

アメリカ鉄鋼業における賃金先導 : U.S. Steelによるパターン設定の団体交渉慣行の一研究

江口, 伝

<https://doi.org/10.15017/2920530>

出版情報 : 経済論究. 12, pp.1-22, 1963-01-24. 九州大学大学院経済学会
バージョン :
権利関係 :

アメリカ鉄鋼業における賃金先導

—U. S. Steel によるパターン設定の団体交渉慣行の一研究—

江 口 傳

目 次

1. 序
2. 鉄鋼業と労務政策
3. アメリカ鉄鋼労働組合の集権的發展
4. 賃金先導
5. むすび

1. 序

金融資本論の著者は、労働協約をめぐる労資関係を次の3つの段階に分けている。

- (1) 第1段階 個別工場主が個々の労働者に相対する。
- 第2段階 個別工場主が労働者の組織とたたかう。
- 第3段階 労働者組織に企業者組織が団結して対抗する。

現在アメリカの鉄鋼業での労働協約をめぐる団体交渉は、ヒルファディングの段階区分によれば、第3段階に達している。

周知のように、アメリカ鉄鋼業においては、鉄鋼生産力が少数の巨大会社に集中しているが、特に U.S. Steel は全国粗鋼生産力の $\frac{1}{10}$ を所有して指導的地位を占めている。他方アメリカ鉄鋼労働組合 United Steelworkers of America (以下アメリカ鉄鋼労組と略称する) はアメリカ鉄鋼労働者の90%以上を組織している。だから労働協約をめぐる団体交渉は、一般に U. S. Steel とアメリカ鉄鋼労組との間の討議で始まり、両者の間で基本交渉 (Key Bargain) を行ない、他の会社のグループは U. S. Steel と連絡をとりながら基本交渉のなりゆきを見守っている。そして U. S. Steel の設定した協約パターンに従っている。これは賃金決定の面で見ると、U. S. Steel による先導賃金 Wage Leadership として現われる。賃金先導とは一産業における指導的会社の決定

した賃金に大多数の企業の賃金決定が順応する慣行と定義される。

U. S. Steel の賃金先導の結果、鉄鋼会社間で賃金構造が類似してきている。

1956年の団体交渉以来、U. S. Steel を指導会社とする⁽²⁾ 12 会社の代表者によって構成される基礎鉄鋼業調整委員会 the basic steel coordinating committee をもうけてアメリカ鉄鋼労組と統一交渉をしているから、協約の統一性はより強化されるであろう。

アメリカ鉄鋼業における賃金先導は、価格先導と相俟ってアメリカ社会に及ぼす影響は深く大きく、久しく注目されて来た。かかる状況は再びヒルフェディングの言葉を使って表現すると次の如くなるであろう。企業者組織および労働者組織の発展は、賃金斗争にますます大きな一般的社会的および政治的意義⁽³⁾ を与える。そして大衆斗争は、鉄鋼業のような分業によって相互に依存しあう生産の致命的部分を襲う場合には社会的生産全体を停止をもって脅かすのである

本稿では賃金先導を可能にし且つ強化した諸要因と賃金先導の鉄鋼労働者や鉄鋼諸会社に及ぼす影響を考察したいと思う。

鉄鋼業は基礎産業であり約 1 ダース位の一貫鉄鋼会社が鉄鋼生産能力の決定的部分を所有し、その中における U. S. Steel の占める地位が大きいということが賃金先導を可能にし、産別組織たるアメリカ鉄鋼労組の出現と発展がそれを強化し精密化したのである。賃金先導により基礎的鉄鋼会社の諸職務の基本賃率は統一化されているが、鋼加工会社等の小企業の賃金はたえず指導的パターンから下方にずれている。基礎的鉄鋼会社の基本賃率は安定しているが、技術革新の進行と景気変動とにより雇用と稼得賃金 (Earning) とは不安定である。戦後、鉄鋼会社は賃金引き上げを口実にして鉄鋼価格を引き上げて来た。

だが最近、鉄鋼製品市場における国際的競争の激化により、鉄鋼価格の引き上げは困難になつている。

注 (1) Rudolf Hilferding, Das Finanzkapital, 1955 S.529, 岡崎次郎訳「金融資本論」下, 144頁参照

(2) 賃金構造 Wage structure とは諸々の賃金格差の複合的關係であるが、本稿では主として職種別賃金格差の關係を意味する。

(3) R. Hilferding, a. a. O., S.548, 岡崎訳「金融資本論」下168頁参照

2. 鉄鋼業と労務政策

(1) 生産力の集中の歴史と現状

今世紀初頭アメリカ鉄鋼業に於ては、競争が激化し、モルガンとカーネギーとの利害が鋭く対立していた。破滅的競争を避ける為に、モルガンとカーネギーとの間に協定が成立し、⁽¹⁾1901年にモルガン系の鉄鋼会社とカーネギー系の鉄鋼会社とが統一されて **United States Steel Corporation** が設立された。創立当時の生産能力をみると、高炉78基年産能力740万トン、製鋼工場149個、⁽²⁾鋼塊能力940万トン、精製鋼材770万トン、莫大な原料資源の他に鉄道1,000丁余、湖上船舶112隻を有していた。各種生産物の生産に占める U. S. Steel の割合は第1表の如くである。

その後 U. S. Steel の相対的地位の低下傾向がみられるけれども、独占的地位を強化する要因も同時に働いている。^(第2表参照)

第1表 鉄鋼生産に占める U.S. Steel の割合 (1901年)

生 産 物	それぞれの生産に占める比率(%)
鉄 鉍 石	4 3. 9 (61.6) 1)
コ ー ク ス	3 7. 4 2)
銑 鉄	4 2. 4 (60.0) 3)
レ 鋼	6 6. 3
形 ー ル	5 9. 9
厚 薄 鋼 板	6 2. 2
ブ リ キ 製 品	6 4. 6
ブ リ キ 板	7 3. 1
建 築 用 材	6 2. 2 4)
線 材	6 7. 7 5)
ワ イ ヤ ネ イ ル	6 8. 1
鍛 熔 接 鋼 管	5 7. 2
継 目 無 鋼 管	6 2. 8

