

季節的労働者の雇用保障に関する法律上の問題 : 国有林野事業における雇用安定をめぐる調査覚書

林, 迪広
九州大学法学部教授

<https://doi.org/10.15017/1562>

出版情報 : 法政研究. 34 (5/6), pp.103-120, 1968-03-20. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

季節的労働者の雇用保障に関する法律上の問題

——国有林野事業における雇用安定をめぐる調査覚書——

林 迪 広

目 次

- 第一章 はじめに
- 第二章 国有林野事業における雇用安定の基本的志向
- 第三章 一時解雇制度とその問題点
 - a) 一時解雇の制度的背景
 - b) 一時解雇制の本質
 - c) 先任権制度と一時解雇
 - d) 一時解雇期間中の失業者の生活保障
 - e) 日本の一時帰休制、一時解雇制の意義
 - f) 一時解雇制導入についての問題点
- 第四章 作業員の定用化とそのためを検討事項
 - a) 作業員常用化と経営管理機構の再検討
 - b) 作業員の定年制慣行
 - c) 非行不適格作業員の排除基準
- 第五章 むすびにかえて——優先雇用保障制と一時解雇制

一、はじめに

ここ数年來の就業労働人口の総体的減少、とくに若年労働力の絶体的逼迫化の傾向が指摘されているが、最近とくに農山村労働者の都市へ流出、すなわち離農山現象が顕著となっている。また大規模な土木建設事業が農山村においても活発に実施され、そのため農山村労働者がこれに吸収される傾向がいちじるしい。従来から農山村労働力に深く依存する国有林野事業においては、このような事態に対して、機械化の促進と類似作業の組合せなどによって、事業の近代化をはかり雇用の安定にこころがけてきた。しかし第一次産業としての林業自体のもつ職場環境、立地条件などが労働者をして敬遠せしめること、季節労働に対する雇用上の不安感などの要因によって、このまま推移すれば国有林野事業における基幹労働者の質的確保と、優秀労働力の適時適所における必要な補充は、重大な障害に直面することになるであろう。さる四十一年の国会において、林野庁当局者より、林野労働関係の今後の志向として、季節的臨時的作業員の常用化による雇用安定、直営直備体制の維持拡大などの、いわゆる三、二五確認があり、これを契機として、季節的作業員の雇用安定をめぐる問題は、国有林野事業の労務管理上の基本政策として、その具体化が検討されねばならないのみならず、集团的労働関係の側面においても、にわかに論議されることとなった。

このような事情から、小稿は、覚書として林野労働関係における雇用安定をめぐる法律上の問題点を、一時解雇制と対比しつつ、整理を試みたものである。

二、国有林野事業における雇用安定の基本的志向

国有林野事業における作業員の雇用需給の動向は、昭和三十六年以降の月雇作業員の常用くり入れ、定期作業員化

によって雇用安定におおきく前進した。そしてこれと並行して国有林野事業の近代化、合理化施策が強力に行なわれ、1)近代化のための機械化、2)林道開発による運送の合理化とそれによる間接労務の節約、3)作業仕組みの組合せなどによる合理化、4)作業員の労働条件の向上、賃上げなどによって、その後常用作業員の雇用数においてはおおむね横ばいを示し、また定期作業員においては昭和三十九年頃をさかいに漸減傾向にあるといえるであろう。しかしこのような合理化によって労働者一人当りの生産性が向上したかといえ、なかなか飛躍的な成果を挙げるまでには至らず、直営直用による事業量全体はおおむね横ばい傾向にあり、ただ請負導入、立木処分増加によって、林野事業全体としての事業量が増したことになる。もっとも国有林野事業における製品事業は、他の商品生産事業の場合となり、林野事業全体の目的達成のために、むしろ抑制すべき必要もあって、事業量の多少のみによって合理化近代化の指標とはならないことはいうまでもなく、また生産性をはかるに際しても、国有林野事業のもつ管理的側面、山林業全体に対してもつ社会性、政策的側面などを無視することはできないのは、ことわるまでもない。

