

米国自動車産業における先任権登場に関する予備的考察

前期ニュー・ディール政策下の ALB が果たした役割

吉田 誠ⁱ

本稿では、米国自動車産業における先任権制度の成立過程について、特に前期ニュー・ディール政策下で設立された自動車労働委員会（ALB）の役割に焦点を当てて検討する。1930年代初頭の自動車産業では、季節的な生産変動による頻繁なレイオフ（一時解雇）と再雇用が常態化していた。レイオフや再雇用の基準は不明確で、職長の恣意的な判断や年齢差別、組合活動家への弾圧が行われるなど、労働者にとって雇用は非常に不安定であった。ニュー・ディール政策の下、全国産業復興法（NIRA）に基づいて1933年9月に自動車コードが制定されたが、先任権は導入されず、経営者側に「個人の能力」に基づく選別権が認められていた。しかし、1934年3月の大統領調停後、勤続期間をレイオフ基準の一つに含めた大統領声明が発せられる。あわせて、ALBが設立され労使紛争の調停にあたることになった。ALBは、レイオフと再雇用に関する具体的な規則を定め、企業に対して勤続期間等の記録作成を義務付け、個別の苦情申し立てに対して裁定を行った。これにより、企業側での恣意的な雇用慣行が改められ、客観的な記録と基準に基づく先任権制度が確立されていく。ALBは短命であったが、その後の米国自動車産業において先任権制度がマギレのないルールとして定着することに重要な役割を果たしたといえる。

キーワード：先任権、自動車労働委員会、AFL、NIRA、自動車コード

はじめに

日米の雇用慣行の差異として通説になっていることに、労働協約が締結されている米国の工場においては勤続期間を基準とする先任権という「マギレのないルール」（小池，1977，241頁）に則ってレイオフや昇進などが実施されているのに対して、日本の年功制では昇進や昇給が年齢や勤続年数に一定程度リンクしながらも査定（人事考課）結果に基づいた処遇になっていることがある。先任権が「年の功」であるのに対して後者は「年と功」であるとも説明

されてきた（熊沢，1997，4～5頁）。

筆者はドッジ・ライン期にGHQや日経連による米国の先任権の日本への移入の試みがあったことを発見し（吉田，2018，2024a 補章），これが年功的な日本の雇用慣行の登場に影響を与えたのではないかという説を展開してきた（吉田，2024b）。日本の年功制が先任権の影響を一定程度受けているとする筆者の仮説が正しいならば，米国の先任権のマギレのなさの確立過程の考察は，日本の雇用管理が先任権を受容しつつも，マギレのなさを消失させた経緯を考察する際に留意しておくべき主体や契機を見定めていくことにつながると考えられる。この意味で本稿は筆者の説を検討していくための予備的な考察という位置付けになる。

i 立命館大学産業社会学部教授

また、筆者の仮説の正否にかかわらず、米国の先任権のマギレのなさの確立過程の研究は一定の意義を有していると考えられる。というのも、米国の先任権の研究は日本においても一定の蓄積があるが、先任権という制度の紹介にとどまるものが多く、管見する限りその歴史をとりあげた文献は少ないからである。小池和男（1976）や篠原健一（2003, 第5章）は内部労働市場の発展、とりわけキャリアの内部化という観点から昇進制度に活用される先任権の歴史を検討している。後者は先任権が仲裁裁定を経ながら昇進制度に適用されていく過程を詳細に検討している点で特筆されるが、いずれの研究も先任権というのは元々マギレのないルールであるという前提に立っている点で共通している。

これに対して1920年代の米国の労務管理を対象とした研究は、先任権のマギレのなさが歴史的に形成されてきたことを示唆している。例えば、鈴木良二は、ゼネラル・エレクトロニクス（GE）がレイオフの判断基準の1つに勤続年数を取り入れた時期を1919～20年頃としたが、それを「明示的に示す会社資料は確認されていない」ので「慣行に留まったもの」と推量し、「その慣行は、必ず短期勤続者から解雇し、長期勤続者から再雇用するというような、差別の余地のないマギレのなさを意味するわけではなかった」とした。それに続く1920年代もその延長線上にあり、レイオフの基準となったのは「勤続年数、被扶養家族の有無、能力と仕事ぶりへのフォアマンの評価」であったという（鈴木, 1998, 245～248頁）。また関口定一もニュー・ディール期以前のGEの「原先任権」を検討した結果、「『原先任権』に比して、先任権はそのいわゆる『マギレのない』（小池和男）性格を持つ重要性が一層明瞭」であることを明らかにしている（関口, 2021, 195頁）。

これらの研究は、ウェルフェア・キャピタリズムといわれたこの時期に企業が主導した勤続奨励策を見出し、その一環としてレイオフ対象者の選定基準に勤続期間という要素を含んだ慣行が登場しているとした。しかし、その時期の特徴としては後の先任

権が有するようなマギレのなさがなかったことを指摘しているのである。このことから、勤続期間をレイオフの基準に入れるような企業主導の慣行が形成されていたとしても、そこには先任権を特徴づけるマギレのなさはまだ確立されていなかったことが確認できるのである。

熊沢誠（1970）は先任権に焦点を当てた研究ではないが、自動車産業の厳格な先任権がニュー・ディール政策期前後の自動車産業の労使関係の中で、組合規制として獲得されていったことを明らかにしている。すなわち、自動車生産における非熟練化の進展により、「セニオリティの長いものも短いものも、さしあたり職務遂行能力には変わらないという認識」が労資間での共通のものとなり、その中で全米自動車労働組合（UAW）が「工場占拠やピケによる工場ごとの組合承認の結果的総和」として結成され、「工場単位で闘っていた労働者にとっては、ストライキをしたものの解雇という資本の攻撃に対して、その工場への勤続年数をストライカー（組合員）の雇用資格とすることが、現実的だった」と、先任権の成立について説明した（熊沢, 1970, 146～147頁）。

当時の熊沢は先任権のマギレのなさを「恣意を排する官僚制の要請にさしあたりマッチしている」（熊沢, 1970, 219頁注6）と表現していたが、その背景に労使関係、とりわけ労働組合の要求があったことを見ているのである。ただし、こうした「恣意」を排し、「官僚制の要請」に「マッチ」するような先任権が、労使対立の中でどのように実現してきたかについては検討されていない。どのような経路を経て官僚制の要請に沿うようなマギレのなさが形成されていったのであろうか。

本稿では、先任権に先立つ雇用のあり方からマギレのなさを有する先任権が形成されていく過程を前期ニュー・ディール期の自動車産業の事例に基づき検討する。ここで前期ニュー・ディール期とは1933年の全国産業復興法（NIRA）制定から1935年5月の違憲判決までの時期を指す。この時期を検討する理由は、この直後の1937年にGMとUAWの間で初

