

# タフト・ハートレー法への道

竹 林 信 一

## 1. ワグナ法と経営者

ワグナ法の成立以来一貫して反対を唱えてきた全国経営者協会 (The National Association of Manufacturers) は1947年に成立を見た。会員16500の外に、35州に及ぶ全国産業会議 (The National Industrial Council) の会員40,000の参加があったことが報ぜられている。<sup>(1)</sup>

しかしワグナ法成立以後は、NAM としては同法が製造業に適用されてはならないし、多数決原則では違憲であるとし、会員相互間で同法に従わざることを奨励したのであった。

NAM は1935年12月には同法の廃止を勧告した。

1937年4月に最高裁はワグナ法の合憲性を支持したので産業界は驚き、其の後は反対の態度を変更せねばならなくなった。同月の後半になって全米商工会議所 (the Chamber of Commerce of the United States) は、労働者の不当労働行為 (unfair labor practices) の規制を加えた法改正への運動を開始した。会議所はワグナ法が合憲であるにしても、政策の配慮についての諸問題は依然として残されていることを指摘するのである。すなわち、法の政策については全面的受け入れの指示を出さずに、むしろ労働者の行為

---

(1) Harry A. Mills and Emily Clark Brown, "From the Wagner Act to Taft-Hartley," 1950. p. 281

## タフト・ハートレー法への道

を統制することへの欠如を強調したのである。4月29日に会議所が到達した結論は、団体交渉については何らの言及もなく、ワグナ法と州法・国法に対して、労働者の活動を規制する為の公平化への修正を勧告したのである。全国経営者協会もまた最高裁の決定後直ちにワグナ法の分析を会員に送り、そこでは該法が労働者の為の積極的な権利やそれに並行する経営者の義務を強調することを完全に失敗していることを記述した。すなわち、労働者代議員制は廃止させるのではなくて、むしろ単独組合 (**independent union**) に変容する方法を示唆するものであるといている。経営者協会は1937年の5月には個人別交渉 (**individual bargaining**) を制度とする労使関係を採択し、もしこれが不可能な場合には個々人の労働者と経営者との間に協調的団体交渉制を設定すべきであるとの提言を行なったのである。

経営者協会の理事会はワグナ法改正への想定を認承するとともに、組合承認を奨励することによって争議を防止せんとする政府の初期の努力に反対を主張した。改正要求の内容は、まずどのような出所であろうとも強制に反対する条項、現下の試金石としての組織に交渉機関として承認される権利の制限、そしてある種の型のストライキの制限を含むべしとしたのである。これに付随して、組合を欲しない者は加入を強制すべきでないことも加えられた。実に全国経営者協会にとっては、今までオープン・ショップ制に運動を委ねていた状態から、今度は最高裁が、政府が旧態の反組合主義的体制に干渉することを認可したのであるから、協会の壁は大いに揺らぎ、1937年のストライキの波浪の中で、CIO は反組合主義の要塞を取巻いたのである。

すなわち、ジェネラル・モーターズと UAW—CIO との協定は1937年の1月に、カーネギ・イリノイ鉄鋼は鉄鋼労働組織委員会 CIO とは3月に調印をした。

かくてワグナ法改正への波は高まり、ついに経営者協会が公衆の意見に影響を与えるべき長期作戦を練ったのである。

さらに1938年ないし39年には商工会議所と経営者協会はワグナ法改正の詳細なる計画に賛成し、議会在国家労政委員会の調査とワグナ法改正への運動を起こすことを支持した。両者の見解は、ワグナ法は衝突を増加せしめ、かつ産業界に新しい不平等を引き起こしたとする。換言すれば、AFL に反対して CIO を支持してきた労政委員会の為に AFL は混乱をきたし、ワグナ法の改正と経営者のワグナ法反対の態度を支持するようになっていた。1940年の6月には、下院がワグナ法改正のスミス法案を可決したあと、直ちに上院に産業界が国家の防衛の為に最大限度の活動ができる行動を起こす要求をした。経営者協会は、団体交渉に反対ではなくて、全人民の社会的利害の為に法が作動するように不完全な法規を改正する道を求めていると言った方が正しいのである。

