DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

GHQ/SCAP Records(RG 331)
Description of contents

THE NATIONAL ARCHIVES OF THE UNITED STATES

(1) Box no. 2758

(2) Folder title/number : (3)
Seniority Material

(3) Date : ?

(4) Subject :

Classification	Type of record
741	c, t

(5) Item description and comment :

(6) Reproduction : (Yes) No

(7) Film no.

Sheet no.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

Mr. Camacho

Translation of Thesis on Seniority and Grievance Machinery

No.

昭和　年　月　日

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

芝 マツダ

No. 1

昭和　年　月　日

日本全國に於ける殆んどあらゆる労働協約に(イ)苦情処理及
関と(ロ)古参权の條項についての適当な規定が明らかに欠けている
ということは知れわたっている。この分野に於てよく観察してみ
ると、多くの事例に於て経営者側は労働者側よりもこの規定
の基本的な性質と全体の目的について理解が低いということがわ
かる。古参权と苦情処理手続についての適当な規定を雇傭
契約に挿入することは安定せる労働関係には不可缺の手段
であると考えられている。次のような労働教育計画を促進す
るに際して、最善の手順は

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

(一)各地方の労政部課の日本人職員にその計画を示し
(二)それぞれ別々の集会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。
この計画を押し進めて行くに際し、雇主の教育が至急に大切なることを強調した方が宜しい。雇主を看過してはいけない、しかしてどちらかといえばこの計画の本質について雇主達を正しい方向に向けるよう注意することに特別の努力が拂われねばならない。

雇傭契約は通例一定期間を限って、即ち普通一ヶ年を限って締結される。契約によっては賃銀規定の如き一定事項を除いて、二、三年の期限で締結される場合もある。という意味は上記の除外された特殊の事項、即ち賃銀規定の如き事項は

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

別として、如何なる事項についても接渉や団体交渉は行われないということである。

先づ手始めに苦情（紛争）處理手続の問題を取り上げて見よう。雇傭契約即ち組合契約はあらゆる組合活動の終局の目的である。雇傭契約がなければ経営者と労働者間の関係に永久性は殆んどないであろう。雇傭契約は両当事者が拘束されることに同意した事項の永久的記念碑である。文書にしたゝめた調印のある契約によるのでなければ人間性の気紛れと多くの場合には、むき出しの偽瞞と詭弁とをさらけ出すことになろう。雇主と雇人が文書による契約を調印しなかった場合には當事者雙方とも何等義務を負うているという觀念のないために、安定せる労働関係は存在しない。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 4

昭和　年　月　日

協約が締結されると、当事者双方とも団体交渉による契約の履行に伴うところの緊張感から救われる。かくて組合は債権上の要求とか基本的な労働条件とかについての意見の相違に関連した事柄から離れて、他のことに注意を集中することが出来る。雇主の方は事業の培養とか、立場通告とか、生産とか販売に専ら精力を用いることが出来る。

こかしながら、雇傭契約が結ばれてからは、当事者双方は、もはやすることは何もないと仮定してはならない。協約期間中に必ずや時々協約を切、抜けて行くという仕事が残っている。協約上の意見の相異が発生する。また、双方の議論如何によって明確なる立場とか方針を正当化するところの事実についての意見の相違が必ず起る。例えば解

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

雇一時解雇、配置転換、賃銀、時間給等の如き事項に協約のある規定を適用することに意見の相違を来すこともあり得る。

労働協約の歴史を振りかえって見ると、有能にして経験に富む人だ文渉委員は雇傭契約中に苦情や紛事を円滑且即座に解決するための規定を設けておくものであるということがはっきりと示されている。

この目的のために雇傭契約中に所謂苦情處理機関なるものが大抵挿入されている。これは大抵四乃至五の一連の手続によって、紛事や苦情は終局に於ては仲裁または決定又は裁決を仰ぐために公正なる審判者に附託される。しかして両当事者は前以てその決裁に束縛されることに同

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

意して置くのである。この後者の手続は仲裁と稱し、苦情処理手続に於ては最後の手段である。

苦情處理機関は二つの観点から見ることが出来る。即ち

(一) 労資間の法律組織として

(二) 人間相互間の複雑な事柄の感情のはけ口として。

労資間の法律組織としては、苦情処理機関は協約を毎日生きとさせる考案である。右に示したように、苦情處理手続は一連の手続上の行爲より成っている。第一段階に始まった苦情は当事者間で解決に到達するか、仲裁者が裁決を與えるまで連続的に取り上げられて行く。事実上に於て、これは協約上の法律的化粧みである。苦情処理手続の第一段階は通常は職長と職場委員との間で行われる。例えば今

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

マツダ 芝

No. 7

昭和 年 月 日

假に一工員が終業時間前に自分の職場を離れ、その際タイムカードには間を記入せず、他の工員に代りに時間を記入して貰ったという理由で職長に解雇された。しかも更にその被解雇工員は認められていない鉄葡時間に相当する賃銀を受け取ったと仮定する。更にまた、組合側から被解雇工員は組合事務に於ける彼の役割のために差別待遇を受けていたと主張する事実について少からざる論議紛糾があったと仮定しよう。右の事例に於て、また、被解雇工員自身で職長と事件を解決しようと試みるであろうことも仮定こうる。所がそれが効を奏しなかったのでその工員は所謂苦情處理機関の第一手段といわれる所のものを利用することとなる。彼はそのことを職場委員に報告する、職場委員はその事件を職長にかけあい始める。それでうまく妥結に至らない場

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 8

昭和　年　月　日

会は職場委員会は今なおその事項を次の専任権能者に附託する。アメリカでは大体組合員の相当数いる組合において、次の専任権能者は組合事務代理人（ビジネス エイジェント）と称する所の組合専任者である。過去の経験によると専任者は苦情についての完全な報告を要求し、且受ける。そこで専任者はその事件を職長と解決せんと試みるが、それが失敗に帰すると、職長の次の専任権能者に交渉する。この交渉相手は、工場長の場合あり、また作業場長の場合もあろう。もし当事者が解決点に到達出来ない場合、専任者は今なお組合の次の専任権能者にそれは執行部であろうがに全部報告する。執行部は組合長を通して会社の社長と面接し、苦情を解決しようと試みる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

もしもこの最后の手段が失敗したならば事件は、公正なる審判者または仲裁機関に最終裁決のために附託される。仲裁機関は三名即ち会社側代表一名、組合側代表一名、この二名がもう一名の中立委員を選定して都合三名よりなる。後者は仲裁機関を選定するのに普通用いられる方法を提供する。仲裁機関即ち仲裁委員は特に、該事件のために即ち紛争の起るたびに任命される。しかしながら、経営者と労働者両当事者が一定期間普通契約期間を限り、組合側と会社側が円満解決点に到達し得ない場合紛争についての最終の拘束力ある決定をなす所の公正なる審判者を選定するのが一般の習慣である。

以上の手続は単に申分のない苦情處理機関の編成に用いられる一定の方式を説明するに過ぎない。紛争が仲裁機関に附託せられるま

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

でに、次々と連続的に踏まれる諸手続は決してきまった型があるわけではない。手続は特定の産業と労働組織の緊急性に従い変化する。

例えば、苦情処理機関は次のような内訳となる。

(一) 職場と職長

(二) 専従役員と工場労資関係担当者（人事部労働部等）

(三) 組合長と会社側労働組合の代表者と会社最高幹部

(四) 全国または國際当事者が事前に同意した公正審判者

(五) 特令委員会又は右に記された仲裁

又は委員会に附託された過去の経験に徴すれば、両当事者は苦情処理手続の各手段に期限を定めて置くべきことが明らかである。期限を定めて置くことは紛争処理に際し、

東京芝浦電気株式会社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 11

昭和　年　月　日

両当事者にとり多くの緊張感から救われ紛争を必ず迅速にやることが出来る。かくして、両当事者は紛争の発生せる時は何時でも工員または正当に選任された組合代表者が会社側に苦情を提示するのに一定日数を與えられるということに同意する。他方会社側はその苦情に回答を與えるのに一定日数を限られる。同様に日限は苦情処理手続の各連続段階毎に定めてあり、申立人がこの手続に附託せねばならぬ日限もやはり定めて居り、苦情が仲裁にかけられてから裁決がなされるのにもやはり日限が定められている。

右記は、一部はアメリカの産業契約の紛争處理手続を支配する原則を説明するものである。しかしながら、問題は右の原則が日本にも同様に適用されうるか否かを確かめるために実情

東京芝浦電気株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

を調査するに在る。

今までに述べたことから見て明らかであるし、また実際上そう仮令せねばならぬが、仲裁を除く紛争處理手続の各段階において経営者側と組合側を代表する関係当事者は充分情報を知り且つそれぐの権限に於て理非曲直に従って紛争を解決するに必要なる权能を附與されているのである。

この点では アメリカで は大して困難はない。経営者と組合双方のそれぐの義務を、裁判を可能ならしめるよう確立されて権能は全く明確であって、会社側の最も幹部の下位にあって監督的地位にある役員は独立的判断と权限とを、よしあるにしても、殆んど行使していない。成程監督的地位にある従業員は工員に対し、その仕事について指導することはするべ、それはそれ

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 13

だけのことである。（指導の域を一歩も出ない。）実質上、彼等は任免权や、拔擢、配置転換或いは従業員の雇入れや解雇を有效的に推薦する权限を行使する場合はめったにない。実際上は、アメリカに見られるような会社最高幹部役員と一般工員との中間にある效果的な監督圏というものは日本にはない。この日本に於ける経営状態の特質はアメリカに於て実施されているような紛爭処理手続を確立することを困難ならしめる。この問題の解決に寄與せんには、特に大産業に於ける会社最高幹部は比較的下位にいる監督的地位にある従業員にもっと权限を委任すべきである。下位にある監督的地位の従業員を奨勵して、それぐの義務を果すのにもっと大なる創意と機器とを行使させるべきである。

考慮に入れるべきもう一つの要因は集団行動に対する日本人の特質である。日本人は時として自主的な判断力を行使したり、自主的

昭和　年　月　日

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 14

昭和　年　月　日

な行為をすることが出来ないように見ることである。その結果自己の発意で決定をなすことが出来ない。自分は長時間漠然と考え込んだり相談したりして、出来るだけ個人的責任は避けようとする傾向がある。

右のことは別として仲裁の目的と趣旨について更に誤解という障壁があるように思われる。日本の組合員の中には、雇傭契約に仲裁機関の規定を挿入することは不本意な屈服を受諾することに等しいのである。即ち仲裁を受理することは労働者の生得権を放棄することを意味し、またストライキやピケット・ラインを張ること等の労働者の自助的活動の若干を放棄することを意味するものであると人に信じ込ませるような人がいるのは確かなようである。

さて事実を調査して右のような非難が当っているか否か、我々

東京芝浦電気株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

芝 マツダ

No. 15

昭和　年　月　日

自ら確めて見よう。既に指摘したように、団体交渉の終局の目的は一定期間文書による雇傭契約であり、また安定せる労働関係というものは両当事者が其の エネルギーと注意とを絶えざる斗争と接渉以外の事柄に向け得る時に始めて達せられるもので即ち組合は組合員の教育と啓蒙に経営者は工場運営、生産、販賣に専心し得る時始めて到達しうるのである。もし両当事者が雇傭條件について団体協約に到達しうると仮定したならば、その協約の存続期間中時々発生するに相違ない所の意見の相違をきっぱりと決定する公正なる審判者について、更に協定を結ぶことが出来ないなどという論理的な理由は一つもないのである。協約上の仲裁は、新協約が協議されている際団体交渉の席上で起る質問や要求を解決する強制的仲裁と混同してはならな

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

マツダ 芝

No. 16

昭和　年　月　日

い。後者は雇傭契約に於ける苦情処理機関に関連せる仲裁とはその趣きを異にしている。アメリカの労働者は例えば団体交渉の席上に於てなされたる質問や要求を解決する手段として仲裁に対し眉をひそめたが、アメリカ労働者は協約の存続期間中発生するであろう紛争をきっぱりと決裁する手段として仲裁契約に挿入するために戦って来た。もし紛争の最終的仲裁者がいなければ、経営者と労働者により協約が締結されたとしても論争や意見の不一致は際限なく続くであろう。かくして仲裁を含む苦情処理手続はおそらく妥当を欠く和解を生ずる。茲に於て仲裁規定を雇傭契約に挿入することに及ばなかった所謂組合員の相当数は妥

