第三篇　勞働協約

第一章　勞働協約

（一）概說　戰後の勞働組合運動は勞働協約の目覺ましい發展をもたらした。それは組合運動の興隆と表裏し、その成文による表現として次第に發展して行つた。勞働と資本との力關係に左右され、それを忠實に表現しながら、その內容を充實し、その數量を增大して行つたのである。組合運動の發展の過程に沿つて、先ず一事業場內の組合と會社との締結から次第に同一資本系統の下にある組合の連合體と會社との締結へと進み（東芝と東芝連合會との間に昭和二十一年五月十一日に締結）、更に地方的產業別經營者團體と產業別單一組合との締結を見（東京印刷產業經營者連盟と全日本印刷出版勞組との間に同年九月十五日締結）、更に發展して全國的產業別經營者團體と產業別單一組合との全國的統一協約の締結（鐵道車輛工業經營者連盟と全國車輛產業勞組との間に昭和二十一年十二月十二日に締結）に迄發展した。

これを協約內容より見れば、初期の簡單な法三章的なものから次第に相互の權利義務關係を詳細明確に定める方向へ發展していつた過程をはつきりと認めることができる。

二十二年に入つて、二・一ストの中止後は官業勞組の二大中心勢力たる國鐵（二十二年二月十一日）及び全逓（二十二年三月十四日）が政府との間にそれ〴〵優れた協約を結び、此頃に至つて、わが國の勞働協約も始めて本格的な質と量とを備えるに至つたのである。二十二年六月末現在に於ける有效協約總數は四、二三四に及び、組織勞働者總數の八九・七%をその適用下に置いた。これを二一年六月末現在の有效協約總數九九三、被適用勞働者の組織勞働者總數に對する比率二〇%に比すれば此の一年間に於ける勞働協約の飛躍的發展を知り得よう。

二十二年後半に至り、協約に對する資本陣營の積極的攻勢によつて、組合側は既得權防衛の守勢に立たされながらも、これに抗して協約の前進の爲に鬪爭を續けて行つた。

戰後勞働協約の發展について、昭和二十二年十二月末までをほゞ五つの時期に分つことができる。

第一期　二十年八月より二十一年三月迄。

解放された勞働組合が各事業場の組合別に初步的な事項を盛つた協約を締結する程度に止り、しかもその數は少く、その內容も簡略であつた。「組合の承認」「賃銀何倍値上」等の要求を爆發させたまゝで、協約締結までに至らぬ場合の方がむしろ多かつた。

第二期　二十一年四月から同年八月迄。

インフレの昂進、食糧不足に伴ふ勞働者の生活窮迫を反映して、「突破資金」「賃銀增額」の熾烈な要求の中に、協約は次第に廣く結ばれて行つた。

組合内部の强化整備が進み、全國的産業別單一組合結成の運動が除々に軌道にのり始め、統一協約への要求が高まり始めた。

第三期　二十一年九月より二十二年一月迄。

前期に於いて整備された組合の組織と鬪爭力とは「十月勞働攻勢」に發揮され、統一協約締結の運動が産別會議の傘下組合によつて押し進められた。協約内容も特に勞働條件に關して具體的且詳細になつて行つた。

第四期　二十二年二月から同年七月まで。

二・一鬪爭は國鐵・全遞を始めとして、多くの組合の協約締結を結果した。殊に國鐵・全遞のそれは長期にわたる交渉の末に結ばれたもので、合理的調査の基礎の上に立つている。官業勞組の協約締結によつて、被適用組合員は飛躍的に增大し、戰後の協約は漸く本格化した。

第五期　二十二年八月から同十二月まで。

八月二十二日の官廳勞働組合との協約に關する閣議決定を機として、經營者側の協約締結或は改訂に對する方針は一樣に强硬となり、組合側はこれに抗して鬪爭を續け、更に高程度の協約締結を要求した。協約をめぐる勞資双方の鬪爭は、經營者側の態度の積極化と相挨つて益々激化して行つた。

(二)　第一期　昭和二十年八月より二十一年三月まで。

昭和二十年八月の終戰以來、その活動の自由を得た勞働組合運動は、當時の混亂した社會狀勢の中にあつて、逸早くその强力な第一歩を踏出して行つたが、同年十二月には既に日本鋼管鶴見製鐵所、京成電鐵その他に於いて三件の協約締結を見るに至つた。

日本鋼管鶴見製作所と同從組との協約は、昭和二十年十二月廿日に締結されたものであるが、全文二十一條を有しその中勞働條件に五ケ條をさき「生活費を基準とする最低賃銀制」「八時間勞働制」、「作業時間中の組合活動の自田」、「雇傭解雇は組合の承認を要し、組合を除名されたものは解雇される」「生理休暇、出産休暇その他有給休暇」、「重役會への組合代表の出席」、「工場幹部役付工の公選」、「民主主義學校の設立」等の極めて進んだ内容をもつている。

京成電鐵の協約は同勞組が生産管理によつてその要求を全面的に貫徹し、十二月二十九日、組合の勝利の裡に結ばれたものである。同協約は體裁は未熟であるが、その内容は後に廣く協約の中にとり入れられて行つた多くの原則的諸事項を含んでいる。即ち「組合の承認」、「生活費を基準とする最低賃銀制」、「物價騰貴に即應する賃銀增額」、「賃銀給與の變更、

従業員の採用、解雇、昇給、懲戒等々は一切組合の承認なくして行わぬこと」、「組合幹部の組合事務專任」、「福利厚生施設の組合管理」、「經營協議會の設置」、「組合は協約の存在に係らず會社に對して組合員の生活擁護の爲に行動の自由を保留すること」等が規定されている。

これら二つの協約は、戰後間もなく成立したものとして、此の期の他の諸協約を著しくぬきんでたものであるが、尙その內容は原則的事項を定めるに止り、勞働條件に關する規定も詳細なものとは云い難く、此の期の協約に通ずる一般的な性格を出ないものである。

二十一年に入つて、一月十七件、二月四七件、三月には勞働組合法施行を反映して一躍一四六件といふ多數の協約締結を見たが、これらの協約は、その條文も少數で十條前後を出ないものが多く、殊に勞働條件に關する具體的規定に欠けている。一月二十八日に締結された三菱製鋼東京製作所と同勞組との協約は、全文十三條、その中勞働條件に關して三ヶ條を割くが、何れも最低賃銀制その他を謳うのみで、具體的規定なく、二月二十日締結の池貝自動車と同勞組との協約も全文十一條で、その規定の內容は何れも抽象的である。ショップ制に關する規定も未だ明確な形に整理されていない。三月二十二日締結の野田醬油と同從組との協約は、その極端な例で、全文僅かに三ヶ條であり、その第二條に「勞働條件の制定及更改に關しては甲乙協議の上決定するものとす」と規定して、勞働條件の一切を事後の協議に一任している。

規定の仕方が具體性に欠けている點は、此の期の協約に共通する性格であるが、このことは再發足以來、尙日の淺い當時の勞働運動の性格をそのまゝに表現するものである。即ち當時の勞働組合としては、何よりも戰時中、會社側の一方的決定に委ねられていたすべての事項を「組合の承認」を條件とすることを會社に認めさせる必要に迫られていたのであり、戰後の組合運動は對經營者の關係に於いて、かゝる初步的な段階から踏み固めて行かねばならなかつたのである。そこで協約では原則的方針を獲得して　具體的な問題はその場〳〵でやつて行かうといふ態度が生れる。また協約中殊に勞働條件に關して具體的基準を定めるとなると、經營者側も態度が愼重になつて妥結が困難になり、組合側も先ず協約を結んで組合の地位を確立しようと焦る結果、その規定の詳細を後日に延ばすことゝなる。從つて、後日詳細な取極めをなさんとするときに、組合側が協約によつてその行動が制約されるのでは困るから、此の期の協約には協約の存在に拘らず、組合は行動の自由を保留するといふ規定が多く見受けられるのである。例えば、一月二十一日締結の明電社と同從組との協約は、賃銀、勞働時間(八時間)、有給休暇（一ヶ年十四日）等について、具體的數字を擧げて定めているのであるが、その

末條に「明電社從業員組合は本契約の存在に拘らず、明電社從業員の勞働條件の改善等一切の從業員の利益のための行動の自由を留保す」といふ規定をもつている。先掲の京成電鐵、三菱製鋼・池貝自動車等の協約も同樣の規定を有する。これらは、協約による團體交渉權・罷業權の制約を怖れて設けられたもので、要求卽貫徹といわれるまでに、すばらしい勢で戰時中の無權利狀態から一歩〳〵權利を獲得して行つた當時の組合の力をよく表現するものである。此の種の規定は第二期に入つてからも數多くみとめられる。

尙、一月十七日に「團體協約の普及徹底」を含む十三項目の鬪爭目標を掲げて結成された日本勞働組合總同盟は、二月十九日に勞働協約基準案を發表して、協約締結促進に乘り出した。同案は九項に分れ、ショップ制に關して、その第二項に「××會社從業員は原則として勞働組合總同盟××組合員たることを要件とす」(第二項)と定め、その他勞務委員會及生產委員會の二本建による經營參加方式を指示し(第三項)、「勞資とも勞務委員會又は生產委員會に諮らずして作業場閉鎖又は同盟罷業の擧に出でざるものとす」(第八項)となして平和義務を謳ひ、その標榜する「健全な勞働組合主義」を明らかにしている。

勞務委員會は勞働條件・雇入・解雇その他を(第四項)、生產委員會は工場管理・原價計算・設計管理等(第五項)を協議し、そこで決定した事項は双方の承認をえて、勞働協約となす(第七項)。此の案に一貫するものは、これらの委員會に重點を置いて、こまかい問題はその協議決定に委ね、協約成文上の規定は抽象的原則的なものに止めておこうとする方針である。第二期に結ばれた總同盟系、殊に紡織產業の協約には明瞭に此の基準案に則つたと思はれるものが多い。

以上の樣に、基本的な點でその缺陷を指摘しうるに拘らず團體交渉權の確認、最低賃銀制の確立、經營協議會の設置等の原則的な協約內容を、短期間の間に獲得して行つた此の期の勞働運動の目覺ましい前進は、第二期以後の協約の發展にその途を切拓いたものと云い得よう。

(三) 第二期 昭和二十一年四月より同年八月迄。

此の期に於ける協約締結數を月別に擧げれば、四月一七四件、五月二六三件と增加し六月二六二件、七月二三五件、八月二四二件と漸減する。これはインフレの激化、新圓切換後の生活窮迫、食糧の不足等に依る組合運動の高潮が、デモに關するマ司令部の聲明、アチソン氏の對日理事會に於ける演說、政府の社會秩序保持に關する聲明等を機として、六月頃から一時的退潮を示し、組合の內部强化、組織整備へ向つた動向を反映するものであろう。

これらの協約の內容を見れば、前期のものに比して次第に具體的且詳細になつてゆく過程をみとめることができる。四

月二十六日締結の栃木縣日本氣化器製作所と同從組との協約は全文二十四條、その中勞働條件に關する條文は十ケ條に及ぶ。賃銀に關しては「……最低賃銀制ヲ確立シ且物價ノ變動及社會狀勢ニ即應セル賃銀ヲ支拂ウコト」(十條)「賃銀諸給與及退職金等ノ改廢新設ハ會社組合協議ノ上行ウコト」(十一條)の二ケ條につき、尙抽象的原則の域を出ないが、その體裁、規定の仕方に於いて、第一期の協約に比すればかなりの進歩がみとめられる。ショップ制についても「株式會社日本氣化器製作所ハ日本氣化器從業員組合以外ノ勞働組合ヲ認メザルコト」(一條)「會社ハ從業員ノ採用解雇ニ關シテハ組合ノ同意ナクシテ行ワザルコト」(六條)等に見る樣に、その規定の仕方が定型化し始めている。

六月二十一日締結の小島機械製作所と同從組との協約は、全文二十三條で、特に「罷業中においても甲は勞務供給請負業者と勞務供給の契約をすることができない」(十二條)と規定して罷業破りを防止する他、「就業時間中組合員に對する教育活動は一週三時間程度實施しうる」(十三條)「將來必要に應じ工場幹部役付工員は公選し甲はこれを任命する」(十八條)等の進んだ規定を有つている。これらの規定はやがて廣く汎協約の中にとり入れられて、普及して行くのであるが、此の當時としては、水準をぬきんでた規定であり、組合の力の充實に伴つて、協約に規定される組合の權利が次第に廣汎に、しかも行き屆いて行く過程を示すものである。

八月五日締結の理研工業關東工業部と同從組との協約は全文二一條で、その內容は小島製作所のそれと酷似している。此の二つの組合は共に群馬縣の前橋、高崎附近に在り、群馬縣機器勞組の中心的組合として、相互に密切な連絡を保つていたのであるが、理研工業關東工業部の組合は、小島機械製作所の鬪爭の教訓を十分にくみとつた上で、協約を結んだものと考えられる。生活費を基準とする最低賃銀を支拂つた後に、尙利潤あるときはその一部を分配する規定(四條)、罷業破り防止規定(十二條)、組合員教育時間の規定(十七條)等は明らかに小島機械の例から學んだものであろう。また同協約は、事前に五月十六日締結された理研工業と同從組連合會との協約內容を更に各項について檢討し、組合側により有利な內容を具體的に取極めたものである。例えば有給休暇に關して連合會の協約が慰勞休暇半期七日、生理休暇一月三日以內、產前產後休暇二ケ月と定めるのを、更に服喪(組合員との近親關係の差に應じて三段階に分つ)法要、祭祀、公義務による官廳その他への出頭の場合、火水災等非常災厄の場合その他等を加えて極めて詳細に定めている。右の理研工業關東工業部の例は、他の協約の教訓をとり入れ、以前に結ばれた協約を更に一歩前進させて締結したものであり、勞働組合の力の成長を明らかに反映している。

此の期に於ける第二の注目すべき傾向は、勞働組合が地方別、同一資本系統別、産業別へと次第に整備統合されて行つた動向に應じて、協約も事業場の組合による締結から組合連合體や産業別單一組合による締結へと進み始めたことである。此の傾向は第三期に入つて明確になつてくるのであり、此の期に於いては、尙その準備期と稱するのを相當とする。

同一資本系統別に結ばれた協約としては四月二十日締結の日本製鐵と日本製鐵勞組連合會との協約(全文九條)、五月十一日締結の東京芝浦電氣と東芝關東勞組連合會及關西勞組連合會との協約(全文二十二條)、五月十五日締結の帝國纖維と帝國纖維從組連合會との協約(全文十條)、五月十六日締結の理研工業と理研工業從組連合會との協約、六月一日締結の日立製作所と日立製作所勞組總連合との協約(全文七條)、その他の多數を數えることができる。これらは勞組の連合體が結成されるまで協約締結を肯んじなかつた經營者が、此の期に於ける多數の組合連合體の成立によつて、連合體の協約締結要求に應ぜざるをえなくなつた事情に起因するものであろう。一般的に各種の産業を包含している組合連合體が、同一資本系統の故を以て、單一の協約に服する場合には、その協約の規定は自ら抽象的にならざるをえない。此の場合にも東芝の協約が勞働條件に關してやゝ具體的規定を有するのみで他に見るべき規定を有つ協約は少く、原則的な事項さえ十分に規定するに至つていないものが多い。尙、此の期に始めて地方的産業別經營者團體と地方的産業別勞組との間に結ばれた協約として、五月八日締結の埼玉縣朝霞地方金屬工業會と總同盟埼玉金屬勞組との協約があげられる。

統一協約締結の要求は、三月頃から次第に昂つていた。即ち關東金屬勞組協議會神奈川支部は三月二十三日、その結成に際して勞働協約の統一を鬪爭方針の一として主張し、五月二十六日の關東機器勞組結成準備大會と、五月二十八日、二十九日の兩日に行はれた總同盟纖維産業勞組同盟結成準備會は共に勞働協約權の確立を採り上げ、八月十六日、十七日兩日の全日本化學産業勞組大會も勞働協約の締結をその綱領として謳い、更に八月の全日本産業別勞働組合會議結成大會に於いても「今後の鬪爭を考慮して産別單一組合と資本家團體間において締結すること」等の協約に關する方針が明らかにされた。

協約に對する統一方針の着々たる準備に基いて、第三期に於いては統一勞働協約の締結が、廣汎に要求されるに至つたのである。

他方、日本電氣産業勞組準備會は、此の期に早くも産業別統一協約を目指して、その具體的原則を確立し、傘下各組合の統一的な鬪爭を組織していた。同準備會は四月七日の結成大會に際して、協約に關する次の樣な八原則を定めた。

一、組合員及その家族の生活保證、二、電氣事業民主化に双方努力すること、三、クローズド・ショップ、四、經營協議會の設置、五、人事職制の改廢に關する組合の事前承認、六、組合幹部の組合業務專任、七、罷業權留保、八、期間三ケ月自動的延長。

この八原則を基礎として、各社別に交渉を開始し、關東配電が五月二十二日、東北配電が五月二十四日、中部配電が五月三十一日、四國配電が六月一日、北海道配電が六月六日、それ〳〵八原則を無修正でとり入れた協約を結んだ。これらの協約は、條文は十條前後を出でず、準備會で定めた原則をそのまゝに條文化した觀があるが、電氣產業の單一組合結成前に協約に關する統一的原則を定めて產業別統一協約の準備をなしたことは十分注目されるところである。

以上見た樣に、協約は此の期に次第にその內容を充實しつつ、統一協約の方向へ進んで行つたのであるが、然し、また此の期に結ばれた一群の紡織產業勞組の協約を右の一般的動向と比較檢討する必要がある。