めて労働協約が締結されたことにある。そこには先任権条項が含まれており、この協約締結の直前となるこの時期にこそ先任権が形づくられたと考えられるからである。なお、一次資料の検討は一部に留まり、多くは二次資料に基づくものである。時期的な限定および資料的な制約からも予備的考察とせざるをえないことに留意されたい。

1. ニュー・ディール期前のレイオフの実情

まず、先任権が登場する以前の自動車産業における雇用はどのような状況にあったのであろうか。ここでは、ニュー・ディール期の直前となる1930年代初頭におけるレイオフの実情について確認しておこう。

当時の自動車生産には季節的な周期性が存在していた。寡占化が進んでいたビッグ3（GM、フォード、クライスラー）の生産が、大恐慌後の1930年からニュー・ディール政策前までの1932年についてどのように推移していたのかを、月間の工数（man-

hour）の変化により見たのが図1である（各年1月の工数を100とした数値）。これを見ると、4～5月にかけて生産が増大していくが、秋には生産の大幅な減少を確認することができる。例えば1931年では、4月までに50%近くの工数の増加をみたが、その後は漸次減少し10月には1月比30%の減少となっている。30年、32年においても振幅は変わるものの、工数の季節的周期性が確認できるのである。

この生産変動は雇用数と労働時間によって吸収されていた。まず、雇用の面で見ると、生産の減少期にはレイオフや解雇が、増大期には再雇用や新規採用が実施され、従業員数が大きく変化をしている。図2は従業員数の変化（各年1月の従業員数を100とした数値）を示したものであり、概ね生産工数の増減に対応する形で、雇用者数も増減していることが確認できよう。

他方、月間の平均労働時間は工数を従業員数で除すことによって算出される。それを確認したのが、図3の月間労働時間の推移である。これは多少複雑な変化をしている。より詳細に検討するために1930年

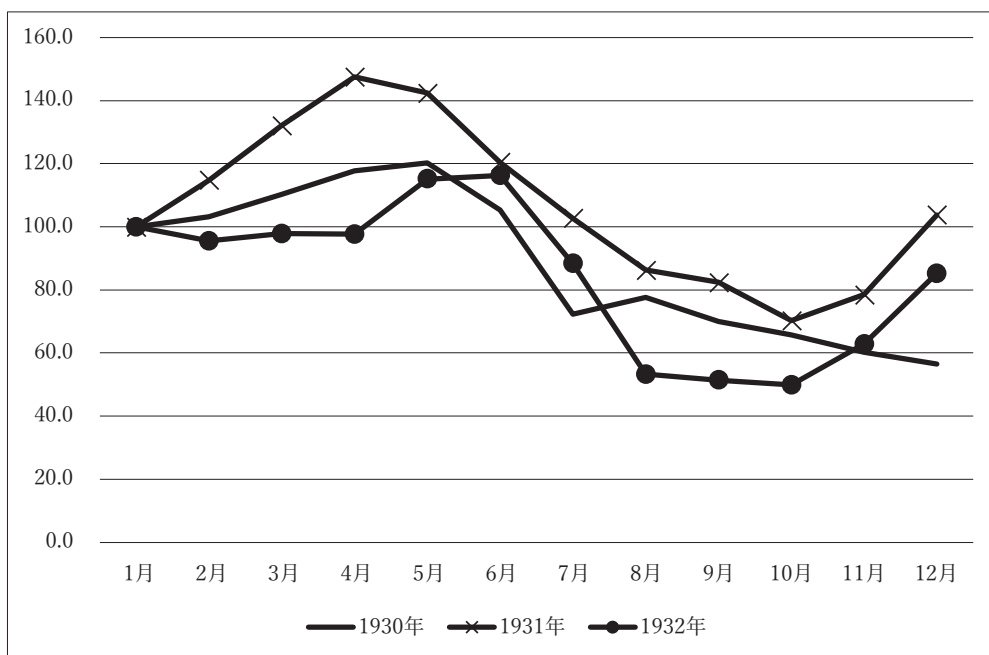


図1 GM・フォード・クライスラーの工数の推移（各年1月の値を100とする）

出所：NRA（1935）Exhibit 5の数値を用いて作成

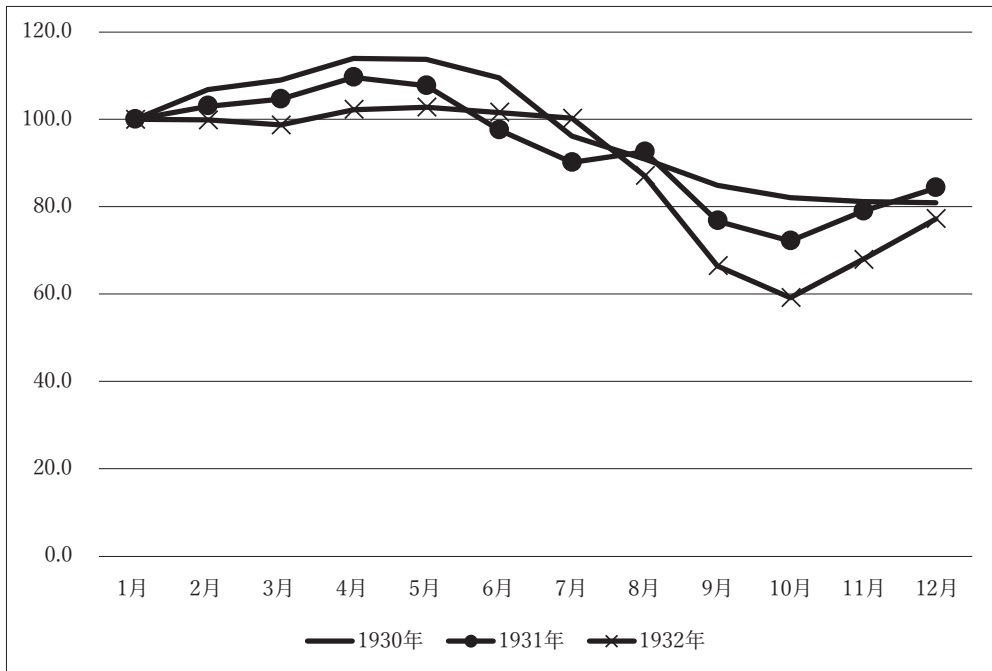


図2 GM・フォード・クライスラーの従業員数の推移 (各年1月の値を100とする)

