

# 經濟論叢

第 129 卷 第 6 号

---

|                              |    |     |    |
|------------------------------|----|-----|----|
| イギリス鉄鋼工場における「先任権」<br>制度…………… | 菊池 | 光造  | 1  |
| 租税法院についての覚え書（下）……………         | 木崎 | 喜代治 | 25 |
| 經濟更生運動と農村經濟の再編……………          | 岡田 | 知弘  | 43 |
| 資本循環範式論研究序説……………             | 赤間 | 道夫  | 64 |
| ドイツ機械工業の發展とレーヴェ社<br>新工場…………… | 幸田 | 亮一  | 87 |

經濟学会記事

---

昭和 57 年 6 月

京 都 大 學 經 濟 學 會

# イギリス鉄鋼工場における「先任権」制度

イギリス鉄鋼分塊・条鋼圧延工場における労使関係の実態 (2)

菊池光造

## はじめに

我々は、前稿<sup>1)</sup>でイギリス鉄鋼公社スカンソープ・ワークスの分塊・条鋼圧延工場に即して、新工場操業に伴うプラント・レベル労使関係の展開を概観した。これをふまえて本稿は、新工場における労働組合支部の活動を、より具体的に分析しようとするものである。その場合、我々の分析の支柱のひとつは「昇進および先任権」<sup>セニオリティー</sup> promotion and seniority 問題のトレースにおかれる。それは、本論で明らかにされるように、この問題こそが、欧米におけるプロセス労働者の組合活動にとって、その「核」をなすものであり、プロセス型労働をめぐる労使関係の軸心を与えるものだからにほかならない。

日欧労使関係の比較論において、しばしば安易に日本の「年功制度」と重ねて理解されることのある「先任権」システムが、現実にとどのように形成され、いかに運用されているのか、我々はこれらの点を現地調査によってかなりの程度解明し得たと考えている<sup>2)</sup>。

- 
- 1) 拙稿「イギリス鉄鋼分塊・条鋼圧延工場における労使関係の実態——新設工場の操業をめぐるて——」『経済叢書』第129巻第4・5号、昭和57年4・5月。
  - 2) 欧米の労使関係における「先任権」システムについては、従来言及されることが多いわりに実態が紹介されることは殆んどなかった。近年ようやくアメリカの事例に即して先任権システムを紹介し、日本の年功的労使関係と比較分析を行う小池和男氏のすぐれた研究が生れた（小池和男『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社、昭和52年。）が、そこでも、労働組合の内部運営にまで立入って先任権システムの実態をトレースすることは、なされていない。なお、当然のことながら本稿では、イギリスの実態に即したファクト・ファインディングが主眼であり、これをふまえた我々の日欧比較分析は別個の課題である。

## I 組合支部の活動と「先任権」原理の確立

ISTC アンカー第2支部<sup>3)</sup>は、1973年9月以降、ようやく活発な活動を開始するが、その活動は大別して二つの面からこの支部組織に労働組合としての実体を付与してゆくものであったといえる。即ち、支部は一方では支部メンバーの諸要求を実現するために、実力行動をも伴いつつ経営に対する規制 regulation を開始し、これによって組合支部としての存在を主張した。他方では、支部の内部活動において、さし当り形式上支部メンバーとなった労働者たちの間に、真の労働組合員としての連帯の基盤を形成し、労働者集団の内部秩序をうちたてることが課題とされた。いうまでもなく、この両面は不可分の形で同時・重層的に進行したのであるが、この項ではまず後者の側面に重点を置いて検討しよう。支部活動のこの側面は、端的にいうと昇進および先任権制度 promotion and seniority system の確立を軸にして展開されたといつてよい。

周知のように、イギリス鉄鋼業の生産労働者の場合は、伝統的に先任権原理による職務昇進 job promotion のシステムが定着している。スカンソープ・ワークスにおいても、閉鎖された旧工場を含めて、すべてのプラントにおいて労使双方によって承認されたものとしてセニオリティー・システムが適用されていた。この場合、当該プラントの殆んどすべての主工程職務は第1図のような昇進ラインに組みこまれるが、昇進ラインの組み方、各職務ごとの要員数、賃金率などは、全て組合支部とプラント管理者との間の団体交渉によって決定され、労働協約の中に明記されるのが常である。新BBMプラントの場合については、さし当り操業開始に向けてISTCの地本役員 Divisional officer を中心とした組合側交渉団と経営との間で結ばれた1972年11月30日協約の中にこれが規定されていた。

3) ちなみにふれておけば、アンカー計画による新設工場をめぐるイギリス鉄鋼労組ISTCの支部組織は、製鋼工場BOSプラントの組織がISTCアンカー第1支部とされ、我々の当面の考察対象たる分塊条鋼圧延工場の組織がISTCアンカー第2支部、以下連続鋳造工場 Con. Cas. がISTCアンカー第3支部、中形型鋼工場MSMがISTCアンカー第4支部とされている。

一般的にあって、昇進ラインが構成されたのち、個々の昇進を規定する原理が「先任権」である。この場合、セニオリティ<sup>セニオリティ</sup>成立の範囲はプラント単位であり、当該プラントでの勤務期間の長い者、いいかえればプラント入職時点の早いものが先に上位職務に昇進することになる<sup>4)</sup>。だが、この原理をより具体的に適用してゆけば、それは当該職務に従事した期間の長短によって昇進が規定されることを意味する。上位職務に空席が生じた時に、同じ昇進ラインの直近下位の職務に従事する複数の労働者の中で、その職務への従事期間の最長のものが昇進することになる。たとえば、BBM プラントの場合、第1図に即していえば、「玉かけ工」Slinger/Loader から「冷間切断機助手」Cold Saw Assistant を経て「上級検査工」Senior Inspector にいたる9職務から成る検査工程の昇進ラインを例にとれば、上級検査工に欠員が生じた場合には、その下位に位置する「制品検査ヤード／キズ取り検査工」Yard Inspector and Deseamer Inspectorsの中から、この職務に最も早く就任した者が昇進することになる。そのためには、同一職務につく複数の労働者たちのすべてについて先任権順位が明確にされていなければならない。先の例でいえば、検査ヤ-

4) 逆に、もし解雇・レイオフ・配転などの事態が生じた場合には、先任権原理のウラがえしである、いわゆる「ラスト・イン、ファースト・アウト」last in first out の原則によって先任権順位の低いものからその対象とされることは、いうをまたない。

なお、ここでふれておけば、第1図の昇進ライン最低辺に位置する「雑作業員」=不熟練労働者(レーバラー)は、プラントの正規の配員の中に含まれていない。レーバラーは「不熟練労働者プール」labour pool に属するが、このレーバラー・プールもかつてはプラント単位であったといわれている。再国有化直後ではスカンソープ・ワークスでもそうであったが、その後の合理化の過程でレーバラー・プールの統合がなされ、我々の調査時点では、製鉄所(ワークス)全体を一括するレーバラー・プールが置かれている。このプールから各プラントの必要に応じて随時必要な人数が当該プラントに派遣される(日勤)。レーバラーはプラント・ベースで支部を置く I S T C の組員ではなく、通常「一般組合」によって組織され、スカンソープの場合は「一般・自治体労組」GMWUのメンバーであり、「サービス」と総称される原料積下し、各種運搬、作業場の整理、清掃などの作業を行っている。

