

婦人	C
00	2
	1

婦人
43

GAa1/1

8-9-14-2

十六年六月

労働協約と婦人の地位向上促進運動についての手引

労働省婦人少年局栃木職員室

労働省婦人少年局

女性と仕事の未来館



01077557



26. 6. 11

労働協約と婦人の地位向上促進運動についての手引

目次

1	労働協約と婦人の地位向上促進運動について	2
1	運動の目的について	2
2	労働協約に婦人の問題を規定することの意義について	4
2	労働協約にとりいれるかどうかを論議すべき女子に特殊な事項について	5
(1)	婦人に関する問題の把握について	5
(2)	その具体的事例について	6
3	本運動展開の方法について	11
(1)	本運動展開にあたっての全般的注意について	11
(2)	労働教育講座への協力について	11
(3)	組合指導者会議のすすめかたについて	12
(4)	この目的にそつた組合の会合への協力について	12
4	資料の使用方法について	13
(1)	本省送付の資料について	13
(2)	利用しうるその他の資料について	13
5	参考	19

労働協約と婦人の地位向上促進運動についての手引

1. 労働協約と婦人の地位向上促進運動について

(1) 運動の目的について

労働協約は労働者にはよりよい労働条件の確保を、使用者には企業の安定をもたらし、従つてたんに個々の労使向にとどまらずひろく経済の発展に影響をおよぼす非常に重要な問題ですが、それにもかかわらず、現在、その締結事情は、甚だ不満足な状態にあります。昭和二六年二月末の労働省の労働協約調査によつてもあきらかなように、協約の適用をうけている組合は全組合数の半数にも足りません。この事実を婦人労働者との関連において検討してみますと、婦人労働者が重要なパートを占めている事業場にあつては、労働協約の締結事情はかばかしくなく、また、締結せられた協約についてみても、技術的に検討を必要とすることが多い現状にあります。婦人労働者の多い事業場では、一般に組織をつくることそのものが困難な実情にあります。また組織があるとしても、その組合活動の状態は、まことに微々たるどころが多く、さうでなくても女子労働者の組合活動に対する関心は、一般に男子労働者に比して遙かに薄いことが現実であつて女子労働者の中には労働協約がどんなものであるか、また、それが婦人の働く条件をたかめるためにどんなに有効なものであるかについて認識をもたない場合は少なくありません。勿論、男子労働者の中にも、協約に無関心なひとありますが、一般に女子労働者の場合、その無関心の度と質は、その組合の協約締結の如何、協約の内容そのものに決定的に影響していることが極めて明瞭にうかがえます。それでこのような婦人組合員の多い組合にあつては、組合全体の強化のためにかえつて男子組合員が熱心に、婦人の組合教育に熱心している有様で、このような組合指導者及び多くの婦人指導者が婦人少年局に、婦人に協約、規約などの組合に関する重要事項を教育する

ための資料や方法をともに与えられる実情です。それでこうした要望にもこたえて女子労働者に労働協約の必要性を知らせること。これがこの運動の第一の目的です。

しかし、そうであつても今日では労働協約の必要性は婦人労働者の間に次第に認識されてさへはじめています。けれど協約の締結については、労働法の諸規定についての知識、自分の取場に存在する問題のありどころ、協約のための交渉技術等、広般な知識、技術を必要とします。ところが一般に婦人労働者はこれらの知識技術が足りないため、かく自分の組合の協約締結にさへ等与でさない状態にあります。そこでこの運動では婦人労働者に労働協約についての一般的な条項についての規定のしかた、また、協約の締結の方法について、周知徹底を期すことにしました。これがこの運動の第二の目的です。

さらに労働省労政局に集つた、ここ数年の主な労働協約について検討した結果、終戦以来、協約の規定は、年を経るにつれて、具体的詳細の度をまし、その内容も豊かに深くなつてきています。けれどもこの一般の傾向にもかかわらず婦人の問題については、その関心が極めて徹々たるものであることが明らかにされました。婦人少年局が調査した昭和二十四年四月末現在の東京都における有効協約一、四一七についての内容を分析した結果とついでみますと、そのうち婦人についてもつとも多くとりあげられているのは生理休暇の規定ですが、これについてさへも全協約の僅か二七%が規定しているにすぎません。そうして全協約の七〇%以上は婦人に特殊な規定については何ももつていませんでした。この調査は地域的にみても、また大きな連合体を殆ど含んでいない点からみても、比較的整備された労働協約が集つていゝるものとみてよいのですが、それらについてみてもなお、婦人に関する規定をもつ協約の数は非常に少く、その内容においても、労働基準法の婦人に関する規定をそのままとりあげてたんにこれを強調するに止まる規定が多く、実質的に基準法をうわまわる規定を獲得したものは、まだまだ僅少な状態です。このことは労働協約全般との関連においてみたとく婦人に関する規定にみられる著しい特徴であるように思われます。婦人に関する規定が一応もられてゐるにしても、その内容がこのようになるとかく形式的なもの

