

大恐慌・ニューディール期における AT&T と労使関係(1)

宮崎 信二

- 1 はじめに
- 2 大恐慌期の AT&T と労使関係 (1929 年～1933 年)
 - (1) 大恐慌直前の AT&T
 - (2) 大恐慌の AT&T への影響
 - (3) 大恐慌下における AT&T の労使関係…… (以上, 本号)
- 3 ニューディール期の AT&T と労使関係…… (以下, 次号)
- 4 おわりに

1 はじめに

1929年10月、ニューヨーク証券取引所における株価の大暴落に端を発した大恐慌とそれに続く1933年に就任したローズベルト大統領によるニューディール政策は、アメリカ電話電信会社 (American Telephone & Telegraph Co.: AT&T) の経営構造とその労使関係に大きな影響を与えた。

ローズベルト政権のニューディール期に制定された1934年の通信法 (Communications Act of 1934) と同法によって設置された連邦通信委員会 (Federal Communications Commission: FCC) は、AT&Tを中心に電話・電信・ラジオ放送を含む通信事業への本格的な企業規制の確立を意味し、1996年の改正(1996年電気通信法)までの戦後におけるアメリカ通信事業規制の法的・制度的な枠組みをなした。この1934年の通信法に基づく連邦通信委員会による通信事業への規制は、1935年の連邦電力法による電力、1938年の天然ガス法による天然ガス、1935年の道路輸送法による道路運輸、1938年の民間航空法による民間航空等にもみられる連邦政府による公益事業への介入の一環に位置するだけな

く、1933年のグラス・スティーガル法、1935年銀行法による銀行業、1934年の証券取引法と証券取引委員会 (Securities and Exchange Commission: SEC) による証券業への規制など政府・規制機関による産業全般への規制の本格化として「企業と公共政策のアメリカ型」の「企業共和国」の確立として位置付くものである⁽¹⁾。

他方、1933年6月の全国産業復興法 (National Industrial Recovery Act: NIRA) および1935年7月の全国労働関係法 (National Labor Relations Act), いわゆるワグナー法 (Wagner Act) は、AT&Tの従業員代表制=「会社組合」の独立労働組合への「変容」さらに1939年6月の全国組合であるNFTW (National Federation of Telephone Workers) 設立への契機をなし、後にNFTWは1947年のCWA (Communications Workers of America) へと発展する。ここに電話産業においても戦後のアメリカ的労使関係 (あるいは「ニューディール型労使関係」, 「伝統的労使関係」)⁽²⁾ が形成されるのである。この意味で、1929年大恐慌とその後のニューディール期は、戦後のAT&Tの経営体制および労使関係の基本的な枠組を提供する契機をなすものである。

本稿は、1929年大恐慌およびそれに続くローズベルト政権下におけるニューディール期の企業規制政策や労働政策が、AT&Tの経営体制と労使関係に与えた影響を明らかにすることにある。まず、1929年大恐慌が、AT&Tにいかなる影響を与えたかについて見ることにする。1929年大恐慌は1920年代の安定した利潤と成長を享受していたAT&Tにも「経営の危機」を感じさせるまでとなったが、AT&Tでは「パターナリスティック (paternalistic)」な労務政策、すなわち多様な福利厚生と従業員代表制を軸とした「ウェルフェア・キャピタリズム (Welfare Capitalism)」が相対的に影響を受けないで存続し、深刻な労働問題も起きず大恐慌の下でも生き残ったのであった。

2 大恐慌期のAT&Tと労使関係 (1929年～1933年)

(1) 大恐慌直前のAT&T

① アメリカ最大企業としてのAT&T

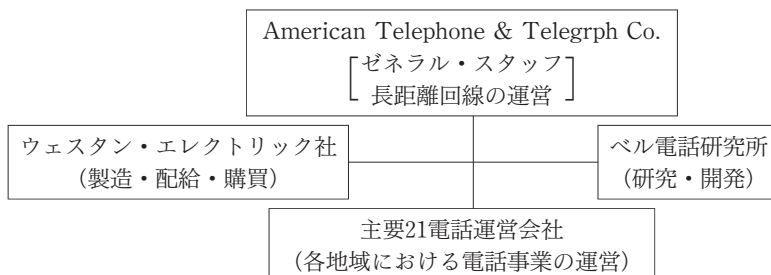
1929年10月24日、「暗黒の木曜日」の株価暴落にはじまる大恐慌は、当時、アメリカ最大の電話会社であったAT&Tにも大きな影響を与えた。まず、当時のAT&Tの経営構造を概括しておこう。

1929年大恐慌直前のAT&Tは、言うまでもなく、長距離電話事業会社であるだけでなく地域電話事業を担う主要な21ベル電話運営会社

(Bell Operating Telephone Co.: BOC), 電話機器の製造・配置・建設を担うウェスタン・エレクトリック社 (Western Electric Co.; WE社), 電話機器の研究・開発を担うベル電話研究所 (Bell Telephone Laboratories) を統合し、電話の運営・製造・研究開発の有機的統合体である「ベル・システム」(Bell System)を形成するアメリカ最大の電話会社であった(表1)。

1929年末の企業規模は、表2にみられるように、総資産額および従業員数において、当時アメリカ第2位で最大の鉄道会社であったペンシルバニア鉄道 (Pennsylvania Railroad Co.) と第3位で最大の産業会社であったU・S・スチール (United States Steel Co.) との合計を凌いだ。1929年末におけるAT&T・電話運営会社 (BOCs) の総資産額約42億ドル (WE社3.7億ドルを含めたベル・システム全体約46億ドル) は、ペンシルバニア鉄道26億ドル、U・S・スチール社22億ドルの合計にほぼ匹敵し、従業員数でもAT&T・電話運営会社36万4000人 (WE社/ベル電話研究所約9万人を含めたベル・システム全体45万5000人) は、ペンシルバニア鉄道18万3000人、U・S・スチール社22万5000人の合計の約41万人を上回った⁽³⁾。1929年大恐慌直前のAT&T (ベル・システム) はアメリカ最大企業であり、実質的に、当時の世界最大企業であったと言える。

表1 ベル・システムの構成



出所) AT&T *Annual Report* 等より作成。

表 2 AT&T, ペンシルバニア鉄道, U・S・スチール社の総資産・従業員・株主 (1929年末)

	AT&T (ベル・システム)	ペンシルバニア鉄道	U・S・スチール社
総資産 (100万ドル)	4,228 (4,601)	2,600	2,286
従業員 (千人)	364 (455)	183	225
株主 (千人)	470	196	121
最大株主の保有株比率 (%)	0.7	0.34	0.9
20大株主の保有株比率 (%)	4	2.7	5.1

出所) Adolf A. Berle, Jr. and Gardiner C. Means, *The Modern Corporation and Private Property*, The Macmillan Company, 1932, および *Moody's Manual of Public Utilities*, *Moody's Industry* 等より作成。

② 「最も進歩発展した株式会社制度」としての AT&T

しかも、当時の AT&T は、A. バーリーと G. C. ミーンズ (Adolf A. Berle, Jr. and Gardiner C. Means), によって「最も進歩発展した株式会社制度」として捉えられた。経済学者ミーンズは、法律学者バーリーとの共著『近代株式会社と私有財産』において、「アメリカでの株式会社は、私的事業の手段方法でなくなって」、「財産保有の方法ともなり、経済生活組織化の手段ともなった」として、「株式会社という手段によって、無数の個人の富が集中されて巨富となり、また、この手段によって、この富に対する支配が統一された指揮のもとにおかれる」として「株式会社」の意義を次のように述べる。

