

第一次大戦期アメリカ戦時 経済体制に関する一考察(Ⅳ・完)

黒 川 勝 利

V 戦時体制の解体と戦後危機の労資関係

(1) 1918年11月、ドイツが降伏しアメリカ戦時体制の解体が始まった。NWLB もまた、12月5日、今後は労資双方が共同で調停を求めてきたケースのみをその審議の対象とするとの決定を下して、自らその解体の方向へ一歩を踏みだした。休戦後の NWLB の限界をいちやく悟った委員長フランク・ウォルシェは、すでにその2日前に、新たな戦いの場と方法を求めて辞任し、合衆国労資関係委員会(CIR)以来のウォルシェの同志であるバジル・マンリーがその後任に任命された。休戦はまた、戦時労働政策に対する実業界の本格的な反撃の始まりを意味した。戦時中にいったんは NWLB の裁定を受諾したベスレーム・スティールが、終戦は非常事態を前提とした裁定の失効を意味すると主張して反撃の口火を切った。ベスレーム・スティールの要求自体は、NWLB の経営者側委員の支援にもかかわらず、タフト委員長が労働者側委員の主張を支持したために却下されたけれども、NWLB の権威の低下は覆いえない事実であった。1919年8月、NWLB は最終的に解散した。フランクファーターの戦時労働政策委員会はそれよりも半年近く早く廃止されて⁽¹⁾おり、ここに戦時労働政策体制は幕を閉じたのである。

(1) Conner, *op. cit.*, pp. 158-163.

とはいえ当時の、特に労資関係の当事者、あるいは当事者ならずとも様々の立場、理念のもとにそれに関与し、あるいは関心を抱いていた人々にとって、戦時労働政策の展開とその成果は、戦後の再建、あるいは「平常への復帰」にあたってきわめて重要な教訓となった。かくして、たとえば全国市民連盟(NCF)会長エヴァリット・メイシーは、彼自身造船業労働調整委員会(Shipbuilding Labor Adjustment Board)の委員長として戦時労働政策の一端を担った経験から、政府の労働争議調停委員会が戦時のアメリカで成功したのならば、「類似の諸委員会が平時の産業界において役に立たないはずがあるか」と主張してその戦後への継承を提案した。⁽²⁾またNWLB委員長のマンリーは、彼の場合はおそらく戦時労働政策のもとで組織労働が勢力を大きく拡大したという事実をむしろ念頭に置きつつ、平時の争議調停機関として、NWLBよりいっそう強力でかつ広範な権限を持った“National Labor Board”⁽³⁾の設立を提案した。

このような、より一般的に表現すれば戦時労資関係の基本的枠組みを戦後のアメリカに継承しようという努力は、1919年から1920年にかけて開かれた大統領産業会議 President's Industrial Conference において最終的に試されることになった。しかしながら——ここで結論を先取しておこう——結局のところこのような努力は実を結ばず、むしろ労資の力による対決のもとで戦後労資関係の新たな枠組みが設定されていくのである。

(2) 周知のように、第一次大戦の直後、特に1919年は、アメリカ労資関係史に残る大ストライキが頻発した、きわめて深刻な対決の時期であった。⁽⁴⁾量

(2) *Ibid.*, pp. 173—174.

(3) *Ibid.*, pp. 176—177.

(4) 特に有名なのは、鉄鋼ストライキ、炭鉱ストライキ、シアトル・ゼネラル・ストライキ、ボストン警官ストライキの4ストライキである。ここでは本稿の目的に直接関係する部分に触れるのみで、その意義や経過を詳しく検討するのは差し控えざるを得

的にみても、争議件数だけなら3,630件でその前後より若干多い程度に過ぎないが、参加人員の方は400万人強とまさに空前の記録を示している⁽⁵⁾。これは実に当時の全労働者の20%にあたり、現在に至るまで、デイヴィッド・ブロディの言葉を借りるならば、「アメリカ史上、この記録が凌駕されたことも、この記録に接近したこともない」のである⁽⁶⁾。

これらのストライキと戦時労働政策、あるいはより一般的にウィルソン政権との関わりは、もとより一様ではない。たとえば1919年初頭にアメリカ国民に大きな衝撃を与え、いわゆる“Red Scare”現象との関連でも重要なシアトル・ゼネラル・ストライキの場合、少なくともその発端となった造船所ストライキにおいては、単純な労資の対立というよりもむしろ、シアトルの特殊事情を無視ないし軽視した造船業労働調整委員会の賃金裁定、およびその前後における委員会と緊急艦隊公社 (Emergency Fleet Corporation) の不手際に対する不満がストライキの重要な契機となっており、その意味では

