法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-13

アメリカのローカルユニオン : 日本のコミュニティ・ユニオン運動を通してみたアメリカの独立地域労組

NAGAMINE, Tokio / 長峰, 登記夫

(出版者 / Publisher)
法政大学人間環境学会
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
人間環境論集 / The Hosei journal of humanity and environment
(巻 / Volume)
4
(号 / Number)
1
(開始ページ / Start Page)
1
(終了ページ / End Page)
15
(発行年 / Year)
2004-02-28
(URL)
https://doi.org/10.15002/00002879

Hosei University Repository

アメリカのローカルユニオン
―日本のコミュニティ・ユニオン運動を通してみたアメリカの独立地域労組―

長峰　登記夫

日本でコミュニティ・ユニオンやローカルユニオン、地域ユニオン等と呼ばれる小規模労働組合運動が誕生してから、すでに二〇年の歳月が経過しようとしている。[1] これらコミュニティ・ユニオンの活動がいま再び注目を集めている。

バブル崩壊後の時代状況のなかで、経済グローバル化の進展とともにアメリカ型市場原理の絶対化が産業・経済社会のみならず、政治や一般社会をも席巻している。他方で、日本経済は依然として出口のみえない長期不況から抜け出せないでいる。そうした中で企業では便乗ともいえるリストラ旋風が吹き荒れ、労働者たちの受難がつづいている。コミュニティ・ユニオンが注目を集めているのは、日本の労働組合の大勢を占める企業別組合がリストラの中で喘ぐこれら労働者たちの声に応えられず、コミュニティ・ユニオンがそれを代替していると見られているからである。日本で労働組合が一般のマスメディアから消えてすでに久しい。そうした中でこれらの小規模組合がメディアからも注目され、企業別組合もこれを見習え、とばかりに叱咤されているかのように見えるのは、そういう理由による。

そうした事態を反映するかのように、ここ一～二年、連合や全労連などナショナルセンターも動きはじめた。彼らも地域ユニオンやローカルユニオン運動への取り組みを政策化し、すでに活動を開始している。

ところで、このコミュニティ・ユニオン運動に関連して、それと類似した、あるいは比較可能な運動が海外にもあるのかについては明らかでない。一九六〇年代にアメリカで全米自動車労組（UAW）がコミュニティ・ユニオニズムと名づける運動を行ったことがある、というコメントがあるくらいである。[2] 一方、最近アメリカではローカルユニオンの活動が注目されている。従来であれば経営の専権事項だとされていた領域にも食い込むような運動を展開し、アメリカの労働組合運動にも影響を与えていると言われる。[3]

以上のことを念頭におきながら、本稿では、以下の視点からアメリカのローカルユニオンの一部、インディペンダント・ローカルユニオン（以下「独立地域労組」と呼ぶ）に考察を加えてみようとするものである。つまり、日本のコミュニティ・ユニオンの一部と似た呼称をもち、一部に類似した特徴をもつアメリカの独立地域労組との間に共通性はあるのか、あるとすればそれは何か、また、アメリカには、日本のコミュニティ・ユニオンと比較可能なそれ以外の運動があるのか、ということである。これらのことを検討するなかで、日本のコミュニティ・ユニオンの特徴を再考することが本稿の課題である。

1　ローカルユニオンとは

アメリカでローカルユニオン（local union）とは何をさすのか。ま

Hosei University Repository

ず、それについて明らかにしておかなければならない。これをそのままローカルユニオンとしても、あるいは地域ユニオンや地域労組等と訳してみても、いずれも日本の労働運動のなかですでに使われている。しかし、それらが意味するところは日本語とは全く異なるからである。その点を明らかにするため、アメリカの労働組合の構造を簡単にみておこう。アメリカの労働組合は、事業所や企業の支部からナショナルセンターまで基本的につぎのような三層構造から成り立っている。すなわちローカルユニオン（local union）、全国組合（national union）あるいは国際組合（international union）、そして連合または同盟（federation）である。

まず、アメリカで一般的に組合という場合、それは全国組合や国際組合のことを意味する。前者は複数の企業で横断的に労働者を組織し、団体交渉を行い、労働協約を締結し、かつそれを複数の州で行っている組合のことをいう。これに対し国際組合とは基本的に全国組合と同じであるが、カナダにも組合員を擁している組合のことである。アメリカで労働組合という場合、通常それは全国組合や国際組合のことを意味する。これに対してローカルユニオンとは、これら全国組合もしくは国際組合の事業所または企業支部のことをいう。したがって、アメリカのローカルユニオンをあえて日本語に訳すとすれば事業所支部または企業支部ということになる。通常、団体交渉の権限をもっているのは全国組合ないしは国際組合の本部で、ローカルユニオンに交渉権はない。ただし、後述のように、これには近年変化がみられる。他方、連合または同盟とは、全国組合または国際組合の連合組織で、一般的にはナショナルセンターとしてのアメリカ労働総同盟産別会議（AFL－CIO）のことを指す。

これ以外に、数は多くないが、全国組合や国際組合でAFL－CIOに加盟していない組合がある。これが独立労組（independent union）である。また、概念的にはこの独立労組の一部ではあるが、組織活動を一事業所、一企業または一定地域内に限定している組合がある。これが独立地域労組（independent local union）で、上記の独立労組とはかなり性格を異にしている。これは活動を一事業所または一企業内に限定するという意味で、概念的には日本の単位組合や企業別組合に近くなり、一定地域に限定するという意味ではコミュニティ・ユニオンに似てくる。[4] これらの独立労組または独立地域労組は数が少なく、また影響力も大きくないことから、アメリカでは研究者の関心もきわめて限られたものでしかなかった。

これらの様々な組合形態のなかで、本稿の関心からして考察の対象となるのは独立地域労組である。一定地域内で活動し、既存の組合組織から独立した組合という点で、日本のコミュニティ・ユニオン運動と似てくるからである。ただ、アメリカの独立地域労組は歴史的には会社組合（company union）にその起源をもっており、その実態を知るには、まずアメリカで会社組合とは何だったのか、それが後に独立地域労組になっていったのはなぜか、という歴史的な経緯をみておく必要がある。

2　会社組合の起源とその実態

上述のように、独立地域労組の起源は会社組合にある。ここでいう会社組合とは、直接・間接を問わず会社の支配・介入を受け、あるいは会社から金銭的支援を得ている組合のことで、アメリカ的な表現でいうと会社支配組合（company/employer dominated union）、日本語的にいうと会社の言いなりに動く御用組合のことを指す。したがってこれ以降本稿で会社組合という場合、それは会社支配組合のことをいう。この会社組合は、一九〇〇年前後からワグナー法ができる一九三五年まで、経営側によって反組合運動の核として設立されたものである。

