

第4章 「相互扶助」を軸とする労働組織の活動とネットワーク化

(筒井 美紀)

1. 本章の目的と先行研究の検討

(1) Osterman, et al. (2001) : 概念自体の検討

本章は、「相互扶助」を組織原理として凝集性を高め発展してきた、「企業外を重視する方向」の2組織（Freelancers Union と CHCA ; Cooperative Home Care Accociates¹⁷²）を事例に取り上げ、その活動内容とネットワーク化について明らかにする。

第2章で確認したように、Osterman, et al. (2001) は、ニューディール型労使関係の下で労働組合が担っていた機能を回復するものとして、「次世代組合 next generation unions」「新しい組織 new institutions」「政府の役割の再鑄造 recasting of the role of government」の三つの枠組みを提示した。同書第4章は、「次世代組合」が対象とする労働市場を①製造業・建設業、②専門職・管理職、③臨時的労働者、④低賃金労働者、の四つに整理している。また第5章は、「新しい組織」を①権利擁護機関、②職業訓練および生涯学習機関、③雇用の流動化に対応した職業紹介機関、の三つに分類している。

図表 4-1 Osterman et. al.(2001)が用いる諸概念の整除

		伝統的労組の中心的アクション	「新しい組織」の特徴的アクション(Ch.5) (もちろん、「次世代組合」でも行われている)		
		団体交渉	アドヴォカシー	訓練と生涯学習	労働力媒介
「次世代組合」が対象とする4つの労働市場(Ch.4)	製造業・建設業				
	専門職・管理職				
	臨時的労働者				
	低賃金労働者				

出所：著者作成

本章がとりあげる組織のうち Freelancers Union は、同書第4章で臨時的労働者を対象とする組織として登場し(p.119)、第5章でもアドヴォカシー組織として言及されている(p.132)。つまり「次世代組合」もまた、「新しい組織」と同様の機能を果たすこともあるわけである。本研究の前章で指摘したように、Osterman, et al. (2001) の分析枠組みには分かりにくさがつきまとう。繰り返せばその理由は、「働きかける対象」「組織」「アクション (機能)」の混在にある。同書第4章は働きかける対象別に、「次世代組合」がどのようなアクションをとって

¹⁷² CHCA は既に第2章で取り上げたが、概略のみの記述だったので、本章でより詳しく言及する。

きているか(機能を果たしてきているか)を明らかにしている。同書第5章は、「新しい組織」を主に果たしている機能に基づいて三つに分類し、それに沿って記述している。より整除された概念枠組みを用意するならば、図表4-1に示すように、「ターゲット(対象)」と「アクション(機能)」によるマトリクスを描き、各セルの中に「組織」を位置づけていくべきであろう。

ここで Webb 夫妻が定式化した労働組合の3機能(団体交渉、相互扶助、アドボカシー)を思い浮かべながら図表4-1を眺めると、「相互扶助」が入っていないことに気づく。ならばそれを付け足せばよいかというそうではない。なぜなら相互扶助は、「アクション(機能)」というよりはむしろ「アクションのやり方」だからである。what to do ではなく how to do (a manner of action) だからである。このことは、たとえば団体交渉にせよ制度要求にせよ、相互扶助的なやり方でもそうでないやり方でも可能であることを考えてみるとわかる。同一平面上に並べないほうがよい。このように考えるため本章は、「アクションのやり方」としての相互扶助を組織原理として凝集性を高め発展してきた労働組織、という括り方をし、事例として Freelancers Union と CHCA を取り上げる。

相互扶助組織の設立と維持には、少なくとも、負担・受益の関係が明確かつ直接的で実感しやすいこと、無理を強いられずに負担が可能なことが、重要なポイントとなる。なぜならこれら2点は、メンバーシップの分かりやすさと帰属意識の持ちやすさ、ひいては組織としての凝集性へとつながるからである。会員への団体保険サービス提供を事業の軸とする Freelancers Union と、在宅介護労働者の労働者所有企業¹⁷³である CHCA は、こうした特徴を備えている。保険は相互扶助の一形態であるし、労働者所有企業は、各種保険サービスを提供すると同時に、事業収入を「株主」ではなく出資した労働者たちに還元する。もちろん、二つの組織において相互扶助的なやり方で行うアクションは、保険や利潤還元に限られるわけではない。それについては、のちの分析で言及する。

さて興味深いことに、Osterman, et al. (2001) では、CHCA を事例として取り上げていない。しかし、CHCA は、「新しい組織」の三つの機能を全て果たしているのだ。なぜ事例に入っていないだろうか。思うにそれは、「次世代組合」との連携やネットワーク化の見込みを中心に、「新しい組織」を考えたからではなかろうか。つまり、労使が原理的に対立することを前提にする労働組合からすれば、労働者所有企業になぜ労働組合が必要なのか、ということになるだろう。労働者協同組合である CHCA に、労働組合がどのように関わるかは想像しにくい。しかしながら労働者協同組合が、労働組織のソーシャル・ネットワーク化において、どのような位置をしめ、どのような機能を果たしているのか/いないのかについては、実証を俟たねばならない。たとえば CHCA は、第2章で少しふれたように、SEIU ローカル 1199 によって 2002 年に組織化されたのである。そこで「新しい組織」は、Osterman らの三つの下位分

¹⁷³ 厳密には労働者所有企業は、労働者協同組合タイプと、従業員が企業を買い取って設立するタイプに分かれる。CHCA は前者だが、自らを労働者所有企業と称しているため、ここでは両者を互換的に用いる。

類にあまり固執しないで見ていく方がよい¹⁷⁴。

ところで Freelancers Union と CHCA は近年、アメリカあるいは日本で「社会的企業 social enterprise」として言及されることが少なくない。では、「社会的企業」とは何か。私たちの分析視角は、社会的企業論との関係で言うと、何が共通し何が異なっているのか。事例研究の前に、社会的企業論の先行研究を検討しておこう。

(2) 先行研究の検討：「社会的企業論」をどう見るか？

ア. 日米における Freelancers Union と CHCA への言及の整理

「新しい組織」と言うときの「新しい」は、希望が込められた語である。そこにかがえるのは、体制（制度）内化していない、その意味で「成熟」していない、激しく変容した社会経済に応答している・しようとしている (to be responsive)、といったニュアンスだ。このニュアンスは、NPO 研究、サードセクター研究、協同組合研究、社会的企業研究も同様に持っている。だからこれらの研究もまた、「新しい」組織に着目する。これらの研究は、「社会的企業」の語が総合性を帯びるにつれて、社会的企業論（研究）と称されることが多くなってきた。「社会的企業」は実にさまざまなタイプの組織・組織群を対象としている。本章冒頭で述べたように、ここでは Freelancers Union と CHCA もまた、アメリカと日本においてジャーナリスティックにあるいはアカデミックに言及されてきている。図表 4-2 に、その言説を整理して示す。

図表 4-2 アメリカと日本における Freelancers Union と CHCA に関する言説の整理

Freelancers Union (1995年設立時の名称はWorking Today, 2003年より現名称)		
	journalistic(実践家間での言及も含む)	academic
アメリカ	・多数。設立者Sarah Horowitzの講演、インタビュー記事、表彰など	・Osterman et. al. (2001) ・事例研究多数
日本	・柏木宏(1998) ・日経新聞一面の特集シリーズ(2000年1月) ・町田洋次のブログ(2007年12月)	・伊藤健市・中川誠士・堀龍二訳(2003)『ワーキング・イン・アメリカ』・・・上記Osterman et. al. (2001)の翻訳
CHCA(関係組織としてPHI、ICS)		
	journalistic(実践家間での言及も含む)	academic
アメリカ	・CHCA設立者Rick Surpinによる全米ワーカーズコープ連盟における基調講演(2007年)	・社会学者らによるCHCAのエスノグラフィー: <i>We are the Roots</i> (2000) ・雇用開発という観点からの、社会学者・経済学者らによるCHCAの事例研究(Inssera et al. 2002) ・Duke Univ.のCASE(社会的企業研究センター)による事例研究
日本	・アジア連帯経済フォーラムHPでの、上記基調講演の要約の邦訳掲載(2009年)	・Fitzgerald(2006)の翻訳(2008年、第2章にてCHCAに言及)

出所：筆者作成。煩雑になるため、言説からは、当事者による冊子やHPは除いた。

¹⁷⁴ この点で、Osterman et al. (2001) に後続する研究の中で、幾つかの労働者協同組合や労働者所有企業（そこにはCHCAも含まれる）をも取り上げたFitzgerald (2006=2008) は重要である。本研究の現地調査においてCHCAを対象に含めるさい、Fitzgerald (2006=2008) がヒントになった。

まず **Freelancers Union** について。アメリカ国内では、ジャーナリスティック／アカデミックともに、その言説は実にたくさんある。日本ではどうか。Google 検索をかけてみると（2011年10月16日）、町田洋次氏のブログ（2007年12月27・29日）による紹介、そのあとに、ニューヨークで働く日本人フリーランサー向け医療保険情報や、NIKKEI NET（日経新聞を一リソースにしたオンライン情報源）などが続く。Google 検索では、古くかつアクセスされない言説は参照が困難であるし、もちろん紙媒体のみの言説には接近不可能である。以上を勘案しながら **Freelancers Union** に関する言説を探すと、管見の限り最もふるいのは、柏木（1998）である。これは、連合の国際労働財団（JILAF）が、AFL-CIO のスタッフや貧困労働者支援 NPO に関わっている弁護士らを招いて、1997年2月18日に開催したシンポジウム「NPO時代の幕開け——米国の経験に学ぶ」を書籍化したものである。2003年より大阪市立大学教授を務める柏木氏は当時、カリフォルニア州オークランドに本拠地を置く NPO、日本太平洋資料センターの理事長で、同州をはじめアメリカに進出した日系企業に社会的責任を果たさせる活動を行っていた。在米経験の長い労働関係の実践家であることから、**Freelancers Union**（1995年設立、当時の名称は **Working Today**）の存在に、早くから気づいていたのだろう。

これに続く日本での言及は、日経新聞 2000年1月からの特集シリーズ「2000年 地球人たちは／第1部 翔ける人々／(12)21世紀のギルド」だ。紹介された三つの社会的企業の一つが、**Freelancers Union**（**Working Today**）である。そのあとは前述の、ニューヨークで働く日本人フリーランサー向け医療保険情報などを除けば、町田洋次氏（ソフト化経済研究センター理事長、元長銀調査部）のブログ（2007年12月27・29日）となる。

Freelancers Union に関するアカデミックな言説は、アメリカにおいては社会的企業論の範疇に属するものが多い。日本では、伊藤健市・中川誠士・堀龍二の三氏による、Osterman, et al. (2001) の邦訳があるものの、訳者らがあとがきなどで、取り立てて **Freelancers Union** に言及しているわけではない。

次に **CHCA** について。アメリカ国内では、ジャーナリスティックなものもアカデミックなものも、**Freelancers Union** のそれと同様にたくさんある。アカデミックなものは、マイノリティやコミュニティの問題、雇用開発¹⁷⁵がテーマの社会学者や経済学者による研究が先行し、続いて社会的企業論者が注目し始めた（例えば、デューク大学社会的企業研究センター（= **CASE**））という流れである。いずれにしても、**CHCA** への言及は多い。

ところが、日本で取り上げられることは非常に少ない。**CHCA** の設立者であるリック・サーピンを Google 検索にかけてみると、アジア連帯経済フォーラム HP が、2009年10月19日に掲載した、第2回全米労働者協同組合連盟大会におけるリック・サーピン基調講演の要約記

¹⁷⁵ 経済開発や雇用開発に関しては、「クラスターcluster」「セクターsector（あるいはその形容詞として sectoral）」という述語が用いられることが多々ある。両者の違いは何か。Conway, et al. (2007: 13) は、複数に分岐した経済開発のなかでどのように雇用を拡充していくかの戦略を意図するのが「セクター」で、複数に分岐した雇用を前提にした経済開発を意味するのが「クラスター」だ、と整理する。したがって、**CHCA** の事例研究に従事した社会学者や経済学者は、「セクター」志向なのである（Inssera, et al. (2002) のタイトルを見よ）。

事の邦訳が出てくる程度である。

Freelancers Union にせよ CHCA にせよ、その活動内容と社会的インパクトを考えれば、日本でもっと言及されても不思議ではない。ではなぜ、このように僅かなのであろうか。とりわけ、アカデミックな言説が少ないのはなぜだろうか。筆者が考える理由は、まず Freelancers Union に関しては、この組織がアメリカ型の社会的企業、すなわち「NPO と株式会社の間」であり、「ビジネスの手法を駆使した社会問題の解決」を目指す事業体であるとの特徴づけ¹⁷⁶をしたヨーロッパの研究者ら Borzaga et. Al. (2001) や、その特徴ゆえに経営学を中心にした研究が多いと述べた Kerlin (2006) を参照した日本の研究者ら（藤井 2004、2007、北島 2005、清水 2007、塚本 1998、2007 など）が、アメリカの「社会的企業」の実証研究に必ずしも積極性を示したわけではなかったであろうこと、である。