1938年ないし40年の法改正運動は失敗に帰した。理由は二つあって、一つはメリットが無いこと、二つは上院教育労働委員会が反対したことである。さらにホーレット委員会 (La Follette Committee) の経営者及び経営者協会の反組合活動における不信なる証拠の摘発が反対運動を挫折させたのである。

## 2. 第2次世界大戦とワグナ法

ワグナ法改正の運動は戦争開始と共に休止の状態となり、経営者及び国会は目を他にそらしてしまった。すなわち、労働力の不足と生産増強の必要は当然のことであった。1943年に経営者協会は2冊のパンフレットを発行して、政府の労使関係に関する主要政策について率直なる意見述べて、いかにして団体交渉を効果的に行なえるかについて提案を出している。

そして1943年までにおきたある石炭ストはストライキ規制法の増大している提言をいやが上にも盛り上げたのである。

スミス・コナリ戦時労働争議法案が審議に入った時には経営者協会は当

タフト・ハートレー法への道

法案の支持を表明した。同43年6月に同法案が大統領の拒否権を通過するや、議会においては反組合的空氣が拡大し、将来無視できない一大勢力になる勢いであった。

1944年には経営者協会は1月に、国家労政委員会（NLRA）の改組に関する提案をしたリーダーの一人の論文を掲載した。各州では1934年及び1944年において制限的立法の運動が前向きになってきており、特に西部及び南部において顕著であった。

1945年になると、大戦は速度を早めて終戦の方向に向い、却って産業界並びに立法府の前線では煩わしき事態の徴候が相次いで表われてきたのである。

先ず全国商工会議所会頭であったエリック・ジョンストン（Eric Johnston）の音頭で、生産性の増大と産業界平和の促進の為になる原理を産業界と主要労働団体の連合との間で協定を締結せんとする努力がなされたのである。そして3月の終りにジョンストンとCIOのフィリップ・ミューリ及びAFLのウィリアム・グリーン<sup>2</sup>の3氏によって署名され、それぞれの所属機関によって批准された。この際経営者協会も参加すべく待望されたが、協会は却って新しい規制方法に水を差すことになるとして中止したわけである。

CIOはこの協定を「戦後における産業界平和なり」と掲げたが、実は高い望みは砕けて、何らの会議も原理を補強するために行なわれなかったのである。そして遂にAFLの執行委員会はCIOとの共同会議に同席しないことを決定して最悪の状態に達した。

一方では経営者協会と商業会議所の合同委員会が制限法案の計画に乗り出していた。もちろん会議所と経営者協会のそれぞれにジョンストンとは違った意思があることもはっきりしていた。1945年3月になって経営者協会は「今こそ経営者が行動を起こす時である」とし、もっと多くの企業が組織的労働を取扱うべきであり、しかも労使相互の尊敬と交渉力の均衡をもたらす霧田氣の涌く規則を作成する必要ありとした。<sup>(2)</sup>

1945年6月上院に上程されたポール・バートン・ハッチ法案は連邦法規改正の最終的試みであった。

これに対して労働組合関係紙は、第一次大戦後におきた反組合的運動の徴候を指摘し、法制強化の為にストライキを誘い込むような共謀の責を大企業の経営者達に帰せしめたのである。<sup>(3)</sup>

かくして1945年の11月には、労働者と経営者の会議 (the Labor-Management Conference) 及び新しい国会の会議を伴うこととなった。

ビジネス・ウィーク紙の見解は重要な意義を有している。次の通りである。「産業界は未だに産業界の利益に反する一方的法律であると信じている。法改正に早く成功をおさめるのでなければ、さらにあと10年の月日を経過し、最後にはこの法律を改正し又は廃止せんとする試みは放棄されてしまうであろう。労政委員会の記録の印象が強まれば強まるほど、議論は益々熱気を帯びることであろう。何となれば労政委員会が労働者の為にまとめる事件の背後には必ず人事管理を変更せざるを得ない経営者が存在するのである」これはワグナ法制定10周年の論説である。

