

## 〈論文〉

1890年代末から第一次大戦期までの  
アメリカ鉄道業における労働問題の展開

小島基男

## はじめに

我々は、先に1870年代から第一次大戦期までの鉄道運賃問題の展開と1920年運輸法の成立について論じた<sup>1)</sup>。そこでは、1900年を境に上昇傾向に転じた鉄道運賃に対する社会的な反発が、ヘプバーン法、マン＝エルキンズ法を成立させ、規制の著しい強化による運賃の抑制傾向をもたらしたが、第一次大戦を契機に、ICC(州際通商委員会)内部で次第に鉄道業を救済するための運賃値上げを認めるという主張が強まり、連邦政府管理中の運賃値上げを経て、鉄道に一定の収益を保証する運賃水準の設定を基本的に認める1920年運輸法が成立し、同法のもとで、ICCによる規制はむしろ保護的性格を持つものへと変化したことが明らかにされた。

ところで、こうした1920年運輸法における新たな運賃設定方式は、営業経費の最大費目である賃金コスト、したがってこれを規定する鉄道業における労働問題の展開と大きくかかわっている。実際、労働問題は、運賃問題と並んで当時の鉄道経営が直面した最大の問題の一つだったのであり、運輸法も、

---

1) 拙稿「第一次大戦期までのアメリカにおける鉄道運賃問題の展開と1920年運輸法の成立」札幌大学『経済と経営』第20巻第1号、1989年6月。

法律の定義の部分を含めた五つの章 (Title) のうち第三章全体を労働問題にあてている<sup>2)</sup>。また、連邦管理期を中心にしてアメリカにおける鉄道問題を扱った当時の著作においても、当然のことながら鉄道経営および運賃を規定する要因としての労働問題にかなりのウエイトが与えられている<sup>3)</sup>。

そこで本稿では、1890 年代末から第一次大戦期までの鉄道労働問題の展開を具体的に跡づけ、それによって、この時期、運賃問題と密接に関連するに至った鉄道労働問題が、どのような特徴をもって展開し、それがアメリカ鉄道業の蓄積にとっていかなる意義を有することになったのかを明らかにしたい。

## I 第一次大戦前における鉄道労働問題の展開

### 1 概観

アメリカが 1890 年代の恐慌から脱し、アメリカ労働総同盟 (AFL) 系を中心とした労働組合員数の顕著な増加が始まる 1890 年代末から 20 世紀初頭にかけてのアメリカ労働組合運動の発展の中で、鉄道関係の労働組合、とりわけ、機関士友愛組合 (Brotherhood of Locomotive Engineers)、機関助士友愛組合 (Brotherhood of Locomotive Firemen and Enginemen)、車掌友愛

2) MacVeagh, Rogers, *The Transportation Act 1920*, 1923, pp. vii—xxvii 参照。

3) 本稿では、鉄道問題を扱った当時の文献のうち、以下の著作を主として利用した。

Sharfman, I. Leo, *American Railroad Problem*, 1921 ; Dixon, Frank H., *Railroads and Government*, 1922 ; Cunningham, William J., *American Railroads : Government Control and Reconstruction Policies*, 1922 ; Hines, Walker D., *War History of American Railroads*, 1928 である。このうち、Hines は後述するように 2 代目の鉄道庁長官として、Cunningham は鉄道庁長官スタッフとして鉄道庁の運営に参加した。Cunningham については、Cunningham, W. J., *op. cit.*, p. 7 参照。なお、Hines の著作は、時をおいて書かれたこともあってか、労働問題については、その後展開された批判を念頭に置いての弁明と思われるものが多々見受けられる。

組合 (Order of Railroad Conductors of America), 列車乗務員友愛組合 (Brotherhood of Railway Trainmen), の四大鉄道友愛組合は, その組織の大きさと強固さ, 厳密な職業別組合機能, AFLに参加しない孤立主義, 顕著な保守主義という点できわめて特異な地位を占めている<sup>4)</sup>。これらの四大友愛組合の組合員数は, 1897年の時点で, 合衆国全体の労働組合員数の約1/4を占め<sup>5)</sup>, 第1表に見られるように, その後も着実に組合員数を増加させ, 第一次大戦の始まる1914年の時点ですでに, これらの職種<sup>6)</sup>の労働者の9割を組

第1表 鉄道労働組合の組合員数 (1897-1914) (人)

年次	機関士友愛組合	機関助士友愛組合	車掌友愛組合	列車乗務員友愛組合	四大友愛組合 (小計)	その他の鉄道労働組合	鉄道労働組合 (計)	運輸関係労働組合 (計)
1897	30,300	24,300	20,700	25,400	100,700	0	100,700	116,400
1898	30,700	27,000	21,900	31,200	110,800	0	110,800	129,800
1899	31,700	30,700	23,300	37,200	122,900	8,000	130,900	157,500
1900	35,600	36,000	24,600	43,000	139,400	11,500	150,900	189,300
1901	38,000	39,000	25,900	46,800	149,700	12,400	162,100	216,000
1902	41,500	43,300	27,900	55,000	167,700	13,900	181,600	257,800
1903	46,400	43,500	31,300	68,200	189,400	25,100	214,500	339,300
1904	50,000	54,400	33,400	74,500	212,300	33,500	245,800	443,700
1905	53,600	55,000	35,700	78,500	222,800	34,100	256,900	446,300
1906	56,900	57,000	38,400	86,900	239,200	43,400	282,600	421,500
1907	62,200	61,700	41,400	100,000	265,300	52,500	317,800	460,100
1908	62,900	66,500	42,400	100,700	272,500	54,700	327,200	470,200
1909	63,700	65,200	43,800	102,700	275,400	43,200	318,600	438,000
1910	67,400	69,200	46,000	113,900	296,500	51,700	348,200	480,500
1911	69,900	76,800	47,400	119,100	313,200	58,300	371,500	513,100
1912	71,900	85,300	47,900	124,300	329,400	53,900	383,300	530,300
1913	73,900	91,100	49,200	133,800	348,000	55,300	403,300	557,300
1914	73,800	86,800	49,100	126,100	335,800	57,000	392,800	561,700

(注) この表の鉄道労働組合には, 鉄道工場の技能工等が組織されている機械工組合等の一般全国組合は含まれていない。

(出所) Barnett, George E., "Growth of Labor Organization in the United States", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. XXX, 1916, p.842より作成。

4) Sharfman, I, L., *op. cit.*, p. 318.

5) Wolman, Leo, *The Growth of American Trade Unions 1880-1923*, 1924, Reprint 1975, Arno Press, p. 62の表と第1表のデータから計算。

織していたのである。こうした組織力を背景にして、早くも 1890 年代末までには、これらの組合と団体交渉の原則の承認は鉄道会社によって広く行なわれ、多くの鉄道で労働協約と統一賃金表が実施され、また、昇進における先任権ルール (rule of seniority)、一日 10 時間労働も一般的になっていたのである<sup>6)</sup>。

これに対して、四大友愛組合以外の鉄道労働組合は、20 世紀に入ってほとんどが AFL 系の労働組合として組織化が進められ、1909 年には AFL 鉄道従業員部 (Railway Employees Department) も組織されて次第に勢力を増したが<sup>7)</sup>、これらの労働組合の全国的な影響力は、四大友愛組合の圧倒的な力

第 2 表 主要職種別日平均給与 (1897-1914年)

(ドル)

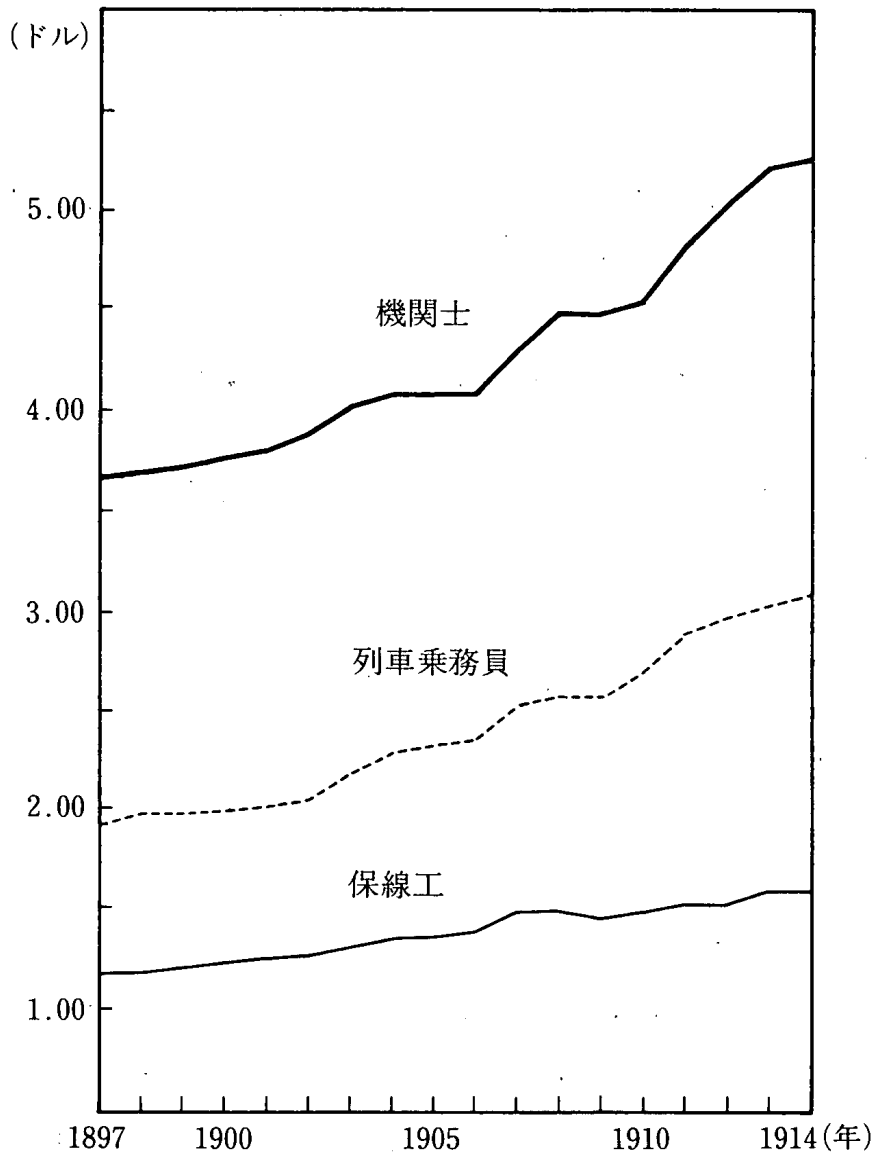
年次	機関士	機関助士	車掌	列車乗務員	機械工	工場労働者	保線工
1897	3.65	2.05	3.07	1.90	2.23	1.71	1.16
1898	3.72	2.09	3.13	1.95	2.28	1.70	1.16
1899	3.72	2.10	3.13	1.94	2.29	1.72	1.18
1900	3.75	2.14	3.17	1.96	2.30	1.73	1.22
1901	3.78	2.16	3.17	2.00	2.32	1.75	1.23
1902	3.84	2.20	3.21	2.04	2.36	1.78	1.25
1903	4.01	2.28	3.38	2.17	2.50	1.86	1.31
1904	4.10	2.35	3.50	2.27	2.61	1.91	1.33
1905	4.12	2.38	3.50	2.31	2.65	1.92	1.32
1906	4.12	2.42	3.51	2.35	2.69	1.92	1.36
1907	4.30	2.54	3.69	2.54	2.87	2.06	1.46
1908	4.45	2.64	3.81	2.60	2.95	2.12	1.45
1909	4.44	2.67	3.81	2.59	2.98	2.13	1.38
1910	4.55	2.74	3.91	2.69	3.08	2.18	1.47
1911	4.79	2.94	4.16	2.88	3.14	2.24	1.50
1912	5.00	3.02	4.29	2.96	3.21	2.24	1.50
1913	5.20	3.13	4.39	3.04	3.26	2.31	1.58
1914	5.24	3.22	4.47	3.09	3.27	2.36	1.59

(出所) I. C. C., *Statistics of Railways in the United States*, 各年号より作成。

6) Sharfman, I, L., *op. cit.*, pp. 320-321.

