

イギリスの職場委員会制度

—— ショップ・スチュワードをめぐる問題を中心として ——

佐 藤 進

△金沢大学助教授△

はしがき

イギリス労働組合運動におけるショップ・スチュワード（職場委員と一応訳して説明する）をめぐる問題を、与えられた紙数の範囲でのべるわけだが、イギリスのショップ・スチュワードの職能が現在の日本労働運動の「職場活動」に生かされている点で、先づ、その発展の歴史を省みながらつぎの現代的役割の側面を検討することにした。

一 職場委員の意味と

その歴史的発展

一般的に、ショップ・スチュワード（職場委員）は、企業もしくは事業所における組合代表を意味するが、最初が公式の組合代表という地位を与えられるほど重要な役割を企業内で果すものではなかった。このような職場委員の現われたのは、一八九〇年の「合同機械工組合」（Amalgamated Society of Engineers）においてである。何故、イギリスのよう

に企業外において同一地域もしくは同職労働者の組織的結合をもつ企業外組合の公式の組合機関（全国・地域・地区委員会）以外に、ことさら職場あるいは事業所を単位とする組合代表を選任せねばならないのであるかという問題に先ずぶつかる。多くの組合員というものは、たとえ企業外の機械工組合や炭鉱組合に加入していても、つねにその生活は職場に始まって、職場で終るものである。そこで、企業外組合の公式組合機関代表が、その職場組合員の労働問題を処理しきれている間は問題がないにせよ、産業内部の発展や組合組織の膨張その他によってその手に負えない問題も生じてくる（ことに企業外組合の公式組合機関の代表者は、職場従業員という身分をもたない。有給の職業的専門幹部で、その数も限られているから、ことにそのような職場の個々の組合員に關係をもつ問題に深くとりくむことができないことになる）。ここから、職場を中心とした組合代表たる職場委員の問題が発生するわけであろう。前記の機械工の場合も、一八世紀末におい

て、とくに新しい産業技術の導入とこれに伴う工場管理組織の変更——とくに高性能機械採用と出来高刺激給制度の導入——が、従来の熟練職人の労働形態に影響を与え、かつ未

熟練労働者の職場流入によって、「技術・機械問題」と「組織問題」を発生させて来た（とくにこの現象は、第一次大戦においてはつきりして来た）。そこで、このように具体的に職場で発生する問題を十分職場内で認識し、処理する人達が必要であるというところから来て来たといわれている（B. C. Roberts, Trade Union Government and Administration in Great Britain, p. 58）。

しかし、職場委員というものが事業所の組合代表という面では、何もこの機械工組合に限らず、企業外組合主義をとっているイギリスでも、つねにこの事業場が組織単位となつていような産業、例えば印刷工や石炭鉱山では名前こそ違いますがそれと類似する仕事はすでに行っている事業所支部役員はいたのである。

印刷工組合では、作業場支部は、チャペルという支部役員で職場委員的役割を果たす人を持ち、このチャペルが職場代表として職場内問題を処理していた。一方、石炭産業でも、チェックウエア（石炭計量係）という職場委員機能を果たす人達が

いた。これは、石炭産業内で従来から請負制度がとられており、出来高制で掘られたもののうち、親方にピンはねされていたのに対して先づ請負制反対がなされて成功をおさめる。しかしその後出来高払はとにかく石炭検量における不正によって労働賃金が手加減されることに對して、労働組合は石炭採掘量に對する正確な検量を主張した。これは後に立法化されるも、とにかくこの主張を貫くためにチェックウエアの任命が労働者によってなされ、このチェックウエアが、坑内における切羽条件の相違からあるいはその他の坑内問題に關する職場内の諸問題に對する交渉主体となつたという事例もある。

しかし、このような事業場単位を重視せねばならない石炭産業や印刷業はとにかく、一般的にショップ・スチュワードをもつ組合は、単に支部組合と事業内の組合員との間の連絡や組合費徴収というような限られた職務に服し、後述のように重要な現代的役割は果すものではなかった。

しかし、すでにのべたように、機械工組合のように技術変化問題と組織問題の職場内取りくみ——これは熟練工組合の閉鎖的性格からの解放に結びつくが——に端を発しているショップ・スチュワードは、とくに第一次大戦によってその存在が浮きぼりにされるに至つた。すなわち、第一次大戦における加速度的な技術変化と労働形態の変化にともなう未熟練女子労働者の採用（戦争による男子労働

