

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

第三編 使用者の労働対策—日本経営者団体連盟の活動—

第二章 労働組合対策

労働組合対策としては本年度は労働協約締結の問題が一つの焦点をなした。労働協約の締結については、日経連はさきに四月総会に於いて締結促進を決議したが、その後労働省も締結促進運動を展開し、これに対応して当連盟は本運動に賛意を表するとともに経営者の立場にとって妥当な協約の締結を促進するために、その基本態度を明確にして当局に具申した。

四月総会における決議及び六月一三日付労働当局に建議した要望は左記の如くである。後者に於て、労働省の見解よりも更に徹底した経営者の労働協約のあり方についての見解がうかがわれる。

労働協約の締結促進に関する決議

労組法改正後の重要な労使問題の一つは労働協約の改訂乃至締結が停頓し、所謂無協約状態を現出していることにあるといわれている。それは主として過去の正常ならざる労使関係の調整に当り、使用者は経営権の明確化を企図するに対し、労働組合は不当なる既得権を固執して、意思の一致点を見出し得ないままに推移していることに起因するもののようである。思うに協約締結の成否は労使夫々の立場に立ちながらも畢竟相互の妥当なる互譲と労使関係安定化への熱意に懸っておりその根柢において労使の信頼関係と権利義務尊重の精神につながるものでなければならぬ。

もとよりかくの如き労働協約成立の基盤を欠くときは無協約状態に陥るもまた己むを得ないが、それは労使双方にとり決して安定せる労使関係ということはできず、かかる望ましからざる状態については当事者双方多かれ少かれその責を負わねばならぬところである。けだし正常且つ安定せる労使関係は公正妥当なる労働協約の締結をまっ、始めて具体化せらるべく、従って無協約状態の継続は到底これを永く放置し得べきものではないからである。

右の如き諸点を考慮してわれわれはすでに昨年九月の総会において「労組法完全実施に関する決議」を行い、合理的労働協約の締結促進を企図したのであるが、その後の実情に鑑み、ここにわれわれは重ねてこの問題をとりあげ、昨年決議を再確認し、かつ自覚と反省を加えると共に更に積極的に労働協約締結の努力を致すことを期するものである。

労働協約締結促進運動に対する要望

今回労働省において労働協約の締結促進を企図せられるについては、当連盟としてもその趣旨に賛意を表しこれに協力することを期するものであります。

しかし乍ら現在の所謂無協約状態はそのよって来たる原因が極めて複雑であり、公正妥当なる協約の考え方や内容にも問題とすべき点が少くないことに鑑み、当連盟として

今般の労働省通牒中『労働協約締結上の問題点』につき慎重審議の結果、別紙の如き見解に到達しましたので、労働省におかれても充分この意向を御参酌の上、特に左記の諸点をも併せ考慮して実際の指導に当られるよう要望致します。

記

一、労働協約の本質に鑑み締結当事者の自主性を充分尊重すること。

二、労働協約は企業の実情、労使関係の実態に即して締結すべきものであるから機械的画一的指導に陥らざること。

三、苟しくも権力をもって干渉抑圧等に出ることはなく又拙速主義の弊を招かざるよう配慮すること。

四、労使に協約の締結義務があるかの如き誤解を招き或は徒らに労使関係を刺激するような促進の仕方を避けること。

五、協約に関する紛争の斡旋調停等労働委員会の所管事項についてはみだりにこれに介入して混乱を来さざること。

六、労使懇談会等を不用意に開催することは却って協約締結を阻害する結果に陥り易いから慎重な態度をとること。

七、指導の実際に当っては各業種乃至地域の経営者団体と充分連絡を図ること。

〔別紙〕『労働協約締結上の問題点』に関する見解

一、(略)

二、協約の改訂は企業自立化を達成するため必須の要請であること。

経営者は戦後経済民主化に関する幾多の法的措置に善処すべく忙殺され、企業を速かに立直すことが出来なかった。その間に乘じて左翼の主導による組合運動が進出したので、経営者は所謂産別式協約の締結を強要され、爾来労使の関係は歪曲されたまま今日に至ったが、このことが企業運営上重大な支障となった。

この種の協約は多くの場合に経営人事の運用につき組合の同意を要する旨の約款を含んでいるが、このことは経営者に当然あるべき経営権を侵害するばかりでなく、労使対等の原則に照らしても不当である。且つまた三原則、九原則およびドッジ・ラインの趣旨に副う企業合理化を促進するためにも妨害となったので、協約中のこれら行き過ぎた條項は速かにこれを是正し、正常な労使関係に戻すことが必要になった。