これらのレーバラーの中から、鉄鋼労働者にならうと希望するものは、やはりワークス在勤期間による先任権順位に従って各プラントの昇進ラインごとの「ユーティリティー・マン」Utility Man として配属されてゆく。このユーティリティーは日常的にはレーバラーと同様の仕事をするが、異なる点は①4組3交替のソフトに配員され交替勤務につくこと。②仕事範囲が、配属された昇進ラインの職務群をめぐる補助作業に限定されること。③当該昇進ラインの最下位職務の代動に当ること、などである。従って、そのラインの下位2職務を遂行するだけの技能訓練を受ける。このユーティリティー・マンは当然 I S T C の組員になる。

第 1 図 分塊・条銅圧延

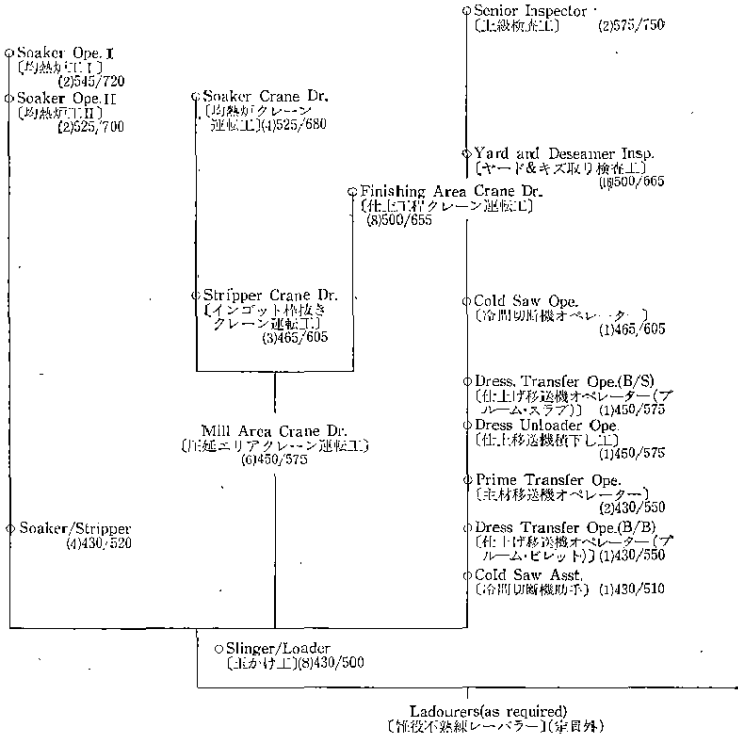
- (1) この図は1972年11月30日付工場協約をもとに作成した。  
数字は全て1973年工場操業開始時点のものである。
- (2) カッコ( )内の数字は4組3交代制の1組あたりの要員数である。
- (3) 545/720などの数字は左が1シフト8時間当りの基本賃率(Shift Data Rate)、  
右は1シフト当りの実収賃金(Gross Shift Earnings)である。  
同じ基本賃率で実収賃金が異なるのは能率給(Tonnage Bonus)の配分が異なるからである。なお、金額の単位はペンスである。
- (4) これらの昇進ラインにのらないものとして、(Wagon)Lading Inspector (荷  
積検査工)(1)日勤、Burner(バーナー)(1)、Water Treatment Plant At.  
(冷却水再処理プラント工)(1)がある。

7 ポンド

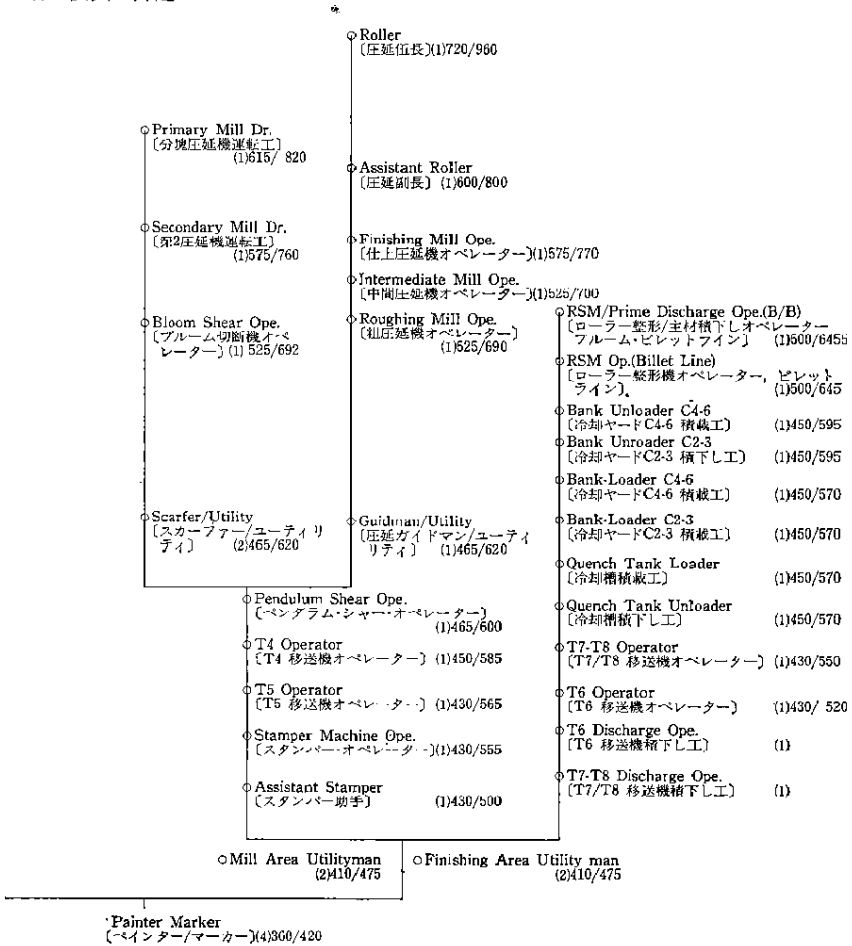
6 ポンド

5 ポンド

4 ポンド



## 工場の要員と昇進ライン



ド・キズ取り検査工1シフト16人×4組=64人のすべてについてセニオリティ一順位を確定しておくことが必要となるのである。

さて、以上のことを念頭において新BBMプラントにおける組合支部のとりくみの観察に立戻ろう。BBMプラントが発足した時、各職務に配置された旧工場からの配転者について、新プラントの経営も組合支部も、ともにそれなりの先任権順位を想定していたわけであるが、これが労働者のすべてにとって納得できるものかどうかという点で、直ちに問題を生じたのであった。1シフト分の人員で作業を開始した時点でも、上位職務の者の病気等で一時的に欠員となる場合があり、下位職務者の異動によって充員されねばならぬケースが生じた。こうした異動順位の妥当性が問題にされ、早くも73年5月の第2回支部集会においては「現在行われている全ての異動は、暫定的なものであり、プラント全体についての先任権リストが作成されるまでの仮の異動とすべし」との提案がなされ、決議されていた。

