

インターナショナル・ハーヴェスター社とFE

—1937~38年のトラクター工場を中心に—

伊藤健市

インターナショナル・ハーヴェスター社 (International Harvester Company, 以下ハーヴェスター社) は、1919年3月に非組合型の従業員代表制 (Non-Union Employee Representation Plan, 以下従業員代表制) ——その正式名称は労使協議会制度 (Industrial Council Plan) ——を導入し、1920年代に比較的安定した労使関係を構築できたことは周知の事実である¹⁾。

1930年代に入り、いわゆるニューディール法制下、従業員代表制は1933年5月の全国産業復興法 (National Industrial Recovery Act) の施行のもとで団体交渉手段として広範な注目を集め、この時代の労使関係を規定する存在となる²⁾。だが、2年間の時限立法であった全国産業復興法が最高裁によって違憲とされ、ロバート・F・ワグナー (Robert F. Wagner) 上院議員が1934年3月に上程した全国労働争議法案 (National Dispute Bill) を経て³⁾、1935年7月に全国労働関係法 (National Labor Relations Act) が成立した。当時実業界では、全国産業復興法と同様、この全国労働関係法に対しても違憲判決が下るとみるのが主流の考えで、多くの企業はそれまでと同様従業員代表制を交渉相手としていた⁴⁾。だが、1937年4月12日に最高裁が合憲判決を下したことで事態は一変する。その後判例を重ねるなかで、従業員代表制は経営側が支配する組織であるとの最高裁判決が1938年に下され⁵⁾、その約20年の存在に終止符が

1) 伊藤健市「ハーヴェスターにおける従業員代表制の展開」(平尾武久・伊藤健市・関口定一・森川 章編著『アメリカ大企業と労働者』北海道大学図書刊行会、1998年)を参照のこと。

2) 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。

3) 伊藤健市「労働争議法案と従業員代表制」(『関西大学商学論集』第42巻第5号、1997年12月)を参照のこと。

4) 伊藤健市「全国労働関係法と特別協議委員会」(『関西大学商学論集』第43巻第6号、1999年2月)を参照のこと。ハーヴェスター社の場合、全国労働関係法合憲判決前の1936年11月に、フォート・ウェイン工場 (Fort Wayne Works) の従業員代表制が会社支配と裁定された時点で、従業員代表制を活用した協調的労使関係の構築・維持に亀裂が入る。以上の点に関しては、以下の文献を参照のこと *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Vol.2, July 1,1936-July 1,1937 (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号、1999年12月、同第6号、2000年2月)。

5) *NLRB vs. Pennsylvania Greyhound Lines*, 303, U. S. 261 (1938).

打たれるのである。

この合憲判決後、従業員代表制を導入していた企業の従業員には、それに代わる交渉団体の選択に当たって2つの道が提示された。1つは全国組合(national union)の傘下組合を選択する方法、もう1つは独立組合(independent union)を組織する方法である。もちろん、交渉団体を作らないという選択肢もある。ハーヴェスター社の場合、従業員は独立組合を結成して外部組合(outside union)の影響を排除する、という選択を行った。しかし、この選択の背後には、すでに明らかにしたように⁶⁾、同社の画策があった。その意味では、独立組合の選択は、同社従業員が積極的に支持したものとは言い難いのである。

この小論の目的は、こうした従業員代表制から独立組合——その内実は従業員代表制の延長物——への移行という、ハーヴェスター社が引いた路線を打ち破るトラクター工場(Tractor Works)での組合運動の実態を明らかにすることにある。

1 ジョセフ・ウェーバーとトラクター工場における組合運動の展開

ハーヴェスター社は、1952年に、同社における組合活動、特に合同農機具・金属労働組合(United Farm Equipment and Metal Workers Union, FE)の急進性とその起源、ならびに同組合の活動の変遷を調査・分析した⁷⁾。それによると、トラクター工場には「ABC」組合(“ABC” Union)と称される組合があり、1926年頃にはその指導層がトラクター工場の工場協議会(Works Council)で従業員代表(Councilman)に選出されていた⁸⁾。つまり、トラクター工場における組合運動は同社の従業員代表制を通して展開していくのである⁹⁾。

この「ABC」組合は、当初「秘密裏に組織されていた組合」であった。その理由は、ハー

6) 伊藤健市「ハーヴェスターにおける『独立』組合結成前史」(『関西大学商学論集』第46巻第1・2号合併号, 2001年6月)と同「ハーヴェスターにおける『独立』組合の結成」(『関西大学商学論集』第46巻第4号, 2001年10月)を参照のこと。

7) “Report on the Study of the Background and Development of the United Farm Equipment and Metal Workers Union,” 25 April, 1952. この報告書の現物は入手できていない。この小論では、同報告書を詳細に検討しているトニー・ギルピン(Toni Gilpin)の次の博士論文に依拠していることを最初に断っておきたい。*Left by Themselves: A History of the United Farm Equipment and Metal Workers Union, 1938-1955*, Ph. D. Dissertation, Yale University, 1992.

