

婦人關係資料シリーズ
國際資料 第42号

勞使關係及び人間關係専門家會議

一九五六年七月 於ジュネーヴ

勞働省婦人少年局

は し が き

最近、各方面において、いわゆる人間関係の問題が注目され始め、特に産業面や労使の間に於ける人間関係については、諸外国においても盛に研究がなされているようであり、また、一しりでも、一九五六年七月、ジュネーヴにおいて「労使関係及び人間関係専門家会議」を開催し、日本からも中山知郎氏が出席しました。

日本社会の諸分野における人間関係の近代化を推進することを目標としてや九回婦人週間を開催するに当り、右会議の内容を紹介し参考と供します。

なお、編訳は労働大臣官房国際労働問題課の手によるもので、同課の御厚意に感謝します。

一九五七年三月
労働省婦人少年局

労使関係及び人間関係専門家会議

目 次

一、使用者と労働者間の関係における根本問題と現在の傾向	二
(1) 本問題の定義	二
(2) 問題の定義と傾向の認識	六
團結	八
相反する利害の調整	一〇
共通利害における協力	二
産業における人間関係	二
産業における社会科学の発達	四
企業レベルにおける関係	五
労使関係の改善	六
計画経済下における労使関係	七
この分野における一しりの処置の可能性の検討	七
とかかる処置を如何に推進すべきかに関する示唆	九
(1) 国際基準の形成と同基準の監督	一九
過去及び現在の処置	二〇

将来とすべき処置	二〇
(2) 資料の研究と周知	二一
過去及び現在の処置	二二
将来の処置に關する示唆	二二
技術援助	二三
附録	二四
第三十八回一しり総会(一九五五年六月ジュネーヴ)	二五
一しりにおいて採択された労使関係に関する決議	二五

背景

オーストラリアの議会（一九五五年六月、シエネーヴ）（注）は労使関係に関する決議を採択し、全世界を通じて、産業における労使協力の推進と人間関係の改善に寄與する爲に、ILO活動が如何に強化せらるべきかを事務局長が考慮することを経験したが、オーストラリアの理事会（一九五六年三月六・九日、シエネーヴ）は、事務局長がその決議を實行する爲に本専門家会議を招集することを決定した。

理事会は専門家会議の議題を次の如く定めた。

(1) 使用者と労働者間の関係における根本問題と現在の傾向

(2) この分野におけるILO活動の可能性並びにかかる活動が如何に展開するかに関する示唆の検討

注 この決議の全文は本報告の末尾に掲載してある。

一、使用者と労働者間の関係における根本問題と現在の傾向

(1) 本問題の定義

専門家会議の委員は次のことに気づくであろう。すなわち、会議の名称に於ては「労使関係と人間関係」を取扱うべきであるが、議題の一つは「使用者と労働者間の関係」における根本問題及び現在の傾向を検討すべきことを示している。委員たちは恐らく、この用語の違いは、ただ單なる見落としか、それとも種に何かの留保があるのかと不審に思つてあらう。それ故、まずこの点に関する予備的説明をするのが順序である。

「インダストリアル・リレーション」という言葉によつて、ILOは何時でも政府、使用者団体、労働

組合間の関係か、又は職業団体間の関係を取扱つてゐる。かくてILOはこの表現をもつて、結社の自由、団結権の保護、団結権及び団体交渉権の原則の適用、労務協約、調停と仲裁、経済の各書における当局と職業団体間の協力機関などの問題を指すのに用いてゐる。これらの多くについては、一九四七年から一九五二年間に開かれたILO総会が条約や勧告を多数採択して、この分野において国際的基準を定めるに至つた。「労使関係」という用語が明確に定義づけられた諸問題を指すのに反し、「人間関係」という語はそれ程特定のではない。後者は、一定の面を指し示すが、より詳しく調べることを拒絶することが困難である。一般的に受け入れられた定義が、またこの用語は与えられていないので、我々も自分の思ふように問題を考へてゐるようである。

一九五五年三月、理事会が労使関係及び人間関係の専門家会議の開催費用を一九五六年度予算に組みこむことを決定したとき、専門家会議の一つの目的は「労使関係」に於て「人間関係」の概念を明確にし、且つ人間関係の分野に包含される項目を決定することであると考へられた。

ところが、それぞれ産業における人間関係の問題を考慮した数個のILO産業別労務委員会が知り得た所に照らしてみても、またオーストラリアの総会に提出するILO事務局長の報告を準備するに当り、また欧州生産性本部等が招集した国際会議で産業における人間関係を議題のうちに含んだ会議にILOが参加した結果として、三者構成の国際会議等において、「人間関係」と「産業関係」の区別について一致点を見出すことは、非常に困難というよりは、実際上不可能であることが明かになつた。

要するに、かかる区別をするとき（何時でも区別するとは限らないが）、それは大衆に相違した基準で与されてゐるのである。

ある人々は、問題の性質に基準を置いて、人間関係という中に、労使が共通の関心を有し、従つてその関心が相互の理解を深めるような問題を含め、また、労使関係の分野とは本質的には相互の利益が相反する分野であるとしている。

他の人々は、使われる手段の相違に重点をおいている。これによると、労働関係は主として労働団体間の関係、労働者に與るものであり、人間関係とは使用者と個々の人としての労働者との間に存在する直接的な関係を云うのに用いられるのである。

更にまた彼の人々は、これらの關係が存続するレベル（段階）を一つの考慮点とする。この場合には、人間關係というものは組合との關係であろうが或いは役員との個人的な關係であろうが、何々の企業のリベ
ルにおける關係一般を意味し、勞使關係とは、經濟界のもつと高いレベルにおける使用若團體と勞働團體
間の關係を意味している。

また他の意見によれば、この区別は問題の取上げ方にあるとしている。勞使間の關係を組織という角度から考慮したとき、これを勞使關係と考へ、一方社會學的角度的から見たとき、觀察者は人間關係に入るものであつて、この人間關係は、諸國の社會學者の定義によると、「仕事を團體で遂行するうちに生ずる心理的社會的相互關係の科學的調査によつて」成り立つものである。この場合、検討される問題は同じであるが異つた光のもとで研究される。

