

## 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

## 第四章 公共企業体労働関係法の公布施行

## 第一節 成立の経過

戦後の日本における労働運動の中で官業労働組合特に国鉄労働組合の果たした役割の大きさについては、すでに日本労働年鑑第三輯および本輯第二部においてつぶさに見たところである。

われわれは第三章において、いわゆる国家公務員の労働関係を規制する特別の労働法たる国家公務員法改正の経過を見たのであるが本章で扱う公共企業体労働関係法は、鉄道事業および専売事業を公共企業体として編成替し、この完全な国有法人である企業体従業員の労働関係を別の形で規整しようとするものである。そしてこの法律的措置は、日本国有鉄道法、日本専売公社法の制定と同時に行われた。これらの措置の直接的な契機は前節にあげたいわゆるマ書簡であって、同書簡には、鉄道事業および専売事業等政府所管の事業を公共企業体に編成替すべきことが示唆されていたのである。(前節参照)

まず、四八年一〇月一日招集された第三臨時国会において、日本国有鉄道法および日本専売公社法が成立し、それぞれ法律第二五六号、二五五号として一二月二〇日公布、四九年四月一日施行されることになった。そして前者はその第三五条において「日本国有鉄道の職員の労働関係に関しては、公共企業体労働関係法の定めるところによる。」と定め、後者はその第二六条において同じ趣旨の規定をおいたのである。

一方公共企業体労働関係法については、四八年一一月四日にその法案が閣議で決定し、同月一日第三国会に提出された。一一月一二日衆議院労働委員会における増田労働大臣の提案理由要旨は次の如くである。

「先づ提案理由の第一といたしましては、七月二二日附をもってマッカーサー元帥より当時の芦田内閣総理大臣に対して、国家公務員法の改正に関する書簡の参りましたことは既に御承知の通りであります。この書簡におきまして現在特別会計によって行われている鉄道事業及び専売事業については、公共企業体への組織替が示唆され、種々研究の結果、今次国会に別に日本国有鉄道法案及び日本専売公社法案が提出されたのであります。

この二つの法案によりますと、これら公共企業体の職員には国家公務員法が適用されないことになるのであります。このため公共企業体の職員は当然国家公務員法の改正法案が成立いたしました後においても、労働組合法及び労働関係調整法が適用されることとなります。

然しながら公共企業体は、一つの企業体ではありますが、その特異性に鑑み完全国有の法人として、国家の嚴重な管理と監督の下に運営されることになっておりまして、一般民間の企業又は或る程度の国家の管理を受けている企業とはその性格を異にする

ものでありまして、マッカーサー元帥の書簡にありますように職員の責任の遂行を怠ることによって公共企業体の業務運営に支障を起すことのないよう公共の利益を擁護する方法が確立されなければなりません。

このため公共企業体の職員の労働組合及び労働関係については労働組合法及び労働関係調整法の規定いたしますものみにては不十分と考えられますので、これに対処する必要な措置を講ずるため、この法案を提出いたしました次第であります。

第二の理由といたしましては公共企業体の労働関係は第一に述べましたような公共企業体の性格から共通の特異性を持つものでありますので日本国有鉄道と日本専売公社とに別個の労働関係に関する法制的措置を講じますことは適当でなく、且つ又公共企業体の労働関係を統一的に把握する見地よりしまして不適當であると考えられますので、この法案によりますように統一的取扱をいたすようにいたしました。

第三の理由といたしましては、公共企業体の職員には団体交渉権は、労働組合法の定めるところにより完全に保有するのでありますが、これが行使の方法につきまして従来一般組合においてはややもすれば混乱を生じ、無用に労働紛争を生ぜしめている傾向があります。然しながらかかる混乱は努めて排除されることは望ましいことではありますが、殊に公共企業体においてはこれら無用な紛争を極力排除することにより正常な団体交渉を保障し、これによって職員の地位の維持向上を図ることによって公共企業体の能率発揮と正常な運営を確保しようとする法制的措置を必要としたこととあります。

第四の理由といたしましては、公共企業体の職員には、国家公務員に認められるその地位に関する特別の保障がありませんから、これにかえて完全な団体交渉と適正迅速な調停と厳正なる仲裁との制度を確立することにより、職員の生活の安定を保障する必要があるものでありまして、これに関する法制的措置を講ずるを必要としたこととあります。

なおこの点に関しましては御承知のように先程申しましたマッカーサー元帥の書簡におきましても、かかる仲裁、調停の制度が設けられることが示唆されております。」(以下略)

提出された公共企業体労働関係法案の主要点は次の如くである。

#### (一) 公共の福祉の強調

前節で見た国家公務員法の場合には「国民全体の奉仕者」という理念が強調され、ここでは第一条「目的及び関係者の義務」において、単に、本法の目的が公共企業体職員の団体交渉の慣行と手続とを確立することにあると定めれば充分であるのに「公共の福祉」、「国民の福祉」という理念が強調され、企業体と職員との関係を最大限の努力をもって友好的に調整すべきことが要求されている。

第一条 この法律は、公共企業体の職員の労働条件に関する苦情又は紛争の友好的且つ平和的調整を図るよう団体交渉の慣行と手続とを確立することによって、公共企業体の正常な運営を最大限に確保し、もって公共の福祉を増進し、擁護することを目的とする。

## 2 国家の経済と国民の福祉に対する公共企業体の重要性にかんがみ、この法律で

定める手続に關与する關係者は、經濟的紛争をできるだけ防止し、且つ主張の不一致を友好的に調整するために最大限の努力を尽さなければならない。

(二)労働組合法に対する本法の優越性。労働關係調整法の適用排除

第三条 公共企業体の職員に關する労働組合(以下組合という)並びに労働關係及びその調整については、この法律の定めるところにより、この法律に定めないものについては、労働組合法(昭和二〇年法律第五一号)(第一条、第一二条及び第二四條から第三七條までの規定を除く)の定めるところによる。

(三)オープンショップ制の採用

第四条 職員は、組合を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。但し、管理又は監督の地位にある者及び機密の事務を取扱う者は、組合を結成し、又はこれに加入することができない。

2 前項但書に規定する者範圍は、政令で定める。

3 公共企業体の職員でなければ、その公共企業体の職員の組合の組合員又はその役員となることができない。

国家公務員法の場合と同じくオープン・ショップ制が法律をもって定められたが、これは一般労働組合に対しても事実上あるいは労働協約によりクローズド・ショップ制又はユニオン・ショップ制を排除しようとする政策の線に沿っているものである。

又、第二項で、組合に入りえない者の範圍を政令で定めるとした点、および、第三項で、企業体の職員以外の者は組合員又は役員になれないと定めた点は、労働組合法の場合以上に組合に対する圧力となるものである。

(四)専従職員に対する制限の強化

第七条 公共企業体は、その定める一定数を限り、その職員が組合の役員としてもっぱら組合の事務に従事することを許可することができる。この場合においては、いかなる給与も支給してはならない。

専従職員の設置および人数は企業体の許可・決定により定められしかもその場合には給与を支給してはならない、と定めたことは、国家公務員の場合と同じく、事実上組合に対して一つの圧力になるという意味をもっている。

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