8) 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3月)を参照のこと。ちなみに、「ABC」組合の「A」グループは、互いに旧知の5名に限定された秘密グループで、彼ら5名とも従業員代表であった。それ以外の残りすべての従業員代表は一人を除いて「B」グループにいた。「B」グループと「C」グループは、その順に人数は多かったが、「A」グループと同様、秘密組織であった。

9) トラクター工場の工場協議会議事録は残念ながらその一部、1919年3月1日から翌年4月1日のものしか手元にはない。トニー・ギルピンによれば、同工場の議事録は利用できない、と断言している(T. Gilpin, *op. cit.*, p.70.)。

ヴェスター社が組合活動の存在を知れば、即刻関係従業員を解雇するという過去の経緯があったからである。ところが、1934年に、「ABC」組合は名称を変更し、農機具労働組合 (Farm Equipment Workers Association, FEWA) と称するようになる。その背後には、自分たちの組織が相当数の組合員を獲得したことで秘密裏に活動する必要性が薄れたのに加え、その活動をさらに拡大するためにも秘密のベールを脱いだ方が得策との判断があった。当然この動きはハーヴェスター社に察知されていた。

1934年4月、ハーヴェスター社は上院委員会で労使協議会制度の有効性を証言すべく経営側2名・労働側4名の合わせて6名を派遣した(労働側の4名は、マコーミック工場とウィスコンシン製鋼所から2名ずつ選ばれていた)。その経営側2名の一人が当時副社長兼総支配人であったウィリアム・S・エリオット (William S. Elliott) で、彼はこう証言していた。ハーヴェスター社の工場では、従業員の「信条を変えようとするAFLや共産主義者の組合による非常に積極的な運動があります。彼らの目論見はほとんど前進していないのですが、シカゴのトラクター工場だけは例外です」として、すでにこの時点でトラクター工場には他の工場にみられなかった動きがあったことを認めている。さらに、トラクター工場には「まったく違った方向での運動」があり、従業員を「別の形態の組織に目を向けさせる、やや杜撰だが非常に力強いキャンペーンによって、何人かの転向者が出ている」と続けていた¹⁰⁾。このエリオットの証言は、ワグナー上院議員が上程した労働争議法案に反対する立場から行われたものであったが、彼すらも認めざるを得ない組合運動がトラクター工場で開催していたのである。しかも、後で取り上げるように、トラクター工場での運動はエリオットの言う「共産主義者」に主導されていた。

エリオットが「転向者」と呼んだ従業員を含むFEWAは、その後1936年に自分たちの力と、それをハーヴェスター社経営陣がどう受け止めるかを確認するため、工場協議会を通して10セントの賃上げを要求した。経営側はこの要求を受け入れざるを得ず、FEWAはその力を確信したのである。トラクター工場のある指導者は、この賃上げ要求が経営陣の間に巻き起こした動揺と狼狽を、フォートウェイン工場にいる仲間の組合支援者に宛てた手紙で次のように描写している¹¹⁾。

我々は午後1時に会合を招集しました。しかし、議論が長引き、4時15分まで外に出れなかったのです。その間、交替勤務の第一シフトで働いていた約1,500人の従業員が会合の結果を待ってオフィスの周りでたむろしていました。君には、何人かの経営陣の白くて震えている顔を是非見てほしかった。大勢の従業員が周りを彷徨っているだけでも本当に素晴らしいことでしたよ。

10) *To Create a National Labor Board, Hearing before the Committee on Education and Labor*, U. S. Senate, 73rd Congress, 2nd Session on S. 2926, April 4 to 9, 1934, pp.917-918.

11) John Matuszyk to Charles Shrock, 30 November 1936, Local 57 collection, box 2 folder 22, Archives of Labor History and Urban Affairs, Wayne State University (T. Gilpin, *op. cit.*, p.81).

当初、秘密裏に活動していた「ABC」組合が、公然たる組合として機能し、賃上げという成果を獲得するまでに成長した背後には、その活動を指導した複数の人物の存在を抜きにして語ることはできない。その人物としてまず挙げねばならないのが、ジョセフ・ウェーバー(Joseph Weber)である。

ウェーバーは、1904年に旧ユーゴスラビアで生まれた。本名は、ジョセフ・ルイチ(Joseph Ruich)である。彼は、9歳の時に両親とともにアメリカに移住し、一家はシカゴのマコーミック工場やトラクター工場からさほど遠くない場所に居を構えた。17歳の時、ルイチはシカゴの印刷工場で徒弟としての仕事に就いた。4年後、熟練道具・型製造工(skilled tool and die maker)の資格を取得し、1928年頃までシカゴ以外のアメリカ中の都市で機械工として働いた。同年、彼はジョセフ・ウェーバーという新しい名前と、新しい仕事を手に入れた。その仕事とは、共産党と緊密な関係にある労働組合統一連盟(Trade Union Unity League, TUUL)での仕事で、当初は全国鉱山労働組合(National Miners' Union)、その後別のTUUL傘下組合で働いた。1929年にはロシアに旅行し、数か月滞在した。彼が再びシカゴに戻るのは1932年のことである¹²⁾。

