

# 電話産業におけるニューディール型労使関係の形成

——従業員代表制と NFTW (National Federation of Telephone Workers) を中心に——

宮 崎 信 二

- I はじめに
- II 1910年代末までの電話産業における初期の労働組合 IBEW の時代 (1878年～1919年)
- III 従業員代表制 (会社組合) の時代 (1920年～1935年)
- IV NLRA (ワグナー法) 制定後における全国組合 NFTW の結成 (1935年～1939年)
- V おわりに

## I はじめに

現在、アメリカ型経営、特にその前提となっている「ニューディール型労使関係」は、大きく変貌した。1929年10月、ニューヨーク証券取引所での株価の大暴落に端を発した大恐慌を背景に登場したローズヴェルト (Franklin D. Roosevelt) 大統領によるニューディール政策、特に1935年の全国労働関係法 (National Labor Relations Act: NLRA いわゆるワグナー法) は、企業と労働組合との団体交渉制や労働協約の締結を軸とした「敵対的労使関係」であるいわゆる「ニューディール型労使関係」<sup>1)</sup>の枠組み作り出した。しかしながら、1980年代以降、アメリカ型経営は「組合組織率の低下」, 「非組合型労使関係」を前提とした「人的資源管理 (Human Resource Management)」にもとづく労務政策へと大きく変化した。

本稿の課題は、アメリカ電話産業における「ニューディール型労使関係」の枠組の形成をアメリカ電話電信会社 (American Telephone & Telegraph Co.: AT & T) の対局をなす組織労働者である全米通信労働組合 (Communications Workers of America: CWA), 特にその前身である全国電話労働者連合 (National Federation of Telephone Workers: NFTW) の形成過程を通してみることにあ  
る。アメリカでは、連邦通信委員会 (Federal Communications Commission: FCC) の規制の下で1984年の企業分割まで AT & T を親会社に電話事業の企業集団——地方電話事業を担うベル電話会社 (Bell Operating Telephone Co.), 電話機器の製造・供給を担うウェスタン・エレクトリック社 (Western Electric Co.), 研究開発を担うベル電話研究所 (Bell Telephone Laboratories)——いわゆる「ベル・システム」(Bell System) が電話事業をほぼ独占し、このベル・システムの従業員を中心に組織される CWA が、事実上の産業別全国組合となり、「ニューディール型労使関係」を構築したのである。この CWA の前身をなす NFTW は、1920年代のアメリカの労使関係の特徴づける「ウェルフェア・キャピタリズム (Welfer Capitalism)」において従業員持株制や年金制などの「新型・金銭的福利厚生」とともに柱をなす「従業員代表制 (Employee Representa-

tion Plan)」、いわゆる「会社組合 (Company Union)」が、1935年のNLRA (ワグナー法) 制定から1937年合憲判決を契機に、「独立組合 (Independent Labor Union)」へと「変容」し、さらにその「連合」による全国組織の結成というプロセスを経て形成されたものである。その意味では、従来、「無組合時代 (Non = Union Era)」を象徴するものとして評価されたきた従業員代表制の意義を見直すとともに、1980年代以降の現在におけるアメリカのみならず日本での「非組合型労使関係」の時代を問い直す意味も合せもつものである。

## II 1910年代末までの電話産業における初期の労働組合 IBEW の時代(1878年～1919年)

第1次世界大戦時のウィルソン (W. Wilson) 政権による接收下の1919年6月に、AT & Tは傘下の電話会社に対して従業員代表制の導入を指示するとともにそれを公表した。これ以降、AT & Tは1935年のNLRA (ワグナー法) の成立まで、従業員代表制 (会社組合) の時代を迎える。言うまでもなく、AT & Tの従業員代表制は、アメリカの他の大企業と同様に第1次世界大戦直後の労働争議の拡大に対する「反労働組合の目的」を意図した労務政策として導入されたものであり、1920年代の「ウェルフェア・キャピタリズム」の柱をなすものである。まず、AT & Tにおける従業員代表制導入の背景となる電話産業における労働組合の発展を、AT & T労務政策との対抗関係のなかで簡単にみておこう。

1910年代末までの電話産業における初期の労働組合は、主に以下の3つの時期に分けられる。<sup>2)</sup>

### (1) 初期の電話組合 IBEW の形成 (1890年代～1910年)

1878年のベル電話会社による創業から1890年までの電話産業では労働組合の活動は見られなかった。しかし、1891年に全国電気労働組合 ((National Brotherhood of Electrical Workers: NBEW) は、1897年にカナダの労働者も参加し国際電気労働組合 (International Brotherhood of Electrical Workers: IBEW) に名称変更) が結成されたことで、電話産業でも IBEW を中心に労働者の組織化が開始された。IBEW は電話産業において職についた架線工やケーブル接続工を中心に結成され、アメリカ労働総同盟 (American Federation of Labor: AFL) を上部組織にした職業別組合であった。主に架線工、ケーブル接続工、建設工、修理工等の男性熟練工を中心にモンタナ州・シカゴ・太平洋岸の諸都市で組織化を進め、ベル系や独立系の地方電話会社のローカルレベルで、賃上げや団体交渉を求め暴力的なストライキを行った。しかし、1910年頃までは IBEW の組織化は、AFL を支持する熟練電気工でも成功するのはまれであり、組合支部も太平洋岸の諸都市やモンタナ州等に存在しただけであった。また、AFL 系の他の職業別組合と同様に不熟練労働者・婦女子の労働問題に冷淡であり、女性電話交換手の組織化にも無関心であった。この時期、IBEW 以外にも5電話交換手組合が AFL 直接加入のローカル組合 (federal local union) として存在したが、規模も小さく「社交クラブ」的なものであった。

### (2) IBEW による女性電話交換手の組織化 (1910年～1918年)

1910年代には、IBEW はシカゴやモンタナ州、太平洋岸諸州で電話業務に従事する男性の電

気工を組織化した。さらに、電話産業で最大の職種部門であり女性が多数を占める電話交換部門では、婦人労働組合連盟（National Women's Trade Union League: WTUL）のボストン支部の支援を受け、1912年にボストン電話交換手組合（Boston Telephone Operators Union）Local1A が設立された。Local1A は、組合員数を4月50名から9月1600名へと増加させたが、さらに、1913年4月には電話交換手2200名のストライキを行い会社側と正式な交渉を成功させたことで、電話交換手の組織化を急速に進めた。しかし、この1913年4月のボストン電話交換手によるストライキの成功は、サンフランシスコとともに労働運動や女性運動が伝統的に強いというボストンの地域的な特性を背景に、IBEWの支援だけでなく中・上流の婦人参政権運動家やボストン WTUL などの女性改革運動の影響・支援を受けたことによるものであった。<sup>3)</sup>

1913年4月におけるボストン電話交換手組合 Local1A による闘争の勝利により、電話交換手の組織化は全国展開へのステップを踏み出すこととなる。しかし、IBEWによる女性電話交換手の組織化は、AFL系の男性熟練電気工の職種別組合との内部対立を含んでいた。AFLは婦人参政権論者やWTULのフェミニズムを必ずしも快く思わなかった。むしろIBEWは女性電話交換手の要求には冷淡であり、彼女らをIBEWの中でコントロールすることを望んだ。このためボストン交換手組合 Local1A は、ボストン架線工組合の準地方支部（a sub-local）にとどまり、投票権は男性組合員の半分に留まったのである。

