

# 経営参加と労働協約

平 田 隆 夫

—

現代の労使関係に於ける注目すべき現象は、生産性の増強と産業平和の促進とを目的として、労働者を企業経営のあらゆる領域に参加せしめんとするいわゆる労働者経営参加の目覚ましい進展であろう。経営権 (Management rights or Right to do business) と云う用語がある。その意味は、必ずしも明瞭ではないが、米国では、支障なく商品市場又は労働市場を獲得する権利と解釈される。換言すれば、原則として、使用者が企業経営の全領域に亘つて彼等自身の専断的決定をなし得る権利と考えられ、それは「のれん」等と同様、一種の無体財産権 (Intangible property) と見なされていた。<sup>6</sup>ここから労働争議に際して、差止命令 (Injunction) によるかかる経営権乃至企業権の緊急的保護を目的とするいわゆる労働差止命令 (Labor Injunction) 濫用への道が開かれ、「差止命令による統治」 (Government by Injunction) の時代を出現したことは、周知の通りである。しかし乍ら、ひとたび労働組合が職場に結成された曉に於ては、労働条件その他が、一応団体交渉によつて、集团的に

決定せられるので、労働協約を通じて、事実上使用者の経営権は漸次制限されて行く。団体交渉は、或意味に於て、経営権を擁護せんとする使用者代表と、これを制約せんとする労働組合代表との取引過程である。現代の米國に於て、労働協約中に経営権に関する条項がとり入れられる場合の存するのは、使用者の経営権に対する不拔の執着を物語るものと言えようが、契約自由の絶対性と同様、経営権の無制限行使の時代は、最早過ぎ去つたのである。ハーピソン並びにコールマンは、現代米國の大量生産工場に於ける労使関係を、(1)武装平和(Armed truce)、(2)調和(Working harmony)、(3)労使協同(Union-management cooperation)の三つに定型化しているが、職場に於ける労働組合の存在を「やむを得ざる害悪」と認める武装平和や労使協同の友好関係のみならず、更に進んで労使が積極的に生産に於て協同しつつある状態が見出されるのである。そうしてここに問題とする労働者の経営参加は、(2)並びに(3)特に(3)の如き労使関係を基盤として成立するものと言ふことが出来よう。

労働者の意向を企業経営の實際に反映せしめんとする試みは、決して新しいことではない。労働者の経営参加と言ふ場合、ここでは勿論利潤分配制度や労働者株式参加制度は除外されるが、現在諸國で問題となり又実施せられつつある労働者経営参加制度は、第一次世界大戦以後に於て始めて注目せられるに至つたものであり、それが本格的に実施せられたのは、一九四〇年以後であると言われる。そうして第二次世界大戦は、これを一般的に普及せしめる機縁となつた。現在常設的な制度として労働者経営参加を実施している國は、我國を含めて約三十カ國に上る。<sup>4)</sup>元來労働者経営参加の主要目標は二つある。<sup>5)</sup>第一は専ら生産性の向上を達成せんとする経済的のものである。生産性の増大には、その必要を認識とする全労働者の協力を不可欠ならしめる。第二は社会的乃至道徳的のものであり、現代の大企業に於て喪失した使用者と労働者との人間関係(Human relation)の再建を志

向するものである。労働者は、政治的には、使用者と同様市民であるが、企業内に於ては、機械に於ける一つの齒車にすぎない状態におかれている。しかし生産性の増強のためには、労働者を生産に於ける協力者 (Fellow-worker) の地位にまで引上げなければならない。その意味に於て、労働者経営参加は産業民主主義 (Industrial democracy) の実践の一過程である。そうしてかかる二つの目標は、同時に戦後に於ける諸国の産業の再建、国民経済の復興、その前提としての生産性向上の要請等と不可分に結びついている。最近諸国に於て、労働者経営参加が急速に進展しつつある所以である。<sup>(註1)</sup>

労働者経営参加は、労働組合と無関係に行われる場合がある。しかし進歩的な使用者達によつて実施された一方的・素朴的な労働者経営参加の試みも、一方的なるがゆえに却つて誤解や反感の源泉となり、その多くが失敗に帰した。現代の労働者経営参加は、労働組合を中軸として展開され、その協力の下に、始めて十分な成果を納め得るのである。そうして当初経営参加の御用組合的性格を警戒した組合側も、現在は、一部のものを除き、積極的にこれを支持し、協力を惜まぬ状態にある。

しかし乍ら、一概に労働者の経営参加と言つても、問題は相当複雑である。経営参加の実現される場所は、言うまでもなく個々の経営であるから、労働者経営参加は、各個の経営単位 (Plant level) で行われるのが普通である。事実これが現時に於ける支配的形態となつている。しかし経営参加は、単に個々の経営乃至企業内に極限されるものではない。高度産業国家に於ては、一層高い段階乃至次元に於けるものが問題となる。即ち一産業全体を單位として行われる (Industry level) ものや、更に進んで国家全体の立場から実施せられるもの (National level) が存在する。英国にその例をとれば、前者は共同産業会議 (Joint Industrial Council)、後者は全国共同

