

第5章 ワーカーセンターと権利擁護団体

(遠藤 公嗣)

1. はじめに—全国労働関係法の狭さ—

団体交渉がニューディール型労使関係システムの出発点であって、これを奨励する法律政策が全国労働関係法である。ニューディール型労使関係システムの機能不全とともに、出発点としての全国労働関係法の狭さが認識されることとなった。同法の狭さが、システムの機能不全の一つの原因と認識されたのである。この狭さは、本章にとくにかかわるので、同法の狭さを三つ確認しておこう。

第1の狭さは、全国労働関係法が保護の対象とする被用者 (employee) の定義の狭さである。同法は、被用者の定義から除外される者を明記する (同法第2条(3))。すなわち、たとえば ア) 農業労働者、イ) 家事使用人 (any individual employed... in the domestic service of any family or person at his home)、ウ) 親または配偶者により使用される者、エ) 独立請負人 (any individual having the status of an independent contractor)、オ) 監督者、などがある。これら除外された者の団体は、全国労働関係法の保護を受けない。

しかし、これら除外された者が恵まれない労働条件・生活条件のもとで労働することも少なくない。また、最近の雇用関係の変化により、エ) 独立請負人は相当に増加しつつあると考えるとよい。そして、そうした人々が、労働条件・生活条件の改善を目的とした自主的団体を結成することも少なくない。本調査研究が対象とした団体の一部はそうした新しい労働者組織であり、具体的には、イ) 家事使用人とエ) 独立請負人の組織である。

第2の狭さは、全国労働関係法が保護の対象とする手段の狭さである。同法の基本的な性格として、労働組合による団体交渉と、それに付随する争議行為という手段をつうじる労働条件・生活条件の改善のみを、同法は保護する。さらに加えて、使用者に団体交渉に応じさせるには、労働組合は同法による排他的代表となるための選挙で認証を得るなど、同法の多くの手続きをへなければならぬ。このため、団体交渉でない方法で労働条件・生活条件の改善をめざす労働者組織とか、全国労働関係法が求める多くの手続きをクリアーできない労働者組織は、同法の保護を受けない。

しかし、全国労働関係法が求める多くの手続きをクリアーする意思がない、またはクリアーが困難な労働者組織は、アメリカ社会で増加する傾向にある。そして、上記したところの、全国労働関係法による被用者の定義から除外される者がとる手段は、しばしば、全国労働関係法でいうところの団体交渉ではない。

さて、アメリカ社会における一般的な認識によれば、労働組合とは、全国労働関係法の保

護を受ける労働者組織ないし団体交渉に従事する労働者組織のことである²²⁵。この認識は、全国労働関係法の規定につよく影響されていると思われる。したがって、たとえば家事使用人や独立請負人が自らの権利を擁護する労働者組織を形成しても、その組織は労働組合とは一般的にはみなされない。同法上の団体交渉をしない労働者組織もまた同様で、労働組合とは一般的にはみなされない。

第3の狭さは、1938年公正労働基準法とそれから派生した諸法、および1964年公民権法第7編以降に発達した多様な差別禁止諸法、これら諸法が同法と無関係なことである。いうまでもないが、これら諸法が規定した雇用上の権利は、現在のアメリカ社会において労働者を擁護するところのおそらくもっとも強力な道具である。労働者が非組合員であっても、その雇用上の権利を享受できる。ところが、これらの雇用上の権利の履行を使用者に要求し実現する組織は、同法の労働組合である必要がない。もちろんであるが、権利の存在は権利の順守を必ずしも意味しない。権利の履行を求める政府機関は存在するにしても、それだけでは不十分である。そこで、労働者側に立って、権利の履行と実現を要求する組織が発達した。たとえば、前述したところの、家事使用人や独立請負人の労働者組織は、権利の履行と実現を要求する労働者組織でもある。

全国労働関係法の三つの狭さを克服する労働者組織の典型例が、ワーカーセンターである。

2. ワーカーセンター

Janice Fine が、その著書『ワーカーセンター (Worker Centers)』(Fine (2006)) を公刊してから、英語圏の労働研究者の間における「ワーカーセンター」の知名度が一挙に高まったとあってよい。それまでは、アメリカの労働研究でさえも、ワーカーセンターにあまり注目してこなかったとあってよいからである。Fine が注目したところのワーカーセンターは、「コミュニティに基礎をおく、ないしはコミュニティが主導する組織であって、低賃金労働者を支援するために、サービス提供、権利主張、組織化を行う。その大多数の組織は、移住労働者を主に、あるいは移住労働者だけを支援する組織として発展している」というものである。

ワーカーセンターに厳密な定義はないが、その特徴を遠藤なりに整理すると、①地域ないし職業のコミュニティを基盤とする組織であること (ファインがいう「コミュニティ」は「地

²²⁵ これは、あくまで人々の一般的認識であって、全国労働関係法の保護を受けない労働者組織であっても、労働組合を自称し労働組合機能をもって存在することは可能である。たとえば、20世紀初頭のアメリカ労働史で著名な労働組合である IWW (Industrial Workers of the World) は現在も少数組織 (全米で組合員数千人程度か) で存在し、その一部はスターバックス労働組合として、スターバックス・コーヒーのいくつかの店舗を組織している。スターバックス労働組合は、全国労働関係法による排他的交渉代表の認証は受けていないが、しかし事実上は、労使交渉があるように思われる (IWW のウェブサイト (<http://www.iww.org>, 2011年9月12日アクセス) Wikipedia, Starbucks Workers Union (http://en.wikipedia.org/wiki/Starbucks_Workers_Union, 2011年9月12日アクセス))。

域」と「職業」の二つがあると理解すべきであろう)、②主に中南米・アジア・中近東など、外国からアメリカへの移住労働者を中心とした組織であること、③生活支援と権利擁護を目的とした組織であること、④全国労働関係法ないし一般の認識では、労働組合とみなされない労働者組織であること、の4点であろう。

最初のワーカーセンターといわれるのは、1992年にニューヨーク州ナッソー郡(ロングアイランド)ヘンプステドに設立された Workplace Project である。Jennifer Gordon が設立者であって、彼女は1998年まで Workplace Project の executive director であった²²⁶。彼女は、1992年にハーバード大学ロースクールを修了して弁護士資格をもち、現在はフォードム大学ロースクールで移住法と労働法を教える准教授である。ワーカーセンターのメンバーの権利擁護は、法律で定められた諸権利の擁護として行われることが多いので、その活動に果たす法律家の役割は大きく、多くのワーカーセンターの活動には弁護士資格保有者が何らかの形式で加わっている。また、Workplace Project にかぎらず、他のワーカーセンターについても、ワーカーセンターが結成され活動が持続することについては、自然発生的なものというよりも、さまざまな個人や団体の支援によるところが大きい。それらは、たとえば個人では、弁護士や大学教員である。

ワーカーセンターは1990年代から急速に発展した組織であって、ファインによれば、2005年に全アメリカで137組織が存在した(Fine (2005))。その後も増加して、面接インタビューをした多くのインフォーマントの推測によれば、2011年では全アメリカで200前後にのぼる。現在、カナダにも少数のワーカーセンターが存在する²²⁷。

ワーカーセンターの法人格は、内国歳入法典第501(C)(3)に基づく連邦法人所得税免税や寄付税制上の優遇措置がある非営利団体(NPO)である²²⁸。ワーカーセンターの主な財源は公的および民間からの助成金や寄付金であり、メンバーから会費を徴収している場合もある。政府や民間からの助成金や寄付金は、単年度もしくはプロジェクト単位ごとの時限が設けられている。対象となるプロジェクトが終了すれば、新たに助成金の申請を行わなければならない。したがって、これらの組織は予算が潤沢ではなく、活動基盤は一般的に不安定となっている。

ワーカーセンターは、各州が設定する非営利団体の適格要件により、役員会(Board of Directors)の設置が義務付けられている。そのため、民間企業と同様のチェック体制がある。役員会は、大学や労働組合の関係者、寄付金財団関係者OB、弁護士などから構成されるこ

²²⁶ Jennifer Gordon への面接インタビュー、2010年11月3日。ミシガン州で活動する Washtnaw County Workers Center も、大学教員による設立という。AFL-CIO ミシガン州支部長 Mark Gaffeny への面接インタビュー、2010年11月7日。

²²⁷ たとえば、モントリオールの Immigrant Workers Centre。同センターの Mostafa Henaway (Community Organizer) によるプレゼンテーションは、明治大学労働教育メディア研究センター(代表:遠藤公嗣)ほかの主催による研究会(2011年7月16日、明治大学)でおこなわれた。

²²⁸ フォーム 990 という名称の年次報告書を内国歳入庁に提出することが義務付けられている。公益性、内部ガバナンスの状況がチェックされる。役員報酬・幹部職員給与を含めて一般に開示される。

とが一般的である。役員を通じて彼らの出身母体や関係機関との連携も行われる。

ワーカーセンターの日常の運営活動は、専従もしくはボランティア、または大学生のインターンなどのスタッフ職員が担当する。少人数であることが多いため、役職等の階層はほとんどない。スタッフ職員の年齢は30代から20代の若手を中心に、女性の比率が高い。

ワーカーセンターは、基盤とする「コミュニティ」の違いによって、2種類に区分できるかもしれない。一つは、地域的コミュニティを基盤とするワーカーセンター（ここでは地域ワーカーセンターとよぶ）であり、もう一つは、職業的コミュニティを基盤とするワーカーセンター（ここでは職業ワーカーセンターとよぶ）である。ただし、2種類は連続する側面があり、したがって重複するワーカーセンターもある。便宜的な区分とってよいかもわからない。

（1） 地域ワーカーセンター

地域ワーカーセンターは、地域的コミュニティに属する移住労働者をメンバーの基盤とするので、メンバーがどの職業や産業に属しているかは基本的に不問である。しかし、しばしば、出身国や出身地が同一の労働者とか、スペイン語など特定言語を話す移住労働者が組織対象の中心とされ、したがってメンバーの中心になる。コミュニティを超えて異なるワーカーセンター同士が連携したり、ワーカーセンターが全国組織をつくったりすることは、近年ようやく発達してきた。

ところで、こうした地域ワーカーセンターのメンバーが、実のところ、特定の職業や産業に集中して労働していることがある。そうすると、つぎに述べるところの、職業ワーカーセンターと重複する。

地域ワーカーセンターの主な活動分野は、①英語教育のメンバーへの提供（メンバーは外国からの移住労働者が多く、彼ら彼女らは英語を理解しないことが多いためである）、②移民法、労働法、差別禁止法、労働災害補償といった労働者の権利擁護に関する教育のメンバーへの提供、③メンバーにたいする使用者の各種法令違反を指摘して、その順守を使用者に要求するキャンペーン、④賃金未払いや不当解雇などの法的救済をメンバーが求める場合の、法律扶助のメンバーへの提供、⑤法律上でなく事実上の団体交渉の実行、などである。職業訓練の提供は、あまりおこなわれていないように思われる。

これらのすべての活動を一つの地域ワーカーセンターが万遍なく行うわけではなく、個々の地域ワーカーセンターによって、その活動分野に強弱があるのが普通である。地域ワーカーセンターは、①から⑤までの活動のうち、①の側に重点が傾斜するところが多いように思われる（これに対して、職業ワーカーセンターは、⑤の側に重点が傾斜するところが多いように思われる）。

③の活動について、例をあげよう。地域ワーカーセンターのメンバーが、使用者の自宅周

辺で、使用者の各種法令違反についての宣伝行動を行う²²⁹。その地域ワーカーセンターが教会と連携関係がある場合、地域ワーカーセンターの支持者である聖職者が、不正を行う使用者の事務所や自宅を訪れて、神の名のもとに労働者を正しく取り扱わなければならないとのメッセージを伝えるとともに、使用者のために神に祈りを捧げる。これにより、同じ信者である使用者の良心に訴えるのである²³⁰。

メンバー数も財政規模も、地域的ワーカーセンターは、職業的ワーカーセンターよりも小さい。経費の大半は民間財団の助成金や寄付に頼っている。この申請は、年度ごと、もしくはプロジェクトごとに行う必要がある。したがって、スタッフは申請作業や実施報告の作成にかなりの時間を割かれることになる。①の活動である英語教育の提供については、英語を母国語としない住民への教育サービスとして、政府からの助成金を得られることがある。この活動を軸にして、①の活動の中で②の活動、すなわち労働者の権利教育などの活動、を一緒に行う。たとえば、New Labor のオフィス内に掲示されていた教材によれば、①の教育に使われる英語文例は下記のものであって、この複合関係をよく示している²³¹。

What is Katty's Best option? Why?

