戦後初期における先任権移植政策の展開と労使の対応

立命館大学産業社会学部　　吉田 誠

2024.2.23 社会政策学会労働史部会@立命館大学

目次

はじめに
1 GHQおよび労働省の導入政策
　1.1 GHQ労働課の当初の占領方針
　1.2 労働省の指導
　1.3 GHQの直接的な勧奨・介入への転換
2 経営者団体の受容
　2.1 解雇基準としての先任権
　2.2 新たな従業員秩序の根幹としての先任権
　2.3 勤続基準＝「先任権」概念の浸透
3 労働組合の先任権に対する反応
おわりに

はじめに

既稿（吉田, 2018）

1950年前後、先任権の日本への移植…発見

→ドッジ・ライン期の解雇基準

- 「勤続年数の短き者」という表現で挿入
- 労働省調査（1950）でも短期勤続者に集中
  ex.25歳以上男性の解雇者中、勤続10年未満86.2%（推計値）

結果：先任権が戦前からの長期勤続者の雇用を守ることに

ここから生じた1950年代の人員構成→その後の「終身雇用」や「年功」の発見につながった可能性を示唆。

本報告での明らかにすること

1. GHQや労働省による先任権の移植政策の時系列展開およびそれに対する労使の対応を確認

2. 先任権が、経営民主化が問われている中で、勤続年数重視の人事制度の形成に寄与した可能性…先任権が戦後の年功序列に大きな影響を与えている可能性を提示する
（⇔吉田（2018）では結果としての影響）

1 GHQおよび労働省の導入政策

1.1 GHQ労働課の当初の占領方針

コーエン（元労働課長1946～47、顧問）の証言

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

GHQは側面支援の体裁をとり、資料提供等を通してアメリカ型の労使関係を普及させようとした。

はたして先任権についてもこうであったと言えるのか。

1948年頃まで…黒子としてのGHQ
日本人研究者や労働省（1947年設立）による指導
しかし、その背後にはGHQの影響が看取できる

1949年～50年代にかけて
GHQ労働課による直接指導が顕著に増える

黒子に徹したGHQの事例

松井七郎
同志社大学教授、戦前にウィスコンシン大学に留学
終戦後…米国の労働事情に詳しい制度派の経済学者

『労働協約と団体交渉』（厳松堂書店 1946年12月）

労働協約に記載すべき項目として「年功権」を紹介

おそらく戦後最も早い段階で紹介されたSeniority概念

この本の立ち位置

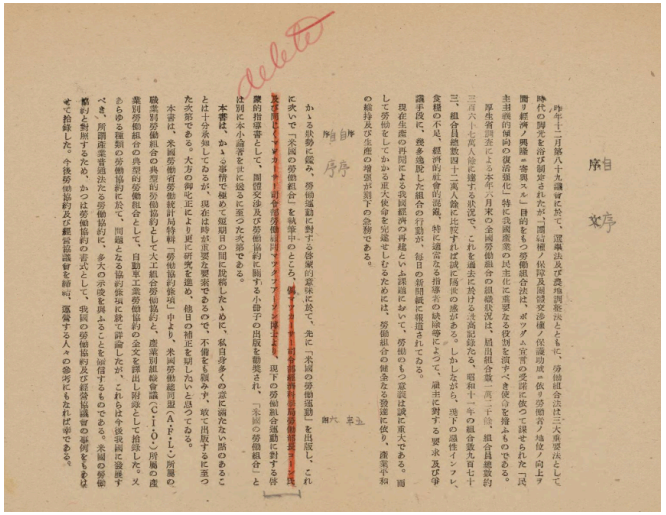
→「現下の労働組合運動に対する啓蒙的指導書として、団体交渉及び労働協約に関する小冊子の出版を奨励され、…中略…本小論著を世に送るに至つた」（序文）…実際に活用されるべき手引書