諮問会議（National Joint Advisory Council）に相当するであろう。唯我々の考察は、ここでは個々の経営乃至企業内に於ける経営単位の労働者経営参加に限定せられる。経営参加は、原則として、職場委員会、経営会議、共同生産委員会、労使委員会、経営協議会等々の如き常設的機関を通じて行われる。しかし然らざる場合もある。我国では経営協議会と通称せられるが、かかる委員会乃至協議会の構成は、諸国に於て区々である。労使双方の代表委員をもつて組織されるのが原則であるが、例えば西独や墺太利の如く、労働者代表委員のみをもつて構成される場合もあり、その人数や労使代表委員の比率等も一様ではない。経営参加の範囲も、労働条件、安全衛生、福利厚生の如き社会的事項から、雇傭、解雇、昇任等の人事的事項、更に経済的事項と呼ばれる経営目的の変更、企業組織の変革、企業合同、労務並びに生産計画、経営方針の決定等々に亘る極めて広汎な領域を包含している。参加の程度も、一般的には、使用者が労働者の提案に拘束されない協力的（Mitwirkung）諮問的（Advisory）のものが最も多いが、労働者側の承認がなければ決定を行ない得ないいわゆる共同決定（Mitsimmung）を許す国もある。しかもこれらは前掲諸事項のそれぞれについて、必ずしも一様ではない。

かくの如く労働者経営参加は、具体的な制度としてこれを見れば相当複雑であるが、当面の課題として重要なことは、それが如何なる手段によつて行われるかと言うことである。労働者経営参加は、現在労働協約又は経営協定の如き労使関係当事者の自発的合意によつて行われると同時に、国家的な立法措置によつて実施せられる場合がある。即ち経営協議会乃至労使委員会等の設置を労働協約又は経営協定に一任するか、法律によつてこれを強制するかである。現在共産国家を含めて二二カ国が、経営協議会又は類似の労働者経営参加に関する法律を制定している。しかし我々の当面の課題は、労働協約を通じて実現せられる労働者経営参加の諸問題である。しか

も考察の範囲は、自由国家に於けるものに限定せられる。共産主義国家に於ても、勿論経営参加は問題となるけれども、<sup>(註1)</sup>ここでは意識的にこれを保留し、以下に於ては、専ら自由国家について、労働者経営参加と労働協約との関連を問題にしたいと思う。

- (1) cf., Commons, J. R. and Andrews, J. B., Principles of Labor Legislation. 4th. ed. 1936. pp. 383-84.
- (2) cf., Torft, S. H., Collective Bargaining. 1953. pp. 125-130.
- (3) Harbison, F. H., and Coleman, J. R., Goals and Strategy in Collective Bargaining. 1951. pp. 18-19.
- (4) International Labour Office, Co-operation in Industry. 1951. p. 5.
- (5) cf., Int. Lab. Office, op. cit. pp. 9-14.
- (6) Int. Lab. Off., op. cit. p. 53.

〔註1〕現在ルクセンブルグを除き、スペイン、和蘭、ベルギー、フランス、イタリア、西独等の歐洲諸国に於ける経営参加に関する法律が、何れも第三次世界大戦以後制定せられたものであることを見れば、この間の事情を察知することが出来るであらう。vgl., Bührig, E., Handbuch der Betriebsverfassung. 1953. SS. 181-82.

〔註2〕自由国家に於ては、資本と労働との対立を前提とし両者の妥協と協力が経営参加の課題であるのに対し、共産国家に於ては、経営参加が、一般的経済計画の實施に協力すると言う形で重要視される。vgl., Bührig, a. a. O. S. 171.

## 二

労働協約を通じて実施される経営参加は、経営協議会又は類似の機関の設置を、労働協約で協定するのが普通である。然らざる場合、経営参加に関する諸事項が、直接協約の諸条項で定められる。関係労使当事者の自主的協定であるから、経営参加の範囲、程度その他が当事者双方の話し合いによつて自由に決定せられるが、もとより

国家の強行法規に違反するような事項は、労働協約に於てもこれを内容となすことは出来ない。一九四九年四月九日の西独の「労働協約法」<sup>註1)</sup>(Tarifvertragsgesetz)によれば、労働者経営参加は、経営内に於ける労働者の地位を定める経営組織法的諸問題(betriebsverfassungrechtliche Fragen)と考えられ、規範的事項(経営規範)に属することとなつた(第一条第一項)。従つて経営参加に関する事項は、労働条件に関する事項等と同様、規範的効力をもち、いわゆる不可侵(unabdingbar)である(第四条第一項)。そうして経営参加に関する事項は、協約に拘束される使用者のすべての経営に適用せられるので(第三条第二項)、これは協約関係者でない労働者にも規範的効力をもつのである。我国では、現在のところ規範的効力をもつものは労働条件その他労働者の待遇に関する事項に限られ(労組法第十六条)、労働協約の経営参加に関する条項には及ばない。西独のように経営参加を規範的事項とし、これに規範的効力を附与することは、労働協約を通じて労働者経営参加を実施する場合、極めて効果的であろう。しかし国家が労働協約関係を規律する特別な立法措置を講じていない英、米、その他の国に於ては、労働協約中の経営参加条項に関する法的効力は直接問題とならない。

労働協約に特別な法的効力をもたせるか否かは別として、現在労働協約によつて経営参加を実施している諸国は、便宜上大体これを次の二つに類別して考察することが出来る。(1)企業・地域又は産業別の労働協約によるもの、(2)全国的労働組合中央機関(Spitzenorganisation)と全国的使用者組合中央機関との全国的協約によるものがこれである。以下これら各々につき、その代表国の事情を概観しよう。

(I) これに属するのは、米、英、カナダ、オーストラリア、南阿、比島、日本等である。これらの諸国に於ても、詳細に観察すれば、その間に多少の差異が発見されるが、我国に關しては、別個にこれを取扱いたいと思う。

