

# 労働組合再活性化戦略の研究サーベイ

—— 制度と戦略の相互関係と3つの再活性化戦略の検討

鈴木 玲

---

はじめに

- 1 労使関係制度と労働組合再活性化戦略
- 2 再活性化戦略の課題と問題点
- 3 労働組合再活性化の3つの戦略

結 語：日本の労働組合再活性化戦略へのインプリケーション

はじめに

本稿は、先進工業国における労働組合の再活性化戦略についての最近の研究動向のサーベイを行う。労働組合の再活性化とは、先進工業国で共通してみられる労働組合あるいは労働運動の経済領域（対経営者）および政治領域（対政府）の影響力の低下を、組合の組織拡大を主な手段として再び強化することを意味する<sup>(1)</sup>。労働組合再活性化をテーマとした研究は、労働組合を戦略的アクターとして捉え、各国の政治・経済・社会状況や労使関係制度の変容に労働組合がどのように対応して再活性化戦略を探っているのかを考察する。これらの研究は、労働組合の戦略的選択として「組織化モデル」「サービス・モデル」「パートナーシップ・モデル」をあげ、各国のナショナルセンターや産業別組合が選択する戦略は、それぞれの国の労使関係制度のあり方や労働組合の内部要因（組合リーダーの役割、リーダー・活動家・一般組合員の相互関係など）により規定されていると指摘する。

戦略的アクターとしての労働組合が再活性化戦略を通じ経済的・政治的影響力の強化をめざすという視角は、労働組合運動をとりまく外部環境が1970年代半ば以降変化して労働組合の組織率低下に結びついたとする「労働組合衰退論」とは一線を画す。後者の視角は、労働組合の衰退の原因を、経済のグローバル化による市場競争の激化、社会民主主義勢力の退潮、労使関係構造の集権化から分権化へのシフト、あるいは量的あるいは質的柔軟性を追求する経営者の組合に対する敵対的政策など、労働組合運動にとって不利な外的環境に求める（e.g. Western 1997; Kochan, Katz, McKersie 1986）。他方、前者の視角は、労働組合は経済、政治、制度的な外部要因に受動的に対応する側面

---

(1) 労働組合の再活性化を、アメリカの労働組合運動の事例に基づいて、「組織化モデル」（一般組合員の労働組合への関与を強めて職場の組合活動を活発にするとともに、活動家と一部の一般組合員が未組織労働者を積極的に組織化していく戦略）と同義に捉える見解もある。しかし、「組織化モデル」が必ずしも再活性化戦略の中心ではない国もあるため、本稿は再活性化を「労働組合運動の影響力拡大」とより広く捉える。

も持つものの、労働組合のとり資源動員戦略しだいでは衰退を食い止め、労使関係制度における権力バランスを組合側に優位に傾かせる能動的なアクターになる可能性も考慮する (e.g., Kelly 1998; Heery et al. 2003a; Baccaro, et al. 2003a; Cornfield and McCammon 2003)。すなわち、労働組合を戦略的アクターとして捉える視角は、構造や制度がアクターの行動を一方的に制約するのではなく、アクターの戦略と構造や制度は相互に影響しあうことを理論的な前提とするのである。

労働組合の再活性化をテーマとする研究は、アメリカ労働運動の1990年代の変革（未組織労働者の積極的な組織化を重視した「ニュー・ボイス」グループが影響を強め、95年にAFL-CIOで主導権を握ったこと）に触発され、まずアメリカの産業別組合やそのローカルの再活性化の事例研究から始まった (e.g., Mantsios ed. 1998 [戸塚監訳, 2001]; Bronfenbrenner et al. eds. 1998)。その後、研究はアメリカだけでなく、他の先進工業国やNICsの労働組合・労働運動も対象とするようになり、比較労使関係論の立場からそれぞれの国の制度と組合の再活性化戦略との相互関係に関心を向け始めた (e.g., Gall ed. 2003; Fairbrother and Yates eds. 2003; Cornfield and McCammon eds. 2003)。本稿は、最近刊行された北米、オセアニア、ヨーロッパ諸国を対象とした労働組合再活性化戦略に関する文献や論文を対象に研究サーベイを行う。そして、これらの研究サーベイに基づき、労使関係制度と組合戦略の相互関係についての分析枠組、再活性化戦略全般およびそれぞれの戦略（「組織化モデル」「サービス・モデル」「パートナーシップ・モデル」）の策定・実施をめぐる課題・問題点および各戦略の評価・解釈について検討する。また、これらの再活性化戦略の研究が、日本の労働組合の再活性化に何を示唆するのかも考察する。

## 1 労使関係制度と労働組合再活性化戦略

この節は、労働組合の再活性化戦略と労使関係制度の関係を検討する。労働組合再活性化に関する先行研究は、労働組合のアクターとしての重要性を認めつつも、アクターが行動する文脈としての労使関係制度が組合の戦略に大きな影響を与えていることを指摘する (e.g., Ross and Martin 1999, 16; Fairbrother and Yates 2003, 16)。多くの先進工業国の労働組合運動は組織率低下に悩んでいるが、労働組合のリーダーが組織率低下を組織的危機と認識する程度は、労使関係制度のあり方により影響を受ける。すなわち、組織率低下が組合の影響力低下に直接結びつく制度の国と結びつかない制度の国の労働組合では、労働組合がとる戦略が違ってくる。制度の違いは、労働組合がどの程度労使関係制度に「埋め込まれて」いるかにかかっている (Baccaro et al 2003a, 120-121; Frege and Kelly 2003, 20)。

先行研究は、組織率低下が組合の影響力低下に直接に結びつかない制度的条件として、2つの条件をあげている。第一に、労働組合と経営者団体の間で結ばれた企業を超えた包括的な団体交渉や労働協約、そしてその背景にある社会レベルで形成された労働者と資本家階級の「社会的パートナーシップ」<sup>(2)</sup>の存在である (Baccaro et al. 2003a, 128; Frege and Kelly 2003, 16,20)。多くの研究が、

(2) 「社会的パートナーシップ」はドイツ、オーストリア、オランダなどの階級関係を特徴づける概念として使用されている。この概念の歴史的（宗教的）背景、およびその多様な解釈については、Hyman 2001を参照 (Hyman 2001, 47-52)。

このような制度の代表的なものとしてドイツの事例をあげる。労働組合は産業や地域レベルの団体交渉と企業レベルの経営協議会を通じて労使関係制度に深く「埋め込まれ」、労働組合リーダーは現状維持志向が強いとされる。そのため、組合は未組織労働者（とくにホワイトカラー、女性労働者、若年労働者）の組織化にあまり積極的ではない。また、民間サービス部門や中小企業部門の未組織企業の拡大が労使関係制度を徐々に侵食しているが、このような状況に対応する組合の能力が弱まっていることも指摘されている（Jacobi 2003, 212; Behrens, et al. 2003, 37; Turner 2003, 39-40）。

