

企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜

— I L O 勧告について —

菊 池 高 志

一

国際労働機関（ILO）は、本一九七一年六月にジュネーブにおいて開催を予定される第五六回総会の第五議題として、「企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜」をとりあげ、これに関する勧告を採択する。これは、企業の内部において労働者の利益のために活動する労働者代表に対する、使用者による圧迫を防止し、不当な差別的取扱を排除して、労働者代表の地位を保護するとともに、労働者代表が、その任務を迅速かつ効果的に遂行するために必要とする便宜の提供を目的とするものであり、この目的を実現するための国際的基準を確立しようとするものである。

以下、本稿は第五六回総会に提出される勧告案に若干のメモ

企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜

ントを加え、紹介することを目的とするものである。

まずはじめに、この問題が第五六回総会において国際文書の採択という形をとるに至るまでの経過を略述しておくことが必要であろう。この問題が総会議題として取上げられることになった契機は、一九六一年の第四五回総会において採択された「すべての段階における労働組合代表の保護を含む、結社の自由と団結権の保護に関する決議」(Resolution concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, Including the Protection of Representative of Trade Unions at all Levels)⁽¹⁾である。この決議は、ソ連邦およびルーマニアの労働者代表によって提起され、多くの修正の後、後に総会で採択されたものである。この決議は末尾の部分にお

いて、理事会に対してふたつのことを要請していた。第一の点は、一九四八年の「結社の自由及び団結権保護条約」(第八七号)と一九四九年の「団結権及び団体交渉条約」(第九八号)が規定する諸原則が、すべての条約批准国で充分な適用を確保されるために、条約勧告適用機関の活動を通して、理事会があらゆる適切な手段をとることである。第二の点は、近い将来の総会の議事日程にこの問題を取上げることの可能性を理事会が討議できるように、作業場(Work place)を含むすべての段階における労働組合代表の権利についてあらゆる角度から検討した包括的な報告を用意することを事務総長に依頼することである。

この総会決議にもとづいて、一九六六年一月の第一六七理事会は、企業内における労働組合代表の権利と企業内における諸決定に対する労働者の参加について、事務総長が技術会議を招集することを承認した。技術会議は、(一)企業内における労働組合代表の権利、(二)企業内における諸決定に対する労働者参加、の二点を議題とするものであった。

一九六七年一月、ジュネーブで開催された「企業内における労働組合代表の権利と企業内における諸決定に対する労働者参加に関する技術会議」⁽²⁾は、一八名の専門家の出席を得た。一八名の専門家は、うち七名を理事会の使用者グループとの協議にもとづいて、同じく七名を労働者グループとの協議にもとづいて、残る四名は事務局の判断で指名した。事務局指名の四名

は、政府部内者二名、大学人二名である。⁽³⁾技術会議は、オックスフォード大学比較法教授オットー・カーンフロイントを座長として一〇日間にわたる討議を行い、二部からなる報告書⁽⁴⁾を提出した。

技術会議の討議は、あらかじめ事務局の手によって収集された各国の法制および実態に関する情報を基礎に行われた。会議の結論は、企業内の諸決定への労働者参加については、総会議題として国際文書でとりあげることが時期尚早であるが、ILOの技術協力活動に含ませることを理事会に勧告することであり、これを総会議題とし、国際文書でとりあげることが適当であるという大筋では意見の一致を見たが、労働者代表の保護とともに便宜の供与も一体として国際文書で取扱うべきであるという見解と、便宜供与の制度は各国様々でありこれを国際文書でとりあつかうのは不適當であるとする見解が対立し、この不一致を報告書に明記するにとどまった。

技術会議の報告を基礎にして行われた一九六八年一月の第一七三理事会は、労働者代表の保護と便宜に関する国際文書の検討を二回討議の手続をとって行うことを決定し、一九七〇年の第五四回総会の第八議題とすることになった。

一九七〇年の第五四回総会は、第八議題として「企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜」を討議した。第一七