⇔同時期に『米国の労働運動』、『米国の労働組合』も執筆
→「労働運動に対する啓蒙的意味」を意図して執筆

もう一つ注目すべきは執筆の経緯

『労働協約と団体交渉』「啓蒙的指導書」＝労使交渉の現場で使われることを意図して執筆するように「奨励」された
→ 誰からか？…序文には記載なし

プランゲ文庫所蔵の同書→GHQの検閲時のゲラが挿入



序文

昨年十二月第八十九議會に於て、團體組合法は三大要項として時代の要求を容れ朝野されたが、團結權ノ保護助成ニ依リ勞働者ノ地位ノ向上ヲ圖リ經濟ノ興隆ニ寄與スル」目的をもつ勞働組合法は、ポツダム宣言の受諾に依つて課せられた「民主的傾向の復活強化」特に我國産業の民主化に重要なる役割を演ずべき使命を擔ふものである。

厚生省調査による本年六月末の全國勞働組合の組織狀況は、組合員總數約三百六十七萬人強に達する状況であるが、これを過去に於ける高記録たる、昭和一二年の組合數六百七十三、組合員總數四十二萬人強に比較すれば誠に隔世の感がある。しかしながら、現下の過渡性インフレ、食糧の不足、經濟的荒廢的混亂、特に過當なる指導者の缺如等によつて、眞に中堅層に附する實力及び爭議手段に、幾多逸脱した組合の行動が、毎日の新聞紙に報道されてゐる。

現在生産の再開による我國經濟の再建といふ課題において、勞働のもつ意義は誠に重大である。國として勞働をしてかかる重大使命を完遂しむるためには、勞働組合の健全なる發達に依り、産業平和の維持及び生産の増强が急務である。

序文

かゝる情勢に鑑み、勞働運動に對する發展的要求に於て、先に「米國の勞働協約」を出版し、これに次いで、「米國の勞働組合」を執筆中のところ、[illegible]現下の勞働組合運動に對する具體的指導書として、團體交渉及び勞働協約に關する小冊子の出版を勧奨され、「米國の勞働組合」と併刊に本小冊子をも出版する運びに至つた次第である。

本書は、かゝる事情で極めて短期日の間に設稿したゝめに、私自身多くの點に滿たない點のあることは十分承知してゐるが、現在は時局重要な關係で、不備をも顧みず、敢て出版するに至つた次第である。大方の御叱正により更に研究を進め、他日の補正を期したいと思つてゐる。

本書は、米國勞働省勞働統計局特輯「勞働協約概説」中より、米國勞働總同盟（A.F.L）所屬の職業別勞働組合の典型的勞働協約として天工組合勞働協約と、産業別組織會議（C.I.O）所屬の産業別勞働組合の典型的勞働協約として、目動車工業勞働協約の全文を譯出し附録として掲載した。又さらゆる種類の勞働協約に於て、問題となる協約條項に就て評論した外、これらは今後我國に發展すべき、所謂産業民主過程の勞働協約に、多大の示唆を與ふることを信じするものである。米國の勞働協約と對照するため、かつ日本勞働協約の雛式として、我國の勞働協約及び經營協議會の實例をも併せて收録した。今後勞働協約及び經營協議會を綜叫、團體する人々の參考にもなれば幸である。

