

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

第四節 労働関係の調整, 争議対策

(1)では、生産管理は経営権の侵害であるとし、その防止につき政府が「適切果敢な」措置をとるよう要望しており、(2)は紛争処理機関の性格、構成等に関する詳細な意見であつて、従来の経営協議会の廃止を主張している。経営協議会は不当に経営権に関与しているというのである。

(1)生産管理に関する意見(四八・六・一九)

生産管理は個々の場合に依じて具体的内容を異にするが、その態様は概ね事業場を占拠し、使用者の指揮命令を排除するに止まらず、進んで労働者自ら代わって経営を掌握し、労務のみならず設備、資材、資金製品等全般に亘って管理運営することを本質とする。

従って生産管理は単なる契約上の義務の不履行に過ぎぬ怠業罷業とは全く趣を異にし、積極的に相手方の財産権、経営権を侵害する行為であつて、法益権衡、労資対等の原則に反するのみならず、若し使用者がこれを阻止せんとする正当なる行動に出る時は概ね労働者側の暴力行為を伴ない、法秩序破壊を招来する。最近の事例について見ると、一部の急進的指導者によつて殊更に争議を激化し、執拗な共同闘争の形態をとつて経営を攪乱せんとする傾向が窺われる。

最近の生産管理は思想的政治的意図を持つ経済的暴力行為に類する。苟も資本を脅かし経営権を侵害するがごとき争議行為を先ずもつて速やかに除去しなければ、健全な労資関係の確立も経済の興隆も到底達成することができない。故に政府は、経営権と労働権の権衡を図り、それぞれの限界を明確にし、生産管理の違法なることを全国民に周知徹底せしめ、その防止につき適切果敢な措置を講ぜられんことを望む。

(2)紛争処理機関に関する指針(四八・七・一六)(略)

労働関係調整に関する指針(四八・六・九)

わが国かつての企業経営者は独自の見解により、企業方針を推進しこの間労働者の意見を徴することは殆どなかつたのであるが、終戦後は経営民主化の精神に基き、経営協議会を設置し、労働者をして企業の推進にその意見を反映せしめ相当の効果をあげたことは見逃しがたい所である。又かかる機関を利用して労働条件その他労資関係各般にわたる事項につき、平和的にその調整を図り無用の紛議を回避し得た点もまたこれを認むるに吝かではない。

しかし乍らかかる反面或は経営協議会が本来の目的を脱して経営権に対する不当な容喙、介入の場となり、或いは団体交渉の場と化し又は紛議醸成の場となつてその庶幾する所と余りにもかけへだたるに至つた事例の多いこともまた事実である。

元来労資間の問題は(1)賃金、労働時間、休日その他労働条件及び労働協約の締結

改廃に関する事項については団体交渉により又(2)協約の解釈適用及び個人的苦情の処理については紛争又は苦情処理機関によつて夫々処理すべき性質のものであり、更に(3)業務並に生産その他の事項については本来当然に経営者の責任と権限に於て処理さるべきものであるに拘わらずこれら殆ど凡てが経営協議会に持ちこまれ協議の対象となり、従つてその間甚だしい混乱と、紛淆を醸し、事業の運営にも尠からぬ支障を来たした事情は吾人の深く認識せねばならぬ処である。

従つて今や労資の権利義務関係を明確化すると共に従来協約に再検討を加え更に経営協議会の在り方についてもまた再反省を要すべきものと思われる。

無論経営の民主化は当然実行せねばならないものであるが、更に又今や自立経営態勢確立のため生産能率向上、企業合理化の推進という緊急課題の遂行に当たり労働者の真摯な協力に俟つべきものあるに鑑み、その意思を強力に経営に反映せしむべき機関の設置を考慮せねばならない。

かかる観点よりして従来協約は之を廃止し団体交渉及び紛争又は苦情処理機関によつて処理すべきものは之を夫々の方法又は機関に委ね、更に生産乃至業務その他に関する事項については会社の機関によつてこれらに関する労働者の意志を積極的に反映せしむるよう措置するを適當と考える次第である。

