



労働政策研究報告書 No. 144

サマリー 2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

アメリカの新しい労働組織と  
そのネットワーク

## 労働政策研究報告書サマリー

### 執筆担当者（執筆順）

えんどう こうし 遠藤 公嗣	明治大学経営学部教授	序論 第5章
つつい みき 筒井 美紀	法政大学キャリアデザイン学部 准教授	第1章（山崎担当分以外） 第3章 第4章
やまざき けん 山崎 憲	労働政策研究・研修機構 国際研究部主任調査員補佐	第1章（「1」「おわりに」） 第2章 まとめと政策的インプリケーション
しのだ とおる 篠田 徹	早稲田大学大学院社会科学 総合学術院社会科学研究所教授	第6章

### 研究期間

2011年6月～2012年3月（現地調査期間は2010年11月、2011年1月、8月）

### 研究の背景と目的

アメリカ合衆国では労働組合と使用者は団体交渉を通じて、労働条件やワークルールの設定のみならず、医療保険や年金といった社会保障制度の維持・向上や職業訓練を通じた賃金上昇の機会をもたらしてきた。しかし、1980年代以降、その機能が低下している。

このため、1990年代以降、教育訓練、職業紹介、生活支援、権利擁護など多様な面にわたって、労働者の労働条件・生活条件の維持改善をめざす、多くのさまざまな新しい労働関連の組織が形成され発展している。これらの新しい組織には、既存の労働組合と距離をおくものもあれば、既存の労働組合が設立した組織や関与する組織もある。経営者団体や行政機関が設立した組織もある。これらの団体が共同して設立した組織もある。また、これらの組織は、しばしば組織間で緊密なネットワークを形成し、そのネットワークを活用する。本調査研究の目的は、これらの新しい労働組織の構造と活動の概要について訪問調査を中心に研究し、現代アメリカ社会におけるその意義を考察することであり、それら組織の概要を日本社会に紹介することによって、日本社会への示唆を得ることである。

### 研究の方法と概要

研究は主として、対象とする組織を訪問し、2時間程度のインタビューによる方法で行った。

インタビュー項目は次の通りである。

1) 組織概要について

- ・どのようなきっかけで組織を設立したか
- ・設立年
- ・組織目的
- ・組織理念
- ・綱領
- ・組織構造、階層（会議の種類と参加者、トップダウンかボトムアップか）
- ・メンバー数
- ・構成員の範囲
- ・会費と会費の徴収方法について
- ・スタッフについて（どういう人が加わり、どこへ移動するか、常勤スタッフ、無給スタッフ、外部協力者）

2) 活動内容について

- ・活動内容（労働関連、労働関連以外）
- ・活動に対するニーズ
- ・年間サイクル
- ・活動に対する自己評価
- ・他組織（全国組織、コミュニティ、企業、事業主連合、行政）との関わり

3) 予算

- ・年間予算額（収入、支出）と内訳
- ・予算確保方法（収入源、寄付の集め方）
- ・予算執行に関わる制約事項

4) その他

- ・リーマンショック以前と以後の変化
- ・現在の課題と今後の方向性

研究の視点は、労働条件および医療保険や年金などの社会保障制度の維持と向上、職業訓練機会の創出による賃金の上昇、権利擁護と相互扶助など、従来型の労働組合と使用者による団体交渉を通じた調整が担ってきた役割が新しい組織によってどの程度、代替が可能かということにある。この視点に基づき、インタビュー調査の結果から新しい労働組織を「企業内重視」、「企業内を重視して企業外を視野に入れる」、「企業外を重視して企業内を視野に入れる」、「企業外を重視する」という4項目に整理した。さらには、これら新しい労働組織相互を連携させる組織として「中間支援組織」という項目を新たに設定した。次頁の図表1はそれら五つの項目で調査対象組織を整理したものである。