### 3. 宣 伝 合 戦

1946年1月経営者協会は新聞広告を出し「労働政策を打ち立て、労働者と経営者とを真に同等に取り扱うこと、なにかんづく一般大衆の為に公平なるものを成立せんことを要求した。また1946年初めの戦後の大ストライキは、罷業中の会社が広大な全ページの新聞広告を出し、労働組合が返答の広告を出すという形である。特にアメリカ鉄鋼会社とUSスチール会社は全国紙によく練られた物語り・論説あるいは広告と言ったものを掲載したのである。

かくして1946年中は、産業界の影響力のある経営者の集団は未だワグナ法

---

(2) *ibid.* p. 286

(3) *ibid.* p. 286

タフト・ハートレー法への道

の廃止を求めてはあったが、5月には商業会議所が、そして12月の会議においては経営者協会が今までの提言を撤回するに至った。新政策は明かに団体交渉を受け入れ、しかし組合の勢力を弱めんとするものであった。

会議所は広範囲の公平なる改正と組合の独占的行為の多種類のストライキに対する規制を要求した。経営者協会においては少数派ではあるが、ワグナ法、ノーリス・ラ・ガーディア法及び賃金・労働時間法の完全なる廃止に向けて論議を強めた。しかし採用されたプログラムの内容はワグナ法の改正やストライキ規制の法律あるいは組合の責任の促進について可成り穏健なものであった。

かくして回復期の危機の年も音楽家組合に対するリー法 (the Lea Act) と馬車御者組合に対するホップス法 (the Hobbs Act) の新連邦労使関係法をもって終局に達した。

1947年になるや議会の聴聞会、委員会、会議室、その他両院等で最後の集会が行なわれていたので、広告活動がまた一段と盛んに続けられたのである。推測に誤りなければ、宣伝は全国的組織に直接的あるいは間接的に関係ある州または地方の組織を通じて行なわれ、地方紙・業界紙やラジオを通じたり、婦人クラブとの接触、教育や農業のリーダーその他を通じての方法であった。

全国経営者協会は1947年に発行したパンフレットの中で公衆関係方法を明記している。「目標としている対象は偉大なる未組織のはっきりと物を言えない、いわゆる中産階級であり、若者達であり、しかも国家に対する意見の持ち主でもある。」また1947年1月のニューヨーク・タイムスに発表した宣伝によれば、「全て善くなることを」呼びかけて、協力と産業平和の公平なる計画を求めた。経営者協会は組合と経営者の責任の均等、両者の独専的行為の禁止、特別の場合を除いてはストライキの自由、強制に対する自由、強制的組合員加入の禁止、経営者が職長と団体交渉せんとする要求の禁止、他方では労働者の権利を擁護しながら社会全体の利益を發展させようと根本的に

計画された改正法規の公平な運用を要求したのである。さらに自由なる団体交渉の保持は労働争議の場合に政府の干渉が絶対的に最小限に引下げらるべきであるとした。4月と5月に掲げられた広告の大意はその見出しからも明らかに読みとられた。

**“How about Some Pro-Public Legislation?”**

**“Industry-wide Bargaining is No Bargain for you”**

**”The Road to Freedom for the American Worker”**

**“Who Wants the ‘Closed Shop’?”**

これらは皆細目なしのスローガンの大部分が集められて広告になったものである。<sup>(4)</sup>これら広告の設計は公平と平等の名において、また個々人の利益の為に、そして働く権利と対等を目的として行なわれたものである。

経営者協会の機関紙 *Law Digest* は、組合の州ごとの規制の分析、憲法を基礎にした分析、議会で目下審議中の提案を内容としている為に、随分と会員を勇気づけ、また協会に加入して立法府の前線で活動せしめたのである。

商業会議所は1947年5月の会議で新しい計画を発表した。その内容とするところは次の通りである。先ず第一に経営者が経営を中断することで大衆に迷惑をかけないことを強調し、ストライキの制限、いかなる強制抑圧と強制的組合加入の非合法化、組合の独占的行為の統制、職長の団体交渉からの排除、経営者と同様労働者や労働組合による不法行為に対する法律上の責任を要求すると共に、全般として法律の平等な行政を要請したのである。

