

資料

米國の先任權制度

松井七郎

はしがき

- 一、先任權の意義及び適用範圍
- 二、先任權の獲得・先任權名簿
- 三、先任權の保持喪失
- 四、特殊従業員と先任權
- 五、先任權の單位(以上本號掲載)
- 六、能力原則と先任權
- 七、轉職と先任權
- 八、昇進と先任權
- 九、先任權とレイオフ、再雇傭、仕事の配分
- 十、歸還軍人と先任權
- 十一、先任權の運営

以上

はしがき

經營者が企業の能率的經營の立場から、人事の取扱いに關して、能力主義の原則を適用せんとするに對し、組合側は經營者

が能力主義に名を借りて、人事に關する情實や組合員に對する差別待遇を行う事實を指摘し、これを排除するには勤續年限を基準として労働者に雇傭に關する保障を與えんとする先任權制度を實施することが最善の方法であるとする。雇傭條件決定に關するかかる經營者例の能力主義と、組合側の勤續年限主義との立場は、相對立するものであり、先任權制度の問題は兩者の對立を如何に解決するかを廻つて、米國の團體交渉労働協約に於ける最も重要な課題の一つとなつてゐる。

本稿は、米國労働省労働統計局の労働協約條項に於ける先任權に關する調査研究、其他スリヒター、ハーピソン、ラップなどの先任權に關する研究、及び筆者の現地調査を基礎とした米國勞働關係に於ける先任權制度の概要の紹介である。

一、先任權の意義及び適用範圍

如何なる企業體に於ても、従業員の移動は企業の能率的經營に支障を來すものであるが、特に、高度の熟練を必要とする企業に於てこの問題は重大關心事たらざるを得ない。我國に於ても從來長期勤續者には彼等の年功に基き雇傭上各種の特權が與えられ又優先的取扱いがなされて來たが、これは經營者の恩恵として一方的に與えられていたもので、多分に封建的性格を有するものであつた。併し、かかる經營者の恩恵として一方的に附與される雇傭上の優先的取扱いは、近代の意味に於ける先任權(Seniority)ということとは出來ない。蓋し、かかる經營者の恩

惠の特權は、勞働者の當然の權利ではないから、經營者が一方的に停止してもこれに對抗し得ないからである。近代の意味に於ける先任權は勞働者の當然の權利として認められるものであり、勤続年限の長短に應じて勞働者に、雇傭上の優先權を附與する制度をいう。この優先權の基準が、勤続年限のみに置かれる場合は、これを嚴密なる先任權 (Straight Seniority) と呼ぶ。併し、勞働者のもつ雇傭上の優先權は、多くの場合、勤続年限以外の他の要素、例えば熟練、能力、家庭の事情、居住地域などによつて限定されるのであつて、このように先任權が勤続年限以外の他の要素によつて制限される場合は限定的先任權 (Modified Seniority) と呼ばれる。

先任權の思想は必ずしも新しいものではない。一般に經驗ある古參勞働者は有能で且つ信頼し得る場合が多いから、經營者は人員整理の場合、常にかかる古參者を保持せんとするし、昇進或いは職長や監督者を選擧する場合も、經驗ある古參者を優先的に拔適する。このように長期勤續者に雇傭上の優先權を與えることが慣習的に發達して先任權の制度となつたのである。

併し、米國に於ても最近に至る迄は、先任權を古參勞働者の當然の權利として、勞働協約の條項に規定した場合は、極めて例外的であつたが、一九三〇年代の不況時にレイオフ (Lay-off) 解雇などの人員整理が、各種産業に於て行われたため、自衛的見地から勞働協約に先任權を承認せしめんとする組合の要求が強くなり、更に、ニュー・デール時代以後、政府の組合保護

政策に呼應して、近代的大量生産工業に於ける組合組織が活潑に展開されたが、當時、雇主は組合切崩し政策の一手段として、組合指導者並びに組合員の差別待遇を行つたので、かかる雇主の不當勞働行爲を防止する手段として、新たに組織された組合に於て、先任權を採用するに至つたのであるが、このことが米國に於て先任權制度を普及せしめた他の重要な原因であつた。

更に、今次大戰後に於て、戰時立法並びに戰時勞働協約が、復員軍人には無條件に先任權を認めたこと、及び終戰後軍需産業が平和産業への大轉換期に際し、勞働者のレイオフ、轉職、再雇傭などを廻つて先任權の問題が重要視されるに至つた。

先任權の適用範圍は單にレイオフ、再雇傭、昇進のみならず、有給休暇、交替制、殘業の優先的選擇などにも及ぶが、この場合先任權はこれら雇傭條件の各面に對し、同様な意義をもつものでわれない。例えば先任權をレイオフに適用する場合、勤続年限のみを基準としても餘り問題は起らないが、昇進の場合に於ては勤続年限以外に熟練や能力が考慮されなければならぬが如きである。

各種産業に於ける先任權の重要性は必ずしも同一でわれない。先任權が最も古い歴史をもち且つ最も一般的に採用されているのは、米國の鐵道運輸業である。鐵道業に於ては火夫から機關士、乗務員から車掌への昇進が先任權順位に従つて行われている。又鐵道に於ては從來企業の合併合同がよく行われたが、こ