図表1 調査組織一覧 ■■■ 部は該当なし

			企業内重視	外を視野に入れる	企業内を重視して企業	企業外を基盤として企業内を視野に入れる	企業外を重視する	中間支援	団体交渉(合法的でないものも含む)	制度・政策要求	アドヴォカシー	訓練と生涯学習	労働力媒介	相互扶助(医療保険or年金)
労働組合等	IBEW/NECA JATC	徒弟訓練センター							✓			✓		
	AFL-CIO Michigan	AFLCIO ミシガン支部								✓				
	AFL-CIO全国ワーカーセンター・コーディネーター	労働組合ナショナルセンター												
	レイバラーズ(LIUNA)	労働組合							✓	✓	✓	✓		✓
	UFCW(全米食品商業労組)デトロイト	労働組合							✓	✓	✓			✓
	Blue Green Alliance	労組、自然保護団体、企業の連合								✓		✓		
	ワーキングアメリカ(Working America)	AFL-CIO母体のNPO									✓			✓
	ワーキング・フォー・アメリカ機構	AFL-CIO労使協力促進組織											✓	
職業訓練等	ウィスコンシン地域職業訓練パートナーシップWRTP	職業訓練、職業紹介NPO										✓	✓	
	CAEL(The Council for Adult & Experiential Learning)	職業訓練NPO										✓		
	ミシガン・ワークス!(SCMW!)	公的職業訓練・職業紹介機関										✓	✓	
	JVS(Jewish Vocational Service)Boston	職業訓練NPO									✓	✓		
	ミシガン州人的資源開発法人(M-HRDI)	職業訓練NPO										✓		
ワーカーセンター	ROC(Restaurant Opportunities Centers)	職業ワーカーセンター							✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DWU(The National Domestic Workers United)	職業ワーカーセンター							✓	✓	✓	✓		✓
	New York Taxi Workers Alliance	職業ワーカーセンター								✓	✓			✓
	Work Place Project	地域ワーカーセンター								✓	✓			
	Washtenaw County Worker's Center	地域ワーカーセンター									✓	✓		
	New Labor	地域ワーカーセンター									✓			
権利擁護ほか	産業地域社会事業団(IAF;Industrial Area Foundation)	中間支援組織												
	Jobs with Justice Boston	中間支援組織												
	WIRE-Net	地域振興支援組織										✓	✓	
	Make the Road NY	権利擁護組織								✓	✓			
	The Sugar Law Center	権利擁護弁護士事務所									✓			
	信仰の壁を超える労働者の正義(Interfaith Worker Justice)	キリスト教権利擁護団体									✓			
	フリーランサーズ・ユニオン(Freelancers Union)	相互扶助NPO								✓				✓
	在宅介護労働者協同組合(CHCA)	労働者所有の介護サービス企業							✓	✓		✓		✓
	全国職業安全衛生協議会SEMCOSSH	安全衛生NPO									✓			
	ウィスコンシン社会・経済戦略センター(COWS)	シンクタンク												
	ニューヨーク市立大学	レーバラーセンター												
ニュージャージー州立ラトガース大学	レーバラーセンター													

## 報告書の構成

本報告書は、序論、第 1 章から 6 章、および、まとめと政策的インプリケーションの七部構成となっている。

序論は、本調査研究における目的と方法、続く第 1 章は、新しい労働諸組織の活動環境を規定している関連諸法の基礎的事項をそれぞれ整理した。第 2 章は、インタビュー調査を実施した 30 の組織に関する考察を通じ、アメリカにおける労使関係の現在について分析を試みる。

第 3 章から第 5 章までは第 2 章で整理したうち、職業訓練、職業斡旋、労働者の権利擁護などを行う組織に関する分析を行っている。第 3 章は、職業訓練と職業斡旋を担う組織を労働力媒介機関として、その多様性と直面する葛藤について述べている。第 4 章は「相互扶助」を組織原理として凝集性を高め発展してきた、「企業外を重視する方向」の 2 組織を取り上げ、その活動内容とネットワーク化について明らかにする。第 5 章は労働組合と使用者が利害調整を行う場である団体交渉制度の法的制約から一般的に労働組合とみなされてこなかったワーカーセンターについて、機能とメンバーの構成を中心に分析している。