要するに経営者の全国組織は、全国経営者協会をリーダー格として露骨にワグナ法と議事妨害に対して反対し、遅ればせながら多数決によって選ばれた代表者を通じての団体交渉の権利とその法律による防御をしつづ認めたわけである。しかし1937年から経営者達は法律の不公平 (*unfairness*) について論議を始め、ついにその改正を要求したのであった。そして第二次大

---

(4) *ibid.* p. 289

タフト・ハートレー法への道

戦の終戦記念日（V-J DaY）以後、経営者は戦後の波状的ストライキに対する大衆の組合への反発に乗り、継続して行っている宣伝攻撃をも用いたのである。運動は経営者の利益の名においてではなくて、むしろ大衆または個々の労働者の利益の名において訴えられたのである。

#### 4. 戦時労働争議法

戦時中における労使関係の特徴は団体交渉による協約で守られる労働者の数及び比率が大いに増え、従って協約の増加は何ら政府の干渉なき交渉の結果によるものが大多数であった。<sup>(5)</sup> また全体の協約や争議解決の大部分はストライキを伴わずに行なわれたのである。

戦争第1年目はストライキによる作業時間の損失は大いに減少したが、1943年にはこれが増加に転じ、為に議会において重大な考慮が払われ、反ストライキ法が研究され始めたわけである。問題は5月及び6月の炭鉱の採炭停止で頂点に達したのである。AFL と CIO は共にノー・ストライキ宣言を再確認した。しかしながら、ストライキ収拾のきめ手がなく、法律制定は労働省、陸軍・海軍両省、戦時労働局及び戦時生産性本部の各長官や議長の反対があったけれども、上下両院はついにスミス・コナリ戦時労働争議法案を通過させ、6月25日には大統領の拒否権を無効にしたのである。この法律は戦時労働局に対して法的権限を与えるとともに大統領にはストライキ中の工場を押しし操業する権限を与えた。大統領のこの権限については既に現存の戦時権限によって行なわれていたのであるが、今やこのような工場でストライキを打つことは罪に服することとなるわけである。

ここで最も論議がでたのは、生産に支障をきたす争議は30日前に予告をするという規定、およびもし争議が解決しない場合に労働者が今関わっている問題のために生産を中断するかどうかを国家労政委員会が秘密投票で決する

---

(5) *ibid.* p. 298



という二条項であった。ストライキ予告の条件に應ずることなく、その為に起ったストライキによって損害を被った場合には、その損害に対し責任をとらねばならないわけである。

大統領の拒否権は、スミスらが指摘している通り、ノー・ストライキ宣言を無視し、あるいは却ってストライキを刺激したストライキ投票を定めた規定にとくに集中されていたのである。

ミルズとブラウンによれば、この規定の下での経験を見るのは値打ちのあることであると云う。実際ストライキは増加しなかった。戦争中は緊張感を増しながらも、全般的には上下動を繰り返していたわけである。確かに予告やストライキ投票の選挙は高価につくし、破壊的でもあった。そして労働組合の幹部が、ノー・ストライキ宣言を誠実に守りながらも、政府がストライキ投票の制度をつくっておいて、ストライキになると合法とか適法とかと云うつもりがないと組合員に伝えていることはつらいところであると云っている。<sup>(6)</sup> ストライキの予告は政府機関の掲示板に効果的に目に止まるよう、そして政府と経営に解決の為に圧力を加えるべく積み上げられたのである。

30日間の待つ期間は、とりわけその間にストライキ投票が実際に行なわれた場合には、それは冷却よりはむしろ沸騰させる役割を果すことになる。組合は当然ストライキの予告と投票を組織と交渉の方策として行なうことになる。通常ストライキに賛成多数の投票の場合でも必ずしもストライキは打たなかった。この期間に行なわれた大部分のストライキはワグナ法の規定を無視して行なわれたのである。ストライキ投票が行なわれたところでは、ストライキに賛成した投票は1943年の68パーセントから1944年の72パーセント、さらには1945年の84パーセントに上昇している。しかし作業中止がその投票に従ったかどうかについては、1943年の場合102件の中34件、1944年は271件中69件、さらに1945年には1249件中213件であった。

