

通信教育は養成機関に入所を必要としない職員や、採用試験を受ける必要のない者でも、職務上の参考にするためとか、社会人としての完成のためなどに、とくに研究したい希望の者も随時自由に受講できる仕組みになっている。養成機関に入所を志願する職員は、所定の通信教育講座を受講して、その終末試験に合格するか、またはその終末試験に相当する学力の認定試験に合格しなければならない。それは養成機関におけるいわゆる所内教育が、通信教育を併用していることを意味するものであって、職能教育の見地から、経費を節減しつつ有効な教育を行わんとするゆえんにほかならない。

通信教育の講座は全部で99講座を予定しているが、現在では84講座を開講中であり、その他の講座については、中央鉄道教習所の通信教育部教材編集室において、鋭意その教材の編集を急いでいる。(軽米利親)

こくてつろのしゅうぎょうきそく 国鉄の就業規則 国鉄の職員がその職場・事業場において守るべき規律を定めた規則。

1 沿革および現状 就業規則の制定が法制上確定したのは大正末期の工場法等制定以来であるが、国鉄については国営企業たる特質から適用を除外されてきた。戦後労働基準法(昭和22年法律第49号)の制定に伴ない、同法および同法施行規則に就業規則に関する詳細な規定が設けられた。同法により国鉄も一般私企業と同様、基準法の適用を受ける事業となるにおよんで、就業規則の作成・届出義務を負うに至った。国鉄のような大企業においては、複雑多岐にわたる業務を統制するために、企業内の秩序を維持する規律を設けるのは当然の要求なので、基準法施行以前の昭和22・2、国鉄と労働組合との間に職員の労働条件についての労働協約が結ばれていたが、基準法施行に伴ないその就業規則化が必要となった。法の要求する就業規則は極力統一的な体系化が望ましいが、国鉄職員の就業に関する規程等をすべてもうらすることはきわめて困難なので、国鉄としては基準法第89条に定める記載事項について、基準法および部内規程等から職員の就業に関する部分を抜すし、同法第8条により指定された事業場(基準法は業務の実態に応じた取扱をするため事業場を17種類に区分し、これに応じて国鉄業務も分類されている)ごとに、就業規則を作成するよう地方機関の長に通達した。しかし地方機関ごとの作成は事実上困難であるばかりでなく、国鉄職員の基本的労働条件は同一であるので、国鉄一本の就業規則作成の要望が強かったため、昭和24・10[日本国有鉄道就業規則]を制定し、その後国鉄労働組合との業務災害補償に関する協約にもつき[日本国有鉄道業務災害補償規則]を、また試用員を対象とする[日本国有鉄道試用員就業規則]、さらに船員法の適用を受ける国鉄船舶の職員およびその試用員に対し、[日本国有鉄道船舶就業規則]をそれぞれ制定した。

2 意義 就業規則とは使用者が企業の経営にあたり、経営秩序の維持と労働力の組織的統制のため、企業内において労働者が守るべき規律を定めた規則であって、従来工場規則、社則、従業員規則とか呼ばれていたものである。また内容も従来の服務規律のほか賃金、労働時間、労働設備等広く労働条件を包含し、いわば事業体の人事行政的な性格を帯びるに至った。

就業規則の法的性質については、従来より法規範説、事実規範説、契約説、事実たる慣習説等の各説がわかれているが、基準法第93条において就業規則の基準に違反する労働契約を無効とすると定め、実定法上は契約に優先する強行法性を与えているので、通説判例は法規範説をとっている。

ただ就業規則は使用者が一方的に作成するものであるから、これがすべて法規範となるとすると、使用者はいかなる苛酷(か

く)な労働条件をも、一方的に労働者に課し得ることとなり、[労働条件は労働者と使用者が対等の立場において決すべき基準法第2条の原則および労働条件の保護を旨とする基準法本来の理念に反するので、就業規則の内容については法令、および労使間の団体交渉により成立した法的規範たる労働協約に反してはならないこととし、もし就業規則が法令または労働協約に抵触する場合は、行政官庁はその変更を命ずる(基準法第92条)こととして、使用者の就業規則制定権を制限するとともに、なお種々の監督措置を講じている。

3 監督措置 前述のように基準法は就業規則の法的規範たる性格を認めながら、なお同法の理念との調整をはかるため、つぎのような監督措置を講じている。

(1) 作成(変更)の要件。ア 常時10人以上の労働者を使用する使用者に就業規則作成の義務を課した(法第89条)。イ 作成にあたり記載事項を定め(絶対的記載事項と任意的記載事項に分つ)、減給制裁について制限を設け(同第89・91条)また労働組合等労働者代表の意見をきくべきことを定めた(同第90条)。ただしその同意は必要でない。ウ 作成後行政官庁に対する届出義務(同第89条)および労働者に対する周知義務(同第106条)を定めた。

(2) 効力としては、ア 法令または労働協約に反してはならない(同第92条)。イ 労働契約が就業規則の基準以下の場合は無効とした(同第93条)。以上のような要件をみたさない場合は、基準法による制裁を免れない。(手島典男)

こくてつろのろうどうくんとく 国鉄の労働運動

1 戦前

国鉄の労働運動については、国有以前の明治中期にすでにその芽ばえがみられたが、その基盤となったのは、熟練労働者の多い運転・工作等の従業員であり、地域的には低賃金が生活に鋭敏に作用する都市従業員であった。

こうした生い立ちから、職能組合的な発展が予想されたが、国鉄企業に対する国家独占の形が明確となるにおよんで、漸次企業内運動に転化していった。そしてまた大家族主義が国鉄の経営政策として確立され、さらに第2次大戦に突入するに至って完全に産報化を余儀なくされたため、戦前労働運動にはわずかに明治中期から大正中期にかけての鉄工組合、機関車乗務員会等の職能組合的な動きがあったのみで、その後においては官制的な現業委員会制度、奉公会制度に転換させられた。

2 戦後

(1) 労働組合の誕生

戦後GHQの日本民主化政策の一環として、労働組合育成政策がとられたのを直接の契機として、労働運動は急速な拡がりをみせたが、いち早く国鉄当局は、戦前の現業委員会制度に新たなよそおいをこらして、鉄道委員会制度を設けて発足させようとした。ところが当時の客観情勢を反映し、自身の手で組織化しようとする国鉄従業員の激しい意識の高まりの前に、この構想はあえなくついえた。

戦前すでに先駆的傾向をみせた工場・機関区等の従業員は、早くも敗戦直後の20年末ころから、業務機関ごとに組合を結成して要求を提出する動きを示し、この機運は漸次全国的に波及していった。しかし当時まだ明確な目標もなく、戦時中の労働強化に対する反発、旧支配秩序に対するいきどおり等を心理的背景とし、直接的にはインフレに対応し生活を防衛するためのレジスタンス運動として賃上げ要求の形で出発し、その過程で政治・経済情勢を反映しつつ漸次組織化されていった。

ところがこうした組織化の過程で、食糧難とインフレの波に