の場合従業員の配置轉換、剩員整理などを最も公正に行うのは先任権の原則を適用するに他ならなかつたからである。鐵道業と最も著しい對照をなすものは建築業であつて、ここでは例外的な場合を除いては先任権は適用されない。その理由は建築業に従事する各種労働者は、一請負業者から他の請負業者へと轉々と移つてゆき、一請負業者の下に働くことは短期間に過ぎず、先任権制度からは何等の利益をも受けないからである。他方、近代的大量生産工業、特に景氣變動の結果、雇傭量の増減が著しい工業に於ては、人事の取扱いに情實關係や、組合員に對する差別待遇を防止する手段として、先任権が漸次採用されるに至り、現在に於ては多數の重要産業の労働協約に適用されるに至つてゐる。

註1) J. A. Lapp; How to Handle Problems of Seniority,

pp. 1—2.

2) *Ibid.*, pp. 2—3.

3) “Lay-off” は人員整理の場合に行われる方法であるが、レイオフ中は雇主より何等賃金の支給を受けないから我國の休職とも異なる。増員の場合は新規採用者に優先して再雇傭される権利がある。

4) H. H. Mills & R. E. Montgomery; Organized Labor, p. 456.

5) R. H. Harrison; Seniority Problems During Demobilization and Reconversion 參照。

6) J. A. Lapp; How to Handle Problems of Seniority, pp. 4—18.

二、先任権の獲得——先任権名簿

近代的意味に於ける先任権は、労働者及び經營者間の個人契約、乃至は労働協約によつて發生する、労働者の權利として存在するものである。時には經營者の労働政策聲明の中に先任権を認める場合、或いは勞資の了解事項の覺書の中に先任権を認める場合もあるが、これは例外で大部分の先任権は労働協約に規定されている。

一九三五年の全國労働關係法、即ちワグナー法制定以前に於ては、組合と經營者との間に締結された労働協約は、組合員のみ拘束力を有するに過ぎなかつたが、かかる場合、先任権の適用には種々な困難が伴つた。その後、優先的ユニオン・ショップ、即ち雇傭條件に關し、組合員を優先的に取扱う労働協約が締結されるに至り、この優先的ユニオン・ショップは先任権にも適用され、即ち、レイオフ及び再雇傭の場合、組合員は非組合員に對して優先的な取扱ひを受けた。

優先的ユニオン・ショップの目的は、勿論、組合員を優先的に取扱うことにより、非組合員を組合に加盟せしむるにある。

然るに、一九三五年全國労働關係法が制定された結果、全國労働關係局により正式に承認された組合は、當該工場の全従業員に對する唯一の團體交渉權を獲得するので、組合員非組合員

の區別なく、勞働協約の條項は、全従業員に對し、平等に適用される。従つて、先任權に就ても組合員非組合員の區別なく平等に適用を受けるに至つた。

個々の勞働者は雇傭と同時に先任權を獲得するものではない。何れの會社にも一般に、新規採用者に對しては少くとも三十日、長きは六ヶ月に及ぶ見習期間、乃至試験期間が設けられている。經營者が、新規採用者に、正規従業員としての地位を附與する前に、彼が新しい仕事に對する能力や適應性を有するか否かを試験するのは當然で、若し不適當であれば、この期間中に於て、雇傭者が一方的に解雇する權利をもつてゐる。試験の結果合格すれば、初めて正規従業員としての地位が與えられるのである。この場合彼の先任權は見習工として採用された日に遡及して發生するのである。

一度退職した従業員が再雇傭される場合、彼の先任權は再雇傭の日から起算される。稀に、以前の長期勤続者が一度退職して再び雇傭され、一定の期間を経過した場合、以前の勤続期間を先任權に加算することもあるが、これは例外的である。轉職に關しては、それが従業員の自發的である場合は、彼の先任權は轉職の日から新に起算されるが、會社の都合による轉職の場合は、以前の彼の勤続年限が加算される。

かくの如く、個々の従業員の先任權は決定され、この先任權順位に従つて、先任權名簿が作成される。この先任權名簿を従業員及び組合代表者に明示すべきか否かは時々問題となる。

イオフや昇進は總て經營權に歸屬するものであるという見解を取る經營者は、組合の委員にすらも先任權名簿の明示を好まない。その理由は勤続年限よりも熟練や能力が重要視される場合、先任權名簿の發表は、雇傭の保障に對し、能力よりも勤続年限が重要視されるという、誤つた印象を與えることを恐れるからである。併し、かかる經營者の方針は、經營者には有利であるが、組合にとつては極めて不利である。従つて、組合は先任權名簿を一般に公開せしめ、もし誤りがあれば、事前にこれを訂正するやうにしてゐる。そこで一般に行われている方法として、經營者は一定の期間を限つて、先任權名簿を所定場所に掲示し、組合側より異議の申立なき場合、初めてこれによつて先任權順位を決定する。時には組合との協定に基づき先任權名簿の寫しを組合に提供することもある。

註1) J. A. Lapp; How to Handle Problems of Seniority

pp. 48—52.