---

(6) *ibid.* p. 299

大戦終了とノー・ストライキ宣言の終焉の後には組合はワグナ法が廃止されていないので、交渉の方策として、また不法行為による攻撃に対して防衛する為に、ストライキの予告と投票を使っていた。国家労政委員会はこれらの投票の行使の是非について困惑した。なぜなら中には全国的な広範囲なものがあったからである。例えば、フォード、ジェネラル・モーターズ、クライスラーの労働者とか、鉄鋼労働者の1945年11月のそれである。かくして労政委員会は投票に勢力を集中するようになり、逆にワグナー法の適切なる行使が停止する状態となり、一方では財政的圧迫が大きくなり、ついに議会は労政委員会に対し、1945年12月28日に、これ以上投票制度に資金を注ぎ込むことを禁じたのである。

経験より判断すれば、労働争議における政府の干渉は、労働者に対して公式に彼らの指導者を支持するか、それとも離縁するかを尋ねる形式を採ったのであるが、彼等は強く前者の支持を選んだ。

ワグナ法は戦時労使関係には全体としてあまり効果がなかったけれども、同法が有している本質は建設的というよりは有害であると考えられ、費用も嵩んだのである。<sup>(7)</sup>

ミルズとブラウンは産業界の争議の傾向について次のように述べている。「1947年の法律の生れたのは次の結果である。まずは争議に参加した人々の数の膨大さであり、一部では争議への人々の関心の大きくなること、他の一部ではワシントン政府の政策によるものである。」と。この事を歴史的に振り返って見よう。

過去15年間の労働争議の件数は、割合低調であった1920年代及び1930年代初期のものより可成り多いのである。すなわち1944—46年は各年4750件以上で1937年は4740件で、以前の例えば1917年の4450件の高水準をも凌駕している。またストライキの数は1941年当時と同様な件数である。争議参加人数に

---

(7) *ibid.* p. 300

至っては、1945年の3,470,000人と1946年の4,600,000人までは、今まで最高であった1919年の4,160,000人以上と比較になる年はなかったわけである。

ストライキ参加の労働者の人数は、雇用者数の増加と共に増加すると考えられ、特に組合員数は年々増加した。比率は1943年及び1944年は戦争初期に比べて僅かしか増加していなく、1945年は12.2パーセント、1946年は14.5パーセントであるから、最高時の1919年の20.8パーセントに比べれば遙かに低いものである。

確かにこの低さは、まずは争議の調停・仲裁機構が良くなったこと、つぎに戦争が接近して現実になるにつれて、大衆の意見が強い圧力となったこと、さらには組合のノー・ストライキ宣言に大いに由来するところとなって、作業停止期間も平均的に短縮されてきたわけである。それは1945年の平均ストライキ日数は僅かに9.9日であり、1944年の平均の半分を少し上廻る程度であって、1946年になって初めて24.2日という冬期の大ストライキがあり、これは丁度20年代後期か30年代のストライキと比較できるものと言わねばならない。

またストライキの休業による直接の損失労働日の指数は、1935—39年を100とするならば1945年は224、1946年は684であり、これは戦時労働局の設置を見た初年度の1942年の25および前年1941年の136を思い比べればよい。過去にあっては1937年の年は組合組織運動が増大して、経営も改善されて賃金上昇への努力が高まったので、最も比率の高い年であった。

第二次大戦正味の年間にあっては、直接ストライキによって損失した推計による労働時間は僅か0.11パーセントであり、戦後一年目はこれが1.62パーセントまで急上昇したのであった。1946年の1月・2月の損失労働日は天文学的数字の飛躍になり、おそらく2,300万人ぐらいになり、後に減少したとは云え1945年水準を後半に持続している。