(石崎昭彦, アメリカ金融資本の成立, 1962年238頁)

- 1) () 内はスペリオール湖地方の鉍石生産に占める比率
- 2) 1920年の比率
- 3) () 内は製鋼用銑鉄生産に占める比率
- 4) 及び5) は, 小島精一, 鉄鋼業論, 昭和18年, 177頁より。

第2表 粗鋼 (Ingot) 能力の集中

(1880年~1957年間の幾つかの年における全国製鋼能力に占める比率)

	4 大会社	U.S. Steel	次に続く3大会社
1880	24.8		
1892	28.2		
1901	61.0	47.2	13.8
1908	62.8	50.9	11.9
1920	54.5	40.1	14.4
1930	67.2	40.5	26.7
1938	64.0	35.5	28.5
1953 1)	64.0	33.2	30.8
1957 (上半期)	58.3	29.7	28.6

Administered Price, Steel, Report of the Committee On the Judiciary, United States Senate. Made by Subcommittee on Antitrust and Monopoly.

1) The Iron Age, Jan. 6, 1955, p. 343 より算出

邦訳, 日本鉄鋼連盟調査局編, 「鉄鋼管理価格」100頁

第1に政府投資工場の U. S. Steel を先頭とする巨大鉄鋼会社への低価格での払い下げがある。ゼネバ工場の U. S. Steel への払い下げは西部での同社の地位を著しく高めた。(第3表参照)

(3)

第3表 一貫製鋼会社の相対的粗鋼生産能力

会 社	1940年	1945年
	1月1日	1月1日
United States Steel Corp.	34.1%	35.1%
Bethlehem Steel Co.	14.1	13.5
Republic Steel Corp.	9.6	10.2
Jones & Laughlin Steel Corp.	6.0	5.3
Youngstown Sheet and Tube Co.	4.3	4.2
National Steel Corp.	4.7	4.1
Inland Steel Co.	3.8	3.6
American Rolling Mill Co.	3.7	3.4
Wheeling Steel Corp.	2.4	2.1
Crucible Steel Co.	1.1	1.6
Colorado Fuel & Iron Corp.	1.4	1.3
Pittsburgh Steel Co.	1.3	1.1
Ford Motor Co.	1.2	1.0
International Harvester Co.	0.9	0.9
Kaiser		0.8
Sharon Steel	0.6	0.7
Alan Wood	0.9	0.6
Wickwire Spencer	0.2	0.2
他の会社.....	9.7	10.3

Harry L. Purdy, Martin L. Lindahl, William A. Carter,
Corporate Concentration and Public Policy, p. 527

第2に鉄鉱資源の U. S. Steel への集中化がある。U. S. Steel は、アメリカ最大の鉄鉱石の生産者であり、自社の所要量を上回る鉄鉱石を生産する。その競争会社 (Bethlehem, Republic, Armco, Inland 等の諸会社) は適当な鉄鉱資源をもたないから、U. S. Steel に必要量の一部を依存している。アメリカ内での優良な鉄鉱石資源の枯渇は U. S. Steel の独占的地位を高め、低品位のタコナイト鉄鉱石資源や海外鉄鉱石資源等の支配への移行の面に於ても、U. S. Steel は圧倒的地位を占めている。⁽⁴⁾

第3に U. S. Steel をはじめとする巨大鉄鋼会社の前向きの総合化がある。U. S. Steel 等は、鋼材の加工分野に進出している。U. S. Steel は、ドラム罐油井設備、組立家屋、橋梁等の製造に進出している。⁽⁵⁾ このような前向きの総合化により、少数巨大会社の勢力は鋼の加工分野に向って拡大し、その地位が強化されているのである。

第4にアメリカ鉄鋼労組の同一労働同一賃金の要求がある。この要求と大多数の工場での実現により、U. S. Steel 以外の会社の賃金格差を手段とする価格切り下げ競争を防止し U. S. Steel による価格先導と相俟って U. S. Steel の地位安定の一要因となっている。

第5に政府の課税政策による巨大会社の優遇がある。⁽⁶⁾

第6に重役兼任がある。⁽⁷⁾

現在、鉄鋼会社間の相対的地位は第4表のようにになっているが、U. S. Steel は全国製鋼能力の約 40% を占めて圧倒的地位を占めているばかりでなく、製鉄から圧延、鋼の加工迄行っている総合製鋼会社であり、鉄鉱石や石炭等の主要資源、輸送設備等を垂直的に支配し巨大な関連鉄鋼消費産業とも協力している。

(2) 鉄鋼会社の労務政策

U. S. Steel が設立された時、そこに雇用されている労働者は全国の鉄鋼労働者の半数以上を占めていたから、U. S. Steel の労務政策は、U. S. Steel の労働者に対して影響力をもっていただけでなく、鉄鋼会社間の労務政策に於ても伝統的に U. S. Steel が先導して来たので、その労務政策は間接的に全国鉄鋼労働者に影響を及ぼしてきた。⁽⁸⁾

この会社の2大労務政策は、ワグナー法の成立する迄、次の2つの政策を基本⁽⁹⁾にしていた。第1は、組合運動の拡大の阻止とその破壊であり、(主として

第4表 アメリカ8大会社の製鋼能力の比率

社名	1955年		全米製鋼能力 に対する割合 (%)
	1月1日 (能力1,000トン)	現在	
U. S. Steel系	35,269		30.90
Bethlehem Steel系	17,328		15.18
Republic Steel系	9,310		8.16
Jones & Laughlin Steel	5,594		4.90
National Steel Corp. (Great Lakes, Weirton)	5,443		4.77
Youngstown Sheet & Tube Co.	5,008		4.39
Inland Steel Co.	4,536		3.97
Armco Steel Corp. (Sheffield Steel, Rustless Iron & Steel)	4,491		3.93
8社計	86,978		76.20
その他	27,173		23.80
全米製鋼能力	114,151		100.00