ところで月雇雇用型態から定期作業員化、常用作業員化によって雇用安定の効果は挙げられたものの、一方においては、新規若年労働力の補充、それに伴う老朽労働力の淘汰は皆無に近い状態であることに着目しなければならぬ。各営林署の現地において新規に公募を行なっても労働力を充足することができず、年令構成は三十才代後半か、ところによっては四十才台に達する状態であり、そのために各種型態の請負にたよらざるをえなくなっており、請負による依存度は漸次高くなりつつあり、場合によっては人手不足一即一請負化という方法がとられる傾向もみられ、管理者の事業に対する積極的打開の熱意の欠如が、事業の将来にとって寒心すべき問題をはらんでいるという感じさえもつ場合もみられる。請負導入の措置は、全体としてみれば、人手不足、経費節減などの単純な理由のみによるものとは考えられないが、国有林野事業の特質からして、不足労働力をストレートに請負方式のみによって打開してよ

いかどうかは、長期的根本的に検討を要する問題である。

以上の観点から雇用安定をめぐる問題を考えると、国有林野事業そのものの、合理的近代的経営の維持拡充のために、真に必要とする優秀労働力を確保し養成することの必要性と、国有林、民有林の全体にわたる山林業の総合的発展のために、林業労働力総体の調整安定を図り労働力を確保することの必要性との、二つの側面が存すると考えられるのである。第一の観点は、ひとつの独立した社会的公共性をもつ経営体（現在のように政府現業機関だと、また将来公社その他の経営型態をとるとにかかわりなく）である国有林野事業が、効率的に経営目的を達成するため、生産事業現場の基幹労働者の質的および量的確保を図らねばならないのは当然であり、その前提に立って必要労働力の確保のためには、今後一般的には常用的雇用（定期作業員の雇用継続化）によらざるをえないような状況におかれているものといわざるをえない。これに対して第二の観点から考えてゆくときには、民有林業において必要とする労働力とあわせてわが国の山林業労働力全体の雇用調整と確保とを図る方途を見いだすことが問題となる。この場合には、作業員の常用化それ自体よりも、まず民有林、国有林の必要労働力に対しての労働者の相互連続性、転換性、すなわち全体的雇用調整が問題となる。そして国有林野事業においては、このような山林労働力全体にわたっての雇用調整と安定を図ることは、国有林野事業に課せられた本来の公共的、社会的責任でもあり、また歴史的にも国有林野事業が農山村の地元労働力に依存してきたこと、管理保全のために地元との結合をまったく無視することは許されないことを考えると、第二の観点からの雇用調整の検討も、もちろん無視できない側面ではある。林業基本法の制定の趣旨、とくに同法第三条第六号、第十八条、第十九条の林業従事労働者の養成確保、就業の促進、雇用の安定、労働条件の改善に関する施策推進の規定、ならびに雇用対策法の長期的な雇用計画の策定や技能訓練、雇用情報の確立の規定の趣旨は、この第二の観点からの雇用安定を志向するものとして、今後具体的に検討されなくてはならな

いものである。

そしてこのような意味における林業労働者の雇用調整と安定のためには、林業労働市場の全国的、地域的形成の促進と、わが国全体の将来の林業マスタープランの確定を前提として、森林組合その他各種組織における労務班の育成、その機械化および機動力化などを通じて、国有、民有林事業相互間を随時移動し、かつ通年作業が最大限可能となるよう方策を講ずることが必要となってくる。これによって林業労働力の雇用調整と安定の問題解決はおおきく前進するであろう。そしてこの方向は除々に実現しつつあるものと思われるが、調査の限りにおいては国有、民有林業間を通じての労務班の相互連絡移動は、まだはなはだ部分的であり、県有林事業（徳島、山梨県等）、公有林事業（尾鷲市等）においても、右の事情は同様である。

以上のようなわが国の林業全体としての総合的な雇用調整と安定とが更に前進しても、なおかつ国有林野事業それ自体の経営の合理化近代化のために、直接優秀労働力を維持するための基幹作業員の確保養成の必要性はなお存するものといわれなくてはならない。その量的範囲については現在の雇用人員程度を維持すべきか、または拡充すべきか縮減すべきかは、ここで断定的に決定すべくもないが、質的に優秀な労働力の確保維持のためには、概括的には常用化の方向は必至であり、常用化―むしろ定員化―による雇用安定をぬきにしては、国有林野事業の目的を達成することは将来困難となるものと考ええる。

