

紛争処理機関と
職場委員制度

あり
EL212

E20

連合軍總司令部經濟科學局
提供

EL212

36

E-1



0037936-000

EL212-E20

紛争処理機関と職場委員制度

逓信省勞務局

1948. 6

AGF

366.59
16

EL212
E20



紛争處理機關と職場委員制度

連合軍總司令部經濟科學局提供



89W69868

目次

一、緒言	一
二、紛争処理機関	一
三、職場委員	一
四、職場委員と協約交渉	一
五、苦情についての交渉は何故重要か	一
六、苦情とは何か	一
七、苦情の交渉	一
八、苦情傳票の使用	一
九、幾つかの規則	一
一〇、苦情の提出は會議で決定	一
一一、労資會議の手配	一
一二、解決された苦情は組合員に知らせよ	一
一三、教育活動	一
一四、有給職員	一
一五、團體交渉の習慣を發達させて行かう	一
一六、語義	一



紛争処理機関と職場委員制度

一、緒言

組合が創設された場合最初にならなければならない組合の仕事の一つは團體交渉によつて成文協約を雇主と交渉することであり、その協約は賃銀、労働時間、其他一般労働條件其他、雇主と組合の守るべき権利、義務を明らかにするものであります。

協約が労資双方で調印し終ると、双方は決定をみた期間中、その協約を實行するため、まじめに双方共これを遵守するのであります。協約の期間は概ね六ヶ月、一年、二年等各種の場合があります。其の期間内に各種の問題が毎日の様に起つてきますと、此等の問題や紛争を解決する爲に、組合委員長は毎日會社の社長と會談することは不可能となつてくるのであります。

二、紛争処理機関

協約が結ばれてから毎日起つてくる問題を處理するために、組合と經營者は、苦情が生じた場合、直ちにそれ

を解決するのに必要な組織を作ることと同意をみます。苦情の早急解決をはかる目的をもつこの組織は豫め大體の計畫がたてられ、双方の同意を得なければなりません。そうしてそれは労働協約の一部となるのであります。この様にして労働者が不満や、協約できめられた賃銀、労働時間、労働条件に關して疑問をもつ場合、彼はそうした問題を解決するのにどうしなければならぬか、といふことをハッキリ知るのであります。一方又、そういった組織が前以てつくられてなかつたとしたらどうでせう。苦情はぞく／＼起るでせうし、先づそうすれば事態は混乱してきますし、遂には労資間の紛争にもなります。紛争處理機關は、摩擦を最小限に止め、工場、鑛山に産業民主々義を確立し、勞資關係の安定を促進する組織であります。

民主々義の學校

工場内の権限を分散し、職長と職場委員が始終顔合せにすれば、議論の持ち出し方、自分の意見を採用させる様な議論のもつて行き方、理屈にあつた、事實に即した辯論法などを多くの人が知る様になるものです。このことは職場に於て澤山の労働者が自分達の権利の尊さを段々認識してゆく助けとなりますし、更に單位組合の内部で新しい指導者を順次に養成してゆくのに役立ちます。一人の人が頭になつて一切の談話、思索を行ふ代りに、紛争處理機關や、職場委員制度を採用すれば、多くの組合員も、團體協約に段々と廣く参畫して行くことになるのであります。この様に、紛争處理機關を設けますと、經營者側、組合側共に交渉の熟練工を養成するのに

役立つものであります。

職場委員制度とは、紛争處理機關を働かせるための手段であります。工場、鑛山の或る部、課の労働者代表としての職場委員はその労働者達によつて選出され、苦情の解決を有利に、早く達成する責任をもつてゐるので

三、職場委員

職場委員といふものは、組合と會社の間に結ばれた團體協約の實施、適用について、その條文及び精神の兩面から、それに関する紛争を解決するといふ大切な仕事を持つて居ます。

こうみてくると、職場委員は職場に於ける民主々義の番犬といへます。協約を實行させ、民主々義を油断なく守る、それが職場委員の仕事なのです。そうして自分の職場とか、所屬の労働者達に組合活動に對する情報を常に提供し、日常の組合活動に關心を絶えず持たせるのが職場委員のつとめで、職場委員といふものは契約に魂を吹込み、これを生かすものと言へます。同様に靈感や實例によつて、組合の使命、即ちよりよい社會を建設してゆくといふ組合の使命を組合員に認識させる助けをするのが職場委員なのであります。

職場委員は如何に活動するか

此の制度は次の様な方法で運営されます。各職場には夫々一人の會社側の職長或は監督が居ります。逆に組合には労働者を代表する會社側の職長と對照的立場に立つ、職場委員を持つて居ます。職場のある労働者が職場内で何か希望があれば職場委員の所へ行き、彼に其のことを傳票に書いて渡すのです。その傳票には自分の姓名、職番、その申入れの内容等を簡単に書き、署名をするのであります。一日に一度ふつう三十分位、職場委員は自分の持場から離れて職長の事務所へ行きます。そして其のグリーンバンス(苦情)傳票を提示し、それを彼が採り上げた理由を職長に話し、互ひに論議をします。恐らく彼等はそれを解決して改良が行はれることでありませう。しかし若し解決されなかつたならば、職場委員はグリーンバンス傳票の裏に職長の決定處置を書いて交渉委員會(Bargaining Council)に此れを廻付するのであります。週に一度交渉委員會は工場長と會議をします。そして下部の職場委員の力で解決されない苦情をその時提供するのです。更に交渉委員會は會社の總支配人に交渉、解決するように努めます。妥結點が見出され、苦情の通ることも多いのですが、もし不成功に終つた時は、組合と會社側で公正審議機關 (an impartial umpire) を利用することもありませう。そして未解決の苦情は公正審議人、或は労働委員會に提出されるのです。