2) *Ibid.*, pp. 52—6.

3) *Ibid.*, pp. 56—8.

4) U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Collective Bargaining Provisions, Seniority, p. 60; F. H. Harbison; Seniority Policies and Procedures as Developed Through Collective Bargaining, pp. 15—6.

二、先任權の保持、喪失

先任権が主として労働協約によつて獲得されると同様に、先任権の保持、制限、喪失も協約に基いて行われる。先任権は労働者にとつて一種の財産権の性格を有するものであり、侵害された場合は、権利の恢復をはかる方法として、苦情處理機關、全國労働關係局又は裁判所に對する提訴の道が開かれている。多くの労働協約に於ては、左記の如き場合、労働者は一設に先任権を喪失することを規定している。

- (1) 辭職
- (2) 正當なる理由に基く解雇
- (3) 許可なくして曠暇休暇期間を超過した場合
- (4) 正當なる理由なくして無斷缺席三日以上に及ぶ場合
- (5) 正當なる理由なくして出勤通知受領後三日以内に出勤せざる場合

(6) 繼續的に十二ヶ月以上レイオフされた場合

(7) 病氣又は災害のため缺勤し正當なる理由なく三日以内に會社に報告せざる場合

以上の外、先任権を喪失する場合は、協約に特別な規定を設けている。

部門別先任権制度が採用されている場合、會社の都合で一部門から他部門へ轉職するときは、以前の部門に於ける先任権が新たな部門に於ける先任権に加算されるのが普通であるが、自己の都合で轉職する場合は、以前の部門に於ける先任権を喪失し、新たな部門に於ける先任権は轉職の日から起算される。

又別に轉職の規定がなく、一職業又は一部門が廢止された場合、當該従業員は先任権を喪失する。一工場が永久的閉鎖の場合も同様である。但しこの場合、工場閉鎖は眞實に經營不能によるものでなければならぬ。よく行われる労働爭議を避けるために、組合運動の存在しない地方に工場を移轉する、所謂逃避工場 (Run Away Shop) の場合は労働協約の中斷とはならない。従つて、先任権は移轉工場に於て繼續的に有效である。一九三九年、全國労働關係局は、かかる逃避工場に不當労働行為の裁定を下し、移轉先の逃避工場へ移轉を希望する者には、移轉料の支拂いを、又通勤希望者には交通費の支給をするよう、經營者に命令している。

先任権は罷業や工場閉鎖によつては喪失されない。何故なら、罷業中又は工場閉鎖中は雇傭關係が切斷されたのではなく、爭議が解決し工場の再開と共に、以前の従業員としての資格で工場に復歸するからである。

但し、罷業が敗れ、經營者が新規従業員を採用する時は、舊従業員は先任権を喪失する。經營者の不當労働行為が原因で罷業が勃發した場合は、全國労働關係局に提訴し、そこで不當労働行為の判定を下されれば、従業員は先任権を含む總ての前従業員としての資格に於て復職することが出来るのである。

一般に、労働者が自發的に辭職する時は、先任権が喪失されるのは當然である。併し、米國の労働協約には、單に労働者が辭職した場合は先任権を喪失するとのみ規定し、辭職の形式や

手續きに就て詳細な規定がない。この點に關しては我國の慣例の如く、書面で辭表を提出することを規定するのは極めて明瞭であると思う。勞働者が彼の任務でないと考えた仕事を、職長から命ぜられたために立腹して無斷歸宅する場合もあり、又同僚との不和、差別待遇などの理由で工場を引揚げる場合もあるが、かかる勞働者の行動によつて彼の先任權が直ちに失われるか否かは問題である。勿論かかる場合は、苦情處理機關の裁定の結果時には先任權を喪失することもあるが、先任權を保持しつつ復職することもある。

レイオフ期間中、先任權が中斷するか否かは勞働協約の規定によつて決定される。經營者は一般にレイオフが長期に亙る時には先任權を中斷することを希望する。理由は、不況時に先任權保有者數が減少すれば、景氣の恢復と共に、經營者は熟練と能力を基準として有能な勞働者を自由に採用することが出来るからである。又不況の後には企業の合理化が行はれることが多いので、技術的乃至は組織的合理化のため、従來の職業が永久的に排除されることが多く、失業者は先任權により、優先的に再雇備される機會を待つよりも、他に永久的な仕事を求める方が彼等にとつて特策であると主張する。

これに對し、組合側は組合員の過失によらずしてレイオフになつた場合は、彼の先任權はレイオフの期間中保持されるべきであると主張する。特に深刻な不況時代には長期間に亙るレイオフの後、再び舊職に復歸する場合もあるが、その場合、先任權

がないならば新規採用者と同資格に於て再雇備されなければならぬが、かかる場合組合員や老朽者は差別待遇を受け易いからである。併し、レイオフを行う以前に全従業員の勞働時間を短縮して、先任權所有者の間にのみ仕事を配分することがあるが、かかる慣行の行われる工場に於ては組合側に於ても先任權の早期中斷を希望する。

