

AFL・CIOの組織と 運営をめぐる諸問題 (一)

松
井
七
郎

目次

- 一 はしがき
- 二 合同に至る経過
- 三 新組合規約の特質
- 四 新組合の組織及び運営
- 五 管轄権の問題
- 六 労働独占の問題（以上本号）
- 七 新組合の組織運動
- 八 新組合と人種問題
- 九 組合役員の汚職、不正問題
- 十 結語

一 は し が き

凡そ二十年のながきに亘って分裂し、対立を続けてきたAFL及びCIOのアメリカ労働兩陣営もこのような対立、抗争の過去を清算して、労働運動発展のために新らしくAFL・CIOとして発足、労働組合の大同団結をはかったのは、三年前の一九五五年十二月五日のことであった。

新AFL・CIOの誕生は労働陣営の内部はいうまでもなく、経営陣営更には一般社会にも期待と不安とを与えた。いったい合同は経営者又は一部の人々の主張するように労働市場の独占を意味するものであろうか。そしてまたAFL・CIOの組合規約や組織運営などがどのように変るであらうか。また合同はこれまでAFL及びCIO兩組合の対立を激化していた、いわゆる管轄権争いを完全に解決し得るものであろうか。更にまた合同は組合の団体交渉、組織運動、政治活動、人種的差別問題、組合ボスの恐喝、汚職、腐敗などの不正問題、共産党の組合支配問題、国際問題に対する組合の政策など、組合の重要問題に如何なる影響を及ぼすであらうか。そしてまた組合の合同は従来アメリカ労働運動の特殊性として指摘されてきた非階級性、非政治性及びインテリゲンチアの非指導性などの諸問題にどのような影響を与えるであらうか。本稿においては、AFL・CIOの合同以後これらの諸問題がどのようにに発展したかを検討してみたいと思う。

二 合同に至る経過

未組織労働者の組織運動に関して、職能別組合主義を主張するAFLと、産業別組合主義を主張するCIOとは、

この組合組織の問題をめぐって一九三八年正式に分裂し、対立抗争をつづけるようになった。一九三九年、組合運動に比較的好意をもっていたローズヴェルト大統領の斡旋で両組合の合同会議が開かれ、AFLはかつて除名されたCIOの復帰を要求した。これに対しCIOは両組合が一応解散し、両組合に加盟していない独立組合をも加えて、全く新たな労働組合の連合体を組織すべしと提案したのであった。このため合同会議は物別れとなった。^①

第二次大戦中組合は急激な発展を遂げ、四百万人以上の労働者が新たに組合に加盟したが、この組合員の獲得についてAFLとCIOとの間にそれぞれの産業において激しい管轄権争いが起り、そのため両組合の対立関係は悪化の一路を辿っていった。更に、一方AFLはCIO系の組合には共産党の影響を受けているものが多いこと、またCIOの政治活動委員会^② (Political Action Committee) の政治活動や戦術に対しても批判的態度をとったこと、更に終戦直後世界労連^③ (World Federation of Trade Unions) の結成に際し、AFLは世界労連がソ連の傀儡であり、ソ連の外交政策を間接的に支持する機関であるとして加盟を拒否したにもかかわらず、CIOがこれに参加したことなど、CIOの政策一般に対し批判的であったが、他方CIOはAFLに対し、同組合には組合ボスによって恐喝が行われたり、組合の公金が不正に使用されたり、組合が非民主的に運営されているのにそれを黙認していると応酬し、そのため両組合の関係は感情的に益々悪化していった。^④

以上のような対立を激化させる原因があったにもかかわらず、その後両組合は次第に接近し遂に合同を実現した。その理由はまず第一にAFL及びCIOの中堅幹部が第二次世界大戦中の全国戦時労働委員会^⑤ (National War Labor Board) 及び朝鮮事変中の賃金安定委員会^⑥ (Wage Stabilization Board) の委員として任命され、個人的に接触する機会を得たということ、そのため相互の理解を深めたのはいうまでもないことで、両組合の対立を緩和するのに大い

に役立った。

第二に、組合組織の問題で職能別組織を固執していたAFLが、其後アメリカ経済構造の変革、それに伴う団体交渉方式の変化により、AFLの傘下に産業別組合を認めるようになり、組合組織の基本問題に関して両組合の見解があまり違わなくなってきたことである。

第三には、これまで組合の活動を経済斗争にかぎり、CIOの政治活動に対して批判的であったAFLが、一九四七年、組合活動に多くの制限を加えた反労働組合立法たるタフト・ハートレー法が制定されるに及び、かかる悪法を撤廃するには、政治活動が重要であるとし、一九四七年の年次大会でCIOの政治活動委員会に倣って、AFLも労働政治教育連盟 (Labor's League for Political Education) を組織し、CIOの政治活動委員会と協力して、タフト・ハートレー法の撤廃に全力を注ぐようになったのであって、このことは両組合を接近させるに大いに役立った。^⑧

第四に、CIOは組合組織運動の頭初において、共産黨員又はその同調者をオーガナイザーとして利用したため、CIO傘下の組合には共産党によって支配される組合が多くなった。ところが米ソ間における冷戦が激化し、それと共にアメリカ国内においても反共的空氣が濃厚となり、共産党に支配されていた組合は、漸次組合組織の拡大に支障を来すようになった。それ故一九四九年CIOの年次大会では、激論の末遂に共産党系組合の除名が決定され、一九四九年から一九五〇年にかけて約十一の有力組合がCIOから除名されたが、このCIOの決定はイデオロギーの面においてCIOをAFLに接近させ両組合の合同を促進させることになった。^⑨

第五に、一九四五年世界労連が結成された時、AFLはそれがソ連の傀儡的機関であり、ソ連の外交政策を間接的に援助する機関であるとしてこれに加盟することを拒否したが、当時CIOの指導者の中には相当数の共産黨員がい

のために、アメリカを代表して世界労連に加盟した。しかるに、一九四九年世界労連は、アメリカのヨーロッパ経済援助計画としてのマーシャルプランの問題を中心として内部的に意見が対立し、共產圏の労働組合がマーシャルプランに反対したため、CIOを初めヨーロッパ自由国家の労働組合はいずれも世界労連を脱退し、同年十二月ロンドンにおいて世界自由労連 (International Confederation of Free Trade Unions) を創立するに至った。この創立総会にはこれまで常に対立していたAFLとCIOとが共にアメリカを代表して出席したが、このことは両組合の国際労働運動における協力関係を強化することとなった。^⑧

第六に、その後朝鮮事変の勃発を契機として、一九五〇年十二月全労働者の利益代表機関として、政府の戦時の諸機関に対する労働代表の選出母体ともいふべき合同労働政策委員会 (United Labor Policy Committee) が組織されるに及んで、この委員会にはAFL及びCIOのみならず、独立組合である国際機械工組合や鉄道労働組合連合会等も加盟し、CIOの希望していた全労働階級の協力体制が結成されたのであった。そして合同労働政策委員会は重要な国策の決定機関に労働代表の参加を要求し、政府にこれを承認させるなど、重要な機能を果たしたが、一九五一年八月AFLは当該機関は臨時的基礎の上に組織されたもので、すでにその設立の目的を達成したという理由で、突如脱退したのであって、この合同労働政策委員会を母体としての合同はこれ以上には進まなかった。^⑨

