

# 經濟論叢

第160卷 第4号

---

- ケインズとボンド残高(1)……………岩本武和 1
- 中国中央集権的計画經濟体制の形成と  
第一次五カ年計画(1)……………李軍鋒 21
- 日本の短期金利決定メカニズム……………中川竜一 41
- 技術パラダイムと技術軌道……………大驛潤 62
- ホワイトカラー型労働組合主義の性格づけ……………松尾孝一 86
- 

平成9年10月

京都大學經濟學會

# ホワイトカラー型労働組合主義の性格づけ

——イギリスホワイトカラー組合における理論と実践から——

松 尾 孝 一

## I はじめに

近年、いわゆるホワイトカラー的な労働問題への労働組合の対応の必要性が叫ばれている。この背景としては、わが国においても労働力の構成比ですでにホワイトカラーが多数派になっているにもかかわらず、既存組合がホワイトカラー的な労働問題（例えば出向・配転・査定等の個人のキャリアに関わる問題）に対して明確なポリシーをもって対応してこなかったこと、ホワイトカラー層がブルーカラー主体の従来の労働運動から疎外されてきたにもかかわらず、近年ホワイトカラー層の方により合理化等の経営側のシワ寄せがいつていること、などが考えられる。

しかし現実には、伝統的なブルーカラー型とは違ったホワイトカラー的な組合のあり方を規定し、それに立脚した組合運動を実践上構築することは依然できていないと思われる。この背景には、正職一体化した戦後日本の組合の組織形態ゆえに、ホワイトカラー型とブルーカラー型との共通点はどこまで、その上で両者の相違点がどのようにあるのかが実践上明確に意識されてこなかったし、理論的にも検討されてこなかった事情があるのではなからうか。ともあれ、このような状況下では、ホワイトカラーが労働組合に参加することの意義やホワイトカラー的な組合主義の特質を理論的に検討することは重要な課題となってくるであろう<sup>1)</sup>。

このような問題意識からも、以下において、ホワイトカラーの概念規定<sup>2)</sup>を

踏まえた上で、工職一体型で現実にはブルーカラーを主たる活動対象としている日本の企業別組合ではなく、ホワイトカラーを主要な構成員とする組合に素

- 1) このような中で「ホワイトカラー組合モデル」を提起したのが小池和男氏であった。氏は、独占資本主義段階における技術独占→熟練の企業内特殊性→労働市場の内部化→企業内労使関係の重要性→企業別組合化、という図式を前提に置いた上で、「ホワイトカラー組合モデル」=「分配も参加もがらぶる組合」(小池 [1981], 8ページ)という定式化を行うのである。しかし氏の議論は労働力(特にブルーカラー)の内部化の問題を中心に据えたものであった。従ってその議論の中心は熟練論・企業別組合論にあり、階級論・地位論との接合が弱く、ホワイトカラー労働の分析を行った上でホワイトカラーの組合像のモデル化を行ったものではない。さらに「ホワイトカラー」という概念自体の検討も欠如している。その意味で氏の議論は、実は内部化の進んだ企業別組合・企業内の組合についてのひとつのモデルの提示と言うべきであろう。しかし、内部化の進んだ組合についての一般論ではなく、ホワイトカラー的な組合の特質を規定しようとするならば、階級論的視点はやはり落とせないはずである。
- 2) 「ホワイトカラー」の概念規定について。例えば寿里茂氏の社会史的研究は、欧米の階級学説を概観しながら、ホワイトカラーの共通属性として、①職務における非肉体(ノンマニュアル)性、②企業者からの権限委譲性、③オフィスというブルーカラーと隔離された空間を共有することからくる同一化性の3点を整理する。その上で、ホワイトカラー労働者の多様化を認めたとしても、ホワイトカラーの共通属性の「ハードコア」は「制度化された教育のヒエラルヒー」にあると主張する。その意味でホワイトカラー概念の中核を最も具現しているのは、歴史的には19世紀後半のドイツでひとつの社会層として登場したアンゲシュテルテであるとするのである。この社会層は、英米のクラーク層に比べて教育等の社会的属性を高い次元で共有し、一定レベル以上の管理的・技術的職務を遂行し、生産労働者との境界意識を強く意識し、組織における職員層、社会における「経済市民層」としての「集合的アイデンティティ」を形成していたと言われるからである。(寿里 [1989] 894-921ページ, 同 [1996] 155-160ページ)

だが、このような社会史的分析を現代にそのまま適用することには難点もあろう。第一に高等教育の大衆化の問題。大学(高等教育)が大衆化し大卒者が増加し大卒者間の能力幅が拡大すれば、彼ら全体がひとつの社会層として学歴を基盤とした「集合的アイデンティティ」を持ち得るのかという問題である。一方イギリスなどのように従来大卒が少なく、かつビジネス部門への大卒の進出が遅れた国では、学歴を中心的基盤にした職員層の「集合的アイデンティティ」は逆の意味で成り立ちにくくなる。

その意味で、ホワイトカラーの集合的アイデンティティの基盤は先程の3つの属性(ノンマニュアル性、権限委譲性、作業現場からの隔絶性)に尽きるものでも、学歴の同質性に尽きるものでもなく、その基盤は、それらを前提にした上での職務の性格——一定の知的専門性——にむしろ求められるべきではなからうか。

しかしホワイトカラーに期待される知的専門性は医師や弁護士のように社会的に資格づけられたものではない。その専門性はたとえそれなりに高度であったとしても普遍性をもつものではなく、基本的には一組織内(企業内)に封じ込められた性格のものである。その意味でそのようなホワイトカラーは、医師や弁護士のようなプロフェッションとの対比で言えば「疑似プロフェッション」とも言うべきである。

このように考えるならば、ホワイトカラー組合主義の主領域として想定すべきホワイトカラーの理念型は、プロフェッションでもルーティンホワイトでもなく、一定の知的専門的職務に従事し内部労働市場の一定のキャリアパスの中でそれなりの昇進と処遇が期待できる大企業大卒職員層(中間管理職およびその候補生)に求められることになる。この層がいわばホワイトカ

材を求めることによって上記の課題を果たしたい。具体的には、多くの研究蓄積のあるイギリス社会学・労使関係論におけるホワイトカラー組合の労働組合主義の性格に関する研究と、現実に組合に加入したホワイトカラーの意識、そしてその組合の実践とを検討していくことによって、ホワイトカラー型労働組合主義についての一般的な性格づけへの示唆を得たい。

## II ホワイトカラー型労働組合主義とブルーカラー型労働組合主義との相違

— 研究史におけるホワイトカラーの組合意識と組合の性格づけに関する諸アプローチ

### (1) イギリスにおける伝統的社会的アプローチ

第二次大戦後のホワイトカラー労働者層の増加に着目し、この層の社会的特性を検討する作業の先駆となったのは、社会学者たちであった。この中で Lockwood [1958] は、ホワイトカラーの階級的性格とその労働組合主義への影響について議論を進めている。