その後も支部集会を開くごとに異動をめぐる順位に関して論議が生じていたが、9月の集会においては、新たに書記長になろうとする者が、前任者の提示したA-F厚板工場Plate Millからの作業員転入とその先任権順位の説明に対して、矢つぎ早に、しかも極めて具体的な形で問題点を指摘したのであった。

- i) Mr. S. T. は、その先任権順位からして現在の「庄延工程クレーン運転工」の職務から「インゴット粹抜きクレーン運転工」の地位へ昇格させるべし。
- ii) Mr. O. Y. の組合員カードをISTC本部に送り、組合加入年月日 union date of entry を確認すべし。これが完了するまでは、彼の現在の地位は暫定的なものとするべし。
- iii) 経営側に7日間の猶予期間を与えて、その期間内に Mr. C. L. を現在彼がついている「荷積検査工」(Wagon) Loading Inspector の地位からはずして、別工場である中形庄延工場 Medium Section Mill に移籍させるべし、もし彼がBBMプラントに留まる場合には、昇進順位の最下位に落すべし。
- iv) 現在 Mr. C. L. が就いている荷積検査工の職務について、改めて経営側と賃金レートを交渉し決定すべし、また、この地位に就くべき者

を支部が先任権順位に即して決定し、指名すべし。以上がその内容であった。

支部集会は、これらの具体的問題点を検討する一方、その過程でこれも新書記長の提案に沿って昇進および先任権の基本原則ともいうべき三項目を決定したのであった。

- a) すべての異動は組合歴 union date of entry にもとづいてなされねばならない。
- b) 昇進は、当初の職務人員配置表 original job offer sheet にもとづいてなされるものとする。
- c) 昇進した者は、新しくついた職務に属する労働者グループの中で、先任権順位としては最下位におかれるものとする。

これらの諸原則の意味内容については、若干の説明が必要であろう。いうまでもなく昇進をめぐる組合原理は先任権である。だが、セニオリティーの成立範囲はプラント単位であるから、旧プラントの閉鎖、新プラントへの配転に際して、現在人員は新プラントにおいて、さし当り同一の勤続期間をもつことになる。また旧プラントで先任権順位の高かったものが新プラントで必ず上位の職務についたとはかぎらない。さらには、複数の旧プラントから配転が行われたので、異なる旧プラントからの転入者達の間では、さし当り先任権順位の比較は成立しない。かくて、旧プラント閉鎖→旧組合支部消滅→配転という過程では、組合規制の柱としての先任権の体系は、ひとたびは解体され、新プラントにおいて新たに再形成されねばならないことになる。

この場合、経営側による配転人員の選抜や“適正年齢分布”を考慮した配員政策<sup>5)</sup>なども作用して、新プラントの当初職務人員配置表が作成されたのであった。そして新プラント操業開始の交渉において、組合側の交渉

5) 旧閉鎖工場からの人員配転に当って、経営側は、原則として既存のセニオリティーを尊重しつつも、「職務への適性 suitability」を主張して基幹職務につく労働者を経営の選抜 selection によって決定すること、また同一昇進ラインに入る労働者たちの中で昇進閉塞が起らぬよう「適正年齢分布」を考慮すること、などの試みを行った。これらの点についても詳しくは別稿でふれたい。



委員会も、一定の修正を加えた上でこの配員表を承認し、配転対象となった各労働者は、これにもとづいて新プラントの職務に応募したのであった。したがって、この当初人員配置表は、これに対してたとえ個人的に不満があったとしても、それとして認めたとえ、これを前提として今後の新プラント内部での異動・昇進を実施せざるを得ない（原則b）の内容。そのうえで、各職務についている労働者たち——例えばヤード・キズ取り検査工1シフト16人×4組=64人——の内部序列については、異なる旧支部から来たとしても皆ISTCの組合員であったのだから、ISTCへの加入年月日 union date of entry にもとづいて先任権順位を決定する。また今後の異動・昇進もすべてこの順位によるものとする（原則a）の意味。しかし、昇進して上位職務に入った場合には、たとえその職務の労働者グループ内の若干名に対して組合加入期間の点でまさっていても、これを主張することはできない。新入者はその職務グループ内の最下位に位置づけられることになり、以後もその先任権序列は変らないこととなる（原則c）の意味。これらの三項目によって、支部は労働者の内部序列を整序する原則をもつことになった。1973年9月から12月にかけて、組合支部は各作業工程ごとに職場集会 section meeting を開き、そこで討議された結果を支部総会 general meeting で承認する、という手続きをくり返しつつ、先の原則にもとづいて支部メンバー全員についての先任権順位確定の作業を進めていった。以下、いくつかのケースについて、取り上げられた問題点と、それがいかに処理されたかをトレースしておこう。

## II 「先任権」原理の適用と問題の処理

### （1）職場集会の決定とその遂行

先の第1図にみるように、「玉かけ工」Slinger/Loader から「上級検査工」Senior Inspector にいたる9職務を含む昇進ラインをめぐる、職場集会で以下のような3点の決定がなされた。i) BBM プラント協約による現行昇進ラ

インは一応妥当なものであり、これを職場作業集団としても再確認する。ただし、現状では一括されている「製品ヤード検査工」Yard Inspector と「キズ取り検査工」Deseamer Inspector とは別個のものとして分化させ、各シフト1名の製品ヤード検査工の職務を上級検査工とキズ取り検査工の間に位置づけるべし。ii) 現在、管理者の指示によって病欠の上級検査工の代勤 by-turn をしている者は組合歴からして妥当でない。彼はキズ取り検査工の地位に戻し、代ってこのグループの中で支部原則に照らして最も先任権順位の高い者を代勤に当てるべし。iii) 先の製品ヤード検査工の件について、キズ取り検査工グループの中から組合歴の序列に従って、各シフト1名計4名を指名し、これを新たに交渉し確定した製品ヤード検査工の地位へ昇進させるべし。さらに、これら4名に欠勤者が出たときのために、その代勤者の名前も特定して、これを経営側に提示すべし。

さて、これらの諸点についての処理をみると、i)は内容的に職務序列そのものの修正であり、当然経営との交渉によらねばならぬものであった。支部役員は、集会の決定にもとづいて直ちに製品ヤード検査工の職務の格上げを経営側と交渉、従来キズ取り検査工（1シフト当りアニングス6.65ポンド）と同じ賃金であったものを上級検査工（同7.50ポンド）に近い1シフト当り7.40ポンドに引上げさせた。ii)、iii)の決議についても、支部の決定は、そのまま経営によって受容されたのであった。

