

米國原子力工業に於ける勞使關係

松井七郎

はしがき

- 一、戰時中に於ける勞働政策
- 二、戰後に於ける組合運動の發展
- 三、團體交渉を廻る問題點
- 四、原子力工業勞働關係調査委員會
- 五、原子力法及び原子力共同委員會
- 六、原子力委員會と勞使關係
- 七、原子力工業勞働關係調査委員會の報告
- 八、勞働政策に於ける重要問題
- 九、原子力勞働關係委員會

むすび

米國原子力工業に於ける勞使關係

は し が き

勞働者は賃金の引上げ、勞働時間の短縮及び勞働條件改善の目的を、團結の力によつて達成するが、かかる目的貫徹の最も有力な手段は罷業權の行使である。民主的社會に於ては、一般に組合の罷業權は、すでに法的にも慣習的にも確認された權利である。

しかるに、現在の社會に於ては、技術が高度に發達し且つ分化し、各人相互間の社會的經濟的依存關係が密接不可分となつた結果、一重要産業に於ける罷業は、社會全般の保健と安全とに重大な影響をもつに至つた。従つて、重要産業に於ける罷業は、個人の自由權と公共の福祉とを如何に調和せしむべきかという困難な問題を提起する。

一般的に個人の自由權と公共の福祉とが衝突する場合、後者が前者に優先すべきであるということに何人も異論はないであろう。特に、社會全體に關係する重要産業に於て、勞使の團體交渉が暗礁に乗り上げた場合、政府も一般社會も長期に互る罷業や、工場閉鎖を許容することは出来ないであろう。従つて、理論的には勞働者の罷業權及び使用者の工場閉鎖權は一種の絶對權であるが、實際上では公共の福祉の範圍内に於て許容されるという制限されたものである。

重要産業に於ける罷業の問題は、投下資本額からも、國防上からも、最も重要なる産業の一つである原子力工業が、罷業の脅威に曝されて以來、重要問題として論議せらるるに至つた。原子力はその目的を現在では軍事上のみかいてゐるが、動力、醫學その他の平和的方面への利用に關する研究が着々と進められつつあり、産業界

引いては社會全般に變革を齎らすであろう日も遠い將來ではなからうと思われる。

原子力工業は大戦中は勿論、現在もなを米國政府の直接管理下に置かれ、特に大戦中その生産は極秘に附されて、原子爆弾が廣島に投下されるまでは、世界は勿論、米國內に於てさえ、これに關する知識をもつていたのは限られた極めて少數の人々にすぎなかつた。従つて、國家の安全保障及び祕密保持の見地から、この生産に従事する労働者は組合組織の自由をもたなかつた。

終戦の翌年、即ち、一九四六年三月に至り、初めて、テネシー州オーク・リッジの原子力工場に組合組織が認められ、その必然的な結果として、罷業の問題が生じたのであつた。しかし、現在の如き國際狀勢の下では、軍事的國防的に重要性をもつ原子力工業に於ける罷業は許容されない。

従來、重要産業に於ける勞資の紛争に國家が介入する場合、採用される手段は、強制仲裁、裁判所の禁止令、または工場接收などであつたが、原子力工業の勞使關係に於ては、一定の方式を以つて臨まず、勞使の直接交渉を最大限度に活用するという新しい勞使關係が發展するに至つた。

原子力生産は、現在原子力委員會の管理下にあり、TVAと同様公企業的人格をもつものであつて、かかる特殊公企業に於ける勞使關係は、他の重要産業の勞使關係にも重大な影響を及ぼすことになるが、わけても、多數の公企業體を有する、我が國の勞使關係にとつて示唆に富むものと思う。

原子力工業の勞使問題に關する本報告は、大統領により任命された原子力工業勞働關係調査委員會の報告、全國計畫協會の報告「原子力工業に於ける産業平和政策の發展」及び筆者の現地調査に基くものである。

一、戰時中に於ける勞働政策

戰時中、原子力の生産は、陸軍の管理下に置かれ、その機關の符號名稱は、「マンハッタン・エンジニアリング・デストリクト」と呼ばれて、テネシー、ワシントン及びニュー・メキシコ等に於ける重要原子力工場及び諸施設を管理していた。かかる原子力工場の存在は外國に對しては勿論のこと、先に述べた如く、米國人に對しても極秘に附され、都會から遠く離れた高原又は沙漠地帯に建設された。建設工事に多數の熟練職工を誘致しなければならなかつたが、建築労働者は高度に組織化されていたので、その募集には組合の協力が必要となり、組合も時局の重大性を認識して、積極的に協力したのであつた。

彼等の多くは組合員であり、従つて、彼等が新らしく參加した職場である原子力工場に於ても組合を組織せんと企てた。しかし、その法的承認を得るためには、全國勞働關係局に申請しなければならず、その結果公聽會が開かれ、組合代表決定のための選舉が實施されるとなれば、原子力に關する秘密洩洩の危険性が生じる。そこで、大統領はAFL及びCIOの最高幹部を招致し、原子力生産は戰時に於ける最大の秘密であり、國家の安全保障確保の見地から組合活動は許可することが出来ない旨を説明し、一方組合の組織活動を中止し、他方この重要な生産に必要な熟練労働者の供給に協力するやうにと要請した。組合幹部は政府の要請を諒とし、全力を盡してこれに協力した。

以上のように、原子力工業に於ては組合活動が認められず、組合として交渉することは出来なかつたが、建設工事に關しては、請負業者との間に暗黙のうちにクローズ・ショップ制が實行され、請負業者は労働者を必要

とする場合、組合員を優先的に採用し、不足を來たした場合に初めて非組合員を採用する方針をとつた。

又熟練職工の應募に組合が如何なる援助を與えたかは、一九四四年六月に實施された、所謂ブラウン・パターソン計畫がこれを如實に示している。この計畫は、時の陸軍次官傑ロバート・ビー・パターソン及び國際電気勞働組合會長エドワード・ジエー・ブラウンにより考案されたもので、一定期間内に建設工事を完了させる必要上他に就勞中の電気熟練職工を、期間を限つて借入れる方法であつて、これはハンフォードに於ても、オーク・リッヂに於ても非常な効果を擧げた。

原子力工場の建設工事に従事した大半の熟練職工は組合員であつたが、工事が終了した後もそのまま居残つて、原子力の生産に従事した。他の多數の軍事工場に起つた賃金の不平、住宅施設の不備、危険なる作業環境などと共通な苦情の外に、原子力工場には軍事的監督及び國家の安全保障、祕密保持に關する嚴重な制限があり、彼等勞働者の不満は増大した。しかし、AFL及びCIOはかかる不平不満をもち乍らも、國家の祕密を守るために勞働組合運動を展開することを避けた。

二、戦後に於ける組合運動の發展

廣島に對する原爆投下により、原子力の祕密が初めて一般に解放された。戦時中、軍部によつて管理されてゐた原子力工業は、一九四七年一月、原子力委員會にその管理權が移讓され、同委員會は原子力法により、國家の安全保障の許す範圍内に於て、原子力工業を一般民間企業と同様な經營方針に接近させる權限を附與された。この方針に基いて、第一に着手した問題は、組合組織に對する制限の撤廢であつた。一方組合も、戦時中は原子力