ない。ある程度詳しくそれらの経過を述べている邦語文献として、鉄鋼、炭鉱、ポストン警官の3ストライキについて、田島司郎『アメリカ労務管理形成史』ミネルヴァ書房、1981年、76—91ページ、鉄鋼ストライキについて、萩原進「アメリカ資本主義と労資関係」(戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』有斐閣、1977年、所収) 151—155ページがある。

(5) さしあたり、下表を参照せよ。

年	ストライキ件数	参加労働者数	全労働者中の参加者の比率	年	ストライキ件数	参加労働者数	全労働者中の参加者の比率
1914	1,204	※	※	1921	2,385	1,099,247	6.4
1915	1,593	※	※	1922	1,112	1,612,562	8.7
1916	3,789	1,599,917	8.4	1923	1,553	756,584	3.5
1917	4,450	1,227,254	6.3	1924	1,249	654,641	3.1
1918	3,353	1,239,989	6.2	1925	1,301	428,416	2.0
1919	3,630	4,160,348	20.8	1926	1,035	329,592	1.5
1920	3,411	1,463,054	7.2				

※=資料なし。

出所 *Strikes in Defense Industries* (U. S. Senate Document No. 52, 77th Congress, 1st session, Washington, 1941), p. 196.

(6) Brody, *Labor in Crisis*, p. 129.

先に述べた戦時中のブリッジポート労働者のNWLBへの抵抗と共通した側面を持っていたように思われる。⁽⁷⁾

もちろんその後の展開は大きく異なっていた。第一次大戦はすでに終わっていた。少数ではあるが強力なIWW組織の存在とその積極的な宣伝活動、そして当時の太平洋岸北西部の労働運動一般に共通の、AFL系組合でも例外ではなかった急進的、戦闘的傾向は、当時の全世界の革命と動乱からもたらされた高揚した雰囲気とあいまって、1月21日からストライキに入った3万5000人の造船労働者を孤立させてはおかなかった。シアトル中央労働評議会(Seattle Central Labor Council)の指導の下に、101のローカル・ユニオンの代表から成るゼネラル・ストライキ委員会(General Strike Committee)を結成したシアトルの労働者は、6日、分離された日系人労組をも含めて、アメリカ史上初の全市的ゼネラル・ストライキに突入したのである。⁽⁸⁾

40万人の参加者を数えたという1919年末の炭抗ストライキの場合、ウィルソン政権との関わりはより直接的であった。深刻な石炭の不足から国民生活や生産に重大な影響を及ぼしたこのストライキに対して、ウィルソン政権は最初は調停者として、やがてはむしろ弾圧者として介入した。すなわち炭鉱経営者と鉱夫の対立が、ついには政府と鉱夫の対立になった。かくして本来当事者のはずの経営者が、「我々は、堅く立場を守って、論争は政府に任せておこう」と述べて「現実のストライキ情勢から超然とした」姿勢をとったのである。⁽⁹⁾

とはいえこのストライキの最大の争点は、結局のところ労働諸条件の改善、

(7) Robert L. Friedheim, "Prologue to a General Strike: The Seattle Shipyard Strike of 1919," *Labor History*, 6-2 (1965), pp. 121-142, do., *The Seattle General Strike* (Seattle, 1964), pp. 55-80.

(8) *Ibid.*, pp. 97-99, 124. ただし日系人労組はストライキ委員会における投票権を認められていなかったという。

(9) David Corbin, "The National Coal Strikes of 1919 and 1922" (Unpublished Dissertation in The Historian's Office of U.S. Department of Labor), p. 35.

特に賃上げに他ならなかった。合同鉱山労組の指導者ジョン・L・ルイスも、当時の“Red Scare”現象がストライキに関する世論に与える悪影響を配慮して、ストライキ声明の一部で次のように述べている。

このストライキを呼び掛けるにあたっての合同鉱山労組の目的はただ一つである。それは公正な賃金、適正な労働諸条件への権利の承認を得ることである。その他の問題は含まれていない。またいかなる者もこのストライキに外部的な諸目的を注入しようと試みてはならない。⁽¹⁰⁾

ここにこのストライキと、以下に述べるやはり1919年の鉄鋼ストライキとの一つの決定的な違いがあった。

さて、ここでの我々の課題との関連で特に重要なのはやはり鉄鋼ストライキである。

第一に、このストライキの背景として、戦時中からの鉄鋼労働者組織全国委員会による鉄鋼労働者の組織化運動の一定の成功をまず挙げなければならぬけれども、すでに述べたようにこの運動は事実上戦時労働政策に支えられて進展したものであった。それゆえこのストライキこそ、戦時労働体制の成果とその枠組みを一定程度継承しようとする労働者側と、これを否定し大戦以前の正常への復帰 *return to normalcy*、より正確には新たな戦後的枠組みの設定を目指す経営者側との、もっとも典型的な対決の場となったのである。しかも鉄鋼ストライキの成否の影響は単に鉄鋼業にのみ止まるものではなかった。なぜなら、当時のアメリカでは産業によって組織化の実態が大きく異なっていた。後述する大統領産業会議への提案の中で雇主グループは、当時の組織化の状況を以下のように、私の考えではかなりの確に、要約している。

(10) Robert K. Murray, *Red Scare: A Study in National Hysteria, 1919—1920* (Paperback ed., New York, Toronto, London, 1964), p. 154.