これらの事実の中に読みとれることは、a) 昇進ラインは既に新工場発足をめぐる交渉によって協約化されていたわけだが、当該職場の集会、すなわち当該作業集団による再確認＝批准をまって始めて実質的に定着したものとなること。b) 逆にいえば、職場集団の主張によっては、昇進ラインそのものの一定の修正・組替えもありうるということであり、製品ヤード検査工の件は、さし当りマイナーなものではあるが、その一例だといえよう。c) 上級検査工の代勤の件にみられるように、経営側がひとたび決定した人員配置を組合支部の決定がくつがえし、支部が認定する先任権順位に従って支部決定通りの配員をさ

せることができた。このことは、ヤード検査工の職務についてもみられたところであり、このようにみえてくると昇進および先任権問題をめぐる組合支部の影響力が極めて大きなものであることが判るのである。

## (2) 「先任権」をめぐる支部内部問題の処理

ここでは、先任権にもとづく配員を進める過程で生じた支部内部の問題と、その処理をみておこう。第1に、先にふれた製品ヤード検査工の指名をめぐって支部メンバー内でひとつの問題が生じた。即ち、書記長が整理した先任権順位によって提案され集会で確認された指名に対して、1人のメンバーが書面による不服申立を行った。これによれば、指名によって彼自身よりも先にヤード検査工の職務につくことになった者が、実は旧レドバーン工場において彼よりも高い先任権順位にありながら昇進の機会が与えられた際に本人の恣意によって昇進を断り、彼がこれに代って昇進していた。したがって、それ以後は自分の方がそのメンバーよりも高い先任権順位に位置する筈であり、今回新プラントで異動の場合にも、当然自分が優先権をもつべきだ、というものであった。この件は複雑な問題を含んでいる。もし単純に割切って考えるならば、旧工場の閉鎖、組合支部の消滅とともに旧工場でのセニオリティーの体系も消滅したのであり、新プラントでは組合加入年月日を基準に新たな先任権順位が構成されたのであるから、このアピールは問題にならないといえる。しかし、組合員内部の「公平」の観点からすれば、自分の好む有利な昇進ラインへのチャンスが来るまで、昇進をパスすることを認めるのは問題である（それだけに、新BBMプラントでは、改めて支部内規によって、原則として全員が遅滞なく昇進せねばならぬ旨を規定したのであった<sup>6)</sup>）。また、かつては、自己都合で昇進を見送り、先任権順位で下位に下ったと自他ともに認めた者が、新プラントの有利な職務には先につく、というのも、割り切れない問題を含んでいる。それ

6) 17条からなる支部内規 Branch Bye-Law は、その第9条でつぎのように規定している。「支部メンバーは、各々の昇進ラインを昇進せねばならない。この昇進をなし得なかった者は、工場協約によって定められた例外を除いて、昇進ラインの最下位 bottom に落されるべきこと。」  
ISTC Anchor No. 2 branch, Branch Bye-Law, 2nd November 1975.

だけに、この件は支部内で簡単に結論を出すことにならず、ISTC の地方本部 Division に照会して地本役員の見解をきくことになった。

かくて、このアピールは ISTC NO. 3 地方本部へ送られたが、その後の取扱いをみると、地本役員はこのアピールを却下、書記長および支部集会によるヤード検査工の指名を支持したのであった。これに対して、本人は、なおも納得せず、組合規約の不服申立て規定にもとづいて ISTC 本部執行評議会 Executive Council へ提訴したい旨の希望をのべ、支部役員は、その手続に最大限の援助を与えることを集会の場で約束したのであった。この事例とその処理の仕方は、セニオリティ・システムがプラント・ベースであることを改めて確認すると同時に、この組合の内部でメンバーのアピールがどのように処理されるかの実例を提供しているといえよう<sup>7)</sup>。

第2に、さきに我々は、検査工程の職場集会で新書記長になろうとする者が、ある組合員の組合員カードを ISTC 本部に送って組合歴の確認をすべきであると提案したことをみた。これは集会に出席したメンバーの中から、当該メンバーのセニオリティ上の位置について疑議が出されたからであった。この件は、その後組合本部に照会され、3ヶ月後の支部集会で本部からの回答文書が読み上げられた。その結果、彼の組合加入時点は1963年であることが明確となり、これに即して、先任権順位が修正された。

第3に荷積検査工 (Wagon) Loading inspector をめぐる問題があった。すでにふれたように、9月の支部集会において新書記長になろうとする者が、日勤の荷積検査工として経営によって配置された1作業員を、別工場である中形工場 Medium Section Mill へ移転させるか、さもなくば BBM プラントの

7) ISTC の組合内部運営において、組合員の不服申立ての制度は最も重要な事項とされており、規約上も詳細な規定が設けられている。支部の決定あるいは運営について個別のメンバーが不満をもった場合には、まず支部集会において問題を提起することができる。これについて支部集会の決定が出され、これにも承服できない場合、彼は25ペンスを預託した上で書面による不服申立てを地方本部役員に対して提出できる。さらに、このレベルでの処理にも納得できない場合には直接中央本部の執行評議会に提出することができ、支部書記長はこのメンバーの主張と立場を異にしても、誠意をもって全面的にこの個人の手続きを支援する義務を負わせられている。ISTC Rule Book, Rule 43. pp. 69-71.

プロモーション順位の最下位に落ちるか、いずれかの扱いをするよう要求していた。この作業員は旧レドバーン工場からアンカー・プラントへの配転に当り、当初は経営側から中形工場のプロセス・ワーカーとしての職務をオファーされた。しかし、移籍の直前になって経営から新設されたBBMプラントの荷積検査工として転出することを命ぜられた。結果的に、この作業員は組合支部の了解なしに配員されたのであり、支部としては支部メンバーとして認めていない者がプラント内の職務につくことを問題にしたのであった。この件については、その後新執行部が経営側と交渉したわけであるが、工場長からの事情説明をうけて、支部役員はむしろこの配員を了承してはどうかと支部集會に提案した。集會ではこの提案に対する支持意見も出たが、やはりかつての決定の線貫くべきだとの主張が大勢を占め、改めてこの職務についての公募揭示を経営に出させ、応募者の中から支部が先任権順位の高いものを指名すべきであるとの決議がなされたのである。

