

米國小売店員労働組合の歴史的背景

林 大 樹

はじめに

本稿では、アメリカ合衆国の小売業従事者に主たる組織基盤をもつ1つの全国労働組合を取り上げて、その発達過程の概観をおこなう。観察の対象となるのは、組合員130万人を擁する北米屈指の巨大労働者組織、統一食品商業労働者国際組合（United Food and Commercial Workers International Union, 略称 UFCW）の前身である小売店員国際組合（Retail Clerks International Union, RCIU）である⁽¹⁾。

RCIU は、小売店員を組織するアメリカの全国組合としては最も歴史の古い、そして最も有力な組合であった。本稿では、以下に述べる時期区分にしたがって、RCIU を中心とする米國小売店員労働組合の歴史の前半を叙述することになろう。まず、第Ⅰ期は19世紀末に小売店員全国保護連合（RCIU の創設時の名称である）が結成される以前の時期である。第Ⅱ期は、小売店員全国保護連合の誕生から第1次世界大戦の終了に至る小売店員の組合運動の初期的発展の時期である。第Ⅲ期は、「繁栄の1920年代」と「大恐慌」の時代で、小売店員の組合運動の停滞の時期である。第Ⅳ期は、1933年のルーズベルト大統領による全国産業復興法実施以降の「ニューディール」期から第2次大戦を経て、1947年のタフト・ハートレー法成立に至る小売店員の組合運動の再生・発展の時期である。本稿では、この時期までを取り扱う。

1. 小売店員労働運動の初期的状態

アメリカ労働運動史研究の大家であるコモンズ（J.R.Commons）たちの『合衆国における労働の歴史』は、1835年の夏にフィラデルフィアの店員たちによって「早じまい」（early closing）の要求がおこなわれたことを記述して

(2) いる。ここに米国小売店員労働運動の起源をもとめることが通説であった。

ところで、米国における小売店員の労働運動研究の第一人者であるエステイ (Marten Estey) は、この通説を手がかりにして丹念な考証をおこない、コモンズたちの指摘する「早じまい」の要求は、店員たちの主導権下になされたのではなく、実は店主たちによってなされたものであったことを発見している。(3) エステイは当時の地方的な新聞や名簿などの資料を使って、地域社会の中での食料雑貨商人とその店員と消費者たちの微妙な相互関係を描出しつつ、この歴史的事実がアメリカ流通業の労使関係の性質を考えるうえで重要な意味をもつことを主張しようとしているのではないかと思われる。エステイによれば、1835年の夏にフィラデルフィアで展開した食料雑貨小売店 (grocery stores) の早じまい運動 (early closing movement) の要点は以下のとおりである。

まず第1に、その運動の経過の大筋について言えば、それはフィラデルフィアのある地域の食料雑貨小売商たちが集会を開いて、営業時間に関する協定を決議したことであった。

第2に、その目的に関しては、閉店時間を繰り上げることによって、店員の若者たちに読書や同年代の人たちとのリクリエーションによる知性向上の機会を与えることが挙げられていた。(4)

ところが、第3に、その運動の本質的理由としては、早じまいが業者間の過当競争の制御装置となるという一面が隠されていた。(5)

第4に、その運動の結果について言えば、早じまいの協定は長続きせず、結局、廃止された。

エステイは上述のできごとの2年後の1837年に、小売従業員の側からの早じまい達成のための最初の努力と思われるできごとを見い出している。その時、フィラデルフィアの食料雑貨小売店員たちは新たに刊行された新聞 Public Ledger の社説の支持に力を得て、「わが雇主にちに店を夜8時に閉める必要を納得せしめる手段を採用するための」集会を呼びかけたのであった。その後、小売店員たちの中から役員が選ばれ、請願書が雇主の間に回覧された。そして、同年9月末までには、「われわれが請願した500人の食料雑貨商のうち、わずかに5人がわれわれの提出した協定案への署名を拒否しているにすぎない」と公言するに至ったのである。

