

日本労働年鑑 第24集 1952年版

The Labour Year Book of Japan 1952

第二部 労働運動

第二編 労働組合運動

第七章 労働協約と経営協議会

第一節 問題の所在

一九五〇年の日本の労働協約を考えるに当って、われわれは一九四九年六月施行となった新労働組合法が労働協約に与えた影響をみのがすことはできない。結果からみれば、新労組法の施行のもたらしたものは、多くの経営における無協約状態の出現ということになる。なぜ無協約状態ができたのか。第216表の示すように、前年度において労働協約をめぐる紛争のうち解雇に関するものが圧倒的な数字をしめているのは、労働省が指摘しているごとく「一九四九年が、全国的に企業整備の嵐が吹きまくった年であり、これに伴う解雇の実施に当っては、協約に定められた人事条項、特に協議、同意約款との衝突摩さつを生ぜざるをえなかったこと、及びこれと関連することであるが、自動延長中の労働協約の効力が改正労組法第一五条二項との関係で労資間の問題となり、使用者の協約破棄をめぐり、混乱を生じた」からである。すなわち、組合側からいえば、今まで労働協約で保障されていた「首」が協約破棄により、その破棄が適法であったかどうかは別として、その保障を失うことになる、そのために使用者は改正労組法第一五条二項の「期限が到来した時以後においてその当事者のいずれか一方の表示した意思に反して、なお有効に存続することはできない」という条項を奇貨として協約破棄がつぎつぎに、軒なみに行われた、ということになる。これを資本家の側からいえば数年前に結ばれて今日の事情にあわなくなった労働協約を本来のあるべき姿にもどすことのために新労組法第一五条によってやむをえず破棄したのだということになる。その例として、鉄鋼経営者連盟がその傘下八八会社について昨年一一月現在で調査したところによると、一九四九年六月以降すなわち新労組法施行後、新しく協約が締結されているのは一二(一二%強)でそれ以前に結ばれている協約が当時有効であるもの二六(三〇%弱)でしかもこの中には本来の有効期間中のもの五、更新中のもの五をふくんでおり、自動延長中のもの一一、その他五となっている。これにひきかえて、当時無協約のものは五〇(五七%弱)を数え、その内訳は期間満了によるもの二四、解約申入によるもの五、自動延長中の一方的破棄申入れが一八、未締結が三という内容である。

一九四九年後のこのような無協約状態は、新労組法の成立という国家の立法と、これを成立させるように努力しこれを活用した経営者陣営によつてひきおこされたものだといえる。この事情を、終戦後の混沌期に結ばれた古い労働協約で時代に合わなくなったとか、労働協約の規定が抽象的であるために紛争が多いとか、労資の権利義務を定めた労働協約をめぐる争議が権利争議というよりも利益争議という傾向を生んでいるという現実評価ならびに批判をする者もあるが、このような見方の部分的な正しさはともかくとして、いわゆる戦後型労働協約に象徴された労資の力関係が、あたらしい力関係をつくりあげようと大きく波うちながら、そのなかでこのような無協約状態を出現させる結果となったと考えることが、より正しいといえよう。しかも、権利争議というすぐれて法律的な問題としてよりも、利益争議というすぐれて経済的な問題としてあらわれてきたという点は、この無

協約状態とその行方を理解する上に重要なことと思われる。

ではこのような無協約状態はいかに理解すべきなのか。まずこの無協約状態は、われわれがさきにのべたように、資本家側の協約破葉がその大きな原因になっていることに注意してみる必要がある。このことは、この無協約状態をつくる主導的な力を持ち、この闘争でイニシアをとっているのが資本家側であり、労働者側は、あるいは労働委員会、裁判所、あるいは争議行為をもって、これを防ぎとめようとする守勢の立場に立っていることを示している。労働協約における力関係がこのような状態にあることは、この問題を掘り下げてゆく上で、みおとしてはならない第一の点である。

もともと労働協約という、市民法の契約理論が予想しなかった団体的法律関係が、多数者(労働者集団)の結集された力を背景として登場したときから、この労働協約の本来の役割は、より労働者に有利な何物かを約束していた。たとえば、一定の賃金率とか、退職金の保障というような経済的な保障を、また、組合の承認からはじまって各種のショップ制、組合活動の自由、政治活動の自由など。この意味で、協約のあることは、労働者に有利であり、資本家に不利である。だから、労働協約を破棄しようとする一無協約状態をつくろうとすることに利益を感じているのは資本家の側である。しかも、その破棄しようとする対象は、かつての二・一闘争を機として出現した戦後日本型協約で、その内容が資本家側からいえば「経営権を金しぱりにした」ものであったから、ここにその多くの利益をみいだしたことは、いうまでもない。まして大巾の一せいに起る人員整理の必要にせまられて、これをさまたげる条項をもつ労働協約に不便を感じないにおいては、このことはきわめて明瞭である。

しかもこれに加えてわれわれがみおとしてはならないのは、この期における人員整理が、単に経営の冗員を淘汰するというだけではなく、その裏には企業の健全化がドッジ・ライン以後一貫して強要されていたこと、しかも人員整理の対象として戦後の活動的な組合運動者が多く含まれていたこと、である。裏からいえば、資本家側が無協約状態をつくった真因は、ここにあったといえることができる。むしろ、そのための手段であったとさえいえることができる。

労働協約が労働者に有利な何ものかを約束する反面で、資本家にとっては、近代資本制工場生産が要求する、労働者の集団的規制の見地からみれば、労働組合という労働者組織を労働者の不満を浄化し、労働者の不平を自主的に統制しこれを対資本の関係で合理的に調整するように動いてくれるとすれば、労働組合も、そして労働協約も、資本家にとっては、かえって便利であることは、近代労働法のもつ宿命でもあった。しかもこの期において、無協約状態の出現が、実は右の点にこそ真因があったとするならば、その方向に労働協約を締結することは、ただに無協約状態という放任状態のなかで時々力関係とくりかえし起ってくる労働者の不平不満によって、労働不安にみまわれることをさけるために、ぜひとも必要なことと感ぜられるであろう。しかも、企業の健全化を早急に果すべく強要されているときにおいて無協約状態を早く切りぬけて、資本にとって合理的な協約を締結することは不可欠の要求となってこの期以後を支配しているといえよう。われわれはその証左として、この年以降やかましく論ぜられるようになった「科学的労務管理」という資本の方針が、無協約状態ののちいち早く、今度は反転して「労働協約の締結促進」へと動いてゆく真因をとくカギであると考え。後述する経営者の協約方針はこのことを如実にものがたっている。

無協約状態から一転して新しい労働協約の締結へ、とすすむ一九五〇年の労働協約をめぐる資本家側のこの動きは、労働者側にとっては、何とかして自らの利益をよう護するために、既得の権利を守り、新しい資本の攻勢をくいとめようとする動きである。

一九五〇年の労働協約をめぐる労資の闘争は、まさしくこの点から考え、論ぜられなければならない

い。そして、戦後型協約が、この新しい土の上にならぬ。いかに変ぼうして登場してくるか、をみてゆかねばならぬ。

日本労働年鑑 第24集 1952年版

発行 1951年10月30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6月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1952年版(第24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>)
