

第四十八回国会 社会労働委員会 議 録 第十三号

昭和四十年三月三十日(火曜日)

午前十時二十八分開議

出席委員

委員長 松澤 雄藏君

理事 井村 重雄君

理事 齋藤 邦吉君

理事 河野 正君

理事 吉村 吉雄君

伊東 正義君

倉石 忠雄君

田中 正巳君

地崎宇三郎君

橋本龍太郎君

栗山 秀君

安宅 常彦君

小林 進君

多賀谷眞稔君

泊谷 裕夫君

山口シヅエ君

本島百合子君

出席國務大臣

運輸大臣 松浦周太郎君

郵政大臣 徳安 實藏君

労働大臣 石田 博英君

出席政府委員

運輸技官 佐藤 肇君

郵政事務次官 服部 安司君

郵政事務官 淺野 賢澄君

労働事務次官 始関 伊平君

労働事務官 和田 勝美君

(大臣官房長)

労働事務官 和山 勝美君

(大臣官房長)

統計調査部長 大宮 五郎君

委員外の出席者

労働事務官 三治 電信君

(労働局長)

労働事務官 有馬 元治君

(職業安定局長)

労働基準監督官 東村金之助君

(労働基準局監 督課長)

日本電信電話公 大橋 八郎君

社総裁

日本電信電話公 米沢 滋君

社副総裁

日本電信電話公 秋草 篤二君

社総務理事

日本電信電話公 中山 公平君

社員局長

専 門 員 安中 忠雄君

三月三十日

委員多賀谷眞稔君、長谷川保君及び松平忠久君 辞任につき、その補欠として安宅常彦君、五島 虎雄君及び泊谷裕夫君が議長の指名で委員に選 任された。

同日

委員安宅常彦君、五島虎雄君及び泊谷裕夫君 任につき、その補欠として多賀谷眞稔君、長谷 川保君及び松平忠久君が議長の指名で委員に選 任された。

三月二十九日

原爆被害者援護法制定並びに原爆症の根治療法 研究機関設置に関する請願外一件(勝澤芳雄君 紹介)(第二一六三号)
同(井岡大治君紹介)(第二一九四号)
同(佐々木三三三君紹介)(第二一九五号)
同(八木昇君紹介)(第二三〇六号)
同(西宮弘君紹介)(第二三〇七号)

同(帆足計君紹介)(第二三〇八号)

業務外災害によるせき髄損傷患者援護に関する 請願(金丸徳重君紹介)(第二一六四号)

同(亀山孝一君紹介)(第二一九七号)

同(倉石忠雄君紹介)(第二二二二号)

同(島口重次郎君紹介)(第二二二三号)

同(大坪保雄君紹介)(第二二二九号)

同(内田常雄君紹介)(第二二五二号)

外傷性せき髄障害者の長期傷病給付率引き上げ 等に関する請願(金丸徳重君紹介)(第二一六五 号)

同(亀山孝一君紹介)(第二一九六号)

同(倉石忠雄君紹介)(第二二二〇号)

同(島口重次郎君紹介)(第二二二二号)

同(大坪保雄君紹介)(第二二二八号)

同(内田常雄君紹介)(第二二四四号)

同(平林剛君紹介)(第二四四六号)

同(堀川恭平君紹介)(第二二六八号)

健康保険改悪反対及び医療保障確立に関する請 願外五件(吉村吉雄君紹介)(第二二六九号)

同(黄ヶ久保重光君紹介)(第二四四四号)

同(稻村隆一君紹介)(第二四六四号)

同(外二五五件)(八木一男君紹介)(第二四八七号)

日雇労働者健康保険改善及び厚生年金適用に関 する請願(田口誠治君紹介)(第二一九三三号)

同(大原亨君紹介)(第二二一九九号)

同(外七件)(松平忠久君紹介)(第二三二二二号)

同(外九件)(八木昇君紹介)(第二三二二三号)

日雇労働者健康保険制度改善及び老後の保障に 関する請願(栗原俊夫君紹介)(第二一九八号)

理学療法士及び作業療法士制度に件う経過措 置に関する請願(多賀谷眞稔君紹介)(第二一九 九号)

戦災による死没者遺族の援護等に関する請願 (多賀谷眞稔君紹介)(第二二〇〇号)

同(細谷治嘉君紹介)(第二二〇一号)

戦争犯罪裁判関係者の補償に関する請願(村上 勇君紹介)(第二二〇二二号)

日雇労働者健康保険の改善に関する請願(帆足 計君紹介)(第二三〇九号)

医療の根本的改善に関する請願(帆足計君紹介) (第二三二〇号)

老後の生活保障のため年金制度改革に関する請 願(斎藤郎君紹介)(第二三二二二号)

国民健康保険の財政措置に関する請願(秋田大 助君紹介)(第二三二五〇号)

看護職員の労働条件改善等に関する請願(秋山 徳雄君紹介)(第二四四五号)

全国一律最低賃金制の確立に関する請願(大山 俊君紹介)(第二四六五号)

母子保健法案に関する請願(宇都宮徳馬君紹介) (第二四六六号)

本日

の会議に付した案件

港湾労働法案(内閣提出第八六号)

労働関係の基本施策に関する件(日本電信電話 公社における労働問題)

○松澤委員長 これより会議を開きます。

とから、こういうあふれ補償金というものを船内荷役業者の方に差し出したい、こういうような話があったわけでございます。これにつきましては、現地の出先機関である神戸海運局にもこの話がいったわけでありますが、当時の情勢といたしましては、そういう制度がなければ労働者が確保できないという観点からこれを認めなければならぬといまして、もう一つ詳しく申し上げますと、これは現在の法律による認可要件ではございませんが、事業者なる船主とそれからその要請を受けて仕事をする港荷役業者との間の申し合わせで、月末月初の船積みに対して荷役を円滑にするという趣旨であると思われまして、その後それを続けられておるのが現状でございます。

○五島委員 運輸省としてはこういうようなことが好ましいとお思いになりますか。

○佐藤(警)政府委員 決して好ましいと思つてゐるわけではございません。また、このような形で労働者が確保されておるのは、全国の中で神戸だけでございまして、したがって、これは神戸の特殊事情に基づくものであると思つて、業者間でこのような協定によつて月末月初の船積みというものがスムーズに荷がさばつておるといふ実情を認めまして、これ自身を現在やめろといううなことによつて港の荷役が停滞することがありはしないかといふことで、私ももととしては黙認をしておるが実情でございます。

○五島委員 そうすると、こういうような金が出回ることが、港の業を停滞せしめたいという一つの役割りを果たすと港荷役局は考えられるわけですね。そうすると今度は、港荷役法におけるところの調整手当などは、合法的で非常に港の近代化を促進されると考えられますか。

○佐藤(警)政府委員 ただいま申し上げましたように、これは神戸の特殊事情でございます。したがって、このような形で労働者が確保されているものが、新しく港荷役法というものができるとによりまして、より一層円滑に制度として出されるということは好ましいことだと

思ひます。

○五島委員 そういうような状況を把握しながら、港荷役送事業者の近代化についてはあとで質問をいたしますけれども、その業者の集約ということは、行政上その法律の改正の趣旨にマッチすることができなかつたのではないかと考えます。すみやかにこの集約をして、それが港荷役送事業の近代化の一方途であるという趣旨のために、港荷役送事業法が改正されたところが、港荷役労働者が集まらない。港荷役労働者が集まらないというところは、そのためにいろいろの金が出回つてくる、これが港の円滑なる労働事情をまかなつてきたんだというならば、しからば運輸省は、すみやかにこの業者の近代化に行政的手腕を発揮しなければならなかつたのではなかつたろうか、こういうように考えますが、あなたを責めるわけではないけれども、あなたの感じを聞いておきたいと思つたのです。

○佐藤(警)政府委員 港荷役送事業そのものがおくれおつておるといふことは確かでございます。したがつて、答申におきまして、集約近代化といふことが強く言われておるわけでございます。われわれもこの線に沿う努力をいたしたいと思つておるわけでございますが、ただ、この法律が昭和三十四年に改正になりました、その後三年の猶予期間があつたわけでございますが、なおかつ免許の問題がどのように完全にはいきかねるといふほど業自体が非常に細分化されておりました、店舗の数、経営者の数で申しましても全国で千八百、六六港だけでも八百というやうな、非常に数が多いのが実情でございます。したがって、われわれもこれをいましては、一方においてはこれの集約といふことを考える、同時に、近代化の一つといたしましては、やはり荷役の機械化といふことをやつていかねばならないといふことでございまして、機械化につきましましては、三十九年度から特定船舶整備公同といふものがございまして、これとの共有方式によつて三十九年には一億円、これでもって荷役機械の共有公社を東京と名古屋に

つくつたのでありますが、四十年にはさらにその倍額の二億円で残りの港についてもそういうものをつくつていきたい、こういうことを考えておるわけでございます。なお、集約といふものは、先ほど申し上げましたように数が多い、しかも業種の違つた業者をどうして一本化するかといふことでございまして、そのためには現在各業者を打つて一丸とする公益法人の日本港運協会といふものをつくろうといふことで、これはこの六月を目途として結成すべく現在指導をしておりまして、そういうものができたらば、答申にも言われているように、やはり業界の自主的な自覚のある行動ということが強く言われておるわけでございます。その業界の意思とわれわれの指導と相まつて集約をすべき事態である、そのように考えておる次第であります。

○五島委員 大臣が来られました、来られた早々このことを質問すると、ちよつと答弁に困られるだらうと思ひますから、局長に続いて質問をいたします。

局長は諸外国の事情をよく御承知だろつと思ひますけれども、私がいろいろの人から聞いた話、そうしていろいろ研究したことによれば、先進諸外国の港には港荷役送事業法という法律はないではないか、こういうふうに考える。事実そうでしょうか。私たちが常に考えるのは、やはり港には労働関係があるのだ、こういうふうに考えます。そうすると、世界に類例のない特異的な法律が日本には存在するのだ、こういうふうに解釈されますけれども、これはそのとおりでしょうか。

○佐藤(警)政府委員 私もよく外国の事情をつまびらかにしているわけではございませんが、日本の港荷役送事業法に該当するやうな法律は、ほかの先進諸国と申しますか、そういうところには、ないやうでございます。ただこれは、戦争中に一港一社といふやうな無理な統制をいたしまして、それが全部、何といひますか、解放されたといふやうな無秩序の中において、いかにして業界の秩序を立てるかといふことから、戦後この法律がつ

くられたものと思つてございまして。

○五島委員 それでは調整ができたかと思ひますから、松浦運輸大臣にお聞きしたいと思ひます。

ずっと前に、松浦運輸大臣が労働大臣のときに、私が、港荷役労働者の雇用の安定の問題について提案をして質問をしたときに、時の松浦労働大臣は、五島さんの気持ちはよくわかる、わしも北海道の小樽の出身じやから、したがって労働者の気持もわかるし、何とかしなければならぬ、協力したい、こういうやうなことをおっしゃつたことは私は記憶してゐる。ところが、たまたま大橋労働大臣が諮問されてゐる。そうしてそのあとに御就任になつたのが、時の松浦労働大臣、現在の運輸大臣である。したがつて運輸省も労働省も相協力して、りっぱな内容の港荷役法が提案されるというやうに期待をしておるわけですが、ところが、前々からいろいろ論議をしてまいりましたけれども、私たちの満足するやうな趣旨の内容でないやうに考えるわけですね。それは答申の内容といささか食い違つてゐるのではないかと、こういうやうに考えられるわけでありまして、それは、答申の内容は、すみやかに港の近代化、雇用の安定と向上、そして港荷役施設の拡大、ひいては日本国民経済の発展と興隆に寄与すべきである、それをのんびりでいいから実施しなさいといふやうな趣旨のものではなかつたやうに考える。ところが、なかなかこれが問題が多くて、ついに施行期間が、二年以内には実施する、こういうことです。一週間前に山田正親君の質問では、八〇％は一年以内に実施することができると、あとの二〇％がどうしても一年以内ではできないといふ答弁が労働省から行なわれた、そういうことについて、一部では逆に足を引っ張つてゐる力があるのではないかと、いふやうに質問をされたわけですね。汽車にたとへるならば、両側に機関車があつて反対の方向に走つてゐるから、この問題がなかなかうまくいかないのぢやないか、こういうやうな質問もございました。

けれども、そのとき労働省は、運輸省もあると押しの力をしてくれるものであると確信する、こういうことになっていくわけですね。運輸大臣は、労働大臣を経て運輸大臣の要職にあられるわけですね。けれども、港務労働法の制定について、その施行の内容についてうんと協力される気持ちがございますか、質問をいたしておきたいと思ひます。

○松浦国務大臣 回り回って八年前の御質問でございますが、当時まさにそう申し上げました。しかしその後、私は、日本の労働慣行というものは非常にきつ方向に向かつてまいりましたし、また進歩した科学革新の上に、あるいは機械の近代化、設備の近代化の上に働いておる勤労者の方々と、港務労働の非常におくられた、古い時代そのまゝの中に働いておる方々とを同一に見ることは、なかなか困難であると思ひます。私の理想は、当時から、せめてハンブルクか、あるいはニューヨークまでいかなくとも、ロッテルダムのは半分くらいの港の荷役設備が行なわれておいて、その林立するクレーンのうしろにはインクラインがあるとか、あるいはベルトコンベアがあるとか、あるいは他の運送機関がありまして、倉庫にちゃんとボタン一つ押せば積まれていくというような近代設備があれば、これは高度化された化学工業の労働団体と同じようにやっていると私は思ひます。ところが、そのほうの設備が一向にない、そのいかにいまに船の出入に應じなければならぬものですか、古い組織の——まあ古い組織と申しますが、古い組織の中において過重な労働をされているというのがいまの姿だと思ひます。当時からそれを解放したいということ、は、私の一念でありました。しかしながら、この港務設備というものは、なかなか私どもの言うようなふうにならないのです。

そこで、いまのお話は、三・三答申は運輸大臣と考へ方が違ふんじゃないか、こうおっしゃるのですが、私は、そうじゃない、当時の考へもいまの考へも、この答申についてのわれわれの考へも変つていない、むしろより以上進歩させていかなければならぬと思ひますが、これは労働行政と事業行政とが両々相まって適切に実施されてこそ効果が期待されるものでありまして、答申の趣旨を十分尊重して、現在これが施策を鋭意検討いたしております。でございますから、私は勤労者、いわゆる小作人の子供に生まれて小さいときから働いておりましたから、働く人の気持ちは十分わかりますので、なるだけ港務施設の設備というものが陸上の生産設備と変わらないだけの進歩をするように、特に今度も六千五百億の年度計画を立てまして、そのうちの一千億は港務の陸上設備の機械化に使ひたい、こういうことでいま考へておるのであります。決して当時私が申し上げたことと背反する方向に向かつておるものではないのでございます。

○五島委員 大臣の実際の自分の経験の中の気持ちはよくわかります。だからといって、法案の内容に盛り込まれたことを私がわかるということではないわけですね。しかも大臣が御出席になる前に港務局長に、神戸港における港務の船主協会から、あぶれ賃と称するものを、荷役振興協会が三年前には月々四百五十万だったけれども、今日は月々一千万円にあぶれ賃を取つておられる。その内容を神戸市で議員が質問をしたところ、検査庁の談話あるいは神戸市の港務局長の談話から明らかにしたところでは、組関係と称する暴力団——組関係が三十七社神戸港には会社を持つていて、こういうようなことであるけれども、正義についていう以上は何ともいふ方がない。これを新聞の記事を引用しますと、こういうようなことになっている。これは全港振興が話し合ひのうえもらつてゐるもので、受取る方法には問題はないと思ひます。その金の使ひ道はよく知らない。全港振興の副会長は興行関係の暴力でいろいろ問題になっている人で、非常にデリケートな問題だ。神戸港と暴力団が関係あるということは事実だが、運輸大臣が法律によつて正式に港務荷役業者に認めておるものを不当として締出すことはむづかしい。警察もこの点で扱いに困つてゐる。政府が認めてゐるもの

である限りわれわれの力ではどうにもならない。こういうように説明をしております。そうすると、こういう記事を見ますと一般国民は何と思ふでしょうか。神戸港は暴力の組関係の支配下に置かれてゐる。こういうのである。そうすると、今回提案されたところの法の内容というものは港の近代化である、しかも港務労働者の雇用の安定と向上である、こういうことになりましますならば、法の精神がその組関係に支配される港であつてはならないのではないか、こういうふうに考へます。ただし、私が断つておきたいのは、かつて組関係であつた、暴力団であつた、正業についてまじめに仕事をされる人を、かつて組関係であるから、あるいは暴力関係であつたからこれを廃止しなければならぬ、締め出さなければならぬ、と言つてゐるものではない。これは誤解のないようにしていただかなければならぬ。そういう人たちは育成しなければならぬ。しかし、組関係が港の港運業者の中に力を横へつて、あくまで暴力関係が行なわれるなら、そういうようなことを運輸大臣は認可していいのかどうかということに問題があるのではないかと考へるのです。ですから、誤りないような解釈のもとに、こういうような事実だと神戸港務局長も認めてゐる、警察だつて、われわれの力ではいかんともすることができないし、政府が認可したんじゃないか、こういうようなことになつてゐるのについて、今後、港の近代化の方向をたどる上において、運輸省はどういうような指導をされるつもりですか。

○松浦国務大臣 さつき私は古い組織のもとにこういうことを申し上げましたが、古い組織というものは、やはり組関係であると思ひます。しかし、組関係であるから暴力を行なうというわけのものでもないのです。けれども、今度のこの港務労働法というものが制定されましたならば、この古いからより抜け出して、新しい進歩した労働組織に置きかえられる、よき労使の慣行をつくつていただきたいというのがわれわれの理想であります。しかし、さらにあぶれ賃の話がありました