しかるに、一九五二年十一月九日、CIO大会開会予定日の一週間前にCIO会長のマレーが突然心臓麻痺のため桑港のホテルで死亡し、偶然にも約二週間後にはAFL会長のグリーンもまた死去した。グリーン及びマレーは共に炭坑労働組合出身で労働組合運動に情熱を賭け生涯を労働運動に捧げた偉大な指導者であっただけに、労働組合運動の哲学や原理についてもそれぞれ自己の主張をもち、そのため両者の意見が対立し、それが両組合の合同を阻止して

いた大きな原因でもあった。しかるに彼等の後任としてAFLではミーニーが、CIOではルーサーがそれぞれ会長に選任されるに及び、ミーニーはその就任と同時に、執行委員会の議を経て両組合が対等な立場で合同を促進すべきであることを表明したのであってこれに呼応して、CIOのルーサーも合同に対して積極的な熱意をみせ、ゆき悩んでいた合同への交渉は急速に展開することとなった。^⑩

一九五三年四月七日、最初の共同AFL・CIO合同委員会(Joint AFL-CIO Unity Committee)が開催された。

ルーサーはその直前三月末に開催された自動車労働組合の年次大会において、合同に対する交渉の条件として(1)CIOの基本的産別組合組織は保持さるべきこと、(2)両組合間の管轄権紛争を解決すべき合理的機関を設置すべきこと、(3)組合員に対する人種的差別を撤廃すること及び(4)組合指導者の汚職、腐敗を排除することなどを主張したのであった。このため合同委員会の交渉の成否を危ぶむ者もあったが、両組合の委員は双方から三名ずつの小委員を選出し、合同達成の前提として第一に両組合所属の組合相互間の管轄権不可侵協定締結の可能性及び第二に両組合傘下組合の組織並びに管轄権に付随する諸問題を研究することに意見の一致を見た。^⑪

AFL及びCIOの傘下組合が過去において、全国労働関係委員会^⑫(National Labor Relations Board)に提訴した事件の経験に徴しても、管轄権の侵害が何れの組合にもあまり利益をもたらさないので管轄権の不可侵協定が合同への前提条件であるということに両組合委員の意見が一致した。そこで当該協定の草案をAFLは九月、CIOは十一月それぞれの年次大会にかけて全会一致可決し、一九五三年十二月十六日両組合はこれに正式調印した。^⑬

しかし、管轄権の問題は直接関係をもつAFL及びCIO傘下の全国組合が、この協定に調印しなければ実際に効果は挙げ得ないし、特にAFL傘下の組合中にはこれに同意しない組合もあったが、両組合主脳部の努力により、一

九五五年六月九日AFL傘下の一一〇組合中六五組合、CIO傘下の三二組合中二九組合がこの管轄権不可侵協定に調印して協定が発効するに至った。^⑩

管轄権争いの問題は、各産業の組合相互間における長い間の懸案であっただけに、感情的要素も加わり非常に困難な問題であったが、これが管轄権不可侵協定の成立により解決に踏出したことは、組合合同へ巨歩を進めるものであった。その後共同AFL・CIO合同委員会は一九五四年十月十五日ワシントンで会合したが、これで合同の基礎が築かれたのであった。^⑪そこで問題となったのは合同の方法ということで、ミーニーから合同して後に両組合間の諸問題を解決すべきか、或いはまた諸問題を解決した後に合同すべきかが提案されたのに対し、全委員が前者を採るべきであるとした。

つづいて一九五五年二月の八日、九日の両日マイアミで合同委員会が開かれたが、八日及び九日の両日に亘って小委員は特にCIOから提案された合同の基本問題である管轄権の不可侵、人種的差別の撤廃、組合指導者の汚職、不正の絶滅、産別組合の確認等の問題を討議した。この小委員会で討議された原案がその後における全体委員会で承認され、新組合の名称と組合規約の起草だけの問題を残して、合同は事実上成立するに至ったのである。^⑫

その後AFL及びCIOの顧問により起草された新AFL・CIO規約は合同委員会で承認され、もっとも困難であった名称の問題も、やがて両組合の名称をそのままに並べてAFL・CIOとする極めて常識的な方法で解決した。以上のような合併条件を承認したAFL及びCIOの両執行委員会は、一九五五年十二月一日に両組合別々に大会を開いて合同の承認を求め、次いで五日に合同会議を開催することを決定した。この第一回のAFL・CIOの組織大会においてはミーニー (George Meany) が会長に、シュニッツラー (William F. Schnitzler) が主事、会計に選任

された。更に二十七名の執行委員は両組合の組合員数の実勢力のバランスをとるためにAFLから十七名、CIOから十名が選出された。ゲッティスブルグ農園に病氣静養中であったアイゼンハワー大統領が、この大会に電話でメッセージを送ったことによっても、合同がアメリカ社会から重視されたことを知るべきであろう。其他ローズヴェルト夫人、シッテル労働長官、ハリマン・ニューヨーク州知事、前民主党大統領候補者スティーヴンソン、国際自由労働会長ベグュー等多数の祝詞があり、一四八七名の代議員が出席して非常な感激のうちにAFL・CIOの合同が成就したのであった。^⑧

- (1) J. Seidman, "Efforts Toward Merger," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 9, No. 3, April 1956, pp. 358-60.
- (2) 一九四三年シドニー・ヒルマンを委員長として組合員の政治教育を目的として組織され、その後活潑な政治活動を展開した組織である。The House of Labor, Edited by J. B. S. Hardman & M. F. Neufeld, pp. 117-25.
- (3) 一九四五年十月三日に大多数の自由国家群及び共産圏の労働組合を以って組織され、最初その本部がパリに設置されたが、一九四九年国際自由労働が独立してからは共産圏の組合連合会となった。Yearbook of the ICFITU Movement, 1957-58, pp. 23-6.
- (4) J. Seidman, "Efforts Toward Merger," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 9, No. 3, April 1956, pp. 360-61; A. J. Goldberg, AFL-CIO: Labor United, pp. 60-62.
- (5) 全国戦時労働委員会制度は、第一次世界大戦時にも前例があったが、第二次世界大戦の勃発と共に再び設置され、労使及び中立をそれぞ四名の委員によって構成され、戦時における労使間の紛争を解決すべく努力した。この機関の活躍によって戦時中の労使の紛争は比較的円満に解決された。K. Brain, *Labor Disputes and Their Settlement*, pp. 249-73.
- (6) 資金安定委員会は、全国戦時労働委員会同様労使及び中立三者構成で組織され、朝鮮事変中労使両者が直接交渉によって解決できず、しかも作業が停止された場合、争議が軍需生産に重大な影響を及ぼす危険があるときそれを調査し、解決案を勧告する争議解決の機関であった。K. Brain, *Labor Disputes and Their Settlement*, pp. 264-5.
- (7) F. Peterson, *American Labor Unions*, p. 37.

