

イギリス労働組合運動における 職場組織と職場委員

中 林 賢二郎

Ken Coates と Tony Topham は、1980年に刊行された Trade Unionism in Britain の中で、イギリス労働組合運動における職場委員と職場組織について、つぎのように書いている。「最近、組合の常任書記長やTUCの役割が浮彫りになってはいるが、労働組合運動は、あいかわらず、自主的な、パート・タイムの組合代表の活動に依存するところが大きい。以前には、労働組合運動の基礎は地域支部であり、中心的役員は支部の書記長であった。今日では、組織ならびに活動の焦点は職場であり、中心人物は、通常ショップ・スチュワードと呼ばれる職場組合員の代表であって、その役割は、プラント・レベルで組合員の利益を代表することにある」。

以下、この書により、今日イギリス労働組合運動の基礎となり焦点となっている職場組織と職場代表についての概要を紹介しよう。

職場代表のすべてがショップ・スチュワードと呼ばれているわけではなく、印刷業では“ファーザー・オブ・チャペル”，製図工の間では，“連絡員”，ホワイト・カラーの場合には“スタッフ代表”などと呼ばれている。また、農業労働者の場合にはそうしたものがなく、ホワイト・カラーのあいだではそれは巢立ったばかりであるが、全体としてみれば、職場代表の選出は一般におこなわれており、金属産業では95%、事務労働者88%、御売・小売業者労働者の場合は78%までが、それを選出し、1971年におけるショップ・スチュワードの総数は25万人及至30万人と推定されている。

その歴史

職場代表の任命はなにも今日突然はじまったものではなく、1860年以降、炭鉱、鉄鋼産業の一部、ガス産業などにそうしたものがでてきていたが、スチュワードの組織が数のうえでも力量のうえでも注目されるようになったのは、第一次大戦期、とりわけ機械工業と軍需工業においてであった。

大量失業をみた戦間期にはそれは衰退したが、1930年代に入ると、再軍備にともなう需要増をまっ先に反映した空機産業で復活し、第2次大戦中には、しばしば軍需生産促進のために工場内に合同生産委員会が設置されたことと結びついて、主要製造工業で顕著な発展をみた。そして戦後は、完全雇用状況がつづいたため、職場労働運動は衰退することなく、強化されていった。

1950年代から1960年代中葉にかけての、ショップ・スチュワードによるインフォーマルなプラント・レベルでの交渉の発展は、世間の注目をひき、とりわけ雇用主の敵意を買った。

それは賃金ドリフトならびにプラントごとの非公認ストライキの頻発に密接な関係があるものとされ、こうした観点に立って、1964年には、ドノヴァン郷を委員長にして、「労働組合と雇用主団体に関する王立委員会」が設置された。この委員会のもとでおこなわれた調査やそれ以前の1960年におこなわれた調査いらい、ショップ・スチュワードの性格・機能・活動などにかんする統計が蓄積されはじめた。

この間、1960年代後半に、労働党内閣の所得政策にともなって生産性協定の締結が普及した。それは、ショップ・スチュワードをフォーマルな交渉手続きの中に取り込もうとする経営側の戦略でもあったが、その普及はスチュワードの数の増大と機能の多様化を促進することになった。また、刑事罰でプラント・レベルのイニシアチヴをおさえこもうとする試みは、あいついで失敗した。労働党内閣は1969年に準備したそうした法案の上提をあきらめなければならなかったし、保守党内閣が制定した「1971年労使関係法」は、74年に廃止されざるをえなかった。そして、1974～79年の労働党内閣の下での立法には、ショップ・スチュワードを法的に保護し、その役割を拡大するものが含まれていたが、それはちようど、失業増大と企業合同の進展により、首切りや会社の投資政策が重要な問題となり、ショップ・スチュワードにとって新たな活動分野が開けてくる時期にあたっていた。