しかし、荷積検査工の件はこれで終らなかった。経営側は、経営管理上の都合でBBMプラントへ転属させた作業員がその職務を失うのは問題だとして、現在の配員の続行を主張、職場の支部メンバーの中にも当人の事情に同情を示すものが現れた。また、この作業員本人が支部集會に出席して自らの事情を訴えたいと希望、集會によってこれが許可された。彼のアピールによれば、当人は旧レドバーン工場において永らく組合員として働いてきたのであり、急にBBMプラントへの転属を命じられた時、BBMの組合支部へ移籍するべく努力したのだが、これが受け入れられなかったというのである。このアピールの信憑性をめぐって多くの議論が出たが、いずれにしても速断を下し難いため、書記長はこの件をまた地本役員の手ゆだねることを提案、集會はこれを了承し、この線で結論が出るまでは、暫定的に当人が現在の職務に留まることを認めたのであった。

ところで、その後の経過をみると、この件は必ずしも原則的な解決がなされたとはいいいがたい。約4ヶ月後に、支部委員会 committee meeting で披露さ

れた地本役員からの文書回答は、支部に対して当人を正式に荷積検査工としての職務担当者として認めた方が<sup>良い</sup>と勧告するものであった。だが、その理由は、当人を排除するという支部決議が今日にいたるまで実行されず、<sup>事実上</sup>当人がこの仕事を行っているのであるからこれを追認した方が<sup>良い</sup>、というもので形式論理としては理由にならぬ理由であった。しかし、ともあれ支部委員会はこの勧告を受け入れ、のちに開かれた支部総会もこれを了承した。このような事態の流れは、一見したところ、うやむやのうちにかつての支部決議が破棄されてしまったかにみえる。だが、ひるがえってみれば、支部構成メンバーがこのような勧告を受け入れたという事実は、この約4ヶ月の間、当人が仮の形とはいえ現場で作業を続け、それによって職場集団の一員として仲間によって認知されたことを物語っているといえよう。

### (3) 補足的「先任権」原理と配員の完成

以上において、検査工程の職場集会上に端を発したものを事例として、特徴的なくつかの問題点と、支部によるその取扱いをみてきたが、他のセクションにおいてもこのような問題点の処理を含みつつ、先任権原則にもとづいて組合支部の手によるプラント配員の修正作業が進められた。この過程では、さらに異動に関するいくつかの原則が追加的に決定された。

- i) 病欠代勤による上向移動について。病欠代勤は1ヶ月以内あるいは支部書記長がさまざまな原因による空席補填のため、次回の全面的な配員異動を行うまでの期間とする。病欠代勤者の決定にあたっては、そのシフト内でのセニオリティー順位優先者が休暇あるいは病気等のために得られない場合を除き、何びともこれまで先任権による異動に従ってきたメンバーをこの異動からははずしたり、とびこしをしたりすることがあってはならない。
- ii) 昇進による異動について。作業員を直近上位の職務に向けて訓練するのは経営の責務である。したがって、労働者が昇進による上向移動の機会に直面した際には、その職務を実際に遂行することができても、できなくても、この異動を受け入れねばならない。

iii) 現職留任者“Static” man について。i), ii) などの原則にも拘らず、特殊な理由でセニオリティーによる異動をせず、現在ついている職務に将来も留まることを希望する者は、すべて支部集会に直接出席して事情を説明するか、あるいは書面で理由を提出し、支部集会による審議を受けねばならない。

かくて、これらの追加原則、先の支部内規および当初の3原則などに照らしつつ書記長の手によって配員表の組みかえ作業が進められ、74年1月の支部集会において四組3交替制を前提とする完成配員表 *manning list* が配布された。集会の場で出席者全員によって、配員表に示される各人の位置を検討・確認する過程で、いくつかの苦情や修正要求が出されたが、ここでそのうちの特徴的なものを取りあげておこう。i) 現職留任希望者スカーファーのケース。酸素噴射によるスケール剥取り（スカーフィング）ステーションにつく「皮剥工」scarfer が、この集会で決定された補足的ルールに従って、集会の場で自分が神経過敏傾向であるため、昇進ライン上の上位職務（ブルーム・ジャー・オペレーター）を遂行することができそうにないことが判った、したがって将来とも現在の職務に留まることを許可してほしいと要請、全員の投票により満場一致でこれが許可された。ii) 組合歴をめぐるアピール。あるメンバーの訴えによると、彼は長年 ISTC の組合員であったが、旧職場で「職員」としての仕事 *staff job* につくことになった。彼は組合員であり続ける意志をもっていたのだが、当時この製鉄所には ISTC の職員支部 *staff branch* が存在せず、結果的に彼の組合籍は消滅してしまった。今回再び現場作業員として新工場に入ることになり、この支部に新規に加入手続をとらねばならなかった。そこで、スタッフ在任期間＝組合籍消滅期間中の組合費相当額を一括払込むことにより、全期間を通算した先任権順位を要求できないだろうか、というものであった。これに対しては直ちに委員長が、まず不可能な要求である旨回答し、執行部提案として彼の先任権は組合再加入の時点から起算することを提案、満場一致で決定された。iii) 配置替えのアピール。二名のメンバーからアピールがあり、

彼らは旧プラントでは、旧製鋼工場 melting shop の操炉関係の職場にいた、したがってこの新工場への配転に際して<sup>8)</sup> 旧職場からの配転者のように十分希望をのべる機会が与えられなかった。二人とも鋼塊型<sup>インゴット</sup> 杵抜き ingot stripping にのみ習熟しているので、賃金は低くてもよいから現在完成配員表で与えられている仕上工程クレーン finishing end crane の運転からインゴット杵抜きクレーン運転工に変更してほしいとの要求が出された<sup>9)</sup>。これに対する書記長の回答は、この二人が移籍されてくる前から、彼等が誰よりも長い組合歴をもっているとの情報を得ていたので、当該昇進ラインの最高位の職務を留保しておいたのだ、というものであった。さらに書記長は支部内規9条をあげつつ、支部メンバーは先任権順位からして当然予想される異動は受入れねばならぬこと、これを拒否すれば昇進ラインの最下位に落ちねばならぬことを説明した。集会の出席メンバーの中から、このケースについても支部のルールが厳格に適用さるべしとの動議が出され、採決の結果書記長の示した配員が強制されることとなった。このケースは、配員の確定をめぐる、セニオリティーによる異動を定めた支部内規が具体的に適用され、支部集会によって確認されてゆく実例を示しており、先任権原則の厳格な適用は、ときに組合員個人の希望と抵触する場合もあることを示しているといえよう。

### III 小 括

昇進および先任権をめぐる原則の確立と、これにもとづく配員表は、約4ヶ月にわたる支部の活動によって完成した。1973年11月12日の支部集会においては、プロモーション・セニオリティーの問題は毎月みなおしをして支部が承認する新たな配員表を作成することが決定されていた。だが、いまや異動の原則が確定し、支部メンバー全員のセニオリティー順位が確定したので、1974年2月4日の支部集会で書記長は配員表のみなおしを3ヶ月ごととし、その間はル

8) ちなみに、仕上工程クレーン運転の職務のデーターレートは1シフト当り5.00ポンド、インゴット杵抜きクレーン運転工の職務のレートは1シフト当り4.65ポンドであった。