Hosei University Repository

会社組合は一八九八年にフィレーン（Filene Cooperative Association）という会社で試みられたのが始まりとされ、その後職場委員会（works council, shop committee）や、より後には従業員委員会（employee committee）等の名称で広がっていった。[5] しかし会社組合の急速な拡大に最も大きな影響を与えたのは第一次世界大戦であった。兵器製造工場等で労働者の苦情が増え、それに対処するために連邦戦時労働委員会（National War Labor Board）やその他の行政機関が設置され、それらの下で職場委員会や従業員委員会がつくられていったからである。また、それとは別に企業側も任意でこれらの委員会を設置していった。

これらの労働者組織が一時のピークを迎えたのは一九二八年のことで、その時これらの組織にはすでに一五五万人の労働者が組織されていた。その後いったんは下火になったものの、一九三三年に連邦産業復興法（National Industry Recovery Act）が制定されるとふたたび増加しはじめ、組合員数も増えていった。これらの組合は必ずしも、そのすべてが会社側にコントロールされているという訳ではなかったが、一九三五年の調査によると、これらの組合の三分の二は会社側の財政支援で成り立っており、組合費を徴収している組合は三〇％にすぎなかったとされる。[6]

ところで、当時、このようにして出来ていった会社組合の実相はどのようなものだったのか、それについて次ぎに簡単にみてみよう。一九三四年、労働組合の組織化阻止あるいは組合潰しの手段としての会社組合が社会問題になり、国会でも取り上げられていたとき、これの規制法案を審議する国会の専門委員会に参考人として出席した労働組合幹部の証言がある。それによって当時会社組合の実態がどのようなものであったのか、その一端を再現してみよう。[7]

一九三三年に連邦産業復興法が制定されてから、自動車産業では脅しによって会社組合を結成するということが広く行われるようになった。これに協力しない者に対する差別やイジメが頻発し、やがては会社から追い出す。これに嫌気がさし、たとえば他の組合に入ろうとした者、あるいは単に他の組合について話しただけでも、それが会社側に知られると、これらの者に対しては同様の扱いがなされるということが起きていた。事実、この当時は会社側による組合活動へのスパイ行為や査問（interrogate）、懲戒、解雇、組合活動家のブラックリスト作成等は違法とされていなかった。

たとえば大手自動車メーカーのゼネラルモータース（GM）では、つぎのようなことが行われていたとされる。まず、ある職場で指導力のある屈強な男が会社に選ばれ、会社組合結成に動き回る。この男は職場で中心となるべき者をピックアップし、一方的に設立準備会議の開催を告げる。有無を言わさず出席が強要され、会社が会社組合の結成を意図していること、そこにいる出席者が中心メンバーとなること、そのための仕事には特別手当が支払われること、などが告げられる。同時に、すでに事前に作成されていた組合規約のコピーが配布されるとともに組合役員の選挙日が指定され、誰が役員に立候補するか等についても細かな指示が出される。そして選挙当日には必ず投票すること、投票日には投票所に監視員を配置し、誰が監視役を担うか等についても指示が出される。これに質問したり、異議を申し述べたりすることは許されず、そんなことをしたらたちまち会社にいられなくなる。

このように述べた後で、この参考人は、GMの会社組合は他の販売代理店と同様、単に会社の下請け組織（mere subsidiary organization）でしかないと言い、これと同じことは他の自動車メーカーでも起こっていると述べている。また、こうした事態を背景に、会社組合の組合員は全国組合の組合員と比べて賃金が高いことが多かったことから、当時のAFLはこれを「黄金の手錠」（golden handcuffs）と呼んでいた。もちろんこれらは労働組合の立場からの見方であることは言うま

Hosei University Repository

でもない。しかし当時連邦労働統計局が三〇〇の会社組合に対して行った調査結果でも、そのほとんどは目的からしても行動パターンからしても反組合的だったとされている。[8]

また、一九一〇年代後半に職場委員会結成の波がやってきたとき、これを調査したダグラスは、これら職場委員会の圧倒的多数は、戦時労働委員会など上述の行政機関も含めて、経営側が組合の組織化を防止し、あるいはこれによって組合を排除していこうとの意図でつくられていたと述べている。[9] さらに小規模調査ではあるが、労働組合のない会社がいかにして組合の組織化を阻止しようとしているか、その反組合対策について会社側の担当管理職に行ったユニークな聞き取り調査では、四割近くが従業員委員会や会社組合が有効だとして、これらの組織が反組合対策の手段として政策的に利用されていたことを明らかにしている。[10] また、現在の状況を前提に条件つきで会社組合を評価する立場から、ヤコビは会社組合（あるいは独立地域労組）に関する数少ない事例研究（TRW社）を行い、全国組合による組織化阻止の手段として会社組合が会社主導でつくられ、会社側のコントロール下でいかなる活動をしたか、詳細に叙述している。[11]

下の表はヤコビの推計による、一九三〇年代半ばから六〇年代半ばまでの会社組合とその組合員の数である。これによると一九三五年には一、五一五の会社組合があって、そこには二五〇万人の労働者が組織されていた。後述のように、その後ワグナー法の影響で組合の数は激減し、四七年にはわずか二二二組合、四一万人にまで減っている。しかしタフトハートレー法が制定された四七年以降ふたたび勢いを取りもどし、六〇年代初頭まで増加をつづけた。六一年にはかつてのピークに迫る一、二七七組合まで回復したが、しかしこの時期の新設組合は小企業で結成されることが多かったため、組合員数はそれほど増えず四五万人止まりであった。[12] それ以降は停滞し、新しく結成されることはほとんどなくなった。やがて多くはAFL—CIO傘下の組合に吸収され、一九七〇年代に入ると、アメリカの労使関係ではほとんど注目されることもなくなった。一九八三年時点で会社組合と組合員の数は、それぞれ一、五〇〇組合、組合員四八万人弱、全組織労働者の二%であった。[13]

会社組合の数と組合員数
（1935—67年）

年	組合数	組合員数
1935	1,515	2,500,000
1940	1,100	762,500
1947	222	411,000
1953	625	605,000
1961	1,277	452,000
1967	884	45,000

3　ワグナー法＝連邦労使関係法と会社組合

このように一九三五年まで会社組合の結成は会社側による反組合運動としての広がりをみせ、外部労働組合による組織化の阻止、排除の手段として機能していた。会社側が組合に対して支配・介入を行い、これをコントロールしようとしたのはそのためである。

その結果、会社組合が社会的にも非難の対象とされ、国会でも取り上げられるようになる。そのような動きは、やがて一九三五年の連邦労使関係法（National Labor Relations Act、以下単に「労使関係法」と略す）の制定に具体化していく。法案提出者の名を冠してワグナー法（Wagner Act）としても知られるこの法律は、ときに会社組合壊滅法とまでいわれたように、会社組合の規制を目的の一つとしていた。この法律による会社組合の規制はどのようなものだったのか、そしてそれが会社組合にどのような影響を与えたのか、それらについてつぎに見てみよう。

