

タフトその他とニュー・ディール時代のアメリカ労働組合運動 : アメリカ労働史論の研究(6)

著者	小林 英夫
雑誌名	関西大学経済論集
巻	32
号	4
ページ	379-429
発行年	1982-11-20
その他のタイトル	Taft and Others on American Trade Unionism in the New Deal
URL	http://hdl.handle.net/10112/14473

論 文

タフトその他とニュー・ディール 時代のアメリカ労働組合運動

—アメリカ労働史論の研究(6)—

小 林 英 夫

目 次

1. まえがき
2. 全国産業復興法と組織化の進展
3. ワグナー法
4. C I Oの成立
5. 自動車・鉄鋼産業の組織化
6. C I O, ルイス, ルーズベルト
7. あとがき

1. ま え が き

コモンズ『合衆国労働史』全4巻の記述は1932年までで終っており、それ以後についてはウィスコンシン学派の標準的な通史は厳密な意味では存しない。ただし1960年頃までの時期については、コモンズ『労働史』の有力な執筆者の1人であったフィリップ・タフトが『アメリカ史における組織労働者』¹⁾なる大部の研究を著わしており、もしコモンズが存命していたらこれに序文を寄せていたと思われる。ニュー・ディール時代に限れば、1957年にウィスコンシン大学出版部より発刊されたミルトン・ダーバーおよびエドウィン・ヤング編の

1) Philip Taft, *Organized Labor in American History*, New York: Harper & Row, 1964. なおおなじく Philip Taft, *The A. F. of L. from the Death of Gompers to the Merger*, New York: Harper & Brothers, 1959.

『労働とニュー・ディール』²⁾があり、これがコモンズ『労働史』全4巻の続篇を意図したものであることは明白である。エリザベス・ブランダイスが労働立法を論じている点でも、コモンズ『労働史』とダーバー＝ヤング編書との間に共通点がある。合衆国労働省が独立200年を記念して公刊した『アメリカ労働者200年史』³⁾も、ニュー・ディール時代についてはハーバードで育ったアービング・バーンスタインが担当しているものの第二次大戦後の時期はウィスコンシン大学のジャック・バーバッシュが執筆しているという点で、ウィスコンシン解釈の現代的適用の例とみることができる。通史に限定しなければ参照されるべき文献は多いし、とくに季刊『労働史』(*Labor History*, published by the Tamiment Institute)に発表された諸論文は無視することができない。

コモンズ『労働史』の分析のフレームワークはその1918年序文と1935年続篇序文にみられるが、もっぱら19世紀に適用性のある市場拡大の理論のごときを別としても、そのフレームワークを現代にそのまま適用するには若干の勇気がある。コモンズ『労働史』以後厳密なウィスコンシン風の標準的通史のみられないのはそのためであろうが、タフトやダーバー＝ヤングの前掲書のような試みは存するのであるから、タフトその他によるニュー・ディール以後のアメリカ労働史の展開を探ることは必要であろう。以下にそれをみる。

2. 全国産業復興法と組織化の進展

大不況の事実関係はよく知られる。たとえば国民所得の半減(1929年の870億ドルから1933年の400億ドルへ)や失業の増大(AFL 推計で1929年の470万人から翌年

2) Milton Derber and Edwin Young, ed., *Labor and the New Deal*, Madison: The University of Wisconsin Press, 1957. なお本書には邦訳(ミルトン・ダーバー、エドウィン・ヤング編『現代アメリカ労働運動史』永田正臣、寺中良二、古庄正共訳、日刊労働通信社、昭39年)があるが、訳文については意見を異にする点が多い。

3) The U. S. Department of Labor, *Bicentennial History of the American Worker*, Washington, D. C.: U. S. Government Printing Office, 1976.

の800万人強へ)がそうだが、とくに建設活動の低下が建設産業を主たる組織基盤とする労働組合界に大きな影響を及ぼしたとのタフトの指摘は、のちのCIO成立事情を判断する上で重要である⁴⁾。だがAFLはまだ事態の認識が深刻でなく、1931年～32年の冬への緊急対策(賃金維持, 時間短縮, 公共事業の推進, 公共職業安定事業の強化など)を唱えはしたが、1932年にいたるまで強制的な失業保険制度を支持しようとはしない。のみならず公職に指名される労働関係者は伝統的にAFLメンバーたるべきであるとする立場から、ウィリヤム・グリーンとAFL執行評議会は、ウィリヤム・ドーク(鉄道乗務員組合)の労働長官任命に反対するという内輪もめを演じている。

だがそのAFL自体は、組合員減少(1933年の組合員総数は297万人で1927年水準を57万人下まわる)と財政難に悩み、1935年大会にはその対策のひとつとして否決されはしたものの失業者組織化の決議案が提出されたほどである⁵⁾。現実失業者の組織化(ニューヨーク失業者評議会やシアトル失業者連盟など)は進展していたのであって、全体として失業者組織がコムニストないし社会主義者の支配下にあったことは事実にしても⁶⁾、それが組合組織ないし活動にたいする啓蒙訓練の場を提供したという評価は可能であろう⁷⁾。なお1932年のノリス・ラガーディア法(Norris-La Guardia Act—法廷差止令にたいする制限)や1931年のデービス・ベーコン法(Davis-Bacon Act—民間請負の政府事業にその地域の通常の賃金を強制するもので、1935年修正によって実効あるものとなった)の成立は、この時期の労働組合運動にとってなによりも重要な成果であったであろう。

4) Taft, *Organized Labor*, p. 411. というのも1932年までのアメリカの労働組合勢力の半ば以上は建築と運輸の2産業に集中しており、そのことがCIO発生と深く結びついているからである(J. M. Winter, ed., *R. H. Tawney: The American Labor Movement and Other Essays*, Brighton: The Harvester Press, 1979, p. 26)。

5) Taft, *Organized Labor*, pp. 412～413.

6) *Ibid.*, p. 413.

7) Bernard Karsh and P. L. Garman, "The Impact of the Political Left," in Derber and Young, *op. cit.*, p. 97.

1933年失業者数は1200万人を超えたが、この年ブラック・コネリー法案(Black-Connery bill—週5日・30時間制)が上院を通過した。だが下院では、時間短縮の前提として賃金が維持されるべきだとする大統領の指摘にもとづいてパーキンス労働長官が最低賃金制を加味した修正を示唆したところ⁸⁾、アドキンス判決(1923年、最低賃金立法を違憲とする)を想起したAFLがこれに反対したため、結局政府は同法案を断念して新たに全国産業復興法(the National Industrial Recovery Act, 略してNIRA)を考え、同年6月これを成立せしめた。この法律は公正競争規約(code of fair competition)なるものの設定を各産業に認め、そのなかに同法の7条(a)項(団結権・団体交渉権の保障)の内容を織りこましましめようとした点で重要視されるが⁹⁾、他面では規約のもとに価格引き上げや生産制限が容認されたから、政府は独占の暗黙の協力者であった(規約は中世ギルドのチャーターと近世カルテル協定との中間に位する)という批判¹⁰⁾がつとに存することは注目すべきであろう。前記7(a)についてすら、労働組合が真に強力であるか、それとも政府が実際に使用者による干渉・抑圧を排除してくれるのでなければ、労働者の真の利益は望むべくもなかった¹¹⁾。そういえばニュー・ディール自体は過去に多くの前例があって新しいものでも賢明なものでもなく、その意義ももっぱら「経済的」よりは「道徳的」なものだとする評価がある¹²⁾。ただしこの点についてのタフトの評価はもう少し積極的に思える。

8) Elizabeth Brandeis, "Organized Labor and Protective Labor Legislation," in Derber and Young, *op. cit.* pp. 202~204. また F. R. Dulles, *Labor in America*, New York: T. Y. Crowell, 1966, p. 265. なおダレスは、この労働長官の示唆のなかにアイラ・スチュアードの理論(時間短縮→余暇増大→欲望増大→賃金増加)との類似性をみる。

9) たとえば Taft, *Organized Labor*, pp. 417~418; Taft, *The A. F. of L.*, pp. 41, 45.

10) Broadus Mitchell, *Depression Decade from New Era through New Deal, 1929-1941*, New York: Rinehart & Co., 1947, pp. 245~246, 239.

11) Carroll R. Daugherty, *Labor under the N. R. A.*, Cambridge: Riverside Press, 1934, pp. 13, 20.

12) Mitchell, *op. cit.*, p. 185. ミッチェルによれば、ニュー・ディールの特長は、多くの過去の前例が同時的におこなわれたことにある。

それはともあれ NIRA の制定は 史上最大の組織化の開始を意味し¹³⁾、それは半世紀前の労働騎士団の急発展を偲ばせる¹⁴⁾。この時期の AFL 平均組合員数が過少評価されやすい傾向¹⁵⁾を度外視しても、1933年 6月以後の同年における AFL 組合員数増加は 80 万人（10月の同組合員総数は 392 万人）に達した。問題は組織化進展の実態であるが、ジョン・ルイスとかれの統一炭鉱労働者組合（UMW）が石炭産業において NIRA を最大限に利用したのとは対照的に、鉄鋼企業は 7(a) 反対を公言して NIRA のもとでのオープン・ショップ制ないし従業員代表制の承認を求め、自動車同様の個人査定方式（merit clause）による労務管理を固執しようとした。一般に、雇主支配から自由な労働組合とはほぼ同数の会社組合が組織されたともいわれ¹⁶⁾、労働側の力の弱さそのものが会社組合結成の誘因ともなった¹⁷⁾。

増大する紛争の処理のため1933年 8月ルーズベルトは斡旋・調停のための全国労働委員会（the National Labor Board, 略して NLB）を設置し、さらに翌年 2月には行政命令によってこれに交渉代表選挙の管理ならびに 7(a) 違反の際の提訴勧告の権限を委ねたが、NLB の命令はとくに大企業に無視されがちだったため、同年 3月連邦議会は、大統領にたいして 7(a) をめぐる新たな委員会設置の権限を与える決議（Public Resolution 44）をおこなった。この決議のもとに 6月設置されたのが全国労働関係委員会（the National Labor Relations Board, 略して NLRB）であるが、その後 1年間（1934年 7月10日～1935年 7月 9日）に NL

13) Taft, *Organized Labor*, p. 419; Taft, *The A. F. of L.*, p. 52.

14) Dulles, *op. cit.*, p. 268; Joseph G. Rayback, *A History of American Labor*, New York: Macmillan, 1959, p. 328.

15) その理由は、①加入促進のため AFL が組合費納入免除方針をとったこと、② AFL 加盟組合の会計年度の期末は AFL 年次大会より数カ月も早いことがあげられる（Taft, *Organized Labor*, p. 419）。

16) *Ibid.*, p. 420.

17) R. C. Wilcock, "Industrial Management's Policies Toward Unionism," in Derber & Young, *op. cit.*, pp. 287~288. その意味では、NIRA 遵守の証しとして使用者に与えられる徽章の「青鷲」は「禿鷹」に変じたとされる（Dulles, *op. cit.*, p. 271）。

RB のおこなった108の交渉代表選挙(交渉単位数にして528)においてかなりの範囲(162単位)で会社組合が勝ったというから¹⁸⁾, NLRB が雇主から容認されがたいことは NLB と同様であり,労働団結いまだしというタフトの評価¹⁹⁾を生む。しかも前記決議のもとに設置された8つの特別委員会についても,自動車と鉄鋼等をのぞけば,とくにそれが当該産業の労使関係に重要な役割を演じたことはない²⁰⁾。そこで決議44号はNLBにかんする基本的問題点の解決策ではなく,切迫した鉄鋼ストライキの回避を主目的とした一時しのぎ策にすぎないとの酷評²¹⁾をも生む。

1935年5月 NIRA 違憲の最高法廷判決(*A. L. Schechter Poultry Corp. v. U. S.*)がくだった。社会はそれを「悲しみよりは救われたとして」受け入れたとはダレスの弁²²⁾だが,さすがにタフトにはこのような解釈はない。それはともあれ NIRA が組織発展の基礎づけをおこなったことは既述のとおりであって,それはとくに石炭産業にあてはまる。UMW は当時最大の組合だったとはいえ,その勢力圏の縮小は著しかったから, NIRA 時代における UMW の勢力挽回(瀝青炭地域における)の意義は大きい。採炭コストの60~65%を賃金コストが占める状況のもとでは,不況期の炭価下落は未曾有の「賃下げカーニバル」をもたらし,たまりかねた UMW 自身が過当競争防止の安定化プランを唱えたほどであって,そのプランは1932年のデービス・ケレー法案(*Davis-Kelley bill*—州際取引に従事する石炭業者に免許を与える瀝青炭委員会の設置,プールないし販売協定の容認,賃金その他労働条件の維持および争議解決の努力義務,労働者の団体交渉権の承認,労働組合活動への不介入をその内容とする)に示されるが,タフトの指摘ど

18) 以上の事実関係については Taft, *Organized Labor*, pp.420~422; Taft, *The A. F. of L.*, p. 47.

19) Taft, *Organized Labor*, pp. 421, 422.

20) *Ibid.*, p. 422.

21) James O. Morris, *Conflict within the AFL, A Study of Craft Versus Industrial Unionism, 1901-1938*, Ithaca: Cornell University, 1958, p. 149.

22) Dulles, *op. cit.*; p. 273.

おりこれは NIRA の前身というべきであろう²³⁾。

1933年3月ルイスは、ペンシルバニア地区の UMWリーダーたちとの間で近く予想される NIRA の制定時にとるべき戦術を論じあったが、6月の NIRA 制定とともに労働情勢は一変し、多くの州で賃下げにかわって賃上げが一般化しただけでなく、西部ペンシルバニアでは完全なる組織化がおこなわれ、ウエスト・バージニアでは一夜にして数百の UMW ローカルが生れたといわれる²⁴⁾。いまや組合熱の潮流が炭田地帯をおおい、かつてのテロリズムと差止命令の地に会社組合が消えて UMW の地区組織が復活したとは、これまたタフトの弁である²⁵⁾。

石炭産業の公正競争規約については、その制定を主張する組合組織企業の生産トン数は産業総生産トン数の25%にすぎず、したがってかれらには産業を代表する資格がないとする反対論が強かっただけでなく、7(a)にいう団体交渉を自社従業員にのみ限定しようとする未組織企業の動きもあって、その実現は難航したが、結局は全国産業復興長官 H・S・ジョンソンの介入のもとに石炭産業規約についての労使の合意が成立し（9月）、いわゆる最初の「アパラチア協定」（the Appalachian agreement, 1933年10月～34年3月）の出現となった。これは「マグニチュードと範囲の点で米最大の協定」と称せられる²⁶⁾。

組合が承認をうることの困難さは、鉄鋼企業の所有・経営する炭鉱 (captive mine) についても同様であって、1933年7月のフリック・コークス会社の争議

23) 以上の記述は Taft, *Organized Labor*, pp. 424～426.

