

日本労働年鑑 第24集 1952年版

The Labour Year Book of Japan 1952

第三部 労働政策

第一編 GHQの対日労働政策

第三章 労資関係対策

ストライキ対策 総司令部労働課長エーミス氏は二月一五日労組代表と会見、一九四七年一月三十一日のゼネスト禁止命令は依然として有効であること、官公庁職員のストライキは違法であること、二つ以上の大組合が共動行動をとればゼネストとみなすこと、などを明かにした。以後、炭労(三月)電産(八月)などのストライキに対して中止命令や勧告、政府に対する強制調停の勧告等が発せられた(第二部参照)。

「労使協議会」の提唱 エーミス労働課長は四月七日、丸の内のエーデュケーション・センターに日経連等の経営者と総同盟、産別等の労働組合の代表者、中労委会長、労働省労政局長等を招き、懇談会を開いたが、席上同課長は「労使協議会」の設置を提唱して次のように述べた。

我々は労働教育という方法によって、労使関係が密接に而も平和的なものでなければならぬということの基本にして過去数年間にわたりそれに努力を傾けてきたのであって、その調整のためには団体交渉による方法、又政府によって設立された各機関の利用等があるのであるが、残念ながらそれらの方法や機関が必ずしも完全に活用されているとは言い難いと思う。

労使関係を検討する場合常に産業経済の復興ということを考えるべきである。従来ややもすれば労使それぞれ利己的な考え方を先にして労使関係を混乱せしめた傾向があった。その良き調整を図るためには飽くまで労使関係を円満にすることでこの責任は労使双方にあるということをお忘れぬようにして貰いたい。

我々は日本の労使関係を必ずしも平和的であるとは思わない。従来の場合、特に過去数カ月を省みるとこの感が深い。幸い問題は一段落したといえるが、例えば組合側のほうがこの度の場合に若しも何らかの利益が得られたと解釈されるならば、組合の努力もあると思うが主として司令部側の援助があったということが言えるのであり、故に組合側の利益というものが労使双方の完全な協力によって結ばれてはいないということ甚だ遺憾に思うのである。従来の場合団体交渉が必ずしもうまく行われていないが、その最大の理由は労使双方に誠心誠意が欠けているからである。つまり最初から両者が余りかけ離れた見解に立ってメモランダムを交渉し、交渉の席に経営者側は屢々社長が出ず代理人を派遣するため組合側が憤激のうちに交渉にあたるので益々両者の反目が大きくなり問題がこじれてくるのである。これは沢山の項目が団体交渉の中にもられ之を一度に解決しようとするからである。従って一問題が難関にあえば他に容易な問題まで将来に保留して、全般的解決をおくらせることになる。であるから一つの項目を完全に解決してから残った問題について連続的に団交をしてゆくという方法をとることを強調したい。団体交渉は現段階と将来のためのものであるが、特に将来に対する処の団体交渉であるよう努力すべきであり、この労使関係を円満に調整するために完全な労働

協約の速かなる締結に努めねばならない。

この労働協約の中には労働時間、労働賃金或いはその他の労働条件を完全に挿入し、更に紛争処理制度、あるいは斡旋、調停、仲裁による方法で解決出来るという項目を入れ、更に平和条項をもその中に挿入してゆくことを勧告したい。

一九四九年五月の統計によると、全国の労使関係において労働協約の締結状態は五二・三%であり、これは我々の立場からいえば数字的にも不満足なものであり而もその内容においても必ずしも完全なものではないので、司令部としてはこの現状を極めて憂慮するものであるから、将来における労使双方の利益の爲にも協約の速かな締結を望んで止まない。団体交渉はあくまで相互が譲歩し合い、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。労働協約の中に賃金、労働条件をもち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、経理の見通しをうることができるという利益を与える。

なお又労働協約のための団体交渉は取引の原則にたつて労使関係を調整するものであって哲学やイデオロギーの問題の検討、討論は別の機会にまわしてあくまでも純然たる事務的問題にのみ主眼をおかねばならない。団体交渉をビジネスとして取扱ってゆくことをばこの際、過去を顧みて将来に対するせめてもの勧告としたい。労使間に色々の問題があれば、司令部へ報告説明せられたい。私は勧告援助を惜しむものではない。それでどうしても問題の解決しない時は幸い政府の設置しておる労働委員会を活用し、又一方労働省に備わっている行政機関を活用する方法を講じ、又各地方においても同じような方法で問題が取扱われるようになってから、組合側は決して非合法な手段に出でないこと、而して経営者は民事訴訟を利用することを要望する。

しかしここで一言申したいのは組合側の指導者が建設的な組合運動を行い労働教育を自ら組合の手で実施し一般組合員にそれが浸透されつつあることでこれは誠に喜ばしい。更に今後とも組合がいろいろな政党に左右されない機構を作つてゆくことを希望する。

最後に折角こういう会合が開かれたのであるから諸氏の中に産業平和を、目標にしての連絡協議会のようなものを設立されるように勧告しておきたい。今日の最後の言葉として次の言葉おくる。

「正義に対してはあらゆる勇氣を振え」。

ストライキ権は第二義的 エーミス課長は五月二六日労働省記者団と会見し、最低賃金制、ストライキ、総評、共産党組合員、日雇労働者のデモ等について次のように述べた。

(一)最低賃金制については労働基準法で決められているのだから労使、中立による三者構成の賃金審査会を設置して解決すべきである。総司令部としてもなるべく早くこの方法で最低賃金制の確立を望んでいる。日本政府もこの問題を討議しているようだが、鈴木労相からも目下実施を考慮中であると聞いている。

(二)労組にとっては団交権と団体協約を締結する権利とが法律で確認された大きな権利であり、スト権はある程度まで第二義的なものだ。団体協約は労使間で自主的に調整して結ぶべきもので第三者の干渉は許されるものではない。

(三)民同系の総評加入は組合自らの問題で外部の問題ではなく総評への各組合の加入はあくまでも自主的なもので、多数の組合がこのように解体し、再組織してゆくことは日本の労働史上決して珍しいことではない。総評ができてこれも全部民同系ではない。民同も組合の一つの派である以上共産党の加入も考えられることである。従って主流は民同系で少数は共産党になるだろう。

(四)共産党組合員の活動については組合自体の問題として自主的に処置すべきである。総司令部も労働省もこの点について組合を援助しようとしている。組合における政治活動はある程度許されるが、経済条件の改善要求と混合してはならない。

(五)現在いろいろの争議が行われているが、いわゆる夏季攻勢とはみていない。したがって総司令部として特別の手段を講ずるつもりはない。私鉄のストは団交によつて解決すべきだ。

(六)最近の日雇労働者のデモには悪質なものもあり、共産党の影響もあるものとみてその行動を注視している。労働省としてもできるだけ予算の枠内で仕事を与えるよう努力しているが、最近では季節的労働者も農村からの労働者が都市に集中して失業問題を大きくしているのが実情のようだ。

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>)