ウェーバーがシカゴに戻った最大の理由は、TUULのシカゴ地区のオルグとして活動するためであった。彼は、そのシカゴでのオルグ活動の大部分を、昔馴染みのハーヴェスター社の2工場、マコーミック工場とトラクター工場に向けた。「ABC」組合の最初の公式会合——もちろん秘密裏に開催されていた——に出席した彼は、TUULの国際鉄鋼金属労働組合(Steel and Metal Workers' International Union, SMWIU)を代表して話をした。「ABC」組合は、外部組織の傘下に入らないことを公式に決定していたが、ウェーバーは数人の従業員をSMWIUに勧誘した。彼がSMWIUに勧誘した従業員は、「ABC」組合にも加入したし、その逆もあった。この点は、1934年のパーティー・オーガナイザー誌(*Party Organizer*)の記事に次のように記載されている。「……わが組合[SMWIU]は、『ABC』組合と共同戦線を張っている。その活動の成果として、わが組合はこれまでのところ約15名の労働者を加入させることができたし、なおかつ『ABC』組合の指導者たちもわが組合に加入した」¹³⁾と。また、ウェーバー自身もこう述べている。「……TUULの国際鉄鋼金属労働組合のメンバーとともに、我々は会社組合(company union, いうまでもなく労使協議会制度のこと—注、伊藤)の活動と[SMWIU]を統合することが同時にできた」¹⁴⁾と。

1934年末、TUULが解散し、それとともにSMWIUの解散も決まったが、ウェーバーは「ABC」組合でその活動を続けた。1935年11月9日、ジョン・L・ルイス(John L. Lewis)を中心に8

12) T. Gilpin, *op. cit.*, pp.77-78.

13) S. Yandrich, "Open Letter an Instrument for Penetrating into the Basic Industries," *Party Organizer* 7, March 1934, p.24 (T. Gilpin, *op. cit.*, pp.78-79).

14) T. Gilpin, *op. cit.*, p.79.

名のAFL傘下組合の委員長が集まって、産業別組合委員会 (Committee for Industrial Organization, CIO) が結成された。それは、「委員会」という名称が示すように、AFL内で活動する一委員会として大量生産工業の未組織労働者を組織する目的で結成されたものである。翌1936年6月、CIOと合同鉄鋼・錫労働組合 (Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of North America) との間で鉄鋼労働者の組織活動に関する協定が成立し、鉄鋼労働者組織委員会 (Steel Workers Organizing Committee, SWOC) が結成される。SWOCの委員長には炭鉱組合副委員長のフィリップ・マレー (Philip Murray) が就任し、その活動の中心は炭鉱組合の活動家が担った¹⁵⁾。その地区本部はピッツバーグ、シカゴ、バーミンガムに置かれ、専従とパートタイムを合わせて433名のオルグを鉄鋼業に送り込んだ¹⁶⁾。そのなかには多数の共産党員がいた。

ウェーバーは、このSWOCの優秀なオルグとして活動し、シカゴのリパブリック・スチール社 (Republic Steel Co.) の組織化運動にもかわり、1937年のメモリアル・デー虐殺 (Memorial Day massacre) では逮捕された体験ももっていた。しかし、彼に割り当てられていたのは鉄鋼産業ではなく、あくまでも農機具産業であった。そして、彼を救ったのもこの農機具産業であった。1937年中頃、SWOCの組織化担当者であったヴァン・A・ビットナー (Van A. Bittner) が、左翼よりのスタッフを肅正した。先に触れたように、ウェーバーは1929年に数か月ロシアで滞在しており、マックス・M・カンペルマン (Max M. Kampelman) は、「共産党に加入した後、彼は訓練のためにモスクワに行かされた。1937年、彼は共産党によって農機具産業を組織化するよう命じられた¹⁷⁾」としている。もし、ウェーバーに農機具部門での組織化活動での実績がなければ、おそらく彼は肅正されていたであろうし、そうなればハーヴェスター社における組合運動の展開も別の道を辿ったに違いない。

FEWAはウェーバーの指導のもと、SWOCの傘下に、ひいてはCIO傘下に入った。その正確な日付はわからないが¹⁸⁾、1937年11月8日 (FEWAがトラクター工場での排他的交渉代表権を巡る選挙を請願した日) 以前であるのは確かである (詳しくは次節で考察する)。その後、1937年秋にハーヴェスター社10工場の代表が参加して農機具産業の組織化における前進を図る方策を検討した会合を踏まえ¹⁹⁾、SWOCより農機具部門が分離され、1938年2月20日に農機具

15) 長沼秀世『アメリカの社会運動—CIO史の研究』彩流社、2004年、108ページ。

16) Art Preis, *Labor's Giant Step: The First Twenty Years of the CIO: 1936-1955*, Pathfinder, 1972, p.81. 当初SWOCには組合費はなく、USスチール社との間で契約に調印した後の1937年4月から1か月1ドルを徴収し、6月からは入会金3ドルが追加された (*Ibid.*)。

17) Max M. Kampelman, *The Communist Party vs. the C.I.O.: A Study in Power Politics*, Frederick A. Praeger, 1957, p.68. 日刊労働通信社訳『共産党の対労組工作』日刊労働通信社、1958年、112ページ。ただし、訳文通りではない。

18) トニー・ギルピンはFEWAがSWOCの傘下団体になった日付は明記していない。ただし、傘下団体になったという事実を1937年2月28日付のFEWAの議事録に依拠して示している (T. Gilpin, *op.cit.*, p.82.)。

19) Barbara W. Newell, *Chicago and the Labor Movement: Metropolitan Unionism in the 1930's*, University of Illinois Press, 1961, p.179.

