

# 過去の活動家に関心を向け始めた 米労働総同盟・産別会議 (AFL-CIO)

——労働者の将来を安定させるために

チャールズ・ウェザーズ

(大阪市立大学教授)

西ヨーロッパの先進諸国では、産業別労働組合は単に労働者の代表であるだけでなく、民主主義や社会的な平等の進展に貢献してきた。米国では1930年代後半に、産業別労働組合会議 (CIO) 加盟の産業別労組が、高い技術を持たず社会的地位の低い労働者を組織化することに専念した。CIO 加盟労組はまた、市民の政治参加を推進し、公民権を前進させるのに重要な役割を果たした。しかしながら、米国においては、ドイツやスウェーデンなどのヨーロッパ諸国のように、強力な産業別労組を中心とした労働運動はそれほど発展しなかった。なぜなら、産業別労働組合と職能別労働組合の区別があいまいになったからである。もう一つの理由として、経営側の強硬な抵抗により、組織化活動が次第に難しくなったからだ。現在、米労働総同盟・産別会議 (AFL-CIO) 加盟労組は革新的な組織化の方法を導入している。たとえば、多様な市民団体との連携を深めている。また、組合運動の歴史から教訓を学んでいる。特に、昔の攻撃的な戦略をもう一度活用している。さらに、多くの熱心な組合活動家は、運動を復活させるためには、時にはリーダーの入れ替えが必要であると信じている。本稿は、産業別労組の重要な歴史や、最近の運動の苦い教訓を参考に、AFL-CIO の貢献や新しい戦略について議論する。その後、日本の産業別組合はアメリカからどのような教訓を学べるかを考察する。

## 目次

- I 背景
- II CIO 方式の組合活動の制限
- III 社会への利益
- IV CIO 式組合運動の崩壊
- V 社会運動ユニオニズムに向けて
- VI パートナーとパラメーターの拡張
- VII 日本
- VIII 結論

## I 背景

1930年代の初めまで、米労働総同盟 (AFL) に加盟した保守的な職能別労組によってアメリカの労働運動が支配されていたことは良く知られている。ネルソン・リヒテンシュタイン (Nelson

Lichtenstein 2002: 69) によると、職能別組合は一般的な労働者を十分に代表する可能性を持っていた。しかし、残念ながら大工労組、鉛管工労組、鉄道労組などの、その時代の主要な職能別労組の多くが「政治的に保守的であり、人種的・性的に排他的であり、技術的な変化に対処する準備がなかった」ので、評判を落としていたと書いている。熟練労働者以外の一般的な労働者が、労組への加盟を切望し、活動家らは、AFL の労組が一般的な労働者を組織化することを要求した。しかし、AFL の労組が未熟練労働者を組織化することを拒否したため、CIO および CIO に加盟する全米自動車労組 (UAW)、アメリカ鉄鋼労組 (USWA)、全米電機ラジオ機械工労組 (UE) などの新しい産業別労働組合が設立されるに至った。1937年前半の危険で激戦の「座り込みストライ

キ」(実際に工場を占有)における UAW のゼネラル・モーターズに対する勝利は、恐らく米国史上における最も重要な労働者の勝利であり、工場の占有および労組の組織化の出発点となった。

組織化の高揚における UAW, その他の CIO 加盟労組の大きな役割にもかかわらず、アメリカの労組はそれほど産業別労働組合に移行しなかった。多くの AFL 加盟労組が、新しい労働環境に応じて速やかに変貌したからである。新しい産業別労組と新規組合員の獲得をめぐる競争するために、大工労組などの多くの既存の労組が、以前は加入を認めなかった労働者を組織化し始めた。国際機械工・航空宇宙機工労組 (Machinists Union) および国際電気労働者友愛会 (International Brotherhood of Electrical Workers) を含む他の労組は、産業別労組に転換した (Lichtenstein 2002: 66)。さらに、多くの AFL 加盟組合が、現場が複数に分散している低賃金労働者および肉体労働者をうまく組織化できることを示した。労働者の職業によってはニーズが異なり、大量生産現場の労働者は、CIO が尊重していた先任権 (seniority, 日本の年功序列に似ている) を重視したが、一方で、職能別労働組合の労働市場のコントロールおよび訓練機会の拡大を重視する労働者もいた。(積極的ではないが、いくつかの AFL 加盟労組は、使用者に CIO の組織化および混乱に対する防波堤の役割を果たすことができると主張して売り込みを図った; Fantasia 1988: 47-48)。リヒテンシュタイン (Lichtenstein 2002: 250) は、何年も、ほとんどの大きなアメリカの労働組合が、職能別か産業別かをそれほど考慮せず組織されてきたことを強調した。また、彼は、その結果生じた組織を「職業、雇業者あるいは地域にかかわらず新たな労働者を日和見主義的に登録する合同組合だ」として非難している。

多くの米国の労組には複雑な系譜がある。それは社会経済的な転換に伴う再編成にしばしば起因している。ニューヨーク市の小売業がよい例である。The United Retail Employees of America-CIO (アメリカ小売従業員連合-CIO) は、AFL の労組から分離した労組として 1940 年前後に設立された。この組合はストライキとピケを用いて

高級店であるサックスやブルーミングデールなどに支部を設立し、1940 年代中頃のピーク時には CIO の 7 番目に大きな労組になった。しかし、その後、小売業の組合は勢いを失い始めた。1950 年代までに、この労組 (小売・卸売・百貨店労組 (RWDSU) と改名) は組合員数を維持するため、医療労働者および、ニューヨーク市外の一般労働者などを幅広く組織化し始めた。しかしながら、ウォルマートのような労組を持たない会社が小売を牛耳り始めるにつれて労組の組織化は困難になった。変貌した労働環境に直面して、RWDSU の医療部門は分離して SEIU (国際サービス従業員労組) と合併し、ニューヨーク市の小売業の支部は UFCW (全米食品総合労組) の支部になった。新メンバーを組織する難しさのために、RWDSU は、他の多くの AFL-CIO 加盟労組のように、地域組織との連携をますます深め、新メンバーの組織化活動につながる活動に力を入れた (Ikeler 2014)。