此等のことは職場に非常に重要な影響を與へます。生産を上げるために何かよい考へを抱く労働者があつたとすると、彼は先づ所屬の職場委員の許にそれを申出ます。次いで組合が彼の提案を承認すれば交渉を通じてそれは採用されます。そうなるると其の労働者は彼の頭の鋭さ、考へのよさ、といふものが重要なものであることを認識するでせう。自分の機械に何等かの安全装置を必要とす労働者は同様にして組合に申出で其の處置をつけても

らひます。其の人は組合が自分の爲に活動してゐてくれる事をよく悟るでありませう。

そうして會社側もその工場の労働者を尊敬し得る知識人として認め始めませうし、又労働者が労働條件や、生産力や、或は會社のためになる様なことを改善向上しようと努力していることが判つてくるでせう。もはや労働者は機械の畜車ではなく經濟社會の民主的一員たる知識人なのであります。

職場委員の選舉

日本の或る縣の小さな工場を例にとつて見ませう。其の工場には五〇〇人の従業員がゐる其の全部が組合に加入してゐるとします。其の工場は、原料、鑄物、機械、組立各工場及び倉庫の五部門に分れてゐます。組合では労働者五〇人に付き一人の職場委員を置く様に規定してゐます。ですから此の工場では一〇人の職場委員が要るわけでありませう。原料工場には五〇人の従業員がゐるとすれば此の工場の全員が集つて一人の職場委員を自分達五〇人の中から選ぶのです。鑄物工場には一〇〇人とすれば二人の職場委員、機械工場は一五〇人なら三人の委員、組立場では一〇〇人ならば二人の委員、最後の倉庫は一〇〇人ゐるとすれば同じく二人の委員を夫々選舉するわけでありませう。

選舉方法は工場や鑛山等夫々異なつてゐるでありませう。百貨店では職場委員は恐らく賣場毎に決められることとせう。船の場合は船員の種類別に代表をおくでありませうし、港灣人夫の職場委員は違つた仕事の隊とか、そういつた單位毎に多分分けられる事でありませう。

一應夫々の職場の従業員によつて民主的に選ばれた職場委員は組合委員長や其他の幹部と會合するのであります。そして全職場委員と組合幹部とで組合の交渉委員會を構成するのであります。

この様に、自分達の代表としての職場委員を選ぶ場合、アメリカの労働者は慎重に、分別のある、知識人を選ぶのが常であります。彼等はいつても、協約の履行に利己的な心をはさまない、勞資關係の安定を促進する様な人を選ぶのであります。こういつても選ばれた職場委員はいつも會社側と折合ばかり計つてゐる、といふ意味ではありません。

又彼等の間に意見の一致を見ないことがあつても、論議は明快に理論立てて行はれます。

職場委員の免職

職場委員が正義の保護者又は公正な代表者としての能力がないことが判つた場合或は組合の代りに會社側の手先になり相な場合には其の職を免する事を多くの組合規約は規定してゐます。即ち免職のため各職場の従業員はいつでも會議を開き職場委員の信任投票を行ふことが出來ます。若し投票者の過半数が委員の免職を要求してゐたら其の委員は免ぜられるのであります。そして彼等は別の職場委員を選挙するのであります。此の免職制度は従業員が其の代表として選んだ者を皆の力で統御出來る様に規定して居ます。

職場委員の報酬

次の様な質問がいつも起ります。「職場委員が苦情を處理するため要する時間の賃銀は誰が拂ふのでせうか？」若し或る人が一、二時間も其の仕事から離れてゐたら雇主はその人の賃銀からその時間だけ恐らく差引くであります。しかし米英の組合では職場委員制度に關し組合會社間の協約中に規定を設けて居り、此の條項は職場委員一人につき労働者何人といふことも含み、彼が苦情處理に要する一日の消費時間に就ても特に規定されてゐます。會社は通常此の特に費された時間に對しては賃金は支拂ふ様にしてあります。もし職場委員がその決められた時間以上に費した場合は其の特別消費時間に對しては労働組合側で負擔することになつてゐます。アメリカの組合はもし會社が職場委員に對して無制限に消費時間の賃銀を支拂ふならば彼等の中のある者はその特權を濫用したり一日を怠情に過して了ふだらうといふ事を懸念してゐます。委員が苦情處理のために許された時間を一日、三十分乃至一時間に制限し、且つ會社側がそれに對し賃銀を拂つてくれるならば大體妥當なものと言へませう。報酬の名義は職場委員が苦情の處理や、生産を圓滑ならしめるために、職長と共に働いてゐるといふ事實に基づいてゐるのであります。此の問題には組合と會社とは各々異つた利害關係がありますけれども、双方にとつて重要なことなのです。