レイオフ期間満了のため、先任權を喪失した従業員も、再雇備の場合、採用上、新規求職者に對し、優先的取扱ひを受けることもあるが、先任權に關しては、新規採用者と同一の取扱ひである。深刻な不況時にはレイオフによる先任權の喪失條件が緩和される勞働協約もある。例えば、一般に一年以上レイオフの場合は、會社の従業員名簿から除簿されるのが普通で、若し在簿従業員の大割以上が一年以上レイオフとなつた場合は、この規定の適用を受けないというが如きである。

レイオフ期間中、先任權を保有し得る期間は、勤続年限によつて、異なる例もある。例えば、勤続二年以内でレイオフとなつた場合は、先任權保有期間は一年、勤続二年以上十ヶ年未満の場合は二ヶ年、勤続十ヶ年以上の場合は永久にこれを保有することが出来るというが如くである。

レイオフ中に他の仕事に就いたという理由で、先任權名簿から除名されることがあるが組合はこれに對し強硬に反對する。蓋し、レイオフされた勞働者は生活するために何等かの仕事を求めなければならぬからである。併し、レイオフされた勞働

者が、復職の通知を受けて、一定期間内に復職しない場合は、除名されても止むを得ない。他に就職していても一定期間内に元の職に復職すれば、先任権が保持されるのが普通である。但し、この場合復職通知が本人に到着しないという問題がよく起るので、或協約は復職通知は電報又は書留郵便によるべきことを規定している。⁶⁾

理由なくして一定期間以上缺勤した者は、一般に先任権を喪失するのを常とする。病氣災害などの缺勤に對しては、除外例を設ける協約が多い。

解雇 (Discharge) された場合は、殆んど例外なく、先任権は喪失する。我國の解雇は、懲罰的意味をもつことが多く、解雇により米國に於ける解雇は、懲罰的意味をもつことが多く、解雇により労働者に單に先任権を喪失するのみならず、雇傭權、退職金などにも重大な關係をもつ。従つて、大部分の労働協約は、解雇の法的審査規定を設けている。或協約は、苦情處理機關によつて自主的に審査規定を設けることを、又、或協約は、全國労働關係局又は裁判所の判定によることを規定している。審査の結果、不當労働行為によつて解雇されたことが判定すれば、復職され先任権も回復するのである。

任意休暇、病氣、災害、組合活動、軍務などの理由で、附與される賜暇休暇期間は、原則的に先任権が附與される。

この問題に關する重要な點は、賜暇休暇の期間を勤続年限に加算するか否かの問題である。組合側は、組合役員、病氣、災

害などのための賜暇休暇期間は、勤続年限に加算されるべきであるとの建前をとるが、經營者側は、かかる取扱いは、就業している従業員に對して不當であるから、賜暇休暇中は先任権を中断すべきであると主張する。従つてこの點に關する労働協約の慣行は區々である。

従業員が、職長又は監督に就任すれば、先任権を喪失するが、試験期間中に職長又は監督としての資格に失格した場合は、舊先任権を保持して前職に復職することが出来る。従つて、少數の協約は、かかる昇進に對し、一定期間、前職への復職權を規定している。一般に、従業員が、職長又は監督に在職期間中は、先任権を喪失するが、前職に復職する場合は、職長又は監督在職期間中を、勤続年限に加算する場合と、加算しない場合とがあるが、先任権の性格から考へて加算されるのが適當であると思ふ。

- 註1) J. A. Lapp; How to Handle Problems of Seniority, pp. 61—2.
- 2) Ibid., pp. 63—4.
- 3) F. H. Harbison; Seniority Policies and Procedures as Developed Through Collective Bargaining, pp. 2—3.
- 4) Ibid., p. 5.
- 5) Ibid., p. 5.
- 6) J. A. Lapp; How to Handle Problems of Seniority, pp. 68—9.

7) *Ibid.*, pp. 70-2.

8) F. H. Harrison; *Seniority, Politics and Procedures as Developed Through Collective Bargaining*, pp. 6-8.

9) J. A. Lapp; *How to Handle Problems of Seniority*, pp. 78-9.

四、特殊従業員と先任権

臨時工及び見習工

臨時工は、建設工事、緊急な仕事、生産の繁忙期、或いは常備工の有給休暇期間などに、臨時的に雇傭される者をいう。臨時工には先任権は附與されないが、多くの協約は、臨時工が常備工になつた場合に、臨時工として採用された時に遡及して先任権を附與することを規定している。

經營者が、正規の従業員を採用する場合、一定期間、見習工として使用するが、見習期間中は、先任権が附與されない。見習期間中、經營者は、自由に見習工を解雇することが出来る。但し、見習期間が終了し、常備工となつた時、彼の先任権は見習工として採用された時に遡及し起算される。見習期間に關する、經營者と組合側の意見は必ずしも一致しない。

