

第一次大戦期のアメリカ鉄鋼業における労働勢力の伸長とU.S.スチール社の専制的支配

黒川 博

1 はじめに

第一次大戦の進行は、それまで低迷を余儀なくされていたアメリカ鉄鋼業における労働組合勢力に有利な情勢をつくりだすとともに、これを背景として、鉄鋼労働者の大規模な組織化運動を展開させ、さらにそれに引き続いての全国的な労資紛争（＝ストライキ）を引き起こす重大な土壌を形成することになった¹⁾。

この間、いくつかの主要鉄鋼企業は、会社組合（company union）など、未だ萌芽的とはいえ、新たな各種の方策を導入し、これをつうじて労働組合勢力の伸長に対応しようとした。だが、最大企業U.S.スチール社は労働者にたいする専制的支配（arbitrary control）²⁾という枠組を基本的に遵守しつつこれに対抗したのである。それは、一方では組合工場の閉鎖、組合員の解雇などといった労働組合を直接排除する諸施策を採用するとともに、「厚生計画」（Welfare program）の名のもとに一部の労働者に会社忠誠心の喚起をうながすという二面性をもつものであり³⁾、他方では、熟練別を基本にしつつ時には人種的にも、賃金や昇給などの面で労働者間の分断、差別をはかり、かかる重層的構造のもとで支配を行うという性格をも併せもつものであった。

この点で、労働側が同社を組織化の最大目標に設定し、紛争に際しては徹底抗戦を挑んだことは当然であったし、同社において労資対立がもっとも尖鋭的に展開されることになったのもその専制的支配の故であった。

しかし、労働側はまたしても鉄鋼資本の牙城を切り崩すことができず、敗退の憂き目を見る

1) 第一次大戦期のアメリカ鉄鋼業における労働勢力のこうした一連の動きについて、その全貌を示した文献としては、さしあたりつぎのものを挙げることができる。The Commission of Inquiry, The Interchurch World Movement: Report on the Steel Strike of 1919, 1920—以下、IWM Report と略称—, Foster, W. Z., The Great Steel Strike and its Lessons, 1920, Brody, D., Labor in Crisis, 1965, また、U. S. Senate, 66th Congress, 1st Session, Committee on Education and Labor, Investigating Strikes in Steel Industries, 1919 もあるが、今回は利用しえなかった。

2) IWM Report, p. 199. 同報告書では「専制的支配」という用語は「労働組合との団体交渉の代用物として現に存続している」労働者統制を意味するものとして使われている。

3) 拙稿「U. S. スチール社『厚生計画』にかんする一考察」（青森大・青森短大『研究紀要』第5巻第2号, 1983年）。

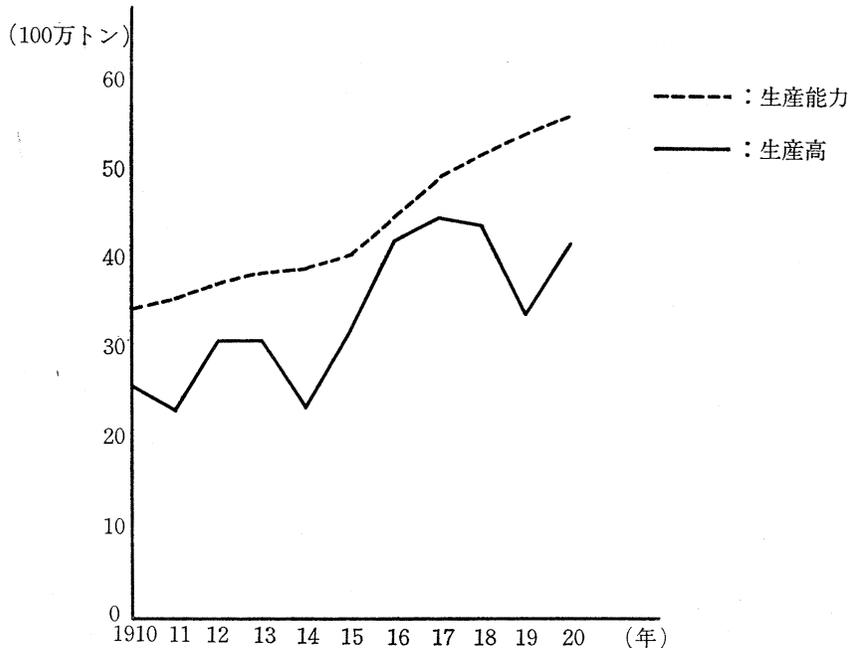
ことになる。それは端的には、労働側がU.S.スチールの専制的支配に抗しうるかたちで労働勢力の結集を行ないえなかったこと、逆に言う、同社の専制的支配が労働側の攻勢を粉砕するほど強固であったことを物語っていると言えよう。

以下ではかかる観点より、第一次大戦期における労働勢力の結集からストライキ敗退にいたる経過を概観しつつそこにおける限界性を探るとともに、U.S.スチールの専制的支配の一方の特質をなしていた重層的構造におもな焦点をあて、検討を加えてみよう。

2 戦時ブームと労働力市場

(1)戦時ブーム

1914年8月のヨーロッパにおける開戦は、前年以來の不況と相乘的に作用して、アメリカ経済を一時的に混乱に陥入れたが、翌年以降交戦諸国からの軍需を中心とする膨大な需要が喚起されるとともに、事態は急速に好転しはじめた。さらに、17年4月のアメリカの参戦にともなう動員体制の構築は軍需物資の増産に向けて戦時ブームを一層増幅させ、鉄鋼生産を空前の活況に導くことになった。図一1に明らかのように、大戦中のアメリカの粗鋼生産は、総じて戦前水準を大幅に上回り、とくに16年と17年にはほぼフル操業体制で行われるほどであり、需給関係は一段と逼迫することになったのである⁴⁾。



・TNEC Hearings, Part 26, pp. 13850-13853.

図1 アメリカ鉄鋼業の粗鋼生産能力と生産高(1910-20)