(訳：カティの最善の選択は何か？その理由は？)

Katty should speak with his supervisor. So the agency can pay the owed hours of overtime.

(訳：カティは監督者に話すべきである。そうすると、派遣元は支払い義務のある残業時間を支払うことができる)

Katty has to unite her co-workers to discuss the problem with the agency about her money.

(訳：カティは同僚労働者と団結し、自分のお金の問題を派遣元と議論しなければならない)

I think she needs speak with the manager. he has to now what is happening with her.

(訳：彼女は管理者と話をする必要があると私は思う。彼は彼女に起こっていることを知らなければならない)

メンバーから会費を徴収するワーカーセンターもある。New Labor の会費は、年あたり 100 ドルであった。

(2) 職業ワーカーセンター

今回の調査事例の中では、家事使用人、タクシー運転手、レストラン従業員は、その職業の労働者のみでワーカーセンターを結成している。地域的コミュニティを基盤とするワー

²²⁹ New Labor, Lou Kimmel (Director of Field Mobilization) への面接インタビュー、2011 年 1 月 11 日。

²³⁰ Interfaith Workers Justice, Kim Bobo (Executive Director) への面接インタビュー、2010 年 11 月 11 日。

²³¹ 綴りと文法の間違いは原文のままである。訳は遠藤が付加した。

カーセンターと比較して、いくつかの違いがある。

職業ワーカーセンターは大都市に存在するが、地域ワーカーセンターは大都市にも中小都市にも存在する。都市規模が大きいほど、単一の職業ではたらく移住労働者の数が多くなるので、それだけ職業ワーカーセンターは結成しやすいのである。メンバー数も財政規模も、職業ワーカーセンターは、地域ワーカーセンターよりも大きい。

活動分野については、地域ワーカーセンターと同様な活動リストをあげることができるものの、そのうちの、③法令順守キャンペーン、④法律扶助の提供、⑤事実上の団体交渉、などの活動が重視されている。労使が協力して、メンバーに職業訓練を提供するところもある。

このような活動リストは、端的にいえば、労働組合のそれに近い。この点で、家事使用人とタクシー運転手が全国労働関係法によって保護される被用者でなく、全国労働関係法上の労働組合を結成できないことに、あらためて留意したい。すなわち、家事使用人の除外は同法に明記されているし、タクシー運転手の多数は、アメリカの法律では独立請負人とみなされるため、やはり除外されるのである。アメリカのタクシー運転手の多数は、タクシー車両とタクシー営業免許書をもつ事業主から、これらを借りる形式で仕事をするからである。したがって、家事使用人とタクシー運転手は、全国労働関係法上の労働組合を結成できないけれども、かわりに職業ワーカーセンターを結成していて、それは労働組合に近い機能をもっている、ということもできよう。

（補） ワーカーセンターの、別の形態による事実上の団体交渉と争議行為

今回の調査事例でないが、ドキュメンタリー映画となってアメリカ社会で知られたワーカーセンターの活動事例は、ロス・アンジェルスLos Angelesの **Garment Worker Center**（固有名詞である）による事実上の団体交渉と争議行為である。これを紹介しておこう。**Garment Worker Center**は、被服の縫製に従事する中南米系の女性移住労働者を主に組織する職業ワーカーセンターである。**Garment Worker Center**は、おそらく、地域的コミュニティと職業的コミュニティの両方を基盤とするワーカーセンターとみなすべきであろう。

Garment Worker Centerの複数メンバーが、労働条件について差別禁止法違反を主張して、使用者を相手に民事上の損害賠償請求訴訟を起こす。メンバー側の訴訟代理人は **Garment Worker Center**を支持し支援する弁護士である。訴訟についての和解交渉が、メンバー側代理人と使用者側代理人の間でもたれる。この和解交渉は、実質的には、労使間の団体交渉の意味をもつ。これが全国労働関係法上の団体交渉でないことはもちろんである。また、労働者側の争議行為にあたるのは、製品である服装商品を販売する直営店舗前の路上でおこなわれるところの、メンバーが行う市民への広報活動である。最終的に、労働者側の有利な条件で和解が成立し、訴訟は終了した。すなわち労働者側が勝利したと行ってよい。**Garment Worker Center**のこの活動は、事実上の団体交渉と争議行為とみなしてよいであろう。この活動を描いたドキュメンタリー映画が2007年制作の「**Made in L.A.**」であり、同映画は2007年度エミー

賞を受賞した²³²。

職業ワーカーセンターは、同種の職業ワーカーセンター同士が連携し、全アメリカ的なネットワーク組織をつくることは通例である。以下で三つの職業ワーカーセンターについて紹介するが、そのどれもが全アメリカ的なネットワーク組織を結成している。

ア. DWU (Domestic Workers United)²³³

DWU は、ベイベーシッター、家政婦、ケア労働者など家事労働者として働く女性を組織するニューヨーク市の職業ワーカーセンターである。メンバーは、約 4000 人であって、ほぼすべてが移住労働者である。カリブ海、中南米、アフリカなどの出身者が多い。ちなみに、ニューヨーク市には約 20 万人の家事労働者がいると推測されている。DWU は 2000 年の結成である。

DWU は、家事労働者の雇用労働条件の明確化を進めるため、標準的な雇用契約書のひな形をメンバーに提供して、これで雇用契約を結ぶことを推薦している。そのために、ガイドライン文書を作成して雇用主に渡し、家事労働者の権利を承認するように啓蒙する活動もすすめている。この点でのユニークな活動は、教会と連携した活動である。雇用主は教会に通っていることが通例なので、これを利用して、教会の聖職者が雇用主に対して「家事労働者に良い労働条件を与えることが、雇用主としての宗教上の正義である」とのメッセージを伝えるようにするのである。これによって、雇用主の間に、家事労働者を公正に取り扱い、人間らしい生活を可能とするための労働条件を与えるべきだとの認識を醸成する。

DWU はニューヨーク州の政府と議会への働きかけを積極的に行う。立法政策を要求するのである。直近の例では、「家事労働者の権利章典 (Domestic Workers Bill of Rights)」は議会を通過し州知事も署名して、2010 年 11 月 29 日から施行された。この「家事労働者の権利章典」は、ニューヨーク州の家事労働者に最低限の労働条件を設定し、それを保障する法である。前記の「標準的な雇用契約書のひな形」は、この「家事労働者の権利章典」を基礎としている。

DWU にとってのつぎの立法政策要求は、ニューヨーク州の家事労働者をニューヨーク州労働関係法の適用対象として、家事労働者に団体交渉権を保障することである。そのための労働実態の調査を実施し、その調査結果をもとに交渉単位の設定方法などの立法上の論点整理を行い、これらの検討結果を小冊子にまとめて、立法政策要求を働きかける資料としている²³⁴。

DWU は教育プログラムをメンバーに提供している。たとえばベイベーシッターに対して、

²³² <http://www.madeinla.com>, 2011 年 9 月 12 日アクセス。また、Archer, et al. (2010) を参照。

²³³ DWU, Priscilla Gonzalez (Director) への面接インタビュー、2011 年 1 月 12 日。

²³⁴ 「家事労働者の権利章典」は連邦法の公正労働基準法にあたり、ニューヨーク州労働関係法は連邦法の全国労働関係法にあたる。このような分野について連邦法の規定と異なる州法を制定することは、アメリカでは自由である。州法の規定が労働者側にとってより有利な場合、州法が連邦法に優先する。

コーネル大学労働教育プログラムと協力し、基礎的な小児科学や幼児心理、雇用主とのコミュニケーションや交渉の方法を教える。またリーダーシップ訓練プログラムとして、DWU の積極的な活動家の養成を目的とした教育プログラムがある。これは、職業教育プログラムというよりも、アメリカのコーネル大学など大規模大学がよくもつ労働教育プログラムに近いと思われる。メンバーがプログラムを受講して修了すると、DWU から修了証をわたす。

DWU のオフィスの借用や家事使用人の組織化など諸活動のための費用は、そのほとんどが慈善関係の財団からの資金提供、進歩的財団からの資金提供によっている。慈善関係の財団は非常に多い。また少数だけれども、変革のためにコミュニティで組織化をすすめることに資金提供をする進歩的財団もある。我々の質問「このような財団は富裕層の寄付で成立しているが、富裕層が雇う家事使用人の給与レベルを引き上げるような DWU の活動に対して、このような財団が資金提供するのは矛盾でないか」に対して、Priscilla Gonzalez は、つぎのように回答している。財団による資金提供はたしかに矛盾である。DWU は、個人からの寄付を増やして、個人寄付者を基盤とするようにして、こうした財団からの寄付を減らしたいと考えている。また財団への申請は手間がかかるうえに、財団の方針しだいで資金援助が得られなくなる不安定さがあるので、この点でも、こうした財団からの寄付を減らしたい。

メンバーからの会費は月 5 ドルで、2010 年から徴収をはじめた。非常に少額であって、年間予算の 0.1 パーセントないし 0.01 パーセントにすぎない。会費は主に集会開催時に徴収する。失業中で払えないメンバーは、事務所の電話番などの仕事をする。会費徴収は、メンバーからの希望ではじまった。出身国で何かの団体に加わっていたメンバーから「会費を払いたい」「活動を手伝いたい」との声が上がってきた結果である。メンバーのただ乗り問題は少数だがあって、他のメンバーが失望することがあるが、メンバー全員が DWU に長くどまるわけでないことの理解を育てようとしている。

DWU は 2000 年の結成であるが、その歴史を簡単にふりかえっておく²³⁵。

CAAAV (Committee Against Anti-Asian Violence) はニューヨーク市に 1986 年に設立され、アジア人コミュニティを組織していた²³⁶。1998 年、CAAAV の女性労働者プロジェクトがフィリピン人家事労働者の組織化をはじめた。1999 年、CAAAV 女性労働者プロジェクト、Andolan (南アジア労働者の組織)、それに Unity Housecleaner (Workplace Project という名称の地域ワーカーセンター²³⁷の 1 プロジェクト) の 3 組織が集まり、家事労働者の組織化戦略を討議した。同じ年、CAAAV 女性労働者プロジェクトは、カリビアン家事労働者に接触して連絡をもつようになり、また、ジャマイカ出身の家事労働者が奴隷状態であったことの損害賠償として、総額 12 万ドルをはじめて勝ち取った。こうした準備と実績をもって、2000 年に DWU は結

²³⁵ Mercado and Poo (2009) (<http://www.comminit.com/?q=democracy-governance/node/284096>, 2011 年 12 月 2 日アクセス)

²³⁶ 後述のように、CAAAV は、タクシー運転手を組織した Bhariravi Desai も所属していたことがある。

²³⁷ 後述のように、Workplace Project は、Jennifer Gordon によって 1992 年に設立された地域ワーカーセンターであり、最初のワーカーセンターである。

成された。

2003年、DWUは他の6組織とNew York Domestic Workers Justice Coalitionを形成し、協力して、Local Law 33と呼ぶ州法を成立させた。この法は、家事労働者を派遣する業者に対し、家事労働者には法的権利を、雇用主には法的義務を、それぞれ教育する義務を負わせた。続いて同年末、「家事労働者の権利章典(Domestic Workers Bill of Rights)」草案作成を決定し、翌2004年から、この州法を制定させるキャンペーンをはじめた。2005年に、カリフォルニア州サンフランシスコにあるMUA(Mujeres Unidas y Activas)と連絡関係ができた。MUAは1990年にラテン系移民女性の生活支援のために結成されたNPOであるが、その後、労働者としての権利問題も扱うようになり、ワーカーセンターにいわば変身していた。2007年6月7日、「家事労働者の権利章典」制定についてのタウンホール・ミーティングに、AFL-CIO会長のジョン・スウィニーが出席し、自分の母親が家事労働者であってそれを40年間つづけたことと、家事労働者の組織化支援の重要性を演説した。2000年から2007年までで、DWUは40万ドルの未払い賃金を支払わせるという成果をあげた。

