

国際労働研究センター監修シリーズ（六四）

誰がアメリカの低賃金移民労働者を代表するのか？

……出現しつつある新たな形態のシステム

アラン・ハイド

翻訳／鈴木玲

# 誰がアメリカの低賃金移民労働者を代表するのか？

—出現しつつある新たな形態のシステム

アラン・ハイド (Alan Hyde) ラトガース大学ロースクール教授  
翻訳／鈴木 玲 法政大学大原社会問題研究所

## はじめに

一〇年前、私は仕事を渡り歩く成功した労働者の事例を研究しました。<sup>(2)</sup>その研究を通じて、いろいろと興味深いことを学びましたが、低賃金労働者について直接役立つことについてはあまり学びませんでした。ここで、私は新しいプロジェクトを紹介します。このプロジェクトについて、これまでアメリカを含めてどこでも話をしたことがありません。このプロジェクトで、私はニューヨーク市における低賃金のサービス部門労働者の利益を代表するシステムあるいは組織の形成について調査しています。

われわれアメリカ人の多くは、サービス部門において賃金と手当で非常に低い仕事が増えていることを懸念しています。九三年から一年の八年間に、アメリカでは二二〇〇万の新たな仕事がサービス部門で創出されました。創出

された仕事の一部は金融や法律関係などの高い賃金の仕事ですが、それよりもずっと多くの低賃金の仕事です。そのうち約三分の一が移民労働者によって担われているといわれています。

これらの仕事のほとんどは、非組合部門の仕事です。しかしながら、これらの低賃金労働者を代表するやや複雑なシステムが形成されつつあります。私はこのシステムには批判的ですが、労働者組織に可能性を見出す人にとっては、このシステムは有望なシステムに見えるかもしれません。私がふれる事例では、労働者の利益を代表するシステムが形成された点で、例外的なものです。しかし、形成されたシステムはあまり有効なものではありませんでした。私は、単純に労働組合を組織するということだけでな

私が関心を持つ三つの事例は、ニューヨークでよく知られたものです。第一の事例は、韓国系移民が所有する青果店で働くメキシコからの移民労働者についてです。第二の事例は、大規模スーパー・マーケットでお客が購入あるいは注文した商品を家まで配達する労働者（配達夫）についてです。そして、第三の事例は、乳児や子どもの世話を一日中する労働者や家を掃除する労働者などを含む、いわゆる「家事労働者」と呼ばれる労働者に関するものです。

これらの三つの事例に共通するのは、四つの違った種類の組織が当該労働者を代表していると主張したことでした。これらすべての事例で、従来の意味の労働組合が関与しました。そして、労働者を法律の側面から支援する組織も労働者を代表していると主張しました。また、これらの事例の労働者が移民労働者であるため、三つうち二つの事例では移民労働者の権利を守る組織が重要な役割を果たしました。さらに、政府当局も主要な役割を果たしました。アメリカでは、労働法は通常連邦法であり、連邦政府により施行されます。州や市の政府が民間部門の労働者を代表する役割を果たすことは、私たちにとって新しい現象です。この新しいシステムはまだ名前がありませんが、労働者を代表する競合する四つの組織が存在します。NGOが労働組合と協力する事例があることも聞きますが、

係、すなわちライバル関係にあります。

私たちにはこの新しいシステムを「四者」あるいは「四部」代表システムと呼ぶことができますが、私自身はこれをギリシャ語の「テトラトロジー」(tetralogy)と呼んでいます。文学を勉強された方はご存知かもしませんが、紀元前五世紀のアテネでは、演劇コンテストの参加者は四つの脚本、テトラトロジー、を提出することが要求されました。そのうち三つが悲劇で、一つが茶番劇でした。私がこの言葉を使うのは、新しい労働者代表システムが悲劇か茶番劇か、それとも別のものかという問題意識を提起するためです。

## 青果店で働くメキシコ系移民の事例

最初は韓国人が経営する青果店の事例です。私がニューヨークに引っ越してきたのは七〇年代でしたが、その頃は自営の青果店はほとんどありませんでした。以前あつた独立した店はつぶれてしまい、スーパーマーケットにとって代わられたためです。しかし、その頃から韓国系移民が一人で、あるいは共同で青果専門店の経営に乗り出しました。現在は、マンハッタンの各界隈にはこのような店が必ず一軒はあり、ニューヨークに住む人々は韓国系移民といえば青果店を経営する小企業経営者を思い浮かべるほどになりました。一世の韓国系移民のほとんど