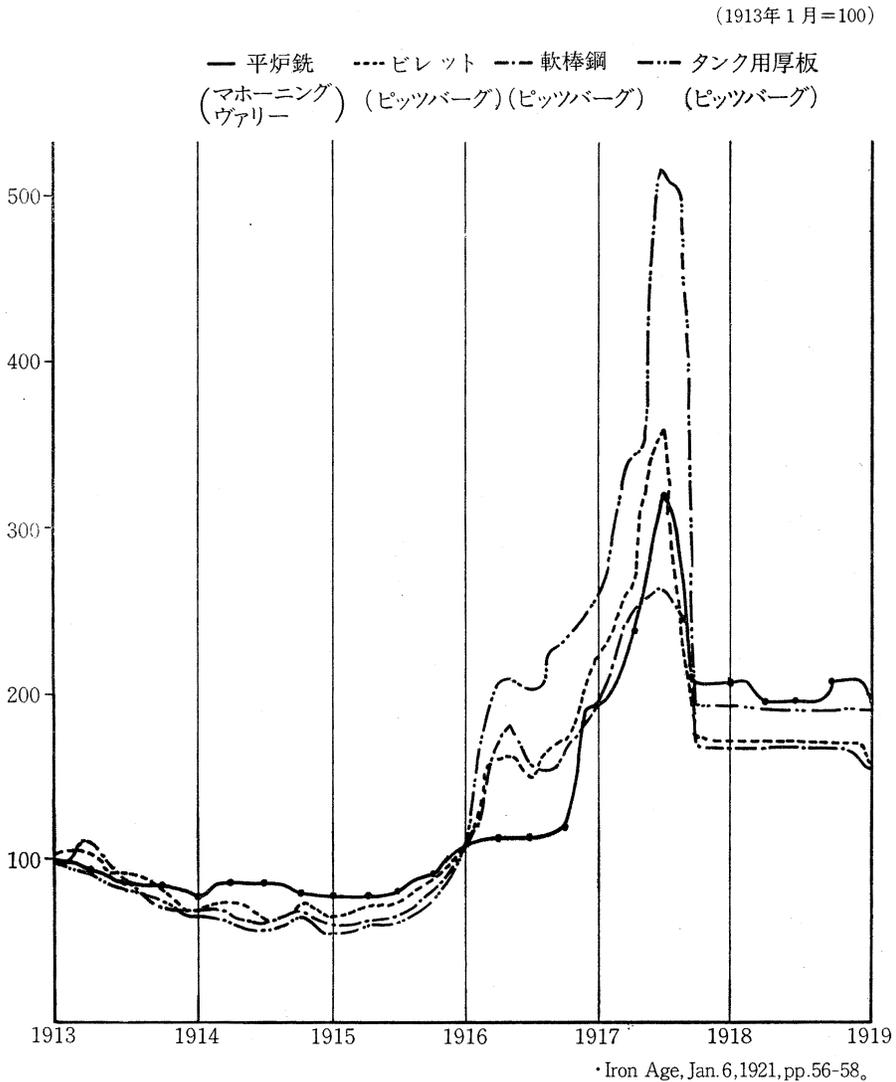


図2 鉄鋼製品価格の推移

そしてこのような動きを反映して、鉄鋼製品価格は著しい上昇を遂げた。とくに16年初頭から17年中半にかけては、各製品毎に格差はあったものの、全体的には異常な高騰振りであった(図-2)。たとえば、この間の艦船建造ラッシュを背景に、タンク用厚板価格は1ポンド当り2.25セントから9セントへと4倍に急騰したのをはじめ、もっと緩やかだった軟棒鋼の場合でも1ポンド当り2.03セントから4.25セントへ上昇した⁵⁾。このように急上昇を遂げた製品価格

4) この間のU. S. スティールの鉄鋼生産の動向については、拙稿「第一次大戦中のU. S. スティール社の事業展開—軍需への対応を中心に—」(『岐阜経済大学論集』第22巻第2・3号, 1988年)を参照。

5) Iron Age, Jan. 6, 1921, pp. 56-8.

表1 主要鉄鋼企業の利潤 (1913-19)

(100 万ドル)

	U. S. Steel	Bethlehem	Republic	Armco	Youngstown※
1913	81.2	5.1	3.1	—	—
1914	23.4	5.6	1.0	—	2.0
1915	75.9	17.8	3.5	0.8	4.4
1916	271.5	43.6	14.8	3.1	16.9
1917	224.2	27.3	15.9	4.0	37.9
1918	125.3	15.9	7.8	7.9	15.7
1919	76.8	15.4	2.1	—	7.8

※は純収入, その他は純利益。

Hogan, W. T., Economic History of the Iron and Steel Industry in the United States, 1970, p. 519, 527, 557, 627, 643.

表2 主要鉄鋼企業における総固定資産の平均拡大率

(%)

	U. S. Steel	Bethlehem	Republic	Armco	Youngstown
1911-15	8.3	17.7	7.5	45.4	16.7
1916-20	6.3	121.2	10.9	50.8	24.8
1921-25	5.0	20.1	3.2	14.2	36.4

森泉「トラスト形成後の U. S. スチール会社の資本蓄積」(北海道大『経済学研究』第17巻第3号, 1967年, 137頁)。

であったが、参戦を契機に戦時産業局 (the War Industrial Board) と鉄鋼業者との交渉が続けられた結果、17年9月に統制価格が導入され⁶⁾、これ以降価格はひとまず沈静化した。だが実勢はこれを越えたところにあった⁷⁾。

このような鉄鋼生産の活況と製品価格の高騰により、各企業はこの間巨額の利潤を獲得することになったが(表-1)、さらにこれをおもな基盤にして、活発な投資活動を展開した。表-2はこの時期における主要企業の固定資産増の趨勢を示したものであるが、U. S. スチールを除き、各企業とも1916-20年に大幅に増大したのである⁸⁾。

(2) 労働力市場の逼迫

以上のような鉄鋼生産の活況と投資活動の積極的展開を背景として、労働力にたいする需要

6) Urotsky, M. I., Big Steel and the Wilson Administration, 1969, pp. 192-216, Clarkson, G. B., Industrial America in the World War, 1923, pp. 319-329, Cuff, R. D., and Urotsky M. I., "The Steel Industry and Price Fixing during World War I" Business History Review, Vol. XLIX, No. 3, 1970.

7) 小林清人「アメリカ鉄鋼業の基点価格制」(法政大『経営志林』第6巻第1・2号, 1969年, 157頁)。

8) もっとも投資額の点ではU. S. スチールは大戦中5年間で総計約3億4,600万ドルと、もっとも急成長をとげたベスレーム製鋼のそれ(およそ1億4,100万ドル)を圧倒していた[石崎昭彦「第一次大戦中のアメリカ鉄鋼業」(大塚久雄・武田隆夫編『帝国主義下の国際経済』東大出版, 1967年, 108頁)], 拙稿「第一次大戦中のU. S. スチール社」, 12-3頁。

表3 移民数の推移

		1910—14	1915—19
総数		5,174,701	1,172,679
地域別	ヨーロッパ	4,524,169	532,391
	（東・南欧系）	4,261,803	332,651
	（北・中欧系）	912,898	199,740
	アジア	132,041	66,546
	アメリカその他	505,826	564,113
職業集団別	その他	12,665	9,629
	知的・技術的専門者	57,883	36,766
	農夫・農場管理人	56,788	27,638
	管理人・官吏・経営者・事務員	159,689	76,574
	職人・職長・熟練工	647,063	159,511
	農場労働者	1,257,042	82,251
労働者（農業・鉱山以外）	労働者（農業・鉱山以外）	965,916	192,847
	無職	1,354,497	429,403
	その他	675,805	167,697

Historical Statistics of the U. S. (邦訳, 105, 107, 110頁)。

が飛躍的に高まったにもかかわらず⁹⁾、戦前までその重要な供給源となっていた移民が急減し、また参戦にともない軍の徴兵が本格化したことにより労働力不足は一段と深刻な様相を呈するにいたった。

表一3は1910年代にアメリカに渡った移民数の推移を、地域別、職業集団別に5年毎に集計したものである。これによると、まず移民総数は前半5年間に比して後半には80%近くも減少していること、また出身地域別ではヨーロッパ、就中東南欧系移民の減少が著しく、90%以上ものマイナスとなっていることが注目されよう。周知のように、19世紀末以降、アメリカにおける労働力のおもな供給源となっていたのはこれら東南欧系のいわゆる新移民であった¹⁰⁾。そして表一4に端的に示さしているように、鉄鋼業にあっては彼らのほとんど(97%)は半熟練・不熟練職種に従事し、アメリカ生まれの白人はもとより、同じヨーロッパからの移民である北中欧系の旧移民とも著しい対照をなしていたのである。したがって、この間における東南欧系移民の激減はおもに半・不熟練層を形成してきた労働者が不足することを同時に意味していた

9) たとえば、U. S. スティールのゲイリー工場では16年から17年において高炉、平炉、厚板圧延施設、ベンゼン再生装置などが新設され、労働者数は9,667人から11,896人に増加した (Quillen, I. J., Industrial City: A History of Gary, Indiana to 1929, 1942, p. 266)。

10) この時期の移民の動向を扱った邦語文献として、望月清人『アメリカ労働政策史研究』ミネルヴァ書房、1969年、第8章、森果『アメリカ資本主義史論』ミネルヴァ書房、1976年、第4章、白井泰四郎「今世紀初頭のアメリカ産業社会と新移民労働者」(『労働問題研究』49, 1951年)、野村達郎「移民労働者の流入とアメリカ労働運動」(『愛知県立大学外国語学部紀要』2, 1967年)などがある。

表4 カーネギー社（アレゲニー郡の一工場）における人種別・熟練別構成（1907年3月）

	総 数		熟練労働者		半熟練労働者		不熟練労働者	
	実 数	割合(%)	実 数	割合(%)	実 数	割合(%)	実 数	割合(%)
アメリカ生まれ白人	5,705	24.5	2,316	40.6	1,879	32.9	1,510	26.5
" 黒人	331	1.4	66	19.9	76	23.0	189	57.1
外国生まれチュートン系	1,820	7.8	714	39.2	585	32.1	521	28.6
" ケルト系	1,401	6.0	474	33.8	407	29.1	520	37.1
" スラブ系	13,003	55.7	359	2.8	1,946	15.0	10,698	82.3
そ の 他	1,077	4.6	59	5.5	96	8.9	922	85.6
計	23,337	100.0	3,988	17.1	4,989	21.4	14,360	61.5

Fitch, J. A., *The Steel Workers*, 1911, p. 349.

