

大統領選挙と新たな「社会契約」の必要性

マサチューセッツ工科大学教授
トーマス・コーカン



本稿は、トーマス・コーカン教授の許可のもと、Creative Commons によるウェブサイト「The Conversation」に掲載された記事を同氏の了解を得て和訳・転載するもの。

2016年11月に行われた大統領選挙は、交差する2本の大きな断層の存在を顕在化させました。この断層を放置すれば、アメリカの歴史上前例のない社会的・経済的な大変動の時代を生み出す可能性があります。

第一に、断層は、人種、民族、ジェンダーの間に存在する深い分裂状態を明らかにしました。2015年来のイスラム教徒へのヘイトクライム（憎悪犯罪）の急増がその一つです。問題の解決のためには、いまも引き続き広がりつつある断層を修復するための不断の努力が必要です。そのためには、強力なリーダーシップと互いの困りごとに進んで耳を傾けることが不可欠です。

第二に、断層は、不均衡をもたらす経済システムのなかで、取り残されていると感じ、自分の子供たちの生活水準が自分たちよりも下がることを恐れている人々の根深い失望と怒りとなって私たちの目の前にその姿を現すことになりました。

本稿の中心的なテーマは、こうした断層を修復するための手がかりを示すことにあります。そのカギは、社会のあらゆるセクターの人々が協力して、質の高い雇用を生み出すとともに、全ての人々の賃金を再び増加させることにあるのです。つまり、お互いがお互

いを思いやる相互尊重に基づく新たな「社会契約（Social Contract）」を今日の労働者の実状と経済のニーズに合わせた形で、再構築しなければならないのです。

「社会契約（Social Contract）」という言葉は多くの人にとって耳慣れないと思います。これは、経済の主要な利害関係者である、労働者、実業界のリーダー、教育者、そして政府を相互に結び付け、それらの各組織が自らの目標達成を追求する一方で他の組織に対する義務を果たす、といった仕組みのことを言います。例えば、労働者は良い賃金とキャリアを望む一方で、生産性の高い仕事をし、雇用主の成功に貢献するという義務を負っています。一方で、雇用主は、投資家、従業員、顧客の抱く期待に応えることが求められるといったようなことを言います。

しかしながら、残念なことに、アメリカの「社会契約」は、1980年代に崩壊したのです。その時に、生産性が上昇しても、賃金が増えないというギャップが初めて顕在化しました。大統領選挙の選挙戦では、失望したり落胆したりする人々を数多く目にするようになりましたが、そうしたことは1980年代に始まっていたのです。さて、ドナルド・トランプが次期大統領に選

出され、議会で共和党が過半数を占めるようになりました。このことは、新たな「社会契約」を作り上げるプロセスがワシントン主導で進められることになるだろう、という幻想を捨てなければいけないことを意味しています。

けれども、歴史が我々に教えてくれているように、生活を改善する社会的・経済的な変化の大半は、実際は、国策によって起こるものではないのです。

「民主主義の実験室」

最高裁判所の判事を務めたことがあるルイス・ブランダイスは、「各州は民主主義の実験室だ」との有名な言葉を残しています。かつて、アメリカのそれぞれの州では、革新的な活動や社会的な運動が問題解決のために様々な試みを行い、その成果を国の政策に影響を与えてきました。

アメリカの「社会契約」は、1920年代後半の世界大恐慌からの復興を目指したニューディール政策から生まれました。そのときも、人々が地方から国政を動かしたのです。ニューディール政策は、フランクリン・D・ルーズベルト大統領が、失業保険、社会保障、障害者給付、団体交渉権、最低賃金を確立する法案に署名した時よりも前から始まっていたのです。

20世紀の最初の数十年、労働者の運動がニューディール政策の基礎を作りました。例えば、1914年創設の合同繊維労働組合 (Amalgamated Clothing Workers Union) の当時の指導者であったシドニー・ヒルマンは移民労働者を組織化して、集団交渉の基本原則を作り上げています。

ウィスコンシン、マサチューセッツ、ニューヨークなどの州では、労働運動家の活動によって、失業保険、最低賃金、時間外手当に関する法律が制定されました。ウィスコンシン州立大学で教鞭を取っていたジョン・R・コモンズと教え子たちは、州レベルの革新的な政策の具体化と研究に貢献したことで、ニューディール政策の「知的な父」と呼ばれています。その後、彼らはワシントンD.C.に出向き、ルーズベルト大統領が各政策の法文化を手伝いました。大恐慌を終わらせて、中間層が拡大する礎となったのです。