こうして、この数十年間、経済的・政治的・法的環境が変化するにつれて、ショップ・スチュワード・システムはこれにうまく適応し、成長をつづけてきた。

組合とショップ・スチュワード

ショップ・スチュワードは、自然発生的に生まれたのちに組合規約にとりこまれたものなので、規約はその機能や任命について詳細に規定していないことが多い。この点での例外は電気電子労組EETPUで、この組合の規約は、ショップ・スチュワードは地域の常任役員ならびに全国執行委員会の統制下におかれると謳っている。また一般自治労組GMWUの規約は、ショップ・スチュワードはスト指令権をもたないと述べ、合同機械労組AUEWのようなクラフト・ユニオンの伝統をもつ組合は、スチュワードは組合地区委員会の形式上の統制下に入るものと規定している。しかし大部分の組合の規約は、「ショップ・スチュワードが任命される」と述べているだけで、その任命方法にはふれていない。普通それは職場で挙手によって選出され、再選をさまたげない。多くの組合の規約は、その役割についてもはっきり定めておらず、組合員の獲得と維持の役目について述べているだけだし、その人数についても規定していない。しかし1950年代末以後の調査では、平均して組合員50～60人に1人になっている。また規約は、職場民主主義と支部から上の組合上部機関との関係についてふれていることも稀であるし、組合支部とは別にスチュワードが召集する職場集会についても、ふれてはいない。近年、EETPUや公務員組合NUPEが、特定の産業もしくは部門のスチュワードの公式の全国集会を開くようになったことは事実である

が、集会は諮問機関の地位にとどめられ、組合の政策決定機関の中にくみこまれているわけではない。

一部の組合では、支部の書記もしくは委員長が、通常ショップ・スチュワードの果す代表的機能や交渉機能をひきうけている。公務、バス、鉄道、港湾のうちの国有化された部分がそれである。

一般にショップ・スチュワードは、組合員によっておしつけられたものが多く、自らすすんで引受けるものは少数である。

機械産業と印刷業でショップ・スチュワード・システムは最も早く発展したが、それは、これらの産業では多数の工場があり、それが、それぞれ特色ある経営方法をとっているため、職場交渉によらなければならない分野が広範に存在したからである。これを先駆として、1940年代と1950年代に他の製造業から民間部門の筋肉労働者の大部分にそれはひろがっていった。例外は建築産業で、ここでは1964年になってはじめて雇用主がスチュワードを認めた。NUPEも1960年代に入ってショップ・スチュワードを導入し、1969年に地方自治体の、1971年に国民保険局の承認をかちとったし、地方自治体のホワイト・カラーを組織する全国地方自治体職員組合NALGOは、1973年になってスチュワード・システムをとり入れた。ただ地方自治体の場合は、少数の労働者グループが地理的に分散して働いていること、郵便や国鉄では伝統的に中央集権的管理方法がとられていることが、プラント・レベルの組織とショップ・スチュワードの機能の発展をさまたげている。

ショップ・スチュワードが獲得した諸権利

近年、諸組合とTUCはショップ・スチュワードに便宜を供与させようとして、雇主に対する働きかけを強めてきたし、1975年雇用法と1974年職場衛生安全法はこの運動をバック・アップする面をもっていた。TUCが提唱しているのは、新規採用労働者名簿の提供、組合問題について新入労働者に説明する場所、机、文書保管施設、電話、タイプライター、複写機、告知板、作業中に組合員に協議したりショップ・スチュワード委員会を開くための室、組合の仕事をしたたり組合学校や組合の会議に出席するための有給作業免除をスチュワードに与え、組合費のチェック・オフをおこなうこと、などである。そして、スチュワードの仕事をし、組合学校に出席するための有給作業免除の権利は、すでに法律で保障されているし、その他の要求も広くかちとられている。歴史的に言えば、初期のスチュワードの役目は組合員の獲得と組合費の徴集であったが、クロズド・ショップとチェック・オフ・システムの普及で、そうした役目を果す必要はなくなっている。

