第一次大戦～一九二〇年代のアメリカ労働史の趨勢

津田真澂

第一節　第一次大戦下の組合組織の回復

一　一九一四年七月にヨーロッパで第一次大戦が勃発すると、アメリカは、直接の戦争の局外に立って、ヨーロッパへ戦時物資を供給する役割を果すことになった。一九一三年に大きな不況にあったアメリカの経済は一九〇五年以来の大型の好況にふたたび転じて活動のテンポを早め、このため労働力不足がたちまち現われ、労働市場は売り手市場に転じ、南部の黒人労働者の大量の北上の画期[1]を形成した。

（1）ヨーロッパにおける戦争は一九〇八～一九〇九年において産業労働者の四分の三が移民であるというアメリカの労働力給源を一変させた。これに代って北上する黒人が増加し一九一〇年に比べて四五万人増加した。これらの黒人の八〇パーセントは都市に住み産業労働者となり、このためデトロイトの黒人住民はこの一〇年間に六倍に、クリーブランドでは三倍に、シカゴでは一・五倍に増加した。Commons and associates, History of Labor in the United States, vol. III, pp. 41～43. なお、この期間の労働移動のはげしさについては『一橋論叢』第六十三巻第五号拙稿参照。

戦時動員の確保から労働者保護の必要にせまられた政府は、当初は労働組合の労働力供給の役割を無視し、無計画に軍事産業の新設にのり出したが、急速にその方針を改め、はじめて積極的に労使関係の規制に着手し、各州もこれに倣った。このため一九一五年には労働時間制

限法が二五州で、労働災害補償法 Workmen's Compensation Law が三五州で施行される事態となった。また連邦政府は船員に対して一九一五年にラフォレット船員法 La Follette Seamen Act, 鉄道に対して一九一六年にアダムスン法 Adamson Act を通過させ、輸送部門における労働者保護をはかると共に、仲裁分野における積極的活動を企て、また下院に全国国防会議 Council of National Defense を開設して（一九一六年）ゴンパースを委員に指名した。(2)

一九一七年四月にアメリカが参戦するに至ると政府は戦時労働委員会 War Labor Board を設置して労使の戦争への協力をはかると共に労働組合の組織権・団体交渉権を承認し、企業家には自己の企業内で労働組合を承認するか、または従業員代表制による職場委員会 shop committee を設置して、労使紛争による事業の遅滞を防止させる政策を推進した。(3) 裁判所もこの線に沿って、反労働組合の判決を出すことを中止し、却って労働組合に有利な判決をおこなうこともあるように変った。(4)

(2) ラフォレット船員法は船員に対する最初の保護立法であり、労働時間規制・船舶の安全性についての乗組員の申請による政府の調査権・船員の下船についての投獄の廃止などを規定したものである。Commons and associates, History of Labor, vol. IV. pp. 160～163. ラフォレット (R. M. La Follette) はウイスコンシン州出身上院議員であり、いわゆるウイスコンシン民主主義を基盤として労働者状態の改善・労使関係の改善に努力した。アダムスン法は鉄道における八時間労働と労働条件に関する大統領の審査権を規定したものであり、一九一七年の合憲判決まで労使間に紛争を生じたが、この紛争を通じて労働組合の交渉権・ストライキ権が確立した。Commons and associates, History of Labor, op. cit., vol. IV, pp. 384～385.

全国国防会議は軍事・海軍・内務・商業・労働長官からなり、その諮問委員会の七人のメンバーにゴンパースがえらばれた。

(3) 政府は戦争勃発と共に軍事工場の開設にのり出し、投機的企業家は民間委託の造船所等の経営において未熟な労務方針をとり、労働条件は芳しくなく、労働組合と紛争を生じた。とくに大工組合は労働力の主要な供給力の一つであったが、その労働力の供給に当っては従来この組合がとってきたクローズド・ショップを要求し、一九一八年二月の戦時下にストライキに入った。このストライキは世論の攻撃をうけ一週間で中止されたが、この事件が契機となって一九一八年に戦時労働委員会 National War Labor Board が設置された。戦時労働委員会は政府・使用者・労働

組合の三者構成で労使紛争の斡旋・調停を目的としていたが、戦時労働委員会は労働者が組織し正当に選んだ代表を通じて交渉する権利を承認したことで労働組合に最も重要な意義を与えた。戦時労働委員会の設置をめぐる事件については Commons and associates, History of Labor, vol. IV. op. cit., pp. 403～409; R. A. Christie, Empire in Wood,1956, pp. 217～232. 参照。

(4) 一九一五年に最高裁は州が黄犬契約をおこなう使用者の行為を禁止することができないと判決し (Coppages vs. Kansas, 236 u. s. 1), 一九一七年にも同様の判決を出したが (Hitchman coal and coke co. vs. mitchell, 245 u. s. 229), その反面、成人男子の労働時間を制限する州令を正当とし (Bunting vs. Oregon, 245 u. s. 246), また労働者災害補償法が州の正当な機能行使であるという判決を出している。H. A. Mills and R. E. Montgomery. Organized Labor, 1945, p. 140.