労働者組織委員会 (Farm Equipment Workers Organizing Committee, FEWOC) が結成された²⁰⁾。この時点での幹部役員は、委員長 (Director) がウェーバー (SWOC出身)、会計担当書記がフランク・シルヴァ (Frank Silva, SWOC出身)、副議長がウィンダム・モーチマー (Wyndham Mortimer, UAW出身) と R・G・ハメル (Hamel) であった²¹⁾。なお、FEWOC が組織された年月日について、1938年7月24日とする見解もある。それは、FEWOC会計担当書記ジェラルド・フィールド (Gerald Fielde) が、CIOの会計担当役員 (comptroller) であった J・R・ベル (Bell) 宛に、FEWOCの正確な組合員数を報告した1939年8月3日付の手紙に登場する。その手紙は、「1938年7月24日にFEWOCが結成された。SWOCは、CIO大会で報告したように、正当に管轄権のあるこの新組織で11ローカルを引き継ぎ、その時点で20,718名の組合員を擁する組織となった。その後、7つのローカルを承認し、1939年6月時点で組合員数は25,328名となった」²²⁾ という内容であった。

この間、ウェーバーは、先のハーヴェスター社の報告書によれば、ハーヴェスター労働者を共産党にも勧誘し続けていたようである。勧誘した労働者のなかには、後にトラクター工場一般組合員ではあるが優秀なオルグとなったイタリア系アメリカ人のアントニー・カヴォルソ (Anthony Cavorso) やアフリカ系アメリカ人プレズ・ケログ (Pleass Kellogg) らがいた²³⁾。ケログは、その後FEWOCの執行委員会メンバーとなり、1944年にはトラクター工場のFEローカルにおける教育担当委員長 (educational director) になった人物である²⁴⁾。

カヴォルソやケログらの他に、特筆すべき人物として挙げておかなねばならないのがグラント・オクス (Grant Oakes) である。ウェーバーがトラクター工場で主に接触した人物の一人がオクスであり、彼は1928年に実験機械工 (experimental mechanic) として働き始めたエンジニアであった。オクスは、まもなく工場協議会の従業員代表となり、彼の所属部門である実験機械部門で「ABC」組合のリーダーとなる。この実験機械部門と鍛冶工場 (Forge Shop) が、トラクター工場における「ABC」組合の拠点であった²⁵⁾。オクスは、ウェー

20) *Ibid.*, p.181.

21) *Mid-West Daily Record*, February 21, 1938 (B. W. Newell, *op.cit.*, p.180.).

22) The Letter from Gerald Fielde to J. R. Bell, August 3, 1939. この手紙の入手に当たっては、カソリック大学 (Catholic University of America) の Department of Archives and Manuscripts にお世話になった。なお、ロバート・オザン (Robert Ozanne) の *A Century of Labor- Management Relations at McCormick and International Harvester* (University of Wisconsin Press, 1967) の翻訳 (『アメリカ労使関係の一系譜—マコーミック社とインターナショナル・ハーヴェスター社—』関西大学出版部, 2002年) で、筆者はSWOCからFEWOCが分離・独立した年月日をトニー・ギルピンの Senior Thesis に倣って1937年7月22日としたが (同上邦訳書, 271ページ)、それは誤りであった。

23) "Report on the Study of the Background and Development of the United Farm Equipment and Metal Workers Union," p.37 (T. Gilpin, *op.cit.*, p.79.).

24) *FE News*, 2 October, 1944 (T. Gilpin, *op.cit.*, p.79.).

25) "Report on the Study of the Background and Development of the United Farm Equipment and Metal Workers Union," p.34 (T. Gilpin, *op.cit.*, pp.79-80.).

バーの跡を継いでFEWOCの委員長になる。

もう一人忘れてはならないのがジェラルド・フィールドである。彼もウェーバーが接触した人物であった。フィールドは、1935年にマコーミック工場の刈り羽部門 (knife department) で従業員代表に選出されていた。彼は、ロバート・オザーンによれば、「物腰の柔らかい、謙虚なスポークスマン」²⁶⁾であったが、FEWOCに加入後は、「ハーヴェスター社が最も嫌う人物となった(強調はオザーンによる)。」²⁷⁾「FEの最も才能あるリーダーとなった」²⁸⁾フィールドは、FEWOCの会計担当書記としてオクスを助け、ともに激動期を乗り越え、最終的にハーヴェスター社との間で労働協約を締結した。

このように、ハーヴェスター社におけるFEWAならびにFEWOCの活動を主導していた人物は、ほぼ全員が同社の従業員であり、アメリカ中西部の生まれで、なおかつ工場協議会で従業員代表としての経験を積むという現場からの叩き上げであった。その意味で、ウェーバーのような外部組合の専従オルグは例外的な存在であった。FEWOCは共産党の影響を受けた数少ない組合の1つであったが、その影響は受けたにしても全面的にそれに従ったわけではなく、時には反対し、無視もした。それは、指導層が現場からの叩き上げであり、一般組合員 (rank-and-file workers) の意識の変化を即座に捉え、機を見るに敏な指導を行っていたからである。まさに、作業現場ユニオニズム (shop floor unionism) を体現する組合であった²⁹⁾。なお、フィールドは1937年、オクスは翌38年に、それぞれSWOCのスタッフとなっていた。