のであり、この点は表一3における「農業労働者」、「労働者」、「無職」の全体に占める比率が前半の69%から後半には60%に低下していることから窺い知ることができよう。

そして、かかる状況に拍車をかけたのが参戦にともなう徴兵の本格化であり、これによって多くの労働者が職場を離れることになった。その数は鉄鋼業では大戦終結時に13万 1,504名にも達し、U. S. スティールだけでも28万 5,000名の従業員総数のうち9%にあたる2万 5,940名が軍役に服していた¹¹⁾。また、ベスレーム製鋼では徴兵のため、17年9月には5,000人の労働者が不足し、そのために生産削減を余儀なくされているとの不満を表明した。そして、これら両社にヤングスタウン・シート&チューブ社を加えた三社は18年初めに全製鋼労働者を一旦徴兵したうえで彼らが同じ職場に就くよう任命するよう政府に訴えるほどであったが、さすがにこれは却下された¹²⁾。

このような繁栄下での労働力不足を背景に、労働移動 (labor turnover) も一層激しさを加えた。センサスによると、19年のアメリカ製造業全体の月間離職率は7.5% (うち一時解雇0.6%、解雇1.1%、辞職・他5.8%)、同じく入職率は10.1%と、前年に比して沈静化しつつあったが依然として高い数値となっていた¹³⁾。鉄鋼業にあっては、大戦中のU. S. スティールの月間の労働移動率は15-20%¹⁴⁾、同社ホームステッド製鋼工場では18年に11,500名の労働者中1カ月当たり575名、年に換算して6,800名の移動があったと言う¹⁵⁾。

11) Brody, D., op. cit., pp. 46-7.

12) Urotsky, M. I., op. cit., p. 260.

13) U. S. Department of Commerce, *Historical Statistics of the United States, Colonial Times to the Present*, 1975 (斉藤真・鳥居泰彦監訳『アメリカ歴史統計』第1巻, 原書房, 1986年, 182頁)。また大戦中もっとも労働移動の激しかった18年の年間離職率は約175%, 入職率はおよそ150%であった〔深見文雄「今世紀初頭アメリカ労働市場構造についての覚え書」(名古屋大『経済科学』第15巻第4号, 1968年, 194頁)〕。

14) Quillen, I. J., op. cit., p. 343.

15) IWM Report, p. 148.

(3)政府の労働問題への介入

前項で概観した労働力不足の深刻化およびこれと歩調を合わせて進行した労働移動の激化は、戦時体制化にあって軍需物資をはじめとする生産・輸送の持続ないし拡大を至上命題とする政府にとっても重大な問題となり、何らかの対応をウィルソン政権に迫ることになった。

連邦政府は、参戦以降、まず陸軍省、海軍省の建設作業などに際しての労働問題の調整を目的として、兵営調整委員会 (the Cantonment Adjustment Commission) を17年6月に設置したのを手はじめに、鉄道、石炭等の重要産業における労資対立を処理する機関を相次いで設立し、労働問題への介入を強めた。

なかでも、18年1月に設置された全国戦時労働委員会 (the National War Labor Board) は、「労働争議を調停し、裁定を下し、評決を執行する権限」をもち¹⁶⁾、ストライキを禁止する一方で、労働者の組織権と団体交渉権を承認するという原則のもとに、会社組合の設置や労資紛争の調停等に積極的に取り組んだ。それは一部労働組合の戦時協力と引き換えに行われたものであったとは言え¹⁷⁾、かかる政府の労働政策が上述の労働力市場の逼迫状況と相俟って労働組合勢力に大きな刺激を与え、その伸長をうながす一因となったことは疑いえないところであった。

3 労働勢力の伸長と限界

(1)鉄鋼労働者の組織化の始動

今世紀初頭以降第一次大戦にいたるまで、アメリカ鉄鋼業における労働組合勢力は巨大鉄鋼資本の圧倒的な力の前に衰退の一途をたどっていた¹⁸⁾。

ところが、既にみたように、大戦中に労働力市場の趨勢が労働側に有利に傾き、かつ政府の労働問題への介入が強まるとともに、鉄鋼労働者の結集に向けての動きが具体化することになった。その最初の契機となったのが、当時運転手友愛組合 (the Brotherhood of Carmen's Union) のシカゴ支部代表を務めていたフォスター (Foster, W. Z.) により、1918年4月7日に行われた「製鋼労働者を組織するための全国的なキャンペーン」の開始を論議する会議の召集を求める提案であった¹⁹⁾。シカゴ労働総同盟 (the Chicago Federation of Labor) の席上、

16) Urotsky, M, I., op. cit., p. 262.

17) A F L の戦時協力については、竹田有「I W W と A F L」(今津晃編『第一次大戦下のアメリカ』柳原書店、1981年、第5章)、小林英夫『サミュエル・ゴムパーズ』ミネルヴァ書房、1970年、第5章を参照されたい。

18) たとえば、アメリカ鉄鋼業において最大の勢力を擁していた合同鉄鋼錫労働組合 (Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers) は、再三にわたって闘われたストライキに敗北を重ねた結果、U.S.スチールから実質的に放逐され、成員数も1901年の14,035名から13年には6,880名へと半数以下に減少していた (Bimba, A., History of the American Working Class, 1934, pp. 268-9, 神代和欣『アメリカ産業民主制の研究』東大出版、1966年、419頁)。

表5 組織委員会の構成組合

組 合 名	委 員 長 名	本 部
1. 鍛冶工国際友愛会	クライン(Kline, J. L.)	シカゴ(III)
2. アメリカボイラー製造工・鉄造船工友愛会	※ ウィヤンド(Weyand, L.)	カンサスシティ(Kans)
3. アメリカ煉瓦・粘土労働者連合	カステン(Kasten, F.)	シカゴ
4. アメリカ煉瓦積工・石工・左官国際組合	ボーワン(Bowan, W.)	インディアナポリス(Ind)
5. 橋梁用・構造用製鉄労働者国際連合	モーリン(Morrin, P. J.)	//
6. 北アメリカ桶製造工国際組合	ヒューズ(Hughes, A. C.)	ニュートン・ハイランズ(Mass)
7. アメリカ電気労働者国際友愛会	※ ヌーナン(Noonan, J. P.)	スプリングフィールド(III)
8. 鑄造工国際友愛会	リン(Linn, A. R.)	セントルイス(Mo)
9. 北アメリカ煉瓦運搬・建設コモン・レーバラー国際組合	ダレッサンドロ(D' Alessandro, D.)	クインシー(Mass)
10. 合同鉄鋼鋳労働者連合	タイ(Tighe, M. F.)	ピッツバーグ(Pa)
11. 機械工国際連合	ジョンストン(Johnston, L. H.)	ワシントンD. C.
12. 金属研磨工国際組合	ブリットン(Britton, W. W.)	シンシナティ(Ohio)
13. 採掘・砕石・製煉労働者国際組合	モイヤー(Moyer, C. H.)	デンバー(//)
14. アメリカ鉱山労働者組合	ヘイズ(Hayes, F. J.)	インディアナポリス
15. 北アメリカ鋳型工国際組合	バレンタイン(Valentine, J. F.)	シンシナティ
16. 北アメリカ木型工連盟	ウィルソン(Wilson, J.)	//
17. 合衆国・カナダ鉛管工・ステイム管取付工連合	アルペイン(Alpine, J. R.)	シカゴ
18. 北アメリカ採石労働者国際組合	シューター(Suitor, F. W.)	バール(Vt)
19. アメリカ鉄道乗務員友愛会	ライアン(Ryan, M. F.)	カンサスシティ
20. アメリカ船員国際組合	ファレセス(Fureseth, A.)	サンフランシスコ(Cal)
21. 合同金属・薄板労働者国際組合	ハインズ(Hynes, J. J.)	シカゴ
22. 常駐火夫国際友愛会	ヒーリー(Healy, T.)	ニューヨーク(N. Y.)
23. 蒸気機関操作技師国際組合	スネリングス(Snellings, M.)	シカゴ
24. 北アメリカ転轍手労働組合	ヘバーリング(Heberling, S. E.)	バッファロー(N. Y.)
25. 蒸気シャベル採取工国際友愛会(※)	ウェルシュ(Welsh, W. M.)	ニューヨーク・シティー(N. Y.)

