DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

ほんやくについて

私は時々経済科學局勞働部教育課にデベレルさんやカワノさんを訪ねます。そして時には二時間以上も、主としてアメリカですが、アチラの勞働組合のはなしをきいたり、特に勞働者教育についていろ〳〵な質問を致します。そしていつもアチラの組合は永い經驗をもつただけに、その組織や制度が整つていること、いろ〳〵の問題についてよく分析研究が行われていること、日本の組合はいろ〳〵の點について粗雜な感じがするのに、いかにも完成された感をうけます。いつも大變親切で、歸りにはアチラの勞働組合の機關紙だとか、または組合について書かれているいろいろなパンフレットをいたゞいたり、貸していたゞきます。それが大部たまりました。その中からわれわれに參考になりそうなものをほんやくしたり、全遞新聞にも掲載したりしておりますが、本冊子もそのうちの二冊をほんやくしたものです。

『よき勞働者とはよく教育された勞働者である』といわれておりますが、アチラでも、また現にわが國においてもこの問題は非常に重要視せられている問題です。各支部、各地協からもこの教育活動については熱烈な希望がよせられて居ります。『勞働學校をつくれ』『通信教育をはじめてくれ』『參考書を送れ』等々、しかし具體的にいつて、勞働學校とはどんなものか、何を教えるのか

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

どんな人を先生にしたらいゝのか、教科書や參考書をどうしたらいゝか、どんな形式にしたらいゝか、幹部教育はどうするか、どんな風にしたら愉快で効果的な教育ができるか郡々となると急に地區又は支部の教育部長といえども自信がないというのが多いのではないでしようか、本冊子はその様な問に對して、あるていどの答なり、暗示なりを與えることが出來ると信じ、おゆるしを得てそのほんやくを出版することに致したのです。

組合デモクラシーの確立、ひいて團結力の强化と、わが國民主化のためには、組合の教育活動を大いに活潑にやる必要があると信じます。

一九四七年五月六日

出版部長　熊谷初雄

勞働組合學校

目次

一　まえがき……七
二　教育とは何か……七
三　勞働組合教育……十
四　諸君の問題……一四
五　組合の民主的監理のために……一五
六　教育の進展……一五
七　學校の種類……一六
八　教育部長……一八
九　今日何をなし得るか……一九
一〇　指導者教育……二〇
一一　教師……二一
一二　パンフレットと書物……二二
一三　技術……二三

一四 實際的問題……二六
一五 組織者のための學校……二八
一六 講座……二九
一七 新組合員の學校……三一
一八 職場委員のための學校……三一
一九 特別講座……三二
二〇 教育部長のために……三四
二一 夏季學校の例……三四

勞働組合リーフレットとパンフレット

一 まえがき……三九
媒介手段、リーフレット、パンフレット、媒介手段の選擇
二 分析……四一
三 原則……四四
四 リーフレットの見本……四七
五 パンフレットの見本……五一
六 値段……五四
七 配布……五五
八 實際的暗示……五六
九 大量啓蒙……五九
一〇 文庫……六〇

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

勞働組合學校

まえがき

勞働組合學校が、健全で、しっかりとした、民主的勞働組合運動の發達に、直接に、結びついているものとして、考えることが本稿の目的である。

しかし、學校について話しをするまえにこの問題をいっそうよくわかるように、まず教育ということから考えてみよう。

教育とは何か

幼兒は腦と五感をそなえてこの世に生れてくる。つまり、ものの香をきいたり、ものを味わったり、みたり、感じたり、そして、かいだりする五感をもっている。これらの五感の働きによって、物質現象界の印象を腦につたえる。このようにして、幼兒は物質印象界のことをだんだん學んでゆく。

たとえば、幼兒が指先を口のなかにいれてかんだばあいに、いたいと感じる。また、よくおきて

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

いる炭をつかめば、やけどをするということ、つまり、あついものはひふを焼くことを知る。

子供が電車の走つているのをみて、そのかつこうや、のつている人をながめたり、また車輪のごうどうきしむ音をきく。このようなかんさつから、電車というものの知的な印象を發達させる。そして兩親が『あれが電車ですよ』とゆうのをきけば、子供はこのようなごうどうきしむ音や、見たかつこうなどから『デンシヤ』という言葉を連想する。のちになつて、子供は電車にのり、動いたり止まつたりするようすに注意し、また、とびらの開閉するのを見たり、ざせきにすわつたり、運轉手をみつめたりするようになる。そうして、子供は電車が物理的にどうゆうものかということばかりでなく、何んのためにあるかとゆうことも知るようになる。

おなじようにして、子供は大根をみて、におひをかぎ、どんな味がするものかと、口のなかにいれたりする。

このようにして、子供のはじめの教育は、實驗と探究によつておこなわれてゆく。子供のあそんでいるのをみていると、その動作は主として探究と實驗につながりあつていることがわかる。

子供が荷馬車の上にあがつて、これをかんさつしている。また、犬をみてそのしつぽをひつぱつてみようとする。それから、みぞの中を歩いて足をぬらしたり、池に石ころを投げこんで鯉がすばしこくにげてゆくのをみつめたりする。そんなふうにして、毎日子供は次々と新らしい知識をもと

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

めて自分の住んでいる世界を探究してゆく。

子供はこの世の知識をひろげつゝ、だんだんに成長してゆく。散髪屋、喫茶店、錢湯、病院、學校、郵便局、石屋、お寺などのいろいろなところに出かける。これらの施設の一つ一つが日がたつにつれて、成長ざかりの子供にはますますわかるようになつてくる。

子供が何かすると母親が

『常夫、そんなことをしてはいけませんよ』とゆう。常夫はその理由が知りたい。そこで、母親が教えてくれる。このようにして、どおゆう行いが社會的によいことであり、また悪いことであるかとゆう考えをかたちずくつてゆく。

子供がうまくしやべれるようになると、きりがないほど質問しては自分の知識をひろげる。これは何?どうゆうようにして動くの?何んのために、どうして、とゆうように……。これらのことをまとめあげて、われわれは子供の生活の實驗と探究の時期と呼んでいる。

そして事實上すべての教育は、かんさつと實驗、探究の過程にもとずいているのである。これらの過程をとおつてえられる事實と結論から子供は理性の力をやしない、事實をかんさつ、觀賞するのに知慧や判斷を働かすようになり、民主々義とか、哲學とか、政治とかいつたような抽象的概念を考えるようになる。

しかし、子供はやがて知識の追求を組織だてねばならない。それで、小學校に入學する。こゝで知識の探究は形式だてられる。子供は新らしい文字を書いたり、讀んだりすることをならう。祖先の歴史をきいたり、そろばんを使うことや、そのため技術をならう。そして、團體遊戲を教わり、ほかの子供たちと、いつしよに遊んだりして一日をくらしてゆくことをだんだんにおぼえる。

教育の過程は子供が生れると同時にはじまつて、小學校から中等學校、あるいは、大學にまで續く。子供が學校を卒業して仕事についたのちも教育の過程は、やはり、續いてゆく。だが、子供はもう大人になつている。そして、おとなは毎日の仕事を通じて、また、ラジオをきいたり、新聞、雜誌や研究書を讀んだりし、あるいは、ほかの人たちと議論したりして新しい概念や事業を學ぶ。またおとなは職場の勞動組合にはいつて、そこから團體協約、産業における民主主義のごとき新しい概念を學ぶ。

人間の教育は出生に始まり死の時に至つて終る。

勞働組合教育

勞働組合とゆうのは、鑛山や工場における從業員が團體協約や、また相互援助によつて、賃金、勞働時間等の勞働條件を改善するために、男女從業員のあつまりからできている組織のことをゆうの

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

である。

組合も人間とおなじように、生れて、成長し、學校にゆき、そうして、ついに成人になる。組合のいねうちは、その性質、目的だけにかぎらず、利用される方法にもあるのである。もし組合員がその組合を、どうゆうふうに利用するかを知らないと、たいした役にたたない。勞働組合の主義をよく教えられ、そして、利用のしかたを知つておれば組合はきわめてねうちのあるものとなる。

子供の教育とおなじように勞働組合も誕生ののちは、觀察と探究と實驗によつて學んでゆき、成長するにつれて、學校にはいつて、教育を形式だて、ついには、組合員は勞働組合專門學校や學會に出席する。

勞働組合とゆうものは、鎭山、工場、あるいは、會社における多數の人をあつめて規約をきめ、少數の幹部をえらんで『ここにわれわれは勞働組合をつくつた』とゆうだけではまだ駄目である。これだけのことをやれば諸君は勞働組合の組織をつくりだしたにすぎない。つまり、組合のあかんぼうが生れたわけである。

組合誕生後の段階はその團結力を發達させ、力を強化し、その生存する世界を研究し、そうして勞働組合をどおゆうふうに運營するかを研究することである。

組合は、その組合員の教育と信念とが組合にくわわるほど、それだけ強力となる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

組合員が組合の目的と利用法を正しく理解して行動するならば、組合はだんだんに發展し、しっかりとしたものになり、ついには、デモクラシーと自由のための強力な武器となる。

諸君の問題

日本における組合の現狀を考えてみよう。日本には約一萬の組合に屬する四百萬の勞働組合員がいる。そして、數個の連合會と全國的大規模な組合がある。われわれは、それぞれの組合において訓練されねばならないいろいろなタイプの幹部がいるものと思う。そうゆう人たちは戰前において組合で活動していたが、組合主義についてはほんのわずかばかりしか知つていない。だいたい、つぎのような人たちが勞働組合教育を再びうける必要がある。

1、連合會議並に全國的組合の最高指導者數百名
2、三萬ないし五萬の組合長その他の幹部
3、約五萬のショップスチュワード
4、組合に加盟した經驗のない約四百萬の勞働組合員の大部分の人たち

このことは、勞働組合教育の言葉でいえば何をさすか？ それはあるタイプの組合教育が、最高指導の知識を廣くするために必要であることを示す。そしてまた、他のタイプの訓練が各組合指導者のしつかりした行政能力を發達させるに、すぐさま必要である。ショップスチュワードは、團體協約や、グリーバンス解決のための手腕をつくるのに專門の訓練がいる。そして、新しい組合員となつた四百萬のものは、勞働組合の目的、對象及びその運營についての教育が必要である。

組合の民主的監理のために

ある種の勞働教育が廣い基礎の上にしとげられないうちは、勞働組合運動について話しをしても無駄だし、かえつて、誤解をするだけである。もし、ごく少數の指導者だけが何もかも、決定したりすべての論議を行つたりすれば、諸君は勞働組合運動を支持することができなくなるにちがいない。健全な組合運動は、組合員にわかりやすく、また、知れわたつた規約に基礎をおいている。それは、町や村における問題の民主的審議に、支部の選舉に、そうして、自分たちが直面する問題を理解するのみならず、このような問題に知性と責任をもつて投票するに充分な知識と經驗を有する一般組合員の代表者たちによつて、組合の問題を決定することを定めてあるのである。

教育の進展

模範的組合員の佐藤さんがゆうには

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

「私は、組合教育を信じております、それはたいへんよいことです。お金をつくつて立派な建物を買い、教師をやとつて、私たちみんながエキスパートになれるように、勞働專門學校を始めようじやないか」と

茶の木は、水をやつたり、肥料をやつたりして、めんどうみなければ枯れてしまう。同じように勞働組合も勞働者の教養と、全組合員の積極的な經驗によつて、たがやされ、教育され、そうして完成されないならば、永續きはしないし、また成長もしない。

さて、アメリカや、イギリスの勞働組合においては、教育について、ある主義方法が發達しているが、これは日本の組合運動にとつて、きわめて參考の價値があると思う。本稿の終りにおいてはこれからすることや、また、しなければならないことがらの輪廓を與えるのではなくて、むしろ、ほかの國では何がなされてきたか、また、日本では何がなされるかについて一つの暗示を與えようとするのである。

學校の種類

夜學——われわれは、普通一、二の基本的組合問題を教授するために利用している。

これは、一、二の組合員が全國組合（全遞本部のごとき）から基礎的な書物や、パンフレット——たとえば團體協約の手續きに關するもの、あるいは、支部組合幹部の義務に關するもの——を手に入れることができるばわいに、たいてい發達している。そして週に、一、二度少數の組合員が、パンフレットや書物を讀んだり論議したりするために會合する。彼等は讀んで論議し、その結果を職場における經驗に結びつけてゆく。

誰かが勞働組合法の寫しを一部手にいれたとする。彼等はそれを毎週研究し、分析し、完全に理解してしまう。このような研究は、一週一晩か二晩、あるいは、日曜日の午後の餘暇を利用して行われている。のちには、支部は週に一、二度開く正式な學校を設ける。これが非公式な夜學のすつと進歩したものである。

新組合員學校

これは、組合が新組合員に組合の根本的原則を教え、組合員としての權利義務を知らせる。それは普通一、二週間にわたる講議をやるのである。

一日講座

これは、一團の組合員を教育するたびに、用ひられる別の方法である。組合は支部組合幹部のために、一日講座を開いて幹部の義務を略述する講議をする。そして、この講座は短期間に、しかもあまり經費をつかわずに、ある特殊教育をほどこすために用いられる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

労働學校

これは、いつそう正式な教育の形式であり、組合指導者、組織者、職場委員、並びに、そのほかの特殊幹部役員を教育するために、一、二週間以上にわたつて開かれる一連の講義及びクラスからできている。

夏期學校

これは、學校や講座のためのタイプとして發達している。そして、幹部並びに、組合員に夏の間一、二週間ずゝの期間にわたつて、一連の課程を教授する常任教師を備つている學校である。支部組合員は夏季休暇をもらうと、同僚と一しよに團體遊戯をやつたり、そのほかの娯樂をたのしむばかりてなく、あらゆる基礎的な組合問題について、みつちりと、教育をうけるためこの學校にやつてくる。このような學校は、一般の單純な種類の學校が發達し、そして、相當の期間うまく運營されたのちでなければ發達しないものである。

教育部長

全國組合が、ある種の大規模の教育計畫をたてる場合にあらかじめ、幹部は組合員のなかの教育方面に才能を有するものを選んで、彼に常任月給を與え、また、教授を始めるに必要な充分の金を

與えてやらなければならない。

彼は時間とかような機會を與えられたので、圖書館で、パンフレットやちよつとしたものを書く概念を得る。彼はものを書いたり講議をしたりしているうちに、その仕事に熟達するようになる。立派な教育部長はにわかずくりでは進歩しない。だが、全國組合が彼を傭い、組合教育を始めるに充分な資金を與えてやれば、彼は數カ月のうちに熟達する。

一般組合員に對する組合教育の可能性を否定するような指導者は、きわめてまずい指導者である。アメリカの勞働組合は最高指導者から支部の一番少さな少年少女にいたるまで、すべての勞働者の教育があまねくゆきわたつてこそ、はじめてその結果として積極的な、そして強力な組合に發達するものであることを發見して來た。

今日何をなし得るか

われわれは、日本の全國的勞働組合はすでに教育部長を選任したことと思つている。また、彼等が、相當に讀みもし、圖書館に行つて、組合教育に關する自分自身の概念をつくりあげていることと思つている。

勞働學校の基礎となる資料をあつめることも教育部長の仕事である。指導者のための勞働學校を

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

始めることは最もいそぐ仕事である。日本の町や村を訪れ労働組合主義を說明し、そして支部組合指導者に一般組合員の教育をはじめるように指導し、はげます、そうゆう組合創始者のための學校を始めることも、またいそぐことである。

それでは、この二つの問題について考えてみよう。

指導者教育

勞働組合のことなら何んでも知つているなどとゆう指導者があれば、新しい指導者を探すときである。

まず、學校を開く前にたくさんの計畫と準備を行わねばならない。科目や講議の表も作らないでしかも、開校を宣言したりする。これとちがつて、學校を成功させようとするなら、きわめて注意深く準備しなくてはならない。

全國組合教育部長が、いよいよ指導者のために學校の仕事を始めることに注意したと想像してみよう。彼が最初に考えねばならぬことは、何を敎えるかである。勞働組合學校であるから勞働組合原則を敎えねばならぬことは當然である。次に、組合は機構を有し、勞働組合運動をやるのであるからその理論的科目として組合機構と運營を敎えねばならないのであろう。次に、組合は會議によつて動くものであるから、その科目として會議法が必要である。また、組合の運動方法は團體交渉によつて勞働協約を進めるのであるから團體協約の手續方法、契約交涉及びグリーバンスの概要などの科目も必要となる。そして、組合はある一定の法律のもとに行動するのであるから、勞働法及び勞働關係機關の科目も加えるようにするのも重要である。他の科目としては、公聽會、戰後經濟日本國憲法及び勞働經濟もよい敎科となる。

勞働組合學校は、政治的イデオロギーや過激な政治哲學などの敎育はふくまないように注意しなければならない。組合主義を敎えるだけで充分であつて、組合に分裂を起させるような政治的イデオロギーを紹介する必要はない。

敎師

敎授科目がととのつたら、次に敎授する人をみつけなければならない。選ばれる敎師は賢明な人であるばかりでなく、理論的に、そして、わかりやすく話せる人でなくてはならない。このことは重要であるから、あまり多數の大學敎授や法學博士を使うと、生徒はいねむりをしたり、また、何も學ばずに、ただ大きなどんぶりに、湯氣のたつているご飯が山もりしてあるのを空想したりするようになる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

有用と思われる人々に會うには一、二週間はかかるだろうが、國民學校の教師、少數の大學教授古參の勞働指導者、經驗のある組合指導者、政府の勞働關係の官吏、その他の人々を選べばよいのである。また、地區軍政府の將校にたのんでアメリカの勞働組合運動史を簡單にやつてもろうことも出來る。

パンフレットと書物

諸君が教師を選ぶとき各科目をかき、そのなかにふくまれるいろいろな論題を略述するとよい。各教師はまえもつて、なにをいかに教えるかを正確な概念をもつてかくことが出來なくてはならない。そこで、次にはパンフレットと書物の問題になる。諸君は必要な本を、誰か古い組合運動指導者からかりることも出來るが、ほしいものは得られない。その時には自分でパンフレットを書かなくてはならない。勞働組合の原則については、日本の勞働史における最近の出來事をその資料にして短いパンフレットがつくられる。勞働組合の機構と運營については、誰かに手傳つてもらえるだろう。おそらく、諸君は、東京の圖書館か、または司令部の勞働課から議事手續の一部を手にいれて、これを教室で基礎的テキストに使える。團體協約や、グリーバンスの概要についても基礎的パンフレットを作らなければならない。諸君は、縣の勞働行政課から戰後勞働法の寫しをもらつたり

また、一九四六年十月に東京で行われた厚生省勞働講座の寫しもまた借りられる。もう一度ゆうが、計畫、計畫、計畫、そして、蒐集、準備、著述である。

技術

科目の計畫を終り教師をきめ、學校を始めるに必要な印刷物を集めたら、諸君は現實的な教授補助の計畫をたてなければならない。クラスを連れて、地方勞働委員會をたずね、勞働法についての手ほどきをする計畫や、そして、また職業紹介所をたずねて所員と雇傭問題についての討論を行う計畫をたてるとよい。

職場單位に行われている團體協約にクラスを紹介するのもよかろう。いくつかの組合結成工場と契約の研究をし、その結果をクラスにもち歸つて報告をするようなしくみにも出來る。また、諸君は少數の生徒を爭議のあつた工場にやり、そのいきさつの記錄をつくり、そして交涉の各段階を分析し、まとめさせるように取りきめることも出來る。

クラスと野外出張、職場、並びに野外出張による討論會などを結びつけて、生徒自ら自分を教え教師はただ指導し、暗示するだけとゆう健全な教育技術をのばすことが出來る。議事手續法のクラスについては、まず議事の順序の原則、動議の提出　動議の修正などにつき少しばかり講議する。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

それから數個のクラスを合せて議長を選ばせ、教師は討議の論題をだし、クラスがそれに對して動議したり、修正をしたり、また、調査にふしたり、決定したりすることが出來るよう計畫したらよかろう。このような形式の教育もまた大切である。何故かといえば、生徒は應用によつて原則を學ぶことが出來るからである。

同じようにして、契約の交渉を教えるにも教師はクラスを小さなグループにわけて、黒板に模擬の勞資問題を書き、そうして、一つのグループを經營者側に代表させ、ほかのグループを交渉委員とするような計畫も出來る。彼等は活動を始め、議論したり、相手を說きふせようとする。そのために、興奮し、どなつたりするかも知れないが、この方法は確かに交渉の要素となるものを學びとろようになるのである。

さて、要するに、教育部長は生徒がやつて來たときには短期間のうちにまとまつた、充實した教育を受けられるように、あらかじめ立派な計畫をたて、充分な注意をはらい、なるだけ多くの技術を用いるがよい。勞働する人々は、ふだん、非常にいそがしく、また何か新しい出來ごとが起きるので、教育には餘り多くの時間はかけられない。それ故に、教育部長は一分間たりともおろそかにせず、それが教授の貴重な一分間にするような計畫をしなければならない。

どんな講議でも、講議はクラスの單なる一部分にすぎないことを忘れてはならない。教師はしや

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

べることはいくらでもあろうが、生徒も分擔出來るのだ。教授の最良の方法は、教師が何度も質問することである。

このようにして教師が勞働委員について話しているとすれば、次のようにゆうがよい

『佐藤さん、勞働委員會はいかにして設置されましたか』と

佐藤さんは答える

『そうです。その通りです。しかし、私は勞働委員のなかに非常にめんみつな手續きがあると思います。渡邊さん、勞働委員會の設置について、もう少し詳しいことがいえますか』

教師はたびたび質問するがよい。そして、もし、論議されている問題について、生徒が例證するなら、その經驗を手短かに說明させるがよい。この種の民主的審議は、教師、生徒、兩方の背景をひろくする。そしてまた、生徒の視野を大きくする。

實際的問題

さて、圖解、ポスター、概要、パンフレット、書物、教師など教育部長の準備はすべてととのった。最後の段階は、教室に使用する部屋や、建物を確保することである。また、生徒を收容する手だてをととのえることであるが、それは、國民學校の建物、大學の教室、あるいは、公共建築物

が用いられよう。組合があまり多額の金を使わなくてもすむにこしたことはない。宿舍については、もし、利用出來る寄宿舍があれば、支部組合員に生徒一、二名ずつ泊めてやろうてくれるよう、あらかじめ取決めておくのである。

何もかも、準備出來たら教育部長は何名の生徒を收容できるかをきめて、一週間、あるいは、一カ月の經費を集計して、生徒一人あたりの費用をきめる。アメリカでは、生徒のまかない費、部屋代、授業料、交通費は支部において支拂うならわしである。そのかわり、生徒が自分の支部に歸つてくれば、當然、彼がうけた教育の代價として、その支部の教育をやらせられる。

學校のことは、開校にさきだち、日本の全國の新聞紙上だけでなしに、支部新聞にも充分宣傳するとよい。諸君は學校を開くために非常に熱心に働いた。それで、そのことを全國に告げるのを誇つてよいのである。

生徒の招待が發せられるときには、各支部が間違いなく誰かを送るように、全國組合長が招待を發しなくてはならない。さもなければ、全國本部が決定した通りに生徒をつのるか、または招待するのである。

勞働組合教育は、長期間にわたるものであるから、支部の古い指導者のみでなく、青年男女をもとれら指導者養成の學校にやるよう奬勵するがよい。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

諸君は、この種の學校を指導したら、ほかの學校を計畫することは、はるかにらくなことがわかるのである。そうして二、三の學校をやれば、もう、教師を外部に求めなくてもよい。諸君自身の教師の養成を始めているのだ。組合は勞働運動を通して、勞働運動とともに進歩した組合員である多數の教師を使つて、組合を教育することが、じきに出來るようになる。

組織者のための學校

全國組合組織のための學校も同じ基礎において行われる。組織者が全國を旅行して支部の問題解決のために有益な勞働に役立つ政府機關について、別の教育を受けることが大切である。組織者として、彼はおそらく、組合宣傳技術……刷物やパンフレットを書いたり、また新聞低に對する聲明書の作成……などの充分な課程の教育を受けなくてはなるまい。組織者は、たびたび、雇主や、勞働組合と會見するから、產業經濟學の科目によつて、彼が働いている產業の基礎知識を彼に教えることもよい。

このような學校はとりかかるのに何カ月か、かかる。そしてほんの少ししか金が、かからないでしかも、配當が何年もつづくのである。新しい地方組合では、幹部や指導者が、どうしてよいかわからぬために、爭議にまけて勞働運動をきずつけたものも多い。このような勞働者も、相當になが

