

翻
訳

カナダ労働法典第五部 — 労使関係 —

Canada Labour Code, Part V — Industrial Relations —

国 武 輝 久 訳

前 文

カナダには、自由な団体交渉と労働争議の建設的解決を助成することを通じて一般の福祉の推進をはかることを目的とする、労働立法および労働政策の長い伝統が存在している。

また、カナダの労働者、労働組合、および使用者は、良好な労働条件を維持するとともに健全な労働と経営の関係を確立するための効率的な労使関係を基盤とする、団結の自由および自由な団体交渉を承認しかつ支持を与えている。

また、カナダ政府は、結社の自由および団結権の保護に関する国際労働機構(I・L・O)の第八七号条約を批准し、かつ

この条約の履行について国際的に報告する責任を負うに至っている。

また、カナダ連邦議会は、労働組合と使用者の双方が、良好な関係と建設的な団体交渉慣行を發展させるための協調的努力を維持することを願うとともに、その努力に対する支持を惜しまず、また良好な労使関係の發展は、全国民の進歩の成果についての正当な配分を保障するためのカナダにおける最良の利益に合致する、と考えるものである。

以上の理由により、カナダ上院および下院の助言と同意に基づき、女王陛下はここに本法を制定する。

第五節 — 労使関係 —

第一〇七条（定義）

(1) 本法において、

「仲裁委員会 (arbitration board)」とは、労働協約もしくは労働協約当事者間の合意に基づいて構成された仲裁委員会を意味し、その議長が本法の下で大臣によって任命される仲裁委員会をも含むものとする（一九七八年、改正）。

「仲裁人 (arbitrator)」とは、労働協約当事者によって選任されもしくは本法の下で労働大臣によって任命された、単数の仲裁人を意味する（一九七八年、追加）。

「局 (board)」とは、第一二一条によりその存続が認められたカナダ労働関係局 (Canada Labour Relations Board) を意味する。

「交渉機関 (bargaining agent)」とは、

(a) 交渉単位内の被用者のための交渉機関として局により認証され、かつその認証が取消されていない労働組合、また
は、

(b) 交渉単位内の被用者のために労働協約を締結しているその他の組合で、

(i) 協約の有効期間が満了していないもの、もしくは、

(ii) 第一四七条(1)項に規定する通告によって、労働組合が、使用者に対して労働協約に関する団体交渉の開始を要求しているもの、
を意味する。

「交渉単位 (bargaining unit)」とは、

(a) 局により団体交渉のために適正であると決定され、もしくは、
は、

(b) 労働協約が適用される、
単位を意味する。

「労働協約 (collective agreement)」とは、労働条件その他の関連事項について規定する、使用者と交渉機関の間で締結された書面による協定、を意味する。

「調停委員会 (conciliation board)」とは、第一七三条に基づいて設置された委員会、を意味する。

「調停官 (conciliation commissioner)」とは、第一六四条(1)項(b)号もしくは第一六六条(a)号に基づいて、労働大臣

により任命されたもの、を意味する。

「**斡旋官 (conciliation officer)**」とは、第一六四条(1)項

(a)号に基づいて、大臣により指名されたもの、を意味する。

「**従属的契約者 (dependent contractor)**」とは、

(a)家畜・液体・動産・商品その他の物資を運搬する用に供せられる、鉄道・貨物自動車以外の車輛の所有者・購買者・賃借人であつて、使用者により雇用されるのではなく、口頭もしくは文書による契約の一方当事者として、その契約条件の下で、

(i)当該契約を履行する手段としての車輛の提供を義務付けられており、

(ii)当該契約によつて、その履行に対して支払われる報酬から、契約の履行に要した費用を控除した後に残される金銭総額について、自ら使用する目的で保有する資格が認められ、かつ、

(iii)当該契約によつて、車輛を運行することを義務付けられているもの、および、

(b)口頭もしくは文書による契約の一方当事者である漁師であつて、使用者により雇用されるのではなく、当該契約条件

の下で、他のものと同一の資格で参加する漁業共同事業に対し、配当その他の割合でその収益に与する資格が認められるもの、を意味する。

を意味する。

「**争議 (dispute)**」とは、第一六三条に基づき、大臣に対して通告することが認められている、労働協約の締結・更新・改訂に関連して派生する紛争、を意味する。

「**被用者 (employee)**」とは、従属的契約者および私設警備員を含む、使用者により雇用される全てのものを意味し、経営的機能を遂行するものもしくは勞使關係事項について機密の業務に従事するもの、を含む趣旨ではない。

「**使用者 (employer)**」とは、一人以上の被用者を雇用するもの、を意味する。

「**使用者団体 (employers' organization)**」とは、その目的において勞使關係の規制を含む、使用者の団体を意味する。

「**ロック・アウト (lock out)**」とは、その労働条件について同意せしめる目的において、被用者を強制しもしくは他の使用者がその被用者を強制することを支援するためになされる、使用者による作業所閉鎖・操業の一時停止および多数

の被用者に対する雇用の継続拒否、を意味する。

〃大臣 (Minister)〃とは、労働大臣を意味する。

〃当事者 (parties)〃とは、

(a)労働協約の締結・更新・改訂および労働争議に関連する場合
には、使用者およびその被用者のために行動する交渉機関、
(b)労働協約の解釈・適用・運用およびその違反に関連する場
合には、使用者および交渉機関、

(c)本法の下での局に対する救済申立に関連する場合には、救
済申立人およびその救済申立の相手方とされる個人もしくは
は団体、

を意味する。

〃私設警備員 (private constable)〃とは、鉄道法 (the
Railway Act) または全国港湾局法 (the National Harbours
Board Act) の下で、警備員として任命されたものを意味する。

〃専門的被用者 (professional employee)〃とは、

(a)大学もしくは類似の研究機関を卒業することにより、その
教育・研究過程において通常獲得される特別の知識に基づ
いて雇用され、かつ、

(b)その団体の構成員資格を定めることを制定法によって承認

されている専門職団体の構成員、もしくはその資格を有
する、

被用者を意味する。

〃ストライキ (strike)〃とは、

(a)団結してもしくは集团的に、または共通の理解に基づいて
行なわれる、被用者による労務提供停止・労務提供拒否・
労務提供の中断、および、

(b)怠業その他の生産の制約ないし制限を企図する、その労務
提供に関連して行なわれる被用者の集团的活動、
を意味する。

〃労働組合 (trade union)〃とは、労使関係の規制を目
的とする、被用者団体もしくはその支部ないし地区組織を意
味する。

〃単位 (unit)〃とは、二人以上の被用者集団を意味する。

(2)何びとも、ロックアウトもしくはストライキの結果として労
務提供を中止したことを唯一の理由として、または本法に違
反するその解雇を唯一の理由として、本法の意味する被用者
としての資格を喪失することはない。

第一〇八条 (適用対象)

本法は、全ての連邦業務・企業・事業の運営に関連して雇
用される被用者、かかる被用者に対する勞使關係上の使用
者、およびかかる被用者もしくは使用者によつて構成される
労働組合および使用者団体に対し適用される。

第一〇九条（公共企業体）

(1) 本法は、カナダ連邦政府の利益においてその職務ないし義務
を遂行する目的で設立された全ての企業体およびその企業体
の被用者に対して適用される。但し、総督が本法の適用対象
から除外した企業体およびその被用者についてはこの限りで
はない。

(2) 総督は、国軍大臣・予算閣僚委員会もしくは総督が当該企業
体に雇用される被用者の労働条件の一部もしくは全部につい
て決定しもしくは承認する権限を認められている企業体につ
いてのみ、本法の適用対象から除外することができる。

(3) 総督は、当該企業体を本法の適用対象から除外した場合、
命令により、当該企業体の名称を公務員労働關係法（The
Public Service Staff Relations Act）の別表1の第1部な
いし第2部に追加しなければならない。

(4) 本法は、本条に定める他、カナダの権利において女王の名に

おいて雇用されるものについては適用されることはない。

第一章 基本的自由

第一〇条（被用者の自由）

(1) 全ての被用者は、その選択において労働組合に加入し、その
合法的活動に参加する自由を有する。

(2) 全ての使用者は、その選択において使用者団体に加入し、そ
の合法的活動に参加する自由を有する。

第二章 カナダ労働關係局

第一節 構成および運営

第一一条（局の継続性）

(1) カナダ労働關係局の名称の下に現存する労働關係局は、本法
において、同一の名称の下に存続する。

(2) カナダ労働關係局は、議長・副議長および総督が必要と認め
る場合には四名をその限度とするその他の副議長、および四
名以上八名以下の委員によつて構成される（一九七八年、本
項改正）。

(3) 局の構成員は、総督によって任命され、本条第(4)項および第(5)項による場合を除き以下に定めるその任期中において不都合のない限り、その職にとどまることができる。

(a) 議長および副議長の場合、一〇年。

(b) その他の委員の場合、五年。

(4) 局の構成員は、相当の理由がある場合、総督によりその職を解任されることがありうる。

(5) 以下のものについては、局の構成員としてその職に任じられない。

(a) カナダ国民でないもの。

(b) 本職以外に、報酬を伴う雇用もしくは職務に従事するもの。

(c) 年令が七〇歳に達したもの。

(6) 本条第(5)項に反しない限り、局の議長・副議長およびその他の委員は、同一もしくは他の職名において、再任を妨げない。

第二一二条 (職務の遂行)

本法の規定にかかわらず、以下の場合において、局の構成員が、前条第(4)項に基づき総督により解任される以外の理由もしくは前条第(5)項(a)号および(b)号所定の理由により局の構

成員を辞任する場合、彼が辞任しなければ処理したであろう全ての事件についての義務と責任を遂行もしくは完成することができ。

(a) 彼の在任中に局に係属した事件。

(b) 彼が局の構成員として、何らかの手續に参加した事件。

第二一三条 (構成員の報酬)

局の構成員および前条によりその義務と責任を遂行するものは、

(a) 総督により定められた給与を支給される。

(b) 本法の下でその義務を遂行する過程でその通常居住する場所を離脱する間において生ずる、相当な額の旅費その他の費用を支給される。

第二一四条 (主たる事務所)

(1) 局の主たる事務所は、全国首都法 (the National Capital Act) の別表に定められた全国首都地域に置かれる。但し、局は、本法の下でその義務を適正に遂行するために必要と判断する場合、カナダ国内の他の地域にその支部を設置することができ。

(2) 局は、必要もしくは望ましいと判断する場合、その職務を遂

行しもしくはその手続を進行させるために、カナダ国内におけるいかなる時刻および場所においても会議を開催することができる。

第二一五条（定足数）

(1) 局の職務を遂行しもしくはその手続を進行させるための会議は、最低限三名の構成員が出席し、その一名は議長もしくは副議長でなければならない。

(2) 局の会議における、その出席する構成員の多数による決定は、局の決定とみなす。

第二一六条（主たる行政官）

(1) 議長は、局の主たる行政官である。

(2) （一九七八年、本項廃止）。

第二節 権限及び義務

第二一七条（規則）

局は、以下の事項について一般的に適用される規則を作成することができる。

(a) 審問に関する手続上のルールの定立。

(b) 団体交渉のために適正な単位の決定。

(c) 交渉単位のための交渉機関としての労働組合の認証。

(d) 代表権投票の実施。

(e) 局が、同一もしくは実質的に同一の単位における労働組合の認証申請を拒否した場合、局がそれ以後に当該単位における交渉代表としての労働組合の認証申請を受理することが可能となる時期の指定。

(f) 局に対してなされるもしくは付託される全ての申請・救済申立・異議申立・争議および紛争に関する審問もしくは決定。

(g) 局において行なわれる全ての手続に関して使用される書式。

(h) 局が第二一九条に基づきその権限を行使することが認められる時期および条件。

(i) 局が第二三二条第(2)項に基づいてなしうる全ての調査。

(j) 局において行なわれる全ての手続に関して、局に対して証拠および情報を提出することが可能な時期およびその書式（一九八〇年、本号改正）。

(k) 当事者もしくは利害関係者に対し、通告その他の文書が送付されるべき時期、およびかかる通告等が局または当事者もしくは利害関係者によって送付され、または受理された

とみなしうるための条件の指定。

(1) 以下に関する証拠が、局に対して、本法による申請に基づき提出されるべき時期およびその書式の決定。

(i) 労働組合における被用者の組合員資格。

(ii) 労働組合の認証に対する使用者の異議申立。

(iii) 被用者による、労働組合により代表されることをもはや望まない旨の意思表示。

(1-1) 被用者が労働組合の組合員であるか否かの判断基準（一九七八年、本号追加）。

(a) 本条(1)号の規定する証拠が、特定の労働組合がその交渉機関として代表することを被用者が望んでいるか否かを証明する証拠として、局によって受理されるための条件。但し、この条件は、局によって受理された証拠を、局が公表しない場合についての条件をも含むものとする。

(a) 局のために行動する全ての職員の権限、および職員の処理すべき事項、およびその処理の方法。

(c) その他、本法の下において、局の適切な職務の遂行に付随する、もしくは必要とみなされる事項。

第二一八条（局の権限）

(1) 局は、局における全ての手続に関して、以下の権限を行使することができる。

(a) 局が、局の手続に係属するその管轄権限の範囲内の全ての事件において、十分な調査と審理のために必要と認める場合、証人を召喚し宣誓の上で口頭もしくは文書による証言を求め、または書証および物証の提出を求めること。

(b) 宣誓および宣誓に代る確約を求めること。

(c) 裁判所法において認められていると否とにかかわらず、局が適切と判断する場合にその自由裁量において、宣誓、宣誓口述書その他の方式に基づいて、証言および情報を受理すること。

