

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—

伊 藤 健 市

最近、日米双方で従業員代表制をめぐるいくつかの動きがあった。アメリカでは、1995年9月に下院で、96年7月に上院でそれぞれ「従業員と経営者のためのチームワーク法案(Teamwork for Employees and Management, TEAM)」が可決された。同法案は、全国労働関係法第8条a項の会社組合禁止規定の廃止をねらったもので、未組織企業において労使の協議機関を会社主導で設立し、そこで賃金や職場環境問題等を協議・決定することを認めるものである¹⁾。結局のところ、同法案は、労働組合を中心とした抗議行動が賛成票を投じる議員数を減少させ、大統領の拒否権行使を可能にしたことで96年7月末に廃案となった。

一方わが国では、日本労働組合総連合会(連合)のシンクタンクとして国内外の経済・社会・労働問題等に関する調査・分析活動を行う連合総合生活開発研究所(連合総研)が「日本型従業員代表制度の構築」を提案している²⁾。日本型従業員代表制は、未組織事業所ないし過半数組合のない事業所では従業員代表を選出し、過半数組合のある事業所では従業員代表組織としての任務と権限を与えられ、例えば現在組合が担っている労使協議

1) 『日経連タイムス』第2359号、1996年7月25日。

2) 連合総研『参加・発言型産業社会の実現に向けて——わが国の労使関係制度と労働法制の課題——』、1997年3月。

事項のうち、解雇・配転・出向・懲戒等の人事条項に関する協議権を付与されることになる。

さて、従業員代表制に関してまったく異なった対応をした日米双方の労働組合運動の動向をどのように理解すればいいのであろうか。TEAM 法案に対する組合の抗議行動は、1930年代後半以降の従業員代表制と労働組合との間の排他的代表権をめぐる壮絶な闘いという歴史的脈絡の中に位置づけないと理解できないことであろうし、一方わが国の状況はそういった歴史的経験を経なかったことが大きく影響しているのではないだろうか。

この小論の目的は、全国産業復興法(National Industrial Recovery Act, NIRA)、特にその第7条a項の下で急増した従業員代表制に対処すべく³⁾、1934年3月1日にワグナー(Robert F. Wagner)上院議員により提出された労働争議法案(Labor Disputes Bill)の公聴会での労働側・経営側の発言を手がかりに、従業員代表制をめぐる労使の攻防を明らかにすることにある。同法案の制定は結局見送られるが、公聴会での発言は従業員代表制に関する興味深い論点を与えてくれるだけでなく、そこでの議論が従業員代表制に終止符を打った全国労働関係法(National Industrial Relations Act)における従業員代表制の扱いに大きな影響を及ぼしたのである。

1 ワグナーの陳述

ワグナーは、NIRAの下で、一方で業界団体は非常に強力になり、産業界は誰からも挑戦を受けることのない公正競争規約という権威機構の支配権を実質上手にしている、他方労働界に目を向けてみると、そこでは従業員の協力関係は後退し、以前よりもさらに悪い状態となり、労使の間でアンバランスがもたらされ、結局は経済復興を阻害している、との現状認識

3) 詳しくは、伊藤健市「全国産業復興法と従業員代表制」(『大阪産業大学論集(社会科学編)』第107号、1997年10月)を参照のこと。

をまず明らかにした⁴⁾。その原因を、「第7条a項の誤った解釈」と「使用者の抵抗」に求め、自身の6カ月に及ぶ全国労働委員会(National Labor Board)委員長の体験と他の多くの人々の経験を踏まえて、「第7条a項の弱点は矯正しなければならないし、そうできる。この法案の目的もそこにある」⁵⁾と、3月1日に提出した労働争議法案の趣旨説明をしている。