ウェーバーの活動のもと、FEWAがSWOCの傘下に入った後、筆者が確認し得た限りで、マコーミック工場、ミルウォーキー工場、ファーモール工場、ウェスト・プルマン工場、イースト・モリーン工場、ロック・フォールズ工場の6工場にCIO傘下の合同鉄鋼・錫労働組合のローカルが組織される。SWOC結成後、同組合はそこに併呑されたが、「新しく結成される組合に対しては、同組合(合同鉄鋼・錫労働組合—注、伊藤)が承認状を発行し、その支部となる形を取っていた」³⁰⁾ようである。それゆえ、以上の6工場に登場したローカルは表向きは合同鉄鋼・錫労働組合の参加組合として扱われていたとしても、実際はFEWOCのローカルなのである。これらローカルを中心にFEWOCはハーヴェスター社で全面的に組合運動を展開することになる。

以上のように、ウェーバーは農機具産業での組織化に一応成功していた。ここで、「一応」としたのは、ハーヴェスター社経営陣がトラクター工場でSWOC系の組合の承認を即座に拒否

26) R. Ozanne, *op.cit.*, p.154. 前掲邦訳書, 217ページ。

27) *Ibid.*, p.154. 同上邦訳書, 218ページ。

28) *Ibid.*, p.197. 同上邦訳書, 273ページ。

29) FEWOCとその後継組織であるFEの作業現場ユニオニズムについては、次の文献を参照のこと。Victor G. Devinatz, "An Alternative Strategy: Lessons from the UAW Local 6 and the FE, 1946-52," Cyrus Bina, et. al. eds, *Beyond Survival: Wage Labor in the Late Twentieth Century*, M. E. Shape, 1996.

30) 長沼秀世, 前掲書, 108ページ。

したからである。1937年2月11日に開催された特別協議委員会 (Special Conference Committee, SCC) 会合で、ハーヴェスター社の代表がCIO傘下のローカルの活動を報告していたことが示すように、同社経営陣は労働側の動きを早くから掴んでいた³¹⁾。そして、彼らの嫌悪感は、AFL系ではなく、CIO系の労働組合に向けられていた。

2 トラクター工場における全国労働関係委員会選挙

周知のように1937年4月12日に全国労働関係法の合憲判決が出され、当時のハーヴェスター社社長シドニー・G・マカリスター (Sidney G. McAllister) は、4月21日に労使協議会制度の廃止と工場協議会の解体を従業員に告知する。だが、この動きは、本来なら1936年11月には生じていなければならないものであった。それというのも、同年11月12日に、全国労働関係委員会 (National Labor Relations Board, NLRB) はハーヴェスター社フォート・ウェイン工場 (Fort Wayne Works) の工場協議会に対して解体命令を出していたからである³²⁾。そこには、従業員代表制を介して協調的な労使関係を構築・維持するというハーヴェスター社経営陣の強い信念と、NLRBの命令すら無視するというしたたかさが垣間見える。しかも、こうした「信念」と「したたかさ」は、1941年2月8日まで紆余曲折は経ながらも継続するのである。

このような経営側の対応は、USラバー社やGEの組合承認 (全米ゴム労組と統一電機労組)、GMやUSスチール社のある程度組合が進入した時点での承認 (GMは1937年2月、USスチール社は同年3月) といった対応とは著しく性格を異にするものであった。だが、従業員側——FEWA・FEWOCの指導層とした方が正確——は、他の企業でみられた一連の動きを注視していた。なかでも、全国産業復興法下で従業員代表制を導入して抵抗を試みていたGMに対し、全米自動車労組 (United Automobile Workers of America, UAW) が承認を獲得した自動車産業全体に及ぶ強力な組合運動、特に1936年末から約1か月半にわたる同社フィッシャー車体工場での「坐り込み」ストライキ (“sit-down” strike) はハーヴェスター社従業員にとって教訓となるものであった。

1937年4月21日にマカリスター社長が全社・全工場に労使協議会制度の廃止と工場協議会の解体を周知して以降、ハーヴェスター社内では従業員に独立組合 (independent union) を結成させ、そしてこの独立組合に排他的交渉権 (exclusive bargaining rights) を与える、という方向が既定の路線となった。独立組合は、その名称に “mutuals” あるいは “employees association” を冠していたが、工場協議会のもとでの従業員代表を取り込みつつ、外部組合の侵入を阻止しようとするものであった。その意味で、独立組合は労使協議会制の延長線上にあ

31) Report of the Committee on Education and Labor, Violations of Free Speech and Rights of Labor (Washington, D.C.: Government Printing Office, 1939), 74th Cong., Part 45, Exhibit 7552, p.16911.