一般に、經營者は、新規採用者の適應性なり能力の判定には、十分な時が必要で、見習期間は少くとも四ヶ月六ヶ月を要すると主張する。これに對し組合側は、特に最近組織された組合に於ては、新規採用者が見習期間終了後でなければ組合に加入し

ないことや、長期の見習期間中、往々にして組合活動に活潑に参加するであろうと思われ、見習工が、解雇されるなどの實情から、見習期間は三十日以下の短期間で十分であると主張する。併し、組合が經營者から完全に承認された後に於ては、組合指導者は長期の見習期間に賛成する。蓋し、不況時に、先づ第一にレイオフされるのは見習工であり、且つ、彼等は仕事の配分にも預り得ないのが普通で、先任権保持者数を制限することが組合員の利益となるからである。茲に、臨時工及び見習工對常備工の利害の對立が起るのである。

組合役員及び職場委員

組合専従役員に對して、役員在任中、賜暇休暇が附與されることは既に述べたが、自動車工業を初め近代的大量生産工業などに於ては、苦情處理委員、職場委員、單位組合役員などに對し、彼等の役員在任中、一般に先任権の最高順位を附與することが慣行となりつつある。併し、彼等が平組合員に復歸すれば、以前の先任権名簿の順位に歸る。

景氣變動乃至は季節的變動のため、雇傭量が絶えず急激に變動する産業に於ては、組合員の差別待遇を防止し、苦情を公正且つ迅速に處理するため、有能にして經驗ある組合代表を職場に置く必要から、職場委員及び苦情處理委員などに先任権の最高順位を附與することにより特權を認める。經營者に於ても、組合と交友的協力關係を維持せんとするならば、組合のかかる要求を、正式の勞働協約乃至は非公式の了解によつて承認する

ことが得策である。特に職場委員又は苦情處理委員が、長期間委員として在任すると團體交渉にも責任をもち、且つ妥當な態度をとる傾向があるので、經營者としても組合役員の移動を防止することが有利となる。

單位組合の指導者の中には、組合役員は、本來奉仕と自己犠牲の精神を以つて組合の公僕となるものが彼等の使命であつて、彼等に特權を附與することは、組合民主主義の原則に反するものとして反對する者もある。併し、組合初期の發展段階に於ては、組合委員が金銭的報酬を受けない限り、責任ある仕事を果すためには、他に何等かの誘引が必要であり、組合役員在任期間中に限り、先任權の最高順位を附與することは、左程組合民主主義の原則を亂すものとは考えられない。

職長

全従業員數を減少する場合、經營者は一般従業員の整理と同時に、職長のレイクフ乃至は降職 (Demotion) 問題に直面する。職長は高度の熟練と技術を有しているから、經營者が一般従業員を犠牲にしても職長を残置させたいというのは當然であるが、他方、組合としては、職長は組合員ではないから、組合員を犠牲としない限り残置することに異論はないが、そのために組合員を犠牲とするならば反對する。

實際上、かかる場合、經營者と組合との間に妥協の成立する場合が多い。即ち、組合は職長の一般従業員として降職することを承認する代り、經營者は、そのために一般従業員の丙から

犠牲者を出さないという點で、妥協が成立する。鐵道及び大量生産工業に於ては職長が降職した場合は、職長親任前に彼が所屬していた職業に復職し、彼の所有していた先任權を行使することが一般的慣行となつてゐる。元來、先任權制度そのものが、先任權の最高順位にあるものを、職長や監督者に昇進せしめるのであるから、降職の場合元の職に復歸することは當然である。

特殊技術者、特別訓練生

會社は生産を常に最新の科學的及び技術的進歩に對應せしめるために、特別技術者を雇備する必要がある。或協約は工場 of 能率の運営を確保し、且つ工場の生産組織の再編成に不可欠な高度の技術と、専門的知識をもつ特殊勞務者を、先任權順位を無視して保持し再雇備する權限を經營者に附與している。又特殊勞務者の範圍乃至は數を、組合と協議の上決定することを規定する協約もある。

會社は、將來の會社幹部候補者に、現場に於ける實際上の體驗を得させるために、大學卒業生などを特別訓練生として、現場に配置する場合がある。併し、かくの如き場合、特別技術者及び特別訓練生は、先任權名簿の長期勤続者の地位に、何等の影響を與えないことが條件とされてゐる。或協約はかかる特殊な従業員の絶體數或いは全従業員に對する比率を制限してゐる。又かかる訓練生の同一職業に於ける訓練期間にある限度を規定する。更に又、特別訓練生の配置などに關して問題の起きた場合は、苦情處理機關を通じて問題を解決する規定をもつ協

約もある。⁶⁾

徒 弟⁷⁾

先任権制度の下では、徒弟は次の様な方法に於て使用されている。第一の方法は徒弟のみを全く別個の階級に分類し、訓練期間の満了と共に、夫々専門の職業に分類せしめる。この場合、徒弟訓練期間を先任権に加算して各自の先任権が決定される。この方法は、他の一般従業員との間に先任権に關する摩擦も少く、徒弟制度を採用する工場に多い。第二の方法は、先任権制度の下に於けるレイオフの規定を、徒弟に對しては全然適用せず、この場合、徒弟の勤続期間が正規従業員の勤続期間よりも長くなければ、正規従業員をレイオフして徒弟を残置させない。この方法は、組合との間に摩擦を惹起する可能性がある。第三の方法は、徒弟にもレイオフの規定を適用するが、この場合基準となるものは、各職業に於ける徒弟相互間の先任権順位、及び事前に決定されている正規従業員に對する徒弟の比率とである。

註) F. H. Harbison; Seniority Policies and Procedures as

Developed Through Collective Bargaining, pp. 9—10.