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

全な労働関係を確立することに興味をもたない人々であっても宜しいであろう。妥当な賃金な労働関係はその人々の目的をがちこわすであろう。かのとなれば必然的と称される革命を妨げるであろうから。

二の点に関して、事件の本質そのものが仲裁により決定されて、当事者の敗訴になった方は再び団体交渉の席上にその問題を提起するであろうことを銘記せねばならない。例えば事柄は例えば従業員の解雇の訴訟の如きは別として実質的に約に依ってある一定の仕事が要求する賃銀率について疑問が生じ組合と会社側との主張する賃銀率が一致しないとする。この事例に於て、敗訴側が新協約が協議されている際に問題を提起し、適正なりと考えることのために交渉未まないという理

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

芝 マツヴ

No. 18

昭和　年　月　日

由はない。

団体交渉の席上起るであろう所の要求の問題を解決する強制仲裁の問題は契約に示された苦情処理機関の重要項目としての仲裁とは区別せねばならない。一定の事情の下に於て、特に輸送、通信、の如き戦略に関する産業に於て労働者側の要求に対し強制仲裁を施すことを弁護する労働研究家や支持者が少くない。次のような議論が行われている、即ち一般大衆の衛生と安全が非常な危険にさらされるような場合、例えば輸送を止め その結果大衆が食糧や他の必需品を奪われるというようなストライキの場合には、雇主側も組合側も強制的にその事いを仲裁機関に附託すべきであるというのである。

強制仲裁の問題は簡単な解決を許さない。しかし既に申述

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

芝 マツヴァ

No. 19

昭和　年　月　日

べたことはさて置き、強制仲裁は現在、我々が関心を持っていることではないので、この点これ以上論議の必要はない。

日本には、多くの事例に於て、雇傭契約に何等確定的な満期日の規定が欠けていて、当事者双方共相手方の同意を得るに非ざれば契約を打切ることが出来ない。かかる事情の下では仲裁條項は強制仲裁に等しいものであろう。このような事態は世間によく知られておるように改正労働法第十五條により改められた。同第十五條には「雇傭契約は明確なる有效期間を定めた規定を含まねばならず、且つ如何なる場合に於ても三年以上の期間にわたり有效に存続してはならない。」と明言してある。

日本には苦情（グリーヴァンス）と紛争（ディスプュート）との間に区別をつけてある雇傭契約がある。この同じ雇傭契約に苦情（グリーヴァンス）

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

マツダ 芝

No. 20

昭和　年　月　日

の場合、当事者が円満な解決点に到達出来ない場合、仲裁は、苦情は仲裁に附託される定めであり、処方、紛争（ディスプュート）の用されないことが規定されている。雇傭契約中に仲裁を含む苦情処理機関を取り入れることに関連して苦情（グリーヴァンス）と紛争（ディスピュート）とを峻別することは困難である。場合雇傭契約が協議され再協議されている団体交渉の席上持ち出される要求について明瞭な意見の相違に既に指摘したように、このような事情の下に於ける仲裁は現死式々の関心を持つている事項ではない。雇傭契約の目的は当事者双方に保証を齎すことである。雇人は一方に於て、雇主に契約の有効期間中はストライキをしたり職場放棄をしたりなどせぬことを保証し、忠実に仕事を行い、契約によって彼等に期待されてい

東京芝浦電気株式会社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 21

昭和　年　月　日

るサーヴィスを提供することを保証する。他方雇主は雇人に彼等をロック・アウトせぬこと、および賃銀、時間、其他の雇傭條件についての取り極めを履行することを保証する。

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 22

昭和　年　月　日

このような事情の下に於て当事者の何れかが協約は相手方が破ったので
あるとか、契約のある規定の意義によると相手方が絶対に悪い、故に仲
裁にかけるわけはないというような態度をとることは団体交渉を思手
し雇傭契約を一片の屑紙に化せしむるものである。同様に団体
れの側も雇傭契約成立直後に新たに問題や要求を提起すること
は団体交渉の目的そのものを無効にしてしまうものである。この点まで
は苦情処理手続を労資関係の法律組織として考えた。しかしかそ
らく更に重要なことであるが今までは苦情処理手続を人間関係の見地
から考察してみよう。最初に苦情処理手続は感情のはけ口となると
言いうる。即ち苦情処理機関は近代産業に特に必要な安全弁
に等しい。
苦情処理手続は争議の徴候を発見し、その直因と

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

発端をつきとめる非常に健全な方策である。船乗りが海上に氷山を観る時は、実際は氷山の八分の一しか見ていないのであって、残りの八分の七は水面下に隠れていることはよく知られた話である。同様な状態が一工員がその職場内での行動が打ち解けないものがある場合苦情を持ち込む時に存在する。口頭で発表された苦情や申立は問題の核心では全然ない場合もある。本当の理由は彼の心の底深くかくされているかも知れない。統計の示すところによると、例えばある一定の職場内に働いている人の約一〇%が苦情の説明をするがそれは丁度一般の人々の一〇%が事故にまき込まれるというのと同様である。医学では医者の治療を、求める非常に多くの人々の中に疲理的には何等欠陥が発見されないということはよく知られた話である。労資間の問題でも同様で一定数のぐ

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

ちっぽい工員がいて、いつでも苦情のいわれなきことを苦情をいっているのである。苦情處理手續を通して、こういふ人々は適当に発見され、適当な救済と豫防手段が講ぜられる。かくして優秀な労働関係担当者は苦情申立人たる工員は実際上は家庭内のごたごたとか誤解というような職場以外の問題で困っているということがわかる。即ちクラブとか宿舎に於て特に彼に影響するとか、仕事関係に彼が持ち出す所のことゝかがそれである。そこで苦情は悶着の起る徴候といえるけれども、その悶着は職場内にのみ存在するとは限らない。それは何か感情のもつれの徴候かも知れないし、また前に述べたように表面に表れたものより一更に深い工員の心の奥にある事かも知れない。此の種の問題の解決は精神疲学の分野に属し、比較的発達した産業では二の方面の発達は

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

芝 マツダ

著しい。多くのアメリカの会社では、人事部の部員は何かごたごたの起っている工員と会見する。この会見によって、従業員は、胸のもやくしたのを取り去ることが出来、経営者側は工員の心を動かしているものは実際に何であるか発見する機会を與えられる。この種の事項についてアメリカのウエスチングハウスとかゼネラル、エレクトリック等の大会社により研究が行われた。この研究は数百万ドルという費用が掛ったけれども、それはとてもよい投資である。という意味は喜び且つ満足している工員はぶつく言って不満を抱いている工員よりは遙かに貴重であるからである。

苦情処理手続について他に心得て置かねばならぬことが若干ある。協約規定そのものは本来もし両当事者が適当な態度を維持する、即ち相手の見解に喜んで耳を傾ける、のでなければ

昭和　年　月　日

東京芝浦電氣株式會社

(東.東 604)

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

なごやかな労資関係に資するということはないものである。要するに、打解けた、固苦しくない文渉が苦情解決の基調であり、厳重な規則かつその基調ではない。立派な苦情処理手続の他の基本的原理を枚挙すれば次のようになる。苦情は理非を基本として解決されねばならない。これは良好なる労資関係に極要である。工員達に彼等は公平なる審理と彼等の問題に対し同情ある理解を苦情處理手続に期待出来ることを確信させねばならない。

苦情といふものは先づ成る可く事の始まら人とする間際に解決されねばならない。当事者がそもそもの発端で一致点に達せぬ時は、当然提訴手続に出るわけだが、これは多くの事例に於て緊張感を生ぜしむる。それから更に苦情解決が事の発端で行われない場合又別の要素を考慮せねばならない

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

即ち面子（メンツ）を保つという問題である。両当事者とも估券にさわることを恐れる。依って苦情は理非を基礎として考慮されねばならぬという事実を看て看ぬふりをしようとする傾向が生じやすい。

全営者側も労働者側も苦情処理手続の各段階に於て勤勉に没頭し、且つ事情の許す限り敏速に行動するよう努力すべきである。敏速な行動が、やろうと思えば実行出来るのに、不必要にぐづ〳〵している位がつかりさせるものはない。

苦情処理手続の連続各段階に於ていったように、权限と責任とは明確に定めて置かなくてはいけない。全営者側の代表もしくは組合側の代表の权限がはっきりと定めてない場合、また权限の委任が不充分であった場合は、此の如き弱点の程度に従って、（弱点が

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 28

昭和　年　月　日

あればある程）苦情処理機関の効果は減少する。このような事情では善通ならば効果的な解決をする立場にある者がこのような責任を避け次の者に責任を押しつけようとする傾向がある。これは実際上責任のなすりあいと稱するものである。

更に経営者側と労働者側の代表が、苦情が處理される場合に、その同じ立場にある者を無視したり、素通りしたりする危険がある。経験によると、特に責任のなすりつけや素通りの危険が方に於て、経営者最高幹部をとり辻褄の合わぬうまらんことに動き出す取れなくし、他方に於て、組合が適正な組織感とを健全な責任感を発達させることが出来ないことから生じやすいようである。

右記は決して苦情処理手続とその関連部門の問題を余

東京芝浦電気株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 29

昭和　年　月　日

す所なく論じて居るわけではない。しかし、それが雇傭契約に於て大切なことと、健全な労働関係の発達に於て重要であることを示せば足りるのである。

雇傭契約に於ける告参权の問題は苦情処理手続の問題より遙かに簡単である。協約中の告参权の條項は一時解雇とか、再採用とか、昇進とか、配置転換とか、休暇をとる時期の選び方等に関連している。告参权の條項は不景気又は操短に基因する一時解雇に関連している。この種の條項は普通不景気に際して最後に採用された者が最初に一時解雇になり、再採用の場合最後に一時解雇された者が最初に再採用されることを定めているのである。かゝる一時解雇に関す

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

る古参权の規則はそれが適用される特定産業の繁忙性に従って色々な適用法がある。この規則はある工場を単位として適用せられる場合もあるし、アメリカ産業の多くの例に於けるが如く、その時々の事情によって変化することもある。一は解雇がほんとに一時的のものであるならば工場を単位として該規則を適用することは全然勧められない。これは次の説明を考えれば はっきりわかる。普通の大工場は諸部門又は諸職場に分たれている。ある特定の工場の職場又は部門では経験ある熟練工を必要とする多くの作業があるであろう。もしも一時解雇がほんとうに一時的のものであり、工場を単位とする古参权についての一般的諸規則が適用されるのであるならば、あらゆる事情を考慮に入れれば、おそらく不当な困難を生ずる側に與え、不必要に、工場の円満な運営を阻害するであろ

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

う。勤續年限がながくてある與えられた機械の運転や、或一定の必要な仕事の運営に必要な知識、経験、能率を修得した熟練工は代りを見つけることは困難であろう。ある工員が單に工場内で古参权を有するという事実だけでは必ずしも彼が他の部門や職場で取って代る人の仕事をやるに必要な知識と経験とを持っているであろうということは意味しない。むしろ必要な経験は、言はずもがな他の人の仕事に対する知識は殆んど全くないということの方がありそうである。このような人は、多くの事例に於て普通の作業が必要とするであろう程度の能率でその仕事をやってのける前に猛烈な教育と指導とを受けなければならないであろう。こうに考えて来ると、一時解雇はそれがほんとに一時的なものである場合一時解雇について部門的古参权を適用することは比較的慎重

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

なやりかたであろう。従って一時解雇が永久的な性質を帯びる場合は、工場を単位として この法則を適用した方が比較的適正であるようである。

古参権の法則は、また昇進と配置転換に適用される。この点に於て該法則の適用には融通性がないと仮定してはいけない。勤労年功(年数)があるからといって 決して知識経験があることを保証することにはならないし、ある工員の勤続年限が永いからといって、彼が昇進を正当なりとするだけの充分の能力と経験とを有しているとの証拠にはならない。昇進と配置転換についてそうである。古参権の法則は老朽と同意義ではない。一般的に言って昇進についての古参権に関する條項は同じ能力と経験とを有する工員が二、三名いるばあいに古参者が昇進を受ける権利ありと

