

# ILOにおける企業内労使関係問題の展開

菊池高志

一、はじめに

二、第一三五号条約と第一四三号勧告

- (1) 労働者代表に与えられる保護と便宜
  - (2) 労働者代表の資格
- 三、本条約・勧告の成立に至る経過
- (1) 総会議題となる経緯
  - (2) 総会における討議

四、企業内労使関係問題の展開

- (1) 本節の問題点
  - (2) 第九四号勧告
  - (3) 労働関係および人間関係専門家会議
  - (4) 一九六七年の二勧告
- 五、小括

一 はじめに

企業内部における労使の関係は、ひとり我国のみならず、今日各国における労使関係上最大の課題といっても過言ではないだろう。国際労働機関（ILO）においても、企業段階における労使関係の問題は、重要課題のひとつとして取組まれてきた。

一九七一年、第五六回国際労働総会は、企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜に関する第一三五号条約および第一四三号勧告を採択した。この条約および勧告の採択は、企業内における労働組合の団結活動に関する国際規準の定立という点において、画期的意味を持つものである。これはILOにおける団結権保障の基本原則を明らかにしてきた第八七号条約および第九八号条約の具体化であるとともに、これら両条約の示す原則をより豊富化し、実質的に拡大発展させたものであると言ふことが出来よう。と同時に、集团的労働関係に関して、従来ILOがとってきた、自主的団結を基礎とする労使の交渉関係と労使の協議・協力関係の確立というふたつの方策の関係に対しても新たな問題を提示するものであり、その意味においても注目すべきものである。

筆者は先に本問題に関するILOの活動にふれる機会があったが、<sup>(1)</sup> 当時はILOにおける討議の途上であり、その後の経過は筆者の予測せざるものであった。また、先に取上げた際には本問題がILOの諸活動のなかで如何なる位置を占め、過去に培ってきたものと如何なる関係に立つものであるかについて検討を加えるに至らなかった。したがって本稿では、採択された第一三五号条約および第一四三号条約の内容をあきらかにするとともに、本条約・勧告の採択を契機として、企業内労使関係に関するILOの活動、労働組合団結を基礎とする労使間交渉と労使の協議・協力という集团的労働関係の二側面に関するILOの態度について、若干の検討を加えることを課題とする。以下、第一三五号条約および第一四三号勧告に関してその内容と採択に至る経緯を簡単に紹介し、その後、それに至るILOの活動について検討することにする。

(1) 拙稿「企業内における労働者代表に与えられる保護と便宜」神奈川法学第六巻第二号。

## 二 第一三五号条約と第一四三号勧告

(1) 労働者代表に与えられる保護と便宜

第一三五号条約はつぎのように規定している。

第一条、企業における労働者代表は、現行の法律または労働協約もしくはその他（労使）合同で合意した協定に従って行動するかぎり、労働者代表としての地位もしくは活動または組合員であることもしくは組合活動に参加したことに起因して、彼らに對して加えられる、解雇を含む、いかなる差別的行為に對しても効果的な保護を享受する。

第二条、一、労働者代表の任務を迅速かつ能率的に遂行する機会を与えるために、企業における適切な便宜が、労働者代表に對して与えられるものとする。

二、これに関連して、（当該）国の労働関係制度と、当該企業の必要性、規模および能力に對して考慮が払われるものとする。

三、かかる便宜の供与は、当該企業の能率的運営を毀うものではない。

条約の規定はきわめて一般的でしかも抽象的な原則の宣言にとどまっております、具体的内容については、すべて勧告に譲られている。

第一四三号勧告の第五項は、条約第一条に對する一般原則を定めており、六項以下に具体的な内容が展開されている。<sup>(2)</sup>

一、労働者一般に適用しうる適切な保護措置が不十分な場合には、労働者代表に對する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。

二、これらは、以下のような措置を含むことができる。

(a)労働者代表の雇用の終了を正当化する理由の詳細かつ厳格な定義、

(b)労働者代表の解雇が決定する以前に、公的もしくは私的独立機関または（労使）合同機関の諮問的意見または合意をもとめること、

(c)雇用を不当に終了された、または雇用条件を不利に変更されもしくは不公正な取扱いを受けた、と考える労働者代表に對し

て開かれる特別手続、

(d) 労働者代表の雇用の不当な終了に関しては、当該国の法の基本原則に反しない限り、これら代表の、不払賃金の支払いおよび既得の諸権利の維持を伴う復職を含む、効果的補償のための規定、

(e) 労働者代表の差別的解雇または雇用条件の不利な変更について申立てられた事件においては、その（使用者の）行為を正当化する立証責任を使用者に負わせるための規定、

(f) 労働力削減の場合の雇用保持に関して、労働者代表に与えられる優先権の確認（以上勧告第六項）。

これらの保護は、労働者代表の候補者および過去に労働者代表であった労働者に対しても、期間を限って加えられるべきこと（第七項）、また、労働者代表としての任務を終了して原職に復帰する労働者は、過去に彼が保持していた諸権利をすべて回復すべきこと（第八項）、が規定されている。

条約の第二条に対応するものとしては、勧告第九項に一般的原則が規定され、第一〇項以下にその内容が展開されている。労働者代表の活動については、その任務の遂行のために有給の休暇（*off-time*）を与えること（第一〇項）、任務遂行に役立つよう、労働組合の会合、訓練コース、セミナー、会議および大会に出席するための休暇を与えること（第一一項）、任務遂行のために必要なすべての作業場（*work place*）への立入権（第二二項）と経営者に会う権利（第一三項）を与えることが規定され、また従業員でない労働組合代表の企業内への立入権（第一七項）が規定されている。労働組合の企業内活動については、組合費の徴集の権利（第一四項）、組合情報の掲示および組合機関紙、ビラ、パンフレットの配布の権利（第一五項）が与えられるべきだとされている。さらに、第一六項では、経営者が労働者代表に対して、物的便宜と情報を提供するよう求めている。

## (2) 労働者代表の資格

この条約および勧告の適用上、労働者代表 (Workers' Representative) とは、国内法または慣行によって労働者代表と認められているものであり、(一)労働組合もしくは組合員によって指名されもしくは選挙された労働組合代表と、(二)国内法令もしくは労使協定に従って企業労働者が自由に選挙した被選出代表との二種類を含む。後者の任務は当該国において労働組合の排他的な特権として承認されている活動を含むものではない(条約第三条、勧告第二項<sup>(3)</sup>)。国内法令、労働協約、仲裁裁定または判決によって、この条約・勧告に規定する保護と便宜を享受する資格を与えられる労働者代表のひとつもしくは複数のタイプを定めることができる(条約第四条、勧告第三項)。

同一企業内に労働組合代表と被選出代表という両タイプの労働者代表が併存する場合には、被選出代表は当該労働組合および組合代表の地位を害するために利用されてはならず、必要な場合にはその確保のための措置がとられる。すべての関連ある事項に関して、被選出代表と労働組合および組合代表の間の協力を奨励するための措置がとられるべきことが定められている(条約第五条、勧告第四項)。