四、職場委員と協約交渉

職場委員制度と交渉委員會は又別の重要な機能を持つてゐます。月日が経つに従つて各部門の職場委員は所屬

部門の運営や機能について専門家になつてきます。彼は生産や労働条件をよりよくさせる方法を知る様になりませうし、又彼の属する職場の労働者が何を希望してゐるかを知つてくるのでありませう。又新しい協約の各條項を論議する爲に会社側と會談する際に各委員は此の職場では此の事が必要、あの職場ではあの事が必要等といふ風に力を致すことが出来る様になりませう。交渉委員会が職場委員と會合し組合の凡ゆる要求を記録し組合總會で一項目づつ其の要求を讀上げるのです。組合員は其の要求事項に賛成したり或はそれを變更させたりするのであります。決定的な要求事項が出来ると交渉委員と組合幹部は經營者側と會議を開催して要求をするのであります。萬一会社側がそれ等を受け入れなければ要求貫徹の爲に闘争することになるでせう。職場委員は各々職場のことについて詳しく知つてゐるわけでありませうから彼等は確信ある論議を吐くことが出来ますし、又具體的事實や數字を引用する事も出来ます。こうして職場委員はよい協約締結の爲に效果的に活動することが出来るのであります。

任 意

紛争處理機關が調停、斡旋、仲裁のどの方法を探るかは全く任意であります。只仲裁はその特質として勞資双方が仲裁をうけることに一致するか、前以て仲裁すべき點に就て一致してゐる場合にのみ限定されます。即ち彼等は仲裁されるべき點、仲裁を依頼すべき人について一應意見が一致し、且前以て仲裁人、或は仲裁委員会の裁決に従ふことに一致してゐなければなりません。又協約の條に基本的な項目に關してはアメリカでもイギリスでも

多くの労働組合では仲裁機關にかけないと言ふことを注意しなければなりません。團體交渉で大部分の項目については了解點に達するでしょう。唯了解點に達しない細い點について仲裁人又は仲裁委員会に附託することがあります。仲裁機關は行きづまりの打開に使はれるものです。

五、苦情についての交渉は何故重要か

苦情について交渉を進めることは組合代表の最もむづかしい、しかし一番大切な仕事であります。苦情解決の成功率で單位組合の組合員達は組合の強力を評價することでありませうし、いつまでも苦情が解決しないで長いこと騒いでゐますと組合員達は組合が無能力で、さつぱり役に立たない様に思つてくるのでありませう。我々が考へてゐるより遙に重要な組合のためになることがあるにも拘らず、不幸にも見掛けはつまらない事柄にしかみえないことがあることをおぼえておいてもらひたいと思ひます。

又一方、苦情が迅速、適確に處理されてゐることが組合員の間で理解されると、組合の力とか、有能さとかを組合員に示すものでこのことは積極的に、重要視してなされるべきことであります。單位組合幹部が組合内部で非常に重要な役割をもつてゐるといふのは此の點であります。

組合が各地區の單位組合員から支持を受ける様になるまでに長い日月を要すると、組合員達の士氣を失はせません。このような組合幹部は、不注意であり、無神経であると言はれても仕方がありません。

六、苦情とは何か？

苦情といふのは、個人乃至、一群の人々に關係をもつ不満足な労働条件をいふのであります。協約のいかなる部分に違反しても、苦情がおこります。今までにあなたは自分達の協約でどんなことがきめられてゐるか知つてゐますか。協約違反が行はれた場合、誰かがあなたの注意をひくまで待つてゐるべきではありません。あなたのところの職場委員をとほして経営者にこのことを指摘し、直ちに行動を開始しなさい。

協約違反といふものは條文は勿論、その精神にも反するといふこともあり得るのです。経営者側で慎重に協約内容にそつて行つても、無意識に協約の意圖する處と異るといふ事もあるかも知れませんが、自分達の行動が協約違反になる、ならぬで意見が一致を見ないこともあるでせうし、誤解といふこともありませう。協約を理解するといふことがどんなに必要なものか、これでお分りでせう。多くの苦情といふものは、経営者側、組合代表側が共に思ひちがいをして協約を解釋することからも生じるものです。

時には組合員で、「こういつたことについて私は公平な取扱を受けてないと思ひますが……」と、貴方に報告してくる者もあるでせうし、又時には組合員から不平でなくて、こういう事が行われたと、事實を貴方に知らせて來ることもありませう。組合員は又それをあなたに知らせることを避るかも知れませんが、協約違反は他の者にも影響が及ぶものだ、といふことを、組合員に認識させる必要があります。どの様な理由があるにしても、

組合幹部は労働条件の不満を解決するために努力しなくてはなりません。

苦情を成立させると考へられてゐるものは何であるかをハッキリさせるために、こゝに幾つかの例をあげて見ませう。

苦情の例

- 一、不公平な降等（官等引下げ）
- 二、勤続期間（年功）を考慮しない不公平な労働時間の指定
- 三、勤続期間（年功）を考慮しない休暇日數
- 四、勤続期間（年功）を考慮しない昇給
- 五、休憩時間が少なすぎる
- 六、通風装置、食事、暖房装置の不良等の環境不良
- 七、不公平な解雇
- 八、監督がやかましくすること
- 九、労働者に對する中傷、苛酷な官僚的態度
- 一〇、苦情を提出した組合員又は組合代表に對する強壓、脅迫
- 一一、依怙最良