- (8) J. Seidman, "Efforts Toward Merger," ILRR, Vol. 9, No. 3, April 1956, pp. 360-61; A. J. Goldberg, AFL-CIO : Labor United, pp. 62-5.
- (9) J. Seidman, "Efforts Toward Merger," ILRR, Vol. 9, No. 3, pp. 362-3.
- (10) Yearbook of the ICFTU Movement, 1957-58, pp. 24-25.
- (11) A. J. Goldberg, AFL-CIO : Labor United, pp. 65-70; J. Seidman, "Efforts Toward Merger," ILRR, Vol. 9, No. 3, April 1956, pp. 361-3.
- (12) Goldberg, op. cit., pp. 70-71; Seidman, op. cit., pp. 363-70.
- (13) Goldberg, op. cit., pp. 74-6.
- (14) 全国労働関係委員会は大統領によって任命される専門委員によって構成され、労働組合法中特に不当労働行為の処理と交渉單位の決定とを専門事項としてゐるが、争議の斡旋、調停、仲裁は行わなう。
- (15) A. J. Goldberg, AFL-CIO : Labor United, pp. 76-79.
- (16) 管轄権不可侵協定の規定によれば、当該組合相互間の交渉で解決できないときは、AFL及びCIOの役員が調停するが、調停が成功しない場合は仲裁人の裁定によって解決する。仲裁人の裁定に服従しないときは、行政裁判所の命令によってこれを履行する。仲裁者には前連邦調停斡旋局長デビッド・エル・コーネル氏が任命された。A. J. Goldberg, AFL-CIO : Labor United, p. 83.
- (17) Ibid., pp. 80-83.
- (18) Ibid., pp. 83-85.
- (19) Ibid., pp. 87-92.
- (20) Ibid., pp. 95-98.

三 新組合規約の特質

旧AFL組合規約の前文は「世界の総ての文明国において搾取者と被搾取者との斗争、資本家と労働者との斗争が

進行しつつあるが、その斗争は年と共に益々激化しつつある^①という書出しで初められているが、これは英国労働組合会議 (British Trade Union Congress) の規約をそのまま採用したものであった。これはAFL創立当時十九世紀末における労働運動が、社会主義の影響を強く受けていたことを示すものである。しかし、AFL自体は決して革命的組合ではなく、現資本主義社会の枠内で労働者階級の経済生活を改善し向上させようという、極めて穏健な組合であった。このことはその後におけるAFLの歴史がこれを雄弁に物語っている。

これに対し、CIOの規約は、産業別組織が当時未だ未組織のままに放任されていた労働大衆の必要を最もよく満すものであるという前提から出発し、この組合組織と共に総ての人々が自由を獲得し、各人の人格が尊重され民主主義が実践されるような社会を実現させるという、極めて広汎な経済的、社会的乃至は人道主義的目的を掲げていた。

CIOがAFLと異なる点は産別組合組織の外に、組合員に対する人種的差別を撤廃し、総ての人種に対し組合を平等に解放したことであったが、この人種問題についてはCIOが遙かに進歩的であったといえることができる。更に、社会保障其他の立法的措置を通じて、組合員の経済生活の保障や公民権及び自由権を確保しようとしたことも、AFLの団体交渉、労働協約に組合活動の重点を置く経済斗争中心主義の斗争方針と比較すれば、遙かに幅の広い斗争方式を採用していたことができる。このようにCIOが幅の広い目標のもとにこれを立法的に実現しようとしたことは、三十年代におけるニュー・ディール政策の影響を多分に受けているものといえることができる。

ところが、新AFL・CIOの規約では前文の頭に「AFL及びCIOの合同による本同盟の創立はアメリカ労働者の期待と抱負の現れであって、われわれはこれらの期待と抱負をアメリカの民主主義的政治機構の中で、しかもアメリカの伝統や諸制度と矛盾しないような民主的手続によって実現しようとするものである。団体交渉の場において

もまた市民としての権利及び義務の行使においても、われわれは責任をもって全アメリカ国民の利益に奉仕しようとするものである」と規定し、これによっても明らかなように革命的な響きは全くない。更にまた団体交渉の場においても、組合は常に「責任をもって全アメリカ国民の利益に奉仕する」ことを忘れないと誓っている。

新組合の基本的政策が穩健化した背後には、経営者側の労働政策の著しい変化のあったことを見落してはならない。即ち、十九世紀から二十世紀の初頭にかけて、経営者が高率利潤獲得のために採用した低賃金高物価政策は、今や高賃金低物価政策により国内市場を拡大し、機械化、大量生産方式による高効率高賃金の実現政策へと転換するに至ったからである。それ故、アメリカの労使は従来の一定生産量からの分前の分捕り斗争から、総生産量を増大して両者の分前を増大するという態度に方向転換してきたのである。従って、旧AFLの規約に使用されていた、搾取者と被搾取者というような表現は全く影を消し、労働者の労働条件の改善は労使の団体交渉を通じてのみ実現し得るものであり、AFL・CIOは全アメリカ国民の利益に奉仕する責任をもつものであるという表現に変ってきたのである。今や労働組合はアメリカ社会における単なる圧力団体ではなく、国民全体と一心同体の利害関係をもつものであるという、国民的意識に目覚めたものとみることができる。

AFL・CIOの規約第二条には、組合の目的及び原則が規定されているが、基本的にはAFL及びCIOの原則をそのまま踏襲している。新組合規約に新たに規定されたものの一つは、組合員に対する人種的差別の撤廃である。

これまで、AFL傘下の組合、特に鉄道労働組合においては、黒人の組合加入を認めず、そのため黒人は別に独立組合を組織しなければならなかった。これに反して、CIOは組織の最初から組合員に対する人種的差別を撤廃し、黒人も白人同様組合員として認める方針をとっていた。それ故合同の話が初められた時、CIOは合同の条件として組

合員に対する人種的差別の撤廃を強力に主張したのであった。南部諸州で黒人の差別待遇が問題となり、黒人の隔離教育に大審院が違憲の判決を下している折であっただけに、労働組合が率先して人種的差別を撤廃したことは当然とはいえ、注目すべきことであつた。

次に、アメリカの労働組合特にAFLは、従来国際問題にはあまり関心を示さなかつた。一九四五年世界労連が結成された時も、それがソ連の御用組合であるという理由でこれに加盟せず、CIOだけがアメリカを代表して加盟したに過ぎなかつた。しかし、一九四九年マーシャル・プランの問題を中心として世界労連が分裂し、国際自由労連が結成された時は、AFL及びCIO両組合がアメリカを代表してこれに加盟した。

一般に第二次世界大戦後においては、アメリカの世界政策が孤立主義から国際主義に転換するに従つて、労働組合も平和と自由を確立しようとする政府の政策に協力すると共に、国際自由労連を通じて自由にして民主的な労働組合の発展に努力するようになった。そして、それは規約にはっきりと規定されるに至つたのである。

更に、新規約の注目すべき点は、組合を非民主的な組合ボスの支配による腐敗、墮落から救うと共に、民主主義並びに自由にして民主的な労働組合の基本原理に相反する、共産主義の支配を排除することを規定した第二十条第十項である。特に、共産主義の支配から組合を守るべきことを規約に挿入したのは、CIO系の組合が共産党の侵入により苦い体験を嘗めたからである。アメリカ産業における反組合主義の牙城であつた製鉄工業や自動車工業に、CIOが組織運動を展開した時、多数の無料オルグを提供したのは共産党で、これら共産党の有能なオルグの活動により、組織活動は予期以上の成果を挙げたのであるが、その後これらの組合組織者たちは組合の役員に選挙されて組合を支配することとなつたのであつた。