昭和 年 月 日

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

定めている。しかし乍ら、古参者が如何な能力と資格とを有せざるためにその仕事を担当して居ることが出来ない場合は、昇進は右のような資格を有する勤続年数で次位にある古参者に與えられる。多くの場合に於て、昇進については工員の一般能力に対する判定は経営者側の掌中にある。このことは、会社が単なる命令的宣言によって一工員と他の工員と比較して、他の工員は手功はあるがやりおうせない仕事をこれの工員が扱えるからして、特にその一工員を簡単に選定出来るのであるとは意味しない。会社はその判定に、誠実をもそせねばならない。一般的習慣としては一工員が仕事を扱えるかどうか示す機会を與えられる適当な試験期間又は見習期間が與えられるのである。

日本に於ては、古参取は若情処

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

理手続に関する規定と同様、自由な自主的労使運動が行われる他国に於ては一般解雇、昇進、配置転換等に関して古参権規定に関する協定に見られるように至善者側にも、組合側にも人気はない。

雇傭契約に古参権、苦情処理の規定がないことは半ばはその価値長所に対する理解と認識が欠如しているためである。更に根本的な理由は日本人一般に特有なる性質と特に日本の雇主と雇人間の関係に基因している。これは半ばは日本人の心理上る階級的、封建的観念によって説明今尚強くしみ込んでいる せられる。営業状態悪化のため、仕事がなくなって一時解雇されるという観念は日本の雇主や工員の多くにとって極めて不思議な事柄なのである。一な雇人が雇主に

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

産痛されると　産主の工業、家族の不一が缺な部分となってしまうのである。産主も産人もあらゆる経済界の移り変り、商業繁昌のはも困苦欠乏のはも粘り抜くのである。封建的観念の一下で工員の経済的地位は繁栄の一定水準以上には向上しないが産主の工員の基本的必要はたとえそれが貧弱なものでも支給してやるという保証を與えられている。このような封建的階級的観念では古参权の規定は無意味である。昇進や、配置転換についても日本の一般工員は産主の規定に挑戦しようとする気組みを殆んど示さない。この点に関する産主の判定は過去に於て、また実際上現在に於ても昇進、配転をも左右こそしていない。もし、日本の経済が普化するものならば実際封建的な経済から、アメリカの経済制度に一致する

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

昭和　年　月　日

ような経済に変化せねばならないが、その時こそ責任ある経営者側と組合側役員は古参权の規定にもっと眞剣に考慮を拂わねばならない。

最近に於ける一時解雇についての古参权の重要性は多くの活潑な組合員に極めてはっきりと認識された。このことは国鉄の如き政府独占事業の人員縮少や産業の合理化の名のもとに行われた私企業の人減らしにはっきりと認められ証據づけられた。

要するに、多くの事例に於て雇主が積極的な組合員や雇主が好ましからざる分子と看做す所の他の組合員を政府事業縮少とか産業の合理化の口実で解雇したことは人のよく知る所である。かくの如く、所謂「好ましからざる分子」の多くの

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No. 37

昭和　年　月　日

か陥れられた悲惨な状態、政府の耐乏計画とか、産業合理化の名に隠れて実施された人員縮小の濫用は、もし一切解雇に対する古参権に関する規定が採用されていたならば避けられたであろう。

右記の議論は団交の席上、至当者と組合が直面した前述のように、苦情処理手続と古参権の根本的問題の二つである。前述の条項は健全な労働協約の基本である。それは団交という制度の発達向上に枢要である事項に約合と秩序とを與える。この組合条則を直ちに受け入れることはあまり大切ではない。重要なのは、それが組合者と組合役員、殊に一般工員によって正しく理解認識されることである。一旦理解認識されれば これらの規則を雇傭契約に盛り込むことは 時の経過と同様

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

確実なことである。
土地が手抱強く耕作され、種が注意深く蒔かれればあとは時が解決する。

昭和　年　月　日

東京芝浦電氣株式會社

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

SENIORITY PRINCIPLE IN TRADE AGREEMENTS

DEFINITION AND APPLICATION

The Principle of Seniority

This pamphlet is intended to cast some light on the principle of seniority, which, while being one of the great and universally accepted principles of trade unionism, is still badly neglected by management and labor in Japan. The more basic reasons for this neglect may be due to characteristics which are peculiar to the Japanese people in general and to the relationship between Japanese employers and employees in particular. These in part may be explained by the casts and feudalistic concepts which are still very strongly ingrained in the psychology of the Japanese mentality. The idea of being laid-off because of slack work due to poor business conditions in general is a matter most strange and unheard of among a good many employers and workers in Japan. That is, once an employee has been hired by an employer he becomes an integral part of the employer's industrial family of employees. The employer and his employees bear through all the changing economic vicissitudes, through smiling prosperous days, and through dark days of want and need. Under the feudalistic concept, the workers' economic status never rose beyond a given level of prosperity, but the workers have always had the comforting assurance that their employers would supply them with their basic needs, meager as they were. Under such a feudalistic and caste concept, seniority rules as to layoffs are meaningless. As to promotions and transfers, the average Japanese worker has demonstrated little inclination to challenge the rule of his employer. In Japan, the employer's judgment in this regard, in the past and very substantially in the present, still governs matters as to promotion and transfers.

Since the end of the war, however, the Japanese people, and particularly Japanese workers, have been thrown into a whole new social scheme of things. Labor has been given rights which would set it free from the paternalistic, albeit subsistence bonds of feudalism. It is not sufficient, however, merely to accept these rights. Labor must also accept responsibility if it is to obtain its fair share of the produce of its labor. Responsibility in this instance means labor standing on its own two feet and being independent of its employer so far as paternalistic practices are concerned. When labor becomes free from management and is given the privilege of bargaining for its rights, one of the things it asks of management is fair dealing without discrimination of any kind. When the business conditions of a company suffer reverses so that reduction in force becom necessary, if no rules for the lay-off exist, management can discharge whom it pleases. Management can practice discrimination by singling out and discharging those persons whom it does not like.

In the scheme of labor relations as introduced since the end of the war, there has entered a discussion of the subject of "Seniority." There is nothing mysterious about seniority. It is merely a principle from which has emanated a set of rules governing such matters as lay-offs, promotions and transfers in modern industries. It is a principle labor should fight for, ~~if necessary~~, and management should agree to if it is sincere. STRIVE

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

The principle of seniority may be simply defined as a rule of preference measured in accordance with an employee's length of service. The rule in effect provides for extra job protection and job opportunity for those with longer service records. Wherever a free labor movement has been permitted to exist, the principle of seniority has gained acceptance by the trade unions. However, it must not be assumed that the seniority rule is one-sided, or that it exclusively benefits the trade unions. If it were just a one-sided rule, it very likely would not have attained the universal acceptance which it has. Thus the principle of seniority in western countries has been widely accepted by employers in both organized and unorganized plants or industries.

Seniority and Management

Management has accepted the principle of seniority as a sound principle of good personnel policy. Management has learned that the adoption of good seniority rules will greatly enhance the workers' sense of security in their jobs. This sense of security, management has observed, contributes substantially toward the development of more satisfactory relations between management and the workers, i.e., makes possible an atmosphere of mutual trust and dependence in which there is apt to be much better understanding of one another's problems. This sense of job security has also contributed substantially toward the workers' productive efficiency because it has freed the workers from any undue anxiety as to where he or she stands in the industrial world of the employer. As the years pass on, a worker's accumulated seniority binds him closer and closer to the work in which he is engaged, and he naturally begins to feel more and more the close ties between his own economic wellbeing and that of the firm by which he is employed. Because the rules of seniority give the worker such a vital interest in his position and in the economic wellbeing of his employer, management is assured of a more steady work force and a minimum man-power turnover. Thus the National Association of Manufacturers, an American organization whose membership is exclusively management, advised that "a sound written seniority policy is desirable in every enterprise, whether established by collective bargaining or, in a non-unionized plant, by action of management alone." The N.A.M. further advised that satisfactory employer-employee relations depend in a large part on the existence of a sensible, fair, and clearly defined personnel policy. In the development of such a policy, the principle of seniority cannot be disregarded.

Because of the importance of seniority rights, employers are apt to be more thorough in the selection of their employees. For example in union shops when workers are initially hired employers will, during the usual probationary period of employment, keep a close watch on the worker to be made certain that he or she possess the attributes of a good prospective employee. The rules of seniority will also put the employee on his guard in the matter of closer observance of the rules of employment.

Seniority and Union

From the point of view of the union, the seniority principle may become

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

Seniority and the Union

As noted above from the point of view of the workers the sense of security is the most important consideration which is felt within the working community from the establishment of the seniority principle. From the point of view of the union, the seniority principle may become a matter of life or death of the union, for, if, during periods of slack work or poor business conditions, management were to have full choice as to whom it would dismiss as surplus workers, employers could very easily eliminate the leadership in the union by selecting all the active union leaders as proper subjects for dismissals.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

a matter of very vital concern. It may mean the very life or death of the union, for, if, during periods of slack work or poor business conditions, management were to have full choice as to whom it would dismiss as surplus workers, employers could very easily eliminate the leadership in the union by selecting all the active union members as proper subjects for dismissal. Recently, this point has been most graphically, if not most painfully, felt by the many active unions in Japan. Many such examples have been keenly observed and evidenced in the recent personnel retrenchment program in the government controlled monopolies, such as in the national railroads, and in the personnel cuts in private enterprise under industrial rationalization. In short, it is no secret that employers have in recent months taken the occasion to dismiss active union leaders and members whom they regarded as undesirable elements, under the pretext of government retrenchment and industrial rationalization. Thus, the sad plight in which many of the alleged "undesirable elements" have found and do find themselves. The many abuses in personnel curtailment practised and being practised under the protective cloak of the austerity program and industrial rationalization could have been easily avoided, had rules of seniority in lay-offs been adopted by management and labor.

~~In other words,~~ Instead the adoption of proper rules of seniority protects union membership from acts of discrimination as to its leadership because of union activities, and also assures each union member of job protection and job opportunity in accordance with the worker's employment status in the shop.

Seniority in the United States

Let us assume, as we can safely assume, that there are approximately 150,000 trade agreements in the United States. On the basis of this assumption let us consider the following statistical tables taken from the pamphlet entitled "Basic Pattern in Collective Bargaining Contracts," published by an impartial agency in the United States, the Bureau of National Affairs Division. Tables I and II show the extent to which seniority determines who is laid off or promoted as set forth in these agreements. Table III simply notes the differences in practice as to the application of the rule of seniority in the individual trade agreements as to layoffs and promotions.

Table I - Role of Seniority in Layoffs

	% of Contracts
Seniority governs	70 - 75
Seniority given equal weight with other factors	1 - 5
Seniority secondary, applied only if other factors equal	15 - 20
No reference to layoff	5 - 10

Table II - Role of Seniority in Promotion

	% of Contracts
Seniority governs	35 - 40
Seniority given equal weight with other factory	5 - 10
Seniority secondary, applied only if other factors equal	30 - 35
No reference to promotions	25 - 30

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

Table III - Role of Seniority in Layoff as Against Promotion

	% of Contract
Seniority rights same in layoff and promotion	45 - 50
Seniority governs in both	35 - 40
Seniority secondary in both	10 - 15
Seniority governs in layoff -	
but secondary in promotion	25 - 25
but given equal weight in promotion	5 - 10
but no reference to promotion	10 - 15
Seniority secondary in layoff, but no reference to promotion	5 - 10
No reference to either layoff or promotion	5 - 10

As can be seen from Table I above in nearly three-fourths of the trade agreements the seniority rule is the controlling factor in the matter of layoffs.

Seniority Rule in Layoff

Seniority rule in layoffs means that in periods of slack work or poor business conditions when employers find it necessary to dismiss some of their employees because they have no work for them to do, they will lay off the workers in the inverse order of their employment, i.e., "those who were last hired will be the first to be laid off." This in effect is the simplest form of the rule of seniority in the matter of layoffs dur to slack work or poor business conditions. The rule, however, does not end here. The rule is further extended to provide the order in which employees will be rehired in case of a revival of business conditions, at which time, because of increased workloads, management finds itself too limited in its work force. In such a case, the rule will provide that when rehiring is to be done, the workers will be rehired in the inverse order of that in which they were laid off, i.e., "those who were last laid off will be the first to be rehired."