労働組合によって用いられている「団体交渉」という用語は、おおむね、組合がその産業の事実上すべての被雇用者を代表しているところにおける、労働組合とその産業の雇主との交渉をさすものである。鉄道業と鉱山業とはそのような産業である。我が国の製造業の中にもそのようなものはある。たとえば、ガラス産業、衣服産業、および印刷業であって、これらはおおむね組合化されており、そこには上述したような「団体交渉」が存在している。

しかしながら、我が国の数十万の製造企業の中で、この種の団体交渉を含むまでに完全に組合化されているのは比較的少数である。ほとんどのものはオープン・ショップ工場であって、そこでは個々の企業の雇主と被雇用者が彼等自身の間で、賃金と労働諸条件とを団体的、あるいは個別的取引により決定しているのである。⁽¹¹⁾

すなわち、当時のアメリカ労働運動は製造業、特に鉄鋼業に象徴される大量生産産業の中にはまだ根づいていなかったのであって、そこに、合同鉱山労組の存在自体はもはや問題ではなく、賃金や労働諸条件が対立の焦点であった炭抗ストライキと、最大の、決定的ともいえる対立点が組合承認の問題であったこの鉄鋼ストライキの、大きな違いがあった。そして当時のアメリカ製造業の中での鉄鋼業の比重を思えば、このストライキの結果が製造業一般の組織化、ひいてはゴンパースが率いる当時のアメリカ労働運動の将来にまで影響を及ぼすのは、当然予想しうることであった。⁽¹²⁾

(11) *Proceedings of the First Industrial Conference (Called by The President), October 6 to 23, 1919* (Washington, 1920), p. 242.

(12) この問題について、David J. Saposs は、ストライキのさなかにおいて、その意義を以下のように、簡潔に要約している。「この闘争の底にあるのは、労働側がもしこのストライキに勝てなければ、逆流によってその威信の多くを破壊されてしまうであろうという懸念である。労働側はこれを感じとっており、鉄鋼ストライキを全労働運動に影響するものとみなしている。このストライキに勝てば、保守派 (the old guard) は、組織化されていない鉄鋼業を保守的な職業別組合主義の誤りの証拠として指摘している急進的反対派を食い止めることが出来るであろう。同様に労働側の人々が考えているように、鉄鋼業におけるストライキの成功は、非組合派の雇主の心に「敬虔の念」を抱かせることになる。他方、このストライキに敗れたならば、AFL の保守的

さて戦時体制下における鉄鋼業組織化運動の開始とその展開についてはすでに述べた。この運動は戦後も精神的につづけられた。他方、休戦によって不当労働行為に対する NLRB 等の政府機関の監視から解放された経営者は、組合加入者に対する差別待遇や会社町からのオルグの締め出しなどによってこれに対抗し、対立はいよいよ深刻化した。⁽¹³⁾

経営者の抑圧は、そしてしばしばそれと結合された恩恵的施策も、組織化運動を抑えることはできなかった。しかしながら、組織化の進展はもう一つの、労働者側にとってより困難な課題を前面に押し出すこととなった。すなわち、再度プロディの言葉を借りるならば、「問題は労働者が組合に加入するか否かではなく、鉄鋼会社が組合と交渉するか否かということであった。決定的な問題は(組合)承認であった。それなしでは、鉄鋼労働者組織全国委員会の成功は無意味な、一時的なものとなるであろう。そして承認は結局のところ力 power の問題であった。」⁽¹⁴⁾そして U. S. スティールに代表される当時の強大な鉄鋼会社と対決する力はもちろん労働者側にはなかった。

にもかかわらず、事態は両者の対決の方向に進んでいった。全国委員会による組織化を成功させたのと同じ原因、すなわち鉄鋼会社に対する一般労働者の強い不満が、経験を積んだ幹部たちの制止を超えて対決を必然化したのである。7月20日、全国委員会は鉄鋼会社に対する12項目の要求を採択するとともに、ストライキ権批准投票の実施を決定した。8月20日、ストライキ権は圧倒的多数で承認され、26日にこれを受けて代表団が交渉のために

な一派の信頼は失われ、急進派が優勢となるであろう。それはまた反組合的雇主による、労働運動を完全に一掃するための一斉攻撃のシグナルとなるであろう。」(David J. Saposs, "How the Steel Strike Was Organized", *The Survey*, 43-3, 1919, p. 69, Saposs Papers Box 6, File 7, Wisconsin Historical Society).