労使関係法第八条二項（これはそのまま現在の第八条a項二号に引き継がれている）は、使用者が、労働者組織の結成もしくは運営に対して支配もしくは介入し、またはそれに対して金銭的その他の支援を行うことを、使用者の不当労働行為として禁止している。そしてこれ

Hosei University Repository

に関連した事案は、連邦労使関係委員会（National Labor Relations Board、以下「労使関係委員会」または「委員会」と略す）で処理されることになった。同条に基づいて労使関係委員会が不当労働行為を認定した場合、委員会にはその労働者組織に対して解散を命じる権限が与えられた。立法過程で、ここでいう労働者組織としてイメージされていたのが会社組合であった。したがって労使関係委員会のなかには、会社組合＝会社支配組合＝解散対象としての不当労働行為団体という見方があったといってよい。

ただ、経営者側は、この法律が制定された後も比較的楽観的だったとされる。それはこの法律が憲法違反であり、施行できないだろうとの見方があったためである。事実、そのような見方が後に違憲裁判に発展していくことになるのであるが、一九三七年の最高裁判決で合憲判断が示されると状況は一変する。[14] 労使関係委員会による第八条a項二号の適用は厳しく、それは後に経営側から多くの批判が噴出する原因ともなった。それでは、実際にいかなる場合に労働組合に対する会社側の支配・介入、あるいは金銭的その他の支援があり、不当労働行為が認定され、組合が解散を命じられたのか。労使関係委員会による組合支配の解釈例をとおして、その一端をみてみよう。[15]

まず、会社組合の組合員以外の者に対する賃金その他の労働条件での不利益取り扱い、解雇、イジメなどがある場合はもちろんのこと、労使関係委員会は、経営者が会社組合の設立を示唆（suggest）することもその組合に対する支配にあたり、不当労働行為になるとした。ここで示唆とは具体的にどういう行為を指すのか。たとえば、組合をつくるとすれば会社組合が望ましいというような内容の文書を、手紙やパンフレットの形で従業員に配布し、あるいは社内外の講演会等で発言すること、会社組合ができることを望んでいるというようなことを従業員に話し、あるいは言外に含む（imply）こと。これらの行為はすべて組合の支配にあたると解釈された。

したがって使用者にとっては、組合の組織形態について自らの考え方や好みを述べること自体が、不当労働行為を構成するものと判断されたということである。それは事案が不当労働行為事件として労使関係委員会に持ち込まれた場合を想定すると、使用者には、単に労働組合について自分の考えや好みを公表してはならないというだけにとどまらず、そのようなことをした者が管理職のなかにもいないことを証明する、より積極的な義務が生じることを意味するとされた。[16] 当然、法的には思想の自由や表現の自由に抵触する可能性がでてくるが、にもかかわらず当時の労使関係委員会はこのような姿勢を堅持した。

しかもこの際、上述のように会社組合は社会的公正を欠くとして、これを非難する社会的な雰囲気が背景にあったためか、委員会は他と比較して会社組合にある種の差別的扱いをしていたようである。たとえば全国組合から会社組合に対する会社の不当労働行為（＝支配・介入等）が委員会に申し立てられ、それが認定されると、その会社組合は解散を命じられた。しかし使用者側が支配・介入等をやめ、その団体が会社から独立した企業内の従業員代表組織となって、ふたたび交渉団体としての地位認定を申請しても、委員会は二度とこれを受けつけなかった。ところが企業外に本部をもつ支部組織、すなわち全国組合や国際組合の支部（ローカルユニオン）が同じ事態になった場合、委員会は支配・介入等がなくなったと判断すれば、これに対して従業員代表としての地位を再認定していたとされる。[17] こうした対応の仕方には、労使関係委員会は全国組合と事業所・企業組合を区別し、後者を一括して会社組合としているようなところがあった。

このような扱いに対して第二次世界大戦後経営側から強い批判がなされた。研究者の中にも、ワグナー法の立法趣旨は会社支配組合の禁止であり、一事業所、一企業内に組織を限定している組合を一括して

Hosei University Repository

会社組合とし、これを禁止する意図はなかったとの批判を行う者もあった。[18] しかしタフト・ハートレー法が制定されると、労使関係委員会は会社による支配と介入・援助を区別し、支配が認定された場合は従来と同じく解散を命じたが、後者の場合は、介入や援助の事実がなくなれば再び従業員代表性を認めるというように、柔軟な対応をするようになった。

それでは、ワグナー法は、会社組合に対して実際にどのような影響を与えたのであろうか。ヤコビの推計によると、ワグナー法ができた一九三五年から四〇年までの五年間におよそ七〇〇組合、ピークとなった翌四〇～四一年には単年度で五〇二組合、合計でこの六年間に約一、二〇〇の会社組合が、会社の不当労働行為、すなわち組合への支配・介入等を理由に労使関係委員会によって解散させられた。ヤコビはこの推計が正しいと仮定した上で、この同じ六年間に会社組合の約八〇％がこの法律によって解散させられたとみている。[19] ワグナー法が会社組合壊滅法とまで呼ばれた所以である。こうして会社組合はその存在が否定され、その後は解散・消滅するか、会社の支配・介入等から脱して後述の独立地域労組に転換していくか、あるいは全国組合に吸収されていくかの道をたどった。

ところで、会社組合が社会正義に反するような実態を備え、それが社会的にも批判されていたとして、これに厳しく解散を迫るワグナー法を制定した動機、すなわちこの法案を提出したワグナーや、それを支持した国会議員たちの動機は何だったのであろうか。それは会社側の意を受けて動く会社組合の非社会性を非難するというよりも、むしろ賃上げによる消費拡大論的な考え方にあったといってよい。つまり、当時の深刻な不況から抜け出すためには消費の拡大が必要である、そのためには賃上げが不可欠であるが、会社の言いなりになっている会社組合では賃上げはできない、ということである。

なお話は若干それるが、カンパニーユニオンということばは、英語では汚らしい響きをもった軽蔑的な表現となっている。その起源も以上述べたような事情、すなわち立法当事者たちの意図はどうあれ、経営側の支配・介入によってコントロールされた組合は社会正義に反するとみられ、それを法律がこのような形で支持し、解散を命じたという事情があったのではないかと推測される。戦後、英語文献で日本の労働組合が論じられるようになったとき、当初はこれを会社組合と呼んでいたが、一時期から企業別組合（enterprise union, enterprise-based union）に変わっていった。これは上述のような会社組合の歴史的経緯からして、会社組合ということばが外国の労働組合に使われるとき、それは「差別用語」になり、外国に対する文化批判にあたること、それに加え日本経済が高度成長を遂げていく過程で、日本的経営や日本的労使関係が内外で脚光を浴び、そのなかで企業別組合の果たした役割が注目、「賛美」される状況も生まれたという、当時の時代的な状況変化に一端の理由があったのではないかと考えられる。

