

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

第四節 五月末の協約の状況と締結促進運動の展開

労働省は、一九五〇年五月末日現在の「労働協約の締結ならびに交渉状況」(協約資料二六号)を公表しているが、それによると、協約を有する組合は全組合数の三七・二%(前年六月末五六・一%)総組合員数にたいし適用をうけている組合員数の比率は四四・九%(前年六月末八七・一%)という状態であって、改正労組法施行一カ年間に於いて全協約の殆んど半数が失効してしまっていることを示している。しかもこのうち自動延長中のものを除くと組合数にして二七・二%、組合員数にして三四・八%といういちじるしい低い線がでているのである。これを表で示すと第217表のようになっている。

これと第218表をみると、かつて協約があったが現在無協約であるところは容易に再び締結されるような形勢にはないことがあきらかになっている。すなわち、無協約状態はいぜんつづいてゆく、というのが、五月末の労働協約の状況であったということが出来る。すなわち、交渉中、争議中の協約のわずか三五%程度が「妥結予定」と報告されているにすぎない有様である。しかも、三月闘争の余波は、一応しずまったというものの左翼系の組織の指導権奪取への動きがやかましく論ぜられるようになってきていたのが、五月前の日本の労働情勢であった。

四月七日GHQエーミス労働課長は丸の内エデュケーション・センターに、日経連はじめ各主要業種別団体、総同盟、産別、新産別、国鉄、専売その他の主要労組の代表、末弘中労委会長を招いて「労使関係を円満に調整するために完全な労働協約の速かな締結に努めなければならない」と勧告し、「団体交渉はあくまで相互に譲歩し合い、円満に協約を結ぶ方向を出す必要があるのであって、組合はこれを回避し、経営者はこれを拒否する態度であってはいけない」とその手法を説明し、「この労働協約の中には労働時間、労働賃金あるいはその他の労働条件を完全に挿入し、さらに紛争処理制度あるいはあつ旋、調停、仲裁による方法で解決できるという項目を入れ、さらに平和条項をもその中に挿入してゆくこと」を提案し、「労働協約の中に賃金労働条件を盛りこむことは、組合に安定を与え、経営者には将来の生産、予算、経理のみとおしをうる事ができる利益を与える」と述べている。

労働省が五月一三日「次官通謀」の形で発表した「労働協約の締結促進について」という労働協約締結促進運動は、このエーミス勧告を具体化したもので「目的は、現下の無協約状態を打開し、すべての労働組合が使用者との間に労働協約をもつ如くすること」、「とくに労働協約の平和協定たる本質を明らかにして協約の平和性を強調し、且つ協約による平和維持の前提として協約による労働者の地位の安定、労働条件の詳細な規定の必要なことを徹底せしめ、双方の権利と義務、利益と責任を協約で明らかにすること」を促進することを強調している。

この次官通謀を具体化した労政局長の「労働協約締結促進要綱」は「協約締結上の問題点」として各種の対策、方針を明らかにしているが、その大要は次のとおりである。

1 協約にたいする考え方及び交渉の態度 「労働協約は、ギヴ・アンド・テイクの取引交渉により労働者側は一定期間の労働条件の安定と地位の確保、使用者側はその間の労使関係の安定による企業平和という利益を得るのであって、自分側のみにより有利な協約を相手に押しつけようと固執することは協約の本旨に反し、又協約の円滑な締結を阻むものである」、「協約によって相手方の拘束をうけるよりむしろ無協約を可とするという考は労使いずれたるを問わず民主的な労使関係を破壊するものである」。すなわち、速かなる妥協による締結を要望していることがわかる。

2 経営権と労働権 「経営権と労働権は、いずれも内容の明確な法的概念として確立したものではない」、「労使間の経営権と労働権の範囲に関する争は、それぞれが別個の観念を抱いてイデオロギー的な論議を闘わしていることが多く、無益である」として、とくに「使用者としては徒らに組合を抑圧、制約することなく、出来るかぎり正当な組合運動に対して理解ある態度をもって臨むべきである」として、この論争を具体的条項として解決するよう提案している。

3 組合員の範囲と争議条項 「非組合員の範囲」は、「使用者の主張は労組法第二条第一号の範囲をこえて広すぎる場合があり、組合側の主張する非組合員の範囲は同じく狭すぎる」として、「利益代表者以外の者に関しては、非組合員として定めるのではなく、協約適用上の特例、争議不参加ないしはユニオン・ショップ条項非適用者として協定することが理論的に正しい」、「争議決定は、ストライキ主義に定めようとしてもなかなかまとまるものでないからできる文協約中に予め詳細に規定しておくことがのぞましい」といって、この問題をそれぞれ別の角度からみて妥協の余地をみいだすようにすすめている。