## II CIO 方式の組合活動の制限

労組は社会運動から離れて、ビジネスユニオンズム (business unionism) と呼ばれる、より広い社会的問題 (特にマージナルな労働者の問題) を無視して組合のメンバーにサービスすることに力を入れるやり方に転換したことに對して、長年にわたって激しい批判を受けてきたが、この転換は経営側の反対および労働法の改悪の影響が大きかった。最も重要な労働法の改悪例は、労組の特権 (特にストライキ権) を急激に縮小した 1947 年のタフト＝ハートレー (Taft-Hartley) 法の制定であった。リック・ファンタジアは、タフト＝ハートレー法を「労働者階級の伝統的な連帯と行動に対する激しい攻撃」(Fantasia 1988: 55) と批判している。なぜなら、タフト＝ハートレー法は、労働者の団結と、団結を生み出す同情ストライキ (sympathy strike), 第二次ボイコット (secondary boycott) などの多数の争議行為の多くを違法としたからである。司法は、タフト＝ハートレー法に基づいて、ストライキ権は労働者ではなく労組にあり、その実施は特別な理由 (主として賃上げ)

および特別な期間（団体交渉の期間）の場合のみ合法となり得ると定めることによって、ストライキ権を厳しく制限した。

1940年代の終わりはまた、共産主義の（および他の左翼）活動家を追放するように労組は強い圧力にさらされた。何人かの組合指導者は、反共思想から、またはライバルをふるい落とすために喜んで応じた。結局、組合運動の最も専心的かつ理想主義的活動家の多くは解雇されたか、社会から疎外された。高い尊敬を受けたUEを含む11の労組がCIOから追放された。これにより、反共産主義パージのために90万人のメンバーを失った (Fantasia 1988: 59)。

左翼の活動家の影響が抑えられ、同時に現場の労働者による自発的な活動が制限されたまま、1940年代と1950年代の終わりのCIOの労組は、国民年金、国民健康保険などの主要な社会政策を要求するのを止めて、団体交渉に力を入れるようになった。要するに、彼らはビジネスユニオンズを重視した。別の言い方をすれば、社会的な問題は二次的な関心事になった。また、米国の社会的セーフティーネットは弱いいため、1950～1970年代の労組は医療や年金などに関する交渉に大きなエネルギーを注いだ。給付を管理するため労組役員の人数が増え、いわゆるbureaucratization（官僚化）が進んだ。また、労組が大きな年金資金などを管理したため、横領などの腐敗を生み出し、Teamsters（トラック運転手労組）をはじめ、労働組合運動のイメージが悪くなった。

### Ⅲ 社会への利益

アメリカの労組は1930年代から1970年代まで大きな社会的・経済的な利益を生み出した。多数の研究および経済分析によって、組合員数と経済的平等の間に強い相関があることが実証された。1940年代半ばから1970年代の初めにかけて、平均給与および労働生産性の両方がほぼ2倍になっていた。労組は、繁栄が全国民に比較的公平に共有されるよう促進した。組合を持たない企業の多くは、労働者が労組を作る動機を持たないようにするために、組合を持つ企業の賃金および給付を

指標にした。労組を持っている企業（特に自動車産業のビッグスリー）は長年、その他の会社の経済活動のモデルとなった。アメリカ型パターンバーゲニングの賃金決定の方法は春闘ほど制度化されていなかったが、かなりの程度まで、自動車産業の団体交渉の成果は他の会社のモデルになった。自動車産業は、有給休暇および企業年金制度のような新しい付加給付導入の先駆けになった。

反対に、いくつかの産業では、組織率の減少には実質賃金の急落が伴った (Gordon 2014)。たとえば、精肉業では、この部門の労働組合の影響がほとんどなくなった1960年から2000年までに、賃金がほぼ半分に低下した。トラック輸送業と建築業を含むカリフォルニアのいくつかの産業では、1980年代に規制緩和および脱組合化が広がるにつれて賃金は急激に減少した (Milkman 2006)。

労組は、マイノリティーおよびマージナルな労働者の人権を守り、経済的安定をもたらした。「労組の紋切り型のイメージにもかかわらず、長年、労働運動は歴史的に恵まれない人々の経済状態の改善および市民権の獲得の支援に不可欠なものであった。」とジェーク・ローゼンフェルト (Jake Rosenfeld) は述べている (Rosenfeld 2014: 5)。1940年代までに、製造業に従事した何十万もの東欧系と南欧系の労働者が、組合のおかげで、よりよい賃金を享受できただけでなく、人種差別主義の上司の卑劣な虐待から解放された。まだ組織化されていない産業で組織化を進めるため、CIOの労組は数年間、黒人の公民権の前進に重要な役割を果たした。当時の米国では、黒人に対して人種差別的な態度をとることが一般的だった。AFLは当初、「大勢の未組織製造労働者への無関心」のために黒人の公民権の問題には無関心であった (Frymer 2008: 47)。対照的に、CIOにも「人種差別的な態度」を持った労働者がいたにもかかわらず、CIOがターゲットとしていた産業の組織化に黒人の募集がとても重要だったので、黒人の労働者に手を差し伸べなければならなかった。「多くの鉄鋼や自動車の工場でのように、黒人労働者が組合の選挙に勝つために必要な数に達した時、特にライバルの組合間に競争があった時は、