7) *Ibid.*, p. 323.

第1図 機関士、列車乗務員、保線工の日平均給与  
(1897-1914年)



(出 所) 第2表より作成。

にくらべれば、まだ、それほど大きなものではなかった。

以上のような労働組合の組織化の状況は、この間の主要職種別日平均給与の推移を示した第2表に見られる各職種の賃金水準にも反映している。第1図は、その中から機関士、列車乗務員、保線工、の三つの職種についてグラフで示したものであるが、典型的な熟練職種である機関士の高賃金と、中間

的な熟練職種ではあるがこの間急速に組織化の進展した列車乗務員の賃金上昇率の高さと、不熟練職種で組織化のほとんど進んでいない保線工の賃金上昇があまり進まないことを対照的に示しているといえる。

こうした鉄道労働組合の組織化の状況もあって、大戦前の鉄道業における労働問題は、主として列車乗務サービス (train service) に関連した労働者を中心にして展開した。

## 2 大戦前における四大友愛組合の共同行動の発展

四大鉄道友愛組合による共同行動の試みは、1889年にまでさかのぼるが1890年代末までは、組織間の相互不信のためほとんど成功しなかった。しかしながら、鉄道の統合が急速に進んだ1890年代末、とりわけ、賃金の標準化の進んだ1900年以降、賃金引き上げのための統一交渉と共同行動の必要がますます明らかとなった。やがて、こうした統一交渉と共同行動は地域的なものから全国的なものへと広がり、1906年から1916年にかけて重要な成果をもたらした。こうした四大友愛組合側の動きに対応して、鉄道側もこれに対抗する組織を結成し、両者の交渉は地域代表あるいは全国代表を通じて行なわれるようになった。かくして、1906年から1916年にかけての鉄道労働問題は、事実上、すべての鉄道会社とすべての基幹的な鉄道労働者の対抗として、文字どおり全国的な規模で展開されるようになり、したがって、闘争の展開によっては鉄道輸送の全国的規模での麻痺を引き起こしかねない、その意味では合衆国全体の死活的な利害にかかわるものとなっていったのである<sup>8)</sup>。

1902年7月、西部の車掌組合はシカゴに結集し、西部労働者協会 (Western Labor Association) を結成するとともに、賃金引き上げ、労働時間短縮、等の統一要求を作成し、翌月、この要求を西部の大部分の鉄道に提出した。当初、鉄道側は、このような統一要求の検討を拒絶したが、列車乗務員組合も

---

8) Sharfman, I. L., *op. cit.*, pp. 324–326.

この闘争に参加し、要求が拒絶された場合にはストライキ投票を行なう構えを見せたこともあって、数カ月にわたる交渉の後、車掌組合および列車乗務員組合に対して、賃金引き上げとその他の重要な譲歩を与えることで妥協が成立した。この統一行動の成功は、他の地域の労働者に大きな影響を与え、その後、四大友愛組合は、全国を、ICCの地域区分に対応する東部、西部、南部の三つの地域に区分し、それぞれの地域ごとに、賃金引き上げ、労働条件の改善、労働条件の標準化を目的とする統一要求を準備し始めた<sup>9)</sup>。

このようにして組織された最初の賃上げ闘争は、1907年に再び西部で、車掌組合と列車乗務員組合の共同委員会によって行なわれた。42,500人の労働者にかかわる統一要求が、101,500マイルの路線を有する西部の鉄道会社に提出され、これに対して鉄道側は、38鉄道の経営者の共同委員会を結成して対応した。両者の交渉は合意に達することができず、紛争は、1898年に成立したErdman法のもとで調停(mediation)に持ち込まれたが、大部分、労働者側に有利な内容で決着した<sup>10)</sup>。

1910年、機関助手組合が西部で、車掌組合および列車乗務員組合が東部で闘争を開始した。西部の機関助手組合は、交渉(negotiation)、調停、妥協(compromise)を通じて一定の成果を獲得したが、東部では、事態はより複雑に展開した。鉄道会社側は、経営者協会(General Managers Association)を通じて集団的に交渉することを拒否したため、各組合は、個別鉄道会社に対して要求を提出することを余儀なくされた。テストケースとしての賃金引き上げ要求が、ボルティモア・オハイオ鉄道に対して提出された。経営者側はこの要求を拒絶したため、組合側はストライキ手続きを開始した。この局面に至って、鉄道側は問題を連邦調停委員会(Federal Mediation Board)

---

9) *Ibid.*, p. 326, および Jones, Harry E., *Railroad Wages and Labor Relations 1900-1952*, 1953, p. 37.

10) Sharfman, I, L., *op. cit.*, p. 326.

に持ち込み、その結果、労働者側に有利な調停案が出され、組合側はこれを受け入れた。その後短期間のうちに、他の鉄道会社からも同様に労働者側に有利な譲歩が獲得された。それは、鉄道会社側が、ニューヨークセントラル鉄道に対して出された組合側の要求をめぐる仲裁手続き (arbitration proceeding) が労働者側に有利に展開しており、この仲裁の結果を受け入れるよりも、合意したほうが得策であると判断したからである。かくして、共同行動の方式は一般的に確立され、それまで東部において、個別の鉄道会社と交渉を行ってきた機関士組合と機関助手組合も、彼らの要求を鉄道会社グループに対して提出するという政策を採用した<sup>11)</sup>。

1911年12月、東部の機関士友愛組合は、東部のすべての鉄道に対して、賃金の引き上げと賃金率(rate of pay)の標準化の要求を提出し、ここに、1916年以前でもっとも重要な闘争の一つが開始された。鉄道側を代表するニューヨーク経営者協会 (General Managers Association of New York) は、支払能力のないこと、また、この賃金引き上げが認められた場合、機関士と他の職種間の賃金格差の均衡を崩し、その回復を求める他の職種からの要求を次々にもたらすことになるという点を理由にして、この要求を拒否した。両者の協議を通じてはいかなる妥協も成立しなかった。そこで、仲裁に持ち込まれることになったが、経営者側は、Erdman法のもとでは、三名の仲裁人のうち一名のみが公益代表であるにすぎず、こうした機関が今回のような重大な問題についての満足な決定を下すことは不可能であると主張して、同法のもとでの仲裁を拒否した。その代わりに、鉄道側は、ICCにこの問題を付託することを示唆したが、これは、機関士組合にとってもICCにとっても受け入れられるものではなかった。ストライキは避けられないように思われた。まさに、この時点で、調停委員会が斡旋に乗りだし、当事者側代表各一名と、調停人 (mediators) および最高裁判所長官によって指名された五名との計七

---

11) *Ibid.*, pp. 326–327.



名からなる仲裁委員会が提案され、結局、この機関によって仲裁が行なわれた。しかし、この仲裁における事実認定 (findings) は、明らかに機関士組合側に、したがって、組織労働側の利害にとって不利なものであった。一定の賃金引き上げと、東部地域における最低賃金の原則は認められたが、引き上げ額は不満足なものであり、標準化も否定された。そのうえ、委員会の多数意見の報告書は、公的な裁決機関 (tribunal) による賃金の強制的な調整と、鉄道労働者のストライキ権の否定を主張していたのである。この論争の結果は、不幸な事態をもたらさざるをえなかった。それは、鉄道側からしても、労働者側からしても、最大規模の共同行動となり、決着をもたらすまでに連邦政府の全機構を動かし、結局、Adamson 法を成立させることになった、1916年の大闘争の性格に直接的影響を与えたからである<sup>12)</sup>。

1912年の東部の機関士組合の闘争の仲裁による決着後、鉄道側の恐れていたように、次から次へと組合からの要求が出された。

東部の機関助士組合は、1912年に、機関士組合の仲裁に関係した鉄道と事実上同じ鉄道に対して要求を提出した。会社側は、機関士組合のケースと同じ形式の仲裁を提案したが、労働者側は、中立代表委員は鉄道業務 (railroading) について何の知識もないことを理由にして、この形式を拒否し、結局、Erdman 法のもとで指名された仲裁委員会によって、紛争が解決された<sup>13)</sup>。

さらに、東部の機関助士組合ケースにおける仲裁の進行中に、東部の車掌組合および列車乗務員組合は、より一層の賃金引き上げを求めて新たな要求を提出した。鉄道側は、これらの要求について組合側と合意に達することに失敗し、ストライキ権投票が行なわれ、その結果ストライキが支持された。この時点で、ウィルソン大統領はワシントンにおける両者の協議会を招集した。労働者側代表は、Erdman 法に代わるものとして審議されていた New-

---

12) *Ibid.*, pp. 327–328, および Dixon, F. H., *op. cit.*, p. 93.

13) Jones, H. E., *op. cit.*, p. 39.

lands 法案が成立するならば、同法のもとでの仲裁に応じることを同意した<sup>14)</sup>。

こうして、新たに成立した Newlands 法は、調停過程の重視と仲裁委員会の規模の拡大とを特徴とするものであった。調停手順はより重視され、常設の機関として調停・斡旋委員会 (Board of Mediation and Conciliation) が創設された。また、公益の点から必要とされる場合には、委員会自身の判断で調停に乗り出すことができることとなった。そして、調停が不調に終わり、紛争が仲裁に持ち込まれた場合、両当事者の希望によっては、三名ではなく、各二名の当事者代表と二名の「公益」仲裁委員からなる仲裁委員会が構成されることになった。同法において、調停が重視されることになった一つの理由は、労働者の側ができるだけ強制的な性格を持った仲裁を避けようとしていたからである<sup>15)</sup>。

東部の車掌組合および列車乗務員組合ケースは、同法のもとで決着することになったが、当初試みられた新設の調停・斡旋委員会による調停は不調に終わり、結局仲裁によって協定に到達するまでには大変な困難を伴った。1913年11月に、6名からなる仲裁委員会によって裁定が下されたが、労働者側は不満を表明し、労働者側代表委員の一人は、仲裁は失敗であると言明した。彼は、中立代表委員について、もっとも高潔な人格の持ち主ではあるが、鉄道業務の細部については熟知しておらず、それゆえ鉄道経営者側に恣意的な解釈をさせない決定を作成することは不可能である、と主張したのである<sup>16)</sup>。

1913年10月、西部の98の鉄道に対する機関士組合と機関助士組合の共同行動が開始された。再び、調停・斡旋委員会による調停は失敗し、ウィルソン大統領の介入によって仲裁に持ち込まれることになった。1915年に出され

---

14) *Ibid.*, p. 39.