24) *Ibid.*, p. 426. なお NIRA に大統領が署名してのち、炭鉱には「プレジデントは諸君の組合加入を望んでいる」とのポスターがはられ、そのプレジデントが大統領か UMW 会長かを問うものもないままに、UMW は15万弱から40万強の勢力となった (C. K. McFarland, "Coalition of Convenience: Lewis and Roosevelt, 1933～1940," in *Labor History*, Vol. 13, Nr. 3, Summer 1972, pp. 401～402).

25) Taft, *Organized Labor*, pp. 426, 427.

26) *Ibid.*, pp. 427～428. 同協定の内容は、1日8時間・週40時間制、計量係と坑内委員の選出制、紛争処理機関の設置である。

に端を發した暴力的紛争はアレゲニー溪谷一帯にわたって長期に荒れ狂い、フリック社とUMWとの間に協定が成立したのは翌年2月である。主たる争点は、ルイス他のUMW幹部の交渉代表資格とチェック・オフとであって、とくに前者についてはその資格を認めた地元NLRB機関の決定(1934年1年)の影響が大きい²⁷⁾。なお1933年10月コロラド燃料製鉄は、1912年以來のロックフェラー・プラン(従業員代表制に象徴される)を放棄してUMWを承認したが、これは「瀝青炭産業の完全なる組合組織化への別の歩み」でもある²⁸⁾。

前記のUMWの成長は当然にNIRAの所産であるが、リーダーシップの優劣をチャンス利用能力の如何で判断するならば、この時期のUMW指導者のそれは「アメリカ労働運動史上もっとも有効なもののひとつ」だとされる。實際のところUMW内部においてもルイスはいまや絶対君主となつたのであって、このUMWの勝利・復活こそは「数十万の炭鉱夫のための譲歩獲得よりも重要」であり、1930年代後半の労働革命を可能ならしめたNIRA時代における最大の労働事件だったといえる²⁹⁾。衣服産業における国際婦人服労働組合(ILGWU)と合同衣服労働組合(ACWA)の失地回復と成長についても、タフトはUMWの場合と同様の評価をくださ³⁰⁾。なお未組織分野(ゴム、自動車、鉄鋼、アルミ、ガラス、化学、金属鉱業など)に組織化の進展のみられたことは、もちろんそれ以上に重要ではある³¹⁾。

この組織拡大時代を象徴するものは1934年の若干の大ストライキである。おそらくその代表的なものは、沖仲仕の争議に端を發したサンフランシスコのゼネラル・ストライキであろう。5月太平洋沿岸の沖仲仕が賃金と雇入れ組織(hiring hall)をめぐるストライキに突入すると、その直後に海員も国際海

27) *Ibid.*, pp. 428, 431.

28) *Ibid.*, p. 431.

29) *Ibid.*, pp. 431, 432.

30) *Ibid.*, p. 433.

31) *Ibid.*, p. 434.

員組合の太平洋沿岸地区労働組合（PCDISU）の承認をもとめてストライキに入り、合同ストライキ委員会をつくった。労働次官E・F・マクグレディと国際沖仲仕組合（ILA）会長J・P・ライアンが調整にのりだし、雇入れ組織の労使共同管理・組合員差別の禁止等を内容とする協定に達したものの、サンフランシスコにおけるストライキ責任者のハリー・ブリッジスはこれに反対し、また沖仲仕組合の一般投票ではロスアンジェルスをのぞいてその承認はえられなかった。大統領の任命した全国沖仲仕委員会が仲裁にのりだし、やっと使用者も仲裁付託の意思を表明したが、その表明は1週間遅すぎたとの批判がある。使用者側を代弁していた産業協会は、7月サンフランシスコで積荷移動の強行をはかり、これを阻止しようとしたストライキ参加者とその阻止を排除しようとした知事派遣の州兵との間に流血の衝突がおこった。これは同市のゼネラル・ストライキ気運を促がすことになり、サンフランシスコ労働評議会は、AFL会長グリーンの説得（AFL規約上、国際ないし全国組合以外にストライキ召集権限はない）にもかかわらず、ストライキ戦術委員会の任命にかんする決議を採択した。その後、路面鉄道労働者の職場離脱、市長の緊急事態宣言、知事の追加派兵、全国沖仲仕委員会の仲裁努力といった一連の動きがみられるが、7月19日にいたって遂にゼネラル・ストライキは中止された。争点は全国沖仲仕委員会に付託されて10月に裁定がくだったが、その内容は、週6日・30時間制、標準時間賃率95セント、雇入れ組織の労使共同管理というもので、労働側の主張を容認したものである³²⁾。

32) *Ibid.*, pp. 435~444. このストライキの中心人物はハリー・ブリッジスだが、かれは常に争議の最先端にあり、やがて沖仲仕組合をAFLよりCIOに所属変更せしめ、共産党路線をとる。ただし組合活動を閑却したわけではなく、かれの組合員の労働条件は国際的に最上であった。だがブリッジスの組合が一般の労働運動より離脱し、またかれの政治見解が疑われたりしたため、この有能なるユニオニストの影響力は制限されたとタフトはいう。これまたウイソコンシンの考察といえよう。なおこのストライキについては、Charles P. Larrowe, "The Great Maritime Strike of '34," in *Labor History*, Vol. 11, Nr. 4, Fall 1970, & Vol. 12, Nr. 1, Winter 1971が詳しい。

サンフランシスコの争議の成功が、一種の真空状態のもとで急進的指導がよく沖仲仕の要求を代弁しえた例とすれば、ミネアポリスのトラック運転手のストライキは、社会主義労働者党 (the Socialist Workers party) トロツキー派の指導の例である。この争議は、1934年5月トラック運転手・助手が同市の運送各社に賃金その他労働条件の改変を要求して拒否されたため一斉ストライキに入ったものだが、ストライキ参加者と警官隊との衝突がくり返され、全国労働委員会 (NLB) の地元機関の介入も功を奏せず、遂に知事の圧力によってストライキを中止し交渉を再開するとの当事者間の合意が成立した。交渉は6週間に及んだが不調に終り、結局ストライキの再発となった。そこで連邦幹旋員 (F・J・ハース神父とE・H・ダニガン) が賃上げと労働委員会命令の履行を条件とする解決案を提示したが、知事の州国防軍派遣によってストライキ参加者から死者がでるといふ事態に立ちいたって始めて、前記解決案の線に沿った妥協 (ストライキ参加者の再雇用、交渉代表選出、運転手時間賃率50セントその他) が成立した。その後の組織拡大にとってこの組合勝利のもつ意味は大きい³³⁾。

綿業の場合も重要である。この産業の公正競争規約 (週40時間、過去の週48時間相当の賃金支払など) は NIRA 制定の翌月に成立・承認をみたが、翌年(1934年) 5月には規約実施の結果としての労働負担の増大や団体交渉権確立の不充分さ等にたいする労働者の不満が増大し、8月の全米統一繊維労働者組合 (UTWA) 大会は、週30時間・5日制、労働負担の上限設定、交渉代表としての UTWA 承認その他の要求を決定した。同月末、遂に全国的に綿業ストライキが発生し、活動家の暴力的戦術指導の影響もあって多くの州で警察・州兵とストライキ参加者との間に流血の衝突の発生をみた。大統領の要請 (9月20日) によって2日後にストライキは中止されたが³⁴⁾、このストライキにたいするタフトの評価

この論文で面白いのは、ブリッジスが地元の海兵隊司令官も感心するほどの戦闘指揮ぶりを発揮したことである (Vol. 12, Nr. 1, p. 37)。

33) Taft, *Organized Labor*, pp. 445~446.

34) 綿業ストライキの事実関係については、*Ibid.*, pp. 447~448.

はきびしい。すなわち組合は勝ったというが、唯一の成果は大統領による繊維労働関係委員会（TLRB）の任命にすぎず、しかもその委員会の権限は調査勧告にかぎられるというのに、組合は、おそらくは面子のためか多くの譲歩をえたと発表している。要するにこのストライキは、自己の力量を無視した準備不足の争議であって、「史上もっとも許されがたいものの1つ」だという³⁵⁾。いかにもウィスコンシンの解釈というべきであろう。

最後にタフトはコーラー社（鉛管・電球・暖房設備メーカー）の例をあげる。家父長的経営（賃金は地域水準以上）のこの会社にも、NIRA 制定後には会社組合と労働組合とが結成されたが、会社は従業員以外のものとの交渉を拒否し、その後ストライキ→暴力（死者）発生→州兵到着→NLRB による交渉代表選挙という経過をたどった。結局は会社組合がその選挙に勝って交渉権を得たが、タフトはこの例に関連して、理由はともあれ政府の支援がなければ、労働者が反組合的雇主に抗することは不可能であり、7(a)の与える団結権擁護は部分的なものにすぎなかったことを指摘している³⁶⁾。

3. ワグナー法

NIRA 違憲判決のためにそれに代るものとして1935年に R・F・ワグナー上院議員と W・T・コネリー下院議員が提出し制定をみたのが、全国労働関係法（the National Labor Relations Act, 略して NLRA）であるが、この通称ワグナー法が「アメリカ労働史上の最大の立法上の勝利」³⁷⁾というのには、タフトならずとも誰しも認めるところであろう。もっともそれを法廷に代表される政府機構の過去の反労働的敵対性という「偏向性にたいする反動」とみることはでき

35) *Ibid.*, pp. 448~449.

36) *Ibid.*, pp. 449~450. レイバックもニュー・ディールの労働団結権は理論上のものにすぎず、その実効確保には政府の援助を必要としたのだという（Rayback, *op. cit.*, p. 342）。

37) Taft, *Organized Labor*, p. 451.

る。かかる見方は、のちのタフト・ハートレー法をばワグナー法の偏向性にたいする反動とみる見方とたしかに好一対であろう³⁸⁾。

ところで NIRA の欠陥は、7(a)の履行を使用者に強制しえない点にあり、ワグナー自身の言葉では7(a)の実施を「NLB 委員の威信と社会の感情」に頼っておこなおうとした点にあるが、それは、同時に会社組合の急成長を許したという事実をも物語る。会社組合の生成そのものについてはレスコヒヤーがすでにコモンズ『労働史』第3巻の「労働状態論」のなかで論じており、すでにのべた³⁹⁾。タフトの記述もこれと変らない⁴⁰⁾。ただレスコヒヤー同様にタフトの指摘で注目すべきは、会社組合にかんして AFL は一時（たとえば1918年大会）これを組合組織化の第一歩ないし産業における自由の始まりとみたが、やがてそれが労働組合にたいする企業の武器となることを知ったことであろう。1919年の AFL大会ははっきりと会社組合を否定したのである⁴¹⁾。だがその後職場協議会ないし従業員代表制は増大する一方であり（参加労働者数は1919年39万人、1922年69万人、1924年124万人、1928年154万人）、NIRA の 制定はとくにそれを促進したのであって⁴²⁾、確かにそれをひとつの不幸とみることはできる⁴³⁾。

38) R. W. Fleming, "The Significance of the Wagner Act," in Derber and Young, *op. cit.*, p. 125. さらにワグナー法が理論的に一方に偏していることは明白であり、それは傾けた時だけ動く柱時計のようなもの、すなわち動くには傾かねばならないものという比喩的な見方もできる (*ibid.*, pp. 140~141)。ダレスもニュー・ディールの基本的意義を産業側に偏したバランスの匡正とみる (Dulles, *op. cit.*, p. 287)。

39) Don D. Lescohier and Elizabeth Brandeis, *History of Labor in the United States, 1896~1932; Working Conditions and Labor Legislation*, New York: The Macmillan Company, 1935, Vol. III, pp. 335~358. なお小林英夫「レスコヒヤーの労働状態論とブランダイスの労働立法論」(關西大学『經濟論集』第30卷第2号, 昭和55年6月) 35~37ページ。

40) Taft, *Organized Labor*, pp. 452~453.

41) *Ibid.*, pp. 453~454; Lescohier and Brandeis, *op. cit.*, pp. 345~346. また小林前掲論文37ページ。

42) Taft, *Organized Labor*, p. 454.

43) Morris, *op. cit.*, p. 150. なおモリスによれば推定会社組合員数はワグナー法通過前250万人~300万人という。

ただし会社組合を否定的にのみ評価できない事情がある。というのも電信電話産業では、会社組合こそ唯一の交渉方法だったからである⁴⁴⁾。ジョン・H・シャフトは、会社組合が産業別組合の発生に貢献しえたとする一部の労働史家の見解（会社組合は事業所別組織の故に職種別区分をなくし、また労働組合活動に転化しうる組織化テクニックを伝え、よってCIOの組織化活動を助けただけでなく、現実に若干の非AFL-CIO系のローカル組合は初期会社組合の直系である）をとらえ、かかる見解が短期間もしくは1935年後の時期の観察に基づくにすぎないことから、その見解には弱点のあることを指摘し、その弱点を補強するものがベル・テレフォン社の事例であるという⁴⁵⁾。すなわちもともとベル社は、事業活動の広汎な地理的分散とその業務区分（電話交換、製造部門、補修、本社機構）の故に労働者間の接触（＝団結感）乏しく、組織化が困難である。高校卒以上のアメリカ生れの労働者が多いという社会的同質性はあるが、組織化に消極的なホワイト・カラーの比率が高い。またベル社は高度の独占体で他社からの競争の脅威を顧慮する要がなく、さらに流れ作業の職場と異なりどこでストライキがおこなわれても管理職や争議非参加者による操業が可能であり、かつまた事業の公共性や会社内の一体性についての企業内教育が徹底している。福利厚生と賃金は高水準だと広く信じられている⁴⁶⁾。かくてベル社はつとに会社組合政策をとり、それは1919年にまで遡りうるが、ワグナー法成立後は会社組合の労働組合への脱皮がおこなわれ、遂には全米通信労働者組合（CWA）に発展してCIOに加盟するにいたる⁴⁷⁾。ただしベル社における会社組合の全国的産業別組合への発展は、会社組合の唯一の例外であるという⁴⁸⁾。

44) Taft, *Organized Labor*, p. 454.