同じ2007年6月27日から7月1日まで、アトランタでUnited States Social Forumが開催された。このフォーラムは、社会正義の実現を目的として、あらゆる活動家や組織が集まって意見を交換し、運動をつくりだすプロセス・空間と自己定義していた。フォーラムの最大の成果が、最終日7月1日に結成された全国家事労働者連合NDWA(National Domestic Workers Alliance)であった。全国家事労働者連合は、DWUとMUAが中心になって結成された。2011年現在、家事労働者に関係する全国の約30の組織が加わっている。30の組織は、DWUと同様なワーカーセンターもあれば、労働者協同組合もある²³⁸。上記したところの、家事労働者の団体交渉権を要求する小冊子は、小冊子の注記によれば、全国家事労働者連合の支援のもとに作成されている。

また、現在のDirectorであるPriscilla Gonzalezの経歴は次のとおりである。彼女はニューヨークのハーレムで育った。母のMarciaは家事労働者であった。コロンビア大学のバーナード・カレッジと英国のロンドン・スクール・オブ・エコノミクス(LSE)を卒業後、ニューヨークに帰って、Center for Immigrant Familiesで公立学校の両親を組織する仕事について。しかし、しだいに母の仕事であった家事労働者を支援する仕事に関心が向いた。子どもの頃の記憶には、母の賃金をピンハネする雇主や、仕事でけがをした母の治療代を支払わない雇主がいた。今も家事労働者を守る法律はないが、2000年のDWUの結成はそれを克服できる、と考えた。2003年から、彼女は終業後と週末にボランティアとしてDWUの手伝いをはじめた。2008年にオルグとして職員になり、2009年からDirectorとなった²³⁹。

²³⁸ NDWA ウェブサイト (<http://www.domesticworkers.org/> 2011年12月16日アクセス)。

²³⁹ <http://www.domesticworkers.org/priscilla-gonzalez-of-domestic-workers-united-profiled-in-city-hall-news,2011> 年12月25日アクセス

イ. NYTWA (New York Taxi Workers Alliance)²⁴⁰

NYTWA は、ニューヨーク市のタクシー運転手 1 万 5000 人以上をメンバーに組織する職業ワーカーセンターである。メンバーは男性の移住労働者が大多数である。1998 年の結成である。ニューヨーク市のタクシー運転手は 4 万 5000 人と推測されているので、組織率は 1/3 である。

アメリカのタクシー事業は営業免許 (medallion と呼ばれる) 取得にかかる費用が高額である (5000 万円以上かかるといわれる)。営業免許を発行する市が過当競争を抑制するために免許発行数に制限をかけているからである。そこでタクシー運転手の多くは、営業免許を保持する業者から営業免許を借り受け、タクシー車両を所有するガレージ主から車両を借り受けて、営業する。したがって多くのタクシー運転手は、アメリカ法の下では、事業主と雇用関係のない独立請負人である。

営業免許とタクシー車両のリース料は高額なため (車両の賃貸料は 1 日 100 ドル前後という)、売上額のうちでタクシー運転手の取り分となる額は少ない。そのため、取り分を増やそうとして、タクシー運転手は長時間労働を余儀なくされる。全体として、タクシー運転手の労働条件は恵まれない。しかし、独立請負人としてのタクシー運転手は、全国労働関係法の適用外であって、保護されていない。このタクシー労働者の労働条件改善が NYTWA の重要な目的となる。

さらに、交通規則関連の手続きについて、NYTWA が代行・代理を提供していることも重要である。交通規則の複雑なニューヨーク市の道では、タクシー運転手は交通規則違反を起こしやすい。その審問へ、タクシー運転手は、自分の働く時間を割いて、出頭しななければならない。そこで、審問への出頭について、NYTWA が無料で代行する。タクシー運転手は出頭しなくてよい。法律上の代理が必要となった場合も、NYTWA が連携する弁護士を安価に紹介する。交通規則違反や交通事故にともなってタクシー運転手と事業主との間の紛争が発生することがあるが、この場合も同様に、NYTWA がタクシー運転手の代行・代理を提供している。

NYTWA を 1998 年に結成した中心人物であって、現在 Executive Director であるのは Bhairavi Desai である。彼女がどうして結成の中心人物なのか、NYTWA の結成経緯はどうであったのかについて、Widdicombe (2011) (The New Yorker, 2011 年 4 月 18 日記事) によって説明しよう。面談インタビュー調査のときに、これらの疑問を Bhairavi Desai に質問したのだが、十分な回答を得られなかった。彼女のストーリーは、アメリカでも珍しいと思う。

Bhairavi Desai は 1972 年にインドに生まれ、6 歳の時に、両親とともにアメリカに移住し、ニュージャージー州で育った。父親は、ニュージャージー州で食料雑貨店を経営していた。父親は政治の話が好きで、店はいつも政治談義の場になっていた。彼女もまた父親譲りで政

²⁴⁰ NYTWA, Bhairavi Desai (Executive Director), Lakshman Abeysekera ほかに対する面接インタビュー、2011 年 1 月 12 日。

治に関心があり、反アパルトヘイト運動などについて読書していた。同地のラトガース大学で女性学と歴史を勉強した²⁴¹。1994年に卒業後、NPOであるCAA AV (Committee Against Anti-Asian Violence) に職を得て、南アジア出身のタクシー運転手のプロジェクト運営を任せられた。しかし18ヶ月後に、CAA AVをやめた。CAA AVはタクシー運転手に社会サービスを提供することが目的であったが、彼女はタクシー運転手の組合を結成することを決心したからである。彼女が23歳のときである。

彼女はタクシー運転手の労働と生活を知るため、昼は空港の客待ちタクシーの間をまわり、午後はガソリンスタンドをまわり、夜は南アジアレストランをまわり、運転手の話を聞いて、ノートに記入していった。1年もたたないうちに、ノートには700人分の情報が得られた。わかったことは、たとえば、ア) 空港の客待ちタクシー運転手とニューヨーク市中の流しタクシー運転手、イ) 夜シフトの運転手と昼シフトの運転手、ウ) タクシー運転手の出身国、の3点で、運転手の労働と生活が相当に異なることであった。

彼女が組合結成活動をはじめて3年後の1998年、彼女はポケベル店で働いていて、彼女、Javaid Tariq と Saeed Ahmed (2人ともパキスタン出身タクシー運転手)、Biju Mathew (マルクス主義者のリカー大学准教授、インド系) の4人が組合事務所の開設を準備していた。4人は組合をNYTWAと呼んでいた。そのとき、当時のジュリアーニ市長が、タクシー運転手にたいする17項目もの新しい規則の制定を計画していることがわかり、運転手は怒りの声を上げた。彼女らは、タクシー運転手との交渉をジュリアーニ市長に要求し、要求の実現をもとめてタクシー運転手のストライキを組織し、実行した。ストライキは市長らの予想を上回る規模で実行されたが、17項目の多くは市議会でも可決されてしまった。しかし、このときから、タクシー運転手はNYTWAの側に結集をはじめた。

2004年、NYTWAは市の担当部局(TLC)と交渉し、運転手の取り分を増加させるためのタクシー料金の値上げを実現した。これは初めての画期的なことであって、それまでの料金値上げはタクシー車両のリース料の値上げになり、運転手の取り分はほとんど増えなかったからである。

2007年、クレジットカードでのタクシー料金受け取りのための新しい機械をタクシー車両に装備することの義務化に抗議して、NYTWAは2度目のストライキを実行した。今度は大成功で、義務化は阻止された。ストライキ時は、とくに朝方、ニューヨーク周辺の諸空港から出発する多くの航空便が欠航と遅延になった。市中にタクシーがなくなって、出発時刻までに市内から空港にたどりつけない多くの航空便乗客がでてしまったからである。NYTWAは全国労働関係法上の労働組合ではないが、ニューヨーク市TLCとの交渉とストライキによって、労働条件の改善をめざす。こうした活動は、オーソドックスな労働組合の方法とい

²⁴¹ 彼女がラトガース大学に進学し卒業したのは、それがニュージャージー州立大学であるため州民には授業料が安いという理由かもしれないが、別の意義があるかもしれない。ラトガース大学には労働組合との関係が深い著名な「経営労働関係研究所」が1947年から1994年まで存在し(1994年に学部で改組されて現在は「経営労働関係学部」となっている)、労働教育が充実しているので著名な大学だからである。

えるだろう。

NYTWA のウェブサイトによれば、こうした活動によって、NYTWA 設立から今日までで、タクシー運転手の所得は 35-45 パーセント増となったという²⁴²。おそらく、2004 年の交渉によって運転手の取り分が増加したことが、大きく影響しているであろう。朝日新聞記事によれば、週 6 日、1 日 10-12 時間勤務で、タクシー運転手の年収は 2.5 万ドルから 2.8 万ドル（約 195-220 万円）である。

NYTWA の活動は午後から深夜にかけておこなわれる。Bhairavi Desai がメンバーと個別相談にのる面談日は、毎週水曜日の午後からである。夜シフトのタクシー運転手のための一般集会は、火曜日深夜の 1 時に招集され朝の 4 時頃までつづく。会場は、ニューヨーク市立大学の市内中心部にある教室であり、ニューヨーク市立大学マーフィ研究所がある建物と同じで、その 1 階下の教室が通常は使われる。

NYTWA は、既存の労働組合との連携に熱心である。NYTWA は、2007 年 2 月 16 日に AFL-CIO の地域組織であるニューヨーク市 CLC (Central Labor Council) に加盟を許された。AFL-CIO が CLC への加盟資格を全国労働関係法上の労働組合以外にも拡大する方針に 2006 年に転換してから、全アメリカで最初に CLC に加盟したのが、NYTWA であった。当時の AFL-CIO 会長であるスウィニーが署名した NYTWA のニューヨーク市 CLC 加盟承認書が NYTWA のオフィスにおかれていて、遠藤はその実物を手渡され、それを手に取りながら話を聞くことができた。

NYTWA が中心となって、国際組織として International TWA が 2007 年に結成されている。その構成団体は、アメリカの他の都市にある NYTWA 類似団体が多数であるが、カナダやバングラデシュ (NYTWA の設立役員の出身国) の団体もある。

NYTWA のウェブサイトによれば (<http://www.nytwa.org/> 2011 年 11 月 2 日閲覧)、さらに大きな発展があった。おそらく International TWA を母体として、アメリカ国内団体である National TWA が結成され、2011 年 10 月 20 日に National TWA は AFL-CIO の 57 番目の加盟団体として AFL-CIO 執行委員会に承認されたのである。NYTWA によれば、National TWA は、AFL-CIO の 60 年の歴史で加盟をはじめて許されたところの、全国労働関係法上の被用者でない者 (non-employees) の団体であり、独立請負人 (independent contractors) の歴史で最初の AFL-CIO 加盟団体であった。

NYTWA は、オバマ大統領とも密接な関係があると思われる。Bhairavi Desai はホワイトハウスに招待されたことが 2 回あり、オバマ大統領から「私もオルグだったよ」と声をかけられたという (Widdicombe (2011))。招待のうち、すくなくとも 1 回はパーティーへの招待であった。というのは、NYTWA オフィスに掲示された数枚の写真や新聞切り抜きによれば、Bhairavi Desai が白いパーティドレスをまとって数人の男性役員をしたがえて出席している

²⁴² NYTWA ウェブサイト (<http://www.nytwa.org/> 2011 年 10 月 23 日アクセス)。

様子がわかったからである。また National TWA が AFL-CIO に加盟したことを祝う短時間の会合が、オバマ大統領の出席と祝辞によって、ホワイトハウスで開催されている。