このような政府の労働者および組合に対する保護政策に当面した使用者の方針は二つに分れた。第一に政府の政策を極力無視し、従来からとってきた組合攻撃の手をゆるめない方針であってカルメット・ヘクラ社 (Calumet and Hecula Co.) ストライキ・(一九一四年)・鉄道ストライキ (一九一六年)・スタンダード・オイルストライキ (一九一六年) にみられる方針はその特徴例であった。[5] 第二に政府の政策に正面から対決することをやめ、政府の推進する従業員代表制を設定して組合組織を回避する方針であり、これにはゴンパースが一九一七年におこなった現状維持協定が大きな役割を果した。一九一七～一九一八年に労働委員会は約二〇〇の職場委員会を設置したが、この職場委員会を通ずる使用者の経験は一九二〇年代のいわゆるアメリカン・プラン American Plan への動機づけを与えたのである。

使用者のこの二つの方針はやがて大戦後の労使関係思想の二大潮流として継承されていった。

(5) 一九一三～一九一四年におけるミシガンのカルメット・ヘクラ社銅山における西部鉱夫組合のストライキは二六〇〇人の州兵とワッデル探偵局の訓練による二八〇〇人の護衛団を動員した大規模な資本家攻勢の一つとして著名である。人種の雑多な鉱夫を困難の末に組織した組合は組織承認拒否にあって七月に一五〇〇〇人がストライキに突入した。市民自警団 Citizen's Alliance が会社指導によって結成され、護衛団はストライキ労働者の宿舎をおそって殺人をおこない、騒然たる紛争となったが、一一月には市民自警団の行動によってストライキ労働者の子女七二人が殺される事件が発生した。自警団は組合に弔慰金を送ろう

として拒否されると、モイヤー組合長を銃撃の上カルメット・ヘクラ社長の前にひき出し、社長は組合長をなぐって、立ちさらないと絞首刑にすると脅迫した。ストライキは組合承認の件を除いて八カ月後に解決したが、この時期の最も血腥い事件の一つとして知られている。Commons and associates, History of Labor, op. cit., vol. IV. pp. 248～253; E. Levinson, I Break Strikes! 1935, pp. 130～138.

スタンダードオイルのベイヨンヌ (Bayonne) 工場の六、〇〇〇人の労働者と同地のタイドウォーター精油所の労働者が一九一五年にストライキに突入したのは職長の態度の改善と賃金格差の是正についてであった。ベイヨンヌ市長ガーバン (P. Garven) はタイドウォーターの顧問弁護士であり、ストライキ破りの導入をすすめ、同地に本社を有するバーゴフ探偵局がこれを請負った。七月二〇日にまず警察が組合の集会に発砲して一人を殺し七人を負傷させたのを皮切りにストライキ破り団は煉瓦・石・棒で対抗するストライキ労働者に約一〇〇挺のウインチェスター銃で連日銃火を浴びせ、毎日多数の死者が出る状勢となった。ストライキ労働者が容易に屈しないのでキンケイド (Kincaid) 署長はバーゴフ探検局の幹部を偽装逮捕し、同時にストライキ指導者をIWWの一員及び社会主義者であるとして投獄し、工場再開を拒否する労働者を次々に逮捕して、ストライキをついに終焉させた。合衆国産業関係委員会U. S. Commission on Industrial Relations はこのストライキの調査において、ストライキ破り団が「視界に入ってくる何者をも見定めずに発砲した」と報告している。E. Levinson, op. cit., pp. 161～169.

一九一六年の鉄道ストライキはアダムスン法が約束した八時間労働の実施を要求しておこったものであり、このストライキに対しバーゴフ探偵局は創設以来最大の一一万五千人のストライキ破りを動員した。E. Levinson, op. cit., pp. 56～57.

科学的管理法やエマースンが提唱した能率管理法 Efficiency Management は第一次大戦中に軍事産業部門に大幅に導入され管理法がここに確立すると共に、従来まで職長に掌握されてきた労働者の採用権限が新たに設置された人事部 Personnel Department に与えられ、大企業において経営管理者の成立を生み出させた。これと同時に科学的管理法の思想も、労使関係思想の二大潮流に影響されて二つのことなった思想を併存させることになった。

テイラー派主流の思想は成立以来堅持してきた組合の無視ないし否定の思想であって、このために管理法はまず非組合企業で採用され、組合がある企業ではいったんオープン・ショップに転じたところで導入されていく傾向があった。他の

一つはテイラー派少数派の考え方であって管理法の実施に当っては組合の協力を必要とし、組合の組織権・団体交渉権を承認した上で実施すべきであるという思想である。この思想はホクシー委員会の報告の基調をなしており、戦時労働委員会によって組合組織が承認されるようになると、一層強く主張されるようになった。[6]

（6） Commons and associates, op. cit., vol. III, chapt. XVI, pp. 303～315, chapt. XVII 316～326; M. J. Nadworny, Scientific Management and the Unions, 1900—1932, 1955, pp. 73～110.

二 政治的に高揚した労働組合の中で社会主義派は反戦平和の活発な活動を展開したためにジョーヒル事件（一九一五）、トム・ムーニー事件（一九一六）にみられるように政治的事件を相次いで惹起し、ＩＷＷはきびしく弾圧された。一九一七年のアメリカの参戦に当って社会党は反戦平和の立場を堅持し、弾圧を受け、デブス（E. V. Debs）らは反逆罪に問われて投獄されるに至った。[7]