(a) 米 国

米国に於ては、経営協議会の如き経営参加の機関が、被服産業を除外すれば、専ら企業単位の協定乃至労働協約によつて設置されるのが特色である。現在米国に存在するかかる機関は、一般に労使生産委員会(Labor-management Production Committee)又は単に生産委員会と称せられ、従業員数最少一五人から最高四万人までの企業に設置せられている。これらは主として第二次世界大戦中設置されたのが、引続き現在まで存続しているものである。一九四二年一月、戦時生産委員会(War Production Board)が組織されたが、この委員会の勸奨によつて、生産増強を目的とする労使生産委員会が、主として金属、鉱山、造船等の軍需産業に、各企業単位の協約によつて設置されたのである。労使生産委員会は、本来労働協約の対象となるような事項に関与せず、生産増大に専念した。これは関係使用者組合並びに労働組合によつて全国的に確認された。小企業では、労働協約で労使生産委員会を同時に団体交渉の場とする協定が成立した例もあるが、その数は極めて少ない。一九四五年七月一日現在に於て、三、二二四の労使生産委員会が存在し、関係労働者は五百万人以上に達したと言われる。戦後はこれが激減し、一九四七年には、約三百を数えるにすぎなかつた。米国経営者協会(American Management Association)が一千の製造工業会社につき調査したところによれば、回答した経営数二六三のうち二二六が、何等かの経営参加機関を設置してその活動を続けており、その大多数が生産増強に直接貢献したと報告されている。しかし米国に於ては、経営協議会等の如き常設的機関を設置することは稀れであり、原則と言うよりも寧ろ例外をなすのである。

かくの如く米国では、常設的機関による労働者の経営参加が一般的に普及していないが、先にも指摘した如く、

それは団体交渉を通じ、労働協約そのものの中に、経営参加に関する諸条項を盛り込むことによつて実現せられている。その場合も矢張企業単位の労働協約によつて行われるものが支配的であるが、経営参加の範囲は、社会的・人事的・経済的諸事項に亘つている。社会的事項としては、安全衛生が中心となる。人事的事項に関しては、組合側が特に重大関心を示し、雇傭・解雇・懲戒につき広汎な発言権をもつている。例えば seniority rule, union-shop 等がこれである。経済的事項としては、企業の営業状態、会計帳簿の公開、生産並びに分配計画の樹立等が問題となつている。その他紛争の処理についても協力し、これに関する常設的機関を設置する場合もある。

例外をなすものとして被服産業がある。<sup>4)</sup>ここでは被服業全体に適用される労働協約によつて、産業段階乃至次元に於けるものと同様、各個の企業乃至経営単位の経営参加が行われる。各個企業に於ける経営参加は、職場委員会 (Shop Committee) を通じて実施せられる。経営参加の範囲は、ここでも極めて広汎であり、生産増強、就業安定、技術的改善、職業指導、労働条件の改善、企業の季節的変動の調整等々を包括している。更に被服産業の安定のために、屢々組合が経営者側に財的援助を与える場合もあると言われる。

以上が米国に於ける労働者経営参加の現状である。常設的な労使協同機関が普及していないことは事実であるが、労働者の経営参加が行われていない訳ではなく、それは労働協約の適用によつて実現されていることを知るであろう。米国に於ける生産性向上問題を視察した英国の労働組合代表者が、英国では労使共同委員会で処理される事項も米国では大部分労働協約の条項としてとり入れられていると報告していることは、この間の事情を如実に物語るものであろう。しかも米国の経営参加には、何等イデオロギーの裏付はなく、全く實際的見地から自



主的に実施されているのである。そうしてそれはあくまで協力の範囲を出でない。使用者側は共同決定を認めないが、米國労働組合もこれを希望しない。

(b) 英 国

英國に於ては、第一次世界大戦以前、その数は少なかったが、既に職場委員会 (Works Committee) が設置されていた。各企業単位であつたことは言うまでもないが、これは労働者代表委員のみをもつて構成され、専ら使用者に対する苦情の処理を任務とした。しかし職場委員会が本格的發展を遂げるに至つたのは、ホイットレー委員会 (Whitley Committee) の勧告が出てからである。周知のように、ホイットレー委員会は、一九一六年設置され、一九一七年報告書を提出したが、労働者経営参加に関しては、次の二つを勧告した。(1) 充分に組織された産業に共同産業會議 (Joint Industrial Council) を設置すること、(2) 工業経営に於て、労使双方の代表者をもつて構成する職場委員会 (Works Committee) を設立すること、がこれである。これは各産業に、全国的並びに地域的共同産業會議、各職場に職場委員会を設置すると言ふ構想であつた。当面の課題としては、職場委員会のみが問題となるが、この職場委員会は労使の協議機関であり、その目的は、(1) 労働者に広く職場の事情に關心をもたせ、責任觀を一層強めること、(2) 全国的又は地域的關係当局者が締結した労働協約の諸事項を実施すること、(3) 摩擦を避け誤解を防止することである。但し、本来団体交渉の対象となるべき労賃並びにその他の労働条件については、関与しない。ホイットレー委員会のこの勧告によつて、第一次大戦時中職場委員会の設置が促進せられ、その数も激増したが、一九二六年のゼネストによつて、一時その發展が中断せられた。そうして第二次世界大戦勃發までの期間に於ては、職場委員会の協議事項が、承認せられた労働条件の履行と福利厚生問題

に限られていたと言われる。第二次世界大戦中は、軍需産業に於ける生産増大の要請に従つて、専ら生産増強を主眼とする共同生産委員会(Joint Production Committee)が著しい發展を遂げた。一九四三年七月現在に於て、四、一六九の共同生産委員会が私企業に組織され、これに關係する労働者は、約二百五十万人に達した。