労使関係制度は各国様々であり、労働組合の組織運営もまた多様なものである。企業レベルにおける労働者の代表も、労働組合の代表者による場合もあれば、労働組合団結とは明確に区別された従業員労働者代表の制度をとる国もある。しかも、従業員労働者代表制をとる場合にもそれを法令によって規律する国と、労働協約等の労使合意によって規律する国があり、各国の法制上、また労使関係の伝統的に形成してきたルール上、様々なものが存在する。企業レベルにおける労使関係を取上げるにあたって、ILOが最も配慮したのはこの点であった。これを特定の類型に限定することなく、各国の現実を尊重し、それらすべてを包含し得るように配慮された結果が、かかる条約・勧告の規定を生むことになったと言えよう。これは、採択された条約・勧告が加盟各国にとってなるべく受け入れやすく、加

盟国の労使関係の上に現実に力を及ぼし得るようにという配慮によるものであることは当然であるが、同時に、今日の現実が企業内部における労働組合の役割と従業員労働者を基盤とする被選出代表の役割とを分ち難いものとしており、両者の間に一線を画することが容易にはなし得ないという事実自体の反映でもある。企業内における労使関係制度は、ある特定のタイプのみが他のタイプより合理的であり、妥当なものとはいえず、当該国の労使関係全般とのかわりでのみ判断される性格のものだというのがILOの立場であろう。

ただ、労働組合の活動と従業員労働者代表の活動とが如何に密接な連関をもち、相互の任務が簡単には分ち得ないものであっても、直ちにこれを同一視することはできない。相互に機能的には代替関係にあり、ある国においては労働組合およびその代表者の任務となつていゝるものがあるとしても、他のある国においては労働組合と明白に区別された労働者代表の任務となつていゝる場合があるとしても、なお両者の法的性格は異なるものである。のみならず、現実においては、両者が密接であるだけに、一方に対する助成・保護が、他方に対する圧迫となり、その地位を低下させる可能性を持つことが考えられる。ILOが本条約・勧告において、被選出代表は労働組合の排他的特権として承認された活動をなすものではないこと、被選出代表の存在が労働組合および組合代表の地位を危くするものであつてはならないことを明記したのも、この点に注意を払つたためであると言えよう。

(2) 勧告第五項と条約第一条は文章の文言も同一である。ただ一点異なるのは、勧告文においては「享受すべきである」(should enjoy)となつてゐる箇所が条約文では shall enjoy となつてゐることである。これは条約第二条と勧告第九項との関係においても同様である。

(3) この点について、当初、「労働組合の排他的特権」には、「団体交渉の様な」(such as collective bargaining) という一句が冠せられていたが、討議の結果こうした限定句は削除された。したがつて何が労働組合の排他的特権であるかはまったく限定のないものとなり、当該労使関係における協定・慣行等によつてその広狭、その性格は多様であり得るわけである。

### 三 本条約・勧告の成立に至る経過<sup>(4)</sup>

#### (1) 総会議題となる経緯

本条約・勧告討議の発端をなしたのは、一九六一年の第四五回総会で採択された「すべての段階における労働組合代表の保護を含む、結社の自由および団結権の保護に関する決議」である。この決議は一九四八年に採択された「結社の自由および団結権保護条約」(八七号)、一九四九年に採択された「団結権および団体交渉権条約」(九八号)の両条約の精神が、いまだ充分に実現されていないことに留意し、両条約の批准促進および批准国における両条約に抵触する法令・慣行の除去を促進するためになされたものである。この決議は、労働者および労働組合組織の結社の自由が、作業場(work place)段階を含む、各々の段階において、労働組合組織を通して、労働者により自由に選出された代表の自由かつ効果的な任務の遂行を必然的な結果として要請するものであることに留意し、また、報酬、労働時間、職業上の健康および安全、その他の雇用条件は、作業場を含むすべての段階において、かかる労働組合代表の活動の視野に入り得る問題であることを強調した。この決議の重要性は、前記二条約の実現のためにILOが一層強力に取り組む決意を示したこともさることながら、この二条約に示された労働組合権の保障にとって最も困難であり、かつ最も今日的課題である企業・経営内部における問題に対して基本的な態度を明確にしたことにある。決議は、近い将来の総会議題としてこの問題を取上げることの可能性を検討できるように、作業場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検討した包括的報告を理事会に提出することを事務総長に求めた。

この一九六一年総会決議に示された基本方針に従って、一九六七年一月の「技術会議」の報告を基礎に原案が準備され、一九七〇年および一九七一年の両通常総会における二回討議手続によって、本条約・勧告が採択された。

第四五回総会決議の推進を強く望むものが労働者・労働組合であることは言うまでもない。世界労連(WFTU)は労働組合権確保のための国際文書の採択を強く希望し続けてきたが、一九六八年二月、ILO事務局に覚書を送り、職場段階を含む労働組合の権利の自由な行使に関する新たな国際条約立案のための問題点を指摘した。<sup>(5)</sup>この覚書は、国際条約が含むべき点を一〇ヶ条にまとめていたが、そこには、あらゆる職場(公私企業の別なく)で労働組合代表を選出する自由、企業内および職場における組合活動の自由、そのための企業内における事務所の確保、組合費徴集・組合加入勧奨・宣伝・印刷物配布の権利、組合代表の活動に必要な時間の保障、使用者拠出による企業内福利事業の運営への参加等の企業・経営内部における問題が、労働組合登録制度の問題、組合の国際的会議・集会に対する公権力の不介入の問題、ストライキ権の保障とその行使に対する公権力・使用者からの抑圧の防止の問題と並んでとり上げられていた。つまり世界労連の意図したものは、第四五回総会決議の全面的実現であり、第八七号・第九八号の両条約の存在を前提とする労働組合の権利の一層の拡大、充実に内容とする国際条約の採択であった。

これに対して、ILOの対応はいささか異なるものであった。一九六七年一月の「技術会議」は、「企業内における労働組合代表の権利と企業内諸決定に対する労働者参加」を討議の対象とするものであった。すなわち、一九六一年の第四五回総会決議によって留意されていた作業場段階の労働者および労働組合の権利を取上げた点においては、第四五回総会決議の最重要点に應えるものではあったが、問題をそこに限定するものであり、総会決議の意図するすべての段階における労働組合代表の権利の問題に全面的に應えるものではなかった。第四五回総会の決議と六七年「技術会議」とでは、問題をとりあげる視角に、明らかに異なるものがある。「技術会議」においては、組合権の確保・拡充もさることながら、問題の焦点は企業内部の従業員労働者集団を対象とし、その代表者の性格、権利保障を如何にとらえるかという点にあった。



したがって、代表者も労働組合代表に限定されず被選出代表を含む労働者代表として取扱われることになったわけである。この視角の相違が、労働者代表に対する便宜供与の問題の取扱いをも規定した。すなわち、便宜の供与は労働者代表に対してなされるものであり、労働組合費の徴集、組合掲示・文書配布のごとき問題も労働組合等の労働者団体それ自体に対するものではないと考えられ、その結果として組合費のチェック・オフ制度については何らふれられないことになったのである。