例えば四月一日締結の日本毛織と總同盟日本毛織一宮工場勞組の協約は、基本協定書と題して全文六條、勞働條件、作業能率等に關して、勞資各同數よりなる協定委員會で協議して勞働協約の取決をなし(第二條)、協約に關しては互に誠意を以て實行し、生產能率の增進と產業の平和的發展に協力するものとし(第三條)、會社・組合は協約に違背せる者に對して責任を以て處理し(第四條)、第二條の協議が調はぬときは勞働委員會の調停又は仲裁に附す(第六條)と規定する。五月十五日締結の帝國纖維と同從組連合會との協約は、作業能率增進、勞働條件、人事、職制改廢、福利厚生その他を双方「合議の上之を行うもの」とし、双方は經營協議會に諮らずに業務縮少、作業場閉鎖、爭議行爲を行い得ないもの(第七條)と定める。六月一日締結の倉敷絹織と同勞組連合會との協約は、勞働條件、待遇、福利厚生等々を勞資協議會で協議することにし(第四條)、組合側は組合員の教養・技能の向上に努力し、不良組合員について責任を負い(第十條)、紛議が起きたときは、協議會及び勞働委員會の調停又は仲裁に付し濫りに爭議をしない(第十一條)と規定する。六月二十六日締結の東洋紡績と同勞組との協約は、第一條に「甲乙相協同して勞働能率を增進し產業平和を確立し纖維產業の興隆に積極的に寄與する目的」を掲げ「將來國策若しくは天災地變其他止むを得ぬ事情により操業時間の延長若しくは深夜業を實施する必要に迫られた場合は乙(組合)はこれに協約する」(第六條)と定め、調整委員會勞働協議會に附議する手續を履踐した後でなければ工場閉鎖、罷業その他の爭議行爲一切を行わぬことを確約する(第二十一條)。七月三十一日締結の大日本紡績と總同盟大日本紡勞組との協約は「社運興隆發展

と從業員の福祉增進を圖る」旨を前文に謳い、勞資代表者による「協力委員會を設けて勞働條件、生産增强その他必要と認むる事項に付協議するもの」とし(第三條)、同委員會において協議不調のときは第三者の調停に附し、調停案に關しては「圓滿なる解決を圖る」べく努力し(第四條)、しかも意見一致せぬときに始めて工場閉鎖、罷業その他の爭議行爲をなしうる(第五條)ものとする。

右の諸協約の特色は、先ず「能率增進」「産業平和」「社運興隆」等の理想を掲げ、勞働條件に關しては協約中に明文化せず、すべてこれらを經營協議會、調整委員會、協力委員會等の協議決定に一任し、爭議行爲はこれらの委員會や勞働委員會、第三者調停委員會等に紛爭を附議する一切の手續を經た後でなければなしえないこと等を定めて、勞資協調の思想が一貫している所にある。勞働條件の具體的基準を定めるまでに至らなかつたことは、尙此の期の協約に見られる一般的傾向であるが、それでも「最低賃銀制」「八時間勞働制」等の基本的原則は多く明文化しており、勞働條件の決定をすべて協議會その他に於ける事後の協議に一任して協約と協議會等とをすりかえる傾向は、此の期の紡織業の協約に特に顯著な特色である。また爭議行爲をできるだけ避けてそれに至るまでの各種の紛爭處理規定を定めたことは、同期の他の協約の多くが「協約の存在に拘らず、組合は組合員の生活向上の爲に行動の自由を留保する」趣旨の規定を有つていたのと、明確に對比されるのである。

從つて此の場合、日本毛織の例に見る樣に「會社・組合は協約に違反せる者に對して責任を負う」と規定するときは、組合幹部の意圖如何によつては、その運用が甚だ危ぶまれるのである。

此の樣に産業によつて協約內容の水準に著しい懸隔があるのも、日本の協約の一つの特色であろう。

(四) 第三期　昭和二十一年九月から同二十二年一月まで。

第三期は九月の海員・國鐵の爭議を前哨戰として「十月攻勢」へと高まつて行つた勞働運動が、そのまゝ翌年の二・一闘爭へもり上つて行く時期に相當する。

前期に組合側は着々と統一協約を自覺して、その準備を整えて來たのであるが、此の期には、統一協約締結の要求が廣汎にとりあげられるに至つた。先ず初めにその要求を貫徹したのは全日本印刷出版勞組であつた。同勞組はかねゝ準備を整えていた統一勞働協約案を九月初旬各分會每に一齊に會社側へ提示して協約締結を申入れ、一支部でも協約が貫徹されぬときは罷業に入る旨の決議をなしたが、組合側の此の强硬な態度に對抗して、經營者側も東京都印刷産業經營者連盟を結成して交渉に當つた。連盟側は修正案を提示したが、組合は既定方針を守つてこれに應じなかつた。九月十四日ゼネ

スト指令の發せられたさなかに連盟は遂に屈服し、翌十五日組合の要求した協約案は無修正のまゝに容れられたのである。此の協約は始めて産別系の組合が、組合案を無修正のまで通した例として特に注目される。全文十ケ條で簡單なものであるが「會社は他のどんな組合をもみとめず、會社從業員は原則として組合員でなければならない。また組合を除名されたものは從業員であることは出來ない」(第一條)といふ嚴密なクローズド・ショップ規定や「會社は從業員の雇傭・解雇・異動・賞罰その他人事及び勞働條件については組合の承認をえなければ行わない」(二條)、日常の生活費をもとにする給與制度(三條)、罷業中の勞務供給契約の避止(六條)、組合員の政黨加入の自由(七條)等々の規定を備えている。

九月、無協約狀態のうちに、大量馘首に直面した全日本海員組合と國鐵勞組總連合とは、それ〴〵反對闘爭に立ち上つて勝利をおさめたが、この二つの組合の闘爭は統一勞働協約締結の必要を痛感させたのである。

産別會議は九月十八・十九日の執行委員會で、政府の馘首政策に對抗する共同闘爭方針を決定し、これを産業別統一團體協約の締結を含む五つのスローガンに集中させた。これに應じて全日本新聞通信放送勞組は團體協約即時締結を含む五項目の要求を掲げて十月五日からのゼネストを決議し、全日本機器勞組準備會も十月十日を期して統一勞働協約締結と馘首反對の二要求を各分會毎に一齊に提出することを決め、全日本鐵鋼産業勞組も統一協約締結を含む三要求を十月十四日を期して一齊に提出することゝし、全國炭礦勞組、日本映畫演劇勞組も統一協約締結を期して立上り、何れもストライキを辭さぬ方針を決定した。全東芝勞組協議會、日本電氣勞組協議會、全日本電氣工業勞組準備會も夫々相前後して立上りゼネストを以て闘う旨を決議した。この樣にして九月には馘首反對の守勢に立つた勞働組合は、十月に入つて所謂「十月攻勢」を組織して攻擊に轉じたのであるが、此の勞働攻勢の中心的目標は、賃銀增額に次いで統一勞働協約締結にあり、此の期に立上つた産業別單一組合の殆ど總てが此の要求を掲げたのである。これは前期に於いて、次第に産業別、資本系統別に整理されてその闘爭力を蓄えつゝあつた勞働組合が、終戰後の豐富な協約締結の經驗をとり入れて一齊に立上つたものと理解される。月別に發生した勞働爭議をその各爭議につき主要要求事項と思われるもの一項を選んで分類すれば、九月は爭議發生件數總計八六件の中、協約締結を主要要求とする爭議が二二件、二六%(賃銀增額を主要要求とするもの三七件、四三%)十月は一〇九件中二七件、二五%(同四七%、八九件)にのぼり、これを六月五二件中三件、〇・六%(同四四%、三三件)七月六九件中七件、一%、八月八八件中二件、〇・二%(同五八%、五一件)十一月七一件中九件

一三％（同六二％、四四件）に比すれば、協約締結要求が十月攻勢に組合の提出した要求の中、賃銀增額に次いで如何に大きな比重を占めていたかゞ諒解される。

産別會議は先の執行委員會の決定に基き、十一月一日獨自の團體協約基準案を發表し、傘下各組合の協約にその方向を指示した。

基準案は産業別單一組合と産業別經營者團體との協約の形式を採り、此の形式が協約締結の原則であることを示し、更に十項二十五條に分つてこまかく規定している。賃銀（最低賃銀額明定）、有給休暇、勞働時間（一週拘束四十四時間）、經營者負擔の健康診斷、クローズド・ショップ（但し「組合を除名されたものは同時に解雇する」といふ强い規定は現段階で尙好ましくないとする）、組合活動、經營協議會（「本團體協約に反しない範圍に於いて經營協議會を設け」そこで決定したことは双方の承認があつて始めて協約と同一效力をもつ）、就業時間中の組合活動、交渉委員會等の各項について産別の方針を明らかにする。此の基準案の特色は、協約中にできるだけ有利な具體的權利を多數且詳細に確保し、經營協議會はその範圍の中で、個々の紛爭を解決して行こうとするところにあり、團體交渉を重んじこれによつて定められた範圍の中に經營協議會の權限を限定しようとする。此の點は先に發表された總同盟の基準案とはつきり對比される。産別系の各單一組合は此の基準案の線に沿つてそれぞれ協約案を作成した。

十月闘爭の成果として、締結された典型的な協約は十二月十二日に結ばれた鐵道車輛工業經營者連盟と全國車輛産業勞組との協約である。此の協約は初の全國的統一勞働協約として産別會議の示した原則に則つたものであり、二十一年五月に單一組合に結成された全國車輛勞組が、その內部的弱點の克服の爲に單一性强化の着實な努力を重ねながら、八月から執拗な交渉を續け、その苦闘の成果として結ばれたものである。從つて産別基準案の線に沿いつゝ組合自體の主體的力量をよく勘案した周到な規定を有つてゐる。全文二十二條、他に覺書として三項をもつ。第二條に「連盟は組合が全國唯一の鐵道車輛産業關係勞働組合なることを認め……連盟及會社は一切の交渉を組合又は支部と行い、之以外の團體との交渉は總て無效なることを認む」とあるのは、全國的統一協約の性格をよく表現している。第三條「會社又は支部が連盟又は組合を脫退したる場合、會社又は支部は本協約により、その改訂期まで拘束されるものとす」は産別基準案に沿つた規定で産別單一組合脫退による協約離脫を防止する。解雇に關して第五條「會社は組合員の解雇に關しては支部と協議するものとす」覺書第二項「會社は組合より除名されたものは解雇するものとし、妥當ならずと認めたるものは支部と協議の上

決定するものとす」の二つの規定があり、嚴密なクローズド・ショップの規定にまでは至つていない。その他外部との勞務供給契約(第七條)、從業員採用の方針(第八條)、工場閉鎖、長期休業等(第十七條)、職制改廢(第十八條)について會社が組合と協議する、乃至は組合の諒解をうるものとする。これらの規定は、單一體として未成熟な組合の主體的條件と、全國的統一協約の特色性を顧慮した上で規定されたものであろう。

次に總同盟傘下の統一協約のトップを切るものとして十一月六日締結の、全國進駐軍勞組同盟と終戰連絡中央事務局との協約がある。(進駐軍勞務者關係の組合は他に昭和二十一年十二月に結成された產別傘下の全日本進駐軍要員勞組がある)此の協約は一方の當事者が終連當局といふ單一の官廳であつたゞけに比較的締結の容易な事情にあつたものと認められる。その內容は同勞組同盟が進駐軍勞務者の組合であるといふ特殊性をよく反映している。先ず前文は「進駐軍勞務の國家的使用と國際的に及ぼす影響を考慮し……」に始まり、勞働條件は政府の決定しうる範圍內において勞務協議會の協議にかける(第三條)ことして「組合の業務管理への參加を認める」に止め(第二條)、解雇も同樣協議會の協議によつて處置するが、進駐軍の指示ある場合は無條件とする(第四條)。尙ショップ制に關しては何らの規定がない。

十月鬪爭の前後に結ばれた特に優れた協約として、十月三日締結の石產金屬工業と全日本機器勞組及同石產金屬各分會との協約、並びに十二月三日締結の東寶と日本映畫演劇勞組との協約があげられる。此の兩者は戰後協約の此の期に於ける最高の水準を示すものと考えられる。共に長期に亘る勞資双方のねばりづよい交渉の產物であり、以後の協約の典例になつたものである。東寶の協約の組合側當事者は產業別單一組合であり、石產金屬の協約は更にその分會をも併せて當事者となつている。

全日本機器石產金屬分會の中、川口工場分會は七月に經營民主化を要求して生產管理に入りその要求を通したが、爭議解決の附帶條件として協約の改訂その他が決められ、それ以來交渉が續けられて、十月三日に本社分會、高崎工場分會をも含めて協約締結に至つたものである。

同協約は全文十五條であるが、各條はそれ〴〵數項の內容をもち條文も長く、全體としては可成り長文のものになつている。

組合の團體交渉權を認めた第二條には、その後半に「故なく相手方の交渉權を否認し、又はその當事者を忌避する等の不誠意な言動によつて交渉妥結を遲延せしめない」といふ周到な規定を入れ、クローズド・ショップに關しては、組合に加入しない者、脫退した者、除名された者を引續き雇傭しな

いといふ規定をうけて「右事實に付組合より通告あり次第同時的に解雇する」(第五條三項)と規定して、組合除名後會社が解雇を遷延するのを防止し、また第九條の有給休暇に關する詳細な規定の中「全國的・地域的又は産業別ゼネスト參加の日」をこれに含ませているのは、罷業が組合の正當な權利である點を認識させる意味で組合が強く主張した所である。第四條に會社は「會社業績の良否に拘らず生活費を基準とする最低賃銀を保證」すると定め、第六條には就業時間中の組合活動及教育活動を廣汎に認め、第十三條に原則として第三者を介入させずに紛爭を解決する規定をおいている。その他クローズド・ショップ、スキャップ防止、人事權等もれなく愼重に定めて、從來の協約の經驗を十分に生かしている。

東寶の協約は、日映演の「十月攻勢」の直接の成果として獲られたもので、五十餘日にわたる爭議を通じて勞資双方が合理的勞資關係の樹立に全力を傾け、米國の自動車産業の協約その他をも參照してつくりあげたものである。日映演は九月二十五日に、その團體交渉權の承認を會社側に要求したが會社側は日映演の性格に強い疑念をもつて、容易にこれに應じようとせず、殊に爭議の過程に日映演東寶撮影所分會が分裂した爲に一層解決は困難になり、東寶爭議は日映演の中でも他社に比して最も遲く妥結したのである。此の協約は全文五十五條の長文に亘る。第一條にユニオン・ショップ制を定め非組合員たる會社側利益代表者の範圍を明確に限定した。此の點從來の協約では明文を以て定めたものが少く、組合員から除外される者を單に「組合との協議」によつて定めるとなして、後日の協議に讓るものが多く、屢々これが爭いの原因になつたのである。經營權に關して、第九條に會社がこれを有することを確認し、組合は「生産復興並びに事業の民主化に必要な範圍内で經營に參畫」し、人事權については第二十九條から第三十一條に亘つて「組合は最後の權限を會社が保有することを認める」も、個々の雇入解雇について會社は組合の同意・承認を得ると規定する。更にこれについては別に「人事權は會社が有する。しかし會社はその行使にあたつて組合の同意・承認を求める。しかし會社は組合の同意・承認が得られなくても實行することがありうる。その場合會社の措置に不滿ならば組合は團體交渉手續により、更には爭議行爲によつてあくまで會社に對抗しうる」といふ詳細な合意が成立している。從つて經營權・人事權は會社が保有することを認めるが、それらは共に組合の發言權によつて大巾に制限され、しかも最後は勞資の力關係によつて決定される他はないことを双方ともに承認し、それまでに至る日常的な紛爭はできるだけ合理的に處理して行こうといふ定めになつているのである。

給與に關して十六ケ條を割き、これを體系的に整備し(第

十條―第二十五條）團體交渉手續を詳細に定めて（第四十一條―第四十九條）徒らな爭議を避ける方策がとられている。即ち職區、部別、中央の各經營協議會、更に調整委員會にかけて紛爭解決を計り、それでも解決しえぬ場合にのみ爭議行爲が許される。これを反面より見れば、組合は、經營協議會をいわば爭議を小出しにする機關と見ており、そこで職場の不平不滿や協約違反を常時積極的に取り上げて協議處理してゆこうとしているものと考えられる。この團體交渉手續は第三十四條（職場配置）に定められた職區制と密接に表裏の關係にある。職區制とはいはゆる部課・係制を廢して、作業場の地域的配置に基いてこれをいくつかに分ち、その中に働く從業員のグループを一單位としてこれを職區となし、この職區に會社側利益代表者たる「職區責任者」「同補佐」及び「作業時間記錄係」をおき（第三十五條）、組合側代表として「職區委員」を配置して此の兩者によつて些細な紛議を解決し、組合の組織と會社の營業組織とを一體化する體制である。ショップ制に關しては組合側が讓つて、第一條に形式上ユニオン・ショップを採つたが、事實上は組合が三つに分裂していたので、これらの組合が合同した際に實際のユニオン・ショップが成立することゝして折合つた。

以上の樣に東寶と日映演の協約の特色は、經營權と勞働權とが相互に力關係をもつて張合つてゐる現實を淡白に認め合い、その承認の上に立つて、勞資關係をできるだけ合理的に規制してゆこうとした點にある。

前述の樣に此の協約は第九條に「會社の經營はすべて會社の責任で行われることを組合は確認する。從つて映畫・演劇の製作、配給及び興行、並びに會社の運營は會社の權限で行われることを組合は認める」という會社經營權を確認する條項を有つ。經營權を正面から認めて、これを成文に掲げた協約は、此の期には尙少いのであるが、二十二年の後半（第五期）に至つて、會社側の協約改訂要求には殆どその總てに經營權確認條項が含まれている。第五期に於て戰後大巾に組合側が獲得して來た經營參加の權利に對し、會社側が再びこれらを自己の掌中に取戻そうと要求する際には、必ず協約に經營權の確認を謳おうとするのであり（後述參照）、組合側が此の要求に屈して「組合は會社が經營權を有することを確認する」といふ條項が新たに協約へ加えられる場合が多く見られる樣になる。しかし「十月攻勢」の成果として結ばれた東寶の協約の經營權に關する條項は、第五期に會社側の要求に應じて協約にとり入れられたそれとは、はつきり區別する必要がある。東寶の場合には、その條文に見る樣に、先ず會社はその經營を行う「責任」を有つといふ側面に規定の重點が置かれていることを注目すべきである。