最後に「人間關係」という語は多くの人にとつては、一定の分野または技術というよりは到達すべき目標を意味している。即ち人間味に欠けていると思われれる關係を人間化するものである。このために

産業における人間関係の改善に効果的に寄与するよう請えている。一九五五年の歳、一しの事務局長は、前米國連箱調停局長デヅイド、シ・コール氏に対して、労使関係の改善に一しのが寄与するには如何にすべきかを示唆するよう依頼したか、コール氏は石のような趣味において、人間関係を「相互に尊敬しあふべき」と述べた。知識人間の関係に個別的、行爲の一般的标准又は行爲の戒律である」と定義した。

右に述べた数伯の意見に照らしみて、「人間関係」と「労働関係」の間に齟齬たる線をひくことが大
 要困難であり、労働関係を構成する問題に對抗して、人間関係のカテゴリーに入る問題を列挙するが早計で

あることが分る。勿論、ある一國內に限りて、その国の風習や伝統を考慮した上で、皆侯の團體が協定したもののような区劃線をひくことは可能であるが、かかる区劃線が國際的に受け入れられることは無理である。

しかのみならず、「人間関係」という表現そのものが、暴々いろいろな強い感情的なものを伴つていて、有用な結論がとぎ出されるのを断し得ない事實を見落してはならない。使用者と労働組合代表者との会合にあいて、ただこの語にふれただけで、状況を硬化し議論に弾力性を失わしめたような例が屢々あつた。殊に、労組では人間関係の可能性を「心理学的混淆主義」への試みと解して来になつて、公言はしないものの、終極には労働者を組合運動から引離す目的で、労働者の態度を企業に適した世にはめ、企業に合致させようとするものであると解釈する。

これらの事情を念頭に置いて、去年（一九五五年）の11月の総会に提出した事務局長報告では、「労使関係」という抱括的な断定的でない用語を用いた。事務局長報告の審議の終りに総会が採択した決議にも同じ表現が用いられた。また、學用家会議の議題としても、一九五六年度予算が採用されたときその会議の名称として使われた「労使関係と人間関係」という語をきけて、「労使関係」の語が用いられたのも同じ理由からである。

また、定義の問題に余りに懸念を感ずることは誤りであらう。本質的な点は、どんな表現が使われるにしろ、それは使用者と受け手との間におさるすべての肉體（個人的にも肉體的にも）を覆う所のものであるべき点という事である。

(5) この用語の明確化の後で、二つの点が発調されなければならぬ。第一に、専門家会議への依頼事項は、極度に限定的に解釈されるべきでなく、議題に従つて会議がなすべき使用者と労働者との関係における根本問題と現在の傾向についての討論は、経済の各段階における右の関係のあらゆる面をもちらするものであると理解すべきことは明らかである。会議への依頼事項をこのように広義に解釈すべきことはまた次の

事実によつても証拠を得られる、即ち幕内家会議の附録を決定したオーストリア理事會（一九五六年三月）で、議題のオーストリア企業レベルにおける使用者と労働者の関係の問題に限定しようとした。提案は、討論の途中で提案者自身によつて撤回された。勿論、専門家会議が取り扱う問題を、それらが発生するレベルによつて指定することは非常に困難であらう。一例をあげてみるなら、団体協約の問題にしても、米国家ナダその他工業化の過程にある国では、これは主として企業又は事業場のレベルにおいて処理されていなければならない。他の国では地域的、産業別または全国的規模で取り扱われているのである。

オーストリアに、上記の如く定義づけられた議題オーストリアと関連させて読むべきことを注意しておくことは役に立つであらう。というのは、問題と傾向を考慮する目的は、そこに掲げられた種々の問題の確乎不動の解決を企望することではなく、もしもが現在特別の注意を払う必要のある問題を抽出し、もしも総会その他のもしも会議が決定した基準を考慮にいれ、もしもその活動の様相を決定する指導原理を形成することにあるからである。

(2) 問題の定義と傾向の認識

議題のオーストリアで取り扱われる問題の趣味する所が右のように定義づけられたので、今度は、今日の労働関係においてでなくてはならない重要な問題を概観し、またこれらの関係内で観察される傾向を明確にすることが必要である。この概観は手引以上に出ないことを理解して欲しい。この概観の唯一の目的は、この専門家会議の一般討論の土台となるような項目を示唆することにある。かかる項目によつて、専門家会議のメンバーたちは労働関係の一種の背景を補くことが出来るであらうし、この懸念をいかにあつてあつても、そこに全体の状況を見ることも出来るであらう。そしてこの背景をもとにして、メンバーたちは、もしもがどんな活動をするかを選択することが出来るよう。この調査の大部分は、オーストリアの総会でも事務局報告の一般討論の際にでてきた指導的意見に採られた。此の問題について総会が採択した決議

は、もしも活動は「議会」の一般討論で発言したメンバーの観察に照らして、検討せらるべきである」と明言している。

この討論のときへ労働関係担当の二人の大臣を含めて、一面ハスの代表並にオサマダが出席し、発言者は次々に、議場の各階層における労働関係に影響を及ぼす根本的要因、または労働関係がカヴァする問題の現実の範囲と、労働関係の問題を把握するのに用いられる各種のテクニックとに重点をおいていた。まずオーストリアに、労働関係の流動性と動的性質に注目せざるを得ない。問題が発生する状況は次々に変化している。技術的進歩、労働力構成の変化、政治制度や社会思想の変化など、要因のうちの最も重要なものの外を例示したに過ぎない。労働関係の生ずる背景は、絶えず変えられている。それ故に、この分野に於いて任務を行う何らかの責任ある人は、その基礎概念、態度及び働く方法を注意深く吟味し、それらが真に時代の要求にあつてゐるか否か、また少なくとも部分的には、先入観念の産物ではないか、または現在の状態と見合ふと重要な点のない過去の時代の遺産ではないかといふことを調べなければならない。

しかし、我々が発見する変化は、決してすべての面において同じで、同じ度合であるのではない。労働関係は時間的に変化するとともに、地理的にもより大きく変化し、進歩する問題は世界の地域と他では非常に違つてゐる。