## (2) 総会における討議

一九七〇年、第五四回総会は第一議題としてこの問題を取りあげ、第一次討議を行なった。総会委員会の討議により事務局原案に対して数点の修正・補足が加えられた。その主なものをあげると、労働者代表の保護に関して、人員削減の際に通常労働者より有利に取扱われる雇用保持上の特権を認めること(勧告第六項(2)(f))、労働者代表の任務終了後に原職に復帰する際、完全な権利保障を行なうこと(勧告第八項)、が追加された。労働者代表の組合活動への参加(条約第一条・勧告第五項)に関しては、当初、労働時間外または使用者の同意を得た労働時間内の活動参加とされていたが、使用者の同意を条件とすることが使用者の恣意的選択を許す危険があるという労働者側の主張によってこの点が削除された。

労働者代表に与えられる任務遂行に要する休暇(off-time)については、その行使にあたって経営者・監督者の「承認を得る」(to obtain permission)ことを要するという原案に対し、労働者側からは事前の通告で足るとして修正が求められたが、「この承認は不当に抑制されてはならない」(such permission not to be unreasonably withheld)とあることによって経営者の恣意は防止できるとして、労働者側の要求は入れられなかった。休暇中の報酬については、任務遂行に要する休暇に対しては賃金のみならず一切のFRINGE部分および社会的利益を確保すべきであるとす

る労働者側の主張が入れられたが（勧告第一〇項）、労働者代表が組合の会合、訓練コース、セミナー、会議、大会等に参加する際の賃金・その他諸利益の負担を誰が負うかについては、労働者側の主張した使用者による負担は受入れられるところとならなかった（勧告第一二項）。

こうして、第一次討議においては、字句修正も含めて労使双方の対立は少なからず存在し、厳しい討議によってようやく一致点に達したのであるが、採択されるべき国際文書の形式を「勧告」とするという基本的な点においては事務局原案どおりとすることに決定がなされていた。ところが、一九七一年第五六回総会における第二次討議に至って、総会委員会はこれを「条約」「勧告」二様の国際文書の形式をもって採択することに決定した。

これについては、一九七〇年の第一次討議の際に労働者側委員が一般的原則を条約に規定し、大部分の詳細は勧告に譲るという方式を執拗に主張したが、採決の結果は少差で破れ、「条約」の形式はとらないことになっていたのであった。しかしながら労働者側委員はこの第一次討議の結果によっても断念することなく条約化の努力を続けた。このために労働者側委員は異例の特別案文を用意し、強力な働きかけを行なった。その結果、一九七一年の第二次討議においては使用者側においても従来の強行な態度は改められ、採決によるのではなく小委員会によって妥協点を求めることを提案するに至った。小委員会は労働者側の用意した案文を基礎に、事務局の手による準備なしに、零から労働委員の手によって案文を作成するという異例の形で收拾された。これが闘争にかわって社会的パートナーが相互に受け入れ得る解決を共同して捜し求めるといふ態度の勝利とも言うべきものであり、それ自体が労使関係におけるひとつの画期的出来ごとであったと評されるゆえんである。<sup>(6)</sup>

(4) この点については拙稿、前掲、神奈川法学第六巻第二号参照。

(5) ILOニュース第一三四号参照。

(6) I. L. Conference, Provisional Record 34 [LVII-1971] 参照。

#### 四 企業内労使関係問題の展開

##### (1) 本節の問題点

ILOの労働関係に関する見解は、周知のとおり、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所謂フィラデルフィア宣言に、基本的立場が示されている。同宣言は、「団体交渉の実効ある承認」と「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」を達成するための計画を諸国間に促進することをILOの責務であると謳っている。以来、今日までのILOのこの領域における活動は、この宣言を基礎とし、これを発展、定着させるための努力であった。ILOは、集团的労働関係について、団体交渉、労働協約の締結という自主的組合団結を基礎とする秩序形成の道と、労使の協議・協力の道と  
いうふたつの方法を示している。このふたつの方法は相互に排斥し合うものではなく、むしろ相互に補いあって機能  
することにより、安定した労働関係が形成・維持されるとするのがILOの基本的把え方である。自主的団結による  
自主的秩序形成が労使の対抗的立場を前提とするものだとは言え、対抗的立場の両者の間に一定の交渉秩序が形成さ  
れること自体、両当事者の間に共通の認識があることの証左である。他方協議・協力関係とは言えそこでは相反する  
利害を担った者が対抗せざるを得ないのであり、のみならず多くの場合、実際には自主的組合団結の力がこの関係の  
形成・維持に強く影響するものである。ILOの把え方は基本的には承認し得るものであろう。しかしながら、基本  
的にはそうであるにしても、具体的に両者の関係を如何に位置づけ、実際にふたつの方法を如何に使いわけるとは一  
律に決し難いものである。その取扱いの如何によって労働関係全体に大きな差異を生むことにならう。<sup>(7)</sup>

自主的団結による団体交渉・労働協約締結と、労使間の協議・協力というふたつの方法が最も微妙な関係に立つの

は、企業レベルにおける労使の関係である。伝統的に企業を越えた組織を形成し、活動の基盤を企業の外に据えてきた労働組合においても、近年に至って組合活動の基盤を企業経営の内部に据えなおす必要に迫られ、企業内部における活動、企業レベルにおける団体交渉の実現に強く関心を向けてきた。他方、企業内における労使の協議・協力関係は第二次大戦後各国において促進されてきた。これは一方では雇用主・経営者の企業・経営内部における専制的支配を緩和し、経営内部における労使の相互理解・協力によって経営内部の労使関係の安定を図り、生産向上、従業員福利を図ろうとするものである。しかしながら企業内における協議・協力の推進は、その進め方によっては自主的労働組合団結の否認・排除を招来する可能性があるだけに、組合団結の存在を前提にすることなくしては成立し得ない全国レベル、産業レベルの協議・協力とは趣を異にする難しさがあると言えよう。

後述するように、ILOにおける「企業レベルにおける労使関係」に対する取扱いも、この二〇余年の間一貫したものではなかった。その取扱いには、およそ一九五〇年のなかばを境としてひとつの変化が見られる。これは労使関係の基盤をなす経済・社会情勢の変化に規定され、労使関係総体のなかにおいて「企業レベルにおける労使関係」の比重がたかまったことにもよるが、同時にILOにおける企業・経営レベルの労使関係に対する接近の仕方に変化があったことにもよるであろう。以下、本節においては、ILOにおける「企業レベルにおける労使関係」に対する接近の仕方について若干の検討を加えることにする。

## (2) 第九四号勧告

一九五二年のILO第三五回総会は、「企業にお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)を採択し、「使用者及び労働者の相互に関係ある事項で、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」と加盟各国に勧告した。この第九四号勧告が、団結権保障に関する第八七号および第九八号の両条約、労働協約に関する第九一号、調停・仲裁に関する第九二号の両勧告と、密接な連関を持つものであることは周知のとおりである。