「十月攻勢」は、以上の樣に幾多の優れた協約を生み、戰

後の協約發展史の上に大きな足跡を殘した。

總同盟は「十月攻勢」よりやゝおくれて十二月に「團體協約の締結」その他の統一的な闘爭目標を掲げて「越冬攻勢」を提唱し、翌二十二年一月には勞働協約の要綱と基準案を發表した。此の基準案は先に二一年二月十九日に發表した基準案にその後の經驗をとり入れて作成されたものであり、總同盟の協約に對する態度を新たに表明したものとして注目される。「協約は運用に重點をおくべきであるから基本的權利義務以外は經營協議會にゆずること」（要綱第五項）といふ總同盟の方針は尙この案を一貫しており、基準案第三條に經營協議會の協議により「必要に應じ勞働條件を決定する」とあるのは、右の方針をはつきりとしめしている。要綱第六項には基本的權利義務として、（一）團體交渉權、（二）クローズド・ショップ、（三）平和協定、（四）協約遵守に關する義務、（五）經營參加――經營協議會の五つをあげる。クローズド・ショップが程度の緩いものであることは、採用解雇等の人事事項を經營協議會の協議事項（要綱第六項（イ））としてあげていることによつて明らかである。協約遵守については「双方協約に對して誠意を以て實行し生產能率を增進し、產業の平和的發展に協力する」と規定するのに、總同盟の產業平和・勞資協調の特色をよく表現し、前掲の產別の基準案との相違がはつきりよみとられる。

尙第三期の終り近く、日立製作所勞組總連合は異種產業を含む同一資本下の連合體として特色のある協約を締結した。日立總連合は綿密な科學的調査を基礎に、過去の闘爭の經驗をとり入れて二十一年十一月九日、（一）勞働協約の改正、（二）社工員身分撤廢及び給與確立、（三）最低賃銀制確立の三要求を提出し、十二月二十三日から三日間のストライキを經て、翌二十二年一月二十一日に妥結し、同日附で協約が結ばれた。

此の協約について注目される點は、同協約と總連合傘下の各組合が產別單一組合の分會として締結した協約との關係である。兩者の間には總連合の協約はできるだけ簡單にして、必要な最低限度の項目に限り、傘下各組合の協約はできるだけ具體的且詳細なものにするといふ方針が貫かれている。即ち右の方針は總連合がその傘下に異種の產業の組合を含み、しかもそれらが異る產別組合に加入している場合、從來通り横斷的連合體である總連合を、第一義の交渉團體にしておくことは、實際の闘爭の經驗を通じて、組合側にとつて不利であることが批判され、總連合には共通の問題のみに關する共同交渉團體の性格をもたせ、傘下各組合又はそれらの加入する產別單一組合を第一義の交渉團體にする必要が痛感された結果である。總連合の協約は全文僅かに六條で（他に附帶する覺書三項あり）第一條に、總連合は各單位組合の共同交渉

權を有つことを定めて、前記の意味を明らかにし、その他、重大な會社機構職制改廢に關する會社と總連合との協議（第二條）、中央經營協議會の設置（第三條）等の原則的事項を規定するに止めている。これに比較して、全日本機器及同東京支部日立製作所龜有工場分會が結んだ協約は全文十九條（他に附帶する覺書六項あり）で、その內容は、クローズド・ショップ（第二條）、人事に關する組合側の異議申入（第三條）、爭議中の他との勞務供給契約の禁止（第四條）、最低賃銀制（第五條）、男女同一賃銀（第六條）、就業八時間實働七時間制（第八條）、組合員の政治活動の自由（第十二條）及び「軍需補償ノ打切、賠償撤去、企業整備ソノ他重大ナ事情ガ起ツテモ會社ハアラユル合理的ナ施策ヲ講ジテ從業員ノ解雇ヲシナイ」（第十五條）等その他、全日本機器の協約案に沿つた規定をもつている。尙、同協約は既に就業規則中に定めのあるものは除外しているので、事實上協約に相當するものは、相當詳細になつている。

以上第三期は「十月攻勢」を中心にして、產別單一組合の統一的指導の下に幾多の優れた協約を生み、第四期の國鐵・全遞の二大協約締結に伴う戰後勞働協約の本格化の基礎を築いたものであつた。

（五）第四期　昭和二十二年二月から同年七月まで。

此の期は「二・一ゼネスト」の中止に始まり、次いで國鐵（二月二十一日）と全遞（三月十四日）その他の官業勞組の協約締結を見る。

これらの組合は、それ〴〵巨大な組合員數を擁しており、その結果此の期に協約被適用組合員數は飛躍的に增大し、六月末現在に於いて五、〇五三、二九七人、組織勞働組合員數に對する比率八九・七％に及んだ。尙同月末に於ける有效協約總數四、二三四、被適用組合員數八、五八五、勞働組合總數に對する比率三七・七％である。漸く此の期に戰後の協約は質量共に本格的な展開を遂げたものと云える。然し同時に右の協約總數四、二三四が、勞組總數の僅かに三七・七％しか相當しないことは注目する必要がある。

このことは一方に於いて組合連合體、產別單一組合による統一協約締結によつて、いくつかの組合が同一の協約に服するに至つた事情を示すと共に、他方、未だに組合員數の少い中小企業の組合が多數、無協約の狀態におかれていることを物語つている。中小企業の組合の協約締結は、尙、課題として殘されている。

國鐵・全遞の協約は「二・一ゼネスト」を中心とする鬪爭の直接の成果である。「十月攻勢」の終り頃から、次第に要求を掲げて立上つた官業勞組は、全官公廳共同鬪爭委員會を組織し、更に產別・總同盟・日勞會議その他中立組合と共に、全國勞組共同鬪爭委員會に結集して、產業再建、完全雇傭、そ

の他民主人民政府樹立を含む八項目を吉田内閣に要求し。二月一日のゼネラル・ストライキを準備した。此の二・一ゼネストは、マッカーサー元帥の命令によつて中止されたが、その後の交渉は急速に進んで、國鐵・全遞その他の長期にわたつた協約締結交渉は急速にまとまつたのである。

國鐵の協約締結交渉は、その前年二月二十八日に國鐵勞組總連合が運輸大臣に對して、經營參加の要求をなしたことに始る。それ以來、同年九月の馘首反對闘爭を經て、十一月に總連合の戸倉大會が開かれ、そこで新しい構想の下に協約の組合案が決定され、同案に基いて更に當局との交渉が續けられた。然し交渉は重要な事項をめぐつて對立したまゝさしたる進捗を見せず、中勞委の提示した調停案も双方から拒絶されて遂に二・一ストに直面するに至つた。スト中止後は急速に交渉が進んで、二月二十一日に調印を見た。右の經過に見る様に、同協約は約一ケ年に亙る双方の交渉論戰が結實したもので、それだけに合理的な調査と研究に立脚している。更に交渉の過程には、中央勞働委員末弘嚴太郎氏、德田球一氏、鮎澤巖氏等の有力な助言があつた。

この協約は全文七章、附則を加えて五十六條に及ぶ。戰後の協約が、第一期或は第二期に於ける十條前後の簡單なものから、次第に詳細且具體的な規定を有つ様になり、從つて條文の數も增えて、第三期からは二十條を超える協約が見られる様になつて行つたことは既に述べた通りであるが、國鐵の協約は此の發展の方向を更に一歩前進させたものであつて、全條文の半數を超える三十ケ條を勞働條件の規定にあてゝおり、戰後の協約の目覺ましい發展を物語つている。

先づショップ制と人事規定について、甲（大臣）は乙（總連合）を承認し、乙を通じて一切の交渉を行い（第一條）、職務の性質上甲の立場を代表すると認められるものを除いて國鐵從業員は乙に加入する組合の組合員とし（第四條）、從業員の雇入條件は甲と乙との協議によつて定め、從業員は雇入と同時に組合員となり（第十二條）、解雇に關しては第十三條に「甲は次の場合を除く他、從業員を解雇しない」となして、同條第六號に「組合から除名されたとき」と規定する。

第四條に「甲の立場を代表すると認められるもの」とあるのは、尙具體性を缺いているが、これは、國鐵內部の勤務種別の多様なことゝ、營業組織の尨大なことゝによつて、遽に具體的に組合から除かれる職種を明文化しえなかつたものであろう。次に第十三條の文意によれば、乙から除名された場合にも、尙甲に解雇と繼續雇傭との選擇が殘されており、從つてクローズド・ショップとは稱し難く、むしろこれに近いユニオン・ショップともいうべく、當局と組合との協力によつてできた「國鐵協約解說書」によれば「國鐵獨自のショップ制」といわれている。尙、クローズド・ショップは二十一

年秋の議會に於ける勞調法案審議の際にも、政府は「妥當を缺く」と言明しており、本協約の締結にあたつても當局側は終始その不承認を主張して來たものである。十二條に雇入條件は甲乙協議によつて定めるが、個々の從業員の雇入について乙がこれに關與しない旨を定めたのは、中勞委末弘、德田兩氏の助言を組合が容れて、當局と折合つたものである。

經營協議會について、第二條にその設置を定め、第三十九條には「甲は經營の基本的計畫を樹てるについて乙と協議する」となして、經營參加に對する組合の強い熱意を表明している。その他經營協議會は勞働條件一般について、また第三十八條の不服申入による事實審査をする。第三十八條は人事に關して本人又は組合から不服申入のあつた際に事實審査をする手續を定めてある。

勞働條件について、最低賃銀制(第八條)、同一勞働に對する男女同一賃銀(第十條)、甲全額負擔の退職金制度(第十一條)、八時間勞働制(第十五條)その他詳細な別表と相俟つて略ゝ完璧な規定をもつている。

組合運動に關する規定の中、注目されるのは第四十五條と覺書とによつて組合事務專從者の觀念を確立し、その員數を組合員五百名に付一名、他に總連合、地連、經營協議會關係として五百名を定めたことである。

次に全遞の協約も國鐵のそれと略同樣の經過によつて結ばれた。二十一年十一月廿日に協約締結その他四項目を要求しこれに對する政府回答を不滿として、直ちに中勞委に提訴しその調停案を拒否して二・一ストの準備を整えたが、これが中止後は急速に交渉が進展して三月十四日に調印されたのである。

國鐵と全遞の協約は、長い期間に亘る交渉と中勞委の調停を經ている點で相似した經過を辿つており、また共に二・一ストに結集した勞働組合の力によつて結ばれたものとして、第四期に於ける協約の模範的双生兒とも稱しえよう。從つてその內容に關しても多くの點に於いて相似している。「遞信勞働協約」は全文三十二條で、國鐵の五十六ケ條に比すれば兩者は一見相當の相違を示す樣に見えるが、實際の內容を見れば、この爲にさしたる相違を示していない。卽ち遞信勞働協約は國鐵のそれに比して、一般に文言をできるだけ簡明にし、且つ條數をできるだけ少數に止めようと努めている樣に思われ(例えば國鐵協約の第一條と第四條とに相當する內容を全遞のそれは、第一條にまとめて表現している如き)また勞働基準法の實施に期待して、法の內容の重複を避けようと努めている樣に見える。(例えば第六條、第十六條等に「勞働基準法案の內容に基き甲乙協議の上、具體的にその內容を決定する」とあるが如き)條文の數の少いのは、特に遞信勞働協約のかゝる考慮に基くものと思はれ、規程の內容につい

ては兩者共通のものが多くさほどの相違はみとめられない。

國鐵と全逓の兩組合員數を合すれば、百萬人に及び、戰後の勞働組合運動に占めた兩組合の地位を想えば、此の兩協約締結の意義は極めて大きいことが理解されよう。

尙、その他二・一闘爭の直接間接の成果として結ばれ、又は改訂された協約として次のものがあげられる。

大藏大臣と全國財務勞組との協約（二月五日締結）

日本通運株式會社と全日通勞組との協約（二月十八日改訂）

文部大臣と全日本教員組合協議會との協約（三月八日締結）及び、教員組合全國連盟との協約（三月十一日締結）

內務大臣と全國公共團體職勞組連合會との間に交された覺書（三月二十六日交換）に基いて地方長官及び地方行政事務局次長宛に發せられた內務大臣の通牒（これは協約ではないが、地方制度の改正に伴つて內務大臣と全公連と協約締結を妥當ならずとし、一、クローズド・ショップの不承認、二、人事に關しては原則的基準に限定し、個々の人事に至らぬことの二點に留意して地方公共團體の協約締結を促したものである）。

やゝ遲れて日本港灣運營中央會と全日本港灣勞組同盟の協約（三月三十一日）がある。

此の樣に二・一ストの闘爭は大きな組合の協約締結を結果し、この爲に協約被適用組合員數は飛躍的に增大した。二月一日を中にはさんで、一月から三月までに締結された協約數は九四五に及び、二、一七六、〇八一人の組合員に適用される。尙三月末の有效協約總數は三、五八〇で、四、〇六六、八五四人に適用され、組織勞働者總數の七七・八％を含む。これを二一年十二月末の同比率三九％に比すれば、二・一闘爭を中心に、此の比率に於いて約二倍の增加を見たわけである。此の事實を二十一年の十月闘爭の協約發展に與えた影響と想い合わせれば、戰後の協約が、組合運動の發展と歩調を一にして進歩して來たことが理解される。

また炭礦勞働組合全國協議會（全國炭礦勞組、日本鑛山勞組、中立系等の炭礦勞組の全國組織）が二月一日に日本石炭鑛業連盟に對してなした賃銀要求は、屢次の團體交渉の結果四月十二日に妥結して「協定書」を作成した。この協定は勞資双方共に全國的統一團體交渉の結果によつて得られたもので、協約の名は冠していないが、八時間勞働、物價にスライドする最低賃銀制、男女同一勞働同一賃銀等の諸規定を含み實質上の協約に相當するものである。

二・一ストの闘爭に參加した全日本機器勞組、全日本化學勞組等は、それ〴〵十月闘爭以來の要求であつた產別單一組合としての協約締結を要求したが、スト中止後はそのまゝその要求を三月・四月へ持越して當時の組合運動の一時的沈滯の中にあつて執拗に要求し續けていた。

また二・一ストの中止後全日本造船労組は三月二十五日賃銀要求と共に統一協約締結を要求し、全日本電氣工業労組も四月七日通信工業連盟に對して同様の要求をした。

この様に二・一闘争後も、産別單一組合が主體となつて、組合側の協約締結要求は依然として熾んに續けられたが、經營者側も企業整備を目前に控えて強硬な態度に出で、殊に産別單一組合との協約締結を極度に嫌つた爲、協約締結の交渉は長期にわたるものが多くなり、組合の賃銀要求は通つても（これも業種別平均賃銀の實施に伴つて、益々困難になり、闘争は激しくなるが）協約締結の要求だけは未解決のまゝに殘る場合が多かつた。例えば、全日本造船労組は第四期に於いて賃銀値上に或程度成功しながら、單一組合としての協約締結要求は一向の進捗をみせず、要求提出以來三ケ月近くも經過した六月中旬の同労組擴大中闘委員會における報告によれば、賃銀要求については、略半數が妥結しており、しかもかなりの解決見透をもつ分會があるのに對比して、協約締結要求に關しては同要求を提出した八一分會の中、一應の貫徹を見たものは僅かに七分會に過ぎない。

此の期における協約をめぐる労資双方の態度を明らかにするために、全電工と通工連との協約案の争點の中、重要なものをあげれば、次の如くである。これらの争點は、多かれ少かれ、一般的に見られるものであり、第五期に入つて愈々尖鋭な對立を示すことは後述の如くである。

記述の便宜上、全電工労組案を基準とする。

前文について。

「全日本電氣工業労組（以下組合と呼ぶ）は「電氣工業經營者連盟」（假稱）（以下連盟と呼ぶ）と左記の團體協約を結ぶ」

組合は、交渉の過程に於いて統一的經營者團體の結成を促進し、これとの締結を目的として右の案を示したのであるが（通工連は一部の經營者の團體である）、通工連の案は、趣旨は賛成だが現狀に於いて早急に統一的經營者團體を結成することはできないから「電氣工業經營者連盟」を「通信工業連盟」にすることを要求した。

第一章　原則的な事項

第一條　連盟及び連盟加入の各會社は組合が電氣工業労働者の唯一の單一組合であることをみとめ、一切の交渉を組合とのみ行いこれ以外の團體との交渉はすべて無効であることを承認する

これに對する通工連の主張は全電工は、強化された同盟體であつて單一組合とは認め難いから、組合案の趣旨を連盟加入の各會社と全電工の各分會とに引きあてゝ、單一組合を認めない點にある。

第二條　連盟加入の各會社及び組合分會は連盟及び組合を脱退した場合でもこの團體協約に拘束されることを承認する。

通工連は右案に全面的に反對し、脱退するには、相應の理

由がある以上、脱退したものを拘束することはできないと主張する。

第三條　略。

第二章　雇傭解雇に關する事項

第四條　連盟加入の各會社の從業員はすべて組合員でなければならない、すべての新規採用者はその採用の日より二週間以内に組合員とならなければならない、但し豫め組合の認めたものはこの限りではない。

通工連案は、此の問題は總て會社分會間の個別協約に讓るべきであるとしている。通工連が單一組合を認めない態度はこゝにも表れており、たとえ全電工と協約を結ぶ形式をとることになつても、その内容はできるだけ各會社と各分會間の協約の内容をこれにもり込まうとする態度がみられる。

第五條　連盟加入の各會社は從業員の採用解雇を組合の承認なしに行うことはできない。

通工連はこれに對して全面的に反對し、人事權はこれを會社側に確保しようとする。尚第十八條の項參照。

第六條　略。

第三章　賃銀ならびに退職金制度に關する事項

第七條　連盟加入の各會社は生活費を基準とする最低賃金以上を保證すること。（以下略）

これに對し、通工連は給與の基準はあくまで會社の支拂能力にあるとなし「會社は物價等の社會狀勢、地域的特殊性及び會社の經營狀態等を考慮して適正な給與制を實施する」といふ對案を示して、最低賃金制保證の責任を條件附にしようとする。

第四章　勞働時間に關する事項

第八條　勞働時間は最高拘束一日八時間、一週四十四時間制とし、休憩時間は一日一時間以上とする。

通工連案は一日八時間、一週四十八時間制、休憩一日一時間以内である。

第五章　休日休暇に關する事項

第九章　略

組合案は週休制、年次休暇、年始年末休暇、メーデー當日八月十五日の解放記念日、生理休暇その他を勞働者の權利として要求するのに對し、通工連案は、これらの休日を勤續年數及び前年度の出勤狀態の條件にかけ、休暇に褒賞的意味をもたせようとする。