組合は「メンバーの人種の」多様化を試みるしかなかった。」(Frymer 2008: 47-48)。

組織化は多くの黒人に力を与えた。才能のある指導者は一般に幹部になったので、彼らの社会的な地位は組合での役職によって高められた。特にUAWにおけるいくつかの組合支部の役員は、執行委員の一員を務める機会が与えられた。しかし、労組によって生み出された利益を獲得するには、通常、政府の介入と共産主義の活動家による精力的な運動の両方が必要であった(Korstad and Lichtenstein 1988)。第二次世界大戦の間、製造現場の労働者の協力を獲得するため、政府が労組を保護したが、戦後は保守派の影響力が復活し、政府の組合に対する保護が弱くなった。そして多数の人種の平等を重視する共産主義者など左派の活動家は疎外されたか、全員労組から追い出された。しかし、AFL-CIOが公民権運動のリーダーたちと緊張関係にあった1950年代と1960年代でさえ、労組はまだ1964年の公民権法を後押しした。

1960年ごろまで、公共部門における団体交渉権およびストライキ権は認められていなかったが、1960年代および1970年代の初めには、それらの権利を獲得するための活動や、組織化が活発になった(Burns 2013)。公共部門の給料および福利厚生は貧弱であり、女性とマイノリティーの比率は概して高かった。この状況は広く一般常識とみなされていた。怒った公務員は、非合法ストライキまたは順法闘争のようなグレーゾーンの行動に頻繁に頼り、多くの労働者が解雇および他の処分を受けた。しかし、多くの地域で組合を設立する権利および団体交渉権が確立された。その間、教員も同様の運動をたびたび行った。

重要であるがあまり知られていない労組の市民社会への貢献は、政治参加を広げることであった(Rosenfeld 2014: 159-181)。一般に、収入が高くなるほど、投票に行く傾向がより多くなる。同様に、大学教育を受けていないアメリカ人の政治参加の程度は低い。教会以外では、労組だけが貧困者など恵まれない国民を大規模に動員するが、それは彼らを動員しようと努力する組織がほとんどないからである。「多くの労働者は、労組によって持続的に政治に関与するようになった……。労

組は、組合員に共通する関心事の認識を高め、政治と政策に関して組合員に通知し、組合員の要求を実現しようとした。」とハッカーとピアソンは説明している(Hacker and Pierson 2010: 14)。また、1970年代からの国民の政治参加の衰退は、組合員数の低下が一つの重要な要因である可能性が高い。

労組の影響力は低下しているが、多数の重要な貢献をし続けている。ウォルマート(世界で最大級の民間企業であり、徹底した反労組企業)が良い例である。ウォルマートに対するUFCWの組織化キャンペーンの多くが失敗に終わった後で、ウォルマートに抗議する団体を支持し始めた。その結果、同社に対する悪い評判が広まり、この企業の、特に環境対策を著しく改善させた。また、都市部で労働組合が多くの運動を指導・支援しており、その運動が重要な成果を生み出した。たとえば、労組は多くの成功した生活賃金運動を支援してきた。また、労組の組織化運動が失敗した場合でも、雇用者が運動に抵抗するため、賃金および労働条件を速やかに改善する機会が少なくなかった(Milkman and Ott 2014がいくつかの例を提供する)。残念ながら、これらの貢献の多くは一般的なアメリカ人には知られることはなく、労組のイメージ改善や、労働者の組織化にはほとんど効果が無かった。

近年、企業が教育など多くの重要な政策課題を支配するようになっており、それに対して抵抗する労組の役割が特に重要になっている。最も重要な政策課題のうちの1つは、民間企業および何人かの裕福な篤志家が積極的なキャンペーンを後押しする教育分野である。多くの保守主義者が教育資金を公立学校から私立学校に移行させることを後押ししているが、予算、手段および真の目的がきちんと知らされていないために、多くのアメリカ人がこの問題に関して混乱している<sup>1)</sup>。企業や保守系のシンクタンクが誤った情報を発信する機会があるため、労組が市民に正しい情報を示すなど、市民の教育政策への参加を促すという役割を果たしている。シカゴ市では、市当局の学校民営化の施策に対し、労組が低所得層の人々が多い地域の学校を守る活動を指導している。

#### IV CIO 式組合運動の崩壊

1970年代には、政治的・経済的変貌がCIO式組合運動を深刻に劣化させた。製造業は、海外との競争および新技術の導入によって、労働者は大幅に削減された。1979～83年において、250万人の製造業の雇用が失われ、また、8つの最大の労組は250万人の組合員を失った (Moody 2014: 48-50)。また、労組は給料、福利厚生および労働条件の譲歩を迫られた。にもかかわらず、1990～2010年の間に製造業の労働者数は1770万から1150万にまで削減された。

経済状態の変化だけではなく、政治環境も悪化した。1980年代に、レーガン政権は、スト参加者のスト破りおよび、組合活動家の解雇といった不当な労使慣行などの過激な反組合手法を利用するように、暗に経営者を促した。これらの変化によって、組合意識の高い労働者が多い大量生産職場を中心としていた典型的なCIO式組合運動は弱体化した。経営者側の激しい対組合戦略は、2014年の初め、UAWがテネシー州スマーナでフォルクスワーゲン工場の組織化キャンペーンを試みた時に浮き彫りにされた。恐らくドイツの組合から圧力を受けていたフォルクスワーゲンの経営陣は、組合承認選挙に介入しないことを約束した。しかし、テネシーの保守的な政治家は、労働者が組合を承認すればテネシー州から同社への補助金を打ち切ると脅すこと (事実上、雇用の脅し) により、組合承認選挙に公然と干渉した。UAWは、反対票712対賛成票626で、選挙に負けた。

1950～1960年代には、組合員は驚くほど好戦的で、彼らの戦闘的な態度によって組合に加入していない労働者が組合労働者に匹敵する賃金や福利厚生を確実に享受できるようになった (Lichtenstein 2002)。この時期、最も好戦的だったのは、Machinists Unionに加盟した航空整備士、米国通信労働組合 (CWA) の電話技師、およびUAWの工具金型製作者のような熟練した白人の男性労働者であった。彼らは労組幹部の意に沿わない労働争議をしばしば行った。しかし、1973年ごろから経済成長が鈍化すると、この種の好戦

