

〔ご利用上の注意〕

このペーパーは労働問題一般セミナーとして 5 回開催した講義要録を整理したものです。完全に修正されておりません。しかし、参加者の参考となる資料としてできるだけ早い段階で公表するべきと考えて、ここに掲載します。従って、今後訂正版が数回にわたって提供され、完成となり、将来の一般セミナーのテキストとして使用可能になる予定です。初版は 2015 年 6 月版として研究所ホームページに掲載されていましたが、この版はそれに加筆修正し、2016 年 5 月版として掲載されました。この版を引用される場合には、2016 年 5 月版と明記してください。

労働組合の歴史とその課題：

労働問題研究所一般セミナー

青森中央学院大学（特任）教授 尾崎正利

第 1 章 労使関係の始まりと法規制の構造¹

1：はじめに

近代社会に入った 19 世紀ヨーロッパは、産業革命の成果を享受し、大規模な生産体制時代に突入した。この新たな生産体制はそれまでの（問屋制）手工業システムの下における分業体制（親方一元的体制間における分業）と異なり、生産に直接携わる者と経営者の二元的な体制を特徴とし、さらにこの経営者は、とりわけ英国において資本を広く集め、経営者は所有者（株主）のために最大限の利益を上げる義務を負った。すなわち経営と所有の分離である。しかし企業組織内における従業員（労働者）の法的位置づけは著しく遅れ、ドイツ民法典の草案による従属労働の考え方で待たなければならなかった。

しかしながら法的位置づけが何であれ、労働者、とりわけ一定の技能を持った労働者はその技能をより高く経営者に売込むために、同じ職業に従事する、とりわけ技能労働者は集団的に契約条件を経営者と交渉するようになった。しかし当時の英国では集団で契約交渉を行うことは共同謀議として、民事及び刑事罰が予

定され、従って彼らの集団はいわゆる秘密結社として活動せざるを得なかった。これら民事及び刑事罰はやがて、労働者の集団が行う活動に適用されなくなるが、その活動を保護するための法規制も形成されなかった。特定の技能を持たない労働者はこうした集団的活動とは無縁であった。とりわけ女性及び子供は重要な生産労働力を占めていたが、彼らに対する法的保護は工場法と云う形態で、個別或いは断片的に立法化されてきたにとどまった。博愛主義的な使用者の中には、彼らの労働に対して十分な住宅、8 時間労働、子弟の教育或いは健康維持のためのスポーツ施設などの配慮を施したのもあった（ロバート・オウエン：Robert Owen など）²。しかしこうした運動は主流になりえなかったことも事実であった一方、国際労働機関の設立へ向かう源流の一つにもなった。他方で慈善活動に基づいたそれらは 20 世紀後半の、メッセ運動或いは CSR 活動に引き継がれていくことになる。

ところで、労働契約の基礎となる労働力提供に対する報酬の支払いの関係はどのように整理されたのか？ 経済学的に見れば、使用者と労働者の関係は労働力商品と賃金との交換関係である。近代社会はすべての者

¹ セミナー1 回目（2014 年 2 月 22 日：三重県勤労者福祉会 6 階館研修室）

² Robert Owen, *The life of Robert Owen, with Selections from his Writings and Correspondence, Volum1, London, 1857*（五島茂訳「オウエン自叙伝」岩波文庫、1961 年 2 月）及び訳者による解題を見よ。

が権利能力を持ち、現実社会において英国に始まる奴隷制度がヨーロッパおよびアメリカ大陸で順次廃止されたことにより、人をモノとしてその身体を支配することは法的に不可能になった、すなわち、人の身体と切離せない労働力商品と賃金との交換をどのように近代法の下で構成するのか？の問題が大きく立ちはだかっていた。そこで考えだされたのは、労働者は労働力を使用可能な状態に置く義務を持ち、使用者はそれを使用する権利を持ち、労働者は自己の義務、すなわち使用者に対して労働力を使用可能な状態に置く義務を履行した対価として賃金を請求する権利を持つ（従属労働の概念）、と云うものであった。これを内容として契約として締結することにより個別労働関係が発生することになる³。こうした契約を締結しようとする（労働）者は、しかしそれにより適正な労働条件を約束することは事実上不可能であった。この理由として周知のものは、労働市場において常に求職者数が求人数を上回ることである。とりわけ、産業革命前後の時期は、農村から都市への大量の労働者が流入した事実に見ることができる⁴。その結果は労働力商品の磨滅状態をもたらすことになった⁵。そのために必要になったのが、国家による個別労働関係への介入であった。すなわち労働者保護法或いは工場法の制定である。

最低基準を強行的に適用させるこうした規制は、しかしながら労働市場を完全にコントロールすることは

できない。憲法 27 条の労働権の規定は従って、プログラム規定と理解されている。しかしながらこうした最低基準、とりわけ最低賃金及び最長労働時間の規制は、適正に実施されることを条件として、マイクロ的労働市場のレベルを底上げする機能を持つと共に、労働市場のレベル（国際規制の下にある特定の国家の経済、社会及び文化の文脈におけるあるべき基準がその場合でも絶対的最低基準として設定される⁶）に合わせて調整されることになる。

こうした労働市場において、マイクロレベルで取引を行う直接の当事者は労働者と使用者であり、従ってマイクロ的レベルを決定する機能を持つのは、個別労働契約の集合であるとすれば、その交渉力の決定的な相違に起因して、最低レベルから大きくレベルを上げることにはできない。さらにまた、法的に平等な関係にあるはずの個別労働者の交渉能力は高まらない。そこで労働者の集団的交渉が労働者の主張を取引の場で実効的に争う可能性を生みだし得る。

労働者は早い段階から自らの利益を主張することのできる手段として、集団的に活動を行ってきた。それらの活動はマイクロレベルの労働市場のレベルを高める効果を持った。

2：集団的労使関係の形成

労働組合を発生させた主体は、実のところ、近代社会における労働者の集団でなかった。初期の労働組合組織は、伝統的なギルド体制が崩壊し始める 1690 年代後半に、フェルト帽子手工業に従事していた技能労働者、すなわち自営的請負労働者が親方団体の定めた労働条件（工賃）引下げに集団的に抵抗したケースがその例である。「1696 年 11 月 30 日、George Pakeridge 及びその他 13 人ほどの職人がロンドン市域内のその業種のすべての職人を代表して、彼らは彼らの仲間間で帽子づくりの労賃として彼らが過去に受取っていたよりも少ない賃金を受取らないとの決議をなすに

³ 双務諾成契約及び継続的債権債務関係に属する役務提供契約として分類される。民法 623 条は従来「労働に服することを約し」としていたのを現代用語に変更した折に「労働に従事することを約し」と変更した。これが従属労働を否定する可能性は否定できないけれども、「労働」の言葉に従来の従属関係が黙示されると理解することも可能である。この作業にあたった民法研究者は、従属労働を否定する趣旨ではないと説明している。この主たる関係に加えて、副次的な特徴として、労働契約の一身専属制、継続的債権債務関係、使用者の安全配慮義務などが労働契約関係に特徴的な要素であるとみなされている。

⁴ 英国では羊毛生産への転換、日本では地租改正等による小規模自作農及び小作農の離農など。

⁵ Frederick Engels はマンチェスター滞在中に目にした労働者の劣悪な状態から、「イギリスのケル労働者階級の状態」（1844 年）を、主として当時の工場監督官の記録を基に生々しく描写した。

⁶ 国際基準としては労働時間規制、国内基準としては例えば「生活賃金」と云った基準が考えられる。

たった。1698年6月20日、代表3人が職人を代表して親方団体の役員会に出席し、以前の条件に戻すよう要求した（紛争は親方団体が設置した調整委員会の仲裁により解決された。この仲裁裁定は両当事者が同意することを予め表明していた）⁷。近代的な工場生産における技能労働者及びそこに含まれる手工業技能労働者は、その後職業別労働組合を結成し始めた。こうした背景が、英国における労働組合の特徴を形成させ、すなわち、Trade Unionismへと発展していった。

Sidney James Webb⁸はその妻（ピアトリス）との共著「The History of Trade Unionism」において、英国労働組合の歴史を次のように整理している。

団結禁止法は1824年に撤廃された（Statutes, Geo. IV 93）⁹。しかしながらこれ以降集团的活動が順調に発展したわけではなかった。1829年紡績工、建設工を先駆けとして全国連合が結成され、全国規模でのストライキが始まった。さらに1834年、「全国的な規模ですべての賃金労働者によるゼネラルストライキを開始する」との旗印のもとに、ゼネラルユニオンが形成されたが、警察の厳しい取締り（組合加入の際に行われた宣誓を理由に、不法な宣誓を禁止する法律を根拠として）及びストライキの失敗に起因して、労働組合は信用を失い、地方レベルでの活動に限定されるようになった。1800年代の後半は、社会的に認知を獲得（とりわけ中産階級の）し、政治的要求活動から労働者の条件の改善を目指す活動が主流となった。機械工と大工の二つの合同組合の書記長であった William Alan Robert Applegers に率いられた初期グループがこの役割の先駆けとなり、政治的組織としての「労働組合評議会」を設立した。

こうした穏健派の活動と並行して、強硬派の労働組合はストライキを強行し、使用者はロックアウトで対

抗した。この激しい争議は労働組合のイメージを著しく損なった。

1880年代から社会主義政党との結びつきが顕著になった。1900年に入って鉄道労働者が全国的産業別労働組合を設立し、これが契機となって全国的産業別労働組合が普及するようになった。産業別連盟、労働組合総連盟の発展をもたらした。

3：集团的労使関係の構造及び機能

労働組合組織の構造及び権能等は国により大幅に異なっている。

アングロアメリカンタイプは、伝統的に職業別労働組合組織から、産業別及び一般組織へと発展を遂げてきた。労使関係の使用者側は個別企業の経営者であり、アメリカでは特に代表権を持つ工場・事業場の労働者全体に関して交渉権限を持つ。経営者協会と産業別労働組合間の交渉関係は存在しない。[一種の戦闘的關係及びそれと並行した政治的条件形成関係]

他方、ドイツ或いはその他いくつかのヨーロッパ諸国では、工業化の初期段階から国家による法的規制が行われ、産業別労働組合が主流であり、これに対応する経営者の団体が産業別交渉を行い、全国的なレベルの産業別最低労働条件を形成する。中央レベルにおける労使交渉（ベルギー）も存在し、労働市場政策はこれら労使が重要な部分を担っている場合もある。会社交渉或いは地域産業別交渉は対角線交渉として、一般的には全国レベルの協約成立後に行われた。[一種の対話型関係]

ヨーロッパは対話関係として分類され得るが、それはとりわけ第二次世界大戦後の労使関係の再構築に起因する。ドイツを除くヨーロッパ諸国は、伝統的にキリスト教系、社民党系及び社会党系或いは共産党系の組合が各産業別労働組合組織を形成し、労働市場コントロールとの関係では多面的な労働組合構造を持つ。戦後復興に当たり、労使の対話路線が各国に求められた。従って、労働間の対話と労使の対話が絡みあう構造を形成してきた。労働紛争に対する調整活動は労使

⁷ 浜林他「原典：イギリス経済史：増補版」御茶の水書房、1965年5月288-292頁

⁸ 漸進的社会改革を主張し、労働組合とは一定の距離を置きつつ労働代表委員会を経と労働党とに発展したフェビアン協会の中心的人物で、労働党政権下で植民地大臣を経験した。London School of Economics の創設者の一人でもある。

⁹ 上掲318-320頁

の対話（最終レベルは中央交渉或いは政府機関の一つとしての中央労使協議：ベルギー）により解決されてきた。こうした対話による解決の可能性は紛争の直接の当事者が交渉に参加しない、すなわち労使の産別組織の交渉専門家（労使関係論の博士号を持つ者或いは弁護士）がその任務にあたることにより、より客観的なスタンスを持って話合をすることを可能にすることになる。

日本の場合は、いずれのタイプとも異なる。企業ベース組合組織形態と云う特徴を持つ日本では、交渉が企業を横断して行うのは困難である。部分的に春闘において最初の段階で集団交渉が行われたケース（民鉄協）もあったが、一般的に、統一要求項目及び内容を労働側が決定し、使用者側が交渉権限を持たない日経連（現在の日本経営者団体連合会）がそれに対して一定の意見表明を行うと云ったレベルにとどまる。日本では従って、労使が労働市場を直接コントロールすることはできないので、国家による労働市場政策は極めて重要であり、その中に労使の代表が参加することにより、労働市場に影響力を及ぼそうとする間接的なやり方にとどまる。[一種の父権的保護の傘関係]

ブラジル及びメキシコも極端な父権主義の傘の下に置かれている。メキシコにおいては、エスタブリッシュ労働組合が大統領指名の権限を持ち、それ以外の労働組合組織は事実上傘の外に置かれている（例えば、対外投資を引き寄せるために、エスタブリッシュ労働組合を形だけ工場内に置き、それ以外の労働組合を結成させないとの約束をする場合すらある）。ブラジル統合労働法典は第二次世界大戦中に当時の大統領、バルガスにより、イタリアのムッソリーニ政権が起草した父権主義的労働法草案を導入したものであり、労働組合の資金は国家が使用者から組合員の存在如何にかかわらず、従業員数を基に税として徴収する。この資金を総同盟或いは全国規模の産業別労働組合に配分する。ただしその資金に基づいた活動は統合労働法典により制限列挙される活動に限られている。製造業に関係する労働組合は金属及び電機が有名で、大規模ストライキを頻繁に実施し、そのために大サンパウロ圏から工

場がほとんど出て行ってしまったが、最近では労働党政権の誕生もあって、IMFに加入し、対話路線に転換し、政府の労働市場政策の一翼を部分的ではあるが、担いつつある（ブラジル労使関係の構造については尾崎：2003を見よ）。

この父権主義的労働政策は、タイ国においても、構造的に異なった形態で存続してきた。それはとりわけ第二次世界大戦後の経済開発及び国民国家のイデオロギイ的構築のなかで、サリット元帥による上座部仏教とタイ国王室との結合を前提とした、国家のイデオロギイ的父親の下で実権を持つ擬制的父親たる政府は慈悲の心で子供である国民の世話をしなければならないとの「ポークン」体制の下で、労働関係への政府の監督及び保護並びに監視介入を実現した（尾崎：2015；2016；熊谷：2015を見よ。さらにまたタイ国労働関係法の成立過程については吉田：2007を見よ）

中国及びベトナムは社会主義経済体制の下で労働組合政策を位置付けている。社会主義政権の下での労働組合の位置づけはソビエト連邦時代から、基本的に次のような役割が与えられていた。「完全な国有企業のパートナーとしての市民は、間接的に自己の憲法上の権利の行使を通じて、或いは直接的に組織に参加して、国有企業の監視を行う。これらの機能は労働組合の機関、労使協議会及び企業の集団を通じて行使される。労働組合は労働者自身の利益を護るために創設される労働者の団体の代表であるが、しかしながらそれはさらにまた、組織に参加し、企業活動の監視を行う。労使協議会は企業の経営において企業の経営者を助け、さらにまた社会的問題に対して管轄を持つ。企業の集団は労使会合において経営陣の計画及び方法を検討し、生産会議において、労働協約及び企業の作業スケジュールの草案、福祉の利用方法及び企業の文化的基金を促進する、すなわちそれらすべては全体として企業の集団に関係する。前述の説明が当然ながらどちらかと云えば一般的に過ぎ、あまりにも簡単すぎるけれども、労働者の企業への参加及び国有企業の活動の監視について、何らかの考え方を与える」（Szacy）。具体的な位置づけはしかしながら、労働組合組織は共産党政権組