45) John H. Schaft, "Toward Industrial Unionism: Bell Telephone Workers and Company Unions, 1919-1937," in *Labor History*, Vol. 61, Nr. 1, Winter 1975, pp. 6~7.

46) *Ibid.*, pp. 9~14.

47) *Ibid.*, pp. 27, 30.

48) *Ibid.*, p. 34. ただし一部史家のいう会社組合の積極的2点（職種別区分の否定と化テクニックの教育）は、このベル社の場合に典型的にみられる。

タフトには限定的にせよ会社組合への積極的評価はない。かかる電信電話と対照的なのは鉄道であって、ここでは企業外の労働組合が主たる組織主体であった。なお会社組合については、それが労働者自身による外部の組合の排除手段と化した場合⁴⁹⁾の存することを忘れてはなるまい。

だがなんといおうと会社組合は NIRA 7(a)の精神になじまない。そこでワグナー上院議員は、1934年に会社組合に従業員の代表権を認めない新法案(労働争議法 the Labor Disputes Act)を提出したが、その直後に下院は例の決議44号を採択してしまった。だがこの決議により設置された全国労働関係委員会(NLRB)も7(a)にかんして強制権限がなかったため、同上院議員は翌1935年に前記労働争議法案を全面的にとりいれた全国労働関係法案(NLRA)を提出した。以上の経過はすでにのべた。この新法案の中心が使用者の不当労働行為(unfair labor practices)を禁ずる定め(8条)にあることは、周知のところであろう。その原理は、すでに1914年連邦取引委員会法(FTCA)の不公平取引慣行にかんする規定にみられ、その労働への適用は、その後ノリス・ラガーディア法が黄犬契約を禁じたことの論理的帰結でもあるとされる⁵⁰⁾。

この法案推進者にとっての問題は、使用者側の反対と司法審査による違憲判決の恐れとであった。後者の恐れについては、ワグナーは、他州への直接的影響のないかぎりストライキそのものを州際取引に影響を及ぼすものとまで判断した判例はないと答えている⁵¹⁾。使用者側の主張としては、全国製造業者協会顧問のジェームズ・A・エメリーの違憲論(州の権限事項たる地方の雇用問題に連邦の介入を許すもの)⁵²⁾などがその代表的なものであるが、これにたいしてデビッド・I・ウォルシュ上院議員は上院の教育労働委員会を代表し、本法案は労働にかんする過去の議会立法の哲学ないし方針の論理的帰結であるとの支持論を展開している。同教育労働委員会の具体的な見解は、使用者の不当労働行為の

49) Taft, *Organized Labor*, p. 454.

50) *Ibid.*, p. 457.

51), 52) *Ibid.*, p. 458.

規定は、機会の平等と契約の自由の前提としての労使交渉力の均等化を促すために禁止されるべき使用者の行為についての必要な特定化であり、また会社組合による使用者の支配介入の違法化は企業内組織それ自体を否定するものでなく、さらに使用者の交渉応諾義務は労働者の団体交渉権を画餅に終らせないための強制にすぎないのであって（したがって交渉において協定に達すべき義務はない）、しかも連邦には過去の判例よりして州際取引の抑制と判断されるものを防止するために介入する権限があるというものであった⁵³⁾。

さてワグナー法案は、下院のコネリー案との調整をえて大統領の署名をえ（1935年6月27日）、ここに正式に成立をみた。だがワグナー法が直ちに社会の承認をえたわけではない。この法律は産業別組織を利するのではないかとの強い不安が AFL の一部にあり、それは後の NLRB 批判ともなった⁵⁴⁾。その NLRB 初代会長であった J・W・マッデン判事ですら後年、NLRB 委員のなかには、いずれワグナー法は違憲を理由に無効を宣せられるであろうから、同法を無視しても最後には勝訴できると依頼人（使用者）に助言したものは少しはいたろうと述懐したそうである⁵⁵⁾。事実 NLRB の活動にたいする連邦地方法廷の差止命令の影響は深刻なものであったらしい。すべてを解決したのは1937年のジョーンズ・ローリン鉄鋼事件 (*NLRB v. Jones and Laughlin Steel Corporation*)

53) *Ibid.*, pp. 458~459.

54) *Ibid.*, p. 460. ただしタフトは NLRB の公正さを疑わない。ダレスも、NLRB が AFL のみならず労働陣営全体から批判されたことは、公正さの最上の証しだという (Dulles, *op. cit.*, p. 310)。なおミスとブラウンは、NLRB への諸種の批判を要約して、① NLRB は判事・検事・陪審員の3機能を兼ねる故に公正たりえない、② NLRB の決定は CIO 側に偏している、③ NLRB は裁判所なら採用されないような証拠の採用をおこない判断しているとの3点をあげ、②については結果的に AFL が損をし CIO が得をした事実を認めながら、全体として NLRB は正しかったという (H. A. Millis and Emily C. Brown, *From the Wagner Act to Taft-Hartley: A Study of National Labor Policy and Labor Relations*, Chicago: The University of Chicago Press, 1950, pp. 73~75)。

55) Taft, *Organized Labor*, p. 461.

の最高裁判所判決であって、そのなかでワグナー法の意図する労使関係コントロールは憲法の枠内のものであることが明言されたのである⁵⁶⁾。

4. CIO の成立

まず CIO 成立にいたる周知の事実経過をのべる。従来未組織であったマスプロ産業にたいする AFL の接近法は、まず AFL 直属の連合労働組合 (Federal Labor Unions, 以下 FLU と略す) に一括組織し、その後既存の職種別諸組合に仕訳けするというものであり、それは、1 職種 1 組合という AFL の排他的組織原則からはやむをえないにしても、現実にはあまりにも問題を妊みすぎた。たとえば瀝青炭産業では、UMW は同産業内のクラフツマン (craftsman) にたいする外部の職種別組合の管轄権を認めず、そのため AFL は、炭鉱地帯の特殊事情を理由に例外的に UMW の措置を認めねばならなかった (1901年スクラントン宣言)。その後 (1903年以降) AFL 大会には繰り返し産業別組織化にかんする決議案が提出され、かなりの支持をもえたが、かかる案はいずれも「たんなる見解表明」であって、現実の縄張り対立の実態を反映したものでなく、そのかぎり格別の重要性はない。1929年 AFL の金属労働部 (the Metal Trades

56) *Ibid.*, p. 462. 労働者の権利が理論上ではなく事実上対等のものとなったという意味で、この判決は労働者の一世紀の闘争のクライマックスである (Rayback, *op. cit.*, pp. 345~346)。イギリスの経済史家トーニーもワグナー法を「合衆国社会史の分水線といっても誇張ではない」とし、アメリカ以外ではかかる麗々しい法律によらなかったという違いはあるにせよ、かかる産業独裁の終焉はまさにひとつの革命であるといいきる (Winter, ed., *op. cit.*, p. 18)。トーニーのいう革命がアメリカではワグナー法という形式をとったことは、不況にたいする欧米の対応の違いとも関連がある。ヨーロッパでは、不況にさいしてレトリックとして急進的提案が唱えられたが建設的な雇用創出案はみられなかったのにたいし、アメリカの労働者は積極的な不況対策をうけられたのである (John A. Garraty, "Unemployment During the Great Depression," in *Labor History*, Vol. 17, Nr. 2, Spring 1976, p. 136)。なお Henry Pelling, *American Labor*, Chicago: The University of Chicago Press, 1960, pp. 153~154 (ヘンリー・ペリング, 大河内暁男, 神代和欣訳『アメリカ労働運動史』時事新書, 昭37年刊, 187ページ)。

Department, 以下 MTD と略す) がラジオ工場の組織化に関連して国際組合諸会長の意見を徴したところ、その多数意見は、不熟練・半熟練者の FLU への組織化には反対しない（いいかえれば熟練者は面倒な FLU 経由手続をふまずに直接に該当する職種別組合に組織すればよい）というものであった。そこで MTD 会長ジェームズ・オコンネルは、マスプロ産業の一括組織化案が AFL により公認されないかぎり、その組織化の開始は時間と金の浪費であるとまで極論していたのである⁵⁷⁾。

したがって 1933 年に AFL がマスプロ産業の組織化にのりだした時、AFL 内部の反応は充分に予想しうるものであった。国際機械工組合 (IAM) のアーサー・O・ワートン会長は、FLU に組織されるべき労働者の種類の特定化を AFL に求め、たとえば鉄道産業については鉄道工場の職種別諸組合による共同交渉で足りるとし、また低廉な FLU 加入費と組合費という AFL 方針が傘下の国際組合自体の組織活動を妨げていることを指摘した。板金工、鍛冶工、金属研磨工をふくめて MTD の一致せる見解はワートンのそれであり、MTD のジョン・P・フレイは AFL 大会 (1933年) にその旨の苦情を提起している。AFL の決議委員会は、傘下の全国・国際組合の権利と利益は完全に擁護されるべきだとした上で、かかる組合の注意力の及ばない領域の組織化については、暫定的に FLU チャーターを発行することは望ましいとしたが、これについては AFL の一層の介入を求める少数派の意見もあり、結局のところ決議委員会のすべての意見が AFL 執行評議会に付託された⁵⁸⁾。

1934年 1月、執行評議会の召集で傘下75組合の代表がワシントンに会し、マスプロ産業組織化にかんする解決策を論じあった。そこでは既存組合による協

57) Taft, *Organized Labor*, pp. 463~464. なお CIO の成立については、既出の Morris の他に Walter Galenson, *The CIO Challenge to the AFL: A History of the American Labor Movement, 1935~41*, Cambridge: Harvard University Press, 1960 は必読の文献である。

58) Taft, *Organized Labor*, pp. 464~466.

力が指示されるにとどまったが、その後も職種別組合の FLU にたいする不快感は消えず、そのため AFL 会長グリーンも、既存の各全国・国際組合の固有の管轄内の非組合員にたいしては、FLU 加入のための圧力など加えるべきでないと語ったほどである。1934年 AFL 大会への決議委員会の報告は、執行評議会にたいして、マスプロ産業内に全国・国際組合が新設された場合のチャーター発行と早急なる鉄鋼の組織化とを指示していたが、この報告は、J・P・フレイとジョン・ルイスに代表される委員会の内部対立の妥協の産物であり、前記の指示とはうらはらに既存の職種別組合の管轄権の擁護は決議委員会の義務であるとまで明言している。そこで職種別派はこの報告を自派の主張の正当化とみ、これにたいして産業別派のルイスは、報告の意味するところは言葉どおりでしかないとする。報告の妥協的性格は、マスプロ産業のチャーターの種類決定権限は執行評議会にあると逃げている点からもうなずける。ところで1934年大会は前記の決議案を一致して採択した⁵⁹⁾。

だが以上の結果は分裂の激化であった。タフトによれば、それは、職種別か産業別かという原則にかんしてではなく、新設組合の縄張りを既存の職種別組合との関係でどう決定するかという具体的問題をめぐってであった。1935年 AFL 大会に提出された決議委員会の多数派および少数派による各報告は、その状況の反映である。多数派(職種別派)は、少数派は前年採択決議を誤解するか、それとも既存の国際組合の産業別組合への合同を望むものだとし、これにたいして少数派は、ひとつの産業の全労働者は、既存の全国・国際組合に分割される(再編成)恐れなしに一括組織化される権利を AFL から保障されるべきであると主張した。この報告をうけて大会の議論も白熱し、フレイのごと

59) *Ibid.*, pp. 466~468. なお当時の状況についてトーニーは、1914年のイギリスの場合と同様に、組合幹部は組合員新規加入のラッシュに圧倒され、適切な組織方針確立のチャンスを失ない、組織復活は幻滅のなかに消え失せようとしていたといい、そこで産別提案こそは「ニュー・モデル・アーミーをつくらんと提案」であったという(Winter, ed., *op. cit.*, p. 21)。

きは、チャーターは管轄をめぐる AFL と国際組合との事実上の契約であるとして契約の神聖性を強調する始末であった⁶⁰⁾。ワートンは、例のごとく過去における鉄道工場労働者の職種別組合間の協力関係による成果を反産別主義の論拠として説いたが、タフトは、AFL 内の産業別論者はワートンが反駁しようとしたイデオロギーとしての産業別主義を奉じているわけではなく、かれらはただマスプロ産業の労働者を複数組合に分割組織するという旧方式が失敗であったと主張しているにすぎず、さらに職務区分の明確な鉄道産業はいわゆるマスプロ産業ではないとのコメントをも付している⁶¹⁾。

産別組織化を唱えた前記決議委員会の少数派報告は、結局大会で敗れた。例の有名なルイスのウィリアム・ハッチスン（大工・指物師組合長）にたいする暴力沙汰（225ポンドのアップercut）⁶²⁾は、以上の動きの一齣にすぎない。この行動を「ルイスのプランのひとつ」⁶³⁾とまでは断じがたい。だがルイスがその人柄からは考えられない行為をあえてしたのは、産別論者たちが AFL 手続を無視する以外に所期の目的は達成できないと決意せざるをえなかった状況のもとで、職種別論者にたいする挑戦としての、ないしはマスプロ産業労働者の味方であるという証しとしてのジェスチュアが必要であったからだという見方

60) Taft, *Organized Labor*, pp. 469~470. この点は重要であろう。1934年 AFL大会は産別主義容認の決議をしたというのに、アメリカで労働分裂が避けられなかったのは、イギリスと異なるアメリカの特殊性だが、それを強めたのはアメリカの政治心理（17世紀後半から18世紀のイギリス政治思想の頂点にあった契約神聖の考え）であって、契約神聖視は当時はイギリスよりもアメリカで強力であり、それは具体的にはチャーターの既得利益＝私有財産化にみられるとトニーという（Winter, ed., *op. cit.*, pp. 27~28, 28~29）。

61) Taft, *Organized Labor*, p. 471.