(d) 局の作成する規則により、認証を求める労働組合における被用者の組合員資格に関連して局に提出された証拠を審査すること。

(e) 以下に掲げる労働組合の組合規約もしくは規則を構成する、または関連する文書を審査すること。

(i) 認証を求める労働組合もしくは労働組合評議会。

(ii) 認証を求める労働組合評議会の一部を構成する労働組

合。

- (f) 記録を審査し、局が必要と認める場合に尋問すること。
- (g) 局が、その手続に関連して被用者の注意を喚起する必要があると判断する場合、使用者に対して適当な場所にポスト・ノータイスを掲示させ、これを維持するよう命じること。
- (h) カナダの防衛と安全保障のために総督が行動することが認められる権限の範囲内において、規則の定めるところにより、被用者が現在もしくは過去において就労する使用者の事業場に立ち入り、そこにおける就労状態・物的設備・機械・器具および諸規則を検査・監察し、局の手続に係属する事件に関係あるものに対して尋問すること。
- (i) 局によりその手続が最終的に処理される以前は、何時にても、以下のことを命じること。
- (i) 本法において、以下の代表投票に関する規定が存在するか否かにかかわらず、局が、その手続において派生するもしくは派生する可能性がある問題について決定するために、代表投票もしくは追加的投票を実施すること
- (h) 有益であると判断する場合、当該手続によって影響を受ける被用者の間での代表投票もしくは追加的代表の実施を命ずること。

- (ii) 局が、本号(i)もしくは本法における他の条項により実施する代表投票における投票方法として、投票箱を封印し局により指示されるまで開票しないよう命じること(一九七八年、本号改正)。
- (j) 勤務時間中に代表投票を実施する目的で使用者の事業場に立ち入ること。
- (k) 局が、(b)号ないし(h)号および(i)号の規定により権限の行使が認められる事項について、特定の職員にその権限を委ねその結果について報告させること。
- (l) その必要に応じて、手続を中断もしくは延期させること。
- (m) 手続の開始時期、および手続に関連する文書の提出および証拠の提出を含む全ての行為の時期を、短縮または延長すること。
- (n) 手続に関連して提出される文書を訂正しもしくは訂正を許可すること。
- (o) 手続の全ての段階において、手続に関する当事者を追加すること。
- (p) 前述の一般原則に制約されることなく、以下に掲げる事項を含む、局の手続に関連して派生する全ての事項について

て、本法の目的に照らして決定を下すこと。

(i) 特定のものが、使用者もしくは被用者であるか否か。
 (ii) 特定のものが、経営上の職務を遂行しているかもしくは労働関係に関する機密の業務にたずさわる資格において雇用されているか否か。

(iii) 特定のものが、労働組合の組合員であるか否か。

(iv) 特定の団体が、使用者団体であるか否か、または特定の団体が、労働組合もしくは労働組合評議会であるか否か。

(v) 特定の被用者集団が、団体交渉のために適正な単位であるか否か。

(vi) 労働協約が締結されているか否か。

(vii) 特定の個人もしくは団体が、労働協約の当事者であるか否か、または労働協約により拘束されるか否か。

(viii) 労働協約の有効期間中であるか否か。

第二一八・一条（被用者の多数意思による決定）

局は、本法に基づく申請により、単位内の被用者の多数意思を決定するよう要求された場合、申請が提出された日付もしくは局が適切と判断するそれ以外の日付における被用者の意思を決定しなければならない（一九七八年、本条追

加）。

第二一九条（命令の再審または訂正）。

局は、自ら下した全ての命令もしくは決定について、再審・取消・訂正・変更もしくは改正することができる。また、局は、申請について命令を下す以前はいつにても、全ての申請について再審理することができる。

第二二〇条（命令の適用）

局は、本法により、特定の個人もしくは団体に對する関係において命令もしくは決定を下し、または何らかの条件を定立しもしくはその他何らかの行為を行なう場合、その命令等を一般的に適用するかまたは特定の事件もしくは特定の種類の事件について適用するかどちらかの方法を選択することができる。

第二二〇・一条（仮決定）

(1) 局は、申請もしくは救済申立を最終的に処理するに際して、関連して派生する二つ以上の争点について決定を下す必要がある場合、当該手続の当事者の権利を侵害することなしに決定をなしうると判断するならば、それらの争点の一つもしくは若干について解決する決定を下し、他の争点については局

の管轄権限を留保することができる。

(2) 第(1)項による決定は、局が特に明示しない限り、最終的決定である。

(3) 本条において、「決定」とは、命令、単位の決定および宣言を含むものとする(一九七八年、本条追加)。

第二二一条(権限および義務の執行)

局は、前述の一般原則により制約されることなく、本法により局に付託されもしくは課せられた、または本法の目的を達成するために必要とされる権限を行使し、かつ義務を遂行することができる。この場合、本法の規定、本法の下で作成された規則および局に係属した事件について下した決定、を遵守することを要求する命令を下す権限をも含むものとする。

第三節 命令の再審および執行

第二二二条(裁判所による再審の禁止)

(1) 本法に基づく局の命令もしくは決定は最終的であり、連邦裁判所法(The Federal Court Act)第二八条第(1)項(a)号に規定する場合を除き、いかなる裁判所によっても審査もしくは再審をうけることはないものとする。

(2) 本条第(1)項に基づく他、本法に基づいて局が下したもしくは執行した、または本法に基づいて局が下したもしくは執行したとみなされる局の命令・決定もしくは手続は、いかなる理由に基づく場合においても、

(a) 審査・再審・禁止もしくは制限されるものではなく、また、

(b) 差止命令・移送命令・禁止命令・権限開示命令・その他いかなる方法によっても、裁判所の手続もしくは審理の対象とされるものではない。

この場合、上記理由には、局の決定もしくは手続が局の管轄権限を超越した、またはその手続過程においてその管轄権限を超越もしくは喪失した、とする理由を含むものとする(一九七八年、本条改正)。

第二二三条(局の命令等の連邦裁判所への登録)

(1) 局は、局の命令もしくは決定により影響を受ける個人もしくは団体の書面による申請に基づき、その理由に関する部分を除く当該命令もしくは決定の写しをカナダ連邦裁判所に登録しなければならない。但し、局が以下のように判断する場合は例外とする。

(a)当該命令もしくは決定に違反する、または違反類似の行動がとられるおそれが存在しない場合。

(b)当該命令もしくは決定のカナダ連邦裁判所への登録が、その目的実現にとって有効ではないと判断するに相当の理由がある場合。

(2)局は、本条第(1)項に基づき、命令もしくは決定の写しをカナダ連邦裁判所に登録する場合、裁判所に対して当該命令もしくは決定の写しが本条第(1)項に基づいて登録されるものである旨を、書面において記載し提出しなければならない。また、局がそのように記載した場合、当該命令もしくは決定の写しは、申請その他の手続を経ることなしに裁判所において受理されかつ登録されなければならない。この場合、当該命令もしくは決定の写しが登録された時点において、当該命令もしくは決定は、本条および連邦裁判所法第二八条の規定により、局における全ての手続およびその手続によって影響を受ける全ての個人もしくは団体に對して、裁判所において下された判決と同一の強制力と効力を有する（一九七八年、本条改正）。

第三章 団体交渉権の取得および終了

第一節 認証の申請

第一二四条（認証の申請）

(1)労働組合が団体交渉のために適正な単位を構成すると判断した場合、当該単位における交渉機関としての認証を求める労働組合は、本条および第一一七条(9)に基づいて局が作成する規則に従って、局に対して当該単位における交渉機関としての認証を申請することができる。

(2)当該単位における交渉機関としての認証を求める労働組合による申請は、以下の場合に行なうことができる。

(a)当該単位に関する有効な労働協約が存在せず、かつ当該単位における交渉代表として本法の下で認証された労働組合が存在しない場合は、何時でも。

(b)当該単位に関する有効な労働協約は存在しないが、他の労働組合が当該単位における交渉機関として本法の下で認証されている場合は、その認証の日付から一二か月を経過した後、もしくは局の同意の上で定められるより早い時期以後。

- (c)当該単位に関する有効な労働協約が存在し、かつその有効期間が二年を超えない場合は、その期間の最後の三か月目に入ってから以後。
- (d)当該単位に関する有効な労働協約が存在し、かつその有効期間が二年を超えている場合には、
- (i)その期間の二か月目に入ってから以後、およびその二か月目に入る以前。
- (ii)当該労働協約がその有効期間の二年目以後に継続して効力を有する場合には、それぞれの年度が終了する最後の三か月間、もしくは、
- (iii)その有効期間の最後の三か月目に入ってから以後。
- (3)交渉単位に関する第(2)項に基づく認証の申請は、局の同意がある場合を除き、当該交渉単位内における本法によって禁止されていない被用者のストライキもしくはロックアウトの最初の六か月間は、行なうことができない。
- (4)交渉単位における交渉機関としての認証を求める労働組合による申請が本条に基づいて行なわれた場合、当該単位内の被用者の使用者は、当該申請が行なわれた旨の通知を受けて以後以下に記載する時期に至るまでの期間、被用者の賃金率その他

の他の労働条件もしくは権利ないし特権を変更してはならない。

(a)当該申請が労働組合により取り下げられ、もしくは局により却下されるまでの期間。

(b)局が、当該労働組合を当該単位の交渉機関として認証した日以後三〇日を経過するまでの期間(一九七八年、本項追加)。

第二節 交渉単位の決定

第二二五条(適正単位の決定)

(1)労働組合が、団体交渉のために適正であると判断する単位における交渉機関としての認証を、第一二四条に基づいて申請した場合、局は、局の判断において、団体交渉のために適正な単位を決定しなければならない。

(2)当該単位が、団体交渉のために適正な単位を構成するか否かを決定するに際して、局は、労働組合によって提示された単位から特定の被用者を包含し、もしくは排除することができ、

(3)労働組合が、専門職被用者によって構成されるもしくは彼等を包含する単位における交渉機関としての認証を、第一二四条に基づいて申請する場合、局は、第(2)項の規定により、

(a) 当該単位が、それ以外の点において団体交渉のために適正ではないと判断されない限り、専門職被用者のみによって構成される単位を団体交渉のために適正な単位として決定しななければならない。

(b) 複数の専門職域にわたる専門職被用者に関して、当該単位に包含することを決定することができる。

(c) 専門職としての職務を遂行しているが、専門職被用者としての資格を充足していない被用者に関して、当該単位に包含することを決定することができる。

(4) 労働組合が、その義務として他の被用者を監督する被用者によって構成されるもしくは彼等を包含する単位における交渉機関として認証を申請する場合、局は、第(2)項に基づいて、申請において提示された単位を団体交渉のための適正な単位として決定することができる。

(5) 局は、私設警備員を他の被用者の単位に包含してはならない。

第三節 交渉機関の認証と関連事項

第二二六条（労働組合を認証する義務）

局は、

(a) 単位における交渉機関としての認証を求める労働組合によ

る申請を受理し、かつ、

(b) 当該単位を、団体交渉のために適正な単位を構成するものと決定し、かつ、

(c) 申請が提出された日付、または局が適正と判断する他の日付において、当該単位の被用者の過半数が当該労働組合が交渉機関として彼等を代表することを希望していると判断する場合（一九七八年本号追加）、

本法により、当該単位の交渉機関として申請を求めている労働組合を認証しなければならない。

第二二七条（代表投票）

(1) 局は、いかなる場合においても、単位内の被用者が彼等を代表する交渉機関として特定の労働組合を希望しているか否かについて、局自身が判断する目的において、当該単位内の被用者による代表投票の実施を命令することができる。

(2) 以下の場合において、

(a) 労働組合が、他の労働組合が交渉機関ではない単位における交渉機関としての認証を申請し、かつ、

(b) 局が、当該単位における被用者の三五%以上五〇%以下が当該労働組合の組合員であると判断する場合、

局は、当該単位内の被用者による代表投票の実施を命令しなければならない。

(3)局は、労働組合がその憲章・組合規約もしくは規則における組合員資格に関する規定を無視して組合員資格を付与する慣行を確立していると判断する場合、特定の個人が労働組合の組合員であるか否かを決定するに際して、かかる組合員資格に関する規定を無視することができる(一九七八年、本項追加)。

第二二八条(投票の実施)

(1)局は、単位内の被用者による代表投票の実施を命令した場合、以下の行為をしなければならない。

(a)投票資格ある被用者の決定。

(b)局が代表投票の適正な実施のために必要と判断する、投票の準備、投票方法および開票方法、投票箱の保管および封印を含む適切な準備作業および指示。

(2)局は、他の労働組合が交渉機関ではない単位における交渉機関としての認証を求める労働組合の申請に基づき代表投票の実施を命令した場合、被用者が投票用紙に記載されているいかなる労働組合によっても代表されることを希望しない旨を

示す選択肢を投票用紙に記載しなければならない。

(3)(一九七八年、本項削除)。

第二二九条(代表投票の結果)

(1)局は、第(2)項により、被用者の過半数の投票により投じられた投票数を基礎として、代表投票の結果を決定しなければならない。

(2)局は、代表投票の結果から判断して、投票資格が認められる被用者の三五%以下の投票しか行なわれなかったと認定した場合、当該代表投票は無効であることを決定しなければならない。

(3)代表投票において投票した被用者の過半数による投票結果は、投票が命ぜられた単位内の過半数の被用者が投票した被用者の過半数の投票結果において表明したと同一の意見を有すると判断するための証拠とされる。

第二三〇条(労働組合評議会)

(1)二つ以上の労働組合が労働組合評議会を結成している場合、その評議会は労働組合と同一の方法により、単位における交渉機関としての認証を局に申請することができる。

(2)局は、本法によりもしくは本法に基づいて規定されている認

証のための条件が充足されていると判断する場合、労働組合評議会を交渉単位における交渉代表として認証することができ(一九七八年、本項改正)。

(3)労働組合評議会の一部を構成する労働組合の組合員資格は、当該労働組合評議会の組合員資格とみなされる。

(4)労働組合評議会が、交渉単位における交渉機関として、局により認証されている場合、

(a)労働組合評議会およびこれを構成する各労働組合は、当該労働組合評議会と特定の使用者により締結された労働協約により拘束され、かつ、

(b)別段の定めのない限り、労働組合評議会を労働組合とみなし、本法を適用するものとする。

第一三二条(使用者団体の指定)