い期間の教育によつて訓練され、かたい確信をもつた勞働組合指導者になることが出來る。そうしてそのかわり彼等は、一般の組合員の教育に參加するのである。

このような訓練は、組合主義、組合の強固なる團結並びに、組合の規律を向上させるに大きな力となる。

講　座

全國組合教育部長は、指導者學校、組織者のための學校を進めながら、團體組合員のために、一連の一日講座を計畫することも出來る。これをやる最良の方法は、各支部が一日講座をもうけることである。まず、はじめに、その國民學校に講座を開く手はずが出來たら團體協約、勞働權、勞働組合の原則、および組合の組織並びに構成について、少しばかり講義をするのである。一日講座は何か重大な勞働展開のあつたのちに、そのことについて、特殊教育をするために利用される。たとえば、支部指導者（幹部及び職場委員）は、勞働法や團體協約の實施について、一日講座を要するかも知れない。諸君は、支部幹部、勞働組合、國民學校教師、及び勞働委員會、勞働法などについてよく話の出來る官吏を使つて、一日講座を開くことも、また出來るのである。佐藤さんが勞働委員會は、どうゆうように働いて、問題は、どうゆうように解決されるかを知らなくては、諸君は佐

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

藤さんに労働問題を、労働委員會に附託するようにさせることはむつかしい。一日講座は、問題がおきると、雇主が労働法に従つて行動するようにしむけるだけの、充分な知識を彼等に教授するのである。

このさい、全國組合（全遷本部のごとき）教育部長が支部教育部長または、支部教育委員長の全國、あるいは、地方會議の開催を考えることもまた重要である。諸君は、彼等に知識（情報資料）指導および、激勵を與えなければ、支部が教育をうまくやつて行くことは望めない。

一日か二日の支部教育部長との會議は、彼等に書物、パンフレット、そのほか役にたつことを教えるのに利用されており、また夜間學校、縣單位の労働學校などを設ける方法、手段を相談するにも利用される。

先年中に日本の労働運動は、労働組合、労働關係の方面において非常に多くの經驗をつんだ。いまこそ、支部教育部長が、支部内部で大いに働き、組合員に、労働組合主義の根本的原則を教え、また、組合員もそのおかしたあやまちから、利益を得、どうゆう場合に、それは何故成功したかなどを、よく理解することから、その力をますように、先年のあやまちと成功を分析する時期なのである。

新組合員の學校

新組合員の學校はあらたに、組合にはいつてくるごとに、彼等を教育するため二、三カ月ごとに普通行われる。この學校は、就業時間ののち、二週間ぐらひの間、おこなう四つか五つかの講義からなつている。新組合員のための學校の目的は二つある。すなわち、幹部が新組合員に接するようになるためと、新組合員の關心を労働組合に向けるためとである。

たとえば、支部長は組合の目的と原則について講議したらよい。職場委員は契約、團體協約、および、グリーンバンスの概要が、職場においてどうゆうように働くかとゆうことを講議できよう。組合の會計係は、支部および、全國組合の組織を説明し、組合が歳入を必要とする理由を話し、また會費、賦課、出費などについての質問にこたえるのである。ほかの幹部は、組合規約や、擴大した労働組合教育の必要を語るのもよいことである。

職場委員のための學校

支部教育部長は、つとめて職場委員と週に一度は會つて、グリーバンスの概要、交渉、不平の提出、グリーバンスの訴え、並びに、そのほか、労働協約の實施、また、その職場の組合員の合法的

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 003

グリーバンスの解決に、ふくまれているあらゆる段階について、手短かな、しかも、充實した講義をするようにしなければならない。

支部教育部長は、アメリカやイギリスにおける職場委員手續きを講義するとともに、また、組合員には興味のある勞働委員會の現下の決定を知らせるのもよいことである。

特別講座

全國組合教育部長は、また職場委員、支部長、會計係、執行委員のような特殊な幹部のことも考えなければならない。統一した組合手續きをつくり、組合技術を進歩させ、高級指導者の成長をたすけるため、これらの特殊幹部は、きわめて有益であることを知るようになる。

東京都や大阪府は、一日、一年では出來あがらない。それは、だんだんに、基礎から築きあげられて來たものである。

同じように、日本全國の勞働組合が、教育のプログラムを進め、組合が給料を支拂う常任教育部長を雇い、組合のできているあらゆる町や村において勞働者の教育をはじめることは最もいそぐことである。

しつかりした勞働組合をつくりあげなければならない。そうしてまた、契約もつくらなければならない。日本の勞働組合には將來偉大な成果をあげる可能性がある。

しかしながら、もし日本の勞働組合運動が東京における少數の指導者にだけ語らせ、一さいの作戰をやらせているなら、組合デモクラシーは決して完全な發達をしとげられないものである。民主主義は、組合運動の最上層部の少數の者が、一さい考慮をはらつているならば、長續きもしなければ、また成長もしないのである。

世界の民主的勞働組合運動は、その根を偉大なる一般勞働組合員の心情のなかに、しつかりと下している。日本の勞働組合も一般の人達より強くなることは決してない。

日本の青年男女に勞働組合主義の根本的知識を與えよ。そうすれば遠からず、民主的勞働組合主義は、日本において偉大で强固な大木となるであろう。風、いかに、强くふくとも、反對者の攻撃いかに、狂暴であろうとも、また、いかに嵐、くるうとも、勞働組合とゆう樹木は、としとともに立派に成長し、それにいだかれている人々を、しつかりと守つてくれるにちがいない。何故ならばその根は日本國民の心情のなかに、深く下しているからである。心臓の血は、勞働者教育の繁盛となり、光明となるであろう。そして、どんな、きこりでもこの大木を切り倒すことは出來ない。何故ならば、その厚い經驗の樹皮と知識の確信とがその防衛となるであろうから。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

教育部長のために

東京の日比谷劇場の向いにある圖書館には、勞働組合主義、團體協約、組合主義などに關する資料などたくさんあるのを忘れないように。そこには役にたつパンフレットやリーフレットがたくさんある。この圖書館は日本人のみに開放され、あなたがたの役にたつためにあるのである。

全國組合教育部長は教育計畫の作成にあたつて、つぎのパンフレットを東京農林ビル司令部勞働課教育部から借りられる。

夏季學校の例

過去數年間、アメリカ合衆國最大の組合である連合自動車從業員組合では、廣範にわたる一週間夏季學校をやつている。最近では、大學（ミシンガン大學及びウイスコンシン大學）の教室で行われた。しかし、今日この組合では、ミシンガン湖の岸邊に面積二一〇エーカーもある大きなキャムプを買つた。これは、フランクリン、ルーズヴルト産別のキャムプというのである。このキャムプでは、五百人の勞働者を、一時に收容出來る五棟の寄宿舍と四〇の別莊とがある。あらゆる種類の遊戲や娛樂設備を完備している。學校に出席する勞働者は部屋代や、まかない費を自分で支拂うか

あるいは、支部が組合へのサービスの報酬として支拂つてやるか、どちらかである。

昭和二十一年の八月四日から八月三十一日までキャムプは開かれていた。勞働者は朝のうち學校に出席して敎授をうける。午後は職場において、朝の敎課を實際問題に應用する。晩には社會、政治、經濟問題を論ずる討論會が開かれる。

次のスケジュールはこの夏期學校において敎える課程の種類を示す。

八月四日——十一日

組合顧問（1）

これは、支部におけるプログラムのやりかたの基礎を敎えるもので、その人が公的および私的機關の活動とサービスを說明する。さらに全體の組合プログラムに對する顧問の活動に關して、その責任をも考える。宣傳技術、募集（新組合員などの）顧問の訓練などがこの課程のための職場の課題となる。

團體協約（2）

この課程は、團體協約、契約の解決、委員および職場委員の權利義務、職場における人的關係、各段階のグリーバンス手續きを支配する最も重要な規則の課程を受けたことのないもの、そしてま

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

た、まだ訓練を受けてない人たちのためにくわだてられる。この課程のための職場訓練には、グリーバンスの認定、分析、提出および交渉などがある。

八月十一日——十七日

政治活動

この課程は政治活動の効果的プログラムを實行するための指導者を養成するものである。政治問題に組合員團體を糾合する方法を取り扱う。さらに、組合員、一般團體の利益のために制定された法律を一そう有効に教育と練習がされる。

労働新聞

これは、はじめての試みであつて、有用な労働新聞記者を養成するため、新聞の目的、組織および、記事を書き、編輯をし、そして、しあげを扱うのである。

教育指導者

教育委員會の設立、その機構、およびプログラムの計畫をたて、組合員を教育プログラムに完全に參加させることなどを考察する。この課程は、公聽會（公衆のまえで話をすること）議事手續、労働史、そのほか關係科目の教師を養成するための專門部もふくまれている。

八月十八日——二十四日

團體協約（2）

本科目はグリーバンス手續きの、より高度の段階における不平申立書の作成、審判と仲裁者の決定の研究などを取扱う。さらに、一そうよい契約の作成、交渉の仕方を實際の交渉によつて訓練するようくわだてられる。

労働の社會的經濟問題

労働に影響する經濟的勢力を取り扱い、不況の原因とその回復策、そしてまた、價格、利潤、賃金の關係、生產年俸制、および、労働に對する健全な稅案などを考察する。

八月二十五日——三十一日

組合行政

組合指導者および、支部プログラム行政に責任をもつもののためにくわだてられる。組合の機構會議における幹部の責任と義務、その會社における責任、および彼等のグリーバンス手續きに調和の仕方、指導者の組織樹立の方法、委員の選出、その機能の立案、群集心理の研究などをふくんでいる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

健康と安全
産業による病氣、職業事故の防止とその縮少を取扱う。
組合顧問(2)
組合顧問の理論と、組合の全社會活動を補う點における顧問の任務の上級課程である。

本稿の材料はUAW・CIO月刊雜誌『"Ammunition"』一九四六年七月號から拔萃され、それをもとにしてGHQ經濟科學局勞働部敎育課リチャード・L・G・デベラル氏が一九四六年十一月六日放送會館で開かれた全國勞働組合敎育部長講習會で講述されたものを特にゆるしを得て飜譯したものである。

勞働組合リーフレットとパンフレット

一、まえがき

媒介手段

勞働組合は多數の組合員、將來の組合員、および一般大衆を啓蒙するために、ビラやパンフレットを用いる。本稿の目的はビラとパンフレット使用について、あらましの話をし、その作成の手引をし、また配布について注意をすることである。

現在、紙不足のおりから、日本の勞働組合はパンフレットやビラを作るのに甚だ困つている。紙が不足であれば不足なほど發行したパンフレットやビラは、最も有效たものにしなければならない。

リーフレット(ビラ)

リーフレットは普通、一面または兩面に印刷された紙か、あるいは適當の大きさに折りたゝまれた一枚の紙をゆう。それには、一つのまとまつた思考が書いてあつて、組合員や公衆に一つの問題あるいは事件を知らせるために使用される。どんなにリーフレットが緊要なばあいでも、その配布

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

には注意深い準備が必要である。

パンフレット

パンフレットは、数頁から数十頁のリーフレットのあつまりをゆう。それは、普通一つか、あるいはそれ以上の思想をあらわしており、しだいにその範囲が擴がり、教授の手法や、または組合員、組合役員および公衆に對する一般情報の資料として使用されている。

媒介手段の選擇

全國組合、あるいは全國組合の教育管理者は、通常、パンフレットおよびリーフレットの發行者である。なぜならば、數多く印刷するばあいに、地區組合は單獨では經費を出しきれないからである。パンフレットやリーフレットの印刷は中央の全國組合でまとめて行い、地區組合に對してはそんなに多くの金を要求しないで、しかも組合文化の啓蒙を促進することが出來る。

組合教育管理者が一つの地區からほかの地區に旅行するさいに、地區組合の役員や組合員からいろ〳〵の質問をされる。

ある役員は質問した。

「全國組合本部は、どんなふうに組織されていますか?」と

またある役員はたずねた。

「われ〳〵が東京に送つている組合費はどんなふうに使用されているか?」と

ほかの役員がたずねてゆ には

「勞働組合の目的は何んであるか?」と

そして、もう一人の役員が次のような質問をした。

「われ〳〵の全國組合本部の政策とはどんなものであるか?、組合はどうゆうものに味方するのか?」と

敎育管理者は、また組合役員に會つたりすると、きつと役員はたずねる。

「われ〳〵は、勞働契約や不平申立方法について聞きましたが、これらの發展狀況を知りません。われ〳〵を援助する意味で、あなたからそれらについての說明を聞きたいものです」と

さらに、地區組合敎育委員は次ぎのような不平をゆう。

「われ〳〵は敎育委員會を組織していて、その敎育活動を熱望しているのですが、まず何をなすべきでしようか?、どこでそれらの指導書が手に入るでしようか?、われ〳〵は何を組合員に敎えたらよいのでせうか?」と

二、分　析

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

全國組合の教育管理者は、もし、彼が注意深い人間であつて常にノートをもつているならば、各地の組合においてのかような質問や問題、あるいはまた、これから發行するパンフレットやリーフレットやリーフレットの參考資料で、ノートはすぐに一ぱいになつてしまうだろう。

第一に、彼はノートに書きこまれたいろ〳〵なことのうちで、どれが最も緊要な問題であるかをきめなければならない。何をすぐに書いて發行したらよいか？　どの問題はあとまわしにしてもさしつかいないか？　また、そのうちでどのことは發行のまえによく調査、研究すべきか？　かようにに彼はいろ〳〵た問題を研究し、ほかの勞働組合の教育管理者ともよく協議した結果、すぐにも主題をあきらかに說明した短い表をつくる。主題がきまつたら、さて、どんな型式のリーフレットやパンフレットにするかをきめなければならない。

われわれ自身が教育管理者になつたつもりで考えてみよう。しばらくの間、問題をよく研究した結果、次ぎのことがなるべく、はやく取扱われるように決定する。

勞働組合とは何んであるか？

何故に、自分は勞働組合員にならねばならぬか？

組合役員の任務は何んであるか？

不平申立とは何か？

何故に、組合が金を必要とするか？

地區組合は、組合員に對して何をなすべきか？

契約の保障に關して、地區組合はいかに進むべきか？

地區組合の教育委員は何をなすべきか？

これらの主題ではまだ少い。諸君は地區組合を訪問して組合員や役員と問題を討議するときにはかに、もつと多くのことを考えるにちがいない。しかし、さしあたつて、これらの問題から考えてみよう。

諸君は勞働組合とはどんなものかについて、一冊の書物を書くことも出來るだろう。だが短い簡單なリーフレットが、その書物の代用になつて、充分役たつことを知るようになる。諸君は、組合大衆に勞働組合の目的、および對象の充分な觀念を與えるなら、それが、たとえ小さくとも簡單で要領を得たものならよいと思うだろう。そうゆうわけでリーフレットが最も適當した方法であることがわかる。

諸君は、原稿を書きながら『何故、自分は勞働組合の組合員でなければならぬか』また『何故に組合では金を必要とするか』とゆうような問題は、きわめて單純な問題であるからリーフレットにしてもよいと考える。諸君がほかのいろ〳〵な問題についてパンフレットを書く決心をするように

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

なる。

さて、さしあたつてのことは、何を討論するかを決定し、それとともに、その決定したことを、いかに實行するかとゆうことが一そう重要なのである。つまり、リーフレットを發行するにあたつての心がまえは、いかに問題を取扱うか？　何をいわんとするか？　いかに表現するか？　の三つである。

三、原　則

われわれがリーフレット、およびパンフレットを書くにあたつて檢討を要する心理學に關するいくつかの基本的原則がある。

まず第一に、諸君の書いたもののうちには、眞實のみがふくまれていて、眞實以外のことは書いてないこと、惡口や半信半疑や、うそのことが書いてあれば、諸君が代表している組合に對して不信用をもたらすばかりである。

ものごとをきわめて論理的に考え、その考えたことを、また、理論的な文章によつて、眞實を述べ、眞實を固く守ることによつて諸君のリーフレットが組合員のみならず廣く一般大衆の尊敬と支持を得ることが出來るのである。勞働組合は組合員と一般大衆との兩方からの支持を必要とする。

つぎに、リーフレットを書くときには說敎しないことが大切である。『わが組合員は非常に無知である。專門家の自分は彼等に何を知り、何を考えるべきかを話さねばならぬ』とゆうように氣取つてはいけない。かりに、人々が無知であつたとしても、彼等が馬鹿者扱いにされることは決して好むものではない。そして、佐藤さんが、いつも質問するような方法で簡單に書き、しかも、眞實がふくまれていなければならない。諸君が說敎めいたことを書けば、讀者は怒つてパンフレットを投げ出してしまうだろう。

さらに、諸君の述べるすべてのことは、一般大衆にとつても必要とされ、熱望されていることがらでなければならない。諸君が何をいわんとするかわ、そう重要ではない。たいせつなのは『佐藤さんが何を考えているか？　佐藤さんの疑問を解決するに役たつために、彼の立場になつてみて、彼がそれを讀むような氣持になつてパンフレットをつくる』とゆうことである。言いかえれば、大衆が普通、話したり、興味をもつたり、また知りたがつていることについて、常に書くように心がけたらよい。

さらに、リーフレット、およびパンフレットを作成するばあいに、ゴタ〳〵した印刷や下手な挿繪で亂雜になつていると、人々には感じが惡いので、興味はもたれないで、捨てられてしまうおそれがある。また、文字ばかり並んでいて、讀むのに非常にめんどうなものであると、やはり捨てら

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

れてしまう。そうでなくて、それが読みやすく見え、上手な挿絵や圖表で出來ていると組合員は非常に讀みたがるものだ。

最後に、諸君は自分が教育ある人間であることを示すために、大きなことを言いたがるかも知れないが、リーフレットやパンフレットを書くときは、何事でも簡單によく考えて、わかりやすい言葉で表現するがよい。勞働者が普通に使う言葉を、どのように書くかを知らないような人は、教育を受けていても實は無教育の人間とゆうのである。

諸君は勞働者がパンフレットを讀んで、それを樂しみ、新しい考えに興奮を感じて、思わず知らず、自分の友人にそれを讀ませたくなるような、そうゆう簡單な型式と理論によつて書くように常に學ばねばならない。

つまり、ある人が讀んでみて、なんとなくほかの人に渡したくなるような、よいパンフレットやリーフレットを作成するにさいして、守るべき原則はつぎの如きものである。

事實を固守せよ……眞實を與えよ

讀者の立場で書け……彼の疑問の點に必要なことを述べよ

上手な挿繪とよい印刷を用いよ

單純に、理論的に、簡明に

四、リーフレットの見本

問題を說明するために、一つのリーフレットの見本とその取扱い方の二つの方法を考えてみよう『勞働組合とは何か?』とゆうことについて、諸君がリーフレットを書くと假定しよう。この取扱いかたには多くの方法がある。しかしわれわれは、たゞいま述べた原則を說明するために、非常にまずい方法と、好い方法を例をあげて考えてみよう。

まずい方法

現在における日本勞働組合の目的、製象、原則、および終局目的

全日本進駐軍浴場從業員組合教育部長　大西氏編

そのあとに、四頁の固苦しいタイプのページが續く。

われわれの代表的日本人從業員の佐藤さんがこのようなリーフレットを見たとき『おや〳〵なんと、たくさん文字が並んでいるのだろう。これを讀むのはめんどうだ、勞働組合の原則と、終局の目的について、何を考えろとゆうのだろう。そんなことより現在の私は、大根の一本でもほしい』といつてリーフレットをそこいらに捨ててしまう。

この人の書いたせつかくの教書は、その方法がまずいので、たゞゴダ〳〵としていて、少しの注

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

意も興味も引かれぬような平面的なものである。

これにくらべて、上手な方法はきわめて常識的に出来ている。諸君は佐藤さんの興味をおこさせるように、パンフレットで質問するぐあいに書いてゆくので、佐藤さんは『やあ、驚いた。これは、何んと役にたつのだろう』と、諸君はこの方法をどう考えるか？　もちろん、諸君はリーフレットの第一頁は、たゞ、一つの目的に使わねばならない。

とゆうのは、佐藤さんに質問し、また興味をおこさせるようなことを書いて彼の注意をひき、充分に興味をおこさせたならば、佐藤さんはリーフレットを捨てないで、終りまで讀んでゆくにちがいない。

第一頁を見るとよい、そこには一つのことがらが大きな活字と挿絵を用いて書かれている。諸君には、すでにわかつていると思うが、佐藤さんがそのリーフレットを見たときに『ああ、そうですか、私の加入している労働組合が私に役たつのですか？　それでは、これを讀んで調べてみよう』とゆうにちがいない。そして、第一頁につぎのようなことを讀んでゆく。

ゆうまでもなく、第一頁は、佐藤さんの立場になつてつぎのようなぐあいに書かれている。『皆さんは、奥さんと自分自身と子供たちのよりよい生活を保障するために、組合に加入したのです、そして、デモクラシーと新日本建設に参加することを、内心望んでいる●です』と

つぎに、労働組合の目的は、團體協約と相互扶助によつて、彼等の經濟的、社會的地位を改良するために、労働者の結合を作ることであるとしてある。そこには、賃金、労働時間および労働條件を說明し、また労働組合教育や、そのほか重要な問題を述べてある。しかも、各頁は簡明でわかりやすい。そして『諸君の組合は諸君の友である』とゆう根本の問題にたつてよく討議されている。

佐藤さんは、このよく出來ているリーフレットを讀み終ると、おそらく、それを友人のところにもつて行つて『これは、非常におもしろいですよ、組合がデモクラシーにつながつていることを、私はいままで知らなかつた。また、組合が私だけのためでなく、家族の利益になることも知らなかつた、これを讀み終つたらほかの人に渡してください』とゆうようになるにちがいない。

このようにして事實を述べ、眞實を語り、よい挿絵を用い、しかも、佐藤さんの氣持になつてリーフレットを作ることから、諸君は、労働組合の觀念を大衆に傳えることが出來るのである。そのうえ、佐藤さんが諸君に代つてそれを擴めてくれる。

このことは、非常にたやすく出來るように思えるが、實際はなかなか困難である。佐藤さんが、リーフレットを讀みたくなるように注意をひき、興味をおこさせるような表紙を考えることにも一つのむつかしさがある。

諸君はリーフレットを何回も書き直し、それを讀んでもらいに友人のところに行く。そののち組

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

合員に見せる。だが、數日たつてから、それが、訂正されているのに氣がつく。それをまた何回も書き直して、これならよいと思つたものが出來たら、はじめて多くの人々に見てもろうとよい。このようにして、一週間の仕事によつて、最後に諸君は發行の價値あるリーフレットを仕上げる。さてよい挿繪が手に入つたら、ただちに印刷屋を見つけるとよい。

諸君が多くの時間と努力を費して作りあげたリーフレットは大業に讀まれ、やがて諸君の仕事に報いが訪れるだろう。

最後に、表紙に組合の名稱を記入することはあまり感心しない。表紙に長い名稱と、組合所在地が書いてあるので、それを讀まない人が、たまにはあるから、最後の頁に組合標示と組合發行者名だけを記入するがよい。

ある人がリーフレットを讀み終つてから、自分の質問に自分で答えられるようになつて、思わず『これは實に立派なものだ、誰が書いたのか』といわれれば、それは理想的なリーフレットである。

いままでのことは、活版刷および、謄寫刷の兩方に適用されるが、實際においては謄寫刷のばあいの方が一層重要である。何故ならば、謄寫刷材料はたとえよく出來ていても完全に見えないからである。

諸君は個人的問題やそのほかよい問題を工夫せねばならない。そして、その問題に興味をもち、

途中で捨てないで家にもつて歸り、よく考えるようにするため、きれいな挿繪を利用することが必要である。よく出來ている謄寫刷リーフレットは讀まれるが、文字のはつきりしないのや、挿繪のないものは捨てられてしもう。

五、パンフレットの見本

パンフレットの問題に移ろう。パンフレットの解說方法を考えてみよう。諸君がパンフレットの作成ます、團體協約について、パンフレットの作成を考えるにあたつて、第一に大切なことは、組合幹部、地區役員、および地區において團體協約を實施するについての責任をとる人々が、それを讀むとゆうことである。諸君はそれを論理的に考えて、一連の考えを記入してみる。

1、團體協約はなんであるか
2、他國においては、いかに實行されているか
3、日本における團體協約の發展
4、團體協約の法律的構成
5、交涉委員の選出

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

6、交渉委員の豫備的事務—調査統計
7、要求の表示…討議と採決のために組合員への提示
8、契約もしくは、協約草案の準備
9、管理者との會合……テクニック……公衆關係
10、團體協約が失敗、もしくは行き詰りの場合如何にすべきか
11、契約の署名、および批准
12、團體協約を有効にする法律的方法
13、幹部方式による契約の實施
14、團體協約を利用するための組合員の教育
15、幹部の教育

二人の教育部長が同種類のパンフレットを發行していないから、各組合は、それぞれ獨特の必要事項をもつている。

たとえばある組合は、團體協約手續きをある一つの方法で取扱うであろう。また、ほかの組合においては、別の方法で取扱うだろう。それ故に諸君は、組合員が知りたがつているあらゆることを簡明に書きあげたのちのつぎの仕事として、基本的情報を確保するために必要な調査事務をすみや

かに行わねばならない。それには、ほかの組合教育部長あるいは地區當局とよく協議するがよい。また諸君は、アメリカやそのほかの諸國における團體協約手續に關した書籍を勉強するために、東京の民間情報教育局にある文庫を借りるがよい。