出所：NRA (1935) Exhibit 5の数値を用いて作成

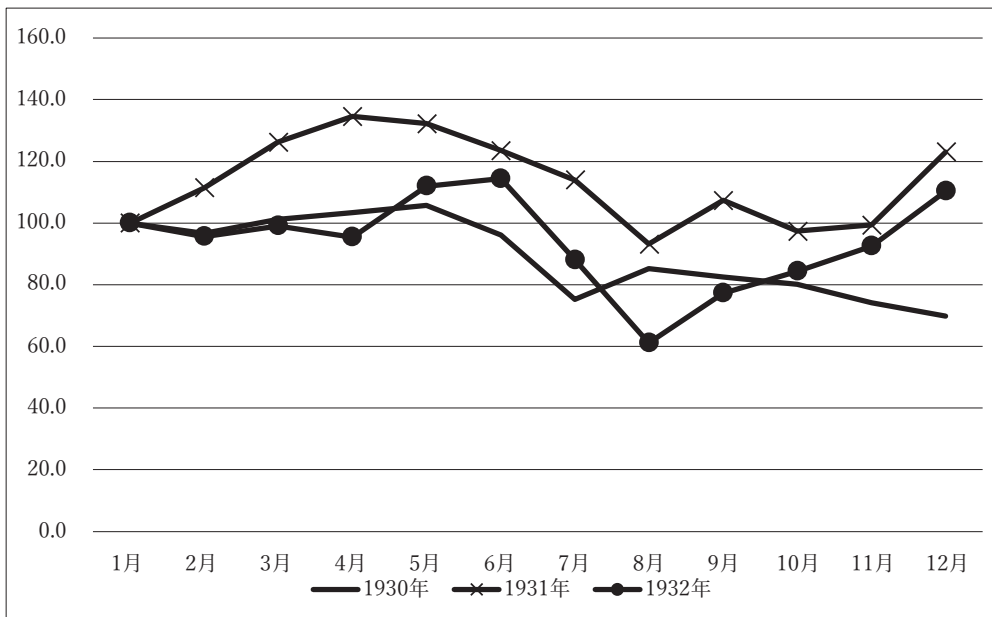


図3 GM・フォード・クライスラーの労働時間の推移 (各年1月の値を100とする)

出所：NRA (1935) Exhibit 5の数値から算出して作成

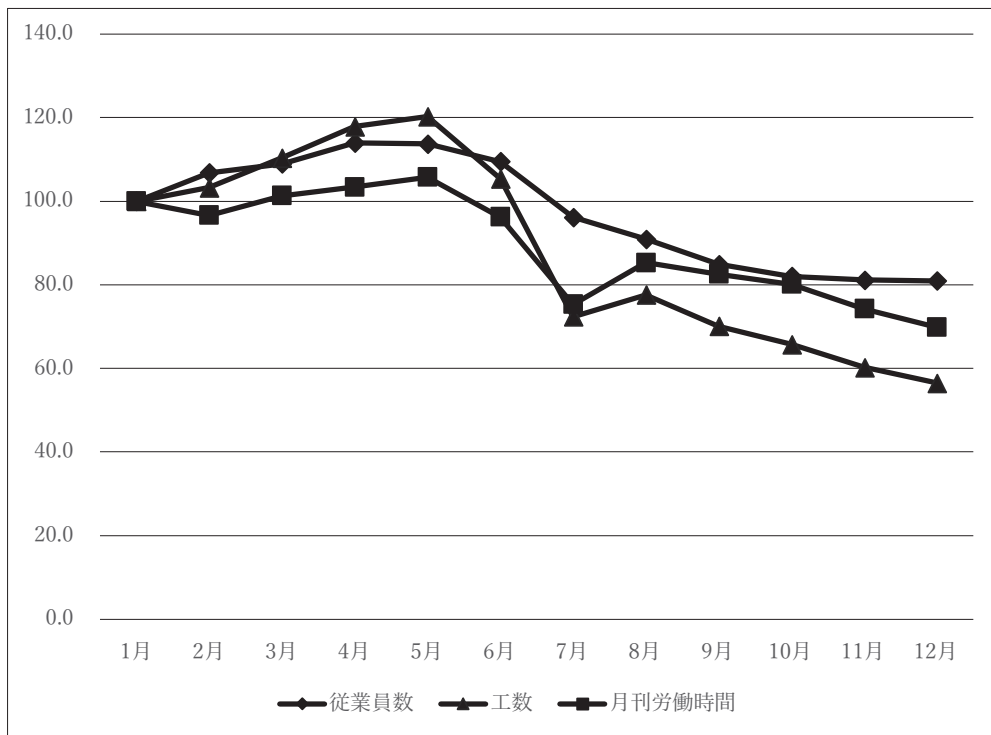


図4 1930年 GM・フォード・クライスラーの従業員・工数・労働時間の推移 (1930年1月の値を100とする)

出所：NRA（1935）Exhibit 5の数値から算出して作成

の工数、従業員数、平均労働時間の推移を確認したのが図4である(いずれも1930年1月を100とした数値)。生産の落ち込みに比例する形で必ずしも労働時間が変化しているわけではない。このことから従業員の減少した分を残った労働者の労働時間の延長で対応していることが看取できるのである。

労働者からすると毎年、周期的にレイオフや再雇用を経験することになる。「自動車産業の生産の季節的な周期性のため、労働者は冬と春は長時間にわたる過酷な労働を行うが、その同じ年の終りには工場の再編のために3カ月までに及ぶ失業を経験することになる」(Lichtenstein, 2002, p.49)。誰がレイオフされ、誰が呼び戻されるのかはわからず、不安なままに毎年を過ごしているのである。そして、ある程度勤続を重ねていくなかで、やがてレイオフされたまま呼び戻しを受けなくなる時が来る。事務所や職

長のところに出向き、仕事はないかと尋ねても、「今はあなたに与える仕事はないが、数週間後、あるいは数ヶ月後にはあるかもしれない」などと言われるだけであり、何度出向いても同じ返事しかもらえず、そうする中で自らの職がなくなっていることを知るといふ (NRA, 1935, p.50)。こうした雇用の不安定性に拍車をかけていたのが、次に述べるような当時の自動車産業の諸特性である。

一つは、際限ないスピード・アップである。スピード・アップ政策については既に多くの研究 (Gartman, 1986, Edsforth and Asher, 1995, 熊沢, 1970など) が指摘しているのでここでは詳述を避けるが、自動車組立のライン化は徹底した作業の単純化を進め、科学的管理法の手法を用いて作業時間の短縮を進めてきた。もはや常人の能力を越えた作業速度が設定されるようになったとさえ言われていた

(NRA, 1935, p.46)。そして作業に遅れる者が解雇やレイオフの対象となっていた。D. Gartman はスピード・アップ政策がもたらす雇用の不安定性への影響を強調し、「大恐慌の時期、レイオフや解雇は概して労働強度を高める能力や意欲を有するかどうかによって決定されていた。スピードについていけない労働者が最初にレイオフされた」としていた (Gartman, 1986, p.360)。過剰な労働力を背景に労働者の使い捨てが常態化していたのである。

そして、こうしたスピードアップ政策は年齢差別に帰結していた。「自動車産業は若年男性の産業」(NRA, 1935, p.41) であると言われ、40歳以上で既に高齢者の扱いとなっていた。「どの自動車工場においてもおそらく明確な年齢制限のようなものは存在していない。しかし、40歳になった人がレイオフされたとき、彼が再雇用の時期に戻ってくるのはますます難しくなっている」。スピードアップに耐えられるような若い頑健さが求められ、自動車産業では「米国の他の同様の労働者グループが老齢とされる年齢よりも10歳から20歳早い」のであった (NRA, 1935, p.53)。