現在のショップ・スチュワードの任務

現在のショップ・スチュワードの役割は、①組合員を代表し、交渉すること、②組合の通信・連絡、の2つに大別される。B・Partridge (The Activities of Shop Stewards, Industrial Relations Journal, vol. 8 №4, 1977~78) は、これをさらに次のように細分している。①作業グループのスポークスマン ②組合とグループのあいだの情報伝達係 ③不平・不満に関するささいな交渉 ④情報の収集 ⑤他のグループならびに経営側との連絡 ⑥グループの団結をかため、交渉力を強化するための指導 ⑦政策決定 ⑧上級経営者との正式な交渉。

ドノヴァン委員会の調査によれば、調査対象にえられたスチュワードの50%以上が賃金と労働時間について定期的に交渉しており、さらに25%がときおりこれらについて交渉していたし、超勤について定期的交渉をおこなっているものは2/3、余剰人員、停職、解雇、雇入れ、新規の機械と新規の職務、作業のペースと質などについて定期的に交渉しているものは、20~30%であった。

製造工業や民間部門一般で戦後ショップ・スチュワードがプラント・レベルの賃金交渉をもとにしてその影響力を強めたことは確かであり、1976年のW・Danielの調査(Wage Determination in Industry)によると、製造工業では賃金の交渉にあたるものの90%が半常任活動家(すなわちショップ・スチュワードのたぐい)であり、プラントが賃金決定の最重要レベルになっている会社は、全体の53%を占めていた。公共部門では全国レベルでの賃金交渉が支配的で、ショップ・スチュワードがこれに影響を与える余地はもともと少いし、民間部門でも、労働党内閣が1975~78年にとった賃金抑制策は、プラント・レベルでの賃金問題をめぐるスチュワードの活動の余地をせばめたが、しかしショップ・スチュワードはいまや賃金問題以外の分野へとその活動範囲を拡大している。余剰人員、職の保証、情報公開、環境、保健、安全、企業年金などの問題がそれであり、さらに会社の政策決定への労働者代表の参加を要求する問題も、少くとも産業民主主義にかんする討議の議題にとりあげられはじめている。

ショップ・スチュワードのタイプ

数多くの調査から、ショップ・スチュワードにはさまざまなタイプがあることが知られる。通常、経験の浅いものがそうであるが、一部のスチュワードは、グループが明らかにした苦情のスポークスマンの役割を果たしているにすぎない。これに対して、意識的に戦略をうちだし、イニシアチブをとる積極的なスチュワードもいる。経験が長ければ、それだけこうしたリーダーシップを発揮する傾きがある。

ウォーリック大学の社会学者Batstone, Borastone, Frenkelらは実態調査にもとづくその共著Shop Steward in Actionの中で、スチュワードを“リーダー”、“リーダーの卵”

“ポピュリスト”、“カウボーイ”の4つのタイプに分けている。“リーダー”は、必しもコンヴィーナーや上級スチュワードであるとは限らないが、広範な網と職場組織をもち、管理職に対して“強力な交渉関係”をうちたて、ショップ・スチュワードのヒュラルキーの頂点にくらいしている。そして組合員と組合の利益について長期的観点を取り、慎重ではあるが強力な交渉者であって、もっともうまくいっているスチュワードである。“ポピュリスト”とは、組合員の直接の要求を反映するだけのもの、“カウボーイ”は、転職きわまりなく、どうなるか予測しがたい人物である。

だが“リーダー”も経営側にふみこみすぎて、組合員からきりはなされることがある。その結果は組合員の“反乱”であり、リーダーの“譲位”である。こうした“反乱”の可能性は、上級スチュワードの官僚化を防止する保障である。1966年にはすでに約 $\frac{1}{5}$ のスチュワードが、同一プラント内のスチュワードたちの召集責任者（コンヴィーナー）や議長の役をつとめる、上級スチュワードになっていた。彼らは平均して組合員350人に1人の割合で選出されている。民間製造業だけで常任コンヴィーナーの数は、1966年の1000人から1976年には5000人になり、イギリスの組合運動全体で3000人しかいない組合常任役員の数をはるかに上回っている。