苦情を處理して行く上で、次の様な方法は職場委員の助けとなることとせう。

事實を知れ

あなたに提出された事件の實状や組合員からの不満について調べなさい。虚偽の申立は不利であることを組合員に認識させなさい。経営者側の行動に對する苦情などについては、唯一人の組合員の見解を其儘受入れてはいけません。他の組合員の意見をたゞしたり、組合會議で討論したりして、先づ事件の實情を知りぬかねばなりません。準備なしに、経営者側と會合してはいけません。

どの様な場合でも、苦情は妥當なものか、どうか、必ず確かめてみなければなりません。

「妥當性」とは「其の苦情が提起されるだけの根據があるかどうか。」「その組合員は自分の苦情に筋道のたつた説明が出来るかどうか」といふ意味です。苦情が正當かどうか、職場委員會で取上げる價値があるかどうか、をさめるのは組合代表の權限ではなくて普通綜合委員會が決定すべき問題であります。

組合員が悪い場合でも組合は彼を支持出来るか

組合員の中には、組合は、事の如何に拘らず組合員を擁護してくれるものと考へてゐる者があります。成程組

合は、不公平で獨斷的な経営者側の行爲、不當解雇、不公平な減俸、差別待遇、壓制などから組合員を守つてくれます。しかし組合員の行爲に悪い點があれば、組合はこれを支持後援する事は出来ません。立派な労働者としての資格に乏しい場合は組合はこれを擁護いたしません。けれども労働者が未熟練であり、機會に恵まれない場合には組合は解雇や減俸から彼をまもつてくれる筈です。

労働者が正當な理由なしにいつも出勤率が悪いと、組合でもそれを擁護する筋道がたてられません。又誰でもが従はねばならない規則を始終破つてゐるのでは組合も彼の肩をもつことが出来ないわけです。もしも其の規則が道理に外れていれば、その改正は筋道の通つた苦情として委員會に申出ることが出来ます。

もしも従業員が仲間とかお客様に對して無禮な態度をとつてゐるとすれば、組合はそうした従業員をかばふわけには行かないのです。彼が自分の仕事をやらない場合経営者側が彼を處罰しても組合は彼を支持しないでせう。しかし経営者側の處罰が不適當の場合それを匡正するのは組合の仕事です。不正な人は組合員の支持を得ることはできないでせう。しかし、大抵の組合員は正當な理由に對してはこれを支持するにちがひありません。

強固な組合と善良な労働者

組合は正當な理由があればその主張を貫徹する自信があるので、屢々強硬手段に訴へることがあります。組合員章とか組合徽章とかは優秀な労働者の象徴です。「正當な仕事に正當な賃金」といふ言葉は、組合の代表的なスローガンです。

組合員として立派であること、労働者として恥づかしくないといふことは密接に関係しています。組合が強固であるということは、しつかりと安定してゐるということです。組合員達は、自分達の労働条件が悪くなれば組合は自分達のために闘つてくれるということを知つて安心して居るのです。立派な組合は賃銀要求にも積極的なものであることを知つてゐるのです。労働者が組合を通じて従事している仕事の上に色々な権利を持つてゐることを認識すれば、彼は自分の仕事に利害關係を持つてゐることを知るでありませう。利害關係を持つとなれば、もつといふ仕事が出来てくるわけです。そんなことは心理學者でなくても分るでせう。立派な組合員といふものは、立派に仕事をたす力をもつてゐることを誇りにするものです。組合は仕事を好加減にする者の防禦線ではありません。

委員會の會合をもて

苦情を山積させたり、労働條件の不満が激化する段階まで、ほつておいてはなりません。そうすることはあなたの地區にいたづらに混亂を増すだけでなく、あなたの力量に對する不信ともなつてきます。苦情というものは古いほど調整が面倒なものです。苦情が職場委員の注意を惹きたしたら直ぐ、職場委員長(議長)の手で委員の會合が持たねければなりません。

七、苦情の交渉

職場委員長はいつもこの會合の代表者の役をいたします。もしも豫め協定が成立つて居れば、職場委員長は委員に苦情を提出する助けをしてくれる様頼んでもかまひません。しかし問題を審議に附するのは委員長の責任であります。審議を議事日程通りにおこなつて次の苦情の審議に移る前に、必ず處理をつけてゆく様によれば、きちんと整理されて行きます。他の委員達は委員長を助けて行きますが、それは組合の地位を強固にするためです。組合の代表は團體の意思に反して個人の意見を提出するわけには行きません。