三理事会の決定にもとづき、ILO事務局は加盟各国の関係法令および慣行の変化に及ぼす影響を記述した報告書を作成し、これに対する各国政府の見解（事務局より発せられた質問書に対する回答）を集約し、結論案を含む第二次報告書を作成した。総会にかけられたこの結論案は、国際文書の形式は勧告の形式をとるべきであるとした。この結論案は総会委員会の討議によっていくつかの修正、追加を受けた。一九七〇年六月二四日、総会は、賛成二八〇反対〇棄権七で、総会委員会の報告を採択し、この問題について次回の通常総会において勧告を採択するための第二次討議を行うことを決定した。

(1) Official Bulletin vol. XLIV, No. 1, 1961, pp. 22~23

(2) 技術会議の内容を報告した論稿としては、de Givry J., Droit des représentants syndicaux et participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises: Un point de vue international (Droit social Janvier 1969, pp. 19~26). がある。

(3) 政府部内者二名のうち一名は、わが国労働省の中村正氏である。労・使両グループと協議の上指名された者は各々八名であったが労・使各々一名が欠席した。中村氏の会議出席の報告は、『世界の労働』一九六八年二月号に掲載されている。

(4) ILO, Technical Meeting on the Rights of Trade

企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜

Union Representatives and Participation of Workers
in Decisions within Undertakings, Geneva, 20—29
November 1967: Report (mimeographed document
T. M. R. T. U./1967).

II

この勧告の採択は、ILOの設定する労使関係に関する国際基準に新たな展開をもたらすものである。ILOは、第二次大戦後一貫して集団的労働関係に関する国際的基準の設定に力をそそぎ、労働者の団結権の強化と労使間の自由な自主的関係の形成に大きな役割をはたしてきた。⁽¹⁾ たしかに、今回の勧告も従来ILOによって推進されてきた集団的労働関係に関する国際的基準確立のための努力の一環をなすものであり、より一層の具体化、豊富化であると言えよう。しかし、同時にこの勧告の採択とそれに至る経過を見ると、ILOの期待し推進しようとする集団的労働関係像の変化、拡大の影を読みとることができると感じる。つぎに、従来ILOによって推進されてきた集団的労働関係に関する国際基準の設定の跡をたどり、今回の勧告がこの一連の流れの中でどのように位置づけられるものであるかを簡単に指摘してみることしたい。

ILOの採択した集団的労働関係にかかわる国際文書の第一にあげられるものは、いうまでもなく、一九四八年の「結社の

自由及び団結権保護条約」(第八七号)と一九四九年の「団結権及び団体交渉権条約」(第九八号)の二条約である。ILOにおける集团的労働関係に関する基本的見解を示し、その後のILOのこの領域における活動の基礎として、常に引用されてきたこの二条約は、団結権保障を中心にすえ、組合団結の国家からの自由と、労使相互の間の不介入の原則を宣明するとともに、労働協約締結のための自主的交渉手続の発展、利用を奨励、促進する努力を各国政府が執るべきことを示唆している。さらに、これを補うものとして、一九五一年の「労働協約に関する勧告」(第九一号)、「任意調停及び任意仲裁に関する勧告」(第九二号)が採択された。これら条約、勧告によって示されたILOの労使関係像は、まずなによりも自主的労働組合の発展に期待し、この労働組合の力による自主的労使間交渉によって労働条件・雇用条件が自主決定されることが望ましく、政府はこれらの関係の発展を奨励、促進するための助力をなすべきであるというものであった。

他方、これとは別に、一九五二年の「企業に於ける使用者と労働者との間の協議及び協力に関する勧告」(第九四号)は、「使用者及び労働者の相互に關係のある事項で、団体交渉制度の範囲にないもの又は雇用条件の決定に関する制度によって通常取扱われないものについて、企業における使用者と労働者との間の協議及び協力を促進するため適当な措置を執るべきであ

る」として、各国が労働組合団結を主体とする団体交渉制度とは別個に、企業内における労使の協議・協力の制度を發展させることを期待している。こうした企業内労使関係の發展を促進しようとする努力は、その後の一九六七年第五一回総会で採択されたふたつの勧告にも見ることができるといえる。