第二の条件は、イタリア、フランス、スペインの労使関係制度でみられるように、労働組合の組織力の弱さを補完する制度が整えられていることである。具体的には、職場委員会などの労働者・職員代表組織が法的に制度化されていることにより、労働組合は代表組織の委員選挙に候補者をたてて当選させることで、団体交渉権を獲得することができる。また、産業レベルで締結された労働協約が未組織企業への拡大適用によって制度化されることによって、労働組合の組織力の弱さが補われる（Baccaro et al. 2003b, 44-45; Daley 1999, 199; Fraile 1999, 273-274）。これらの国の労働組合は、低水準の組織率（イタリアは例外）にもかかわらず、このような弱い組織力を補完する制度の存在により組織化に積極的に取り組んでいない。また、低水準の組織率により組織拡大に十分な資源を配分する財政的余裕がないことも、労働組合が組織化に対し消極的になるもう1つの要因である（Daley 1999, 199）。

他方、組織率低下が組合の影響力低下に直接結びつく制度的条件として、先行研究は分散化した団体交渉制度（decentralized collective bargaining）、労働組合に対する制度的支援（institutional support）の弱体化あるいは欠如、そして労使関係制度自体の変容を指摘する（Heery 2002, 29; Baccaro et al. 2003a, 128; Turner 2003, 25, 32）。アメリカやイギリスなど労使交渉制度が企業レベルに分散化している国では、労働組合の組織人員減少により団体交渉や労働協約の範囲が狭くなる（Frege and Kelly 2003, 16）。さらに、これらの国では労働組合に対する制度的支援が十分備わっていないため、労使の権力関係のシフトが労働組合の影響力低下に直接結びついている。すなわち、経営者が労働組合に対して強硬政策をとる場合、いったん組織化した企業が無組合化され、未組織企業の組織化がより困難になる。

オーストラリアやニュージーランドでは、労働組合はこれまで政府の仲裁・調停制度に頼ることで高い組織率を維持し、賃上げを獲得してきた。しかし、政府の新自由主義的政策により、仲裁・調停制度の機能が弱体化あるいは撤廃され、集権化していた労使関係制度が企業レベルに分散化して労使関係制度が大きく変容した（Griffin et al. 2003, 84; Cooper et al. 2003, 189-190; Walsh and Crawford 2003, 119, 125; Fairbrother and Yates 2003, 6）。その結果、組合組織率が大幅に低下し、とくにニュージーランドの労働組合は著しい組織率低下で壊滅的な打撃を受けた<sup>(3)</sup>。これらの国の労働組合は、これまで中央集権化していた組合組織を見直し、職場レベルでの組合組織を構築していく必要性に迫られている（Griffin et al. 2003, 84）。

このような労働組合が制度に深く「埋め込まれて」いない状態、あるいは労使関係制度における労働組合の立場が急速に弱くなる状態は、労働組合にとって不利な状況をつくと同時に、組合が

---

(3) ニュージーランドの組合組織率は、89年の45%から99年の17%に低下した（Walsh and Crawford 2003, 117）。

革新的な再活性化戦略を策定する「機会構造」も提供する。すなわち、労働組合は制度的制約から相対的に自由になるので、革新的な再活性化戦略、とくに活動家や一般組合員の動員に基づいて組織拡大を図る「組織化モデル」を選択する機会が生まれるのである。ただし、実際に組合がその機会を利用して政策を革新的な戦略に転換するかどうかは、組合リーダーがどの程度組合変革のイニシアチブをとるにかかっている（Turner and Hurd 2001, 10; Turner 2003, 25; Carter et al. 2003, 73; Frege and Kelly 2003, 20, Fairbrother and Yates 2003, 16; Cooper et al. 2003, 193）。さらに、革新的な再活性化戦略は労働組合の組織拡大に結びつくだけでなく、労働組合と他の社会運動団体との連携を促進し、労働組合運動の性格を社会運動的なもの（social movement unionism）に変えらるゝとされる。そのため、一部の研究は「資源動員」「フレーミング」などこれまで社会運動分析に使われた概念が労働組合の再活性化戦略分析に有効であると指摘する（Kelly 1998, 38; Turner, 2003; Frege and Kelly 2003, 20）。

## 2 再活性化戦略の課題と問題点

組合再活性化研究は、労使関係制度や経営者の人事労務政策に焦点を当て労働組合を受動的なアクターと捉える1980年代以降の労使関係研究で主流であった見解と異なり、労働組合の戦略的アクターとして捉え、組合戦略の役割の重要性をほぼ共通して指摘する（e.g., Cornfield and McCammon 2003, 9; Baccaro et al. 2003a, 127; Bronfenbrenner 2003, 40-41）<sup>(4)</sup>。この節は、再活性化戦略全般の策定・実施について先行研究が提起した2つの課題・問題点、(1) 3つの再活性化戦略（「組織化モデル」「サービス・モデル」「パートナーシップ・モデル」）の関連性、(2) 組合リーダーの役割、について検討する（各戦略の詳細な検討は次節で行う）。

### (1) 3つの再活性化政策の関連性

組織拡大を中心とした労働組合活性化戦略の主なものとして、「組織化モデル」「サービス・モデル」「パートナーシップ・モデル」をあげることができる。各戦略の概要を簡潔に示すと、組織化モデルは、一般組合員の労働組合への関与を強めて職場の組合活動を活発にするとともに、活動家と一部の一般組合員が未組織労働者を積極的な方法で組織化していく戦略である。サービス・モデルは、「顧客」とみなされた既存組合員（集団としての組合員、あるいは組合員個人）にサービスを提供し、また組織化対象の労働者にサービスの質を強調して組合加入を促進する戦略である。またパートナーシップ・モデルは、労働組合が経営者と労使協調や生産性向上などに基づいたパートナーシップ協定を結ぶことで、既に組織化されている企業の組合組織と団体交渉権を維持し、未組織企業への組織拡大を行う戦略である。

これらの3つの戦略は組合の組織拡大という目標では共通しているものの、それぞれ違った政策

(4) 例外として、C. Howellの見解がある。彼は、1979年以降のイギリスの政府、経営者、労働組合の権力バランスにおいては労働組合の戦略は影響力を持たず、「組合がもっと革新的な戦略をとっていたら衰退を防げたはず」という議論は保守党政府や経営者の労働組合敵視政策の「犠牲者」を非難するようなものであると主張する（Howell 1999, 69）。



を志向している。組織化モデルは組合員の動員に基づき、場合によっては戦闘的な政策を志向するのに対し、パートナーシップ・モデルは労使協調的な政策を志向する。また、サービス・モデルは組合と使用者の関係には独自の前提を持たないが、組合員と労働組合員の関係において経済合理的な政策を志向する。このように、3つの戦略は相容れない側面を持つため、ある組合が戦略を転換すると組合内部で軋轢が起こることが予想される。実際に、組合リーダーがイニシャチブをとってサービス・モデルから組織化モデルに戦略を転換しようとする、サービス提供を専門とする組合役員やサービスの受益者である一般組合員が抵抗する事例が多く報告されている（この問題は、次節で詳しく検討する）。