織の一部門であった。労働者による自主的な組織及び活動は認められないのが基本である。しかしながらベトナムでは、一部自主的組合の設立を認める改革が行われた。ベトナムでは、唯一公認されているエスタブリッシュ労働組合の権限は労働者と使用者間の紛争の斡旋及び調整であった（中国と同じく）が、外資系の企業内の被用者が自主的に集団を形成し、当該企業との交渉関係を持つことが認められつつある。

第2章 労働組合の国際化及び労使関係の国際化¹⁰

1：はじめに

19世紀の終わりころから、労働組合の国際的な連帯に基づいたさまざまな国際会議が開催されてきたが、その成果を基に徐々にではあるが、これら運動は国際事務局の設立に向かうことになる。第一次世界大戦後、この動きは二つの流れの労働組合運動に分かれて発展し、それが第二次世界大戦後もソビエト連邦の崩壊まで継続した。以下はその年表である。

1818年（ロバート・オウエン）労働者保護の最低基準を国際的に協定する必要性を訴える。

1855年パリ万博（ダニエル・ルグラン）労働時間12時間、1時間30分の休憩時間、日曜休日、夜業の禁止、最低労働年齢（男10歳、女12歳）、危険有害業務の禁止について協定を締結するよう要求

1955年（スイスのグラリス州政府）工場法を制定し、テューリッヒ州に対して州際的に協定するよう提案

1876年から1881年（スイス連邦政府）すべての産業国に共通の規則を定める国際条約の締結を發議すべきであるとの動議が採択される。最初の国際立法の交渉を提案した例。

1885年（フランス政府）交渉提案否決

1886年（ドイツ政府）交渉提案否決

1890年（ベルリン会議）1889年にスイス連邦政府

はヨーロッパ各国に対して共通の労働者保護立法の制定を提案、ドイツはベルリンで会議を行うよう強く求め開催（3月15日）された。参加国は、ドイツ、オーストリア、ベルギー、デンマーク、スペイン、フランス、イギリス、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、ポルトガル、スウェーデン、ノルウェー及びスイスであった。しかしながら「希望条項」が決議されるにとどまった。すなわち、

- ① 鉱山労働：女子及び12歳未満の児童労働の禁止、健康に問題のある男子の制限
- ② 日曜休日：技術上の理由による仕事の継続が必要な場合を除き、すべての工場に適用
- ③ 児童労働：12歳未満の労働の禁止、14歳未満については、夜業及び日曜日の労働を禁止、1日6時間を超えてはならず、30分の休憩を与えること、
- ④ 年少者の労働：14歳以上16歳未満の男女は夜業及び日曜日の労働を禁止し、1日10時間を超えてはならないこと、1時間30分の休憩を与えること、危険有害業務については一定の制限を設けること、
- ⑤ 女子労働：夜業の禁止、1日11時間を超えないこと、1時間30分の休憩を与えること、危険有害業務については一定の制限を設けること、産前産後4週間の労働の禁止
- ⑥ 工場監督官を設けて実施を監視すること、各国政府は監督官の報告及び規制の統計或いは立法を交換すること、必要な場合にはこれらを補充するために会議（第2回）を開催することである。

1897年（ブラッセル会議＝労働立法国際会議）リエージュ大学マンハイム教授の發議：参加者はヨーロッパの経済学者、政治家、官僚及びその他であり、政府間会議ではない。ベルリン会議の継続として評価する者もあるが、国際合意は不可能で、小委員会を設け、常設機関の構想を検討することになった。なお、マンハイム教授はILOの創設に貢献した一人であり、この小委員会を主導する一人であった。[なお、以下の会議

¹⁰ 第2回セミナー6月12日（木曜日）18時から20時まで、教育文化会館

はこの会議の決議或いは勧告に従って行われたものである]

1900年(パリ万博、国際労働保護立法会議)パリ大学のコーウエス及びジュエ教授の発議。目的は、各国(ヨーロッパ以外では、アメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、メキシコなど)の学者、政治家、実業家、労働者等を結合せしめる団体を組織し、立法化を図った。「国際労働保護立法協会」の設立。常設事務局はスイス・バーゼルに置かれ、事務局長はバーゼル大学のバウエル教授。

1904年(二国間労働条約、フランス=イタリア)1902年の国際労働立法会議のケルン会議においてフランスとイタリア代表の意見交換からこの条約締結の運びとなった。以降の二国間条約は、労働災害に関するものが多いけれども、各国間で締結されていった。

1905年及び1906年(ベルヌ会議、多国間条約の成立)女性の夜業禁止条約(オーストリア=ハンガリー、ベルギー、デンマーク、フランス、ドイツ、イギリス、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン及びスイス)、黄燐使用禁止条約(デンマーク、フランス、ドイツ、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ及びスイス)

1913年(ベルヌ会議、多国間条約の発展)年少者夜業禁止条約(オーストリア=ハンガリー、ベルギー、フランス、ドイツ、イギリス、イタリア、ノルウェー、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン及びスイス)、女性及び年少者の労働時間条約(オーストリア=ハンガリー、ベルギー、フランス、ドイツ、イギリス、イタリア、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン及びスイス)

労働組合の国際的な連帯活動も、ILO創設に大きな力となった。

1864年(国際労働者協会[第一インターナショナル]:ロンドン、その後解散)

1886年(第1回会議:ジュネーブ)綱領を採択、「労働の解放は地方的問題でも国民的問題でもなく、すべての国を包含する問題であって、その解決にはそれら諸国の理論的及び実際の協力を必要とする」

1889年(第二インターナショナル)ドイツ社会主義者の主唱によりパリで第1回会議を開催。すべての社会党及び労働組合に対してスイス政府の提案である、ヨーロッパ各国政府に対する労働条件に関する条約を採択するための国際会議を支持するよう呼びかけた。

以降二つの大きな国際労働組合運動の流れが定着した。1903年の各国労働組合中央組織国際書記局設立→国際労働組合連盟第三インターナショナル及び国際労働者社会主義者会議である。この両者が1919年ベルヌにおいて別々に会議を開催、それぞれ同じ内容の「パリ和平会議における国際労働憲章の綱領」を採択した。これまでに取り上げられなかった項目として、団結権団体行動権、移民労働者に対する均等保護、海員に関する国際労働法典、失業に関する情報の交換などが含まれた¹¹。

2: ILOの創設

第一次世界大戦終結に伴うパリ和平会議は、ロシア革命の影響を大きく受けた。その対策の一環として、1919年1月25日、「国際労働法制定委員会」が設置された。メンバーは、合衆国、連合王国、フランス、イタリア、日本、ベルギー、キューバ、ポーランド及びチェコスロバキアであった。日本代表は落合謙太郎(オランダ駐在公使)及び岡實(農商務省前商工局長)であった。労働組合からは合衆国のAFL会長、フランスのCGT書記長の2名が参加した。この委員会がILOの具体的な構造及び任務を定めることになった。ILOはその後、第二次世界大戦中の1944年フィラデルフィアで第26回総会を開催した時、「労働者は商品ではない」とし「一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である」との内容を含む宣言を採択し、ILO憲章に人権擁護を含める要素の機能を拡大させた。また1946年、国際連合と協定を締結した最初の国際機関となった。

ILOの設置は、国際連盟の下において、1919年6月28日のベルサイユ和平条約13篇(のちのILO憲章)

¹¹ これまで述べられた国際労働組合運動の流れについては、堀田「世界の労働組合:新訂版」日本労働研究機構。1997年3月の1章による。

に基づいて行われ、その構成メンバーとして、政府代表と並んで国内を代表する労働組合及び使用者団体が参加し、国家以外の利害関係者が関与する国際法形成に道を開いた¹²。しかしながらこの構成は、ヨーロッパにおける Trade Unionism を前提とした配分であり、社会主義諸国或いは労使関係が十分に発展していなかった諸国において、理想的な労使対話を形成することは困難であった。にもかかわらず、当時は基本的な労働条件（団結権の承認、団体交渉の権利、労働時間、最低賃金、募集採用及び安全衛生等々）について国際基準を定めることについて労働組合代表者間にほとんど異論はなかった（ただし、条約実施は批准した国家の国内規制として行われるにすぎず、しかもそれらをすべての加盟国が批准したわけでない）といわれている。

ILO の国際労働基準は、それを批准した加盟国における国内実施の形態を採用した結果、国際社会がリードする国内実施の総和にとどまった。別の言葉で云えば、この基準は企業を直接規律の対象とする規範を形成することができなかった。その構造は現在においてもなお基本的であり、とりわけ企業の行動を規制する措置の枠組が検討された時においても、一般の国際基準に比べて強制力の弱い規制を構築せざるを得ず、例えば、1976 年 ILO 「多国籍企業及び社会政策に関する三者宣言」は、多国籍企業による国際人権及び国際労働基準の無視に対応してその遵守を求めるものであるが、多国籍企業の行動準則を宣言した文書にとどまり、国際労働基準を批准した国の国内実施におけるような、監視及び制裁メカニズムを欠いていた。

その後 ILO はその機能を開発途上国及び移行経済諸国に対する、労働行政のシステム形成を目的とする技術支援に力を注いだように思われる。労働安全衛生に関する包括的かつ詳細なハンドブックの作成など、様々な成果が公表されている。

さらにまた 21 世紀に入って、ILO は新たな動きを見せ始めた。それは「労働における基本的原則及び権

¹² 政府代表、労働組合代表及び使用者団体代表いずれも 1 とする案と、2、1、1 とする案が票決にかけられ、後者が選択された。

利に関する宣言」で、ILO 中核的 8 条約¹³に関して、加盟国が批准しなくとも、その国際労働基準の効力を遵守しなければならない義務を課した点で、国際労働基準により強い力を与えることになった。しかしながらなお問題も残っており、宣言の方式を採用したこの文書は、いわゆるハードローでなく、ソフトローとしての効力しか持たず、国際社会の強い圧力の下で自発的に遵守することが期待される文書にとどまっている。

3：第二次世界大戦後の状況

第一次世界大戦以降、国際労働運動は共産主義系の組織と資本主義系の組織が並行して存在してきたが、第二次世界大戦後においてもその状況は変わらなかった。

戦間期において、1919 年 3 月、ロシア共産党レーニンの指導の下、コミンテルン（第三インターナショナル）が発足し、この組織の第 3 回会議において、プロフィンテル（Red International of Labour Unions、赤色労働組合インターナショナル）が設置された。

他方において、1919 年 7 月、連合王国、フランス、ベルギー、オランダ、ドイツ等ヨーロッパ 13 か国の労働団体及び AFL（実際の参加は 1937 年¹⁴）が参加して、アムステルダムにおいて国際労働組合連盟（アムステルダム・インターナショナル:IFTU）が発足した。

前者は ILO について社会改良主義として批判し、対立姿勢を明確にし、後者は ILO 内部においても積極的な活動を行い、多くの労働基準の制定に貢献した。

戦間期の両国際労働組織の対立は一時的に統一へと向かった。それはファシズムに対する戦いの結果であった。IFTU は 1937 年に合衆国、オーストラリア、ニ

¹³ 結社の自由及び団結権保護条約（87 号）団結権及び団体交渉権条約（98 号）、強制労働条約（29 号）及び強制労働禁止条約（105 号）、最低年齢条約（138 号）及び最悪の形態の児童労働条約（182 号）、同一報酬条約（100 号）及び差別待遇（雇用及び職業）条約（111 号）である。

¹⁴ ファシズムの台頭に対する世界の労働運動の統一の呼びかけに応じた。その外ニュージーランド労働組合同盟、中華全国総工会なども参加した。

ュージーランド、極東、ソ連の中央組織に統一を呼びかけ、さらにまた、プロフィンテルンもまた 1935 年 8 月の大会（第 7 回）において、人民戦線形成を目的として加盟各国の労働組合がファシズム勢力と戦うための民主主義的労働団体との合同或いは同調を決議し、事実上解散した。このために、形式上一つの国際労働組合組織の存在する時代が実現したが、それは戦争によりその後事実上活動を停止した。

第二次世界大戦後も、組織に変動はあったものの、この対立図式が復活した。

その前史は、戦争中及び終結前には次のように推移した。プロフィンテルンの中央組織であった全ソビエツト労働組合中央評議会と、アムステルダム・インターナショナルの中心的労働組合連合であった連合王国労働組合会議（TUC）が連携し、1941 年に連合王国とソ連労働組合の委員会が設立され、10 月に第 1 回会議がモスクワで開催され、反ファシズム共同行動の協定が結ばれた（組織内部問題に介入しないことを条件とする）。その後 1943 年に開かれた TUC 第 75 回年次大会において世界各国の労働組合の代表を招聘する決議が行われ、1944 年 2 月に「世界労働組合会議」として、連合王国及びソ連労働組合委員会の共催による会議がロンドンで実現した。その会議において、第二次世界大戦により挫折した反ファシズム連合が復活し、これに合衆国 CIO も参加することになった¹⁵。この会議はしかしながら、IFTU の組織及び基本方針の見直しを中心に議論がなされ、WFTU（世界労働組合連盟 World Federation of Trade Union）が発足したものの、緩やかな結合と中央集権主義的統制と云った組織の根幹にかかわる意見の不一致、およびマーシャルプランを巡る対応の相違をきっかけに、各国の国内労組の分裂が生じ、最終的に資本主義国の労働運動と共産主義国の労働運動との統一は挫折し、成功しなかった。

その間の事情を少し詳しく見ておこう。この会議に

¹⁵ 世界労働組合会議は第 1 回大会が 1945 年 2 月 6 日から 17 日まで、ロンドンで開催され、連合王国、合衆国、フランス、ソ連及び中国を含む 40 を超える国の労働組合が参加し、彼らを代表する代議員 204 人が出席した。

において重要な役割を果たしたのは、CIO 副会長シドニイ・ヒルマンであった。彼は次のように世界労働組合会議結成の提案を行った（堀田：1993：12-13）。この間の流れを堀田（1993）により俯瞰しよう。彼は IFTU の指導体制を問題にして、次のように提案した。

- ① 敏速な具体的行動
- ② 反ファシズム労働組合の統一
- ③ 組織における完全な民主主義（反植民地、すなわち植民地労働組合代表を含む、すべての国の労働組合の権利を保障すること）
- ④ 正しい綱領制定の必要性

を挙げて、指導部を公然と批判した。彼の主張は、IFTU がドイツファシズムに有効に対応することができなかつたことへの強い反省に基づいていた。これに対して IFTU 及びその傘下にある産別国際労連事務局（ITS 後の GUF）は一部の修正で十分との反対意見を強く主張したが、彼の提案はほぼ 100%で採択された。さっそく新たな組織の準備が進められ、1945 年 9 月 25 日から 10 月 9 日に世界労働組合会議第 2 回大会が開催された。

この第 2 回会議が WFTU 組織としての公式の出発点になった。56 ヶ国の 65 団体が参加し、会長は連合王国（TUC）が引受け、副会長として合衆国、ソ連、ラテンアメリカ、中国、イタリア及びオランダの代表が就き、書記長はフランス（CGT）が任を担当した。この組織の規約から、プロフィンテルンの「革命」という文言が外され、代わって「人種、国籍、宗教或いは政治的意見にかかわらず全世界の労働組合を世界労働連の陣営に統合する」との文言が挿入された。