第六章　公私死傷疾病に關する事項

第十條、第十一條　略。

第七章　組合活動に關する事項

第十二條　連盟加入の各會社は組合幹部及び組合がその必要を認めたものが常時組合業務に專念することを認め、組合員も就業時間中必要によつて組合活動することを承認する、但し完全有給とし、これによつて如何なる不利益も與えられない。

通工連案は勞働時間中の一般組合員の組合活動を否認し、

「會社は從業員である分會役員及び職員が會社所定の登錄をして分會の事務に專念することを承認する、右の員數基準は別に定める」となす。

第十三條、第十四條　略。

第八章　經營協議會に關する事項

第十五條、第十六條　略。

第十七條　連盟加入の各會社は組合の承認なしに工場閉鎖、休業組織機構及び名儀變更、合併その他會社資產の一切を他に讓渡轉用することは出來ない。

通工連案は、右の事項について「分會と協議をつくし、協議整わぬときは會社之を決定する」乃至は「分會の意向を徵する」となし、組合案は經營權を勞働權の下位におくものとして全面的に反對する。

第十八條、第十九條、第二十條　略。

第九章　教育活動に關する事項

第二十一條　連盟加入の各會社は組合が組合員に對する教育活動を就業時間中に行うことを承認する。會社は組合員に對し、組合の目的に反する教育を行うことはできない。

通工連は第一項に反對、第二項に同意する。

第十章　期間及更新に關する事項

第二十二條　略。

右の爭點をめぐつて双方とも激しい論戰を續けるのであるが、その背後には企業整備に直面する經營者の焦慮と勞働條件の低下と組合活動の制限とに抗して闘う組合の切迫した態度とをうかゞうことができる。此の樣に第四期は二・一闘爭の結果、いくたの大きな組合が優れた協約を次々に獲得しながら、その後は組合が強い協約を結ぼうとすればするほど、苦しい闘爭を長期に亘つて續けねばならなくなつて行くのである。

尙六月二十八日に結ばれた東京會館と同從組との協約は、いろ〳〵の意味で注目される。

第一に、同協約は全文四十九條の長きに亘り、各條文も亦長文のもので、規定の詳細な點では此の期の水準を拔いている。

第二に、東京會館は進駐軍將兵用の食堂その他を經營しており、此の經營の特殊性が協約の文面に表れている。

第三に、職區制をとり入れて、これと團體交渉手續とを表裏させ、協約に定めた一切の交渉手續を履踐し、しかも組合員の四分の三以上の贊成投票がなければ罷業に入らぬとして、できるだけ罷業を避けようとしている。

第四に、此の協約の規定の全體の構成とそれの有つ意味である。卽ち先ず第一條に「組合は會社がその事業を經營し、その業務の指揮及び從業員の統御について完全な權限をもつものであることを確認する。從つて組合は會社がその運營上當然に有するすべての權限及び人事に關する最後の決定權は

會社に屬していることを認める」となして會社經營權を完全に確認し、爾餘の規定はすべて此の確認の上に立脚して構成されている。即ち右の確認は形式的には、第三條に「會社は組合が組合員の團體交渉に當る正當なる團體であることを確認する」といふ組合の團體交渉權と相互に對等の關係に立つているのであるが、然し實質的には會社の經營權行使が先ず第一にみとめられ、これに不服の場合に組合の交渉權は、第六條に幾重にも定められた團體交渉手續による異議申立の形でみとめられ(第二條)、此の手續を履踐し、しかも組合員の四分の三以上の贊成がなければ罷業にはいれない(第六條)のであるから、組合側の權利は實質的に著しく制限されたものにならざるをえないのである。

會社の經營權と組合の團結權とが形式的に對等の形で明文の上に表れているが、先ず會社經營權を確認したことからして、組合側の權利が實質的にいろ〳〵の制約を蒙つている協約は、第四期、第五期の經營者側の立ち直りに伴つて、次第に多く見られる樣になり、まさに一つの「型」となりつゝある。此の點から見て第五期に入つてから、經營者側の强く要求する經營權確認條項が客觀的には組合側の權利を著しく制限するに至る事情が理解されるのである。

(六) 第五期 昭和二十二年八月から同年十二月まで。

此の期は、着々と整備されつゝあつた資本陣營の體制が次第に攻勢に轉じ、企業整備も漸く軌道にのつて、傾斜生産方式と金融統制强化の側面から大企業中心主義が强行され、業種別平均賃銀の實施に伴つて勞働組合の鬪爭は益々激化すると共にまた苦しくなつて行つた時期に相當する。

かゝる經營者側乃至は政府側の動向は、八月一日に東京商工會議所の發表した「標準勞働協約」と、八月二十日に閣議決定を見た「官公廳職員組合勞働協約に關する件」及び同日これにもとづいて運輸當局が國鐵勞組に對して提示した「國鐵勞働協約改訂要綱」に表れた。東京商工會議所の「標準勞働協約」は商工業全般にわたる標準たることを目的として勞資協調の立場から作成されたもので、全文十二章五十二條に及ぶ詳細なものであるが、これにも增して注目すべきものは官公廳勞組との協約に對する政府自身の見解を公に發表して「右の限度を超える現存協約は可及的速かに之を改訂すること」とした八月二十日の閣議決定である。その特色は、(一)協約の双務性を强調すること、「協約に於いて勞働條件の維持改善につき政府が義務ずけられる條項と共に組合が職務上の規律の遵守、職務の完遂、能率の增進等につき責務を負う旨の條項を規定すること」、(二)クローズド・ショップの禁止オープン・ショップの採用、「職員の任用に當り、その者が組合員であること、組合に加入すること等の條件の設定を認めないこと」その他組合が人事行政に干與することを許

さないこと、(三)組合事務專從職員を原則として否認すること、(四)官吏としての特殊性を強調し「官吏關係の法令に違反する樣な協約の締結は之を認めぬこと」とするのみならず「官吏關係の本質に鑑み、官廳勞働組合としてふさわしい行き方を確保」しようとする。

右の政府の見解は、政府の考える經濟再建方式に勞働組合運動をあてこまうとする趣旨のものと解されるが、政府が率先してかゝる見解を發表したことは他の一般經營者の協約に對する方針に影響するところ甚大であつたと思はれる。殊にクローズド・ショップの禁止、分權の確保、組合活動の諸種の制限、双務性の强調等は改訂期にはいつた協約の多い此の期に於いて廣く經營者一般の採つた態度であつた。勞働關係法規の改正問題が特に經營者側に於いて盛に論ぜられる樣になつたこと、また國家公務員法が十月二十一日に公布され、年末に至つて公務員給與法案が論ぜられる樣になつたことも右の動向と表裏するものである。

運輸當局が八月二十日國鐵勞組に示した「國鐵勞働協約改訂要綱」は十四ケ條に亘り、オープン・ショップ制の採用、組合業務專任者の休職又はこれに準ずる取扱及びその員數の削減等々の內容を有つものであつた。組合は當局の申入に應じて、翌二十一日直ちに協約改訂組合案を當局側に示し、爾來數回に亘つて交渉が行われたが、當局は先の八月二十日附閣議決定の線を譲らず、九月二十六日には遂に全く交渉の餘地なきまでに至つたのである。

他方、日本教員組合は先に六月五日交換した覺書に基いて八月六日に新協約締結を文部大臣に申入れ、全國財務勞組も八月五日に協約改訂期に入つたのを期として双方から改訂案をもちよつて、九月六日から交渉を始めたが、何れも官側は先の閣議決定の線をまもり、意見は完全に對立するに至つていたので、こゝにこれらの組合を含む全官公廳勞組連絡協議會は一致して、九月十七日政府に對して先の閣議決定の撤回を要求したのである。政府はこれに對して同月二十三日「閣議決定は勞働組合の正常なる發展を考慮しているものであつてこれを撤廢する考えはない」旨回答し、先に八月十五日組合側の提出した最低賃銀制の確立、生活補給金支給の要求の拒絶と相まつて、こゝに政府と官公廳勞組との對立は容易に打開し難い段階に達し、各官公廳勞組は九月から十月にかけ相前後して中勞委に調停を申請するに至つたのである。

この樣にして官公廳勞組の協約問題は中勞委の調停に係つたまゝその解決を二十三年にもちこし、未だ成案を得ぬまゝに係爭中であるが、協約改訂をめぐる政府と官公廳勞組との爭點を明らかにする爲に、國鐵に關する中勞委の調停委員會に表れた双方の主張を要約すれば次の通りである。

運輸當局は公務員の任免について組合加入を條件とすること

とは個人の自由な判斷を制限することになるから憲法の趣旨に反し、現在の國鐵勞組は既に十分の發達をとげているからオープン・ショップ制の採用は組合の發達を阻害することなく、一層これを民主的なものにするといふ理由で、オープン・ショップ制を主張するのに對し、組合側はオープン・ショップは組合の團結權保障を無意義ならしむるものとして全面的に反對する。こゝで當局がクローズド・ショップ制廢止の根據として、憲法を引き合いに出したことは注目されるところである。

最低賃銀制について當局側は組合の主張する「スライド制」を拒否し「經濟狀勢の變動に應じて改訂する」として明確な文言を避けようとする。

組合業務專從者について當局側は、現狀において尙止むをえぬものとしてこれをみとめるけれども、その給與の全額を當局で負擔することは、勞働組合法の精神に反するからこれを休職扱にすることを主張するのに對して、組合側は休職は退職の前提であり、現狀の樣な低賃銀の中から更に組合が人件費を負擔するのは徒らに組合費の增額を來すのみで不合理であり、人件費を當局負擔としても少しも御用組合にはならぬといふ理由で强硬に反對する。その他退職金制度、業務加配米等に關して對立するが、これらの對立に一貫する双方の見解は、當局にあつては國鐵勞組は既に十分の發展をとげており、これ以上協約に組合發展を促進する機能をもたせることは不必要であるから、現行協約を先の閣議決定の線に沿つて改訂せんとするのに對し、組合側にあつては、組合自體がまだ〳〵發展途上にあり、民主主義の發展に制限は存しないから、組合の發展の線に沿つた協約改訂こそ必要とされるのであり、これを押しとめる改訂には絕對反對であるとなす點である。これらの爭點は他の官公廳勞組の協約改訂に關しても多かれ少かれ爭われたところであり、官側の主張はすべて八月二十日閣議決定に基いていたのである。

なお、關東經營者協會が十一月二十五日中勞委の諮問に對して答申した「勞働協約に關する意見」は一般經營者の見解を表示するものである。そこでは先ず「勞働協約に基いて協議交渉を行う場合、勞働組合代表者」が「單なる組合總會の代辯者として一方的に要求を貫徹することと以外に多く顧るところなきは誠に遺憾である」となし、未だに產業別又は地方別勞働組合がその實體を備えるに至らぬ現狀に於いて「統一協約の締結を迫るが如きは實情を無視するもの」であり、また「わが國の勞働協約に共通の根本的缺陷は經營者の經營權を無視するが如き條項を挿入する例の多いことで」あり、その他クローズド・ショップは時期尙早であるから採用せず、もし採用するとしても「試傭期間中の者及び臨時雇傭の外、當事者協議の上決定する者は組合員でなくても雇傭しうる」

例外を定むべきであり、經營者側が勞働條件改善の責を負うと共に「組合は組合員を規律し、その行動について責任を負うべき規定を設」けて協約の双務性を強調し、「協約の解釋と實施について紛議を生じたときは經營協議會に附議し」解決できぬときは第三者または勞調法による斡旋・調停・仲裁に附し「これらの手續を經た上でなければ兩當事者ともに爭議行爲に出ないことを明文化」すべきであり、また組合員の組合活動は作業時間外に行うことを原則とする等々の意見が述べられている。右の意見の中、特に注目されるのは經營權を無視する樣な條項の挿入のさられていることが、わが國の協約の共通の「根本的缺陷」であると述べたあとを承けて、人事權の規定について次の樣な方針を明らかにしていることである。

「經營權と言うのは人事權、營業權、經理權などを總稱するものであつて、これ等の事項の決定權は經營者にあるから、これに反するが如き規定、例えば組合員以外の人事につき組合の同意を要するが如き規定は正當でない。また組合員の人事についてはその準則の設定改廢につき組合の承認權を認むべきであるが、一々の雇入・解雇・異動については、組合は異議の申入れをする權利を有する程度にするのが、日常の業務の執行上から言つても望ましい。勿論從業員は正當の理由なくして解雇せられることなく、雇入・解雇に對する準則の協定あることを前提とする。」

右の意見は、第五期に於いて、經營者側から協約改訂要求の際には、必ず主張されて來たもので、これを要約すれば、雇入・解雇の準則については組合の承認を要せず、個々の人事については組合の承認權を認めるが、經營者の專權によつて行い、これに不服あるときはたゞ組合の異議申立を許すに止ることゝなる。即ち、先ず會社が經營權を有することを確認して、その專行を許し、組合はこれに不服あるとき一定の手續に從つて異議を申立て、この手續を踐んだ後でなければ爭議にはいれぬとなす協約の「型」は、先に東京會館の協約について指摘しておいたところであるが、かゝる協約の「型」こそ正にこゝで關東經營者協會が「勞働協約に關する意見」として主張しているものに他ならない。

電氣產業勞組は九月十九日團體協約締結を含む七項目について經營者側との協議が不調に終り、中勞委に提訴した。組合側は、從來個々の會社と組合支部との間に結ばれていた協約にかわつて電產の單一化に伴いこの際、統一した一つの協約を結ぶことを要求したもので、組合案に一貫するものは勞働者の基本的權利の保障及び電氣事業經營の社會化の理念であり、これに對する電氣事業經營者會議（日本發送電及び九つの配電會社によつて構成されている）の案は經營權を確保し、これと牴觸せずに企業の圓滑な運營の範圍內で組合の要求を容れることを企圖したものであり、兩案はその重要な事項に關する限り悉く對立の狀態にあつた。組合の要求項目は他に電氣事業の民主化と賃銀スライド制とがあり、協約締結

要求はこれら二つの要求と共に電氣事業再建に關する組合のプランの骨子をなすものである。この様に勞働組合が自己の有つ産業再建の構想の一環として協約締結を要求するに至つたことは、組合の力の成長を明らかに物語るものである。

電産勞組と電氣事業經營者會議の兩協約案の對立を表示すれば次の如くである。

項目	會社側	組合側
協約の拘束力	脱退した會社或は組合に及ばず	脱退した組合或は會社に及ぶ
ショップ制	ユニオン・ショップ制	クローズド・ショップ制
非組合の範圍	經營補助者並に人事祕書等機密に屬する事項を取扱う者の一部	組合の認めたものに限る
人事權		
(イ) 雇入	基準につき組合と協議する	個々の雇入につき組合の承認を要す
(ロ) 解雇	組合と協議する、但し解雇理由明白なものは除外する	事由の如何を問わずすべて組合の承認を要す
(ハ) 轉勤・移勤・賞罰	會社が公平に行う、組合が不當と認めたとき異議申立の出來る事とし、その場合は協議する	組合が不當と認めたときは拒否しうる、拒否したものは無效とする
主要なる勞働條件の設定變更	折衝は協議及び團體交渉の二方法による	折衝はすべて團體交渉のみとする
賃銀スライド制度	生活費の變動に應じて改訂する	生活費の變動に應じて即時スライドする
正規の勤務に服しない場合の措置	賃銀の一部又は全部を支給せず	同上の措置をみとめず
賞與支給の場合	適正な利益配當をした時行う	利益金あるときは必ず行う
療養費	健康保險組合の給付による	同上の他別に定める費用を支給する
災害補償	基準法の定める程度とする	會社が充分なる費用を支給する
經營協議會の設置	中央及び地方とする	中央のみ
經營權の確認	明確に規定すべし	不要なり
經營協議會の性格	會社經營の運營を民主的ならしめる機關	經營參加の機關
經營協議會の附議事項	豫算決算に關する事項を除く	同上を含む
經營參加に必要な資料の提供	機密を要するものはこの限りでない	すべての資料を提供する
組合の專任者	協議の上定める	組合に必要な員數
勤務時間中の組合活動	會社の承認を要する	組合が必要とみとめる場合
組合員の政治活動の自由	自明にして規定に及ばず	規定すべし
爭議行爲の自由	認めず、極力平和的解決手段をつくす	認む
各企業の權利義務の範圍	企業に固有の部分に限る	各企業は連帶責任あり
協約解釋上疑義發生の場合	協議又は團體交渉を行いまとまらぬ時も平和的手段をつくす	組合が之を解明する
平和條項	規定すべし	勞調法に定つているから不要なり

右の爭點をめぐる双方の論戰の一部を紹介すれば、先ず賃銀について、組合の要求する生活費の變動に應ずる即時スライド制は、組合の三要求の一たる賃銀問題と密接な關係にあり、後者の解決なくしては成文化しえぬものである。平和條項については、組合はその規定に反對するのみならず「組合は會社がこの協約について誠意を缺くと認めるときは行動の自由をもつ」(第四十二條)「この協約に拘らず會社は組合が組合の規約綱領にもとづく行動の自由を別に持つていることを認める」(第四十三條)として爭議行爲の自由を主張する。經營協議會について、組合ははつきりと經營參加の機關となし(第三十三條)、勞働條件の設定その他はすべて團體交渉によつてのみ行うものとする。從つて會社の主張する經營權の確認は、協議會を諮問機關たらしめるものとして反對し、その附議事項についても豫算、決算を含めた廣汎なものを要求し、會社の資料提供義務についても、會社案の「但し機密を要するものについてはこの限りでない」といふ但書の削除を要求する。經營協議會の持ち方について會社は全般に關聯する事項とその他の事項とを分けてそれ〴〵中央と地方とに協議會を設置しようとするが、組合は電氣事業の一社化或は更に社會化の理想に反するとして非難する。ショップ制に關し組合案は「會社は組合の組合員でないものは從業させることは出來ない」(第三條)という强力なものであるが、會社は、組合の一方的決定には服しえぬと反對する。