(1)労働組合が、複数の使用者が使用者団体を結成している使用者の被用者によって構成される単位における交渉機関としての認証を申請する場合、局は、使用者団体を構成する各使用者が、当該使用者団体に対し本法の下における当該各使用者の義務と責任を解除するための適切な権限を付与していると判断する場合に、当該使用者団体を使用者として指定する

ことができる。

(2)局が、第(1)項により、使用者団体を使用者として指定した場合、

(a)使用者団体およびこれを構成する各使用者は、使用者団体と特定の労働組合により締結された労働協約によって拘束され、かつ、

(b)別段の定めのない限り、使用者団体を使用者とみなし、本法を適用するものとする。

(3)使用者が使用者団体の構成員であることを止め、もしくは第(1)項の規定する使用者が使用者団体に付与した権限を撤回した場合、当該使用者は、

(a)使用者団体により締結されその被用者に対して適用される労働協約により、引き続き拘束され、かつ、

(b)第一四六条に基づく団体交渉の開始を要求される。

第一三三条(港湾その他の産業分野における認証)

(1)被用者が、以下の産業分野において雇用されている場合、

(a)港湾産業、もしくは、

(b)局の勧告に基づき総督の定める規則によって指定される地域における他の産業分野、

局は、当該地域における当該産業分野の複数の使用者の被用者が、団体交渉のための適正な単位を構成することを決定し、本法により、労働組合を当該単位の交渉代表として認証することができる。

(2)局がその調査により、当該地域における一つの産業分野に従事する使用者の一部または全部が、季節的に雇用する被用者集団からその被用者を雇用していると判断できない場合、局は、第(1)項(b)号に基づき勧告をしてはならない。

(3)局が、第(1)項に基づき、労働組合を交渉単位における交渉機関として認証した場合、局は、以下の命令を下さなければならない。

(a)複数の使用者の利益において行動する単一の機関が、当該単位内の被用者の使用者によって指定されるべきこと、

および、

(b)指定された機関は、本法の下における当該各使用者の義務と責任を解除するための適切な権限が付与されるべきこと。

第二三三條(局による単一使用者の宣言)

局は、共同または関連する連邦業務・企業・事業が、一般

的管理権限もしくは指揮権限を有する複数の使用者により運営されていると判断する場合、当該使用者に対しその意見を陳述するための合理的機会を与えた後に、命令において、特定された使用者および彼等によって運営されている連邦業務・企業・事業は、本法における全ての目的に照らし、それぞれ単一の使用者、単一の連邦業務・企業・事業である旨を宣言することができる。

第二三四條(認証が禁止される場合)

(1)局は、本法における他の規定にかかわらず、労働組合が使用者により支配されもしくは影響を受けたことにより、団体交渉を目的とする当該使用者の被用者を代表する労働組合としての適格性が損われていると判断する場合、

(a)当該労働組合を、当該使用者の被用者により構成されるいかなる単位においても、交渉代表として認証してはならず、また、

(b)かかる被用者に対して適用される、当該労働組合と使用者の間のいかなる労働協約も、本法の目的に適合する労働協約とみなしてはならない。

(2)局は、本法における他のいかなる規定にかかわらず、労働組

合がその組合員資格に関して適用する政策もしくは慣行の効力により、交渉単位内の特定の被用者もしくは被用者集団の組合員資格を否認していると判断する場合、

(a) 当該労働組合を当該交渉単位における交渉機関として認証してはならず、また、

(b) 当該単位内の被用者に対して適用される当該労働組合と使用者との間のいかなる労働協約も、本法の目的に適合する労働協約とみなしてはならない。

第一三五条(同)

局は、私設警備員により構成される単位とそれ以外の被用者により構成される単位において、その一部もしくは全部の被用者が同一の使用者により雇用されている場合、特定の労働組合をその両者の単位における交渉機関として認証してはならず、また労働組合もそのように行動してはならない。

第一三六条(認証の効果)

(1) 労働組合が、交渉単位における交渉代表として認証された場合、

(a) 認証された労働組合は、当該交渉単位内の被用者の利益において団体交渉を行なう排他的権限を有する。

(b) 当該交渉単位内の被用者の交渉機関として従来認証されていた他の労働組合の認証の効果は、当該被用者に関する認証の効果を限度として、取消されたものとみなされる。

(c) 認証された労働組合は、当該交渉単位内の特定の被用者に影響を及ぼす労働協約に関し、当該労働協約がこれらの被用者に適用される限度において、労働協約に名称を印した交渉機関およびその承継組合の地位を承継する当事者とみなされる。

(2) 第(1)項(c)号に基づき、労働組合が労働協約の当事者としての地位を承継するものとみなされる場合、当該労働組合は、当該労働協約により影響を受ける交渉単位の交渉代表として認証された日から三か月以内に、当該労働協約の相手方である使用者に対して、労働協約の更新もしくは改訂または新協約の締結を目的とする団体交渉の開始を要求することができる。

第一三六・一条(交渉機関の被用者に対する公正代表義務)

労働組合が交渉単位における交渉機関である場合、当該労働組合およびその全ての代表者は、当該交渉単位内の全ての被用者を、公正かつ差別なしに、代表しなければならない。

第四節 認証の取消と関連事項

第一三七条(認証取消の申請)

(1) 労働組合が交渉単位における交渉機関としてすでに認証されている場合、当該交渉単位内の被用者の過半数を代表すると主張する被用者は、第(5)項の規定に基づき当該労働組合の認証の取消を局に申請することができる。

(2) 交渉単位における交渉機関に関する第(1)項に基づく申請は、以下の時期に、行なうことができる。

(a) 当該交渉単位に適用される有効な労働協約が存在する場合、局が他の時期に申請することに同意する場合を除き、

第一二四条に基づき労働組合が認証を申請することが認められている時期。

(b) 当該交渉単位に適用される有効な労働協約が存在しない場合、当該労働組合の認証の日付から一年を経過した後は、何時でも。

(3) 交渉単位に適用される有効な労働協約が存在しているが、労働協約の当事者である交渉機関が局により認証されていない場合、当該交渉単位内の被用者の過半数を代表すると主張する被用者は、第(5)項に基づき、当該交渉機関は当該交渉単

位の被用者を代表する資格がない旨の宣言的命命を下すよう局に申請することができる。

(4) 交渉単位における交渉機関に関する第(3)項に基づく申請は、以下の時期に行なうことができる。

(a) 当該交渉単位内の被用者の使用者と当該交渉機関の間で締結された最初の労働協約の有効期間中は、

(i) 当該労働協約の有効期間の最初の一年間は、何時でも、また、

(ii) その後は、局の同意がある場合を除き、第一二四条に基づき労働組合による認証申請が認められる期間。

(b) その他の場合は、局の同意がある場合を除き、第一二四条に基づき労働組合による認証申請が認められる期間。

(5) 第(1)項もしくは第(3)項に基づく申請は、局の同意がある場合を除き、本法により禁止されていない被用者のストライキもしくはロックアウトの開始から最初の六ヶ月間は、行なうべきではない。

第一三八条(認証取消命令または交渉機関が交渉単位を代表する資格がない旨の宣言)

(1) 局は、交渉単位における交渉代表について、第一三七条第(1)

項もしくは(3)第項に基づく申請を受理し、かつ局がその状況において適切と判断する代表投票その他の方法による手続を経た後に、当該交渉単位内の被用者の過半数はすでに当該交渉機関が彼等を代表することを希望していないと判断する場合、以下の命令を下さなければならない。

(a) 第一三七条第(1)項に基づく申請の場合は、当該交渉単位における交渉機関としての労働組合に対する認証の取消命令。

(b) 第一三七条第(3)項に基づく申請の場合は、当該交渉機関は当該交渉単位における被用者を代表する資格がない旨の宣言的命令。

(2) 局は、交渉単位に適用される有効な労働協約が存在しない場合、交渉機関が当該交渉単位に関する労働協約締結のために合理的努力を尽くしていないと判断しえない限り、当該交渉単位における交渉機関について、本条第(1)項(a)号に基づく命令を下してはならない。

第一三九条(虚偽による認証の取消申請)

労働組合が、交渉単位の交渉機関として認証をうけている場合に、

(a) 当該交渉単位内の被用者、

(b) 当該交渉単位内の被用者の使用者、

(c) その認証手続に関し、局に出頭した労働組合、

は、当該認証が、認証された労働組合の虚偽の申請により獲得せられたものと主張する場合は、何時にても当該認証の取消を局に申請することができる。

第一四〇条(虚偽による認証の取消)

局が、交渉単位における交渉機関について第一三九条に基づく申請を受理し、かつその申請を支持する以下の条件に合致する証拠があると判断する場合、

(a) 合理的努力を尽くしたとしても、認証手続の時点において局に提出すべき証拠が存在せず、もしくは提出不可能であったこと。

(b) 当該証拠が認証手続において局に提出されていたならば、局が当該交渉単位における交渉機関としての当該労働組合の認証を拒否したであろうと判断しうること。

局は、当該交渉単位における交渉機関としての当該労働組合の認証を取消す旨の命令を下さなければならない。

第一四一条(労働組合評議会の認証の取消)

(1) 労働組合評議会が、交渉単位における交渉機関として認証されている場合、

(a) 当該交渉単位内の被用者もしくはその使用者または労働組合評議会の一部を構成する労働組合は、第二七条もしくは第一三九条に基づいて労働組合評議会の認証取消の申請が認められる条件に加えて、労働組合評議会の認証に必要な条件にもはや合致しないことを理由とする当該労働組合評議会の認証取消の申請を、局に提出することができる。

また、
(b) 局は、当該労働組合評議会がもはや労働組合評議会の認証に必要とされる条件に合致しないと判断する場合、その労働組合評議会の認証取消の命令を下すことができる。

(2) 交渉単位における交渉機関として認証を受けている労働組合評議会に関する第(1)項に基づく申請は、第一三七条に基づき労働組合評議会に対する認証取消命令の申請が認められる期間中に提出しなければならない。

第一四二条 (取消または宣言の効果)

局が、第一三八条、第一四〇条、第一四一条に基づき、労働組合もしくは労働組合評議会の認証取消を命令し、または労働組合が交渉単位内の被用者を代表する資格がない旨を宣言した場合、

(a) 当該交渉単位に適用される労働組合もしくは労働組合評議

会と当該交渉単位内の被用者の使用者との間で締結された労働協約は、命令が下された時期もしくは局が適切と判断する時期以後、その効力を停止する(一九七八年、本号改正)。
(b) 使用者は、交渉機関が労働条件もしくは権利ないし特権の変更不同意ない限り、第一八〇条第(1)項(a)号ないし(d)号に規定する条件が満たされるまでの期間、当該交渉単位内の被用者の賃金率その他の労働条件もしくは権利ないし特権、および交渉機関の権利ないし特権を変更してはならない(一九七八年、本号改正)。

第五節 承継者の権利および義務

第一四三条 (労働組合の合併等)

(1) 労働組合が、労働組合の合併・合同もしくは労働組合間の管轄権の変更を理由として、合併・合同もしくは管轄権の変更の時点において交渉機関であった他の組合の地位を承継する場合、承継組合は労働協約その他のの下で認められるその被承継組合の権利・特権および義務について、正当に承継したものとみなされる。

(2) 局は、労働組合の合併・合同もしくは労働組合間の管轄権の変更により、本法に基づき、または交渉単位もしくは単位の

内の被用者に関する労働協約に基づいて認められる労働組合の権利・特権および義務について紛争が生じた場合、影響を受ける労働組合の申請により、承継もしくは留保された権利・特権および義務の範囲について、決定しなければならない。

(3)局は、第(2)項に基づき承継または留保される労働組合の権利・特権および義務の範囲について決定する以前に、これについて調査し、必要と判断する場合には代表投票を実施するよう指示することができる。

第一四四条(定義)

(1)本条において、「事業」とは、連邦業務・企業・事業もしくはその一部を意味する。また、「譲渡」とは、事業に関連してなされる、事業の賃貸借、移籍その他の処分を含むものとする。

(2)第(3)項に基づき、使用者がその事業を譲渡する場合、

(a)当該事業に雇用される被用者の交渉機関である労働組合はその交渉機関として存続する。

(b)事業が譲渡される日付以前に当該事業に雇用される被用者について認証を申請した労働組合は、本法に基づき、その交渉機関として局の認証を受けることができる。

(c)事業が譲渡される相手方は、当該事業が譲渡される日付において当該事業に雇用される被用者に適用される労働協約により拘束される。

(d)事業が譲渡される相手方は、当該事業が譲渡される日付において係属し、当該事業に雇用される被用者もしくはその交渉機関に影響を与える、本法の下における全ての手続の当事者とみなされる。

(3)使用者が、その事業を譲渡しかつその被用者が当該事業が譲渡される相手方たる使用者の被用者と合一される場合、

(a)局は、これにより影響を受ける労働組合の申請に基づき、以下の行為をなすことができる。

(i)影響を受ける被用者が団体交渉のために適正とされる一つまたはそれ以上の単位を構成するか否か、の決定。

(ii)いかなる労働組合がそれぞれの単位内の被用者のための交渉機関となるべきかに関する決定。

(iii)局が必要と判断する限度において、労働組合に付与した認証もしくは労働協約に含まれる交渉単位に関する記述の訂正。

(b)②号に基づき、団体交渉のために適正であると決定された

交渉単位内の被用者に影響を及ぼすとともに、当該交渉単位のための交渉機関として局により決定された労働組合を拘束する労働協約は、当該労働組合に対して拘束力あるものとして存続する。

(c) (b)号の規定に該当する労働協約の各当事者は、(a)号の下において局に提出した申請を局が処理した日付から六〇日を経過した以後は何時でも、相手方に団体交渉の通告を送付することを許可する旨の命令を下すよう、局に申請することができ。