一九四七年、国際連合の社会経済理事会は世界労連の要請にもとづき「労働組合権の行使及び発展のための保障」(Guarantees for the exercise and development of trade union rights)の問題を審議したが、同理事会はILOに対して、この問題を次期総会の議題とするよう要請するとともに、世界労連およびAFLがそれぞれ提出していた覚書をILOに送付して、問題の討議をILOにゆだねたのであった。<sup>(8)</sup> この要請を受けたILO理事会は、一九四七年六月の第三〇回総会において「結社の自由ならびに労働関係」(Freedom of association and industrial relations)を討議することを決定した。事務局によって準備された報告書(第三〇回総会リポートVII)は、(一)結社の自由、(二)団結権および団体交渉権の保護、(三)労働協約、(四)任意調停および仲裁、(五)公の機関と使用者団体および労働者団体との間の協力の五点に触れるものであり、これら五項目に対する決議案を含むものであった。第三〇回総会は「結社の自由ならびに団結権および団体交渉権の保護に関する決議」(Resolution concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and to Bargaining Collectively)を採択し、<sup>(9)</sup>この問題を次期以後の総会議題とした。その後、「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」(第八七号、一九四八)、「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」(第九八号、一九四九)、「労働協約に関する勧告」(第九一号)、「任意調停及び仲裁に関する勧告」(第九二号)としてそれぞれ採択され、第三〇回総会において提起された五項目のうち四項目については結論を見たのであった。

最後に残された「公の機関と使用者団体および労働者団体との間の協力」について、第三四回総会は、「(a)企業段

階における協力(b)産業段階における協力(c)全国段階における協力の三段階を網羅する、公的機関と使用者団体および労働者団体との間の協力」に関する第一次討議を試みたが、時間的制約により、企業段階のみに討議を限定せざるを得なかった。総会は、産業および全国段階の問題については次期総会において第一次討議を行なうこと、企業段階の問題については次期第三五回総会で結論を見出すこと、そのため事務局は指導原則のモデルを内容とする草案を提出すべきことを決定した。<sup>(10)</sup>

以上の経過を見ると、問題の発端は世界労連の国連社会経済理事会への要請および世界労連とAFLによる同理事会に対する覚書の提出にある。しかしながら、これら二大労働組織によって提起された問題自体は、第二次大戦後、組合員労働者の大量解雇、活動的組合員および組合指導者の逮捕、組合事務所の差押、民主的に選出された組合機関の政府による取消、人種差別等々の手段により、労働組合権の根底を破壊するがごとき干渉が加えられている国のことに注目し、これら干渉・抑圧を除去し、労働組合権を確保しようとするものであった。世界労連は労働組合権が賃労働者の不可侵の特権として承認され、労働組合が公の機関の干渉を受けることなく自治を保障されるべきこと、労働組合権の尊重を恒久的に擁護するため、社会経済理事会のもとに、必要な調査と執るべき措置について同理事会に勧告を行なう労働組合権委員会を設置することを求めた。また、AFLは、ILOが実情を調査し、労働者および労働団体を労働組合権の侵害から保護すること、および労働組合権確保のために執るべき適当な措置について各国に対して提示するための提案を起草することを求めた。<sup>(11)</sup> すなわち、ここでの問題はあくまでも労働組合権の確保にあり、労働組合権を基本権の一部として国際的に承認させること、この権利の侵害に対する国際的監視機関を設置することが労働団体の要求であった。<sup>(12)</sup> 関心の中心は団結権の保障とりわけ公権力の干渉を排除することであり、したがって結社の自由と深く関連するものとして把握された。<sup>(13)</sup>

舞台がILOに移ることによって、問題は狭義の団結権保障に限定されない労働関係全般にわたるものへと拡大した。問題をこのように把え直したのはILOの過去の活動の実績に負っている。ILOは創立の当初から労働者の結社の自由に多大な関心を示し、第二次大戦前に既に結社の自由に関する国際規準の設定を試みていた。と同時に、労働関係全般に対する公的機関と労使各団体との協力に対しても強い関心を払っていた。自主的自律的な労使団体の存在が、ILO存立の前提をなすものであるとともに、公的機関と労使各団体の協力こそILO存立の基盤をなすものである。ILOにおける三者構成自体がその端的な表現であり、フィラデルフィア宣言もまたそのことを明らかにしていると言えよう。したがって問題がILOへ送付されたことによって大きく異なる取扱いを受けたこともまた当然のことであった。

しかしながら、事務局によって設定された前述の五項目を見ると、先の四項目は労働者の自主的団結の保障とその自主的団結の活動、機能に深くかかわる問題であり、相互に密接な関連をもつものであるのに対し、第五点の三者協力の問題は前四項とはかなり性格を異にするものである。三者協力の問題に大きな比重が与えられるに至ったのは戦時経済および戦後の経済復興の現実に負うところが大きい。戦時経済は各国内における労使の生産協力を欠くことができないが、戦後の経済再建と発展もまた労使協力を強く要請するものであった。第二次大戦後、各国において政府または議会によって、再建計画の実現が労使団体の直接的援助にかかっていることが訴えられた。すなわち、一国家内部における労働組合の地位は基本的に変化したのであり、国民経済を担う支柱のひとつとして遇せられるに至ったのである。また、労働組合においても、労働者の生存と生活および一般的条件の水準の改善は生産および労働成果の増大と直接的に関連あるものであることが確信されるに至った。<sup>(14)</sup>このことが自己の経営権が侵されることを脅かしていた経営者と労働者代表の独立性が雇主によって侵されることを危惧してきた労働組合の双方に変化を与えることに

なった背景といえよう。かかる現実に立って第三〇回総会に事務局が提出した案文は、<sup>(15)</sup>

(一)一定数の従業員を雇用するすべての公私の事業所において、当事者の合意もしくは立法により、職員の労働および生活条件の改善ならびに生産能率の継続的改善について、当該経営者と協力する目的で、職員代表（工場委員会、生産委員会、職員代表等）を設けるべきである、

(二)商工業のすべての分野において、関係ある労使団体の合意もしくは立法により、当該分野に影響を与える社会的、技術的もしくは、経済的問題の解決に協力する目的で、雇主と労働者の合同委員会を設けるべきである、

(三)ILO加盟各国は、経済的もしくは社会的措置の準備と適用に関して資格ある当局に助言を与える目的で、全国段階の協力機関（全国経済審議会もしくは全国労働審議会のごとき）を設置する可能性を検討すべきである、

というものであった。ここでの基調は経済再建であり、そのための経済的ないし社会的措置をめぐる三者協力にあり、企業段階における協力もあくまでもその一環をなすものであった。したがって、企業段階における従業員・職員代表の設置は、労働および生活条件の改善もさることながら生産能率の改善が主要な目的をなすものであった。