が、これは船が一べんに入つてくるその時分には、たくさん人間がいるのです。ところが、船が入つてきておらぬときには、解雇してしまふばまた集めてくるのにたいへんことになるというやうなことが原因にしているんじゃないかと思ひます。このあぶれ賃のことは、まだ私はよく研究いたしておりますので、港務局長から答へていただきますが、これは事業体と勤労団体、いわゆる組関係とが話し合ひで行なつたものではないと思ひます。けれども、今後これが合理化されるならば、こういうあぶれ賃などというものは、正常な資金にかわつていくべきではないかというふうに考へております。しかし、それならば法案ができたらずぐ実行したらいけないか、こういうことではあります。こういう古い組織の中におる人々を、直ちに新しい社会に引っぱり出してしまつてもなかなか困難でありますから、政府としては機会あるごとに強く新しい労働組織に置きかえなければならぬということを常に強調いたしまして、訓練ということばはどうかわかりませんが、けれども、訓練時間を少し置いてもらひたい。そして新しい労使の慣行をつくつて、貿易日本の繁栄に備へるようになつてほしい、かように考へております。

〔委員長退席、井村委員長代理着席〕
○五島委員 そうしたら、運輸事業の関係であるところの運輸行政としては、これらを訓育育成していく、そうしてもしも暴力的な介入があるならば直ちに認可を取り消しますか、その決意を聞いておきたいと思ひます。

○松浦国務大臣 私は、新しい、近代的な、合理的な、合法的な組織に置きかえるために、これをじゃまするものがあつて政府がいかにこれを説いてもそれに従わない、さらに暴力をもつてこれに報いるがごときことがあれば、これは断固措置をとりたいと思ひます。

○五島委員 こういうやうな勢力の介入があつたから、港務運送事業の完全を期することができなかった。先週の山田君の質問に対して港務局長

は、来年、基準を高めてさらに集約の方向をとり
たい、こうように答弁をされたわけだ。私はそ
れを聞いて、おかしいな、運輸省というところは
何年間かかるのだらう、こういうような印象を受
けたのだ。というのは、昭和三十四年に法律が
改正されて、数年かかって期間が切れても、なお
業者を整理することができなかった。しかも昭和
三十九年の三月三日に答申が行なわれてから今日
まで一年たっているのです。そうしてまた一年
後の次の通常国会に法改正を行なうというのだっ
たら、できなかったことをさらに二年間延ばした
ことになるのじゃないですか。なぜこの一年間に
おいてこの法改正に手を染めなかったのですか。

労働省関係は、港務労働法を一年間でやりたい
というような法案を出されたわけだ。それと港務
行政の整備というものが大きく関連があつて、つ
いに二年になったのじゃないか。二年になった原
因というのは、ただいま運輸大臣が決意を述べ
られたところの組織の介在があつて、なかなか
整理ができなかったという内容があるのじゃない
かと私はそんなくするのです。しかし、いまさら
この通常国会のさなかに、さあさあ新しい法案を
出して言つたつて、それはなかなか困難でしょ
う。しかし、次の通常国会あたりまでに、直ちに
この法案の改正に手を染めるといふくらいに決意
はここに持たれてもいいのじゃないかというよう
に考えるのですけれども、どうですか。

○松浦国務大臣 私は先ほど、全力を尽くして訓
練及び反省を促してもできない場合のことを申し
上げたのですが、一ぺんに曲がつた木を急に伸ば
せば折れてしまうのです。折れない程度に自然
に、行政的に妙味を發揮していくところに行政の
妙味があるのであつて、ばきつと折ってしまった
のでは木は枯れてしまふのですから、そこらにと
ころは、やはりある程度弾力性のある方向におい
て考えていかなければならぬ。しかし、政府の方
針といたしましては、こうしていきまふ以上は、
二年なら二年の間に港務労働法が完全に実行され
て、一般の労働組合と同様なよき労使の慣行が行

なわれるようにすることが私はとるべき道である
と思ひますが、しかし、先ほどのようにそれが暴
力ではばまれる、どれだけ努力してもだめなんだ
というときには、断固たる処置をとる以外に道は
ないと思ひます。

○五島委員 職安局長にお尋ねしたいのだが、港
の暴力介入という問題がこういふように世間に騒
がれるようになってきたのですけれども、その実
情を職安局長はお認めになりますか。

○有馬政府委員 港務に暴力組織が介在してある
ということは新聞その他で承知しておりますが、
私どもの立場では、その実態を徹底的に糾明する
という立場にはございませぬので、この港務労働
法が施行になれば、暴力が介入する余地が非常
に減ってくるんじゃないかというところは期待して
おりますけれども、現状を徹底的に糾明して、その
対策を労働面からのみ考えるというふうな考え方
は、現在のところとはっておりませぬ。

○五島委員 それでは、問題になりました港の暴
力の問題は一応これで済みます。そうして他日ま
た運輸常任委員会などで問題になるでしようし、
また今日までなつただらうと思ふのですけれど
も、場所を変えて聞きたいと思ひます。

今回の港務労働法では、さいせんの三・三答申
の内容を大部分入れられておるわけですから、ま
ず港務の労働者の数を決定していかなければなら
ないのではないかと、これがいつまでもだららし
ておつたら、港務労働法の最も中核があつたと
へずり下がつてしまふ、こういうふうなことで
す。ところが、去る二月の予算委員会の分科会に
おいて私が質問したのだけれども、まず労働者の
数をきめるのは業者の関係も大きく関係がある
だらうし、いろいろの関係で、港務調整審議会等
で検討されるわけですから、この点でまず答
申の内容としては、港務に働く労働者はみんな登
録せよ、そして常用の労働者をもつてのみ港務に
働く労働者として決定することは今日なかなか困
難であるから、日雇い労働者の一部をこれに当て

はめてもいいんじゃないか、ただし、港務に働く
労働者の中の日雇い労働者の数は四分の一以内
にすべきである、こういうふうに答申をしてある
わけだ。ところがこの法律を見てみると、内容に
は四分の一以下でなければならぬ、四分の一以
下で港務調整審議会というものは審議しながら、
全港務労働者の数を決定していくんだという法律
の内容はどこにも見当たらないわけだ。これは
一体どこに消えておるのかということだ。これ
はどういうように実施されるのか、この点につい
て職安局長にお尋ねしたい。

○有馬政府委員 御指摘のように、答申には日雇
いの依存度を四分の一以内に規制すべきだとい
うことが明確にうたつてございしますが、今日の港務
の実情を見ますと、この答申のように法律で一律
に四分の一という規制を加へることは非常に無
理があると思われるのは判断をいたしました。しか
し、港務労働者の雇用の形態としては、常用化を
促進すべきであるという考え方は答申と全く同一
でございまして、その趣旨を今度の法案の中で
は、第四条とそれから二十六条と二カ条にわたつ
て、常用化の促進ということをつたつておるの
でございします。こういう観点から、港務全体に必要
な労働者の数を策定する場合の雇用調整計画とい
うものがございしますが、その際にも、常用化の促
進という観点から全体の港務労働者の数を決定
し、さらにその内数としての、日雇い港務労働者
の定数をきめる、こういう考え方でやっております
ので、答申の精神であります常用化の促進とい
うことは、港務労働法の中に、制度的にその考
え方が貫かれておる、こういうふうな考へておる
わけでございします。

○五島委員 答申の内容は、最初から四分の一以
内にせよ、四分の一以内の日雇い労働者を策定す
べきである、これは石井委員長が長年かかつて検
討された結果、四分の一以内というふうなことを
答申の内容に盛り込まれたわけですから、さいせ
んから港の情勢一般に触れてまいりましたけれど
も、そういうような情勢があつて、日本の港に働

く、特に六六港に働く労働者の中の構造上の問題
としては、日雇い労働者が船内では六〇%もある。
沿岸荷役では四〇%もある。こういうような実情
から、四分の一に一ぺんに持つていくのは、いま
運輸大臣が言われたように枯れ木をばきんと折
るようになる。こういうことになって、法律の中に
は、四分の一以内ということをはっきりと明かにできな
かつたというところになるわけですが、そういうよ
うなことがどうも思ふが、そうすると、大橋前
労働大臣、綾部前運輸大臣が、このことについて尊
重しなかつたことは、なかなかはるかに遠く
及ばなかつた、こういうことになるのではない
かと思ふ。ところが、法案の内容のとおり、港務
に働く登録労働者、あるいは全港務の労働者の数
を策定するにあつたつては、年度初めにこの雇用数
を發表しなければならぬ、こういうふうに法律
の内容ではなつておるようですけれども、そうす
るとこの法律が通過する、そして六六港あるいは
関連地域におけるところの港々の労働者の数が決
定されるのは、最初はいつかということになるわ
けであります。年度初めというところの一月にや
るのか、再来年の一月にやるのかというふうな、
二つにしかならないわけがあります。だから、年
の中途においても雇用労働者の数を發表できるの
かということについて、質問をしておきたいと思
ふのです。

○有馬政府委員 この調整計画の策定は、この法
律の三条にも書いてありますように、毎年港務と
に定める、四月一日、切りかわりの年度ごとに
この定数を定めてまいりたいというふうな考へて
おりますが、最初の施行が年度の途中に施行する
というところもあり得ますので、その際は施行の直
前に調整計画を策定して必要労働者数の確定をす
る、こういうふうなことを思ひますが、通常の
場合は年度の当初に策定をしてまいりたい、かよ
うに考へております。

○泊谷委員 重要な港務労働法審議のうちに、昨
年の三月に出ました答申を基礎に御議論いただ
いておりますが、特に松浦運輸大臣も佐藤局長も

昭和四十年三月二十日

六

北海道っ子であって、北海道の港について特に事情を御承知と思うのでありますが、いま先輩の五島先生からお話がありました暴力団の問題にいたしましても、あるいは実際に港湾荷役に携わる業者の免許基準について実態がどうであるかという問題についてひとつ先月起りました事件を取り上げて運輸省の考え方をただしておきたいと思ひます。

北海道は、御承知のとおり、夕張のガス爆発でだいぶガスについては神経質になっておるはずなんです。ところが二月九日に、質は違ひますけれども、重要港湾である小樽でまたガス中毒が出た。こういう事件が発生したのですが、この概要は二月九日にタイから運ばれてきましたメーズ、とうきびを千九百トン蔵入れして、十三日に植物檢疫法に基づいてメチルプロマイドで二日間消毒をした。密閉消毒でありますから、消毒が完結したならば、すべての倉庫のとびらをあけてこれを逃がさなければならぬ。しかも北海道は雪の関係がありまして、常時この消毒後の排気というものは、二月九日にタイから運ばれてきましたメーズ、とうきびを千九百トン蔵入れして、十三日に植物檢疫法に基づいてメチルプロマイドで二日間消毒をした。密閉消毒でありますから、消毒が完結したならば、すべての倉庫のとびらをあけてこれを逃がさなければならぬ。しかも北海道は雪の関係がありまして、常時この消毒後の排気というものは、

は、この業務に關係がないとか言を左右にして、結果的には労働基準監督署のほうから注意を受けたという事件が発生したのですが、佐藤局長はこの事実を御承知でありますか、まずこの点からお尋ねをしたいと思います。

○佐藤(肇)政府委員　これは小樽開発埠頭倉庫株式会社の起こした事件でございます、この事件のありましたことは承知いたしております。

○泊谷委員　そうしますと、労働基準法四十二条では、危害の防止がきつちり倉庫業者には条件としてつけられておりますね。使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならぬ。なお、これに関連して労働安全衛生規則の百七十三条、これはガス、蒸気の排出措置、並びに百七十四条にも同じような制限事項があるわけですが、当該倉庫業者者については、この労働基準法四十二条、労安則百七十三、百七十四両条に抵触をしようののですか、見解はいかがなものですか。

○佐藤（警政府委員）これは労働基準法違反の問題でございます、現在基準監督署で調査中でございまして、まだその結果については聞いておりません。

○泊谷委員 私は運輸委員会所属ですから、まして松浦さんも佐藤さんも道産子で、できることならば、こうぎやあぎやあやりたくないわけですから、この港湾労働に関する限り、運輸省と労

御承知のとおり出資金から見ましても一億円で、小樽市が三千万を出す、北海道東北開発公庫が四千万を出して、地元関係者三千万、どちらかというとか民的性格が強い、しかも電要港灣の小樽、こういうことになりまして、常時仕事をしなければならぬこの港灣業者が、常用の労働者をわずか

四名しか持っていない、三十ないし四十といふものが全部門前雇用に日雇いに依存しておる、かういふことであるとするならば、先ほど先輩が取り上げました港湾運送事業法第六条の第二号の認可基準というのが、実は怪しくなってくるのじやないかとはくは思ふのです。認可基準は、私から申し上げるまでもないと思うのですけれども、「当該事業を適確に遂行するに足る労働者及び施設を有するものであること。」これが条件になっています。倉庫業法の第五条第四号の、これもまた許可基準を見ましても、施設と設備、取り扱う荷物と保管する倉庫、これが絶対条件になっておりまして、おのおのこれに抵触すると罰則はきめておりますけれども、この罰則はほとんどこれら雇用関係に関するものを除外しておる、除外しておるののがいまの法の組み立て方になっておりますけれども、この認可をする基準について、先ほど全港航の話、暴力団の話がありました。暴力団の以前のの問題として、運輸省が認可しております当該倉庫業を担当する者が、三人や四人の常用で認可されるというところに私は大きな問題があると思うのですが、これについていかがですか。

がおるわけでございまして、一応私どもの免許基準から見ますと該当しておるわけでございますが、先ほどお話がございましたように、当然やらなければならぬようなガスに対する措置を怠つたように思われますことをいたしましたことは、たいへん遺憾だと思つております。

○泊谷委員　運輸省に報告されておる内容と——
 実際常用が四名しかいません。事実がそうした場合には、免許取り消しということにもなりましよう。だが北海道つ子として、そこまでは話は出ません。事ガスの問題で、免許したことについてはすみやかに、きょうの緊急の質問で恐縮でありますけれども、港湾局長としてはこういう業界、倉庫業者に対しては注意を与えるし、当該有罪ガスを吸った労働者についてはこういう法措置をとるということを指示した、こういう話が聞けるものと思つたのですが、用意がされておるならば、の際明らかにしてもらいたいと思いますし、あわせて労働者側のこの事件に対する見解を明らかにしていただきたいと思います。

○佐藤 義政府委員 実はこの問題につきま
ては、現地から先ほども申し上げました以上の詳
しい実情を聞いておらないわけでございまして、
早急にさらに詳しい実情を調査いたしまして、そ
の後の措置をしたいと思うわけでございます。

○始関政府委員　ただいまお話のごいしました事件につきましては、中毒予防対策を講ずるように当該倉庫に対して指示をたいてまいっております。

す。なお特殊健康診断につきましては、すでに三十一年に具体的実施要領を通達いたしておる次第でございます。今後もう一度事件が発生いたしませんように、一そうの注意と検討を続けてまいりたいということを考えておる次第でございます。

○泊谷委員 関連ですから、あまり時間がとれませんから大臣にお尋ねします。これは二月の十六日に発生した事故であります。

○松浦国務大臣 二月九日と言つたじやありませんか。

○泊谷委員 二月九日に船が着いたのであつて、

そしてガスの中毒になったのは十六日でありま
す。大臣にお尋ねしたいのですが、いま労働省側
の注意が出ておることが明らかにされたわけ
です。それで運輸省側としては当該業者に厳重な注
意をする、善後策をすみやかに出させるという措
置をとるのが必要だと思ふのでありますが、これ
についてすみやかな措置をいたしたいのと同時
に、小樽といふと、先ほどから申し上げて
おるように北海道の重要港湾です。これが今度
の港湾労働法の適用を受けない。たつた六六港、
これはやはり適用する港をこの際拡大する必要が
あるのじゃないかと思ふのと、それは、かりに私
のように長いこと国鉄にやっかいになっておつた
者にすれば、ガスのおいがしたら入らない、そ
れができるのですけれども、これは先ほど指摘
しましたように日雇いの婦人労働者です。あのと
ころに、わずかに四百円か五百円の賃金がほしい
ために、危険を省みないで入らなければならぬ。
これを運輸省側で防止するには、問題になって
おります。門前雇用というものについて、運輸省と
してき然たる態度をとる必要があるのではない
かと思ふのですが、以上三つのことについて大臣
の見解を明らかにしていただきたいと思ふます。

○松浦国務大臣 まず、その前に、先ほどお話の
中にありました、どうも運輸省は労働者側に薄く
て、事業者側のほうに厚いのではないかというこ
とばでございましたが、そういうことはないので
あります。今回もあらゆる困難を克服してもこ
の港湾労働法を適用して、それで新時代の近代的
な空気をこの港湾労働の中にも育てたい、そうし
てこの労働行政、事業行政が相まって、いわゆる
相互扶助の中にこの世界があるのであって、ど
っちが重い、どっちが軽いというものではないとい
う点を私はまず力説しておきます。したがってそ
の精神から申し上げますならば、いま御指摘にな
りましたような問題は、いま労働省の政府委員か
ら御答弁がございましたが、その答弁に従いまし
て、私はやはり小樽倉庫業者に対して運輸省
からも厳重な警告を発すべきであると思ふます。

○泊谷委員 松浦運輸大臣、佐藤局長もそうだと
いうふうな考へてないのです。さつきからさつと
ばらんに言っているように、私も道庁で、労働
大臣を経験した運輸大臣松浦さん、しかも党人育
ちの松浦さんですから、今度のこの機会に、いま
申し上げたようにせつかくやる法案の適用の港が
六つだけでなく、重要港湾の小樽あたりに——北
海道とすれば重要な港は室蘭、釧路、小樽でし
う、そういうところから出していたらどうなる
が松浦さんあたりから出していたらどうなる
、ぼくはこう思ふし、それから実態としては、門前
雇用を日雇いでつないでいるところに大きな非難
が出る。これについては、党人育ちの松浦さんと
しては思い切つてこれの拡大並びに制限、これに
ついて努力をしていただけるものと思つてこうい
うお願いをしたので、その点について御答弁をい
ただきたいと思ふます。

○松浦国務大臣 いま六六港の非常に困難な、特
にこの中では、五島さんの郷里の神戸が一番問題
なんです。そのむずかしいところをまずやつて、
それから次に小樽その他の港湾に及ぼしたい。つ
まりこのむずかしい港湾を片づければ——片づけ
ると言うとおかしいですが、ここにきき慣行が行
なわれれば、他のほうは簡単にいく。一応神戸を
はじめとして六六港にまずやつてみたい、これが
私の考へでございます。