The rule of seniority as to layoffs, like any other rule of human conduct, has no set ironclad application. Its application varies in accordance with the exigencies or peculiar needs of the industry which seeks its adoption. The scope of the unit to which the rule may be made to apply is a matter requiring much consideration.

In some trade agreements, the rule may be made to apply on a plant-wide basis; in other agreements it may be made to apply on a divisional or departmental basis, or there may be a combination of units to which it may be made to apply. In still other trade agreements, the application of the seniority rule as to layoffs will depend on the nature of the layoff, i.e., whether it is temporary or permanent. If the layoff is one of a temporary nature, it may, under the circumstances, be wholly inadvisable to apply the rule on a plant-wide basis. This may be clearly appreciated by taking into consideration the following illustration: The average large size industrial plant is divided into various departments and/or workshops. In a particular workshop or department of a plant, there may be many work operations which require experienced, skilled, and deft

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

hands. If a layoff were merely of a temporary nature and the general rule as to seniority on a plant wide basis were to be made applicable, it would perhaps, taking all the circumstances into consideration, work an undue hardship on management and unnecessarily impede the smooth running operations of the plant. A skilled worker or a man who has, through a long period of service in a certain department or workshop, acquired the necessary knowledge, experience, and skill in operating any given machine or in performing certain work operations would be difficult to supplant. The mere fact that a workman has more plant seniority does not necessarily mean that he would have the requisite knowledge and experience to undertake the job of the fellow whom he supplants in another department or workshop. The chances are likely that he would have but little knowledge of the other man's work, let alone the necessary skill and experience. Such a man would have to undergo, in many instances, intensive instruction and guidance before he would be performing his job with the degree of efficiency which normal operations would require. In view of these considerations, it may easily be seen that when the layoff is to be one of a temporary nature, the application of departmental seniority as to layoffs would be a more prudent rule to follow. Conversely, where the layoff is expected to be one of a permanent nature, then the application of the rule on a plant-wide basis would be more apt to be just and apropos.

There are several other considerations in the matter of layoffs. The question may be asked as to how long a period of time after the layoff are employers obligated to recall former employees. The period of time varies considerably, six months being most common. Thus, if an employee is not recalled within a period of six months after he has been laid off, he loses all seniority rights and the employer is under no further obligation in the matter of rehiring him.

Workers are usually given so many days in which to answer a recall notice by the employer. Failure to answer the employer's recall notice may result in the worker forfeiting his seniority and rehiring rights. The extent to which the worker will lose his seniority and rehiring rights again varies greatly.

Seniority in Promotion

As has been already shown in Table II, although seniority is often the governing factor in promotion, it is of secondary consideration in almost as many instances, skill and capacity being of primary importance. Thus, it must not be assumed that the rule of seniority has an inflexible application. For it is recognized that the mere accumulation of years in no way assures the accumulation of wisdom and experience, and the mere fact that a worker has many years of service is no sure indication that he is a man of sufficient competency and experience to warrant a promotion, and in the case of a transfer, to undertake new duties and responsibilities. Thus rule of seniority in regard to promotions and transfers is not to be taken as synonymous with superannuation. Clauses relative to seniority as to promotion may set forth that where there are two or more workers of equal competense and experience, then the senior man shall be entitled to the promotion. If it is deemed, however, that the senior man in service is incapable of holding the job because he does not possess the requisite competence and qualifications, then the promotion shall fall to the next

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

man in line of service having such qualifications. In many contracts, the major judgment as to the general competence of the worker in matters of promotion rests in the hands of management. This, however, does not mean that the company can simply select one worker as against another by the mere imperative declaration that such and such a worker is capable of handling the job whereas another worker, senior in time of service, is not capable. The company must exercise good faith in its judgment. The general practice is to provide for a trial or probationary period of reasonable duration, in which the worker has an opportunity to demonstrate whether he is capable of handling the job.

Seniority Lists

In order to make the seniority standing of each employee clear to both management and union, seniority lists are prepared and made available. The man with the longest service is placed at the top of the list and newcomers are added to the list in the order of their employment. It is customary for seniority lists to be presented to the union and all changes in this list should be reported to the union at periodic intervals. Any employee may protest the length of his service as set forth on the list, and usually, such protests are handled through the grievance machinery.

Superseniority as Applied to Union Officials

In more than twenty-five percent of the trade agreements in the United States, union representatives are given top seniority for layoff purposes and are placed at the top of the seniority list, thus insuring the stability and continuity of union leadership even during periods of slack work or poor business conditions. This extra preference, which is commonly known as superseniority, however, is lost at such time as the worker ceases to represent the union as a full time union official* It may be said that the general policy is for management to be liberal in granting leaves of absence to workers who are to engage in full time union business.

Conclusion

In conclusion, the primary seniority clause is that having to do with layoffs due to slack work or cuts in production. A clause of this nature usually sets forth that in such cases, those who were last hired shall be the first to be laid off and when rehiring takes place those who were laid off are the first to be rehired.

Rules of seniority as to layoffs, promotions, transfers and other matters.

*Footnote: There are also some rare cases in which this superseniority is granted to specially skilled employees selected by the company.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

assures the workers, on the one hand, of equitable standards of treatment in job security and job opportunity, and management, on the other hand, of a more stable and efficient work force.

The attached three sample seniority clauses, which have been taken from trade agreements actually concluded between management and union in the United States, should serve as a guide in preparing seniority clauses in Japanese trade agreements.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

EXAMPLE No. 1

EXTRACT FROM THE 1947 MASTER CONTRACT OF THE BAKERY AND CONFECTIONERY WORKERS' INTERNATIONAL UNION OF AMERICA, LOCAL 20, EMBRACING THE AREA OF GREATER BOSTON

ARTICLE XVI
SENIORITY

A. It is agreed that there shall be a system of departmental seniority as set up in the Schedule of Wage Rates and Classification, governing the lay-off and rehiring of employees; that is, the longer an employee has been in the service of the Company in said department, the later he shall be laid off and the sooner he shall be rehired.

B. It is agreed that there shall be a system of departmental seniority in the case of job openings. Vacant jobs shall be posted on the bulletin board by the Company and described as to shift, hours and type of work. The bidding period will be three (3) days. There shall be no changes of jobs except when jobs are open for bid.

C. In the event of an opening in any department, after all former employees of that department have been re-hired, laid-off employees shall be given preference to the opening in accordance with their seniority regardless of department, providing they report on notification.

D. When an employee has accepted a job temporarily in another department, he shall be transferred back to his former department when work in that department becomes available and regain his old department seniority.

E. Seniority shall terminate upon:

(1) Discharge
(2) Voluntary quitting of employment, except when absent on Union business or when attending a school for bakers.
(3) Laid off for period of six (6) months.
(4) Not available for call when needed, after a notice of ten (10) days.
(5) Obtaining withdrawal or retiring card from the Union, except to enter Armed Services.

F. At the close of each week the Company will give the Union a list of all employees laid off and hired during such week.

G. When an employee is requested to temporarily fill a job carrying a higher rate of pay, the supervisor or foreman shall request the filling of the job according to seniority, and he shall receive the higher rate of pay for all hours worked in the higher classification, provided he works one (1) hour or more at any one time in the higher classification.

H. If an employee is required to temporarily take the place of any other employee receiving a lower rate of pay, or if for any other reason temporarily transferred to a job calling for a lower rate of pay, his own rate of pay shall be paid. However, if an employee is permanently transferred to a lower classification, he shall receive the rate of pay which applies to that classification.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

I. The Company is to be the sole judge in selecting non-working foremen, non-working foreladies and executives.

J. Employees who have a record of long and faithful service, and who have become unable to handle or engage in heavy work, will be, as far as practical, transferred to work more suitable and in keeping with their physical condition.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

EXAMPLE NO. TWO

Extract from trade agreement between the Sullivan Dry Dock & Repair Corporation and Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers of America, Local 13

ARTICLE IV

SENIORITY--SHOP STEWARDS--PROMOTIONS AND RECLASSIFICATION--

SNAPPERS-SUBCONTRACTORS

SECTION 1. The following departments shall be recognized in the yard: Hull, Welding, Pipefitting, Rigging, Burning, Inside Machinist, Outside Machinist, Blacksmiths, Carpenters, Joiners, Wood Caulkers, Laborers, Fire Watchers, Guards, Timekeepers, Chippers and Caulkers, Dock Hands and Water Tenders.

SECTION 2. The Company shall prepare and post for each such department a list showing the length of service of each employee according to his trade classification within the department. Such lists shall be arranged in order of length of service and copies shall be furnished the Union. The Company shall deliver to the Union from time to time a Termination List of employees who have terminated employment.

Any employee may protest in writing the length of his service as posted by the plant providing he does so within two weeks working time after his name is posted on the list. Such protest shall be handled as any other grievance.

SECTION 3. All seniority rights shall be lost by employees if:

(a) They terminate their services voluntarily, when needed.

(b) They are discharged for proper and sufficient cause.

(c) They do not report for work when notified unless within three days they present a reasonable excuse. In an emergency, however, the Company has the right to employ new help, but such help will be replaced if senior men report within three days after proper notification.

(d) They do not work for the plant for three (3) months consecutively, unless absence is due to ill-ness or injury (as evidenced by a proper medical certificate) or unless leave of absence has been granted.

SECTION 4. An employee in one classification (trade) when transferred temporarily to any other classification (trade) shall have his name placed at the bottom of that classification (trade) list, but shall retain his standing in his own classification (trade) when rehiring takes place.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

No employee shall be transferred to a department when such transfer will prevent the return to work of an available and competent employee.

SECTION 6. The Company agrees to grant reasonable leaves of absence or reasonable period of time off to any employee who shall be appointed or elected to office by the Union or who shall be assigned by the Union to do Union work. Such employees shall retain their seniority standing, and leave of absence or period of time off, as the case may be, shall be counted toward the seniority of such employees as if they were actually and continuously employed by the Company. No leave of absence or period of time off, however, shall extend beyond one year and ten days, unless extended by mutual consent of the parties hereto. The Company shall be notified in advance of such leave.

SECTION 7. Promotions and reclassifications and increases or decreases in the working force shall be based upon length of service and ability to do the job. Wherever, between two or more men, ability is fairly equal, length of service shall be the controlling factor.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

Example No. III

EXTRACT FROM AGREEMENT BETWEEN THE INTERNATIONAL UNION, UNITED AUTOMOBILE, AIRCRAFT, AND AGRICULTURAL IMPLEMENT WORKERS OF AMERICA AND GENERAL MOTORS CORPORATION, March 19, 1946

55. Employees shall be regarded as temporary employees until their names have been placed on the seniority list. There shall be no responsibility for the re-employment of temporary employees if they are laid off or discharged during this period. However, any claim by a temporary employee made after 30 days of employment that his layoff or discharge is not for cause may be taken up as a grievance. Such claims must be stated in detail in writing at the time of the filing of the grievance.

56. Employees may acquire seniority by working six months during a period of twenty-four months, in which event the employee's seniority will date back six months from the date seniority is acquired. The foregoing may be modified by local plant agreement to provide that seniority may be acquired only by working six continuous months.

57. When an employee acquires seniority, his name shall be placed on the seniority list for his occupational group in the order of the date of hiring except as provided in the preceding paragraph. Men and women shall be divided into separate non-interchangeable occupational groups, * unless otherwise negotiated locally. If negotiations are requested by either party and are not concluded within sixty days from the date of such request, the matter will be reviewed between representatives of the Corporation and the international union.

58. Seniority shall be by non-interchangeable occupational groups within departments, group of departments or plant-wide, as may be negotiated locally in each plant and reduced to writing. It is mutually recognized by the parties that written local seniority agreements are necessary. The Corporation and the Union will review the status of local seniority agreements ninety days after the signing of this agreement.

When changes in methods, products or policies would otherwise require the permanent laying off of employees, the seniority of the displaced employees shall become plant-wide and they shall be transferred out of the group in line with their seniority to work they are capable of doing, as comparable to the work they have been doing as may be available, at the rate for the job to which they have been transferred.

59. Up-to-date seniority lists shall be made available to all employees for their inspection within the plant either by posting where practical or by a satisfactory equivalent method. The method of displaying seniority lists is a matter for local negotiation.