2) Ibid, p. 10.

3) Ibid, p. 11; U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Collective Bargaining Provisions, Seniority, pp. 27—30.

4) F. H. Harbison; Seniority Policies and Procedures as

資 料

Developed Through Collective Bargaining, pp. 12—13;

J. A. Lapp; How to Handle Problems of Seniority,

pp. 73—4.

5) U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Collective Bargaining Provisions, Seniority, pp. 23—7.

6) F. H. Harbison; Seniority Policies and Procedures as Developed Through Collective Bargaining, pp. 13—4.

7) Ibid, p. 14.

五、先任権の單位

先任権が評價され又適用される單位は、最も長き勤続年限を有する労働者に、評價に對する最大の保障を與えたいという觀點から最も重要な問題である。一般に先任権の單位、即ち適用される範圍が擴大されればされるだけ、長期勤続者の地位は、より確實に保障される。蓋し、レイオフや復職に對する優先権が、彼の勤務した職業や部門とは無關係に勤続年數を基準として附與されるからである。これに反し、先任権の單位が一職業又は一部門にのみ限定されるならば、先任権の効果は減少せざるを得ない。

組合が一般に全組合員を先任権によつて保護せんがために、先任権單位を組合で同一範圍に迄擴大せんとするに反し、經營者は、出來得れば先任権の單位を職業別乃至は部門別範圍に限定せんとする。そこで工場別先任権單位の場合に惹起される、

各職業及び部門相互間の移動、及びそれに伴う高價な訓練費などを節約せんとするのである。實際の勞働協約に規定される先任權の條項は、廣範なる先任權單位は、より大なる保障を與えるという組合の主張と生産能率を向上せしめるためには、職別、部門別又は地域別の先任權單位に對し、或種の制限を加える必要があるという經營者の主張との、妥協によつて成立する場合が多い。従つて、總ての産業及び企業に適用されるべき完全なる先任權方式というものはあり得ないのである。今、次に先任權單位の主なる種類並びにその各々に於ける先任權適用の問題を檢討して見たいと思う。

職業別先任權 (Craft Seniority)²⁾

職業の種類が高度の熟練を必要とすればする程、各職業相互間の職工の交換性が困難となる。かかる種類の職業に於ては一般に職業別先任權制度が採用される。例えば、鐵道の機械工場に於ては、機械工、汽鑪工、車輦工、電気工などがその各々の職種別に先任權を保持している。人員整理の場合には各職業に於て勤続年限の短い者から順次にレイオフされる。職業別先任權に於ては五ヶ年の勤続年限を有する機械工がレイオフされているのに、車輦工、汽鑪工に於ては勤続年限僅か二ヶ年の者でも殘留することがあるなどは、職業別先任權の特徴である。尙、職業別先任權の適用範圍は鐵道會社の一定工場、乃至は一定地域に限定されるのであつて、同一鐵道會社内の總ての地域、又は總ての工場に於ける同一職業に全面的に適用されるものでは

ない。従つて、例えば、某會社のA工場に於ては勤続年限の長い職工がレイオフされているのに、同會社のB工場に於ては同一職業に従事する勤続年限の短い職工が殘留することもある。機械工場と異り、乗務員及び機關士の場合は、地域別先任權制度が適用される。昇進は一定地域を基準として、一職業は下位から上位へと段階的に行われる。例えば乗務員の場合は、徒弟から始まり臨時制動手、制動手、臨時車掌、正規制動手、正規車掌へと昇進する。人員整理の場合は、逆の順序に行われる。又先任權は古參者に收入の點からも、勤務時間の點からも、最も有利な乗車勤務 (Runs) の選擇權を附與している。³⁾

職業別先任權制度が鐵道に於てかなり成功しているのは、第一に鐵道に於ては一職種内の仕事の交換は容易であるが、職種相互間には特に明確に區別された職種が存在するため、仕事に交換性がないこと。第二に乗務員及び機關士の場合に於ては、一職種から他の職種への論理的昇進の道が開かれていること、第三に鐵道に於ては最初から堅固な職別勞働組合が發達したために、組合内部の各種職業別集團を満足せしめるに足るものが何等存在しなかつたこと、第四に鐵道に於ける全雇傭量は漸次減少して來ているが、他の生産工業の如く雇傭量が不規則ではない。従つて、大量生産工業に先任權制度を適用する場合惹起される如き複雑な問題がなかつたことなどの理由によるものである。⁴⁾