Lockwood は、労働組合主義に対するホワイトカラーの冷淡さの原因を「虚偽意識」に求めようとする正統的マルクス主義の発想を批判し、現実のオフィスにおける管理上の分業体制の中にホワイトカラーの階級的位置を見ようとする。彼は「プロレタリア」という観念的な用語を排して、「無産者」(propertylessness) というブルーカラー (manual worker) ・ホワイトカラー

／＼の中ホワイトカラーと言うべきである。後述する分析において管理職や管理職組合の事例を中心的題材とするのはそのような理由からである。(一方、一般事務員は寿里氏の挙げる諸要件や知的専門性の充足度の低さからルーティンホワイトと重なる面も大きいと思われる。従って一般事務員主体の組織は性格上ブルーカラー組合に接近する可能性がある。また、技術者はある程度外部普遍的な技能を保持するならばプロフェッションに近い性格を帯び、その組織は性格上職能団体に接近する可能性がある。しかし、熟練が内部化し、企業内での「はば広い専門性」(小池[1991])が要求される大企業において、プロフェッションに近い研究の技術者が技術者の多数を占めることは現実には考えにくい。その意味でいわゆる技術者の大部分は事務系職員に準ずる存在とみなされるべきである。事務系のいわゆる「専門職」についても同じことが言える。)

なお、英国ホワイトカラー層においても、管理職に限れば大卒は必ずしも少数派ではない。1980年に BIM (英国管理職協会) 所属の管理職1058人を対象に行われた調査では、学位保有者の割合は33.2%であった (Poole, et al. [1982], p. 286)。また、日本ほどではないにせよ、英国大企業でも管理職の内部昇進は定着しているとされる (ランズベリー・バンバー [1990], 八代 [1996])。

(clerk) 共通の属性から出発し、その上で両者の共通性と異質性とを現実にして検討しようとするのである<sup>3)</sup>。

Lockwood は、ブルーカラーとホワイトカラーの境界を分かち基準として「階級的地位」(class position) という概念を導入する。そしてそれは、①「市場状況」(収入等の狭義の経済的地位) ②「職場状況」(職場における社会関係) ③「地位状況」(社会全体の威信のヒエラルキーの中で個人が占める地位) という3つの要素によって規定されてくると主張する<sup>4)</sup>。

結論としてLockwood は、①についてはブルーカラーとの比較でホワイトカラーは相対的に優位に立っており(収入、身分保障、金銭外的利得などの点で)、②についてはホワイトカラーは経営側と密接な接触を保ち、官僚制的管理からも相対的に自由であり、③については社会的地位においてブルーカラーとホワイトカラーでは依然格差が存在するとしている。それゆえ、ホワイトカラーの地位低下現象(職場における官僚制的管理、昇進の天井、等々)を一定認めたとしても、ブルーカラーとホワイトカラーでは同じ「無産者」であるにせよ「階級的地位」には明らかに相違があり、それが労働組合主義への態度の差となっていると結論づける<sup>5)</sup>。従ってホワイトカラーの組合への消極性は「虚偽意識」ゆえのものではないとするのである。

具体的には、労働組合主義へのホワイトカラーの態度は次のようなものである。Lockwood は、組合への関心の型を「直接的」「手段的」「イデオロギー的」の3つに分類する。「直接的」関心とは賃金労働条件等の経済的諸目標への関心であり、「手段的」関心とは組合自体から得られる種々の一般的利益への関心であり、「イデオロギー的」関心とは政治的運動への関心である。このうちホワイトカラーにもブルーカラーと共通して見られるのは「手段的」関心であり、「直接的」関心はその経済的地位の高さ故に、「イデオロギー的」関心

3) Lockwood [1958], pp. 15-16. (寿里訳 [1964], 7-8ページ)

4) *ibid.*, p. 15. (同上書7ページ)

5) *ibid.*, pp. 208-213. (同上書273-280ページ)

はその保守性故に、ブルーカラーのようには見られないとされるのである<sup>6)</sup>。

この Lockwood の主張を踏まえて、Blackburn らはブルーカラー組合とホワイトカラー組合との質的差異を重視する。これは、1960年代のホワイトカラー組合の発展によって量的な組織率ではブルーカラー・ホワイトカラー間で大差がなくなってきたことや、ホワイトカラー内でも職種間で組織率に大差が生じてきたことなどから、ホワイトカラー労働組合運動の分析においてはその質的側面に一層注目せざるを得なくなったという背景があるのであろう。Blackburn らは、「組合らしさ」(unionateness) という概念を導入し、これと当該組合の組織対象人員に対する「組織化率」(completeness) とを組み合わせることによって、その組合の「組合度」(unionization) を測ろうとする。すなわち、「組合度」=「組合らしさ」×「組織化率」という定式化を行うのである<sup>7)</sup>。そして「組合らしさ」の内実は以下の7つの要素であるとされる。①専門職としての活動や福利活動よりも団体交渉を通じた従業員としての組合員の利益の擁護をその主要機能とすること、②雇用主から独立していること、③効果的なあらゆる行動を行使できる程度に戦闘的たり得ること、④自ら労働組合であると宣言していること、⑤労働組合として承認されていること、⑥TUCと連携していること、⑦労働党と連携していること<sup>8)</sup>。この定式を用いることによって、両組合の性格の差が明確にされる。つまり、上記の定式により、ホワイトカラー組合よりもブルーカラー組合の方が上記の意味において組合化度が高いとされるのである。そして、Lockwoodと同様、Blackburnらも、組合の性格は労働者の階級状況と相関性をもつのであり、ホワイトカラーの組合運動はしばしば手段主義的に行われるに過ぎないとするのである。

## (2) 労使関係論的アプローチによる社会学的アプローチの批判

6) *ibid.*, pp. 195-197. (同上書255-257ページ)

7) Blackburn [1967], p. 44.

8) *ibid.*, pp. 18-19.

1970年代に入ると、保守党政権下で労使関係法が制定（1971）され、労働組合に対する社会的規制が強化されるのであるが、「反面それは労働組合がフォーマルな社会機構として位置づけられることをも意味<sup>9)</sup>したのであった。組合のこの社会的制度化がホワイトカラー層の反組合意識を和らげる結果ともなり、70年代にホワイトカラー組合は量的に急成長を遂げていく。このような状況を背景に、従来の社会学的分析にとどまらず、政労使三者の相互作用に着目する労使関係論の立場から分析が登場してくる。その代表的論者である Bain は、Bain [1972] において戦後のホワイトカラー組合の発展を総括し、さらに Bain, et al. [1973] において Lockwood, Blackburn, Prandy 等の社会学者による伝統的な社会学的アプローチからの組合の性格づけを以下のごとく整理する<sup>10)</sup>。

- ・ブルーカラー型——階級的イデオロギーに基づき物質的・経済的利益の実現を志向。
- ・ホワイトカラー型——地位的イデオロギーに基づき地位保全を志向（たとえ労働組合への志向が生じたとしても、ブルーカラー組合とは明確に区分された管理職・専門職組合を志向）。

Bain らは社会学者たちの図式をこのように整理した上で、組合運動の実例を引きながらこの図式に対して以下のような趣旨の批判を加える<sup>11)</sup>。

①ブルーカラー組合、ホワイトカラー組合の性格の差は程度の差であって質の差ではない。②組合員の社会階層と組合の性格との関連は不確定である。③組合の性格は組合員の階級意識を必ずしも反映しない。④階級的イデオロギーは労働組合に不可欠のものではないし、地位的イデオロギーは労働組合に必ずしも有害なものではない。⑤ホワイトカラー組合の発展と、ホワイトカラー労

9) 栗田 [1985], 67ページ。

10) Bain, et al. [1973], pp. 4-23.