また、職長の権限が大きかったことも見逃せない。職長は生産の観点からすると「重要人物 (keyman)」であり、「数百人の部下をしたがえていた」。多くの工場ではその権力に縛りがかけられていないため、権力の恣意的な濫用を招き、「依怙蟲虜と職長の労働者へのお金の無心が普通となっているかのようである」。その「職長のささいな気紛れが自動車労働者の多くの生活を左右することになる」(NRA, 1935, p.49)。すなわち、レイオフや再雇用の場面で次のようなことが起こっていた。

もし職長が『再雇用なし』とレイオフの用紙に記入すれば、この瞬時の判断がその工場や会社での職をおわらせることになる。あるいは、身元照会に供されることになると自動車産業でもおわりとなりうるのである。もし職長がレイオフの用紙に『扇動者』と書く、あるいはそれと

分かる記号を付すと、その結果は確実にその労働者についてはまずおわりとなろう。

(NRA, 1935, p.49)

そして、最後に組合対策としてスパイ網がはりめぐらされ、組織化を弾圧するために暗躍していたことがあげられよう¹⁾。会社は探偵事務所を雇い、組合活動家などに対するスパイ活動を進め、解雇やレイオフに際して、彼らをその対象とした。1957年には米国上院に設置されたラ・フォレ委員会 (the La Follette Committee) における GM やクライスラーの経営幹部の証言により、自動車産業では大々的にスパイが使われてきたことが白日の下にさらされた (Fine, 1958, p.260)。ついでに言うならば、他産業においては1920年代のウェルフェア・キャピタリズムと言われた時代に企業側の手による会社組合 (Company Union) が登場していたが、自動車産業においては存在せず、オープン・ショップの下、徹底した組合弾圧策がとられ、自動車産業で会社組合が設立されるのはニュー・ディール政策の下でとなった。

2. NIRA と自動車コード

1933年のF.D. ルーズベルト大統領就任後に制定されたNIRAは、労働研究の分野ではその第7条(a)項において労働者の団結権と団体交渉権を法認したことで有名である。1935年5月にNIRAが最高裁において違憲と判断されたが、この条項は同年に成立した全国労働関係法 (通称、ワグナー法) へと引き継がれており、現代米国の労使関係制度の基盤を準備することになった。

他方でNIRAに基づき全国復興庁 (NRA) が設立され、生産量と価格の自主規制を目的とした業種別のカルテル体制による産業復興を目指していた。このため繊維・石炭・自動車・鉄鋼などの10大産業を指定し、産業ごとに「企業の活動条件、労働条件を規制する公正競争規約 (コード)」を企業代表、労働

者代表、消費者代表からなる委員会において策定し、政府の認可を受けて、各産業における企業が順守すべき「法律としての強制力」をもつことになっていた（野村，2013，198～199頁）²⁾。

この規約の策定は、実際には業界団体が担ったが、労働者代表、消費者代表の合意を得て確立されることになっていた。自動車産業については「自動車製造業に対する公正競争規約（Code of Fair Competition for the Automobile Manufacturing Industry）」（以下、自動車コードと略）が同年9月26日に大統領の承認を受けて発令されている（NRA, 1933a）。この自動車コードでは、最低賃金、労働時間、児童労働の禁止、労働者の団結権・団体交渉権の承認などが決められていた。労働者の団結権・団体交渉権についてはNIRA第7条(a)項を踏襲したものであった。ただ、この時期の自動車産業においては労働組合は非常に微弱であり、公聴会には自動車の労働組合の代表からは出席がなく、出席したのは米国労働総同盟（AFL）の会長、W. グリーンであった。グリーンも様々な反対意見を出したが主張を通すことができず、自動車製造業界の主張をことごとく反映するものとなった（Fine, 1958, p. p.251-252）。

このためか、自動車コードには先任権に言及した箇所はなく、むしろ、全く逆の方針が採用されていた。すなわち労働者「個人の能力（merit）」に基づき選別する権利を雇用主側に認めていたのである。自動車コード第VII条では、NIRAの第7条(a)項に従い、従業員が自由に自らの代表者を選び、組合を組織し、団体交渉を行うことを認めているのであるが、その代償であるかのように「前述の全国産業復興法の要求を解釈において修正・歪曲することがないかぎり、当該産業の雇主は、従業員がどの組織の構成員であるかどうかを問わず、個人の能力に基づき従業員を選別、保持、昇進させる権利を行使してよい」（NRA, 1933a, p.8）としていた。従業員の雇用上の取り扱いについては、経営者の権利として認めており、そこに先任権が介在する余地はなかった。

熊沢によれば、自動車コードの策定時に経営側を代表した業界団体、全米自動車商業会議所（NACC）はこの「『個人別査定原理』には固執し」、「NIRAの下で企業が追求すべき方針」としたという（熊沢, 1970, 108頁）。そして「他の産業では認められなかった」「能力比較条項（a comparable merit clause）」（Fine, 1958, p.253）が自動車コードに記されたことには、上記のような組合勢力の微弱さが反映していたとみるべきであろう。

1933年9月時点での自動車コードにおいて、雇用不安に対する対策として先任権によるレイオフ規制という枠組みは存在していなかったのである。レイオフが実施される場合には、誰をレイオフ対象者として選別するのかについては「能力」という判断基準の下に、専ら経営側に決定する権限があることを認めていたのである。

ただし、能力条項のポジティブな面についても付け加えておいてよいであろう。それは、この文章中に見られる「どの組織の構成員であるか否かを問わず」という文言である。これはもともとオープン・ショップを守旧する意図で挿入されたが、しかし、組合員差別を禁止することに転じることになる。つまり、能力があれば、労働組合員であったとしても雇うことが求められることになる。これにより、組合員は能力があるのに解雇された、再雇用されなかったなどと異議を申立てることが可能となったのである。しかも能力についての判定が、上述したように多分に職長の恣意的な判断によるものであったとするならば、この規定は経営側にとって非常に危うさを伴うものとなる。D. Brodyはこの能力条項の登場により「労働者のレイオフと再雇用は絶対的な経営者の特権ではなく、何らかの客観的基準に従う」ことになったと評価している（Brody, 1993, p.191）。能力条項が組合員差別を難しくし、より客観的で明白な基準への転換の必要性を胚胎させていたともみるのできるのである。

さて、ここまで自動車コードに拘ってきたのは、「1933年12月、全国復興庁の自動車コードは6ヶ月以

上勤務したものに対する先任権原則を確立した」(Edsforth and Asher, 1995, p.91)とする文献もあるからだ。これまで確認してきたのは1933年9月に発出された自動車コードであったから、もしこれが正しいとすると、その3カ月後に大きな変更がなされたことになる。これは事実なのであろうか。自動車コードはその後、数度の補足や修正がなされており、1933年12月にも確かに18日付で自動車コードの修正(NRA, 1933b)が発令されている。しかし、それは自動車コードの有効期限を1933年12月末から1934年9月4日まで延長することを主要内容とするものであり、それ以外のところで大きな変更はなされていなかったのである。またそれ以降の修正や補足においても先任権に触れられることはなかった。「AFLは条項の期限延長がなされた5回のいずれにおいても自動車コードの条項に関する公聴会を実施させることさえできなかったのである」(Fine, 1958, p.253)。自動車産業における先任権は業界主導で策定された自動車コードとは別に確立されたとしなければならない。