的な労働争議は少なくなった。彼らの活動は、次第に従来の利益を守ることに限定されていき、好戦的な活動の中心は製造現場の熟練した白人の男性労働者から、サービス部門労働者および低賃金労働者に移行していった。

1980年代以降になると、組合運動の弱体化により、ストライキや組合設立の可能性が大抵の労組のない企業からほぼ消えただけでなく、労組のある企業でも、ストライキが起こる可能性はほとんどなくなった。1980年代以前は、経営者は世論に配慮し、スト破りや、他のいくつかの過激な反組合手法を用いることを避けていた。しかし、1980年代の初頭以来、賃下げなどのコスト削減のための譲歩を要求するか、あるいは単に組合員を非組合員に置き換えるためにストライキを扇動することが共通の戦略になった (1994年のNAFTA/北米自由貿易協定の設立以来、メキシコへ生産設備を移すと脅すことは、さらに有効であることが分かった)。その結果、ストライキはあまり起こらなくなっただけでなく、景気循環との関係がなくなった (Rosenfeld 2014: 84-99)。1970年代までは、労働組合の指導者が比較的強い立場から経営側と交渉できた経済成長期には、ストライキが頻繁に起こった。成長が鈍くなり、労組の組織率が低下し始めた1970年代中頃でさえ、毎年5000件以上のストライキが起きていた。しかし、その後、パターンは変わり始めた。米国経済が順調に成長した1990年代の終わりまでさえ、労組はめったにストライキを起こさなくなった。ストライキや労働争議が起こる場合、その理由は以前のものとは非常に異なっていた。多くの争議が、賃上げなどを求めることではなく従来利益 (一般に医療保険) の維持に関係するものだった。

その一方で、雇用者は近年、以前より攻撃的になってきた。たとえば、米国とカナダの大規模な職場でのロックアウトを強化するようになった。1990年代の終わり以降、CWAは、部分スト (たとえば1日程度のスト) などの革新的な戦略を採用することによって、特にテレコム会社ベライゾン (Verizon) による反組合戦略に対抗した (Early 2013: 190-202)。労組は、企業がスト参加者を置き

換えられないように、革新的な戦略を採用した。しかし、これらのCWAの戦略は、賃金などを改善するのではなく、主に現状の賃金や福利厚生、雇用を保護するためのものである。

## V 社会運動ユニオニズムに向けて

1980年代の初め以来、労組は、労働者を組織化する新しい方法を導入してきた。その中で、移民および清掃作業員などの低賃金労働者の組織化に力を入れるようになった。恵まれない労働者や社会正義を重視する方法は、一般に社会運動ユニオニズムと呼ばれる。1980年代および1990年代初めのJustice for Janitors (JfJ: ジャニターに正義を!) とラスベガスでの組織化運動は、特に有名である。これらの運動は、組織化運動に対する典型的な問題に直面した。その問題とは主に、現場が複数に分散しており、移民の比率が高いことである。労組は、オルグ活動を強化し、新しいアイデアやエネルギーを取り入れるために、組織外からベテランの活動家を積極的に採用した。

厳しい経営慣行に対応するため、多くの労組はますます革新的で幅広い組織化の方法を導入してきた。ケイト・ブロンフェンブレンナー (Kate Bronfenbrenner) および彼女の仲間は、主に一般的な労働者を積極的に組織化運動に参加させることが重要であるとしている (Bronfenbrenner and Juravich 1998)。また、女性およびマイノリティーが指導的役割を果たす組織化運動の成功率が最も高いことも指摘している。1980年代の終わりから、労組は、組合承認選挙の代わりに、カード・チェック・キャンペーンに次第に方向転換し、新たな会員のほとんどをそのキャンペーンによって獲得した。しかし、新たに組織化したメンバーの数は、減少する組合員の数に追いつくことができなかった。これは部分的には経済情勢の転換のせいであり、組織率が最も高い製造業などの産業で雇用が大きく減少したためである。組合承認選挙であってもカード・チェックであっても、組織化キャンペーンは成功した場合でも、コストと時間がかかった (また、近年の組合承認選挙の成功率はわずかに約50%であった)。また、雇用者も新しい戦

略を徐々に導入してきたため、初期の労組組織化のイノベーションによって生み出された利点のうちのいくつかを無効にしてしまった。

組合にとって、熱心で自律的な一般組合員と、強いリーダーシップを持つ組合幹部の両方が必要だが、両者のバランスをうまくとることは難しい。この問題は、1990年代中頃以降、労組の組織化運動が高く評価されていた時代に、SEIUが経験したトラブルに象徴されている。しかし、SEIUはその時以来、強すぎるトップダウン型指導への批判や、新規組合員数を強調しすぎることへの批判をしばしば受けてきた。ジョン・スウィニー (John Sweeney) 会長 (1980-1995) およびアンディー・スターン (Andy Stern) 会長 (1996-2010) の下では、本部はうまく機能していない地方支部を頻繁に指導し、新しい指導者を任命した。しかし、多数の批判者は、彼らが中央統制の強化に力を注ぎすぎたと考えている。

労組は経営側とのパートナーシップまたは協力の戦略を採用したものの、その戦略がうまくいかなかったため、組合員の間ではそうした手法に対する不満が高まった。雇用者と協力することは望ましい。SEIUのジョノ・シェーファー (Jono Shaffer) (JfJ キャンペーンの際の勇敢な行動によって多くの労働組合員に知られている人物である) は、2009年4月4日に著者が実施したインタビューの中で、SEIUがロサンゼルス市の経営者との協力的な関係を形成していると説明した。あいにく、多くの経営者は、何らかの圧力がないかぎりには、労組と誠実に向き合おうとしない。別の問題は、多くの経営側と労組の合意が、労働者の声を無視して労組幹部によって交渉されてきたことである。1990年代の自動車産業では、労使が協力的なパートナーシップを結んでいたが、労働者はそのことについて不満を持っていた。1999年に著者がインタビューした際に、Machinists Unionの幹部は労使の協力戦略について熱く語ったが、何人かのカンザス州の航空機製造工場の経営者は、依然として組合が生産性の妨げになっていると見なしていた。多くの職場で、経営側と労組の関係は敵対的なままであった。

