

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

第四節 締結された労働協約の状況

一、経営権・経営協議会の条項

昨年の協約闘争で労資が激しく対立していた「経営権」の条項は、「会社の経営はすべて会社の責任において行われる。従って生産、営業、経理、人事権の行使等会社の業務及び運営は会社の責任において行われる」(三・一〇日清紡)、「会社と組合は労働権と経営権を相互に尊重し、正当に行使する」(二・二四苦小牧製紙)などのように、明確に経営権を規定したものもあるが、それにも増して「この協約は労働法の精神に基き双方の基本的な権利義務を尊重して、労働条件の維持改善と労使関係の平和維持を図る……」(三・一島津製作)、「会社は組合員の経済的並に文化的地位の向上を図り、連合会は生産の向上に努め、相互に基本的権利とその立場を尊重し相協力して正常に労使関係の確立に努める」(九・一古河鉱業)のような、前掲中労委調停案の趣旨にそって、殊更に経営権・労働権をうたわないものが多く、また「基本的権利を尊重し」……という規定もないもの(例えば四・一井華鉱業、七・一大日本製薬、一二・一〇三井鉱山)も多い。「論争」よりも、労資ともそれぞれの立場で「実戦的」になってきたからである。したがって、組合が「経営権」あるいはそれに類する事項の規定を排除したからといって、直ちに、組合に有利な協約と考えることは早計にすぎよう。むしろ、協約全体を貫く「経営権コース」、言葉をかえていえば、資本の戦時型協約の構想がどのように全体に貫かれているか否かこそ問題である。この点は、経営協議会をめぐる条項に端的に示されている。すなわち、「会社と連合会及び組合はこの協約の趣旨に鑑み、この協約の運営を円滑ならしめるため経営協議会を設ける」、「経営協議会に於て協定した事項のうち必要なものは、会社及び連合会の承認により成文化し労働協約と同じ効力をもつものとする」(三・一一国策パルプ、経営権に関しては何ら規定はない)というように「経営」について団体交渉事項としての余地をのこしているものは極めて例外的で、同趣旨のものとして「会社及び組合は次の各号に定める目的を達成するため、経営協議会を設置する。一、企業の民主的運営による社業の進展を図るため組合の協力を得ること 二、労働条件の維持改善を計るために必要な経営上の諸事項を協議すること 三、前二号に関する諸問題を平和的に解決すること」(島津製作、前掲)などの例があるが(両者とも苦情処理の規定はない)、多くは、「経営協議会に附議する事項は次のとおりとする。一、生産計画、生産能率の向上 二、組合員に重要な関連ある職制、就業規則その他諸規程の制定改廃 三、安全衛生及び災害 四、福利厚生 五、その他必要な事項」とし、「各委員は会社の役員又は従業員でなければならない」、「会社は委員から要請のあったときは経営方針及び状況について説明する」などの内容の経営協議会と「苦情処理の条項」(井華鉱業、前掲)をもつものである。この苦情処理委員会は「職場苦情処理委員会→鉱業所苦情処理委員会→中央苦情処理委員会→第三者委員会による仲裁」(同第九章)の構成であり、これと同趣旨のものに、古河鉱業(九・一)、富士製鉄(八・一六)、森永乳業(五・一)、日産化学(三・一)など、最後の段階の「仲裁」を「団体交渉による」

とした三越(四・二七)、日立製作所(三・一九)、日清紡(前掲)などがある。また、経営協議会の形で「この協約の運用の結果に対する苦情について協議する」と定めた東京ガス(一一・一)「協約運営委員会」をつくって「協約並に協約と同一の効力を有する協定の解釈、適用に関する疑義並に異議は原則として団体交渉によらず処理することとし、そこで解決されぬときは労働委員会の斡旋・調停によるとした苦小牧製紙(前掲)などもある。さらに特異な例としては「階級斗争を……一経営体の範囲内に於て克服することを宣言し「会社は組合の経営参加を認め、会社及び組合は中央経済協力会議を設置する、第一部会においては次の事項を協議決定する。一、経営の基本方針 二、新規事業計画 三、重要な財産の取得及び処分 四、工場、出張所等の新設、廃止 五、社則 六、その他経営協力に必要な事項、第二部会に於ては、労働条件に関する事項を協議決定する」とたって、右の第一部会については争議権は留保され、第二部会については、労使の交渉→第三者の斡旋、調停→労働委員会の斡旋、調停→七日の予告による争議行為にうつれるとされる郡是製糸(一二・二一)がある。

