

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

第六節 一九五〇年の協約の概観と展望

広はんな無協約状態から新しい協約締結の段階へと入った労資の攻防戦は、この年の終るまでパーセンテージとしては五月末現在の協約締結組合の総組合に対する三七・二%という低調をふき切るほどに至らない。いわば無協約状態の連続のなかに一九五〇年を終えている。しかし、協約をめぐるこの攻防戦は、明かに発展し、さらにこの新段階を意義づける要素を、この年において生み出したといえることができる。すなわち、「戦時経済と労働協約」の課題である。労働省の促進運動も、実はその先駆となり、その実施運動の過程において朝鮮動乱の前期を貫いていたわけであるが、この課題が現実の協約対策としてあきらかになってきたのは、この年の一〇月前後におけるレッド・ページを境とすることができよう。ただこの課題は現実には締結された労働協約には反映されていないが。

この点からこの年の協約の動向をみてゆくと、一言でいえば、きわめて不安定な労資関係のなかで依然無協約時代をつづけながらも、序々に経営者陣営の経営権コースが—それは総則的宣言だけについていわれるのではない—協約において勝利をしめつつありこれに対して組合側は特異な例としてその主張を貫徹しつつあるということになろう。たとえば、経営協議会の分化傾向、非組合員の範囲、専従者問題、就業時間中の組合活動、争議行為に関する平和条項などの面において、締結される協約の大半は、いわゆる戦後型協約と異った新しい型を呈している。その新しい型は、なるほど経営者陣営のモデルケースそのままというものは二、三の例にみられるにすぎないが、その協約の実態をよりよく証明したものは、レッド・ページに当ってその紛争が多くは短期のうちに組合側の「同意」「屈服」によって終結してその問題点を法廷闘争にゆずっていたことにみられるように、いわば最大の焦点の一つとしての解雇についての協議約款は資本家の最後の決定権を妨げるものとしての役割を果しえなかったことにみられる。そして、その余の点も、労務管理政策が大きく進展していることをみる事ができよう。この点において、経営権コースは序々にではあるが、その地歩をえつつあるといえることができるのである。

しかしながら、新しい課題としての「戦時経済と労働協約」の問題にたいしては、一九五〇年の労働協約はその序の口を放浪しているにすぎない。すなわち、労働組合が多少なりともその力をもち、あるいはいわゆる戦闘的労組がその組織を保持しているかぎりにおいては、無協約状態は依然として不安定な労資関係の象徴である。そしてまた、いわゆる新労働協約も組合側の努力如何によっては資本の一步前進を効果ないものにもすることも可能だという点で、資本にとって完全ではない。労働組合にとっては活用しうる余地をのこしており、絶対的平和義務の確立を欲する戦時経済にとっては、問題はまだ解決されていないのである。

ほとんど四年ごしの労働協約についての紛争をもっていた電産労組と電産経営者にたいする中労委の調停案(五〇・八・二四提示)は、労働協約にたいする中央労働委員会の本年におけるほとんど最初の意思表示であるが、「凡そ労働協約の体裁としては労資間の基本的関係から労働条件の細部にまで亘って、すべての労資関係を細大もらず一個の協約に盛るのが望ましいことは言うまでもないことである。といて新旧多数の問題を、すべてこの際一気に解決して模型通りの協約体系にまとめあげようとすることは……単なるギヴ・アンド・テイクの駆け引きに終始することになり、これでは益々紛争を複雑にし…かつこのような方法で仮りにすべての懸案事項を一応解決して型どおりの協約が結ばれたとしても、合理的な団体交渉による当事者の納得に基かない労働関係の法的安定は、結局一時的なみせかけにしか過ぎず、個々の問題の解決に当たっての不合理的は必ずや協約実施に際しての紛争の原因となり、協約本来の目的とする労資関係の安全とは全くかけ離れた結果がもたらされることになろう」といって、「労資関係の実際的な考え方からいえば、団体交渉の進捗次第によっては差当り意見の一致をみたものから逐次成文化し一個の協約に附加して行くなり或は別個の協約を積み重ねるなりして、漸進的、段階的に法的安定の範囲を拡大する方法をとることがむしろ適当である」としている。

この考え方は、実際の労資関係における労働協約にたいする鋭い洞察からでているものである。すなわち、それほどに今月の労資間の問題は新旧ともに多く、単なる駆け引きでは解決できない実情なのである。無協約が広はん原因の最大の一つはここにある。そしてこの問題の原因を一挙に解決することなしには、いずれに有利な協約が支配的になるにせよ、急速な無協約時代の克服は困難ではあるまいか。そして、その限りでは、戦時経済下の労働協約の問題は解決できないのである。

この年後半期を支配したレッド・ページは、この国の各労組の反対を押し切って、資本家陣営にとっての成功を改めることとなった。そして労組陣営は、多くの組合活動家を失った(その数は一万名をこえている)。これは組合の力をよわめて協約の問題(労資関係の安定)を解決してゆこうとする資本側の一つの攻撃である。この傾向はそのままでゆくならば、労働者の権利にさらに制限を加える労働関係法規の改正へとすすめられるであろう。これが一つの方法である。

さらに、この年においても若干はみられるが「労働協約による組合活動の統制」が昨年六月施行の労組法改正の線をこえて、資本家と組合との「協約」によって果されるようになり、組合がそのために運用される資本の労務管理態勢の一機軸へとその地位を落してゆくならば、労資関係の安定化は、資本のイニシアのもとに果されることになろう。来年夏の労働協約の動向で注目すべき点である。「戦時経済」という資本の優位が、その社会の権利機関を総動員して、大きくクローズ・アップされてくる時の労働協約の焦点は、ここにある。それは、労働組合が依然既得権の確保を叫ぼうとも冷酷な現実として迫ってきている。そしてこれとの抗争へと一九五〇年の労働協約は、その問題もちこしているのである。

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