「19 世紀に於ける典型的な事業単位体は、個人又は、少人数からなるグループによって所有され、彼等により、又は、彼等が任命した人達によって経営され、また、支配力をもった個人の私的財産の大きさによって、主として、その規模が規定された。これらの諸単位体は、さらに広汎に、大集合体によって置き換えられてきた。その大集合体では、無数の労働者や、無数の個人に帰属するはかり知れない額にのぼる財産が、株式会社制度を媒介として、統一された支配と経営のもとでの単一の生産組織体に結合

されている。米国電話電信会社 (AT&T) はこのような単位体である。そして恐らく最も進歩発展した株式会社制度である。大体 50 億ドルの総資産と 45 万 4000 人の従業員と、56 万 7694 人の株主とを擁しているこの会社は、まさに一つの経済帝国と呼ぶことが出来る——もっとも、経済帝国なるものは、地理的境界線によってかためられたものではなく、集中化された支配によって結合されたものである。このような規模をもった会社が 100 も集まれば、アメリカ全土の富を支配するであろうし、営利的に用いられるものはなんでも使用するであろう。また、重複した株主がいなるとすれば、これは、事実上、国中のすべての家庭によって所有されている筈である」⁽⁴⁾ と。

もちろん、バーリーとミーンズにとっては、総資産額で、平均的企業規模の会社の 8000 倍以上に相当する AT&T, 4000 倍以上に相当するペンシルバニア鉄道, U・S・スチール社に代表される大規模巨大株式会社に「経済力の集中」が進む一方、こうした「最大鉄道会社であるペンシルバニア鉄道, 最大公益事業である AT&T, 最大産業会社である U・S・スチール社等の株式名簿は、それぞれ、その主要株主が、1929 年には、既発行株式の 1% 足らずしか所有していない」⁽⁵⁾ として大規模巨大株式会社での「株

式所有権の分散」の進展（表2）傾向を捉え、これら3社に象徴される「株式所有権と支配との分離」したアメリカの大規模株式会社における「支配」のあり方——「純粋に中立的なテクノロジー」⁽⁶⁾への発展——を問題提起したのであった。

1920年代末の「AT&Tの最大の株主は、同社の株式については1%足らずしか所有していないといわれている。こうした状態のもとでは、それが発行済株式のほんの少数しか所有していないグループであっても、自己永存体となるために委任状制度を使用し得る取締役会や、または肩書だけの経営者達によって、支配は保有されるであろう」⁽⁷⁾とミーンズによって指摘され、「所有権の支配から分離」された「支配を掌握した集団により経営される会社」（経営者支配）の典型として「最も進歩発展した株式会社制度」と位置づけられた当時のAT&Tにおいて、その経営者達が、後にみるように、モルガンやロックフェラーグループなどの大銀行・大企業との間に人的ネットワークを形成していたことも周知のことである。

③ 「規制下の独占」としてのAT&T

さらに、AT&Tは、私企業であるにもかかわらず州・連邦政府規制機関のもとで「規制下の独占」ないし「公益事業」として電話事業の独占を容認される特異な関係を形成していた。既に、電話・電信などの電気通信への企業規制は、1907年にニューヨーク州やウィスコンシン州等に近代的な公益事業委員会が設置され以降、各州レベルで料金規制、電話会社間あるいは電話・電信間相互接続、差別反対条項などが実施されていた。また連邦レベルでも1910年のマン・エルキンズ法（Mann-Elkins Act of 1910）により州際通商委員会（Interstate Commerce Commission: ICC）に州際通信と国際通信を担う電信・電話事業への監督権が与えられ州際電

話料金、電信電話会社に対する統一的な会計制度の公布、年次報告書の提出義務などの規制が導入されることとなった。

しかも、20世紀初頭から電話システムの大拡張を展開していたAT&Tは、非ベル系=独立系電話会社に対して合併・買収や自社の長距離電話回線への接続拒否を積極的にすすめ、1913年には電信最大手のウェスタン・ユニオン電信会社（Western Union Telegraph Co.）の株式を取得し、電信・電話統合を目指したのであった。これに対し司法省はAT&Tを反トラスト違反の疑いで警告し、1913年12月、AT&Tは副社長キングズベリー（N. C. Kingsbury）による司法長官への手紙（いわゆる「キングズベリー誓約（Kingsbury Commitment）」——①ウェスタン・ユニオン電信会社の株式の放棄、②競争的な電話会社の買収の中止、③独立系電話会社と自社の長距離電話回線との接続の同意——で司法省と和解をはかり、州際通商委員会の規制の受け入れを表明したのであった⁽⁸⁾。

第1次世界大戦時の一時的な「政府接収」（1918年10月～1919年7月）を経た後のAT&Tは、1920年代には「規制下の独占」ないし「公益事業」として州際通商委員会（ICC）の規制下で電話ネットワークと市場支配の拡大を容認された。「1920年代初期のアメリカでは、電話事業が他のビジネスと共に一種のブームとなっており、ベル・システムの電話機の総数も急激に増加していった」⁽⁹⁾のである。

AT&Tは、1915年のニューヨーク-サンフランシスコ間の最初の大陸横断ライン=中央大陸間ライン（central transcontinental line）を開設して以降、1920年代には改良された中継器と開発された無装荷ラインを技術的基盤に三つの大陸間横断ルートを相次いで建設し電話ネットワークを急速に全国規模に拡張する一方、大量通話の処理を可能とする交換機の自動化（自動交換機で処理される電話機は1925年の全電話

機の12%から29年には26%へ)を推進して「全国電話システム」を拡充した。

また、独立系電話会社に対しても、AT&Tは共和党政権の自由放任主義の下で1921年に制定されたウィリス・グラハム法(Wills-Graham Act)によりICCの許可のもとで競争電話会社の合併・買収を「合法化」された。グラハム法制定の1921年から1934年の間に、州際通商委員会(ICC)は、AT&Tによる274件の独立系電話会社の買収のうち271件を許可し、AT&Tによる水平統合は、事実上「合法化」された。

AT&Tによる独立系電話会社の買収が容認された結果、1921年の15万台をはじめ1929年までに87万台余りが買収されたが、これは1912~34年の20年間余りにベル・システムが買収した独立系電話機169万台の約半分にあたる。1922年にはAT&Tは独立系電話会社との協調路線を謳った「ホール宣言」(Hall Memorandum)を発表し、自社の長距離電話回線への独立系電話会社の接続も積極的に推進したのであった。

こうして「全国電話システム」に基づき全国あまねくサービス(ユニバーサル・サービス)を展開したAT&T(ベル・システム)は、その保有する電話機を、表3にみられるように、1922年末の952万台(全電話機の66.3%)から1927年の1373万台(全電話機の74%)へ、電話収入も1922年の全電話収入の83%から1927年には全電話収入の86%へ増加させた。しかも、1927年には接続される独立系電話機は独立系の約99%にあたる464万台に達し、ベル・システムに接続されない独立系電話機は約15万台と全電話機の1%未満に過ぎなかった。

「規制下の独占」としてベル・システムの電話は、1920年代末にはほぼ全国どこからでも通話(ユニバーサル・サービス)を可能とし、合衆国の経済構造のインフラストラクチュアの地位を獲得しただけでなく、人口の過半数を占め

る都市を中心に「中流階級の家庭の標準的な設備」として「アメリカ的生活様式」の必需品となった。1929年末にAT&Tが保有する電話機は1541万台であったが、これはアメリカの全電話機2007万台の約77%のみならず全世界の電話機3450万台の約45%を占めた。また、ベル・システムに接続される独立系電話機も含めた2000万台弱の電話機は、アメリカの全電話機の99%にあたるだけでなく全世界の電話機の57%を占めるものであり、まさにAT&T(ベル・システム)は「電話王国アメリカ」を牽引したのである。