（7） ＩＷＷは組織としては少数であったが労働者の自由弁論 free speech の権利の獲得のために大きな役割を果したとされている。しかしながらその革命的思想と行動は「ウォブリーズ wobblies（ＩＷＷ組合員の俗称）に死刑を」という新聞の論調にみられるように弾圧の好餌となった。ジョー・ヒル Joseph Hillstrom 事件はソールト・レイク市外でヒルが店番を殺害した容疑で逮捕され、死刑となった事件であり、ヒルはＩＷＷのオルグでユタ州の銅山の鉱夫を組織しようとしたために、フレーム・アップに引っかかったものと信じられていた。トム・ムーニー Thomas Mooney 事件はサン・フランシスコのパレードの予行演習の群衆に爆弾が投ぜられ、一一人が死亡した事件についてその容疑者として逮捕された事件であり、ムーニーは無政府主義者と関係があり死刑を判決された。ＡＦＬはその無罪を主張し、大統領に嘆願書を提出するなど救援活動を積極的におこない大統領はムーニーを終身刑としムーニーは一九三九年に釈放された。ＩＷＷはこのほかアメリカの各地で弾圧され、虐殺された。

一九一八年六月に社会党首デブス、ＩＷＷ組合長ヘイウッド（W. D. Haywood）、無政府主義者ゴールドマン（Emma Goldman）およびバークマン（Alexander Berkman）は反逆防止法違反容疑で連邦政府に告発され、デブスは一〇年の禁固刑に処せられた。以上については、p. Taft, The AF of L, in the time of Gompers, 1957, pp. 372～378, Commons and associates, op. cit., pp. 412～417; A. Bimba, The History of the American Working Class, 1927, pp. 253～255, 256～264.

これに反してＡＦＬは当初は戦争反対の立場をとった

が、アメリカの参戦と同時に平和主義・反戦に反対すべきアメリカ労働者民主主義同盟 American Alliance for Labor and Democracy を結成し、戦時協力に転身した。(8) AFL執行委員会のこの方針は加入組合に支持されはしたが、同時に軍事長官との協定や戦時労働委員会などの組織化・政策などについて執行部がストライキ放棄宣言や現状維持協定をおこなうという微温的立場を攻撃する反主流派の擡頭をもたらし、一九一七・一九一八年のAFLの大会では長老の役員が相次いで落選するにいたり、指導者の交代をもたらした。(9)

(8) 一九一四年、一九一五年、一九一六年の大会を通じてAFLは国際的理解による戦争の阻止・平和のための組織などを決議しつづけたが、アメリカの参戦と同時に執行委員会は防衛のための戦争への協力を決議し、AFL加入七九組合・未加入五組合の署名を獲得した。AFL. American Labor's Position in Peace or in War, 1917. これに次いでAFLは人的資源・生産性増強会議を召集しこれを常設会議としたが、その中でゴンパースはストライキを禁止した。この方針は使用者が労働力不足を理由として州における労働保護立法の廃止を要求したことと対照的であった。さらにゴンパースは軍事長官 Secretary of War と兵営建設に関する労使関係について現行労働条件の継続と労使の紛争について軍事省・使用者・労働組合から成る調整委員会 Adjustment Commission を設立することを口頭で協定した (Baker-Gompers Agreement)。この協定はユニオン・ショップないしクローズド・ショップ制を労働条件と交換したものとしてゴンパースの「裏切り」sell out を非難する声が組合の間に現われた。この協定は政府の強い支持を得て三者構成の調査委員会はたちまち軍事産業の全分野にひろがった。労働組合のゴンパース批判は大工組合のストライキおよび無協約戦術としてあらわれ、この結果、戦時労働委員会が設置され、現行のユニオン・ショップ、クローズド・ショップ制の継続の承認、労働者の組織権、団体交渉権の承認・八時間労働制・生計費上昇による賃金率の調整、労働省の労働力動員、事業の遂行と組合の労働供給体としての承認、ストライキ労働者の免責・斡旋仲裁制度の設定などが規定された。以上について簡単には P. Taft, AF of L, pp. 344～361; R. A. Christie, op. cit., pp. 217～232.

(9) 一九一七年大会では二八年間財務長であったレノン (J. B. Lennon) が四、〇〇〇票の大差で馭者・運転手組合のトビン (D. Tobin) に敗北し、一九一八年にはゴンパースの片腕であった機械工組合出身のオコンネル (J. O'Connell) AFL副組合長が機械工組合によって辞任を余儀なくされ、さらに執行委員ペラム (H. B. Perham) が衣服組合のリッカート (T. A. Rickert) に敗れることに

なった。P. Taft, AF of L, op. cit., pp. 362～363.

労使関係における政府の強力な組合保護の下で労働組合は未だかつてない大幅な躍進をとげ組織率は一九一〇年の一〇パーセント以下から二〇パーセント近くに増加した。中でも鉱山業・運輸業では労働者の四〇パーセントが組織されるに至った。製造業においても組織率は増加したが、職場委員会設置の推進が影響して組織率は二二パーセントに止まった。

第二節　嵐の一九二〇年代

一　一九一九年の休戦以後一九二〇年後半からおきた不況は農業を除いて短期に終り、一九二二年以後アメリカ経済は止まるところを知らぬ好況 Roaring Twenties を持続していった。また一九二一年に始まるハーディング大統領時代は腐敗・汚職政権として歴代大統領の最高位にあるとされた。この一〇年間に自動車・航空機が登場し、商業放送局が開設され、映画企業が確立し、技術革新が大量生産産業の一層の拡大に結合し、大企業相互の企業合同および結合の再度の高揚を生じた。これら大企業では経営管理法が整備すると共に、専門経営者が新しい使用者層として登場してきた。(10)

