

論 文

アパルトヘイト下の産業調停委員会制度のもがき

—1950年代南アフリカの缶詰労働者組合の労使交渉からの一分析¹⁾—

宗 村 敦 子

要 旨

南アフリカの産業調停制度は現在まで、団体もしくは個人の労使交渉権の付与に関する基本的枠組みとなる産業市民権がどの程度開かれたものになっているかを測る基準のように論じられてきた。周知のようにアパルトヘイト下では非白人労働者（1948年以降の区分²⁾ではアフリカ人 African、カラード Coloured、アジア人 Asian にあたる）の交渉権は剥脱されていったが、この権利に対する制約は1920年代の最初の「産業調停法（Industrial Conciliation Act of 1924）」導入にまでさかのぼることができる。1930年代～1950年代には南アフリカ連邦（現在の南アフリカ共和国、以下では南アと省略する）の主要産業となった製造業で非白人労働者の割合が高まっていたが、それとは対照的に労働運動史研究では労働組合において非白人労働者の分離が進み、労使交渉機能の形骸化が強調されてきた。しかし、本研究では非白人労働者を多く含む「混合組合（Mixed Union）」である「食品缶詰労働者組合（Food and Canning Workers Union, 以下 FCWU）」の例外的かつ活発な産業調停委員制度の記録を検討することで、同時期の10年間にわたる政府、具体的には労働省と労使とのどのような関係が同制度の運用を促していったのかを明らかにする。

キーワード：労働史；産業調停；プロテスト

経済学文献季報分類番号：14-50；15-12

-
- 1) 本研究は2016年5月から3ヶ月間にわたって行われた国連大学「アフリカにおけるグローバル・リーダーシップ・トレーニング・プログラム」における調査をもとに執筆した。同インターンシップ期間に南アフリカ西ケープ州での調査の指導をうけもっていたいただいたケープタウン大学社会学部人類学部の Divine Fuh 先生、同じく助言を下された Lauren Palmer 先生および Assanda Benya 先生、また調査の準備から報告書執筆まで丁寧なご指導をいただいた国連大学のサステナビリティ高等研究所の今井夏子先生、宮本かな先生に厚く御礼を申し上げたい。
- 2) 南アにおいてアパルトヘイト以前からの政策として「人種区分」が用いられており、時代に沿った揺れがある。まずバンツール系言語話者については19世紀末から Native があてられ1950年代に Bantu に呼称が変わっている。いずれも現地人という意味ではなく「原住民」にあたる呼称として使われており、本稿では当時の行政語を翻訳する場合にのみ原住民という語を用い、筆者の言葉であるのみにかぎり「アフリカ人」という言葉を採用した。

1. はじめに

1.1 アパルトヘイト体制下でのプロテストの管理

1994年にアパルトヘイト体制が崩壊した後の南アフリカ共和国（旧南アフリカ連邦、本稿では南アとする）は極端な人種間・人種内格差という問題を抱え、20年以上が経った今でもなお頻繁なプロテストが連日起きています。2012年にはマリカナ鉱山におけるプロテストとそれへの警察の発砲が批判されたが、労働現場での治安維持の問題は19世紀以降ヨーロッパ、インド洋、南部アフリカから大量の移民労働力として受け入れてきた政府にとって切実とされた。もしプロテストが起きた時に強権的に弾圧するか交渉に持ち込むか、そうであれば誰にその権利を認めどのように応答するのかという議論の発露には、アパルトヘイトが始まる以前の1920年代から続く産業調停制度が挙げられる。

産業調停制度はもともと1922年に鉱山から都市部にまで拡大した大規模ストライキが鎮圧された後、白人労働者の労使交渉を管理するために導入された。1924年の産業調停法ではまず労働組合の団体交渉権を認め、続く1928年の賃金法（Wage Act of 1928）は組合に属さない個人の労働者による賃金交渉の手順を整えた。制定当時対象者を限定していたこの2つの労使交渉制度は、1930年代になると一部非白人労働者にも拡充されるようになった。カラードやアフリカ人労働者が製造業に多く進出するにつれ制度の整備が必要となり、1938年に産業調停法が改定され部分的に制度利用が認められたのである。他方で労働運動の側では、この合法的な労使交渉についてプロテストの手段としての有用性がどの程度あるのかを巡る意見対立が1946年まで続いていた。

この中で産業調停制度を早期に導入した労働者団体の1つとして、西ケープの内陸部農村で食品加工工場労働者を組織していたFCWUがある。同組合は労働省に正規の労働者団体として認められた1948年以降、産業調停制度における委員会での労使交渉を繰り返していた。しかし産業調停制度が完全に非白人労働者に開かれていたわけではなかった時期に、そうした労働者を抱えながらなぜこれほどまで活発に制度を利用できたのかという問題があり、これを当時の法の条文だけで説明することは難しい。本稿ではアパルトヘイトが始まる1948年から産業調停法の3回目の改定が行われる1958年までに着目し、実際の産業調停制度がどのように運営されていたのかを考察していく。

また「カラード」は西ケープ沿岸部にもとからいたコイ・サン系話者の末裔もしくは17世紀にマレー半島から連れてこられた戦争捕虜で解放奴隷の末裔を指す言葉である。西ケープではカラードが現地人としては多数派を占め、1950年代までに徐々にアフリカ人が農場や工場労働者として参入するようになった。これに対してナタール沿岸部に多く住んでいたインド系住人をアパルトヘイト下では「アジア人」と呼んでいるが、本稿では政治結社の名前に従い「インド人」という言葉をそのまま用いた。

1.2 先行研究

南アにおける産業調停制度の承認が当初白人労働者に限定されていたことは、ヨーロッパおよび南部アフリカからの移民を継続的に受け入れ国家統合を進めていた政府の動機と深く関わっていたと考えられてきた。「権力遮断分析 (Power Block Approach)」と呼ばれる分析をした R・デイヴィス (R. Davies) は、1922 年の大規模ストライキの鎮圧後、白人労働者による戦闘的な労使交渉をなだめる目的で調停制度が導入されたと論じた。法的仕組みについては後述するが、同制度では白人以外の労働者を排除し、「合法的な労使交渉の権利」を選択的に白人移民職工に認めていた。すなわち政府が白人労働者の労働運動と協調関係を築きつつ、同時に重工業政策のもとで企業に庇護を与え、その一方低賃金労働者として交渉力のない非白人労働者を各産業に配置するという政策が「権力遮断」の指す意味である³⁾。しかし 1920 年代以降労働力構成の変化に合わせて同法が改定されるにつれ、産業調停での人種分離にもとづいた選択的な権利の承認の原則も複雑に変化していった。つまり権力遮断分析では一枚岩で強権的な権力行使をしてきたかのように論じられてきた政府の中で、どのような利害や理由で誰がそうした変更を認めていったのかという問題があった。