3. 1934年3月の大統領声明

ニュー・ディール期の先任権の確立において一つの画期をなすのは、自動車産業でのストライキ回避のために行われた大統領調停後に発出された大統領声明(1934年3月25日)である。まずは、この調停の経緯について確認しておこう。

NIRAによる団結権や団体交渉権の法認という追い風を受け、1933年夏よりAFLは自動車産業での組織化を積極的に進めることになった。ただし「AFL自体は労働者がNIRAの目標を実現することを手助けしようとするものであり、闘争を煽る意図はなかった」。そして「同時に、使用者に対して、それが『良き』組合であり、組合承認が拡大すれば労使共に利益を得ることを確信させようとしていた」。そして、もし会社側がそれに応じなかった場合には、「政府の省庁に助力を仰ごう」としていた。この時期

AFLは地域や工場に結成された労働組合をFederal Labor Union(連合労働組合、以下FLU)として、AFLの直轄組織として加盟させる方針をとっていたが、こうして新しく生まれてきた組合がストライキを頻発させることになるのである³⁾。これらの闘争は「AFLが関知し、承認したものではなかった」(Fine, 1958, p.257)。

闘争の背景には1933年秋の生産削減期において多くの組合員が解雇やレイオフされていたことがある。自動車コードのおかげで、こうした事態を組合差別の問題として取り上げることができるようになったのである。また、自動車コードの発令以降、新たに登場した会社組合への参加が会社から強制されていることも問題になっていた。これらの問題をデトロイトの地域労働委員会に訴えたが、その結果は満足のいくものとはならなかった。公正な代表権の確立のため、全国労働委員会(NLB)による工場における代表選挙の実施をAFLは主張したが、経営側は拒否した。そして、業を煮やした各地域や工場のFLUはストライキを構えるようになったのである。1934年3月26日には大規模な一斉ストライキを計画していた。しかし、AFLの自動車産業の組織化の責任者であったW.コリンズは、ストライキが実施されることを恐れて大統領に伝えたのである(Fine, 1958, p.261~262)。

これを受けNLBがその調停に乗り出した。3月14日にAFL側は、工場における組合選択の選挙の実施や、組合活動で解雇された者の復職など7項目の要求を提示した。そして、このなかに「先任権(seniority rights)が季節的レイオフや再雇用の問題において決定的なものとして重視されるべき」という要求が盛り込まれていたのである(Lorwin and Wubnig, 1935, p.354)。

翌15日、GEの副社長、W.S.クヌーセンは「GMがAFLの組合を認めることはないし、また選挙を実施することにも関与しない」としたうえで、「会社はあらゆる従業員集団の全代表と会い、彼らと会談し、特定の不満について調整する」用意があるが、このた

めには彼らの「素性と権威」を確認することが必要であるともしていた。クヌーセンはこうした声明を読み挙げ、直ちに調停会場を後にした。「素性と権威」の確認とは、労働者を代表していると主張する組合に「組合員リスト」を提出させることを意味していた。今後の組合差別に使われる可能性があり組合側には受け入れられるものではなかった。NLBの調停は暗礁に乗りあげてしまったのである（Lorwin and Wubnig, 1935, p.354）。

政府側代表である H.S. ジョンソン将軍は、ルーズベルト大統領に調停を持ち込んだ。ストライキ回避のため、大統領は労使の代表者をホワイトハウスに招集したのである。大統領による招集の結果、団体交渉の労働側代表を比例制とすることや、自動車産業で起こる諸紛争の解決のために自動車労働委員会（ALB）を設置すること等で和解が成立した。

組合側にとっては満足のいく内容ではなかったが、大統領への信頼や、当時の AFL の組織率からしてスト実施が組織に壊滅的打撃を与える恐れがあったため、それに従うこととなった。この調停結果を受け、3月25日に大統領は声明（以下、大統領声明）を発した。そして、それには下記のような文言が含まれていた。

当該産業界は、人員の削減や増員の場合には扶養家族を有する既婚男性といった人間関係を最も重視し、その次に勤続の長さ（seniority）、そして個人の技能および効率的遂行を重視する。

（U.S. Department of Labor, 1938）

「扶養家族を有する既婚男性」や、労働組合が要求した「勤続の長さ（seniority）」がレイオフの基準に盛り込まれることになった。前者は政府の側での発案ということになろう。使用者側が重視し、自動車コードに唯一記載されていた「能力」的要素も挿入されてはいたものの、その優先度は押し下げられていた。そして、この大統領声明を具体的に実現していくことが新たに設立された ALB の役割となった。

4. 1934年5月18日の ALB 規則

ALB はデトロイトに1934年3月26日に設置された。労使それぞれの代表および中立の3名の委員からなり、自動車産業における「代表制、解雇、差別の全ての問題」を取り扱うことになっていた。そして、給与支払簿と組合員名簿双方を閲覧することができ、労使双方を拘束する最終的な裁定を下す権限が与えられていた（Lorwin and Wubnig, 1935, p.357）。

この ALB が設立間もない5月18日に発出した声明「レイオフと再雇用に関する規則」（以下、ALB 規則）は、先の大統領声明を実現するための具体的な手順を示したものであった。管見するかぎり、これまで日本では紹介されていないようなので⁴⁾、少々長くなるが、ここに掲載しておこう。

1. 人員の削減が行われるときには、以下の手続きに従うべきである。
 - (a) 1933年9月1日以降に雇われた従業員は、下記(d)群に該当しない限り、既婚者であるか被扶養者であるかにかかわらず、最初にレイオフされる。
 - (b) 次にレイオフされるべき従業員は、1933年9月1日以前に雇われた者で、未婚かつ被扶養者がいないものとなるが、勤続の長い従業員や(d)群に該当する従業員は除く。
 - (c) 次にレイオフされる従業員は1933年9月1日以前に雇われた者で、既婚でありかつ被扶養者がいる者である。
 - (b)と(c)、それぞれの場合において、勤続が短い従業員が、勤続が長い従業員の前にレイオフされるべきである。勤続は年単位で決定される。
 - (d) 経営側の判断において、工場や生産の業務上不可欠な仕事をしている従業員、もしくは特別な訓練を受けてきた、あるいは特別な能