ただし、Bhairavi Desai ないし NYTWA の政党観は冷めているとあってよい。面接インタビューで Bhairavi Desai が強調したことは、民主党では不十分であって、アメリカの労働者には労働者政党が必要だということであった。Bhairavi Desai は、アメリカの相当な規模の労働者組織のリーダーであるから、そういう立場の人物であって、独自の労働者政党の必要を強調する人物に、遠藤ははじめて面談したことになる。

さらに NYTWA のウェブサイトよれば (<http://www.nytw.org/> 2011 年 11 月 25 日閲覧)、さらに大きな発展があった。11 月 17 日に「運転手の権利章典 (Driver Bill of Rights)」がニューヨーク市議会を通過した。「運転手の権利章典」の内容は、営業免許を保持する業者やガレージにたいするタクシー運転手の権利を記したもののようであり、タクシー車両のリース料を過大請求されない権利とか、両者に苦情を述べても罰せられない権利を述べている²⁴³。

ウ. ROC (ロック、Restaurant Opportunities Center)²⁴⁴

ROC は、レストランで働く労働者をメンバーに組織する職業ワーカーセンターである。ニューヨーク市の ROC (ROC-NY) は 2001 年に結成された。現在、ROC-NY は約 4,600 人のメンバーを組織している。メンバーは移住労働者が多い。

ROC-NY の結成の後、全アメリカの他地域でも ROC の組織化がすすめられた。現在、全アメリカの 8 地域 (シカゴ、ロス・アンジェルス、フィラデルフィア、マイアミ、ミシガン、ニューオリンズ、ニューヨーク市、ワシントン D.C.) それぞれで ROC が組織されている。そして、八つの ROC を連合する全アメリカの組織として ROC United が 2008 年に結成されている。ROC United は約 8,000 人のメンバーを組織している。

ROC-NY の結成と発展をふりかえろう²⁴⁵。

その結成は、2001 年 9 月 11 日の世界貿易センタービルへのテロ攻撃と密接な関係にある。世界貿易センタービルの 107 階には "Windows on the World" という名のレストランが営業していた。9 月 11 日のテロ攻撃によって、このレストランで働いていた労働者 73 人が犠牲となった。Fekkak Mamdouch はこのレストランのウェイターであり、同時にホテル・レストラン従業員組合 (Hotel Employees and Restaurant Employees Union, HERE) の職場委員 (shop steward) であったが、攻撃のときは非番であって生き残った。

9 月 11 日の後、ニューヨーク市のレストランは不況となって 12,000 人以上の労働者が失業

²⁴³ 朝日新聞 2011 年 10 月 23 日朝刊に、NYTWA に取材したところの、ニューヨークのタクシー運転手の実情を述べる記事が掲載された。

²⁴⁴ ROC United (Saru Jayaraman, Fekkak Mamdouch, Jonathan Hogstead) および ROC Michigan (Minsu Longiaru) への面接インタビュー、2010 年 11 月 2 日、11 月 8 日。ROC-NY (Fekkak Mamdouch, Rekha Eanni, Sekou Siby) への面接インタビュー、2010 年 1 月 5 日。

²⁴⁵ http://www.huffingtonpost.com/2011/09/09/windows-on-the-world-fair-treatment-of-workers_n_951026.html, 2011 年 10 月 23 日アクセス。

した。Fekkak Mamdouch は HERE の一員としてレストランに働く移住労働者のケースワークを手伝っていて、レストラン労働者の恵まれない労働条件と生活条件を痛感していた。10月に HERE から Fekkak Mamdouch に対して、レストラン労働者の新しい組織を結成することについて話があった。それから Fekkak Mamdouch は、ニューヨーク州ロチェスター市の HERE オルグであった Saru Jayaraman と結成について相談をかさねた。これが ROC-NY の結成であった。2002年4月までには、この新しい組織を ROC-NY と呼ぶことを決めた。

なお Saru Jayaraman は、インド移民の女性である。ロス・アンジェルス の UCLA に学んだ。その後、エール大学ロースクールで学位を取得した。また、その後、ハーバード大学で公共政策の修士号を取得した。それからニューヨークに行き、組織活動をはじめた。ROC-NY の Executive Director である²⁴⁶。

ROC-NY 結成の経緯で明らかなことであるが、ROC-NY や ROC United の結成と活動に、既存の労働組合である HERE が果たす役割は大きかったとあってよい。なお HERE は、2004年に UNITE (Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees) と合併して UNITE HERE となった。UNITE HERE は 2005年に AFL-CIO を脱退して Change to Win Federation を結成した。ところが、一部の組合の UNITE HERE 脱退や内紛の後、UNITE HERE は 2009年に Change to Win Federation を脱退して AFL-CIO に復帰した。

さて、ROC-NY は “Windows on the World” の元従業員をメンバーに組織していったが、その最初が Sekou Siby であって、彼は “Windows on the World” のもとライン担当料理人 (line cook)²⁴⁷であった。ROC-NY は、そのメンバー間でレストラン職務の公募の情報交換や、レストランオーナーの不当な労働条件の非難をはじめていた。

“Windows on the World” のオーナーであった David Emil は、2002年6月、タイムズスクエアに新レストラン “Noche” を開こうとしていて、16人の “Windows on the World” 元従業員を再雇用していた。Fekkak Mamdouch と Saru Jayaraman は、David Emil がかつて可能なかぎりの再雇用を約束していたにしては、16人は少なすぎると考えて、50人の “Windows on the World” 元従業員とともに “Noche” 前にピケを張って抗議した。Fekkak Mamdouch はハンドマイクでシュプレヒコールをリードした。その結果、David Emil は 15人の追加雇用を約束した。ROC-NY はこれを予想外の勝利と考えた。ほどなく、ニューヨークのケーブルテレビのニュース番組 NY1 が、Saru Jayaraman にインタビューして、この闘争と ROC-NY のレストラン労働者擁護のミッションについて報道した。そして、ROC-NY の電話番号を画面中央に示して「問題があれば電話を」と述べた。翌日、ROC-NY の電話は鳴り続けた。

ROC-NY は 2006年にニューヨーク市内に “COLORS” と名付けたレストランを開店した。“COLORS” は労働者が所有する協同組合的企業ないし社会的企業である。“COLORS” の

²⁴⁶ Abel Valenzuela (Professor of Chicano Studies and Urban Planning, UCLA) への面接インタビュー、2011年8月26日。

²⁴⁷ レストランのバックヤードにおけるキャリアルートは、皿洗い・ポーター →ライン担当料理人 →副料理長・ペイストリーシェフ →エグゼクティブシェフである。

名は“Windows on the World”ないしニューヨーク市のレストラン業界の多様性（diversity）を象徴する。開店までの数年は、イタリアへの協同組的企業の調査出張や出資者集めに費やされた。“COLORS”の営業は水曜日から土曜日までの週4日であるが、店舗施設をつかった訓練プログラムは週7日の全日行われている。Sekou Sibyが“COLORS”運営マネージャーであるが、彼によれば、2011年9月現在まで2,000人以上の若いレストラン労働者が受講済みである。

面接インタビュー調査の結果に戻ろう。

この訓練プログラムはROC-NYにとって非常に重要である。アメリカ社会では、料理人になるには料理人学校を修了するコースが普通で、年あたり少なくとも2万5千ドルの学費が3年かかる。しかし、移住労働者はこの費用を負担できず、したがって、このコースをとることができない。そのため、よい職務への採用や昇進に不利である。これを克服するのがROC-NYの訓練プログラムである。1クラス40名の受講生と思われるが、受講を修了すると、修了生にレストラン職務の空席を紹介し、レストランのオーナーには修了生を推薦して、修了生のよい職務への就職を促進する。空席の情報はROC-NYのネットワークによって集められる。そもそも、この情報交換がROC-NYの最初の機能であった。ROC-NYの訓練プログラムを修了すればROC-NYの紹介によってよいレストラン職務につくことができるという因果関係が成立することは、ROC-NYの権威を高め、それはメンバー増加につながる。メンバー増加は、レストラン職務の空席の情報収集とオーナーへの修了生の推薦をますます円滑化するのである。

ROC Unitedは自らの活動を三つに分類する。

第1は、メンバーが経営者から公正に取り扱われるべきとするキャンペーン（Workplace Justice Campaign）を展開し、チップで不正を行う経営者を排除すること、第2は、チップを受け取る労働者の連邦法最低賃金を上昇させること、第3は、ROCと協力できる経営者とともに、レストラン労働者の労働条件向上と能力開発をすすめる、その結果として経営を改善し、レストラン業界の持続可能な経営モデルをつくりだすことである。

第1の活動は、地域ワーカーセンターであれ職業ワーカーセンターであれ、ワーカーセンターに一般的によくみられる活動である。ROC特有の活動は、客がチップとして支払った金額を経営者がごまかして横取りしようとするのを、そうさせないで労働者に支払わせる活動である。

第2の活動は、チップを受け取る労働者の連邦最低賃金を引き上げる、という要求を実現させる活動である。チップを受け取る労働者の連邦最低賃金は、公正労働基準法の特別規定となっていて、時間あたり2.13ドルと非常に低い。ところで通常労働者の連邦最低賃金は、2007年の法改正からは7.25ドルである。通常労働者の連邦最低賃金の70パーセント水準まで、しかも、低くとも時間あたり5.50ドル以上にまで、チップを受け取る労働者の連邦最低賃金を引き上げることを、法改正によってめざす。

第3の活動としては、ROC-NYを例とすると、レストラン産業の労働者、経営者、市行政機関で「ラウンドテーブル」を結成したことがあげられる。「ラウンドテーブル」はオーナー向け小冊子を発行して、オーナーの労働者にたいする法的義務を説明し、市内でレストラン開業許可をえたいオーナーに市が配布することにした。またROC Unitedは、メンバーであるレストラン労働者の教育訓練を提供している。毎年、約1,000人の労働者がこの教育訓練を受ける。

(3) ワーカーセンターのネットワーク

上記の三つの職業ワーカーセンターは、三つとも同種のワーカーセンターや関係組織と連携をつよめ、全アメリカ的なネットワーク組織を形成している。すなわち、DWUは2007年結成の全国家事労働者連合(National Domestic Workers Alliance)であり、NYTWAは2007年結成のInternational TWAであり、ROCは2008年結成のROC Unitedである。

これらのほかに、特定の職業関連に限定せず、広範なタイプのワーカーセンターを組織した全国的ネットワーク組織がある。その例として、IWJとNDLONを紹介する。

ア. IWJ (Interfaith Worker Justice)²⁴⁸

IWJ (Interfaith Worker Justice)は、おそらく日本ではこれまでに紹介されたことがないと思われる。IWJの名称は「信仰の垣根を超える労働者の正義」と訳すことができる。その名称には、信仰の垣根を超えて、労働者の正義を追求する意味が込められている。IWJは宗教者のネットワーク組織であって、1996年にシカゴでKim Boboの尽力により結成された。キリスト教の各派、ユダヤ教、仏教など多様な宗派の多数の聖職者たちがIWJのdirectorsとなっている。IWJのミッションは、低賃金労働者の労働条件の改善について、そして、宗教と労働運動とのパートナーシップの再構築について、宗教的価値観を喚起することである。

IWJのミッションにそった活動の一つとして、二つの全国的ネットワークの組織化をすすめている。第1は、ワーカーセンターの結成とそのネットワーク化であり、第2は、地域に存在する宗教-労働グループのネットワーク化である。

第1について。IWJが関係したワーカーセンターの結成は、年あたり二つから三つであり、2010年11月現在で合計27となった。この27ワーカーセンターの名簿をIWJのウェブサイトで確認する²⁴⁹と、ワーカーセンターの名称にInterfaith Worker Justice Centerを使うとか、連絡先が聖職者となっていて、IWJの関係をうかがわせるワーカーセンターが少なくないことがわかる。他方、今回の調査で我々が訪問したワーカーセンターであるNew LaborとROC-NYも名簿に含まれている。後者は、我々の訪問調査ではとくに宗教団体の支援や関係を聞くことはなかったけれども、支援や関係はありうることである。