人事權について、會社は解雇の場合を除き、その主導權と決定權は經營權の一部であるから當然會社に歸屬すると主張し、組合は組合員の地位保障の爲には組合の承認と拒否とは不可缺であると主張する。組合專任者の員數及び勤務時間中の組合活動について、組合はすべてその自律に任すべきであるとし、會社は專任者數の增加と職場規律の亂れることを恐れて反對する。この樣に電產の場合には爭點も廣範圍に亘りその對立も深刻なものであるが、組合の要求する協約案は先に東京會館の例にみた協約の「型」とは正に對蹠的であり、組合の力の及ぶ限り、その發言權を强化して、勞働者の權利を確保し、更に產業社會化に前進しようといふ意氣込に橫溢している。

以上の樣に國鐵・電產等の協約改訂又は締結の問題は中勞委の調停に附せられたまゝ、勞資共に讓らず、その對立は益々深刻になつて行つたのであるが、此の期に漸く一般化し始めた經營者側からの「協約改訂」の動向を次に三菱化工機、日平產業、川南造船等の例によつて考察してみる。

三菱化工機の協約は十一月十七日に期限滿了になる定めであつたが、會社側は九月中旬に協約解除を通告し、それ以後は無協約狀態になると宣言して、會社改訂案を提示した。舊協約には「期限滿了前に、甲乙何れからも此の協約の解除を

通告しないときは自動的に向う一年間效力を延長し、又變更の意思表示があつても新協約ができるまでこの協約は效力を失わない」旨の規定があつたのであるが、會社は解除であつて變更ではないから舊協約は無效だといふ見解を採つたのである。會社案はオープン・ショップ、經營權の確認、組合活動の諸種の制限、平和條項等々を骨子とするものであつたが組合側は直ちに態勢を整えて、協約改定その他の要求を決定して十月十八日經營協議會にはかつたが、双方は當初より全面的對立をみせて協議は進まず、そのまま要求を團體交渉に移した。その後組合側に内部的紛爭が起り、これにつけこんで會社側の組合軟化工作が奏功して、年末には遂に組合は會社の要求を容れて組合員の進歩的分子を除名し、或はその人たちの自發的退職をみるに至つた。除名後は會社側も容易に團體交渉に應じ、勞働協約は會社案を少し修正したまゝで新しく締結されたのである。新協約は同會社横濱製作所のそれに例をとれば、先ず經營權・人事權を會社が有することが確認され(第四條　第七條)、會社は職制・給與・雇入・解雇について「組合ト協議スル」(第七條)「アラカジメ組合ニ内示シ、其ノ意向ヲ尊重」(第四條)する程度の拘束を受けるに止る。組合活動については自らその「適正ヲ期」(第十一條)し組合員は組合活動を勞働時間外に行い(第十二條)、その都度場所長の許可を得れば、勞働時間中にもなしうるし出張することもできる。組合が會社の施設等を使用する場合には場所長の許可を得(第十七條)、經營協議會や團體交渉で協議が成立しないときは第三者の斡旋調停に附し(第十八條)、これらの努力をした後でなければ爭議行爲をなさず(等十九條)、その他會社内では政治活動を行わない(第十五條)。

此の樣に三菱化工機の新協約は、その運營如何によつては事實上、勞働者の團結權、罷業權或は組合活動の著しい制限をもたらすものとして、一般勞働組合の激しい反對を受けることになつたのである。

次に日平産業は全日本機器同分會が十二月に賃上げを要求して團體交渉にはいつたところ、會社側は(一)人事權は會社側に全面的に渡すこと、(二)經營協議會は諮問機關とすること、(三)組合活動は時間外に行うこと等を内容とする協約改訂を申入れ、組合がこれを容れなければ賃上げには應じられないという態度を示した。そして更に、翌昭和二十三年一月十六日には(一)協約を先に審議すること、(二)紳士的な日平再建の熱意ある代表十名以内と交渉すること、(三)交渉中非紳士的な言辭や態度を示したときは交渉を打切ること、(四)交渉は六時間以内とすること等を團體交渉の條件として固執し、その後も尙爭議を續けている。日平産業の例も、此の期において、經營者が如何なる方向に協約を改訂することを望んでいたかをよく示していると考えられる。

川南造船の例は、八月十二日に全日本造船労組の同支部が労働協約締結その他二項目の要求を提出して以來、十一月二十二日の調印に至るまで幾度かの暴力事件を經て、結局要求項目については何ら實質的解決を見ることなく、組合の敗北によつて妥結したのであるが、經營者側が一貫して遂に全日本造船との協約締結に肯んぜず、その爲には暴力をも使用して組合側との間にいくたの負傷者を出すことも辭さなかつたものである。

組合側の協約案は先ず前文に全日本造船労組が協約當事者であることを述べ、クローズド・ショップ制、賃銀スライド制、休憩時間一時間を含む八時間労働制、公傷疾病の治療費の會社全額負擔、組合幹部の組合業務專念の承認、組合員の労働時間中の組合活動の承認等を含んでいたが、これに對する八月二十五日附の會社側回答は組合案と全面的に對立していた。特にその回答中にある言葉を引用すれば次の如くである。

「労働協約の相手方は全日本造船労組ではなく、各造船所に於ける労組でなければならない。……假に我國造船界の不振に伴つて我社も不幸にして破綻したる場合、我社の労働者の生活保障は誰れの手に依つて成さるべきか……此の現實を豫見し、斯うした破局を防止し併せて労働者の生活を保障するの義務は労資間の其の何れにも課せられた一大負荷でなければならない。斯る義務と責任の遂行こそは單獨労組との緊密な連繫と協約とに俟つのであつて全船組合のなし能わぬ事柄である。……此の崩壞直前の我國産業界の誘い水としてさきにアメリカ政府から五億ドルのクレヂットの設定を見たのであるが、これとても我が労働大衆が今迄の様に超低能率でしかも賃銀闘争と政治闘争に沒頭するならば折角の此の好意も畫餅に歸してしまつて、生活不安の地獄から糸口を掴むことは不可能ではあるまいか。斯う云う意味で本協約に盛られた内容を檢討するとき、例えば、スライディング・システムやクローズド・ショップと云う様な基本原則は、現下經濟狀勢を熟視すればするほど、容認でき難き理念である。……斯る内容を有する協約を容認して労働者の幸福を爲しえられたと云ふ實例を遺憾ながら一も見られない。云々」協約に對するこの會社側の見解の中に、組合のそれとの根本的な對立を見ることができる。

以上の諸例に見た様に此の期の最大の特色は、經營者の側から一定の方針をたてゝ、協約を締結しまた改訂しようという動きが漸く活潑になつて來たことであり、次に組合側は經營者の此の態度に抗して、從來よりは更に前進した協約案を掲げて闘い、また一部の組合に於いては經營者の攻勢に抗し兼ねて、經營者案に從つた協約を結ぶのやむなきに至つたことである。

此の期に經營者の示した協約案に共通する內容を概括すれば次の通りである。

先ず（一）は組合は會社が經營權、その中でも特に人事權を有することを認めるといふ條項である。從來、人事權はその行使に當つて組合の同意承認を要するとして、制限されていた例が多かつたのであるが、會社側にしてみれば企業整備その他會社經理の金融面からの統制が强化されるにつれて、從來明文上規定されていなかつた人事權は、先ず何よりも會社が有するのだといふことを明確にして、その行使には單に組合との協議を要し、或は組合の意向を尊重するといふ程度の緩い制限を設けておく方が有利であるといふ考え方から出たものと思われる。この規定は、當然にオープン・ショップの採用を結果するから、組合を除名された者を會社が引續いて雇傭することもできるし、爭議中に新たに人を雇い入れることもできることになる。次に（二）は經營權と形式的に對應するものとして會社は組合が團體交涉權その他の勞働權を有つことを認めるといふ條項である。これは一見、經營者の權利と勞働者側の權利とを對等に認め合うという形式を採つているのであるが、組合側が勞働權を行使して罷業その他を行う場合には、平和條項その他紛爭處理に關する條項に定める手續を完全に履踐した後でなければならないという規定によつて實質的に制限され、會社側の經營權は單に組合と協議するという程度の制限を受けるにすぎない。そこで（三）は各種の紛爭處理は表面的なものにすぎない。團體交涉等に關する規定を設けて、爭議行爲にはいる前に、この規定に從つて解決をはかり、それでも解決しえぬ場合にのみ爭議行爲をなしうる旨を規定しようとする。

（四）は各種の規定によつて組合活動を制限しようとする。組合活動は就業時間外になし、組合業務專從者の給與を組合負擔とし、會社の施設を組合が使用するときにはその都度會社側の許可を要する等がそれである。

（五）は最低生活費保障を、會社の經理狀態や一般經濟狀勢等によつて、條件附とする規定である。

經營者側の右の動向は、二十三年にはいつて益々顯著になり、組合側も既得の權利を防守すると共に更に積極的に組合案を練つて經營者側に締結を迫り、協約をめぐる双方の對立は次第に激化して行くのである。

一、東寶と日映演東寶支部との協約

團體協約書

一、組合のあり方　二、經營權
三、給與　四、勞働時間
五、休日、休暇　六、雇入解雇
七、機構及び人事　八、經營協議會
九、保健衞生

東寶株式會社（以下會社という）と日本映畫演劇勞働組合（以下組合という）との間に勞働組合法の精神に基いて以下の協約を結ぶ。從つてこの協約書に含まれるすべての條件・權利・義務はこの協約書の有效期間中、會社及び會社に從業する組合員に適用される。

一、組合のあり方

第一條　組合員　會社の從業員は組合員でなければならないことを會社は承認する。從つて會社は從業員を雇い入れるときには一ヶ月間以内に組合に加入することを條件としなければならない。

この協約書の適用をうけない者は左の通りである。

（一）組合の同意した會社側利益代表及び會社側從業員

（イ）經營擔當者に直屬する機關に所屬する者

（ロ）部の最高責任者及びその幹部

（ハ）職區責任者及びその補佐

（ニ）右の各號にあげた者に直屬する祕書及び作業時間記錄係

（二）準專屬契約　臨時契約又は特殊契約を結ぶ藝能者もしくはその團體

（三）昭和二十一年十二月七日現在組合に屬さない從業員

第二條　團體交渉權　會社は組合が映畫・演劇の業務に從業する勤勞者を包含する全國單一の組合である事を承認し、この組合とのみ團體交渉を行い團體協約を結ぶ。この協約の有效期間中組合が存續する限り組合員のすべての條件はこの協約書に支配される。これを有意義にするために會社と組合とが努力する。

第三條　會社は組合費を毎月の組合員の給與から差引いて組合の會計に渡す。

第四條　會社は組合員の組合活動の自由を認める。從つて組合員は正規な組合活動をしたために不利を蒙ることはない。

但し就業時間中の組合活動については左の各號による。

（イ）特定の組合員（組合機關にあげられた委員）が必要な組合事務に從事する場合は職區責任者の諒解を得る。

（ロ）特定の組合員が組合活動のために出張する場合はその都度職區責任者を經て部の最高責任者に屆けてその許可を得る

（ハ）一般組合員の組合活動は職區責任者の承認を得て行う。

（ニ）組合の規約にある定期の總會及び大會の開催については組合は二日前にその旨を會社に通告する。

第五條　組合が會社の資材、器具、諸施設を使用する場合は、その都度會社の諒解を得る。

第六條　會社は組合が各事業場毎に報道、告知等に必要な掲示板等の設置を認める。

第七條　會社と組合が協議決定したことを發表する場合は、兩者の確認が必要である。

第八條　會社は勞働者の連帶性に基いて他支部又は他組合、もしくは友誼的團體と提携することを認める。

但しその場合でも第四條の適用を受ける。

二、經　營　權

第九條　經營權　會社の經營はすべて會社の責任で行われることを組合は確認する。從つて映畫・演劇の製作、配給及び興行、並びに會社の運營は會社の權限で行われることを組合は認める

三、給與

第十條　給與の體系を左の通りきめる。

一、生活給
　(一)　本給
　(二)　生活手當
　(三)　家族手當
二、勤務給
三、雜給與
　(一)　時間外手當
　(二)　公出手當
　(三)　深夜手當
　(四)　宿直手當
　(五)　特殊勤務手當
四、賞與
五、休職手當
六、退職手當

第十一條　諸契約者の給與は前條の給與體系に準じて別に決める

第十二條　會社は著しい經濟界の變動が起つたときには、この協約の有效期間中でも臨時に會社と組合とが協議の上で給與に適正な修正を加えることを認める。

生活給

第十三條　本給は各人の技能に應じて合理的に査定することを原則とし、年齢、男女の別による差別をつけず最低額を四〇〇圓とする。

第十四條　生活手當は現下の經濟事情を考慮し物價調整のための過度的な措置として月額五〇〇圓を支給する。

但し別にきめる地域表に基いて五〇〇圓、四〇〇圓、三〇〇圓の三段階の地域差をつける。

第十五條　家族手當は物價が安定せず食糧事情が急迫している期間中、月額扶養家族一名について二〇〇圓、二名以上は一名について一〇〇圓を支給する。扶養家族の範圍並びに人數のきめ方は昭和二十一年度通りとする。

第十六條　生活手當と家族手當は給與中の可變部分であつて、物價の變動に應じて三月毎に會社と組合が協議して調節する。

勤務給

第十七條　勤務給は所定時間中會社の業務に從事した報酬として左の各項通り支給する。

(一)　各人の一時間當りの勤務給は、本給の六五パーセントの一八〇分の一とする。

(二)　新しく雇い入れた從業員の一時間當りの勤務給は、入社後六月間を限つて本給の四〇パーセントの一八〇分の一とする。

(三)　左の各號の場合は勤務給を支給する。
　(イ)　公傷病による缺勤
　(ロ)　精勤休暇
　(ハ)　特定の組合員の組合活動（出張を含む）
　(ニ)　組合の規約にある定期の總會及び大會
　(ホ)　職區責任者の承認を得た一般組合員の組合活動

(四)　前項の各號にあげた以外の理由で缺勤、遲刻、早退及び私用外出をした時間は勤務給を支給しない。

雜　給　與

第十八條　雜給與は給與支給細則に從つて支給する。

但し次の各項にあたるときは左の通りとする。

(一)　職場解放後八時間以内に非常召集された場合の勤務時間に對しては時間外手當の二五パーセント增の特殊勤務手當を支給する。

(二)　長時間勤務に對して食事を現物支給する場合は原則として十時間以上であるが、職域の實情によつては部別經營協議會で別の措置をとることが出來る。

賞　與

第十九條　昭和二十二年度の賞與は六月と十二月に支給する。その金額は在職六月以上の者には半期毎に各人について本給の一月分を保證し、別に會社の營業成績を考慮して、半期毎に本給總額の二月分までを支出し各人の成績によつて配分する。

休　職　手　當

第二十條　休職手當については別にきめる休職規定による。

退　職　手　當

第二十一條　退職手當は滿二年以上勤務した組合員（Cフォーム契約者を含む）が退職する場合に支給する。

第二十二條　退職手當は昭和二十一年十二月の本給に三〇パーセントを加算し、それに別表の基準定率を乘じて算出した金額と在職一年について一月の割合で計算した退職のときの生活手當に相當する金額を合計したものとする。

第二十三條　前條の適用は會社と組合が相互に諒解した退社、又は會社の都合による退社の場合はそのまゝ適用するが、組合員の一方的意志で退社する場合、又は懲戒解職された者に對しては減額するか支給しないことがある。

但しその場合は會社と組合とが協議の上できめる。

給　與　補　則

第二十四條　臨時雇傭者、囑託者の給與はこの協約によらないでそれぞれの事情に應じて適當にきめる。

第二十五條　給與を支給するために必要なことでこの協約にきめられていない細項目は別にきめる。

四、勞　働　時　間

第二十六條　一週間の勞働時間は、四十四時間とし、一日の勞働時間を原則として、拘束八時間（休憩一時間を含む）とする。

出勤退出の時刻並びに勞働時間に制限をつけることが困難な職種に從事する者の勞働時間については、各職域の實情に應じて部別經營協議會できめる。

第二十七條　勞働時間の制限を左の通りきめる。

(一)　引き續いて十六時間以上の勞働に從事させない。

(二)　職場解放後八時間以内に召集しない。

(三)　婦人及び十八歲未滿の者に對しては、一日十時間以上の勞働をさせない。

(四)　右の各項は職域の實情に應じて、部別經營協議會にはかつた上で例外をつくることができる。

五、休　日、休　暇

第二十八條　休日休暇は基準として左の通りきめる。但し職域の實情に應じて部別經營協議會で適宜に變更することができる。

(一)　休　日

日曜、祭日、會社記念日、勞働祭
年末年始（十二月三十一日から一月三日まで）
及び特に會社がきめた日

（二）休暇

（イ）精勤休暇　前年度に缺勤日數が十日以内の者には本年中に二十日の精勤休暇がある。十日以上缺勤した者の精勤休暇は勤務年數に應じて別表の通りきめる。

（ロ）配偶者出産休暇　職區責任者の認定により十日以内。

（ハ）女子生理休暇　一月　三日

（ニ）産前産後休暇　通算　四月

（ホ）結婚休暇　五日

（ヘ）忌引休暇　父母、配偶者、子女忌引　五日、祖父母、義父母、兄弟姉妹忌引　三日

六、雇入、解雇

第二十九條　組合は、雇入、解雇に關する最後の權限を會社が保有することを認める。

第三十條　會社は、雇入については組合の同意を得る。

第三十一條　會社は、組合員を解雇する場合は、すべて組合の承認を得る。

第三十二條　組合員が退社したいときは、一週間前に會社と組合に申し出る。

第三十三條　會社は、事業の縮少、事業場閉鎖その他組合員の身分に重大な影響を及ぼす經營上の改惡を行おうとする場合は、豫め組合に通知して、兩者協議の上で善後策をたてる。

七、機構及び人事

第三十四條　職場配置は別表の通りきめる。

第三十五條　會社は、各職區責任者、同補佐、及び作業時間記錄係をおく。

第三十六條　會社は、機構の改廢及び變更については組合の同意を得る。

八、經營協議會

第三十八條　この協約書の目的を生かし團體交渉の手續を明確にして、なるべく紛爭を少くするために、會社と組合の間に日常的な機關として經營協議會を設ける。經營協議會の細則は別にきめる。