(2) 大恐慌のAT&Tへの影響

1929年から32年・33年にかけてアメリカは未曾有の規模の恐慌を経験した。アメリカの経済指標をみると、1929年を100とすると1932年・33年には国民総生産(実質)は70台へ、工業生産指数は50台へ、耐久消費財支出30台へと異常な落ち込みを示した⁽¹⁰⁾。

産業別では、1929年の生産指数を100とすると1933年には全製造業63であったが、1920年代のアメリカ経済を牽引した自動車を中心とする輸送用機械33と、鉄鋼45よりさらに落ち込んだ。建築業でも新建築支出が民間住宅建設(1933年には1926年のピーク時の10強)の落ち込みを中心に1927年のピーク時の26となった。これに対して、電力・天然ガス、電話・電信の通信産業を含む公益事業では、1920年代に新たなエネルギー産業となった電力生産が工業生産の縮小による電力消費の減少で32年には底をつくが、減少率は1930年のピーク時の15%にとどまった。電力産業と同様に、電話産業でも、1930年ピークをむかえ1931年にはベル・システムではじめて電話機設置台数が減少し33年には底となったが、他の公益事業と同様に、その減退は比較的軽微であった。

表3 ベル・システムおよび独立系電話会社の電話事業の推移 (1922年～1937年)

	合計					ベル・システム					独立系電話会社					
						年収1万ドル以上					年収1万ドル未満					
	1937年	1932年	1927年	1922年	1937年	1932年	1927年	1922年	1937年	1932年	1927年	1922年	1937年	1932年	1927年	1922年
電話システム・ライン (%)	50,560 (100)	44,828 (100)	60,148 (100)	57,253 (100)	26 (0.1)	25 (0.1)	25 (0.1)	26 (0.1)	820 (1.6)	893 (2.0)	1,343 (2.2)	1,297 (2.2)	49,714 (98.3)	43,916 (97.9)	58,780 (97.7)	55,930 (97.7)
電話線 (万マイル) (%)	9,083 (100)	8,768 (100)	6,383 (100)	3,727 (100)	8,158 (89.8)	8,059 (91.9)	5,682 (89.0)	3,062 (82.2)	799 (8.8)	590 (6.7)	546 (8.6)	489 (13.1)	126 (1.4)	119 (1.4)	156 (2.4)	176 (4.7)
電話機 (万台) (%)	1,945 (100)	1,742 (100)	1,852 (100)	1,435 (100)	1,533 (78.8)	1,379 (79.2)	1,373 (74.1)	952 (66.3)	260 (15.2)	249 (14.3)	299 (16.1)	278 (19.4)	116 (6.0)	114 (6.5)	181 (9.8)	205 (14.3)
従業員 (人) (%)	333,162 (100)	334,085 (100)	375,272 (100)	312,015 (100)	275,198 (82.6)	281,350 (84.2)	308,865 (82.3)	242,710 (84.8)	44,752 (13.4)	39,413 (11.8)	47,874 (12.8)	47,623 (15.3)	13,212 (4.0)	13,322 (4.0)	18,533 (4.9)	21,682 (6.9)
総収入 (万ドル) (%)	118,003 (100)	106,153 (100)	102,357 (100)	68,492 (100)	105,138 (89.1)	95,635 (90.1)	89,470 (86.2)	56,507 (82.5)	11,606 (9.8)	9,004 (8.5)	10,221 (11.0)	9,175 (13.4)	1,259 (1.1)	1,514 (1.5)	2,666 (2.8)	2,810 (4.1)

出所) U. S. Department of Commerce, Bureau of Census, *Census of Electrical Industries 1927, 1932, 1937*
Telephones and Telegraphs, United States Government Printing Office Washington, 1930, 1934, 1939 から作成。

① 1929 年大恐慌直後の AT&T (1929 年～30 年)

「1929 年は、ベル・システム全体を通して電話によるコミュニケーションの改良と拡張において特別に進歩を遂げた年である」⁽¹¹⁾ と *Annual Report* の冒頭で述べるように、1929 年の AT&T は、年間電話機増加台数約 90 万台、1 日平均通話回数増 51 万回、総電話建設支出増 1 億 5880 ドルと、いずれも過年度の最高を記録した。また、従業員も WE 社も含め 5 万 9000 人増加しベル・システム全体で約 45 万 5000 人と最高に達したのであった。

1930 年の *Annual Report* においても、AT&T は「1930 年にビジネス全般に与えた不況は、電話事業への影響は避けられないが、見方によればある程度の範囲で、ベル・システムの基本的な目標も妨げるものではない」⁽¹²⁾ と恐慌の影響を認めつつも、楽観的な見通しを示した。

事実、1929 年から 1930 年にかけて、AT&T は、表 4 にみられるように、電話機設置台数および通話量（1 日平均）を増やし、総事業収入も増加させた。1930 年には電話機台数は、前年より 26.8 万台増え 1568 万台へ、1 日平均通話量も 112 万回増え 6530 万回へ、その結果、総収入は、3315 万ドル増加し 11 億 394 万ドルとそれぞれ史上最高を記録したのであった。ブルックスによれば、「1930 年に始まる大恐慌が電話事業を襲ったのは、他の産業に比べると比較的遅かった」⁽¹³⁾ のであり、これは株式市場の崩壊によって、皮肉にも株主や株式仲買人が狼狽・絶望して頻繁に電話を使用し、また恐慌による失業、破産等で家庭や企業、社会の崩壊や混乱を目の前にして電話での情報交換を行ったため、電話事業がしばらくの間は活況であったからであったと言われる。

しかしながら、同時に、大恐慌の影響が AT&

表 4 大恐慌・ニューディール期における AT&T (ベル・システム) の経營業績等 (1929 年～1939 年)

	1929年	1930年	1931年	1932年	1933年	1934年	1935年	1936年 ¹⁾	1937年 ¹⁾	1938年 ¹⁾	1939年 ¹⁾
電話台数 (千台)	15,414	15,682	15,390	13,793	13,163	13,378	13,844	14,454	15,332	15,761	16,536
ダイヤル通話率 (%)	26.0	31.7	37.2	42.5			48				56
1 日通話量 (千回)	64,173	65,298	64,905	61,084	57,246	58,790	61,085	64,975	68,790	69,897	73,802
総事業収入 (千ドル)	1,070,794	1,103,939	1,075,757	956,354	872,406	884,532	934,370	994,852	1,051,379	1,052,657	1,107,188
純利益 (千ドル)	217,104	201,645	193,379	139,336	128,584	125,352	147,539	197,837	193,390	164,290	199,559
ベル・システム従業員 (人)	454,000	394,300	344,800	291,400	270,600	273,500	269,800	294,300	316,600	292,300	297,000
ATT/運営会社 (人)	364,045	324,343	294,766	266,357	248,497	248,957	244,599	255,814	268,482	257,443	259,930
WE/ベル研究所 (人)	90,500	70,000	50,079	25,114	22,163	24,628	25,200	38,548	48,171	34,910	37,197
ATT 株主数 (人)	469,801	567,684	644,903	700,851	680,939	675,027	675,027	640,991	641,686	646,882	636,771
内従業員株主 (人)	90,000	100,000	125,000	135,000	115,000	100,000	約1/3 (90,000) ²⁾	約1/3 (90,000) ²⁾	約1/4 (80,000) ²⁾	約1/4 (75,000) ²⁾	約1/4 (75,000) ²⁾
1 株当純利益 (ドル)	12.67	10.44	9.05	7.82 (5.96) ³⁾	7.37 (5.38) ³⁾	(5.96) ³⁾	7.11	9.89	9.76	8.32	10.18
1 株当配当 (ドル)	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.0
株価 最高 (ドル)	310	274	201	137	134	125	160	190	187	150	174
	3/4	3/4	3/4	3/8	3/4	1/4	1/2	1/8		1/4	
最低 (ドル)	193	170	112	70	86	100	98	149	140	111	148
	1/4	3/8	1/8	1/4	1/2	123	7/8	1/2			