電話産業におけるIBEWによる労働組合活動に対して、AT & Tは20世紀初頭における大企業と同様に「反労働組合」主義を基本的な労務政策のスタンスとしており、探偵社の雇い入れ・職業的スト破りなど攻撃的手段や組合員に対する差別的行為で対応し、「労働組合に反対し利用できるあらゆる施策で組合と闘い、電話産業から組合主義の痕跡がなくなるまで破壊したのである」<sup>4)</sup>。他方、AT & T傘下にあるベル地方電話会社やウェスタン・エレクトリック社では、電話局や工場施設で伝統的な福利厚生（安全・衛生、健康診断、病院、食堂・休憩室、レクリエーション施設）や従業員給付制（年金、疾病・死亡給付）等を個別会社レベルで実施した。しかし、これらのAT & Tの初期の労務政策は、男性の熟練労働者を労働組合から遠ざけるとともに女性交換手の獲得と結婚退職などを含む高い離職率（平均勤続年数2年）に対応した地方電話会社レベルでの伝統的な温情主義に基づきものであった。さらに、1910年代にはAT & Tの集権管理体制の下で統一的な従業員給付制（1913年）、従業員持株制（1915年）の「福利厚生プログラム」が導入されたが、AT & Tの労務政策は「ベルの反労働組合の目的」に役立つとともに「運営能率の促進」と「公的に規制された公益事業独占として大衆に良好な印象を与える」<sup>5)</sup>という目的も持ち合わせたものであった。しかし、これらはUSスチール社などの大企業に導入された従業員持株制や年金制などの福利厚生制度に影響を受けたものでもあった。

### （3）第1次世界大戦時の政府接収下における労使対立の激化と従業員代表制の導入

1917年4月の対独宣戦により第1次世界大戦に参戦したアメリカ合衆国では、ウィルソン政権は、産業動員体制を目指し労使協調体制の構築を図るために争議調整機関である全国戦時労働委員会（National War Labor Board: NWLB）を設置した。他方、AFLは戦時期に組合組織や組合員数（1916年の280万人から1919年400万人）を拡大し、賃金争議を激増させ戦争協力と引き換えに労働組合の利益と権利の維持・拡大を図ろうとしたのである。この1918年4月に設置されたNWLB

は公益代表・使用者代表・被使用者代表の三者で構成からなるが、労使紛争の調停と仲裁によるストライキとボイコットの防止を目指すとともに、ローカルレベルで労働組合が存在しない無組合事業所（Non-union plant）において従業員代表制の設置を奨励したのであった。<sup>6)</sup>

戦時体制下のアメリカでは、鉄道の国有化に続き電話事業が政府接收（1918年8月～1919年7月）され、郵政省のバールソン（Albert S. Burluson）長官の下に通信管理局（Wire Control Board）が設置され、その下に電信・電話事業を管理する電信・電話局と労使関係を規制し政府・会社・労働者の3者から構成される調査委員会が置かれた。戦時下の労働運動の高揚を反映して電話産業でも、IBEWは電気工および電話交換手の組織化を進め、賃上げや職場条件の改善を目指し幾つかのストライキを行なった。1918年初頭には電話交換手の組織化はニューイングランド諸州17都市、太平洋岸諸州・北西部の4都市に拡大し、IBEWの組合数8万5千人のうちおよそ1万人が電話交換手で占められ、IBEWの中で平等な投票権を要求するまでに勢力を拡大した。また、賃上げや職場改善要求を掲げ、1917年11月には太平洋岸でIBEWの電気工3200名と電話交換手9000名により、またアーカンソー州のフォート・スミスでも交換手1100名によるストライキが行なわれたのである。<sup>7)</sup>

しかしながら、バールソン郵政省長官は、労働組合運動を「合衆国の繁栄にとって脅威である」という徹底した反組合主義を掲げ電話争議に干渉した。IBEWは女性電話交換手も含め急速に勢力を拡大し、1919年には電話労働者の9%を占めるまでとなった。1918年12月、サウスウエスタン・ベル電話会社のウイチタ（Wichita）管区での監督助手の解雇をめぐる労働争議が起きたが、それを契機として4カ月後の1919年4月には東部のボストンでベル電話会社やバールソン郵政省長官に対して労働争議が展開された。<sup>8)</sup>

ニューイングランドの電話交換手組合（Local1A）は、支部長のオコンネー（J. O'connor）をリーダーにニューイングランド電話会社と賃上げ交渉を行った。しかし、会社側が政府移管を理由にこれを拒否し、また郵政省も賃上げへの回答をのばし電話産業で賃上げのための団体交渉を否定したために、1919年4月15日から5日間にわたりニューイングランドの5州で90の電話交換局・3000人近い交換手が職場放棄し、電話が不通となるストライキを実施した。女性電話交換手組合（Local1A）が中心となって始まったニューイングランドのストライキに対して、バールソン郵政長官は政府に対する反愛国的な行為であり軍隊を派遣すると脅しをかけ、会社側と労働組合による直接交渉に反対した。しかし、当初参加していなかったIBEW所属の男性電気工がストライキに加わり、またボストン市や警察官がストライキに同情し、さらに新聞などの世論も支持した。このため、バールソン郵政省長官も、両者による直接交渉を認めざるを得ず、電話会社の経営者と団体的・直接的交渉する権利を交換手に認め、この結果、労働争議は電話交換手の勝利として解決したのであった。

このニューイングランド電話交換手によるストライキの成功を背景に、IBEWはAFLとともに、6月2日にバールソン郵政省長官に対して6月16日の全国ストライキを通告した。電話産業接收下での労使関係の緊迫化を背景に、バールソン郵政省長官は6月14日に郵政省「指令第3209号」を発し、「電話会社の従業員は、個人もしくは自ら選出した代表者からなる委員会を通して集団として交渉する権利をもつ」<sup>9)</sup>ことを認めた。電話産業での労働組合の拡大と労働争議の急増の下で、AT & T社長ヴェイルはベル地方運営会社への従業員代表制（AT & Tでは従業員委員

会・協会（Committees or Association）の設置を指示し、その導入を公表したのである。

### Ⅲ 従業員代表制（会社組合）の時代（1920年～1935年）

#### （1）第1次世界大戦直後における電話産業での労働争議の全国的拡大と従業員代表制の導入

AT & Tの従業員代表制は、第1次世界大戦直後の労働組合運動の高揚を背景に「反労働組合の目的」を意図した労務政策として導入されたが、それは「相対的に洗練化された」<sup>10)</sup>ものである。

第一次世界大戦終了により政府接収を解除されたAT & Tは、戦後のIBEWによる組織化と労働争議の拡大に対して、従来からのストライキ破りや警察の介入などにより組合潰しを徹底するとともに、従業員代表制（AT & Tでは「従業員協会」）を、長距離電話部門を始め、労働組合運動に対抗してIBEWが担った施設部の熟練工や運用部の電話交換手の職場に、綿密に計画的に導入した。

