代の社会正義 (social justice) になつたものであるとする見解<sup>(註4)</sup>は、以上の労働事情を考慮したものと思われる。

なお日本においてもこの停止説が採用されている。日本では、予告義務をそれほど問題にせず、終身雇用関係からストライキ後は当然再就労できるとする傾向が強いためであるとされている<sup>(註5)</sup>。

## 2. 民事免責

民事免責の規定は1926年労働組合法18条になされている。インドで近代的労働組合として最初に創設されたのが1918年のマドラス労働組合である。その後の労働組合の成長は遅々としてすすんでいない。1927～28年の登録労働組合数は29、全組合員数は10万人あまりであった<sup>(註6)</sup>。したがってまだ労働組合そのものが十分に発達していない時期に労働組合法が制定されたといえよう。

労働組合法制定のきっかけをつくったのは、Buckingham and Carnatic Mills Ltd. v. B. P. Wadia and others に対するマドラス高等裁判所の判決である<sup>(註7)</sup>。事件の内容は次のとおりである。1920年10月労働仲介人 (jobber) の昇進要求を会社側が無視したために争議がおきた。その結果50人の労働者が解雇された。この会社側の処分に抗議して、労働者が織工主任 (weaving master) を彼の部屋に監禁した。経営者は直ちにロックアウトを宣言した。マドラス労働組合は毎日集会を開き、ワディアを委員長とするロックアウト (対策) 委員会をつくった。会社はワディアとロックアウト (対策) 委員会の委員を相手として、労働者に干渉して、雇用契約違反を誘致し、会社に損害を与えたことを理由に、組合指導者が営業妨害を行なうことを差止める命令と、7万5000ルピーの損害賠償を請求した。マドラス高等裁判所はイギリスのコモンローの原則によって、労働組合は取引制限を行なう違法な共謀を行なっているとして差止命令をみとめた。損害賠償については、ワディアや他の組合指導者がマドラス労働組合との関係を断つことを条件として和解が成立した。

この事件はインドの労働組合運動家だけでなく、イギリスの労働運動指導者をおどろかせた<sup>(註8)</sup>。さっそくインドで組合活動を合法化しようとする運動がおこされた<sup>(註9)</sup>。イギリスでもこれに呼応して、共産党議員であった S. Saklatvala がインド事務大臣に立法の必要性を説いた。インド政府は1921年3月までに組合活動合法化の立法を行なうことを約束した。N. M. Joshi は自ら労働組合法私案をつくり、インド中央立法会議において、「労働組合の登録、労働組合員や役員の善意な組合活動に対する民刑事免責からの保護のための立法」を勧告する決議案を提出した。インド

総督も労働組合登録に必要な立法を制定することを勧告し、上の決議案が採択された。インド政府は立法のための調査を行ない、1924年9月草案を発表した<sup>(注10)</sup>。労働組合法制定が時期尚早であるとか、立法の必要性はみとめても、イギリス植民地支配確保のために厳格な制限を加えようとするなどの反対論<sup>(注11)</sup>があったが、1925年1月2日法案が中央立法会議に提出され、1926年5月に成立した<sup>(注12)</sup>。この労働組合法は現行法として今なお効力を有している。

労働組合法18条には次のように規定されている。

(1) 「登録労働組合またはその役員または組合員は、労働組合の組合員が当事者である労働争議を企画しまたは遂行するにあたってなした行為について、その行為が雇用契約の違反となりまた商業、取引もしくは他の者の雇用に干渉し、また資本もしくは労働を自由に処分する権利に干渉するという理由で訴訟を提起されることはない。」

(2) 「登録労働組合は、労働組合の代理人が労働争議を企画しまたは遂行するにあたってなした不法行為に関して、その者が労働組合の執行部に無断でしたこと、または執行部の与えた明確な指示に反してなしたことを証明する場合には、民事裁判所における訴訟その他の訴訟手続において責任をおわない。」

上の規定から、インドのストライキに対する民事免責の特色として次のことがいえる。

(1) インドでは民事免責がみとめられるのは登録労働組合である。イギリスでは登録、非登録にかかわらず民事免責をうけられる。1928年のインド中央立法会議では、すべての労働組合に民事免責を与える改正案が出されたが否決された。登録

組合と非登録組合（これにはコモンロー上の責任をおう）で大きな差別をもうけたのは、「分割して統治する」(divide and rule) イギリス植民地政策のあらわれであると考えられる。独立以後もそのまま労働組合法をうけついだしたのは、登録制度によって政府が労働組合に介入・干渉する余地を残すためではなかったかと思われる。

(2) 労働組合法18条(2)は、1906年イギリス議会に提出された政府の労働争議法案4条<sup>(注13)</sup>から大きな影響をうけている。両者の基本的立場は同じである。イギリスでは、政府の労働争議法案4条は否決され、これに対抗して出された労働党の法案が労働争議法4条にとり入れられた。この両法案の違いは次の点にある。「政府案の基本的意図はこの団体（労働組合のこと）責任肯定の立場に立ちつつその責任を適切に制限することにある」<sup>(注14)</sup>つまり「労働組合に対する代理法理の適用を制限し、当該行為が組合の執行機関の授権の下になされたことが明らかでない限りは組合基金に対し救済を求めることができない」<sup>(注15)</sup>。

これに対し労働党法案は「違法行為者たる個人の責任を強調し、責任を負うべきは個人だけであり組合は理論上責任たりえない」<sup>(注16)</sup>という基本的立場にたち組合の責任の完全な免除をみとめるものである。つまりイギリスでは「争議行為の法的責任は……団体でなく個々の労働者……が負う」<sup>(注17)</sup>という立場を貫いたのに対し、インドでは組合の責任をみとめる余地を残している。

このことを理解するためには、インドがイギリス植民地であったことを思いださなければならない。民事免責規定はインドの労働運動家の意図を満足させる一方で、植民地政策を考慮した結果生まれた産物ではないかと考える。この当時ガンディーが独立運動の中心的指導者として進出し、独



立運動が労働者、農民を含む大衆運動に拡大しつつあった。インド政府、インドにおけるイギリス人資本家は労働者が組合をつくり運動をおこすことを好まなかった。とくにインド政府は組合運動をおさえることによって国の平和と治安を維持し独立運動に歯どめを打とうとした<sup>(注18)</sup>。しかしその一方で組合活動合法化をめざす労働運動家の要求があり、その両者の折衷として巧妙な立法が生まれたと考えられる。なぜなら労働組合法18条(2)は、組合の責任を注意深く限定し、代理法理を適用しつつ、「技巧的」な立法技術により、組合、組合員の責任をみとめているからである。

(3) 登録、非登録組合にかかわらず、組合員が自ら雇用契約に違反する行為は保護されていない。これは労働組合法2条が「使用者と使用者に雇用される者との間における雇用に関する協定には何ら影響を及ぼさない」と規定していることから明らかである。したがって労働組合法の立場では、労働者は予告義務をつくした後、ストライキを行なわなければならない。しかしこの考え方は現在インドでは採用されていないことは前述した(ストライキと雇用契約の項参照)。

(4) 労働組合法18条(1)は、イギリスの1906年労働争議法3条の規定をまねている。イギリスでは、この規定によって、組合役員らが組合員を勧誘し、説得し、指令して雇用契約違反のストライキに組成する行為や、ピケ員がストライキの維持のため就労しようとする労働者を説得して労務放棄させる行為は雇用契約違反誘致 (Inducing Breach of Contract) という不法行為から免責される。また組合や組合役員、組合員が使用者の取引先に圧力を加えて取引契約を破棄させたり、非組合員の解雇、雇入を中止させる行為は、他人の取引や雇用への干渉になるという理由では不法行為にならない。