(4) 局は、第(3)項(c)号により局に提出された申請について、当該労働協約の適用対象とされる全ての被用者に適用されるもしくは適用可能とされる、特に先任権の取扱条項をも含む、労働協約上の諸条項の適用範囲およびその公正な適用を考慮に入れて決定しなければならない。

(5) 本条の下で、事業がすでに譲渡されたか否かに関し、もしくは譲受人の地位に関する紛争が生じた場合、局は、その紛争について決定を下さなければならない。

第一四五条（公務の一部が公共企業体として設置された場合）

(1) 総督が、公務員労働関係法（The Public Service Staff

Relations Act）の別表1の第一部もしくは第二部に指定されているカナダ公務分野の一部の名称を削除し、カナダ公務分野の当該部分が本法の適用対象とされる公共企業体として設置されもしくはその一部に組み込まれた場合、または公務員労働関係法の別表1の第一部もしくは第二部に指定されているカナダ公務分野の一部を含むカナダ公務分野の一部が分離されて、本法の適用対象とされる公共企業体として設置されもしくはその一部に組み込まれた場合、

(a) カナダ公務分野の当該部分における被用者に適用されるとともにカナダ公務分野の当該部分が当該公共企業体として設置されもしくはその一部分として組み込まれた時点において有効である労働協約は、第(3)項ないし第(7)項によりその有効期間が満了するまでの間、その効力を維持する。

(b) 公務員労働関係法は、当該労働協約に関する全ての解釈および運用について、適用あるものとする。

(2) 労働組合は、第(1)項の規定に該当する労働協約により影響を受ける被用者のための交渉機関としての認証を局に申請することができる。但し、その申請は、第一二四条に基づき労働組合の認証申請が認められる期間内に限定される。

(3)本法の適用対象とされる公共企業体として設置されもしくはその一部に組み込まれたカナダ公務分野の一部における被用者が、労働協約により拘束される場合、その被用者の使用者としての公共企業体もしくはその雇用形態の変更によって影響を受ける交渉機関は、カナダ公務分野の一部が当該公共企業体として設置されもしくはその一部として組み込まれた日付から三〇日以内に、局に対して第(4)項所定の事項に関して決定し命令を下すよう申請することができる。

(4)局は、公共企業体もしくは交渉機関が、第(3)項に基づいて申請した場合、以下の事項について決定し命令を下さなければならぬ。

(a)労働協約により拘束される当該公共企業体の被用者が、団体交渉のために適正な一つまたはそれ以上の単位を構成するか否か、に関する決定。

(b)いかなる労働組合を、当該各交渉単位の被用者のための交渉機関とすべきか、に関する決定。

(c)当該公共企業体の被用者に対して適用される労働協約について、

(i)労働協約が有効か否か、に関する決定。

(ii)労働協約が有効である場合、当該労働協約の定める有効期間の満了まで有効とすべきか、または局が指定するより以前の日付において失効させるべきか、に関する決定。

(5)第(4)項(c)号に基づき、局が労働協約を有効であると決定した場合、当該労働協約の各当事者は、局がその決定を下した日付から六〇日以内に、相手方に対して団体交渉の通告を送付することを許可する旨の命令を下すよう、局に申請することができる。

(6)カナダ公務分野の一部が本法の適用対象とされる公共企業体として設置されもしくはその一部に組み込まれた日付から三〇日以内に、第(3)項に基づく命令を求める申請が提出されなかった場合、第(1)項に基づきその効力を維持する労働協約により拘束を受ける当該被用者の使用者としての公共企業体もしくは交渉機関は、カナダ公務分野の一部が当該公共企業体として設置されもしくはその一部に組み込まれた日付から三一日目に開始され九〇日目に終了する期間内に、相手方に対して団体交渉の通告を送付することを許可する旨の命令を下すよう、局に申請することができる。

(7)第(4)項(c)に基づき局が決定もしくは命令を下した場合、これ

により影響を受ける労働協約の解釈および運用について、本法が適用されるものとする。

第四章 団体交渉および労働協約

第一節 団体交渉義務

第一四六条（団体交渉の通告）

局が、交渉単位のための交渉機関を認証し、かつ当該交渉単位内の被用者を拘束する有効な労働協約が存在しない場合、労働協約の締結のために、

- (a) 当該交渉機関は、通告により、当該被用者の使用者に対して団体交渉の開始を要求することができる。
- (b) 当該被用者の使用者は、通告により、当該交渉機関に対して団体交渉の開始を要求することができる。

第一四七条（同）

(1) 労働協約の当事者は、労働協約の有効期間が満了する日付の直前三ヶ月の期間内もしくは労働協約により規定されるより長い期間内に、通告により、相手方に対して労働協約の更新もしくは改訂または新しい労働協約の締結を目的とする、団体交渉の開始を要求することができる。

(2) 労働協約が、その有効期間中に協約所定の条項を改正しうる旨規定する場合、当該労働協約によりその資格を認められる当事者は、通告により、相手方に対して当該条項の改正を目的とする、団体交渉の開始を要求することができる。

第一四八条（団体交渉義務および労働条件不変更義務）

本法の下で、団体交渉の通告がなされた場合、

- (a) 交渉機関および使用者は、当事者の別段の合意がない場合は、通告を受理した後二〇日以内に、遅滞なく、
 - (i) 誠実に団体交渉を開始する目的のために会合し、もしくははその目的のために代表者に対し権限を付与しなければならぬ。また、
 - (ii) 労働協約締結のために全ての合理的努力を尽さなければならぬ。
- (b) 使用者は、交渉機関がその変更について同意しない限り、第一八〇条第(1)項(a)号ないし(d)号所定の要件が満たされるまでの期間、当該交渉単位内の被用者の賃金率その他の労働条件もしくは権利ないし特権、または当該交渉機関の権利ないし特権を変更してはならない。

第二節 技術革新

第一四九条（技術革新）

(1) 本条および第一五〇条ないし第一五三条において、技術革新とは以下のことを意味する。

(a) 使用者による、従来の業務・企業・事業の運営に用いられていたものとはその性質ないし種類の異なる設備もしくは用具の業務・企業・事業への導入、および

(b) 使用者による上記設備もしくは用具の導入に直接関連する業務・企業・事業を運営するに際しての方法の変更。

(2) 第一五〇条、第一五二条および第一五三条は、以下の場合、

労働協約により拘束される使用者および交渉機関に対しては、適用しないものとする。

(a) 使用者が、交渉機関に対して第一五〇条第(2)項に実質的に適合する技術革新について、文書により以下の期間内に通告した場合、

(i) 労働協約締結を目的とする団体交渉の開始を相手方に要求する通告が、第一四六条に基づいてなされる場合は、使用者と交渉機関が労働協約を締結する日以前、もしくは、

(ii) 通告が、第一四七条に基づいてなされる場合は、労働協

約締結を目的とする団体交渉の開始を相手方に要求する通告を第一四七条に基づいてなすことができる最後の日以前。

(b) 労働協約が、技術革新により影響を受ける可能性がある労働条件もしくは雇用保障に関する事項を団体交渉の対象とし、かつ当該労働協約の有効期間中に最終的に解決するための特別手続条項を含む場合、または、

(c) 労働協約が以下の条項を含む場合、

(i) 技術革新の効果を調整する目的で、技術革新により影響を受ける被用者に援助することを意図する条項、および、
(ii) 労働協約の有効期間中、第一五〇条、第一五二条および第一五三条を当該使用者および交渉機関に対して適用しない旨を特記する条項。

(3) 第一五〇条、第一五二条および第一五三条は、これらの各条が制定された日付以後に締結される労働協約についてののみ、適用あるものとする。

第一五〇条（技術革新の通告）

(1) 労働協約により拘束され、かつ当該労働協約が適用される相当数の被用者の労働条件もしくは雇用保障に影響を及ぼす可能性がある技術革新の実施を提案する使用者は、当該労働協

約により拘束される交渉機関に対して、技術革新の実施される日付の少なくとも九〇日以前に、技術革新に関する通告を与えなければならない。

(2) 第一項に規定する通告は、文書により以下の事項について記載しなければならない。

(a) 技術革新の性格。

(b) 使用者が技術革新の実施を提案する日付。

(c) 技術革新により影響を受ける可能性がある被用者の概数とその職種。

(d) 技術革新の実施が被用者の労働条件もしくは雇用保障に影響を与える可能性およびその効果。

(e) 第(3)項に基づき作成される規則により義務付けられるその他の情報。

(3) 総督は、局の勧告に基づき、以下の規則を作成することができる。

(a) 連邦業務・企業・事業の種類およびそれらの職種に関して、本条第(1)項および第一五二条(2)項の目的に照らして

「相当」とみなされる被用者数、およびその特定方法。

(b) 第(2)項において義務付けられる情報に加えて、技術革新の

通告に関する情報をも含む、それ以外の情報提供の義務付。

第一五一条（技術革新に関する命令の申請）

(1) 交渉機関が以下の主張をする場合、

(a) 第一五〇条、第一五二条および第一五三条は、その主張の対象とされる技術革新について、使用者に適用されること。および、

(b) 使用者が、第一五〇条に違反したこと。

当該交渉機関は、使用者が第一五〇条に違反したことを知った時、もしくは局が知りうべきであったと判断した時以後三〇日以内に、局にその主張に関連する事項について決定を下すよう申請することができる。

(2) 局は、第(1)項により主張された事項についての決定を求める申請を受理し、当事者に審問の機会を与えた後に、以下の決定を下すことができる。

(a) 第一五〇条、第一五二条および第一五三条は、その主張する技術革新について、当該使用者に適用されない旨の決定。

(b) 第一五〇条、第一五二条および第一五三条は、その主張する技術革新について、当該使用者に適用され、当該使用者

は技術革新について第一五〇条に違反した旨の決定。

(3)局は、第(2)項(b)号に基づいて下した決定において、もしくは第(2)項に基づいて決定を作成する過程で当事者と協議した後で作成した命令により、以下の行為をすることができ。

(a)使用者に対し、局が適当と判断する九〇日を超えない期間内は、技術革新もしくはそのように主張された技術革新を実施してはならない旨の指示。

(b)技術革新の結果として使用者により配置転換された被使用者の復職命令。

(c)被使用者が(b)号により復職する場合、使用者に対しその配置転換の結果として被使用者のこうむった被使用者の賃金喪失について賠償すべき旨の命令。

(4)第(2)項(b)号に基づき使用者に対して下した局の命令は、第一五〇条に基づき使用者によりなされた技術革新の通告とみなされる。

第一五二条(団体交渉通告の送付を許可する命令の申請)

(1)交渉機関が、第一五〇条に基づき使用者によりもしくは使用者に関連してなされた技術革新の通告を受理した場合、当該交渉機関は、通告を受理した日から三〇日以内に、技術革新

の効果を調整しその影響を受ける被使用者に助力を与える目的において、労働条件もしくは雇用保障に関して彼等を拘束する労働協約の現行条項を改正しまたは新しい条項を挿入するために、団体交渉開始の通告を使用者に送付することを許可する命令を局に申請することができる。

(2)局は、以下の場合、

(a)第(1)項に基づき団体交渉開始の通告を使用者に送付することを許可する命令を求める交渉機関による申請を受理した場合、および、

(b)交渉機関が第一五〇条に基づき通告を受理し、かつその技術革新が、交渉機関と使用者の間で締結された労働協約が適用される相当数の被使用者の労働条件もしくは雇用保障について、実質的かつ不利益に、影響を及ぼす可能性がある、と判断する場合、

命令により、当該交渉機関に対し、第(1)項所定の目的のために使用者に団体交渉開始の通告を送付することを許可することができる。

第一五三条(技術革新に関する前提条件)

第一五二条(1)項に基づき交渉機関が局に申請を提出した場

合、申請の相手方となる使用者は、以下の時期に至るまでの間、その申請に関連する技術革新を実施してはならない。

(a)局が、当該交渉機関に対し、団体交渉開始の通告を使用者に送付することを許可しない旨の命令を下すまでの期間、

もしくは、

(b)局が、当該交渉機関に対し団体交渉開始の通告を使用者に送付することを許可する旨の命令を下し、かつ

(i)団体交渉の結果として合意に達するまでの期間、もしくは、

(ii)第一八〇条(1)項(a)号ないし(d)号に定める条件が充たされるまでの期間。

第三節 労働協約の内容とその解釈

第一五四条(労働協約の効力)

交渉機関と使用者の間で交渉単位に関して締結した労働協約は、本法の目的によりもしくは本法の目的に照らして、以下の者を拘束する効力を有する。

(a)当該交渉機関。

(b)当該交渉単位内の全被用者。

(c)当該使用者。

第一五五条(業務停止を惹起しない最終的解決条項)

(1)全ての労働協約は、労働協約の解釈・適用・運営もしくは協約違反の主張について、労働協約により拘束される両当事者もしくは被用者間に生じる全ての紛争を、仲裁もしくはその他の方法により、業務停止を惹起することなしに最終的解決をはかるための条項を規定しなければならない。

(2)労働協約の当事者間において何らかの紛争が生じ、かつ、

(a)当該労働協約が、第(1)項に基づいて義務付けられる紛争の最終的解決条項を規定していない場合、もしくは、

(b)当該労働協約が、仲裁委員会方式による紛争の最終的解決条項を規定しており、かつ当事者の一方が労働協約に定める仲裁委員会の委員を指名しない場合、

労働協約の他のいかなる条項にもかかわらず、両当事者は、以下の者に当該紛争に関する最終的解決をゆだねなければならない。

(c)両当事者により選任された仲裁人。

(d)両当事者が仲裁人の選任について合意に達することができず、かつ当事者の一方が大臣に対し仲裁人の任命を文書によって要請した場合、大臣が審問が必要と判断するならば