出所) AT&T *Annual Report*, 1929～1940 等で作成。

注 1) 1936 年の *Annual Report* 以降は、サウス・ニューイングランド等の 2 運営子会社が除外されている。

注 2) 1/3, 1/4 とは従業員株主が全ベル・システムの従業員に占める概数であり、() 内の従業員株主数もおおよその概数である。

注 3) () 内の数字は、ウェスタン・エレクトリック社の欠損益を反映した、AT&T 1 株当たりの実質的な純利益である。

なお、ウェスタン・エレクトリック社は、1932 年 1263 万ドル、1933 年 1377 万ドル、1933 年 775 万ドルの欠損益であった。

Tにも影を落としはじめていた。1920年初頭から上昇し始め1927年には185ドルに達しその後わずか2年後の1929年には300ドル台(1921年からは約3倍)となったAT&Tの株価は、ニューヨーク株式市場の大暴落によって1930年には約半分の170ドル台へと低下した。また、1930年のAT&Tの各経営指標は好調を持続したものの、その増加率は前年の29年より減少し、総収入は史上最高を記録したが、純利益は2億165万ドルと前年度より7%(1546万ドル)減少したのであった。さらに、従業員数は1930年には32万4000人へと前年より3万9000人、またWE社/ベル電話研究所では7万人へと約2万人、ベル・システム全体では39万4000人へと約1割強にあたる6万人が減少した。しかし、これは短期雇用の人々の間でのレイオフを除けば、1930年はそれ以前のどの年にもまして退職者は少なかったものの、新規採用が抑制された結果であるとされている。

② 大恐慌のAT&Tへの本格的な影響(1931年~33年)

1931年、ベル・システムの電話機設置台数が史上はじめて29万2000台減少し、翌1932年にはAT&Tにおいても「経営危機がはじめて実感として受けとめられ」⁽¹⁴⁾、1933年には多くの他のアメリカ産業と同様、AT&Tの電話事業は底をついた(表4)。

電話機設置台数は、1931年に続いて1932年にはベル・システムの電話機の約1割りにあたる160万台、1933年には63万台が減少し、1933年末にはピーク時(1930年)の84%の1316万台となった。1日通話量も1931年にはじめて減少して以降1933年まで3年連続減少し、1933年にはピーク時(1930年)の89%の5725万回となった。この結果、AT&Tの総収入は、1931年から減少しはじめ1933年にはピーク時(1930年)の約80%の8億7241万ドルへと減少し、

1930年から減少に転じていた純利益も1933年にはピーク時(1929年)の59%の1億2858万ドルまで減少したのであった。

AT&Tの純利益は、1株当たり1929年の12.67ドルから1930年10.44ドルへ、1931年9.05ドルへと急速に低下し、1932年にはAT&Tの1株配当9ドルを下回る7.82ドルまで低下した。AT&Tの株価は、1932年にはピーク時(1929年)の4分の1以下の70ドルまで低下したが、AT&Tはその後も1株配当9ドルを維持し、1935年までは1株当たりの純収益は1933年7.37ドル、1934年5.96ドル、1935年7.11ドルと株式配当9ドルを下回ったのである。

特にウェスタン・エレクトリック社は、電話需要の減少による電話設備投資の手控えの影響を受け、売上高はピーク時(1929年)の4億1095万ドルから1933年には約6分の1の6951万ドルにまで激減し、1932年1263万ドル、1933年1377万ドル、1934年775万ドルと3年連続の純欠損を被った。このウェスタン・エレクトリック社の純欠損を含めるとAT&Tの1株当たりの純利益は、実質的には、1932年5.96ドル、1933年5.38ドル、1934年5.96ドルまで低下した。こうして9ドル配当を維持するために、AT&Tは内部留保を崩し、1931年末2億3400万ドルあった内部留保から35年末までに1億4100万ドルが支出されたといわれている⁽¹⁵⁾。

③ 大恐慌下におけるAT&Tの経営状況

1929年大恐慌直後の30年にピークに達したAT&Tは、31年から33年にかけて下降しはじめ、各経営指標はピーク時の80%台に落ち込みに、AT&Tの歴史上はじめて3年連続減収減益という「経営危機」に陥った。しかしながら、他の産業と比較すると電話産業の落ち込みは比較的軽微であり、翌34年にはAT&Tは、純利益を除けば上昇に転じ電話機設置台数・1日平

均通話量・総収入も回復に向かった。

むしろ、1929 年大恐慌によって皮肉にも独立系電話会社・電話機器製造会社が相次いで倒産したため、AT&T の電話産業での独占的地位は一層強固なものとなった。1927 年から 1932 年にかけて、アメリカの電話システム・ライン数は 6 万から 4 万 4000 余りに、電話機台数も 1852 万台から 1742 万台に減少した。こうした電話システム・ラインおよび電話機台数の減少は、主に年収 1 万ドル未満の独立系電話会社を中心であり、1929 年から減少したベル・システムの電話機台数は 1932 年には 1927 年の水準を維持したために、ベル・システムの全電話機に占めるシェアは、逆に増加したのであった。ベル・システムのアメリカの電話機全体に占める割合は 1927 年の 74% から 1932 年の 79% へ、総収入に占める割合も 1927 年の 86% から 32 年の 90% へと増加し、AT&T の電話事業での独占的地位は一層強化されたのである (表 3 参照)。

(3) 大恐慌下における AT&T の労使関係

① 大恐慌下における AT&T の経営の変化

1929 年大恐慌下での AT&T の経営側における変化は、従来のモルガン=ファースト・ナショナルグループに加えてロックフェラーグループとの金融的・人的結びつきが緊密化したことである。

AT&T の社長には、1925 年以降ベイル (Vail) の経営理念を継承したベル・システム内部出身の生え抜きの専門経営者である W. S. ギフォード (Gifford) が就任した。しかし、ギフォードをはじめとする AT&T の取締役は、モルガン=ファースト・ナショナルグループを中心にアメリカ大企業・銀行との間で人的なネットワークを構成していた。これは、1906 年の転換社債の発行を契機にして、AT&T が電話システムの拡張戦略を賄うのに必要な膨大な

資金需要を、モルガン商会とファースト・ナショナル・バンクを中核とするモルガン=ファースト・ナショナルグループが引き受けたことを背景としている。AT&T は長距離電話回線を全国規模で拡張し「全国電話システム」の構築を目指したが、同社は 1906 年から 1930 年にかけて 10 億ドル以上の社債と転換社債を発行し、そのほとんどをモルガン=ファースト・ナショナルグループを中心とする引受団が購入したのであった⁽¹⁶⁾。

大恐慌後も暫くの間、AT&T は 1920 年代後半からの電話線のケーブル化を拡充 (電話線のケーブル化率は 1929 年 92.5% から 31 年 93.6% へ) するとともに交換機の自動化 (ダイヤル化された電話機は 1929 年 28% から 33 年 42% へ) を一層推進し、1930 年 3 億 7000 万ドル、1931 年 1 億 5000 万ドルの建設投資 (1932 年に初めて 630 万ドルの純減) を行った。こうした設備更新や高配当の維持に必要な資金需要を賄うために、AT&T は 1929 年大恐慌下における株価低迷のもとで 1930 年 1 億 5000 万ドルの無担保債 (後の 1936 年には 1 億 7500 万ドル、1 億 6000 万ドルの無担保債) の発行を行ったが、これらの社債発行に際しては、従来のモルガン=ファースト・ナショナルグループに加えロックフェラー系の生命保険グループも引受団に加わることとなった。