○泊谷委員 関連ですから、これでおしまいに
いたします。ともあれ、ガスで事故を受けた人が出
たわけでありまして、この救済には運輸省も労働
省も適切な措置を業者を通じてやらしてもら
うということ、それから、小樽のかつて市の助役
をやった人が公共の倉庫をやつていて、常時四人
くらいで港湾荷役をやろうというところは、しよせ
間違つておることです。これらについて抜本
的な、会社の運営についてもこの際鋭いメスを入
れていただく、いますぐ返事をいただくことが困
難であれば、後刻運輸委員会のほうでもその具
体的に措置された内容、結果、これを聞かしてい
ただくことによりまして、私の質問はこれで終わ
りにいたします。

○五島委員 引き続きもとに戻りましょう。
この港湾労働者、日雇い港湾労働者の定数に対
する基本的考へ方は一体何だろう、こういうよう
に考へます。ILOの内陸運輸労働委員会の二十
五号の決議ですか、その中を見ても、過大
な港湾労働者の定数をきめるときにあつては、少
な過ぎるはいけない、適当なところをきめて、そ
うして経済の交流と労働者の安定と賃金向上をは
かれ、こういうようなことで、なかなかむずかし
いような決議をされておる。そうすると、まず最
初に、わが国の港湾労働者を設定するにあつて
一体どのくらいが適当な人員だ、こういうように
考へられますか。いまだでは発表できませんか。こ
れは労働省のほうからお願ひします。

○有馬政府委員 日雇い港湾労働者をきめる原
則的な考へ方、基本的な考へ方は、港湾労働法の
四条に規定してありますとおりでございまして、
労働力の需要の合理的な予測に基づいて定めると
いう基本的な考へ方でございます。

それでは、具体的にどれくらいの日雇い定数が
予定されておるかという御質問でございますが、
いわゆる日雇い労働者として港湾に登録されてお
る者の数は、現在においては六六港で約二万一千
ございまして、これはもちろん港湾専門ではござい
ませんし、登録以外の日雇い労働者も港湾荷役に
供給しておるわけでございます。したがって、
今後この四条の規定に基づいて必要数を検討す
ることになるわけですが、大体三万から三万五千
見当というふうな数字になるのではないかと思ひ
ます。具体的な数字は、この法律にも明確に規定
してありますように、総理府に設置されます
港湾調整審議会の意見を聞いて定める、こういう
ことに相なるわけでございます。

○五島委員 そうすると、港湾の日雇いの定数は
三万から三万五千人、さらにそれが大体四分の一
に相当し、将来はこの三万から三万五千人の日雇
い労働者から常用化の方向をたどっていく、大体

そういう趣旨じゃなからうかと推察されます。四
分の一はもちろん関係はないですけれども、三万
から三万五千人の日雇い労働者が必要であるとい
うようなことが明らかにされたわけですから、そうし
ると、現在六六港において二万一千人の日雇いし
かないといふことは、あと二万から二万数千名
は新しくどこから連れてこなければならぬ、こ
ういふようなことになったときに、そこで運輸
省の近代化というような問題が非常に重要にな
るのではないかと考へられますから、私は特に運
輸大臣にはあらためて質問はしませんが、最初の
言明のとおり業者を指導育成すること、そうして
明朗な港湾の事業体をつくっていくということ、
それに大臣も港湾局のほうでも、これはふんどし
を締め直してやつていただかなければならぬの
ではないか、でなければ、港湾労働法の要請する
ところの港湾労働者の安定ということなしに、もし
も事業量がどんどん多くなつてくると、暴力がそ
れに介在し、そうして長時間の労働、過重労働、
危険作業というものが依然として繰り返されるよ
うな現実になるのではないか、こういうように考
へられます。

それで、これは希望いたしておきたいと思ふの
ですけれども、いま労働大臣が来られました。
約束の時間は十二時まででさうですから、労働大
臣には前から反復してお尋ねしたいと思ひまし
たけれども、場所を別にして、日を別にして質問し
たほうが適當ではなからうかと思ひますから、
ずつと継続的に石田労働大臣の考へ方を聞いてお
きたいと思ふのです。

この日雇い労働者、港湾に働く労働者の数が策
定されるわけですが、この答申の内容には、
これらの問題を内閣総理大臣が諮問するために審
議会をつくる、その名前は中央港湾調整会議とい
うものを中央につくれば、地方には同じ名前の地
方港湾調整会議をつくつて、地方港湾調整会議は、
その中央会議にいろいろ報告をしたり答申をし
たりすること、今度の法律の内容を一見してみま

かの日に譲りますけれども、あと一問質問します。

日雇い港労働者を登録すれば、港の業者は登録日雇い港労働者しか雇用することはできない。というのは、職業安定所が紹介する人を業者はまず採用しなければならぬ、こういうことになるわけだと思ふのです。ですから、登録日雇い港労働者は、作業量が多ければ多いほどあふれというものがなく、それこそ私たちが、いままです実現しようとして努力してきたところです。それが法の内容になっている。ところが、ただし書きがあつて、ただし門前募集ができる、平たく言えばこういうことになっております。まず第一に、登録港労働者をもつて仕事につかせる。仕事につかなければ、それから日雇い港労働者が足りない場合は、他の日雇い港労働者を職安が紹介するのだということです。ただし、技能とかあるいは労働省令で労働者がきめた事項に合致するときは、業者が門前募集ができる、こういうことになっておる。そして期間の問題等々がございます。期間は、採用期間というものがあつて、それは職安の許可を受ける、こういうことになっているようでございます。そうすると、職安と業者と意見が合うということになると、ただし書きの門前募集というものがいつまでも長く続いていくということになるわけですね。ただし三・三の答申の内容には、港労働者を再雇用しなければならぬと、ただ単にそれだけであつて、門前募集ということには一向に触れておりません。そこで登録港労働者の中で訓練等々を受けて、そして十分、間に合うようにしなければならぬ、こういうことが大体趣旨じゃなからうかと思ひますけれども、ここにただし書きがあつて、門前募集が可能ということになるならば、手配師の介在がそこに依然としてあるのか、依然として暴力は排除できないのか、こういうふうに考えられますけれども、この点について労働大臣、何か答弁をお願いできますか。

○石田国務大臣 具体的な項目の中に入りま

で、安定局長から……。

○有馬政府委員 御指摘のように、登録日雇い労働者以外は絶対に禁止するといふたてまえには、港労働法はなつてないわけでございます。ただし、そのただし書きの例外を適用する場合は非常に要件をしばりまして、やむを得ないぎりぎりの場合以外には直接募集はやらせない、その前の段階に、登録日雇い労働者以外の一般の日雇い労働者を安定所としては繁忙時等においても紹介する、そういう三段がまえの例外措置でございますので、これは答申の考え方と、そう大きく矛盾はしていないものと判断をしております。そして御指摘のように雇用期間の制約の問題がございます。これはそういう例外措置として、直接雇入れも最悪の場合にはなし得るという考え方で規定してありますので、雇用期間をやたらと延長されると、例外のほうの直接雇入れの例外措置のほうがむしろ広くなり過ぎるという弊害もございまして、私どもとしては、直接雇入れの場合の雇用期間についても安定所の承認を受けさせるようにしておるのでございます。したがしまして、例外中の例外としてあげております直接雇入れの制度があるからといって、現在のような手配師の介在あるいは復活が、この例外措置のためにできているというふうな心配はまずないというふうな私どもは考えておるわけでございまして。

○井村委員長代理 午後零時三十分まで休憩いたします。

午後零時四十分休憩

午後零時三十分開議
○滋谷委員長代理 休憩前に引き続き会議を開きます。

労働関係の基本施策に関する件について調査を進めます。

質疑の申し出がありますので、これを許します。小林進君。

○小林委員 電電公社の総裁にお伺いたします。

昭和三十六年の全電通の俗にいう春闘であります。その春闘の一環として、新潟県の長岡電報電話局が拠点闘争地区に指定をせられて、そこで労働条件と利用者サービスの向上を中心とする戦いをいどんだのであります。そのときにあなたたちは、当の新潟県の電電労働組の支部の役員六名中五名を解雇せられて、一名を十カ月の休職ですか、停職の処分をせられた。その問題は非常にやり方が不法であり、不当であるということで、当時の衆参両議院において、それぞれ社労委員会あるいは通信委員会等で論議せられたのであります。その論議をせられたことは御記憶でございませうね、御承知でございませうね。

○米沢説明員 ただいま御質問がございましたが、通信委員会あるいは社会労働委員会ですういう事実があつたことは承知をいたしております。

○小林委員 その問題が、単なる行政処分だけでなくして、刑事問題にも発展をし、現在提訴をして裁判で争われているということも御承知でございませう。

○米沢説明員 よく承知いたしております。

○小林委員 この裁判所ですか、そして起訴されている内容は、民事と刑事と両方に分かれてはるはるありますが、お聞かせを願ひたい。

○中山説明員 お答えいたします。

新潟地方裁判所長岡支部に係属されておりますその内容は、民事のほうは、解雇が無効であるといふことの確認の訴えを解雇された方から提起されておる。刑事のほうは、先ほども申しましたように長岡支部のほうに係属いたしております。その内容は、二つに分かれておりました。三月十六日の事件に關連をしまして、当時の通信局の課長、通信部の次長の長岡局への入局入室を暴行あるいは威迫をもつて妨げたということで、公務執行妨害罪に問われております。これは当時の公社関係の職員が三名、そのほかに部外の方が一名起訴されております。

それからもう一つのほうは、三条電報電話局といふのがございますが、その三条電報電話局で三

十六年の三月四月に、年次休暇の付与手続に關連いたしまして、同局の次長がこれに違反する職員に対して注意書の交付をしたところ、当時の新潟県支部執行委員の一名が次長の前に立ちまして、注意書の交付を中止するように抗議、詰問をいたしました。次長がこれに応じなかつたことから、机の上の注意書を取り上げまして、これをひねって机の上に投げつけた上、次長のえり首をつかんでいすのひじに強打いたしました。加藤二週間を要する打撲傷の傷害を受けるに至りました。このことが公務執行妨害と傷害罪、こういうことで起訴されております。この二件が刑事のほうでは併合審理になって、目下裁判所に係属しておる、こういうことが事実でございまして。

○小林委員 大事件の全貌は、刑事、民事の内容はあなたのおっしゃるとおりであります。内容を承認したわけではありませぬ。大体そういうような形になっております。

さて、その刑事の、あるいは民事の裁判の進行過程において、おそろべきものがだんだん明らかになってきた。それは何かといふと、裁判所側から公社側に、これに關連するいろいろの資料の提出を要求せられた。その資料提出の過程において、いま私が申し上げるおそろべき全貌がだんだん明らかになってきた。それは職制の側、管理者の側で、もっと具体的に言えば、長野の通信局においていかに労働者に攻勢をかけ、これを弾圧し、そして彼らを誘ひ水に入れたらどうか、さういふような遠大な計画がだんだん明らかになってまいりました。その中には、最も大切であります労働協約というものをあなたたちは徹底的にじゅうりんする、あるいは年次休暇というものを、法規によらずして、あなた自身自身の解釈に基づいてかつてこれを処置しようとしておる。あるいは生理休暇というものも、従来の慣行あるいは法規の解釈等を曲げて、職制側の都合のいいほうにこれをひん曲げようとしてられた。しかもそのいずれもが、従来労働協約というものにき

められたものを一方的にあなた方は破棄するといふ、これはまことに民主主義下における、しかも法律に基づいて定められている問題を、専制君主や封建制の世の中の殿様でもやるようなことをあなた方が公然とおやりになっているというところが明らかになってきた。そこで私は、それらの事例を示しながら労働大臣にお伺いしたいのは、一体労働協約というものの法律上における拘束力の問題、年休という問題に対する法律上の解釈、あるいは生理休暇に対する労働協約のあり方、そういった問題を正確にひとつひとつきめていきたいと思う。特に職制の側は、遠大な計画のもとで、こういう違法行為をもって権力で労働者を圧迫しようとする、これを弾圧しようとするような、そういう計画が一体許されるものであるかどうかというようなことも含めて、私はひとつ格調の高い、きめのこまかい質問をやらせていただきたいと思ひます。つとめて、きょうは、私は大きな声を出しません。非常に冷静にやりますから、答弁をせられるほうも、ひとつごまかそうなどというようなごまかしは、おやりになってはいけません。特に小役人の小手先細工の答弁だけは、前もってお断りいたしておきます。どうぞおやめいただきたい。正々堂々の陣をもって相対するということ。悪いときには悪い、正直に言っていたらだかなくて私はおこりますよ。どうぞひとつ御了承をいただきたい。

そこで、まずお伺いいたしますけれども、この裁判の過程において、裁判所から資料の提出をあなた方は要求されております。その要求の資料というものは、長野の通信局において関係者が二月六日と七日にお集まりになりまして、いま申し上げました三条電報電話局、長岡電報電話局を中心に行いますこの労働組合の攻勢、並びに、皆さん方のことばで言えば、秩序を守るためこれをどう粉砕し、どう攻撃するかというような会議をおやりになりました。あらためてまた、昭和三十六年二月二十六日と七日に第二回目の会議をお持ちになりまして、そこでは今度は個々の具体的方

策を徹に入り細に入りお進めになっている。その資料、あなた方は裁判所から要求をせられておる資料をお出しになりましたか。両会合における、管理者間における重大な会議の資料を裁判所へお出しになったかどうか、お聞かせを願ひたい。

○中山説明員 昭和三十一年十一月十二日に裁判所から、いま先生の御指摘のような資料が数点提出命令がございました。保管をいたしておりました。いま御指摘の線で三十九年二月六日、七日の分と三十九年二月二十六日、二十七日の分と、二つの分は提出をいたしておりますが、このうち二月六日、二十七日の分は単なる討議資料にすぎなかったもので、正規の文書として特に保管していたものではなかったのですが、提出命令もございましたので鋭意さがしたわけでございますが、この分は現存しておらない、こういうことで提出するものがなかったということで、他意はございません。

○小林委員 そういたしますと、二月六日、七日、二月二十六日、二十七日、二回にわたるあなた方の重大な会議のその資料というものは、前半の二月六日、七日の分は裁判所へお出しになった。それは裁判所の手を通じてですけれども、私も一部ここに持っております。確かにお出しになったのでしよう。二月の二十六日、二十七日の分は、相当捜査をせられたけれども資料は見つかからない。見つからなかったからお出しにならなかった。お出しにならないという後半の問題はあとに譲りましよう。けれども、当時三条の電報電話局の次長をやっておられた宮沢君の新潟地方裁判所長岡支部における証言の抜粋というものがございまして。この中には、二月二十六日、二十七日の資料の問題についても言及をされております。もし必要ならばあとで読んでお知らせしてもよろしい。もちろん皆さん方もお持ちになっておると思うが、その中における証言と、いまあなた

のさがしても見つからないというお話の中には、若干食い違いがございます。どうか、国会でございまして、社労委員会でございますので、あんまり人をなめたようなお話はなさらないように、よくそこで考えて御答弁をさせていただきます。

さてそこで、私はまず第一の二月六日、七日の、あなたたちが地方裁判所長岡支部へお出しになりました資料についてひとつお伺いしたいのであります。その「労働関係打合せ会議」の中の七の中に、「その他労働関係正常化について」とありまして、その中に「やみ協約対策について」というのがあります。それから同じく「三条局の労働関係正常化について」という中にも「(3)不当と認められるやみ協約は昭和三十一年頃から出来ており、その件数は三〇件以上に及んでいる。その中で特に業務運行上支障をきたしている」と認められるものは「云々、こうくるわけだ。ここで

お伺いいたしますが、協約の中でやみ協約と称するものの法律上の根拠は、一体どこにあるのでありますか。やみ協約と称する協約の規定は、憲法か労働法規のどこにありますか。私も憲法や労働法規を研究しておりますけれども、労働協約というものは私も知っておりますけれども、やみ協約というものは、私にはわかりません。どこにありまして、お知らせを願ひたい。三治労働局長にお伺いいたします。

○三治政府委員 文書はまだ拝見してありませんが、私たちがいま現在承知しておりますのは、いわゆる労働協約でも中央段階、地方段階、各段階に各交渉委員会が持たれて、その中で行なわれておる。ところが下のほうの、下級の交渉委員会によって要結した労働協約について、やはり権限外のことが協約になっておるということを稱してそういうふうに出ておるんじゃないか、こういうふうにおもうのです。もちろん労働法上は、やみ労働協約とかやみ何とかいうものはございせん。実際上の呼び名だと思ひます。

○小林委員 労働法上はございせんね。ないですね。やみと言ふからには表に出せないということだ。手続が不備であるとか、あるいは表面上

代表権がない者が、あるいは裏面取引をするとか、あるいは目の当たらない場所、陰やその他で協約を決定するとか、それがやみ協約でございましよう。それは協約ではないのです。協約というものの定義は一つしかない。それが協約として完全に成立するかどうか、二つしかない。労働組合法第三章の、労働協約の第十四条から第十八条までの間に、労働協約の定義が書いてあります。その中にはやみ協約ということばは一つもない。ありませんね。

○三治政府委員 ありません。

○小林委員 副総裁、やみ協約というのはこの法律のどこにあるのですか。それは電電公社だけの特別の、そういうわれわれの知らない労働法規があるのございまして、お示しをいただきたいのであります。

○中山説明員 お答えいたします。

先生御指摘のように、法規を見ましてもやみ協約という文字がないことは労働局長のお話のとおりであります。これはいわれる、われわれが部内において俗に稱しておることばでございまして、それは何をさすかということになりまして、先ほどの労働局長のようであらうとおっしゃった御答弁と大体同じようなものでございまして、私も中央協約におきまして、「団体交渉方式に関する協定」というものを結んでおります。この中の第八条に、「各交渉委員会が行ない得る団体交渉事項は、公共企業体等労働関係法第八条に定める事項で、各交渉委員会が設置される甲の――すなわち公社の、各機関の長の権限に属する事項とする。ただし、権限に属しない事項については、上位の交渉委員会に移すものとす。」「こういふものが第一項にございまして。また第二項には、「各交渉委員会における団体交渉において解決しない事項については、権限内の事項であつても逐次、上位の交渉委員会に移して解決に努めなければならない。」「というのがございまして。また第三項には、「特に職場交渉委員会においては、権限外事項および管理運営事項については現