であることは、婦人が協約の締結にさいして実質的に参加することがいかに少いかを如実に示すものといつてよいでしょう。(昭和二十四年・二十五年婦人少年局刊労協約中婦人に関する特殊な規定に関する調査参照)その後昭和二十六年労協約組合改正以来労協約の一般的規定は相当具体的かつ詳細になつてきています。がそれにもかかわらず、婦人に関する規定については、大きな進歩をみせていません。(昭和二十六年婦人少年局刊労協約中婦人に関する特殊な規定例集参照)そこでこの運協では第三のポイントとして労協約に婦人の問題をとりいれる機運を促進することを強調することにしました。

(2) 労協約に婦人の問題を規定することの意義について

① 労協約における男女平等の実現のために

日本国憲法は、性別によつて、政治的、経済的、社会的關係において、差別されないことを規定しており、男女の平等をうたつています。(日本国憲法第十四條)

この規定は、他の分野におけると同じく労協約の分野においても具現されるべきものです。この憲法的精神にもとづいて労協約のひとつである職業安定法において、何人も性別を理由として職業紹介、職業補導等について差別的取扱いを受けないことが定められ、(職業安定法第三條)また労協基準法においても、使用者は、労協者が女子であることを理由として賃金について、男子と差別的取扱いをしてはならないと規定しています。(労協基準法第四條)

しかしこれらの諸規定があるにもかかわらず職場の現実面においては、男女間の差別待遇についての根は深く、労協婦人の地位については、今後大いに改善されなければならぬ余地を残しています。

そこで現実に残存する男女間の差別的待遇の慣行をとりあげて、これをなくするよう具体的に協約に規定することが考えられるべきです。

② 母性保護のために

女子は母性としての機能を果すために、男子とは異つた身体の構造を有し、母性としての天賦の機能を完全に果すためには、職場においてまた、その労働条件において、特殊な配慮や保護を必要とします。労働基準法は、こうした配慮から労働条件について最低の基準を定めしめ、その保護をはかっています。なお基準法に定められた基準を超えた労働条件は協約に定めることができます。

またこのような母性の保護と男女の平等とをともどもに実現していくためには、実際にはいろいろ問題がおこりやすく困難が予想されますが、これらの複雑な問題を辛抱よく解決しながらその職場において事情が許すかぎり、よりよい母性保護の規定を労働協約のなかに織りこむことは、女子労働者の保護と地位の向上に真に資することになり、またこのことによつて全労働者によい結果をもたらします。

2. 労働協約中にとりいれるかどうかを論議すべき女子に特殊な事項について

(1) 婦人に関する問題の所在について

労働条件は、その大部分が女子の労働力に依存する事業場では、低い傾向をもつ場合があります。そのひとつの理由は、管理者たる立場にあるものの殆どが男子であるので、婦人労働者に対して充分な注意をもつて労働管理する場合でも、なお、その理解が不十分であるからです。一方、その事業場においてしっかりした組織があり、労働協約を締結していてもその協約の一般的規定については、極めて適切、具体的に定めたすぐれた規定をもっているにもかかわらず、婦人の項に関しては、極めて貧弱な規定にとどまっているという実情にあります。

そして、このことは、組織の中においてさへ婦人の問題を男子に理解させ、協力を得ることが如何に、困難であるかを物語るものでありましょう。現に有効な労働協約について婦人に関する規定を調べてみると、その大部分は、労働基準法に定めてある婦人に関する規定をそのまま用いているにすぎない有様

です。労働基準法に定めてある規定を協約に定めることは、確認という意味では有効でもあるでしょうが、これをそのまま協約に定めても基準法以上に法律的效果はありません。それでむしろ、労働基準法に定められた規定を補足し、或は運用上問題となることからを具体的に、そしてできればよりよい条件で協約に定めるために自分が現実に見直している取組での種々の問題について、具体的に話しあい、考え合い、それらの実をよりよくするためには、どのように労働協約におりこんだらよいかについて検討することです。

取組における婦人の労働条件に關しては、あらゆる面に根深く問題が存しますから、できるだけ中々ろく、かつ深く分析することが必要ですが、参考に資するためさらに若干の事例をにかけてみましょう。各の具体的事例について

