

日本労働年鑑 第25集 1953年版
The Labour Year Book of Japan 1953

第二部 労働運動

第二編 労働組合運動

第六章 労働協約と経営協議会

第二節 戦時型協約の構想と進展

一、一九五〇年末の労働協約の概況

昨年六月、労働省は「労働協約締結促進運動」をはじめたが、その結果、労働協約は、朝鮮戦争以後の六月から一二月までの間に、二二六協約が増加し、適用組合数において五〇九組合、適用組合員数として二万一千余人の増加を示している。しかし、この二万という数字は、一二月五日に私鉄総連と私鉄経営者協会との間に新協約が締結され、総評傘下三二組合へ約九万人が加わったからで、この私鉄中央協約も全文わずか九カ条という短いものであり、その内容も「労働条件に関する基本的事項については経協・総連が対等の立場で決める」(第三条)という一般的取きめの範囲を出でず、わずかに中央における団体交渉事項(第四条)と団体交渉手続(第五条)がきめられているだけであり、この私鉄協約を除外すると、朝鮮戦争後の協約の増加は組合員数において僅々二万余人となるわけである。

またひるがえって、この増加がどのような規模で行われたかをみてみると、昨年一二月末の純増加二二六のうち一、〇〇〇人以上の大企業の協約はわずか一〇協約で、適用組合員数においては、協約数の九三%をしめる五〇〇人以下の中小企業と一、〇〇〇人以上の大企業とが半々になっているといった具合である。すなわち、朝鮮戦争後の労働協約締結運動は、中小企業において成功を収めたが、大企業においては、依然無協約時代が支配しているという状態である。

この推移を無協約時代に入る直前の一九四九年六月末の数に比較してみると、第二四一表のように、昨年一二月のパーセンテージは、四九年の組合員数において五五%、組合数において五七%にしか当たらないのである。比較の観点を換えてみると、朝鮮戦争前の五〇年六月より一二月に至る間において組合数において二・四%、組合員数において五・一%が増加したにすぎないわけである。

この昨年一二月という「時」は、朝鮮戦争において中国義勇軍が介入し、戦局は二度局面を転じて、日本経済の戦時体勢への突入が、いよいよその度合をつよくしようとする時期であった。そして、この日本経済にとって、協約締結数にあらわれる右のような遅々たる進行は、次項にみるような「戦時型協約の構想」が生れる基盤となっているのである。

二、経営者の戦時型協約の構想

日経連事務局長鹿内信隆氏は一九五一年の年頭の辞として、前年の一二月から急転した朝鮮戦争をかえりみながら次のようにのべている。

「ト大統領の一二月一六日の国家非常事態の宣言はアメリカの国内事情に影響をもたらす

ばかりでなく、国際的に大きな影響をもつ。特に日本の一九五一年における諸般の政策は、当然にこの宣言に伴うアメリカの諸政策に敏感に影響をこうむると考えられる。従って一九五一年は恐らく昨年度比較的恵まれた推移をしてきたわが国経済事情も、新しい重大な事態に直面し対応しなければならないと考えられる。「われわれが取り組んでいる労使関係の問題にしても、戦時的な色彩が経済事情のなかに濃化すれば濃化するほど、より一層紛争を乗り越えて協力しなければならないことは過去の事実を徴して見ても明かである。従ってわれわれが民主主義陣営の中にあつて新しい国際的な危局を背景として労使がいかにあらねばいけないか、これは民主主義の原則を守りつつその原則に則つて、よりよき『協力への体制』を整備してゆくこと、これが今年の大きな課題であろう。具体的なことについてはいろいろな細かい問題もあろうが、大きな筋はやはり『協力への体制』の整備が大きな課題になるのではないかと思う」。

右の言葉のなかに、この国の資本の代表者の「戦時経済の認識とそれに基づく労務管理構想」の卒直な告白をみることができる。戦時経済は労資紛争の回避を何よりも要求するということ、そして、その戦時経済は「アメリカを中心とする民主主義陣営への協力の体制として企画されているということ、この二つが右の言明の中心点であらう。ではその企画をどのように果そうとのぞんでいるのだろうか。鹿内氏はつづけて次のようにのべる――

「具体的な『協力』のためにこの機会にこそ、われわれは国家的資本の再蓄積を真剣に考慮しなくてはならない。「われわれは分配の問題に先行して、まず苦しくても資本蓄積への労使の協力が具体的な一つの形として採り上げられなくてはならぬと思う。良識ある労働組合であるならば、その協力のための新しい労使関係を打ち建てる努力をされるであろうと期待する」。「次の協力体制の具体的な問題としては、労使間の合理的なあり方のために労働者の教育を通じて職場の秩序を再確立することである。このためには本年度はアメリカからT・W・Iのミッションが来るし、あるいはまたアメリカの経営者協会から経営に関するミッションも来られて、日本の企業内における管理教育の問題が経営者側の新しい課題になることと思う。そして近代的な経営の中に労働組合の協力を得て、会社の管理機構を育て上げる。その機構の中に新しい管理の機構が確立されるとすれば、経営管理問題が一段と推進されるし、またそれをめぐって日本の労使関係もさらに合理的なあり方への飛躍が期待出来ると考える」(日経連タイムス一三一号)。

右によれば、戦時経済下における資本の労務管理のプログラムの指標は、(1)分配に先行する資本の蓄積、(2)そのための合理的な職場秩序の確立、(3)これらに対する協力的労組との提携である。そしてこの三者を軸とする経営者の戦時型協約の構想は「公正妥当なる労働協約の締結を促進し、職場愛護を基調とする労使協力関係の確立を期する」、「職場秩序を確立し雇用及び賃金の適正化を期するなど広く労務管理の改善を図る(四月一二日、日経連定時総会決議)」ということになるわけである。日経連タイムスの主張(一四六号)はこの決議を解説して「労務者に対してもその人間性を十分尊重し、職場愛護の真精神によって労使相携えて生産力増強に邁進し、労働協約締結促進については、従来からもしばしば叫ばれながらもその実施は極めて少く、この労働協約が企業内における労使関係の憲法であり、労使紛争予防の意義からもあくまで労資対等の立場で、公正妥当な協約の即時締結を誓ったのである。日経連総会の決議によって労使協力がかくも強く主張されたことは珍らしく、ここにも労使関係安定化の時代的反映を示したものといえよう。労務管理の改善はまことに広範囲にわたるものであるが、当面職場秩序の確立と、雇用および賃金の適正化がとりあげられた。労務管理という言葉は、従来とかく労組側からは直ちにそれが労働強化と同意語であるが如く解されていたのであるが、行届いた労務管理こそ、労務者が朗らかに職場で働き得る基盤を作るものであり、労使双方の利益となるものである」といつている。

われわれが、この年鑑二四集(四八三ページ)でみたように「労使相互の信頼関係と権利義務の限界尊重の精神が協約成立の前提であり従つてこの前提を欠くときには無協約状態に陥るもまた己むをえない」とした経営者の協約方針は、ここに戦時経済に直面して、一步大きく前進し、アメリカを中心とする「民主主義陣営」への協力体制のために、労資の紛争を乗り越えて「分配に先行する資本蓄積」「職場規律の確立」を果すことを期し、その役に立ちうる協力的労組との協約締結を期待す

る方針を打ち出してきたのである。

日本労働年鑑 第25集 1953年版

発行 1952年11月15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8月10日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1953年版(第25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>)
