

Title	労働組合に関する諸問題 (二)
Sub Title	
Author	堀江, 帰一
Publisher	慶應義塾理財学会
Publication year	1922
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.16, No.2 (1922. 2) ,p.182(32)- 199(49)
JaLC DOI	10.14991/001.19220201-0032
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19220201-0032

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.

勞働組合に關する諸問題 (三)

堀 江 歸 一

第二 勞働組合の惠與金

勞働組合に於ける惠與金の地位

勞働組合の職分として、重要なものは、其闘争的方面に關係するものであり、而して闘争的職分は惠與金制度の完備すると否とに依つて、之を發揮する上に、大なる差違を生ずることを知らなければならぬ。勞働組合が闘争的職分を爲すことは、非常特別の場合に限られるのであつて、決して常時不斷の事ではない。勞働組合の發達の幼稚であつた時代には、斯る事件の突發した際に、其事件に要する財源に充てる爲めに、組合員に就て、應分の醜金を徴收し、其入るに隨つて、惠與金として關係者に分配する方法が行はれて居つたのであるが、勞働組合が發達して來れば、組合は如何なる時期に、如何なる形で、争議が起るものであるか、其事の判然としな

いに拘はらず、必ず或る時期に或る争議の起るを豫想し、之に應じる爲め、平生から定額の醜金を組合員に就て徴收する。隨つて組合が組織されて、年を経ることの久しきに至れば、至るだけ、組合には相當の資金が成立し、此資金は利殖されて、其大を爲すに至るであらう。而して組合員は組合規約の定むる所に據り、或る條件の發生した場合には、此資金から惠與金の交付を受ける、権利を持つことに爲る。即ち組合員として醜金を爲し、斯くて造り上げられた資金に對して、組合員として惠與金を受ける権利を持つことに爲れば、此有形的連鎖に依つて、組合と組合員との關係が密接に爲り、更に進んで組合の基礎を鞏固にするのは、當然の數であつて、惠與金制度の存在は強大なる組合の成立に缺く可からざる條件であると認められるに至つた。

惠與金の種類

然しながら惠與金には幾多の種類があつて、一つの組合が其總てに互つて、惠與金の制度を採用して居る譯のものでなく、又或る組合が二三種或は三四種の惠與金を採用して居る場合にしても、孰れの一に重きを置いて居るか云ふことは、組

合の種類に依つて、自ら異ならざるを得ない。姑く合衆國勞働組合の實例に據つて、惠與金制度に就て顧みると、最も廣く行はれて居るのは所謂葬式惠與金であつて、千八百八十年から千九百年に至る間、多數の組合の採用する所と爲つた。病傷惠與金は葬式惠與金ほど一般ではないが、尙ほ多數の組合に依つて採用されて居り、老癈惠與金に至つては、狭い範圍に於て行はれるに過ぎない。是等以外に惠與金の一種と爲るものは、妻の死亡に對し、失業に對し、旅行に對し、道具の喪失に對して與へられる惠與金の類であつて、疾病に罹つた際に、與へられる見舞品をも惠與金の一種に數へる組合もある。然し是等は惠與金としては、微細なるものであつて、其最も重要なものとしては、組合員の同盟罷業又は事業主の工場閉鎖に臨んで支給される爭議惠與金を挙げなければならぬ。而して曩に述べた惠與金制度が勞働組合の基礎を鞏固にすると云ふことも、爭議惠與金の支給に關聯して、最も明に之を看取し得るのである。

惠與金と爭議との關係

茲に於てか、私は勞働組合と同盟罷業並に工場閉鎖との關係に就て、議論を進め

たいと思ふ。蓋し同盟罷業も工場閉鎖も、勞働爭議と云ふ廣い見地から考へた場合には、共に其一部と爲る可きものであり、又表裏の關係を有するものである。同盟罷業は或る一ツ又は數多の工場に於て、勞働者の全部なり、一部なりが或る要求を貫徹する爲めに、一致して仕事を廢棄することであり、工場閉鎖は或る一ツ又は數多の事業主が或る要求を貫徹する爲めに、勞働者の全部又は一部に對して、仕事の繼續を拒絶することである。加奈陀の産業爭議法に於ては、一致して仕事を廢棄する場合 (A Concerted refusal) の外に、勞働者間に於ける共同の理解 (Common understanding) の下に行はれる仕事の廢棄や、自身の要求を貫徹するばかりでなく、他の勞働者を援助して、彼等を使傭しつゝある事業主に條件の承認を強要する目的を以つて、仕事を廢棄する場合をも同盟罷業であると云ふ定義を下したが、孰れを以てしても、勞働者が同意して、仕事を廢棄する行爲と、事業主をして、或る要求に聽從せしめようとする意思と相合して、同盟罷業と爲ることは、論を俟たない。工場閉鎖の同盟罷業と異なる所は、工業爭議の主動者と爲る者が前者に於ては、事業主であるに反し、後者に於ては、勞働者であると云ふ一點だけであつて、随つて事業主が工