第 6 章は、新しい労働組織の台頭がアメリカの社会政治史のなかでどのように位置づけられるかについて考察した。

最後の部分となる、まとめと政策的インプリケーションは、全体の要約および日本への示唆となる事柄をとりまとめた。

## 各章の要約

第 1 章では、労働組織の法的・制度的環境とその通史的概観について整理を試みた。ここでは、本報告書に登場する多種多様な労働組織の活動環境や資金の流れを規定する関連諸法について基礎事項を確認した。関連諸法を (A) 労働組合・使用者関係分野、(B) 職業訓練・職業斡旋分野、(C) 社会福祉・地域共同体開発分野、(D) オバマ政権下での成立法、(E) 内国歳入法 (典)、の五つに大別し、(A) から (D) については活動する組織の「使えるのはどんなお金か、そのルールは何か」という目線で、1930 年代のニューディール期に遡って概説を行った。全国労働関係法は、団体交渉を合法的に行うことができる労働組合を規定しているのに過ぎず、労働組合そのものの法的根拠ではない。労働組合を含めて本報告書に登場する労働組織は (E) の内国歳入法 (典) におけるタックスコードを法的根拠とするのみである。本章では、労働組合と使用者が行う団体交渉を規定する全国労働関係法を軸とした場合に職業訓練・職業斡旋、社会保障、相互扶助に関する法制度がどのように体系化されているか整理するとともに、労働組合と使用者関係が変容する中、団体交渉の適用範囲外にある労働者を対象とした法制度もまた変容をしていることを明らかにした。

第 2 章は、ニューディール型労使関係システムとコミュニティ・オーガナイズング・モデ

ルについて説明したのち、Kaufman (2003) のいう「企業外」、「企業内」を用いて調査対象企業を①「企業内重視」、②「企業内を基盤として企業外を視野に入れる」、③「企業外を基盤として企業内を視野に入れる」、④「企業外重視」の4類型に整理した。労使関係システムは労働者、使用者、政府の三者をアクターとして社会システムを分析する枠組みのことであり、労使という用語が使用されているとしても、必ずしも労働組合と使用者の関係のみを指すものではない。ただし、Dunlop (1958)、Kochan, et al. (1986) がアメリカにおける労使関係システムの基軸を団体交渉に置いたことで、団体交渉を合法的に行うことが可能な労働組合のみを重視し、それ以外の広義の労働組合は対象外とすることが長期間にわたり固定化されてきたのである。

しかしながら、ニューディール型労使関係システムの変容は団体交渉の適用範囲を狭めるとともに成果の波及効果を減少させたことにより、広義の労働組合を含む新しい組織の存在が1990年代以降に大きくなっている。その新しい組織の活動の背景にあるのがコミュニティ・オーガナイズング・モデルである。ソウル・アリンスキーによってはじめられたこのモデルは、労働組合と使用者の関係に留まらず、雇用創出、住環境、職業訓練、人権、教育問題など地域を取り巻くさまざまな問題を包括する。これは、①社会が有する文化的、歴史的状況との結びつき、②普遍的な自然法ではなく現に運用されている文化的、法的、社会的結びつきを有した経済的な行動様式、③紛争・権力・不平等などの関係によって特徴づけられる法的、かつ文化的に調整されている市場、④経済に不可欠な政府および社会の全ての成員の利益にとって経済が果たす役割を確保する適切な経済政策、とする Camplin and Knoedler (2003) が定義する「企業外」と親和性が高い。