ワグナーは「第7条a項の弱点」を以下の3点において指摘している。まず最初に、「団体交渉する従業員の権利を再三述べているが、使用者に対し代表者を承認する義務を課していない」⁶⁾点である。全国労働委員会に持ち込まれた争議の70%以上はこの「義務」を認めないことに起因していた。次に第7条a項の解釈に関するものである。同項は、従業員がその代表者を自由に選出できると規定しているが、「圧倒的多数者が全従業員をカバーする団体協約(collective agreement)を望んだ後ですら、使用者は個人協約(individual agreements)を希望する労働者と自由に個別折衝しうることを意味する」⁷⁾と解釈できるのである。これはすでに明らかにしたように産業復興局(National Recovery Administration)の解釈であった⁸⁾。最後の点は、「最も重大な欠点」⁹⁾だとワグナーが指摘するもので、この小論の課題とも密接に関係する点である。「第7条a項は、従業員が彼らの代表を選出する際に、干渉や抑制から自由でなければならないと規定する一方で、そういった自由を不可能にしてしまうような特定の慣行を禁止していない」¹⁰⁾のである。この自由の最大の障壁となっていたのが、「NIRA 通過後に驚くほど急速に成長した使用者支配組合(employer-dominated union)」¹¹⁾であった。

ワグナーは、この使用者支配組合を、「ニューディールという考え方の核

4) 5) 6) Hearings before the Committee on Education and Labor, *To Create a National Labor Board*, (Government Printing Office, 1934), U.S.Senate, 73rd Cong., 2nd Sess. on S.2926, p.8.

7) *Ibid.*, pp.8-9.

8) 伊藤健市「全国産業復興法と従業員代表制」を参照のこと。

9) 10) 11) *To Create a National Labor Board*, p.9.

心と正反対をなすものとして運営されている」¹²⁾とし、その特徴として以下の諸点を列挙している(番号は筆者による)。①使用者によって始められ、②使用者がそのルール、手続き、政策の決定に参加し、③使用者の意志で終了でき、④使用者がその提案に関して絶対的な拒否権を行使でき、⑤従業員の協力関係をたった1つの従業員単位に制限している¹³⁾。最後の点でワグナーが主張しているのは、例えば賃金水準の標準化や改善は、産業全体のレベル、州レベル、あるいは全国レベルの問題であるにもかかわらず、使用者支配組合のように個々の工場が分断され、従業員が別々に行動し、他の労働者の活動を知らされていない状況では、「不公正な使用者やわずかな量で喜んで標準を引き下げる労働者のつまらない戦術から身を守ることができない」¹⁴⁾ということである。

ワグナーの指摘する5つの特徴を総合するまでもなく、彼が使用者支配組合として念頭に置いていたのが従業員代表制であったことは論を待たない。彼が単に会社組合ではなく、あえて使用者支配組合とした理由としては、NIRAの議会での審議過程における従業員代表制の扱いが影響していたことは間違いない¹⁵⁾。したがって新法案では、「労働組織(labor organization)の結成、その政策、もしくはその選挙に影響力を及ぼすこと、労働組織を助成すること、あるいは賃金、労働時間もしくは他の雇用条件での差別といった手段で特定の組合に賛成・反対するという差別行為、こういったことによる使用者の労働組織への支配を禁止」¹⁶⁾すると規定している。

第7条a項の弱点と使用者支配組合の存在を指摘した後、ワグナーは、この小論の課題とも関連する重要な論点で次のようにも主張している。つまり、新法案は「もし従業員が望むのであれば、一人の使用者もしくは会

12) R.F.Wagner, "Company Union : A Vast Industrial Issue," *New York Times*, March 11, 1934.

13) *To Create a National Labor Board*, p.9.

14) R.F.Wagner, "Company Union : A Vast Industrial Issue."

15) 伊藤健市「全国産業復興法と従業員代表制」を参照のこと。

16) 17) 18) *To Create a National Labor Board*, p.9.

社組合ベースで組織する彼らの権利を害するものでないこと」¹⁷⁾を絶対に明確にしなければならず、「新法案は会社組合という線に沿った展開のみを押しつけることを使用者に許さず、ただ労働者が会社組合を希望した時に彼らを支配することを使用者に禁じている」¹⁸⁾と指摘している点である。また、この点と同じく重要だとして、「新法案は、使用者が福祉、健康、慈善、レクリエーション、保険、あるいは給付金といった問題を交渉するための団体(societies or organization)を設置することは禁じていない。これらすべての機能は、使用者—従業員組織によって満たされるし、満たされるべきである」¹⁹⁾が、「使用者は、賃金、労働時間、そして他の雇用諸条件に関する団体交渉を目的に存在する組織を支配すべきではない」²⁰⁾ともしている。さらに、「使用者支配組織 (employer-dominated organization) は、労働組合主義を補うという正当な機能を行う限りで許可されるべきであるが、労働組合主義に取って代わったり、それを破壊することは許されるべきではない」²¹⁾と指摘していたのである。