もちろん、ここに挙げた精力的な研究者たちは、「ヨーロッパ型」「アメリカ型」というのは理念型であって、アメリカにも労働市場から排除された人びとへの支援や統合に取り組む組織は多々あり、実態はヨーロッパと大して違いはないことを認識している（北島 2005）。けれどもアメリカの社会的企業の実証研究（外国の研究なのでどうしても文献研究の比重が高くなるが、現地調査も含めて）はあまり「魅力的」ではなかったのだろう。その結果、アメリカの社会的企業への言及は、経営学的アプローチが多くなっている（谷本 2006 など）、と考えられる¹⁷⁷。

次に CHCA に関する理由としては2点考えられる。第1は、日本では協同組合研究がイギリスやイタリアを中心にヨーロッパを参照してきた（中川 1985、2005、山口 2007、田中 2004）ことである。産業革命の発祥地イギリスは、協同組合運動の発祥地でもある。1760年代に始まった地域分散的な運動は、19世紀初期、Richard Owen によって全国化し、1852年には世界初の協同組合法（I&PSA）が制定される（中川 2005）。またイタリアには「アソシアツィニズモ」（英語風に言えばアソシエーション主義）の長い伝統があり（佐藤 2010）、1999年に協同組合法が制定された（田中 2004）。消費者協同組合法のみで、労働者協同組合法のない日本¹⁷⁸が、同じく労働者協同組合法を持たないアメリカではなく、これらヨーロッパの先行諸国を参照するのは当然だろう。

第2の理由は、1980年代とくに90年代以降の日本では、アメリカNPO研究の参照が盛んになったけれども（Salamon1993=1994、Salamon and Anheier1994=1996、国際労働財団編 1998、

¹⁷⁶ これに対してヨーロッパ型の社会的企業は、社会的に排除された（されそうな）人びとへの支援や再統合が中心であり、そうした事業は複数のステイクホルダーから形成され、民主的参加が重視される。

¹⁷⁷ もちろんこうしたまとめ方によって言いたいのは、全体的な傾向としてそうだということであり、個別に見ればまた違ってくる。たとえば塚本（1998、2007）は、フィールドとしてはイギリスから開始し、近年では日米欧の比較という枠組みでの研究を展開している（塚本 2008、塚本・山岸編著 2008）。

¹⁷⁸ 日本には労働者協同組合法はないが、労働者協同組合（ワーカーズコレクティブやワーカーズコープ）は存在する。法人格としては、消費者協同組合や特定非営利法人を「代用」している。近年、労働者協同組合法の制定に向けて超党派的な推進運動がなされてきたが、旗振り役の元連合事務局長・笹森清氏の死去（2011年）により、その勢いがやや削がれ気味である（広井編著・日本労働者協同組合連合会監修 2011）。

山岸編 2000 など)、アメリカにおける Non-profit Organization の定義が「利潤非配分原則」を核心に置いてきたため¹⁷⁹、労働者協同組合や労働者所有企業がそもそも除外されたことである。ヨーロッパ型の社会的企業の定義（および、その「前身」である「ソーシャル・エコノミー」の定義）に基づけば、労働者協同組合や労働者所有企業も対象化されるのだが、そうはならなかった。

イ. 本研究と経営学的社会的企業論の相違

しかしながら、Freelancers Union と CHCA の事業内容はともに、すぐれて「ホットな」労働問題に切り込んだものである。したがって、労働（政策）研究の対象として分析することが不可欠となる。だとすれば、アメリカの社会的企業への言及が、経営学中心となっていることに注意を払わなくてはならない。繰り返せば、私たちの労働（政策）研究と社会的企業論の分析視角、背後仮説（研究の暗黙の前提）はどこがどう違うのか。という問題である。

日本の研究者による社会的企業論等の参照の系譜をまとめた図表 4-3 が示すように、市民社会や地域コミュニティ、福祉社会（国家）をテーマとする研究は、「ヨーロッパ参照派」と「アメリカ参照派」とに分けられる。経営学はアメリカを中心に参照している。

図表 4-3 日本の研究者による社会的企業論等の参照の系譜

	ヨーロッパ参照派	アメリカ参照派	
	市民社会論や地域コミュニティ論、福祉社会(国家)論	経営学(実践家含む)	
1980年代	・協同組合研究(中川雄一郎、山口浩一)	J.リップナック=J.スタンプス『ネットワーキング』(プレジデント社、1984年)	・企業のメセナ、フィランソロピー
1990年代	・ソーシャル・エコノミー研究(濱口桂一郎)	・アメリカにおけるNPOと労働(組合)運動の研究(山岸秀雄、柏木宏)	・『市民起業家』(加藤敏春訳)
2000年代	・社会的企業研究(藤井敦史、北島健一、清水洋行、塚本一郎) ・イタリア協同組合研究(田中夏子) ・イギリスConnexions研究(宮本みち子、JILPT)	・アメリカNPO研究(山岸秀雄、木田木綿子)	・斎藤禎『社会起業家』 ・社会的企業研究(谷本寛治)
2010年代	・「若者統合型社会的企業」研究(JILPT)		

出所：筆者作成

¹⁷⁹ 「利潤非配分原則」が核心に置かれる理由は、内国歳入法典というアメリカの特殊事情を反映している。課税除外が適用される 501(c)(3)が、Non-profit Organization として、研究上も焦点化されたのである。もちろんこれだと、ヨーロッパの「サードセクター」や「ソーシャル・エコノミー」を対象とした国際比較研究ができないので、それを可能にする概念枠組みが構築されてきた (Salamon and Anheier1994=1996)。それによれば Non-profit セクターとは、①ある程度制度化された公式の組織、②政府・行政ではない民間組織、③意思決定機関のある自己統治組織、④利潤非配分原則、⑤自発的貢献、自発的加入に基づく組織、の 5 点を満たす組織によって構成される分析概念として設定された。これら 5 点を見れば明らかなように、利潤非配分原則は依然として重要なのである。

ヨーロッパ参照派の背後仮説は以下のとおりである。すなわち、価値多元主義に立ちながらも、社会全体の望ましさを到達すべきゴールとして設定し、それに向けた社会の仕組みが全体的に整う方向に向かっているか否かに大きな関心を払う。その到達すべきゴールとは、誰もが社会的に包摂されることであり、その意味で普遍主義的である。したがって、シティズンシップと労働基本権は護られてしかるべきと考える。また、市場経済はかなり短命であるという警戒感を持ち、新自由主義的イデオロギーへの問題意識が強い。こうした背後仮説を持つため、その分析視角は、社会全体として到達すべきゴールという高みから、個々の社会現象を観察し分析し吟味する。したがって、より広い社会的布置連関を、より長いスパンで描こうとする。

これに対して、アメリカ参照の経営学の背後仮説は、意識的にせよ無意識的にせよ徹底した価値多元主義に立ち、社会全体として到達すべきゴールを設定しない（個人の自由、というゴール設定はしている——それがすなわち価値多元主義、というややこしい関係である）。ゆえに各アクターが、その都度その都度の社会的望ましさに向けて最善・最適を目指しそれがどの程度達成されたか、が主要な関心となる。そのため、何かが実行できたという事実、そうした「実験」が何らかのゴールを達成したという事実の存在自体を重要なものとして記述し評価する。また、新自由主義への意識、NLRAをはじめとした問題含みのアメリカの労働諸法への意識、労使が原理的に対立することへの意識、労働基本権が護られず貧困状態にある労働者が蔓延している実態の原理的考察は、総じて希薄である。以上のような背後仮説ゆえに、より広い社会的布置連関の描出ではなく事業体（あるいはその集積＝クラスター）の活動が焦点化され、政治的次元の諸問題に分析のメスが深く入ることは少ない。

たとえば谷本編（2006）は、個々の事業体のみに着眼するのは誤りで、産業クラスターと同様に「ソーシャル・イノベーション・クラスター」という地域的広がりの中で社会的企業を捉えていくべきだと主張するが、〈協力的かつ競争的關係が創発につながる〉〈地域の競争優位の分析が必要だ〉のように、もっぱら経済的—技術的タームで語り、あるいはまた、〈社会的企業は地域の人々に受容されなくてはならない〉のように、規範として語るため、そこには政治的次元が存在せずに済まされている。さらに言えば、「ソーシャル・イノベーション・クラスター」の概念図には、労働組合は入っていない。

以上の、ヨーロッパ参照派とアメリカ参照の経営学との対比から明らかなように、私たちの労働（政策）研究は、前者すなわち市民社会や地域コミュニティ、福祉社会（国家）をテーマとしてきた研究と共通する背後仮説と分析視角から、労働を基軸に据えつつ¹⁸⁰（これが相

¹⁸⁰ 労働を基軸に据えたNPOや社会的企業への着眼は、「労働（組合）運動とNPO・社会的企業」というテーマ設定をすることでもある。このようなテーマ設定を1990年前後になし、以後、連合を中心に日本の労働組合にその実践を迫ってきた山岸秀雄氏の活動は、きわめて重要であった。しかしながら、連合の問題意識は薄く、動きは緩慢であったと言ってよかろう。本章第2節で言及した、連合の国際労働財団（JILAF）が1997年に開催したシンポジウム「NPO時代の幕開け—米国の経験に学ぶ」における、カリフォルニアの貧困労働者支援NPOの事務局長（弁護士）の報告に対する連合関係者の反応を読むと、それが明らかである。

違点である)、「相互扶助」を組織原理として凝集性を高めてきた労働組織を分析していく。次の第2節では Freelancers Union を、第3節では CHCA の事例分析を行い、第4節でまとめをする。

2. Freelancers Union の事例分析

さて、Freelancers Union とはどのような組織か。前出の柏木(1998:126-129)が、設立経緯と事業内容について簡略にまとめているので、これをスタートラインにしよう。以下に引用する。()は筆者の注釈である。

テンプス(temporary contingent workerの通称)の数が増加するにともない、企業年金、健康保険、経営者負担の社会保障などの制度は、急速に過去のものになりつつある。労働組合も、テンプスの組織化に有効な手段を講じることができないでいる。こうした状況に対処するために(Sarah Horowitzによってニューヨーク市で)生まれたのが、ワーキング・ツデー¹⁸¹(Working Today、Freelancers Unionの設立時の名称)というNPO(501(c)(3))¹⁸²だ。

ワーキング・ツデーは、全米退職者協会(AARP)をモデルにした団体である。AARPは、会員3,000万人、スタッフ1,800人、年間予算4億5,000万ドルを持つ大手のNPOだ。退職者への医療保険の提供や高齢者問題に関するロビー活動を行っている団体として知られている。

AARPをモデルにしたワーキング・ツデーは、会員割引のある医療保険、財務管理相談、クレジットカードの発行など、生活のニーズに根ざしたサービスを提供、組織の拡大を図っている。とくに、健康保険は、重要だ。日本のように国民皆保険制度のないアメリカでは、低所得者や高齢者、障害者などを除くと、会社が保険を支給しない場合、高い掛け金を払って民間の医療保険に加入するのが普通だ。テンプスの多くは、この掛け金の支払いが困難な

1997年時点の日本と言えば、バブル経済崩壊(1991年)、非正規雇用化に「お墨付き」を与えた日経連『新時代の「日本的経営」』(1995年)、「就職氷河期」(1994年)、派遣労働のネガティブリスト化のアジェンダ化(1997年)、新卒無業者(フリーター)の漸増(1991年～)などを経てきていたのであり、雇用の液状化や中産階級の下分解、貧困社会化が、着実に進行していたのであった。このような「アメリカ化」に対する労働組合の対処の開始は、2000年代中葉まで待たねばならなかったのである。

その対処が進んでいるかと言えば、決してそうではない。それゆえこの点でも本研究全体の知見は、広義の政策的インプリケーションをもたらすものである。詳細については最終章を参照されたい。

¹⁸¹ 設立者の Sarah Horowitz は、コーネル大学の労使関係学部で学士号、ニューヨーク州立大学ロースクールで最優等、ハーバード大学ケネディスクールで修士号を取得。the National Health and Human Service Employees Union ローカル 1199 でオルガナイザーと弁護士をしていた。詳細は、本研究・別冊のケース記録を参照されたい。

¹⁸² Freelancers Union は2003年に設立された501(c)(4)団体、すなわち、ロビー活動を含め実質的活動として法案成立に影響を与えることに専念する団体である(501(c)(4)団体にも免税資格があるが、税控除寄付を受けることはできない)。Working Today 自体は、調査とアドヴォカシーを実施する501(c)(3)団体として現在に至っている。

ため、病気やケガへの備えができていない。

ワーキング・ツデーの活動を財政面で支えているのは、助成財団だ。アメリカには、NPOの活動に資金を提供するNPO、すなわち助成財団が数万ある。(1995年の)設立から2年でワーキング・ツデーは年間予算20万ドルの団体に成長したが、予算の9割は助成財団からの助成金によってまかなわれている。今後、会費や会員へのサービスを基本にした事業収入の割合を増やしていく計画という。