高い水準の工業化が長く行われた国にあつては、経営者と労働者との関係は、長年の伝統に基いてゐる。そこであつた問題は主として、労働関係の現在の組織を、技術の進歩と社会思想の発展とに照らして、どのように適応させるかといふことに関連してゐる。

他方、工業化の途次にある諸国では、極めて多くの場合、問題はそもそもの出発点から始まる。これらの国では、工業は未だ国家経済の極く小さい一部分であるにすぎず、たとえ工業として存在するとしても、それは農業が依然として支配的な経済の中を比較的に軽蔑した、小さな孤立した産業という構想によつて

いる場合が多い。産業的伝統というものが何一つとしてない筈で、生活様式を近代産業のテン板に合せんとすれば、伝統的な社会構造との間に衝突が起る。工業制生産方式とは亦よそ緣盡いサーピスやワッパに例連して生じたものでありながら、企業という社会機構にも存お浸透する傾向のある主従関係という觀念は、労組組合の機能や労使関係についての近代的思想とは相違がある。産業構造面の代表は、この点を強調して、右のことは偶然にも、他の國々にあつても同様である。オーストリアの社会学者が最近、仕事の形態と歩調は大量に変化したけれども、工業時代以前の首長制度がオーストリアの工業生産制度の内に生き残っていることを指摘している。

工業の導入は新しい社会構成と新しい社会思想を伴う傾向をもちてゐること、また技術進歩を伴うけれども、これに伴う社会生活の型に留意しないのは大きな誤りであることを認識することとは重要である。

これに関連して、三つの基本的事実を考慮することが重要であると懸われる。

「産業生活は、国鉄叔の害謀に基づく団体関係の認定を求めている事實を認めること

一 侯明哲と等伯者との間には、利害の相反する分野があつて、政策的に紛争の緊張と可憐極とを引起すこと、及びかゝる利害を調和し、紛争を解決する機關の設置が必要であることを認めること

一 主に使用若し、労働者の間には、利害が共通する場がある。これが、両者相互の權利を尊敬し、意がら臨
力する土合となり得る事實を認める之上、

圖
結
叔

團結權の承認は、使用者及び労働者のそれぞれ組織が自由に依られ且つ自由に運営されるような数個の基本的条件が確守されているかどうかにかかっている。これらの条件が何であるかはよく知られており、二つの國際労働条約、即ち一九四八年採択の結社の自由及び團結權の権限に関する条約及び一九四九年採択の團結權及び団体交渉權条約に含まれている。この二条約の中の一のものは一八カ國によつて批准され

第2のものは二口方國によつて批准されている

權利を獲得し、今日では、この權利は大憲法權によつて保証されている、しかるに一方、他の多くの國にあつては、今日でも締社の自由は毎日の生活で経験する事實ではなく、かちとるべき理想であるに過ぎない。――の理事會は最近、中立的から成る委員會に、七〇の――の加盟國で使用着並に勞働者の団体がどの程度政府の支配統制から自由であるかを調査することを依頼した。この委員會の報告書は、産業的後進國においては、一支配し、監督しようとする政府に対しその機会を手えるような制限が存在するし、ことを明らかになっている。例えば、組織結成に関する法律や慣行（事前許可が求められている場合）は特に、から右のような制限が出てき、制限の結果として組織の停止または解散が、また、登録が組織運営の条件となつてゐるときは登録の取消などが出てくる。又同報告は、程度の違いであれ、少くとも二つの國において、事前の裁判所の決定なくして、組織の停止、解散または登録取消の權利が存在することを確認した。勞働組合權の違反提訴の予備調査をするために――の理事會が決定した締社の自由に関する委員會の報告によれば、この面において制限権能の適用が實際に存在することが明白である。

る処が多い。即ち一般大衆が文藝を爲に募集が困難であること、潜在失業、組合指導者の経験不足と未熟、労組間の対立、抗爭、労組の政治からの獨立性の欠如などがこれである。この様を好ましかる要因にもかかわらず、大戦後労組の組合員増加率は相當なものであることは疑いをいれない。ある場合このように組合員数の増大は政府の、獎勵政策による処が多く、その目的は労組組合の結成を推進し、経営と組織とを満足すべき基準に達せしめんとするにあつた。しかし、公的なる獎勵政策は、総局労組に対する内部干渉と表裏をなすものであつて、労組の幼年期にあつては、これを商榷する爲に作られた法的規定は、將來、状況が変化すれば労組運動を圧制する規定に容易に変わる危険がある。それ故多數の國では、労組運動

進化の重点を、組合指導者の訓練においている。法的観点から見て主要なことは、法律が結社の権利を侵害することなく却てその自由な使用を保証することである。そうすれば、残る問題は組合の幹部と一般組合員の教育ということであつて、多くの国々で、また国際労働組合によつて、多くの努力がこの方面になされてゐる。

相反する利害の調整

私企業の発達した国の大部分においては、現在、使用者と労働者の相反する利害の調整は、労働保護立法の枠内で、団体協約及び労働争議の調停仲裁手続を通じて行われている。

しかし、現存する制度並に横柄は多種多様であり、団体協約の発達も種々雑多である。法律規則は種々異つた程度、法のによる平等を規定している。ある国では、スト制限が今日でも行われている。しかし団体協約が、社会的進歩を経済的進歩に調整させる最も効果的で且つ強力なある方法であると認める傾向が表われている。この点は教人の発言者によつて指し示されたが、かかる発言者はまた同時に種々の問題にふれてゐた。それらの問題の一つは団体協約を取り扱う項目の性質であつて、それによつて、その国の労働関係の現実の範囲、協約の出来てゐるレベルへ各企業ごとのレベルであるか、又はもつと高いレベルであるか、協約の有効期間（一年毎の改訂更新か、またはもつと長いか）その他のことが知られる。

これと同時に注目するべきことは、紛争処理に關し労働関係の自主性を強化せたいという希望があつたことであるが、ある国の制度では全般的に又は自主交渉が失敗した場合のために強制仲裁制度を規定してゐる。