この 1930 年の社債発行を契機に、金融グループの勢力再編成の影響もあり、AT&T はモルガン=ファースト・ナショナルグループのみならずロックフェラーグループとも人的な関係を緊密化した⁽¹⁷⁾。1920 年代には一人もいなかったロックフェラー系の AT&T の役員は、1930 年 Aldrich (チェイスナショナルバンク頭取、メトロポリタン生命保険会社取締役) が取締役に就任した後、役員の一部を占めることとなった。

表 5 は、1932 年の AT&T の取締役であるが、ここにみられるように AT&T の取締役は、

表5 AT&Tの取締役の役員兼任(1932年12月)

役員名	AT&Tでの役職	他企業での主要な役職	取締役 会議長	経営執行 委員会議長	社長	副社長	セクレタリー (財務委員会議長)	取締役
Winthrop W. Aldrich*	取締役	Chase National Bank, Chase Bank, Equitable Trust, Equitable Eastern Banking 頭取	銀3		銀5			銀7, 鉄3, 工3
George F. Baker*	取締役	First National Bank of N. Y. 取締役会議長, New York Central R. R., GE, GM, U. S. Steel 取締役	銀2					銀3, 鉄4, 保1, 工6
Charles P. Cooper*	副社長・取締役	Guaranty Trust, Mutual Life 取締役						銀2, 保1, 電14
John W. Davis*	取締役	Guaranty Trust, Mutual Life 取締役						銀1, 保1
Cameron W. Forbes	取締役	First National Bank of Boston 取締役				保1		銀5, 保2, 電1, 工11
George P. Gardner①	取締役	First National Bank of Boston, GE, Old Colony Trust 取締役			銀1, 工3	鉄1, 工1		銀4, 鉄3, 保1, 工8
Walter S. Gifford①	社長・取締役	First National Bank of N. Y., U. S. Steel 取締役						銀3, 電23, 工1
Hale Holden	取締役	First National Bank of Chicago 取締役		鉄9				銀4, 鉄10, 保1
David F. Houston*	取締役	Mutual Life 社長, Guaranty Trust 取締役, U. S. Steel 取締役			保1			銀2, 鉄6, 保3, 電1, 工1
Edward E. Loomis	取締役	New York Trust, Great Northern R. R. 取締役			鉄2, 工1			銀2, 鉄6, 保1, 工6
Arthur Lyman	取締役	First National Bank of Boston, Old Colony Trust 取締役	工1		工8	銀1	銀1	銀6, 保2, 工10
Arthur W. Page**	副社長・取締役	Bell Telephone Securities Co. 社長			電1			銀1, 電2, 工1
Thomas N. Perkins	取締役	First National Bank of Boston, Lee Higginson Trust, Old Colony Trust 取締役	鉄1			工1		銀6, 鉄2, 工10
Phillip Stockton①	取締役	First National Bank of Boston 頭取, GE 取締役			銀3, 工1			銀13, 鉄2, 保5, 工19
Myron C. Taylor*	取締役	U. S. Steel 取締役会議長・財務委員会議長, New York Central R. R., First National Bank of N. Y., Mutual Life 取締役	工1				(工1)	鉄2, 鉄5, 保1, 工2
Eugene V. R. Thayer	取締役	Terminal National Bank of Chicago の取締役会議長		銀1				銀4, 鉄4, 保4, 工8
Samuel A. Welldon*	取締役	First National Bank of N. Y. の副社長			工1	銀1	銀1	銀2, 工4
Daniel Willard①	取締役	First National Bank of Chicago の取締役, Baltimore & Ohio R. R. 取締役会議長	鉄4		鉄5			銀3, 鉄12, 保1, 工1

注1) 銀は銀行等の金融機関, 鉄は鉄道会社, 保は保険会社, 工は鉱工業会社等, 電はベル系電話会社を指し, 数字はその兼任会社数である。①は経営執行委員である。()は財務委員会議長を示す。

注2) ※はモルガン=ファースト・ナショナル系の取締役。

※※はロックフェラー系の取締役。

出所) U. S. Congress House Committee on Interstate and Foreign Commerce, *Report on Communication Companies*, U. S. Government Printing Office, 1935, pp. 1227-1333 より作成。

アメリカの巨大銀行・金融機関や大企業との間に取締役兼任のネットワークを構築した。すなわち, AT&Tの取締役にはモルガン系6人お

よびロックフェラー系2人の金融機関の役員が兼任する一方で, AT&Tの役員もモルガン系およびロックフェラー系の金融機関や産業企業

の取締役を兼任したのである。AT&T の主要取締役 18 名は、アメリカにおける 217 社の大企業(金融機関 50 社, 保険会社 15 社, 鉄道 47 社, 鉱工業その他 80 社) の 41 の経営役員と 281 の取締役を兼務したのであった⁽¹⁸⁾。こうして大恐慌後の AT&T には、モルガン=ファースト・ナショナルグループに加え 1930 年代の産業部門の再編成に主導的な役割を果たし急速にアメリカの支配的な金融勢力となったロックフェラー系の銀行と生命保険グループの影響力が拡大することとなった。

② 大恐慌下における AT&T の労務政策 (1931 年 *Annual Report* の「雇用の維持」)

1929 年大恐慌は、アメリカ産業・企業にもまして労働者により深刻な影響を与えた。賃金切り下げ、労働時間の短縮・ワークシェアリングさらにはレイオフによる失業問題が、1932 年・33 年にかけて深刻な状況となった。

アメリカの非農業就業者数は、1933 年には 2371 万人とピーク時 (1929 年の 3133 万人) の 75% まで落ち込み、逆に失業者は 1200 万人 (失業率 25%) に達した。産業別の雇用者数は、1929 年を 100 とすると、産業ごとに異なるが、1932 年・33 年にはおよそ自動車産業 54 を筆頭に製造業全体 65、請け負い建設業 54、運輸・公益事業 68 と深刻な状況となった。また就業している労働者も、ピーク時 (1929 年) と比べると、労働時間は約 4 分の 3、所得は約 3 分の 2 に落ち込んだ⁽¹⁹⁾。

しかも、アメリカ労働総同盟 (American Federation of Labor : AFL) を中心とした労働組合員数は 1929 年の 360 万人 (組織率 7.3%) から 33 年には 285 万人 (組織率 6.8%) に低下した。また、AFL は恐慌を深刻な事態と受けとめず経過的に解消すると見なし、1932 年までは争議の件数も参加人員も減少したのであった。

電話産業でも、雇用者数は 1933 年にはピーク時 (1929 年) の 71 (1935 年には 69) まで減少した。1931 年の AT&T の *Annual Report* には「雇用の維持」(The Maintenance of Employment)⁽²⁰⁾ という項目が掲載され、大恐慌下における AT&T の労務政策の基本方針をかいまみることが出来る。AT&T は、「ビジネスが通常でない時」、いわば大恐慌に対して「雇用の維持」を掲げ、ワークシェアリング、賃金切下さらにレイオフなどあらゆる労務方策を実施するとともに、AT&T のこれまでの労務政策の基本方針の有効性を確認し、その存続を強調する。

1931 年の *Annual Report* によれば、「雇用の維持」として AT&T は「すべての正規雇用者 (regular employees) の雇用を出来るだけ維持するために現実的なあらゆる事を実行した」として、レイオフ、電話施設の改善・取替えのための建設計画の推進、配置転換、ワークシェアリングなどを実施したことが述べられる。レイオフに関しては、他の地域では活用できず、特定の地域でしか従事出来ない特別な仕事で実施したものの、「1931 年、ベル電話会社がレイオフした雇用者数は、通常の年よりも決して多くなかった」とやむをえない場合を除きレイオフを実施してないことが強調される。むしろ「雇用を最大限に維持する」ために、ベル・システムでは電話の手動式からダイヤル式への転換などの設備の改善・取替えを含む建設計画による雇用の増加、忙しくない部署から忙しい部署への配置転換、地域間の配置の移動、ワークシェアリングを実施したのであった。すなわち、「本年末には、雇用者数を最大に維持するため、電話会社の約半数以上がフルタイムよりも少ない仕事に従事しており」、「WE 社やベル電話研究所の雇用者は週 5 日もしくはそれより少ない日数仕事に従事した」と。