4　会社組合の再評価

このように、歴史的にみると、アメリカで会社組合に対する社会の見方には非常に厳しいものがあった。ところが、そのような見方に対して、後にこれを積極的に評価する研究者たちが現れた。一人は独立地域労組研究のパイオニアでもあるトロイで、彼は一九六〇年にそのような見解を発表している。[20] もう一人は一九八〇年代になってこれを積極的に評価したネルソンである。[21] 一九八〇年代後半から九〇年代以降、アメリカでは労働組合を排除した従業員代表制（non-union employee representation）の研究が流行している。[22] これは会社組合を労働組合を排除した従業員代表制のひとつのモデル、あるいはアメリカにおけるそのルーツとして見るものであるが、このような見方はネ

Hosei University Repository

ルソンにはじまる。近年における会社組合研究の第一人者であるヤコビも、大括りにするとこの流れに属する。

まず、ネルソンから見てみよう。彼は、そもそも会社組合（あるいはそれを独立地域労組と呼ぼうが）を労働組合として捉えること自体を否定し、むしろ人事管理手法、すなわち労働組合を排除した従業員代表制のひとつとして、しかもそれの先進的な試みとして捉え、これを積極的に評価する。したがって彼によると会社組合の「注目すべき特徴…（は）…革新的工場管理手法と進歩的人事管理慣行が結びついたもの」だということになる。[23]

当然のことながら、このような分析視点からは、会社組合の一部にあった会社から独立した組合の活動実態などは問題にならない。従業員委員会など会社の人事管理機構の一環として、いかに労使協調を実現し、生産性向上に寄与できたかに関心が向けられるだけである。したがって、このような見方からする会社組合の検討は、会社から独立した独立地域労組を考察の対象にしている本稿の対象にはならない。

これに対し、後者のトロイは会社組合の二つの側面を明確に区別し、一方を積極的に評価する。つまり彼は会社のコントロール下にある「純粋な」会社組合（＝会社支配組合）と、会社の支配・介入等から自由でありながら、組織活動が一事業所、一企業、一定地域に限定されているために一括して会社組合と呼ばれている組合（＝独立地域労組）を峻別し、後者をアメリカ労働運動の一環として、伝統的な労働運動に対してあり得る一つの可能性（alternative）を示すものだとして、これを積極的に評価しようとする。

トロイがあえてこのような区別にこだわったのはなぜか。そこには、前述のような歴史的経緯から、会社から独立した組合、彼が独立地域労組と呼ぶ組合までが会社組合として一括りにされ、批判あるいは蔑視され、その結果労働運動の研究対象からも排除されていたという、彼の会社組合および労働運動の歴史認識がある。したがって彼は、会社組合と独立地域労組を区別し、後者に光を当てて、それを労働運動の一環として位置づけ、アメリカの労働運動をとらえ直そうとしたということである。

一方、ヤコビは、従業員代表制をめぐる現在の議論のなかで、会社組合を積極的に評価するという結論においてはネルソンと同じであるが、会社組合は労働組合に対する補完物としてはありえても、それを代替できるもの、あるいは代替すべきものではないとして、労働組合に独自の価値を認める。したがって現在の労使関係法（第八ａ二条）を大幅に改正して、従業員参加計画（employee involvement program）のような企業主導の企業別の組織を法認すべきだが、労働組合はこれまでどおり法認し、両者を併存させるべきだとする。ここで彼は従業員参加計画のような制度を、争議行為が制限ないしは禁止されているヨーロッパの職場委員会や、日本の労使協議制のようなものでイメージしていると思われる。[24]

以下では主にトロイとヤコビに依りながら、一事業所、一企業、一定地域に活動を限定していた組合で、もともとは会社組合そのものであったが、やがて会社から独立して独立地域労組になった組合、あるいはもとから独立地域労組としての内実を備えていた組合を念頭におきながら、その実態をもう少し詳しくみてみることにしよう。

5　独立地域労組

すでに指摘したように、ここでは会社による支配・介入等がなく、会社から独立していて、しかも一事業所、一企業あるいは一定地域に活動を限定している組合を独立地域労組と呼ぶ。その実態はどのようなものであったのか、それを次にみてみよう。

Hosei University Repository

・独立地域労組の数とその規模

まず、組合としての組織状況をみてみよう。独立地域労組は一体どれくらいあったのか。すでに触れたように、これに関しては会社組合と独立地域労組を区別した統計数値はない。トロイのように、会社組合と独立地域労組を概念的に峻別して議論しようとする研究者においても、これらを区別して数値化しようとする試みはなされていない。実際には、ワグナー法の制定以降会社組合は存在しえなくなった、だからすべて独立地域労組だという前提で議論がなされているようにも思われる。しかし現実には、ワグナー法以前も以後も、会社支配組合としての会社組合と、会社から独立した独立地域労組が混在していたはずである。これら二つの概念の使用法も研究者によってまちまちで、両者を区別している場合と、ほとんど同義に使っている場合があることに注意が必要である。

このようなことから統計上利用可能なのは、いわゆる会社組合と独立地域労組を一括して、会社組合あるいは独立地域労組として扱っている数字でしかない。以下では、基本的に独立地域労組に統一して使用することにする。したがって独立地域労組の数については、先に表で示した会社組合の数字を念頭におくしかない。今日知られている独立地域労組がある代表的な企業としては、大企業ではデュポン、エクソン、AT&T、プロクター・アンド・ギャンブル、中規模企業ではダウ・ジョーンズ、ゼニスなどがあげられる。

労働統計局の一九六七年の調査結果によると、当時、ほとんどの独立地域労組（九二％）は一事業所でのみ活動を行っている単一組合であった。[25] 一企業内でも事業所がちがえば組合もちがうことになり、しかもこれらの企業内の事業所別組合には一般的に横の連携がない。その意味では、日本の企業別組合よりも組織範囲が狭いということになる。その点を考慮すると、規模は日本の企業別組合よりも小さいのではないかと推測される。独立地域労組の組合員規模は、一九四〇年以前は平均で約一、一〇〇人であった。それが一九四〇年代には四八七人、五〇年代には二一一人へと規模が縮小している。さらにこれが六〇年代に入ると、過半数は組合員数一〇〇名以下の小規模組合になっていた。[26] これは第二次世界大戦後、独立地域労組は小企業で組織されるようになったことが原因である。会社組合時代の組織率も明らかではないが、会社組合として企業ぐるみで取り組まれたという経緯から考えると、会社組合が組織されていた事業所をみる限り、組織率は高かったのではないかと推測される。[27]