1919年4月のニューイングランド電話交換手部門（Local1A）での闘争勝利以降、電話会社では交換手を中心に組織化（1919年1万8000人）が進むとともに6月のIBEWによる全国ストライキの呼びかけに呼応して南部、中西部、太平洋岸で、ストライキが<sup>11)</sup>続発した。

南部7州では、電話交換手の16ローカル組織が設立され、8月以降にフロリダ州ジャクソンビルやジョージア州アトランタ、サウスカロライナ州コロンビアでストライキが行われた。しかし、労働運動が弱くフェミニズムに敵対的で保守的な土地柄もあり、それらのストライキはことごとく失敗し、労働組合に代わって「従業員協会」が設置された。

また、中西部のセントルイスやクリーブランドでも、IBEWによる全国ストライキの中止に反発して夏にストライキが各地で起きた。クリーブランドでは、7月には全国でも最大規模のIBEW電話交換手支部Local34Aが1700名の組合員で組織化されたが、クリーブランド電話会社は機敏に対応し、組合員に徹底しハラスメントを加えるとともに「従業員協会」を設立し組合の切り崩しを行った。これに対しクリーブランド電話交換手支部は、会社による反組合活動や「従業員協会」の設置が郵政「指令第3209号」に違反とするとして男性組合員も加わったストライキを行ない、2週間後にストライキ参加者の職場復帰と会社内での施設や勤務時間での活動を労働組合と従業員代表制の両方に認めることを約束してストライキは終結した。しかし、結果的には、この約束は反故にされストライキ終了後、IBEW電話交換手支部の影響力は小さくなり「従業員協会」に取って代わられた。8～9月のセントルイスLocal16A、オクラホマ州シャウニーLocal16Aの電話交換手などストライキやテキサス州バレスティネLocal47Aの支援ストライキは、ことごとく失敗し、会社側により「従業員協会」が導入され同様の結末をむかえた。

さらに、IBEWの男性電気工の拠点であった太平洋岸のカリフォルニア州、オレゴン州、ワシントン州でも、IBEWの全国ストライキの中止に反発した男性組合員が7月に始めたストライキは、電話交換手も加わり8月にかけて6週間にわたり未組織の9割に近い参加率で行われた。IBEWの代表は会社側と賃上げと組合承認の協定を締結したが、組合員による承認に失敗し、彼らの地位を弱めた。1920年2月にはパシフィック・ベル電話会社による従業員代表制の設立に

反対する IBEW ストライキは、組合員の大多数が IBEW を脱退し、「従業員協会」に加盟したことで、事実上崩壊した。

こうして、1919年夏から秋にかけ太平洋岸部、南東部、中西部に拡大した電話ストライキや組織化（1920年には200ローカル組合、組合数約2万人）に対抗して、従業員代表制が導入され IBEW の組合員は会社側の従業員代表制に移ったために多くの組合支部が崩壊し、1920年2月までに労働争議は急速に減少することとなった。シャート（John J. Schacht）によれば「AT & T の最初のアプローチは注意深く計画され、総合的に調整されていた。最初の従業員協会は組合活動が行われるか、その恐れのある部門、すなわち全国の施設部および運用部で設立された。会計部門、営業部門およびウェスタン・エレクトリック社では同様の組織は、1920年代中頃までほとんど現われなかった<sup>12)</sup>」のである。また、1919年6月に AT & T 社長に就任したセイヤー（Harry B. Thayer）は、株主への手紙（1922年6月2日付け）で「友好的組織が、ニューイングランドを除いて労働組合に取って代わりあらゆる地域で存在し、さらにニューイングランドでも拡大が進んでいます。近い将来、ベル・システムの全従業員がいかなる外部の労働組織とも関係がなくなり、完全に良き事業のために協同することがわれわれの願いです<sup>13)</sup>」と述べるのである。

こうして、1923年6月には IBEW の最後の拠点であるニューイングランド電話交換手 Local 1A で、AFL やボストンの労働組合の支援を受け、オコンナーをリーダーにストライキが行われた。しかし、女性交換手支部に不満を持つ男性組合員が IBEW を脱退し、事実上、会社が組織した IBTW（International Brotherhood of Telephone Workers）を結成し、また、女性交換手組合員からも内部対立によりストライキの不参加者がでた。さらに、AT & T やニューイングランドベル電話会社は全国から監督者・交換手を動員して新規採用者を訓練し、また IBTW 組合員や IBEW 交換手支部の反ストライキ派に電話業務にあたらせたのである。1923年のストライキ敗北後、IBEW 交換手支部はニューイングランド6州で運営する「従業員協会」に取って代われ、IBTW は「従業員協会」として認知された。こうして IBEW は、モンタナ州やシカゴ施設部支部を除き壊滅し、IBEW は事実上活動を停止した。ここに、ベル・システムでは AFL の影響力は完全に排除され、従業員代表制＝「組合不在」の時代をむかえることとなる。

## (2) 1920年代におけるベル・システムの「従業員協会」の発展

AT & T の「従業員協会」は、反組合主義の装置を意図し、第1次世界大戦直後の労働組合に対する攻撃的手段の一部として導入されたが、それは労使間で労働組合を通さない新しいコミュニケーション機構の構築を目指すものとして「相対的に洗練化された」ものであった。この従業員代表制は、従業員給付制・従業員持株制・従業員貯蓄制などの「新型・金銭的福利厚生」とともに1920年代の AT & T（ベル・システム）におけるウェルフェア・キャピタリズムを構築することとなる。

「従業員協会」の目的は、AT & T の Annual Report(1919年)によれば、「従業員と経営者間で見解や提案を交換するために定期的な制度を通して、相互の協同と信頼の精神を維持する」とともに「労働条件、俸給、労働時間、安全、能率、教育、その他双方の利害に関する事項について、従業員が集団的に発言し上級経営者と直接的に取引する権利を与える<sup>14)</sup>」ことにある。すなわち、「従業員協会」は、経営者に個々の従業員の人事問題について詳細な知識を与える一方、

従業員にはビジネスを指導する経営政策や原理を全般的に理解させ、さらにビジネスに関して集団的に議論するための場を提供する機構であり、それは経営組織（＝フォーマルなチャンネル）とは異なる経営者と従業員間の「新しい関係」作りを目指す「インフォーマルな制度」の構築であると捉えられる。

AT & Tの従業員代表制の構造的特徴は、電話会社のフォーマルな組織を反映してピラミッド型に組織化されたことである。「従業員協会」は、ベル・システムでの各地方電話会社の主要な部門ごとに、数州にまたがる大規模電話会社では地域別に細分化され、地域レベルでの支部（約50名程度）を基礎単位に協議会や委員会（Council or Committee）が設置された。各業務部門での地区等を支部＝基礎的単位に代表を選挙で選出した従業員側委員会は、地区一地方一部門へとピラミッド型に形成され、それに対応した経営側と定期的に合同会議を持った<sup>15)</sup>。

合同会議での討議事項は、主に二つのテーマが取り扱われ、従業員側は賃金、通勤費、作業実施、道具の改良などの問題に関心を持つ一方、経営側は経営の概況、経営の計画、節約、会社の政策、収入問題に関心を集中した。発議は全般に経営側から行なわれ、従業員側委員会は討議事項を合同会議の前に討議した。また、合同会議の議長は主導権を持ったため経営側が担ったが、議長は従業員側に疑問や討論への参加を誘発させ「相互の協同と信頼の精神」を滋養することが求められたのである<sup>16)</sup>。