1. 賃金について

賃金に關するとりきめは、就業規則、あるいはそれに附隨する賃金規則に細かく定めてあり、労働協約には、一般的總則的規定をいれるにとどめている傾向が多くみうけられますけれども、すべての労働条件について同ようなことがいわれますが、就中賃金に關する事項は、その規定をできるだけ具體的、詳細に労働協約にとりきめておくことが労働者に有利です。また、このことは、女子労働者にとつて意義が深いことです。というのは、賃金の算定基準が極めて具體的にかつ詳細に定められてあれば、それから、男女についての差別的取扱いが行われる余地が減じていくからです。

賃金における女子の差別待遇撤廃、完全な男女同一賃金の実施は、たんに婦人の労働条件の向上に役立つばかりでなく、労働者全体の労働条件を向上させる基盤となるものであることを、男・女の労働者に深く、その自覚を促すべきです。

もっとも労働基準法第四条の規定によつて、女子なるが故の賃金の差別はつけられないことになつていますが、この規定が、完全にまもられるように組合は力をいたすべきであり、そのためには協約

中に、この規定の趣旨をさらに具体的に規定することか、のぞましいことです。また同様に女子に対する賃金上の差別待遇、さらに女子の低賃金化をみちびいている原因に注目して、協約中にそれを除去するような規定をもうけることも有効な方法でしょう。

A 婦人の賃金に関連して職場に存る具体的な問題点について、二、三の例をあげてみますと、たとえば同一の資格、条件を有つ男女を同一の仕事に採用する場合には、その初任給は同一でなければならぬので、この場合女子の賃金を低くしようとするときは、一方を事務員、他方を事務補佐とし、その職務上の名稱をかえたり、また、仕事の内容を極く僅かばかり変えておくという事例も、多々みられるところです。また、同一の資格、同一の内容の仕事をしているものについては、同一の賃金を支拂わなければならないのですが、女子を低賃金で使用する目的をもつて、職場配置のはじめにおいて男女をわけて、男だけの職場、女だけの職場をつくり、またその作業の質や量がほぼ同じであるにもかかわらず職務の評価において、男女を差別するということ事例は決して少なくありません。

B 労働基準法施行以来、初任給、賃金算定の基準、昇給の基準等において差をもうけることの不可なことは、漸次一般に徹底してきているようですが細部にわたつては、まだまだ問題があります。たとえば、家族手当の場合に、妻に対する額と、何らかの理由で夫を扶養しなければならぬとき、夫に対する額に差別ある規定がもうけられたり、また、規定に同額が定められていても、妻が夫を扶養する場合には、手当をうけるのに種々の面倒な手続きを要する場合も少なくありません。その他住宅手当などについて差が男女間にもうけられていたりする事例も少くありません。このような具体的事実をとりあげて女子をまもるべき規定について検討することが必要です。

2.

人事について

労働基準法は、第四条に、賃金については、女子なることの理由をもって差をつけてはならないこと

を規定していますが、女子の昇進・昇格、移動解雇等については、その差別待遇の不可なることを具体的に規定していません。勿論、憲法の規定するところおよび基準法の趣旨からいって、女子労働者の地位の向上の面においても、差別待遇をもうけないことが望ましいことは明かですが、ただ、このことを具体的に規定していない以上、この面における差別待遇があつても、法律上違反とはならないのですから、この事項に関して、労務協約中に具体的に規定しておくことは女子の地位をまもる上に極めて有効です。

以下、この問題に関して、職場に存する具体的事実の教例をあげてみます。

(1) 企業整備などのために、労働者を解雇しなければならぬ場合、そして、解雇すべき数が多い場合、女子はとかく解雇の対象となりやすく、昭和二十四年頃、一般的に企業縮小が行われた際にも、この事実が多くみうけられました。女子が解雇の対象となりやすいことは、主には女子自身の問題として別に反省を要することでしょうが、その反面女子を不当解雇から保護することについて検討することゝも大切です。

(2) 同じように経済状況が不況になつたりした場合、婚姻や妊娠を理由として女子が解雇される実例は少くありません。働いている婦人が結婚すると、上司から「あなたも夫がいるのだから、そろそろ家庭に入ることを考えてはしな」とそれとなく辞職をとくそくされ、また事業場によつては、その内規にはつきりと、女子が結婚するさいにはやめることを定めている例も、しばしばみうけられるところ です。

(3) 昇進・昇格や移動、または退職について、女子が差別的取扱いをうける事実も少くありません。たとえば、女子労働者が男子労働者と同様長く勤続し、また、仕事の腕もあるにかかわらず、一向にその地位があがらず、従つて一五年つとめ、二十年つとめても、男子労働者に比らべて遙かに低い賃金をもつて遇せられている実例は、女子についてはそれがあたりまえであるとして問題にさ