第三十九條　會社は、組合が生産復興並びに事業の民主化に必要な範圍内で經營に參加することを認める。

第四十條　經營協議會は、各職區別、各部別及び本社に設ける。すべて會社と組合との問題は、職區協議會から順次上部機關に有機的に取り次がれる。但し、問題の性質によつては、部別經營協議會又は中央經營協議會に直接かけることができる。

第四十一條　職區協議會は、各職區毎に組合員の數に比例して、その職區の組合員全員によつて選ばれた若干名の職區委員と職區責任者とで構成する。

第四十二條　部別經營協議會は、各部毎に選ばれた若干名の組合委員と、職區責任者及び部最高責任者等で構成する。

第四十三條　中央經營協議會は本社に設け、若干名の組合委員と會社代表とで構成する。

第四十四條　各職區の組合委員は、所屬組合員の日常の要求、不平、不滿、協約違反等の事項を集め、職區責任者と協議して二

日以内に處理し、組合員が滿足しない場合はこれを部別經營協議會に提出する。

部別經營協議會は、それを受理した後五日以内に處理し解決できない場合は、中央經營協議會に提出する。中央經營協議會はそれを受理した後、二週間以内に處理しなければならない。但し、右の各期限は、問題の性質によつて兩者協議の上で伸縮することができる。

第四十五條　職區協議會は、組合側又は會社側が必要とするときは何時でも開催することができる。部別經營協議會は、毎週一回、中央經營協議會は、毎月一回それぞれ定時に開催する。但し必要がある場合は臨時に開催する。

第四十六條　紛爭調停その他經營協議會の目的にそうあらゆる會議は、就業時間中に行うことを原則とする。

第四十七條　會社は、前掲第四十一條から第四十六條までの手續によつて紛爭を解決できない場合は、組合中央委員會にその旨を申し出で、兩者で調整委員會を開催し協議解決をはかる。

第四十八條　組合は、會社内に起きた紛爭解決のためにはこの協約書にきめたあらゆる努力を試みた後で、かつ組合の正式指令があるまでは、全體としても部分としても爭議に入らない。

第四十九條　會社は、組合との間に紛爭が起きた場合は、この協約書にきめたあらゆる努力を試みた後でなければ、全體としても、事業場の閉鎖を行わない。

九、保　健　衛　生

第五十條　會社は、年二回組合員の健康診斷を實施し、各人の所屬する職能上の適不適を判斷して、責任のある保健法を指示できるようにする。

第五十一條　會社は、各事業場毎に醫務室を完備し、囑託醫及び必要數の看護婦をおき、救急處理その他に備える。

第五十二條　會社は、厚生福利施設の運營について組合の參畫を得て、積極的に擴張をはかる。

附　則

第五十三條　この協約書で協定した以外の事項を含む殘存する諸規定は、暫定的にこれを生かし、逐次この協約書に追加していくが、その改廢については會社と組合と協議してきめる。

第五十四條　昭和二十一年五月二日東寶株式會社と東寶從業員組合との間に結ばれた協約書は、相互に廢棄することに同意し、この協約書は調印の日から昭和二十二年十二月三十一日まで有效とする。なお期間滿了二月前に會社又は組合のいずれからも改訂の意思表示がないときは、自動的に一年間延長される。

第五十五條　會社は、この協定を結んだ後は、その費用で、協約書の全文及び附屬書類の全部を印刷製本して全組合員に配布するこの協約書は、三通作成して、會社と組合は、それぞれ一通を保有し、他の一通は關係官に屆け出る。

昭和二十一年十二月三日

東寶株式會社
社　長　大澤善夫
日本映畫演劇勞働組合東寶支部
書記長　嵯峨善兵

（なお右の協約調印と同じ日附で左の覺書が取り交わされた）

團體協約書第二條に「組合とのみ團體交渉を行い」云々とある中の「のみ」の字句は、現在會社内にある本組合に屬さない從業員の合同團結が實現し、從業員の大多數の意志によつて、日本映畫演劇勞働組合を唯一の交渉團體とすることに決定した場合に効力を發するものである。

國鐵勞働協約

前文

運輸大臣（以下甲という）と國鐵勞働組合總連合會（以下乙という）とは次の協約を締結する。

第一章　總則

第一條　甲は乙を承認し、乙を通じて一切の交渉を行う。

第二條　甲及び乙を代表する委員で經營協議會を設ける。
經營協議會には第三者の委員をおくことができる。
經營協議會の協定事項は甲、乙双方の機關の承認を得たときはこの勞働協約と同じ效力を發生する。
經營協議會の規則は別に定める。

第三條　甲と乙との交渉及び協議はこれを公開する。但し特別の必要あるときは、兩者の合意によつて非公開とすることができる。

第四條　國有鐵道從業員は乙に加入する組合員（以下組合員という）とする。但し職務の性質上甲の立場を代表すると認められるものを除く。

第五條　甲及び乙は從業員に對し、組合員又は非組合員であることを理由として差別待遇をしない。

第二章　勞働條件について

第六條　勞働條件は兩者對等の立場できめる。

第七條　乙に加入する組合で、船舶、炭抗の特殊勞働條件にあるものは乙の承認により甲と別に協議することができる。

第一節　賃金

第八條　甲は生活費を基準とする最低賃金制を確立する。

第九條　賃金、給與制度は、甲と乙との協議できめる。

第十條　甲は、同一勞働に對しては、男女同額の賃金を支拂う。

第十一條　甲は乙と協議して、甲が全額を負擔する退職金制度を確立する。

第二節　雇入　解雇

第十二條　從業員の雇入條件は、甲と乙との協議できめる。
從業員は、第四條但書に定めたものを除く外雇入と同時に組合員となる。

第十三條　甲は次の場合を除く外從業員を解雇しない。

一、本人の希望による時

二、勤務成績著るしく惡く、組合においても改悛の見込みがないと認めたとき

三、國有鐵道懲戒規定の免官、免雇、免傭に該當するとき
（覺書）　甲乙の協議によつて速かに懲戒制度の民主化を圖ること

四、破廉恥罪を犯したため有罪の確定判決を受けたとき

五、不具廢疾により職務をとるに堪えられなくなつたとき

六、組合から除名されたとき

第十四條　甲は從業員が死亡または退職した場合、權利者の請求

があつたときは七日以内に賃金を支拂い、退職金、貯金、その他從業員の權利に屬する金品を一ヶ月以内に支拂い又は返還しなければならない。

第三節　勤務時間、休日、休暇

第十五條　勞働時間は一日八時間（一時間以内の休憩時間を含む）基準とし、勤務時間は別表による（別表略）

（覺書）　重勞働、危險作業その他特殊勞働に對する拘束七時間制については經營協議會において協議する。

第十六條　二十四間勤務者の夜間睡眠時間は繼續四時間以上とする。

第十七條　從業員には、週休の外祝祭日及びメーデーに休日を與える。但し業務の都合によつては、休日を變更して交互に與えることができる。

（覺書）　祝祭日及びメーデーを合せて一年に五日を超えるときは當事者の協議によつてほゞこの範圍内に制限する。

第十八條　休暇は次による。

（イ）　勤續三ヶ月以上一年未滿　年十日

ロ　勤續一年以上　年二十日

第十九條　第十五條による勤務時間を超えて勤務したときは、初めの二時間までは一時間につき給料日額の八分の〇・二五以上の增務給を、また二時間を超える場合はその後の時間に對し給料日額の八分の〇・五の割合で增務給を加給する。

（覺書）　初めの二時間に對する增務給の割合は、一時間につき八分の〇・三で實施する。

第二十條　第十七條及び第十八條の休日及び休暇日に勤務したときは給料日額の二割五分の割增日當額を別に支給する。

（覺書）　第十八條の休暇日については、代務要員の不足その他業務上の都合により休暇をとれない場合に適用する趣旨である

第二十一條　二十時から五時までの間に勤務するときは、一時間につき給料日額の八分の〇・五の割合で夜勤加給を支給する。

（覺書）　休養時間については給料日額の八分の〇・二五とする

（覺書）　第二章第三節の規定は第十八條を除き官廳執務時間によるものには適用しない。

第四節　女子及年少者

第二十二條　女子の生理休暇は三日とし、產前產後を通じ十五週間の休暇を與える。

（覺書）　「女子の生理休暇」とは生理日に執務困難な場合の休暇をいう。

第二十三條　甲は姙娠中の女子が求めたときは他の輕易な作業に從事させる。

第二十四條　生後滿一年に達しない生兒を哺育する女子には、一日二回各三十分以内その生兒を哺育するための時間を與える。

第二十五條　年少者及び女子の勤務については、勞働基準法に基き甲乙協議の上具體的にその内容を決定する。

第五節　災害補償

第二十六條　甲は、從業員が業務上負傷又は疾病のため退職したときは、機能障害の程度に應じて生活の補償をはかる。

第二十七條　從業員が業務上負傷し又は疾病にかゝつたときは、甲はその費用で療養を施し又は療養に必要な費用を負擔するとともに生活の充分なる保證をはかる。

第二十八條　從業員が業務上負傷し又は疾病にかゝつたときは、その機能障害を最大限度に恢復するような醫療設備を完全に整備し、元の職に復職させる。但し復歸出來ない時は、元の職より不利益な取扱をしない。

第二十九條　甲は從業員が業務上死亡した時は、その遺族に對し充分な補償をはかる。

第六節　其の他

第三十條　甲は從業員が使用する施設については、衞生、保溫、休養等に關し從業員の健康、風紀竝びに危險防止に必要な措置を講ずる。

第三十一條　從業員の福利、厚生、體育及び文化事業の運營は、兩者で協議し適當と認めるものは乙が管理することができる。

第三十二條　甲は共濟組合の運營についてこの參加を認める。

第三十三條　甲は業務加配米を確保し、その配分には乙が參加する。

第三十四條　甲は從業員の住宅、官舍その他の建物を增設し、なお乙と協議して居住地と勤務個所の合理化を圖る。

第三十五條　甲は從業員の被服類を勤務に支障のないように、定期に給與又は貸與する。

第三章　人事について

第三十六條　昇給、賞與及び定員の制度と運用に關しては兩者の協議による。

第三十七條　任免、異動及び賞罰は乙の意向を考慮する。

第三十八條　甲は第十三條第三號に基く解雇又は第三十七條の任免、異動、賞罰を行うときは、事前に本人及組合に通知する。本人又は組合から右の處置について、所屬長に對し不服の申入があつたときは、左の順序により事實の審査を行う。

一、本人と組合役員を一方とし、所屬長を他方とする二者の間で話し合をさせる。もし三日以内に圓滿に解決されない場合は次の手續にうつされる。

二、管理部、工機部、本省、本局又はこれに相當するものゝ經營協議會の人事專門委員會で審査する。もし一週間以内に圓滿に解決されない場合は、次の手續にうつされる。

三、鐵道局又はこれに相當するものゝ經營協議會の人事專門委員會で審査する。

四、前各號の手續によつてなお解決されないときは、鐵道經營協議會の人事專門委員會で審査する。

第三十九條　甲は經營の基本的計畫を樹てるについては、乙と協議する。

第四章　業務について

第四十條　甲は鐵道財政豫算その他經營については、乙の要求に應じ資料を提供する。

第四十一條　甲乙兩者は業務の內容勞働條件その他の調査について相互に協力する。

第四十二條　諸規程の制定及び改廢は兩者の協議による。

第四十三條　甲は從業員の教育制度及びその方針については、乙の參畫をみとめる。

第五章　組合活動について

第四十四條　甲は乙に對し事務所として廳舍及び施設等の一部の使用を認める。集會、連絡等については、事務に支障を來さな

い範圍でその都度使用を認める。

第四十五條　甲は乙の役員及び職員が組合業務に專任することを認める。

右の員數は別にきめる。

（覺書）　專任者の員數は組合員五〇〇名につき一名とし、そのほか總連合及び地連の役職員並びに經營協議會の委員として五〇〇名を別に認める。

第四十六條　組合員が執務時間中に組合活動をしようとするときは箇所長に申出で箇所長は業務に重大な支障のない限りこれを認める。組合活動のための出張は、出張扱とするが旅費は支給しない。

第四十七條　甲は職務執行に支障のない限り、組合員の政治活動の自由を認める。

第四十八條　甲は組合員が公務員の地位と兩立しうる範圍内で公職につく自由を認める。

甲は組合員が右によつて公職を遂行するに必要な時間につき便宜を與える。

第六章　爭議行爲について

第四十九條　甲は業務命令で乙の指令する組合員の正當な爭議行爲を妨害しない。

第五十條　甲は甲及び乙の間に爭議が發生し、その爭議が解決しないうちは、その爭議に對し、乙を脱退した組合及びその從業員又はその他の從業員の組織する團體と交渉しない。

第七章　通告について

第五十一條　乙は乙及び乙に加入した組合の役員名簿を甲に提出する。

附　則

第五十二條　この協約の有效期間は六ヶ月とする。但し双方から何らの意思表示のないときは更に六ヶ月繼續する。

新協約の成立するまではこの協約は有效である。

特別の事情によつてこの協約實施が困難になつた場合は別途協議する。

第五十三條　乙に加入する組合は、鐵道局長、地方施設部長、地方電氣部長、管理部長、工機部長等とこの協約に基いて、細部事項又はその地方若くは職場における特殊事情に關し、協約を締結する事が出來る。

第五十四條　乙に加入する組合が必要あるときは、乙の承認により甲と勞働協約を結ぶことができる。

第五十五條　甲は第五十二條第一項本文の期間中は、人員整理のための解雇をしない。

第五十六條　この協約は昭和二十二年二月二十二日から施行す。

産業別	締結年別	組合數	組合員數
計	二十年上半期	無	合
	二十一年下半期	計	
	二十一年上半期		
	二十二年下半期		

| | | 合員數 | 合數 | | |

| | 組合數 | 組合員數 | | |

	組合數	組合員數	組合數	組合員數	組合數	組合員數	組合數	組合員數	組合數	組合員數
自由業 教育	六	二、九四四	三、九七九	二〇	五、八一九	七、五二九	一一八	三、八一九	二、〇六九	四、〇四〇
自由業 その他	二	五六三	五、一三〇	一八	八、〇五八	一三、一三三	一、三五八	一六、三四五	六、八三二	一、〇五五
自由業 小計	八	三、五〇七	九、一〇九	二九	一三、八七七	九七、五八二	二五一	一五五、一六八	九、一七〇	一、五五二
公務及團體	二〇	二、五五四	一八、五三二	四一	五八、五七五	一四六、〇七二	六九二	七六、八四四	二八、三五四	二、六八〇
進駐軍施設關係業	二	一、〇二三	二、五三三	五	一七、二〇〇	二八、九六五	四七	六、七四四	五四、一三二	一四一
その他の産業 その他	—	—	—	—	一六四	二五	一	九四九	八六、八三一	一二
その他の産業 小計	二	一、〇二三	二、五三三	五	一七、四〇四	二八、九九〇	四八	七、六九三	一四〇、九六三	二五二
合計	二六	二、五八四、四五七	一八、八三九 八三五、六七八	一、一二八	二八、九七五 八六、六六七	一、一六八、〇三四	四、三四〇	三、五八五 六七三、一〇九	三、九二一、九四五	二、三四六、四八七
%	〇・五八 〇・九三		六・五七 一三・三三		一〇・六二 一八・六四		一五・四九 一八・六四	一二・八〇 一〇・七四	四六・〇六 六二・五七	五三 九四 三七 四三

第二章　經營協議會

第一節　概　說

終戰後に於ける勞働運動發展の中で注目すべきものに勞働者の經營參加の問題がある。急速に發展した勞働運動が最初の賃上げ、組合承認、團體交渉權の確立要求の段階を脱するに及んで勞働者の要求のなかには「勞働協約の締結」「勞働組合の經營參加が含まれるようになつた。それは戰後の民主的諸改革の中に於ける産業民主化の要請にともなう企業經營に對する勞働者の發言權獲得を意味するものであつた。勞働者の經營參加は勞働協約に成文化せられ、多くは經營協議會の形態をとるにいたつた。即ち厚生省勞政局の報告によれば經營協議會の設立狀況は二十年十二月に三、翌二一年一月に七、二月に十四、三月に六九、四月八九、五月一一五、六月一三八と急增し、二一年六月末迄に厚生省に到着したところによれば、報告せられた協約數三五四の内、協約内容の不明

なもの二五件を除き、協約中に經營協議會その他、經營參加機關の設置を規定するもの二〇七件(六一%)に達している。さらに同年八月には協約締結數八二一件のうち經營協議會の設置を規定したもの五二〇件(六三%)に達した。

さらに二一年末には一、五八八件、二二年末には協約締結組合數一二、九〇六件のうち、實に一一、八八三件(締結數に對して九二%、全組合數に對して四二・四%)に達し産業別では鑛業、製造工業、ガス電氣水道業、商業、金融業、運輸通信業に多く、地域的には北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡等が多くを占めている。

此のように勞働者の經營參加は急激に增加したのであるがこれと深く關連して「生産管理」をめぐる諸問題がある。生産管理は終戰後の勞働運動の中であみ出された新しい爭議戰術であるが、二十年末から二十一年末にかけて最も有效な爭議手段として多くの勞働組合によつて利用され、事實、當時の資本陣營に多大の衝擊を與えたのである。これについて政府當局も二一年二月一日の四相聲明を發表し、勞働爭議にともなう暴行、脅迫、所有權侵害等に對して警告を發し、さらに同年六月十三日の「社會秩序保持に關する政府聲明」によつて生産管理否認と、その取締につき態度を明かにするとともに「經營者側及勞働者側の代表で構成する經營協議會等を各企業に設け爭議を必要としないような措置を豫めととのえておくことが望ましい」といい、同時に「經營協議會に關する書記官長談」をもつて政府の經營協議會に關する見解をのべ、勞資双方に對してその設置を慫慂した。

經營協議會に關する內閣書記長談

現在なにより必要なことは、企業者側と勞働者側との民主的な協力によつて生産を增すことである。政府はこのために企業ごとに經營協議會の組織內容等については、政府としては中央勞働委員會等の團體が企業の實情に應じた適當な案を作成して發表されそれらの案を參考として、各企業の特殊性を加味して實際に役立つ立派な協議會が設けられることを希望するものであるが、極めて大筋の點について政府の考えを述べてみたい。