われわれは以上をみて、この期に入って、戦後型協約に出発した大巾の経営参加をかちとってきた経営協議会の条項が、資本の有利に変質してしまったことをみとめることができよう。締結された協約内容に関するかぎり、経営権は実現され貫徹されているわけである。ただわれわれは、このような大勢の中にはあっても、日産自動車における次のような例をみることができる。それは同労組の「職場委員会」の活動である。この機構は一九四六年九月の同労組規約によって設置されたもので、職場から選挙された「職場長」が職場委員会の責任者で、活発な組合活動家となり、会社の職制上の係長会議に職場長が出席して発言し、班長会議には職場委員が出席し、職場委員会の討議にもとづき、組合執行部の諒解をえて、これら会社職制上の会議において「設備の配置転換」、「作業工程」、「残業協定」、「人員の配置」、「福利厚生」などを主張し、その要求を貫徹している。組合の指導する経営参加の形をここにみることができよう(因みに同社は、無協約である)。しかし、郡是製糸のような協約が例外であると同じく、日産労組の右のような活動も例外で、経営協議会は、その中間で、「労使協議会」(古河鉱業)、「経営審議会」(富士製鉄)、「労使協議会」(日清紡、三井鉱山)、「労経協議会」(苦小牧製紙)、「生産委員会」(七・二六八幡製鉄)などの名称の下に変質してきているのである。

二、人事条項

協約中に「人事権」を認める条項をもつ協約として、「会社は組合員の採用、解雇、異動、懲戒、その他人事に関する事項についてはその責任において之を行う」(六・九京阪電鉄)のような例があるが、大半は、「会社は人事を行うに当つて慎重且つ公正なることを期し、組合員非組合員であることの理由のみをもつて差別待遇しない」(三越、前掲)、「会社及び組合は人事が企業運営の根本であることを認め会社はすべての人事に関しては公正に判定して民主的かつ明朗に行うことを確約する」(大日本製薬、前掲)などのように、会社に人事権のあることを前提しながら(いずれも「人事は会社の責任で……」の趣旨が総則にされている)、採用、異動、休職、懲戒、解雇について細部の条理をもつているものが多く、また、人事権云々にはふれることなく、個々の場合についてどうなるかを規定した協約例(たとえば島津製作所、三井鉱山、富士製鉄、国策パルプ)も多い、むしろ、この期の協約の特徴は、個々の条項がどのように規定されているか、にある。

(1) 採用

「会社は鉱員を試用するときは加盟組合に連絡し、本採用に当つてはその適正な意見を参酌するものとする」(井華鉱業)、「従業員採用の一般的基準は次のとおりとする。一、年齢満十五才以上の者但し坑内には女子又は満十八才未満の者は採用しない。二、身体強健思想堅固な者、相当の保

証人があり、且つ身元経歴の確実な者」(古河鉱業)などのようにとくに何らふれず経営者側の一方的に行なうようにされているものもみえるが、その多くは、「会社は従業員を雇入れる場合には、採用の基準について組合と協議するものとし、個々の採用者の氏名については予め組合に通知する」(島津製作)、「会社は大量に社員を採用する場合には、その基準方針について予め、連合会又は組合と協議する」(富士製鉄)、「会社は従業員の採用に関してはその方針、採用の基準並びに人数につき事前に組合と協議する」(大日本製薬)、「採用についての規格及び給源については会社は組合と協議の上決定する。鉱員を雇入れる場合は鉱員退職者及び遺家族のそれぞれの子弟の適格者を優先採用する。……会社は組合員とならない者を採用しない」(三井鉱山)などの例にみられるように、組合と協議してその「基準」を定め、後は会社の専行とする規定である。