ところが、その後第二次世界大戦以来、國際的な米ソの冷戦が激化するに従って、アメリカ国内においても反共的な空氣が濃厚となり、特にマーシャル・プランによるアメリカのヨーロッパ經濟援助計畫のため世界労連が分裂し、自由國家群の組合により國際自由労連が結成されるという狀勢の變化のため、一九四九年CIOの年次大会は、共産黨系組合の除名処分を決定し、凡そ一年間に十一の共産黨系組合が除名された。このようにCIOは組合から共産黨の勢力を一掃することに努めはしたが、それは非常に困難な仕事で、そのため新組合規約にはアメリカの民主主義及び民主的労働組合と相容れない共産黨の侵入から組合を防衛するという一項目を挿入せざるを得なかったのである。他方、組合ボスによる腐敗、墮落はAFL關係の組合に多く、後に詳述するように、AFL・CIOはかかる組合を断呼除名処分に附して、組合の倫理的地位の向上に努力せざるを得なかったのである。

要するに、AFL・CIOの規約全体を通じてみるとそのイデオロギーは、CIOほど戰斗的ではないが、AFLよりも遙かに生氣に満ちたものであって、兩組合の特徴が巧妙に取入れられている。かくて、AFLの職能別組合を中心とする従来の組合セクションリズムが打破され、産業別組合形態が取入れられたのみならず、全労働者階級に対する經濟的、社会的乃至は政治的改善を經濟的斗争及び政治的斗争によって達成しようということの新らしいゆき方は、組合の斗争目標や活動範圍を著しく拡大したものとみるべきであろう。

- (1) F. Peterson, *American Labor Unions*, Appendix A, *Constitution of AFL*, p. 289.
- (2) *Ibid.*, Appendix A, *Constitution of CIO*.
- (3) A. J. Goldberg, *AFL-CIO: Labor United*, Appendix A, *Constitution of AFL-CIO*, p. 235.
- (4) *Industrial Relations Research Association*, *Papers Presented at Cleveland, Ohio*, Dec. 28-29, 1956, pp. 84-108.

四 新組合の組織及び運営

AFL・CIOは(1)全国又は国際組合及び組織委員会、(2)直属単位組合、(3)州及び都市中央団体、及び(4)職業別及び産業別部門から構成されている。

このうち最も重要な構成要素は全国又は国際組合^①(National or International Unions)及び組織委員会^②(Organizing Committees)である。AFL・CIOの組織大会当時は、AFLは一二三、CIOは三〇計一五三の全国又は国際組合があつたが、このうち九三組合は熟練職工を中心とする職能別組合で、この組合員総数はAFL・CIOの三三%を占めていた。これに対し、AFL所属の二六組合及びCIO所属の二二組合は産業別組合で、AFL・CIO組合員総数の二六%を占めていた。しかるに、CIO所属の自動車労組、鉄鋼労組、合同被服労組及びAFL所属のトラック輸送労組は、何れも管轄権の範囲が限定されていないために、合同被服労組を除いては何れも組合員百万人以上をもつ巨大組合となり、四組合の組合員合計はAFL・CIO組合員総数の二七%を占めている。残りの八組合は基本的には職能別組合であるが、規約の改正により未熟練労働者を産業別組合に組織してこれを組合傘下に包含し、これが総数の一四%を構成していた。^③

以上の数字によっても明らかなように、純然たる職能別組合は全体の約三分の一で、他は産別又は産別、職別混合組合である。更に、未組織分野で組織運動に従事している組織委員会も、その大部分は産別又は産別、職別混合組合を目標としているから、今後の全国又は国際組合の組織形態は、圧倒的に産別組織となる傾向にあるが、これは巨大企業体又は業種別経営者協会を団体交渉の相手としなければならない、労使関係の変化した必然的結果に外な

らない。

この全国又は国際組合には、その傘下に多数の単位組合 (Local Unions) が、各工場又は各地域に散在しており、組合員が労働協約や就業規則等を通じて雇主と直接に交渉するのは、これらの単位組合にかざられている。この同じ単位組合と呼ばれるものに、上部団体としての全国又は国際組合をもたず、AFL・CIOに直属しているものがある。AFL・CIOは既存の全国又は国際組合の管轄権と衝突しない場合に限り、新たな単位組合に管轄権を附与し得ることが組合規約に規定されているのであって、直属単位組合はかかる規約に基いて設けられたものである。

一九五五年の労働統計局の調査によれば、AFLには約九〇〇、CIOには一〇〇の直属単位組合が存在し、新AFL・CIOには約二〇万人の組合員をもつ約千の直属単位組合が存在していた。これは組合数からみると大きな勢力のように思われるが、この直属単位組合員総数は、AFL・CIO組合員総数に対しては僅か一割内外に過ぎないのであって、これを過大評価すべきではない。更に、この直属組合の性格はゆくゆくは既存の全国又は国際組合に合併されるか、或いは独立の全国又は国際組合に発展する過渡的組織に過ぎないのである。この直属単位組合は、入金金の外に一人月額八〇仙の会費をAFL・CIOに納入するが、これに対し各単位組合は組合の組織運動に対して指導援助を受けるのみならず、隔年に開催されるAFL・CIOの大会に対し、一人の代議員を送る資格を附与されている。

第三のAFL・CIOの重要な構成要素は、各都市及び各州における単位組合の連合体であって、この組織は都市及び州における立法や政治活動の母体であり、その他加盟組合の共通問題を処理する機関であって、恰もAFL・CIOが加盟組合に対し全国的範囲で行っていることを、都市又は州の範囲内で実施しているのである。

AFL・CIOの合同以前、AFL及びCIOは各都市及び各州別々に都市協議会及び州連合体をもっており、合同当時州を単位とする組織はAFLに五〇、CIOに四三、都市を単位とする組織はAFLに八二五、CIOに二五六存在していたが、AFL・CIOの合同条件として、これらの都市及び州における両団体は合同後二ヶ年以内に統合することとした。しかし、AFL及びCIO傘下の都市及び州の中央団体はそれぞれ異った歴史をもち、別々に役員を選出していたために、合同となると役員の人選などに困難な問題があったので、合同指定期日の一九五七年十二月二日までに、両組合の州中央団体の合同したものは三十三に過ぎなかったが、その後AFL・CIO本部主腦者の努力で、一九五八年八月現在では、ニューヨーク及びニュージャージーの二州を除く他の諸州において何れも合同が実現した。各都市及び州の中央団体は、AFL・CIOの本部に対し年額二〇弗の組合費を納入しているが、それに対し隔年開催される大会に一人の代議員を出席させる権限を附与されている。^⑧

AFL・CIO構成要素の第四は職業別及び産業別部門(Trade and Industrial Departments)である。これまでAFL内部に職業別部門(Trade Departments)が組織されていたのは、同一産業内における職能別組合相互間の管轄権の紛争を解決すること、団体交渉における職能別組合の弱点を強化するという二つの目的からであった。かくて、AFLには建設部門(Building and Construction Trades Department)、金属部門(Metal Trades Department)、組合ラベル及びサービス部門^⑩(Union Label and Service Trades Department)、海運部門(Maritime Trades Department)、及び鉄道従業員部門(Railway Employees Department)の五部門が存在していたが、これに旧CIOが産業別部門(Industrial Union Department)として加わり、都合六部門が設置されることになった。しかし、この産業別組合部門には、旧CIOの組織が全部そのまま移動したのみならず、これまでAFL傘下の産業別組合で