部門別先任權 (Departmental Seniority)⁵⁾

厳密な部門別先任権制度の下に於ては、各部門毎に當該部門の従業員を網羅する別々の先任権名簿が存在し、レイオフの場合、各々の職業、仕事とは無關係に、部門全體で勤続年限の最も短いものから、順次にレイオフする。従つて、殘留従業員は部門内の一職業から他の職業への轉職は自由に行われる。小部門で部門内の仕事に於ける相互間の交換性が自由である場合には、この制度は圓滑に運営される。併し乍ら、一部門内に幾多無關係な操作が存在する場合、厳密な部門別先任権制度を適用せんとすれば、部内の如何なる仕事にも従事し得る熟練従業員が存在を前提としなければならぬ。そこで問題となるのは従業員が彼の轉換される仕事に對し、既に經驗をもつているか或いは短期間にその仕事を修得し得るか否かである。部門別先任権制度の下ではA職業のaが、B職業のbの地位に降職すれば、bは更にC職業のcの地位に降職する。かくの如く長期勤続者が短期勤続者の地位を奪うことをバムピング(Bumping)と呼ぶ。過度にバムピングが行われれば、生産能率に多大の支障を來すことになる。

従つて、自動車工業の如く、一部門の従業員が千人以上に及ぶような大部門となると、事實上は小工場にも等しいので、先任権の適用を部門内の一定職業に制限して、過度のバムピングによる生産能率の低下を防止せんとすることもある。

部門別先任権は類似せる熟練及び經驗を必要とする職業が、總て同一部門に抱含され、他の部門と交錯していない工場に適

用すれば、最も効果的であるが、かような場合は極めて稀である。又事業の縮小が各部門間に同じ割合のレイオフを要求し、且つ總ての部門に於ける従業員の平均勤続年限がほぼ等しい場合は部門別先任権も摩擦は少いが、かかる條件が存在しない時には、長期勤続者が一部門に於てレイオフされているのに、他の部門に於ては短期勤続者が殘留するという矛盾が起つてくる。この問題は技術的變革の結果、或る職業又は一部門全體が永久に排除される様な時には、最も深刻となり、この場合各部門相互間のレイオフを平均化するため、部門別先任権の緩和策としての、工場別先任権制度の併用ということになる。

工場別先任権 (Plant Seniority)

工場別先任権の下に於ては、先任権適用に當り、職業乃至部門の障壁を撤廢し、一つの先任権名簿が工場全體に適用される。併し、先任権に於ける部門別及び工場別の區別は必ずしも本質的なものではない。何となれば大量生産工業に於ける一部門は多數の小工場よりも大であり、且つ多數の熟練及び職業を抱含する場合があり、他部門への轉職規定をもつ部門別先任権制は殆んど區別し得ないからである。

いふまでもなく工場先任権が、異なる職業に必要な熟練及び能力を無視して、無條件に工場全體に適用されることはない。従つて、たとえ協約に明記されていない場合でも、經營者が工場別先任権を行使するのは、従業員が以前にその仕事に經驗を有するか、或いは短期訓練によつてそれをなし得る場合に限る。

ことが、暗黙の裡に了解されている。併し、或る経営者は、組合が十分に資格をもたない仕事への轉職を要求するのは生産能率の低下を來すものであると不平をいう。事實従業員が最後に彼の最も適した仕事を見出すまで、轉々と各職業及び部門間を移動するならば、工場の生産組織は全く混亂する。かかる混亂を防止するために時に経営者と組合とが各従業員の熟練及び能力の評価を行い、轉職すべき地位を決定し、レイオフの必要が起つた場合、その順序に従つて配置轉換を行うこともある。

工場別先任權制度は種々なる利益をもつ。第一に先任權の適用範圍が廣いために、長期勤續者の地位が他の場合よりも確保されることである。次に部門相互間の配置轉換が可能となるから、各種職業の技術及び能力を練磨する機會と動機が従業員に與えられる。更に又經營者は多種多様な訓練と技術をもつ少數ではあるが、永久的な従業員を養成することによつて雇傭を安定することが出来る。組合は工場別先任權の適用により、職業別又は部門別先任權が設ける障壁を撤去することによつて、組合相互間の紛争を未然に防止することが出来る。

併し、工場別先任權制度に對する最も重大な反對は、それが餘りに多數の職場配置轉換を生ぜしめることである。甚だしき場合は一従業員が十人以上の職場配置轉換を惹起することもある。例え配置轉換が圓滑に行われたにしても監督が困難となり、能率の低下は免れない。

要するに工場別先任權制度は、多數の職業が交換性をもつ小

さな自動車組立工場の如き、専門化された單位にのみ適用可能のように思われる。併し、工場別先任權の適用に當つては、轉換條件として技術及び能力を重視することが重要である。從來我國に於ける先任權は、この工場別の形態をとる場合が多かつたように思われるが、技術の分化された工場に適用される場合は、特にこの點に注意する必要がある。

部門別、工場別混合先任權制

先任權制度が實際の勞働協約に適用される場合は、職業別、部門別、工場別などが適當に組合わされるのであつて、單一の先任權制度のみが採用されることは殆んどない。以下最も一般的に使用される先任權制度の組合せを檢討しよう。