11) *ibid.*, pp. 59-108.

働者の個人的属性・経済状況・職場状況・組合観には重大な関連はない。

全体として、ブルーカラー／ホワイトカラーの単純な二分法を戒め、現実の錯雑性に留意すべきであると主張するのである。

Bain は社会学的アプローチに対してこのような批判を行いつつ、この時期のホワイトカラー組合発展の要因として制度的・政策的要因を重視すべきであると主張する。すなわち、ホワイトカラー組合発展の要因は、「雇用の集中」（これが職場における官僚制的管理を進行させ、その結果労働者に集団的交渉による職務規制を志向させる－労働側からの要因）、「雇用主の承認」（これが労働者に安心感を与える－使用者側からの要因）、「組合承認を促す政府の政策」（－政府側からの要因）の3点にあるとするのである<sup>12)</sup>。

### (3) マルクス主義的アプローチからの(2)への批判

(1)の社会学的アプローチをマルクス主義的立場から継承し、(2)の労使関係論的アプローチを批判するのがCromptonらである。Crompton は、ホワイトカラー組合発展の制度的・政策的諸要因を羅列することを批判し、ホワイトカラー組合の性格・行動様式の分析の中核に、プロレタリア化しつつあるというホワイトカラーの階級状況を据える。

Crompton [1976] は、まず、マルクスにおける資本制的生産様式の規定を踏まえつつ、独占資本主義段階における所有と経営の分離→資本家機能の分担→中間層の増大、という図式でホワイトカラーの量的増大を説く<sup>13)</sup>。その上で、元来ホワイトカラーは資本家機能を代行する存在なのであるが、反面、ホワイトカラーの量的増大と労働の細分化により、ホワイトカラーは、資本家機能の代行者としての性格を失いつつあるという意味と、資本家機能の中での意思決定力を失いつつあるという二重の意味において「プロレタリア化」してきていると主張する<sup>14)</sup>。Crompton は、労働過程そのものよりも生産手段のコント

12) Bain [1972], p. 183.

13) Crompton [1976], pp. 413-416.

14) *ibid.*, p. 421.



ロールの問題に着目し、その側面におけるホワイトカラーの両極分解を見ようとするのである。

Crompton は、ホワイトカラー層の組織化状況は、生産手段のコントロールの面におけるホワイトカラーの階級的性格の両義性（資本家的側面と労働者的側面）の反映であるとする。すなわち、ホワイトカラーの資本家的側面はスタッフ組合（staff association）<sup>15)</sup>によって代表され、労働者的側面は（ホワイトカラー）労働組合によって代表されうるのである<sup>16)</sup>。ホワイトカラーが現実にもどちらを選択するかは彼ら個人の階級状況による。従ってこのアプローチにおいては、ホワイトカラー層の両極分解（大部分はプロレタリア化するわけだが）を念頭に置きつつ、ホワイトカラーの諸組織の両極化傾向が強調される。すなわちスタッフ組合については経営との同調傾向が、労働組合についてはブルーカラー組合との同質化が主張されるのである。

### III 各アプローチに共通する論点の抽出と総括

以上、上記の各アプローチに共通する論点としては、大きく分けて①「ホワイトカラーはなぜ組合に加入するのか」、②「ブルーカラー組合との比較におけるホワイトカラー組合の性格は何か」の2点が抽出されよう。

①については、Lockwoodらの社会学的アプローチは、官僚制的管理の進展にともなう「階級的地位」の低下（昇進の天井の発生やトップとの距離の拡大など）がホワイトカラーを組合に向かわせると述べる。しかし官僚制は、労働者に対するシステムティックな個別的な管理を促進し、横への団結の基盤を破壊するという面もあるのである。

労使関係論的アプローチは、もう少し現実に即した形で、特に雇用主・政府による組合の承認という制度的・政策的要因を重視する。一方、マルクス主義

15) スタッフ組合は、労働組合とは異なり、同一企業内の主としてホワイトカラー従業員（各職階の）を組織対象とするものである。それは経営側の主導により創設され、多くは経営側との協議的機能しか持たないとされる（Lumley [1973], pp. 105-108）。

16) Crompton, *op. cit.*, p. 422.

的アプローチは、ホワイトカラーの性格の両義性と「プロレタリア化」との両面を重視するように思われる。それらの意味で、社会学的アプローチよりも後二者の方が、より深い考察を行っていると考えられる。

しかし、労使関係論アプローチの説く組合承認という要因も、60～70年代における組合運動の一定の発展を背景に出てきたものと思われ、その意味で組合側の主体的要因から補強される必要がある。またこのアプローチは当時のイギリスの事情から帰納しているが故に一般化は難しい面がある上、労使関係一般の議論に傾斜しておりホワイトカラー自体についての原理的な考察が不足している。

そして、マルクス主義的アプローチの説くホワイトカラーの性格の両義性と「プロレタリア化」との両面については、その二つの整合性が問われなければならないであろう。（「プロレタリア化」の一面的強調は、ホワイトカラーの性格の両義性まで否定することにつながると思われる。）

しかしいずれにせよ、ホワイトカラーの地位低下がホワイトカラーの組合加入の背景に存在することは事実であろう。問題は、地位低下がどのような経路をへてホワイトカラーの組合加入につながってくるのか、ということである。

①の論点に取り組むためには、この点についての検討が必要である。

②については、社会学的アプローチ・労使関係論的アプローチともに、ホワイトカラーの労働組合主義の性格は、ブルーカラーのそれとは異なり手段主義的であるとしている。ただ社会学的アプローチが、ホワイトカラー組合の性格とブルーカラー組合の性格との質的差を強調するのに対し、労使関係論的アプローチは両者の連続性を重視し、ホワイトカラー組合の性格とされているものは、ブルーカラー組合と比較しての程度の差に過ぎないとみるという相違が存在するだけである。しかし両アプローチとも、ホワイトカラー組合主義の評価基準としてブルーカラーのそれとは異なる独自の概念は提示していない。従って、なぜブルーカラーとホワイトカラーとの組合主義の差違が発生するのかを十分に説明できていない。例えば、官僚制の進展→ホワイトカラーの地位

