

アメリカにおける労働組合の特質と

協約のパターンについて

森 川 信

組合活動と労働法規

アメリカの労働組合には、産業別組合、職業別組合及び独立組合等があるが、地方単位組合 Local Union が連合体を組織して全国組合 National Union の形態をとるところの所謂グラス・ルートの Grass root な健全なもの、最初に全国組合ができて、下部組織をその傘下に連合体として統合する不健全なものとの二型態がある。全国組合のうちには、一八八六年ゴンプース Samuel Compers (1850—1924) によって創設されたアメリカ労働総同盟 American Federation of Labor 通称 A・F・L 及び一九三八年 A・F・L から独立しジョン・ルイスを初代会長とする産業別組織会議 C・I・O・Congress of Industrial Organizations の二大連合体のほか、独立組合 Independent Unions があって経営者側と団体交渉を行い、組織の力を利用して対抗している。大体中央集権的な統制方式をとるのが特色である。

全国組合に地方単位組合の所属する比率をみるならば（次頁図表参照）二大連合体の勢力の消長を見ることが

| | | |
|-------|----------|-----|
| 1900年 | A.F.L. | 70% |
| 1936 | A.F.L. | 82 |
| 1938 | { A.F.L. | 40 |
| | { C.I.O. | 51 |
| | { I.F.W. | 9 |
| 1950 | { A.F.L. | 46 |
| | { C.I.O. | 35 |
| | { I.F.W. | 19 |

I.F.W. ... Independent Free Workers
(Railway)

できる。

政治に二大政党の存在する如く、労働組合にも、二つの全国組合があって、組合を民主的に運営することに成功している。

先づ一九二九年以降の組合活動と労働法規について述べることにする。

アメリカの労働法規が労働運動の伸張に多大の恩恵を与えたことは事実である。一九三二年共和党のフーズーハー Herbert C. Hoover (1874—) から民主党のローズヴェルト Franklin D. Roosevelt (1882—1945) にバトンが渡るや一九二九年以降の米國經濟の不況克服のため、翌三三年全国産業復

興法が公布された。

この N I R A National Industrial Recovery Act を中心とする労働政策は失業の救済と購買力の増加を図ろうとしたものであって、ローズヴェルトのニュー・ディールの景氣回復策の一環として（都留重人、アメリカ經濟の發展一五四頁）著名である。

一九三一—二一年にかけて組合運動はむしろ防衛的闘争であったのであるが一九三三年には賃上と組合の承認の二大目標をかかえて積極的な運動を展開し始めた。N I R A は一九三五年五月二十五日違憲の宣告を受けたがチエンバーレン教授の指摘する如くその第七条 A 頃に、団体交渉 (Collective Bargaining) を規定し、これを法的に確認した点において特筆に値する。(Chamberlain, N. W.: Collective Bargaining)

'The National Industrial Recovery Act of 1933, in its Section 7 (a) went a step further by providing that

all the so-called codes of fair competition must contain a clause in which employers guaranteed not to interfere with, restrain or coerce employees who sought to organize for bargaining purposes. (Chamberlain: p. 299)

一九三五年全国労働関係法 National Labor Relations Act (別名ワグナー法 Wagner Act) が立法化された。一九三七年ワグナー法が大審院で合憲性の判決をうけて以来、経営者側も漸次組合の承認をせざるをえなくなつた。

一九四〇—一年には国防生産が開始され、物価は騰勢の一途をたどり、ストも増加してきた。一九四二年になると戦時経済に入り、労資双方は非常手段に訴えない暗黙の領解ができたのであつたが、次第にストが増加し、戦争の後半には、その数としては最高に達した。一九四六年はそのピークであつた。物価統制の撤廃は、賃銀が物価の騰勢に追隨できなくなり、山猫争議も頻りに発生した。

一九四七年トルーマン政府によつて立法化されたものに、労資関係法 Labor Management Relations Act (別名タフト・ハートレー法 Taft-Hartley Act) がある。さきのワグナー法に不明確な点を明確にしたのである。

ワグナー法、タフト・ハートレー法とともに労働法規が成文法として確認された点において、これ又特筆すべきものである。

連邦政府はこれら本質的な労働法規に加うるに

安全保健の問題 Safety and Health 婦人、子供の就業 Women and Children in Industry 賃銀と就業時間

Wage and Hours 団体交渉 Collective Bargaining 労資の紛争 Industrial Disputes 社会保障 Social Security

アメリカにおける労働組合の特質と協約のパターンについて(森川)

二五一(七八五)

等に関する諸種の問題に介入している。

特に社会保障の立場から（一九三五年 社会保障法制定）、退職金 Retirement Benefits および、年金 Pension System が最も問題となるのであるが、重大な国家政策に関係ある問題とらって差支なき。

リーク教授の指摘する如く

The various phases of the labor problem today are more and more a matter of concern to Government.