(※)は、組織キャンペーン開始数カ月後に加入。

※は代理。

IWM Report, pp. 145-6.

- 19) Taft, P., *Organized Labor in American History*, 1964, p.355, Foster, W. Z., op. cit., p.17
 なお、フォスターは水夫、入植者などいくつかの職業を経て、IWWの熱烈なシンデカリストとして労働運動に従事した経歴を有していたが、その後職能別の運転手友愛組合に加入、鉄鋼労働者の組織化に関与する直前にはシカゴの屠殺業における組織拡大を成功裡に行っていた(IWM Report, pp. 156-7, Brody, D., op. cit., p.61).

AFL役員にたいして行われた彼の提案は12の鉄鋼関連組合に支持され、結局同年6月10日から20日にかけて開催されたAFLセントポール大会において、以下のようなかたちで提議されたのである²⁰⁾。

決議案一第29号一

鉄鋼業に従事している大量の賃労働者を組織することは、アメリカ産業民主主義の進展にとって大いに必要なことである。そして、

組織労働者は奮闘努力を重ねることによってはじめてこの大きな任務を達成することができる。したがって、

AFL役員はこの大会中に製鋼業に利害関係をもつ全組合と全ての鉄鋼地区における各州の組合連合および各市の中央団体の代議員より構成される会議を召集し、これらの全組織がアメリカの製鋼工場を組織化するという強力な運動に向けて結合すべしとする指令を発する決議を行うべきである。

この決議案は満場一致で採択され、およそ1カ月後の8月1日と2日にこの問題について具体的な話し合いが持たれることになった。AFL委員長ゴムパース (Gompers, S.) 主宰のもと、シカゴで15組合が参加して開かれたこの会合において、各組合の協力の必要性が確認され、ここに鉄鋼関連24組合より成る全国鉄鋼労働者組織委員会 (the National Committee for Organizing Iron and Steel Workers) —以下、組織委員会と略称—がようやくスタートすることになった。組織委員会の議長にはゴムパースが志願して就任し、議長代理としてフィッツパトリック (Fitzpatrick John)、書記長にフォスターがそれぞれ任命された。組織委員会の構成組合は表一5に示したが、これらの各組合から代議員が各1名派遣され、組織活動の監督に当ることになった。また、これら24組合はそれぞれいくつかの産業にまたがって組織されていた職能別組合で、その管轄権は全労働勢力のほぼ4分の1を包括し、組合員総数はおよそ200万人と、AFL傘下組合員数の約2分の1を占めていた²¹⁾。

こうして、組織委員会は組織拡大に向け、9月1日をもっていよいよキャンペーン活動を開始することになったのである。

(2) 組織委員会の戦略と活動

組織委員会によるキャンペーン活動の基本的な戦略は、先に触れた8月1—2日のシカゴでの会合において決定された。その骨子をなしていたのは、フォスターの最初の提案およびAFLのセントポール大会での決議にも示されていたように、全国的規模で、しかも一斉にキャンペーン活動を展開することにあつた²²⁾。

20) Foster, W. Z., op. cit., p.18. フォスターの最初の提案がなされてから AFL 大会まで約2カ半月「貴重な時間」が流れたが、そのほとんどはAFLと合同組合との協議に費された。

21) Ibid., pp.23-5, Brody, D., op. cit., pp. 63-4. なお、ゴムパースは後に議長を辞任し、フィッツパトリックが後を継いだ。

そのためにはまず、従来まで組合毎に異なっていた加入申し込み用紙や加入金を同一のものにする必要があった。組織委員会は、原則として加入金を1人につき3ドルとし、うち1ドルを委員会自身の基金として積立て、残り2ドルはこの加入者が所属する組合へ配分されることになった²³⁾。また、24組合は組織委員会へ創設基金としてそれぞれ100ドルずつ拠出するとともに、出来るだけ多くの経験豊富なオルグを派遣することも取り決められた²⁴⁾。そして、労働者の組織化はこれらのオルグが召集する大衆集会をつうじておもに行われることになった。新規加入者は集会の場に用意されている申し込み用紙に氏名、職種等を署名し、それにもとづいて各組合に所属させられるのである²⁵⁾。

こうして、組織委員会の基本戦略およびキャンペーン活動の具体的方法が一旦決定されたものの、各組合の分担金額の少なさ、派遣されたオルグの未熟さなどのため、その戦略は変更を余儀なくされた。すなわち、分担金にかんしては24組合を合計してもわずか2,400ドルにしかならず、全国一斉にキャンペーン活動を展開するためには余りにも少額であったし²⁶⁾、オルグについては、フォスターの言をかりると、「せいぜい伍長の衛兵」クラスの未経験な者しか派遣されなかったのである。かくて、当初計画は放棄され、やむなくシカゴ地域に限定してキャンペーン活動が実施されることになった²⁷⁾。

9月の第一週目に開始されたキャンペーン活動は予想外の成功を収めた。すなわち、最初に南シカゴ、ゲイリー、ジョリエト、インディアナ・ハーバーで大集会が持たれたが、ゲイリーでは749名、ジョリエトでは500名、他の二地区でもこれらに匹敵する労働者数が新規に加入したのである²⁸⁾。また同月末には、合同組合はシカゴ周辺のカルメット地区がほぼ完全に組織されたと公表した²⁹⁾。

そしてこの余勢をかって、10月1日からはピッツバーグに本部を移し、同地区をおもな舞台としてキャンペーン活動が推進されることになったのである。言うまでもなく、ピッツバーグ

22) IWM Report, pp.169-170. その理由としてフォスターは、「スチール・トラスト」の組合にたいする攻撃を挙げている。すなわち、「一つの工場で一つの職種を組織したり、一工場内の全職種、あるいは一地方における全工場・全職種を組織したりするのは全くばかげている。……何時もそうであったように、スチール・トラストは(組合の一引用者)影響下にある地区の工場を閉鎖したり、そこで行われている仕事をどこか他の工場へ移転するだけで、運動を打ち負かすことができるのである」と指摘している (Foster, W. Z., op. cit., p. 20).

23) ただし、煉瓦積工組合の加入金は7.25ドル、鋳型工友愛会と木型工連盟のそれは5ドルであった (ibid., p. 23).

24) Ibid., p. 25.

25) Ibid., p. 34.

26) 当初フォスターは少なくとも25万ドル必要であると考えていた (ibid., p. 21)。また、各組合からの拠出金額は18年末になっても6,322.5ドルしか達しなかった (Brody, D., op. cit., p. 68).

27) Foster, W. Z., op. cit., p. 25.

28) Ibid., p. 26.

29) Taft, P., op. cit., p. 356.