三、改訂の條項はGHQの指導に準拠しているので労組側の反省が先決問題であること。

この場合経営者が労組に提出した協約改正の要点は、概ねGHQの直接指導或いはこれに基いて一昨年一二月の労働次官通牒の線に沿うた極めて公正妥当なものであった。併し労組側では既得権益の保持を固執するので、何等妥結の方途が見せず、労使は徒らに睨み合いのまま時日を空費した。

しかも労組が既得権益を固執する所以のものが、現行社会経済制度の変革を企図するため執らるべき一手段と考えられるに於ては、協約本来の性質を認識せざるも甚だしいと云わねばならない。このことが協約締結上著しい障碍となったことは今回の通牒においても明らかに指摘されているところである。われわれ経営者は、協約が元来現実の

社会的経済的基盤に立って締結されるべきものであり、その交渉はあくまでも互譲の方式によってのみ結実すべきものであることを確信するが故に、この点特に労組の反省を求め、且つこのことが協約締結を一步でも前進させるための先決問題であることをここに強調したい。この前提に基き各個別の問題につき、経営者としての見解を以下に披瀝するであろう。

一、協約に関する考え方及び交渉の態度について(略)。

二、経営権と労働権の問題について。

(1)経営権と労働権の論争

所謂経営権と所謂労働権は成程法律概念として内容的に明確なものとはいえないが、だからといって経営者のもつべき当然の権限の範囲をも不明確とし、その本質までも否認する考え方を組合がとる場合には労働協約に対する観念が根本的に相違しているのであるから、この出発点が調整されない限りは「個々の具体的事項について権利義務を明確」にする実務的態度をとることも極めて困難である。もちろん単なるイデオロギ一的抽象論にのみ拘泥することは避くべきであるが、組合の協約に対する理解を改めることが先決問題である。

(2)社会的経済的基盤

社会的経済的諸制度と現行諸法制の建前からいって経営の管理運用の権限は「最終的」のみならず本質的にも使用者に属することは明白である。

(3)経理の公開

一般的な経理公開義務を協約規定とすることは現実に運用上色々の弊害を伴い勝ちであるから避けねばならない。若し交渉上必要があれば経理の説明程度に止めるべきであって場合によっては如何なる経理公開をも拒まねばならぬこともあるからこれを一概に正しくないとは言いきれない。

(4)協議、同意約款

協議約款、同意約款を設ける場合は往々これがために経営権の不当な拘束をうけ易いから当該約款の内容、協議や同意の意味、手続等を充分検討して慎重な態度をとるべきである。しかし一旦協議約款や、同意約款が規定された以上その運用には誠意をもって交渉のあらゆる手段をつくすべきは勿論であるが、事の性質によっては最後の段階において組合の権利濫用を排除して経営権に基き決定処理することが出来ると解すべきである。

(5)人事関与

人事の最終的決定権は経営者に属することは明白であるから、組合の人事関与としては人事の基準を協約で規定すること以上に個々の具体的場合にまで組合の協議や同意を必要とすることを認めるのは妥当ではない。而して人事の基準を適用する上で苦情処理手続は当然必要であり、これを争議権の制限と解する組合の考え方は誤謬である。

(6)労働条件の明記

協約の安定性平和性に鑑み労働条件を詳細且つ具体的に明記することは必要ではあるけれども、その範囲は社会通念上妥当なものでなければならず又、協約の本質並

びに客観的諸条件に照らし必要な限度において明記すべきである。

三、組合員の範囲と争議条項について

(1)非組合員の範囲

利益代表者の範囲は本来経営がその運営管理上の必要により第一次的にこれを定めるべきものであり、その際組合員の範囲と重複するものについては法の趣旨並に職務分掌等経営管理の実情、労使間のバランスとをにらみ合わせて労使間において検討の上定められるべきものであるから、組合員の範囲決定により始めて利益代表者の範囲が二次的に確定せらるべき筋合のものではない。また通牒が特別な取扱をなすべきものとして示している「利益代表者以外の者」例えば試用期間中の者、保安要員等については組合員或いは非組合員としての地位を定めると同時に協約適用上の特例、争議不参加者等として特別の取扱を定めておくことが實際上妥当のことである。