が、移民する前から小規模経営者であったのではなく（彼らの多くは役人、教員、専門職で、約八割が大学の学位を持つていてるといわれる）、ニューヨークに移住をしてから小企業経営者になったのです。七〇年代当初はこれらの青果店は家族経営で、雇い人は置きませんでした。スパークマーケットと競合するために、彼らと彼らの家族は長時間働き、青果店を夜遅くまで開けていました。このような夜遅くまで開いていた店は、長い時間働き、夜遅く家に帰るニューヨークの勤め人にとってとても便利なものでした。

八〇年代、これらの青果店は人を雇うようになりました。これは、経営者が歳をとったこと、彼らの子どもたちが親の世代とは違アメリカで専門的な職業に就いたことによるものです。韓国人経営者はメキシコ系移民を雇うことを好みました。その理由は非常に複雑で、私は完全に把握していないかもしれません、ロサンゼルスにおける韓国系移民とメキシコ系移民のコミュニティの関係が部分的な理由なようです。

八〇年代、ニューヨーク市のメキシコ系移民のコミュニティはとても小規模でしたが、彼らの品店で働く労働者を代表したことはありませんでした。しかし、このローカルの指導者自身がラテンアメリカ出身者で、先進的で活動的な政策をとっていました。そのため、青果店で働くメキシコ系移民を組織化の対象と考えたのです。この事例および以下でふれる他の二つの事例とも、中流・上流階級のニューヨーク市民と日常の接触を持つ低賃金労働者に関わるものです。すなわち、彼ら（彼女ら）はとても「目立つ」存在です。すなわち、彼ら（彼女ら）は、人目につかない非合法で労働条件が劣悪な縫製工場

青果店で雇われている労働者は、メキシコから単身で移住してきた男性たちで、メキシコにいる家族に稼いだお金を送金します。ニューヨークでは家族を持たず、他の単身で来た移民と一緒に住んでいます。韓国人経営者は相変わらず長時間働き、彼らが雇つた労働者にも同じことを期待しました。そのため、労働者は店で週七二時間働いたのに、最低賃金よりずっと低い水準の賃金しか支払われないことがよく起こりました。連邦レベルの最低賃金は時給で五・一五ドルですが、これらの労働者は二・八ドル、三・六ドル程度しか受け取っていませんでした。

ニューヨークのメキシコ系移民労働者を代表することを主張する組織が、別々の時期に登場しました。最初は、現在UNITE（全米縫製織維産業労働組合）で知られている組合のローカル一六九でした。この組合は、それまで食料

品店で働く労働者を代表したことはありませんでした。しかし、このローカルの指導者自身がメキシコ系移民を組織化の対象と考えたのです。この事例および以下でふれる他の二つの事例とも、中流・上流階級のニューヨーク市民と日常の接觸を持つ低賃金労働者に関わるものです。

などで働いているわけではありません。そのため、これらの労働者に関心を持つ労働組合やその他の組織にとって、キャンペーンの成功は、マスコミを通じこれらの労働者について市民の関心を喚起する能力にかかりています。九八年にローカル一六九が行なったキャンペーンは、まさしくこのパターンに当たります。ローカルは労働法を遵守していない青果店の前で街頭デモを行ないましたが、そのデモはメキシコのマリアッチ・バンドによる音楽がともなったにぎやかなものでした。しかし、労働組合を認めた青果店経営者は非常に少数であり、さらに一部はまったく別の組合——腐敗していることで有名な港湾労働者組合のローカル——と取引をしようとした。競合組合の存在と街頭デモにより状況が緊迫したため、政府当局による問題解決のため介入への要請が強まりました。

ニューヨーク州の司法長官は、最低賃金規定に違反した三つの青果店に対して〇一年五月に訴訟を起こし、すでにこの事例に関与していました。司法長官は民間部門の労使関係に対して法的責任はないものの、多くの人が知るところになつたこの労働問題を何らかの形で解決すべきという圧力を受けました。

ちょうど同じ時期に、州政府の関与とは関係のない理由で、当初労働者を組織化しようとしたローカル一六九は「舞台」から退出しました。UNITEローカルの委員長が交代し、新しい

委員長は食料品店で働く労働者の組織化に力を入れることに消極的であったことが、その理由でした。〇四年二月にUNITEはHERE(全米ホテル・レストラン労組)と統合し、サービス部門の低賃金労働者の組織化に力を入れる大規模な労働組合をつくる計画を発表しました。しかし、この事例では、UNITEはこのような労働者の組織化を選択ませんでした。UNITEは青果店労働者を組織化する権限を全米食品組合のローカル一五〇〇に引き渡しました。しかし、ローカル一五〇〇は青果店労働者の組織化を行なおうとしませんでした。