この一連の見解は、ワグナーが労働争議法案の時点では、使用者支配組合・組織は認めないにしても、従業員の希望という限定付きで、会社組合の存在を認めるという苦しい立場にあったことを物語っている。この点に関して、ワグナーと教育・労働委員会議長ウォルシュ (David I. Walsh) との質疑応答は興味深い。ウォルシュは、「この法案には会社組合を組織する権利を否定する規定はないのか」、そして「どの産業でも従業員の大多数がそれを選べば会社組合を組織できるのか」と質したことに対し²²⁾、ワグナーはそういった規定はないし、「われわれが禁止しているのは使用者による支配だけである」²³⁾と述べている。さらに、「使用者、特に大企業の使用側の側で、独立した労働組織よりも容易に会社組合を支配できるという考えの下で会社組合を創出しようとする傾向があると判断しているのか」²⁴⁾とウ

19) 20) *Ibid.*, pp.9-10.

21) R.F.Wagner, "Company Union : A Vast Industrial Issue."

22) 23) 24) *To Create a National Labor Board*, p.12.

オルシュが尋ねたことに対し、ワグナーはまさにその通りであるとし、「私が会社組合、反対すべき会社組合といった時には、使用者に支配されているかその影響を受けている会社組合を意味している」²⁵⁾と回答している。このようなワグナーの主張は、少なくとも NIRA 体制を支持する立場からは如何ともし難い選択であった。

ワグナーの以上のような苦渋の選択が、同法案に賛成する労働側、反対する経営側のそれぞれの主張の根拠となる。労働側は、NIRA の下では労働組合のみならず会社組合も合法化されているという苦しい状況の下で、経営者側が労働組合ではなく会社組合しか認めないという状態を打破するために同法案が必要なことを主張する。一方、経営側は、従業員代表制が決して使用者支配組合でなく合法的な団体交渉制度であることを主張することになる。次にそれぞれの代表的な見解を取り上げて検討しておこう。

2 労働側の対応

公聴会では、労働側を代表して何人かが陳述しているが、ここでは彼らを代表してグリーン (William Green) の発言内容を検討しておこう。

グリーンは、「もし労働者が自由、経済的にも産業上でも自由であるためには、そして NIRA 第 7 条 a 項で宣言された労働者に保障された権利を享受するためには、ワグナー法案を法とする必要があると信じて」²⁶⁾、同法案に賛成する立場から発言している。

グリーンは、「NIRA は、労働者の解放にとって最も重要な第一歩を示した」として、「黄犬契約を廃止し」、「労働者は雇用の条件として会社組合に加入することを求められないし、彼ら自身が選んだ組合に加入し、支援し、組織することを控えるようにも求められない」と評価する一方で、「会社組合を廃止することに関しては何もしていない。事実、会社組合が繁殖する

25) *Ibid.*, p.13.

26) *Ibid.*, p.67.

原因となっている。・・・大多数の会社組合工場は、その自家製組合（home-made union）を促進するのに黄犬契約以外の戦術に頼っている。そして今や、会社組合はより多くの会社に広まっている。真正な労働運動はより広範な戦線で攻撃を受けている」と危機感を露わにする²⁷⁾。

グリーンは、「会社によって推進され、会社によって組織され、会社によって促進され、会社によって労働者に押しつけられた組合」²⁸⁾を会社組合と規定し、「経営者の目的を達成すべく、従業員とより効果的に交渉するために、経営者によって開発された1つの機関」²⁹⁾としている。NIRA 制定後に多くの労働者は組合に加入したが、経営者は解雇やレイオフによって組合活動に対抗し、結局のところ「多くの労働者は、会社組合に加入する以外に選択肢は見出せなかった」³⁰⁾という第7条a項を無視する状況が生まれたことを問題としている。

ここで注意しておかねばならないのは、ワグナーが会社組合ではなく使用者支配組合とわざわざ限定して問題としていたのに対し、グリーンは会社組合一般を問題としていることである。この点はルイス(John L. Lewis)も同様で、“modern company union”といった表現は用いているものの、会社組合は「会社の利益のためであって、労働者の不利益のために運営され、労働条件を改善しようとする労働者の努力を無効にし、事実上組合ではないが労働者を欺くための間に合わせて実体のないまがい物で、労働者自身の防御から自身が雇われている会社の保護へと彼らのエネルギーを転換しようとするもの」³¹⁾として機能していたとしている。労働組合の指導層であった彼らにとっては、会社組合こそが問題であって、特に使用者支配組合とことさら限定する必要はなかった。この点でワグナーの見解との間に見られるずれは、全国労働関係法で調整されねばならない課題であった。

27) *Ibid.*, p.71.