(10) アメリカの総生産額は一九二一年の七〇〇億ドルから一九二九年には一〇四〇億ドルに増加し、鉄鋼は二、〇〇〇万トンから五、六〇〇万トンへ、化学製品としての硫酸は二〇〇万トンから四一〇万トンへ、レイヨンは一、五〇〇万ポンドから一二、〇〇〇万ポンドに増加した。これに伴ってポール・ダグラス Paul Douglas らの算定によれば一九一四年の実質賃金に比べて一九二六年は三〇パーセント、一九二九年は四〇パーセントの増加を示した P. Douglas, Real Wages in the United States, 1890～1926, 1930; National Industrial Conference Board, Wages in the United States, 1914～1929, 1930. この実質賃金は名目賃金がほとんど上昇しないか、若干下ったにもかかわらず物価が急速に低落したことから生じたものであった。物価低落の最もはなはだしい分野は農産物であった。

ハーディング政権およびそれにつづくクーリッジ政権下のアメリカについては簡単には A. Nevins and H. S. Commager, The Pocket History of the United States, 1942, 黒田和雄訳『アメリカ史』原書店、昭和三七年、491～504 ページを参照。

専門経営者の登場についてウォーナーおよびアベグレンは次の表を示しているが、これによって一九二〇、一九三〇年の比較において給料被用者における大企業経営者の非常な増加をみることができる。

表1　アメリカ大企業指導者の長期的出身傾向(%)

父の職業	大企業指導者			
	1900	1920	1930	1950
給料被用者	5	7	12	19
労働者	7	10	11	15
専門職業者	11	10	13	14
小企業所有者	19	23	20	18
大企業所有者	17	16	14	8
重役・高級官吏	15	13	17	15
衆民	24	21	12	9
その他	2	0	1	2
計	100	100	100	100

出典：W. L. Warner and J. C. Abegglen, Occupational Mobility in American Business and Industry. 1955, p. 66.

一九一八年の休戦と同時に戦時労働条件の即時廃棄と戦前への復帰を宣言した使用者は新たに登場した専門経営者を通じて労使関係における真の征覇の時代を確立した。第一に戦前からの基調だった、組合に対する直接的排除方針は再び激しさを加え、全産業に展開し、従来まで組合組織の牙城であった鉄道・建設・印刷業にもその攻勢が及んだ。[11] また第二に、戦時中の従業員代表制の経験から、組合排除後のオープン・ショップの職場では、従業員を無組織の個別管理におくのではなく、福利政策を通じて従業員代表制 Employee Representation Plan ないし会社組合 Company Union に組織することで基幹従業員の定着性の増大・集団的管理・企業帰属意識の培養をはかったのである。

会社組合のこの時期での成立の必然性は二つの点から説明される。その一つは大量生産産業にあって、商品への需要が止まることを知らぬ状況の下では生産の中断が企業に大きな損害を与えるから、それをさけるために管理を経営の隅々まで及ぼすことが必要になったことにある。そのために熟練・不熟練労働者を一体とした従業員組織を通じて自主的に生産中断の不利を理解させる必要があった。それについては戦時中の職場委員会やイギリスのホイットニー委員会などの経験が大きく作用していた。

第二には専門経営者が使用者として登場したことにある。専門経営者は決算期において利益の向上を示さねばならなかったから、そのために管理方法と経営組織の整備を求め、会社組合による基幹従業員の協力の必要が喚起されたのである。経営者のこの面での役割が増大するかぎり、資本家は経営に常時接触する立場から次第には

なれていった。

（11） 一九二〇年末までにオープン・ショップ運動はアメリカの全州にその組織を有し、一九二一年初頭には二二州にその州組織が設置された。オープン・ショップ運動は、労働者は自分の雇用条件を使用者と決定するためには組合の介入を必要としないとする原則に立つ「アメリカン・プラン」をスローガンとしており、この推進は「アメリカ化」Americanization とよばれた。アメリカン・プランは組合組織が強固だった金属・建設業において、とくに強く唱導されたが、オープン・ショップ運動は衣料品・船員・肉罐詰・鉄道のほか印刷業にまで及んだ。一般的にオープン・ショップ運動は船員・肉罐詰・鉄道・金属において最も成功し、印刷・建設業では失敗した。一九二〇年にアメリカ商工会議所は一般投票の結果使用者のオープン・ショップ権を強調するに至ったし、また全国製造業者協会はオープン・ショップ部を設置し機関誌の発行を開始した。一九二〇年末にニューヨーク州には五〇、マサチュセッツ州には一八、イリノイ州には四六のオープン・ショップ団体があったという。一九二二〜二三年はオープン・ショップ運動の最高期であったとされている。以上の点については Commons andassociates, History of Labor, op. cit., vol. IV, pp. 491〜495, L. L. Lorwin, The American Federation of Labor, 1933. op. cit., pp. 202〜3 参照。

このオープン・ショップ制の成功の結果、組合が獲得した協約の中でもオープン・ショップ制が大きな比率を占めるようになった。スリクターは一九二三〜二九年間の二五〇の組合協約を検討したが、この中でオープン・ショップ制は三〇パーセントの七八を占めていた。S. H. Slichter, Union Policies and Industrial Management, 1941, pp. 58〜59. 但しその産業別配分はきわめて偏っている。すなわち、建設業（六五協約中五）、繊維・衣料品業（一八協約中二）、印刷業（四二協約中〇）ではいちじるしく少く、鉱山（七協約中六）、鉄道（五四協約中五四）ではきわめて多くなっている。

会社組合が使用者によって推進された一つの目的はそれを通じて定着性の高い、帰属意識の高い、能力のある従業員を発見し、育成し、これを人事考課と年功制の設定によって確保し、企業内昇進制度を新設して基幹従業員を獲得することにあった。この確立のために、ラインの抵抗にあって大戦後に職長の手に戻された従業員の雇用慣行はさらに大きな体系の下で再編成された。(12)