リーフレットのばあいのように、諸君はパンフレットの下書きを、簡單で明瞭な言葉で書かねばならない。パンフレットの讀者がその問題の根本をつかみ、また、諸君が何を書いているのであるかを充分に理解させるためにできるだけ多くの挿繪を利用し、また一方では文章が出來たらそれを友人に見せて批評してもらい、よくないところをもう一度書き直すようにするとよい。これらのことはすべて重要である。たとえば、諸君が團體協約について書くばあいに、組合員が不平をもちはじめたときから、その不平が最後に、調停されるまでの團體協約方法を認明する圖解を用いることは、非常に功果がある。

諸君は、ある問題に關する法律條文を單に引用するのみでなく、またパンフレットの終りの頁に勞働組合法、勞働關係調整法、およびそのほか關係勞働法の重要な點を抜き書きして加えておく必要さもわかる。いくつかの組合は、地區交渉委員が彼等の契約について、した書きするのを間接に援助するために、模範的契約を加えることが彼等にたいへん參考になることに氣がつくはずである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

パンフレットを作るときには、協力者にたび〳〵相談をして批評してもらい仕事をかるはずみにやらすによく工夫するとよい。一つの立派に書かれたパンフレットは、百のまずいそれよりもねうちがある。簡明な言葉で書かれ、實際的暗示をふくんでいるパンフレットは諸君の全國組合において、完全な團體協約の手續きの啓蒙に非常に役たつものである。諸君がパンフレットをほとんど完全なものにするまで何回も書き直し、また新しい原稿を書きあげたときに、はじめて、それを謄寫刷にしたり、また印刷屋にだしたらよい。

六、値段

人々は、リーフレットやパンフレットが無料で配布されるよりは、彼等がそれぞれ金を拂つて購入するばあいの方が、それらに對して一そう注意を向けるものである。パンフレットとは、それを作成するのにかかつた準備、および印刷の實費で賣るとゆう方法が最もよい。

アメリカの組合の行つている方法は、地區組合が全國組合からリーフレットやパンフレットを實費で買い、それを再び組合員に賣つたり、また贈つたりしている。

そして、何事もなおざりには出來ない。とゆうのは、諸君がそれに値段をつけてやつて、それを價値づけるときに、はじめて、そのねうちがあらわれてくるのである。

七、配布

いよ〳〵パンフレットが出來あがつたら、つぎの重要な仕事は配布に關しての計畫を決定することである。まず、そのリーフレットやパンフレットの内容の概要と値段を示し、そして購入方法を詳しく書いた小さな廣告を勞働新聞に掲載するとよい。

つぎに、各地區組合教育委員に案内狀を出し、また、パンフレットの見本を送り、地區組合におけるそれの利用方法をよく説明して彼等に註文をすすめる。しかし、それはまだうちわの配布方法である。そうでなくて、重要なほかの方法がある。まず、リーフレットやパンフレットの性質を考え、それを送る人々の名簿をつくるとよい。あるパンフレットは、各種の議員、勞働官吏、あるいは縣勞働關係委員などに送るようなごく基本的なものもあるだろう。それらの人々がパンフレットを受取つたばあいに、彼等は諸君のなした業績を嬉しく思い、彼等の日常の仕事にその内容を利用するようになるにちがいない。また、諸君の地區新聞社にも、パンフレットを一部送るとよい。そして、すべての人々が組合で新しいリーフレットを發行したことを知るように、新聞で一般大衆に宣傳するとよい。

つまり、諸君がパンフレットを配布するときには、自分の組合ばかりでなく、それが必要である

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

と思われるすべての公私團體や個人關係方面に廣く配布するよう計畫するとよい。配布範圍が廣い程、諸君の組合に對して、好意ある知的な理解を得るのである。

非常に立派なパンフレットが作成されても、教育部長が配布方法についての考えがたりなかつたために、ほんの少しの人々にしか讀まれなかつたとゆうこともある。

八、實際的暗示

配布方法とその手段はリーフレットの有効な使用のために、非常に大切であるので、いろ〳〵な實際的注意が役にたつだろう。全國組合本部が新しいリーフレッドやパンフレットを地區組合に送ると、地區組合の教育部長がそれを研究し、その結果を要約した抜き書きをつくり、組合役員や組合員の會合において、それらがどこで得られるか、組合員に話しをするのもよい方法である。一般組合員に興味をおこさせるように、新しい出版物について、工場の揭示板や、地區新聞や、また膽寫刷廣告に簡單な概說をして宣傳するのもよい。

アメリカの組合では、たゞ〳〵廣告をする。それには『諸君は團體協約のエキスパートである。諸君はすべての質問に答えられるか？　もし、そうでなければ、全國組合本部發行の新しいパンフレット『團體協約』を讀みなさい。それは、組合事務所で、一部貳圓で賣つている』としてある。

さらに、パンフレットやリーフレットを組合員でない先生や、大學教授のような地方の人々に送るときには、ただ、郵送するよりは直接に持つて行つた方がよい。諸君は新しい出版物についてその內容を簡單に述べ、それを讀んでみれば必ず有益であることが解るように說明する。そのためにのちになつてから彼等は一そうそれを讀もうとする氣持になる。

パンフレットが屢く讀まれるために用いられる別の方法は、最も新しい出版物のうちから實際的材料を引用して、それに基いて、質疑應答會を常に開くことである。

地區組合は、某日、質疑應答會を開催することを發表する。そのさい、多くの質問に正確に答えられた人は、審査の結果賞品を與えることにきめる。賞品には、煙草、醬油、書籍そのほか、ねうちのある品物を與える。組合員が質疑應答會に加入したいたらば、彼等に新しいパンフレットを讀む必要を話し、その値段と購入場所を敎えてやるのである。

たとえば、讀者が『組合會議の運び方』とゆうパンフレットについて、質疑應答を開催するものと考えよう。敎育部長は、そのパンフレットを全部讀み、それについての數百の質問を書き出す。その質問の回答は、すべてパンフレットにあるもので、よく讀みさえすれば、全部回答出來るものである。

さて、會合がはじまると、それを、よく讀んで、理解したと思う人々が、組合員の前方に着席す

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

る。すべての質問事項は小さな紙に記入されて、大きな箱のなかにいれられる。教育部長は、一人宛順番に論爭者に質問する。それに對して、正確に答えられなかつた人は直ちに除外されて傍觀者となる。かようにして最後には、ただ二人だけが殘る。尙、質問は彼等の一人が除外されるまで續けられる。もちろん、討論の勝者は賞品をもらえる。この討論の續けられている間、すべての組合員は注意深くこの質疑應答を聽いており、また教育部長の司會ぶりをみている。かようにして、彼等はこの會場において、直接によい教育を受けるのである。

さて、このような質疑應答は日曜日の午後、小學校において行われる。

誰にでも頭腦の訓練はよいものなのであるし、いくらかのよい教育を受けることになる。

家族も、また、勞働組合に關して、新しいパンフレットや出版物の廣告は、工場の入口の告示板や、公衆浴場や、あるいは、寄宿舍の掲示板や、便所の壁など、あらゆる場所にするがよい。

これらすべてのことは、日本の勞働組合指導者の注意を、彼等が主要な問題としている一點に集中させるための方法であつて、それはとりもなほさず、組合出版物を最少の勞力をもつてなるべく廣く配布し、傳えるよう宣傳しているのである。

九、大量啓蒙

さて、現在交渉中、あるいは勞働紛爭の期間中におけるところでは、組合の情勢を示したよいリーフレットを常に準備すべきである。

それには、事實のみを知らせ、事實以外のことは書いてはならない。ただ、賃金、勞働時間、勞働條件のみについて記述するがよい。組合が何を要求しているか、また、何故それを獲得しなければならぬかを正確に說明し、よけいな惡口は書かず、ただ、事實のみを書かねばならぬ。

組合の地位を述べ、組合がその要求を通すことが、何故に公衆の利益になるかを說明しているよいリーフレットは、交渉委員が交渉するばあいによい援助となるのである。組合の地位を說明するこのような適切なリーフレットやパンフレットを通じて、諸君は從業員のみならず、一般大衆を啓蒙するため大量配布を行うがよい。

何故ならば、諸君も承知のように、組合の教育部長は組合員の教育に興味をもつのみでなく、一般大衆や官吏や、そのほかの人々に勞働組合の役割を理解させるための教育運動に興味をもつているからである。

一般大衆が組合の要求を同情的に認める程度までに、組合員を啓蒙し確固たる世論を作りあげる

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

ことは、すぐれた方法である。そうなれば、もし、紛争が起つても大衆はあらかじめ教育された論點より、おそらく、勞働組合を支持するであろう。

十、文　庫

日本の勞働組合は、組合運動に有益な印刷物をほとんど備えずに、これまでやつて來ている。日本全國の勞働者は、勞働組合に關してのことは、ラジオや、毎日の新聞だけで教育されて來た。それ故に、彼等は非常に情報にめぐまれていない。彼等に必要な多數のパンフレットやリーフレットはやす〳〵と、一日ぐらいで出來あがるものではない。

しかし、もし、全國組合の教育部長が、いくつか、內容の立派なリーフレットと、よく書かれたパンフレットを今年中に發行するならば、彼等は將來に對して一つの主要なめやすをつけるにちがいない。まず、最初にリーフレットを發行しそれから、パンフレットを配布し、最後に上手な文章で書かれた常識的な書物を出版するがよい。そうなれば、勞働者はまず、リーフレットによつて討議の基礎材料とし、パンフレットを教育資料として、自分の進むべきみちを考えるであろう。それから勞働運動に關する書物が發行されたとき、職場學校を始めることが出來る。勞働學校は正規の學科を行うために充分なテキストを備えるにちがいない。そして、日本における眞の勞働者教育運

動は、なほ進行中である。

萬事、最初は小さいものから、はじまることが必要である。小さいリーフレットは重要でないように思えるが、それは、實に、日本勞働組合文獻の先頭にたつているのである。

日光街道に立ち並ぶあの大木も、かつては小さい種子であつた。

それと同じように、アメリカやイギリスにおいても、勞働教育の初期は小さなパンフレットやリーフレットからだんだんに行われた。

諸君は諸君の組合に勞働組合主義の種子をまきはじめたか？　諸君は組合主義が、より自由な、民主的世界を建設しつつある大道に沿つて成長する將來の勞働組合とゆう大樹を計畫しているか？

どうですか？

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

勞働組合學校

昭和二十二年六月廿日印刷
昭和二十二年六月卅日發行

提供　GHQ・經濟科學局
　　勞働部敎育課
　　リチヤード・L・G・デベレル

譯者　東京都千代田區大手町一ノ七
　　全遞信從業員組合出版部
　　代表　熊谷初雄

發行人　東京都千代田區大手町一ノ七
　　全遞信從業員組合出版部
　　代表　熊谷初雄

印刷人　東京都中央區西銀座五ノ三
　　内田定五郎

發行所　東京都千代田區大手町一ノ七
　　全遞信從業員組合出版部

定價拾圓

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

Hil-A 1002

勞働教育資料

NO.1

勞働組合の教育活動

附勞働組合
通信講座の

東京都勞働局編

No. 1 Education Activities of Labor Unions
Labor Ministry, Tokio -to

ノーイ

勞働組合の教育活動

G・H・Q勞働課勞働教育班長
リチャード・エル・ジー・デベラル述

發刊のことば

勞働組合の正常な發達のためには、組合員の一人一人が民主的な勞働組合とはどんなものであるかについて深い理解を持たなければならぬ。この意味で勞働教育が重要視されてきたことは、勞働組合の發展上喜ばしいことである。東京都勞働局は曩年中より計畫中の勞働教育資料叢書の第一集として「勞働組合の教育活動」「勞働組合の通信講座の準備」を新春に組合の皆樣方の御手元迄御送り出來ることを欣んでゐる。

內容はG・H・Q勞働課勞働教育班長リチャード・L・G・デベラル氏の勞働教育に關する講座の記錄を同氏の諒解を得て飜譯したものである。飜譯は當局勞政課員が之に當つた。不備の點も少くないと思うので大方の御叱正を賜はりたい。

尙本叢書は以後續刊する豫定であるから組合の教育資料として精々御利用願ひたい。讀後の感想今後の希望等を御遠慮なく當局勞政課へ御寄せ頂ければ幸である。

昭和二十三年一月

東京都勞働局

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

目次

序論……一
教育政策……二
全國組合教育部……三
教育部長……四
仕事の着手……五
觀察……五
基本的用具……六
定期刊行雜誌……六
會議……七
政治への不介入……八
組合規約による保障……九
單位組合の教育部長……一〇
教育委員會……一一
共同工作……一二
全國總同盟……一三
地方支部組合の教育部長……一三
指導者見習……一四
諸君の仕事……一五
注意……一六
附言……一六
勞働者教育プログラム……一六

序論

全國組合の教育部長には重要な仕事が多い。全國總同盟或は全國會議の教育部長も同樣である。最高の教育部長は自分の仕事が一番困難なのだと思ふだらうが、小さな單位組合の教育部長も同樣、自分の仕事が彼の中で一番困難だと思つてゐるのである。

實際組合の大小に拘らず、教育部長の仕事と言ふものは、たとひ彼が如何に仕事に精を出して居ても、困難なものである。「そんな仕事は樂々と出來る」等と言ふ教育部長は恐らく最善を盡くしては居ないのである。

組合運動に於ける大衆デモクラシーを發展をさせる上に、教育部長が如何なる重要な役割をなすかを述べるために先づ一寸觀察して見るのがよからう。

例へばアメリカでは「勞働者教育」を繙ひ、勞働者教育をする人をも敬遠する組合指導者が若干居る。無知な人々許りの組合を指導するのは、皆が教育されて居る組合の場合よりもはるかに容易である。アメリカの組合員大衆は組合役員にかゝる自然的な傾向があるからこそ、教育プログラムを要求したのである。我々が何處かで既に述べたやうにアメリカの勞働組合の多くは「全國組合の役員は勞働教育用として組合費を若干特別に利用すべし」といふ規約條項を設けて居る。同樣な方法でアメリカの勞働組合の過半の總會では總括的な教育プログラムが提出され、組合員大衆の代表者がこれを承

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

認する事になつて居る。それからこのプログラムは組合役員に廻され、組合役員は次の年度にそのプログラムを實施する義務を負ふのである。組合大衆が勞働者教育を希望してゐるからこそ、組合指導者は教育プログラムを實施する上に於て常に細心の注意を拂ふのである。

教育政策

組合教育の一般的な政策は組合員大衆によつて決定される。

アメリカでは組合員大衆が毎年の會議で、會議の教育委員會に對して彼等の要求を提出することがならはしとなつて居る。

すなはち教育プログラムが作成され、それから組合員代表會議に上程され、承認を受けたり修正されたり或は否認されたりするのである。最後に多數決で承認されるならば、この基本的な教育政策は實施擔當者の所有となり、それが次の全國組合會議で修正變更されるやうな事があるまではどんな組合役員でも其の他どんな人々もこれを變更する事は出來ないのである。此の點は組合教育を擴張し亦民主的にしたいと思ふならば先づ民主的な統制が必要だといふことを指摘するために强調しておく。

組合の次の會議では教育部長は前の會議で決められた教育プログラムを、どんな風に實行したかを報告する義務がある。こういふ風にして組合員大衆は教育部が行ふ仕事の價値を測る事が出來るのである。會議と會議の間に教育部長は亦中央執行委員會と組合役員に對し進展狀況を報告する義務がある。その結果として常に仕事の締めくゝりがつき、仕事の效果を確實にして活動を增進する事が出來るのである。

組合教育の責任は多くの人の共に負ふ所である。然し本論を限定して唯組合教育の責任と權威について四つの可能な水準を述べる事にしよう。

組合組織のこれらの水準を考へて見よう。組合には全國總同盟、全國組合、地方支部組合及び單位組合がある。そこで全國總同盟或は全國會議の水準に於ける教育、全國組合の水準に於ける教育、地方支部に於ける教育、單位組合水準に於ける教育、この四つが考へられる。

本論の後で二つの一般的問題—すなはち（a）全國組合及び單位組合の教育部長とその部門（b）全國組合總同盟、或は全國會議及び地方支部組合の教育部長—について述べよう。

全國組合教育部

全國組合（それは同種の職業又は產業の單位組合が對等と從屬の形で結合しているものであるが）—は教育工作を實行する理論的な機關である。同種の組合に屬する人々、全部の工夫と經驗を集めて初めて仕事が一層效果的に行はれるものである。斯やうな組織は組合教育の中央集權化を或る程度もたらすものであるが、全國組合の教育部は、組合大衆の支配に服し彼等に奉仕する機關である。それは全國會議の指令を實行すると同時に單位組合の要求に應ずるものである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

全國水準に於けるアメリカの典型的組合は、しばゝ〳〵教育的才能を有する組合員を屢ふ事がある。一時には組合員でない專門家を屢ふ事もある。部外の人を雇ふ場合に組合は常に政治的に中立である人を選ぶやうにする。と言ふのは若し全國組合が行つた教育工作が黨派的な政治的見解を表して居ればそれは教育でなく政治的な宣傳となつてしまふからである。アメリカの勞働組合運動の經驗では一般組合員から出て數年にわたつて組合活動に從事し、組合原理に全く忠實な人物こそが最も優秀な教育部長である。アメリカでは、教育部長は組合長が組合執行委員會或は中央執行委員會の助言と承認により任命するのがならはしである。一般的な教育政策は組合の總會で組合員大衆によつて決定されるので組合長は、これらの政策を實行するに適した人物を選びさへすればよいのである。いやしくも全國組合の教育部長になる人は、努力家で且つ想像力に富む人物でなければならぬ。又勞働者の用語を理解し、人は誰でも十分な燈さへあれば自分の道を進んで行くものだと言ふ。民主的な哲學を信ずる人でなければならぬ。

教育部長は、若し組合財政が許しさへすれば、彼の補助として專門家を雇ふがよい。例へば、紙芝居やフイルム切抜、ポスター及びそれらと關聯する仕事に巧な人は大變役立つものである。この他にパンフレットやリーフレットを準備して發行する人があれば大助かりである。アメリカの上級全國組合は一人の教育部長と數人の專門家を雇つている。それらの人は皆教育活動の特殊部門の熟練家である。

る。」

仕事の着手

教育部長は、インフレーションと戰後の物資不足にも拘らず教育部を設けるに當つて次のやうな條件、すなはち豫算、役員及び設備が揃はなければ、組合教育を順調に行ふ事は出來ない。

全國組合の教育部には色々な仕事がある。すなはち勞働學校の組織や教師の訓練及び本やパンフレットを澤山に發行したり、フイルム切抜や紙芝居其の他單位組合の教育部長が要求する資料を準備したりする事等である。

此の仕事を理知的に行ふ爲に教育部長は先づ適當な廣さの事務所を設けねばならぬ。すなはち書き物をする部屋丈でなく圖書室、戸棚及び小さな教室にすらも使へるやうな廣さの事務所である。

觀察

全國組合の教育部を設けるに當つて教育部長が恐らく最初になす仕事の一つは、自分の組合についてよく觀察する事であらう。すなはち單位組合の位置、大小及び教育プログラムの一部分たる設備として今どんなものがあるか等である。新任の教育部長は、しばゝ〳〵出來得る限り多くの單位組合を勘案して組合指導者と共に語り、彼等の意見を聽くがよい。その結果、彼等を援助する爲に全國組合はどうしたらよいか判るであらう。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

基本的用具

基本的用具斯う言ふ觀察が濟んだら次の仕事は、圖書館と勞働法規及び關係文書其他勞働運動に關する資料を集める書棚を設ける事である。そうすれば彼が何か知りたいと思つた場合、指先一つで直ぐその知識が得られると言ふものだ。

教育部長は、他の組合から發行された組合關係圖書全部を集めたがよい。又勞働問題と關係がある新聞切拔のとぢこみを整備したがよい。さうすることによつて彼が他の組合を訪問した場合そこでどんな事が行はれているかよく分るであらう。

定期刊行雜誌

單位組合の教育部長宛の月刊雜誌の發行は大變重要なものである。それは出來る丈早く始められねばならない。たとひそれがたつた一枚の謄寫版刷であつても、單位組合に對し少くとも全國本部の中には、單位組合の援助の仕事をして居る人が必ず居ると言ふ事を知らせなければならぬ。

全國組合の教育部長は先づ單位組合に對し、教育部長或は教育委員會を任命するやう印刷して、それから教育の責任を持つ全單位組合のこれらの人々の宛先名簿をつくるのである。彼はこれらの人を通じて勞働者教育を促進することが出來るのである。

パンフレツトの中には、他の組合から發行されたものがある。全國組合の教育部長は月刊雜誌によりパンフレツトの趣旨や、發行者や、自分用の爲に購入する場合はどこでしたらよいか、又その値段はいくらかと言ふ事を彼等に教へる事が出來る。彼等は又單組合の教育クラス別はどうしたらよいか輪廓を示す。ものゝ一ケ月たてば彼は月刊雜誌を發行させて單位組合の教育部長或は委員會が、月刊雜誌の中に理念や知識の根源を見出すやうにする事が出來る。彼は亦單位組合としば〳〵通信を交して被單位組合の活動を述べ育雜認の一部門を發展させる事も出來る。單位組合に對し、他の組合は何等をやつて居るか尋ねて見へ、若し、名古屋の或る單位組合が勞働學校を始めるならば詳細な內容を全部手に入れて、君達の月刊雜誌でその內容についての小論文を發表したらよい。多分靑森や其他の市の單位組合あたりまでがそれを讀んで啓發され、同樣な勞働學校を始めるであらう。

全國組合教育部長は單位組合の連繫をはかつたり、單位組合を援助したりする事により、單位組合相互に或反應が發展して來ることが分る。かくて全國組合內部の教育運動が漸次發展して來るのである。

會議

全會組合教育部長は、一年每或は半年每に全單位組合の教育部長會議を召集する責任を有する。此の會議で教育部長等は意見を交換し、新しい教育技術を發見してより大なる精力と活動力を注入せられて彼等の單位組合に歸つて行くのである。彼は亦プログラムを全國組合會議に對して申入れをする

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

爲の進言書をそなへる。

教育部長も亦責任を持つて、大學及び其他の學校職員と會合を開き、各地で特別組合講習會を開くことを計畫し、單位組合を一層鍛鍊したりする一方自ら、責任を持つて夏期學校、勞働學校其他單位組合を援助する教育講習の音頭をとるのである。

政治への不介入

更に政治について述べて見やう。全國組合の役員達は、教育部長に教育プログラム以外の仕事を多くさせて居れば、教育プログラムについて餘り多くの事は期待出來ない。教育部長は唯一つの仕事に專心出來るやうでなければならぬ。唯一つの仕事とは何か、それは教育プログラムである。若し全國組合の役員達が、教育部長に、彼が政治屋で自分達が再選されるやう援助する事を期待して居るならば彼等は教育活動を、殺してしまふ事になるのである。

アメリカやイギリスの經驗によれば、政治的活動と黨派的政治イデオロギーは、眞の組合教育を分裂させるものである。教育部長が政治的行動をとり、黨派的政治宣傳を行ふならば必ず組合役員によつて免職させられる。若し組合の役員達が教育部長を圧制して教育を政治に變へさせるやうな事があれば、結局彼等は次の會議で罷免されるのである。勞働者教育を政治的色彩のない基盤の上に確立することにより、日本勞働者は結局は組合員大衆が一層よい地位に立つ事が出來るのだと言ふ事が分るであらう。勞働者教育は組合員大衆のものであつて決して小數の組合ボスのものではないのである。

組合規約による保障

以上述べた事は皆アメリカ勞働組合規約に書いてある。

アメリカの或る大きな勞働組合では、その全國組合規約の中に次のやうな條項を挿入している。

「教育は、全國組合の仕事及び各單位組合の仕事、特に勞働運動史、勞働問題、全國組合の目的とその構成員及びその家族等の問題に關しては指令を以つて行はれる。」

「全國組合の組合長は教育部長を任命する。この任命は全國組合執行委員會の承認に基いて行はれる。」單位組合から全國組合に送つた支拂員數頭割の賦課金の中、一ケ月二・五セント（〇・〇二五弗）（頭割賦課金は一ケ月四〇セントである）は此の組合規約で規定されている教育及び厚生の資金に使はれる。

「かゝる頭割賦課金の中二仙（〇・〇二弗）は教育に使はれ殘り〇・五仙（〇・〇〇五弗）は厚生に使はれる。」

「各單位組合が教育委員會を設けることは指令を以て行はれる。本委員會の任務は組合員各自、單位組合、全國組合及び勞働運動の福利に關する教育の全部門を促進する事である。地方支部組合の組合長は、本條項の實施を監督するものとする。」

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 013

「各單位組合は、賦課金支拂員數一人につき月二・五仙の資金の用途を分離し、夫々教育及び厚生活動資金に割當てる事、この資金の比例的配分は單位組合の決定にするものとする。」

かくして組合員大衆は、これらの條項を組合規約に盛る事により、彼等の單位組合及び、全國組合に於て教育プログラム維持の保障を受けるのである。

單位組合の教育部長

アメリカの經驗によれば單位組合の教育委員會は、組合長が執行委員會の承認に基いて教育部長を任命する場合に最もよく能率をあげる。この教育部長の下で彼を補佐する委員は、組合員大衆によつて選擧されたり、或は教育部長によつて任命されたりする。