討論は主題から外れるな

問題の解決に關心をもちこれに盡力する経営者もあれば、又一方苦情の解決をごまかしたがる経営者もあります。こういった経営者達は、委員會を混亂させ、又反駁を加へて徒らに論議しようとするでせう。更に又或るものは末梢的論議をして實際の主題から討論をそらせたり、又苦情の解決に盡力してゐる様に見せかけるものもありませう。従つて、委員長や委員達は冷静であることが極めて重要であります。委員長や委員達は沈着で感情に走らず、しつかりとしてしかも品がなくてはなりません。論議が紛糾したときは問題をもう一度説明して経営者側の論議をもとの問題へ戻すことが最上の方法であります。一つの苦情について長い時間を費して何も得るとこ

ろがなかつたら更に委員会で考究する旨を経営者側に告げた方がよいのです。

経営者側に多辯家が居る様に、組合幹部にも多辯家がおります。長い談議は避けた方がよいのです。會合は自己表現の場所ではありません。ここでは苦情を解決するのであつて、要點を離れず、自分の立場を簡単に要領よく纏めて述べるべきであります。

意見が對立したら暫時休會せよ

委員会のメンバーが委員の立場を認識しないために意見が對立し、思ひがけない事態が起ることがあります。こんな場合、委員長は暫時の休會を宜して経営者側との會議を中止し、問題を徹底的に整理してから、再開すべきです。その様にして問題が短時間の論議で解決し難いと思つたら、更に詳しい説明は將來の會合に譲りたいと経営者側に通告し問題を更に検討すべきであります。

経営者側で意思の對立を利用し、或人をあやつるといふことも屢々起ることでありませう。一人の者を選りぬいてその意見をきき、その者を得意がらせ彼自身の意見に執着させてのつびきならぬ破目に陥らせる、といった方法をとる経営者もあることせう。

全部の委員の意見を聞けば必ずそこには意見の不一致があると経営者側は考へてゐるのです。どんな事があつても團體の意見を變へてはいけません。統一されてさへ居ればあなたが言はんとしてゐることは経営者側に判るものであります。

國立國會圖書館
文部省
労働省
省圖書館

組合に日和見主義は禁物

経営者側との會合で度々経営者側に迎合する組合代表によつつかることがあります。その様な人はこうした機會をつかんで極力昇進を計るのですが、こんな代表は組合員達の信頼に背き、見せかけただけの組合幹部といふことが出来ます。その様な幹部は組合を自己の榮達の踏石にして組合を害すること甚しいものと言へます。自分の仲間を犠牲にして自分の地盤を築きあげて行く様なことは許さるべきでなく、委員達の手により壓迫を加へるべきであります。紛争處理委員會は團體行動をとるべきで、こうした團體行動によつてこそ、仲間の要望に餘り關心を持たない一人よがりのブリマドンナの獨演行爲などは餘地がなくなるのであります。もしも彼の反組合的行動が続けられる様なことがあれば、組合の共同利益の爲に、組合員達は團結して攻撃の火蓋を切る権利があるのであります。

苦情の處理が不満足な場合はどうしたらよいか

苦情の處理が不満足である場合、委員會は経営者側の回答を決定的なものとして承認する必要はありません。委員長はその解決策が組合の是認する處でないことを示して、更に一段の考慮を要求するのです。委員會は再び交渉を重ねるか、又は、地方紛争處理委員會に提訴するか、を決定することせう。會合の記録は委員會の書記の手で正確に記録されねばなりません。寫しの一つは本部へ送られ、一部は組合員のため、委員長の手許に残さ

れねばなりません。

一八

組合紛争處理委員會は經營者と交渉した後に持たれる

組合紛争處理委員會の會合は、經營者側との會合の直後に持たれるべきであります。此の會合では間違つてゐた點を討論する機会に恵まれるから、提案を改善して論點を強めるといふこともできます。苦情處理の決定に不満であるとして地方紛争處理委員會に提訴するか、或は組合委員會で更に審議するかはここで決定されます。

出来れば組合内で解決を圖らう

公正審議機關、仲裁機關等高級紛争處理機關は絶體必要な場合に限り用ひられるものであります。職場委員並に職長は出来るだけ組合内で問題を解決して行くというのが紛争處理機關の原則です。兩者は組合、會社からそれについて一定の責任を負わされています。彼等は組合内で出来るだけ苦情を解決するため討論し妥協すべきであります。

八、苦情傳票の使用

アメリカの組合の多くは、苦情を申出るとき「苦情傳票」なるものを用いています。不満があるとその理由を簡単に、苦情傳票に書いて職場委員に出します。職場委員がそれを正當と認めれば、職長と討議します。もし問題が解決されれば不満とか、苦情は處理されます。職場委員は毎週の定例会合で委員長にその解決された苦情を報告します。

もし問題が解決されないときは、職場委員は、職長の見解を傳票に書きとめてそれを職場委員長に送付します。委員長は經營者側と全職場委員團との定例会合に此の問題を提出します。討論の内容を記録することは混亂を防止することになります。労働者の陳述も、職長の答辯も總て記録することによつて問題の争點とその主張がハッキリして來るのです。このことは誤解や混亂を避けるのに役立ちます。「苦情傳票」に署名した、労働者は不満や苦情の事實であることを辯明する責任と覚悟が必要となつてきます。