以上の概要からは、幾つかの疑問が浮かんでくる。ここでは6点に整理して、順番に明らかにしていく。

- **Freelancers Union** のガバナンスと実行組織の構成はどのようなものであるか。
- 現在の会員数はどれくらいか。
- 会員資格はどのようにして得られるのか。
- 「フリーランサー」とは誰のことか。
- どのような職業に就いているのか。
- 保険の購入者(「会員割引」には相当数が必要)は、どのようにして集めているのか。
- ロビー活動ないしアドヴォカシー(制度要求)の内容は具体的にどのようなものか。
- 相互扶助と制度要求に加えて、(擬似)団体交渉の機能は果たしているのだろうか。
- 相互扶助として、保険の団体購入以外にはどのようなことをしているのだろうか。

(1) ガバナンスと実行組織

他の501(c)組織と同様に **Freelancers Union** も、役員会—実行組織というガバナンスをとる。役員は、設立者の **Sarah Horowitz** 氏を含めて計7人いる。労働組合系の弁護士や労使関係専門のラトガース大学教授、ベンチャー設立アドバイザー、投資専門家、IT 専門家、出版デザイナー¹⁸³など、多様な経歴の持ち主たちで、彼らの学歴や各種受賞歴は圧巻と言ってよいだろう。

実行組織のスタッフは現在 50~60 人ほどだ。面接インタビュー対象者の、総務部門(ビジネスシステム部門)の責任者である **Monica Alexandoris-Miller** 氏によれば、設立当時は「1ダース程度」だったから、その5~6倍へと拡大している。会員数の飛躍的拡大によって、しっかりした組織構造と会員データベースが不可欠となり、それに携わるスタッフ(財務部門、会員サービス部門、IT 部門)の増員が必要となっただけではなく、アドヴォカシー部門と団体保険部門のスタッフも拡大したのである¹⁸⁴。

¹⁸³ 出版デザイナーの **Joseph Caserto** 氏は、**Freelancers Union** の会員代表として役員会に名を連ねている。なお彼は、**Graphic Artists Guild** の組合員でもある。**Graphic Artists Guild** については第3項にて言及。

¹⁸⁴ この他にも、イベント・ディレクターがいたり、プロジェクト・マネジメント室があったりする。とくに

「部門」といっても、総勢 50~60 人ほどのスタッフは、Sarah Horowitz 氏と数人の幹部を除き「大部屋」で机を「島」に並べて仕事をしている。Brooklyn 区の、3 分も歩けばイーストリバー河岸という場所に建つ古いビルの 7 階をしめる本部オフィスは、400 m²ほどの面積だ。ビルの外観とは裏腹に、オフィスの内装はスタイリッシュで、かつ、暖かみや心地よさがある。これには、デザイン・広報部門スタッフの寄与がある。もちろん彼らの本業は、Freelancers Union を人びとに印象づける意匠を凝らすことだ。会員サービスにせよアドヴォカシーにせよ、「いかに見せるか」にも Freelancers Union は力を注いでおり、協働が大切にされる。「More People More Pull (もっと多くの人で、もっと多くの勝利を)」や「Get Paid, Not Played (ちゃんと払ってもらおう、弄ばれるな)」といった、思わず膝を打ちたくなる、洒落た韻を踏んだスローガンを、地下鉄のポスター、T シャツやバッグで視覚的に強烈に訴えているか。これはデザイン・広報部門と他部門の協働の一例にすぎないが、もちろん、あらゆる場面で協働が重視される。プロジェクト志向の組織であるため、組織構成や各自の分担職務もかなり流動的である。だからスタッフの採用においても、協働の能力がポイントになる、と Alexandoris-Miller 氏は指摘する。

(2) 会員数と会員資格

2011 年 8 月現在の会員数は、発祥地のニューヨーク州で約 80,000 人、全米で約 150,000 人となっている。入会費と会費はともに無料である。WEB で基本的な個人情報を登録すればよい。それが済めば、会員証も各人がプリントアウトできる。

同ホームページの FAQ (Frequently Asked Questions) を参照すると、会員になれるのは「独立労働者 independent workers」であるとして、「フリーランサー、コンサルタント、独立請負業者、派遣労働者、パート労働者、臨時雇用者、自営業者」と、より具体的に列挙されている。さらに参考として、別の箇所では、入会可能な職業／産業がずらりと掲載されている。幾つか例を挙げると、フリーライター、心理カウンセラー、IT・通信労働者、レストラン労働者、ホテル労働者…と、多岐にわたっている。要するに入会が可能なのは、不安定就労の状態にあり、生活保障が充たされていない労働者である。「フリーランサー」はそれを象徴する名称にすぎない。「『独立労働者』では、何のことか誰もわからないですから。でも、『フリーランサー』って言えば、みんなピンとくる。だから Freelancers Union という看板を掲げているんです」(Alexandoris-Miller 氏)。

次項の保険商品の購入に進もう。以下の説明で明らかになるように、Freelancers Union の

プロジェクト・マネジメント室は、Freelancers Union が部門横断的な組織であるため、その重要性がますます増しているとのことだ。

なお、現在の予算規模・構成に言及していないのは、2011 年 8 月の面接インタビュー時に、「それについては正直には申し上げられません(笑)。保険料収入の他に、財団からの助成金や寄付がある、とだけお答えしておきます」というリプライで、掘めなかったからである。とはいえ実行組織のスタッフ数だけを考えてみても、予算規模もまた極めて大きく拡大したことに間違いはなからう。

会員になることと、保険商品を購入することは別々の段階である。

(3) 保険購入のプロセスと実態

Freelancers Union が現在提供しているのは、健康保険、歯科保険、傷害保険、生命保険である¹⁸⁵。さきほど述べた、ニューヨーク州の会員約 80,000 人のうち、保険購入者は約 23,000 人となっている。3 割弱である。会員割引価格になるとはいえ、それ相当の価格であろうから、誰でも購入できるわけではないし、適格審査もある。

では、実際の価格はどれくらいなのだろうか。いくら掛け金を払うと、どの程度の保障を受けられるのだろうか——オンラインのシミュレーションで全て確認が可能である。たとえば私が、扶養児童を 1 人かかえたシングルマザーで、ニューヨーク市ブルックリン区のジェイストリート 20 番地に住んでいるとしよう（この番地にあるビルの 7 階が、Freelancers Union の本社オフィスである）。私は健康保険に入りたいので、「I am looking for...」で「health insurance」をクリックする。ZIP コード（この場合は 11201）を入力しエンターキーを叩くと、商品一覧が出てくる。

健康保険商品は、PRO-1/PRO-2/PRO-3/HD5,000/HD10,000 の 5 種類があり、掛け金は PRO-1 が最も高く、HD10,000 が最も低い。私 1 人を補償対象とするなら、PRO-1 は月 556 ドル、HD10,000 は 220 ドルである。扶養する子どもも含めると、PRO-1 は月 1,001 ドル、HD10,000 は 396 ドルにも至る。こうした掛け金の差は、補償範囲・内容の差となる。たとえば救急医療室（ER=Emergency Room）に運ばれて処置を受けた場合、PRO-1 だと保険会社と被保険者で 250 ドルずつの折半であるのに対し、HD10,000 だと、もし医療請求額が一定以下なら保険会社は補償を免責され被保険者の自己負担となる。以上、僅かな例にすぎないが、アメリカの民間（健康）保険がいかに高額であるかが垣間見える。団体割引があるとはいえ、購入可能層は大きく限定されるのである。

Freelancers Union には、独立労働者であれば誰でも無料で入会できるが、保険商品購入の際には適格審査がある。応募基準は、「適格な 8 業種のいずれかで、『最低週 20 時間労働が直近 8 週間続いていること』あるいは『直近 6 ヶ月で最低 1 万ドルの収入を得たこと』」である。このエビデンス書類を応募時に提出しなければならない。そして適格審査に通ったら、団体保険購入となり、登録料 50 ドル、年間手数料 75 ドルを払う必要がある。

「適格な 8 業種」とは何か。また、なぜこのように限定されているのか。後者から説明すると、団体購入保険はまずもって、Freelancers Union と当該保険会社¹⁸⁶との交渉事であり、ど

¹⁸⁵ 2007 年には年金プラン（401k）も開始し、現在数百人が加入しているが、リーマンショック以降の景気後退の煽りを受け、加入者数の伸びは鈍化している（Alexandoris-Miller 氏談）。

¹⁸⁶ 団体健康保険が販売されているのはニューヨーク州、ニュージャージー州、コネティカット州であり、Empire BlueCross BlueShield と PerfectHealth の 2 社が運用している。団体生命保険、団体傷害保険、団体歯科保険は全 50 州で販売されており、Guadian 社が運用している。アメリカでは、州ごとに保険に関する法律や規制が異なっているため、販売範囲も州単位となっている。この事実は、「Freelancers Union が全国規模になっていくことを難しくしている」（Alexandoris-Miller 氏）とのことである。

のような団体構成であれば「適切」とみなすのかが議論となるからである。掛け金と補償内容のバランスは、団体構成メンバーの職業、収入、年齢、性別、そして団体の人数規模などを睨みながら設定されるからである。その結果として現在、保険購入が可能な業種ないし職種は、以下の八つに限定されている。

- ・ 芸術、デザイン、芸能関係 (Arts, design, and entertainment)
- ・ メディアと広告関係 (Media and advertising)
- ・ 金融サービス (Financial services)
- ・ 非営利組織労働者 (Nonprofit)
- ・ 技術関係 (Technology)
- ・ 在宅保育提供者 (Domestic child care giver)
- ・ 熟練コンピューターユーザー (Skilled computer user)
- ・ 伝統的／オルタナティブ医療提供者 (Traditional or alternative health care provider)

このリストを見て、どのような労働者が保険商品の購入が可能な収入があるのかの見当をつけるのは難しい。特に五つめまでは業種の括りであり、その業種内の職業によって収入が大きくばらつくことが予想されるからである。インタビュー対象者の Miller 氏もまた、「アメリカの独立労働者の年収は、2 万ドルから 10 万ドルとピンキリだ」と指摘している。年収 2 万ドルといえば、2011 年の連邦政府・公式貧困ガイドラインで、4 人世帯の水準 (=22,350 ドル) 程度だ。また、「私たちの会員の年収平均は 1 万 5,000 ドル」とのことなので、同じく、公式貧困ガイドラインの 2 人世帯の水準 (14,710 ドル) 程度だ。だとすれば、保険購入が可能な上記八つの業種／職種は、Freelancers Union のなかでは相対的に年収の高い方に寄っている、と考えてよかろう。(労組化されていない) レストラン労働者やホテル労働者が現時点では、Freelancers Union の会員にはなれるが保険購入はできないのは、アフォーダブル／リーズナブルを謳っているとはいえ、その掛け金を支払うには苦しい所得水準である労働者が多数だからであろう。

これはもちろん、一つの傾向性を指摘したにすぎない。相対的に年収の高い方に寄っているという事実が存在したとしても、それだけで団体保険を購入する集団が形成されるわけではない。客観的な機会が存在しても、相当規模の集団を形成するという主体の働きかけが必要だからである。では、いかにしてこうした組織化を達成したのか。それは、Graphic Artists Guild や National Writers Union (ともに職能別労働組合 craft union) と連携することによって、である。Working Today の設立当初、Sarah Horowitz 氏はアドヴォカシーを中心にしていたが、団体保険の提供にも進んだのだ。これら組織化された 2 団体との連携が母体となって、前述の 8 業種／職種の冒頭二つ「芸術、デザイン、芸能関係」「メディアと広告関係」ができたのだ。

ここで柏木（1998）が指摘する「ワーキング・ツデーは、全米退職者協会（AARP）をモデルにした」に戻ってみよう。その核心は、専門職団体を核にした団体保険購入の仕組みである。1958年設立のAARPは、NRTA（全米退職教員協会、1947年設立）が発展したもので、専門職やホワイトカラーを中心とした中産階級の高齢者団体だ（足立 2007）。これをモデルにした結果、団体保険購入の最初の2団体は、ニューヨークという土地柄もあり、Graphic Artists GuildやNational Writers Unionという職能別労働組合であった。

もちろんこれだけでは、不安定就労の状態にあり、生活保障が充たされていない、独立労働者の生活を護るというFreelancers Unionのミッションを果たしたことにはならない。それゆえ、団体保険購入の対象業種／職種を拡大する努力を続けてきたのだ。この点で、「在宅保育提供者（domestic child care giver）」が含まれていることは注目に値する。在宅保育提供者とは、（主に）低所得層の児童に自宅を使って保育を提供する独立請負の（女性）労働者のことである。彼女たちの仕事は不安定で、所得も低い。Fitzgerald（2006=2008）によれば、正確なデータが欠如しているため、彼女たちの所得水準を知るのは難しいが、たとえば1998年のノースカロライナでは、時給平均で4.00ドルであった（保育士は6.25ドル）¹⁸⁷。

第2章で言及した、IAF（Industrial Area Foundation）のナショナル・スタッフであるJonathan Lange氏は、ニューヨーク州のAFSCME=CSEAに対してコンサルタントを行っている（ケース記録参照）。この関連組織VOICEは、まさしく在宅保育提供者を組織化してきたのであった。その方法は「草の根」と形容するに相応しく、戸別訪問や小規模集会・ワークショップ開催などによるフェイス・トゥ・フェイスの話し合いだ。