プランゲ文庫所蔵の同書→GHQの検閲時のゲラが挿入

そこには奨励した人たちが誰であるかが記載されている

「マツカーサー司令部経済科学局労働部長コーン氏及びマツカサー司令部労働顧問マツクフアーソン博士」

さらにGHQ関係者に対する謝辞やマツクフアーソンによる序文も検閲で削除

検閲後では
日本の研究者がGHQの関与なく指導書を作成したかのような体にしている

GHQは表に出ずに、日本人研究者があたかも自主的に労働協約に盛り込まれるべき項目として年功権を導入するよう働きかけていたことが垣間見ることができる。

案外早い段階から先任権導入の試み

こうした指導の成果か？

1947年8月 東京商工会議所 「標準労働協約」案

解雇および再雇用に関して先任権の枠組みを導入

「会社は業務の都合その他やむを得ない事由により減員しなければならないときは勤務年数表(略）に従い勤務年数の少ないものから解雇する。」

「再雇用の順位は勤続年数表に従い勤続年数の多いものから雇入する。」　　労働省（1952, 832頁）

1.2 労働省の指導

GHQは黒子→労働省が先任権の導入の奨励役
しかし米国の制度としての紹介はするが、当初はそれほど積極的ではない。

労働省労政局による紹介
『労働協約の手引』…米の労働協約の一項目として紹介
『団体交渉と紛争処理機関』…GHQのパンフの訳書

黒川小六（労働省労政局員）の講演録

「最近私は労働協約という本を出しましたが、そのなかで先任権、古参権、というものを掲げておこうと思つたのであります。しかし、そのときは<u>まだ日本では早い</u>のではないかという気がして、ことさらに除いておつたのであります。」（黒川, 1948）

労働省の奨励 ←労働組合の人員整理反対運動への対応

高齢者の失業防止という観点

先任権を勤続年数と年齢という観点から理解していた

ex. 黒川（1948）の理解

電車に乗る人の列…早い者順→はたして民主的といえるか

老人…乗るのに苦労

→「全体として考えて老人をよく遇するということが、人間の道」という理解で先任権の導入を推奨（126頁）

労働省労政局（1951）における奇妙な表現

「整理基準に関連して、勤続年数、年令等を考慮した所謂先任権、或は古参権という考え方を取つている協約が多い」（52頁。下線は引用者）→発想として合致

1.3 GHQの直接的な勧奨・介入への転換

1948年末

経済9原則…米本国からの命令→遅滞なく実施する必要

「民主化より」も「経済安定と復興を優先」させなければならなくなった。→ストライキ防止（Cohen, 1983=1983下, 309頁）

人員整理に伴う紛争の抑止手段…GHQによる先任権の奨励

「マッカーサーやワシントンが労働者の行動は安定計画を覆すおそれありとみたら、彼らは正式に労組の活動を弾圧し、新たな民主的労働関係の法体系を永久に弱体化してしまうおそれがある。三人*はそうはさせまいとしたのだ。」（Cohen, 1983下, 334〜335頁）

*労働課のヘプラー、エイミス、ブラッティー

経済9原則以降のGHQによる直接的勧奨・介入の事例

1. 1949年2月
   フーバーらによる労働組合に向けた記者会見：労使に解雇基準の策定を求め、米国では先任権が使われていることを伝えた（吉田, 2018）
2. 1950年6月
   ウォーレンは全損保と日本火災海上に「覚書協約」を提示し、締結させる…その中に「先任権の導入」が盛り込まれる（斎藤, 1950）
3. 1950年10月
   労使代表者約100人を集めたブラッティーの講演会
   「人事権の問題について勧告懇談、総司令部の協約締結に関する見解を明らかにした」
   「一時解雇しなければならないという問題がおこつた場合、どういうふうに誰をやるかという問題」→「アメリカでも英国でもその仕事に対して一番長い勤続年数をもつている者が一番後に残る」、「そのやり方が今のところ最も現実的なやり方であります。」（労働省,1952,901頁）

2 経営者団体の受容

先任権は二つの枠組みで受け入れられた

2.1 解雇基準

49年1月…GHQ主催労資協議会

雇用小委員会（大河内一男議長）における労資合意

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

日経連による人員整理基準案
「積極的の基準」と「消極的の基準」

A.「積極的の基準」
「出勤又は勤務成績不良の者」、「遠距離より通勤する者」、「労働能率劣悪であつて熟練の見込なき者」（日経連, 1949c, 33頁）
→「当然淘汰されるべき者」（日経連, 1958, 120頁）