低下→組合志向という社会学的のアプローチの図式からは結局はブルーカラー型への収斂しか導けない<sup>17)</sup>。

一方、マルクス主義的アプローチは、ホワイトカラー組合とブルーカラー組合との性格の差を必ずしも明確にしていない。Crompton [1976] も、資本家的側面はスタッフ組合によって代表され、労働者的側面は労働組合によって代表されると述べるにとどまるのであって、要するに両極分解説に近く、積極的にホワイトカラー組合の性格づけを行ってはいない。しかし Crompton の主張するホワイトカラーの階級的性格の両義性という主張を敷衍するならば、ホワイトカラー労働者・ホワイトカラー組合のブルーカラーのそれとの単純な同質化を説くことはできないであろう。「二重のプロレタリア化」と言う場合、それは、①労働における意思決定権限の喪失（一般的な意味における労働疎外）、②資本家機能における意思決定権限の喪失（現場労働者に対するホワイトカラーの指揮監督権限の喪失）、という両面があるのであるが、①②を共に組合運動によって解決することをホワイトカラー組合の課題とするならば、②の面でブルーカラー組合と決定的に対立せざるを得ない部分が残ると思われるからである。このアプローチの積極面を生かすためには、労働者的側面→労働組合、資本家的側面→スタッフ組合、という両極分解論に傾斜するのではなく、ホワイトカラー組合を、ホワイトカラーの性格の両義性の微妙な対抗関係の上に不安定的に存続していくものとしてとらえる視点が必要ではなかろうか。その意味では、階級論的アプローチをとるにしても、ホワイトカラー労働組合（主義）の性格はホワイトカラーの階級的性格の両義性の観点から抽象的に説明されるだけでは不十分であり、ホワイトカラー労働の特質やホワイトカラーの意識、現実のホワイトカラー組合の実践等からより具体的に考察される必要もあ

17) Blackburnらの「組合らしさ」の概念も基本的にはブルーカラー組合の行動様式を基準にした評価尺度であろう。それゆえに、Blackburnらはホワイトカラー組合とブルーカラー組合との性格の相違は、前者が「組織化率」「組合らしさ」の程度において劣るが故の「組合化度」(=「組合らしさ」×「組織化率」)の程度の差に過ぎないという結論を導くのである。(Blackburn & Prandy [1965], pp. 119-121)

ろう。

結局、各アプローチを総括するなら、ブルーカラー型労働組合主義とホワイトカラー型労働組合主義との性格の差はいずれも認めているのであるが、一方でホワイトカラー型組合（主義）の特質を積極的に打ち出しているとは言い難く、両者の差異を明確にできていないと言えよう。

さて、以下では、各アプローチについてのこのような総括を踏まえつつ、先に設定した論点について、第二次大戦後のイギリスホワイトカラー組合（主義）の実践の展開に即して検討してみたい。

#### IV ホワイトカラーの組合加入の動機とホワイトカラー的課題

##### (1) ホワイトカラーの組合加入の動機

まず第1の論点として挙げたホワイトカラーの組合加入の動機について、いくつもの調査データに基づいて分析を行ってみたい。注2)で述べたようにホワイトカラーの中核に位置付けることができ、かつ地位的利益に関わる問題がとりわけ表面に出やすいという理由から、中間管理職に対する調査を見ていきたい。中心に据えるのは70年代のイギリスの中間管理職に対する諸調査であるが、これは特にこの時期にショップフロアーとの経済的格差の縮小という問題がクローズアップされ、管理職の組織化が進んだという理由からである。

まず、管理職の組合観・組織観について。例えばWeir [1976]は、管理職組織の、経営者としての組織でも労働者としてのそれでもない第3の道の可能性を検討する観点から、イギリスのある大企業の管理職・監督職約1,500名（うち何らかの労働組合の組合員であると回答した者の割合は14%）への調査をまとめている<sup>18)</sup>。

まずWeirは、労使間のコミュニケーションについての管理職の不満を浮き彫りにしている（第1表）。そして管理職個人の発言を引きながら、恩情的労使関係が残っていた昔とは違い、直接トップに不満を言える時代ではないが、

18) Weir [1976], pp. 324-337.

一方でブルーカラーのようにフォーマルなルートで不満を発言し得ないとしている。

第1表 個人的不満と労使のコミュニケーションについて

	個人的不満についての現在の扱い方については不満足である	管理職は自らに直接関わる問題について経営から十分相談されていない	社内のコミュニケーションが不十分である	会社の昇進政策と昇進順位を改めるべき
男	40%	76	73	57
女	35	67	64	52

(出所) Weir [1976] p.328.

しかし、このような状況が管理職を伝統的な組合に向かわせるとは限らない。すなわち、第2、3表が示すように、管理職の組織化志向、参加志向は高いと言えるが、スタッフ組合への支持が高いことなどからも、彼らが伝統的な組合を志向するとは必ずしも限らないのである。第4表を見れば、イデオロギー的なものの見方、経営との力関係などの点で、特にこの時期の管理職は伝統的組合に反発を感じていたと推測できる。

結局 Weir は、管理職の組織化志向・参加志向は組合とは別のスタッフ組合

第2表 組合とスタッフアソシエーションに対する態度

	現に組合員である	組合に入りたい	スタッフアソシエーションに入りたい
男	14%	52	63
女	9	53	76

(出所) Weir [1976] p.331.

第3表 組合の経営参加について

	組合は賃金と労働条件のみに関わるべき	組合は会社の経営事項に決して関わるべきではない	従業員は会社の運営に発言すべき	会社経営への組合の参画を主張する現政権の政策に反対
男	6%	27	61	23
女	5	26	59	17

(出所) Weir [1976] p.335.

第4表 組合と経営の力関係についての認識

	組合の見方に不賛成	組合は力を持ち過ぎ	経営は力を持ち過ぎ	組合は経営より力を持っている
男	67%	76	12	59
女	74	86	8	67

(出所) Weir (1976) p.333.

によって満足させられるだろうと結論づけるのである。この調査を見る限り、管理職の不满の内実は単なる賃金・労働条件に限定されるものとも、職務や経営参加に関わるものに限定されるとも一概には結論づけられないにせよ(第5表)、管理職の組織化・参加志向や、ブルーカラーとは一線を画した上で自分たち同士で結束しようという考え方は確かに読み取ることができる。

第5表 現在の職務、給与、身分保障、昇進への満足度

	給与	身分保障	昇進	職務
満足	15%	11	4	42
やや満足	12	65	34	48
やや不満	65	22	46	10
不満	6	2	15	1

(出所) Weir (1976) p.327.

次に、Bamber [1986] におけるBSC(英国鉄鋼公社)の管理職への調査で、現実の組合員の組合加入動機を見る。BSCの管理職がその管理職組合(SIMA)に入る動機を調べたこの調査の結果は以下のようにになっている(第6表)<sup>19)</sup>。この調査でも、集团的動機による組合加入が50%を占め、特に独自の管理職組合に対する支持が15%に達している。これは、管理職としての層のアイデンティティへのこだわりが組合加入の重要な背景をなすことを示している。

また、Pooleらが行ったBIM(英国管理職協会)に所属する1,058人の管理

19) Bamber [1986], p. 83.

表6表 組合員のSIMAに加入した基本的動機

集团的動機	
(a) 集团的代表, 交渉, 団結に対する一般的な支持	35%
(b) 独自の管理職組合に対する特別な支持	15
手段的動機	
(c) 合理化, 解雇に対する職務の不安	13
(d) 賃金, その他労働条件への不安	9
外的動機	
(e) 雇用者の政策	9
(f) 組合の圧力	8
(g) 同僚の影響	6
(h) 政府の影響	3
(i) 不本意な加入	2

(出所) Bamber (1986) p.83.