Freelancers Unionは、既に組織化済みの団体と、保険商品の提供という点で連携してきた。これは双方にとってメリットが大きい。Freelancers Unionにとっては、大量の時間とマンパワーを要する「靴底を減らす」組織化活動ではなく、第一義のミッションすなわち独立労働者保護の法制定に向けた制度要求活動に集中できる。連携団体にとっては、グループ保険が買えることは組織参加をいざなう際の魅力的な謳い文句となるだけではなく、保険業務（提供商品構築をめぐる保険会社との交渉や保険事務全般）はノータッチで済む。このようにして、かなり所得の低い在宅保育提供者であっても、相当規模の人数で組織化されること、および当該組織がFreelancers Unionと連携することによって、補償範囲はより小さいかもしれないが、とにかく保険商品の購入が可能になるのだ。

労働者の組織化という点で、両者の相違は興味深い。Freelancers Unionは、入会にせよ保険商品購入にせよ、ほぼ全てがオンラインによる。ウォークイン（walk-in）、つまりオフィスに立ち寄った人びとの質問や相談の受け付けも、電話による問い合わせも行っていない¹⁸⁸。

¹⁸⁷ 「保育従事者たちは、最低賃金職の部類に属している。彼らの賃金は駐車場の監視員と同程度であり、動物の世話係よりずっと低い。それは、この職に従事するには、ほとんど教育を必要とせず、特定の訓練も要らないと多くの人が考えているからだ」（邦訳書79頁）。

¹⁸⁸ かつては行っていた。Miller氏は、設立当初から勤めているカスタマーサービスのスタッフが語った、〈数人のスタッフで、数百名しかいなかった会員の顔と名前を把握していた、会員はしばしばオフィスに立ち寄っ

これに対して AFSCME=CSEA の関連組織 VOICE は、戸別訪問や小規模集会・ワークショップ開催などによるフェイス・トゥ・フェイスの話し合いだ。そこに集中的に諸資源を投入するのは、Jonathan Lange 氏が強調するように、「ボトムアップで作上げた組織は強い」、つまりメンバー同士の結びつきや一体感が強いからである。

Freelancers Union は、それをどのように維持しようとしているのだろうか。ここまで見てきたように、会員サービスにおけるオンラインの比重がきわめて高い¹⁸⁹と、独立労働者個人はもっぱら、サイバースペースで Freelancers Union とやりとりすることになり、メンバー同士の結びつきや一体感が強められるような機会は見出せそうにない。その機会がなかったり、あったとしてもメンバーらが積極的に活用し交流しないままならば、メンバーらにとって Freelancers Union は、お買い得の保険が買える保険会社、というだけになってしまう。

何としても避けねばならない、こうしたネガティブな側面が、常に Freelancers Union につきまといているであろうことは、AARP（全米退職者協会）の歴史を見れば推測されよう。AARP は、規模の急速な拡大につれて、会員との関係は「生産者－消費者」のそれと化していった（Williamson=Beard 2006、足立 2007）¹⁹⁰。「消費者」とは、商品を買うだけであって、活動――相互扶助的な活動――には参加しない存在である¹⁹¹。

（４） 新相互扶助主義 New Mutualism

実際にこうした点は、Freelancers Union で課題として挙がっており、「新相互扶助主義 new mutualism」を掲げて乗り越えようとしている。new mutualism とは、「社会問題の団体的解決（collective solutions）をつくり上げる市場志向のモデル」であり、「“私”ではなく“私たち”という意識に基づく相互依存の文化」である¹⁹²。問題は、人びとが団体的に活動するその仕方であり、誰を“私たち”と思えるかだ。Alexandoris-Miller 氏が「髪を青く染めた 20 代のグラフィックデザイナーと 40 代の心理カウンセラーが、お互いの共通点を簡単に見いだせるだろうか、って考えてみてください」と問いかけるように、これは難しい課題である。「私たちも模索中で…答えはまだ出ていません」。

会員同士がフェイス・トゥ・フェイスで話し合ったり活動したりする機会としては、ネットワーキング広げるための月例会（monthly member meeting）や、制度要求へのボランティア参加（行政機関や政治家に陳情に行くなど）などがある。月例ネットワーキング会は、「髪を青く染めた 20 代のグラフィックデザイナーと 40 代の心理カウンセラー」のように、さまざま

てスタッフと話をしていた」というエピソードに言及した。

¹⁸⁹ Freelancers Union のウェブサイトは実にスタイリッシュである。見やすく使いやすだけでなく、たいへん「お酒落」で「使ってみたくなる」。多数のデザイナーを会員に抱えていてこそのことだろう。

¹⁹⁰ それだけではなく、その既得権益を守ろうとする圧力団体（ロビー団体）としても批判されるようになった（Williamson=Beard 2006、足立 2007）。

¹⁹¹ ミズーリ州セントルイスの貧困地帯の NPO 職員として 8 年勤務した須田木綿子氏は、(裕福な)郊外の NPO では、そのサービス利用者は「クライアント（顧客）」(会費が徴収される)と呼ばれており、これに対して貧困地帯の NPO では、「レジデント（住民）」(政府からの助成がある)だ、と指摘している（須田 2001）。

¹⁹² Freelancers Union のホームページ。

まな職業、生活状況や文化をもつ人びとが交流し合える場だ。ただしこの場合は、就職活動の一つのチャンスと化している側面もあるようだ。マンハッタン在住のフリージャーナリスト肥田美佐子氏は、自身も人脈作りのために2010年5月に初めて参加してみた。「ミッドタウンの会場を埋め尽くす人、人、人で、会話が聞き取れないくらいの大盛況ぶりに圧倒された。言葉を交わした人の中には、レイオフされて就活中の参加者も多かった」と報告している¹⁹³。確かに各人にとって求職活動¹⁹⁴は死活問題だが、求職活動に付随する個人主義的要素に、「新相互扶助主義」はどのように向き合えるか、という点は常に問題となろう。

行政機関や政治家のところに陳情に行く際のボランティア参加には、また別の課題があるように思われる。こうした活動に参加するのは、Freelancers Unionの会員のなかで相対的に政治意識の高い会員であって、それほど多くはないだろう。たとえば、次項で言及する、Payment Protection Act（支払い保護法）がニューヨーク州下院議会の労働委員会で投票にかけられた日（2011年5月24日）、州都オルバニーまでのバスライドに参加し傍聴した会員は6人であった¹⁹⁵。

Freelancers Unionはホームページでもしきりに、政治活動、具体的には、Payment Protection Actの制定を要求する活動への参加を強く呼びかけている。制度要求には、高度に専門化したリサーチ、法的・行政的な知識や技術の駆使が不可欠で、これらはSarah Horowitz氏とその中枢スタッフ・関係者が行っている。そのため、一般の会員との間には、その点である種のギャップが生じる。これは、制度要求活動への参加人数がなかなか増えないという問題と、単に「動員」されるだけの存在では、そこには相互扶助の感覚は生まれえないという問題をもたらす。あらゆる政治的組織にとっての古くて新しいこの問題をどう解決するか。

職業に絡む日常的な問題への対処と比べれば、制度要求活動を相互扶助的に行うことはより難しいだろう。求職活動に個人主義的要素が付随するとしても、たとえば「A社のXさんが、来週から〇〇の仕事が出来る人を探している」という情報提供は、自分がメンバーを助けたという実感が持ちやすい。これに対して制度要求活動への参加は、法や制度を変えることを間に挟んでいるので、そうした実感が持ちにくい。Freelancers Unionが面白いのは、政治活動の敷居を低くする仕掛けづくりによって、これを解決しようと智恵を絞っていることだ。この点も含めて、次項で、Payment Protection Actの制定活動に論及しよう。

¹⁹³ Wall Street Journal Online（日本語版）、『肥田美佐子のNYレポート』、「ポスト経済危機の就活法はこれだ」、2010年5月14日掲載。 http://jp.wsj.com/US/Economy/node_60407

なお肥田氏は、『ワーキングプア—アメリカの下層社会』の共訳者でもある。

¹⁹⁴ Freelancers Unionでは、求人／求職マッチング（職業紹介機能）のオンラインサービスも充実している。求職者側の情報提供欄は、一定程度フォーマット化されているが、高い自由度で書き込める履歴書となっている。求人側は、求人広告を掲載するだけでなく、この履歴書を見て当人に連絡できる。

¹⁹⁵ このうちの1人が当日の晩、メンバー・ブログを書いている。傍聴していると、ある議員が別の議員に「この人たちは誰だい？」と尋ねているのが聞こえた。「フリーランサーズ・ユニオンだよ。パワフルな新しい労働組合だ」との返事には、「イエーイ、ベイビー！って言うしかないね！」とその感動を綴っている。
<https://be.freelancersunion.org/blog/?p=1306>

(5) 制度要求：Payment Protection Act（支払い保護法）をめぐる活動

独立労働者には、労働法による保護がきちんと及んでいない。業務請負契約を結ぶと、それは商法上の取引となるし、雇用関係があったとしても、細切れ雇用が多く、団体交渉はまず成立しない。ニューヨーク州は比較的厳しい労働法を持つ州で、フルタイム労働者の賃金支払い問題に関しては、検察庁は民事・刑事事件として立件できるし、企業所有者は損害賠償金の支払い責任がある。ところが、独立労働者には適用されない¹⁹⁶。

だから Payment Protection Act が必要だ、というのが Freelancers Union の主張である。主な点は次の二つである¹⁹⁷。第 1、発注者・依頼主 (client) と独立労働者が合意した仕事期間 (agreed work term) の終了月の翌月までに、発注者・依頼主は対価 (compensation) の支払いをしなければならない。第 2、契約内容を書面にし、発注者・依頼主はそれを最低 6 年間は保管しなければならない。こうした条項は、労働者の権利擁護・保護の観点からすればしごく正当だが、反対意見も噴出するであろう内容である。

Payment Protection Act の制定は、具体的には州労働法の改正 (条項付加) によるものだ。2011 年 3 月に Silver 下院議員が提出 (共同提出者 20 人) する前に、Freelancers Union は大規模な調査を実施した。これは 2009 年 10~11 月に行われたオンライン・サーベイで、全国 3000 人超、うちニューヨーク州在住者約 1500 人が回答した。それを分析し提言をまとめたのが William M. Rogers III (2010) である。2009 年に入ってから支払い遅延の経験は 81%、未払いが 28%、契約金額以下での支払いが 33%、書面契約は減多に・一度もない者が 33%、法的手段の行使は 6%…といった結果が出ている。Freelancers Union は、こうしたデータを税収損失の見積もりとともに、政治家に突きつけたのである。そして 2011 年 6 月 20 日、Payment Protection Act は賛成 84 対反対 58 で下院を通過、同日、上院に送られた。これは歴史的な大勝利と言える。だが上院では、労働委員会を超えて本会議に進むようにはならず、夏休みを迎える結果に終わったのであった。

Freelancers Union はもちろん、夏休み中に上院対策を進める。2011 年 9 月 20 日付の Sarah Horowitz 氏のブログによれば¹⁹⁸、カギとなる 8 人の共和党上院議員の賛同を得ようと努力中で、実はそのうち Roy McDonald 上院議員は、同法共同提出者として署名した。

これだけなら、Sarah Horowitz 氏とその中枢スタッフ・関係者が精力的に活動している、というだけのことだ。もちろん、これだけでもすごいことだが、制度要求活動を相互扶助という観点から見ればどうなのか、と問うことも必要である。ここが面白いところで、同ブログによれば、会員たちはさまざまな工夫を凝らして、新たな手段を生み出した。一例だけ挙げよう。それは「依頼主スコアカード (client scorecard)」だ。各会員の取引の相手方である発注者・依頼主にランクを付けて、それを集計してブラックリストを作るのである。これは、

¹⁹⁶ Freelancers Union 発行の *Independent Workforce Issue Brief: Unpaid Wages*, 2011 より。

¹⁹⁷ ニューヨーク州議会での立法情報に関する検索サイトである OPEN LEGISLATION を参照。

<http://open.nysenate.gov/legislation/bill/A6698-2011>

¹⁹⁸ <https://be.freelancersunion.org/blog/?p=1379>

会員相互にとって重要な仕事情報になると同時に、制度要求の際の貴重なデータともなる。「これほどたくさんのあこぎな経営者を野放しにしてよいのか。」というプレッシャーをかける道具となるからだ。なお会員は、地元新聞社の編集者宛の投書も奨励されている。なぜなら、各マスコミに敏感な地区選出の議員を動かすことにつながるからである。

前項の最後に、制度要求活動への参加は、相互扶助の実感が持ちにくいと述べた。以上を踏まえると、Freelancers Union の解決方法は、各会員個人が「気楽に」起こせる、しかも個別性のあるアクションを編み出すことにあると言えよう。「依頼主スコアカード」は、ランクを付けるというアクションは誰も同じだが、〈わたしー依頼主〉の関係は個別的であると同時に、依頼主名の入力とランキングのクリック程度だから時間的コストも小さい。地元新聞社の編集者宛の手紙も、その内容は「わたし」にしか書けないと同時に、ほんの短い文章でもいいし、好きなだけ長く書いてもいい（好きで長く書くなればそれはコストに感じない）。動員された頭数の一つに解消されない、個別性のあるアクションが、他者にもプラスになることが見える仕組みが、相互扶助の実感を維持するカギなのである。