しかし旧プロフィンテルングループと旧アムステルダムグループ間の内部対立は解消されず、1947 年 6 月に発表されたマーシャルプランに対する運動方針策定議論において、決定的な状態に陥った。CGT（フランス）及び CGIL（イタリア）は反対し、ゼネストを執行、CIO は賛成し、AFL（WFTU に不参加）は反共世界労働組合連盟の創設を強く主張した。ヨーロッパ労働組合は二つに分かれ、CGT はゼネストに対する批判の結果 CGT-FO（労働組合の力）が分離し、両者のイ

デオロギー的対立が鮮明になった。

1948年4月のチェコ・クーデターが大きな契機となって、1949年1月17日に開かれた執行委員会において、TUC及びCIOによる活動の1年間の停止が否決され、TUC、CIO、NVV（オランダ）の代表は執行委員会を退席、1949年3月27日にAFLも参加して共同声明を出し、自由な国際労働組合の結成に着手すると発表した¹⁶。

新たな世界組織（ICFTUC）は1949年6月のILO第32回総会をうまく利用して、ジュネーブにおいて新組織結成準備会¹⁷が開催された。それまでのコーディネーター活動に加え、この会合でもAFLの会長であったジョン・ミーニーが主導権を發揮した。この会合で基本的な組織目的を定め、1949年7月25日に第1回準備会をロンドンで開催することに決した。ここで作成された規約草案は各国の労働組合に回付され、その結果提出された修正案とともに結成大会において審議されることになった。

1949年11月28日結成大会¹⁸がロンドンで開催され、名称を国際自由労働組合連盟（ICFTU：International Confederation of Free Trade Unions）とし、本部をブラッセルに置くこと、初代会長としてベルギー労働組合会議書記長の下、副会長としてAFL会長、CIO会長、TUC会長、CGT-FO会長、デンマーク（スカンジナビア代表）、DGB代表、チリ（ラテンアメリカ代表）

が就任し、書記長としてオランダ（ITSである国際運輸労連ITF代表）が就任した。

第二次世界大戦後の国際労働組合運動はこのように、ICFTUとWFTUの二極に分かれてスタートすることになった。この状況は2006年11月、国際労働組合連合（ITUC）として両者が統合されるまで継続し、各国の労働組合組織はそれぞれに分かれてグローバルな組織により代表されることになった。

しかしながらWFTUはCGILの主張する組織の体質改善要求及びソ連と中国の紛争による中国全国総工会の事実上の締め出し、チェコ事件の評価を巡る争いなどが頻繁に生じ、これら政治問題に触れないことによる組織的存続を優先したが、1974年のユーロコミュニズムの台頭などはCGIL、CGTの組織からの漸進的な撤退をもたらし、ソ連崩壊後1992年、各共和国の労働組合組織を統合する形で労働総連合（GCTU）が発足し、この組織はいかなる形態の国際組織にも参加しないと、結果としてソ連労働組合は脱退となり、財政的支援を全く失うことになった¹⁹。これらことはICFTUとの統合を促す大きな要因でもあった。

第二次世界大戦以降に始まった両陣営の政治的、経済的及び軍事的対立は、国際労働運動の組織に決定的な影響を及ぼした。とりわけWFTUにおいては組織運営及び運動方針がソ連政治体制と直接関係を持ったことが、とりわけヨーロッパ左派労働組合組織の早期の離反をもたらす原因を作り出したことも否定できない。

4：国際産別労働組合事務局（ITS）の活動

労働組合が国境を越えて労使関係を形成する現場の

¹⁶ 彼らに続いて、1949年5月、ベルギー、ニュージーランド、デンマーク及びオーストラリアがWFTUを脱退し、同月AFLの後援で開催された第1回アジア労働準備委員会において、インド、パキスタン、イラン、中国などが参加したアジアの労働組合は自由な国際労働組合結成を支持した。堀田：1993：15-16

¹⁷ 参加団体は国内中央組織代表49人、オブザーバー39人、中央組織に属さない労働組合12を代表する14人、オブザーバー3人、並びにITS、キリスト教系労働組合国際連合代表を含めて、合計119人であった。堀田：1993：16

¹⁸ 参加は53かヶ国の労働組合の代表261人で、日本からは加藤閔男（国労委員長）、森口忠造（全日労議長）、滝田実（全織同盟会長）、原口幸隆（全鉦委員長）、荒木正三郎（日教組委員長）の5人が参加した。なお、加藤はアジアからの執行委員3名（インド、レバノン及び日本）のうちの一人として選出された。

¹⁹ 国際労働組合組織として、もう一つ、キリスト教系の団体も存在した。これは1920年の国際基督教労働組合連合（IFCTU）として、ヨーロッパ組織として出発し、第二次世界大戦後にその加盟組合をラテンアメリカ、アフリカ及びアジアその他に広げていった。1968年の16回大会において、ラテンアメリカが半数以上を占めるようになり、「信仰、人生観、民族、性別のいかにかわからず、世界のすべての労働者」を対象を拡大し、名称も国際労働組合連合（WCL：World Confederation of Labour）に変更した。

力は、これまで述べてきた国際労働組合の傘下にあり、使用者及び使用者団体と国境を越えて直接或いは間接的に交渉若しくは影響力を行使することができる権限を持ち、その立場にあった、産業別国際労働組合連合の事務局であった。ITS と使用者との労使関係は、しかしながら 1950 年代の後半から、世界の注目を集めるようになってきた。いわゆる国境を超える労使関係の主役は ITS と超国家的企業であって、これら労使関係は 1950 年代後半に始まる。

ITS 自身の歴史はそれほど古いものではない。古い組織の起源は 1880 年代後半にまで遡ることができるが、それらはヨーロッパ、とりわけ西ヨーロッパの複数の産業別或いは職業別労働組合の連合体として発足した。そうした経緯もあって、事務局の所在地は現在においても西ヨーロッパ、とりわけベルギー、スイスなどに置かれているものが多い。

第二次世界大戦後の国際労働組織の分裂に従い、ITS もそれぞれ組織の傘下に置かれることになった。

- ① ICFTU 傘下の ITS は、ICFTU と各 ITS の間に結ばれた「ミラノ協定」²⁰により、相互の不可侵、自主独立の尊重、協力関係を確認した。両者はそれぞれの大会において諮問的地位の代表を出席させてきた。この意味で ICFTU の傘下組織と呼ばれている。
- ② WFTU 傘下の ITS は、その中央集権的傾向を特徴として、WFTU の内部組織として設置される産業別インターナショナルがそれにあたる。その趣旨として、「すべての産業、職業、業種を網羅し、それぞれの産業部門の労働者の利益に沿ってできる限り幅広い統一と連帯を確保すべく、産業レベルでの国際労働組合運動を計画し、調整し、促進するセンターとして、世界労連の活動に参加する」とされている。

²⁰ 1951 年の「ミラノ協定」とは、ICFTU 第 2 回大会（ミラノ）において、ITS と ICFTU の関係に関して締結された協定である。その内容には、相互の不可侵、自主独立性の尊重、協力関係が含められ、この協定は ITUC においても有効であり、ITUC は Committee on Global Union を設置している。

③ WCL 傘下 ITS は WCL に直接、国別中央組織と同じレベルで加盟する、国際組織である。

ITS は従って、傘下する国際労働組織の相違により、その活動も異なることになる。先に述べた国際労使関係の形成に積極的にかかわってきたのは、ICFTU の傘下 ITS であった。以下に於いて、いくつかの ITS について、その歴史的な推移をみることにする。

[IUF：国際食品労働組合同盟]

1889 年 11 月 3 日、ベルギーの煙草労働者とオランダの煙草労働者がハーグに集まり、国際レベルで効果的に協力できる方法を検討し、結果として 1890 年「国際葉巻・煙草労働者組合」が結成される。さらに 1920 年 8 月 11 日、チューリヒにヨーロッパ 11 か国のパン焼き工、菓子製造工、ビール製造工、製粉工、食肉工の代表が集まり、国際食品・飲料労働組合を結成、煙草労働者組合と 1955 年に合併し、さらにまた 1961 年国際ホテル・レストラン・バー労働組合と合併、IUF（国際食品関連産業労働組合連合会：International Union of Food and Allied Workers' Associations）となった。

IUF は人権、民主主義、組合権の確保を活動目標としており、多国籍企業との積極的な労使関係の形成（枠組協定の締結を通じた）、また食品の安全を人権保護との関係で擁護する、例えばネスレ社の母乳代替ミルクにかかわる問題にも大きく貢献した。

[ITGLWF：国際繊維衣服皮革労働組合同盟]

1893 年の国際繊維労働組合同盟（IFTWA）、1893 年の国際衣服労働組合同盟（IGWF）が 1960 年に合併し、さらにまた 1907 年の国際皮革労働組合同盟（ISLWF）と 1970 年に合併して結成された。

この組織は、とりわけ 1990 年以降、多角繊維交渉の結果、開発途上国に繊維或いは縫製加工等の多くの仕事が移転された結果、国際供給連鎖の末端にある製造現場に働く労働者の人権問題に精力的に取り組んでいる。オリンピックとの関係では、スポーツ衣料業界（主として韓国、香港及び台湾請負メーカーからなる大手

下請業者を含む)との間における定期的な協議会の開催、及び協定によるブランド企業による調達先の一覧の公表(或いは組合内部資料として提供)が有名である。また多くの枠組協定を締結(日本ではミズノとの枠組協定がある)し、その拡大を図っていることでも知られている。

地域組織として、日本に関係するものとして、TWARO(アジア・太平洋地域組織)が東京に置かれ、UAゼンセンが主として事務局を担当している。彼らのターゲットは東南アジアの繊維或いは被服の下請産業である。

[ICEF: 国際化学・エネルギー・一般労働組合同盟]

1907年、ドイツ(シュテューエッツガルト)で設立された「一般労働組合」が前身で、第二次世界大戦後に「IFF: 国際工場労働者」として再建され、1964年に「ICF: 国際化学一般労連」として再建され、1976年に「ICEF: 国際化学・エネルギー・一般労働組合同盟」と改称された。このドイツに起源をもつ組織は、第二次世界大戦後はブラッセルに本部を置き、現在はジュネーブに移転した。

1964年のICFの初代事務局長としてカナダ人の経済学者、Charles Levinsonが就任した。彼は当時、IMFなどが構築しようと努めていた国境を超える労使関係²¹について、各国の傘下労働組合が共同して行う争議を通じて、達成しようと試みた。彼は日本でも有名になった著書「International Trade Unionism」(George Allen & Unwin Ltd, London, 1972)において、フランス本社のサンゴバン社との賃上げ闘争について、傘下労働組合それぞれに成果があったと主張したけれども、例えばアメリカ子会社の賃上げ達成は(同社が自動車のガラスを製造していたため)UAWの産別賃金交渉の結果、産別賃金として引き上げられたにすぎなかったこと、労働者はその後剰員整理解雇され、成果を維持できなかったことが指摘され、フランス及びイタリアにおける闘争もWFTUの所属するCGT及び

²¹ その活動の結果はICF構想が失敗に終わり、多国籍企業の本社とITS(IMF)の協議会(例えば、フォード世界労使会議)の立ち上げにとどまった。

CGILが共同交渉方式に反対し、この運動方針は事実上実現できず、スカンジナビア諸国の同情ストも違法とされるなど、国際的な協力体制が成功したとはとても言うことができない代物であった²²。

しかしながらICF事務局長としてのレビンソンの活動は、概して、21世紀に向けた国際労使関係形成の大きな経験として、貴重な遺産を我々に遺したと評価され得るであろう。

[IMF: 国際金属労働組合同盟]

1893年、チューリヒにおいて国際金属労働者大会(第1回)が開催され、金属労働者国際情報局の設置が決議された。この会議は継続され、第4回のアムステルダムでの会議において、現在のIMFと改称された。この組織は自動車、電機(電子及び電器を含む)産業の労働者をカバーするもので、極めて規模及び影響力が極めて大きい組織の一つである。

超国家的企業に対する取組も早くから着手した。1966年、自動車部会の下で「世界自動車協議会」が発足した。しかしこれら協議会は労働条件等に関する協議の場として行われなかった。1990年代は自動車産業の変革期でもあった。ヨーロッパおよびアメリカならびにその他地域においても、生産工場の閉鎖、移転、譲渡、合併、新設、並びに事業縮小或いは労働条件の引き下げなどが積極的に展開された。その中で事業再編に伴う労働者の働く業務も大幅に再編され、IMFはこれらに巧く対処する必要があった。こうした問題に対して、国境を越えてどのように各国の傘下労働組合が対応すべきであるのかが模索された。ヨーロッパの国内労働組合としてIG Metallが大きな力を持っていたが、同時にEU規模の組織であるEMFも地域産業別労働組合同盟として国境を越えた対抗戦略を構築する必要があった。

各国の労働組合はこれら問題に対応しようとしたが、超国家的自動車会社は交渉をヨーロッパ本社或いはそ

²² これらを分析した研究として、Northrup and Rowan, *Multinational Collective Bargaining Attempts*, University of Pennsylvania, The Wharton School, Industrial Research Unit, 1979を見よ。

の下に設置される各工場の経営陣に委ねた。しかしながら彼らは自由に裁量できる権限を持っていなかった。そうした中で、巧妙な「美人投票」の状況が生じ、各国の労働組合は労働組合間の情報を相互に交換できない状況に陥っていた。彼らは「譲歩交渉」を余儀なくされ、それを飲んだ場合であっても、近い将来工場閉鎖を免れる保証は結果的になかった²³。

地域的或いは世界的に生産を調整する超国家的企業のビジネス戦略に対して、各国ごとに締結されている枠組協定に基づいた個別交渉では限界があることも判明した。すなわち個別工場を分断した交渉が、「競争ゲーム」に工場を相互に競わせる経営の戦略であることが判明し、それらはヨーロッパ労使協議会における情報を通じて発見された（尾崎：2010：102；Gajewska：2009：72）。

これに対抗するヨーロッパ労働組合の戦略は、ヨーロッパ枠組協約による地元交渉の調整を通じて、安全な防御壁を構築することであり、工場閉鎖及び剰員整理解雇を阻止することであった（尾崎：2010：102）。しかしながら、生産現場における事業再編成の具体的な実施自体を止めることはできず、工場レベル交渉においてなされる譲歩の内容を直接調整することはできない。その原因の一つには、ヨーロッパ労使協議会及びEMFと云った、ヨーロッパ組合と工場レベルの労働組合代表及び組合員との垂直的結合の欠如にあると考えられる²⁴。したがってヨーロッパ枠組協定は国ごとに相違する利益を調和させる調整イニシアティブを可能にしなかったばかりでなく、「地元交渉における代替及び戦略的效果を作り出し、これら調整された共通の

ルールは大部分、国内及び地元発展の余興として機能した」（Pulignano：2007：153）と分析されているように、完全な防御体制をとるに至っていないことも明記されなければならない。

さらにまた、日本のIMF・JCに対するIMFのコントロールも、例えば、トヨタフィリピン工場における少数組合承認を巡る闘争に対してIMF・JCにマレンタッキ事務局長が支援を要請したものの、完全に無視された状況もあり、国内労働組合の利害にかかわる運動方針の十分なコントロールは今なお達成されていないといえる。