第二次世界大戦終結後は、かかる共同生産委員会の多数が解体されたが、やがて職場に於ける労使協議機關としての同様な委員会が、戦後に於ても必要な所以が認識されるに至り、米國とは反対に、職場委員会の如き労使協議機關が復活することとなつた。一方全国共同諮問會議<sup>(註1)</sup>(National Joint Advisory Council)もこの問題をとりあげ、一九四七年一月、關係使用者組合並びに労働組合の双方にかかる労使協議機關の設置を勧告した。全国共同諮問會議が設置を勧告した労使協議機關の組織並びに性格は、次の如きものであつた。(1)かかる機關は任意的且諮問的性格のものたること、(2)労働条件等の如き元來正規の団体交渉によつて処理される諸問題は取扱わないこと、(3)各産業毎に、正規の団体交渉によつて実情に最も適應するような機關を設置せしめることとし、特にかかる機關を職場単位で設立した方がよいか、又はそれより一層広い地域を単位として組織した方がよいか、その何れを選んだ方が最適であるかの決定は、各産業に一任すること。又かかる労使協議機關の協議事項としては、(1)労働者の安全、保健、福祉、(2)訓練、教育、就業規則その他の人事問題、(3)生産方法の改善、生産時間の最大限利用、原料の經濟的利用等が掲げられている。この勧告は各企業に於ける労使協議會の發展に拍車をかけることとなつたが、政府も又かかる機關の進展を促進助長するために適當な措置を講じている。即ち労働大臣は、全国共同諮問會議の勧告の線に副うて労使協議機關の設置を促進するためには如何なる措置をとるべきかを、大産業に於ける全国的労使団体に諮問し、一方各経営者並びにその労働者に対しては、労使協議機關の主旨、目的、

価値を十分に了解せしめ、各産業に於てかかる機関の設置に関する協約が関係団体間に締結されたならば、速かにこれに従つて個々の経営にそれを設立するためのあらゆる奨励と援助とを与える旨を保証することによつて、これに関する関心を高めることに努力しつつある。

以上が英国に於ける経営協議会の現状である。これによつて英国の経営協議会は、主として産業別労働協約によつて設置されるものであり、労使双方の代表委員をもつて構成されるが、その性格は、共同決定ではなくて、協力の範囲を出でないものであることを知るであらう。協議事項としては、大体全国共同諮問会議の提案が採用せられ、元來団体交渉の対象となる諸問題は、取扱わないことが特色である。尙固有産業に於ける経営参加は、法律によつて規定されるので、当面の課題とはならない。

〔II〕 これに属する代表国は、スウェーデン、ノールウェー、デンマークのスカンデナヴィヤ諸国である。これらの諸国に於ける経営参加は、先にも指摘した如く、労使双方の組合の全国的中央機関が締結した全国的労働協約によつて実施せられるのであるが、その概況は次の通りである。

スカンデナヴィヤ諸国に於ては、労使関係が全国的労働組合中央機関と全国的使用者組合中央機関との団体交渉によつて決定せられる。これは組合運動が五十余年の歴史と伝統を誇つている関係もあるが、労使両組合の組織率の高いことも見落してはならない。例えばスウェーデンに於ては、労働者の九八%が労働総同盟に加入しており、一方経営者連盟には、殆んどすべての産業を代表する使用者が加盟している。これら中央機関の組合員に対する統制力は強大であり、スウェーデン、ノールウェー両国の使用者は、経営者連盟の承諾なくして新労働協約を締結し得ないと言われる。かかる事情から、スカンデナヴィヤ諸国に於ては、労使それぞれの組合の全国的中央機関に

よる全国的労働協約を通じて、各個経営單位に於ける労働者経営参加が可能とされるのであり、又全国的協約であるから、その効果は、立法措置による場合と実質的には同一である。

戦後に於けるかかる全国的協約は、デンマークに於て、一九四七年六月六日、経営者連盟と労働総同盟との間に締結され、同年九月一日から施行された。スウェーデンに於ては、一九四六年八月三十日、経営者連盟が、労働総同盟並びに職員労働組合とそれぞれ別個の協約を締結した。これら二つの協約の実施には、中央機関に加盟している各組合の同意を必要とすることになっている。又一九四五年十二月七日、ノールウェー経営者連盟と労働総同盟との間に締結された協約は、一九五〇年九月二十二日の新協約によつて更新せられた。これらの全国的諸労働協約によつて、スカンデナヴィヤ諸国の経営協議会に関する諸事項が定められている訳である。スウェーデン、デンマーク兩國に於ては、従業員二五人以上、ノールウェーでは従業員五〇人以上の経営に、それぞれ経営協議会が設置されることになっているが、何れも労使双方の代表委員をもつて構成される。しかしその定員、労使代表委員の比率、選出方法は、これら三国に於て、必しも同一ではない。その主要目的は、生産性向上のための労使協力関係の促進にある。そうしてこれはあくまでも協議機関であり、諮問的のもので、共同決定は行われない。協議事項としては、社会的・人事的・経済的事項に亘つており、極めて広汎であるが、英国と同様、組合の団体交渉に於てとり上げられ、労働協約の対象となるような諸問題は取扱わない。例えば賃金、労働時間等労働条件に関する諸問題がこれである。従つて社会的事項については、主として安全衛生又は企業内の職業指導等が取扱われ、職場に於ける労使友好関係の促進或は時として就業安定が問題となる。人事的事項については、解約告知保護の問題がとりあげられる。例えばスウェーデンに於ては、操業を一時的又は永続的に停止したり、大規模の操短を