「企業内労使間のコミュニケーションに関する勧告」(第一二九号)は、労使およびその団体が、「企業の能率および労働者の向上心の双方にとって有益な企業内における相互理解および信頼」の雰囲気的重要性を認識すべきであり、その雰囲気は「企業生活の各種の側面および社会的条件に関する可能な限り完全にして客観的な情報の迅速な普及および交換」によって促進されるべきであるとする。このために経営者代表と労働者の間に「誠実でかつ定期的な相互のコミュニケーションを確保する」手段がとられるよう、各国政府が適切な措置をとるべきことを勧告している。

また、「企業内解決のための苦情審査に関する勧告」(第一三〇号)は、企業内の労使関係に関して、または労働者の雇用条件に関して、「誠実の原則に照らして、適用される労働協約もしくは個々の雇用契約の規定、就業規則、法令または、職業、経済活動の部門もしくは国の慣習もしくは慣行に反すると思われる」措置や状態については、団体交渉その他の紛争処理手続とは異なる苦情審査手続を設けるべきであり、苦情の処理

は可能な限り企業自身の内部で解決されるべきであることを勧告している。

このように、採択された条約、勧告を通して見ると、集团的労働関係についてILOが与えてきた方向付けは、自主的組合団結の保障を中心とする団体交渉、労働協約制度の発展による秩序形成と、これとは区別された企業レベルにおける労使の協議、協力、コミュニケーションの促進というふたつの方法を併行的に押進めようとするものであったと見ることができる。

このふたつの方法の併行的促進は、第二次大戦後、主として一九五〇年代までの時期に、加盟各国の労使関係が直面し、また推進しようとしてきた方向を反映したものであったと言える。一九四〇年代後半から一九五〇年代初頭にかけて、ヨーロッパ各国は、立法的手段もしくは全国レベルでの労使間の合意によって、団体交渉・労働協約制度とは区別した労使間の協議・協力制度、とりわけ企業レベルでの従業員代表制度の確立を見た。この傾向は、第二次大戦後独立した新興諸国における労使関係制度の確立に大きな影響を与え、五〇年代以降これら新興諸国の一部には、旧宗主国の法体系の継承とともにこれら制度をも継承するものが増加してきた⁽²⁾。また、ILO自身について見るならば、第二次大戦後のILOの活動を方向づけた一九四四年五月のフィラデルフィア宣言において、「団体交渉の実効的な承認」とともに「生産能率の不断の改善に関する経営と

労働の協力並びに社会的及び経済的措置の準備及び適用に関する労働者と使用者の協力」が謳われていることが、このことを示している。

ところで、第五六回総会において採択される「企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜に関する勧告」を、以上の流れの中に位置づけようとする際、重要と思われるのが一九六七年に開催された「技術会議」である。

技術会議の開催は、先に述べたごとく、第四五回総会の決議にもとづくものであったが、第一六七理事会がこれを労働組合代表の権利の問題に限ることなく、企業内の諸決定に対する労働者参加の問題と合せて討議することに決定したのは、次のような経過によるものであった。

第四五回総会による決議とは独立に、一九六六年第五〇回国際労働総会は、「企業内における労働者参加に関する決議」を採択した⁽³⁾。この決議は、理事会に対して、事務総長に次のことを依頼するよう要請していた。