このようにしてフィラデルフィアで始まった早じまい運動はゆっくりとそし

て散発的ではあったが着実に拡大していった。エステイは1850年までに、シカゴ（1841年）、バルティモア（1845年）、ニューヨーク市（1849年）およびピッツバーグ（1850年）で早じまいの報告を見い出すことができると述べている。そして、その後の50年ないし75年の間、早じまいは小売業の組織労働者にとってほとんど唯一の運動目標だったのである。⁽⁷⁾

ところで、19世紀半ばのアメリカ各地に発生した早じまい団体が純粋の労働組合と言えるかどうかは、当然、議論の余地がある。エステイは早じまい団体について以下の特徴を指摘している。第1に、これらの団体の目的は従業員と同時に雇主をも利するものであり、実際に雇主による積極的な支援を受けた場合もあった。第2に、これらの団体は限定された目的しか有しておらず、いったん目的が達成されると次に目標とすべきことがなかった。第3に、早じまいは消費者が協定された時刻以後まで開店している店で買い物をしないことによってのみ効力を維持したのであって、その成否は店員たちの経済的パワーではなく、消費者の支持と協力に依存していた。

このように、早じまい団体の限定された活動領域や運動目的、そして長続きしない性質にもかかわらず、早じまい団体は小売業被用者たちに彼らの相互利益のための組織化の経験を与えたのであって、現在、これらの団体がどれほど古風に見えようとも、これらは今日の小売労働組合の祖先である、とエステイは指摘しているが、これは妥当な評価であろう。⁽⁸⁾

さて、RCIA につながる労働者組織としてはどのようなものがあるのだろうか。キャサロウ（E. M. Kassalow）は、「RCIA のルーツは1865年までさかのぼるように思われる。その年にオハイオ州クリーヴランドで小売店員組織化のローカルな運動があったのである。翌年には、同様の組織化の端緒がプロヴィデンスとニューオリンズとインディアナポリスで確認される」と述べている。⁽⁹⁾

アメリカにおいて小売店員の全国組合が結成される以前は、ほぼ上述のような状況であった。

2. RCIPA の初期的状態

1886年に葉巻工組合の指導者サミュエル・ゴンパーズを会長とするアメリカ労働総同盟（American Federation of Labor, AFL）が熟練職種 of 25組

合、31万6000人の組織として結成された。この誕生までもない AFL に、1888年からはじめて小売店員のローカル組合が参加している。1890年には AFL から加盟認可状が発行され、「小売店員全国保護連合」(Retail clerks National Protective Association) が AFL 傘下の全国組合として誕生した。⁽¹⁰⁾ 1899年には、カナダのローカル組合が加わり、名称を「小売店員国際保護連合」(Retail Clerks International Protective Association, RCIPA) に変えている。

ところで、AFL 結成からニューディール期に至る約半世紀のアメリカ労働組合の歩みは第1次世界大戦を境にして、その前後で様相を大きく変えている。第1次大戦期までは AFL を主流とする労働組合運動が勢力を増しつつあった時期であったのに対し、1920年代は労働組合運動が衰退した時期であった。AFL はその組合員数を1899年の約61万人から着実に増やし、1909年には約200万人に、そして1919年には410万人強に達している。ところが、1920年代にはいって組合員数は落ち込み、1929年には350万人弱、そして1933年には300万人強と最盛期に比べて、100万人以上も組合員を減らしている⁽¹¹⁾のである。

RCIPA もアメリカ労働組合運動全体の興隆・衰退の動きの影響を免れることはできなかった。むしろ、RCIPA は AFL 全体の動きよりもさらに不安定な動きを示している。RCIPA の結成から第1次大戦終了までの約30年間の第Ⅱ期を RCIPA の組織勢力に注目して、さらに時期区分すると、組織拡大の見られた初期、組織の縮小した中期、そして組織の盛りかえしの見られた大戦期に分けることができる。

