

戦後初期における先任権移植政策の展開と労使の対応

吉田 誠ⁱ

本稿ではまずGHQや労働省が戦後占領期における先任権の日本への移植の奨励をどのように進めてきたのかを時系列的に明らかにする。当初、GHQは黒子役に徹し、米国に通じた学者や労働省を通して先任権を含む米国的な労働協約の奨励を進めてきた。しかし、1948年末に経済九原則が本国より命令として出されたことを受けて、人員整理による労使紛争を避けるためにGHQが直接的に先任権の導入を奨励・指導する立場に転じた。また経営者団体は、二つの枠組みで先任権を受け入れる姿勢を示した。一つは、消極的な解雇基準としてであり、ドッジ・ライン期には「勤続年数の短かき者」といった表現で解雇基準の一つとして用いられることになった。もう一つは、経営民主化の流れの中で勤続年数を新たな従業員秩序の基準として用いる形で受け入れようとした。これは従業員の格差付けに勤続年数を用いることを意味しており、戦前の身分制度が戦後の資格制度に転換するにあたって、その枠組みとなった年功序列の基底には先任権の影響があった可能性を示す。

キーワード：先任権、古参権、年功権、年功序列、資格制度

はじめに

筆者は1950年前後にGHQにより米国の先任権が日本に移入されようとしていた事実を発見した（吉田，2018）。そして、それが同時期のドッジ・ライン期の人員整理に際して「勤続年数の短き者」といった表現で解雇基準の一つとして挿入され、また実際に解雇者が勤続年数の短い層に集中することになったことを明らかにした。さらに、この結果から生じた1950年頃の従業員の人員構成がその後の「終身雇用」や「年功」概念の発見につながったのではないかと示唆した。すなわち先任権が一時的ではあるがドッジ・ライン期に「戦前からの長期勤続者を守るイデオロギーとして機能」（吉田，2018，74頁）した結果、1950年代の「終身雇用」（アベグレ

ン）や「年功」（氏原）などの発見につながったのではないかとということである。

この論文に対しては濱口桂一郎氏がブログに「いままで知らなかった歴史の裏面のエピソードを垣間見せて、これまた大変面白かった」が、「おなじセニョリティシステムという英語になるからといって、リストラの際に中高年から先にやめてもらう日本の年功制の確立にアメリカ流先任権が寄与したわけではないだろうと思います」（濱口，2018）というコメントを掲載したが、それ以外特に反響や批判も得られないできている。

本稿ではGHQや労働省が先任権の移植をどのように進めようとしていたのか、また経営者団体や労働組合がそれに対してどのような対応をとっていたのかを時系列的に確認していくこととする。吉田（2018）では先任権の移植という事実発見に重きを置き、その移植政策の展開過程については今後の検討事項としていたからである。

i 立命館大学産業社会学部教授

そのうえで先任権の導入がドッジ・ライン期に解雇基準の一要素となったというだけではなく、経営の民主化が問われている中で、昇進や昇給といった日本の人事制度に勤続年数重視という考え方を植えつけることになった点を示そう。戦後の年功序列の考え方の基底に米国の先任権が大きく関与している可能性を提示することにより、濱口氏の先のコメントへのリプライとしておきたい。

1. GHQ および労働省の導入政策

GHQ の初期の占領方針

GHQ は当初、あくまで日本人の手による改革を目指し、GHQ は黒子としての側面支援にとどめる体裁をとっていた。1946年にGHQ 経済科学局労働課長であったコーエンはこの時期の占領政策を実現する立法の支援方法について次のように回顧している。

「SCAP 当局は新しい立法に際して、それが日本の国民にしっかり受け入れられて恒久的なものとなることを願い、外国製ではなく日本的性格の立法であることを見せつけようと努めた。一方、日本政府も自分こそ日本の主人であり、新立法も日本側独自の手になるもので、米国の圧力によるものでないことを示そうと極力意を用いた。法律問題に関するこうした両者の非公式なやりとりが記録に残されることもめったになかった。その結果、事実は曖昧にされていった。その典型的なものが労働改革だった。」(Cohen, 1983=1983上, 322頁)

1945年の労働組合法制定以降、GHQ にとって米国型の団体交渉や労働協約を民主化の手段として普及させることが関心の一つとなっており、表向きには米国労働組合や労働協約の資料を提供するという形での支援をとっていた。しかし、実際には米国の労働事情に通暁する学者を介しながら積極的に米国モデルの活用を労使双方に働きかけていたようである。

そして米国型の労働協約の重要な一項目として先任権の移植が考えられていた。

松井七郎同志社大学教授の事例からこうした事情を確認しておこう。松井は戦前、ウィスコンシン大学大学院でセリグ・パールマン教授の指導を受けた制度派の経済学者であった(古米, 1966)。彼の著書『労働協約と団体交渉』(1946年)は戦後最も早い時期に seniority の概念を日本に紹介した文献の一つであると考えられる。彼は seniority の原語を指示せずに「年功権」と訳してその概要を提示し、労働協約の一項目として設定されるものとしていた。その内容は現在では先任権としてよく知られていることなので置いておくとして、ここで確認したいのは、この本の立ち位置と、その出版の経緯である。

まず松井は米国の労働事情に通じた研究者として、この時期精力的な執筆活動を行い、この本以外にも『米国の労働運動』(1946年)や『米国の労働組合』(1947年)などを出版している。後者二つの本は彼の言葉によれば「労働運動に対する啓蒙的意味」(松井, 1946, 2頁)を有したものであって、いわば教養的に米国の労働事情を知ってもらうために書かれたものであった。これに対して『労働協約と団体交渉』はその性格を異にしており、「現下の労働組合運動に対する啓蒙的指導書」として執筆されたとしたのである。単に知識として知ってもらうのではなく、新たに叢生してきた労働組合を対象に実践的な意義を有した指導書、いわば労働協約の作成と団体交渉の実施にあたっての手引書として出版されたということになる。そして労働協約の重要な項目の一つとして「年功権」を掲げていたのである。つまり、単に米国の労働協約には年功権が設定されているという紹介ではなく、労働協約を作成するにあたって取り込むべき項目として年功権が設定されていたということになる。

もう一つ明らかにしておくべきことは、この本が「啓蒙的指導書」として執筆された経緯である。その経緯を序文においては「現下の労働組合運動に対する啓蒙的指導書として、団体交渉及び労働協約に関

する小冊子の出版を奨励され、『米国の労働組合』とは別に本小論著を世に送るに至った次第である」と記していた。ここでポイントなのは、では誰が「出版を奨励」したのかということである。この文章では「奨励」した者が誰かは省かれているが、日本語として不自然なわけではない。松井が米国の労働運動に通じていることを知る周囲の誰かが勧めたのであろう位にしか読者は思わない。

ところが実はこの箇所、GHQによる検閲の結果、「奨励」した者の名前が削除されていたのである。ブラング文庫に所蔵された同書には「検閲断片」が含まれており、検閲前のゲラを読むことができる。そこには「偶マツカーサー司令部経済科学局労働部長コーン氏及びマツカーサー司令部労働顧問マックファーンソン博士」から「奨励」された旨が記されていたのである。「労働部長コーン」は労働課長コーエンのことであり、「労働顧問マックファーンソン博士」とはGHQ労働諮問委員会の一員として来日していたオーバーリン大学教授のウィリアム・マックファーンソンと特定できる（竹前、1982、95～96頁）。