このような混乱した状況のなか、ニューヨーク州の司法長官は〇二年九月に「青果店の行動規範」(the Greengrocer Code of Conduct)を提示しました。この規範は、経営者サイドは二つの韓国小企業経営者団体によりサインされました。が、労働者サイドは当該労働者を代表することを主張する労働組合(ローカル一六九あるいはローカル一五〇〇)ではなく、AFL-CIOニューヨーク州評議会(この組織は労働者を代表できない)とカサ・メヒコ(Casa Mexico)と呼ばれる移民労働者の権利を守る団体によりサインされました。

行動規範は、これを自主的に受け入れた経営者にしか適用されません。これらの経営者は、最低賃金と時間外労働に関する法規を遵守することに合意しました。また、経営者は一年以上働いた労働者に、一年ごとに一週間の有給休暇と二日の病気休暇を与えることに合意しました。行動規範が経営者に要求していることはそれほど大した内容には見えませんが、アメリカでは休暇規定は法制化されていないので、行動規範は法的に最小限与えるべき労働条件以上のものを経営者に要求したのです。しかし、行動規範は労働者側にとって不利な条件もともないました。司法長官は、この規約を自主的に受け入れた青果店の経営者に関しては、過去の労働基準法規の違反について訴訟を起こさないと合意しました。これは小さな譲歩ではありません。典型的な青果店は、一軒あたり労働者に対する典型的な青果店は、一軒あたり労働者に対する一〇万ドルの未払い賃金があるといわれています。

「青果店の行動規範」のようなアドホックな形で未組織労働者をカバーする合意は、これまで結ばれてきた団体協約とは違います。そして将来、このような合意が増加すると予想されます。だから、今後の研究対象として興味深いテーマです。アメリカの通常の複数の企業をカバーする団体協約(multi-employer agreements)では、経営側の代表は経営者団体に属するすべての企業に拘束力をもつ団体協約を締結することができます。例えば、建設労働者の組合と電気工事業者の団体が結んだ協約は、団体に加盟しているすべての業者に適用されます。労働者側の代表である組合は内部的に民主的な手続きを

踏むことが要求され、組合員が彼ら・彼女らを代表する役員を選挙で選びます。役員は労働者に対して「公正な代表の義務」(the duty of fair representation)を負いますが、この法的義務の内容は明確には定義されていません。そして、アメリカにおいては通常の団体協約は法的に拘束力がある契約です。

一方、「青果店の行動規範」はその規定に拘束されることを自主的に選択した経営者のみに適用されます。また、労働者の代表は自薦で、だれも代表者を選んだわけではありません。そして、代表者は労働者に対してなんら義務を負いません。その意味で、このような合意の法的地位はまったく不明確なのです。

## 西アフリカ出身の配達夫の事例

二番目の事例について話します。ニューヨーク市では、人々はスーパーマーケットやドラッグストアに車で行きません。これらの店で購入された商品は、人々のアパートやアパートのドアマン(守衛)に配達されます。マンハッタンの通りでは、大きなショッピングカートを押している配達夫の光景によく出くわします。カートの中には、スーパーで購入された食料品などの商品が入っています。ウォーカー(Walkers)と呼ばれているこれらの配達夫のほとんどは、西アフリカからの移民です。二つの大きなプロ

トナーが、これらの労働者をスーパーマーケットに供給します。スーパーマーケットはこれらの労働者が同じ店に働いていても、彼らは自営で独立した請負業者であると、長い間主張していました。そのため、これらの労働者は労働法の適用範例外とされてきました。

メキシコ移民労働者と同様に、典型的な西アフリカ出身の配達夫はニューヨークに単身で来て、マリとかセネガル出身の他の移民労働者と一緒に生活をしています。そして、青果店労働者と同様に長時間働き、最低賃金よりずっと低い水準の賃金しか受け取っていません。例えば、週六日、一日八～一時間働いて、日給は二〇～三〇ドルにしかなりません。