そこで、定期作業員を中心として、その常用化をめぐる考えられる雇用制度上の法的问题と、常用化に伴って検討を要すると思われるその他の若干の制度、機構上の問題とを検討することとしたい。前者の問題は、一時解雇制度が雇用安定のための制度として有効であるかどうかの点であるが、そのためには一時解雇制度そのものの趣旨や性格を明らかにするものである（第三章）。また後者に関しては、二つの労働関係上の問題とあわせて、国有林野事業

の改善の方向を労務管理から指摘しておきたい（第四条）。そしてあわせて現在組合から要求されている優先雇用の保障と一時解雇制度との関連をも検討することとする（第五章）。

三、一時解雇制度 (Lay-off) と常用化

a) 一時解雇制度は、アメリカにおいて協約によって一般に制度化されている独自の集団的労使関係上の解雇手続であるが、この制度を真に理解するためには、この制度を支えている米国社会に特有の労使関係の観念を知る必要がある。それは第一に、アメリカにおいては労働者の雇用上の権利をその労働者の財産権として認識しているので、なんらかのかたちにおいてこの財産的な権利を維持しようとするのである。そして第二には、わが国の場合は労使関係の特色として家父長的事業一家的思想―具体的には終身雇用制に集中的にあらわれる―が指摘されるのに対して、アメリカの労使関係は、本来他人の間の、冷たいドライな結びつきであり、資本家は事業のために必要労働力を必要期間のみ雇入れるという資本主義経済的な観念が支配的であることである（時間給、週給制などもこの観念の具体的あらわれである）。そこでアメリカの労働者は職場権の観念をもつもののその地位ははなはだ不安定であったのである。このような事情のもとでアメリカ労働組合運動の基本志向は、労働省の雇用の安定化を実現することであり、そのためにたゆみない努力が重ねられたのは当然である。しかしアメリカ市民社会において根強い資本主義的労使関係観を根柢からくつがえすことは、いかににげしい斗争によっても不可能なことであった。むしろアメリカ労働組合運動の志向そのものが、このような労使観を前提として進められたのであって、その結果としての労働者の職場の保障の制度として形成されたのが、一時解雇の制度であったわけである。そしてこの制度は、第一次大戦前後から一九二〇年代にかけて、労使の交渉を通じての協約上の制度として各企業の労使関係において広く行なわれるようになり一般化

されていたのである。

b) そこで、一時解雇制度といっても、法律上の制度として規制されたものではないので、具体的な内容などは画一的でないのは当然であるが、共通的に一時解雇制度の本質なり、目的として指摘できる点は、一時解雇制度は解雇そのものに向けられているものではなく、さきの背景上の問題からもあきらかなとおり労働者の復職の保障がその本来の目的であるということである。そして一時解雇制度は先任権 (Seniority) 制度と結びついて、先任権順位によって現実に解雇と復職とを円滑におこなってきたわけである。すなわち、使用者がレイ・オフを行なう場合には、あらかじめ原則として組合と協議の上で予め確立された組合員の先任権リストにもとずいて手続をするのであって、この意味でレイ・オフ制度と先任権制度とは不可分のものとなっていることである。だから一時解雇制度を理解するためには、アメリカで確立した労使慣行となっている先任権制度を同時に知ることが必要である。

c) 先任権は、労働者が自分の職と地位とを維持するについて、自ら資本投下して獲得した訓練、経験、技能など、いわば自らの職場とその職自体に対して一種の財産権 (Job Property Rights) の思想をもっていることを前提とし、この財産権の保障のために形成された職場、職務に対する権利制度であるといえよう。そこで先任権は、実際には原則として特定の企業毎、またはその部門毎あるいは職種毎に、なお技能熟練度毎に（工場の職種群毎にかつ通常事段階の技能別毎にというのが普通である）一定の単位、すなわち先任権単位 (Seniority Unit) をつくり、その各单位においてそれぞれその単位に属する労働者を、基本的にはその企業における勤続期間を基準として、先任権リストを作成し各労働者の順位を定めるのである。このリストは組合と協議または同意の上決定され、一定期間毎に所要の改訂をおこなう。そして使用者がレイ・オフをおこなう場合には、経験年数の最も短かい者、すなわち先任権の最も低い者からレイ・オフされ、反対に再雇用 (Recall) に際しては、先任権の最も高い者ほど、優先的取扱いを