場を閉鎖し、其閉鎖に依つて、自家の要求を勞働者に強制することを目的としたならば、工場閉鎖の要件は正に備はつたとす可きである。同盟罷業の性質既に斯の如きものであつて、工場閉鎖と表裏の關係を持ち、工業争議と云ふ點から見れば、事業主が一日早く事を起した爲めに、工場閉鎖と爲るが、勞働者が一日早く手を着けたならば、同盟罷業と爲るが如く、其間に殆ど變を容れる能はざるの趣すらあると考へられよう。而して工業主は工場閉鎖を行うに如何なる手段を以つてするかと云へば、單に其事業から資本を回収するなり、又は回収しなくとも、單に資本の運用を停止するなりすれば、工業經營に於ける正常の方法として、之を爲すを得るのであつて、如何なる國の法律と雖も、斯る工業主の所業を違法のものとはしないであらう。然らば之と本質に於て、何等異なる點なき同盟罷業が勞働者に依つて行はれた所で、又此同盟罷業の當事者に對して、生活支持の目的を以つて、勞働組合が争議惠與金を支給した所で、遂に非議す可きものゝないことは、當然である。現に事業主が工場閉鎖を行う場合に、彼等の間に聯絡を通ずる組織の存する以上は、閉鎖の爲めに仕事を失つた勞働者に對しては、他の工業主に於て、必ず職業を與へな

いことゝして、以つて閉鎖の効果を有効にし、閉鎖に依つて、失業した勞働者をして一日も早く閉鎖を行つた工業主の脚下に屈伏するに至らしめることを期する。而して工業主の組合が有力のものと爲り、又相當の歲月の経た場合には、自ら資金を所有し、工場閉鎖の行はれた工業主に此資金を分配して、工場閉鎖の爲めに蒙る損失に對する補償を與へようとする手段すら行はれる。是等の所業が合法である以上は、勞働組合が争議惠與金に依つて、工業主に對抗する政策の理據も亦自ら明白と爲る可きものである。

次に同盟罷業の原因に考を遡らせて、此所業の當否を判斷するに、同盟罷業の原因たる、數に於て少なしとしない。其重なるものを列擧すると、(一)賃銀増加の要求(二)賃銀低減に對する反抗(三)勞働時間短縮の要求(四)勞働時間延長に對する反抗(五)組合並に組合規則承認に關する要求(六)或る種の勞働者雇傭に關する反抗例へば組合所屬外勞働者の排斥(七)殘業並に殘業賃銀に關する協定(八)賃銀支拂の方法並に時期に關する問題(九)土曜日半休の許與(十)罰金其他の負擔(十一)罷免された勞働者に對する同情等であるが、更に是等の内で、最も重要なるものとす可きは、賃銀の

問題であつて、之に次ぐものは、勞働時間と組合規約承認との二點である。勞働時間の長短は本來個人間の自由意思に基き、契約に依つて定められ可きものであつて、國法は單に國民健康を維持する見地から、之を或る程度に制限するに過ぎない、随つて斯く制限された範圍内であれば、如何なる程度まで、更に勞働時間に如何なる制限を加へようとも、其れは事業主と勞働者との自由に屬する。而して勞働時間の短縮を目的とする同盟罷業は勞働者が此自由を發揮するものに外ならないとしたならば、之を發揮する手段に暴行や脅迫の伴はない限り、合法の所業としなければならぬのは勿論であつて、随つて同盟罷業中、罷業者の生活を支持する目的を以つて、勞働組合の給與する爭議惠與金に何等非議す可き點を見出すを得ないであらう。勞働組合の公認なり、組合規約の承認なりに就て、爭議の起つた場合にしても、組合其もの、成立なり、組合の規約なりが社會の治安を害しない、又何處までも遵法的のものである以上は、一ツの團體として、事業主に其公認を求めるのは當然であつて、之を公認させる手段として、爭議に訴へることも、亦敢て異とするに足らないのである。