28) *Ibid.*, p.79.

29) 30) *Ibid.*, p.69.

31) *Ibid.*, p.143.

だが、「NIRA 以降の会社組合運動は新しいワインを古いビンに入れる試みであると語って」一定評価する人々に対しては、それは「同じ古いワインを同じ古いビンに入れている」に過ぎず、「ラベルすら変えておらず、単に宣伝方法を変えたに過ぎない」と批判している³²⁾。その根拠として、グリーンは鉄鋼業界の従業員代表制の実態をカーネギー製鋼社(Carnegie Steel Co.)を事例に次のように暴いている。1933年6月に多くの鉄鋼会社に導入された従業員代表制は、ベスレヘム・スチール社(Bethlehem Steel Co.)を手本にしていた。カーネギー製鋼社の場合もそうであった。1933年に15回日の誕生日を祝ったベスレヘム・スチール社の制度について、10月2日に社長のグレース (E.G.Grace) は、「わが社の制度の諸原則は、他の重要な鉄鋼会社と他の産業の大組織に採用されてきた。NIRA の要請に応じて、わが社の従業員代表制は過去においてもそうであったように、従業員代表制の媒体(medium)として機能し続ける」³³⁾と語ったが、34年2月26日付の *Steel* 誌は、鉄鋼各社が昨年6月に導入した従業員代表制の制約を取り除く変更を2月22・23日に提案していたことを明らかにしている。さらに、3月5日付の同誌は、「会社組合を非合法化しようとする圧力は、多くの鉄鋼会社で機能している制度の制約を取り除くことによって、打ち消されていく」³⁴⁾と語っている。そこで取り除かれた制約は、例えばカーネギー製鋼社では、代表者の資格、選挙人と被選挙人の資格(選挙人は60日間の勤務、被選挙人は1年の勤続、21歳以上、アメリカ市民)にあった制約が取り除かれ、賃金台帳に載っている者が有資格とみなされるようになった。また、代表者のリコールに関しては、3分の2がサインした請願書を規約委員会(committee on rules)が承認するだけであったのに加えて、3分の2の投票者の秘密投票が必要とされるように改訂された。さらに、以前は毎月1回開催されていた協議会が、時に応じて開催されるようにな

32) *Ibid.*, p.72.

33) 34) *Ibid.*, pp.89-90.

った。最後に、従業員代表制を終了する権限が経営者から奪われ、従業員の過半数の投票によることとなった³⁵⁾。

このような動きは、「1934年モデルは、33年モデルよりも『制約は取り除かれて』いる」ことから従業員代表制を評価しうるな印象を与えるが、実態は「これらの変更が公にされた後も、鉄鋼業界では使用者支配制度（employer-dominated plan）」が歴然と残っているとグリーンは批判していた³⁶⁾。ルイスはこの点をUSスチール社を事例にして、「組合加入者、組合に加入したいと話していた者、労働組織の会合に出席していた者、組織労働者の代表と協議していた者を報告し、即刻排除するスパイ・システムを持っていた。労働者が唯一所属できる組合は、会社が推進し、従業員代表制として公にされた『組合』だけであった」³⁷⁾、としている。

3 経営側の対応

経営側の対応は、特別協議委員会（Special Conference Committee）加盟企業を中心に考察しておきたい。

(1) 労働争議法案と特別協議委員会

上院公聴会が開催されていた1934年3月22～23日に特別協議委員会の会合が開催された。そこでは、労働争議法案が取り上げられ、各加盟企業の対応が次のように報告されていた。ハーバスター社では同法案によってその存在が脅かされている従業員代表制を維持するために何をなすべきかを検討中であり、ある工場では従業員代表自身が反対運動を始めていたと報告されている。デュボン社では、ある工場協議会が同法案に反対して上院議員と下院議員に質問状を送ったようで、同社はそれが従業員代表の自発的な運動だとすれば、支持すると報告していた。一方、グッドイヤー社の

35) 36) *Ibid.*, pp.91-92.

