

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

第三節 一—五月期の労働協約の状況

三月闘争の波がしずまると、四月七日GHQエーミス労働課長は「労働協約の締結促進」を労資によびかけ、平和条項、労資協議機関の問題を示唆した(くわしくは次項参照)。そしてこれが五月よりの労働省の協約締結促進運動へとすすむのであるが、関係当局ならびに労働省がこのような動きを開始するまでの三月闘争前後は、前項の労資の協約方針がいわば野放図にうち合っていた段階である。また、新労組法成立後一カ年の労働協約における無協的状態が、もはや手放しでは解決しない現実をさらけていた時期ともいえよう。そこには組合に有利な協約もあれば、資本家側の優勢を示す協約もある。しかも大半は無協的状態にさらされつづけていた。

このような推移から考えて一—五月期の協約をもって一九五〇年の協約の第一段階と考えるのが適当である。

この期に締結された労働協約の主なものとしては、年末に迫って締結された、富士フィルム、トヨタ自動車、日本ソーダ、ビクター・ウォート、年があげてからのものとして五日までのに、日本紙業、東洋セメント、尾道造船、信越化学、日本鋳業、大平鋳業、大同鋼板などがある。これらの協約の各条項をさきに問題となった労資交渉の問題点ごとにその焦点の推移をみてゆくことにすると、そこにわれわれが見出すものは、いちじるしい相違がそれぞれの協約にあらわれていることである。言葉をかえていえば、そうした交渉戦が行われ、そこに生みだされたものが必ずしも一定の方向を指してはいないことである。そこには、組合に有利な協約もあれば、経営者側に有利な協約もある。

1 経営権・人事権の条項(含経協) 富士フィルムは「会社は組合の労働基本権(団結権、団体交渉権および争議権)を確認し、組合は会社の経営権(組織権、人事権、管理権)を確認し、会社がその業務の運営および従業員的人事に関し、最後の決定権を有することを承認する」といい、「みだりに相手方の権利の範囲を犯してはならない」としている(同協約第四条)。ビクター・ウォートのばあいも「組合は、左にかかげる業務が会社の権限と責任において決定執行されるものであることを確認する。一、会社の機構、職制の制定改廃、二、生産及び営業に関する計画及び実施、三、経理の運営、四、人事管理(採用、職務の任免、異動、休職、退職、解雇、賞罰、人事考課等)、五、従業員の指揮統制、六、その他法令又は米軍当局の授権に基く事業経営上当然の執行事項」(同第三条)としている。

ところが日本紙業の協約は、同じく経営権をみとめていても、その協約ののちの条項で「その行使にあたっては本協約に定められた条項による」(同第三条)として経営については「経営協議会を本協約を誠実に履行し従業員的意思を経営に反映せしめ経営民主化を図るため」(同第七四条)につくり、そこでは「生産その他経営に関する重要な事項」「その他本経営協議会において協議するを

適当と認められた事項」を「附議」する(第七八条)。他方、「採用解雇その他の人事異動に関して会社は連合会及び組合と協議する」とうたっている。大平鋳業も「組合は会社が経営をその責任において行うことを確認する。会社は組合がこの章に定める経営協議会を通じて経営に参加することを認める」(同第八条)といっている。またトヨタの第三条は「経営及人事についての権利と責任は会社にあるがその運営に当っては会社は全従業員の総意を基調として行う」といって「会社又は分会が事業の縮小、転換、継続不能又は解散など会社の運営に重大な変更を生じる虞があると認めた場合は分会と協議し分会員の更生並に生活の保障に最善の努力をする」(同第六条)とっており、人事について「会社は人事が企業運営の根幹であり、従ってすべてこの人事は明朗且公正に行うことを確認する。分会員の人事基準、採用方針、役員の任免、職制の改廃については分会と協議の上その同意を得て行う」(同第二八条)とし、しかも「会社が発令し又は予告したことに分会並びに組合員に異議ある場合は第三八条の手続により一週間以内に異議の申立を行うことができる。会社は異議を申立てられた場合発令を留保し次の事項につき第三八条の手続により分会と協議する。(1) 組合活動を阻害する目的をもつて行われるとき、(2) 不公正又は差別的に行われるとき、(3) 理由が納得できないとき、(4) 本人が不当に不利益を蒙るとき」(同第三三条)とっており、第三八条は経営協議会の一項目として「各職場又は分会においてこの協約の運用に関し紛争を生じたときは職場委員長を通じその職場の所属長に申出る、所属長は職場委員長の交渉に応じる、又必要に応じ職場運営委員会を設けることができる」としている。そして、この職場委員会で結論が出なければ経営協議会の「協議」にうつすというのであるが、これらいずれの機関も「決定事項は会社と組合と承認を経たのち即時実施する」というわけである。日本ソーダにおいては「会社は生産計画、生産技術その他経営方針に関する事項については、必要に応じ組合に説明し、又は組合の意見を聴取する」(同第七条)が、「労働条件の切下げ又は解雇を伴う工場の閉鎖、売却並びに長期休業を行うときは、会社と組合で協議決定する」(同第八条)となっており、人事の章で「従業員の採用については、その方針、基準につきあらかじめ組合と協議し、「組合員となるべき者を採用するときは、発令前、氏名その他の必要事項を通知する。組合がこれに意議があるときは、通知の日から五日以内に申出るものとし、この場合会社と組合と協議する」(同第二〇条)、「組合役員でない組合員の変動、転勤を決定したときは発令、前氏名その他の必要事項を組合に通知する。組合がこれに不審あるときは五日以内に申出るものとし、この場合、会社と組合と協議する」(同第二一条)、「休職」の項では制限利益式に「(1) 私傷病欠勤六ヵ月に達したとき、(2) 事故欠勤引続き二ヵ月、(3) 社令により社外の業務に従事し休職の必要あるとき、(4) 国会議員、知事、副知事市区町村長その他の公職につき常時会社の職務を離れるものであるとき、(5) 専従者となったとき、(6) 加盟団体の役職員となり休職の必要あるとき、(7) 前各号の外、特別の事情により休職の必要あるときは会社と組合で協議決定する」としている。「賞罰」について「組合員を表彰するときは、その氏名、表彰事項の概要を組合に内示し、組合の意向を参酌して決定する」(第二七条)「懲戒を行うときは処分案を組合に内示する。組合がこれに意議あるときは、内示の日から五日以内に申出るものとし、この場合会社と組合で協議する。解雇を伴う懲戒処分は、会社と組合で協議決定する」(第三三条)、「解雇」については、ここでも制限列举式に「左の各号の一に該当するときは解雇する。(1) 懲戒解雇と決定されたとき、(2) 精神又は身体の障害各びその他の事由によって勤務又は作業に耐えられないと認められたとき、(3) 事業の廃止又は縮小その他の業務の都合によりやむをえないとき、(4) 組合から除名されたとき」、しかも「(2)、(3) の場合は会社と組合で協議決定する」(第三七条)。

