

Title	工業協約制度を論ず
Sub Title	
Author	堀江, 帰一
Publisher	慶應義塾理財学会
Publication year	1921
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.15, No.10 (1921. 10) ,p.1361(1)- 1384(24)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19211001-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

エツチ・ジー・ウエルス原著 ■ 佐野 學 北川三郎 譯
波多野 鼎 新明正道 譯

世界文化史大系

定價 全四卷十九圓・各卷四圓七十五錢
各卷送料内地十二錢 臺灣朝鮮支廿五錢 海外四十錢

〔十月中發賣〕

全四卷各卷四六版四百八十頁
コロタイプ・寫眞版七百餘圖

本書原名は Outline of History と名けられる。併し乍ら其内容は寧ろ人文學といふを以て聊か勝れりとしやうか。見よ、開卷劈頭を飾る者は天地開闢學である。無疆の空漠界に忽然開顯せる創成代の秘奥を解説して天文星學の大虚を雄飛し、下つて茫々過去數億萬年の地迹を檢討しては地質學博物學に觸れ、而も素れず離れず恒に人間生活實態及社會文化の進化的現象を追索する所、恰も閃々たる艸間の蛇影を觀るが如し。有史期に入るも夫の劒戟與廢霸者擅暴の痕跡を温ぬるに違なき從來史學の弊竇を破毀し、行文悉く民衆生活を批判の對象とする。各學は夫々世界的權威の分擔研鑽を氏の手に領し、精緻なる思考構想と優麗なる筆致とを以て綜合配引集大成せる曠古の大著である。

豫約募集

- (一) 豫約 一時拂 十六圓
特價 各卷拂 四圓廿五錢
〔切後は定價に復す〕
- (二) 豫約 金三圓 (本金員任代 申込金 金に算入す)
申込には必ず申込金を要す
- (三) 申込 十月廿日
期限 十月廿日
内容解説進呈

三田學會雜誌 第十五卷 第十號

論 說

工業協約制度を論ず

工業協約とは何ぞ

團體交渉と云ふことは、我國の勞働運動に於て、比較的新しく起つた言葉であり、又勞働組合が團體交渉權を持つと云ふことも、極めて新しい事實に屬する。隨つて此言葉に對する解釋は未だ正確に定まつて居らず、又其本質に就て、疑を懷いて居る人もあるようであるが、私は之を以つて、英國の Collective Bargaining, Collective Agree-

堀江 歸 一

ment(團體的取引又は協約)又は Industrial Agreement(工業協約)と同一意義のものであると解釋するに躊躇しないのである。英國で團體交渉と工業協約とを同一事に解して居ることは、千九百十年商務院から Report on Collective Agreement between Employers and Workpeople と云ふ報告書を發表し、千九百十三年には同一問題を審査する爲めに組織された委員會の報告書を Report on Enquiry into Industrial Agreements と題した事實を以つて、之を知るを得るであらう。然らば労働問題の研究者は團體交渉又は工業協約を如何に解釋して居るであらうか。彼等は兩者を同一に見て、別に差違を設けて居らない。シー、エム、ロイド氏は團體交渉を説明して「是れは事業主と労働者の組織ある團體との間に於て、標準賃銀、就業條件其他を直接の交渉に依つて、決定する方法であつて、多くの人々は之を以て労働組合存立の理由の存する所と認める。思ふに共同の原則が仕事の全部又は大部分に適用され、一個の労働者が事業主と個別的に契約を締結しないように爲ることは、最も正常を得た方法である」と云つた。更にアスクウキス卿の意見を質すと、卿は千九百十年の報告書冒頭に於て、團體協約を解釋して「事業主又は事業主組合と彼等に雇傭される労働

者の一團又は是等の労働者が屬し、彼等の利害を代表する労働組合との間に取引を結び、其間に取極めた條件に依つて、就業上の状態を律する制度であるとし、事業主と其使役する各別の労働者との間に個別に成立した取極めと嚴に區別し、進んで仲裁者の決定した仲裁條件をも協約の一部として居るのである。