者の兵役と男子労働者の不足と技術変化による女子労働者使用の可能性) 熟練労働者の相対的な地位引下げ、さらに戦時中の機械工組合幹部による賃金ストッパその他を含む労使休戦に対して、機械産業内部における労働者すなわち機械工組合員はいうまでもなく、未熟練労働者の不満が職場内に生じて来た。そこで機械工組合の組織機構と別な職場内の非公式な「職場委員」選出による職場委員運動が自然発生的におこつて来た。そしてこの種の職場委員の中には、機械工組合に加盟していない者も相当いた。そして、この運動は、戦時中の労働条件低下に対する職場内要求はいうまでもなく、当時の労働組合指導者の中に入っていた革命的イデオロギーによる産業内部改革その他とも結合して「職場委員会運動」の展開をみた(G・D・H・コール著・林他訳「イギリス労働運動史」(Ⅲ)一四九頁以下)。この中でも著名なのは、一九一五年二月の武器製造の中心地域たるクライド地区の労働者委員会(非公式の職場争議委員会であった。そして、この運動は機械工組合のフォーマルな執行部の権威を無視したものであったにせよ、クラフト組織に根をもっていた執行部役員よりも遙かに産業内部の労働者の現実的欲求に注目していたといえる。しかし、一九一六年になると、この非公式なクライドの有力な職場委員達は追放され、投獄されてその運動は一時納まったかのようになれた。だが、一九一七年には、より一層政治的性格をおびるに至り(反戦

運動と社会改革に結びつき) とくにロシア革命はこの傾向を強めたといわれている。とくに、すでにのべたような戦時中の労働者の状態がこのような傾向をもつ職場委員会の活動にプラスした。

しかし、戦争が終結するや水増しされていた軍需機械工業の人員整理によって、この種の運動を指導していた非公式の職場委員は相ついで解雇され、その結果戦争中勢力をもっていた職場委員会活動も終熄の方向を辿つたのである。

しかしながら、クライド労働者委員会より端を発したこのような非公式の職場委員会活動は、以上のような結末に終わったとはいえず、とくに機械工労働組合や、その他の組合の中に重要な地位を与えられることになった。すなわち、一九一七年(暫定協定)と一九一九年に、機械工労働組合は機械工業使用者連盟との間に、職場委員と職場委員会を企業内労使関係における組合のフォーマルな交渉機関として承認する旨の全国協約を締結し、機械工組合もその組合規約改正を行つて、職場委員を機械産業内におけるその職場代表としての公式の地位・機能を明示するに至つたのである。かくして、第一次大戦争中の職場委員運動をへて職場委員は労働組合機構において、企業外組合とその職場組合員とを結ぶ重要な環としての地位を与えられるに至つたのである(とくに、一九一九年「職場委員および工場委員会協約」は、ショップ・ステュワードの任命・工場委員会・職務・雑

則からなるもので、現在の職場委員の承認をなした点で重要な意味をもっている)。

「ショップ・ステュワード・工場委員会の任命・職務に関する規定」(抄)

ショップ・ステュワード及び工場委員会を承認することにより紛争をさける目的を以て次の諸条項が約束された。

(1) ショップ・ステュワードの任命
上記労働組合の組合員たる労働者であつて、加盟の企業に雇用されている者は、その企業に雇用されている組合員の中から代表者を任命しこの協約の条項に従つて自分達の利益のために行動させることができる。

(2) この代表者をショップ・ステュワードと呼ぶ。

(3) このショップ・ステュワードの選任は関係労働組合がこれを決定する。

この協約に加盟している労働組合はそれぞれショップ・ステュワードをもつことができる。

(4) ショップ・ステュワードの氏名及びその所属の工場または工場の一部及び労働組合の名称は当該労働組合から選任と同時に、経営者に通知されねばならない。

(四) 工場委員会の任命

(5) 各企業に工場委員会を設けることができる。工場委員会は七人以下の経営者との代表と、当該企業に雇用されている各階層の労働者代表者である七人以下のショップ・ステュワードによつて構成される。