・なぜ独立地域労組に加入するのか

独立地域労組は規模も小さく、消長も激しい。当然、横断的な全国組合や国際組合に比べたら、組織としての安定性にも欠け、組合としての影響力にも限界がある。それでは、なぜ、労働者たちはあえて独立地域労組に加入するのであろうか。

トロイはこれに関してつぎのようにみる。平等主義を追求する労働組合の立場から、通常労働組合は賃金を平準化しようとする。これに対して独立地域労組は、むしろ職種間・地域間にある賃金格差を維持、できれば拡大し、それによって相対的に有利な賃上げをはかろうとした、それが一部の労働者を引きつけた誘因だろうとみる。[28] したがって、トロイによると、これが可能な立場にある労働者が独立地域労組に集まったのではないかということになる。彼はホワイトカラーや専門職の労働者が独立地域労組に多く、また独立地域労組が都市部に多くできたのもそのためだとする。[29] 事実、独立地域労組の組合員に占めるホワイトカラー比率は、全国組合の二倍前後と高かった。また、当時は、ホワイトカラーに占める女性比率が高かったことから、組合員に占める女性比率も同じように高かった。

Hosei University Repository

このような例としてトロイは、熟練労働者たちが賃金平準化を追求する組合執行部の方針に反対して、全国組合を脱退し自分たちで独立地域労組を結成したケース（自動車産業）や、ローカルユニオン（＝全国組合の支部）が丸ごと脱退して独立地域労組になったケース（公共交通部門）などをあげる。[30] トロイはこうした行動を労働組合の原則からの抜け駆け、あるいは分裂行動とはみない。むしろ、このような組合間の競争による賃上げの追求は、労働市場全体の賃金水準を引き上げ、結果的には労働条件の向上に寄与するとしてこれを評価する。もちろん、このような考え方に対しては、市場原理と同じ競争主義を労働組合間にもちこんで競争させたところで、賃金交渉で組合が優位に立つことはない、むしろ共倒れの可能性もあるという強い批判があった。[31]

・活動内容

ところで独立地域労組は具体的にどのような活動をしていたのか、あるいはいるのか。これについての情報はきわめて少ない。独立地域労組＝会社組合＝会社支配組合という見方が根強いことを背景に、レズラーは先に引用したデュポン社の事例研究で、いくつかの基準を設定し、それによって独立地域労組の会社からの独立性を判断しようとしている。ここではレズラーのこの作業を手がかりに、独立地域労組の活動を若干整理してみよう。

レズラーは、デュポンの独立地域労組が会社から独立しているか、会社支配組合になっていないかを判断する基準として以下の四点をあげる。すなわち、①組合がストを行っているか、②苦情を仲裁機関に持ち込んでいるか、③会社側に不当労働行為があった場合、労使関係委員会に提訴しているか、④団体交渉をやっているかの四点で、これらに関して全国組合と比較し、独立地域労組の独立度をチェックしようというものである。これらの基準の立て方の当否は一応おいておくとして、ここではこれに関するレズラーの議論を通して独立地域労組の活動内容をみてみよう。

これらの活動を通じて、この組合が賃金や有給休暇、疾病手当、シニオリティ、離職手当等の労働条件、あるいは組合の承認や組合費のチェックオフ等、労使関係事項について会社側と交渉していることを伝えている。そして賃金水準やストの頻度等に関連して、独立地域労組と全国組合では違いがあるか比較している。たとえば一九四四年から五六年の間にデュポン社でストは一二回発生している。そのうち七回は全国組合、四回は独立地域労組が行ったものであった。同様にその他の項目についても比較検討したうえで、レズラーは、会社への対抗措置をとっている頻度は全国組合よりも低いものの、同社の独立地域労組は会社から独立していると判断できるとの結論を下している。[32]

また、デュポンでは、主として情報交換を目的にデュポン社内の別な事業所の独立地域労組どうしで横の連携組織をつくっている。これには、主に国内北部地域の一三組合でつくる相互連携組織と、南部地域の五組合でつくる連携組織があった。[33] ただ、これらの組織が横断的組織としてどのような活動をしていたのか、それについては明らかでない。他方、同じく大企業のエッソでは戦後全社的な交渉を行おうとして、同様の社内横断的な連携組織を結成しようとしたが、会社側の抵抗があったことと、当時の最大組合が消極的だったために実現しなかったとされる。[34] これらはいずれも大企業であるために可能な組織であるが、このような企業内横断組織がどれくらいあったのか明らかではない。

・独立地域労組の連携

独立地域労組が事業所内あるいは企業内に閉じこもった、きわめて孤立主義的かつ閉鎖的な組織であるとの指摘は、従来からしばしばな

Hosei University Repository

されてきた。この点は企業別組合の歴史と実態を知るわれわれには容易に想像できることである。ただ、では独立地域労組には企業をこえた横断的な連携がまったくなかったかというと、そういうわけでもない。トロイによると、このような連携組織にはつぎのような三つのタイプがあった。[36] 第一は地域的な連合体で、一定地域内の独立地域労組で構成された団体である。これにはアメリカ組合連合（Confederated Unions of America、組合員数は一九六〇年当時の推定で三万人、以下同じ）や全国独立労組会議（National Independent Union Council、七万五千人）、ニュージャージー独立労働組合（Independent Unions of New Jersey、州内での連合体）、ロチェスター独立労組同盟（Alliance of Independent Unions of Rochester、市内での連合体）等である。

第二は職業別の連合体である。このカテゴリーに属する最大のものはアメリカエンジニア科学者組合（Engineers and Scientists of America）である。そして第三は産業別の連合体で、この代表的な例としては電話産業独立労働者組合同盟（Alliance of Independent Telephone Unions 八組合で組合員七万五千～一〇万人）があった。これら三類型以外に、上述のデュポン社に見られる、同一企業内の独立地域労組だけで結成されている連携組織も、ひとつのタイプとして加えられるであろう。いずれの場合も個別加盟組合は完全な自治権をもっており、連合体に組織的な統制権はまったくない。また、これらの連合体は団交で代理交渉をすることもなく、もっぱら情報提供や地方、連邦議会へのロビー活動が活動の中心をなしていた。

先に一定地域内で活動する独立地域労組という言い方をし、これが日本のコミュニティ・ユニオンに近いことを示唆したが、その活動とはどのようなものか、これについて触れている文献を見つけることはできなかった。唯一あったのが、上述の相互的な情報交換と議会へのロビー活動である。それ以上については明らかではない。

・唯一交渉権をめぐる全国組合との競合

ところで、これらの独立地域労組は、全国組合や国際組合とどのような関係にあったのであったのであろうか。というのは独立地域労組が一事業所、一企業、一定地域内に組織化を限定していること、他方、アメリカでは企業横断的な組織化活動が一般的であることから、多くの場合同一企業内でこれらが併存していたからである。