以上の引抄に依つて、私は團體交渉の何ものたるやを明にしたと思ふ。然らば團體交渉は何故に、事業主と労働者との關係を律する上に於て正常を得た方法と認められるか。元來労働者の間に組織の存しない場合には、一個の労働者が職業に就かうとする際、事業主の提示した條件に服従するか、又は之を拒否するか、二途の一に出るのであつて、他の労働者と別に相談する次第でなく、一個の意思を以つて、之を決定する。即ち労働者は事業主に對して、個人交渉を行うものであるが、労働者の一團が商議の結果、全團體の爲めに、交渉の局に當る可き代表員を定め、此代表員をして事業主に當らせたならば、事業主は孤立した個人と個別的に契約を締結するのではなく、團體的意思を相手とし、一つの協約で、或る期間或る特殊の團體なり、特殊の階級なりに屬する總ての労働者に對して、彼等の雇傭され可き原則を

決定することゝ爲るのである。(C. M. Loyd-Fraser Trade Unionism. p. 135. S. B. Webb. Industrial Democracy. p. 173.)

果して然らば労働組合と團體交渉とは不可分の關係を持つことが了解されるであらう。今日事業主が資本的に團結して居ることは、争う可からざる事實である。會社と云ふものが資本的團結の特に顯著なるものであつて、管に大なる資金を擁するばかりでなく、法制上に特殊の保護すら加へられて居り、又各自の間に同業組合なり、聯合會なりを組織して、益々資本の威力の大を發揮せしめんとして已まない。労働組合は正に此資本家の團結と相對峙す可き地位に居る。労働組合が組合に屬する労働者の爲めに、事業主に向つて、其等の労働者全體に適用され可き労働條件を協定することが團體交渉であつて、此團體交渉で定まつた労働條件が所謂工業協約として、將來幾年かに互つて、効力を有することゝ爲るのである。而して斯く労働組合が工業協約を締結する場合に、組合の全力を用いる、又他の労働組合も、一つの組合が有利なる協約を締結したならば、自己の組合にも、其効果の波及し來ることを見越して、一つの組合の爲めに有利なる協約の成立するように、

有形無形の援助を與へることを辭しない、斯の如くにして事業主と労働者とは始めて對等の地位に立ち、同等の勢力を持つて、工業協約の締結を成就することゝ爲る可き譯である。労働組合が相當に發達し、組合員間の團結の鞏固に爲つた曉に於ては、如何に頑冥なる事業主と雖も、労働組合に對して、團體交渉權を許與し、之を承認せざるを得ないであらう。團體交渉又は工業協約制度の最も進歩して居るのは、労働組合の發達に於て、一日の長ありとせられる英國である。私は同國に於て、千九百十三年特に委員會を組織して、此制度に就て調査を試みた當時の記録に據り、工業協約に關する諸種の問題を攻究しようと思ふのである。

工業協約の確實性

工業協約は上記の如く、事業主若しくは其團體と労働組合との間に、締結された約定であつて、或る特殊の工業に對し、又は或る特殊の地方に於て、或る期限を通じて行はれ可き労働條件を律するに至るのである。斯く團體の代表者が團體所屬員に代つて、其れ等所屬員を律する労働條件を協定する事實から、團體交渉と云ふ名を生ずるのであつて、労働組合の存立を見た以上は、團體交渉とか、工業協約制度

とか云ふようなことは可否の範圍を超越し、寧ろ必然不可避の事實であると考へられなければならぬ。

斯の如く工業協約は團體交渉を経て成立するものであるとして、元來工業協約は個人間の取引に依つて成立した協約に比較して、如何なる程度に於て、多くの確實性を持つて居るであらうか、又此協約に大なる確實性が備へられず、破棄の虞れが多々あることを免かれないとしたならば、之に多くの確實性を持たせ、協約履行の保障を與へるには、如何なる方法を以つてす可きものであるか、工業協約は其締結の當初に於ては、多數者の意思を一致させた結果であり、少なくとも多數者の意思の斯る點に存す可きことを推定した結果であるから、個人間の取引で締結された協約に比較したならば、締結上に困難の伴ふことは當然である。然らば此困難に伴うだけ、確實性を協約に持たせることが必要である。殊に工業協約に於て認められた規定は個人取引に於ける規定の模範に充てられる場合が多々あるのであつて、此點に於て特に注意を拂はなければならぬ。

