

# ハーヴェスターにおける 「独立」組合結成前史

伊藤健市

## はじめに

1930年代におけるアメリカ労使関係の展開は、「ニューディール型」労使関係を現出せしめたことで、第2次世界大戦後のみならず現代にもその影響を及ぼしている。

筆者はこの点に関し、「ニューディール型」労使関係の特徴をなす「排他的交渉代表制度」とそれを決定する「代表選挙」が、かえって組織率の低下を招き、それに伴う未組織部門労働者の「代表ギャップ」を引き起こし、ひいては全国労働関係法 (National Labor Relations Act, ワグナー法) 第2条第5項および第8条第a項(2)を時代錯誤と見なす事態を招いていることを明らかにした。そこでは、1920年代の従業員代表制の復活が模索されるといった動きも見られたのである<sup>1)</sup>。

この現在に至って「時代錯誤」と評価される「排他的交渉代表制度」と「代表選挙」は、労働者・労働組合が1930年代に置かれた状況を打破できる有効な手段であったことも事実であった。この点を理解するには、1920年代の経営側主導の労使関係——これはいうまでもなく従業員代表制

---

1) 以上の点は、伊藤健市「アメリカ製造大企業における労使関係と従業員代表制—ニューディール期の SCC 加盟企業を中心に—」(海道・森川編著『労使関係の経営学—日米欧労使関係の歴史と現状—』税務経理協会, 1999年)を参照のこと。

(Employee Representation Plan) を通して達成されていた<sup>2)</sup>——を1930年代にも継続させようとした実態を解明しておかねばならない。

その際、従業員代表制と会社組合は明確にしておかねばならない概念であることはいうまでもない。この2つの概念は、例えば田島司郎教授のように、『運動』としての本質的同一性を強調する意味で、会社組合という呼称で統一<sup>3)</sup>するということに扱われる場合がある。それとは別に、関口定一教授は、「1920年代の大企業における『合同委員会型』従業員代表制は、多くの場合、NIRA (全国産業復興法, National Industrial Recovery Act 一注, 引用者) 体制の下でこれらの点 (メンバーシップ制, 従業員独自の組織, 活動資金一注, 引用者) に変更を加え『会社組合』に改組され, 経営者からの『独立』性を強める措置が採られたのである。……1920年代の『合同委員会型』従業員代表制を『会社組合』と呼ぶことは, その意図はともかく, 結果としてこの重要な変化の過程を曖昧にすることになる」<sup>4)</sup>と指摘されている。奥林康司教授が, 1933年以前については従業員代表制, それ以降については会社組合 (あるいは御用組合) と区別して使われているのも同様の趣旨であろう<sup>5)</sup>。

関口・奥林両教授のように, 全国産業復興法体制に伴う従業員代表制の「改組」を起点として, それまでの従業員代表制とそれ以降の従業員代表制を区別し, 後者を会社組合として性格づけようとすることは重要な指摘である。しかし, そこには確認しておかねばならない点がいくつかある。1つは, 全国産業復興法はあくまでも時限立法であり, 当時の経営者の多くはこの点を含めてどこまで「改組」に積極的であったかどうかという点である。もう1つは, 全国産業復興法は法文上は従業員代表制を否定して

2) この点は, 平尾・伊藤・関口・森川編著『アメリカ大企業と労働者』(北海道大学図書刊行会, 1998年) 所収の諸論考を参照のこと。

3) 田島司郎『アメリカ労務管理形成史』ミネルヴァ書房, 1981年, 163ページ。

4) 関口定一『1920年代』アメリカにおける雇用慣行と労使関係』中央大学企業研究所編『日本の企業・経営と国際比較』中央大学出版部, 1991年, 388ページ。

5) 奥林康司『人事管理論』千倉書房, 1973年, 180~189ページ。

いるが、その実際の運用にあたっては黙認していた<sup>6)</sup>。この点は、全国産業復興法第7条第a項のもとでかえって従業員代表制が一般化したという歴史的事実が示している。1934年にワグナー（Robert F. Wagner）上院議員が労働争議法案（Labor Disputes Bill）を提出せざるを得なかったこともその証左である<sup>7)</sup>。全国産業復興法体制期に従業員代表制を「改組」しようとする試みは、あくまでも従業員代表制の延命を模索するものであった。この時期以降の従業員代表制の「改組」の最大のターニング・ポイントは全国労働関係法の施行、とりわけそれに対する最高裁の合憲判決であった。

以上の点をこの小論が対象とするインターナショナル・ハーヴェスター社（International Harvester Company, 現 Navister, 以下ハーヴェスター）で確認しておこう。同社が、全国産業復興法体制期に従業員代表制（その正式名称はハーヴェスター労使協議会制度（Harvester Industrial Council Plan）である）を積極的に「改組」した形跡は見られないし、その後の全国労働関係法施行後も同様であった。これは、1936年11月にハーヴェスター（そのフォート・ウェイン工場）に対する「裁定と命令（Decision and Order）」においても確認できる<sup>8)</sup>。同社で従業員代表制を大きく「改組」しようとする試みが本格的に始まるのは、全国労働関係法が合憲判決を得た1937年4月12日である。それは、従業員代表制の延長線上に労働組織（labor organization）としての「独立」組合（“Independent” Union）を結成しようとする一連の動きとして登場した。この点こそ、まさしく会社組合への「改組」を模索する試みであり、これが同社にあってその後「排他的交渉代表制度」や「代表選挙」を必然化させた事態の発端をなすもの