実施するのやむなきに至る場合、経営協議会は、事前にこの問題を討議しなければならない。かかる場合には、当然解雇が予想されるが、その際九カ月以上就業した労働者を解雇しなければならない時は、少くとも二週間以前に、使用者は経営協議会の労働者代表委員にその旨を通告することを要する。通知に基いて、経営協議会はこの問題を討議し、使用者側の解雇理由に納得がない場合、これを労働市場委員会の審議に附する。労働市場委員会は、労使双方の全国組合中央機関の代表者をもつて組織される常設的機関で、経営協議会や労働協約の解釈について連絡調整を行う全国的機関である。操短のため解雇せられた労働者が、四ヶ月以内に再雇される場合は、経営協議会が誰を再雇すべきかを決定する。経済的事項に関する審議は、特に重要視される。使用者側から提出される営業報告その他の関係報告を中心に討議が行われ、スエーデンに於ては、バランス・シートや損益計算書が閲覧される。尤も公表すれば使用者側に損害を与えるような報告書は提出する必要はない。労働者代表委員は、秘密を厳守する義務を負う。又経営協議会の主たる目的が生産性の向上にあるから、そのための技術的改善について協議し、経営協議会として、使用者に一定の勧告を行う場合もある。尙経営協議会の運営手続、経営者並に労働者に対する責任等については、協約でその詳細が定められる。

以上がスカンデナビヤ諸国に於ける経営協議会の大要である。現在スエーデンには、建築業を除き、山林、農業、交通等の重要産業に約三千の経営協議会が設立されており、これは更に約四千にまで増加する可能性があると言われるが、何れも最近組織されたものである。ノールウェーでは、経営協議会が現在八百を数えているが、そのうち僅か一割が活動しているに過ぎないものと推算されている。かかる経営協議会は、労使協力関係の促進、生産性向上のためのすぐれた手段として、一般に所期の目的を達成しつづつあると言われる。しかし労使の一部では

経営協議会に対して不安をいだいている向もある。即ち使用者側は、経営協議会に営業報告その他の報告書の提出を躊躇し、労働組合側も、労働協約の対象となる事項は討議しないことになつていゝるとは言え、経営協議会では、これらについても問題にしなければならぬ事情に立到り、その結果組合活動が制限される虞れのある旨を指摘してゐる。<sup>6)</sup>

- (1) vgl. Hueck, A. u. Nipperdey, H. C., Tarifvertragsgesetz. 2 Aufl. 1951. SS. 39-40, 87-88, 116-17.; Nikisch, A., Arbeitsrecht. 1951. SS. 307-308, 322-23.; Herschel, W., Arbeitsrecht. 1954. SS. 38-39.
- (2) cf., Int. Lab. Off., op. cit. pp. 19-32.; Bührig, a. a. O. SS. 173-74.
- (3) Int. Lab. Off., Labour-Management Co-operation in United States War Production, 1948. pp. 198-99.
- (4) Int. Lab. Off., Co-operation in Industry. p. 28. pp. 115-16.
- (5) cf., Ministry of Labour and National Service, Industrial Relations Handbook. 1953. pp. 18-19, 113-121.; Kirkaldy, H. S., Industrial Relations in Great Britain. in: International Labour Review. Dec. 1953. pp. 486-92.; Int. Lab. Off., Co-operation in Industry. pp. 32-33.; Bührig, a. a. O. SS. 174-75. 労働省編集「労働時報」第七卷第一号、一五一七頁。
- (6) Int. Lab. Off., Co-operation in Industry. p. 33.
- (7) cf., Int. Lab. Off., Co-operation in Industry. pp. 45-52.; Bührig, a. a. O. SS. 176-179. Galenson, W., Comparative Labor Movements. 1952. pp. 137-40, 166-67.
- (8) Galenson, W., Comparative Labor Movements. 1952. pp. 166-67.

〔註一〕 周知のように、この法律は、最初英・米両占領地域のみ適用せられたが、一九五三年四月二十三日の連邦法によつて、仏占領地域にも拡大適用され (vgl. Bundesarbeitsblatt, Nr. 11. 1953. SS. 333-34.)。現在では、西独全域に適用的な連邦法となつてゐる。

〔註二〕 全国共同諮問会議は、一九三九年十月設置された。全国的次元の労使協議機関である。最初 British Employers'

Confederation 並びに Trade Union Congress の各代表十五人をもつて構成され、諮問機関として、労使に共通利害關係をもつすべての事項を協議し、年四回会議を開催した。一九四六年七月、戦後労働問題の重要性を鑑み、再組織され、労使双方の委員が、各々十七人に増員されて今日に至つてゐる。cf. Industrial Relations Handbook. pp. 13-14.

### 三

先に保留した我國の経営協議会について、次に概説することとしよう。

我國に於ける経営協議会の最初のものとしては、明治二十九年鐘淵紡績会社の各工場に設置された職工懲罰委員會、職工使用人救済委員會、意思疎通委員會等が、これに相当するであろう。その後類似的委員會が、若干の工場で組織されているが、何れも散発的のものにすぎなかつた。これが一般的に重要視せられるに至つたのは、第一次世界大戦以後である。即ち戦後労働組合運動が擡頭し、労働争議の頻発を見るに至つたので、その対策の一つとして、経営協議会がとりあげられるに至つたのである。大正八年には、内務省私案の労働委員會法案が発表せられ、翌九年頃から工場委員會又は懇談会の名称の下に、官營、民營の諸工場にこれが設置された。大正八年には民業に於て二一、大正九年には官民業を通じて二三を数えたと言われる。その後産業の不況と深刻な労働不安の中で、労働者側から工場委員會に対する積極的要求が起り、大正十二年には、四五が新設された。しかし大正十一年以後不況が一段と深刻化するに及んで、資本攻勢が強大となり、一方左翼急進分子の活躍で、發達途上にあつたかかる工場委員會は、到底本来の機能を發揮することが不可能となり、労使双方の熱意の喪失とともに、その發展は一頓挫を來たした。