なお、IMF、ICEMおよびITGLWFの3のGUFは2012年6月20日に開催されたIndustriAll Global Union設立総会により、その名称の下に合同した。この組織の活動等²⁵については、今後の課題としたい。

第3章 各国の労働組合の歴史的推移（第二次世界大戦以降から1970年代まで）

1：合衆国の労働組合の発展と労使関係の特徴について

合衆国における労使関係は、1934年の全国労使関係法の成立を境に、その発展を分けることができるが、しかしながら、基本的な枠組は創成期以降、基本的には変化していないと云えよう。それは間断なき労使の厳しい対立関係である一方、労働組合運動の政治に対する対応は、前者の流れの中で「振り子」を経験し、政権との対応は多くの場合ナショナルユニオン組織の指導者の交代を生じさせた。それらをベースにおいて、以下において合衆国労使関係の発展を見ることにする。

(1) 1930年代までの歴史

マーシャル＝ランゲリング「アメリカの労働組合」（1979：山本訳、サイマル出版会）は、アメリカ労働組合運動の基本的な特徴として、「アメリカにおける労働運動は、元来、生活に直結した問題を重視した労働

²³ GMとの交渉例については、尾崎（2010）を見よ。

²⁴ これについて、IG Metallはドイツ経営協議会（工場レベル及びドイツ本社レベル）に組合活動家を配置し、ドイツ国外の子会社の労使協議会での主導権を握り、ドイツ国内における垂直的統合による交渉の一元化を実現し、他の国の労働組合は事実上これに従わざるを得ない状況を作り出している。EMF或いはIMFの調整機能は詳細な手続きルールの作成により幾分機能するようになってきたものの、その手続きをIG Metallが無視していること、地元労働組合員の投票を排除できないことなどのために、十分に機能しているとは言えない。

²⁵ <http://www.industriall-union.org> を参照せよ。

組合運動という性格をもって今日に至っている。これはとりもなおさず、労使関係はビジネスライクなものであり、労働組合は組合員の賃金を引き上げ、付加給付の増大、労働条件の改善などを図ることを最重要目標としている」として、その原因の一つに、アメリカが封建社会を経験していないことを挙げている。そして「団体交渉」とは使用者と労働組合、すなわち使用者と被用者の関係を監督・規律する手段として登場した、或いは一般的に受け入れられた制度の一つであって、そこには「自由」という修飾語が付せられると、その特徴を説明している。

同書はさらにまた、労働者政党が不在の理由について、階級意識の欠如、自分の属する階級と共に上昇するのでなく、自らがそこから脱け出して上昇する方が容易と考えたこと、また大統領選出方法から第三者の政党が政権を獲得するのが困難であった²⁶ことなどを挙げている(29-30)。1930年代に入って、団体交渉が広く受け入れられるようになり、労働組合の基本的な権利が保障されるようになって以降は、従って、経済的な問題に集中する労働組合運動の特徴が完全に定着することになった。

労働組合発生の前史として指摘されているのは、労働組合は北部において、1700年代から、職工(靴製造、印刷工、大工など)が労賃の引下げに抵抗し、一定の生産を維持するために同盟を形成し始め、ボストン、ニューヨーク或いはフィラデルフィアなどで、徒弟の賃金及び労働時間を定めるべく、活動が行われるようになったことである。これらはしかしながら「ギルド」としての、相互扶助組織の活動とみなされ、それら活動は使用者としての同業団体の活動とみなされている

(15-16)。その意味で、イギリスの場合と異なり、徒弟或いは従業員が同業団体と交渉を持つような関係には至らず、職業別労働組合(クラフトユニオン)はさらに後になってから出現することになった。

²⁶ これに対してヨーロッパ各国では、初期の階級社会の残存に加えて、議院内閣制であること、比例代表制度により都市部の労働者の票がより平等に近い形で議席に反映されることなどが労働者政党の形成・発展を助けたと思われる。

(2) 初期の立法の歴史

1842年のマサチューセッツ州ハント判決は労働組合の団結活動を初めて認めた(Commonwealth v. Hunt, 4 Met (mass) 111, (1842))。それまでは、コンロー上の民事共謀罪が、イギリスと同じく適用され、こうした民事共謀に該当する行為は同時に、刑事共謀罪にも該当すると解釈されてきた(1806年の靴職人組合事件:The Philadelphia Cordwainers' Case)。Hunt判決は民事共謀を厳格に適用することにより、事実上労働組合の賃金の引き上げを求めるといった平和的なストライキ集団的な活動に適用されなくなった²⁷。それ以降、集団的活動に対して使用者は民事的に対抗手段を積極的に行使し、損害賠償或いは差止を求める訴訟が頻繁に行われた。

1800年代に入って、職業別労働組合(クラフトユニオン)が出現することになった。しかしこれら労働者の団体は、設立された都市に限定された活動範囲を持ち、経済の好況・不況により、その勢力は大きく変動した。すなわち人手不足を梃子に好況時に勢力を拡大したが、不況時には使用者の人員削減或いは事業閉鎖に対応する手段(使用者はストライキではスキップを容易に集め、事業活動は景気の変動に迅速に対応できた)を持たなかった。したがって、初期の特徴として、コミュニティにおける政治的手段を中心に労働運動の打開を図ろうという動きが主流になった²⁸。

合衆国の初期労働組合活動に大きく貢献したのは、1850年及び60年代の「自営農地運動」であり、東部の多くの労働者たちは新天地を求めて西部に移動をした(このことを指摘するのはマーシャル:1979:39)。これらが労働市場における過剰労働力を緩和することになり、結果として、労働組合運動をさらに前進させ

²⁷ 使用者に対する組織化を求める活動、同情スト、ピケティング(平和的を含め)などは、強制或いは脅迫に該当するとして、違法と評価された。これらの事情については、中窪:2010:8-9を見よ。

²⁸ このやり方は、現在においても、とりわけ小規模労働者組織(例えば、労働者組織化の最底辺活動に位置する「労働者センター」など)の有効な手段として積極的に活用されている。

る効果をもたらした。

1852年、活版工の組合がローカル組織を統合して初めて全国的な労働組合を結成した。これ以降、1870年代前半までの間に、機関車運転士、帽子工、鋳造工、機械工及び鍛冶工組合などが全国組合化していった。それを促進した大きな理由は、合衆国の開拓が進み、多くの地域から安い製品が東海岸の都市に流入し、一種の現在の地球規模的コスト競争のような状況を呈し、使用者の賃下げ圧力が大きくなったことに対抗して、全国にバラバラに成立して、活動をしていた労働組合の連帯が必要になったことが要因として挙げられる（マーシャル：1979：38-39）。

次の労働騎士団の活躍までの間、職業別全国組織を統合する総連合組織がいくつか試みられた。一つは1864年の都市中央評議会の連合体として結成された北米国際産業会議（International Industrial Assembly of North American）の崩壊後、1866年の全国労働組合（National Labor Union：NLU）の結成である。それは衰退まで6年間の活躍であったが、統一戦線を張り、議会において公共政策に発言をすることも可能であったとされ、労働者が政治的に声を出す道を開いた。

（3）高貴なる労働騎士団

1873年は、「高貴なる労働騎士団」(Noble Order of the Knights of Labor)が社会に公然化して現れた年であった。この組織は1869年に組織された秘密結社であったが、カソリック教会の意見を取り入れ、社会に公然化したとされている。この組織の綱領の基本は、「生産協同組合と労働者教育を通じて富の害悪に反撃を加えること」とされている。メンバーの資格は、農場主、雇用主、農業労働者、未熟練労働者及び職人など異なる意見を持つ人々の参加を認め、排除されるべき人物には銀行員、酒類密売者、バーテンダー、ピンカートン探偵社の探偵及び弁護士など（騎士団が社会のダニと考えた者）であった（マーシャル：1979：41-42）。この組織も協同組合を中心に据えて、利害の対立する様々なメンバーで構成された結果、この全国

組織には職業別組合の全国組織も加入でき、一部はメンバーとして活動した一方、その後反旗を翻すことになり、多くは距離を置いていたとされている。当初の一連のストライキの成功により、組織は大きくなったが、アナキズムと見られるようになったこと、並びにメンバーであった全国職業別組合組織との活動方針に関する意見の対立で、1881年に分裂し、衰退していった。このプロセスの中で、反旗を翻した職業別全国組合と独立系全国組合²⁹が労働騎士団を継承するような組織、組織労働組合連合会（Federation of Organized Trades and Labor Unions：FOTLU）を結成し、これが1886年、138,000人の組合員を擁した労働組合総同盟（American Federation of Labor：AFL）へと発展していくことになる。

（4）AFLの登場

AFLの初代会長は葉巻工組合のサミュエル・ゴンパーズ（Samuel Gompers）で、メンバーのための「パンとバター」を使用者に要求する経済主義に徹底し、ビジネス・ユニオニズムとも呼ばれる方針を確立した。構成メンバーは合衆国及びカナダに所在する全国職業別労働組合組織であり、彼らの自治権及び職能に関する唯一管轄を尊重することを基本原則とした。AFLの基本方針の特徴をマーシャル（1978：45-47）に従って挙げれば、次のように整理される。

- ① 過去の経験から、協同組合の活動を一切しないこと、
- ② 過去の経験から、巨大企業や使用者に対抗する農民或いは中小企業主との提携若しくは協力は一切しないこと、
- ③ 合衆国社会及び経済に受入れられることを重要視して、革命的思想或いはそれらのグループとの関係を一切排除すること、
- ④ 観念的な知識層の運動への参加を拒否すること、
- ⑤ 最低賃金、労働者災害補償制度、失業補償制度は政府の支配を招き、政府から独立を堅持する

²⁹ 印刷工、製鉄・製鋼工、鋳型工、葉巻工、大工、ガラス工の6職業別全国組合。合衆国だけでなくカナダを含む。

AFLはこれら改革的立法を支持しないこと、

- ⑥ 労働組合の目的は既存の政治的枠組の中で図るもので、労働政党の樹立に参加しないこと、
- ⑦ 傘下労働組合或いはグループは政府からの独立を維持しなければならず、政府の保護を必要とする組織は認めないこと、これが意味するのは、労働組合は職業別組合により構成され、非熟練労働者を組織化すべきでないとして解釈される。
- ⑧ 組合員の賃金を引上げ、維持するために、移民の自由化に対しては断固反対していくこと、
- ⑨ 主要目標として、団体交渉を重視すること、である。

AFLはこのように、これまでの労働組合組織形態或いは運動方針の失敗から多くの教訓を得て、伝統的な職業別労働組合組織に純化した全国組織として、並びにトレード・ユニオンズを堅持して、組合員資格を持つ限定されたカテゴリーの労働者の利益を追求する、ある意味ストイックな運動を展開することで活動を始めた³⁰。しかしながら1930年代に成立したニューディール法まで、この組織も、裁判所との（刑事共謀罪の適用を除いて）熾烈な争いを免れなかったし、非熟練労働者の組織化を巡る労働組合間の対立の中で生き残りをかけた闘争も必要であった。

裁判所でAFLが争わなければならなかった法とは、差止命令（Injunction）と1890年のシャーマン独占禁止法（Sherman Anti-Trust Act）による市場独占の排除であった³¹。

差止命令は労働組合に極めて不利であった。Hunt判決³²で解禁されたストライキ、ボイコット、同情スト或いはピケティングなどは、使用者による民事的対

抗措置に直面した。使用者は差止命令のメカニズムをうまく利用して、闇討ち的に裁判所に申立を行い、裁判所が申立を認め、差止命令を発した後、おっとり刀で後日労働組合に答弁書を提出させる頃には労働組合の戦術はすでに失敗に帰っていた。また差止命令に違反してストを強行すれば、裁判所侮辱罪で起訴され、裁かれることになった。マーシャル（1979：49）はこれについて、「差止命令は単一の機関（裁判所）に立法、行政、司法の三権を集中させる結果をもたらした。つまり裁判所は差止命令を出し、これを執行して、違反を裁判所侮辱罪で裁く権限を持つに至った」と表現している。

1890年に制定されたシャーマン独占禁止法は、議会が労働組合を規制する意図があったかどうか明確にしないまま、連邦最高裁判所は労働組合にも適用されるとした。The Danbury Hatters 事件（Loewe v. Lawlor, 208 US 274 (1908)）において、労働組合の活動は1条の「州際取引或いは通商を制限する契約、組合或いは共謀」に該当するとした³³。その後1914年のクレイトン法（Clayton Act）³⁴は、「人間の労働は商品でない」と宣言して、独占禁止法から労働組合の活動を明示的に除外した。このことは競争制限を理由とする差止命令が裁判所においてもはや認められないことを意味している³⁵。しかしながら、同じ二次的ボイコットに対する差止命令を争った1921年のDuplex事件（Duplex Printing Press Co. v. Deering, 254 US 443 (1921)）では、6条の規定が「直接の使用者と労働者との間における、合法的で、平和的な行為にだけ適用される」と限定的に解釈し、二次的ボイコットはそれに入らないとした。このことは、労働組合の一定の活動が競争制

³⁰ AFLと並行して第一次世界大戦ころまで活躍した労働組合組織で、1905年に結成された「世界産業労働者組合（Industrial Workers of the World：IWW）」はサンディカリズムを前面に出し、労働者による政治体制の改革を目指した。1910年頃がそのピークといわれている。

³¹ この間の逆境の中での法廷闘争における防御の流れについては、中窪（2010：8-12）を見よ。

³² Commonwealth v. Hunt, 4 Met. (Mass.) 111 (1842)は共謀罪を厳格に解釈し、以降使用者のこの戦術は下火になった。

³³ 事件は労働組合が行った非組合員の使用禁止を求める二次的ボイコットが州際取引或いは通商を制限するののかについて判断が下さ、使用者による差止命令が認められた。労働組合は3倍額の損害賠償（50万ドル）を支払わなければならなかった。

³⁴ 使用者の法廷戦術に対抗する手段として、AFLが初めて政治活動を行い、この法律を制定させることに貢献した。

³⁵ 中窪（2010：10）は「労働運動の指導者はクレイトン法を労働者のマグナカルタと称賛して歓迎した」と当時の状況を伝えている。

限に該当するかどうかの判断において、使用者の差止命令の申立を裁判所が受理し、手続を進めるメカニズムが復活したことを意味している。その他、労働組合の活動に対する大きな障害となった連邦裁判所の判決には、黄犬契約 (yellow dog contract) を締結した労働者に対する労働組合の加盟の勧誘が、契約に違反させる違法な勧誘に該当するとして差止命令の対象とし³⁶、ピケティングはそれ自体平和的でないとの方を前提に、ピケティングに対する差止命令の範囲を拡大³⁷し。或いは平和的ピケティングに対する差止を禁じたアリゾナ州立法を連邦憲法に違反するとした³⁸ものまで出現した³⁹。

ところで、第一次世界大戦に伴う戦時産業政策は、ストライキを可能な限り抑止して、生産を増強しなければならぬとの強い要請により、合衆国労働運動にとって追風となった⁴⁰。しかしながらこの時期にあっても、半熟連及び非熟練労働者の組織化は依然として成功しなかった⁴¹。1920年代の経済高潮期には、しかし

³⁶ Hitchman Coal & Coke Co. v. Mitchell, 245 US 229 (1917)

³⁷ American Steel Foundries v. Tri-City Central Traders Council, 257 US 184 (1921)