ついで、4類型に分類した調査対象組織が、長期的な人材育成や人材交流を基盤とした濃密なネットワークを形成していることをあげるとともに、新しい労使関係システムに関する試論を提示している。新しい労使関係システムは、市場動向の変化および内部労働市場と外部労働市場の変化に対応することが求められるとし、4類型の組織がそれぞれ「たとえモザイク模様であっても、複雑なピースを埋め込んで労働市場全体を網羅すること」であるとしている。この場合、従来の労働組合と使用者による団体交渉が担う範囲は、消失することはないまでも大きく狭まり、労使関係システムにおける役割は小さくなっていかざるを得ないだろう。

第3章は、「職業訓練と職業斡旋——労働力媒介機関の多様性と葛藤」と題して、職業訓練と職業斡旋を担う労働力媒介機関の多様性を明らかにし、それらがマクロな法的・制度的環境との相互作用において、どのような葛藤に直面しているかを描き出した。具体的な事例として、公的労働力媒介システムの代理機関、労使合同の徒弟制訓練システム、中小零細企業支援かつ同友会的NPO、の3組織をとりあげている。いずれも、個別企業単位のビジネス・ユニオニズムの枠内での調整ではなく、地域単位 and/or 産業単位での労働力媒介機能を果た

しているが、その対象は多様である。一つの労働力媒介機関で、あらゆる対象を網羅できないため、労働力媒介機関は自ずと多様性を増すであろう。問題点としては、①（連邦）法や制度の前提にある職業訓練主義、②緊密な募集・教育訓練・斡旋の制度を公教育システムとの連携で構築することの困難、③中小零細企業や地域コミュニティの利害をなかなか考慮に入れない産業政策、があり、これらがもたらす葛藤が、事例の随所で確認された。

第4章は、『相互扶助』を軸とする労働組織の活動とネットワーク化」と題し、労働者同士の相互扶助という行為の仕方を組織原理にして、凝集性を高めてきた **Freelancers Union** と **CHCA** を取り上げて検討した。これらの組織がアメリカで注目を浴びているのに比して、日本ではわずかしき取り上げられていないことに着眼して、日本における社会的企業論等についても先行研究の検討を行った。事例で取り上げた2組織間の共通点は、組織化の対象者、中心的な相互扶助の手段、アドヴォカシーであり、相違点は、まず、労働者協同組合である **CHCA** が「ビジネス」自体と相互扶助が密接に結びついている組織であることから、共同体の感覚が持ちやすいのに対して、**Freelancers Union** は、そうした感覚を持ちにくいので工夫を凝らしていることだ。最も異なるのはソーシャルネットワーキングの特徴である。**CHCA** が、労働組織よりもむしろ利用者（消費者）団体や地域住民団体との結びつきを強めていく可能性が高いのに対して、**Freelancers Union** は、労働組合を含む職業団体との結びつきを強めていく可能性が高い。以上の比較からは、労働（ないし生産）中心で「労働組織のソーシャルネットワーク化」を考えていては視野が限られることに、あらためて気づく。私たちの研究が「労働組織」と言うとき、それは正確には、「労働・生活組織」であり、それらのソーシャルネットワーク化なのである。

第5章は、「ワーカーセンターと権利擁護団体」と題し、全国労働関係法が認める団体交渉を行うことができない、もしくはあえて行わないが、労働者を組織するワーカーセンターや労働者権利擁護団体を取り上げて、ワーカーセンターを、「地域ワーカーセンター」、「職業ワーカーセンター」の2類型に分類した。「地域ワーカーセンター」の主な活動は、①英語教育のメンバーへの提供、②移民法、労働法、差別禁止法、労働災害補償といった労働者の権利擁護に関する教育のメンバーへの提供、③メンバーにたいする使用者の各種法令違反を指摘して、その順守を使用者に要求するキャンペーン、④賃金未払いや不当解雇などの法的救済をメンバーが求める場合の、法律扶助のメンバーへの提供、⑤法律上でなく事実上の団体交渉の実行、などである。一方、「職業ワーカーセンター」は、③法令順守キャンペーン、④法律扶助の提供、⑤事実上の団体交渉、といった活動を重視する。「職業ワーカーセンター」は同種のワーカーセンターや関係組織と連携を強め、全アメリカ的なネットワークを形成し、**AFL-CIO** とパートナーシップ協定を結ぶようになっている。関係組織には日本に紹介されたことがないと思われる **IWJ**（信仰の垣根を超える労働者の正義）も含まれる。続いて、労働