島村哲夫, 鉄鋼経済論, 昭和33年, 233頁より

人種間の差別を利用した) 第2は、厚生福利や諸種の手当等の温情主義 **Pater-
nalism** を通じての従業員の忠誠心の獲得であった。

U. S. Steel⁽¹⁰⁾ では成立当時から取締役は銀行関係者と営業担当役員 **operat-
ing officials** との2派に分れていた。営業担当役員 (ここでは営業派と呼ぶことにする) は労働者に対して敵対的非妥協的態度をとった。銀行関係者 (ここでは銀行派と呼ぶことにする) はその権威が絶大であった **J. P. Morgan** の支持をえて、労働組合運動には反対であったけれども(此の点では営業派と一致していた)、諸種の温情主義的手段を用いて労働者の忠誠をかちとろうとしていたが、結局此の派の政策が採用されて行ったのである。

第1次大戦の終り頃、労働運動のひろがりを阻止するため、⁽¹¹⁾ **Bethlehem** をはじめとして諸会社間に従業員代表制 **Employee Representation Plan** (**Company Union** 会社組合) が育成された。⁽¹²⁾

1929年恐慌以後、全国産業復興法やワグナー法が制定され、政治情勢が労働者の自主的労働組合の結成に有利になって来た。オープン・ショップの牙城であった U. S. Steel も製鋼労働者組織委員会と1937年3月に協約を結ぶに到った。その後、諸鉄鋼会社も U. S. Steel の先例に従った。U. S. Steel の鉄鋼労働者に対する政策の変更は主として製鋼労働者組織委員会⁽¹³⁾の勢力の増大、景気の回復によって労働者の協力が必要になったこと、政治状況の変化等の客観的条件の変化によるけれども、U. S. Steel 内部の事情も関係していた。

この会社が製鋼労働者組織委員会と協約を結んだ頃、会社の取締役会長は⁽¹⁴⁾ Myron Taylor で、彼は金融専門家であった。彼は初期の銀行派の見解に立っていたが、客観状況の変化によって、労働組合に反対しつつ温情主義を通じて労働者の忠誠をかちとろうとするよりも労働組合を認めた上で労働者の協力を獲得する方が客観的長期的にみて、U. S. Steel の地位を安定させ長期の利益を増大するのに都合がよいという展望をもつに到った。以後 U. S. Steel は、労働組合と平和的關係にあることによって労働者の協力を獲得し、その利潤を蓄積する方向をとるのである。⁽¹⁵⁾

戦後は U. S. Steel とアメリカ鉄鋼労組（鉄鋼労働者組織委員会は1942年にアメリカ鉄鋼労働組合と改称した）とが基本交渉を行ない、両者の間で成立した協約がパターンとなって他の鉄鋼会社の協約に波及して行くのが普通となっている。U. S. Steel の労務政策は鉄鋼産業全体のものであるといわれているように、基本交渉の過程では、U. S. Steel と他の鉄鋼会社との間に情報の交換と意見の調整が行われて来た。後にみるように U. S. Steel の先導と鉄鋼会社間の協調は、共同賃金研究計画 Cooperative Wage Study Program とその実施の過程で最も典型的な形で現われている。その結果、鉄鋼業全体を通じての生産・保全職及び事務職の賃金標準化が達成され、企業間賃金格差を武器としての価格切り下げによる競争を防止している。⁽¹⁶⁾

注 (1) Henry L. Purdy, Martin L. Lindahl, William A. Carter, Corporate Concentration and Public Policy, 1950, pp. 521—522

(2) Ibid., pp. 523—524参照

(3) ゼネバ工場は政府の資金2億200万ドルで建てられ、U. S. Steelに約4,700万

ドルで売却された。

Walter Adams, Horace A. Gray, *Monopoly in America*, 陸井三郎訳「アメリカの独占」177—184頁参照

(4) Walter Adams ed., *The Structure of American Industry*, 1954 邦訳「アメリカの産業構造」196—197頁

(5) 同邦訳書198頁

(6) アダムス前掲書。陸井三郎訳「アメリカの独占」122—145頁参照

(7) 「鉄鋼業における最大会社であるユー・エス・スチールは同業の他の11社と間接に重役交換を行い、これによつて鉄鋼業における生産の41%はその影響下にある。…ユー・エス・スチールは重役兼任を通じてアメリカの主要な鉄鋼会社と関係を取り結び、鉄鋼業界における同社の地位を強化している。神野璋一郎「アメリカ独占体の経済支配とその特徴」『経済評論』昭和34年11月号5頁

(8) Lester, *Economics of Labor*, 1949, p.844 United States Department of Labor, *Collective Bargaining in the Basic Steel Industry*, 1961. pp.68 86, 238.

(9) U.S. Department of Labor, *ibid.*, p.56 U.S. Steelの初期の労務政策については井上忠勝氏の研究がある。井上忠勝「ユー・エス・スチール会社の初期の労働政策」『国民経済学雑誌』昭和37年3月

(10) 第1の政策は成功したが第2の政策は失敗した。第2の政策を現在の厚生福利政策と比較して、初期の厚生福利政策と呼んでよからう。

(11) U.S. Department of Labor, *ibid.*, p.54 U.S. Steelの役員のうちでは財務委員会 (Finance Committee) が重要な政策を決定していた。

(12) U.S. Steelに従業員代表制が採用されたのは1933年頃である。U.S. Department of Labor, *ibid.*, p.231従業員代表制の消長について次の研究がある。神代和欣「アメリカにおける企業別組合の形成と崩壊」『季刊労働法』昭和33年3月, 27号。

(13) 小製鋼グループ (Bethlehem, Republic, Inland, Youngstown Sheet and Tube, National) は1942年迄に製鋼労働者組織委員会と協約を結ぶにいたつた。

(14) U.S. Department of Labor, *ibid.*, p.109

(15) *Ibid.*, pp.109, 232, 参照

(16) *Ibid.*, p.68 テイルラブは「組織された産業規模の団体交渉はU.S. Steelによる小製鋼への陰謀でなかつた。」と云つている。Robert Tilove, *Collective Bargaining in the Steel Industry*, 1948, p.29. なお、団体交渉における会社間の協調については、Jack Stieber, “Company Cooperation in Collective Bargaining in the Basic Steel Industry”, *Labor Law Journal*, 1960年7月 pp.614—619及び Jack Stieber, “Company Cooperation in Basic Steel Industry”, *Monthly Labor Review*. 1960年6月参照

