

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

第三節 労働組合の協約斗争方針

締結される労働協約が、次第に資本に有利なものが増加してゆく傾向に直面して、この期の各労働組合の協約対策は、防禦の体制をとりながら、その守るべき点を次のように指摘している。

一、基本方針 「締結された協約の内容をみると資本攻勢により著しく後退している。われわれは労働条件の合理的設置のために、労働協約締結の意義を確認してその促進に努力する」が「それを労働者の立場から守るにはいわゆる協約の御用化をさげなくてはならぬ」。「具体的にいかなる労働条件を協定するかは、労働者側の組織力の充実を基礎とした日常活動や闘争における在り方が影響する」から「法によって保障された労働者の諸権利を経営内において具体化し発展しそれを安定化させてゆくための労働協約の締結を促進するには労資の力関係の冷静な判断のもとに機械的な公式的な態度をさけて、柔軟性のある締結方式をとる」こととし「交渉委任の制限——上級団体の代表参加を認めないといった——や争議行為の制約等の組合自主性に関する基本問題の制限事項の削除に全力を払いつつも一方に於ては、協議成立した項目毎に成文化して締結して、専実上の無協約状態を避ける」(六・二「再建」総同盟)。「まず第一に協約に対する資本家の反動的態度を徹底的に打ち破ることである。それには、ここでわれわれがいま一度労働協約に対するわれわれの根本的態度をきめてかからねばならない」。「組合員は『協約』に、そのもつ効力に深い疑惑をもっている。協約だけでは、それがいかに立派なものであっても、職場の労働者は自らの地位をまもりうるものではないと思っている。また自分たちと別個のところで結ばれる協約がかえって自分たちを苦しめるものであることも知っている」。これは「さいきん結ばれる協約の御用性に対する組合員の反発である。しかし根本的には、レッド・ページにおける資本家の協約に対する決定的な裏切りに対し組合幹部が何ら抗議することのなかったことだ。われわれは、まず協約に対するこの組合員の不信を克服することからはじめなければならない」。労働協約は「決して資本家との取引きではない。ギヴ・アンド・テークといわれるようなものではない。このような観点に立つならば、われわれは資本家の反動攻勢に屈服するほかないであろう。労働協約は、労働者がその組織に団結することによってのみ獲得しうる労働条件を資本家に認めさすところのものである」。「われわれはいまさら、協約なくして労働なし(ノー・コントラクト・ノー・ワーク)と強調しようとするものではない。この言葉自体は一般的には正しい。だがこの言葉も今日の情勢では逆に反動的協約を労働者におしつけることに利用されている」。「職場の労働者は、労働強化と低賃金のたえがたい状態におかれており、その職場環境から切実に労働条件の維持向上をのぞんでいる。その意味でむしろ今日こそ協約闘争を大衆的にその職場において組織しうる条件が作り出されている。それを阻止しているのは、むしろわれわれの協約闘争の指導である。われわれが協約闘争を意識的無意識的に幹部闘争(交渉)に限定してきたのであり、その交渉戦術としてそのときどきに大衆を動員したにすぎない。われわれはこの点を深