削除されていたのはこの箇所だけではない。GHQ関係者に対する謝辞を記した下記の段落は丸々削除されていた。

「尚本書の出版を奨励し、多くの貴重なるマツカーサー司令部経済科学局労働部の文献を貸与され、内容に就ても種々批判せられ、特に序文迄寄せられた、マツカーサー司令部労働顧問マックファーンソン博士、本書の出版に種々御指導と御援助とを与へられたマツカーサー司令部経済科学局労働部長コーン氏、種々貴重なる資料を提供されしマツカーサー司令部民間情報教育部ハシウオア氏、出版に対し種々御高配を預った同部ブラウン氏及びベアストック氏等の諸氏に対し深甚なる謝意を表する次第である。」

さらにこの箇所に述べられている「マックファーンソン博士」による「序文」も削除されていた。要す

るにこの『労働協約と団体交渉』の出版にGHQ関係者が関与したことを示す文言はことごとく削除されていたのである。これにより、米国の労働事情に通じた日本人研究者の手により自主的に出版された本という体裁がとられることになった。GHQはあくまで黒子に徹する形で、この時期、先任権条項を含む米国型の労働協約の普及を狙っていたのである。先のコーエンの回顧は労働法をめぐるものであったが、労働協約等の具体策についても日本人の自主性を尊重するという体をとって占領政策の実現にあたっていたと考えてよいであろう。この松井の本は発売後1年半で第4版（刷）まで達しており¹⁾、当時それなりの影響力を有していたと考えられるのである。

1947年8月には東京商工会議所が解雇や再雇用について先任権規定が設けられた「標準労働協約」を提案している。すなわちその第33条においては会社側に解雇権があることを記したうえで、「会社は業務の都合その他やむを得ない事由により減員しなければならないときは勤務年数表（略）に従い勤務年数の少ないものから解雇する」と定め、また第36条においては「会社が業務の都合その他やむを得ない理由による一時減員の必要に基き組合を解雇した後において解雇事由がやみ減員の必要がなくなつたときは会社は解雇された組合員を再雇用しなければならない。再雇用の順位は勤続年数表に従い勤続年数の多いものから雇入する」としていた（労働省編、1951、832頁）。どのような人物がこの協約案の策定に携わったかは不明であるが、敗戦後ほんのわずかな期間において、米国の労働協約を範型とした労働協約案が伝播していたのである。この背景には、GHQと連携した米国の労働問題に通じた研究者らによる奨励があったとみてよいであろう。

労働省と先任権

上記のようにGHQは黒子の役割に徹したため、表向きの先任権の公的奨励者の役割は労働省（1947年9月設立）が担うことになる。だが労働省は積極的

な先任権奨励者となったとは言い難い。先任権は米国の制度であるという認識の下で日本に根づくかどうか懸念されていたのである。労働省はGHQの作成した労使関係や労働協約に関するドキュメントの翻訳という形では積極的に先任権に触れ、また労働省自身が作成した労働協約に関する文書等でも米国の制度としての先任権を紹介はしている。しかし、その導入を積極的に奨励して見えないのである。以下、この時期の労働省の先任権に対する態度を確認しておこう。

労働省労政局による『労働協約の手引き』(1948年国際図書出版)では古参権の訳語を当てて米国のseniorityが紹介されている。同書は「良い労働協約を普及せしめるため」に「実際の協約のどの点が不備であるか、どのようにすればよいかについて解説」することを目指していた。「(1)その事項を労働協約に規定したらどんな意味があるか」,「(2)終戦より今日迄我が国に於て何如なる傾向があるか」,「(3)実際の労働協約の具体的な規定のどこが不充分であるのか、どのようにしたらよいのか」という方向性から検討するとしうえで、「(4)アメリカの労働協約ではどのやうに規定されているのか」として、米国の参考にする方向性をとっていた(労働省労政局, 1948a, はしがき)。

古参権の紹介はこの(4)に相当する箇所で行われ、「アメリカの協約で人事の一般的基準について規定したもの例」として「ベンディックスラヂオ部と国際機械工組合との間の労働協約」(1946年締結)が引用されている(労働省労政局, 1948a, 78~82頁)。ただ、この古参権を具体的にはどのように日本の労働協約に活用すべきであるかという手引きがなされていたわけではなく、米国の事例紹介にとどめていたところに特徴がある。

また同じ年に出版された労働省労政局による『団体交渉と紛争処理機関』(産業労働調査所)にもseniorityは先任権の訳語が当てられて紹介されている。「健全な労働協約による産業民主主義の建設」と題された章において、「アメリカやイギリスで発達

している協約条項の型」として「多種多様な規則を例によつて示し、これによつて使用者との間に独特な協約を發展させてきたアメリカやイギリスの組合の百年間の経験を、日本の労働者が利用できるようにする」(労働省労政局, 1948b, 225頁)ことを目指したとしている。ただこの書は、同省のクレジットとなっているものの、実は「連合軍総司令部経済科学局発行の八種のパンフレットを全訳し集録したもの」(労働省労政局, 1948b, 序)であった。

こうした労働省の先任権の取り扱い、積極的に推奨するというよりも、むしろ価値中立的に米国では先任権制度が人事に関する事項の一つとして存在していることを紹介するという範囲を出ていないかのように見える。ただし、人員整理をめぐる労使の対立が激しくなるなかで、徐々に解雇基準として先任権を使うことを奨励するようになっていたようである。

労働省労政局員の黒川小六の講演録(黒川, 1948)から、この時期の労働省のスタンスの変化を確認しておこう。黒川は当時労働協約の解説書を執筆したばかりであったが²⁾、先任権は「まだ日本では早いのではないかという気」がしていたとして取りあげなかったという。しかし、人員整理に対して労働組合が旧労働組合法第11条、すなわち「労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇」[「得ズ」としていたことをもって対抗していたので、組合員を「合理的に整理できる」ようにするためには先任権の導入が必要であると認識するようになったと述べている(黒川, 1948, 116頁)。解雇が労働組合の反対で容易には行えなくなっている状況の中で労働省としては先任権の導入を考え始めるのである。

では黒川にとっては、どのような意味で先任権が望ましいものとして理解されていたのであろうか。労働組合側の質問者から「先任権の合理性」について問われて、黒川は電車に乗車する際の列を引き合ひに出し次のように答えている。電車では「先に来た人から、順々に乗る」がこれが「はたして民主的であるかどうか」と問う。「電車に乗るのに、一番苦

労、一番骨を折つて疲れるのは「老人」であるから、老人を優遇することが「必要なこと」として、「古参権というもの——古いということは、必ずしもいいとは思わないのでありますが、全体として考えて老人をよく遇するということが、人間の道である」（黒川、1948、126頁）と答えたのである。

先任権とは「先に来た人」（先に入職した者）を優遇する制度ではあるはずだが、黒川は、ここでは勤続年数を年齢にすりかえている。「老人はやはり若い人よりも尊敬しなければならない。これが合理的の秩序を保つ上において、必要なこと」とまで主張していたのである（黒川、1948、126頁）。他方、「年とつた者が必ずしも腕がいいし、又人格が高邁だとは言えない」という批判的な質問に対しては、黒川はその点を認め、だからこそ労働組合が常々「不良な者、あるいは生産能率があがらないような者」に対して「監視」し、「制裁を加える」ということを考えていかなければならないとしていたのである（黒川、1948、119頁）。