ては、権限外事項および管理運営事項については現

場機関における団体交渉が混乱することを防ぐものとする。」

〔議決委員長代理退席、委員長着席〕

このように規定をされておりました、当該機関の上部機関で、すでに締結されている労働協約の内容と同一事項に關しまして、本来当該機関長にその権限がないにもかかわらず、上部協約と矛盾し、あるいは抵触し、あるいは上回る、こういうことによつて上部協約と相反するようなものが締結される、こういう場合の取りきめを、私どもは俗にやみ協約といふことばで呼んでおりますので、御指摘の書類の中で、われわれの下部機関においてそういうことばを使つたのは、そのような意味において用いたのと私どもは推測しております。

○小林委員 あなたはまことに重大なる発言をされたが、これは労働法規のたてまえ上非常に重要でありますから繰り返しますが、いまあなたがお言ひになりました第八條第四項というのは、何の条文ですか、いま一回おっしゃつていただきたいと思ひます。

○中山説明員 これは団体交渉方式に關する協定というものがございまして、二十七年の九月に結ばれて、三十五年の六月に一部改正がございしましたが、毎年更新でこれをやっております。先ほど申しました第三項は、私の記憶では、三十五年の六月の改正のときに入つたものと記憶いたしております。

○小林委員 それは電電公社内部における、いわゆる管理者と電電公社の労働組合との間に定められた一つの協定ですね。

○中山説明員 電電公社本社と全電通本部の中央交渉委員会において認められた協定でございます。

○小林委員 労働協約というものは、労働者の基本権に關する問題なんです。だから、あなた方は、そういう全体の内部におけるそうした協定の前に、労働協約の本質そのものをひとつ研究してもらわなければ困る。連合体と下部の単位組合との団体協約についてという規定はありますよ。一体

上部の組合と、それに參加している下部の組合との間に権限があるとかないとか、上回るとか上回らぬとか、だから上回つた点は無効であるとか、あるいは同一の協約は無効であるとかいふことは、労働法規のどこにありますか。団体協約というものは重大なものです。労働者の団体交渉権、団体交渉権に基づく団体協約というものは、組合に關する生命線です。だから、法律はこの点を厳格に規定しております。下部の団体が上部の団体より上回つた協約をして、それがやみ協約といふ規定はどこにありますか。そんな解釈をして

いる学者があつたら、お知らせ願ひたい。労働局長、あなたもさつきおかしなことを言つたが、私は黙つて聞きのがしたが、上部の機関の決定と、下部の機関の決定とが違つたときに、下部の機関の決定がやみ協約であるといふ説をなす学者がどこにありますが、教えてください。それは學問上重大なる問題ですよ。ここに本があるから、貸すから持つていつて調べなさい。どこにありますか。

○三治府委員 電電公社は一つの組合になつておつて、それから地方の支部組合、だから組合のほうにおきましては、連合組織の組合になつておるものを——やはり電電公社も一つの企業組合になつております。それが全電通という一つの組合と本社とで労働協約についてのきめ方を規定している。それを中山職員局長は読まれた。電電公社がそういう全電通と電電との労働協約をやつていく場合の、その總括的な取りきめがある。その總括的な取りきめについて、全電通の下部の組合と電電の下部の各支部局との労働協約についての矛盾とかいふものについてこう言つておると思ふので、私が何も、やみ協約だとかこうだとかいふようなことを言つておるわけではありません。

○小林委員 そんなことを言つていたら、労働局長、首ですぞ。私は、學問上の問題として権威のある、格調の高い問題を論じている。あいまいな世俗の論議はしません。

そこで、一休學者の中に、上部機関と下部機関とで、下部機関が上部機関より出過ぎた協約を結

んだ場合、下部機関の決定は無効だなどという説をなす労働法學者があらましたら、お知らせ願ひたい。私は、判例もありまから示します。いまは順序を追つていかなければなりませんから、まず第一審に電電公社のことからひとつ入りましょう。

電電公社にはこういうのがあつた。日本電信電話公社と全国電信通信労働組合との間には、次のような協定が結ばれてゐる。これはあなたの言うものではない。「昭和三十五年における団体交渉方式に關する協定」、「日本電信電話公社（以下「甲」といふ。）と全国電信通信労働組合（以下「乙」といふ。）とは、昭和三十五年における団体交渉方式に關し、次のとおり協定を締結する。第一條 団体交渉を円滑に行なうため、甲および乙は協議により中央交渉委員会、地方交渉委員会、支部交渉委員会および職場交渉委員会を設置する。」

第一條はこうなつてゐます。そしてその五項には、「職場交渉委員会は、別表一に掲げる機関ごとに設置する。」別表、職場交渉委員会設置箇所、「これが全部で三十三カ所あつてあります。その二〇の中に電報電話局、こういうものがあつておる。中央交渉の段階の中で、それぞれ支部交渉委員会あるいは職場交渉委員会というものが獨立的に存在する。その支部内における問題、職場内部の問題においては、ちゃんと権限を移譲されて、その中で獨立機關としてちゃんと団体交渉権、いわゆる団体協約を結ぶということが協定の中に結ばれておるじゃありませんか。まずこれなんです。これが一体全国一本の団体協約しか結ばないとか、電電公社にはその一つしか協約がないなどというやうな、そういう規定は何もない。あなた方はこれは認めますか。この三十五年における団体交渉に關する協定を認めますか。認めざるを得ないでしょう。

○中山説明員 まず後段のほうからお答えいたしますが、先生がいま御指摘になりました協定は、現在も毎年更新でこのままで生きております。いまはお読みくだつたやうな規定のほかに、私が

先ほど読み上げましたやうなものも入つておるわけでございます。そこで、下部機関においては協約はあり得ないのかといふやうな御指摘でございます。またしたけれども、この点につきましては、私どもといえども下部機関には協約があり得ないといふことを申しておるわけではございません。その機関の長の権限の中の事項でございしますならば、これは双方の下部機関同士において交渉をし、協約を結ぶこともできるわけではございますが、それが上部機関との協約と矛盾、抵触する場合のことを先ほど申し上げたのでございます。

○小林委員 あなたはもうじつ言われましたけれども、団体協約を結び権限がある電報電話局で、いわゆる分会だ、そこで電報電話局の中で団体協約を結ぶことの権限がある、これはお認めになりましたね。これは認めたでしよう。よいいなことを言わぬでよろしいから、はつきり言ひなさい。

○中山説明員 権限の事項内のことについては交渉ができるわけでありまから、取りきめができれば、しかもそれが労働組合法にいうところの形式を全うしておりますならば、これは法律的にも協約として認められる、かやうに考えます。

○小林委員 その権限があることが明らかになつた。その中で、いまあなたの言わんとすること、上部機関の団体協約の締結の権限を凌駕した、あるいは上回つたといふことは、下部機関においてそれを行なうことは、あなたは違法行為だとおつて言つてゐる。どこに違法行為といふ規定がありますか。それが権限内であり、権限外であるという判定はだれが下すのですか。下部の労働協約といえども一方的にでき上つたものではない。労働協約が有効であるか無効であるかといふ条件は、労働法の中にあります。見なさい。どこに、権限を上回つたものが無効である、どこに、権限を下回つたものが有効であるといふ法律の規定がありますか。協定が有効であるか無効であるかといふのは、ちゃんと法律は規定を設けてゐる。読んでごらんない。この労働協約が、下部であらうと上級であらうと中級であらうと、労働

協約として有効であるか無効であるかということ、は、ちゃんと法律の中に権限はきめてある。読んでごらんない。第何条にあるか。

○中山説明員 私の上し上げておりますことは、矛盾、抵触した場合に法的に有効であるかどうかという点につきましては、これは学説、判例等も有力に定まったものもございませぬ。そこで私どもの考え方としては、これは非常にむずかしい問題でございませぬけれども、上部機関の効力が優先するものと解するのでございませぬ。また、上部段階で締結される協約は、下部機関の段階で締結される協約を拘束する、こういうふうな解釈をいたしております。

○小林委員 労働協約が有効か無効かということ、は、いわゆる労働組合法の第十四条だ。「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。」条件はこれだけですよ。それでいまあなたたちがおっしゃる三条の電報局には、ちゃんと電電公社の団体協約の中にもあるし、法律上もその権限に基づいて、三条電報電話局でこの法律の命ずるとおり労使の代表が書面を作成し、当事者が記名しているもの、押印しているもの、これを一体やみとは何です。しかもあなたたちを代表する権限のある者が、労使対等の原則で署名し、捺印しているものを、あなたたちが一方的に、中央の団体交渉の権限を上回っている——上回っているか上回っていないかは、当然両方で記名、捺印したものであるならば、話し合いで上回っているか上回っていないかをきめるべきではないか。上回っているという一方に断定し、それをやみ協定と名づけるとは一体何ですか。それが一体正しい管理者の行為ですか、労政局長。

○中山説明員 だんだん具体的問題になってまいりましたので、議論を離れまして、いま問題になっておる三条電報電話局の——ことばがいかどうかはわかりませんが、やみ協約というもののに対する対処のしかたを調査いたしましたのですが、その点について、先生おっしゃるように、対処のしかたとしては、初めからこれを無効だというふうなきめてかかっておるといふようなことはないのでありまして、ただこういうものは好ましくないので、先ほどの団体交渉方式に関する協定のほうから見まして、特に先ほど私が読み上げました第八條の精神から見まして、そういうものは好ましくないといいことで何らかの措置をしたいということが、先ほど御指摘の書類に出ておったものであろうと思っておりますが、それにつきましても、事実問題として、やみ協定としていまの年次休暇等の問題については、一方的に破棄をしたというふうなものではございませぬ。そうでないような処置をとっておる、こういうことでございませぬ。

○小林委員 問うておることに答えなさい。ちよつと委員長、答弁者の言論を統制してください。問わないことまで答弁して、問うておることは何も答えていない。

○松澤委員長 問うておることに答弁してください。

○小林委員 労働法規と、しかもあなたの方の全電通における公社本社と労働組合の中央と、その協定の中においてもしかり、職場の中における独立して団体交渉権を付与するというのが、法律の中にも、こうやって署名捺印し、記名調印すれば、それで団体協約として正式にその協約は成立している。法律にも、あなたの方の中央交渉の中に認められてでき上がつておるその団体協約を、何の権限があつて、何の理由があつてこれをやみ協定とおっしゃるか、それを聞いておる。なぜやみ協定とおっしゃるかというのを聞いておる。やみ協定というのは間違ひですな。いいですか。それを明確に言わなくちゃいけませんよ。

○中山説明員 やみ協定ということばが法律用語でない、われわれが部内で俗稱しておることばであるというふうな先ほど申し上げたのでございまして、これにつきましても何か価値判断、あるいは法律でもってやみ協定ということばを使つておるわけではございませぬ。ことばの響きが、何

かやみと言いますと、先生おっしゃるような印象を与えるかもしれないが、そういう意味ではございませぬ。

○小林委員 ちよつとお聞きしますが、労働協約の効力というものは法律に準すべきものですよ。いわけ拘束力を持つておる。締結力を持つておる。労使の間においては、これは単なる一つの契約であつて債権債務の關係でしうけれども、協約が結ばれれば、その管轄下における労働組合を拘束するのだ。賃金の場合も、あるいは時間からすべての問題を全部拘束する、法律と同じ権限が与えられておる。そのものを一方的にやみと俗稱するというのは何ですか。法律輕視の思想じゃないですか。法律に準すべきもの、法律と同視すべきものだ。それをやみとは何だ。俗稱とは何です。われわれが国会においてこうやって成規の手続で成立した法律を、たまたまわれわれはおもしろくないからといってあれはやみ法律だ、やみ法律だ、こんなことを言われたら、民主政治の法治の存立がそれで一体安定しますか。許されませぬ。自分の都合が悪いからといって、でき上がつた法律をやみ法律だ、やみ法律だと言つたらどうなりますか。県や都道府県において条例というものがあつた。これは法律に準すべきものだ。たまたま経営者や反対側に不利だからといって、やみ条例だ、やみ条例だ、こんなことを俗稱である、われわれの仲間と言うことはあるというふうなことで言いふらされては、それで法治国家としての法律の尊厳が保たれますか。市町村で言つたら、市町村条例があらふ。たまたま自分にぐあいが悪いからといって、あれはやみ市町村条例だ、やみ市町村条例だと言つたら、一体市町村の秩序は保たれますか。労働協約は、いま申し上げました法律、条例に準すべき、その両者間における締結力を持つもの。拘束力を持つもの。それをやみなどと輕視俗稱して、それで一体管理者としての任務、法律尊重の精神、民主政治を守る精神が守れますか。總裁、あなたの答弁です。あなたも勲一等をもらったのだ、ちゃんとした答弁をしなさい。

○大橋説明員 やみ協定ということばの話でございませぬ、必ずしも私は適當なことばとは思ひませぬ。なるべくこういうことばは使わぬほうがよろしいと思ひます。

○小林委員 それは總裁としてりっぱです。私どもは、何も組合側や経営者の側に立つておるわけじゃないけれども、一たん成規の手続によつて結ばれた労働協約、しかも労働組合だけできめたのではない、経営者の代表も入つて調印して、法律でおり捺印したものを、自分たちの支配者の側に不利だから、都合が悪いからといってそれをやみ協約などという呼び方は、あなたのおっしゃるとおりだ。そういう態度を管理者というものが改めてもらわなければ、労使の信頼なんかとても生まれるものじゃない。あなたは、それはやはり実によりっぱにお答えになりました。私はこれ以上追及しないで次に移りますけれども、しかし公社側に一つ教えておく必要がある。

あなたは、さつき上部機関は行き過ぎるとか行き過ぎないとか言つていましたが、ここには判例がある。学者の説もある。あいまじゃないですよ。上部の組合とそれに参加している下部の組合が、同一の使用に対して——あなたの方のことです。「それぞれ労働協約を結んでいる場合は」、一体それがどうなるかという判例があります。「通常は、上部・下部の組合が同じことについて協約を結ぶ」ということは、あまりありません。これは普通通はない。ないが、やはりある。労働慣行にある。しかし「事実上は、上部はこういうことをやる、下部はこういうことをやる」と、事項的に区別して協約を結ぶ一場合があり得る。いまあなたの方と言つたのはそのケースです。あるいはまた、上部は一般共通のものに限つて協約を結んで、下部はその分、職場に即した個々の協約、やはり一般法と特別法という形で協約を結ぶ場合もあります。そういうときに、一つの組合という問題が起きてきた。これは前例があります。理研小千谷工場における生産管理の問題として判例がある。いい

ですか、判例ですよ。その場合は、「人的に狭いほうの協約」——よく聞いて下さい。「人的に狭いほうの協約、つまり下部組合の協約が優先する」と判決されているのです。あなた、反対じゃないですか。いまも言うように人的に狭いほうの協約、すなわち下部組合の協約が優先するという判決があるでしょう。労政局長、勉強してください。あなたも先ほどから、上部だの下部だのいろいろなことをもやもや言っていましたけれども、ちゃんとこの判例をくつがえす判例が出ない以上は、われわれはこの判例に基づいて措置しなければならぬ。何ですか、あなた方は上部機関の権限外だ、判例が何だかんだとぐだぐだと言っているけれども、私どもは、これまでは下部組織はやはり自分の組織の範囲内のことについては優先的に協約を結ぶ、上部の組織範囲に共通の問題については、やはり上部で協約を結ぶということがすなおな考え方ではなければならぬ。これは注釈は私がつけてありますけれども、判例としては、いま申し上げる以上に人的に狭いほうの協約、すなわち下部組合の協約が優先すると明確に判例は出ているのでありますから、あなたたちが先ほどから言っているように、上部の権限と下部の権限で、下部の権限が上部の権限を侵しているからこれはやみ協約などというあなたの主張も、それ自身に学説的には根拠がない、判例の上にも根拠がないのです。残念でしたら私を反駁してごらんない。

○中山説明員 私も、先ほど申し上げましたように、この点については非常にむずかしい問題であって、学説、判例等も固まったものがないというところを申し上げたとおりでございますが、先生のいまの判例をたてにしての主張におこぼを返すわけではございませんが、私はいろいろなケースが考えられると思います。一つは、それが連合体であるか単一組合であるかといったような組合の組織、行動もございましょうし、もう一つは、その個々のケースについても問題があらうかと思えます。たとえば上部機関でなく全国的なことをきめて、ある土地のたとえば気候、風土等に関連した特殊なものについては下へ移したというようなことにつきましても、いま言ったようなこともあると思うのでございまして、私も、私どもは、いまの法律の効力の問題については、先ほど申しましたように、有効無効論は非常にむずかしいのでございまして、組合の各機関に対応する私どもの公社の機関の長が持つておる権限、それを越えるか越えないかというところは、いま御指摘のような問題について一つの尺度になるのではないかと、こういうふうな申し上げたいと思えます。

○小林委員 あなたがそういうふうなへ理屈をおっしゃいますと、私はまた追及しますよ。たとえて言えば、権限があるかないかということだがその上部機関の権限外のことやれないで、独立機関としての協約が結ばないというあなたの主張が通るなら、それでは一体、上部機関の決定と下部は機械的に動いた場合に、あなた方、下部の独立性を認めないなら、下部の連中を処分しないか。処分をするときには下部の独立性を認めて、上部機関の指令どおり動いている者をばさばささと首切っているじゃないか。完全に独立して活動する自主性を認めて、そして首を切るじゃないか。労働協約なんという、自分の都合の悪いときになったら、今度は下部機関は上部機関の指令どおりに協約を結ぶ以外にはない、それを出たものは権限外だから認めないなんという、そういうところどころ、場所によって自分たちの都合のいい解釈をしてはいけません。もしあなたがそうしておるなら、上部の命令どおり、手足どおり動いた者は処分を全部取り消さない。それならばあなたのへ理屈もそのまま認めてあげましょう。

○中山説明員 私どもは、この問題は、ともかくやみ協約などという、正式な機関の決定に基づいてやったことを、そういう協定を軽視するようなものの方はいかぬというところが明瞭になったのでありますから、この問題は次へ発展いたしましたして、次に、あなた方はやみ協約であるからこれを破棄するとおっしゃる。協約を破棄するというのはどういうことですか。法律のどこに一体破棄するといふ根拠があるのですか。破棄という問題について私はお尋ねをいたした。労働組合法の第何条に一体労働協約を破棄するといふ規定がありますか。どこにありますか。