15) *Ibid.*, pp. 39–40.

16) *Ibid.*, pp. 40–41. Dixon, F. H., *op. cit.*, pp. 95–96 も参照。

た最終的な裁定には経営者側代表と二名の中立代表が署名をしたが、労働者側代表は少数意見報告書を提出し、要求された賃金引き上げについて西部の鉄道が鉄道証券所有者に損害を与えることなく十分に支払いうること、そして、委員会がこの問題を公平かつ正当に決着させることに失敗し、産業平和をもたらす偉大な機会を失わせたことを理由として、この裁定を非難した。さらに、中立委員の Nagel について、彼が、ある鉄道社債を含む財産の受託者 (trustee) であることを理由に、その資格が問題であるとして抗議した。この点について、その後連邦管理のもとで鉄道庁の労働局長となる鉄道機関助士友愛組合の Carter 会長は、議会の委員会で「労働問題は、労働者の信頼なしに仲裁することは不可能である。労働者の賃金あるいは労働条件に関することはどんなものでも純粹に階級の問題 (a class question) である。仲裁委員は、必然的に支配階級 (master class) から選任されざるをえない。問題は階級の問題であり、これらの問題は仲裁不可能である」という発言をしたのである<sup>17)</sup>。

西部の機関士組合と機関助士組合ケースにおける裁定は、Erdman 法と Newlands 法のもとでの一連の重要な仲裁の最後のものであった。この裁定の直後、列車乗務員組合の Lee 会長は、鉄道労働争議の解決のために政府はいかなる行動をとるべきかという、議会の委員会での質問に答えて、「まず、Newlands 法を廃止することである。なぜなら、同法によって今日行なわれている調停や斡旋は全く役に立たなくなっており、すべての組織は現在のやり方に反対であることを表明している」と証言した<sup>18)</sup>。

いまや、立場は逆転し、労働者側は、みずからの強力を自覚し、いかなる第三者の介入も好まず、これに対して、かつてはいかなる政府の介入ものぞまなかつた経営者の側でむしろ仲裁を選好するという態度へと変化してい

---

17) Jones, H. E., *op. cit.*, pp. 41-42.

18) *Ibid.*, p. 42.

たのである<sup>19)</sup>。いうまでもなく、こうした状況の変化をもたらしたのは、一方では、組合員数の着実な増加に見られる組織の強化であり、他方では、第一次大戦の勃発による移民流入の著しい減少によってもたらされた労働力不足であった。

こうして、Adamson 法の成立をもたらすことになる 1916 年の鉄道労使の全面的な闘争が展開されることになるのであるが、その叙述に移る前に、この期間の一連の闘争で具体的に何が問題になったのかを簡単にまとめておこう。

Erdman 法および Newlands 法のもとの一連の仲裁によって鉄道労働者が獲得したものは、構内労働者を除いたすべての機関車および列車乗務サービスに従事する労働者へのマイル数方式 (mileage system) 支払いの拡大と、この方式のもとの基準賃金のかなりの引き上げとであった。1910 年までに、東部の鉄道では、旅客および貨物列車に乗務する車掌および列車乗務員に対するマイル数方式による支払いが一般的に行なわれており、この年に行なわれた Clark-Morrissey 裁定によって、マイルあたり賃金は、会社側の提示した額よりも約 20~25% 上回って引き上げられた。この裁定は、基準賃金の引き上げと並んで当時問題となっていた標準時間を超える超過勤務に対して、マイル数方式のもとのさらに何らかの額が支払われるべきかどうかということについて、いわゆる「スピード基準 (speed basis)」を導入したのである。この方式のもとの実際の賃金支払額の算定は、各職種ごとに定められた、標準労働時間 (10 時間)、標準 (下限) 走行マイル数、マイルあたり賃金、標準走行マイル数に対応する日賃金、にもとづいて、まず、実際の走行マイル数 (標準マイル数を下限とする) × マイルあたり賃金、が計算され、注に例示したように、この走行マイル数をスピード基準 (各職種ごとの時間あたり基準走行マイル数) で除した時間を超えた部分について超過勤務時間

---

19) *Ibid.*, p. 42.

とし、この部分に対して、今度は時間あたり、日賃金の1/10の超過勤務手当が計算された。したがって、超過勤務手当をめぐっては、割り増し支払いの問題とともに標準労働時間が大きな問題となるのである<sup>20)</sup>。

1912年の東部機関士組合ケースにおいて、機関士側は、超過勤務時間に対する支払いを、通常の賃率 (regular rate) である時間あたり45セントではなく70セントを要求した。これに対して、裁定は、50セントしか認めず、裁定に対する労働者側の批判を生む大きな原因となった。同じ、1912年の東部機関士組合の共同行動では、基準賃率の引き上げと、鉄道間の賃率の格差をなくする標準化の要求とともに、初めて、火室および蒸気機関の掃除、真鍮みがき、ヘッドライトへの給油、などの作業からの免除という要求が出された。仲裁裁定では、賃率については要求をかなり下回ったが、蒸気機関の掃除、ヘッドライトへの給油、その他の補給品の積み込みといった作業の免除については認められた。1913年の東部の車掌組合、列車乗務員組合の共同行動では、基準賃率やスピード基準の引き上げとともに、貨物列車サービスでの超過勤務に対する5割増し支払いの要求が出された。仲裁委員は裁定を出すにあたって、これらの労働者の要求は、すでに列車乗務サービスに従事

---

20) *Ibid.*, pp. 43–46. 超過勤務手当を含む賃金の計算は次のようになる。たとえば、貨物列車車掌の場合、標準労働時間10時間、標準走行マイル数100マイル、時間あたり基準走行マイル数10マイル、基準賃金マイルあたり3.6セント、1日3.6ドルとすると、110マイルを13時間で走行した場合、まず、 $110 \text{ マイル} \times 3.6 \text{ セント} = 3.96 \text{ ドル}$ が計算され、次に、 $110 \text{ マイル} \div 10 \text{ マイル} = 11 \text{ 時間}$ を基準として、 $13 \text{ 時間} - 11 \text{ 時間} = 2 \text{ 時間}$ が超過勤務時間となり、 $2 \times (3.6 \text{ ドル} \div 10 \text{ 時間}) = 72 \text{ セント}$ の超過勤務手当が計算され、賃金合計額は4.68ドルとなる。この場合注意すべきは、超過勤務時間が3時間とならないことであり、もう一つ例をあげれば、機関士の場合、標準時間10時間、標準マイル数100マイル、基準マイル数20マイルとすると、120マイルを6時間で走行した場合には $120 \text{ マイル} \div 20 \text{ マイル} = 6 \text{ 時間}$ で超過勤務とはならないが、同じ120マイルを7時間で走行した場合には、10時間以内であっても1時間の超過勤務時間が計算されるのである。

するすべての労働者に対して 10%の引き上げが認められ、その結果東部での一般水準よりもかなり高くなっている西部での賃率を東部にも適用することであると述べ、委員会として、将来は別としても「現時点では、西部と東部の間の賃金および労働条件の標準化は不可能である」という意見を表明したのである。この裁定では、若干の賃金率などの引き上げは認められたが、5割増しの超過勤務手当の支払いは拒否された<sup>21)</sup>。

以上のように、1916年の大闘争を前にした鉄道労使の対立の焦点は、列車運転・乗務サービスに従事する労働者に対するマイル数方式、スピード基準という賃金支払方式のもとで、基準賃金とともに超過勤務手当の問題が主要なものとなるのであり、したがって、1916年の闘争における「8時間労働」の要求とは、労働時間短縮それ自体の問題というよりも、この時点ではむしろ標準労働時間の短縮によって、一層有利な超過勤務手当を獲得しようとする要求だったといえるのである。

### 3 Adamson 法の成立

1916年、列車乗務サービスでの8時間労働を要求する鉄道業における初めての全国的規模の労働運動が始まった。この運動は、結果として、鉄道業におけるすべての資本と労働の関係に大きな影響をもたらすことになった。

1916年という年は、滅多にないほど落ち着かない年であった。ヨーロッパの戦争による産業の一般的活発化と移民の減少の結果として生じた労働力の不足によって、労働需要は並外れて大きく、労働市場はまれにみる良好な状態にあった。他方、生活費は急速に上昇し、労働者たちはいたるところで賃金引き上げ、労働時間の短縮、組合の承認を要求していた。40万の労働者を代表する四大友愛組合の代表が、20万マイルの鉄道の経営者に「基本的な (basic)」一日8時間労働と超過勤務に対する5割増し支払いの要求を突き

---

21) *Ibid.*, pp. 46–48.

付けたのはまさにこのような状況のもとにおいてであった<sup>22)</sup>。

鉄道側は、これらの要求に対して、これは、労働時間短縮を口実として賃金引き上げを確保するための新方式であり、労働時間を8時間に短縮することは不可能であるし、これが実現すれば、労働者は以前の10時間に対して支払われたものを8時間に対して受け取り、しかも残りの2時間については、超過勤務として罰則的比率で支払われることになる、と反論した。また、この要求による賃金支払いの増加額は、日給与で25%増、超過勤務手当で87.5%増、年額では1億ドルに上ると見積もられるものであり、そして、これはすでに給与総額の28%を得ている全従業員の18%の部分の要求なのであると主張した<sup>23)</sup>。

調停による協議の努力は失敗した。鉄道会社側は仲裁を希望したが、労働者側はこれを拒否した。労働者側は、問題を仲裁で解決できるとは考えていなかった。ウィルソン大統領が乗り出して、超過勤務に対する罰則的支払いなしの8時間労働の採用を提案し、また、その影響力を行使して、事態を調査し、救済の手段を報告すべき連邦委員会 (federal commission) の創設を約束した。友愛組合側は、この提案を歓迎したが、経営者側はにべもなく拒絶した。問題は振り出しに戻り、双方は決着をつけるための戦闘を準備した。国民の苦難が当然の結果として予想されるにもかかわらず、労使双方とも、遅かれ早かれ闘いで決着をつけるべきであると確信していたのである<sup>24)</sup>。

9月4日 *Laborday* の全国規模のストライキが指令された。国中は騒然となった。アメリカは、おそらくその産業史上もっとも破滅的なストライキに直面しているように思われた。大統領はストライキ命令の撤回を要求したがあまりにも遅すぎた。8月29日、さしせまった危機を回避するために、大統領は、議会に特別教書を送り、列車乗務サービスに従事する労働者に対する

---

22) Dixon, F. H., *op. cit.*, p. 97.

23) *Ibid.*, pp. 97-98.