B.「消極的の基準」
人員整理の規模が「積極的の基準」ですまなかった場合の基準
この基準の一つとして「先任権、古参権を優先的に尊重」という枠組みが示されていた（日経連, 1949c, 32頁）

2.2 新たな従業員秩序の根幹としての先任権

(1)『あり方』における先任権の奨励
『GHQ,労働省指導による新労働協約のあり方』の立ち位置

関東経協48年春「改訂労働協約の根本方針」…経営権の確立
それからほぼ一年後、GHQや労働省が「労使相互の権利尊重を主たる理念とする労働協約」の締結を促す指導をはじめたことをうけて、日経連が「根本方針」を「追補する」 目的で出版（日経連, 1949b, 1頁）

先任権…「G・H・Qの指導、労働省の通達により示された新方針に基き研究を要する新規挿入事項」（日経連, 1949b, 5頁）の一番手に掲げられる

『あり方』において先任権はどう紹介されたか

単なる解雇基準に留まらない制度
→「解雇、再雇用、昇進、転勤等の際の従業員間の序列を表現したもので、一般に主として『勤続期間』を基準として、序列が決定されるもの」（34頁）
→その目的…「最も長く勤続した者に最大限の保障と報酬を与えること」（35頁）

「勤続年限の長い、優秀な従業員を優遇することは今日の混乱を極める労働事情に、ある安定的な秩序を導入することができるであろう」（34頁）

「混乱を極める労働事情」とは

経営側は当時の状況の何に問題があると考えていたのか。

1. 「人事管理制度は多く殆んどその基準的なものも確立され」（40頁）ていないこと
2. 「賃金に生活給の原則が一般化されている」（23頁）ために生じている「賃金における甚だしい悪平等」（34頁）
3. 「労働組合のあり方は現在、ともすれば全体統一主義に傾き、労働者個人の身分、技倆、苦情等を等閑視する欠点を含んでいる」（41頁）

→「労働者個人の身分、技倆」に応じて適切な格差を設けた従業員秩序（序列）を設けることが必要

この処方箋としての先任権…勤続期間に基づく序列

先任権導入により予想された問題

1. 「わが国の労働の実態」からすると「労働年限の長い労働者は、かえつて能率的に低下する傾向」があるのではないかという懸念 ex. 炭坑労働者
2. 「わが国の労働需給関係」が正常な状態にないので「整然たる先任権制度を適用するまでの水準に達していない」という問題→過剰人員のなかで先任権を用いると「当然淘汰されるべき者」が残ってしまう可能性