この目的のためのショップ・ステュ

ワードは、この協約に加盟している労働組合の組合員で当該企業に雇用されている労働者によつて無記名投票で選任されなければならない。

工場委員会の委員であるショップ・ステュワードの任期は一二ヶ月以内とする。但し再任を妨げない。

(6) 以下に規定する手続によつて工場委員会の処理すべき事件が、工場委員会にショップ・ステュワードを出していない部門に生じた場合には、工場委員会は、その問題に關して、当該部門から一人のショップ・ステュワードを互選することができる。企業委員会が協議すべき協議事項は、可能な限り、会議の少くとも三日前に配布しなければならない。

(イ) 職務および手続

(7) ショップ・ステュワード及び工場委員会の職務は、紛争の回避に關する限り、つぎの手続に従つて行われなければならない。

(a) 労働者または労働者達は、彼等が直接関係する事項について事件を提起しようとする場合は、先ず事件について監督と話し合わなければならない。

(b) 解決が得られなかった場合には、事件は適当なショップ・ステュワードおよび関係労働者の一人と、工場長及び主席工場監督または両者の中の一人との間に移されなければならない。

(c) 最終解決に到達しない場合は、

職場委員会制度

事件は、どちらか一方の申請に基いて、工場委員会の審議に付せられる。組合の地区組織委員はこの審議に出席することができる。この場合には、使用者団体の代表も出席しなければならない。

(d) 業種部門または一作業部門にわたる事件が起きた場合には、工場委員会に附議することができる。

(e) 問題は、これ以降「紛争回避条項」一系統に従って審理される。

(f) 問題が、この協約および「紛争回避条項」に従って十分審議された後でなければ、いかなる作業停止をもなしてはならない。

(二) 雑則

(8) ショップ・スチュワードは、労働組合の指示に従わなければならない。また労働組合の規約ならびに諸規定および使用者と労働者との関係に影響をもつ使用者との協約に従って行動しなければならない。

(9) この協約に関連して、ショップ・スチュワードは彼が雇用されている工場またはその一部において起った事件を処理する権能を与えられる。工場委員会の委員として選任されたショップ・スチュワードは、その義務に関連して同様の権能を与えられる。そしてこれらの事件を処理するに際して、予め経営者の同意をえた場合には（この同意は正当な理由なしに拒否されるべきではない）その企業の他の工場または工場の一部に出入することができる。

その他のすべての点では、ショップ・スチュワードは彼等の仲間の労働者と同様の労働条件に従わなければならない。

(10) この協約にもとづく交渉は経営者からも、関係労働者からも開始することができる。

(11) 使用者とショップ・スチュワード及び工場委員会は連盟又は地方団体と労組との間の労働協約と矛盾する協定を結ぶことはできない。

(以下略)

この協定は、いわば企業内での職場委員および工場委員会制度が公認され、その機能は苦情処理、紛争平和処理に限定されている極めて、労働者の主張に対して弱い結果に終わってしまったもののように見える。だが、一九一九年という年、非公式職場委員会制度が後退し、労働者の発言が後退した年―を思うとき、批判はあったがやはりそれなりの意義をもっていたといえよう（有泉亨「イギリスにおける経営参加運動の一断面―ショップ・スチュワードを中心として―」（労働法研究（昭二三）一三四頁以下）。その後、一九二二年機械工組合の争議の敗北があり、それを契機として締結された一九二二年協約にも、一応「紛争回避条項」とともに上記協定は明記され、現在に及んでいるわけである。

なお、第二次大戦中の職場委員制度は、すでにのべたように第一次大戦時におけるような労働不安と政治闘争の結合の上に発生した運動形態をとることはな

く、すでに承認され、制度化された職場委員制度を前提としてとくに機械産業では戦時生産委員会（ジョイント・プロダクション・コミッティ）のような労使協議機構の中において職場委員や職場委員会が参加し、本来の職場委員機能に加えて生産活動への参加を実現したといわれている（G・D・H・コール「イギリス労働運動史」（Ⅲ）（林他訳）三三四頁以下）。

そして、以上簡単にのべたような歴史的發展をへて、制度化されている職場委員会活動は、現在においては、イギリスの多くの労働組合機構の内部において公的的地位を与えられ、その企業内における組合員代表としての発言をもつに至っていることは否定しえない。そこで、現状に視点をあわせながら問題点をのべていと思う。

二 イギリス労働組合運動における職場委員制度の現代的役割

現在、多くの労働組合は、名称や、組合規約にもとづく地位、選任方法、職務等は異なるにせよ、工場もしくは事業所の労働組合代表をもっているといわれている。すでにのべたように、印刷産業や石炭鉱業のように古くから事業所（あるいは各坑）を組織単位として重視して来た他の産業さらに公務部門でも単に組合との連絡機関・組合費徴収職務に加え