第Ⅱ期初期において、RCIPA の主要な目標はあくまでも「早じまい」すなわち労働時間の短縮であった。1日あたり14時間から16時間という長時間労働が珍しくなかった当時の労働時間を1日あたり10時間以内にすることが活動目標だったのである。その他の活動目標としては、日曜休業、公正な賃金、男女同等労働同等賃金などがあった。しかしながら、実際のところ、1905年頃までは組織活動において、早じまいキャンペーンと新しい組合員の獲得が優先されていた。午前6時から午後10時あるいは11時までという営業時間(日曜日⁽¹²⁾の場合、午前6時から正午まで)は店員たちの第1の不満であった。

目標達成のための手段は、まず第1に雇主を説得することであった。競合するあらゆる業者が同時に早じまいを導入すれば、誰も被害を受けないこと、そ

うすれば働き過ぎのため、くたびれ果てた従業員のする仕事よりも良い成果が得られるだろうことが説得の根拠とされた。少数の夜遅く店に来る顧客のためにわざわざ店を開けておくことは不利益だと考える業者も、大企業所有者を中心に多くおり、実際に同意の得られる場合もあった。

雇主が組合の要求に抵抗した場合、それに対する店員組合の主要な武器は消費者によるボイコットだった。この手段は地域の労働組合の協力を得てしばしば遂行された。

最終的には、要求達成のためにストライキが遂行された。ただし、ストライキの実行に際しての組合の態度はきわめて慎重であった⁽¹³⁾。RCIPA が最初に公認したストライキは、インディアナ州ラファイエット（当時の組合本部の所在地）で1912年に発生した。それ以後、主要なストライキがバッファローで1913年、メンフィスで1917年、そしてセントルイスで1918年におこなわれた⁽¹⁴⁾。

これらのストライキに組合は勝利を収め、第1次大戦中の労働組合側に有利な状況の中で1919年までに RCIPA はその勢力を若干盛りかえすことができた。しかしながら、RCIPA は、その組織基盤の不安定性を克服できたわけではなかった。コッカ（Jürgen Kocka）はその原因として、RCIPA の目標の中での早じまいの卓越性を指摘している。多くの店員は、いったん早じまい闘争に勝利を収めると組合組織に対する関心を失ったのであった⁽¹⁵⁾。

3. 組合衰退の1920年代

第1次世界大戦とウィルソン大統領政権下の組合に有利に作用する状況の中で、いくらか戦闘性を高めて組織勢力を盛りかえした RCIPA は、1920年代にはいって、とどまるところを知らない組合員数の減少という泥沼に落ち込んだ。

RCIPA の公式の組合員数は、1903年の5万人をピークとして、1909年には1万5000人に落ち込み、1919年までには2万1000人とやや増えたものの、その後再び減少を始めて、1929年に1万人、1933年にはわずか5000人と報告されている。しかし、実際の組合員数がこの数字よりずっと少なかったのは確かだと言われている⁽¹⁶⁾。

この時期には組合員数の激減が象徴するごとく、RCIPA の組合活動全般における衰弱化が見られる。大会の実施状況を例にとろう。組合規約は2年ごとに各ローカル組合の代議員が大会に招集されることを規定していた⁽¹⁷⁾。1891年の第

1回大会から1919年の第15回大会まで大会は規定どおりに挙行されていたと思われる。ところが、1921年に予定していた大会を RCIPA は財政上の理由のためにキャンセルしなければならなくなった。1924年、やっとのことで集められた代議員はローカル組合のたった1割⁽¹⁸⁾を代表するに過ぎなかった。代議員たちは、組合がもはや給付する余裕のなくなった疾病共済を廃止するために投票したのだった。また、大会は5年ごとに開催することに規約が改正された。しかし、次の大会の開催予定期日(1929)が近づいた時、組合員の一般投票は大会の期日を定めない延期を要望する結果となった。投票に参加したのは、54のローカル組合の1400人だった。結局、次の RCIPA 大会は1939年まで招集されなかった。⁽¹⁹⁾