表6 組合別新規加入者数

組合No.	人数	組合No.	人数
1	5,699	15	1,382
2	2,097	16	—
3	187	17	1,369
4	581	18	725
5	5,829	19	5,045
6	138	20	—
7	8,481	21	377
8	2,406	22	2,194
9	2,335	23	5,321
10	70,026	24	440
11	12,406	25	2
12	349	その他	12,552
13	15,223		
14	1,538	計	156,702

組合 No. は表—5 と同。

IWM Report, pp. 191—3.

地区はアメリカにおける大鉄鋼センターであり、ホームステッド工場をはじめとするU.S.スチールの主力工場が多数配置されていた。このアメリカ鉄鋼業の心臓部とも言うべき同地区において労働勢力を拡張し、これを手がかりに全国的に運動を展開する、というのが組織委員会の描いた構想であった。それはより具体的には、まずピッツバーグの隣接地域に点在する諸工場の組織化から着手し、ピッツバーグにたいする「包囲網」を構築すること、ついで本丸を陥落すること、という二段構えの方式を内容とするものであった³⁰⁾。

これにともなって、第一線で活動するオルグも再編成され、移動オルグ(floating organizer)と常駐オルグ(stationary organizer)に大別されることになった。前者は各自の担当地域で新たに形成された組合支部に属しつつ、キャンペーン活動を支援するために各地を巡回する役割を担い、後者は各地に設置された組織委員会の事務所にあつて、情宣活動、集会の開催、入会手続きの処理など「総司令部」としての機能を果たした³¹⁾。

このように、ピッツバーグ地区におけるキャンペーン活動は、シカゴ地区でのそれと異なり、周到かつ系統的に進められることになったが、これにたいする鉄鋼資本側の攻撃も一段と激しさを加えるにいたつた。それは地方自治体や一般の住民をも巻き込んで展開され、とくに鉄鋼町において熾烈であった。たとえばマッキースポートでは、集会の開催に際しては、警官の規制下におかれること、演説者は英語以外を使用してはならないこと、演説者のリストを事前に

30) Foster, W. Z., op. cit., p. 32.

31) Ibid., p. 34. とは言え、その数は少なく、移動オルグが約40名(ストライキ中は75名)、常駐オルグが100-125名にすぎなかった (Davis, H. B., Labor and Steel, 1933, p. 245).

市長に提出することなどの条件を充たさないかぎり、市当局はこれを認めようとしなかった³²⁾。またドノーラでは、集会禁止条令が急遽制定されたため、やむなく郊外に土地を借り入れ、そこで集会を開催せざるをえなかったと言う³³⁾。

このような攻撃にもかかわらず、キャンペーン活動は約1年半の間におよそ25万人もの労働者を組織化することに成功した。表-6は組織委員会によって正式に承認された、つまり加入時に1ドル払い込み済の労働者数を組合別に示したものである。合同組合がもっとも多くを数えたのはその管轄権から言って当然であったが、どの組合にも所属しえない、それ故その多くが不熟練労働者と考えられる「その他」が12,552名と全体の8%しか占めなかった。後にみるように、不熟練労働者は全鉄鋼労働者の4割近くを占め、この階層を抜きにして労働勢力の一層の拡大を実現することが困難となっていたにもかかわらず、同委員会に登録された彼らの比率は低かったのである。

(3) ストライキの勃発と経緯

1919年5月25日、ピッツバーグにおいて、各組合から583名の代議員が参加して組織委員会の会議が開催された。それは、キャンペーン活動にたいする直接的な妨害や組合員への差別的攻撃など、鉄鋼資本が積極的な攻撃を仕掛けている中で、組織委員会が何らかの対応を迫られたためもあったが、より直接的には、合同組合の「反則的行為」が契機となって急遽開かれたものであった³⁴⁾。

この合同組合の「反則的行為」とは、5月15日にタイ (Tighe, M. F.) 委員長がU. S. スティール社長ゲイリー (Gary, E.H.) にたいし、単独で交渉を求め、ゲイリーの拒絶にあったというものである³⁵⁾。それは、ゲイリーの組合にたいする非妥協的な姿勢を再確認させるものであったが、組織委員会にとっては組織拡大運動における連帯が破綻するかもしれないという危機感をつのらせる出来事であった。

こうした中で開催された会議において、「組織委員会に加入している全組合と鉄鋼企業との間の交渉が開始され」との決議がなされるとともに、ゴムパース、フィッツパトリック、フォスター、他2名より成る労使協議委員会の発足が認められた³⁶⁾。この決定は、加入組合の結束をはかりつつ鉄鋼労働者の組織化に邁進してきた同委員会のそれまでの方向を大きく転換したものであり、鉄鋼資本側、就中そのスポークスマン的な役割を担っていたゲイリーの強硬な態度を斟酌するなら、労資交渉—決裂—ストライキにいたる道程は十分予測されうるものであった。事実、この決定にもとづいてゴムパースが経営側 (ゲイリー) にたいして会議のテーブ

32) Ibid., p. 56. 演説者に英語以外の言語の使用を禁じたのは、移民労働者、とくに東南欧系の不熟練労働者の多くが英語を理解できなかったためである。

33) Ibid., p. 53.

34) Taft, P. op. cit., p. 356.

35) 両者のやり取りについては, Foster, W. Z., op. cit., pp. 69-72.

36) Ibid., pp. 72-3.

表7 地区別ストライキ参加者数 (1919年9月29日)

地区名	人数	地区名	人数
Pittsburgh	25,000	Coatesville	4,000
Homestead	9,000	Youngstown district	70,000
Braddock-Rankin	15,000	Wheeling district	15,000
Clairton	4,000	Steubenville district	12,000
Duguesne-McKeesport	12,000	Chicago district	90,000
Vandergrift	4,000	Buffalo	12,000
Natrona-Brackenridge	5,000	Pueblo	6,000
New Kensington	1,100	Birmingham	2,000
Apollo	1,500	Johnstown	18,000
Leechburg	3,000	Bethlehem Plant (5)	20,000
Donora-Monessen	12,000	計	365,600

Foster, W. Z., op. cit. p. 181.

ルにつくよう求めたが、全く無視されたのである³⁷⁾。

このような鉄鋼資本側の反組合同的な姿勢にたいし、労働者の間にストを要求する声が高まり³⁸⁾、結局7月20日の組織委員会の会議において以下の12項目にわたる要求が12対2の圧倒的多数で決議された³⁹⁾。

1. 団体交渉権の承認,
2. 組合活動のために解雇された全労働者の未払賃金の支給と復職,
3. 8時間労働制の導入,
4. 週休1日制の導入,
5. 24時間交替制の廃止,
6. アメリカの生活水準を保障する賃上げ,
7. 全職種および全労働者への標準賃率の実施,
8. 8時間以上の超過労働および日曜・休日労働にたいする2倍の手当て支給,
9. 組合費の給与天引き徴収,
10. 労働力の維持・減少・増加に際しての先任権の原則の適用,
11. 会社組合の廃止,
12. 採用者にたいする体格検査の廃止。

そして8月20日には、ストライキの可否について、6カ国語で書かれた投票用紙が配布され、投票の結果およそ98%の労働者がストライキに賛成した⁴⁰⁾。

またこれと並行して、組織委員会に設けられた先述の労使協議会は交渉の場に就くよう経営側に申し入れたり、連邦政府に仲裁を求めたりしたが、経営側の姿勢は依然硬く、拒否ないし不調に終始し、遂に9月10日、ストライキ決行日を9月22日に設定することが決定された⁴¹⁾。

当日は7カ国語より成る20万枚のストライキを呼びかけるピラが配布され、全国一斉にストライキに突入した。翌23日に職場を離れた鉄鋼労働者は約27万5,000名、週末の29日には36万

37) Ibid., pp.74-5.

38) たとえば、ジョーンズ・タウンでは、全面的なストライキが認められない場合、「われわれは単独でストライキを打たざるをえない」と通告していた (Brody, D., op. cit., p.99).

39) Foster, W. Z., op. cit., p.77.

40) Ibid., p.78.