採用の条項で注意しておくべきことは、この期の労働協約の多くが「試用期間」について言及していることである。例えば、「新たに採用された者は三ヵ月以内の試用期間を経てこれを所員とする。試用期間中の者については会社はその期間中何時でも採用を取消すことができる。但し、試用開始後一四日をすぎて採用を取り消す場合は三〇日前に予告するか又は三〇日分の平均賃金を支給する」(日立製作所)のごとくであり、この他、富士製鉄(六〇日以内)古河鉱業(三ヵ月以内)、島津(一四日以内)、日清紡(二ヵ月以内)、大日本製薬(一ヵ月)、森永乳業(二ヵ月)などのように、試用の「期間」が従来は一四日から一ヵ月という標準であったのが、より長くなっている。資本の「労務管理強化」の要望に応えたものといえよう。

(2) 異動

「従業員の転勤及び組合役員の異動は当該組合の同意を得ることとする」(国策パルプ)のように「異動」について同意約款を組合がとった例はまれで、「会社は業務上の必要により組合員の職務を異動させる場合には、予め組合と協議する」(島津製作)のように「協議約款」をもつたものもあるが、「組合活動に重大な影響のある組合役員(組合長、副組合長、中央執行委員、本部会計、本部会計監事、支部長、副支部長、書記長)の人事異動については組合と協議する」(日清紡)、「組合長、副組合長、書記長及び執行委員の異動は組合の同意を得て行い、専従者の異動は行わない」(苫小牧製紙)など、組合幹部、専従者の異動について組合の権利を守っている例を除いては、「会社は業務の都合上組合員の異動を必要とするときは、本人の希望、健康、技能、勤務状況等を考慮し、公正に行う」(苫小牧製紙)、「会社は、業務上の都合により、各種の事情を考慮して組合員に転勤又は配置転換を命ずることがある」(森永乳業)、「会社は業務の都合により必要ある場合は組合員を転勤又は分掌変更せざることがある。組合員を異動させるときは本人の事情も十分考慮する」(日立製作所)などに規定され、ただ「会社は大量に組合員の配置転換、転勤(転傭を含む)を行う場合には、その基準方針について連合会又は組合と協議する」(富士製鉄)、「職場の廃止その他に伴い、計画的大量配置転換を行う場合は、その一般的基準に付き会社は組合と協議の上決定する」(三井鉱山)、「組合員の大量の異動については予め総連合又は組合に連絡しその意見をきく」(日立製作)などの規定をおいている。

(3) 賞罰

この期の協約は、賞罰の規定につき、詳細に整備されているものが多い。表彰については、単に「会社は組合員を表彰するときは加盟組合の意見を徴する」(井華鉱業)とするもの、「表彰の規準は左の通りとする。一、業務に誠実で衆の模範となる者 二、業務能率が著しく衆に優れている者 三、事業上有益な発明又は工夫考案した者 四、災害を未然に防ぎ又は非常の際特に功労のあつた者 五、善行があり衆の模範となる者 六、国家的、社会的功績があり会社の名誉となる行爲のあつた者 七、その他前各号に準ずる程度の行爲のあつた者」(古河鉱業)などは、代表的な例であ