37) *Ibid.*, p.142.

従業員代表は同法案には関心を示していなかった模様である。また、AT&Tでは、Long Lines Department の工場協議会は、同法案に反対する決議を採択し、他の工場協議会にそのコピーを送付していた。最後に、ベスレーム・スチール社の報告したところでは、アメリカ鉄鋼協会 (American Iron & Steel Institute) は、もし労働争議法案が通過すれば従業員代表制に終焉が訪れ、全アメリカ産業が組合化されると信じて、全国製造業者協会 (National Association of Manufacturers) や他の組織と協力してワグナー法案に反対する活動を始めたことが報告されている³⁸⁾。

以上のように、この会合で各社の従業員代表制を存続させる意志と労働争議法案への対応を踏まえた上で、公聴会に証言者として出席する者は、従業員代表制を擁護する以下の労使双方の観点を確認し、それに従って陳述するように求められていた³⁹⁾。

<経営側の観点>

- 1 従業員代表制の下での協力関係で得た経験を企業は利用すべきである。
- 2 従業員代表制の目的と方法を説明すべきで、その成果を列挙すべきである。労働争議法案の影響の1つは、もしそれが施行されればこのような成果を破壊することにある。
- 3 上院委員会に出頭する経営者達は、従業員代表制の存続について従業員の投票に任せるよう提案すべきである (この提案には意義が表明された)。
- 4 従業員代表制の下で従業員に対してなされたことを指摘すべきである (例えば、年金、休暇、疾病給付)。それは、労働組合主義の下ではおそらくできなかったであろう。

38) 39) Hearings before a Subcommittee of the Committee on Education and Labor, *Violations of Free Speech and Rights of Labor* (Government Printing Office, 1939), 74th Cong., Part 45, Exhibit 7732, pp.17006-08. (この文献からの引用は証拠文書番号とそのページのみを示す。)

- 5 経営者と従業員との間の個人的接触が持つ価値を強調すべきである。
- 6 労働争議法案は、労働組合をこの国で最も強力な金持ち団体（financial institution）と位置づけている。
- 7 労働争議法案の下では、全国労働委員会は賃金を固定化できる。
- 8 労働争議法案は、労使双方にとって不公平なクローズド・ショップを明確に是認している。
- 9 労働争議法案は、従業員代表制を破壊するであろう。したがって、産业内での調和的な関係を促進するという従業員代表制の効果を指摘すべきである。従業員代表制は、他の形態の団体交渉よりも効果的であることは示しうるであろう。
- 10 従業員代表制の下で可能な個別の調整は、公共団体によって解釈された硬直的な契約上の関係よりも優れている。
- 11 従業員代表制は予防策で、激しい意見の対立なしに調和をもたらす。

<従業員側の観点>

- 1 労働争議法案の論理的な影響は、すべての従業員を強制的に組合に加入させ、組合費を払わせるところにある。
- 2 組合が主として関心を示す全体的な賃金の変化は減多に生じないが、組合員は利益を得ようと得まいといつも組合費を払うように要請される。
- 3 産業の完全な組合化は必ずしも全体的な賃金水準を上げることにはならない。この点は、ヨーロッパの経験で示されている。
- 4 労働争議法案は、労働争議の平和的解決の代わりに、敵対を結果としてもたらす。
- 5 組合化の下では、経営者と従業員との間の交渉は、当該ビジネスに不案内な人物によってなされる。
- 6 組合交渉委員（union agents）は、従業員ではなく組織に主たる関心がある。
- 7 組合主義は、1つの階級を他の階級に比して高い地位に置く。

- 8 労働争議法案は、従業員と経営者の間の契約を解消する傾向を持っている。
- 9 現下の経営者との協定は満足できるもので、なぜそれを潰さねばならないのか。

(2) ラーキンの陳述

1934年に特別協議委員会の議長に就任したラーキン(J.M.Larkin)は、以上のような特別協議委員会の意向を踏まえて、ベスレヘム・スチール社の副社長という立場で、「従業員代表制の存在を法律によって禁止することになる」⁴⁰⁾労働争議法案に反対する意見を1934年4月5日に開催された公聴会で述べている。