昭和六年滿洲事變の勃発とともに、この制度が再び一般の関心を呼び、昭和七年から十年まで、毎年平均二一の増加を見るような状態となつた。その原因の一つには、當時に於ける労働組合運動の穩健化、右翼化が目ざれるであろう。しかし戦時体制の進展につれ、遂に産業報国会の中に吸収されるのやむなきに至つた。これらの工場委員会は、大部分事業主の発意により設立されたもので、労働条件、福利施設並びに作業能率等について協議する諮問機関又は単なる協調乃至親睦機関であつた。構成は、労使代表委員をもつて組織されるものが大多数であつたが、労働組合のこれに対する関心は、比較的薄く且消極的であり、労使間の意思疎通、待遇改善等に良好な成績をあげたものは、専ら事業主の道義心乃至温情に帰因したと言われる。

敗戦後の経営協議会は、労働組合法その他の労働法規の制定とともに、世界に比類なき躍進を遂げた労働組合運動を背景に、戦前とは全く異なる様相をとつて、花々しく登場した。<sup>23)</sup>即ち労働組合、特に当初は左翼的急進的労働組合の積極的要望の下に、労働協約によつて設置せられることとなつたのである。労働協約によつて労働者の経営参加を目的とする経営協議会の設置を協定することは、周知のように、企業別組合が全体の約八〇%以上を占有している我国の現状では、経営協議会が、事実上企業単位の労働協約によつて結成されていることを意味する。

この点米国の事情に近似していると言えよう。昭和二十年十月、生産管理の最初の事例と言われる読売新聞従業員組合の第一次争議が同年十二月妥結した際、その協定覚書中に、「社長と従業員代表とをもつて組織する経営協議会を設置し、編集及び業務に関する重要事項を協議する」と言う一項目がある。我々はここに労働組合側の経営参加の手段としての経営協議会に対する要望を伺うことが出来るであろう。その後頻発した労働争議の要求事項として、経営参加を掲げるものが多く、又生産管理が激増したが、かかる情勢の下に、戦後の経営協議会が



急速に工場、事業場に設置されるに至つたのである。当時の経営協議会は、社会的・人事的・経済的諸事項について協議するものであつたが、労働条件並びに人事の決定等に関しては、共同決定を認められたものも決して稀ではなかつた。従つて本来団体交渉の対象となる事項まで、経営協議会でとりあげられたのである。旧労働組合法（第二十二條）で、かかる経営協議会の決定した労働条件に関する基準を労働協約に於ける規範的事項と見なし、これに規範的効力を附与していたのは、かかる事情の反映であつたと考えられる。

かくの如く初期の経営協議会は、非常に広汎な問題をとりあげたのであるが、その構成や性格は、もとより各企業に於て多種多様であつた。政府も経営協議会の重要性を認識し、昭和二十一年六月十三日、激化する暴力デモや生産管理を否認した「社会秩序保持に関する声明」<sup>3)</sup>の中で、労働争議の発生を防止するため、労使代表をもつて構成する経営協議会の設置を勧奨した。又同日内閣書記官長は、経営協議会に関する政府の構想を、談話として發表した。それによれば、(1)経営協議会は、労使同数の代表委員をもつて構成され、各企業の実体に即した弾力性をもつこと、(2)労働条件、能率向上、作業条件の合理化、生産計画、生産に関する事項につき協議する、(3)企業の全体的計画、経理状態、人事の一般の方針等を報告説明する、(4)労働者の意向をとり入れ、主として生産の増強に資することを目的とする、(5)協議決定したことは、双方責任をもつてこれを実行すると言つたものであつた。そうして六月十七日厚生大臣から中央労働委員会に、「経営協議会の組織運営に関する参考例」の作成が諮問されたが、中労委は、小委員会を設置してこの問題を審議した結果、七月十七日答申案を決定した。「経営協議会指針」がこれである。<sup>5)</sup>これは主として株式会社を基準として作成されたものであるが、当面の課題に於て、労働協約による経営協議会の設置を強調した点で注目しに値いするものである。その大要を説明すれば、経

営協議会は産業民主化の精神に基き労働者として事業の経営に参画せしめるため、使用者と労働組合との協約によつて設けられる常設的協議機関である。性格は、単なる懇談会や諮問機関ではなく、労使平等の立場から隔意なき意見の開陳により諒解を成立せしめる機関である。しかしこれによつて会社幹部の統括権又は職責には何等の変化もない。経営協議会は、労使双方の代表者をもつて構成されるが、委員数は協約で任意に定め、必ずしも双方同数たることを要しない。経営参加の範囲は、労働時間、賃金の支払方法その他の労働条件の適正化、労働衛生、生産計画、職制を含む人事、利益配当等に亘り得るが、具体的には協約で決定すればよい。その際人事については、具体的人事を議することは弊害を伴うので、一般的基準を協約で定めることが望ましいとされ、重役その他会社幹部の人事を協議することも、違法ではないが、会社の定款との関係を考慮しなければならぬ旨を勧告した。又別に会社経理の公開と報告が要望せられている。決議は満場一致をもつて行うことを通例とする。多数決による決議は、結局問題を後に残すので、望ましくない。決議の効力は、労働協約と同一であり、当事者双方誠意をもつて実現にとめる義務を負う。但し決議は株主總會を拘束しない。これによれば、経営協議会が労働協約により設置され、単なる諮問的機関ではなく協議決定機関であり、決議は労働協約と同一の効力をもつ点に特色があり、団体交渉の対象となるような事項についても、協議が行われることが注目されるのである。かかる指針は、もとより法的拘束力をもつものではなく、関係当事者の単なる参考に資するに過ぎないものであつたが、経営協議会に一定の基準を与え、その合理的運営を図るために役立ったことは否定出来ないであらう。