力を有する人は、(a)、(b)、(c)および以下の段落2の条項にかかわらず、雇用、残留、復職が認められる。

2. 人員増が行われるところでは、(c)群に所属する者が、(b)群の所属者より先に戻されるべきである。ただし(b)群に所属する者が勤続の長いものである場合は除く。そして新規雇用が行われる前に(b)群に所属する者が戻ってくるべきである。各群の中においては、より勤続の長い従業員がより勤続の短い者より先に戻ってくるべきである。上述の(d)の条項は、何にもまして、操業が始まる時にラインの立ち上げを準備することを意図している。
3. 勤続の長さは当該工場あるいは同じ使用者の同種の工場に雇われた日付から割り出されるべきであり、当該集団、部門、あるいは職務に雇われた長さではない。
4. 上記の諸条件が等しい場合、経営側の判断において決定されることとし、個々の従業員の熟練や効率性が、仕事への残留や復帰において誰にするのかを決める基準とすべきである。
5. 上記の諸原則は、工場において遂行されている様々な作業グループにおける仕事の分類の違いを充分考慮して適用されるべきである。
6. レイオフとは区別される解雇や退職の事案はすべからず、その旨と理由を明確に示すものとする。
7. 大統領調停の諸原則を実施するこの手続きを適用する業務は、相当量のデータを必要とする。この産業の使用者は、予めレイオフに関する部門、集団、職務別の計画を準備し、(d)群に該当する業務のリストを添えた残留させる従業員の詳細、およびレイオフされる人々を示し、両者の従業員の適切な記録を準備しなければならない。どの

計画も、当委員会の業務上の使用要請に応じて適切に当委員会が使用できるようにしておくべきである。

(Lorwin and Wubnig, 1935, p.p. 361-362からの再引用)

1935年1月18日にはALB規則に対して修正が加えられるが、それはこの規則を一般化・普遍化するために「1933年9月1日」という具体的期日を「労働力の削減の1年前」という相対的期日に変更したものであった。例えば第1条は「労働力削減の1年前以降に採用された従業員は、下記(d)群に該当しない限り、既婚あるいは被扶養者にかかわらず、最初にレイオフされる」といった具合であり、内容的な点では変更がないが、それが特殊具体的な一時的施策からより一般化された規則へと転化したのである。

5. ALB が先任権定着において果たした役割

こうした方針でレイオフ規制を実施し、レイオフや解雇に関する苦情の裁定に臨んだALBであったが、その後AFLとの関係は悪化する。1935年には労働者の代表選挙の方式をめぐり、両者は決定的な決裂へと至るのであるが、すでに1934年秋以降、AFLはALBに対して不満を表明するようになっていた。その理由としては、労働者の苦情申立から裁定までに時間がかかることや、労働者寄りの裁定がなされていないことであった(Fine, 1958, p.269)。

後者については、Lorwin and Wubnig (1935)が実際の裁定結果の具体的な検証をしているので、これについて紹介しておこう。1934年早秋までに、不当解雇や懲罰的レイオフであるとの申立があったのは114件であり、その内訳は不当解雇が50件、不適切なレイオフが60件、いずれにも分類されない事案が4件となっていた。裁定の結果は、不当解雇では12事案で労働者側の申立を認め、38事案では申立を棄却した。また不適切なレイオフでは15事案、分類さ

れない事案では3事案で労働者の申立を認め、それぞれ45事案、1事案を棄却していた。

全体では約25%の事案で労働者側の申立を認め、75%を棄却していることになる。Lorwin and Wubnigは労働者の申立が認められた割合が低いとみてよいかどうかはわからないとした。そのうえで、彼らが問題としたのは、労働者の申立が通った30事案のうち使用者側の差別があったと宣告した事案は1つもなかったにもかかわらず、使用者側が勝った84事案のうち29事案において明確に使用者側には差別の意図がなかったと明言していたことである。この点をもって、彼らはALBが労働者側よりも使用者側に配慮した裁定を下していたと判断していたのである（Lorwin and Wubnig, 1935, p.p.366-367）。

このように見てくると、ALBは使用者側の権勢が強い自動車産業の労使関係を大きく変えることにはならなかったようにも思える。ではAFLが批判したように、自動車産業における組織化の障害としてしか機能しなかったのであろうか。あらためてALB規則を確認するなかで、この点を検討してみよう。

Lorwin and Wubnigは大統領声明とは異なる点が存在すると指摘していた。それは大統領声明では既婚男性が最も優先されるとしていたのだが、ALB規則では例外規定が設けられ、最も重視されるべき範疇が本稿では(d)群と翻訳した「経営側の判断において、工場や生産の業務上不可欠な仕事をしている従業員、もしくは特別な訓練を受けてきた、あるいは特別な能力を有する人」であった。何よりも彼らが雇用保障されるべき存在であり、むしろ、これは自動車コードの「個人の能力に基づき従業員を選別、保持、昇進させる権利を行使してよい」としてしたこととの親和性が高いとしていた（Lorwin and Wubnig, 1935, p.362）。

しかし、これは適切な解釈とはいえない。「能力」の要素はALB規則では4条に置かれており、最後に用いられる要件となっていた。(d)群は「能力」で選抜されたというよりも、業務上会社にとって必要不可欠な人材を意味しており、それは2条に記さ

れているように、レイオフ時にも必要な生産復帰準備のための人員に限定されていた。企業運営の実態にも配慮しながらも、むしろ大統領声明を実現しようと努力したと解釈すべきではなからうか。もちろん、経営側はその後のレイオフで、自らの選別権を守り、(d)群を最大限活用しようとする傾向があったことは言うまでもない⁵⁾。しかし、人員の選別基準に「能力」しか置かなかった自動車コードと、事業遂行上の必要に配慮しながらも、家族規定と勤続期間に重きを置いたALB規則とは懸隔していると見るべきであろう。さらに、先任権の例外となる者が適正かどうかについての判断もALBが担っていたことは重要である。

ALBは先任権について自分たちが果たした役割とその意義を、最終報告書で次のように述べている。

先任権原則の合意時になすべきことは、勤続の正確な記録を準備すること、必要に応じて活用できるようにしておくこと、そしてあらゆる状況の下で規則を統一的に正しく適用することであった。…中略…先任権規則はまだ新しい。後の世では完全に理解されることになろうが、まだ十分に理解されていない間は、労使双方の代表者は自分達の影響力を行使しようとして、記録に基づかない先任権の主張や現行ルールの下では認められない大雑把な先任権の解釈を好むかもしれない。ここに再び、公的委員会がなすべきことが明白となる。いったん、ある事案の先任権記録が正しいことを委員会が確認したなら、記録に沿う形で裁定がなされ、統一的にまた偏見なしに公布された規則として適用しなければならない。そうしないとレイオフと再雇用の命令は規則ではなく、気紛れや支配力に依存することになろう。（ALB, 1935, p.p.3-4）

そして、「先任権の適用は、記録の確認、事実の確定、そして規則や解釈を統一的に適用する」ことが徹底されたのである（ALB, 1935, p.p.18-19）。

委員会が使用者側に求めたのは、レイオフや再雇用にかかわる入念な資料の準備と提出であった。その目的は、委員会が大量の記録に照らして個々の不満を検討できるようにするためであろう。こうしたデータを検討することによって、個々人の効率条項の適用において起こった濫用を発見し、使用者が先任権や婚姻上の地位をどの程度重視していないのかを判断しようとしていたのかもしれない。

