

労働協約の意義

労働協約の必要性

労働協約とは、労働組合と使用者との間に、労働条件の基準、その他に関する約束が成立し、それを文書にしたものである。約束の成立は労使間の急激な根柢にあるのであるから、これによつて一定期間労使関係の安定と平和が保障される。そしてこの労使関係の安定こそ国際競争場裡に雄飛しようとするわが国産業経済の発展のためには不可欠の要件である。



主婦労働省

中小企業では就業規則があり、そのなかに労働条件の基準が定まっているのが一般的である。から、ことさら労働協約など結ぶ必要がない。

口、問題がおきた都度、労使双方が話し合い解決してゆけばよく、問題がないときに前もってきめておく必要はない。

ハ、中小企業における労使関係には、大企業に比して今まで身分的な主従觀念が強く残っている。

これらはいすれも労働協約の締結を阻んでいた原因であることは確かである。

しかし、就業規則があるからとされば、就業規則は本来、使用者が一方的に作成するものであり、労働者の意見を聞くことだけが義務づけられているに過ぎない。また、その変更にあつても、使用者は労働者側の意見を聞きさえすれば、(たとえそれが絶対反対の意見であつても)いつでもできる

昭和二年二月に制定された日本憲法は第二七条に「すべて国民は勤労の権利を有し義務を負う」とこと、「賃金、就業時間休憩その他の労働条件に関する基準は法律でこれを定める」とうたい、第六条で「労働者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利」を保障することを定めている。これらの諸権利の保障は労働者の地位に著しい変化をもたらしたのである。即ち、従来は中小企業における労働協約の締結率はあんまりかんぱしいものでなく、規模の小さな企業ほど締結率が低くなっている。では、なぜ労働協約の締結が伸長しないかといふ理由としては、従来主として次のような原因があげられてき

る。昭和二年二月に制定された日本憲法は第二七条に「すべて国民は勤労の権利を有し義務を負う」とこと、「賃金、就業時間休憩その他の労働条件に関する基準は法律でこれを定める」とうたい、第六条で「労働者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利」を保障することを定めている。これらの諸権利の保

約は自由だという考え方方に大幅な変遷があったのである。この傾向はこのような不平等を修正し、契約が少くならぬる程、この傾向は強まつていったのである。

このような不平等を修正し、契約者が数が増大し、雇用される機会

なども、その都度消費される時間エネルギーは軽視できない筈である。

こう考えてみると、上記の理由

が理由として述べられるところに

それ以前の問題として労働協約の

ために戦後わが國労働者の法律

もつ本來の意義が見失われている

ことに気がつくのである。

ことばの泉



品な人は関係のないことはですが、催促されても、あたがたたつて、その語源は、「ハタル」がなぜか「ハタル」ということ。この時代(一)、五〇〇年以上に、もうとも生活程度は低かったことです。
まつたもので、税金などを催促する「ハタル」がなぜか「ハタル」ということ。この時代(一)、五〇〇年以上に、もうとも生活程度は低かったことです。
も前)でも、既に、税金の動きが人が多いようですが、暮していて

ハタリ

を「ハタル」とか、「ボラを吹く」とか、「ハタル」やしかもひい戸長(へサ)か、「でたらめなこと」などの意味)らが課徴(は汝も歎かむ)で使われることほど、あまり上

を「ハタル」とか、「ボラを吹く」とか、「ハタル」やしかもひい戸長(へサ)か、「でたらめなこと」などの意味)らが課徴(は汝も歎かむ)で使われることほど、あまり上

と現美との狂い、国産機械購入融資六十億円に拡大、『安定貿易協定』の締結を提唱する。『中小企業近代化促進法』動き出す、政府金融機関利下げ来月から、その他)町二二一、代表者渡辺良加氏)で

○中小企業新報

○労働問題三十講

○税金は半減できる

○通貨・時金要求の根拠

○実際例、労働省『特定条件賃金調査結果、その他)

○賃金通信(主要産業の夏季手当

○要求方針、夏季・時金要求の根拠

○試算例、適格退職金制度の

○トランク製造機二台が稼動の運びとなる

○尚、二三〇トン構型铸造機も来る

○六月中旬頃稼動する予定。

△新設分工場

△神奈川県川崎市宮内八五

△電話(0447)二局八

△六七八

△創立十八周年

△大田区大森八ノ四〇一七、代表者小島礼一氏)では、この程川崎市宮内に玉川分場を開設、三〇

△五月六日監査

△五月七日監査

△五月六日監査