この分析に対しては現在の南アにおける「プロテストの権利」について議論する J・ダンカンが、「エージェント (Agent)」理論として別の解釈を与えている。まずエージェントとは活動家や労働組合を指し、政府 (現地当局を含む)、警察、および抗議参加者 (未組織労働者含む) で形成されるプロテスト現場の仲介者であると位置づけられている。また 3 者はそれぞれに「プロテストを成就させる」目的を持っているためにプロテストへの反応も権力遮断論以上に柔軟性があったという理解がある。「プロテストを成就させる」とは (1) 抗議参加者にとっては政策課題ごとの利害代表者 (議員・政治家) に対して効果的な抗議を持続的に行うこと、(2) 警察と政府にとっては最悪の事態にならないよう統制コストをあらかじめ低く抑えることを意味している。とくに (2) のような動機が成り立つ背景には、市民が彼らの権利の実行を保証する制度を信用しないかぎり治安維持への不信感が募るため余計に統治コストがかかること、そのため政府や警察には「いかにして市民の統治をするか」という難題に対し極力市民との応答を充足しようとする戦略があった。そこで「適切なプロテストの扱い」を進める手段として、政府は抗議の法的・事務的処理に通じた労働組合や活動家を抗議参加者の「代弁者」として据え、現地当局・警察等を交えてプロテストを平和裡に実行させているのだという⁴⁾。

3) R.H. Davies, *Capital, State, and White Labour in South Africa, 1900-1960: A History of Materialist Analysis of Class Formation and Class Relations*, London: Birghton, 1979.

4) J. Duncan, *Protest Nation: The Right of Protest in South Africa*, Pietermaritzburg: University of Kwa-Zulu Natal Press, 2016, pp. 24-35.

ダンカンのアプローチは1994年以降の状況を分析したものであり、アパルトヘイトが始まった1948年以降の状況はこれとは異なっている。しかし1920年代から存続してきた産業調停制度における線引きはアパルトヘイト期の法律とは異なり、人種分離を直接の口実としていない分、カラードやアフリカ人労働者の一部にも例外的に利用できたのである。本稿では事例研究としてFCWUを対象とし、1950年代の「合法的なプロテスト」とアパルトヘイト期の政府との関係を考察する。ここではダンカンの議論におけるプロテストに準じるものとして缶詰産業でのストライキと同じ産業における産業調停の経過をつき合わせていく。それにより「産業調停がストライキを予防する」という権力遮断分析の議論に対し、連続的な産業調停の実施を通じて労働省と労使という3者の関係がどのように変化していたのかを考察する。

1.3 分析手法

従来1950年代を巡る労働運動史研究では、白人組合が担っていた南アフリカ労働組合会議(South African Trade Union Council)における議論を細かく分析し、労働組合としての機能低下が論じられてきた。この分析ではアフリカ人やカラード労働者が増加していったにもかかわらず産業での労働力構成の変化をSATUCが無視しつつ、労働運動からは彼らを分離するに至るまでを描いていた⁵⁾。しかし産業調停制度はアパルトヘイト開始期にはまだ完全に閉ざされたわけではなく、労働省から雇用主へ出された調停制度勧告は機能しており、問題はそれが労働省と労使の3者のどのようなルートで運用されていたかにある。ここでとり上げるFCWUのケーススタディによって、法的には明確な根拠があるわけではなかった1954年の産業調停法改定前後の3者のやりとりを具体的に辿ることができる。

ただし「エージェント」としてのFCWUは、それ自体が独立して労使交渉に影響を及ぼすわけではなく、組織化されていない労働者の関係、警察の介入、活動家の起訴という他の要素によっても活動内容が大きく制約されてきた。とすると、「なぜ1950年代にかぎりFCWUは例外的に活発な産業調停を行っていたのか」という本稿での中心的な問いは、産業調停の法的根拠にあたる(1)「なぜ産業調停の申請が認められるようになったのか」だけでなく、実際の運用面にあたる(2)「いつ、どのような状況で産業調停委員会が成立したのか」、(3)「産業調停委員会の結論に対してFCWUはどのように呼応したのか」という具体的な検討課題に分解できる。本稿はこの論理に従って、産業調停を巡るエージェント

5) J. Lewis, *Industrialization and Trade Union Organization in South Africa 1924-55: The Rise and Fall of South African Trade and Labour Council*, Cambridge: Cambridge University Press, 1984; E. Webster, *Cast in Racial Mould: Labour Process and Trade Unionism in the Foundries*, Johannesburg: Ravan Press, 1985.

と労働省の間の交渉と、ストライキと産業調停との関係という労働者内部での問題を明らかにしていく。

このために筆者が使用する資料は大きく分けて、FCWU が残している約 10 年分の議事録と、労働省が書きとっていた 28 件分の産業調停委員会の速記録、労使交渉に前後してプロテストが起きた際に書き残された 3 件の警察の調書である。産業調停委員会では通常、申請のため労働省を介した労使間のやりとりが行われ、委員会での議論ののち、労働省長官の名前のもとで行政命令が下される。このため 1 つのファイルにつき数年分の往復書簡等が残され、また 1 年のうちにこれら個別の案件の交渉が同時並行して進められた。これらの資料の検討作業では

- ・ 各年の労使交渉の件数、その中で個別の産業調停の申請がどの企業を相手取って行われたか、あるいは 1 企業における交渉が複数の産業調停の案件と重複していたか、
- ・ 個別の案件が次の案件の内容と連なっていたかどうか、
- ・ 労働省が申請を棄却した際に組合がいかなる手段を講じていたのか、
- ・ その手段の 1 つにプロテストがあったか、

を整理した。

南アの労使交渉制度ではその運用手段が人種分離に沿って制限されていたものの、実際には FCWU の運用例で見ると (次章で整理していく) 複数の労使交渉制度を組み合わせることで行政介入を引き出すことができた。このことは個別の委員会での交渉とその帰結から成功と失敗を分析するだけでは、その交渉に続く労使関係の変化を見失うおそれがあることを意味している。以下ではまず FCWU の法的立ち位置を理解するべく、「混合組合 (Mixed Union)」と呼ばれる形態の産業組合に合法的な労使交渉の権利が偶然の産物として与えられたことを確認していく。その上で 3 章から産業調停の連続性を重視しつつ 1948 年からの 10 年間における産業調停委員会を巡る労使関係の変化を考察する。この変化の一端として、本稿の最後に産業調停法の 3 回目の改定が制度運用上の何を制約したのかを明らかにする。

2. 南アフリカにおける産業調停制度の運用

2.1 南アフリカの 2 つの労使交渉制度の概要

まず南アの産業調停の行使範囲がどのようなものであったかを時系列で整理をするが、この問題は 2 つの交渉制度が導入された当初は明確であった。第一に賃金法にもとづく賃金委員会 (Wage Board) 制度では、労組もしくは未組織の労働者に労働省の立ち入り調査の申請が認められていた。労働省は臨時の賃金委員会を立ち上げ、議長を務める労働大臣もしくは代理人である省長官が最低賃金を決定した。調査の申請には労働組合であることは必須と