²⁴⁸ Interfaith Worker Justice, Kim Bobo (Executive Director) への面接インタビュー、2010年11月11日。

²⁴⁹ <http://www.iwj.org> 2011年11月6日アクセス。

IWJ が関係したワーカーセンターのスタッフは、主として、神学や社会福祉等の分野を専攻した大学ないし大学院の出身者である。これらのスタッフ候補者は、IWJ に採用後に組織化の手法、労働問題、財務などの組織運営に関する教育を受ける。そののち、アメリカの各地に派遣され、教会を基盤にワーカーセンターを立ち上げる。これらのワーカーセンターが IWJ のネットワークに加わる。ネットワークの 27 ワーカーセンター間の調整は、ネットワークに加わるワーカーセンターの一つである Young Workers United (サンフランシスコ) の運営に関与したスタッフが行っている。これらのスタッフは、大学、教会、ワーカーセンター、労働組合といった組織間で頻繁に異動する。

第 2 について。地域に存在する宗教－労働グループとは、労働者の労働組合結成を支援し、地域の信仰団体と労働運動を結びつけ、労働者の権利を確保する公共政策を推進する団体のことである。全アメリカにあるこのような団体の 45 以上を、IWJ はネットワークに組織している。

このような団体の具体的な活動は、たとえば、不正を行う経営者の事務所や自宅を聖職者が訪れて、神の名のもとに労働者を正しく取り扱わなければならないとのメッセージとともに祈りを捧げる。これにより、経営者の良心に訴えるのである。また、労働組合が行うストライキやデモに、支援者として参加する。また、日常の教会活動を通じて、労働と正義に関するメッセージを信者に伝えたり、信者から労働問題に関する相談を受け付けたりしている。

Kim Bobo について付言しておこう。彼女はコロンビア大学のバーナード・カレッジを宗教専攻で卒業し、New School for Social Research で経済学の修士号を取得した。New School for Social Research はマルクス経済学で博士学位が取得できる全アメリカで 4 ないし 5 校しかない大学の一つである。卒業後、NPO で仕事につき、1989 年に Pittston Coal の炭坑労働者ストライキにかかわった。そのとき、労働者を支持する宗教リーダーを組織しようとしたのだが、労働者と関係のある宗教団体がないことに気づいた。1991 年からシカゴの宗教リーダー 4 人と、Chicago Interfaith Committee on Worker Issues とよぶボランティア組織を運営した。同年、『社会変革のための組織化 (Organizing for Social Change)』と題するコミュニティ組織化の基本的教科書を同僚と共著で出版した。そして 1996 年に、Kim Bobo の祖母からの遺産 5,000 ドルをつかって、IWJ を創設した²⁵⁰。

イ. NDLON (National Day Laborer Organizing Network)²⁵¹

NDLON (National Day Laborer Organizing Network) は、全国日雇い労働者組織化ネットワークとでも訳すことができるかもしれない。NDLON は、2011 年 11 月現在で、全アメリカで 43 のワーカーセンターを組織している。そのウェブサイトが掲示する 43 のワーカーセンター

²⁵⁰ http://en.wikipedia.org/wiki/Kim_Bobo 2011 年 12 月 25 日アクセス

²⁵¹ NDLON 結成の経緯は Dziembowska (2010) が詳しい。また、NDLON のウェブサイトによる (2011 年 11 月 30 日アクセス)。

は多様であるが、カリフォルニア州内のワーカーセンターがやや多く、またスペイン語表記のワーカーセンターがやや多いと思われる。もっとも、今回の調査で我々が訪問したワーカーセンターである New Labor (ニュージャージー州) がやはり名簿に含まれており、また Workplace Project (ニューヨーク州) も名簿に含まれている。NDLON が自己の組織基盤としてウェブサイトで明示しているのは、ア)日雇い労働者、イ)日雇い労働者のオルグ、ウ)日雇い労働者と協力するコミュニティ組織、の3者である。

NDLON は、2001年7月26日にカリフォルニア州で結成された。結成の中心になったのは、ロス・アンジェルス市の二つの組織、すなわち Coalition for Humane Immigrant Rights of L.A. (CHIRLA) と Instituto de Educacion Popular del Sur de California (IDEPSCA)、であった。CHIRLA は、もともとは、1986年以來、入国許可をえていないラテン系移民が永住許可をえる手続きをとることについて、ラテン系移民を援助する組織であった。IDEPSCA は、もともとは、ラテン系移民への英語などの教育をパウロ・フレイレ²⁵²の考え方で行う組織であって、1991年に NPO 法人化していた。二つの組織とも、1990年代の活動をとおして、移民労働者の権利主張と権利擁護の活動を重視するようになり、すなわちワーカーセンター化していた。

二つの組織は、1998年に、ロス・アンジェルス市の日雇い労働者の単一組織として、Asociacion という名称の組織を結成した。しかし、組織運営がうまくいかず、2000年に Asociacion は解散していた。他方、二つの組織は、全国のワーカーセンターと非公式の接触と交流が増加していた。そこで二つの組織は、Asociacion 解散を組織方針上の教訓として、全国のワーカーセンターをネットワークとして組織することとし、NDLON を 2001年に結成した。結成大会に参加したのは、二つの組織の代表のほか、全国のワーカーセンター13の代表であった。

NDLON 第2回大会が 2002年9月に National Labor College のジョージ・ミーニー・センター (メリーランド州、ワシントンD.C.に隣接) で開催された。この大会が重要で、立法政策要求の重要性が認識されたほか、ア)労働者の権利の擁護、イ)包括的な移民政策改革、ウ)ワーカーセンターの拡大、の3方針が決定された。また、Laborers' International Union of North America (LIUNA) と NDLON の間の協議が開始された。この協議が、労働運動が日雇い労働問題に関与する「転換点」と評価された (後述)。National Labor College は AFL-CIO の教育センターとして発足した大学なので、そこでの大会開催は、労働運動との接点として意味があろう。

NDLON 第3回大会は 2005年7月にニューヨーク州のヘムステッドで開催された。この大会で、NDLON の役員会がはじめて設置された。また、内国歳入法典第 501 (C) (3) の法人格取得が決定された。

2006年8月9日、NDLON は AFL-CIO と公式のパートナーシップ協定を結んだ。この協定

²⁵² ブラジルの教育者、教育思想家。「エンパワメント」のための貧民の識字教育を推進し、その経験をもとに主著『被抑圧者の教育学』を発表した。亡命から帰国後は、サンパウロ市教育長などを努めた。20世紀を代表する教育思想家との評価もある。

によって、NDLONのメンバー組織であるワーカーセンターがAFL-CIOと提携することができ、地域のCLCと州レベルの連合団体から最低賃金や移民法改正などのキャンペーンに協力をえられるようになった。この協定をAFL-CIOは「歴史に残るhistoric」協定と評価している。NDLONはまた、LIUNAとの協力関係を発展させて、多数の日雇い労働者が働く住宅建設セクターでの組織化に協力することになった。

NDLON第4回大会は2007年8月に再びジョージ・ミーニー・センターで開催された。

ウ. EWC (Excluded Workers Congress)²⁵³

2010年6月22日から6月26日まで、デトロイトで第2回United States Social Forumが開催された。このフォーラムの開催中に、全国家事労働者連合(National Domestic Workers Alliance)、NDLON、それにJWJ (Jobs with Justice)²⁵⁴の3組織が中心となって、EWC (Excluded Workers Congress)が結成された。EWCが述べる“Excluded Worker”とは、政策または慣行によって、団結権や他の重要な労働権や保護から排除されている労働者のことである。具体的には、家事労働者、農業労働者、タクシー運転手、レストラン従業員、日雇い労働者、出稼ぎ外国人労働者、南部の労働権法²⁵⁵がある州の労働者、勤労福祉制度のもとでの労働者、収監履歴のある労働者の9者をさす。EWCは、これらの労働者を代表する組織の全国ネットワークである。

参加している組織は、本章がこれまで取り上げてきた諸組織の多くであるが、AFL-CIOも参加していることを注記しておきたい。

2011年5月10日から12日まで、ニューヨークで、EWCは第1回の国際会議を開催した。この会議に出席したAFL-CIO会長Richard Trumkaは、全国家事労働者連合および全国出稼ぎ外国人労働者連合(National Guestworkers' Alliance)と、それぞれとAFL-CIOとのパートナーシップ協定に署名した。

(4) AFL-CIOの対応

ア. 初期の対立関係

ワーカーセンターの発展に対して、労働組合ないしAFL-CIOは、当初は冷たい対応であり、対立した関係があった。Yarina Merino (LIUNA本部)は1996年から2000年の間にロス・アンゼルスで発生した深刻な対立の事例を記憶していた²⁵⁶。

彼女によると、それは日雇い労働者ワーカーセンターと電気工労働組合との深刻な対立で

²⁵³ EWCウェブサイト (<http://www.excludedworkerscongress.org/> 2011年12月25日アクセス)

²⁵⁴ JWJについては第2章を参照されたい。

²⁵⁵ 労働権法(right-to-work)とは、州法によって、たとえばユニオンショップ協定を禁止することである。

²⁵⁶ Yarina Merino (Immigration Coordinator, General President's Office, LIUNA)への面接インタビュー、2011年1月7日。彼女はLIUNA職員になって、1996年から2000年はロサンゼルス勤務、2000年から現在までワシントンD.C.のLIUNA本部勤務。

あった。日雇い労働者のワーカーセンターが、営業用のチラシを地域に配布して、個人家屋の清掃、ペンキ塗り、屋根仕事など何でも仕事をするを宣伝したのだが、さらに、労働組合が縄張り意識でもって日雇い労働者の営業を妨害しているかのような記述をしていた。それに対して、電気工の労働組合が、日雇い労働者ワーカーセンターと話し合いの場をもって解決するのではなく、いきなり裁判に訴えた。そして日雇い労働者ワーカーセンターを法廷に引きずり出し、「彼らは移民で、正式な入国許可書をもたない不法滞在者だ」と主張した。この対立の解消に非常に長い期間がかかった。解消に大きな役割を果たしたのは UCLA であった²⁵⁷。

LIUNA とワーカーセンターの間にも非常に緊張した関係があった。LIUNA の労働者の仕事と日雇い労働者の仕事がしだいに重複するようになり、LIUNA の支部はワーカーセンターを競争相手とみていたからである。

ワーカーセンターと LIUNA 支部の対立を解消するための論点は、二つあった。一つは、日雇い労働者は LIUNA が組織化対象としなければならない労働者であって、そうした労働者と戦って、LIUNA はなお存立し続けることができるのか、であり、もう一つは、日雇い労働者の賃金引き上げは底上げとなって、LIUNA 所属労働組合員にも有益だ、ということであった。

イ. AFL-CIO と NDLON の間の公式パートナーシップ協定

LIUNA と NDLON の間の協議が開始されたのは、前述のように、2002 年 9 月の NDLON 第 2 回大会のときであった。それまでの対立関係と、この協議の結実を考慮すると、これは「転換点」と評価するにふさわしいであろう。

この協議の結実が、2006 年 8 月 9 日に結ばれたところの、AFL-CIO と NDLON の間の公式パートナーシップ協定であった。AFL-CIO は、この公式パートナーシップ協定のことを「歴史に残る historic」との形容詞をつけて、現在もしばしば述べる。その重要性の認識を示しているのだろう。2006 年 12 月 12 日には、AFL-CIO と IWJ との間にも、同様なパートナーシップ協定が結ばれた²⁵⁸。

さて、AFL-CIO と NDLON の間の公式パートナーシップ協定が結ばれた 2006 年 8 月 9 日の同日、AFL-CIO の執行委員会は声明を発表した²⁵⁹。そのなかで AFL-CIO は、ワーカーセンターが今日の労働運動の強力かつ重要な構成部分であることを認め、AFL-CIO の地域組織である CLC ないし州レベルの連合団体が認めるならば、個々のワーカーセンターが CLC な