会社組合の最も大きな功績の一つは不熟練労働者に対してであった。組合にも組織化が拒否されたこれら不熟練労働者は会社組合によってはじめて集団組織として扱われ、またとくに黒人労働者はこの組織によってはじめ

て従業員としての位置を承認されたからである。組合の外からの組織活動に対して不熟練労働者が却ってストライキ破りの機能を果たしたのもこのことを除いては考えることができない。(13)

(12) インターナショナル・ハーベスター社 International Harvester 社の会社組合は組織の最も整備したものとして有名であったが、同社はその設定後、熟練職種について企業内養成制度を設置すると共に社内昇進制を設置し、永年勤続者の表彰制、持株制を設定した。これらの活動がわが国の年功制度成立の歴史と揆を一にしていることは注目に値する。これによって養成された基幹従業員は一方では労働組合に敵対感をもち、密告者としての機能を果すと同時に他方では賃金引下げ、大量解雇に卒先賛成して経営方針の支持であることを示した。全国産業会議委員会 National Industrial Conference Board は「使用者が会社組合の従業員代表と賃金切り下げ・労働力縮減・労働時間変更の提案理由を討議したところでは大半の例で従業員代表は情勢の止むないことを理解し使用者の提案に同意した」と述べている。NICB, Experiences with Works Councils in the United States, 1922, p. 86. 以上についてはまた Commons and associates, History of Labor, vol. III, pp. 336～358 を参照。

(13) 黒人が組合から完全に無視されていた例は一九一九年の合同鉄鋼組合の最後の捨身の組織闘争における全国委員会委員長の言によく表現されている。「当時黒人が組合を組織してはならない規則はなかった。もし彼らがのぞめば鉄鋼組合のどのローカルにも加入できたはずだ。多分若干のローカルでは加入を禁止しているところもあったろうが、そんなに多いとは思えない。けれども黒人を組合に組織しようとするこころみは全然なかった。彼らは集団としてなんら考慮されてはいなかった」H. R. Clayton and G. S. Mitchell, op. cit., p. 77. また黒人労働者の会社組合の施設についての印象は次の面接記録によく描写されている。「我々はこれらのクラブが職場内の家族的精神の培養に非常に役に立つと考えている……黒人が『我々の職場』、『我々の野球ティーム』、『我々のソフトボールティーム』、『我々の食堂』等々といっているのがしじゅう開かれる。彼はそれをいいながら働いている場所に誇りと関心をもっていることを無意識のうちに現わしているのだ」H. R. Clayton and G. S. Mitchell, Black Workers and the New Unions, 1939, p. 61.

会社組合はまた同時にこの画期に次々にうち出されたリクリエーション施設・従業員持株制・退職金制度などの厚生福利管理に保護された。これらの総体が「アメリカン・プラン」とよばれ、アメリカン・プラン協会や、その普及を事業とするコンサルタント企業が次々成立した。(14)

(14) アメリカの大企業における厚生福利施設の歴史は、一九世紀末のナショナル金銭登録機社から始まるとされるが、第一次大戦まで最も多かったのは食堂の設備であり、全体として普及しなかった。第一次大戦中に労働力確保と労働者災害補償法・女子・未成年労働者保護法が制定されたために施設が増加し、住宅・医療保護施設・社内報発行・アメリカ人化のための語学その他の教育施設・賞与制度が設定された。Commons and associates, History of Labor, op. cit., Vol III, pp. 316～323. アメリカン・プランの概観については R. W. Dunn, The Americanization of Labor, 1927 を参照。

二　戦後の労使関係の持続を求めて全国産業会議 President's National Industrial Conference. を開いて努力したウイルスン大統領が一九二〇年に病にたおれ、政権が共和党にうつると連邦政府は大戦の終結と共に戦時の労働組合保護政策を一変して戦前よりも一層はげしい反労働組合政策に転じた。大戦中の物価騰貴によって生計費指数は戦前の倍にはね上ったから（一九一三年を一〇〇として一九二〇年は二〇六）、一九一九年のストライキは件数および参加人員で空前の規模となったが、司法長官はその瀝青炭ストライキをはじめて非合法と宣言し、差止命令を求め、一九二〇年からは差止命令が組合活動に対して頻繁に発動された。[16] 裁判所もまた組合に致命的な判決を次々にうち出していった。すなわち一九二〇年には組合に入らぬことを雇用条件とする、いわゆる黄犬契約 yellow dog contract が合法と判決され、一九二〇年にはクレイトン法の組合運動否定の解釈が出され、また一九二二年の鉄道工場のストライキにおいて審問会を開かずに判決が出され、しかも全国組合の活動の主要部分が非合法とされた。この判決は無効になったが裁判所の立場を世論に対して明らかにする意義をもった。また一九二七年にピケッティング阻止判決が出たことはストライキの主要な行動がピケットにあることから組合活動に最後の鉄鎚を下す意義をもった。[17]

(15) 全国産業会議は戦後の労使関係について公益代表・使用者・労働組合協力精神の維持・育成を目的として開かれたが、たまたま鉄鋼業における組織化をめぐってストライキが継続しており、U・S・スティール取締役会長ギャリー (E. Gary) は辟頭においてオープン・ショップ・会社組合の有効性を主張し、政府の介入を拒否したため、ゴンパースは退場し、第二回の会合は公益代表のみで開催され、やがて消滅した。Commons and associates, History of Labor, vol. III, op. cit., pp. 489～491., P. Taft, op. cit.,

pp. 394～401.