3. アメリカ鉄鋼労働組合の集権的發展

19世紀の終り頃から、鉄鋼業の熟練労働者は合同鉄鋼鋸労働組合 **Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers of North³ America** に組織されていた。此の組合は鉄鋼労働者組織委員会が確立する迄続いたが、その間、度々のストライキに失敗し、みるべき成果をあげえなかつた。ワグナー法の制定後、アメリカ炭坑労働組合 **United Mine Workers of America** の財政的援助や労働運動者の派遣等の形での援助により、鉄鋼労働者組織委員会は、巧みに従業員代表制を利用して勢力を拡張した。⁽¹⁾ 1942年に鉄鋼労働者組織委員会は、アメリカ鉄鋼労組と改称したが、当時アメリカ鉄鋼労働者の大部分を組織していた。現在此の組合は、全国粗鋼生産力の92%を有する工場で協約をむすんでいる。加入資格はホワイトカラー労働者を含む全ての非監督職に与えられている。⁽²⁾

此の組合は、中央集権制をとり少数の組合本部役員に権限が集中しており、組合委員長⁽⁵⁾の地位は安定している。初代委員長であつたマレーの絶対の権威が組合の中央集権の一要因であつたけれど、組合の中央集権的統制は鉄鋼業におけるような巨大会社や会社間の協調⁽⁶⁾に対して交渉する場合不可避的であつた。全国的規模をもち、その影響力の大きい巨大鉄鋼会社と交渉する場合には、長期のかつ広い見透しをもつて指導する必要があるからである。此の集権制を支えているのが組合の財政である。1940年代の初めに組合費の天引きが認められ、現在組合規約により、加入費5ドルに組合費月5ドルときめられていて、組合費は鉄鋼労働者の月収の1%程度である。集められた全基金は国際組合本部事務局へ送られ、それから加入費の40%及び組合費の50%が支部(**local union**)へ戻される。地区組合の役員 **district directors** は組合本部から給料をもらつている。⁽⁷⁾ 1960年には、組合支部によつて所有されている現金と資産とを除いても、組合本部の所有している純資産は2600万ドルをこえていた。組合本部の豊富な財政力はその権威を高め、各支部への強力な統制を可能にしている。⁽⁸⁾ 1956年及び1959年の **U. S. Steel** を先導とする12の大鉄鋼会社の代表との団体交渉に際して、委員長、書記財務委員長、副委員長及び **Arthur Goldberg** の4人のトップ役員が出席している。支部組合は争議権も争議の妥結権ももたないが、協約の執行⁽⁹⁾

過程—仕事のわりあて、生産標準、奨励給、等—では自治が許されている。⁽¹⁰⁾

注 (1) U. S. Department of Labor, *ibid.*, p.73

(2) 此の組合は1919年のストライキの失敗後急速に衰えた。

(3) U.S. Department of Labor, *ibid.*, pp.78—79, P. Taft “The Structure and Government of Labor Union,” 1954, 大河内一男・川田寿訳「労働組合」384頁

(4) U. S. Department of Labor., *ibid.*, p.74

(5) 此の組合では、委員長、執行部、賃金政策委員会等に賃金政策決定権があつたが、特に委員長と執行部の意思決定権が大きかった。彼等は、地区組合の指導者から報告をきき、支部組合から種々の情報を受けとる。彼等は関連産業の動きとそれ等の産業での労働組合の戦術を観察している。彼等は経済状況特に鉄鋼業のそれを予測している。これ等の情報と展望とに基いて、本部役員とその助言者は、その年の賃金政策をたてる。その政策は、組合本部役員と地区組合指導者からなる国際組合委員会へ提議される。委員会はその計画を修正したり、ねり直しをさせたりする。その政策は次に地区組合の代表者から構成されるより大きな賃金政策委員会へ提議される。だがこのレベルでの承認は確実であつて、賃金政策委員会は意思決定機関としては、大きな役割を果たしていない。だがそのメンバーは会社との交渉の各段階で公式的にも非公式的にも相談をうけ、彼等の意見は尊重される。Lloyd G. Reynolds and Cynthia H. Taft., *The Evolution of Wage Structure*, 1956, p.43—44

(6) Robert Tilove, *Collective Bargaining in the Steel Industry*. 1948, p.32

(7) U. S. Department of Labor, *ibid.*, p.23

(8) *Ibid.*, p.24

(9) R. Tilove, *ibid.*, p.31

(10) U. S. Department of Labor. *ibid.*, p.123

4. 賃 金 先 導

アメリカ鉄鋼業において U. S. Steel の占める 比重の大きさから、U. S. Steel の伝統的な価格先導及び賃金先導が確立されてきた。他の鉄鋼諸会社は、原則として U. S. Steel の先導に追随して来た。セルツアーによれば、1913年⁽¹⁾から1932年迄の20年間の賃金変更⁽¹⁾に於て、U. S. Steel は14の一般賃金変更のうち11回のリードをとつてきた。この変更には、主要な製鋼会社や若干の小製造業者もその変更のタイミングと量に於て追随した。ピックパーク、ヤングスタン；シカゴ地区での単純労働賃率はかなりの一致を示している。1916年1月に U. S. Steel が10%の賃金引き上げを宣言した時、ニュー・ヨーク・タイ

ムズは次のような記事をのせている。「鉄鋼業界では独立諸会社はその会社に従うのを期待されている。数年間、その会社の標準は他の企業の大部分によって追随されて来た。」同社が1923年4月に賃金引上げを宣言した時、Youngstown Sheel and Tube の社長は云つた。「私は、U. S. Steel が此の声明をしたのをうれしく思う。賃金引き上げは我々の周囲で行なわれるであろう。我々は常に同社に従う。そしてこの時も我々は、そうするであろう。」