24) *Ibid.*, p. 98.

8時間労働の適用を主要な内容とする立方的措置を要請した。議会はたった3日間で8時間労働法 (Adamson Act) を可決した。同法は、8時間を一日の労働時間とし、8時間を超えるすべての「必要時間」に対する支払いは、少なくとも同率 (pro rata) 以上でなければならないとした。また、同法の運用とその影響について6か月ないし9か月の観察を行ない、大統領および議会に対して報告するという3名からなる委員会が指名された<sup>25)</sup>。

こうして、ストライキ命令は撤回され、労働者側は初めて完全勝利を味わうことができた。この闘争は、労働者側の利害において、何らかの規模で立法機関を動かした初めてのものであった。友愛組合は、政治的活動を避け、団体交渉という経済的分野にその役割を限定するというそれまでの態度に変えて、これ以後、議会の行動に直接的関心を持つようになった。これまで、鉄道の国有に反対してきていた3人の友愛組合指導者は、この経験と戦時期の経験を経て熱心な転向者となった。私的交渉からは獲得できない利益を、政府と労働者の関係のうちに見出したからである<sup>26)</sup>。

しかし、同法の成立は、直ちに問題の決着を意味するものではなかった。同法の合憲性を中心とする問題が解決するまでにさらに6か月間を要したのである。鉄道側は、速やかにこの問題に取り組み、11月には、同法を違憲であるとする連邦地方裁判所の判決を得ることに成功した。そこで問題は最高裁判所の判断へと移された。この間、友愛組合側をいらだたせた問題は、8時間労働が、いったい法律で定められた1月1日付けで実施されるのか、それとも、最高裁で有利な判決があった場合にのみ実施されるのかということであった。鉄道側は、1月1日以降とりあえず10時間労働の基準で賃金支払いを継続し、同法が合憲であるとされた場合には、1月1日にさかのぼって差額を支払うことで、法務長官の了解を取りつけた。しかし、判決なしに時間

---

25) *Ibid.*, pp. 98–100, および Sharfman, I. L. *op. cit.*, p. 329.

26) Dixon, F. H., *op. cit.*, pp. 100–101.



が経過し、大戦へのアメリカの参戦が避けられなくなったことが明らかになるにつれて、労働者側のいらだちは次第に御し難くなっていった。事態は再び緊迫した局面を迎えた<sup>27)</sup>。

友愛組合側は、最高裁判所の判決のいかんにかかわらず、8時間労働を実施することを鉄道側に要求して、3月17日の全国ストライキを指令した。ウィルソン政権と国防会議のメンバーは、その影響力を行使して、とりあえず、「判決日」の3月19日までストライキを延期させた。結局、経営者側は、深刻な政治的状況を考慮して、労働者側に譲歩し、裁判所の判決を待つことなく8時間労働を実施に移した。そして3月19日、最高裁は法律の合憲性を確認したのである<sup>28)</sup>。

この最高裁の決定にあたっては、4人の判事が、同法は労働時間を規制するものではなく、事実上労働条件と賃金支払条件について定めたものであり、したがって契約の自由への干渉であるとして反対した。これに対して、ホワイト最高裁長官は、同法は、ゼネラルストライキとなりかねない国家的緊急事態に対処するために、商業条項 (commerce clause) のもとで議会に与えられた権限の範囲内にあるという見解を言い渡したのである<sup>29)</sup>。

Adamson法のもとで作られた8時間労働委員会は、鉄道が連邦政府によって接收された直後の1917年12月29日に報告書を提出した。同報告書は、超過勤務を完全に無くすことは実際上不可能である、いいかえれば、法律成立以前に10時間かかっていた仕事を現時点で8時間に圧縮することは不可能であると報告した。そして、同委員会は、Adamson法による賃金増加額を、1級鉄道について、約6,340万ドルであると推計した<sup>30)</sup>。

---

27) *Ibid.*, p. 101.

28) *Ibid.*, pp. 101–102.

29) *Ibid.*, p. 102.

30) *Ibid.*, p. 103. なお、1級鉄道とは営業収入100万ドル以上の鉄道である。I. C. C., *Statistics of Railways in the United States*, 1911, p. 9 参照。

## II 大戦期における鉄道労働問題の展開

これまで見てきたように、1917年4月にアメリカが第一次大戦に参戦するまでの鉄道労働運動の展開は、そのほとんどが、列車乗務サービスに従事する労働者を組織した四大友愛組合によるものであった。実際、鉄道が連邦政府によって接收・管理される以前には、鉄道労働者全体の約1/3が組織されていたにすぎず、列車乗務サービスに従事する労働者を除けば、鉄道労働者の賃金・労働条件は、鉄道システムによって、あるいは同一の鉄道システムであっても工場によって大きな差があるという状況であった<sup>31)</sup>。

戦時下の連邦政府管理は、こうした状態を劇的に変化させた。1916年のAdamson法の成立によって列車乗務サービスに従事する労働者に対し初めて実現した全国的な賃金協定と統一的労働条件が、ほぼ鉄道労働者全体に対して適用されるようになったからである<sup>32)</sup>。

こうした、賃金労働条件の改善は、戦時下での全職種にわたる労働組合組織化の進展とともに実現したものであった。第3表は、1914年と1920年における労働組合員数を比較したものであるが、すでに大戦前に組織化の進んでいた列車乗務サービス関係の四大友愛組合の組合員数の増加に比べて、その他の職種での組合員数の顕著な増加が特徴的である。そして、戦時中に組織化の進展したこれらの労働組合は、そのほとんどがAFL系の労働組合であった<sup>33)</sup>。そこで次に、大戦期における鉄道労働問題の展開を見ていくことにしよう。

---

31) Moulton, Harold G. and associates, *The American Transportation Problem*, 1933, p. 198.

32) *Ibid.*, pp. 198–199.

33) Sharfman, I. L., *op. cit.*, p. 321.

第3表 1914年、1920年における鉄道関係労働組合の組合員数 (人)

組 合 名	1914年	1920年
〔4大友愛組合〕		
機関士友愛組合	73,800	86,697
機関助手友愛組合	86,800	125,862
列車乗務員友愛組合	126,100	184,500
車掌友愛組合	49,100	56,000
〔その他の鉄道労働組合〕		
電信士組合 (The Order of Railroad Telegraphers)	25,000	48,700
鉄道車両工組合 (Brotherhood of Railway Carmen of America)	28,700	182,100
保線工・工場労働者組合 (United Brotherhood of Maintenance of Way Employees and Railway Shop Laborers)	—	154,060
事務員・貨物取扱労働者・急行および駅従業員組合 (Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees)	—	18,600
転轍手組合 (Switchmen's Union of North America)	9,800	14,000
信号手組合 (Brotherhood of Railway Signalman of America)	700	12,300
駅長 (小規模駅) 組合 (Order of Railroad Station Agents)	1,100	9,000
鉄道巡視員組合 (Brotherhood of Railroad Patrolmen)	—	2,600
寝台車車掌組合 (Order of Sleeping Car Conductors)	—	1,200
〔一般全国組合〕		
機械工組合 (International Association of Machinists)	75,400	330,800
電気工組合 (International Brotherhood of Electrical Workers of America)	30,800	139,000
製罐工・鉄船製造工組合 (International Brotherhood of Boiler Makers and Iron Ship Builders and Helpers of America)	16,700	103,000
鍛冶工・鍛造工組合 (International Brotherhood of Blacksmiths, Drop Forgers and Helpers)	9,600	48,300
合同板金工組合 (Amalgamated Sheet Metal Workers' International Alliance)	17,800	21,800

(出所) Sharfman, I. Leo, *op. cit.*, p. 322より作成。

## 1 戦時鉄道委員会による運営のもとでの労働問題

1917年4月のアメリカの第一次大戦参戦後、鉄道は直ちには接收されず、同年12月26日の大統領布告によって連邦政府に接收されるまで、それ自体は民間鉄道の自発的な組織である戦時鉄道委員会 (Railroads' War Board) による運営が行なわれた<sup>34)</sup>。

すでに、1916年以降の連合側交戦諸国からの戦時需要に刺激された軍需産業、造船業などの活況による高賃金は、アメリカが大戦に参戦するかなり前から、工業地域を通る鉄道で労働者の流出をもたらしていた。一部の鉄道では、機械工作業班 (mechanical force) が、一年で2～3回以上変わるという状況であった。賃金は、じりじりと上昇し、サービスの質は次第に低下しつつあった。兵役による動員の開始は、事態を一層悪化させた。労働者の不足は、機械工だけではなく、すべての部分に広がった。国中のあらゆる鉄道で、次々と労使紛争が起こり、労働者側は、従来の交渉方法を放棄し、ストライキを背景にして交渉を進めた。電信士 (telegraphers)、駅事務員 (station clerks) などにもかなりの賃上げが実施され、機械関係労働者の賃金は、前例のない高さにまで上昇した。この間の賃金上昇率は、不熟練労働者 (unskilled labor) 層で最大であった<sup>35)</sup>。

しかし、こうした部分的な賃金引き上げにもかかわらず、1917年中、鉄道業においては、軍需産業などで実施された大幅な一般的賃上げは実施されなかったから、転職率は驚くほど上昇し労働者不足は一層深刻化した。このような状況のもとで、組合の指導者たちは執拗に大幅な賃金引き上げを要求し、経営者側も要求の正当さ自体についてはこれを認めたが、引き上げの幅についてはかなりの差があった。その上、経営者側は、ICCが運賃値上げについて有利な決定を下すまでは、賃上げのコストを負担することは不可能である

---

34) *Ibid.*, pp. 77–78, p. 88.

35) Dixon, F. H., *op. cit.*, p. 177.

という見解を示していた。だが、「支払不能」という議論は、鉄道労働者を納得させうるものではなかった。生活費は急騰し、他産業では大幅な賃金引き上げが実施されており、そして、1年前の四大友愛組合による全国的ストライキの脅威が大統領と議会を動かして、Adamson 8時間法を成立させたことを労働者たちはみてきていた。いまや、不満は、一般鉄道労働者(rank and file of railroad employees)全体にまで広がっており、全面的な衝突は避けられないように思われた<sup>36)</sup>。

1917年11月19日、戦時鉄道委員会は大統領に書簡を送り、戦時下における賃金紛争の処理方法に関する鉄道側の対応についての質問に答えて、鉄道側は、一般ルールとしての仲裁の原則を支持するが、戦争の真っ直中での運営の中断を避けるために、その権限(interest)を大統領に委ねる用意があると言明したのである。戦時鉄道委員会のもとでの各鉄道の協同は、鉄道の運営という点では一定の成果を上げたとはいえ、労働問題についてはほとんど無力であった<sup>37)</sup>。かくして、同年、12月26日の大統領布告によって、鉄道は連邦政府によって接收されることになったのである。

## 2 連邦管理下での労働問題

以上のように、鉄道労働者の賃金および労働条件をめぐる問題は、連邦政府による鉄道接收の大きな要因であり、事柄の性質上、速やかな対応がなされなければならなかった。接收後、連邦政府による鉄道運営のために組織された鉄道庁長官となった W. G. McAdoo は、1918年初頭には事実上すべての階層の鉄道労働者から出されていた広範な賃金引き上げ要求について、賃金引き上げに応じる方向での検討と1918年1月1日にさかのぼって実施することを、労働組合の指導者に対して約束した。このことは、労働者をなだ

---

36) Cunningham, W. J., *op. cit.*, pp. 101–102.