黒川は米国の先任権を、社会的弱者である高齢者の保護政策として理解していた。したがって、高齢者を優遇することが、「人の道であり」、「合理的の秩序」であり、かつ米国で用いられている制度であるから真に「民主的」であると考えていたのである。

労働省の政策的観点からすると、労働市場において社会的な弱者となる高齢者を企業内にできるだけとどめておく保護政策として先任権の導入を合理化しようとしていたと解釈できる。それは先任権を単に勤続年数基準としてだけではなく、年齢に結びつけて理解していたのである。こうした理解は、後の労働省の日本の労働協約の調査分析において「整理基準に関連して、勤続年数、年令等を考慮した所謂先任権、或は古参権という考え方を取つている協約例が見られる」（労働省労政局、1951、52頁）とし、「勤続年数」だけではなく「年令」も包含して先任権に由来するものであるとしていたこととも符号するのである。雇用不安が深刻化したドッジ・ライン期には高齢者保護の観点から積極的に先任権の導入へ

と傾いていた可能性が高い。

GHQの方針転換

1948年末に出された経済九原則はGHQの指導のあり方を大きく変えることになった。これは米本国からの命令（訓電 No.W81058）として発出されたために、GHQはその命令を遅滞なく実現することが求められることになり、それまでの黒子的役割から直接的に労使に勧告・介入する立場へと転じた。経済九原則の実施については戦時下や戦後の復員等で水膨れした従業員の整理を伴うものであったため、この人員整理をいかに摩擦なく実現するかがGHQの課題となったのである。

とりわけ当時の労働協約の多くが解雇に関して同意約款となっていたことから労働組合からの反対をどう抑え込み、人員整理を実現するのかが大きな課題であった。「民主化」よりも「経済安定と復興を優先させなければならなくなった」のであり、ストライキの防止が強く意識されるようになる（Cohen、1983=1983下、309頁）。

後述するように、1949年1月にはGHQの主催で、労働組合や使用者団体の代表者を集めた労資協議会が開催されている。大河内一男を議長とした雇用小委員会では先任権を念頭に置いた労資の合意事項が発表されている。

また同年2月にはGHQ労働課の課員フーバーが記者会見を開き、目下の状況では人員整理から逃がれることができないのであるから、労働組合は会社と解雇に関する客観的な基準を設けるようにすべきであるとしたうえで、米国では先任権制度が用いられているとした呼び掛けを行っている³⁾。翌年秋にも日本の労働協約の問題点として労働課労働関係班長ブラッティナーが一時解雇や再雇用の手続きとして米英両国では先任権制度が使われているとして、「最も現実的なやり方」として先任権の導入を奨励したのである（労働省編、1952、901頁）。

関東民事部労政課長のカマチョウ（Camacho）は「安定せる労働関係に不可欠の手段」である「苦情処

理機関」と「古参権の条項」が日本の労働協約に欠けているとし、これらの条項を協約に入れるために「労働教育計画を促進する」ことの必要性を説いた。その手順は「(一) 各地方の労政部課の日本人職員にその計画を示し」,「(二) それぞれ別々の集會に於て経営者と組合役員に示し」,「(三) 次に一緒にして、即ち一般従業員、経営者、組合役員に示す」ことが「最善」であるとし、とりわけ「雇主の教育が至急に大切なること」としていた⁴⁾。

『信毎年鑑 1951年版』には長野県の労働行政が1950年「五月には協約に関しアメリカ式の古参権規定を労使双方で入れるよう指導を行つた」との記述が見られる。これが県独自の判断で行つたものとは考え難く、こうしたGHQや労働省の指導を受けて実施されていたのではないかと推認できるのである(信濃毎日新聞社編, 1951, 106頁)。

そして個別の労使関係に介入した事例もある。その典型となったのは後述する日本火災海上保険と全日本損害保険労働組合(全損保)との労働協約改訂をめぐる労使対立であった。GHQ労働課課員のウォーレンが「覚書協約(Memorandum Agreement)」を労使に提示し、労使の合意を得た。この覚書協約の目玉の一つが、一時解雇や昇進・転任の基準として先任権制度を導入することであった(斎藤, 1950)。この時期、GHQは人員整理を容易に実施できるよう解雇基準としての先任権の導入を積極的に奨励していたのである。

2. 経営者団体の受容

既に別稿(吉田, 2018)で明らかにしたが、経営者団体はこの先任権を積極的に受容する方針を打ち出すことになる。本稿では、この時の経営者側が先任権を二つの枠組みで用いようとしていたことを確認しておきたい。一つは、当時喫緊の課題であった人員整理の基準としての活用と、もう一つは旧来的な従業員秩序に代わる新しい従業員秩序の基準としての活用である。もちろん、この二つの枠組みは相

互に関連したものではあるが、しかし、単純に解雇の基準だけに留まるものではなかったことが、日本の雇用制度に対する先任権の影響を考えるにあたって重要となるので、両者の枠組みについて確認しておこう。

解雇基準としての先任権

経済九原則以降の企業整備や人員整理に直面するなかで、労使紛争を避けるために人員整理の合理的基準の確立が急がれた。その基準の一つとして先任権の導入が主張されることになる。

日経連専務理事であった鹿内信隆は上述のGHQ主催による労資協議会の合意事項について解説している(鹿内, 1949)。鹿内は労資協議会における雇用関係小委員会(議長 大河内東大教授)に参加し、産別会議の吉田資治とともに副議長を担った。そしてこの小委員会では失業をできるだけ避けるための9つの結論(労資合意)を得たが、この合意した事項の「新聞発表」が「実は日本語が英文に直され、そしてまたそれが日本語に直されて発表された」ために「必ずしも労資の意見の妥結をしたというか、一致を見た形の充分なご理解をいただくような表現になつていない部分もある」(鹿内, 1949, 73頁)ことを明らかにしている。特にその1項目として報道された「労働者の休職がやむを得ない場合、その休職と復職の方法は団体協約の一項とすべき」(日経連, 1949a, 119頁)については「われわれ労資が妥結した表現とはちよつと変つている」として小委員会での得た合意は次のようなものであったことを開陳した。

「労資双方の努力によつても人員整理ということがやむを得ない段階になつた際には、その解雇すべき基準および解雇をされたものの再雇用の基準――アメリカにおいては先任権と申し込んでいる。要するに古参者優先である。――については、労働組合の意見を十分に考慮した上に経営者が合理的に決定する。」(鹿内, 1949, 95

頁)

労資合意の下で人員整理基準を設定していくにあたって、米国の先任権が相当に意識されていたことが示されている。ただ、この文言では米国の基準として参照されているにすぎず、先任権が日本における「解雇すべき基準および解雇されたものの再雇用の基準」とすることで労資が合意されたわけではないことがわかる。

この時期日経連は人員整理基準案を提唱していた。そこでは「積極的の基準」と「消極的の基準」を設けていた（日経連、1949c、32頁）。「積極的の基準」とは、例えば「出勤又は勤務成績の不良の者」、「遠距離より通勤する者」、「労働能率劣悪であつて熟練の見込みなき者」（日経連、1949c、33頁）など「企業合理化に関する見解」（1949年4月）においては「当然淘汰さるべき者」（日経連、1958、120頁）とされた者たちを指す。