職(うち組合加入者の割合24.6%)に対するアンケートの結果によると、彼らの組合加入の動機の重要度の分布は以下のようになっている(第7表)<sup>20)</sup>。この調査からも、報酬、雇用保障といった手段的動機と並び、集团的代表の必要性への認識も高くなっていることがわかる。管理職全体としての層的ステータスへのこだわりが読み取れよう。

これらの諸調査の結果から考えられることは、管理職の組合加入の動機自体は手段主義的ではあるが、その内実は個々人の賃金労働条件の改善のみを目的とするにとどまらず、管理職全体としてのステータスの維持や経営的意思決定への参加などをも目的とするものであり、ブルーカラーの手段主義とは区別して考えられるべきものだということである。また、管理職の内部においては、ひとつの社会層としての相互の連帯主義的志向も存在すると言えるのである。

## (2) ホワイトカラー的課題とは何か

それでは、前述のような「層としての管理職」にとっての、組合における課

20) Poole, et al. [1983], p. 438.

第7表

	←非常に重要		全く重要でない→		
	1	2	3	4	5
要因1：手段的志向					
集団的代表的必要性に関すること	21.7%	36.4	21.7	9.9	10.3
報酬に関すること	24.1	31.4	21.9	12.0	9.9
仕事の保障に関すること	24.3	27.6	23.2	10.3	14.7
自分のような者を代表する組合が存在すること	16.9	31.6	27.2	8.1	16.2
昇進の展望に関すること	5.9	12.5	23.4	29.0	39.2
要因2：政治的志向					
組合の政策に貢献するため	7.0	9.9	12.8	16.1	54.2
政府に影響を及ぼすため	6.6	8.8	11.4	10.3	63.0
組合加入が労働運動への参加の証しになるから	3.0	5.2	11.9	11.5	68.5
要因3：制度的志向					
他人が皆入っているから	2.9	28.1	12.5	8.5	68.0
組合加入が自分の雇用の条件だから	12.1	3.7	4.8	4.8	74.7

(出所) Poole, et al. [1983] p. 438.

題とはどのようなものになるであろうか。

例えば先の Bamber の調査においても、BSC の管理職がその管理職組合 (SIMA) に優先的に望むのは第8表の通り労働条件に関わるものであるという結果が出ている<sup>21)</sup>。Bamber はこの背景には70年代に BSC 内で縮小した作業労働者との格差があると述べており、ここからも格差維持志向がうかがえる。

従って(1)の諸調査とも併せて考えると、ホワイトカラー組合にとっても一般的な意味での賃金労働条件が最重要課題であると言えるが、加えて、ブルーカラーに対する賃金労働条件面の格差維持・労働指揮権の回復、経営に対しての意思決定への発言なども重要な課題として考えられることになる。また、自らの職務の内容の検証や教育訓練を通じた専門性の維持という課題も想定できるだろう。すなわち、ホワイトカラー労働の性格の両義性(労働者機能と資本金機能)と知的専門性は、彼らの組合運動の課題の多面性を導くのである。マル

21) Bamber, *op. cit.*, p. 87.



第8表 SIMAの優先事項についての組合員の見方

給与、格付け、生活水準	30%
労働条件	20
年金、休暇、付加給付	13
産業合理化における雇用保障	10
個人的不満の代弁	10
組合としてSIMAの地位の保全と主張	10
「責任ある」態度の保持	6
その他	1

(出所) Bamber [1986] p.87.

クス主義的アプローチによれば、ホワイトカラーのプロレタリア化はやがてはホワイトカラー型組合のブルーカラー型組合への同質化をもたらすとされるが、前記の諸調査が示唆する所は、仮にプロレタリア化が進行するとしても同時にホワイトカラー内にそれに抵抗し格差を維持しようとする志向も生じるということなのである。つまり、マルクス主義的アプローチのようにホワイトカラーの組合加入の背景にホワイトカラーのプロレタリア化現象を認めたとしても、労働指揮権の回復という動機や格差維持志向などの面では、ホワイトカラー組合主義の指向性は——たとえ表面的な課題や戦術が似通ったものになったとしても——ブルーカラーのそれとは逆の方向なのである。その意味でホワイトカラー組合の課題・性格はブルーカラー組合のそれとの同質化には解消できない。要するに、ホワイトカラー労働の両義性ゆえに多面的性格をもつホワイトカラー組合にとっては、経営側との対抗を副次的課題とし、ブルーカラー(ショップフロアー)との対抗をメインの課題に据える場合もあり得るのである。

## V ホワイトカラー組合の性格

——鉄鋼業管理職組合 SIMA の事例を中心に

これまでは個々の管理職への調査を見てきたが、個人の意識からだけでは集団としての組合の性格を十分に説明できない。ここでは、特定の環境下におけ

る管理職組合の実践を中心的に分析することによって、ホワイトカラー組合の性格をより深く明らかにしていきたい。事例としては、1970年代以降のBSC（英国鉄鋼公社）の合理化過程におけるその管理職組合SIMA<sup>22)</sup>の実践を中心に取り上げたい。

### (1) 第二次大戦後のイギリスの管理職組合運動

Carter [1985]によれば、第二次大戦後のイギリスにおける管理職の組織化は次のような経過をたどったとされる<sup>23)</sup>。

初期の管理職組織として代表的なものは1948年創設のBIM（英国管理職協会）であった。BIMはもっぱら政府へのロビー活動に専念し、企業内での組織化は行わなかったのである。これが最初の段階である。

しかし次の段階では、企業の意味決定への管理職の参加要求の高まりを背景

22) 管理職組合はホワイトカラー組合の一類型に過ぎない以上、管理職組合をもってホワイトカラー組合の性格等の全てを説明できるわけではない。しかし注2)のような根拠からも、管理職組合をホワイトカラー組合の典型として位置付けることは可能である。従って、管理職組合の実践から抽出したその特質をホワイトカラー組合のそれに一般化することは誤りではないだろう。

なおSIMA（Steel Industry Management Association—鉄鋼産業管理職組合）の組織について述べると、SIMAは、1967年のイギリス鉄鋼業の再国有化を機に、イングランド北東部の諸事業所の管理職を従来組織していたBISMA（British Iron and Steel Management Association）を全国的に拡大する形で発足した（1968年）組織で、BSCとその系列企業の管理職のみを組織対象としていた。当初のSIMAは再国有化前から存在していた各地の管理職組織を緩やかに調整する組織としてあった。しかし、70年代以降、BSC側の意思決定の集権化や労使関係の公式化、管理職の職務の可動性の強化、といった思惑に歩調を合わせるように、SIMAは交渉構造の集権化を図った（尾西 [1994] 169ページ）。本文で述べるように、この路線は当時の所得政策下での管理職層の大幅賃上げという成果を得た。

SIMAの交渉構造は、地区（local）レベル（事業所レベル）・地方（divisional）レベル（事業部レベル）・全国（national）レベル（本社レベル）の一層よりなっていた（Bamber, *op. cit.*, p. 96）が、初代書記長Muirを始め全国レベルの専従役員は外部から招かれた人材であって、地方レベルのたたき上げの幹部とは意思疎通のズレがあった。ISTCとの対抗という事情もあったにせよ、MuirらはSIMAの全国委員会を支配し、権限を全国レベルに集中し、地方幹部は意思決定から排除され続けた（*ibid.*, pp. 59-62）。

なお、当初SIMAの組織対象としては第一線の監督職より上の中間管理職（ミドルマネジャー—係長級）のみがBSCに承認されていたが、BSCとの対立の末、1975年までに上級管理職（シニアマネジャー—課長以上級）の大部分についても組織することが承認された。（*ibid.*, p. 57）

23) Carter [1985], pp. 183-187.