者権利擁護団体は、法律扶助を主要な目的とした二つの組織を紹介した。

第6章は、本研究の調査結果を社会政治史と対比させた。まず、アメリカの労働運動の歴史を社会運動的労働組合主義（ソーシャル・ユニオンイズム）と職能主義的なビジネス・ユニオンイズムに大別し、そのせめぎあいの歴史を描き出す。この二極的な枠組みに対して南部および黒人という第三極の対抗言説が復活しているとする。本研究が調査対象とした新しい組織については、戦略的にソーシャル・ユニオンイズムの文脈にあるとみられるとしながらも、「一定の運動状況時に労働運動の危機において強力な磁場を形成し、労働運動のその後の展開に独自の形で作用してきた」とし、「ソーシャル・ユニオンイズム趨勢の推進力を果たすと共に、その達成が極めて困難な故に一定段階で趨勢の停滞ないし衰退を誘引する」可能性を指摘する。

### 政策的インプリケーション

政策的インプリケーションとして、労使関係システムと政策形成、労働力媒介機関と相互扶助、そのほかの示唆の3点をあげた。

労使関係システムと政策形成では、第2章で提示したように、「新しい労使関係システムには市場動向の変化と内部労働市場と外部労働市場の変化に対応することが求められるとし、4種類の組織がそれぞれ『たとえモザイク模様であっても、複雑なピースを埋め込んで労働市場全体を網羅すること』であるとしている。この場合、従来の労働組合と使用者による団体交渉が担う範囲は消失することはないまでも大きく狭まり、労使関係システムにおける役割は小さくなっていかざるを得ないだろう。」とした場合、政策形成においては従来型の労働組合と使用者、企業に長期安定的に雇用される従業員に限らず、非典型雇用労働者やその家族、学校、教員、地域住民など生活環境に根ざした人々、中小企業経営者、企業関係者、職業訓練・職業紹介機関、職業訓練NPO、労働者所有企業、相互扶助組織、中間支援組織など従来は必ずしも労働問題に特化していなかった組織や人々を含めた多様性のあるアクターの参加が有用であるとした。そのためには、各組織で中心的な役割を担う人材の育成や各組織間の連携の促進が不可欠であるとし、大学や行政における支援的機能が求められるとした。

労働力媒介機関では、アメリカが①（連邦）法や制度の前提にある職業訓練主義、②緊密な募集・教育訓練・斡旋の制度を公教育システムとの連携で構築することの困難、③中小零細企業や地域コミュニティの利害をなかなか考慮に入れない産業政策などの問題解決に、どれだけ受益者の需要に効率的かつきめ細かく対応できるか、また地域コミュニティが主体的に参加し、それぞれの利害を調整する点で経験を積み重ねてきており、その経験の内実について調査を深めるとともに、日本においても実行が可能かどうか検討を行うことが必要だとした。

相互扶助の在り方に関しては、医療保険や年金などの加入機会と所属する場所を提供する相互扶助的な組織の設立を促すこと、および介護労働を「尊厳の源泉としての仕事（Work as

a Source of Dignity)」として労働者、生活者の垣根を超えて政策形成のためのアクターとして加えられ、労働組合・使用者関係という枠組みを超えて中小企業事業主や教育関係者、地域住民など労働者のみならず生活者の視点をどのように交えていくか検討が必要だとした。

そのほかの示唆として、市場動向や環境変化に対応するため、アクターである労働者、その家族、地域住民、経営者、学校、職業訓練機関などの主体的で積極的な参加を促しつつ、その利害を調整することおよび、その実効性を確保するためには、組織間をつなげ、アクターと直接に対話を行い、参加への意欲を高め続けるという能力を育成することが必要だとした。