うける仕組みとなっている。これを *first in-last out, last in-first out* といふところ。ところで先任権の決定については、労働組合側からは、勤続年数のみを基準とする「厳格先任権 (Straight Seniority)」が一貫して根強く主張されてきた。その理由は使用者の恣意専断によるレイ・アウトの実施を阻止し、各人の職場権をそれぞれなりに擁護しようとしたからであった。しかし使用者側からすれば、このような「厳格先任権」制度のもとでは労働者の高令化、能率の低下を引きおこす結果を来すことから、厳格先任権に反対し、労働者の能力、熟練、適応性、勤怠などを勤続年数の基準に加味した、いわゆる「修正先任権 (Qualified Seniority)」が主張された。その結果、能率という要素をレイ・オフの基準に認める協的も結ばれ、またごく短期的レイ・オフには、通常のレイ・オフ基準を適用しない旨のとりきめもできたが、いずれもその実際の比率は微々たるもの（厳格先任権制度に対して、資料上では一%と四%とされているから判断される）である。なお厳格先任権の例外として、組合役員は最優秀順位をもつとの制度は広くおこなわれているようである。

アメリカの労使関係において、労働者自身に帰責事由のある解雇 (懲戒解雇 Discharge) 以外のすべての解雇、すなわち企業経営の都合による解雇—操業縮小、合理化、部門閉鎖などの理由による解雇はすべてこの一時解雇 (Lay-off) といふおこなわれる。すなわち解雇 (quit or separation) は Discharge か Lay-off かのいずれかによるものである。そこで企業の合理化近代化や不況また経営不振によって「一時解雇」された者が、実際には永久解雇となる事例も決してすくなくないのである。

d) わが国の場合とことなり、アメリカの労働組合は、職種別また産業別の超企業的横断的な組織型態をとっていることは周知の事実である。そしてアメリカ労働組合はその長い運動を通じて財政的基礎を確立し（組合員の組合費納付義務の履行ははなはだ厳格であって、組合費未納労働者は最優先的に除名される）、組合員の相互共済活動に大

きな力をさいている。そして失業組合員に対しては、労働組合が当該職種に関する労働市場に対して支配力をもちうるところから、わが国における公共職安の場合のように、積極的に雇用の紹介あっせんをおこなっていることも注意する必要がある。

またレイ・オフ期間中、失業者は、その州の失業保険法の受給資格をみたま限りにおいては、州の失業保険給付をうけることができる。ただアメリカの失業保険制度は連邦政府の補助によって各州毎に行われるものであり、その給付額も各州によって異なるが、平均賃金の五〇％が標準とあるとされている。そして保険料はもっぱら使用者のみが負担することとなっている。ところでレイ・オフに関連して、まだその範囲は必ずしも広くないようであるが、自動車、鉄鋼、ガラス産業などの特定産業においては、労働協約によって企業独自の補足的失業手当給付制度（Supplement Unemployment Benefits Plan）を設け、公的失業保険給付にプラスして私的な失業給付をレイ・オフされた労働者に支払われ、これがレイ・オフ期間中の失業者の生活保障となっている。このための基金も企業の負担によって準備される。この私的な補足的失業手当給付はまだ全国的に確定された制度とはなっていないが、労働組合はこれを広く企業に実現することに努めている。

e) わが国においても、朝鮮動乱ブームの反動期の不況に対処するために、昭和三十年頃綿紡業において一時帰休制度がとられ、また三十九年頃から四十年にかけて、電機機器業その他で一時帰休制が実施されたことがある。このような一時帰休制の特徴は、1) 帰休期間は月一日～四、五日程度で、（したがって特別休日の増加の場合と実質的には同様）しかも、先任権制度による特定労働者を指名して行なうものではなく全従業員が対象であること。2) 従業員の地位は継続し、基準賃金の六〇～七〇％の休業補償のあったこと、がみられる。このような一時帰休制は、本来的には、日本では労働力過剰供給下において農村から都市への出稼ぎ型賃金労働が一般化している時代に、不況になる