コッカは「全体的にみて、RCIPA の損失は1920年と1933年の間のアメリカ労働運動の全般的低落よりもはるかに深刻なものだった」と評価している。⁽²⁰⁾

1920年代における RCIPA の組織勢力の急激な落ち込みに関するコッカの分析を整理すると、その原因は以下のように要約できると思われる。⁽²¹⁾

まず、RCIPA の組織化の能力を常に妨げてきた伝統的な要因が挙げられる。箇条書きにして列挙しよう。

1. 多くの小売店員にとって、この職業は臨時的で、そのため店員の移動が頻繁であった。
2. 仕事および店舗の異質性が大きかった。
3. 女性と未成年者の雇用が増加していた。
4. 繁忙期には容易に「臨時雇い」が採用された。
5. 店員の補充が容易だった。
6. 組合が財政的に弱体であった。

このような伝統的要因を悪化させたのが世論に対する RCIPA の敏感さであった。小売業は店主にとっても店員にとっても公衆と直接に接触し、公衆に直接的に依存している⁽²²⁾ので、製造業よりも世論の影響を受けやすい。1920年代の反労働組合的な雰囲気は、工業労働者よりもより直接的に販売員に大きな影響を与えたのだった。

4. ニューディールと RCIPA

AFL を中心とするアメリカ労働組合運動の主流は、1920年代の社会全般

の反労働組合的風潮の中で経営者の攻勢を受け、それに対する有効な方策を見つけれ⁽²³⁾ずに後退を続けていた。1929に発生した大恐慌は、そのようなアメリカの労働組合に深刻な影響を与えずにはおこななかったが、なかでも RCIPA の受けた打撃は大きかったと思われる。前述のように、RCIPA の組合員数は1929年の1万人から、1933年の5000人へと半減したのであった。

コッカによれば、「RCIPA は多くの組合に比べてさらに不安定な状態のままで恐慌に突入していった。」しかし、未組織の店員に広がる不安は、この組合の運命を上向きに変えるには充分ではなかった。かわりに、「上からの」⁽²⁴⁾圧力が小売店の労働組合組織の再生の道を切り開いたのだった。

F・ルーズベルト大統領の登場とニューディール政策の実行は、労働組合に有利な環境を与えることになった。世論の変化も組合に有利に作用するようになった。

まず、労使関係を規制する法律的枠組の変化についてみておこう。従来、労働者の団結・団体行動に対する使用者の攻撃の武器としては、差し止め命令の労働争議への適用と使用者の経済的優位を乱用しておこなう労働組合弱体化政策（差別待遇・黄犬契約・会社組合など）の2つが主要なものであった。⁽²⁵⁾

ところで、1932年、連邦議会はノリス・ラガーディア法（Norris-LaGuardia act）を通過させ、これにより連邦裁判所は労働組合に対して差し止め命令を出すことが一層困難になり、また黄犬契約も違法とされるに至った。これに伴い政府は、労働者の団結権・団交権⁽²⁶⁾に関し、AFL が長い間主張してきた不干渉政策をおおむねとるようになった。

さらに、ルーズベルト大統領のニューディール理念のもとに制定された1933年の全国産業復興法（National Industrial Recovery Act, NIRA）は、その第7条a項において、労働者が使用者側の干渉を受けることなく団結・団交できることを規定していた。

NIRA は1935年、連邦最高裁によって違憲宣言を受けたが、同年5月、連邦議会は NIRA の第7条a項を拡大強化した全国労働関係法（National Labor Relations Act, NLRA, 通称、ワグナー法）⁽²⁷⁾を通過させた。

次に労働組合に対する一般社会の見方の変化についてだが、マーシャルとランゲリングはこの要因を重視している。「1930年代の大不況は、企業経営者によって引き起こされたのだと考えた人が多く、世論はそれまでの『ビッグ・ビ

ジネス』礼讃から、個々の労働者はよりよい待遇を与えられて当然であり、経営者側に対して労働者の要求を通すには、組合という大儀のもとに団結する以外に途はない、という考え方を支持する方向へ一挙に転換した⁽²⁸⁾」のであった。

