

日本労働年鑑 1951年版(第23集)  
The Labour Year Book of Japan 1951

第三部 労働政策

第一編 連合国の対日労働政策

第一章 労働政策又は労働組合に関するGHQ関係官の意見

第四節 労資関係の調整, 経営者教育

(一)一九四八年八月二五日記者会見におけるデヴェラル氏談話

自分は最近の新聞会見において、労働組合が労働教育事業をより活潑に行う必要のあることを力説した。しかし経営者に対してもまた同様に労働問題に関する教育を行う必要がきわめて大きい。この問題には二つの面がある。すなわち、良い労働関係を維持するためには組合がよく労働問題に精通すると同時に、使用者側も同様事情に通じていなければならない。労働関係法規は組合および使用者側双方によって、理解されなければならない。使用者も労働者も団体交渉ならびに労働法規に関しては短時間の経験しかもっていない。したがってこの欠点をおぎなうために労働問題の教育の必要が生じてくる。

経営者教育を必要とするものには次の三種類がある。第一は会社の人事政策を決定する現在の経営幹部、第二はこの人事政策の実施に当る下級職員、第三にこの分野に志をもつ若い人々である。しかし経営者側は一般労働者の労働教育を行うべきものではない(ただし、職能教育は別だが)。労働教育はあくまで組合側の責任において行われるべきものである。経営者教育を行いうる機関は種々ある。第一に大学および商科大学がある。つぎに労働省および各府県庁がある。すでに東京都その他の府県においては経営者および一般代表からなる経営者教育諮問委員会が設置され、この分野の事業に関して労働省に勧告を行うこととなっている。第三に種々の使用者団体がある。組合側が経営者教育を担当しようとするのは、経営者側が労働教育を行おうとするのと同様、決して望ましいことではない。使用者、組合はおのの各自の教育を行うべきものである。

経営者教育を行う方法はいろいろあるが、まず経営者教育講座情報交換討論会、パンフレットの刊行、その他新聞、雑誌などがあげられよう。このような機関を通じて使用者側は現在日本において政府ならびに他の使用者がどのような経営者教育活動を行っているかを知ることができるし、また海外における経営者教育の粋を吸収することもできよう。

すでに労働省、使用者団体等によって経営者教育はその緒についてはいるが、しかし今日のところ、これはいまだ小規模にとどまっている。しかも現在行われている経営者教育なるものは、その性格もはっきりせず、抽象的なものが多い。経営者教育なるものは、あくまで实际的でなければならない。すなわち会社の関係職員が実際にぶつかる日々の問題を処理するに当って役に立つようなものでなければならない。こうしてこそ、はじめて経営者教育は日本における労働関係の向上に大きな寄与をなしうるのである。

去る七月中、長野県において経営者教育の講座が開かれたが、これはこの種のものとしては日本で最初のものであったことを最後に付言しておく。

## (二)「九原則達成と労資関係」――一九四九年四月二八日ヘプラー労働課長講演

総司令部発表＝経済科学局ヘプラー労働課長は二八日、交通協会の講演で「九原則達成のためには労資双方が誠意をもって了解し合わねばならぬ」と要旨次のように述べた。

今後は数カ月にわたって次の点が問題になると思う。

- 1 値上げ要求に対応する経営者側の能力
- 2 いわゆる産業の合理化(過剰労働者の解雇も含む)
- 3 増産と関連する賃金の問題

組合幹部は労働者の一部解雇の必要を認め解雇の条件と手続とを交渉した方がより大きな奉仕をすることになる。増産と賃金の問題は、互譲と利潤の公平な分配という基礎に基いて解決されねばならぬ。労資のいずれかが、単に相手方がより多くの利潤の分け前を要求するからという理由で増産の努力を惜しむならば、それは罪惡に等しい。こうした戦術は日本経済の自立を遅らすものである。

## (三)「労資の権利義務の均衡」――一九四九年九月三〇日、日経連総会におけるエーミス労働課長の演説要旨

もしも使用者が色々な策略を使って組合を支配し、いわゆる御用組合化するならば、労働者はもはや組合のない場合と同様何ら保護を受けることはできない。というのは、彼は使用者に搾取されるばかりでなく、使用者と結託せる無節操な組合役員の犠牲にもなるからである。

私は、労組法に従うことを拒絶しまたは組合がそれに従わんとするのを妨害する所の組合幹部に対して、何ら同情するものではない。

然しながら、労働組合は急速に労組法に遵いつつある。今後二、三カ月の後には日本には非合法組合はなくなる。すなわち換言すれば、すべての組合規約はその幹部が民主的秘投票によって選出さるべきことを規定するようになる。その暁には、組合幹部はほとんど例外なく眞実に労働者を代表し彼等の意志を反映するであろうし、また経営者も労働者により選出された幹部に干渉することを許さぬようになる。私はかく言ったからとて、経営者が組合役員の代表権を確認する権利を持っていないと断ずるものではない。経営者は現在でもその権利をもっている。

アメリカでは、経営者が組合はその従業員を代表する権利をもっているかどうかについて疑問をもち、あるいは二組合が競合してその権利を要求する場合は、何時でも労働委員会はその組合が従業員の多数を代表しているかどうか、あるいは二組合が対立している場合いずれがより多数の従業員を代表しているか等を決定する選挙を行う権限を有している。労組法および労調法がこの手続を欠いていることは手落ちであり、これら法律は増補改正する必要がある。

当分の間は、労資双方相互の熟慮と自制によって代表および交渉機関に関する問題を解決しなければならない。

各産業の組合は、共産主義者をその指導的立場から追放せんとする直接行動に出ている。私はこの行為を自己の責任において行ってきた組合に対しては最大の称賛を惜しまない。

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>)

---