しかし、労働組合が現実にとる戦略をみると、これら3つの組合戦略は相容れない側面があるものの、必ずしも相互排他的ではない。例えば、E. Heery, M. Simms他が1998年と2001年にイギリスの労働組合に対して行った組織拡大政策に関するアンケート調査によると、別々の組合が別々の戦略をとるのではなく、同一の組合が複数の戦略を組み合わせて選択している。組み合わせのパターンを相関関係でみると、サービス・モデルと他の2つの戦略の組合せの相関関係は弱い、政策志向が相反するとされる組織化モデルとパートナーシップ・モデルの間には強い相関関係がみられる（Heery et al. 2003a, 66）。同一の組合が組織化モデルとパートナーシップ・モデルを組み合わせて選択する理由について、Heery, Simms他は、それぞれの戦略が違ったタイプの組織化対象に適用されているからであると説明している（ibid.）。また、組織化モデルとパートナーシップ・モデルが組み合わせられて選択されるのは、イギリス労働組合運動の文脈も反映しているとみられる。すなわち、TUCの政策が組織化モデルとパートナーシップ・モデルの両方を可能性のある戦略として傘下組合に示したため、各組合は2つの相反するとされる戦略をどのような形で選択するべきかというディレンマに立たされているとされる（Fairbrother and Stewart 2003）。

## （2）組合リーダーの役割

先行研究は、労働組合の再活性化や組織拡大において、ナショナルセンターや産別組織のリーダーのビジョンや戦略へのコミットメントが果たす役割を重視する。具体的には、組合リーダーの革新的な戦略を策定する能力、組織化対象企業の情報を収集して分析する能力、一般組合員を動員して戦略を実施する能力、あるいは組合全体の立場から組合員の様々な利害の噴出や対立を抑えて戦略を円滑に実施する能力などに注目する（Kelly 1998, 44; Milkman and Wong 2001, 108, 127-128; Heery 2003, 288; Heery et al. 2003a, 56）。しかし、再活性化戦略（とくに組織化モデル）が効果を生むためには、組合リーダーが策定した戦略のトップダウン的な実施だけでは不十分で、職場レベルでの一般組合員の「草の根」的な参加や動員と組合リーダーのトップからのイニシャチブが結びつくことが必要であるとされる（Milkman and Wong 2001, 102-103; Carter et al. 2003, 63-64, 66; Hurd et al. 2003, 100）<sup>(5)</sup>。

---

(5) いくつかの研究は、産別別組合リーダーが「草の根」レベルでの未組織企業の組織化活動を十分に支援する政策をとらなかったため、再活性化の芽が出なかった事例をあげている（Milkman and Wong 2001; Taylor and Bain 2003, 171）。

このように、組合再活性化の研究は「草の根」レベルの重要性は認めつつも、組合リーダーのイニシアチブを重視する。他方、先行研究のなかには、組合リーダーが保守的傾向にあり再活性化の原動力は「草の根」レベルから派生すると論じる見解もある（e.g., Schenk 2003）。E. Heery, R. Delbridge他は、イギリスの労働組合の再活性化戦略のさまざまな側面（始まった契機、組織拡大の方向性や方法、資源配分の形態など）について、組合へのアンケートと組合リーダーとのインタビューを通じた実証研究を行い、「草の根モデル」（rank and file model）と「管理モデル」（managerial model）のどちらが再活性化の実態を捉えているか分析した（Heery et al. 2003b）。彼らの研究の結論によると、調査対象の組合がとった再活性化戦略のほとんどの側面において、データは「管理モデル」を支持した。そして、少なくとも調査が行われた90年代末から2000年代初めの労使関係の文脈<sup>(6)</sup>においては、組合再活性化戦略におけるリーダー主導的役割の重要性が確認された（ibid., 104）。

### 3 労働組合再活性化の3つの戦略

#### (1) 組織化モデル

3つの組合再活性化戦略のなかで、先行研究の関心は組織化モデルに最も集中している。これは、組織化モデルを積極的に導入したアメリカの産業別組合（例えば、全米サービス従業員労働組合[SEIU]）が組織拡大に成功したことや、AFL-CIOが組織化モデルを重視したことが、再活性化研究を活発にする契機になったからである。また、組織化モデルは他の再活性化戦略（とくにサービス・モデル）よりも革新的な組合戦略であり、労働組合のあり方（組合役員の仕事内容、一般組合員の組合活動への関与の程度、組合の文化やアイデンティティなど）に大きな変革を要求することも、先行研究の関心が最も強かった理由だと考えられる。

組織化モデルは、主にアメリカ、カナダ、イギリス、オーストラリア、ニュージーランドなど組合の組織率や影響力が大きく低下した国（カナダは例外）のナショナルセンターおよび一部の産業別組合の再活性化戦略として採用されている。また、ドイツのような大幅な組織率・影響力の低下を経験していない国においても、組織拡大に積極的な一部の組合（ドイツ郵政労働組合[DPG]や鉱山・化学・エネルギー労働組合[IG BCE]など）は組織化モデルを再活性化戦略として選択している。さらに、アメリカ、イギリス、オーストラリアでは、組織化モデルによる再活性化を担う人材を養成する施設がナショナルセンター（あるいはナショナルセンターと一部の産別組合の協力）により設置された<sup>(7)</sup>。

組織化モデルは、北米・オセアニア諸国とイギリス・欧州諸国の間でやや異なった「解釈」をされている。北米・オセアニア諸国では、組織化モデルは一般組合員の組合活動への参加を促進する内部活性化とともに、役員・活動家だけでなく一般組合員も動員した活発な未組織労働者の

(6) Heery他は、調査時期の労使関係の文脈を、ストライキが減少してイギリス労働組合運動全体が「沈静化」していると特徴づける。他方、「草の根モデル」がより説得力を持つ労使関係の文脈として、60年代末から70年代初めにかけての一般組合員の組合リーダーに対する「反乱」の時期、70年代の所得政策導入による実質賃金の減少で一般組合員の組合リーダーに対する不満が高まった時期をあげる（Heery et al. 2003b, 104-105）。

組織化を意味し、場合によっては経営者と対立も辞さない戦闘的な志向を持つとされる。他方、イギリス・欧州諸国では、組織化モデルは外部に対する組織拡大（recruiting）を重視し、組合内部の活性化、一般組合員の動員、あるいは経営者との関係において比較的穏健なスタンスをとる（Fairbrother and Yates 2003, 26; Behrens, et al., 2003, 28-29）<sup>(8)</sup>。