(John H. Leek: Government and Labor in the United States N. Y. Rinehart & Co. 1952)

「今日労働問題はあらゆる角度において、益々政治的な関係をもってきた」ことは事実で、労働関係の諸問題の若干の研究対象は、その重点を経済学より政治学に移行することが望ましいという。近来、国家非常事態の罷業 National Emergency Strike が与論と不可分の関係をもっているのが注目されている。このストは国家の重要産業、公益公共事業のストを指し、年間数次起るので、及ぼす影響力の重大なために、与論の圧力が加わりつつある。トルーマン大統領は一九五二年七月十七日の年中央経済報告において、国家非常時における製鋼業の紛争に言及し「ある種の仕事の停止は国家全体の利益に影響するところ極めて大であるから、回復し難い損害の生ずる前に、仕事を再開させる何等かの方法が講ぜられねばならない」といつている。

スペンジャー教授はこれに関連して「公共のものは例外であるが、ストを禁止することは、悪い影響があるから好ましくない」といつている。

団体交渉は通常、労働協約締結のための平和的交渉である。アメリカにおいては、労資共に確実な調査資料に基いて団体交渉にあたる。組合は団体交渉を行うにあたっては、共通の目的をもつとはいえ、組合員の職種、地理的な関係、年令等によって多少の相違が生ずる。例えば老年労働者は、主として年金に、青壮年労働者は主として賃銀引上げに関心を示している。

しかるに何れの場合をとわず組合は短期的な問題 Short Run に関心をもちつといえる。これは次の二つの見解から出発している。

(一) 賃銀についていうならば、賃銀の引上げは当然製品の価格の騰貴を来す訳で「組合幹部、経営者ともに賃上げによって、ひきおこす物価騰貴については共通の自覚」(Galbraith: American Capitalism, p. 137.) をもっているが、他の組合が漸次、賃上げの要求をする際には、同様に歩調をとらなければならぬ。

(二) 賃上げは雇用の減少を招来することになるが、賃銀の切下げを行っても、雇用の増大は困難であるから、自然、賃銀の引上げを要求することになる。

団交の当事者は

- (a) Single Firm (Single Plant) (単一企業体、或は工場)
- (b) Pattern Following (一つの型に追随する団交の方法)
- (c) Multi-Employer (多数の経営者が団交の当事者となる)

の何れをとわず、経営者側には人事課乃至労働関係課 Personnel Division をおいている。尚大企業体においては副社長が団交の当事者になるのが通例である。これらの企業体では生産、配給部門よりも労働部門をより高

ところにおいているのであって、如何に団体交渉を重視し、摩擦のない生産を行い、人間労働を最高度に利用するために、人間関係的見地をとり入れた労働管理方策が積極的に行われているかが明瞭にわかる。後述するゼネラル・モーターの労働協約でわかるとおり、労働協約が詳細な、具体性をもった規定を盛っており「協約による賃率を明確にすることを根幹とし、その上に、自立的な紛争、苦情処理機関をもち、協約処定事項に関しては原則として争議行為を行わないが、然らざる場合は争議によって解決するという性格をもつものである。」(藤田若雄 法律時報一九五二年九月号)といふことがいえるのである。

更に又その争議行為は、ガルブレース教授によれば「The union opposes its power as a seller of labor to that of management as a buyer. An occasional strike is an indication that countervailing power is being employed ……………」[労働組合は労働の売手として、その買手たる経営者に対抗する。偶発するストライキはこの対抗勢力(均衡力)のひとつの表示である]といっており、更に進んで、同教授は「資本主義の没落を待望するデーリ・ワーカー紙 The Daily Worker は、このような資本主義生産の恒常的な、健在の明白な証明にたいして、後悔するであろう」(Galbraith: p. 137)と結んでゐる。