4 ショップ制 ユニオン・ショップ、をとるか、オープン・ショップをとるかは「実情に応じ労使が自主的に定めるべきものであるが、いわゆる尻ぬけユニオンのごときアイマイなものは後日紛争の種となることが多いからあらかじめ明確な規定をおくことがのぞましい」、「組合員は従業員でなければならない、という条項を協約に規定することは、組合の純粋な内部組織問題を協約で拘束することにもなり、不当である。これを強要することは使用者の不当労働行為となる」と従来協約を批判している。

5 組合活動について 「組合活動の自由は、他人の権利を尊重する義務を伴うのであって、無制限のものではない」、「とくに使用者の施設管理の権限、労働規律維持の権限に抵しよくする組合活動は、使用者の承認なくして行えないものである」、「政治活動を一切禁止することを（使用者が）求めるのは行きすぎであり、又組合側も政治活動が種々微妙な問題をはらんでいること、又組合本来の任務でないことに鑑み慎重な自制がのぞましい」として、組合側の組合活動の自由についての労働省の見解をあきらかにし、「団体交渉を第三者に委任することを禁止する協約は適当なものと思われない」「団体交渉の手続を協約において予め詳細に規定しておくことがのぞましい」「当事者は平和的かつ秩序ある交渉を進行させるために下部組織の行動についてもこれを統制し、相手方に対し責任をとらなければならない」というように、団体交渉中の平和確保をとき、さらに専従者については「組合事務専従者の人数などは労働組合が自ら決すべき事項であるが、会社従業員中からこれを採用しその復職権先任権を確保する場合には、これらすべてを明確に規定しておくこと」、「専従者の具体的人選は会社従業員中から専従者に専任する場合でも原則として組合の自由であるが、その者の就任が会社の業務上重大な支障を来す場合には、団体交渉を以て解決することが妥当であると思われる」「この範囲をこえて会社が専従者の具体的人選に干渉することは妥当でない」

ともいって、専従者問題の焦点についてのその基本的見解をあきらかにしている。

6 平和義務について 労働協約の本質は平和協約たることにあるから、「協約期間中は協約条項の改変について争議行為を行わないこと(相対的平和義務)は当事者の当然の義務であるが、かかる平和義務およびできうれば協約期間中は一切の争議行為を行わないこと(絶対的平和義務)を協約中に明記することが望ましい」というように協約の平和義務をつよく貫こうとしている。そしてそこから「協約の有効な実施と平和維持のためには苦情処理手続は不可欠である」、「苦情処理は最後に第三者の仲裁によって最終的に解決するように定めなければその効果の大半は失われるものである」と語をついで説明している。

7 有効期間 協約の改訂申入、破棄について「協約の改訂申入れは、改訂協約案を示して行い、且つ申入れ後直ちに交渉をなす用意と意思を有することが必要であり、又自動延長にたいする反対の意思表示も交渉をつくしたのちなお妥結にいたらない場合に始めて許されると解すべきである」、「改訂交渉」は「労使共予告期間を活用し、できるだけ早期に次期協約の交渉を開始し無協約状態を招来しないように配慮すべきである」、「現状においては確定期限付自動延長を伴う有効期間の規定がよい」として、できるだけ無協約状態をさけるために労資双方によびかけている。

この指針は一括していえば、協約交渉において根本的に対立している点を「ギヴ・アント・テイク」で解決して「平和協定」を早急につくることを労資双方によびかけたものということができよう。

この促進運動に、労働側のみを対象として九三一回(参加人員四六、四七三人)、経営者側のみを対象として四一五回(参加人員五、四六〇人)、労資双方の代表者を集めて開かれた会合八四五回(参加人員三三、〇九〇人)で、合計二、一九一回の研究会、懇談会、協議会が開催され八五、〇二三人の参加、一県当り平均四八回弱の会合が全国的に六一八月期において展開されている。その成果は協約数において七六四協約がむすばれ、全体としては組合数において一%、組合員数において二%の増加(この期間に三四七協約が失効している)となっている。全国的な促進運動というも、まだ無協約時代は修正されることなしにつづいていることがわかる(促進運動に関する報告、労働省協約資料二九号による)。ではこの期における協約の動向はどうであったか。この「報告」と実際締結された協約からながめてみる。

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>)