何れにせよ、多くの點で單位組合の教育部長の仕事は全國組合の教育部長の仕事と平行するものである。彼の仕事は、組合全體について計畫するのではなく、それよりも一層特殊なものである。彼は彼の單位組合丈の計畫をしさへすればよいのである。

單位組合は小さいものが多く單位組合の教育部長は非常に頭を使ふので、教育プログラムを實施するに凡ゆる工夫を凝らさなければならぬであらう。

先づ第一に彼の仕事は全國組合のプログラムを成し遂ける事である。これは彼が全國組合教育部の準備した教育資料を用ふる事に、全力を擧けて協力すると言ふ事である。單位組合の教育部長は、こ

の教育資料を使ふことにより彼自身でクラス別を計畫し、フイルム切拔を計畫する。

教育委員會

教育委員會の仕事を、委員各自が興味を持つて居る仕事につけるやうに分割する事は、教育部長の仕事である。一人の委員は、書物に興味を持つて居るとすれば、彼には教育關係圖書を集める仕事をさせ、彼が集めた書物やパンフレットを組合員が興味を以つて研究するやうにさせるのである。

他の委員は教へることに興味を持つているとすれば職場委員や新米の組合員のクラスを組織する仕事をやらせたらよい。

女子委員の中には、多分一人位水彩畫が上手なものが居るだらうから、組合事務所や雜誌部其他勞働者教育を有效に促進するやうな場所で使ふポスターや、ボール箱を作らせたらよい。

若し、委員各自がその責任を盡さないならば、その仕事を十分やり了せる委員が他に出て來てその仕事につくであらう。

其の他討論會、演劇、歌の會等變化ある教育工作が委員會の色々な人によつて計畫され實施される

一地域には大抵他の單位組合があるものであるから、單位組合の教育グループは何時も他の組合

共同工作

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

の教育部長と會合し、知識を交換し、出來る丈勞働學校、勞働演劇其の他の計畫の調整をはかるのである。最後に、全國組合が全單位組合の教育部長會議を開く場合、教育部長は會議に出席して新しい教育や新しい教訓を會得すると共に順次に全國組合の教育部長に助言をするのである。例へばアメリカの組合教育部長が會合する時には、一人が斯う言ふだらう。

『佐藤さん、貴方の最近のパンフレットはとてもいゝが、勞働者はあまり興味を持つていなかつたよ。僕のとこでは勞働者は、國體保險の計畫に興味を持つてるぜ、これについて何かいゝパンフレットを出して呉れないかね』

又他の者は斯う報告するだらう。

『僕の所では勞働演劇をやりたいと思つて居るが、何しろいゝ材料がなくてね。一つ全國組合の方で單位組合の爲に勞働問題を主題とした脚本を提供して貰へませんかね』

かくして理念を上から下へ、下から上へと交換する事によつて、勞働者教育の過程が民主的に促進されるのである。

全國總同盟

全國總同盟の教育部の仕事は、全國組合の仕事を調整する事である。それは組合全部に對する政策を述べた基本的なパンフレットを準備し、組合の最高指導者の重要な演說を再版して全國組合の仕事

を助けるのである。

例へば、一つの全國組合が優秀な教育パンフレットを設行するならば、全國組合は何時も他の凡ての全國組合に對して寫しを十分に配布する。新しいパンフレットは全國組合の教育部長を教育し、彼等に大切なものを與へ、或は寫しの追加は何處で手に入れる事が出來るかを敎へる爲に彼等に送られる。全國總同盟の教育部長は亦凡ての教育のパンフレットや、組合讀本其の他全國組合の爲になるやうなものゝリストを作る。彼はしばしば全國組合教育部長の會合を開き、理念の交流、經驗の交換をはかり、組合の教育プログラムを發展改善するのである。

全國總同盟はラヂオや映畫を用ひるに當つて、それが全國組合の上にあるという關係から、若干の全國組合に對し一緒にラヂオ、プログラムを實施したり、映畫を作つたり、勞働演劇を上演したりすることにより、援助を與へることが出來るということが判る。

一言にして言へば、全國總同盟の教育部長は常に全國組合の仕事を研究分析し、彼等の仕事を調整する。そして示唆を與へたり、屢々會合を催したりして全國組合の爲に大きな援助を與へるのである

地方支部組合の教育部長

同樣に、或る地域に單位組合があるときは、地方支部教育會議を作ることは有效である。アメリカの經驗では、かやうな會議は一つの連絡團體として最もよく役に立つものである。單位組合が獨力で

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

夏期學校を開く事が出來ない時は、地方支部單位組合會議は、常にあらん限りの工夫を凝し、努力を積んで單位組合を助けて夏期學校を實施するのである。

地方支部組合會議では單位組合は共同プログラムを計畫して、單位組合各自の種々なる目的を達成するのである。會議を繰返し行ひ、理念を繼續的に交換すると言ふことは、理念やプログラムを發展させる上丈でなく指導者を向上させる點に於ても非常に役立つことが分るであらう。

指導者見習

アメリカの經驗では、教育工作のお蔭で多くの組合指導者が輩出している。組合主義で教へこまれてない人々が教育委員會の委員となるとする。彼等は生れて始めて嬰應なく自分自身で物事を考へ問題を解決し、仲間の組合員を援助する方法、手段を考へるやうになる。以前は人の前で物を言ふことを嫌がつた人達もやがて組合總會の席上に立つたとが出來、細心に考へ、理知的な方法で話すやうになるのである。彼等が本やパンフレットを讀み問題を討議し、組合の教育工作を實施するにつれて彼等は新しい力を而も自分自身で獲得したことを知らぬのである。人々に自分自身を發見せしめるやうに指導を施す發展過程は「指導者見習」と呼ばれる。教育委員は、漸次に彼等の仕事を發展させて行く。彼等は段々上手に書いたり、話したり考へたりするやうになる。彼等が一人前となつて來るにつれて彼等は話を上手に仕上げ、更に自分の力で話すやうになる丈でなく彼等の仲間に向つても話す事が出來るやうになる。

結局指導者なるものは時々生れるものといはれるが、一方亦屢々作り出すことも出來るのである。指導者は一朝にして作り出されるものではない。指導者は教育と經驗を通じて生れ出たものである。教育委員會で働くことは、組合指導者たる資錄を發揮させる最善の方法の一つである。

かくしてこの分野で幾年もの間、多くの人が教育工作を實施する爲に働いて居るのである。しかし一部の者は更に高度の指導者の地位につかうと思ふであらう。彼等は教育委員より更に上つて組合員大衆から單位組合の組合長と呼ばれるに到るか、或ひは組合に於けるより高度な仕事を續けることになるのである。

イギリスやアメリカの最も偉大な組合指導者の中には小學校さへも了つていないのが多いが、彼等は小學校卒業以後に於て組合とその教育工作により、その教育を身につけたのである。

單位組合は人々に學問の道は決して途絶へるものでないことを教へる、人がどんなに偉くなつても亦どんなにその人の教育程度が高くても常に學ぶべきことは多いのである。

諸君の仕事

全國組合及び單位組合の教育部長には單位組合が何時までも教育を希望するやうに組合を刺戟すると言ふ困難な仕事がある。組合教育部長は單位組合の教育活動を絶へず刺戟するやうにすれば、日な

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

らずして民主々義の建設に大きな貢献をして居ることが判るであらう。或るファシストの組合長が斯う言つた。

「我々に効率な精神を與へよ。さすれば世界は御するに易いものである」と

民主的な組合教育部長は更にうまく言つて居る。

「我々をして自分自身の精神を發見せしめよ、さすれば我々は容易に自分自身を律し得るであらう」と

注　意

参考までに G・H・Q 經濟科學局發行のパンフレットをあげてをく。

「單位組合に於ける教育委員會」和文（組合の建設―アメリカン・パンフレット）

「勞働者教育の目的と手段」和文。

「勞働組合學校」英文。

「勞働組合のパンフレットとリーフレット」英文。

「勞働組合の『目に訴へる教育方法』」英文。

附　言

勞働者教育プログラム

以下はアメリカに於ける最も大きい全國組合の一つの教育部からなされた昭和二十一年度の報告である。それは組合によつて實行され、或は提議された教育工作を述べている。それは又アメリカの大きな組合によつてなされる教育工作の限界と性質を示す見本でもある。この組合は昭和十年に結成されたものである。

1　我々は全國組合の教育プログラムに關し組合組織内部の教育工作の技術方法を主題とする非立法的な教育會議が年三日間開かれるやう勸告する。

かゝる全國組合會議に先立つて全國組合會議に出席する代表の任務を達成せしめる爲に地方別或は地區別の教育會議が開かれるべきである。

更に教育委員會、教育會議の委員、其の他教育プログラムの指令者たる者は全國會議に出席すべきものとすること。

全國教育會議の議事の完全な摘要は凡ての從屬教育團體に印刷配布すべきこと。

2　我々は單位組合の役員は、勞働協約の署名に際し、多くの組合に於て勞働協約事項中個々の職場に於て職場委員間に解釋の相違あるときは、職場委員及び教育委員からなる勞働協約會議を開くべきことを强調する。

勞働協約の條項及びその解釋を討議する爲に教育委員、職場委員、及び單位組合役員からなる部會

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

を開くことは、單位組合役員の責任であり義務である。

かゝる會議により決定された協約條項に關する解釋の摘要は各職場委員乃至教育委員に利する所大であらう。

3　出來得る限り地方或は地區の基礎の上に勞働學校が建てられること。

現在ある夏期キャンプの設備を單位組合の教育と厚生に資するやう全力をつくすこと。

4　組合運動史を教へる場合には、以前よりも一層目に訴へる方法がとられるべきである。これは最善の教育工作の一つである。

我々の組合の教育工作を促進する爲に、この教育會議は教育部に對し最新の「目に訴へる方法」を最大限度利用することを教へる。

その結果單位組合の教育委員は彼等のプログラムを最大限度迄實施出來るのである「目に訴へる方法」の中に含まれるものはフイルム切拔、圖表、ポスター及び漫畫等である。

5　各地域の教育會議を通じて文化活動がスピーカー、公開討論會、委員會の活動、演劇、漫畫、展覽會其の他の手段によつて促進されること及び教育部はこの目的達成の爲に厚生部と協力すること

9　アメリカ勞働局は勞働者に必要なフイルム製作の爲に資金調達を引受け「サービス增進」により勞働者教育の資金もまかなふこと。

7　教育部は通信講座をまうけて單位組合の教育委員會が職場委員、教育委員及び單位組合指導者に團體交渉、議事手續、勞働史其他組合の生活と仕事に重要なものを教へる際の利用に供すること。

8　組合新聞では教育ニュースと知識のために出來る丈多くの頁を與へること、この材料は教育部が準備すること。

9　教育部は組合のプログラムを實施する際に我が全國組合の凡ての部と協調する方針を續けること、更に全國組合執行委員會は他の組合とよりよく協力、連繫する爲に組合長會議を開くこと。

10　本委員會は教育部が消費部と協力し、出來得る限り全國組合を通じて十分な計畫を立て消費者協同組合をつくること。

協同組合に關しては、單位組合職場新聞、ラヂオプログラムや、單位組合の會合に於て一層喧傳すること。

11　本委員會は印刷された資料や其他の活動により仕事を進める。教育部現在の仕事は、基本的な組合主義の線に沿ふて續けるべきものと考へる。我々は更に我が組合員の爲のパンフレットの說明陳列といふ政策が續けられることを切望する。我々は單位組合が凡てのパンフレットに關し出來る丈多くの貢獻をするやうに望む。

12　教育部長は各地域の教育委員會が各自の單位組合に於て任務を遂行することを補助し、職場委

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

員、役員、其他潜在的指導者が一層その役割と責任を果せるやうに援助する爲に各地域の教育會議を促進すること。

13 教育部の月刊雜誌は組合の刊行物として繼續的に發行されること。

本教育委員會は、我々の指導者の教育上の要求を滿足させる教育用具としてのこの手段及びその効果を通じて大きな仕事が成し遂げられるやう希望する。

我々は刊行物が出來得る限り廣範圍に配布される必要があると思ふ。このために單位組合は皆、役員、職場委員、教育委員の姓名、住所の完全な名簿を送付するやう切望する。

14 本委員會は教育部が放送番組に單位組合用の時間を確保し、ラヂオプログラムやラヂオ脚本を準備して單位組合のために非常に好都合な便宜をはかる等、ラヂオによつて任務を遂行するやう希望する。

我々は單位組合も亦、そのラヂオ放送をより効果的にするために全會堂、學校、大學等の教育施設を利用するやう切望する。

各單位組合は勿論各地域の教育會議も、各單位組合の地域にある放送局で教育プログラムのために定つた自由時間を確保するために全力を盡すこと。

我々は單位組合及び全國組合の、網の目のやうなラヂオプログラムが一層促進され、宣傳され支持

されるやう切望する。

更に我々は、單位組合及び會議が凡て教育部から脚本を準備し、ラヂオ工作を援助するために與へられた便宜を利用するやう切望する。

15 我々は更に全國代表講習會が開かれるやう勸告する。

各地方支部組合長及び國際勞働關係役員の下にあつて働く全國代表が出來る丈多く、毎年一週間を下らざるこの講習を受けに來るやうにすることは、各地方支部組合長及び國際勞働關係役員の責任である。講習委員會は教育部と折衝し、本講習に關する必要な事項を實施するための補助を與へる。

16 本會期を通じて教育委員會の注意をひいたことは新組合員を組織する現在の方法について最も大きな失敗の一つは次のやうな事が缺けていたことである。それは新しい加入者を勞働大衆中積極的な勞働者たらしめんとする加入式及び教育に缺如してゐる。

近い將來に於て幾千もの勞働者が我々の組合に加入することが豫想されるので、これらの新しい組合員に組合がよつて立つ原則と目的を吹きこむことが重要である。

この目的のために單位組合は、單位組合に次のやうなプログラム及び計畫を樹てることにより加入式の趣旨を明確にすることが要望される。卽ち

(a) 新組合員に單位組合の沿革を知らせ組合員としての責任を自覺させるために、新組合員の會合

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

が催されること。

（b）斯かる會合のプログラムが單位組合の教育委員會と役員との間に協定されること。

各單位組合の教育委員會は全國組合規約、單位組合細則からなる加入者必携を準備すること。

教育委員會は直ちに新加入者のために特別に作られたパンフレットを準備すること。

（c）その會合には單位組合の歴史を簡單に述べ、組合のプログラム、新加入者の組合に對する責任、單位組合、政治的活動プログラム、其他組合の現在をとりあけているプログラムを述べること。

更に本委員會は、教育委員會は單位組合が、本勸告に基いてプログラムをたてる際、それに手引を與へるやうにすることを勸告する。」

勞働組合の通信講座の準備

G・H・Q勞働課勞働教育班長
リチヤード・エル・ジー・デベラル述

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

目次

通信講座……一
準備……二
講座の要綱……四
第一科……五
第二科……八
第三科……一七
第四科……一九
第五科……二一
第六科……二三
第七科……二五
講義錄の使ひ方……四
團體研究……五
受講料……五
建設的批判……六
普及宣傳……六
講座の向上發展……七
諸君の仕事……八
註……九

通信講座

地理的に僻遠の地に在る幾多の小さな單位組合に在つては財政上、勞働學校の開催も出來ず而もかかる學校設營の必要があるので、米國や英國の組合は多く教師も要らない。教室も要らない。そして全國組合が僅少な費用を負擔することに依つて出來る通信講座を、大衆教育の有效な手段として採用して來て居る。

通信講座は五乃至十位の部門に分けられる問題を取扱ふのに最も適して居る。卽ち各課目がそれ丈で全體を成し、而も他の課目と密接な聯關を持つて居るので講座が終つた時、組合員は勞働組合主義の理解と自分等の住む社會全般の知識とを共に深めることが出來ると云ふやうな問題がそれである。

準備

通信講座を始めるに當つて最も大切な面は全國組合の教育部長が執り行ふ準備の問題である。それは一日や一週間では到底高金を望し難い。

通信講座は同上を圖り、批判を加へ試練を經て常に最大の價値を發揮するよう修正されて行かなければならない。

通信講座には共通な面が二つある。一つは組合員がキチン〳〵と資料を入手すると云ふことであり其の二は各課目の終りに印刷してある質問に對する回答を組合員が全國團體の所定必ず送附すると云

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

ふことである。與へられた講座の全課目を終了しそして回答もずつと捗つて來た受講生にはすべて全國教育部長がサインする課目終了證明書を授けるようにすべきである。と云ふのはそれが受講を續け迄續けようとする一つの刺戟劑にもならうからである。

講座の要綱

全國教育部長が教材（勞働組合法、勞働史、團體交渉の理論、勞働協約等々）を決定したならばその教材を論理的に如何に展開して行くか草案を練るがよい。例へば勞働組合法を第一課とするならばその法文勅令第一〇八號及び之等の法令に基づく勞働委員會の決定に關して記載した凡ゆる資料を蒐集する。それから恐らく次の樣な構想を以て問題の解明にとりかゝる。卽ち

第一科　マ元帥のとつた組合促進策、勞働組合法の制定。

第二科　勞働組合法第一章（之と見合つて通用される勅令第一〇八號の條文）

第三科　同　法第二章（同　右）

第四科　同　右

第五科　同　法第三章（同　右）

第六科　同　法第四章（同　右）

第七科　同　法第五章（同　右）

かくの如く受講生が勞働組合法の骨組、法によつて保障せられた組合の權利並義務に關してはつきり極めるやうに七つの科目を作り上げる。

第一科

そこで敎育部長は今一度チックリ第一科敎材を檢討し、マ元帥が幣原男爵との談話（附錄一を見よ……譯者註附錄の添附無し）の際に發表した聲明書を用意する。そして戰時中產業報國會が如何なる役割を演じたかを想起し、そこで最後的に次の樣な草稿を書き上げることになる。

a. 日本の勞働組合。　b. 滿洲事變前に於ける勞働組合法案の不成功。　c. 遡ぐる一九三〇年以來の勞働組合への壓迫。　d. 一九三八年の產報の結成。　e. 戰時中の發展。　f. 終戰。

g. 組合の再出現。　h. 組合に關するマ元帥の聲明。　i. 勞働組合法制定の要、並に議會への上程

かくの如く各論題に簡單に觸れ乍ら第一科を書き上げることが出來るのであつて、それはつまり小さなパンフレットになるであらう。パンフレットを書き上げたならば、それを友達に繰返し〳〵讀んで貰ふ。こうすれば誰しもその出來榮の素晴しいことを認めるであらう。そこで今一度讀み返して問題をきめ、十問位を終りの方に附けて置く、卽ち次の樣な具合である。

1. 滿洲事變前に勞働組合彈壓の指導權を握つたのは何故か。

2. 軍國主義者達が產報を結成したのは何故か。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

3. 勞働者は戰時中自由であつたか。
4. 戰前警察は勞働組合を壓迫したか。
5. マ元帥は組合に關して何と云つたか。
6. 勞働組合運動は日本の民主化と關係があるか、若しあるとすればその理由如何。
7. 勞働組合は產報と如何違ふか。
8. 日本政府は勞働組合の成長を如何に保護したか。

等々。さてこのパンフレツトが謄寫若しくは印刷される準備が整つたならば第一の仕事が終つた譯であるが、併しまだ〳〵成す可き事が殘されて居る。若し出來たら主題を圖解する爲に漫畫や挿畫を若干挿入することである。諸君は恐らく勞働組合と產報との差異を示す概要圖を書くことが出來るだらう。いゝ漫畫家なら第一科をよく研究して主題をくつきりと浮び上らせてパンフレツトに興味を添へるいゝ漫畫を書くことが出來る。

第　二　科

さて教育部長は今度は熱いお茶に飲み變へて第二科の仕事に取りかゝることゝなる。先づ勞働組合法の第一章を取調べ勅令一〇八號をひいて何か解說を附け加へる必要がないか如何かを檢討する。第一章第一條を見ると刑法第三十五條の規定は團體交涉其の他勞働組合の活動に適用せられるとうたつ

てあるのが目につく。日本の一般勞働者はそれが何の事だか判らない。そこで教育部長は、書記を動員して刑法の法文を入手し條文のポイントが何處にあるかを決定する。また官公吏の或るものは勞働組合を結成出來るが、あるものは結成出來ないと云ふ條文に打ち當る。すると彼は恐らくこの點に關する厚生省の發表文を準備することになるであらう。斯くの如く教育部長は第一章に關聯する凡ゆる資料を蒐めてからチツクリと構想を練つて第一章の要點を書き上げ法文を一條々々引用し、法の趣意を勞働者達に刻明に解らせる。二、三の實例を添へて各要點を圖解することゝなる。更に問題を五問乃至十問位書き上げ、漫畫家に挿畫を賴んで主題の解說を試み、二、三日經てば第二科の教材が謄寫又は印刷屋へ廻せる樣になる。各要點を圖解すると云ふ點が大切であつて、つまり終戰後日本に發生した實例を特に御用組合に關聯させながら圖解すると云ふことが肝要である。第二條には勞働組合の定義を掲げて居るので教育部長たるものは、御用組合がどんな分子から成り立つて居るかを說明し、御用組合と斷定される二、三の要件を掲げる必要がある。

第　三　科

第二章にとりかゝる準備はなつた。教育部長は第二章を研究し、勅令第一〇八號の條文と關聯させて讀んでゆくうちにその餘りに長く、材料が餘りに多いと云ふことに氣がつく。そこでこれを二つの部門に分け、第五條から第十條迄を第二章の前半とし之を第三科として取扱ふことにする。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

本章の第五條から第十條迄仔細に調べて行くと次の樣な一般的な問題が浮び上つて來る。

a. 行政當局に對する勞働組合の屆出。
b. 行政當局による勞働組合の資格制定。
c. 行政當局の決定請求。
d. 府縣當局に屆出づべき事項。
e. 勞働委員會に依る組合規約の變更。
f. 勞働組合代表者の組合代表權。

之等のすべてを注意深く讀んだ後で材料を蒐めなければならない。或る勞働委員會は、既に組合規約に關する規定を作つて居る。又組合規約の屆出があつても、勞働組合法の第二條に所謂無資格者を組合員として認めて居るやうな組合規約は受理しないで送り返へされるものもある。教育部長は之等すべての材料を蒐め、條文を引用し勞働者が法の內容を理解出來るやうに、出來る丈各要點に實例を添へて第三科を書き上げる。この際恐らく彼は御用組合が放任されるといふやうな場合、合法的に設立された勞働組合が、府縣當局に異議を申立てゝ審理して貰ふことが出來るといふことを指摘して置くであらう。

第三科を書き上げたならば質問を二、三添附する。卽ち次の如くである。

一、貴縣の勞働委員會は御用組合の設立を防止して居るか、防止して居ればその例を擧げよ。
二、貴縣では勞働委員會が組合規約を調べて眞正の勞働組合であるか、御用組合であるかの判定を下して居るか。
三、組合が縣當局に組合員數を屆出ることを法は要求して居るか。
四、勞働委員會は組合規約の變更を命じ得るか。
五、組合は交涉權を誰れかに委任することが出來るか。

之等出來上つたものを再點檢し揷畫を添へて始めて謄寫、印刷へ廻すよう重ねて注意して置く。

第四科

さあ第四科に入つて行かう。もうこの頃になると、教育部は勞働組合法について、自分がそれ迄知らなかつた事項を澤山學んだといふことに氣がつく。そこで今度は第二章の殘り卽ち第十一條から第十八條迄を取上げることになる。勅令第一〇八號の條文には勞働組合法と關聯して適用せられるものが多いといふことが解つて居るので先づその關係を明らかにする爲に右法令を全部つき合せて整理してみなければならない。そこで法の內容を檢討し、次のやうな論點が生まれてくることを發見する。」

卽ち

a. 使用者は勞働者を組合員たるの故を以て解雇することは出來ない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

b. 黄犬契約（譯者註……勞働者が組合に加入しないこと、又は組合から脫退することを雇傭條件として雇傭契約）は法の禁ずるところである。

c. 組合は正當な爭議行爲から生じた損害については賠償を請求されない。

d. 組合の解散には順序がある。

e. 組合は或る條件を備へるときは政府によつて解散させられることがある。

f. 民法その他の法律の條文中或るものは勞働組合にも通用される。

g. 勞働組合の基金は課稅されない。

まて我々は今迄調査事務をうんとやつて來た。敎育部長は會計側が、勞働者を組合活動の故を以て解雇したので組合では法に訴へたといふ事例について知識を深めて居ることであらう。そこで彼は黄犬契約とは如何なるものかの定義をはつきりさせてその實例を二、三附して置かねばならない。又組合の解散に關する條文の各面を論議し、米國や、英國の勞働法にも同じやうな條文があるとすればそれ等を比較檢討してみるがよい。組合がどんな事をしてよいか、して惡いかを究める爲には民法その他の法律の然るべき條文を讀むことが必要である。こういつた調査を完了したならば腰を落ち付けて條文を引用し實例を附し定義を下し、法の規定する權利義務全般を明瞭且つ簡潔な文句で說明し常に法文を日本の勞働運動が當面してゐる問題と聯關させ乍ら第四科の敎材を書き上げる。組合員が組合