この事例でも、配達夫を代表する組織が登場します。最初の事例と同じ「登場人物」もいますが、新しい「登場人物」もいます。配達夫は

最初、第一の事例で登場した全米食品組合のローカル一五〇〇に接触しましたが、このローカルは同じ産業別組合の別のローカル(ローカル三三八)にこれらの労働者の組織化を依頼しました。ローカル三三八は、マンハッタンのスーパーマーケット労働者を代表していました。しかし、このローカルは過去三〇年間まったく組織化キャンペーンを行なっていない組合でした。

この訴訟は、法律的には労働者側にとって大きな勝利につながりました。〇三年の地方裁判所の判決は、配達夫は独立した請負業者ではなく、仕事を手配するブローカーと彼らが実際に働く店の両方の被雇用者(employees)であるとした。裁判所が、労働者が同時に二つの雇用者(employers)を持つことは可能であるとする判決を下すのは非常にめずらしいことで、この判決により、ブローカーとスーパーマーケットは両方とも配達夫に対して未払い賃金を支払う義務を負うことになりました。そして、

スーパーマーケットの前で抗議デモを行ないました。このデモにはマスメディアも関心を持ちましたが、労働者の状況は特に変化しませんでした。この行動とは独立して、一人の労働者が自力で全国雇用法律プロジェクト(National Employment Law Project, NELP)という法律支援団体を見つけ出しました。この団体は通常は他の組織に対し情報や支援を提供しており、具体的な訴訟には関与しませんでした。NELPは、メキシコ人にとって「カサメヒコ」のような西アフリカ移民支援団体をニューヨークで探しましたが、このような組織はありませんでした。そのため、ニューヨーク州の司法長官と共に、NELPの弁護士は配達夫を供給する会社とスーパーマーケットに対して、未払い賃金を取り戻すための訴訟を二〇〇〇年一月に起こしました。

この訴訟は、法律的には労働者側にとって大きな勝利につながりました。〇三年の地方裁判所の判決は、配達夫は独立した請負業者ではなく、仕事を手配するブローカーと彼らが実際に働く店の両方の被雇用者(employees)であるとした。裁判所が、労働者が同時に二つの雇用者(employers)を持つことは可能であるとする判決を下すのは非常にめずらしいことで、この判決により、ブローカーとスーパーマーケットは両方とも配達夫に対して未払い賃金を支払う義務を負うことになりました。そして、

〇三年一月に、スーパーマーケットは集団訴訟の原告と、全体で三二〇〇万ドルを支払うことと和解しました。

州政府とN E L P は配達夫に有利な問題解決を勝ち取ることに成功したものの、労働者を代表する組織を制度化することには成功しませんでした。さらに問題なのは、労働組合（ローカル三三八）が労働者にとつて非常に否定的な役割を果たしたことです。ローカル三三八は配達夫を積極的に組織化しなかつたものの、スーパーマーケットはローカル配達夫の代表と形式上認めていました。ローカルはスーパーマーケットと、法律で定められた最低賃金と時間外手当を支払うことを内容とする労働協約を結びました。この協約により、協約締結（二〇〇〇年三月）以降の未払い賃金や和解金を支払う義務が、このようなくなりました。

援団体のほうが労働者の利益をより有効に代表することができます。ローカル三三八が今後配達夫の利益をより有効に代表する可能性はありますが、現時点では労働組合が労働者に必ずしも役立っていないのです。

## 家事労働者の事例

三番目の事例は、家事労働者についてです。

家事労働者は非常に興味深い研究分野ですが、

表する組織を制度化することには成功しません（ある調査は家事労働者の数を一三万人としていますが、実際はもっと多くの労働者をいると推定されます）。家事労働者は近年を勝ち取ることに成功したもの、労働者を代表する組織を制度化することには成功しませんでした。

州政府とN E L P は配達夫に有利な問題解決を勝ち取ることに成功したものの、労働者を代表する組織を制度化することには成功しませんでした。さらに問題なのは、労働組合（ローカル三三八）が労働者にとつて非常に否定的な役割を果たしたことです。ローカル三三八は配達夫を積極的に組織化しなかつたものの、スーパーマーケットはローカル配達夫の代表と形式上認めていました。ローカルはスーパーマーケットと、法律で定められた最低賃金と時間外手当を支払うことを内容とする労働協約を結びました。この協約により、協約締結（二〇〇〇年三月）以降の未払い賃金や和解金を支払う義務が、このようなくなりました。

援団体のほうが労働者の利益をより有効に代表することができます。ローカル三三八が今後配達夫の利益をより有効に代表する可能性はありますが、現時点では労働組合が労働者に必ずしも役立っていないのです。