と再び都市から農村に還流し、大家族制度の下で潜存失業者として丸がかえ生活に依存してきた日本の生活慣行に根ざしたものと考えられる。したがって、月に一日〜四、五日の帰休ではなく、ある範囲の労働者を無期限に帰休させた場合には、結局再呼びだし (Recall) されることなく、一定期間経過後に自然退職のかたちで、帰休制度は、人員整理の一変型として機能してきた。

これに対して、昭和三十九年から四十年にかけて日経連が提唱した日本的レイ・オフの構想は、資本主義の現段階において、とくに三十五年以来の高度成長政策の破綻と国際自由化体制の進行のもとでの不況の深刻化のなかで、合理的な雇用調整制度―労働力合理化機構の確立が緊急な課題として認識されたところから、アメリカのレイ・オフ制度にならない、これを日本の労使関係のなかで定着させるために検討されたものである。そこでは、日本の経営における労働者に対する科学的人員管理の後進性の指摘と、終身雇用制、年功序列型賃金制の結果たる、年令別労働力構成の「中ぶくれ現象」や人件費節減、能率低下対策が、大きな課題となってきたわけである。

そして日本的レイ・オフ制の構想は、大要つぎのようであったのである。

I) 企業は、適正雇用量を算定の上で、各部門毎に、職務適応性、勤続年数、年令、家族状況などを基準にして、レイ・オフや再雇用を行なう。

II) レイ・オフ期間中は、失業保険の給付と、一年を限度として退職引当金を源資とした企業内失業手当を支給する。

III) レイ・オフ期間中は勤続年数に算入せず、退職一時金の支給も留保するが、健康保険については任意継続適用制を活用する。

このことからわかるように、これまでの大量人員整理をめぐる労使間の激突を回避し、高中年労働者を対象に

「離職の慣行」を平和的に確立しようとする目的をもつものであらねばならない。また日本のレイ・オフ制度は、賃金その他労務関係費の削減に役立つのもでなくてはならないし、労働者の失業中の生活の緩和をもみたまふものでなければならぬ。この意味においてアメリカのレイ・オフ制度にならない、劣悪かつ余剰労働力の削減により、合理的雇用調整制度を確立しようとするものであった。しかしその内容はアメリカの先任権制度と不可分に結合したレイ・オフ制度と実質的にことなることは明らかであろう。

f) 以上が、アメリカにおける一時解雇制度なるものの意義と、いわゆる日本のレイ・オフ制の構想であるが、アメリカのレイ・オフ制度を 国有林野事業における作業員の雇用安定のために、採用することが果して可能であろうか。それにはつぎのような点が問題となり、簡単には、定期作業員制度にかわるより安定的な制度としてとり入れることは困難であると考えられる。また一般にわが国企業の労使関係にアメリカ的レイ・オフ制のままの導入が問題をもつからこそ、日本的レイ・オフの構想による、合理的雇用調整機構が検討されつつあるのである。

I) 厳格先任権制度は、労働者の勤続年数のみを先任権順位決定の基準とするものであるから、非効率な高中年令労働力の停滞を来し、年令別労働力構成が「中ぶくれ」となり、優秀労働力確保のための作業員常用化の目的を達成するには著しく困難である。技能、能率、熟練度を基準として加味した修正先任権制の確立は、アメリカの例によっても組合の根強い抵抗が予想され、そのためには多大の時間を要するであろう。

II) 先任権単位の決定には、技術的にも、対組合との交渉においても多くの困難を伴うものと思われる。国有林野事業においては、局単位か署単位かの地域性と、製品事業部門単位と造林事業部門単位との設定との組合せによって、単位の設定はあるいは比較的単純に可能なようにも考えられるが、たとえば局単位の先任権単位を設定した場合、現実に事業必要個所に必要数の作業員をただちに充当できるだけの機動性が確保できるかは、現在