て、組合規約上の地位を認められ後述のような役割を担っている（P・E・P・British Trade Unionism, pp. 156~167）そして、最近のイギリス労働組合に関する幾つかの研究では、この職場委員もしくは職場委員会制度に必ず言及されていることも、この職場委員の地位の重要性に注目しているからにはかならないように思われる。

B・C・Roberts, Trade Union Government and Administration in Great Britain (1956) p. 57 N・L・Joseph Goldstein, The Government of British Trade Unionism (1952), P・E・P. British Trade Unionism (1955), 等から一九一〇―一九二二年の職場委員会運動を労働者の産業管理との関係の面で分析したものに Branko Pribicevic, The Shop Stewards' Movement and workers' Control (1910-1922) (1959) がある。

一方、使用者との関係でも公認されて来ていることも否定できない事実である。すなわち、「職場委員がその任務を遂行するための便宜が認められていることは現在、一般的な慣行となっており、職場でその職務に従事するときにその基準賃金支払率を少くも支給されていることは異常なことでない」と指摘されている（Roberts, op. cit., p. 60）。

(i) 事業内における職場委員任命および選任方法

一般に、労働組合の組合規約はその任命について厳密にその実情を示していない

イギリス

いが、これだからといって任命がなされていないことを意味していない。

まず、職場委員が職場の組合員であるという点では、企業外組合の全国・地域・地区等の組合機構の組合役員は有給専従（組合役員を職業とする）であるに比し、わが国の企業別組合の組合役員のようには従業員即組合員で職場委員となっていることである。すでにのべたような企業内の工場委員会（一企業、一企業外組合組織による組織の場合にはことさらに企業、複数の企業外組合による組織化の場合でも）が、まさにわが国の企業内組合組織執行部によく似ている（もちろん、わが国の場合は、企業外に上位団体をもつとはいえず、その上位団体の工場組合員の統制力は全くないといってもよい）。そこで、とくに職場委員会の企業外組合との関係における役割を重視し、企業内組合にありながら組合役員と平組合員との間の意思疎通打開とともに企業連克服するために、企業内の職場単位（イギリスの職場とは、本質的に規模その他に相違があるが）に「職場活動組織」を移植しようとするところに、わが国の労働の活動方向があることは否定できない。以上のことはとにかくとして、イギリスの各組合も任命手続、その他には組合の性格や産業の性格によってニュアンスのあることも事実である。例えば、建築工組合などでは職場移動が激しいために、当該職務に一番最初に従事した組合員が職場委員になるとされているし、全

国一般・運輸組合の組織する港湾などでは、港湾労働の流動性によって職場委員を選ぶ基盤がないことから、港湾の近くに居住する人々の中から「有給専従港湾委員」を雇用して、これに職場委員の仕事させている。機械工組合ではすでにのべたように、各工場内から選任されることとが定められている。また印刷工組合や炭鉱労働組合では、すでにのべたように各事業所の「Father of chapel」が、また炭坑（ロッチ）の「check weighman」（石炭計量係）がその役割を果たしているし、国家公務員組合や郵便職員労働組合は規約上職場委員をもっていないが、各オフィスの雇用部門に支部をもつので、その「Branch officer」がその任に当たっている。もちろん、大きいオフィスでは、ブランチ・オフィサーのほかに「組合費徴集者」制度を認められている（Roberts, op. cit., p. 64）。

もちろん、このように任命手続がなされているわけであるが、その選任方法はその職場委員の属する組合員によってなされ、組合地区委員会の承認を要するとされているのが一般である。選挙方法は一般的である。しかし、このような選出方法が、しばしば統制違反者とか熱狂的な共産主義者に有利に働く点で組合としては、その対策を講じているようである。何故かといえば、平組合員の中で、職場末端において問題を処理し、十分な報いを受けることもなく世話役として献身し、加えて対使用者との関係でも解雇