なお、会社の実情により従来協約をもつことが、以上の趣旨に抵触しない限り、団体交渉に準ずるものとして当分の間これを存置するも妨げないが、この場合名称は労働協議会等適當なものとし、経営協議会という名称はさけるべきである。

(一) 団体交渉

(1) 性格

賃金、労働時間、休日、休暇等の労働条件その他に関する事項を労働者、経営者対等の立場で交渉するものである。

(2) 構成

交渉委員は当事者間において交渉に関する権限を有するものであることが確認されなければならない。

交渉委員は各代表者のほか、その代理人又は委任を受けた者も交渉権限を有するが、複代理又は再委任は絶対に認められない。

(3) 交渉事項

交渉事項は賃金、労働時間等の労働条件及び労働協約の締結改廃である。

(4) 交渉手続と慣行

団体交渉は平和的にして秩序ある雰囲気の中で行うべきであつて、そのため少くとも左の如き手続を相互に協定することが必要である。

(イ) 議題、日時及び場所を少くとも二週間前に通告し、相手方に充分検討する機会を与えること。

(ロ) 交渉開始に際してはまず人員、及資格を記載せる交渉委員名簿を交換しその代表権限を確認するほか、座長の選任議事進行の手続を協定すること。

なお決定事項その他議事内容については、後で疑義、紛争の起った場合に備え議事録を作成し、これを双方で確認し合うことが肝要である。

交渉はなるべく早期に妥結を図ることが双方の利益であるが、然しどうしても妥結は得られない時と雖も争議手段に訴えることを極力さけるため当事者のいずれか一方からでも第三者的機関の斡旋、調停、仲裁を申請できるという平和條項を定めることが特に望ましい。

(5) 団体交渉の拒否

団体交渉の雰囲気^が次に示す場合の如く不穩であり、無秩序に流れる場合又はそのおそれある場合は相互に拒否することを協定すべきである。

- (イ) 正規の交渉手続によらないで団体交渉をしようとする場合
- (ロ) 相手方が不当に多数である場合
- (ハ) 著しく喧騒であり、連続して著しく長時間にわたり、又は著しく業務の運営を阻害する場合
- (ニ) 個人の生活及び自由をおびやかすような場合
- (ホ) 暴力行為を伴う場合
- (ヘ) 提案に対し相手方が故なく対案を提出しない場合
- (ト) 交渉権限を明示しない場合
- (チ) その他組合側が著しく誠意を欠き、団体交渉を続けることができないと認められる正当な理由のある場合

(二) 紛争及び苦情処理機関

紛争及び苦情処理機関(以下紛争処理機関という)については昨夏その在り方について指針(経営者の為の労働協約改訂の手引参照)を公表したが今日においてもこれについて何ら変更する必要を認めない。

しかしながらその実績をみると必ずしも活用されているとはいえない憾がある。これが一因は経営協議会に於て紛争処理問題をとり上げていたことにもあると考えられるが今後労働協約の整備充実と経営協議会の廃止に伴い、紛争処理に関する問題は一元的に紛争処理機関に於て処理されざるを得ないであろう。労働協約が労資の平和協定であるとすれば紛争処理機関はその安全弁の役割をもつものであるから、これに関する規定を労働協約中に設けることの必要は今後益々増大するものと考えられる。

(三) 生産委員会

生産を対象としないところでは業務委員会の如き名称に換えればよいであろう(以下「生産」とある箇所は「業務」に読み替えるものとする)。

(1) 性格

企業の堅実なる発展を目的とし、企業の生産計画を円滑に推進するための会社の機関であって、生産の向上、合理化に関する問題について、会社の諮問に答申するほか、更に進んでは従業員のこれに関する意見を採り上げて審査し、優秀と認められるものは会社に具申するものである。