のままでははなはだ疑問といわざるをえない。

Ⅲ) 一時解雇した作業員に、事業体独自の補足的失業手当を支払うことを考えると(組合はアメリカの例になって当然要求することが予想される。また日本のレイ・オフの場合、作業員としての地位は継続しているものとの特別の制度を考えると、休業手当の給付が必至となってくる)、その度に要する労務費の負担総額は、通年雇用の常用化型態の場合にくらべても大した節減にはならないものとなるう。したがって一時解雇制の導入が、企業の経費負担の軽減を確実にもたらすかどうかは、検討を要する点である。

Ⅳ) アメリカの一時解雇制の実施の状況をみると、使用者が労働者をレイ・オフするについては、その前にたとえば時間短縮による全員雇用継続の方法などを講ずべきことを協約上定めている場合もあり、このような要求は日本の場合にも当然に予想されるところである。そこで解雇の慣行が確立され、現在よりかならず円滑に解雇ができるとの確実な保障も検討を要する点といえよう。

以上のように、一時解雇制は、より合理的な人事管理のもとで、円滑な解雇の慣行を樹立し、雇用調整制度を確立しようとするものであり、おおいに参考とすべき点もあるが、国有林野事業の定期作業員に一時解雇制をとりいれてみても、より本来的より積極的な優秀労働力確保の目的を達成できるとはあまり期待できず、また雇用関係上の種々の労使間のまさつが減少するとの保障もかならずしも確実ではない。

四、作業員の常用化と、そのための必要検討事項

前にみたように、国有林野事業自体が今後において予想される労働力需給情況、労働市場の構造変化等の条件のもとで、事業の合理的経営推進のために優秀労働力を確保育成するためには、現場基幹作業員の常用化、さらにむしろ

定員内化の方向を志向せざるをえないであろう。そのために、国有林野事業の機構上、ならば労使関係上検討を要する事項のうち重要なものはつぎの点であろう。

a) 国有林野事業において今後確保しなければならない常用化、定員化作業員の枠は、わが国林業全体の雇用調整安定施策の実現に照応しつつ、これと矛盾を来さない程度において確定されなくてはならない。具体的には、国有林、民有林に共通の、より広域的に移動可能な林業労務班の育成が考えられる。そして直接的には、育林管理業務に必要な地元民の協力度にみあう程度の臨時日雇作業員の確保—国有林野事業としては地元山村民のための現金収入の確保のために今後とも奉仕し、それによって地元民の国有林事業への協力を得ることがある側面においては必要であろうし、そのために減少化の一途をたどる山村労働力給源対策として、日雇作業員といえどもその雇用のあり方に改善の必要があるうし、たとえば月になん日というパートタイマー制や、自家労働のため作業時間の調整のために労働時間を繰上げ繰下げることなども考えられる—を充分に考慮したうえで、基幹作業員の常用化を促進することが必要である。この基幹作業員の常用化に伴って通年作業の合理的確保、作業組合せによる転換移動、それに必要な計画的な研修訓練の実施などが必要となろう。

しかし、作業員常用化を真に有効的に機能せしめるためには、終局的には、国有林野事業の現在の管理機構やその配置に対する抜本的な検討が課題となろう。大営林署（またはブロック統括営林署制）、大担当区制と、機動的に移動転換の可能な能力を具備することによって、作業員常用化の目的を達成しうるし、また常用化定員化された作業員は、従来のような閉鎖的な地元との地縁的結びつきに制約されることなく、このような機動的編成が可能になるといふ相互関係が指摘できるのである。大担当区制による経営実行にしても、造林事業部門と管理等の事務を切りはなし、前者は上記の署に直属するし（または数個の署間において移動可能な）造林事業班を編成することが望ましく、

これが広域的に活動するのが効率的であり、作業員常用化の目的に副うものである。現状の機構のまま、担当区別に主任一人、補助員たる常用作業員一人というように配置することは非能率的になるものと思われる。