しかし、AT & Tの「従業員協会」は、日常の運営でも「会社組合」の古典的な特徴を多く持った。単位集会を超える会議はなく、会合室や運営費は会社から提供され執行部の会合は社内で行われ、会議の時間は会社の支払の対象となり、組合費はたいてい無料か僅かであった。入社に伴って「従業員協会」への加入は半ば自動的に行われ、加入の拒否は管理者の圧力により事実上困難であった。合同会議では、個人の不満は排除され、賃金、年金などが時々議論されたが、多くの時間は仕事の能率や安全問題にさかれた。また、経営側は従業員側代表の選抜に影響を与える一方、従業員側代表は合同会議で監督やフォアマンと懇意になる素地を生み、従業員の不満が労働組合運動に結び付くのを緩和したのである。

AT & Tの「従業員協会」は、労働組合に代わって労働条件、給料、労働時間、安全等についての男性熟練労働者の人事問題を把握するとともに彼らにビジネスの政策と理念を納得させ、さらに大多数を占める女性交換手とのコミュニケーションを通して電話運営の効率化やサービス向上を目指す「相対的に洗練された」労務統括機構であった。全国的に拡散したベル・システムでは、フォーマルな組織とともに非公式の労使間のコミュニケーション機構を必要とした。他方、「従業員協会」は「組合不在」の下で労働者にとっては定期的に労働条件を議論し、組織化の技能や経験を蓄積する場となった。AT & Tの「従業員協会」は労働組合からの脅威がなくなっても長期に維持されて、「新型・金銭的福利厚生」とともに「非組合型」コミュニケーション機構として1920年代の労使関係における「協同（cooperation）の関係」（労使協調）を構築する上で重要な役割を果たしたのである。

### （3）ニューディール政策のNIRA期における従業員代表制の拡大

1929年の大恐慌を背景に、1933年に就任したローズヴェルト大統領によるニューディール政策、特に1933年6月施行の全国産業復興法（National Industrial Recovery Act: NIRA）さらに1935年7

月のNLRA（ワグナー法）制定とその合憲判決（1937年4月）は、従業員代表制を変容させ、その後のアメリカ産業における労使関係に大きな影響を与えた。

大恐慌に対して、AT & Tの社長W.S. ギフォード（W.S. Gifford）は、「雇用の維持」を目指し週4日あるいは週4日半日制の「仕事の分け合い」計画（share-the-work program）を導入、さらに従来のウェルフェア・キャピタリズムの労務政策である「新型・金銭的福利厚生」（貯蓄制・従業員年金制、疾病者・死亡給付制）などを継続し、また従業員代表制についても「1919年にベル・システムに導入された従業員代表制は、ビジネス状態が通常でない時に生じる問題を処理する上で重要な役割を果たした。仕事の延長、パートタイム雇用の導入やそれに伴う収入の減少のような諸問題を議論することにより、経営側と従業員側代表の両方が能力と理解を示した。従業員はビジネスや公衆に対して真の責任感を持ち続け、今日の困難な問題に対して有効に立ち向かった<sup>17)</sup>」とその労使関係の安定化における有効性を強調したのである。

この大恐慌期に、AT & Tはワークシェアリングを柱とする「雇用維持」政策を行なったにもかかわらず人員削減が拡大し、ベル・システムの全従業員数は1929年45万人から1933年27万人（AT & T・電話会社では36万人から24万8000人、WE社・ベル電話研究所でも9万5000人から2万5000人）へと18万人も減少した。こうしてAT & Tはワークシェアリングによる実質的賃金切り下げ、レイオフによる雇用者の大量削減を実施する一方で、株主への9ドル配当を維持したため、ベル・システムの労働者の間に潜在的な不満を拡大させた。しかし、「ベル・システムでは、従業員の忠誠心を追求するための持続的な利益と特別の動機を伴うウェルフェア・キャピタリズムのシステムが相対的には影響を受けずに存続<sup>18)</sup>」したために深刻な労働問題は起きなかったと言われる。

しかしながら、ニューディール政策、特に労働政策である1933年6月施行のNIRA、1935年7月のNLRA（ワグナー法）制定と1937年4月のその合憲判決は従業員代表制を大きく変えることとなる。

1933年施行されたNIRA第7条a項（労働者の団結権と団体交渉権の法認）により、AFLを中心に労働者の組織化が進捗し労働条件や労働組合の承認を求め争議が多発した。しかし、このNIRA第7条a項をめぐる多くの解釈や議論がなされ、従業員代表制（会社組合）を当事者として存続を認める余地を残したために、従業員代表制が急速に導入され急増したのである。<sup>19)</sup>

特別協議委員会（Special Conference Committee: SCC）加盟企業であるAT & Tは、電話産業における労働者の組織化の動向を機敏に察知する一方、労働者の組織化を牽制するために、会社主導により従業員代表制を「変更」したり、これまでなかった会計部門・営業部門やウェスタン・エレクトリック社等に新たに導入したりして「拡充」を図った。NIRA施行直後の33年9月に開催されたSCCの会合での「組合活動と組織化」で、AT & T副社長補グリフィン（W.A. Griffin）は、以前にIBEWの拠点であった太平洋岸やボストンにおいて組合活動や組織化の動きがみられたこと、こうした組合活動が従業員や従業員側代表によって拒否され、ウェスタン・エレクトリック社やベル電話研究所で新たな従業員代表制が導入されていることを報告している。<sup>20)</sup>

こうしてNIRA第7条a項により、ベル・システムの労働者が地方的に分散した従業員代表制を避け、全国規模の独立組合に加入することが正当化された。しかし、実際、IBEWはNIRAに対しても消極的で組織化には積極的に乗り出さず、かえって組合加入料を10ドルへ、



組合費を最低3ドルに引き上げたのであった。むしろ、NIRA 施行後の1933年夏から34年末にかけて、AT & Tは地方電話会社の従業員代表制を完全に機能させるため、労働組合に加入しない約束に同意するように労働者に署名させるなどの攻撃的な活動を行なう一方、経営者のインシアティブにより既存の従業員代表制を変更したり、これまで存在しなかったウェスタン・エレクトリック社や運営会社に新たに導入した。しかし、これらは形式的には従業員が起案し彼らの投票で承認され、選挙で選ばれた従業員側代表が経営側と正式な協定を締結し、また管理者が会員になることを禁止し、あるいはより独立した響きの名称を採用するなどの「変更」を推進したのである。しかし、NIRA 施行は、従業員のグループが「従業員協会」の見直しを繰り返さない、経営側の承認と支援を得た合同協約、合同会議により補足された独立した従業員委員会や従業員協会に基づく合同会議へ修正する傾向、また、男性労働者では、より活動的になるためにメンバー制や協会的な性格の導入や強化、さらに従業員組織やその役割に影響を及ぼす修正に対する経営側による承認の撤廃など、基本的でドラステックな変更が行なわれた。こうした従業員代表制の「変更」にもかかわらず、経営側との基本的な関係は変わらなかった。従業員側から団体交渉の主張はなく、ストライキはもとより口頭での抵抗以上の強い脅威もなく、会社による財政的支援や運営上の援助は継続され、会社のシナリオどおりの「変更」に過ぎなかったのである。<sup>21)</sup>