あったものもこれに参加することになったので、一躍七百万人以上の組合員をもち、更にこの部門は独自の政治活動や調査、教育活動などを実施しているので、他の五部門とは著しく性格も異なりAFL・CIO内部における比重も大きい。

これらの諸部門には、都市又は州に部門の支部協議会 (Local Department Councils) が存在しているが、この部門支部協議会はAFL・CIOの都市及び州の中央団体と異り、単に政治活動や教育活動の外に、組合の組織活動、団体交渉、罷業など組合の重要な機能を果している。旧AFLに所属していた五部門の支部協議会と、産業別組合部門の下部組織とが、各地方において今後如何に協力体制を確立して行くかが残されている問題である。^⑩

以上はAFL・CIOの組織の概要を述べたが、次に新組合の運営機構の概要を説明したいと思う。^⑪

AFL・CIOの最高決定機関は組合大会^⑫であり、組合長を初め各種役員の選定、予算、決算、其他組合の重要な諸問題は総て組合大会で決定される。AFL及びCIOはこの組合大会を毎年一回定期的に開催していたが、新らしいAFL・CIOの規約では隔年一回と改正した。それは大会出席の代議員の数が多くなるに従って莫大な経費を要するようになったこと、また数千の組合代表が大会に集合したとしても、総ての重要問題を民主的に大衆討議によって決定することは技術的にも困難であるということ、更にまた組合の基本政策は必ずしも毎年変更する必要がないということなどの理由によるものである。

従来の年次大会を隔年大会に変更し、その間組合の運営を少数の執行委員会に委せると、少数者の独裁的支配に陥る危険があるというので、この欠陥を補うために、AFL・CIOは一般委員会 (General Board) の制度を設置した。一般委員会は二九名の執行委員の外に、加盟全国又は国際組合の組合長及び六部門の代表者によって構成され、

少くとも年一回会合することになっている。一般委員会の討議事項は、執行委員によって決定されるが、少くとも組合の政策に対して加盟組合の意見を表明する機会が与えられているのである。また執行委員としては、例えば管轄権問題の如き重要問題は、一般委員会に諮って決定した方が賢明であり、また委員の責任も軽減されるのである。

大会から大会までの組合の運営は、主として執行委員会(Executive Council)がその責任をとっている。執行委員の選定は、AFL及びCIOの組合員のバランスを考慮して、AFLから十七名、CIOから十名計二十七名、それに会長及び主事会計が加わり二十九名によって構成されている。そして少くとも年三回以上会長の招集によって会合し、会長の諮問に応ずることとなっている。この執行委員会は規約によりかなり広汎な権限を附与されている。即ち、大会の決議又は決定を実施し、且つAFL・CIO及び傘下組合の利益を擁護するために、必要な凡ゆる措置を講ずることができる。更に、執行委員会は、議会で如何なる立法が審議されているかに注意し、これに対処しなければならぬし、組合の組織運動を積極的に推進する責任も負わされている。更に、規約は組合が共産主義や組合ボスによって支配されることを防止する責任をも執行委員会に課している。要するに執行委員会は、会長の諮問機関として組合の運営に対して重大な権限と責任とをもっているのである。

ところが、執行委員会は組織が少し大きくなり過ぎたのと、定期的に一年三回しか集合しないので、会長の日常の諮問機関としては不便である。従って、この欠陥を補うために狭義の執行委員会(Executive Committee)が設けられた。この狭義の執行委員会は会長及び主事、会計の外に、広義の執行委員の中から選出された、AFL及びCIO各々三名ずつ計六名の委員をもって構成され、隔月一回会合し組合の重要政策について会長の諮問に応ずることになっている。この執行委員は少数であり、しかも隔月毎に会長と組合の政策問題について協議するため、アメリカ労働運

動全体の方向決定に重要な影響力をもつものとみることができる。

最後に、組合運営で最も重要なのは会長及び主事、会計 (Executive Officers) である。会長及び主事、会計は、組合大会において選出されることになっているが、初代の会長及び主事、会計には、CIOとの交渉でAFLの会長及び主事、会計であったミーニーとシュニッツラーが選ばれた。役員の停年は六十五才と規定されているが、停年後は名誉会長又は名誉主事、会計として役員を補佐することができる。会長は執行委員会、一般委員会等の議長となり、また日常の組合運営に当ってかなり広汎な権限を附与されているので、会長の手腕が組合運営に重大な影響を与えるものとみることができる。

執行委員会は、大会において決定された組合の重要政策を実施するに当って、多数の常任委員会及び事務局を利用するのであって、AFL・CIOは規約に特にこれらに関する規定を設けている。また立法、公民権、政治教育、倫理的実践、国際問題、教育、社会保障、経済政策、社会奉仕、住宅、調査、渉外、安全、職業的保健、出征軍人問題などの常任委員会が設けられ、その各々に関する機能が規定されている。尚規約は、会長及び執行委員会が必要と認めた分野に関して、事務局を置くことができると規定しているが、これに基いて国際問題、教育、社会保障、出版、図書館、購買、立法、会計、政治教育、監査、渉外、調査、公民権等に事務局が設置されて、執行委員会並びに常任委員会の機能を完全なものにしようと努力している。

この龐大な機構を運営するには莫大な経費を要するが、それは組合員の納入する各種の組合費によって賄われている。^⑭即ち、加盟全国又は国際組合は、毎月の十五日までに前月分の組合費を組合員一人一ヶ月四仙の割合で本部に納入しなければならない。この全国組合の組合費が本部収入の主なる財源である。またAFL・CIOに直属する

単位組合は、一人一ヶ月八〇仙以上の組合費を納入しなければならない。新組合が新たにAFL・CIOに加盟した場合は、加盟料十五弗を納入しなければならない。更に、都市中央団体及び州中央団体は、一団体毎に一年二十弗の会費を納入する。若し財源の不足する場合執行委員会は、一年六ヶ月を越えない期間、一人一ヶ月四仙以下の組合費を、全加盟組合から徴収することができる。組合費を三ヶ月以上滞納した組合は、会員権停止処分に附される。組合員はAFL・CIOに納入する会費の外、全国組合又は単位組合に対しても、組合費を納入しなければならないが、金額は各組合の行う事業の種類によって異なる。