經營協議會は企業者側と勞働者側の同數の委員をもつて組織し大體次のやうな事柄を協議し、協議會で決定したことについては企業者側も勞働者側も十分に責任をもつて之を實行することにしたい。

(1) 生産計畫及びこれを實行するために必要な作業計畫に關する事柄
(2) 作業研究、技能改善その他勞働能率の向上に關係ある事柄
(3) 勞働配置その他作業條件の合理化に關係ある事柄
(4) 危險防止その他の作業環境の整備に關係ある事柄
(5) 勞働時間、賃金の支拂方法及び決定基準その他勞働條件の適正化に關係ある事柄
(6) 勞働衞生、勞働能率の向上と勞働强度の調整その他勞働力の保全に關係ある事柄

(7) 食糧その他の配給物資の割當基準及び配給方法に關係ある事柄

(8) 從業者住宅、醫療施設その他厚生施設の整備改善に關係ある事柄

(9) 厚生基金制度その他厚生制度の設置運用に關係ある事柄

なお規模の大きい企業では經營協議會に例えば生産協議會と勞務協議會の二つを設けて、主として生産そのものに關係ある事柄と、勞働條件に關係ある事柄と別々に協議する方法をとつたり、危害防止委員會、能率增進委員會、配給委員會、厚生施設管理委員會等の特別委員會を設けたり、一つの職域だけで處理出來る事柄については職域協議會を設けて協議する等のことも適當であろうと思ふ。要はどこまでも實情に應じた彈力性のある協議會とすることである。

又企業者は協議會に對して企業の全般的な計畫や經理狀況を報告說明して人事の一般方針等も相談して、勞働者側の正しい希望は之を出來るだけ企業經營の各方面にとり入れて行くべきである。政府としては、企業者側も勞働者側もお互に對手の立場を十分に尊重し理解し經營協議會を立派に活用し、生産を增すために一段と努力して下さることを切に希望する次第である。

右の書記官長談の中にあるように、政府は、厚生大臣の名に於て六月十七日に中央勞働委員會に對し「經營協議會の組織運營等に關する參考例の作成」を諮問した。中央勞働委員會の內部に於ては勞働者側委員より、かかる參考例の作成について不要有害であるとの意見もあつたが結局、小委員會附託となつて原案が作成され、七月十七日の總會で決定をみた。政府に答申した「經營協議會指針」は左の通りである。

第一　經營協議會の本質

經營協議會は產業民主化の精神に基き勞働者をして事業の經營に參畫せしめる爲使用者と勞働組合との協約に依つて設けられる常設の協議機關であつて、使用者と勞働者との代表が平等の立場に於て協議するものであり、決定事項は双方にその實現の義務を負う。しかし乍ら事業幹部の經營全體を統括指揮する權限と職責とには變化はない。勞働者に株式を與え株主總會に參加せしめ又は組合の推薦するものを重役に加える方法は經營協議會とは全く別個のものである。勞働者と使用者とは併立の狀態になければならない。

第二　經營協議會の設置

協議會は勞働協約に基いて設置される。協約に基かず一方的に使用者が勞働者の經營參加を認めるものは含まれない。

第三　經營協議會の構成

協議會は協約の定むる處により勞資双方の代表を以て構成される。

1、委員數　勞働協約により任意に定めうる。

2、使用者代表使用者側から何人を出すかは幹部の自由である。

3、勞働者代表　組合が正規の手續によつて自主的に定むべきである。代表は組合員全部よりの完全な代表權を持つものでなければならない。

4、第三者代表　第三者を加うるや否やは協約によつて規定され

る。事業によつては公衆代表を參加せしめうる。

第四　經營協議會の權限

協議會の權限、即ち勞働者に許される經營參加の程度は各事業の特殊性に從い協約をもつて適宜に定められる。事業の性質又は當該組合の實力に依り條理上自ら一定の限界が存在する。その限界に關しては現行法上强制法規は存在しない。

1、協議事項　一般的なものを擧げれば次の如くである。勞働時間、賃金の支拂方法及び法定基準、勞働條件の適正化に關係ある事項、勞働衞生、勞働能率の向上、保全、厚生施設、生産計畫等であるが、之等に限定されておるわけではない。

2、勞働者の人事、雇入解雇、職制等である。具體的人事は寧ろ協約中に收めおくことを適當とする。

3、利益配當、重役その他の幹部の人事を協議することは違法ではない。しかし乍ら會社の定款にその趣旨の規定を設け問題の發生を豫防する用意がないと協議會で決定したことは法律上株主總會を拘束し得ない。

4、紛爭を生じた時は協議會にかけた上でなければ爭議行爲を行わない旨の條項を設ける豫防手段を設けるべきである。その他經理内容の公開も必要である。

第五　經營協議會の性格

1、決議は通例滿場一致が原則である。多數決制は殆どない。

2、重要問題の決議は一對一の結果となり解決困難となる故豫め第三者の調停仲裁に附する條項を設ける必要がある。

3、決議の效力は勞働協約と同一の效力を有する。双方は實現の義務を負う。決議事項が株主總會の承認なき時は決議は法律上會社を拘束しない。しかし乍ら實情を考慮する如く株主總會を會社幹部は指導すべきである。定款中法的拘束力を規定すれば右の如き問題は起らない。

右の書記官長談、あるいは中央勞働委員會の「經營協議會指針」によつて、政府當局の經營協議會に對する態度を知り得るのであるが「指針」によれば「經營協議會は產業民主化の精神に基き勞働者をして事業の經營に參畫せしめるため使用者と勞働組合との協約に依つて設けられる常設の協議機關」であり決定機關でも懇談機關でもなく、經營者の權限と責任には經營協議會設置の故を以て何らの變化もない。經營協議會でとりあげられるべき事項は企業の特殊性に從い協約に於て適宜定めるべきであるが、普通には勞働時間、賃金、勞働衞生、厚生施設、物資配給、及び生産計畫ならびに作業計畫等々の勞働者に直接利害關係のある事項であり、具體的人事、或いは重役その他會社幹部の人事を協議會にかけることは望ましくない。利益配當等についても同樣である。さらにこの指針中注目すべきは經營協議會に一種の紛爭處理、爭議豫防機關的な性格を與えようとしていることであり、この點に政府當局の經營協議會に對する期待がおかれていたことは、さきの「社會秩序保持聲明」に於ても明かである。

この政府當局の態度に對して經營者側は當然贊意を表し、經營協議會は、株主總會、重役會の權限を制約しない程度に

決定權をもつべきであり、この意味で人事、營業方針えの發言は越權で、勞働條件と工程管理の範圍に止まるのが穩當であるとした(二一年六月一五日、日本經濟)。さらに爭議豫防の點については、たとえば二一年十月十六日に開かれた關東經營者協會の經營者團體連絡會の席上提案された「經營協議會對策」をみると「經營協議會規約締結にあたつて注意さるべき點は、經營協議會に於ける交渉が決裂しない限り、勞働組合側は爭議に入らないといふ一項目を確約せしむべきである。これさへ確約されているならば、協議會がとりあげる協議事項の範圍は問題にならない」と强調しその意圖を明にしている。しかし經營者側に於ても、一部のグループによると、例えば化學工業連盟並びに化學工業勞務管理研究委員會の二十一年八月發表した「經營協議會の設置および運營規準試案」をみれば懇談機關諮問機關としての性格を否定し、通常の業務運營については最高決議機關にまで發展することが望ましいといい、やや異つた見解をのべているのが注目される。

一方勞働組合側も既述のように經營參加、經營協議會設置をその主なる要求の一としているが、如何なる觀點からこれを取上げているか。產業別勞働組合會議の經營協議會に對する見解は、協約に於て詳細な規定を行い、經營協議會はむしろ日常鬪爭の場とするにあるが、同會議傘下の全日本化學勞働組合の經營協議會基準(二一年十一月)によれば「經營協議會は『勞働者の手による產業の復興』という吾々のスローガンを實際に實現するための戰場である。政府は勞働組合の鬪爭が多少の政治性を帶びざるを得ない現狀にもかかわらず其の目標を狹い經濟的なものに限定しようとし、むしろ常設的な經營協議會を以て一切の勞資の紛爭を解決せしめる爲の機關として勞働組合運動を骨拔にしようと企圖し罷業權絞殺の爲に活用せんとしている。吾々は之を十分警戒してしつかりと吾々の主張に沿つた日本經濟の再建を圖らねばならない」といつて、政府ならびに經營者側の經營協議會を爭議豫防機關たらしめようとする意圖に反對している。この點に於て明確な態度を表明した他の一例をあげれば、二二年九月に統一團體協約締結他七項について中勞委に提訴した日本電氣產業勞組の經營協議會についての見解であつて、同組合は同協約案中に經營參加の章を設けているが、この解釋において經營協議會を經營參加の機關となし、勞働條件の設定その他はすべて團體交渉によつてのみ行うとしている。二一年十月三十日に決定した產別會議の統一團體協約規準案に於ては「團體協約に反しない範圍に於て經營協議會を設け、經營の民主化につとめ」「經營協議會で決定したことを會社と組合との双方が認めたときは本團體協約と同じ效力を有する」として協約と經營協議會との關連を明かにし、かつその注意事項に於ては「經營協議會の決定事項を團體協約と同じ效力を

もつと規定したものがあるが、これは組合の自主性、民主性をそこなうものであり、幹部の妥協にみちびき易い、又經營協議會を單なる諮問機關とすることもあるがこれでは經營の民主化を實現することは出來ない」と指適している。

産別系勞働組合のこのような考え方に對し、總同盟は、やや對蹠的な態度をとつている。二一年十二月十三日開かれた總同盟中央委員會は勞働協約要綱、同基準案、經營協議會規約案、經營協議會規約案を決定しているが、まず協約との關連に於ては「協約は運用に重點を置くべきであるから、基本的な權利義務の外は經營協議會にゆづること」として協約は極めて概括的にとりあつかい、經營協議會については、(一)勞資間における唯一の協議決定機關とすること、(二)協議事項は勞資の諒解によつて決定すること、(三)協議決定事項は勞働協約とすること、(四)協議事項は客觀的條件と組合の實力に應じてとりあげること、(五)協議會の協議整わざるときは勞資双方によつて設ける調停機關にかけるようにすること等をあげ、協議事項は賃金、勞働條件、人事、厚生福利、生産、制度の改廢運營、會社の經營方針その他を網羅している。このように總同盟は經營協議會を重視し、例えば上の第五項或いは協約規準案第五條「會社及び組合は第三條により勞働協約を締結するため交渉協議を行ふも妥結にいたらないときは會社及び組合双方から各二名あて選任した調停委員會に付議する。此の決定以前に工場閉鎖又は同盟罷業を行はない」と規定し、やや政府、中央勞働委員會、及び經營者側に近い見解を示している。以上のような産別會議及び總同盟の考え方は、經營協議會に對する勞働組合内部の對立的な見解であるが、その他の中立組合の態度も、この何れかに屬すると考えてよいであろう。

第二節　經營協議會規約と運營

前節にのべたように勞働運動の急速な發展にともない、經營協議會を設置した經營の數もぼう大な數に達し、その形態構成、内容、運營狀況等について、も複雜な樣相を呈している。

經營協議會の設置は勞働協約締結の際、その中に明文化せられているが、大概は單に設置を規定するだけであつて、それ以上の協議會の構成、權限、協議事項等々については、別に經營協議會規約に於て定めるのが普通である。

經營協議會規約の内容は大體次のようになつている。(一)經營協議會の設置とその形態、(二)協議事項、(三)委員の構成とその選出方法、(四)專門委員會、(五)議事運營（議長、提案、會議成立、公開非公開）、(六)經費、(七)決議の效力(八)開催期日。勿論すべての規約がこれらのことをことごとく規定しているのではなく、單に設置、協議事項、委員構成開催期日のみを規定したものも少くない。以下各項について

若干分析を試みよう。

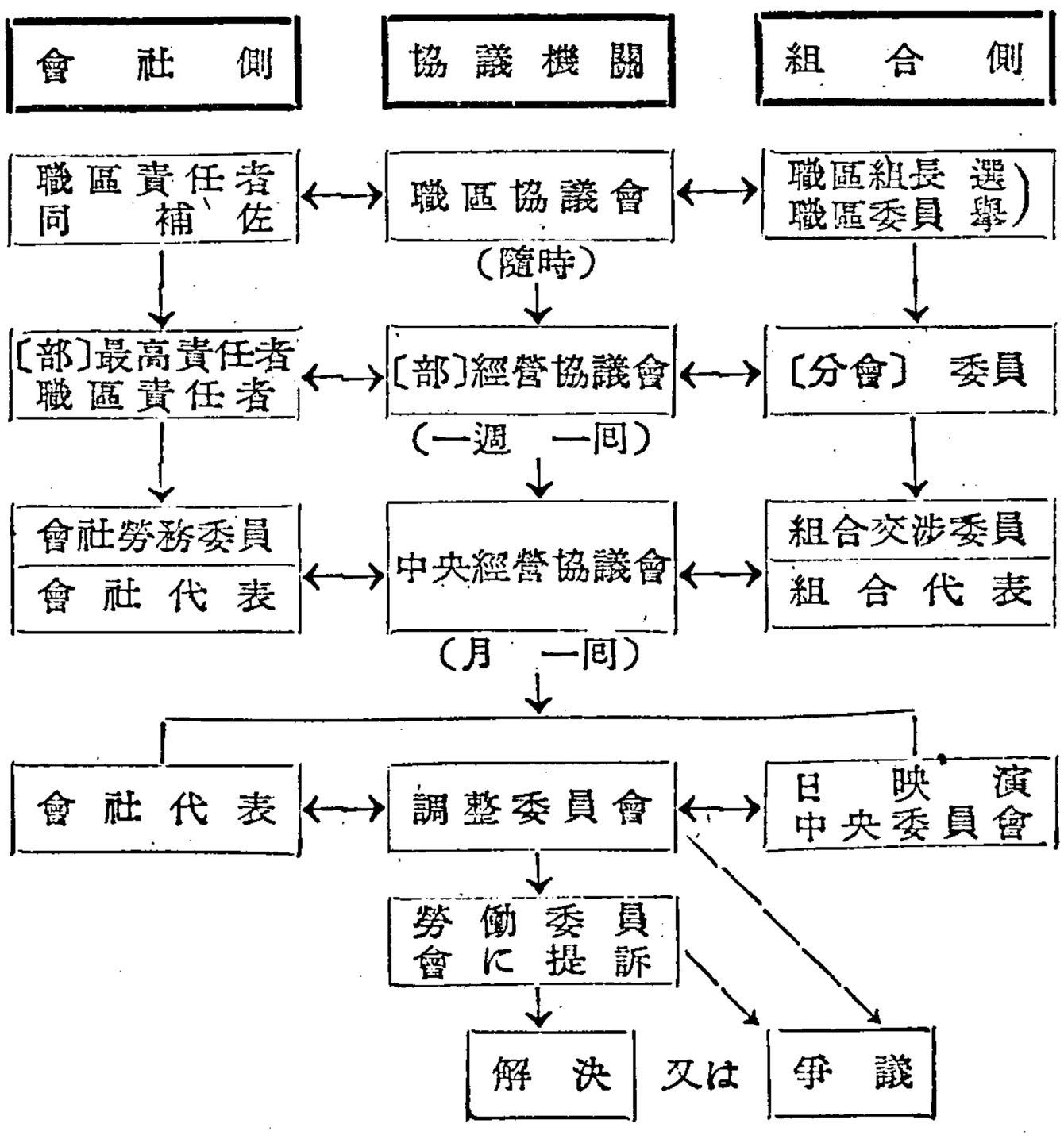
經營協議會の形態ならびに構成は、企業の大いさ、性格により異るが、普通には、各工場、事業場單位に設置されるものと、さらに大企業では、その上に勞働組合の同一資本企業別連合體と當該企業經營者との間に設置される中央經營協議會的なものとがある。この兩者の差別は、單位經營協議會がその工場、事業場内の問題のみを扱うのに對し、中央經營協議會は企業全體についての大綱をとりあつかうものと考えられる。

これらの經營協議會は、一本のものが多いが、中には生産厚生、給與など數種の協議會を別個にもうけている場合もある。また一本建のものに於ても協議會内に、生産、勞務などの專門委員會を常時、または臨時に設置し、專門的な研究に當らしめているものが多い。

經營協議會には、これらの中央、地方の別だけではなく、職能別に、分科會をもつところもあり、また東寶株式會社と日本映畫演劇勞働組合のように、一事業場内に於て、各職場毎に協議會をもつものもある。

東寶の經營協議會は、終戰後最も進歩的な協約の一つといわれる勞働協約にもとづいてつくられ、その機構を圖解すれば次表のようになる。

◇東寶經營協議會の構成



註 經營協議會の細目については、第四篇第一章勞働協約に附してある東寶勞働協約を參照。

さらに同撮影所分會に於ては映畫の企畫製作の審議に全面的に組合が參加し、それぞれ企畫審議會、製作協議會、技術協議會がおかれている。これらは經營協議會内の專門委員會的性格をもつているが、いずれも生産面えの經營參加である

點が注目される。ちなみに同企畫審議會の規約（四七年五月決定）をみれば、同審議會は「撮影所經營協議會の專門機關であつて、その審議決定した項目については經營協議會に責任をもつて」おり「(イ)企畫審議會の決定を經ない企畫は製作豫定に入ることは出來ず、(ロ)企畫審議會で決定出來ない事柄は經營協議會で決定する」、會議の構成は會社側一名の製作責任者と、組合側、一般代表六名、職能代表として企畫五名、演出三名、文藝二名、議長書記三名、計二〇名で壓倒的に組合側の發言權が強い。この樣な東寶の經營協議會がどのように運營され、經理と映畫製作の面にどう表われるかは全ての經營者と勞働組合の等しく注目するところであろう。