されてはいなかったものの、申請者が労働者の代表として労働省から認められることが委員会設置の条件とされていた。

第二に産業調停法にもとづいた交渉制度では、常設の産業評議会 (Industrial Council) または臨時の産業調停委員会 (Industrial Conciliation Board) を設立し、賃金、労働環境、不当解雇などについての労使交渉の場が設けられていた。この調停の申請には、条文中の「従業員規定」にもとづいて労働省が申請者をあらかじめ組合として承認し登録することが求められた。判断材料となる条項では、アフリカ人労働者は農村から都市への移動許可を記した「労働パス」の所持者であるとして従業員に認められた権利から排除され、また農業労働者、家内労働者、公務員にも同様の権利は認められなかった⁶⁾。そのため1930年代には複数の産業別組合が登録を拒否されてきたが、それには農村から都市へ流出したアフリカ人労働者を擁していたことが理由にあった⁷⁾。

これらの定義をまとめると、2つの法律には扱える労働問題の範囲、労使交渉の申請者が労働省によって承認を受けた労働組合であるか、あるいは「従業員規定」の影響を受けるかなどの違いがあった。南アフリカの労使交渉制度の導入はそもそも白人労働者の戦闘的な労使交渉の制御を念頭に置いていたため、カラードやインド人労働者、さらには労働パスを持つアフリカ人労働者への適用を想定していなかった。産業調停法が1930年に初めて改定された際には、賃金決定の適用対象となる労働者に記名文書の提出を義務づけていた。また両制度の最終決定権を持つ労働大臣には賃金決定を停止する権限が付与され、1つの産業の中で賃金委員会と産業評議会もしくは調停委員会が両立した場合には後者の決定が優先された⁸⁾。そこで産業組合を中心にアフリカ人労働者が増加し賃金委員会が初期の交渉手段となっただけで、白人労働者に認められた労使交渉制度の幅に比べれば行政介入の効力には制約があった。

2.2 アフリカ人労働者の労使交渉のための法的根拠

以上のような手段で事実上アフリカ人労働者は主たる労使交渉から排除されていたが、1937年からは適用対象者の拡充に向けて同制度の改定の議論がなされていた。まず、1938年の産業調停法の2回目の改定ではアフリカ人労働者を事実上排除していた人種差別の撤廃

6) M. Lipton, *Capitalism and Apartheid: South Africa, 1910-1986*, Aldershot: Wildwood House, 1986, p. 19.

7) J. Lewis, Lewis, J., "The New Unionism: Industrialization and Industrial Union in South Africa, 1925-30" in Webster, E. (ed.), *Essays in Southern African Labour History*, Johannesburg: Ravan Press, 1978, p. 137.

8) D. Duncan, *The Mills of God: The State and African Labour in South Africa, 1918-1948*, Johannesburg: Witwatersrand University Press, 1995, p. 165.

を謳い、1930年の改定時につけ加えられた賃金決定の際の記名義務が廃止された。その後からアフリカ人労働者を対象とした賃金委員会の賃金決定が次々と下された⁹⁾。アフリカ人労働者の製造業への進出を睨んで、労働省では賃金委員会議長のマクレガーが法改正を求めてロビーイングを行っていたM・ゴードン(M. Gordon)¹⁰⁾と会い、アフリカ人労組問題について議論を進めていた。この時労働省は通常の労働組合からアフリカ人労働者を分離し、原住民問題省にアフリカ人労組の産業調停をゆだねる案を主張していた。ゴードンはこれに反対し議論は数度頓挫した。すなわち、アフリカ人労働者の労使交渉を認めるにあたり、彼らを一般の組合からアフリカ人労組を分離するか、その場合どの省が産業調停を行うのかという論点が同制度の拡充問題として挙げられた¹¹⁾。

ゴードンの率いたアフリカ人労組の承認運動は1941年に分裂し、そのうち戦闘的な手段に訴えた分派は1946年に金鉱山での蜂起に乗り出した後に鎮圧された¹²⁾。その結果事実上法改正運動も頓挫したが、戦時動員体制下で蜂起が相次いだという経験は現地行政や雇用主に不安も残していた。まず金鉱山での戦闘的な労使交渉を横目で見っていたケープタウンでは、商工会議所がアフリカ人労働者を含めた産業組合を承認し、それをさらに企業別組合に分割する案を決議していた。この主張は金鉱山での蜂起を経験したトランスヴァール州でも支持され、最終的に南ア産業会議所連合(Federation of Chamber of Industry of South Africa)が同案を労働省に提出した¹³⁾。当時の政権内ではアフリカ人労働者に労使交渉を認めることについて鉱山業利害からの反発があったが、首相J・スマッツとマクレガーの後継者で労働省長官のD・シュミット(D. Smit)がそれを押し切った¹⁴⁾。

9) M. Stein, "Max Gordon and Africa Trade Unionism on the Witwatersrand, 1935-1940", in E. Webster, *op. cit.*, pp. 147-148.

10) M・ゴードンは1929年以降アフリカ人総合労働者組合(African General Workers Union)を組織し頭角を現した労働運動家である。その後同労働運動は「非ヨーロッパ人労組合同評議会(The Joint Council of Non-European Trade Union)」に引き継がれた。M. Stein, *op. cit.*, p. 143; M. Horrell, *South African Trade Unionism*, Johannesburg: South African Institute of Race Relations, 1961, p. 12.

11) M. Stein, *op. cit.*, p. 144.

12) ゴードンの運動からの離反者G・マカベニ(G. Makabeni)は「非ヨーロッパ人労組評議会(The Council of Non-European Trade Union、以下CNETUと略す)」を新たに設立して戦闘的な労使交渉を繰り広げた。マカベニの運動はアフリカ人労働者だけの労働運動をめざした労働運動史上最大の未承認組合勢力となったが、この蜂起の失敗を境にして自然消滅した。M. Horrell, *op. cit.*, pp. 75-76.

13) 南ア産業会議所連合には全国の製造業の約70%にあたる5000企業が加盟していた。M. Lipton, *op. cit.*, p. 165.

14) アフリカ人への労使交渉権の付与そのものへの反対は、外国人労働者を含めて製造業以上にアフリカ人労働人口を抱えた鉱山利害の意見で、鉱山省庁間のC・シュタラードが反対していた。労働省が同蜂起の後に設立された賃金委員会の決定の破棄を鉱山省から迫られた際、スマッツはシュタラードに対し「鉱山業だけが唯一の政府の財源ではなく、また我々は鉱山業内の案件に直接触れることはできない」という反論をしていた。T. D. Moodie, "The South African State and Industrial Conflict in the

このような複数の産業利害や省庁間のやりとりの結果として、産業調停法および賃金法は1938年～1954年まで改定を見なかったにもかかわらず、想定された適用範囲は事実上大きく変化していた。その影響を被ったのはゴードンの主張するようなアフリカ人による独立した労組ではなく、彼らを構成員として迎え入れた混合組合と呼ばれた組織構成の産業組合であった。1946年にはFCWUを含む11の混合組合が労働省で登録され、産業調停法にもとづいて産業調停委員会の設置が認められた。ただしその条件として当初の労働省の構想の通りにアフリカ人組合員の分離が突きつけられた。例えば6000人に達する構成員を抱えたFCWUでは登録の際、その4分の1を占めたアフリカ人労働者のために「アフリカ人食品缶詰労働組合 (African Food and Canning Workers Union)」を設置することになった。以下ではこの分離を経て手に入れた労使交渉が実際にどのような形で申請されたのかを見ていこう。