生産の祕密漏洩を慮つて、組織運動を抑制していたが、戦争終了とともに祕密嚴守の必要も減少したので、組合組織を要求するようになった。

これより先、即ち一九四六年三月二十二日陸軍次官補バートソンは、全國勞働關係局に書翰を送り、オーク・リッヂに於て組合組織を許可する旨を明らかにしている。しかし、同書翰には國家防衛の見地から、原子力生産にはなを祕密を必要とする點が多く、團體交渉にも特別な手續きを要するので、これらの手續きが一應オーク・リッヂに於て試みられるまでは、他の工場に於ける組合組織は保留すべきであると明示されていた。かくて、オーク・リッヂに於ける組合組織は順調に進み、外部の組合交渉委員や常任幹事なども、祕密嚴守の見地から一應、一般従業員と同様な制限を受けたが、AFL、CIOの協力があつたため、何等の問題も起らず、漸次、組合運動は他の工場に及んで行つた。

三、團體交渉を廻る問題點

團體交渉に關連する祕密漏洩の防止は、解決不可能な問題ではなかつた。困難な問題は、もつと根本的な所にあつた。即ち、凡そ組合を組織する以上、罷業權をもたない組合は考えられないが、原子力生産に於ける罷業は、國家の防衛上から許容されない。勿論、公共の福祉が作業又はサービスの繼續を要求する他の産業に於ても同様な矛盾が存在するが、原子力工業に於ては、他のいづれの産業にも存在しない技術的心理的なものがある。

技術的に、もし原子力の特定生産過程が停止されるならば、工場及び生産施設のみならず、人命にも危険を及ぼすことになる。原子力を直接に生産する祕密施設の操作に對する準備工程に於ては、以上の如き直接的な危険

はないが、準備工程に作業停止が起るとすれば、それが隘路となり結局原子力生産に影響を及ぼすことになるから生産過程の如何なる部分に於ける作業停止も技術的には許容されない。

更に、心理的には、その理由の如何を問わず、原子力工業に於ける罷業は、國家の安全保障に脅威を與えるものであり、従つて、世論は組合の行動を國家に對する背信的行爲と考へる。特に、今日の如く原子力が國防上重要な意義をもつ時代に於ては、勞働不安に基く原子力生産の停止は、如何なる手段によつても防止すべきことを世論は要求する。

このように、技術的にも心理的にも組合の罷業戦術は困難な武器であつたが、あまり重要でない生産過程に於ては、一時的に罷業の勃發したこともあり、又罷業の脅威もあつた。しかし、罷業によつて組合がその目的を達成するには至らなかつた。

原子力工業を所有しているのは政府であり、工場及び實驗場などの諸施設を運営しているのは、私的會社あるいは大學などであつたから、政府の代表機關である原子力委員會は、團體交渉に於ては直接當時者でなく、第三者的役割を演ずるに過ぎない。原子力生産に於ける設備あるいは研究施設の運営に當つては、ある契約では原子力委員會が請負業者に對し、現實に消費した總ての經費の外に利潤として一定の報酬を支拂うことを規定しているし、又ある契約では單に必要な經費のみを支拂い、それ以外に何等の報酬を支拂わない。従つて原子力委員會と請負業者とのかかる複雑な關係が、團體交渉に於ける經營代表者の態度に二つの異つた影響を與えるのは當然なことといわねばならぬ。原子力の生産に要した總ての費用は、請負業者の利潤を別にし、經費項目として、原子力委員會の承認を経て政府が支拂う。従つて、請負業者は、その生産費を最少可能の限度にまで低下せんとす

る愛國的な意慾、又は能率的經營に誇りを感ずる以外には、一般の團體交渉に於て見られるような、賃銀率を低下せんとする意慾は存在しない。しかし、これらの請負業者には、賃金率及びその他の基準賃金外の手當に關する交渉に於て、細心な注意を拂う理由が他にあつた。即ち、大部分の請負業者の全經營に於て、原子力の委託經營はその一小部分を占めるに過ぎず、従つて、原子力工場の組合に對する勞働政策は、同一請負業者の經營する他の工場に於ける組合との交渉に直ちに影響を及ぼすからである。

他方、原子力工場に於ける經營者との團體交渉には、組合も又特別な關心を拂う。何故なら、この原子力工業に於ける有利な勞働條件の獲得は、原子力委員會の承認による、いわば公認された勞働條件として、他の一般工場に於ける交渉にも非常に有利な武器となるからである。

新設工場及び研究施設の建設、既設工場及び研究施設の運営、原子力工場所在都市の管理、工場研究施設での原料及び部分品の供給など、原子力生産に關係するものは、總て原子力委員會の管理下に置かれていた。

普通一般に、建築業に於ける勞資關係は、大學及び生産工場に於ける勞資關係とは、非常に異なるものである。

各産業には夫々に特殊な問題があるが、従來は夫々に独自の方法による勞資の協力によつて解決されて來た。然るに、オーク・リツヂに於ける如く、同一地域に多數の産業及び職業が集中すると、各産業に於ける勞資關係に非常な摩擦が惹起される。例えば、同種職業に於ても、臨時的建設工事に従事する勞働者は、常備的維持作業に従事する勞働者より、高率賃金が支拂われるのが原則であるが、原子力工場の建設計畫は、最初から繼續的に行われているため、建設工事に従事する勞働者の年間勞働日数は、常備工と殆んど變らない状態となつている。かかる事情は、組合相互間並びに組合對請負業者間に幾多の問題を惹起し、このため、各種産業間、會社相互間に

從來傳統的に存在した労働條件の差異が壓縮されるに至つた。戦時中禁止されていた組合組織は、戦後組合運動が許可されるに至るや、AFL及びCIO兩組合とも、自己の勢力圏を擴大せんと、同一工場に對し、組合組織運動を展開したので、かかる兩組合陣營の競争が、原子力工業に於ける勞使關係を一層複雑ならしめた。

オーク・リツヂにはK二十五、X十、及びY十二の三つの重要工場があるが、このうちX十工場の作業が最も危険であるとされて、基準賃金及び基準外手當など、他の二つの工業に比較して遙かに高率であつた。その後これら三工場に於ける作業環境の差異は、最初考えられた程大きなものではないと、原子力委員會及び業者間に認められるに至つたが、X十工場に於ては、最初の請負業者デュボン會社が採用した有利な労働條件を、その後の請負業者であるシカゴ大學及びモンサント化學會社がそのまま繼承したのであつた。

組合組織が許可され、最初に組合代表權を獲得したのは、K二十五工場に於ては、CIO系の米國合同ガス・コークス化學労働組合であり、X十工場に於ては、AFL系原子力労働組合協議會であつた。