その審問終了後に、大臣により任命された仲裁人。

- (3) 労働協約が、第(1)項に定める紛争を、仲裁人もしくは仲裁委員会により、業務停止を惹起することなしに最終的に解決する条項を規定し、かつ両当事者もしくはその指名を受けた委員が仲裁人もしくは仲裁委員会の委員長の選任について合意に達することができなかった場合、当事者の一方もしくはその指名を受けた委員は、当該労働協約のいかににかかわらず、大臣に対して、文書により仲裁人もしくは仲裁委員会の委員長の任命を要請することができる。大臣は、この文書による要請を受理した場合、審問が必要と判断するならばその審問終了後に、仲裁人もしくは仲裁委員会の委員長を任命しなければならぬ。

- (4) 第(2)項もしくは第(3)項に基づき、仲裁人もしくは仲裁委員会の委員長として任命または選任された者は、本法の全ての目的に照らして、両当事者間の労働協約により任命されたものとみなされる（一九七八年、第(2)項改正、第(3)項および第(4)項追加）。

第一五六条（裁判所による再審を受けない決定）

- (1) 仲裁人もしくは仲裁委員会の全ての命令または決定は、最終

的であり、いかなる裁判所によっても審査とされまたは再審を受けるものではない（一九七八年、本号改正）。

- (2) 差止命令・移送命令・禁止命令・権限開示命令その他のいかなる方法であれ、仲裁人もしくは仲裁委員会の本法の下でのその手続について、その命令を審査・再審・禁止・もしくは制限するために、いかなる裁判所もこれを審理しもしくは手続を開始することはできない。

- (3) 連邦裁判所法の目的に照らし、労働協約に基づいて選任された仲裁人もしくは仲裁委員会は、本法の意味する連邦の局、委員会もしくはその他の行政審判所とみなされるものではない。

第一五六・一条（大臣への命令の写しの提出義務）

仲裁人もしくは仲裁委員会の全ての命令または決定の写しは、仲裁人もしくは仲裁委員会の委員長により大臣に提出され、総督により定められる条件に従って一般公衆の閲覧に供されなければならない。（一九七八年、本条追加）。

第一五七条（仲裁人の権限等）

仲裁人もしくは仲裁委員会は、

- (a) その手続を決定する権限を有する。但し、当事者に対して

証拠を提出しもしくは意見を陳述する十分な機会を与えなければならぬ。

(b) その手続に関して、第一一八条(a)号、(b)号および(c)号に基づき局の手続に関して局に付与された権限と同一の権限を有する。

(c) 付託された事案が仲裁可能か否かに関するその全ての争点について、決定する権限を有する。

(d) 以下の場合、

(i) 被用者が、使用者により解雇もしくは懲戒処分を受け、

その理由の正当性について決定する場合で、かつ、

(ii) 労働協約が、仲裁の主題となる違反行為について特別の処分を定めていない場合、

解雇もしくは懲戒処分に代えて、当該事実関係において正当かつ合理的と判断するその他の処分を課する権限を有する(一九七八年、本条改正)。

第一五七・一条(仲裁委員会の決定)

第一五五条第(1)項に規定する紛争が仲裁委員会に付託された場合、委員会を構成する委員の過半数による決定を委員会の決定とする。但し、委員会を構成する委員の過半数が

一つの決定について合意するに至らなかった場合は、その委員長の決定を委員会の決定とする(一九七八年、本条追加)。

第一五七・二条(仲裁費用、報酬、経費)

第一五五条第(1)項に規定する紛争が、仲裁人もしくは仲裁委員会に付託された場合、仲裁手続に関する費用、報酬および経費は、労働協約の別段の定めもしくは当事者の別段の合意がない限り、以下の定めにより負担するものとする。

(a) 各当事者は、自らの費用を負担するとともに、その指名した仲裁委員会の委員の報酬および経費を負担しなければならない。

(b) 仲裁人もしくは仲裁委員会の委員長の報酬および経費は、当該仲裁人もしくは委員長が、当事者もしくはその指名する委員により選任されるか本法の下で大臣により任命されるかにかかわらず、両当事者による平等の負担としなければならない(一九七八年、本条追加)。

第一五七・三条(六日以内の命令もしくは決定)

(1) 仲裁人もしくは仲裁委員会の全ての命令または決定は、以下の日付から六〇日以内に下さなければならない。

(a) 仲裁人の場合、その任命の日付。

(b) 仲裁委員会の場合、その委員長の任命の日付。

但し、労働協約において別段の定めもしくは当事者の別段の合意がある場合、または仲裁人もしくは仲裁委員会の統制を超える事情により六〇日以内に命令もしくは決定を下すことが実務上不可能な場合は、この限りではない。

(2) 第(1)項の目的に照らして、第一五八条第(2)項に基づく仲裁手続が中断される期間の日数は、第(1)項の規定する六〇日の計算の基礎として算入してはならない。

(3) 第(1)項の規定する六〇日以内に、仲裁人もしくは仲裁委員会が命令または決定を下しえない事實は、仲裁手続を継続もしくは結審させるための仲裁人もしくは仲裁委員会の管轄権限に影響を及ぼすものではなく、また六〇日の期間経過後に仲裁人もしくは仲裁委員会が下した命令または決定は、これを理由として無効とされるものではない(一九七八年、本条追加)。

第一五八条(局に対する問題釈明の付託)

(1) 労働協約の有無、または当事者もしくは労働協約により拘束される被用者の資格について、仲裁人もしくは仲裁委員会に

付託された事項に関する紛争が生じた場合、当該仲裁人もしくは仲裁委員会、および大臣もしくは当事者は、局にその紛争に関する審問および決定を求めることができる。

(2) 第(1)項による局に対する付託は、仲裁人もしくは仲裁委員会が当該問題の性質は手続の中断を正当化すると決定し、または局が手続の中断を指示しない限り、仲裁人もしくは仲裁委員会におけるいかなる手続をも中断させる効果を有するものではない。

第一五九条(命令および決定の連邦裁判所への提出)

仲裁人もしくは仲裁委員会の命令または決定により影響を受ける個人もしくは団体は、当該命令もしくは決定が下された日から十四日を経過した日、または命令もしくは決定において効力が生ずることを特定した日のどちらか遅い日付以後に、その理由を除く当該命令もしくは決定の写しをカナダ連邦裁判所に提出することができる(一九七八年、本項改正)。

(2) 第(1)項に基づきカナダ連邦裁判所に提出された仲裁人もしくは仲裁委員会の命令または決定は、裁判所により登録され、当該命令もしくは決定およびそれに至る全ての手続は、その登録された時点から裁判所において下された判決と同一

の法的効力を有する。

第一六〇条(労働協約の有効期間)

(1)労働協約が、

(a)その有効期間に関する条項を定めていない場合、もしくは
は、

(b)一年以内の有効期間を定めている場合、

当該労働協約は、その発効の日から一年の有効期間を定めたものとみなし、第一三六条に規定する場合もしくは局の同意がある場合を除き、当該協約当事者は、一年の有効期間の満了以前にその効力を終了させてはならない。

(2)本法のいかなる規定も、協約当事者が、労働協約の有効期間に関する条項以外の協約条項の改正について、合意することを禁止する趣旨と解釈してはならない。

(3)局は、労働協約の当事者による合同の申請に基づいて、当該労働協約の満了の日付を、単一の使用者を拘束する二つ以上の労働協約の満了の日付を統一する目的のために、変更する命令を下すことができる。

(4)労働協約所定のいかなる条項にもかかわらず、第一五五条第

(1)項に基づき協約に挿入することを義務付けられている条項

は、労働協約の満了後も第一八〇条第(1)項(a)号の規定する条件が充たされるまでの期間、その効力を維持する。

(5)労働協約の満了後、第一八〇条第(1)項(a)号の規定する条件が充たされるまで期間において、労働協約所定の条項に関して協約当事者間に紛争が生じた場合、

(a)仲裁人もしくは仲裁委員会は、当該紛争について審問しかつ決定することができる。

(b)第一五五条から第一五九条の規定は、この審問および決定について適用あるものとする。

第一六一条(労働協約の任意的記載事項)

本法のいかなる規定も、協約当事者が、労働協約中に以下の条項を挿入することを禁止する趣旨と解釈してはならない。

(a)雇用条件として特定の労働組合の組合員資格を要求する条項、もしくは、

(b)特定の労働組合の組合員に対して優先的雇用を認める条項。

第一六一・一条(労働組合の職業紹介事務所の運営)

(1)労働協約により労働組合が職業紹介事業に従事する場合、労働組合は、その職業紹介の目的のために作成した規則を、公

正かつ差別なしに、運用しなければならない。

- (2) 第(1)項に基づき労働組合が運用する規則は、求職者が通常集合する労働組合の管理する事務所内の見易い場所に、常時、掲示しておかなければならない。

- (3) 第(1)項の適用対象とされる労働組合が、本条の発効以前に第(1)項が規定する職業紹介の目的のための規則を作成していなかった場合、当該労働組合は、本条発効後すみやかにそのための規則を作成しなければならない。

- (4) 本条において、**職業紹介**とは、割当・指定・派遣・予約および選定を含むものとする（一九七八年、本条追加）。

第四節 チェック・オフの取消

第一六二条（チェック・オフの取消）

- (1) 交渉機関により代表される被用者は、当該交渉機関がその被用者を代表する資格を得た日以後何時にても、その被用者が当該交渉機関に支払うべき正規の月額組合員費その他の組合費用の総額を賃金から天引きし、その総額を当該交渉機関に引渡すことについて、文書により使用者に授權することができる。この場合、使用者はその授權の範囲内において天引および引渡をしなければならない。

- (2) 被用者は、使用者に対する文書による通告により、第(1)項に基づき授權を取消することができる。この取消は、使用者が通告を受理した日から三〇日を経過した後に、効力を生ずる。

- (3) 第(1)項および第(2)項は、以下の事項について規定する使用者と交渉機関の間で締結された労働協約により拘束される使用者に対しては適用されない。

- (a) 使用者が、組合員費その他の組合費用、もしくは被用者が交渉機関に対して支払うべき組合費用に代る金銭の総額を被用者の賃金から天引きすべき旨の条項。もしくは、

- (b) 被用者が、組合員費その他の組合費用もしくは交渉機関に支払うべき組合費用に代る金銭の総額を支払うべき旨の条項。

第五章 調停および最初の労働協約

第一節 調停手続

第一六三条（紛争の通告）

- 本法の下において、団体交渉開始の通告が行なわれ、かつ、(a) 団体交渉が本法の定める期間内に開始されなかった場合、または、

(b)当事者が、労働協約の締結もしくは改訂を目的として団体

交渉を行なったが、合意に達しえなかった場合、

当事者の一方は、文書により、労働協約の締結・更新もしくは改訂に失敗した旨を大臣に通告することができる。

第一六四条(大臣の選択肢)

(1)大臣は、第一六三条に基づく文書による通告を受領した後五日以内に、以下に掲げる行為の一つを選択しなければならない。

(a)幹施官の任命。

(b)調停委員の任命。

(c)第一七三条による調停委員会の設置。

(d)当事者に対する、以下に掲げる大臣の意思の文書による通告。

(i)幹施官もしくは調停委員を任命しないこと、または、

(ii)調停委員会を設置しないこと。

(2)大臣は、第一六三条に基づく通告を受領していないにもかかわらず、労働協約の締結もしくは改訂のために当事者に助力する目的で、本条第(1)項(a)号、(b)号、(c)号に規定する何らかの行為を行なうことが有益であると判断する場合、かかる行

為を行なうことができる。

第一六五条(幹施官の義務)

幹施官が第一六四条に基づいて任命された場合、

(a)大臣は、当該紛争に関して第一六三条に基づいてなされた通告の写しを、すみやかに幹施官に送付しなければならない。

(b)幹施官は、

(i)その任命後すみやかに、紛争当事者と協議し、労働協約の締結もしくは改訂に関して彼等に助力を与える努力を尽さなければならない。

(ii)その任命の日から一四日以内もしくは大臣が認めるより長期の期間内に、労働協約の締結もしくは改訂に関して当事者に助力することに成功したか否かについて、大臣に報告しなければならない。

第一六六条(幹施官の努力が失敗した場合)

第一六四条に基づいて任命された幹施官が、大臣に対して労働協約の締結もしくは改訂に関して紛争当事者に助力を与えることに失敗した旨を報告した場合、大臣は、その報告を受領した日から七日以内に、以下に掲げる行為の一つを選択

しなければならない。

(a) 調停委員の任命。

(b) 第一七三条に基づく調停委員会の設置。

(c) 当事者に対する以下に掲げる大臣の意思の文書による通告。

(i) 調停委員を任命しないこと、もしくは、

(ii) 調停委員会を設置しないこと。

第一六七条 (調停委員および調停委員会の義務)

調停委員もしくは調停委員会が、本法により、任命または設置された場合、

(a) 大臣は、

(i) 当該紛争に関して第一六三条に基づいてなされた通告の写しを、すみやかに調停委員もしくは調停委員会に送付しなければならない、また、

(ii) 調停委員もしくは調停委員会がその報告書を提出する以前は何時でも、調停委員もしくは調停委員会に対する通告に含まれていなかった事項についても、その審理の対象として付託することができる。

(b) 調停委員もしくは調停委員会は、すみやかに紛争当事者に

対し、労働協約の締結もしくは改訂に関して助力を与える努力を尽さなければならない。

第一六八条 (調停委員もしくは調停委員会の報告)

(1) 調停委員もしくは調停委員会は、その任命または設置後一四日以内、または当事者の合意もしくは大臣の許可によるより長い期間内に、当該紛争に関して当事者に助力した結果の成功もしくは失敗、およびその事実認定と勧告の内容について大臣に報告しなければならない。

(2) 調停委員会の委員の過半数による報告書を調停委員会の報告書とする。但し、調停委員会の各委員が別個の報告をする場合は、大臣により委員もしくは委員長として任命された者の報告書を調停委員会の報告書とする(一九七八年、本項改正)。

第一六九条 (報告書の再検討)

一六八条に基づき、調停委員もしくは調停委員会がその報告書を提出して以後、

(a) 大臣は、調停委員もしくは調停委員会に対し、すみやかにその報告書を再検討しかつその内容を明確にししくは詳細にすべき旨を指示することができる。

(b) 調停委員もしくは調停委員会の報告書は、その改訂された報告書が受理されるまで、大臣により受理されなかったものとみなされる。

第七〇条 (報告書の公表)