多くの批判者によれば、SEIUのスターン会長

は、経営側との協力戦略をやりすぎた。SEIU および他の労組は、時折、経営側が組織化運動に抵抗しないという“neutrality deals”（中立的な合意）を企業に求めることがある。たとえば、労組はある施設の老人介護労働者の雇用条件を改善する代わりに、企業の政府に対するロビー活動などの政治活動に協力することで合意した。また、批判を浴びた例としては、経営側が組織化運動に抵抗しない代わりに、SEIU は、ストライキ権を譲るか、医療職場の賃下げに同意するか、特定の職場を組織しないという譲歩をすることがあった。これらの合意のうちのいくつかは労働者を怒らせたり、組合内に争いを引き起こしたりした。スターンはまた、医療保険制度改革を促進するために、企業（特に、狂信的に反労組であるウォルマート）と提携したが、彼の計画は多くの労組に嫌われた。多くの労働組合員にとってスターンは、一般組合員の望みまたは不満に反応しない高圧的なトップダウン型指導者の典型だった。

SEIU のトップダウン型指導や中立的な合意により、組合民主主義（internal union democracy）の強化を要求する声が強まってきた。何人かの労働組合員は、近年で最も成功した労組の活動は、現場の声をよく理解している新しいリーダーに指導されたものであると主張する。一つの例が、長い間まさに労組の腐敗の象徴であった Teamsters である。Teamsters のなかの新たな派閥である Teamsters for a Democratic Union (TDU, Teamsters 民主化同盟) が 1970 年代半ばに誕生し、1990 年代の初めに組合役員選挙によって Teamsters の主導権を握った。TDU の下、1997 年に United Parcel Service (UPS; アメリカの荷物配送の大手企業) に対して行ったストライキは、近年では数少ない、成功したストライキの一つだった (Early 2013: 34-36)。経営者たちは譲歩を要求し、また、ストライキの際に労働者を分断するための戦略を使用した。しかし、TDU の指導者らは組合員の連帯を強め、それに対抗した。彼らは何人かの活動家を配置して職場の結束を促し、かつ現場レベルの役員ネットワークを強化した。アメリカでは、組合員は「優遇されている」という批判が一般的だが、そのような批判に

対抗するために、Teamsters は、世論の理解を得られやすいメッセージを巧妙に作り、社会からの支援を獲得するよう努めた。具体的には、パートタイム労働者の権利拡大を求めるメッセージを発信することによって、組合員への批判をうまくかわすことができた。彼らは緊迫した 15 日間のストライキの後で、ある程度の勝利を勝ち取った。TDU はその後の組合役員選挙で敗れたが、まだ労組内で強い地位を維持しており、依然としていくつかの地方レベルの活動を行っている (Paff 2014)。従って、Teamsters は、定期的に争われる選挙を行う数少ない主要な AFL-CIO 労組の一つである。

最近、熱心な労働組合員や市民運動の活動家に影響を与えているのが、特に学校民営化に関して、シカゴ都市行政と 4 年間闘った Chicago Teachers Union (CTU; シカゴ市教員連盟) である。2010 年に CTU の改革派の CORE (The Caucus of Rank and File Educators) が、TDU と同様に、組合役員選挙で勝利し実権を握った後でより積極的な戦略をとった。CTU の多くの組合員は、組合が市との交渉で譲歩しすぎたと考え、2010 年以前の労組幹部に対して不満を感じていた。CORE は、市当局との対決に備えて近隣の市民との連携の構築や、組合員の“mobilization”（動員）に力を入れ始めた。CTU は CORE の指導の下で、いくつかの学校閉鎖の計画（これは、低所得者が多い地域に影響を及ぼしてきた）を市に撤回させることに成功した。また、教育予算をある程度増額できた。

多くの組合活動家によると、TDU と CORE の例が示すのは、必要に応じて組合幹部の交代が必要であるということである。

## VI パートナーとパラメーターの拡張

労組は、新メンバーを組織するか、ストライキを行なうような従来の活動を行うのが困難になったので、より広範な多くのパートナー（特に、労働者センターおよび他の市民団体）ならびにオルグ活動を補足する支援運動の採用などの実務活動にますます目を向けるようになった。いくつかの労

組(特にSEIU, UAW)は早くも1960年代には様々な市民団体と組み始めた(Tait 2005)。SEIUはいくつかの団体との連携し、成功する場合があったが、一般的には、組合と市民団体との連携はうまくいかなかった。

1980年代の終わりから、主に移民やマイノリティーなどの恵まれない労働者を代表するために、労働者センターがつくられた。ほとんどの労働者センターは、特定の人種や国籍の労働者を受け入れている(Gordon 2007)。しかし、有名なニューヨーク・タクシー労働者連合のようなくつかの労働者センターは、労働者の人種や国籍にこだわらず受け入れ、雇用条件を改善するためにストライキ、政治家へのロビー活動、およびPR活動を行う労組に似た組織へと発展した。

労組と、市民団体など労組ではない組織の間の連携が次第に増加してきた。しかし、これらの組織がうまく連携するのは非常に難しい(Fine 2007)。ニューヨーク市での組織化運動および市民運動の最近の研究によれば、労組と市民団体の共同活動がだんだんと発展してきたが、うまく共同活動を行うには何年も経験の要する(Milkman and Ott 2014)。研究者らによると、組織化が居住するコミュニティ内で行われるようになってきている。そうした組織化活動は、主に恵まれない労働者に焦点を当てており、労組および非組合のオルガナイザーはコミュニティの住民と話をする。うまくいけば労組への加盟につなげることができる。段階的なアプローチなので時間がかかるが、雇用者の反組合戦略を避けることができる。しかし、活動が長引く場合、労組のオルガナイザーはコミュニティのオルガナイザーに主導権を渡さなければならない。反対に、労組を設立する時は、コミュニティのオルガナイザーは労組のオルガナイザーに主導権を譲らねばならない。

