

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

第五節 六一二月期の労働協約の状況

この期の前提となった六一八月の労働省の協約締結促進運動の報告は、この期の労資双方が次のように語って、無協約やむなしとの考えをいいているとのべている。すなわち、労働者側は「現在の社会情勢から協約を締結すると組合の既得権を剥奪されるオソレがあるとみるものや、協約を締結しても使用者に履行する能力がないからと、協約の締結を忌避敬遠する組合もある。そして協約の締結を阻害する真の原因は使用者の経営権絶対の思想が禍いしているというにある」しかも他方では「就業規則に盛られた労働条件に或程度満足し最近の社会情勢から使用者の意思に抗らうことなく、自己保全のために戦々競々としている極めて封建色濃い消極的な組合」もあるといっている。また使用者側は「単に煩わしいだけで企業に何らプラスすることのない形式的、拘束的な協約を締結するよりその時に応じて決めた方がよいとする主張や、労働者の中に理解する者がいないからとか、或は現下の経済情勢の下では協約を締結しても実際に運用し得るかどうか不安であるとの理由で無協約状態を合理づけようとし」「協約がなくとも痛ようを感じないと高言し」「組合幹部が既得権を固執し、最近の経済変動に対する考慮の足りないことが、協約締結を阻む原因だと主張するものが多い」というのである。

六一二月の労働協約は、六月二五日にはじまった朝鮮事件以後の急テンポで変転する日本の政治、経済を背景とし、労働界では基準法は特需の下でも守られるべきかとか、全労連の解散とか、はてはレッド・パージの嵐がふきおこるなかで、交渉され、締結されているというように、きわめて不安定な動乱の日本社会のさ中で問題とされたのである。労働省は、労資関係を安定化するための労働協約を提唱した。しかし、その現実の基盤は不安定なものであった。そして、労資ともども、その積極的な面では、前掲のようにおのおのの立場から「経営権絶対の思想」を、「既得権の固執」を主張してゆずらなかつたのである。この不安定な社会、そして労働組合がまだ既得権を語り、資本陣営がその社会的な優位を達成し確立化しようとするときにおいて、無協約状態は、まだ克服され安定化するものではなかつたといえよう。このことは、締結された労働協約をみても同様である。

1 経営権、人事権をめぐる条項 経営権と労働権に関する双方の議論は、これまで繰返されたもののほか、特に目ぼしい主張をみない(労働省促進運動報告八ページ)。

「会社と組合は労働権と経営権を相互に尊重しその正当な行使を認める」(神鋼電機第二条)、「会社は組合員の団結権団体交渉権その他の団体行動をする権利を尊重しその正当な行使を認めると共に組合もまた会社の経営権を尊重し経営及び人事に関する権利と責任は会社に属して居ることを認める」(日通自動車興業第一条)、「乙(組合)は甲(会社)が経営権を保有しこれが執行はすべて甲(会社)の権限と責任において行われることを確認する」(片倉工業第九条)というように、経

営者側の主張が貫徹された例、経営権、労働権を相互に確認したのちにとくに一言して「この協約における協議とは、当事者の双方が意見の一致をみるように審議し、それが調わないときは権限ある当事者が決定することをいう」旨をあきらかにして、会社は「人事処理権を行使するに当り、すべての従業員に対し組合員、非組合員の理由のみを以て差別待遇しない。もし差別待遇を受けたと思う従業員は第四章に定める苦情処理手続により苦情を申立てることができる」、「会社及び組合は双方の委員をもって構成する生産協議会を設け生産計画の遂行、生産上の隘路打開及び生産能率の向上その他、生産に関する問題について協議する」(宇都宮車輛第五条)、「会社は経営権及び人事権を行使するに当ってはその大綱は事前に示して従業員組合の協力を求めなければならない」(館林繊維工業第九条)、「連合会及び組合は会社の業務運営に関しては会社の責任において決定し行われるものであることを認める。ただし、この協約の定めるものについてはその定めるところにより会社は連合会又は組合と協議する」(日立造船第六条)というように、その程度の差や強弱はあっても、経営権、人事権の行使が組合側からの制肘をうけるように仕組まれているもの、また経営権人事権はうたわずに「会社は労働条件並に人事に関しては慎重且つ公平にこれを行う」「組合員の労働条件(人事に関する一般的基準を含む)の設定、改廃については会社と連合会又は組合と協議して決定する」(昭和電工第六、七条)という式に組合側の権利についてうたいあげることから出発する協約例もできている。

しかし、この期に締結された協約は、その多くがかなり長文化した詳細な規定をもったものが多く、経営権、人事権については、その具体的な姿を、経営協議会、人事条項についてみることによってあきらめることができる。