○中山説明員 労働組合法の十五條の三項を見ますと、「有効期間の定めない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して、解約することができ。」という規定がございまして、破棄といふことは、あは適當でなかったかもしませんが、下部機関で破棄といふことはばを使っておるとしますならば、これは解約の意味であります。

る、こういうことでございます。解除ということにつきましては、私、ちょっといま法律的な正確な意味をここで申し上げるほど研究いたしておりませんので、答弁を差し控えていただきたいと思います。

○小林委員 経緯、よく聞いてください。それはあなたの部下たちは、やみ協約の破棄などというどぎつことばで、そのことばは決して俗称のことばじゃないのです。労働組合を軽べつし、いかにして労働組合を弾圧し、これを圧迫するとかいう精神のあらわれなんです。ほんとうに労働協約を尊重し、労使の話し合いを確認したその署名捺印したものを尊重するという気持ちがあらば、かりにもやみ協定の破棄などということばが出てくるわけはないのです。だから私は、単なることばの問題にあらずして、その誤れる精神を是正する意味においてこの破棄の問題を取り上げています。その意味において、時間もないから私は解除の問題なんかを詳しくここで説明しようと言うんじゃないのだけれども、労働法規の中では団体協約の解除さえも禁止している。これは通説なんです。解除というものは民法の五百四十条、債権の問題なんです。ものを売買するときに一方が債務を履行しない。そういう場合に一方的に不履行に基づく債権を解除する、債務を解除する、こういうことなんです。労働協約は、そういう債権債務の民法の規定五百四十条以下によってこの解除行為ができるかと言ったら、労働協約というものはできない。これは労働使間における一つの平和協定であり、それによってお互いに平和の義務を負っている。その協定に基づいて労働者の地位は安定している。それを単なる一片の解除通告によってその地位が不安定になるというふうなことは、許さるべきじゃない。同じ債権債務でも、借地借家法のように、家を借りている、家賃も払わない、不当だから契約を解除する、一方的な通知でおさえ出ていけ、こういうようなことは、家に住む、土地を借りるということは半永久的な行為でありますから、それにはやはり一方的通告に

基づく解除行為というものは許されない。こういう借地借家法の場合には、一般債権債務と違って、解除というものは許していない。まして団体協約というものは、そういう家を借りる、土地を借りるというよりも、労働者の地位の安定行為なんだから、それを単なる一方的通告行為などでそれが不安定になるといふことはたいへん問題であるから、解除すること自体許すべきじゃない。やはりこれは厳密に判断いたしまして、この労組法第十五条に基づき解除の手段以外には、労働協約というものは解消できるものじゃないという学者の説ですよ。いいですか。一体その第十五条における解除の手段というのはいくつか。たった一つ許されている労働協約の解除の手段というのはいくつか。教えてください。だから解除は許されない。解除の手段じゃない。その解除の手段とはどういうことですか、教えてください。

○中山説明員 期間の定めのないものにつきましては、条文にもございますように、少なくとも解除しようとする日の九十日前に予告をするということになっております。

○小林委員 そのとおりですよ。労働協約を結んだときと同じ手段によって、やはり労使の代表が署名し、または記名をし、捺印した文書によって相手方に予告する。その厳格な手段をとらなくちゃいけない。しかもその予告をするにしても、いまあなたが言われたように、解約をしようとする日の少なくとも九十日前に予告をしなければならぬ。あなたたちがやみ協定の破棄ということをおっしゃった、そのやみ協定の破棄ということが、この労働法規でいう解約と同じ意味であるとおっしゃるならば、あなたたちのことばで言えば、そのやみ協定の破棄のために九十日前に予告をされましたか。

○中山説明員 事実の問題がございますから、それとお答えいたしますが、いま御指摘のよう多数の協約がこの局にはあったわけでございますが、その中でレクリエーションの休暇に関する取りきめ、これは法律の系統に従って解約をいた

しておるように調査の結果聞いております。それ以外に解約をいたしていません。解約の手段に訴えておりません。

○小林委員 あなたたちは、少なくとも先ほど言うように、正式に成立をいたしております団体協約に一方的にやみ協約という名称をつけた。そしてこれを破棄すると言われた。そのやみ協約であり、破棄すると言った。あなたたちの団体協約は幾つありますか、一つや二つでないでしよう、幾つ一つおあがりになりましたか。

○中山説明員 下部の通信局段階以下におきまして、三条局のこの協約につきまして、全部破棄をするのだ、問題になるものは必ず破棄をするのだ、こういうふうにきめておいたように私は聞いております。

○小林委員 とにかくあなたたちの裁判所に出した書類がここにございます。その中に、これとこれとこれとこれはやみ協約であると、あなた方がちゃんと言っているじゃありませんか。それを破棄すると言っている。それほどもで言明をしておきながら、その中でたった一つ、私もレクリエーションに関するものだけは、この規定どおり九十日前に予告せられたかどうかから、あとで調べてみればわかるが、それ一つだけは、労働法規に基づいて九十日前に予告をされたと言われている。これも私はうそだと思う。うその証言か調べてみればわかるのですから。先ほどから言っているように、うその証言はしないでください。それ以外のものは何れも法律上の系統はおとりにならぬ。

委員長、郵政大臣がおいでになりましたから、一応私はごあいさつを申し上げておきます。いま、あなたの監督下にある電電公社が、労働者を弾圧し、弾圧をするためにおそれるべき法律違反をおやりになった。憲法に違反をし、労働組合法、労働基準法に違反をいたされました。国家権力をまともにかざして労働者を弾圧しておられる、こういう問題です。私はいま個々に例証をあげてきました。電電公社はだいたい自分の間違いを

お認めになったようでありまして、まだ全部お認めにならない。これはひいてはあなたの責任問題ですから、郵政大臣、あなたは最高の責任者でありますから、ぜひひとつそこにすわって私の質問を聞いていただきたい。適宜あなたに質問をいたしていきます。どうぞ重大問題でありますから、よく聞いてください。

こんなことを一々労働者がやられたのじゃ、労働者の首なんというものは幾つあつてもたまったものではない。どんなにわれわれが真剣に法律をつくったところで、法律の価値なんて一文の値打ちもない。権力者がみな土足にかけてしまうのです。重大問題です。そこで九十日の予告を何もおやりにならない、そしてばんばんと土足で法律を無視せられていく。その問題は、具体的にいかにあなたたちが無視しているかということ、破棄と解約とを全然別個にして、解約の手段なんか一つもとっておられない。一方的に、権力で全部それを突き破るような、土足で打って打ち破るようなことをやっている。例証はまたあとでお知らせいたします。

次に、私は話の順序として、先ほど留保いたしました二月二十六、七日のあなたたちの資料の、いま言われた労働協約、この正当な権限に基づいてでき上がった労働協約をやみ協約と称して、これを破棄するのであるという一方的な宣言をされて、その破棄をし、それをなくするための具体的会議を二月二十六、七日におやりになった。そのときにはよもやまの資料が配付されたのでありますけれども、その資料を、いま一回お尋ねしますが、ちようだいできませんか。いま一回繰り返して言いますが、その資料をちようだいできませんか。

○中山説明員 先ほど裁判所の提出命令のところでお話を申し上げましたように、単なる会議におけるトリーキングの資料であつたものですから、正式の保管がなされておられませんので、現在は、調査の結果それがない、こういうことでございまして、お出しすることはできません。

○小林委員 それではベルも鳴りましたから、いま十分ぐらいいやりますか。あと本会議終了後にやりますが、その間に、本会議の間にはいま一度御考慮になったらいかがですか。一時間ばかりお上げしますから、御考慮になったらいかがですか。御考慮になって、いま一度電話なり、あるいはあなたのところはすぐ近いんですから、本社の金庫などをお調べになったほうが私はいと思うのであります。総裁、ありませんか。二月二十六、七日の長野通信局内における「三条局業務運営混乱の原因」以下業務対策に関するものも書類がありませんか。総裁、大勢を見ないといけませんよ。大勢を見誤ってはいけません。あなたの晩年を汚してはいけません。

○大橋説明員 私はよく存じません。あるかないかということも存じません。

○小林委員 副総裁、あなたも知りませんか。あなたは総裁を補佐する身分だが、あなたもありませんか。

○米沢説明員 ただいまの総裁の御答弁と同じでございます。

○小林委員 私は、残念ながら了承できないのです。執拗にもを言いますけれども、私も、執拗に言うからには、何も三振、から振りをしているわけではございません。お聞きするだけの根拠があつてお聞きしているわけですから、本会議が終わるまでの一時間の間に、ひとつ総裁、いま一回御相談くださいまして、次にまた御答弁をいただきますと思います。

ところで、二月二十六、七日のその長野通信局の会議に出席された方々のお名前をここで伺いたいとお思います。

○中山説明員 私、そこまで調査をいたしておりませんので、いまだだとだれとだれということはお答え申し上げる状況でございません。お調べをしてお答えしたいと思ひます。

○小林委員 それじゃ私のほうで、岡田春夫委員長方式で、ちびとひとつお知らせを申し上げたいと思うのであります。当日出席いたしました者は、

三条電報電話局側では竹村局長、宮沢次長、新潟通信部からは竹森部長、伝田次長、高野労働厚生課長、それから長野通信局へいきまして、山浦職員部長、宮下調査部長、小泉労働課長、市川職員課長、大内田運用部長、諫早経理部長（オールスターキャストだ）と呼ぶ者ありオールスターキャストでございます。こういう中でもよろもろの会議をおやりになりました。どういふ内容をお話しになったのか、その会議の内容をお伺いしたいと思ひます。これはわが日本の管理者、経営者、職制がどういふことを労働対策として管理をし、あるいは作戦をおつくりになるかという貴重な資料でございます。われわれ国政に参与する者は、ぜひともこれを知っておかなければならない。でございますから、ぜひともお聞かせをお願いしたいと思ひます。

○中山説明員 私の聞いておりますところは、三十五年の秋ごろから三十六年の春ごろにかけて、三条電報電話局の電話交換サービスがきわめて悪い状態になりました。一般市民の皆さまからいへんな抗議が出る、そういうような状況がございました。これについて、このサービスの低下をいかにしてもとどりに直すかということについてもよろもろの対策を討論した、こういうふう聞いております。

○小林委員 おいおい出てまいりますけれども、ここでは、当時その会合に出席をされた宮沢次長が裁判所において宣誓をしながら証言をされた問題がございまして、委員長、こういう重大問題を論議しておるのに、裏側において笑いながらやるといふ不謹慎な者をたしなめてもらいたいと思ひます。

○松澤委員長 たしなめます。

○小林委員 そこでは、三条局に対する資料が配付をされておる。資料は七項目にわたるものである。三条の正常化対策の資料も配られておる。その中には「三条局業務運営混乱の原因」、これにみがある。やみ協定にどう対処するかという問題、やみ協約対策についてという資料。しかし、内容はどんな内容だったか忘れた、こういうこと

です。別冊、団交記録簿が配付されたかどうかは……。それから三条の問題をプリントした二枚のもので、タイプ印刷したものとのほかにもあった。二枚とも表刷りで、運用サービス、対外問題、サービスの悪い実態等が出ていた。出された資料は番号が打ってあつて、運用サービス、三条局の問題、春闘対策等七項目だったと思ひます。その他に三条の正常化対策の問題という資料を見せられ、それは引き上げられたと思ひます。引き上げたというのは、きつと通信局が引き上げていったということでございます。それはワラ半紙大の大きな紙四、五枚だったと思ひます。こういう資料をちゃんとあげておるのですから、これはあなたたちは言えないでしよう。証言をされておるのだから、通信局や本社にないとは言えないでしよう。

いま、ベルが鳴りましたから、本会議まで私の質問を留保したいと思ひます。

○松澤委員長 本会議散会まで休憩いたします。

午後二時一分休憩

午後三時一分開議

○松澤委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

○小林委員 先ほどあえて御忠告を申し上げておきました長野通信局における二月二十六、七日の会議の資料を、ここへ提出をせられる御意思があらまいませんか。

○中山説明員 先ほど申し上げましたように、この二十六日、七日の資料というものは、信越通信局に對しても私も存否について調査を十分いたしましたのですが、御指摘の資料についてはいま存在しないということでございますので、おことばではございませんが出すことができない、こういう状況でございます。

○小林委員 それではその問題は私は了承できません。いずれまた、きょうの御答弁を変えていただくような機会が必ずあるということを私は申し上げておきます。その際には、国会をあまりに輕視いたしました申しわけないなどという陳謝の辞を申し述べることのないように、いまからひとつ十分事態について御勘案あつてしかるべきじゃないか。きょうはそれでほこをおさめることにいたします。

先ほどの新潟地裁長岡支部における宮沢次長の裁判所における御証言はお認めになりますか。証言の内容の部分的なものについては、私は先ほど申し上げました。あの証言をお認めになりますか。

○中山説明員 事実の問題でございますので、私どものほうで証言の記録と照合をしてみまさんと、確かなものであるかどうか、私どもも実は確認ができないので、この点につきましては後日明確にしたいと思ひます。

○小林委員 先ほど申し上げましたのはまだ全部じゃない。まだそれに追加いたしますけれども、「二月二十六日二十八日に竹村局長と長野通信局へ打ち合わせに出張した。」というところから始まって、「会議ではいろいろな資料が出てくる。二月下旬に大綱がきまったもので、休暇とか片舎管理などの具体的なものが出された。（パンフのような）——とカッコしてあります。『その資料は多分三条局に保管されていると思ひます。白表紙のパンフになっていると思ひます。おもなものは三条の正常化対策というものである。三条局対策のポイントになる文書は、わら半紙半枚で裏表にページを入れて十五枚くらいのもので、別紙もあつたかもしれない。問題になる——』いわゆるあなたの方のやみ協定と称せられておるもの、問題になる職場協約は別紙で出されたと思ひますが、それがいわゆるやみ協約である。このやみ協約、これを廃棄するとあなたの方が言われた、その問題になるやみ協約の「文書はタイプ印刷だった。この文書は三条局と通信局にたると思ひますからもう一度私も見る。」というふうな証言をされておるのではありませんか。この証言はやはりお認めになりますか。総裁、あなたのかわいひ部下の裁判所における証言でございます。総裁、お認めになりますか。——総裁、

質問者が總裁に質問しているものを、そのかつこ
うは何です、そんな失敬なやり方がありますか。
立つて答えなさい。知らないなら知らない、部下
に答えさせるなら答えさせると言いなさい。

○大橋説明員 職員局長から答えさせます。

○中山説明員 法廷における証言の問題でござい
ますから、本人がそういう証言をしたかどうか、こ
の点はわれわれのほうで確かめないと、ここでそれ
が認められるかどうかというところは差し控えたい
と存じます。先生がお持ちの資料でございまして、
間違ひはないと思ひますけれども、正確を期す
ためにいまのような御答弁にしたいと存じます。

○小林委員 私どもは、裁判所の摘要記録をその
まま写してきたものであります。これが間違つて
おるならば、裁判所の記録は間違つておること
になる。しかし大事をとって一度念を押してそ
の上に御回答なさるということであるならば、い
つて御回答をいただくか。その期日をひと
つ区切つていただきたいと思います。總裁、これはあな
たが御答弁になられるでしょう。あなたの命令指
示に従つてすぐやれる仕事ですから、いつまでに
これを確かめて、いつまでにその真偽のほどを回
答していただけますか、お答えをいただきたいと
思ひます。

○大橋説明員 こまかい手続等のことは私存じま
せんので、詳細心得でおる職員局長に答弁いたさ
せます。

○中山説明員 早急に調べをいたしたいと思ひ
ます。

○小林委員 あなたたちから誠意せられ、解雇せ
られた人たちが原告となつて、公社側を提訴いた
しました。その民事訴訟の中に、不当なる解雇に
対する損害賠償その他を含めたその提訴の中に準
備書面というものがあつた。その中に、三十六
年の三月二十六日、二十七日に対するものと思
せられる書類が含まれておられます。「三条局業
務運営混乱の原因」と称する書類、この書類はど
ういうふうにお考えになつておりますか、お聞か
せ願ひたいと思ひます。

○中山説明員 準備書面を拝見いたしましたの
で、私どももこの書面について信越通信局に対し
て調査したのでございしますが、これにつきまし
ては二月の二十六日、二十七日の資料の草案とし
て、当時の信越通信局の一係長が起草をして、こ
れを課長のところへ提出をいたしましたところ
が、不採用になった、こういうものだと思ひます。
当時の関係者から聞いております。

○小林委員 先ほどの話でございしますが、いまの
裁判所における宮沢次長の証言が正確なものであ
るかということに対する調査の結果を御報告くだ
さるというその報告は、書面にしていたらいいで、
そして社労の委員長のところへ御提出願ひたい。
そのほうが正確でよろしいと思ひます。よろし
うございしますね。

○中山説明員 先生の御指摘になったところと私
どもの調べたところとを照合いたしましたして、申さ
れましたように提出いたします。

○小林委員 何月何日までに提出してくださいま
すか。

○中山説明員 いろいろ手続上のこともございま
すから、早急に申し出て二、三日というわけに
もまいるまいかと思ひますが……。

○小林委員 余裕を持ってやってください。
○中山説明員 一週間程度御猶予いただきたいと
思ひます。

○小林委員 四月の十日までにちようだいできま
すか。よほど余裕を見てですが、四月の十日ま
で……。

○中山説明員 けつこうでございします。
○小林委員 それでは、四月の十日までに、委員
長経由で法廷内における証言の真偽のほどをお聞
かせを願ひたい。
そこで、いまの問題でございしますが、この準備書
面の中における「三条局業務運営混乱の原因」と称
するこの書類は、一係長が草案をつくつて課長に提
出したしまして、不採用となつたものである——
参考までにその係長のお名前も、不採用にされまし
た課長のお名前をお聞かせ願ひたいと思ひます。

○中山説明員 本社の方で当時の信越通信局の
担当の者について調べましたところ、宮沢労働係
長が草案としてつくりました。これを見て採用を
しなかつた課長は小泉当時の労働課長、こういう
ふう聞いております。

○小林委員 おかしいですね。宮沢労働係長とい
うのは、ばくはあとでもお伺ひしますけれども、
もう一月の初めに三条局へ転任をいたしました、
三条電報電話局の竹村局長の下で次長をやつてい
るのじやありませんか。