(a) 今日、世界各国において行われている企業内の諸決定に労働者を参加させる方法の研究を行うこと。

(b) 労働者教育計画の枠組の中で、この複雑な問題を討議し、見解と経験を交流する国際セミナーの召集を考慮すること。

(c) この問題を将来の総会議事日程にのせることを考慮する

こと。

右のことを前提として、事務総長は、理事会に対して、ふたつの総会決議によって求められた課題を同時に取扱う技術会議の開催を提案し、理事会もこれを承認したわけである。

ふたつはそれ自体性格の異なる問題であり、ILOの従来の態度から見ても区別されてきた労働組合の権利保障の問題と企業内労使関係の安定、協力の問題が、同一の技術会議において検討されることになったのは、ふたつの議題として区別されてはいるが相互に密接な関連を持つものであることが認識された結果である。⁽⁴⁾ 第八七号及び第九八号の二条約に示される労働組合の権利が、今日の段階で問題をもつとすれば、それはまさに企業の内部における問題である。企業の外部における労働組合の自由の問題は、今日もはや国際的に確立したルールであり、改めて取上げるまでもなく各国において実現されねばならない原則である。問題は、使用者にとっての「自由の王国」であった企業の内部においても、労働組合の権利を保障することにある。従来、労働組合に対する諸権利の保障は、企業内部における使用者の自由、企業内部からの労働組合の排除を前提的に認める範囲でのみ実現されてきた。この限界を打破し、企業の内部においても労使を対等の地位に据えること、企業内レベルにまで団結権の保障を貫こうとするところに一九六一年の総会決議の意味があった。

しかしこの労働組合の権利を拡大しようとする努力は、同時に従来ILOが進めてきた集团的労働関係に関する基本的な方向づけにも影響を与えずにはおかまいだろう。企業内部における従業員労働者と経営者の協議・協力の道は、フィラデルフィア宣言に謳われた生産能率の改善の問題にとどまらず、労働者個々人の具体的利益を擁護する手段として、単なるコミュニケーションや協力を越えて、実質的な労使の合意の場として成長しつつある。労働組合代表の企業内における地位を論ずる際には企業内労働者代表のことを考慮の外に置くことは出来ず、企業内における諸決定に対する労働者参加の問題を論ずるにあたっては労働組合の権利を無視することができない。かくして、関心が企業の内部に集中されるとともに従来の相互に区別され、併行的に促進されてきた集团的労働関係にかかわるふたつの方策は交叉せざるを得ないものとなった。

こうした労使関係をめぐる新たな問題の展開は、一九五〇年代末から一九六〇年代を通して、多かれ少かれ各国が経験しつつある労使関係の実態の変化を反映したものである。⁽⁵⁾ 技術会議の任務もこのふたつの方策の交叉する現実に対処し、これをどう受けとめるかというところに最大の課題があったと云えよう。

(1) 第二次大戦前にも集团的労働関係に関する国際的基準を作ろうとする試みがなかったわけではないが、国際文

書として結実するには至らなかった。戦前、ILOの試みた各国の法制および実態に関する調査は、ILOの文書として報告されている。この報告のなかに、第一次大戦後多くのヨーロッパ諸国において、労働組合団結とは区別された企業内従業員代表機関が存在していることが示されている。ILO, Freedom of Association vol. 1—5 (Studies and Reports series A No. 28~No. 32).

第二次大戦後のILOの活動はめざましく、各国の労働関係制度に対する影響も大きい。わが国の第八七号条約批准をめぐる問題でのILOの活動は記憶に新しいものである。

- (2) 立法による国はドイツ連邦共和国、フランス、ベルギー、オランダ、フィンランド等、全国レベルの労使協定による国はデンマーク、スウェーデン、ノールウェイ、イタリア等。新興諸国ではコンゴ、イラク、タンザニア、チュニジア等があげられる。この問題に対しては、東欧諸国（非資本主義諸国）における経験が異った角度から大きな影響を与えることになった。詳しくはILO: Labour-Management Relation series を参照。とりわけそのNo. 8とNo. 13。

- (3) Resolution concerning Workers' Participation in Undertakings, (Official Bulletin vol. XLIX No. 3.

企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜

1966, Supplements I, pp. 46~47).

- (4) 「技術会議」は、労働者代表に与えられる保護と便宜が、「労働者の参加」に密接に関係あるものであることを熟知していたが、討論の結果、ふたつの議題は別々に討論することに決定した。

- (5) 企業内における従業員代表の地位の強化と、労働組合権の企業内への拡大は各国において進められている。その一例として、フランスについては拙稿「企業内における労働組合権の拡大」（神奈川法学六巻一号）参照。

三

「技術会議」は、前述のように、与えられたふたつの議題に対して各々報告書を提出し、企業内の諸決定への労働者参加の問題については、総会議題とすることは時期尚早であり、ILOの技術協力活動の中で取上げて行くこととし、労働者代表の保護と権利についてのみ国際文書の形式をとることを勧告した。