の危険にさらされる場合にはことさらにこの種の人達が登場する可能性が多いからである（イギリスの場合、わが国のように不当労働行為制度が存在しないから、その危険は大きい）。一方、すでにのべたように、職場委員の「緑の下力持」の必要は重視しながらも第一次大戦中のようなクライド委員会のなした、正式組合機関への批判の発展についての懸念があるところから対策が生まれている。ここから、多くの組合は、支部、地区、全国委員会が、職場もしくは工場で選出された職場委員が不適と考える場合にその選任に拒否権を行使することを定めているといわれている。

なお、大企業の場合には、それが一つの例えば印刷工組合によって組織されている場合（印刷では、「imperial father of chapel」、機械工の場合は「convent of chapel」、電気工の場合は「senior steward」という）あるいは機械工組合とか、運輸一般労働とか、電気工組合とかの複数の組合によって組織される場合がある。そこでは、組合相互で選出した職場委員の集合体である工場委員会が結成される。一事業場一組織の場合は容易であることはいうまでもない。しかし、この工場委員会の結成は、かつての「クライド委員会」の苦い経験からの組合機関の懸念、さらに複数組合の委員の統合という点で難点があるといわれている（Roberts, op. cit., p. 71）。加えて、企業内組合への転化の危険性がないともいえないであろう。

ともかく、一番の懸念はこの合同委員会による権限、——とくに委員会による使用者との交渉によって、既存の全国組合の協約侵犯と交渉機能の奪取と化する——にあるようで、この点では、イギリスの労働運動においては、企業外組合による正式の協約その他の交渉機能と、企業内の合同職場（工場）委員会の協定締結後の協議機能とは一線が劃されていることが慣行となっていることが注意されねばならないが、この点は(4)で後述するところに譲る（Roberts, op. cit., p. 73）。

この点で、いわばイギリス産業内においては、企業における合同協議機構の発展は、すでにのべたような一定の組織機能と統制の限界内でおしすすめられていることが理解されるのである（この点、わが国の労使協議制が、御用化する危険の多いことは、組合組織の中にある問題点なのである）。

なお、すでにのべたように職場委員が「職場の組合代表」として組合および使用者によって公認されているとはいえず、とくに使用者による不当処分（dismissal）（例えば解雇等）をうける場合も多い。このようなことは過去において著しく見られることである。そしてこの種の不当労働行為禁止について、第一次大戦中暫定的に「戦時軍需法」（一九一七）のもとで定められたことがあるが現在においては不当労働行為禁止法令はない。だが、現在、政策的にもこの種の不当労働行為は使用者団体によって止められているといわれている（B. M. O. cit.）。

職場委員会制度

P.174)。しかし、不当処分に備えて各組合は、職場委員の職場代表としての地位の保障を組合規約の中でなしているが、その定めにはずいぶんニュアンスがある。一例をあげてみよう。

「不当処分をうけた組合員は、もしその組合員が時間給をうける労働者であれば時間賃金支払率を、もし出来高給をうける労働者であれば、職場における平均賃金支払率を再び雇用をうけるまで与えられるものとする。また彼は、雇用をうけるところにおける影響および自己、家族転居にともなう費用を与えられるものとする（一般鉄道上組合）」

「職場委員は、組織化されている工場、車庫、倉庫、埠頭および建築仕事において組合員により、可能な場所です任されるものとする。かつ組合から十分なる支援と保護をうけるものとする。公然たる、隠密たることを問わず、不当処分を防止する目的をもつて、職場委員のあらゆる解雇の場合に、適切な組合委員会によって直ちに調査がなされるものとする（運輸一般労働組合）」。

この点、職場委員解雇について、労働組合は使用者との協約によって明示されている職場委員の正当な活動を強く主張し、組合に相談されないで解雇されることとはないとして、つねに問題をとりあげるといわれている（ヘンリー・コリンズ著・岸本訳「現代労働組合論」一八四頁）。

(ii) 職場委員の職務

すでにのべて来たように、職場委員の職務が企業外組合機関と企業内の組合員との間の連絡や組合員の組合費徴集、さらに組合員の職場苦情処理に当たってきたことにあったことが理解される。そして、最近の組合ではこの委員の正式的機関への組織みとの関連において、その職務について大体四つにあるとみてよいであろう。

(i) 職場内に雇用される新人従業員の組合加入説得による組織拡充と、組合および組合員との間の連絡——とくに組合情報伝達や組合員の要求の上位機関への伝達——にある。イギリスの場合、クローズド・ショップやユニオン・ショップ協定による新人従業員の自動的な組合員化がなされないのが慣行となっているから、職場においての組合組織化が重要な職務となってくる。かくして、職場委員のこの任務は重要なものであり、また組合員の他の組合による組織化に対しても組織維持のために必要となっている。