また作業員の常用化定員化と、大営林署制（またはブロック統括営林署制）の設置によって、現在の署段階単位の細分化された団体交渉単位と交渉権限事項との配分を、整理集約する理論上のよりどころが可能となり、経営管理体制の前進に資するものと思われる。

b) つぎに作業員常用化のために、労使関係法上検討を要すると思われる事項の第一は、作業員定年制の問題である。

定年制を設けるべきかいなかの問題は、作業員のみならず公務員制度全体の問題によって、労使間や第三者において検討論議されている段階であるから、作業員の常用化にもなつてただちに定年制を法的に実施すること困難といわざるをえない。しかし主として屋外、しかも自然環境の下で肉体的労働に従事する作業員については、職種、職群毎の雇用最高年令の慣行を計画的に確立する努力が一層必要である。現状においては、新規補充労働力の不足もあって、このような慣行確立への努力が局署毎に統一されていないがみられる。優秀労働力確保のために、現在のような労働力需給の状況においても、若年労働力の積極的育成確保（常用作業員として）に一段と努力を重ねるべきであり、そのためにも職種、職群別定年制慣行の確立実施に真剣にとりくむべきである。そしてその職種において最高雇用年令に達した者の、企業内配転技能訓練制度を確立して、より軽度の、したがってより高い年令の雇用許容の作業部門への配換可能な慣行の樹立に努めなければならぬ。

なお定年制について附言するならば、民間企業においても今後の労働力需給の逼迫化傾向を反映して、定年制延長の傾向がここ数年来目立つようになった。わが国の場合大企業においては五十五才定年制が原則であったが、現在で

は六十才定年制を志向して、除々に実現されつつあるようである。大企業においては現在（昭和四十年）五十五才定年制約七十五％、五十六才から五十九才までの定年制をとるもの約二十一％で、六十才定年制をとっているものは約三％であるが（百人以下の中企業においては六十才定年制をとっているものは企業全体の約二十％に達する）、傾向的にいえば、労使間で定年制延長が検討交渉されているところでは、三年毎に一才の延長が実現しているようである。このように若年労働力の不足現象のみならず、労働年令の延長傾向は、大体六十才定年基準の実現を志向しているもので、国有林野事業における作業員の定年制慣行も、更に具体的に検討すべき問題が多々存するものと思われる。

c) 作業員の常用化に対処して、検討しておかなくてはならない第二の労使関係法上の問題点は、非行、不適格作業員の排除（解雇）基準の確立と実施とである。この点については、現在においても、採用管理の時点において、面接、健康診断によって不適格者は排除されているようであるが（実情は高年令で健康に懸念ある者に対しての採用拒否）、この場合は定期作業員としての採用、ないし継続採用の拒否である。この点、すなわち雇用契約成立時における不適格者の排除は、作業員常用化によって一層慎重な採用管理に努めるべきであるが、それだけにとどまらず、雇用期間中における非行、不適格作業員の解雇、懲戒解雇基準を合理的に明確化し、統一的に実施する慣行の樹立が常用化にともなつて重要な問題となるであろう。そのためには、現在の作業員就業規則の解雇、懲戒解雇基準に関する規定を再検討し、公務員法上の規定の形式的採用から、具体的に明確化することが必要となってくるであろう。作業員の定用化、定員繰入れ化を問わず、国家公務員法上の免職条項につき、国有林野事業としての具体的基本の慣行をより確立しなければならぬ。労働者に帰責事由のある場合の解雇や懲戒解雇と、事実の都合による雇用終了（現在の定期作業員制の場合）ないし解雇との区別があいまいなままで、おこなわれるようなことがあれば、作業員を定用化した問題種々の混乱まさつを惹起するであろう。第三章であきらかなようにアメリカにおける一時解雇制度は、企業

の都合による解雇、人員整理に対して適用される制度であり、懲戒解雇とはまったく関係のないものであることに注意すべきである。

五、むすびにかえて―優先雇用保障制と一時解雇制度

全林野労組は、現在の定期作業員制度のもとで、月雇作業員の定期作業員への昇格と、定期作業員全員の継続優先雇用の保障を要求しつつあるようである。またこれとらんで大鱈斗争にみられるように定期作業の常用化に最大の関心を払っており、四十一、三、二十五確認の趣旨は常用化実現にあるとする態度に立っている。