³⁸ Truax v. Corrigan, 257 US 312 (1921)

³⁹ このような逆風の中で、出現したのは世界産業労働者組合 (Industrial Workers of the World) であった。1990年始めに設立されたこの組織は、非熟練工場労働者、鉱山労働者、木材労働者、港湾労働者などから構成され、指導者グループは移住労働者、社会主義者及び急進主義者グループで構成され、1912年には10万の組合員を擁する大組織となったが、内部抗争の激化、使用者側との全面対決を目指した運動方針 (規約前文：労働者階級と使用者階級には共通の利害は何一つない)、団体交渉でなく直接行動主義を優先するサンディカリズムなどが原因で1920年代までに衰退した。しかしエスタブリッシュであるAFLが技能労働者を中心とする運動方針に対する半・非熟練労働者の不満は、自らの代表者を求め、アメリカ経済が不況に陥る毎に多くの急進的労働組合の出現及びその衰退を経験させることになった。

⁴⁰ 戦時労働委員会 (National War Labor Board) は労働組合に対して戦争必需産業におけるストライキの全面停止を勧告し、使用者に対して労働者の団結権の承認を求めた。結果として労働組合員の数は1917年の3,000,000人から1920年の5,100,000人へと増加した。

⁴¹ 1919年フォスター (William Foster) の指導の下、US スチールの従業員を組織化するために、24の職業

ながら組織労働者の数は200万人台にまで落ち込んだ。

New Deal 政策は、不況にあえぐ大衆に歓迎され、労働組合運動にとってこれまでの資本側の厳しい攻勢⁴²から組織を護る重要な、基本的な武器、すなわち1935年全国労使関係法 (National Labor Relation Act or Wagner Act) を手に入れることになった。この著名な法を制定する上で大きな役割を果たしたのは、Schechter Poultry Corp. v. United States, 295 US 495 (1935)判決であったとされている。この連邦最高裁判所判決は、全国産業復興法 (National Industrial Recovery Act) が定める業者間の公正競争規約 (Code of Fair Competition) にノリス・ラガーディア法に定める労働者の団結権擁護以外に、「大統領の定める最長労働時間、最低賃金及びその他雇用の条件」の遵守を要求していたことに対して、それが連邦憲法に違反するとされた⁴³。この結果、それまで連邦労使関係法の制定を目指して活動していたワグナー (Robert Wagner) 上院議員の法案をルーズベルト大統領が支援することになり、同年7月に制定される運びとなった。

別労働組合を代表する委員会が結成されたが、この組織化運動は会社側の強い抵抗、熟練労働者で結成される職業別労働組合の半・非熟練労働者に対する冷淡さ、指導者の急進主義的傾向が原因で、失敗したと評価されている。

⁴² Norris-La Guardia Act (1932年) が労働紛争から生じた事件に対する差止命令の管轄を禁じられ(4条)、黄犬契約を違法とした(3条)。また一般的な宣言であるけれども、その2条において、労働者が団結の自由及び団体交渉のための代表選出の自由を持ち、団体交渉及び相互扶助のための団結及び団体交渉について使用者の干渉及び妨害から自由でなければならないことを基本原則として宣言した。この宣言並びに黄犬契約は後の全国労使関係法において不当労働行為制度として法的拘束力を持つようになり、差止命令管轄を含めて、連邦裁判所の労働紛争の事件に対する管轄が排除され、全国労使関係委員会 (National Labor relation Board) の専属管轄に移行し、連邦裁判所は行政決定に対する司法審査の役割にその任務が変更された。

⁴³ この判決の判決内容及び全国労使関係法制定を促した論点については、中窪：2010：17を見よ。また雇用契約を法により制限する立法の合憲性を満たす法として、その後1938年、公正労働基準法 (Fair labor Standards Act) として成立した。前掲、中窪：20-21も見よ。

(5) AFLの分裂とCIOの登場

ニューディール期以降、労働運動は新たな段階に入ることになった。それは1938年のCIO (Congress Industrial Organizations) の登場であった。先に述べたように、AFLは職業別労働組合組織の連合体で、それぞれの傘下組合の管轄を専属的なものとして認める組織構造を基本にしていた。しかしながらこの組織構造は大量生産システム的发展に伴って出現した半・非熟練労働者をカバーすることが困難であった。産業別労働組合組織、すなわち半・非熟練労働者を組織対象とすることを主張する動きは、AFL内部で始まった。1935年、合同炭坑労働組合のジョン・ルイス (John Lewis) が率いる分離グループは産業別組織委員会 (Committee for Industrial Organization) を設立したが、「個人的な激しい確執及び半・非熟練労働者組織化に対するAFJの反発」が原因で、このグループに属していた労働組合はAFLから除名され、対立組織を結成することになった⁴⁴。

CIOの主要な組織対象は、反組合政策の牙城であった鉄鋼産業である。この組織化の成功要因には次のものが指摘されている。争議戦術は座りこみストライキが頻繁に使用された。1936年の大統領選挙において「産業別組織委員会」に所属する労働組合はルーズベルト大統領を支持した。さらにまた、最初に労働組合 (CIO傘下の鉄鋼労働者組織委員会 Steel Workers Organizing Committee : 当時30万人を超えるメンバーを擁した) を承認したUSスチールの社長マイロン・タイラーの人柄を成功要因に上げる者もある (マーシャル : 1979 : 60) ⁴⁵。CIOはその後、自動車、ゴ

⁴⁴ CIOは結局、AFLが設立以来堅持した基本方針のすべてを覆し、「半・非熟練労働者は組織化され、政府へは援助を仰ぎ、反超服的組合主義及び唯一管轄権の原則」も無視されることになった (マーシャル : 1979 : 59)。Luis自身は保守主義を要望していたが、急進主義者、共産主義者なども積極的に受け入れ、巧みにコントロールするなど、その組織形成のテクニックの腕前は相当なもので、有能な「オルガナイザーであり、大衆運動家であった」と評価されている (前掲)。

⁴⁵ その他の鉄鋼会社、ベスレヘム、リバブリック、ヤングタウン、ナショナル、インランド、アメリカン・ローリングはこれに猛反発し、組合承認は第二次世界

ム、電機、鉱山、石油精製、海運、繊維、食肉加工及び港湾などの産業の組織化に成功した。

このCIOの成功を見ながら、AFLも運動方針の見直しに着手した。その核心部分は半・非熟練労働者の組織化にあった。それは技能労働者の組合は規制対象とする技能の要素を持たない非熟練労働者の労働市場参入を阻止する能力がなく、これを許せば自ら立脚している土台が崩壊するとの危惧を持っていた一方、CIOは逆に工場或いは企業若しくは産業の組織化が成功すれば労働力の独占的要素は一層強化されること、会社側のスト破りを抑止する効果を持った。AFLは従来の方針を転換し、産業別労働組合を傘下に入れて、設立時における組織原則の内、反共産主義を除いて、その多くを放棄した。AFL及びCIOはニューディール政策の下、並びに第二次世界大戦中の戦時経済⁴⁶及びその後の経済発展を通じて、相互の競争の中で、共にメンバーを増加させ、合衆国における2大全国的労働組合総連合体制を維持発展させることになった⁴⁷。

しかしながらこの大きな流れは必ずしも一本道ではなかった。戦後のストライキの頻発⁴⁸は、庶民が戦争中

大戦まで待たなければならなかった。

⁴⁶ 戦時労働委員会 (War Labor Board) は使用者に対して労働組合との協約の締結を具体的に支持することで弱小組合を支援し、労働組合に対してはその見返りに、その支援について戦時労働委員会による仲裁を利用し、ストライキをしない保証と増産への協力を求めた。WLB体制の下では、山猫ストも物価上昇と賃金抑制のために頻繁に発生しており、それらも戦後の争議増加をもたらした。1943年には、頻発する山猫ストを規制する緊急立法としてSmith-Connally Actが制定されている。

⁴⁷ マーシャル : 1979 : 61-62は1930年代が組合の発展に有利な時期であり、それが変革を支えたという見方を支持して、その有利さについて次の点を上げている。①当時の経済情勢から世論が組合に好意的であったこと、②労働組合に不利益な判決が減少したこと、③組合に有利な法 (全国労使関係法) が成立し、政府の態度が好意的であったこと、企業側の抵抗が少なくなったこと、④CIOとAFLの対抗意識により組織化活動に一層の拍車がかかったこととする。

⁴⁸ 1945年末から1947年にかけて、鉄鋼、自動車、炭坑、鉄道、電機、食肉及び港湾などで大規模なストライキが頻発した。この原因について使用者側は、全国労使関係法が労働組合に対する規制を欠いていることを特に強調した。

に抑えられてきた消費財及びサービス需要に対する大きな障害となり、世論の組合離れが再度始まった。1947年の労使関係法（Labor Management Relation Act：タフト・ハートレー法 Tsft-Hartley Act）の成立⁴⁹がそれであった。その後1959年の労使情報報告及び公開法（Labor-Management Reporting and Disclosure Act：ランドラム・グリフィン法 Landrum-Griffin Act）は、ティームスターズユニオン⁵⁰及び港湾労働組合の内部抗争に端を発した労働組合の腐敗を契機に制定された。

(6) CIOの挫折とAFLの新たな時代の見過ごし

1955年のCIOとAFLの大合同に話を移す前に、戦後頻発した大規模な争議を伴う組織化運動の挫折を簡単に見ておこう。例として、CIO傘下のUAW（全米自動車労組）の挫折と労使協調主義への政策転換をとりあげる。1936年から1937年にかけての対GM闘争の勝利は、職場占拠戦術も有名であるが、併行して用いられた社会的正義を前面に打出したキャンペーン活動は、使用者側の暴力的な対抗手段と相俟ってデトロ

49 トルーマン大統領は一応拒否権を行使したが、中間選挙で大勝した共和党に押し切られた。この法律は、①消極的団結権を保証したこと、②労働組合の不当労働行為を新設し、組合による被用者に対する権利侵害及び二次的ボイコットなどを禁止して、NLRBの救済命令を可能にしたこと、③クローズッド・ショップ制を禁止し、ユニオン・ショップについても州法で禁止することを認めたこと、④協約の改訂について、争議禁止期間を含め、一定の手続を設けたこと、⑤使用者の言論の自由保障に関する規定を設けたこと、⑥NLRBの定員を3→5に増員し、事務総長に訴追機能を委ねる権限分離を行なったこと、である。

50 Teamster Union（一般トラック運転手組合）は大恐慌の最中1934年、ミネアポリスにおいて大規模ストライキを強行し、ニューディール木の三大闘争の一つと数えられてきた。それは「大恐慌化における労働者の急進化を最もよく表現する闘争」と評価されている（ドップス尾山裕訳「ティムした一の反乱」柘植書房、1973年12月：訳者あとがき）。Farrell Dobbsはこの闘争を現場で指揮した若き活動家であり、大恐慌当時の合衆国労働運動の一つの特徴を上記の回想録はありありと伝えている。その後、この三大闘争のもう一つの組合、港湾労働組合と共に、組織内部の腐敗問題、反社会的勢力との結合等により、しばらくの間影響力を失った。

イト市民の大きな支援を獲得することが出来たという意味で、画期的な争議であった⁵¹。しかしながら、この戦術はもはや使用できなくなっていた。

1945年、UAWはGMに対して30%の大幅賃上げを求めた。同時に注目される点として、経営に関与する様々な要求を行なった⁵²。ストライキは11月から翌年の3月まで、113日間行なわれた。経営側は「生産に関する決定権は経営者にある」との姿勢を崩さず、一切の妥協にも応じなかったため、UAWのルーサー（Walter Reuther）会長はついに3月に敗北を認めざるを得なかった。さらに1946年、CIOの全面的支援の下、南部での組織化キャンペーンが大々的に行なわれた。しかしながら大衆の支援はデトロイトで成功したように、南部では得ることが出来なかった⁵³。さらにまた、上で触れた1946年の中間選挙での共和党の大勝利も従来型の争議戦術に深刻な影響を及ぼした。こうした争議の失敗或いはCIOのオルガナイザーの有力な武器であった戦闘的な争議手段の喪失は、CIOを窮地に追いやった。

1950年にUAWとGM間で締結された労働協約は、UAWの運動方針の転換を例証する。デトロイト協約（Treaty of Detroit）は、ストライキを自粛することと引替えに、インフレ進行に見合った定期昇給を毎年獲得でき、そして組合は「一步譲って、経営者側に諸々の権限を認めた。経営陣は、労働者に対する指揮権の行使、省力化のための設備投資、老朽施設廃棄に伴う新工場の開設、自由な価格設定等を行なう権限」（ウエザーズ：2010：23）を手にした。またこれらと併行し

51 ウエザーズ：2010：17-20は、UAWの1936年争議を分析し、社会運動型戦略として評価している。

52 それらには①賃上げコストを価格に転嫁しないこと、②生産ベース、③人事などを交渉のテーブルに上げようとしたことが含まれる。こうしたやり方は過去の労働者への所得再配分の要求、経営参加を求める主張の実現のためにストライキに訴えてきた経緯があった。このことが労使の全面的な対立に火を付けた。

53 その理由として、ウエザーズ：2010：21-22は次のものを上げている。①南部では本能的に労働組合を信用しない者が多いこと、②経営者が黒人労働者にとって代わられるのではないかという白人労働者の不安につけ込んだことを上げている。

て、政治の世界におけるマッカーシズムの嵐は労働組合組織にも及び、CIO はこれまで巧く手綱を操ってきた多くの急進主義或いは共産主義者のオルガナイザーを失ったことも大きな打撃であった⁵⁴。

すなわち、1950年代以降、CIO 傘下労働組合は運動方針の転換を図りつつあったが、これらは内部における大きな軋轢を生みだした。ルイス CIO 会長及びその合同炭坑労組が内部軋轢から CIO を脱退した。マーシャル (1979 : 64) は CIO と AFL の大合同の背景を次のように記している。

「AFL の会長ウィリアム・グリーンと CIO 会長フィリップ・マレイが僅か 11 日の間を置いて相次いで他界したことも両組織が合同する契機となった。AFL のジョージ・ミーニー (George Meany) と CIO のウォルター・ルーサー (Walter Reuther) は AFL 分裂のきっかけを作った問題や確執に悩まされることはなかった」

1953 年の AFL と CIO による不可侵協定への署名は、両者の一層の接近を明らかにした。この段階では、職業別組合と産業別組合の厳然たる区別は存在なくなっていたため、組織化対象の工場が重複し、相互に相手陣営に侵略を行なうやり方が盛んに行なわれていた。さらにまた、1949 年に設立された ICFTU に両組合が参加し、「アメリカとして彼らの利益がまったく同一であった国際的な場で一緒に仕事をするチャンスを与え

⁵⁴ 「1941 年から 48 年にかけて、(ルイスが脱退した後を引継いだ) CIO 会長フィリップ・ムーレイは、共産黨員やそのシンパの影響を CIO 内部で防ごうと努めていた。彼は戦争中は、ソビエトの同調者の当面の目的は他のアメリカ人のそれと違っていなかったのもその影響を防ぐのに成功した。もちろん労働組合内では、権力闘争が続いていたが、外面的には何ら問題はなかった。すべてこれらのことは、戦争直後ロシアの外交政策が合衆国のそれと違い始めた時に変わってしまった。左翼の影響の下にある若干の CIO 系組合は、マーシャルプランに反対し、また 1948 年の CIO 特別政策にも反対して、ウォレス (Wallace) を大統領候補として支持した。…ムーレイに左翼が始動している組合を CIO から追出すために用いる一つの武器を提供することになった」(ダーバー・ヤング : 1964 : 118-119)。従って、この段階でとられた措置は、CIO 自身の組織化活動を弱体化させ、同時に AFL との合同の環境を整える役割を演じるようになった。