これに対して、「消極的の基準」では人員整理の規模がこれらの「淘汰さるべき者」の解雇だけでは済まないときに、どのような者を解雇するのかを定めた基準である。「消極的の基準」の中で「先任権、古参権を優先的に尊重」という枠組みを出していた（日経連、1949c、32頁）。経営側としては人員整理を摩擦なく行うために、解雇基準については労働組合も納得のいくものとして、先任権に期待していたと考えられるのである。そしていくつかの企業においてはドッジ・ライン期の人員整理において解雇基準の一要素として「勤続年数短き者」が設けられたのである。この点については吉田（2018）で論じているので、ここまでにしておこう。

新たな従業員秩序の根幹としての先任権

次に新しい従業員秩序の基準として先任権の活用について確認しておこう。関東経営者協会（関経協）が経営権の確立を目指し1948年春に「改訂労働協約の根本方針」を出したことはよく知られている。それからほぼ1年後、GHQや労働省が「労使相互の権

利尊重を主たる理念とする労働協約」（日経連、1949b、1頁）の締結を促す指導をはじめたことをうけて、日経連が先の「根本方針」を「追補する」ために発行したのが『GHQ労働省指導による新労働協約のあり方』（以下、『あり方』と略）である。

そのなかで、「G・H・Qの指導、労働省の通達により示された新方針に基き研究を要する新規挿入（または削除）事項」（日経連、1949b、5頁）として最初に掲げられていたのが「先任権制度の活用」である。「改訂労働協約の根本方針」の中でも「古参権の如き解雇の合理的順位」を労働組合と協議する旨として言及されていたが（竹前他、1992、193頁）、『あり方』ではさらに踏み込んだ検討となっていた。

すなわち「古参従業員の優先権制度（先任権）は企業の能率向上、労働組合の健全なる発達を促進するものであるから、これが活用をはかること」とされていたのである（日経連、1949b、22頁）。米国における先任権制度を、「解雇、再雇用、昇進、転勤等の際の従業員間の序列を表現したもので、一般に主として『勤続期間』を基準として、序列が決定されるもの」（日経連、1949b、34頁）と紹介したうえで、その目的を「先任権制度の目的は、最も長く勤続した者に最大限度の保障と報酬を与えることにある」（日経連、1949b、35頁）と理解していた。

この紹介から看取できるように、『あり方』における先任権理解の特徴は、新たな従業員秩序を確立するための制度として検討していることである。すなわち「組合員、あるいは非組合員の身分保護の建前から、勤続年限の長い、優秀な従業員を優遇することは今日の混乱を極める労働事情に、ある安定的な秩序を導入することができるであろう」（日経連、1949b、34頁）としていたのである。

では経営者にとって「今日の混乱を極める労働事情」というのはどのような状況を意味していたのであろうか。戦後になって経営側に対抗しうる労働組合の登場が経営側にどのような混乱や問題をもたらした、それらを先任権によりどう解決しようとするか、経営側が考えていたのかをここでは整理しておきたい。

まず経営側にとっての「混乱」とはどのような事態を指しているのであろうか。一つに「わが国の人事管理制度は多く殆んどその基準的なものも確立され」(日経連, 1949b, 40頁)ていないことが挙げられ、また「賃金に生活給の原則が一般化されている」(日経連, 1949b, 23頁)ために生じている「賃金における甚だしい悪平等」(日経連, 1949b, 34頁)が主張されていた。そして「わが国の労働組合のあり方は現在、ともすれば全体統一主義に傾き、労働者個人の身分、技倆、苦情等を等閑視する欠点を含んでいる」(日経連, 1949b, 41頁)としていたのである。この「全体統一主義」とは上の悪平等につながっている画一的平等と理解しておいてよいであろう⁵⁾。これらを勘案すると、経営側は「労働者個人の身分、技倆」に応じて適切な格差を設けた従業員秩序を設ける必要性を感じていたことになる。先任権は「わが国の職階制に一面似ている」(日経連, 1949b, 34頁)ので、新たな秩序として勤続年数によって序列付けする先任権制度を使うことを構想していたのである。

勤続年数一本の先任権の問題も「予想」されていた。それは「わが国の労働の実態」からすると「労働年限の長い労働者は、かえって能率的に低下する傾向」があるのではないかという点、および「わが国の労働需給関係」が正常な状態にないので「整然たる先任権制度を適用するまでの水準に達していない」のではないかという点である(日経連, 1949b, 40頁)。前者は高齢の長期雇用者は体力低下などが見られるのであり、先任権の導入によってかえって生産性の低下をもたらすのではないかという危惧であった。後者は過剰人員をかかえているときに先任権に基づいて解雇することが結果的に企業が不要とする人員を削減することにつながらないのではないかという危惧を意味していると考えられる。

こうした懸念からすると「職務分析等人事評価」を伴うような「職階制」が「比較的理想」であるとしながらも、その実施が難しいとして、「勤続年数を基礎とする簡易さ」の点から先任権が勝っていると

していたのである(日経連, 1949b, 40頁)。『あり方』においては、先任権は経営側のイニシアチブによる従業員秩序再建のためのツールの一つという認識であり、その基底に勤続年数に基づく序列を置くことが合理的とされたのである。

では、経営者側としては先任権に何を期待して受容したのであろうか。従来の雇用のあり方をどのように変えることを期待していたのかについて、鹿内の見解を紹介し、この点について明らかにしておこう。

鹿内は米国の先任権を紹介した冊子『労務資料 第十五号 米国における先任権制度の実態』の「はしがき」で、米国の先任権を提示したうえで、「古参の勤続者を優遇する思想」が日本にも従来から「根強く」とし、その例として「年功による昇給、昇進又は退職時の待遇等の慣習」を指摘する。しかし「この慣習は封建的色彩が濃くその基準が明確でなく、しかも一方的に経営者が決定していた」と特徴づけ、これらが「労働者の疑念」をまねき、「労資間に紛議」を起こす原因の一つとなっていたとしている(鹿内, 1950, 1頁)。

旧来の「年功による昇給、昇進又は退職時の待遇」というのは、もっぱら勤続年数に基づくものではなく、経営者の裁量や恣意性が非常に大きい「封建的色彩」が強いものとして反省されているのである。つまり、経営側の気にいった労働者には長期勤続を奨励する意図で、昇給・昇進を行い、また結果として長期勤続になった者にはそれに相応しい待遇をするが、そうではない労働者はその限りにはあらずということになる。これが労働者の不満となり労使紛争となってきたと理解されているのである。

したがって、経営者側としては従来の「年功」による待遇に対して、先任権が勤続年数という客観的基準に基づく待遇であることに優位性を見出していることになる。すなわち、米国の先任権が「経営者の勝手気儘に行われたり差別待遇にならぬ」ので、労働者側の納得をもたらすのではないかという期待である。ここに勤続年数という客観的指標が、「封建的

色彩」の濃い「年功」を払拭する要素として浮上してきているのである。

もちろん、勤続年数一本の先任権には人員整理において経営側にとって望ましくない労働者を残す危険があるし、適性な処遇を行えないという懸念も出てくる。こうした不安に対し、鹿内は米国では「勤続年数以外に作業能力、体力、その他家族数等の要素も基準にとり入れて、その手続について詳細な規定を設けている」点を強調している（鹿内、1950、1頁）。鹿内の「はしがき」が掲載された『米国における先任権制度の実態』は、全米製造業者協会（National Association of Manufactures）が経営資料第一集として1946年6月に刊行した「先任権」を訳出したものであるが、その中で204の労働協約中「勤続期間のみによつて雇用優先権が決められる」「単純先任権（Straight Seniority）」は47協約、約23%にすぎなかったことを受けてのことである（日経連・関経協、1950、4頁）。

