

日本労働年鑑 第28集 1956年版
The Labour Year Book of Japan 1956

第二部 労働運動

第二編 労働組合運動

第四章 労働協約と経営参加

第二節 経営参加

本年五月の定期大会で、三鉱連が、「経営社会化」方針を打ち出して以来、わが国の労働組合は、かつてないほど、経営参加問題を大きく取上げるにいたった。ジャーナリズム、学界での論議が、これに拍車をかけたものであることも、また否めない事実である。

もとより、経営参加方針が各労組の運動方針中に大幅に取上げられるにいたったのも、一般的・抽象的には、MSA再軍備体制＝従属体制という、わが国の特殊な経済的・社会的事情に規定せられたものであるということができよう。しかしながら、各労組の経営参加方針は、何よりもまずそれをとりまく、個別的・具体的な客観的諸条件および主体的諸条件によって規定せられる。各労組のおかれている具体的な経済的・社会的条件は必ずしも一様ではない。各労組の主体的条件にいたっては千差万別である。この客観的・主体的諸条件の差異が、当然に、各労組の経営参加に対する問題意識と行動方針の差異をもたらす。事実、各労組の主張する経営参加の理念、目的および方法は、相当の振幅性を示している。存亡の岐路にたつ中小企業においてみられるごとく、ギリギリの線までおいこまれた労働者が、その打開策として打出してくる経営参加もあれば、あるいは、協約上の経営参加条項をめぐって、協約締結ごとに経営の内部へできるだけいいっていかうとする、いわば協約面で問題となる経営参加もあれば、あるいは、企業内闘争の限界にぶちあたり、この限界を認識しつつ、経営参加によってこの企業内闘争の限界を克服していかんとするものもある。さらには、経営参加が一般化されてくるにしたがって、自己の組織力、闘争力を棚上げして、安直に、打出してくる経営参加もある。したがって、一口に「経営参加」という名の下に、これらすべてのものを総括することは不可能でもあれば、またきわめて危険なことでもある。それゆえ、経営参加問題を論議するにあたって、各労組の経営参加要求が、いかなる背景のもとに、いかなる理念をもって打ち出されてきたものであるかを、個別的・具体的に的確に把握することは、何ものにもまして必要なことであろう。

以下、本年度の経営参加問題の口火をきった三鉱連の「経営方針変革闘争」から、逐次、各労組の経営参加方針を、なまの資料に基いてみていくこととする。

一、全国三井炭鉱労働組合連合会(三鉱連)

(1)執行部の「経営参加」方針

三鉱連の経営参加方針は、一九五三年の企業整備反対闘争(英雄なき一一三日の闘争)の自己批判のなかから生れた。すなわち、同闘争の「自己批判書」(七、「次のたたかいに備えて」)は次のごとくいう。

(経営の合理化)

われわれは今回の経験により、本格的な石炭産業(他の重要産業も同じ)の社会化を勿論、指標とするが、企業内でもいわゆる経営の社会化を徹底すべきことを痛感した。しかも、それは単なる労働協約上の理論を越えて経営の不手際や誤謬が、最も大なる犠牲を払って労働する組合員の「首切」を直接に招来するということを明確に悟ったからである。これではたまらない。経営権云々という単なる概念を尊重させられた拳句、労働者の「首」が切られる。しかも不当にやられるということでは何としても黙っておられないのである。このことを具体的に達成するためには左の種類の実践が必要である。

A、経営内容の公開＝株主の利益以前に、企業内に骨肉の犠牲を払い企業利潤の源泉となる組合員の生活に重大なる影響ある事柄として、経営上の諸重要事項に就て発言権を獲得する。たとえば、取締役会に対して強力な発言を行うべきである。

B、経営者層の人事刷新＝無用な紛争を惹起せしめただけでなく、今次闘争長期化の原因は、一部経営者層の狭量と権勢慾と労働問題に関する理解なき態度である。われわれは公正な労資関係樹立のため、人事の刷新と今後の話し合いを要求する。

C、経営協議会の強化・活用＝前二項を徹底するためにも、このことが従来以上の緊急さをもつことになる。

D、不就業補償制度の確立＝これは、利潤からの積立による社内の有給休業制度を指すが、率直に言って至難であるが、ぜひ達成したい。」

右にみた「経営の社会化」方針は、結局、一一三日にわたる斗争によって「企業内斗争の限界」を知った三鉱連が、この限界を認識しつつ、この限界克服のために打立てた「新しき企業内斗争目標」に他ならない。

そしてこの自己批判書にあらわれた考え方は、そのまま執行部案として、五月五日から六日間にわたって開かれた三鉱連大会に提出された。執行部提案の「経営参加」の内容は次の如きものであった。

(経営参加の執行部案)

(1)労働組合の闘争力拡充という基盤に立って具体的に労働権の尊重を確認せしめる場として考える。

(2)労働組合の決意と用意とを経営者に表明し、知悉せしめ、労働組合に対する無理解や弾圧的態度から生ずる紛争を最少限度に止めるため、即ち、組織的闘争力での実力解決の前段階としての努力の場として必要である。

(3)身分制度撤廃という基本的な闘争目標をかちとるためには根本的な経営方針の変革を必要とする。

(4)経営方針はその企業に働らく者にとって断じて無縁なものではない。それは資本主義体制に対する不信を率直に表わしているが、われわれのスローガンたる「労働組合がある限り勝手に首は切らせない」という主張が生かされるために参加という以上に、監視の意味を含めて考える。