(2) 組合員の組合費徴収も重要な任務である。これもチェック・オフ協定が締結されない慣行にともない、職場委員が(1)との関係における組織強化との関連で、組合員数の点検と組合費徴収が第二の重要な仕事である。

(3) 職場委員は、職場内においてその履行がなされる労働協約の履行確保もその重要な仕事である。

(4) さらに、職場内の組合員の苦情処理活動について経営管理者との交渉を行

う。

以上が大体その職務として指摘されているところであるが、イギリス最大の組合の一つである「全国一般都市・運輸労働組合」の職場委員の活動を一例として紹介する（イギリス全国一般都市・運輸労働組「職場委員便覧」より訳出する）。

「(一)職場委員は、その直接代表する組合員の福祉について積極的な関心を払わねばならない。それはただ個々の苦情事案のみに限らず、広く工場法によって一切の工場に要求される警告を知らせるよう研究する努力をなし、当該工場法の規定が正しく守られているかを調査することにある。職場委員は組合員の安全や健康について、機械設備や労働条件に注意を注ぐべきであり、たとえば保護具の利用などについての一切の怠慢や墮落の防止怠慢を防ぐことがこれである。

その理想は、一切の組合員を行動的な組合員となるようにし、支部諸会議につねに出席を確保することにある。

……それゆえに、職場委員は組合機関と組合員大衆とを結ぶ重要な環である。……とくに当該産業に影響をもつ交渉の進行中、職場委員はその状況について信頼しうる情報を組合員に伝達する責任を有する。一方、職場委員はその支部事務局と緊密な連絡を保ち、組合、組合員の要求、処理されねばならない苦情、労働協約に影響を及ぼす経営者の慣行についての一切の重要な事項について報告せねばならない。

(二) 経営者との交渉に關する組合員の不満の処理は最も考慮と判断を要する。職場委員の処理する権限のある事項と地区役員による行動を求める支部付託事項との間に線を引きえない。支部書記局からの特別の指示のない時は、職場委員は当該産業における慣習によって行動するものとする。しかし下記に定める事項は、通常、職場単位で処理しうる事項である。

(i) 労働協約もしくは既に得ている労働条件の違反の問題

(ii) 労働協約の附則で定められる出来高給、賞与支給率の問題

(iii) 超過労働の問題

(iv) 休日、売店および一般的な工場福祉の問題

(v) 当該協定に関する問題として、本来みなされる、あるいは賃金および労働条件に関する署名協約の条件に關する一切の問題は支部書記局に運搬なく報告されねばならない。以上と定めている。なお、全国労働協約と職場協定との関係は後述する。

(iii) 職場委員の集會状況および委員手当

職場委員は、その職務行為についての責任を支部もしくは地区委員会に負っているが、その職場委員集會が定期的になされる場合（建築職人組合、機械工組合、地区委員会の発議によってなされる場合、問題発生の場合においてその討議のためにその都度集會が開かれる場合（一般組合）がある。そして、すでに指摘し

たように不当解雇にさらされる危険が多く、その職務の割合に比して報いられることが少いように思われる。従つて若干の手当が支給されることはあつても、その職務に対する報いは、仲間労働者の利益のためになされた職務の満足や地位や權威を享有する心理的な喜びであるときえいられることは注目すべきである。(Roberts, op. cit., p. 77)。

三、全国労働協約履行と

職場委員の協議機能

とくに職場内における労働協約の履行その他について職場委員の仕事は重要である。すでに述べたように、イギリスでは一般的には企業外組合(全国組合)が協約等の交渉主体になるわけだが、(一般的には、全国組合による全国交渉によつて全国的な産業別統一賃金協定が締結されるわけだが、労働運動の発展や産業内部の交渉慣行によつてニュアンスがあらわれる。従つて、(1)作業場労働協約(単一使用者とその全部あるいは一部従業員との間で締結される労働協約、(2)地区・地方労働協約(特定の都市あるいは地区単位に適用される労働協約、(3)全国労働協約(一産業あるいはその産業の大部分に適用される労働協約があり、とくに鉄鋼、機械産業では(1)、(2)、(3)が並存する)ここから逆に地方単位の交渉、職場委員交渉も発生する可能性が生ずる。すなわち、幾つかの産業の全国交渉による協定内容は、賃金とか労働時間の最低統一基準協約となることが多い。そこで各地