62) Dulles, *op. cit.*, p.295. なお事のおこりは、ハッチスンが FLU 代議員（ゴム労働組合）の発言を封じようとしたため、ルイスが「ポテト野郎」（“small potatoes”）、ハッチスンが「ててなしご」（“bastard”）とお互いののしりあったためである（The U. S. Department of Labor, *op. cit.*, pp. 209~210）。

63) たとえば熊沢誠『寡占体制と労働組合』（新評論，1970年）118ページ。

はできる⁶⁴⁾。タフトもこれを「産別主義者は大会決定をうけいれないのだという警告」⁶⁵⁾とみる。

さてその後の産別派の動きは予定していたかのようなのである。前記 AFL大会後1カ月ならずしてワシントンの UMW本部に8組合⁶⁶⁾の代表が会し、産業別組織化委員会 (the Committee for Industrial Organization, 以下 CIO と略す) を組織した。その議長にはルイス、書記にはC・P・ハワード (印刷) がなった。周知のように CIO の当初の目的は、マスプロ産業の未組織労働者を組織してこれを AFL の傘下に収めることにあり、そこに AFL の権威への挑戦が意図されていた様子はない。だが AFL 会長グリーンは、かれ以外の職種別組合指導者とは異なってこれを多少とも重視し、ルイスその他の CIO 参加組合代表にたいして書簡 (1935年11月23日付) を送り、組織のなかに組織をつくることのもたらす結果にたいする不安を訴えた⁶⁷⁾。このグリーンのアFL 会長としての当然ともいえる行為が、実は労働運動分裂への「運命的ステップ」となってしまったのである。ルイスはグリーン書簡の送られたとおなじ日に AFL 副会長を辞したし、また CIO 参加組合のグリーン宛の回答はいずれも CIO 結成は

64) Edwin Young, "The Split in the Labor Movement," in Derber and Young, *op. cit.*, p. 59.

65) Taft, *Organized Labor*, p. 471.

66) 8 組合とは統一炭鉱労働者組合 (UMW), 国際印刷工組合 (ITU), 合同衣服労働者組合 (ACW), 国際婦人服労働者組合 (ILGWU), 統一繊維労働者組合 (UTW), 油田・天然ガス井戸・精製労働者組合 (OFGWRW), 統一ハット・キャップ・婦人帽労働者組合 (UHCMW), 採鉱・碎石・製錬労働者国際組合 (IUMMSW) である。ITU は産別運動の当事者組合ではないが、会長ハワードが個人の資格で参加した (*ibid.*, pp. 471~472)。

67) *Ibid.*, p. 472. なおこの時点のグリーンはクラフト・ユニオニズムの慎重な唱導者であるが、かつては産別主義の擁護者であった (Rayback, *op. cit.*, p. 348)。序ながらいうと、グリーンは、AFL 方針をかなり支配した執行評議会のインナー・サークル (1919年以降のもので、一部評議会メンバーと国際組合会長とよりなる) のメンバーだったことはなく、グリーンの後任者たるジョージ・ミーニーもそうであった (Galenson, *op. cit.*, p. 8)。

正しいとし、そのうえで AFL への忠誠そのものは変らないとするものであった。グリーンこそ会長権限を逸脱しているとの反論もあった。なによりも注目すべきは、保守的な職種別組合（印刷工組合）の会長でありながら CIO の書記となったハワードの回答であって、かれは、少数派が多数派に自己の見解を認めさせようとすることは非倫理的でも不適當でもなく、またいったん機関決定が下ったからといって少数派にそれを変更させる権利がないわけではないとしたのである⁶⁸。グリーンは前回と同趣旨の書簡（12月12日付）を重ねて出したが、CIO がいまさら引き返せるわけがない。

タフトによれば、CIO メンバーにはもともと AFL 復帰の意思はなかった。12月9日の CIO 会議は早速に今後の自動車産業の組織化を展望している。一方翌1936年1月の AFL 執行評議会は、CIO 不支持を傘下に指示するとともに、CIO に自主解散・機能停止を求めるという全体意見をまとめた。しかもその席上グリーン会長は、AFL 規約上執行評議会には権利停止権限はないが、大会には除名（チャーター取消し）権限のあることにふれた。そして最終的には CIO 解散をうながすための3人の副会長よりなる委員会が設置されたのであって、ここに執行評議会側の対決の姿勢は明白である。この3人委員会と CIO との会談は5月19日におこなわれたが、物分れに終わった⁶⁹。

その翌日3人委員会の委員長ジョージ・ハリソンは、CIO の10組合（当初の8組合にガラスと自動車加わる）にたいして CIO の解散を要求する書簡をだした。これにたいして CIO のハワードは、AFL 規約違反の事実もないのに解散

68) Taft, *Organized Labor*, pp. 473~474. なお1935年11月の時点で CIO 幹部たちは、次期 AFL 大会は1年先であり、除名阻止に十分な票はすでに確保できていると感じていたらしい (Young, in Derber and Young, *op. cit.*, p. 61)。逆にいうと AFL 執行評議会にとって、1936年大会で除名に要する2/3を確保できる見込はなく、これがジレンマだった (Galenson, *op. cit.*, p. 11)。

69) Taft, *Organized Labor*, pp. 474~475, 476. この5月19日会談の前日の秘密執行評議会は自らの権限強化を画しているが、その規約解釈は戦時の非常手段としてのそれであって、このことは頑迷な保守派の執行評議会支配をしめす (Young, in Derber and Young, *op. cit.*, pp. 62~63)。

というペナルティを科せられる理由はないと反論している。そこで会長グリーンは、執行評議会と CIO 組合との会談をもとめたが、これまた得るところがないとして CIO 側から拒否された⁷⁰⁾。そこでグリーンは、AFL 顧問法律家のチャールトン・オグバーンの規約解釈にしたがって執行評議会権限による CIO 組合の権利停止をおこなおうとした。オグバーンの解釈は、過去に権利停止の事例はないが規約は除名以外に権利停止をも考慮しており、その権限が大会にのみ存すると判断する理由はないというものである⁷¹⁾。だがタフトにいわすれば、これは AFL の歴史と慣行（過去の事例は除名にかんしてのみで、すなわち1907年、執行評議会がビール労働者組合のチャーターをば前年大会決定にたいする違反を理由に取り消したところ、同年大会はこれを批判して次年度よりの回復措置をとることを決定し、同時にその再発防止のため執行評議会によるチャーター取消しは大会の2/3以上の同意を必要とするとの決議を採択した⁷²⁾）を無視するものであり、また大会決定には強制力がなく、したがってその履行義務は道徳的なものにすぎないのであるから、大会決定無視を理由に統制を加えることこそ手続無視であり、いわんやもし AFL が CIO 組合にたいする告訴理由を特定できないとすれば、加盟組合のオートノミーの尊重という AFL の伝統的考え方は戯画にひとしいということになる⁷³⁾。

タフト指摘の以上の問題点を妊むというのに、執行評議会はその方針を変えなかった。すなわち1936年7月8日の評議会でジョン・P・フレイが CIO 組合の権利停止を要求したのである。席上ハリソンは執行評議会のかかる権限を疑い、またルイスも、AFL がマスプロ産業組織化に真に取りくんでくれるなら CIO の解散もありうることを非公式にほのめかしたため、ダニエル・トビンがルイスの真意を確かめようと提案する一幕もあったが、執行評議会は前記フレ

70) Taft, *Organized Labor*, pp. 476~477.

71) *Ibid.*, p. 478; Galenson, *op. cit.*, p. 15; Taft, *The A. F. of L.*, p. 156.

72) Taft, *Organized Labor*, p. 477.

73) *Ibid.*, p. 478. タフトは別のところでは、これを「知性の麻痺」とする (Taft, *The A. F. of L.*, p. 156)。

イの申立てを受けつけ、CIO 組合にそれにたいする 答弁を求めた。そこでルイスは、CIO の12組合（ゴムと鉄鋼が加わる）を代表して、執行評議会による権利停止処分は規約違反かつ越権であるだけでなく、規約上の除名を避けるためのカモフラージュにすぎないと答弁した。もしカモフラージュならば裁判所もそれを認めないだろうと、オグバーンすらグリーンに書き送っている。CIO 諸組合は、ルイス答弁と歩調を揃え、これは不当な手続による権利侵害であるから執行評議会の審問手続に参加することを拒否するとした⁷⁴⁾。AFL の歴史よりみてこの審問手続は茶番にすぎず、かかる問題についての AFL の消極的伝統は申立人のフレイ自身よく知っていたはずとはタフトの弁である⁷⁵⁾。

だが1936年11月の AFL大会は、執行評議会による CIO組合の権利停止処分を承認し、ふたたび事態解決のため副会長 3名よりなる委員会を選出した。けれども大会の権利停止決定の威嚇効果はなく、それどころか CIO はその組織活動に成功を収め、翌年4月にはグリーンは、CIO 組合が AFL 組合の既存の縄張りを広汎に侵害している事実を歎いている。同月召集された AFL 加盟全国・国際組合の特別会議では CIO組合にたいする除名提案までされたが、特別会議にかかる決定権限はなく、正式に除名権限が執行評議会に与えられたのは、半年後の AFL 大会（1937年10月）においてである。だが同時に AFL の 3人委員会（委員長ハリソン）と CIO の11人委員会（委員長フィリップ・マレー）との話し合いが開始され、それはほぼ2カ月におよんだ⁷⁶⁾。

そこで合意された和解条件は、① CIO により新設された20組合とそれと管

74) *Ibid.*, pp. 478~479.

75) *Ibid.*, p. 479. この時期執行評議会にはなお CIO と協議する委員会を任命したが、その委員となるおそれのないルイスは、反乱指導者としての役割を楽しんでいたともいう (Young, in Derber and Young, *op. cit.*, p. 64).

76) Taft, *Organized Labor*, pp. 480~481. 1936年大会の権利停止承認についていえば、それ以前に執行評議会により権利停止通告をうけていた CIO 組合 (AFL 勢力の 30%) が大会出席の権利を要求していたら、アメリカ労働史は変わっていたかもしれぬという見方もある (Young, in Derber and Young, *op. cit.*, p. 64).

轄をおなじくする AFL 組合との間の対立が調整されるまで、CIO を設立した 12 組合は AFL に復帰しない、②前記調整がおこなわれた場合には、CIO 組合はすべて同時に AFL によって承認される、③大会決定によらないかぎり執行評議会に AFL 加盟組合にたいする権利停止ないし除名の権限はない、という内容のものである。ところで CIO 最高責任者のルイスは、AFL による CIO 系 32 組合すべての承認こそが先で対立の調整はその後であるとし、前記の和解条件を拒否してしまった⁷⁷⁾。ルイスの主張を AFL が呑むはずがなく、だからこそ前記の合意に達するのに 2 カ月を要したという過去の経緯からすれば、ルイスの拒否は乱暴にすぎる。だがこれについてのタフトの見方はやや好意的であって、ルイスには AFL 組合の力量を過少評価する傾向があり、そのため同年夏の鉄鋼ストライキの敗北にもかかわらず、かれは AFL に妥協的となるどころか挑戦的となっていたのであって、おそらくルイスは、和解が CIO の組織活動の刃を鈍らせることを恐れたのであろうという⁷⁸⁾。CIO 生みの親としてのルイスの意地とでもいうべきであろうか。

おなじく CIO 設立者の 1 人であるデビッド・ダビンスキーは、これに怒って和解交渉の再開を求めたが、無視されている。かれは CIO をあくまで AFL 強化の手段とみ、のちには自己の国際婦人服組合を AFL に復帰せしめたほどであるから、この時点でかれが AFL に妥協的であったとしても無理からぬところであろう⁷⁹⁾。ダビンスキーの抗議にもかかわらず「名誉ある和解」は成らなかったが、CIO は、マスプロ産業は組織化が可能であり、またそれには CIO の方法が伝統的方法よりも適することを示しえたから、ルイスの強い態度には

77) Taft, *Organized Labor*, p. 481. なお AFL と CIO 間で合意された和解条項の詳細については、Galenson, *op. cit.*, p. 37 をみよ。

78) Taft, *Organized Labor*, p. 481. なお Taft, *The A. F. of L.*, p. 198 における評価をもみよ。

79) *Ibid.*, pp. 481, 482~483. また Taft, "David Dubinsky and the Labor Movement," in *Labor History*, Vol. 9, Special Supplement, Spring 1968, pp. 30~34. なお Galenson, *op. cit.*, pp. 40~41.

意味があったというべきであろう。だがルイスの誤算は、AFLは無能と化するどころか CIO 以上に急速な組織拡大を遂げたことにある。しかもそれは、「たんなる偶然」ではなく、カナダをも含めた全経済部門に存する数千の AFL 既存組合の成長の所産であったのだから、誤算以上のものともいえよう⁸⁰⁾。

タフトは、ここでこの時期のルイスの動きについてひとつの評価を加えている。かれによれば、1938年（1937年というべきであろう）こそは和解の時期であったかもしれないのに、ルイスには自分の立場を捨ててまで将来展望の不明な休戦をする気がなかったため、その後のコムニスト勢力の増大や AFL 対 CIO の激烈な争い（金と精力の浪費）を防ぐ可能性が奪われてしまったという。さらにタフトは、AFL 執行評議会は、自由な連合体としての AFL というゴンパーズの多年の方針に反してまで強行手段（CIO 組合の除名）をとったが、かかる強制は、なるほど自由な連合体のもつ統制の欠如を補いえても、その反面において状況の変化にたいして真に必要な適応性を期待できなくしてしまうのではないかと心配している⁸¹⁾。歴史に仮定は許されないとの見方もあろうが、それ

80) Taft, *Organized Labor*, p. 483.

81) *Ibid.*, p. 483. なお 1937年の和解のチャンスを逃したことにたいする見方は、全体としてルイスに批判的のようである。ヤングは、この時までに CIO の貢献はすでに完了していたのだから、その後の組織競合の代価は高かったという（Young, in Derber and Young, *op. cit.*, p. 70）。ゴールドバーグは、ルイスや CIO 幹部が自己の行動を間違ったと 思っていないことを指摘し、そのことに大いに同情的であるが、しかし CIO 側には統一のために屈辱に 甘んじ犠牲を払う 気のなかったことを説く（Arthur J. Goldberg, *AFL-CIO: Labor United*, New York: McGraw-Hill, 1956, p. 50, 松井七郎・古米淑郎共訳『労働運動の統一と分裂〈AFL-CIO の成立〉』好学社, 昭40年, 53ページ）。またゴールドバーグは分裂にかんして組織方法以外の要因としてルイスの推進力と野心をあげる（*ibid.*, p. 45, 邦訳 48ページ）。ペリングも、グリーンが AFL 会長としてもっと強力であり、またルイスがさほど野心的でなかったら、分裂が起ったと信じるのは困難であるという（Pelling, *op. cit.*, p. 166, 邦訳 20ページ）。もっと明確に、組合構造問題よりも権力や威信への配慮が優越していたというものもある（Joel Seidman, *American Labor from Defense to Reconversion*, Chicago: The University of Chicago Press, 1953, p. 8）。だが分裂が AFL と CIO の内戦（Morris, *op. cit.*, p. 253）ないし力競べ（Dulles, *op. cit.*, p.