ールに従って自動的異動で処理することを提案、この件も先にみた支部内規に従って1ヶ月の予告期間を経たのち、3月の集会で承認され、3月以降は3ヶ月ごとに配員表を書きなおすことになった<sup>9)</sup>。

さて、以上やや詳細に過ぎるほどに ISTC アンカー第2支部におけるプロモーション・セニオリティー問題の処理をトレースしてきたが、それはこの問題が鉄鋼業労働組合の活動にとって、とりわけ創成期の組合支部活動にとって、それだけ重要な意義をもっていたからにほかならない。事実、当時の組合支部議事録の中で、この問題に関連する部分が圧倒的なページ数を占めていることに注目すべきである。

ここで、プロモーション・セニオリティー問題への取り組みが組合支部活動において持つ意味を整理しておこう。

第一に、支部内における職場ごとの集会 section meeting そのものが、この問題を契機にして開かれたのであり、支部の全メンバーにとってそれだけ切実な問題であったことが判る。複数の旧工場から転転によって新工場に移籍した労働者たちは、さし当り、経営によって「作業班」に編成されたとはいえ、労働者相互について良く知り合い、仲間意識をもった「職場集団」としての性格を獲得していない。これが、昇進ラインごとの職場集会を開き、この問題をめぐって、個々人の組合歴を始めとして、身心にわたるハンディキャップ等の特殊な個人的事情にいたるまで、共通の知識をもちあうことになる。即ち、この集会を通じて、始めて労働者たちは組合員としてのお互いを認知し、組合歴 union date of entry によるセニオリティーを軸として、内部秩序をもった職

9) 結果として定着したシステム、したがって我々の調査時点で実行されていたシステムは、組合支部としてのセニオリティー順位を熟知している支部書記長が、約1週間有給でシフトの仕事から離れ、(調査時点では毎年4月のイースター休暇時点と8月の定期設備修理=夏期バカンス時点、12月のクリスマス休暇時点の計3回)配員表の改訂作業をおこなうものであった。経営側からは最古参の職長がこれに関与し、各シフトについて空席、病欠者等のインフォメーションを出し、経営サイドとしての異動の必要性を提示、これと連絡をとりつつ、時には工場内事務所の机をばさんで討議しつつ、時には自宅にちも帰って夜業をしつつ、書記長が配員表を書きあげる。これを工場長に提示し、工場長が承認のサインをしてフォーマルに決定となり、実施の1ヶ月前に工場内の掲示板に張り出され発効するという形をとっている。

場労働者集団として自己形成をおこなうのである。こうした過程の中から、当該セクションを代表する職場委員 *committee men* も選出されてくるし、プロモーション・セニオリティー問題のみでなく、その職場が当面している他のさまざまな要求も提起されてくる。即ち、それまでは、散発的な個人の不満・要求であったものが、職場集団の一致した要求として組み上げられてくるのである。こうしてみると、プロモーション・セニオリティー問題は、組合活動の実体を支える末端組織としての職場労働者集団そのものを形成する契機を与えたといえよう。

第二に、支部執行部を構成する役員たちにとってみれば、それまでは300名に近い支部メンバーについて、各個人についてまでは知りつくすことができず、支部メンバーの掌握に限界があったといえる。だが、各職場ごとに組合員個人についてのユニオン・カードを整理し、組合歴を調査する煩瑣な作業を行いつつ、各セクションの職場集会に出席し、コミティーメンを選出させ、これと連絡をとりつつ数回にわたって当該セクションの集会で個々のメンバーと膝をまじえて討議し、セニオリティーの確定をしてゆく過程は、支部役員たちが、支部構成員を熟知し、掌握してゆく過程でもあったのである。

一方、支部役員たちは、協力してプロモーション・セニオリティー問題を処理しつつ、この過程で具体的必要に迫られて ISTC の地方本部と連絡をとり、さらに ISTC の全国本部とも交信を始める。いわば始めて上からの指導ではなく当該支部の主体性において各レベルの組合機関とコンタクトを開始したのであり、支部の存在そのものを主張することになった。その意味で、まさにこの過程で、「支部」の運営・執行体制を確立し、内・外に対して「支部」のアイデンティティーを確立することになったのである。

第三に、以上においては組合支部の対内的活動についてふれたが、プロモーション・セニオリティー問題こそは、工場における具体的配員とその全ての異動にかかわるものであり、その意味でまさにストレートに対経営の問題でもあった。ふりかえってみれば、そもそも管理の厳正化を指向した BBM プラント

において、経営は人員配置とその異動指示の権限は当然管理者の権限に属するものと考えていた。勿論この場合にも経営なりに先任順位を考慮している筈なのであるが、結果は、経営の指示による異動に対して労働者の間に無数の不満が生じ、これを解決するためにこそ新執行部による取り組みが開始されたのであった。それだけに、支部内で労働者の内部秩序を確立してゆく過程は、同時に経営側の場当り的な配員を批判し拒否してゆく過程であり、配員への関与権を組合支部の手に獲得してゆく過程でもあったといえる。こうして獲得された昇進や配員 *manning* についての支部の関与権は、かなり大幅なものであり、既に事例にそって見たように、個々の異動や配員については、代勤要員の指名までも行うように、ほとんど組合による「片務的規制」 *unilateral regulation* とさえ呼びうる程のものであるといえよう。

#### IV 労働組合の組織と交渉・協議機構

ここで、イギリス鉄鋼業における労働組合の組織構造と、全国レベルからプラント・レベルに到るまでの団体交渉・協議の構造を概観しておこう。これは本稿でみてきた *ISTC* アンカー第2支部とその活動を労使関係の全体像の中に位置づけるために不可欠である。また、次稿において我々は新工場 = *BBM* プラント発足後の職場で生じた諸問題と労使交渉によるその処理の実態をトレースする予定であるが、この節はその分析の前提となる労使交渉の枠組みを理解しておくことにもつながる。

〔諸労働組合〕 鉄鋼業においても、イギリス労使関係の通例にもれず複数組合 *multi-unionism* 状況にある。我々の対象であるイギリス鉄鋼公社についていえば、合計17の労働組合が *BSC* の労働者を組織している。*BSC* 全体についてみれば予備調査時点（1978年10月）の全従業員19万1400人に対して、やや時点がズレるが、1978年3月時点で何らかの組合に属するもの18万4900人であった。非組合員は、やはり課長以上のシニア・マネジメントおよび「職員層」 *staff or clerical worker* に多く、現場のマニュアル・ワーカーは殆んどがいず