○中山説明員 姓は同じでございしますが、
同一人ではございません。聞いております。
○小林委員 姓は同じだけれども、名は違ふとい
うんですね。これはうかつでございしました。(笑
声)やはり労働対策なんかで人をいじめるのがう
まいのは、宮沢さんというのが多いらしいです
ね。三条にも宮沢あり、長野にも宮沢あり、とも
にそういう労働対策をやつておられた、そういう
ことでございしますね。

○中山説明員 先生の御指摘の前半のほうは私
くわかりませんが、ともに労働関係をやつておつ
たということではございします。

○小林委員 一係長がおつくりになつて、労働課
長が拒否せられたというあなたたちの苦心の答弁
だと私は思ふ。大橋總裁、あなたはそういうあま
り小手先をお使いになる方ではない。だけれど
も、そう言わなければならぬ担当局長の諸君
の苦心の作もわかりますけれども、電電公社がこ
ういうような小手先の答弁を繰り返している限り
は問題の解決にはなりません。總裁、やはり大
道を踏んであやまらず、堂々と歩かなければいけ
ませんよ。私はおどかしじやないのですから、し
かきょうはだまされた気持ちでいるのです。しか
し、その係長という者が草して、小泉課長が不採
用にしたその書類の中に、一体何が書いてあるの
ですか。やみ協約の締結と称して、三条の中で行
なわれた団体協約のものを、やみとしてあげてい
るものを全部破棄する、それに対する対策として
何と言つてゐるのか、やみ協約の除去、具体的な対

策、当面の戦いと本格的な戦い、まるで三矢事件
以上の、図上作戦もこまかく述べたいしたもの
ですよ。その本格的な戦いの方の方法としてやみ協
約の破棄、その破棄する時期は、A春闘終了直
後、B新潟通信管内管理者の態勢確立のとき、
こういうことでございまして、長期の展望におい
ては、三十六年の春闘を二月から三月にやつてお
るのです。この春闘対策でまずひとつはかつと首
を切つておいて、そしてその春闘対策が終わつ
た直後に三条局に乗り込んで、このやみ協約をこ
のどうかつの中で破棄しようという、こういう戦
略があつた方の二回の会議の中で定められておる
のです。これが本格的な戦い方です。第二番目のや
み協約を破棄するまでの当面の戦いとしては、職
場規律の確立を直ちに実行していく、こういうふ
うに作戦計画を練つていられるのです。いいです
か、あなたは労使の信頼の上に立つと言ひなが
ら、あなたたちの管理者たちが労働組合を弾圧す
るために長期の対策、当面の対策などという対策
を二通り持つて、そしてその目標はやみ協約の破
棄であるという目標を掲げて、その時期は春闘の
直後、こういうことを決定いたしましたして、以下そ
の具体的な方法を徹に入り細に入り羅列している
ような、こういう管理者のあり方を一体正しい姿
だとお考えになりますか。總裁、これが正しい姿
であるとお考えになりますか。

○中山説明員 この文書につきましては、性格が
先ほどまで申しましたようなものであります。さ
ら、これをもつて先生の仰せられるように公社の
労働政策として現実に出てきたものかどうかとい
うことについては、私は必ずしもそういうふう
に御断定をしないでいただきたいという気持ち
がいたしております。にしましても、いまのよう
にへんな弾圧というふうなことは、少なくとも本
社として考えたこともございせんし、信越通信
局におきまして、これと当時の三月十六日のス
トライキというものを結び合わせて考えると
いうふうなことはあり得るはずがない、別の問題だ
というふうには私は考えております。

○小林委員 それではあなたは、この「三条局業務運営混乱の原因」というおそれるべき戦略戦術の書類と、その後あなたが実際にやりやりになった仕事、私はこれから罷列しますよ、それと関連がないとおっしゃいますか。いまあなたがきれいなことをおっしゃいましたように、この内容に盛り込まれたようなことは、その後あなたが管理職や職制の行動の中に全然あらわれてこなかったとおっしゃいますか。それならばあなたの答弁を私は認めましょう。ないと言ひ自信がありますか。先ほどからあなたは、やみ協約というのはいき過ぎだ、間違いだとおっしゃった。破棄ということばも行き過ぎであるということを確認されたから、私は聞いた。これからの行動の中に間違ひがないとおっしゃいますか。りっぱなことを言うのはちよつとお早いのじゃありませんか。これから私はあづかるんですよ。

○中山説明員 私どもの調査してあるところによりますと、三条局におきましていろいろ諸休職の手續その他について当時実施したことは、職場の組合との間に取組みができておることの中で、確実ないろいろな事情から守られていなかった、しばらくの間管理職のほうでもそうしたことを守るという点については大目に見ていたというふうな点については是正をしてきた、こういうふう聞いております。

○小林委員 私は、いままであなたが、そういう弾圧体制をつくるためにいかに図上作戦を徹に入り細に入りおやりになったかということ、その図上作戦の中にも、いかに多くの違法行為、憲法に違反し、労働法規に違反し、労働組合法に違反しておる多くの問題があるかということを通じて、図上作戦の部はこれで終わるのです。

これから、今度あなたがその図上作戦を現実はどう実行されたかということを私は申し上げる。まず第一番には、あなたがそのことをおやりになって、第一に何をおやりになったか。まず、三条電報電話局の機構の改革からおやりになり

したね。弾圧体制——われわれのことばをもってすれば、まず弾圧体制をつくるということからおやりになった。すなわち、昭和三十六年の一月の人事異動は、信越電気通信局、新潟電気通信部、三条電報電話局と、すべて三条対策、新潟県支部対策として行なわれた。すなわち、信越電気通信局職員部長、同局の労務課長、これが一番悪いやつだ。その次が、新潟電気通信部次長伝田というおそれるべき悪者がここにいた。それから三条電報電話局庶務課長など、労務担当者全部これをおかえりしてしまつた。それから通信局へは本社から、通信部へは通信局から、三条局へは長野の通信部からというように、従来の労使慣行、人事異動にはないような異数の人事異動を全部天下り式に持ってきた、これが一つです。

それから特に気の毒なのは、前島製薬雄という、職場の実情に即したいわゆる労働協約を結んだその局長は、まだいわゆる定年がきていないにもかかわらず、勸奨退職の命令で首を切られちゃつた。そうしておいて三条局に新しい局長を持ってきた。その上に次長制というものを設けた。あの三条局などというものは、実に中間電報電話局でも小さい、次長制を設ける局ではない。そういうところに次長制を設けられた。これに長野電気通信部労務課長宮沢竹義なるものをわざわざ拉し来たつて、その次長席に入れた。そのほかにも労務厚生課というものを新設して、労務対策専門の課長として小林正八なる者を配置した。さらに電話運用課にあっては、副課長の定員二名のところへ五名にこれを増員した、こういう弾圧対策の機構をまず強化せられた。三十六年の一月ですよ。

そこで、総裁、あなたにお聞きするのです。次長制度というものは、交換方式変更等で業務が激増する局所にこれが配置をせられ、方式変更を終了すると同時に廃止するというのがいままでの電電公社のやり方であつた。三条局は方式の変更がないのですよ。そういう変更もしないような局に、こういうような次長制度を設けたり、新しく労務

課長を設けたり、副課長を三人も五人も配置するような形をおやりになったのは、ここをもって嚆矢とさせていただきます。そのほかにもこういう例がありますか、総裁。

○大橋説明員 その点については私存じません。

○小林委員 職員局長どうです。何でもいう大きな機構改革をやつたり、労務対策を強化する必要があつたのですか。

○中山説明員 いろいろ人事上の問題がございましたが、組織の点におきまして、次長制というものには必ずしも改式局等に置かれるということでもないように当時はなつておつたと思います。そういうときから、この三条局におきまして、当時の労使関係の状況からいまして、交渉回数等もかなりひんぱんであつたように聞いておりますし、そういった交渉等に應ずるためにも、われわれのほうもそれに應ぜられるような態勢をとりました。と、いたずらに組合と長い長い交渉を、人手が足りないためにひんぱんにやらなくちゃならぬ、こういうこともあろうかということであつたことになつたのだと私は思います。

○小林委員 当時三条局の電話交換問題について、市民の間に若干非難があつたことは事実です。それで定員が少ない、様式が古くさい、そういうものもろのことでしばしば同交が行なわれていた。当時あなたの方の職制の中でも、人員が少な過ぎる、欠員が多過ぎるということを確認しておる。それにもかかわらず、そういう運用要員の欠員を補充するなどということはおやりにならないうで、電話運用課副課長というような者を一挙に三名ふやした。こういう副課長などという者は、直接交換業務を行なう者ではない。もっぱら服務管理、要員管理、すなわち労働対策に終始するだけだ。

そんな者を三名入れたところで三条局の交換サールビスが改善されるはずはない。なぜ一体交換要員の増員を行なわないのかということをお世人もみな怪しんでいる。世間もみなふしぎに思っている。しかし、あなたの方はそういうことは平気です、もつぱらこういう役職だけをふやされておるというそ

の理由、ねらいは、権力と実力をもって職場で結ばれているあなたの方のいうやみ協約、これをじゅうりんし、事実上無効にしようというその対策をねらわれたにほかならぬ。これがあなたたちの弾圧対策の第一であります。あなたがどう巧みに言いわけをせられようとも、それは小手先の言いわけになつてしまふ。これがそもそも組合を刺激し、労使の間における信頼を失わせる、こういうことをあなたたちがみずからやつてきていることだ、反省するならばまだしも、こういう弾圧の機構体制をつくつたこと、人手がない人手がないと言ひながらこういうことをおやりになつておることをみずからつまつましくかき反省してこなければ、電電公社内部における労務管理などというものはうまくいかない。総裁、あなたはさきさきつんばさじきにあげられておる傾向がありますよ。殿上人の傾向があります。私はあなた個人を非常に尊敬いたします。あなたは個人としてはいい人だ。あなた個人は謙虚実直で、労働者をいじめる考へはない、そんなことを言われたところで、あなたの下部ではあなたを天井にあげてこういうことをやつておる。こんな小さな局に、なぜ役職員として五名も七名もよけい入れてやる必要があるのですか。総裁、注意しないさい、こういうところはあなたをよく見なければいけないのです。

そこで、まず実力行動の態勢をおつくりになつた。それから何をやつたか。先ほど私が言つた六月二十七日のこの書類を一係長がつくつたのであつて、そんなものは決定せられないと言ひけれども、事実上はこの書類のとおり動いておるじゃないですか。まず二月二十六日から八日までこういう作戦計画を仕上げられたと、越えて翌月、三月四日に何をおやりになりましたか。三月四日には、職員各位に告ぐという、兵に告ぐと同じような書類をいよいよ配付をして、戦闘行動の第一歩に出られたじゃないですか。年次休暇等諸休暇の附与については、三月十一日から左記により実施いたしますから了解願います。なお、承認を得ずして休んだ場合はそれぞれの休暇の附与とは

なりません」という、いわゆる職員の第一歩を出しにしました。これまでお出しになりましたね。三月四日、局長の名前でこういう書類を局内に一方的にお出しになったことは否定せられませんか。

○中山説明員 課長の承認を得てから休暇をとるようにという趣旨の休暇請求手続を出しましたことは、そのとおりでございます。

○小林委員 それまでに、あなた方のところに、三条局内における休暇に関する団体協約というものはありませんでしたか。

〔委員長退席、小沢(辰)委員長代理着席〕

○中山説明員 これにつきましては、三十一年の七月三十一日に、三条電報電話局と三条分会との間で「電話運用課における年休請求は年休予約簿をもって行い、予約簿に記入し、提出することにより請求の意志表示とみなし、年休請求を確認する。」「前項にもとづいて年休請求は年休附与の可否は電話運用課長が請求者に通知する。」「第一項の予約簿によらないで直接口頭若しくは電話、依頼等による請求方法でもよい。」ということが結ばれておりました。

○小林委員 その次をお読みなさい。まだあるでしょう。

○中山説明員 それだけであります。

○小林委員 あるでしょう。いまあなたは「一、三まで読んだ。私が四と五を読みましようか。」年休の請求はなるべく二日前迄に予約簿に記入するようつとめる。但し止むを得ない場合は当日請求してもよい。」「五、年休請求予約簿は組合員のみやすい所定の場所に置き、気軽に記入出来るようにする。」「三条電報電話局局長何がし印、全電通三条電報電話局分会長何がし印、ちゃんと明確にあるじゃありませんか。あなたは、五までであるこの団体協約の内容をなぜ三まででおやめになったのですか。

○中山説明員 いま手元に記録書がございましたので、御指摘の点をただしましたら、そのとおりでございます。

○小林委員 そういうことがありますでしよう。なぜ一体あなた方は、この団体協約と違うようなことを一方的に、そういう職員に告ぐというようなことをおやりになるのですか。何の権限でおやりになるのですか。

○中山説明員 私どもの調査では、当時三条電報電話局でやったことは、何もこの取りきめを無視してやっておることではないのであります。先ほどのように年休付与の可否は電話運用課長が請求者に通知をする、こういうことになっておるのではありませんで、そのことを確実にするということでございますので、この取りきめにはずれたことをやっておるというふうには理解いたしております。

○小林委員 じゃ、あなたは「前項にもとづいて年休請求は年休附与の可否は電話運用課長が請求者に通知する。」という、この諸否に基づいて、この職員に告ぐというのをお出しになった、こういうわけでございませうか。だから、これは団体協約には違反をしないとおっしゃるのですか。

○中山説明員 この取りきめができましたのは三十一年七月三十一日ということですが、三十五年の中ごろまでは、課長が承認するかしなかったというこの諸否をきめて通知を行なっておったのであります。いかなる事情か、三十五年の秋ごろからは諸否の通知が行なわれないうちに年次休暇が与えられていく、付与されていく、こういうふうな状況になっておりましたので、その面を三十五年以来三十五年まで続けてきたあり方に戻してやっていたというところをいたしましたのである、こういうふうにお考えしております。

○小林委員 あなたは重大な発言をしていらつしやる。いいですか。そういうようなことを言っちゃいけないから、私は午前中から労働協約というもの的重要性と法的地位をやってきた。この団体協約は、三十二年であらうと三十年であらうと、ちゃんと生きていくことは間違いないでしよう。効力が消滅していないことは事実でしよう。お認めになるでしよう。

○中山説明員 先ほどからも申し上げておりますように、当時の三条電報電話局といたしましては、この取りきめに従って課長が諸否をはっきりときめて通知をするということ、この取りきめのもとでの考え方によって、一時乱れていたものを正す、こういうことにしたのだというふう聞いておりますので、協約は尊重されておる、こういうことです。

○小林委員 あなたは、この団体協約がそのまま有効であるということをお認めになっておる。認められるならば、一体この中の諸否を決定する、いわゆる運用課長というものが諸否の通知を行なわなかった場合、だれの責任になるのですか。年次有給休暇というものは労働者の権利です。労働者の一方的な通告で権利は発生する。労働者の年次休暇の法律についてあなたに聞くつもりで午前中から来てもらつた。年次休暇というものは、それほど経営者や管理者の承諾を得なければ権利が発生しないのかどうか、私は午前中から言っている。公社は、年次休暇というものを、何かまだ公社側が特典的に与えるような考え方である。正確に言ってください。

○東村説明員 年次有給休暇につきましては、労働基準法三十九条に規定がございまして、所要の要件を満たした場合には、労働者が請求する時季に使用者は年次有給休暇を与えなければならぬ。ただし、その三項におきまして、「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。」という構成になっております。

○小林委員 そんなあたりまえのことを君聞いているのじゃないのだよ。ただ、その条文に基づいて有給休暇というものは労働者の権利なんだ、その権利の性格を聞いておるのです。しかも使用者がその労働者の権利を変更する変更権を使う場合は、どういう場合に使えるのかという、法律はちゃんと制限していますよ。そんな公社が言うようななまじいことを、一つの権利のように労働者の請求を妨げ、かつてに変更できるような、なまじ

ちよいいものではないのですよ。そこをあなたに正確な解釈を願っているのです。もう少し学問のかおりの高い答弁をなささい。

○東村説明員 年次有給休暇の権利の性格につきましては、先生御承知のとおり、学説、判例等、もろもろの説がございしますが、われわれとしては請求権と解釈しております。つまりただいま申し上げましたように、請求された時季が事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができるという規定がございしますので、前提として承認ということも考えられるわけでございます。しかし、その承認ということ、この労働基準法三十九条三項ただし書きに該当する場合以外には拒否はできない、こういうふうにお考えしております。

○小林委員 やや答弁らしい答弁になってまいりましたが、その労働者が年次休暇というものを請求するものが形成権であるか、請求権であるかということは、通説が分かれるところですが、それはあなたに請求権であるとおっしゃる。私は形成権の学説をとる。しかし、それはいいでしよう。いいが、いやしくも労働者の権利であることには間違いない。それに対しては原則として労働者の請求した権利、その指定した期日、その問題もいろいろあるでしよう。ここには「時季」という字を使って、これにはいろいろ解釈がありますけれども、これも学者の通説では、たとえて言えば労働者が十月十五日から三日間年次休暇をもらいたと言え、それがやはり法律でいわれる「時季」であるというのが学者の通説です。それは原則として与えなければならぬ。けれども、その労働者の権利を与えなうときは、厳格にはい言われるように三項ただし書きの条項によって、それを変更することができ。拒否権じゃなくて変更権です。原則としては、経営者側は拒否はできない。ただ法律の条件を備えれば変更するだけの権利がある、これが正しい年次休暇の規定じゃないですか。その変更するときには、いまま言うように、事業の正常な運営を妨げる場合という適格条項が

そろわなければならない。いいですか、諾否なんという甘じやろいものじゃないのです。いやしくも労働者の請求に対して、それを否定する権利なんかないのだ。甘じやろい諾否だのやみ協約だの、そういうことばだけを使っておる。変更権と言いなさい。その変更するときには、いまま言のように正常な業務に支障があるという例証をあなたたちのほうがあげて、かくかくの事情であるから、あなたの権利であるところの年次休暇であるものはひとつ期日を変更してもらわなければならないということを言わなければならない。言わなければ当然その権利は発生するのだ。労働者が年次休暇をとるのはあたりまえですよ。その正常な権利を与えないで、しかも労働者のほうに欠陥があるように考えている。だからこういう「職員各位」などという文書を出したということは、自分たちの下落ちを労働者に藉口しているものじゃないですか。これを世間のことばでは盗人たけだけしいと言う。盗人たけだけしいような、思ひ上がつたこういう通知を出しになっておるところが重大問題だ。いいですか、変更権の行使を誤っておる。言い分があつたら言いなさい。間違っていたら、間違っていると言いなさい。