た」(ダーバー・ヤング : 1964 : 119) こと、朝鮮戦争は両組合を協働させ、「二つの労働組合連合のより協力的な活動によって、合同労働政策委員会 (United Labor Policy Committee) 及び賃金安定委員会 (Wages Stabilization Board) を生みだした」(前掲) こと等、これらの要素は上記の不可侵協定の成立を促し、両者の統合を促進した。

1955 年、ジョージ・ミーニーに率いられる AFL-CIO が出発することになった。

(7) ミーニーの AFL-CIO

ミーニーは合同時に AFL の会長であった人物で、「今までピケを張ったこともなければ、ストを打ったこともないというのが自慢の種」(ウェザーズ : 2010 : 23) であった。公民権運動に対する冷淡な態度は、その後の公民権運動指導者と AFL 出身幹部との敵対関係にまで発展した。ミーニーが積極的に進めたのは、組合員に対する各種のサービスを手厚くするやり方であった。それらの中には医療保険及び失業給付など、多くの資金をもって、サービス拠点である支部が業務を行なった。他方において、経営陣もまた 1970 年代前半までは、合衆国経済の発展に起因して、積極的な反攻に出ることはなく、平和な状態が継続した。さらにまた労働組合員の意識も変化を見せ、この当時の労働運動の特徴として指摘されたビジネス・ユニオニズムについて、「組合内部の狭義の経済要求を優先し、労働者としてのより普遍的な社会的・政治的要求は取上げない。意思決定や交渉は組合幹部が行ない、一般組合員は、組合幹部や専従組合員のいわばビジネス顧客としてサービスの提供を受けるといった格好だ。こうした枠組では、組合幹部の関心事は、もっぱら自らのポスト、給与などの既得権保護につながりがちで、一般組合員レベルでも、外部労働者の組織化に自分たちの資金が投入されることを快く思っていない場合も多い」(ウェザーズ : 2010 : 25-26) といった状態に陥り始めた。そうした中で、労働組合組織率は急激ではないけれども、徐々に、しかも一貫して低下を続けた⁵⁵。

⁵⁵ 1970 年代では 27%、1980 年代には 22%、1990 年

ミーニー自身の次の発言は、しかしながら、AFL-CIO がこの状態に真剣に向き合わなかったことを示している。すなわち「(組合員の数が増えつつある理由について尋ねられた時) わからんね。わしはそんなこと気にしないよ。組合には入りたくないんだという素振りを見せる連中に入ってもらおうと思ってる仕方がない。しかしだね、他人に自分の気持ちを代弁してもらって自分たちの生活を左右するような決断を任せたいと思う者がいるとしたらだね、…その連中は自分の権利に目覚めているってことさ」と発言し、さらにまた(労働側の力が衰える可能性について尋ねられた時)「昔はよく心配したものだ、その…組合員の数のことをね。…だがもう心配しないことにしたよ。だって、そんなことどっちでもいいことだしさ。わしにとっちゃ、組合に入っている連中だけがお得意さまなんだ。だれでもそうかんがえるもんさ、これが人情ってものだよ」(Paul Buhle, *Taking Care of Business: Samuel Gompers, George Monthly, Lane Kirkland and Tragedy of American Labor*, New York, Monthly Review Press, 1999, at p.223; ウェザーズ : 2010 : 30-31 から引用)

ミーニーが指名した次ぎの会長カークランド (Lane Kirkland) の指名の理由の一つに、ベトナム戦争及び冷戦を支持していることが上げられている (ウェザーズ : 2010 : 31)。カークランド時代の運動方針はカーター (Jimmy Carter) 民主党政権 (1977-1981 年) の下、立法活動 (労使関係法の復旧) に重点を置いたけれども、妥協を重ねた複数の法案はいずれも立法として成立せず、AFL-CIO の力が落ちてきたことを例証する結果に終わってしまった。

政権は共和党リーガン (Ronald Reagan) に移り、政府及び経営側の積極的反攻が開始され、AFL-CIO カークランド会長はそれに対して為す術を持たなかった。その好例として PATCO (Professional Air Traffic Controllers Organization : 航空管制官組合) に対するリーガン政権の大規模人員削減政策の強行であった。

代 16%、及び 2000 年代は 13.5%へと低下した (中窪 : 2010 : 28)。

カナダの管制官が連帯活動として、アメリカ発着便の扱いを拒否したにもかかわらず、AFL-CIO はストライキさえ打たず、元俳優組合の書記長の経歴を持つリーガンの良識に解決 (被解雇管制官の復職に望みをかけて) を委ねざるをえなかった⁵⁶。

1980 年代以降、ビジネス・ユニオニズムは組織化の力を失っていった。このことは AFL-CIO の主要なターゲットであった製造業の労働者が企業の海外移転により縮小した一方、流通或いはサービス業における労働者の増加に対してそれを組織する力はすでに大幅に失われていた。それに加えて、NLRB による代表組合選出手続はリーガン政権での改正の結果、労働組合にとって極めて不利であった⁵⁷。カード・チェック方式はこれと異なり投票を必要としない制度である。これには 50%を以上の組合承認カードへの署名が必要であるが、経営者に対して NLRB 投票をせずに組合承認をするよう要求することが出来る。この場合、経営は組合を承認する義務を持たないけれども、オルガナイザー或いは組合結成賛成派の労働者は経営に対して組合を承認するよう説得し或いは圧力をかけることが認められている。従って、カード・チェック方式には、労働組合の強力な組織化キャンペーンが不可欠であることになる。これらの組織化戦術を積極的に用いた、多数の有能な (ビジネス・ユニオニズム以前の組織化キャンペーンを経験した) オルガナイザーによる女性及びマイノリティの組織化に乗出したのは、SEIU (Service Employees International Union ; サービス

⁵⁶ ウェザーズ : 2010 : 11-12

⁵⁷ NLRB 方式は 1946 年に最初の改正が行なわれ、組合承認投票前の運動期間中に経営が組合結成に反論する権利 (反論権、言論の自由と見なされている) を与えた。その流れは、①労働者の 30%以上が組合承認カードに署名する強い可能性がある場合、②オルガナイザー或いは組合結成派の労働者が NLRB に投票実施の申請を行う。③NLRB は投票を行なう条件が満たされているかどうか (各労働者が組合員となる適格条件を満たしているか) を審査する。④満たしていると判断される場合、NLRB は投票日を決定 (概ね 6-8 週間後) する。⑤その間に経営者は反論権を展開することが出来る。

従業員国際組合)⁵⁸及び UNITE HERE (Union of Needle Trades, Industrial, and Textile Employees/Hotel Employees and Restaurant Employees International Union : 衣料・ホテル・レストラン従業員合同組合)⁵⁹である。スイーニーは 1995 年、AFL-CIO の会長として、新しい、より積極的な運動方針として、その組織構造を保守的組合連合からリベラル左派 (New Voice と呼ばれるグループ) 中心の連合へと発展させた⁶⁰。西海岸で発展した運動方針が現在の AFL-CIO、すなわちコミュニティ組織或いは労働者センター⁶¹との密接な連携の下での女性及び移住労働者を含むマイノリティに対する積極的な組織化、ITS と

⁵⁸ SEIU は 1921 年に設立された清掃、エレベーター運転、窓ふきなどの労働者が中心となって組織された職業別労働組合 (伝統的な技能労働者とは異なる) であった。1960 年代から医療及び介護等の公共部門に進出し、広く門戸を開き、女性やマイノリティを積極的に組織した。SEIU の構造は、各地に分散した中規模組織のネットワークをベースに中央組織が統合するもので、各支部組合が相対的に独自の運動方針を策定し、伝統的に地域経済との結びつきが強いといわれている。この組織構造を一層強化したのが 1980 年に就任した会長スイーニー (John Sweeney) であった。「スイーニーは 1982 年頃には本部職員を 20 人から 200 人に拡大させていた。1960 年代から 70 年代の社会運動の経験を持つオルガナイザーを多数雇入れたのだ。組織拡大キャンペーンの資金を得るために、組合員を説得して組合費を一人当たり月 4 ドルから 2 倍の 8 ドルに上げた。また、スイーニーは組合本部理事の役割を各項目して、腐敗など問題のある支部の立て直しもさせた」(ウェザーズ : 2010 : 43)。なお、「ジャンナーに正義を (Justice for Janitors)」キャンペーンの詳細な組織化戦術については前掲 44-54 頁、また訪問介護ヘルパーのそれについても前掲 54-57 頁を見よ。

⁵⁹ UNITE HERE もバーテンダーやウェイターを中心に結成された職業別労働組合であり、ビジネス・ユニオニズムに陥っていたが、支部の自治権を認めていたことでは SEIU と同じ (腐敗も含めて) 特徴を持っていた。これらを巧みに活用して、ラスベガスキャンペーンで成功したのは、1969 年に組合組織に入ったウイヘルム (John Willhelm) であった。

⁶⁰ しかしながら、その後やがて New Voice グループは AFL-CIO を脱退し、この方針はしばらく新たな方針として政策に盛り込まれることはなかった。

⁶¹ 合衆国における Workers Center の現状及びその労働運動に対する役割については Gordon : 2005 を見よ。

の連携の強化、ヨーロッパの国内組合との連帯⁶²及びヨーロッパ労使協議会の部分的利用等と云った、新たな組織発展を目指している。

(8) スイーニーの AFL-CIO

しかしながら、スイーニー体制の下に置いても AFL-CIO の組織化運動は組織率引上げにはつながらず、依然として漸進的な低下を続けている。その主役の一人がスイーニーが AFL-CIO 会長となり、SEIU を去った後を引継いだスターン (Andy Stern)⁶³であった。彼は SEIU の組織構造を中央集権的に改造し、大胆な支部組合の統廃合を行ない、オルガナイザーを大幅に増やし、一路組織化へと邁進した⁶⁴。2003 年、UNITE HERE、建築労働組合 (United Brotherhood of Carpenters)、北米労働者国際組合 (Laborers) と手を結び、実験的な連合体である、新団結パートナーシ

⁶² レイブンズウッド・アルミ製造会社 (Ravenswood Aluminum Company) 争議において、売却された新たな会社の本当の経営者を捜す目的で、当時スイスの市民権を得ていた悪名高い投資家リッチ (Marc Rich) の複雑かつ巧妙な支配構造を探るために、USWA (合衆国鉄鋼労働組合) がヨーロッパ労働組合に連帯デモを要請し、これに応えたヨーロッパにおけるキャンペーンの結果、取引停止を含む様々な圧力が経営陣にかけられた。この争議については、ウェザーズ : 2010 : 66-69 を見よ。

⁶³ Andy Stern は次のような経歴を持つ。1973 年、ペンシルバニア大学を卒業後 SEIU の職員となり、ペンシルバニアにおいて公共部門の複数のストライキを指揮、1980 年に執行委員に就任、1984 年にオルガナイザー部長に就任といった昇進を果たし、スイーニーの愛弟子の一人であった。彼は AFL-CIO 会長選挙でも活躍し、スイーニーに自分が SEIU の会長になりたいと申出たが、拒否された。スイーニーは彼の激しすぎる闘争心、人間関係を無視した業績主義などを嫌い、別の者を会長に指名し、指名された会長は「スターンを首にして、SEIU 本部の敷地の外まで部下に送らせ、スターンを追っ払った。… (そして) まさかの用心のためにスターンがオフィスにしていた部屋を、警察が使う黄色のテープで目張りした」(ウェザーズ : 2010 : 80-81)。しかしスターンは異議を申立て、会長選挙を実現させ、6 週間のキャンペーン期間で勝利を収め、SEIU の会長となった。

⁶⁴ 彼の組合運営はトップダウンとボトムアップの相克という、合衆国労働組合がこれまで解決の道を見つけないことが出来ない問題を惹起した。

ップ (New Unity Partnership : NUP) を結成してス
イーニーに公然と反旗を翻した。この連合体に国際ト
ラック・自動車運転手・倉庫労働者・助手友愛会 (チ
ームスターズ) (International Brotherhood of
Teamsters, Chauffeurs, Warehouseman and Helpers
of America) 及び合同食品及び商業労働者組合 (United
Food and Commercial Workers : UFCW) が参加した。
彼らはいずれも組織化に力を注ぎ、女性或いはマイノ
リティのどちらかといえば半・非熟練労働者を主とし
てターゲットとした点で、共通項があった。彼らはオ
ルガナイザーの増員及び組織化活動への予算配分を大
幅に増加させるようスイーニーに強く要求した。これ
らの要求は完全に受入れられなかったため、彼らは
2005年7月から8月に、AFL-CIO を脱退し、新たな
連合組織、勝利のための変革 (Change to Win : CTW)
を設立した⁶⁵。

この新たな連合組織は、その指導者に共通の特徴が
ある。彼らは東部のエリート大学の出身者で、いずれ
も「社会的正義」を求めて組合運動に参加した。新し
いタイプの指導者であり、その組織化プロセスは注視
される必要がある。しかし彼らとて、合衆国の NLRA
及び NLRB の体制の下で、多くの労働者を組織するの
は極めて困難であると指摘されている。それは、産業
のサービス化及び重層構造化に伴う新たな労働者が生
みだされる職場の数はきわめて多いが、それぞれの規
模は相対的に小さい。例えば、介護或いはジャンター
等々の職場は地域に数百或いは数千も存在し、流通業
も同じである。労働組合の組織化は職場単位で行なわ
なければならないと云う合衆国の法律制度は、これ
ら職場で働く多くの労働者の組織化を阻み、さらにま

た受注或いは価格競争の厳しさは組織された職場のコ
ストを引上げる結果、組織されない事業により閉鎖に
追込まれ或いは買収等を余儀なさしめられ、そのため
に成功した組織化も無効になってしまう。CTW はとり
わけその組織化ターゲットが原因で、こうした障害に
立ち向かわなければならないのであるが、「一種のイタ
チの追いかげごっこ」になっている可能性があり、膨
大な数の未組織労働者に投網をかけて組織する方法は
見つかっていないのが現状である。

スイーニーの後 2009 年から、合同炭鉱労働者組合
(United Mine Workers) 出身のトランカ (Richard
Trumka) 会長率いる AFL-CIO も大胆な運動方針を採
択して、実行した。彼は 1989 年から 1990 年にテネシ
ー州ビットソン炭鉱で行なわれた、退職者の年金及び
健康保険のレベルを引下げる会社側の提案に対する大
規模なストライキにおいて、支援労組及び地域コミュ
ニティ、宗教組織等が結集して行なわれ、かつ成功し
た点で、将来の労働組合運動の方向を示唆するものとな
った。