先行研究は、組織化モデルの導入に対する組合組織内部からの抵抗を指摘する。組合内部の抵抗は、これまでビジネス・ユニオニズムにとくに深く浸かっていたアメリカの産業別組合やそのローカルの多くの事例研究で報告されているが、イギリス、オーストラリア、ニュージーランド、カナダなどの労働組合の事例研究も同様の抵抗を指摘している。ビジネス・ユニオニズムは、組合役員が組合員に対して労働協約の交渉や苦情処理手続きなどのサービスを提供するもので、サービス・モデルの典型とみることができる。そのため、組織内部の抵抗は、組織化モデルの導入が主にサービス・モデルに依拠したこれまでの労働組合のあり方に大きな変革（構成員の利益代表を主要な機能とする組織から、構成員の動員に基づいた社会運動的な性格をもった組織への変革）を迫っていることを反映したものとみることができる。

組織化モデルに対する組合内部の抵抗は、組合役員および一般組合員から派生する。産業別組合あるいはローカルのトップ・リーダーが組織化モデルを再活性化戦略として選択してそれを実施しようとしても、組合役員から抵抗にあう場合が多い。組合役員の多くは、使用者との交渉や一般組合員の苦情処理などの経験を積んで、組合員へのサービス提供者としての職業意識を持っている。そのため、組織化モデルの実施は、サービス提供を専門とする組合役員の地位を脅かすだけでなく、これらの役員の負担増（サービス提供に加えて新たに組織拡大活動などの新たな仕事に時間をさくことが要求される場合）にもつながる（Fletcher and Hurd 1998, 42; Heery et al. 2003a, 83; Oxenbridge 2003, 147; Voss and Sherman 2003, 60）<sup>(9)</sup>。また、組織拡大を専門とする役員（その多くはナショナル・センターレベルで設置された施設で研修を受けている）が新たに採用されても、これらの役員とサービス提供を専門とする役員との間で軋轢が生じる場合がある（Foster 2003, 168）。さらに、トップ・リーダーが当初組織化モデルにコミットしていても、サービス・モデルを支持する有力な組合内反対勢力の存在がリーダーのコミットメントをしだいに弱め、組合の方針をサービス・モデルに引き戻す可能性もある（Fletcher and Hurd 2001, 192; Kumar and Murray 2003, 206）。

(7) アメリカでは、AFL-CIOと5つの産別組合が資金を出してThe Organizing Instituteを、AFL-CIOから独立した組織として1989年に設置した（その後AFL-CIOがスウィニー体制になると、AFL-CIO組織局の所属機関になる）。イギリスのTUCとオーストラリアのACTUは、アメリカのThe Organizing Instituteをモデルとして、The Organizing AcademyとThe Organizing Worksを、それぞれ1998年と1994年に設置した（Foster 2001, 160-161, 170; Fairbrother and Stewart 2003; Griffin et al. 2003, 85-86）。

(8) 労働組合の組織率が直接組合の影響力の低下に結びつく点で、アメリカとイギリスの制度的環境は類似している。しかし、イギリスの組織化モデルはアメリカよりも穏健であるとされる。その理由として、アメリカの労働運動は戦闘的な組織拡大の歴史的経験を持つが、TUCは組織拡大に対してより注意深いアプローチをとることがあげられている（Fairbrother and Stewart 2003, 174）。

(9) 組合役員が組織化モデル導入を原則的に支持する場合でも、組織化に時間をさくことが組合員に提供しているサービスの質の低下につながることを危惧して、組織化モデルの実施に消極的な抵抗をすることも指摘されている（Fletcher and Hurd 2001, 193）。

組織化モデルは一般組合員からの抵抗にもあう。組織化モデルは組合財政の重点を組合員に対するサービスから未組織労働者の組織化に移すとともに、役員サービスの提供の負担を軽減するため一般組合員の組合活動への参加を促進しようとする。そのため、一般組合員はこれまでと同水準のサービスを受容できなくなるだけでなく、一般組合員自身が職場の労使関係上の問題を自分たちで解決し、組織拡大活動に参加するなど役員の仕事の一部を担うことが期待される。そのため、組合員教育などを通じて組織化モデルの長期的メリット（例えば、組合組織力の強化や社会正義の実現など）を納得しない限り、一般組合員は組合費が非組合員のために使われることに理解を示したり、組合活動への参加の呼びかけに積極的に応じたりしないことが予想される（Voss and Sherman 2000, 313, 322-323; Heery 2002, 31; Robinson 2002, 208; Griffin et al 2003, 86-87; Fletcher and Hurd 2001, 195）。

このような組織内部の抵抗にもかかわらず、一部の労働組合やその下部組織（アメリカの例では、産業別組合のローカル）は組織化モデルに基づいた再活性化を実現している。どのような条件のもと、組織化モデルの実現が可能なのであろうか。K. VossとR. Sherman（Voss and Sherman 2000, 2003）はカリフォルニア州北部の3つの産業別組合（SEIU, HERE, the UFCW）<sup>(10)</sup>傘下の主要なローカル（14ローカル）を対象に調査を行った。それぞれのローカルが、どの程度組織化モデルに基づいて再活性化しているのかを、組織構成（ローカルのスタッフ構成、教育・研修プログラム、組織内抵抗を克服した程度など）および採用されている組合戦略（全国労使関係委員会[NLRB]の手続きを経ない組合承認獲得、組織化ターゲットの戦略的選定、一般組合員の組織化への動員、戦闘的な行動、他の社会運動組織との連携など）の調査を通じて検討した。調査対象のうち5ローカルが「完全に再活性化」、9ローカルが「部分的に再活性化」したとされる。

彼女らは、2つのグループのローカルの比較分析から、組織化モデルに基づいた再活性化の条件として、ローカル内部の政治的危機、過去に他の社会運動を経験したリーダーや役員の存在、再活性化過程における上部組織（産業別組合）の支援をあげた。「完全に再活性化」したローカルは、ストライキの壊滅的な敗北や組織運営の失敗などの政治的危機を契機に執行部の交代を経験した。新しい執行部を構成するリーダーの約半数は組合外から採用され、過去に公民権運動、反戦運動、農民運動、学生運動あるいは地域レベルの運動などの社会運動を経験している。社会運動を経験したリーダーは、組合運動をめぐる状況について広い視野をもち、組合の生き残りの戦略として組織化モデルを選択する。また、産業別組合は政治的危機に陥ったローカルに対して、組織化にコミットした役員を送り込んだり、財政的援助を行ったりして再活性化を支援する。他方、「部分的に再活性化」したローカルでは、これら3つの条件（とくに政治的危機と社会運動の経験をもつリーダーの存在）がそろっていない（Voss and Sherman 2000, 325-338; Voss and Sherman 2003, 63-74; Carter et al. 2003, 64-67）<sup>(11)</sup>。ただし、これらの組織化モデルを促進する条件は、「制度的危機」の度合いが強いアメリカの労働組合運動で顕著にみられるもので、他国の労働組合運動では必ずしも広範に存在しない。B. Carter他は、TUCがアメリカ型の組織化モデルを推進しようとしてもなか