このイギリスでの法理がインドの労働組合法18条(1)に採用されているものと思われる。しかしイギリスの1906年労働争議法1条<sup>(注19)</sup>にある民事共謀からの免責規定はインドには存在しないので、共謀の法理によって損害賠償責任をおわされる余地が理論上存在しうる<sup>(注20)</sup>。

インドでは、1959年まで、使用者はストライキによる損害賠償を請求することができないと考えていたようである<sup>(注21)</sup>。それは、労働組合法18条の民事免責規定があったためなのか、それとも使用者が労働組合法18条を広く解釈して、一切損害賠償請求はできないと観念していたためだろうか。

事実インドではストライキの責任追求は民事責任(損害賠償責任)ではなく、解雇や懲戒処分<sup>(注22)</sup>の形をとってなされる場合が多い。この点は日本の場合と同じである。したがってストライキによって生じた損害賠償の責任追求の事例が乏しい<sup>(注23)</sup>。その中で *Rohtas Industrial Staff Union v. State of Bihar*, 25 F. J. R. 395 を紹介しよう。組合は会社のボーナス払いや産業審判所の裁定を実施しないことを理由に職場占拠を行なった。その後労使の協定によって紛争を労働争議法10条Aの仲裁に付託した。そこで問題になったのが、労働者のストライキ中の賃金請求と、使用者のストライキによる損害賠償請求である。仲裁裁定によれば、職場占拠が違法かつ不当なストライキであるから、賃金請求はみとめられない。損害賠償については、「(労働組合法)18条の免責の規定は、ストライキが違法で、『労働争議の遂行』(in furtherance of trade dispute) にあたらない本件の事実関係には適用されない。違法なストライキは労働争議の遂行にあたるとはみなされない。……次の問題はどのように損害賠償が評価されるかである。……

コモンローの原則にもとづいて、違法かつ不当なストライキに参加した労働者だけに責任が生じるのであり、事業場の全労働者が連帯して責任をおうわけではない。ストライキに参加した者が連帯して損害賠償の責任をおう」と判断した。そこで組合は損害賠償に関する判断の部分のパトナ高等裁判所で争った。同裁判所は、イギリスの法理をそのままインドに持ち込み、「不法行為としての共謀の法理はすでに確立されている。不法行為としての共謀はある行為をなそうとする一人ないしそれ以上の者の団結から生じる。その団結の真の目的が、団結する者の善意かつ合法的な関心から出ているのではなく、相手方に損害を与えることにあって、現実には相手方に損害が生じた場合は訴えられる」とした。次に、(1)本件で問題になっている裁定では労働組合のストライキ目的の認定が不十分であること、(2)「労働争議法24条(1)によるストライキの合法・違法の問題は、労働組合法18条の免責の問題とは関係ない。……したがって仲裁人はストライキが18条における労働争議遂行のためになされたかどうかあらためて判断しなければならない。……(それをやらなかった)本裁定は基本的な法適用をあやまっている」こと、(3)労働争議法22、24条に違反すれば26条(1)により刑事訴追を受けるが、23、24条の規定の目的は社会の利益のためであり、使用者の利益のために労働者に課せられた義務ではない。もし労働者側に24条の義務違反があったとしても、26条(1)の刑罰とは別に、使用者は民事上の訴訟を提起する権利は持たないことをのべた。

この裁判所の考えにたてば、違法ストライキに参加した組合員、役員や労働組合は、もしその組合が登録されているときには、労働組合法18条の民事免責の効果をうばわれないことがある。

以上民事免責については、イギリスの法理を部分的に導入しているといえよう。しかしイギリスで民事免責の規定が持つ重要性は、インドでは見いだされない。インドではストライキの責任追求は民事責任より組合員の解雇・懲戒処分という形をとっているからである。

なお日本でも争議行為の損害賠償責任追求の事例に乏しいが、労働組合法8条では、「使用者は、同盟罷業その他の争議行為であって正当なものによって損害を受けたことの故をもって、労働組合またはその組合員に対し賠償を請求することができない」と定められている。つまり正当な争議行為には民事免責が与えられている。この正当性は争議行為の目的、手段から判断されている。この点はインドのストライキの正当、不当の判断基準と類似しているが、その法的効果には民事免責は含まれていない。

### 3. 刑事免責

刑事免責については、1926年労働組合法17条に規定がある。

「登録労働組合の役員または組合員は、15条に規定する労働組合の目的を遂行するための組合員間の合意について、その合意が法律に違反しない限り、インド刑法典120条(B)2項により処罰されることはない。」

刑法典120条(B)2項は、刑事上の共謀(criminal conspiracy)を犯した者に対する量刑を定めている。刑事上の共謀は刑法典120条(A)に次のように規定されている。

「2人またはそれ以上の者が、違法な行為もしくは違法でない行為を違法な手段によって、なすべきことまたはなさざるべきことを合意したときは、この合意を刑事上の共謀という。ただし罪を犯す合意の外は、いかなる合意といえども、その

合意に加わる一人またはそれ以上の者の合意に基づく行為が実行せられないかぎりには、刑事上の共謀を構成しない。」

この規定がインド刑法典に追加されたのは1913年である。それまでは共謀自体を犯罪とする規定はなかった。イギリスのコモンロー上の刑事共謀が刑法典に規定されたのは、危険な共謀がインドにはいつてきたからである<sup>(注24)</sup>。その危険な共謀は121条(A)に規定する犯罪<sup>(注25)</sup>以外の目的をもって、それまでの法律ではそれに対処しえなくなった。さらにその背後には、独立運動に対するおそれがあったものと思われる。事実その後、刑事共謀は121条(A)とともに、独立運動、労働運動に対する足かせの役割を果たした。1923年のペシャワール共産主義者共謀事件、1924年のカーンプール共産主義者共謀事件、1929年のメーラット共謀事件<sup>(注26)</sup>等はそのことを示している。共産主義者は独立運動の尖鋭な活動を行なうと同時に、労働組合運動を指導している。労働組合法が刑事上の免責規定を定めていても、別のルート(121条(A))で刑事責任を問われたわけである。

インド労働組合法17条は、イギリスの1871年の労働組合法(The Trade Union Act) 2条や1875年の共謀罪・財産保護法(Conspiracy and Protection of Property Act) 3条<sup>(注27)</sup>の影響を受けている。インドの場合は簡潔に定められているが、それは刑法典120条(A)に共謀罪が規定されているからである<sup>(注28)</sup>。

インドにおいては刑事免責といっても、刑事共謀からの免責を意味しているだけであり、他の刑法典上の犯罪については何も免責されていない。インドではストライキが暴力的、暴動的色彩をおびており、しばしばストライキ中に犯罪行為が行なわれている<sup>(注29)</sup>。たとえばストライキに伴って

よくおこる刑事事件としては、不法抑制(刑法典339, 341条)、不法拘束(刑法典340, 342~348条)、暴力および脅迫(刑法典349~358条)、不法集会(刑法典141~145条)、威迫(刑法典503, 506, 507条)、許可なく集会やデモを行なう罪(警察法32条)等々がある。これらの行為に対しては労働組合法17条の規定は及ばない。したがって、刑事上の共謀からの免責規定がイギリス労働運動において持っていた重要性<sup>(注30)</sup>は、インドではあまり存在しない。

暴力的ストライキには、必ずといってよいほど警察力が使用者の要請によって介入している。その根拠は、刑訴法106, 107, 144, 151の各条、警察法、予防拘束法(Preventive Detention Act, 1950)等である。警察力介入の正当化理由として、労使紛争を早くおさめ、生産低下をおさえて経済発展に寄与するところに求められている<sup>(注31)</sup>。