AT&T は「雇用の維持」のためのワークシェアリング、賃金切下げなどの労務政策や施設の

改善・取替えのための建設計画による雇用増にもかかわらず、「公衆による電話サービス需要の減少や施設建設計画の遅れのために仕事が減少されたが、その多くは労働者の任意退職や停年退職者の新規採用の手控による減少を含むものであった」として、労働者の任意および停年退職者と新規採用の抑制さらにやむをえないレイオフにより「WE社とベル電話研究所を含めたベル・システムの従業員が、1930年の39万4400人から1931年34万4000人へと減少した」ことを認めるのである。

と同時に、AT&Tは、従来の労務政策の基本方針が不況時においても有効であることを、通常のを批判しながら次のように述べる。

「この不況下におけるベル・システムの経験は、将来起りうる不況において、いかなるプラン（制度）が従業員の状態をより良好に処理しうる有効な方法であるかを理解するための記録と研究となりつつある。通常、個人にしても会社にしても、すべての要求を考慮したの後に余裕があると感じられた時に支出が実施される。経営者は、当然、収入が多い時は多く支払い、収入が少ない時に支出を制限する傾向をもっている。このことは、雇用におけるピークを引き上げ谷間をより低くする傾向をもたらしこととなり、個々の従業員にとっては耐えがたいものでありビジネスにとっても長期的にみれば有害である」と批判する。そしてAT&Tは「順調な時の所得から蓄えた雇用者の蓄積（employment reserve）は、余剰（surplus）が資本の防壁になると同じように、仕事の安定化（stabilization of work）の手助けになると思われる」と貯蓄制の重要性を強調する。

こうして *Annual Report* はこれまでの労務政策、すなわちすでに設立されている従業員株式購入・従業員預金・生命保険加入などの「貯蓄制（thrift plan）」さらには従業員年金、疾病者・死亡給付などの年金給付制が、1931年にお

いても持続し多くの従業員に有効に活用されている一方で、「従業員代表制（employees representation）」が、「ビジネス活動が通常でない時に生じた問題を処理する上で重要な役割を果たす」ことを確認するのである。すなわち、「仕事の延長、パートタイム雇用やそれに伴い収入が減少するような諸問題を議論することを通して、経営者と従業員代表の両方が、能力と才能と理解を示した。従業員はビジネスや公衆に対して真の責任感を示し続け、今日の困難な問題に対して有効に立ち向かった」と。こうしてAT&Tは、不況下においても貯蓄制度や年金給付制などの福利厚生および従業員代表制＝「会社組合」を軸とするこれまでの労務政策の有効性を確認し、その存続を強調するのであった。

いうまでもなく、貯蓄制度や年金給付制などの新型・金銭的福利厚生と従業員代表制は、1920年代のAT&Tの「パターナリスティック」な労務政策＝ウェルフェア・キャピタリズムの柱として位置づけられるものである⁽²¹⁾。

新型・金銭的福利厚生のうち貯蓄制度は、1915年に導入（1920年制度改正で本格化）された従業員株式購入制（employees stock plans）を中心にそれを補助するものとして1926年から開始された従業員預金制（employees saving plans）・生命保険加入制（payroll deduction plans for life insurance）からなり、「節約と貯蓄を奨励」を目的に、AT&Tの株式購入、銀行預金、生命保険金払い込みを給与天引きで計画的に行うものであった。1931年末には、従業員株式購入制は23万3000人（全従業員の67%）、従業員貯蓄制は約7万人、従業員保険加入制には約6万人が加入し、ベル・システム全従業員の約7割りがこれらプランのどれかを任意で活用した。また、新型・金銭的福利厚生のうち従業員給付制（employees benefit plan）は、「通常起りうるすべての不幸から保護することに

より、従業員の誠実で忠誠心に富む勤務に対して、目に見える恩恵を与えること」を目的に、1913年1月、ベル・システム全体の「包括的プラン」として正式に発足し、年金制、疾病者・死亡給付などからなり、「求められるモラルの維持と望ましい資質の人員の継続」の確保のために重要な役割を果たすものとして20年近く運用された。1931年には年金、疾病者・事故給付、死亡給付に総額で900万ドルが支払われた。

他方、従業員代表制（ベル・システムでは「従業員協会」）は、1919年、「反組合主義の装置を意図し、第1次大戦直後の労働組合運動に対する攻撃手段の一部」として導入され、AFL系のIBEW (International Brotherhood of Electric Workers) を担った施設部や運用部に計画的に設立され、1923年のニューイングランド地方での争議後はIBEWの最後の拠点であった同地域でも取って代わった。従業員代表制は、電話産業からAFLの影響力を完全に排除した後も、ベル・システムにおける労働組合・団体交渉を通さない管理者と従業員間の新しいコミュニケーション機構（「非組合型」コミュニケーション機関）として維持され1920年代の労使間の新たな関係＝「協同(cooperation)の関係」(労使協調)を構築する上で大きな役割を果たした。

③ 大恐慌下における AT&T の「パートナーリスティック」な労務政策＝ウェルフェア・キャピタリズムの有効性と限界

大恐慌下において存続した AT&T の貯蓄制や年金給付制の新型・金銭的福利厚生と従業員代表制を柱とした「パートナーリスティック」な労務政策＝ウェルフェア・キャピタリズムは、ベル・システムの従業員を「協同者」として「忠誠心と満足」を獲得する上で有効であり、一定機能したと捉えられる。

大恐慌の進展とともにその後1933年にかけて、AT&T ではワークシェアリング、給与の削

減、大規模な人員削減が行われた⁽²²⁾。

1931年に導入された「仕事の分配」計画（“share-the-work” program）という名目の週5日制あるいはパート・タイム、仕事日の不足制(lack-of-work-day system)は拡大され、1933年には週6日制は週4日制あるいは週4日半日制（場所によっては週3日・4日制）に取って代わった。このワークシェアリングは約6万人の雇用維持につながったと推定されるが、同時に、実質的には時間短縮から8と3分の1の給料削減となり、その結果1935年の AT&T での給与支払い総額は1929年のピーク時に比べて1億3900万ドルにまで削減された。

さらに、1930年・31年に7万人（WE社・ベル電話研究所を含めベル・システム全体で11万人）が削減された雇用者は、その後も1932年2万8000人（WE社・ベル電話研究所2万5000人を含め全体で5万3000人）、1933年1万8000人（WE社・ベル電話研究所3000人を含め全体で2万1000人）が削減された。この結果、1933年の AT&T・運営会社の従業員数は、24万8000人とピーク時の1929年36万人から約12万人減の67%に、WE社・ベル電話研究所は2万5000人とピーク時の9万5000から6万5000人減の約4分の1に、ベル・システム全体ではピーク時の45万人から18万人減の約60%の27万人へと激減したのである（表5参照）。

こうしたワークシェアリングとそれに伴う賃金の実質切り下げ、大幅な人員削減にもかかわらず、ブルックスは「ニューイングランド地方のみならず、他のどの地域でも、ベル・システムでは大恐慌のもっとも不景気な時代にも、深刻な労働問題は起こらなかった。これは会社組合の以前からの友好と活発な活動のおかげであった」⁽²³⁾ と述べる。すなわち、ブルックスによれば、「サザン・ニューイングランド電話会社の1932年の状況」を例にしながら、「同社のパ