第1表 イギリス鉄鋼公社の労働組合分布 (1978年3月時点)

| 労働組合名                              | 組合員数                | 割合                   | 組織対象               |
|------------------------------------|---------------------|----------------------|--------------------|
| 1. イギリス鉄鋼組合 ISTC                   | 82,500 <sup>千</sup> | 44.61 <sup>(%)</sup> | プロセス、サービス、スタッフ。    |
| 2. 全国クラフト調整委員会 NCCC                |                     |                      |                    |
| ○合同機械工組合 AUEW-(E)<br>(機械工部会)       | 17,700              | 9.57                 |                    |
| ○電気・電子・通信・配管工組合<br>EETPU           | 8,900               | 4.81                 | クラフトマン(メンテナンス)     |
| ○製罐工組合 ASBSBSW                     | 6,200               | 3.35                 | クラフト付随のテクニアン、スタッフ。 |
| ○建設関連職種組合 UCATT                    | 2,500               | 1.35                 |                    |
| ○合同機械工組合(ホワイトカラー部会) AUEW-(TASS)    | 2,300               | 1.24                 |                    |
| ○合同機械工組合 AUEW-(F)<br>(鍛造工部会)       | 2,100               | 1.13                 |                    |
| ○シートメタル組合 NUSMW                    | 700                 | 0.37                 |                    |
| ○ロール研磨工組合 BRITS                    | 300                 | 0.16                 |                    |
| ○木型工組合 APAC                        | 100                 | 0.05                 |                    |
| 3. 運輸・一般労働組合 T & GWU               | 18,300              | 9.90                 | プロセス、サービス、スタッフ。    |
| 4. 一般・自治体労働組合 G & MWU              | 12,600              | 6.81                 | プロセス、サービス、スタッフ。    |
| 5. 全国高炉工組合 NUB                     | 13,200              | 7.14                 | プロセス、サービス、スタッフ。    |
| 6. 合同機械工組合 AUEW-(E)<br>(ホワイトカラー部会) | 1,900               | 7.03                 | クラフト付随のスタッフ        |
| 7. 木工組合 ASWDKN                     | 200                 | 0.11                 | スタッフ               |
| 8. URT                             | 200                 | 0.11                 | プロセス・サービス          |
| 9. 全国鉱夫組合 NUM                      | 100                 | 0.05                 | 鉱石採掘夫。             |
| 10. 専門・行政・事務職員組合 APEX              | 2,800               | 1.51                 |                    |
| 11. 科学・技術・管理スタッフ組合<br>ASTMS        | 1,500               | 0.81                 | スタッフ、ミドル・マネジメント    |
| 12. 鉄鋼産業マネジャー組合 SIMA               | 10,800              | 5.84                 | 〃                  |
| 合計                                 | 184,900人            | 100.00               |                    |

注 1) 組合名 1~5 までは TUC の傘下であり、同時に「TUC 鉄鋼産業協議会」TUCSICC を構成している。

2) 組合名 6~11 は TUC の傘下である。

3) 組合名 12, SIMA は TUC に加盟していない。

れかの労働組合に属しているといつてよい。BSC 全体についての諸労働組合の勢力分布は第1表の通りである。スカンソープ管区ではマニュアル・ワーカーを、「全国高炉工組合」NUB 約23.8%、「一般・自治体労組」G & MWU 11.5%、「イギリス鉄鋼組合」ISTC 28%、クラフト・ユニオン諸組合36.8%の

割合で組織している。職員層については ISTC (スタッフ支部) 約51%, NUB 5.1%, クラフト諸組合 17.4%, 「鉄鋼産業マネジャー組合」 26.5%の割合で組織している。

さて、これらの諸労働組合とその相互関係について若干の説明を加えておこう。全国レベルではナショナル・センターである「労働組合評議会」TUCの下に鉄鋼関連諸組合によって「労働組合鉄鋼産業協議会」Trade Union Congress Steel Industry Consultative Committee (略称 TUCSICC または“スチール・コミティー”) が設けられ、第1表①～⑤までの諸組合がこれを構成している。伝統的に ISTC の書記長がその議長職につくことになっており、鉄鋼業関連諸組合の間の活動の調整、産業政策問題など共通事項を扱うことを本旨としてきた。これは本来組合間の協議機関であったが、傘下各組合が委任した事項については経営側と団体交渉を行う権利を付与されるようになった。現在は賃金を除く労働時間、安全・衛生、年金等、殆ど各組合に共通な労働諸条件について、この TUCSICC が BSC 本社と団体交渉を行う交渉主体になっている。

つぎにメンテナンス労働者を組織する諸クラフト・ユニオンについてみれば、第1表にも示すように11組合 (この表では組合員数100人以下の2組合が省略されている) によって「全国クラフツメン調整委員会」National Craftsmen Co-ordinating Committee (略称 NCCC) が設置されている。これはクラフト諸組合の活動調整の機関であり、各組合共通事項をめぐって経営に申入れ、協議を行う。この全国レベルの NCCC の下に各地域ごとにその地域版ともいふべき「地域 CCC」District CCC が構成されており、スカンゾープでは、これが「スカンゾープ<sup>フライド・トレーズ・ユニオン</sup>連合諸職種委員会」Scunthorpe Allied Trades Committee の名称となっており合理化問題等については対経営の交渉主体になっている。複雑なのは、「合同機械工組合」AUEWが、全国レベルでは NCCC の最有力メンバーであるのに、スカンゾープ・レベルでは「スカンゾープ ATC」のメンバーでないという点である。これは特殊事情によるものであり、従来はスカンゾープでも AUEW は ATC のメンバーであったのだが、個別的労働条件

交渉の問題をめぐって対経営の点でクラフト諸組合の間に足並みの乱れを生じ、AUEW がスカンソープ ATC を脱退したことによって現在のような姿となっている。合理化をめぐる労働諸条件等についても、AUEW はスカンソープでは他の諸組合と別個に経営側と交渉を行っている。

いわゆる「一般組合」では、「運輸一般労組」T & GWU と「一般・自治体労組」G & MWU の二組合が BSC 内の同一の労働者層を競合的に組織しているが、スカンソープ周辺では、港湾関係に若干の T & GWU メンバーがいる以外は、G & MWU が工場の清掃、整理、原材料の積下し、各種運搬作業、食堂・売店の係員など、いわゆる「サービス」と総称される労働を行う労働者を、ほぼ完全に組織している。

「職員層」については、これまでふれてきた諸組合が、各々自らの組織する作業単位に関連する事務職員やスタッフを各組合の「フォアマン支部」や「スタッフ支部」の形で組織しているが、特殊なホワイトカラー・ユニオンとして「科学・技術・管理職員組合」Association of Scientific Technical & Administrative Staffs (略称 ASTMS) と「鉄鋼産業マネジャー組合」Steel Industry Managers' Association (略称 SIMA) についてふれておこう。前者 ASTMS は、ホワイトカラーを組織する全国組合であり、鉄鋼業の職員層にも組織化の手をのびしたが、ISTC との間に管轄権紛争が起り、ISTC が強力に反対したために BSC は ASTMS を正式の交渉対象として承認せぬこととなった。従って ASTMS は TUC に加盟してはいるがスチール・コミティー TUCSICC には入れず、鉄鋼再国有化以前から既にメンバーをもっていたディヴィジョンにおいてのみ BSC との交渉権を承認されている。

