

号)、地方公営企業労働関係法(昭和27法律第289号)等一連の労働団体法が制定された。ただ公労法・地公労法は争議権をなく奪している点で憲法第28条との関連が問題とされる。つぎに労働保護法として労働条件の基準の法定化をはかった労働基準法(昭和22法律第49号)、その付属法規および船員法(昭和22法律第100号)は、憲法第27条第2項の労働条件基準の法定化にもとづくものである。つぎにこれに関連して社会保険法のうち労働者災害補償保険法(昭和22法律第50号)、健康保険法(大正11法律第70号)、厚生年金保険法(昭和16法律第60号)については、労働力の喪失ないし減少の補償を通じて労働者を保護するため、保険支払の負担を使用者に課している点では労働法の領域に含めうる。さらに憲法第27条第1項労働権の規定に対応するものとして職業安定法(昭和22法律第141号)、緊急失業対策法(昭和24法律第89号)、失業保険法(昭和22法律第146号)等があり、このうち前2者は潜在的労働支配関係に干渉し、後者は保険支払を通じて失業者に対する配慮の分担を使用者に要求し、かつ国家保険による失業労働力の支配たる点では労働法の領域に入る。

労働問題と密接な関連を有するが、労働力支配の関係に触れていない法領域を社会法と呼び、憲法第27条第3項の児童こく使の禁止にもとづく児童福祉法(昭和22法律第164号)は、これに属し、さらに憲法第25条に定める「健康で文化的な生活の保障」の規定に対応する生活保護法(昭和25法律第144号)、社会福祉事業法(昭和26法律第45号)、国民健康保険法(昭和13法律第60号)がこの領域に入る。また労働者の賃金債権の保護をはかるものとして、民法に賃金債権の先取特権に関する規定(民法第306条第2項・308・311条第8項・324条)、民事訴訟法に賃金の差押禁止に関する規定(民事訴訟法第618条)がある。最後に国家公務員法(昭和22法律第120号)、地方公務員法(昭和25法律第261号)については、争議権のなく奪という点で公労法・地公労法と同じく憲法第28条との関係が問題となり、給与・勤務時間・災害補償等の労働条件につき、国家または地方公共団体が一方的に決定するため、制限された労働力の支配関係にあるが、その限度においてはなお労働法とみることができる。(手島典男)

ろうむかんさ 労働監査 (英) personnel audit

1 意義と目的 労働管理を近代的経営の一部としてみると、とくに計画性に欠けており、財務管理や生産管理にくらべ、方法論上一段と見劣りする現状にある。これは一には現在の労働管理が、とかく紛争処理に集中される結果、対策が応急的その場での、出たとこ勝負になりがちなことにもよるが、べつの理由として、労働管理を実証的に分析検討する慣行がなく、したがって科学的改善が加えられないためとも解されている。いわば労働管理は、意義において重要性を認められながら、方法は旧態依然であるといえる。

労働監査はこうした欠陥を克服するために生れた制度で、経営内における労働管理の実態を分析し、効果を批判し、改善の要点を発見は握して、最高経営機関に書面で報告し、これによって実証的に労働管理の計画的な調整をしてゆくことが目的である。このため性格としてつぎの条件の具備が強調されている。

- (1) 実証的態度 主観的な判断や独断的な推論を排し、すべて客観的な事実にもとづいて、具体的に調査決定してゆく。
- (2) 計画性 偶然の事象や特殊の事例にとらわれず、常に計画的に有意義な事実を集め、これを機能的に分析し、事実の本末軽重を明らかにして、総合的な結論に導く。
- (3) 標準化 価値判断の基準を標準化し、これを尺度として

量的評定を可能にするとともに、時と人とを異にした評定相互の比較を容易にする。この労働監査制度はアメリカで発達しており、わが国の企業にとっては新しい課題である。

2 監査機関 アメリカの実例によると、企業内の監査機関によるもの、部外の労働管理専門家に監査を委託しているもの、企業内の者と部外専門家とで組織する労働監査委員会によっているもの、あるいは大学などの研究施設を監査に利用するものなどいろいろである。部外者は内部事情にうとく、部内者は先入観や偏見に陥りやすい欠点があるので、どの方法がもっとも好ましいかは一概にいい得ない。所要経費や日数なども考慮に入れ、慎重に決定すべき事柄である。

3 監査の対象 監査事項は労働管理の全部面にわたるのが原則であって、細目は数百事項におよぶが、ここでは説明の便宜上つぎの3つに集約する。

(1) 労働管理の施策および組織機能の監査 これは労働管理の施策を細かに吟味して労働政策を分析批判し、また労働担当者が、それぞれの業務を、いかに組織し運営しているかを調査検討するもの。

(2) 労働管理の実態の監査 これは労働管理の実際的な効果を、いろいろな点で測定し、その実績を評価し検討するもの。

(3) 労働管理の経費の監査 これは労働管理に要する費用の経営内における比率、または事項別費用を検討して予算統制に資するもの。

(4) 監査の方法 監査の目的に合うすべての方法が用いられるよいのであるが、おもなものをあげると、直接管理の実態に接触すること、企業の内外から必要な資料を抽出収集すること、およびこれらを分析・検討・評価することであって、このために面接的(現地的)あるいは書面的な手段が用いられる。

4 国鉄の労働監査 国鉄では昭和28・4から労働監査制度を採用し、本社・鉄道管理局および鉄道工場(苗穂、土崎、郡山、大井、大宮、長野、浜松、鷹取、小倉)に実施している。制度の中核は労働監査規程で、そのほか「労働監査規程の運用について」と「労働監査員執務心得」がある。なお監査制度を施行した前記の地方機関でそれぞれ取扱手続が制定されている。

これまで国鉄には、金と物についての監査制度はあったが、人にはなかったので労働監査制度の採用によって、一応企業を構成する3要素につき、監査制度が備わったわけである。

(1) 目的 職員の労働能率の向上をはかり、もって経営の合理化を促進するため、労働関係の法令・規程・通達などが、それぞれの趣旨および内容のとおり、解釈運用されているかどうかを監査するのが目的である。つまり国鉄におけるこの制度の直接目的は、これら法令通達の内容保全にあるのであって、一般に国鉄の労働監査を形式監査というゆえんもここにある。

(2) 監査の対象 職員の勤務・職制および服務・賃金・養成・福利厚生(共済組合および医療関係を除く)・安全衛生その他労働管理に関することとなっており、最後の包括条項によって、およそ労働管理に関するすべての事項が、監査できるように考えられがちであるが、さきに掲げた監査目的からみて、労働管理の組織や労働予算自体などは監査の範囲外である。本社、地方機関とも、この7大項目を多数の具体的事項に細分し、手続の別表として、監査の便に供している。

(3) 監査員 国鉄では企業内に監査員をもっており、労働管理を担当している各部関係課にこれを配置している。本社には総裁室秘書課、職員局労働課、職員課、給与課、養成課、厚生局厚生課、事業課、保健管理室、営業局総務課、運転局保安課、施設局管理課、電気局管理課、工作局工場課に、総裁の任命で