こうした変化は、連邦政府の中核である権力の回廊で起こることはほとんどありません。変化は、ごく少数の人々によってもたらされるのです。例えば、女性の選挙権を獲得するための婦人参政権運動は、スーザン・B・アンソニーとキャリー・チャップマン・キャットといった少数の指導者から始まったのです。

けれども、規制緩和、労働組合への



攻撃、グローバリゼーションの拡大、そして、自動車を中心とする中西部のラストベルト地域の製造業の破壊につながる深刻な不況が起こった1980年代に、これまで申し上げてきたような「社会契約」は不運にも崩壊したのです。その時に、本来であれば行わなければいけなかったそれまでの古い「社会契約」の書き換えに失敗したことで、賃金が伸び悩み、ついには、今回の大統領選挙によって明らかになった人々の怒りと分断がおきたのです。

最前線に立つ労働者

大統領選挙が終了した現在、今日の経済、労働者、社会に適した新しい「社会契約」を構築するための長いプロセスにとりかからなければなりません。その契約は、失意の中にある人々の本当の声を汲み上げ、そうした人たちの怒りを行動へと導くものです。私たちはすでに着実な前進を続けていることが良いニュースです。いまや、多くの草の根的なイノベーション活動が社会全体に広がっています。この動きが加速し、拡大していけば、方向性が自ずと自分たちのものになり、明確な形となっていくでしょう。この道は、集団としての労働者が自ら導いていくものです。ここには、労働組合、コミュニティ組織連合、そして「労働者中心のアントレプレナー (worker-centered entrepreneurs)」というべき組織がいます。

「ファイトフォー・フィフティーン運動」のことを思い浮かべてください。この運動は、連邦最低賃金を15ドルに引き上げるためのものです。最初の目に見える成果は、シアトルで2015年に達成されました。その背景には一般市民の強力な支持がありました。アメリカ全土にその波がうねりのように

伝わることで、そのほかの18州の最低賃金の引き上げにつながったのです。ここには、大統領選挙と同時に行われた住民投票により最低賃金の引き上げを選択した4州も含まれています。

こうした進展は、ウォルマートやマクドナルド、ギャップといったような伝統的に賃金が低い企業が熟練度の低い初歩的レベルの従業員に支払う賃金を、連邦および州別最低賃金を上回るように圧力をかけることにつながっていったのです。イケアのような企業は更に一步先を行っています。マサチューセッツ工科大学は、一定の生活を維持するために必要な時間給としての「リビングウェイジ」を独自に計算していますが、イケアはこの「リビングウェイジ」をアメリカの全ての店舗で約束しています。

労働者の権利を守るための新しく誕生した組織は、一般市民へ情報を提供する運動を展開しています。スターバックスのような企業では、一日にまとまった時間を働かせないようにして、健康保険や年金などの対象から除外するような管理をすることがあります。企業にとっては、人件費コストの削減となりますが、働く側からすれば、生活するための収入が不足することになります。こうした状況に対して、コワーカーズ・ドットオルグ (Coworkers.org) という組織は、ソーシャルメディアやその他のテクノロジーを活用したアプリケーションを駆使して、勤務スケジュールを事前の早い段階で確実に労働者に通知するように企業に促すといった取り組みを行っています。

全国各地の労働組合と、労働組合ではないものの労働者の生活支援と権利擁護を行う組織、「ワーカー・センター」による様々な取り組みも進行しています。それらは、「賃金泥棒 (Wage

Theft)」と総称される、最低賃金違反、チップや残業代未払いを防止するための運動や、職業訓練プログラムを実施しています。そこに、多くの女性、マイノリティ、移民を参加させることで、賃金が低く熟練度が低い仕事から能力の向上にあわせて賃金が上昇する階段（キャリアラダー）へのせていこうとしています。これは、アメリカの「コンセンサス（常識）」としての経済戦略なのです。

