

ストライキと労働組合再生の道

——アメリカを事例として

新川 敏光

(法政大学教授)

本稿では、昨今のアメリカにおけるスト急増についてその実態を概観したのち、それが労働運動の再生に結び付く可能性について検討する。まず経営側の一貫した反労働組合主義が存在すること、それは法制度のなかにも埋め込まれていること、従来労働運動の主流を占めてきたビジネス・ユニオニズムは基本的にはそれに順応した形で運動を展開し、政治的には民主党の一圧力団体としての活動に終始してきたことを確認する。こうした労働運動は、伝統的に白人男性労働者を中心としたものであり、新しい社会運動や社会の多様化に対応した組織化に失敗し、グローバル化のなかで強化された経営者側の攻勢に対抗することができなかった。その限界を打破すべく登場したのが社会運動ユニオニズムであり、昨今のストライキを担う労働組合の多くは、こうした流れに属するものである。しかし積極的行動主義を一時的現象に終わらせず、組織強化や構造改革に結びつけるためには、労働者が団結し、資本の自由な搾取を規制する階級的視点が必要である。産業、文化、人種の垣根を超えた階級的視点は、アメリカの労働運動の歴史において排除されてきたものであり、その実現はきわめて困難であるが、唯一の可能性としてある。

目次

- I ストライキの急増とその背景
- II 労働組合結成の壁
- III 制度に埋め込まれた反労働組合主義
- IV ビジネス・ユニオニズム
- V 社会運動ユニオニズム
- VI 社会運動ユニオニズムと階級的団結

I ストライキの急増とその背景

1 立ち上がる労働者

近年欧米諸国においてストライキが頻発している。なかでも組合組織率が10%ほどしかなく、脆弱とみられることの多いアメリカ組織労働の積極的行動主義が目につく。2024年クリスマス・

イヴにスターバックスでは45州300を超える店舗で少なくとも5000人がストライキに参加した。スターバックスは全米に1万を超える店舗をもち、300という数字は微々たるものにすぎないが、ニューヨーク、ロスアンジェルス、ボストン、シアトルなど大都市の店舗を含む過去最大規模の争議であった。スターバックス労組は賃上げと適正なスケジュール管理を求め、巨額の役員報酬を批判した（CEO プライアン・ニコルの報酬は総額1億1300万ドルに及ぶといわれる）。

アマゾンにおいても、クリスマス・ショッピングの繁忙期にストライキが行われた。労働組合側の発表によれば、1000人近い労働者がこのストに加わった。アメリカ国内で100万人を優に超える従業員を抱えるアマゾンにとって、1000人という数は一握りにすぎないが、労組を認めない強

硬姿勢をとるアマゾン社では画期的な事件であった。なお経営側は、スト参加者はアマゾン社の従業員ではないと主張している¹⁾。

IAM（国際機械工・航空宇宙労働組合）傘下のボーイング社の労働組合（機械工3万3000人）では、9月8日執行部が経営側と賃上げ交渉で合意に達したが、それは組合員投票で否決され、13日ストライキに突入した。経営側は3度目の提案において4年間で35%の賃上げを提示したが、これも組合員投票によって否決され、11月4日になって38%という額でようやく妥結した²⁾。

他にも、教員、運送業、接客業など、さまざまな職場でストライキが行われた。10月1日から3日間行われた国際沿岸労働者協会（東海岸港湾組合）のストライキには約5000人の組合員が参加し、メイン州とメキシコとの貿易に打撃を与えた。また1万人以上のホテル勤務者が9月にストライキを行い、サンフランシスコ、サンディエゴ、ホノルル、ボストン、シアトルといった都市のマリオット、ヒルトン、ハイアットなどのホテルに影響を与えた。

ストを行った組合の業種は多岐にわたるが、低賃金労働が蔓延している小売サービス業が特に目立つ。なかでも、かつてAFL-CIO（アメリカ労働総同盟・産業別組合会議）が「組織化困難」とし、排斥の対象としてきた移民や非白人系の労働者たちが主力を担った。

2 ストライキ参加者数の推移

まずストライキ急増の実態を確認するため、1970年代から今日に至るまでの大型ストライキ参加人数の推移をみてみよう。ここでいう大規模ストライキとは、1000人以上の規模のストライキで月曜日から金曜日までの勤務日のうち、少なくとも1日間継続したストのことである。