労働組合の地位の上昇に伴い、世論の影響を直接に受ける店員たちも組合に参加しやすくなった⁽²⁹⁾。しかし、RCIPA の勢力は容易には回復しなかった。その原因のひとつには、1933年の小売業綱領 (the Retail Code) によって労働条件の改善をみた販売店員たちにとって、RCIPA に参加しようという関心が薄れたことが挙げられる⁽³⁰⁾。その他の原因としては、長年にわたる店員たちの組合組織に対する冷淡さ、大企業の利用者による反組合キャンペーン、不適切な RCIPA のリーダーシップなどが考えられる⁽³¹⁾。

ところが、「3つのトレンド」が1935年に結びついて、RCIPA の運命を変えた。「3つのトレンド」とは、すなわち、「中上級の販売従業員たちの不満、全国産業復興法が違憲とされたあとで押しつけられた賃金カットと長時間労働に対する怒り、アメリカの労働運動全体の新しい傾向、とくに CIO の形成である⁽³²⁾」と、コッカは述べている。

第1のトレンドは、主として大手チェーンストアの販売店の店長 (branch manager) や主任 (head clerks) たちの経済的地位および社会心理に関して生じたものである。彼らは店舗間の激しい競争の中で絶え間ない圧迫を受け続けていた。1日12時間から16時間という長時間労働や予告なしで配置転換されることもしばしばであった。彼らは「管理者」(executives) だったので、全国産業復興法の労働時間に関する制限の適用を受けなかった。同法の最低賃金条項もかえって彼らに損害を与えた。中間層の給与と最下限の賃金の格差が縮小しただけではなかった。使用者たちは賃金総額を上昇させないために中間管理現者の給与を削減したからである。最終的にこれらのマネジャーたちは労働運動に「抛りどころ」(home) を見出しただった。マネジャーたちは、ホワイトカラーが自分たちをブルーカラーと区別しない場合のように、一般の店員たちと分かれて自分たちだけで組織することはしなかった。彼らは「マネジャーおよび店員組合」(Managers and Clerks Unions) —— RCIPA のいくつかのローカル組合は今やこのような名称を持った —— に参加した。これらの新たなエリートの組合員たちの多くは RCIPA の指導者になって、組合の活動領域と活動力を伸ばすために積極的に行動した⁽³³⁾。

第2のトレンドは、一般の店員たちに関するものである。1935年に連邦最高裁が全国産業復興法を違憲とする決定を下したので、最低賃金が再び制定されるのは、公正労働基準法が効力を発する1939年まで待たねばならなかった。1935年には、多くの産業で労働時間の延長と賃金カットが一般化した。この逆行現象は多くの低賃金かつ過重労働の店員たちの心を動かして、終局的には RCIPA への参加に向かわせた。⁽³⁴⁾

第3のトレンドは、アメリカ労働組合運動の分裂、すなわち AFL からの CIO の脱退に関係している。CIO の分離独立の影響は当然のことながら RCIPA にも及んだ。

1935年の半ば、ニューヨークの2つのローカル組合が RCIPA 執行役員会に対して反乱を起こした。国際組合への頭割り納付金の上納を拒否したのである。理由は、1924年以来延期されている大会開催の要求や組合活動の改善提案が国際組合執行役員によって拒否されたためだった。ニューヨークのローカル組合のリーダーは、AFL に対して、直接加盟地方組合 (federal union) として認可するよう要求したが、これは失敗した。

1937年2月にニューヨークの反乱者たちは「新時代委員会」(New Era Committee) を RCIPA 内に結成した。彼らは同年5月に CIO 加盟組合となり、the United Retail Employees of America (UREA) と名乗った。この組合は1940年に改称して、the United Retail and Wholesale Employees of America (URWEA) となった。⁽³⁵⁾ 組合員数をみると、1937年時点では RCIPA が2万3800人であるのに対して、URWEA はそれを上回る4万人となっている。ただし、RCIPA の組合員数は1938年以降、急増し、1939年には URWEA の4万4000人に対し、5万1000人となって組織勢力上の優位を回復した。すでに述べた2つのトレンドに、URWEA の分離独立による RCIPA の危機意識がもたらした組織活動努力の強化が加わって、この組合の組織の急速な発展につながったものと思われる。