*Footnote: 1/ The term "non-interchangeable groups" means that all movement in lay-off and rehiring, etc., shall be by occupation, and that there shall not be "bumping," for example, of machinists by electricians. An occupational group may include one or more job classifications. These are similar enough in nature so that any worker in the group can do any other worker's job.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

60. Each six months the chairman of the shop committee shall be given an up-to-date copy of the complete seniority list of the plant containing only the names, seniority dates, and occupational group numbers of the employees. This will not require a change in any mutually satisfactory local practice now in effect.

a. Each two months the chairman of the shop committee shall be furnished a list of the names and seniority dates of employees who during the preceding period of two months have:

(1) Acquired seniority

(2) Lost seniority

(3) Been granted other types of leaves of absence of more than sixty days duration.

61. When an employee is transferred from one occupational group to another for any reason, there shall be no loss of seniority. However, in cases of transfers not exceeding sixty days an employee will retain his seniority in the occupational group from which he was transferred and not in the new occupational group, unless a longer period is specified for any plant or particular occupational group by written local agreement.

62. The transferring of employees is the sole responsibility of management subject to the following:

a. In the advancement of employees to higher paid jobs when ability, merit and capacity are equal, employees with the longest seniority will be given preference.

b. It is the policy of management to cooperate in every practical way with employees who desire transfers to new positions or vacancies in their department. Accordingly, such employees who make application to their foreman or the personnel department stating their desires, qualifications and experience, will be given preference for openings in their department provided they are capable of doing the job. However, employees who have made application as provided for above and who are capable of doing the job available shall be given preference for the openings in their department over new hires. Any secondary job openings resulting from filling jobs pursuant to this provision may be filled through promotion; or through transfer without regard to seniority standing, or by new hire.

Any claim of personal prejudice or any claim of discrimination for union activity in connection with transfers may be taken up as a grievance. Such claims must be supported by written evidence submitted within forty-eight hours from the time the grievance is filed.

63. Seniority shall be broken for the following reasons:

a. If the employee quits.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

b. If the employee is discharged.

c. If the employee is absent for three working days without properly notifying the management, unless a satisfactory reason is given.

d. If the employee fails to return to work within three working days after being notified to report for work, and does not give a satisfactory reason.

e. If he is laid off for twenty-four consecutive months. However, if his seniority exceeds twenty-four months, he shall not lose his seniority until he is laid off for a continuous period equal to the seniority he had acquired at the time of such lay-off period! However, employees with five or more years' seniority shall break seniority if they are laid off in excess of five continuous years.

64. For temporary reductions in production not exceeding four weeks, the work week may be reduced before any employees are laid off, unless otherwise extended by local plant agreement.

65. a. For extended periods of reduced production exceeding four weeks, temporary employees will be laid off, and thereafter the work week will be reduced and/or seniority employees will be laid off to comply with paragraph c below, unless otherwise extended by local plant agreement.

b. Omitted

c. Operation of a plant or any part thereof on a schedule of employment of less than an average of twenty-four hours per week for a period of more than two consecutive weeks or less than an average of thirty-two hours per week for a period of more than four consecutive weeks shall only be by local written agreement with the shop committee.

66. Employees will be laid off and rehired in accordance with local seniority agreements.

67 and 68 omitted.

69. Temporary employees will not be called back until all employees with seniority capable of doing the work have been called back.

70 omitted.

71. Any employee who has been incapacitated at his regular work by injury or compensable occupational disease while employed by the Corporation, may be employed in other work in the plant which he can do without regard to any seniority provisions of this agreement.

72. The employment of the following persons shall not be governed by seniority rules: indentured apprentices, exceptional employees as defined below, students and graduates of technical or professional schools and special employees receiving training as a part of a formal training course. Exceptional employees are employees who have a skill needed in facilitating the start of a new model or at

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

times working forces are reduced. A separate list of such employees will be posted in the employement department and be available to the committeemen. Any employee whose name is removed from this will be subject to the rules regarding seniority. Any complaint by the Union in regard to the listing of any employee on the list shall be handled according to the grievance procedure.

73. To protect his seniority, it is the employee's responsibility to keep the plant management informed of his proper home address. The method of notification of change of address is to be established by the respective plant managements for their operations.

74. Provisions pertaining to shift preference may be negotiated locally as a part of local written seniority agreements subject to the approval of the Corporation and the international union. Any such agreements must have sufficient flexibility to give full protection to efficiency of operations under all circumstances and conditions.

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

労働協約に含まれる古参權制度に就て

（定義及適用）

● 古参權の原則

本パンフレットは労働組合主義の中に於て大きな且つ一般に広く受け容れられている原則であり乍ら日本に於ては依然として労使双方から甚しく軽視されている古参权の原則に就て少しく解説しようとするものである。このやうに軽視されている一層根本的な理由は恐らく日本人一般に特有な性質、日本の経営者と労働者間の関係に特に見られる特色に基因しているのであらう。之等の特色は部分的には未だに日本人の心理に非常に強く浸み込んでいる階級的封建的概念によって説明せられるであらう。営業状態悪化のため仕事がなくなり一時解雇されるという観念は日本のヨタくの使用者や労働者にとって極めて不思議な聞いたこともない事柄なのである。一度び労働者が使用者に雇傭されると彼はその使用者の産業家族の不可欠の部分となってしまふのである。使用者も使用人をあらゆる経済界の移り変り経営繁昌の時も固苦欠乏の時も共に粘り抜くのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

封建的観念の下では労仂者の経済状態は一定の水準より以上に向上したことはなかったがその最低限度の必要量は使用者がたとへ貧弱であっても支給するといふ保証を気休めにして居た。このやうな封建的な階級的概念の下では一時解雇に関する古参権の規定は無意味である。昇進や配置転換についても日本の一般労仂者は使用者の支配に挑戦せんとする気組みを殆ど示さなかった。この点に関する使用者の判定は日本では過去に於て又実質上現在に於ても昇進配置転換を左右している。

而し乍ら終戦以来日本国民、特に日本の労仂者は全く新しい社会組織の中に置かれるやうになったのである。労仂者は封建主義の存在の絆であった温情主義から自分達を解放した種々の権利を与へられたのである。

而し唯単に之等の権利を受けるだけでは充分でない。労仂者は自分達の労仂の成果の正しい分前を得ようとするならば責任をも引受けねばならない。こゝに言ふ責任とは温情主義的慣行に関する限り労仂者が自立して使用者から独立するといふことを意味する。労仂者が会社側からの支配から離れ自己の権利を獲得するために交渉する特権を与へられる時会社側に要求する事柄の一つは如何なる種類の差別待遇もなしに公明正大に代弁し交渉するといふことである。

会社の~~[illegible]~~経営状態が悪化しその為に人員整理が必要になったとき、若し解雇についての規定がなければ会社はその望む者を自由に解雇出来る

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

會社は好まざる者を選択して解雇することにより差別待遇を行ふことが発来る。
終戦以来紹介されている労働関係計画の中に「古参权」に関する議論が含まれて
いる。古参权については何も不思議のことはないのである。それは単に近代産業内
に於て一時評雇昇進及配置転換等の事柄を規定する一連の規則を産み発
した一つの原則なのである。それは労働者は獲得すべく努力し又誠意あれば
會社側の方で同意すべき一つの原則なのである。
古参权の原則は簡単に雇人の勤績年数に応じて測られる優先权の規則であ
ると定義される。この規則は長い勤続成績を有する者に対する地位保護及機
會について規定している。自由な労働運動の存在を認められていく所では何処
でもこの古参权の原則は労働組合に依って受け容れられているのである。而しこの
古参权の規則は一方的であるとか或は唯労働組合のみを益すると考へるべきでは
ない。若しそれが唯単に一方的な規則であるとしたならば現在のごとに広く一般に受
け容れられる可能性はないのである。斯くしてこの古参权の原則は西洋諸国
に於て組合の存在している工場産業又は組合の存在していない工場産業に拘ら
ず使用者に広く受け容れられているのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

古参權と経営者

経営者は古参权の原則を立派な人事政策の健全な原理として受け入れて来ている。経営者は立派な古参权規定は労働者の職に対する安定感を著しく増すものであるといふことを学んだ。この安定感は実質的に経営者と労働者間のより一層満足な関係を発展させることに貢献するといふことを認めている。即ち相互に信頼し依存し合ふことを可能ならしめそこから相互の問題をより一層理解することが必要なやうになるといふことを認めているのである。

この職に対する安定感は又実質的に労働者の生産能率を高めることにも役立っている。何故ならばそれにより労働者は使用者の産業世界の何処に働らいているかといふようなことについて不必要な心配をすることがないからである。

つに従って労働者の古参權が累進し自分が従事している私に益々緊密に結び付き必然的に自分の経済的福祉と自分が雇は小ている會社のそれとの間の結び付きが益々緊密になって来ることを感ずるようになるのである。

古参权の規定が労働者の地位や使用者の経済的福祉に関して労働者の関心をこのように増大させるが故に経営者はより安定した労働力を確保し労働力の移動を最少限にすることを保証出来るのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

経営者のみで組織されているアメリカの経営者団体である全米製造家協会は次の如く勧告している。即ち「文書にした健全な古参権政策はあらゆる企業に於て望ましい。それが団体交渉によって樹立されたものであっても、又組合のない企業で各営業独自の手段で樹立されたものであっても望ましい」。

同協会は更に満足すべき労使関係は多く賢明で公平にして而も明瞭に想定された人事政策があるかによると勧告している。

このような政策を発展させるためには古参権の原則をないがしろにすることは出来ないのである。

古参権の重要性に鑑み使用者は雇人の選択により一層厳密に行ふやうになる。例へばユニオンショップ制に於ても労働者が最初に雇入れた時には通常の見習期間中使用者はその労働者が立派な被傭者になる性質を有しているかどうかを確めるため彼を注意して観察する。古参権へ規定は更に被傭者をして就業規則を遵守するやう注意深くさせる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

古参権と組合

前述の如く労働者の見地からすれば職に対する安定感は古参権系則の成立に依り労働階級内で感ぜられてゐる最も重要な考へである組合の見地からすればこの古参権系則は組合にとつて生か死の問題である。何故ならば若し仕事がなくなるか或は事業不振の時に會社側が過剰労働者として解雇する者を自由に選擇出來るとしたならば使用者はいともた易く全ての積極的な組合役員、指導者を選び適当な解雇の対象として解雇することに依り組合の指導者を除くことが出來るであらう。からである。

要するに適切な古参権規定の採用によつて組合活動の理由を以てする組合指導者への差別待遇から組合員を守ることが出來、更に各組合員に対しその職場に於ける雇傭状況に依り職の保証と機会を保証の

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

ることになるのである。

令象國に於ける古参雇

令象國には約十五萬にのぼる勞働協約があると假定しよう（確かに我々は假定が来る）この假定の上に立って令象國に於ける公平な機関である内國事情協會から発行された「團体協約の基本的型」と題されてゐるパンフレットから取った左記の統計表を考察しよう。

第一表及第二表は三等協約に定めた通りに一時解雇又は昇進せしむべき者を古参雇が決定すると範囲を示してゐる。第三表は簡單に各協約に於て一時解雇及昇進について古参雇規則適用上の相違を示してゐる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

【第一表】

一時解雇に於ける古参権の役割

	割合（協約總数に対する）
古参権が支配する	七〇%—七五%
古参権が他の諸條件と等しい力を与へられる	一%—五%
古参権が従属し他の諸條件が等しい場合にのみ適用される	一五%—二〇%
一時解雇に觸れないもの	五%—一〇%

【第二表】

昇進に於ける古参権の役割

	割合（總協約数に対する）
古参権が支配する	三五%—四〇%
古参権が他の諸條件と等しい力を与へられる	五%—一〇%

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

古参権が従属し他の諸條件が等しい時のみ適用される　三〇%—三五%

昇進に觸れてゐないもの　二五%—三〇%

【第三表】

昇進の場合に比較して一時解雇の場合に於ける古参権の役割

		割合
一	古参権が一時解雇及昇進の場合に於て等しいもの	四五%—五〇%
	古参権が両者の場合に支配する	三五%—四〇%
	古参権が両者の場合に従属する	一〇%—一五%
二	古参権が一時解雇の場合支配する	
	而し昇進の場合は従属するもの	二〇%—二五%
	而し昇進の場合に等しいかを考へられるもの	五%—一〇%