大臣は、調停委員もしくは調停委員会の報告書を受理した場合、

(a) 報告書の写しをすみやかに紛争当事者に公表しなければならない (一九七八年、本号改正)。

(b) 適切と判断する方法により報告書を公衆の閲覧に供さなければならない。

第七一条 (合意による報告書の拘束力)

調停委員もしくは調停委員が、紛争処理のために任命または設置された場合、

(a) 当事者は、調停委員もしくは調停委員会がその報告書を提出する以前は何時でも、調停委員もしくは調停委員会の報告を当事者に対して拘束力あるものとする文書による合意をすることができる。

(b) この場合、調停委員もしくは調停委員会がその報告を行なうに際して、当事者は、その報告に対して必要な効果を付

与しなければならない。

第二節 最初の労働協約の解決

第七一・一条 (大臣による局に対する紛争の付託)

(1) 使用者もしくは交渉機関が、一九七五年二月三十一日以後、

第一四六条に基づく通告により、当該交渉機関が認証された交渉単位に関する当事者間における最初の労働協約締結を目的とする団体交渉の開始を要求し、かつ第一八〇条第(1)項

(a) 号ないし(d)号の規定する条件が充たされている場合、大臣は、必要かつ有益であると判断する場合にはその後何時にても、局に対し紛争に関する調査を命ずるとともに、局が必要かつ有益と判断する場合には、当事者間の最初の労働協約における労働条件を設定するよう指示することができる。

(2) 局は、第(1)項に基づく大臣による指示を受けた場合、その指示に従って手続を進行させなければならない。また、局が第(1)項に基づく最初の労働協約の労働条件を設定した場合、その労働条件は当事者間の労働協約の内容を構成するとともに、当事者の文書による合意に基づく改正が行なわれない限り、当事者および当該交渉単位内の被用者を拘束するものとする。

(3) 局は、本条に基づき、最初の労働協約の労働条件を設定する

場合、当事者に対して証拠を提出し意見を陳述する機会を与えなければならない。また、局は、以下の事項について考慮の対象とすることができる。

- (a) 当事者が、最初の労働協約締結の努力を行なうに際して誠実に団体交渉を行なったか否か、およびその程度。
- (b) 当該交渉単位内の被用者と同一もしくは同様の状況において労務を提供する被用者が存在する場合には、団体交渉を通じて設定されたその労働条件。

(c) 局が、当該状況において公正かつ合理的な労働条件であると判断するに際して、有益であると判断するその他の事項。

- (4) 本条に基づき、局が最初の労働協約における労働条件を設定する場合、当該労働協約は、局によりその労働条件が設定された日付から一年間の有効期限を定めた協約とする（一九七八年、本条追加）。

第三節 調停委員会の設置

第一七二条（構成）

(1) 調停委員会は、第一七三条において規定された方法により任命された三名の委員により構成される。

(2) 局に付託された事件により直接に影響を受ける可能性ある特

別の利害関係人は、調停委員会の委員となることができない。

第一七三条（当事者による指名）

(1) 第一六四条もしくは第一六六条に基づいて、大臣が調停委員会の設置について決定した場合、大臣は、以下の行為をしなければならない。

- (a) 書面による通告によりすみやかに、紛争当事者に対しその通告受領後七日以内に、調停委員会の委員となるべき各一名の人物を指名するよう要請すること。

(b) 七日以内の指名を受領した後、その指名された人物を調停委員会の委員として任命すること。

(2) 第(1)項に基づく通告が送付された当事者の一方が、通告受領後七日以内に、大臣により設置されるべき調停委員会の委員となるべき人物の指名を失敗しもしくは怠った場合、

(a) 大臣は、委員となるべき資格があると判断する人物を調停委員会の委員として任命しなければならない。

(b) 任命された委員は、調停委員会の委員となるべき人物の指名を失敗もしくは怠った当事者の指名に基づいて任命されたものとみなされる。

(3) 第(1)項もしくは第(2)項に基づいて任命された調停委員会の委員は、二番目の委員が任命された日付から五日以内に、調停委員会の委員兼その委員長としての職務を進んで引き受ける三番目の人物を指名しなければならない。

(4) 大臣は、第(1)項もしくは第(2)項に基づいて任命された調停委員会の委員が、二番目の委員の任命後五日以内に委員長の指名を失敗または怠った場合、すみやかに、調停委員会の委員兼その委員長として資格があると判断する人物を調停委員会の三番目の委員兼その委員長として任命しなければならない。

第一七四条(当事者に対する調停委員会設置の通告)

大臣は、紛争に関して第一七三条に基づき調停委員会の全委員が任命された場合、当事者に対してすみやかに委員会の全委員の名前を通告しなければならない。この通告に記載された調停委員会は、この通告が受理された日付において、本法により最終的に設置されたものとみなされる。

第四節 一般的规定

第一七五条(調停委員会等の権限)

調停委員および調停委員会は、以下の権限を有する。

(a) その手続に関する決定権限、

(b) その手続に関連して行使することが許される第一一八条(a)、(b)、(c)、(f)、(h)の各号に基づき、局の手続に関連して局に付与されている権限、および、

(c) 第一一八条(b)号または(f)号に規定する権限を第三者に授権して、調停委員もしくは調停委員会にそれについて報告させる権限。

第一七六条(開廷期日)

(1) 調停委員会の委員長は、以下の行為をしなければならない。

(a) 委員会の他の委員と協議した後における、調停委員の開廷期日および場所の設定。

(b) 紛争当事者に対する設定された開廷期日、および場所の通知。

(c) 調停委員会の開廷に関する結論を得た後における各開廷期日、およびそこに出席する委員および証人に関して、詳細に記載した正式文書の大任への送付。

(2) 調停委員の定足数は、委員長および他の一名の委員により構成される。但し、一名の委員が欠席の場合、欠席する委員に対して合理的と考えられる開廷通知を送付していない限り、他の二名の委員はその手続を進行させることができる。

(3) 調停委員会の委員がその任務を終了する以前に辞任した場合、第一七三条の規定に基づいて新しい委員がその地位に指名および任命されなければならない。

第一七七条（禁止される手続等）

いかなる裁判所も、調停委員の任命もしくは調停委員会の設置、またはその任命もしくは設置の拒否、または調停委員もしくは調停委員会の手続の再審・禁止・制限に関して、命令を下し、または手続を開始もしくは手続を進行させてはならない。

第一七八条（証拠として採用することを禁止される報告書および証言）

調停委員もしくは調停委員会の報告書およびそこにおけるいかなる証言ないし記録も、偽証罪を理由として起訴された場合を除き、カナダにおけるいかなる裁判所においても証拠として採用されてはならない。

第六章 禁止および執行

第一節 ストラйкиおよびロックアウト

第一七九条（定義）

本章において、

「使用者」とは、使用者団体を含むものとする。

「労働組合」とは、労働組合評議会を含むものとする。

第一八〇条（一定の条件が満たされるまでの期間内のストラйкиおよびロックアウトの禁止）

(1) 以下の条件が満たされない限り、使用者は、ロックアウトを宣言もしくは実行してはならず、また労働組合は、ストラйкиを宣言もしくは公認してはならない。

(a) 使用者もしくは労働組合が、本法に基づき団体交渉の通告を受理し、かつ、

(b) 使用者および労働組合が、

(i) 第一四八条(a)号に規定する期間内に団体交渉を行なうことに失敗したこと、もしくは、

(ii) 第一四八条に規定する団体交渉を行なったが、労働協約の締結もしくは改訂に失敗したこと、および、

(c) 大臣が、

(i) 紛争当事者の一方による労働協約の締結もしくは改訂に失敗した事実を大臣に告知する通告を受領したこと、または、

(ii) 第一六四条第(2)項に基づいて行動したこと、および、
 (d) 大臣が以下の行為を行なった日付から七日間が経過したこ
 と、

(i) 第一六四条第(1)項に基づき斡旋官もしくは調停委員を任命しない旨、または調停委員会を設置しない旨の大臣の意思を当事者に通告した日付、または、

(ii) 第一六六条に基づき調停委員を任命しない旨、もしくは調停委員会を設置しない旨の意思を当事者に通告した日付、または、

(iii) 第一七〇条(a)号に基づき調停委員もしくは調停委員会の報告書の写しを紛争当事者に公表した日付（一九七八年、本号(iii)改正）。

(2) 被用者は、以下の条件が充たされない限りストライキに参加してはならない。

(a) 本法に基づく団体交渉の通告がなされた交渉単位の構成員であること、および、

(b) 第(1)項の定める条件が、彼がその構成員である交渉単位に
 関して充たされていること。

第一八一条（議会休会中等のストライキ権およびロックアウト

権の制限）

(1) 以下の場合、

(a) 本法により禁止されていないストライキもしくはロックアウトが、議会の解散の日付に始まり議会の解散に続いて行われる総選挙により選出された議員が下院に復帰する日付によって終了する期間内に行なわれ、かつ、

(b) 当該ストライキもしくはロックアウトが実行されるならば、国民の利益に反する影響を及ぼすと総督が判断する場合、

総督は、(a)号に規定する期間内は何時でも、第一八〇条第(1)項(d)号の規定する七日の期間を、本条(a)号の規定する期間終了後七日が経過するまでの期間とする旨の命令を下すことができる。

(2) 総督が第(1)項(a)号の規定する期間内に第(1)項に基づく命令を下す場合、大臣は、その期間に続く議会の最初の会期における最初の一〇日間の会期中に、当該命令を下した理由を記載した報告書を、議会に提出しなければならない。

第二節 ストライキおよびロックアウトに関する宣言

第一八二条（違法ストライキの宣言およびストライキの禁止）

使用者は、労働組合が本法に違反するストライキを宣言もしくは公認している旨、または被用者が本法に違反するストライキに参加したもしくは参加しているもしくは参加する可能性がある旨、またはストライキの効果として本法によりストライキ参加が禁止されている被用者がストライキに参加したもしくは参加しているもしくは参加する可能性がある旨を主張する場合、当該ストライキは違法であつたもしくは違法であるもしくは違法となる可能性がある旨の宣言を下すよう局に申請することができる。この場合、局は、労働組合もしくは被用者に対し、当該申請に関する聴問の機会を与えた上でかかる宣言を下すことができる。また、使用者の要求がある場合、以下の命令を下すことができる。

- (a)労働組合に対して、ストライキの宣言もしくは公認を取消すべき旨、および被用者にその取消をすみやかに通告すべき旨を要求する命令。
- (b)被用者に対して、当該ストライキへの参加を禁止する旨の命令。
- (c)当該ストライキに参加している被用者に対して、その雇用上の義務の履行を要求する命令。

(d)本条(b)号および(c)号に基づく命令の名宛人である被用者の所属する労働組合およびその役員もしくはその代表者に対して、本条(b)号および(c)号に基づく命令を、その名宛人である被用者にすみやかに通告すべきことを要求する命令
(一九七八年、本条改正)。

第一八三条(違法ロックアウトの宣言およびロックアウトの禁止)

労働組合は、使用者が本法に違反するロックアウトを宣言もしくは実行した、またはロックアウトを宣言もしくは実行しようとしている旨を主張する場合、当該ロックアウトは違法であつたもしくは違法であるもしくは違法となる可能性がある旨の宣言を下すよう局に申請することができる。この場合、局は、使用者に対し、当該申請に関する聴問の機会を与えた上でかかる宣言を下すことができる。また、労働組合の要求がある場合、以下の命令を下すことができる。

- (a)使用者およびその利益代表者に対して、当該ロックアウトの宣言もしくは実行を禁止する命令。
- (b)使用者およびその利益代表者に対して、当該ロックアウトを中止し、ロックアウトにより影響を受けた被用者がその

雇用上の義務を履行するために復帰することを許可すべきことを要求する命令。

(c)使用者に対して、本条(a)号および(b)号に基づく使用者を名宛人とする命令を、当該ロックアウトにより影響を受けたもしくは影響を受ける可能性がある被用者に通告すべきことを要求する命令（一九七八年、本条改正）。

第一八三・一条（命令の内容および期間）

(1)第一八二条もしくは第一八三条に基づく命令は、

(a)局が、当該事件の事実関係に関して必要かつ十分であると判断する内容を含むものとする。

(b)第(2)項に基づく命令において特定された期間中、その効力を有する。

(2)局は、第一八二条もしくは第一八三条に基づく命令を下す場合、当該命令を要求した使用者もしくは労働組合、または当該命令により影響を受ける使用者もしくは労働組合もしくは被用者その他の者による申請がなされた時は、適宜に、当該命令の名宛人である当事者に通告した上で、以下の補正命令を下すことができる。

(a)当該命令を修正もしくは修正することなく、補正命令に記

載する期間中その効力を持続する旨の命令。

(b)当該命令を取消す旨の命令（一九七八年、本条追加）。

第三節 不公正行為

第一八四条（使用者の労働組合に対する干渉）

(1)使用者およびその利益代表者は、以下の行為をしてはならない。

(a)労働組合の結成もしくは運営、または労働組合による被用者の代表権限に関して、参加もしくは干渉すること、または、

(b)労働組合に対する財政上もしくはその他の援助すること、

(2)使用者は、以下の行為のみを理由として第(1)項違反とみなされることはない。

- (a)労働組合が、当該使用者の被用者により構成されもしくは彼等を包摂する交渉単位における交渉機関である場合に、
- (i)被用者もしくは労働組合の代表者に対して、賃金の控除もしくは使用者に対する勤務時間の控除を受けることな
- く勤務時間中に使用者と協議すること、または勤務時間中に労働組合の業務に従事することを許すこと、または、
- (ii)団体交渉もしくは労働協約の運用およびその他の関連事項を処理する目的のために、労働組合の代表者に交通費