- (1) 全国組合と国際組合との差異は、前者の場合は所属支部組合又は単位組合が米国内に限られているが、後者の場合は米国外特にカナダに傘下の支部組合又は単位組合をもっているものをいう。
- (2) 未組織産業又は未組織地域で組合の組織運動を展開する場合、まず組織委員会を作り本部の指導下に組織運動を開始するが、組合員が増加すれば独立全国組合として本部に直属する。
- (3) M. F. Neufeld, "Structure and Government of the AFL-CIO, ILRR, Vol. 9, No. 3, April 1956, p. 376.
- (4) U. S. Bureau of Labor Statistics, Directory of National and International Unions in the U. S., 1955, pp. 4, 9.
- (5) AFLでは都市団体を Central Labor Unions, 州団体を State Federation of Labor, CIOでは都市団体を City Industrial Union Council, 州団体を State Industrial Union Council と言ふことだ。AFL・CIOでは両者の団体を合併して都市では City Central Bodies, 州では State Central Bodies と言ふ。
- (6) M. F. Neufeld, Structure and Government of the AFL-CIO, ILRR, Vol. 9, No. 3, April 1956, p. 377.
- (7) U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, MLR, Vol. 80, No. 12, 1957, 12, p. 4.
- (8) Ibid, MLR, Vol. 81, No. 8, 1958, 8, p. 4.
- (9) M. F. Neufeld, "Structure and Government of the AFL-CIO, ILRR, Vol. 9, No. 3, April 1956, p. 377.
- (10) このハリオン・ラベル及びサーヴィス部門は、組合員の生産した製品には組合のレタテルを貼ることを経営者と協定し、組合員

は組合レッテルのある製品を優先的に購入することによって、組合組織を拡大するために組合のレッテル利用を奨励する機関である。

(11) M. F. Neufeld, "Structure and Government of the AFL-CIO," ILRR, Vol. 9, No. 3, April 1956, pp. 382-3.

(12) A. J. Goldberg, AFL-CIO: Labor United, pp. 113-8. 参照。

(13) AFL-CIO傘下の全国又は国際組合及び組織委員会は、左記の如き組合員に対する割合で大会に対する代議員を選出する。
(AFL-CIO規約第四条、第四項参照)。

組合員	代議員
四、〇〇〇人以下	一名
四、〇〇〇人以上	二名
八、〇〇〇人以上	三名
一二、〇〇〇人以上	四名
二五、〇〇〇人以上	五名
五〇、〇〇〇人以上	六名
七五、〇〇〇人以上	七名
一二五、〇〇〇人以上	八名
一七五、〇〇〇人以上	九名

一七五、〇〇〇人以上は七五、〇〇〇人を増加する毎に一名の代議員を増加する。この外AFL-CIO直属単位組合、職業別並に産業別部門、都市中央団体、州中央団体等は各々一名の代議員を選出することができる。

(14) U. S. Department of Labor, BLS, MLR, Vol. 79, No. 2, 1956, 2, p. 213.

(15) AFL-CIO 規約第十六条参照。

五 管轄権の問題

一般に組合の主張する管轄権には二つの種類がある。^①第一は、ある特定の組合が一定の職業、企業又は産業に従事

AFL-CIOの組織と運営をめぐる諸問題(一)

する全従業員を組織し且つ代表する、独占的権利を主張し他の組合の介入を許さない場合であり、第二は、ある組合が当該組合員のみに特定の仕事に従事する権利を主張し、他の組合員の就業を排除する場合である。

この管轄権の問題は、もともとAFLの構成要素が主として職能別組合であり、AFLが新しい組合に特許権を附与する場合、一定の職業を単位としてその組合の管轄権の範囲を決定していたために、当該組合は、自然の管轄権に属する職業に対しては、独占的支配権をもっているという意識が特に強かった。しかも、かかる職能別組合は経営者と労働協約を締結して、かかる権利を経営者にも承認させる。ところが、分裂後は、AFLが既に特定の職業に対する独占的支配権を確立している産業分野で、CIOが組合の組織運動を展開し、経営者と労働協約を締結するようになる、全従業員を代表する代表権の問題で、AFLとの間に紛争が起るようになった。

管轄権の第二は、ある特定の組合のみが特定の仕事に従事する権利をもつことを主張する、即ち仕事の縄張り争いから惹起される紛争である。この種の管轄権は、主として高度の熟練職工によって組織される職能別組合によって主張される場合が多い。かかる職能別組合は、従来団体交渉において極めて重要な戦略的地位を占めていたが、最近の技術革新に伴い新しい生産技術の抬頭と、その結果惹起された産業構造の変革により漸次その重要性を失うに至った^②。更に、組合指導者が自己の組合の勢力範囲を拡大しようとして、他の組合の管轄権を侵害するために紛争の起ることもかなりある^③。

管轄権に対する主張を貫徹する方法として組合は、要求が承認されるまで就労を拒否する戦術をとることが多いが、これは一般に管轄権罷業(Jurisdictional Strike)と呼ばれ、経営者からは常に激しく非難される組合戦術なのである。しかし、管轄権争議は、単に経営者に迷惑を及ぼすだけでなく、他の組合にも著しい経済的損害を与えるため

に、これを解決する方法が考案されるに至った。^④

その一つは、AFL傘下の組合でかかる争議の頻発する産業には、建設産業部門、金属産業部門、海運従業員部門、又は鉄道従業員部門の如き特別な部門を組織し、部門内部で組合相互の管轄権に関する紛争を自主的に解決するようになったことである。

その他の方法は、管轄権に関し互に競合的立場にある組合が、同一の経営者と団体交渉をなす場合協力関係を結んだり、或いは特定の経営者を対照に協力協定又は不可侵協定を締結したり、或いは同一産業に従事している二つの組合相互間に管轄権に関する不可侵協定を締結して、自主的に紛争を防止しようとしている。更にまた、既に紛争が勃発したときは、それを調停又は仲裁によって解決しようとしている。例えば、AFLの建設産業部門では、三者構成の全国管轄権争議解決共同委員会 (National Joint Board For Settlement of Jurisdictional Disputes) を組織して、管轄権争議の解決に当り、極めて良き効果を挙げているが如きはそのよい例である。

更に、AFL及びCIOは合同する以前に、それぞれ加盟組合相互間における管轄権争議を解決する正式の機関を設置した。例えば、CIOは一九五一年にCIO組織紛争管理協定 (CIO Agreement Governing Organizational Disputes) が締結され、CIO加盟組合相互間に紛争の起ったときはまず自主的解決に努力し、それが成功しない場合は、仲裁者が総ての事実、事情を十分に考慮し、関係当事者凡てに最善の利益を齊らすような裁定を下すが、その場合当事者はこれに服従する義務がある。CIOの経験によれば、大多数の紛争は自主的に解決され、仲裁者に提訴されるものは比較的少数であるが、その場合も満足な解決をみている。

他方、AFLの紛争解決機関の設置はCIOより後であって、合同直前に実施されたに過ぎないが、取扱われる問

題の範囲は非常に広く、管轄権の侵入事件、未組織労働者の組織権並びに仕事の割当等、広範囲に亘る紛争を取扱っている。AFLの制度では、一組合が経営者と団体交渉権を確立している場合、全国労働関係委員会など政府機関の団体交渉に関する決定の有無にかかわらず、他の協定加盟組合はこれを侵害したり又は組合員を引抜く等は嚴重に禁止されている。紛争が起った場合は、AFL会長の指名した代表者の援助によって、当事者は紛争の自主的解決に努力し、自主的に解決し得ないときは仲裁によって解決する。

但し、この場合常任の仲裁者はなく、事件毎に仲裁者を選定するが、両当事者が仲裁者について同意し得ない場合は、執行委員会の承認した仲裁人名簿の中から、AFL会長の選定した仲裁人が仲裁に当ることになっている。この場合仲裁者は、AFLから各組合に附与された特許権の内容、AFLの大会又は執行委員会の下した管轄権に関する判定、紛争両当事者間の管轄権に関する協定、過去における仲裁判決の先例等の諸要素を考慮して裁定を下すことになっている。