こうしてみると Freelancers Union の制度要求は、中枢スタッフ・関係者によるトップダウンの活動と、会員らの相互扶助的活動が集合化される仕組みの同時並行を反映している、と言えよう。

（６） 擬似団体交渉的調停の機能は？

Payment Protection Act 制定に向けての動きの間にも、支払いの踏み倒しや遅延、安全衛生が危ぶまれる環境での勤務強要など、会員はさまざまな労働問題にぶつかり続ける。彼らのなかに、それらの解決を Freelancers Union に望んでいる者がいても不思議ではない。Freelancers Union は、こうした擬似団体交渉的な調停¹⁹⁹の機能も果たしているのだろうか。

「それは我々のミッションではないので。我々は個々のケースではなくて、法制度自体の改善に尽くしているのです。我々はさまざまなケースを収集し分析して対策を立て、それを法制化につなげる、ということをしているのです」（Alexandros-Miller 氏）

したがって個別労働紛争の解決を求めるなら、メンバーは、別の組織——伝統的労働組合の NPO や「次世代労働組合」、あるいは「新しい組織」——に寄り頼むことが必要になる。その際、Freelancers Union は、インフォーマルなネットワークを提供しているかもしれない。もし私たちが Sarah Horowitz 氏に話を聞いていたら、この疑問は解けたであろう²⁰⁰。労働組合のオルガナイザーと弁護士を務めていたという彼女の経歴を考えれば、恐らくそうした

¹⁹⁹ ここで「擬似」と表現するのは、Freelancers Union は団体交渉を行う組織ではないからである。

²⁰⁰ Miller 氏は、総務部長つまりバックヤードの責任者であった。

ネットワークはあるのではないかと推測される²⁰¹。

(7) 本節のまとめ

本節の締めくくりとして、Freelancers Union が事業内容を限定していることの是非と、Freelancers Union がこれほど急速に拡大した理由について考察しておきたい。

まず前者についてである。ここまで確認してきたように、Freelancers Union はアフォーダブル／リーズナブルな団体保険の提供、独立労働者保護法の制定に、大量の諸資源を投入している。この優先順位の結果、メンバー同士の相互扶助関係の構築は大きな課題となっており、また、恐らくそれを望んでいる労働者は少なくないであろう。個別労働紛争の調停機能については提供していない。

この事実は、メンバーのニーズにもっと応えるべきではないか、という問題提起を促すであろう。ただし、一つの組織が、メンバーのニーズにどんどん応えていこうとすることがもたらす歪みもまた、存在する。たとえその組織が、対応部署とその資源を増やしたとしても、である。果たすべき機能が増えれば増えるほど、優先順位がつけにくくなり、どっちつかずのままミッションが果たせなくなる可能性も高まる。UCLA メキシコ系アメリカ人研究学科の Abel Valenzuela 教授によれば、1960年代に多くの CBO (Community Based Organization) で生じたのが、まさしくそれであった。地域住民のあらゆるニーズに応えようとして、身動きができなくなったのだ²⁰²。

したがって、やはり事業内容（その前提としてのミッションも）の「選択と集中」は必要である²⁰³。だからこそ逆に、労働組織のソーシャル・ネットワーク化が不可欠となるのだ。一組織で多数の機能を抱えるのではなく、複数組織で「分業」し、ネットワーク化によって有機的に結合する²⁰⁴——私たちの研究が焦点を当てている動向そのものである。

続いて後者、Freelancers Union がこれほど急速に拡大し、かつ社会的影響力を持つに至った理由について検討しよう。1995年の設立当初は数百人であった会員数は、いまやニューヨーク州で8万人、全国で15万人へと増加した。これと並行して当初1ダース程度であった

²⁰¹ 因みに、私たちの「伝統的な労働組合との関係はありますか？」との質問には、「リーガルな関係はないけれども、共通の議員候補者を立てるといったことでは協力関係にある」とのことであった。Freelancers Union のミッションと事業内容からすると、連携関係が強くなるのは伝統的労働組合よりはむしろ、専門職団体や「次世代型組合」「新しい組織」「中間組織」であろう。

²⁰² Valenzuela 教授への面接インタビュー（2011年8月26日）での指摘。

²⁰³ 組織が大きくなればなるほど、それはより困難になる。全国規模の労働組合でよくあるように、労働組合員のニーズにきめ細かく応えていくことにもっと注力するのか、それとも制度要求により多くの諸資源を割くのかについては、結論がなかなかまとまらず、結果として両方ほどほどに、というところに着地することが多い。

²⁰⁴ それが巧みにつながったからといって、必ずしも、メンバー同士の結びつきや一体感も高まることにはならないことにも、注意が必要である。共同性には、「ニーズ」や「ニーズを充たす機能」といった、明確な区分化を厭う要素がある。共同性が存在するには、人格的な関与（全人格的である必要はない）が必要だからだ。1960年代の多くの CBO では、こうした共同性の要素を「ビジネスライクに処理する」ことができなかったのだろう。この経験を「失敗」と評して片づけるならば、Freelancers Union がなぜ、新相互扶助主義の構築に腐心しているのか、その本質に接近することは不可能だと思う。

スタッフは、50～60人へと至っている。わずか15年ほどである。なぜここまで急速に拡大したのか。これまで確認したように、既存の組織化済みの団体との連携、ITを駆使したアピール²⁰⁵が、大きなインパクトを持っていたからだ。では、組織化を望んだのは誰か。Freelancers Unionのウェブサイトを参照したのは誰か。このように問うと、「大衆的ミドルクラスの両極分解によって『社会的階級』の下部に大衆がたまるという重心降下の構造に転換」（渋谷2010:216）したことが見えてくる。すなわち、自らが滑り落ちることへの危機感を強く抱いた中産階級が呼応したのである。Freelancers Unionの社会運動—それは「ビジネス」の側面をも持っている—が持続し成功を収めているのは、中産階層を巻き込んでいることが大きい。行政や政治家は、中産階層の意識や要求に、低所得層のそれに対するのと比べれば、より敏感だからである。

さて次節では、在宅介護労働者の労働者所有企業、まさしく低所得層・貧困層の組織であるCHCAについて分析していこう。

3. CHCAの事例分析

ビジネスや観光でニューヨーク市を訪れたとしても、まず足を踏み込まないであろう地区はBronx区（ヤンキースタジアムを除く）だ。マンハッタン島の北方、ハーレム川を渡るとそこはSouth Bronxであり、CHCAの本部オフィスがある。地下鉄駅からすぐの、低層ビルの上階を幾つかしめている。ビルが面する賑やかな商業通りには、衣料品や家具のディスカウントストア、ファースト・フード店やエスニック料理店が並ぶ。通りにはゴミが散乱し、訪問日に近隣で白人を見かけたのは、チェーンのスーパーに入っている処方箋薬局ブースのなかだけだった。商業通りの1本北側を並行して走る小さな通り、CHCAの入るビルの裏辺りには、カトリック教会がある。礼拝には、高齢者や身体障がい者も車椅子で訪れている。

2006年の国勢調査によれば、Bronx区を除くニューヨーク市の中位世帯所得は46,500ドル、Bronx区は31,494ドル、これに対してSouth Bronxは21,000ドルである（Fitzgerald 2010:123）。CHCAは1985年、この地で出発し、事業エリアを拡大してきた。当時も現在も、在宅介護労働者たちは低所得層の、黒人あるいはヒスパニックの女性たちである。

CHCAについては、既に第2章第4節で概要を述べたので、ここでは幾つかに焦点を絞ってみていく²⁰⁶。切り口としての問いは、以下の四つである。

- ・労働者所有企業であるCHCAは、どのようにして収益をあげ、また、労働者は賃金(wage)

²⁰⁵ 「まことにITは『弱者の武器である』」（筒井2010）。

²⁰⁶ 組織内の民主主義と労働者文化の関係、勤務希望者のインテイクや選考・教育訓練、など、論じる点は多々ある。これらについてはケース記録を参照。

や給付 (benefits)、配当金 (dividend) を得ているのだろうか。

- ・ 在宅介護労働者 (Home Healthcare Attendants=HHAs) の勤務形態はどのようなものであり、所得水準はどの程度だろうか。
- ・ 労働者所有企業の労働組合化という珍しい現象は、どのようにして生じたのだろうか。
- ・ 労働者所有企業の労働組合化には、どのようなプラス面とマイナス面があるのだろうか。

(1) 労働者所有企業の事業の仕組み

ア. ヘルスケア産業の構造、公的資金が CHCA/HHAs に届くまで

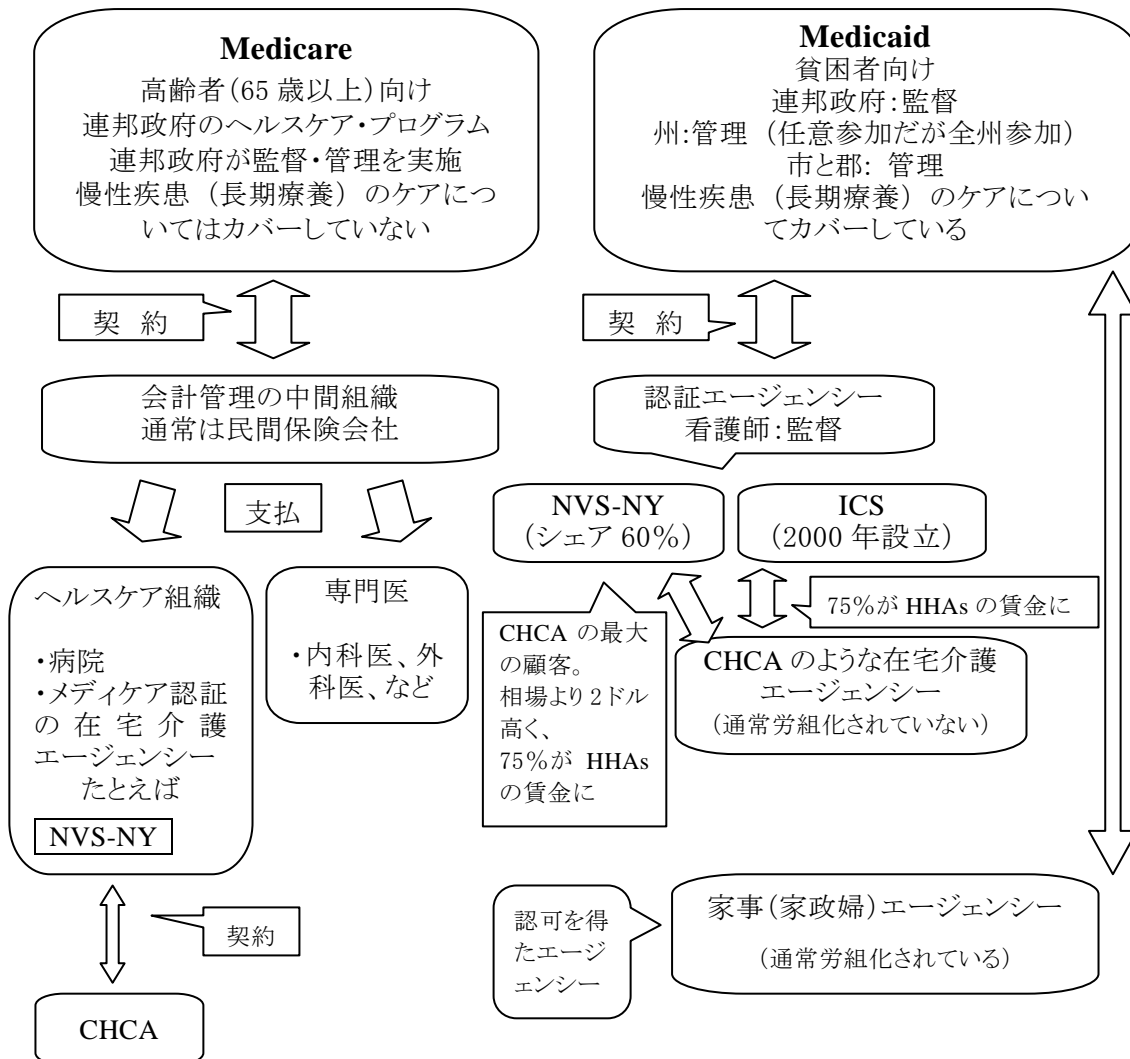
CHCA は、どのようにして収益をあげ、HHAs はどのようにして賃金や給付、配当金を得ているのか。この説明にはまず、ヘルスケア産業の構造を概観しておかねばならない。周知のとおりアメリカは、健康保険にせよ年金にせよ民間のそれが幅を利かせている社会だが、ヘルスケアに関しては、Medicare (高齢者の健康保険) と Medicaid (貧困層の健康保険) という公的制度の存在が大きい。これらの制度の設立経緯と概要は、第 1 章で確認したので、ここでは、これらの公的資金がどのようなルートをとって、CHCA や HHAs にまで届くのかを見ておこう。図表 4-4 に、ニューヨーク市におけるその仕組みを示す。