れない程、取場にひろく行われています。

男子の場合には、通常移動するたびに昇進していくものですが、女子の場合には、昇進をともなわずたんなる配置転換にとどまることが始めます。

取場にみられるひとつの例をあげてみますと、ひとりの女子労働者があるひとつの係にながくつとめ、その係のことについては充分に経験をつみ、主任の役も充分につとまる程になると、他の新しい取場に配置されます。その場合に、その女子労働者がいままでもつていた格から上の格に昇るのではなくて、もとどおりの格にとどまっているのです。そしてこの分野においては、この女子労働者は何といつても新米ですから、また充分に熟練するまでには数年を要します。けれどもここでまた、彼女が仕事にはびきり優秀な実力を発揮して、主任に代りうるほどになると、また、同様に他の取場に配され、このようにして永久にそのひとつ上である役付の地位に昇格することのできない場合があります。また多くの場合ではその係またはその部門で経験も飽ち、その責任ある地位にふさわしいだけの女子がいるにもかかわらず、そのポストがあいた場合には男子をもつて来たり、わざわざ男子の新規採用をしてこれを補う場合も少なくありません。こうした事実についても、労働協約を通して是正するようその防護措置を検討する余地があるでしょう。

(4) 性別による僱年制の差別はしばしばみうけられるところで、たとえば僱年は男子の場合は五五才、女子の場合は四五才というように定められており、男女の差が十年位のことと少なくありません。このことは長くつとめた女子労働者においては非常な問題であり、また勤続年数の長い女子労働者にも影響をおよぼします。

解雇や昇格、昇進等の人事について婦人の差別待遇をなくすために、アメリカでは、先住種制度を有効に用いることが考えられています。(米國婦人局刊「労働婦人の先住種」(譯文参照))

3. 母性休暇について

女子に特殊な保護規定、たとえば産前産後の休暇などについて、相当数の事業場では、その日数やそのさいの給料などについて検討します。たとえば日教組では、産前3週間産後8週間の有給休暇を獲得しています。(なお婦人少年労働婦人に特殊な協約規定例集、昭和二十四年、二十五年、労働協約中婦人に特殊な規定調査参照)ことに、その日数の規定のしかたについては、基準法と異つた通算形式をとっているものが多く、このことは、殆どの女子保護に関する規定がまさに基準法通りの内容、形式をもつてきている中で、唯一の独自性をもつたものとして注目されます。

このほか、妊娠悪阻のために休養を必要とするものや、育児の必要のために休養を必要とするものへの配慮として母性休暇というような特別な保護の措置を検討すべきだと考えている婦人労働者も少なくありません。

この場合母性休暇の必要性、日数、給料との関係、出勤した場合の仕事などの問題点があります。

4. 病氣休暇については、有給病氣休暇を定めてありますが、(一政府職員の新給年実施に関する法律の解釋及び運用方針、昭和二十四年二月七日給本甲第二四号、新給年実施本部長通牒参照)一般の労働協約についてもこの制度について検討してみることができます。

5. 職場施設について

これまで職場施設などについては男子がプランをたてることが多いので、機械の位置・椅子の高さ、便所の位置などについて婦人がさもちよく欠けための条件を欠いているものが少くないので、婦人へのやさしい職場施設を整備、拡充するために、いかに労働協約に規定するかについて検討することが必要でしょう。

3. 本運動展開の方法について

(1) 本運動展開にあつての全般的注意

(イ) 本運動をすすめるについては、よく客觀狀勢を分析して、その実情に応じて運動をすすめます。取組室としては、組合が労協協約についての組合員教育をし、また、労協協約にとりいれるかどうかについて論議すべき婦人に特殊な規定について、組合が自主的、積極的に活動するように努力します。取組室は、こうした組合の動きに対して参考となる資料を提供し、また会議に出席するなどして側面から援助すること、および、このようにして、世論を喚起することにつとめます。

(ロ) 労政局が行う「労協協約締結促進運動」に呼応して、互いに援助協力しあうようにいたします。第一の目的である女子労協者に労協協約の必要性およびその締結の方法を知らせることについては、特に、労政局の援助をもとめます。協約の一般的规定についての労使に対する啓蒙についても、労政局の協力をもちめるようにします。協約中に、婦人に関する特殊な規定をとりいれることの必要性に対する世論の喚起については、取組室が主力を注ぎます。

(ハ) 本運動展開にさいし取組室では、労協協約の一般的规定、またはそれと関係のある法律の諸規定について充分に研究します。

(ニ) ラジオ、報道機関等の協力をもちめます。

(ホ) 労協婦人ばかりでなく家庭婦人も、この問題について理解をもつようにつとめます。

(ロ) 労協教育講座への協力

県労政課等において主催する労協教育講座に、婦人労協者が多数出席できるように依頼し、また討議の内容についても、できれば、婦人労協者が理解しやすいように、婦人労協に存する具体例をとりあげて説明するような講義を含めるよう依頼します。