37) Dixon, F. H., *op. cit.*, pp. 179–180.

める作用を、とりわけ、機械および補修サービス部門の労働者が、より高い賃金を求めて軍需関連産業などに移動するのを防ぐ役割を果たした<sup>38)</sup>。

1918年1月18日の一般命令 (General Order) 第5号によって、鉄道従業員の賃金の状態を調査し、長官に報告するために、鉄道賃金委員会 (Railroad Wage Commission) が創設された。一般に Lane 委員会といわれる同委員会は、当時の内務長官であり、以前は ICC のメンバーであった、Franklin K. Lane を委員長とし、ICC メンバーの Charles C. McChord、コロンビア特別区最高裁判所長官 J. Harry Covington、ニューヨーク公益事業委員会委員長 William M. Wilcox、から構成された。同委員会に付託された事項は、鉄道サービスに従事する従業員の給与、鉄道における賃金と他産業の賃金との比較、アメリカの地域別賃金の状況、戦時条件と生計費の高騰による賃金に関する特別の事態、および鉄道従業員の階層 (class) 間の関係、についての全般的な調査であった。長官は、さらに、鉄道労働者との関係の一層の強化を図って、2月9日、労働局 (Division of Labor) を新設し、機関助士組合の会長であった W. S. Carter を局長に任命した。そして、2月21日の一般命令第8号は、賃金が1918年1月1日にさかのぼって調整されることを公式に表明した<sup>39)</sup>。

Lane 委員会は、同年4月30日に報告書を提出した。報告書は、鉄道従業員がもっとも高給な部類の労働者の一つであるという一般的印象が根拠のないものであること、すなわち、1917年12月において、全鉄道従業員の51%は、月75ドル未満しか受け取っていません、80%は月100ドル未満であったことを報告し、こういった実情をふまえて、生計費の上昇に見合った賃金引き上げを実施するという原則を採用し、その際、もっとも少額の賃金を得ているものは最大の増加率にすべきであるという見解を示した。すなわち、月85ド

---

38) Cunningham, W. J., *op. cit.*, p. 102.

39) *Ibid.*, pp. 102-103.

ルを超える賃金については、月 250 ドルの賃金で増加率がゼロとなるように逡減するパーセンテージで増加分を計算し、月 85 ドル未満の賃金については、月 46 ドル未満はすべて一律 20 ドル増から出発すべきこと、月 46 ドルと 86 ドルの間では、43%から出発し 85 ドルで 40%の増加となるように計算すべきであるとした。具体的には、次の例に示すような引き上げとなり、1915 年 12 月の賃金を基準にして適用されることとした<sup>40)</sup>。

月 46 ドル未満	20 ドル	すなわち 43%ないしそれ以上の%増
月 85 ドル	34 ドル	すなわち 40%増
月 100 ドル	31.75 ドル	すなわち 31.75%増
月 150 ドル	24.25 ドル	すなわち 16.17%増
月 200 ドル	16.75 ドル	すなわち 8.375%増
月 250 ドル	引き上げなし	

以上のような、賃金月額増加につれて増加率が減少するという原則は、全く不首尾な結果をもたらすことになった。それは、労働者が、彼の賃金に十分に満足するためには、一定水準の必要を満たすのに十分であるだけでなく、他の労働者の賃金との間で、通常よく知られたある適当な関係が保たれていなければならないからであった。鉄道における賃金は、かなり大きな程度で固定された差額によって特徴付けられており、固定差額のない場合でさえも、賃金水準にはかなり明確に認められた差があった。賃金の相対的關係についてのこれらの考え方は、事実上鉄道労働者の全階層に認められており、彼らの考え方の基本的部分を構成していたのである。Lane 委員会によって採用された原則は、事実上、あらゆる差額あるいは相対的關係を崩してしまふものであった。たとえば、委員会の報告は、制動手に対する車掌の、機関助士に対する機関士の長年にわたって存続していた賃金の格差を事実上縮小する作用を果たした。そして、同様の変化を、他の相互に関連した一群の

---

40) Hines, W. D., *op. cit.*, pp. 160–161.

労働者の間で引き起こしたのである<sup>41)</sup>。

Lane 委員会報告のもう一つの問題は、1916 年 1 月 1 日以降受け取られていた賃金増加のいかなるものも、勧告された増加額に含まれるという規定であった。これは、すでに 1916 年 1 月以降、地域や職種によって部分的に獲得されていた賃金引き上げの成果をある程度無にするものであった。たとえば、この報告では、軍需産業をはじめとする他産業からの強い労働力需要によって激しい労働力の流出にさらされ、したがってこの間かなりの賃上げを獲得していた工場部門の労働者にとって、ほとんど、あるいは全く賃上げが認められないことを意味した。他産業からの労働力需要をめぐる激しい競争こそは、当時の鉄道業におけるもっとも困難な状況の一つであり、多くの労働者は、委員会の報告が出れば賃上げが実現されることを期待して、鉄道にとどまっていたのである。結果は、工場労働者にとって、ごくわずかのパーセンテージ増が認められたにすぎなかった。そしてこの問題の取り扱いを一層難しくしたのは、鉄道庁の経営者側および労働者側をそれぞれ代表する幹部職員と Lane 委員会との間で、原則の適用にあたっての実施上の細目が検討される前に、ある新聞によって委員会報告の全文が公表されてしまい、適用前の改訂が不可能となったことにもよるものであった。なぜなら、公表後に改訂が実施された場合、逆に、報告書が相対的に最大の賃金増を約束した労働者層の期待を裏切ることになりかねなかったからである<sup>42)</sup>。

鉄道庁長官は、一般命令第 27 号で、Lane 委員会によって勧告された賃金引き上げを実施した。この賃金引き上げは、国中いたるところで激しい不満を引き起こした上に、もっとも緊急の手当が必要な事態をそのままにしておくという結果をもたらした。それゆえ、この同じ一般命令で、Lane 委員会の報告によって落ち着くどころか、かえって激しくさせられた問題に対処する

---

41) *Ibid.*, p. 161.

42) *Ibid.*, pp. 161–162.



ために、鉄道の賃金・労働条件に関する委員会 (Board of Railroad Wages and Working Conditions) が創設されたのである。同委員会は、Lane 委員会がどちらかといえば中立代表的性格を持ったメンバーから構成されたのとは対照的に、Carl R. Gray 運営局長 (Director of the Division of Operation) の指示で選ばれた鉄道経営者代表 3 名と、W. S. Carter 労働局長 (Director of the Division of Labor) の指示で選ばれた鉄道労働者代表 3 名との計 6 名のメンバーから構成された。同委員会の任務は、鉄道従業員間あるいは従業員階層間の賃金、労働諸条件の不均衡、および、他産業労働者との不均衡について調査するというものであった<sup>43)</sup>。

委員会は、とりわけ緊急を要していた工場技能工 (shopcrafts) の賃金問題に取り組みなければならなかった。これについて、委員会の意見は分裂し、経営者側メンバーと労働者側メンバーは、別々の勧告書を提出した。長官は、これらの報告を検討し、両局長の同意を得た上で、1918年7月25日、内容的にはほとんど経営者側委員の勧告にもとづく、一般命令第27号、補足第4号を公布した。この命令によって、工場技能工についてのかかなり大幅な賃金引き上げが1918年1月1日にさかのぼって実施され、連邦管理下の全鉄道にかかわる、機械工 (machinists)、製罐工 (boilermakers)、鍛冶工 (blacksmiths)、および他の一部職種について、1時間あたり68セントの基準賃率が定められたのである。ここに、全国の鉄道工場労働者の賃金が、統一基準にもとづいて標準化されることになった。これは、鉄道庁の、標準化および統一化における最初の第一歩であり、その後、この先例が基準となって、全国的な規模の標準化が一般的な方式となった。そして、同委員会の活動の結果として、1918年9月1日付けの補足第7号で、駅事務員等について、同日付け第8号で、保線工 (maintenance of way employees)、12月28日付け第13号で、電信士等について、賃金率の増額が認められたのである<sup>44)</sup>。

---

43) *Ibid.*, pp. 162–163.

44) *Ibid.*, pp. 163–164.

ところで、以上のような基準賃率の引き上げと並んで労働者側から出されていた要求は、すでに 1916 年の Adamson 法の成立によって、列車乗務サービスに従事する労働者に与えられていた「一日 8 時間労働」のすべての鉄道労働者に対する適用と、超過勤務時間に対する割り増し支払いとであった。

連邦管理が始まった時点で、列車乗務サービスに従事する労働者を除けば、標準労働時間および超過勤務手当の支払条件は鉄道によって大きく異なっていた。工場技能工の標準労働時間は、組合が認められていない鉄道での同率の超過勤務手当を伴う 10 時間から、工場技能工組合と協定を持つ多くの鉄道での 5 割増しの超過勤務手当を伴う 8 時間までの間で様々であり、それ以外の鉄道労働者の標準労働時間は、一部の労働者を除いて一般に 10 時間であった<sup>45)</sup>。

Lane 委員会は、この問題について、少なくとも一層の全面的な調査が行なわれるまではという限定を付けながら、戦時下における労働力の不足を理由にして、戦時期間中については、現行の労働時間が維持されるべきであり、超過勤務に対する支払いについても、既存の支払方式および条件がそのままにされるべきであるとしたのである。こうした委員会の勧告にもかかわらず、McAdoo 長官は、一般命令第 27 号で、すでに存在している協定や慣行によって同率以上の支払いが定められている場合を除いて、同率の超過勤務手当を伴う「基本的な一日 8 時間労働」原則を公式に認めた。しかし、この場合も、8 時間労働原則とは 8 時間を超える労働を制限したものではなく、超過勤務手当の支払いに、したがって、賃金の実質的な受取り額にかかわるものであったから、すでに協定によって 8 時間を獲得していた労働者にとっては、満足できるものではなかった。結局、その後、1918 年 7 月 25 日付けの一般命令第 27 号補足第 4 号によって、全鉄道の工場技能労働者に対して、8 時間を実際の (actual) 労働時間と定め、すべての超過勤務時間と日曜労働およ

---

45) *Ibid.*, p. 164.