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

而も昇進に隔れてゐない　一〇%—一五%

三、古参権が一時解雇の場合従　五%—一〇%

屋するが昇進に隔れてゐない

四、古参権が一時解雇にも昇進に　五%—一〇%

も解れてゐない

第一表に於て見られる如く古参権は總ての協約の約四分の三の中で一時解雇を支配する條件になるのである

一時解雇の場合に於ける古参権規定

一時解雇の場合に於ける古参権の規定は操業不振不景気の時期に於て使用人に対して充分の仕事がない爲解雇する様なことの必要を認めた時使用者が使用人の雇傭を反対の須序で解雇することを意味するる。即ち最後に雇はれた者が最初に一時解雇になる」ことである。之は実際に操短不景気の理由で一時解雇する場合の一時解雇の最も簡単な型である。而しこの規定は之に上

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

まうない更に早くそれが回復し使用者が勞働量の増加に伴ひ勞働力の不足を認めたときに雨産傭せんとする順序も規定してゐる。之の様な場合には規定は次のがく規定する雨産傭をねさんとする時は一時解産の時と反対の順序でねされる即ち「最後に一時解産された者が先づ最初に雨産傭される」のである

一時解産に関する古参權の規定は他の人間の行爲の同じく決して不動に適用されるものではない、その規定を採用せんとする産業の緊急性と必要性に従ひて色々な適用法がある。この規定が適用される單位の範囲はまちまちの考慮を必要とする事柄である

或る協約ではこの規定は工場を單位として適用せられてゐるし、他のものでは職場又は部門を單位として適用されてゐる、又適用すべき單位を組合せてゐるのもある即ち又協約に於て一時解産に関する古参權の適用はその一時解産の性質によつて変るのである即ちその一時解産が年んとに一時的のものか或は永久的のものであ

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

るかといふ性質のことである。若し一時解雇がほんとに一時的なものであるならば諸種の事情よりして工場を単位として該規定を適用することは全然勧められない。これは次の説明を考へればはっきり分る。普通の大工場は諸部門又は諸職場に分たれてゐる。工場の或る特定のある職場又は部門では経験あり優秀な熟練工を必要とする作業があるであらう。若しも一時解雇が本当に一時的なものであり工場を単位とする古参権についての一般的諸規則が適用されるならばあらゆる事情を考慮に入れなば恐らく不当な困難を至営者側に与へ工場の円満な運営を不必要に阻害するであらう。或る一定の部門又は職場に長年勤続しある与へられた機械の運転や一定の必要の仕事の運営に必要な知識至験技能を修得した熟練工は代りを見つけることは困難であらう。ある工員が単に工場内で古参権を有すると云ふ事実だけでは必ずしも彼が他の部門や職で取そ代る人の仕事をやるに必要な知識と経験とを持そしてゐるであらうといふことは云へないのなしろ必要な技能、経験は云はずもがな他の人の仕事に対する知識は殆ど

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

全くないといふ事の方がありさうである。この様な人は多くの事例に於て普通の仕業が必要とする程度の能率でその仕事をやってのける前に猛烈な教育と指導を受けなければならないであらう。こう考へてくると一時解雇はそれが本当に一時的なものである場合その一時解雇について部門的古参権を適用することは一層聰明なやり方であらうとひふことは容易に理解出来るであらう。逆に云ひ一時解雇が永久的な性質を帯びる場合は工場を単位としてこの古参権の規則を適用した方がより一層適切で正しい様である。

一時解雇について更に二、三考慮すべきことがある。一時解雇をした後でどの位の期間使用者は解雇したものを再雇傭する義務があるかと云ふ質問が生ずる。此の期間は非常に多くの種類があるが最も普通なのは六月である。従って雇人が一時解雇されて、から六月の期間内に再雇傭されなければ彼は古参権に関する一切の権利を喪失し使用者は最早彼の再雇傭について何の義務もなくなるわけである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

労働者は通常使用者からの呼びかしを受けてから一定の日時を返答の期間として与へられる。その期間内に返答をしなければ労働者は彼の古参権及国雇傭の権利を喪失する結果を生ずる。此の様に労働者が古参権及国雇傭の権利を失ふけ範囲についても亦多くの種類があるのである。

● 昇進の場合に於ける古参権

前記第二表に既に示した如く古参権は屢々昇進の場合の支配的條件になるが大部分の場合には技術と能力とが最も重要視されるのに対して第二義的な重要性があるのである。従て古参権の規則の適用に融通性がないと考へるべきではない。何故ならば唯年功があるからと云ふて決して知識経験があるとは限らないし又ある工員が勤続年限が長いから昇進を正當なりとするだけの又配置転換の場合には新しい義務と責任を引受けるだけの充分の能力と経験とを有してゐるとの証左にはならないと云ふ事が

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

認められてゐるからである。従って昇進又は配置転換についての古参権の
年限累積
規則は~~非常に~~と同意義と考へられるべきでない。昇進についての古参
権に関する條項は同じ能力と経験とを有する雇人が右以上に居る場合に古
参者が昇進される權利ありと定めてある。而しながらその古参者が必要な
能力と資格を有せざるためその仕事を受け持つことが出来ないと看做さ
れた場合昇進は左の様な資格を有し勤続年数で次位にある古参者
に与へられる。多くの協約に於て昇進についての工員の一般的能力に対する判
定は経営者側の掌中にある。而し乍ら此の事は會社が實單に命令
的宣言で年功の多い工員は仕事が出来ないが、これをの工員は能力がある
として一人の工員と他の工員を此の様に地較してその一人の工員を以間單に選
定出来るのであると云事を意味してゐない。會社はその判定に誠実を以てあた
らねばならない。一般的習慣としては一工員が仕事を扱ひるかどうかを示す機会
を与へられる適当な試験期間又は見習期間が与へられるのである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

●古参者名簿

各人の古参権順位を會社及組合双方に明瞭にするために古参者名簿を作成し備へ付けて置く。最も長い勤続年数を持つ者が最上位に置かれ新採用者が座傭順に名簿に付けられるのである。此の古参者名簿は組合に渡され定期的に全ての変動を組合に報告するのが常である。工員は誰でも名簿中に記載されてゐる勤続年数について異議を申し立てることが出来る。かゝる異議は通常苦情処理機乎を通じて取扱はれるのである。

●組合役員に適用される優先古参権

合衆國に於ける協約中二五%以上は一時解雇では組合代表に最優先権を与へ古参者名簿の最上位に置く。かくすることにより事業不振の時期に於てさへも組合の指導者に安定と持続性を保証してゐるのである。而しこの優先古参権と普通に稱されてゐる優先権は組合の異

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

従役員をやめた時に失はれるものである（註参照）一般的政策として組合事務に専従する勞働者に休職を認めるにあたっては會社側は寛大であることが云へる。

（註）稀な場合にはこの優先古参雇を會社が選定した特に優秀な技能者に与へることがある。

●結論

結論として古参雇に于する條項は基本的には事業不振又は操業短縮に基く一時解雇を取扱ふ所のものである。この性質を有する條項は通常次の様に規定してある。即ちこの様な一時解雇の場合には最後に雇はれた者が最初に一時解雇され両雇傭がある場合には最後に解雇された者が最初に両雇傭される。

一時解雇、昇進、配置転換及その他に関する古参雇の規定は一方に於ては勞働者に対して職の安定及稀公に于し公平な取扱標準を

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

保証し他方會社側に対しては更に依り妥当能率のある勞働力を保証するものである。

合衆國の勞働便双方により実際に締結された勞働協約の中から抜萃した別紙三種の古参權條項は日本に於ける協約中に古参權規定を作る平引として役立つものである。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

（第一例）

大ボストン地区営轄、アメリカパン焼、菓子業、國際労働組合、第二口單位組合、千九百四十七ヶ根幹協約よりの抜萃

十六條　古参権

(イ) 賃金率及職階表中に設定せられて居る如き被傭者の一時解雇及再雇傭を規制する部單位古参権制度を成立することに同意する即ち、会社で或る部に於ける勤続年数が長ければ長いだけ後に一時解雇され、又早く再雇傭される

(ロ) 仕事が空いてゐる場合に部單位古参権制度を成立することに同意する。空いている仕事は会社が掲示板に掲示し交替、労働時間及仕事の種類について説明すること、申込期間は三日間とする。申込を受けてゐる場合を除いて仕事の変動はない。

(ハ) 或る一定の部に職が空いてゐる場合、当該部の全ての前被傭者が再雇傭された后は通知に従って会社に出頭した者に限り一時解雇者が各自の元所属した部に関係なく、その古参権に従ひその職に対して優先権を與へられる

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

(二) 他の部に於て臨時に職を受諾した被傭者は職が自己の元の部に生ずれば元の部に転換され、元の部の古参権を再び獲得する。

(ホ) 古参権は次の場合停止する

(一) 解雇の場合

(二) 組合事務の為休職或はパン焼き学校入学の時を除き自発的に退職した場合

(三) 六ヶ月間に亘る一時解雇の場合

(四) 必要に応じ呼び出しを受けたが通知発送后十日后出頭せざる場合

(五) 軍隊入隊を除き組合から脱退若しくは引退カードを受けた場合

(ヘ) 各週末に会社は組合に対して其の週間に一時解雇され又は雇傭された全ての被傭者の表を渡す。

(ト) 被傭者がより高い賃金率の職を臨時に満たす事を要請された時は監督、又は職長は古参権に従って其の職を満すことを要請し其の職についた被傭者は一時間以上其れに於て働いた時に限り、其の高い賃銀率にによる賃銀を働いた時間に相当するだけ受取る。

(チ) 被傭者が臨時に低い賃銀を受けてゐる者の代りをするやう要請された場合、或は他の理由により低い賃銀率の職に臨時に配置転換させら

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

れた場合は自己の元の賃銀を支拂はれる。

但し永久的に低い職に配置転換された場合はその職に適用される賃銀を受ける

(ロ) 会社は現場作業をせざる職長、婦人職長及監督を選定する唯一の制定者である

(ハ) 長期に亘り忠実に勤続した被傭者にて重労働に従事することが出来なくなつた者に対しては事情の許す限り一層健康に適した職を維持出来るような職に配置転換を行ふ

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

「第二例」

サリヴァン乾船渠修理會社及アメリカ海員造船産業労働組合第十三單位組合間の労働協約よりの抜萃

第四條　古参权　転場委員　昇進及転職変更

第一節　構内には次の部を認める

船体部、溶接部、パイプ取付部、機装部、焼灼部、内部材械工部、外部材械工部、鍛冶工部、大工部、建具部、木充塡部、雑役部、防火部、守衛部、作業時間係部、船渠保全部、整理部、砕片部、充塡係部

第二節　会社は各部に対して各被傭者の勤続年数を各部に於ける転種に従いて示すリストを作成し掲示する。このリストは勤続年数の順序に従いて作成されその写を組合に提供する。

会社は随時組合に対し雇傭関係の終止した被傭者の終了者名簿を渡す

如何なる被傭者も自己の名がリスト内にある勤續年数に関して書面あるならばその掲示されたリスト内に載せられてから二週間以内で

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

で異議を申立ることが出来る 斯の如き異議は他の苦情と同様に処理される。

第三節 総ての古参権に関する権利は次の場合に失なれる

(イ) 必要の時自発的に退転した場合

(ロ) 適当にて充分な理由で解雇されたとき

(ハ) 通知されたとき三日以内に適当な理由を提出しないで出頭しない時而し斯る緊急の場合会社は新しい被傭者を雇傭する権利を有するが若し古参者がその通知後三日以内に出頭した場合は交代しなければならない。

(ニ) 病気若しくは負傷へ適当な医師の診断書によって証明せられた者)の故でなく、又休暇が与えられない限り引続き三ヶ月間仍かない時。

第四節 或る一つの転種にある者が廃時に他の転種に配置転換された時はその名はその転種の最下部に掲げられるが再び元の転種に雇傭された時には元の彼の転種に於ける元の地位を回復する。若し配置転換が役に立ち而も能力ある者の復帰を妨げる場合は如何なる被傭