41) この間の労使協議委員会の活動については, ibid., pp.79-88を参照されたい。

5,600名に達した(表一七)。鉄鋼労働者のスト参加率が約90%という空前の規模で開始された紛争も、軍隊の動員まで行った鉄鋼資本側の入念かつ徹底的な弾圧、連邦政府が期待した全国産業会議(the National Industrial Conference)の席上における労資間協議の決裂、合同組合のたび重なる離反などが相俟って⁴²⁾、その勢いも次第に弱まり、以然として10万人近くの労働者が職場を離脱していたにもかかわらず、1920年1月8日、ついにストライキ終結が宣言された。組合側はまたしても、鉄鋼資本から何らの譲歩も引き出しえないまま、完全な敗北を喫したのである。

(4)組織委員会の限界

組織委員会は、資金面・人材面での不足など、結成当初より様々な問題を内部に抱えつつ鉄鋼資本に対峙し、労働者の組織化という課題に取り組みざるをえなかった。この点で、同委員会の主導による労働勢力の結集には最初から一定の限界があったと言えるが、それは、もっとも基本的にはその組織における特徴に由来するものと考えられることができる。

多くの論者によって指摘されているように、組織委員会は鉄鋼関連24組合の一連合体であった⁴³⁾。各組合は、大戦中の労働力不足等を背景にもたらされた労働側に有利な情勢のもとで、労働者の組織化を推進するという共通の目標を達成するべく、「一時的かつ人為的」に結合しただけであり、それぞれ自律性を保ちつつ、任意に同委員会の下に結集したにすぎなかったのである。したがって、組織委員会は各組合にたいして統一的な政策を採るよう要求したり、その反対を押し切ってまで活動を行うことができなかつた。逆に言うと、各組合は、共通の利害の他には、たとえば成文化された規約などによって相互に束縛されることがなかつたのである⁴⁴⁾。

組織委員会がこのような組織形態を採った理由はいろいろ考えられるが⁴⁵⁾、ここではさしあたりつぎの点が重要であろう。すなわち、鉄鋼労働者を単一の組合(=産業別組合)に再編成することにたいする各組合の警戒である。この点について、たとえばゴムパースは組織委員会にたいし、その活動が「職能別組合の目的と異なった方向に転換しないよう」警告するとともに、彼が同委員会の結成を認めたのは「一つの大組合主義」(one big unionism)に賛成したからでは決してないことを強調した⁴⁶⁾。それは、従来の枠組を保持しつつ、それぞれの勢力を

42) Ibid., pp.140-5.

43) Davis, H. B., op. cit., p. 245. ストライキを指揮した一人の組合役員は、組織委員会の「結集力は一組の家具のようなものであった」と、その寄り合い世帯的な性格を指摘していた(IWM Report, p.167).

44) Brody, D., op. cit., p. 66. このように、「組合は自らの管轄権の領域の中では独立国であり、この自律性は組織委員会への参集によってもいさかも減ぜられるものではなかつた」(ibid., p. 65).

45) たとえば、フォスターの指揮により成功裡に終わったシカゴ屠殺業における労働者の組織化の方式を鉄鋼業でも踏襲することが適切であると、彼自身によって判断されたこともその一つであろう(Foster, W. Z., op. cit., p. 20).

拡大しようとする各組合の立場を代弁したものと言えようが、かかる姿勢が同委員会の組織強態を特徴づける重大な一因になったと考えられるのである。

そしてこのことは、組織委員会にたいする各組合の対応を消極的な、あるいは自らの利害を優先させがちなものになった。これまで触れてきた合同組合の「反則的行為」、あるいは組織委員会結成までのAFLと合同組合による時間の浪費、さらには資金・人材不足などはこれを端的に示すものであったが、各組合間の管轄権をめぐる争いもその一つであった。たとえば、製鋼工場における電動クレーン工の所属をめぐる蒸気シャベル友愛会と蒸気機関技師組合との間の、またコモン・レーバラーにかんする合同組合と煉瓦運搬工組合間の争いなどがそれであった⁴⁷⁾。

ところでこの不熟練労働者の本格的な組織化は、アメリカ鉄鋼業では、組織委員会によって初めて推進されたが、この試みも職能別組合の連合体という同委員会の組織形態に大きく規定され、必ずしも十分な成果をあげられえなかった。そのおもな理由としては、第一に、成員資格を特定職種に限定しつつ資本と対峙するという、それ故不熟練職種を基本的には排除するという職能別組合固有の政策原理が依然として強く作用していたこと、第二に、不熟練労働者、就中不熟練外国人労働者の集団志向(group idea)、物質優先主義、戦闘性などといった特有の性向が熟練アメリカ人労働者のそれと相容れず、結局は職能別組合の存立基盤を脅かすことになる懸念されたこと⁴⁸⁾、がさしあたり考えられる。これらの点は、後にみる工場内における専制的支配の重層性を是認し、これを労働勢力の組織拡大運動にもそのまま持ち込むことによって、自らの地位を保持しようとした熟練労働者および彼らを中心に組織された職能別組合の限界を端的に示すものであった。とくに、黒人労働者にたいしては、人種的な偏見とも相俟って、その組織化には全く冷淡であり、後に鉄鋼企業が彼らをスト破りに利用する余地を残すことになったのである⁴⁹⁾。

このように、組織委員会の組織上の特徴に大きく規定され、不熟練労働者は必ずしも十分に結集されえなかったが、ストライキに際しては彼らはその牽引者となり、中心的な担い手となった。そして、彼らをしてこのような行動に駆り立てたものは、鉄鋼企業の苛酷な統制であり、その中心に位置していたU. S. スティールの専制的支配だったのである。

46) IWM Report, p. 160.

47) Ibid., p. 169.

48) Ibid., pp. 161-3. たとえば、外国人労働者はもっぱら賃金増などの物的要求を組合に突きつけ、容れられない場合には組合を脱退しがちであり (ibid., p. 162)、これが組合を不安定な状況におくことになると考えられた。

49) デイビスはストライキが敗北した原因の一つに、「黒人労働者の問題を解決できなかった」ことを挙げ、その背後に「多くのAFL役員 differential attitude」があったことを指摘している (Davis, H. B., op. cit., p. 249).

4 U.S.スチールにおける専制的支配

(1)大戦期鉄鋼企業の労務政策

これまでみてきた大戦期の労働力不足および労働勢力の伸長に直面した鉄鋼各企業は、各種の労務政策を新たに採用しはじめ、その対応をはかった。たとえば、ロックフェラー (Rockefeller Jr. J. D.)傘下のコロラド製鉄燃料のそれを嚆矢とする会社組合が、大戦期にベスレーム製鋼など有力鉄鋼企業に導入された⁵⁰⁾。また、この時期に普及しはじめた人事管理にたいしても、専門家を雇用し、人事部 (personnel department) を設置する企業が現われたし⁵¹⁾、1918年に開催された人事管理者の全国大会にも多くの企業—大会参加者数の9%を占めた—が代表を派遣した⁵²⁾。

しかし、U.S.スチールはこれら大戦期に芽生えた新たな動向には全くと言ってよい程冷淡であった。会社組合にたいしては、それが財産権を犯すものであり、従業員の忠誠心と満足を呼び起こすよう機能するかどうか疑わしいものであると、これをはねつけた⁵³⁾。また人事管理にかんしても、それが一時的な流行にすぎず、何の効果もないと、これに見向きもしなかった⁵⁴⁾。

大戦期のU.S.スチールは依然として従来の労務政策に固辞し、時にはこれを一段と強化しようとしたのである。それは、ミッドヴェイル製鋼社長ディクソン (Dickson, W. B.) できえ「産業における封建主義」と称したほどであった⁵⁵⁾。以下、同社の専制的支配にかんし、労働時間、賃金、労働者にたいする差別的統制について、それぞれの実態の一端をみていくことにしよう。

(2)長時間労働

アメリカ鉄鋼業における労働時間は、1890年代以降、1日12時間・週7日労働が基調となっており、1923年に実質的に廃止されるまでの30年間という長きにわたって長時間労働が労働者

50) ちなみに、1919年初めに同制度を導入していたおもな鉄鋼企業は、この二社の他に、ミッドヴェイル製鋼、ヤングスタウン・シート&チューブ、インランド製鋼、ルケンスなどであった (Urotsky, M. I., op. cit., p. 279)。これらの多くは、直接的には「戦時中、産業の平和と生産の継続」を維持すべく全国戦時労働委員会 (NWLB) の先導により設立されたものであり、本格的な普及は1930年代をまたねばならなかった [Wehle, L. B., "War Labor Policies and their Outcome in Peace," Quarterly Journal of Economics, Feb. 1919, p. 330. 神代和欣「アメリカにおける『会社組合』の形成と崩壊」(『季刊労働法』第27号, 1958年)]。

51) Brody, D., op. cit., p. 81.