32) 詳しくは、伊藤健市「ハーヴェスターにおける『独立』組合結成前史」を参照のこと。

るものとみて差し支えないであろう。一方、先に指摘したように、ハーヴェスター社経営陣は、AFL系組合はさて置き、CIO系組合に対しては露骨に嫌悪感を表明し、その侵入をあらゆる手段を使って阻止しようとした³³⁾。

トラクター工場でも、他の工場と同様、International Harvester Company Tractor Works Employees' Mutual Associationという名称の独立組合が結成された(以下、TWEMAと略記する)。それが結成された日付は不明だが、FEWAがこのTWEMAと排他的交渉権を争う選挙を1937年11月8日に請願していることからみて³⁴⁾、他の工場の独立組合と同様、1937年11月初旬に結成されていたものと考えられる。この独立組合結成に至るまでと結成後に、トラクター工場でもCIO系組合を誹謗中傷する行為が他の工場と同じように採られていた。従業員に撒かれたあるピラは、「急進派と坐り込みスト参加者をトラクター工場から追い出せ。仕事に留まれ(傍点部分は原文が強調されている)」³⁵⁾と警告を発していた。また、別のピラは、TWEMAを擁護しつつ、CIOがトラクター工場に侵入すれば、1937年夏から38年にかけての景気後退に加えて、事態がさらに悪化することを次のように断言していた³⁶⁾。

確実な仕事、良い賃金、良い労働条件を約束するTWEMA、……利潤が保証するならボーナスも。利潤は、不必要なストライキによる仕事の遅れを通しては生まれない……。CIOが支持するのは、争いと飢えと共産主義的なストライキである(傍点部分は原文が強調されている)。

こうした経営側の露骨な戦略に対し、トラクター工場ではどういった戦術がとられたのであろうか。FEWA・FEWOCがトラクター工場で採択した戦術は、すでに記したように、ハーヴェスター社が独立組合に一方的に供与していた排他的交渉権を、NLRB監視下の選挙によって奪い取るというものであった。この戦術は、その後他の工場でも適用される。それは、FEWA・FEWOCがハーヴェスター社工場網に張り巡らしたネットワークを通して広まっているのである。FEWAのメンバーが1934年以降に接触した工場には、イリノイ州のイースト・モリーン工場とロックアイランド工場、ウィスコンシン州のミルウォーキー工場、インディアナ州のフォート・ウェイン工場とリッチモンド工場、そしてもちろん、マコーミック工場を含む他のシカゴにある工場が含まれていた³⁷⁾。さらに、FEWAがCIOの傘下に入ってFEWOCとなった途端、ハーヴェスター社工場の従業員間での接触が一団と強まっていくのである。

ただし、工場協議会の従業員代表を「ABC」組合がある程度掌握していたトラクター工場と

33) 詳しくは、伊藤健市「ハーヴェスターにおける『独立』組合の結成」を参照のこと。

34) *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Vol.5, February 1, 1938-March 15, 1938, p.192.

35) 36) T. Gilpin, *op.cit.*, p.85.

37) FEWA, minutes, 25 May, 27 July, 26 October 1934; 17 May, 31 May 1935; 10 April, 9 December 1936, David Rothstein Papers (T. Gilpin, *op.cit.*, p.83.).

違い、他の工場——特にマコーミック工場——での戦術はトラクター工場での戦術と若干様相を異にしていた。だが、基本的にNLRB監視下の選挙を活用することで排他的交渉権を獲得するという基本路線は同じであった。

トラクター工場でのNLRB選挙を求める請願は、すでに記したように、1937年11月8日にFEWAによって申請された（この請願ではFEWAは合同鉄鋼・錫労働組合傘下の第1320支部とされている。その理由は、前節で指摘したので繰り返さない）。それは、シカゴが属するNLRB第13地区の地区部長（Regional Director）に対して起こされたものである。地区部長は、12月10日にFEWAとTWEMAに対し聴聞会を開くことを通告し、12月15日に国際機械工組合（International Association of Machinists, IAM）の型打工支部1512（Die Sinkers, Lodge No.1512）の請願と宣誓供述書を受理した³⁸⁾。この聴聞会は12月16～17日に開催され、NLRB、ハーヴェスター社トラクター工場、FEWA、TWEMA、IAMのそれぞれの代表が出席した。そこでは、持論を十分に展開する機会、証言の検証、この件に関する証拠物件の披露が全当事者に許可された。

まず、「適切な交渉単位（appropriate bargaining unit）」の確定が必要である。それは、交渉代表の選出について多数決を決する基礎単位であると同時に、単位内の従業員は選挙で多数決を獲得した組合によって排他的に代表されることになる。交渉単位は全国労働関係法であらかじめ定められたものでないため、選挙の当事者間——トラクター工場の場合はFEWA、TWEMA、IAM——で合意に達すればNLRBはそれを適切な交渉単位と認める。万が一合意が成立しない場合は、NLRBが諸般の事情を考慮して交渉単位を決定することになる。なお、交渉単位の決定に当たって重視されるのは、従業員の「利害の共通性（community of interest）」である。それは、「雇用条件、職務内容、労務管理等における共通性・相互関連性」³⁹⁾である。

FEWAは、給与制従業員、フォアマン、フォアマン助手、ガードマン、事務職員を除く、製造部門・開発部門・保守部門の時間給従業員と出来高給従業員全員を組合員として認めていた。TWEMAは、ハーヴェスター社トラクター工場の従業員を組合員として認めていたが、どういったカテゴリーの従業員が有資格者であるのかについては明確ではなかった。IAMは、AFL傘下の組合で、型打工と型仕上工（die trimmer）を組合員として認めていた。FEWAとTWEMAは、聴聞会において、ハーヴェスター社トラクター工場で多数の組合員を擁していたと主張し、IAMは第19部門の型打工で多数の組合員を擁していたと主張したため、NLRBは交渉代表を決定するには選挙が必要と判断した⁴⁰⁾。

FEWAが「適切な交渉単位」として主張したのは、上記のように、給与制従業員、フォア

38) *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Vol.5, p.193.