ラーキンは、自身のベスレヘム・スチール社における経験を踏まえながら、従業員代表制は同社の制度も含めて「15年以上にわたって機能し続けている。その間、同制度は、従業員と経営者が互いに有効で満足するものであることを理解するようになった適切でかつ好結果をもたらした実用的な協定 (working arrangement) を提供してきた」⁴¹⁾とし、「従業員代表制は、労働関係を処理する最も効果的な形態を提供すると信じて導入されたのであって、・・・労働組合主義の機先を制する方策として採用された」⁴²⁾ものではなく、その目的は、「経営者と従業員との継続的な日々のコミュニケーション・チャンネルを確立することにある。それは、すべての不平・不満を即座に聴取し、調整する方法とすべての提案がその真価によって検討される方法を提供すること、さらに従業員が経営者の圧力を受けることなく彼らの代表を選び、その結果交渉は明確となり、また健全な基準によってなされるようになる」⁴³⁾と主張する。そして、従業員代表制の基礎にある考え方を、「従業員と使用者が友好的で建設的な雰囲気の下で席を同じくし、相互の問題に対する直接体験による実践的な知識を持って、公平で適切な

40) 41) *To Create a National Labor Board*, p.780.

42) 43) 44) 45) 46) 47) *Ibid.*, p.781.

解決法を案出した時に、労働者の利害が最もうまく処理される」⁴⁴⁾としている。この点に、経営者と従業員の別々の組織を前提とした「他の団体交渉形態と対比した従業員代表制の強みがある」⁴⁵⁾と高く評価していた。

ラーキンによると、従業員代表制は第1次大戦後にはいくつかの企業で有効に機能していたし、その時期にウィルソン大統領が Second Industrial Conference において産業不安の原因の研究とそれを防ぐ方法を提案することを求め、その方策の1つとして「公平で効果的な団体交渉の実際に役立つ方法として推薦」⁴⁶⁾されていた。また、最近の自動車ストにおいてローズヴェルト大統領は、「何らかの種類の間場協議会を通じた直接的な参加をもたらす効果的な形態を従業員と使用者が開発するべきだとの希望を述べた」⁴⁷⁾と、大統領の関与まで持ち出して従業員代表制を擁護している。

最後にラーキンは、従業員代表制が成功した2つの原則を指摘している。1つは、代表者の独立性で、これが「従業員に対し、支配や威嚇とは絶対に無縁な団体交渉の機会を提供し、彼らの雇用問題が解決されてきたし、今後も解決される手段を提供している」⁴⁸⁾。そこでは、「どの従業員代表もその選挙母体を代表する活動に対して差別されることはない」⁴⁹⁾と規定している。つまり、「信条、人種、労働組合員かどうかによる差別から労働者を保護することを保障」⁵⁰⁾しているのである。もう1つは、「従業員と経営者に影響するすべての問題の討議に、互いが参加する」⁵¹⁾という原則である。さまざまな問題を、「経営者側からの同数の代表と友好的に議論するテーブルに着くことは、労働者にとって有利」⁵²⁾なことであり、経営者もそれを望んでいる。なぜなら、「使用者の政策や問題を知らされ、公平に扱われる従業員は満足し、したがってよりよい労働者と信じられているからである」⁵³⁾。

だが、すでに前節のグリーンズの陳述が明らかにしていたように、ラーキンの評価の裏では従業員代表制を存続させるためのさまざまな取り組みが画策されていたのである。この点をヤング (Arthur H. Young) の公聴会で

48) 49) 50) 51) 52) 53) *Ibid.*, p.782.