(2)争議不参加者

争議不参加者協定は、労使間の対等並に信義則関係を前提とし争議による損害が両当事者のみならず社会的に重大な影響を及ぼすことに鑑み、可及的にこれを回避して以て争議をしてあくまでフェアプレーたらしめその早期的解決、争議後の整備を図ろうとする趣旨に出ずるものである。争議不参加者の協定に当り、組合がその弱体化、あるいは争議権の制限として執拗にこれを拒否する行為は通牒の指摘する如く狭量であるばかりでなく、特には労使対等の原則、並に信義則に反し、経営の存立を否定するものとみなさざるを得ぬ場合もありうるであろう。

(3)争議協定

争議協定は争議のフェアプレーたるの趣旨に基き労使双方の争議権の正当なる行使をなさしめるためのものであるから、従来往々にして無軌道に行動することを以て労働争議であるとなしたわが国労使関係の育成発達のためには妥当な締結であることはいうまでもない。例えば工場の機械設備の保安乃至保全は経営の存立上殊にわが国経済事情の現段階よりして当然確保すべきであるから、それらの担当労働者をして争議不参加者とするごとき協定こそが必要にして妥当なものであるとせざるを得ない。

なお、争議協定は労働協約期間中に争議行為の行われることを前提とするものであり、この点、まだわが国の労使関係が平和協約たるべき協約の本質を十分に受容し得ない事情の下にあるからであって、これ亦現段階上やむを得ないものではあるが、このためには現実妥当なる内容を具体的に争議協定として規定することが必要とされる所以である。

四、シヨップ制について

(1)ユニオン・シヨップ、クローズド・シヨップ

労働協約上如何なるシヨップ形式をとるかは「実情に応じ、労使が自主的に定めるべきものである」から、ユニオン・シヨップやオープン・シヨップの外に種々のシヨップ制がとられ得ることはいうまでもない。而して組合の性格や労使の信頼関係に鑑み、現段階では厳格なユニオン・シヨップ制を適当としない場合が少くない。殊に組合の少数幹部の独裁を防止し人事の公正を期するため所謂条件付ユニオン・シヨップ制をとることも必要であってこれを「尻抜けユニオン」の如き「曖昧なもの」と非難するのは当を得ない。これは緩和されたユニオン・シヨップの一種であって、曖昧と緩和とは別個の問題である。

(2)組合員の資格の制限

労働協約で「組合員は従業員でなければならない」という条項を定めることは、労組が自主的に制約するのであれば何等不当とはならず、又当然無効でもないのみならず労働運動の現段階においては、労使関係の実情に即してかかる協約規定をもつことは強要に亘らざる限り何ら差支えないと解する。

(3)唯一交渉団体条項

この組合を唯一の交渉団体とするという条項は、勿論厳格なユニオン・ショップの場合であれば問題はないが、緩和されたユニオン・ショップの場合でも労使当事者間の約束であれば実際問題として法律的に無意味であるとして敢えて不当とか違法とかの問題は起り得ない。

五、組合活動について

(1)組合活動の自由

全て自由には義務と責任が伴うことは民主主義の原則であるから、組合活動の自由という原則にも当然一定の義務と責任が伴うのであって、決して無制限のものでないことは自明の理である。組合は政治的結社ではなく、企業あって始めて存在する団体であり、従って企業経営という立場から当然組合活動の自由という原則も制約を受ける。企業経営の存続する限り、労働秩序を維持する権限及び会社の施設管理権は使用者に所属する権限であり、この権限に基いて使用者は、就業時間中及び会社構内における組合活動を制限することは出来る。然し使用者は斯かる権限を有するとはいえ、正当な組合活動を徒らに制限することなく、充分理解を以て処する態度が必要であり「労働協約中に就業時間中の組合活動の許されざる限度や会社施設利用の限度等を明確に規定しておくことは後日無用の紛争を起さない様にする爲にも必要である」との労働省の見解は極めて妥当な示唆である。

(6)政治活動

一定の制約下において組合活動は自由であるという原則に対し使用者の権限の及ぶ範囲内においては政治活動の自由を全面的にも拘束し得るという原則は約言すれば組合が政治団体でないということに基く。労働省の見解が「組合及び組合員は特定政党の爲にする政治活動を行わないというが如き包括的な政治活動禁止条項を設けることは行き過ぎである」としていることは使用者の権限の及ばない範囲(時間外或は会社施設外)のこと迄をも含むものと解せば眞にその通りである。然し就業時間中或は会社施設内での政治活動を組合活動の自由の制限以上に厳格に制限することは当然使用者としてなし得ることであり、協約中に明確にこれを規定しておくことは望ましいことである。唯政治活動と言ひ、組合活動というも、その限界は非常に困難な場合もあり得る故、出来得る限り詳細に定めおくことが労使双方にとって無用の紛争を回避し得ることとなる。労働省の見解が休憩時間外中「今般の選挙は何党の候補者に投票しないか」という話合をする程度では使用者の労働規律権も施設経営権も及ばないとされているが、これも個人相互に行う場合と組合の一つの運動として行う場合では自ら事情は異なるのであって、一概にこのように云い得るものではない。