アメリカ鉄鋼労組出現以前におけるU. S. Steelの賃金先導については、チルラブ、ドーハーティ、チエパレン、レスターやレイノルツ等も言及している。例えばレイノルツは次の如く述べている。「会社側に於て、賃金政策は、しばしば U. S. Steel の先導に追随して来た、だがそれに関するフォーマルな協定はなくそして時には他の主要な会社が先導をとることもあつた。これはアメリカ鉄鋼労組が出現する以前でさえ慣習となつていた。組合出現の以前の時代において多くの場合、U. S. Steel によつて声明された賃金引き上げや引き下げは、他の多くの製造業者の類似の行為のための信号(the signal)であつた。けれども団体交渉は、行為の統一性が生ずる領域をひろげた。」19世紀後期から20世紀初期に於ては、「火と鍛冶の神の子孫」(Sons of Vulcan) や合同鉄鋼錫労働組合が製造業者達の委員会(a committee of manufacturers)と統一された賃率基準を設定した。だが此の段階での賃率の統一化はゆるやかなものであつた。

このような賃金先導による賃金の統一傾向は、要約すると、直接の当事者たる労資と総資本の立場に立つ政府との3者間の相互関係によつて、即ち次の三つの要因によつて可能となり必要となり強化されたのである。⁽⁷⁾

- (1) U. S. Steel の労働及び生産物市場での支配的地位
- (2) 政府の政策
- (3) 団体交渉

U. S. Steel の労働及び生産物市場での支配的地位

既述のように、U. S. Steel は支配的地位を占め、それに続く少数会社と共に市場を支配している。鉄鋼会社は高い固定費と景気変動に伴う操業度の変化等から由来する価格と賃金競争の危険を回避しなければならない必要に迫られている。鉄鋼会社の工場は特定の地域—ピッツバーク、ヤングスタウン、シカゴ

等の地域一に集中している。U. S. Steel はこれ等の地域で支配的地位をしめ、労働市場に支配的影響を及ぼしている。製鋼工場での熟練職、半熟練職の大部分は鉄鋼業独自のものであるから他の産業からの影響は少ない。この特質は大鉄鋼会社がその全ての工場に対して統一された政策を採用し、追随するのを促進している。

(9)

政府の政策

1933年の全国産業復興法の制定以来政府の諸政策は鉄鋼業での賃金の標準化を維持し、拡大するのを助長した。

全国産業復興法の規約は、単純労働に対して最低賃率を設定した。この規約は大部分経営者の作成したものであつて、鉄鋼業ではアメリカ鉄鋼協会(American Iron and Steel Institute 1909年設立)によつて管理され、主として競争を制限するのを目的としていた。1939年の最低賃金決定は、地域間賃金格差の排除を更に推進した。戦時中の小製鋼方式は更に標準賃金政策をすすめるものであつた。1944年の賃金標準化に関する戦時労働局の指導命令は後にみる如く鉄鋼業の賃金合理化計画の基礎をもたらした。つぎに戦後の鉄鋼争議に際して、大統領によつて任命された実情調査委員会の調査報告と勧告とは、賃金の標準化を促進した。

団体交渉

鉄鋼労働者の大多数を組織しているアメリカ鉄鋼労組の出現とその賃金政策は各職務に対する賃率の標準化の範囲を拡大し、U. S. Steel における賃金パターンが他の諸会社へ波及して行くプロセスを制度化した。戦後の賃金交渉は1949年の年金及び保険交渉を除いて殆ど全部がアメリカ鉄鋼労組と U. S. Steel との間で先づ基本交渉が行なわれ、そこで設定された賃金パターンが標準となつており、他の諸会社はそれに追随している(“Pattern setting” and “Pattern following”の關係)。基本交渉以前に結ばれた賃金協約中に、後に基本交渉によつて結ばれた協約がよりよい条件を獲得したならば、基本交渉の協約条件まで引上げることを要する、との条項を入れる会社がある。

(11)

鉄鋼業におけるパターン交渉は、1947年以後 C. W. S 方式による賃率設定により、賃率標準化傾向を技術的に補強し、賃金構造統一化の傾向を強化し精密

化した。

鉄鋼業での生産過程は大規模で複雑であり、いろいろな職務に対して支払われる賃率について集中的管理が行われていず下層管理者が賃率を決めていたので、各職務に対する賃率が工場内又は工場間に於て均衡がとれていなかった。この為に賃率に関する苦情が続出した。工場間賃金分散の範囲は、1945年に組合の生産技術及び賃率分析部によつて行われた大製鋼会社の27の工場の調査によつてよく記録されている。平炉部の第1助手 **first helper** の平均時間収入は或る工場の1.62ドルから別の工場の2.51ドルの高さ迄あつた。平炉の第3助手 **third helper** のそれは、89セントから1.49ドル迄あつた。厚板圧延工場でのロール工は、2.03ドルから3.85ドルであつた。このような職務内及び職務間の賃率の混乱を整理することは、製鋼労働者組織委員会の第1回大会以来論ぜられ、統一された賃金基準の必要が叫ばれていた。然し組合結成当時では、不均衡是正よりも賃金引上げの方が優先していた。だが後に組合の態度は次のような事情を反映して変つた。

第1に賃金不均衡の苦情が増大したこと、第2に組合が強力になつたこと、第3に経済政治状況が好転し、賃率切り下げが行なわれないという展望が出来たこと、第4に職務評価の技術を学びそれを組合に有利に利用出来るようになったこと、第5に賃率標準化に関する戦時労働局の指導命令が出て職務評価は不可避的となつたこと、第6にU. S. Steelを先導とする大多数の会社が、「共同賃金研究」 **Cooperative Wage Study** と呼ばれるグループで職務評価の方式を研究し、鉄鋼業に適合した **C. W. S** 方式をまとめ、**C. W. S** 方式が大部分の会社によつて採用され、此の方式が熟練労働者にも安定感を与えたこと。