#### Ⅳ NLRA（ワグナー法）制定後における全国組合 NFTW の結成（1935年～1939年）

##### (1) NLRA（ワグナー法）施行と合憲判決後における従業員代表制の独立組合への変容

1935年はニューディール政策史上の転換の年と言われる。反独占の政治姿勢を強めたローズヴェルト政権の下で、AT & TはFCCの本格的な規制下に置かれることとなった。特に、初代電話部長ウォーカ（P. A. Walker）が実施した「電話調査（Telephone Investigation）」に対して反発を強めたのである。他方、1935年5月のNIRA違憲判決後には、1935年7月に労働者の団結権と団体交渉権の保障を目的としたNLRAが制定され、全国労働関係局（National Labor Relations Board: NLRB）が設置された。NLRA第8条(2)では、「労働組織（labor organization）」の結成あるいは運営を支配し、干渉し、財政的支援もしくは他の援助をすることを不当労働行為と規定しており、37年4月のNLRA合憲判決により従業員代表制の変化は避けられないものとなった。<sup>22)</sup>

1935年2月のNLRA議会上程から1937年4月同法の合憲判決までの2年間に、SCCをはじめ企業側は広範にNLRAを無効にするための運動を展開し、既存の従業員代表制を維持・擁護する立場を取り続けた。他方、労働組合運動の側でも産業別労働組合委員会（Committee for Industrial Organization: CIO）結成さらには鉄鋼や自動車産業で激しい争議と組織化が展開された。この間、他の産業で活動的であった外部の労働組合は、ベル・システムでの組織的キャンペーンを好まなかったが、少なくとも経営者に好意的でなくベル・システムの従業員でない職業的活動家に指導された組合が育っていくきっかけができることとなった。

NLRAへの反対運動は、AT & Tの経営側はもちろん従業員側代表が積極的に行動を展開した。AT & T長距離電話部門の「従業員協会」は、法案反対の決議を採決し他のベル系電話会

社の「従業員協会」に反対を呼びかけ、またニューヨーク電話会社、ニューイングランド電話会社などの「従業員協会」は、使用者による労働組織への財政的支援の禁止条項に反対するために議会議事に働きかけを行なった。<sup>23)</sup>

しかし、NLRA 施行やその合憲判決に対して、AT & T の経営側はシステマティックに対応を行なった。

シャートによれば、「いくつかのベル電話会社は、1935年のNLRA 第8条(2)に個別に対応したが、最高裁が同法の合憲を認めた1937年春には、大部分がシステマティックに対応を行った。ベル・システムの対応は、本質的に、会社組合（company unions）を正式の『独立した労働組織（independent labor organizations）』に変容（transform）させることであった。同法は真正の労働組合になることを求めたが、ベル・システムでは、実際、当初は従来のものと似通った組織にとどまっていた。この変容は次のような順序で行われた。まず、会社組合に関連する結び付き、すなわち使用者支配の明らかな徴候の払拭、次いで独立した労働組織への再編成と名称変更の促進、さらに再編された組織内での会合とそこでの承認の協約への署名である<sup>24)</sup>と。

こうしたベル・システムでの「会社組合」から「独立した労働組織」（独立組合）への変容は、会社の指導と便宜供与で進められた。例えば、会社側は公的な財政援助を終了させたが、「新しい労働組織」には多額の資金援助がなされ、会社による会議室や事務所が無料で提供され続け、書記には経済的な便宜が図られた。また会社内の事務所が低料金で貸与され、電話の使用が無料で認められ、勤務時間内での労働者への組合に対する寄付活動が容認された。さらに、中立であるべき会社が、労働組織の再編成と組合員登録を陰に陽に支援し、通常してはいけない従業員への「新しい労働組織」への参加の有無の通知を郵送したりした。ベル・システムでの多くの「新しい労働組織」は以前の従業員協会を引き継ぎ、そのリーダー達が運営を担い、会社からオルグのための時間や休暇の便宜の提供を受けた。<sup>25)</sup>

こうして1937年末には、全国で180の風変わりな（odd）な「新しい労働組織」が誕生し、各部門での組合有資格者の過半数によって署名がなされ、過半数の支持が証明され時に承認の協約が迅速になされた。従業員代表制の「独立組合」への変容は、会社による支配を取り除くことであったが、「新しい労働組織」の誕生と当初の活動はAT & Tの脚本に従ってなされ、従業員代表制の後継者の性格を持ち続けた。NLRA 合憲判決後も AFL 系の IBEW や CIO など外部の労働組合は電話労働者の組織化をあまり試みず<sup>26)</sup>、また、他方、AT & T の対応もベル・システムへの AFL や CIO などの外部の労働組合の侵入および NLRB による干渉の回避を意図したのであった。

## (2) 全国電話労働者連合（NFTW）形成のプロセス

AT & T は、「従業員協会」の「新しい労働組織」への変容によって外部の労働組合による侵入の排除に成功したものの、「新しい労働組織」はベル・システムの労働者の中での地位を脅かされることを恐れ、さらに地理的分散と職種別の分断を克服するために電話労働者を結び付ける全国組織形成へのステップを踏み出した。1937年10月、経営側がイリノイ合同施設部会議による年金・福利厚生の変更の提案を拒否したのを契機に、「新しい労働組織」の全国組織の必要性が感じられた。ベル・システムでの「新しい労働組織」は、1937年の180組織から1939年までに90

組織に再編されるとともに「電話組合の一つの全国的な連合（a national confederation of telephone unions<sup>27)</sup>」への歩みが進められた。この全国組合の形成のプロセスは、外部の労働組合による上からではなく、いわば下からの統合化によるものであり、「会社組合」であった「従業員協会」からの経験が重要な役割を果たしたのである。

①最初の全国会議は、1937年12月、セントルイスでベル・システムの労働者の17組合から29名（男子21名、女性8名）の代表者（delegate）が出席し開催された。参加組合の組合員数約8万人は、ベル・システムの従業員の組合有資格者の約3分の1弱を占めた。議長は、オハイオ連合（Ohio Federation）会長トマス・トゥイグ（Thomas Twigg）が選出された。参加した組織の共通した特徴は、すべて「従業員協会」を継承し、1組織を除き「協会」や「従業員」が正式名称にあり、またそれらの多くが合併して出来た「連合」（federation）や「協会の結合」（association of associations<sup>28)</sup>）という点にある。主要な8組合6万4000名が、参加組合員の約8割を占めた。

代表者会議では全国組織の形態に議論が集中した。ペンシルヴァニアやノースウェスタンベル従業員協会の代表者は「地理的に離れた場所にある組織や分散したセンター間の会合、会報、協約、手紙による相互の利益に関する情報の交換」である「情報交換所（clearinghouse）」の「ゆるやかな組織の型（“loose” of organization type）」を望み、他方、トゥイグのオハイオ連合やIBTWのニューイングランド施設部門グループは、「電話労働者に影響を及ぼすような立法活動を中心とする統一された組織的活動」を行う「全国組合（national union）」である「強い組織（strong organization）」を主張した。「中道派（middle-of-the road course）」が多数を占めたものの、結論は持ち越された。