まず Medicare である。Medicare は、連邦政府の健康保険プログラム (慢性疾患のケアや長期療養についてはカバーしていない) であり、連邦政府が監督・管理を行う。連邦政府は、会計管理の中間組織と契約を結ぶ。この中間組織は通常、民間保険会社であり、ケア提供者に支払いをする。ケア提供者というのは、個人病院 (たとえば内科) や総合病院、あるいは Medicare の認証を受けた訪問看護機関である。最後の機関については、ニューヨーク市であれば NVS-NY (Nurse Visiting Service New York) が有名だ。在宅介護労働者 (HHAs) は、看護師の監督の下でケアを提供しなければならないことが法律で定められている。連邦政府の公的資金である Medicare マネーは、このようにして CHCA と HHAs に届く。途中で抜かれるマージンが少なくないであろうことが、容易に想像される。

続いて Medicaid を見てみよう。Medicaid は、連邦政府の公的資金で提供される貧困層向けの健康保険である。連邦政府は監督を行い、市や郡が管理業務を行う。管理業務への州の参加は任意とされているが、現在では全州が実施している。なお Medicaid は、Medicare とは異なり、慢性疾患や長期療養をカバーしている。たとえば、重度の糖尿病で肥満が過ぎ、日常生活の起居全般に介助が必要なケースも対象となる。

市や郡が契約を交わすのは、看護師を有する市や郡の認証を受けた機関や、市や郡の免許を取得している家事援助機関 (労働組合化されていることが多い) である。前者はヘルスケアを提供するが、後者はしない。

図表 4-4 Medicare/Medicaid とヘルスケア産業の仕組み(ニューヨーク市)



出所:Inserra, et al. (2002:8-12)を参考に筆者作成。

看護師を有する市や郡の認証を受けた機関としては、前出の NVS-NY や、CHCA の創始者 Rick Surpin 氏が 2000 年に設立した ICS (Independent Care System) がある。これは Medicaid 受給者たちによる 501(c)(3) であり、看護師も有する。NVS-NY は Medicare と同様に Medicaid でも有力な機関で、ニューヨーク市にしめるそのシェアは 60% にも達している。在宅介護労働者 (HHAs) が、看護師の監督の下でケアを提供しなければならないことは Medicare と同様なため、CHCA は、NVS-NY、ICS と契約を結んでいる。

CHCA にとって NVS-NY は、ICS に次いで大きい顧客である。現在、売上高にしめるその比率は 40% である (ICS が 50%)。ケース 1 件につき、NVS-NY がどれくらい払ってくれるかで、CHCA の収益ひいては HHAs の賃金が決まってくる。NVS-NY は、CHCA の HHAs が提供するケアの質が高いことを評価し、時間単価で平均 15.61 ドル払っている (ICS は 15.37

ドル)。これは他の訪問介護機関に対するよりも2ドル高い²⁰⁷。

NVS-NYがCHCAに支払う時間単価15.61ドルは、どれくらいのマージンを抜いた結果なのか。CHCAにとっては、マージン率は低いほど望ましい。マージン率の設定は、CHCAとNVS-NYの交渉事だ。CHCAは、HHAsが提供するケアの質の高さを武器に交渉してきた。その結果、現在のマージン率は25%、つまり75%がCHCAに届いている。ICSの場合も同じ率である。

さて、なぜRick Surpin氏は、ICSを設立したのであろうか。氏によれば、

「政策策定者・担当者の頭は、ケアの対象と言えは高齢者と低所得者、と固まっています、それ以外にもニーズのある人びとが存在すること、つまり『高齢者以外の身体障がい者』のことは頭に浮かばないし、考えようとしません。」(Surpin氏)

つまり、制度と市場の谷間に落ちたままのニーズを見出し、そうしたニーズが満たされるべき切実な人びとを組織化したのがICSなのである²⁰⁸。この組織化の根底には、ケアの構築、ケアの実施における利用者中心主義がある。どんなケアが受けたいか、その声を聞き届け、その声を中心にしてケアを構築し、実践するという考え方である。前述したように、ICSはCHCAの最大の顧客となっている。そのことは、CHCAの従業員数を2倍に拡大し(1,700人のうちHHAsは1,600人)、「規模の経済」をもたらしただけでなく、CHCAが提供するケアの質をよりいっそう高めることにも直結しているのである²⁰⁹。

イ. CHCAの収益とHHAsの賃金

CHCAの年間事業高は、現在4億2000万ドル程度となっている²¹⁰。事業開始初年度の1985年は20万ドルであったから、なんと2,100倍である。もちろん事業高は、個々のHHAが稼ぎ出す金額の集積だ。1ケースの平均時間単価は、NVS-NYでは15.61ドル、ICSでは15.37ドルであった。ここでは分かりやすくするために、15.5ドルで説明しよう。

HHAsが受け取る賃金は時給8.5ドル程度である²¹¹。ただし、付加給付もあり、これを時給換算すると3.5ドルに相当するので、HHAsはあわせて時給12ドル稼いでいることになる。このうち80%がHHAsにいき、20%が会社に入る。「会社」といっても労働者が所有しているので、その収益(の一部)は「株主」ではなく、HHAsに配当される。年度にもよるが、

²⁰⁷ この段落と続く2段落は、2011年1月5日のRick Surpin氏への面接インタビューに基づく。なお、CHCAの顧客は、2001年ではICSが13%、NVS-NYが75%だった。10年で非常に大きく変わったのである。

²⁰⁸ Medicaidは貧困者向け健康保険である。然るに、「高齢者以外の身体障がい者」のなかには、貧困でない人もいる。したがってICSの設立を可能とする州法の改正には、ものすごく苦勞した、とのことである。

²⁰⁹ Dawson and Kreiner (1993)。

²¹⁰ 2011年1月10日、CHCA会長のMichael Elsas氏とPHI(Paraprofessional Health Institute: 医療準専門職機構)ニューヨーク州政策ディレクターのCarol Rodat氏への面接インタビューより。

²¹¹ CHCAのHHAsの賃金は、時給8~9.5ドルである。週40時間以上の超過勤務の分に、9.5ドルが適用される。超過勤務分を支払っているのは、ニューヨーク州ではCHCAくらいだとMichael Elsas氏は述べた。

配当率は収益の2%程度、金額にすると、200~400ドルである。配当金を受け取れるのは、所有者のステイタスを得た労働者のみであり、CHCAの労働者にしめる所有者の割合は現在、70%から80%となっている。1989年は50%だったから、これは大きな躍進である。

所有者のステイタスを得る流れは、次のようになっている。CHCAの労働者は、3ヶ月の試用期間で良好な仕事実績をあげると、所有者になる資格を得る。出資金額は1,000ドル。最初に50ドル出し、あとは毎週3.65ドルずつ積み立てていく。そうすると、約5年で所有者になる。これによって、上述したように配当金を受け取るだけでなく、会社の主要な決定に対する投票権を有することになる。

この積立方式は、長期勤続のインセンティブの一つになる²¹²。「『福祉のお世話』になりっぱなしで、働いた経験がほとんどない女性も少なくない」(Michael Elsas氏)という状況のHHAsにとって、中長期の職業展望が持て、しかも、会社の意思決定に参加できるというのは、それまでの人生で想像したことも味わったこともない経験なのである。もちろん、自分たちが頑張った分が、配当金として手元にもたらされることもだ。CHCAのニューズレターやチラシには、そうした声が多数紹介されている。

(2) 在宅介護労働者(HHAs)の勤務形態と所得水準

HHAsの仕事は、病院や老人ホームでの看護助手のそれと似てはいる。しかし、誰の助けも借りずに一人で切り回す仕事だ。それぞれの家庭(本人や家族)の求めに応じ、親密な関係を確立し、その上で職務を果さねばならない。困難で努力を要する仕事だ。

HHAsが何曜日の何時から何時、どこで働くかを調整するのは、コーディネーターの仕事である。訪問先での介護ニーズとHHAsの経験やスキル、訪問先での勤務時間帯やその所在地とHHAsの自宅の近さや生活サイクルなど、さまざまな要素を考慮しながら、コーディネーターは「人繰り」をしていく。HHAsは全員が、GPS機能付きの仕事用携帯電話を持っている。訪問先の家庭到着時と退出時に連絡を入れると、それがそのまま電子的に記録される(紙媒体のタイムシートは数年前になくなった)。このようにしてHHAsは、訪問先から訪問先へとまわる。もちろん、一つの家庭で長時間、週に何日も働く場合もある。勤務形態はHHAsによってさまざまである。

HHAsは週に何時間、働いているのだろうか。全体平均では週35時間前後である。CHCAは、できるだけ多くのHHAsが週35時間労働を実現することを目標としている。週35時間、働きたくても働けていないHHAsが少なからずいるのだ²¹³。その原因は複数ある。ケース数

²¹² CHCAにおけるHHAの年間離職率は、20%前後で推移してきたという。業界平均は40~50%なので、非常に低い。これを達成しているのは、時間をかけた採用、手厚い訓練、展望の持てる処遇である。

²¹³ CHCAの「厚い記述」(詳細な記述)をなしたエスノグラフィーであるGlasser(2002)は、対HHAsの質問紙調査の結果を取り上げている。その自由記述の中には、「もっと長い時間働けるようにしてほしい」が散見された。

全体の減少²¹⁴、ケースと HHAs の時間的ミスマッチ、試用期間中の HHAs の増加²¹⁵などである。

しかし週 35 時間（以上）働けたとしても、HHAs の所得レベルは極めて低いままだ。このことを確認すべく、ある HHAs が、時給 9 ドルで週 40 時間（月 160 時間）働いたとして計算を試みよう。月収は 1,440 ドル、年収は 17,280 ドルになる。連邦政府の公式貧困ガイドラインは、2011 年度の場合、4 人世帯なら年収 22,350 ドル（世帯収入合計）だ。そもそも公式貧困ガイドラインの水準自体が低すぎるので、多くの州や市や郡は、その 2 倍を公的扶助支給ラインとしている（Fitzgerald 2006=2008）。この HHAs がシングルマザーで扶養児童を 3 人抱えているならば、確実に公式貧困ラインを下回っているわけであり、仮に夫と扶養児童が 2 人いて、夫が彼女より多少多めの年収を得ていたとしても（そういう場合が多いだろう）、やはり上記の公的扶助支給ラインすれすれだ。そのため、「あなた（＝筆者）が考えるように、HHAs は週 35 時間働いている場合でも、依然として公的扶助を、主に Medicaid を受給している」（Rick Surpin 氏）のであり、「貧しい人が貧しい人の世話をする」（Carl Rodat 氏）構造は少しも変わらないのである。

（3） CHCA の労働組合化—原因とプロセス

CHCA 設立者であり現在は ICS 会長の Rick Surpin 氏、CHCA 会長の Michael Elsas 氏、PHI（Paraprofessional Health Institute：医療準専門職機構）ニューヨーク州政策ディレクターの Carol Rodat 氏—だれもがみな、HHAs の収入が上がり生活が改善されることに向けて、長年努力してきた。その努力は、中間マージンを抜く取引先との交渉だけではなく、ヘルスケア行政の担当部局や政治家へのアドヴォカシーも含まれる。CHCA の顧客である NVS-NY にしても、Medicare の場合は会計管理機関（民間保険会社）を相手にマージン交渉をしている。したがって CHCA/ICS/PHI は、「労働者に賃金を払うまいとして、可能な限りそれを削り、自分の懐に収めようとしている」ヘルスケア業界（Rick Surpin 氏²¹⁶）のシステム全体を相手にしなくてはならない。これは難業だ。ヘルスケア業界の複雑な利権構造を考えれば、他の有力団体と連携しない限り、ドンキホーテ的ですからある、と言えよう。では、そうした有力団体としての可能性があるのはどこかといえば、SEIU ローカル 1199 なのである。

CHCA と SEIU ローカル 1199 との連携は、1980 年代後半にさかのぼる。CHCA の設立（1985 年）後、それほど経っていない時期だ。在宅介護の関係者団体として結成された Home Care Work Group で、CHCA と SEIU ローカル 1199 は、ヘルスケア労働者の賃上げ運動に成功した。この頃の CHCA は、まだまだ小さな組織だったが、「ホームヘルスケア市場と政策に対して

²¹⁴ 第 2 章でふれたような、要介護者の様態が悪化して入院してしまう場合のほかにも、Medicare や Medicaid の予算削減も原因となりうる。

²¹⁵ 試用期間中は、訪問介護を終えたのちに CHCA の本部に戻り、看護師の指導やピア・レビューのもとでの振り返り、といった学習メニューがあるためである。

²¹⁶ アメリカ労働者協同組合連合（USFWC）の第 2 回大会（2009 年）における基調報告（の梗概）より。
<http://www.geo.coop/node/53>

徐々に影響力を及ぼし始めました。そんな CHCA を、SEIU ローカル 1199 は組織化したくてならなかったのです。それによって、自分たちはいっそうパワフルになれますから」(Rick Surpin 氏)。

それにしても、労働者所有企業の労働組合化は、ある種奇妙である。経営に参画する立場の従業員が、経営者側と交渉する労働組合のメンバーでもあるからだ。そのため Michael Elsas 氏の前任者は、SEIU ローカル 1199 からの労働組合化の申し入れに対し、労働者所有企業に労働組合は必要ない、として断った (Schneider, 2010)。