1973年第一次オイル・ショック以降でみると、1974年179万6000人がピークであり、翌75年は96万5000人と100万人を割ったが、70年代後半は100万人を超えている。それが80年代に入ると100万人を超えることはなくなり、83年に90万9400人をピークに、87、89、90年は10万人台に止まった。89年の数値、11万8300人

は、80年代最低の数値である。

1990年代に入ると40万人台に達することはなくなり、99年には7万2600人と、10万人台を大きく下回った。21世紀に入ってもこうした減少傾向は続き、2001、02、05、08～10年と10万人台を割り込み、2009年には1万2500人にまで減っている。2010年代に入ると、コロナ禍において2018年48万5200人、19年42万5500人と高い数値を示したが、この2年間は例外であり、2011、12年が10万人を超えているほかは、すべて10万人以下である。

1970年代（73～80年）から2010年代まで、各年代の平均値をとると、70年代（73～80年間）は121万人、1980年代は45万人、1990年代は29万人、2000年代は9万人、2010年代は15万人程度である。ただし2010年代からコロナ禍の2018、19年を除くと、2010年代8年間の平均は7万人弱であり、1980年代から2010年代まで大規模ストライキ参加人数は一貫して減少傾向にあるといっていよい。それが2020年代に入ると、2021年8万700人、2022年12万600人と増え、2023年には45万8900人と対前年比四倍に迫る勢いを示している³⁾。2024年については、異なる集計であるが、53万9000人がストに参加したという報告がある⁴⁾。このなかには1000人未満のストも含まれており、単純な比較はできないが、24年においても増加傾向が継続していると思われる⁵⁾。

連邦労働省によれば、組合代表申請が2021年の1638から2024年には3286に増えている。また近年の世論調査では、労働組合に対する社会的認知は、1960年代以降で最も好意的になっている。ある調査の回答では、70%が労働組合を肯定的に捉えている。こうした労働組合への追い風は、近年の好景気から生まれたと指摘される⁶⁾。

3 グローバル化と格差拡大

好景気が労組の積極的行動主義を促していることは確かであるが、その背景にはグローバル化のなかで低賃金不安定雇用が蔓延し、労働者の不満が蓄積してきたという構造的問題がある。アメリカは1970年代初頭からネオ・リベラリズムが台頭し、規制緩和が進められ、労組はもっぱら守勢

に回ることになった。1970年から80年末までの間に組合組織率は30%から16%に落ちた（近年はほぼ10%）⁷⁾。

組織労働が地盤沈下、政治的影響力減退に苦しむなかで、レーガン政権は規制緩和、減税措置等によって富の集中を加速させた。2022年時点での可処分所得のジニ係数をみれば、アメリカは0.40であり、世界で7番目に格差が大きな国である。先進諸国のなかではアメリカは最も所得格差が大きい。イギリス(0.37)、日本(0.34)がこれに続く⁸⁾。

ピケティの『21世紀の資本』によれば、資本収益率はつねに国民所得成長率よりも大きく、したがって経済成長があっても不平等は解消されることがない。歴史的に資本は所得の5倍から6倍あったが、それが2つの大戦によって資本の割合が半分にまで減少し、その後も1970年代まで資本の割合は、若干増加したものの、低いままで推移していた。しかし、1980年代になると急激な上昇に転じた⁹⁾。

2つの大戦が資本の消耗をもたらしたことはまちがいないが、その後も1970年代まで資本の膨張が抑えられたのは、資本移動の管理・規制、一国主義的経済管理下での再分配的な課税・所得保障政策の効果である。しかしネオ・リベラリズムが台頭し、反ケインズ主義反福祉国家の嵐が吹き荒れると、資本は規制から解放され、収奪の強化と膨張傾向を強める¹⁰⁾。

サエズとブックマンによれば、アメリカでは1978年から2018年の間にトップ1%の所得シェアは10%から20%へと倍増し、下位50%のシェアは20%から12%へと減少した。1億を超える人々の所得の減少分は240万ほどの大富豪の増加分とほぼ等しい¹¹⁾。

2011年アメリカ・ウォール街でこうした富の寡占状態に抗議し、9月から2カ月にわたって占拠運動が展開された。そのときのスローガンは、“We are the 99%”であった。その年のストライキ参加人数は前年の4万4500人から11万2500人へと大きく増えた。翌年はさらに増加したものの(14万8100人)、2013年には5万4500人、2014年には3万4300人へと激減する¹²⁾。