→「職務分析等人事評価」を伴なう「職階制」が「比較的理想」ではある

しかし「勤続年数を基礎とする簡易さ」から先任権が望ましい（日経連, 1949b, 40頁）

(2) 鹿内信隆（1950）の先任権に対する期待

従前の日本の経営のあり方の問題

「古参の勤続者を優遇する思想」…日本にも「根づよくある」

＝「年功による昇給、昇進又は退職時の優遇等の慣習」の存在

しかし

「この習慣は封建的色彩が濃くその基準が明確でなく、しかも一方的に経営者が決定」（下線は報告者）

→「労働者の疑念」をまねき、「労資間に紛議」を起こす

この問題の処方箋としての先任権の導入

→「経営者の勝手気儘に行われたり差別待遇にならぬ」ので、労働者に納得をもたらす

＝勤続期間という客観的要素を基底に据えることで「封建的色彩」の濃い「年功」を払拭することができる。

経営側にとって望ましくない労働者が優遇される可能性

上の鹿内の議論

『米国における先任権制度の実態』の「はしがき」

これは全米製造業者協会が刊行した「先任権」の翻訳

→米国でも単純先任権は約23%という調査結果を紹介

鹿内は米国では「勤続年数以外に作業能力、体力、その他家族数等の要素も基準にとり入れて、その手続について詳細な規定を設けている」とした。

これの意味すること

先任権は、勤続の長さ自体に価値があることを経営側に意識させた（熟練の代理変数ではない）

→勤続年数による序列＋人事考課等という枠組みの形成へ

2.3 勤続基準＝「先任権」概念の浸透

占部・森訳のアベグレン『日本的経営』（1958年）

原著 Abegglen (1958) *The Japanese Factory.*

seniorityは6箇所で使われている

そのうち5箇所は「古参権」と翻訳

アベグレンが日本的な雇用慣行を見い出したところにアメリカ由来の制度があるように翻訳していた！

Abegglen (1958) の原文

(1)"The positions of deputy and assistant managers of sections especially make it possible for the company to offer some career recognitions to men who would not otherwise achieve the advancement to which their seniority entitles them."(p.88)

(2)" This general rule about seniority and promotions is true in both broad grouping within the plant, among loborers as well as staff workers."(p.p.88-89)

(3)"Impatience with the wage system, both for its heavy component of nonfinancial recompose and for the weighting it gives to age and seniority, is evident among the younger employmees."（p.102）

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

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

Abegglen(1958)の占部・森訳（1958）

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

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

(3)「賃金制度について、それが非金銭的報酬で大部分占められていることにたいしても、またそれが年齢と古参権にウエイトをおいていることにたいしても、もどかしさと不満を感じていることは、若い従業員の間で明白である。」（140～141頁）

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

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

占部・森訳（1958）はどう訳出されたのか

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

「一つの字句ごとに、その真の意味と訳語の妥当性について、慎重な検討に検討を重ね」た結果seniorityには「古参権」の訳語が当てられたと考えるべき。機械的翻訳ではなかった。

Abegglen … seniorityはlength of serviceとほぼ同義
「勤続年数」で訳せば問題がなかった。
※山岡訳（2004）では(2)～(4)は「勤続年数」

占部・森訳（1958）において

seniorityを古参権と翻訳→何を意味するのか

「古参権」概念＝勤続年数に基づく処遇
→翻訳者と読者（経営者層）の間で共通了解の成立

・勤続年数に基づく人事処遇を表わす適切な言葉として流通

・勤続年数に基づく人事処遇はseniority概念に由来するもの

同様の古参権等の使用例

「新三菱重工業株式会社の労使関係」所収：日経連労務管理研究会（1958）『労使関係安定要因の研究』日経連弘報部
「当社の労務管理の基本的な考え方は、勤続尊重管理である。古参の者ほど会社から大事にされる。…当社の場合は労使関係にプラスになっている。というのは、第一に、学歴よりも勤続のウェイトが重視されるため、低学歴の者程、同年令では勤続が長いのが普通であるから、高学歴者に比べて低学歴の者の方が割が良い訳である。…
第2に、古参権を尊重する考え方は、従業員間の競争意識を助長するいわゆる抜擢主義とは本質的に異り、いずれかと言えば、温順な従業員を育てることとなり、会社全体の空気も、抜け駈けの功名を争うよりも、上長を尊重し、同僚と競争しない方が良いという極めて協調的なものとなる。」（53頁）

井上富雄*『日本的能力主義』（1969）

*当時…日本IBM取締役、日経連労務管理委員

「年功序列主義の将来はどうであろう。現在のような極端な年令格差や年功格差は、給与システムの上でも昇進システムの上でも許されなくなってくることはいうまでもないが、ある程度の年功権、先任権というものは残されるのではないか」（井上, 1969, 58頁）

いずれの用例も勤続年数基準の序列を示すものとして古参権や先任権という言葉が使われている。
勤続年数基準の秩序がseniority由来であることを示唆

Abegglen (1973) *Management and Worker*
占部監訳『日本の経営から何を学ぶか』（1974）

Abegglen(1958)から再掲載された箇所の占部監訳

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

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

(2)“seniority”や(3)“age and seniority”を「年功序列」と翻訳

3 労働組合の先任権に対する反応

総じてあまり反応した様子はない
ex. 日本火災海上保険と全損保日本火災支部
全損保の統一労働協約案の導入をめぐる労使紛争
GHQ労働課ウォーレンが介入
「覚書協約 Memorandum Agreement」で合意
・先任権（…一時解雇、再雇用、昇進と転任）の検討
・この実現のために職階制度の導入の検討