○中山説明員 私先ほど諾否ということばを申し上げましたが、これは三条電報電話局と分会との間の取りきめの中に諾否ということがありますが、その諾否ということばを使ったのでありまして、私どもは請求をされますと、先生申されましたように、この電話運用というような仕事は非常に複雑な交代制の輪番勤務をやっておりますので、その調整というところで、年次休暇の点についてもわれわれは請求権説をとっておりますので承認ということばを使っておりますけれども、それは調整ということの結果お認めしましたということに解釈していただいでよろしいのでございますが、そういうことをしないでおりますと業務の運営が、特に電話運用のようなどころでは非常にサビス低下をもたらす。当時の三条局の状況によりますと、これは先生御指摘のごとく管理者の手落ちであつたかもしれませんが、生休、病休、年休を加えると欠務率が二四％にも及んでおつたという場合もあつたような状況で、お客様のほうからこれはたいへん大きな社会問題にもなる、抗議もくるというような状況でありましたので、管理者もその点については従来抜かつておつたところがあるけれども、職員の皆さんにも御理解を願いたいというところを掲示等によつてやつた、こういうふうには私は考えていただけなのだろうかと思ひます。

○小林委員 いただけないものでございましょうかと言ふなまやさしい場合ならばまた別です。具体的には三条の問題に入る前に、いま一回私は法律解釈でいきますけれども、先ほどから形成権であるか請求権であるかという学説論議は別にして、法文そのまゝを正しく読めば、労働基準法第三十九條三項は、民法四百一十二條の原則を逆にして、就労義務を免除されるべき労働日の特定は、まず債権者である労働者の意思によつて特定すべきものと法律はしておるのです。労働者の意思によつてこれが特定されるのです。ただその場合、一定の事由がある場合、法律で定められた正当な理由がある場合に、使用者がこれを別の時季に与えるようさらに労働者の意思を聞くことができる、これが正当な法律の解釈です。その正当な事由があるというのが、いわゆるこの法律で定められた正常なる業務に支障を来たしている場合、こういうわけで正常な業務に支障を来たしているから、あなたの請求によつて特定した有給休暇の期日を変更してもらふことができないかと言つて労働者の意思を聞くことができる、これが法律の正常な読みである、ちゃんと学者が通説を述べている。これが正しいのです。それを何です。先ほどの文書に基づけば、労働者が法律に基づいて自分の権利として有給休暇の請求をする、それを課長が諾否を与えないうちに行政なれたからけしからぬと言つて、一方的に労働協約を否定するような文書を出すというところは、法律をないがしろにし、法規をじゅうりんし、人を人と思わざる権力乱用だ

と思う。私の言うことに間違いありませんか。そういう思い上がった労働政策をおやりになるから問題が持ち上がった。総裁、私の言うことをお聞きになつておわかりになりますでせう。私の言うことに間違いありませんか。私は私説を述べているのではない。この六法全書と学者の最も正常な学説——異論のあるところは別だ。形成権か請求権かという異論のあるところは別として、正常な法律の解釈を私はそのとおり読み上げて言つた。労働者が請求する特定の期日の変更を求めるときには、こういう理由だからその期日を変更してもらえないかと、あらためて労働者の意思を聞かなければならないというのが、法律の正しい意向であると書いてある。私の解釈は間違つていませんか。

○大橋説明員 お説として承っております。○小林委員 お説じやありません。私の言うことが間違つていのかどうか、あなたの所見を承りたい、こう言つていふのです。○大橋説明員 相当いろいろ学説も分かれておるようでありまして、十分研究いたしたいと思ひます。

○小林委員 先ほど、職員局長、あなたは言われた。諾否の通知が行なわれないうちに年次休暇がとられていったから、こういう労働協約を否定するような一方的な通知を出したのであると言われた。その行為がいまでも正しいとお考えになりますか。

○中山説明員 私、先ほど申しましたように、従業員の方にそういったことを理解してもらふ、今後は、ただ請求簿に記載すればみなとれるのだというふうなことではないかというのを理解していただくという意味においてそれはなされたので、何かこれによつて権利を抑圧するとか、あるいは従来からの諾否の通知という取りきめの運用についての筋道を逸脱するとか、そういったことを意図しているものではない、このように理解しております。○小林委員 あなた方が、団体交渉の確証書の中に書いてあるじやありませんか。「電話運用課にお

ける年休請求は年休予約簿をもつて行い、予約簿に記入し、提出することにより請求の意志表示とみなし、年休請求確認する。」と書いてあるじやありませんか。あなたの言われるようにこれに対して諾否を与えるとか変更するとかいうのは、あなた方が理由を述べなくちゃいけない。たとえばこの法律に定められたように、正常な業務の運営に支障があるからあなたたちのこの予定日、いわゆる年休の期日を変更してくれないかということをおなたたちは労働者が確かめなくちゃならない。そのときに労働者がいやだと言へば、あらためてそこに問題が起きてくる。それもやらないで、おいて、秩序が乱れたからそれを直すためにこういう告示を出すとか発表するなどというところは、実に労働法違反の誤れる行為だ。何と言つてもこれは理由になりませんよ。あなた、行き過ぎを認めなさい。認めなければ私はこの問題は了承できません。あなたはそれと何と言つていふのか。昭和三十六年三月十七日の職員各位に告ぐという書類の中に、年次休暇等諸休暇の付与については、「この措置に反して、出勤しなかつた場合は厳正な措置をとりまします。」こういつて、みづからが団体協約をじゅうりんしておきながら一方的に通告をして、その団体協約のとおり年次休暇をもらつていける者がいた場合には、これを厳正に処置をする、権力でもって処分をするということをお、あなた、ほめかしてゐるじやありませんか。こんな横暴なやり方が一体どこにありますか。この権力でもって処罰するということあなたの方の通告を、あなたは否定されますか。

○中山説明員 先ほど来申し上げておりますように、この取りきめにも諾否ということがございまして、課長が諾否をきめてそれを知るところに、年休を請求された日に与えられない場合には振りかえというふうなことを勘案しながら、諾否ということばには問題があるかもしれませんが、労使の間で諾否ということばを使つてあるのですから、そういうことを本人に知らせた上で休んでいただ

く、そういう趣旨でございますから、これは取りきめを逸脱しておりませんし、またそれが与えられないのに休むというところは当然服務を欠く結果を来たすわけでございますから、この点については措置というものが有り得る、こういうふうに理解しております。

○小林委員 先ほどから繰り返して言いますように、労働者が請求した場合に、それに対してあなたたちが変更権を用いたときには、こうして業務の運営に支障があるから、あなたのその年休日を變更してくれないかと言つて労働者の意思を聞かなければならないというのが法律のたまえだ。

〔小沢(辰)委員長代理退席、委員長着席〕

だから、諸君のことはお使いになつてそれを否定するという場合には、課長のほうから労働者に、年次休暇を變更してもらえないかという話し合いをしなければならぬというのが法律のたまえなんです。それをあなたたちが一方的に、理由も述べないで直ちに否定するなどの行為は、労働法規の違反だ。あなた方は違反行為をやつてゐるのじゃないかということです。法律を否定するのですか。課長があくまでまよひはだめだ、くれないと言つたら、それに労働者を屈服せしめて年休をやめさせるだけの権利があるとおっしゃるのですか。それは完全なる違法行為だと私は言つてゐる。どうです、労働者監督課長、りっぱな解釈をしないさい。

○東村説明員 先ほど申し上げましたように、労働基準法第三十九条では、ただいま先生御指摘のように、使用者は有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならぬ、これが原則でございます。その原則の例外が認められます場合は、その有給休暇を与えることによって事業の正常な運営が妨げられる場合に限られます。そういうところでございます。

○小林委員 その正常な業務に支障があるときには変更権を用いるのだが、そのときには、正常な業務に支障があるという使用者のほうから労働者に申し出て、労働者の意思を確かめた上に

變更するというのがたてまえになつてゐる。わかりますか。あなた方はそれをやつていないじゃないか。あなた方がやつていないということは、あなたのほうが法律違反をしてゐるということなんだ。おわかりになりましたか。

○中山説明員 法律の理論としてよくわかりました。と同時に、われわれもそのような精神でやつておるわけでございますが、何ぶんにも大ぜいの従業員が複雑な輪番制勤務をやつておられますので、その辺はそれぞれ輪番の組もございまして、一人一人に、こういうわけだからこうだということにやれば一番いいわけでございますけれども、その辺は組の編成で、自分が休めばどういふことになるか、だれさんも休むんだからといったふうな現場のことでございまして、お互いわかつたというところで運用がなされておるようです。私どもはこの現場において先生のおっしゃることに反対はいたしておるわけではございません。

○小林委員 反対じゃないんだ。あなた方の言うことがいままで間違つてゐたことを認めないと言ふんです。これに対してはもっと厳格な規定があるのですよ。正当な業務の運営に支障があるということは、単に繁忙だ、単に忙しいということでは正当な変更権の根拠にならない。忙しいからといって年次休暇を變更させようとしたものは、裁判によつて、判決で負けてゐる。大阪の地方裁判所において、昭和三十三年の四月十日、この判決が下されておる。単に繁忙であるからあなたの年次休暇はやらぬと言つたところが、それは年次休暇をやらぬ理由にならないといつて使用者が負けてゐるのですよ。それほど年休といふものは、近代的な国家における労働者に与えられた崇高な権利なんです。その労働者の権利意識に対するあなたの自覚は何もない。だから、そういうことを否定した労働者がいけないということになる。理由も言わないでそれを否定して、年休をくれないような通知を一方的に出してゐる。これは団体協約の違反であり、年休制度に対する違反行為であり、実に封建的権力にあぐらをかいたおそれるべき労働行政だ。政務次官、どうですか。私の言うことが間違つてゐますか。

○始閣政府委員 先ほど監督課長が申ししたところによつて明らかでございますが、年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げるか否かの判定をする手続として、あらかじめ所屬長の掌理にかからしめるということは必ずしも違法ではない、このように考えております。

○小林委員 そういうことで、やはり仕事があるというために、そこに団体協約なり団体交渉があるんだ。なぜ団体交渉をおきめにならない。あるいはみんなが一時に年休をもらつたから業務運営に支障があるというならば、その支障のないように年休をやるために、残されてゐる両者救済の道は団体協約なんだ。なぜ協約をおきめにならない。その協約が誤つてゐるならば、その協約の修正のための協約をおきめにならない。それしかないのです。それをおきめにならないで、一方的に皆さん方がこういう「兵に告ぐ」と同じような権力支配の書類を出して、そしていままできめた団体交渉を否定するやうな行動をおきめにならない。これは、実におそろべきやみ行爲だ。いけませんよ。そんなことは、私は絶対に承服することはできません。まあ、あなたの顔の中にも間違つて申しわけないやうな顔もしてゐるから、いささかほこ先を引込めなすが、なおかつ忙しくてどうにもならない。あなたのためにめしを食つてゐる者がうじゃうじゃゐるじゃないですか。一体一つの職場に使われてゐる者と、権力で支配した末端を使つてゐる者、監督をしてゐる者と幾らある。忙しくて、年休についで一々こういう事情で正当な業務の運営に支障があるから、あなたの事情を變更してくれないかと話し合いをするひまもないなどというのは、牽強附会の弁です。労働者の正当な権利であり、あなたが責任上、立場上付与しなければならぬ義務があるとお考えになつたら、そんなことはちゃんとできることです。あなたたちは、それをおきめにならないければいけない。こうしておいて、かくのごときいまだ弾圧をやりになつてゐる。この弾圧をおきめになる手段も、みんな六月二十六日、七日のその会議の中ででさうがなつてゐる。その作戦行動といふものはでさうがなつてゐる。

私は、約束の時間がだんだん迫つてまいりましたから結論を急ぎますけれども、次は生理休暇の問題であります。私は経験はありませんけれども、生理休暇の問題についても団体交渉が行なわれてゐる。あなた方は、その団体交渉も否定をせられて、一方的に権力で支配をせられようとしておられます。権力で押しつけようとしてゐる。なぜ団体交渉を修正するための話し合いをされないのですか。その理由を聞いておきたい。

○中山説明員 生理休暇の問題については、昭和三十三年の八月二十七日に、三条電報電話局と分會との間で相当交渉をやつておりますが、これに基づき取りきめといふものは、私どもの資料によりますと至つておらないように思つております。

○小林委員 私は、この生理休暇の問題についても、やはり労使の間に長い慣行もあり、労働協約もでさうがなつてゐる。それをあなたたちは一方的に變更するために、そういう書類をみな配られて、そしてこういう一方的な指令に従わなければならない。あるいは忠告をしたり注意を与えたりされてゐる。生理休暇についても法律があるでしよう。その法律の規定は何と書いてある。何とありますか。

私は、この生理休暇の問題の前に、いま一つあなた方に聞いておきたいことがある。これもひとつ労働者の見解を承りたい。それは、就業規則といふものはどこにもありません。この就業規則と労働協約とどちらが優先しますか。

○東村説明員 就業規則と労働協約の關係につきましては、労働基準法九十二条に規定がございまして、「就業規則は、法令又は当該事業場につい

て適用される労働協約に反してはならない。」という規定がございます。

○小林委員 名訳名訳、さすがに明快なお答えであります。それなんだよ、君。公社は何だ。こういう君たちが配付している、裁判所へ提出した書類の中にも、管理運営事項に関するとか、いわゆる就業規則に違反するとかいって、こういうことで団体協約をみな否定している。やみ協約は就業規則に違反している、ここにちゃんと書いてあるじゃないか。就業規則に違反する団体協約だからやみ協約であるというように言っている。いま明快に答えたように、団体協約は就業規則に優先するのですよ。その団体協約に違反するような就業規則は、効力はないのです。つくってはいけないのです。あなた方はそれは逆じゃないか。証拠を見せよう、そういうばかことを言っている。まことに郵政省なんというものは何のための法律を研究しているのか。就業規則と労働協約の優先まで知らないんだ。あなた方はおかしいともあわれな。そんな勉強のしかただから問題が絶えない。

労働基準法の九十二条をちゃんと調べてもらいたい。もうそんなこと、二度と言っているじゃない。管理運営事項だの、就業規則に違反するからこの団体協約はやみ協約だなどという、そういう世にも哀れな物語をしてはいけません。(「そんなことを言っていないだろう」と呼ぶ者あり)言っておる。ちゃんとこれの中に書いてある。証拠のないことを言っていない。けしからぬ、実際。その問題は明確になった。それでもあなた方の法律違反になるということが明白になった。そこでも法律違反だ。私は、先ほどから、あなた方の法律違反が幾つあるかということあげてきたわけですよ。

そこで、生休の問題に移るけれども、生休の問題だから、生理だから当然休みたいという性質のものでないことはわかる。特別休暇であって、それで生理休暇の問題は年休と性質が違っていて、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理

云々と規定がありまして、著しく困難ということの一つの条件になっている。ただし、その著しく困難だという認定はだれがやるか。これはだれがやる。これは重大問題です。だれがやる。時間がないから早くやってください。

○中山説明員 著しく困難かどうかということにつきましては、こういうふうな議論をしていろいろ御主張をお聞きしたり、御質疑をいただいたりしておるところではなかなか困難でございますけれども、大体現場等でございますから日常の統計的なものとか、その人の顔色とか、いろいろな状況をよく管理者のほうは把握いたしておりますから、その辺のところでは、これは理屈の問題ではなくて、実際の運用としてはそういうことで運用がはかられていくのではないかと、かように考えております。

○小林委員 冗談じゃないです。生理休暇は、著しく支障があるかないかは、法律にはそれを認定し、確かめる方法などは一つもきめてない。それは、労働法規というものは人間を尊重するからです。他人や管理者に、著しいか著しくないかを認定せしめる権利なんというものは、一つも法律は与えてない。事実それを認定する道は本人だけです。これが立法の精神であり、法律の正しい解釈のしかたである。その人は、生理日でございます私には著しく困難である、これを信ずるのが法律のたまえである。これが近代的立法の姿なんだ。それをあなた方は何だ。この通知を出してか附与については「三月四日の「年次休暇等諸休暇の附与については」という一片の兵に告ぐ書類を出してから、一々具体的に生理休暇で休む者にいやみを言ったり、検査すまじきようなあらゆる行為をしてはいるじゃないか。まさか私はズロースまでとったとは言わぬけれども、精神的にはズロースをはぐるような、聞くにたえぬようなことをやっているじゃないか。まことに驚くべきことだ。しかも生理休暇で休んでいる人の自宅までスパイ的に調査に行ったり、寝ているかどうか調べたり、そんなことで一体信頼関係を立った正常な労使の

運営ができるのですか。昭和三十六年の八月五日から七日まで生理休暇を請求した某の自宅を訪問し、調査した上、減給十分の一、三カ月の処分を行なったという、こういうことも具体的にあなた方はおやりになっている。おやりになっておりませんか。

○中山説明員 そういう具体的な事実につきましては、私つまびらかにしませんが、この生理休暇につきましては、いま先生もおっしゃいましたように、ほんとうに御本人に困難かどうかをきめていただいて、その限度において自宅で休んでいただくということが理想でございますが、いま、もし先生の御指摘のような事例がございましたならば、あるいはそういうことでないのに生理休暇をおとりになっておられる傾向もあるんじゃないか、そういう調査をだれも喜んでするわけではないか、やはりそういう調査をせざるを得ないところへ現場の管理者を持っていておるといふことも、ひとつ私どもは考えなければならぬんじゃないか、かように考えます。

○小林委員 私は、人間の世界だから神さまの世界でない、国会議員だってあなたの方の世界だつて、一人や二人を言う者もあるだろうけれども、その者のために九十九人をどろぼう扱いにしなければならぬなどという、一体そういうことが許されるという法律の根拠はどこにありますか。どこにそういう論説を持ち出すものがあるのだ。あなたたちの言うことは、みんなそういうことだ。