この協定は、一九五四年のAFL年次大会で承認され、六十四組合が協定に調印したが、その後二年間程の実績に徴すれば、大多数は自主的に解決され、仲裁にかけられた事件は僅か一つに過ぎなかった。それと同時にこの協定が締結されて以後、管轄権紛争に関する全国労働関係委員会に対する提訴事件が著しく減少したが、これは当該協定の大きな効果というべきであらう。

管轄権争議は、組合の経営者に対する要求が認められないからではなく、組合相互間の縄張り争いから起るのであるが、その結果においては、組合は勿論、経営者及び消費者にまで重大な影響を及ぼすため、上述の如き組合内部に自主的な解決機関が設けられたのみならず、政府もこの問題解決のために立法的措置を講ずるに至ったのである。

即ち、一九三五年のワグナー法は、既に労働者の団結権及び彼等の選出する代表者による団体交渉権を附与し、代表の選挙手続を規定したが、更にタフト・ハートレー法は、全国労働関係委員会の実施する選挙によって、工場及び事業場における交渉単位を決定する手続を規定した。全国労働関係委員会は、AFL傘下組合相互間の紛争はその自主的解決を勧奨し、AFL系及びCIO系組合相互間の紛争に対しては、交渉単位の決定によりこれが解決に努力してきた。タフト・ハートレー法は仕事の割当、紛争に関する規定を設けている。即ち、同法は一組合が経営者に対し、特定の仕事を特定の組合に割当ててを要求することは、不当労働行為として禁止している。

鉄道事業においては、早くから職業相互間における管轄権の争いがあったために、鉄道労働法(Railway Labor Act)に基き全国鉄道調停委員会(National Railroad Adjustment Board)が設置され、この種の紛争の解決に当たっている。更に、約十州が管轄権争議を処理する州労働法を制定しており、或立法はかかる罷業を阻止又は短縮するため仮処分、損害賠償、処罰等の規定を設けているが、より有効な連邦政府の立法が存在するので、使用されることも比較的少い。

既に述べたように、AFLとCIO合同の切掛けを作ったものは、一九五四年六月九日に締結されたAFL・CIO不可侵協定であったが、この管轄権の紛争は組合を再び分裂に導く程の重要な問題であるので、AFL・CIO規約にはこれに関する重要な規定が設けられている。即ち、各加盟組合は、他組合の既成の団体交渉関係を侵害しないことを、管轄権不可侵協定で約束しているが、紛争の勃発した場合AFL・CIOは、加盟組合に対し本部役員と協議の上、これらの紛争を組合の合同又は組合相互間における協定などの、自主的方法で解決することを勧奨している。

更に、AFL・CIO不可侵協定の有効期限が二ヶ年延長され、またAFL及びCIOが従来別々に採用していた管轄権紛争機関も、そのまま新組合規約に挿入されたのみならず、これら三つの協定の期限満了前に、これらを綜合する組織及び管轄権の紛争を解決する協定を締結し、これを従来の協定参加組合のみならず、AFL・CIO傘下の全組合にも適用することが希望されている^⑦。他方、不可侵協定に参加していない組合が管轄権を侵害された場合は、最初これを組合長に提訴し、組合長が解決できないときは、執行委員会がこれに勧告を与え、当事者がこの勧告に従わないときは、組合大会に図りその決議によりこれを最終的に解決するという手続を規定している^⑧。

AFL・CIOの規約は、組合組織として職能別組合及び産業別組合を平等な取扱いをすることを規定しているが、旧AFL系の組合には管轄権不可侵協定に調印していないものが多い。今後組合の組織運動が活潑に展開されるようになると、管轄権の問題は益々重要なものとなり、この問題解決の成否が合同の成否を決定するということでも過言ではない。

合同以来、或る種の産業分野においては管轄権の問題で対立していた組合の合併が行われたものもあるが、これは管轄権紛争を根本的に解決する方法である。今後管轄権の紛争を完全に解決することは困難であろうが、紛争の起った場合協定の解釈や適用を正しく取扱うならば、そのこと自体が大きな教育的効果をもつものであり、両者の見解の相違や紛争の頻度を著しく減少することができる。管轄権争議に関する大きな不満は、それが頻発することや、解決が無責任で節度を失った方法で行われることにある。従って正当な解決機関を通じて、規律正しく問題を取扱うような習慣が確立されるならば、問題の解決に大きく前進するものといえることができるであらう。

(1) D. L. Cole, "Jurisdictional Issues and the Promise of Merger," ILRR, Vol. 9, No. 3, April 1956, pp. 391-2.

- (2) 特に、建設産業において新しい生産技術が採用される場合、職能別組合相互間に仕事に関する縄張り争いが起ることは周知の事実である。また新しい技術が労働者の熟練を無用化するような場合は、かかる技術の導入を強硬に反対する事例が多い。
- (3) A. J. Goldberg, AFL-CIO: Labor United, p. 24.
- (4) D. L. Cole, "Jurisdictional Issues and the Promise of Merger," ILRR, Vol. 9, No. 3, April 1946, pp. 398-401.
- (5) Ibid., p. 397.
- (6) 特になFL・CIO規約第二条第八項、第三条第三項及び第四項参照 (A. J. Goldberg, AFL-CIO: Labor United, pp. 237-9.)
- (7) D. L. Cole, "Jurisdictional Issues and the Promise of Merger," ILRR, Vol. 9, No. 3, April 1946, p. 401.
- (8) AFL・CIO規約第三条第四項参照 (A. J. Goldberg, AFL-CIO: Labor United, pp. 239-9.)
- (9) 同CIO条C Barbers & Beauty Culturists Union of America 及び同AFL条C Barbers, Hairdressers, Cosmetologists & Proprietors, International Union of America と合同し、また同AFL条C American Federation of State, County and Municipal Employees 及び同CIO条C Government and Civic Employees Organizing Committee と合同し、その他にも同条C交渉が進むところの組合を多し。(A. J. Goldberg, AFL-CIO: Labor United, pp. 228-9)

六 労働独占の問題

これまでも経営者の一部には、労働組合は労働の独占を形成するものであるから、組合も独占企業と同様に独占禁止法の統制を受くべきものであると主張するものが多かったが、AFL・CIOの合同以後、この労働独占の問題は再び活潑に論議されるようになった。彼等の主張によれば、^①今世紀初め頃の労働組合はその力も極めて微々たるものであり、組合の組織なしには強大な資本力に対して、労働条件の改善を要求することは不可能であった。しかし、組合が目覚ましい発展を遂げ、政治力、経済力ともに経営者のそれを遙かに凌駕するようになった今日としては、組合もまた独禁法の統制を受くべきであるというのである。

ここで問題は、商品市場における商品の独占と、労働市場における労働の独占とを、同一視すべきであるかどうかという点である。人間の労働を単なる商品と考えるならば、労働の価格を引上げることが目的とする労働者の組織は、その限りにおいては取引の制限であり労働の独占となる。