生産委員会の性格はあくまで諮問機関であり、意見具申機関である以上、委員会の意見の採否は会社独自の判断でなさるべきである。

然し会社側としては委員会が意見が公正妥当であり、実行可能なものであるかぎりこれを実施にうつすことが当然であり、又かくすることが従業員の生産問題に対する熱意を促進する所以である。

(2)附議事項

(イ)生産能率の向上に関する事項

生産計画に基く実施計画、すなわち工数の決定、これに伴う最低労働量の決定及び割当、労働配置、生産速度及び能率向上方策、生産隘路の発見、技術及び設備の改善方法に関する事項

(ロ)生産合理化に関する事項

生産コストの引下方法即ち作業人員の能率的配置、作業時間経費、資材、並びに動力の節約方法に関する事項

(ハ)製品の品質向上改善に関する事項

(ニ)工場内の作業環境の整備に関する事項

(ホ)生産向上に関する創意工夫、発明考案の奨励及びその褒賞に関する事項

(ヘ)直接生産に関係ある福利、厚生 of 運営改善に関する事項

(ト)教育、訓練に関する事項

(チ)職場規律の維持改善に関する事項

(リ)その他直接生産に関連する必要事項

(3)構成

原則として各事業場別に設けることが望ましく、場合によっては中央に設ける必要もあろう。

(イ)委員

委員の構成は原則として経営者及び組合側各同数とし、各々十名程度が適当と思われる。経営者側は事業場長の指名する幹部職員(事業場長を含まず)とし、組合側は組合代表及び各議題に応じて組合より選出された職能代表とする。選出方法は組合によって決定さるべきであらうが、その被選挙資格は職能代表としての性格から考え、例えば勤続三年以上の要件を備えることが望ましい。

(ロ)議長

委員会の性格上経営者側委員中より社長又は事業場長が任命することとするのが妥当であろう。

(ハ)幹事

委員会の事務を司るため、労資各側委員より若干名の幹事をおき議長を補佐し各委員の連絡事務を司る。労働者側幹事は労働者委員の互選により、経営者側幹事は事業場長の指名により議長が任命する。

(4)運営方法その他

(イ)方針

生産委員の性格は、会社、組合共同の利益を増進するものであるから、およそ次の点が考えられねばならない。

(A)労資双方とも生産能率向上のため協力すること。

(B)生産委員会の活動は労資双方の共同の利益になることを取扱い、一方の特殊利益を促進するために利用しないこと(かかる問題は団体交渉その他の取扱事項としてこ

れに委ぬべきであり、生産委員会としては重複して取扱うべきでない)。

(ロ) 議事内容

会社側の諮問事項に答申するものと、従業員の意見を聴取して審議し、これを委員会の意見として会社に具申するものとの二つの場合がある。

(ハ) 答申手続

経済者側の諮問事項は資料とともに予め各委員に配布して研究せしめ、委員会に於てはこれが説明討議を行い意見が一致しない箇所は夫々多数意見並びに少数意見を明示した答申案を作成してこれを報告する。

(ニ) 意見具申手続

従業員側の意見の提案は一定の文書により委員会に提出する。

従業員個人の提案は予め設けられた投書箱に投書し、委員会は各提案を検討する。委員会が必要と認めたときは適任者に委ねて研究報告せしめ、その報告に基いて討議の結果、無記名投票によりその価値を決定する。この決定により採用される価値あるものであることが判明すれば委員会の意見として会社側に具申する。

なお採用、不採用にかかわらずその結果を従業員一般に公示し、不採用の場合は提案者の氏名を明示することなくその理由を公表することが必要である。又採用された提案については褒賞を與えることとして提案者側の熱意を喚起することが望ましい。

(ホ) 開催

原則として毎月一回、又は臨時必要ある場合議長が招集する。

(ヘ) 経費

委員会の性格に鑑み、これに要する経費は会社が全額負担すべきである。

(ト) 細則

委員会運営については問題別により小委員会を設けるほか、各会社の実情に照し細則を以て規定するのが適当であろう。

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>)
