

## 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

## 第三編 使用者の労働政策

## 第三節 労働組合対策

労働組合法等に関する意見。これらの点については次の諸意見が具体的に問題を語っているが、特に重要なのは(二)「当面の労働情勢に対応して経営者のとるべき態度」で、共産党員排除を具体的に主張している点であり、特に、四九年夏国鉄人員整理のやり方に教訓を見出している点である。労働法の改正に対しては、当然のことながら労働省を支持し、むしろ、それが控え目であるといっているのである。又(五)で再び改正することに反対しているのは、四九年春の改正が経営者にとって著しく有利であることを物語っている。

(1)組合業務専従者の取扱基準要領(略)(四九・五・一三発表)

(2)当面の労働情勢に対応して経営者のとるべき態度(四九・九・七)(要旨)

破壊分子を追いだせ

今次の夏期攻勢を期として、共産党はいわゆる地域人民闘争を戦術とし、企業内の問題をできるだけ外にも働きかけて地方的紛争にまで発展させ吉田内閣打倒を目的とした政治的行動に出る傾向がはっきりしている。かくて経営者は常に彼等の脅威の前に立ち労資の健全な関係をうちたてることはとうてい期待できない経営内にある共産党員の排除こそまず第一に行うべきである。

## 一、意識的継続的非協力者として排除すればよい

いままで共産党員を排除するばあい、一般的に非協力者ということで首切れるかどうかという点が法規上問題であった。しかしこれの解答が今回の国鉄の人員整理によってあきらかになった。すなわち「とくに業務に対する協力の程度を重視し、正常な業務運営を阻害する行為を自ら行い、あるいは加担し、策動するときものは、たとえ知識能力などが優位でも、資格条件が高いとされない」とされた。これは整理基準であるが、当然具体的に証拠を平素から固めておけば、いつでもこのような分子は排除できるし、また排除すべきである。

## 二、就業規則、協約、業務命令違反行為があれば速かに処断すべきである

これは当然のことでありながら、いままでも経営者は紛争化するのをおそれて、とかく処断する機会を失ってきたが断乎行うべきである。

## 三、反共第二組合に対する態度

一企業のなかに二以上の組合ができることは必ずしも企業者として喜ぶべきではないが、現実の基盤の上にたつて、労資相協力して企業の向上をはかろうという第二組合がつくられたばあいはたとえその組合が少数であっても、会社施策の重点をその組合へ集中すべきである。ただ第二組合も一つの労働組合であり、その自主性は当然尊重して、これを故意に御用化するような行為は絶対にさけるべきである。

## 四、法廷闘争を忘れるな

われわれの企業防衛は、単に経営者だけではなく全従業員の問題である。したがって

一部共産党員のために企業が破壊されることはゆるされるべきではない。経営者は充分法規を研究して、もし法廷闘争となるならば堂々と所信をのべるべきである。

## 五、宣伝戦を強化せよ

共産党の宣伝活動に負けてはならない。われわれは進んで従業員の前に立って共産党の思想、行動、企業の破壊をつき、文書、ビラによる宣伝戦を勇敢に行うべきである。

## 六、反共教育を徹底せよ

経営者は、従来反共を口にするのは非民主的行動であると批判されることを恐れて、反共教育を従業員にたいして行うことをさけてきた。しかし共産党が共産主義をあらゆる方法で教育する以上、経営者も概念的な反共でなく、大衆にわかりやすく、具体的な問題について教育すべきである、とくにそのために従業員中優秀な青年社員、青年工員のみを目標とした教育を同時に行うことが大切である。

### 法外組合を排除せよ

改正労働法でのいわゆる法外組合(アウトサイダー組合)は、法の精神にもとずいて具体的事実のあることに排除すべきである。その基準は次によって行えばよい。

1 労組法第二条に示された要件をそなえていない労働組合は法外組合である。

2 刑事上の免責を規定した法第一条二項は労組以外のものには直接適用しないが、争議団や法外組合の行為でも正当なものである限り、刑法第三五条が直接適用されることとなるから、刑法上の免責がある。民事上の免責についても同様に、法外組合といえども民事上の免責を免除される場合がある。もっとも争議などにさいして正当性を判断するばあい、法外組合は不利をうけることが多い。

### 3 不当労働行為については

(イ) 経営者は法外組合の組合員を解雇し、もしくは不利益待遇をしても不当労働行為とはならない。この種の不当労働行為は法第二条の要件をそなえている組合の組合員に対する関係においてのみ成立するのであるから、法外組合の組合員は労働委員会に提訴する権限はない。また民事訴訟(仮処分)によって救済されることもない。

(ロ) 正当な理由があれば、法外組合に対しては団体交渉を拒否しても不当労働行為とはならない。

(ハ) 法外組合が存在していると他の労働組合の結成を妨げることになる場合が多いから、労働者が法に適合した組合を結成し、もしくは運営をすることを支配し、もしくは介入することとなって通常不当労働行為となりやすいことを注意しなければならない。したがって経営者としては法外組合に対して経費援助および利益代表者の組合参加容認のごとき行為にでることは断じてつつむべきである。

4 法外組合との協定は労組法上の労働協約でないから労組法第一六条―第一八条は適用されない。

また労組法上の労働協約であっても専従者給与、就業時間中の組合活動に対する賃金支払、使用者の利益代表を組合員とすることなど、法が禁じていることを規定してあれば、その部分法律上不能なことを規定した者であり、同時に公序良俗に反するものとして民法第九十条に違反するから無効である。

5労働組合から労働委員会に対し、あっせん、調停などの申請があった場合には、法第五条の資格証明をしたのちでなければ調停、あっせんには参加できないから、使用者としては、具体的事件にさいし、労働委員会と緊密に連絡すべきである。このばあい労働委員会が法外組合ぼく滅のため組合の資格審査を励行し、組合規約の補正などについて努力するよう要請すべきである。なお職権調停、あっせんについては法第五条の要件をそなえない組合でも参加できる。

#### 労働協約改訂を利用せよ

労働法の改定で労働協約改訂の機会が来た。経営者はこれを最大限に利用しなければならない。さしあたって改訂にさいして考慮すべきことは次のとおり。

1 新労働法の主旨にそって、労組の自主性、民主性、責任性の確立に関する事項は必要なかぎり協約で明かに規定しておくべきである。

2 労働権とともに経営権の尊重を確立すべきである。

3 とくに非組合員の範囲については、経営権の面と労組の自主性、独立性との両面から妥当な線をひかなければならない。しかし具体的協約をむすぶばあい、単に職名、地位などの機械的、末稍的形式主義にこだわって、労資相互間の勢力の均衡を失わないことが肝要である。

4 組合に対する経理援助の禁止規定は厳格に解釈されねばならない。ノーワーク・ノーペイの原則と有償主義の建前のもとに詳細に規定し、いやしくも不当労働行為の疑念の余地のないようにしておくべきである。

5 団交の対象、手続(機関)、慣行についての労資関係を正當に取りきめておくべきである。

6 経営協議会はこのさい一たん解消し経営方針執行にあたっての組合の協力は生産委員会のような諮問機関を通じて行うようにすべきである。

7 協約の期限は常に明確に規定されるべきで、もはや自動延長規定は設くべきではない。

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>)

---