長い混乱の後、いまや、いくつものアントレプレナー的な冒険的試みが全国で姿を現しています。そのなかには、ワーカーズ・ラボ（Workers' Lab）があります。アメリカでは、雇われずに仕事単位で契約して働く独立労働者（Independent Worker）の数が拡大しています。そのために、従来の労働組合のように企業と労働条件について合法的に交渉することができません。こうした労働者が企業と取引（Bargaining）をするための、新しい交渉力を生み出すことに力を注ぐ非営利組織（NPO）が立ち上がろうとしています。ワーカーズ・ラボは、そうしたNPOの設立を支援するインキュベーターなのです。利用者とタクシートの運転手をつなぐライドシェアのビジネスを展開するウーバーを例にとれば、運転手は賃金などの労働条件についてウーバーと交渉する権利を持っていません。雇われて働くのではなく、仕事単位で契約して働く請負労働のために、合法的な交渉手段がないのです。しかし、そうした状況でも、ニューヨークやシアトルの運転手は、ワーカーズ・ラボの支援を受けて、自らの報酬を決定する契約条件に対する交渉権を獲得するために、労働組合の組織化の運動を始めています。

こうしたことや、今まさに生み出さ

れようとしている戦略のなかから、次世代型ハイテク草の根労働運動の息吹が生まれるかもしれません。

実業界は新しい『社会契約』のために何ができるのか

実業界のリーダーたちは、株主利益を全てに優先させる時代に終止符を打つ必要があることを理解し始めています。それは、ウォール街で最も尊敬されている大物の一人、JPモルガン・チェースCEO（最高経営責任者）、ジェームズ・ダイモンが今年の夏に表明した「良い長期的投資のために従業員の賃金を引き上げるつもりだ」との言葉にも表れています。

従業員の賃金を引き上げることが金融企業にとっての長期的投資であるならば、金融企業として顧客企業に助言する際に、同じロジックを用いるべきです。長期的な投資を重視することによって、雇用創出に必要な不可欠な労働者の訓練と研究開発に対する投資を妨げてきた短期志向を終らせるよう、後押しできるでしょう。

アメリカでは、老朽化した道路や橋などのインフラの再建が必要になっています。この事業を進めるために、基金を創設することで経済の発展とともに投資家にも利益をもたらすことができるでしょう。この基金の創設には、ウォール街が主導的な役割を果たすことができるでしょうし、労働組合も協力できるかもしれません。次期大統領トランプを始めとする多くのグループのリーダーたちは、国のインフラを整備する必要性と価値を認識しています。だからこそ、超党派的な運動の力、官民のパートナーシップの力、そして実業界と労働組合の協力の力を示す絶好の機会となるのです。

企業のなかには、高い生産性に高い

賃金で報いるという戦略を競争力の源としているところがあります。「社会契約」のなかで、企業が自らの責任を果たしているのです。こうした企業の戦略は、調査結果によれば、高利益とアメリカの労働者に質の高い仕事を持続的に生み出しています。

教育の役割

今日は知識集約型の経済が主流です。そのため、教育界のリーダーたちは、新たな「社会契約」をつくりあげ、持続させていく上で極めて重要な利害関係者の一人として扱われなければなりません。

教育界のリーダー、ならびに教育改革のための積極的な資金提供を行なっている社会貢献組織のリーダーたちには、教育的な目的を達成する上で良い教師ほど重要な存在はない、という確信があります。学習時間を拡大し、教師の養成を支援すると共に、急激に変化する社会のなかで労働者が自らのスキルを向上させるためのオンライン講座を実施するといった試みが、マサチューセッツ、ニュージャージー、イリノイを始めとする多くの州の教職員労働組合と教育界のリーダーたちの協力によって進められています。こうした努力は全国に拡大されるべきです。

もしも、知識が力であるのなら、こういった革新が、職業人生のうえで必ずや経験する課題に対処するために必要なツールを、今日の、そして明日の労働者に提供することになるのです。

新しい「社会契約」の種類

これまで紹介してきたのは、社会から取り残された人々に希望を取り戻す新たな「社会契約」へと育てていくためのいくつかの種類です。

次に必要なことは、多様な利害関係

者が一堂に会することです。そうして、どのような方法が効果的かを学び合うとともに、政策を実現させるために政策立案者をどのように動かすかということ学ぶことです。

私たちはまさに今、マサチューセッツ工科大学をこれまで紹介したようなイノベーションを起こそうとしているリーダーたちがともに集まることができる場所にしようとしています。そこで、経験を共有し、成功例や失敗、教訓を記録するための調査の実施を働きかけるとともに、より汎用的に拡散するための方法をあみだそうとしている