3. 労使交渉と産業調停の交錯

3.1 FCWUの産業調停利用

FCWUによる産業調停委員会の利用は1945年に始まり、表1にあるように1958年までに合計で18件の申請がなされ、そのうち10件は申請が却下されていた。ここでの申請における労使交渉相手には特定の企業か、もしくは複数の企業の二種類があり、後者には産業全体を相手取る場合もあった。産業調停委員会が成立しなかった理由として、企業がFCWUによる呼び出しに応じず労使交渉のための代表が揃わなかったということが挙げられる。その際産業調停委員会には、以下に述べるようにFCWUの訴えを退けたまま閉会になる場合と、逆に企業が不在のまま労働省による行政命令 (Arbitration) が出され散会になる場合があった。かわりにFCWUは「賃金委員会 (Wage Board)」の設置を労働省に要請して同様の交渉を求めるか、再び産業調停委員会の再設を求めるか、いずれの行動をとった。このため産業調停の申請は1回の交渉では終わらずに複数回の交渉にまたがっていた。

産業調停委員会成立の前段階として、申請者には構成員についての報告義務があり、労働省も独自に労働者数を調査して行政命令の適用対象となる工場や労働者数の絞り込みを行った。産業調停での交渉には労使間のみならず行政命令の適用対象を巡って労働省との交渉も必要であり、事実、FCWUの1947年の最初の申請では、組織名称に含まれる「食品缶詰」の定義を巡り議論され、交渉を食品部門と缶詰部門に分けるべきかが話しあわれた。FCWUは2つの部門へ分割して交渉を進めることを拒んでいたが、労働省の産業調査官は組合員の大半は同産業における利害と無関係であると指摘し、食品・缶詰両部門の複数企業

1940s”, *The International Journal of African Historical Studies*, Vol. 21, No.1, 1988, p. 31.

表1 1945年～1958年までの産業調停委員会の回数とストライキ

Year	The Number of IC Board		IC Board Failed	Agreement Failed	Strike
	Vs Single Company	Vs Multiple Companies			
1945	1	0	1	0	1
1947	2	0	2	0	1
1948	0	0	0	3	0
1949	0	0	0	1	1
1950	2	1	1	1	2
1951	4	3	1	1	0
1952	0	0	0	0	0
1953	2	1	1	1	0
1954	4	3	1	0	1
1955	1	1	0	3	0
1956	1	0	1	0	1
1958	1	0	1	0	1
Sum	18	9	9	10	7

出所：National Archive of Pretoria, Department of Labour, (ARB) 1395/1052/439, 1421/1052/596, 1421/1052/597, 1428/1052/629, 1438/1052/675, 1438/1052/679, 1439/1052/679, 1440/1052/696, 1462/1052/8138, 1465/1052/839, 1465/1052/839, 1467/1052/868, 1469/1052/878, 1476/1052/916, 1476/1052/918, 1478/1052/939, 1486/1052/1001, 1493/1052/1049, 1493/1052/1051, 1493/1052/1050, 1500/1052/1103, 1506/1052/1126, 1506/1052/1131, 1508/1052/1145, 1512/1052/1163, 1491/1052/1033, 1512/1052/1163/2 から筆者作成。

を相手取った FCWU の申請¹⁵⁾ を却下していた。その後、産業調査官宛に申請書類の保管を訴える書面が届き、省内では一旦却下されたはずの労使交渉の継続という前例のない手続きについて議論が行われていた¹⁶⁾。これに対して FCWU は却下された産業調停委員会にかわるものとして賃金委員会を要求し、この求めに応じた 1 企業と FCWU との間で交渉が始まっていた。11 月以降の賃金委員会での交渉の結果、賃金委員会では「賃金裁定」がケープタウンとヴィットヴァータースラントの 2 地域 6 企業に対して言い渡され、「過去では最高の賃金」に引き上げられた¹⁷⁾。このように産業調停委員会が成立しなかったとしても行政介入を引き出すことは可能であり、雇用主側は交渉への出席を拒んだとしても賃金裁定を労働省から受け入れさせられた。

15) この申請では缶詰、ドライフルーツ、ジャム加工、醸造酢、マカロニ製造に携わる 11 企業を相手取っていたため、ケープタウン商工会議所からは「食品缶詰労働組合」との労使交渉の前にその定義についての指摘があり、産業調停委員会の設置に待ったがかかっていた。

“Industrial Conciliation Board Application: The Cape Chamber of Industries on behalf of 11 Firms in the Preserved Food Industry versus FCWU, 1947-1949”, Department of Labour (ARB), 1421/1052/596.

16) *Ibid.*, March 31, 1947.

17) “Industrial Conciliation Board Application: The Cape Chamber of Industries on behalf of 11 Firms in the Preserved Food Industry versus FCWU, 1947-1949”, Department of Labour (ARB), 1421/1052/596 (2).

1958年までの産業調停委員会の動向は、申請者FCWUの代表者名の変更を目安にして、大まかには（1）1945年～1951年、（2）1952年～1954年、（3）1954年～1958年の3つの時期区分ができる。

（1）1945年～1951年（代表者：R.A. Simons）

労働省で登録された直後からFCWUは毎年産業調停委員会の申請を行い、また同じ時期に2回の小さなストライキが起きていた。

（2）1952年～1954年（代表者名：B. Lan）

FCWUでは創設者のR・A・サイモンズ(R.A. Simons)が構成員との接近禁止を宣告され、不在となった彼女の代理人を立てての産業調停が続けられていた。産業調停申請は1954年にピークを迎え、同じ年に複数の町の缶詰工場で同時展開された大規模ストライキを2回経験した。

（3）1954年～1958年（代表者名：L. Levy, M. Pijoos, M. Stellenberg, M. Williams, M. Draai, I. Draghoender）

サイモンズのかわりに交渉にあたっていたB・ランら指導者層が逮捕され、ケープタウンの中央委員会がボランテニアによって支えられていた。産業調停の申請に対して労働省ではFCWUを労働者の代表と認めなかったという理由で訴えを棄却し、委員会そのものが成立しなくなった。実際労働者の組織率が30%をきり、大規模工場ですえも加盟者が50%以下にとどまった。

3.2 ストライキとFCWU

上記のようにFCWUは労使交渉の手段として産業調停委員会の設置申請という手段を手に入れた一方で、ストライキもまた利用され続けてきた。1946年以降に缶詰工場で起きFCWUも関わったストライキは、以下3つの種類に分けられる¹⁸⁾。

（1）戦略的ストライキ

産業調停と組み合わせたストライキは1946年の一度きりであり、申請したものの却下された「合法的な労使交渉の場」を開かせる目的で行われた。当初ドライフルーツ産業を相手