九、幾つかの規則

アメリカの労働組合には、職場委員や、委員長の仕事に役立つ幾つかの規則が出來て居ります。職場委員並びに委員長は

- (一) 委員會の代辯者の役をはたすべきこと
- (二) 一切の苦情解決の記録を保持すべきこと

一九

- (三) 總ての會合、協定の記録を文書にとりためおくべきこと
 - (四) 一切の苦情は正當な手續をとほして行うべきこと
 - (五) 委員が他の事柄に煩はされない様にしておくべきこと。委員が協約の條項に違反したよう監守すること
 - (六) 一切の苦情について組合員に報告すべきこと
 - (七) 經營者側と會合をもつ前に全部の代表が集つて苦情に對する交渉につき討論し、計畫を立てる様取計うべきこと
 - (八) 經營者側との會合の直後、委員が會合して、問題を再吟味し、次の段階への計畫を樹てるよう計うべきこと
 - (九) 適當な時機に、苦情傳票に簡單明瞭に記入して提出すること、その寫しを本部に送ること
 - (一〇) 組合で解決されない苦情は直ちに「地方紛争處理委員會」に傳票に記入として報告すること
寫しの一部は本部へ送り、一部は組合員達の爲、保管すべきこと
- 次に職場委員等が避けなければならぬ行為に關する規則を此處にあげて見ませう。
- (一) 苦情を未解決のまま、山積させておかぬこと
 - (二) 苦情處理を政治目的に利用せぬこと
 - (三) 大立物 (A big shot) にならぬこと、優秀な指導者は彼等が勞働者であることを忘れない

- (四) ボスのえこひいきに乗せられぬこと
- (五) 經營者側の分裂策にのらぬこと
- (六) 經營者側の面前で他の委員と議論せぬこと。必要があれば休會して意見を統一すること
- (七) 前の苦情が處理されぬ内に、次の苦情の討論に移らぬこと
- (八) みんな一度に喋らぬこと、それは問題の中心を失うことになる
- (九) のぼせあがらぬこと。落付いて積極的に、又禮儀を失はずに
- (一〇) 記録を規定された様式に必ずとりめておくこと

一〇、苦情の提出は會議で決定

苦情が妥當なものかどうか、組合内で處理すべきかどうか、に就いて十二分の討論をした後、委員會は其の問題を提出するのにどうするかを決定します。完全な意見の一致を見ることはなかなか難しいので提出されるものは、團體意見とか、過半数の見解といったものになります。經營者側の見解を豫測することは委員の議論を統一する點からもよい考えであります。

職場委員を含む全委員會は、苦情の妥當なるものであることを承認し、苦情を取捨して組合内で扱う問題かどうかをきめるのでありますが、苦情について交渉する責任は、組合紛争處理委員會にあるのであります。(組合

紛争処理委員会は委員長と各代表とで成り、小さな組合では、委員長と代理人から成つて居ます。委員長が

一切の苦情を経営者側との會合に提出すべきかどうか、問題となつた苦情に、特に詳しい委員に問題を依頼すべきかどうかを紛争処理委員会は決定します。特殊の、複雑な問題で交渉に難關があることが組合紛争処理委員会で見越された場合は、委員長は経営者側との會合に地方委員会とか、地域委員会の委員長 (The District or Regional chairman) の力をかりてもよいのであります。

組合委員会の會合でも議事録がとられなければなりません。こうした議事録から委員長は、経営者側との會合に役立つ協議事項の作成が出来ることとせう。

委員会の他の者が何を主張しようとし又どんな考をもっているのか、又事情もよく解らすなんの準備もなく會合の席に決して出てはいけません。組合紛争処理委員会が経営者と會合をもつ時は専ら共同戦線を張つて團體の意見を後盾にして行ふべきであります。

十一、勞資會議の手配

経営者側と組合紛争処理委員会との會議を手配することは組合委員長の仕事であります。勞資合同の組合紛争処理委員会の日程をきめると経営者側は出来るだけ會合の日程を無視する態度をとるでありませうし、時には組合の重要性を認識していない経営者はその日時を延期を計るでせう。會合の日は相互に都合のよい様に取

め、色々な問題は討論にはかられるべきであることを主張させよう。もしも解決が手間どれば問題は更に複雑化することを指摘してもかまわないのです。苦情を処理することは経営者にとつても利害關係のあることであります。てい重に、しかし強硬に出ませう。

十二、解決された苦情は組合員に知らせよ

組合幹部の敏活な行動により、苦情が手早く片附いて、労働条件がよりよい状態になつても組合員は何も知らないといつた事も往々あります。組合員は、不満足な條件や、不適當な待遇を是正するため組合幹部はその任務をはたしているかどうかを知る権利を持っています。経営者達が組合幹部の不馴れを利用して労働条件の改善を組合員に知らせなかつた例があります。こういった態度は、「橋の下の水は、掻きまわして手数をかけるな。(That's water under The bridge now, let's not stir up any more trouble)」といった觀點から、とられるも

のなのです。組合幹部が彼等に利益を興える事を組合員達が認識すれば組合の財産はふえて行くという事を経営者側は長い経験から知つて居るので、勿論、細い點については、知らせると却つて不平分子に害があるというデリケートな問題もあるでせうが組合を強化し組合員の支持を得るためには組合幹部はその力を組合員達に知らせる必要があります。そのことによつて組合幹部は正當な支持を受けるものです。信用と支持を得ることは貴方が思切つて仕事をするのに必要なことであります。もしも苦情處理の手續を誤りなくふんで、これを正しく處理