スチュワードの戦術

ショップ・スチュワードはその目的を遂げるために、経営側との交渉のさいには各作業グループや各プラントのあいだの賃率や条件の格差を利用し、判例や先例をつくり、自分が代表する仲間に対しての公正な待遇を主張する。彼らは、その多くがインフォーマルなものである経営側との交渉手続きについての取りきめをもとにして活躍し、しばしば、現場の管理者（監督）をとびこえて、上級管理者と直接に接触する。彼らは一定の分野、とりわけ超勤、労働移動、レイ・オフについては組合側だけでの一方的な統制^とをおこなない、クラフトマンの場合には、徒弟と繩張りについて組合が一方的にきめた規則をまもる。彼らは慣習、慣行と、先例によって作りだされた不文律のまもり手なのである。

交渉ならびに苦情処理にフォーマルな条文化された手続きを用いることに対するショップ・スチュワードの態度は二面的である。組合がはるかに弱体であった時期につくられたこれらの手続きは、過去10年間に改善されるまではきわめて不満足なものであって、解決は長びき、交渉手続きの最初の段階をすぎるとしばしばショップ・スチュワードは除外され、手続き変更については経営側が一方的に発議権をもち、そこで扱われる問題の範囲もせまかった。ドノヴァン委員会のあと、TUCと諸組合はこの改革に力をいれ、交渉手続きのあらゆる段階にショップ・スチュワードを参加させ、遅滞をなくし、現状維持条項を挿入し、手続きの範囲をひろげようとした。そして多くの産業でこの方向での大幅の前進がみられた。

合同協議制とショップ・スチュワード

労使合同協議制は、労働組合の交渉からはきりはなされた、みせかけの労働者参加を与えておいて、実際にはすべての決定権は経営側の手にのこしておくために、かつて経営者が好んで用いた方法であるが、戦後ショップ・スチュワードの発展により、衰退もしくは変形した。W・E・J・McCarthyは、ドノヴァン委員会に提出した報告書 *The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations* の中で、次のように述べている。

「ショップ・スチュワードによる交渉と合同協議機関との関係については、二つの意見を提出することができる。第1に、プラントの協議会は有力な職場組織の発展にたえて存続することはできない。それは交渉のための委員会にならざるをえず、さもなくば、ショップ・スチュワードのボイコットにあって使用不能となるだろう。第2に、ショップ・スチュワードは、いわゆる“矛盾しかつ共通する利益”の問題を処理するための別個の制度的措置には同意せず、自分たちが参加しながら決定権をもたないような協議会は、交渉機関のまずい代用物にすぎないものとみなしている」。

合同協議制が存続している場合には、ショップ・スチュワードの代表によってそれは労働者側にとりこまれる傾向にある。W・Brown, R・Ebsworth, M・Terry の最近調査（“Factors Shaping Shop Steward Organisations in Britain”, *British Journal of I.R.*, vol. Xvi, №2, July 1978）によると、500人以上の雇用者をもつプラントでは、80%の合同協議会の労働者側スタッフはショップ・スチュワードで占められている。このことは、労使関係ならびに産業民主制における代表はすべて労働組合機関だけをつうじてだされるべきだという労働組合の主張の論拠を強めるものであり、また産業民主制に関する1976年のブロック委員会の調査でも受けいれられたのである。

プラントにおけるスチュワードの組織

ショップ・スチュワードがつくりあげている権力の基礎は、プラントごとにちがう。スチュワードが3人以上の小プラントは別として、常任スチュワード、スチュワード委員会、スチュワード自身によるスチュワード執行委員会の選出などをもつ、ショップ・スチュワードのある種の組織とヒエラルキーが発展している。1973年の調査によると、スチュワードの半数はスチュワードの定期会議をもっている。位階制的組織はプラントに10人以上のスチュワードがいる場合に出現する傾向にあり、500人以上の雇用者をもつ事業所の50%には常任スチュワードがいる。“リーガー”型のスチュワードは主としてショップ・スチュワード委員会をつうじてその指導力をかためている。