にしてもタフトの評価はなんとウィスコンシン的であることか。

5. 自動車・鉄鋼産業の組織化

〔1〕自動車

AFL と自動車産業との関係は、傘下の馬車製造労働者国際組合 (CWWIU) が同産業に手を伸ばそうとしたことに始まる。だがその組織化は部品工場に集中したため AFL 金属関係組合との縄張り争いを生じ、CWWIU は除名されてしまった。1925年 AFL 金属労働部は、部傘下の組合を召集して自動車産業の組織化を討議せしめ (その過程で mass organization 方針が論じられている)、翌年の AFL 大会はその問題を会長に一任したが、執行評議会の結論的方針は、プラント設備・部品関係以外の労働者はこれを AFL 直属ローカル組合に組織するというものであった。だが同産業の反組手的風潮のもとではその方針に成果は乏しく、不況とともにその活動は中止となった⁸²⁾。

NIRA 成立とともに事情は変る。自動車産業はその公正競争規約のなかにメリット条項 (個人査定による選考・昇進等を定める) を織りこまめしたが⁸³⁾、AFL 会長グリーンは、同条項は 7(a) の団結権擁護を損なうものとして大統領に抗議し、大統領もその将来の撤回の望ましい旨を声明した。7(a)違反の立証

297) だったことは事実であるから、とすれば内戦の原因として個人の役割をどう評価するかは微妙な問題である。トーニーは、分裂をリーダーの個性の問題とみるのは表面的にすぎるといふ (Winter, ed., *op. cit.*, p. 24)。ゲールンソンも、ルイスがいなければ、AFL と CIO の 和解交渉はもっと続いたろうが、究局的に成功がえられたかどうかは大いに疑わしいといふ (Galenson, *op. cit.*, pp. 42~43)。

82) Taft, *Organized Labor*, pp. 484, 485; Selig Perlman and Philip Taft, *History of Labor in the United States, 1896-1932; Labor Movements*, Vol. IV, New York: The Macmillan Company, 1935, p. 587. なお自動車産業の組織化については、熊沢前掲書は必読の文献であるが、その特殊な用語法には注意が必要であろう。

83) Taft, *Organized Labor*, p. 486, 熊沢前掲書102ページ。

上の困難もあって、グリーンはメリット条項撤廃のための努力を自動車労働者に約束している。かくして AFL の組織活動は FLU をつうじて進展しだしたが、同時に会社組合の発展もいちじるしく、それが FLU との絶えざる摩擦をひきおこした。1934年3月のデトロイトその他におけるゼネラル・モーターズとハドソン両社の会社組合と FLU との NIRA 7(a)紛争に端を発した争議はその例であって、大統領の介入もあって結局はストライキが回避され、自動車産業の労使当事者間に協定が締結されている⁸⁴⁾。協定の内容は、会社側は FLU 組合との交渉におうじ組合員を差別しないというものだが、特記すべきは中立・労・使の3委員よりなる自動車労働委員会 (Automobile Labor Board, 以下 ALB と略す) を設置し、これに代表選出・解雇・差別扱いをめぐる紛争について判断と決定 (最終的で拘束力をもつ) とをおこなわしめようとした点である。大統領はこの協定を「社会工学の新しいコース」として期待し、グリーンもこれを理想的ではないまでも次善のものとしたが、ただし協定文言のあいまいさを指摘する声は当初よりあった⁸⁵⁾。

2カ月後にはトレドの照明器具・変速器等を製造する諸工場で州兵出動をともなう争議がふたたび発生し、5%の賃上げと組合の事実上の (公式ではない) 承認を内容とする半年協定が成立している。タフトはこれを「最初の重要な成果」とするが、それはなお自動車労働者間の不満を押さえるにはほど遠い。同年6月グリーンは大統領にたいし ALB は労働者の信頼をすでに失なっていると、AFL は ALB の管理する交渉代表選挙への参加をとりやめた。ALB はなお活動を継続する旨声明したが、翌年6月遂にその活動を停止している⁸⁶⁾。

さてここで語るべきは自動車産業における全国組合の結成であろう。会社組合と AFL の FLU とが競合するなかで1934年6月、AFL オーガナイザーの

84) Taft, *Organized Labor*, pp. 486~487.

85) *Ibid.*, pp. 487~488. なおこの協定については Taft, *The A. F. of L.*, pp. 100~101 をも参照。

86) Taft, *Organized Labor*, pp. 489~490.

W・コリンズは、FLU（その数107）の代表者会議を召集して統一自動車労働者全国協議会（NCUAW）なる組織をつくった。翌年（1935年）2月の執行評議会でグリーンは、F・ディロン（オーガナイザー）の時期尚早論を斥けて自動車産業に国際組合結成のための中核（ローカル数176）はすでに存在すると述べ、ルイスはこれを全面支持して自案（国際組合チャーターを交付し、暫定的に AFL 会長がその役員を任命する）を披露した。職種別派（機械工組合のワートンや大工組合のハッチソン）はこれに反対し、ハリソンはルイス案に修正動議（部品・組立部門にのみチャーターを発行し、工具・金型部門はのぞく）をだし、結局修正ルイス案が採択された。ここに新たにチャーターの交付された統一自動車労働者組合（the United Automobile Workers, 以下 UAW と略す）が誕生したわけであって、その第1回UAW大会でグリーンは、会長にディロン、副会長にホーマー・マーチンをそれぞれ任命している。ただしディロンは第2回 UAW 大会（1936年）でその地位を追われ、マーチンが会長となった⁸⁷⁾。

1936年7月、UAW は CIO に加盟した。グリーンは失望をかくさなかったが、それまでの自動車産業組織化にたいする AFL の財政支出を考えれば⁸⁸⁾、それは無理からぬ。ところでこの CIO 加盟間もない UAW を花形的存在たらしめたものに、同年11月から始まった一連の坐り込みストライキがあ

87) *Ibid.*, pp. 490~492. なお UAW 第1回大会のユニークさは、政治イデオロギー問題が重要な役割を演じなかった点にあるが、自動車産業の労働者は当初より外部の人間に自己の運命を託すことをしなかったとされる (Galenson, *op. cit.*, pp. 126~127, 124)。タフトによれば、主として移民より成った鉄鋼労働者と異なり、自動車労働者にはアメリカ産業生活の経験者が多かったのであって、そのもたらす性格の違いをかれは強調する (Philip Taft, *The Structure and Government of Labor Unions*, Cambridge: Harvard University Press, 1954, pp. 214~215, フィリップ・タフト, 大河内一男・川田寿訳『労働組合—その組織と発展』時事通信社, 昭31年, 373~374ページ)。

88) 1933年7月1日から1936年4月1日の間の自動車産業における AFL ローカル諸組合の上納総額は 181,377.33ドルであるのにたいし、かかる諸組合への AFL 支出は 249,484.81ドルであった (Taft, *Organized Labor*, p. 493)。

る⁸⁹⁾。同月17日のインディアナ州サウスベンドにおけるベンディスク社のそれはまさに前奏曲であり、その後争議はデトロイト、アトランタ、クリーブランドに飛火するが、とくに注目されるのはミシガン州フリントにおけるゼネラル・モーターズの争議である。いずれも争点は UAW の承認要求であるが、UAW 会長マーチンの全国ないし産業別規模の交渉要求にたいし、ゼネラル・モーターズ副社長 W・クヌドセンは事業所レベルの交渉を唱え、同社長 A・P・スローンのごときは特定組合を唯一交渉団体と認めることはしないと公言したのである⁹⁰⁾。

1937年1月知事フランク・マーフィーの斡旋で双方が会し、ストライキ参加者の施設退去と会社の交渉応諾等を内容とする協定が発表されたが、UAW が交渉権をもつことを望まないとするフリント同盟（会長は前市長）の介入によって協定は死文化してしまった。同月28日には坐り込み者のゼネラル・モーターズ施設立入りを差し止める法廷命令がでた。ルイスはデトロイトに急行し、知事と大統領の要請で労使会談がおこなわれたが（2月3日）、会社側はUAWの排他的交渉権を認めず、また局面打開のために設けられた小委員会も解決点を見いだすことができず、遂に知事と大統領は圧力をもってストライキを中止せしめた（2月11日）。解決のための3月協定は、UAW は同組合員についてのみ交渉代表として認められるという内容を中心とするものであって、そのかぎり

89) 坐り込みストライキの前例としては、19世紀に裁縫業の婦人労働者によっておこなわれたものがあり、そのテクニックは、過去にポーランドやフランスで用いられたものであった (Rayback, *op. cit.*, p. 353)。なお坐り込みストライキそのものについての当時の見方としては、労働側はその有効性の故に同ストライキを支持しただけでなく、とくに UAW や CIO のリーダーは、坐り込みを労働者の職務財産権 (job property right) の行使の延長とみたのにたいし、新聞、実業界、政界筋はもちろんこれを私有財産権の否定として反対の態度をとった。だがいずれにせよ、この坐り込みストライキは、自動車産業の組織化への道を舗装したものとされる (Galenson, *op. cit.*, pp. 144~147)。

90) Taft, *Organized Labor*, pp. 493~494.

争議は組合の勝利に終わった⁹¹⁾。

だがこれについてのタフトの評価は多少きびしい。すなわち、たしかに UAW の勇気は賞すべきだが、知事はその気になれば州兵によるストライキ参加者の排除をなしえたのであるから（政治家としてはその方が望ましかつたであろう）、争議が平和に解決したのは知事と連邦政府の主張の力によると⁹²⁾。

フロント争議ほどのドラマ性はなかったにせよ、1937年3月に始まったデトロイトにおけるクライスラーの坐り込みストライキも同様に重要である。当初原則的に不干渉を言明していた知事も遂に W・クライスラーとルイスの双方に会談を申し入れ、その際とくに当事者間の自主解決を求め、それができない場合の軍隊導入の可能性をほのめかした。ルイスは坐り込み者の退去に同意し、組合は組合員についてのみ交渉代表たりうる（非組合員に不利益な強制を加えない）といった内容の協定を相手側との間に締結した（4月7日）。これについて相手側のクライスラーは、ルイスとの会談楽しく、ルイスは交渉の成功に大きく寄与したと語っているが、その意味ではデトロイト争議はフロントのそれと対照的である⁹³⁾。

だがデトロイトでは急進勢力、フロントでは社会主義勢力がそれぞれに強力だったため、UAW 内部に進歩派（執行部派）と社会・共産派との分裂をもた

91) *Ibid.*, pp. 495~496. ゼネラル・モーターズの態度変化の理由としては、もちろん政府の方針以外にさまざまな要因（従業員の組合熱望、暴力の恐れ、競争上の不利、企業利益低下の恐れ）がある（Wilcock, in Derber and Young, *op. cit.*, p. 299）。

92) Taft, *Organized Labor*, p. 497. なおマーフィー知事の介入がストライキの転換点となったことの指摘は他にもある（Rayback, *op. cit.*, p. 354）。

93) Taft, *Organized Labor*, pp. 497~498. マーフィー知事の立場がより鮮明なのはクライスラー争議の場合であって、表面上は労働側の反感を買うほど「法と秩序」を強く主張したが、実際にはそれを強行する意はなかった。ハーワードの説くところによると、マーフィーは、相争う私的当事者間の力をバランスさせるための労働者保護を政府の責任と感じ、坐り込みストライキの解決に際してその責任をうけいれたというのである（J. W. Howard, Jr., "Frank Murphy and the Sit-Down Strike," in *Labor History*, Vol. 1, Nr. 2, Spring 1960, pp. 117~118, 120, 138~139）。

らしたことは、それがオープン・ショップの歴史的牙城にたいする勝利の直後であっただけに、たしかに「小さな皮肉」ではある。1937年 UAW 大会においてデビッド・ダビンスキー（CIO 代表）は、コムニストが組合員資格を認められるのは組合利益を党のそれよりも優先させるかぎりであるとのべ、オラ・ガサウエイ（UMW 代表）も内紛の除去を願い、ルイスもまた UAW の成果をナイヤガラ の 滝 の 綱 渡 り（左右に揺れてこそ渡れる）にたとえ、綱の上でいずれか一方に傾いていることを批判することの愚をさとした。その結果進歩派と社共派との妥協が成り、UAW 執行委員 24 のポストは各派にそれぞれ 16 と 8 が割りふられることになった⁹⁴⁾。

だが1年ならずして内紛は再燃し、UAW 会長マーチンによる反対派（執行委員5名）の権利停止措置は CIO の介入で一時的に解決をみたが、マーチンが対フォード交渉の失敗後15名の執行委員を権利停止してフォード交渉の報告を果さなかった時には、CIO による調整工作も成功せず、逆に執行委員会は、マーチンを解任して R・J・トーマスを会長代理に選んだ⁹⁵⁾。いまや執行委員会派とマーチン派は完全に分裂し、前者はクリーブランド（3月28日）で、後者はデトロイト（3月5日）でそれぞれに大会を召集したが、CIO は前者を支持し、またローカル組合の圧倒的多数は前者の大会に代表を派遣した。クリーブランドの方の大会に臨むことにしたコムニストは、いまや組合内におけるすべての政党派閥の一掃を説いたが、これはコムニスト特有のイソップ流の表現であり、真意はコムニスト以外の派閥形成の抑制を求めたものとタフトはいう⁹⁶⁾。

UAW の分裂状況を前にして、ゼネラル・モーターズとクライスラーは UAW のどの派とも交渉しないという態度をとった。クリーブランドで旗上げし

94) Taft, *Organized Labor*, pp. 498~499. なお1937年のUAWは封建王国以外のなにものでもなく、マーチン会長の王座も不安なものであったという (Galenson, *op. cit.*, pp. 151~152)。

95) Taft, *Organized Labor*, pp. 499~500; Galenson, *op. cit.*, pp. 165~166.

96) Taft, *Organized Labor*, p. 500.