(10) SEIU (Service Employees International Union), HERE (Hotel and Restaurant Employees), the UFCW (United Food and Commercial Workers) は、それぞれ全米サービス従業員労働組合、全米ホテル・レストラン労組、全米食品商業労働者組合と訳されている（戸塚監訳、2001、6-9頁参照）。



なか傘下組合に根付かない理由として、VossとShermanがあげた条件がイギリスの労働組合では単独で存在するものの、3つの条件がそろっている事例はほとんどないことを指摘する（Carter et al. 2003, 75）<sup>11)</sup>。

## （2）サービス・モデル

組合員に対するサービス提供は労働組合の基礎的機能の1つであり、その機能の重要性を軽視して組織化モデルをトップダウン的に導入しようとする、上述したような組合組織内部からの抵抗が起きる。組織化モデルを重視する研究の多くはサービス・モデルを組合運動の低迷の原因とみならず（e.g., Turner and Hurd 2001）。しかし、労働組合が十分な集団的あるいは個別的サービス（とくに前者）を提供しないことも、組合運動の低迷を引き起こすと考えられる。集団的サービスとは、組合員を代表する組合役員が団体交渉や苦情処理手続きを行い組合員全体の賃金や労働条件向上に貢献するもので、このようなサービス提供は組合活動の基本的な機能である。他方、個別的サービスとは、労働組合が共済、法律アドバイス、研修やキャリア開発の支援、消費者サービス等の組合員個人を対象としたサービスを提供するものである。個別的サービスの提供は、もともと労働組合が提供する「公共財」（賃金・労働条件向上）に組合費を払わず「ただ乗り」しようとする労働者を組合に加盟させる「選択的誘因」（selective incentives）として機能するもので、「公共財」自体を提供する集団的サービスとは区別すべきである（Olson 1965を参照）。先行研究の問題点は、この2つのタイプのサービスを明確に区別しないでサービス・モデルを論じる傾向にあることである。

先行研究のうち、北米やオセアニア諸国の研究は、サービス・モデルを現存する有力なモデルで克服する対象とみなし、このモデルを組合再活性化の手段として検討することに関心をもたない（Fairbrother and Yates 2003, 18-19）。他方、イギリスを含めたヨーロッパ諸国の研究は、個別的サービスの提供を再活性化の手段とみなし、この方法によって未組織労働者（とくにこれまで労働組合運動の主流が重視してこなかった女性労働者、非正規労働者、ホワイトカラー労働者、専門職労働者など）の組織化を試みている事例をあげている。例えば、イギリスの労働組合は、労働者が職場で個人的に抱えている問題に対する法律アドバイスなどの専門的サービスや援助を提供することで、組合が承認されていない企業の労働者の組合加入を促進し、組織化があまり進んでいない新しい成長産業における組合の影響力を強めることをねらっている（Howell 1999, 57-58）。ドイツの化学産業労働組合（IG Chemie）は、高い質で独自のサービスを「洗練され、脱イデオロギー的で、

(11) L. Turnerは、ドイツでも1960年代の社会運動の元活動家が90年代に組合リーダーになり組合の再活性化に貢献していると指摘する（Turner 2003, 38）。

(12) 組織化モデルが実現する条件として、組合が代表する労働者が置かれている労働市場条件（具体的には賃金レベル）をあげる研究もある。Harry Katzは、低賃金労働者を代表する組合には組織化モデルに基づいた再活性化モデルを受け入れる素地があるものの、自動車、鉄鋼、通信労働者など比較的高賃金労働者を代表する組合にはそのような素地はないという見解を示す（なぜなら、後者の組合は経営者とのパートナーシップを愛好するから）。他方、Margaret Leviは、港湾労働者など高賃金の労働者が戦闘的な組合に組織されている例と、低賃金の労働者がチームスターなど保守的な組合に組織されている例をあげ、労働者の賃金レベルと労働者の組合戦略の志向性には明確な関係は見出せないと指摘する（Katz 2001, 344-345; Levi 2003, 52）。

専門職化を強めている顧客」に対して低コストで提供するために、小規模な産業別組合と合併して少なくとも100万人の組合員数を達成することをめざしている。また、建設・農業・環境産業組合(IG BAU)や金属産業組合(IG Metall)も同様な戦略を追求している(Silvia 1999, 105-106)。スペインのナショナルセンターの1つであるCC.OO(Workers Commissions)は、社会運動的ユニオンズを志向したこれまでの政策を補完するものとして、法律アドバイスなどの個別サービス提供の拡充を90年代に重視した。これは、労働協約が非組合員にも拡大適用されることで組合に加入するインセンティブの少ない「ただ乗り」労働者の組織化を促進するためである(Hamann and Lucio 2003, 70)。

### (3) パートナーシップ・モデル

パートナーシップ・モデルには、労働組合が経営者と企業レベルでパートナーシップを結ぶ類型と、労働組合が経営者団体あるいは政府と企業を超えたレベルでパートナーシップを結ぶ社会的合意(social pacts)の類型がある。企業レベルのパートナーシップ・モデルは、労働組合が生産性向上や柔軟な生産システム導入に協力的な立場から関与することで、経営者が労働組合を「パートナー」として受容することをめざす戦略である。この戦略が労働組合の再活性化に結びつくのかという問題について、先行研究の間で異なった評価がされている。一方で、企業レベルで結ばれるパートナーシップ協定はビジネス再構築を背景とした経営者優位の権力バランスのなかで結ばれ、組合員の利益を企業の業績向上に従属させることで組合の職場規制力を弱めるものであり、組合運動の衰退を食い止めることに貢献しないとする懐疑的な見解がある。この見解によると、パートナーシップ協定のもと、中核部門企業の組合員は組合の経営者に対する協力と引き換えに雇用安定を与えられるが、これは周辺部門の労働者の雇用不安定化と中核部門との労働条件格差という労働市場の分断化を伴うものである。さらに、企業の業績悪化により中核部門の労働者の雇用安定が守られない可能性もある(Heery 2002, 21-26; Turner 2003, 26-27; Terry 2003, 465, 468; Greer 2003, 133)。また一部の研究は、経営者が労働組合との協約を通じて従業員の協力を得るよりも、人材資源管理政策により従業員個人から直接コミットメントを引き出すことを選好すると指摘する。このような経営者の消極的な態度のため、パートナーシップ・モデルが多くの企業に根付くことに懐疑的な見解が示されている(Heery 2002, 26; Gall 2003, 241)。