さて、1930年代の組合に有利な社会環境下で再生の契機をえたアメリカの労働組合運動は第二次世界大戦によって一層の発展を助長された。ところが、終戦とともに状況はまたも逆転した。「組合が強大になりすぎたとの見方が一般化するにつれて、世論も反組合に逆戻りするようになった。そうした反組合感情は1947年、タフト・ハートレー法 (Taft-Hartley Act) の通過、そして

いくつかの州における反組合的立法の制定という明確な形をとるに至った。⁽³⁶⁾

タフト・ハートレー法はアメリカの現行の連邦労働法で、正式には1947年労使関係法といい、ワグナー法を改正したものである。

さて、タフト・ハートレー法はアメリカの労使関係制度の全体に大きな影響を与えたが、RCIA の組織基盤にとくに深刻な影響を及ぼしたのは、「監督員」(supervisor)を本法の「従業員」(employee)から除外した点である。したがって、「監督員」と見なされる被用者の団結権や団体交渉権は、法律による保護を受けられなくなったわけである。⁽³⁷⁾ 前述のように、チェーンストアの店舗のマネジャー層は RCIA の活動の中で重要な位置を占めるに至っていたから、タフト・ハートレー法の監督員除外規定は、RCIA にとって大きな痛手となった。

ところで、1947年には、RCIA 内部の権力構造において重要な変化が生じた。ジェームズ・A・サフリッジ (James A. Suffridge) が当時のこの組合の最高責任者であった書記長兼財務長 (secretary-treasurer) に選出されたのである。サフリッジは、1947年から1955年までは書記長兼財務長として、1955年から1968年の退任までは組合長として、約20年間にわたり名実ともに RCIA の最高指導者として活躍した。前任のクールター (C. C. Coulter) が管轄権の拡大に消極的であり、指導力も弱かったのに対して、サフリッジは積極的な組織拡張政策をとり、RCIA 本部の指導力強化に努めた。第2次大戦後から近年に至る RCIA の急速な組織拡大の基礎を固めるにあたってのサフリッジの貢献には大きなものがあると思われる。

結 び

以上、米国において小売店員の労働組合が誕生し、きわめて不安定な初期的状態を克服して、社会的に確固とした基盤を築くまでの過程を観察した。RCIU は、1950年代以降において特に顕著な組織拡大を示して、世間の注目を集めるに至るのだが、その発展の基盤は本稿が取り扱った1947年までに、かなりの部分が形成されていたのではないかと思う。

最後に、RCIU の観察を通じて確認された小売店員の労働組合の基本的性質について述べ、本稿の結びとしたい。

まず、小売店員労働組合は小売業の産業的特性によって規制されている。小

売業は生産者と消費者を結ぶ流通経路の最終段階を担当する。したがって、一般的に、小売業は製造業や卸売業よりも消費者の動向に直接的に左右されるという産業的特性をもつ。小売業経営が消費者の心理や行動によって制約されることは容易に観察される点であるが、本稿では、小売店員の労働組合運動も消費者の心理や行動の影響を強く受けてきたことを観察した。RCIU が社会全般の雰囲気とか世論といったものに敏感である点がそれにあたる。

つぎに、小売店員労働組合は小売業の経営組織的特性によって規制されている。RCIU が、その組織を最も拡大したのはチェーンストア化された食品スーパーマーケットにおいてなのだが、そのような小売企業経営では、企業規模の大型化、経営管理上の意思決定の中央集権化、管理や作業の方法の標準化ないしは画一化などの諸特性が最も顕著に発達しつつあった。この状況下での、店長をも含めた店舗従業員の「作業者化」あるいは「ブルーカラー労働者化」が生じたことが、小売店員を労働組合運動に向かわせ、RCIU 発展の重要な要因となったと思われる。この点は、本稿で言うところの第Ⅳ期において観察された。

上述の産業・経営的特性が、その後いかに変化し、小売店員の組合運動にいかに関与したかについては、別稿で考察したいと思う。

(註)

- (1) この組合は以下のように、しばしば名称を変えている。期間と正式名称と略称を示そう。

1890～1899年, Retail Clerks National Protective Association, RCNPA.