1966年以後プラント・レベルでの多数組合制は若干後退のきざしがみとめられるとはいえ、それはあいかわらずごくあたりまえのこととなっている。戦後の初期には組合は、組合間の合同

ショップ・スチュワード委員会は“私的”な組合を発展させ、本来の組合からきりはなされた自治組合になるとして、これに批判的であったが、今日プラント・レベルでは組合はこうした組織に対してはるかに寛容になっている。そしてこうしたところでは、組合のプラントの場合よりもスチュワード組織が一層発展した位階制的性格のものになっていることが多い。

スチュワード権威の最も明白な基礎は、職場組合員である。作業グループは職場の組合組織からは自律のものであり、それはショップ・スチュワードの選挙区とも必しも一致してはいない。だからスチュワードは自分が代表するグループの信頼と支持を得るより意識的に努力しなければならない。この努力がいつも成功するとは限らないのであって、自動車産業の調査は、労働者が外部の組合だけではなく自分たちのショップ・スチュワードをも無視してストライキをした、“二重の非公認スト”現象を確認している。最近におけるスチュワードの数の増大ならびに彼らが組合員と会合するための施設の改善は、スチュワードがグループの気分を正確に反映する可能性をたかめているし、自律的なグループの圧力の存在は、スチュワードの官僚化の不断の阻止要因になっていることは明らかである。だが“リーダー”スチュワードの役割がいかに卓絶したものであるにせよ、政策決定は究極的には作業グループとともにおこなわれなければならないのであり、いつも必ずそのメンバーに自分のやり方を認めさせることのできるショップ・スチュワードは、ごく少数である。

職場における関係がインフォーマルなものであること、慣習ならびに慣行、手続と制裁の利用、合同協議制、ショップ・スチュワード委員会、多数組合制、テクノロジー、グループの圧力など、ショップ・スチュワードの権力の基礎とあり方は、さらに2つの要因によって条件づけられる。それは経営側の役割と団体交渉制度である。幾つかの調査によって確かめられたことであるが、プラントの経営者は組合の常任役員よりもショップ・スチュワードと交渉する方を好んでいる。戦後におけるショップ・スチュワードの発展は、一部は紛争を職場で解決しようとする経営側によって促進されてきたのである。だが、少なくとも筋肉労働者に関する限り、ショップ・スチュワードに対する経営者側の態度は大プラントでは決定的なものではない。経営側による促進とならんで、経営側の反対もまた、強力なスチュワードの組織をつくりだしているからである。

筋肉労働者の管理者は、他の管理者との権力闘争を有利にするために、有力な“リーダー”・スチュワードとのあいだに強力な交渉関係をうちたてたがる。しかし、スチュワードが目標をプラント・レベルの問題の統制に限定しているならば、そこで経営側の特権を押えることに成功しても、より広範な会社の政策への影響力を欠くため、労働者は経営者と対等の力をもつことはできない。

また賃金に関する団体交約が全国的・全産業的レベルに中央集権化されている場合には、ショップ・スチュワードは賃金問題で中心的役割を演じにくい。公共部内でスチュワード組織の発展が任位にあるのは主としてこのためである。

賃金支払方法もまたショップ・スチュワードの役割に影響する。製造業における戦後初期のショップ・スチュワードの発展は、出来高払制の賃金について不断に交渉してきたことによる。1960年代後半から経営側はスチュワードの力を弱めようとして、多くの産業で出来高払制にかえて時間制賃金を導入した。ブリティッシュ・レイランドのように、一部でこの試みは成功したがしかし多くの場合、時間制になってもスチュワードは出来高払制のときにやったと同じように賃率について交渉をつづけたし、また今日では、職場での賃金交渉が存在しない場合にも強力なスチュワード組織が発展している。