し、情報には良心的に眼を通し、これを組合員に知らせ、組合幹部としての期待に背かぬ様、その責任をはたして行くならば、大いに信用を博することが出来ませう。あなたの仕事の参考に苦情處理の手續を順を追って述べてきましたが、經驗に代る何ものもないのですから、あなた自身の體面ばかりでなく、仲間の福祉のためにも、高價な過失を避けるために、この手續について研究して下さい。

十三、教育活動

職場委員制度が初めて作られた場合、組合の教育部長は職場委員會の會合に毎週出席して、十五分間演説を行う義務があります。教育部長は、場合によつては職場委員を四乃至五部に分割し、各部毎に短い講演を行ひ、又は質問を行つて職場委員達にそれぞれの原則を確實に理解させます。

次に教育部長は會社との協約を取上げ、これを分析し、職場委員達に説明し、更に質問して要點を説明して行きます。

最後に教育部長は職場委員と團體交渉の觀念について更によく理解させるために委員の中から二名を選定して演習を行います。選定した二人を皆の前に呼び出し教育部長はこう言ふのです。

「佐藤さん、あなたは職長です。あなたの會社には澤山の収入はありません。此の際これ以上金のかゝる様な苦情は一切拒絶する様命令されて居ります。」

「渡邊さん、あなたは職場委員です。あなたの職場の一人が不平を申出てきました。澤山の労働者が、彼自身もそうなのですが、安全装置がないため怪我をしてゐるのです。労働者は最低限度の安全装置を要求してきてゐるのですが、それを据えつけるのには約千五百圓がかゝるのです。」

教育部長は更に言葉續けて、

「さあ、佐藤さん、渡邊さん、一役演じてごらん下さい。佐藤さん、あなたは出来るだけ上手に議論を進めて行くのです。渡邊さん、あなたはあなたの立場がたつ様に議論を工夫して行くのです。あなた達は公平に討論し、極端に走つてはいけません。しかし、議論で負けたと感じなければ相手に譲歩してはいけません。」

教育部長が日常の團體交渉を教育するのにこうした技巧を試みても、はじめはうまく行かないかも知れませんが、職場委員がその要領をハッキリとつかんでくれば、彼等は素晴らしい論議を進め、辯論をし、頭も働かせてくる——職場委員の役をして居ようと、ボスに扮して居ようと——ことがわかるでせう。例へば、アメリカの組合はこういつたやり方をとつてゐるが、ボスの役に扮した労働者の多くは興奮して、實際に組合側を訪問し、それと火花をちらして闘ひます。こういう風に議論をたゞかはしたり、人格、知能をぶつつけあつて行くことから、双方の側の、團體交渉の技術を理解して行くのであります。

そして此の小さな素人劇を熱心に見守る職場委員達も、演じてゐる人と同じ様に、そこから多くの有益なるを得るのであります。もしその出演者がのぼせ上つて他の人の名を呼び捨てる様なことでもあれば、それはそれで重要な一の事例を示すことになるでせう。即ち、「のぼせあがつてはいけない」という例になるのです。

もしも雇主の役をしてゐる組合員が、討論の方向をそらして組合員に扮した連中みんなに全体的外れの問題をガーク言はせる事が出来たとしたら、それはそれで又却て良いのであります。といふのは、それも亦重要な一の事例になるのです。即ち、それは、「議論の目標を見失ふな——議論の本道を外れず、的外れの問題は避けろ。」といふ例になるのです。

労働者が實際の状態を再現して練習をやることから、それは「職場教育」と呼ばれてゐるが、この教育を数ヶ月受ける事と、職場委員は團體交渉を擔當して行く準備が出来たことになりませう。

しかし、それでも尙組合教育部長にとつて職場委員の教育が終つた譯ではないのです。彼は毎週、職場委員達と會合をもつて行かねばなりません。時には職場委員達の知りたがつてゐる事について彼等に質問を發する必要もありませうし、職場委員の知識を廣める爲、色々の時事問題に関する講演の準備もしなければなりません。佐藤さんの工場の機械工と向じ仕事をしてゐる大阪の機械工は幾らとつてゐるか知りたがつてゐる職場委員もあるでせう。又或るものは危険防止の手段について聞きたがることとせうし、他の職場委員の中には公正審判制度について詳しくたづねる者もあるでせう。どんな場合でも、職場委員達には詳しい情報を與へ、調査をつゞけ、工場の労働者達の、殊に職場委員の召使になることは、教育部長のつとめであります。

十四、有給職員

アメリカやイギリスの單位組合又は組合支部 (Chapter) には (一) 組合會長、(二) 組合書記、(三) 組合教育部長の三主要幹部があります。

組合の會長は、大抵組合から給料を貰つてゐます (大きな單位組合はそれが普通です) その故に組合長は自由に組合の會合、縣連合會、全國會議、職場委員會、工場交渉委員會に出席できるのです。

