

日本労働年鑑 1951年版(第23集)

The Labour Year Book of Japan 1951

第二部 労働運動

第二編 労働組合運動

第五章 労働協約状況

第二節 経営協議会

概説 経営協議会は労働協約にもとづいて設置されるのを原則とする関係上、前章労働協約においても適宜これを取りあげてきたのであるが、本章においては特に経営協議会に焦点を集中してその動向をとらえることにしよう。戦後日本の労資関係に「経営参加」「産業民主化」の機関として華々しく登場した経営協議会はその実質と実際に営む機能とにおいて必ずしも一義的ではなく、寧ろ極めて多義的な様相をおびていたのであった。

政府は戦後早く労組法の通過した第八九議会において労働者の経営参加は望ましい旨を宣明して経営協議会に対する賛意を表明していたが、四六年六月一三日には「社会秩序保持に関する声明」と「経営協議会に関する書記官長談」を発表して経営協議会に対する態度を明らかにしたのであった。前者は生産管理を否定した上、経営協議会の設置を要請して次の通り述べている。「経営者側も労働者側も国家的見地に立ち、整然たる秩序の下に生産増強のためなお一層の努力をつくしていただきたい。そのために経営者側及労働者側の代表者で構成する経営協議会を各企業に設け、争議を必要としないような措置を予め整えておくことが望ましい。」

後者は同じく「現在なにより必要なことは企業者側と労働者側との民主的な協力によって生産を増すことである。政府はこのために企業ごとに経営協議会を設けることをすすめたい」と勧奨し、最後に「政府としては企業者側も労働者側も互に相手の立場を十分に尊重し理解し、経営協議会を立派に活用して生産を増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」と述べて結んでいる。

戦後早くも表明された政府の経営協議会に対する期待は、「争議を必要としないような措置」及び生産協力機関としての経営協議会に対するものに他ならなかったのである。

ついで中労委は政府からの諮問によって七月一七日に「経営協議会指針」を発表したが、これによると「経営協議会は産業民主化の精神に基き労働者をして事業の経営に参画せしめるため使用者と労働組合との協約によって設けられる常設の協議機関である」と定義づけられ、専ら経営参加の観点からとりあげられて、政府諮問の意図とは少しくギャップを、示したのであった。そしてこの指針は実際の経営協議会の設置と運営に強い指導力をもった。

同じく組合側でも経営協議会に対する態度は必ずしも同一ではない。産別会議は四六年一月一日発表の「団体協約基準案」において、経営民主化実現のために経営協議会の設置をうたい、「第一六条経営協議会で決定したことを会社と組合との双方が認めるときは本団体協約と同じ効力を有するものとす」との条項の附註「主要意見」において「経営協議会の決定事項を団体協約と同じ効力をもつと規定したものがあつたが、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

協に導きやすい」と述べて、経営協議会が経営者と組合幹部との妥協的交渉に陥りやすい欠陥を指摘すると同時に、経営協議会よりも団体交渉を重視する態度を示したのであった。事実、産別系の労働協約においては、労働条件規定は極めて大綱を定めるに止り、細目の規準はすべて団体交渉において別途に定めるみちを選んだのであった。産別が経営協議会を必ずしも重視しない態度は、四六年秋頃から漸くさかんになった経営協議会を基礎とする「経済復興会議」の運動に対する産別の終始一貫した批判的態度によつてもこれをよみとることができたのであった。

総同盟は経営協議会を重視し、四六年一二月一四日発表の労働協約要綱及び基準案においても、人事、労働条件、福利厚生、生産技術、能率増進、社則、就業規則の改廃、運営方針等々の広汎な事項をすべて経営協議会の協議事項にかかけ、また経営協議会にはからないで争議行為を行わぬ旨を定めたのであった。即ち総同盟は経営協議会に協約の細目の決定という立法的機能と協約の運用という行政的機能をもたせ、その役割を高く評価していたのであった。

かように経営協議会は戦後早くから各方面の多様な期待をうけて登場してきた。然し戦後日本の窮迫した経済情勢と深刻な労資の対立は、経営参加機関としての経営協議会に十分その機能を発揮させる程の余裕をもちあわせていなかった様である。

四六年、四七年における経営協議会の内容は複雑をきわめるものがあり、これを一義的に把握するのに困難を感ずるほどであるが、然しその取扱った附議事項は凡そ次の四つに大別できると思われる。

(1)生産計画、経営方針、会社重役の人事、利益配当等、当該企業の最高方針に関する事項。これを仮に経営権事項と呼ぶ。もし経営協議会を企業社会化の思想の実現手段と解するならば、経営参加を主張する労働組合にとってこの経営権事項を経営協議会の附議事項とすることこそ第一の主眼とみられたのであった。

(2)組合員の労働条件及び解雇、異動等人事。これを仮に労働条件事項と呼ぶ。団体交渉によって労働協約が結ばれ、これによって労働条件の規準が定められるのであるが、然し多くの場合協約中の労働条件条項は極めて簡単な原則を掲げるに止まったので、これにもとずき更に具体的な労働条件を定めるのは経営協議会の仕事とされたのであった。そしてこの労働条件事項は、経営協議会における協議と団体交渉とを混交させる最大の項目であった。

(3)協約の運用に伴う紛争の処理に関する事項。協約の実施に伴う組合又は組合員個人の不平、不満を平和裡に解決するために、協約面にはその処理の手續を定める例が次第に増えてくるのであるが、経営協議会はかかる紛争処理の機能をもたされたのであった。これを仮に紛争処理事項と呼ぶ。

(4)生産技術の向上、能率の増進等に関する事項。これは経営者が生産を遂行するについて組合側の有益な着想や計画をとり入れるために経営協議会の附議事項とされるのであって、その本質は企業の生産の向上に組合が協力せんとするにある。従つてこれを仮に生産協力事項と呼ぶ。

経営協議会の取扱った事項は大別して右の四つに分けられたのであるが、その四つの各々に応じて、経営協議会の果す機能も自ら異った。ここに経営協議会が次第に分解の傾向を辿る要因がある。即ちまず(1)は経営者側からする経営権確立の要求と正面衝突し、次第に附議事項からとりはずされてゆく。(2)は一方において協約中の労働条件条項が次第に詳細かつ具体的になることにより、

他方において労働条件の維持向上のためには経営協議会の協議より寧ろ団体交渉から争議に至る方法が採用されたことにより、これを経営協議会において審理することの意義は段々うすれてゆかざるをえなくなる。(3)については早くから独立の紛争処理機関をつくることによってこれを経営協議会から分離する傾向があらわれる。(4)は寧ろ会社の生産に組合が協力するという面が強いので、労資対等の協議という原則から逸脱し、これを別途の生産委員会、生産協力会議の組織において取扱う傾向が顕著になる。

四八年、四九年における経営協議会の動向を要約すれば、右のように当初四つの機能をあわせ営んでいたものが、次第にそれぞれの機能に応じて分解をとげてゆく過程ということができよう。そしてその分解を主張する主導力は、経営権の確保をスローガンとする経営者及び政府の側にあったのである。これに対抗する組合側の力の強弱と経営協議会に対する評価の軽重とによって、容易に分解をとげた経営協議会もあり、また尚大幅な経営参加を内容とする経営協議会もある。

まず四八年六月末現在の設置状況を概観し、ついで組合側の経営協議会に対する態度を検討し、これが経営権確立を主張する経営者側の攻勢とからみ、その間にあつて経営協議会がいかに分解していったかをみることにしよう。

日本労働年鑑 第23集／1951年版

発行 1951年1月1日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2000年2月15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1951年版(第23集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