組合との関係

ショップ・スチュワードの発展のためには、組合によるその支持と承認、経営側の政策からの保護が、必要不可欠である。組合はスチュワードに助言と指導を与え、教育のためのコースを準備し、政策決定のための便宜を供与している。組合の諸原則は、スチュワードをイデオロギー面で強化するのに役立っている。他方、スチュワードなしには、働組合の運営と団結は崩壊するだろう。だが、AUEWやNUP Eは別として、ショップ・スチュワードと組合の支部ならびに上部の委員会とのあいだの結びつきは、規約よりもむしろスチュワードの個人的な結びつきによるところが大きい。通常、組合支部をうごかし、組合の上部の委員会で活動しているのは、活動的なスチュワードの中核部分であり、組合支部が地域支部からプラント別支部へと移行する傾向はスチュワードと組合構造とのあいだの関係の緊密化を促進している。

だが、1972年にスチュワードの $\frac{2}{3}$ は地域の役員との接触が困難だと報告しており、組合の常任役員が少いこと（全国で約3000人）は、この点での改善をおくらせている。しかしながら、ショップ・スチュワードと組合常任役員の関係は、1950年代以後、質的に大きな変化をとげた。組合常任のプラント外における権域は低下し、そのスチュワードとの関係は多くの場合より民主的なものになった。これは、一部はスチュワードの自律性増大の結果であるが、また一部は組合指導部の意識的な政策によるものである。例えばTGWUのジャック・ジョーンズは、常任委員会スチュワードの要求にもっとこたえる必要があると主張し、その後継者モス・イヴァンスも同じ路線を主張している。

ショップ・スチュワードと組合常任のあいだの関係は産業によってはなはだしく異なり、スチュワードが組合常任に全く依存しているものから、ほとんど全く自律しているものまであるし、双方のあいだに緊張関係もあるが、少なくとも60年代には常任の $\frac{4}{5}$ はスチュワードに対するその影響力について満足を表明していた。70年の調査では、交渉で組合役員が重要な役割を演じていると考えるショップ・スチュワードは $\frac{1}{3}$ にすぎず、 $\frac{2}{3}$ のスチュワードはこれまでよりももっと多くの接触を常任役員とのあいだにもつことを望んでいる。

公共部門ならびにホワイト・カラー職員のスチュワードは、製造工業のそれよりも組合常任役

員に依存する傾向が強いが、両者の関係に主として影響するのはプラントの規模である。大プラントでは、スチュワードは財源もあり、コンヴィーナー、スチュワード委員会、諸施設をもつため、コンヴィーナーは熟練と経験の点で容易に組合常任に匹敵できるようになる。だから、プラントの規模はその他の諸変数を上回る重みをもつことになるが、この枠内で組合常任役員は、プラントのスチュワードの自律性をそだてるような交渉のやり方を促進もしくは阻止することによって、スチュワード組織の発展を左右することができる。

スチュワードのイニシアチヴに対する個々の組合の態度は別として、TUC全体としては、1950年代以後、スチュワード組織に対する政策は、権威主義的なものから許容的なそれへと変わり、ついで70年代には民主的態度へと移った。TUCが最近公式にだしている組合員教育必携は、スチュワードに、他のプラントの仲間との連携を強化して、企業別委員会をつくることまでも奨励しているが、それは、そうしたイニシアチヴを非難した1960年の声明の起草者にはどうも考えられなかったことである。

ショップ・スチュワードの企業別組織

以上はプラント・レベルにおけるショップ・スチュワードについての概要であるが、今日重要になり注目されているものに、多プラント企業の職場代表の連合組織である。イギリスではとりわけ60年代に企業合同による資本集中がすすんだため、これらの企業におけるスチュワードの連合委員会の発展は不可避であった。そして今日では全製造工業の半数におよぶ会社のスチュワードが、同一資本の他の事業所のスチュワードと少くともなんらかの会合をもっている。