これに対して後任の Michael Elsas 氏は 2002 年、SEIU ローカル 1199 による労組化を含む関係発展、という決定を下した。SEIU ローカル 1199 のきわめて強い政治的交渉力によって、Medicare と Medicaid の予算増加を実現しうるからである。政治的目的という点では同じ側に立てる、という理屈だ。

「HHAs の収入を 2 倍。なーんと 2 倍！ そんなことは、我々が何年も何年も苦しんで目指してきたけどできなかった。ならば、労組化するしかない、と。SEIU の政治力は強大で、いとも簡単に 2 倍にできるのだから。私は労働組合の全てに賛成しているわけじゃない。でも、HHA の収入を 2 倍にしてくれるところなら、そりゃあフレンドリーにもなるわけですよ。」(Michael Elsas 氏)

前述した、1 ケースあたりの平均時間単価 15.5 ドルという水準は、CHCA が提供する高品質のケアのみならず、SEIU ローカル 1199 のもつ政治的交渉力の結果でもあるのだ。15.5 ドルという水準に対して、HHAs の賃金が時給 8 ドル～9.5 ドルと低いままなのは、SEIU ローカル 1199 がカバーする HHAs の健康保険²¹⁷のコストが最近急増しているからである。組合費は週 6 ドル。特に労働時間がより短い HHAs にとっては、決して小さくない負担だ。

(4) CHCA の労働組合化がもたらしたプラス面とマイナス面

Medicare, Medicaid の予算増加をはじめ、CHCA の収入増加ひいては HHAs の賃金上昇や付加給付の充実、より高度な教育訓練の無償提供は、CHCA の労働組合化がもたらした大きなプラス面である。では、マイナス面は何か。CHCA にとって、労働組合のこういった部分が懸念されるのだろうか。面接インタビューでの話からは、次の三つの側面に整理される。ア. 社内のガバナンス、イ. あるべきケアに関するビジョンの相違、ウ. 変革対象の範囲、である。

ア. 社内のガバナンス

労働組合化された CHCA では、代議員 (Union Delegate) がおり、その管理監督者として

²¹⁷ Michael Elsas 氏は 2005 年に、1199SEIU Home Healthcare Aide Benefit Fund の管財人になっている。

労働側代表者（Union Rep.）がいる。SEIU ローカル 1199 のホームページ（の *News Center*）によれば、代議員の 1 人は Zaida Ramos 氏、労働側代表者の 1 人は Guadalupe 氏だ²¹⁸。Ramos 氏は CHCA で 10 年以上働き続けてきた HHA で、Hostos Community College で幾つかクラスを履修し、労働組合組織化の重要性を理解したという。彼女は喘息疾患の小学生男児がいるシングルマザーで²¹⁹、賃金上昇と健康保険の充実を切望してきた。

CHCA の労働組合化ののち Ramos 氏らは、労働協約を正式に締結することを提案してきているが、CHCA は異なる方法での問題解決を望んでいる。なぜなら労働協約を結んでしまうと、会長の Michael Elsas 氏は全てをコントロールできなくなるし（会社としての最終意思決定は会長が行う）、労働組合の先任権制度によって、誰かが仕事を失う恐れもあるからだ。Rick Surpin 氏が強調したように、制度要求で労働組合の政治力を使えるのはよいが、「社内的な在り方に関しては別」なのである。ラテン系・アフリカ系アメリカ人女性たちが、その文化や行動様式を互いに尊重しながら、よく話し合っ物事を決めていくという民主主義的な在り方が、上層はアフリカ系アメリカ人の男性がしめ、かつトップダウン方式をとる SEIU ローカル 1199 のやり方によって壊されはしないか。こうした事態は、何としてでも避けなければならなかったのである。

CHCA のガバナンスに SEIU ローカル 1199 がどのように関わるかについては、2007 年から話し合いがもたれ、結果、2009 年に Management/Labor Committee が設置された（Schneider 2010）。現在、この委員会のアクティブなメンバーは 30 人ほどで、SEIU ローカル 1199 の労働側代表者 3 人、代議員数名、それから CHCA の自発的参加メンバーで構成されている。毎年テーマを設定し（たとえば、組織コミュニケーション）、グループに分かれて議論や調査をし、最終的にマネジメント・グループ（役員会や経営上層）に対しコメントする²²⁰。繰り返せば、組織としての最終的な意思決定は会長が下す。SEIU ローカル 1199 は依然として、労働協約の公式的な締結を望んでいるようだが、CHCA にその意思がないため、個別イシューで合意を重ねるといった戦略をとっているようである。

イ. あるべきケアに関するビジョンの相違

CHCA が労働組合化のネガティブな影響として懸念してきたのは、ガバナンスだけではなく、あるべきケアをめぐるビジョンの相違が混乱を生みかねないことである。ヘルスケア業界に長年関わり、5 年前から PHI ニューヨーク州政策ディレクターを務める Carol Rodat 氏は、SEIU ローカル 1199 が持つヘルスケアのビジョンは時代遅れだと言う。

²¹⁸ 私たちは Ramos 氏の話もぜひ聴きたく思い、その「上司」にあたる Guadalupe 氏にもメール連絡を出したが、返事は返ってこなかった。

²¹⁹ Ramos 氏の自宅のある Bronx 区は全米で、子どもの喘息疾患率が飛び抜けて高い地域の一つである。その原因は、Bronx 区にはニューヨーク市が出すゴミの 3 分の 1 が来るゴミ処理場があり、それを運搬するトラックの往復が絶えないからである（Fitzgerald 2010:122-123）。

²²⁰ Michael Elsas 氏の説明。

「彼らは先任権が長い人ほど仕事がこなせる、っていう発想なのよ。だから、新しく生まれてきた職業名称（new occupational titles）が理解できない。人が90代まで生きる時代のヘルスケアは、50年前60年前とは根本的に異なっているんだから、過去にはなかった職業が生まれていて当たり前だわね。いまはチームケアが大切で、そこで HHAs が果たす役割はものすごく大きい。そんなこと、昔は無かったわよ。

それから、ある先進的な訪問介護機関では、症例ごとの専門知識の基礎を身につけた HHAs を育成している。終末ケアの心得のある HHAs とか。でも、先任権のような伝統的でリジッドな発想に囚われたら、こうした新しい仕事の仕方や職業は理解できないでしょ。私たちは先任権アプローチをとらない。私たちは常に、『この人びとは何を必要としているか？ 私たちは何ができるのか？ 最も低いコストで？』と問い続けているのよ。」
(Rodat 氏)

Carol Rodat 氏が「先任権アプローチ」という言葉で批判しているのは、先任権の問題だけではなく、生産者中心の職務構築なのである。それではダメで、利用者中心²²¹の職務構築でなければならないのだ。このことを SEIU ローカル 1199 の労働側代表者たちにも分かってもらう必要がある。そのため Rodat 氏は、労組の人びとを介護現場に連れて行く、利用者がより健康的で幸福になるのを見た労働者がそれに気づくようにさせる（生産者中心主義を捨てれば、「先任権アプローチ」になびかない）、などの方法をとってきた。

ウ. 変革対象の範囲 (scope)

Elsas 氏と Rodat 氏は、SEIU ローカル 1199 はヘルスケア行政と業界のシステム全体の変革を目指してはおらず、それが CHCA/PHI/ICS との根本的な違いだと指摘する。

「私たちは Medicare や Medicaid のお金が、もっとたくさん HHAs の手にわたるようにしたいと考えている。でも労組はまず、多額の資金が流れ込む研究病院 (Research Hospital) に目をつけているんだ。次に老人ホームや NVS。ほら、看護師がいるからね。それから最後に私たち、という順番なんだ。」 (Elsas 氏)

つまり SEIU ローカル 1199 がとっているのは、Medicare や Medicaid の総額を増やすことで、医療介護職ヒエラルキーの各段階が順に「潤う」ようにするという戦略だ。それは Medicare / Medicaid 制度そのものの再構築や、医療介護職ヒエラルキーの再考・脱構築を迫るもので

²²¹ Rodat 氏は “consumer-centered” と表現していたが、ここでは「消費者中心」ではなく「利用者中心」と訳出した。というのは、本章第2節第3項で、AARP（全米退職者協会）の歴史にふれた際、「規模の急速な拡大につれて、会員との関係は「生産者-消費者」のそれと化していった」というように、「消費者」にネガティブな意味（商品を買うだけの存在）を持たせたからである。

はない。しかし必要なのはそうした変化である。そのためには、政府のヘルスケア担当者に、HHAs の労働条件の酷さを知らしめ、HHAs がこなしている仕事の重要性を認識させ、もっと敬意を払わせることが不可欠だろう。これらが根底になれば、業界平均 8 ドル（ニューヨーク市の場合）という HHAs の時給——マクドナルドより低い——が、10 ドルに上がることもなかろう。しかし、ヘルスケア業界は準市場であり、政府による意思決定の余地はより大きいのである²²²。

こうしたアドヴォカシーに労働組合が進んで協力するには、「先任権アプローチ」「生産者中心主義」を捨て、「利用者中心主義」の見方に立たねばならないだろう。しかしそれが困難であることは、以下の Carol 氏の発言からうかがえる。

「この 5 年間、労働組合の人たちの考えを変えるのに一体どれほど貴重な時間を費やしたのか！ 最終的には彼らは『わかりました』って言わざるを得なかったですけどね」（Carol 氏）

（５） 本節のまとめ

CHCA のまとめとしては、この組織（グループ）が発展した条件と、その 1 要素である他組織との連携・連合について考察したい。

まず組織発展の条件としては、ヘルスケアという産業分野の特性——地理的固定性と準市場であること——を忘れてはならないだろう。本報告書第 3 章の NECA/IBEW 労使合同徒弟制訓練のまとめでもふれたように、仕事の現場を海外に出せない場合、ビジネスの拡大には教育訓練投資がより促されるのであった。このことは、ヘルスケア分野にも当てはまる。しかもヘルスケア分野は準市場である。Medicare/Medicaid という公的資金が流れており、政府の規制が相対的に厳しく、煩雑な業務に対応しなければならない。かくしてヘルスケアは、ニーズの大きな増大が見込まれ商機がありながらも、誰でも容易に参入・存続できるわけではない分野となっているのである。

因みに Rick Surpin 氏は 1980 年前後に、低所得者層による労働者協同組合のレストラン・配食事業を立ち上げている。しかし、低賃金の単純労働に依存して極めて安価な食事を供給するファースト・フード店やディスカウント食料品店が溢れかえる中では、人びとは安全性や新鮮さよりも安さを選び、事業は続かなかった。そこで、生き残れる確率の高い事業は何かと考え抜き、ホームヘルスケアに目をつけたのであった（Glasser 2002）。この経験を踏まえると、第 2 章で言及した UFCW デトロイトの、低所得の近隣住民による労働者協同組合の食料品店や、第 2 章でみたレストランのワーカーセンターである ROC-NY の、協同組合レス

²²² HHA の平均時給が 8 ドルから 10 ドルに上がれば、Medicare や Medicaid の総額が一定である限り、保険会社や病院や老人ホーム、医師や看護師らの手にわたる金額はその分減るということである。それには当然のごとく反対が起こり、政府はこれらの圧力を受ける。

トラン (COLORS) などは、存続していくのは決して容易なことではないであろう。かように産業特性は、労働組織の発展を左右する重要な条件である。

他組織との連携・連合としてふれたいのは、SEIU である。SEIU は、Osterman, et al. (2001) のなかで好意的に言及されていると言ってよい。1990 年代に SEIU は、ロス・アンジェルス の在宅介護労働者を組織化し、かつ、市政府が雇用主となってディーセント・ワークを保障するよう、大規模なアドヴォカシーを実施して成功に導いた (pp.114-116)。この事実と、本節で確認した CHCA との関係を突き合わせてみると、パイの確保とその拡大を第一義のゴールにするという SEIU の戦略が明白となる。もちろんそれは、不可欠なことに違いない。その点は CHCA も賛成なのである。しかしそれだけではなかったのだ。

Osterman, et al. (2001) は、断固として護られるべき道徳的土台 (moral foundations) の一つとして、「尊厳の源泉としての仕事 (work as a source of dignity)」を挙げている。「他者の福利を改善するあらゆる生産的な²²³仕事は、有償・無償を問わず、敬意を払われて然るべきである」(p.13)。CHCA はこのレベルに降り立って、在宅介護労働者の仕事のあるべき姿を追求している。それは前項で述べたように、先任権アプローチではない、さらには生産者中心主義でもない仕事の仕方であった。

もちろん現実には、他組織との連携・連合は、妥協やバーターの連続に他ならない。だがそうであるからこそ、護りたい道徳的土台は何なのかが、鋭く問われ続けなければならないし、研究の眼差しもまた、その次元まで突き通すものでなければならないと考える。

4. 本章の結論

以上本章は、Osterman, et al. (2001) の分析枠組みでは明示化されていない、労働者同士の相互扶助という行為の仕方を組織原理にして、凝集性を高めてきた組織にも分析のメスを入れるべく、Freelancers Union と CHCA を事例として取り上げて検討してきた。その際、これら 2 組織への言及が、アメリカとは異なり日本では僅かであることに着眼し、社会的企業論等についても先行研究の検討を行い、労働 (政策) 研究のアプローチが弱いことを指摘した。Freelancers Union や CHCA のような相互扶助を軸とした組織が、労働組織のソーシャル・ネットワーク化においてしめる位置や果たしている機能はどのようなものか。本章は、2 組織における相互扶助の仕組み等をはじめ詳述し、分析を行ってきたのである。