(16) 一九一八～一九二一年のストライキ件数および参加人員は次のとおりである。ストライキ件数、一九一八年、三三五三件、一九一九年、三六三〇件、一九二〇年、三四一一件・ストライキ参加人員・一九一八年、一二三九、九八九人、一九一九年、四一六〇、三四八人、一九二〇年、一四六三、五四人 Bureau of Labor Statistics, Handbook of Labor Statistics, 1924—1926, p. 570.

(17) 一九二〇年の黄犬契約判決については注(4)参照。この判決後黄犬契約は急速に普及した。Mills and Montgomery, op. cit., p. 167. また一九二二年の判決は、紛争中の鉄道場ストについてドハーティー(H. M. Daugherty)司法長官は差止命令の発令についてひそかにシカゴ地方裁を呼んで指示を与え、地方裁は組合側の意見を聞くことなく判決を下したが、その中で、全国組合役員が指示を与えたり、要求を提出したり声明を発表したり、被告と連絡したり、ストライキのために資金を支出することを禁止した。これは差止命令後の全国組合の活動を全面的に禁止することを意味した。P. Taft, AF of L, op. cit., pp. 404～406; Commons and associates, History of Labor, vol. IV, pp. 521～522. また一九二七年にはマドフォード石材会社と石切工組合 Journeymen Stonecutters Association の紛争における最高裁判所の判決によって、他の州の非組合員によって生産された未完成材料の加工を拒否する組合は州際通商を阻止する共謀罪を構成することとなった。Mills and Montgomery, op. cit., p. 162.

三　AFLは大戦中の政府の保護政策や使用者に対する規制政策が戦後も継続されることを要求し、かつ期待もして、一九一九年に産業民主主義を宣言した。その主旨は政府の労働者保護の継続と組合活動の自由にあり、これを労使協力の精神に基き、労働条件の共同決定を通じて実現しようとすることにあった。この労使協力の精神の鼓吹は、相次ぐ政府・使用者の反組合政策の推進に遭遇してもくずされず、一九一九年にAFLは科学的管理法の原理を認め、テイラリストの論文を機関誌に掲載すると共に、ショップ制・団体交渉権の承認を前提として科学的管理法を労使が協力して導入することを認めた。(18) 機械工組合のB・Oプランはそのモデルを形づくった。この方針は反組合政策に対して、組合組織のある企業に積極的に科学的管理法を導入して生産性の向上をはかり、これによって非組織企業との競争に勝とうとする生産性向上理論としてあらわれた。この傾向は一九二七年のAFL大会における生産性賃金の主張において頂点に達した。(19)

(18) M. L. Cooke, Unemployment Within Employment,

in American Federationist, Nov. 1919. ＡＦＬが最初に科学的管理法を承認した資料は AFL, Labor: Its grievances, Reports and Demands, 1920 に現われている。

(19) Ｂ・Ｏプランは一九二三年にボルティモア・オハイオ鉄道と機械工組合との間に労使の共同委員会を通じて科学的管理法の運営をはかると共にこれによって生ずる問題を共同委員会で解決しようとするものであり、ここで成功して以来、各鉄道会社に波及していった。また非組織企業との競争を目的として導入された例は衣服産業の組合に最もよくみられた。婦人服組合のクリーブランドにおける例・男子服組合の原価管理政策の推進・繊維労働組合のノームキーグ・プラン Naumkeag Plan はその典型である。これらについては S. H. Slichter, Union Policies, op. cit., Chapt. XIV, XV, XVI, XVII, XVIII が最も詳細に叙述しているが、簡単には M. J. Nadworny, op. cit., pp. 123～137 参照。このような方針にともない、各組合には能率スタッフが雇用されるようになった。一九二七年にＡＦＬは大量購買力の結果としての産業安定と経済的不平等の是正のために生産性向上にもとづく賃金増加と技術革新による失業発生除去のための時間短縮とを要求し、それに伴い、労働組合は産業の能率を向上させるという新しい賃金政策を発表した。これはＡＦＬの賃金政策の明らかな転換であった。J. T. McKelvey, AFL Attitudes toward Productivity 1900～1932, 1952, pp. 91～98.

しかしながら逆環境の中で労使協調を説くＡＦＬ執行部に次第に批判がおきてくることは避けがたかった。第一に組合の労使協調が基調であるならば、組合費もほとんどなく、福利政策の完備した会社組合に止まることで労働者は十分に満足したし、好況の二十年代にようやく中産階級化しつつあった熟練労働者はホワイトカラーと同様にほとんど組合組織の必要を感じなくなりつつあった。また第二に組合が生産性向上を主張することは時としてスピードアップ・労働強化を組合自体が推進することになりかねず、この強制によって組合から離脱する労働者も現われてきた。(20)

(20) 大量生産産業の発達は自動車・ラジオ・映画などを廉価に供給し、運輸・通信手段の普及は経済的な階級区分を非経済的な共通性でおおい、実質賃金の上昇は十九世紀末においては想像のできない豊かな生活を熟練労働者にもたらした。またこの賃金の上昇は組合員にも非組合員にも平等にもたらされたから、組合組織の必要は疑わしいものとなった。

組合による労働強化の例はマサチュセッツのノームキーグ綿織物会社 Naumkeag Steam Cotton Company と繊維産業労働組合との間に一九一九年に科学的管理法が導入

されたノームキーグ・プランに典型的に示される。このプランは「ノームキーグ実験」として労使強調のモデルの一つとして唱導されたが、企業間競争がはげしくなり、使用者は標準作業量の引き上げを要求し、組合は止むなく人員を減少し一人当り持ち台数を増加した結果、労働強化がはげしくなり、一九三二年に労働者は組合を脱退して独立組合を結成してこのプランに終止符をうった。M. J. Nadworny, op. cit., pp. 136～141.