処遇の基底に客観的な勤続年数を置きながら、それに人事考課等を用いた基準を付加していくことが米国では行われていると教示したうえで、それを参考にすることが意図されていた。先任権を媒介して勤続年数が新たな処遇の基礎となりえることが経営側に認識されることになった。単に一時解雇や復帰の基準としてだけでなく、昇進や昇給をも決定づける要素として勤続年数が浮上してきたのである。

人事労務管理の研究者たちのなかにも同様の見解を有していたのが見られる。いくつかある先任権の導入を説いた論考のなかで、狩野（1950）はこの点を明確にしたものである。狩野は日本では昇進や昇給が「これまでの何の基準も明示しない、全く管理者側の一方的な人事」（狩野、1950、18頁）として行われてきたが、民主化を迎えてこのあり方を変える必要があるとする。昇進や昇給を決定する基準の設定を行う必要があることを説く。そして民主化下において昇進、昇給を決定するのに用いるべき「要件」としては「年功と能力」（狩野、1950、19頁）であると、能力を測定するための人事考課と「勤続

年数の長短」である「年功」の2つにより昇進、昇給を決めるべきであるとした。そして「年功を基礎とせよ」という主張は、アメリカに於ても、労働組合側のいわゆる年功権（Seniority Right）政策として有名である」（狩野、1950、20頁）とし、「年功」（勤続年数）という基準を奨励する理由の一つとしていたのである。先任権を媒介することによって勤続年数が昇進や昇給の決定因として今後設定されるべきことを主張していたのである。

そして狩野はそのモデルとした米国で考課と年功がどのように用いられているかの類型を示しているのであるが、その最初に提示された類型は「年功で勤続何ヶ月以上といった風に、昇進有資格者の基準を決めて、その有資格者のうちからの選定は能力の順位による方法」（狩野、1950、21頁）である。これはまさにその後の日本の資格制度を想起させる。勤続年数が経営側にとって従業員秩序を決定する重要な要素として浸透してきた背景には、昇進や昇給といった領域にも先任権導入の奨励がなされていたことが大きく作用していたと考えられるのである。

先任権（古参権）概念の浸透

日本の経営にとって勤続年数に基づく序列という考え方が米国移入の先任権に強く結びついていたことを示す事例としてはJ.C. アベグレンの *The Japanese Factory* の翻訳書である『日本の経営』（Abegglen, 1958=1958）を挙げるができる。アベグレンの原著では6箇所 *seniority* という言葉が使われていた。Abegglen (1958) には *seniority* は下記の (1) ~ (5) 以外にももう1箇所 *seniority* で用いられていたが、占部・森訳ではその1箇所を除いて基本的には「古参権」と訳されていた。

- (1) “The positions of deputy and assistant managers of sections especially make it possible for the company to offer some career recognition to men who would not otherwise achieve the advancement to which their

seniority entitles them.” (Abegglen 1958, p.88)

(2) “This general rule about seniority and promotions is true in both broad groupings within the plant, among laborers as well as staff workers.” (Abegglen 1958, p.p.88-89)

(3) “Impatience with the wage system, both for its heavy component of nonfinancial recompense and for the weighting it gives to age and seniority, is evident among the younger employees.” (Abegglen 1958, p.102)

(4) “There can be no question that promotions so heavily, indeed almost exclusively, governed by age and seniority are costly to efficiency.” (Abegglen 1958, p.116)

(5) “Although the promotion problem also involves such matters as the lack of job classification and evaluation which make it difficult to single out rational factors on which to base promotion, it comes down to the fact that age and seniority are important in all aspects of life in Japan.” (Abegglen 1958, p.161)

以下、対応する占部・森訳を確認しておこう（下線は引用者による）。

(1)「とくに課長代理や副長の職位をつくることによって、もしそうでもしなければ彼の古参権が彼らに資格を与える昇進を得られないような人々にたいし、会社はある昇格の機会を与えることを可能ならしめている。」(Abegglen, 1958=1958, 122頁)

(2)「古参権と昇進についてのこの一般的基準は、工場内の二つの広義の集団について妥当し、職員ばかりでなく、工員の間でも真実である。」(Abegglen, 1958=1958, 123頁)

(3)「賃金制度について、それが非金銭的報酬で大部分占められていることにたいしても、またそれが年齢と古参権にウエイトをおいているこ

とにたいしても、もどかしさと不満を感じていることは、若い従業員の間で明白である。」(Abegglen, 1958=1958, 140~141頁)

(4)「昇進はおもに、実際にはほとんど排他的に、年齢と古参権によって支配されている。そのことは、能率にたいして高価な犠牲を与えるということは、疑いのないところである。」(Abegglen, 1958=1958, 161頁)

(5)「その問題は、日本の生活のすべての面で、年齢と古参権が重要であるという事実にまでさかのぼるものである。」(Abegglen, 1958=1958, 162頁)

アベグレンが日本の雇用慣行の特徴を見出したところに、その翻訳者は米国由来の雇用制度があるかのように訳したことになる。では占部はseniorityを古参権と機械的に訳してしまったのであろうか。占部が訳語の選択にどれだけ心血を注いだかについては、その後書きに次のように記している。

「この訳について、三菱電機の森義昭君からよい協力を得たことを非常に感謝している。同君には、本務が忙しいにかかわらず下訳を大変な熱意をもってやっていただいた。しかしなにしろその一つの文章、一つの字句が、わが国の企業経営の実体をよくうがち、その問題性を暗示する重要性をもつものであるから、一つの文章、一つの字句ごとに、その真の意味と訳語の妥当性について、慎重な検討に検討を重ね、ほとんど隈なく補筆を入れさせてもらった。こうして、どうにかこれだけの訳ができたのであるが、それが一個所でも誤った、またはあいまいな意味を伝えるものでないことを切に願っている。」(Abegglen 1958=1958, 202頁)

占部は「一つの文章、一つの字句ごとに、その真の意味と訳語の妥当性について、慎重な検討に検討を重ね、ほとんど隈なく補筆を入れさせてもらった」

うえで, seniority に古参権という訳語を当てたのである。

アベグレンは seniority を勤続年数もしくは勤続順とほぼ同義で使っており, 山岡訳 (Abegglen, 1958=2004) では (2), (3), (4) については「勤続年数」と訳されている。(3) の箇所を例に挙げれば, 「賃金制度について」「年齢と古参権にウエイトを置いてある」にはほぼ類似する語句として「全体の賃金の基準において, 教育, 年齢, 勤続年数のような要素にたいして重要性が与えられている」(Abegglen, 1958=1958, 94頁) という表現がある。後者の「勤続年数」の原語は“length of service”であった。ここでの「古参権」は勤続年数と全く入れ替え可能な用語として使われているのである。しいていえば「勤続年数に基づく序列」を表現する適切な言葉が見つからずに米国由来の古参権と翻訳したのではないか。そして, 単純に勤続年数が長い方を優先する文化は日本の雇用の中には存在していなかったことを示唆しているという言い過ぎであろうか。

ところがその占部も1974年に出版されたアベグレンの *Management and Worker* の翻訳書である『日本の経営から何を学ぶか』(Abegglen, 1973=1974) においては, アベグレンが *The Japanese Factory* と全く同じ文書を再掲した箇所で, その訳語を換えている。