然るに昭和二十二年所謂「一・一ゼネスト禁止」後、従来の余りにも急進的労働運動に反省と批判とが加えられ、総同盟、産別会議、国鉄労組等に民主化運動が展開されるに至つた。一方昭和二十三年四月、日本経営者団体連

盟が結成され、労働者側の強大な経営参加運動に対抗して、経営権の擁護、人事権の確保を宣言した。その結果、経営参加の問題が、労働協約の締結をめぐる、一時労使紛争の焦点となつた。日経連は、昭和二十六年六月、この問題について、その態度を表明したが、「労働協約改訂の手引」(参照)、それによれば、経営協議会は、経営者及び組合が対等の立場で協議する労働協約上の共同の機関であり、主として労働条件の合理化に関する事項を企業の内部で平和的に処理することを目的とする。従つて第三者の介入は一切認めない。そうしてそれはあくまで協議機関で、決定機関でない」とされる。かかる情勢の下に於て、昭和二十四年七月六日発せられた労働省労政局長の「労働組合の組織と運営に関する協力と勧告の実施について」なる通牒は、経営協議会の在り方について、重大影響を与えるものであつた。これは、経営協議会が実際は経営参加の場所のみならず、団体交渉や紛争処理機関と化し、本来の性格がボカされている結果に濫み、その三分化を勧告したものである。即ち(1)団体交渉に対して交渉委員会、(2)苦情処理に関しては苦情処理委員会、(3)生産については生産委員会をそれぞれ設置する。これによつて生産委員会が、従来の経営協議会に代るのであるが、それは組合の意見を反映する助言、諮問の機関にすぎないものであり、決定権は、経営者にあるとされる。時を同じうして日経連も昭和二十四年六月十日「労働関係調整に関する指針」に於て、従来の方針を修正し、経営協議会を廃止してこれを団体交渉、苦情処理機関、生産委員会の三本立とする態度を表明した。そうしてやむなく経営協議会を存続する必要がある場合は、労働協議会と改称することが適當なる旨を附言した。更に翌二十五年には、生産委員会の設置は時期尙早であるとし、実質上従来の如き経営協議会は、これを廃止しようとする態度を示したのである。

日経連のかかる態度に対して、労働組合側は強い反対を表明し、再び労働協約に於ける経営権をめぐる紛

争が激化するに至つた。しかしその後かかる状態は漸次緩和され、経営協議会の設置も進展したが、その性格には、可成りの変化が見られる。<sup>8)</sup>即ち初期の如き高度の経営参加を認めるものが後退し、生産協力的のものが進出するに至つた。性格も諮問的のものが多く且労働省の勧告や日経連の方針の線に副うて、三分化の道を辿る傾向を示した。然るに西独の共同決定法や経営組織法による経営参加の実例に刺戟され、又他面に於ては緊縮政策による企業経営上の困難打開策として、昭和二十九年上半期頃から、経営参加を目的とする経営協議会が、労使双方より提唱されるに至つた。現在総評はこれに反対しているが、三敏連、電産、国鉄等は多大の関心を示し、全労会議は、全面的に賛意を表明した。<sup>9)</sup>しかし昭和二十九年下半期までには、未だこれが具体化されるに至つていないようである。

昭和二十三年六月末の労働省調査によれば、<sup>10)</sup>経営協議会をもつている労働組合数は一五、〇五五であり、総組合数の四四・三％に当る。これは当時の労働協約の七八割が、経営協議会の設置を協定したことになる。同じく労働省が昭和二十六年一月から六月まで有効労働協約一、〇七五について調査したところによれば、<sup>11)</sup>経営参加条項を有する協約は二二七を数え、全協約の二一・一％を占めている。参加の程度を見るに、組合員の生活に重大な影響を与える事項については、同意、協議、承認等の積極的参加が認められているが、経営方針、生産、営業計画等については、意見を尊重するとか説明を聞くとか言つた消極参加が多数である。昭和二十八年に於て、協約による経営協議会をもつ組合と協約によらない経営協議会をもつ組合との比率は、前者の三五・七％に対して後者九・七％であり、<sup>12)</sup>協約によるものが圧倒的であることを知る。更に昭和二十九年六月末の経営協議会設置状態を見るに、<sup>13)</sup>協約に基くものは一〇、八二五を数え前年度と大差がない。そのうち労働条件に関するもの八九・四％、生産に関

するもの四三・九%、苦情処理に関するもの七八・五%と言う比率を示している。生産に関するものが、最も少ないことを知るであろう。

以上によつて我国の経営参加問題を概観した。企業単位の労働協約によつて設立される経営協議会を通じて行われるのが原則であることを知るのであるが、最近これが英米に於ける如き生産性向上のための労使協力機関に発展する傾向が強いことに注目すべきである。しかし正直のところ、我国の経営協議会は、未だ本格的軌道に乗つたと言ひ難く、その正否は、将来にかかつていと言わなければならぬ。