---

6) この点に関しては、伊藤健市「全国産業復興法と従業員代表制—特別協議委員会加盟企業の対応を中心に—」（『大阪産業大学論集（社会科学編）』第107号，1997年）を参照のこと。

7) 伊藤健市「労働争議法案と従業員代表制—特別協議委員会加盟企業の対応を中心に—」（『関西大学商学論集』第42巻第5号，1997年）。

8) さしあたり、伊藤健市「1936年全国労働関係委員会の『裁定と命令』（上）（下）」（『関西大学商学論集』第44巻第5・6号，1999・2000年）を参照のこと。

であった。

この「独立」組合に至る動きには3つの時期が確認できる。この小論は、その第1段階である「CIO系組合つぶし」の実態を、1941年2月8日にハーヴェスターに対して下された全国労働関係委員会 (National Labor Relations Board) の「裁定と命令」に基づき明らかにしようとするものである<sup>9)</sup>。(この小論ではCIOとして使うが、周知の通り1935年11月から38年10月まではCommittee for Industrial Organization (産業別労働組合委員会) の、以後1955年11月まではCongress of Industrial Organization (産業別労働組合会議) のそれぞれ略称である。)

## 1 フォート・ウェイン裁定に至る経緯

1935年7月5日に全国労働関係法が施行された後、ハーヴェスターが従業員代表制にいかなる「改組」を試みたのかを、同社フォート・ウェイン工場 (Fort Wayne Works) を事例に確認しておこう。

全社的には1919年から21年にかけて導入された労使協議会制度が、1925年に操業を開始したフォート・ウェイン工場に導入されたのは1927年のことであった。既導入工場と同様、フォート・ウェイン工場でも導入の可否を問う投票が同年6月3日に実施され、投票資格を有する1,050名の96% (1,013名) が賛成し、その後従業員代表—Councilman (協議会委員)—を選出した上で、6月15日に最初の会合が開催されている。

このフォート・ウェイン工場の労使協議会制度に大きな変化がもたらされたのは、1936年のことであった。1935年4月1日から36年4月1日まで、同制度は全米自動車労働委員会 (U.S. Automobile Labor Board) のもと

---

9) 筆者はすでに、この文献のごくわずかな事例を使って別の論考をものにしていく (伊藤健市「全国労働関係法合憲判決と従業員代表制—インターナショナル・ハーヴェスター社を事例に—」『同志社商学』第51巻第3号、2000年)。この小論では、その論考との重複が若干あることを断っておきたい。

で運用されていた。しかし、1936年4月1日で従業員代表の任期が満了となること、全米自動車労働委員会がなくなることを受けて、新しい従業員代表を選出する選挙が36年3月に実施され、将来の選挙規程を新たに作り直す必要から4月8日に開催された工場協議会でその検討が始まったのである。この新たな選挙制度の試案は7月9日に経営側に提起され、これを受けて経営側は8月17日に副社長マクドナルド (C.R.McDonald) が、「2人の選出された従業員代表と2人の経営側代表で構成される委員会を指名し、彼らがこの問題を検討し、工場協議会に承認を求める一連の細則の草案作成に尽力することを提案した」後、10月7日に満場一致で支持され、その後の工場協議会の運用基準となった<sup>10)</sup>。

以上の動きは、その背後にあるシカゴ本社の思惑を明確にしておかねばここでの「改組」の意味は明らかにならない。この点を示しているのが、1936年3月5日付のハーヴェスター副社長ジョーンズ (A.A.Jones) からフォート・ウェイン工場工場長のハリソン (C.H.Harrison) に宛てた手紙である。そこには次のような指摘がある<sup>11)</sup>。「経営側は、今回の選挙に関するすべての問題は、従業員代表によってその選挙区の従業員人との相談の上で決定されるべきだと希望していることを記録に留めてもらいたい。ここでいう問題とは、選挙の日時と方法、選挙区の数、資格、代表者の数、任期、選挙の監視などである。当社は、これらの手続きにいっさい関与しないし、代表者を選ぶ方法については従業員に完全な自由を与える。」

このジョーンズの手紙は選挙にのみ焦点を当てているように受け止められるが、実際にはそれだけに留まらず、いくつかの変更点が見られたのである。ここでは、1919年に導入された当時の規程と1936年の規程を対比し

---

10) 詳しくは、伊藤健市「インターナショナル・ハーヴェスター社労使協議会制度に関する資料(1)」を参照のこと。

11) *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Vol.2, July 1, 1936-July 1, 1937. 全文訳は、伊藤健市「1936年全国労働関係委員会の『裁定と命令』(上)(下)」。

て、以下の諸点を指摘しておきたい。最大の変更点は、従業員代表の資格に関する規定である。それまでのアメリカ市民で1年以上の継続雇用という条件が撤廃されている。次に、選挙（推薦選挙と本選挙）に関する選挙委員会の設置が新たに規定されている。さらに、従業員代表のみの会議と従業員代表の中から委員長・副委員長・書記を選出するための規定も新たに追加されている。最後に、制度の改訂もしくは終結を規定していたこれまでの条項が削除されているのである<sup>12)</sup>。

以上のような改訂を施した労使協議会制度を、当時労使関係部長補佐であったホッジ (George Hodge) が、1936年9月26日にプリンストン大学で開催された労使関係夏季大会で次のように絶賛している<sup>13)</sup>。

