

労働者は、個人として資本家に對する時は、極めて不利なるものである。従つて公正なる労働條件を協定することは不可能であると云はねばならぬ。即ち常に貧乏である處の労働者は、更に失業の不安と競争者の自然的壓迫とによつて、雇傭者に充分自己の當然の権利を主張することが出来ず、不常に不利なる労働條件で泣き入りせねばならぬ。個々の労働者が自己の希望する労働條件を固執すれば、永久に傭主を見出すことが出来ぬであらう。それは現在の雇傭契約が、名は自由契約であつても、其實は片務契約であり労働者は一種の奴隸である所以である。

労働者が、労働條件を定めるに當つて、眞に自由契約の精神に基き、公正にして有利ならしめんとするならば、個々の労働者は労働組合を組織し、其團體的交渉によつて、個人契約に非らずして集合契約を行ふことの一途より他にないのである。即ち、労働者が労働組合として團結するならば、大いなる力が生れ弱者としての立場は變じて資本家と對等の立場となるのである。労働者が對等の力と立場を以つて、協定するならば、始めて自由契約の精神が復活し、公正なる労働條件が成立するのである。

一 庶労働組合が創立され、其團體交渉権が確立されたならば、労働時間、労働賃銀、工場内の諸設備、災害保償、其他勞資の雇傭關係より生ずる一切の問題は、労働者個人との交渉協定をなさずして、労働組合が組合員たる従業員全體の意志により、其代表者として交渉協定を行ふことになるのである。

この労働組合の團體交渉は大いに、労働者に有利であるのみならず、例へば協定ましまらずしてストライキを行ふ如き場合もあらうけれども、それは多くの場合眞に止むを得ざる事情に限られ、徒らに必用以外の紛争を惹起することなく、平和にして且秩序ある進歩が、産業に行はれるに至るであらう。

労働組合は團體交渉権を有効に行使する爲めには、組合の統制を紊り、多數の意見を代表する組合の意志に服従せず、組合の權利を害する行動のあつた場合は、これを除名處分其他の罰則を設けることは止むを得ぬことである。又非組合員に對しては組合加入を要求し、聞かざる場合は工場よりこれを排斥することも當然なることである。同時に又、労働組合員なるが故を以つて、