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

も配置転換させられない

第六節　会社は組合によって組合役員に任命又は選挙された被傭者又は組合によって組合の仕事をするやう任命された者に適当な休暇又は休日を与えることに同意する。

之等の被傭者は古参权の地位を保持しこの場合は休暇又は休日は役等が実際に引き続き会社によって雇傭されている場合と同様に古参权に繰り入れられる。

但しこの休暇又は休日は両当事者の承諾がない限り一年と十日以上は延長来ない　かゝる休暇は前以て会社に通知される

第七條　昇進、転種変更及労働力の増減は勤続年限及仕事に対する能力に基き行なわれる。二人以上の者の中で能力が全く等しい場合は勤続年数が決定する條件となる。

〔第三例〕

ジェネラル・モーターズ会社とアメリカ自動車、航空様、農具工業労働者聯合の際組合との間の協約　抜萃

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

第五十五條　被傭者はその氏名が古参表名簿に記入される迄の期間は臨時被傭者と見做される。臨時被傭者が工記の期間中に一時解雇又は解雇された場合には、これを再雇傭しなければならぬと言う責任はない。然しこう臨時被傭者が従業三十日間又は過去には、その一時解雇又は解雇が理由なきこと主張した場合それは苦情として取り上げられうるかかる主張は苦情申立の際書類で詳細に陳述されねばならぬ

第五十六條　被傭者は、その期間中六ヶ月間従業すれば古参表を獲得し得る　その場合該被傭者の古参表の日附はその獲得の日から六ヶ月遡及するものとする。

上述の規定は、地方工場に於ける協定にもう古参表は連続六ヶ月間従業した場合に限り獲得されるという様変更することが出来る

第五十七條　被傭者が古参表を獲得すれば彼の氏名は次條に規定された順に彼の転勤班の古参者名簿に記入される。　男子と女子とは各個別の相互に交流することなき転棲班に編入される。但し別に地方的に交正のが行はれた場合はこの限り

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

でない

若し何れか一方の側から交渉がありかゝる要求のあつた日から六十日以内に交渉が成立しない場合には問題は会社の国際組合との代表者間で再検討する。

第五十八條　古参権は、各部内の非交流的な職種班別か我部聯合別か、或は全工場別に定めそれは地方的に工場毎に交渉の上書類にしておく。

地方的な古参権協定も文書とする必要は両当事者の互に認める処である。

本会社と本組合は、本協定署名後九十日経過后地方の古参権協定の状態を再検討する。

右の場合の外生産方法、生産品、又は政策の変更のため被傭者の一時解雇を恒久的とする必要のある場合には解転者の古参権は全工場単位のものとなり彼等はその古参権に相応した職種班から彼等の出来る

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

亦なるべく彼等が行つて来た仕事に類似した仕事に
その転ぜられた作業の賃率で転ぜられる。
第五十九條　新しい古参の板名簿は工場内に掲示し得
る場合には掲示し若しくはそれと同様の満足すべき方
法によつて全被傭者の点検に便ふらしめる。
古参の板名簿の公開方法は地方的の交渉事項である
第六十條　六ヶ月毎に職場委員会議長には氏名、古参
の日付、及び被傭者の職種班番号のみを記した全
工場の完全な最新の古参の板名簿の写しが与え
られる。
このことは現在相互を満足せしめている

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

地方的ふ慣習に何か変更を加へるといふ事は必要としない。

3項 三ヶ月毎に職場委員会議長は、その前の三ヶ月間に、左記事項該当の被傭者の氏名と古参権獲得の日附との名簿とあへられる

(一) 古参権の獲得。
(二) 古参権の喪失
(三) 兵役のための休暇許可以外の種類の六十日間以上の休暇許可

第六十一條 被傭者が何等かの理由で一つの職種班から、他の職種班へ轉換の際には古参権は喪失されない。しかし六十日間以内の轉職の場合には、被傭者の古参権は以前の職種班に留保され、新しい職種班には移されない。但し地方的協定書により、それより長い期間がある工場又は特殊の一乃至多数の職種班に対し特定されてある場合はこの限りではない。

第六十二條 被傭者の一時的轉職は次の場合は專ら経営者の責任である。

(一) 被傭者を高級の作業に昇進せしめる際、才能、長所、生産力が等しい場合には、最長古参権を持つ被傭者に優先権があへられる。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

b. 被傭者が属する部門の空席乃至新しい地位に轉職を望む場合、
経営者は極力、凡ゆる実際的方法において協力するのを政策とする
従って、かゝる被傭者が職長乃至人事部に対して彼等の希望、資
格、経験を述べて申込みをなせば、その職種を遂行する能力があれば、
その部門における空席に対して優先権を与へられるであらう。
然し乍ら前述した申込みを行ひ又空席の職種を行ふ能力のある被
傭者は彼の属する部門にあっては新規雇傭者に対して優先権を
与へられる。本條項に従って職種乃至当から起るいかなる二次的空席は昇
進の手段を通じて乃至当されよう或ひは古参権の資格に関係なく轉
職乃至は新規雇傭によって行はれる。
轉職に関聯して個人的偏頗があったとか組合に活動を理由とする
差別待遇があったとかいふ申立は、苦情として受理されるこの種の申
立には、苦情申立の時期から四十八時間以内にそれを立證すべき證據
書類を添付しなければならぬ

第六十三條　古参権は次の理由で中絶される。

(a) 被傭者退職の場合

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

(b) 被傭者解雇の場合

(c) 経営者に適当な通告なく被傭者が缺勤三従業日に及び、満足すべき理由を示さない場合

(d) 被傭者が出勤すべき通告を受領したのに三従業日以内に復業を怠りその満足すべき理由を示さない場合

(e) 継続二十四ヶ月間に及ぶ一時解雇の場合、但し該被傭者がその古参権二十四ヶ月を超える時は上記一時解雇当時の古参権と等しい期間一時解雇となった場合の外、その古参権を喪失も[illegible]五年以上の古参権を有する被傭者は継続五年を超ゆる期間一時解雇の場合その古参権を喪失する

第六十四條　地方工場で一層長期の協定ある場合を除き四週間を超えぬ一時的操業短縮の際は、被傭者を一時解雇する前その労働週間を短縮してもよい。

第六十五條　a項、地方工場で一層長期の協定のある場合を除き四週間を超え操業短縮期間が延長される際は臨時被傭者を一時解雇し、次に労働週間を短縮し、乃至古参被傭者を左記(c)項の規定に基き一時解

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

第

雇とする

b項、省略

c項 継續二週間を超える期間一週平均二十四時間未満、又は継續四週間を超ゆる期間一週平均三十二時間未満の操業計画をもつて工場又は工場の一部を操業する場合には、職場委員会と文書を以て地方的協定を行ふべきである。

第六十六條 被傭者の一時解雇及び再雇傭は、地方的な古参權協定によるものとする。

第六十七及六十八條 省略

第六十九條 臨時被傭者は、同一仕事に就業能力ある古参權被傭者全部の復職迄は、再雇傭されない。

第七十條 省略

第七十一條 被傭者が本會社在勤中傷害、又は被保険職業病のため正規な仕事の従業不可能となつた場合、該被傭者は本協定の古参權関係諸規定に拘はらず、当該工場内で彼のなし得る他の仕事に就業することが出来る。

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

第七十二條　左記ノ者雇入レニ際シテハ古参権趣則ヲ適用シナイ即チ年期契約従業員左記定義ノ例外的被傭者工業学校又ハ職業学校ノ生徒又ハ正式ノ訓練課程ノ一部トシテ訓練中ノ特殊被傭者例外的被傭者トハ新型製作開始同旋ノタメ又ハ被傭者減員中必要ト認メラレル熟練ヲモツ被傭者デアル此ノ種被傭者ノ名簿ハ各個別ニ雇傭部ニ掲示シ且各要負ニモ公開スル此ノ名簿カラ氏名ヲ除カレタ被傭者ハ凡テ古参権関係諸規定ヲ適用サレル此ノ名簿ニ被傭者ヲ記載スルコトニ関シテノ組合側ノ苦情ハ苦情處理手續ニ従ッテ處理サレル

第七十三條　被傭者ノ古参権保護ノタメ被傭者ハソノ住所ヲ常ニ工場経営者ニ知リセテ置ク責任ガアル住所変更ノ通知方法ハ夫々トシテ地方的ニ交渉スルコトガ出来ルガ本会社又ハ國際組合ノ承認ヲ必要トスルコノ種ノ協定ハイカナル事情、イカナル條件下ニオイテモ作業能率ヲ完全ニ保護スルニ足ルダケノ柔軟性ヲモタナケレバナラヌ

第七十四條　交替番選擇ニ関スル諸規定ハ地方古参権協定書ノ一部

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 77-5013

勞働組合役員候補者指名及び選擧手續

一、日本の勞働運動が直面してゐる最も緊急に必要なものは一般組合員大衆を教育するための十分に組織立てられた計画である。當地方にも現に破壞的な少數者のグループが不當なそして非道徳的な行爲によって指導権を握ってゐる多くの勞働組合があるが、もし一般組合員大衆が組合の役員選擧を管理する正しい手續に關して適當に教育されるならばこのやうな狀態もなくなるであらう。少數者グループは彼等に對する反對者側に組織や強い指導力が缺けてゐるのに乘じて、狡猾な策略を弄して彼等の指導権を獲得した。勞働組合内部に於ける少數者グループの統轄を排除するためのプログラムの概略を述べるのが、この印刷物の目的であって、以下に述べた方法や技術はいづれも世界中のすべての民主的な組合に於て実行されているものである。

二、組合役員の候補者指名や選擧に於ける正しい方法や手續に關して一般組合員に予備知識を与へておくことは、日本に於ける健全な勞働組合の成長を促進することになるであらう。このやうな準備教育には、組合役員の模擬候補者指名や模擬選擧を実際にやって見せるのが一番良い方法であらう。実地教育を行ふ時に關係者は自由な勞働組合に

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 77-5013

於て守られ、一般に認められてゐる議事運営に関する民主的な諸規則を十分に説明してなくてはならない。これまでのところ経営者側もこの会合が組合員に組合役員の選挙を管理する正しい手続を教へるためのものであると説明すれば、喜んでこれらの会合を開くために、経営者自らの負担で時間や施設を提供してくれた。又組合員は就業時間中に組合大会を開く場合不当に長い時間を費すべきではない。指導や模擬指名、選挙の実地教育を行ふにあたつて次のことを守らねばならない。

イ、いかなる組合組織に於ても、役員候補者の指名を行ふに先立つて、組合の役員の構成なび機構が如にあるべきかに関して意見の一致がなければならない。即ち、組合が持つべき役員の数なび彼等の夫々の任務が決定されていなければならない。たとへば、五百人の労働者からなる一つの労働組合組織の役員名簿の中には、組合長、副組合長、通信係、会計係、整理委員各一名と大名の幹事及九名の委員から成る執行委員会が含まれるであらう。此の執行委員会は右にあげた役員のはじめの四名と一般組合員の中から選ばれた五名の委員を以て構成される。専任の常任書記(組合幹務代理人)をおくのが望ましい。その場合常任書記は執行委員会の議事に加はるが、投票権は持たない。これではじめてその団体はこれらの地位を占めるにふさはしい人物を組合員の中から選ぶ準備が出来たのである。

ロ、役員の候補指名を行ふ日、時間、場所は選挙

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

前適当の期間を置いて、組合員全部に知らせなければならない。役員の候補者指名のための組合大会に先立って、少数者グループに對する反對者より成る組合員は候補者即ち彼等がそれぞれの役に指名しようとする人々を指名決定しておかなくてはならない。これらの指名を行ふ人々及びその指名に賛成する人々も同じくさめておかなくてはならない。少数者グループに對し反對の立場にある人々にとって重要なことは、彼等が指名しようとする候補者を一つの職務に就て、一人に限って、投票を分散させる危險を避けるといふことである。

八、役員候補者指名のための会合の席上に於て、議長は、議事が進行して愈々組合役員候補者の指名を行ふ段になると、先づ指名によって満されるべき職務の数を発表し、それから、唯「これから組合長候補者の指名を行っていただきます」と述べる。一通り指名が終っても議長は、それ以後指名をするものが出てくることを考慮して、適當な時間の間待ってゐる、そしてもう其れ以上指名が出て来ないといふことが明瞭になった時、議長は、「御異議がないものと認めまして、組合長候補者の指名はこれで打ち切ります。では次に副組合長候補者の指名を行っていただきます」と言ふ。議長はこの要領で、すべての役員候補者の指名が終る迄續ける。候補者指名をうち切るには出席組合員の三分の二以上の投票がなくてはならない。いかなる役員の候補者