多プラント企業では、プラント・レベルでだけで交渉していたのでは、大部分の重要な決定を企業のトップの経営陣の自由にまかせることになる。したがって、経営側はスチュワードの活動をプラント・レベルに制限しようとするだろう。だがプラントごとに到達闘争がおこなわれると、経営側は、ブリティッシュ・レイランドの場合のように、これに代える会社レベルでの交渉をおこなうことを考慮することもありうる。また、一部の会社は、初めから会社別交渉をおこなうことによって、全国組合の常任役員とだけ交渉しようとはなかった。フォードがとったのは正しくこうした戦術であった。しかし過去20年間に組合毎の改革がすすんでいたため、実際にはショップ・スチュワードが会社レベルの全国的交渉に参加することになった。こうした協約交渉に対する会社側のロジック全体が、会社レベルでのスチュワード組織を発展させる傾きがあり、企業ごとのショップ・スチュワードの連合委員会は、戦後の機械、自動車産業ではきわめて普通のことになっている。今日そうしたものとしてきわだっているのは、ブリティッシュ・レイランド、フォード、ダンロップ=ピレリ、ルカス・エアロスペース、ヴィッカーズなどのそれである。

ルカスのスチュワード組織はとくに興味深い。1960年代に合理化と首切りの脅威に対応して設立された連合委員会は、4年がかりでその成熟した機能と構造を発展させた。それは会社内の

スチュワードと労働者に数多くの助言をおこなったが、そのうちには企業年金や科学・技術に関するものがある。それを有名にしたのは“会社経営政策の対案”の研究・発表で、労働者の意見聴取、詳細な商業上・技術上の検討をへて、社会的有用性をもとに一連の新しい製品の生産を提案した。この作業のゆえに委員会はノーベル賞の候補にあげられた。それは最近、北東ロンドン・ポリテクニクと一緒に Centre for Alternative Industrial and Technological Systems を設立した。合理化と首切りに反対して生産物に関する対案をつくったものとしては、このほかヴィッカーズ、パーソンズ、クライスラー社などの連合委員会がある。

残念ながら、連合委員会はたえずプラント別セクショナリズムにおびやかされる。それはしばしば会社内の職の脅威に応じてでてくるのである。だが会社にその存在と交渉機能を認めさせるなら、こうした組織上の困難も克服されるだろう。

連合委員会は、組合の役割を拡大させる機会をつくりだすものであると同時に、その内に問題をかかえてもいる。関心を会社の問題に集中させることによって、それをこえた、全産業的もしくは階級的な忠誠と団結を無視する危険がでてくるのである。この意味で、旧来のクラフト的セクショナリズムを新しいセクショナリズムでとって代らせることになりかねない。しかし、いまなおショップ・スチュワード組織がすぐれてプラント・レベル的性格をもち、また巨大なコングロマリット企業で会社レベルでの経営側の力が圧倒的に強いことを考えるならば、これらの“問題”の増大は、ショップ・スチュワード組織が、低いレベルから高いより有効なレベルへと発展しつつあることのしるしというべきであろう。イギリスだけで23工場をもつフォードで、会合をもち、交渉し、会社の政策決定をコントロールするという目標は、せまいセクショナリズムをこえたものである。大会社でのショップ・スチュワード連合を拡大しようとする努力をつうじて、国際的連携や多事業所企業での連携を含めて、高水準の戦略構想もうまれてくるのであって、フォードのイギリス諸工場の指導的コンヴィーナーの経験は、そのことを示している。自動車工業全体についての対案の展開への多事業所企業からの参加の例は、The Institute for Workers' Control の自動車グループにみられ、クライスラー、ヴォクソール、フォード、ブリティッシュ・レイランド、ウィルモット・ブリードンの代表が参加している。またこの他の産業では、コヴェントリー・工作機械委員会がある。それには当該産業の5大会社のショップ・スチュワードとコンヴィーナーが参加し、この産業にかんする独自の報告書をまとめた。Rychard Hyman など、一部には連合委員会の発展をみてその官僚主義化の危険を指摘するものもあるが、会社の枠をこえ、あるいは全産業や一産業部門全体にわたって、この種の労働組合共同のイニシアチヴを組織する可能性は、会社レベルに連合委員会があってはじめていちじるしく強められるのである。