(2) 「年功序列と昇進についてのこのような一般的基準は, 会社内の二つの広義の集団について妥当し, 職員ばかりでなく, 作業員の間でも真実である。」(Abegglen, 1973=1974, 153頁。原著, p.132)

(3) 「賃金制度について, それが非金銭的報酬で大部分占められていることにたいしても, またそれが年功序列にウエイトをおいていることにたいしても, もどかしさと不満を感じていることは, 若い従業員の間で明白である。」(Abegglen, 1973=1974, 169頁。原著, p.144)

(2) は“seniority”の訳語として, (3) は“age and seniority”との訳語として同じ「年功序列」が使われているのである。かつて占部は“age”と“seniority”は別ものとして訳し分けしていたが, その両者が融解する形で「年功序列」概念へと変化してきたことが看取できる。年齢と勤続年数との違いを無視した厳密性を欠いた翻訳ともいえるが, 当時の認識が年齢と勤続年数とが融合していったところに年功序列概念を表象していたということを反映しているとみるべきであろう。

ここで確認しておきたいのは, 少なくとも1950年代には古参権や先任権という言葉が勤続年数に基づく従業員の序列を意味する概念として, 経営者や経営学者の中では流通していたことである。それが徐々に年齢と融合しながら, 年功序列概念に代替されていくことになったのである。

他にも, 古参権や先任権を用いた同様の例を見出すことができる。例えば「新三菱重工工業株式会社の労使関係」では次のような記載が見られる。

「当社の労務管理の基本的考え方は, 勤続尊重管理である。古参の者ほど会社から大事にされる。…中略…

第2に, 古参権を尊重する考え方は, 従業員間の競争意識を助長するいわゆる拔擢主義とは根本的に異なり, いずれかと言えば, 温順な従業員を育てることとなり, 会社全体の雰囲気も…中略…同僚と競争しない方が良いという極めて協調的なものとなる。」(日経連労務管理研究会, 1958, 53頁)

ここでは「勤続尊重管理」が「古参権」として認識され, それが「拔擢主義」に対置されていることが示されている。

また井上富雄⁶⁾の『日本の能力主義』(1969年)には「年功序列主義の将来はどうであろう。現在のような極端な年令格差や年功格差は, 給与システムの上でも昇進システムの上でも許されなくなっていく

ることはいうまでもないが、ある程度の年功権、先任権というものは残されるのではないか」(井上, 1969, 58頁)という記述がみられる。ここでも年功序列の中で「年令」とは異なる基準として「年功権、先任権」という言葉が使われている。

こうした用例の存在は、一方では古参権や先任権という言葉が勤続年数に基づく序列や秩序を示す概念として、当時ある程度流通していたことを示している。と同時に、勤続年数に基づく序列という考え方がもともと米国の seniority 概念に密接に関係していたものであったが、年齢と勤続年数を峻別しない年功序列という概念が一般的になるにつれ、勤続年数基準の古参権(先任権)という言葉は忘却されていったことを我々に示唆しているのである。年功序列概念の登場は、戦後の雇用制度における勤続年数基準が seniority に淵源をもっていたことも見えなくしたのである。

3. 労働組合の先任権に対する反応

GHQ や日経連が進めた先任権に労働組合がどのように対応したのかは明らかになっていない。上でも触れた GHQ 労働課のフーバーが人員整理の基準作りを勧奨し、米国では先任権が用いられているとした1949年2月17日の記者会見は明確に労働組合に対して向けられたものであったが、それに対する労働組合側の受け止め方については伝えられていない。

労働組合の側では先任権をどう評価してよいのか測りかねていたようである。その事例の一つとなるのが、1950年の日本火災海上保険(日本火災)と全日本損害保険労働組合(全損保)日本火災支部の間で締結された労働協約である。この事例では GHQ 労働課の課員ウォーレンにより先任権を含んだ「覚書協約(Memorandum Agreement)」が作成され、それに労使が合意したのである。

本件は、経営の重要事項や人事権を同意約款とする全損保の統一労働協約案が日本火災の労働協約改訂に際して提案され、交渉が紛糾した際に、GHQ が

介入してきたというものである。同社の70年史には「労働協約更改にあたって、当社経営陣は GHQ の指令によって組合要求と正面からぶつかることになった」(日本火災海上, 1964, 858頁)とあるから、GHQ が「経営参加」を求める労働協約案を会社に拒むよう求め、そこから惹起した労使紛争にさらに GHQ が直接介入して「覚書協約」の締結を労使双方に求めたということになる。

この詳しい経緯は省くとして、この覚書協約において指示されていた先任権は、第一に勤続年数にのみ基づく単純先任権であったこと、第二に一時解雇のみに活用されるだけでなく、「昇進と転任」にも利用するものとされていたこと、そして最後に先任権の十全な利用のために職階制度の導入が要請されていたということである(労働省編, 1952, 865頁)。

この覚書協約においては、こうした先任権や新たな賃金制度等の導入について労使で構成された「計画及び実施委員会」を設置することが決められ、「先任権、苦情処理機関の具体化は今後の協議に残された」(労働省編, 1952, 865頁)のである。

残念なことにその後の日本火災内での動きを伝える資料は見つかっておらず、先任権が実際に日本火災に導入されたかどうかは不明であるが、実際には導入されていない可能性が高い。労働省労政局(1951)は1951年4月時点での損保会社と全損保傘下組合の労働協約締結状況を紹介し、その中でこのウォーレンが関与した日本火災の交渉も触れられているが、先任権には言及されず、むしろ全損保の労働協約基準案に準拠した労働協約が各社で結ばれたことが伝えられているだけだからである(労働省労政局, 1951, 57~58頁)。

ここで確認しておきたいことは、労働組合が先任権の導入指導について対応がどうであったのかということである。日本火災支部から権限を委譲されて交渉にあたった全損保の委員長は、「先任権制度は再検討するという線で収拾する」(兼松, 1950, 13頁)ことで決着したとし、この交渉を比喩を用いながら次のように振り返っている。

「今回の労協交渉では、いわば日本の労働運動に対して医者という立場にあるGHQから、日火問題を解決する薬として、または栄養剤として」、「先任権制度とか、苦情処理機関とか」が処方されたが、どのように対応してよいのか判断できず、「正規の機関たる中央委員会に付議した」が「直ちに承認されなかつた」。「今すぐ飲まないと生死にかかわるのなら飲むが、それほどの薬でないならば、もう少し研究し、医者もいうし、保護者も賛成してから飲むことにしよう」ということでGHQに相談したところ、「それならそうしなさい、ただ日火のトラブルをそのまま放置することは衛生上害があり、いつまでも化膿さすことはいけない」ということになり、「覚書協約」を締結することになったというのである（兼松、1951、20～21頁）。

婉曲的ながらも先任権が労働組合にとってどれほど効力をもつことになるのか懐疑的に見ていたことを伝えているのである。そして「われわれ自体を發展させ強化することは、あくまでもわれわれ自身の問題であつて、われわれが適度の栄養をとり、發育に十分な運動をして、自らをきたえることは、われわれ自らが解決して行かなければならないということである。占領下だからといつて、何でもGHQに持込んだり、他力本願で解決をはかろうとすることは決して組合を健全に発達さすものではない」（兼松、1951、21頁）としていた。その結果についても満足がいったとはいえなかつたのである。この点を鑑みると、大々的に喧伝されたにもかかわらず、先任権は導入されることなく、全損保の基準案に沿った協約のみが残ったと考えられるのである。