くかえりみ、いまこそ自らの労働条件の向上を闘いとうとする大衆のエネルギーをひき出し、その上にわれわれの協約闘争を組み立てねばならない。「戦時経済の圧迫の下に労働者の生活が不断に切り下げられて行きつつあるときに労働協約を獲得することの意義は極めて大きい。従ってわれわれの協約闘争は、単に資本家型協約にしばられないで闘う、というだけでは全く不十分で、進んでわれわれの協約を闘いとらねばならない。かくして協約闘争は今日において職場におけるもっとも具体的な反戦闘争たりうるであろう」(四・三〇労調協)。「協約は賃金ほど重要ではない、という考え方が今日も日本の労働者を支配している。そして協約というのは、第一章から附則までととのった協約書と考えられている」。「この型を協約闘争がとるかぎりでは、今日の力関係において、労働協約交渉の特別委員会という方式を脱して大衆の闘争とすることはできない。大衆討議は、この型をとるかぎりでは、特別委を指導する力となることはできず、その争点について組合員は納得しないという意思表示を会社に与える以上を出ることはできない」。「特別委方式は少数幹部への団交依存と同じくその型においてもブルジョワ方式である。しかもそこで論議される双方の草案の対比のなかには、全文組合案がとおるような力関係にないときにおいては、実は資本の網のなかにくり入れられてゆく要素をもっている。……どのようにしてこの網の目と絶縁するか。それは、資本家の体勢をバクロし、闘い方を準備し、労働者は何を欲するかを明かにする以外にはない。もし協約闘争をこの方式を進めるならば、協約闘争は決して協約書闘争ではなくて、各種の単独協定のかく得闘争となってもっと違った局面を展開し」てくる。「われわれはすべての協定において不利なものをおしつけられてだまってしまわなければならぬほどの力なしではない。しかし全協定を有利に解決するほど強くはない。この力関係の上に立ち、そして今日の組合組織の欠陥を考えるならば、単独協定の前進こそ最良のそして唯一の突破口である」(五・一一産別調査室)、「従来のようなかけ声による協約闘争では、締結よりもむしろ職場の実情によっては重荷になっている故に、早期解決主義はこの際排除すべきである。このことは全国的、地方的な闘争体勢及歩調並に実際行動の場に於て、日経連が巧妙な手段によって経営管理、人事管理の面より協約締結に従来とちがった圧力を職場の末端組織の独断的管理にかけ、その実績をあげつつ」あり、それは「協約締結の場において、組合幹部と職場組合員の行動力制限の上に立ってのねらい」であり「従って分散的力の排除と職場の行動力を抜きにした協約締結はありえない」(三・二四全造船労組)。「労働組合は、平和裡の交渉により、又実力行動により、使用者の擅な労働力支配、たえざる労働条件の低劣化に対し不断の闘いをつづける。かくして闘いとった協定文書が労働協約である」。「労働協約が平和性をもつことはいうまでもないが、然し労働省が協約の双務性、平和性のみをとりだし相対的平和義務が協約締結の基幹であるが如く説いたり、又経営者が産業の復興、業務の発展、経営の秩序をのみ重視するが如き態度は、われわれのいれるところではない。けだし労働法がどのように存在しても労働者の諸権利を擁護し、労働条件の向上をはかり、又それらの評価がどのようになされているかを端的に示すものこそが労働協約である」。「協約締結の不振、無協約の原因はどこにあるか、第一に客観情勢に便乗した資本家が日経連案を根拠に遮二無二攻勢をかけてゆずらぬところにある。所謂経営権、人事権をめぐる攻勢、組合活動、労働条件の制限は協約締結を全くおくらせている。第二に、われわれの闘争のまずさが原因している。即ちこれ迄の闘争は条文闘争、幹部職員闘争であり、大衆全体の闘争としてもり上げる必要があり、労働者の生活を守り労働者の諸権利をいかに守るかを協約を通じて大衆行動に訴えなければならぬ」のでその闘争は「地道にかつ執ように既得権の確保と権利のよう護のために経済要求と密着した」ものでなければならない(一一・一〇全自動車労組)。「労働協約闘争の現段階における本質は、民主々義を基盤とし、労資対等の立場において、一定の妥結点を見出すための交渉ではない。組合員の権利と利益の憲章としての協約か、基本権を放棄して御用組合に転落する協約かという、まさに労働組合の存否に関する問題であり、われわれ自身の力によって民主主義を獲得し、自由な労働組合の存在と活動を確保するための基本的な闘争である。それ