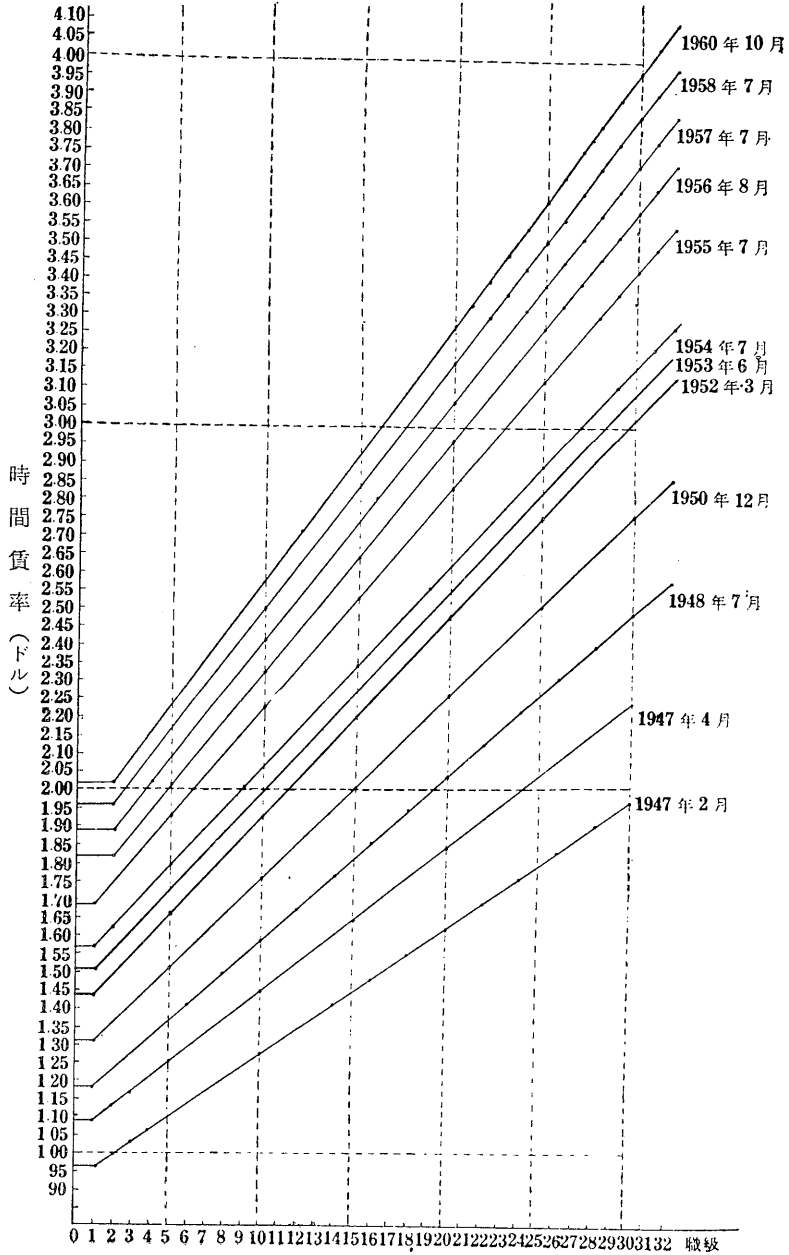
職務評価は、工場内若しくは企業内の職務間の賃率を一定の秩序のもとにおく経営技術であつて、与えられた賃金水準のもとで諸職務間の賃率を確定するものである。だが鉄鋼業でのように1産業の大多数の労働者を組織している産別組合があり、かつパターン設定者である **U. S. Steel** の先導のもとに鉄鋼労働者の約90%を雇用している51の会社が同一の職務評価方式（各社とも共通の評価要素、ウエイトで点数法をとつている）を採用し、しかも同一労働同一賃金の原則を推進して行けば当然1産業全体にわたつて職務別の標準基本賃率が

実現するであろう。この賃率は職務の賃率で、いわば職務の時間価格であつて個々の労働者の収入とは一応独立のものである。個々の労働者の収入は如何なる職務につき、何時間働くかによつてきまるのである。労働力の配置と労働時間とは景気変動によつて変化するから、賃率の固定は即労働者の収入の安定とはならないのである。1947年の C. W. S 方式に基く基本賃率設定以来の基本賃率の変更は第 1 図の如くなつてゐる。

鉄鋼業における賃金標準化に対して、同じアメリカ鉄鋼労組に組織されていても、価格先導が行われず、競争の激しい鋼加工部面の工場においては、賃金引き上げが鉄鋼のパターンからずれている。鉄鋼労組も 1946 年頃は、U. S. Steel で獲得された賃金引き上げと同一額を鋼加工業者に要求し、労働者の 85% がそれと同一額を獲得したが、1948 年には、基本交渉の協定に一致したのは労働者の 50% となり、協定への一致の程度は減少している。基本交渉からの偏差 deviation は毎年みられるのである。セルツァーは、戦後 2 回にわたつて鋼加工業者のサンプルとしてシカゴ周辺の鋼加工業の賃金を調査している。戦後 15 年間の基本交渉での賃金、諸手当、年金、保険の変更と鋼加工業でのそれとの比較を行なつてゐるが、この地区を 2 つの小地区に分け、1 方は重工業地帯にある Indiana Harbor 小地区であり他方はシカゴの West Side 小地区で軽工業地帯にあり製鋼中心地からはなれてゐる。Indiana Harbor 小地区の賃金引き上げは、基本交渉と同じかそれに近かつた。その他の協約条項も基本交渉からずれてはいたが West Side 小地区よりは基本交渉に近かつた。West Side 小地区は賃金引き上げ及びその他の諸手当は基本交渉から大きくずれてゐた。この基本交渉と地方労働市場との関係は、製鋼中心地のピッツバークの鋼加工業の賃金パターンとゴム産業中心地のアクロンの賃金パターンとを見ることにより確かめられた。ピッツバークでの鋼加工業の賃金パターンは基本交渉に近く、アクロンでは、ゴム産業で決定された賃金パターンに近かつた。企業が大きい程、基本交渉に近いということも確かめられた。

この鋼加工業における賃金変更をみても、賃金決定は、労働組合の組織力だけでなく会社の財政力（支払能力）、生産物の種類と競争条件及び労働市場等によつて条件づけられてゐると云うことがわかつた。そして独占的的巨大鉄鋼会