²⁵⁷ UCLA の意味は、そのレーバーセンターである Chicano Studies Research Center (CSRC) または Center for Labor Research and Education のことと思われるが、未確認である。

²⁵⁸ <http://blog.aflcio.org/2006/12/12/afl-cio-interfaith-worker-justice-enter-new-partnership/> (AFL-CIO ウェブサイト、2011 年 11 月 30 日アクセス)。

²⁵⁹ http://www.aflcio.org/issues/civilrights/immigration/upload/immigration_ec_resolution_worker_center.pdf (AFL-CIO ウェブサイト、2011 年 11 月 30 日アクセス)

いし州レベル連合団体に正式構成員として加盟できることを表明した。この声明にしたがって、全アメリカで最初に CLC に加盟 (2007 年 2 月 16 日) したのが、前述のように、タクシー運転手のワーカーセンターである NYTWA であった。この後から現在まで、全アメリカでいくつかのワーカーセンターが CLC に加盟している。

AFL-CIO はまた、2006 年に、本部に新たな役職をもうけた。全国ワーカーセンター・コーディネイター (National Worker Center Coordinator) である。この職務に最初に採用されて現在に至るのが Eddie Acosta であった。Eddie Acosta によれば²⁶⁰、彼の主な仕事の一つは、その職務タイトルに明白であるけれども、ワーカーセンターと労働組合との間のコーディネートであった。仕事の例として彼が述べたのは、オレゴン州ポートランド市のワーカーセンター (NDLON 加盟とのことであるから、おそらく VOZ とよばれるワーカーセンターのことであろう) と建築関係労働組合評議会 (construction trade council) との対立の調停であった。ポートランド市は、日雇い労働者に居場所ないしオフィスを建設する資金の一部を提供する計画を発表した (これは事実上ワーカーセンターのオフィスになると思われる)。ところが、建築関係労働組合評議会は怒って「日雇い労働者の多くは不法滞在であって、われわれを弱体化する存在だ」と主張し、市を非難する決議をあげ、資金提供をやめるように市に要請した。その時点で、Eddie Acosta はワーカーセンターから相談の電話を受けた。そこで彼はポートランド市の労働組合やワーカーセンターの関係者に電話し、電話会談をもつことをはじめた。そしてポートランド市に飛んだ。そして、労働組合とワーカーセンターの両者間の覚書を作成して、ワーカーセンターの活動は日雇い労働者にも労働組合にも有益であることを記して、それに合意した。現在、両者間には対話関係がある。

全国ワーカーセンター・コーディネイターの役職がつくられたのは、Ana Avendano の役割が大きかった²⁶¹。彼女は、AFL-CIO の法律部門の弁護士であって、移民政策を担当し、その職務上、ワーカーセンターとの提携協力関係を持っていた。ワーカーセンターからの問い合わせにも答えていた。彼女の提案によって全国ワーカーセンター・コーディネイターの役職がつくれ、彼女とその上司である Jonathan Hiatt が Eddie Acosta を面接した結果、Eddie Acosta が採用された。Eddie Acosta は、いくつかの労働組合で 15 年間仕事をしてきた経歴があった。

Richard Trumka が 2009 年秋に AFL-CIO 会長に就任してからも、ワーカーセンターとの連携は拡大した。2011 年 5 月 11 日に、AFL-CIO は全国家事労働者連合 (National Domestic Workers Alliance) および全国出稼ぎ外国人労働者連合 (National Guestworkers' Alliance) と、それぞれ

²⁶⁰ Eddie Acosta (National Worker Center Coordinator, AFL-CIO) への面接インタビュー、2011 年 1 月 6 日。

²⁶¹ Ana Avendano は、Richard Trumka が AFL-CIO 会長に就任したときの新スタッフ任命 10 人を紹介する声明 (2009 年 10 月 19 日) の中で、紹介の 5 人目として、つぎのように述べられている。「Ana Avendano は、移民とコミュニティ行動についての会長補佐となる。Ana Avendano は 2004 年から AFL-CIO の associate general council であって、移民労働者の権利と国際移民を担当していた。彼女は、AFL-CIO とワーカーセンターとの間の歴史に残るパートナーシップ協定の立案者の 1 人であった。」
<http://www.aflcio.org/mediacenter/prspmt/pr10192009.cfm> (AFL-CIO ウェブサイト、2011 年 12 月 25 日アクセス)

パートナーシップ協定を結んだ²⁶²。この協定締結は、EWC が招集した第 1 回国際会議に Richard Trumka が出席し、彼がその席で署名した。なお、全国家事労働者連合については前述した。全国出稼ぎ外国人労働者連合は、New Orleans Workers' Center for Racial Justice の 1 プロジェクトである²⁶³。また、前述のように、2011 年 10 月 20 日には、タクシー運転手の National TWA は、AFL-CIO の 57 番目の加盟団体として AFL-CIO 執行委員会に承認された。

3. 労働者権利擁護団体

労働組合によらないで労働者が自己の権利を擁護するためには、法律にたよる必要がある。しかし、擁護が必要な労働者ほど、弁護士など法律専門家に依頼できるほどの収入はないのが現実である。そこで、労働者への法律扶助を主要な目的の一つとした権利擁護団体が設立され、発展している。その例として、面接インタビュー調査を実施したのはデトロイト市のシュガー法律センター (The Sugar Law Center) とニューヨーク市のメイク・ザ・ロード・ニューヨーク (Make the Road New York, MRNY) である。どちらも法律扶助を行う権利擁護団体であり、1990 年代に設立され、労働者の権利擁護を事業の主要な目的の一つとしている。

(1) シュガー法律センター (The Sugar Law Center) ²⁶⁴

シュガー法律センターは、11 名の役員会と 4 名のスタッフで構成される。11 名の役員のうち 9 名が弁護士である。全体のおよそ半数がミシガン州に常駐し、残りは全米各地にいる。

シュガー法律センターの組織理念は、その正式名称 Maurice and Jane Sugar Law Center for Economic and Social Justice が示すとおり、経済および社会正義の実現である。事業の約 8 割が雇用労働問題に関連していて、残りの約 2 割がコミュニティの経済的正義に関連する。後者は、具体的には、リビング・ウェッジ運動や人種問題などである。

雇用労働問題についての主な事業は、労働組合に対するものと労働者個人に対するものの二つに分かれる。労働組合にたいするものは、自動車工場の閉鎖に関連して UAW (全米自動車労組) が行う訴訟の代理や、UFCW (国際食品商業労働組合) が行うスーパーマーケット組織化での法律問題の支援などがある。労働者個人にたいするものは、人種、性別、妊娠等を理由とする雇用差別、賃金関連の諸問題、失業手当が受けられないことに関する諸問題などであり、労働者から寄せられるこれらの苦情の相談にのるとともに、必要ならば法律扶助を提供する。州労働省が受け付けた労働相談が、シュガー法律センターに回されるケース

²⁶² <http://blog.aflcio.org/2011/05/10/afl-cio-partners-with-domestic-workers-alliance-national-guestworkers-alliance/> (AFL-CIO ウェブサイト、2011 年 12 月 25 日アクセス)

²⁶³ <http://www.guestworkeralliance.org/> (2011 年 12 月 25 日アクセス)

²⁶⁴ The Sugar Law Center, Tova Perlmutter (Executive Director)、John Philo (Legal Director) への面接インタビュー、2010 年 11 月 8 日。

も少なくないという。

シュガー法律センターは 1991 年に設立された。設立の背景となったのは、1980 年代の労働組合の衰退と人種差別の拡大、階級帰属意識の希薄化であり、これらによる労働における正義の危機である。シュガー法律センターは、全米法律家ギルド（National Lawyers Guild、1937 年設立）によるプロジェクトの一環として設立され、現在は全米法律家ギルドの支部組織となっている。

モーリス・シュガーは著名な労働弁護士であり、1937 年から 1946 年まで UAW（全米自動車労組）の顧問弁護士であった。また、全米法律家ギルドの創設者の一人でもあった。モーリスとジェインは夫婦であって、その遺産の一部が財団に寄付されたが、それがシュガー法律センターの初期の財源となった。

活動の財源は、シュガー氏の遺産のほか、訴訟の成功報酬、労働組合からの顧問料、個人の寄付、財団の助成金から構成されている。シュガー法律センターは内国歳入法典第 501 (C) (3) に該当する非営利公益法人である。経済的正義と雇用労働問題の双方に焦点を当てて法的扶助をおこなっている非営利公益法人は、シュガー法律センターのほかにも全米にまだ存在していないとのことであり、将来的にはミシガン州外に支部を設立したいという。

（２） MRNY (Make the Road New York) ²⁶⁵

MRNY は、コミュニティの組織化、リーダーシップ育成、青年および成人教育、高度な法律扶助、そして政策提言をとおして、ニューヨーク市民の経済的な正義と平等と機会を促進することを使命としている。

会員組織であって、会費を納入するメンバーは約 8,200 人である。メンバーはおもに低所得のラテンアメリカ系移住労働者であって、75 パーセントは女性である。活動を支えるスタッフの数は約 110-120 名で、そのうちフルタイムが約 70 名である。スタッフは、弁護士、社会サービス提供者、教師、能力開発スタッフ、事務スタッフ、オーガナイザー（組織化担当者）からなる。オーガナイザーの人数が 20 名ともっとも多い。相当に大きな組織とってよい。

オフィスはニューヨーク市内のブルックリン、クィーンズ、スタテン島の 3 カ所にある。そのうち、スタテン島の規模がもっとも小さい。それぞれのオフィスには常設組織委員会を設置している。その数は、ブルックリンとクィーンズにそれぞれ 6、スタテン島に 1 の合計で 13 である。ミーティングの場を定期的にもっている。それぞれのオフィスには 1 日あたり 400 人の会員が来訪する。

²⁶⁵ Make the Road New York, Andrew Friedman (Co-Executive Director、弁護士) への面接インタビュー、2011 年 1 月 12 日。

ア. MRNY の収支の分析

MRNY の 2008 年の収支が公表されている（図表 5-1）。また 2008 年の、400 以上の寄付者と補助金支出者の名称のみを、その金額の大まかなゾーンにわけて、財団・個人・企業の寄付者と自治体補助金支出者を区分しない名簿リストも公表されている（Make the Road New York（2008））。これらから組織と活動の特徴を概観する。

図表 5-1 MRNY の収支（2008 年）

収入	(ドル)	支出	(ドル)
財団寄付	4,002,770	(プログラム支出)	
個人寄付	210,304	成人教育	784,654
企業寄付	51,211	青年および学校連携	1,275,367
自治体補助金	1,052,195	組織化	1,241,112
イベント収入	193,831	法律扶助	1,692,239
法律収入	282,518	(管理支出)	
その他	51,772	管理一般	359,749
		資金調達	249,867
合計	5,844,601	合計	5,602,988

収入について。

第 1 に、図表 5-1 から、財団からの寄付と自治体からの補助金が大半であることが明白である。その例として、50 万ドル以下 20 万ドル超の金額ゾーンが掲示されるもっとも高額のゾーンであるが、ここに分類される 3 者をみると、ニューヨーク市青年コミュニティ開発局、ニューヨーク州健康局、Robin Hood 財団である。

なお Robin Hood 財団は、ニューヨークの貧困者救済のみを目的とする財団である。ヘッジファンドのマネジャーであったポール・チューダーが 1988 年に創設し、金融機関のマネジャーが現在のボードメンバーである（wikipedia, 2011 年 11 月 25 日アクセス）。

第 2 に、財団に分類できる寄付者の内訳は、名称だけでは財団設立の理由がわからない財団がもっとも多いが、ア)個人名と思われる名称を冠し、その遺産を源泉とすると思われる財団、イ)民間企業と思われる名称を冠し、民間企業が設立したと思われる財団、も少なくない。なお、企業名称のみの掲示で少額の寄付（例：Time Warner、5,000 ドル以下 1,000 ドル超、Johnson & Johnson、1,000 ドル以下 500 ドル超）が別にリストに存在するので、これらは企業寄付に分類されていると思われる。