他方で、経済のグローバル化による市場競争激化や新自由主義政策による労働市場の規制緩和という厳しい環境のなかで生き残るために、労働組合は生産性向上への協力など一定の「現実的」な戦略をとることを要求されるという指摘もある。例えば、イギリス、ニュージーランド、オーストラリアのナショナルセンターは傘下組合に対して、組織化モデルだけでなくパートナーシップ・モデルも組織率低下に対応する戦略として提起した。イギリスでは、97年に労働党政権が誕生して労働組合の政治的環境が相対的に有利になると<sup>(13)</sup>、TUCがパートナーシップ・モデルを組合再活性化戦略として強調するようになった。一部の傘下組合はパートナーシップ・モデルに基づいた戦略を採用し、これまで組合がほとんど組織化できなかった部門で組合承認(組合が経営者と団体交渉

(13) 例えば、雇用関係法の制定(1999年)により、労働組合は組合承認(組合が経営者と団体交渉をする権利)を得るための法的ルートを確保した。それ以前は、組合承認は基本的には労使間の自主的な交渉に任されていた。

をする権利）を獲得し、また製造業、通信業、小売業の大企業ではパートナーシップ協定を結ぶことで組合承認の継続を確保した（Carter et al. 2003, 74; Fairbrother and Stewart 2003, 171）。また、ニュージーランドのナショナルセンターCTU（Council of Trade Unions）と一部の傘下組合は「戦略的組合主義」と呼ばれる方針を採用し、労働組合の生き残りを模索している。この戦略はヨーロッパ的なマクロ・レベルの社会的パートナーシップを追求するとともに、企業レベルにおいて生産性向上や柔軟な生産システムの導入に協力して職場の改革を推進することを目的とする。しかし、傘下組合のなかには、このようなパートナーシップ・モデルに基づいた戦略に批判的で、経営者との関係で「伝統的」なスタンスを維持している組合もある（Walsh and Crawford 2003, 126-127）。

企業レベルのパートナーシップ・モデルの異なった評価について、2つの点をあげることができる。第一の点は、比較労使関係の先行研究が示すように、企業レベルのパートナーシップ・モデルがもつ組合が経営に取り込まれるという「弱点」は、企業レベルの労使関係を企業外から規制する制度（法的枠組みやコーポラティズム的な労使交渉）によって補うことが可能であるということである（Turner 1991）。イギリスでは、1999年に労働組合承認の法的手続きを定めた雇用関係法が制定され、ドイツの経営組織法のように強力ではないものの、企業の労使関係を規制する法的枠組みが一応整備された。第二の点は、パートナーシップ・モデルの評価は、短期的と長期的なものに分けて考える必要があるということである。労働組合は短期的には組織化モデルを中心とした再活性化戦略をとることができるが、長期的にはパートナーシップ・モデルを再活性化戦略の一部として取り入れる必要に迫られる。なぜなら、労働組合は経営者と労使関係の枠組みについて一定の合意に到達しなければ、労使関係制度はいつまでも不安定の状態におかれるからである。

パートナーシップ・モデルのもう1つの類型は、企業を超えた国家レベルでの社会的合意（social pact）である。この再活性化戦略は、組合の組織拡大を通じてよりも、労働組合（主にナショナルセンター）が政府や経営者団体とマクロ・レベルで結んだ所得政策や社会保障政策などの社会的合意を通じて、組合の政治的影響力を強めることを目的とするものである。例えば、イタリアでは90年代に3つのナショナルセンター（CGIL, CISL, UIL）が政府や経営者団体と全国協定を結び、賃金決定方式や団体交渉制度改革について社会的合意に達しただけでなく、労働市場の規制緩和や社会保障制度や税制改革の政策決定への関与を深めた。労働組合運動が全国協定を通じて政府への影響力を強めた理由として、競合するナショナルセンターが統一的に行動したこと、中央政府が政治的危機で弱体化したため労働組合が政策決定に参加する「政治的機会」が開かれたこと、そして全国協定を組合員の一般投票に付して協定の正統性を強めたことがあげられている（Baccaro et al. 2003b）。

### 結語：日本の労働組合再活性化戦略へのインプリケーション

本稿は、労働組合の再活性化戦略について研究動向のサーベイを行った。再活性化戦略と労使関係制度の関係の考察からは、労働組合が制度に「埋め込まれて」いる程度が組合リーダーの組織拡大の重要性の認識に影響を与え、組合運動が深く埋め込まれていない制度の国では労働組合が組織化モデルのような革新的な再活性化戦略をとる傾向にあるという関係性が示された。再活性化戦

略の全般の検討では、3つの再活性化戦略は必ずしも相互排他的ではないこと、再活性化戦略の選択において組合リーダーのイニシャチブが重要な役割を果たすことが指摘された。組織化モデルについては、このモデルの導入に対する組織内抵抗や、このモデルが再活性化戦略として選択される条件などを検討した。サービス・モデルの考察では、先行研究があまり注意を払わなかった問題点（集团的サービスと個別的サービスの区別）を指摘した。そして、パートナーシップ・モデルについては、ミクロ・レベルとマクロ・レベルの2つの類型について検討し、ミクロ・レベルのパートナーシップ・モデルについては、先行研究が異なった評価をしていることを示した。

欧米・オセアニア諸国の労働組合再活性化戦略の先行研究は、組織率低下に悩む日本の労働組合運動に何を示唆するのか。連合や全労連は、組織率低下を食い止めるため、組織拡大政策に90年代半ばから力を入れ始めた。ナショナルセンターと一部の産別組織の組織化努力にもかかわらず組織率の低下は続いており、一部の組合リーダーは強い危機感をもって労働組合の再活性化戦略を模索している。労使関係制度と組合戦略の関係の文脈からは、日本の労働組合が制度にどの程度「埋め込まれて」いるのかが問題になる。民間大企業の企業別組合の場合、ユニオンショップ協定や労使協議制度を通じた組合リーダーと経営者の情報共有と意見の「すりあわせ」は、これらの組合が企業レベルの労使関係制度に深く「埋め込まれて」いることを示唆している。企業レベルの制度に「埋め込まれた」企業別組合やその産業レベルの連合体のリーダーは、組織率低下や組合運動全体の影響力低下に対してあまり危機意識をもたず、組織拡大政策に積極的に取り組まないことが予想される。仮に、組織拡大政策に取り組むとしても、組織化モデルのような革新的な戦略ではなく、パートナーシップ・モデルに基づいた戦略、例えば組合リーダーが経営者の了解のもとに同一企業で働く非正規労働者や関連企業の労働者を組織化する戦略、をとるのではないだろうか。また、連合などのナショナルセンターが組織化モデルを中心とした再活性化戦略を推進して、これまでの組合のあり方を変革して未組織労働者を積極的に組織化すること呼びかけたとしても<sup>(14)</sup>、大企業の企業別組合やその産業レベルの連合体のリーダーは、ナショナルセンターの呼びかけに消極的あるいは無関心な態度を示すのではないだろうか。