として、その受け皿としての組織が個別企業レベルにおいて必要とされるようになってきた。この要求に応えたのが主に TUC 非加盟のスタッフ組合であった。スタッフ組合は経営側でも労働側でもない「第3の勢力 (third force)」を日指したのである。

70年代に入ると、労使関係法 (1971)、労働組合・労使関係法 (1974) 等の制定の結果ホワイトカラーの組織化の社会的認知が行われたことにより、TUC 影響下の組合による既存スタッフ組合の蚕食がなされる。この時期、管理職 (スタッフ組合) の多くは、TUC 影響下の組合に加入 (合同) するかスタッフ組合のレベルにとどまるかの選択を迫られたのであった。この時期に、TUC に加入せず「第3の勢力」としての立場に固執し続けたのが SIMA であった。

## (2) SIMA の実践的特質

SIMA の「第3の勢力」としてのスタンスは、管理職としての特権を維持しようとする格差維持志向として実践的には現れてくる。その志向は例えば、①経営側の職務評価への協力による賃金格差の維持、②ブルーカラー組合 (ISTC-鉄鋼労連) の争議への対応などに見出すことができる。

職務評価への協力について言えば、再国有化直後の1970年時点で BSC の経営陣は、管理職の過度な昇給要求を抑え、管理職の職務間の可動性を高めることをねらって、中間管理職の職務評価を企てた。この時期公共部門の管理職に特に厳格に適用された所得政策により管理職のステータスの喪失を痛感していた SIMA は、職務評価による統一的な賃金体系の確立が管理職のキャリアの上昇を促し、不採算部門における賃下げを防ぎ、もって全体の給与水準の底上げを可能にすると考え、労使共同の作業に入っていたのである<sup>24)</sup>。

しかし Bamber によれば、これは「SIMA と BSC は、職務評価を労働市場の圧力に対応する代替的手段として、また特定の不満をなだめる手段として

24) 職務評価をめぐる一連の経過については、Bamber, *op. cit.*, pp. 98-102.

利用したのである。……SIMA は「標準賃率」の確立に成功したが、これは BSC も同じ意図をもっていただけに過ぎず、特に BSC は全国レベルに力を集中させ旧工場に対する忠誠を崩したかったのである<sup>25)</sup>とされるのである。その意味で職務評価は、管理職層の一定の賃上げと不採算部門の職種の不満解消の代償として、SIMA と BSC 間の中央レベルでの交渉構造を強化したと言えるであろう<sup>26)</sup>。

次にブルーカラー組合の争議への SIMA の対応について言えば、それは原則として次のようなものであった。すなわち、それが公式の争議であった場合は、余分の仕事を行うことによるスト破りは容認しないが、連帯的行動をとることも奨励しない。非公式の争議の場合は、経営に協力して生産の維持に努める、というものであった。

例えば、ISTC 結成以来最初の全国レベルでのストであった1980年の争議においてはどうであったか。ISTC はこの年20%の賃上げを要求したが BSC は2%の回答しか行わなかったため、ISTC は1926年の結成以来最初の全国レベルでのストに入った。他のブルーカラー組合の多くもすぐにストに参加し、争議は13週間続いた。しかし SIMA は、他のホワイトカラー組合やブルーカラー組合の管理職セクションと同様にストに参加しなかった。その大きな要因は、当時の鉄鋼の大幅な過剰供給という状況下で争議を行っても得られるものはない、という判断であった。また多くの SIMA 組合員は、「だれかが工場を守らなければ戻るべき仕事なくなる」と考えていた。SIMA は、ストに参加している労働者の仕事は行わないという従来の原則を確認するにとどまった。結局 SIMA の組合員は、時にビケ中の ISTC の労働者と衝突しつつ、仕事に就いたのであった<sup>27)</sup>。この時 SIMA は、組合員に対してスト中の就労を指示

25) *ibid.*, p. 101.

26) 長谷川 [1984] は、70年代の BSC の賃金構造について、ブルーカラーとホワイトカラーとの格差拡大、管理職内の格差縮小を指摘している。

27) 80年の ISTC のストに対する SIMA の対応については、Bamber, *op. cit.*, pp. 106-108.

する秘密メモを出していたのであった<sup>28)</sup>。

### (3) BSC 合理化下における SIMA の運動の変質と衰退

これまで見てきた調査データや事例は、管理職が一般従業員たちとは異なった意識をもち、その組合の志向もブルーカラー組合のそれとは違っていることを示している。しかし鉄鋼業では70年代における政府の政策やBSCの合理化によって管理職の戦闘性は高まったのであった。例えば、1974年には所得政策に反対しSIMAは初めて争議行為を行った<sup>29)</sup>。70年代後半には合理化に伴う事業所閉鎖に抵抗する争議がいくつかの地域で起こった<sup>30)</sup>。前述の通り1980年のISTCの争議ではSIMAはISTCに同調しなかったものの、その後間もなくSIMAは他の組合に同調的な姿勢をとるようになった<sup>31)</sup>。

結局、最終的には、SIMAの目指した経営側でもなく労働側でもない「第3の勢力」という路線は、1980年12月のEETPUとの合併、TUC加盟という形で頓挫し、ブルーカラー組合の中で管理職セクションを形成するという方向に転換したのであった。しかしその後もSIMAは組織的に弱体化し続ける。

管理職組合による「第3の勢力」という路線はなぜ実現しなかったのか？。Bamberは、SIMAの例に関してはもっぱらISTCとの力関係においてそれを説明し<sup>32)</sup>、もう少し一般論としては大組合との合併による規模の経済性からそれを説明している<sup>33)</sup>。またSnape & Bamber [1989]は、管理職諸組合のブルーカラー組合への統合に関して、80年代の保守党の政策、経営側の反組合の経営政策や合理化に対しては、組織・財政ともに脆弱な管理職組合は生き残り得なかったという形で、組合を取り巻く政治・経済的環境の変化から説明を

28) Carter, *op. cit.*, p. 191.

29) Bamber, *op. cit.*, pp. 102-105.

30) *ibid.*, p. 120.

31) *ibid.*, p. 108.

32) *ibid.*, p. 77.

33) *ibid.*, p. 79.