この会議は開催されるや否やひとつの問題に直面した。それは議題に予定されている「労働組合代表」の範囲をめぐるものであった。企業レベルにおける労使関係のあり方は各国様々であり、時として一国内においても産業別に異っている。企業レベルにおける労働組合代表の役割、性格もそれに応じて様々で

あり、これに対する共通理解を持つことがまず第一の課題となつたわけである。企業レベルの労働組合代表の役割を規定する要因としては、一国の経済・社会構造のなかで労働組合運動が占める位置の相違、企業別か産業別かといった労働組合組織形態及び組合内部の規律・運営の相違、労使間に行われる団体交渉のレベルが如何に設定され、どのレベルに力点をおいているかの相違、さらには企業内に労働組合代表以外の他のタイプの労働者代表が存在するか否か等の点が考慮される。これらの要因によって労働組合代表に企業従業員として在籍する者と職業的組合幹部の相違が生れ、また、労働組合代表以外の従業員労働者代表と労働組合代表の関係が問題となる。最終的には、企業に在籍者と職業的幹部の双方を含むものであり、また事務局報告にそつて、労働組合代表以外の労働者代表をも含めて取扱われることとなった。その結果、団結権保障の一環としてとりあげられた企業内における労働組合代表の権利の問題が、労働組合の代表か非組合的代表的かの別なく、企業内における労働者代表の権利の問題に拡大されることになった。⁽²⁾

「技術会議」は討議の結果、労働組合代表の保護と与えられるべき便宜についていくつかの点を指摘し、今後のILOのとるべき方向に示唆を与えた。これらの示唆がその後の理事会、総会の討論の基礎をなすものである。

雇用され企業に在籍する労働者代表については、その地位の

保護が第一に必要な点である。労働者代表は、経営者に要求し、経営者と交渉し、労働者の苦情を取上げ、その他労働者の利益を擁護するために使用者と対抗するものであり、使用者からの圧迫があつては十分な活動を行うことができない。従つて解雇を含むすべての差別（組合代表の場合には反組合的差別）から保護されねばならない。この保護は、労働者代表の従業員としての地位の保護と同時に代表者としての地位の保護という二重の意味を持つものである。このためには、まず一般労働者保護のための基準が労働者代表に対して充分適用されることが必要であり、さらに労働者代表に対しては特別の保護手段が与えられるべきである。

「技術会議」は特別の保護手段として次の五点を示唆した。
(a) 解雇に際しては事前に企業外の機関（公機関、裁判所、労使合同機関、労働組合等）の承認を得ること。
(b) 一般労働者の場合よりも限定された解雇正当事由の列举。
(c) 労働者代表に対する上位の先任権。
(d) 意に反する解雇に対する特別な救済手続。
(e) 不当解雇に対する、一般労働者の場合よりも厳しい制裁、特に原職への復帰。

この点に関係する従来のILO国際文書としては、第九八号条約と、「使用者のイニシアチブによる雇用の終了に関する勧告」⁽³⁾（第一一九号、一九六三年）がある。第九八号条約の第一条二項(b)は、組合活動を理由とする解雇もしくは不利益取扱を

禁止している。第一一九号勧告は、「労働者の能力もしくは行為に關する妥當な理由、又は企業、事業所もしくは施設の運営上の必要に基づく妥當な理由がない限り」雇用は終了させるべきではないと述べ、続いて、雇用終了の妥當な理由とすべきではない事項を四項列挙している。(a)労働組合員であること、または労働組合活動に参加したこと。(b)労働者代表に就任しようとし、または労働者代表に就任し、その資格において行動したこと。(c)苦情処理の申立または使用者を相手方とする手続に参加したこと。(d)人種、皮膚の色、性別、婚姻關係、宗教、政治的意見、国民的出身または社会的出身。