もっとも一口に相互扶助といっても、Freelancers Union と CHCA のそれは大きく異なっている。以下では、2 組織の諸特徴を比較しながら (図表 4-5)、結論を述べる。

²²³ 「生産的な」の言語は “productive” である。Osterman, et al. (2001) がこのあとに続けて「有償・無償を問わず」と書いていることに注意。つまり、生産性は、貨幣で計られる付加価値の上昇に限定されはしないのである。だからこの場合は、“productive” は「豊かな」と訳す方が適切かもしれない。

2 組織の比較の結果は、7 点にまとめることができる。両者に共通するのは①組織化の対象、③中心的な相互扶助の手段、⑥アドヴォカシーである。つまり、独立自営業者・請負労働者と在宅介護労働者というカテゴリーの違いはあるものの、生活保障の低さ・欠如、不安定な労働、低所得水準にある労働者の組織化という点で同じであり、また、賃金以外の付加的部分（給付や配当金）をシェアするという点でも共通する。アドヴォカシーについても、もちろん内容は異なるが、制度変革を精力的に求めているという大もとの点で共通している。

ただし CHCA の場合は、中心的な相互扶助は別にもある。OJT やピアサポートなど、日常の仕事や職業訓練が相互扶助を通してなされているのである。そもそも労働者協同組合は、「ビジネス」自体と相互扶助が密接に結びついている組織である。こうした特徴④からは、共同体の感覚の持ちやすさ（⑤）が導き出されよう。これに対して Freelancers Union は、そうした感覚は同業者同士、あるいは既に組織化された団体のメンバー同士では持たれるかもしれないが、Freelancers Union として労働の場があるわけではないので、それは難しいだろう。だからこそ、「新相互扶助主義」が掲げられ、さまざまな工夫が凝らされていたのであった。団体保険の提供と並行して制度要求を事業の柱とする Freelancers Union は、共同体感覚を持てる制度要求活動への会員の参加を高めることが重要で、そのために、各会員個人が「気楽に」起こせる、しかも、個別性のあるアクション（シュプレヒコールのような一斉行動ではなく、各人で異なる経験や思いに基づいた行動）を編み出しているのだ。

図表 4-5 Freelancers Union と CHCA の比較

比較項目		Freelancers Union	CHCA
①	組織化の対象 (メンバーシップ)	独立自営業者	在宅介護労働者
		生活保障の低さ・欠如、不安定な労働、低所得という点で共通	
②	組織化の特徴	二次的組織化(既に組織化された団体との結合)の傾向が強い	一次的組織化(労働組織の組織化)
③	中心的な相互扶助 の手段	団体保険の購入	付加給付と配当金
		団体購入によるBenefitsの提供という点で共通	
④	労働の場	Freelancers Unionの外部⇒相互扶助にしめる 団体保険購入の比重が高い	CHCAの内部⇒労働そのものやその職業訓練にともなう相互扶助も存在。収益を上げると いう「ビジネス」と相互扶助が不可分
⑤	共同体の感覚	既存組織化団体を超えては持ちにくい、さまざま な工夫を凝らしている	持ちやすい、ただし従業員規模の拡大につれ て希薄化するという問題も
⑥	アドヴォカシー	支払保障法(Payment Protection Act) 制定へ の働きかけ	Medicare, Medicaid の制度設計と運用改善へ の働きかけ、HHA職の社会的認識変更への 働きかけ
⑦	ソーシャルネット ワーク化の特徴	団体保険購入を軸にした、既存の組織化済み 団体との連携⇒職業団体、「次世代組合」「新 しい組織」との連携	労働組織よりはむしろ利用者団体や地域生活 者団体との連携

出所：著者作成

最後に、⑦ソーシャル・ネットワーク化でも、大きな違いがあるように思われる。繰り返せば、Freelancers Union は、団体保険購入を軸にした、既に組織化された団体との結合（二次的組織化）を行ってきたので②、職業団体（労働組合含む）との結びつきが強い。また、ニューディール型労使関係システムでは護られない独立自営業者の組織であるため、「次世代組合」や「新しい組織」との結びつきも深めていく可能性が高いだろう。

これに対して CHCA は、労働組織よりもむしろ、利用者（消費者）団体や地域住民団体との結びつきを強めていくのではなかろうか。なぜなら、Freelancers Union が経営者 vs 独立自営業者という構図において、独立自営業者の集団的自衛（相互扶助）とアドヴォカシーによる権利確立・回復を目指すのに対して、CHCA は在宅介護の利用者＝生活者のニーズに丁寧に応える（より良いケアを提供する）ことで、こうした人びとを「味方につける」方が、組織的により安定するからである。Carol Rodat 氏が強調した「利用者中心主義」は、あるべきケアという理念レベルの話だけではなく、組織の存立や組織間ネットワークにも関係するのだ。実際に Independence Care System は、「65 歳未満の身体障がい者」、つまり Medicare/Medicaid の制度の谷間に落ちた人びとを組織化した機構で、これによって CHCA の事業高はさらに増加したのであった。

以上のように、在宅介護を労働者協同組合方式で行うことの意味を掘り下げてみると、労働（ないし生産）中心で「労働組織のソーシャル・ネットワーク化」を考えていては視野が限られることに、あらためて気づく。私たちの研究が「労働組織」と言うとき、それは正確には、「労働・生活組織」であり、それらのソーシャル・ネットワーク化なのである。

このように考えると、「相互扶助」という概念もまた、再考を迫られよう。つまり、労働に限定したような相互扶助なのか、それとも少なからぬ生活の領域をもカバーするような相互扶助なのか。いずれの色彩が濃いかで、労働・生活組織のソーシャル・ネットワーク化のありようは、異なってくるだろう。能力不足、そして調査とデータの限界から、本章はとでもそこまで踏み込めていないけれども、今後の研究に向けて視点を提示しておきたい²²⁴。

参考文献

Borzaga, C. and Defourny, J. eds. (2001) *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge. 内山哲

²²⁴ 労働者のだれもが、少なくともフィジカルには（アイデンティティの有無は別に）ある地域共同体で「生活」しているのだから、労働と生活の両方の視点で「相互扶助」を捉える必要がある—まさにそれこそが、Industrial Area Foundation モデルだ。本部スタッフの Jonathan Lange 氏が強調するように、労働者は地域共同体で生きているのだから、たとえば事業所単位で労働協約がうまく成立すればよしとするのではなく、労働と地域共同体とを不可分に捉えて改善をしていかなければならない。そうした「アクションのやり方」が相互扶助的であるべきだというのが、IAF モデルの真髄だと考える。

- 郎・石塚秀雄・柳沢敏勝訳『社会的企業：雇用・福祉の欧州サードセクター』、日本経済評論社。
- Conway, John, Amy Blair, Steven L. Dawson, and Linda Dworak-Munoz (2007) *Sectoral Strategies for Low-Income Workers: Lessons from the Field*, Aspen Institute.
- Dawson, Steven L. and Sherman L. Kreiner (1993) *Cooperative Home Care Associates: History and Lessons*, Home Care Associates Training Institute, Bronx, NY.
- Fitzgerald, Joan (2010) *Emerald Cities: Urban Sustainability and Economic Development*, Oxford University Press.
- Glasser, Ruth (2001) *We are the roots: The organizational culture of a home care cooperative*, Center for Cooperatives, University of California.
- Inserra Anne, Maureen Conway, and John Rodat (2002) *Cooperative Home Care Associates: A Case Study of a Sectoral Employment Development Approach*, Aspen Institute, Washington D.C..
- Kerlin, J. (2006) “Social Enterprise in the United States and Europe: Understanding and Learning from the Deference”, *Voluntas* 17:3
- Lester, Salamon, M. (1993=1994) *America’s Nonprofit Sector*, The Foundation Center. 入山映訳『米国の「非営利セクター」入門』、ダイヤモンド社。
- Lester, Salamon, M. and Anheier, Helmut, K. (1994=1996) *The Emerging Sector*, Johns Hopkins University, 今田忠監訳『台頭する非営利セクター：12カ国の規模・構成・制度・資金源の現状と展望』、ダイヤモンド社。
- Osterman, Paul, T.A. Kochan, R.M. Locke, and M.J. Piore (2001) *Working in America: A Blue Print for the New Labor Market*, MIT Press. 伊藤健市・中川誠士・堀龍二訳（2004）『ワーキング・イン・アメリカー新しい労働市場と次世代型組合』、ミネルヴァ書房。
- Surpin’s Keynote Address (2009) at the Second U.S. Federation of Worker Cooperative Conference, written by John W. Lawrence.
- Surpin, Rick (2007) “Independence Care System: A Disability Care Corporation Organization in New York City,” in *Journal of Ambulatory Care Manage*, Vol.30, No.1, pp.52-53.
- Surpin, Rick (2010) *Independence Care System: A Pioneering Model of Long-Term Care for Adults with Physical Disabilities*, Independence Care System, 15pages.
- Rogers, William M. III (2010) *The Threat of Nonpayment: Unpaid Wages and New York’s Self-Employed*, Freelancers Union, N.Y.
- Ruth Glasser and Jeremy Brecher (2002) *We Are The Roots*, Center for Cooperatives, University of California.
- Schneider, Stu (2010) “Cooperative Home Care Associates: Participation with 1600 Employees”, *Grassroots Economic Organizing Newsletter*, Volume II, Issue 5, <http://www.geo.coop/node/443>.

- Williamson, John. B and Lenee Beard (2006=2007) “Securing Old Age: The Role of the American Senior Rights Movement”. 「アメリカにおける高齢者権利運動とその役割」、坂井宏介・安立清史訳、『社会政策研究』Vol.7、37-63。
- 足立清史 (2007) 「社会政策と NPO—米国のシニアムーブメントを事例として」『社会政策研究』Vol.7 : 17-36。
- 藤井敦史 (2004) 「NPO 論をこえて—社会的企業論の可能性」『都市研究』95(8) : 49-67。
- 藤井敦史 (2007) 「ボランティア・セクターの再編過程と『社会的企業』」『社会政策研究』Vol.7 : 85-107。
- 広井良典編著・日本労働者協同組合連合会監修 (2011) 『協同で仕事をおこす—社会を変える生き方・働き方』、コモンズ。
- 柏木 宏 (1998) 「アメリカの労働運動と NPO : 労働者と市民の組織的連携による新たな運動」、財団法人国際労働財団編『NPO 時代の幕開け : アメリカの経験に学ぶ労働運動と NPO』、第一書林。
- 北島健一 (2005) 「社会的企業論の射程」、「社会的排除とコミュニティケア」研究会編『中間報告書 社会的排除をめぐる諸問題』38-47。
- 中川雄一郎 (1985) 『イギリス協同組合思想研究』、日本経済評論社。
- 中川雄一郎 (2005) 『社会的企業とコミュニティの再生—イギリスでの試みに学ぶ』、大月書店 (第 2 版は 2007 年出版)。
- 佐藤一子 (2010) 『イタリア学習社会の歴史像』、東京大学出版会。
- 渋谷博史 (2010) 「解題 アメリカモデル経済社会と労働組合運動 第 3 節」、C. ウェザーズ『アメリカの労働組合運動』、渋谷博史監修・シリーズ アメリカモデル経済社会第 7 巻。
- 清水洋行 (2007) 「NPO 研究における社会的企業アプローチの可能性と課題」『社会政策研究』Vol.7、64-84。
- 須田木綿子 (2001) 『素顔のアメリカ NPO : 貧困と向き合った 8 年間』、青木書店。
- 田中夏子 (2004) 『イタリア社会的経済の地域展開』、日本経済評論社。
- 谷本寛治編 (2006) 『ソーシャル・エンタープライズ : 社会的企業の台頭』、中央経済社。
- 塚本一郎 (1998) 「イギリスにおける労働者協同組合の発展と衰退、新しい展開」、『佐賀大学経済論集』第 31 巻第 2 号。
- 塚本一郎 (2007) 「福祉国家再編と労働党政権のパートナーシップ政策」、塚本一郎・柳澤正勝・山岸秀雄編『イギリス非営利セクターの挑戦』、ミネルヴァ書房。
- 塚本一郎 (2008) 「非営利セクターの新しいモデルとしての社会的企業—日本、イギリス、アメリカの比較」『自治体チャンネル』(三菱総研)。
- 塚本一郎・山岸秀雄編著 (2008) 『ソーシャル・エンタープライズ : 社会貢献をビジネスにする』、丸善株式会社。
- 筒井美紀 (2010) 「第 IV 部 解題」、本田由紀・筒井美紀編著『仕事と若者』、日本図書センター。

山岸秀雄編（2000）『アメリカのNPO：日本社会へのメッセージ』、第一書林。

山口浩平（2007）「イギリスにおける社会的包摂政策とボランティア組織の役割」、福原宏幸
編著『社会的排除／包摂と政策』、法律文化社。