多くの発言者は事務局長報告に引用された、我々は「ストライキの夜明け前」に面してゐるという趣旨の意見に挑戦した。実際に、この点に關しては、相反する傾向がある。しかし、ストライキの手段に訴へる方法が屢々とられる処でも、労働組合はストライキを「最後の武器」と認めてゐる事は明白であるが、

同時に労働組合が嫌う「山越争議」が存在することも事実である。

共通利害における協力

工業化された国家及び若干の後進国においては、労働組合の態度に進化が認められるが、それは、社会進歩のために産業の生産性の増大を必要とするというこの理解という形で示されてゐる。この進化は、能率的な生産組織に對して労働者が持つ共通の利益を實現するのに役立つのである。

生産の増加に對して両者が関心を寄せてゐることは経済の各階層を照らかにこれを見ることから出来る。しかし、これは全国的段階へ経済全体としてのレベル或いは産業ごとのレベルで見られるものであるが、多くの国家で、使用者及び労働者の組織に對して、社会的又は経済的政策を樹立し適用するに際しての助力を与える機関が結成された。これらの機関は多くは諸労働肉體性のものであるが、その機能の重要性は討論の際相當に強調された。また多くの発言者は産業団体と國家組織間の任意協力の方法（二者協定など）の価値、また使用者、労働者及び政府の各代表が参加して意見交換を行う会合（全国労働総会など）の価値に關して発言した。

次に企業ごとのレベルで見られるものであるが、法律または協約によつて企業内に設置する機関による協力方法の発達は、戦後の労働関係における進化の著しい一例である。かかる機関の機能は多く諸労働的であるが、ある場合には社会的分野において決定をする権限を与えられているものもある。これらの機能は大抵社会的または技術的事項に關係してゐるが、経営事項に關係したものもある。またある場合、これらの団体は「経営参加」（訳注：或いは共同決定）にも等しい程の権限を与えられてゐる（ドイツにおける石炭鋼鉄産業の例）。

産業における人間問題

社会的進歩は立法的行政的措置の採用や適用の面のみで存するのではなく、人間相互の關係、労働者の行

動、仕事に対する態度、及び職業を通じての個人の完成を在在する基本的要素を理解することにもあると
フランスの労働大臣は指摘した。

労働関係における心理学的な要素の重要性については、英國の労働大臣カー、ウオルター、モンクトン
氏も同様に次のように指摘している。「我々は、人間というものは、手で仕事をする以上のものを工場に
持つてくる事実を理解しなければならぬ、即ち、自分の生活の一部を持つてくるのであつて、人が市民
としての生活で権利や満足を受けるものと同等程度に、工場内でもそれらを享受すべきである。」
これはすべての産業に關して云えることであつて、企業の新形態の如何にかかわらず、國營工場にお
いても、又協同組合内でも、指令を出すものと、それを受ける者との間がある。

この点に關して、今日の社会状況の觀察者は屢々、工業化された諸國の労働者は前世紀におけるよりも
遙かに良い状況の前に生活しているへ資源は皆の如く限定されていまいし、取扱は以前より断片的であり
快速であり、管理者は皆機械的で片手（？）ことを指圖しているけれども、労働界での出来事は、労働者は
まだ不満であること、皆程ではないとしても、を示している。

しかしまた、現代の不安定は、相当程まで技術的進歩の直接の結果であることも指摘されている。技
術的進歩が、個人を職場で孤立させ、労働関係における非人間化を強化するということとは、産業の中央集
中、專向化及び大量生産という事実からみても議論の余地がない。自分が多くの場合大きな機械の中
の小さな齒車に過ぎないことを、多かれ少なかれ知つて、労働者は仕事を「この仕事のうちには自己表現
する余地は全くない」行い、仕方なしに企業の意志に従ひ、自分はその企業に対して實際には部外者で
あると感じている。

それであるから、労働者に自己表現の機会を与え、彼の仕事の有用性を認識させ、又労働者の人格が
十分に発展し得る状況を作り出す仕事は、明かに大切であり、心理学的な均衡を守り現代の産業界の幸福
を増進する點に絶對に必要である。

これらの問題を身にしみて感じている使用者は、その派手に、各員は唯一つの団体に属してゐるものであ
つて、その団体のうちにあつて各個人は自らが好きな所をの意欲並に重要なる理解出来るものであることであ
ることゝ、一生懸命になつて歌っている。すべての計画やテクニックは、この目的のために用いられてい
る。

しかし、産業における人間問題について研究を進める結果、労働者の態度や前途を彼らの眞の利益や人
間としての眞の性質と合わないような方向に序らせる如きテクニックを、発展させるようなことにな
つてはならない。人は心理学的領域に入るや否や、必ずしも他の人の為にはならぬやうなことに一生
懸命になる危険がある。従つて、最初から謙遜をこける意には、この分野における措置はいずれも一定の基
本的條件に従つていなければならぬ。

(a) まず第一に、心理学的、社会的要素を考慮する結果賃金や雇用条件という基本的問題の解決をな
いかしなくてはならないことがあつてはならない。これらの要素を考慮する余り、生活条件や労働条
件の変更が工業的なものに感ぜられるやうになつたら、これは大きな弊である。購買力の向上
やそれかまた将来も引續き向上するとの保証は、何時でも労働関係の誠意である。信すべき十分
な理由がある。しかし、こゝに云つたからといって、人が自己の仕事に満足するのに一役かつてい
る心理学的動機といふものの重要性を過少評価するものでは決してない。とだ、その動機に適切な地
位を与える目的で云つてゐるものである。

(b) およそ労働組合運動の活動といふものは、すべて、個人の利益は団体の利益に併合され、個人が個
人の関係はグループがグループの間によつて代替されるという事実を認めさせる方向に向けられて
人間問題を重視することゝ、時代を逆戻りさせる口實に使つてはならない。

(c) この分野においてとらえらるべき指圖が労働組合組織に在る方向にむけられてはならないと云うだけで
ない。労働組合組織をかくる指圖に參加させることが望ましいと云う点に、注意を向けるべきであ
る。「世論は現在進化しつつあるが、その進化は世人に労働関係の新しい問題は、その組織的
問題に止つて代つたのであると考へさせるやうな方向に進んでゐるのではない。むしろ、産業団体と労働
野を拡大するように作用するべきである」。