経営側は、初期の会議を脅威とは見なさなかった。というのは参加した代表者の多くは「強い全国組織」には乗り気ではなく、主にAFLやCIOの侵入およびNLRBの介入を避ける最善の方法について、主に関心を示した。むしろ最初の会議への代表者の出席には、会社は休暇を保証したのであった。

②第2回の全国会議は、1938年6月にシカゴで組合員数約14万人を擁する30のベル・システムの「労働組織」から73名（男性52名、女性21名）の代表者が出席して開催された。議長にはイリノイ合同施設部門会議のポール・グリフィス（Paul E. Griffith）が就いた。シカゴ会議は、その規模や代表者の人数で北西部を除く全国すべての地域から、また女性が多数を占める運営部門からも多くの代表者が出席し、さらにウェスタン・エレクトリック社の製造、敷設、販売部門のグループから代表者が出席した点でも、全国会議であった。このシカゴ会議では、全国組織についてウェスタン・エレクトリック全国従業員組合（販売部門）のジョセフ・バーン（Joseph A. Beirne）のすみやかに「全国組織を形成すべき」という動機が満場一致で採択され、その全国組織形態の3つの見解（「ゆるやかな組織の型」・「強い組織」・「中道派」）について論議がなされたが、結論は次回会議に持ち越された。

③第3回の全国会議は、1938年11月にニューオリンズで、31組織（組合員数約14万）から代表者71名（男性54名、女性17名）が参加し開催され、グリフィス議長の下で全国組織の名称や規約が、最終的に採択された。

全国組織の名称NFTWは、(i)「全国（nationl in scope）」を、(ii)「真の連合（a true federation）」より「ゆるやかな連合（a loose confederaiion）」を、(iii)「電話労働者より電話組合」をイメージす

ることに配慮された。また、これはNLRBに違反しない事を考慮したものである。全国組織の規約では、議長のグリフィスやオハイオ連合の「強い組織」の意見は、多数を占める中間派のバーンによる「自治」条項（“autonomy” clause）—「この連合を構成する加盟組織は、永遠に自治権を認められ、内部事項の処理に関しては干渉を受けず、しかもこの条項は永遠に守られなければならない」—を明記することで支持された。<sup>29)</sup>「情報交換所」の場としての「ゆるやかな組織の型」を目指したサザン・ベル従業員協会が唯一反対意見を述べた。この組織はおそらく経営側の勧めで参加した（後にNLRBにより「会社組合」と判定され、1943年解散させられた）ものであり、最終的にNFTWには参加しなかった。他方、少数派であった「全国組合」の「強い組織」を主張していたグループのなかでは、ウェスタン・エレクトリック全国従業員組合は参加し、オハイオ連合は態度未定後に参加し、IBTWのニューイングランド施設部門グループは不参加となった。全国組織形態の問題は、「ゆるやかな組織の型」派や「強い組織」派の主張とは異なる「全国連合と加盟組織の自治」という妥協的性格で決着したのである。

NFTWの運営機構は、投票資格を与えられた各加盟組織から選出された代議員から構成される全国会議とされた。この全国会議は「5年以上の電話会社での勤務の経歴を持つ」7人の執行部を選出し、この7人の執行部が会長、副会長、書記兼会計担当役を選出するとされた。こうしてNFTWは、各加盟組織から選出された代表者の限られた権限で作られたいわば「持株会社」的なものであった。加盟組織は全国会議の執行部選出の投票権を行使し、執行部の主要な3人の選出は執行部に委託された（ただし、1939年の規約改正で3人の執行部の選出も執行部自身ではなく全国会議からの直接投票に変更された）。

④1939年6月、ニューヨークで、NFTWが16万5000人組合員を擁する42独立組合の95名の代表者が出席して、正式に結成された。（実際にNFTWへの加盟を決定したのは27組合、組合員数9万2000人（ベル・システムの労働者で組合有資格者の37%）であった<sup>30)</sup>）。ここには、AT & T長距離電話部門、電話会社の施設、運営、会計・営業の主要部門、ウェスタン・エレクトリック社の敷設・製造・販売および少数の非ベル系電話会社を含む電話産業のあらゆる分野から、また全米のあらゆる地域からベル・システムの「労働組織」が参加し、これらの組織がひとつ中央組織に結ばれ、職種別の分断と地域的分散から生じる問題を克服する全国組織が結成されたのである。

NFTWの最初の執行部は、会長グリフィス、副会長バーク（S. H. Burks）、書記兼会計担当役ホース（Bert Horth）、および東部・中央部・西部・南部の4地域別委員の合計7人が選出された。最初の予算は、組合員10万人を前提に1人10セントで1万ドルとされたが、全員からは徴収できなかった。この予算のもとで、会長には年200ドル、書記兼会計担当役には年180ドルの俸給しか与えられず、執行部全員が非専従であった。本部はミルウォーキに置かれ、書記ホースの出身母体であるウイスコンシン電話組合の事務所を借り、また会長グリフィスがイリノイ電話労働者組合から借りた机しかないシカゴの事務室の両方で、執行部の会合が持たれた。さらに、全国の加盟組合のリーダー達は相互に交流し接触する機会を提供された。75名の代表者と200人のリーダー達は毎年の全体会議で集まる以外に、全国4地域別に少なくとも月1回会合を持ったのである。

NFTWの主な役割は、次のようなものであった。i 電話労働組合として構成組織に直接関係する事項についてのワシントンでの立法活動、ii 加盟組織の団体交渉——特に年金問題——での限定された委任、iii 経営側や敵対組織、特にIBEWとの紛争における加盟組織間での相互援助

と支援、iv 政府や他組合から見て「(会社)に支配されていない」労働組合としての純粹性の保持、v 全国組織の機構としてその経費や活動が加盟組織からみて厳密で定期的な監視により最終的な統制に置かれている等である。<sup>31)</sup>

こうして NFTW は、AT & T と年金問題で交渉したり、IBEW や AFL などの外部の労働組合と闘争する場合での相互支援、立法に関連する統一的な活動や手段を提供する「情報交換所」として活動した。しかし、NFTW は、規約の条項で加盟組織の「自治(権)」を強調し、各加盟組織が当該の電話会社と行う交渉は「内部の事項」とされ、NFTW の代理人を通しての統一的な交渉を制限した。例えば、年金などの交渉責任は NFTW に委任されたが、加盟組織が拘束されるには各組織での批准を必要とした。また、財政的基盤も弱く、執行部も非専従であるなどその機構や活動で制約をもったのであった。

こうして NFTW は、自治権を有するローカルな独立組合の連合として結成され、ベル・システムの電話独占との団体交渉においては加盟したローカルに対する権限は限られていたのである。

### (3) NFTW 結成と電話産業での労使関係の転換

NLRA 法制定から合憲判決(1935~39年)の期間は、電話労働者における組織化の歴史において転換点となる。ベル・システムにおける従業員代表制が「独立組合」へと「変容」し、さらにそのローカル組合の連合である NFTW 結成され、電話産業の労使関係は大きく変貌し始める。