苦情処理 Grievance procedure

アメリカの労働協約の九割は苦情処理の条項を入れてゐる(G・M・九条乃至五十五条)労働協約の運営において、最も重要なものはその適用、解釈からおこる苦情処理である。この機関を通じて不平不満が処理されるからである。勿論あるものは人事権、経営権に属するものもあるが、主として解釈、適用の喰違ひのある場合、一

応の規定 Formal Procedure によつて処理される。一般的には四段階 4 Steps の手続がある。

A) Employee or Steward and Foreman 組合員は文書をもつて、或は又口頭で職場委員 Steward を通じて職長 Foreman に交渉せよ。

B) Chief Steward of Dept. and Superintendent of Dept. 職場委員長と部長と交渉する。

C) Plant Grievance Committee and Plant Manager 苦情委員会と工場長

D) Plant Grievance Committee or National Union Representative and Head of Company (President) 全

国組合の代表、社長等を入れた苦情委員会

第一段階、第二段階で解決せぬ場合、第三、第四段階に行くわけである。第四段階においても解決せぬ場合は最終の解決方法である「第三者」の仲裁に附する。

要するに苦情処理の制度的実効は、苦情処理に通じた第三者である。常任有給の仲裁者 Permanent Arbitrator (協約の有効期間中、常任の意。最近は仲裁者の五割は常任である) 若しくは臨時の仲裁者 ad hoc Arbitrator の最終的決定に委ねて、合理性の故に、準司法的な quasi judicial 解決が得られるのである。

GM の長文に亘る苦情処理条項は (一) 制度の段階の明確な規定 (二) 仲裁者の専門的裁定 (三) 協約の内容が詳細、且つ具体性をもつてゐることを示す。

アメリカにおいて、私的な仲裁協会 American Arbitration Association のリストによれば、仲裁者の顔ぶれは引退した教授、実業家、弁護士等があり、このリストの中から双方好ましくない人物を消し去り最後の人に依頼する場合がある。ノース・カロライナ North Carolina 州では州の仲裁協会があつて、その名簿の順序に仲裁人

を依頼し問題を解決している。費用は労資折半である。仲裁人は technical expert であることが不可欠の条件ではないが双方ともに専門の仲裁者を好むようになり、経営者側は弁護士を、組合側は大学教授を選ぶ傾向が強い。通常、公聴会 Hearing して事実の認定を行う。仲裁者の資格として産業界全体の詳細な知識、職務分析、賃銀支払方法等の知識が必要であるが、その裁定は公正でなければならぬから。

苦情処理の問題に関連しては、ストライキはおこらないのであって、賃銀、労働時間、年金等に対して協約の更新期において、組合の要求が承認されぬ場合、ストに突入するのである。

ストライキの傾向、その解決の鍵をにぎる議論のアピールについては節を改めて書いて見ることにする。

生産性と意思の疎通 Better Communication について。

先づ労働組合が生産性に如何なる影響を与えたか。結論をいうならば、合衆国においては労働組合が労働能率を増進し、生産性に好影響を与えたといえることができる。

巨大な生産力機構による高率生産性と複雑な Bureaucracy をもつ産業組織の中において、個別的な労働者は大規模の経営者と対抗することはできないが、労働者が団結して経営者に、断続的に圧力を加えることが可能であるならば、技術的進歩の果実の割前に預り、経営者の利潤を変えて、労働者の賃銀、俸給になしうる「労働組合は対抗勢力 Countervailing Power に支配される社会においては一つの必要な成分である」(Galbraith: American Capitalism) と、ガルブレース教授が労働組合の役割を述べている通り、アメリカの労働組合運動は A・

F・L・C・I・O 何れも原則的に資本主義を認め、そのなかに、彼等の生活状態の改善をあらゆる場合に努

力している。A・F・L・ほどの保守性はないが、C・I・O・といえどもその運動方針は決して急進的とはいいがたく、経済斗争第一主義であつて、メイヨー Mayo スペンダラー Spengler 等の指摘する如く、労資関係は、その関心の主要な部分において、労資協調の線に沿つた人間協力の実現にむけられている。