故われわれは直接の協約闘争たると無協約状態における闘争たるとを問わず、組合ならびに組合員に対するいかなる権利侵害の企図に対しても断乎たる闘争を組織しなければならない。「労働協約に対する組合員の関心の低さは、ややもすれば僅かな賃上げや一時金と引換えに反動協約をのむといった間違いを犯さしめているが、そのような協約による打撃と損失は、一時的な利益と比較できない決定的なものである」。「安易な交渉戦のみによって解決をはかろうとすることなく、一切の日常闘争と結合し、実力行使をもって、徹底的に闘いぬかねばならない」(九・三〇新産別)。ここにわれわれは、労働組合の大勢が労働協約面における資本攻勢を克服するために、「協約闘争を大衆闘争としよう」とする方針を打ち出し、その道にのみ、戦時経済下の労働政策からの回避ないし突破を企図している方向をみることができる。昨年の協約方針が啓蒙的であったのと比較してみると、労組の反省と進歩をみることができる。

二、経営権、人事権と経営協議会について

「経営権とは組合の労働権の対抗意識として出てきたもので法的根拠はない。であるからこの問題の論議は明確な法的な裏づけがないので抽象論に終始するおそれがあり」、「むしろこの問題の論議はさけて、経営協議会、労資協議会、人事等の具体的条項に於て有利に締結し、実質的に経営に関与する方がよい。協約に於て個々の条項が独立して存在するとは考えられない。全体的な関連に於て成り立っている。特に経営権、労働権に就いては猶更である」。「人事に関する基準を明記させることは勿論実施に当っては組合と協議決定、事前に諒解を求める様、個々の条項毎に締結し、実質的な獲得によって人事権を確保しなければならない」(三・七紙パ労連)。「難問題が山積するわれわれの自動車工業は問題を前に茫然と手をこまねいて経営サボに終始する経営者のみでは、平和的産業の再建などは及びもつかない。相手のいう経営権に対しては、我々は、経営が資本と労働の結合であることを十分つき、我々が我々の諸権利を守り労働条件を向上する活動が、経営のなかに、不可分であることを認めさせる必要がある、経営、人事等、従業員の生活、労働条件に影響を及ぼす事項については組合と同意を必要とする旨の規定は確保せねばならない」。「企業の経営が労働者を無視して行われることは時代錯誤である、労働者の意思をとり入れ協力してこそ、われわれの産業の当面する危機を克服しうるのである。この爲の機関として、経営協議会の確立を主張する。経営協議会は組合の経営参加、並に労働条件についての協議機関である」。「経営協議会制度の確立に際し注意すべき点は、イ、性格、目的を明示すること、単なる諮問機関でないことを明らかにし、組合の経営参加、労働条件その他についての協議機関であることをハッキリすること、ロ、経営方針、生産計画、経理状況の公開の明記、ハ、労使協議会、労働協議会、工場協議会などの名称のもとに経営協議会の実質を骨ぬきにされぬよう注意すること、ニ、なお苦情処理機関の設置は之を拒否すること」(全自動車労組前掲)。「経営協議会を確保する。次の事項は労資協議決定する、組合員の人事に関する事項、職制機構、就業規則の制定改廃」(総同盟、前掲)などにみられるように、経営者の経営権、人事権の考え方に対してはつよく反対が叫ばれており、さきにふれた中労委調停案によって締結された電産労働協約についても、同組合は経営協議会につき「附議」とあるのを「協議」とすることを主張している(六・二七組合案)。

苦情処理機関については、前掲の全自動車労組が積極的に反対しているほか、反対の傾向が多いが、また「経営民主化の一つとしてこの機関の活用が必要である」(総同盟、前掲)とするもの、「職制の民主化がなされておらず、而も紛争処理機関が十分に理解されていない日本の現状から云って……この意味から経協を決議乃至協議機関として獲得すべきで、苦情処理機関を設けることは経協解体を意味する」(紙パ労連、前掲)、「苦情処理が一種の平和協定として争議権を制限し、争議権行使の冷却期間として条文化されることは危険なことであり、この事は……排除すべきである」(全造船、前掲)などの立場に立つての反対論も出ている。すなわち、経協の確保ということが、経営

者の云う「産業平和のための協調機関」化するのではない、という立場で反対論が起きているわけである。この点で、「再建」総同盟が、苦情処理機関を民主的なものとして賛成していることは、注意してよいことである。

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>)