アメリカの一時解雇制度においては、レイ・オフされた労働者は従業員たる地位を喪失する建前になっているし、また使用者はレイ・オフされた労働者について先任権の高い者から再雇用 (Recall) する義務を負い、レイ・オフした労働者の全員の再雇用の後に、はじめて新規労働者の採用が可能となる制度である。したがって、現在の国有林野事業における定期作業制の下での全員継続雇用の保障は、実質的にはアメリカのレイ・オフ制と共通の内容をもつものとみることができよう。

この定期作業員の優先雇用制については、使用者において定年制慣行と非行、不適格者排除が予め確立しており円滑に実施しうるか、または事前協議を通じて労使間で円満に非行、不適格者の排除がおこないうる場合、いかえれば使用者側に非行、不適格者排除権を留保しうる場合、もしくは最低限度非行、不適格者をチェックし事前協議の対象となしうるルールが確立している場合においてのみ、受入れ可能な制度といえるであろう。しかしこの場合には厳格優先雇用制ではなく、修正優先雇用制となる。そしてこのような形での雇用制が可能なものとして実施された場合

についてみると、それはたしかに定期作業員の雇用安定、雇用調整にはある程度の効果を挙げるものとして評価されるであろうが、実質は現状と大きな差異はなく、定期作業員制をそのまま維持するものである。定期作業員制の存続の是非は、若年優秀労働者の確保育成の見地からなされなくてはならないことは、前から論じてきたところであるが、そのためには定期作業員制プラス優先雇用制だけでは、その目的達成はおぼつかない。国有林野事業の基幹作業員として安定した地位を確保してやり、将来に希望を抱きうるような処遇でなければ、若年優秀労働者をひきつけ、企業帰属意識をもたせることは期待できない。この意味で作業員常用化を志向すべきものと思う。

アメリカの一時解雇制は、レイ・オフによって雇用の終了を来すものであるから、現在の定期作業員制度とくらべて本質的に別のものとはいえない点は指摘したが、更に一時解雇制の効用は、企業経営においてあらかじめ予測できないような不況、経営縮小、合理化に対処して、人員整理を円滑に行なうことにあるのであって、この点については、国有林野事業における場合のように最盛期と最閑期の労働者数が経験上予め計画的に算定しうるような経営の場合においては、その効用を発揮する余地がすくなく、定期作業制をきりかえる程の積極的意義に乏しいと考えざるえない。

また現在においても国有林野事業において作業員の失業保険料負担その他の社会保険経費として負担する金額は、平均して作業員の基準内賃金の約二〇％に達するものと思われるが、一時解雇制の導入によってこのような経費負担が減少することは考えられず、アメリカの私的補足的失業手当給付協定の例にみられるようにかえって負担増加することも考えられる。また日本の一時帰休制度をとる場合（これは理論上常用の雇用型態を前提としてのみ考えられる。一時帰休によっても従業員たる地位を喪失しないものとされる）、職安法上の離職の認定が得られないかぎり、企業において休業手当を支給しなければならない。このように考えてくると、国有林野事業の将来の発展と、わが国

林業全体の前進のために、積極的に優秀労働力の確保に対処することが必要であり、第四章に指摘したような事項を総合的に検討実施しながら、作業員の常用化、定員内化を図るべきものと考える。

もちろんこの問題の検討は以上につきるものではなく、事業経営の側面その他の各分野において検討すべき点が多々あるであろうが、本稿は一時解雇制を中心に作業員の常用化を考察した中間的な報告であることをおことわりしておく。筆者においても更に調査研究を続行することを願うものである。

(四二、三、二〇)

(附記) 本稿は、昭和四二年度において、林野事業における労働関係の実態調査を行なった結果を基礎にして、問題の整理をおこなったものであるが、雑務に追われたため、論点のうらづけになる調査結果や、参考文献をすべて省略せざるをえなかった。このような不充分なたちでの発表については、おゆるしを願う次第である。