家事労働者のための労働組合やその他の組織を結成する試みには、長い歴史があります。しかし、結局どの試みも長続きしませんでした。

現在、家事労働者の組織化に関心を持っている労働組合はありません。ニューヨークで中心的な組織は「団結する家事労働者」(Domestic Workers United, DWU) というグループです。

これらの労働者についてのデーターはほとんどありません（ある調査は家事労働者の数を一三万人としていますが、実際はもっと多くの労働者がいると推定されます）。家事労働者は近年増加していると想定されます。なぜなら、多くの女性が仕事を持ち、外で働くことにより、ベビーシッターや子どもの世話をする労働者の需要が増えたと考えられるからです。

家庭が家事労働者を雇った場合、そのことを税務署に報告する義務があります。しかし、大多数の家庭は家事労働者の雇用を報告しません。家事労働者自身もしばしば報告しないことを望みます。なぜなら、報告した家庭は、家事労働者の給料から源泉徴収して、その額を老齢年金の基金として政府に納めなくてはいけないからです。一部の家事労働者はこのような源泉徴収システムを歓迎しますが、それ以外の労働者は希望みます。年金が必要な年齢に達する前にジャマイカやトリニダード・トバコなどの出身国に帰る予定なので、老齢年金は必要ないと考えるからです。

家事労働者のための労働組合やその他の組織を結成する試みには、長い歴史があります。しかし、結局どの試みも長続きしませんでした。

現在、家事労働者の組織化に関心を持っている労働組合はありません。ニューヨークで中心的な組織は「団結する家事労働者」(Domestic Workers United, DWU) とこうグループです。

この組織は、アメリカの先進的な支援組織(advocacy group) の典型的なモデルで、先進的目的を支援する投資家のジョージ・ソロスから資金援助を受けています。

D W U はアジア系移民支援組織としてスタートし、中国人やフィリピン人などをターゲットとした反移民暴力への対応に活動を集中していました。アジア系移民は暴力を受けても警察に訴えることは非常に少なかったため、D W U の設立は移民が暴力問題を自由に相談する場を作ることを目的としました。また、D W U はニューヨーク大学ロースクールの「クリニック」とも緊密に協力しました。「クリニック」とは、ロースクールの学生が貧しい人々への法律相談や支援を行なう場で、同時に学生もクリニックの活動に参加することで法律の実習ができます。D W U はとくに非常に稀であるが極端なケース、すなわち雇い主が家事労働者に対して電話や外出を禁止することで実質的な奴隸状態においているケースに強い関心をもち、このような問題を広く世論に訴えようとしました。このようなケースの被害者の多くは、家族から遠く離れて外部の支援から切り離されていました。フィリピン人の女性でした。しかし、このような極端なケースは、家事労働者の典型的な問題ではありませんでした。

家事労働者問題に対してD W U が最初にとった

た行動は、第一の事例でUNITが、第二の事例でマリ出身の配達夫がとった行動と同様に、問題がある雇用者の家の前でデモを行ない、メディアから関心を得ようとしたことです。三つの事例とも、雇用者に対するデモは夕方のニュース番組で報道されましたが、それ以上何も変化は起こりませんでした。

そのため、DWUは奴隸状態にいるものだけではなく、家事労働者全体の労働条件向上を目的とした法律の制定の実現に努めました。DWUは、最初にこのような法律に好意的であると予想されたニューヨーク市の議会でこの目的を達成し、その後州レベルでのキャンペーンにつなげようとした。また、DWUはこのような活動を通じて組織の存在をアピールしようとした。しかし、市当局は民間部門の被雇用者に対する法的権限がありません。

市の消費者問題部門は以前から職業紹介所(employment agencies)を規制の対象としていました。どれだけの家事労働者が職業紹介所を通じて仕事を得たのかは誰もわかりませんが(割合はおそらく非常に少ない)、DWUはニューヨーク大学のクリニックの協力を得てニューヨーク市の職業紹介所を対象とした家事労働者の労働条件を規制する法案を策定し、非常に多大な努力を払った結果、法案は市議会で〇三年六月に多くの注目を浴びるなか可決されました。可決された法案は職業紹介所のみに適用され

るので、法律によって状況が大きく変化するとは思えません。法律によると、市当局は「家事労働者の権利に関する声明書」(statement of rights of domestic workers)を作成します。この声明書は、家事労働者は最低賃金と、週四〇時間以上働いた場合時間外手当を受け取る権利を記しています。職業紹介所が家事労働者を家庭に紹介する際、声明書のコピーを家事労働者と家庭の両方に提示しなくてはなりません。そして、両者がこの声明書を了解したとのサインをします。また、職業紹介所は、紹介する家事労働の内容の説明(job description)も作成しなくてはなりません。