ここなんかはどうです。三十六年の三月九日、三条局で全職員に対して、生理であるという理由のみで生理休暇を請求できるものではなく、必ず生理のため就業が著しく困難であることが必要であるということを周知徹底せしめておる。その上何をしたかという、これは九日にい出して、同月の十一日から、生理のためという生理休暇請求者に対して、木田洋作運用課長、二、三名の何とか副課長がその請求者を取り囲んで、著しく困難

だから請求するのしよう、著しく困難でしょうと、三十分から一時間にわたって追及し、泣きながら抗議する者も出るほどの締めつけを行なった。こういうようなことで、ずっとここに例題を一つあげればまことに聞くも涙の物語、そんな残酷なことがまだ今日の時勢に行なわれているかと思わざるを得ないような悲惨な事実がここに行なわれている。これについて答弁しなさい。

○中山説明員 先生からいろいろ御指摘を受けまして、私も理想をいたしまして、女子職員の皆さんの自覚によりまして、管理者がそういうこととまでしなくてもいいように、決してそういうことをすることは好ましいことじゃないのであります。そういうことをしなくてもいいようにしたい。かように考えております。中央本部の間にも、生理休暇等特別休暇については、生理休暇等でこの協約で認められた特別休暇は乱用しないものとするという精神的な規定でございますが、そういうものも入っておりまして、なるべく円満にそういう問題が陰惨にならないで、自覚によってうまくまいりますようになることを望んでおります。

○安宅委員 関連。さっきの点ですが、非常に重要な点です。あなたは小林さんの質問に対して、そういうふうにならないようにしたいとか、それから、そういう生理休暇というものを何か乱用して別な理由で休むような人があるの、それをなくするようにしたい、みんなそういうふうな答えをおる。これは論点を全部逃がしておるのです。そういう答弁は国会では困るんじゃないですか。これは、生理休暇は与えなければならぬのが原則です。したがって、うちに行つて調査をしてみたところ、たとえばうちで針仕事をしておいた、かりに針仕事をしておいたからいいか、あるいはただ休んでおいたからいいか、あるいは御飯をたいておいても、それが業務につけない状態かつかける状態かということ、たとえば電話の交換作業というものは非常に大きな神経が必要で、それは、いまはものすごい労働がそれに重なる

おられます。したがって、そこでぐつすりふとんの中、寝ておたからこれは業務にたえない、御飯たきをしておたから業務にたえるであらうなどという判断は、調査しに行ったところでそれはできないはずで、そうじゃないですか。そこから答えてください。

○中山説明員 いろいろ例があげられまして、私も、どのようなことかという点について、ここで具体的な状況のもとにおける具体的なことについては何とも申し上げかねますけれども、要は、全国でこの局でもこういうふうによつておるわけのものでもありませんので、よほど何か生理休暇というものについて、生理休暇の趣旨からはずれたというような事例がたまたま見つかる、あるいはいろいろあったところについて、先生のおっしゃることもごもつともでございませうけれども、やむを得ずいま申されたようなことをやっておることもあるのじゃないか、こういうふうに考えております。

○安宅委員 私が言うのは、具体的な例をあげたのじゃなくて、いかなる資格、いかなる手段をもつても、その人がどういう行動をとつておたからによつてその業務につき得ないものか、つき得るものかという判定を下すことは、使用者としてはできないのではないかと、こう言っておるのです。できないはずで、できるかできないかだけ言ってください。そんな具体的なことを言っておるのじゃないのです。そんなことはできないでしょう。

○中山説明員 法律の規定を見ましても、業務の性質によつてこれを必ず与えなければならぬというものと、生理の際に困難なものを、こういうものに与えられるということになっておるわけでございます。

〔委員長退席、議事委員長代理着席〕
その困難であるかどうかという点につきましては、先ほど来……
○安宅委員 調査しに行ったってできないでしよう。時間がなからそんな長つたらしいことはない

いが、その判定ができるかできないかということ、それだけ言えればいいんです。

○中山説明員 調査して判定ができるというものはないのであります……

○安宅委員 それでいいです。あとは要らない。だから、調査しに行くとか行かないということがいま論争になっておるわけでしょう。調査してみたいところでは判定ができないものを、なぜ行くんでしよう。

それから、第二の小林委員の質問の例によれば、あなたは著しく困難ですね、困難だからとるんでしようなどというのを、課長と係長だか副課長だか知らぬけれども、そういうことを言うことと自体がおかしいのであって、本人が私にメンスの日だから苦しいのですと言ったら、苦しいか苦しくないかは医者だつてわからないものを、電電公社のこわい課長どもがわかるわけがないじゃないか。そういうことを、そういう例がないようにしたいなんと言つたつて、あなたはしたいように言うけれども、できないのだということだけいふのです。これだけは小林さんに——そういう意味ですね。あなたはごまかされちゃだめです。

○小林委員 いまの言うとおりでございまして、その本人の精神、物質ともに至る苦しみは外部から憶測し得るものでないものを、あなたたちは、あらゆる手段でそれを拒否するような行動をせられておるというところは、言いかえれば、これは人道上の問題です。おやめになったほうがよろしい。しかるにそういう問題に対して、一々本人を追及しておられる。その結果どういうことをしたかというところ、ここに「注意書」というものがある。「三条電報電話局電話運用課青木文子」あなたは諸休暇の附与の請求について、再三注意したにもかかわらず所定の手続きを行なわず出勤しなかつたことは、公社職員としては不都合であるが、今後に限りそれそれの休暇として処理するから、今後は、昭和三十六年三月四日付で周知

したとおり勵行し再びこのような行為のないよう厳重に注意する。昭和三十六年四月十四日 三条電報電話局長竹村常守印」こういうものをつくつた。同じく「注意書 三条電報電話局電話運用課内山久子、あなたは」云々という、こういう書類をつくつて、この日にちに定められておる四月十四日、電報電話局の二階の運用課に於いて、何とかという副課長のいすへ、先ほどから出ておる宮沢何がしという次官が局長になりかわつてふんぞり返つて、一人一人運用課員を呼んで、この注意書を与えてどうかつておる。やりませんでしたか、こういふことがありませんでしたか。総裁、ありませんでしたか。あなたにお聞きしておるのでございませう。そんな恨めしいような顔をして、お答えをいただきます。

○大橋説明員 私は事実をよく存じません。
○小林委員 知らないのですか。これがもとになつて、いま刑事事件でこれほど裁判を争つておるのだ、あなた方も多くの弁護士や費用を持っておるのだ、裁判闘争をしておられるでしょう。お知りにならないのですか。お知りになつておるでしょう。

○中山説明員 御指摘の事実につきましては、先ほどから、あるいは冒頭に述べておりますように、私も承つて聞いております。

○小林委員 知つておられるでせう。先ほどからも言うように、年休の問題、生理休暇の問題、それから団体協約問題を、私は一々あなたたちのおやりになつておることが間違であるということに指摘した。答弁にならなかつたじゃないですか。年休のとおり方も、あなたの方の方が法規に違反しておるということを追及しておる。生理休暇の問題も、著しく困難であるかどうかということ、職制みずから、そういうどうかつやあるいは皮肉の形で確かめることも間違つておるといふことを私は指摘した。あなた方はそれに対する確かな答弁ができなかつた。しかも、その根底をなす団体協約というものを一方的に破棄する。あなたは先ほどから破棄するために正当な手段をと

ると言われたが、九十日以前に予告をするというような行為は一つもやつていない。一方的にみなことばのとおり破棄せられておる。解約するといふ労働法規の違反行為を全部やつておられる。やりながら、その結果として、今度はこういう注意書なるものを印刷して、一人一人呼んで権力でどうかつておられる。そういうことをやられておるから、そこでその職員、組合員の利益を守るべく、代表者の一人である新鶴支部の八木という書記長が、あなたをおやめなさい、そういうような同交を拒否し、約束を守らぬやうな、そういう権力に便乗した行為はおやめなさい、こういう注意を与えた、中止を申し入れた。その中止の申し入れを聞き入れませんでしたか。

○中山説明員 宮沢次長はこれに應じておりません。
○小林委員 なぜ応じなかつたのですか。そういう誤つた行為をしておるのでありますから、当然やるべきじゃないですか。なぜやめなかつたのです。

○中山説明員 私の理解するところでは、年次休暇についての、いわゆる承認を与えられるもの、これは諸君としては先ほど問題になりましたけれども、それまでの手続について問題になつた職員の方は、予約簿に出しただけで、課長からお休みなさいといふことを言われずに休まれた、こういうこととありますから、これに對しまして、先生はどうかつたことばを使われましたが、私はそういうことであつたかどうかはわかりませんが、私も、そのようなことではなく、注意書を交付するといふことに同局のほうではきめたわけでございます。その点については、私は注意書を出すことが悪いことであつたというふうには理解いたしません。

○小林委員 いやいよ時間も追つてきましたから私は結論を急ぎますが、先ほどから言うように、団体交渉ではちゃんと休めるように約束ができておる。それをあなたたちのほうが一方的に、そういう兵に告ぐといふやうな書類を出して、それに従

わざる者に注意を与えるという行為をおやりになった。非は全部あなたの方のほうにある。団体協約というものを否定された、そういう権力行為をとられたのであります。それに対してそういう行為はおやめなさい、組合から選ばれた役員としてその中止の申し入れをするのがあたりまえなんです。そのときにおやめにならないで、そこで一、二のトラブルがあった。その結果、この宮沢次長という者の話によれば、暴行によって宮沢次長は左の胸部をいすのひじに強打をして、その結果加療二週間を要する左胸部打撲傷を受けるに至った。こういうようなことをもって起訴をせられた。一体この宮沢さんが左胸部に傷を負われた日にはいつですか。四月の十四日でございます。

○中山説明員 四月の十四日でございます。○小林委員 その四月の十四日にいすに胸を打つたと言われるのが、そのときに直ちに、その日のうちに医者にいられたか、二時間にかたて行かれたか、三時間たて行かれたか、その日の夜に行かれたか、お聞かせを願いたい。○中山説明員 その点はさだかにいたしておりませんが、いま聞きましたところでは、その日は自分のうちで寝ておった、次の日か次の日に痛くなってきて病院に行った、こういうふう聞いております。

○小林委員 その日には行かなかったのです。その次の日か次の日に医者にいられた、そういうお話ですね、明確にお答えをいただきたい。○中山説明員 さだかではございませんが、いまこにおる私どものほうの職員に聞きましましたので、これもあまり明確ではございませんが、いま聞いたところではそういうことでございます。○小林委員 私どもの調査によれば、十四日にけがをしたというのに、その日は何となく仕事をしていた。翌十五日の夕刻になって初めて医者のところに行っている。医者のところに行つて何という話をしましたか、話の内容を御存じですか。

人を起訴しているんだから御存じでしょう。十五日の夕刻、医者のところに行つて何と。医者のところに行つて何と言いましたか。

○中山説明員 そういうことは存じておりません。○小林委員 教えてあげましょうか。机にぶつかったのである。しかもその日、自分が病院に行つた。十五日の夕刻、その日に机にぶつかったんだ、きょう職場でけがをしたのであると、こう言つて医者のところに行つた。十四日にけがをしたのに、なぜ一体十五日、きょうけがをしたのであるという証言をする必要があつたのか、どういう理由なんですか、お聞かせを願いたい。○中山説明員 そういった点につきましては、何ぶんにも御本人から聞いたわけでもございませんし、われわれとしてはつまびらかにいたしません。

○小林委員 ここに宮沢竹義君のカルテがあります。私は何も証拠のないことを言つておるのではない。しかも彼は医者のところに行つて、きょうけがをした。しかも医者のところに行けば、医師としては、前日けがをしたのであれば、受傷の月日はそのけがをしたという日を必ず入れる。これは医師の義務であります。しかし、けがをしたのは当日受傷したものであると言ふから、その受傷の年月日は医者は入れない。その十五日のいわゆる診察に来た日をもつてけがしたものだと思つて、十五日の日しか入つていない。ここに一つのうそがある。

いほうを言つたのかどうか、そういう点、われわれとしてお答えをするべきでございません。○小林委員 あなたたちは、いかに自分たちの側には寛大であるかということなんです。

〔濫発委員代理退席、委員長着席〕いやしくも傷を受けた者が医師の診断を受けていながら、その傷を受けたところの場所も違つておるといふ、こんなでたらめな起訴状が一体あります。なお、十五日、当日宮沢は飲み薬をもらつたと言つておる。飲み薬というものは、ここにお医者さんもおられますからわかるわけですが、痛みどめ薬だ。痛みどめ薬をもらつたと証言しておる。彼は自分の傷がやはり非常に痛かつたということを証言するために言つたんだらうけれども、医師は飲み薬をやる必要もなく、やつていないという証言をしておる。これも違つていないですか。何でこれをほど、一つも二つも三つもうそを言う必要があるのか。

なお、まだ言えば、宮沢は十五日の処置は応急処置であつた、こういうことを報告しておる。けれども、お医者さんのほうは、十五日は完全な治療をしたのであるという証言をしておる。何で、こういううそも言つておる。たつた一つの書類を配付するという仕事の中でも、彼らは何でこんなうそを言うか。すなわち、自分たちの同じ職場における職員を、組合員を罪におとしめるために、こういううそのでつち上げをするということなんです。私の言いたいことは、これはどまて管理するといふものは悪らつたものであるかというのを問ひたい。これは悪らつたものであつたお考えになりますか。これはどまて事件をでつち上げたのかと私は問ひたい。そうお思いになりますか。でつち上げる必要がなければ、何でこれほどうそを言う必要があるか。私はこへちゃんとカルテを持てきて申し上げていふんです。それ以外には理由がないでしょう。それ以外にこれだけのうそを言わなければならぬ正當な理由があつたら、言つてごらんください。

○中山説明員 私はそういう事情については一切知つておりませんので、それに対してとやかくいふ感想を述べるといふ資格がないように思ひます。ただ、先生が御指摘になつておることが事実でありますならば、私どもとしては、そういうことはないと思ひますけれども、まことに不可解なことであるというふうにも思ひます。私は、現業局の次長であつた職員でございますから、そういうことがないということを信じたいのでございませう。

○小林委員 しかもいま私は、このカルテを河野先生——これは名医であります。名医に見ていただきまして、やはり専門家です。このカルテは、いやしくも保険者の氏名が労災になつていふ。業務上の災害になつていふじゃないか。これが実におかしい。起訴状の中で相手は暴行傷害で起訴している。暴行傷害による傷害でなくちやならぬものが、業務上の災害とは一体何事だ。ここにもまたうそがある。何ですかあなたの方、うその上塗りじゃないですか。こういううそなどうかつの行為で次から次へと問題をでつち上げて、何で人をいじめていく必要があるのですか。私はきょうは正午から問題を追及してまいりましたが、いかに管理者、経営者といふものが悪らつたものであるかといふことの全貌がここに明らかにされたと思ふ。三月十六日の長岡電報電話局におけるわづかの行為で、あなたの方は、間髪を入れず、三月二十六日にこれを全部解雇している。この解雇してしまつて身分を失つていふ者を、なおかつこういふでつち上げの起訴状までつくり上げて、刑事罰に追及する必要があるか。先ほどの三矢事件じゃないけれども、春闘直後において、このやみ協約を破棄するために断固戦いをいどむといふ、あなたが否定せられたあ二月二十六日の書類のままじゃありませんか。事件がずつと進んでいふじゃありませんか。それを否定されましたか。ちやうど定められた時間がまいりましたから、残念ながら私の質問をきょうはこれで終わります。しかし、この問題を終わるというわけじゃない。きょうは終わるけれども、いかにもしかし悪

らつ非道じゃありませんか。総裁、何で一体こんなカルテまでごまかして、あなたたちが首を切った者を、なおかつ刑事的いわけゆる被疑者につくり上げて、訴訟までして痛めつけなければならぬのか、その理由をお聞かせください。

○大橋説明員 ただいま御指摘のような作為をやったかどうかというのを私全然存じませんが、とにかく事はすでに司直の手に移っておるわけでありますから、いずれ公平な裁判が下ることだろと思ひますから、その上でいろいろ御批判があるだらうと思ひます。

○小林委員 私は司直の手に移ったことはわかつておる。司直の手に移っておるために、司直のほうで、あなたの方にある資料を出さないと言ふにもかかわらず、あなたの方はその資料の提出もできないじゃないですか。ごまかして、その正當なさばきを拒否しておるじゃありませんか。それだからわれわれは、ここであなたの方のひきょうなる態度を、國民の名において追及しなければならぬわけでごさいます。残念ながら、郵政大臣いないために、この次に郵政大臣を呼びますけれども、政務次官、いわゆる使用者の側というものはこれはと悪らつなことをしておるのです。それを権力の側で正しい批判をし、その行き過ぎを正してくれぬものは労働行政しかないのです。たとえて言へば、さっきも何とかいう監督課長が法規の正しい解釈をして、郵政省の間違ひをここに明確にしたけれども、彼は何もだれに味方をしたわけじゃない。正しい法律の解釈をしただけなんです。そのすなおな法律の解釈さえも、全部電電公社の中には通用してないということだ。あなた方は法律を無視しておる、憲法をじゅうりんしておるのです。そして労働者を弾圧しておるのです。なおその弾圧が足りないといつて、起訴状までつくり上げておるのです。これをでっち上げておる。そして労働者を弾圧しておるのです。労働政務次官、あなたの格調の高い意見を聞いて、私の質問をきょうは留保することにしたししょう。格調の高い答弁でないとあなた方をさらに追

及しますよ。

○始関政府委員 先ほど来、小林委員と電電公社側の質疑応答を聞いておりまして、電電公社にかかる労働問題、労働の争議といったしましても特異なケースではなからうかという印象を持ったわけでごさいます。小林さんのお気持ちは非常によくわかります。また、法律の適用につきましてや遺憾な点もあつたかと思ひますが、電電公社のやり方が全面的に間違つておるといふふうにも考えられないと思うのでございまして、ただ今後、こういったような労使間の不信に基づく不祥な事件がなくなりますように、労働省としても万全の努力をいたしてまいりたい、このように存じておる次第でございまして。

○松澤委員長 本日はこの程度にとどめ、次会は明三十一日、水曜日午前十時より開会することとし、これにて散会いたします。
午後四時五十八分散会