## 付録 1. 報告書の目次

### 序論 目的と方法

1. ニューディール型労使関係システムの機能不全
2. 先行研究と本調査研究の課題
3. 研究方法

### 第 1 章 労働組織の法的・制度的環境とその通史的概観

はじめに：本章の目的

1. 労働組合・使用者関係
  - (1) 自由放任から政府の関与へ
  - (2) 全国労働関係法を支える仕組み
2. 職業訓練・職業斡旋分野
  - (1) NIRA から全国徒弟制訓練法へ
  - (2) 緊急救済支出法から職業訓練法へ
  - (3) ワグナー＝ペイザー法から労働力投資法へ
3. 社会福祉・地域共同体開発分野
  - (1) 社会保障法／AFDC から個人責任・雇用機会調停法／TANF へ
  - (2) メディケア (Medicare) とメディケイド (Medicaid) (1965 年社会保障法)
  - (3) 地域共同体サービス包括交付金 (1981 年の包括予算調停法)
  - (4) 住宅・地域共同体開発法
4. オバマ政権下で成立した米国復興・再投資法および貿易調整支援の発動
  - (1) 米国復興・再投資法 (ARRA)
  - (2) 貿易調整支援 (TAA)
5. 内国歳入法典と Non-profit Organization

おわりに：本章のまとめ

### 第 2 章 新しい労働組織とニューディール型労使関係

1. ニューディール型労使関係システム
  - (1) ダンロップの労使関係論とニューディール型労使関係論

- (2) ニューディール型労使関係システムの三つのレベルとメゾ調整
  - (3) ニューディール型労使関係システムと公的部門の労使関係
  - (4) ニューディール型労使関係システムの変容
  - (5) 内部労働市場と外部労働市場の変化
2. 団体交渉範囲の縮小
    - (1) システムの変容がもたらした問題
    - (2) 全国労働関係法（NLRA）と適正交渉単位
    - (3) ニューディール型労使関係システムと社会保障
  3. 団体交渉機能の再生とコミュニティ・オーガナイズング・モデル
    - (1) 問題解決の試み：「次世代組合」、「新しい組織」、「政府の役割の再鑄造」
    - (2) 企業外と企業内による整理
    - (3) コミュニティ・オーガナイズング・モデル
  4. 企業内と企業外、中間支援組織による調査対象組織の分析
    - (1) 企業内重視：徒弟訓練制度の変化
    - (2) 企業内を基盤として企業外を視野に入れる方向
    - (3) 企業外を基盤として企業内を視野に入れる方向
    - (4) 企業外を重視する方向
    - (5) 中間支援組織
  5. 新しい労働組織のネットワークと労使関係システム
    - (1) ネットワークの概要
    - (2) 人材育成を通じた人的ネットワーク基盤の形成
    - (3) ウォール街占拠運動と新しい組織のネットワーク
    - (4) 新しい労使関係システム

### 第3章 職業訓練と職業斡旋—労働力媒介機関の多様性と葛藤

1. 本章の目的と先行研究の検討
  - (1) 労働力媒介機関の多様性
  - (2) 先行研究の検討
2. NECA/IBEW-Warren Training Center：労使合同徒弟制訓練
  - (1) 労使合同徒弟制訓練のシステム
  - (2) 徒弟訓練生の募集と斡旋
  - (3) 授業の形式・内容とカリキュラム開発
  - (4) 本節のまとめ
3. WIRE-Net：中小零細企業の支援 NPO
  - (1) WIRE-Net の設立経緯
  - (2) WIRE-Net のガバナンス・予算と事業内容