この事例により、二つのことが達成されました。第一に、家事労働者が未払い賃金を取り返すために訴訟を起こした場合、雇用した家庭が最低賃金以下の賃金を支払っていたことを知つていても知つていなくても、声明書がサインされている限り雇用者の責任が問わされることになりました。第二に、DWUが法律制定活動に初めて挑戦して、ニューヨーク市議会レベルでの活動が成功したことです。DWUはこの活動をニューヨーク州議会レベルでのより広範な法律制定活動の「リハーサル」ととらえています。

しかし、私がアメリカの労働史から学んだことは、労働法制定において最も重要なことは、法律が労働者を代表する組織に対して何らかの保護を与えることです。市議会で可決された法

<p><b>新自由主義と教育改革</b></p> <p><b>なぜ、教育基本法「改正」なのか</b></p> <p>佐貫 浩 著</p>  <p>新自由主義と 教育改革 なぜ、 教育基本法「改正」 なのか 佐貫 浩 著</p>	<p><b>中学生ライブラリー1</b></p> <p><b>新しい国をつくる</b></p> <p>吉田俊弘・齊藤 規 監修</p>  <p>新 しい 國 を つ く る 吉田俊弘・齊藤 規 監修</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

案やニューヨーク州議会に提案されている法案は、支援団体などへの保護規定、支援団体のメンバーに対する報復禁止（例えば、家庭がDWUに参加している家事労働者を解雇することを禁ずる）、ましてやこれらの団体の交渉権は含んでいません。現在のところ、家事労働者を組織した労働組合と家事労働者を雇用する家庭の「経営者団体」との団体交渉などは想像にも及びません。

## おわりに

これまでみてきた事例は最近のもので、キャンペーンは現在も続いている。事例から、低賃金労働者を代表する「四者システム」は多くの問題点と非効率な面を抱えていることがわかります。（）では、三つの事例にもとづいて暫定的な仮説を提示します。第一に、低賃金労働者の支援は、ニューヨーク州の司法長官やニューヨーク市議会などの州あるいは市の政府当局が関与しなければ成功しないということです。しかし、これらの政府当局の目的は非常に限られています。司法長官や市議会などは、低賃金労働者に援助の手を差し伸べている態度を示して、マスコミで好意的に扱われることに関心をもっています。州あるいは市当局は、支援団体が低賃金労働者のために活動する場を将来的に

創出することには関心を持ちません。青果店（第一の事例）やスーパーマーケット（第二の事例）に対する裁判は、窮状を訴えた労働者に対する補償金の支払いと和解しました。しかし、これらの訴訟は、労働者を代表する組織の制度化には結びつきませんでした。

第二に、移民労働者の権利支援団体や法律支援団体は、和解の内容に不満があつたとしても、それを受け入れるしか方法がありませんでした。なぜなら、これらの組織の正統性は、低賃金労働者に何らかの利益をもたらす能力があるかどうかにかかっているからです。

周知のように、労働組合は他の組織とは違います。法律上・制度上有利な立場にいます。アメリカの労働法では、労働組合は被雇用者の唯一の代表権を持ちますが、コミュニティ・レベルの支援団体にはこのような権利はありません。第三の仮説は、労働組合はこの権利を低賃金移民労働者に行使することに関心がないということです。例えば、配達夫を代表したローカル三三八が配達夫の唯一の代表者となつたことで、雇用者が未払い賃金を支払うべき期間は協約締結以前までに短縮されてしましました。

（1）本稿は、一〇〇四年三月一八日に、国際労働研究センター第七二回定期研究会におけるアラン・ハイド氏の講演およびパワーポイント資料にもとづいています。ハイド氏によると、この講演は予備調査でわかつたことにもとづいており、本稿が取り扱う事例から一般化できることは、まだ作業段階であることです。また、ハイド氏の論文“Who Speaks for the Working Poor?: A Preliminary Look at the Emerging Tetralogy of Representation of Low-Wage Service Workers,” (*Cornell Journal of Law and Public Policy*, に掲載予定) は、同テーマをより専門的な視点から分析していく予定。

(2) Hyde, Allan.2003. *Working in Silicon Valley: Economic and Legal Analysis of a High-Velocity Labor Market*. M E Sharpe Inc.

(著者名 あざみ)