第 1 図 生産及び保全職の職級別時間賃率の変化



社と、激しい競争にさらされている鋼加工業部面の諸会社との間に経済力上の差がひらくにつれ賃金格差が増大する傾向があることも指摘される。鉄鋼労組の賃金引き上げ要求を主とする経済的要求に対して鉄鋼独占体が譲歩したのも国際的に鉄鋼独占体の地位が優位であり、鉄鋼独占体の財政力が強固であつたからである。U. S. Steelとアメリカ鉄鋼労組による基本交渉によつて決定された賃金パターンが統一的に波及する範囲は、基礎鉄鋼業 (Basic Steel Industry) (製鉄、製鋼、圧延を主とする過程)に限られ、その範囲をこえると同一労組の交渉単位にあつても基本交渉からずれる傾向がある。C. W. S 計画による基本賃率の標準化が原則として基礎鉄鋼業を通じて可能となり、統一ある運営が出来、労働市場からの攪乱が少なかつたのは、一つには鉄鋼業での基本交渉 (Key Bargain) によつて達成された賃金が他の追随会社に受け入れられる程度の高さであり従つてその賃金パターンがただちに鉄鋼業全体に一般化出来たこと、賃金水準が一般水準にくらべてやや高かつたこと、鉄鋼業には鉄鋼業独自の職務が多く且つ会社間の生産過程が類似していること、資本の有機構成の高度化により戦後雇用量が增大しなかつたこと、前任権制により巨大企業が景気変動に応じて雇用量を半自動的に調節し (労働力の一種の後入れ先出し法) かつ個別企業で基本給に応じて支払われている能率給を通じて個別企業の個々の労働者の能率を賃金額に反映しうるようにしたこと、私的な産業予備軍をもつようになり、前任権制・経営年金制・有給休暇制等により労働者の個別企業へ従属性が高まり、労働移動が不利になつて来たこと等にある。他方では、会社間の協調により、コストの約40%を占める人件費 (時間労働者及びサラリー従業員を含む) を標準賃率によつて各社間平等化し、競争条件を平等化することは企業間の競争上不利ではなかつたからである。

最近日本では、八幡、富士、日本鋼管、住友金属等の大会社が賃金体系の一部に職務評価によつて決定された賃金を採用しているが、アメリカの賃金と簡単には比較出来ない。

賃金先導によつて決定される賃金をとりあげる限り、価格先導によつて決定される価格との関係をとらねばならないであろう。

(1) リヴァナツシュ等の見解

鉄鋼業における価格と賃金との関係については、論者間の意見がまちまちであるが、次のタイプに分けることが出来るであろう。

雇用費の騰貴よりも、トン当り鉄鋼価格の騰貴の方が高かつた。⁽¹⁸⁾
(第5表参照)

次のようなリースの見解もこのカテゴリーに入れて良からう。

労働組合は、賃金協約を一定期間固定することにより賃金の引きあげを一般物価の騰貴よりおくらす傾向があつた。他方、価格についても組合はその引きあげに反対し、その騰貴をおくらせた。(ただし此の見解は1951年に発表されたものである。) 実質賃金の騰貴より鋼材の価格の騰貴が早かつた。

(2) ウツドの見解

雇用費増加率がトン当り鉄鋼価格のそれより高くなつている。⁽¹⁹⁾

私は(1)の見解が正しいと思うが鉄鋼価格と賃金との関係は複雑であるので詳しい研究は別の機会に譲りたい。

第5表 トン当たり雇用費、トン当たり平均実現価格と（製鋼作業のみの）操業度

年	トン当たり 平均実現価格		雇 用 費				操業度 (%)
			全 従 業 員		賃 金 労 働 者		
	ド ル	指 数	ド ル	指 数	ド ル	指 数	
1940	58	100.0	21.81	100.0	17.78	100.0	82.1
1947	88	151.7	32.05	146.9	25.69	144.4	93.0
48	101	174.1	34.57	158.5	27.56	155.0	94.1
49	107	184.4	36.69	168.2	28.09	157.9	81.1
50	114	196.5	35.98	164.9	28.44	159.9	96.9
51	125	215.5	40.21	184.3	31.93	179.5	100.0
52	129	222.4	45.48	208.5	34.78	195.6	85.8
53	135	232.7	46.14	211.5	35.87	201.7	94.9
54	139	239.6	51.06	234.1	37.71	212.0	71.0
55	142	244.8	47.13	216.0	35.93	202.0	93.0
56	155	267.2	50.92	233.4	38.36	215.7	89.9
57	165	284.4	56.17	257.5	41.80	235.0	84.5
58	173	298.2	64.92	297.6	46.68	262.5	60.6
59	178	306.8	58.93	270.1	43.64	245.4	63.0

U. S. Department of Labor., collective Bargaining in the Basic Steel Industry. p.162. より, (B. L. S. 鉄鋼価格指数は除く。注略)

注 (1) George Seltzer, "Pattern Bargaining and United Steelworkers", The Journal of Political Economy. August. 1951. p.322

(2) R. Tilove, *ibid.*, p.7

(3) C. R. Daugherty et al, Economics of the Iron and Steel Industry, 1937. p.146, 742.

(4) Neil W. Chamberlain, Labor, 1958. p.116

(5) Lester, *ibid.*, p.841

(6) Reynold and Taft, *ibid.*, p.44 チェムバレンも同様の意見をのべている。
N. W. Chamberlain, *ibid.*; pp.166—167

(7) G. Seltzer, *ibid.*, pp.322—325 参照 政府の政策は総資本の論理を反映するものであり、鉄鋼業においては政府の政策はアメリカ鉄鋼協会の政策であつた。