東洋セメント、信越化学、尾道造船、大同鋼板などの協約は、これらのものと異って、経営権、人事権という言葉は協約の上では全然つかわれていない。そして、経営、人事についてそれぞれ規定をおいている。すなわち東洋セメントでは「経営協議会の協議了解事項」として「従業員の解雇、賞罰、雇入、移動の方針、非組合員の範囲、労働時間、休日、休暇その他の労働条件、給与の方針、

福利厚生、安全衛生」をあげ、「審議事項」としては「生産ならびに販売計画、工場施設の重要なる増減変更、技術の改善、能率の向上、生産並に販売の組織とし、「説明事項」として「会社役員を選任、解任、利益金の処分、組合の組織及び役員を選任変動、組合の事業計画ならびに活動」をうたっている。大同鋼板も、人事については「会社は従業員の雇用解雇についてはあらかじめ分会と協議し行い、分会員変動、職場転換その他については組合の用意なしには行わない」(同第七条)、また「工場協議会」において「工場協議会で解決しない場合は、次章所定の方法(団体交渉手続)により、交渉しなければならない」こととして「(1)企業整備に基ずく業務の企画改善に関する事項、(2)生産計画に関する事項、(3)職制機構並びに一般的諸規定の制定改廃に関する事項、(4)従業員の技術向上に関する事項、(5)従業員及びその家族の福利厚生に関する事項、(6)労働条件に関する事項、(7)その他前各号に関連する事項」をあげている。信越化学の協約も、その内容は日本ソーダの場合と同様に「会社は工場、事業場の解散、合併、譲渡、縮小、閉鎖、長期休業、その他組合員の生活に影響を及ぼす経営の改変については理由を明示し事前に連合会と協議しなければ行わない」(第五条)、「会社は組合員の人事に関する基本的事項については連合会又は単位組合と協議の上行う」(第一八条)、しかも「会社は従業員以外の労務者の人事に関する基本的事項については連合会又は単位組合と協議の上行う」(第一九条)というのである。尾道造船の協約は、まず経営について、「会社と組合は生産復興と企業民主化の精神に基き経営協議会を設置する。経営協議会の付議事項は左の通りである。(1)会社の生産、販売、組織ならびに人事の民主的運営及び改善に関する事項、(2)従業員の労働条件に関する事項、(3)従業員の福利厚生に関する事項」「前条に掲げた付議事項は経営協議会で協議決定され、会社並に組合がこれを確認した後において実施されるものとする。会社及び組合が確認した事項はこの労働協約と同一の効力をもつものである。」人事については「採用、解雇、異動、職場転換又は身分の異動、その他組合員の生活ならびに労働条件に重大な支障を与える人事については、組合の同意を得て行う」という明文をおいている。

これらは右にみたように大別すると三つに分けられる。まず経営権、人事権を資本家の考え方のおり認めたまもの、次になるほど経営権、人事権ないしはこれに準ずる規定をみとめてはいるがその細目をみると依然まだ協議約款、同意約款を残しているもの、さいごにこれらの規定は一切おかずに協約約款同意約款をおいているもの、である。すなはち、経営権、人事権をもみぬきながら、えられた結論はさまざまである。

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>)