第一は長期勤續者に對して、工場別先任權を適用することである。人員整理の際、臨時雇が眞先にレイオフされ、次に短期勤續者が部門別先任權によつてレイオフされ、最後に長期勤續者が工場別先任權によつてレイオフされる。長期勤續者の先任權の範圍を擴大せんとする意圖は、各異なる部門に於ける平均的勤續年限を均等化せんとするにある。長期勤續者に工場別先任權を適用することは安當であるが、適用に當つて、他の職業に轉換する場合、従業員の適應性及び能力判定が、最も困難な問題となる。

第二はレイオフには部門別先任權、再雇傭には工場別先任權を適用することである。全工場を通じて平均的勤續年限を均等化する他の方法はレイオフに際しては、特定部門別先任權制に

よるが、再雇備には工場別先任権により如何なる部門でも彼等のなし得る仕事を基準とすることである。かくの如くレイオフの場合に先任権の範囲を縮少することにより、生産組織混乱に導くことを防ぐ。他方工場の如何なる部門に於ける人員増加の場合にも長期勤続者が再雇備に對して優先権を附與される。この方法は雇備の安定にも又役立つ。

第三に仕事が永久的に排除された場合は、工場別先任権を適用することである。技術的變化に伴う人事問題を解決するために、生産過程、生産方法、生産準備などの改善の結果、部門、職業、仕事が永久的に排除されるような産業には嚴密な先任権を適用することは困難である。かかる場合は一般に長期勤続者には工場別先任権が適用される。完全に廢止された部門の従業員が他の部門に轉換するには、技術的能力的困難性の外に、配置轉換を受ける部門の従業員の或る者が、レイオフされる結果となるので、強力に反對し部門別先任権を主張するのである。又技術的變化による打撃が大なるときは、排除された部門の従業員に適當な仕事を見出すことが困難である。従つて、この種の技術的變化の結果、豫見し得ない困難が起ることもあるので、或協約はかかる場合は會社組合間の協議によつて決定すると規定している。

第四は昇進と先任権の關係である。昇進に關し先任権が重視される場合、一般に熟練を必要とする職業には、職業別乃至は部門別先任権が、又熟練を必要としない職業には工場別先任権

が適用される。かかる先任権制度の下に於ては仕事が未熟練のものから熟練的なものと科学的に配列され、總ての新従業員は未熟練の仕事に従事し、經驗と訓練を経て、漸次熟練の仕事に昇進する。

一熟練の職業から他のそれへの昇進、又は降職は部門別よりも職業別先任権によるものが好ましいと考へられている。その理由は若し一職業より他のそれへの昇進が、部門別先任権によるとしたならば、當該部門に長期勤続の記録さえあれば急速に昇進出来るが、職業別先任権の下に於ては、一従業員が一つの職業により長く従事するから、より完全な訓練を受けることが出来るというにある。

經營者はこの種先任権制度が成功するためには、二三の前提條件が滿されることが必要であると主張している。即ち新規採用者は未熟練の職業に従事せしめ、漸次昇進せしむべきで、そのためには高度の熟練の職業に昇進し得る資格を備えた労働者を選択することが大切である。更に仕事はその要求される熟練の程度に従つて、分類され配列されなければならない。併し、これらの分類や配列は決して一定不變のものではなく、情勢の變化に従つて變更されるべきである。更に従業員は訓練と經驗によつて必要な熟練と能力を獲得しなければならぬ。かくすることによつて昇進が圓滑に行われるのみならず、降職された従業員は彼が以前に訓練と經驗をもつている仕事に轉換されるので、生産能率の低下は齎らさない。

この制度は工場別及び部門別先任権の利益を兼ね備えることとなる。高度に熟練した階級には職業集團毎に部門別先任権を適用することにより、長期勤続者に彼が過去に於て経験した熟練度の、やや低い仕事に於てのみ、短期勤続者に取つて代る権制を與える。同時に總ての未熟練職工に、工場別先任権を適用することにより、部門からのレイオフの均等化が達成される。併し、經濟者側から見た缺陷の第一は勤続年限が、レイオフ再雇用のみならず、昇進にも同様に重視されることである。更に第二の缺陷は昇進に彈力性のないこと、企業が發展しない限り新規採用が殆んど不可能であることが労働能率の低下を齎らすたゞの弊にある。

- 註1) U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Collective Bargaining Provisions, Seniority, pp. 13—14.
- 2) F. H. Harrison, Seniority Policies and Procedures as Developed Through Collective Bargaining, pp. 17—9.
- 3) Ibid., p. 18.
- 4) Ibid., pp. 18—9.
- 5) Ibid., pp. 19—23.
- 6) Ibid., pp. 23—6.
- 7) Ibid., pp. 26—8.
- 8) Ibid., p. 28 ; U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Collective Bargaining Provisions, Seniority, p. 15.

- 9) F. H. Harrison, Seniority Policies and Procedures as Developed Through Collective Bargaining, pp. 28—9.
- 10) Ibid., pp. 29—32.