刑事免責がみとめられるのは登録労働組合の役員、組合員にかざられている。N. M. Joshiは、インド刑法典43条<sup>(注32)</sup>を修正して登録、非登録にかかわらず刑事共謀からの免責をみとめようとする案を提出したが、政府の非登録組合の結成を奨励することは得策でないという主張のために否決された。

なお日本の労働組合法1条(2)では、労働組合が団体交渉や争議行為などのためになした正当な行為には、刑事免責がみとめられている。しかし暴力の行使は正当な行為とはみなされず、刑事免責はみとめられていない。法形式からみれば、インドより広く刑事免責がみとめられているといえよう。

#### 4. ストライキ期間中の賃金

インドでは、ストライキ期間中の賃金が支払われる。しかし契約法上も、労働法上もこの旨明示した規定はなにもない。つまりストライキ期間中

の賃金は、法規によってみとめられた権利ではなく、労働者に対する同情、労使の公平の原則にもとづいてみとめられている。労使間の経済的差別のために、労働裁判所や産業審判所において社会正義 (social justice) の名のもとにみとめられている。ストライキが使用者より弱い交渉力しかもたない労働者の労働条件改善のために行なわれるときは、使用者はストライキ期間中の賃金を支払い、ストによる損失をたえしのぶべきである。けだし、労働者と使用者の損失を比べれば、前者の損失の方が大きいからであるというのがその理由である(註33)。

ストライキ期間中の賃金がすべてのストライキのときに労働者に支払われるわけではない。判例上一定の制限がもうけられている。まず第1の考え方はストライキが違法になればストライキ期間中の賃金は支払われないとするものである(註34)。これはストライキの正当、不当性を考慮に入れないところに特色がある。第2の考え方は、ストライキが合法かつ正当な場合にのみストライキ期間中の賃金は支払われるとするものである(註35)。第3の考え方は、ストライキが合法かつ正当な場合にストライキ期間中の賃金は支払われるが、それ以外にストライキが合法かつ不当な場合には労働裁判所や産業審判所の自由裁量にまかすとするものである(註36)。もちろんストライキが違法・不当な場合には賃金は支払われない。

なおストライキ参加者が懲戒処分を受けた場合は、ストライキ期間中の賃金問題は生じない(註37)。

次にストライキ期間中の賃金との関係で賃金支払法9条が問題になる(註38)。労働者の賃金からの控除として欠勤に対する賃金の減額がみとめられている。この控除は、雇用契約により労働者が就労しなければならぬ期間の全部又は一部におけ

る、就労場所からの労働者の欠勤を理由とするものでなければ行なうことができない(賃金支払法9条(1))。この条文の適用上、労働者が就労しなければならない場所に出勤しても、坐込みストライキの遂行または状況からみて適当でないその他の理由で、仕事を行なうことを拒否した場合には、その労働者は、就労場所から欠勤したものとみなされている(賃金支払法9条説明)。したがって、坐込みストの場合には、坐込み期間中の賃金はカットされる。

賃金支払法9条が問題になった事例として、Jawahar Mills Ltd. Salem v. Industrial Tribunal, Madras and others, 27 F. J. R. 165がある。公益事業である綿紡績業をいとなむ原告は、機械の自動化に反対してストライキを行なった労働者に対してまず2日間の賃金と物価手当をカットし、その後さらに5日間の賃金カットを行なった。この5日間の賃金カットが問題となった。産業審判所では、予告なしのストライキは労働争議法に違反した違法ストライキであるが、ストライキを行なう合理的理由があり正当なものであり、したがって25日間の賃金カットを不当とした。マドラス高等裁判所の判示では、賃金支払法9条(2)但書にある「正当な理由なくして」の中に予告のないストライキを含むものであり、公益事業における予告のない本件ストライキは違法であり、追加した5日間の賃金カットは9条(2)但書により許されるという。

イギリスの場合には、ストライキ中の賃金は全然問題にならない。ストライキによる労務不提供を行なえば、その間の賃金がカットされるのは当然である(ノーワーク・ノーペイの原則)。スト中の労働者の生活は日頃積み立てたスト基金で賄われている。

これに対して日本の場合はどうであろうか。戦前には、スト妥結時に、打切り金として、労働者のスト中の生活費やストライキ首謀者の退職金、争議費用等を使用者が支払った事例があった<sup>(注39)</sup>。第二次大戦後、戦前の慣行が権利として意識され、ストライキ中の賃金をもらうのは当然とされていた。これは家族主義的な労使関係のあらわれである<sup>(注40)</sup>。その後日本では、スト中の賃金や争議費用を使用者が支払う慣例はなくなり、労働組合がスト基金を積み立てて、スト中の労働者の生活を保障するようになった。

インドにおいて、スト中の賃金をみとめる根拠として、労働者の困窮を救うという生存権的立場があることは前述したとおりであるが、これをインドの賃金構造からながめてみよう。インドの賃金構成は基本賃金と生活給の部分（主として物価手当 *dearness allowance*）からなっている。加藤寿延助教授によれば基本賃金は、「身分制的地位別職務給」<sup>(注41)</sup>としての性格をもっている。インドでは職員と労働者の区別は明確であり、職場である地位をえると、日本のように勤務年数にもとづき年功的に地位が上昇するわけではなく、その地位に固定される傾向にある。基本賃金はその地位ごとに完結され、地位相互間の連続性がない。これが身分制的色彩を強めている。そのために個々の労働者の能力、意欲が失われて、経済発展にとってマイナスの要因となっている。この基本賃金は、賃金構成の中で占める割合が低下している。そもそも工業部門に就業している労働者の賃金は、低賃金に規定される農業労働者の賃金に規定され低賃金である。その低賃金をおぎなっているのが附加的な諸手当、特に物価手当である。極端な場合には物価手当が賃金の大半を占めるときさえある。最低賃金の労働者には生計費の上昇分を

全額補償し、基本賃金が高額になるにつれて累減率で物価手当が支払われている。この物価手当は生活給であり、これをカットされることは、労働者の生活をおびやかす。賃金そのものが低賃金であり、労働者の生存のためには、スト中の賃金もみとめざるをえない状況におかれているわけである。そこでスト中の賃金をみとめないことはストライキ権をみとめないことであるという議論<sup>(注42)</sup>さえでてくるのである。

## 5. 解雇および懲戒処分

インドではストライキ責任の追求は損害賠償請求ではなく、個々のストライキ参加労働者に対する解雇および懲戒処分という形でなされていることは前にのべた。

まずインドの解雇法理について簡単にのべたいと思う。インドの解雇法理はイギリス法からの影響が強いので、イギリスの解雇法理をみてみよう。イギリスの場合には、雇用契約が期間の定めのない場合、解雇理由が存在しなくても、相当期間の予告 (*notice*) を行なうことにより適法に契約を終了させることができる。相当な予告がなくしかも即時解雇しうる正当な理由がない場合には、契約違反を理由に損害賠償を請求することができる<sup>(注43)</sup>。違法解雇の救済方法は損害賠償請求だけであり、「特定履行命令」 (*specific performance*) や解雇無効の「宣言判決」 (*declaration*) や「差止命令」 (*injunction*) はいずれも否定されている<sup>(注44)</sup>。

インドの解雇法理はイギリスのそれを修正している。それらの点を簡条書きすると、(1)インドでは損害賠償の外に特定履行、なかんずく解雇無効の宣言判決がみとめられる場合がある。Tata Chemicals Ltd. and others v. K. C. Adhvaryu 27 F. J. R. 64によれば、労使間の雇用契約の終了に際し、契約上の義務違反がある場合には、その救