組織の間のシナジー(相乗作用)が、組合運動の強化及び組合と支援者や市民運動家の連携を深めるのに重要である。シアトルでの1999年の反World Trade Organization(WTO,世界貿易機関)抗議行動は労組の活動家と非労組の活動家との間により強い連携を生み出した。また、最近

では、ウィスコンシン州での2011年2月の「暴動」(Uprising)はその後の運動に重要な影響を与えた。たとえば、この暴動は(エジプトのタハリール広場の騒動とともに)その年の9月の「ウォール街を占拠せよ(Occupy Wall Street; OWS)」運動に対する強い刺激の一つとなった。OWSは、経済格差に関する議論に大きな転換をもたらし、活動家に「直接行動」(direct action)をとるよう促し、市民団体の運動を前進させた。OWSの参加者の多くは組合員(特に教師)だった。一方、主な労組は、コンピューターおよび他の必需品を提供し、10月に警察が占拠者を立ち退かせようとした際には、占拠者を援助した(Milkman, Luce, and Lewis 2012)。ウィスコンシン州の暴動は、他の運動を鼓舞するのにも役立った。特に重要なのはカリフォルニア州での2012年の労組が主導した政治的な2つの運動で、1つは危機状態に陥った州の教育制度に資金を提供するための州税引き上げが目的であり、もう1つは右翼が労組の政治活動を妨害しようとするのを阻止するためのものである<sup>2)</sup>。ウィスコンシン州の暴動およびOWS運動は、2012年の終わりに始まった反ウォルマートおよび反ファスト・フード・レストランの運動を導いた。また、その運動の参加者や指導者の多くは、労働者センターおよび市民団体のベテラン活動家であり、労組と市民団体の連携が運動にとって重要になっている。ウォルマートおよびファスト・フード・チェーンに対するデモには、長年の激戦のキャンペーンの経験を活用し、多様な戦略が用いられた。これらのデモは、主にSEIUによって指導され、支援されてきた(Turner 2014)。これらの運動や生活賃金は、最低賃金を引き上げる世論を後押ししている。

2013年のAFL-CIO会議でリチャード・トラムカ(Richard Trumka)会長が、幅広い市民団体との連携の必要性を強調した。労働者センターなど肉体労働者を支援する団体、政治活動団体、また、学生、フェミニストおよびコミュニティ組織から何百もの人が同会議に参加した。AFL-CIOは、環境団体のSierra ClubおよびNAACP(黒人の権利を守る団体)などの組織との構造的な連携を深めるだけでなく、それらの組織のメンバー



が連盟に加盟するのを許可することも考慮している。この幅広い連携がどこまで前進するかは全く明らかではない。批判者は、その戦略が抽象的であると指摘している。それでも、楽観主義者はUSWAなどの労組が、市民団体と共同活動の経験を着実に積み重ねていると述べている (Labor Notes 2013. 11)。

これらの戦略は、経営者の抵抗に対抗するためだけでなく、組合運動の規模を拡大する狙いがある。フェミニスト労働学者のドロシー・スー・コブル (Dorothy Sue Cobble) (2007: 9) は、「歴史上、労働運動は……多くの労働者が参加できるビッグ・テント運動」だと強調している。現在の労働者は、多様な方法を用いて労働条件を改善しようとしている。また、彼らは、海外の労組や非政府組織 (NGO)、労働者とフェミニストの国境を越えたネットワークと、より緊密な連携を結ぼうとしている。労働運動は「もう一度、より包括的で多様な運動になるべきである」。

## Ⅶ 日 本

日本の労組は、米国とは少なくとも表面的に非常に異なる環境に直面している。対立的で、しばしば敵対的な米国の労使関係の歴史とは対照的に、日本の労使関係は一般に平和で協調的なものである。しかし、米国と同じく、こうした労使の協調路線は、労組の影響力の消失を防ぐことはできなかった。労組が賃上げ要求を重視しなくなった1975年以降、組織率は次第に低下した。また、連合は政策策定に参加し、影響力を発揮するために設立されたが、現在、政策策定から排除される場合が多くなっている。また、労使が過度に協調する戦略は、大規模労組を有するほとんどの企業でのユニオン・ショップ制導入や、労組による長年の女性と非正規労働者への差別待遇の容認、組合員の組合離れを引き起こしている。

AFL-CIOの労組と同じく、主な日本の労組も、彼らが新しい組織化キャンペーンを開発し始めた1990年代の終わりまでに危機意識を持ち始めた。連合の労組は、パート春闘または2014年に導入された新たな春闘戦略である正社員との同時決着

[非正規労働者の交渉を支えることを意図したもの]の開始など、非正規労働者の意見を要求に反映させる努力も行った。しかし、これらの戦略は、一般の労働者を参加させることや、経営者に圧力以上を与えるのにそれほど有効とは言えない。2014年に安倍首相が春闘のベースアップ要求を先導したのは、組合にとって最悪と言える。割に好ましい労働市場の状態であったので、賃上げを獲得し、国民の評価を得る絶好の機会であった。同様に、首相は、女性の雇用条件を改善するためにながりの努力をしている。しかし彼の方針では、米国の労組が近年擁護しようとしている介護福祉士などの待遇の低い女性ではなくもっと収入が高い女性を支援することに重点が置かれていることは間違いない。

確かに、新しい戦略は必要である。もちろん、2カ国の間の社会的格差および日米間の労使関係に組織的な違いがある中で、AFL-CIOの経験から多くの教訓を、日本の主な産業別労働組合に直接あてはめることはできない。電機連合などの日本の労組の多くは多数のホワイト・カラーを代表しており、低賃金労働者やマージナルな労働者を組織化しようとする圧力をあまり感じないかもしれない。活動を共に行える強い社会運動はほとんどない。また、米国で多くの組合再活性化キャンペーンの中核となっているマイノリティー労働者は、日本では非常に少ない。さらに、米国の多くの熱心な労働組合員はストライキを復活させたいと思っているが、連合の主な産業別労働組合は恐らく、できるだけ紛争を回避してきたここ数十年間の慣習をあらためようとしなないだろう。しかしながら、労組は、コミュニティ・ユニオンなど非主流労働組織とより密接に連携したり、それらを支援するキャンペーンを行ったりすることにより、以前より強い労働運動を発展できるだろう。私は、AFL-CIOの最近の経験を踏まえたいくつかの提案を行う。