活動の故を以て使用者から解雇された場合、かゝる不法な行爲を防止する爲に勞働組合法を組合又は組合員が如何に援用するか、その手續について少々スペースをとつて置くがよい。パンフレットに挿畫を添へればもう印刷へ廻す用意が整つた譯である。

第五科

次は第五科である。第五科は厄介であらう。と云ふのは日本の多くの地域では未だ廣く知られて居ない事項に關する煩い問題を包含して居るからである。卽ち勞働協約がそれである。先づ敎育部長は日本の組合の協約の雛型を二、三準備し更に東京所在の民間情報敎育局附屬圖書館で米國組合の協約等の勞働協約が備へ付けてある（註右圖書館は日本人專用で日比谷映畫劇場と三信ビル間を橫切つた地點にある）協約の中に何が載つてあるかを點檢するならばその內容を要約することゝ出來るであらう。

日本の勞働委員會は勞働協約を受理して來たか如何かを辨へる見地から勞働委員會が勞働協約後辰の上に如何なる關係を持つて居るかも調べなければならない。

調査、讀書を終へたならば敎育部長は敎材の輪廓を整へ草稿を書いて勞働協約に關する米、英、其の他の勞働組合の體驗と同じく日本の勞働組合の體驗から抽き出した實例を附して各要點を僞に爲く

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

する問題、承認の挿入を終れば印刷へ廻す段取りとなる譯である。

第　六　科

第六科は本當に大仕事だ。と云ふのは勞働委員會が活動を始めてからもう相當の月日が經つて居るので、幾多の縣廳で幾多の事例を聽取して來てゐる。從つて勞働委員會が下した裁定の事實も日本の印刷物となつて數多く存在するからである。教育部長は右勞働委員會設置に當つてとられる法的措置を注意深く體系付け委員會の權限と義務についての概括的な描寫を試みる。また勅令第一〇八號の條文中引用すべきものが多いのでこれを導入して、法の内容を一條々々勞働者に完全に解らせるやうにする。又新聞にも勞働委員會に關する情報を多く掲載して居るので、委員會が實施した調査實例と同じく委員會の裁定實例を添へて本科目の要點を圖解することも容易である。法文を仔細に讀んだならば教育部長は使用者若しくは使用者團體が勞働組合法に違反したと認める場合、組合は勞働委員會に對し如何云ふ風に訴へるかその手續を概説する。本講は勞働組合法の諸條文中恐らく最も主要な部門である。と云ふのは組合が勞働委員會をガッチリ押へ且つこれを利用することに依つて日本勞働運動の強力な紐帶を作り上げることが出來るからである。教育部長は更に上記圖書館を利用し、米國の全國勞働關係法を繞いて全國勞働關係局（日本の勞働委員會に同じ）が米國に於て健全な組合と民主的な團體交渉を育てる上に如何に有效な働きをして居るかと云ふことを、具體的に本講座で日本勞働者に解

らせるようにするのである。

本講の質問を考へる場合には自分の縣にある勞働委員會に關聯して會得出來るやうな問題を提供すべきである。例へば

1. 貴縣の勞働委員會には委員（幹事）が居るか。
2. 委員（幹事）は會合を度々行つて居るか。
3. 委員（幹事）が之迄何か事件を聽取したり何等かの措置をとつた事があるか。
4. 貴縣の勞働委員會の中立側委員は實際に一般公共を代表して居るか。
5. 貴縣の組合は勞働委員會の勞働者側委員の選擧に參加したか。
6. 貴縣の勞働委員會は勞働統計を蒐集したり、工場や鑛山の勞働條件を調査するに當つて何か實施してゐるか。

斯う云ふ問題をなすことによつて受講の各勞働者は自分が居住する町や村に問題を探しに步くことになるであらう。かくて勞働委員會に誰が居るかを發見し、彼等がどんな仕事をしてゐるかを知つてそれがいゝ勞働委員會であるか又は惡い勞働委員會であるかの判斷を下すことが出來る。

挿畫と最後的な讀上げ讀返しに依つて第六科を印刷に廻す用意が出來上る。本講は重要な問題を取扱つてゐるので極めて周到な注意が拂はれなければならない。そこで我々は實例を引用し、最近の勞

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

する問題、挿畫の挿入を終れば印刷へ廻す段取りとなる譯である。

第　六　科

第六科は本當に大仕事だ。と云ふのは勞働委員會が活動を始めてからもう相當の月日が經つて居るので、幾多の府縣で幾多の事例を聽取して來てゐる。從つて勞働委員會が下した裁定の事實も日本の印刷物となつて數多く存在するからである。敎育部長は右勞働委員會設置に當つてとられる法的措置を注意深く體系付け委員會の權限と義務についての概括的な描寫を試みる。また勅令第一〇八號の條文中引用すべきものが多いので之を導入して、法の內容を一條々々勞働者に完全に解らせるやうにする。又新聞にも勞働委員會に關する情報を多く掲載して居るので、委員會が實施した調査實例と同じく委員會の裁定實例を添へて本科目の要點を圖解することも容易である。法文を仔細に讀んだならば敎育部長は使用者若しくば使用者團體が勞働組合法に違反したと認める場合、組合は勞働委員會に對し如何云ふ風に訴へるかその手續を概說する。本講は勞働組合法の諸條文中恐らく最も主要な部門である。と云ふのは組合が勞働委員會をガッチリ押へ且つ之を利用することに依つて日本勞働運動の强力な紐帶を作り上げることが出來るからである。敎育部長は更に上記圖書館を利用し、米國の全國勞働關係法を繙いて全國勞働關係局（日本の勞働委員會に同じ）が米國に於て健全な組合と民主的な團體交涉を育てる上に如何に有效な働きをして居るかと云ふことを、具體的に本講座で日本勞働者に解らせるようにするのである。

本講の質問を考へる場合には自分の縣にある勞働委員會に關聯して會得出來るやうな問題を提供すべきである。例へば

1. 貴縣の勞働委員會には委員（幹事）が居るか。
2. 委員（幹事）は會合を度々行つて居るか。
3. 委員（幹事）が之迄何か事件を聽取したり何等かの措置をとつた事があるか。
4. 貴縣の勞働委員會の中立側委員は實際に一般公共を代表して居るか。
5. 貴縣の組合は勞働委員會の勞働者側委員の選擧に參加したか。
6. 貴縣の勞働委員會は勞働統計を蒐集したり、工場や鑛山の勞働條件を調査するに當つて何か實施してゐるか。

斯う云ふ問題をなすことによつて受講の各勞働者は自分が居住する町や村に問題を探しに歩くことになるであらう。かくて勞働委員會に誰が居るかを發見し、彼等がどんな仕事をしてゐるかを知つてそれがいゝ勞働委員會であるかまたは惡い勞働委員會であるかの判斷を下すことが出來る。

挿畫と最後的な讀上け讀返しに依つて第六科を印刷に廻す用意が出來上る。本講は重要な問題を取扱つてゐるので極めて周到な注意が拂はれなければならない。そこで我々は實例を引用し、最近の勞

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

働委員會の決定を引き、どの勞働組合が勞働組合法援用の爲に勞働委員會を利用したかの實例を擧げることの重要性を强調し度い。

第七科

最後に我々は勞働組合法の個則規定を取扱ふ第七科を取上げることゝなる。本講は組合が勞働委員會を通じ如何に勞働條件の改善を圖ることが出來るか、そして若し使用者がそれを拒む時は行政當局の働をによつて或る刑罰を課せられるものなることを勞働者に教へる意味に於て大切である。

本講は勞働組合法が單に勞働者の權利をうたつてゐる丈でなくその權利が强力な使用者に依つて侵害された場合勞働者が訴へる行動に法的根據を附與するものであることを明らかにするものである。

勞働組合法の第五章も亦民法の規定以上の點に觸れてゐる。そこで敎育部長は、先づ民法の條文に目を通して必要な事項を僻明しなければならない。更に質問と豐富な圖解、若干の漫畫を挿入して最後の講座が出來上るのである。

講義錄の使ひ方

さて敎育部長は七科目に亙る講義錄を二、三百、又は二、三千部刷り上げて了つたとする。今度はそれを如何に處理したらよいか先づさういふ準備に費用がどの位かゝつたか數字を計上し、郵料を入れて講義錄の實費を決定することである。それからすべての單位組合敎育委員會に廻覽狀を送つて各職場の勞働者に受講契約取極方を奬勵するよう取計らうがよい。

組合員が本計畫に興味を感ずるならば彼等は本講座の爲に一人何圓といふことで住所氏名を送つて寄越すであらう。そうすれば之等の氏名を記載したカードを作つて、二週間おきに違つた科目の講義錄を各受講者に郵送することにする。質問に對する回答を送つてくると否とに不拘、講義錄はキチンと届けるやうにする。蓋し多くの者は答を書かなくても、尙講義錄丈は讀むであらうからである。七科目を終了した受講生に對しては直ちにその所屬する單位組合の組合長に修了證明書を送附して適當な式典を開いてその證明書を右受講生に授けて呉れと委囑する。斯うすれば他の勞働者連も本講座に加入しようと云ふ氣分を喚起することになるであらう。米英の或る組合は以上の線に沿つて何人も勞働學校で一定の基本的な課業を終了するか、勞働組合法や團體交涉に關する基本的通信講座を經て來たものでなければ組合の事務を執ることは出來ない。といふ事を組合規約の一部として挿入してゐるところもある位である。

圖證研究

さて地方によつては通信講座に加入したいといふものが數名ゐて、その一人の住宅に小さなクラスを組成して右講義錄を中心に勉强し度いといふものもあるであらう。これは大變結構なことで大いに奬勵してよい。併しこの場合には各自が各科目の終りについてゐる質問に答へる場合必ず自分自身の

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

考へた回答を送るやうに注意して置く必要がある。他人の考へた回答を自分のものとして送るやうな受講生は修了證書を授與してはいけない。

受講料

受講生の懐具合は世界を通じて同じ様に貧しいのであるから、受講料は低廉にすることが肝要である。併し若し無代進呈といふことにすれば講義錄に目も呉れないかも知れない。三圓とか五圓とかで も受講料を拂つて居れば、金を出してるるのだといふ意味で各講義錄を讀むものである。それは同時に教育部長が全國組合の基金を稼ぐ援けにもなるであらうし、そのことが教育部長と東京所在の組合長との和を保つ一助にもなるであらう。

建設的批判

この種通信講座を活用することによつて勞働者諸君は勞働組合法を非常に親しみ深く感じ、同法を自分等の爲に利用することが出來るといふことも强調さるべきであるが、同時に法の研究を積むにつれてその法が包藏する缺陷が目につき又は勞働者の心中新たな理念が浮かぶ樣になると云ふ事實も同じ程度に大切なことである。そうなれば勞働者は勞働組合法を取上げて會合で論議し、東京の本部へ修正案だとか勞働運動にプラスになる樣な擴張案だとかもつと有利な案を送ることが出來る。勞働者一般が勞働組合法を十分に知り理解しない所に同法の建設的な批判も改善もありやうがないのである。そう云ふ意味でもう一科目追加して第八科とし米國の全國勞働關係法を取上げて日本の勞働組合法と對照させるのもよからう。この樣にすれば勞働者諸君は、議會を通過した組合法を支持し度いと云ふ多くの新しい考へが得られる事となるであらう。

普及宣傳

諸君は、第一回の通信講座を完了したならば出來る丈その普及に心掛けよ、機關誌を出してるるところならば、組合員が講座に加入する樣、組合の役員に或る談話を發表させるがよい。紙と資金を節保してるるところでは、小さなポスターを各單位組合に送つて通信講座を宣傳し、內容を紹介し、値段を示し加入の仕方を知らせるのもよく利用される大變結構な思ひ付きである。例へば米國の組合通信講座は、準備が非常によく行き屆いてるるので敎育部長は經營者といはず、その他の使用者側からも講義錄を送つて呉れと賴まれることが多い程である。

講座の向上發展

以上で通信講座の解說を終るが、今迄通信講座の骨組みを說明する感能的な方法として勞働組合法を取上げて來たのであるが日を經るにつれて全國組合の敎育部は別の通信講座に移るがよい。例へば入門課程を終つたならば次は團體交涉を取扱つた論理的な科目を通信講座に選ぶと云ふ具合である。」

利用したかの實例を掲げ

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

1. 米國、英國其の他の諸國に於ける團體交渉の發展。」
2. 日本に於ける團體交渉の發展。
3. 團體交渉を效果あらしめる爲に日本の勞働者が用ひる技術（卽ち罷業、生產管理、示威行進等）
4. 工場に於ける團體交渉……職場委員制度。」
5. 團體交渉の手續……交渉討議會。
6. 協約締結の爲の交渉、技術。
7. 契約及び勞働協約の締結、日本に於ける勞働協約の雛型。
8. 團體交渉の活用……勞働組合法……不平處理手續。

以上揭げた八つの論題は通信講座で團體交渉を取扱ふ際に好個の論題となるであらう。本論の主題の多くは他の機會に論及するであらう。

諸君の仕事

さあ諸君は勞働組合の通信講座とはどんなものかをつかみ得た。併し我々は單に方法と技術の外廓を述べたに過ぎない。今度は諸君等日本の全國組合教育部長たる諸君が頑張つて、この方面に如何云ふ業績を擧げることが出來るかを期待し度い、諸君がこの仕事をやり遂けたならばそれは諸君の精力

着想竝想像力を試すいゝテストになることを確信する。と同時に我々が諸君の仕事に關心を持つて居ると云ふことを念頭に置いて貰ひ度い。

註

東京の民間情報教育局圖館には米國の全國勞働關係局を取扱つた書籍が若干ある。尙

ドウハーティ……米國產業に於ける勞働問題。

ブルツク……自ら選んだ組合。

ミリス……團體交渉は如何なる働きをするか。

ローウイン……勞働關係局。

等參照。同圖書館には全國勞働關係法がパンフレットになつて出てゐるから諸君はそれを入手できる。

……終……

卽ち一九四三年版勞働法と勞働行政がそれである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

昭和二十三年二月一日 印刷
昭和二十三年二月五日 発行

労働教育資料第一集 非売品

発行人兼印刷者 東京都千代田区神田錦町三丁目一ノ一 野澤榮藏

印刷者 東京都千代田区神田錦町三丁目一ノ一 山口義夫

発行所 東京都千代田区丸ノ内三ノ一 東京都労働局

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

File #1004

勞働組合入門

同志社大學教授
松井七郎著

勞働省
發行

勞働組合入門

同志社大學教授
松井七郎著

勞働省

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

序

終戰後我國の勞働者は全く自由の身になつた。それ丈ではない、勞働組合法の制定によつて團結權、團體交涉權並に所謂爭議權が法的に確認された。

その結果、勞働組合は戰後物凄い勢で設立され僅か二年の間に組合の數は約二萬五千に及び組合員の數は約五百七十萬人を超えるに至つた。そのように短い期間内でそのように多數の組合が設立されたことは世界に無比であると言えるであろう。しかし、かように組合及び組合員の數が大きい丈では必ずしも自慢にはならない。勞働組合法が勞働組合の發展を助成するのはそれが健全なものになつて我國の經濟の興隆に寄與することを期待してのことであることは申すまでもない。それには組合並に組合員の内容が充實していなければならない。そこでどんな勞働組合が健全であるか、組合員はどのような心構えをもつたらよいのか、しつかりと勉强してゆかねばならない。それでは勉强するにはどんな本を讀んだらよいか。私はそれに手頃な本を知つている。と、に紹介せんとしている松井先生の書物がそれである。松井先生は現在の日

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

序

本が學ぶべき米國の勞働組合の最高權威でおられる。こゝに先生が主として米國に範をとりつつお書きになつたこの書物を推薦する次第である。

なお松井先生のこの書物の刊行については關係方面の絶大な要望のもとに勞働省の責任に於て發行するものであるが、その發行の事務は役所の性質上財團法人中央勞働學園にお委せすることが適當と思い交涉したところ快諾された。こゝに感謝の意を表したい。

昭和二十二年十二月

勞働大臣　米窪滿亮

序

終戰後僅か二ケ年にして、我が國勞働組合運動は驚異的發展を示し、今や組織勞働者數、實に六百萬に垂んとしている。然るに、我が國勞働者の團結權、團體交涉權は、勞働階級が自らの努力と犧牲とによつて、たたかいとつたものでなく、上から與えられたものである。從つて大多數の組合員は組合運動に對し、無自覺無關心であり、そこに少數者獨裁の餘地がある。

我が國民主化に於て、勞働組合の擔う使命と任務は誠に重大であるが、かゝる重大なる任務を果すべき、勞働組合を確立するためには、組合員の民主的敎育以外に方法はない。最近勞働組合に關する書物も、相當多數出版されるに至つたが、一般組合員大衆に簡單に解り易く、しかも民主的勞働組合全般に關する、知識を與える手頃な書物は少い。

民主的勞働組合の在り方に就ては、極東委員會の日本勞働組合に對する十六原則の中に、その大綱が示されている。特に、その第八條は、勞働者敎育と、諸外國組合運動に關する情報の入手を、政府が積極的に援助すべきことを强調している。本書は總司令部勞働課及び勞働省勞

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

勤教育課の勸奬により、主として米國に範をとりつつ民主的勞働組合の基本原則を述べたのであるが、極めて短期間に脱稿したため、著者自身にも不滿の點が多い。併し、今は時が重要であるので、敢て出版するに至つた次第である。本書が多少なりとも、一般組合員の啓蒙と民主的勞働組合の確立とに、役立つならば望外の幸である。

附錄として極東委員會の十六原則、勞働組合規約及び細則例、並に勞働協約例を輯錄したが參考とされたい。

本書の出版に當り、米窪勞働大臣より序文を賜りしこと及び總司令部勞働課、勞働省勞働教育課の特別なる御援助、特にデヴェロル氏の御鞭韃に對し深謝の意を表したい。

昭和二十二年十月十三日

同志社大學法經學部研究室
松井七郎

勞働組合入門

目次

第一章　緒論……一頁
勞働問題の起源……一
勞働組合の發生……四
團體交渉、勞働協約……五
我が國の勞働組合運動……六
第二章　團體交渉……九
團體交渉の原則……九
團體交渉委員……一一
團體交渉手續……一三

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 Ok3

目次 二

容観的数字の重要性……一六
紛争処理手続……一六
罷業……一九
怠業……二二
不買同盟……二三
生産管理……二三
団体交渉と輿論……二四
団体交渉成功の要素……二五
第三章 労働協約……二七
産業平和の必要……二七
労働協約の性質……二八
労働協約の作成と運用……二九
契約と労働協約……三〇

目次 三

産業上の普通法……三一
労働協約の形式及内容……三二
前文……三三
組合の地位……三三
賃金……三四
労働時間……三五
残業及夜業……三五
年功……三八
休職及解雇……三九
組合と会社の協力……四一
徒弟及見習……四二
協約期間……四三
協約範囲……四三
労働協約の利益……四四

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

目　次

經營協議會……四五
第四章　紛爭處理機關—勞働委員會……四七
紛爭處理機關の必要性……四七
紛爭處理手續……四八
紛爭處理委員會……四九
仲裁機關……五一
勞働關係調整法……五三
斡旋……五三
調停……五四
仲裁……五四
第五章　勞働組合と政治活動……五六
政黨と勞働組合……五六
勞働組合の政治的活動……五九

米國政治機構の特殊性……六〇
政治活動委員會……六一
政治活動の指導原理……六二
選擧に於ける政治活動……六四
我が國組合の政治活動……六五
第六章　勞働者教育及び輿論……六七
勞働者教育の重要性……六七
米國の組合教育の實際……六八
單位組合教育の重要性……七一
單位組合の教育委員會……七二
教育課題……七三
指導者の教育……七四
全國組合の教育活動……七五

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

目次

組合教育擔當者……八二
教育的手段……八三
教育協議會及講習會……八四
組合教育と組合政治……八五
總同盟又は組合會議の教育活動……八六
輿論の教育……八七
第七章　勞働組合の種類……八九
勞働組合の分類……八九
職業別組合……九〇
産業別組合……九一
職業別、産業別混合組織……九二
一般勞働組合……九三
雇傭別組合……九四

第八章　勞働組合の機構……九五
組合機構の性質……九五
單位組合の構成と屆出……九六
民主的勞働組合……九七
組合費と會計の公開……九八
聯合體の構成……九八
第九章　單位組合と全國組合……一〇一
單位組合、民主主義の學校……一〇一
單位組合と全國組合の關係……一〇二
單位組合の活動……一〇二
全國組合……一〇四
全國組合の活動……一〇四
第十章　勞働組合の機能……一〇五

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

目次

職場委員……一
教育委員……八
職場外の機能……一五
年次大會及職場大會の機能……一八
議會法……一九
委員會制度……二一
第十一章　組合と社會……二三
第十二章　結論……二六
附錄……二九
單位組合、委員會組織及團體交涉構造圖……二九
極東委員會日本勞働組合に對する十六原則……三一
單位組合の規約及細則例……三四
東京會館勞働協約……三七

勞働組合入門

第一章　緒論

勞働問題の起源

勞働は人間の歷史とともに始つている。母胎からはだかのまゝで生れでる人間には、先ず人體を自然からまもるために、衣類が用意されねばならない。雨露をしのぐには住居がいるし、餓えをふせぐ食物も必要である。勞働の歷史は、人間がこれら生活資料をかくとくする歷史であるといつてよい。

初期の社會生活に於いては、人間は自分とその家族の生活を維持するに必要な資料を、自分

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

または家族の手でかくとくした。即ち、自給自足経済の時代である。然るに、その後人間の欲望が複雑となるにつれ、物と物とを交換する物々交換の時代、貨幣を媒介とする貨幣経済の時代が發展するに至り、各職業間に分業が發達する様になつた。これらの職業に於ける労働には自由があり自主性があつた。

勿論、すべての労働に自由があつたのではない。古代には奴隷の強制労働があつた。また、中世徒弟制度の下に於ては、徒弟は親方の家族の一員として住込み、技能習得のためのみに労働するのではなく、親方の家事その他私用のためにも労働を提供した。しかし、このような強制労働ないし、封建時代の身分的主従關係には、自由こそかけていたが、生活の保障があたえられていた。

しかし、これらの労働はわれらが問題とする労働ではない。近代的意味に於ける労働問題は産業革命から起つたものである。産業革命というものは、動力による機械が發明されて工場設備が出來、生産が大規模な資本制經營のもとに、おこなわれるようになつたことである。

これまで仕事場や道具を自分で所有し、製作品を自分の思いのままに處分していた職人は、大規模の機械を設備する資力がなく、しかも工場生産による安價なる大量製品にたちうちするこども出來ずに、賃金をもらつて工場に労働を賣るだけのものになつた。封建的雇傭關係においては、身分に相應する生活の保障があたえられていたが、工場制度の下における雇傭關係は使用者と労働者との自由契約によつてさだまり、賃金のみが兩者を關係づけるものとなつた。賃金制度のもとにおける労働は、このようにして、自由と自主性と生活の保障とをうしなつた。労働者は自分が生産する品物の處分に口だしできないばかりか、労働條件についても主張することができないし、もし主張するとしても、きいれられなかつた。生産手段を自分の所有から失つた賃金労働者は、もはや完全な無產者であり、雇傭契約が自由であるとは名ばかりで、資本家の經濟的實力の前に、労働條件を一方的にきめられるのが常となつた。したがつて、低い賃金、長い労働時間、不衞生で危險な労働條件、職業病および災害の危險を強制され、また機械の發達と使用者の氣ままによつて、労働者はたえず失業の不安にさらされた。工場制度は大資本をもつてますます肥えふとり、資本家間の競爭をトラストやカルテルを組織してさけ、富の集中と資本の獨占的支配が、貧富の差を加速度的に大きくし、労働者は社會の下積みにされ、親も子も孫も、うかびあがることが出來ず、労働階級といわれ、無產階級といわれ、あるいは賃金階級といわれる一つの「階級」をかたちづくり、資本家との間に鬪爭を展開する

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

にいたつた。

勞働組合の發生

しいたげられた勞働者の生活は、經濟的にも社會的にも政治的にも、救濟を要する問題であり、これがため各種の運動がこゝろみられた。そのうち、勞働者が團結によつてこの問題の自主的解決をはかるが、勞働組合運動である。

勞働者は、長い間使用者との個人交渉の苦い體驗から、失業や一般勞働條件の低下を妨ぐ唯一の途は、勞働組合を組織し、勞働者の團結の力によつて、使用者に對する勞働者の團體交渉力を強化し、それによつて使用者との交渉力を、やゝ對等なものとなすより他に方法はないということを學んだのである。勞働組合はかゝる勞働者の切實なる要求を滿すために發生したのである。從つて、單に消極的に低い賃金、長い勞働時間及び劣惡なる勞働條件を改善するのみならず、更に積極的には、勞働者の物質的、精神的、文化的生活程度の向上をはかるために發達したのが、勞働組合運動なのである。所謂產業の民主化とは、產業に於ける無政府的狀態を意味するものではない。それは、すべての人々に高い生活程度を維持することが出來る樣な計