「ハーヴェスター労使協議会制度は、これまでの17年間にわたって成功裏に、そして労使互いに満足した形で運用されて参りました。従業員と経営者がこの17年間という長期にわたってうまく機能してきた労使協議会制度に信頼を寄せているのは当然のことです。最高で4万5000人にも昇ったハーヴェスターの従業員は、労使協議会制度のもとで、経営者との団体交渉で全面的な自由を享受しています。この自由は、労使協議会制度の精神においても、その規程においても彼らに保証されており、労使の相互利害にかかわるすべての問題に日々適用されることも保障されています。労使協議会制度は、賃金、労働時間、そしてすべての労働条件といった論争の種になる主だった問題を率直かつ効率的に含めていま

---

12) 詳しくは、伊藤健市「1936年ハーヴェスター労使協議会制度」(『大阪産業大学論集(社会科学編)』第109号、1998年)を参照のこと。

13) G.Hodge, "Employee Representation," AOF V, Box 16. International Harvester Company, Collective Agreements.この資料の入手にあたっては、コーネル大学図書館のストラスバーグ氏 (Richard Strassberg) とホープさん (Hope Nicely) に大変お世話になった。この場をお借りしてお礼申し上げたい。なお、全文訳は伊藤健市「インターナショナル・ハーヴェスター社労使協議会制度に関する資料(1)」に所収。ここでは若干表現を変えているところもある。

す。」

「ハーヴェスターの経営陣は、工場協議会に販売面、製造面、財務面に関するビジネス情報を与え続けることを長年にわたって実践して参りました。毎年、ハーヴェスターの年次報告書は、このような情報を本社の経理部あるいは財務部の代表を通して各協議会委員（councilmen）に説明しております。工場協議会の会合内容を記載した議事録は、全従業員にメッセージとそこでの議論を完璧に伝えています。

このようなやり方は、最近3年間に特に有効でありました。なぜなら、連邦法と州法の租税条項が、従業員と使用者に影響を与え、全国労働関係法、れき青炭保全法（Bituminous Coal Conservation Act）および類似の諸立法のもとでの規約（codes）に含まれる団体交渉原則に影響を及ぼしてきたからであります。これらの法律は、工場協議会の会議で議論され、その全文は議事録に記載され、それが全従業員に配布されています。経営側でのこのような対応は、従業員の信頼を生み、そういった法律が結果としてもたらす多くの問題に対処する際に従業員の協力を得ることができるのです。」

ところが、この改訂された労使協議会制度は、1936年11月12日に次のような根拠に基づき全国労働関係委員会から解体命令を受けることになる<sup>14)</sup>。

「被告（ハーヴェスターのこと一注、引用者）が制度を考案し、それを公表し、そして運営されるようにしたことを思い起こさねばならない。それは、従業員ではなく被告の制度として始まったのである。それは被告の制度であり続けている。そのすべての維持費、すべての出費は被告によって負担されている。従業員の代表を務めることを託されている人々は、このような立場で行う業務に対して被告から支払われている。」

「同制度（労使協議会制度のこと一注、引用者）は、それが合法的な存在——

---

14) 伊藤健市「1936年全国労働関係委員会の『裁定と命令』(上)(下)」。

同制度は会員をもたず、法人としての存在でもないが、ただ単に諸実践の総体である——としての役割を演ずることができる会員組織ではないという点で、労働組織ではないとしている。団体交渉メカニズムとしての同制度の有効性に関して、この認識は重要である。しかしながらそれは、『使用者と協議することをその目的の全部または一部とする、あらゆる種類の組織、代理機関、従業員代表制度』（強調は我々による）をも含められるように、全国労働関係法で使われる『労働組織』という用語を定義している第 2 条第 5 項の表現からすれば、議論は取るに足りないものとなる。……（中略）……要するに、『労働組織』という用語は、被告が今まさに我々に対して熱心に主張している論戦を避けるために定義されたものである。』

「被告の労使協議会制度に対する寄与は、財政的支援にのみ限定されているわけではない。その社長、副社長、労使関係部の部長、工場長——實際上その重役と管理職層全体——は、絶えず同制度の価値を激賞していた。その経済生活がこのような賛辞を行う人たちのなすがままに置かれている従業員は、その賛辞の意味を理解し損ねたのである。そして、このような経済的な検討は措くとしても、そういった経営指導層の賛辞は多くの従業員とその家族に同制度を推薦することが確かなことになった。」

「被告は、その 1927 年の開始以降ずっと、そのフォート・ウェイン工場において同制度を支配してきた。今日、そのような支配は全国労働関係法違反である。その違反を終わらせ、さらにフォート・ウェイン工場の従業員に団体交渉として全国労働関係法によって保証された自己組織化と代表者の自由な選択権を確保するために、委員会は被告がフォート・ウェイン工場において団体交渉のための機関としての労使協議会制度からすべての認証を引き上げ、その従業員の代表としての労使協議会制度を解体することを命じる。このような解体は、この事件での唯一の効果的な救済策である。」

## 2 フォート・ウェイン裁定後の動き

1936 年 11 月 12 日の全国労働関係委員会による命令をハーヴェスターはどのように受け止めたのであろうか。そして、それにどう対処したのであろう

うか。

この点を最も如実に示しているのは、「裁定と命令」に抗議したことを知らせた11月16日付の社長マカリスト（Sydney G. McAllister）から管理職層に宛てた手紙である<sup>15)</sup>。