アメリカでは特定の事業所で独占的な交渉権をめぐって、労使関係委員会が管轄する選挙が行われる。その選挙である組合が交渉権を獲得すると、他の組合はその後一年間はこれに従わなければならない。この際、一年後に唯一交渉権をめぐる選挙に挑戦することを攻勢（raid）と呼んでいるが、独立地域労組と全国組合の関係でいうと、前者が後者に対して攻勢をかける場合、その逆の場合、あるいは未組織事業所・企業で唯一交渉権をめぐって争う場合がある。これに関して、一九五五年から五九年までの統計があり、それによると年間二〇〇件弱から六〇〇件弱の攻勢があり、そのうち約六割のケースで独立地域労組が勝っていた。[36]

6　独立地域労組と日本のコミュニティ・ユニオン

すでに見てきたように、独立地域労組についての情報には大きな制約がある。独立地域労組の起源をその前史としての二〇世紀初頭の会社組合に置くとすれば、すでに一世紀をこえる歴史をもつ。しかし、これに対する研究者の関心は薄く、やっと一部で関心がもたれるようになったのは、すでに独立地域労組が最後的な衰退期に入った一九六〇年代のことだったという歴史の皮肉がある。情報の制約にはこのような事情もあったと思われる。そのことを前提に、ここでは、アメリカの独立地域労組と日本のコミュニティ・ユニオンの簡単な比較を試みてみたい。

Hosei University Repository

・独立地域労組とコミュニティ・ユニオン―その特徴はなにか

以上見てきたことから独立地域労組の特徴を整理すると、以下のようになる。まず、大枠として、①組織が基本的に事業所別（あるいはせいぜい企業別）であること、②外部の組織との連携活動があまりないこと、である。これらを前提にヤコビの議論からそれ以外の特徴をいくつか拾い上げてみると、つぎの六点くらいが追加できる。③企業へのアイデンティティが強い、④内部労働市場重視型の人事政策を追求する傾向がある、⑤活動や思想が保守的である、⑥孤立主義的である、⑦組合費が安い、⑧草の根民主主義がみられる。[37] これにすでに触れたトロイの議論から、⑨組合員のなかにホワイトカラーや専門職者、女性が多いこと、⑩それに基づいた彼らの特殊利益（職業的、地域的）追求型の姿勢を加えておく。もちろんこれらの基底には、会社組合としての歴史があることは言うまでもない。

①および③～⑥の諸点は、日本の企業別組合を思い浮かべると容易に推測できることであり、多くの説明を要しないであろう。組合が事業所別（あるいは企業別）に組織されていることから、必然的に組合員の企業帰属意識が強くなる。組合は会社と協調して、社内昇進などを含むキャリア型の人事政策を重視し、内部労働市場型の雇用を追求するようになる。その結果、会社との協調関係の維持や生産性向上が優先し、会社の方針に異議を唱えることはなくなる。外部には閉鎖的になって労働運動からも孤立し、企業の内部で秘密主義的島国根性（secretive insularity）が支配し、[38] 組合の思考・行動パターンとしても保守的になる。[39]

また、独立地域労組は規模も小さく、消長も激しい。[40] したがって制度的にも未整備で、組織としての安定性にも欠ける。確立した大規模組合と比べた場合、組合として提供するサービスにも限界があるが、その分組合費は安くなる。組合費は全国組合の四分の一から六分の一、小企業の場合はそれ以下のこともあった。労働者にとってはそれだけ加入しやすくなる。ただ、他面では、組織が小さいぶんだけ内部討論も自由で、組合運営への直接参加、草の根民主主義が実現しやすくなる。役員選挙でも対立候補がでるなど、活発な選挙活動が行われていたケースもあったようである。このような組織のあり方は、一般的に教育水準が高いホワイトカラーや専門職労働者に受け入れられやすく、彼らの支持を得ていたとされる。

これに対して日本のコミュニティ・ユニオンの特徴は何であったか。まず第一に、個人加入を原則とし、企業外に開かれていること、第二に、活動の拠点を、仕事の場であると同時に生活の場でもある、比較的小さな地域社会＝コミュニティに置いていること、第三に、その結果として組合員には中小零細企業の労働者やパート、女性が多くなり、組合の規模も小さく、そして財政基盤も脆弱であること等である。第四に、実はこれがきわめて重要な点であるが、活動が多様なことで、なかでもその中心をなす相談活動については、件数の多さと内容の多様さは驚くほどである。[41]

第一点目の個人加入が特徴たりうるのは、言うまでもなく企業別組合が支配的な日本で、それとの対比で見た場合、コミュニティ・ユニオンは特定企業の枠をこえて労働者個人に開かれていることによる。多くのコミュニティ・ユニオンが掲げる「だれでも一人でも入れる…」という標語がそれを象徴している。しかしアメリカの独立地域労組は、事業所外、社外の労働者の加入を認めていないという点では、むしろ日本の企業別組合と同じである。くり返すようであるが、中心は圧倒的に事業所別であり、同一企業内でも事業所が異なれば、組合加入はできなくなる。その点では日本の企業別組合よりも閉鎖的であるといってよいであろう。

また、すでに触れたように、アメリカの独立地域労組に関しては、

Hosei University Repository

一定地域内での組織のあり方と活動については、実態が不明である。いまの日本の時代状況からしてとくに注目されるのは、コミュニティ・ユニオンのユニークで多彩な相談活動である。財政的に厳しく専従を置くのもままならない状況の下で、解雇や賃金不払いといった雇用・労働問題は言うまでもなく、各分野の専門家の協力を得て、家庭内暴力や住宅ローン、健康などの生活相談まで行っている。専従、半専従あわせてわずか一～三名からせいぜい数名で、あとはボランティアの手を借りながら年間数百件から、多いところでは二、〇〇〇件もの相談をこなしている。

・なぜ日本にコミュニティ・ユニオン運動が起こったのか

ところで、本稿の冒頭で、日本のコミュニティ・ユニオンとアメリカのローカルユニオンには何らかの共通性があるか、あるいはアメリカにはそれ以外に日本のコミュニティ・ユニオン運動に類似する運動があったか、という問題を提示した。これに対しては資料の制約から即答は留保するにしても、きわめて否定的にならざるをえない。あったのは会社組合か独立地域労組で、いずれもコミュニティ・ユニオンよりはむしろ企業別組合に近い。たしかに規模が小さい、したがって財政的にも不安定で、組織的な安定性や永続性に欠ける、あるいは女性比率が高い等の部分的な共通点はみられる。しかしこれらはむしろ形式的なもので、組合運動の質における共通性とは言い難い。