る。他方「懲戒」の条項は、職場秩序の確立という資本の方針を反映して一段と整備されてきている。すなわち、「会社は従業員の賞罰の基準については組合と協議し、その適用については前もって組合に通知する」(東京ガス)、「会社は会社・連合会協議の上定めた基準に基き賞罰を行う。賞罰を行う場合は予め組合に通知する。連合会又は組合は基準に反した適用が行われたときは、異議を申立てることができる。異議の申立があったときは其の決定を保留し双方協議する」(国策パルプ)などは例外であって、予め「基準」が協約中にうたわれているものが多い。たとえば 一、過失によって機械、器具又は工作物を減失毀損し会社に相当の損害を与えた者 二、所属長の命に背き不正又は不当の作業をした者 三、他人の業務又は善行を妨害した者 四、事業場の秩序または風紀を紊乱した者 五、許可のない場所で喫煙し又は火気を使用した者 六、事業場内で許可なく物品の販売をした者(但し組合事業のため行うものは除く) 七、許可なく私物を製作し又はさせた者 八、勤務に関する手続その他の届出を詐った者 九、業務上の怠慢又は監督不行届によって災害傷害その他事故を発生させた者 一〇、安全及び衛生に関する規則その他会社で定めた規則に従わない者 一一、その他前各号に準ずる行爲のあった者」は「就業停止、減額又は譴責」とされ「一、前各号の行爲をしばしば重ねた者 二、氏名を偽りその他詐術を用いて採用された者 三、事業所の秩序を著しく乱した者 四、職務を利用して私利を図った者 五、会社の名誉又は信用を著しく傷けた者 六、数回注意しても怠慢で勤務に不熱心又は勤務につかない者 七、故意に事業の設備又は器具を破壊した者 八、故意又は重大な過失によって経営の秘密を漏洩した者 九、事業場内で他人の金品を窃取した者 一〇、会社の物品又は製品を窃取した者 一一、会社施設内に於て許可なく掲示、印刷物の貼付又は配布、集会若しくはこれに類似する行爲を爲し又はなさしめた者 一二、正当な理由がなくて引続き十四日以上無断欠勤した者 一三、他の従業員に対し暴行脅迫を加え又はその業務を妨害し阻害した者 一四、その他前各号に準ずる程度の行爲のあった者」は「懲戒解雇又は降格に処せられる」(日清紡)の如くである。そしてこの基準に従った経営者の処分に対する不満は、苦情処理手続の各段階を経て処理するように仕組まれている。

(4) 解雇

「会社は従業員を解雇するときは予め当該組合と協議が整った場合これを行う。但し左の場合を除く。一、停年に達したとき 二、本人の意思によるとき 三、臨時に使用したる者及び試の使用期間中のもの 四、懲戒解雇の基準に該当するとき」(国策パルプ)「会社は左の各号の一にあたる時は従業員を解雇する。但し会社と組合とがあらゆる努力をしても尚避けることができなかつた場合とする。一、休職期間がすぎても復職できないとき 二、組合から除名されて本人がいいわけの立たないとき 三、勤務成績が非常に悪くなおる見込のないとき 四、不具や病気のために職務をとることができなくなつたとき 五、就業規則の懲戒規定によって解雇処分にあたると認められるとき 六、その他会社と組合が協議決定した協定において特に解雇事項にあたると認められるとき」(東京ガス)などのいわゆる「協議」約款のある場合は少く、「会社は組合員が左の各号の一に該当するときは三十日前に予告するか又は三十日分の平均賃金を支給して解雇する。一、精神もしくは身体の障害、虚弱又は疾病のため業務にたえないと認めたとき 二、事故欠勤三ヵ月に達したとき 三、禁錮以上の刑の宣告をうけたとき 四、休職期間が満了したとき 五、やむをえない経理上の都合があるとき、第五号の場合会社は組合と解雇基準及び条件につき協議するものとする」(三越)、「会社はやむをえない事由によって組合員中に冗員を生じ、これを解雇しようとするときは会社と組合及び支部とが協議して決定した基準によるものとする」(森永乳業)、「会社は已むをえない事業上の都合により組合員を解雇するときは総連合又は組合と協議する」(日立製作所)などのように「一般的解雇基準」と「懲戒解雇」とが、解雇基準として協定され、その基準に基き解雇処置がとられるようにつくられていることが多い。これらの人事条項をみると「人事基準の協定と会社によるその運用」という経営者や中労委示唆の人事管理方針が成果を収めていることを知ることができる。戦時経済下においては、

大量解雇の現象は余りみられない。むしろ人事の個別的処理こそ、実は人事協定の問題となってきていることを知らなければならないであろう。

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>)