K二十五工場に於ける労働協約は、一九四六年十二月九日、CIOとカーバイド・カーボン化學會社との間に締結され、數日後にX十工場に於て、AFLとサンメント化學會社との間に労働協約が締結されたが、この後者の協約に於て、AFLはCIOよりも遙かに有利な労働條件を獲得した。そこでCIOは、K二十五工場とX十工場との労働條件の不平等に關して、カーバイド・カーボン化學會社に抗議を申出た。原子力委員會は組合の歴力的ために、カーバイド・カーボン化學會社に對し協約の改訂を要求したが、會社側はこの要求に直ちに應じなかつた。その後、一九四八年三月、カーバイド會社がX十工場の經營を請負うに至り、會社側はK二十五工場とX十工場との間には、作業の危険性という見地からは、労働條件の差異はないと斷定し、有利な労働條件を維持

していたX十工場をK二十五工場の水準に引下げを主張した。かかる會社側の提案に對し、X十工場は罷業に訴えんとした。しかし、原子力工業に於ける罷業による作業の停止は、國防的見地から許容されないので、國家非常事態に關するタフト・ハートレー法が發動され、八十日間に亙る裁判所の禁止令の期間が経過したが、問題はなを解決されるに至らなかつた。

四、原子力工業勞働關係調査委員會

原子力工業に於ける罷業の危機は、當時の原子力委員會委員長リリアン・タール及び米國勞働總同盟會長ウヰリアム・グリーンを初め、その他の組合幹部の賢明なる處置により回避し得たが、勞働者の不平不満は依然として解消しなかつた。そこで一九四八年夏、トルーマン大統領は、原子力生産が國防上瞬時も停止することの出來ない重要性に鑑み、原子力工業に於ける満足すべき勞働關係の確立を研究する、原子力工業勞働關係委員會を組織し、その委員として、ウヰリアム・エツチ・デビス、アロン・ホルヴィツ、及びエドウィン・エー・ウヰツテの三人を任命した。デビス氏は勞資關係には廣い經驗をもち、特に戦時中は國防調停局及び戦時勞働局の委員長として活躍した人、ホルヴィツ氏は勞資の調停、仲裁方面に於ける權威者であり、ウヰツテ氏はウイスカンシン大學の勞働經濟學教授で、戦時勞働局の中立委員として戦時勞資關係に貢獻した人、いづれもかかる委員として最適任者であつた。この委員會の委員長がデビス氏であつたため、原子力工業關係調査委員會を通稱デビス委員會と呼ぶ。

デビス委員會は一九四八年十月から、原子力工業に關係する總ての基礎調査に着手し、先づ、原子力に關する

米國最高政策を規定した原子力法、狀勢の變化に對應した政策樹立の任務をもつ原子力共同委員會、原子力生産及び處理の重責をもつ原子力委員會、原子力工業に於ける勞使の紛争に調停斡旋の役割を果す連邦調停斡旋部、原子力工場及び研究所の建設・維持・運営に當る請負業者及びAFL、CIOなどの主要勞働組合が主なる研究對象となつた。

五、原子力法及び原子力共同委員會

原子力法案が最初議會に上提された時、原子力の支配權を握るのは軍部であるべきか、あるいは民間であるべきかが議會に於ける論議の中心となつた。軍部の支配權を主張するものは、原子爆彈が近代戰爭に於て勝敗を決定する重要な武器となつた今日、原子力を軍部の支配下に置くことは國防上絶對的に必要であるとし、他方、原子力は將來、動力、醫學など一般民間の用途により重要性をもつという見透しをもつ人々は、若し原子力が軍部によつて支配され管理されるならば、それは單に原子力生産に國有國營的企業方式を導入するのみならず、企業の自由に對する重大なる脅威であるという理由で、極力これに反對した。

かくて、一九四六年八月一日に制定された原子力法は、原子力の生産施設並びに生産物の所有及び支配を、政府を代表する原子力委員會に委ねることを規定した。なを、原子力法は、原子力工場及び諸施設は政府が所有するが、その經營はこれを私的請負業者に委託するよう獎勵している。更に、原子力法は、米國の國策として、原子力の發展及び利用は實行可能の範圍に於て、私的企業に於ける自由競争を強化する方向え向けられるべきであることを規定している。原子力委員會は、かかる原子力法の精神を原子力工業に於ける勞使の關係に適用するな

らは、一般私的企業に於ける團體交渉の原則を原子力工業にも適用すべきであると解釋している。しかし、國家の安全保障及び祕密保持の見地から、原子力工業の團體交渉には、幾多の制限が加えらるべきであることはいうまでもない。

原子力法の規定により、原子力委員會は、原子力生産施設の所有者であり、その運営に對する全責任を負つてゐる。但し、原子力工場の經營は私的請負業者に請負させてゐるので、勞働者を雇傭し、且つその代表者と直接交渉に當るのは請負業者である。又委員會は請負業者の選擇に關しては絶體權をもつてをり、現實に請負業者が變更されることもある。各業者は團體交渉に對して、異なつた政策をもつてゐるから、業者の變更は勞働者に大きな影響を與えずにはおかない。

原子力法は、國家の安全保障と自由企業という、容易に兩立し得ない二つの目的をもつてゐるが、これは一つのイデオロギーの上に立脚するものではなく、典型的な米國的立法である。原子力法は「民間目的に對する原子力の使用が現在の社會的、經濟的、政治的機構に如何なる影響を及ぼすかは、直ちにこれを決定し得ない。それは未知の要素の含まれてゐる分野である。従つて、如何なる立法も、必然的に時々修正を要求されるであらう」と規定してゐる。

かかる未知の要素の發展に注意し、立法修正の必要の有無を檢討する目的をもつて設置されたのが議會に於ける原子力共同委員會で、これは理論上の原子力に關する政策樹立機關で、行政機關は大統領の任命する原子力委員會である。しかし、原子力共同委員會の機能を、政策樹立にのみ限定し得ない場合も起る。

即ち、議會は原子力法に規定された政策に基き、原子力委員會をして原子力に關する技術面及び生産面を擔當

せしめるのであるが、實行可能な範圍に於て私的企業による原子力生産を奨励せんとしている。かかる議會の原子力政策を實現するため、原子力委員會は廣汎な原子力管理政策を樹立し、この管理行政はその代理機關である請負業者に委託する。かくて、議會、原子力委員會及び請負業者の三つの組織に異なる程度の責任が分擔され、三者の關係は軍隊や一會社内に於ける命令服従の單なるものではない。

議會は、原子力法に原子力政策を規定しているが、必要に應じてその政策を、全面的に又部分的に修正することが出来る。しかし、この政策に従い議會の協賛を経た豫算によつて、これを實行に移すのは原子力委員會の責任であるから、原子力に於ける政策樹立機關である議會が、原子力委員會及びその代理機關である、請負業者による原子力計畫の實行を嚴重に監督し、詳細に指揮し、又豫算の支出に關してまでも種々なる狀件をつけるようになる、立法權と行政權との混亂を生ぜざるを得ない。