以上のなかに、労働者代表の保護に關する原則的態度はすでに明らかにされていたわけである。「技術會議」の結論はこれを一層具体的なものにして、強化しようとしたものである。労働者代表に対する保護はその任務に就いている期間のみではなく、その前後においても同様に取扱われるべきであるとした。また、組合活動もしくは労働者代表の活動を解雇の正当事由としてはならないという第一一九号勧告の基準から一步を進め、労働者代表は一般労働者より厚く保護されるべきであるとした。労働者代表に対する不当解雇は一般労働者の場合よりも厳しい制裁を受けるべきこと、さらに不当解雇を受けた労働者代表に対しては單なる補償のみではなく原状回復をなすべきことを強調したことは大きな前進である。

企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜

労働組合代表に認められるべき便宜については、技術會議は次のことを指摘している。

(a)就業時間中に作業を免除される時間。これは企業内で経営者と討議・交渉し、または労働者の苦情処理を行うにとどまらず、企業外での組合の会合や訓練課程に参加する場合をも含む。(b)不就労時間に対する賃金の支払。(c)他の作業場への立入および経営者との面会。(d)労働組合通知の揭示。(e)組合文書の配布。(f)組合費徴収のための便宜。(g)企業外にある組合の職業的幹部と経営者との面会。(h)経営者による情報提供。

便宜供与の問題はとりわけ各国様々であり、しかも法令、協約等で公式に承認されているもののほかに、多くの場合非公式な慣行によっているため、これに対する見解を統一することは難しい。技術會議は「便宜」という言葉の定義をなすことも、便宜の完全なリストを作ることも出来なかったとしている。従って考慮すべき点として指摘されたものもあくまで問題点の指摘ということであるが、要点は、不就労時間の承認。労働組合代表の面会・立入の權利、組合揭示・文書配布・組合費徴収、使用者からの情報提供、物的便宜の供与の問題である。會議は、これらの便宜が労働者代表に対して与えられるべきものであり、労働組合その他の労働者組織に与えられるものではないことで一致を見た。この結果、事務局報告ではふれられていたチェック・オフについてはまったくふれられないことになっ

た。

次に、一九七〇年、第五四回ILO総会の討議に簡単にふれておこ⁽⁴⁾う。

一九七〇年のILO総会に提出された事務局報告の結論案は、技術会議の示唆に従って、まず労働組合代表とそれ以外の選任代表が併存する場合に、選任代表の存在が労働組合およびその代表の立場を弱化するために利用されてはならない旨明記し、両者が密接に協力すべきことを明らかにした。

労働者代表の保護のためにとられる特別な措置としては五点をあげたが、技術会議の席上論議を呼び、法技術的問題にすぎるとして技術会議の指摘からはずされた、不当解雇および差別取扱にかかわる举证責任の問題は、使用者に負わせるべきものとして明記された。他方、技術会議の指摘していた労働者代表に対して上位の先任権を与える点は、結論案には含まれていなかった。

この点をめぐって総会委員会では労・使代表が対立したが票決の結果第六点目として人員整理に際して解雇されない特権が追加された（勧告案では第六項(2)の(f)）。

さらに、総会委員会において新たに追加された点は、職場をはなれて労働者代表の任務に従事していた労働者が、任務を終えて職場に復帰する際には彼の有していた諸権利が完全に回復されるという点である（勧告案第八項）。

労働者代表に与えられる便宜については、事務局提案は、承認される不就労時間をふたつに分け、企業内での労働者代表の活動については賃金を支払うべきものとし、企業外部での会合に出席する時間については国内法または慣行によりその範囲と条件とを決めるべきものとした。

総会委員会は前者について、単に賃金だけではなくすべての社会的利益をも失うことのない旨附記した（勧告案第一〇項(1)）。

便宜に関する他の項目は技術会議の指摘をそのまま取上げたと思われるが、事務局案では使用者による物的便宜の提供のみが記されていた点が、総会委員会において物的便宜と情報の提供に改められた（勧告案第一六項）。

こうした経過を経て、本一九七一年第五六回総会に対し、事務局は以下のような勧告案を提出することになったわけである。

- (1) 技術協力活動の一環としてこの問題をILOがとりあげたことはこれ以前にもあった。たとえば一九六五年に開催された企業内労使関係セミナー（セイロンで開催されたアジア地域セミナー）は、人事管理、企業レベルにおける労働者代表の問題、苦情処理の方法と機関、団体交渉と機関、企業内におけるコミュニケーションの問題、労使協力機構と労働者参加の問題、労使関係の制度的問