第 3 に、財団に分類されていると思われるが、労働組合からの寄付が少なくないことである。最高額は、Retail, Wholesale & Department Store Union（UFCW 国際食品商業労働組合の傘下）の 5 万ドル以下 2 万 5,000 ドル超で少額といえない。その他で目につくのは、LIUNA

(Laborers' International Union of North America) の 14 のローカルや地域組織などが寄付をしていることである。すなわち、5 組織が 1 万ドル以下 5,000 ドル超、9 組織が 5,000 ドル以下 1,000 ドル超である。その推測される総額は約 9 万ドルから約 3 万ドルの間になるので、少額ではない。その他の労働組合では、UNITE HERE や United Federation of Teachers などからの寄付がある。

第 4 に、やはり財団に分類されていると思われるが、ROC-NY と New York Jobs with Justice がそれぞれ 5 万ドル以下 2 万 5,000 ドル超の少額といえない寄付をしていることである。両組織もまた、寄付金を主な財源として活動をしていて、MRNY のいわば隣接する内容の活動をしている組織である。したがって、この寄付は、いわば両組織と MRNY との間の相互連携の証しのような寄付なのかもしれない。

第 5 に、法律収入が掲示されていることである。これは、Andrew Friedman (Co-Executive Director) の話によれば、裁判で勝訴の場合に入ってくる収入である。もっとも、どのような形式の収入なのかは不明である。

第 6 に、MRNY はメンバーから会費を徴収していることになっているが、それは図表 5-1 に明確に現れるほどの額でないことである。

支出について。

第 1 に、法律扶助の支出が大きいことである。この支出のかなりの部分は、Andrew Friedman の話によれば、MRNY が雇用する 6-7 人の常勤弁護士の給与であろう。うち 3 人が労働部門である。

常勤弁護士の仕事はつぎのとおりである。たとえば常勤弁護士は、賃金未払いの被害をうけた労働者の代理となり、未払い賃金額を計算して雇用主に支払いを求める請求書をおくる。請求が少額であると、すぐ支払いに応じる雇用主もいる。雇用主が自分の顧問弁護士に請求案件をまわし、顧問弁護士との交渉で請求金額を和解することもある²⁶⁶。労働者が法律上の代理を必要とする場合、代理は MRNY の常勤弁護士が担当するのが原則であって、その場合、メンバーが負担する費用はない。また、外部の法律事務所や弁護士と一緒に活動する場合もあるが、外部の法律事務所や弁護士に料金を支払うことはなく、無料でやってもらうとのことである。外部に依頼するのは、内部の常勤弁護士が不得意な分野の問題であるときである。

さらに、これら常勤弁護士の他に、多数のロースクール学生が MRNY の法律扶助活動に参加していることが見逃せない。彼らは、ロースクールの正規授業の一つであるフィールドワーク（実習）として参加している。一般的なロースクール学生の場合、週 15 時間から 20 時間のフィールドワークが義務づけられているからである。インターンとして参加しているのではない。たとえば Andrew Friedman は、NYU（ニューヨーク大学）ロースクールの非常勤教授

²⁶⁶ これと同時に、たとえば、雇用主が小売業者の場合、その店舗からの不買運動を組織することがある。また、提訴などの情報を消費者に公表する。どちらも雇用主に圧力をかけるためである。

をつとめていて、フィールドワーク科目「法律の組織化と社会変革 (Law Organizing and Social Change)」によって、10人の学生を指導している。彼らがMRNYのオフィスに来て、労働者の相談にのる、未払い賃金を計算する、法案の草案を作成する、議員との会合を手配する、抗議行動を計画する、情報を知らせるパンフレットを作成する、近隣の労働者の研修を行う、などの活動をしている。彼らの全員が労働者に味方する立場の学生であって、そうでない学生や弁護士と一緒に活動することは、そもそもMRNYではない²⁶⁷。

NYU ロースクールのほか、フィールドワーク学生が来るロースクールは、ニューヨーク市立大学(CUNY)ロースクール、フォードム大学(Fordham)ロースクール、カルドーズ(Cardozo)ロースクールである。フォードム大学(Fordham)ロースクールは、Jennifer Gordon(最初のワーカーセンターの設立者といわれる)が教えているところである。カルドーズ(Cardozo)ロースクールの学生は、労働者問題については少ないが、移民問題についてより多く一緒に活動する。なお、似た考え方で、ソーシャルワーク(社会事業)スクールとも連携している。

この成果は、2008年中に1,510件の法律事件が決着し、それは4,923人に影響する事件であって、890万ドル(1ドル77円で換算すると、約6億8千万円)以上を低賃金の移住労働者のために獲得したことであった(Make the Road New York(2008))。この金額の累計は2,800万ドルにのぼるとAndrew Friedmanは述べた。おそらく、2007年のMRNY合併結成から、インタビュー時の2010年までの3年余の期間の累計であろう。

第2に、「青年および学校連携」支出が多い。これは、14-21歳の若者に焦点を合わせて、その組織化、リーダー養成、能力開発を重視したプログラムを運営しているためと推測できる。たとえば高校生向けには、学期中の下校後プログラムと夏期休暇中プログラムを充実させている。また、ブッシュウィック高校のカフェテリアにStudent Success Centerを付設し、高校生の中退率をさげる活動のほか、高校生の大学進学についてのさまざまな相談にのり助言を与えて、進学を奨励している。Student Success Centerは長年の主張をニューヨーク市がやっと認めて設置された施設であり、2008年に初めて設置された。Student Success Centerは他の4高校にもスタッフを派遣している(<http://www.maketheroad.org/> 2011年12月1日アクセス)。自治体からの補助金の多くは「青年および学校連携」支出に向けられていると思われる。

第3に、「成人教育」支出によって、英語教育やコンピュータ・リテラシー教育が実施されているが、ややユニークなのは、スペイン語の読み書きの教育もおこなわれていることと、アメリカ市民権をえる試験の合格講座の実施であろう(<http://www.maketheroad.org/> 2011年12月1日アクセス)。

²⁶⁷ この談話のとき、Andrew Friedmanに対して「日本人の間では、アメリカの法律家は常に金儲けを考えている、と思われているが。」(笑い)と冗談を入れると、その答は「はい、わかっています。私の両親は悲嘆にされています。私は弁護士ですが、まったくお金にならないからです。それが人生ですが。」(笑い)との答であった。

イ. MRNY の現行プロジェクト

MRNY が現在取り組んでいるプロジェクトには、次のようなものがある。

- ・ 労働に関する「職場の正義プロジェクト (Workplace Justice Project)」
- ・ 公立学校の質を向上させるために子供の親たちを組織化する「教育の正義プロジェクト (Education Justice Project)」
- ・ 移民の権利擁護のための「市民権と移民の権利プロジェクト (Civil Rights and Immigrant Power Project)」
- ・ 低所得者の居住環境の改善を目的とする「環境正義・住居プロジェクト (Environmental Justice and Housing Project)」
- ・ トランスジェンダーの雇用差別撤廃に取り組む「レズビアン・ゲイ・バイセクシャル組織化プロジェクト (Lesbian, Gay and Bisexual Organization Project)」

「職場の正義プロジェクト」について、Andrew Friedman の話で補っておこう。彼によれば、未払い賃金を支払わせるという案件を例にとると、このプロジェクトには四つの方法ないし戦略がある。

第1の方法は、常勤弁護士が、賃金未払いの被害をうけた労働者の代理となり、未払い賃金額を計算して雇用主に支払いを求めて支払わせることであり、支払わない場合は、裁判など司法機関に訴える方法である。支出の一つとして述べた法律扶助が、これにあたる。しかし Andrew Friedman によれば、これは個々の労働者が個々の雇用主に与える「ワンツーパーチ」にとどまって、労使間の全般的な力関係にほとんど影響を及ぼさない。そこで、より効果的なところの、第2から第4までの三つの方法ないし戦略を考え出した。

第2の方法は、ニューヨーク州の司法長官事務局や労働局、連邦政府の労働省など、労働法執行機関との連携である。たとえば、ある地区の監視活動の結果、ある雇用主が法律に違反していることを知ると、それを労働法執行機関に通報する。通報を受けて、労働法執行機関は雇用主の店舗などに踏み込み、査察を実施し、法律違反を摘発する。とくに、違反の多い業界にしばって、たとえば、スーパーマーケットの労働者やデリバリースタッフについて、これをおこなったことがある。労働法執行機関の査察が入ったが、MRNY が担当したのは、広報であった。多額の賃金未払い問題を解決したという広報によって、業界の雇用主には警告の、労働者には安心感と激励の、それぞれメッセージを送るのである。

第3の方法は、労働組合との連携である。未払い賃金問題を、それだけの解決を目指すのではなく、労働者を労働組合に組織する手段として、そして、職場での長期的な規制力をえる手段として、利用するのである。具体的にいえば、未払い賃金 100 万ドルを支払わせるのではなく、30 万ドルの支払いと労働者に有利な契約・協約をえることをめざす。この方が、長期的には労働者が得るものが大きい。たとえば、未払い賃金問題があきらかとなった小売業界で、労働組合が労働者を組織化し、消費者と政治家の協力をえて、雇用主に労働組合との

協定書に署名するようにせまる。

第4の方法は、立法を通じて公共政策・社会政策を変更させるものである。アメリカの現行の法律は、労働者保護に十分でなく、雇用主にとってかなり有利である。とくに、在留許可外でアメリカに滞在する労働者は、非常に弱い立場におかれている。この状況を変えるため、2010年に、「賃金不払い防止法 (Wage Theft Prevention Act)」と名付けた州法の草案を作成した。この草案は、雇用主が賃金を支払わなかった場合に、雇用主が支払うべき賃金額に上乗せ額を加えて支払わせる義務を課し、さらに、賃金支払いを求める労働者に雇用主が報復的な解雇を行うと、解雇労働者1人あたり一律1万ドルの罰金を科すものである。この草案が最初であるが、つづいて多くの労働者保護法の草案を作成する予定となっている。その一つは、有給の病気休暇を労働者に保証させることである。

これらの実現のため、州議会の議員への働きかけをつよめている。彼らが好意的に報道されることに協力し、その資金集めに役立って、彼らそれぞれの関心事が実現することに協力すれば、逆に、彼らを MRNY の支持者に変えることができる。なお、MRNY には政治活動を担うための、まったく別運営の姉妹組織がある。議員の側からみれば、この姉妹組織と MRNY は同一組織の2部門に見えているとのことである。この姉妹組織については、話を聞くことができなかった。

ウ. MRNY の性格

MRNY は 1992 年設立のラテンアメリカ差別撤廃センター (Latin American Integration Center) と 1997 年設立のメイク・ザ・ロード・バイ・ウォーキング (Make the Road by Walking) の二つの組織が 2008 年に合併してできた。ラテンアメリカ差別撤廃センターは中南米からの移民の権利擁護を目的としており、メイク・ザ・ロード・バイ・ウォーキングはアフリカ系アメリカ人の政治的影響力を強めることを目的とした組織だった。

「MRNY は、ワーカーセンターに分類されると思うか」との我々の質問に対して、Andrew Friedman の答は、「ファイン (Janice Fine) なら MRNY はワーカーセンターだと言うだろう²⁶⁸。たしかに、MRNY の活動の一部はワーカーセンターに近い。しかし MRNY は、ワーカーセンターよりも多様な問題に対処しているし、規模もずっと大きく、また、政治的影響力があるかに大きい」であった。本報告書では、MRNY を法律扶助を行う権利擁護団体の一つと位置づけたが、MRNY の性格をどう理解するかは、より正確な観察が必要であろう。

²⁶⁸ Fine (2006) は、MRNY の前身の一つであるメイク・ザ・ロード・バイ・ウォーキングをワーカーセンターに分類している。

4. 日本の現状との比較

(1) ワーカーセンターと個人加盟ユニオン

アメリカのワーカーセンターと日本の個人加盟ユニオンは、その類似を指摘されることがある。確かに、両者は、コミュニティをベースとすること、低賃金労働者を組織対象とすること、の2点で類似性が強い。そのため、両者の活動も似ている。たとえば、アメリカの地域ワーカーセンターの活動として知られること（本章2(1)）は、一つの留保を除いて、日本の個人加盟ユニオンの活動と似ているとあってよい。