11月12日、全国労働関係局はハーヴェスターに以下のように命じる裁定を下した。

苦情、労働争議、賃金、賃率、労働時間、労働条件に関してハーヴェスターと交渉する目的をもった、フォート・ウェイン工場の従業員を代表する「ハーヴェスター労使協議会制度」からすべての認証を引き上げること。そして、そのような代表機関としての「ハーヴェスター労使協議会制度」を完全に解体すること。

この裁定は、全国労働関係法の全問題と事実の認定が連邦巡回控訴裁判所によって再審理されるまで効力をもち、そして、この裁判所は命令を支持、あるいは破棄、あるいは修正するであろう。当社は、この件をシカゴ巡回控訴裁判所に上訴する。

裁判所での審問までに、全国労働関係局がその裁定に至ったことの基礎にあることを知らせ、そしてなぜ当社がその裁定が間違っており、破棄されねばならないと信じるかという理由を周知させる目的で、従業員に知らせておくべき情報としていくつかのコメントを以下でなしておきたい。

全国労働関係局は次のように述べている。

労使協議会制度のすべての考えは、集団としての従業員の直接的な行動に訴える代わりに、労働争議を処理する方法として、使用者と従業員との間の自由な討議に基礎を置いている。労使協議会制度は、十分に情報を与えられた従業員代表、そして彼らと経営者との間の理性的な討議を前提としている。……フォート・ウェイン工場の従業員代表は、これまでのところ専門家の助けを受けていない。

---

15) *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board, Vol.29, January 16 to February 28, 1941.* この全文訳は、伊藤健市「インターナショナル・ハーヴェスター社労使協議会制度に関する資料（1）」を参照のこと。

全国労働関係局は、「労使協議会制度は団体交渉の場を提供していない」と結論づけている。

裁定における見解の中で、ハーヴェスターは不当性を非難されていないことは注目されることである。そこには組合員に対する差別への申し立てはなく、選挙の干渉への申し立てもなく、労働条件への非難もない。それとは逆に、従業員代表への「支配 (dominance)」という結論は、従業員代表が獲得することがせいぜいである相互に満足いく労働条件が維持されているという認定に基づいているように思われる。

ハーヴェスターは、団体交渉を要求する全国労働関係法が議会を通過する16年も前から自発的に全工場従業員と交渉することに同意し、その時より従業員との関係は自由に選出された従業員代表との腹藏のない討議を通して作り上げられ、ストライキや「専門家の雇用 (“employment of experts”）」が必要ないことに基づいて維持されているという事実を誇りにしてきた。

…………… (中略) ……………

1935年4月、ローズヴェルト大統領に任命された全米自動車労働委員会はフォート・ウェイン工場で選挙を実施し、次年度の団体交渉を目的に従業員を代表するべく選出された人物を正式に認定した。そして、1936年4月、この正式に認定された代表が、彼らの次代の代表の選挙を施行し、それを監視した。現在、ハーヴェスターとの交渉権を否定されている——それはもちろん従業員代表と交渉するハーヴェスターの権利を否定する全国労働関係局の命令の効力でもある——のは、これらの自由に選ばれ、正式に選出された代表である。従業員自身が選出した代表を通して、集団的に交渉する権利を従業員に保障するという全国労働関係法の目的を考慮に入れて、全国労働関係局がそのような命令を合法的なものとして出したかどうかを理解することは難しい。実際、裁定は当面従業員をその代表者がいない状態に置き、現下のところ実施され、彼らが満足していることがわかっているやり方を継続したいと望んでいても、将来的には他の形態での団体交渉を求めざるをえない状況下に置くのである。全国労働関係局は、それ自身の選択を従業員の選択に置き換えているように思われる。

1936年11月16日

ハーヴェスター社長 S・G・マカリスター

この手紙から得られる結論は、①ハーヴェスターが全国労働関係委員会の「裁定と命令」を不服としてそれに従っていなかったこと、②ハーヴェスターが団体交渉の場を16年間にわたって提供してきたと認識していたこと、③命令に従うことは現在従業員が満足している団体交渉とは別の形態の団体交渉を従業員に求めさせることになると認識していたこと、④従業員は別の形態での団体交渉機関を望んでいないと認識していたこと、である。

だが、一方で抗議しつつ、他方では全国労働関係法にも適う「労働組織」をそれまでの労使協議会制度の延長線上に結成することも模索し始めるのである。その際問題となるのは、この1936年フォート・ウェイン裁定をどう克服するかであった。これは何もハーヴェスターに限られた問題ではなく、当時多くの企業——特に1919年にハーヴェスターと同様従業員代表制を導入した特別協議委員会（Special Conference Committee）に参集したアメリカを代表する製造大企業——にとっても重要な課題であった。これらの企業は、全国産業復興法第7条a項を回避するために1933年以降従業員代表制を導入した多くの企業とは違った面——つまり、単に外部組合との交渉を避けるために団体交渉機関の設置を目的に導入された従業員代表制ではなく、それまでの展開を踏まえて真の団体交渉機関を保持していることを示さねばならないという面——で困難に直面していた。特別協議委員会の事務局長を務めていたカウドリック（E.S.Cowdrick）は、1936年フォート・ウェイン裁定を、ハーヴェスターのみならず加盟企業全体の従業員代表制に及ぶものと捉え、以下の諸点で喚起を促している<sup>16)</sup>。

- 1 ハーヴェスターの従業員だけが従業員代表を務める資格がある。
- 2 この法律（いうまでもなく全国労働関係法のこと——注、伊藤）によって許

---

16) Hearings before a Subcommittee of the Committee on Education and Labor, *Violations of Free Speech and Rights of Labor*, Government Printing Office, 1937, 74th Cong., Part 45, Exhibit 7792, p.17052.