(3)

組合指導者会議のすすめかた

(4) 女子労働が重要なパートを占める事業場の組合から、組合指導者をまねきます。

(5) 議長は必ず参加組合指導者の中からえらびます。

(6) 会議の内容について

(1) 協約にとりいれるべき婦人の問題について、たとえば賃金、人事、母性休暇、病欠休暇、職場施

設等の事項について、それぞれの職場に存する具体的問題の検討をすすめ、みなの見解をまとめます。この際、取組室としては、あくまで労働者自体から問題がもたらがるように努力し、その結果

をまとめます。労働者の側からどうしても意見が出れば、先の事項にこだわらずにとりあげていきます。大切なことは、この討議によつてみなが問題の真実をはつきりつかむことです。問題の認識をとおして、労働者が組織をかためていく覚悟を促すことです。

(2) 把握した問題に対する対策について職場における婦人の向上のための問題が把握されたなら、今度は、それを協約にどうとりいれていこうか、そのよりよい条件について、組合員たちがねるようすすめ、その結果をまとめます。

(3) 労働協約条項としての表現について

組合活動に知識経験の深い指導者が集まっている場合には、さらに、協約にとりいれられるべき条項について、それをいかに文章に表現するか、その表現をねつてみます。

取組室は、会議の実情にそくして会議をいかにとどめ、また、いかにとどめることもできます。(5) については、指導者会議のメンバーのうちから、数人かを委員に選び、この小委員会が表現をねつて、再び会議にはかるか、あるいはあとから参加者の承認を得る方法も考えられます。

(6) この目的にそつた組合の会合への協力

本運動は、労働者が、自主的にこの趣旨のための会合や、討論会研究会実行会議などをいらくこ

とがのぞましいので、職員室は、組合員の具体的相談に応じ、資料を提供するなりして、できるだけ援助します。組合婦人部がこの問題を検討するようすすめます。さらに、婦人に関する規定を協約にとりいれるかどうかについては、女子組合員は勿論のこと、全組合員が組合全体の問題として、討議し、研究するようにおすすめします。

4. 資料の使用方法について

(1) 本省送付の資料について

一般配布用資料のうち、壁新聞は本運動の重責をせしめたもので、五〇人以上の女子組合員をようする事業場に重責的に配布してください。

幻燈「春江さんの日記から」は、先任権制度は、取場における差別待遇徹底に役立つことを、物語にとりまとめたものです。

(2) 利用しうるその他の資料について

労政局および一般から刊行されている労協協約に関する参考資料を次にあげておきます。労政局刊行の分は、県の労政課、労政事務所で、比較的容易に入手できると思います。

一 労協省刊行資料

著者	名	発行	発行年月日
労協協約資料第一輯	協約條項に関する争議の實際	労協省労政局	二三・一一
朝日新聞社面部本社及び東京支店スト	事件判決全文	〃	二三・一一
労協協約集 第一輯		〃	二三・一〇
労協協約の分析について		〃	二三・一二

21 20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5

" " " " " " " " " " " " " " " "

二一 二〇 一九 一八 一七 一六 一五 一四 一三 一二 一一 一〇 九 八 七 六 五

- 五 望和工業株式会社協約破棄事件判決
- 六 日本紡績協会標準労協約案について
- 七 日本油機復販の仮処分決定について
- 八 日島機械(株) 鶴見工場に於ける労協約をめぐる争議について
- 九 大同製鋼株式会社に於ける労協約の効力に関する仮処分判決について
- 一〇 日本セメント争議に伴う法律問題
- 一一 労協約集 第二輯
- 一二 川崎重工労協約交渉の経過
- 一三 東芝労協約に関する紛議経過―仮処分判決の申渡し迄
- 一四 王子製紙労協約について
- 一五 賃金條項について
- 一六 毎日新聞労協約について
- 一七 労協約の一般的拘束力と臨時工
- 一八 労協約改正を阻むもの
- 一九 主要労組の労協約対策
- 二〇 協約締結を統る紛争議事例集 其の一
- 二一 労協約締結をめぐる紛争議事例集 其の二

" " " " " " " " " " " " " " " "

" " " " " " " " " " " " " " " "