1947年に再び上昇し、石炭・電話・海運のストライキは4、5、6月にと

## タフト・ハートレー法への道

りわけ高まった。結論的に云うならば、基礎産業におけるストライキによる経済的破壊度は計り知れないものであったと云えるのである。

このような状況が、1946年の議会に起こった反ストライキ規制法の要請となり、さらに諸々の方策と併行して、同年7月ケース法案が大統領によって拒否されたのである。

これには次のような理由が付せられる。

1. 第一次大戦時のように労働組合員の数が遙かに少く、雇用者の数も非常に少いのと比べれば、第二次大戦中に起こった記録は比較的良好であったと云えること。
2. あらゆる作業停止に対して、平和的な解決が多数できた。換言すれば、ストライキなるものは一般常識では決定的例外であり、とりわけ戦時中はそうであるが、また復興期の間でもそうであったこと。
3. ストライキの原因を正さなければならないのであって、ストライキの結果と同時に、政策、手続、原因について充分なる思慮を以てする必要がある、その数字も大切だが数字の匿された赤裸々なる事実を把握することが大切である。

ミルズとブラウンによれば、さらにデーターをひろってきた大方の年は、賃金あるいは賃金と労働時間の問題が最も大きく取扱われているのであって、ストライキやロックアウトの原因もこれが支配的であったと云えよう。もちろん組合員の保護・移動の為の時間・先任権問題などの付随的問題は戦時労働局の存在中は争議の重大な原因となったけれども、争議の原因中の原因といわれるものはやはり賃金と時間であった。しかも最も劇的なものは終戦1年目の大ストライキの中に見られるのである。すなわち、終戦から1946年6月30日までの間に1000人そらの労働者から始ったストライキは遂に約400万人の労働者を巻込むこととなり、直接の損害は104百万労働日となったのであるが、ストライキ参加者の77パーセントと損失労働日の86パーセントの

(8)  
 関った問題は賃金と労働時間であったわけである。

## 5 戦後の復興と労働問題

終戦は復興計画に付随して労働問題が伴っておきてきた。このことは戦時中の労働問題にも増して困難な問題であった。最も重大であったことは政府の労働政策の失敗である。

大體戦争というものは産業事情と国民の大多数の思想の変化をもたらしたのであって、これに対して議会や政府は終戦前も何ら良識的な調和のある、そして理解のある復興政策をとり得なかったのである。

例えば戦時労働局は廃止されようとしていたので、戦後の自由経済へと同時に自由なる団体交渉に復元すべくわき起こったところの避け得ざる労働争議に対し、政府の的確なる政策が示されなかった。またトルーマン大統領も統制が一日でも早く解除さるべきことを宣言はしたが、賃金や購買力は維持されねばならず、増大した原価は企業努力によって吸収されねばならなかった。インフレーションにはデフレーションが必要悪のようにつき纏い、不況や解雇も伴ってくるのであった。価格統制を解除する努力は成功し、終戦後一年間とその後の数ヶ月は完全に行なわれた。しかしまた議会では大統領が要請する雇用保険制度の拡充や、復興期の間だけの失業対策の政府統制の維持、あるいは公正労働基準法に基いての最低賃金増額案は受容せられなかった。住宅問題も急を用したが間に合わず、家計状況と復興問題は同時的重要性を有していたのである。

ミルズとブラウンによれば、政府政策の失敗は端的に云って問題の執拗なそして建設的な思慮分別の欠如と原因についての無視が恐しい無駄な労使関係を生み出したものと言っている。他方ではまたこの様な誤った方策は、狭い自己中心の集団を生んだとも云えよう。

---

(8) *ibid.* p. 302

## タフト・ハートレー法への道

これらの集団というのは自己自身の偏狭なる利益を増進または擁護する戦術を用いるのであって、特に産業団体、農家、不動産所有者などは労働組合が当時批判されてきたのと同様な方法を採用したのである。そして彼等はそれぞれ自分の欲しているものを少しは手に入れることができた。その為には広告合戦が行なわれ、これが大衆を混乱に陥れた。そして混乱や困難に合わない連中はその道の達人であって利益を享受したのである。

調和と良心で以って自分の道を切り開こうとする人々にとっては、このような状況は不幸なことであった。かくて感情の高ぶる中で今まで見てきた様なストライキに走ったのもけだし当然であった。その為に労働組合は威信を大きく失ったのである。1945年11月に労使会議が開かれたがあまり成功とは云えなかった。