済は損害賠償にかぎる。なぜならば1877年特定救済法 (Specific Relief Act) 21条(b)<sup>(註45)</sup>によって人身を拘束する特定履行はみとめられていないからである。したがって解雇無効や雇用関係存在の宣言判決をうることはできない。しかし雇用契約終了をさまたげる法律上の義務違反がある場合には、法律違反の解雇は無効であり、解雇無効や雇用関係存在の宣言判決をうることができる。そこには人身を拘束するものはないからである。たとえば就業規則違反の解雇は、法規上 (The Industrial Employment <Standing Orders> Act, 1946) の義務違反になり、被解雇者は解雇無効や雇用関係存在の宣言判決をうけることができる<sup>(註46)</sup>。差止命令に関しては、Oil India Ltd. and others v. Bhagat Singh, 38 F. J. R. 306がある。配転命令を拒否したために B. Singh は解雇予告をうけた。そこで第二ムンスィフ裁判所(court of Munsif Second)に解雇予告の効力を差し止める命令を求めた。この差止命令がみとめられなかったために控訴したところ、下級裁判官 (Subordinate Judge) は差止命令をみとめた。そこで会社側はパトナ高等裁判所に命令の取消しを求めた。高裁の判示では、差止命令を出すための要件を欠いていることを理由に命令を取り消した。ただ積極的に解雇命令の効力差止命令が1963年特定救済法14(b)(旧特定救済法21(b))に違反していることはのべていない。

(2)以上の民事的救済以外に、労働裁判所や産業審判所、全国審判所の仲裁によって、解雇問題が処理されている。労働争議は、労働争議法にもとづき労働裁判所、産業審判所、全国審判所の仲裁に付託される。ここで注意しなければならないのは労働争議の定義である。労働争議法2条(k)によれば、労働争議とは、「使用者と使用者、使用者と労働者または労働者と労働者との間における、各人の雇用

と非雇用、雇用条件又は労働条件に関する紛争または意見の不一致」をいう<sup>(註47)</sup>。さらに1965年修正により2条Aが追加された。それによれば、「使用者が個々の労働者を懲戒、解雇、整理、もしくは雇用契約を終了する場合において、労働者と使用者間に、懲戒、解雇、終了に伴って生ずる紛争ないし不一致は、他の労働者もしくは労働者を含む労働組合が紛争の当事者であるかどうかにかかわらず、労働争議とみなす」。この追加規定ができるまでは、個別争議 (Individual dispute) は労働争議に含まれないとされていた<sup>(註48)</sup>。ただ個別争議が労働組合または、労働者の集団によってとりあげられた場合にのみ労働争議にはいると解釈されていた。したがって、懲戒、解雇、整理された者が労働組合や労働者の集団によって争議対象の問題としてとりあげられない場合には、労働争議法上の争議調整のルートにのることができなかった。そこでこの追加規定によって立法的解決をはかったのである。事実上懲戒や解雇が、労働争議として争議調整によって処理される場合が多い。

(3)労働裁判所、産業審判所や全国審判所の裁定がコモンロー上の解雇法理を修正している。さらに立法による修正としては、工業雇用 (就業規則) 法、賃金支払法、労働争議法、各州の商店法 (Shops Act) 等々がある。以下これらの修正の内容をのべたいと思う。

コモンロー上は正当理由があれば即時解雇をなしうる。正当理由がなくても、相当の予告をすれば解雇しうる。インドの場合には、相当な予告がある場合 (通常就業規則により1カ月とされているが、契約によって明示的に定められているか、慣習によって黙示的に定められているときはそれにしたがう)、また予告のかわりに、予告期間に相当する賃金を支払う場合にも、解雇をなすためには正当な理由が必

要とされている<sup>(注49)</sup>。つまりインドでは、はじめはイギリスのコモンローの原則にしたがった解雇法理が採用されていたが、即時解雇をなしうる正当理由が、予告のある解雇の場合にも必要とされるようになったのである。就業規則の中には正当理由がなくても予告によって雇用関係が終了できる旨定めた規定があるが、その場合にも、労働裁判所や産業審判所はその終了が正当になされたものかどうかを判断するために雇用関係の終了事由を知る権能を有している。

労働裁判所や産業審判所が解雇や懲戒処分を正当とみなすのは、労働者が従業員としての義務に違反する行為を行なうとき、労働契約内容を履行するだけの能力がないとき、従業員として使用者の評判をおとす不品行があったとき等々である。具体的にモデル就業規則<sup>(注50)</sup>は解雇にあたいする非行を例示列挙している。この非行が存在すれば、それは解雇の正当事由になる。

14条(3)、「下の各号に定める作為および不作為は非行とする。

(a)、単独か又は他の者との共同かのいかんをとわず、上役の適法かつ正当な命令に対する不服従もしくは違反。

(b)、窃盗、詐欺もしくは使用者の営業又は財産に関する不正。

(c)、使用者の商品又は財産に対する故意の損壊もしくは損失。

(d)、賄賂または不法な報酬の受領もしくは提供。

(e)、常習的無許可欠勤、または10日以上は無断欠勤。

(f)、常習的遅刻。

(g)、当該事業所に適用される法律に対する常習的違反。

(h)、事業所内における労働時間中の暴動的又は非秩序的行為もしくは秩序の破壊。

(i)、作業の常習的乱雑又は怠慢。

(j)、賃金月額の2%の最高の罰金を科すことのできる作為又は不作為の常習的反复。

(k)、法律上の規定又は法律の効力をもつ規則に違反してストライキを行なうこと、もしくはストライキを行なうよう他人を煽動すること。」

以上の非行が確定したときは、1回につき4日を超えない期間の停職、もしくは即時または予告手当の補償されない解雇に処せられることがある。

(4)労働裁判所、産業審判所、全国審判所が解雇を判断するとき、雇用契約、就業規則の内容に拘束されるのは当然であるが、全体としての社会の利益をも考慮して裁定を下すことができる<sup>(注51)</sup>。解雇が不法な場合には、バックペイツきの原職復帰、あるいは原職復帰によって企業秩序がみだされるおそれがあるときは原職復帰にかえて、補償を与えることができる<sup>(注52)</sup>。これは一度失職すると再就職をして安定した地位をえることが困難なインドにおいて、一度就職すればその職場に固執しようとする労働者の態度と整合的な救済方法である<sup>(注53)</sup>。この点は、日本の終身雇用制の特質から解雇無効の法理、つまり解雇が違法であれば必ずもとに戻すという法理を日本では採用して、解雇が無効と認められた場合には、損害賠償の問題で解決するのではなく、一応もとに戻してバックペイを認める方法<sup>(注54)</sup>に類似している。

(5)解雇手続に関しては、就業規則に規定があればそれを遵守しなければならない。たとえばモデル就業規則には次のように定められている。

13条(1)、「常用労働者(雇用期間の定めのない労働者……著者注)の雇用関係の終了には、使用者又は労

働者による、文書で予告が行なわれるものとする。この場合の予告期間は、月給制労働者については1カ月、その他の労働者については2週間とする。それぞれについて1カ月分または2週間分の手当の支払をもって、予告に代えることができる。」

14条(4)、「関係労働者が、申し立てられた非行について文書による通告をうけ、かつ申し立てられた事態について弁明する機会が与えられないかぎり、解雇命令を発してはならない。」

後者の規定は自然的正義 (natural justice) の原則の表明である。自然的正義はイギリス法に古くから存在し、その内容の一つに、「いかなる当事者も当然聴聞をうけずに問責されることはない。そしてもし当事者のもつ聴聞の権利が現実なものであるならば、適当な時期に、その直面せねばならぬ事案を知らされねばならない」<sup>(§55)</sup> ことを含んでおり、したがって、これが解雇手続に適用されたときは、関係労働者は処分の予告をうけ、処分に対して意見や弁明をめぐる機会を与えられねばならないことになる<sup>(§56)</sup>。