しかし、企業の独占と労働の独占とを区別する重要な理由の一つは、労働力なる商品は労働者の肉体と不可分の関係にあるという特殊性に基くものである。更に、労働者は住宅、家族等の関係から、労働市場の変動に対応して直ちに移動することも不可能であり、賃金は雇主により一方的に決定されるので、経営者と平等な交渉力を維持することは団結の力なしにはできない。それ故労働者の組合組織は絶対に必要なのである。従って、賃金や労働条件を改善するための労働者の団結には、普通に考えられている独占の概念を適用することはできないのであって、かかる組合の特殊性の故にこれを独占禁止法の適用から除外しているのである。^②

マサチューセッツ州の最高裁判所の判例^③ではすでに一八四二年、労働組合の団結権を認めただけでなく、組合が合法的手段により賃金の引上げや労働時間の短縮の如き、正当な目的を達成することをも合法的活動であるとしてこれを認めている。またアベックス・メリヤス会社事件の判例^④では労働者の団結は雇用者に対して労働力を販売する場合、必然的に労働者間の競争を制限するが、かかる結合は不当なものでもないし取引を制限するものでもないから、シャーマン反トラスト法に規定している不当な取引の制限と解釈すべきではないとしている。この労働組合は独占禁止法の適用から除外されるべきものであるという裁判所の解釈は、人間の労働は商品ではないから労働組合は不法団体でもなし、また独占禁止法の下における取引の制限と考えらるべきものではないというクレイトン法の規定によって更に強化された。

また、一九三五年のワグナー法は、物価の引上げを目的とする使用者の団体と、賃金の引上げを目的とする労働者の団体との根本的な性格の差異を指摘し、この両者の交渉力の不平等を放置するならば、賃金は益々切下げられ、その結果国民経済の円滑なる循環を阻止し、経済恐慌を誘発するので、組合の団結権、団体交渉権を強化し、労使の交渉力を対等ならしむることによって経済の循環を円滑にすることが、国民全体の福祉を増進するために必要であると述べている。このことは、一九四七年のタフト・ハートレー法においても再確認されている。従って、アメリカにおいては立法上もまた裁判所の判例においても、労働組合は商品の価格引上げを目的とする企業の独占体とは異なるものであるから、独禁法の適用を受くべきものではないという法理が確立されていることができる。

しかし、経営者陣営は、AFL・CIOの合同による、労働戦線の統一は労働の独占を強化するものであると非難している。^⑤これに対し組合側は、AFL・CIOは独立した自主的全国組合の連合体であって、傘下の全国組合はAFL・CIOから何等の統制や干渉を受けるものではなく、独自の見解に基いて経営者と団体交渉を行うものであると主張している。もしAFLなりCIOなりが、経営者と直接に雇用条件に関する団体交渉をしていたとすれば、両組合の合同が労働市場における独占の形成という問題を引起すであろうが、実際に経営者と直接に団体交渉をするのは傘下の全国組合なのであって、連合体であるAFLでもCIOでもないものであるから、両組合の合同は労働の独占問題を惹起するものではないと反論している。^⑥

しかし、AFL・CIOは直接に団体交渉に介入はしないが、財政的にも精神的にも傘下組合の団体交渉を援助することができるし、また政治活動によって有利な労働立法を制定し、傘下組合の団体交渉における独占力を強化することができるのである。^⑦更に、AFL・CIO合同の前提となったものはAFL及びCIO傘下の組合相互間に締結

された管轄権の不可侵協定であり、この原則はAFL・CIOの新組合規約にも挿入されているが、この不可侵協定は或る意味において傘下組合の独占力を強化している。即ち、合同以前にはAFL系の組合とCIO系の組合とが、同一産業又は同一地域において管轄権に関する紛争のたれに對立し、そのため経営者に対する交渉力は著しく弱体化されていたが、不可侵協定の成立によって、組合の経営者に対する交渉力が著しく強化されたのは事実であつて、その意味においては組合の独占力が強化されたということができよう。しかし、この不可侵協定の成立により管轄権争議が解決されるに至つたのは、組合相互間の利益ばかりでなく、経営者にとつてもまた社会全体にとつても非常な利益である。

ところで組合が労働の独占力を使用し得るのは、次のような条件が具備される場合である。^⑤ その第一は、組合が罷業又は罷業の威嚇によって経営者に対する労働の供給を完全に支配することが可能な場合であるが、これは組合組織化が高度に發展した産業においてのみ可能である。第二は、全産業別統一協約を締結し得る程度に、労使両者が高度に組織されている場合であるが、この場合多くは労使の利益は消費者の犠牲において擁護されるのである。第三は、法的保護によって労働の独占が行使される場合で、組合を独占禁止法の適用から除外したり、ユニオン・ショップの如き、仕事に對する支配力を組合に認めたり、全産業別統一交渉を認めるが如きがその実例である。

次に、ある産業において組合の組織率が高度に發展し、組合の権力があまりにも強くなると経営者団体と全産業別統一交渉を行う場合この権力の乱用が起るのであつて、労働者としての個人の自由や權利を侵害したり法の下における平等なる保護の原則を著しく侵害することにもなるのである。^⑥ いうまでもなく、かかる独占権が乱用されるときは、これを阻止するために法的規制を設ける必要が起るのである。

最近の一つの傾向として、組合内部における指導者間の指導権争いが賃金の引上げ要求に大きな影響を与えていることを見逃してはならない。^⑩ 一般に企業の独占においては、独占価格の安定政策として管理価格を採用するのが普通であるが、これに反し組合の労働独占においては、絶えず賃金の引上げ要求が起る傾向がある。その理由は対立する指導者が指導権を獲得するためには、相手方より多額の賃金引上げに成功することが必要であるからであって、ここに組合の独占には組合指導者間の権力斗争が密接な関係をもっていることを見逃してはならない。その結果、往々にして企業の支払能力を上廻る賃金の引上げ要求がなされたり、^⑪ 生産性の向上を越えた要求がなされたりする。そのため経営者は製品の販売価格を引上げ、いわゆるコスト・インフレの原因をつくるのである。^⑫

- (1) D. R. Richberg, Labor Union Monopoly. 参照。
- (2) A. J. Goldberg, AFL-CIO: Labor United, pp. 156-8.
- (3) Commonwealth v. Hunt, 4 Metcalf 111 (Mass. 1842)
- (4) Apex Hosiery Co. vs. Leader, 310 U. S. 469 (1940)
- (5) L. Wolman, Monopoly Power as Exercised by Labor Unions; D. R. Richberg, Labor Union Monopoly: A Clear and Present Danger 参照。

- (9) A. J. Goldberg, AFL-CIO: Labor United, pp. 164-9.
- (1) D. R. Richberg, Labor Union Monopoly, pp. 77-8.
- (2) A. L. Gilow, Labor Economics and Industrial Relations, pp. 146-7.
- (3) L. Wolman, Monopoly Power as Exercised by Labor Unions, p. 4.
- (4) C. E. Lindblom, Union and Capitalism, pp. 43-55.
- (5) J. Barbash, "Power and the Pattern of Union Government, MLR, Vol. 81, No. 6, June, 1958, p. 605.
- (6) A. Kuhn, "Market Structures and Wage-Push Inflation," ILRR, Vol. 12, No. 2, Jan. 1959, pp. 243-51.