前述の通り戦後第一年目の労使関係における支配的直接的問題は賃金と物価との関係であった。そしてその背景にあるのは勿論力関係の問題であって、一方では産業界における組合への増加しつつある反抗心であり、他方では労働組合側における恐怖と不安であった。

労働組合は20年以上もの間賃金は経済の発展と歩調を合せて上昇し、生活水準は好況時には改善され失業時には下げられてはならないものであって、生活費に根ざした賃率はその信条であった。戦時中もこの信条は貫かれ、戦時労働局創設の頃には小規模鉄鋼方式が制定され、15パーセントの生活費の昇上を賃率に認めたのが1941年1月であった。1942年10月の安定法の下では小規模鉄鋼方式はまだ有効な歯止めとして継続してはいたが、それでも戦時労働局によって不公平と標準賃金を変更して増加が認められた。また労働力の減少と経営者の希望として賃金引き上げにより労働力の確保と誘因を計る為に、休日手当・休暇手当・功労賞・刺激給その他の付随的名目の諸手当を許可することによって間接的に成果を上げんとしたのである。結果としては基本的賃率体系は均衡を保つ上に上昇し、重要産業では一般的に上昇率は15

パーセント以上にはならなかった。それよりも個人もしくは小集団の選択的調整によってむしろ平均賃率が上昇したと云えるのである。また時間給なり週給が、長時間労働や超過時間労働、高賃金支払産業への移動、格上げ、能率給その他の要素によって結果的に急激に上昇したのもあるわけである。給料支払封筒の中味はこのようにして生活費以上にかなりの平均金額が増加したが、もちろんこの場合税金や社会福祉額の引取り、戦争債券の差引きがあり残額は1941年前の購買力が多少上ったと言えども少額であった。労働組合としては労働者生活費調査部 (the Department of Labor's cost-of-living index) の妥当性を攻撃し、戦時中の賃金政策を修正するのに失敗した小規模鉄鋼方式を廃棄することを目論んだのである。

戦争の終結と戦時命令の解消は今までのような良好なる所得情況が、時間短縮、超過時間の減少、低賃金産業への移動、格下げ、一家族当たりの賃金労働者数の減少によっておびやかされ、とくに少女らの場合は労働力市場から影を消したのである。加わうるに、ここにはまた失業問題が再発し、その恐怖たるや公式、非公式を問わない重大問題となった。

1945年10月までには、製造業における平均的週間所得は4月の47.12ドルから41.04ドルへ、12.9パーセントの低落であり、この間生活費はむしろ上昇していたのである。

ついに労働組合は、とりわけ極端な縮小を行なった耐久品産業では、もし家庭に持ち帰る賃金が、時間短縮の為に少くなるといけないので増額を要求した。政府が有効なる物価統制を維持することにより、賃率を上げかつ生活費を低下させることは大失業の亡霊に対し完全雇用を支えるべく購買力を保障するのと殆ど同じように必要なことと考えられたのである。従って賃金問題は復興期に団体交渉によって結着をつけらるべき中心問題であったのである。1945年8月18日の政令によって、大巾に行動の自由化が与えられるとともに、物価の騰貴さえなければ自由に賃金の増額が認められた。またつづい

てなされた安定政策の緩和は賃金増加につれて物価をも軽減させたのである。1945年10月の大統領の声明によれば「現状の価格機構の中で企業にとっては大体において賃率増加の余地がある」と。賃金理論については議論が多く困難な課題であるが、元々戦時労働局が果さねばならぬものであったが、今や国家賃金安定局 (National Wage Stabilization Board) の手に移ってから何ら適当な計画が打たれなかったのである。<sup>(9)</sup>

## 6. 労使協議会の設置

1945年の秋戦後最初の決定的試みとして団体交渉は国の価格政策と密接な関係をもつ困難な賃金を取扱わねばならなかった。そしてこの問題は政治的決定が全国規模でなされてやっと解決しそうであった。この外に労働組合の保障、労働組合の責任ならびに経営者の責任が労使の協約について議論が存在したのである。と云うのは今や戦時労働局では労使紛争は解決できないし、団体交渉も戦時統制からはずされて自由に取り組めることとなったからである。