第一に、NFTW はベル・システムの従業員代表制の継承者としての「独立組合」を基盤に結成され、その意味でその組織と活動は制約された。NLRA 施行および合憲判決に対応し経営者の主導の下で従業員代表制から「変容」して生まれたベル・システムでの「新しい労働組織」=「独立組合」は、全国に分散した多数の小規模で、しかも電話会社のライン組織に沿って職種別に分断されていたが、産業レベルでの「ゆるやかな連合」である NFTW 結成により、限定されているが相互に結合し協力する手段を獲得した。しかし、当初の NFTW は、ベル・システムの従業員代表制の軌跡を引きづった。すなわち、バーバシ(J. Barbash)の言う「会社組合主義(ローカル主義、闘争への不信、労働者の地位と経営者の優位性の容認<sup>32)</sup>」にもとづき構成組織が行なう「自治」や当該会社との交渉は「内部の事項」として尊重され、統一的な交渉は年金や法的問題での委任などに限られたのである。

第二に、NFTW は、従業員代表制から引き継いだベル・システムの「労働組織」にいた労働者自身によって結成されたが、これは AT & T の経営者の方針と異なるだけでなく、他の産業にみられる労働組合の発展とも異なるものであった。AT & T の経営者は当初の全国会議には寛大であった。ニューオリンズ大会ではサザン・ベル従業員協会を通して全国組織結成の中止を目論んだものの失敗した。こうして NFTW は経営側指導による従業員代表制の「変容」とは異なる道を結果的に歩むこととなった。他方、NFTW 結成時のリーダー達の活動は、AFL、CIO の侵入や NLRB の干渉への対抗、電話労働者に影響を与える全国的な立法活動、電話産業の外部の強い全国組織からの宣伝への対抗などを考える際には、ベル・システムでの従業員代表制における経験から学んだ「教訓(lesson)」に影響された。むしろ、「AFL や CIO からの指導もなしに、電話労働運動家は、当初、1920年から1937年の期間における多くのベル・システムでの会社組合から引き継いだ経験に頼った<sup>33)</sup>」。彼らは、この時期における従業員代表制での経験を活用

した。すなわち、従業員代表制はリーダー達に組織運営の技能を学ぶ訓練場を与え、ベル・システム内で地理的分散と職種別に分断していることが、逆にNFTWの指導者に構成組織への強い責任感を植えつけた。また経営側との交渉の経験は、産業レベルでの団体交渉に役立ち、さらに集権化されたベル・システムと対抗するために全国組織の結成に彼らを導いた。その意味でバーバシは、「会社組合の経験は、電話労働者にとって無駄な投資では決してなかった<sup>34)</sup>」と評価し、従業員代表制（会社組合）から独立組合への発展の一つのケースとしての意義をみいだすのである。

第三に、NFTWは電話産業レベルでの一つの全国組織、しかしながら「ゆるやかな連合」として形成された。NFTWでは、当初、「強い組織」の全国組合のビジョンを目指すグループも存在したが、結果的には加盟組合の「永遠の自治（権）」が残り、「組合の組合」（a union of unions）、より正確には「組合委員長の組合（a union of union presidents<sup>35)</sup>）」に留まったのである。そのため通常の組合とは異なり、NFTWはストライキを指令することや、独自の権限で団体交渉を行うことは出来なかった。こうして、NFTWは自治権を有するローカル独立組合の連合として結成され、ベル・システムの電話独占との団体交渉においては加盟したローカルに対する権限を持たなかったのである。

## V おわりに

「1935～39年の期間は、電話労働者の組織化の歴史において転換点<sup>36)</sup>」と捉えられる。1920年から1935年に発展したベル・システムの会社組合である「従業員協会」が、形式的にはローカルな独立組合に「変容」し始めただけでなく、その多くのローカル組合がIBEWやAFLなどの外部の労働組織によってではなく、自ら産業規模の連合に合流し、「自治権を有するローカル独立組合の連合」NFTWを結成したのであった。さらに、このNFTW形成のプロセスでは、「従業員協会」から引き継いだ経験を活用したが、それはAT & Tの経営者が描いた組織化の方針からはずれただけでなく、他の産業における労働者の組織化とは異なる発展のプロセスを歩んだのであった。

グリフィスが会長に在任した1939年から42年の間、NFTWは1939年の27組合9万余人から41年の37組合約11万人へと発展したものの、「忠実な勤労者」の組合と称せられた。この「ゆるやかな連合」であるNFTWが、「全国組合（national union）」に転換するためには、しばらく時間がかかった。それは、1943年に委員長に就任したジョセフ・A・バーン（Jeferson A. Beirne）の下で、第2次世界大戦時における全国戦時労働委員会（NWLB）の期間に「グリフィスの時代とは、まったく対照的な闘士あふれるNFTWを造り」、第2次世界大戦後の46年・47年の2度の全国ストライキを経て、47年のCWA結成をまたなければならない。ここに電話産業における電話独占AT & T（ベル・システム）と実質的に産業別組合CWAとの団体交渉と労働協約の締結を軸とする「ニューディール型労使関係」が確立する。NFTW形式はその枠組みの端緒と位置づくものである。

## 注

- 1) 「ニューディール型労使関係」については、関口定一「従業員代表制と『ニューディール型労使関係』」伊藤健市/関口定一編（2009）が有益である。この他に萩原進（1977）、鈴木直次（1987）、仁田道夫（1998）を、また、AT & Tおよびベル・システムの「労使関係」については、松田裕之（1991）、宮崎信二（1998）、（2000）、（2009）を参照されたい。
- 2) Barbash, J. (1952), pp. 1-5.
- 3) Schacht J.N. (1985), p. 50. Norwood, S. H. (1990), pp. 136-151.
- 4) Barbash J. (1952), p. 16.
- 5) Schacht, J.N. (1995), pp. 12-14.
- 6) 第1世界大戦時のウィルソン政権下における全国戦時労働委員会と従業員代表制については、萩原進（1977）、144～148頁が詳しい。
- 7) 政府接収下におけるパルソン郵政省長官の「反組合主義」と電話産業での労働争議の拡大については、Greenwald, M. W. (1980), Schacht, J.N. (1985), Norwood, S. H. (1990)。
- 8) Greenwald, M. W. (1980), p. 163. 1919年のニューイングランド電話交換手のストライキについては、Barbash, J. (1952), Brooks, T. R (1977), Norwood, S. H. (1990)を参照のこと。
- 9) Barbash, J. (1952), p. 7.
- 10) Jacoby, S. M. (1985), p. 181（荒又重雄他訳、220頁）。
- 11) 第一次世界大戦直後における1919年夏から1920年初頭にかけてのIBEWによる電話産業での全国的なストライキと敗北については、Greenwald, M. W. (1980), Schacht, J. N. (1985), Norwood, S. H. (1990)が詳細に記述している。
- 12) Schacht, J. N. (1985), p. 41.
- 13) Schacht, J. N. (1985), pp. 13-14.
- 14) ATT, *Annual Report*. 1919.
- 15) Barbash, J. (1952), pp. 16. ペンシルヴァニア電話会社についての例は、Poter, H. および Fitch, H. (1928)が、また、AT & Tの長距離回線部門を中心としたベル・システムの従業員代表制については、松田裕之（1991）が詳しく分析されている。
- 16) Poter, H. および Fitch, H. (1928)が詳しい。
- 17) ATT, *Annual Report*. 1933.
- 18) Brooks, J. (1975) p. 190（北原安定監訳、275頁）。
- 19) 伊藤健市「ニューディール労働法改革と従業員代表制」伊藤健市/関口定一編著（2009）参照。
- 20) U. S. Congress, Senata, Committee on Education and Labor (1939), p. 16960. 特別協議委員会（Special Conference Committee : SCC）については、伊藤健市「全国労働関係法と特別協議委員会」伊藤健市/関口定一編著（2009）が詳しく分析している。
- 21) Schacht, J. N. (1985), p. 47.
- 22) 伊藤健市「全国労働関係法と特別協議委員会」伊藤健市/関口定一編著（2009）が詳しい分析をおこなっている。
- 23) Barbash, J. (1952), p. 21, Brooks, T. R. (1977), p. 36.
- 24) Schacht, J. N. (1985), p. 50.
- 25) Schacht, J. N. (1985), pp. 50-51.
- 26) AFL系のIBEWは1941年のウィンスコンシン運営部門を除いて積極的に活動せず1947年まで組織化に成功しなかった。また、CIO系のACA（American Communications Association）は1942年までウェスタン・ユニオンの組織化に専念した（Schacht, J. N (1985), p. 52）。
- 27) NFTW結成のための全国会議については、Brooks, T. R. (1977), pp. 42-56, Schacht, J. N. (1985), pp. 55-59, Barbash, J. (1952), pp. 22-27を参考にした。
- 28) 主要な組合は、電話の全部門におよぶサウスウェスタン電話労働組合（組合員1万9000名）、長距