そこで原子力共同委員會は原子力管理の行政權を侵害することなく、原子力政策に關して、議會に勸告を與へるべく重大な任務を負わされている。

この時丁度、一九四八年三月オーク・リツヂのX工場に紛争が勃發し、タフト・ハートレー法の下に裁判所禁止令が發令されている最中に、原子力共同委員會は、原子力工場に於ける勞働政策の問題に關連して公聽會を開き、各方面の意見を徴した。この公聽會に於て表明された見解は、その後大統領によつて任命された原子力工業勞働關係調査委員會に貴重な資料を提供した。

六、原子力委員會と勞使關係

原子力工業勞働關係調査委員が、原子力委員と會見した際、各委員會に原子力工業の勞使關係に於ても、團體交渉を可能の範圍に於て活用せんとする意圖のあることを見出したのであるが、この意圖は委員長リアンター氏の意向が多分に反映されたものと推察される。氏は米國社會に於ける組合の重要性を認識し、原子力委員長に就任する前、TVAの委員長として、組合との間に輝かしい勞使關係の記録を樹立したのであつた。

原子力委員會は、原子力工業勞働關係調査委員會に對し、同委員會が他にも重要な任務をもつていたので、出来るだけ同委員會が直接關係する必要のないような、團體交渉方式を樹立せんことを希望した。原子力委員會がかかる希望を表明したのは、委員會が原子力工業の請負業者として、優秀な業者を誘引するのに非常に困難な事情にあつたこと、即ち、この請負契約には種々なる官僚的規則の拘束を受け、經營者としての經營權、人事權を完全に行使し得ないという點にあつた。

原子力委員會が原子力法に規定されている責任を完全に果たすためには、請負業者の企業自由に干渉せざるを得なかつた。即ち、委員會は勞働契約に含まれた經費が、あまりに高過ぎる場合、これを承認すべきや否や、あるいは請負業者が契約を實施するに當つて、彼に最大限度の自由を附與すべきや否やを、決定することは極めて困難な問題である。

換言すれば、委員會は交渉に於て指導的役割を演ずべきか、又は好ましくぬ結果になる徴候がある場合に於ても、不干渉主義を取るべきかどうかを決定しなければならない。

一九四八年秋、大統領が原子力工業勞働關係調査委員會を任命した時、原子力委員會は、既に凡そ二十ヶ月に亙る原子力管理の經驗を經ていた。この間勞働問題のために同委員會が消費した時間は非常なもので、委員會は

この問題に關し、専門家の意見を求めたが、大部分は、原子力工業に於ては、作業の繼續を確保することが第一で、他のことは第二的な問題であるというのであつた。或る論者は、罷業の除去を強調する結果、強制仲裁制度の採用を提案した。或る論者は紛争の原因となるような問題は、團體交渉の議題とすることを禁止し、原子力委員會が直接的に決定すべきことを勧告した。

原子力委員會としては、罷業禁止政策を採用すれば問題は、一番簡單であつた。罷業禁止乃至は強制仲裁制度の採用は、戦時の非常手段として止むを得ないかも知れないが、平時に於ては好ましい政策ではない。

原子力共同委員會の指摘した如く、原子力に於ては作業の繼續確保は最も重要なことではあるが、リザアンタール氏は罷業の禁止政策を採用することは、強制仲裁によつて賃金及び労働條件を政府が決定することになるといふ點に於て強力に反對した。彼は止むを得ざる場合は、強制的手段も採用しなければならぬであろうが、その前に凡ゆる方法により團體交渉を持續すべき手段を考究すべきであると主張した。

原子力労使關係に就いて最初の報告がなされたのは、一九四七年一月四日、組合が許可されてから數ヶ月後、原子力委員會が陸軍から原子力の管理を譲り受けてから四日の後であつた。この報告書は、前戦時労働局中立代表ロイド・ケー・ギャリソン、前労働次官補、現國際労働機關事務總長デヴィッド・エー・モース及び前戦時労働局長官、現ペンシルヴァニア大學教授ジョージ・ダブリュー・テーラーの三氏によつて提出された。

この三氏の報告は、當時なを組合組織が許可された唯一の地域である。オーク・リツヂに於ける労働事情に關するものであつた。當時オーク・リツヂに於ける労働問題は二つの工場の間で於ける賃金外諸手当の差異から發したものであり、この差異が除去されるならば労働不安は解消するであろうとの結論であつた。又同報告書は、

原子力委員會が全原子力工業の上に、同一なる恩給制度、有給休暇、病氣手當及びその他の手當制度を確立すべきことを勧告している。

現在の勞働不安は、この平等な賃金外手當制度の確立によつて一應解決されわするが、なを將來の紛争解決に對して、一種の半強制仲裁制度を提唱している。

次いで、一九四八年一月、作成された勞働政策勧告は、原子力委員會勞働關係職員オスカー・スミス氏により原子力共同委員會に提出されたもので、左記五項目より成り、以後原子力委員會の政策となつた。

(1) 請負業者、勞働者及びその代表者が、原子力計畫に参加する場合、それに固有の道德的責任のあることを誠意をもつて容認すること。

(2) (イ) 團體交渉をなす組合の交渉の任に當り、又は懲戒的職權の行使に参加する者を含む、當該計畫に對し参加する者は、總て合衆國に對し忠誠を盡すこと。(ロ) 交渉單位、管轄權その他同様なる問題の決定に際しては、祕密保持規定に違反せざることを保障する手續きを促進せしむること。

(3) 重要な原子力工場に於ける生産を繼續すること。

(4) 法律上原子力委員會の責任に相反せざる限り、原子力委員會は請負業者に能率的經營をなさしめるよう、政府の干渉を可能の範圍に於て最小限度に止めること。

(5) 米國勞働者の傳統的權利と特權に對する干渉はこれを最小限度に止めること。

以上の如き報告書が提出されてから三ヶ月後、一九四八年四月にオーク・リッヂのX工場に於て争議が勃發し、タフト・ハートレー法による八十日間の禁止令期間内に、紛争を解決することが出来なかつたので、原子力

委員會は請負業者の能率的經營と勞働者の傳統的權利及び特權に干渉することなく、生産の繼續を確保するといふ困難なる政策を具體化する必要にせまられ、先に勞働不安の重要原因は各工場に於ける、賃金外手当の不平等にあることを指摘した、ギヤリソン・モース・テイラー報告に注目した。もし、委員會が賃金手当を平等にするならば、賃金はその地方に於ける、同程度の技術及び責任を有する仕事に對して、支拂われつつある賃金を基準として決定されるから、勞働者相互間に於ける不平等は除去されることになる。

かくの如く、諸手当の差異によつて生じた、請負業者の變更から蒙る勞働者の收入の變動は、諸手当の平等化によつて完全に除去され、引いては紛争の原因が除去されることになり、團體交渉を軌道に乗せることは、即ち生産の停止を防止し、國家の利益を擁護することになる。