- された限度額を超えてハーヴェスターが従業員代表制の出費を支払っている。
- 3 たいていの苦情は工場協議会に至ることなくフォアマンによって調整されている。
  - 4 従業員代表は再選されることでしばしば長期にわたって従業員代表を務め、そのことで経営者と同一視されるようになる。
  - 5 従業員代表の選挙の候補者には、それに基づいて行動する綱領がない。その選挙は、社会組織や友愛組織でのそれと同じである。
  - 6 従業員代表がその同僚と会合し、教示を得る従業員の会議の規定がない。
  - 7 制度は、主に「個人的な苦情や個人的な問題」を持ち出している。
  - 8 例えば、クレジット・ユニオンのような従業員の利益となる他の諸活動が、従業員代表制が信頼を得られるようにリンクされている。
  - 9 経営者が新入社員に従業員代表制を説明し、時々は従業員代表を紹介している。
  - 10 経営者が従業員代表制に対する好意を表明している。
  - 11 経営者が従業員代表制を導入し、それをコントロールし、労使関係部 (Industrial Relations Department) と運営に携わる経営幹部を通してその活動を支援している。
  - 12 自動車労働委員会のもとでの選挙と再編は、実質的には従業員代表制に変更をもたらしていない。「制度を崩壊させるどころか、自動車労働委員会の強制命令は被告 (ハーヴェスターのこと一注、伊藤) によって設立された制度の強さを示すことに役立った」。
  - 13 従業員代表制の 1 つの目的は、組合主義に対抗することにある。
  - 14 工場協議会の経営側代表は、自分達の個人的な判断ではなく、上司の見解に従っている。最終決定は常に経営者の決定と同じである。
  - 15 従業員代表制の考え方は、「集団としての従業員に直接頼る代わりに、争議を処理する方法として、使用者と従業員との間の自由な討議に基礎をおいている。それは、十分に情報を与えられた従業員代表と、彼らと経営者との間の理性的な討議を前提としている。それにもかかわらず、誠実な従業員代表でさえ絶望的に不利な立場に置かれている。」従業員代表は、彼らを支援してくれる外部の専門家をもっていない。彼らは、ハーヴェスターと意見の相違がある場合、

頼るべき組織も資金もない。工場協議会には独立した財政的支援はない。

- 16 雇用条件における重要な変更は、通常、工場協議会との間で交渉されるのではなく、単に経営者から知らされるだけである。
- 17 経営者は、その支持を撤回することで、いつでも従業員代表制を中断できた。
- 18 フォート・ウェイン工場での従業員代表制が、1936年にその選挙を実施し、工場協議会に若干の修正をなしたとしても、従業員代表制は以前にハーヴェスターに導入されたものと基本的には同じものである。

こういった一連の動向を踏まえて、ハーヴェスター経営陣が意思決定した方向が「独立」組合の結成であった。しかもそれは、あくまでも全国労働関係法を犯すことなく、なおかつ労使協議会制度の延長線上になされねばならなかった。

### 3 「独立」組合結成に至る前段階としての「組合つぶし」

1936年フォート・ウェイン裁定を踏まえて、ハーヴェスターが模索した方向とはいかなるものであったのか。この節の課題は、この問題を1937年4月12日の合憲判決前の時期について取り上げることにある。

この時期の動きは、1941年2月8日にハーヴェスターに対して下された全国労働関係委員会の「裁定と命令」に詳しい。もっとも、この1941年「裁定と命令」で取り上げられているのは、マコーミック工場 (McCormick Works)、ロック・フォールズ工場 (Rock Falls Works)、フォート・ウェイン工場、イースト・モリーン工場 (East Moline Works)、ミルウォーキー工場 (Milwaukee Works)、ウェスト・プルマン工場 (West Pullman Works) の6工場に過ぎない。これら6工場ではハーヴェスター全体の動向を推し量ることは不可能であるが、これら6工場には先鋭・戦闘的な組合である農機具労働者組織委員会 (Farm Equipment Workers Organizing Committee) のローカルが存在していた——トラクター工場 (Tractor

Works) に最初に存在した——ことから、ハーヴェスターの対応が最も鮮明に現れるという特徴をもっていた。そこで、この節では、これら 6 工場で見られたハーヴェスターの対応を中心に分析しておきたい。

1941年「裁定と命令」は、「1937年4月21日の労使協議会制度解体に先立って、6工場すべてにおいて協議会委員は次のような活動を始めていた」<sup>17)</sup>として、2つの活動の存在を指摘している。1つは、「外部労働組織の組合員を妨害する活動」<sup>18)</sup>であり、もう1つは「工場協議会の後継となる内部組織の結成に向けた活動」<sup>19)</sup>である。そこでは、これらの活動の主体がハーヴェスターではなく工場協議会の従業員代表(=協議会委員)であったことと、その活動が2つの側面をもっていたことが指摘されている。そして、「いくつかの工場では、協議会委員はこれらの活動のどちらか一方に集中していたが、多くの場合この両方の活動にかかわっていた」<sup>20)</sup>のであって、それは各工場の情勢に左右されていた。なお、「裁定と命令」では「外部労働組織」と使っているが、これはいうまでもなくCIO系の農機具労働者組織委員会のことであり、「内部組織」とは様々な名称をもつ「独立」組合のことである。