今日の時代の特徵ある傾向の一つは、産業における社会科学と産業社会学の発展である。多岐の研究の
研究団体がこれらの問題と取り組んでいる。

労働を背景として人間の調和ある発展という問題には、科学界と産業界との双方に最も研究者の注
力による新しい研究を必要とする。これについては、多岐の研究者がふたたび、彼らはまた次のことを強調し
た。即ち、このような研究は、産業生活の現実の研究から出発して、将来は労働解放運動の中心要素
となるべき労働界と科学界との間に、有機的連絡をつくる機会を与えるものである。

一九五六年初頭、ローマで開催された欧州産業社会学主要の産業における人間関係会議において、会議の
一般報告者、クレマン教授は、労働関係において、我々の最も身近な問題が生ずる理由とその
方向とを提示する批判的の努力を、なすことが重要である。これを踏まえ、社会科学専門家の集すべき教訓を
次のように述べている。「自分の一生を科学者として真面目に暮らせんとするものは、彼の観察から得た
結論を適用する団体並に労働組合の指導者たちに提供すること以上の野心は持たない。科学者として知識を
立証を主とするが故に、他人の知的独立をそこなう如き心理学的操作を好まない。人間関係の現象を研究
する際の科学的態度の効用、実験的方法の重要性、及び研究推進活動のための施設を作ることの価値を信
ずるが、今のところこれらのものは、彼等が仕事にかかろうとする際に欠けているのが普通である。

しかし、産業社会学の発展はまたある不安をもたらしめている。例えば、ベルギーの労働大臣は、三八回
の総会で彼の疑問を次のように述べている。「社会のこのような巨大な流れは、社会と産業を注
意する義務を負う。また人間の態度を分析して社会関係にある種の不調性があり、人間をかくる関係に違
なさせる必要がある。この結論に、殆んど不可避的に到達するが、取りにもわれわれが、既に恒久的に
確立された社会関係という構体の知れぬものについて、それ自身を破壊することなしにその外適物を進

歩を模索しむべし。これは知らぬものであるとしても、社会の潮流は決して今のようには進まず、いものである
うか。一般の意見によれば、我々は「結局によつては産業民主主義に對して今でも大多数のものが謙
ている深い意識を備わっている。それのある流行の社会科学を排除しむべし。これは知らぬ。

企業のレベルにおける関係

労働関係におけるもう一つの特に顕著な特徴は、企業のレベルでおきる問題が、現在では非常に重要視さ
れていることである。この発展は、人間関係に重要性が与えられていることによつて、これをうかがい
知ることが出来る。即ち産業社会学者が言つていふように、企業は、産業に於ける人間の態度を研究する
標準的な社会単位である。産業社会学者たちの見解によつて、企業内の生活の観察は社会現象の最も良のバ
ロメータである。これは、観察されるすべての問題が企業のレベルで解決されるべきものである。しかしながら問題
が具現化するものは企業の中においてであり、従つてそれを取り扱う一歩先の場所では企業の内面である。

またある人々は、使用者と労働者が最も密接に接触する場所は企業であるから、企業は能力の訓練にと
つて理想的の場であると指摘している。

企業における問題に与えらるる重要性は、例え労働関係の調査して得たに観察される。フランスのイ
タリイその他の地域、産業または金融機関の労働協約を制度としていた諸国において、会社ごとの協約が
締結される傾向が出てきている。アジアや中東諸国の工業化の途中にある国々では、企業経営者の団体協約
が広く採用されている。又、アジアや中東諸国の工業化の途中にある国々では、企業経営者の団体協約

企業経営者における能力開発の成長について、最近に於いて、これらの機関の業績は、この分野にお
いて能力の意欲及び能力の能力の方が、最も重要な要素である。これは、この分野において、能力の意欲及び能力の能力の方が、最も重要な要素である。これは、この分野において、能力の意欲及び能力の能力の方が、最も重要な要素である。

労働者を企業に適合させること、産業界の注意の喚起がある次の如き幾多の問題を解決する。

(a) 労働者の訓練、訓練、教育、昇進の問題
(b) 労務と相互補完の問題、雇用の意見を知り又は経営者の意向を伝達するため、多くの技術が採用された、しかし過去の経験は、これらの方法の確信に対する確拠を示しているし、又連綿の問題は本末感受の問題であるという意見が持たれている。

(c) 命令、監督的雇用の訓練、内部規律、苦痛、強迫の問題
(d) 技術の発達へ仕事の迅速化、オートメーション、仕事の分化等からおこくる問題
(e) 企業の機構を實際にどう組織するかの問題
(f) 解決すべき問題の市と幾種とが経営者の相当な進歩をもたらした。労務関係の解決に直接間接にたつた。労働者の数は相当増したし、企業全体における人事行政の機能も拡大された。

職人の発言者、殊にユー・エースラヴィア政府代表は、使用者と労働者の関係が企業段階にのみ限定され、産業全体に拡大されるならば、労務関係は望ましい解決と見なすか又は全く改善と見ないだろうか。事を直観した。「企業段階における労務関係の改善は、第一段階のものとして、即ち低い程度の高力としてのみ考えられるべきであつて、もしこれが組織された労働者階級を組織化する目的でなされるならば、最終においては労働者もきつづけるものとすらなるであろう」。

労務関係の改善

より良き労務関係を推進する最善の方法は、何れも認める意見は次の二つの課題に要約出来る。

- (a) 政府は、労務関係を発展し得るようば最小限度の枠をつくることへ好ましい経済的雰囲気、最低基準を設ける労働関係法、結社の権利、団体交渉を奨励せしめる立法等。
- (b) 一方、一般この枠が出来たら、労務関係の問題がおきたとき、労務関係の改善は主として関係者の熱意にかゝるであろう。従つて、当事者たちにその責任を十分に自覚するよう訓練することが重要である。