を支給すること、または、

(iii) 労働組合に対して、組合活動を目的とする使用者の事業場の利用を許すこと。

(b) その唯一の目的が被用者に対する年金もしくは保険その他の福利的権利ないし利益を供与するものである場合に、年金もしくは保険その他の福利的信託基金に対する財政上の援助を行なうこと。

(3) 使用者およびその利益代表者は、以下の行為をしてはならない。

(a) 特定の個人に対して、以下の理由により、雇入れの拒否もしくは雇用継続の拒否、または出勤停止・配置転換・レイオフその他の方法による雇用に関連するもしくは賃金その他の労働条件に関連する差別的取扱をすること、または徴収処分に関する脅迫もしくは威嚇その他の行為を行なうこと。

(i) 労働組合の組合員・組合役員・その代表者であること、またはそれらについて勧誘をうけたこと、またはそれらについて第三者を勧誘したこと、あるいはまた労働組合の育成・結成・運営に参加したこと（一九七八年、本号

(i) 改正。

(ii) 労働組合の組合員資格の獲得もしくは維持の条件として、全組合員に対して一律にその支払を義務付けている

定期組合費・賦課金・加入金の不払以外の理由により、労働組合から除名もしくは権利停止の処分を受けたこと。

(iii) 本法に基づく手続において、証言もしくは参加したこと、またはその可能性があること。

(iv) 本法に基づく手続において、要請により事実を暴露したこと、もしくは暴露しようとしたこと。

(v) 本法に基づく申請もしくは救済申立をしたこと、または本法に基づく何らかの権利を行使したこと。

(vi) 本法により禁止されていないストライキに参加したこと、もしくは本法に基づく何らかの権利を行使したこと。

(b) 被用者に対して、本法により与えられている権利の行使を制約する、もしくは制約する効果を有する雇用契約上の条件を課すること。

(c) 被用者に対して、本法により禁止されていないストライキに参加した他の被用者の義務および責任の一部ないし全部の履行を拒否したことを理由として、休職・解雇もしくは

金銭その他の罰則を課すること。

(d) 被用者に対して、以下の理由により、その受給資格のある年金に関する権利もしくは利益を否定すること。

(i) 本法により禁止されていないロックアウトもしくはスト

ライキの結果として生じた被用者による労務の中断。

(ii) 本法に違反する被用者の解雇。

(e) 特定の個人に対して、解雇の脅迫もしくは威嚇により、または金銭その他の罰則の賦課もしくはその他の方法により、労働組合の組合員・組合役員・その代表者にならないことまたは辞任すること、または以下の行為をしないよう強制すること。

(i) 本法に基づく手続において、証言もしくは参加すること。

(ii) 本法に基づく手続において、要請により事実を暴露すること。

(iii) 本法に基づく申請もしくは救済申立をすること。

(f) 被用者に対して、本法により禁止されている行為の履行を拒否したことを理由として、休職・解雇もしくは金銭その他の罰則を課すること、またはその他の懲戒処分に付すること。

(g) 他の労働組合が交渉単位における交渉機関である場合に、

労働組合と当該交渉単位に関して労働協約締結を目的とする団体交渉を行なうこと、もしくは労働協約を締結すること。

第一八五条(労働組合に関する禁止)

労働組合およびその利益代表者は、以下の行為をしてはならない。

(a) 労働組合が、使用者の被用者を含む交渉単位における交渉機関でない場合に、使用者を強制して労働組合と団体交渉を行なわしめること。

(b) 労働組合もしくはその利益代表者が、他の労働組合が交渉単位における交渉機関であることを知りもしくは知りうべきであると局が判断する場合に、当該交渉単位に関して使用者と労働協約締結を目的とする団体交渉を行ない、または労働協約を締結すること。

(c) 使用者団体の結成もしくは運営に参加し、または干渉すること。

(d) 被用者の使用者による同意がある場合を除き、被用者に対し、その就労時間中にその雇用される事業場において労働

- 組合の組合員になること、もしくは組合員にならないこと、もしくは組合から脱退することについて説得を試みることを、
- (g) 労働組合の組合員資格の獲得もしくは維持の条件として、全組合員について一律にその支払を義務付けている定期組合費・賦課金・加入金の不払以外の理由により、労働組合から除名もしくは権利停止の処分を受けたことを理由として、被用者の雇用を終了させるよう使用者に要求すること。
- (f) 労働組合の組合員資格に関するルールを差別的に適用して、被用者に対して除名もしくは権利停止を行ない、またはその労働組合加入資格を否定すること。
- (e) 労働組合の統制処分に関する基準を差別的に適用して、被用者に対して統制処分を行ない、もしくは何らかの罰則を課すること。
- (d) 本法の目的に反する行為の遂行を拒否したことを理由として、被用者に対して除名もしくは権利停止その他の統制処分を行ない、または何らかの罰則を課すること。
- (i) 以下の行為を理由として、特定の個人に対して、その雇用保障・労働条件もしくは労働組合の組合員資格に関して差別的取扱を行ない、または脅迫もしくは強制すること、

または金銭その他の罰則を課すること。

(i) 本法に基づく手続において、証言もしくは参加したこと、または証言もしくは参加しようとしたこと。

(ii) 本法に基づく手続において、その義務として事実を明らかにしたこと、または明らかにしようとしたこと。

(iii) 本法に基づく申請もしくは救済申立を行なったこと。

第一八六条（一般的禁止）

何ひと、労働組合の組合員になることもしくは組合員にならないこと、または労働組合から脱退することに関して、個人を強制するために、脅迫もしくは威嚇してはならない。

第一八七条（局に対する救済申立）

(1) 全ての個人もしくは団体は、本条第(2)項ないし第(5)項に基づき、以下に掲げる場合、書面による救済申立を局に提出することができる。

(a) 使用者もしくはその利益代表者、または労働組合もしくは

その利益代表者、または被用者が、第二四条第(4)項、

第一三六・一条、第一四八条、第一六一・一条、第一八四

条、第一八五条の規定に違反した場合、または、

(b) 何ひとであれ、(a)号に掲げる以外の者が、第一八六条に違反した場合(一九七八年、本項改正)。

(2) 第(1)項の規定する救済申立は、救済申立人が当該救済申立の原因となつた行為もしくは状況について知り、または知りうべきであつたと局が判断する日付から九〇日以内に、局に提出されなければならない。

(3) 第(4)項に基づき、労働組合もしくはその利益代表者が、第一八五条(f)号および(g)号に違反したと主張する場合、以下の条件が充たされない限り、第(1)項に基づく救済申立を局に提出することができない。

(a) 救済申立人が、以下に掲げる手続に従つて苦情処理もしくはその再処理を出願し、かつ

(i) その手続が労働組合により設定されたものであり、かつ
(ii) 救済申立人がその手続についての出願を保障されていること、および、

(b) 労働組合が、

(i) 救済申立人の苦情処理もしくはその再処理において、彼にとつて不満足な方法により処理したこと、または、

(ii) 救済申立人による(a)号の規定する苦情もしくはその再処

理において、最初に出願した日から六ヶ月以内に処理しなかつたこと、および、

(c) 救済申立人が(a)号および(b)号の規定する手続に従つた後に救済申立をなしうる最初の日付から九〇日以内に、救済申立を局に提出したこと。

(4) 局は、救済申立人により提出された申立に基づき、救済申立人が労働組合に対する苦情処理もしくはその再審理を出願していない場合においても、労働組合が第一八五条(f)ないし(g)号の規定に違反した旨を主張する救済申立について、以下の条件を充足すると判断する場合には、審問を開始することができる。

(a) 救済申立の原因となつた行為もしくは状況について、その救済申立を遅滞なく処理する必要があると認める場合、または、

(b) 労働組合が、救済申立人に苦情処理もしくはその再処理の手続に対する出願を認めなかつた場合。

(5) 大臣の書面による同意がある場合を除き、第一四八条、第一八四条第(3)項(g)号、第一八五条(a)号および(b)号違反に関する救済申立を局に提出することはできない。

第一八八条(局の義務と権限)

(1)局は、第一八七条第(2)項に基づく救済申立を受理した場合、
 (a)救済申立に関する紛争を、当事者が自主的に解決するため
 に必要な助力を与えることができる。

(b)局は、(a)号の規定に基づいて行動しない場合、もしくは救
 済申立に関する紛争が当該事実関係の下において相当と判
 断する期間内に解決されない場合、その救済申立について
 審問のうえ決定を下さなければならない。

(2)局は、その救済申立に関する事項の性質について、救済申立
 人が労働協約に基づき、仲裁人もしくは仲裁委員会に付託し
 うる事項であると判断する場合、第一八七条による救済申立
 に関する審問および決定を拒否することができる。

(3)使用者もしくはその利益代表者が第一八四条(3)項に違反した
 旨を主張する救済申立が、第一八七条に基づき書面により提
 出された場合、当該書面による救済申立は、それ自体として
 現実に行なわれた違反行為の証拠とされ、救済申立手続の相
 手方が違反行為を行なわなかった旨主張する場合には、その
 立証責任はその主張する相手方の負担とする(一九七八年、
 本項改正)

第一八九条(局の命令)

局は、救済申立の相手方である当事者が、第一二四条第(4)
 項、第一三六・一条、第一四八条、第一六一・一条、第一八
 四条、第一八五条、第一八六条に違反したと認定する場合、
 第一八八条に基づき、当該当事者に対して前記各条項を遵守
 すべきこと、および以下について命令を下すことができる。

(a)第一三六・一条違反に関しては、労働組合に対して、当該
 違反行為により影響を受ける被用者の利益のために行動す
 べき旨の命令、または労働組合が被用者の利益のために行
 動すべきであったもしくは被用者による訴訟ないし局の手
 続付託に際して助力を与えるべきであったと判断する場
 合には、被用者による訴訟もしくは局の手続付託に際して
 助力を与えるべき旨の命令を下すこと。

(a.1) 第一二四条第(4)項もしくは第一四八条(b)号違反に関して
 は、使用者に対して、当該不正行為がなされなければ支
 払われたであろう報酬額に等し、いと局が判断する金額を
 超えない範囲の補償金を、被用者に支払うべき旨の命令を
 下すこと。

(b)第一八四条第(3)項(a)号、(c)号、(f)号違反に関しては、使用
 者に対して、以下の命令を下すこと。

(1)使用者もしくはその利益代表者が、上記各号により禁止

されている理由に基づいて、雇用もしくは雇用の継続を拒否しまたは休職もしくは解雇した場合、当該被用者もしくはその他の個人について、雇用もしくは雇用の継続または原職へ復帰せしめるべきこと。

(ii) 不公正行為により影響を受けた被用者もしくはその他の個人に、当該不公正行為がなされなければ支払われたであろう報酬額に等しい、と局が判断する金額を限度とする補償金を支払うべきこと。

(iii) 不公正行為に関連して行なわれた懲戒処分を取消し、不公正行為により影響を受けた被用者に課せられた金額もしくはそれ以外の処分に相当すると、局が判断する金額を限度とする補償金を支払うべきこと（一九七八年、本号(iii)改正）

(c) 第一八四条第(3)項(e)号違反に関しては、使用者に対し、不公正行為に関連する懲戒処分を取消し、不公正行為により影響を受けた被用者に課せられた金銭上もしくはそれ以外の処分に相当する、と局が判断する金額を限度とする補償金を支払うべき旨の命令を下すこと。

(d) 第一八五条(f)号もしくは(h)号違反に関しては、労働組合に

対し、被用者の組合員資格を回復しもしくは加盟を承認すべき旨の命令を下すこと。

(e) 第一八五条(g)号、(h)号、(i)号違反に関しては、労働組合に對し、不公正行為に関連する統制処分を取消し、不公正行為により影響を受けた被用者に課せられた金銭上もしくはその他の処分に相当する、と局が判断する金額を限度とする補償金を支払うべき旨の命令を下すこと。

また、本法の目的を確実に達成するために、本条が適用される各条項違反に関して、本条において局にその権限が付与されている命令に加えもしくは代えて、局は、使用者もしくは労働組合に對し、本法の目的達成に反する何らかの不公正行為の結果を修正し、または除去するために必要な作為もしくは不作為に相当する、または作為もしくは不作為を義務付ける命令を下すことができる。

第四節 罰 則

第一九〇条（本法に違反するストライキおよびロックアウト）

(1) 本法に違反するロックアウトを宣言しもしくは実行した全ての使用者は、刑事上有罪とされ、略式裁判により、ロックアウト継続中の各一日につき一、〇〇〇ドルを限度とする罰金

刑に処せられる。

(2) 本法に違反するロックアウトを宣言しもしくは実行した全ての使用者の利益代表者は、刑事上有罪とされ、略式裁判により、一、〇〇〇ドルを限度とする罰金刑に処せられる。

(3) 本法に違反するストライキを宣言しもしくは公認した全ての労働組合は、刑事上有罪とされ、略式裁判により、ストライキ継続中の各一日につき一、〇〇〇ドルを限度とする罰金刑に処せられる。

(4) 本法に違反するストライキを宣言ししくは公認した全ての労働組合役員もしくはその代表者は、刑事上有罪とされ、略式裁判により、一〇、〇〇〇ドルを限度とする罰金刑に処せられる。

第一九一条（罰則の一般的適用）

(1) 第一四八条、第一八四条、第一八五条以外の本法における各条項に違反した使用者および労働組合以外の全ての個人は、第一九〇条の規定により刑事上有罪とされ、略式裁判により、一、〇〇〇ドルを限度とする罰金刑に処せられる。

(2) 第一四八条、第一八四条、第一八五条以外の本法における各条項に違反した全ての使用者および労働組合は、第一九〇条の規定により刑事上有罪とされ、略式裁判により、一〇、〇〇