(Lorwin and Wubnig, 1935, p.364)

恣意が充満していた自動車産業の雇用関係を、厳格な規則と記録による支配へと転換しようとする公的仲裁機関としての姿勢をここに看取できよう。そしてこの姿勢こそ、企業側での管理体制の変更を促すものであった。これまでのようにレイオフや再雇用を職長まかせの恣意的なものとしていたのでは訴訟に耐えられなくなるためである。

当委員会は、業務の一環として実施した数多くの会議や懇談から、会社の方針の変化や、職場において方針を効果的にするよう歩み出したことに気づく立場にあった。多くの事例において職長の手に委ねられていた採用と解雇の業務が、より高位の職員に委ねられるか、彼らの審査を受けることになった。レイオフおよび再雇用リストの準備は会社の雇用部門に移された。

(ALB, 1935, p.p.13-14)

ALB 規則に対応する様式で従業員の先任権リスト等が作成され、レイオフが ALB 規則の要請するものへと変化していったのである。会社側は既にレイオフから除外されるべき者のリストを作成していたようである。D. Montgomery は「フォードと GM は熟練者の優先リストを考案していた。これを NRA の ALB が 1934 年に部門別の先任権規則に転用するのは容易であった」(Montgomery, 1979, p.141) と指摘している。ただし、Montgomery のこの「先任

権規則に転用する」というのは誤解をあたえる。「熟練者の優先リスト」とは文字通りに読む限り、上述の ALB 規則の (d) 群に該当する者のリストということであり、勤続期間順の完全な先任権リストと同視すべきではない。マギレもないルールというのは一定の行政的規制があるなかで形成されたものであり、決して経営側からする自主的なものではなかったのである。ALB は先任権のマギレのなさの形成において欠くことのできぬ役割を担ったのである。

確かに 1934 年 3 月の時点で AFL は先任権の要求を取り上げていたが、しかし自動車労働者にとっては先任権とは無関係な恣意的なレイオフや再雇用しか経験しておらず、その理解や具体的実現方法については覚つかないものであった。ALB 自体、「先任権規則が導入されて最初の数カ月後、まだその特徴や内容は完全に理解されていなかった」としていたのである (ALB, 1935, p.18)。また NRA の暫定報告書でも次のように述べられていたのである。

1934 年までレイオフ後の雇用において先任権はほとんど注目されてこなかった。自動車労働委員会は、先任権と再雇用に関連する一連の規則を発展させており、この規則は以前の条件よりも明確な利点がある。労働者はこうしたことにまだ気がついていない。

(NRA, 1935, summary p. 5)

ALB が取り上げた労働者からの訴えは、勤続年数が無視されて組合員差別されたというものであった。その当否を証明するためには正確な記録に基づくことが必要であるが、それを労働者が準備することは難しい。公的機関の介入があつてなんとか会社にその記録の作成・維持・提出を実現させることができたのである。

逆にこうした厳格な先任権の適用に対して不満をもった労働者もいた。ある会社組合に所属する労働者は、会社のためにスト破りをしたのだから、自分たちが優先されるべきであると考えるが、ALB は先

任権ルールの強制をきわめて「狭隘に (narrow)」行っていると不満を投げかけていたのである (Gersuny and Kaufman, 1985, p.466)。労働者間においても対立していた考え方に対して、ALB は記録に基づき「あらゆる状況の下で規則を統一的に正しく適用する」という厳格な対応にこだわっていたのである⁶⁾。

NRA および ALB は、1935年5月の最高裁の NIRA 違憲判決により、その活動を終えることになる。他方で、NIRA 第7条(a)項の規定はワグナー法に引き継がれた。自動車産業で活動していた FLU の一部が UAW を結成し、AFL から離脱し産業別組合会議 (CIO) へと結集していき、自動車産業は本格的な労使対決の時代を迎えることになる。1937年には GM と UAW との間で初の労働協約が締結されるが、この協約においては先任権が苦情処理と並ぶ重要な項目の一つになっていた⁷⁾。ここで付け加えておかなければならないのは、この時の「先任権の交渉の出発点は、同社 (GM…引用者) が1934年以来守ってきたと主張する ALB 規則だった」(Brody, 1993, p.193) ということである。ALB 規則をプロトタイプとしながら、その後のマギレもない先任権規則が労働協約の中に記されていくことになるのである。

結語

ニュー・ディール政策期の自動車産業の研究においては、NIRA 下における労働運動の高揚、UAW の結成が主題となってきた。その中では、先任権の確立はどちらかという上添え物的に論じられてきたにすぎない。本稿ではその先任権を軸として、前期ニュー・ディール政策下の労使関係を整理してみた。本稿にオリジナリティがあるとすれば、この点に存するのであり、その結果、1934年の大統領声明および ALB 規則が自動車産業における先任権の登場・定着に重要な役割を果たしていたことが明らかとなった。

ALB は短命なうえに、AFL と対立関係にまで至

り、労使紛争の仲裁者としては後世特に注目を集めるような存在とはならなかった。しかし、それが先任権の登場という文脈においてはきわめて重要な役割を果たしたのである。ALB は正確な勤続の記録や先任権除外者のリスト作成を徹底して企業の側に求め、政府の仲裁機関としてそれに基づいた公正な裁定を行おうとした。このことこそが、自動車産業の特徴であった恣意的な管理体制からの脱却を促すことになった。この意味で、エポック・メイキングであったのである。ALB 規則に基づいた ALB の裁定活動こそ、単に勤続の長さを意味する seniority が規則化した seniority rules へと転換する契機になったといえるのではないか。マギレもないルールというのは労使関係において自生的に成立したわけではなく、仲裁的な機能を果たす行政機関が公平な審査を確保するための措置として企業に強制するなかで確立されたのであり、仲裁者としての国家の関与を看過するわけにはいかないのである。この点が厳格な先任権が根づくことのなかった日本との比較とでは重要になってくる可能性がある。

他方で、大統領声明や ALB 規則には、レイオフ基準として家族の有無という仕事とは直接関係のない要素が混在していた。これが、1937年以降に実現する労働協約における先任権との大きな違いとなっていることは言うまでもない。行政的観点からすると、労働者の保護は労働者の収入に依拠して生活している家族の生活を担保するものとなるがゆえに、そうした基準を挿入するということはわからないでもない。しかし、その後のレイオフの基準からはまったく消失してしまう規定でもある。使用者側はともかく、労働組合側はなぜ家族条項を堅持しなかったのであろうか。どのようにして家族条項がレイオフ規定から消失していったのかについては今後解明されるべき問いとなろう⁸⁾。