(13) 以下鉄鋼ストライキの経過については、おおむね Brody, *Labor in Crisis*, pp. 87-113 による。

(14) *Ibid.*, p. 95.

U. S. スティールのゲイリーのもとへ派遣されたが、ゲイリーは彼等との会見を拒否した。翌日、全国委員会はゲイリーに最後通告を突きつけた。

ウィルソン大統領が、鉄鋼ストライキに介入したのはこの時点であった。29日、ウィルソンはゴンパースの要請に答えて、ホワイト・ハウスで彼の率いた全国委員会メンバーと会見した。同日、ニュー・ヨークにおいて、戦時産業本部長官だったバーナード・バルークがゲイリーと会見して労働者側代表団との交渉を勧めるウィルソンの意向を伝えた。しかしながらこの会見も、また9月9日の再度のバルークの努力もゲイリーの強硬な態度を変えることは出来なかった。10日、全国委員会は9月22日からのストライキ突入を決定した。ウィルソン大統領の、10月開催予定の産業会議までストライキ突入を延期して欲しいという要請も、すでにストライキの準備に着手した全国委員会の受け入れ得るところではなかった。ウィルソンの要請の受諾を主張したゴンパースにたいして、12日フィッツパトリックは以下のように打電した。

いかなる曖昧で不明瞭な延期も我々の運動の絶対的な士気の低下と完全な破滅を意味するであろう。労働運動全体にとって、ストライキに敗れて完全な敗北を被る方が、今になって延期を試みるよりも千倍もましであろう……⁽¹⁵⁾。

22日、全国委員会の主張によれば、27万5000人の鉄鋼労働者が職場を放棄し、アメリカ史上空前の大ストライキが始まった。⁽¹⁶⁾

(3) このような事態を背景に、鉄鋼ストライキ突入直前の1919年9月3日、

(15) *Ibid.*, p. 106.

(16) 全国委員会によればピーク時のストライキ参加者は36万5000人であるが、プロディは、実際には鉄鋼業全労働者の約半分、すなわち25万人程度と判断している(*Ibid.* p.113)。

ウィルソン大統領は、“some common ground of agreement and action with regard to the future conduct of industry”⁽¹⁷⁾に達することを目的として、労働者、雇主および公益のそれぞれ15人の代表からなる産業会議を招集した。労働者代表の15人は全員 AFL によって、雇主代表は、NICB によって5人、商工会議所によって5人、投資銀行家協会によって2人、農業団体によって3人が、公益代表の15人は、大統領自身によって指名されることとされていた。⁽¹⁸⁾

この会議は、戦時の経験を踏まえて戦後労資関係の枠組みを設定しようとするウィルソン政権の試みの最大のものであった。しかしながら、結果としては、戦争という国家介入のもっとも強力な根拠が失われた時点でのそのような試みの限界を明確に示すものとなり、したがってまた戦時労働政策の意義をいわば逆の方向から照射することともなった。それゆえここで、この会議の、結論的にいえば挫折に至る経過を、若干詳しく追求しておきたい。

さて、ウィルソンの書簡がこの会議を招集するにあたっての目的として掲げたのは、戦後のより一般的かつ長期的な労資関係の枠組みについて審議す

(17) *Proceedings of the First Industrial Conference*, pp. 4—5. 以下この第一回産業会議については、この速記録と“General Committee”の議事録(*Minutes of the Meeting of the General Committee of the National Industrial Conference, Washington, 1919*)の他、National Industrial Conference Board, *The Vital Issues in the Industrial Conference at Washington, D. C.* (Boston, 1919), Brody, *Labor in Crisis*, pp. 115—123, Haggai Hurvitz, “Ideology and Industrial Conflict: President Wilson’s First Industrial Conference of October 1919,” *Labor History*, 18—4 (1977)を参照した。それぞれの特徴を簡単に述べておこなうならば、NICBのパンフレットは、もっとも簡潔に会議の経過を追いつつ、要所で雇主グループの正当性を主張するコメントを加えている。プロディは、もちろん鉄鋼ストライキとの関係に考察の力点を置いている。当時の労資関係の全体的流れを概観しつつ、より広い視野の中でこの会議の意味を捉えようとしているのが、ハーヴィッツである。

(18) しかしながら、10月6日に実際にワシントンで会議が開かれた時には、労働者側に鉄道関係労組の4人、雇用者側に鉄道会社幹部2人が追加されていた。また公益代表は25人に増加していた(さしあたり、National Industrial Conference Board, *The Vital Issues*, p. 1)。