この自然的正義の原則から出発して、労働裁判所、産業審判所の裁定によって、次のような解雇手続基準ができあがっている。この手続に違反する解雇や懲戒処分は不法とされている。

a 処分の対象となる行為、処分理由、処分の程度、その処分に対する見解を文書でのべることを要求する旨を書いた処分通知書 (charge sheet) を処分対象者である労働者に交付すること。

b 労働者がその処分通知書をうけとり、その処分をみとめる場合には、使用者は相当の予告期間において処分を通告する。労働者がその処分を拒否した場合またはその拒否する理由が使用者の意見と対立したり、または不十分な根拠しかない場合には、その処分についての内部審査 (domestic

inquiry) を行なうこと。

c その内部審査では労使とも十分に自己の主張をのべる機会が与えられねばならない。審査委員 (inquiry officer) はその主張にもとづき事実認定を行ない、その処分の当否に関する意見書を使用者に提出すること。

d 使用者は審査委員の見解を参考にして、処分の最終決定を行なう。処分を決定すればその旨を文書で労働者に通知する。

労働者の非行が重大な場合は、使用者が処分通知書 (charge sheet) を出す前か、それと同時に労働者を休職に付すことをみとめられている。しかしこの休職は懲戒処分ではない。

(6)使用者の処分決定に対して法律上の制限が課せられている。たとえば従業員国家保険法 (Employees' State Insurance Act, 1948) 73条では、従業員が疾病手当、出産手当、廃疾手当 (disable benefit) をうけている間、および病気のための治療、欠勤中は解雇、整理、懲戒処分をうけることはない。その間の解雇、整理、懲戒処分は無効である。(73条(2))

労働争議法33条では、解雇や懲戒処分に効力を与えるために、調停官 (Conciliation Officer)、調停局 (Conciliation Board)、労働裁判所、産業審判所の明白な文書による許可が必要な場合を定めている。つまり――

「労働争議の調整手続中において、(1)当該争議に関係ある事項に関し、その争議に関係ある労働者に手続開始直前に適用されていた雇用条件を労働者に不利に変更する場合、(2)当該争議に関係ある非行を理由として、その争議に関係ある労働者を免職すると、その他の方法によるとを問わず、解雇または懲戒する場合には、調整手続が係属している調停官、調停局、労働裁判所、産業審判所



の明白な文書による許可が必要である。」さらに、「当該争議に関係のない非行を理由として労働者を解雇または懲戒する場合には、就業規則にしたがって労働者があらかじめ、1カ月分の賃金の支給をうけ、かつ使用者がその措置の承認をうけるための申請を争議調整の係属している当局に提出した場合でなければ」解雇や懲戒処分をされない。「事業所の『保護労働者』<sup>(注57)</sup> (protected worker) は、労働争議調整手続中は、手続開始直前に適用されていた雇用条件を不利に変更されることも、免職によるとその他の方法によるとを問わず、解雇または懲戒されることはない。ただし手続が係属している当局の文書による明白な許可をえた場合はこの限りでない。」

(7)使用者の解雇や懲戒処分を労働者が争う場合、労働裁判所や産業審判所の裁定を求めるわけであるが、使用者の処分に対して労働裁判所、産業審判所が介入しうる場合に一定の制限がある。通常経営専権事項や経営の実施に不当に介入することはできない。一般に介入しうるのは次のような場合である<sup>(注58)</sup>。

a 内部審査 (domestic inquiry) が公平に開かれていない時は、審査委員の行なった事実認定をあらためて調べることができる。ただし、委員の事実認定が一見して全然証拠にもとづいていないとか、独断、偏見のために認定が誤っている場合にかぎる。

b 内部審査が公平になされず、手続に重大な瑕疵があるとき、また使用者の処分決定前に内部審査が開かれない場合には、その処分が正当かどうかを判断し、裁定を下すことができる。

c 使用者の処分決定に善意 (bona fide) が欠如しているとき、また犠牲 (victimization)、不当労働行為<sup>(注59)</sup>の要素がみられるとき、また事実認定

の誤認、事実認定に基づく判断に悪意がみられる場合に介入しうる。

なお労働裁判所、産業審判所、全国裁判所の裁定が出された場合、その裁定が政府によって公表されれば、いかなる法廷、いかなる方法によっても争うことができない。(労働争議法15条)ただ例外的に憲法の規定に基づき高等裁判所、最高裁判所で争うことができる<sup>(注60)</sup>。

以上においてインドの解雇法理についてのべたが、これから本稿のテーマであるストライキ参加、ストライキ中の行為を理由とする解雇および懲戒処分について検討してみよう。与えられた原稿枚数との関係で網羅的に書くことができないので従来の基本的な判例学説を整理したいと思う。

(1) ストライキが合法かつ正当な場合は、使用者はストライキの指導、参加を理由に解雇および懲戒処分をすることはできない<sup>(注61)</sup>。

(2) ストライキが合法ではあるが、不当な場合、たんにストライキ参加だけを理由に解雇および懲戒処分をすることはできない<sup>(注62)</sup>。不当ストライキを煽動するなどの積極的行為を行なった者は非行に基づく解雇をされるとする立場<sup>(注63)</sup>と、ストライキが不当であっても合法であれば、そのストライキの煽動は非行にならないとする立場<sup>(注64)</sup>が対立している。ただし後者の立場でも、ストライキが善意でない場合、たとえば争議調整によりすでに解決された問題を再び使用者に要求してストライキを行なうとか、工場破壊を目的としてストライキを行なうとか、労働条件の改善とはまったく異なった目的から行なわれる場合にはストライキ参加、煽動は非行になるとされている<sup>(注65)</sup>。

(3) ストライキが違法な場合には労働争議法によって刑罰を科せられることは前述したが、解雇については、違法ストライキ実行が解雇を正当化

するという立場<sup>(注66)</sup>と、違法ストライキ参加がただちに解雇を正当化するものではないとする立場<sup>(注67)</sup>にわかれている。

就業規則に違法ストライキ参加を非行とする旨の規定がある場合には、たんなる違法ストライキ参加のみを理由とする解雇も有効とされている<sup>(注68)</sup>。たとえ明示の規定がなくても、黙示的に雇用契約の内容や状況からそう判断される場合にも同様である<sup>(注69)</sup>。したがって違法スト参加を解雇事由とする就業規則があり、その上に暴力行為をおこしたときは、解雇は有効である。

これに対して、違法ストライキ参加を非行とする就業規則が存在しない場合は、Indian General Navigation & Railway Co. v. Their Workmen, 17 F. J. R. 241, (1960) II S. C. R. 1 で確立された原則にしたがう。すなわち、「違法ストライキの場合におこる実際に重要な唯一の問題は処分の種類と程度である。それは個々のケースの事実と状況にしたがって決められねばならない。」「処分の問題を決定するために、単なるスト参加者と積極的に騒動をひきおこし、労働者のスト参加をそそのかし、また暴力行為等の法と秩序に違反する行為者との間を区別しなければならない。単なるストライキ参加者全員を解雇するのは産業の利益にならないし、労働者の利益にもならない。産業審判所は産業全体としての完全な効果的な営業を考慮して、処分の問題を考えなければならない。解雇ないし契約終了の処分は単なる違法スト参加だけでなく、違法ストをそそのかし、暴力行為を行ない、その地域の法と秩序の維持を危くする者に対してむけられねばならない。」つまり単なる違法スト参加者と、積極的に違法ストライキをそそのかし、暴力行為を行なう者とを区別して取り扱っている。

以上、解雇や懲戒の問題を取り扱ったわけであるが、労働争議法下において、労働裁判所、産業審判所の裁定や、裁判所の判決をとおして、コモンローの解雇法理をかなり修正していることがわかる。それは、労働者が使用者の一方的独断の意思から、その雇用を保護されねばならないこと、産業平和を維持すること、産業が経済発展のために効果的に運営されねばならないという要請——これをインドでは社会正義とよんでいる——から生まれたものである<sup>(注70)</sup>。

(注1) Chandra, Bipan, *The Rise and Growth of Economic Nationalism in India*, New Delhi, Peoples Publishing House, 1966, pp. 323—393; Ains, Alfred, “Involuntary Servitude in British Commonwealth Law,” *International Comparative Law Quarterly*, vol. 16, Jan. 1967, pp. 40—45.