労務関係のこの面に十分に注意を払ふことが、今日の多くの問題における基本的必要を満たすこととなるであろう。政府、訓練機関または産業団体によつて、この目的の遂行に多くのことがなされていく。政府代表者の意見は、此の兵に關して政府が行い得る役割、特に関係協約の成功に際し関係のある情報資料を取りまとめ、評価し且つ発表し得る研究機関を設置したり、また経済のあらゆる段階における当事者相互の協議を奨励することによつて果す役割の重要性を説いた。

計画経済下における労務関係

計画経済を採用している諸国の代表者は、彼等の国においては、企業の経営者と労働者との間の関係の問題は全く異なる事実のものであると述べることを指摘した。というのは、これは競争手続の集約化と個人の利益を制限しているという理由からである。このように国においては古い意味においては、使用者というものは存在せず、企業の経営者は経済行政の上組織に責任を負うか又は、一九五〇年に労働者の自治経営の組織を採用した後のユー・ゴスラヴィアにおける如く関係企業の労働者に対して直接に責任を負うものである。

ユー・ゴスラヴィアの労働代表は、この兵に關して労働者の経済運営への参加は、各国において急速に進んでいる正史的な経過であると指摘した。彼は又同時に次のように言っている。労働者による企業経営は各個人の利益をどの位いっている社会及び社会全体の利益と直結する効果を齎しているが、労働組合は組織の機能を果たすため、又労働者が自分の権利を十分に享受し且つ自分達の必要を満たす漸の職にないで、重要な役割を果たして行くものである。

ソ連の政府代表は「労働者と経営者間との利害が共通しているにもかゝらず、企業の仕事、労働条件、賃金等の諸問題の解決に關して個人と経営との間に紛争が起さる。或々の仕事には何らの不公平がなく、或

我の工場は常に一定のリズムに従つて動いてゐると信ずるのは正しくないであらう。ことを認めてゐる。彼等は又労働者が「労働条件を向上し、労働を容易にし、より安全にし又生産を増大するような」提案をする組織を組織した。このことに関連してソ連の使用資材本部ソフ氏は、生産同業検討の週に一九五五年五月モスコで開かれた会議に参及した。この会議には、企業の本、イノヴェター（改革者）といわれる指導的労働者科学研究所長、社会科学アカデミーの会員、労働組合員及び計画機関の長が出席し、こゝで労働者は、企業の支配者のみならず各省及び研究所についても批判する権利を獲得したと同氏は言つてゐる。

又最近には、ホーランドの労働組合の中央会議は、早速になすべき仕事は、「経済行政機関が、労働法の適用、仲裁委員会又は労働組合の労働監督機関の決定の実施等に関し労働組合の既得の任期が切れたとき彼を覆らすような措置をとり、或は労働者の契約履行に關する報告義務を免つた場合に、その行政機関に課すべき罰則問題の研究及び工場協議会により大さな財政的自治を与えることへこれによつて労働組合の撤出金のより多額の部分が、協会の自由処分になせらるゝ」によつて生ずる問題の研究」を命ぜらるゝとあると言つてゐる。ホーランドの木材製紙工業大臣は、企業のある経営者たちは工場協議会の使命を担ひ、労働組合にとつては生産のために労働者を動員することの方が、労働者の利益を保護するよりももつと大切の活動であると言へる。彼は、「このようは態度は、企業にも個人にも恒らの利益をもたらさぬ。」

工場協議会は、もつと労働者の利益保護に熱心でむけねばならぬ。経営者の選任を縮小するに際しなくてはならぬ。このようは誤りを通し、労働者の権利を侵害するのを許容してはならぬ。私の意見は、企業の経営者たちが労働法をむつとよく理解するようには再教育する計画をたててあり、その際、企業経営者における労働組合の役割と機能にもつと注意を払ふべきである。と述べた。計画経済を採用してゐる諸国の代表はまた、企業経営者の義務と責任、工場の日課契約に關する論議、社

会的サービスの組織、文化的活動の発展、労働者訓練、種々の分野における労働組合の役割を強調してゐる。ある人々は、このようは問題に關する経験について國際的な意見交換を行ふことは、経済社会制度が異つていようとも有益であると考えてゐる。

二、この分野におけるILOの処置の可能性の検討とかゝる処置を如何に推進すべきかに関する示唆

一度これらの問題が焦点に出されると、問題解決のためILOがどんな寄与をなし得るか、専門家の會議の問題となる。

これに關してILOのなすべき特別は使命のあることに疑いはない。この際フィラデルフィア宣言中の文章を思い出さねばならぬ。同宣言はILOが「国際の労働の契約を承認、生産能力の不斷の改善に關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關する労働者と使用者との協力」を達成する普遍を世界の諸国で推進する義務を負うものであることを認めてゐるのである。

ILOは、その三者構成制度によつて、政府労働者及び資材を組織する唯一の國際機関であるから、右のべた責任を世界的規模において負うには他の如何なる機関よりも適當な機関であることは明白である。それ故、我々の問題、ILOが今日眼前の問題を解決するに十分の資料と方法を持つてゐるか否か、またどの程度にその活動が改善され得るかというところに暗する。そのためには、ILOがその機能を果たすに用ゐる方法を再検討し、また過去に、特に第二次世界大戦後に用いた方法の一つ一つの研究及びそれらをもつと十分に授かる必要があるか否かの研究を必要とする。

これらの方法は次の三つに總括出来る。

一 國際基準の形成とこれら基準の施行方法

一 情報の研究と開明

一 技術援助

(1) 國際基準の形成と國際基準の監督

過去及び現在の処置

一九四七年から一九五二年の間、ILOの総会は産業関係の処置に關して、一連の國際基準を採択した。これらの基準は、まづ第一に、結社の自由及び団結の權利に關する条約（一九四八年）及び団体交渉及び使用者及びそれらの組織する団体が享受すべき基本的保護を定義している。産業団体の組織から解散までの事務の凡ての本質的な面をカバーしている。第二の条約は、雇用において労働者が組合主義者であるとの理由で差別的に扱われる処置から彼らを保護することによつて、労働者の組織の自由なる行使を保證している。これはまた、労働者団体を使用者の干渉から保護している。更にまた他の一連の基準は、労働協約に關する勧告（一九五一年）に在りて、任意調停及び任意仲裁に關する勧告（一九五一年）及び企業における使用者と労働者との間の調停及び協力の奨励に關する決議に關する決議（一九五二年）に於いては、条約及び勧告の適用に關するILOの憲章の規定の實施によつて保證され、地方、結社の自由その他のものについては、ILOの國連の合同機關である事實調査手続によつて守られてゐる。この手続によると、労働組合の權利の侵害にかゝる提訴の予備調査は現在ILOの理事会の委員である結社の自由に關する委員会の権限に於てあり、この委員会は現在までの百以上の問題を取扱つてゐる。同様にILOの地盤会及び産業別労働委員会も種々の機会に、關係地域又は産業内の労働關係に關する決議を採択している。