しかし、請負業者側は、かかる案は、政府が賃金及び勞働條件を決定するという理由で反對した。特に、多くの請負業者は原子力工場は、彼等の事業經營全體の一部に過ぎず、もし、原子力工場に於ける諸手当の引上げを承認すれば、彼等の經營している原子力以外の他の工場にも同様にこれを認めなければならなくなるので、原子力委員會が、かかる案の實施を強行するならば請負業者としての契約を破棄するとまで強硬な態度に出た。そこで委員會としては、これを放棄するの止むなきに至つたが、組合側は納得せず、大統領は、原子力工業勞働關係調査委員會を任命して、問題の適當な解決策を見出さんとしたのであつた。

原子力工業の勞使關係が、他の産業に於けるそれと異なる重要な點は、常にこれを國家保障という觀點から考慮しなければならぬということである。

原子力に於ける保障は二つの意味をもつている。その第一は、如何なる方法によつても原子力生産の停止を防

止しなければならぬということである。勞働關係に於ては、罷業がこの種の安全保障に最も大きな脅威であつて、罷業には、經濟的罷業と政治的罷業があり、前者は實情調査、斡旋、調停などの方法により防止し得るが、後者はかかる罷業の指導者を除去することによつて阻止することが出来る。第二の意味は、間諜に對する防衛手段としての祕密保持である。従つて、原子力計畫に關係する者は、請負業者も勞働者も總て連邦調査局の調査を受けなければならぬ。組合の常任幹事なども、組合の任務遂行に必要な以外の報導を外部に洩らすことを禁止されている。又組合幹部が、國家の利益を阻害することを目的とする、所謂政治的罷業を強制するような政黨に加盟しているか否かを十分に調査する必要がある。

原子力工業に於て、自由なる團體交渉を許可するとすれば、それは必然的に祕密保持の原則と衝突せざるを得ない。原子力委員會は國家の安全保障及び祕密保持に抵觸しない範圍に於て、最大限度に團體交渉を奨励せんとして、ここに幾多の困難なる勞働問題が起つたが、幸にも勞使關係に豊富なる經驗を有する、オスカー・スミス氏の如き有能なる人があつたので、原子力工業と自由なる團體交渉という二つの全く相容れざるものを調和させることが出来たのである。

七、原子力工業勞働關係調査委員會の報告

原子力工業勞働關係調査委員會は、一九四八年六月十八日、大統領の議會に對して送つた教書の趣旨に基いて同年九月三日に任命された。大統領は教書に於て、委員會の任務を次の如く述べている。

「委員會は、原子力計畫の發展に必要な創意と自由を經營者及び勞働組合から奪うことなく、國家の利益を擁

護するため、特別立法を制定する必要の有無を調査すべきである。

委員會は又複雑なる勞資關係の分野に於て得た最善の經驗を、原子力計畫に對し、如何に採用すべきかという手段方法を研究すべきである。約言すれば、委員會はこの重要な計畫に於て、經營者及び組合が彼等の相互關係に於て、守るべき廣汎なる行動規範に特に關心を拂うべきである」。

デビス、ホルヴァイツ及びウキツテの三調査委員は、研究の結果、次の五つの勧告から成る調査報告書を大統領に提出した。

(1) 委員會は、原子力工業に於ては、生産の停止は絶體に阻止されなければならぬこと、原子力生産に従事する者は、特別な道徳的責任を負うべきであることを前提として、「總て政府により所有され、私的に經營されている原子力工場に於ける經營者及び労働者が、原子力計畫の停止し得ざる重要な作業を認識し、任意的手續き又は相互的協定など凡ゆる方法により、かかる重要な作業に影響をもつ爭議の平和的、規律的解決を求め、勸告第五條に規定される制限内に於て、罷業、工場閉鎖その他作業の停止手段に訴えることを制止すべき、特別な責任を有することを、誠意をもつて受諾すべきこと」を勧告している。

この特別な責任を相互に認識するならば、原子力工業に於ける勞使兩者間の意見の相違は、生産を停止することなく、自由なる團體交渉により解決されるものと委員會は考えている。

(2) 國家の安全保障及び秘密保持の問題に關しては、原子力委員會が絶體的權限をもつべきであるとの見地から、委員會は「政府により所有され、私的に經營される原子力工場の秘密保持に關する問題は、原子力委員會が絶體的且最後の權限をもつべきであり、秘密保持規則及びその施行は、經營者及び組合間に於ける團體交渉の議

題に非ざること」を勸告している。

祕密保持の命令及び規則の作成に當つて、原子力委員會はそれによつて影響を蒙る經營者及び組合代表の意見を徴するであろうし、經營者及び組合は、當然日々の作業に祕密保持命令の適用を要求されるであろう。勿論、祕密保持命令の施行から生ずる紛争は、原子力委員會に委託すべきであるが、祕密命令及び施行規則は、團體交渉の議題として取扱われるべきものでないと委員會は勸告している。

(3) 原子力法に表明された米國の原子力政策は、原子力工業に於ても私的企業に於ける自由競争制度を強化し請負業者の能率的經營を實現し、勞働者の傳統的權利及び特權を守ることにある。かかる見地から、委員會は「法律上の委員會の責任及び當該勸告の他の條項に規定されている制限を除いては、私的經營者及び政府以外の勞働者間に於ける、團體交渉の重要課題である、正常な且つ典型的な賃金、勞働時間及び勞働條件は、政府により所有され、私的企業により經營される原子力工業に於ても、政府により干渉されることなく、勞使間の團體交渉に委ねらるべきこと」を勸告している。

しかし委員會も原子力工業に於ては、罷業又は工場閉鎖による作業の停止は許容されないから、團體交渉も一般企業に於けるそれとは異なる性格をもつべきものであることは認めている。一般の産業に於ては、生産の停止が紛争兩當事者に直接的な壓力を加えるのであるが、公共性をもつ企業に於ては、生産又はサーヴィスの停止は紛争兩當事者よりも、一般公衆により大なる壓力を加えるものであるから、かかる公共性をもつ私的企業に於ては公共の福祉という見地から、生産又はサーヴィスの停止は許容されない。かかる特殊なる私的企業に發達した特殊なる團體交渉手続きは、原子力工業の勞使關係に幾多の教訓を附與するものであると委員會は指摘している。

(4) われらは、私的企業の勞資關係から幾多の教訓を學び得るが、その第一は、苦情處理機關が勞資の平和維持に、如何に重要な役割を果すものであるかということである。従つて、委員會は「政府により所有され、私的に經營される原子力工業に於ける總ての團體協約は、協約の解釋又は適用を含む苦情及び紛争が、協約兩當事者間に協約有効期間中、作業の繼續を保障する相互に合意した他の方法の存在しない限り、その最終的段階として、仲裁制度を伴う有效な苦情處理手續により、罷業、工場閉鎖その他平常の作業を停止するが如き手段に訴うることなく、解決する規定を設くべきこと」を勧告している。