四

ＡＦＬは全国産業会議を脱退したのちも政治活動をほとんどおこなわず、ロシア革命以後、激しくなった共産党弾圧の中で、労働組合を「共産党の活動」と攻撃する渦中にあって、一九二四年の大統領選挙においても、要求を民主・共和両党に拒否されたのちに、やむなくラ・フォレット候補支持にふみきるという慎重な態度を保った。

このような方針から生ずる事実は明瞭であって組織人員は一九二〇年以来減少を重ね、一九二三年以後は戦時中の組織人員についに達せず、この間の労働者数の非常な増加によって組織率は、一九一〇年のレベルに復帰してしまった。一九二〇年代に組合承認を求めて闘った鉄鋼・自動車・肉罐詰などのストライキはすべて失敗し、組合組織はこれらの部門から駆逐されてしまい、逆に会社組合は急速に組織人員を増加し（表2参照）、組合組織総人員に対し一九二四年には三五パーセント、一九二六年には四〇パーセントを占めるに至ったのである。

表2　組合組織人員と会社組合組織人員
(1919～1928)　（単位 1,000 人）

年次	AFL組織組合員	会社組合・組合員		会社組合員の組合員全体に対する比率(%)
		会社数	組合員	
1919	3,260	145	404	9.8
1922	3,196	385	690	17.1
1924	2,866	421	1,241	35.1
1926	2,804	432	1,369	39.1
1928	2,896	399	1,548	44.5
1932	2,532	313	1,263	40.1

出典：Mills and Montgomery, Organized Labor, op. cit., pp. 835, 837.

(21)　一九一八年にＡＦＬは鉄鋼業における組織再建をこころみ、関係一六組合を召集して鉄鋼労働者組織全国委員会 National Committee for Organizing the Iron and Steel Workers を組織しフォスター（W. Z. Foster）が書記長に任ぜられた。U・S・スティールをはじめとする使用者

は委員会との交渉を拒否し、組合加入者を解雇し、オープンショップを堅持した。そのため一九一九年に委員会はストライキを指令し、三六万人参加のアメリカ労働組合史上最大のストライキとなった。ウィルスン大統領は斡旋をこころみたが使用者は拒否し、ストライキ労働者は警官・ストライキ破りの攻撃にさらされた。AFLは参加二六組合の組織の連合で、また桶工組合・煉瓦積工組合など組織に無関係な組合までストライキ資金を援助して闘ったが、六週間後にはストライキ参加者は一一万人に減り、企業の操業度は向上し、ストライキは完全な敗北に終った。この時合同鉄鋼組合は組織後の勢力減少をおそれてU・S・スティールとひそかに会見を策し拒否され、且つ他の組合の参加を喜ばず、職種別組合の弱体を暴露したが、この組織闘争は、それにもかかわらずAFLの総力を結集したものとして、のちのCIOの組織活動に匹敵することができる。これについては L. Lorwin, op. cit., pp. 180～184 参照。

自動車工業についての組織活動は一九二五年のAFL大会で機械職種部が案の作成に当ることが決定され、一九二六年の大会で組織活動の即時開始、組織活動期間中の管轄権紛争の棚上げが決議されたが、組合間の管轄権の利害がはげしく、目立った活動は生み出されなかった。Lorwin, op. cit., pp. 244～248. 肉罐詰業についての組織活動は、一九一六年にアメリカ統一労働組合 American Unity Labor Union と称する黒人スト破り供給企業が成立していたことから事態は複雑であり、また労働組合も主力組合が存在せず、黒人差別組合も介在して組織の統一が不可能であった。その統一がこころみられていた一九一九年にシカゴで黒人労働者を組織中の組合と使用者間に紛争がおこり、はげしい暴動が発生して、組合はシカゴから放逐されるに至り、一九二一年に各会社は会社組合を導入し組合は屠殺場・肉罐詰企業からほとんど完全にしめ出された。

労働組合組織の後退の理由は以上にみられるとおり、使用者・政府の組合排除攻勢、会社組合との桔抗による敗退などに大きな理由があるが、同時に労働組合の組織原理が一九一一年の「アトランタ宣言」以来、熟練職種中心の職種別・産業別組合主義 craft-industrial unionism を最高の原則としたことに決定的理由がある。この原則から生ずる組織方針は第一に半熟練・不熟練職種労働者の組織に熱意を示さないことにあらわれ[22]、第二にはその産業別組合主義があくまで熟練職種労働者による熟練職種労働者のための組織原則であったことにあらわれた[23]。

（22） これら熟練職種組合は半熟練職種・不熟練職種労働者がいかに組織するに値しないかを組合大会やAFL大会で主張して組織原則をくずさなかった。その特徴的な例は合