一つの留保とは、日本の個人加盟ユニオンは、団体交渉を使用者に申し込むことができ、使用者はそれに応じる義務があることである。個人加盟ユニオンは、いわば、労働組合法上の団体交渉を行うことができるのである。ただし、個人加盟ユニオンが1人の組合員を代表して団体交渉を申し込む場合は、個人組合員であって団体でないので団体交渉でなく、個人組合員を個人加盟ユニオンが代理して行う交渉である。これに対して、ワーカーセンターは、団体交渉を使用者に申し込んでも、使用者はそれに応じる義務がない。ワーカーセンターは、全国労働関係法上の団体交渉を行うことができないのである。もっともワーカーセンターは、事実上の団体交渉であれば、それを相当程度おこなっているとあってよい。

しかしさらに、アメリカのワーカーセンターが日本の個人加盟ユニオンと明白に違うところがある。それは第1に、財政基盤であり、第2に、役員と職員の特徴である。

ア. 財政基盤

アメリカのワーカーセンターの収入額について、正確な情報は入手できなかった。もちろん、ワーカーセンターそれぞれの収入額に違いがあって、一概にはいえないであろう。しかし、オフィスを訪問して、オフィスの広さや賃金を支払われる役員・職員の数を考慮すると、どのワーカーセンターもある程度の額に達していることは確実である。その主要な理由は、民間財団や地方自治体からの助成金がワーカーセンターにはあるからである。

これに対して、日本の個人加盟ユニオンには、民間財団や地方自治体からの助成金はほとんどない。そもそも日本の民間財団は少ないうえに、権利擁護の組織に助成金を支出する民間財団はほとんどないからである。地方自治体も同様である。助成金がないということが、アメリカのワーカーセンターに比較して、日本の個人加盟ユニオンの財政基盤を弱めている。これは重要な違いである。

なお、最近の調査結果によると、日本の個人加盟ユニオンの年間予算は、100万円未満が49.7%であって、1,000万円以上が8.7%である。かなり少ない。収入の第1は、組合費である。組合費の平均月額額は1,260円である。収入の第2は、解決金である。解決金からの寄付を得ている個人加盟ユニオンが61.5%ある。解決金は、個人加盟ユニオンによる交渉や支援の結果として、労働者側が使用者から受け取る金銭である（大原社会問題研究所（2010））。

組合費も解決金も、低賃金労働者であるから、多額にはならない。

イ. 役員と職員

職員の特徴は、アメリカのワーカーセンターのオフィスには、若い学生インターンの姿を多数見ることができたことである。そして、女性インターンが多かった。この状況は、ワーカーセンターにかぎらず、本報告書の他章でとりあげた多様な組織の全体にあてはまるように思う。これが意味することは、若い女性大学生の卒業後の仕事先として、ワーカーセンターや多様な NPO が考慮に入れられていることである。その職務に関連する就業経験が職務につく必要条件であることが多いのがアメリカ社会であるから、学生にとってはインターン経験がその代用になるのである。また学生インターンは、有給の場合もあれば無給の場合もある。有給の場合は、その雇用が助成金の対象になっている場合と同一と考えてよい。

役員については、ワーカーセンターはさらに特徴がある。組織のトップや重要な役員に女性が多いことである。たとえば、まず、ワーカーセンター創設者といわれる Jennifer Gordon (ex Director, Workplce Project) である。そして、本章でとりあげた職業ワーカーセンターの三つとも、組織のトップは女性である。すなわち、Priscilla Gonzalez (Director, DWU)、Bhairavi Desai (Executive Director, NYTWA)、Saru Jayaraman (Executive Director, ROC-NY) である。また Kim Bobo (Executive Director, IFJ) も含めてよいかもしれない。その他のワーカーセンターでも、女性の役員の名前の方が目立つ。

上記 5 人には共通点がある。第 1 に、かなりの高学歴である。上記 5 人中、学部卒レベルは Bhairavi Desai のみであり、のこり 4 者は修士レベル以上である。第 2 に、卒業直後から NPO ないしワーカーセンターで活動をはじめている。これは、上記した学生インターンの卒業後のコースである。これらを総合すると、アメリカでは、若手の社会運動家を養成する社会的コースと呼ぶべきものができていて、現在、そのコースで養成されているのは、新しい労働運動を担っている女性の社会運動家である、ということが出来るかもしれない。また、新しい労働運動の生成にともなうところの、「労働運動の女性化」現象でもある。

日本の個人加盟ユニオンに、上記のような状況はほとんど存在しない。そもそも、専従の役員ないし職員が 0 人の個人加盟ユニオンは 37.3% である。その他の個人加盟ユニオンでも、他組織と兼任でない役員や職員は非常に少ないであろう (大原社会問題研究所 2010)。個人加盟ユニオンに、男女を問わず、学生インターンをみかけることは少ない。また、女性の役員をみかけることも少なく、男性が多い。役員年齢層では、50-60 歳台がおおく、若くなるにしたがって少なくなると思われる。20 歳台はまれである。この理由は、個人加盟ユニオンや NPO が将来の就職先と学生に意識されていないことはもちろんであるが、学生の社会的活動への関心が低くなっていることも指摘できる。いいかえると、日本では、若手の社会運動家を養成する社会的コースと呼ぶべきものは存在しないのである。もちろん「労働運動の女性化」現象も存在しない。

(2) 権利擁護団体

アメリカのシュガー法律センター (The Sugar Law Center) とメイク・ザ・ロード・ニューヨーク (MRNY、Make the Road New York) は、労働者に法律上の支援を行うことを活動の中心にすえたところの、内国歳入法典第 501 (C) (3) に該当する非営利公益法人である。このような団体が全アメリカでどれほど存在するのか、そもそも、これらの団体の性格をどのように理解すべきなのか、これらについて、我々の調査は明確にすることができていない。あるいは両組織は、労働者の権利擁護のための、新しい組織の萌芽形態なのかもしれない。これらすべての研究は今後の課題である。

なお日本では、これらにあたる団体を思いつくことができない。もちろん、これらの団体が行う活動のある部分は、日本では、労働者側にたつ弁護士事務所がおこなっているであろう。しかし、日本における弁護士事務所の法人格は、アメリカの非営利公益法人 (内国歳入法典第 501 条 (C) (3) に該当) とは相当に異なる。さらにまた、メイク・ザ・ロード・ニューヨークの「職場の正義プロジェクト」のように、広範な四つの権利擁護の方法をとり、さらには労働者の組織化や教育を行うことは、日本の弁護士事務所では考えられない。

(3) 国際比較の展望

第 5 章で対象としたアメリカのワーカーセンターと権利擁護組織は、従来型労働組合でない組織であって、従来型団体交渉にかぎられない方法によって、労働者の権利を擁護していた。このような状況は日本でも同じであり、日本では、従来型労働組合—すなわち企業内組合—ではない個人加盟ユニオンと労働 NPO が、従来型団体交渉—すなわち企業別の団体交渉と労使協議—でない方法によって、労働者の権利を擁護している (Endo2010、遠藤 2011)。

さらに視野を広げると、このような状況は、アメリカと日本だけでなく、他のいくつかの国にもみられる。たとえばイギリスでは、著名な全国的慈善団体である Citizens Advice Bureau (CAB) が労働相談サービスを提供し、必要な場合には、司法機関における法律扶助も労働者に提供している (Abbott 2006、遠藤 2007)。この方向に注目するイギリスの研究は、よりひろい概念として Civil Society Organizations (CSOs) を設定し、その役割に注目する研究に発展している (Williams, Abbott and Heery2011)。また、たとえば中国では、従来型労働組合—すなわち工会—でない労働 NPO が、この役割を演じている。そうした労働 NPO の代表例は、北京にある少少鳥である²⁶⁹。少少鳥は、賃金未払いなどの労働相談を出稼ぎ農民工から受け付け、彼らに代わって雇用主と交渉し、それで解決しなければボランティアの弁護士による司法手続きで解決をはかっている。このような状況は、ある程度の国際的共通性をもつといてよい。

²⁶⁹ 少少鳥ウェブサイト (<http://www.xiaoxiaoniao.org.cn/index.htm>, 2011 年 11 月 20 日アクセス)。遠藤は少少鳥のオフィスを訪問し、魏偉 (創設者で代表者)、劉明、高巍の 3 氏にインタビュー調査をおこなったことがある (2009 年 9 月 11 日)。

このような状況の研究をより豊かにするために、当面、つぎの二つが必要と思う。第1は、国際比較研究であり、第2は、研究のための理論枠組みの大革新である。

第1について。国際比較研究は、この状況の国際間での共通点と相違点を明確にさせるだろう。我々の調査研究と、その成果である第5章は、国際比較研究の第1歩であったといえることができる。アメリカと日本の2国間比較だけでなく、より多国間の比較は、より豊かな知見をもたらすであろう。

第2について。アメリカの理論枠組みでいえば、Dunlop (1958) の理論枠組みはこの状況の研究に役立たないことは明白である。他方、我々の研究サーベイによれば、Piore & Safford (2006) がより広い視野を提起していて、示唆的と思う。しかし Piore & Safford (2006) は、研究のための理論枠組みを提起するものではない。結局のところ、国際比較研究をすすめながら、研究のための理論枠組みもまた開発することが求められよう。そして、理論枠組みの開発のためには、イギリスにおける Civil Society Organizations (CSOs) の役割に注目する研究は参照すべきであろう (Williams, Abbott and Heery 2011)。

参考文献

- Abbott, Brian (2006) "Determining the Significance of the Citizens' Advice Bureau as an Industrial Relations Actor," *Employee Relations*, 28(5) pp. 435-448.
- Archer, et al. (2010) "The Garment Worker Center and the "Forever 21" Campaign," in Ruth Milkman ed, *Working for Justice: The L.A. Model of Organizing and Advocacy*, ILR Press.
- Dunlop, John T. (1958) *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois University Press p.399.
- Dziembowska, Maria (2010) "NDLON and the History of Day Labor Organizing in Los Angeles," in Ruth Milkman ed, *Working for Justice: The L.A. Model of Organizing and Advocacy*, ILR Press.
- Endo, Koshi (2010) "Women's Labor NPOs and Women's Labor Unions in Japan," Paper presented at the Conference on Cross-National Comparison of Labor Union Revitalization held December 18-19, 2010, at Hosei University Tama Campus.
- Fine, Janice (2005) "Community Unions and the Revival of the American Labor Movement," *Politics & Society*, March vol.33(1), pp.153-199.
- Fine, Janice (2006) *Worker Centers*. Ithaca: ILR Press.
- Make the Road New York (2008) *Annual Report*
- Mercado, Andrea Cristina & Ai-jen Poo (2009) "Domestic Workers Organizing in the United States," (<http://www.comminit.com/?q=democracy-governance/node/284096> 2011年12月2日アクセス).

- Piore, Michael J. & Sean Safford (2006) “Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory,” *Industrial Relations*, 45(3), pp. 299-325.
- Widdicombe, Lizzie (2011) “Thin Yellow Line: The Taxi-driver’s Advocate,” *The New Yorker*, April 18, 2011, pp.72-77.
- Williams, Steve, Brian Abbott and Edmund Heery (2011) ““Non-union Worker Representation through Civil Society Organisations: Evidence from the United Kingdom,” *Industrial Relations Journal*, 42(1) pp. 69-85.
- 朝日新聞朝刊記事（2011年12月23日）「NY タクシー新顔走る 米国生まれ 名門大卒白人も」。
- 遠藤公嗣（2007）「雇用審判所事件で申立人労働者が受ける法律支援」『（明治大学）経営論集』54巻3・4合併号、pp.65-84。
- 遠藤公嗣（2011）「非正規労働者の組織化—企業内組合と個人加盟ユニオン—」『（明治大学）経営論集』58巻3号、pp.1-16。
- 大原社会問題研究所（2010）「個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告」Working Paper No.41。