第二に、私的企業に於ける勞資の關係は、勞資最高主腦部の責任と豊富な經驗とが紛争解決に如何に重要であるかを教えている。勿論、交渉が最高主腦部へ移される前に、勞資兩者の下部機關に於て十分交渉することが必要であるが、下部機關に於て未解決な問題が最高主腦部によつて解決される場合がある。従つて、委員會は「政府により所有され、私的に經營される原子力工業に、健全且つ安定せる勞使關係を樹立するに際し、地域の代表者の第一次的責任を十分認識し、且つ擁護しつつ、同時に重大なる紛争の解決に對しては、勞資最高主腦部の個人的經驗並びに責任を十分活用せしめ得るが如き規定を設くべきこと」を勧告している。

第三に、私的企業に於ける勞資關係の經驗では、團體交渉に於ける最も重要な點は、兩者の最初の接觸又は態度で、それがその後の團體交渉に永續的影響をもつということである。最初圓滑に出發した勞資關係は、困難な組織の時代に於ても順調に、満足すべき勞資關係の基礎となる、理解と責任を發展せしめ、従つて、米國の勞資關係法は、全國勞働關係局に、交渉單位の決定權を附與している。同様な原理は原子力工業にも適用され、委員會は「政府により所有され、私的に經營される原子力工業に於ける勞使兩者は、本勧告第二條の秘密保持規定の

範圍内に於て、全國勞働關係局の下に論争手續きをとる以前に、協約又は同意選舉により、團體交渉單位及び、代表決定に凡ゆる努力を拂うべきこと」を勧告している。

第四に、最近十年間に於ける勞資關係の經驗は、一度組合が團體交渉代表と指定され、組合の機能及び責任を認識し、勞働協約を正確に理解するならば、組合は工場組織の缺くべからざる要素となることを教えている。従つて委員會は「政府により所有され、私的に經營される原子力工場に於て、代表者が勞働者により選出され且つ合法的に指名され、又は經營者により承認された場合は、勞資兩者が組合を相互の意志疎通機關或るいは理解の媒介として、工場組織に統合するために協力すべきこと」を勧告している。

(5) 國家緊急事態の發生に對處する連邦立法の規定は、原則的には私的企業同様原子力工業にも適用さるべきである。しかし、如何なる産業もその産業に適した團體交渉手續きを、採用することの必要なるは論を俟たないが、國防的見地から作業の停止が許容されない原子力工業に於いてはこの點が特に重要である。

委員會はかかる見地から、原子力工業に對する紛争解決案を勧告しているが、この解決案を實施するに際して二二三の注意すべき點を指摘している。その第一は、調停機關及び調停手續きは、當事者相互間に任意協約の可能性が存在する場合は、極力これを保護しなければならないこと、第二に、調停機關はその勧告又は使用する斡旋方法、斡旋手續きに關しては、絶對的に決定權をもつべきであること。第三に、もし本委員會の勧告案が承認されるならば、その採擇は二三年の試験期間とすべきであり、試験期間中といえども原子力委員會が必要と認めるときは廢止すべきであること、以上の如き注意事項を述べた後、委員會は次の如き紛争解決策を勧告している。

(a) 「原子力委員會は、同委員會から大統領に提出された、推薦候補者中より任命された三名の中立委員によ

り構成される労働関係委員会(Labor Relations Panel)を設置すること。」

原子力委員会が労働関係委員会に人的物的援助を與えるならば、専任の委員制でなくとも、十分にその機能を果し得ると考えたので、中立委員は兼任制として、その消費した時間に對しての報酬を支拂う制度としたのである。

(b) 「團體交渉及び一般の斡旋手續きによつては解決し得ず、しかもそれが原子力計畫の重要部分に支障を來す虞れがある如何なる勞使の紛争に對しても、労働関係委員会は管轄權を附與さるべきこと」

(c) 「政府により所有され、私的に經營される原子力工業に於ては、總て承認された組合及び請負業者は、次の事項に同意することを要請するべきである。即ち、協約によることなく、生産又はサーヴィスを停止し、労働関係委員会の管轄下に入る以前、紛争勃發當時存在した雇傭條件又は状態に變更を加へざること、又紛争が労働関係委員会の管轄下に入つて後も、委員会が管轄權を保持する期間、又もし紛争が未解決のままに残り、委員会が左記(e)項に於けるが如き最後の勧告を行う場合は、なをその上三十日の期間、現在の雇傭條件又は状態を變更することなく維持し、如何なる方法に於ても生産又はサーヴィスを妨害するが如き行動を取るべきではない。但し、當事者の何れかが、労働関係委員会に提訴後十五日以内に、委員会が紛争に對する管轄權を行使せざるか、或は委員会が紛争に對する管轄權行使後三十日以上経過した場合は、何時にても當事者の何れもが、當該紛争に關し協約の下にもつ義務を終結すべき希望を委員会に通告し、その後二十日以内に紛争が相互の協約により處理されないか、又は左記(e)項に於けるが如く、委員会が勧告を行わなかつた場合、更に又、委員会が紛争に對し、管轄權行使の意志なきか、或いは管轄權を終了せしことを聲明した場

合は或る特定の紛争に關し、協約の下に兩當事者のもつ義務は終結する」

(d) 「勞働關係委員會は、相互協定により、紛争終結に關する總ての任意的手續きの使用及び紛争に關する管轄權を何時又如何なる方法により終結せしむるかに關し、完全なる決定權を有す。但し、勞働關係委員會が紛争の主要課題又はその一部分が、生産を停止することなく、紛争調整のため兩當事者により、相互に同意した手續きの範圍内にあると考ふるならば、委員會は當該紛争乃至はその一部分を當事者に却下して、協定された手續きに從つて解決を圖るべきである」

以上委員會の勸告案には、勞働關係委員會が非常に大なる權限をもつように見えるが、委員會の眞意は勞使兩者間の紛争は、責任ある團體交渉により、相互協定により、これを解決することを奨励し、萬止むを得ざる場合に於てのみ、委員會に提訴せしめんとするのである。従つて、協約中に規定された紛争解決手段が全部使用されるまでは、委員會は争議に對する管轄權を發動せざることを原則としている。管轄權が發動された後といえども、連邦調停斡旋部の如き機關による紛争解決の餘地があれば、これを奨励する方針をとつてゐる。

私的企業に於ける勞資關係の經驗は、調停者及び斡旋者が兩者の歩み寄りを圖るためには、利用すべき凡ゆる手段方法を自由に使用することが必要であることを教えている。生産を停止せず、協定により紛争の解決を圖る義務を負わされている原子力工業の勞使關係に於ては、紛争解決のために、凡ゆる手段を使用することが、私的企業以上に必要である。従つて、委員會の報告も、勞働關係委員會は、飽くまでも紛争を兩當事者の自主的交渉により解決するように、奨励すべきことを強調している。