(注2) 山中篤太郎『労働組合法の生成と変転』同文館 昭和22年 166—173ページ。

(注3) 労働争議法2条eeeに定義されている継続勤務 (continuous service) は、1953年修正法によって追加された。それによれば「継続勤務とは、中継されない勤務をいい、疾病、承認された休暇、労働災害、違法でないストライキ、ロックアウトまたは労働者の責によらない労働休止によってのみ中継された勤務を含む」。これはストライキが違法でない場合に、ストライキ参加があつたとしても労使関係は継続されているものとしている。判例の中にも、これと同じ立場にたち、違法なストライキ参加者の雇用契約関係は切断され、工場法49条B(1)の有給休暇請求権を失うものとするのがある。(Buckingham and Carnatic Mills Ltd. v. Their Workmen, A. I. R. 1953 S. C. 47.)

これに対して、違法なストライキの場合でも、労使関係は切断されないとする判例があらわれた。Jairam Sonu Shogale v. New India Rayon Mills Co. Ltd. 1958, I, L. L. J. 28 では、労働者が人員整理されたので、労働争議法25条Fに基づく手当を請求したが、その一部しかもらえなかった。使用者の主張によれば、労働者は1951年10月6日から11月24日まで違法ストライキに参加しており、継続勤務とならず、その期間の整理手当を支払う義務はない。ボンベイ高等裁判所の判示によれば、違法ストライキ参加は労働者の非行に

あたり、それを理由に使用者は解雇できる。しかし労働者が現実に解雇されないかぎり、雇用は継続しており、違法ストライキ参加によっても切断されない。

Jeewandal (1929) Ltd. v. Their Workmen 20 F. J. R. 182 で、最高裁は傍論の中で、「単に違法ストライキ参加が、報償金 (gratuity) 支給のための継続期間が切断される事由にはならない」とのべている。しかし違法ストライキが労使関係を切断しない根拠についてはのべられていない。

Feroz Din v. State of West Bengal, 1960, II, S. C. R. 319 において最高裁は次のようにのべている。「(労働争議) 法はストライキとロックアウトを対等にとりあつかっている。……ストライキは労働者の武器であると同様にロックアウトは使用者の武器である。ストライキは使用者と労働者の関係を切断するものではない。もしロックアウトが労使関係の切断を意図するものだとすれば奇妙な結果になる」。奇妙な結果がどのようなものかのべてはいないが、ストライキとロックアウトの対等性から結論をみちびきだしている。

Express Newspapers Private Ltd. v. Michael Mark and others, 22 F. J. R. 346 では、アメリカの Iron Molders' Union v. Allis Chalmers 166 F. 45 の考え方を採用している。本件の事実関係によれば、労働者のストライキに対して、使用者は全ストライキ参加労働者に解雇通告を行なった。被解雇者はスト終了後、1936年賃金支払法15条に基づき解雇予告手当として30日分の賃金と、有給休暇の代わりに20日分の賃金相当額を賃金支払局 (Payment of Wages Authority) に求めた。局はそれをみとめたが、ボンベイ高等裁判所はみとめなかった。そこで最高裁に上告した。本件では使用者は違法ストライキ参加を理由に解雇できたが、解雇に必要な手続を欠いたために、違法ストライキ参加を理由とする解雇であるという主張をしなかった。そこでストライキそのものが労使関係を切断するという主張を行なった。判示によれば、「労働者が自らの要求を使用者に強制するためにストライキを行ない、仕事を休む場合、彼らにその雇用関係を放棄する意思は存在しない」。つまり労働者の意識として、争議が解決すれば労務提供を再開することは当然である。逆のいい方をすれば、労使関係を切断する意図ないしその効果をねらって労働者は労務提供を拒否するものではないと判示している。

(注4) Arya, V. P., *Strikes, Lockouts and Gheraos—Law and Practice*, Calcutta, Oxford and 1 BH Publishing Co., 1967, p. 35.

(注5) 田辺公二『労使紛争と裁判』64ページ。有泉亨「争議組合活動と賃金カット」(『季刊労働法』64号) 6ページ。「日本では初めから当事者も労働法学者もストライキで労使関係が切れるとは思っていない」。

なおイギリスの1971年労使関係法147条(1)によれば、ストライキの予告は労働契約を終了させるものではないと規定されており、従来の法理論とは異なっていることに注意。

(注6) Subramanian, K. N., *Labour-Management Relations in India*, London, Asia Publishing House, 1967, p. 62.

(注7) この判決は判例集に掲載されていないので、労働組合に関する本によってその概要を知る他ない。Karnik, V. B., *Indian Trade Unions—A Survey*, Bombay, Manaktalas, 1966, pp. 23—25; Government of India, *Report of the National Commission on Labour*, Delhi, 1969, p. 55; Subramanian, *op. cit.*, p. 41.

(注8) Pant, S. C., *Indian Labour Problems*, Allahabad, Chaitanya Publishing House, 1970, p. 65.

(注9) I. L. O., "Bulletin of Indian Industries and Labour," No. 43, *Industrial Disputes in India 1921—1928*, Geneva, 1930, pp. 3—4.

(注10) 草案は Gilchrist, R. H., *The Payment of Wages and Profit-Sharing with a Chapter on Indian Conditions*, Calcutta, University of Calcutta, 1924, Appendix B.

(注11) Subramanian, *op. cit.*, p. 123.

(注12) 立法審議の過程は *Central Legislative Assembly Debates* にくわしくのっているはずであるが、文献入手不可能のため見るができなかった。

(注13) 政府案4条「(1)、のちに定める労働組合の委員会が該組合のためにある労働争議を指導すべく任命された場合には、その労働争議の企画または遂行のために行なわれた不法行為に関し該組合の基金に対して損害賠償を求める訴訟は、その行為が右委員会によって、またはその授權の下に行なわれる者によって行なわれた場合のほかは、これを受理しない。ただし、そ

の行為が右委員会の決議の明らかに禁止する行為または諸行為の一つであるとき、または、右委員会がその行為を知るや決議をもって明白に該行為を否認したときは、その行為は右委員会の授權の下に行なわれたものとは認められない。

(2)、前項の委員会とは、当該組合が関係する一般的労働争議の全般の指導、または特別の職種もしくは特別の地方の労働争議の指導、もしくは各個特定の労働争議の指導のために任命された委員会をいう。」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 204ページ。

なお労働党法案では、「個人または複数の者が労働組合……に対してその組合員の一人または数人の行為を理由として損害の回復を求める訴訟は、これを提起することができない。」

(注14) 菅野和夫 同上論文 208ページ。

(注15) 菅野和夫 同上論文 205ページ。

(注16) 菅野和夫 同上論文 207ページ。

(注17) 菅野和夫 同上論文 214ページ。

(注18) 東亜経済調査局刊『イギリスの印度統治』昭和10年 297ページ。

Myers, C. A., *Labour Problems in the Industrialization of India*, Massachusetts, Harvard University Press, 1953, p. 137.

(注19) 労働争議法1条、「2人またはそれ以上の者の合意または結合に基づき、労働争議の企画または遂行のためになされた行為は、それがその合意または結合がなくとも訴えられ得る場合でなければ、訴えられない。」

(注20) 民事共謀に関しては、Bholanath Shankerdas v. Lachmi Narain, 53 Allahabad Law Journal 316があるが、判例集が日本にないため見ることができなかった。

(注21) Aggarwal, A. P., *Indian and American Labour Legislation and Practices—A Comparative Study*, Bombay, Asia Publishing House, 1966, p. 75.