第一に、日本の労組はより密接な一致団結に向けて努力すべきである。連合と全労連の労組が直ちに緊密に協働することは恐らく現実的ではないだろう。しかし、両者は明らかに共通する利害領域を見つけることができるはずである (派遣村は

そのチャンスだったように見えたが、フォローアップはほとんどなかった)。最も重要なことは、連合と全労連は基本的な労働者の権利をもっと強く求めることができるはずだ、ということである。給与や雇用条件が異なる多くの非正規労働者が存在することによって、明らかな職場不平等が生じている。そこには、製造部門の労組が非正規労働者の雇用問題を見て見ぬ振りをするゆがんだ動機がある。なぜなら、非正規労働者は企業のコスト削減に役立ち、間接的に正社員の雇用を守るからである<sup>3)</sup>。しかし、労働運動家とジャーナリストは数年前に、工場で働く多くの派遣および請負労働者が、低賃金であるだけでなく最も危険な労働環境を強いられ、適切な医療的ケアも受けていないことを明らかにした。せめて労組は、安全基準の改善および医療のための運動を支援することができたはずである。いくつかの個人加盟労組は、派遣や請負労働者に対するこうした処遇に強く抗議した(児島 2012)が、これらの労組の影響力は小さく、世間に訴える効果はほとんどなかった。主要な労組は、個人加盟労組や労働関連 NPO と協力関係を持つことによって社会的注目を集め、経営側に圧力をかける活動ができるだろう。

確かに、連合とコミュニティ・ユニオンの連合体は数年間、協力して活動を行ってきたが、私の知る限り、今のところ、大した成果はあげていない。しかし、米国労組の経験から言えるのは、そのような他組織との共同活動から成果を得るには、相当な時間と努力が必要だということだ。おそらく、連合はもっとコミュニティ・ユニオンや NPO などとの共同活動を考えるべきである。

第二には、主要な労組は公共部門と公共サービス部門の労働者をもっと支援すべきである。労働委員会が、JR 会社の行為を相次いで不当労働行為と認定したにもかかわらず、民間の労働組合の多くが旧国鉄の労働組合の解体を黙認したという 1980 年代の出来事が、悪い前例となった。また、政府も何年にもわたって公共部門の従業員を削減している。その結果、効率は上がらないにもかかわらず、非正規労働者が増え、低賃金労働者が担う外注の仕事が拡大した。いわゆる官製ワーキング・プアの数は今や 60 万人とされる。確かに、

地方自治体の財政状況は簡単には解決できないが、組合運動は自治労や様々な活動家の団体が国民意識を高め、労働条件の改善を要求する際に、もっと強力で支援できたはずである。こうしたキャンペーンは組合運動における女性の役割を拡大させるのに役立つはずである。なぜなら、公共部門の非正規労働者は、介護福祉士、図書館員および窓口相談員をはじめとしてほとんどが女性だからである。これらの労働者は通常、低賃金であるだけでなく、ほぼすべてが任期付きの契約であるので、組合や活動家が、彼らの雇用を守るために多くの時間とエネルギーを費やすこともある。

主要な労組がこの問題で直ちに共闘を始めるのは難しいかもしれないが、これらの労組は、3つのナショナルセンターと様々な団体の活動家で行く「NPO 官製ワーキング・プア研究会」のような組織をもっと強力で支援することができたはずである。また、公共部門の雇用についても、中央政府の政策に対して労組が意見を言うべきである。安倍政権は現在、女性労働者の就業機会を改善したという功績を認められようとして躍りになっている。しかし、公共部門の非常勤のほとんどが常勤と同じ仕事をするので、政府の政策は間接的にも雇用の不平等を促進することを意味している。

第三には、労組は春闘を再生するために真剣に努力すべきである。確かに、経済が低成長の時代で、なおかつストライキがほとんど行われなくなった今、基本給を上げることを要求するのは難しい。しかしながら、労組は経済成長がプラスだった時期に少しは賃上げ要求を再開することができたはずである。また、労組は雇用問題の解決策を要求するための機会として春闘の再興のために努力すべきである。上述したように、米国の労組は厳しい社会経済環境にもかかわらず、一部は組織化などを行うために地域の団体と一緒に多くの権利擁護活動を行い、いくつかの重要な社会的利益を獲得した。米国の労組には、春闘のような意識昂揚キャンペーンを行える機会が存在しない。多くの公共部門(特に非正規の)労働者の不平等な処遇は、春闘の中で強くアピールされるべき問題の

1つである。公共部門の賃金を抑制し、勝手な都合で削減する政府のやり方についても同様に扱うべきである。私はこれまで2年間、勤め先の大学の労組役員を務めてきたが、我々の賃金がカットされているときに新採用の教員に労組に加盟するように求めるのは難しい。私は新教員を大学の労組(連合加盟)に入れる努力をしてきたが、連合は公共部門労働者に対する連続的な賃下げなどの問題についてあまり発言しないので、不満を感じている。

最後に、労組の選挙や政治への参加がもっと意味のあるものになるよう努力すべきである。上述したように、米国の労組役員の多くは、指導層の交替が、近年の最も重要かつ成功した多くの労働運動の鍵を握っていたとしている。経験によれば、悪気のない組合指導者でさえ、自分の地位を守るために経営者と交渉することに慎重になりやすい一方、新しい指導者はたいてい一般組合員出身であり、一般組合員の要求により誠実に対応する。米国の労組の左翼批評家は、組合内の民主主義をしきりに求めるが、私の知る限り、主要な日本の労組で、役員選挙がきちんとした競争形式で行われる例は稀である。