(5)そして、この方式が単に労働力を売るという立場から、その価値を認めさせる積極的な行動意欲の表われで、生産と経営の一本化(社会化)を実現せしめる一つのコース

でもであることが理解されなければならない。

しかし乍ら、われわれは単なる願望を無活動で待望するわけにはいかないし、その基本は、あくまでも充実した闘争力の確立でなければならないことを百も承知している。その上、こちらの意図を逆用する敵の攻撃は常に警戒しなければならないことは言うまでもない。

そして、この問題を実質的に処理するためには、各山の日常における積極的な積上げ闘争の成果の集積である、と云うことが明確に理解されなければ、ただの一步の前進も期待できないのである。

三鉱連としての態度決定は充分な大衆討議を経たのちの正式機関において行う。

(2)「経営の社会化」方針

しかしながら、この「経営参加」の執行部案は、大会において、とくに美唄と砂川を中心とする北海道が全面的にこれに反対したため、次のごとき「経営社会化」方針にその幅が広がられた。

この修正について三鉱連支部は、運動方針の附属資料の解説において、次のごとく説明している。

新聞紙上で論議され注目された「経営参加」の問題については、具体的な諸方針が未決定であるのと大衆討議が不十分であっただけでなく、労資協調的なものに対する組合員の危惧が予想外に大きい実状から、これを「経営の社会化」という表題に改め、全文を修正したものである。しかしながら、原案の考え方は、昨年(一、八一五名)の指名解雇の撤回)の過程からにじみ出たもので、これを否定したものではなかった。

このようにして修正せられた「経営の社会化」方針の内容は次のとおりである。

われわれは、昨年(一、八一五名)の企業整備反対闘争における苛烈な体験から「この闘争を契機に今後われわれは、事業計画または之に関連する経営上の諸問題にも労働組合としての発言権を強化し、再び不当な一方的な首切り合理化が行われないように、活潑な日常闘争の展開を各山元で決意し実践すべきである」ことを確認した。このことは、炭労の統一闘争による石炭産業の社会化を指標とするものであるが、その前提として、企業内でもいわゆる経営の社会化を徹底する、ということであり、われわれは先ず、経営方針変革闘争を具体化しなければならない。

しかし乍ら、反動政府や日経連は、自からの利益を守るため経済危機に籍口し、労資協調を最近しきりに宣伝している。われわれの闘い進むべき具体的方針は、大衆の闘争力を基盤とし、次のように打立てるべきである。

- (1)各山の実態を充分調査し、具体案(理念・要綱等)を早急に作成する。
- (2)具体案は大衆討議にかけ正式機関にて審議し、爾後の闘争体制を組む。

このようにして五月の定期大会で決定せられた「経営の社会化」方針は、さらに一〇月の臨時大会で「経営方針変革」闘争として具体的に打出され、十一月三〇日、その線にそって会社に対し、申入書と要求書が提出せられるにいたった。ここでは具体的な闘争方針を強く打出している要求書の内容のみを取上げておこう。次のごとくである。

(要求書)

一、経営協議会の設置

別紙申入書(省略)にて述べた通りわれわれは企業内に働く者として、経営方針の決定およびその実施が労働条件に至大の影響を結果するだけでなく、その不手際は、企業

運営の基盤となり営努力した者のみに臆首をもたらすことを実際的に体験したのでありますが、斯くの如き企業経営の是正と民主化達成のため中央並びに事業所に経営協議会を設置する。

二、経営協議会の運営

中央経営協議会は臨時開催の他は予算編成並びに決算時期に支店との間に開催する。事業所経営協議会の開催とその下部機構については各事業所毎に協議決定する。経営協議会に関する諸経費については当方の専従役員の給与以外は貴方の負担とする。

三、経営協議会における協議事項

経営協議会の実効を挙げるために協議決定制を採用し徹底的な討議を図る。協議事項は次の通りとする。

(イ)中央経営協議会

(1)経営方式の決定 (2)事業計画(生産・営業・経理)の決定 (3)職制・機構の制定・改廃 (4)事業所の合併・分離・解散・譲渡・貸借の決定 (5)事業場の設置および休廃止の決定 (6)会社諸規則・規程等の制定・改廃 (7)保安・衛生の大綱決定 (8)福利・厚生・文化等の福祉に関する大綱 (9)技術技能教育の大綱決定 (10)人事管理の一般方針の決定 (11)業務の指揮・監督に関する一般的方針 (12)事業所経協の未解決事項(合議により中央経協に移された事項)

(ロ)事業所経営協議会

(1)事業計画(生産・営業・経理)決定 (2)職制・機構の制定・改廃 (3)事業場の合併・分離・解散・譲渡・貸借の決定 (4)事業場の設置および休廃止の決定 (5)会社諸規則・規程等の制定・改廃 (6)保安・衛生の具体的事項の決定 (7)福利・厚生・文化等の福祉に関する具体的事項の決定 (8)技術技能の向上に関する教育事項の決定 (9)間接的な労働環境・労働条件(協定以外)の改善 (10)支部(または坑口別等)協議会の未解決事項

四、経営協議会と団体交渉との関連 前項の内容による中央並びに事業所経営協議会において協議決定に至る場合は別として、若し紛争を生じた場合は直ちに団体交渉により事態收拾を図る。尚、経営協議会の設置を理由に、生活・労働の環境および条件に関連ある事項を直接団体交渉によって解決することをさまたげてはならない。

五、その他(省略)

右の要求書および申入書にたいする会社側の回答は、一九五四年中には遂になされるにいたらなかった。

日本労働年鑑 第28集 1956年版

発行 1955年11月20日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2002年3月5日公開開始