ハーヴェスターにおけるCIO系組合である農機具労働者組織委員会——1941年「裁定と命令」ではABC組合(ABC Union)としても登場——は、シカゴのトラクター工場を基盤に活動を展開していた<sup>21)</sup>。1934年にこのABC組合は農機具労働組合(Farm Equipment Worker Association)となり、1937年には鉄鋼労働者組織委員会(Steel Workers Organizing Committee)に加入し、ジョセフ・ウェーバー(Joseph Weber)を中心にハーヴェスターでの活動を強化する。彼は、トラクター工場では工場協議会の従業員代表に選出され、この工場協議会を中心にその活動を展開していた。

17)18)19)20) *Decision and Order of the National Labor Relations Board*, Vol.29, January 16 to February 28, 1941, p.479.

21) 詳しくは、伊藤健市「ハーヴェスター・トラクター工場における従業員代表制と労働組合運動」(『札幌大学産研論集』第21号, 1999年)を参照のこと。

その後、1937年7月22日には鉄鋼労働者組織委員会が農機具部門を分離し、ここに農機具労働者組織委員会が結成され、それ以降この組織がハーヴェスター内で戦闘的な活動を展開することになる<sup>22)</sup>。

CIO系組合の活動は、既述の特別協議委員会においても絶えず注目の的となっていた。特に、この小論が対象としている時期に最も近い1936年度の年次報告書（1937年2月11日の年次会合で採択）には、次のような記載が見られる<sup>23)</sup>。

「1936年のCIOの活動は、その詳細な解説がここでは無用であるほど完全な形で公にされた。有能だが無慈悲で、芝居がかったリーダーに率いられたこのCIOは、鉄鋼、電機、自動車、ゴム、石油を含む主要な大量生産型産業のいくつかで従業員を組織化するという仕事に取り組んでいた。これまでのところ、CIOの活動は、アメリカ労働総同盟内の党派分割によって、阻害されるよりもどちらかという強化されていた。その結果、CIO系の組合の大部分はその親組織（parent body）から疑いの目で見られていた。

従業員の協力を組合員として獲得する取り組みの中で、CIOの組織は入会費と組合費の一時的な免除を含む様々な手段を採用した。時には、嫌疑が生じるのを避けるために巧みに言葉を選んでいますが、それは使用者と交渉する際に実際上組合に対し代理人としての力を与える申込書に署名するよう従業員に求めている。

CIOの野心は、経済的であると同時に政治的でもあった。そのリーダーの何人かは労働者無党派同盟（Labor's Non-Partisan League）や1936年のニューヨーク州選挙に参加したアメリカ労働党（American Labor Party）に所属していた。

---

22) 以上の点から、この小論が対象としている時期にハーヴェスター内で活動していたCIO系組合は、農機具労働組合ということになるが、1941年「裁定と命令」では農機具労働者組織委員会——時にはABC組合——を使っていることから、ここでもそれに倣うことにする。

23) “Annual Report of the Special Conference Committee, 1936,” Hearings before a Subcommittee of the Committee on Education and Labor, *Violations of Free Speech and Rights of Labor*, Part 45, 1939, pp.16848-16849. なお、同年次報告書の全文訳は、伊藤健市「1934～36年度の特別協議委員会年次報告書」（『関西大学商学論集』第45巻第6号、2001年）を参照のこと。

その活動の背後には、現存する主要な政党の1つの組織を補足することか両政党と競争する新しい政党を設立することによって、政治上の支配的な地位に組合労働者を就かせるという意図的な目的があるようにも思われる。」

特別協議委員会がこのように注目する CIO の活動は、ここで取り上げる 6 工場でも 1936 年後半から 37 年始めにかけて展開されていた。1937 年 2 月 11 日に開催された年次会合の議事録には、「ハーヴェスター」という見出しのもとに、以下のような記載がある。「何ら深刻な労働争議はないが、いくつかの工場には CIO 系の小さなローカルが存在している。」<sup>24)</sup>ここでは工場名は特定されていないが、ここで取り上げる 6 工場が「いくつかの工場」に含まれていることはいうまでもない。全国労働関係委員会は、「これら全 6 工場で、被告（ハーヴェスターのこと—注、伊藤）はすべての外部労働組織、特に CIO 傘下にある労働組織への反感を表明し、その言動を通して従業員にこのような組織を支持することは経営者側の政策や要望と真っ向から対立しているということを理解」<sup>25)</sup>させようとしていたと指摘している。全国労働関係委員会のいう「言動」とはいかなるものであったのか。

これら 6 工場の中で、農機具労働者組織委員会がトラクター工場と同様工場協議会に侵入しようと最初に試みたのはミルウォーキー工場で、それは 1936 年晩夏のことであった。1941 年「裁定と命令」によると、農機具労働者組織委員会の指導者が協議会委員の委員長アーバン (Urban) と同事務担当者ラポート (LaPort) に接近した<sup>26)</sup>。ラポートが農機具労働者組織委員会に数週間にわたって支援していたことを知った人事管理者のブルクス (Brooks) は、ラポートを自分のオフィスに呼び出し、彼自身の証言では「協議会委員に就業時間内に ABC 組合の組合員勧誘を認めないようにと

---

24) *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Vol.29, p.475.