び主要な祝日の労働に対して5割増しの支払いが規定されたのである。そして、同年9月1日の補足第7号、第8号によって、事務労働者、駅およびターミナルの一部の労働者、保線工および工場一般労働者 (shop workers) についても、8時間を実際の労働時間として定め、2時間までの超過分については同一比率の、それを超える分については5割増しの支払いが定められた。同じく、12月28日付けの補足第13号では、電信士と小規模駅駅長 (station agent) の8時間を超える勤務に対する5割増しの支払いが定められ、かくして、1918年中に、事実上すべての重要な鉄道労働者について、一日8時間労働と超過勤務に対する割り増し支払いの方式が確立されたのである<sup>46)</sup>。

こうした、賃金引き上げと標準化、全職種にわたる8時間労働と超過勤務に対する支払方式の確立のほかにも、様々な労働諸条件等の改善が進んだ。しばしば一つの作業により多くの労働者を要する結果をもたらした、工場労働者の詳細な作業区分 (classification of work) の確立、連邦管理の始まった時点では多くの鉄道工場で広く行なわれていた出来高作業 (piece work) の廃止、苦情処理 (grievances) と職場規律 (discipline) に関する詳細な規定、および昇進と先任権についての詳細な規定の事務員、保線工、電信士等を含む広範なグループの労働者についての確立などである。また、労働力不足によって大戦中著しく増大していた婦人労働者について、男子と同じ種類の作業に従事する場合には男子と同一の給与であるべきこと、南部の鉄道で広く雇用されていた、非白人 (colored) の機関助士、列車乗務員、転轍手などについて、同一能力の白人労働者と同率の賃金を支払うこと、が規定された<sup>47)</sup>。

---

46) *Ibid.*, pp. 164–166. Cunningham, W. J., *op. cit.*, pp. 109–110 も参照。

47) Hines, W. D., *op. cit.*, pp. 166–169. 婦人労働者、非白人労働者に対する賃金差別の禁止は、これらの労働者からの平等化の要求というよりも、むしろ必要以上に婦人、非白人労働者の雇用を増加させないための既存の組合組織からの要求であった。大戦中の婦人労働者の増加は著しく、1918年10月には10万人を超え、しかも、従来はそ

以上のような、1918 年中に行なわれた鉄道労働者の賃金・労働条件の著しい改善は、戦時下における特殊な労働事情によるものとはいえ、決して自動的に進んだものではなかった。連邦管理初期の一般命令第 8 号で、鉄道庁長官は、労働組合員であることを理由とする差別を禁じた。このことをきっかけにして、従来組合の組織化が禁じられていた鉄道を含めて、急速に労働組合への組織化が進められ、その結果、工場技能工、保線工、事務員、駅労働者 (station employee)、貨物倉庫労働者 (freight housemen)、等々事実上全職種にわたる鉄道労働者が、速やかに支部組合 (local union) に組織され、全国組織に統合された。こうした急速な組織化の進展と、鉄道庁によるこれらの組織の承認が、著しい前進を可能としたのである<sup>48)</sup>。

### 3 1919 年

1919 年は、前年 11 月の大戦終結とともに、連邦管理の終了と鉄道の民間への返還が日程に上り、戦後の鉄道業の再建をめぐる議論が全国的に展開され、結局、1920 年運輸法の成立によって鉄道が民間に返還されるまでのつなぎの時期であり、他方、戦争直後の急速に変化する経済状況、とりわけ、一般的にまもなく下がり始まるだろうと思われていた生活費の高騰によって生活困難が増大した年でもあった<sup>49)</sup>。したがって、労働組合との対応という点では、1919 年は、鉄道庁にとってむしろより困難な年であった。

---

のほとんどが事務的作業に従事していたのが、この時点では多くの現業部門への広範な進出が見られた。また、非白人の労働者については、連邦管理以前から、南部の鉄道で機関助手や列車乗務員として、白人よりも低い賃金で広く雇用されていたが、機関助手友愛組合、列車乗務員友愛組合は非白人の組合加入を認めていなかった。Cunningham, W. J., *op. cit.*, pp. 110–112.

48) Hines, W. D., *op. cit.*, p. 153, p. 155. なお、組合員と非組合員の差別を禁じた命令に対し、組合側は当初、オープン・ショップを支持するものであるとして反発した。

Dixon, F. H., *op. cit.*, p. 86 参照。

49) Hines, W. D., *op. cit.*, p. 170.

休戦の成立後、鉄道労働者の稼得力に決定的にかかわる措置が取られた。それは、可能なところではどこでも、超過勤務を避けることであった。1918年の休戦時までは、鉄道サービスに対する戦時需要によって、一日8時間労働が一般的に確立されたとはいえ、労働者の超過勤務は常態であった。列車および機関車乗務サービスを除くほとんどの労働者は、1918年の夏と秋に行われた賃金の再調整と、かなりの超過勤務手当によって、週賃金総額を大幅に増加させていた。しかしながら休戦後、労働時間は、列車および機関車乗務員を除いて8時間に制限され、これらの労働者は超過勤務から得ていた多額の追加収入を失ったのである。これは、個々の労働者の家計に著しい影響を与え、むしろ、持続的に上昇する生活費の負担を、かつてなく厳しく感じさせることになった<sup>50)</sup>。

ところで、一般命令第27号とその補足命令とによって、1918年中に、ほとんどの労働者にとって一般的な賃金調整は終わっていたが、若干の職種の労働者については、その調整が1919年にずれ込んでいた。このうち主要な再調整は、1919年4月に補足命令15号と16号とによって行なわれた。列車および機関車乗務員についてのものであり、すでに他の主要なクラスの労働者に与えられていたものと同等の待遇がこれらの労働者に対しても与えられたが、超過勤務の5割増し支払いについては、列車乗務労働者に対する賃金支払方式との関連もあって一時保留とされた。列車および機関車に乗務する労働者は、Lane委員会報告が一般命令第27号によって実施されて以来、大きな不満を持っており、そしてその後、工場技能工や他の広範な部分の労働者に対する追加的な賃金引き上げや、超過勤務手当についての譲歩を見て、一層不満を募らせていたのである。賃金引き上げは、そのほかに、鉄道保安官、寝台車、パーラーカー、食堂車、レストラン、急行列車の従業員等にも実施された<sup>51)</sup>。

---

50) *Ibid.*, p. 171.

51) *Ibid.*, pp. 171–172.

この最後の補足命令にあたって、鉄道庁長官は、鉄道労働者の一般的な賃金引き上げの「戦時循環 (war cycle)」が完了したことを声明した。しかし、生活費の高騰が継続する中で、鉄道労働者側の不満と不安は、当時の他の分野の労働者がそうであったように、何らかの譲歩なしにはすまないような程大きくなっていった。なかでも、もっとも困難であった労働者との関係は、工場技能工との関係であった。1919年1月、彼らは、生活費の継続的な上昇と、船舶局 (Shipping Board) および他の政府あるいは非政府系企業で支払われていた高賃金を理由にして、大幅な賃金引き上げの要求を提出した。同年7月、賃金および労働条件に関する委員会は、この要求について、内容の異なる2つの報告書を提出した。労働者側委員が、時間賃金の約12セント増を勧告したのに対し、経営者側委員は、公平化のために一部の職種についてのみ若干の引き上げを認めただけは一般的引き上げは認めなかった。ただし、もし生活費の上昇が速やかに納まらない場合には、追加的な賃金引き上げを実施せざるをえないことを示唆した。12セントの引き上げは、他の階層の労働者への波及分を考慮すると、年額約8億ドルの経費増をもたらすと見積もられた。大統領は、鉄道庁長官の勧告を受けて、8月1日に、上下両院の州際商業に関する委員会に対して、このような要求を取り扱うための何らかの常設的な機関を設置し、賃上げ分を賄うのに十分な収入を鉄道に保証するために、この機関による決定をICCに対して強制的なものとするような法律の制定を要請した。一方、勧告に対する労働者側の不満の高まりは、非公認のストライキを急速に広め、数日のうちに、20万人の工場労働者と機関庫労働者がストライキに突入した。議会は、いかなる対応もしようとしなかった。8月6日、上院委員会は、大統領に対して、この問題の処理はすでに大統領に与えられている権限の範囲内で行なわれるべきであることを表明した。そのうえ、議会はこの機会を利用してこうした賃金紛争を取り扱うための常設の機関を作ることを拒否していたので、長官は、すべてのストライキに参加している労働者が職場に復帰する場合には、その要求について考慮する用意が

ある旨、工場労働者に対して声明を行なった。復帰は、8月18日までに完了したが、国中の多くの地域で列車サービスはひどく妨げられ、貨車と機関車の修理は大幅に遅れたのである<sup>52)</sup>。そして、この交渉が進められた過程で特徴的だったことは、山猫ストの頻発に見られるように組合指導部が、組合員のかなりの部分を抑えきれなかったことであった。これらの紛争の大部分は、賃金よりもむしろ規律をめぐる機械工部門の不熟練労働者の間でのものであり、この部分は急進派の影響がもっとも強かったのである<sup>53)</sup>。

長官は、生計費の上昇を理由とする賃金の一般的引き上げについては拒絶したが、他の階層の鉄道労働者との一層の平準化を理由にして、すべての工場技能工に対し時間あたり4セントの引き上げを認め、さらに、連邦運営の期間中有効な労働条件に関する協定を結ぶことを約束した。この調整の結果、鉄道工場における基準賃金は時間あたり68セントから72セントへと増加することになったが、この額は、要求提出時の船舶局造船所における労働者の基準賃金、時間あたり80セントを若干下回るものであった<sup>54)</sup>。

賃金の大幅引き上げを求める執拗な要求は、工場労働者にとどまらず、保線工、事務員、貨物取扱労働者 (freight handlers) などからも出されていた。長官は、賃金引き上げは拒否したが、他の職種との公平化を理由にして、8時間を超える超過勤務に対して5割増しの支払いを認め、労働条件について文書で協定化することを約束したのである<sup>55)</sup>。

列車および機関車乗務員も、一時保留にされていた超過勤務に対する5割増し支払いの取扱いとともに、賃金引き上げを強く要求していた。長官は、この場合も一般的賃金引き上げは拒否したが、低速度貨物サービス (slow freight service) に従事する列車および機関車乗務員の賃金が相対的に低い

---

52) *Ibid.*, pp. 172–174.

53) Cunningham, W. J., *op. cit.*, pp. 176–178.

54) Hines, W. D., *op. cit.*, p. 174.

55) *Ibid.*, pp. 174–175.

ことを理由にして、超過勤務に対する 5 割増しの支払いを認め、その結果、1919 年 12 月 15 日付けの一般命令第 27 号補足第 24 号および第 25 号によって、貨物列車サービス (road freight service) における超過勤務に対する 5 割増し支払いが確定したのである<sup>56)</sup>。

#### 4 「全国協定」

鉄道庁は、連邦管理の終了が間近に迫った 1919 年後半、賃金引き上げを抑える代わりに約束していた、連邦管理の残りの期間についての労働条件に関する協定を、工場技能工、保線工、事務員、貨物倉庫および駅勤務労働者、の組合との間で結んだ。この「全国協定 (National Agreement)」こそは、鉄道庁の労働政策の中でもっとも大きな批判を浴びたものであり、連邦管理終了後も激しい議論を巻き起こしたものである<sup>57)</sup>。

工場技能工との協定では、労働者および作業の区分、標準労働時間、超過勤務に対する 5 割増し支払い、昇進にあたっての先任権ルール、機械工に対する見習工数の比率の制限、等々が詳細に規定された。たとえば、作業区分によれば、機械工が機関車の片側で修理作業をしているとき、助手は、その反対側でピストン棒からねじを外すといった作業をすることは許されなかった。また、機械工が機関車の前面の修理を行なうとき、電気ヘッドライトの配線を外したりすることは、たとえそれが数分でできる作業であっても許されず、機械工と助手は、電気工が呼ばれて配線が外されるまで待っていなければならなかった。標準時間と超過勤務については、作業のあるなしにかかわらず、一定の地域ではすべての工場労働者が一斉に作業を開始する時間と終了する時間が定められ、定められた時間外、日曜、祝日については 5 割増しの手当が支払われ、そのうえ、日曜、祝日の作業に呼び出された労働者に

---

56) *Ibid.*, p. 175.