ターナリストティックな姿勢は、会社組合のようなものであった電話従業員相互援助会の設立を支援した1890年代に遡るものであるが、それ以来数10年にもわたって同社は、組合運営の貯蓄制度、健康コース・応急手当・事故防止プログラム、従業員生命保険制、従業員と管理者による定期的な協議制度を支援してきた。その結果、1932年不況が到来し電話の解約がなされて同社が赤字となり、賃金削減、人員削減を実施したにも関わらず、サザン・ニューイングランド電話会社では、従業員をパートナーであるという説得が試みられ、従業員を残業や休日出勤に自発的で無償で参加させることに成功したのであった。こうして、「ニューイングランド地方」のみならず「ベル・システム」では、「パターナリストティック」な労務政策＝ウェルフェア・キャピタリズムが不況期においても相対的には存続して有効に機能し「大恐慌のもっとも不景気な時代にも、深刻な労働問題は起こらなかった」と評価されるのである。

加えて、ブルックスはAT&T・運営会社の削減された12万人のうち約7万人が電話運用部における離職率の高い電話交換手の職種であり、結婚・育児のために退職した後の人員補充を行わなかっただけでありほとんど混乱が起こらなかったこと、また1930年に開始された電話交換の手動式から自動（ダイヤル）式の体系的な移行——ベル・システムにおける電話交換の自動化の進展——が、大幅な人員削減を可能にした要因として指摘する。

また、ジャコービも「一部の先駆企業(AT&T、デュポン、IBM、プロクター・ギャンブル、ジャージー・スタンダードなど)の場合は、大恐慌の衝撃がやや緩かったために、レイオフを回避し、福利プログラムを維持し、全国組合を拒むことが、もっと容易だった。AT&Tの子会社であるウェスタン・エレクトリック社はウェルフェア・キャピタリズムが大恐慌下に生き

残った会社のひとつである。同社はレイオフを避けることに、また職を失う労働者に物的な援助を提供することに、懸命の努力をはらった。ウェスタン・エレクトリック社のホーソン工場に組合オルグが入っていったとき、従業員は会社組合のほうへの忠誠を保った」⁽²⁴⁾と述べる。

確かに、大恐慌の結果、1920年代のウェルフェア・キャピタリズムのシステムが崩壊した多くの大企業とはことなり、シャクトも述べるように「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ともなうウェルフェア・キャピタリズムのシステムが相対的には影響を受けないで存続した」⁽²⁵⁾と評価できる。

こうして4分の3の従業員が削減されたWE社を含め大量の人員削減が実施されたベル・システムでは、ウェルフェア・キャピタリズムが相対的には存続し、大恐慌期において深刻な労働問題はおこらず一定有効に機能したと言えよう。しかし、同時に、大恐慌により「安定した成長と利潤」の経済的基盤が掘崩されることにより、AT&Tの「パターナリストティック」な労務政策＝ウェルフェア・キャピタリズムは次第にその限界も露呈することとなった。

AT&Tの「パターナリストティック」な労務政策＝ウェルフェア・キャピタリズムの柱である新型・金銭的福利厚生における貯蓄制度の中心をなす従業員株式購入制は、「長期的で計画的な従業員の貯蓄手段であるとともに彼らが雇用され精通しているビジネスの株主になることを奨励し、労使の利益共同意識を培養するものであった」が、株式購入制は市場価格より安くAT&Tの株価を取得し株価上昇によりプレミアを獲得する時により有効に機能した。しかしながら、大恐慌下におけるAT&Tの株価低迷により市場価格が購入価格(150ドル)を下回ったためにその存在意義を失い、1932年には従業員株式購入制加入者は7万8000人に激減し、

表 6 ベル・システムの従業員のための貯蓄制度 (1915年～39年)

年	従業員株式購入制				従業員 株主数 (千人)	従業員預金制		生命保険加入制			合衆国政府貯蓄債権購入制	
	加入者数 (千人)	全従業員に 占める (%)	株式総数 (千)	購入価格 (ドル)		預金者数 (千人)	毎月預金額 (千ドル)	加入者 (千人)	毎月掛け金控 除額 (千ドル)	保険総額 (百万ドル)	加入者数 (千人)	購入総額 (千ドル)
1915	(32)		100									
1916	(43)		120									
1917	(33)		130		数千							
1918	(14)		135		数千							
1919	(9)		140		19							
1920	(43)		165		23							
1921	128	58		105	26							
1922	94			115	47							
1923	100		400	115	47							
1924	150		600	115	63							
1925	160		621	125	57							
1926	195	67	785	130	60							
1927	216	70	826	130	75	60	795	12	55	20		
1928	235	73	976	130	88	66	900	30	155	60		
1929	317	85	1,624	150	90	72	915	46	237	93		
1930	320	83	1,648	150	100	78	1,127	58	314	125		
1931	233	67	1,064	150	125	70	1,073	60	349	138		
1932	78	26	323	150	135	61	1,016	59	355	139		
1933	廃止				115	中断		53	360	137		
1934					100	36	—	59	424	158		
1935					90	50	—	63	485	174		
1936					90	56	—	66	530	190		
1937					80	86	—	75	595	218		
1938					75	87	—	77	608	230	21	879
1939					75	106	—	79	654	244	21	2,660

注) 従業員株式購入制は、1921年に制度変更がなされており、1915年から1920年の()内はそれ以前の従業員株式購入制に基づく人数である。

出所) AT&T *Annual Report* から作成。

1933年には実質的に廃止された(表6)。

また、短期の金融的な必要性に備える体系的な貯蓄手段として1926年に発足した従業員預金制も、1933年の中断以降再開され存続したもの、その役割は小さくなった。

逆に、年金制、疾病者・死亡給付などからなる従業員給付制は、ベル・システムでの雇用者の長期勤続化にともない年金受給者も、1930年から39年にかけて4倍増(1930年2554人から1939年8930人)、年金給付支払い総額も約2倍となり(表7)、1930年代以降もAT&Tにおいて重要な役割を果たすこととなるのである。

さらに、1931年の*Annual Report*で「ビジネス活動が通常でない時に生じた問題を処理する

上で重要な役割を果たしている」と強調されたウェルフェア・キャピタリズムのもう一つの柱である従業員代表制(=「会社組合」)は、1933年のローズベルト政権による全国産業復興法(NIRA)および1935年7月の全国労働関係法、いわゆるワグナー法(Wagner Act)制定によって、その存続そのものが影響を受こととなる。しかも、大恐慌による給与切り下げ、人員削減、交換機の自動化の進展は、ベル・システムにおける労働者の不満の潜在化と外部労働運動の影響により「多くの産業分野と同様に電気通信産業においても、1930年代の労働者の組織化は激動の時代に陥っていくのである」⁽²⁶⁾。

大恐慌下でも相対的には影響を受けず存続し

表7 ベル・システムにおける従業員給付制 (1915年～1939年)