第三四回総会の討論を通じてあきらかになったことは、協力の推進に対する原則的な賛成は得られるにしても、具体的にはなお様々な見解の相違があるということであった。<sup>(16)</sup> そのことは第三四、三五回両総会の討議の結果採択された勧告が、極めて簡単かつ抽象的の原則に留まらざるを得なかったということからも明らかであろう。前述の勧告を見ると、労働側代表によって強調された労働組合の機能確保に配慮がなされていること、協議・協力の対象となる事項について明確な表現を避け、各国の実情を最大限に生かし得るよう配慮されていることがうかがわれるのである。<sup>(17)</sup>

### (3) 労働関係および人間関係専門家会議

一九五六年七月、ILOはジュネーブにおいて「労働関係および人間関係専門家会議」(The Meeting of Experts



on Industrial and Human Relations) を開催した。この会議は、

- 一、使用者と労働者との諸関係における基本的問題と現在の動向、
  - 二、この分野においてI L Oのとるべき活動の検討と、この活動をいかに展開すべきかについての提案、
- を議題とするものであった。すなわち、労働関係の分野においてI L Oが特別の注意を払うべき諸問題の抽出と、この分野におけるI L O活動の指導原理を見出すことを課題とするものであった。

この会議開催の契機をなしたものは第三八回I L O総会(一九五五)における事務総長報告(第三八回総会リポートI)である。モース(David A. Morse)事務総長は、この報告の課題として労働関係(Labour-Management Relations)を取上げ、フィラデルフィア宣言以来過去一〇年間にわたるI L Oの活動がより良い労働関係の達成のための基礎を築いたこと、とりわけ労働関係に対して立法的および司法的側面から取組む機関の発展に貢献し、多数の国において労働組合権を具体的に確保することおよび労働協力の領域の拡大に役立つてきたこと、これらの権利の継続的擁護は依然重要であり、今後もI L O活動の基本的活動のひとつとして維持されねばならないことを表明した。しかし同時に、これら権利の擁護は立法的、司法的機関の発展のみではなお不十分であり、この権利擁護および拡大のためにより大きな努力が払われねばならないと述べ、問題をより広い視野から把握、権利の擁護と紛争の予防にとどまらず、協力の意識的な推進という観点からI L O活動の発展を見直すべきことを強調した。労働関係に現に存在する問題に取組む積極的な方法、労働関係にかかわって日々生起する問題を適確に把握するための方法、経営者と様々の範疇の労働者およびその団体の関係改善に役立つ活動を含む一般的なI L Oの計画を見出すことが必要であり、そのためにはより良い労働関係の促進に関する従来のI L Oの計画とは異った側面からの試みが必要であると指摘した。<sup>(18)</sup>

こうした問題意識は、労働関係の実態に生起した急激な変化に触発されたものである。工業化の進展は世界的に製

造業の比重を増大させ、産業構造に著しい変化をもたらした。産業および社会構造の変化をもたらした最大の要因は技術進歩であり、急速な技術変化は製造業内部にも大きな変化をもたらした。化学工業に代表される新産業の抬頭や、経営規模の拡大ともなう大工場への労働者の集中といった現象は、同時に深刻な雇用問題を生み出した。従来の熟練労働者の地位の低下と昇進の問題、職業転換および職業訓練の問題、雇用保障および職務保障の問題等々に如何に対処すべきかという課題に直面したのである。<sup>(19)</sup> しかも問題は先進工業諸国における変化に対処する一方、新たにILOの加盟国となった数多くの新興国における現実をも考慮せねばならないところに一層困難なものがあった。

「労働関係および人間関係専門家会議」<sup>(20)</sup>は、労働関係(Labour-Management Relations)が個人的な関係(Personal Relationships)と集団的な関係(Group or Collective Relationships)の二側面を持つことを認め、そのいずれかの側面において欠けるものがある限り円滑な労使関係は維持出来ないことを指摘した。専門家会議は、「労働関係」という言葉が労働者と経営者・使用者との関係、労働者の組織または代表と使用者の団体または代表、両者の連合体相互の関係のすべても含むものであると捉え、全国、産業、企業の各段階のすべてにわたって検討が加えられねばならないと考えた。

専門家会議は企業段階(Level of undertaking)において発生する問題とその他の段階において発生する問題を区分し、二様の問題リストを作成した。

企業段階の問題がそれとして特記されたところにこの専門家会議報告の大きな特徴がある。「生産の単位であるとともに人間の共同社会でもある」企業段階において発生する問題が、今や労働関係のうえで重要なものとなっており、現行の経済制度、企業外の労使関係制度がどのようなものであれ、この点に関して各国は共通の問題に直面しているとの認識に立って、会議は労働者の経営に対する協議、参加の問題を検討した。討議の過程において、特別な研究を

要するものとして指摘された問題は一四点にわたって列挙された。

まずもって指摘されたのは、生活条件、労働条件といった物的条件における改善は見られても、そのみでは労働者はしばしば根深いフラストレーションを抱くことが経験によって明らかにされ、技術的進歩がこの不安感を醸成する大きな要素となっていることを考慮して、かかる状況を改善するための方途を研究することが必要であるということである。ついで掲げられているのが、農村からの移動調整の問題、従業員選考の方法——これに関連した職業訓練・指導・健康診断・適性検査等、特に高齢・廃疾者の場合に留意すべきこと——の問題、一時解雇および解雇手続の問題であり、職務分析・職務記述書・職務評価の問題、あらゆる階層——とりわけ監督者の——再訓練教育の問題、昇進・昇格制度の問題、情報および意思伝達の問題、これらすべてにかかわる人事問題に関する企業組織の問題である。さらに指摘されている点は企業内福利厚生施設・労働環境ならびに従業員の肉体的条件の改善の問題であり、これらすべてにかかわる労使関係の側面に関しては、労使合同協議制度、苦情処理手続の運営、労働者代表の地位および訓練、就業規則の作成方法および労働規律に関する問題が指摘された。

この専門家会議における企業段階の労使関係に対する接近の仕方は、あきらかに第九号勧告の場合とは異ったものである。第九号勧告の場合、その遠因は団結の自由を保障する国際規準の定立にあり、直接目的とするところが戦後経済復興への貢献ということであるのに対し、本専門家会議の場合は、新たな工業化の進展に即応した安定的な労使関係の改善をめざし、労使協力の意識的な推進ということに目標がある。のみならず、本専門家会議においては労使関係を個人的な関係と集団的な関係の二側面の総合として捉え、企業を単なる生産の単位としてではなくそこに働く人間の共同社会として捉えようとしたところに特色がある。この共同社会において労働者の抱く根深い不満に 대응するものとして、企業内労使関係を企業内における労働者生活の全領域にかかわる広い視野でとらえ、従来は使用者