(9) AFL-CIO の再活性化なるか、コミュニティ組 織との連携

トランカにより成功裏に始められた、地域コミュニ
ティとの連携した組合活動は、AFL-CIO のパイロ
ット・プログラムとして 2003 年から 11 州で始められた
「ワーキング・アメリカ (Working America)」に結実
した。この組織化活動は、傘下労働組合でなく、
AFL-CIO が直接行なう異例のもので、従って団体交渉
及び交渉単位或いは職場でなく、地域の最低賃金或い
は生活賃金を求める幅広い労働者或いは失業者層の
「社会的正義」の達成を目指すものである。とりわけ
2013 年の大会で委員会再編成に伴い設置された新た
な委員会の一つである「コミュニティパートナーシ
ップと草の根の力委員会」の構成に非労働組合指導者及
び外部の学識経験者が含まれ、社会との対話が積極的
に導入された。この点で、Working America はまった
く新たな領域に踏み出したのである。当然ながら、伝
統的な交渉単位をめぐる傘下組合の組織化闘争にも従

⁶⁵ 2009 年当時の CTW の傘下組合は次のものである
(ウェザーズ:2010:93)。SEIU (180 万人)、Teamsters
(140 万人)、UFCW (130 万人)、Laborers (70 万人)、
UNITE HERE (26 万 5 千人)、農業労働組合 United
Farm Workers (5,500 人) 及び Carpenters (52 万人)
であった。なお、UNITE HERE は 2009 年 9 月に
AFL-CIO に再加入した。これら組合のターゲット職種
は医療、介護、公共サービス、ジャンター、倉庫、宅
配、貨物輸送、食品関連製造業、建設業、ゴミ処理業、
石材業、繊維、アパレル、ホテル、農業などである。

来以上に資金を配分するのは云うまでもない。

Working America はスタッフ（常用）と組織化担当者（キャンパサー：1年契約）が AFL-CIO から各地域に配置され、キャンパサーが家庭その他を訪問してメンバーを開拓し、健康保険加入掛金割引サービスの話をしたり、経済情勢や様々な情報を提供して加入を促す。会費は年 5 ドルである。メンバー⁶⁶は毎週開催される「Community Action Team」に出席し、問題解決に向けて議論し、自ら活動方針を決めていくやり方になっており、スタッフは地域に常駐してこれら活動を支援する。

上に述べた Working Poor に対する組織化と並んで、同時に見逃されるべきでないのは、NAFTA 以降農業労働組合を始め、様々な非労働組合組織による、合法的或いは非合法的メキシコ人移住労働者を支援するための組織化キャンペーンを行い、また広く中南米、アジアからの非合法的或いは合法的移住労働者を含む、女性及びマイノリティに対する支援活動、中でも「Workers' Center」の活動であった。AFL-CIO の Working American はこれら活動と連携して、その影響力をより広く浸透させていった。

これらの活動は、既存の傘下組合の職場中心の、団体交渉を通じた組織化戦略と一部競争関係の可能性は否定できないものの、少なくとも対立することはなく、さらにまた会長が出身組合の自ら成功させた運動方針を独断的に導入する可能性も低いので、当分の間、新たな運動方針の一つとして機能することになると思われる。しかしながら、予算配分の問題が新たに生じることになる。AFL-CIO に直接結びつけられるメンバー及び彼らの地域組織を維持するに必要な費用は、全米 50 州にこれを拡大するとすれば相当なコストを必要とするのは明らかで、傘下組合の活動を支援する力が幾分弱まる可能性も危惧される。

もう一つの新たな傾向⁶⁷は、UAW とドイツ自動車

(Volks Wagen) 工場の組織化をめぐる出現した。フォルクスワーゲンはヨーロッパ労使協議会において従業員代表との間に情報の提供、事業の移転或いは組織変更等における協議の場を持っているが、最近 2013 年 6 月、そうした場を海外の工場や子会社の従業員に拡大する傾向も見られる。そうしたやり方と異なって、今回のケースは、海外の工場（テネシー州チャタヌガにあるフォルクスワーゲンの工場）において同じ機能を果たす従業員代表システムを導入しようとするのであった。そのための協議がドイツ・ボルフスブルグのフォルクスワーゲン本社で IG Metall 及び UAW と経営陣の間で協議された。これについて「労使が共に成功を目指す環境を整備するという 21 世紀型の労働組合を目指している UAW の運動方針と一致する」ことをフォルクスワーゲン経営陣は強調している。

しかしながら、合衆国においては、チャタヌガ工場において UAW が代表組合に選出される必要があり、またそうでなければドイツ（及びその他ヨーロッパ労使協議会設置国）で行なわれているような労働組合の強いコントロール機能を発揮することが出来ない。このために、IG Metall 会長フーバーはチャタヌガ工場の従業員に書簡を送り、「世界中の工場の労働条件を維持するためには、多国籍企業の労働者を代表する組織同士が直接に対話して、協力関係を作ることが欠かせない」と述べ、さらにまたチャタヌガ工場も UAW の組織化を支援し、組織化活動を工場内で行なうことを許可した。

この代表選出選挙において、地元選出共和党議員の工場移転の脅しがあり、結局過半数を得ることが出来なかった。このケースは、南部における組織化の困難さを改めて例証すると共に、UAW の運動方針が対立的な伝統的運動方針から大幅に逸脱し、ヨーロッパ的な運動方針に接近しつつあることも明らかになった。将来、仲が悪かった合衆国労働組合とヨーロッパ労働組合間の本格的かつ継続的な協力関係が生まれるのか、注視される。

⁶⁶ 会費を払うのは 15%ほどで、彼らが中核メンバーとして活動を支える（JIL 海外労働トピック 2013 年 11 月）

⁶⁷ JIL 国別トピック 2014 年 2 月、3 月及び 5 月の記事を参考にした。

2：フランス及びベルギーの労使関係

以下において、アングロアメリカ的労使関係と異なった、西ヨーロッパにおける労使関係の構造及び発展を見ることにする。ここで会取上げるのはフランス及びよく似た形態の構造を持つベルギーの労使関係である。

まずフランスから見ることにする。

(1) フランス労働組合の発生とその特徴

フランス産業革命（1830年以降の王政時代あたり）以前の状況は、労働組合の前史的存在であった手工業者の組織は、フランスでは同業組合（Corporation）と呼ばれ、革命以降、商工業の自由を保障するためのル・シャプリエ法（Loi Le Chapelier）（1791年3月：立憲議会）が成立し、あらゆる職業上の団体の結成は商工業の自由を阻害するとして厳しく禁じられた。ナポレオン第一帝政期においては、20人を超える結社（association）には政府の許可が必要であり、これに違反する場合に、1810年の刑法典により「共謀罪」が首謀者に適用されることになった⁶⁸。

産業革命が本格化した1830年代以降、しかしながら労働者手工業者の団体によるストライキを含む労働争議が頻発するようになってきた。1848年の革命により成立した第二共和国は、一時的であったが、労働者（手工業者）の結社の自由を承認した（1848年憲法8条）。1852年の結社の自由の停止及び引続く第二帝政の抑圧策の下、この間に急速に発展した各種の組合⁶⁹は再び地下に潜らなければならなかった。他方で商工業組織に対する黙認或いは放任主義がとられ、商工業会

⁶⁸ ただし、職業上の団体には、使用者（或いは経営者）の団体と、手工業者（或いは労働者）の団体が存在するが、政府の許可政策は前者により有利であったと評されている。例えば、建設業では使用者団体はほとんど黙認されたとされる（労働省労政局労働法規課：フランスの労使関係法制：1990：2）。

⁶⁹ 例えば、互助組合（société de secours mutuels）、抵抗組合（société de résistance）、生産協同組合（coopérative production）など

議所（chambre syndicate）の形式による使用者団体及び連合体を結成していった。

フランスは産業革命以降、使用者団体の組織と非公式ながら労働者団体の組織が事実上併存する形態をとった。

1860年代から、労働者団体に対する禁止政策を公式に撤廃する方向に転じた。刑事共謀罪は1864年5月24日法で廃止され、それは労働争議の自由を認めただけであったが、設立についても事実上黙許され、これまで地下に潜伏していた各種組織は労働組合会議（chambre syndicate ouvrière）に再編された。

パリコミュン及び第三共和政は、団結権の法上の公式の承認をもたらした。1884年3月21日の法⁷⁰は職業組合（syndicate professionnel）を含めて、団結の自由を公式に認め、これに反するこれまでの法は廃止され、或いは職業別組合への適用が除外された。1901年には結社（association 非営利団体）に関する法が制定され、1919年には労働協約法が制定された。1901年から進められた労働法令の統合化作業は1927年の労働法典に職業組合規定が編入され、現在の1973年労働法点4遍1章におかれ、3章は労働協約に関する規定となっている。

現在、労働者は職業組合或いは結社いずれかを自由に結成することが認められている。ただし、職業組合は、職業を同じくする労働者によってのみ結成され得る⁷¹。職業組合は労働者或いは使用者を問わず、同じ職業に従事する場合に結成され得る。また職業組合は企業内労働組合活動の権利を持ち、労働協約を締結する資格を持つ。

労働組合はその連合体も含めて、組合員個人の物質的及び精神的力を擁護するところに置かれる（法411の1条）ので、政治活動、宗教活動或いは営利活動を目的とするものは、人的要件が満たされていても労働組合とは見なされない。また、労働組合に加入しない自由も同時に認められ、また使用者に対して労働組合

⁷⁰ ワルディック・ルソー法と呼ばれている。

⁷¹ 同一の職業、類似の複数の職業、或いは特定の生産物の算出に協力する関連ある複数の職能、または同一の自由業を行う者（411の2条）

を区別することも禁じられている。従って、組織強制 (Shop Clause) の締結は認められない⁷²。

1895 年労働組合が結集して労働総同盟 (CGT : Confédération Général de Travail) が設立された。設立当初はゼネストによる急進的な社会改革を目指した労働運動を展開したが、1918 年以降、労働協約及び団体交渉を奨励するようになり、漸進主義的労働運動に転換した。この間、1919 年には労働協約法が制定された。世界経済の不況 (大恐慌) はフランスの労使関係にも大きな影響を及ぼし、1936 年 6 月には争議の嵐が吹き荒れた。このために全国的に労使を代表する二つの組織、すなわち CGT とフランス使用者総連合 (CGPF) に対して政府⁷³の斡旋が行われた。その成果として、マション協定 (Accord Matignon) が成立し、この協定に従って傘下労働組合の争議は終結に向った。その結果、全労働と使用者の約束の成立が事実上完成し、全国的労働協約の締結の慣行がフランスに成立した。すなわち、代表的労使の団体の協約はその部門の労使すべてを拘束すると見なされ、代表組合のシステムが労働組合平等の例外として承認される成果をもたらした。また政府が関与した協定であることから、国家が協約に関係する道も開き、拡張校の決定に政府が関与する現行法の制度 (1936 年 6 月 2 日の法) へとつながっていった。

(2) 労働協約

労働協約締結権が労働法上認められているのは、organisations syndicales de salariés (被用者の組合組織) に限られる。代表性については、全国レベル、地域レベル、企業レベルにおいてそれぞれ異なっているが、いずれも典型的な日常の代表的行動或いは Ad-Hoc

⁷² 組織強制を求める労働組合との構想は様々なものがあるが、一例として、CGT 傘下の新聞・印刷労組が組合員が生産した物に組合ラベルを貼付することが認められているところ、使用者との協約で、このラベルを所持している労働者だけを雇入れるとしたケースにおいて、その協定は無効とされた例 (1956 年追加規定 413 の 2 条) がある。

⁷³ 人民戦線内閣 (レオン・ブルム内閣)

立証を行わなければならない⁷⁴。また全国レベルの協約締結権を持つ総連合に加入している労働組合 (単位組合及び連合体を含む) は、交渉レベルにおいて組合員を持つ場合には、協約締結権があると推定される。

交渉義務は産別レベルと企業レベルにおいて異なっている。①産別レベルでは、賃金については年 1 回の交渉を、職種分類については少なくとも 5 年に一度の交渉が義務づけられている (132 の 12 条)。②代表組合支部のある企業レベルでは、毎年、賃金、労働時間及び終業時刻について交渉義務がある (132 の 27 条)。

労働協約は、適用範囲 (場所的及び職業的) を定めなければならないが、非組合員及び締結使用者団体に属さない使用者に対する拡張適用は、その範囲内で、締結労使団体の要求或いは労働大臣の発意により、①団体交渉に関する全国委員会 (Commission Nationale de la Négociation Collective) への諮問を経て、②労働大臣が拡張の可否を決定する (133 の 1 条以下)。

(3) 企業委員会と労働組合の関係

企業委員会 (comité d'entreprise) は企業における経営、経済及び財政状況、職場の編成、職業訓練及び生産技術等に関する判断策定において、被用者の利益を常に考慮して、集団的な意見表明を確保すること

⁷⁴ 例えば、企業レベル協約ケースの代表について、典型的な行動として認められているのは、企業委員会委員或いは従業員代表選挙の第一回投票での候補者リストの独占的提出権を持っていることなど、全国或いは地域レベルにおいては、社会経済諮問委員会及びその他各種審議会への出席権などがある。ちなみに、全国レベルでの協約締結権が認められているのは、CGT、CFDT、CGT-FO、CFTC、CGC-CFE の 5 連合体だけである。使用者団体の全国組織は、フランス企業運動 (Mouvement des Entreprises de France) (いわゆるフランス経団連 : Medef)、及び中小企業総同盟

(Confédération Générale des Petits et Moyennes Entreprises : CGPME) の 2 団体であり、さらにまた上記組織に加盟しない職業別使用者団体として手工業職業連合 (Union Professionnelle Artisanale : UPA)、全国農業経営者組合連合 (Fédération Nationale des Syndicats d'exploitants Agricoles : FNSEA) 及び全国自由職団体連合 (Union des Professions Libérales : UNPL)、クロワッサン・ブリュス (Croissance Plus ; ハイテク及び倍テクを中心とする技術革新力のある企業振興を目的とする団体で、235 社が加盟) がある。

(421 の 4 条) を目的とする企業内組織である。法定の委員会は一定期間継続して 50 人以上の被用者を雇用する企業（或いはこの要件を満たさない場合でも、協約或いは協定により設置することが出来る）であり、企業主或いはその代理人と被用者により選出された被用者委員から構成される。支配会社と子会社のグループ企業の場合、グループ委員会が別個に設置され得る。この機関は共同決定がなされる分野と諮問に限られる分野とがある。①諮問（協議）分野は、使用者に決定権限がある企業活動の経済的、財政的事項（432 の 1 条以下）であり、情報提供及び幅広い意見の表明が可能で、具体的には企業組織、管理、運営に関する、とりわけ労働者数、労働時間、労働条件その他労働に関する基本的事項（これらは代表権を持つ労働組合との義務的団体交渉事項である）企業合併、譲渡などの組織変更問題、製品引上げに関する意見表明、技術研究、開発方法に関して諮問を受けること、企業内の雇用動向及び次年度の使用者による見通しについて報告を受け、諮問すること、新技術の導入が及ぼす雇用、職業資格、報酬及び労働条件について事前に報告を受け、諮問を受けることなどがある。②共同決定分野は、社会的な領域を対象とし、福利厚生施設及び診療・保健施設の管理運営などがある。

被用者委員は、選挙で選ばれるが、次の 2 のカテゴリーからそれぞれ選ばれる。①工員及び下級職員のグループ、②技師、課長・係長、技手、職長のグループである。また②のグループの内、職制管理職が事業場に 25 名以上存在する場合、第三のグループを作ることでも可能である。この場合、②のグループは技手及び職長のグループとなる。選挙は代表性が認められた労働組合の作成する候補者名簿から、任期 2 年で選ばれる。