まず人事条項について、いわばその焦点ともいべき解雇については、「左の各号の一に該当するときは解雇する。一、停年に達したとき、二、休職期間が満了したとき、三、打切り保障を行った者に必要あるとき、四、労働能率甚だしく劣悪なもの、五、精神又は身体障害により業務に堪えられないと認めるとき、六、懲戒解雇、七、企業の合理化その他の事由により冗員の生じたとき」、「甲(会社)の企業整備、その他甲の都合によって乙(組合)の組合員を解雇するときはあらかじめ乙にはかりこれを決定する」(日産皮革第五六、七条)、「組合員が左の各号の一に該当する時は三〇日前に予告するか又は平均賃金の三〇日分の手当を与えて解雇する…」(阪鳥製氷第六六条)というように、営者側がほとんど一方的に行ってゆく例もできているが、しかしこの例は極めて少くなっている。その多くの協約は、「会社は組合員の人事の基準、採用方針、役付の任免、職制の改廃については組合と協議の上、同意を経て行う」(日本通運興業第一四条)、「会社が組合員を解雇するときは予め組合と協議する。但し左の場合を除く。一、停年に達したとき、二、本人の願によるとき、三、懲戒解雇の基準に該当するとき、四、休職期間満了し復職を命ぜられないとき、五、打切補償を行ったとき、六、組合を除名され会社が適当とみとめたとき」(日本パルプ工業第二〇条)、「従業員は左の各号の一に該当するときは会社はこれを解雇する。一、精神若くは身体に障害があるか又は虚弱その他の疾病のため業務に耐えないとき。但しこの基準は会社及び組合協議の上で定める。二、勤務状態が著しく不良のとき。但しこの基準は会社及組合協議の上で定める。三、己むをえない業務上の都合によるとき。但しこの場合会社及組合協議の上で定める」(館林繊維第二五条)、「従業員が左の各号の一に該当するときは三十日前に予告するか又は三〇日分の平均賃金を支払った上解雇するものとし組合員については甲乙(会社と組合)協議の上之を行う(左の各号は前掲日本パルプにおなじ)」「甲が業務上の都合により人員の整理を要するときは乙と協議の上決定する」(片倉工業第四六、七条)、「組合員が左の各号の一に該当するときは会社は組合と協議の上解雇するものとする。一、停年に達したとき、二、事故欠勤三カ月に達したとき、三、休職期間が満了したとき、四、会社の承認なしに他に就職したとき、五、打切補償を行った者について必要があるとき、

六、精神又は身体の障害により業務に堪えられないとき、七、労働能率甚だしく劣悪な者、八、已むをえない事由により事業を縮小する場合、九、作業の合理化、その他の事由により冗員を生じたとき、前項第七号ないし第九号に関しては予め会社は組合と協議決定する」(東洋鋼板第三四条)などの例にみられるように、解雇の基準が割合に具体的にきめられ、それにしたがって一方的に経営者が行いうるものと、その基準にしたがって解雇するかどうかをさらに協議すると定めるものがでている。特異なものとしては「会社は企業整備その他重大なる事情が起ってもあらゆる合理的な施策を講じ原則として従業員を解雇しない。但し人員整理をしなければ企業の運営不可能の場合は事前に組合と協議し、その同意を得て行う」(大阪造船横浜工場第二一条)と定めているものがある。

これらの傾向は、たとえ経営権、人事権が総則的には確立されても、こと解雇となると一方的な解雇権の行使をハッキリ認めるような労働協約は今日の日本社会では生れえないという現実を反映している。しかし、これをもって労働者の人事権反対の方針が勝利をしめたということにはならない。むしろ、さきにふれた日経連の方針、労働省の方針をあわせ考えると資本家陣営においてもこの基準を設定する程度の譲歩はやむをえないとし、最後の決定権の留保に人事権を確保しようとしているあらわれとみることができる。この点では全体的には資本陣営のコースが、無協約状態はいぜん消えないとしても、序々に勝利をしめていることをものがたっているといえよう。このことは後の項にみる苦情処理機関についてあきらかにあらわれている。解雇の他の人事条項では、採用雇入については「甲(会社)は従業員を採用しようとするときは自由な判定によって採用者を決定する」(日産皮革第三七条)とするもの、「会社は従業員の採用方針の大綱を定める場合は組合と協議する」(神鋼電機第二三条)、「会社は経営上必要な場合最少限度の人員に限り公正なる詮衡を経て採用する。採用人員数に就ては予め組合の同意を得て行う」(日本パルプ工業第一五条)、「甲は志願者を詮こうし甲の自由な判定によって採用者を決定する。但し大量の雇入の一般条件は甲、乙協議の上決定する」(片倉工業第三二条)、「会社は従業員を雇入れる場合経験者に就ては事前に組合と協議する。雇入れについて性別、人種、宗教及び政治的信条を理由に不利益な取扱いをしない」(大阪造船横浜工場第二二条)のごとくその基準を組合と協議するものを定めているものもでている。

懲戒解雇は、経営者陣営の方針からいえば労務管理確立のための中枢ともなるものであるが、この期の協約においては、「組合員が左の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。1 正当の事由なく無断欠勤三〇日に及ぶ者、2 他人にたいし暴行脅迫を加えてその業務を妨害した者、3 職務上上長の指令に従わず職場の秩序をみだす者、又はみだそうとした者、4 重要な経歴を詐り、その他不正な方法を用いて採用されたことが判明した者、5 故意又は過失に依り業務上重要な秘密をもらし又はもらそうとした者、6 会社の承認なく他に就職した者又は会社の承認なく自己の業務を営むに至った者で甚だしく不都合と認められた者、7 業務に不正不当の金品その他を受授した者、8 刑罰法規に違反し有罪の確定判決を言渡され再度の就業が不相当と認められた者、9 故意又は重大な過失により災害傷害その他重大な事故を発生させた者、10 著しく風紀をみだす行為のあった者、11 その他前名号に準ずる行為をした者」(阪鳥製氷第六〇条)というように詳細に定められたもののほか懲戒についての条項がいちじりしく整備されてきている。

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