しかし終戦の一年前から、戦争の終了に際し政府と労使に直面している問題について、合意を目的として労使会議の設置について話し合いがもたれたのであるが。結果は何も生れなかった。また1945年の初めには商業会議所の進歩的グループが平和と協調を促進すべく経営者と労働者の合意を取付けようとしたが失敗した。最後に政府主導の労使協議会 (labor-management conference) の考え方が上院議員バンデンブルグが労務長官への提案によって具体化し、労使双方の主要団体から賛成されたのである。大統領はこの計画を発表したが、実際各代表者が計画通り動き出したのは9月になってからであり、さらに協議会が召集されたのは11月であった。<sup>(9)</sup>

---

(9) *ibid.* p. 306

(9) *ibid.* p. 307



協議会の構成員は AFL, CIO, 全米鉱山労働組合, 鉄道労働組合から代表が交替で18名, 全米経営者協会, 商工会議所から代表が交替で18名と労務長官, 商務長官, ノースカロライナ州最高裁主任判事ウォルター P. ステジであり, 議長には労務長官のジョージ W. テーラーがなった。

開会に当たり大統領トルーマンは「廣大にして遠大なる産業の平和と発展の基礎を」準備することを強調した。

協議会の各委員会はそれぞれ真面目に運営され, 多数の重要案件について一致をみたのであるが, それでも労使双方が一致するものとしめないものとの問題の選別も行なわれたわけである。しかし最も重要で増大しつつあるストライキの危機の背後にある問題については何ら解決を見出すような基礎がみつからないままであった。

賃金はこの難問題の最初である。協議会での不一致はやがて悲惨な闘争となる賃金一物価の問題となった。

第2の問題は団体交渉が決裂した場合の処置である。ここでは冷却期間の方法など論議されたが急場のストライキのおそれには間に合わなかった。

第3の問題は団体交渉が円滑に進める為の手續並びに態度の問題である。この為協議会に三委員会があり, それぞれに分担の諸問題の解決に当たった<sup>(10)</sup>。この三委員会は団体交渉, 代表者問題と司法論争, 経営者の管理権について一致あるいは不一致のまぢまちであった。

かくて協議会は多くの点に悲観の内に休会することになり, 各委員は立ち去り, 彼等の大部分は既に発生している悲惨な闘争の指導者となったのである。しかし協議会としては, ある重要な範囲にまでは団体交渉を行なう最終的方法を見つけ出すまでに一致が見られたのである。一方で協議会は, 団体交渉の論争について, 労働側, 産業側, 政府それぞれが直面している非常に困難な問題を解決することが出来なかったので, 実際的な一致の範囲を形式

---

(10) *ibid.* p. 309

タフト・ハートレー法への道

化し少くとも基本的闘争の諸問題を類別できるまで休止する外なかったわけである。

労使双方の多数の問題について一致を見ることができなかつたことは、結局のところ、労働組合と団体交渉制度そのものに新しい制限を加え、また既に発生をみている悲惨にして麻痺させるようなストライキについても統制を与えるような1947年の法的規制への道を準備していたと云えよう。

## む す び

戦争を契機として労働者の性格が変容した。一つはいわゆる産業別労働者である未熟練労働者の絶対数が異様に大きくなり、今までの練熟労働者の数を遙かに上回り、したがってその組織団体である産業別労働組合である CIO と職能別労働組合の AFL とは相互に牽制し合い、その為に1935年のワグナ法の適用が困難になってきたことである。

第二は、戦勝国アメリカの経済力が労働者全般に与えた世界経済における優位性に伴ない個々の家計に対する豊富さについての要求が大になり、賃金・労働時間への訂正運動が強まり、これが執拗なる争議の続発となり政府としても労使関係の管理ができなくなってきたこと。

第三には、経営者の側において、元来ワグナ法の制定当時から、同法に対して賛成しているわけではなく、そのまま戦時統制下を経験してみて、戦後の解放された世界経済に順応しようとする時、ワグナ法では対処できないことが、明確になってきたことである。

生産性向上が資本主義経済の避けられない命題であるならば労資の協調こそがその絶対的基盤であると考えてるのであるが、当時これに対応する処置としてタフト・ハートレー法の成立をみたと思うのである。