例えば、紛争が、公衆の保健安全に重大なる脅威を與える程、重要性をもたない場合は、一般の團體交渉手續きにより、紛争の解決を圖るべきであると、委員會は勧告している。更に委員會は、紛争兩當事者が利用出来る斡旋機關を十分に利用していないことを發見したときは、これが利用を奨励すべきであると勧告している。又紛争の本質的部分が事實問題である場合には、委員會は事實調査を援助し、殘餘は自主的交渉により解決せしむべきであるとしている。更に、時に紛争の問題點が明確でないために紛争が解決しない場合は、紛争の問題點を書面に作成し明確化することによつて、自主的解決を側面的に援助することも可能である。

以上の如き解決方法は、原子力工業の如き生産の停止は許容し得ず、自主的解決が失敗するときは、政府の干渉を必然的に伴う場合特に有效である。しかし、全體として重要な點は、勞働關係委員會が特定の事情から判斷して特定の時に適する提案又は行動をなす自由をもつことである。

(e) 「もし、勞働關係委員會が任意協定により紛争を解決し得ないならば、委員會はその判斷に於て適當と考へる解決條件を勧告することが出来る。しかし、その後三十日間は上記(c)項に於けるが如く、現状維持を守らるべきである」

以上、調査委員會の勧告は、現行法規の下に於て實施し得べきものである。委員會は、右の勧告を二三年試験的に實施して、原子力工業に於ける勞使問題を解決し得ない時に、はじめて特別立法を制定すべきで、現状に於てはその必要がないと考へている。もし、數年後に原子力工業の勞使關係に、特別立法制定の必要が起る場合も、本勧告を實施することにより、立法上幾多貴重な經驗を得ると考へている。

調査委員會の報告書は、その結論に於て、この報告書の勸告は單なる骨組で、これを肉や血によつて生きた有機體となすのは、公共の福祉に對し、重大な責任を自覺する人々であることを強調している。原子力計畫が要求する最大の生産能率を擧げるためには、總ての原子力工場に於て、健全な又創造的な勞使關係を樹立しなければならぬ。かかる目的達成の最善の方法は、善意と交友關係の下に圓滿なる勞資關係を樹立し得るに適した環境を作る以外に方法はないと結んでゐる。

八、勞働政策に於ける重要問題

原子力工業勞働關係調査委員會は、關係各方面を調査の結果、原子力工業に於ける勞働政策樹立に當つては、(1) 罷業を如何にして防止するか、(2) 團體交渉を妨害すること無しに、祕密を如何にして保持するか、(3) 原子力工業の如き、國有私營的企業形態に於ける生産費の問題を、團體交渉に於て如何に取扱ふかが、特に重要問題であると考えた。

(1) 罷業

デビス調査委員會は、原子力共同委員會を始め、總ての國民が、原子力工業に於ける罷業を如何にして阻止するかの問題に對して重大な關心を寄せているという事實を發見した。そこで、原子力工業が國有であり、私的企業によつて經營され、團體交渉が許されている以上、罷業を絶體的に阻止する保證は出來ないと考え、罷業の防止方法を見出すことよりも、勞働協約締結に有利な環境を醸成することに主力を注がんとした。即ち、かかる積極的な方法が、罷業を消極的に禁止する以上に、罷業に對する保護を國民に與えるものと考えた。委員

會は、かかる提案の失敗を認識しつつも、罷業禁止という嚴重な方法も失敗するかも知れず、失敗すれば、原子力計畫の發展に必要な自由と創意を勞使兩者から奪うこととなるから、それよりも最初穩やかな方法を試みる方が賢明であると考えた。

原子力工業に於て、勞使兩者が、原子力生産を繼續する道徳的責任を痛感していることは協約締結に必要な有利な條件である。オーク・リツヂのX工場の紛争に於て、タフト・ハートルレー法の下に八十日間の裁判所の禁止令の期間満了後も、罷業が勃發しなかつたことは、彼等がこの道徳的責任を痛感していることを物語るもので、この道徳的責任感は、責任の重い地位になればなる程、強くなるのが常態であるから、下部機構に於て問題が解決されない場合は、勞使共最高主腦部によつて問題の解決を圖るならば、彼等は原子力生産の繼續に對する國民全體の關心をよりよく認識し、紛争の渦中から遠ざかつているために、全般的の見透しが可能であり、更に下部より責任感が強いから、比較的容易に罷業を回避することが出来る。

しかし、なを勞使の最高主腦部の間に紛争が解決されない場合は、連邦調停斡旋部の援助によつて、問題の解決に努力すべきで、連邦調停斡旋部が解決に失敗した場合は、原子力勞働關係委員會が管轄權を握るのである。同委員會も、最初は調停によつて紛争を解決するべきで、もしこれに失敗すれば、その時始めて勸告を發するのであつて、この勸告は強制力をもつものではない。要するにかくの如く、凡ゆる手段方法によつて罷業を防止せんとするのである。

(2) 安全保障

國家の安全保障の見地から、原子力に關しては、祕密保持が最も重大な問題である。一般の團體交渉に於て

は簡單な問題が、祕密保持の規則に抵觸するために困難な問題となることが多い。従つて、委員會は總て祕密規則に抵觸する問題は、團體交渉から除外すべきことを勧告している。祕密規則に關する問題は、總て原子力委員會によつて解決さるべきである。

この安全保障に關連して起る最も困難な問題は、組合の交渉單位決定である。もし、組合の交渉單位が、勞使兩者の同意によつて決定し得る場合は、安全保障の問題はあまり重要としない。しかし、交渉單位が全國勞働關係局によつて決定されることになること、公聽會を開催しなければならぬ。かりに公聽會が非公開で行われたとしても、祕密保持に支障を來す場合が多い、特に、紛争が職階制に關する場合は、祕密規則の下に於ては、許可されない程度にまで詳細に互つて、特定の職場に於ける生産過程に就いて、説明がなされなければならぬ。従つて、委員會は代表並びに交渉單位の決定は勞使の協約及び同意選舉によるよう努力すべきであることを勧告している。

(3) 生産費の統制

原子力生産費に對する統制の問題は、勞働政策の重要課題である。原子力法に於ては、一方原子力工場の經營は私的企業をして行わしむると規定しているが、他方賃金その他の經費を國庫が支拂う以上、原子力委員會がその監督の責任を負わされている。これが最も困難な行政問題で、もし賃金その他の勞働條件を命令で決定するならば、請負業者は、交渉の自由を失い、従業員は官吏となるのである。他方、請負業者に賃金決定に關する交渉の自由を興えるとしても、最後のには委員會の承認を経なければならぬから、完全な自由ではな

デビス調査委員會は、この問題は政策というよりも行政に關連するものであるとの見地から、大統領に對する報告には、この問題に直接觸れなかつたが、行政的問題が解決されなければ、政策は運用されない。かかる見地から、この問題に關しては、大統領でなく原子力委員會に、請負業者に對する財政的統制は、廣汎な政策命令を通じてこれを實施すべきことを勧告している。このような政策命令は、例えば賃金に就いても、眞に團體交渉の餘地を残す程度の幅をもつものでなければならぬし、請負業者のみならず、勞働組合側にも、これを利用し得るように配慮するならば、團體交渉を圓滑に推進する上に役立つ。この點は、從來、政策命令が一方的に請負業者のみに出されてきたことに比して大きな相違である。