畫をたて、それを實現するために勞働者と工場經營者とが、十分に話し合う組織を確立することを意味するものである。フランクリンは「團結には力がある」といつているが、勞働組合は要するに個人個人ばらばらでは解決できない多くの共通問題を、團結の力によつて解決するのが勞働組合の機能なのである。

團體交涉、勞働協約

以上說明したことによつて明かになつた樣に、勞働組合を組織する目的は、有利な勞働條件を獲得することにあるが、そのために組合は使用者と團體交涉を行う。組合の結束がかたく、罷業資金も豐富で、しかもその要求が正しいものであれば、これを貫徹することができる。

團體交涉の結果、使用者と組合とが同意した、賃金、勞働時間、其他の勞働條件はこれを文書にして、後になつて兩者の間に紛爭の起ることを避けようとする。この文書が即ち勞働協約なのである。勞働協約は勞資の紛爭を未然に防止し、產業平和を確立する重要な役割をもつているから、紛爭の起つた場合これを解決する手段方法を詳しく規定して、これを協約の條項の中に入れる必要がある。

米英の先進國では、勞資兩者が長い間の鬪爭から、産業平和を維持することが、結局勞資兩者にとつて有利であることを學んだのである。從つて、勞資兩者が勞働條件に關し、職場の勞働慣行を基礎とし、兩者の同意した點を漸次成文化して、勞働協約を發展せしめたのである。丁度社會で慣習的に行われていることが慣習法となつた如く、職場で慣習的に行われている勞働慣行を成文化したものが勞働協約であるから、勞働協約は産業上の普通法と呼ばれる。かくの如く、團體交涉を通じて勞働協約を締結することが、勞資の平和的關係を保つために是非必要だということは、今日何れの産業國に於ても認められるに至つた。

我が國の勞働組合運動

我が國にも明治維新以來資本主義が輸入されたが、重要産業が本格的に近代化されたのは日清戰爭以後である。しかも、勞働組合運動は、封建制度の殘滓が强かつたことや、日本の重要産業であつた輕工業に於ける女子勞働者の比重の高かつたことや、更に組合に對する官憲の彈壓が强かつたこと等で非常に遲れていた。

やうやく第一次世界大戰當時から、我が國の勞働組合運動も、本格的に發展し始めたのであるが、再び思想統制のために種々なる彈壓をうけた。そして滿洲事變、日華事變、太平洋戰爭と彈壓は漸次强化の一途を辿り、遂に自由なる勞働組合は解散を命じられ、産業報國會の支配下に國家の御用組合となつてしまつたのである。

かくの如く、組合運動の發達しなかつた結果、我が國の勞働者の生活程度は、世界に於て最も低い水準に止らざるを得なかつた。我が國の産業がこの低賃金を唯一の武器として、世界市場に日本商品の所謂ソーシャル・ダンピングをなしたことは周知の事實である。この劣惡な勞働條件を改善する唯一の方法は、强固な勞働組合を確立することである。敗戰は我が國勞働者に、自由なる勞働組合を結成する權利を與えた。

昭和二十年十月十一日、聯合國最高司令官マックアーサー元帥は、當時の幣原首相に對し、五ケ條の指令を下したのであるが、その第二條は「日本國政府は、速かに日本國國民の間に健全なる勞働組合の發達する樣、適切なる措置を執らるべし」というのであつた。首相は直ちに閣議を開いて、厚生大臣をして厚生省内に、「勞働法制審議會」を設置せしめ、その答申にもとすき、同審議會が作成した法案を採用して、昭和二十年十二月に議會が制定したのが現行勞働組合法である。同法は、選擧法の改正法、農地調整法と共に、日本民主化の三大重要法として

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

制定されたのである。

勞働組合法の制定により、勞働者の團結權が保障され、團體交渉權の行使が保護助長され、その結果、にわかに勞働組合運動が全國的に急激な發展をとげ、既に本年八月末現在組合數二萬四千、組合員數五百七十萬人を突破するに至つた。其の後、昨昭和二十一年九月には勞働關係調整法、更に本年三月勞働基準法が制定され、我國に於ける基本的勞働立法は完備し、勞働組合運動は健全な發達をとぐべき氣運に惠まれている。歐米の勞働組合運動は、數十年乃至百數十年の發展の結果、今日行われている團體交渉及び勞働協約の高い水準に到達したのである。事實歐米先進産業國に於ては、勞働組合は民主的社會に於ける一大安定勢力であり、産業の民主化に重大なる役割を果しつゝある。我が國の勞働組合運動も、勞働組合法の制度を契機として、健全なる發達を遂げ、一日も早く歐米先進國の水準に達し、勞働者の地位の向上を圖るとともに、我が國經濟の再建に寄與し、同時に民主的社會の一大安定勢力たることが、強く要望されるのである。

第二章　團體交渉

團體交渉の原則

久しい間、劣惡な勞働條件に甘んじなければならなかつた我國の勞働者は、勞働組合法の制定によつて、始めて團結權が保障された。團結權の保障は、勞働組合の最も重要な機能である團體交渉權の保護助成をも伴はなければならない。かくて、我が國勞働組合法第一條は、「本法ハ團結權ノ保障及團體交渉權ノ保護助成ニ依リ勞働者ノ地位ノ向上ヲ圖リ經濟ノ興隆ニ寄與スルコトヲ目的トス」と規定しているのである。

産業革命の結果、生産手段を所有し得なくなつた勞働者は、賃金勞働者として、資本家に雇傭されるようになつたのであるが、資本家と個人交渉によつて賃金契約を締結するときは、その兩者の經濟力の相違から、劣惡なる勞働條件に滿足せざるを得なかつた。勞働組合はこの個人交渉に於ける、不利なる條件を改善し、兩者の經濟的交渉力をやや對等とするために發生し

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

たのである。組合が結成されると、勞働者は最早個人として使用者と交渉するのではなく、組合が團體として使用者と交渉をなすのである。これが即ち團體交渉である。

團體交渉は一般に、次の如き團體行動の原則に基いて行われる。第一の基本原則は、勞働はある意味に於て、商品と同樣供給の制限により、勞働價格即ち賃金を引上げることが出來る。供給の制限は、全勞働者の團結と團體交渉によつてのみ達し得らるゝのである。換言すれば、團體的統一が勞働者相互間の個人的競爭を排除し、勞働の供給を制限して交渉力を強化する。

第二の基本原則は、第一の原則より當然に招來され、總ての組合員に適用される、雇傭條件標準化の原則である。雇傭條件に著しい相違があれば個人交渉や個人的競爭の發生することを示すものである。團體交渉は標準的勞働條件を總ての組合員に適用することにより、個人としては弱い組合員を集團的に强化するのである。

第三の原則は、單に少數の重要なる雇傭條件を標準化し均一化するだけでなく、總ての勞働條件を標準化し、詳細な職場規定をさだめてこれを勞働協約に挿入することである。職場規定が明確に規定される程勞資間に紛爭の機會が少い。

第四の基本原則は、標準化又は均一化の原則に關聯するものである。即ち、協約期間中は勞働條件の如何なる部分も變更さるべきではない。若し變更が認められるにしても、それは特定の場合に限られ、しかも一定の手續によつてなされなければならないという原則である。この原則適用の理由も勞働者相互間の競爭排除の必要から生じたのである。雇主が勝手に新しい機械や生產過程、新材料や新製品を無斷で採用するときは、協約は破られ、組合の團結力は弱められる。生產方法の變更、仕事の再分配、生產手段の變更、賃金支拂方法の變更等は、結果に於て勞働を强化し賃金を低下する。かゝる理由で、組合は强硬に職場規定の標準化とその現狀維持を主張し、どうしても變更しなければならない場合は、一定の適法手續によつてなさるべきことを主張する。

團體交涉委員

團體交涉を行うに際し、組合は自ら適當と考える代表者を選擇して、雇主側との交涉に當らせることが出來る。普通、組合は單位組合の組合員及びその他の役員等を含む交涉委員を選出し、交涉委員會を組織して雇主との交涉に當らせる。然るに、極めて專門的な問題が、交涉に於ける討議の中心となる場合、經營者側にはこの種の專門的權威者を有するのに、組合側には

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

これに對抗すべき適當なる代表者のない場合がある。かゝる場合、單位組合は全國組合の最高幹部其他專門家の應援を得て、經營者側に對し自己の主張を代辯させることが出來る。我が勞働組合法でも「勞働組合ノ代表者又ハ勞働組合ノ委任ヲ受ケタル者ハ組合又ハ組合員ノ爲使用者又ハ其ノ團體ト勞働協約ノ締結其ノ他ノ事項ニ關シ交渉スル權限ヲ有ス」と規定している。併し、かゝる場合の應援も、出來得れば單位組合の所屬する全國組合に極限すべきであり、更に、望ましいことは組合の交渉委員が直接その衝に當る程度に、組合の水準を高めることである。徒に無關係なる外部の者に交渉を依頼することは、反つて雇主側を刺戟して交渉を暗礁に乘り上げさせることがあるから。この點は特に注意をなすべきである。

團體交渉手續

先づ、團體交渉開始に先立つて、組合は交渉擔當責任者を決定しなければならない。普通、組合の職場委員長及び若干の職場委員が交渉委員として選ばれるが、更に單位組合長、組合書記長及び執行部の委員も亦これに參加し得る。交渉委員は交渉委員會を開き、議長を選擧し、次いで組合の具體的要求案を作成するのであるが、この場合、もつと廣範圍の職場代表を含む勞働協約委員會より、要求條項を聽取する。交渉委員會は、勞働協約委員會の要求條項を檢討し、數回に亘り會合を開き、愼重審議の後、雇主に對する組合の要求案を作成して、組合の臨時總會に附議する。

組合員及び交渉委員は、異論のある點に就き、徹底的に意見の交換を行い、大衆討議に附し最後に多數決投票により、組合の最後的要求案を決定するのである。

併し、交渉委員會の活動は、これで漸くその緒についたに過ぎない。我が國の團體交渉に於てよく行われる樣に、多數の要求條項を提示し、その各々に就ては何等折衝もせず、二十四時間以內に回答なき場合は罷業に入るというが如き態度は、未だ團體交渉の如何なるものであるかを、全然理解せざるものである。雇主もこれに對し、要求受諾不能の理由は說明せず、單に拒否の回答を書面をもつて爲す。かゝる態度は、團體交渉を必然的に決裂せしむるものである。

愼重な責任ある交渉委員は、一度職場大會に於て決定された組合の要求案に更に檢討を加えそれに基き會社側に提示すべき協約案の作製にかゝるのである。更に、交渉委員は、同種產業に於ける他の組合の協約を調査するため、中央に委員を派遣し、或は組合本部の調査機關又は適當な政府の調査機關を通じ、同樣な狀況にある他の工場に於ける勞働條件、又は勞働協約等

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

に關する前例を十分に蒐集する。更に、交渉委員會は産業狀態の實際、會社の經理狀態、勞働者の生計費、物價指數等に關する資料を蒐集すると共に、組合の要求案を說明し、經營者側を納得せしむるに足る總ゆる客觀的、科學的資料を準備する。

かくて、組合の交渉委員と雇主の代表者との間に、民主的會合が數回、數週間否時には數ケ月に亘り續けられ、交渉委員會は彼等が會社との間に締結することを希望する協約の最後案を作成して、再び職場大會にこれをかける。當該協約案の各條項が、組合の多數決投票により採擇されると、交渉委員會は組合員全體から、交渉委任權を附與されたことになる。併し交渉委員會は、交渉の繼續中、日々の交渉經過を正確に組合員に報告するため、揭示するか又は速報を配布することを忘れてはならない。

交渉委員會の交渉準備が、以上の如く用意周到なものであれば、雇主側を納得せしむることも可能である。更に、交渉委員の忘れてはならない點は、協約案の內容を新聞に揭載し、一般大衆に事實を知らしめることである。

これを怠るならば不幸交渉が決裂して鬪爭に入つた場合、一般大衆は問題の性質につき全く無智であり、組合は彼等が豫め敎育宣傳を怠つていたというそれだけの理由で、當然得らるべき輿論の支持を失うことになる。かゝる周到な準備の後兩者の民主的團體交渉が開始され、兩者は協約案を一條項毎に檢討するが、勿論兩者が無條件に採擇し得る條項も多數存在する筈である。異論のある問題に就ては、兩者の交渉により修正が加えられ、交渉が理想的に行われる場合、組合及び會社は双方の妥結點に到達することが可能であり、かくて協約は最後の段階に入る準備がなされる。

かくて折衝の結果到達された最後案は、再び職場大會にかけられる。そこで、交渉委員は修正された條項の修正理由を說明し、協約內容全文の說明を行う。そこで一般組合員は協約の修正案を受諾すべきか、或は原案の要求事項を貫徹するため、會社側と更に折衝すべきことを、交渉委員に命令すべきかを決定するのである。若し組合がこの最後案を受諾する場合、こゝに始めて協約が調印の運びに至るのである。かくて決定された勞働協約は、會社、職長、組合、職場委員、組合員全體を拘束する職場規則となるのである。

以上は組合が要求條項を作成し、會社側と交渉に入り、最初の勞働協約が締結される過程の概略を說明したのであるが、交渉が如何に民主的に行われるかが明かになつたと思う、そこには交渉委員の獨裁的行動は少しも許されない。交渉は時に一日又は一週間で成立することもあ

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

れば、時に二ケ月乃至數ケ月を要する場合もある。

客觀的數字の重要性

從來我が國の團體交渉には感情的要素が入る爲に、交渉を必要以上に困難にする場合があつた。併し、交渉過程に於ては、常に科學的客觀的な統計的數字を根據として、交渉を進むべきである。科學的客觀的事實の前には、兩者が共同の一致點を見出し得るし、又かゝる基礎の上に締結された勞働協約のみが、眞に永續性をもつものということが出來る。米國の如き勞働統計局その他政府の統計資料を始め、多數の私的調査機關の完備した國に於ては、比較的容易にこれ等科學的資料を入手出來るし、又組合自體も自らの調査機關を動員して客觀的資料を蒐集する。この點に關し、我が國に於ては政府機關、民間機關、組合機關とも未だ極めて不完全である。從つて、今回勞働省の新設を機會に、先づ最初に統計的資料を完備して欲しいと思う。

紛爭處理手續

以上は組合と會社との交渉が、理想的に進行した場合であるが、團體交渉は總てがかく圓滑

に進行するものばかりではない。兩者が何日間、何週間に亘り懇談折衝しても、尙妥結に到達しない場合がある。即ち、所謂交渉が暗礁に乘上げる場合がこれである。かゝる場合、一般に採用される方法は、會社又は組合何れか一方又は兩者から紛爭解決のために、第三者の援助を求むる提案が爲される。

紛爭解決の第一の手段は斡旋である。斡旋者の重要な任務は、自己の解決案を提示することよりも、直接交渉では兩者が解決不可能なる點を研究し、問題の所在を明確にし、兩者の直接交渉は依然として繼續されるのである。換言すれば兩者の緊張した氣分を和らげ、交渉を圓滑ならしむるにある。

斡旋によつて問題が解決しない場合、斡旋者は事件の要點を勞働委員會に報告して、その事件から手を引く。かくて問題は調停の段階に入る。調停は紛爭兩當事者の申請のあつた場合、及び勞働協約に調停に附すべき條項のあつた場合等に行われる。調停委員は、紛爭事件を調査して、獨自の解決案を作成する。この調停委員の調停案は、兩者に對し强制的拘束力をもたない。

又時に兩當事者は、問題の解決を仲裁に附することが出來る。問題の解決を仲裁に附した場

合、勞働委員會の作成した仲裁案に對して、兩者は服從の義務がある。

幹旋、調停、仲裁等紛爭解決方法を採用すべきか否かは、何れも職場大會に附議決定されなければならない。これ等によつても尙、兩者の間に意見の一致を見ない根本問題が殘る場合がある。かゝる場合、臨時職場大會を開き、交涉委員は事態が暗礁に乘上げたことを報告して、今後組合の採るべき態度を決定しなければならない。

この場合交涉委員は未解決の緊急事件につき、組合側の要求を一應撤回し、次期の協約改正の際改めて提議すべしとか、勞働委員會又は其他の仲裁機關の決定に服すべしとか、或は事實調査機關の決定を承認すべしとか、交涉委員の立場から妥當と考へる勸告をなす。或は萬策つき最後の手段として交涉委員は未解決問題の强制的解決のために、罷業に訴へることを勸告する場合もある。

如何なる決定がなされるにせよ、それは交涉委員の獨斷專行によるべきものではなく、常に平組合員の多數決投票によつて決定さるべきものである。若し罷業が決定されても交涉委員は會社側との交涉を繼續しなければならない。又罷業は、緊爭事件に關する總ての解決手段が失敗に歸して後、始めて使用される最後の手段で、謂はゞ傳家の寶刀である。

統計によれば、米國に於ては團體協約の九割以上が毎年罷業に訴えることなしに、平和的に更新されている。事實、組合が成長すればする程、又確固たる地歩を占め責任あるものとなればなる程、罷業に訴えることが少なくなるのである。勞資兩者が責任をもつにつれて、民主的に協議し、圓卓會議を中心として問題を解決することを學ぶのである。かくの如く、勞資双方が協調し、合理的に交涉することを會得するにつれて、團體協約及び健全なる勞資の關係が發展するに至る。

罷　業

勞資兩者の直接的團體交涉、又は第三者の幹旋、調停、仲裁等の平和的手段により紛爭が解決されない場合、組合側は罷業に訴えるのである。罷業の目的は、一時的に生產を停止し、使用者に反省を促し、以て組合の要求を貫徹せんとするにある。併し、罷業はその前提に於て、正規の交涉機關を通じて問題が十分に討議され、勞資の主張が明瞭に對立し、交涉によつては到底解決し得ない場合のみに極限さるべきものであつて、一部極端な革命論者の如く、罷業を革命の豫行演習として、凡ゆる爭議を罷業に迄發展せんとする、所謂ストライキ戰術の如きは嚴に戒

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

むべきである。

罷業は單に企業家に打撃を與ふるのみならず、社會に對しても大なる影響を與えることを忘れてはならない。瓦斯、水道、電氣、交通、通信等の公益事業は勿論、炭鑛の如き基礎産業に於ける罷業は、他の産業に從事する勞働者及び社會一般にも、極めて重大な影響を與えるものである。從つて、罷業を決行するに當つては、交渉の具體的經過並に要求の妥當性が、第三者に周知され、且承認されなければならない、組合の要求の妥當性が第三者に承認されるためには、それが客觀的科學的基礎の上に主張されなければならない。この點が團體交渉の最も重要な點である。

罷業には賃金引上げの如き、組合側の積極的要求により發生する場合と、賃金引下げの如き資本攻勢に於て開始される場合とがある。前者を攻擊的罷業後者を防衞的罷業と呼んでゐる。何れの罷業に於ても、それは使用者にも大なる打撃を與えるが、同時にそれは組合にとつても高價な方法である。罷業により組合員は莫大な經濟的損失を蒙るのみならず、時には組合の解體を齎らすことも稀れではない。併し乍ら、如何に高價であつても組合の存廢に關する重大問題は、利益の打算を超越して罷業を決行しなければならない場合もある。從つて、利益の打算

のみから、罷業の意義と價値を判斷することは出來ない。

自分に何等直接の利害關係のない場合、他の組合の罷業に對して共同戰線をはり罷業に參加する場合を同情罷業という。同情罷業は、當該罷業の結果如何が次の段階に於て、自分の産業に影響するという見透しがなされる場合、又は他の組合に對する友誼的關係から行われる場合等がある。同情罷業の範圍が擴大され、全産業に從事する總ての組合が罷業に參加する場合をゼネスト即ち總同盟罷業と呼ぶ。眞の意味に於ける總同盟罷業は、政治的罷業以外は起る可能性が少い。若し勃發しても、國民生活が極度の不安に陷るから長い間續し得ない。又組合としても輕々しく總同盟罷業に訴うべきではない。

罷業は組合の單位が小さく且團結力の强い時は成功の可能性も多いが、組合組織が擴大されるにつれて統制力を維持することが困難となり、また莫大な罷業資金を必要とするので餘程の準備がないと成功しない。强力な統制力と豐富なる罷業資金があれば、その事實が團體交渉に於て偉力を發揮し、罷業權は文字通り傳家の寶刀で、罷業に訴えずして有利な勞働條件を獲得することが出來る。

第二章　團體交渉

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

怠業

怠業は罷業の如く作業を全面的に停止するのではなく、作業は繼續するが生産能率を意識的に低下する一種の爭議手段である。爭議手段として怠業が用ひられるのは、組合の力が弱く罷業資金が十分でない場合、或は直ちに罷業に訴えるよりも適當な時期が近い將來にあり、しかもそれが遠に有利な見透しがある場合などである。怠業は多分に資本家に對する神經作戰的意味を含んでいる。怠業の次の段階に於ては、組合は罷業決行の決意あることを、作戰的にも資本家に示す必要がある。

不買同盟

不買同盟は鬪爭の相手方である企業家の工場で生産された商品の販路を、組合行動によつて拒み損害を與える鬪爭手段である。この場合組合員が不買同盟を組織して、使用者の製品をボイコットするのが直接的不買同盟であるが、この方法は比較的效果が少い。より效果のある方法は、一般消費大衆に訴えて當該商品の不買同盟を組織する、所謂間接的不買同盟である。この

方法は第三者を勸誘するのであるから非常に困難であるが、一度成功すればその效果は比較的に永續し、資本家に對し致命的打擊を與へることが出來る。

生産管理

生産管理という爭議手段は、終戰後我が國で初めて採用された鬪爭戰術で內外の注意を引いたのである。組合が生産管理を爭議手段として採用するに至つた理由は種々ある。第一は生産の再開は現在我が國經濟の最も重要問題であり、かゝる時に資本家は資材の値上りを待つて生産サボをしている。これを克服するのは生産管理以外にない。又組合もかゝる時代に罷業戰術に出て、生産を一時的にもせよ中止することは、世間の同情を得られないというのがその理由である。第二に、終戰後各企業體は戰時の生産を平時の生産に切換えて生産を再開する準備が十分に出來ていない。從つて、組合が罷業戰術を强行するときは經營に大打擊を與え、勞資共倒れになる懸念があつたことが、組合をして生産管理手段を採用せしめた他の理由である。第三に、我が國の組合は成立後日尙淺く爭議資金も十分にない。十分な罷業資金なくして罷業に入ることは組合側の大きな弱味であつて、それが罷業を避け生産管理を採用せしめた更に他の

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 003

理由である様に考えられる。政府は生産管理を否認したが、生産管理の法的地位は明確にしていない。その後生産管理の個々の行爲に對して裁判所は、時に財産權の侵害又は業務妨害の判決を下したこともあるが、組合も生産管理を實際に實行して種々なる碍害に遭遇したので、最近は生産管理も減少した。

團體交渉と輿論

會社側との折衝中新聞等に發表する公式聲明に對して、交渉委員は絶對に責任をもたなければならない。かゝる公式聲明が、立派な協約の締結を成功させることもあり、又全くこれを失敗に導く動機となることもあるから特に注意を拂ふことが肝要である。交渉に當つては、あく迄も客觀的事實と統計とを以て、會社側に對抗すべきである。かくすれば、團體交渉に成功するのみならず、組合に對する輿論の支持を得ることも出來る。

要するに、交渉のための準備が、交渉それ自體以上に重要であることは、以上述べたことによつても明かになつたと思う。即ち、適切なる準備、研究、特に客觀的事實の蒐集は、交渉をより圓滑にし、よりよき協約を速かに締結せしむる原因となる。これに反し、交渉委員が、問題の全貌に對する十分な知識をもたずして交渉に入るときは、交渉は失敗するのみならず、組合の對社會的信用を失墜するに至る。事實に基く眞實性のみが、健全なる勞働協約を締結せしむるものである。一方の經濟的壓力によつて、不合理な協約が締結されても、かゝる協約は永續性をもたない。

團體交渉成功の要素

團體交渉を成功させるために、第一の重要なる要素は雇主及び組合兩者が、共に高度に組織化されることである。例えば、雇主の側に於て雇主團體組織がなく、又勞働者の側に於ても未組織勞働者の多い場合は、兩者の側に於ける內部的競爭から勞働協約條項を遵守し得ない場合が多いから、兩者の組織化が團體交渉成功の第一の重要なる前提條件である。

次に、團體交渉成功の第二の要素は、勞資兩者が大體に於て、やゝ均衡を得た交渉力をもつことである。兩者何れかの一方が、他の勞働條件を支配する場合は、永續的なる勞働協約を締結することは困難だからである。第三に、團體交渉の實際の交渉の衝に當る者は、なるべく少數であることが望ましい。交渉者が多數の場合は、會議を討論會に終らせ、交渉の成功を妨げ