「アメリカ経済の競争性」 Competitive Character of American Economy について驚異の報告書を書いた、フランス訪米経済視察団が、元来ヨーロッパにおいても独、英より遙かに工業的後進国の人々であり、労働組合の基本的理念に「戦斗的革命団体」を目標とするサンディカリスト (Confédération Générale de Travail) の国の人々であつたことを知るならば、全く対照的な労働組合をアメリカに瞥見したことになんらの不思議はない。

労働組合が生産性に如何に寄与し、Better Communication によって労資関係が改善されたか、ここに概括すれば

(a) 労働組合の要求によって、賃銀の引上げが行われたから、経営者は漸次、生産に科学的管理を適用し、生産の増大を企図した。

(b) 労働双方の Better Communication に役立った。

(c) 苦情処理が適切に解決される。

(d) 一時解雇 lay-off の基準がたてられた。

(e) 企業の内容は公認会計士によって作製され、公表される貸借対照表によって検討されるから、労資関係を改善することに役立った。

労働協約のパターン Pattern

ゼネラル・モーター General Motors Corporation は一九五〇年五月二十九日 C・I・O・傘下の全国組合自動車、航空機、農機具労働組合 United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, Affiliated with the Congress of Industrial Organizations と、有効期限五カ年契約の協約を締結した。

Swift & Company と C・I・O・傘下の肉罐詰工組合 United Packing Workers of America, affiliated with the Congress of Industrial Organizations との間に二カ年有効の協約(一九五二年八月十一日限り)が締結された。

このように協約の有効期限は漸次、長期化の傾向にある。労働省における研究分析によっても知られる如く、大小企業体はこれらのパターン(モデル)に従って、このパターンに近い協約締結を希望している。これら協約の中核をなすものは「金の卵」Gold Egg を生む鶏を殺さないように、最高限度有効に協約締結にあたっているようである。G・M・の C・I・O・系の全国組合との協約は全く漸新なもので、しかも生産性向上のための改良的要素 Improvement Factor を挿入したことは注目すべきである。

Spengler レダー Redar (Review of Economics, Feb. 1952) ダンロップ Dunlop 等の厚生経済学者等はキー・バーダンの学説 50 Key Bargains を支持しているが、重要産業五拾種をとりあげて、その協約を見習い、他の企業の協約が締結されているという。鉄鋼業においてはユー・エス・スティール、自動車工業においてはゼネラル・モーター、肉罐詰業においてはスウィフト肉罐詰会社等の労働協約をパターンとして、賃銀

を最大限度に決定しようとするもので、賃銀と余暇の獲得により労働者の地位は漸次向上していくという説である。アメリカでは大体これを支持している。

近来、労働協約は好むと好まざるを問わず一般的であり、一括して提案 Package Bargaining されるようである。労働賃銀 Wages 労働時間 Hours のほか、G・M・の協約においては第九条より第五十五条を通じて苦情処理の条項を挿入してあることは既述のとおりであるが、第五十六条より第七十五条にかけて、先任権 Seniority について、これ又かなり詳細な規定を設けている。

賃銀については同一価値労働同一賃銀の原則 Equal Pay for Equal Work が最低賃銀決定にあたり労働力相互間に存する賃銀実状の不正を是正する目的のためにとられた。従来は男子に高く、女子に低かった。同一産業部門内における、同一労働に対する地域的な差異もあった。この原則の監視は連邦政府の洲際産業委員がこれに當つてゐる。

基準賃銀 Standard Rate のほか、超過勤務手当 Premium Pay がある。所謂オーバー・タイムであつて、スキントの協約第十二条C項によれば、

Swift 12. (c) The basic work day will be eight (8) hours. The basic work week will be forty (40) hours.
労働時間「一日八時間、一週四十時間」に対して、第十三条A項は特定の休日の勤務は二倍の賃銀の支払を規定してあり

Swift 13. (a) Double the regular rate of pay shall be paid for all hours worked on a holiday.

超過勤務は一般的に五割増である。

尚 G・M・では労働時間の条項に「超過勤務手当計算のために」という特別の文句を挿入している。

G.M. (81) For the purposes of computing overtime premium pay the regular working day is eight hours and the regular working week is forty hours.