更に、デビス調査委員會は、基準賃金及び諸手當に關しては、原子力委員會、組合及び請負業者三者間の協議によつて決定すべきことを勧告している。賃金基準は、同一地域の同種職種に對して支拂われつつある賃金にこれを求むべきことである。賃金に關する政策命令に幅をもたせるならば、より嚴格な賃金統制を行ふ場合よりも、賃金率の上昇する危険性はあるが、他方團體交渉の範圍が擴大される結果、勞使の關係が改善されるならば、企業全體の危険性は反つて減少する。かかる委員會の勧告に對して、一部請負業者側からは反對もあつたが、原子力委員會はデビス調査委員會勧告の基本的原理をその政策として採用した。

九、原子力勞働關係委員會

デビス原子力工業勞働關係調査委員會は、一九四九年四月十八日、大統領に以上の如き報告書を提出したが、一週間後に大統領は「私は、特別委員會の卓越せる報告書を検討した結果、この重大なる分野に於ける勞働爭議

を防止、調整する健全なる方法として、報告書の勸告案を採用すべしとの原子力委員會の意見に同意する」と聲明書を發表した。この大統領の聲明により、原子力勞働關係委員會は發足したものであり、委員會の報告書が新委員會の憲章且つ政策聲明となつて、これに法的根據を與えた。他方、デビス調査委員會の報告が發表された直後、原子力委員會は、請負業者及び組合側に對し、原子力勞働關係委員會に關する意見を徴したが、勞使共これに對して協力を約した。

トルーマン大統領は、原子力委員會の勸告に基き、原子力工業勞働關係調査委員と同一人を、新たに設置された原子力勞働關係委員會の委員に任命した。従つて、デビス、ホルヴィツ及びウキツテの三氏は、彼等自身の考案した勞使關係調整計畫を、自ら實施する責任を負わされたのであつて、新委員會に於てもデビスが委員長に任命された。

調査委員會同様、新原子力勞働關係委員會の委員も専任ではなく、何れも他に多忙な職をもつ人々の兼任制度で、委員會はニューヨークに事務局をもち、事務局長が委員會及び外部との公の通信に當り、各地駐在の原子力委員會勞働關係官と連絡して、各地に於ける勞使關係の情報を入手している。

原子力勞働關係委員會の紛争處理手續きは、紛争兩當事者の一方が、團體交渉に於ては既に最善の努力を拂つたが、なを且つ満足すべき條件を獲得することが出來ず、交渉が暗礁に乗り上げた時に、始めて委員會に通告するのである。この通告は、委員會が(1)事件を原子力計畫にとつてあまり重要でないという理由で却下するか、又は(2)事件を解決する機會をもつまでは、委員會の行動の自由を暗黙のうちに承認するものである。少くとも理論上は、委員會が公式に紛争に關する通告を受け、以上二つのうち何れか一つの手続きを完了するまでは、原子

力工業に於ける罷業は許容されないのである。かかる手続きは、國家を奇襲的緊急事態の發生から擁護し、又委員會の慎重なる手続きの安全辨により、更にこれを保護せんとするものである。

デビス調査委員會は、勞使兩者が團體交渉により、兩者間に十分討議を盡さずして、事件を原子力勞働關係委員會に通告する危険性を豫見したので、委員會の事件取扱ひ方法を豫測することを困難にするため、極めて弾力性ある手続きを提案したのである。かかる提案をした意圖は、紛爭當事者相互間の自主的解決を最大限度に獎勵せんとするにあつた。

大部分の請負業者は、委員會の紛爭處理手續に協力的態度をとつたが、中には委員會の有效性に關し、公然と疑問を抱く者もあつた。疑念の第一の點は組合は直接的團體交渉によつて問題を解決しようとせず、委員會に問題を持込もうとする戦術をとるであろうとの見透しであり、第二の點は、委員會は紛爭を調停により解決するところが困難であり、結局實質上仲裁の裁定に等しい勸告を行わざるを得ないであろうといふにあつた。しかし、委員會が設置されて以來、今日までの委員會の實績は、以上の如き疑問は全く杞憂に過ぎないことを證明している。即ち、昨年中委員會は五つの事件を取扱つたが、そのうち二つは調停により、他の三つは調停前に自主的交渉によつて解決された。なを、本年に入つて、すでに四つの事件が解決されたが、このうち正式の勸告が出されたのは一度に過ぎない。

む す び

以上述べたところによつて明らかになく、原子力工業に於ける勞使關係の特殊性は、(1) 國防的見地から罷業

は許容されないこと、(2) 國家の安全保障、祕密保持に抵觸しない範圍に於て、最大限度に團體交渉を實現すること、(3) 國有私營的企業形態の生産費プラス一定手数料の基礎の上に、團體交渉を促進せしめることなどから招來される。

原子力工業に於て、勞使の紛争を解決するために設置された原子力勞働關係委員會は、未だ日が浅いので、これに對する結論を下すことは出来ないが、今日までに取扱つた事件に於ては、各種の調停手段のうち、その重點は紛争兩當事者の自主的解決に置かれ、大體に於て、この目的を達成したのであつて、正規の勸告を發したの是一件に過ぎない。

委員會は、これら紛争の處理に當つて、勞使兩者から全幅的な支持を得ているが、特にAFL、CIOなどの組合主腦部が、全面的に協力していることは、委員會の機能を圓滑にしている最も重要な原因である。本年四月オーク・リッヂに勃發した建築業勞働者の山猫罷業が、僅か數日中に解決されたことは、AFL主腦部の委員會に對する協力の好例である。

しかし、組合主腦部のかかる協力的態度に比して、一般組合員大衆の間には、未だ委員會に對する熱意が見られないが、これは、委員會の紛争處理手續きに精通していないことと、かかる手續きが失敗した場合、これに代るべきものが何であるかという認識の缺除によるものであつて、地方の單位組合員は問題の渦中に卷込まれて、全般的な廣い視野から問題を觀ることが出来ないためである。ここに問題を全國的視野から觀察し、原子力生産に對するより強い責任感をもつ、組合主腦部の果すべき重要な役割が存在する。以上の事情からみて、一般組合員大衆に對する委員會の啓蒙運動は焦眉の急を要するものがある。

原子力労働關係委員會制度に對し、未だ結論を下す時期には至っていないが、今日までのところ、生産の停止を齎らすような事件もなく、原子力工業に於ける特別立法制定の必要も認められてはいないのである。併し、本年四月オーク・リッヂに起つたような山猫罷業は、國民に特別立法制定の必要に對する口實を興えるものである。要するに、現在の如き國際的緊迫状態の解消しない限り、原子力工業に於ける勞使の基本的自由權に制限が加えられるのは止むを得ない。ただ、かかる状態の下に於ても、團體交渉又は罷業禁止などの如き安易なる方法によらず、團體交渉を最大限度に活用することによつて、勞使の問題を自主的に解決せんとしつつある點に注目すべきである。

(一九五〇、一二、一〇)