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 003

る場合が多い。

第四に、兩者の交渉委員は正直でなければならないが、同時に氣轉がきく、鬪爭的性格と同時に政治的折衝手腕をもち、且つ、事業の經理面、技術面をも十分に知悉する者がこれに當ることが成功の公算が多い。更に、第五に團體交涉を相互に滿足なる基礎の上に確立するためには、一方雇主は勞働者の人格を尊重し、これを自分と對等に取扱うと同時に、組合も會社の經理を無視し亦事業の繼續を不可能ならしむるが如き、不當なる要求を出さざる樣に注意することが肝要である。

最後に、組合側は勞働協約を履行するためには、自制心ある組合員と、統制力ある役員とをもたなければならない。他方、雇主側も職長其他協約遵守の直接の衝に當る者を十分教育し、誠意をもつて協約遵守に協力せしめなければならない。要するに、團體交涉の成功、從つて產業平和の維持は、兩者の信賴と協調的精神によつて決定されるのである。

第三章　勞働協約

產業平和の必要

一九三五年、米國上院教育勞働委員會の報告に依れば、米國に於ける罷業による一カ年間の損失總額は約十億弗の巨額に達している。更に一九四六年一カ年間に罷業により喪失した米國勞働者の總勞働日數は、一億一千六百萬勞働日に達している。かゝる莫大なる損害を未然に防止する一つの手段が、勞働協約の締結である。勞働協約を締結しなければ恰も國際間に於ける無條約狀態と同樣で、勞資の關係は極めて不安なる狀態である。

丁度國際間に國際條約を締結して、國際平和を維持する如く、勞資の間に勞働協約を締結することによつて產業平和を維持し、罷業乃至工場閉鎖の結果、招來される人的、物的の損害を未然に防止することが出來る。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

勞働協約の性質

勞働協約は、團體交涉過程を通じて、雇主及び組合相互間に締結される一種の雇傭契約であり、兩當事者に對して拘束力を有す。勞働協約は、大體に於て均等なる交涉力をもつ、勞資相互間に締結されるものであるから、或程度兩當事者共に滿足すべきである。協約締結當時は、兩者に滿足なる協約も、經濟事情變更のため、當事者の一方に不利なる結果を招來するが如き場合もある。かゝる場合は協約に規定される協約變更の手續に從つて、協約の修正を爲すべきである。又經濟事情に變更なき場合は、「期間滿了二ケ月前に會社又は組合いずれからも改訂の意志表示がないときは、自動的に一年間延長される」という樣な條項を挿入することによつて、協約を自動的に繼續することが出來る。

勞働協約は產業平和を維持するために、勞働者及び雇主兩者の團體交涉を通じて締結されるものである。眞の意味に於ける勞働協約は、勞働者に對し最低限度の勞働條件を保障し、企業に對し最低限度の利潤を許容すると同時に、一般消費大衆の利益をも無視せざる、所謂社會性をもつものでなければならない。

勞働協約の作成と運用

勞働協約締結の具體的手續は、雇主及び組合の代表者が交涉委員として定期的に會議を開き兩者が自由討議により腹藏なき意見を交換して締結する。勞働協約は產業平和維持の唯一の手段であり、從つて勞働組合運動の目標でもある。勞働協約は團體交涉により締結され、維持され、又時に必要に應じて修正される。從つて、兩者の關係は全く不可分であり、團體交涉の章に於て論じた大部分の論點は、そのまゝこの章にも適用することが出來る。

勞資の間に於ける產業平和の維持は、勞働協約の發展とその圓滑なる運營とにかゝつている。勞働協約は一度締結されゝば、それで萬事が解決したのではない。勿論、協約の成立それ自體は產業平和確立えの、最も重要なる第一步ではあるが、これが圓滑なる運用は產業平和維持のため、更に不可缺なる要件である。協約の圓滑なる運用は、協約兩當事者の協約履行に對する積極的意志に依存する。要するに兩者の協調的友誼的精神と、協約履行の意志とが、產業平和維持の根本要素なのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

契約と勞働協約

雇主の一部には一般契約に比し勞働協約の不安定性を指摘し、その原因が勞働組合の法人格の缺如にあると考えるものがある。勞働協約の不安定性の原因は種々あるが、その一つは勞資兩者が、この全く新しい勞資の關係に、十分慣れていないことである。更に、勞働協約が全國的範圍に亘り、全産業に及ぶ場合、中央の統制力が、地方の單位組合に迄徹底しないために、所謂不法同盟罷業（Outlaw strike）により、協約が破棄される場合がある。更に、協約作成の技術的不備に基因する不安定性がある。この方面に於ては、勞働協約の經驗と共に最近に至り非常な進歩を遂げた。即ち、紛爭を惹起し易い問題は、詳細な點に至る迄協約條項にこれを規定し、更に協約條項の解釋及び紛爭處理手續、紛爭處理委員會、調停委員會等に關する規定を設けて紛爭を未然に防止し、或は、事件の處理を急速且圓滑に促進せしむるが如き、組織と機關とが完備するに從い、協約は漸次安定性を增大しつゝある。勿論、契約と勞働協約の根本的相違は、契約破棄の場合は國家の司法權及び警察權により、これを强制し得る。然るに、勞働協約破棄の場合は、勞働委員會に問題が提訴され、委員會が調停して裁定を下しても、その

裁定は、契約の如き法的拘束力をもたない。勞資兩當事者が裁定に不服な場合は、兩者の經濟的實力によつて問題を解決せざるを得ない。

產業上の普通法

要するに、勞資兩者が團體交涉を通じ勞働協約を締結することにより、相互間の勞働條件を決定せんとすることは、產業上に於ける全く新らしい實驗であつて、あらゆる實驗と同樣、その初期に於ては多くの無駄と失敗とを繰返すであろうが、かゝる失敗の苦しい經驗を通じて、漸次より完全なるものえと進むに從い、勞資關係の安定性も增大するに至る。要するに、勞働協約の發展は宗教的信條や法典と同樣、その進歩は遲々たるものであり、且錯雜している。米英に於ける勞働協約は、勞資兩者が職場に於ける勞働條件に關し同意した規則、即ち職場規定を成文化した所謂一種の產業上に於ける慣習法又は普通法と考えていゝ。

從つて、米英の勞働協約は、既に長年月に亘り實施されているため、年々修正追加され、或協約の如きはその協約條項百數十ケ條に及び、勞働條件の詳細なる點に至る迄規定し、後に至つて紛爭の起らない樣に十分の準備をしている。これに反し、最近我國に於て締結される勞働

協約は、何れも非常に簡單で、甚しきは數カ條の條項しかなく、他の問題は總て經營協議會に於て、協議決定する樣に規定されているが、これは問題を未解決のまゝに持越し、勞資の關係を不安定の狀態に置くと思う。むしろ、協約締結には多少時間がかゝつても、最初から出來る限り詳細な點に至る迄、勞働協約に規定することが望ましいと思う。そして、經營協議會は各種の專門委員會の如きに重點を置いた方がよい。

勞働協約の形式及內容

勞働協約の形式及び內容は職業又は產業の種類により、又はその適用範圍が全國的か地方的かによつて一樣ではないが、以下普通一般に勞働協約に規定される重要なる協約條項に就て、その概要を說明しよう。

前　文

總ての協約は、その最初に前文又は序文を規定する。協約前文は主として協約の精神、一般的目的、兩者の權利義務等を概說するものである。米國の協約に於ては、全國勞働關係法の規定に從い、善意と信賴とを以て勞働關係の維持改善を誓うことが規定されている。我が國に於ても、例えば、「產業と勞働の社會的國家的意義とその使命を正當に認識し、產業民主主義的基盤の上に合理的なる產業平和を確立維持し、以て社業の發展と從業員の地位の向上を圖る目的をもつて、勞働組合法の趣旨に基き、兩者間に本協約を締結す」というが如き前文が規定されている。

組合の地位

次に、一般的條項中重要なるもの第一は、組合の地位に關するもので、これは雇主及び組合相互間の基本的關係である。即ち、組合承認の程度、例えば開放工場制度、優先的組合工場、クローズド・ショップの問題、勞働者の新規採用方法、及びその組合員としての身分、組合費徵收方法、組合レッテルの使用等に關するものである。特に、この點に關し我が國に於ては嚴格な意味に於けるクローズド・ショップ制の規定が、相當一般に採用されているが、米國に於ては組合工場制又は優先的組合工場制が多い。即ち組合員以外は雇傭しないとか、組合から除名されゝば、當然會社からも解雇されるというのではなく、組合員を常に優先的に取扱うが、非

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

組合員に會社に止る餘地を殘し、又就職後一定期間内に組合加入を條件に非組合員採用の途も開かれている。又協約履行、紛爭處理に直接關係をもたない組合活動は、作業時間内は禁止されている。

賃　金

賃金の引上が、組合結成の重要な動機であつた所から見ても、賃金條項は協約に於ける重要な問題である。生産關係が複雑化するにつれ賃金形態も複雑となつた。勞働協約期間は普通一カ年であるが、經濟界の變動期には協約有效期間中と雖も、賃金の調整を必要とする場合がある。從つて、或る協約は必要に應じて、隨時賃金調整交渉を開くという條項を挿入して、隨時調整主義をとる。これに反し、自動的調整は賃金と貨幣の購買力又は企業の支拂能力の變動に對應して、自動的に調節せんとするものである。インフレ昂進過程に於ては、物價乃至は生計費指數を水準にして賃金を調節する、所謂スライディング・スケール法が一般に採用される。奬勵賃金制度は、報酬を現實の生産能力に比例させることによつて、個人の努力と生産を刺戟しようとするものである。即ち、一定生産基準を決定し、基準生産量以上の生産に對して、

一定の賞與を與える方法である。併し、組合は傳統的に奬勵賃金に反對する。その理由は、結局それが勞働强化、熟練の低下、賃金率の引下げ、失業等組合に惡影響を及ぼすからである。併し、或種の職業に於ては、この制度を條件附で承認する協約もある。

最近身分保障問題が重視されるに至つたが、この問題解決の努力は主として勞働立法に於てなされている。併し、極めて稀ではあるが身分保障、年俸制度を協約中に規定するものもある。解雇手當は離職の場合勤續年數に應じ、雇主より勞働者に支拂う一時金であり、大體勤續年限一ケ年に對して、一調間に相當する賃金が普通であるが、協約條項にこの規定を設けるのは比較的少い。

勞働時間

科學的工場管理法に基く動作研究及び時間研究と基準生産量の設定に對し、雇主が單獨に決定することには、組合側は絶えず反對して來たが、最近は組合側が基準決定に參加し、眞に公平な科學的動作研究及び時間研究に基き、基準生産量を決定する場合はこれに同意している。

從來職員には有給休暇の制度があつたが、最近工員にもこの制度が適用されるに至つた。そ

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

の理由は、近代産業に於ける勞働强化は、適當なる休息を必要とし、これなくしては健康と能率に惡影響を及ぼすためと、他方勞働者の生活程度の向上が、機械生産の成果を享受するに、十分なる餘暇を必要とするという、組合側の主張とによるものである。普通三年乃至五年の勤續者には、二週間の有給休暇を支給する。一般に、休暇は夏期一定期間にとることが規定されているが、工場全體の作業能率に支障を來さない様に、各人の休暇を一年を通じ平均的に分散する場合もある。又有給休暇をとらない勞働者に對しては、休暇代りとして特別給與が支拂われる場合もある。

勞働時間に關する協約は、普通一日或は一週間の作業時間を定め、緊急時に於ける殘業、夜業、休日作業等の勞働時間を規定する。

米國に於ては一日八時間、一週四十時間が最も一般的な勞働時間である。食事時間は普通三十分乃至一時間が多く、時には一時間半の場合もあるが、米國では食事時間は作業時間外に計算される。併し、我が國では食事時間が實動作業時間に計算される協約もある。

休憩時間は一般に午前午後各々十分乃至十五分が多いが、これは何れも作業時間に計算される。作業の準備時間、清掃時間、雇主の召集する會合は作業時間に計算される。

殘業及夜業

勞働組合結成の重要目的の一つが、勞働時間の短縮であり、殘業による時間の延長はこの主旨に反するから、總ての協約は、殘業制限規定を設けて、止むを得ない特殊事情の起らない限り、原則的には殘業を禁止する方針をとるものが多い。かくて、普通の殘業に對しては賃金の一倍半、日曜、祭日等の作業に對しては、二倍の賃金支拂を規定するもの、殘業禁止の趣旨に出るものである。更に、或協約は失業防止のために殘業禁止規定を設け、又或協約は殘業を總ての從業員に公平に分配する様に規定している。但し、季節的産業に對しては除外例を設けている。夜業は多くの産業に於て問題とされる。併し、消費慣習に基因する、長時間營業を必要とする企業、例えば、交通、運輸、劇場、料理店、藥局等の如き、又化學工業、製鐵業の如く生産施設の經濟的利用という、技術的見地から繼續的作業を必要とするものがある。かゝる場合には作業の交替制が問題となる。交替時間が總ての人々に公平にゆき亙る様に交替の輪番制を設ける。又年功順位により交替制の優先的選擇を認める規定もある。日曜及び祭日は休日であるから、休日作業に對しては、一倍半乃至二倍の割增賃金を規定する協約が多い。但し、一

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

日二十四時間操業作業及び專業の性質上長時間營業を必要とする作業に於ては、特に割增賃金を支拂わず、交替制の輪番によつて調節する。勿論、月給制の俸給職員は休日割增賃金は問題にならない。

多くの協約は、勞働者が一定期間彼の身分に影響することなしに、缺勤する權利のあることを規定する。即ち、正當なる理由ある場合、當然缺勤し得る具體的事例を列擧する。組合公務缺勤はその種類と度數とを規定し、弊害を未然に豫防している。又選擧の投票の如き公民的義務遂行のための缺勤も認めている。本人及び家族の病氣の場合は、一定期間有給缺勤が認められる。

年功

協約に於て、年功の問題が重視されるのは、長期勤續者に對しては、功勞として身分の安定性と最大の報酬とを保障し、且身分の變更に際し、情實及び差別待遇を排して、客觀的選擇標準を確立せんとするにある。年功順位名簿は、普通各部門に於ける作業種別に作成するが、時に、工場全體又は會社全體に適用される。年功順位名簿を作成する場合もある。年功順位名簿

は、一定期間掲示板に掲示して、勞働者より異議の申立なきときはこれを決定する。見習期間試驗的採用期間は、年功權に加算されない。又一般に解雇、辭職、長期休職の場合は年功權を失う。但し、正當なる理由による一定期間を越えない缺勤、休職等の場合は、年功權は失わない。組合の主張する年功原則は、會社側の主張する能率原則と矛盾する場合があるが、かゝる場合は團體交涉によつて或程度の妥協がなされる。

休職及解雇

經濟的不況、技術的進步、季節的變化等に基因する休職及び失業は、勞働者の生活に對する一大脅威である。休職者は未だ會社との關係が斷絶したのではないから、他の會社に就職することも出來ない。從つて、休職者は復職の保障を希望している。或協約は休職者の復職順位を休職と逆の順位、即ち、勤續年數の長きものより優先的に復職することを規定する。併し、不況對策の第一段階に於ては、勞働時間を減少して、總ての勞働者が仕事を平等に分け合う。例えば、米國に於ては、一週間四十時間の勞働時間を三十時間內外に減少して、休職者を出さない樣にする。併し、勞働時間が餘りに減少するときは、生活給が得られなくなるので休職者を

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

出す。その他昇進、轉勤、移動等も、他の條件に著しい差異のない限り一般的には年功順位に從つてこれを行う。次に、解雇は勞働者にとつては最も重大な問題であるから、總ての協約に明確に、しかも詳細に亘り、如何なる場合に解雇されるかゞ規定されている。即ち、雇主の專斷的不當解雇を防止するために、例えば、不正直、無能、素行不良、協約違反、不法罷業えの參加、一定の規定された期間内に復職せざる場合等は、正當なる解雇理由とされている。多くの協約は病氣、災害事故のための缺勤、組合活動等は解雇の理由とはならない旨を規定する。解雇には普通少くとも一週間乃至二週間の豫告期間が設けられてある。我が國の基準法は三十日間の豫告期間を設けている。不當解雇の場合、組合はこれを提訴して復職することが出來る。かゝる場合は、不當解雇期間中の賃金は遡及して支拂われる。

勞資の間に、圓滿なる團體交渉關係が樹立されている場合、協約兩當事者は、相互の善意と協約は、單に期限滿了迄有效である旨を記載するに止り、特に協約に對する服從義務の條項はない。然るに、新協約或は爭議後に成立した協約等に於ては、供託金の積立、違反者に對する處罰規定等を設けて、協約遵守の確保を圖る場合がある。

組合と會社の協力

工場の能率增進に關して或協約は、經營協議會を結成して、能率增進の具體的手段を協議する規定を設ける。一般に組合の經營參加という言葉は、單に、雇主組合相互間に調和的關係が樹立され、紛爭を平和的に調整する機關が設置されるだけでなく、更に、組合が會社の經營に積極的に參加協力關係を結ぶことを意味するものである。

即ち、浪費の排除、製品の品質向上、生產の增加、生產施設の近代化等に對し、組合が會社と協力して、種々なる增產計畫を樹てることを意味する。又稀には組合基金の會社えの融通、會社製品の販賣、廣告運動えの參加、會社企業に有利な立法制定えの協力等を含む。組合の企業に對するかゝる全面的協力關係は、勿論アメリカに於ても、未だ一般的に行われていない。組合會社協力に關連して行われる技術的變更は、往々にして勞働者の收入減少をもたらす場合が多いので、從來組合は頭からこれに反對して來たが、組合が參加して決定した技術的變更はそれが勞働條件に惡影響を及ぼさない限り認められるゝに至つた。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

徒弟及見習

徒弟及見習の問題も、協約に於ては重要な條項である。從來、高度の熟練を必要とする職業に於ては、組合は常に高度の熟練水準を維持するために、徒弟の規則を嚴重に履行して來た。即ち、熟練職工の身分に對する資格を定め、そのため仕事場及び教室に於ける詳細な包括的訓練計畫及び規則を定め、徒弟數を制限し、以てその目的を達成せんとする。

見習は徒弟程に高い熟練を必要とせず、從つて、これを習得するのに、餘り長い日時を必要としない者をいう。見習は徒弟と異り、雇主も組合も共にかれの技術的訓練に對しては正式の責任はない。

協約期間

協約の有效期間は、一ヵ年が最も多く、稀には二年乃至三年の長期に亘るものもあるが、我が勞働組合法に於ては三年以上に亘る協約は無效としている。大部分の協約は、協約兩當事者の何れか一方が、協約の修正又は廢棄を相手方に通告しなければ、年々自動的に繼續される規

定を設けている。或る協約は無期限のものもあるが、この場合は協約兩當事者の何れか一方より、普通三十日乃至六十日の豫告期間を設けて交渉が再開される。勿論、協約兩當事者何れか一方の協約條項違反により、期限滿了前と雖も協約は無效となる。一定期限を定める協約を變更乃至廢棄せんとする時は、普通最小限度十五日より九十日の豫告期間を以て、これを相手方に通告することが必要である。又交涉手續も協約條項中に規定される。雇主團體或は大會社との協約には、一般に協約の範圍を將來加入すべき新雇主團體員、或は新分工場等にも援用し得べき條項を規定している。

協約範圍

勞働協約の範圍は、組合のもつ地理的管轄權並に仕事の管轄權等によつて決定される。即ち、組合の地域的管轄權の範圍如何によつて協約の範圍も各々地方的、地域的、州全體、全國的又は國際的等となる。仕事に關しては、一職業、或る關連せる職業、或は一產業全體に及ぶ場合もある。要するに、組合の機構、商品市場の範圍、競爭地域、技術の均一性の程度等が、協約の範圍を或は地方的、或は地域的、或は全國的となす。團體交涉機關並に勞働協約を

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

履行する責任は單位組合にあるが、時に組合規約に、協約の交渉に際して、單位組合は全國組合に交渉内容を提示してその指示を仰ぐ規定や、更に單位組合協約の效力發生は、全國組合の承認を必要とするが如き規定は、全國組合の單位組合に對する支配權を附與するものである。併し、かゝる場合單位組合の意志に反して、全國組合の支配權を强制するが如きは、非民主的であるから、あく迄も避けなければならない。

勞働協約の利益

勞働協約は種々なる利益をもつが、その第一は、雇主相互間の競爭條件を平等化することである。進歩的雇主が、如何に勞働條件を改善せんとしても、保守退嬰的、非能率的雇主が、劣惡なる勞働條件で勞働者を酷使する限り、進歩的雇主は非能率的雇主との競爭上、勞働者の勞働條件の改善が困難となる。恰も後進國の劣惡勞働條件の安價なる勞働が、先進國の勞働條件改善に重大な脅威を與えると同樣である。全國的組合が、使用者團體と全國的地域に亘る勞働協約を締結する場合、雇主相互間の競爭的地位は平等化される利益をもつ。

第二に、雇主及び勞働者兩者に對し、大なる經濟的浪費と精神的損失とを伴う爭業は、雇主相互間に於ける不平等なる競爭條件により促進される。何となれば、勞働者は常によりよき勞働條件を求めて轉々するからである。從つて、雇主相互間の競爭條件の平等化は爭業を防止し且つ雇傭の安定性を確保する。更に第三に、勞働協約は全國的勞働事情に通じ、才能、忍耐、勇氣、才智、判斷力等交涉者としての資格を具備した組合代表者によつて締結されるから、組合は有利な勞働條件を獲得することが出來る。又組合は組合のもつ强力なる經濟力、長期に亘る持久力、實力の誇示等により、團體交涉上大なる利益を獲得することが出來る。

經營協議會

經營協議會も單なる勞資の意志疏通機關、乃至は經營の諮問機關程度のものから、眞の意味に於ける經營參加を實現せんとする、決議機關たる性格をもつものもある。經營協議會は產業民主化の精神に基き、勞働者として事業の經營に參畫せしめるため、使用者と勞働組合との協約によつて設けられる常設機關である。從つて、勞働協約に依らず使用者が勞働者の經營參加を許すために、一方的に設けた機關は經營協議會ではない。經營協議會は單なる懇談會若は諮問機關と異り、使用者を代表する委員と勞働者を代表する委員とが、平等の立場に立つて協議

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

するのであつて、その結果決定された事項に付ては、當事者双方共その實現を圖るべき義務を負ふものである。

協議會の權限は各事業の特殊性に從ひ、協約を以て適宜に之を定むべきである。經營協議會は單なる懇談會ではない。從つて、協議事項は双方から隔意なき意見を述べ合つて諒解せしめることを使命とする。實際に運用されている經營協議會の協議事項も、企業の實情と組合の能力によつて千差萬別である。大體に於て純粹の勞働條件、賃金、勞働時間は全部含まれる。これについで安全衛生等の勞働環境の問題、或は物資の配給、住宅、醫療施設等の厚生問題を協議會にかけると反つて色々な弊害を生じ易いから、それは組合の諒解を得るなり、抗議の餘地を與える程度のことを協約中に定めておく方がよい。

我が國勞働組合中には、勞働協約を締結する組合は少く、協約中に經營協議會を設立するものは更に少い。其上組合中には相當御用組合もあるので、かゝる場合經營協議會は所謂工場委員會の性格をもち、一種の懇談會又は經過機關に過ぎない場合が多い。問題は組合の實力と經營參加に對する能力である、組合の實力が充實しなければ經營協議會の眞の效果、即ち組合の

經營參加の實を擧げることは出來ない。從つて、組合は大いに實力と能力とを充實することに最善の努力を拂うべきである。

第四章　紛爭處理機關——勞働委員會

紛爭處理機關の必要性

團體交涉を通じて、雇主組合兩者間に勞働協約が調印されたならば、兩者の紛爭の重大なる原因の一つが解決されたと考えてよい。

即ち、組合承認の問題、賃金、勞働時間、服務規定、其他の勞働條件も一應解決される。併し、かゝる契約關係が確立されても、それによつて、契約期間中勞資相互間の平和が保障されるものではない。從つて、米英の勞働協約中には、必ず勞資關係に於て起る不平不滿、誤解、紛爭を解決すべき紛爭處理機關を設けている。

我が國の勞働協約には、紛爭處理手續を規定しているものは極めて少いが、勞資の關係が協約の成立によつて、絕對的平和を保障されない限り、將來の協約には必ず紛爭處理手續を規定

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

すべきである。

紛爭處理手續

米英に於て一般に實施されている紛爭處理手續は、次の如き順序でなされる。先づ、紛爭が起つた場合は、組合を代表する職場委員と、會社を代表する職長との間で折衝して解決に當る。若し、兩者の間で問題が解決出來ない場合は、會社側を代表する課長、部長、工場長等と、組合を代表する職場委員長、組合長等が折衝に當る。若し、彼等の間に於て問題が解決されない場合は、兩者の同意する仲裁者に問題の解決を依頼するか、勞働委員會其他の紛爭處理機關に提訴し、斡旋、調停、仲裁等の方法により問題を解決する。紛爭事件をなるべく短期間に解決するために、各紛爭處理段階に一定の時間を限定している。