二四・四

二四・三

二四・三

二四・五

二四・五

二四・七

二四・八

二四・八

二四・八

二四・九

二四・一

二四・一

二四・一

二五・一

二五・二

二五・三

二五・四

二六 二五 二四 二三 二二 二一 二〇 一九 一八 一七 一六 一五 一四 一三 一二 一一 一〇 〇九 〇八 〇七 〇六 〇五 〇四 〇三 〇二 〇一

労働協約締結上の問題案の解説
 労働協約集 第三輯
 労働協約に關する裁判事例集
 労働協約締結促進に關する労使の代表
 的意見
 労働協約の現況——労働協約の締結並
 に交渉狀況
 昭和二五年五月末日現在の調査結果
 労働協約集 第四輯
 電産労働協約調停案 附電産労働協約
 交渉經過
 労働協約締結促進運動に關する報告
 協約條項の履行を繞る紛争議事例集
 労働協約集 第五集
 月別労働協約締結狀況 附労働協約
 集 第六輯
 労働協約締結狀況

二 六	二 六	二 五	二 五	二 六	二 五	二 五	二 五	二 五	二 五	二 五	二 五	二 五	二 五
。	。	。	。	。	。	。	。	。	。	。	。	。	。
二	一	一	一	一	一	一	一	八	八	八	六	六	五

労働問題叢書	六	解雇・懲戒・退職—アメリカ労働協約の事例—	労働省労政局 二三・六
37	七	ストライキ・ロックアウト—アメリカ労働協約の事例—	労働教育課 二三・一〇
39	八	賃金調整方策—アメリカ労働協約の事例—	二二・一〇
40	九	退職金制度—アメリカ労働協約の事例—	二三・一二
41	一〇	組合保障—アメリカ労働協約の事例—	二四・二
42	一一	組合の権利と経営権—アメリカ労働協約の事例—	二五・三
43	一二	苦情処理の手續—アメリカ労働協約の事例—	二五・三
44	一八	昇進・転勤・配置—アメリカ労働協約の事例—	二五・三
45	一九	先任権—アメリカ労働協約の事例—	二五・三
46		団体交渉と紛争処理機関 外労働問題六講	二五・七
47		労働協約の手引き 附業種別労働協約集	二二・七
48		団体交渉と労働協約 アメリカ諸産業の実際	二二・四
49		団体交渉の理論と実際 改正労組法 労働法の下における団体交渉の在り方	二四・九
労働省労政局編	労働行政研究所	十一組出版部	二四・九

50

改正労組法に基く規約と協約

附 改正労組組合法・労組関係調整法

二 他関係官庁刊行資料

51

労組協約に関する指針と実例

52

アメリカに於ける労組協約の実例

53

我が国に於ける労組協約の概況

54

労組協約に含まれる古参権制度

三 日経連刊行資料

55

新労組協約の方向 締結上の問題点とその実例

56

労組改正後の新労組協約

57

経営者のための労組協約改訂の手引き

労務資料第一五号

58

米国に於ける先任権制度の実態

59

改正労組法と労組協約

調査資料第二四号

関西に於ける労組協約の現状

労組省労政局 労組文化社

二四・五

東京都労組局 東京都労組局

二四

厚生省労政局 労務行政研究所

二二

厚生省社会局 厚生省社会局

五

鳥取県労組部改課 鳥取県労組部改課

二五

日経連事務局編 日経連

二五・七七

" " " "

二四・九九

" " " "

二三・〇〇

二四・七

関経連事務局 日経連

二五

大阪国経協事務局 大阪関経協

二三

四 その他書店刊行資料

- 60 労働教育講座第三輯 労働協約
 61 労働全書 第二卷 労働協約理論と実際
 62 労働協約法論
 63 労働協約と争議の法理
 64 労働協約
 65 労働規約と労働協約形成の新指針
 66 新しい労働法による最近労働協約の実際
 67 労働協約の理論と実際
 68 労働協約法の研究
 69 労働協約の理論と実際
 70 労働協約の理論と実際
 71 労働協約と団体交渉
 72 労働協約理論史
 73 労働協約諸問題
 74 労働協約
 75 實際例による労働協約條項の具体的研究
 76 組合規約と労働協約の運用と作成の要領
 77 末弘博士記念論文集 団結権の研究
 78 不定期協約の一方的告知解約と労働協約法

銅牛 吳 吾	中央労働学園	
末弘 嚴太郎	政治経済研究所	
安井 英二	清水書店	
孫田 秀春	寧榮書店	
黒川 小六	東洋書館	二二
銅手 眞 吾	労働タイムズ社	二四
	社会運動通信社	
後藤 清	朝日新聞社	二二
吉川 大二郎	有斐閣	
川口 義 明	産業厚生時報社	
政治経済研究所	高山書院	
松井 七郎	巖松堂	
後藤 清有	有斐閣	
浅方 清信	〃	
吾妻 光俊	経営評論社	
川口 義 明	産業厚生時報社	
西村 明	中央評論社	
森	日本評論社	
石崎 政一郎	有斐閣	