(8) 最近における雇用労働者の会社別所属数は第6表のようになっている。

(9) R. Tilove., *ibid.*; p.31

(10) 1944年11月に戦時労働局は、職務分類と賃率不均衡是正計画について次のような指導命令を發した。

1. 職務の内容を簡明明瞭に記述すること
2. 職務を適当な関係の中に位置づけること

第6表 会社別平均従業員数

会 社	1958	全従業員 1957
U. S. Steel	223,490	271,037
Bethlehem	140,474	164,859
Republic	51,622	65,110
Jones & Laughlin	38,754	43,948
National	23,513	27,444
Youngstown S. and T.	25,349	30,287
Inland	28,211	29,227
Armco	37,753	39,770
Kaiser	9,972	11,212
Colorad Fuel and Iron	19,001	22,512
Wheeling	11,320	13,253
Mclouth	4,114	3,578
Sharon	6,362	8,087
Pittsburgh	8,259	9,689
Detroit	3,113	3,858
Granite city	4,912	4,943
Crucible	12,390	15,453
Acme	6,657	6,387
Lukens	4,947	5,650
Allegheny Ludlum	12,188	13,002
Barium	2,496	4,250
Northwestern S. and W.	2,399	2,937
Lone Star Steel	4,026	4,271
Alan Wood	3,695	3,684
Copper weld	5,295	5,294
Laclede	3,433	3,510
Universal-cyclops	4,763	5,514
合 計	698,508	818,766

(United Steelworkers of America, "Fact" 1959 Wage Policy より)

3. 実質的に等しい内容をもっている職務を分類して職務の分類を最少限度に必要な数に減らすこと
4. 同一産業の同様な工場における賃金を考慮に入れたうえで職務分類に応じた賃金

率を決定すること。J. Stieber, *The Steel Industry Wage Structure*, 1959. p. 14参照

(III) ヒルファディングは大独占体が労働組合に対してわりあい譲歩しやすいことについて次の如くのべているが、労働組合が U. S. Steel に交渉を集中するのも同様の理由からである。「世男市場における独占的地位が……一方では強い労働組合の形成を容易にしたのであり、他方では企業者たちが譲歩するのを容易にしたのである。なぜならば比較の高い賃金を消費者に転嫁することが独占的地位によつて可能だからである。R. Hilferding, a. a. o., S. 530「金融資本論」岡崎訳(下)145頁。消費者への高価格での転嫁については、N. W. Chamberlain, *ibid.*, p.174, L. G. Reynold. *LaborEconomics and Labor Relations*. 1957. p.613 Albert. Rees, “Wage-priceRelations in the Basic Stee Industry”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. VI. January, 1953. 鉄鋼会社は新しい賃金引上げと同時に鉄鋼価格をひきあげて、鉄鋼価格の騰貴は労務費の騰貴のためであると弁解して価格騰貴に対する非難を労働組合に転嫁している。これについては、U. S. Department of Labor, *ibid.* p.104参照

第7表 職務対職務時間賃率

不 熟 練 労 働	U. S. スチール	2.13※
	ゼネラル モーターズ	2.24
	ベスレヘム 造船	2.13
	アナコンダ 製銅	2.096
	肉缶詰 (大部分アーマー・スウィフト工場)	2.08
	シンクレヤ 石油精製	2.22~2.47
	コモンウェルス・エチソン	2.00
	パンフィク・ガス電気	2.12
保 全 機 械 工	U. S. スチール	3.06※
	ロツキード	2.80~3.07
	シンクレヤ 石油精製	2.76~3.17
	製造業賃率~主要冶金工業地帯 1958~1959(市平均)	2.78~3.07
器 具 製 造 工	U. S. スチール	3.202※
	自動車	3.267
	ロツキード	2.88~3.15
	製造業賃率~主要冶金工業地帯 1958~1959(市平均)	2.95~3.17

United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Monthly Labor Review*. 1959年9月 p.1095

※これ等の賃率は奨励給手当は含まない。生活費手当は含まれる。

- (12) The Steel Industry Board., Report. to the president of the United States on the Labor Dispute in the Basic Steel Industry. 邦訳日本鉄鋼連盟, 1949年アメリカ鉄鋼労働調査委員会報告書, 24—25頁
- (13) J. Stieber, Steel Industry Wage Structure, 1959. p.32 参照 拙稿「アメリカ鉄鋼業の賃金構造」『産業経済研究』昭和36年11月, 11—13頁参照
- (14) J. Stieber, *ibid.*, pp.275, 278—9. Reynold and Taft, *ibid.*, p.53. 参照
- (15) G. Seltzer. “Pattern Bargaining and United Steelworkers” The Journal of Political Economy, August, 1951. G. Seltzer, “The United Steelworkers and Union wide Bargaining”, Monthly Labor Review. Feb. 1961. 参照
- (16) 現在鉄鋼賃金と他の産業の賃金とを比較すると第7表のようになっている。
- (17) U. S. Department of Labor, *ibid.*, p.162
- (18) Albert Rees, “Postwar Wage Determination in the Basic Steel Industry”, American Economic Review. vol XLI, June, 1951 pp.389~404 参照
- (19) Harlestone R Wood, “The Measurement of Employment cost and Prices in the Steel Industry”, The Review of Economics and Statistics, November, 1959 pp.412~418 参照

4. む す び

我々は本稿に於て鉄鋼業における先導会社たる U. S. Steel とアメリカ鉄鋼労組との基本交渉で決定された賃金パターンが鉄鋼業全体にわたつて波及して行くことを解明した。この波及の広さと正確さとは、主としてアメリカ鉄鋼業の豊かな財政力とアメリカ鉄鋼労組の組織力にあることがわかつた。そして工場内、工場間の賃率不公平は正による基本賃率の標準化のみでなく、諸々の諸手当も標準化されて行く傾向があることも指摘出来る。かかる傾向は、第一に鉄鋼製品の需要に対して生産能力が過剰であり、(第5表参照)少数の大会社間で生産量や価格を調整する必要があり、第二に中央集権化されたアメリカ鉄鋼労組による賃金引き上げ及び同一労働同一賃金の要求等により強化され深化されている。旧福利厚生施設は労働時間、賃金等の基本的労働条件を劣悪にしたままで行われたが、最近においては福利厚生は、基本的労働条件を或る程度高めた上で行われている。その結果アメリカ鉄鋼労働者の賃金水準は他の産業の水準とくらべて上位にある。だがアメリカ鉄鋼業の独占的地位が下向して行けば労資共にむずかしい問題に直面するであろう。賃金と鉄鋼価格の関係、景

気変動と先任権制との関係，奨励給の設定の方法（基本給は奨励給職においては時間当り最低保証賃率である）の問題，諸手当の支払方法とその意義等の問題については別の機会に解明したい。