行っている<sup>34)</sup>。確かに現実の労使・労務関係を客観的に描出することも必要ではあろうし、また反組合の経営政策はBSCの場合も例外ではない以上、外部環境や経営戦略から管理職組合の消長を説明するアプローチも重要ではあろう。が、同時に、この種の労使関係論的なアプローチが言及していない組合・労働者側の内部的要因も併せて分析されなければならないと考える。そうすることによって、ホワイトカラー組合の性格・限界についてのより一般的な議論に接続し得ると思われるからである。この点については「まとめ」で後述したい。

## VI ま と め

以上、1970～80年代のイギリス管理職に対する調査とイギリス管理職組合の実践の事例とを中心に概観してきた。ここで、これらの事例を踏まえながら、先に設定した論点（ホワイトカラーの組合加入の動機・ホワイトカラー組合の性格）に再度立ち戻り、それらを結論づけたい。

まず第一にホワイトカラーの組合加入の動機については、社会学的アプローチであれ労使関係論的アプローチであれ、先に見た通り手段主義的なものであると結論づけている。また、マルクスのアプローチにおいてもホワイトカラーの主観的なレベルでは手段主義的であることを認めている。しかし労働組合は組合員の利益を実現するための大衆団体であるから、たとえブルーカラーの場合であってもその加入動機は現代では基本的には手段主義的なものにならざるを得ないであろう（連帯主義的・イデオロギー的ではなく）。だから問われるべきものは、その手段主義的動機の背後にあるものであろう。

本稿で取り上げた事例・データから示唆されることは、少なくともイギリスにおいてホワイトカラーの組合加入の動機の背後にあるものは、狭い意味での賃金・労働条件に関わる問題だけでも、職務・キャリアに関わる問題だけでもない、ということである。むしろ、ホワイトカラーには、ブルーカラーに対す

34) Snape & Bamber (1989), pp. 94-95.

る格差意識に基づき、それらを自分たちの層的利益としてトータルに維持しようという志向が、組合加入の動機の背後にあるということである。

もちろん、マルクス主義的アプローチのようにホワイトカラーのブルーカラーとの同質化（プロレタリア化）がホワイトカラーの労働組合への参加の背後にある、という議論も根強くみられよう。しかし、仮にホワイトカラーの地位低下がホワイトカラーの組合への主体的参加を促進させることを認めたとしても、これまで見たようにその志向は地位低下を阻止する（ブルーカラーとの格差を維持する）という方向を向くのである。つまり、プロレタリアであることを組合結集の出発点にとるブルーカラーと、プロレタリア化することを阻止せんと組合に結集するホワイトカラーとでは、手段主義的動機は同じであっても志向の向きは反対なのである。従って、ホワイトカラーはブルーカラーと同質化してきているから組合に結集してくるのではなく、依然ブルーカラーとは基本的に異質であるからこそホワイトカラー組合に結集してくるのである、ということがやはり言えるであろう。

第二に、ホワイトカラー組合の性格については次のように言えるであろう。これまでみてきた事例から、ホワイトカラー組合のブルーカラー組合との異質性がかなり明確に出てきたように思われる。それを端的に言えば、自らの層的利益を意識したブルーカラーに対するトータルな格差志向である。ただしそのような異質性は、表面的な実践のレベルに現れてくるのでは必ずしもないということである。例えばASTMS（科学職技術職管理職スタッフ組合）は戦闘的なホワイトカラー組合という評価を得ていたし、SIMAもBSCの合理化の進展に伴って戦闘的な姿勢を強めていった。Blackburnの「組合らしさ」の指標からすれば、ホワイトカラー組合の方が「組合らしい」場合もあり得るわけである。つまり、ホワイトカラーの組合への結集の動機の背後にあるのが地位的イデオロギーであるとすれば、階級的イデオロギーのみならず地位的イデオロギーもが組合の実践面での戦闘性の源になり得るのである。格差志向というブルーカラー組合とは異質な側面があるからホワイトカラー組合の実践は穏健・

保守的である、ということにはならないわけである。だから、ホワイトカラー組合の性格に関してブルーカラー組合との異質性が出てくるのは、表面的な実践や公式文書の文面においてよりも、むしろミクロな職場レベルでの労使関係との関わりにおいてであろう。

ホワイトカラーの職場において職場レベルでの組合活動が根付きにくいのは、しばしば指摘されるとおりである。その理由は様々（仕事の細分化、タコソボ化、タテのラインで仕事をする事、等々）であろうが、最も根本的には、職務における上司との日常的接触・連携が、末端労働者の組合的行動を抑制させるからであろう。これがミクロなレベルにおけるホワイトカラーの労使関係の特徴と言える。また、合理化・熟練の内部化等による専門職としての基盤の喪失は、運動のヨコへの広がりをも妨げるであろう。このように職場レベルでの活動が根付きにくく、ヨコへの広がりも乏しくなれば、ホワイトカラーの労使関係はブルーカラーに比して相対的に公式レベル・中央レベルに偏るのではなかろうか<sup>35)</sup>。

職場レベルでの活動が根付かず、労使関係が公式レベル・中央レベルに偏っていくならば、ホワイトカラー組合の取り組みは、個別属人的な賃金・労働条件や、職務に根付いた課題よりも、全体的な賃金水準・政策的課題等、抽象度の高い課題に偏りがちになろう<sup>36)</sup>。ホワイトカラーの格差志向はこのような課題への偏りを一層増幅させよう。そうすると、主としてそれらの課題が、格差維持の観点から組合指導部のヘゲモニーの下に集権的に関わっていくことになる。SIMA等のホワイトカラー組合の政治主義はそのような文脈で理解されるべきであろう<sup>37)</sup>。

35) この結論に対しては、70年代を中心とした鉄鋼業等の主に公共部門の労使関係からの推論という但し書きは確かに必要であろう。しかし80年代以降の労使関係の分権化傾向の時代は、特に管理職組合にとっては冬の時代である。その意味で、管理職の組合主義の意義と限界とを確認する作業の基準点は、管理職等の組合運動が活発であったこの70年代の時期に求められてよいと思われる。

36) Carterはこのことを以下のデータを通じて主張している。(Carter, *op. cit.*, p. 179)



そこから導かれるものは、現場組合員と組合役員との間の一層の乖離であり、見かけ倒しの戦闘性であり、現場の活動の自律性の弱さであり、組合と職制ヒエラルキーとの未分化現象などである<sup>37)</sup>。

これらの性格は、ホワイトカラーの課題の多面性に十分に対応できていないことからくる弱さでもある。すなわち、層としての格差維持という発想を引きずったが故に、意思決定への発言など多様な職場内の課題や職務・キャリア等に関する個別的要求への対応をなし得ず、これらをも「格差維持」という形で経済的条件によって画一的に補償していくという活動しかできなかったということである<sup>38)</sup>。

いずれにせよこのような性格の組織では、職業的組合幹部や職制の組合役員などが現場のラディカリズムに一定のワクをかぶせてしまうという限界のみならず、経営側が労使関係・労務管理の垂線を職場・個人レベルに下ろしてきた

機械企業におけるストライキ要因 (1974-75年)

	スタッフ		マニュアル	
	1974年	1975	1974	1975
賃金率および所得水準	72.4%	69.8	48.4	56.2
労働条件および管理	0.0	3.7	4.7	3.9
人事および職場配置	2.3	3.0	13.2	12.2
解雇及び懲戒基準	1.6	4.3	6.2	3.7