- 離電話部門協会（同9400名）、ニューヨーク施設部を統合するユナイテッド電話組織（同9353名）、全電話部門を統合するオハイオ連合（同7000名）、IBTWのニューイングランド施設部グループ（同6800名）、ペンシルヴェニア施設部門従業員協会（同5212名）、イリノイ合同施設部門会議（同4350名）、ミシガン運営部門従業員連合（同2557名）である（Brooks, T. R. (1977), p. 43）。
- 29) Brooks, T. R. (1977), p. 53.
- 30) Brooks, T. R. (1977), p. 52. Barbash, J. (1952), p. 25.
- 31) Barbash, J. (1952), p. 27.
- 32) バーバシは「NFTWが直接受け継いだものは会社組合主義であった。会社組合主義は、ローカルでの自己満足、戦闘性への不信、労働者の地位のいやいやながらの容認、経営者との関係における根深い劣等感、言い換えれば、経営者の優位性への根深い容認、Mama-knows-all complexを意味した」と評価する（Barbash, J. (1952), p. 50）。
- 33) Schacht, J. N. (1985), p. 2.
- 34) 1920年代の「会社組合」の意義は、バーバシによれば、「鉄鋼と電話産業における会社組合は多くのローカル組合のリーダー達に訓練場を提供し、電話の場合には、同様に全国的なリーダーシップにとっても、会社組合におけるリーダーシップ技能（スキル）の発展は、自由な組合環境に容易に移転することが可能であることが、判明した」（Barbash, J. (1952), p. 51）と。
- 35) Barbash, J. (1952), p. 80.
- 36) Schacht, J. N. (1985), p. 62.

#### 〔参考文献〕

- ATT, *Annual Report*.
- Bahr, Morton (1998), *From the Telegraph to the Internet*, National Press Books, Inc.
- Barbash, Jack (1952), *Unions and Telephones: The Story of the Communications Workers of America*, Harper & Brothers, Publishers.
- Brooks, John (1975), *Telephone: The First Hundred Years*, Harper & Row Publishers（北原安定監訳（1977）、『テレフォン——アメリカ電話電信会社、その100年——』企画センター）。
- Brooks, Thomas R. (1977), *Communications Workers of America: The Story of a Union*, Mason/Charter.
- Federal Communications Commission (1935), *Investigation of Telephone Industry in the United States*, Washington, Government Printing Office.
- Greenwald, Maurine Weiner (1980), *Women, War, and Work: The Impact of World War I on Women Workers in the United States*, Greenwald Prees.
- Jacoby, Sanford M. (1985), *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*, Columbia University Press（荒又重雄・木下順・平尾武久・森杲訳（1989）、『雇用官僚制』北海道大学図書刊行会）。
- Jacoby, Sanford M. (1997), *Modern Manors: Welfare Capitalism since New Deal*, Princeton University Press（内田一秀・中本和秀・鈴木良治・平尾武久・森杲訳（1999）、『会社荘園制——アメリカ型ウエルフェア・キャピタリズムの軌跡——』北海道大学図書出版会）。
- Norwood, Stephen H. (1990), *Labor's Flaming Youth: Telephone Operators and Worker Militancy, 1878-1923*, University of Illinois Press.
- Poter, H. (1928), "Technique of Holding Council or Committee Meetings: Male Manual Workers Predominating," Fitch, H. (1928), "Technique of Holding Employee Representation Council or Committee Meetings: Where Female or Young Workers Predominate," *Personal*, 4-4, (February).
- Schacht, John N. (1985), *The Making of Telephone Unionism 1920-1947*, Rutgers University Press.
- Schacht, John N. (1995), "Toward Industrial Unionism: Bell Telephone Workers and Company



- Union, 1919-1937," *Labor History*, 16-1 (Winter).
- U. S. Congress, Senata, Committee on Education and Labor (1939), *Violations of Free Speech and Rights of Labor, Hearing before a Subcommittee of the Committee on Education and Labor*, Government Printing Office.
- U. S. National Labor Relations Board (NLRB), *Decisions and Orders of the National Labor Relations Board*, Government Printing Office.
- 伊藤健市/関口定一編著（2009），『ニューデール労働政策と従業員代表制——現代アメリカ労使関係の歴史的前提——』ミネルヴァ書房。
- 鈴木直次（1987），「労使関係」馬場宏二編『シリーズ世界経済・2 アメリカ』御茶の水書房。
- 萩原進（1977），「アメリカ資本主義と労資関係」戸塚秀夫・徳永重良編著『現代労働問題』有斐閣。
- 仁田道夫（1982），「アメリカ的労使関係の確立」東京大学社会科学研究所編『20世紀システム2 経済成長・基軸』東京大学出版会。
- 平尾武久・伊藤健市・関口定一・森川章編著（1998），『アメリカ大企業と労働者——1920年代労務管理史研究——』北海道大学図書出版会。
- 松田裕之（1991），『AT & T 労務管理史論——「近代化」の事例分析——』ミネルヴァ書房。
- 宮崎信二（1998），「AT & T の労務政策とベル・システムにおける労使関係」『アメリカ大企業と労働者——1920年代労務管理史研究——』北海道大学図書出版会。
- （2000），「『規制下の独占』と AT & T 社のウェルフェア・キャピタリズム」井上昭一・黒川博・堀龍二編著『アメリカ企業経営史——労務・労使関係の視点を機軸として——』税務経理協会。
- （2009），「AT & T の従業員代表制の変容と労使関係の展開」『ニューデール労働政策と従業員代表制——現代アメリカ労使関係の歴史的前提——』。

本稿は、日本学術振興会の科研費（基盤研究(B)一般課題番号13430037）の研究成果の一部である。