同鉄鋼組合に現われている。この組合は一八八一年に黒人労働者の加入を認め一八八七年に黒人労働者を加入させたが、彼らは分離ローカル separate lodge に所属させられた。一九〇八年に再び黒人労働者の組織化が討議されたが、これらの黒人労働者はすべて黒人の熟練職種労働者についてであり、積極的な組織活動はなんらおこなわれなかった。また不熟練労働者の組織については一八九九年にはナイツとの対抗から、一九一一年にはＩＷＷその他の左翼組合との対抗のため、またそのストライキ破りとしての役割の効果から不熟練者の加入を承認したが注（13）で見るとおり、その組織活動に全く熱意を示さなかった。H. R. Clayton and G. Mitchell, op. cit., pp. 69～80. また機械工組合・電気工組合（IBEW）は黒人熟練職種労働者の加入を認めなかったし、一九二四年のＡＦＬ大会に対して黒人向上協会（National Association for the Advancement of Colored People—NAACP）は人種間労働者会議の設置を提唱したがＡＦＬは完全に黙殺した。do, pp. 76～77. さらに機械工組合は技術革新の進展の影響を最も強く受け、一九〇五年に半熟練労働者の加入を認めたがこれを分離ローカルに置き正組合員としての権利を認めなかった。一九二〇年にＡＦＬ大会は鉄道乗務員組合の提案による黒人差別廃棄要求決議を採択したが、実施されなかった。AFL, Report of Proceedings of the Forty-First Annual Convention, 1921, pp. 431～433.

(23) Craft-industrial unionism においては産業別組織は熟練職種を守るために必要な限りでその産業における半熟練・不熟練労働者が組織された。その典型は大工組合にみられる。すなわち大工組合は一九一一年合同製材業労組 Amalgamated Woodworkers International Union を強制合併したが、合併後大工組合は製材業労組一九、〇〇〇人のうち熟練機械工五、三〇〇人のみを加入させ、他の約一三、〇〇〇人は全く未組織のまま放逐した。さらに製材業労働者がＡＦＬ直属のローカル組合としてのちに組織されても、これを吸収することに熱意を示さなかった。「木」に関するすべての作業に管轄権を要求し、獲得した大工組合は、それら労働者が「大工」を脅かす場合にのみ組織したのである。この点については R. A. Christie, op. cit., pp. 117～119, pp. 285～290 参照。

次第に各組合やＡＦＬ内においてこのような組織原則について批判が高まり、旧指導者に代る批判的青年リーダーが擡頭してきた。一九二一年ＡＦＬ大会において、ゴンパースに対抗して炭坑組合長ルイス（J. L. Lewis）が組合長候補に登場し、三分の一以上の支持票を獲得したが、これは来るべき一九三〇年代の労働組合の組織原則の変質を予告するものとなったのである。(24)

(24) 一九一九年ルイスは炭坑組合長となった。一九二一年

の大会ではルイスは二五、〇二二票対一二、三二四票で敗れたが、鉄道機関工組合、電気工組合、海員組合、トラック運転手組合、市電従組は全票をゴンパースに投じ、大工組合はハチスン組合長のゴンパース忌避から、機械工組合はジョンストン派の支配からルイスに全票を投じた。その他の大組合の代議員の票はいずれも分散した。すなわち炭坑労組のうち反ルイス派の三人はゴンパースに投じ、活版工組合はのちにCIOへの加入を推進したヘイズを除いてゴンパースに投じ、また婦人服組合の四人の代議員はルイス・ゴンパースに半分ずつ分れた。AFL, Report of Proceedings of the Forty-Second Annual Convention, 1922.

このような胎動の中には共産主義・社会主義の擡頭がふくまれていたし、また明確なイデオロギーをもたぬものも、一九二〇年代の社会情勢においては多かれ少かれ社会変化の思想をよりどころとしていたことは当然であろう。共産党は一九二〇年の「赤狩り」の嵐の中で発足し、サッコ・ヴァンゼッティー N. Sacco and B. Vanzetti 事件を通じて労働組合の組織活動に努力し、労働組合教育同盟 Trade Union Educational League が結成され（一九二〇）、産業別組合主義を主張し、シカゴの労動組合連合体の中で進出し、既存組合内部の切りくずし Boring from within を開始し、一九二九年には労働組合統一同盟 Trade Union Unity League により赤色労働組合主義運動をおこなった。しかしながら、いずれの運動も成功したとはいえず、微弱な勢力を有するに止まり、左派の主流としてはむしろ社会主義が優勢を示した。

付記。『アメリカ労働組合史研究』と題する全体構成のなかでの本稿の位置はつぎのとおりである。

第一章　労働組合の全国組織の成立と展開

第一節　一九世紀末～一九二〇年代の労使関係の統計的概観（『一橋論叢』昭和四五年五月号に収録）

第二節　労働組合の全国組織の成立」（川島武宜・松田智雄編『国民経済の諸類型』岩波書店昭和四三年に収録）

第三節　労資対抗と組合組織の変容

第四節　第一次大戦中の労働組合組織の回復（本稿）

第五節　嵐の一九二〇年代（本稿）

第二章　大恐慌と産業別組合組織の発達

第一節　大恐慌とニュー・ディール下の労働政策

第二節　産業別組合組織の発展

第三節　一九三〇年代～第二次大戦の労使関係の統計的概観

第三章　鉄鋼産業における労働組合の成立と発展

第一節　鉄鋼労働組合（AFL）と会社組合

第二節　鉄鋼労働者組織委員会（SWOC）の成立と活動

第三節　鉄鋼労働組合（CIO）の成立

第四章　自車産業における労働組合の成立と展開

第一節　自動車労働委員会と労働者組織
第二節　自動車労働組合（CIO）の発展
第三節　自動車労働組合（CIO）の内部紛争と統一
第五章　職種別組合とその産業別組合主義への転換
第一節　機械工組合の産業別組合主義への転換
第二節　大工組合の組織転換の問題
第六章　第二次大戦後の労働組合の発展
第一節　第二次大戦中の労働組合の活動
第二節　第二次大戦後の労使関係の統計的概観
第三節　第二次大戦後の労働組合の発展と課題

（一橋大学教授）