惠與金の管理運用

勞働組合が組合員から醵金を徴收し、惠與金支給の財源を作り出した場合に、如何に此財源を管理運用す可きものであるか、一個の問題に上るのである。元來勞働組合は多くの場合に於て、一の地方を區劃として、組織されたものが漸次他と聯合して、其大を成すに至るのである。合併の場合に於ては、本部と支部との間に存する關係は多くの程度に於て、統一された形態に爲るが、聯合の場合には、地方組合は地方的に存在し、發達し來つた從來の形式を維持することに勉める。即ち地方組合に屬する組合員は組合に對して醵金を支拂ひ、或る條件の下に地方組合を通じて、惠與金の支給を受けると同時に、地方組合は組合として聯合會の爲めに、維持費を分擔し、地方組合の會計に不如意の事實の起つた時に、聯合會の援助を受け、長短相補う手段を講ずることが一般に行はれる。是れは英國の勞働組合の間に發達した「財源共同主義」(Equalization of Funds)と稱せられるものであつて、合衆國に於ても、千八百七十九年葉卷煙草製造工組合に採用されたのを端緒として、次第に他に及ぶことゝ爲つたのである。本來惠與金支給に供せられる財源に就ては、組合

員の従事して居る仕事の性質が其状態を決定するに、重大なる關係を持つのである。例へば基礎の鞏固なる事業であつて、之に従事する労働者は相當の熟練を備へ、賃銀も高く、永久に地位を保つことの出来る場合には、組合の財源は自ら豊富であり、組合の醜集する醜金の高い代りに、惠與金の割合も大であるに反し、不熟練であり、又不規律である仕事に従事して居る労働者に依つて組織された組合であれば、永久の財源を作ることは、甚だ困難である。殊に頻繁に危険が発生したり、又災害の避けられ難き仕事であるとか、労働者の移動の間斷なき仕事であつては、或は財源に對する取付の急劇であり、又財源醜出の餘力不十分であることの爲めに、惠與金制度の維持を不可能ならしめるが、仕事に如何なる危険が起るか、略ぼ之を豫想することが出来、仕事が永久的で、報酬の豊富なる場合には、組合が惠與金に關する保管運用を爲すことは、易々たる業と爲る。此實例は合衆國の活字鑄造工組合に於て、之を見るを得るのである。

此組合が始めて爭議惠與金の制度を設けたのは、千八百九十一年であつて、今日まで尙ほ繼續して、之を實行して居る。即ち爭議の結果、組合の承認を経て、同盟罷業を行つた者には、組合から獨身者であれば、一週間五弗、妻帯者であれば、一週間七弗の割合を以つて、爭議惠與金を支給する。以前は同盟罷業も頻繁に行はれて、此種惠與金の支給に依つて、組合の財源を侵される場合も甚だ多かつたが、近年工業協約が擴張されたり、仲裁制度が適用されたりする爲めに、爭議惠與金の支給は自ら制限され、組合の財源は自然爭議其もの、解決又は工業協約締結の當事者に手當として支給されるに止まることゝ爲つた。更に活字鑄造工組合に於ては、千八百九十二年行狀の良好であつた組合員の死亡に際しては、五十弗の葬式惠與金を支給することゝし、之に應ずる財源を作る爲めに、各組合員に就て毎月五仙の特別醜金を賦課し、後に醜金を七仙半に引上げると共に、惠與金の方も亦七十五弗に増加し、更に千九百十一年に至つて、組合員の所得に對し、千分の五の醜金を課し、一方に惠與金は組合加入後一年若しくは其以内の時日を経過するに過ぎない者には七十五弗とし、加入期間の永きに隨つて、漸次之を加重し、五年以上の加入者に對して四百弗に至るまで、六階級を設けることゝ爲つた。斯くて千九百五年に至つて、養老惠與金の制度を設くる説が起り、千九百七年一個の成案が制定され、翌年から

實行されることゝ爲つた。即ち最初の計畫は二十年間以上組合員として良好なる行狀を保つた者が六十歳以上の年齢と爲つて生計を維持する職業に就くことの出来なくなつた場合に一週間四弗の養老惠與金を支給する規定であつたが、千九百十年年齢七十歳以上の組合員には十年間以上の組合加入に依つて、惠與金に對する権利の生じることゝし、更に惠與金を五弗に増加し、一方に千九百九年以來之に要する財源を作る爲め、組合員に課せられた賦金は毎月一人平均三十七仙であつたが、千九百十四年に至つて、四十三仙に引上げられた。