52) Jacoby, S. M., *Employing Bureaucracy*, 1985, p. 137. (荒又重雄他訳『雇用官僚制』北海道大学図書刊行会, 1989年, 175-6頁)。

53) Brody, D., op. cit., p. 84.

54) Ibid., p. 81.

55) Ibid., p. 82.

に強要された。

当時この長時間労働の一般的な「根拠」とされていたのは高炉部門における連続操業 (continuous process) であった。すなわち、「高炉部門では昼夜にわたってだけでなく、週7日間連続して操業されねばならない強い技術的根拠がある。『休風』(banking) のための入念な準備が行われる場合を除き、長時間にわたって操業を中断することは、生産にとって不利益であるばかりか、炉に大きな損傷をきたすことになるかもしれない」と言われ⁵⁶⁾、かかる技術的必要性を主たる拠り所に長時間労働が実施されていたのである。

もとより、このような連続操業の「根拠」と長時間労働との間には何らの必然的な関連がないことは言うまでもない。連続操業は、基本的には作業の連続性を意味するものであり、労働者各自が長時間にわたる労働に従事しなければならないことを含意するものではないのである。この点で、長時間労働は企業による経済性追求の一産物だったのであり、より端的にはU. S. スティールを頂点とする鉄鋼資本の強大な力を背景とした労働者にたいする「強制」だったのである。こうして、長時間労働は連続操業の「根拠」が希薄な製鋼、圧延部門にも拡大され、全生産部門において支配的となったのである。

ところでこの長時間労働は、もっとも単純な場合、昼夜交代制のもとで1日12時間労働し、1週ないし2週間毎に昼と夜を交代するというかたちで行われる。だが多くの場合、この12時間毎の交代は作業開始前の準備や作業終了時の引き継ぎのため、11時間と13時間、あるいは10時間と14時間という不整合なかたちで行われ、さらに、1—2週間毎の昼夜交代時には連続18—24時間、時には36時間労働もまれではなかった(表—8)⁵⁷⁾。

表8 12時間労働の実態——ホームステッド平炉工場勤務のコモン・レーバラーの日記(1919年春)より——

時刻	行 動 記 録
17:30	・6時間半の間、古い炉底から煉瓦や燃え殻をシャベルですくい、投げ、運ぶ。とても暑い。
0:00	
0:30	・またシャベルで燃え殻だ。空圧式シャベルとは1フィートも離れていないところでスラグを砕く。3時間半。
4:00	・ボスも含め、皆相当眠い。
5:00	・皆、仕事をやめ、眠り、歌い、ののしり、6時をまちこがれる。
6:00	・帰宅。
6:45	・入浴、朝食。
7:45	・就寝。
16:00	・起床。よごれた服を着、宿舎に行き、夕食をとり、弁当を受け取る。
17:30	・出勤。

IWM Report, p. 60.

56) Report on Conditions of Employment in the Iron and Steel Industry in the United States, 1913, vol. iii, p.164 (Gulick, C. A., Labor Policy of the United States Steel Corporation, 1924, p.22より引用)。

このような長時間労働に従事していた労働者はU. S. スティールではどの位の割合を占めていたのだろうか。この点を12時間労働についてみると、まずゲイリーは1919年に上院で、全従業員の26.5%、69,284名がこれに従事していると証言した。しかし IWM Report では、ゲイリーの言う全従業員の中には同社の鉱山労働者、炭坑夫、鉄道員、港湾労働者など計8万人近くが含まれており、製造部門に限定するとその比率はもっと高くなるであろうと指摘している。たとえばホームステッド工場の監督によると、同工場では52.4%が12時間労働を行っていたと言うし、カーネギー製鋼(U. S. スティールの子会社)社長は従業員5万5千人中、およそ60%を占めていると証言した⁵⁸⁾。またグーリックによると、U. S. スティールの製造子会社における給与所得者総数16万9,853名のうち、6万6,711名(39.27%)が12時間労働に従事していたと言う⁵⁹⁾。かくて、大戦期の同社にあっては、少なくとも全従業員の3分の1近くが、また製造部門に限定すると40—50%の労働者が12時間労働に従事していたと考えられるのである。

ところで、大戦期のU. S. スティールにおいてこのように12時間労働が行きわたっていたことにたいし同社は、それが第一に労働力不足のため、第二に労働者が選択した結果である、との弁明を行った。すなわち、第一の点にかんし同社は、たとえばカーネギー製鋼で8時間労働を導入した場合約2万6千人の労働者を補充しなければならないこと、だがその主たる対象となる東南欧系移民が得難い状況にあることを指摘し⁶⁰⁾、長時間労働にたいする非難をかわそうとした。しかし、たとえば先述の鉄鋼労働者の組織拡大運動がシカゴ地区で成功裡に展開された時、U. S. スティールはその対抗策として同地区に限定して形式的に8時間制を導入したことにも示されているように⁶¹⁾、12時間労働は同社の専制的支配の一産物だったのであり、「労働力不足」のせいでは決してなかったのである。また第二の点については、とくに外国人不熟練労働者が「出来るだけ多くお金を稼ぐためには12時間労働を希望している⁶²⁾」ことを曲解し、真の原因が低賃金にあることを見ようとしぬい全くの言い訳にすぎないものであった。

(3)低賃金構造

大戦期におけるU. S. スティールの賃金総額は、表一9に見られるように増大の一途を辿り、1913年から19年までの6年間に2倍余りも増加することになった。とくに、17年と18年の製造部門1人当りの賃金は、対前年比でそれぞれ24.3%、30.6%と、その上昇振りは顕著であった。

57) IWM Report, p. 47, Gulick, C. A., op. cit., p. 23.

58) IWM Report, pp. 48-9.

59) Gulick, C. A., op. cit., pp. 39-40. これは1911年の4万5,248名より大幅に増加していた。

60) IWM Report, pp. 76-7. 事実、ゲイリーは、東南欧系移民の不足を補うべく、アジア系およびメキシコ系移民の積極的な受け入れを提唱した(Jacoby, S. M., op. cit., pp. 133-4, 邦訳, 172頁)。

61) それは、8時間以上の労働時間にたいし、半額の超過手当を支給するというものであり、実質的には12時間労働の変更ではなかった(Foster, W. Z., op. cit., p. 27)。

62) IWM Report, p. 78.

表9 U.S.スチールの賃金 (1913—19)

	従業員 総数	支払賃 金総額	1人当 均	製造部門 従業員数	支払賃 金総額	1人当 均	生計賃 借数
1913	228,906	207,206	905	165,277	152,602	923	100.0
1914	179,353	162,380	905	131,616	121,655	924	103.0
1915	191,126	176,801	925	140,875	133,538	948	105.1
1916	252,668	263,386	1,042	187,289	200,022	1,068	118.3
1917	268,058	347,370	1,296	198,711	263,895	1,328	142.4
1918	268,710	452,664	1,685	199,029	345,268	1,735	174.4
1919	251,106	479,548	1,902	188,550	374,204	1,984	199.3

支払賃金額は1,000ドル。

生計費指数は各年の12月時点の数値。

Gulick, C. A., op. cit., p. 57, 67.