労働組合サイドの先任権反対論

とはいえ、労働組合側が全面的に先任権の奨励を無視していたわけではない。労働協約に先任権の導入を積極的に検討した組合も存在している。例えば『労政時報』1050号には「民同の基準案」⁷⁾として、その労働協約の基準案を掲載しているが、その中には「古参権（先任権）」の条項があり、勤続年数のみ

を基準とした先任権を一時解雇と再雇用について活用することとされていた。また、古河電工労連は先任権を含めた労働協約案を会社側に対して締結するよう求めていたし（労働調査時報、1952）、総評系の全国紙パルプ産業労働組合連合会（紙パ労連）傘下のいくつかの組合で労働協約に先任権の影響を受けた条項を導入していたことが明らかになっている（労働法令通信、1952）。

ただ、こうした労働組合側の先任権受容に対して、否定的・批判的である見解も少なくない。実は、上記単組の事例を紹介した記事はいずれも批判的な文脈で紹介している。また民同も、1949年12月に新産別を結成するにあたって新たな労働協約基準案を作成しているが、そこからは先任権の規定は消失していた。

では、労組側からした先任権の否定はどのようなものであったのか。それは、まさに経営側の先任権受容の枠組みに対応するようなものであったと見てよいであろう。すなわち、解雇基準として導入されることへの忌避と、新たな従業員秩序の基盤となってしまうことへの危惧であった。

前者の立場からした批判が紙パ労連の批判である。

「大平の『事業整備縮少その他の事情により、止むを得ず人員整理の必要を生じたる時は原則として左の順位による。一、退職希望者 二、勤務成績不良なる者 三、新任順位』とあるのもおかしい。これで組合が最後まで首切り反対を闘い抜ける道理がない（被解雇者以外の者の闘争意欲を減殺）。東信の『冗員整理は原則として古参権制度を採用』する覚書も同断で、組合は飽く迄も完全雇用の為に闘わねばならない。さあさあ御自由にと態々首をつき出す様な真似は先任権制度の確立されていない現在の日本の労働組合にあつてナンセンスと云える。」（労働法令通信、1952、6～7頁）

経営側が摩擦なき解雇を目指して先任権の導入を

目指したわけだから、労働組合側としてはそれを是とするわけにはいかないということになる。一人たりとも解雇させない「完全雇用」を守るために、先任権は拒絶されているのである。

後者の立場、すなわち新たな従業員秩序の基盤として先任権が用いられることへの危惧から批判する立場としては新産別の批判がある。先任権の規定を削除した労働協約基準案に対する解説において「現状においては古参権制度は却つて身分制に転北し、資本家の分裂策動に利用されるおそれがある」(労働省編, 1952, 803頁)としてその導入に対し慎重な態度へと一転しているのである。

また古河電工労連の先任権導入案に批判的な記事は「身分的色彩の強い日本では古参者のボスの傾向を助成する可能性がある。年長者や勤続の古い人を尊重することは、日本のように封建的な色彩がこく残っているところでは多分に、封建的な感情と結びつきやすく、その結果としては、一つの身分的なものになつてゆく可能性が強く、古参者のボスの傾向を助長し、ひいては組合が一部の人々の支配の下におかれるようになるキケンがある」としていた。くわえて「組合員が組合活動よりも企業の成績に興味をもつようになる可能性がある」とし合理化や労働強化などへの反対が弱まる危惧を説いていたのである(労働調査時報, 1952, 41頁)。

職場秩序が勤続年数を基準とした「身分制」へ転化することを危惧するものである。こうした短文だけで解釈するのは難しいが、それでも敗戦後の混乱のなかで様々な年齢や他企業経験者が入職してきていた職場を前提とすると、勤続年数という基準だけで古参勢力が優位な立場となることへの危惧、旧来から会社に雇用されていた層が一方的に優遇されることへの懸念を示していたとみてよいのではないかと

おわりに

本稿ではGHQが当初は黒子的に、そして経済九原則以降は直接介入する形で米国を範型とする労働

協約の締結を日本の労使に求めるようになり、摩擦なき人員整理を実現するために先任権の紹介がされていたことを明らかにした。また当初は先任権について価値中立的であった労働省も人員整理をめぐる紛争を解決する手段として先任権の導入を奨励するようになる。そこには高齢者の雇用保護という観点があった。

こうしたGHQや労働省の先任権の奨励に対して、経営者団体は先任権を積極的に検討し、二つの枠組みからその導入を唱えるようになる。一つは喫緊の課題であった人員整理基準としてであり、もう一つは昇進・昇給をも含めた人事制度の枠組みとしてである。ここで後者の枠組みを確認しておく、経営の民主化との観点からそれまでの経営者の独断的で恣意的な昇進や昇給を反省する立場にたち、勤続の長短という客観的基準を基底に据えた従業員の序列付けを構想した。これは、米国のように労働組合側からも支持されると判断していたのである。

「職務分析等人事評価」を伴うような「職階制」が「比較的理想的」としてしながらも、『あり方』ではその実施が難しいことから先任権という選択肢もあるとしていた。勤続年数の長短に基づく序列付けを基底に据えながら、これに能力や体力などの評価を付加していくことが構想されていたのである。

先行研究が示してきたところでは、1950年代において経営側は職務(仕事)の側での序列に基づく処遇(ジョブ型)への転換を目指してきたが、その試みは挫折した(石田, 1990など)。同時期にはヒトの序列に基づく処遇が、戦前の身分制度に淵源を持つ資格制度という枠組みをとって実現されたことになっている(野村, 2007)。後に主流となる職能資格制度では、その基準に従業員の職務遂行能力が置かれているが、学歴と勤続年数が職務遂行能力の代理指標として用いられてきた。すなわち入職時の資格等級は学歴で決められ、その昇格にあたっては各等級ごとに標準在級年数、最短在級年数、最長在級年数が定められており、その昇格には勤続年数を基準(目安)とした枠組みとなっていたのである。勤続年数

に準拠しながら、人事考課により昇格・昇進者を確定する仕組みである。

ここに先任権の残滓を見ることはできないであろうか。本稿で確認したのは、1940年代末頃に先任権が経営側にとって勤続年数に基づく従業員の序列を構想させることになったことである。勤続年数は客観的であるがゆえに、労使にとって納得のいく格差の基準になるであろうという期待からである。身分制度を資格制度としてリニューアルするにあたって、勤続年数が重要な基準として浮上したのは、まさに先任権の影響があったからである。先任権のおかげで、勤続年数は非封建的で、客観的で合理的な基準となりえるということを経営側は確信できたのである。後世には年功序列という言葉によってその出自は消されてしまうことになったが、1950年代には、先任権や古参権という言葉が勤続を基準とする人事を言い表わす概念として経営学や経営者サイドで流通していたことも、こうした経緯の傍証となっているのである。またこの経営側の目論見を労働組合サイドも感じており、先任権が新たな身分制へと転化すると警戒していたのである。このように見てくるならば、今後残された課題は、先任権を媒介としながら旧来的な身分制が勤続年数を軸とした資格制度へと再編されていく具体的過程の検討ということになるだろう。