の一方的権限に属する問題として考慮の対象外にあった多くの問題にまで深く立入ったことは重要である。

(4) 一九六七年の二勧告

一九六二年のILO第一五三回理事会は、第四八回総会（一九六四）議事日程に従業員政策に関する（concerning certain aspects of personnel policies）問題を取上げる可能性について検討したが、問題を総会議題とするにはまず専門家会議によって検討し、技術的基礎を固めるべきであるとの結論にいたった。その結果一九六四年一〇月に開催された技術会議（Technical Meeting concerning Certain Aspects of Labour-Management Relations within Undertakings）は、企業内労使関係について、一、労働者の募集・選考・配置・就任、二、昇進手続、三、苦情手続、四、コミュニケーションの四点から検討を加えた。この技術会議の報告を受けた理事会（一九六四年、第一六〇回）は、一九六六年の第五〇回総会議題として「企業内苦情審査およびコミュニケーション」問題を取上げることに決定した。<sup>(21)</sup>一九六六年第五〇回総会は、この問題を次期通常総会議題として継続して取上げることを決定するとともに、ふたつの勧告案を事務局が用意することを求めた。一九六七年第五一回総会は事務局提案を基礎に討議を進め、企業内のコミュニケーションに関する勧告（第一二九号）と、企業内解決のための苦情審査に関する勧告（第一三〇号）の二勧告を採択した。<sup>(22)</sup>

第一二九号勧告の骨子は次のようなものである。

コミュニケーションの当事者としては、一、経営者代表（企業の長、部長、フォアマン）と労働者、二、企業の長、人事担当重役その他のトップ・マネージメントの代表者と労働組合もしくは法令、慣行、協約によって企業段階の労働者の利益を代表する者のふたつの道が考えられている（第九項）。すなわち第一は個別労働者と使用者の関係であり、第二は労働者集団と経営者の関係である。コミュニケーションの手段は会合、掲示、紙誌、放送映像等様々であり、

その範囲も一般大衆すべてに提供されるものと特定グループの労働者を対象とするものが考えられ、伝達される情報タイプに応じて経営者の選択する経路によって行われるが、その選択は労働者代表の地位および監督者の地位を弱めることのないように配慮されねばならない(第一項)。コミュニケーションの方法はいかなる点においても結社の自由を侵すべきではないし、また労働者代表もしくはその団体を傷つけ、その機能を縮小するものであってはならない(第四項)。

すなわち、企業内におけるコミュニケーションの拡大は「企業内における相互理解および相互信頼」に大きく役立つものであり、「企業生活の各種の側面および労働者の社会的条件に関する、できうる限り完全にして客観的な情報の迅速な普及および交換」が望まれるわけであるが、同時に、コミュニケーションの拡大推進が既存の確立された諸権利を侵すものであってはならない。経営者の手による企業内コミュニケーション拡大の一方的推進は、ややもすれば労働者団結の企業内活動や正当な労働者代表の地位を低下させ、これを排除、圧迫する危険性をもつ。勧告はこの危険に対して強く警告を発しているわけである。と同時に注目すべきことは、トップ・マネージメントと労働者およびその集団との接触の拡大により、情報の正確かつ迅速な普及が促進されるとはいえ、このことが監督的地位に立つ者の地位を弱める可能性のあることに留意して、「それぞれの職務の相違に正当な考慮を払うべきである」とした点である。これは企業内における管理組織の問題であるが、ホワイト・カラー、監督者層の職業的地位、ないし利益にかかわる問題として扱えられたものと考えられる。

公表される情報の内容に関しては、「可能な限り、……企業の経営と将来の見通しならびに労働者の現在と将来の地位に関する労働者にとって関心のあるすべての事項を含むべきで」あり、とくに以下の一二の事項が列挙されている。(a)雇入れ、配置転換および雇用の終了を含む一般的雇用条件、(b)職務の定義および企業内における特定職務の地

位、(c)企業における訓練の可能性および昇進の見通し、(d)一般的労働条件、(e)職業安定規則および災害防止と職業病の指示、(f)苦情審査手続、その運用を律する慣行およびその請求条件、(g)職員福祉施設（医療、保健、食堂、住宅、余暇、貯蓄および銀行施設など）、(h)企業内における社会保障施設または社会扶助施設、(i)労働者が企業内に雇用されていることにより適用をうける国家の社会保障制度の規則、(j)企業の概況と将来の発展の見通し、又は計画、(k)企業における労働者の地位に直接・間接に影響をおよぼす見込みがある決定の説明、(l)経営者とその代表を一方とし、労働者とその代表者を他方とするこれらの間における協議および討議の方法と協力の方法（第一五項）。

すなわち、列挙されている事項を大別すれば、一、雇入・解雇・訓練・昇進という直接間接に雇用確保にかかわる問題、二、労災・職業病問題から企業内福利までをも含む、広義の労働条件問題、三、労働条件および労働者生活に影響を及ぼす企業の経営状況・将来計画・見通し、四、苦情審査手続と協議・協力に関する事項の四種に類別されるであろう。このうち労働条件問題については個々の労働者の権利問題であり、当然労働者個々に熟知させねばならぬ性格のものである。雇用確保にかかわる問題の一部も同様であり、苦情審査および協議・協力の問題はあらかじめ労働者にその内容を知らせることなしには円滑な機能を期待し得ない性格のものである。問題は労働者の訓練・昇進といった雇用問題の一部と、いわゆる経営事項と称せられる問題についてどの程度の情報が与えられ、どのような取扱いがなされるかである。勧告は、問題の性格を何ら限定することなく、「利害関係の大きい事項に関する決定が経営者によってなされるに先立ち、情報が与えられかつ関係当事者間の協議が行なわれる」ことを保証することによって、効果的なコミュニケーション政策が実現されるとしている（第三項）。つまり、企業内コミュニケーションの促進は、単に企業内における情報の公開に限定されず、情報公開を通して経営者の一方的決定に帰属している問題に対しても労働者の意思を反映させる道を開き、協議・協力による柔軟な意思決定の促進を期するものと言うことができよ

う。

他方、第一三〇号勧告においては、「苦情は労働者の雇用条件に影響し、もしくは影響する恐れのある措置や状態で、……誠実の原則に照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、法令または当該職業・経済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場合」に提起し得る（第三項）のであって、雇用条件の改訂を目的とする集団的要求はこれを含まない（第四項）ものとしている。苦情は可能なかぎり当該企業自身の内部において解決されるべきであり（第八項）、その手続は、まずもって関係労働者と直接の監督者の間で解決する試みがなされるべきであって、このような直接当事者間では解決できない場合もしくはそのような直接の折衝になじまない問題の場合に、一段またはそれ以上高い段階の審査を受ける権利が労働者に保障されるべきである。また、あらゆる努力にもかかわらず企業内での解決に失敗した場合のために、関係労使団体による合同審査もしくは労使合意による者の仲裁といった手続の協約化、公共機関による調停・仲裁、労働裁判所その他の司法機関への請求等の方法により、苦情の最終的解決可能性が用意されねばならない（第一七項）。こうした苦情審査手続は、勿論法令、労働協約、就業規則もしくは仲裁裁定、または国内慣行に従って設けられるべきである（第一項）が、審査手続の設置および運用に関しては、労働者団体または企業内労働者代表が使用者もしくはその団体と同等の権利と責任をもって関与すべきであること（第六項）が述べられている。