しかし、実際の協約には盛り込まれなかった可能性が高い

全損保委員長の証言
医者（GHQ）から「先任権とか、苦情処理機関とか」処方されたが、「それほどの薬でないなら、もう少し研究し、医者もいうし、保護者も賛成してから飲むことにしよう」（兼松,1951）

積極的導入に動いた事例

民同の労働協約基準案（『労政時報』1050号, 66頁）

「第二章 古参権（先任権）
第五条 古参権は職場（課又は部若しくは会社）を基礎として算定される。
第六条 古参権は、本協約にしたがつて雇入れられた日から会社に勤務する勤続期間を以て計算する。
試採用期間中の従業員は古参権を有しないが、本採用になり組合に加入したときは、古参権の計算は試採用の期間を通算する。
第七条 従業員の一時解雇および再雇用の場合は古参権の順序にしたがう。
第八条 古参権は次の場合に失われる。
一、従業員が退職する場合。
一、別に定める理由により懲戒解雇される場合。
三、一時解雇が一カ年を超える場合は一時解雇中他の会社に本採用となつた場合。
第九条 一時解雇された場合は古参権は存続され且つ一時解雇中の期間は通算される。
第十条 会社は、毎月×月×日現在の古参権表をを組合の承認を経て作成し且つ四半期毎に訂正し閲覧に備えなければならない。新に本採用となつたものを生じたときは直に右の表に加える。

他に古河電工労連の労働協約案、紙パ労連の傘下組合のいくつかでも先任権を含んだ労働協約が締結

労組側の先任権批判
経営者側の先任権受容の枠組みに対応

・解雇の容認につながる

紙パ労連「組合は飽く迄も完全雇用の為に闘わねばならない。さあさあ御自由にと態々首をつき出す様な真似は先任権制度の確立されていない現在の日本の労働組合にあつてナンセンスと云える。」（労働法令通信, 1952, 6〜7頁）

・新たな身分制

新産別「現状においては古参権制度は却つて身分制に転化し、資本家の分裂策動に利用されるおそれがある」（労働省編, 1952, 803頁）

古河電工労連批判記事「身分的色彩の強い日本では古参者のボス的傾向を助成する可能性がある。年長者や勤続の古い人を尊重することは、日本のように封建的な色彩がこく残つているところでは多分に、封建的な感情と結びつきやすく、その結果としては、一つの身分的なものになつてゆく可能性が強く、古参者のボス的傾向を助長し、ひいては組合が一部の人々の支配の下におかれるようになるキケンがある」（労働調査時報, 1952, 41頁）

おわりに

今回のまとめ

- GHQは当初黒子役だったが49年頃から積極的な奨励へ
- 労働省は消極的な奨励→高齢者保護の観点
- 日経連は積極的な受容
  - 解雇基準として
  - 新たな従業員秩序の基準としての勤続年数
- 労組側もこれに対応する形での反対論
  - 解雇反対が難しくなる
  - 新たな身分制度となる

今後に向けての論点

資格制度と先任権の関係
資格制度において勤続年数が昇格基準として浮上してきたことには、先任権の影響があったとみるべきではないか。
1950年代
職務（仕事）の序列に基づく処遇への転換→挫折
ヒトの序列に基づく処遇…資格制度
この資格制度の基礎に据えられたのが学歴と勤続年数
ex. 標準在級年数、最短在級年数、最長在級年数