た CIO 系 UAW は、モデル・チェンジの時期に工具・金型工をひきあげるといふ有効戦術をもちいてゼネラル・モーターズより承認をかちとり、やがて自動車産業の支配勢力となった（マーチン派は1939年 AFL に復している）⁹⁷⁾。1940年秋 CIO はフォードの組織化闘争を開始し、翌41年4月にはストライキの発生をみたが（デトロイト郊外のリバー・ルージュ工場）、ニグロ労働者がこの争議を支援したために、ニグロ労働者を多数雇用するフォードは、州・連邦の介入を機に遂に譲歩し、争議参加者の差別なき再雇用と交渉代表選挙の実施にかんする協定をとり結んだ。協定により実施された選挙では CIO 系が AFL 系を破って交渉代表となり、いまや CIO 組合が自動車産業における大手企業の支配者となるにいたった⁹⁸⁾。

だが CIO 系 UAW はやがて内部抗争を再燃させ、1946年にはウォルター・ルーサーが R・J・トーマスにかわって会長となる。ルーサーのその後の活躍が目を見はらせるため、UAW にたいするルーサー以前の多くの貢献者（その最たるものは R・J・トーマス）の功績が軽視されがちだが、実は自動車産業の主たる組織化は1946年までに完了していたのである。二次大戦後のスターリン主義をめぐる組合分裂の危機回避のためにルーサーは必要だったにせよ、前記貢献者たちの役割を永遠に無視し去ることはできないとは、タフトの弁である⁹⁹⁾。

〔2〕 鉄 鋼

鉄鋼産業の組織化は1919年のストライキ敗北以来中断されたままであり、

97) *Ibid.*, p. 501.

98) *Ibid.*, pp. 501~502. なおフォードが長らく組合を排除しえた多くの要因のうち最重要なるは、いわゆるフォードのサービス・デパートメントの行使せる暴力であろうという (Galenson, *op. cit.*, 178~179)。そしてそのフォードが UAW と妥協したのは ①ワグナー法の役割、②フォードのシェアの低下、③労働運動の圧力、④フォードのみが1940年時点で未組織の大企業だったことによるとされる (*ibid.*, pp. 182~183)。

99) Taft, *Organized Labor*, pp. 502~503.

NIRA 制定とともに生れた鉄鋼の公正競争規約（1933年8月大統領承認）すらも、週6日・48時間制と最低賃金を定めはしたが、肝心の7(a)の団結権保障についてはこれを認めてはいない。ただし鉄鋼産業に従業員代表制度の数がふえたという事実はある（1932年7, 1933年末93)¹⁰⁰⁾。企業の枠を超えた労働組合の発展は、合同鉄鋼錫労働者組合（AAISTW）によるマッキースポート（ペンシルバニア州）の組織化にかぎられる¹⁰¹⁾。

1933年秋、差別扱いと組合承認をめぐる争議が鉄鋼産業内に続発したが、その目的は達成されず（失敗の一因は急進派の反乱）、そのため翌34年4月のAAISTW 特別大会は一大全国ストライキをもって組合承認等の要求を鉄鋼各社に迫ることとしたが、折から会社側が解決案を提示したため、それを考慮するため再度特別大会（6月）が召集され、ストライキの中止が決定された。だが会社案にいう紛争調整のための3人委員会（使用者1, 会社組合1, AAISTW 1）の設置については、AAISTW 側は常に少数派となるとして組合側の同意がえられず、結局大統領の示唆でパーキンス労働長官が乗りだし、第3者のみよくなる全国鉄鋼労働関係委員会（NSLRB）を任命することに当事者双方が合意した。そこで同委員会は鉄鋼労使から個別に事情を聴取し、AAISTW との非公式のオープン・ショップ型の交渉（間接的方法による組合承認）という私的の同意をとりつけたが、US スチール側の委員会宛提案（どの労働者団体のメンバーとも交渉する）は、多数決原理による唯一交渉代表決定の定めを欠くとの理由で労働側（AFL と AAISTW）の受けいれるところとならなかった¹⁰²⁾。

100) *Ibid.*, pp. 504~505.

101) ただし AAISTW は財政的理由から同地区本部を閉鎖し、そのため同地区のローカル組合が AFL に FLU チャーターを申請し、逆にグリーンが AAISTW 内にとどまるよう説得する一幕があった (*ibid.*, p. 505)。

102) *Ibid.*, p. 506. グリーンのこの件についての AFL 執行評議会への報告では、大統領も、US スチール案は少数派の労働代表権をも認める故に7(a)の精神に合致するとして支持し、NSLRB も、労働側がそれを呑むことを暗に求めていたが、グリーンはそれをきっぱりと断ったという (*ibid.*, pp. 507~508)。

ところで AAISTW の組織活動には内部に不満を抱くものがあり、たまたま(1935年2月)反対派諸支部が一堂に会したところ 権利停止処分を受けたため、その苦情に接した AFL 会長グリーンは早速ジェームズ・ウィルソン(執行評議会メンバー)を派遣して調停にあたらせた。その結果前記の処分は撤回され、同組合の内紛は収まったが(10月)¹⁰³⁾、しかし AAISTW のこの醜態ぶりは、逆に AFL をして鉄鋼組織化の積極的推進を決意させることになった。AFL 執行評議会は、早速その旨の会長報告を了承している。だがその執行評議会も、組織化方法については意見が分れ、ルイスに代表される産別論とハッチソンやワートンの職種別論とが対立したが、会長グリーン自身が鍊鉄工中心時代の組織方針をなお固執する AAISTW の古さを批判したこともあり、結局は鉄鋼組織化について同産業内外の既存組合の財政的・道徳的支援を求めるといふ方針案に落ち着いた。いうまでもなくこの案では、職種別組合が鉄鋼産業内で組織活動をおこなうことが可能であった¹⁰⁴⁾。

産業別組織化委員会(CIO)の結成はちょうどこの時期である。翌36年2月ジョン・ルイスとC・P・ハワード(CIO書記)はAFL会長グリーンにたいし、CIOは鉄鋼の産別組織化に協力する用意があり、そのために必要と見積られる資金150万ドルについては、そのうち50万ドルをとくに負担してよい旨の手紙をだした。それにたいするAFL執行評議会の反応は、産業別組織化は不可能であり、またCIOの資金調達能力も疑わしいというものであった。だがそのAFLも、グリーンが翌月傘下の110の国際組合に鉄鋼組織化のための財政支援を訴えたところ、回答したのは38組合にすぎず、しかも実際に財政支出を約したのは5組合、金額にして計8625ドル(AFLの目標は75万ドル)にすぎないという実情であった¹⁰⁵⁾。

103) *Ibid.*, p. 508.

104) *Ibid.*, pp. 509, 510.

105) *Ibid.*, p. 511; Galenson, *op. cit.*, pp. 79~80; Taft, *The A. F. of L.*, pp. 117~118.

5月のAAISTW大会に赴いたグリーンは、鉄鋼組織化のためのAFLとAAISTW他との間の協力を訴えたが、おなじく同大会に出席したルイスは、CIOの方こそ鉄鋼組織化に協力しよう（そのために50万ドルを支出する）と提案している。問題は、なぜグリーンもルイスも、鉄鋼組織化に挑戦しようとならないこの瀕死の組合にわざわざ思いを寄せようとしたかだが、タフトの解釈は、AAISTW管轄の労働者はAFLとCIOの双方にとって格好の勢力拡大の標的であり、しかもルイスは自分の方こそ有利だと信じていたというのである¹⁰⁶⁾。それはともあれ大会は、AFLとCIOの双方からの求愛にたいして、他からの人的財政的支援は望むところだが、自己の管轄の組織化は自己の責任においておこなうという独立自尊の立場を貫こうとした。だがそれは口先だけに終わったようだ。大会後AAISTW執行委員会はまずひそかにグリーンと話しあったが、グリーンというAFLの組織化プランには同意することができなかつた。そこで書記レオナードがルイスに会談を求めようとする、実行意欲のないものとの会談は時間の浪費である（やる気があるなら歓迎する）と返電される始末であって、やっと実現をみたレオナードとCIOの会談も遂には意見の一致をみることができず、業を煮やしたルイスは重ねてAAISTWの優柔不断ぶりをなじった。決断を迫られた同組合の執行委員会は遂にCIOと話し合いをすすめることに決定し、1週間後（6月3日）ワシントンのルイスの事務所で双方が会った。そこで合意された内容は、①AAISTWはCIOに加盟する、②鉄鋼労働者組織化委員会（the Steel Workers' Organizing Committee、以下SWOCと略す）を設置する、③CIOは鉄鋼組織化の資金として50万ドルを負担する、④AAISTWに加入するものは必要とあれば全員加入費を免除される、というものである¹⁰⁷⁾。

さてSWOCは直ちに中央本部をピッツバーグに設け、実行委員会（委員長

106) Taft, *Organized Labor*, p. 512.

107) Galenson, *op. cit.*, p. 83; Taft, *Organized Labor*, pp. 512~513.

フィリップ・マレー)を任命し、かつ組織対象地域を3地区に分けてそれぞれに責任者を置いたが、地区責任者3人のうち2人はUMW役員であって、これからみてもルイスの力の入れ方がわかる。さらに多人数作戦(a mass drive)こそ組織化を可能にするとの立場から3地区の下に42分区を置き、7月中頃までには284人のスタッフ陣容を整えていた。このSWOCの方法については、「もっとも現代的・能率的ビジネス方法」としてこれを賞するものもあれば、その目的はクローズド・ショップ(したがって現行の代表選出とその代表による団体交渉の否定)にあるとしてこれを攻撃するもの(鉄鋼協会)もあったが、SWOCは、とくに新規組合加入者の多くについて加入費と組合費を免除するという1919年時とは対照的な組織化方法を取り、その運動を推進した。のみならず他組合からの醸出金も多額にのぼっている(たとえば1937年夏までにUMWより250万ドルとの推定がある)¹⁰⁸⁾。

タフトは、SWOC闘争の新奇さを労働者個人の組織化以外に会社組合をも味方にひきいれたことに求め、その例として1935年11月のカーネギー製鋼従業員による独立組織の結成(会社組合よりの脱退)とそのCIO加盟やまた翌1936年12月のUSスチール会社組合代表による会合とそのSWOCへの呼応などをあげる¹⁰⁹⁾。かくしてSWOCは組織化の最大の障害の除去にすでに成功していたともいえるが、それが証拠に従来反組合の牙城とされたUSスチールが、いまやSWOC承認を真剣に考えだしたのである。1937年3月初め同取締役会々長M・C・テイラーとルイスとは組合組織化についてひとつの合意に達したが、その内容は、SWOCの交渉代表権は対象を組合員のみ限定し、その限定の代償として時間賃金率10セントないし1日の稼得賃金80セントの増額措置をとるというものであった。この制限的的代表権という発想は、実は過去に(1935年)AFLの拒否したところであるのが面白い。なおUSスチールがなぜ過去の対

108) *Ibid.*, pp. 513~514.

109) *Ibid.*, pp. 514~515.

組合方針をこのように変更したかは明白でなく、タフトもこれに格別の注釈を加えていない。もともとルイスすら鉄鋼組織化の成功に確信があったわけではなく¹¹⁰⁾、逆に US スチールがその気になれば CIO を打ち破ることは容易だったとされるから¹¹¹⁾、同社の方針変更の明白な理由を会社自身の内部的理由、たとえば営業上の点（1936～37年は過去の不況時の損失をとり戻すべき景気好転期と考えられた）に求める解釈は十分に成りたつであろうが¹¹²⁾、真相は正直なところ正確には分らないということであろう¹¹³⁾。

おなじく1937年3月カーネギー製鋼のB・フェアレスとSWOCのマレーとの間に協約が締結されたが、それはSWOCの力というよりは交渉者の「個人的政治的な影響力とその圧力」によったものとされる。SWOCの力量そのものが始めて試されたのはジョーンズ・ローリン社の場合であって、SWOCは、まずストライキをもって交渉代表選挙にかんする協定をかちとり（NLRB管理の選挙では勝つ自信がなかった）、その協定による選挙に圧勝して唯一交渉権をえている（5月）¹¹⁴⁾。SWOCは、レパブリック、ヤングスタウン、インランド、ベスレヘムの各社にも協約の締結を求めたがいずれも拒否され、そのためベスレヘムでは6月、他の3社では5月に一斉にストライキを指導している。レパブリック社のシカゴ工場附近で「メモリアル・デー事件」（the Memorial Day incident）として知られる争議者対警官の衝突（死者10、負傷者多数）がおこった

110) AFLによるCIO参加組合の権利停止にたいして昂然わが道をいく態度をとった時点のルイスがそうだというのである（Goldberg, *op. cit.*, p. 41, 邦訳44ページ）。

111) J. O. Morris, *op. cit.*, p. 245.

112) Wilcock, in Derber and Young, *op. cit.*, p. 301. なおUSスチールが妥協した理由としてゲールンソンは、①1930年以来始めてUSスチールはかなりの利潤をえていた、②ストライキの成功の見込と予想される企業損失、③ルーズベルト再選その他の政治的空気、④外部の組合との交渉不可避ならば、複数の職種別組合とよりも単一の産別組合との方がよいと考えたこと、の4点をあげている（Galenson, *op. cit.*, pp. 94～95）。

113) J. O. Morris, *op. cit.*, p. 245.

114) Taft, *Organized Labor*, pp. 515～516; Galenson, *op. cit.*, pp. 97～99.

のはその直後(5月30日)であるが、上院調査では、工場へのデモ行進が自然に発生したというのは正確ではないまでも、さりとてそこに工場占拠のためのデモ計画があったという証拠もないという。にもかかわらず大規模な警察の介入がおこなわれたのであって、これこそまさしく過去に比肩するものがないシカゴ警察の暴虐といわれる所以であろう¹¹⁵⁾。

US スチール以外のいわゆる「リトル・スチール」(*Little Steel*)の争議では暴力が絶えず、以上はそのほんの一例にすぎない。保安官によるピケ破り(オハイオ州ウォレンのヤングスタウン工場)、特別警察による操業開始(ミシガン州モンローのレパブリック工場)、市民委員会の反ストライキ活動と知事の州兵派遣・戒厳令布告(ペンシルバニア州ジョンスタウンのベスレヘム工場)などは、それ以外の例であろう¹¹⁶⁾。さらにオハイオ州知事が同州内各社の争議当事者へ会見を申し入れたことについても、レパブリック社のみは最終的に知事との交渉を拒否しただけではない。同社は他方で操業再開を強行する意思のあることを宣言した。知事の要請をうけた労働長官は、直ちに連邦調停委員会を任命し、同委員会はSWOCおよび鉄鋼4社と個別に協議したが(6月21日)、4社はSWOCとの交渉を拒否し、その後数次にわたる4社とSWOCの話し合いも実を結ばなかった。だが工場再開の強行と復職希望者の保護という動きのなかにおいて、ストライキは着実に勢いを失ないつつあった。大統領がうんざりして「労使のこん畜生め！」といったのはこの時である¹¹⁷⁾。これがまた大統領とルイスの個人的対立を促すことになるが、そのことは後でのべる。

リトル・スチール4社の以上の争議は、インディアナ州知事の努力でインランド製鋼が譲歩(そのメンバーについてのみSWOCの代表権承認、スト参加者の差別なき復職など)をしたのをのぞけば、3社はほとんど譲歩していない¹¹⁸⁾。けれ

115) Taft, *Organized Labor*, pp. 517~518; Galenson, *op. cit.*, p. 102.