題に関する政府の役割、労働者の募集・選考・教育の方法と昇進の方法、について討議を行った。このセミナーの出席者による報告は、『世界の労働』一九六五年七月号に掲載されている。

- (2) 技術会議の報告書は、議題どおり「労働組合代表」という用語が主として用いられているが、多くの場合その言葉には非組合的の代表も含んで用いられている。また、「労働者代表」という用語を用いている場合も少くない。従って、本稿でも両者の間に厳密な区別を設けて使わけてはいない。

- (3) この勧告については、佐藤進「ILO一一九号勧告と解雇権行使原則」(『世界の労働』一九六六年七月号)が詳しく解説している。

- (4) 第五四回総会への事務局報告及び結論案は、『世界の労働』一九七〇年二月号～五月号に邦訳が掲載されている。第五四回総会での討論経過及び第五六回総会に提出される勧告案については ILO: International Labour Conference 56 session Report V (1) 1970. によった。

企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜に関する勧告案

国際労働機関の総会は、

企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜

理事会によりジュネーブに招集されて、一九七一年六月二日にその第五六回会期として会合し、

その会期の議事日程の第五議題である、企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜に関する諸提案の採択を決定し、

これらの諸提案が勧告の形式をとるべきであることを決定し、一九七一年の労働者代表のための保護と便宜勧告として引用することができる、次の勧告を一九七一年六月 日に採択する。

一、実施方法

1 国内法令もしくは労働協約、または他の国内事情に適する仕方によって、この勧告に効力を与えることができる。

二、総則

2 この勧告において、労働者代表という用語は、国内法上または慣行上承認される次のいずれかの者を指す、

(a) 労働組合代表、すなわち労働組合もしくはその組合員によって指名もしくは選出された代表、または

(b) 選任代表、すなわち当該企業の労働者によって自由に選出され、労働組合もしくはその組合員の代表ではない代表。

3 法令、労働協約、仲裁裁定もしくは判決は、この勧告の規定する保護と便宜を享受する資格を与えられるべき労働者代表のひとつもしくはふたつ以上の類型を決定することができる。

4 (1)同一企業内に労働組合代表と選任代表がともに存在する場合には、選任代表の存在が利害関係のある労働組合もしくはその組合の代表の立場を害するために利用されないよう確保し、かつすべての関連ある事項に関して選任代表と利害関係のある労働組合もしくはその組合の代表との間の協力を奨励するために適当な措置を講ずべきである。

(2)このような措置は、国内法または慣行に従い、例えば候補者名簿を提出すること、選任代表と労働組合の役員および代表との定期会合の開催、選任代表に労働組合の訓練コースを利用できるようにすること、ならびに選任代表に労働組合指導者および専門家の援助と助言を与えることによって、利害関係ある労働組合が参与することを含むことができる。

三、労働者代表の保護

5 企業内における労働者代表は、労働者代表としての地位もしくは活動を理由として、または労働組合員であることもしくは何らかの組合活動に参加したことを理由とする解雇を含む一切の不利取扱いに対して効果的な保護を享受すべきである。

6 (1)一般労働者に適用される適当な保護措置が不充分である場合には、労働者代表の効果的な保護を確保するために特別の措置がとられるべきである。

(2)このような措置は以下の事項のすべてまたは一部を含むことができる。

(a)一般労働者に適用する場合よりも限定した仕方では労働者代表の雇用の終了を正当化する理由を明確にすること

(b)労働者代表の解雇もしくはその雇用条件の何らかの不利益な変更の前に、公的もしくは私的な独立機関によってまたは合同機関による事前許可を要件とすること。

(b)雇用を不当に終了されたまたは不公正な待遇を受けたと考える労働者代表に開かれる特別な訴えの手続

(b)労働者代表の雇用の不当な終了に関して、一般の労働者の雇用の不当な終了に関してより厳しい制裁を規定すること、および当該国内法の基本原則に反する場合を除き、このような労働者代表の不払賃金の支給および既得権の維持をともなう職業的地位の回復を規定すること。