経営側は米国の先任権概念の受容を通して
勤続年数…非封建的、客観的、合理的と確信
→身分制から資格制へのリニューアル…新たな基準

参考文献
井上富雄（1969）『日本的能力主義』日本経営出版会。
兼松力（1951）「労働協約運動の反省：日火闘争とGHQ」『保険界』4巻1号。
狩野寧武（1950）「昇進昇給と考課制度」『労務研究』第3巻2号。
黒川小六（1948）「苦情解決機関と経営協議会」東京都労働局編『労働大学講座（下）』中央労働大学。
古米淑郎（1966）「松井七郎先生の人と業績」『経済学論叢』（同志社大学）15巻5・6合併号。
斎藤柴郎（1950）「日本火災の労働協約に就て」『日労研資料』3巻36号。
鹿内信隆（1949）「経済九原則と雇用問題」日本経営者団体連盟編『経済九原則と今後の労働問題』日本経営者団体連盟。
鹿内信隆（1950）「はしがき」日本経営者団体連盟・関東経営者協会『米国における先任権制度の実態』日本経営者団体連盟・関東経営者協会。
信濃毎日新聞社調査出版部編（1951）『信毎年鑑 1951年版』信濃毎日新聞社。
社会運動通信（1951）「資料 全損保の労働協約」『社会運動通信』1月17日。
竹前栄二（1982）『戦後労働改革』東京大学出版会。
竹前栄二・三宅正明・遠藤公嗣編（1992）『資料日本占領 2 労働改革と労働運動』大月書店。
日経連労務管理研究会（1958）『労使関係安定要因の研究』日本経営者団体連盟弘報部。
日本火災海上保険株式会社企画部編（1964）『日本火災海上保険70年史』日本火災海上保険。
日本経営者団体連盟編（1949a）『経済九原則と今後の労働問題』日本経営者団体連盟。
日本経営者団体連盟編（1949b）『GHQ労働省指導による新労働協約のあり方』日本経営者団体連盟。
日本経営者団体連盟編（1949c）『人員整理をめぐる労資問題』日本経営者団体連盟。
日本経営者団体連盟編（1958）『十年の歩み』日本経営者団体連盟。
日本経営者団体連盟・関東経営者協会（1950）『米国における先任権制度の実態』日本経営者団体連盟・関東経営者協会。
松井七郎（1946）『労働協約と団体交渉』厳松堂書店。
吉田誠（2018）「1950年前後における先任権の日本への移植の試み」「『大原社会問題研究所雑誌』721号。
労政時報（1949）「民同の基準案」『労政時報』1050号。
労働省編（1951）『資料労働運動史昭和22年』労務行政研究所。
労働省編（1952）『資料労働運動史昭和25年』労務行政研究所。
労働省大臣官房労働統計調査部（1950）『被解雇者実態調査結果報告』。
労働省労政局（1948a）『労働協約の手引き』国際図書出版。
労働省労政局（1948b）『団体交渉と紛争処理機関』産業労働調査所。
労働省労政局（1951）『労働協約資料第三七号 最近における労使の協約対策並びに労働協約交渉状況』。
労働調査時報(1952)「古河電工労連の労働協約」『労働調査時報』第113・4号。
労働法令通信（1952）「傘下組合協約に関する紙パ労連の批判」『労働法令通信』5巻35号。
英文
Abegglen, J. C. (1958) *The Japanese Factory*. Ayer Company.（占部都美・森義明訳『日本の経営』ダイヤモンド社 1958年、山岡洋一訳『日本の経営〈新訳版〉』日本経済新聞社2004年）
Abegglen, J. C. (1973) *Management and Worker*. Kodansha International Ltd.（占部都美監訳・森義昭訳『日本の経営から何を学ぶか』ダイヤモンド社 1974年）。
Cohen, T. (1983) *The Third Turn*.（大前正臣訳 『日本占領革命』上・下 1983年）。

謝辞
本研究はJSPS科研費基盤研究C JP 21K01916の助成を受けている。