ることであった。しかしながら、鉄鋼ストライキが始まってほぼ2週間が経過した10月6日にワシントンで開かれたこの産業会議のすべての参加者が、進行中のストライキを意識していたであろうことは疑う余地がない。はたして労働側は議長を選出、議事規則の制定等の予備手続きを終えるやいなや、次のような決議を提出したのである。

アメリカの鉄鋼業において現在進行中の全国的ストライキは、直接関係する男女のみならず産業生活全般にわたって雇主と労働者の関係を混乱させようとしているがゆえに、そして

この会議は産業を安定させ雇主と被雇用者とのより良い関係をもたらすことを目的として呼びかけられたものであるがゆえに、そして

組織労働はこの未解決の重大な産業的対立の即時調停に役立つことを証明したいとの真摯にして公正な望みを表明したいと欲するがゆえに

それゆえに、以下のように決議する：

この会議を構成するそれぞれのグループはそのうちの2人を選出し、そしてこの選出された6人で構成される委員会に鉄鋼業における労働者と雇主の間に存在する紛争の裁決と解決が委ねられる。

この委員会の判定の審議中この会議は、ストライキに参加している労働者には仕事に復帰するように、雇主には彼等を以前の地位に復帰させるよう要請する。⁽¹⁹⁾

しかしながら雇主グループは、そしてまた U. S. スティール会長のゲイリーは、——奇妙なことに彼はこの会議に雇主グループではなく公益グループの一人として参加していた——このような提案を明確に拒絶し、10月20日の会議において、資本と労働の間に「適正にして満足しうる諸関係を確立しようという大統領の希望」には敬意を表しつつも、原則を犠牲にすることはできないとして次のように宣言する。

(19) *Proceedings of the First Industrial Conference*, p. 58.

私は、我が国の鉄鋼業に対する現在のストライキは調停あるいは妥協の対象になるべきものではなく、またこの会議はその問題に関していかなる行動もとるべきではないと確信している。⁽²⁰⁾

翌21日、提案は否決された。その夜、AFLの執行委員会は鉄鋼ストライキの財政的、精神的支援に全力を尽くすことを決議したのである。⁽²¹⁾

さて、会議の本来の目的たる戦後労資関係の諸原則を策定するための審議も同様に難航した。労働グループが鉄鋼ストライキに関する決議と同時に提出したプランは労働者の権利に関してなかならず次のように規定していた。

1. 自分たちの権利、利益、および厚生⁽²²⁾の保護および増進のために労働組合を組織する賃金労働者の権利。
2. 賃金、労働時間、および雇用の諸関係、諸条件に関して雇用と、労働組合を通じて団体として交渉する賃金労働者の権利。
3. 賃金、労働時間、および雇用の諸関係、諸条件に関する雇主との交渉および調整において彼等自身が選んだ代表によって代表される労働者の権利。⁽²²⁾

この提案は3者からそれぞれ5人ずつの代表で構成された“General Committee”の審議に委ねられた。ここでは、公益グループのチャールズ・エドワード・ラッセルの提案とH.B.エンディコットの修正によって以下のような案が作成され、公益グループと労働グループの支持を得て、産業会議に報告されることとなった。

(20) *Ibid.*, pp. 220—221.

(21) *Ibid.*, pp. 238—240, 272—273, Brody, *Labor in Crisis*, p. 121.

(22) この提案は、その他に、言論の自由、労働時間の規制、男女同一賃金、産業別労資会議、移民制限等、合計11項目から成っていた(*Proceedings of the First Industrial Conference*, pp. 58—59)。

労働組合を組織し、団体として交渉し、雇主との交渉および調整において、そして賃金、労働時間、および雇用の諸関係と諸条件に関して、彼等自身が選んだ代表によって代表される賃金労働者の権利は、承認される。

このことは、労働者がその選択に従って組織への加入を拒みあるいは雇主と直接に取引する権利を、いかなる労働者に対しても、制限するものと理解されてはならない。⁽²³⁾

16日に全体会議に提出されたこの案に関する公益、労働両グループの連携はしかしながら2日後の“General Committee”の討論の中で崩れた。すなわち労働組合以外の労働者組織、すなわち工場委員会等の組織をこの案では否認してしまうことにならないかという疑問が生じた結果、ゴンパースの努力にもかかわらず、公益グループは僅か一票差ながらこれに反対することを決定し、かわって以下のような、この点に関する限りは疑問の余地のない二つの修正案を提出することとなったのである。

彼等自身が選択した結社を組織し、団体として交渉し、雇主との交渉および調整において、そして賃金、労働時間、および雇用の諸関係と諸条件に関して、彼等自身が選んだ代表によって代表される賃金労働者の権利は、承認される

このことは、労働者がその選択に従って組織への加入を拒みあるいは雇主と直接に取引する権利を、いかなる労働者に対しても、制限するものと理解されてはならない。

あるいは

労働組合およびその他の組織を組織し、団体として交渉し、雇主との交渉および調整において、そして賃金、労働時間、および雇用の諸関係と諸条件に関して、彼等自身が選んだ代表によって代表される賃金労働者の権利は、承認される。

(23) *Minutes of the Meeting of the General Committee*, pp. 20—23, *Proceedings of the First Industrial Conference*, p. 141.