(c)労働者代表に対する差別的解雇もしくは雇用条件の不利益な変更に関して申立てられたすべての事件について、その取扱の正当性を立証する責任を使用者に負担させることを規定すること。

(f)人員削減に際し、労働者代表に与えられる雇用保持に関する特権の確認

7 (1)この勧告により与えられる保護は次の者にも適用されるべきである。

(a)適宜の手続により、労働者代表として選出または指名されるための候補者となる意思が知られている労働者または意

思のある労働者

(b)労働者代表でなくなった労働者

(2)本項(1)の定める者によってこのような保護が享受される期間は、本勧告第一項の定める実施方法によって限定することができる。

8 任務の終了により、原職に復帰する労働者代表は、仕事の性格、賃金、先任権に関する権利を含むすべての権利を維持すべきである。

四 労働者代表に与えられる便宜

9 (1)企業内におけるこうした便宜は、労働者代表がその任務を迅速かつ効果的に遂行できるように適切に与えられるべきである。

(2)これに関しては、当該国の労使関係制度の特色と関係企業の必要、規模および能力に考慮が払われるべきである。

(3)このような便宜の容認が当該企業の能率的運営に不当な影響を及ぼすべきではない。

10 (1)企業内における労働者代表は、企業における代表の職務を遂行するために、賃金および如何なる社会的利益も失うことなく、必要な不就労時間が容認されるべきである。

(3)適切な規定の存在しない場合、不就労時間を行使する前に、労働者代表は直接の監督者またはこの目的のために指定された他の適当な経営者代表から承認を受けることを要求される。

企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜

る。この承認は正当な理由なく制限されてはならない。

(3)本項(1)にもとづいて労働者代表に与えられる不就労時間の総量について合理的な限度を設けることができる。

11 (1)労働者代表が職務を効果的に遂行することを可能にするために、労働者代表は、労働組合の会合、訓練コース、セミナー、会議および協議会に出席するための、合理的な不就労時間を与えられるべきである。

(2)賃金を支払われるべきか否かの問題も含んで、この不就労時間の与えられるべき範囲と条件は、本勧告第一項に定められた実施方法によって決定されるべきである。

12 その立入が労働者代表の職務の遂行を可能にするために必要ならば、企業内における労働者代表は企業内のすべての職場への立入を容認されるべきである。

13 労働者代表の職務の適切な行使のために必要な場合、労働者代表は企業の経営者もしくは決定権を有する経営代表者との面会を容認されるべきである。

14 労働組合費の徴収について他に協定のない場合、労働組合によって権限を与えられた労働者代表は企業の構内において定期的に組合費の徴収を行うことを承認されるべきである。

15 (1)労働組合を代表して活動する労働者代表は、経営者が同意しかつ労働者の見やすい企業構内の一カ所もしくは数カ所に、労働組合の通知を掲示することを許可されるべきである。

(2) 経営者は、労働組合を代表して活動する労働者代表が、組合機関紙、パンフレット、出版物およびその他の組合資料を企業内の労働者に配布することを承認すべきである。

(3) 本項にいう組合通知と資料とは労働組合の通常の活動に関するものであるべきであり、その揭示と配布は企業の秩序ある運営と企業内の整頓を害うべきではない。

(4) 本勧告の第二項(b)にいう選任労働者代表は、本項(1)(2)および(3)に列挙したのと同様の便宜を与えられるべきである。

16 (1) 経営者は、労働者代表の職務遂行に必要な物的便宜および情報を労働者代表の利用できるようにすべきである。

(2) この便宜を利用するための条件およびその便宜の範囲は、本勧告第一項に定める実施方法によって決定されるべきである。

17 (1) 自らは当該企業に雇用されていないが、組合員が当該企業に雇用されている労働組合の代表は、適当な経営代表者に対する事前通告を条件として、企業内への立入りを容認されるべきである。

(2) この立入りのための条件の決定は、本勧告第一項の定める実施方法にまかされるべきである。