労働組合の代表も、300 人未満の被用者を抱える企業について、事業所委員会に出席する権利を持つが、諮問における意見の表明に止まる。

(4) ベルギー労働組合の発生とその特徴

ベルギーでは労働組合の資格、使用者団体の資格、並びに争議に関して規制する直接の立法は存在しない。

ベルギーにおける労働組合の結成は、1806 年のゲント印刷業者の組織が始まりとされている。それ以降さまざまな職業別労働組合（業者或いは親方による結社）が設立されていくことになる。

その後 1857 年、ゲントの繊維産業において結成された、「ゲント職工友愛組合」は、被用者の組織であり、いわゆる産業別労働組合が早くも 19 世紀半ばに始まった。それに続いて金属労働者の組織、紡績工の組織が現れ、1860 年にはこれら労働組合が結集した「労働者連盟」が設立された。この組織は地域レベルの連合体であった。全国的な連合組織は、1865 年の「印刷工連盟」が最初である。地域レベルの産業別労働組合連合は 1869 年の「ブラッセル金属労働者連盟」及び「ベルビエール金属労働者連盟」、1870 年の「アントワープ金属労働者連盟」などの連合体が 1890 年の「金属労働者連盟」に結集され、全国レベルの産業別労働組合組織になった。

これら労働組合連合は、政治的にその手法の相違が明らかになり始め、社会主義系列及びキリスト教系列の労働組合連合⁷⁵へ別れて発展することになる（その後党派により、共産党、自由党などの組織も存在する）。

しかしながら、労働者の組織が拡大していったこの時期は、ベルギーでは労働組合弾圧も強化された時代でもあった。1866 年の法において結社の自由は承認されるけれども、一切の活動が禁じられた。この法は 1892 年の法によりさらに厳しく弾圧した。労働組合の活動の自由が法的に認められたのは、1921 年法の下においてであった。このことは一部、労働者組合の政治運動との密接な関係が重要である。ベルギー労働者党（1885 年設立）は、社会主義系労働組合組織（ベルギー労働総同盟：FGTB）の政治部門であり、労働者の利益を代表する政党の出現が労働組合及びその活動の法的承認をもたらした。

現在、ベルギーにおけるナショナルセンターには 3 団体があり、FGTB に加え、キリスト教労働組合連合が 1904 年に設立されており、1923 年に現在の名称に

⁷⁵ ゲントで多く発生した手工業者と被用者の職業別混合組合は、その後キリスト教系労働組合連合として発展していくことになった。

変更され、従来対立関係にあった FGTB とは、1970 年代以降は協調した関係を保ちながら活動を展開している。これら組織はいずれも産業別労働組合の連合体である。これら組織は政党との関係では独立かつ自由を旨としているが、政党に対して意見を述べ、政策決定に反映させようと、多様なチャンネルを通じて特別な関係を持っている。加えて、ベルギー自由労働組合センターが 1927 年に設立されている。この組織には公務員組合及び鉄道労働者の組合が参加しているが、職業別組織を持たず、単位組合が直接ナショナルセンターの下に置かれている。ストライキ基金及び失業基金を中心に活動を展開している。支持政党はベルギー自由党である。

単位労働組合は職業別及び産業別に、ホワイトカラー、ブルーカラー、技術者、経営者などにおいて設立され、組合員には失業者、退職年金受給者が含まれる。また、組合費の一部は労使の共同基金から拠出されている点にもベルギーの特徴が見られる。組合費は年齢、性別により若干の相違はあるが、定額であり、労働組合が行う職業訓練に対して、政府、自治体による財政的支援、及び使用者による資金の提供がある。

ベルギー労働組合の特徴について、岡伸一「ベルギーの労働事情」(1991 : 54-55) は次のように述べている。

- ① 組織率の高さ (1980 年代で 75%)。この原因として、労働組合が行う様々なサービス、例えば、職業訓練、情報提供、無料の法律相談、失業手当の支給、さらにまた使用者との労使交渉による各種特別手当として、追加ボーナス、失業手当の追加支給なども組合員に給付されるなど、手厚い社会的保護の中核的な組織であることである。
- ② 全国的労働協約により、ベルギー企業は相当の

金額を基金として毎年拠出し、それらは組合ボーナスの基金、及び労働組合代表或いは活動家の訓練のために支出される。

- ③ 労働組合活動の地域的分割(ワロン、フラマン、及びブラッセル) とりわけ、キリスト教労働組合連合においてそれが著しい。
- ④ 4 年に一度、企業内の労使協議システムとして労働委員会と健康安全委員会のメンバーを社会選挙 (従業員代表選挙) で決めるシステムがある。(これがその後労使協議会制度へと発展した)
- ⑤ 労働組合のラジオ及びテレビによるコマーシャルが認められている。

ベルギーの使用者団体は 1895 年の工業中央委員会 (Comité central du travail industriel) が最初であるとされている。1936 年に最初の全国労働会議が開かれ、産業中央委員会が使用者を代表して賃金、労働時間その他の労働条件について交渉を行った。1973 年ベルギー工業連盟とベルギー企業連盟が合併し、ベルギー使用者連盟 (Fédération des Entreprises de Belgique) が成立され、この組織が現在、ベルギーの使用者を代表している。

ベルギー企業連盟は産業別使用者団体の連合体である。さらにまた、企業連盟と協力関係を持ちながら、独立した使用者組織も存在している。キリスト教独立中小企業連合 (NCMW) は、中小企業の超職業的全国組織として、例えば「全国労働審議会」及び「中央経済審議会」に参加する。農業部門についても独立組織があり、同じ資格が認められている。さらにまた、地域レベルの独立使用者組織もあり、フラマン、ワロン及びブラッセル地域を担当している。これら組織は個別企業が直接参加する。いずれも企業連合を名称にしている (未完)

〔参考文献〕

- 〔ウエザーズ：2010〕 Charles Weathers 著、前田尚作 訳「アメリカの労働組合運動：保守化傾向に抗する組合の活性化」昭和堂、2010年12月
- 〔大内他：1999〕 大内伸哉他「ヨーロッパ主要国の社会労働事情：イタリア、ドイツ、イギリス、フランス、EU」（改訂版）日本ILO協会、1999年10月
- 〔大内：2003〕 大内伸哉「イタリアの労働と法」日本労働研究機構、2003年2月
- 〔岡：1991〕 岡伸一「ベルギーの労働事情」日本労働研究機構、1991年11月
- 〔岡崎：1996〕 岡崎淳一「アメリカの労働」日本労働研究機構、1996年11月
- 〔岡本他編：1988〕 岡本秀昭他編「国際化と労使関係：日本型モデルの含意」（船橋尚道還暦記念論集）船橋尚道還暦記念論集慣行委員会、1988年4月
- 〔尾崎：2003〕 尾崎正利「ブラジルにおける労使関係と労働市場」地研年報（三重短期大学）8号、2003年3月
- 〔尾崎（2010）〕 尾崎正利「多国籍企業における国境を超える工場労働者の連帯の可能性」青森中央学院大学研究紀要14号（2010年）
- 〔尾崎：2015〕 尾崎正利「研究ノート：タイにおける外資系（日系）企業における労使関係の変容」青森中央学院大学地域マネジメント研究所年報11号、2015年3月
- 〔尾崎：2016〕 尾崎正利「研究ノート：タイ国労働 CSR 文書（TLS8001-2003 及び 2010）：位置づけ及びその期待される役割」青森中央学院大が地域マネジメント研究所年報12号、2016年3月
- 〔國武：1990〕 國武輝久「カナダの労使関係と法」同文館、1990年2月
- 〔久保：1956〕 久保敬治「ドイツ経営参加制度」勁草書房、1956年3月
- 〔熊谷：2015〕 熊谷謙一「アジアの労使関係と労働法」日本生産性本部生産性労働情報センター、2015年8月
- 〔小宮：2001〕 小宮文人「イギリス労働法」信山社、2001年8月
- 〔小池：1993〕 小池和男「アメリカのホワイトカラー：日米どちらかがより『実力主義』か」東洋経済新報社、1993年4月
- 〔佐藤：1961〕 佐藤進「アメリカ労働協約の研究」勁草書房、1961年11月
- 〔篠田他：2001〕 篠田武司編「スウェーデンの労働と産業」学文社、2001年3月
- 〔竹内：1993〕 焼け内規浩「アメリカの雇用と法：在米日本弁護士から進出日本企業への報告」一粒社、1993年6月
- 〔宋：2001〕 宋剛直「韓国労働法」悠々社、2001年5月
- 〔孫：1995〕 孫昌ひ「韓国の労使関係」日本労働研究機構、1995年11月
- 〔藤内：2009〕 藤内和公「ドイツの従業員代表制瀛胞」法律文化社、2009年12月
- 〔トーマンドル他：1992〕 Theodor Tomandl、下井隆志、西村健一郎、村中孝志共同編集「オーストリア労使関係法」信山社、1992年1月
- 〔中窪：2010〕 中窪裕也「アメリカ労働法」（第2版）弘文堂、2010年2月
- 〔中野：2007〕 中野育男「スイスの労働協約」専修大学出版局、2007年10月
- 〔西谷：1987〕 西谷敏「ドイツ労働法思想史論：集团的労働関係における個人・団体・国家」日本評論社、1987年8月
- 〔日本ILO協会：1999〕 日本ILO協会編「国際労働組合のプロフィール」日本ILO協会、1999年11月
- 〔日本ILO協会：2004〕 日本ILO協会編「先進国の労働運動と国際労働組織」日本ILO協会、2004年11月
- 〔ヒューム（岩永訳）〕 ブリット・ヒューム、岩永正勝訳「ボス：米国炭労の腐敗と殺人」毎日新聞社、1973年3月
- 〔堀田：1993〕 堀田朗「世界の労働組合：歴史と組織」（新訂版）1993年3月

〔松井=古米：1960〕松井七郎=古米淑郎（共訳）「転機に立つアメリカ労働問題」（関係論文の翻訳集）日韓労働通信社、1960年7月

〔三富：1986〕三富紀敬「フランスの不安定労働改革」ミネルヴァ書房、1986年8月

〔柳川他：1999〕柳川和夫他「講座 ILO（国際労働機関）：社会正義の実現をめざして」（上巻・下巻）日本ILO協会、1999年10月

〔労働省労働法規課：1992〕労働省労政局労働法規課編「フランスの労使関係法制」日本労働研究機構、1992年12月

〔吉田：2007〕吉田喜美夫「タイ労働法研究序説」晃洋書房、2007年3月

〔Bamber and Lansbury：1987〕Bamber, G and Lansbury, R, International and Comparative Industrial Relations, George Allen & Unwin Australia Pty Ltd, 1987：桑原靖夫、他訳「先進諸国の労使関係：国際比較：成熟と変化の諸要因」日本労働教会、1988年9月

〔Beirne：1962〕Beirne, Joseph A, New Horizons for American Labor, Public Affairs Press, 1962：鳴海国博訳「アメリカ労働組合の将来」日韓労働通信社、1964年7月

〔Blanpain：1982〕Roger Blanpain ed., Comparative Labour Law and Industrial Relations, Kluwer, Netherlands：花見忠監訳「労働問題の国際比較」日本労働教会、1983年6月

〔Ching：?〕Ching, S Syrus, Review and Reflection: A Half-Century of Labor Relation, B C Forbes and Sons Publishing Co.Inc, New York, ?：稲本国雄訳「労働争議：ある調停者の記録」時事通信社（時事新書）、1956年10月

〔Clegg：1972〕H. A. Clegg, The History of Industrial Relations in Britain, Basil Blackwell, London, 1972：牧野富夫=木暮雅夫訳「イギリスの労使関係制度」時潮社、1977年

〔Derber and Young：1957〕Milton Derber and Edwin Young, Labor and the New Deal, University of Wisconsin Press, Wisconsin, 1957：長田=寺中=古庄 訳「現在アメリカ労働運動史」日刊労働通信社、1964年3月

〔Dobbs：1972〕Dobbs, Farrell, Teamster Rebellion, ?, 1972：尾山裕訳「ティムスターの反乱：30年代アメリカの労働運動」柘植書房、1973年12月

〔Droz：?〕Jacques Droz, Histoire de L'Allemagne, Collection QUE SAIS-JE? N.186：椽川一朗 訳「ドイツ史」白水社（文庫クセジュ 59号）、1952年7月

〔Flanders：1967〕Allan Flanders, Collective Bargaining: Prescription for Change, University of Oxford Press, London：岡部実夫=石田磯次訳「イギリスの団体交渉制」日刊労働通信社、1969

〔Gordon：2005〕Jennifer Gordon, Suburban Sweetshop: The Fight for Immigrant Rights, Harvard University Press, Cambridge, 2005

〔Gould1982〕Gould, William B, A Primer on American Labor Law, The Massachusetts Institute of Technology 1982：松田保彦訳「アメリカ労働法入門」日本労働教会、1984年3月

〔Jenkins：1973〕David Jenkins, Job Power: Blue and White Collar Democracy, Doubleday & Company, Inc, New York, 1973：岡本秀昭訳「ジョブ・パワー：産業におけるデモクラシー」（上巻及び下巻）ダイヤモンド社、1978年6月及び7月

〔Logan：2013〕John Logan, Employer Opposition in the US: Anti-Union Campaigning from the 1950s, in Gregor Gall and Tony Dundon ed., Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes, Palgrave, London, 2013

〔Löwisch：1991〕Manfred Löwisch, Arbeitsrecht, 3Aufl., Werner-Uerlag, 1991：西谷=中島=米津=村中訳「現代ドイツ労働法」法律文化社、1995年10月

〔Lieberman：1949〕Elias Lieberman, Inons before the Bar, Happer & Brothers, New York：近藤享一=佐藤進 訳「労働

組合と裁判所」弘文堂、1958年1月

〔Marshall and Rungeling : 1976〕 Ray Marshall and Brian Rungeling, *The Pole of Unions in the American Economy*, Joint Counsel on Economic Education, 1976 : 山本隆道 訳「アメリカの労働組合：経済発展と労働運動」サイマル出版会、1978年12月

〔McKinlay : 2013〕 Alan McKinlay, *From Organised to Disorganised Capital?: British Employer Associations, 1897-2010*, in Gregor Gall and Tony Dundon ed., *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes*, Palgrave, London, 2013

〔Mitchell : 1961〕 Mitchell, James P. (US Department of Labor), *Collective Bargaining in the Basic Steel Industry: A Study of the Public Interest and the Role of Government*, 1961 : 日本労働教会訳「アメリカの鉄鋼争議と団体交渉：公共の利益と政府の役割」日本労働教会、1963年3月

〔Nestriepke : 1921〕 Siegfried Nestriepke, *Die Gewerkschaftsbewegung*, 1921 : 協調会 訳 (Vol.3の抄訳)「〇 区労働組合運動史」協調会、1926年3月

〔Olney : 1996〕 Shauria L Olney, *Union in a Changing World*, ILO, Geneva, 1996 松田武彦=長谷川一博 訳「変化する世界と労働組合」教育文化協会、1999年11月

〔Platzer and Müller : 2011〕 Hans-Wolfgang Platzer and Torsten Müller, *Global and European Trade Union Federations : A handbook and Analysis of Transnational Trade Union Organizations and Policies*, Peter Lang, Bern, 2011

〔Wigham : 1956〕 Wigham, L Frie, *Trade Unions*, Oxford University Press, 1956, London : 大河内一男=秋田成就訳「労働組合」紀伊國屋書店、1958年11月