のです。

私たちは日立財団 (Hitachi Foundation) とともに「良い会社—良い仕事イニシアティブ (Good Companies-Good Jobs Initiative)」をスタートさせ、ミーティング、ワークショップ、オンライン講座などを通して、労使関係を改善させるとともに、職場の紛争解決に向けた支援をしています。私たちの目標は、そのような運動を拡大させることによって将来の革新的な活動のための触媒の役割を果たし、新たな「社会契約」がどのようなものになるのかを、指導者たちに示す

ことです。

実業界も労働界も、教育界などの組織とその組織を構成する私たちはみな、何よりも、地域での現状改革運動、抗議運動、そして革新的な運動を促進する活動を鼓舞するように促し続けていくべきなのです。そして、そうすることこそが、やがてはワシントンの指導者たちに耳を傾けさせ、新たな「社会契約」の構築に向けた役割を果たさせるために必要なのだということを、歴史が教えてくれています。

解説——「社会契約」としての労使関係

JILPT 調査部主任調査員 (アメリカ担当) 山崎 憲

大統領選挙から10日ほど経った2016年11月17日、インターネットのソーシャルネットワークサービス、フェイスブックにマサチューセッツ工科大学トーマス・コーカン教授の投稿を見つけた。一読して、この文章は日本で広く読まれるべきではないかと強く感じた。すぐに電子メールを書き、翌朝には日本語に訳して良いとの返事が届いた。そこには、日本の読者からの感想をぜひとも寄せてほしいとの言葉が添えられていた。

大統領選挙に際し、移民や女性、LGBTをめぐる問題についてアメリカが分断する様子を、日本に住む私たちは目の当たりにした。その分断の背景には、「社会契約」の崩壊があるという。より深く内容を理解する助けとなるよう、アメリカの持つ事情について若干の解説を加えさせていただきたい。

社会契約としての労使関係

コーカン教授は、長らくアメリカの

労使関係研究の第一人者であり、雇用関係学会に改称する前の国際労使関係学会の会長も務められたことがある。1986年に出版されたカツ、マッカーシーらとの共著、『アメリカの労使関係の変化 (The Transformation of American Industrial Relations)』は、労使関係研究においてエポックメイキングとなった。

ここで、アメリカの労使関係は社会システムの一つとして、職場、団体交渉、戦略という三つのレベルで構造的に描かれる。それぞれのレベルは、労働組合、企業、政府が互いの利害を調整する場である。「職場」⇒「職場をたばねる企業 (団体交渉)」⇒「産業もしくは経済政策 (戦略)」とレベルは下位から上位に向かう。その中心に、労働者と企業の団体交渉が位置する。この仕組みが、1929年の世界大恐慌からの復興を目指したニューディール政策以降に確立したことから、コーカン教授たちはニューディール型労使関

係システムと名づけたのである。そして、これこそが、コーカン教授のいう「経済の主要な利害関係者である、労働者、実業界のリーダー、教育者、そして政府を相互に結び付け、それらの各組織が自らの目標達成を追求する一方で他の組織に対する義務を果たす、といった仕組み」であり、アメリカの「社会契約」なのだ。

「社会契約」の系譜

コーカン教授が「ニューディール政策の『知的な父』」と書くジョン・R・コモズが「社会契約」をどのようにとらえていたかを見ておこう。

コモズは、経済における取引関係に注目した。そして、その取引の原理が、慣習としてのワーキング・ルールによって調整されるとしたのである。あらゆる制度は、法律も含めて未来永劫にわたって社会を規定するのではなく、人間が社会生活を営む上で暗黙裡に作り上げられてきた慣習、つまりは