謝辞

本論文は JSPS 科研費基盤研究 C JP 21K01916 および 25K05552 の助成を受けて執筆された。

注

- 1) 栗木安延 (1997, 第2部第1章) はフォード社の社保安部が行っていた暴力的活動やスパイ活動などを紹介している。
- 2) ニュー・ディール政策の枠組みについては萩原 (1977), 長沼 (2004), 野村 (2013) などを参照した。
- 3) 1933年9月から翌年3月までに起こった争議については熊沢 (1970, 106頁) にその概要が紹介されている。
- 4) 熊沢は「ALBは、セニョリティ運用の定式化を行ない」, 自動車産業に「はじめてこのルールを承認させた」とはしているが、具体的な定式化については触れず、またその定式により「納得的に解決されるべくもなかった」として低い評価を与えていた (熊沢, 1970, 108~109頁)。
- 5) GMとUAWとの労働協約締結後の時期になるが、ALB規則の(d)群のような先任権の例外規定の対象者が拡大していたことが労使対立の争点となっていた (Gersuny and Kaufman, 1985, p.467)。UAWの機関紙は「UAWはGMのお気に入りリストに挑む(UAW CHALLENGES G.M. PET LIST)」とのタイトルで、例えばシボレーのプリント工場が必要以上に先任権の枠外とされている人が設定されていないかを検証することを伝えている (*United Automobile Worker*, May 14, 1938)。
- 6) R. パードは複数のFLUの幹部らの推薦でALBの労働者代表委員を務めることになった。しかし、ALBによる仲裁が実施されていく中で彼の態度が反AFL的で、「彼が自動車労働者一般よりも、もっぱら委員会の利害を代表している」とAFL側が考えるようになったため、両者は仲違いすることになる (Fine, 1958, p.p.268-269)。両者の対立には、彼が行政仲裁機関の一員としてALBの仲裁方針に忠実に従おうとしたことであつたのであろう。
- 7) この労働協約中、先任権は全文章中の35%を占めていた (Gersuny and Kaufman, 1985, p.467)。
- 8) 関口も同様の問いかけをしていた。「アメリカ製造業における団体交渉=労働協約体制の形成過程で、なぜ他の数多くの「マギレのない」基準を差し置いて、勤続年数の長短による順位が、経営者

の恣意を排し、組合員側の平等を確保するための手段として採用されたのであろうか」, 「改めて検討することが必要である」 (関口, 2021, 175頁)。

引用文献 (アルファベット順)

- Automobile Labor Board (1935) *Final Report of the Automobile Labor Board*.
- Brody, David (1993) "Workplace Contractualism in Comparative Perspective", in Nelson Lichtenstein and Howell J. Harris, eds., *Industrial Democracy in America*, Cambridge University Press.
- Edsforth, Ronald and Robert Asher (1995) "The Speedup: The Focal Point of Workers' Grievances, 1919-1941" in Asher, R. and R. Edsforth, eds., *Autowork*, State University of New York Press.
- Fine, Sidney (1958) "The Origins of the United Automobile Workers, 1933-1935", in *The Journal of Economic History*, vol.18 No. 3.
- Gartman, David (1986) *Auto Slavery*. Rutgers University Press.
- Gersuny, Carl and Gladis Kaufman (1985) "Seniority and the Moral Economy of U.S. Automobile Workers, 1934-1946", in *Journal of Social History* Vol. 18 No. 3.
- 萩原進 (1977) 「アメリカ資本主義と労資関係」所収戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』有斐閣。
- 小池和男 (1976) 「先任権の史的展開」『日本労働協会雑誌』16巻9号。
- 小池和男 (1977) 『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社。
- 熊沢誠 (1970) 『寡占体制と労働組合』新評論。
- 熊沢誠 (1997) 『能力主義と企業社会』岩波書店。
- 栗木安延 (1997) 『アメリカ自動車産業の労使関係』社会評論社。
- Lichtenstein, Nelson (2002) *State of the Union*. Princeton University Press.
- Lorwin, Lewis L. and Arthur Wubnig (1935) *Labor Relations Boards: The Regulation of Collective Bargaining under the National Industrial Recovery Act*, Brookings Institution.

- Montgomery, David (1979) *Worker's Control in America*. Cambridge University Press.
- 長沼秀世 (2004) 『アメリカの社会運動』彩流社。
- National Recovery Administration (1933a) *Code of Fair Competition for the Automobile Manufacturing Industry*.
- National Recovery Administration (1933b) *Amendment to Code Fair Competition for the Automobile Manufacturing Industry*.
- National Recovery Administration (1935) *Preliminary Report on Study of Regularization of Employment and Improvement of Labor Conditions in the Automobile Industry*.
- 野村達朗 (2013) 『アメリカ労働民衆の歴史』ミネルヴァ書房。
- 関口定一 (2021) 『ホワイトカラー雇用史序説』中央大学出版部。
- 篠原健一 (2003) 『転換期のアメリカ労使関係』ミネルヴァ書房。
- 鈴木良二 (1998) 「1920年代 GE における福利厚生と労働者」所収 平尾武久・伊藤健市・関口定一・森川章編著『アメリカ大企業と労働者：1920年代労務管理史研究』北海道大学図書刊行会。
- U.S. Department of Labor (1938) "Seniority in Promotion and Discharge: A List of References". (タイプ印刷)
- 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：ドッジ・ライン期の整理解雇に関する一考察」『大原社会問題研究所雑誌』721号。
- 吉田誠 (2024a) 『戦後初期日産労使関係史』ミネルヴァ書房。
- 吉田誠 (2024b) 「戦後初期における先任権移植政策の展開と労使の対応」『立命館産業社会論集』第60巻1号。

On Establishment of the Seniority System in the U.S. Automobile Industry

YOSHIDA Makotoⁱ

Abstract : This paper examines the establishment of the seniority system in the U.S. automobile industry, focusing on the role of the Automobile Labor Board (ALB) in the early New Deal era. In the early 1930s, the automobile industry was characterized by frequent layoffs and rehires due to seasonal production fluctuations. The criteria for layoffs and rehires were unclear, and employment was unstable for workers due to arbitrary decisions by foremen, age discrimination, and discrimination against union activists. In September 1933, the automobile code was issued under the National Industrial Recovery Act (NIRA), but it did not include a seniority clause as a criterion for layoff and rehires. Instead, the code permitted employers to select employees according to individual “merit”. However, following the presidential settlement of the auto disputes on March 25, 1934, the President stated that seniority should be used as one of the criteria for employment and layoff. The ALB was established to adjudicate grievances of auto workers. The ALB then issued rules on layoffs and rehires in accordance with the presidential statement, requiring companies to create records of seniority and workers excluded from seniority list. As a result, arbitrary employment practices on the part of companies were revised, and stricter seniority systems began to take shape. Although the ALB was short-lived, it played an important role in the establishment of the seniority system in the U.S. automobile industry thereafter.

Keywords : Automobile Labor Board, New Deal era, seniority, AFL, automobile code

i Professor, College of Social Sciences, Ritsumeikan University