18) この分け方では、産業調停委員会の交渉に関わっていたか否か、また関わっていた場合にはストライキがFCWUによってもともと計画されて実行され産業調停に持ち込まれたかどうかの区別を重視した。

取った1944年の産業調停の申請に対して労働省では賃金委員会を開いたものの、賃金引き上げ等の要望を巡っては交渉が決裂したままとなっていた。そこでFCWUは労働省に対して賃金委員会を再開するか(まだ承認されていない)、産業調停委員会を開かないかぎり1週間以内に6工場でストライキを開始すると通告していた¹⁹⁾。

まずFCWUはストライキ破りのために投入された労働者をとり込み、工場の繁忙期に計画的な労働力不足状態を作り出していた。そのため雇用主はストライキ開始から20日という早い段階で労働省の介入なしに最低賃金に関する「紳士協定」を取り結んだ。この内容は1943年にすでに一度成立していた労働省の賃金決定を覆すものであった。この協定が結ばれている間に、FCWUを後押ししていたケープ労働組合連合(Cape Province Federation of Labour Union)議長のH・ペレイラ(H. Pereira)は前職の労働大臣W・マデレイ(W. Madelay)と会ったが、現職の大臣シューマンとの仲介役の申し出を断われ、そのかわりに彼の伝言を労働省に送っていた。それによれば「あなた(現職の大臣:筆者)は今、この(缶詰・食品:筆者)産業の場合、賃金勧告が申請から2〜3週間のうちには労働者の手に握られており、『賃金決定の遅れは委員会での決裂のせいとされる』という教訓を学ばれているのです²⁰⁾」。

こうした経緯でストライキは開始後1ヶ月で終わり、FCWUから紳士協定の複写を受け取っていた労働省はようやく賃金決定の官報への掲載日、および発効日を明確にした。この後、労働省からは警察に対して直接的な弾圧を行う前に担当の産業調査官を現場に入れるよう指示が出され、次にストライキの直後警察を呼んだ際には産業調停法に違反するとしてFCWUから抗議されるようになっていた。

(2) 突発的ストライキ (1947年、1949年、1952年、1953年、1954年)

ストライキの発生源は必ずしも組合にかぎらず、逆に未組織の労働者が突発的に労働を拒否し、その現場に後からFCWUが駆けつけるケースが多く確認できた。FCWUを構成する組織の末端には未組織者を含む工場委員会があり、その上に町別の地方支部が設置され、さらにケープタウンには中央委員会があり、これに従って情報の収集と伝達が行われた。ストライキ発生の動機として、例えば1952年の事例では不当解雇や虐待が挙げられ、昼食後の労働を拒否して休憩室が占拠された。工場に駆けつけた組合員は労働省の産業調査官に連絡をとりつつ、ストライキの発端となった労働者を交えて不当解雇の取り消しを求める交渉を進めた。

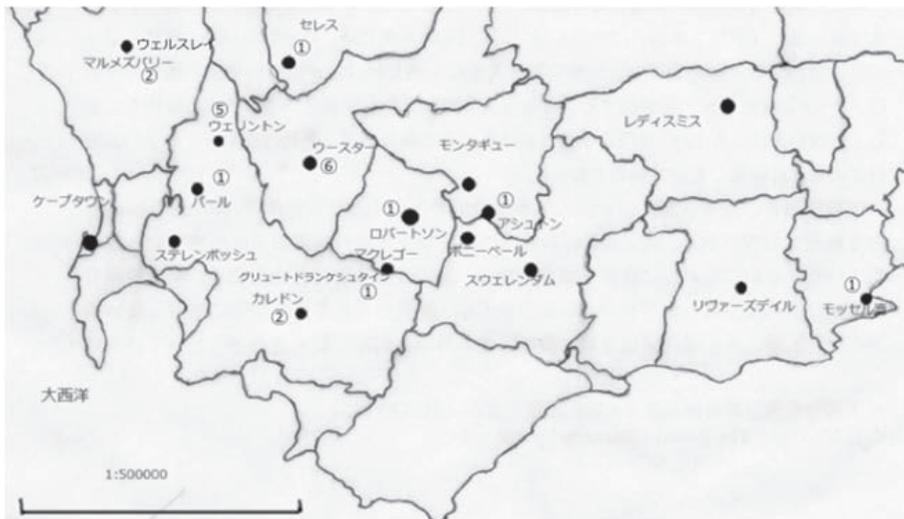
19) "Conciliation Board Food and Canning Workers Union Cape Town Certain Employers in the Fruits Drying and Packing Industry 1945", Department of Labour (ARB), 1395/1052/439.

20) "21 May, 1945, From H. Pereira to Minister of Labour", Ibid.

通常、産業調停制度の導入には上述したような手順を踏むことで戦闘的なストライキの制御や防止などが期待されていたが、FCWU側の資料と警察調書、さらに産業調停委員会でのやりとりをあわせて読むと狙い通りではなかったことがわかる。1954年のウェルズレイでの事例はすでに産業調停の交渉中であつた企業で、偶然にも不当解雇とそれに対する抗議としての労働拒否が起きた。そこで労働者の職場復帰のために組合員を交えた直接交渉が並行して始まったものの決裂し、3ヶ月後には大規模ストライキに発展した。FCWUは工場労働者として雇われていた近隣農場の季節労働者らも巻き込んだため、早々に産業調停委員会が開かれた。この事例では突発的ストライキが合法的な労使交渉の場に持ち込まれた結果、同様の内容について特定の企業と、複数の企業に対し産業調停委員会を開かせることに成功した。

しかし、突発的ストライキへのFCWUの対応は必ずしも支援ばかりではなかった。1953年のウースターでは当初工場の労働監督による労働者への暴行に抗議してストライキが起き、すぐに同様の手順で産業調停委員会が開かれようとしていた。その最中にストライキが再発したためFCWUはその武装解除を申し出た²¹⁾。この2回目の突発的ストライキは最初のものに便乗した女性労働者たちが工場設備の破壊計画をたてていたことが警察によって明るみにされた。FCWUでは警察の介入の前に労働者のロッカーや自宅等の捜査をし、鉄パイプ、

地図 工場所在地とFCWUの地方支部の設置箇所



出所：Simons Collection. Z.3.4.1.3 から筆者作成。●印は地方支部の設置箇所、数字は町における工場の数を示している。

21) FCWU Central Executive Committee, Simons Collection, Z.3.4.1.3.3.6, July 26, 1953.