工業協約は之を個人なり、法人なりの間に締結された契約に比較すると、其性質に於て大なる相違があり、此性質上の相違が協約の實行上に關係を及ぼすこと少なからざる譯である。普通の契約であれば、其當事者は直接に自身で契約を締結するか、然らずんば代理人に契約締結の權限を委任して之に當らせるのである。然るに工業協約は労働者の爲めに、其代表者が締結する、然も労働者の多數であり、又時に労働運動の行はれつゝある最中に於て、之を爲す結果、労働者から契約締結に就て委任を得ることの困難であるのは勿論、自己の代表する労働者の意思を知ること亦不可能とされる。工業協約の締結者は労働者の代表者であつて、自己の意思に基いて、協約を締結するが、決して労働者の團體から、代理を委任されたのではない。労働組合が發達し、組合の幹部として、工業協約締結の衝に當る者が能く其代表する労働者全體の意思を忖度するを得たならば、工業協約の條項は其れに律される労働者の所望に一致して、協約の遵奉を期するを得るであらう。茲に於てか工業協約制度と労働組合との間に、密接なる關係の存することを知らなければならぬ。労働者の代表者が協約を締結したが、労働者は此協約を尊重する意思を有しない、些細なる出來事を機會として、之を破棄したならば、協約制度の價值

の如き、何れの邊にも之を求めざるを得ない。斯る流弊を避けるには、吾人は労働組合の働きに俟つことを至當とする。此點に就ては、前記英國調査委員會に於て行はれた質問應答を抄録して、論據を明にしたいと考へる。

(質問者は調査委員であつて、答辯者は錫板製造業者組合の書記エツチ、クレメント氏である)。

(問) 争議の解決以前に、仕事の停廢されることを禁止する成文又は不文の規則があるか。

(答) 其れは不文法であつて、又實に和解局制度の眼目である。和解局は實に仕事の停廢を防ぐ爲めに、作られたものである。

(問) 仕事停廢に關する通知を發することも亦禁せられて居るか。

(答) 然り。斯る通告を發することは、双方の側に悪感情を懷かせるものである。

(問) 代表者の許可を得ないで、協約を破棄した者は如何なる制裁を蒙るか。

(答) 労働者が労働組合の許可を得ずして、協約の破棄を通告した場合には、労働組合は労働者に向つて先づ通告の撤回を求め、之を聽かなかつた者には、爾來組合

から、惠與金を給與しないことにする。

協約破棄の生ずる場合

労働組合の勢力殊に惠與金の給與を停止することだけで、工業協約が維持されるならば、誠に申分はない。惠與金給與の停止を賭して、工業協約の履行を期することは、聊か事態を物質一天張りに導く嫌あるようであるが、組合所屬の労働者が組合代表者の締結した協約を遵奉する場合には、斯る金銭上の問題は全然之を眼中に置かず、労働者團體の爲めに、自己の利益を犠牲に供すると云ふ高い道徳的情操の發露に基くことのある一方には、時に少數者の行動に依り、又時に産業界に於ける事情の變化に基き、協約中の條項の解釋に相違があつたり、又は誤解があつたりして、協約の破棄を見ることなしとしない。而して斯る協約は如何なる場合に遵奉され、又如何なる場合に破棄されるかと云ふに、事實に就て、左の如き斷案を下すことが出来る。

第一、組織の全然缺けて居り、又は其不完全であり、又は其新しい仕事に於ては協約の破棄されることが多い。

第二、協約が適當なる機關の協議を経て成立した場合には、當事者に依つて、遵守されるが、一時突發した事件に處する爲めに、成立したようなものであれば、破毀され易い。

第三、協約成立の當時に於ては、當事者は善良なる意思の下に、協約に調印したものであつても、其趣意を自己の同輩に徹底させて、之を遵奉させることが不可能であつたならば、協約破棄の不祥事に接せざるを得ない。殊に當面に爭議が起つて、之を解決することの必要の目前に迫つて居る場合には、當事者は自己の代表する人々の意見を徴する餘暇を持たず、他日事情が變つて來たならば、當然修正しなければならぬ條件であることを知りながら、斯る條件を以つて、局を結ぶ爲めに、他日に破棄の不幸に接することを免がれない。