79	米国の労働協約 上
80	米国の労働協約 下
81	労働契約の研究
82	改正労組法による新労働協約体系の實際例
83	新しい労働協約
84	労働協約の出来るまで
85	判例労働法 — 労働協約 —
86	米国海員組合と労働協約
87	改正労働法に基づく労働協約の詳解
88	クロフトストシヨツプの運営 — 紛争と其の裁定事例 —
89	海外労働叢書十一 米国労働協約條項集 労資協力・能率増進
90	工程変更
91	労研調査報告第六輯 広島県中小企業の労働協約運用の實際 以工場を中心として

5. 参考

(1)

海外の労働協約中婦人に関する規定について

米国において婦人が多く働いている工場のひとつであるインダストリアル・レーヨン・コーポレーションと、アメリカ繊維労働組合との間の労働協約（一九四七年）およびジェネラル電気会社と米国家電気ラジオ・機械労働者合同との間の労働協約（一九四八年）中、婦人に関する規定を参考までにあげておきます。

鈴木輝雄	中央労働学園	二・三
八木清信	政経書院	二・六
日本労働通信社	日本労働通信社	昭九
日本労働研究所	労働タイムズ社	
全通信従組		
吾妻光俊	雇用問題研究会	二五
星野 肇十	日本海運振興会	二三
労働文化研究所編	教育資料社	二四
中央労働委員会 事務局 転組編	国際文化労社	二三
米国家労働省 統計局編	中央労働問題誌編	二三
広島労働化学 研究所	広島労研	二五

(1) インドストリアル・レーヨン・コーポレーション会社とアメリカ纖維労働組合との労働協約

第六章 安全及び衛生

(b) 妊娠中の女子従業員が要求すれば九ヶ月の母性休暇が与えられるべきこと。また、その従業員の医師の要求によつて、この休暇はさらに延長することができる。

第七章 保険給付金

5. 妊娠によつて作業ができないときは、六週間を限つて給付金をうける。

(2) ジェネラル電気会社と米國電気・ラジオ・機械労働者合同との労働協約

第十六章 休暇

時間制労働者および俸給制労働者

2. 母性休暇

妊娠のために臨時に会社を休む女子従業員は勤続年限について、病氣のために臨時に会社を休む従業員と同一にみなされ、従つて同一の給付金をうける。この休暇は、その事業場の支配人への届出によつて与えられる。

(2) 先任権制度について

先任権制度は、日本では、まだ数えるほどの事業場しか、労働協約の中にこれをとりいれておりませんが、アメリカでは、この制度が大抵の場合協約の中にとりいれられています。勿論これは、アメリカ労働の特長事情によるもので、アメリカの特徴である一時解雇に対応して考えられ、それから発展したものです。先任権制度の一般的規定を日本にとりいれるについては、そのとりいれかたに

ついて充分検討を要するでしようが、ともかくこの制度は婦人の賃金、解雇、地位にからざる差別待遇撤廃に役立つとアメリカの婦人労働界でみとめています。このことは、米国婦人局から出ている「労働婦人の先任権」によってうかがうことができますが、先任権制度そのものはなかく複雑で、アメリカでもその定義がいろいろに考えられ、また、そのかたちもさまざまなようです。そのあらましを把握するに役立つ二、三の資料を御紹介しましょう。

(1) 労働契約に含まれる古参取制度（先任権制度） 総司令部内東民事務分政課長

マーティン・J・カマチヨウ

週刊 日研資料（一九五一年四月号）

労働問題叢書19 労働省労働局労働教育課編

労働教育一九五〇年四月号

(2) 先任権—アメリカにおける労働契約の実例—
(3) 先任権制度
このうち労働局刊「先任権」なら、その目的、効用などについて、以下に概すしておきます。

先任権（一—五頁）

先任権の目的は、長い間つとめた人に対して最大限にその職場を保障することである。つまり勤務年限というものを尺度にして、使用者の雇実や差別待遇をなしようとするものである。しかし、勤務年限のほかに、能力、熟練度、成績、能率、家族の状態、身体の適応性、住所等いろいろの要素も先任権の定義の中に含めることもある。そして、これらの要素は、優先権をさめる場合、勤務年限と同程度に考慮されることもあり、或いはより重く、場合によっては逆により軽く考えられている。

失業が重大な問題となっている産業では、先任権の問題は労働者にとって非常に重要性をもってくる。先任権は、それ自身としては、職場を新らしく変遷したり、これを保全したりするものではないが、多くの労働者をあはとっては、それと同じ意味をもっている。これは職場での地位をさめる、勤務年限