組合書記は、通常組合の記録を保管し、組合財政を検査し、組合事務所を開き、組合への書狀に返答し、組合リーフレット、新聞、公報を發行します。

又、教育部長は普通常任であつて労働者の夜間講議の準備をしたり、小冊子を書いて書記に騰寫版を刷らせたリ、組合機關紙の材料を集めたり、毎週の職場委員の會合に有益な講演を準備します。教育部長は又縣連合會議に出席し、あらゆる種類の教育計畫をたてて行くのであります——即ち、組合事務所の中に組合圖書館をこしらへたり、色々な日本の新聞から重要記事の切抜をしたり、職場委員達にそうしたものへの關心をもたせませう。又中央労働委員會ばかりでなく、地方労働委員會の決定事項に就て研究し、彼の工場にも共通してゐるものは、毎週の職場委員の會合の時に報告し、論議を戦はすのであります。

職場委員は、職場労働者と組合の重要な、くさびであります。しかし彼等の力や活動力といふものは組合教育部の聰明なる活躍と其の精力に負ふ處が大なのであります。もし教育部長と職場委員が密接に提携して行動をとるならば、職場委員——多分彼等の中には小學校以上を出た者は少くないでせう——が支配人や、技師長と同程度の工場に関する知識をもつのもさう遠くはないでせう。

十五、團體交渉の習慣を發達させて行かう

この様にして年を経るにつれ、組合の労働條件は改善され、生産もあがり従つて組合、會社共にその所得も増大してゆくのであります。

こういいますのは貴方も知つて居る通り、優秀な組合といふものは、工場内の人間としての關係を健全なものに育てて行くからであります。労働者が自分の仕事により以上關心をもつ様になれば、職場の民主主義は増進されます。そうして労働者達は會社の一構成分子として考へる様になります。しかし、こういったからとて、會社が組合を牛耳る、といふ意味ではありません。却つて、組合と會社側は共存し、交渉し、産業民主主義への道を相共に進んで行くことを知るのであります。

十六、語 義

單位組合 (又は組合支部) (Local union, Chapter) とは、工場、鑛山、其の他の雇傭單位の中に設けられた労働組合の單一團體のことです。

職場委員 (Shop Steward) とは、工場、鑛山等で民主的に選舉された各職場の労働者の代表であつて、日常の

團體交渉を行うものです。

交渉委員會 (Bargaining Council) とは、工場、鑛山等で民主的に選舉された議長の下で全職場委員の組織する委員會で毎週團體交渉を行い、協約の改正、變更、要求、淨化等にたずさわるものであります。

苦情 (Grievance) とは、労働者が所屬の職場委員に對して出す總ての要求、協約違反の報告、依頼或は提案の總稱です。

苦情傳票 (Grievance slip) とは、労働者が其の姓名、職番 (或は他の指定事項)、苦情内容を記入する用紙のことです。

年功 (Seniority) とは、自分の雇傭されている工場とか、部門で労働者が働いた長さを言います。

公正審判制度 (Impartial umpire System) とは、多數の従業員を擁する多くの工場で採用している一つの制度で、組合と會社が共同責任で通例良識ある第三者を委嘱し、兩者から給料が支拂はれます。公正審判人の決定は承認することに豫め兩者は契約を結んで意見の一致を見て居ります。

奨励特別手當 (Incentive Bonus) とは、生産増加に對し仕事出來高の割合に應じ労働者に支拂はれる制度であります。しかし米英の多くの組合では此の制度を廢止してゐます。何故ならそれは組合員間の過度の競走を招く爲に組合を破壊に導く傾向があるからです。

職場委員會 (Shop Committee) とは、交渉委員會の別名です。

組合員證 (Union Card) とは組合員たる資格を示す爲に組合員が常に携行していなければならない證明書で、

若し組合員が所定の時期まで組合費を支拂はないときは其の人は良い資格(Good standing)を持たないものとして組合員證は取上げられてしまふでせう。組合員證は組合の會議や其他組合の機關に出入する際に必ず提示しなければならぬものであります。

賃金差引制度(Checkoff)とは、協定の上會社側で、組合費を賃金の中から差引いて一括、組合の會計係にその總額を引渡す制度を言います。

斡旋(Conciliation)とは、労働者側、經營者側或いは双方が一人の良識ある公正な第三者に委託し、兩者の間の感情をやわらげたり、相互の要求をハッキリさせ、兩者を相互協定に到達をさせるのに役立つものであります。

調停(Mediation)とは、労働者側或は經營者側或は双方(或は局外者や政府機關)の委託で斡旋の勤めを果す有識な一人乃至一人以上の人が、各側の意見を聞いて、解決策の草案を作り、又輿論を導いて紛争を平和的に、正當に解決してゆくことであります。

仲裁(Arbitration)とは、勞資双方が紛争の論點をきいてもらう爲に公正な第三者を長とする委員會を合議の上で設け、双方が此の仲裁委員會(Arbitration board)の勸告を受入れることに豫め意見の一致を見ているものであります。

昭和二十三年五月三十日印刷
昭和二十三年六月十日發行

逓信省勞務局

東京都中央区日本橋區町十三番地

印刷所 東海印刷合資會社

3496

通信労働附録