(7) これは、ひとつには『協力』という言葉に如何なる意味を込めるかということによって相違するものである。ILOの文書を見ると、Co-operation, Collaboration という語がしばしば使用されているが、何についてないし何を目的として、誰と誰が力を合せ、協同して行なうのが問題である。この点についてはかならずしも常に一定したものとして用いられてはいないようである。たとえば第三〇回総会リポートの第一章は、当該問題の歴史を述べているが、この章は「結社の自由」と「労働関係ならびに公の機関と使用者団体および労働者団体の協力」の二節からなっている。後節の内容は調停と仲裁、

労働協約、協力の三点にふれるものであり、「協力」(co-operation)は経済および社会発展における三者協力の意味に用いられているが、同時に紛争調整、労働協約の問題が結社の自由とは区別されて、この「協力」と深い結びつきのあるものとして位置づけられている。狭義の団結権が結社の自由一般の一部として考え得るものであり、それ故に基本権リストの一部を構成する性格を有するのに対し、紛争調整、労働協約の問題は当事者の合意、協力を重要な要素とするものであり、それらの制度化には多かれ少かれ公権力の積極的関与が要請されるものである以上、これら労働関係秩序にかかわる問題は根底に三者協力の思想を必要とするものである。したがってILOが問題をこのように区分することも理解できるのである。かかる意味から「協力」という言葉が広く労働関係全般の秩序形成に関して用いられる場合もある。ILOの構成自体が協力の表われとして語られる場合には、この広義の意味における協力を意味しているわけである。

国際労働法典(International Labour Code)の論理は法の外に立つ力のテストから法の内における対話の秩序へ労働関係を交換することにある。労働関係は法秩序の外に留めておいたのでは国家の安定と経済生存にとって致命的なものとなってしまう。労働関係は、市民の自由を危機にさらすことおよび経済の活力を失わせることなしに、伝統的な国家の権能行使の方法によって吸収し去ることができない。それ故、国際労働法典の中に具現された労働関係の規定は、新たな流布を見古いた言葉を用いるとすれば「参加」(participation)、またフィラデルフィア宣言が言う「社会的及び経済的措置の準備と適用に関する」労働者と使用者の「協力」(collaboration)を規定している(C. W. Jenks, *Social Justice in the Law of Nations; The ILO Impact After Fifty Years*. 1970)という時、協力ということばはきわめて広範な意味に用いられているのである。

(8) 『第三〇回総会リポートVII』序文一頁

(9) 第三〇回総会は、次期総会議題として

(一) 結社の自由および団結の保護(一回討議手続)

(二) (a) 団結権および団体交渉権の適用 (b) 労働協約 (c) 調停および仲裁 (d) 公の機関と使用者団体及び労働者団体の協力(二回討議手続)を、

第三一回総会は、次期総会議題として、

(一) 団結権および団体交渉の原則の適用の問題に関する結論



- (二) 労働協約、調停と仲裁および公の機関を使用者団体および労働者団体の協力を包含する労働関係に関する第一次討議を決定した。
- 第一一〇回理事会は、第三二回総会によって特に要望された「労働関係」問題を、(一)労働協約 (二)調停および仲裁 (三)公の機関と使用者および労働者団体の協力を含む問題として、第三三回総会の議題として決定した。
- 第三三回総会は、労働協約、調停および仲裁の二点について、勧告の形式による国際規程を設けることを決定した。
- (10) 『第三五回総会リポートVI(a)(1)』一頁。
- (11) 『第三〇回総会リポートVII』一三六頁以下参照。
- (12) ILOにおける団結権保障のための制度確立については、戸田義男『ILOにおける労働組合権の保障』がこの間の経過を克明に検討している。
- (13) 社会経済理事会は、他方では提出された覚書を人権委員会へ送付することを決定した。職業的結社の自由は、集会、言論、表現等の自由を含み、それらが相互に依存し補い合っている人間の基本的自由の全体の一部を構成する結社の自由一般の側面をなす。従つて経済社会理事会は、職業的結社の問題はILOへ送付するとともに、結社の自由一般の問題は国際人権宣言を起草中であつた人権委員会へ送付したわけである。
- (14) 『第三〇回総会リポート』七七頁―七八頁。
- (15) 『第三〇回総会リポート』一三一頁。
- (16) 総会委員会における討議において、労働者側委員は、雇用主と被雇用者の真の協力を発展させることがすべての国にとって有益であるとし、単に企業段階のみならず産業段階および全国段階においても協力が実現さるべきであると主張し、同時にまた協力を助長することが労働組合の正当な機能を侵害することを恐れ、このためのあらゆる危険を排除して推進されることが重要であると主張した。他方使用者側委員からは、相互理解と相互の善意にもとづくものであるかぎり、協力を使用者が望むことは明らかであるとしながら、問題はこの善意に注意を向けそこへ導くことがどこまで望みうることであり可能なことなのかという点にあると述べられた。使用者側は、現状で協力が最も発展していると思われる企業段階について、協力は助言的性格に留まること、各国、各企業、各職場の特殊条件を考慮して、必要な柔軟性のある条件を設定すべきであると主張した。いくつかの政府代表はすべての段階における協力を賛意を表したが、他のいくつかの政府代表は企業段階以

外での協力の発展に対しては消極的態度を示した(第三回総会リポートVI(a)(1)、四(五頁参照))。

(17) 勧告第二項は、協議・協力は国内の慣習もしくは慣行に従って、一、当事者間の自主的協定を奨励する、二、法令により協議、協力機関の設置を定め、機関の権限・機能・構成および運営方法を決定する、三、以上の両者の組合せによって助長・促進することを勧告している。これに伴ってなされた第三回総会決議(Resolution concerning Consultation and Co-operation, between Employers and Workers at the Level of the Undertaking)は、次のような内容を含むものであった。

一、協議および協力機関の労働者代表は、企業内労働者自身によって自由に指名され、また解任されるべきである。

二、企業内に雇用されている労働者の異なった範疇は、協議および協力機関に適切な根拠をもって代表されるべきである。

三、(1)協議および協力機関は、真に対等な討議の基礎の上に立って、企業内のすべての当事者間で相互の立場を理解することを増進すること、および生産と労働者の安寧および福祉に関する事項に助言、情報および示唆を与えて経営を補助することを主要な機能とすべきである。

(2)国内の慣習もしくは慣行に従って、かかる協議および協力機関を、

(a)当事者相互の自主的協定を奨励することによって助長するか

(b)協議および協力機関を設置し、種々の企業の条件に適合するように、その目的、機能、構成および運営方法を決定する法令によって助長するか、

(c)これらの方法の組合せによって促進助長すべきである。

四、企業経営者は、協議および協力機関の固有の機能を助長するために以下のような適切な措置を講ずべきである。

(a)事務所、資材、および適切な場合には、その会合もしくは事務局活動に欠くことのできない主要スタッフについて、協議および協力機関の独自の裁量にまかせること。

(b)少なくとも年一回以上、定期的に、企業の活動(実績)および将来一二ヶ月間の計画に関して、協議および協力機関に報告すること、また、企業の経済的技術的情况についての一般的情報を提供すること。