〇ドルを限度とする罰金刑に処せられる。

第一九二条（その他の罰則）

全ての個人は、以下の場合、

(a) 第一一八条(a)号に基づき、証拠提出のために局に出頭することを要求されたにもかかわらず、正当な理由なくして出頭しなかった場合、

(b) 第一一八条(b)項に基づき、その所有もしくは支配下にある文書・書籍・書類の提出命令を受けたにもかかわらず、これらの文書等を提出しなかった場合、

(c) 第一一八条(c)号に基づき、宣誓もしくは確約を要求されたにもかかわらず、宣誓もしくは確約を拒否した場合、

(d) 第一一八条(d)号に基づき、局、調停委員会、調停官、仲裁人もしくは仲裁委員会における適切な審尋に対して、その回答を拒否した場合、

刑事上有罪とされ、略式裁判により、四〇〇ドルを限度とする罰金刑に処せられる。

第一九三条（使用者団体、労働組合もしくは労働組合評議会に対する刑事訴追）

(1) 本法の下における刑事訴追は、使用者団体、労働組合もしく

は労働組合評議会に対し、その名称の下において行なわれる。

(2)第(1)項の下における刑事訴追の目的に照らして、

(a)使用者団体、労働組合もしくは労働組合評議会は、自然人とみなされる。

(b)使用者団体、労働組合もしくは労働組合評議会の利益のために行爲する権限の範囲内におけるその役員もしくは機関による行爲、またはその作爲もしくは不作爲は、当該使用者団体、労働組合もしくは労働組合評議会の行爲、またはその作爲もしくは不作爲とみなされる。

第一九四条(刑事訴追に対する局の同意)

局の書面による同意がある場合を除き、本法の下における刑事制裁手続を開始してはならない(一九七八年、本条改正)。

第七章 一般的条項

第一節 産業平和の推進

第一九五条(調整官)

大臣は、当事者の要求に基づき、もしくはそれが適切と判

断する場合は職権により、何時にても争議もしくは紛争当事者と協議し、その解決のために当事者に助力を与えるよう努力する調整官を任命することができる。

第一九六条(労使関係についての調査)

大臣は、当事者の申請に基づき、もしくは適切と判断する場合には職権により、労使関係に影響を及ぼす可能性がある事項について有益であると判断する調査を命ずることができる。

第一九七条(附随的権限)

大臣は、適切と判断する場合、産業平和を維持しもしくは保障し、労働争議もしくは紛争の解決に望ましい諸条件を推進するために有益なその他の権限を行使することができる。

第一九八条(労使関係調査委員会)

(1)大臣は、第一九六条に基づき、または何らかの産業分野に労働争議もしくは紛争が発生しまたは発生するおそれがある場合、

(a)当該事件について労使関係調査委員会と名付けられる委員会に調査を命じ、大臣に報告させることができる。

(b)この場合、委員会に対し、調査が行なわれるべき対象とな

る事件の関係書類を交付しなければならない。

(c) 委員会による調査が、その対象として特定の個人もしくは団体を含む場合、当該個人もしくは団体に對し、委員会が任命された旨を通知しなければならない。

(2) 労使関係調査委員会は、大臣により任命される一人もしくは複数の委員により構成される。

(3) 労使関係調査委員会は、その任命後直ちに、

(a) 大臣により付託された事件について調査し、その付託された任務を遂行するよう努力しなければならない。

(b) 委員会が特定の使用者と被用者間における争議もしくは紛争を調査し、かつその調査期間中に当該争議もしくは紛争が解決するに至らなかつた場合、その任命後一四日以内もしくは大臣が許可するより長い期間内に、大臣に對して委員会の報告書および勧告を提出しなければならない。

(4) 大臣は、特定の使用者と被用者間における争議もしくは紛争に関する労使関係調査委員会の報告書を受理した場合、

(a) その報告書の写しを、当該争議もしくは紛争に關与する各使用者および労働組合に交付しなければならない。

(b) 委員会の報告書を、大臣が有益と判断する方法により公表

しなければならない。

(5) 労使関係調査委員会は、調査法 (The Inquiries Act) の第一節において調査委員として任命された者に付与される全ての権限を保持し、かつ行使することができる (一九七六—七七年、本項改正)。

第二節 使用者の事業場への立入り

第一九九条 (立入許可命令の申請)

(1) 局が、

(a) 労働組合による、その正当な代表者が使用者もしくは第三者により所有または支配されている事業場内の隔離された場所に居住する被用者に對する接触する許可を求める申請を受理し、かつ、

(b) 以下のように認定した場合、

(i) 被用者に對する接触は、使用者もしくは第三者により所有または支配されている事業場への立入許可を受けない限り事実上不可能であること、および、

(ii) 被用者に對する接触は、労働組合加入の勧誘、労働協約の交渉もしくは運用、苦情処理手続の進行または被用者に對する組合サービスの提供に關連する目的において、

合理的な根拠を有すること、

局は、命令で指定する労働組合の正当な代表者に対し、使用者もしくは命令で指定する第三者の事業場内の被用者に接触することを許可する命令を下すことができる（一九七八年、本項改正）。

(2)局は、第(1)項に基づく全ての命令において、被用者に接触する方法および接触が許可される時期およびその期間を特定しなければならない。

第三節 会計報告の交付義務

第一九九・一条（労働組合および使用者団体の会計報告）

(1)全ての労働組合および全ての使用者団体は、その構成員による要求がある場合はすみやかに、その構成員に無償で、その組織の長および会計担当者、もしくはその組織の長およびその資金を運用する責任のあるその他の役員による真正の写しである旨を確認した、その直前の会計年度の終了時点に作成された、会計報告の写しを交付しなければならない。

(2)第(1)項により交付される会計報告は、その対象とされた会計年度における労働組合もしくは使用者団体の財政状態およびその運用状態を、正確に把握するために十分に詳細な情報を

記載したものでなければならない。

(3)局は、労働組合もしくは使用者団体が第(1)項に違反した旨のその構成員による救済申立に基づき、当該労働組合もしくは使用者団体に対し、命令で指定する期間内に、局が決定する書式および項目に合致する会計報告書を、局に提出すべき旨の命令を下すことができる。

(4)局は、その裁量権限に基づいて、労働組合もしくは使用者団体に対して、第(3)項により提出した報告書の写しをその構成員に交付すべき旨の命令を下すことができる（一九七八年、本条追加）。

第四節 規則

第二〇〇条（規則）

総督は、以下の規則を作成することができる。
 (a)大臣に対してなすべき通告もしくは要請の対象および方式を定める規則。

(b)大臣、調停委員、調停委員会もしくは勞使關係調査委員会
 が交付することを義務付けられ、または授權されている通告もしくは報告書の書式および方法、および交付もしくは送付される相手方に対する通告、または報告書に記載され

るべき実質的内容を定める規則。

(c) その交付もしくは送付が大臣に授權され、または義務付けられている通告、命令もしくは同意に関連して、大臣の名においてその通告、命令もしくは同意を交付または送付することが認められる官吏を指定する規則。

(d) 団体交渉開始に関する通告の書式および内容を定める規則。

(e) 第一六三条に基づく通告の書式および内容、およびその通告の内容とされる付随的情報について定める規則。

(f) 第一八七条第(5)項により、第一八七条に基づく救済申立もしくは刑事訴追に対する大臣の同意を要請する書式、および内容を定める規則。

(g) 第一五五条第(2)項もしくは第(3)項に基づく大臣に対する書面による要請の書式および内容、およびその要請に記載されるべき付随的情報を定める規則。

(h) 第一五六・一条に規定する命令もしくは決定の写しを大臣に提出するための方法、およびその時期について定める規則。

(i) 第一五六・一条に基づき大臣に提出された命令もしくは決

定の写しを公衆が閲覧することが許される条件、およびその写しを交付するために課せられる費用について定める規則。

(j) 第一七〇条第(4)項に基づき、大臣が調停委員もしくは調停委員会の報告書を、紛争当事者に交付するための方法について定める規則（一九七八年、本条(g)号、(h)号、(i)号、(j)号追加）。

第五節 雑 則

第二〇一条（証拠としての文書）

(1) 局の命令もしくは決定、またはその写しである全ての文書、および局の委員による署名のある全ての文書は、当該文書に署名した者の署名および職名に関する立証、およびその他の関連事項についての立証なしに、全ての裁判所において証拠として採用することができる（一九七八年、本項改正）。

(2) 本法に基づく報告、命令、通告もしくは同意が、大臣により受理もしくは交付され、またはされなかつた旨を記載し、かつそれが受理もしくは交付された日付を記載する大臣もしくはその所轄省庁の担当官の署名のある証明書は、その証明書に署名した者の署名および職名に関する立証、およびその関

連事項についての立証なしに、全ての裁判所において証拠として採用することができる。

第二〇二条(時期に遅れた報告の有効性)

幹旋官、調停委員もしくは調停委員会が、本法の規定する期間内に大臣に報告することに失敗した事實は、その手続を無効とし、もしくはその権限を失効させるものではない。

第二〇三条(形式上の欠点もしくは不整合)

本法による全ての手続は、その形式上の欠点もしくは技術的不整合のみを理由として無効とされるものではない。

第二〇四条(労働協約の提出義務)

労働協約の各当事者は、その発効後すみやかに、労働協約の写しを大臣に提出しなければならない。

第二〇五条(報酬および経費)

労使関係調査委員会の委員、調停委員会の委員および幹旋官もしくは調停委員、または大臣の要請によりその他の職名において本法の下で活動するカナダ公務部門に雇用される者以外の全ての個人に対して、仲裁人もしくは仲裁委員会の委員長を除き、一般的に適用される規則または総督が定める命令により、報酬および経費を支払わなければならない(一)

九七八年、本条改正。

第二〇六条(公務部門に雇用されているとみなされない者)

本法の下において任命される者は、総督が命令により特例として認める場合を除き、公務員退職年金法(The Public Service Superannuation Act)の目的に照らし、公務部門に雇用される者とみなされることはない。

第二〇七条(証人の日当および経費)

局、調停委員会、調停官もしくは労使関係調査委員会において、本法の下で行なわれる手続に証人として召喚され、かつ召喚に応じて出席した者は、当該手続が行なわれる州の高等裁判所の民事訴訟における証人に対して支給される、その時点において効力を有する基準に従って決定される経費、および日当に相当する手当を受給する資格があるものとする。

第二〇八条(証拠提出を要求されることのない局および調停委員会の委員等)

局もしくは調停委員会の委員、幹旋員、調停官、局もしくはカナダ公務部門に雇用される職員または被用者、および本法の下で局もしくは大臣により任命された者は、民事訴訟その他の手続において、本法の下におけるその義務を解除され

る時点で知り得た情報に関連して、証拠の提出を要求されることはないものとする。

第六節 州の権限との調整

第二〇九条（同一の州立法が存在する場合）

(1) 大臣は、本法と一州の議会が制定した立法が実質的に同一である場合、カナダ政府の利益において総督の承認を得た上で、当該州政府と協定を締結することにより、カナダ公務部門に雇用される官吏および被用者をして、当該州立法の運用にあたらせることができる。

(2) 第(1)項による州立法の運用に関する協定は、以下の事項について規定することができる。

(a) 特定の業務・企業・事業に関する当該州立法の運用をカナダ政府が行なうこと。

(b) 大臣は、当該州の利益において当該州立法により付与された権限を行使し、義務を遂行しうること。

(c) 局の委員またはカナダ公務部門に雇用される官吏もしくは被用者は、当該州立法により付与されもしくは課せられた権限を行使し、義務を遂行しうること。

(d) 当該州立法の運用に際して、カナダ政府が負担した費用を

当該州政府が支払うこと。

(3) 以下の場合、

(a) 当該州の特定の立法に関する協定がカナダ政府と当該州政府の間で締結され、かつ

(b) 当該州立法がその旨を規定し、かつ総督がその旨の命令を下した場合、

大臣、局の委員およびカナダ公務部門に雇用される官吏もしくは被用者は、当該州立法もしくは協定において特定された権限を行使し、義務を遂行することができる。

第七節 年次報告書

二一〇条（局の年次報告書）

(1) 局は、各会計年度が終了した直後の一月三十一日以前に、大臣に対し、前の会計年度中の局の活動についての報告書を提出しなければならない。大臣は、その報告書を、その受領後一五日以内、もしくはは議会閉会中はその開会後最初の一日以内に、議会に提出しなければならない。

(2) 大臣は、各会計年度の終了した直後の一月三十一日以前に、大臣の所管する本法の諸条項の運用に関する報告書を作成し、その報告書を議会の開会中はすみやかに、その閉会中はその

開会後最初の二五日以内に、議会に提出しなければならぬ。

訳者あとがき

本稿は、カナダ労働法典第五部—労使関係—(Canada Labour Code, Part V, Industrial Relations, R. S. C. 1970, C. L-1)を、訳者のカナダ労働法研究の一助とする目的で訳出したものである。

カナダ労働法典は、その副題を「労働問題に関する従来の制定法を統合するための法律 (an Act to Consolidate Certain Statutes Respecting Labour)」と云ふことでも明らかになうが、従来個別立法として制定されてきたカナダ連邦労働立法を、統一労働法典として統合する目的で制定された法典である。カナダ労働法典は、五部編成の全文二二〇条により構成されているが、第一部（公正雇用慣行）および第一部（女子労働）はすでに廃止されており、現行法典としては第三部（労働条件基準）、第四部（労働安全）、および第五部（労使関係）の三部構成に縮小されている。

本稿で訳出した第五部は、一九七〇年に従来の労働関係争

議調査法 (the Industrial Relations and Disputes Investigation Act) を法典に編入した後、一九七二年に至ってこれを全面改正したものであり、法典の上では全条文の半分以上を占めるその中心的部分として位置するものである。なお、一九七二年以後の改正については、各条文の末尾にその旨を付している。このカナダ労働法典第五部の制定経過およびその歴史的背景については、すでに別稿⁽¹⁾において検討しているので、ここではふれない。

なお、本稿の訳出にあたって、訳文の不適正ないし不整合も見受けられるが、その訂正等については他日を期したい。御助言、御叱責をいただければ幸いです。

(1) 拙稿「カナダ連邦労働関係立法の展開過程」、(日・公) 公企労研究第三八号・第三九号。