このことは、労働者がある選択に従って組織への加入を拒みあるいは雇主と直接に取引する権利を、いかなる労働者に対しても、制限するものと理解されてはならない。

すなわち公益グループの提案は、“General Committee”の原案の「労働組合 trade and labor unions」を、「彼等自身が選択した結社 associations of their own choosing」、あるいは「労働組合その他の組織 trade and labor unions and other organizations」に変更するというものであった。⁽²⁴⁾しかしながら、会社組合を明示的に承認するこの修正案は労働グループの支持するものではなく、また雇主グループの支持を得ることもできなかった。

他方、雇主グループはこれに対して以下のような修正案を提出した。

以下、決議する。その選択に従って結社への加入を拒み雇主と直接に取引する賃金労働者の権利を決して制限することなしに、政府雇用とは区別される民間の賃金労働者の労働組合、工場別産業委員会(shop industrial councils)、あるいはその他の合法的な形態の結社を組織する権利、団体として交渉する権利、および雇用の諸関係と諸条件に関して、彼等自身が選んだ代表によって代表される賃金労働者の権利は、承認される；また、雇主が、彼の被雇用者であって彼等(被雇用者)によって彼等(被雇用者)の中から選ばれたのではない労働者あるいは労働者集団と、取引しあるいは取引しない権利は承認される；また、雇主とその労働者が彼等の代表関係の形態に関して自発的に合意する権利は否定されない。⁽²⁵⁾

すなわち雇主グループは、単にオープン・ショップの原則や労働組合以外の被雇用者組織の公認のみならず、被雇用者が会社との交渉を希望するならば外部の組合役員等ではなく被雇用者自身の中から代表を選ぶことを要求し

(24) *Ibid.*, pp. 228—229, 237, Brody, *Labor in Crisis*, p. 120. なお“General Committee”の *Minutes* は、「長時間検討され議論されたが、合意に至らなかった」とのみ記している(*Minutes of the Meeting of the General Committee*, p. 26)。

(25) *Proceedings of the First Industrial Conference*, pp. 174—175.

たのである。もちろんこれは事実上当時のアメリカ労働運動の否定に他ならなかった。かくして労働グループのあるメンバーはこれに対して、「それは権利ではなく、隷属の表現、最悪の形態における賃金奴隷制の表現である⁽²⁶⁾」と抗議した。当然のことながらこの決議は、労働グループと公益グループの双方によって反対された。

結局のところ、21日の会議は団体交渉の原則に関するすべての提案を、いずれもそのスポンサー・グループのみが支持、他の2グループは反対するという結果でもって葬ったのである⁽²⁷⁾。同じ21日、会議はすでに述べたように鉄鋼ストライキの調停に関する労働グループ提出決議をも否決し、何一つとして成果を挙げることなく暗礁に乗りあげたのである。

産業会議の議長を務めていた内務長官のフランクリン・レインはこのような事態に直面して急遽ウィルソン大統領の支援を要請した。病床で医師の禁止を振り切って口述されたウィルソンの書簡は会議で読みあげられ、その結果以下のような労働グループの最後の妥協案を生み出した。

差別されずに組織し、団体として交渉し、雇主との交渉および調整において、そして賃金、労働時間、および雇用の諸関係と諸条件に関して、彼等自身が選んだ代表によって代表される賃金労働者の権利は、承認される

すなわち、労働グループは、労働者組織の定義、性格づけの問題をいちおう保留にしておくことで、代表者の自由選択の原則に対する同意を得ようと試みたのである。「この譲歩は公益グループを満足させ」て、その支持を得た。のみならず雇主グループの一部もこの提案に賛成した。しかしながら、NICB や商工会議所を代表する強硬派が雇主グループの多数を制した⁽²⁸⁾。三グ

(26) *Ibid.*, p. 189.

(27) *Ibid.*, pp. 227—228, 237—238.