火器、爆発物等を押収した²²⁾。この事例ではあくまで労働現場を保全するという原則に従って、FCWU が未組織労働者に予防的にストライキに介入していたことがわかる。

(3) 政治的ストライキ (1953 年)

1953 年に共産主義弾圧法 (Communist Suppression Act of 1953) が通過して以来、アフリカ民族会議 (African National Congress)、南アフリカインド人評議会 (South African Indian Congress)、アフリカ人民機構 (African People Organization)、南アフリカ共産党 (South Africa Communist Party) では政治的指導者の逮捕と拘禁が相次いでいた。FCWU でも通常のストライキによる逮捕ではなく同法により、組合創設者のサイモンズ、議長 F・マルクワード (F. Marquard)、また AFCWU の議長であり組合で労働者との英語-コサ語通訳を担っていた O. ムペタ (O. Mpetha) ら主要メンバーらが逮捕された。こうした事態は同年に人民憲章会議 (Conference of Freedom Charter) が呼びかけた全国一斉ストライキにつながり、これに応じて FCWU でも漁村モッセル湾のザリガニ加工缶詰工場でのストライキを起こしていた。

FCWU のストライキ最盛期にあたる 1953 年に起きた 5 件中 4 件が政治運動の呼びかけに呼応した行動であった。全体での訴えは、共産主義弾圧法による逮捕拘禁者に対しむち打ちによる拷問を復活させようとする刑法改定への反対であった。FCWU にはこの他にも集団地域法 (Group Areas Act of 1953) による農村での分離政策への抗議²³⁾ と、西ケープ内陸部における「カラード労働者優遇政策 (Coloured Labour Preference Policy)²⁴⁾」への抗議の声をあげていた。

しかし ANC、SACP、APO らとの一斉行動は、全国最大の労働運動であった SATUC からは批判を受けていた。FCWU を含む複数の登録済みの混合組合は白人労組と対立し、

22) "Strike and Disputes Langeberg Co-Operasie Beperkt, Worcester, 1955", Department of Labour (ARB) 1236/1042/1139.

23) 缶詰産業の周辺地域が同法の影響を受けた事例としては (1) ベルヴィルの果物工場の周辺における白人専用レーンの建設による移住、(2) 組合員の中でカラード女性と結婚していたニヤサランド (現在のマラウイ) 労働者の家族の引き離し、(3) ランガから工場に通う労働者の強制移住、(4) 人民憲章会議への協力組合のうちウスターとパールにおける居住区の隔離へのヒヤリングを (缶詰工場労働者であるか否かにかかわらず) FCWU が担当することになったことが挙げられる。FCWU, Simons Collection Z.3.4.1.3.3.14, May 9, 1954.

24) カラード優遇政策とは 1953 年以降西ケープに限定して始まった労働政策で、西ケープの少数人口であったアフリカ人の雇用をカラードに置き換えることでカラードの失業問題に対処しようとするものであった。これにはアフリカ人の移動を制限していた労働パスの強化が行われ、西ケープの農村部でこれまで移動の自由がかなり認められていたアフリカ人が西ケープから東ケープのロケーションに強制移住させられるなどした。

SATUC では先に登録組合と未登録組合を分離し、それぞれに連合組織を形成する案が唱えられていた。実際に翌年から未登録組合が脱退を余儀なくされたため、反発した登録済みの複数の混合組合も独立することとなった。

したがって SATUC の労働運動にとって政治的ストライキは組織分裂の火種であり、1954 年以降 SATUC についての記述は FCWU の会議記録からは姿を消している。組合では同時期にはまだ APO による呼びかけや「南アフリカ女性連合」に対しては組合員を派遣し、集会を開いていた。しかし 1955 年にはアシュトンで起きた果物缶詰工場での不当解雇への突発的抗議と参加者 102 名の逮捕を最後に、FCWU が関わる 1950 年代のストライキ自体が途絶えていた²⁵⁾。

3.3 ストライキと産業調停の関係

図 1 プロテストの性質と FCWU の関与の度合い

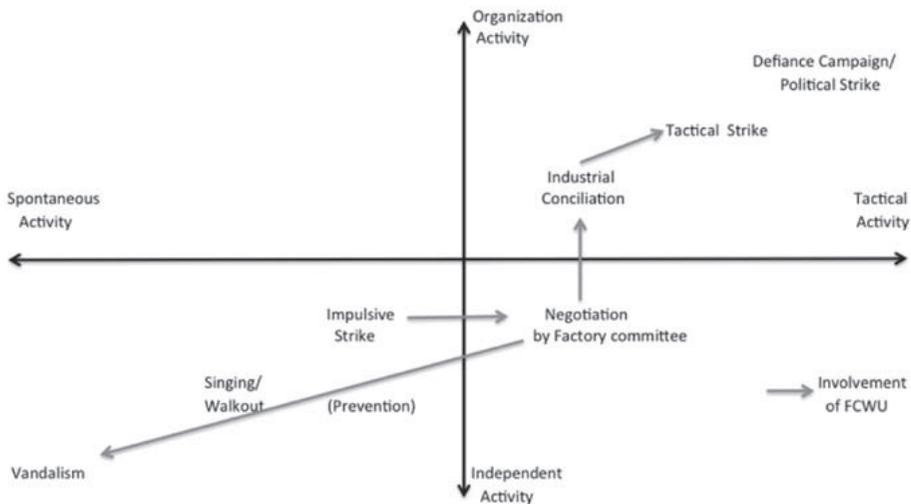


図 1 では上の 3 種類のストライキと産業調停の関係を図式化した。横軸では右側へ近づくほど FCWU による支援に近づき、また縦軸を横切る時点が組合の介入段階に入ったことを示している。縦軸では上に行くほどその行動の規模が大きくなることを表した。横軸を横切る時点が労働省内の産業調停記録として報告される段階に入ったことを示している。

突発的ストライキが起きた際、まず各工場に置かれた「工場委員会」や仮の「ストライキ
25) 逮捕と起訴の法的根拠としてそれぞれに産業調停（改定）法（Industrial Conciliation Amendment Act of 1956）と「原住民労働（交渉設置法）（Native Labour (Settlement of Dispute) Act of 1953）」があり、1 人につき £1 の罰金もしくは 10 日間の拘禁が言い渡された。FCWU Simons Collection, Z.3.4.1.4.3. date unknown, 1956.

委員会」がFCWUとの連絡役を果たしていた。突発的ストライキには賃金の不満や不当解雇に対する抗議の歌や仕事場への復帰拒否などがあった。その参加者は組合員が接触した後には上述した委員会に入れられ、産業調停委員会へ訴えるよう説得が行われた。産業調停委員会での手続きは工場委員会を含め、地方支局の組合員が直接申請することができた。その後FCWUが毎年ケープタウンで開いた「中央委員会」でそうした地方支局の委員会活動の経緯について報告される仕組みになっていた。

ストライキが産業調停につながっていたのみならず、逆に産業調停がストライキに発展することもあった。1946年の「戦略的ストライキ」以降にも、FCWUは1954年のウェルスレイで突発的ストライキを利用することで、当初は複数企業を相手取った産業調停委員会の交渉過程で先にウェルスレイでの特定の企業からの合意のとりつけに成功した。ストライキが起きた後、雇用主D・R・デルポート(D.R. Delport)はFCWUが扇動者であるとして直接交渉を拒否し、産業調停委員会は先延ばしされることとなった。その間にFCWUでは複数の支部からストライキ突入への協力を得て、周辺のウェリントン、パール、グリユートドラケンシュタインの工場と農場にストライキを拡大させた²⁶⁾。