年	年金			給付				統計 (千ドル)
	年金受給者 (人)	年金支給総額 (千ドル)	(年金支給月額) (ドル)	疾病給付 (千ドル)	傷害給付 (千ドル)	死亡給付 (千ドル)	障害給付 (千ドル)	
1915	257	130	(44)	723	429	115		1,397
1916	284	143	(45)	959	557	157		1,816
1917	340	153	(40)	1,100	600	144		1,997
1918	367	194	(42)	1,799	525	399		2,917
1919	420	225	(43)	1,754	635	241		2,855
1920	455	257	(48)	2,427	845	309		3,838
1921	496	335	(52)	2,330	824	285		3,774
1922	563	357	(51)	2,853	823	338		4,371
1923	647	394	(50)	3,152	803	343		4,692
1924	753	423	(50)	2,989	800	377		4,589
1925	908	491	(48)	3,275	876	436		5,079
1926	1,084	598		4,099	954			5,652
1927	1,269	728	(50)	3,704	879	686		5,999
1928	1,421	849	(54)	4,223	961	770		6,804
1929	1,664	1,011	(54)	4,771	984	786		7,553
1930	2,554	1,548	(63)	4,566	948	739		7,803
1931	2,919	2,222	(64)	5,038	724	1,065		9,050
1932	3,420	2,571	(64)	4,292	581	1,145		8,501
1933	4,973	3,361	(65)	3,481	498	1,062		8,402
1934	5,570	4,019	(67)	3,765	521	1,251	238	9,794
1935	7,241	5,266		4,481	516	1,746	332	12,341
1936	7,765	5,635		4,969	468	1,657	359	13,088
1937	8,278	6,210		5,362	557	1,740	386	14,255
1938	8,210	6,813		5,460	562	1,780	417	15,032
1939	8,930	7,645		6,006	539	2,041	444	16,675

出所) AT&T *Annual Report* から作成。

た AT&T のウェルフェア・キャピタリズムは、次稿でみるローズベルト政権のニューディールの労働政策で大きく変貌することとなる。

注

- (1) ルイス・ガランボス, ジョセフ・プラット (小林啓志訳) 『企業国家アメリカの興亡』新森書房, 1990年, 9ページ。
- (2) 仁田道夫氏の「アメリカ的労使関係」あるいは萩原進氏の「ニューディール型労使関係」, 鈴木直次氏の「伝統的労使関係」については, 参考文献の仁田道夫 (1998年), 萩原進 (1977年), 鈴木直次 (1987年) を参照されたい。
- (3) *Moody's Manual of Public Utilities*, *Moody's*

Industry より。

- (4) Adolf A. Berle, Jr. and Gardiner C. Means, *The Modern Corporation and Private Property*, The Macmillan Company, 1932 (北島忠雄訳『近代株式会社と私有財産』文雅堂銀行研究社, 1959年, 3ページ)。
- (5) *ibid.*, p. 47 (邦訳, 61ページ)
- (6) *ibid.*, p. 356 (邦訳, 450ページ)
- (7) *ibid.*, pp. 4-6 (邦訳, 5ページ)
- (8) Federal Communications Commission (FCC), *Investigation of the Telephone Industry in the United States*, Government Printing Office, 1937, pp. 139-140.
- (9) John Brooks (1975), p. 165 (邦訳, 237ページ)。
グラハム法以降の1920年代における電話産業に

- における AT&T と独立系電話会社との競争については, John Brooks (1975), p. 160 (邦訳, 230-231 ページ) の他に FCC., *op. cit.*, pp. 141-143 が詳しい。
- (10) 大恐慌における経済活動の落ち込みについては, 玉野井芳郎編著 (復刊 1979 年) の玉野井芳郎・春田素夫「序論」を, また自動車産業を中心とする各産業の動向については佐美光彦「自動車産業」を, 建築産業については中原安「建築活動」, 電力等の公益事業については鬼塚雄丞「電力事業および公益事業の投資活動」を, 参照のこと。
- (11) AT&T *Annual Report*, 1929.
- (12) AT&T *Annual Report*, 1930.
- (13) John Brooks (1975), p. 187 (邦訳, 267 ページ)。
- (14) *ibid.*, p. 188 (邦訳, 268 ページ)。
- (15) *ibid.*, p. 190 (邦訳, 270 ページ)。
- (16) AT&T とモルガン=ファースト・ナショナルグループの金融・人的な面での密接な関係については, FCC, *op. cit.*, pp. 432-435 および呉天降 (1988 年), 167~169 ページが詳しい。
- (17) 大恐慌を契機とする AT&T へのモルガン=ファースト・ナショナルグループのみならずロックフェラーグループとの関係の緊密化については, 呉天降 (1988 年), 186~188 ページ。
- (18) 1930 年代初頭における AT&T の経営役員・取締役のモルガン=ファースト・ナショナルグループを中心としたアメリカ大企業や金融機関との人的ネットワークについては, U. S. Congress House Committee on Interstate and Foreign Commerce, *Report on Communication Companies*, Government Printing Office, 1935, pp. 1227-1333 : 宮崎信二 (1995 年), 104-105 ページ。
- (19) 大恐慌による労働者への影響, 各産業分野別の指標については, 主に, 玉野井芳郎編著 (復刊 1979 年) による。
- (20) 「雇用の維持」については, AT&T *Annual Report*, 1931。
- (21) 1920 年代の AT&T の労務政策については, 松田裕之 (1991 年) および宮崎信二 (1998 年), (2000 年) を, また 1920 年代のアメリカ大企業におけるウェルフェア・キャピタリズムについては, 平尾武久他 (1998 年) を参照されたい。
- (22) Danaielian (1939), p. 206 : John N. Schacht (1985), pp. 37-38.

- (23) John Brooks (1975), p. 190 (邦訳, 275 ページ)
- (24) Sanford M. Jacoby, *Modern Manors : Welfare Capitalism since in New Deal*, Princeton University Press, 1997, p. 33 (内田一秀・中本和秀・鈴木良治・平尾武久・森杲訳『会社荘園制—アメリカ型ウェルフェア・キャピタリズムの軌跡—』北海道大学図書出版会, 1999 年, 64 ページ)。
- (25) John N. Schacht (1985), p. 39.
- (26) John Brooks (1975), p. 194 (邦訳, 276 ページ)

参考文献

- John Brooks, *Telephone : The First Hundred Years*, Harper & Row Publishers, 1975 (北原安定監訳『テレホン——アメリカ電話電信会社, その 100 年——』企画センター, 1977 年)。
- N. R. Danaielian, *A. T. & T. : The Story of Industrial Conquest*, the Vanguard Press, 1939.
- John N. Schacht, *The Making of Telephone Unionism 1920-1947*, Rutgers University Press, 1985.
- Jack Barbash, *Unions and Telephone : The Story of the Communications Workers Americ*, Harper & Brothers, Publishers, 1952.
- 松田裕之『AT&T 労務管理史論』ミネルヴァ書房, 1991 年。
- 山口一臣『アメリカ電気通信産業発展史』同文館, 1994 年。
- 萩原進「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, 1977 年。
- 鈴木直次「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, 1987 年。
- 仁田道夫「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 I 基軸』東京大学出版会, 1998 年。
- 玉野井芳郎編著『大恐慌の研究』東京大学出版会, 1964 年 (復刊 1979 年)。
- 呉天降「第 2 次大戦前のアメリカ電気通信産業の資金調達に関する一考察」『証券研究』Vol. 82, 日本証券研究所, 1988 年。
- 宮崎信二「ベル・システムの形成と電気通信事業の独占体制」塩見治人・溝田誠吾/谷口明丈/宮崎信二『アメリカ・ビッグビジネス成立史—産業フロンティアの消滅と寡占体制』東洋経済新報社, 1986

年。

——「電気通信産業での独占的支配体制と企業規制—AT&Tと『規制下の独占』——」井上昭一/中村宏治編著『現代ビッグ・ビジネスの生成・発展・展開』八千代出版, 1995年。

——「AT&Tの労務政策とベル・システムの労使関係」平尾武久・伊藤健市・関口定一・森川章編著『アメリカ大企業と労働者』北海道大学図書出版会, 1998年。

——「『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・労使関係的視点を機軸として—』税務経理協会, 2000年。

(付記)

本研究は、関西大学研究助成金および科学研究費補助金（平成13年度～平成15年度）による研究成果の一部である。