- (1) 労働省編「労働時報」第七卷第五号、一四—一五頁参照。
- (2) 前掲「労働時報」五頁、一五一—一六頁。Int. Lab. Off. Co-operation in Industry. pp. 43-44.
- (3) 労働省編「資料労働運動史」昭和二十一年—二十二年、一三五—一三六頁。
- (4) 前掲「資料労働運動史」六六—六三頁、八〇—四頁参照。
- (5) 前掲「資料労働運動史」八〇—五—六頁参照。
- (6) 「資料労働運動史」昭和二十三年、一〇五—九頁。
- (7) 労働省労政局労働法規課編「労働関係法令解釈総覧」九三一—四〇頁、特に九三七頁、尚「資料労働運動史」昭和二十四年、八九—九五頁参照。
- (8) 前掲「労働時報」五頁、一六頁、吾妻光俊「最近における労働協約の傾向」「労働時報」第七卷第四号—五頁参照。
- (9) 労働白書一九五五年版二六三—六四頁、「労働時報」第七卷第七号、九—一二頁等参照。
- (10) 「資料労働運動史」昭和二十三年、一〇五—五頁。
- (11) 桂労働関係研究所「労働年鑑」昭和二十九年版、一四四頁。
- (12) 労働白書一九五四年版、第一七五表参照。
- (13) 労働白書一九五五年版、二六一頁及び第一九四表参照。

## 四

以上労働協約による企業内の労働者経営参加を、欧米並びに我国の実際について考察したのである。労働協約による経営参加は、労使双方の発意に基いて行われるのであるから、極めて弾力性に富み、企業や経営の実情に即応し得る長所がある。しかし乍らその順調なる発展は、国家の奨励や援助に俟つこと大なるものがあることを想わねばならない。その意味に於て、国家が経営協議法の如き立法措置をとることが考えられ、本稿では考察の外においたが、事実法律によつて経営協議会の設置を強制している国の存することは、先に指摘した通りである。

法律によつて経営協議会の設置を規定することは、色々な点で有利である。第一にそれは法の適用範囲内にあるすべての企業に劃一的な義務を課することが出来る。一部の企業に既に経営協議会が設立されていて、法がかかると慣行を公認するとともに、これを關係企業のすべてに拡大すれば、その利益は一層大であると言わなければならない。又法律が廃止されざる限り、経営協議会が永続的のものとして存続することが保障され、或程度労働争議の発生をも防止することが可能であろう。

かくの如く経営協議会が法律的基礎をもつことになれば、労働協約による経営参加の慣行はその意義を失い、無用の長物と化するであろうか。これに対する回答は、否である。何んとならば、経営協議会の設立が、法律によつて義務づけられ、これに一定の基準が与えられても、労働協約による経営参加は、これを補うものとして又それに代るものとして、決してその重要性を喪失しないからである。例えば、一九五二年十月十一日の西独「経営組織法」(Betriebsverfassungsgesetz) による経営参加は、原則として経営協議会を通じて行われるものである。

けれども、労働協約によつてこれを補充し又変更することが可能であり、更に別段の定めある場合には、これに代るものを設立することも出来る。例えば社会的事項についての経営参加は、労働協約によつてこれを補充し得る。一般に強行規定以外は、労働協約によつてこれを變更し得ると言うのが、現在通説となつてゐる。言わんやフランスに於ける一九四五年二月二十二日の企業委員会 (Comité d'entreprise) に關する命令の如く、協約又は慣行によつて企業委員会の権限や機能に關する別の定めをなすことを何等妨げるものではない旨を規定しているような場合には (第二十三条<sup>3)</sup>)、労働協約による経営協議会の設置が、従来通り可能なのである。これは解放後締結された協約を維持し、又この命令による以上の権限を企業委員会に附与するのが主要目的であると言われる。かくて國家の立法措置による経営協議会の設立は、労働協約による経営参加を制限することはあつても、決してその存在を抹殺するものではない。その不足を補うものとして、又これを強化するものとして、それは依然として存在理由を主張し得ると言わなければならない。

元來経営に於ける労使の協力は、双方がその立場を充分に理解した場合にのみ、始めて實現されるのである。経営協議会を御用組合化の手段としたり、或は特定のイデオロギーによる政治闘争の具に供したりするのでは、経営参加の場としての経営協議会は、始めから成立する余地がない。使用者が労働組合の存在を脅かし、反対に組合が使用者の存在を危うするようでは、自由社会に於ける民主主義は破壊され、國民經濟は、混乱に陥るであらう。そうしてその中からファシズムが擡頭する虞れなしとしない。労使がそれぞれ対立する相手方の存在を認めても、協力の方法はいくらで存在するのである。使用者、労働組合各々の單獨の生存ではなくして、兩者の相互的生存、Mutual Survival が要望せられる所以である。かかる意味に於て、労使双方の自主的協定である労働

協約によつて、経営協議会を通じ又は協約そのものを通じて労働者の経営参加を実現することに、多大の期待がかけられるのである。国際労働機関も、一九五二年六月、その第三十五回総会で採択された「勧告」並に「決議」に於て、当事者の自主的協定による労使協議機関の設置を勧奨していることは、周知の通りである。勿論諸國に於ける伝統や特種事情はこれを無視出来ないが、現代に於て、労働協約による経営参加の重要性を強調しても、恐らく行過ぎであるとの非難は受けないであろう。

- (1) Int. Lab. Off., Co-operation in Industry. p. 52.
- (2) vgl. Galperin, H., Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz. 1953, SS. 50-51.; Meisinger, H., Betriebsverfassungsgesetz. 1952, SS. 34-35; Bührig, a. a. O. SS. 81-86.
- (3) cf. Rouast, A. et Durand, P., Prêts de Législation Industrielle. 1951. p. 133.; Durand, P. et Jausaud, R., Traité de Droit du Travail. Tome 1. 1947. pp. 463-64.
- (4) Bakke, E. W., Mutual Survival; The Goal of Unions and Management. 1946. p. 18. pp. 79-82.