## VIII 結論

多くの研究者が、過去(特に1930年代の終わり)の米国労組の成功は、積極的かつ違法な手段を用いたからだとして強調している。Kim Moodyが言うように、1930年代には「労働者たちは国による組合の承認を勝ちとる以前から「労組のように行動した」(2014: 156)。1つの悲しむべき事実は、多くの労組(特にUAW)が第二次世界大戦後に、一般組合員の能力を制限する規則に縛られた体制下で発言権を獲得し、かつ労組の影響力を獲得したことである。確かに、労組は強い圧力を受けていたが、多くの指導者は、自分の権限を拡大する機会であるとも考えていた。

今日では、無数の規則と制限によって新メンバーの組織化がほぼ不可能になり、同様に団体交渉も骨抜きにされている。こうした環境に対応するために、AFL-CIO加盟労組は、労働者センター

や市民運動との共同活動の範囲ならびに自身の活動範囲を徐々に拡大してきた。コブルが主張するように、労組や労働運動活動家は、従来の組織化戦略や交渉戦略にこだわらず、労働運動の拡大に努め、多様なパートナーと強力し、労働運動をできるだけ包括的に行う必要がある。日本の主要な労組はこの忠告を心に留めることができるはずである。出発点は、活動家グループとの連携の強化、および非正規労働者や女性労働者の権利要求のための発言するしくみの提供にある。

- 1) これは一部には、私立学校よりはチャーター・スクールの用語を使用するからであり、または民営化がかなりの混乱を引き起こすからである。
- 2) カリフォルニア州での2013年3月の何人かの被面接者は、彼らの労組および公教育システムを保護するために、彼らの暴動への参加が極めて重要であると強調した。
- 3) 反対に、米国の労組は、時には二段階の賃金制度を受け入れるよう強いられたが、彼らはこうしたシステムがすべての賃金を押し下げ、労働者間に不和を生じさせる原因になると理解している。

### 参考文献

- 児島真爾(2012)「コミュニティ・ユニオンによる「派遣切り」に対する取り組み」『大原社会問題研究所雑誌』No.642, 14-29頁。
- Bronfenbrenner, Kate, and Tom Juravich (1998) "It Takes More than House Calls: Organizing to Win with a Comprehensive Union-Building Strategy." In Bronfenbrenner et al, eds., *Organizing To Win: New Research on Union Strategies*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Burns, Joe (2013) *Strike Back: Using the Militant Tactics of Labor's Past to Reignite Public Sector Unionism Today*. Brooklyn, New York: Ig Publishing.
- Cobble, Dorothy Sue (2007) "Introduction." In Cobble, ed., *The Sex of Class: Women Transforming American Labor*. Ithaca and New York: ILR Press. pp. 1-12.
- Early, Steve (2013) *Save Our Unions: Dispatches From a Movement in Distress*. New York: Monthly Review Press.
- Fantasia, Rick (1988) *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley: The University of California Press.
- Fine, Janice (2007) "A Marriage Made in Heaven? Mismatches and Misunderstandings between Worker Centres and Unions." *British Journal of Industrial Relations* 45/2, pp.335-360.
- Frymer, Paul (2008) *Black and Blue: African Americans, the Labor Movement, and the Decline of the Democratic Party*. Princeton University Press.
- Gordon, Jennifer (2007) *Suburban Sweatshops: The Fight for Immigrant Rights*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Gordon, Colin (2014) "The Union Difference: Labor and American Inequality." *Dissent*. March 13. <http://www.dissent>

- tmagazine.org/online\_articles/the-union-difference-labor-and-american-inequality
- Hacker, Jacob S., and Paul Pierson (2010) *Winner-Take-All Politics: How Washington Made the Rich Richer - And Turned Its Back on the Middle Class*. New York: Simon & Schuster.
- Ikeler, Peter (2014) "Infusing Craft Identity into a Noncraft Industry: The Retail Action Project. In Milkman and Ott, eds., pp. 113-132.
- Korstad, Robert, and Nelson Lichtenstein (1988) "Opportunities Found and Lost: Labor, Radicals, and the Early Civil Rights Movement." *The Journal of American History*, Vol. 75, No. 3, pp. 786-811.
- Lichtenstein, Nelson (1995) *Walter Reuther: The Most Dangerous Man in Detroit*. Urbana and Chicago: University of Illinois Press.
- (2002) *State of the Union: A Century of American Labor*. Princeton University Press.
- Milkman, Ruth (2006) *L.A. Story: Immigrant Workers And the Future of the U.S. Labor Movement*. New York: Russell Sage.
- , and Ed Ott, eds. (2014) *New Labor in New York: Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*. Ithaca: ILR Press.
- , Stephanie Luce, and Penny Lewis (2012) *Changing the Subject: A Bottom-Up Account of Occupy Wall Street in New York City*. PDF booklet available online.
- Moody, Kim (2014) *In Solidarity: Essays on Working-class Organization in the United States*. Chicago: Haymarket Books.
- Paff, Ken (2014) "Hoffa Threatens Teamsters Democracy." *Labor Notes*. August. pp.5-6.
- Rosenfeld, Jake (2014) *What Unions No Longer Do*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Tait, Vanessa (2005) *Poor Workers' Unions: Rebuilding Labor from Below*. Cambridge, MA: South End Press.
- Turner, Lynne (2014) "UNITED New York: Fighting for a Fair Economy in "The Year of the Protester". " In Milkman and Ott, eds., pp. 88-110.

<p>Charles Weathers 大阪市立大学大学院経済学研究科教授。最近の主な著作に“Reformer or Destroyer? Hashimoto Tōru and Populist Neoliberal Politics in Japan.” <i>Social Science Japan Journal</i> 17 no. 1 (Winter 2014). pp. 77-96。労使関係専攻。</p>
--