是等の事情に依つて、協約を破棄することが正しいか、正しくないかは、別問題とし、兎に角或る事情の爲めに、協約の破棄を見るような事實が起つては、團體交渉の下に、工業協約を成立せしめた利益は多く之を求めざるを得ない、斯くて協約の破棄を回避し、其存續を謀るには、如何なる方法を以つてす可きかと云ふ問題が生ずる

のである。

協約保障の諸手段

如上の目的を達する方法として、第一に主張され可きものは、工業協約に附屬して、和解仲裁の機關を組織するなり、又は勞資聯合委員會を組織するなりすることである。勞働組合の旺盛であることの結果として、英國には餘程以前から、團體交渉が行はれ、一方に工業協約を維持する方法として、和解局や、任意仲裁局が種々の産業に設立されて居るのである。而して是等機關の運用に就て、最も必要とされる所のもは、事業主と勞働者との間に於ける相互の同意であり、又是等機關の下した決定に對する當事者の承認である。此承認は任意的に與へられ可きものであつて、道徳上の義務以外に、何等當事者に加へられる負擔を見ないのである。

英國では從來以上の原則で、團體交渉に依る工業協約は維持され、自ら同國産業界の秩序を律する規律と目された。然らば近年産業界に種々の變動の續出した場合に於ても、右の原則は在來の儘で存續され可きものであるか、其れとも任意を基礎とする和解機關を補うのに、或るものを以つてするの必要はなからうかと云

ふ問題が生ずるのである。此問題は如何なる見地から解決す可きものであるか。元來工業協約の成立は其繼續に依つて、争議の跡を絶つことを主眼としなければならぬ。然るに今協約が半途に破棄されたとしたならば、其れは同盟罷業なり、工場閉鎖なりが起つて、當事者を争議の渦中に捲込んだ結果であると認められる。既に然る以上は、之に對する方策は同盟罷業なり、工場閉鎖なりに對して、適當なる判決を下すことの一事に存しなければならず、寧ろ一步を進めて云へば、工業上の争議を平和の間に解決する機會を多くする爲めに、争議解決の機關を常設し、工業協約の破棄される以前に、解決の道を下す方法に出でなければならぬ。現に相當の程度に於て、組織の行はれて居る産業であれば、賃銀、労働時間其他の條件に關して、争議の起つた場合には、當事者が其解決に従つて居る間は、仕事を停廢しないと云ふ條項を双方當事者間に協定して置いて、緩々解決に着手する次第である。然し其解決が何時に爲つて成立するものであるか、其時が前途不定である一方に、労働者は何時までも従前通りの條件で仕事を繼續し、然も此間工業協約を尊重する爲めに、同盟罷業を企てゝはならぬと云ふことは、自然労働運動の自由を束縛する

嫌を生ずる。此自由を尊重するには、解決を下す時に、三十日とか、六十日とか云ふような制限を置き、此期間の經過後に於ては、當事者をして各自の認めて可なりとする行動に出でしめるの自由を復活させることを必要とするのである。而して斯る制限期間内に於て、當事者の意思が一致しないで、協約の破棄された場合に處する準備が當事者の一方又は双方に依つて、講じられたならば、却つて協約破棄の後に起る争議を劇烈にする虞れなきを得ない。之に對する用意としては、解決準備中即ち争議停止期間内に於て、當事者が争議に對する準備をすることを禁止する、例へば事業主が労働組合に屬しない労働者を糾合するとか、労働組合が遽に平生より高い離金を徴收し始めるとか云ふような所業を禁じなければならぬのである。

工業協約と強制仲裁

工業協約が破棄される場合に、之に對して利害の關係を持つ者は獨り當事者ばかりに止まらない、斯る争議の生ずる工業の種類に依つては、社會全體が大なる被害者たらざるを得ない。既に和解制度が存立し、又勞資兩者の聯合會議が組織さ