ストライキ開始後デルポートは警察および労働省のウースター地区産業調査官を呼び、事態の收拾を図ったが、職場放棄が続いたために産業調停委員会の席についた²⁷⁾。この時には不当解雇についての交渉の他に先の産業調停での案件²⁸⁾が提出され、争点が拡大した。デルポートは拒絶の態度をとったものの、産業調停委員長に「産業調停法は調停手段を与えるもので、デルポート氏は自身の主張を見直した上で提出された要望を受け入れるべきである。なぜならばこれらの交渉は非常に珍しく、最終的には雇用主と労働者の双方で納得されるべきものであるからである²⁹⁾」と促されて条件に同意した。この後2回の産業調停委員会でFCWUが提示した要求のうちいずれかあるいはすべてかを受け入れるかが話し合わせ、ストライキが起きてから1ヶ月以内に調停文書が調印された。この例ではFCWUは結果としてデルポート以外の雇用主との交渉をも前に進ませていた。

26) このストライキの拡大に対しデルポートは農繁期の製造計画に合わせて他の工場に原料を運んで加工しようとした一方、ストライキ参加者の間では「ウェルスレイからの果物に触るな」という情報が共有されていた。FCWU Simons Collection, Z.3.4.1.3.24, March 7, 1954.

27) “Welseley Strike, January 1954”, South African Police (SAP), 519/35/2/54.

28) つけ加えられたのは果物の加工作業に従事する季節労働者への出来高高い制度の継続、他の企業に並ぶ賃金水準への是正、生活手当の支払いについての交渉。

29) “Industrial Conciliation Board Food and Canning Workers Union versus Wolseley Fruit Canning Company, Wolseley, 1953-1954”, Department of Labour (ARB) 1493/1052/1051.

4. 混合組合の利用による産業調停の効果を巡って

4.1 産業調停の利用動機

産業調停委員会を利用することでFCWUでは1954年までは賃金決定やそれに関わる産業調停の合意を勝ちとってきたが、これはFCWUに加盟していないストライキを労働者がコントロールするのに有効だったのだろうか。あるいは組合側にも産業調停制度を使ってストライキを制御する狙いがあったのだろうか。

1954年のウースターでのストライキ時に労働現場の破壊未遂事件が発生し、それ以降、組合の中央委員会では労働者の組合へのリクルートを強化することが確認されていた。以来、週決めで各地方支部を回る移動教室が開かれ、未組織労働者のための教育が始まった。このクラスでは組合員や他の組合員による演説の他に、産業調停委員会の手続きのための事務的知識や給与明細の読み方などが教えられた。移動教室の参加者は多い時では400人になり、町のホールや小学校の体育館、あるいはバスターミナル等が教室として利用されていた³⁰⁾。

このようにしてFCWUには突発ストライキを予防したい動機の1つとして、産業調停委員会では不当解雇のとり下げを求める申請は賃金交渉よりも通しづらいという事情があった。そうした申請の却下理由には、毎年決まったシーズンに雇用することがあらかじめ雇用主との間で暗黙の了解としてあったため、不当解雇が失業問題に該当しないという理由が付された。そのためFCWUではストライキ関与者で工場を解雇された季節労働者のために当分の間仕事を見つけることで解雇に対処していた。

4.2 賃金交渉における評価

産業調停委員会および賃金委員会の主たる議題であった賃金交渉の結果を並べてみた時、1958年までの交渉成果は1946年の登録以前と比べどのように変化したのだろうか。

FCWUが設立された1941年以降、1943年、1951年、1954年、1956年の4回にわたって賃金裁定が出されている。第二次世界大戦中の最初の賃金交渉では記録を残さない「紳士協定」が結ばれており、その次の1943年の賃金委員会で工場の職能をスキルと経験に応じて4段階に分けて賃金がとり決められた。ただし産業調査官が実質工場労働者の大半を占めていた季節労働者をこの評価制度から除外した結果、彼らはすべて単なる「労働者(Labourer)」とされ出来高払いを除いた通常の賃金上昇制度からとり残されていた。続く1951年の賃金交渉ではこのことが争点となり、季節労働者の作業の一部が4段階の評価に含められた結果賃金引き上げが認められた。

しかし、この時から1956年までの賃金委員会では従来のスキル評価だけでなく、地域別

30) FCWU, Simons Collection, Z.3.4.1.3.3.16, July 27, 1954.

の賃金表をも作成していた。まず 1951 年の賃金表では、地域がケープタウン治安判事区とモンタギュー地区の 2 つに分けられた。続く 1954 年ではウェルスレイでのストライキの後の賃金合意を経て工場密集地のモンタギュー地区内部がより細分化された。具体的にはケープタウン郊外のステレンボッシュ、パール、ウースター、ウェリントン、グリユートドラケンシュタイン、ロバートソン、モンタギュー、グラボーの順に、賃金は低くなるように設定されていた。

したがって、賃金交渉の上下動が、委員会の交渉を重ねるに従って年齢、性別、スキル、地域によって細かく規定されるようになっていた。最後の 1956 年の賃金表ではついに、1951 年以降認められていた季節労働者がアセスメント制度から除外された。

4.3 産業調停法の第 3 回の改定 (1956 年) の結果

1952 年以降西ケープ農村部でも集団地域法が施行され、工場周辺や工場と農場を行き来する季節労働者たちのための居住区周辺で人種分離が行われた。食品缶詰産業では近隣の産業タウンシップに住み家族で雇用されていた労働者の強制的な隔離が行われ、また工場委員会における協力者として働いていた労働者が別の工場へ移された。上述したような労働者教育が必要となった理由としては工場委員会における人手不足が報告されていた³¹⁾。もともと FCWU では産業調停が各地方支部ごとに利用されており、労働者の農村部における空間的な人種分離は組織運営にも支障をきたしていた。

1956 年の産業調停法の第 3 回の改定は、ケープタウンでの中央委員会の運営のために地方支部からボランティアを出していた状況に打撃となった。この改定ではこれまで表面的な分離で登録が認められた混合組合に対しても完全な人種分離を求め、建前として分離されていたアフリカ人組合と合同で集会を開くことが完全に禁止された³²⁾。この追加点は集会に警察官が立ち入っていたために農村の各地方支部でも徹底され、アフリカ人支部を作ることが求められた。その間にも FCWU の支部は 14 支部から 22 支部に増え、ナタール、プレトリアやヨハネスブルクでの同様の組織を含めた全国組合として、1956 年の改定による組合の再登録が進められた。

1957 年に 5 都市 10700 人の労働者に影響する賃金調査が行われ、FCWU は産業調停委員会を使って 11 企業 26 工場を相手取った大規模な交渉を臨んだが、委員会が成立しないまま申請は却下された。この時までには FCWU と AFCWU では指導者が繰り返し逮捕されており、組織率は最も大きな工場でも 50% 以下になっていた。却下直前に申請書類上の代表者が逮

31) FCWU, Simons Collection, Z.3.4.1.3.4.2, August 28, 1954.

32) FCWU, Simons Collection, Z.3.4.1.3.4.6, September 12, 1959.