謝辞

本論文はJSPS 科研費基盤研究C JP 21K01916の助成を受けて執筆された。

注

- 1) プランゲ文庫所蔵の同書は第4版であり、その出版年月は1948年5月となっていた。
- 2) 『労働協約』(東洋書館, 1948年3月)のことだと思われる。
- 3) 「労組は人員整理に備えよ:総司令部労働課の二氏語る」『神奈川新聞』1949年2月20日。
- 4) 米国国立公文書館所蔵日本占領関係資料中、Seniority Material (文書名:GHQ/SCAP Records,

Civil Affairs Section = 連合国最高司令官総司令部民事局文書) (課係名等: Kanto Civil Affairs Region) (シリーズ名: Kanto Labor File, 1947-51) (ボックス番号: 2758; フォルダ番号: 3) に保存されていた和文手書き文書。冒頭に“M. Camacho Translation of Theory on Seniority and Grievance Machinery.”とのメモが付されている。この文書の発行年月日はわからないが、Seniority Materialに保管されていた文書は1947~51年となっている。国鉄の人員整理などに触れていることからすると1949年以降に出された文書だと推定される。

- 5) なお個人の「苦情」の「等閑視」は先任権とは別に、苦情処理機関を設ける提案とつながっている。
- 6) 井上(1969)執筆時点での井上の肩書は日本アイ・ビー・エム取締役。著者紹介によると1950年に同社に入社し、「技術部長, 人事部長」を歴任し、日経連労務管理委員でもあった。
- 7) この基準案がいつ発表されたのかは不明であるが、締結年月日の年の欄が「昭和24年」とされていたので1948年末に作成し、1949年中に傘下組合にその締結を奨励することを予定していたのではないかと考えられる。

引用文献

邦文文献

- 石田光男(1990)『賃金の社会科学』中央経済社。
井上富雄(1969)『日本の能力主義』日本経営出版会。
兼松力(1950)「日本火災を中心とする全損保の協約闘争」『労働経済旬報』4巻106号。
兼松力(1951)「労働協約運動の反省:日火闘争とGHQ」『保険界』4巻1号。
狩野寧武(1950)「昇進昇給と考課制度」『労務研究』第3巻2号。
黒川小六(1948)「苦情解決機関と経営協議会」東京都労働局編『労働大学講座(下)』中央労働大学。
古米淑郎(1966)「松井七郎先生の人と業績」『経済学論叢』(同志社大学)15巻5・6合併号。
斎藤紫郎(1950)「日本火災の労働協約に就て」『日労研資料』3巻36号。
鹿内信隆(1949)「経済九原則と雇用問題」日本経営者

団体連盟編『経済九原則と今後の労働問題』日本経営者団体連盟。

鹿内信隆 (1950) 「はしがき」日本経営者団体連盟・関東経営者協会『米国における先任権制度の実態』日本経営者団体連盟・関東経営者協会。

信濃毎日新聞社調査出版部編 (1951) 『信毎年鑑 1951年版』信濃毎日新聞社。

社会運動通信 (1951) 「資料 全損保の労働協約」『社会運動通信』1月17日。

竹前栄二 (1982) 『戦後労働改革』東京大学出版会。

竹前栄二・三宅正明・遠藤公嗣編 (1992) 『資料日本占領 2 労働改革と労働運動』大月書店。

日経連労務管理研究会 (1958) 『労使関係安定要因の研究』日本経営者団体連盟弘報部。

日本火災海上保険株式会社企画部編 (1964) 『日本火災海上保険70年史』日本火災海上保険。

日本経営者団体連盟編 (1949a) 『経済九原則と今後の労働問題』日本経営者団体連盟。

日本経営者団体連盟編 (1949b) 『GHQ 労働省指導による新労働協約のあり方』日本経営者団体連盟。

日本経営者団体連盟編 (1949c) 『人員整理をめぐる労資問題』日本経営者団体連盟。

日本経営者団体連盟編 (1958) 『十年の歩み』日本経営者団体連盟。

日本経営者団体連盟・関東経営者協会 (1950) 『米国における先任権制度の実態』日本経営者団体連盟・関東経営者協会。

野村正實 (2007) 『日本的雇用慣行』ミネルヴァ書房。

濱口桂一郎 (2018) 「hamachan ブログ (EU 労働法政策雑記帳)」2018年10月22日 <http://eulabourlaw.cocolog-nifty.com/blog/2018/10/11-e249.html>

(2024年1月12日閲覧)。

松井七郎 (1946) 『労働協約と団体交渉』巖松堂書店。

吉田誠 (2018) 「1950年前後における先任権の日本への移植の試み」『大原社会問題研究所雑誌』721号。

労政時報 (1949) 「民同の基準案」『労政時報』1050号。

労働省編 (1951) 『資料労働運動史昭和22年』労務行政研究所。

労働省編 (1952) 『資料労働運動史昭和25年』労務行政研究所。

労働省労政局 (1948a) 『労働協約の手引き』国際図書出版。

労働省労政局 (1948b) 『団体交渉と紛争処理機関』産業労働調査所。

労働省労政局 (1951) 『労働協約資料第三七号 最近における労使の協約対策並びに労働協約交渉状況』。

労働調査時報 (1952) 「古河電工労連の労働協約」『労働調査時報』第113・4号。

労働法令通信 (1952) 「傘下組合協約に関する紙パ労連の批判」『労働法令通信』5巻35号。

英文文献

Abegglen, J. C. (1958) *The Japanese Factory*. Ayer Company. (占部都美・森義昭訳『日本の経営』ダイヤモンド社 1958年, 山岡洋一訳『日本の経営(新訳版)』日本経済新聞社 2004年)

Abegglen, J. C. (1973) *Management and Worker*. Kodansha International Ltd. (占部都美監訳・森義昭訳『日本の経営から何を学ぶか』ダイヤモンド社 1974年)。

Cohen, T. (1983) *The Third Turn*. (大前正臣訳『日本占領革命』上・下 1983年)。

On Transfer Process of US Seniority Rules into Japan and Reactions of Management Associations and Labor Unions after WWII

YOSHIDA Makotoⁱ

Abstract : This paper chronologically examines the process whereby seniority rules were transferred from the US to Japan. The role of GHQ in this transfer changed over time. Initially, GHQ promoted the transfer of seniority rules in the background. Therefore, it appears that Japanese scholars or the Ministry of Labor in Japan promoted it without GHQ's influence. However, GHQ staff directly advised both parties involved in labor relations in Japan to accept these rules when the nine economic principles were issued by the US government at the end of 1948. These principles favored economic stability over the democratization of labor relations in Japan. Therefore, the staff promoted the use of seniority rules as a means of avoiding strikes against the upcoming massive dismissals. Japanese management accepted the seniority rules in two ways. The first was the criteria for dismissals or layoffs while it lasted only for a few years. The second was the ranking of their employees based on their length of service. This was intended to establish order among employees based on their seniority. The management learned from the seniority rules applied in the US that 'length of service' had value in itself, and expected the labor side to agree to the seniority rules because they were objective and did not involve arbitrary managerial evaluations. The management believed that the new democratic style of management should be based on seniority, supplemented by rational personnel appraisal. This paper suggests that this concept of the employees' hierarchy based on 'length of service' after the US style of seniority was one of the origins of 'Nenko-Joretsu', the Japanese-style seniority system.

Keywords : Seniority Rules, Personnel Systems in Japan, Labor History in Japan

i Professor, College of Social Sciences, Ritsumeikan University