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

指名でもそれを再開するには過半数以上の議決が必要である。(ロバーツの議事規定) 模擬候補者指名を行ふときには、会衆から活潑な候補者指名があるやうに懇請し、その指名が他の人々によって賛成されるやうに会衆を仕向けなくてはならない。この点で、女性に対しては特別の注意を払ひ、女性が指名に加はることを特に懇請すべきである。参会者からの候補者指名を要請するにあたって、思慮分別のある組合員が多数いながら、さう云った人は、組合員の会合に於て、不慣れの故か、恐れ又は勇気がないのか、それとも無関心のためか、とに角立ち上って自分の意見を表明するといふことがないから、それらの人々は、組合の為の有益な強い勢力となり得ないでいると云ふ事実が地方労働組合の最大の缺点の一つであるといふことを会衆に説明するがよい。人は適切、重要だと考へたことを立ち上って述べる機会が多ければ多い程、一種の厳しい試錬とも考へられるものに益々慣れてくるものである。

候補者指名や選挙手續に関して講演をするとき、自ら労働者の間に立ちまぢって候補者指名をし、指名に賛成して見せるならば、参会者に多大の関心を呼び起させることは確実である。これをするには、誰か適当な人を議長と見立てゝ次のやうにすればよい。

(例)「議長、私は坂本さんを此の組合の組合長として指名します。」この候補者指名に対してその組合の他の一員が次ぎの様に(セコンディング)賛成する。

「議長、私は坂本さんを組合長に指名することに賛成です。」

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 77-50/3

次にこれまで軍政部の係官が労働組合に於ける候補者指名及選挙の手続を実地に指導して来て、屢々質問された事項をあげる。これらの質問に対する答も同時にあげてあるがそれらの答は説得的であり、建設的であることを第一とし、絶対的に肯定若しくは否定の断定を避けるようにしてある。

(一)質問 友達を候補者に指名することが出来るか。

答、 役員候補者の指名のための会合に先立って組合員の一部が集って、自分達が指名しようとする役員候補者の名簿を予め定めておくことは又他の組合員たちと一緒になって自分に好ましい組合員を指名しようと計画することは民主的である。これらの質問のいづれかに対しても肯定的な答が与へられる。グループは候補者指名の会合に先立って組合役員の候補者名簿を作製することに極めて熟練してゐることも説明してよい。これは完全に合法的であり、正当なことであるのだから、労働組合の穏健な組合員達も立派な組合員を役員の職に就かせ、少数者の計略に一泡ふかせるために同じやうな方法を当然として差支へないと云ふことを指摘しなくてはならない。

(二)質問 役員の候補者としての指名を受諾するやうに強制することが出来るか。候補者に指名されることを拒絶するために合理的で十分な理由

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

を強制されてよいものか。

答、これら二つの質問にはいづれも否定的な答が與へられる。或る個人が組合の或る役員の職を擔当する能力と資格を備へてゐると考へ得る場合、その組合内の穏健な組合員たちは候補者指名のための会合に先立つて、その組合員に接渉し、彼又は彼女がその指名を受諾し、その特定の役員の候補者として立つやう説きすゝめるべきであると云ふ事を指摘し得る。この説得にあたつては、先づその組合員の同僚及び彼の社会に対する義務感に訴へることが出来るであらう。更に又、役員を勤めることは、彼にとつて組合のために盡し同僚の尊敬をかち得る又とない機会であるといふ事が指摘されなければならない。このやうな接渉も効果がないとするならば、そのやうな人物が良心的な勤勉な組合活動家であることは殆ど有り得べからざることである。

(三)

質問、候補者指名に対する賛成(セコンディング)は必要であるか。

答、この質問には肯定的に答へるべきである。候補者指名に賛成するといふこと(セコンディング)は、候補者指名と云ふ型に嵌つた仕事に重味を加へ、その運びに秩序感を與へるものである。賛成(セコンディング)が必要でないとすれば、候補者指名と云ふことは單に大聲で名前を呼ぶといふことに終つてしまふであらう。又候補者に指名されても、その段に賛成(セコンディング)が続かない

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

相な人は、恐らく選挙にも当選する見込はないであらう。候補者指名に賛成を必要としない手続は、辯護士会、医師会及び審議会にとっては全く適当であるといへよう。しかし労働組合に於ては、候補者指名に賛成を必要とした方が組合の民主化過程に一層役立つであらう。

(四)質問、組合員は、指名された候補者に対して異議を唱えることが出来るか。

答、この質問には否定的な答が与へられるべきである。指名された人の役員となった場合の長短得失はその本質からいって議論の余地のない事柄である。候補者の適不適、能力のある無しに関する異議は秘密投票によって決定されるべき事柄である。更につけ加へて言へば、或る組合員が指名されるのに異議を唱へ、それから記名投票を要求するやうな慣例は徹底的に非難されてよい。それは破壊的な少数者グループが長い間用ひて来た周知のやり方である。それは代表的選出の原則を破壊するといふ点で全く非民主的であり、いやしくも自由な自治的な労働組合を打ち建てることに関心を持つ人々によって用ひられるべきものではない。

(五)質問、或る組合員の指名に賛成する時に演説をすることは許されるか。

答、この質問には一概に然りとも、否とも答へ得ない。指名に賛成する時、或は、或る人を指名しようとする時にさへ、短い演説をすることが全く不適当であるとは言へない。しかし、この手続は本来議事の進行を遅らせるものであり、又、濫用され

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

て、重大なことになるおそれもあるから、議長はこういふ演説を防止する様つとむべきである。

(六)質問、候補者指名委員会は何の役に立つか。会衆からの指名は常に当を得たものであるか。

答 これらは寧ろ油断のならぬ質問である。候補者指名委員会は多分に悪用されるおそれがあるから、労働組合では阻まれるべきである。指名委員会がおかれてゐる場合には、会衆からの候補者指名を強く奨励しなくてはならない。もし会衆からの候補者指名が全然認められてゐないならば、その労働組合は、代議制を採用する労働組合にとっての根本的必要條件の一つを缺いてゐると言へよう。この質問の答として更に言ひ得ることは、そのやうな場合には、選挙は道化芝居に過ぎなくなってしまふといふことである。個々の労働者が自ら選んだ人々を候補者として指名することが出来ないところに眞の民主的な選挙はあり得ない。非民主的な国々でも選挙は行はれるが、そこでは投票は秘密投票によってなされ、しかも一般大衆は候補者指名に干与することを許されてゐない。官憲が承認を与へない人は、自動的に選挙から抹殺されるのであるから、秘密投票が行はれるとしても、それは無意味なものとなる。候補者指名委員会がおかれるのは、主として友誼団体、辯護士会、医師会などの如く、その会員が分散してゐる大きな団体に於てである。

(七)質問、自己指名と云ふ事は許されるか。

答、この質問には、組合の慣例と言ふ見地からして否

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

定的な答が與へられる。誰も候補者に指名する者がなく、その指名に賛成する者もゐない様な人が当選すると云ふ事は殆ど有り得ないことである。自己指名の実行は限りなく悪用される恐れがある。それは日本的な慣習であつても代議制度にかなつた慣習ではない。故に、労働組合の見地からしては当然やめるべきものである。

(八)

質問、或る一人の組合員が、二つ又はそれ以上の役員、例へば組合長と副組合長の候補者として指名され得るか。

答、これは恐らく絶対的に否であると答へてしまへない質問である。代議的自治の為を考へれば、一人の被指名者がたとへば組合長、副組合長、書記などの如く、同時に二つ又はそれ以上の幹部役員の候補者として立つ事は許されるべきではない。組合長などの幹部役員に立候補した人々が同時に一平組合員として執行委員会の委員に立候補を許された事例は今迄にもあり、又さうした方が望ましい利点がある場合もあるであらう。しかし、一般的に云へばこの慣例は濫用され易く、非常な混乱の原因となり、又時には悪意を助長する事にさへなる。

(九)

質問、一つの役員の職に何人の候補者を指名する事が出来るか。

答、この質問に対しては、一つの役員の職に幾人の候補者を指名しても差支へないと答へて宜しい。これに関連して、心に留めて置くべきことは、極く小数者のグループが過半数の投票を多数の候補者の上に分散させる

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

と云ふ周知の戰術を取り、一方彼等は一様に自分達の候補者に投票を集中してまんまと様々の組合團体の指導權を手に入れてゐると云ふことである。

二、すべての役員の候補者の指名がすっかり終った後、選擧委員会の任命を議長に一任しようといふ動議を採擇するのが普通慣例となってゐる。選擧委員の人數は組合の大きさ、投票に使用し得る施設などによって異なるが、大体五百人程度の勞働者の組合では普通三人の委員で十分である。しかし、選擧委員会の委員の數は、投票が賛否同數になることを避け、選擧委員会の決議を必要とする事柄を迅速的確に處理し得るやうに、三人、五人、七人の如く奇數であるべきである。選擧委員会は選擧の構想を決める責任があり、委員達は投票用紙を印刷したり、投票が行はれる場所に関して適宜の取極めをしたりすることを担当する。選擧當日には三人の委員よりなる委員会であったら次のやうに各々の任務を分担したらよいと思ふ。先づ一人の委員は組合員達が投票を行ふホール又は室の入口近くに机を置いて坐り、投票權を有するすべての組合員の名簿を持ち、投票にやって來る組合員を一々名簿と引合はすべきである。二番目の選擧委員は投票函近くに位置して不正投票その他の不正行爲が行はれないやうに監視すべきである。もう一人の選擧委員は有權者名簿を手にして投票場の出口に位置し退場する投票者を一々チェックすべきである。投票時間が過ぎると、選擧委員会の三人の委員はお互の面前で投票函を開き、得票数を表に記入する。一人の委員

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. NN 50013

が投票を次々と読み上げ、他の二人がそれを表に記入してゆく。候補者がそれぞれ個人的に代理人を出して選挙並びに得票の計算に立合はせるが普通である。しかし、投票に対しては如何なる干渉も許さるべきでなく、又、何人も投票用紙に記入中の選挙人に近づくことを許さるべきではない。それが有効であるかどうかに異議が挿まれる投票が若干でてくるのが普通であるが、それらが有効であるか、無効であるかを決定するのは、一應全部の投票の計算が終ってしまふ迄差し控えるべきである。これが賢明であると同時に便宜な方法であることは次の場合を考へれば分るであらう。たとへば、組合長の選挙に二人の候補者が立ち、開票の結果、有効性に異議のはさまれる投票が五票あり、一人の候補者の得票は一二五票あり、他は七〇票の投票を得たと假定しよう。この場合に於ては、異議の挿まれた投票の有效無效を決定する必要は全然無いことは明かである。しかしながら、有效性に異議のある投票が五票であっても、一人の候補者の得票が九八票であり、他の候補者の得票が九七票であり、五票の異議ある投票の有效無效を決定する場合には、それら五票の異議なことになってくる。このやうな場合には選挙委員会はそれらの投票用紙を順序よく点検した上で、その正しい判定を下す。得票数の計算が終った後、その結果を発表し、これで選挙は完了したことになる。

NN 50013

DECLASSIFIED E.O. 12065 SECTION 3-402/NNDG NO. 775013

次にあげたのは、これ迄に幾度も尋ねられた質問に對する答である。

(一) 質問、役員選擧の候補者として立つてゐる組合員はその組合の選擧委員になることが出來るか。

答 この質問に對する答は「否」であり、その理由は極めて明白である。

(二) 質問 選擧委員会の委員は投票することが出來るか。

答 この質問に對する答は「然り」である。選擧委員会の委員は組合員としての權利、たとへば組合選擧に於ける選權を失はない。

(三) 質問 候補者指名と選擧との間にはどれ程の期間をおくべきであるか。

答 候補者指名の日と選擧日の間に適当當な期間(普通一ヶ月)が與へられる時に、民主的過程が一層促進される。これによつて候補者は選擧運動をする機会を與へられ、組合員は反省する時間が出來る。小さな組合ならば、恐らく一ヶ月もの期間は必要でなく、一週間か二週間あれば十分であらう。しかし適当な投票用紙を使用しようとすれば、そのやうな投票用紙を準備するための時間が必要であることを忘れてはならない。