25) *Ibid.*, p.473.

26) 「裁定と命令」は、氏名の表記法が統一されておらず、ファースト・ネームしか分からない人物も多い。以下同様。

警告]<sup>27)</sup>し、「労働者にこの情報を広く伝えるよう」<sup>28)</sup>要請していた。ブルクスは、本社の人事管理者ではなく、ミルウォーキー工場のそれであったと思われるが、少なくとも同工場の管理職層の人間であった。ラポートは、自分とABC組合との関係が会社に知られることは、妻と家族を抱える身を危険にさらすことになるかと判断し、同組合への支援を撤回した。しかも、後述するように、ラポートはそれ以降会社への忠誠を見せるため、「独立」組合の結成に向けて積極的な活動を展開することになる。当然のことながら、その間の活動でも組合員の勧誘が行われたのであるが、それに対してハーヴェスターは何の叱責も警告も発していない。話を元に戻して、1937年2～3月に見られたフォアマン達の「言動」を取り上げておこう。その一人であるマレージク (Marejke) は、従業員のマンデー (Ralph Mandy) に対し、自分の機械工組合での体験を踏まえて、組合員はすべて「ゆすり屋 (rackets) 』であると忠告していた。また、別のフォアマンであるクナーベ (William Knaebe) は、従業員のグラブ (Grueb) に対し、CIOは「何の役にも立たないし」、ルイス (John L. Lewis) が「怠け者」の「共産党員」であったと話していた<sup>29)</sup>。

次にウェスト・プルマン工場での「言動」を見てみよう。同工場では、フォアマンのマービィ (Mabey) がCIO系組合員のディルマン (George Dillman) を呼び出し、次のような内容でCIOを非難したという。「私はCIOについて多くを知らないので、知りたいと思っている。なぜなら、もし私が何人かの鉱夫と話せば、ジョン・L・ルイスが鉱夫から金品を奪い、CIOは共産党員と急進論者の一群であり、そしてCIOに属することはただお金を捨てるのと同じだということが分かるからである。」<sup>30)</sup>さらに、統括フォアマン (General Forman) のスモール (Barnard F. Small) は、同工

---

27) *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Vol.29, p.489.

28) *Ibid.*, p.481.

29) *Ibid.*, p.478.

30)31)32) *Ibid.*, p.477.

場の CIO ローカル委員長に選出されたミラー (Ray E. Miller) に対し、「私には……ウェスト・プルマン工場において外部組織を必要とする理由はない」<sup>33)</sup>と圧力をかけていた。さらにスモールは、従業員のピージュコ (John Piejko) とミース (Gus Mees) に対しても、なぜ工場協議会があるのにもかかわらず外部組織を必要とするのかと問いただすことで、暗に組合活動を非難していたのである<sup>32)</sup>。こういったやり方で、スモールは農機具労働者組織委員会に加入していることを掴んだすべての従業員を意気消沈させようとするキャンペーンを続けていたのである。その典型が、彼のもとで事務員として働いていたが解雇されそうになったスピラカス (Albert Spirakas) の事例であろう。スピラカスは、彼の解雇事由が組合活動であったことを告げられただけでなく、「CIO を辞めるなら、解雇命令は無効になるであろう」<sup>33)</sup>とのアドバイスを監査役 (Auditor) のクラウザー (Krauser) から受けたのである。CIO 系ローカルの書記を務めていたスピラカスはこのアドバイスのもとで組合を脱退し、工場での職位を保っている。スピラカスはさらに、工場長補佐 (Assistant Superintendent) のジュディ (Judy) から、「スポット溶接工と接触しないなら、仕事を継続できる」<sup>34)</sup>との忠告も受けていた。同工場内の CIO の主たる組合員がスポット溶接工であったことはいままでのない。最後に、コワルジーク (Paul Kowalzyk) は、CIO の会合に出席したことをフォアマンのコレット (Ivan Collett) から咎められていた<sup>35)</sup>。監査役、工場長補佐、フォアマンなど管理職層がこぞって組合活動を妨害する「言動」を行っていたのである。

以上の事例は各工場レベルでの管理職層の対応であるが、ロック・フォールズ工場の場合はシカゴ本社の対応を知る格好の材料を提供してくれている。1937年1月20日の同工場工場協議会議事録は、シカゴ本社の工場管理者補佐 (Assistant Works Manager) であったハリソン (Harrison) が

---

33)34) *Ibid.*, p.478.

35) *Ibid.*, p.477.