れたとした所で、其決定に對して、當事者が飽くまでも異議を唱へたならば、工業協約は破棄され、其結果として必ず勞働爭議の醸されることを免かれない。然も此場合に爭議の企劃されるに先だつて、尙ほ一度當事者をして平和的關係の存續に顧念せしめようとするには、如何なる機關を以つてす可ものであるかと云ふ問題が生ずる。之に對する方法としては、和解局なり、聯合委員會なりで、事件の解決が膠着して、如何とも爲し難き状況に陥つた際に、社會全體の利害を代表する或る權威をして事件を解決させる機會を與へる、之を解決する材料として、當事者をして其權威者に向つて、事件を説明せしめる機會を供へることを必要とするのである。此方法よりも更に一步を進めたものは、強制仲裁制度を實行することである。爭議を急速に解決し、一旦決定された工業協約を何處までも確實に實行しよう、之を實行するに就て、當事者に多少の不服があつたとしても、或る期間之を壓倒し去ることを辭しないと云ふような場合には、強制仲裁制度を施行することも、亦道理ありと見られるであらうし、或る種類の産業に對して、或る時期に臨んで、此種の制度を適用しなければならぬこともあらうが、之を一般の産業に適用すると云ふ問題

に爲れば其以前に、別に爲す可き所のあることは、吾人の注目を要する所である。斯る理由に基き、英國では歐洲戰爭以前まで、工業協約の履行を保障する方法として、強制仲裁制度を採用することには、一般に反對論の方が強かつたのである。左に掲げるは、千九百十二年七月二十四日ロイド、ヂョーシ氏が下院に於て述べた意見であつて、當時に於ける政府の意見を代表したものである。

行政部は審査と和解との以上に、何等の権限を持たない。今日まで輿論は是等以外の新しき権限に反對した。若しも行政部にして和解以上に歩を進めるとしたならば、其れは強制であつて、而して強制は双方の側に加へられなければならぬ。然しながら各別の場合に就て、立法を制定することは、困難であつて、一般的に取扱ふことを要する。今や輿論は一方の當事者をして饑餓に陥らしめず、他方の當事者をして産業を破壊せしめずして、爭議を解決する方法を設けることの必要を認めるに至つた。或は特殊の立法を制定しなければ、此目的は成就されないかも知れないが、斯る立法の制定以前に於て、吾人は爭議に對する決定の厲行される方法の存することを必要と考へる。

即ち當時に於ては、英國政府は絶対に強制仲裁制度を回避し、其以外に工業協約を履行するに至らしめる保障を求めたのである。歐洲戰爭中軍需工業に強制仲裁制度の適用を見た以上は、此點に關する政府の所見にも、自ら變動を來した次第であらうが、兎に角右の見解も確に一の見識として、推すに足りる。然らば實際問題として、此點に如何なる方法があるであらうか。

工業協約保障法

工業協約の履行を確保する方法として、之を現在の制度の内に求めたならば、其一つは事業主の側に於て、將た又労働者の側に於て、團結を鞏固にするの一事であつて、若しも契約の履行に就て、強制を加へるとしたならば、組織の不可能であり、又其不充分である場合に限つて、爲す可きである。即ち此問題に關する議論は左の如き種類に概括されるのである。

- (一)完全なる組織は契約の履行に關して、立法上の行爲に勝ること、
- (二)完全なる組織さへ成立したならば、立法や、金銭上の保證や、刑罰は總て不必要と爲る程、協約は完全に實行されること、

(三)特に組織の困難である場合に、一の仕事なり、又は一の地方なりを通じて、任意の契約を一般に履行するには、立法上の強制を施さなければならぬこと、
之を英國の實例に就て見るに、製鋼業に於ける如く、事業主なり、労働者なりの組合が有力なる地位に居り、關係者の大部分を其組合内に網羅して居る場合には、工業協約の破棄は殆ど實際に起らないし、又稀に起つたとしても、事業主組合又は労働組合の處置に依て、協約其ものに補修を加へる道もあるが、麵包製造業の如き、勞資双方の側に於て、組織の不完全である事業に於ては、協約破棄の場合に、双方の側に於て、之を補修するだけの實力の缺けて居る爲めに、常に協約の存續を脅かされるのである。斯る兩極端の特徴を持つた諸種の産業の外に、組織の程度に於て中間に位すると見る可き幾多の産業がある。如何なる産業が是等三種の孰れに屬するかは、姑く別問題として、兎に角組織が完全であつて、協約の履行に就て、外部の援助を要しないものと、組織の不完全である爲めに、外部の援助を要するものとの二つがある、而して外部の援助と云ふのは、如何なるものであるか、第一道徳上の義務、第二金銭上の罰金、第三協約破棄の際に於ける援助の禁止、第四金銭上の保證等