惠與金制度の變遷

斯の如く組合が或る特殊の惠與金制度を設ける場合には、之に要する財源を調達する爲めに、特殊の賦金を組合員に賦課すると云ふ方法が一般に行はれた。否其以前に於ては、惠與金制度ではなく、組合は貸付銀行と同じ地位に立ち、罷業を試みる組合員に資金を貸付け、他日其償還の行はれなかつた場合に、組合に於て共同的責任を荷つたのである。現に千八百九年制定に係る紐育活字鑄造工組合の規約には「組合員が或る定められた賃銀よりも低い賃銀で労働することを拒否した

故を以つて、失業した場合には、本人の要求に従つて、組合は其生活を支持するに足る金額を貸渡す。而して疾病其他の事情に依つて、本人に於て、右の金額を償還するを得ざる場合には、組合は組合員全體に於て、相當の賦金を徴收して、貸付金の決済に充てると云ふ一個條のあるのに徴して、事の一斑を推知するに足るであらう。即ち組合が爭議を援助するに就ては、個人的主義と共同的責任との間に彷徨して居つたものと見られる。更に是れよりも一步を進めたものは、上記の如く當該事件の發生に際して、組合員の承認を求め、其承認を得た曉に、事件に對して支辨する財源を特別の方法に依つて、組合員の全體に賦金として、賦課することゝ爲つたのである。是れは恰も國家が國民に租税を賦課するに當り、其租税の收入を利用して、國民の利益を發揚する斯く斯くの國家職務を遂行すると云ふことが説明されない限り、租税の徴收に困難を來したと同様の事情から生ずる事實であつて、詰り労働組合は組合員に測定され得る利益を與へることを理由としなければ、特別の賦金を彼等に賦課するを得なかつた、少なくとも斯くする方が賦金を賦課するに容易なるを得たものと解されよう。然し今日の如く國家に對する國民の理解の

進んで來た場合には、國家職務から生ずる利益の如きものは全然之を眼中に置かず、國民の義務として租税の納付に當ると同様に、近代の労働組合に於ても、特殊の目的を達する爲めに、個別的に醜金を徴収するような方法は取らない、寧ろ一年を期間として、總額的に醜金を定め、斯く徴収した醜金から成立した一個の財團に屬する金額を組合當事者の判断を以つて、各種の惠與金に分配し、以つて組合員全體の利益を謀ることゝ爲つたのである。

財源を一團の資金とす

斯く惠與金支給に要する財源を一團の資金として置くことは、労働組合の行動に伸縮の自由を保たしめる點に就て、資する所以と爲るのである。労働組合を一個の闘争機關として考へると、闘争を遂行するに必要な武器は總て完全なる状態を以つて、裝はれて居らなければならぬ。然らば争議惠與金の財源を特別の資金として取扱ひ、他の資金から全然區別するとか、争議の起つた場合に、遽に争議惠與金の支給に要する財源として、醜金を徴収するとか云ふようなことは、自ら組合の戦闘力を薄弱にし、組合主義の徹底を傷けるものとせざるを得ない。或は斯う云

ふ説もある。組合が組合の資産を一團の財源として取扱ふ結果、如何なる方面の惠與金にも組合の決議で一旦承認された以上は、無制限に資金を支辨することゝ爲つたならば、大規模の労働争議の起つた時には、争議惠與金支給の爲めに、多額の資金が消滅し、他の方面に於ける惠與金の支給に障害を生ずるに至るかも知れり、知るを得ない。此事は果して組合全體の利害に一致するものであるかどうか。一部組合員の利益を擧げる爲めに、多數組合員の利益を犠牲に供するに至りはしないであらうか。此邊の利害を考量したならば、争議の起つた際に、特殊の醜金を徴収するを以つて、可なりとする説が起るのである。斯の如き説は労働組合の大規模に爲り、組合員の數の多く爲つた場合に、生ぜざるを得ない所であつて、此點から労働組合を何處までも共済組合とし、其闘争的職分を遂行することを回避させようとする考も出發して來るものと思はれる。然しながら斯の如きは労働争議なり、同盟罷業なりの効果を餘りに狭く解釋する爲めに、生ずる僻見とせざるを得ない。同盟罷業の全然失敗に終つた場合には、組合の資産は争議の爲めに徒消されて、惠與金支給の基礎を危うすること、論者の所説の如くであるとしよう。然しな