要するにその限界は困難な場合もあるが、出来る限り一つの範疇を設けて時間中の政治活動は積極的に禁止或いは制限条項を設けておくべきである。なお寮、社宅等においては施設管理の限度においてのみしか制限し得ないとの見解も今少し広い意味を

有たせる必要の場合もあり得るのであって研究を要する問題である。

(3)交渉委任

団体交渉は直接の当事者が行うことが最も妥当であることは疑い得ない。組合法が第三者委任を認めた法理は労使均衡の原則で現在日本の労働者の実力を使用者と対比してのことであろう。併し乍ら必ずしも法の考えたことが正しいものではなかったことは過去における幾多の実績の示す所である。こうした法の目的如何に拘らず、正しい労使関係を維持する爲には第三者の介入しないことが最も妥当であることは万人の認めることである。例えば会社の実情特に経理関係等機密を要する事項を従業員たる団体交渉員に示すことは必要に応じて爲されることであるが、委任された第三者に対してこれを行うことは今後の経営上不測の損害を蒙ることもあり、従業員なれば会社の機密保持の責任を有たしめることも可能なるに拘らず、第三者にはその責任追及が出来得ないことを考えれば、協約で可能な限り第三者委任を双方了解の上禁止することは極めて妥当の措置である。法理的にもこの協約が有効であることは学説上既に肯定されている。

(4)交渉手続

交渉手続特に交渉事項、時間場所、人員等をその都度協定することを包括的に協約中に織込むことは、労使双方にとって無用な混乱を避ける爲に必要である。特に交渉事項については連合会とその傘下の単位組合、本部と支部の関係に於て各々の権限を明確にしておくことが絶対必要と思われる。本社と連合会、工場と単位組合が権限外の事項をいくら団交しても結論を得られないのは当然で、唯無用な紛争を生ずることになるのは数多い事例が示しているから出来得ればこうした権限事項を協約中に明記しておくことは必要である。

(5)専従者

通牒は「専従者の人数等は労働組合が自ら決すべき事項である」と述べているが、さればといって会社が雇用した従業員である限り、不必要に多くの人員を専従者にしてもよいというべきではなく、労働協約に於て最高限度を明らかにすべきである。

又その範囲内で組合が具体的人選を行うのが建前ではあるけれども、その者の就任が会社の業務上重大な支障を来す場合もあるから、予めその人名を使用者に通知してこれと協議決定するのが妥当である。而してその者の就任が会社業務に重大な支障を来すおそれがある場合、使用者としてはその者の就任を拒否することができる。と解する。

六、平和義務について

(1)平和協定

労働協約は一面に於て賃金その他の労働条件の基準を定め、これによって労働協約の存する限り少くとも協定された事項については労使の紛争を避けるという作用を営むものである。いいかえれば平和義務は協約の本質から当然生ずる理論的帰結であり、たとえかかる明文がなくとも双方がこのような平和保持の義務を事実上負うものと解して差支えない。

(2)争議制限條項

労働者の地位の安定は労働協約の締結によって確保されるのであり、団結権も団体交渉権も、或は団体行動権も労働協約締結のための手段とって何ら過言ではない。しかるに組合が協約締結に際して一方に於いて労働条件の明記を求め、他方平和條項の記載を拒否するが如きは協約の本質に対する無理解に基くものというべく、かかる平和義務を肯んじない組合に対しては労働条件の明記は勿論、協約締結それ自体がナンセンスということができる。

(3)平和義務と平和條項

労働協約の相対的平和義務は締結当事者の当然の義務として協約に明記すべきである。絶対的平和義務を設けることができれば産業平和のために最も望ましいがこれを設けない場合でも労使双方先ず団体交渉をもって自主的平和的に解決することに努めもし団体交渉で解決し得ないときは第三者又は労働委員会の斡旋調停仲裁に附する旨の規定を設けなるべく争議に訴えずに紛議を解決することが産業平和維持のために必要であろう。また通牒は「人事その他に関する権限の行使に就て若干の譲歩を協約で規定することは均衡上妥当である」と述べているが平和義務と人事権の制約とは何ら必然的な関連はない。人事権が経営権の重要な一環であり使用者に属すべきことはいうまでもないがただその運用の面に於て多少組合の関与を考慮する場合がありますにすぎない。