39) 中窪裕也『アメリカ労働法』弘文堂、1995年、108ページ。

40) *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Vol.5, p.194.

マン、フォアマン助手、ガードマン、事務職員を除く、製造部門・開発部門・保守部門の時間給従業員と出来高給従業員全員であった。IAMは、型打工は交渉単位として別個のものとして取り扱うよう主張した。TWEMAは、その証言から、ガソリンエンジン工学部門（Gas Power Engineering Department）は除外した上で、事務職員やそれ以外の給与制従業員も製造に付随する仕事を行っている限り「適切な交渉単位」に含めるよう主張した⁴¹⁾。

ハーヴェスター社トラクター工場には、1937年11月8日現在で53の部門があり、聴聞会で全当事者は、第6部門から第53部門までは、第14部門と第19部門を除いて「適切な交渉単位」に含め、第3部門は当初より除外するという合意が形成された。それゆえ、問題は、第1, 2, 4, 4A, 5, 14, 19部門の7部門をどう扱うかであった。このうち、第19部門は、先に述べたように型打工と型仕上工で構成される部署であり、この部門についてはFEWA, TWEMA, IAMのどれが代表するかは、当該部門の従業員だけが選択することで合意に達した。その理由は、型打工と型仕上工は歴史的にみて熟練職種であり、それに基づいて交渉してきた経緯があるからである。NLRBも第19部門を「適切な交渉単位」と認めた⁴²⁾。

第1部門は、各部門長、時間研究担当者、事務職員、在庫品管理事務員、速記タイピスト、監督者、各種道具設計者で構成されており、FEWAは給与制の事務職員であることから「適切な交渉単位」から除外すべきだと主張し、TWEMAは製造担当事務職員、在庫品管理事務員、各種道具設計者は製造に付随する仕事をしているのだから含めるべきだと主張した。NLRBは、第1部門の従業員は事務職員であり、賃金・労働時間・労働条件などにおいて出来高給従業員や時間給従業員と必ずしも同じ問題を抱えていないので、「適切な交渉単位」から除外すべきだと判断した⁴³⁾。

第2部門は、ガソリンエンジン工学部門であり、FEWAとTWEMA双方の合意により、「適切な交渉単位」から除外された⁴⁴⁾。

第4部門は、ボイラー室の従業員で構成されており、TWEMAが製造と関係ないことから「適切な交渉単位」から除外すべきと主張したが、NLRBは過去の例に沿って、主任エンジニアとエンジニア助手を除いて「適切な交渉単位」に含めるべきだと判断した⁴⁵⁾。

第4A部門は、ガードマンで構成される部門で、彼らの利害は経営側に近く、交渉単位に含めるべきではないと判断された⁴⁶⁾。

第5部門は、物理的検査研究室（Physical Testing Laboratory）として知られるガソリンエンジン工学部門の補佐部門であった。この部門を構成するのは、新製品の検査者、修理工、ドライバーであり、その仕事はガソリンエンジン工学部門で製造された実験モデルの物理的強度

41) *Ibid.*, p.195.

42) 43) 44) *Ibid.*, p.196.

45) *Ibid.*, pp.196-197.

46) *Ibid.*, p.197.

検査であった。彼らは時間給従業員であったため、FEWAは「適切な交渉単位」に含めるべきだと主張し、TWEMAは製造に従事していないことから含めるべきでないと主張した。NLRBは、その構成員の仕事を見る限りFEWAとTWEMAの双方が「適切な交渉単位」に含めるべきだと主張する従業員に近く、彼らの利害関係はガソリンエンジン工学部門の給与制従業員よりも製造に従事する従業員に近いから、ガソリンエンジン工学部門の従業員は「適切な交渉単位」から除外されたが、この第5部門の従業員は含めるべきだと判断した⁴⁷⁾。

最後に第14部門である。この部門は実験機械工場(Experimental Machine Shop)として知られ、この部門もガソリンエンジン工学部門の補佐部門であった。グラント・オークスは、先に指摘したようにこの部門で働く機械工であった。この部門を構成していたのは、全員が時間給の機械工で、FEWAは「適切な交渉単位」に含めるべきだと主張し、TWEMAは製造に従事していないことから含めるべきでないと主張した。NLRBは、第5部門での判断基準と同じことが適用できるとし、この第14部門も「適切な交渉単位」に含めるべきだと判断した⁴⁸⁾。

以上のことから、NLRBはハーヴェスター社トラクター工場全53部門で「適切な交渉単位」に含まれるのは、第1, 2, 3, 4A部門の4部門を除く49部門と判断した。ただし、第19部門はそれ以外の「適切な交渉単位」とは別に選挙が実施されることになった。無記名投票による選挙は、NLRBによって1938年2月10日に命じられたが、2月17日にTWEMAから修正を求める動議が提出され、それを踏まえて2月21日に若干修正された命令が出された後の1938年2月24日に実施され、以下のような結果を得た⁴⁹⁾。(ただし、選挙結果が正式に公表されるのは3月1日のことであった。)