このように見てくると、日本のコミュニティ・ユニオンは日本的な状況から生まれた、きわめてユニークな運動だといってよいであろう。それでは、なぜ、日本でコミュニティ・ユニオンのような運動が生まれたのであろうか。それは日本の雇用慣行と関係がある。上述のように、コミュニティ・ユニオンの組合員は、その多くが中小企業の労働者やパートなど非正規従業員からなっており、その結果として女性比率が高いのを特徴としている。女性ユニオンや一部のパートユニオンのように、組合員のほとんどを女性が占めているユニオンもある。

これらの労働者グループは、終身雇用や年功制慣行が大きな影響力をもってきた日本の、とくに大企業のなかで、雇用保障や賃金、昇進だけでなく、ボーナスや退職金、健康保険、年金等、労働条件のあらゆる面で差別的な処遇を強いられてきた。と同時に、日本の組織労働者の圧倒的多くは企業別組合に組織されており、しかもこれら企業別組合は大企業の正規従業員を中心に組織されてきた。いまなお多くの組合では規約で組合員を正規従業員に限定している。その結果、合同労組や一般労組など一部の例外を除けば、中小零細企業の労働者やパート等は中心的な労働組合組織から排除されてきた。

こうした状況のなかで、コミュニティ・ユニオンは、大企業やそこの組合から排除された中小企業の労働者やパートなどの非正規労働者、外国人労働者、あるいは解雇された労働者たちを組織している。これらの労働者が団結し、運動を維持していこうと思えば、とりあえず仕事の場であると同時に、生活の場でもある地域社会＝コミュニティに集まることが一つの選択肢としてあった。乏しい財政状況を考えるとなおさらそうであっただろう。こうして生まれたコミュニティ・ユニオン運動が、単に中小企業の労働者や女性労働者を組織しているというにとどまらず、労働組合運動に根本的な見直しを迫るような運動を展開しているということは、きわめて注目に値するといってよいであろう。

結びに代えて

イギリスでショップスチュワードの活動が注目されたのは、ずいぶん前のこと、一九六〇年代末から七〇年代にかけてのことだった。それは職業別組合や産業別組合が主流を占める西欧諸国で、横断的な

Hosei University Repository

労働組合組織が巨大化し、中央集権化され、組合の政策に現場労働者の声が反映されなくなったという、いわゆる労働組合組織の制度化(institutionalization)や官僚化の問題に起因してのことであった。中央交渉によって賃上げや労働条件の向上を実現することが、それ自体重要であることは言うまでもない。しかしその裏で現場の労働者の声が無視されている、そこで理もれた労働者のナマの声を伝える役割を果たしているのがショップスチュワードだとみられたのである。組織機構だけをみれば労働組合が職場に密着しているがために、こうした問題が起こりにくいと考えられる日本の企業別組合は、実はより深刻な問題を抱えており、労働組合は労働現場における労働者の声からひたすら乖離していっているようにみえる。[42]

そうした中でコミュニティ・ユニオンは、労働者が日々仕事をし、生活する場としてのコミュニティを基盤に、様々な相談活動をとおして、あるいは会社への要求行動を通じて、それら労働者のナマの声に耳を傾け、それにこだわろうとしている。その意味で、コミュニティ・ユニオンの活動は、労働組合が忘れて久しい、労働組合運動の原点に立ち返ったともいえる。コミュニティ・ユニオンが、何千人、何万人の単位でリストラ計画が発表され、実施されていくいまの状況下で注目されるのは、そのことの反映であろう。

ところで、本稿の冒頭で、アメリカのローカルユニオンが経営権に食い込むような活動をしていると言われていると述べた。それは何か。最後に簡単に触れておこう。

すでに述べたように、労働組合の組織率が低下しつづけ、影響力が弱まる一方、市場原理主義や競争主義、能力主義が職場を支配するなかで、アメリカでは組合を排除した従業員代表制が注目を集めている。この間、顧客ニーズの多様化、それに沿った労働組織の柔軟化、時代の変化への対応等について労使間で話し合いが行われてきた。企業レベルでのこの話し合いに応じてきた労働組合側の当事者がローカルユニオンで、しかもこうした話し合いは団体交渉の外で非公式に行われてきた。こうして従来は会社との交渉権を持たなかったローカルユニオン、すなわち全国組合や国際組合の企業支部が企業運営にも関与するようになり、従来であれば経営側の専権事項とされていた問題にも発言するようになっている。[43]そうすることによって労働組合は生産性や経営効率の向上にも寄与している。

これが企業運営に参加し、経営権に食い込むことの意味であり、ローカルユニオンが注目されている理由である。要するに、これはアメリカ労働組合の非公式な企業別組合化の動きといってよい。しかし、こうした流れのなかでは裁量労働制や成果主義賃金の導入は必然であり、その結果、シニオリティや就業規則、集団的賃金決定制度など、労働組合が団体交渉をとおして歴史的に勝ちとってきた諸権利をどうするか、ローカルユニオンは対応を迫られている。これはこれで興味深い問題ではあるが、本稿の守備範囲をこえる問題でもあり、これ以上は触れない。

追記

筆者は、現在、在外研究でシドニー工科大学法学部に滞在中である。筆者がかつて勤務していた職場とはいえ、快く受け入れていただいた法学部と、そこで働く教職員の方々に感謝する次第である(I would like to express many thanks to the Faculty of Law, University of Technology, Sydney and its staff who kindly and generously accepted me as a visiting scholar. Without their support and generosity in a friendly environment, this article would not have been possible.)。

Hosei University Repository

注

(1) これらの小規模組合は、このように様々に呼ばれあるいは自称している。本稿では、これらの組合を総称してコミュニティ・ユニオンと呼ぶことにする。

(2) 高木郁朗「コミュニティ・ユニオンの構想」コミュニティ・ユニオン研究会編『コミュニティ・ユニオン宣言』第一書林、一九八八年、一〇頁。

(3) Saul A. Rubinstein, 'The Local Union Revisited: New Voices from the Front Lines,' *Industrial Relations*, vol. 40, no. 3.

(4) 一事業所、一企業内での活動に焦点をあてると独立事業所労組あるいは独立企業労組という訳になるが、一定地域での組織活動も考慮して含みをもたせ、ここでは独立地域労組としておく。

(5) これら職場委員会や従業員委員会、会社組合等の用語には厳密な使い分けがなく、しいて言えば前二者が会社側の公称、後者が通称というくらいで、研究者にもほとんど同様に使われている。また、多くの場合、独立地域労組も会社組合と区別しないで使われている。それは、これらを概念的に区別できても、実態としては区別が難しく、統計上も区別されていないことが理由だと思われる。また、後述のヤコビは、一九八〇年代末以降における会社組合・独立地域労組研究の代表者といってよいが、会社組合、独立地域労組をテーマにした論文の表題にわざわざ企業組合（enterprise union、日本の企業別組合と区別するため、便宜的にこのように訳しておく）という用語を使用しながら、前二者と区別するのか、しないのか、するとしたらどう区別するのか、一言も触れていないことが、このあいまいな用語法を象徴しているといってよい（Sanford M. Jacoby & Anil Verma, 'Enterprise Unions in the United States', *Industrial Relations*, vol. 31, no. 1, 1992.）。

(6) Philip Taft, *Organized Labor in American History*, Harper & Row, USA, 1964, pp. 452-5.