グループ一致の議事規則に基づき提案は否決され、ゴンパースは自ら「白鳥の歌」⁽²⁹⁾と呼んだ最後の演説で彼等を厳しく批判し、労働グループを率いて退場した。

結局のところ雇主グループは、労資関係の今後の枠組みは、もはや国家干渉によることなく、労資の直接的な対抗関係の中で決定するという意志を、この会議におけるほとんどあらゆる妥協を排することによって、誤解の余地なく示した。まさしくこの会議は、ハーヴィッツが簡潔に要約したように、「両者が理解しえなかったがゆえにではなく、むしろお互いの立場が意味しているものをあまりにも完全に理解していたがゆえに」⁽³⁰⁾決裂せざるをえなかったのである。

(4) 戦後労資関係の枠組みの設定を目指すウィルソン政権の最後の努力は、1919年12月から翌年3月にかけての第2回大統領産業会議であった。第一回の会議とは異なり、というよりもその失敗を教訓として、ここでは直接的にはいかなる利害勢力をも代表しない17人の、法律家、経済学者、元州知事、ジャーナリスト等が委員に指名され、しかも「目下の事態には関わることなく」、「この嘆くべき事態の再発を防ぐ」方法の探究がその任務として要請された。⁽³¹⁾

この委員会に関してここで特に注意しておく必要があるのは、次のような事実である。

第一に、この委員会で副委員長、あるいはしばしば委員長代理として(委員

(28) *Ibid.*, pp. 247—250, 266, National Industrial Conference Board, *The Vital Issues*, pp. 10—12, Brody, *Labor in Crisis*, pp. 121—123, 127.

(29) *Proceedings of the First Industrial Conference*, p. 274.

(30) Hurvitz, *op. cit.*, p. 524.

(31) Gary Dean Best, "President Wilson's Second Industrial Conference, 1919—1920," *Labor History*, 16—4 (1975), p. 509.

長は労働長官のウィリアム・ウィルソンであった) 審議の過程で指導的役割を演じたのは、1920年代のアメリカ経済政策の事実上の中心人物となるハーバート・フーヴァー⁽³²⁾であった。

第二に、委員会はその最終報告書において、結社の自由、合理的な賃金、男女同一賃金、48時間労働、幼児労働の制限等の原則とともに、労資紛争調停機関としての National Industrial Board の設立と、工場委員会制度の普及とを勧告した。ただし、この場合の工場委員会は、けっしていわゆるロックフェラー・プランや厚生資本主義の下における工場委員会のような労働組合を追放するための組織ではなく、むしろそれを補完し、あるいは組合に組織されていない労働者や組合に無視されている非熟練労働者を雇主に対して、あるいは National Industrial Board 等の機関において代表することによって、労資関係を安定させるための組織と考えられていた。一言にしていえば、戦時体制下で NWLB が設立を命じたような工場委員会を、フーヴァー等は考えていたように思われる。⁽³³⁾

第三に、しかしながらこの会議もまた、現実にその後の労資関係に大きな影響を与えることはなかった。鉄鋼ストライキにおける労働者側の敗北はすでに明白であり、資本は自らの実力でもって新たな労資関係の枠組み＝いわゆる厚生資本主義 welfare capitalism を設定しつつあった。ベストの表現を借りるならば、「第二回産業会議は、戦争がすでに経営者側の勝利に終わったとみえる時に、講和のための機関(peace-making machinery)を提案した」のである。かくして実業界はもちろん、世論も、そして議会もこの委員会の審議にもはや関心を示さなかった。審議を終えてまもなくの5月、フーヴ

(32) *Ibid.*, pp. 508—509; ジーガーはこの会議におけるフーヴァーの役割を“*de facto*” head と表現している (Robert H. Zieger, “Labor, Progressivism, and Herbert Hoover in the 1920’s,” *Wisconsin Magazine of History*, 58 (1975), p. 201)。

(33) Best, *op. cit.*, pp. 517—518.

ァーは上院教育労働委員会で証言して National Industrial Board 設立法の制定を要請した。議会はその要請を事実上無視したばかりか、この最終報告書の印刷費用の支出さえも拒否したのである。⁽³⁴⁾

NWLB の事務局長として戦時労働政策に携わった W. ジェット・ラウク(彼もまたかつて労資関係委員会の関係者であった)のような親労働者派の人々にとっては、第二回産業会議の報告書すらきわめて不満足なものであった。報告書は争議調停機関の設立を勧告したとはいえ、NWLB の「諸原則ならびに諸政策」、あるいは第一回会議で争点になったような戦後労資関係の基本原則を何等確定することがなかったからである。⁽³⁵⁾ しかも現実にはこの不十分な勧告すら実現しなかった。かくしてウィルソン政権はたしかに「戦時体制下における労働保護政策を戦後も持続させえなかった」⁽³⁶⁾のである。

(5) さてここで、本稿の課題からして当然に、戦時産業本部(WIB)を中心とした戦時産業政策体制の解体過程にも言及しておかなければならない。ここでは戦時労働政策の解体との比較の観点から、以下の二つの点を特に強調しておきたい。

第一に、戦時労働政策の継承の場合と類似の現象を、戦時産業政策の継承に関してもまた、ただし労働政策の場合ほど興味深い展開過程をたどりはしなかったけれども、見出すことができるという事実である。⁽³⁷⁾

すなわち、すでに述べたように戦時体制下における政府の干渉が組織化の樞子となったのは産業界の場合も同様であった。そしてここでもまた、戦後

(34) *Ibid.*, pp. 519—520.