交替制 Shift は第二シフト、四セント増、第三シフト深夜業は六セントのプレミアムが支給される。G・M・協約第八十九条は夜勤手当 Night Shift Premium 支給を午後六時より翌朝六時迄と規定している。

スキフトの肉罐詰業においては、労働の種類は拾万あるといわれているが、一般的規約 Master Agreement によって、共通の賃銀基準 Basic Standard を設け賃銀体系の単純化をはかっている。

奨励金 Incentive Payment は或る産業では慣行的に行ってきたが通常出来高払の支払方法であって、組合が企業の側に優秀な能率をあげうる機械などの購入を提唱した場合にも支給される。

消費者物価指数 Consumers' Price Index は労働省労働統計局 The Bureau of Labor Statistics, U. S. Dept. of Labor (Ref: Mo. Labor Review) による大都市の中層度の収入をうる家族の統計であるが通常、生計費指数 Cost of Living Index とされる。ピーターソン夫人は「所定の時期における労働者の受とる実質賃銀を決定するためには、その特定の時に、彼等の受とる貨幣賃銀と同様に、彼等が購入せんとする生活必需物資の価格を知ることが必要である」(Florence Peterson: Survey of Labor Economics, p. 277) といっているが、同女史の前掲書より一九一三年以降の物価指数を参考にあげることとする（一九三五年—三九年の平均を一〇〇とする）。

G・M・は物価変動に應ずる整調措置として生計費指数 B. L. S. Consumers' Price Index によって指数が一点ポイント動いたならば一セント増額することによって基本給の修正を行っている。労働統計局の指数は三カ月間

Trend in Consumers' Prices, 1913-1950
(Index Numbers 1935-1939=100)

| | | | |
|------|-------|------|-------|
| 1913 | 70.7 | 1932 | 97.6 |
| 1914 | 71.8 | 1933 | 92.4 |
| 1915 | 72.5 | 1934 | 95.7 |
| 1916 | 77.9 | 1935 | 98.1 |
| 1917 | 91.6 | 1936 | 99.1 |
| 1918 | 107.5 | 1937 | 102.7 |
| 1919 | 123.8 | 1938 | 100.8 |
| 1920 | 143.3 | 1939 | 99.4 |
| 1921 | 127.7 | 1940 | 100.2 |
| 1922 | 119.7 | 1941 | 105.2 |
| 1923 | 121.9 | 1942 | 116.5 |
| 1924 | 122.2 | 1943 | 123.6 |
| 1925 | 125.4 | 1944 | 125.5 |
| 1926 | 126.4 | 1945 | 128.4 |
| 1927 | 124.0 | 1946 | 139.3 |
| 1928 | 122.6 | 1947 | 159.2 |
| 1929 | 122.5 | 1948 | 171.2 |
| 1930 | 119.4 | 1949 | 169.2 |
| 1931 | 108.7 | 1950 | 172.2 |

そのままであるから、その間、賃上げは不可能であるが Re-opening Clause によって、何時たりとも、組合と経営者の話し合いができることになっており、物価下落の場合にもフロア Floor 以下には下げないことを協約に規定している。一時間あたり平均労銀は一、五〇——一、六〇 弗で G・M・よりやや低率である。

福利厚生的収入 Fringe Benefit

通称フリッジといわれているもので、スキフ

トにもあるが屠殺に従事する労働者にたいして作業衣の無料支給および、その洗濯費の如きものがこれである。

天引制度 Check-off System

組合費支払の方法である。組合費 Dues は平均労銀年総額の二分の一パーセント乃至一パーセントである。入金 Initiation Fee は大体年間労銀総額の二パーセントにあたり A・F・L・傘下の組合費が全般に C・I・O・より高額である。

先任権の原則 Seniority Principle について

労働者の勤続年限すなわち先任権がアメリカでは解雇の場合重大な関係をもつこと、特に土木建築業 Building Trade に於いて顕著である。

G・M・の協約は労働者の先任権獲得の始期と終期を明確に規定し、例えば雇用の日より九十日目において、始めて先任権を獲得し（G. M. Agreement 57）格別の先任権喪失理由に該当しない場合でも満六十八歳の停年制によって、自動的に先任権を失う（G. M. 64 h）ことを規定している。