ワーキング・ルールによって規定される。このワーキング・ルールは、コモンズが「ゴーイング・コンサーン」と呼ぶ、家族、企業、労働組合、業界団体、国家などの組織が他の組織へと働きかけ、また組織内で調整が行われることを通じて作られていく。これは、コーカン教授のいう「社会契約」と同じものである。たとえば、神やイデオロギーによって定められた絶対に変更が許されないといったものではない。だからこそ、組織や社会、経済、政治、文化などの背景が変われば、当然に、ワーキング・ルール、つまりは、「社会契約」は変わらなければならない。コモンズは、ワーキング・ルールが、組織間および組織内で、軋轢や紛争を伴う調整のなかで作られていくとし、それを「集団民主主義」と呼んだが、これもコーカン教授のいう「民主主義の実験室」とつながっている。この枠組みは、ワシントンD. C. に位置する中央政府によってかたちづくられるのではなく、少数の指導者の地域単位の運動から始まるとコーカン教授は説く。本文中で紹介される、スーザン・B・アンソニーは19世紀、キャリー・チャップマン・キャットは19世紀末から20世紀にかけての女性参政権を中心とした活動を地域単位から展開した人物である。

アメリカで労使関係というときには、これまでに説明してきたような「社会契約」やワーキング・ルール、そして「集団民主主義」を含む。日本でアメリカの労使関係というと、ジョン・T・ダンロップによる『労使関係システム (Industrial Relations System)』が、よく知られている。そのなかで制度化された団体交渉が取り上げられることが多い。だからといって、ダンロップの労使関係の本質が、職場における労

働条件を中心とした労働組合と使用者の取引関係のみにあるとみることが誤解である。ダンロップは、急速に進展する工業化 (Industrialization) のなかで、マネージャーと管理者代表の階層、労働者と労働者の代弁者の階層、政府組織という三者の利害調整によって作られる網の目のような規則 (web of rules) に着目したのである。見据えていたのは、社会そのものであり、工業化のなかで人間がどのように生きていくのかということだった。その意味では、コーカン教授のいう「社会契約」は、網の目のような規則 (web of rules) と置き換えることができる。

1980年代に予測した将来像

『アメリカの労使関係の変化 (The Transformation of American Industrial Relations)』に戻ろう。この本の特筆すべき点はもう一つある。コーカン教授たちは、労使関係システムを構造的に描き出したが、その時点がニューディール型労使関係システムの変化もしくは崩壊の時期に重なっていた。だから、労使関係システムの将来像についても論じていたのである。それは、次の四つのように書かれていた。

「現状維持を続けることで人的資源管理的手法と低コスト低賃金志向が伸長してアクター間の利害調整が機能しなくなる」

「政府が労働者権利の強化と職場での労働者参加の促進を進めるが大企業の参加を得られずに利害調整が機能しなくなる」

「団体交渉の枠組みに企業競争力向上のための協力を組み込み人的資源管理的手法の拡大を食い止める」

「労働組合以外の個人を代表する新しい戦略が誕生する」

コーカン教授たちは、三つ目の予測である、労働組合と企業が協力して企業競争力を高めることで、労働組合と企業の信頼関係に基づく新しい「社会契約」が生み出されることに期待をかけていた。その一方で、一つ目の「現状維持」と二つ目の「政府による労働者権利の強化」のどちらの道も、企業側の力が労働者側を上回ることになり、機能しなくなると考えていた。四つ目の予測である「労働組合以外の新しい戦略」は、コーカン教授たちは、最も起こりそうにもないものとしていた。

『アメリカの労使関係の変化 (The Transformation of American Industrial Relations)』が出版されて30年を経た今日、「人的資源管理的手法と低コスト低賃金志向が伸長してアクター間の利害調整が機能しなくなる」という一つ目の予測どおりのことがアメリカで進展している。本文中で紹介される「ウォルマート、マクドナルド、ギャップ、ウーバー」といった事例が指し示すとおりだ。二つ目の「政府による労働者権利の強化」は、それを望まない政党による議会支配によって、現在に至るまで実現していない。

こうした状況のなかで、コーカン教授、そしてマサチューセッツ工科大学が、新しい「社会契約」の構築に向けて取り組んでいるものが、「良い会社—良い仕事イニシアティブ」なのである。そこでは、「団体交渉の枠組みに企業競争力向上のための協力」を組み込むことと「労働組合以外の新しい戦略」を進めるために、「イノベーションを起こそうとしているリーダー」たちを集結させようとしている。