37) ホワイトカラー組合の政治志向性という性格は、尾西 [1994] 92-96ページにおいてASTMSの実践を例に指摘されているが、SIMAにおいても幹部による政治的ロビイング等から同様の傾向は指摘できよう。

38) なお、Nicholson, et al. [1980, 81] による地方公務員組合 (NALGO) の研究では、上位職階の者ほどショップスチュワードになる率が高く、かつ上位職階のスチュワードほど政治的に急進的であり、そのことからブルーカラーの場合以上に一般組合員とスチュワードとの意識の懸隔が指摘されている。Blyton [1980, 81] も同じNALGOの研究で、職階序列が組合内に持ち込まれる傾向を指摘している。

39) 例えば、前述の通り、SIMAは管理職の層としての特権維持をねらって職務評価に協力した。しかし反面、格差維持に力点を置くあまり、研究開発部門等の低く評価された職種の新評価要求を無視するなど、個別の利害の調整には冷淡であった。

時に、その抵抗力は著しく弱くなろうし、組織としての存在価値をも問われてしまうのである。このような弱点をいかに克服すべきかについては詳論する紙幅はないが、安易な「参加」型に流れることなく、運動の政治性・抽象性を克服し、職場・個人レベルへ運動の垂線を下ろしていくことによって、個別企業・職場内に内部化された課題にこたえていくことが最低限必要となろう。

#### 参考文献

- 石田和夫「現代資本主義とホワイトカラー労働の理論的問題」(『商学論究』第31巻第2号, 1983年)
- 稲上 毅『現代英国労働事情』, 東京大学出版会, 1990年
- 尾西正美『イギリス管理職・専門職組合論』, 白桃書房, 1994年
- 加藤正治「ホワイトカラーの労働・管理—クロンプトンとジョーンズの所説の検討—」  
(長谷川治清ほか編『ニューテクノロジーと企業労働』, 大月書店, 1991年)
- 栗田 健(編著)『現代イギリスの経済と労働』, 御茶の水書房, 1985年
- 小池和男「ホワイトカラー化した組合モデル」(『日本労働協会雑誌』1981年10月号)
- 「序説—ホワイトカラー化組合モデル」(日本労働協会編『80年代の労使関係』, 日本労働協会, 1983年)
- (編)『大卒ホワイトカラーの人材開発』, 東洋経済新報社, 1991年
- 寿里 茂「ホワイトカラーの系譜学(1)」(『早稲田商学』第334号, 1989年3月)
- 『ホワイトカラーの社会史』, 日本評論社, 1996年
- 戸塚・兵頭・菊池・石田『現代イギリスの労使関係(下)』, 東京大学出版会, 1988年
- 日本鉄鋼連盟労政関係調査団『欧米鉄鋼業の労使関係と賃金事情』, 日本鉄鋼連盟, 1974年
- 長谷川治清「イギリス鉄鋼公社の設備近代化とホワイトカラー労働」(笹川・石田編『現代企業のホワイトカラー労働(下)』, 大月書店, 1984年)
- 「設備近代化と労働・組織・管理—日英鉄鋼業の比較研究—」(長谷川治清ほか編『ニューテクノロジーと企業労働』, 大月書店, 1991年)
- 牧野富夫「『新・日本の経営』下のホワイトカラーと労働運動」(社会政策学会編『現代日本のホワイトカラー』, 御茶の水書房, 1995年)
- 八代充史「英国における大卒社員の雇用管理」(日本労務学会編『日本労務学会年報』, 1996年)
- ラッセル・D・ランズベリー／グレッグ・J・バンパー「管理職要員の雇用関係」(『日本労働研究雑誌』1990年6月号)

- Armstrong, P. et al., *White Collar Workers, Trade Unions & Class*, Croom Helm, 1986
- Bain, G. S., *The Growth of White-Collar Unionism*, Oxford Paperbacks edition, 1972  
(first published by Clarendon Press, 1970)
- & R. Price, "Union Growth and Employment Trend in the United Kingdom, 1964-1970" (*BJIR*, vol. 10 No.3, 1972)
- et al., *Social Stratification and Trade Unionism*, Heinemann, 1973
- Bamber, G., *Militant Managers?*, Gower, 1986
- Batstone, F. et al., *Shop Stewards in Action*, Basil Blackwell, 1977
- Blackburn, R. M., *Union Character and Social Class*, B. T. Batsford Ltd., 1967
- & K. Prandy, "White-Collar Unionization: A Conceptual Framework" (*The British Journal of Sociology*, vol. 16 No. 2, 1965)
- Blyton, P., "The Coexistence of Managers and Managed in a Single Trade Union Branch" (Poole, M. & R. Mansfield, ed., *Managerial Roles in Industrial Relations*, Gower, 1980)
- , "Job Status and White-Collar Members' Union Activity" (*Journal of Occupational Psychology*, 1981, 54.)
- Carter, B., "Class, Militancy and Union Character: A Study of ASTMS" (*Sociological Review*, 27, 1979)
- , *Capitalism, Class Conflict and the New Middle Class*, Routledge & Kegan Paul, 1985
- Crompton, R., "Approaches to the Study of White-Collar Unionism" (*Sociology*, vol. 10 No. 3, 1976)
- & G. Jones, *White-Collar Proletariat*, Macmillan, 1984
- Jenkins, C. & B. Sherman, *White-collar Unionism: The Rebellious Salaried*, Routledge & Kegan Paul, 1979
- Lockwood, D., *The Blackcoated Worker*, George Allen & Unwin Ltd., 1958 (寿里 茂訳 『現代の新中間層』ダイヤモンド社, 1964年)
- Lumley, R., *White-Collar Unionism in Britain*, Methuen & Co. Ltd., 1973
- Mills, C. W., *White Collar — The American Middle Class—*, Oxford University Press, 1951 (杉政孝訳『ホワイト・カラー』東京創元社, 1957年)
- Nicholson, N. et al., "Social Background, Attitudes and Behaviour of White-Collar Shopstewards" (*BJIR*, vol. 18 No. 2, 1980)
- et al., *The Dynamics of White Collar Unionism*, Academic Press, 1981
- Poole, M. et al., "Managerial Attitudes and Behaviour in Industrial Relations: Evidence from National Survey" (*BJIR*, vol. 20 No.3, 1982)

- et al., "Why Managers Join Unions: Evidence from Britain" (*Industrial Relations*, vol. 22 No. 3, 1983)
- Prandy, Stewart & Blackburn, "Concepts and Measures: the Example of Unionateness" (*Sociology*, vol. 8 No. 3, 1974)
- Roomkin, M. J., *Managers as Employees*, Oxford University Press, 1989
- Snape, E. & G. Bamber, "Managerial and Professional Employees: Conceptualising Union Strategies and Structures" (*BJIR*, vol. 27 No. 1, 1989)
- Weir, D., "Radical Managerialism: Middle Managers' Perceptions of Collective Bargaining" (*BJIR*, vol. 14 No. 3, 1976)