を擧げることが出来る。

道徳上の義務を遵奉する觀念を當事者に鼓吹し、斯くて協約の履行を保障すると云ふのは、誠に高尚なる計畫であることを失はないが、如何なる程度まで當事者の道徳的義務に信頼し得るか云ふ問題に爲れば、何人も正確なる答辯を與へるに窮するであらう。斯くて協約履行の保障として、之を破毀した者に罰金を課することを必要とする説が認められる。然し之に對しては反對説もあれば、又罰金刑其ものを無効とする説もある。即ち個人に課せられた罰金は組合で代辨し、組合に課せられた罰金は組合員たる個人に就て、徴收する方法が行はれたならば、罰金は個人に取つても、組合に取つても、痛痒を與へるに足らないのである。或は個人に對する罰金を實質的のものたらしめるには、協約破棄の責任ある事業主は事業主組合から、同様の責任ある労働者は労働組合から其れごとく除名することゝするものが至當であると云ふ説が行はれる。事業主の組合から除名されることは、彼に取つて必ずしも重大なる負擔ではないが、労働者が労働組合から除名されることは、今は、今後就職上に於ける一切の便宜を奪はれるばかりでなく、労働組合所屬者にとは、

して組合外の者と共に労働しない方針を取る以上は、殆ど就職上の機會を杜絶されたと同様の結果を生ずる。斯る嚴罰を労働者に加へることが正しき道であるや否やに就ては、考量の餘地を存するのである。

假に工業協約を破棄した労働者に罰金刑を課するのが至當であるとして、其罰金は個人に就て、徴收す可きものであるか、労働組合に就て、徴收す可きものであるか、組合は斯く組合に就て徴收された罰金を個人をして賠償せしむ可きものであるか云ふ問題を生ずる。元來工業協約は労働者の労働に對する責任を重んぜしめる趣意に胚胎する、個人をして一身上の責任を直接に感せしめるには、假令ひ罰金が組合に依つて、支拂はれたとしても、個人に就て、之を賠償せしめることを以つて、正しき方法としなければならぬ。然し労働組合の組織が鞏固であつて、組合と組合員との間に何處までも死生を共にするだけの訓練が行はれて居るかどうか。若しも此訓練が組合員間に行はれて居らなければ、組合員は罰金を賦課されるよりも、寧ろ組合を脱退し、組合所屬外の労働者として、職業を求めるとを便利であるとするからである。罰金額は事業の種類に依つても違へば、事件の性質に

依つても違ふ。普通労働組合所屬の労働者が組合業務擔當委員の許可を得ないで行つた破棄に對しては、其許可の下に行はれた破棄に對するよりも、罰金を重くするのが至當である。

協約破棄者に對して、普通の場合に於て、組合の與へ可き金銭上の援助を與へないこと云ふことは、一旦成立した工業協約の存續を謀る點から見れば、労働組合の訓練を強くする所以に外ならない。要するに團體交渉に基く工業協約の締結は一方に事業主組合あり、他の一方に労働組合ある工業國に於ては、工業生活の一要素と爲つて居るのであつて、其主義を維持することの希望す可き所であるは、論を俟たない。随つて協約の締結を妨害するような提案は總て之を排斥しなければならぬ。金銭上の刑罰を課して、協約の履行を謀らうとすることの如き、或は労働者をして他の點に於て承認し得る協約であつても、之に加入することに躊躇せしめるに至る虞れなしとしないのであつて、此點に於て非難の生じることを免かれたい。

罰金の賦課に一步を進めたものは、保證金制度であつて、當事者をして豫め或る金額を供託させ、協約を破棄した場合に、之を沒收することゝしたならば、以つて協約の遵奉に資するであらうと主張される。然しながら此方法に對しては、二つの點から非難を加へることを難しとしない。第一保證金は既に其支出された曉には、組合に對しては別途の資金として取扱はれて居るのであるから、之を沒收された所で、直接に一般資金に影響を及ぼすこと、必ずしも大なるものでない、随つて組合員は其得喪を念として、協約に對する態度を二三にするものでない、第二保證金に依頼して、協約の履行を期圖するのは、當初から當事者の意思に疑惑を懷いた結果であつて、斯の如きは決して當事者の道德的觀念を向上させて、之に依頼しようこと云ふ根本の信念に一致するものと稱するを得ない。