將來とすべき処置

産業使用者、労働者が、一般産業國際政策の方針として採用すべき比較的最近採択された國際基準をとりまとめた本がある。こうした状況の下に、あつて專門職会員の協定すべきことは一方においては現在の國際基準はある程度をもつて詳細に述べた完全なすべきではないか。又地方からある基準がよく理解され適用されるものとなるべき措置は如何であるかについて考慮することである。労働組合の尊重は現在産業關係の労働關係改善の礎石たる事案にかゝる。金銭はまづ第一に、条約第八七号及び九八号を批准してはいない口が批准することが如何に望ましいかを強調するであらう。第二に、労働組合の保護のため、労働組合が労働

組合が雇主と同等と見なされる場合、被労働組合が公平なる口懸機關の報告を受け得るようになす必要があることを主張するであらう。

(2) 資料の研究と周知

過去及び現在の処置

ILOはこの分野における基本的研究を「スタディ・アンド・レポート」誌や労働關係を取り扱ったILOの總會、地域會議、及び産業別労働委員会の報告によつて発表している。

その外にも「インダストリアル・レイバ・レザウ」又は「インダストリアル・アンド・レイバ・ア・サ」誌上に屢々労働關係の論文や記録が掲載されてゐる。産業団体に關する法律ならびに産業關係の法制に關するばう大な資料が、使用者並に労働者団体が集めて政府の支配と統制から自由であるか否か、またどの程度まで自由であるかを決定する。調査に供する為、ILOの理事会の命によつて蒐集された。この調査は、労働關係の自由に關する委員会と呼ばれる。三人の著名な委員によつて構成された委員会に依頼された。この資料はセロのILOの加盟國の各々の調査結果の土台として使われ、前記の委員会が第一三一回理事會（一九五六年三月）に提出した報告に添附されてゐる。該報告は現在ILOの理事會が検討中である。

將來の処置に關する示唆

労働關係分野におけるILOの行った調査研究の量にも拘らず、種々の考慮に照らして、ILOの活動は種々の面で強化されていゝと思われる。

第一に、ILOは、労働關係の特殊面について、國際的調査をし、伝統的研究活動を続けるべきである。一つの研究は、産業団体に關する立法並に産業關係の法制に準急するのかがいゝ。かかる研究は、労働關係の自由に關する委員会のために集められた資料に基いて行はれる。セロケ國もの限に於いては、この限られた研究は獨特のものであり、他國以外の諸國における産業關係に關する情報を得んとする人にとつて最大の価値あるものとなる。他の研究は、ストライキとロックアウトの原因と結果、労働組合の組織と活動の維持の

ために政府のとする処置との関係、組合資金の不正使用の防止措置、クローズド、シヨップ及びユニスト
シヨップ系環の効果、団体協約の内容、企業設備における協力又は協同生産のための技術の伝達等を取扱
うのがよい、ある場合、このような研究は、或いは世界の一地域、或いは一定産業に限定したり、又は同
の重要性や経済社会制度を考慮して選出した数ヶ国に限定して行われてもよい。

第二に、いしめは、労働関係について科学的な調査や研究を現在行つてゐる社会科学研究所ともつと密接な接触を保つべきで、やうすることによつていしめは資料の交換所たる役目を行い得る地位となる。このことを念頭において、エネスコや欧州生産性本部の如き関係国際機関と提携して、一種の「産業」における社会科学の国際的索引の如きものを恢復し、これを時々更新のものとする並補訂して研究所や研究計画——建設と計画進行中とを両方——に關する完全な情報を含むしたものにする。ことは、まことに有用であらう。これと似たような索引を、労働訓練、経営者訓練、政府と民間産業間の協力に關する資料について恢復するのも望ましい。

生お又、――しひは、ある國々の常使關係の種々の面についての手引書が記録を複製して、關係者が輕易に入手出来るようにするのも望ましい。このような手引は、例えば、その國の國體交渉や調停あつせん條約、また協力條約を動かす有力な要因を描出掲載するのによい。

最後に、I・L・Oはどの出版物の綴面をもつと、労働関係の進展、——研究調査計画、重要な団体協定の条項の分析、関係題目に關する主たる文献の要綱——のニュースへ新しければ新しい程よろしいに使用すべきである。重要な団体協定の全文または要約が欲しい人の手にこれが入るような手配をすることゝも考慮すべきである。

ニエー入の詳細な掲載のしかたは、労働関係について一しりの種々な機関が解た結論並に進行中の研究を以て、單に各省部局、大學、使用者や労働者の中央組織ばかりでなく、何らかの形で経済の如何なる段階にある労働関係に責任ある人すべてに普及するように手配すべきである。組合機関に主として企業側の機関

雜誌が、定期的にトシロから提供された資料によつて國際欄を構つよつに、これらのニューズ紙よく行きわたるために特別の努力を必要とする。

(3) 技術援助

次に界河堰が検討すべき問題は、上りの技術援助が労働関係の分野で、どこまで踏及する可能性があるかということである。

現在までのところ、勞使關係は、技術援助計畫の中では極く小部分をなしているに過ぎない。しかし最近はいくつかの使節團が派遣された。

使用者と労働者が彼らの叔祖と責任をもつと十分に具體的に把握出来るよう手振うために、もつとむつとすることがあると思われる。

上の二の面における活動は、次のような課をすすめて行かれる。
 組の關係國際機関と提携して、使用關係を改善する爲め各國の努力を直接間接に援助し、かゝる
 努力がまだ始められていない國々は、これを始めること。使用者と勞働者が自國における彼らの關係
 の状態に關する見解を比較しあう全國會議への参加。