日本の労働組合運動のメインストリームである協調的企業別組合に対し、地域ユニオンや合同労組のような主に中小企業や非正規労働者を地域レベルで組織する組合は、労働組合運動において依然マイナーな位置を占めている。これらの組合は労使関係制度には深く「埋め込まれて」いないため、組合リーダーのビジョンしだいでは組織化モデルのような革新的な再活性化戦略の選択が可能である。しかし、組合の規模が小さく動員できる資源が少ないため、上部団体から財政的、人的支援を受けない限り、未組織労働者に対する組織拡大政策を積極的に展開することは難しいと考えられる。地域ユニオンや合同労組は個人加盟を原則としているので、組織拡大だけでなく、いったん加入した組合員が長期的に組合に留まるようにする努力が必要である。そのためには、組織化モデルだけでなく、集团的あるいは個別的サービスの提供するサービス・モデルも組合戦略として組み込むことも必要であると考えられる。

---

(14) これは必ずしも非現実的なシナリオではない。2003年9月に公表された『連合評価委員会最終報告』は、「企業組合の限界を突破し、社会運動としての自立を」、「すべての働く人が結集できる力強い組織拡大、再活性化政策を」と提言し、企業別組合体質からの脱却を呼びかけている（日本労働組合総連合会、2003、7-9）。



日本では、労働組合の再活性化の必要性が一部の組合リーダーのあいだで認識され、組織拡大の戦略についての組合運動内部での議論が活発になり始めている。欧米・オセアニア諸国の先行研究は、再活性化戦略における組合リーダーのイニシアチブの重要性と、再活性化戦略を担うリーダーの養成がナショナルセンター・レベルで行われていることを指摘した。しかし日本の場合、労働組合運動の基本単位が企業別組合であるため、上部団体のリーダーがイニシアチブを発揮しにくい状況にある。産業別組織の役員の大部分は、企業別組合出身者により占められている。また、組合幹部の教育は主に産業別組織毎に行われ、ナショナルセンター・レベルに資源が集中していないのが現状である。このような状況を解消するためには、産業別組織が外部から幹部（とくに社会運動やNPO活動の経験者）を積極的に採用して企業別組合出身者以外の役員の割合を増やすことが、（一時的に組織内あるいは産別組織と傘下組合間の軋轢が強まるものの）必要ではないだろうか。さらに、組合幹部教育機関をナショナルセンター・レベルで設置するために、産業別組織間の調整を深める必要があるのではないだろうか。

日本の労働組合の再活性化戦略についての調査や研究の蓄積は、本稿でサーベイした欧米・オセアニア諸国の研究に比べると非常に少ない。今後日本において、この分野の調査・研究を進めることは、労働組合が組織拡大政策を策定する際に必要な情報を提供するという実践的な貢献をするとともに、これまで欧米・オセアニア諸国中心であった組合再活性化戦略の国際比較研究のさらなる広がりにも貢献できると思われる。

（すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所助教授）

#### 【参考文献】

- Baccaro, Lucio, Kerstin Hamann and Lowell Turner. 2003a. "The Politics of Labor Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective." *European Journal of Industrial Relations*. Vol.9 Number 1: 119-133.
- Baccaro, Lucio, Mimmo Carrieri, and Cesare Damiano. 2003b. "The Resurgence of the Italian Confederal Unions: Will It Last?" *European Journal of Industrial Relations*. Vol.9 Number 1: 43-59.
- Behrens, Martin, Michael Fichter, and Carola M. Frege. 2003. "Unions in Germany: Regaining the Initiative?" *European Journal of Industrial Relations*. Vol.9 Number 1: 25-42.
- Bronfenbrenner, Kate. 2003. "The American Labour Movement and the Resurgence in Union Organizing." In Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates, eds., *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Bronfenbrenner, Kate, Sheldon Friedman, Richard, W. Hurd, Rudolph A. Oswald, and Ronald L. Seeber, eds. 1998. *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*. Ithaca: ILR Press.
- Carter, Bob, Peter Fairbrother, Rachel Sherman, and Kim Voss. 2003. "Made In The USA, Imported Into Britain: The Organizing Model And The Limits Of Transferability." In Daniel B. Cornfield and Holly J. McCammon, eds., *Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives*. Elsevier Ltd.
- Cooper, Rae, Mark Westcott, and Russell D. Lansbury. 2003. "Labor Revitalization? The Case of Australia." In Daniel B. Cornfield and Holly J. McCammon, eds., *Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives*. Elsevier Ltd.

- Cornfield, Daniel B. and Holly J. McCammon, eds. 2003. *Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives*. Elsevier Ltd.
- Cornfield, Daniel B. and Holly J. McCammon. 2003. "Revitalizing Labor: Global Perspectives and A Research Agenda." In Daniel B. Cornfield and Holly J. McCammon, eds., *Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives*. Elsevier Ltd.
- Daley, Anthony. 1999. "The Hollowing Out of French Unions: Politics and Industrial Relations After 1981." In Andrew Martin, George Ross with Lucio Baccaro, Anthony Daley, Lydia Fraile, Chris Howell, Richard M. Locke, Rianne Mahon, Stephen J. Silvia. *The Brave New World of European Labor; European Trade Unions at the Millennium*. New York: Berghahn Books.
- Fairbrother, Peter and Charlotte A. B. Yates. eds., 2003. *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Fairbrother, Peter and Charlotte A. B. Yates. 2003. "Unions in Crisis, Unions in Renewal?" In Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates, eds., *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Fairbrother, Peter and Paul Stewart. 2003. "The Dilemmas of Social Partnership and Union Organization: Questions for British Trade Unions." In Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates, eds., *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Fletcher, Bill Jr. and Richard W. Hurd. 1998. "Beyond the Organizing Model: The Transformation Process in Local Unions." In Kate Bronfenbrenner, Sheldon Friedman, Richard, W. Hurd, Rudolph A. Oswald, and Ronald L. Seeber, eds., *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*. Ithaca: ILR Press.
- . 2001. "Overcoming Obstacles to Transformation: Challenges on the Way to a New Unionism." In Lowell Turner, Harry C. Katz, and Richard Hurd, eds., *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*. Ithaca: ILR Press.
- Foster, Amy. 2001. "Confronting the Dilemmas of Organizing: Obstacles and Innovations at the AFL-CIO Organizing Institute." In Lowell Turner, Harry C. Katz, and Richard Hurd, eds., *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*. Ithaca: ILR Press.
- Fraile, Lydia. 1999. "Tightrope: Spanish Unions and Labor Market Segmentation." In Andrew Martin, George Ross with Lucio Baccaro, Anthony Daley, Lydia Fraile, Chris Howell, Richard M. Locke, Rianne Mahon, Stephen J. Silvia. *The Brave New World of European Labor; European Trade Unions at the Millennium*. New York: Berghahn Books.
- Frege, Carola M. and John Kelly. 2003. "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective." *European Journal of Industrial Relations*. Vol.9 Number 1: 7-24.
- Gall, Gregor, ed. 2003. *Union Organizing: Campaigning for trade union recognition*. London: Routledge.
- Gall, Gregor. 2003. "Conclusion: Drawing up a balance sheet." In Gregor Gall, ed. *Union Organizing: Campaigning for trade union recognition*. London: Routledge.
- Greer, Ian. 2003. "Twists and Turns of the High Road: Labor-Management Partnerships and Union Strategy in the United States and Europe." *IRRA 55th Annual Proceedings*.
- Griffin, Gerard, Rai Small, and Stuart Svensen. 2003. "Trade Union Innovation, Adaptation and Renewal in Australia: Still Searching for the Holy Membership Grail." In Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates, eds., *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Hamann, Kerstin and Miguel Martinez Lucio. 2003. "Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation." *European Journal of Industrial Relations*. Vol.9 Number 1: 61-78.