現在は、「アントレプレナー的な冒険的試み」がアメリカ全土で拡大の途上にある。「コワーカース・ドットオルグ」「ワーカー・センター」「ワーカー

ズ・ラボ」など、今回、コーカン教授が原稿のなかで紹介している組織のほか、数多くの組織が誕生している。取り扱うのも、就業支援、就学支援、職業訓練、企業との交渉、労働者の権利擁護、生活支援、環境保護、地域経済開発など多岐にわたる。なかでも、全国を巻き込む形で進んでいるのが、最低賃金引き上げ運動としての「ファイトフォー・フィフティーン運動」である。地域コミュニティ組織が主体となり、労働者、権利擁護NPO、中小企業事業主、政治家など多様なアクターを巻き込み、拡大を続けている。これらの試みの多くが労働組合によるものではない。

新しい「社会契約」に向けて

コーカン教授たちは、将来を予測しただけでなく、労働組合と企業の信頼関係に基づく新しい「社会契約」の構築に向けた実践に実際にかかわるようになった。それが、「良い会社—良い仕事イニシアティブ」と2002年に『Working in America A Blueprint for the New Labor Market(ワーキング・イン・アメリカ：新しい労働市場と次世代型組合)』として出版されたプロジェクトである。どちらも、マサチューセッツ工科大学が舞台となり、様々な利害関係者が一同に会する形で行われてきた。

コーカン教授の記事にある「1980年代にアメリカの社会契約は崩壊した」との記述は、とりわけ労使関係の分野ではにわかには信じられないかもしれない。いまだ、アメリカの労働組合のナショナルセンター、AFLCIO（全米労働組合総同盟・産業別組合会議）や産業別労働組合は大きな影響力を保持している。しかし、近年、AFLCIOの会長や組織局長が、「労

働組合と企業が行う団体交渉ではない道を探らなければならない」との発言を公にするようになっていたことを見逃してはならない。その背後には、『アメリカの労使関係の変化(The Transformation of American Industrial Relations)』で予測された、労働組合を排除する人的資源管理を駆使するビジネスモデルの拡大と、労働組合が組織することが難しい個人請負労働者の数の拡大がある。ライドシェアに代表されるシェアリング・エコノミー下では企業が最低賃金や労働時間、社会保障といった人件費コストを回避する手段として請負労働の活用が拡大している。請負労働者は、労働組合と企業の団体交渉を規定する法律、全国労働関係法の対象にはいない。つまり、労働者は労働条件に関する取引を企業と行うための法律に定められた手立てがないのだ。この問題に取り組むものとして、ワーカーズ・ラボのようなインキュベーターや様々なNPOが誕生していることをコーカン教授は紹介している。

新しい「社会契約」をつくりだすカギは、「社会のあらゆるセクターの人々が協力して、質の高い雇用を生み出すとともに、全ての人々の賃金を再び増加させる」ことにある。より具体的には、教育者の支援によって労働者は自らの知識と能力を高めることで、企業活動には生産性と技能の高さによって貢献する。一方で、企業は労働者の能力の向上に応じて賃金を引き上げるとともに、長期間にわたって労働者の生活を支えるための賃金や社会保障を提供するとともに、地域社会の一員としての役割を担う。そのためにこそ「お互いがお互いを思いやる相互尊重」をもって、関係者が一同に会する必要があるとコーカン教授は説いている。

社会、経済、企業と労働者の契約関係、労働組合のあり方はニューディール型労使関係システムの時代とはもはや同じではない。だからこそ、様々な問題が起きている地方で、まずは現状を打開するための運動とともに、トライアンドエラーが欠かせない。そうして積み上げられたワーキング・ルール、もしくは網の目のような規則(web of rules)が中央政府を動かし、新たな「社会契約」を産み出す。その具体的な方法が、「団体交渉の枠組みに企業競争力向上のための協力」を組み込むことと「労働組合以外の新しい戦略」を進めることであり、その方向へ向かう歩みを止めてはならないとする。やがて、職場と団体交渉に留まるものと理解されてきた労使関係システムは、より広範な意味を持つ「社会契約」へと新たに置き換えられていくだろう。

【参考文献】

- Commons, John R., 1950, The Economics of Collective Action, The Macmillan Company. (春日井薫・春日井敬訳 1958年『現代経済学名著選集IV 集団行動の経済学』文雅堂銀行研究社)
- Kochan, Thomas A., Harry C. Katz and Robert B. Mckersie, 1986, The Transformation of American Industrial relations. ILR Press/Cornell University Press, New York.
- Osterman, Paul, Thomas 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年、『ワーキング・イン・アメリカ—新しい労働市場と次世代型組合』, ミネルヴァ書房)