労働者が交通の利益の増進を期かに一致し得ることを使用者労働者に示すための三者又は二者構成の会議への参加、盡力且つ責任ある労働組合運動の発展を目的とする労働者訓練講習会への参加、企業内の労働関係を形成又は改善することを経験とした企業の長の会議への参加

地域の国際経済を行わたる訓練、セミナー又は研修会等、教ヶ國の勞務關係に責任を担つて看
面する問題につき意見を交換する会合を開催又は奨励すること、このよふな会合は、産業爭議の調
停又はあつせん會、団体協約を交渉する任にある合同率賃會議長、労務協議會その他企業における協
力機關の率賃、雇員代表、勞務組合代表及び企業の人事關係担当者等のために開かれる。直接に勞使

關係にたずさわらずとも、その臨場はこの大に現し大きな影響を有する。例へば産業労働、産業心理、産業関係、産業経済、産業政策のために、前述とは別個のゼミナールを置くことも有用である。

産業関係について限られた経験しかない國に依頼國を派遣すること。

またこれとは逆に、労働者、使用者、そしてまたあるときは政府代表に、自分の國以外の所でチーム・ワークを学ぶ目的で、三者構成または二者構成の研修團を長年の産業経験ある國に派遣すること。この構想は、利害関係を異にする者に、自國とは違った環境の國にあつて、各自の考えを同一の問題に集中させることにある。この様な企画に要する経費は、ILO 総会や産業別労働委員会の間かれるとき、これと協力して行うならば、大いに節減出来るであろう。それは、若しかかる研修團の参加者が前述の会議の代表であれば、その旅費の一部は、会議の予算で賄われ、政府又はILO が支払うからである。

附 録

第三十八回 ILO 総会（一九五五年六月ジュネーヴ）において採択された労働関係に関する決議

國際労働會議は

國際労働會議の目的の達成は政府、使用者及び労働者の支持により左右されるのみならず、またこれらの目的の達成に対する労働者及び使用者間の並びにそれと被雇者の國際間の協力が世界に成就するか否かにより左右されることを考慮し

従つてILO が各國における特殊な必要及び条件を考慮してこれらの國における良好労働関係を促進せしめるためにILO により適切なあらゆる手段を講じて努力すべきであることを考慮し

かかる措置は、産業における労働者の協力が共同社会のあらゆる部門の繁栄を増進せしめるために必要とされるような工業的に発展している國にとつても、また工業化の社会的目的の達成が、國內の法律及び慣行と合致しているときは政府と共に産業のための受諾しうる社会政策を策定するために使用者と協力する努力とついでに労働者の能力に果つていような広大な経済開発を目下企圖中である國にとつても必要であることを考慮し

良好労働関係は、経済の労働分野よりない反響を呼ぶものであり、またそれは直接間接ある者の間における討議及び合意という民主的手続きを通じて、互に公共の利益において、共に経済及び社会政策における労働者の積極的参加及び責任の強化を図ることを目的として、諸問題を克服しようという慣行を促進せしめることにより社会全体に対する力の根源となることを考慮し、

本總会が、フィラデルフィア宣言において、國体交渉の契機となる家業、生産能力の不断の改善に関する政策と労働の協力並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世界の諸國間において促進するILO の職責を義務としたことを想起し、

ILO が近年において労働関係のある面に對しての注意を払つたこと及び特に――

(a) 結社の自由及び団結権の保護に関する条約（一九四八年）及び団結権及び団体交渉権に関する条約（一九

- 四九年の労働関係及びそれの団体間の協力関係の発展に対する助成を確立するために努力していること。
- (b) 団体協約へ一九五一年の任職調停及び和衷へ一九五一年の及び企業の水産における労働者の補償及び協力へ一九五二年のに関する報告及び企業の水産における労働者の補償及び協力へ
- (c) 交渉手続に適用しうる一般形式及び原則に関する政府及び関係者のための指針を述べていること。
- (d) 一しりの技術援助活動は、各種の方法により労働関係の発展を容易ならしめる目的でそのサービスを改善するために援助を希望している各国政府に対する援助手続を確立していること。
- (e) 一しりの産業別労働委員会が、それそれの産業における採用者及び労働者間の関係に就いたある問題を遂に審議していること。

更に、吾等中の採用者と労働者間及びそれそれの団体間の協力関係の促進を特に強調するために、一しりがこの分野における活動計画を拡大することを目指していること、及びこの目的のため事務局長がこの問題をその報告のテーマとするにより、議会の期を求められていることを考慮し

従って次のことを決定する。

一、事務局長に対し、議会のメンバーが一般討論において述べる見解に照して一しりの活動全般について再検討し、吾等中の産業における労働者の保護及び人間関係の改善に有効に貢献するために、如何にしてこの活動修正又は補正すべきであるかを考慮するよう要請すること。

二、理事会に附し次のことを要請すること。

(a) 前述の再検討の結果、事務局長が提出する提案を考慮し、この目的のための一しりの措置に関する実施的計画を作成すること。

(b) この問題を何等か適當な形式により所定の会期の議会に提出するよう考慮すること。

(註) 提案者は、デンマーク、フィンランド、アイスランド、ノルウェー及びスウェーデン政府代表である。

オーストラリア会議において、ボトルク氏、エイダスラザイア政府は前文の水面下に「更に経済及び社会政策を……図ることを目的として」を追加するよう提案した。これは附し、ヴァン、メーター氏へ承認。

若殿内、M. ロス氏へ米労働者顧問、決議委員会の労働者顧問議長及び承認者が賛成した。ズノフ氏、ヘンクワライナ労働者代表、ピノフ氏、ヘンクワライナ労働者代表は決議案全体に対して反対した。結局修正案を含む決議案は賛成一七、反対一六、棄権零を採択された。

婦人関係資料
国際資料才知号

遊根関係及び人間関係専門研究会

財 團 省 婦 人 少 年 局

株式会社 三 響 社