經營協議會の協議事項は「經營協議會に關する書記官長談」中にも相當くわしくのべてあり、總同盟・或いは產別系各組合の基準案中にも精細に規定してあるにもかかわらず、一般には極く簡單に、賃金、勞働時間、休日休暇等勞働條件に關する事項、會社の機構職制に關する事項、福利厚生に關する事項、生產技術に關する事項、一般經營方針に關する事項等を規定しているに過ぎず、それらを具體的に敷衍しているものはすくない。元來、この協議事項は企業の性格、特に組合經營者の經營協議會に對する考え方及び、兩者の力關係によつて異る。ことに、資本の經營權に對し、どの程度に經營參加をなしうるかは、それぞれの事例によつてはなはだしい差違がある。一般には「經營方針に關する事項」が加えられ、事實會社の經理狀態の說明を組合側がきくという程度であるが、特例としては例えば東寶の場合には「組合が生產復興並びに事業の民主化に必要な範圍內で經營に參畫することを認め」（協約第三十九條）られているために既述のような大巾な經營參加が行われ、理研工業株式會社と理研工業勞組總連合との間に結ばれた經營協議會々則によれば、協議決定すべき事項は「一、財閥解體指令等に依る會社整理の方針とその實施成果の檢討並にその合理化に關する事柄、二、經營方針並に業務の檢討並にその合理化に關する事柄、三、勞働條件、人事、職制に關する事柄、四、その他重要なる事柄」と企業整備方針に關する事項を成文化しており、國鐵等の官業組合もまた「國有鐵道の組織及び經營方針に關する事項」が協議事項の先頭にかかげられている。以上は經營參加に關する積極例であるが、逆にこれらの條項を全く缺いているものも少くない。新聞關係の勞働組合等ではこの條項の有無にかかわらず、編集權をめぐつて組合の經營に對する發言權は全くおさえられている。

一般には賃金、勞働時間等の勞働條件とそれに附隨して、作業場の整備、危險防止等保健安全勞働衞生、ならびに物資配給、寄宿舍等の厚生問題が、規約の上でもまた、運營上でも經營協議會の協議事項の主要な要素になつている。石炭勞

働年鑑（二二年版）によれば全國二九九の炭礦勞働組合の經營協議會について調査した結果、二一年四月より二二年三月までの經營協議會議題總數一、六〇七件のうち、勞働條件に關するもの六九六件（總數の四三・三%）、福利厚生に關するもの三四九件（二一・七%）であり、生産に關するもの一九〇件（一一・八%）、人事に關するもの一四六件（九・一%）がこれにつぎ、經營に關するもの、經理に關するものは兩者あわせて、三一件（一・九%）に過ぎない。かつ全體として提案は勞働組合よりするものが多く（組合六四・二%、會社三三・二%）特に勞働條件、福利厚生、人事に關するものでは組合側提案が會社側提案の倍以上に達し、これに對し生産に關するものでは逆に會社側提案が組合側の約二倍となつている。これらの上呈議題は原案通り可決又は修正可決されるものが壓倒的で、否決されるものは殆んどなく、專門委員會にかけられたものは全議題のわずか〇・七%にしか過ぎない。ただ、勞働條件に關しては、一回の會議で解決出來ず協議を續行している場合が他に比較して多いのは問題の性質によるものであろう。

經營協議會の委員構成については大體の事例では勞資同數であり、その人數について明示してあるものはあまり多くない。勞資同數の事例については勞働者側委員の方が多い場合が多いが、これは協議會の性格上同數では經營者側の發言に組合側が押され勝ちであるためであろう。國鐵のようにこの他第三者委員を加えている事例も少數見受けられるが、この場合にはその選出が問題となるであろう。委員の選出方法、資格等について規定あるものは少いが、經營者側委員としては、經營の實權をもつものが出席しなければ實質的に議事が進行せず、事實、規約に成文化せられると否とにかかわらず社長、專務取締役等の實權者が出席しているようであり、組合側委員については、その選出方法の如何によつては組合員大衆と遊離し、場合によつては組合機關とも遊離する結果となる。このような事態を防止するため組合員の公選によつて選出する事例もある。この他組合側委員としては組合役員中より選出するもの、組合の一般代表と職能、或いは職場より代表を出すもの等がある。委員の任期を規約中に定めているものは少いが、規定しているもののうちでは六ケ月が一番多くその他一年、或いは特に任期を定めないもの等である。

議事の運營に關しては、議長の選出、會議の成立要件、公開非公開の別が大概規定されているが、議長については一般に勞資が交互に議長を選出する場合が多く、成立要件としては定員の三分の二、或は勞資各三分の二の出席をもつて成立するとするのが普通のようである。委員以外の出席者については、協議會の要求する者を出席せしめる旨規定するもの、機密漏洩を禁止するもの、公開とするもの等がある。

開催期日は中央經營協議會等では年數回、單位經營協議會では月一回が普通であり、中には毎週これを開くものもある。

決議の效力については、協議決定事項は、勞資双方の機關の承認をうけて協約とする、或いは實行するというのが一般であり、例外的に協議決定事項の即時實施という事例がある。

その他協議會の經費に關する事項、會社の經理內容等に關する資料の提供に關する事項について規定しているものが例外的にあるのが注目されよう。

以上のような規約にもとづいて設けられた經營協議會の運營狀況については、一般に、低調であるといわれているが(中央勞働學園發行勞働年鑑、二十三年版、日本鐵鋼業經營者連盟發行鐵鋼勞働年鑑、二十三年版、東京大學社會科學研究所勞働組合實態調査中間報告、その他)しかし、その運營狀況を總括的客觀的に把握することは困難である。たゞ勞働者側としては、壓倒的なインフレーションによる生活難のために相ついで賃金値上げの要求を提出せねばならず、それは經營協議會の範圍內では既に解決しえない問題となつているのは事實であろう。同時に經營協議會が開かれても、實質的には賃金引上げの交渉機關化する場合が多いようである。逆に經營者側としては團體交渉をさけ、すべてを協議會にうつし紛爭が起つた場合にはさらに別の調停機關にかけ、できるだけ爭議をさけたいという意向がみられるが必ずしも成功はしていない。いずれにしろ客觀的諸情勢の變化の勞働運動自體の發展がそれらの方向を決定するであろう。

日本勞働組合總同　經營協議會規約案

二一・十二・十四　中央委員會決定

第一條　協議會は〇〇會社經營協議會といふ

第二條　本協議會は〇〇株式會社と日本勞働組合〔總同盟〇〇組合〕との間に締結した勞働協約に基づいて業務の發展を圖り生產及び技術の向上と從業員の福祉增進のため諸般の事項を協議解決することを目的とする

第三條　本協議會は會社及び組合双方より略同數の委員を選出し之を構成する

會社委員は取締役部課長以上より會社之を選任し、組合委員は組合長主事會計常任理事中より組合長之を選任する

第四條　本協議會は會社側又は組合側よりの申出により必要ありと認めたるとき隨時之を開催する

第五條　本協議會の議長は會社及組合側委員中より交互に之を選出するものとする

第六條　本委員會の議事は協議解決すべきものであるから表決をしない

第七條　本協議會の協議事項は左記の通りとする

一、俸給賃銀及諸給與等勞働條件其他待遇上の事項

二、採用解雇登用轉任賞罰等人事事項

三、共濟事業、物資配給、災害防止、衞生施設、娯樂施設、教育等厚生福利事項

四、技術の向上、能率增進、生産計畫、生産施設の復舊等生産事項
五、社則、從業規則、其他諸制度の改廢運營に關する事項
六、會社經營方針並に內容等の變更に付き從業員に影響ある重要事項
七、其他委員會に於て必要と認めた事項
第八條　協議事項は委員會の少くとも七日以前に會社側組合側双互に交換提示する、但し緊急の場合は此の限りでない
第九條　本協議會に於て必要と認めた場合は關係者の出席を求めることが出來る
第十條　本協議會において必要あるときは專門委員會を設けることが出來る
第十一條　本委員會の圓滑な運營を期するため會社及び組合委員中より幹事若干名を擧げ常時事務の處理、委員會の準備連絡を計るものとする
第十二條　本委員會に準じ本社及び各工場毎に協議解決し得る事項についてはおの〳〵工場經營協議會を設置することが出來る
第十三條　本規約の改廢變更は本協議會において審議決定するものとする

日本勞働組合總同盟勞働協約綱要拔萃

五、協約は運用に重點をおくべきであるから、基本的な權利義務の外は經營協議會に讓ること
七、經營協議會
（一）勞資間における唯一の協議決定機關とすること
（二）協議事項は勞資の諒解によつて決定すること
（三）協議事項は客觀的條件と組合の實力によつて取りあげること
（五）協議會の協議整わざるときは勞資双方によつて設ける調停機關にかけるようにする事

產別全日本化學勞組の經營協議會基準

四六年十一月・中央闘爭委員會決定

經營協議會は「勞働者の手による經營の復興」と云ふ吾々のスローガンを實際に實現するための戰場である。政府は勞働組合の闘爭が多少の政治性を帶びざるを得ない現狀にもかかわらず其の目標を狹い經濟的なものに限定しようとしむしろ常設的な經營協議會を以て一切の勞資の紛爭を解決せしめる爲の機關として勞働組合運動を骨拔にしようと企圖し罷業權絞殺の爲に活用せんとしている。吾々は之を十分警戒してしつかりと吾々の主張に沿つた日本經濟の再建を圖らなければならない。

一、經營協議會の構成上の要點

（イ）組合側委員は執行委員と出來るだけ重任を避ける樣にした方がよい。之は組合組織と經營協議會組織と全く別個であるからである。

（ロ）會社側委員と同數の委員を出す事を規定し常に同數以上が出席することに留意する事。

（ハ）會社側委員と組合側委員の外に職場の職能委員又は專門委員を設置する事は出來るだけ回避し不止得置く時は會社と組合の力の關係を充分考慮する事。

（ニ）組合側委員は組合員の二分の一以上の決議によつていつでも更迭し得る規定を設くる事。專門委員を設けた時も組合員の

二分の一以上の決議で解職の提議を爲し得るものと規定する事。

（ホ）　經營協議會委員に非ざるものを特殊の必要があり出席討議に參加させる時は豫め双方の委員が協議納得の上許可する事を規定する事。

（ヘ）　委員の代理出席は其の時出席した双方委員が協議の上其の代理權を認むるか否かを決定すること。

（ト）　多數の工場を傘下に有し又は遠隔の地に支店支工場を持つ組合に於ては中央に全經營を總括する中央經營協議會を、各職場に支部經營協議會を設置すること。

（チ）　會議の成立は委員總數の三分の二以上の出席を前提とする事を規定する事。

（リ）　組合側委員は任期三ケ月として自動的に延長せしめる事を規定する事。

（ヌ）　座長は委員の互選により決定する事。問題の性質によりどこから出すか場合に應じて決定する事。

二、經營協議會招集に關する要點

（イ）　毎月一回以上定期に開催し得る事を規定する事。

（ロ）　委員の要求により臨時に開催し得る事を規定する事。

（ハ）　組合大會又は執行委員會の決議により招集し得る事を規定する事。

三、經營協議會議事の規定に關する要點

（イ）　議事については出來る丈け具體的に次の基準により設定し置く事、抽象的に規定すれば解釋の廣狹で無用の紛爭が起る。

A、經營の民主化を高むるに必要なる具體的事項、（一）人事管理の基準に關する事項、（二）職制に關する事項、（三）技術の向上機械設備の補强改修に關する事項、（四）生產並に販賣に關する事項、（五）利益の分配並に經營及經理に關する事項（必ず規定する事）、（六）其の他必要なる事項。

B、從業員の厚生福利に關する事項　（一）勞働條件並に待遇厚生設備に關する事項、（二）從業員の增減異動に關する事項、（三）就業規則の改廢に關する事項、（四）從業員の社會的地位の向上に關する事項。

C、其の他會社側並に組合側の必要と認めたる事項。

（ロ）　決定事項は必ず組合執行委員會又は組合大會の承認なくしては實施されない事を規定する事、之は會社の買收工作に對する防禦手段である。

（ハ）　決定事項の實施の責任者を組合側は組合長、會社側は社長と云う樣に明確に規定し置く事。

（ニ）　議事の進行の爲には進行係又は幹事を双方から一名以上任命しおき進行係は双方の上程議案をとりまとめ且司會する事。

（ホ）　專門委員會の設置を可能ならしめ置く事、專門委員會の內人事管理委員會を設ける時は其の委員は絕對に經營協議會員と重任せしめ專門委員會としては經理資材技術人事に付設ける事。

（ヘ）　經營協議會は公開するものとし議事は成立不成立に不拘其の經過一切を詳細に公表せしめねばならない事を規定し置く事

（ト）　議事は必ず議事錄を作製し双方一通宛之を保持し置く事議事錄作製のため双方より一名宛の書記を設け置く事。

（チ）　贊否同數の問題については其の問題に關する討議を打切り別の會議で之を再上程する事を規定する事。

第一條　昭和二十二年二月二十一日締結の國鐵勞働協約第二條に基く鐵道經營協議會（以下協議會という）については此の規則の定めるところによる

第二條　協議會は運輸省内に置く

第三條　協議會の協議事項は國鐵勞働協約で協議することに定めてある次の如き事項である

一、國有鐵道の組織及び經營方針に關する事項

二、勞働條件に關する事項

三、業務の改善に關する事項

四、勞働協約各條項の解釋と運用に關する事項

第四條　協議會は運輸大臣（以下甲という）を代表する委員（以下甲側委員という）十二名及び國鐵勞働組合總連合會（以下乙という）を代表する委員（以下乙側委員という）二十四名並びに第三者の委員十名以内で構成する

第五條　甲側委員は甲これを命じ、乙側委員は乙がこれを選出する、第三者の委員は公正な第三者中から乙の同意を得て甲がこれを委嘱する

第六條　委員及び第三者の委員の任期は一年とする、但し再任を妨げない、任期中移動があつた場合、後任委員の任期は前任委員の殘存期間とする

第七條　協議會は毎年二回これを開く、但し甲又は乙の要求のあるときは臨時にこれを開く

第八條　協議會は甲がこれを招集する第三者の委員は定例會議に出席する外、甲乙各側委員双方が必要と認めた會議に出席して協議に參加する

第九條　協議會に議長と副議長を置く、議長と副議長は、甲乙各側委員より會議毎に交互に選出する

第十條　議長は協議會の議事を整理し、協定事項に經過報告を添え、適宜な方法で甲及び乙に報告する

第十一條　協議會の協定は甲乙各側委員の一致を要する

第十二條　協議會は必要のあるときは、委員以外のものの出席を求め、その説明又は意見をきくことができる

第十三條　協議會に專門委員會を置き所管事項について協議する

第十四條　專門委員會の種類及び所管事項は協議會でこれを定める

第十五條　各專門委員會は、委員及び專門委員合計二十名以内で構成する、各側委員及び專門委員の員數は、各專門委員會毎に協議會で定める

第十六條　甲側專門委員は甲がこれを命じ、乙側專門委員は乙がこれを選出する

第十七條　各專門委員會に議長を置く、議長は甲乙各側委員及び又は專門委員中より交互にこれを選出する、議長は議事を整理しその協議事項を協議會に報告する

第十八條　專門委員會は、甲又は乙の要求によつて必要に應じ開催する

第十九條　專門委員會で協議のとつた事項は甲乙双方の同意により協議會の協定にかえることができる、但し次の協議會に報告することを要する

この協定が勞働協約第二條第三項の效力を發生するためには協議會の承認が必要である

第二十條　協議會に關する事務を處理するため、幹事及び書記を置く

幹事及び書記は甲がこれを任命する

附　則

第二十一條　この規則の改正は協議會で行う

第二十二條　この規則は昭和二十二年三月十二日からこれを實施する

日立製作所安來工場經營協議會規程

第一章　總　則

第一條　勞働協約第十六條に基く工場經營協議會（以下協議會という）はこの規程により運營する

第二條　この協議會を第一部及び第二部にわける

第一部及び第二部は夫々左の事項について協議又は取極を行う事項

一、第一部において協議又は取極をする事項

（イ）生産計畫並びに基準生産量に關すること

（ロ）業務能率の增進、科學技術の向上、作業行程、その他生産能率に關すること

（ハ）重大なる會社機構及び職制の改廢に關する事

（ニ）前各號に掲げたものの外この協議會に附議することを適當と認めたもの

二、第二部において協議又は取極をする事項

（イ）勞働時間、服務等就業條件並びに福利施設に關すること

（ロ）給與制度、昇給及び賞與に關すること、この場合利潤分配も併せて考慮する

（ハ）組合員の人事の基本的事項並びに大量の採用、解雇、休職に關すること

（ニ）前各號に掲げたものの外この協議會に附議することを適當と認めたもの

この協議會の運營に資するために會社はこの協議會に於て定期的な會社經理狀況、受註發送豫算並びに生産狀況を說明する

第二章　構成及び役員

第三條　この協議會は會社の役員及び從業員中より指名するもの並びに組合が組合員中より選出するもの双方十五名以内の協議員を以て構成する

但し必要に應じて双方五名以内を臨時に增すことが出來る

前項の協議員は協議會の都度協議事項に應じて適任者を選出するものとし双方事前にその名簿を通告するものとする

第四條　この協議會に協議員長一名、副協議員長一名を置く

協議員長又び副協議員長は協議員の互選によりこれを定める

但し正副協議員長は同一側より選出することは出來ない

第五條　協議員長は會務を總括し副協議員長は協議員長を補佐し協議員長に事故のあるときはこれを代行する

第三章　協議會

第六條　この協議會は少くとも一週間前に會議の目的である議案の内容を示して毎月一回協議員長これを招集する、協議員長が必要と認めたるとき又は協議員總數の三分の一以上の請求があつたときは協議員長は遲滯なくこれを招集することを要す

第七條　この協議會は會社側及び組合側各協議員總數の三分の二

以上出席しなければ成立しない

第八條　この協議會が成立したときはその都度議長及副議長を互選する

但し議長副議長は會社側、組合側より交互にこれを選出する

議長は議事を整理し議長に事故のあるときは副議長がこれを代行する

第九條　この協議會はこの協議會において承認した場合の外協議員以外の者の出席又は傍聽を認めない、この協議會は必要により協議員以外のものの出席を求め説明を聞くことが出來る

第十條　この協議會の議案は會社又は組合より協議員長に提出するものとする

第四章　特別委員會

第十一條　第二條に掲げた事項について協議會で必要と認めたときは特別委員會を設け問題を附議してこれを審議させることがある

特別委員會の構成及び運用については別に之を定める

第五章　附則

第十二條　本規程は昭和二十一年一月二十一日よりこれを實施する