(c)労働者代表に彼らの機能を遂行するために必要な時間を、賃金を失うことなく認めること。

五、協議および協力機関の構成員が任務の遂行中に知り得た機密情報を暴露しないように確保する措置を講ずべきである。

六、労働者代表のその任務の遂行を理由とする解雇に対する十分な保護を確保する適切な措置を講ずべきである。

七、協議および協力機関の活動に関与するすべての当事者は、その活動によって個人的に知り得た情報について第五項に述べた機密情報を暴露しないという義務を守る特別の措置を講ずべきである。

(18) 『第三十八回総会リポートI』一一九頁以下。

(19) 『第三十八回総会リポートI』

(20) 労使関係および人間関係専門家会議報告は、日経連『国際労働資料』として邦訳されている。以下の論述においてもこの邦訳による。なお、この会議には日本から中山伊知郎氏が参加している。

(21) 『第五〇回総会リポートVII(1)』一頁。

(22) この二勧告の邦訳は、『世界の労働』一九六七年八月号に掲載されている。

## 五 小 括

以上に、ILOにおける企業内労使関係をめぐる問題の発展をたどったわけであるが、本稿の結論にかえて、以上の検討を通じて確認できる点を要約的に示しておくことにする。

第一の点は、団結権保障の法理に関する問題の拡大・深化の方向に関するものである。第二次大戦後いちはやく採択され、その後のILOにおける労使関係に関する指導原理として常にかえり見られてきた、第八七号および第九八号の両条約は、何よりもまず労働者団結の自由を確立することに力点を置くものであり、そのための最小限度の要請として、干渉排除を実現しようとするものであった。

第八七号条約は、労働者および使用者が、事前の認可を受けることなく、自主的に団体を結成し、もしくは団体に

加入すること、労働者団体および使用者団体の活動に対して、行政権限をもって、その活動の停止や解散を強制してはならないこと、という公権力による支配・干渉の排除を原則的に確認したものであり、第九八号条約は、労働者団体と使用者団体がその設立・運営において相互に独立し、介入・干渉を行わないという原則を確認したものである。ここでは労働者の団体と使用者団体とは基本的に同等・同質のものとして取扱われており、これら団体の公権力からの自由と相互の不介入という、まさに自由の確立が主眼となっていた。勿論、労使の関係において相互の支配干渉を排除するといっても、現実に起り得る危険は使用者および使用者団体によるものである。したがって、第九八号条約においても、使用者および使用者団体に支配される労働者団体（御用組合）の設立促進と労働団体に対する経理上の援助を干渉行為として特記し、また雇用に関する反組合的差別の禁止を謳い、黄犬契約の禁止、組合員であることまたは、労働時間外および使用者の同意を得て労働時間内に行う組合活動を理由とする解雇その他の不利益取扱から労働者が十分な保護を受けるべきことを規定している。しかしながらこの規定はあくまでも相互不介入の原則を確保するための最小限の規程であり、労働者団結に対する積極的保護を行うものではなかった。このことは一九六三年の「使用者のイニシアチブによる雇用の終了に関する勧告」（第二一九号）においても同様である。

この観点からみると、第一三五号条約および第一四三号勧告は、ただ単に解雇その他の不利益取扱を行なわないという消極的な圧迫の排除にとどまらず、企業内部における労働組合の維持運営、労働組合活動の実効性を確保するために、使用者が積極的に便宜を供与すべきであり、労働組合に対して協力的態度をとるべきことを要請している。特に勧告によって具体的に示された便宜の内容を見ると、たしかに前記のようにその対象は労働者団結自体ではなく、あくまでも代表者個人が意識されているとはいえず、企業内部における労働組合の活動を積極的に助勢しようとする態度が示されている。これは形式的な不介入・相互独立の維持では真に対等な関係は維持し得ないのが労使の現実であ

るといふ認識に立ち、結社の自由一般とは区別される労使関係に固有な團結権の性格に力点を置き、それを現段階における社会・経済情況に則した形で実効性のあるものにして行こうとする努力を示すものである。

第二に、企業内労使関係の促進拡大という観点から見ると、当初は生産復興の一環としての企業内生産協力という視点から捉えられていたものが、生産の単位としてのみならず、人間の共同社会の単位として企業を捉え、その共同社会の一員である労働者の抱く様々な不満を合理的に解決することに企業内労使関係の重要性があるという把握への転換が見られる。これによって、企業内労使関係において対象とすべき問題も、生産協力とそれに附随する従業員福祉の問題から、労働・生活条件という直接的・物的条件のみならず組織体としての経営の維持・運営、それをささえる企業経営の現状および将来に関する全般に拡大されてきた。とりわけ企業内経営・人事諸制度の確立と運営の客観化、経営全般の事項の公開が、このような観点から推進されようとしていることは注目すべき点である。

こうした企業内部問題の客観化、公開、さらにはそれへの労働者参加の推進を指向する背景には、「よき労使関係は、単に労働問題の領域を越えて影響を与えるものであり、討議の民主的手続と直接当事者間の合意を通して、公共の利益のために争点を処理すること、経済および社会政策に関する労働者側の積極的参加と責任分担を強化する慣行の発展により、全体として、社会にとって頼るべき力のひとつの源泉となる<sup>(23)</sup>」という認識があり、企業内部の協力の推進もまたこのための力となると考えられていることがある。しかしなおそれが如何なる形において可能であり、如何に推進されるかについては今後に多くの問題を残している。今回の条約・勧告においても、既存の労働組合の固有の特権として承認されている活動の確保が規定され、労働組合の団体交渉権は確認されている。また、第四五回総会決議は、作業場を含むすべての段階において、雇用諸条件は労働組合活動のカバーする対象であることを強調した。したがって今回の条約・勧告によって保護される企業内労働組合代表は当然これら雇用諸条件の交渉権を主張する立

場にあると考え得る。しかし他方、工場・作業場における雇用諸条件は、現実には経営・人事管理と密接に関連するものであり、第一二九号勧告によればそれらはコミュニケーションの対象であり、協議の対象とされている事柄とも言えよう。企業内部の諸決定に対する労働者の関与に関するILOの規準設定は今後の課題として残されているが、この問題の処理如何によって事態は一層の展開を見ることになる<sup>(24)</sup>。

(23) 一九五五年、前掲、第三五回総会決議

(24) 一九六六年、第五〇回総会決議にもとづき、一九六七年の技術会議で労働者代表の権利とともに検討の対象となった労働者参加の問題は、総会議題とすることを留保されたが、次の課題としてILOの取組むべき問題であり、この問題の処理如何によって労働組合の企業内における権限にも影響があるものと考えられる。組合団結による交渉と協議協力機関による労使の協力との間に、関連ある事項を如何に配分するか、意思決定への労働者の関与を如何なる方法で拡大・促進するかはなお今後の課題である。