の陳述によって確認しておきたい。

1934年2月1日にUS スチール社副社長に就任したヤングは、1933年6月に導入された同社の従業員代表制を34年2月に修正した⁵⁴⁾。その修正の第1点は、経営者側の要請によるもので、代表者の資格に関する制限（1年の勤続、一定の年齢、アメリカ市民）の撤廃であった。修正の第2点は、従業員側の要望によるもので、従業員代表制は従業員の過半数の投票で改訂できる点、秘密投票による承認あるいは拒否に対し従業員代表の勧告を付託する点、選挙は従業員のコントロールの下に行われる、といった諸点であった⁵⁵⁾。以上を踏まえてヤングは、同社の従業員代表制の特徴をその6つの条項で指摘している⁵⁶⁾。

第3条第1項 会社の役員であることを除けば、代表者の選出に制限はない。

第2項 貸金台帳に載っている全従業員が投票資格を持つ。

第4条 すべての推薦と選挙は、従業員だけで構成される運営委員会の指導の下、秘密投票でなされる。

第7条 従業員代表は少なくとも1カ月に一度は定期的あるいは臨時に会合を持ち、また、1カ月毎に経営者側との合同協議会(joint council)で会合を持つ。

第5項 代表者としての責務遂行で必然的に失った時間に対しては、会社が支払う。

第9条 どのような問題に対しても、直接的で、倫理的で、効果的な調整機構が提供される。調整に失敗した場合には仲裁がなされる。ストライキ権も工場閉鎖権も共に奪われることはない。

第11条 従業員の組織あるいは上訴手続きと主に関係する修正は、従業員代表にのみ与えられる。

54) 55) *Ibid.*, pp.723-724.

56) *Ibid.*, p.725.

第12条 この制度は、従業員によってのみ終了できる。

ヤングが、以上の点を特徴だと指摘したことは、これらの諸点が改訂前の制度に見られなかったことを示しているだけでなく、この公聴会での論議、特にワグナーが強硬に主張した使用者支配組合と見なされないための有効な方途であったとの彼の判断を示している。それはとりもなおさず当時の経営者の考えを代表するもので、こういった改訂で当時の状況を乗り切れるとの彼らの判断を如実に示すものであった。

次に、この点を特別協議委員会加盟企業の動向によってもう少し検討しておこう。

4 特別協議委員会と従業員代表制

公聴会終了後の1934年4月21日、特別協議委員会事務局長（Secretary）のカウドリック（Edward S. Cowdrick）が加盟企業に対し、「従業員代表制を持つ加盟企業が、NIRA 通過後になした制度の条件の変更、選挙実施手続き、協議会、その他の団体交渉の諸要因といったことに関し、どのようなことでも手紙で知らせる」⁵⁷⁾ように依頼した。

ベスレーム・スチール社は、27の選挙区で最近選挙を終えたところで、平均有効投票率は86.5%、いくつかの工場では90%を超えていた。この結果は、最近の従業員代表制を取り巻く状況から見て満足すべきことから制度は変更されておらず、これまで通りのやり方で選挙も実施されている、と報告していた⁵⁸⁾。

デュポン社では、NIRA 通過後に導入されたため、これまでのところ変更はなされていない。終わったばかりの選挙では多くの工場で90%以上の従業員が投票しており、最低投票率でも70%であった。この結果は、「従業

57) Exhibit 7635, p.16956.

58) Exhibit 7640, p.16959.

員が現下の制度に非常に満足している結果だと解釈]⁵⁹⁾されている。公式には表明されていないが、制度の自由度を増すべきであるとの議論があり、Service Department が非公式に統括管理者 (general managers) とこの問題を検討し、他の特別協議委員会加盟企業の制度に似た改訂案を作成した⁶⁰⁾。この改訂案は、「協議会のメンバーは選出された代表に限ると規定し、従業員と会社の双方の利害が共通したすべての問題に対して合同委員会による調査——最終投票は選出された代表の掌中にある——をなしうることを規定し、従業員に影響する範囲での制度の修正は従業員のみでなしうると規定している」⁶¹⁾。この改訂案に対して統括管理者の内部でも評価は分かれたが、同社ではこの改訂案の方向ですべての工場の制度が修正された。

US スチール社では、前節のヤングの陳述にあったように従業員代表制は1933年6月に導入され、翌年2月に改訂されていたが、「制度が修正される方法」(第11条)に関してさらなる改訂がなされた。そこでは、従業員組織に関する修正は、いかなる場合でも正式に召集され、その目的のために開催された従業員代表の委員会での3分の2の投票によってなしうることとなった。また、従業員と経営者に関する修正も、いかなる場合でも正式に召集され、その目的のために開催された合同委員会での3分の2の投票によってなしうることとなった⁶²⁾。

グッドイヤー社では、NIRA 通過後になされた変更で、以前であれば6カ月以上賃金台帳に載っていた者に制限されていた投票資格が、投票日の前日に載っている全従業員に与えられるものへと修正された。だが、1933年の12月の会合で検討されていた労使間の係争問題の最終決定を社外の者あるいは機関に委託する中立的仲裁に関する修正案は、カウドリックへの手紙の時点では、そのようなやり方を認めるものの規程には明記されていなかった⁶³⁾。

59) 60) 61) Exhibit 7639, p.16959.