- Heery, Edmund. 2002. "Partnership versus organising: alternative futures for British trade unionism." *Industrial Relations Journal*. 33:1: 20-35.
- . 2003. "Trade Unions and Industrial Relations." In Peter Ackers and Adrian Wilkinson, eds., *Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition*. Oxford: Oxford University Press.
- Heery Edmund, Melanie Simms, Rick Delbridge, John Salmon, and David H. Simpson. 2003a. "Trade union recruitment policy in Britain: Form and effects." In Gregor Gall, ed. *Union Organizing: Campaigning for trade union recognition*. London: Routledge.
- Heery Edmund, Rick Delbridge, Melanie Simms, John Salmon, and David H. Simpson. 2003b. "Organising For Renewal: A Case Of The U.K.' s Organising Academy." In Daniel B. Cornfield and Holly J. McCammon, eds., *Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives*. Elsevier Ltd.
- Howell, Chris. 1999. "Unforgiven: British Trade Unionism in Crisis." In Andrew Martin, George Ross with Lucio Baccaro, Anthony Daley, Lydia Fraile, Chris Howell, Richard M. Locke, Rianne Mahon, Stephen J. Silvia. *The Brave New World of European Labor; European Trade Unions at the Millennium*. New York: Berghahn Books.
- Hurd, Richard, Ruth Milkman, and Lowell Turner. 2003. "Reviving the American Labour Movement: Institutions and Mobilization." *European Journal of Industrial Relations*. Vol.9 Number 1: 99-117.
- Hyman, Richard. 2001. *Understanding European Trade Unionism*. Sage Publications.
- Jacobi, Otto. 2003. "Union recognition in Germany: A dual system of industrial relations with two recognition problems." In Gregor Gall, ed. *Union Organizing: Campaigning for trade union recognition*. London: Routledge.
- Katz, Harry C. 2001. "Wither the American Labor Movement?" In Lowell Turner, Harry C. Katz, and Richard Hurd, eds., *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*. Ithaca: ILR Press.
- Kelly, John. 1998. *Rethinking Industrial Relations*. London: Routledge.
- Kochan, Thomas A., Harry C. Katz, and Robert B. McKersie. 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Books.
- Kumar, Pradeep and Gregor Murray. 2003. "Strategic Dilemma: The State of Union Renewal in Canada." In Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates, eds., *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Levi, Margaret. 2003. "Organizing Power: The Prospects for an American Labor Movement." *Perspectives on Politics*. Vol.1, No.1: 45-68.
- Mantsios, Gregory, ed. 1998. *A New Labor Movement for the New Century*. Monthly Review Press. (戸塚秀夫監訳『新世紀の労働運動：アメリカの実験』緑風出版、2001年)
- Milkman, Ruth and Kent Wong. 2001. "Organizing Immigrant Workers: Case Studies from Southern California." In Lowell Turner, Harry C. Katz, and Richard Hurd, eds., *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*. Ithaca: ILR Press.
- 日本労働組合総連合会（連合）『連合評価委員会最終報告』（2003年9月12日）<http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/news/commission/030912.pdf>

- Olson, Mancur. 1965. *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Harvard University Press.
- Oxenbridge, Sarah. 2003. "A Story of Crisis and Change: The Service and Food Workers Union of Aotearoa." In Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates, eds., *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Robinson, Ian. 2002. "Does Neoliberal Restructuring Promote Social Movement Unionism?: U.S. Developments in Comparative Perspective." In Bruce Nissen, ed., *Unions in A Globalized Environment: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles*. Armonk, New York: M.E. Sharpe.
- Ross, George and Andrew Martin. 1999. "European Unions Face the Millennium." In Andrew Martin, George Ross with Lucio Baccaro, Anthony Daley, Lydia Fraile, Chris Howell, Richard M. Locke, Rianne Mahon, Stephen J. Silvia. *The Brave New World of European Labor; European Trade Unions at the Millennium*. New York: Berghahn Books.
- Schenk, Christopher. 2003. "Social Movement Unionism: Beyond the Organizing Model." In Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates, eds., *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Silvia, Stephen J. 1999. "Every Which Way But Loose: German Industrial Relations Since 1980." In Andrew Martin, George Ross with Lucio Baccaro, Anthony Daley, Lydia Fraile, Chris Howell, Richard M. Locke, Rianne Mahon, Stephen J. Silvia. *The Brave New World of European Labor; European Trade Unions at the Millennium*. New York: Berghahn Books.
- Taylor, Phil and Peter Bain. 2003. "Call center organizing in adversity: From Excell to Vertex." In Gregor Gall, ed. *Union Organizing: Campaigning for trade union recognition*. London: Routledge.
- Terry, Michael. 2003. "Can 'partnership' reverse the decline of British trade unions?" *Work, employment and Society*. Vol.17 (3) : 459-472.
- Turner, Lowell. 1991. *Democracy at Work: Changing World Markets and the Future of Labor Relations*. Ithaca: Cornell University Press.
- . 2003. "Reviving the Labor Movement: A Comparative Perspective." In Daniel B. Cornfield and Holly J. McCammon, eds., *Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives*. Elsevier Ltd.
- Turner, Lowell and Richard Hurd. 2001. "Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labor Movement." In Lowell Turner, Harry C. Katz, and Richard Hurd, eds., *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*. Ithaca: ILR Press.
- Voss, Kim and Rachel Sherman. 2000. "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement." *American Journal of Sociology*. Vol.106, No.2: 202-249.
- . 2003. "You Just can't Do It Automatically: The Transition to Social Movement Unionism in the United States." In Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates, eds., *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Walsh, Pat and Aaron Crawford. 2003. "From Organizational Breadth to Depth? New Zealand's Trade Unions under the Employment Contracts Act." In Peter Fairbrother and Charlotte A. B. Yates, eds., *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London: Continuum.
- Western, Bruce. 1997. *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.