1899年～1943年, Retail Clerks International Protective Association, RCIPA.

1943～1977年, Retail Clerks International Association, RCIA.

1977～1979年, Retail Clerks International Union, RCIU.

本稿では、この組合の略称として主として RCIU を用いるが、記述の年代に合わせて特に断わりなく他の略称を用いることもある。

なお、RCIU は1979年に合同北米肉切業労働者組合 (Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workmen of North America) と合同して UFCW を結成し、現在に至っている。

- (2) John R. Commons and the Associates, *History of Labour in the United States*, New York, 1918, Vol. I, P. 390.
- (3) Marten Estey, "Early Closing: Employer-Organized Origin of the Retail Labor Movement", *Labor History*, Vol. 13, No. 4,

1972, pp. 560-570.

ところで、コッカ (Jürgen Kocka) は「1890年にアメリカ初の販売店員の労働組合が創設される以前に、単独の孤立した地方的な販売店員の団体が存在した」として、1820年に販売店員たちによって創設された the New York Mercantile Library Association の事例を紹介している。この団体は「会計事務所と店舗の clerks の専門家的および一般的な待遇改善を目標として、店主たちの善意と財政的援助を得ることを試み、ある程度の成功を収めた。」この団体が公言しているところによれば、「1845年にはニューヨークの卸・小売業、会計事務所およびオフィスにおける1万人の clerks の約20パーセントをそのメンバーとしていた」ということである。(Jürgen Kocka, *White Collar Workers in America 1890~1940*, Sage, 1980, p. 55.)

この団体の創設時点は、コモンズたちの指摘する組織的な被用者の運動の起源よりもさらに15年早い。ただし、この団体による clerks の待遇改善を目標とする運動がいつ行われたものであるか、目標達成のためにどのような手段を使用したかなど、その運動を小売店員の労働組合運動の起源とし得るかどうかについては不明な点が多い。また、それらの点を明らかにする資料を現在のところ筆者は入手できていない。ここでは、19世紀の比較的早い時期に、一定の経済的目標を持つ clerks の団体が結成されていたこと、およびその構成員は小売店員のみならず、広く商業に関わる clerks であったこと、従ってアメリカにおけるホワイトカラー・ユニオニズムの起源としても一考に値することなどを確認するとどめておく。

(4) Estey, *op. cit.*, p. 562.

(5) *Ibid.* p. 569.

(6) *Ibid.* p. 570.

(7) *Ibid.* p. 570. エステイは、早じまい運動の流行が継続した主要な理由として、早じまいが小売業の被用者と同じく雇主にとっても有利であり、小売業における労使紛争到来の日を延期したこと、しかしながら、同じ理由によって、早じまいは有力な小売労働組合の発達を遅らせたかもしれない、と述べている。

(8) Marten Estey, "The Retail Clerks", in A. A. Blum et. al, *White-Collar Workers*, Bantam, 1971, p. 48.

(9) Everett M. Kassalow, "White-Collar Unionism in the United States", in A. Sturmfthal ed., *White-Collar Unions*, University of Illinois Press, 1967, p. 319.

(10) エステイは、この組合名称が当時の用心深くかつ限定された組合の活動計画を適切に象徴していると指摘している。Marten Estey, *op. cit.*, 1971, p. 48.

(11) Cf. Kocka, *op. cit.*, p. 332.