116) Taft, *Organized Labor*, p. 518.

117) *Ibid.*, pp. 518~520.

118) *Ibid.*, p. 520.

ども過去の争議と異なるところは、SWOC のスト敗北にもかかわらず過去に通例の無協約時代の暗い状況が再現されなかった点であって、SWOC はワグナー法と好意的世論の圧力によってその後も組織を伸ばし、締結協約数をふやした。1941年連邦最高裁判所は、会社に労働協約の署名を命じた NLRB の命令を支持したが (*H. J. Heinz Co. v. NLRB*)、この判決によってリトル・スチール各社は遂に協約署名拒否の態度を放棄せざるをえなくなった¹¹⁹⁾。

1942年、全米統一鉄鋼労働者組合 (the United Steelworkers of America, 以下 USW と略す) が設立されると、AAISTW はこれと合同してしまった。USW は、その第1回大会において SWOC の UMW よりの過去の借入金 (\$601,000) は返済済みであると発表した。SWOC は、それ以外に CIO より1936~37年の間に96万ドルの剰金をうけており、そのため1937年4月までは組合費を徴集せずに組織化をなしえたのであるから、USW の力を評価する上で UMW やその他 CIO 系組合から与えられた財政上・組織上の援助は確かに看過されてはならない。ワグナー法や政府の労働政策の影響もあって USW はその後アメリカ 3大労働組合のひとつにまで成長し、CIO ならびに労働運動の力と安定性の主要源泉となる¹²⁰⁾。

6. CIO, ルイス, ルーズベルト

ところで自動車・鉄鋼以外の産業の組織化についてはどうであろうか。まずあげられるべきはゴム産業だが、オハイオ州アクロンで組織化の先鞭をつけたのは AFL である (1933年)。だがオルグによる FLU への組織化は職種別組合

119) *Ibid.*, p. 521. レパブリック製鋼の有名な反組合的社長ガードラーも、SWOC を承認したのは最高裁判所の判決のためであったことを明言したという (Wilcock, in Derber and Young, *op. cit.*, p. 302)。

120) Taft, *Organized Labor*, pp. 521~522. SWOC の UMW や CIO よりの借入等については、詳細は Galenson, *op. cit.*, p. 110 をみよ。なおワグナー法がなければ、US スチールの対応も異なっただろうし、とくにリトル・スチールの争議はもっと英雄的闘争を強いられていただろうとタフトはいう。

が反対したため大して進展せず、結局は将来の自己変身を期待されて会社組合が多数誕生している。1935年春になってやっと会社側も FLU 組合との交渉に同意し、9月には全米統一ゴム労働者組合 (the United Rubber Workers of America, 以下 URWA と略す) が設立された。1936年1月～3月のファイヤーストン社の坐り込み争議 (争点は職場世話役の処分と賃金問題) と2月～3月のグッドイヤー社の一大坐り込み争議 (争点はレイオフ問題) は、まさに「解雇による試練」 (“trial by fire”) であったろう¹²¹⁾。ゴム産業の坐り込みは1938年まで続くが、それは一般には短期的かつ平和的なものとなる傾向があり、争議行為としては1936年の坐り込みがもっとも効果的だったのであって、ゴム労働者のその戦闘性こそは1936～38年のアメリカの労働不安、さらには労働革命に点火したものとネルソンはいう¹²²⁾。それはともあれ1936年7月、URWA は CIO に加盟した。

海員については、CIO の援助によって1937年5月全国海上労働組合 (the National Maritime Union) が結成され、2年後 NLRB の選挙で国際海員組合 (ISU) を破って海員の唯一交渉代表となったが、その後コムニスト支配の組合として労働運動の嵐の中心となる¹²³⁾。電機産業において有名な全米統一電気ラジオ労働者組合 (the United Electrical and Radio Workers of America) の生い立ちは AFL の FLU としてであって (1933年)、その後 AFL が産業別のチャーターの交付を拒否したため、同組合は AFL より独立して CIO に加盟した¹²⁴⁾。興味深いのは1933年の全米新聞ギルド (the American Newspaper Guild)

121) Taft, *Organized Labor*, p. 525.

122) Daniel Nelson, “Origins of the Sit-Down Era: Worker Militancy and Innovation in the Rubber Industry, 1934-38,” in *Labor History*, Vol. 23, Nr. 2, Spring 1982, pp. 198~199, 223, 224, 225.

123) Taft, *Organized Labor*, p. 526.

124) *Ibid.*, p. 526. 厳密には、AFL の FLU ローカル組合は、FLUローカルを多数組織してこれに AFL産別チャーターをださせようとし、これにたいして無所属組合は、まず独立の産別組合をつくってこれを AFL に認めさせようとしたという方法論の違いがあった (Ronald Filippelli, “UE: The Formative Years, 1933~1937,” in

の結成であって、ここに始めて国際印刷工組合ですら組織できなかった編集関係者の組合の結成をみたわけである。同ギルドは左傾化して戦闘的となり、1937年にはすでに前年加盟していた AFL を脱して CIO に加盟しなおした¹²⁵⁾。他に CIO の組織した小組合として全米靴労働者組合 (SWA)、全米運輸労働者組合 (TWA)、全米国際木工労働者組合 (IWA) などが存するが、いずれも各産業分野における唯一組織ではなかった¹²⁶⁾。なお繊維については、鉄鋼の SWOC に匹敵する繊維労働者組織化委員会 (TWOC) の設置された点が注目される。

ところで1937年は不況の年として知られるが、不況の衝撃で CIO は脱皮を迫られることになった。失業の増加（1937年9月510万人→1938年5月1,080万人）は組合財政に圧迫を加え、また組合の闘争を困難ならしめる。だが CIO の生みの親としてのルイスの真価は、かれがUMW大会をして同組合幹部にたいし CIO の必要とするあらゆる援助を与える権限を与えしめたことにある。もちろん UMW 以外の組合からの抛出もあって CIO は不況下に維持されていくが、同時に CIO 傘下からは CIO 組織自体の強化を望む声が強くだされ、その声は遂に加盟組合の会議の決定ともなったため、ルイスはそれにおうじて1938年11月14日ピッツバーグに大会を召集した。CIO が産業別組織化委員会から産業別組織会議 (the Congress of Industrial Organizations) に脱皮したのは、この大会においてである¹²⁷⁾。

この新 CIO の採択した規約によれば、その目的は、人種・信条・皮膚の色・国籍を問わずすべての労働者を組織し、使用者との平和な団体交渉・協約関係を維持し、かつ政治的には民主々義的立法を促進することにある。また加盟組合（全国ないし国際）は自治権を有し、CIO はそれに干渉しない。さらに加盟

Labor History, Vol. 17, Nr. 3, Summer 1976, pp. 354~355)。

125) Taft, *Organized Labor*, p. 527.

126) *Ibid.*, p. 528.

127) *Ibid.*, pp. 528~529.

組合の権利停止ないし除名は大会の3/5の同意を必要とすると。いいかえれば機構上 CIO は AFL と大差がない。それはともあれ会長にはルイス、副会長にはマレーとシドニー・ヒルマン、書記にはジェームズ・ケリーがそれぞれ選ばれた¹²⁸⁾。

新 CIO の第2回大会は1939年10月サンフランシスコで開かれた。前年のピッツバーグ大会が57年前のピッツバーグにおける FOTLU (AFL の前身) 創立大会に対比されうるように、この大会も5年前の AFL サンフランシスコ大会 (産別決議が採択された) に対比されうるわけで、ルイスも各大会でその旨をのべている¹²⁹⁾。この大会で採択された決議は、NLRB 批判のおこなわれている点を除けば前年決議を踏襲したものだが、注目すべきは防衛問題にかんして労働者のアメリカの恒久的繁栄にたいする寄与の必要を唱えながら、当時ドイツから攻撃をうけていた同盟国にたいして激励の言葉をなんら表明していないことであろう。8月にはヨーロッパ大戦が始まっており、CIO 内では英仏派と平和政策派 (コムニスト) とが相牽制しあうなかであって、ルイスは孤立主義を強めていたのである¹³⁰⁾。

ルイスとルーズベルトとの関係が爆発するのは1年後だが、両者の関係は徐々に悪化してはいた。もっとも厳密には2人の対立の兆はすでに NIRA 制定時にみられ、ルイスは、ルーズベルトが NIRA の理念とその制定にたいするルイス自身と UMW の寄与にふれなかったことに失望し、私的にはルーズベルトを完全には信用していなかったという¹³¹⁾。だが UMW の急成長にたいする NIRA の現実の効果よりみて、1936年大統領選挙ではルイスはルーズベル

128) *Ibid.*, pp. 529~530. なお機構上 AFL と CIO とが類似していたというのは通説化している。この点については、たとえば Dulles, *op. cit.*, pp. 298~299; Rayback, *op. cit.*, p. 362; Winter, ed., *op. cit.*, p. 38 をみよ。

129) Taft, *Organized Labor*, pp. 529, 530.

130) *Ibid.*, p. 531.

131) C. K. McFarland, "Coalition of Convenience: Lewis and Roosevelt, 1933~1940," in *Labor History*, Vol. 13, Nr. 3, Summer 1972, pp. 401~402.

トを全面的に支持した。その年のルーズベルトの圧勝についてルイスが、かれは自分に借りがあると感じたのは自然であろう。そこでルイスは、1937年のゼネラル・モーターズの坐り込みストライキにさいしてルーズベルトがその借りを返してくれるものと期待したのだが、ルーズベルトは、産業界や AFL を敵にまわしてまでルイスの期待に応える 危険を冒そうとはしなかった¹³²⁾。鉄鋼ストライキにさいしても、ルーズベルトは労使を非難するだけに終わった。もちろん 2人の対立の原因は他にもあった。NLRB 命令の違反企業には政府よりの大規模受注企業の多いことから、ルイスは、政府事業の入札企業をして請負期間中の NLRA 遵守を誓約させる行政命令をだすよう大統領に求めたが、その回答は、契約のなかにかかる誓約を挿入させるのは行政命令ではなく議会立法であり、したがって要望には応じられないというにあった¹³³⁾。

1940年は大統領選挙の年であったが、その10月25日ルイスは、全国向けのラジオ放送でルーズベルトの三選立候補を激しく攻撃したのである。要点は、かかる好戦的・権力志向的人物の三選は第一級の国家悪だというにあるが、さらにルイスは続けて、もし三選が実現すれば、それは CIO メンバーによる CIO 会長の三選反対見解の拒否（会長不信）を意味するに他ならないから、直近の

132) *Ibid.*, p. 406 ; Taft, *Organized Labor*, p. 531. それに 1936年のルーズベルト当選については認識の相違もあったろう。CIO の貢献が大だったかどうかは疑わしく、当時のルーズベルト支持熱からすれば CIO の選挙活動組織は不要だったかもしれないという見方もある (Pelling, *op. cit.*, p. 167, 邦訳 203ページ)。

133) Taft, *Organized Labor*, p. 532. なお Hugh Ross, "John L. Lewis and the Election of 1940," in *Labor History*, Vol. 17, Nr. 2, Spring 1976, pp. 160~161 をみよ。さらにロスによれば、ルイスとルーズベルトの対立の原因は外交面にもみられる。ルイスは、ナチスのメキシコよりの石油輸入計画、ゲーリングの対ルーズベルト戦争調停計画に関係し、さらにはナチスのルーズベルト三選反対工作に巻きこまれるのだが、その過程でルイスは国際石油投資家 ウィリヤム・デービスと親しくなり、ルーズベルトにデービスと会うことを求めて拒否される。そこでルイスはルーズベルトを非難し始める。さらに 1940年7月に始まる会計年度でニュー・ディール事業予算の大幅カットと防衛予算の突出のみられたことも、2人の対立を促したという (*ibid.*, pp. 161~162, 167, 167~169)。

CIO 大会で会長を辞任すると放送したのである。この点についてタフトは、ルイスにルーズベルトの失政を批判する権利は当然あるのだから、かれがルーズベルト批判にとどまっておれば、三選実現はかれの情勢判断のたんなる誤まりですんだのだが、かれが CIO 会長辞任を約束したことは「致命的かつ不要な」ことであって、それはルイスの大統領の地位にたいする、またルーズベルトなる人物にたいする無理解、自己の力への過信、反労働勢力の過少評価をしめすものだという。いいかえればルイスは、自分がアメリカの組織労働者の唯一の代表ではないことを忘れ、愚かにも自己にたいする労働者の忠誠度を正しく判断できなかつたというのである¹³⁴⁾。

新 CIO の第3回大会は、その約1カ月足らず後にアトランチック市で開かれている。面白いことに、ルーズベルトが三選したというのに、ルイスには CIO 会長辞任の気はなかつたらしい。コムニストをふくむ一部勢力はルイスに辞意の撤回を求め、また会場にはその旨のポスターが多くみられ、しかもルイスに辞任約束の履行を迫るほどの人物はいなかつた。ルイスは、反対派の合同衣服労働組合の動きを捉えかつ封じえたつもりでいた。ところが政府委員(国防会議諮問委員)としての仕事のため大会を欠席していた合同衣服組合会長)シドニー・ヒルマンが突如会場にかけつけ、表面上はルイスの辞意表明を遺

134) Taft, *Organized Labor*, pp. 532~533. このルイスの動機詮索は面白いが、解明は困難であろう。レイバックも動機は不明とし、自己の影響力への過信ないしは引退ドラマの演出かなどと想像する (Rayback, *op. cit.*, pp. 369~370)。また CIO とルーズベルトはお互いに恩恵を与えあつたというのが事実であり、このルイスの態度は、自己のみ正しいとするエホバ的排他主義というものもある (J. B. S. Hardman, "John L. Lewis, Labor Leader and Man: An Interpretation," in *Labor History*, Vol. 2, Nr. 1, Winter 1961, pp. 24~25)。すなわち自己の絶対視こそルイスの行動の謎をとく鍵というのである (*ibid.*, pp. 23~24)。ダレスは、ルイスが副大統領の地位をルーズベルトから期待していたというフランシス・パーキンスの述懐を紹介しているが (Dulles, *op. cit.*, p. 321)、ただしかかる政治的野心のみをルイスの動機とみているわけではない。ロスもその動機をルイスの異常な野心とエゴティズムとみている (Ross, *op. cit.*, p. 189)。