(7) Leon Litwack, *The American Labor Movement*, Prentice-Hall, Inc., USA, 1962, pp. 90-2.

(8) Daniel Nelson, 'The Company Union Movement, 1900-1937: A Reexamination', *Business History Review*, Autumn 1982, vol. LVI, no. 3, p. 337. ただし、ネルソンはこの文章で、この調査は間違ったものだったとしているが、なぜかについては触れていない。

(9) Paul H. Douglas, 'Shop Committees: Substitute for, or Supplement to, Trades-Unions?', *Journal of Political Economy*, vol. 29, no. 2, 1921, p. 92. 八〇年以上前に発表されたこの論文は、当時の職場委員会を対象としながら、活動を一企業内に限定した労働者組織がいかなる問題をもつか、現代の日本の企業別組合にも当てはまるような分析を行っている。

(10) Eaton H. Conant, 'Defenses of Nonunion Employers', *Labor Law Journal*, vol. 10, no. 2, 1959, p. 107.

(11) Sanford M. Jacoby, 'Reckoning with Company Unions: The Case of Thomson Products, 1934-64', *Industrial and Labor Relations* Review, vol. 43, no. 1, 1989.

(12) トロイの推計はこれよりもかなり多く、一九六〇年時点の組合員数は一五〇万人、全組織労働者の一〇％に上るとされていた（Leo Troy, 'Local Independent and National Unions: Competitive Labor Organizations', *Journal of Political Economy*, 1960, vol. 68.）。

(13) Jacoby & Verma, op. cit., 1992, p. 140.

(14) 前述のＴＲＷ社の事例でも、同社の会社組合はワグナー法を施行した段階では従来と運営方法が変わらず、実際に変わったのはこの最高裁判決がでた後のことだったとされる（Jacoby, op. cit., 1989, p. 24.）。

(15) 以下の部分に関してはつぎの論文に依存している。Burton Crager, 'Company Unions under the National Labor Relations Act', *Michigan Law Review*, vol. 40, 1942, pp. 838-854.

(16) Crager, op. cit., pp. 839-40.

(17) Anonymous, 'Section 8 (a) (2): Employer Assistance to Plant Unions and Committees', *Stanford Law Review*, 1957, vol.9, p. 355.

(18) Crager, op. cit., pp. 833-8.

(19) Sanford M. Jacoby, 'Unnatural Extinction: The Rise and Fall of the Independent Local Union', *Industrial Relations*, Vol. 40, No. 3, July 2001, pp. 380-1.

(20) Troy, op. cit., 1960, and 'Local Independent Unions and the American

Hosei University Repository

Labor Movement', *Industrial and Labor Relations Review*, 1961, vol. 14, no. 3.

(21) Nelson, op. cit.

(22) その典型として、以下の論文集を参照されたい。Bruce E. Kaufman and Daphne G. Taras, eds., *Nonunion Employee Representation: History, Contemporary Practice, and Policy*, Armonk: M.E. Sharpe, 2000.

(23) Nelson, op. cit., p. 339.

(24) Jacoby, 'Commentary Current Prospects for Employee Representation in the US: Old Wine in New Bottles?', *Journal of Labor Research*, vol.XVI, no. 3, 1995, especially at pp. 395-6.

(25) Jacoby & Verma, op. cit., p. 139.

(26) Jacoby, op. cit., 2001, pp. 384-6.

(27) 会社組合の設立に積極的だったことで知られるデュポン社では、一九四一年、労働者の九三%が会社組合・独立地域労組に組織されていた。ここでいう労働者に管理職が含まれていたかどうか明らかではないが、もし含まれていないと仮定すると、実質的にはほとんどの者が組織されていたと考えられる。ただ、その後、会社側の方針転換による会社組合切り捨て策で六〇年には五九%まで低下した（Julius Rezler, 'Labor Organization at Du Pont: A Study in Independent Local Unionism', *Labor History*, vol. 4, no. 2, 1963, p. 183.）。

(28) Troy, op. cit., 1960, pp. 490-2.

(29) ヤコビとヴァーマは、TRW社の事例研究に関してはこの議論は当てはまらないとして、これを否定している（Jacoby & Verma, op. cit., 1992, p. 152.）。

(30) Troy, op. cit., 1960, pp. 495-6.

(31) Philip Taft, 'Communication "*Local Independent Unions and the American Labor Movement*"', *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 15, no. 1, 1961.

(32) Rezler, op. cit., pp. 191-4.

(33) Rezler, op. cit., p. 186.

(34) F. Ray Marshall, 'Independent Unions in the Gulf Coast Petroleum Refining Industry－The Esso Experience', *Labor Law Journal*, vol. 12, no. 9, Sep. 1961, pp. 827-8.

(35) Troy, op. cit., 1961, p. 345.

(36) Troy, op. cit., 1961, p. 346.

(37) Jacoby, op. cit., 2001, pp. 389-92.

(38) Jacoby, op. cit., 1992, p. 156.

(39) 実は、これらの諸点は、一九二一年の時点ですでにダグラスが明確に指摘していたことでもある（Douglas, op. cit., 1921, pp. 94-97.）。

(40) たとえば、一九四〇年から四八年の間に、上述の職場代表選挙で負けて消えていった独立地域労組は二八七、その組合員は当時の独立地域労組の全組合員の三三%に上るとされている（Jacoby, op. cit., 2001, p. 383.）。

(41) コミュニティ・ユニオンの特徴については、とりあえず以下の文献を参照されたい。高木郁朗「コミュニティ・ユニオンの構想」コミュニティ・ユニオン研究会編『コミュニティ・ユニオン宣言』一九八八年、第一部、小畑精武「ユニオンの歩みとこれから」小畑精武他『お坊さんも外国人労働者も』社会新報ブックレット二二、一九九四年、拙稿「コミュニティ・ユニオン運動の二〇年」浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局、二〇〇三年、第二章。

(42) 過労死や過労自殺事件に際して、事実解明を求め労災申請をしようとする遺族の要望に労働組合が協力しないどころか、逆に妨害行為に出たりしているという事実は、労働組合が労働者の日常感覚からまったく離れ、会社の一機構と化していることの証左といってよい。

(43) Rubinstein, op. cit.