第19部門での投票結果		第19部門以外の部門での投票結果	
有資格者数	60	有資格者数	6,365
排他的交渉権獲得に必要な得票数	29	排他的交渉権獲得に必要な得票数	2,749
FEWA	18	FEWA	3,265
IAM	34	TWEMA	1,821
いずれも選択せず	1	いずれも選択せず	349
異議申し立て	0	異議申し立て	56
白票	0	白票	8
無効票	0	無効票	7
総投票数	57	総投票数	5,496

投票結果から、第19部門ではIAMが型打工と型仕上工の排他的交渉権を34票対18票で、第19部門を除く「適切な交渉単位」ではFEWAが時間給従業員と出来高給従業員の排他的交渉権を3,265票対1,821票の大差でそれぞれ獲得し、「給与、賃金、労働時間、その他の雇用条件」⁵⁰⁾

47) *Ibid.*, pp.197-198.

48) *Ibid.*, p.198.

49) *Ibid.*, pp.202-203.

50) *Ibid.*, p.203.

に関する団体交渉代表となった。

選挙結果が判明した数日後の土曜日、シカゴ西部にあるアッシュランド講堂（Ashland Auditorium）にハーヴェスター社シカゴ諸工場の従業員が押し寄せた。講堂入り口の正面に置かれた手製の棺には、「亡くなった我々の親愛なる会社組合の葬送式（Funeral Service to our Dear Departed Company Union）」とのサインが掲げられていた⁵¹⁾。形としては葬送式だったかもしれないが、それはトラクター工場従業員を始めとするハーヴェスター社従業員にとっては祝典であった。ジョセフ・ウェーバーは、選挙直後に、「CIOは、労働者が何年間も我慢し、真の合法的な組合と置き換えられてきた会社組合主義の束縛を、これらの工場で、そして他のすべての工場で粉碎するであろう⁵²⁾と断言していた。

1938年4月、ハーヴェスター社経営陣は、FEWOCとの交渉テーブルに着き、協約に署名した。ウェーバーは、「周知の共産主義者、あるいは共産主義者であると認知された[誰か]が1886年争議以降初めて、ハーヴェスター社との契約に署名することができた⁵³⁾と振り返っていた。また、ミッドウェスト・デイリー・レコード紙（*Mid-West Daily Record*）は、その1938年のメーデー記念号で、トラクター工場におけるFEWOC勝利という重大事に帰結したハーヴェスター社での1世紀にわたる闘いの思い出を次のように記載していた⁵⁴⁾。

今や、ハーヴェスター社では、昼食時に監督の誰かに近づいて、「ハイマーケットの殉難者、私に言わせれば最高の殉難者は正しい考えをもっていましたよ——労働組合主義つまり団結という考えをね」と言える。でも、そう言ったからといって解雇されたり、あるいは監獄に投げ入れられたりすることはない。ただ、これを聞いたサイラス・マコーミック1世の亡霊が、黄泉の国で、自身が作った刈取り機のように地団駄を踏んで悔しがるだけである。

だが、FEWOCが獲得した協約は、同組合にトラクター工場での排他的交渉権を与えること以外には何も認めていなかった。彼らは、ハーヴェスター社の経営方針について何も言えないことをまもなく知るのである。事実、FEWOCがハーヴェスター社の牙城であるマコーミック工場を含めて、同社で本当の権力を掌握するにはさらに3年を要したのである。ただし、ハーヴェスター社経営陣は、労使協議会制度の失墜が同社における組合の結成に繋がったことを次

51) T. Gilpin, "New Feet under the Table: International Harvester's Industrial Council Plan," *Labor's Heritage*, Vol.4, No.1, Spring 1992, p.6. 伊藤健市訳「テーブルの下の新しい足—ハーヴェスターの労使協議会制度—」『関西大学商学論集』第44巻第2号、1999年6月、87ページ。

52) *Mid-West Daily Record*, Feb. 25 1938; March 12, 1938 (T. Gilpin, "New Feet under the Table," p.6. 前掲邦訳、87ページ。).

53) トニー・ギルピンによるジョセフ・ウェーバーへのインタビュー (T. Gilpin, *op.cit.*, p.86.).

54) *Mid-West Daily Record*, April 30, 1938.

のように真摯に受け止めていた⁵⁵⁾。

組合結成に向けた最初の刺激は、多くの工場協議会メンバーが、その苦い経験の結果として、工場協議会が工場の経営陣と対等な立場で交渉するにはあまりにも弱すぎたことで、従業員が真に切望する労働条件と雇用保障の強化といった側面で前進できなかったと結論づけたという事実とその大部分が起因していた。

ただし、この小論で確認したように、こうした評価とは逆に、トラクター工場では「ABC」組合やFEWAが工場協議会を乗っ取る形で活動を展開していた。その意味で、このハーヴェスター社経営陣の評価はトラクター工場に関しては当てはまらない。だが、「従業員が真に切望する労働条件と雇用保障の強化といった側面で前進できなかった」ことは事実であった。この点は稿を改めて検討する。

[注記：本研究は文部科学省の科研費（課題番号18330085）の助成を得たものである。]

55) "Report on the Study of the Background and Development of the United Farm Equipment and Metal Workers Union," p.26 (T. Gilpin, *op.cit.*, p.87).