捕されたことを受け、FCWUでは雇用主との交渉のために合法的な労使交渉ではなく産業調査官を除いた直接交渉に臨み、1946年の戦略的ストライキの時と同様に「紳士協定」を引き出そうとした。当初、雇用主は交渉に応じる素振りを見せ、1956年の登録に加わった新しい支部ポート・エリザベスの季節労働者に対して例外的に賃金引き上げを約束していた。

しかし、この後雇用主が申請をした産業調停委員会では紳士協定を文書化する際、争点としてポート・エリザベスを除くすべての地域での最低賃金の引き下げがつけ加えられていた。この産業調停は調印にまでこぎつけられず、工場の季節労働者を巡る戦後の賃上げ要求は、1956年の賃金決定以降FCWUの登録以前の水準に戻ることとなった³³⁾。

5. おわりに

1950年代に産業調停を活発に利用するために、FCWUでは農村に置かれた地方支部を通して非組合員との接点となる工場会議を活用していた。組合には産業調停委員会を労働省に設置させるために「労働者の代表である」と主張することが必要であり、突発的ストライキが起きるごとに現場介入をしながら組合員を増やしていた。未組織労働者と雇用主との間をとりもつという組合の役割は産業調停の運営の前例ができた1945年以降徐々に定着しており、労働省でも警察の介入よりも先んじて彼らが駆けつけることを認めていた。

産業調停の成果がどのように転ぶかは、常に委員会を先んじて利用してきたFCWUと労働省の関係性によって大きく左右された。それに対して企業は紳士協定を結んできた第二次世界大戦以降、産業調停法の条文上では位置づけのなかった混合組合との「合法的な労使交渉」に出席することに消極的であった。労働省ではそうした雇用主に対しても交渉の場を持ち調停文書を残す意義を促していた。

しかし混合組合に対して通常の労組同様に合法的な労使交渉を認めるという態度は、1953年以降は人種分離を進める他の政策によって覆された。労使交渉を進めるための協力者が人種分離政策によって減少し、指導者層が繰り返し逮捕拘禁されてからFCWUは「労働者の代表」と認められなくなった。この時になって産業調停制度利用の主導権は雇用主の側に移り、かつては委員会出席を拒んでいた雇用主が逆にFCWUへの交渉を持ちかけていた。労使関係の力の逆転が起きたことの結果、産業調停の活発な利用にもかかわらず第二次世界大戦後の賃金交渉は10年前の条件に逆もどりした。

産業調停法の第3回の改定はこれまでの法の趣旨とは異なり、むしろ1953年以降の他の人種分離政策と同じように労働者団体の運営において徹底して人種分離を求めた。そのためFCWUのように産業調停を進めるノウハウを蓄積しつつあった混合組合の労使交渉をも停

33) Ibid.

滞させていた。すなわち突発的ストライキへ関与するという従来の「エージェント」としての組合の機能も、1956年をもって途絶えることとなったのである。その後労使交渉の記録はアパルトヘイト末期の1980年代までなくなるが、この間いかにして農村部の突発的ストライキが対処されていたのかを知るには文書資料調査とは異なる手立てが必要とされよう。本稿では検討対象を合法的労使交渉が認められていた時代でのプロテストの分析にとどめ、これらの抵抗が徹底的に非合法化された時代の労使交渉については今後の課題としたい。

参考文献

<未刊行資料>

(National Archives of Pretoria)

Department of Labour (ARB) 1236/1042/113, 1395/1052/439, 1421/1052/596, 1421/1052/597, 1428/1052/629, 1438/1052/675, 1438/1052/679, 1439/1052/679, 1440/1052/696, 1462/1052/8138, 1465/1052/839, 1465/1052/839, 1467/1052/868, 1469/1052/878, 1476/1052/916, 1476/1052/918, 1478/1052/939, 1486/1052/1001, 1493/1052/1049, 1493/1052/1051, 1493/1052/1050, 1500/1052/1103, 1506/1052/1126, 1506/1052/1131, 1508/1052/1145, 1512/1052/1163, 1491/1052/1033, 1512/1052/1163/2.
South African Police (SAP) 519/ 35/ 2/54.
Department of Native Affairs (NTS) 7693/400/332.

(University of Cape Town, Special Collection)

Food and Canning Workers Union, Ray and Simons Collection, Z.3.3.1-Z.3.4.1

<二次文献>

Alexander, R., *All My Life and All My Strength*, Johannesburg: STE Publishers, 2004.
An East London Worker (Author Unknown) , “Strike and Lockout at LKB, East London”, *South African Labour Bulletin*, Vol. 8, No. 4, 1983, pp. 59-63.
Baskin, J., “Factoryworkers in the Countryside: the FCWU in Ceres and Grabouw”, *South African Labour Bulletin*, Vol. 8, No. 4, 1983, pp. 51-58.
Della Porta, D., “The Policing of Protest”, *African Studies*, No. 56, Vol. 1, 1997, pp. 97-127.
Duncan, D., *The Mills of God: The State and African Labour in South Africa, 1918-1948*, Johannesburg: Witwatersrand University Press, 1995.
Duncan, J., *Protest Nation: The Right of Protest in South Africa*, Pietermaritzburg: University of Kwa-Zulu Natal Press, 2016, pp. 24-35.
Horrel, M., *South African Trade Unionism*, Johannesburg: Institute of Race Relations, 1961.
James, W. G. and M. Simons, *Class, Caste and Color: A Social and Economic History of the South African Western Cape*, New Brunswick & London: Transaction Publications, 1994.
Lambert, R., “SACTU and Industrial Conciliation Act”, in *South African Labour Bulletin*, 1983, pp. 25-44.
Lewis, J., *Industrialization and Trade Union Organization in South Africa 1924-55: The Rise and Fall of South African Trade and Labour Council*, Cambridge: Cambridge University Press, 1984.
Lewis, J., “The New Unionism: Industrialization and Industrial Union in South Africa, 1925-30” in Webster, E. (ed.), *Essays in Southern African Labour History*, Johannesburg: Ravan Press, 1978, pp.121-142.
Lincoln, D., “Flies in the Sugar Bowl: The Natal Sugar Industry Employees Union in Its Heyday, 1940-1954”, *South African Historical Journal*, Vol. 29, November, 1993, pp. 177-208.

- Lipton, M., *Capitalism and Apartheid: South Africa, 1910-1986*, Aldershot: Wildwood House, 1986.
- Lodge, T., *Black Politics in South Africa Since 1945*, London: Longman, 1983.
- Moodie, T. D., "The South African State and Industrial Conflict in the 1940s", *The International Journal of African Historical Studies*, Vol. 21, No.1, 1988, pp. 21-61.
- Stein, M., "Max Gordon and Africa Trade Unionism on the Witwatersrand, 1935-1940", in E. Webster, *Essays in Southern African Labour History*, Johannesburg: Ravan Press 1978, pp. 143-157.
- Webster, E., *Cast in Racial Mould: Labour Process and Trade Unionism in the Foundries*, Johannesburg: Ravan Press, 1985.