最後に攻究を要するは、工業協約の有効期間である。普通此協約には一定の期限があり、而して其期限の短かきものは一年で、長きものは五年にも及ぶ。長短孰れを問はず、此期限の來る或る時日(十四日の短きより六個月の長きに亘る)の以前に於て、當事者の一方は變更又は廢止の意思を表示するを得ることゝするのが協約の確實を保つ所以と考へられる。然し右に掲げた五年と云ふような期限は從

來實行されて居る協約中に存する比較的永き時期であつて、今日の如く産業社會に急劇の變動の生ずることの頻繁なる場合に於ては、期限は餘程之を短かくしなければならぬ。或は建築業に行はれて居るように、協約其もの、期限は全然無期に延長させ、唯當事者の六個月前に發する通告に依つて、廢棄させることゝするが如き、極端なる事例も亦道理ありと考へられるのである。

我國に於ける實際問題

工業協約は一つの制度として之を見れば、我國に於ては未だ現實の問題を以つて、取扱ふを得ない。然し労働組合は既に相當の發達を遂げるに至つた一方に、組合は明に團體交渉權を要求し、事業主亦之を組合に許すに至つた。既に我國の労働組合にして團體交渉を事業主に試みることゝ爲つたとしたならば、彼等は何を交渉の主たる要件とするであらうか。其交渉の要件として、私は左の數項を擧げるを得る。

一、賃銀(支拂方法、個數賃銀と時間賃銀、集團的個數賃銀、一集團内に於ける賃銀分配法)

二、賃銀變更法(スライディング、スケール)

三、労働時間(超過時間の労働に對する支拂、夜業に對する支拂、超過時間の労働に對する制限)

四、其他の諸問題(使傭される労働者の員數、不景氣時代に於ける仕事の分配、労働者に依る仕事の分界、青少年労働者の就職に對する制限、仲裁和解に關する制度)

以上は團體交渉の最も發達した英國に於て、其交渉の要件として、擧げられる所である。随つて我國が今日團體交渉の下に、工業協約を締結するとして、必ずしも以上の諸項目を盡く協約に網羅するを要しない、然し賃銀と労働時間との二者は協約の條件中に缺く可からざるものであり、而して是等が協約の要項と爲る以上は、工業協約制度の行はれることは、一國の労働條件を確實にし、次第に其程度を向上せしめることゝ爲り、一方に和解仲裁制度が工業協約に關聯して、設立されることは、我國に於て將來起る可き労働爭議の面目に或る變化を與へるに足りるであらう。労働組合が團體交渉を主張する以上は、之をして一個の空漠の聲明に終ら

しめざるの覺悟がなければならず、國家の立法も亦團體交渉の圓滑に行はれるだけの援助を與へなければならぬのである。

工業協約に關する研究資料は労働組合殊に團體取引を論じた書籍論文に求められるが、私は特に重要な資料として、

1. Report on Collective Agreements between Employers and Workpeople in the United Kingdom. 1910. (Cd. 5366)
 2. Report on Enquiry into Industrial Agreements with Minutes of Evidence. 1913. (Cd. 6952, 6953)
- の二報告書を推す。

リカルドオの通貨論(三完)

小泉 信三

十三

Ricardo の主著 *Principles of Political Economy and Taxation*, 1817, (3rd edition 1821) は通貨原理の上に於ては既掲小冊子中に述べるところ以上新に加ふるところ寧ろ甚だ尠し。其中に在りて稍注目すべきは、全卷の樞軸をなせる價值學説の貨幣金屬の價值に對する適用是なり。Ricardo の所謂労働價值説はその既に一八一五年の著 *Influence of a Low Price of Corn on the Profit of Stock* 中に述べるところにして、一切貨物の交換價值はその生産の困難増加する毎に騰貴す。されば、より多くの労働が必要なるよりして穀物生産上に新たなる困難を生じたるに、一方金銀布麻布等を生産する爲めに要する労働は増加せすとせば、穀物の交換價值は此等の物に比して必然騰貴すべし。反之穀物又は他の如何なる種類の貨物にもせよ、その生産