(35) Conner, *op. cit.*, pp. 179—180.

(36) 新川健三郎「ウィルソン政府の労働政策に関する一考察」25ページ。

(37) 以下の叙述は主として、Robert F. Himmelberg, “The War Industries Board and the Antitrust Question in November 1918,” *Journal of American History*, 52(1965), pp. 59—61, 70—74 による。

アメリカにその成果を継承すべく、具体的にはその妨げたる反トラスト法の改正が、戦時産業本部(WIB)の内外で意図され、検討されたのである。

ヒメルバーグによれば、WIB がこのような試みに初めて関係したのは1919年11月中旬、WIB の資源保存部(Conservation Division)の WIB から商務省への移管の際であり、この時一部の関係者はこれを口実に故意に曖昧な文言を含んだ法律を制定させることによって連邦取引委員会や裁判所による反トラスト法の拡大解釈に道を開こうと考えたのである。また同じ11月の下旬に優先制度委員長のパーカーは、バルーク邸におけるバルーク自身を含む産業動員関係者との議論の後で、「該当する産業の企業の過半数に対してその産業の全企業のための生産割り当てを設定するのを認める」⁽³⁸⁾ような法案を作成しようと試み、翌12月の中旬には WIB 副長官のジョージ・ピークがバルークへの書簡の中で次のように主張した。

我々が戦時中(during the way [sic])に学んだ教訓が平時における実業界と公共の利益のために役立てられるように産業の協力を許す適切な法律が制定されるべきです。原料、労働および資本の無駄な使用を避けるための資源保存、生産物と過程の標準化、一定の状況の下での価格の公定、その他の問題が政府の協力によって継続されるべきです。⁽³⁹⁾

しかしながらここでもまた、このような戦時体制の継承の試みは、少なくとも直接的には成功しなかった。「良くも悪くも実業界に対する我が国の確立した政策となっている」⁽⁴⁰⁾反独占政策からの離脱は、当然ながら大統領、そして議会の支持を得ることが困難と思われたこと、さらにはその産業動員機関としての生命の最後の段階における露骨な親実業界的政策が、WIB の歴史

(38) *Ibid.*, p. 71.

(39) *Ibid.*, p. 72.

(40) *Ibid.*, p. 71.

的評価を決定的に傷つけるであろうという危惧とが、バルーク等関係者をしてそのような路線の積極的展開をためらわせることとなったのである。

第二に、しかしながら産業政策の場合と労働政策の場合との類似は、ここで終わる。すなわち戦時体制のより直接的継承の試みは挫折したとはいえ、戦時に始まった産業界の組織化への胎動は結局、反トラスト法の存在にもかかわらず、我が国でもすでに新川健三郎氏が詳細に分析しておられるように、⁽⁴¹⁾1920年代のいわゆる「フーヴァー体制」のもとで開花したのである。

Ⅵ 結びにかえて

1920年代の「フーヴァー体制」は、結果として戦時経済体制の部分的継承となった。戦時に進行した産業界と労働界の組織化のうちで、産業界の組織化のみが戦後のアメリカ経済を特徴づけるものとなった。

とはいえ、この原因を戦時経済体制そのものに求めることはできない。諸利害の錯綜する労働政策の場合、産業政策ほど単純ではなかったとはいえ、戦時の政府諸機関はおおむね親労働者の政策を採用し、生産の現場における闘争と呼応しつつ、労働者の利益擁護に努めたのである。たしかに戦時の委員会ないし体制がそのまま戦後に継承されるということにはなかった。しかしその点に関しては産業政策の場合も同様であった。また、戦後の労資対立に影響されて政府は、労資合意の諸原則に基づく労資関係の調和を戦後のアメリカで再建しようと2度にわたる産業会議を開催したのである。

労働運動の前進を阻んだのはむしろ、終戦とともに干渉の根拠を失った政府によってはもはや止めようのない、資本の決意に他ならなかった。彼等は、アメリカ労働運動と正面から対決し、これを打ち破ったのである。以後、労働組合による組織化は完全に停滞し、また戦時体制下のNWLBの裁定で、

(41) 新川健三郎「革新主義より『フーヴァー体制』へ」参照。

あるいは第二回産業会議報告書で、本来の労働運動を補完し従業員の真の意志を代表するものとされた工場委員会はいわゆる厚生資本主義のもとで会社による支配のための組織に転化したのである。