「鉄鋼産業マネジャー組合」SIMA は現地でいうミドル・マネジメント以上、即ち「職長」foreman よりは上位の主任・係長・課長さらにはそれ以上のマネジャー層を組織している。ちなみにいえば我々の調査対象スカンソープ・アンカー BBM 200名以上の部手を統轄する圧延課長 Plant Manager Rolling も SIMA の組合員であった。SIMA は主として管理職員層を組織しているが、

技術職員の組織化をめぐる ISTC と組織間紛争を起している。全国レベルで「労働組合評議会」TUC には加盟しておらず、ISTC は「管理者の組織である SIMA は真の労働組合ではない」として攻撃しており、過去数回にわたり SIMA の吸収合併をも試みている。

さて以上、概観してくると、ISTC が意識的に職員層の組織化にも重点を置き、マニュアル・ワーカー、ホワイトカラー双方にわたる主要組合として鉄鋼業の中に勢力を確立しようとしていることが判るが、以下、我々の直接の調査対象でもある ISTC に焦点を絞って、その組織構造と団体交渉・協議の機構をみておこう。

〔ISTC の組織構造〕 組合の組織構造は「中央本部」、「地方本部」Division、「支部」という3段階の構成をとっている。

〔1〕 全国レベル。中央本部には書記長 General Secretary を筆頭に4人の全国役員がいる。ISTC の組合としての最高の議決機関は「執行評議会」Executive Council であり、これはその名の通り議決機関と執行機関との機能を兼ね備えたものと規定されている。だが全国の各支部を職種と地域を組み合わせた複雑な選挙区に区分して選出される21名の執行評議会委員は、任期3年で毎年3分の1にあたる7名づつが順次改選されて交替してゆくという制度の影響もあり、実質的な執行権はむしろ弱く、主として組合議決機関としての性格が強い。ISTC 総体に関わる問題や政策は従来殆んどこの執行評議会で決定されており、その裏面として ISTC では全国代議員年次大会 National Delegate Conference が1975年まで一度も開かれたことがなかった。先にふれた中央本部役員も、この執行評議会が任命するが、評議会が罷免しない限り65歳（この年齢は鉄鋼労働者の一般的リタイア年令と同一である）まで本部役員の身分は保証されており、毎年3分の1づつ改選されてゆく執行評議会に対して、書記局 Central Office を統轄して組合実務一切を執行する書記長の権限は強大である。従って、イギリスの労働組合界にあって ISTC は、とりわけ中央集権的組合だとされている。ちなみに本部書記局の構成をあげておけば「調査部」Research Department (5名)、「書記局」General Secretary Department (16

名)、「監査部」Audit Department (16名)、「財務部」Accounts Department (10名)の4部局から成っている。

〔2〕「地方本部」Division レベル。地方本部は現在7つ置かれており、鉄鋼公社の管区=ディヴィジョンとは必ずしも対応していない。スカンゾープは、他にシェフィールド、ロザラム、パークゲイトなどの地域を傘下におさめるISTC NO.3 ディヴィジョン(通称“ヨークシャー・ディヴィジョン”)に属している。各地本には1名の「地本役員」Divisional Officer と数名の「地本オーガナイザー」Divisional Organizer がおかれている。ISTC NO.3 ディヴィジョンでは、4人のオーガナイザーがあり、3人は地本傘下のマニュアル・ワーカー関係を担当、1人はホリイトカラー担当であった。全国的傾向として、オーガナイザーは支部役員経験者の中から全国執行評議会が選抜・任命し、地本オフィサーはオーガナイザーの中から同じく全国執行評議会が選抜・任命する。この場合、工場内労働者の昇進におけると同様に、事実上オーガナイザーとしての「先任権」順位によってオフィサーへの「昇進」が決定される点は興味深い事実である。地本オフィサーは、中央本部の役員と常時連絡をとり、とりわけ本部書記長と密接な関係を維持している。オフィサーは当然本部執行評議会のメンバーではないが、3ヶ月ごとに開かれる執行評議会に出席し、各担当地本の現状について報告し、質議に答える責任を負っている。

なお、地本オーガナイザーの登用は、現場経験を重視するISTCの伝統からして、先にふれたように支部役員経験者の中から選抜するのが原則であるが、7地本すべてを通じて3名のみが現場経験なしにオーガナイザーに任命されており、その一人が我々の調査対象に関わるISTC NO.3地本に在籍し、我々のインタビュー調査に回答した人物であった。

地本のオフィサー、オーガナイザーともに中央本部役員と同じく執行評議会によって解任されぬ限り65歳までの身分保証が与えられている。最後に付言すれば、従来ISTCでは地本レベルで地本傘下の全支部役員が出席する地本定期大会Divisional Conferenceが毎年開催されていたが、1976年から全国代議



員年次大会が開かれるようになったこととの対応で、1978年から地本大会は開かれなくなっている。

〔3〕「支部」Branch レベル。ISTC の支部組織は、すでにふれたように工場単位におかれており、経営組織上の「課」にほぼ対応している。但し、職員層については組織率が低く（一般的にいて30～40%）、各工場ごとに支部をおくことは不適當であるのでワークス規模をベースに「職長支部」Foreman Branch、「事務職員支部」Clerical Staff Branchなどを置いている。いずれにしても諸クラフト・ユニオンが工場・企業をこえて地域単位に支部をもち、鉄鋼のワークス単位には正規の支部役員ではないシニア・ショップスチュワード又はコンビンナー Senior Shop-Steward or Convenor をおき、工場にはショップ・スチュワード職場委員を置いているのと大きく異っている。

ISTC の支部には、支部長 Branch President、副支部長 Vice President、支部書記長 Branch Secretary 工場代表役員 Works Representative の4名の役員が置かれているが、全員非専従である。工場代表役員は支部メンバーの要求を吸い上げ、のちにみる支部委員会の指示を受けて経営側との交渉に当るものと規定されている (ISTC Rule Book, Rule 18)。支部の執行機関は、「支部委員会」Branch Committee である。これは上記の支部役員4名と、各職場単位に選出される職場委員 Committee Man によって構成される。支部レベルの議決機関は支部集会 Branch General Meeting であり、ほぼ月に一回の割で開かれる。また毎年12月の時点で年次支部大会 Annual General Meeting が開かれ、ここで支部役員4名および職場委員の改選がおこなわれる。さらに特定の職場 Section or Area のメンバーに関わる問題については、その職場のメンバーに支部役員が加わる形で職場集会 Section Meeting 又は特別集会 Special Meeting が随時開催される。我々の調査対象に即してこれらの諸点とその実際の運用は、前稿および本稿においてみてきた通りである。

ところで、ここで扱う予定であった ISTC をめぐる交渉・協議の機構については、紙幅の制限もあり、次稿にゆずることとしたい。 (未完)