(12) RCIPA のいくつかのローカル組合は自らを「早じまい協会」Early Closing Associations と呼んでいた (*Ibid.*, p. 56.)。

(13) Cf. *Ibid.*, p. 300.

(14) Gary M. Fink ed., *Labor Unions*, Greenwood Press, 1977, p. 329.

- (15) Kocka, *op. cit.*, p. 57.
- (16) *Ibid.*, p. 167.
- (17) *Constitution and Membership Book of the Retail Clerks International Protective Association (1905)*, Sec. 26, p. 14.
- (18) 1割というのが、何を母数としているのかは不明である。
- (19) Kocka, *op. cit.*, p. 167.
- (20) *Ibid.*
- (21) 以下の要約は、*Ibid.*, p. 170による。
- (22) 田島司郎『アメリカ労務管理形成史』, ミネルヴァ書房, 1981年を参照。
- (23) 津田真澄教授は、「組織率においても、また組合員の絶対数においても1920年代を通じて転落の一途を進んだ」「労働組合の組織化の失敗は、もとより政府の反組合政策や裁判所の組合否定の判決の作用が大きかったが、主たる理由は企業経営者がうちだした経営福祉主義すなわち『アメリカン・プラン』に労働組合が対応しきれなかったことにある。この労働組合の後退は、職種別組合主義 craft unionism の最終帰結形態である複合職種別産業別組合主義が総体として大規模大量生産産業の組織化に不適當であったことに求められ得る」としている。(津田真澄『アメリカ労働組合の構造——ビジネス・ユニオニズムの生成と発展』, 日本評論社, 1967年, p. 8.)
- (24) Kocka, *op. cit.*, p. 210.
- (25) 1842年のハント事件判決で、賃上げのための団結の合法性が認められ、それ以後、共謀罪の労働者の団結・団体行動への適用が次第に衰えていったため、1870年代以降、これら2つの使用者の武器が作り上げられていった。(松岡三郎編著『労働法小辞典』, 中央経済社, 1979年, p. 250.)
- (26) レイ・マーシャル, プライアン・ランゲリング『アメリカの労働組合』(山本隆道訳), サイマル出版会, 1979年, p. 56.
- (27)(28) 同上書, p. 57.
- (29) Kocka, *op. cit.*, p. 211.
- (30) 小売業綱領の適用範囲は全従業員に及んだ。この綱領では残業が禁止され、最低賃金が設定された。綱領の制定にあたって、1933年夏にワシントンで会議が開かれ、10月にルーズベルト大統領が署名をした。ワシントンでの会議において、RCIPA 代表のクールターはほとんど重要な役割を演じなかったという。なお、この綱領では小売店における週間労働時間を48時間以内に制限することや最低賃金を10ドルないし14ドル(最低額の決定に際しては地域性が考慮に入れられる)にすることとされた(*Ibid.*, p. 211.)。
- (31) *Ibid.*, p. 211.
- (32) *Ibid.*, pp. 211-212.
- (33) *Ibid.*, p. 212.
- (34) *Ibid.*, p. 213.
- (35) *Ibid.*, p. 214. および Gary M. Fink, *op. cit.*, p. 331.
- (36) レイ・マーシャル他, 前掲書, p. 62-63.
- (37) タフト・ハートレー法第2条(11)は「監督員」を次のように定義している。すな

わち、「使用者の利益のために他の従業員の雇い入れ、転職、停職、休職、復職、昇進、解雇、配置、賞罰を行い、または、責任をもってこれを指揮し、あるいは、その苦情を調整し、また、以上の事務に関連してかかる職権の行使が単なる慣例的もしくは事務的性質のものでなく、独自の判断に訴える必要のあるものである場合に、効果的な勧告をする職権のある個人を指す。」

タフト・ハートレー法をわが国に最初に体系的に紹介した文献としては、桂泉『タフト・ハートレー法の話——米国の新労働組合法と労調法』、労働文化社、1948年、がある。条文の訳出にあたっては、同書を参考にした。

（筆者の住所：〒157 世田谷区砧8-31-8）