がら同盟罷業が成功して、勞働者に取つて、有利なる方嚮に於て、爭議が解決されたならば、如何であらうか。標準賃銀率の引上げられ、標準勞働時間の短縮されると云ふ利益は決して爭議の當事者だけに限られる次第ではなく、同一組合に屬する勞働者の間には勿論、一般勞働者の間にも波及す可き道理であつて見れば、爭議惠與金に組合の資産の多くを蠶食されて、他の惠與金の財源に乏しきを告げたと云ふことの如き、組合全體の爲めに、謀つて何等不幸とす可き理あるを知らないのである。

爭議惠與金は手段か目的か

惠與金制度は勞働組合の目的であるか、又は方便に過ぎないかと云ふことは、從來から屢々論じられる問題である。勞働組合には確乎たる目的がある。勞働條件の改善は即ち其れであつて、之を達する方法に就て、多少問題の起ることはあるとしても、目的其ものは飽くまでも遵法的のものとしなければならぬ。而して此目的を達する爲めに必要なる條件は組織を鞏固にする一事であるが、然らば如何にして鞏固なる組織を設けるかと云へば、組合員をして組合と相離る可からざる

關係を結ばせることを以つて、第一義とする。兩者の關係を結ばせる方法としては種々の道を擧げ得るが、其最も有力なるものは、各種惠與金の支辨される財源が共同的に組合員全體の所有に屬する一事に外ならない。組合員が長い期間を通じて、組合に醸金を支拂ひ、財源を作り出した以上は、之に對して愛着の念を持つのは、人情の自然である。而して組合員が組合から脱退するとか、又は醸金の納付を怠つたとかしたならば、彼は組合の惠與金に對する總ての權利を喪失するし、隨つて從來醸金として組合の爲めに負擔した所の全體を奪取されざるを得ない。苟も損得の打算に明なる者は一旦關係を結んだ勞働組合に對して、輕卒の處置を敢てする道理はないのである。然らば勞働組合が惠與金支給の財源を持つことは、組合其もの、目的でないとしても、尙ほ其目的を達する爲めに、組合を鞏固ならしめる要素であることに至つては、論を俟たないであらう。私は此一事を論證する爲めに、コムモンズ其他數氏の合著に成る「合衆國勞働史」から、左の一節を引抄する。千八百七十七年紐育の葉卷煙草製造職工の間に企てられた同盟罷業が慘敗を告げてから、ストラッサーやゴムパースの如き勞働運動指導者の腦裡には、彼等

の組合組織の薄弱であることや、合衆國勞働組合全體の微力であることが強く印象された。斯くて彼等は何處までも組合に闘争的組織を保たせる必要を覺悟したと共に、英國の組合を標本として、自國の組合を改造するの急務を感ずるに至つた。然らば此際如何なる變革を必要としたかと云へば、第一は地方諸組合に對する中央組合の統制を完全にすることであり、第二には豊富なる資金を作り上げる目的を以つて、組合員の醵金を引上げることであり、第三は組合に對して鞏固なる性質を與へる爲めに、今日以上に行き届いた惠與金制度を採用することであつて、是等の要求は盡く千八百七十九年の大會に於て實行された。

(History of Labor in the United States, vol. II, p. 307.)

勞働組合が地方的組合の組織を經由して、次第に發達し來つたものである以上は、其醵金は組合が一ツの聯合會に屬して居りながら、組合の所在地方に依つて、高低の相違あることを免かれない。茲に於てか組合全體を通じて、醵金の統一を謀らなければならぬと云ふ説がある一方に、統一を謀ると共に、醵金額を引上げよと云ふ説があり、又統一を謀つて、寧ろ醵金額を引下げよと云ふ説もある。醵金額を引下げよと云ふ説は醵金の低きことに依つて、成る可く多數の勞働者を組合に入させ、以つて組合主義の利益を徹底させようとする考に基いたものであるが、之に對しては二ツの反對がある。第一現在の醵金すら負擔する能力に缺けて居る勞働者を組合に加入させたならば、却つて組合の實力を薄弱ならしめざるを得ない、第二今日通貨の價值の下落しつゝあることを考へたならば、從來の醵金額を以つてして、負擔の重いものと云へない、殊に通貨價值低落の爲めに、組合の有する資産の購買的効果の減少した以上は、之を補充する點から云つて、醵金を引下げることが如きは、其意を得ない。寧ろ醵金は之を時の狀況と調節を保つまで、高くして、基金を増殖することを得策とするに云ふことが考へられる。