労働争議法29条によれば、「この法律に基づき解決(settlement)または裁定(award)の拘束を受ける者が、その解決または裁定の条項に違反したときは、これを6ヶ月以下の禁固または罰金に処し、またはこれを併科するものとし、かかる罪を審理する裁判所は、罰金を科するときは、徴収すべき罰金の全部または一部

を、かかる違反により損害をうけたと裁判所が認める者に対し補償として支払うべきことを命ずることができる。」たとえば労働者が裁定に違反したストライキを行なったとき、使用者は金銭的な補償を受けることができる。しかしこれは損害賠償に代わりうるものではないが。

(注22) その原因がどこにあるのかは今後検討されるべき問題であるが、一応考えられるのは、労働組合組織そのものが不安定であり、組合財政も乏しく、損害賠償を支払うだけの能力がなかったことである。

(注23) 訴訟事件となったのは、Dalmia Cement Ltd. v. Narain Das Ananji Bacher A. I. R. 1939 Sind 256. Rohtas Industries Staff Union v. State of Bihar, 25 F. J. R. 395等がある。Report of the Royal Commission on Labour in India, London, His Majesty's Stationery Office 1931, Evidence, vol. 1, part 1, p. 526 にボンベイ紡績労働組合ツョラプール支部が非登録組合であるとして損害賠償を請求された事例が報告されている。

インドの労働組合法に関する本では、主としてイギリスの法理の解説を行なっている。たとえば Mallik, J. H., *Trade Union Law*, Calcutta, S. C. Sarkar & Sons Ltd., 1970; Kher, V. B., *Indian Trade Union Law*, Bombay, N. M. Tripathi, 1954; Sethi, R. B. & R. N. Dwivedi, *Law of Trade Unions*, 2nd. ed., Allahabad, Law Book Co., 1966.

(注24) Jagadisa Aiyer, K., *Law Relating to Criminal Conspiracies in India and Pakistan*, Lucknow, Eastern Book Co., 1958, pp. 1—2.

(注25) 正(女王)に対し戦闘を行なったり、それを企画したり、教唆するための共謀に対する処罰を定めている。

(注26) Communists Challenge Imperialism from the Dock-Meerut Communist Conspiracy Case, 1929—1933, The General Statement of 18 Communists Accused, Calcutta, National Book Agency Private Ltd., 1967.

(注27) 1871年労働組合法2条「労働組合は単にその目的が取引の制限(restraint of trade)に存するの理由に依り違法とみなされ、その組合員が共謀罪その他の罪名に依り刑事訴追に付せらるることはない。」

1875年共謀罪・財産保護法3条は1906年労働争議法1条により修正された。それによれば、「労働争議の

企画または遂行のためにある行為をなしたはなさないめようとする2人またはそれ以上の者の合意または団結は、その行為が一人によってなされた場合において犯罪として処罰されない限り、共謀罪として訴追されない。2人またはそれ以上の者のなした協定または団結によって遂行せられた行為は労働争議の企画または遂行のためになされたときといえども、これに対し訴を提起されることはない。」以下省略。

(注28) Subramanian, *op. cit.*, p. 135.

17条に対する修正案が出されたことがある。たとえば「その協定が法律に違反しないかぎり」という条文に制限を加えて、「雇用契約違反または逃亡による違反の場合」には、法律に違反しても刑事免責を受けられるとする修正案があった。

(注29) Myers, C. A., *Labour Problems in the Industrialization of India*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1958, pp. 90—92. (隅谷三喜男訳『インド産業化の労働問題』アジア経済研究所 1961年)。

(注30) Hedges, R. Y. and A. Winterbottom, *The Legal History of Trade Unionism*, London, Longmans, Green and Co. 1930.

(注31) Ghosh, S. K., *Impact of Industrialization on Law and Order*, Bombay, N. M. Tripathi, 1968, p. 47.

(注32) 43条は「違法」(illegal)の定義を行なっている。Joshi の案では、違法の定義にただし書きをつけ加える。それは「労働争議の企画または遂行において、取引の制限について、一人がなしたときに犯罪にならなければ、2人またはそれ以上の者によって行なわれるときは違法でない。」という文言である。

(注33) Arya, V. P., *op. cit.*, pp. 54—55. スト中の賃金を求めた事例としては、すでに1920年のタタ鉄鋼会社における労働争議の場合がある。その後もしばしば同様な事例があった。Karnik, V. B., *Strikes in India*, Bombay, Manaktalas, 1967, p. 88; Damle, D. G., *Labour Adjudications in India*, Bombay, Orient Longmans Ltd., 1954, pp. 6, 464, 894.

(注34) India General Navigation and Railway Company Ltd. and another v. Their Workmen, 17 F. J. R. 241.

(注35) Malhotra, O. P., *The Law of Industrial Disputes*, Bombay, N. M. Tripathi, 1968, p. 139.

Chandramalai Estate Ernakulam v. Its Workmen A. I. R. 1960 S. C. 902.

(注36) Rustamji, R. F., *The Law of Industrial Disputes in India*, New York, Asia Publishing House, 1966, p. 617.

(注37) Sadul Textile Mills Ltd. v. Workmen of Sadul Textile Mills and another, A. I. R. 1958, Rajasthan 202. 15 F. J. R. 96.

(注38) Sethi, R. B., *The Payment of Wages Act and Minimum Wages Act*, 2nd. ed., Allahabad, Law Book Co., 1967, pp. 61—63.

(注39) 大河内一男, 松尾洋 『日本労働組合物語』筑摩書房 昭和40年 180ページに鐘紡争議の事例がのっている。争議の解決条件の中に、「解雇者にたいしては会社規定の退職金と予告手当14日分, 帰国旅費を支給する。争議中の手当として世帯持15円, 独身者7円を支給する。争議費用として4万円を支給」することが含まれている。

(注40) 末弘敬太郎『労働法のはなし』一洋社 昭和22年 44—46ページ参照。

(注41) 加藤寿延『アジアの人口と労働力』YMCA出版 昭和45年 238ページ参照。「賃金労働者の基本賃金部分は、熟練度を標識にした各地位別にそれぞれ最低賃金＝初任給と最高賃金＝最終賃金が決定されており、また最低賃金から最高賃金にいたるまでの年間定期昇給額も非弾力的に固定されている (salary timescale 著者注) ので、勤続年限が長く最高賃金に接近するのに比例して基本賃金の定期昇給額は零になるという特異なものである。その場合にことに留意せねばならない事柄は、熟練度を標識にした『地位』と労働者の個別の基本賃金が硬直的にリンクされていることである。それはとりもなおさず賃金が『地位』ごとに個々に確定されていることであり、また賃金が『地位』ごとに封鎖的に完結していることを意味する。『地位』別賃金が個々に封鎖的に完結することは、それぞれの『地位』に規定された労働者がいかに優れた生産効果をあげても、あるいはどんなに優秀な資質を発揮しても、当該体系に規制、拘束されてより上級の『地位』に格付けされることがない。……この賃金が身分制的なものであることを示す。……個々の労働者の職務がそれぞれの『地位』に内包されていることは、……個々の生産努力の一切が賃金に少しも反映されないとの理由から『職務給』的性質をもつものといえる」。

(注42) スト中の労働者の生活保障のために、1950年労使関係法案102条には次のような規定がある。労働争議遂行のために労働者が違法でないストライキを行ない、その争議が仲裁のために審判所に付記されているとき、審判所はストライキ中の賃金のかわりに、平均賃金の4分の3をこえない限度で適当と考える報酬 (remuneration) の支払を命ずることができる。

(注43) 小西国友「解雇の自由(-)」(『法学協会雑誌』86巻9号 昭和44年9月) 1046ページ。

(注44) Wedderburn, K. W., *The Worker and the Law*, Penguin Books, 1965, p. 51.