出席していたことを記録に留めている。彼は、この小論で取り上げているロック・フォールズ工場、マコーミック工場、イースト・モリーン工場を含む9工場に対する管轄権 (jurisdiction) をもっていた。協議会委員のゴーマン (Gorman) の証言によると、ハリソンは協議会委員に対し、「ロック・フォールズ工場は彼にとってCIOの粉碎を始めるにはいい場所である」<sup>36)</sup>と語っていたようである。このハリソンの発言は、「協議会委員がその直後に同工場でCIO系組合員の取り消しを引き起こすべく、あからさまで活発なキャンペーン」<sup>37)</sup>を始めるきっかけを与えることとなる。ハリソンの意を受けた協議会委員の一人ロング (Long) は、「経営側から『どのような犠牲を払ってもCIOの活動』を停止させるよう指示されていた」<sup>38)</sup>と従業員に語っている。全国労働関係委員会はさらに、このロングが、「CIOと闘う方法」<sup>39)</sup>を就業時間中に協議会委員を集め論じていたと指摘している。しかも、この席には工場長のグリーソン (Gleason) も招待され、アドバイスを求められていた模様である。彼は、雇用管理者補佐のイングランド (England) をその場に残す以外は関与していないと主張したが、イングランドを含む協議会委員は、「我々従業員は、工場協議会制度を通した現在の団体交渉制度に賛成であって、外部組織のいかなる干渉にも反対する。我々は、従業員は他のどのような制度のもとでよりも、現下の工場協議会制度のもとの方が従業員を代表するのに成功していると感じている」<sup>40)</sup>という内容の請願を起草していたのである。この内容が、同工場の管理職層、特に工場長の思惑通りの結果であったかどうかは分からないが、このような状況下で同工場従業員500~600人の中に約90名いたCIO系組合員が組合員資格を放棄するという結果をもたらしていた。また、ロングは、以上の反CIOキャンペーンの最中に、「もしCIOの組織化運動を阻止できなければ、ロック・フォールズ工場が別の場所に移転させられるかも知れない」<sup>41)</sup>と従業員を脅していた。以上の協議会委員の活動は、就業時間内に行われ、ハ

---

36)37)38)39)40) *Ibid.*, p.474.

41) *Ibid.*, p.475.

ーヴェスターがこの時間に対しても給与を払っていたことから、全国労働関係委員会は、「被告が1937年1月にロック・フォールズ工場の協議会委員にCIOとその傘下にあるローカルに対して攻撃的なキャンペーンを始めよう指示」<sup>42)</sup>していたと結論づけている。

最後に、合憲判決直前の1937年3月にマコーミック工場とフォート・ウェイん工場で見られた組合つぶしの活動を取り上げておこう。

マコーミック工場での活動もこれまでに上げた工場と大差はない。しかし、この工場は何ととってもハーヴェスターの主力工場であり、同工場の歴史は組合つぶしの歴史であったといっても過言ではない<sup>43)</sup>。マコーミック工場でも、CIOの組合員獲得運動は合憲判決前より行われており、その中心人物は協議会委員も務めていたフィールド (Gerald Fielde) であった。彼は、前出のウェバーと並ぶハーヴェスターにおける農機具労働者組織委員会の双壁で、1938年には書記兼財務担当となっている。このフィールドを工場長のコットレル (Cottrell) が1937年3月に自分のオフィスに呼び出し、「ルイスを『悪い人間』で、『急進論者』であって、『組合費の天引きシステムで赤ん坊からミルクを取り上げる』罪で告発したパンフレットの内容を説明」<sup>44)</sup>しただけでなく、「さらに『ルイスとCIOの問題』を説明し、各従業員はこのパンフレットを受け取るべきであると信じている」<sup>45)</sup>と語っている。また、フォアマンのフラニガン (Thomas Flannigan) は、「CIOの加入申込用紙に署名することは委任権 (Power of Attorney) にも署名したことになるという理由で、署名しないよう警告」<sup>46)</sup>したり、「加入申込用紙に署名したなら、ローカル組織が設置されるかどうかにかかわらずなく組合費を支払うよう強制されるであろう」<sup>47)</sup>と従業員に忠告していた。

---

42) *Ibid.*, p.476.

43) Robert Ozanne, *A Century of Labor-Management Relations at McCormick and International Harvester*, University of Wisconsin Press, 1967.

44) 45) 46) 47) *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Vol.29, p.476.

組合加入申込用紙への署名が委任権への署名にあたるとして従業員に組合加入を留意させるというこのやり方は、別の工場でも使われており、全国労働関係委員会によると「我々が確認したこの方法は、被告の労使関係部によってそそのかされていた」<sup>48)</sup>ようである。

フォート・ウェイン工場でも、CIO系のローカルが1937年3月にその活動を開始していた。これに対しフォアマンのハマー（Hammer）は、従業員のモリル（Morrill）の証言によると、「ハーヴェスターはいい働き場所であり、そこには外部組合の必要はなく、『労働者諸君はそのようなものをもたない方が幸せだし』、彼らに時間を失わせることになる『ストライキやそういう類のものは何もない』」<sup>49)</sup>と語っていたのである。

#### 4 今後の課題

この小論は、全国労働関係法に対する最高裁の合憲判決前に見られたハーヴェスターにおけるCIO系組合つぶしの実態を解明したに過ぎない。だが、そこではハーヴェスターの対応として、その活動が協議会委員を中心に展開されるという特徴を指摘することができるし、彼らの背後には末端の管理職層であるフォアマンの存在と、彼らを背後で操っているシカゴ本社の存在もある程度指摘することができた。

以上の点を踏まえて、筆者の次の課題は、「独立」組合の結成に協議会委員、フォアマン、シカゴ本社がどのようにかわり、それがハーヴェスターの労使関係にいかなる影響を与えたのかを明らかにすることにある。

（なお、この小論は平成11・12年度関西大学学術研究助成金による成果の一部であることを付記するとともに、関係各位にこの場をお借りして感謝の意を捧げたい。）

---

48) *Ibid.*, p.479.

49) *Ibid.*, pp.478-479.