- (3) 中小零細企業のキャリアラダー？
  - (4) 本節のまとめ
  - 4. South Central Michigan Works! : 公的労働力媒介システムのエージェンシー
    - (1) Michigan Works! の根拠法とガバナンス・予算
    - (2) SCMW! の事業公募と受託機関
    - (3) SCMW! の数値実績
    - (4) SCMW! の方針転換：「まずもっての顧客は雇用主である」
    - (5) 本節のまとめ
  - 5. 本章の結論
- 第4章 「相互扶助」を軸とする労働組織の活動とネットワーク化
- 1. 本章の目的と先行研究の検討
    - (1) Osterman, et al. (2001) : 概念自体の検討
    - (2) 先行研究の検討：「社会的企業論」をどう見るか？
  - 2. Freelancers Union の事例分析
    - (1) ガバナンスと実行組織
    - (2) 会員数と会員資格
    - (3) 保険購入のプロセスと実態
    - (4) 新相互扶助主義 New Mutualism
    - (5) 制度要求：Payment Protection Act（支払い保護法）をめぐる活動
    - (6) 擬似団体交渉的調停の機能は？
    - (7) 本節のまとめ
  - 3. CHCA の事例分析
    - (1) 労働者所有企業の事業の仕組み
    - (2) 在宅介護労働者（HHAs）の勤務形態と所得水準
    - (3) CHCA の労働組合化—原因とプロセス
    - (4) CHCA の労働組合化がもたらしたプラス面とマイナス面
    - (5) 本節のまとめ
  - 4. 本章の結論
- 第5章 ワーカーセンターと権利擁護団体
- 1. はじめに—全国労働関係法の狭さ—
  - 2. ワーカーセンター
    - (1) 地域ワーカーセンター
    - (2) 職業ワーカーセンター
    - (補) ワーカーセンターの、別の形態による事実上の団体交渉と争議行為
    - (3) ワーカーセンターのネットワーク

- (4) AFL-CIO の対応
- 3. 労働者権利擁護団体
  - (1) シュガー法律センター (The Sugar Law Center)
  - (2) MRNY (Make the Road New York)
- 4. 日本の現状との比較
  - (1) ワーカーセンターと個人加盟ユニオン
  - (2) 権利擁護団体
  - (3) 国際比較の展望

## 第6章 本調査結果に対する米国社会政治史的考察

- 1. はじめに
- 2. 対抗運動言説の復権事例
  - (1) 二つの労働祝日
  - (2) 分断的連帯
- 3. 政治的、歴史的、理論的背景
  - (1) 社民・リベラル批判と新左翼史学
  - (2) 対抗言説としての「南部再建時代」の復権
- 4. おわりに

## まとめと政策的インプリケーション

- 1. 本報告書の要約
- 2. 政策的インプリケーションほか

## 付録2. 主要参考文献 (抜粋)

- Dunlop, John T. (1958) *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois University Press.
- Fine, Janice (2006) *Worker Centers*, IIR Press.
- Fitzgerald, Joan (2010) *Emerald Cities: Urban Sustainability and Economic Development*, Oxford University Press.
- Kaufman, Bruce E. (2003) “Industrial Relations in North America” *Understanding Work & Employment: Industrial Relations in Transition*. New York :Oxford University Press.
- Osterman, Paul, T.A. Kochan, R.M. Locke, and M.J. Piore (2001) *Working in America: A Blue Print for the New Labor Market*, MIT Press. 伊藤健市・中川誠士・堀龍二訳 (2004) 『ワーキング・イン・アメリカー新しい労働市場と次世代型組合』、ミネルヴァ書房。
- アリンスキー、長沼秀世 (訳) (1972) 『市民社会の組織論』未来社。
- 須田木綿子 (2001) 『素顔のアメリカ NPO : 貧困と向き合った 8 年間』、青木書店。
- 筒井美紀 (2008) 「キャリアラダー戦略とは何か」(訳者解説論文)、Joan Fitzgerald 著、筒井美紀・阿部真大・居郷至伸訳『キャリアラダーとは何か』、勁草書房。

---

労働政策研究報告書 No.144 サマリー  
アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク

発行年月日 2012年3月23日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL: 03-5991-5104  
印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

---

©2012 JILPT

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)