下井隆史「使用者の労働受領義務」(『商大論集』20巻4号 昭和43年12月) 118ページ。

(注45) この法は1963年全面改正されたが、1877年特定救済法21条(b)は新法の14条(b)に相当し、その内容は同じである。当事者の個人的資格や意思に基づく契約やその契約の性質から特定履行を強行できない契約に対しては、裁判所により強行されない旨を定めている。

(注46) 解雇無効の宣言判決をみとめたものとして Dr. S. Dutt v. University of Delhi. A. I. R. 1958 S. C. 1050 がある。Kothari, G. L., *Labour Law & Practice in India*, Bombay, N. M. Tripathi, 1964, pp. 731—734.

(注47) この定義は廃止された1929年労働争議法2条(j)をうけついでいる。1929年法の定義はイギリスの1919年 Industrial Court Act 8条をそのまま用いている。ただ労働争議をイギリスの場合には trade dispute といっているのに対し、インドの場合には industrial dispute といっている。Rustamji, R. F., *op. cit.*, pp. 243—244; Srivastava, K. D., *op. cit.*, p. 204.

(注48) Central Provinces Transport Services Ltd. v. Raghunath Gopal Patwardhan, 1956 S. C. R. 956, A. I. R. 1956 S. C. 104. Malhotra, *op. cit.*, pp. 85—95.

(注49) Aggarwal, *op. cit.*, pp. 98—102.

(注50) The Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946, Schedule I. 労働省労働統計調査局、国立国会図書館調査立法考査局編『インド労働法令集』国会図書館 昭和35年。

(注51) Srivastava, K. D., *Disciplinary Action Against Employees in Private Sector and Its Remedies*, Lucknow, Eastern Book Company, 1966,

pp. 372—374.

(注52) Arya, *op. cit.*, p. 42.

(注53) Srivastava, S. C., “The Problem of Subsisting Employer-Workman Relationship During Lock-Out in India,” *Review of Contemporary Law*, vol. 14, No. 1, 1967, p. 93.

(注54) 座談会「労働基準法の現状と問題点」(『日本労働協会雑誌』136号 昭和45年7月) 34ページ。

(注55) 下山瑛二「Domestic Tribunal における Natural Justice の原則」(『大阪市立大学法学雑誌7巻4号』昭和36年3月) 29—45ページ。

(注56) 1950年労使関係法案121号はこのことを明文で規定している。「3カ月以上継続して使用者に雇用されている被用者は、規定された方法で、被用者に関して行なわれる処分に対する理由を明示する合理的な機会を与えられないかぎり、いかなる非行を理由とする解雇はみとめられない」。

(注57) 事業所に関係する登録労働組合(使用者によって承認されている必要はない)の役員であって、そのために設けられた政府の規則 Industrial Disputes (Central) Rules, 1957, 61条に従ってその地位を承認される者をいう。

(注58) Arya, *op. cit.*, p. 15.

(注59) 現在インドでは不当労働行為は判例法上確立している。Indian Law Institute ed., *Labour Law and Labour Relations*, Bombay, N. M. Tripathi, 1968, pp. 586—609.

1947年労働組合(修正)法では、承認労働組合 (recognized union) の不当行為 (unfair practices), 使用者の不当行為が規定されている。この修正法はいまなお実施されていない。1958年の産業規律要綱においても労使双方の不当労働行為を禁じている。州法の中では、ボンベイ労使関係法101条が使用者の不当労働行為を禁じている。1969年に報告書 (*Report of the National Commission on Labour*) をだした労働審議会は、労働裁判所が管轄権をもつ不当労働行為制度を設ける提案をだしている。州法の中に不当労働行為を規定しているものがある。Bombay Industrial Relations Act, 1946, § 101, 106. C. P. and Berar Industrial Disputes Settlement, 1947, § 42, 47. Kerala Industrial Relations Bill, 1959, § 29. Madhya Pradesh Industrial Relations Act, 1960, § 83, 86.

(注60) 裁定が憲法上の基本的人権の規定に違反し

ている場合には、憲法32条により最高裁判所、226条により高等裁判所に救済を求めることができる。その他に最高裁判所に上告しうる場合は、最高裁判所が自己の裁量により、判決、審判、決定、宣告または命令に対し上告の中立の特別許可 (special leave) を与えるときである。(憲法136条)

(注61) Rustamji, *op. cit.*, p. 617.

(注62) Arya, *op. cit.*, p. 17. 反対の立場にたつるのは Alfred Avins, *op. cit.*, p. 466.

(注63) Alfred Avins, *op. cit.*, p. 452.

(注64) Matchwell Electricals (India) Ltd. v. Chief Commissioner of Delhi, 1962 I L. L. J. 545.

(注65) Alfred Avins, *op. cit.*, p. 467.

(注66) Buckingham & Camatic Mills Co. Ltd. v. Their Workmen, A. I. R. 1953 S. C. 47. Kalindi v. Tata Locomotive & Engineering Co. Ltd. 1960 III S. C. R. 407.

(注67) Burv & Co. v. Their Workmen, A. I. R. 1959 S. C. 529. I. M. H. Press v. Additional Industrial Tribunal, 19 F. J. R. 225.

(注68) Model Mills Ltd. v. Dharamdas, A. I. R. 1958 S. C. 311. Bata Shoe Co. (P.) Ltd. v. D. N. Ganguly and others, 20 F. J. R. 91.

(注69) Alfred Avins, *op. cit.*, p. 462.

(注70) Arya, *op. cit.*, pp. 13—14.

## Ⅶ 結 語

以上において、インドのストライキ、そこから生じる法律問題について論じてきたのであるが、まとめとして次のことがいえるのではないだろうか。

(1) インドの労使関係に関する法の基本的枠組はイギリスから輸入され、しかも独立以前にできあがっていたが、重要なことは、その当時でもイギリスの法制度が必ずしもインドの労働問題、労使紛争解決の効果的手段ではないことが自覚されていたことである。

(2) そこでインドの労使紛争解決のために、イギリスにはない制度(たとえば労働裁判所、産業審判

所、全国審判所という争議調整制度)がつくられた。それは先進国と比較すると、まだ十分な機能を果たしていないかもしれないが、労使紛争解決の公的機関としてイギリスから輸入された制度と比べれば、ずっとその機能を果たしている。

(3) ストライキの法律問題はこの争議調整機関の裁定、裁判所の判決をとおして発展させられた。そこでは本論で詳論したとおり、イギリスにおけるストライキ理論(1971年のイギリスの労使関係法実施以前にかぎる)とはかなりちがったものが形成されている。それらはストライキと雇用契約の関係、ストライキ期間中の賃金、解雇や懲戒処分の法的処理の問題によくあらわれている。イギリスでは重要な問題であった民刑事免責がインドではあまり意味を持っていないことにも注意が払われるべきである。

(4) 争議手段についてみても、坐込みに関する Punjab National Bank Case の最高裁の判示にみられるように、ストライキが単なる労務不提供以上に、ある程度の使用者の物権侵害が許容されている。

(5) そして、その論理が従業員組織の法理論に立脚している点が注意される。しかしなぜ日本とインドのストライキの法理論が類似しているかという点については、本稿は不十分であり、なお将来の課題としなければならない。今後インドの労働組合、労使関係の実態の解明に努めつつ、ストライキの法理論の社会的背景をさぐりたいと思っている。

(東京大学大学院法学政治学研究所)