米英に於ては、紛爭を直接行動に訴えることを極力防止するために、總ゆる紛爭處理手續が試みられ、しかも尙紛爭を解決し得ない場合を除いては、罷業又は工場閉鎖に訴えることを禁止する協約條項が一般に規定されている。

特に、罷業はその影響するところ重大なるに鑑み、協約に凡ゆる方法によつてこれを防止せ

んとする規定が設けられている。例えば、罷業の開始は、全組合員の一般投票又は全國組合執行委員會の承認を得るに非ざれば、出來ない旨の規定の如き、又同情罷業及び管轄權爭いに關する罷業を禁止する規定の如きはその一例である。次に、實際の紛爭處理手續を說明すると、各職場に於ては、あらかじめ職場委員が集つて職場委員會を組織し、委員長又は幹事を選任して、紛爭處理に當らしめる。職場委員が會社代表と折衝する場合、その交涉內容が簡單なものは、これを職場委員に一任する場合が多い。併し、こと重大問題になると、交涉委員は交涉過程に於て、一々職場大會に計り民主的に交涉を進める。紛爭處理に當り、職場委員と共に重大な役割を演ずるものは常任書記であり。常任書記は組合の有給專任の役員であつて、職場委員長が一工場內に於ける協約遵守の責任を有するのに反し、常任書記は一定地域內に存する凡ゆる工場、事業場に於ける協約遵守の責任をもつ。常任書記は自己の管轄內に於ける工場、事業場に出入りし、職場委員及び職場委員長と絕えず連絡をとつて、協約遵守及び紛爭處理に萬全を期する。

紛爭處理委員會

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 043

時に、組合の紛爭處理委員と、會社側の紛爭處理委員とが、共同紛爭處理委員會を構成することがある。この共同紛爭處理委員會は、紛爭解決の不可能なる場合、臨時に中立委員長を選定する場合もある。米英に於ける大多數の協約には、紛爭處理機關として常任共同紛爭處理委員會を規定している。協約が一工場以上の一都市、一地域を拘束する場合は、共同紛爭處理委員會は、廣範圍に亘り活動し、當該産業に於て極めて重要なる役割を果すものである。かゝる場合は常設の中立委員長を選任する。要するに、會社組合兩者の代表委員の態度、政治的手腕等が紛爭處理の鍵である。

紛爭が職長及び職場委員との間に折衝される場合は、事件の解決に彈力性をもたせるために交渉經過を文書に書くことを避ける場合が多い。併し、事件が上級段階の委員會に移された場合は紛爭の正確なる性格、内容並に交渉經過を明確にして、解決を促進するためにこれを文書に作成する。

紛爭處理委員會は、定期的に開かれることもあるが、普通は兩者の何れか一方の要求に基いて開催される。委員會は作業時間外に開かれる場合もあるが、時には作業時間内に開かれる場合もある。後者の場合、紛爭處理委員の喪失勞働時間に對しては、一般に賃金の支拂がなされる。

紛爭處理委員が、委員として活動したために、會社側から差別待遇を受けることを防止するため、特別の規定を設ける。又委員が休職、轉職、解職等により委員會の運營に支障を來さざる樣、紛爭處理委員は委員在任中、會社の年功順位名簿の最高位におかれる場合が多い。但し、委員を退いた場合は、再び以前の年功順位に復歸する。

勞働協約締結後に於ける、勞資關係の圓滑なる運營を期するためには、協約の解釋及び適用に關する規定を設くべきである。即ち、これらの點に關し、兩者間に意見の一致を見ない場合最後的決定を中立的機關又は中立委員會、例えば、勞働委員會に委任することを規定しない協約は眞の意味に於ける協約とは云えない。我が國の勞働協約も、將來この種の條項を規定すべきである。

仲裁機關

勞働協約が不調に終つた場合大部分の協約は、仲裁者又は仲裁機關を選定すべきことを規定しているが、最も望ましいことは、最初から全協約期間中有效なる仲裁機關を設置して、何時問題が起つても、直ちにこれに對處し得る樣準備することである。常置仲裁機關の機能は、一

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

時に、組合の紛爭處理委員と、會社側の紛爭處理委員とが、共同紛爭處理委員會を構成することがある。この共同紛爭處理委員會は、紛爭解決の不可能なる場合、臨時に中立委員長を選定する場合もある。米英に於ける大多數の協約には、紛爭處理機關として常任共同紛爭處理委員會を規定している。協約が一工場以上の一都市、一地域を拘束する場合は、共同紛爭處理委員會は、廣範圍に亙り活動し、當該産業に於て極めて重要なる役割を果すものである。かゝる場合は常設の中立委員長を選任する。要するに、會社組合兩者の代表委員の態度、政治的手腕等が紛爭處理の鍵である。

紛爭が職長及び職場委員との間に折衝される場合は、事件の解決に彈力性をもたせるために交渉經過を文書に書くことを避ける場合が多い。併し、事件が上級段階の委員會に移された場合は紛爭の正確なる性格、內容並に交渉經過を明確にして、解決を促進するためにこれを文書に作成する。

紛爭處理委員會は、定期的に開かれることもあるが、普通は兩者の何れか一方の要求に基いて開催される。委員會は作業時間外に開かれる場合もあるが、時には作業時間內に開かれる場合もある。後者の場合、紛爭處理委員の喪失勞働時間に對しては、一般に賃金の支拂がなされる。

紛爭處理委員が、委員として活動したために、會社側から差別待遇を受けることを防止するために、特別の規定を設ける。又委員が休職、轉職、解職等により委員會の運營に支障を來さざる樣、紛爭處理委員は委員在任中、會社の年功順位名簿の最高位におかれる場合が多い。但し、委員を退いた場合は、再び以前の年功順位に復歸する。

勞働協約締結後に於ける、勞資關係の圓滑なる運營を期するためには、協約の解釋及び適用に關する規定を設くべきである。即ち、これらの點に關し、兩者間に意見の一致を見ない場合最後的決定を中立的機關又は中立委員會、例えば、勞働委員會に委任することを規定しない協約は眞の意味に於ける協約とは云えない。我が國の勞働協約も、將來この種の條項を規定すべきである。

仲裁機關

勞働協約が不調に終つた場合大部分の協約は、仲裁者又は仲裁機關を選定すべきことを規定しているが、最も望ましいことは、最初から全協約期間中有效なる仲裁機關を設置して、何時問題が起つても、直ちにこれに對處し得る樣準備することである。常置仲裁機關の機能は、一

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

般に前例として役立つ判例集を以て協約條項を補足し、將來に於ける同種紛爭の再發を防止することである。常置仲裁機關の規定をもたない協約に於て、紛爭處理の交渉が不調に終つた場合、直ちに兩者の同意する仲裁者を新たに選定することは困難である。そこで、かゝる場合、米國に於いては、勞働省、聯邦判事、州判事、州仲裁局等に仲裁者の選定を要求する。又私的機關たる米國仲裁協會の仲裁者名簿中より、兩者の同意し得る仲裁者を選定する場合もある。更に、或極の協約は、仲裁者の選擇及びその手續は、州仲裁法によつて行うべき旨を規定するものもある。

常置仲裁委員會の機能は、我が國の經營協議會の機能に類似する點もある。併し、經營協議會は單に紛爭處理に限らず、一般的勞資の關係或は經營の問題に就て協議する機關である。仲裁委員會は紛爭の解決を促進するために、紛爭處理の各段階に一定期限を設けている。仲裁委員會は、公聽會を開き兩者の主張を聽くのみならず、判決に必要な事實調査例えば、會社の會計簿其他記錄の公開を要求することがある。仲裁費用は雇主及び組合兩者の折半負擔とすべきが當然である。

勞働關係調整法

我が國に於ては、勞働關係調整法が、勞働組合法と相俟つて、勞働關係の公正なる調整を圖り、勞働爭議を豫防し又はこれを解決し、産業平和を維持することを目的として制定された。勞働關係調整法の立法精神は、勞働關係の當事者が、自主的に紛爭を解決することを希望し、且つこれに助力を與えんとするものである。

斡旋

勞働委員會は、勞働關係調整法の規定に從い、斡旋、調停、仲裁等の手段により、爭議の解決に當る。勞働爭議が發生した場合、勞働委員會の會長は、關係當事者の双方又は一方の申請又は職權に基いて、斡旋員名簿に登錄されている者の中、又は勞働委員會の同意を經て臨時に斡旋委員を委囑し、爭議の斡旋に當らしめる。斡旋者はあく迄當事者相互間の直接交渉を圓滑に推進せしむる樣に、文字通り斡旋役である。直接交渉に於ては、時々兩當事者が行がかり上自己の主張を撤回し得ない場合が起る。かゝる場合、斡旋者の介入によつて、交渉が圓滑に進

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

むことが往々にしてある。しかし、斡旋委員が解決に努力しても、事件解決の見込なきときは直ちにその由を勞働委員會に報告しなければならない。

調停

斡旋により爭議が解決されない場合、勞働委員會は紛爭を解決するため調停手段を採用する。勞働委員會が調停を行う場合は

(一) 關係當事者の双方から勞働委員會に調停の申請がなされたとき。

(二) 勞働協約に規定する條項に基いて、當事者の双方又は一方から調停の申請がなされたとき。

(三) 公益事業に關する事件につき、當事者の一方から委員會に調停の申請がなされ、委員會がその必要を認めたとき。

(四) 公益事業に關する事件につき、委員會が職權に基いて、調停の必要を認めたとき。

(五) 公益事業に關係をもち、且公益に重大なる關係をもつ事件で、行政官廳から勞働委員會に調停の申請がなされたとき等である。

勞働委員會の會長は、勞働委員中勞資兩者を代表する同數の委員と、これに中立委員を加え調停委員會を組織して、爭議の調停に當らしめる。調停委員には勞働委員會の同意を經て、勞働委員以外のものをも、臨時委員として委囑することが出來る。調停委員長は中立委員がこれに當るべきものとす。

調停委員會は、關係當事者の出頭を求め、或は時に現場に出張し、よく事件の眞相を調査した上、調停案を作成して、これを關係兩當事者に示し、その受諾を勸告するとともに、必要に應じ新聞ラヂオ等を通じて、調停案を發表することが出來る。公益事業に關する事件の調停は特に迅速にこれを處理するため、優先的に取扱われなければならない。

仲裁

勞働委員會は、關係當事者の双方から仲裁の申請がなされたとき、又は勞働協約に勞働委員會による仲裁の申請をなすべき規定のある場合、その規定に基き、關係當事者の双方又は一方から、仲裁の申請がなされた場合等に仲裁を行う。

爭議の仲裁は、事實調査のため小委員會を設けることは差支えないが、調停の場合に於ける

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

が如く、原則として特別委員會を設けることなく行われる。仲裁裁定は、效力發生の期日を記し書面にこれを作成する。仲裁裁定は、勞働協約と同一の效果をもつ。勿論、双方の合意又は勞働協約は別の仲裁方法を規定し、事件の解決を圖ることは何等差支えない。

第五章　勞働組合と政治活動

政黨と勞働組合

勞働組合と政治活動との關係を述べるに當つては、先づ政黨と勞働組合との相違、及び兩者の相互關係を說明したければならない。

政黨とは一般に同一の政治的綱領と政策を支持する人々の結合である。政黨の目的は政府に自黨の政治的綱領及び政策を採用せしめ、且つこれを實行せしめんとするものである。若し、政府がこの要求を拒否した場合は、議會に於いて多數を獲得し、自己の單獨政黨政府を樹立して、自己の政綱及び政策を實行せんとするにある。

現政府が、自己政黨の主張する政策を立法、行政の面に實踐するならば、積極的にこれを支持應援するが、然らざる場合は、これに批判を加え自黨の政綱、政策を主張する。要するに、政黨は自己の政綱、政策を普及し、一般大衆の支持を得て、政權を獲得するために結合した、政治的結社に外ならない。從つて政黨は選擧權を有し、その政黨の主義主張に同意するならば職業、人種、宗教、社會的地位等の如何を問はず、何人でもその加入を認めるのである。換言すれば、政黨は組合と異り、イデオロギーに基く世界觀を有し、主義と主張を一つにするところの特定の人々の組織なのである。

勞働組合はこれに反し、自由且自治的にして、責任を重んずる男女勞働者が、その團結力及び支配力により、賃金、勞働條件、生活水準の向上及び一般自由人としての體面を保持する組織である。從つて、勞働組合は賃金、俸給等の收入によつて、生活する勞働者のみが加入し得るので、雇主其他勞働者以外のものは、これに加入し得ないことは勿論である。勞働組合は、組合員が政治上の主義主張を受入れることを基礎として組織されるものではない。要するに、勞働組合結成の基礎は、團體交涉による勞働條件及び生活程度の維持改善に置かれなければならない、併し、一部の革命的思想を抱く人々の間には、勞働組合を政治的目的實現の手段とし

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

て社會革命を惹起せんとする、所謂サンヂカリズム的思想の持主もある。しかし、政黨と勞働組合とを混同してはならない。政黨は前述の如く、同一の政綱政策を有する人々の政治的結社である。併し、これに反し勞働組合は、雇主との團體交渉により、賃金の引上、勞働時間の短縮、勞働條件の改善を目的とする勞働者の永續的團體である。從つて、勞働組合は、組合員の生活程度の維持改善を第一義的目的とする。この組合結成の第一義的目的を忘れて、或黨派的政黨の政綱に盲從したり、政黨の手足に利用されることは、嚴重に警戒せねばならない。

勞働組合の政治的活動

併し、勞働組合が特定の一黨一派に支配され、利用されてはならないということは、必ずしも勞働組合の政治的活動を全然否定するものではない。勞働組合は、共同社會内に於ける共同利益實現のための利益代表團體である。

從つて、恰も商業會議所や使用者團體が、自己に關係ある政治上の問題に就て話合い、夫々の團體に有利なる立法の制定に努力するが如く、勞働組合も亦、直接間接組合に關係をもつ政治問題に關心をもち、これを組合に有利に展開する樣に努力することは當然である。玆に、勞働組合政治活動の自由と重要性とがある。即ち、勞働組合は一定の政治活動計畫を樹て、各種の選擧には總ての組合員が、棄權することなくその計畫に從つて全員投票すること、勞働者の政治的社會的地位の向上を圖るため、立法計畫を建設的に推進すること、政府の立法行政及び司法等各部門の行動を絶えず監視し、且これに嚴正なる批判を加えること、組合外部の人々に組合の政治綱領を支持應援するよう訴えること等を奬勵する。併し、組合が政治行動を樹立するに當つて注意しなければならない重要な點は、それが一方、組合の利益を增進するのみならず、同時にそれは全共同社會の共通福祉にも合致するものでなければならないことである。即ち、勞働組合は、單に組合の利己的目的のみを追求することなく、常に組合のもつ社會性を十分に考慮しなければならない。尙、組合の政治綱領は特別委員會を設け、事前に十分調査研究し、一般組合員大會に附議し、大衆討議により民主的に決定されなければならない。民主的勞働組合は、單に基本的政治綱領の決定のみならず實際的具體的政治問題が起つた場合は必ず、それを十分調査研究し、大衆討議に附し、討論の末一般組合員の多數決によつて、如何に行動すべきかを決定することを忘れない。如何なる組合も、それが民主的に組織され運營されている限り、白紙委任狀に署名してこれを政黨に渡し、政黨に一任なことを書かせる樣なことはな

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

い。米國の社會は、人種、宗教、職業を異にする人々から構成されている。從つて、總選擧に際し、一團體のみで絕對多數を制し得る程、數的に強大な利益代表團體は存在しない。使用者團體、醫師團體、農民團體、勞働者團體等その一團體だけで、政府を乘取ることは出來ない。比較的數の多い勞働組合にしても、政權を得る程に多數を制することは困難である。併し、これ等の諸團體が協力すれば、立法、行政、司法等政府諸機關の決定に、重大なる影響を與えることが出來る。米國勞働組合の政治活動は、米國政治組織の特殊性の爲に、特殊の形態をとるに至つた。

米國政治機構の特殊性

米國の政治組織は、所謂三權分立主義の原則に立脚しているが、同時にこれらの三權は相互に牽制して均衡を保つことにある。特に、米國に於ては司法權の獨立性が强い。更に、米國大審院は、議會に於て制定される立法に對し、違憲の判決を下して、これを無效とする權限を有している。かゝる理由で、米國に勞働黨が發達して來ない。勞働組合は勞働立法の制定に時間と經費と勢力を浪費するよりも、所謂握同排異（Reward your friends and punish your enemies）の政策によつて、民主黨共和黨と政策協定を行つて來た。更に、米國の政治組織は聯邦政府の下に四十八州があり、各州には獨自の憲法があり、夫々の立法、行政、司法の諸機關を有している。又各州には市、町、村等の地方自治體がある。これらの政府機關を運用する立法官、行政官及び司法官がある。この內、立法部の議員及び行政部の首腦者は共に定期的に民衆の直接選擧によつて選出されるから、民衆がこれを統制することができる。

司法部の裁判官は一度任命されると終身官で自然獨立性をもつ。從つて、勞働組合の政治活動は、主として立法部及び行政部に對して、最も活潑に展開される。

政治活動委員會

米國勞働總同盟、CIOは勿論のこと、有力な全國組合は特別委員を設けて政治活動を展開している。彼等は單に選擧對策を樹立して、組合員の投票を指導するのみならず、立法部に對しても活潑なる政治運動をなす。即ち、組合にとつて重要な勞働立法が議會に提案されたならば、これを通過せしめるため、又反組合的勞働立法を阻止するために立法機關と斷えず密接な連絡をとる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 083

組合が行政機関と常に友交關係を結んで連絡をとれば、行政官も自然公正に法律を施行するようになるであろうし、更に、行政官としても組合との友交關係を通じて、組合に對する立法の影響程度を知ることも出來る。若し、或行政官吏が故意に勞働立法の實施を妨害するが如き場合は、官吏の被免又は懲戒等の制裁手段により、これを防止することが出來る。

組合の政治活動委員は、勞働立法が議會に提案されたならば、特に勞働者に同情をもつ議員と連絡し、勞働組合に反對の見解をもつ議員をも說得する樣に勤める。議員達も、組合から常に監視されていることが明かになれば、組合と協同するに至る。政治活動委員は、新らしい勞働法案が議會に提案されると、それが事實勞働者に如何なる影響を與えるかを議員達に說明し更に、同法案の修正案を提示して、その贊成を得ることに努める。

特に、議會が新法案に關し、公聽會を開く樣な場合には、政治活動委員はこれに出席して、組合の公式見解を發表し、議員の具體的質問にも答辯する。議員達も、組合政治活動委員より勞働問題に關する詳細な事情を聽取することによつて、立法上非常な利益を得る。組合政治活動委員は、全議員の議會內に於ける言動は勿論、議會外に於ける言動の詳細なる政治的記錄を作り、これを次期選擧に使用するのである。政治活動委員は、彼等の活動に關する報告を每週又

は每月定期的に、全國の各支部組合に送る。この報告の第一は、行政機關に關するものである。即ち、行政機關の過去一週間乃至一ケ月間に爲した活動、特に勞働組合に影響ある行政的決定は、總て注意深い解說を施して、全支部がこれに順應して活動をなし得る樣に指導する。

次に、立法機關に關する報告では、聯邦議會の最近の活動の大要を述べ、勞働者に利害關係をもつ法案に對し、上下兩院議員が如何なる投票を行つたかを報じ、目下提出中の勞働者に關係ある新法案に就ては、法案全般に亘り、その內容を詳しく說明する。勞働組合員の關心をもつ法案に就ては、特にその寫を作製してこれを各支部に送る。かゝる報告は、組合支部の合理的政策決定に、大いに役立つものである。よく法案を研究しなければ、それに對し責任ある公正妥當な批判を下すことは出來ない。同樣に議員に對して、彼のイデオロギー、投票記錄、重要な公共問題に對する彼の態度を熟知することなしには、彼の議員としての資格及び價値を、正當に判斷することは出來ない。この意味に於いて、かくの如き報告は、民主主義實踐に關する重要な敎育である。

以上の如き政治活動は、計畫的且組織的に、一年中を通じて行われる。從つて、これによつて組合員に正確な政治的判斷を下す、基礎資料を提供することが出來る。事實に基かぬ非難や

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 063

亂暴な聲明は、極力排斥されなければならない。我が國組合運動の政治活動も、團體交渉の中に政治的要求を持込むことなく、以上の如き合法的方法に於いて計畫的、組織的に且活發に行わるべきである。

政治活動の指導原理

政治活動委員會は、決して自己のもつ個人的な政治的イデオロギーに基いて、勝手に行動したり、組合員を指導したりしてはならない。むしろ、政治活動委員會は、一般組合員の統制に服し、一般組合員の指示によつて活動しなければならない。それが眞の民主主義である。

然らば、政治活動の指導原理は、如何にして決定されるか？　全國組合は夫々全國大會を開き、組合代議員が立法行政の分野に於ける、組合の政治目標に就て討論する。先ず、政策に關する聲明を起草し、それに對し十分な討論を加え、追加、修正を行つた後、代議員の投票によつて、始めて根本的指導原理が決定される。かくして、決定された指導原理は、來る一ケ年間に於ける組合政治活動の憲章となる。組合役員が、勝手にこれを變更することは勿論許されない。變更しようとすれば、次年度の組合年次大會にこれをかけるか、或は緊急なる問題の場合は、緊急特別臨時大會を開き、これに提案して大會の承認を經なければならない。

勿論、政治活動委員の報告が、政綱作成上重大なる役割を演ずることはいう迄もないが、最後的の決定は常に一般組合員が行うのである。政黨は自己の主義主張を實現するが如き政綱を作成する。併し、勞働組合は、一般組合代議員の希望と多數決投票に從い、組合特有の政綱を作成する。同樣に、總同盟、CIOが總會を開く時、各全國組合から出席する一般代議員が討論して、組合員の必要と要望に沿つた立法、行政上の政綱を作成する。同樣なことは、我が國組合運動に於てもなし得ることである。

選擧に於ける政治活動

選擧の場合に於ける組合の政治活動は、政府の諸機關に如何なる役員が選擧されるかによつて、立法活動、行政活動及び司法活動が決定されるという意味に於て、極めて重要な意義をもつ。米國に於ては、各種の公職選擧が何れも重要な意義をもつが、わけても重要なものは、二年毎に行われる議員の改選選擧と、四年に一回行われる大統領選擧とである。この場合、組合の政治活動が活發に展開される。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775 OK3

第一次指名選舉に先立つて各組合は、選舉對策總會を開き、如何なる候補者を第一次選舉に於て支持すべきかを決定する。從來、官職に就いていた人が立候補した場合は、その立候補者の過去の政治的記錄を基礎とし、新らしく立候補する人々に就ては、その人の公約を基礎として決定する。勞働組合は、一般に特定の政黨を全面的に支持するという態度をとらず、米國勞働總同盟の傳統的な、所謂擡同排異の政策を持つている。從つて、時に彼の政治的記錄によつては、共和黨でも民主黨でも、組合に同情を有する者を支持する態度をとつて來た。

英國に於ては、大多數の勞働組合員は、勞働黨に正式に加盟し、その政策決定、資金、選舉等に對しても、極めて重大な役割を演じている。

謂わば勞働組合と勞働黨とは表裏一體の關係をもち、一方勞働組合を通じて經濟活動をなし他方勞働黨を通じて政治活動をしている。これに反し、米國に於ては未だ獨立の勞働黨が存在しないために、何れの政黨でも勞働組合の政策に好意をもつ政黨を支持する態度をとつている。米國に勞働黨が出現しない理由は、既に述べた通り、三權分立による司法權の獨立という米國の特殊な政治組織の存在と同時に、他方に於ては、團體交涉によつて組合はより直接的に後等の經濟的目的を達成し得たという米國の經濟的社會的特殊事情によるものである。

さて組合總會に於て、組合の應援すべき候補者が決定されると、これ等候補者の政治的記錄公約等を組合員並に一般大衆に說明し、組合の公認候補なる旨の發表を行う。かくて、組合員のみならず家族友人達にも勸誘を行う。

第一次選舉終了と共に、再び組合大會を開いて、第一次選舉結の果を評價し、次の總選舉の公認候補者を決定し、その理由を詳細に說明する。組合と同樣盟主團體、他の政黨、民間諸團體等も同樣な政治運動をする。この廣汎な公衆の民主的討論を通じて、各政黨の政綱、立候補者の政治的記錄、公約其他選舉の爭點が何であるかを、容易に理解し且つ評價することが出來る。

かゝる民主主義的政治教育によつて、總選舉日迄には、選舉に對する十分な準備が出來る。かゝる運動の結果、組合の議會に對する政治工作が、成功することもあり、不成功に終ることもある。不幸不成功に終つた場合は、過去の失敗を顧みず、直ちに次期選舉に對する對策を練つて、これに對する準備にとりかゝる。

米國勞働總同盟は立法代表制度を、CIOは政治活動委員會制度を採用して、夫々政治活動を活潑に展開して非常な效果を擧げている。勞働に關係をもつ重大問題に對しては、總同盟、