との割合で職場を確保することである。しかし先任権は、雇用を保証するものではない以上、絶対的に取
 得を確保するものとはいえない。

つまり、職場が与えられている者、或はいた者について、その職場に留まること或はつくことの優先
 度を保障するというのである。

もし、その職場がなくなったり、或は役に立たなくなったりした場合に、労働者は殆ど保護されな
 いことになる。

先任権の保護は一時的解雇や再雇用に一番多く適用されるが、しうしまたある場合には、昇任、よりの
 せまい仕事への転勤、交代時間の提供、休日の提供、超過勤務の提供その他についてこれが適用さ
 れることがある。

先任権を適用する場合の主な問題に

(1) 先任権が行われる範囲をはっきりさせておくこと。

つまり、工場全部にわたるものなのか、部だけなのか、或はその職種本位か。

(2) 勤務年限以外の要素とどの程度とり入れるかの二つである。

各工場の組織を、先任権の一般的な原則に適合させようとして、いろいろな型の契約が考えられた。

一般例にいえは、定められた労働力をどう配置するか、各部においての仕事の類似性や必要とされる熟
 練度——これが先任権の世を定めるに当たつての重要な要素となっている。

組合は、雇用の優先権を決定する要素として勤務年限をとることに賛成したがる傾向がある。

何故なら、それが長くつとめた労働者の取を最もよく保障する道だから。更に組合が主張する点は、
 能率と勤務年限との間には非常に密接な関係がある。しかも、勤務年限の順序にかまわず、特定の労働
 者を昇格させたり、降格させたりすることによる利益は、全体としての労働者の志気をそこなうことにな
 り、かつてかえつて減退させられてしまうことになる。その上、他の要因は、客観的にはなかなか測定しに

くいものである。

逆に使用者の方は、熟練度と能力にもとづいて、昇格、休暇、一時解雇、再雇用を行いたいという意見である。

使用者はいう。生産が増加しようと思えば、よく仕事をするものを認め、勇気づけることが出来なければならぬ。しかも、厳密な先任権はこの目的に及するものである。したがって、使用者は必要は仕事をする上についての資格や熟練度や能力を認めることによつて、厳密な先任権を修正してゆこうとするのである。

勤務時間以外のいろいろな要素が考慮されているところでは、それをどういつ及に適用するかという問題が起る。

昇給するのは同じ勤務日数のものでは、一途能力のあるものが得るのか、或いは又同じ能力があるものの中では一番長くつとめているものが得るのかというようない問題である。

組合は主張する。もし、労働力が減らされる場合でも、もし、それよりも悪い賃金で、熟練度もそれ程にならない仕事が残っているとすれば、長い間つとめていた従業員は、そういう仕事につかせて、解雇はさせなければならぬ、と。

一方、使用者側は、へらされた労働力で作業を能率的にやっつけていくためには、少くとも、すぐれた労働者の中で中心となるものは残して置きたいと強調する。

こういう能力と適応性と分の資格をとり入れる場合に、どうやってこれを測定するかといふ問題がでてくる。或る契約は、この決定を全く使用者にまかせている。他の契約では、その基準は、労資で決定するものとしている。

仕事をする能力については、多くの場合いくつかのちがつた先任権のメカニズムをもうけて、別々に先任権の原則をたて、その間の衡平をたもっている。労働者は、事業の種類、仕事の種類、場所別或いは

部門別等によつていくつかのグループに分けられるのである。従業員はつきりとわけられたこれらのグループの中でのみ、一時解雇、昇進をされる。それによつて、その範囲においては、自分に適しない仕事にまわされることはないことが、保障されている。

先任権の問題は、組合内において長く勤めている古い労働者と、仕事について向もない新しい労働者との向のいざこざを解決するものである。例えば、長い向勤務している者は、新しい者に優先して取揚にのこつていられるというようなところでは、若い労働者が格下げや一時解雇をせられることは避けられない。

若い労働者が数からいつて多い所では、古い労働者の先任権を制限し仕事の分配の時有利な仕事を獲得するのに成功している。

これに対して古い労働者たちは、彼らが有利な仕事をとる権利があることを主張し、「食ふの分配には反対している。

また、先任権がひろく適用されることによつて、労働者は、会社から取をはなれたり、先任権を失つたり、他の会社で、先任権をやりなおすのをきらふことになり、この限りでは、先任権の取を交えることを防ぐことに役立つ。多くの労働者は、短い期間の一時解雇のあとで必ず再雇用されるあてがあるので、別の取揚をさかす必要がなくなるわけである。使用者もまた、仕事が行まくゆき、天才、経験ある労働者の大部分は自分のところに帰つてくるというあてができるわけである。