57) *Ibid.*, p. 175, および Cunningham, W. J., *op. cit.*, p. 185.



は、数時間しか要しなくても5割増しの日分の賃金が支払われた。前任権ルールについては、連邦管理以前から、多くの鉄道で認められていたが、労働者側に著しく有利なものに改められ、適用にあたって従来経営陣が有してきた労働者の長所や能力の評価について発言する権利は失われ、前任権が昇進に際しての事実上唯一の要素となった。そして、機械工(mechanics)に対する見習工数が制限されるとともに、見習工の見習期間の開始年齢が16才から21才の間に制限されたが、この規則は、技術学校(technical school)の終了者(21才を超える)を特別見習として幅広い経験を積ませ、下級管理職を選抜育成しようとする一部の鉄道の慣行を妨げるものであった。また、普通見習工(regular apprentices)の選抜にあたっては、その枠の80%までは従業員の子弟から優先的に選ぶことも規定していた。全国協定には、そのほかにも様々な、労働者に有利な規定があった<sup>58)</sup>。

全国協定で文書化された労働条件自体は、そのほとんどが1918年中に一般命令で認められていたものであるとはいえ、戦時下という特殊な条件のもとでの「命令」を、文書による「協定」とすることは、いわば、一時的な性格のものを恒常的なものとする意味があった。そして、これらの労働条件の多くは、連邦管理以前すでに一部の鉄道で実施されていたものであったが、それらは、機械工の供給の限られた南部や南西部の鉄道で獲得されたものであり、その意味で、全国協定は、国中のもっとも有利な条件を集大成したものといたったのである<sup>59)</sup>。

工場技能工以外の場合も、本文と基本的な原則は、ほぼ同様のものでは<sup>60)</sup>。

ところで、以上の全国協定に典型的に見られるように、連邦管理以前の鉄

---

58) Cunningham, W. J., *op. cit.*, pp. 186–192.

59) Hines, W. D., *op. cit.*, pp. 175–176, および Cunningham, W. J., *op. cit.*, p. 193.

60) Cunningham, W. J., *op. cit.*, p. 189.

道経営者とその従業員との関係は、大きく変化した。1916年の Adamson 法の成立まで、かなりの程度協調的であった関係は、すでに接收以前から解体されつつあったが、26 か月間の連邦管理期間中、事実上すべての賃金や労働条件が中央で決定され、連邦管理下で、連邦支配人としてそのまま鉄道運営にあたっていた鉄道経営者の従業員に対する統制力は著しく弱められたからである。こうした傾向は、賃金や労働条件に関するあらゆる種類の苦情が、直接の上司や連邦支配人を無視して直接ワシントンに持っていかれることによって倍加され、逆に、瑣末なことも調整できない地方の運営責任者の間では、中央に任せる傾向が生れた<sup>61)</sup>。

## 5 小括

以上のように、鉄道の連邦管理は、大戦前と比べて大きな変化を鉄道労働者にもたらした。なかでも、戦前それほど、あるいはほとんど組織化の進んでいなかった一般鉄道労働者層にもたらした変化は、組織化の急速な進展という点でも、勝ち取った成果という点でも、劇的なものであった。第4表は、Hines 長官によって示された、連邦管理中の賃金引き上げ等による年間営業経費増加額の推計である。これによれば、1918年と1919年に実施された鉄道労働者の賃金の一般的引き上げ等によって、少なくとも年額で約10億ドルの営業経費が増大した。そして、それとともに1級鉄道の営業収入100あたりの人件費の割合も、1916年の40.8から、1917年43.3、1918年53.6、1919年55.3へと急速に増大したのである。こうした鉄道業における連邦管理中の賃金引き上げが、平均引き上げ率で見るとかぎり他の産業と比較して高くはなかったにもかかわらず、人々の注意を引きつけたのは、引き上げのもたらす影響の大きさであった。つまり、問題は、賃金引き上げや労働諸条件の改善による営業経費の増大が、アメリカの諸産業の蓄積にとって基本的な運輸

---

61) *Ibid.*, pp. 194–196.

第4表 連邦管理下の賃金引き上げ命令等による年間営業経費の推定増加額  
(1,000ドル)

命 令 等	対 象 従 業 員	実 施 日	年間営業経費の推定増加額
一般命令第27号 (大部分は、Lane 委員会の勧告)	月額 250 ドル未満の全従業員	1918年 1 月 1 日	360,000
補足第 4 号	工場従業員	"	209,000
" 第 7 号, 8 号	保線工, 事務員	1918年 9 月 1 日	190,000
" 第 13 号	小規模駅駅長, 電信士	1918年 10 月 1 日	25,000
" 第 14 号, 17 号, 18 号	巡視員 (policemen), 食堂車および寝台車従業員	1919年 1 月 1 日	8,000
" 第 15 号, 16 号	機関車および列車乗務員	"	60,000
賃金調整による引上げ	工場従業員	1919年 5 月 1 日	50,000
5割増超過勤務手当	貨物列車の機関車および列車乗務員	1919年 12 月 1 日	38,000
5割増超過勤務手当およびその他の賃金調整	保線工	1919年 12 月 16 日	} 25,000
	事務員	1920年 1 月 1 日	
合 計			965,000

(出所) Hines, W. D., *op. cit.*, p. 180, および Cunningham, W. J. *op. cit.*, p. 182 より作成。

サービスの価格である鉄道運賃の値上げに結果として結び付くことになるからであり、また、これらの賃金引き上げ・労働諸条件の改善が、列車運転・乗務サービスに従事するいわば鉄道業に特有の労働者層に限られず、それ以外の一般鉄道労働者層を含み、全国的に分布する、様々な職種の 200 万人に上る鉄道労働者全体にかかわるものであり、したがって、鉄道業以外の広範な労働者の賃金・労働諸条件に影響を与えかねなかったからである<sup>62)</sup>。

62) *Ibid.*, pp. 181-183 参照。

### III. 1920 年運輸法の成立と鉄道労働委員会による 1920 年の賃金引き上げ

すでに見てきたように、労働問題の展開という点では、1919 年はむしろ 1918 年以上に困難な年であった。それゆえ、1920 年運輸法の成立による民営移管までの間、全国的に展開されたアメリカ鉄道業の再建をめぐる議論の中で、鉄道労働問題は、事態の緊急性と解決の困難さという点では運賃問題以上に問題となったのである。実際、鉄道の民間への返還にあたって、鉄道が鉄道庁から引き継いだもっとも困難な問題は労働に関するものであった。

鉄道の効率的運営のためには、地方的レベルの規律 (local discipline) が速やかに回復されなければならなかったが、労働者の士気は一般に低下していた。今や、以前は全く存在もしていなかった多くの組合の組合員も含めて、圧倒的多数の労働者が労働組合員であった。これらの労働組合は、組合員数の増大に加えて、連邦管理の終了とともに直ちに打切りとはならなかった全国的な協定を有することによって著しく強化されていた。そして、大戦後の生活費の高騰による賃金引き上げ要求は未解決のままであった<sup>63)</sup>。

こうした状況を反映して、大戦後の鉄道業のあり方をめぐって提出された多くのプランの中で、四大友愛組合によって採択され、国有化を規定していたいわゆる「プラムプラン (Plumb Plan)」を除けば、内容的にもっとも異なっていたのは、鉄道労働者の賃金と労働条件に関する問題についてであった<sup>64)</sup>。そこで、これらのプランを具体化した法案の審議にあたって、どのよう

---

63) Dixon, F. H., *op. cit.*, p. 310.

64) Jones, H. E., *op. cit.*, pp. 61–62, および MacVeagh, R., *op. cit.*, pp. 8–9. プラムプランにもとづいて下院に提出された Sims 法案については, MacVeagh, R., *ibid.*, pp. 529–539 参照。なお, プラムプランは, 鉄道労働組合以外の支持をほとんど得ることができなかった。Sharfman, I. L., *op. cit.*, p. 379.

な点が問題となったかについて簡単に見てみよう。

上院の法案 (Cummins bill) の特徴は、争議にあたって列車の運行を妨げること違法とする「ストライキ禁止 (anti-strike)」規定と強制的仲裁とにあったが、これらの提案は、いずれも労働者側の反対によって実現されなかった。とくに、ストライキ禁止規定には、鉄道労働組合だけではなく、ゴンパースによって代表される AFL も反対をした。それは、この立法化が、労働者に無意識の隷属状態を課するだけではなく、戦争のために召集され、愛国的に献身し、目的達成のための極端な手段の行使を禁じられてより低い賃金に甘んじてきた労働者たちが、民営のもとでは自由に行使できると考えていた手段に訴えることを不可能とするものであったからである。法案のこの部分は、上院を通過したが、両院協議会で除かれ、これに代わる、賃金裁定後 60 日間はストライキを違法とする代替案も同数で否決された<sup>65)</sup>。

下院の法案 (Esch bill) では、労働者側に立つ議員たちが、公益代表を含まない労使同数の委員から構成される、実質的に戦時中と同じ調整機関を入れることに成功した。その目標は、労使双方の代表による全国的規模の交渉を伴う労働者の完全な組織化であり、鉄道業におけるクローズドショップの方向を目指すものであった。中立代表の排除は、すでに述べたような過去の仲裁の経験によるものであった。そして、同法案は、賃金、労働時間、雇用条件等に関する鉄道庁のすべての命令と決定を追認する規定を含んでいた<sup>66)</sup>。

1920年2月28日に成立した1920年運輸法の労働に関する条項は、これらの二つの提案のぶつかり合いの中から、たとえば、強制的仲裁の代わりに強制権限なしの仲裁が規定され、労使同数の委員会という下院法案の代わりに、任意の調整委員会 (voluntary adjustment boards) が規定されるなど、両者

---

65) Dixon, F. H., *op. cit.*, pp. 310–311.

66) *Ibid.*, pp. 311–312.