62) Exhibit 7636, p.16957.

63) Exhibit 7627, p.16953. Exhibit 7637, p.16958.

GM では、①会員に対する90日間の資格条項の廃止、②従業員代表としての選出資格に関する制限の撤廃、③経営者にすべての会合に出席を求める条項の廃止に加えて⁶⁴⁾、会合場所の明記、経営側の費用負担という規定を定めた条項の撤廃等が検討中であった⁶⁵⁾。

AT&Tでは、2・3の制度を例外として、過去5年間にベル・システムの従業員代表制はある程度変更されている。NIRA以前には、従業員の関心を刺激し、少なくとも関心を維持するために経営者側の示唆により定期的に変更点が検討されていた。NIRA以降は、従業員グループがこの試みを続け、より基本的でドラスティックな変更がなされている。1つは、経営者の承認と支持を得た合同協約に追加された「独立した従業員委員会もしくは組合制度 (employee committee or association plan)」を基礎とした合同計画 (joint plans) である。もう1つは、association 的な性格の導入と強化を図る動きであった。最後に、従業員組織あるいはその機能に影響する修正に対する経営者の承認の撤廃である⁶⁶⁾。

NJスタンダード社では、選挙手順 (election arrangements) と合同協約に変更がなされた。選挙費用は選挙委員会 (Election Committee) が負担するようになり、合同協約への仲裁条項の追加に関しては、過去15年間を振り返ってみてそのような条項を必要とする理由は見出せなかったとしている⁶⁷⁾。この点は、1934年6月の *Lamp* 誌に掲載された “Jersey’s Earnings in 1933” における同社の従業員代表制に対する信頼と自信で確認できる。そこでは NIRA が労使代表制 (Industrial Representation Plan, 同社の従業員代表制の正式名) を正当化し、評価しているという立場、そして労働争議法案で問題となった使用者支配組合を念頭に置いて次のような評価がなされていた。「NIRA の通過と共に、政府は労使関係 (employer-employee relationship) における当事者として介入してきた。使用者と団

64) 65) Exhibit 7638, p.16958.

66) Exhibit 7641, p.16960.

67) Exhibit 7642, pp.16960-16961.

体交渉するために自身の代表を選出する従業員の権利——組織労働者がこれまで要求し、労使代表制はそれを提供すべく作られた——は、NIRAの下で当然の権利となった。16年以上にわたる当社の政策は、賃金、労働時間、そして労働条件を含む労使相互に利害関係のある問題を討議し、解決するために、経営者と会合する代表を秘密投票によって従業員自身が選出することを奨励してきた。この政策は、忠実で能率的な労働力の開発と労働問題が存在しないことによってその価値を証明している。合同協約は、従業員との関係に含まれる問題の完璧な理解の基礎となり、従業員と経営者との紛争が討議され、解決される一致した基礎を提供するものとして労使間で作られたものである。選挙と代表については会社支配という問題点はなく、それは経営側にとっても満足の源となっており、現在までのところ従業員はこの形態での労使代表制の継続を選択することを明確に表明している」⁶⁸⁾、と。

だが、こういった特別協議委員会加盟企業がみせた自信はその後大きく揺らぐことになる。その最大の原因は、この小論では検討できなかったUSラバー社、ウェスティングハウス社、そしてGEで見られた労働組合運動の隆盛であった。この労働組合運動のあり方がその後の従業員代表制の趨勢を大きく左右したのである⁶⁹⁾。

68) “Jersey’s Earnings in 1933” *The Lamp*, Vol.17, No.1 (June 1934), p.27.この文献は、中央大学関口定一氏のご厚意による。

69) この問題意識については、伊藤健市「全国産業復興法と従業員代表制」を参照のこと。