先任権の原則は昇給、交替制、休暇、昇進、退職金、年金恩給その他種々の福利施設 Benefit に適用される。経営者側は能率原則、或は労働移動性の阻止等の理由から反対するのであるが、事実重要の原則として、一時解雇 Lay-off 再雇用 Rehiring の手続（G. M. No. 65—70）及び先任権の一般規定 General Provisions regarding Seniority ……（G. M. No. 71—75）を含む詳細な規定が第五十六条以下第七十五条に挿入されている。その他の一般的規定 General Provisions（G. M. No. 144—152）および年金と健康保険（G. M. No. 153）によつてまとめられたこの労働協約は、アメリカ労働組合の歴史において劃記的なものであり、同時に又、道標である。

その顕著な特色を概括するならば

第一、有効期間

通常労働協約期限は一年が大多数をしめ一年乃至二年が従来の例であったが、GMは五、六、年契約である。

第二、基本賃銀のほかに、種々の福利的なるものを含めたこと（Wage Package）

a、年二・五パーセントのイムプルブメント・ファクターによる賃銀増額

b、エスカレーター・クローズ

最低賃銀 Floor をきめ、生計費指数 C. P. Index に比例して増額する

c、プリンジ

福利厚生一時間につき三セント増

第三、社会保障制度 Social Security

G・M・第百五拾三条に規定する補助規約 Supplemental Agreements による

a、年金 G.M.+S.S. = 100

月額百弗になるように不足分をG・M・が負担する。社会保障は漸次増額されるから、G・M・の負担は軽くなる

b、団体生命保険

。、一種の健康保険 Hospitalization

第四、契約権 Contractual right

組合は経営権に参加するため、一九四八年のノー・ストライク・クローズの除去、乃至業務割宛 Job Assignment の場合、経営者側は組合に相談することの要請。

以上の如き特色を盛った労働協約は十年先の見透しをつけた遠大なものというべく、他の企業体のモデルにならざるであらうというので、G・M・としても、その独自の企業体の独裁制 Bureaucracy を發揮し、経営権はあく迄も会社側において、労働組合の経営への浸透を認めない。今後も企業の経営権の重要なものは簡単にはゆずれない方針である。

経営者は他方、組合と友好関係を結び、経営の安定を目標に、経営者側にほとんど全部の経営権を委せておくならば、組合員の賃銀引上その他年金等充分に考慮する。このような考えかたはスベングレー教授も是認し、大体アメリカの傾向のようである。

一方組合の独裁制はたえず、組合の力の増大、仕事の確保、生活程度の引上げを目標に、継続的な安定性の確保に努めている。

経営のビネーロークラシイに対して一つのロコミュニケーションとして所謂投書函 Suggestion Box のようなものを設けて、絶えず、組合員の技術的改良の提案を聞き、良き案の提示者に賞金を与えるという例もある。

総体的にアメリカの労働組合は協約に規定された、小範囲の人事権又は生産の技術の面での経営参加以外はもたない。

参 考 文 献

- Spengler, J. John : Syllabus for Industrial Relations Seminar (Kyoto Seminars in American Studies, 1952 Summer at Kyoto University)
- Chamberlain, N. W. : Collective Bargaining 1951 (N. Y. McGraw Hill)
- Homans, G. : Human Group 1951 (N. Y. Harcourt Brace Co.)
- Peterson, Florence : Survey of Labor Economics Revised 1951 (New York, Harper & Brothers)
- Reynolds, L. G. : The Structure of Labor Markets 1951 (Yale Labor and Management Series)
- Twentieth Century Fund : Trends in Collective Bargaining 1948 (New York)
- Galbraith, J. K. : American Capitalism 1952 (Boston)

Dunlop, J. T. and Hill, A. D.: The Wage Adjustment Board—War time Arbitration in the Building and Construction

Industry 1950 (Cambridge: Harvard Univ. Press)

Moore, W. E. . . . : Industrial Relations and the Social Order Rev. ed. 1951 (New York, McMillan)

「団体交渉」(資料)労働省(昭和二十六年)

「アメリカ経済の発展」都留重人(昭和二十六年勁草書房)

「法律時報」九月号(労働協約の現実分析 藤田若雄)

Collective Bargaining Agreement (General Motors Corporation)

Master Agreement (Swift & Company)

「労働社会学」尾高邦雄(河出書房)

「経済学小辞典」大阪市大経済研究所(岩波昭和二十六年)

「アメリカの労務管理」淡路円治郎(ダイヤモンド社昭和二十七年)