の折衷的な性格を持つものとして出来上がったのである<sup>67)</sup>。

鉄道会社とその従業員および下級管理職との紛争 (Dispute between carriers and their employees and subordinate officials) と題された労働に関する条項は、まず、用語の定義を行なったうえで、どんな種類の紛争であれ、そこからもたらされる運営の中断を避けるためにあらゆる可能な手段を講じることが、すべての鉄道会社および鉄道従業員の義務であるという趣旨の宣言 (announcement) で始まり、すべての紛争はできるかぎり当事者同士の協議によって解決されるべきであり、そうでない場合に限って、鉄道会社、鉄道会社グループ、全鉄道会社、のいずれかと、これに対応する従業員、労働組合、労働組合グループ、との間の合意によって鉄道労働調整委員会 (Railroad Boards of Labor Adjustment) が作りうるとされた。同委員会の権限の範囲は、賃金を除く、苦情、規則(rules)、労働条件であり、そして、この委員会の上位機関として、全国的な権限を持った鉄道労働委員会 (Railroad Labor Board) が創設されたのである<sup>68)</sup>。

鉄道労働委員会は、従業員が提出する 6 名の候補者の中から大統領によって指名された 3 名の労働側代表、同様に指名された 3 名の会社側代表、および直接大統領によって指名された 3 名の公益代表、の計 9 名のメンバーから構成され、その主要な機能は、賃金および労働条件の決定と、上に述べた苦情等に関する紛争について調整委員会等で調整できないものを取り上げて決定することであった。賃金、労働条件等の決定にあたっては、これらが正当かつ合理的 (just and reasonable) なものでなければならないとし、その基準として、①他産業における同種の作業に支払われている賃金率、②賃金と生計費との関係、③勤務の危険性 (hazards of employment)、④必要とされる訓練と熟練、⑤責任の程度、⑥雇用の性格と規則性 (regularity)、⑦賃金引

---

67) *Ibid.*, p. 312.

68) MacVeagh, R., *op. cit.*, pp. 148–149, および Dixon, F. H., *op. cit.*, pp. 312–313.

き上げあるいは取り扱い (treatment) の不公平、従前の命令および調整の結果、が考慮すべきものとされた。同委員会の決定には、過半数の賛成が必要とされ、とくに賃金紛争の場合には、そのうち少なくとも1名の公益代表の賛成が必要とされた。しかし、同委員会の決定は、大統領およびICCへの伝達と委員会の決定する他の方法によって公表されるだけで強制力は持たず、結局、最終的な判断は世論に委ねられた<sup>69)</sup>。そして、運輸法において、今や鉄道運賃について「サービスのコスト (cost of service)」原則が採用され、賃金と運賃との密接な関係が生じたにもかかわらず、鉄道労働委員会とICCとの関係について同法では何の規定も行なわれなかった<sup>70)</sup>。

運輸法の成立直後、大統領の勧めによって、鉄道会社代表と従業員組織代表による協議が開始され、4月1日まで続いたが、全く成果を上げることは出来なかった。事態は再び緊迫した。大統領は、連邦管理終了直前の1920年2月のストライキの危機に際して、労働者たちの要求を速やかに検討するために、新たな法律に規定された労働委員会の組織化を早急に進めるという約束をして、ストライキを回避していたにもかかわらず、鉄道労働委員会メンバーの指名がなかなか進まず、成立したのはようやく4月15日のことであったからである。そうした中で、4月には、一連の「非公認」ストライキが発生した。これらのストライキは、主として転轍手と操車場係によるものであり、直接的には大規模なターミナルのみが影響を受けたが、輸送の渋滞は次第に全国に広がり、鉄道輸送全体が脅かされるに至った。ストライキは、組合指導部の認めない「非公認」のものであったとはいえ、その雰囲気はすでに一年以上にわたって賃金引き上げの引き延ばしを我慢してきた鉄道労働者全体に通じるものであった。かかる状況こそが、鉄道労働委員会の組織化を

---

69) Dixon, F. H., *op. cit.*, pp. 313–314, および Cunningham, W. J., *op. cit.*, pp. 232–233.

70) Cunningham, W. J., *op. cit.*, p. 234.

急がせ、委員会の成立とともに、直ちに賃金問題に取り組みさせることになったのである<sup>71)</sup>。

1920年7月20日、鉄道庁の賃金を平均22%上回る賃金引き上げが5月1日にさかのぼって認められた。鉄道労働者の要求の合計額は、公式の推計で約8億ドルとされていたが、認められた賃金引き上げの合計額は、労働委員会の推計によれば年額約6億ドルに上るとされた。委員会の決定に当たっては、法律で規定された条件がすべて考慮された。危険、熟練、責任、という要素については労使ともにこれを認めた。他産業と比較しての鉄道雇用の安定性も確認された。生計費については、地域的な格差があるので正確な適用は困難であるが、すでに標準化が大きく進んでいてこれを崩すことは不都合であるとして、一般的引き上げの主要な理由として認められた。また、鉄道業における賃金が、一般的に他産業の同種の作業よりもかなり低いこと、生計費の上昇が実質賃金を戦前水準以下にしていること、が確認された。従来の調整との不公平という点については、時間の不足を理由に十分には検討されなかった<sup>72)</sup>。

新たな運賃を検討中であったICCは、この決定による影響を考慮して、鉄道に対して修正した見積りを提出させた<sup>73)</sup>。

こうして、1920年運輸法による鉄道労働委員会の創設とそのもとの賃金引き上げの決定は、すでに指摘したようないくつかの限界を持ちながらも、鉄道業における労資関係に新たな時代を画することになったのである。

---

71) Dixon, F. H., *op. cit.*, p. 314, Sharfman, I. L., *op. cit.*, p. 438, および Cunningham, W. J. *op. cit.*, pp. 241–242.

72) Sharfman, I. L., *op. cit.*, p. 439, および Dixon, F. H., *op. cit.*, pp. 314–315.

73) Cunningham, W. J., *op. cit.*, p. 240.



## むすびにかえて

以上、1890年代末から1920年の運輸法の成立と鉄道労働委員会による賃金引き上げの実施まで、アメリカ鉄道業における労働問題の展開を具体的にみてきた。

最後に、この時期、鉄道労働問題がどのような特徴を持って展開し、それはアメリカ鉄道業の蓄積にとっていかなる意義を有したのかをまとめて、本稿のむすびにかえたい。

アメリカ鉄道業における労働問題は、すでに19世紀末には、1877年の鉄道ストライキや1894年の鉄道ストライキ（プルマン・ストライキ）に見られるように<sup>74)</sup>、鉄道業のみならず国内産業全体へ及ぼす影響の大きさによって大きな問題となってきたが、これらの争議は、その規模や影響の大きさにもかかわらず、争議を支えた労働組合の組織が未成熟だったこともあって、運動自体は短命なものに終り、したがって、労働問題は鉄道問題の中で、かならずしも主要な問題ではなかった。これに対して、20世紀に入ると、労働問題への対応は、鉄道経営にとって主要な問題の一つとなる。それは、この時期以降、四大鉄道友愛組合の共同行動が発展し、賃金、労働条件等の改善が進み、しかも、これが1906年以降の鉄道運賃の抑制傾向の中で行なわれることによって、営業経費の中に占める賃金コストの比重が次第に増大し、鉄道資本の蓄積を阻害する主要な要因となってきたからである。

そして、四大鉄道友愛組合の共同行動の発展は、1916年のAdamson 8時

---

74) 1877年と1894年の鉄道ストライキについての我が国における研究としては、小澤治郎「1877年のアメリカ鉄道ストライキ（I），（II）」『岐阜経済大学論集』第6巻第2号，1972年12月，第7巻第1号，1973年6月，および，同「プルマン・ストライキ——1894年のアメリカ鉄道ストライキ——（1），（2）」『岐阜経済大学論集』第19巻第1号，1985年1月，第19巻第4号，1985年10月，がある。

間法をめぐる闘争で、一つの頂点を迎える。ヨーロッパにおける第一次大戦の勃発は、1916年になると鉄道業に未曾有の活況をもたらす一方で、移民の流入を著しく減少させ、しかも、生活費の高騰をもたらしていた。こうした状況のもとで、この年、四大友愛組合の全国的規模での共同行動がはじめて実現し、9月のLabor Dayのストライキ指令によって、議会と大統領に圧力をかけ、当時としては労働時間の制限というよりも、むしろ超過勤務手当という形での実質的な賃上げを主要な目的としたAdamson 8時間法を成立させることに成功したのである。その後の、同法の合憲性をめぐる争いでも、友愛組合側は、第一次大戦参戦直前という事態の中で、再びストライキ指令を発して圧力をかけ、鉄道会社から譲歩を勝ち取るとともに合憲性を認めさせたのである。

Adamson法の成立が、1890年代末からの鉄道労働運動の発展の第一段階の頂点であるとするれば、戦時下の鉄道労働運動の発展は、いわばその第2段階をなすものである。そして、Adamson法の成立が、第一次大戦のもたらした特殊な状況のもとで実現されたものだとはいえ、いわば従来の運動の延長線上で行なわれたのに対して、戦時下の労働問題の展開は、鉄道労働問題に全く新たな局面を開くことになった。すなわち、参戦前の鉄道労働運動が、ほぼ、機関車および列車乗務サービスに従事する労働者に限定され、したがって、Adamson法の成立によって実現した全国的な賃金協定と統一的労働条件もこれらの労働者にのみ実施されていたのに対して、戦時下の生活費の高騰、戦時動員と軍需産業をはじめとする他産業への労働者の流出という条件のもとで、運動が一般鉄道労働者層にまで広がり、しかも、連邦管理下で組合員であることを理由とする差別が禁じられたこともあって全職種にわたる組合の組織化が急速に進み、それによって、連邦管理以前には地域や鉄道によって大きな差のあった賃金・労働条件の全国的なレベルでの標準化が、賃金引き上げとともに一気に実現したからである。とくに、他産業との競争にもっとも強くさらされた工場労働者等による「全国協定」の獲得は、こうし

た戦時下の前進を象徴するものであった。そして、鉄道庁側が、多くの非難を浴びながらも、このように大きな譲歩をせざるをえなかったのは、戦時下における鉄道輸送の、したがってこれを支える鉄道労働者の役割の決定的重要性であり、また、組合運動の著しい前進だったのである。

戦後、鉄道の民間への返還にあたって成立した1920年運輸法の労働条項は、こうして連邦管理下で獲得された賃金をはじめとする労働条件、そして著しく前進した鉄道労働運動を前提とするものであった。同法では鉄道業における労働問題を扱う機関として鉄道労働委員会が創設され、また、賃金、労働条件の決定にあたっての「正当かつ合理的」という規定が盛り込まれた。かくして、運賃の場合とは違って強制的なものではなく、実質的にはその後の労資の力関係に委ねられるという限界を持ちながらも、今や、鉄道運賃だけでなく鉄道労働者の賃金、労働条件も鉄道規制の対象となったのである。

以上のような意味で、大戦期における鉄道労働運動の飛躍的前進と1920年運輸法の成立および鉄道労働委員会による賃金引き上げとは、1920年代の鉄道労資関係の出発点となるのであり、同時にその後の再編の枠組を与えることになったのである。

ところで、多数の職種にわたる200万人を超える労働者を擁し、全国的に分布し、その圧倒的多数が労働組合に組織された鉄道労働者をどのように再編するかということは、明らかに、鉄道業内部の問題にとどまるものではなく、1920年代以降のアメリカ資本主義全体の労資関係の再編にとって、重要な意義を持つものであった。この再編の過程とその特徴については、次稿で明らかにしたい。