域、地区、事業所毎に生ずる問題は、その全国協約の具体化という観点からの交渉を必要とするからである。この点から、労働協約の履行面で見ると、職場(事業場)単位の労働協約が、しばしば全国的統一協約の補足協定が職場委員会と事業所経営主体との間で結ばれることになる。すなわち、全国組合の締結する労働協約は、その組合員が就労している具体的な職場である各事業所の生産基準、一時解雇措置、作業配分等の事業場単位の個別問題に対する政策を具体化しえないうから、ここで全国組合幹部としては全国協約で定めた包括的な最低基準以上の賃金率交渉をその地方あるいは職場における解釈および補足という形で職場委員に委ねることが一般的となつていゝといわれてゐる(Richard A. Lester, *Reflection on Collective Bargaining in Britain and Sweden*, p. 381 (I.L.R.R. April, 1957)). 従つて、この場合使用者としても、進んで交渉に応じ職場委員に反対して、その組合員間の不安につかるよりも、要求された高賃金を支払うことに同意するといわれてゐる(Roberts, op. cit., p. 73)。ただ、このような場合には、当該職場委員の所屬する地方支部は、個々の事業所経営者と締結した補足協定あるいはその写しを組合の上位機関たる地域あるいは全国組合書記局に送付することによつて、組合の政策と職場委員の活動との抵触のないよう配慮することが条件となつてゐる場合が多いが、しばしば意

図されることもあるようである(Lester, op. cit., p. 386)。とにかく、企業外の全国組合に交渉機能があり、職場委員あるいは職場委員会に協議機能があるといわれて機能分離しているが、見方をかえれば、このような企業外組合主義をとるイギリスでは団体交渉の二重階層化が生じているともいえる。この点では、職場委員は全国組合の統制下にあつて、つねに各事業所内で具体的に発生する諸問題の解明に十分な知識と経験技術をもつことが要請されることはいふまでもないことである(前述の全国一般・運輸労組における職場委員の役割参照)。従つて、そのためにのみということではないにせよ、労働者教育がイギリスにおいて盛に行われてゐる事実を否定しえない。例えば、TUC(イギリス労働組合総評議会)は「生産および経費の諸要素および労使問題」について職場委員の訓練を考慮するよう要請したといわれるし(一九四八年)一九五一年には職場委員や合同生産委員会のメンバーに生産と管理に関する講座を設けたのである。そして、その目的は職場代表その他団体交渉において、組合側の利益を代表する人々がその能力をたかめうることを目的としてゐる。従つて、産業能率、作業管理、作業研究、賃金制度、会社財政、簿記、生産性問題がそのテーマとして含まれてゐる(エリツク・ウイガム著・大河内、秋田訳「労働組合」一六六頁)。この点、イギリスの職場委員の質的向上があらゆる機会をとらえて組織的になされてゐることを知りえよう。とにかく、このような訓練を通じて

て、職場委員の資質を高めてゐる傾向も、全国労働協約の具体的履行その他と無関係ではないように思われるのである。

むすび

以上においてイギリスの職場委員会制度を大雑把に概観した。与えられた紙数をもつてきたようなので簡単に過ぎの点を指摘して筆をおきたい。イギリスのような企業外組合主義をとり、労働市場の組織化ある程度果されてゐる国で、こゝとさう企業組合と工場内組合員とを結ぶ重要な環が職場委員制度という公式組織を必要とさせた事情は以上でほぼ明らかになつた。さて、わが国についてみると、わが国の組織形態は、これと異なるがその精神を生かした「職場活動」が主張されてゐることは、企業内組合主義の体質改善に「職場活動」が重視されてゐる必然性からであると理解しえよう。そこで問題になるのは、産業内部に適合する組合形態をとりつつ大合同労働運動に発展したイギリスの労働運動をみると、わが国の「職場活動」もこの辺りをにらんでの組織的なものと考えない限り、「職場活動」の企業内での役割における限界を感じさせこそすれ、組織的發展のモメントとはなりえないのではなからうかといふことである。イギリス職場委員制度の発展は、まさにイギリス労働運動の中から生まれた点で、わが国のそれも全労働組合運動との関連において十分検討に値する問題を含んでゐるようと思われ