(4)苦情処理

労働協約の解釈適用に関する労使の意見不一致、又これに関連した労働者の個人的苦情については争議に訴えるべきでなく、苦情(紛争)処理手続によって解決するのが至当である。

(5)就業規則との関係

労働協約の本質上労働条件を明記すべきことは当然であるが、就業規則との重複事項についても労働条件に関する限り、労働協約に於て省略してもよいという理由は成り立たない。

又労働協約中に就業規則改正に関する同意約款を記載している例をみるが、これは両者の本質的相異を認識せざるものというべきで絶対に避けなければならない。

七、協約の効力及び期間について

(1)協約主体の変更

労働協約はその当事者の実体の同一性が失われぬ限り、その効力にvarietyないことはすでに学説判例の一致した考え方となっており、その同一性の有無は客観的な判断にまつべきものであることはいうまでもない。従ってそれを利害の対立する協約当事者の一方の認定にのみかからしめ、それによって協約破棄の権限を与えることは一応それ自体危険なことであり、労使関係の平和維持という協約目的にも副う所以でないといいうるが、また一方裁判所の終局的判定が確立するまでは、当事者間の法律関係が確定しないということであれば、労使の永い間不安定な協約関係に放置することとなる。依って当事者間の自由なる意思に基く合意さえ成立するならば、これを一方当事者の認定にかからしめることもあながち不合理であるとはいえないであろう。このような規定を協約の中に設けることを強制することがゆるさるべきでないことはいうまでもない。

(2)協約の改訂申入、破棄

改訂の申入れに際して、改訂協約案を具してこれを行うということは、申入者の改訂を欲する眞意のあることの客観的な表示方法として後日争いある場合の証拠上も便宜であり、また相手方に改訂すべき個所の検討の機会を与える意味においても適当なことはあるが、現行法上それは何ら法律要件となっているものではなく、改訂申入は単純口頭による意思表示であってもさしつかえなく、またその際改訂案を添付すると否とによってもその法律上の効力には変りないものであることを注意しなければならない。

もとより自動延長に対する反対の意思表示は、ただ法第一五條第二項を悪用する意図のもとにのみなされるようなことがあってはならないが、さりとていわゆる確定期限到来後においてもなお相手方が徒に既得権を固執し、あるいは故意に改訂協約の成立を遷延させようとしているため交渉の妥結を見られない場合は勿論のこと、そうでなくともこれ以上交渉を続けても到底早急に新協約が成立する見込のないことが明白な場合においても尚当事者が自動延長約款の拘束をうけるものとするのはそれ自体労使間の信義則に悖るものであり、このような場合には当事者は第一五條第二項の解約告知権を行使しうるものであることにも想をいたさねばならない。

(3)改訂交渉

自動延長規定がない場合に確定期限が到来してもなお改訂交渉がまとまらない場合に現行協約を失効状態におくかあるいは暫定的に延長せしめるかの判断は、改訂を提案した側の自由にまかせるべきものでありこの場合には無協約状態の出現もやむをえない

(4)協約期間

現状において自動更新及び確定期限付自動延長を伴う協約期間の期定が無協約状態をさけるため効果的であることは否定できないが、一方これを設けるか否かはもともと当事者の自由にまかせるべきであり、これを設けることについて、一方が他方を強制しうるものでないことも亦論をまたない。要は当事者の自治にまかざるべき事柄であるといえることができる。

往々、不確定期限も亦法律上の期限であり期間であるとの論拠から当事者の一方が単純自動延長の規定を設けることを主張し、そのために實際上協約の締結が阻まれている事例も少なくない。

労働協約の使命が一定期間内の労働条件の確保と平和維持にあるということから考えても労働協約の期間は確定期限による期間であるべきことは事理の当然であるといわざるをえないのであり、また「新協約の成立」なる事実が果して法律上の期限であるか条件であるかさえもはっきりしないこと等から考え合わせるならば、単純自動延長規定を設けるということは避くべきことである。仮にこれを不確定期限であるとしても、前述したような協約の使命にかんがみ、法の要請に反する考え方というべきである。

■ ←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>)
