

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

第二編 政府の労働政策

第三章 労働組合法労働関係調整法の改正

第一節 改正の経過

準備過程 労働組合法および労働関係調整法の改正についてはすでに一九四六年の末頃から問題になっていたが、これがはっきりした形をとるに至ったのは四八年のことである。

すなわち、四八年七月のいわゆる「マ書簡」に基く政令二〇一号国家公務員法の改正、公共企業体労働関係法の制定等は、国家公務員および公共企業体職員を労働組合法の適用から除外しようとする政策であり、従って、戦後の労働運動において大きな役割を果たしてきた官庁労働者に対する法律上の制約となるものであった(第六節、第七節参照)。その基本的目標は、一切の労働政策に対する反対運動の制圧であり、この同じ目標から、労働組合法そのものも改められなければならなかったのである。

四八年一〇月に成立した第二次吉田内閣は四九年二月「労働組合法改正労働省試案」を発表したが、すでに四八年末頃から一連の準備的措置を行っている。

第一は、労働省労政局から四八年一〇月四日労発第四五〇号および十一月二九日労発第五一八号として発せられた新潟県知事宛の回答である。

前者は「労働組合同規約中に『共産党員は役職員より除外す』と規定すること、或いは『共産党員は組合員より除外す』と規定することは労働組合法第八条にいう『法令に違反する』ものではない」というものであり、後者は次の如きものである。

労働組合同規約について

一、労働組合の新たな結成に際し、或は既に結成されている労働組合が、その組合同規約の改正に際し特定政党员は、組合から除外するという規定を設け、特定党員でないことを組合員の資格要件として定めることが法律的に見て合法であるか、違法であるかは、最終的には裁判所の判決に俟つべきであることは勿論であるが、当局としてはさきの回答の通り現行法解釈の上からは法令に違反しないものと認める。尤も組合の規律、統制に服し、正常な組合員として何等欠くる所ない者に対し、単に特定党員なる故をもってかかる措置に出ることについては、一般的には妥当とは認められない。

二、なお、当該組合と使用者との間の労働協約に、いわゆるクローズド・ショップ又はユニオン・ショップ等の規定がある場合、特定政党员が組合の民主的運営を阻害し又は組合の規律統制を紊す等正当なる理由によって組合より排除されたる場合は別として、単に特定政党员であるという理由のみで組合同規約に基き組合から排除され従って又クローズド・ショップ、ユニオン・ショップ等の規定により使用者によって解雇されることは労働組合法に規定する団結権の侵害であり、且つ又労働基準法第三条の規定に反するものというべく、従ってその解雇は無効と解すべきである。なお以上に述べたことは、特

定政党員の場合に限らず、その他宗教的な信条、社会的身分等を理由とする場合においても、当然考えられるべきである。

右の措置は、共産党員を組合から排除することが重要な労働組合対策になっていることの一つの現れであり、同時に、それが憲法、労働組合法、労働基準法等の規定をそこなうことなしには行われがたいことを示したものとして注目される。右の二つの回答は、この矛盾をそのまま表現しているのである。

第二は、四八年一月一日政令三三三号による労働組合法施行令第三六条の改正である。改正の理由は、労働争議の早期かつ合理的解決のために中央労働委員会と地方労働委員会の連絡調整をはかる必要がある、というのであり、中労委の地労委に対する優位性の確立である改正の主要点は次の三項目である。

(1)中労委は地労委に対し地労委の事務処理に関する基本方針および法令の解釈について必要な一般的指示を与えることができるようになった。

(2)中労委は地労委に対し、その処理しつつある事務につき期限を指定して報告を求め、法令の適用その他当該事務の処理に関して必要と認める示唆又は助言をすることができるようになった。

(3)中労委は、地労委が行っている「団体交渉の斡旋その他労働争議の予防」・「労働争議の調停および仲裁」に関し、特に必要があると認めるときは、出席委員の三分の二以上の決議によって労働大臣に対し当該事務の中労委への移管を求めることができるようになった。

第三は、四八年一月二日政令三八四号による労働組合法施行令第三七条の改正である。これは、中労委および地労委の委員委嘱関係条項を整備したものであるが、重要な点は、委員の委嘱方法に特則を設けて、いわゆる職権委嘱ができるようにしたこと、すなわち、推せん母体の推せんがなかった場合、あるいは、労働者代表および使用者代表の同意が得られなかった場合には、労働大臣又は都道府県知事は自己の判断で任意に委員を委嘱することができるようになったことである。この改正の事実上の理由は、労働政策に対して非妥協的な委員特に共産党員を排除することにあつたと見られている。

第四は、四八年一月二日労働次官から各都道府県知事に発せられた「民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について」という通牒である(労働省発労三二号)。

要旨は次の通りである。

民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について

今般民主的労働組合及び民主的労働関係助長のため、労働組合同規約及び労働協約に関し労働組合及び使用者に対する個別的指導を強化することとし、別紙の通り、指導要領を定めたので、これにより個々の組合同規約及び労働協約に検討を加え、労働組令及び使用者との会合を活潑に開き、この指針を加え、これに合致しない組合同規約労働協約の欠点を是正するよう努められたい。

尚これがためには地方軍政部と緊密なる連絡を保ちつつ個々の組合同規約及び労働協約に対する指導計画をたてこれを実施するよう図られたい。

労働組合同規約労働協約に関する指導要領

一、労働組合法が施行されてから、わずか三年の間に労働組合運動は一見驚異的な組織と目覚ましい活動を展開したが、その表面的な組織と活動の活潑さにもかかわらず、わが国の労働組合運動は決して鞏固な基礎の上に立ったものとはいえない。(中略)敗戦後の労働運動は敗戦の特殊な環境の下に主体的条件の未成熟のまま急激に発展をとげたため、組合員ひとりひとりの自覚にもとずいて下からもり上った民主的組合としてよりは少数の幹部に指導される全体主義的独裁主義的乃至ボスの非民主的支配の不健全な傾向を多分に包蔵しているのである。

かかる労働組合運動も敗戦後しばらくは破綻も示さなかったがいまや諸情勢の変化に伴い労働組合運動は多くの脆弱さを露呈するに至った。

鞏固な労働組合運動は組合民主主義の基盤の上にのみ推進されるのである。

二、われわれは連合軍の指導と援助のもとに労働組合及び使用者一般を対象として、民主的労働組合及び民主的労働関係について宣伝教育につとめてきたのであるが、健全且強固な労働組合と民主的労働関係を助長し、いかなる困難なる事態に出会うとも揺ぐことのない民主的な労働組合と労働関係を確立するため、従来の方針から一步をすすめ、個々の労働組合及び労働関係について指導することを必要と考えるに至ったのである。

三、指導要領

- (1)指導の重点を自主的且つ民主的な単位労働組合の確立に置くこと。(中略)
- (2)指導は組合の民主的発展に協力する立場において行うこと。(中略)
- (3)指導は当面、組合同規約労働協約について行うこと。(中略)
- (4)地方軍政部と緊密な連絡をとること。

組合個々指導については、SCAP労働課の積極的な指導と援助の下に行われるのであり、SCAP労働課はこれにつき、地方MGにも指示を与えているので地方MGと緊密な連絡を保持することが必要である。

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>)