憾としながらも後任者としてフィリップ・マレー（UMW 副会長）をはっきりと推挙したのである。やむなくルイスもマレーを指名し、ここにマレーは満場一致で CIO の後任会長に選ばれた。ルイスは、CIO が遂にその育ての親ともいうべき自分に従わなくなったことを再認識させられたわけだが、ルイス辞任の真意については、かれはマレーを名目上の会長にとどめておいて自分は CIO を舞台裏から運営できると信じていたためだという見方もある¹³⁵⁾。

ルイスとマレーとの仲はすでに冷え始めていたらしい。1942年1月、ルイスは独断で（かつての対 AFL 和解交渉委員会の長としての資格がなお残されているとして）AFL・CIO 統一提案を双方の会長（グリーンとマレー）におこない、マレーを怒らせただけではない。5月ルイスは UMW 政策委員会を召集し、そこで UMW の対 CIO 貸付の返済請求¹³⁶⁾と副会長マレーの更送（後任はジョン・オラリィ）とを決定した。前者の件については、マレーが CIO 会長の立場からそれは貸付ではなくて供与であると主張したのはよいとして、後者の件については、CIO 会長職との兼務は困難であることからして当然の措置であったにもかかわらず、マレーは、おそらくは感情からかルイスの個人攻撃をやってしまった。態度を硬化させた UMW は、10月 CIO 脱退を決定した¹³⁷⁾。

135) Taft, *Organized Labor*, p. 534. ルイスの会長辞任の評価はさまざまだが、ルイス批判者によれば、ルーズベルト三選を労働者の第1の勝利とすれば、ルイス辞任は第2の勝利とまでされていたらしい。この年の AFL の歓喜は、AFL 支持候補（ルーズベルト）当選の故か、ルイス敗北の故かをいうのは困難だったという（Seidman, *op. cit.*, p. 35）。

136) 厳密にいうと UMW の対 CIO 貸付は \$1,665,000（うち \$20,000 は返済済み）、オラグ活動その他のサービスの供与は推定 \$3,904,303.84 であって、金銭とサービスの供与は計 \$5,569,303.84 に達する。なおこれには小製鋼争議にさいして SWOC に貸付けられ、返済済みの \$601,000 は含まれない。未返済の最大の貸付先は SWOC で、金額にして \$1,018,612.86 だという（Taft, *Organized Labor*, pp. 535~536; Galenson, *op. cit.*, p. 599）。

137) *Ibid.*, pp. 534~536. とはいうものの実際のところルイスの行動には理解しがたい点がある。ハードマンは、ルイスは自分のことが分っていないとし、ルイスの会長辞任が悲劇だとすれば、その後のかれの復帰努力は滑稽だという。ルイスの失地回復

ルイスとルーズベルト政府との対立およびルイスの CIO との訣別は、タフト流に言えば、イギリスのアーネスト・ベビンに匹敵する仕事をなしうる人物をアメリカの戦時政府が利用できなくなることを意味したものであり、また当時最高の労働指導者の才能が部分的にしか利用されえないことをも意味したものであった。確かにそれは不幸なことであつたろうが、同時にそれは、ルイスがいなくとも労働運動は立派に成長しうることを示したのもであらう。事実その後のルイスは、労働運動に重要な影響をおよぼすことはなかつたのであつて、ときにルイスの発言が新聞に大きく取り扱われることがあつたにしても、それは、ルイスの労働界における地位の反映というよりはむしろルイス個人の才能への讃辞であつたと、タフトはいうのである¹³⁸⁾。

7. あとがき

ニュー・ディール政策は常識的には回復と改革の両面から判断されるべきであらうが、その経済回復目標は究局には二次大戦によってしか達成されえなかつたのであるから、その側面についてのニュー・ディール評価はおのずと定まらう。だが改革的側面については、それは労働運動のあり方に重大な影響を及ぼすものであつたから、評価は慎重を要しよう。

ニュー・ディールの改革的契機の故に、その推進者であつたルーズベルトは労働のチャンピオン（組合運動のシンボル）とされがちである。だがすでにフレ

努力としては、①AFL と CIO の結婚プラン、②石炭と石油は兄弟との理由による石油化学の組織化、③ベック（トラック運転手組合）・マクドナルド（USW）・ルイスの非公式同盟の声明（1954年）の3点があげられるが、いずれも失敗に終つた。その理由は、40年代は30年代のごとき不安の時代（故に組織化が促される）ではなく、また組織化時代のシンボルであるルーズベルトは世を去り、またルイスはもはや30年代のごとき第一級の指導者を配下にもちえず、さらにその後のルイスの行動目的が組織化よりも他組合の破壊や他の指導者の追い落しにあり、労働者はそのことをよく見抜いていたことにあるという（Hardman, *op. cit.*, pp. 26~28）。

138) Taft, *Organized Labor*, pp. 534, 536~537; Taft, *The A.F. of L.*, p. 222.

ミングは、大統領がワグナー法案に大して興味をしめさず、かれがそれを支持したのは政治的圧力によったことを指摘しているし¹³⁹⁾、ロリンズも、ルーズベルトが労働のチャンピオンだったというのは神話のひとつにすぎないという。ロリンズによれば、ルーズベルトは常に農民には関心をしめしたが、労働者についてはそうでなく、かれが労働問題の重要性に気づくのは1912年のニューヨーク州上院への再出馬の折であり、その後も労働者への関心がとくに強まることはなく、1932年の大統領選挙に際しても労働者の利害は事実上無視されていた。その意味ではルーズベルトの労働についての本来的な相対的無関心は驚くに足りず、むしろ労働にかんしてなんらかの関心をもつにいたったことこそ驚くべきだという。ルーズベルトには家父長的なところがあり、また自らを圧力集団と公益とをバランスさせる手品師と考えていたともいう¹⁴⁰⁾。

ルーズベルトの人物像がフレミングやロリンズのいうとおりでであるとしてもそれでニュー・ディールの意義が変わるわけではない。NIRA や NLRB が、その理念はそれ以前に遡りうるにしても、それ自体一種の労働革命だったことはすでに論じたところである。問題は、そのインパクトを労働側がどう受けとめたかであろう。

デビッド・プロディは、ニュー・ディールのインパクトとしての1930年代の労働運動の隆盛ぶりについて3つの解釈の可能性を指摘する。すなわち具体的には CIO を、①パールマン流の経済的ユニオニズムの発展とみるもの、②純粋単純ユニオニズムから社会民主々義運動への真の方向転換とみるもの、③旧来の純粋単純ユニオニズムの右への（左へではない）方向転換とみるもの、の3つだという。③はニュー・レフトの解釈であって、たとえば NRA は組合運動を準公的なシステム（体制）に組み入れたものであると解釈するが、プロディはこの解釈に否定的であって、その難点として、それが、基本的合意のシステ

139) Fleming, in Derber and Young, *op. cit.*, pp. 128~129.

140) Alfred B. Rollins, Jr., "Franklin Roosevelt's Introduction to Labor," in *Labor History*, Vol. 3, Nr. 1, Winter 1962, pp. 3~4, 7, 16, 18.

ムのもとでも権力と利害にかんして死活の対立が前提されていることを認めようとしないう点あげる。②は、CIOの積極的な政治活動や社会的関心および当時（1936～37年）の労働党出現の可能性を思わせる状況などからみて、肯首できる解釈のようであるが、ブロディは、それらの動きは基本的な組合活動からの「限界的偏倚」にすぎないとし、いわゆるイデオロギーとしての産別主義は物語りの一部にすぎないという¹⁴¹⁾。

そこでブロディは、30年代の労働運動の高揚を「既存の組合運動の発展」とみ、その意味では①の解釈を踏襲するのであるが、しかしパルマン流の労働史家のごとくニュー・ディール解釈の可能性を軽視することに反対し、30年代についての解釈のフロンティアをば組合発展の理由とその方式（組合発展をもたらした諸力の作用）の解明に求めようとする。すなわちCIOの出現は、表面上は組合史上の一事件（内紛）であるが、実際には①政治的要因（ルイスやヒルマンの労働運動拡大の欲望とその政治関心→無党派主義の既存の指導者による抵抗→ルイスたちの独立）、②産業地帯の労働者意識状況（マスプロ産業における組織化気運の熟成→無為は急進主義か会社組合の両極端にいたるとの産別派指導者の切迫感）、③経営側の防禦的シチュエーションといった「複雑な相互関係の複合せる歴史」そのものだというのである¹⁴²⁾。

以上のブロディの主張についてみると、30年代の組合運動について3種の解釈を指摘し、そのうちの第2および第3の解釈を斥けている点については、異議はない。タフトの立場もそうだといいきってよい。だが第1の解釈に関連してブロディの指摘する複雑な相互関係についていえば、それがどこまで新しい問題指摘（解釈上のフロンティア）たりうるというのであろうか。タフトを始めとする過去の労働史家がそれを無視したとでもいうのであろうか。むしろ事

141) David Brody, "Labor and the Great Depression: The Interpretative Prospects," in *Labor History*, Vol. 13, Nr. 2, Spring 1972, pp. 233, 234~235, 236, 236~237.

142) *Ibid.*, pp. 237~239.

実は逆であろう。

けれどもプロディが、CIOも伝統的ビジネス・ユニオンズムの枠内にとどまったという事実を前提しながら、かつての伝統的労働ボスたるルイスをして産業別組合指導者たらしめた所以を問い、それをAFL内の既得権と権力の構造（従来の解釈）に求めるだけでなく、アメリカの労働組合のボランタリズムなる抽象的組織原理とそのためのルールの墨守の傾向に求めている点は、注目すべきであろう。AFLが鉄鋼産業の組織化に失敗したのも、またルイスが鉄鋼組織化の承認を管轄組合（AAISTW）より得るのに苦労したのも、かかる組織原理・ルールという障害のためであったが、プロディは、それを逆に組合運動の強さのルーツ（自分たちこそ労働者の代表権をもつとの確信）とみ、このルール遵守という合法性意識の強調こそはアメリカの任意団体の性格の共通のルーツだということである。そしてかかるアメリカ組合運動の性格こそは、また産業別組合運動をして急進主義に利用されるよりも逆にその利用者たらしめたということになる¹⁴³⁾。

とはいうもののボランタリズムをアメリカ組合運動の特徴として強調したのは他ならぬウィスコンシン学派であったから、任意団体が成員のルール遵守を前提して始めて存在しうる以上は、プロディの以上の指摘は、同学派の主張のなかに暗黙に潜んでいたと考えることはできよう。プロディの特徴は、とくにそれをとりだして強調した点にあらうが、ルール意識がはたしてアメリカでとくに強かったかどうか、もしそうだとすればそれはなぜかを証明ないし説明することは困難であろう。

プロディはさらに、労働史は労働組合の歴史ではなく労働者の歴史たるべきだとする例の立場をとりあげ、基本的にはこの立場による分析の困難性を指摘したうえで、1930年代のアメリカ労働者の動きを説明するものは、スピード・アップのごとき産業制度内の現象よりは大不況の衝撃そのものであったことを

143) *Ibid.*, pp. 239~240, 241.

指摘する。問題は、大不況の結果としての一般組合員(労働者)の戦闘性を AFL がよく反映しえなかったのにたいし、CIO がそれをうまく組合という鑄型に流し込みえた点にあるが、そのトリックを成功させた最重要のものこそ「産別主義」の掛け声だったというのである¹⁴⁴⁾。表現の違いこそあれ、このプロディの主張には誰も(おそらくはタフトも)異議はあるまい。

以上のようにみると、プロディがかれのいう3つの解釈のうちの第1の解釈に依拠する以上は、タフトに格別新しいものを付加した様子はない。タフトのニュー・ディール時代の記述はやはり標準的なものなのであろう。

なお最後に産業構造の変化にたいする労働組合の対応が、なぜイギリスとアメリカとではかくも相違したのかという問題がある。CIO 発生前の20年間のアメリカ産業発展の最大の特徴が金属・機械産業の急成長にあったというのに、当時のアメリカの組合勢力は建築と運輸の2産業に集中しており、いわば組合の強力な産業は衣服を例外として急成長産業ではなく、逆に急成長産業では組合は強力でなかったのであって、イギリス人トーニーはここに CIO 発生の背景をみる¹⁴⁵⁾。もちろんかかる背景的变化はすでにイギリスでもみられたわけだが、しかしイギリスでは、不熟練・半熟練労働者の組合運動への吸収が職種別組合との根本的な対立を招くことなくおこなわれえたのであって、その吸収の仕方は、①産業別組織化(炭鉱、運輸など)、②職種別組合への特例的吸収(機械)、③普通労働者のみの組織化、④一般組合(熟練・不熟練を問わない)への組織化のごとく多様であり、いいかえればきれいに整理されたシステムをもたな

144) *Ibid.*, pp. 242~243. なおプロディは、最後に時代区分の問題と歴史における不可避性の問題をとりあげる。前者は、組合発展は景気回復と戦時組合保障によって完成したから、組合発展期は1941年を終期とすべきでなく、大戦中をも含むべきだというにあり、また後者は、1935年 AFL 大会が産別主義の主張を抑圧したために CIO 発生が不可避だったという見方にたいし、1936年中頃までは CIO の独立が確実視されたわけでないというにある。いずれも細かい論点であり、タフトの CIO 解釈のアンチ・テーゼとも思われないので、とくに論じない (*ibid.*, pp. 243~244)。

145) Winter, ed., *op. cit.*, pp. 25~27. なおこの点は註4)で多少ふれておいた。

かったのであって、ここにメリットがあるとされる¹⁴⁶⁾。かかる トーニーの見方からすれば、アメリカには複数の型の労働組合の共存を許すだけの寛容さがなく、それどころか少数熟練層の利益をば他国にはみられないような有刺鉄線で囲んで擁護したのであって、かかる AFL の態度はまさに「異端宗派にたいする既成教会」のそれだということになる¹⁴⁷⁾。

問題はなぜアメリカでそうだったかであろう。大不況の衝撃は、組織化の進展を説明しても設問に答えるものではないし、かといって指導者の個性論のみでは説明がつかない。また契約の神聖視や原理・ルールへの固執に解答をもとめ、それをアメリカの特徴といいきるには多少のためらいがある。正直なところ過去のどの論者も以上の諸点を指摘するにとどまり、設問にたいして体系的な説明をしていない。ここに問題の難しさがある。もちろんタフトもその1人ではあるが。

146) *Ibid.*, p. 77.

147) *Ibid.*, pp. 77, 78~79.