表10 熟練別平均賃金——U.S.スチール——

	1918	1919
熟練労働者	2,178(100.0)	2,502(100.0)
半熟練労働者	1,534(70.4)	1,777(71.0)
不熟練労働者	1,152(52.9)	1,335(53.4)
アメリカ的生活水準	1,760	2,024
最低生活水準	1,386	1,575

IWM Report, p. 97.

しかし、この間における生計費の上昇も著しく、6年間で2倍近くにもはね上ったのである。したがって大戦期のU.S.スチール社にあっては、名目上はともかく、実質賃金はほとんど上昇しなかったと言えよう。

こうした中で、不熟練労働者を中心とする多くの労働者はいわゆる「アメリカ的生活水準」(American standard of living) 以下の生活を余儀なくされるような低賃金に喘いでいた⁶³⁾。U.S.スチールの場合、製造部門における総労働者の30.4%を占める熟練労働者だけがこの「水準」以上の年収を得ており、半熟練および不熟練労働者のそれは「水準」を大きく下回っていた。とくに、全体の38.1%ともっとも大きな比重を占めていた不熟練労働者の平均年収は熟練労働者の半分にしか達せず、「最低生活水準」以下の低賃金に据え置かれていたのである(表-10)。

さらに表-11により、1919年のピッツバーグ地区の一平炉工場の主要職種の賃金をみると、熟練労働者と半・不熟練労働者の格差はやはり1対0.5—0.6前後となっており、両者間のきわめて大きな隔たりを認めることができる。

63) その割合は、鉄鋼業における労働者全体の72%を占めていたと言う (ibid., p. 85).

表11 熟練別賃金——ピッツバーグ地区の
平炉工場（1919年7月）——

	週 当 賃 金
第一助手（熟練）	96.00(100.0)
第二助手（ // ）	45.00(65.2)
第三助手（半熟練）	45.00(65.2)
ピ ッ ト（不熟練）	36.12(52.3)
コモン・レーパー（ // ）	35.28(51.1)

IWM Report, p. 98.

このような熟練度別に応じて形成されているとは言え、余りにも大きな賃金格差は労働者間に「分裂を引き起こ⁶⁴⁾」す基盤の一つを醸成し、企業の専制的支配の遂行を容易にする一前提条件を作り出す。U. S. スティールが労働者を分裂させ、労働者にたいする統制を一層強化するための一方策として、どこまで意図的にかかる賃金格差を作り上げたかは断定しえないが、少なくとも不熟練労働者にたいしては長時間・超過労働を強要し、熟練労働者にたいしては企業への忠誠心を喚起する一助として、これを利用した点は看過されえないであろう⁶⁵⁾。

(4) 専制的支配の重層的構造

U. S. スティールにおける労働者の統制は、究極的には本社のイニシアティブによって、またその政策に沿って行われていたが、日常的な、それ故労働者に直接接触する局面においては現場管理者の手に委ねられていた。そしてそこでは組織の末端にいたるまで、専制的なあるいは独裁的な (autocratic) な支配が貫かれていたのである。たとえば職長は、配下の労働者の昇進に際し私情を交えたり、解雇に当たって絶対的な権限を行使し、また大戦期には鉄拳的制裁によって彼らを支配するなど、「絶対的な主人」(absolute master) として彼らの上に君臨していた。これにたいし、労働者は何の発言権も与えられず、「仲間に不平を言うか、仕事をやめるか、組合を結成するしかなかった」のである⁶⁶⁾。

このような職長の支配は労働者全体に及んだが、さらにこの労働者の間でも熟練度に応じて、またほとんどの場合出生国 (人種) にも対応するかたちで、明格な一線が画されていた。たとえばカーネギー製鋼では、「高度に軍隊化された」工場組織が形成されていたが、そこでは現場監督 (superintendent), 部門管理者 (department manager), 職長といった「参謀グループ」(general staff) のすぐ下に、圧延工 (rollers), 送風工 (blowers), 溶解工 (melters) などの「権限を委譲されていない指揮官」(non-commissioned officers) が配属されていた。彼らのほとんどはアメリカ人で、最高度の熟練を有する労働者であると同時に、ポストとしての顔

64) Ibid., p. 84.

65) 実際、熟練労働者の多くは8時間労働の完全実施と引き換えに賃金の切下げにも応ずる考えを持っていたと言われる (ibid., p. 80).

66) Quillin, I. J., op. cit., p. 312, 342.

をも併せ持っていた。そして、これら「参謀」と「指揮官」とが工場内における「管理者集団」(administrative group)を構成していた。さらに、その下に低熟練しか有しておらず、そのほとんどが外国人から成る「軍隊」(army)が配置されていたのである⁶⁷⁾。この「軍隊」は、必ずしも明確なかたちになっているとは言えないまでも半熟練労働者と、最低辺に位置する不熟練労働者によって編成されていた。かくて、U. S. スティールの労働者は、工場管理の末端をも担う熟練労働者、最低辺を構成する不熟練労働者、両者の中間に位置する半熟練労働者という三つのグループから成っていたが、これらのグループは多くの面にわたり、それぞれ固有の姿勢をもちつつ労働に従事していた。

たとえば、熟練労働者は概して、U. S. スティールの「厚生計画」をつうじて会社と緊密に「結びつき」、士気が高く、忠誠心に富む者が多かったのにたいし、半熟練グループの中には、賃金より労働時間にたいして、また原則的には先任順によって行われるべき昇進に際しての人種的差別やえこひいき (favoritism) にたいして大きな不満を訴えた者が多く、さらに不熟練労働者のほとんどは低賃金、長時間労働に喘ぎ、昇進の機会がほとんどなく、会社にたいする忠誠意識が全く希薄であった、と報告されている⁶⁸⁾。

そして、もっとも多くの面にわたる不熟練労働者の不満にたいして、U. S. スティールはこれを徹底的に押え込もうとした。彼らのほとんどは訓練期間が2-3日あるいは2-3週間という単純な筋肉労働に従事していたため、彼らを補充することは比較的容易であった⁶⁹⁾。大戦中の労働力不足、就中不熟練移民労働者が不足していた時でさえ、黒人労働力を大量に動員することによって最低辺層を維持し⁷⁰⁾、以て彼らの不満を排除しようとしたのである。

5 おわりに

以上みてきたように、大戦期のアメリカ鉄鋼業にあっては、戦時ブーム下での労働力不足を背景に、労働勢力の結集が大いに推進されたにもかかわらず、鉄鋼資本の頑強な壁を打ち壊すことが遂にできなかった。小論では、その基本的な要因を、職能別組合の枠組の中で組織拡大をはかったがために、広範な半熟練および不熟練労働者層を十分に取り込みえなかった組織委員会の限界と、配下の労働者を熟練別・人種別に差別かつ分離しつつ専制的支配を貫徹させたU. S. スティールの労務政策に求めようとした。それは結局、下層労働者と熟練労働者との関係を両陣営がどのように取り扱おうとしたのかという問題に帰着するものであった。U. S. スティールが重層的構造のもとで熟練層を引きつつ、下層労働者の不満を排除したのにたい

67) IWM Report, p.128.

68) Ibid., pp.132-5.

69) Ibid., p.133.

70) たとえば、デリー工場における黒人労働者は1913年の316名から18年には1,295名に急増し、同工場の従業員(2,199名)の10.6%を占めるにいたった (Quillin, I. J., op. cit., p.267, 278).

し、組織委員会は彼らの不満を十分に汲み取ることができなかつたのである。

とは言え、この間における労働勢力の結集は全く徒労に終つた訳ではない。それは、労資間の主要な争点の一つであつた長時間労働を3年後に終息させる一大契機となつたし、1930年代後半における産業別組織委員会 (Committee for Industrial Organization, CIO) による鉄鋼労働者の組織化に際しての一大教訓となつたのである。