このように直接行動主義は一時的現象に終わることも多く、必ずしも組織力強化に結びつくわけではない。とりわけ、アメリカのように経営側の反労働組合主義が強い場合、直接行動主義は弾圧によって組織壊滅を招くリスクが高い。

以下、直接行動主義を組織拡大・強化に結びつけるうえでのハードルとして経営側の反組合主義と制度に埋め込まれた反組合主義を考察し、次に組織労働側の問題点を指摘し、最後にそれらの問題を打開する道を探る。

II 労働組合結成の壁

1 ウォルマート

アメリカにおいて労働組合を結成するのは簡単なことではない。従業員代表承認投票のために署名を集め（有資格者の30%）、NLRB（全国労働関係委員会）に申請し、申請が認められると投票がなされ、投票の過半数の賛同を得て、組合結成が認められる。投票まで2カ月近くかかり、その間経営側からさまざまな圧力が従業員に行使される。その実態を、アメリカにおいて最大規模の従業員数を誇るウォルマートとアマゾン为例にみてみよう。まずはウォルマートである。

1962年に生まれ、瞬く間にアメリカ最大の小売企業に成長したウォルマートは、労働組合に対して「ゼロ・トレランス」政策をとる。店長はつねに従業員を監視し、組合結成の動きに警戒の目を光らす。あるウォルマート店の男性用トイレで親労組のチラシが見つかり、店長が本部に報告したところ、24時間以内に会社所有のジェット機で本部の労組対策処理班が現れたという。ウォルマートは全米に4000店舗以上を構え、雇用総数は150万人を超えるが、処理班の動きは迅速である。通常は1人から3人程度で現れ、現場で情報収集を行い、オルグ活動に目を光らせ、業務命令によって従業員集会を開催し、専用のパンフレットやビデオ教材を用いた反組合講習を行う。

UFCW（国際食品商業従業員組合）は、長年にわたりウォルマート内部の結社OURウォルマート（Organization United for Respect at Walmart）

と連携し、組織化を図ってきた。チームスターズもウォルマートの配送従業員の組織化に乗り出したが、いずれの場合も成功していない。ようやく組合結成にこぎつけても、ウォルマートはその部署や店舗を閉鎖してしまうからである。

1972年ミズーリ州の2つの店舗でUFCWが勢力を伸ばした際、創業者のサム・ウォルトロンは、たとえ従業員を総入れ替えしても、すべての組合員カードをもつ者を解雇するように指示した。1982年アーカンソー州サーシーの配送センターでチームスターズが組織化に乗り出したときには、労働者に、「労組承認に賛成した者はすべてを失う」「組織化が進めば、店舗を閉鎖する」と脅しをかけた。脅しは不当労働行為に当たるが、ウォルマートは躊躇しない。同社は、常時数十件の訴訟を抱える¹³⁾。1998年から2003年の間にウォルマートが不当労働行為で訴えられた数は288に及ぶ¹⁴⁾。

2000年にUFCWはあと一步のところまでウォルマートを追い詰めた。2月にテキサス州ジャクソンビル市の店舗の食肉加工部門で組合承認投票が行われ、7対3で組合結成が認められたのである。しかしその11日後ウォルマートは、その店を含む180店舗で食肉加工業務を中止し、パッケージ販売に切り替えることを発表、同部門の従業員を配置転換した。会社側の説明によれば、食肉加工部門閉鎖は長期的な事業計画の一環であり、組合結成とは無関係であるが、数カ月後には組合結成に賛成票を投じた7人は解雇された。

2004年カナダ・ケベック州のジョンキエールのウォルマート店でUFCWは組合結成に成功したが、その5カ月後ウォルマートは当該店舗を閉鎖した。同年には、カリフォルニア州のピコリヴェラ店も閉鎖されたが、そこはOURウォルマートの最も戦場的な拠点として知られていた。こうした経営側の断固たる姿勢が示された後、2005年コロラドとペンシルヴェニアの店舗で行われた投票では大差で組合承認が退けられた¹⁵⁾。

ウォルマートにおける組合結成が極めて困難なことから、UFCWは2005年Wake Up Wal-Martという団体を作り、ウォルマートの内情を暴き、批判するキャンペーンを展開した。SEIU（国際サー

ビス従業員労働組合）もまた同年Wal-MartWatchという団体を立ち上げ、同様の運動を展開している。SEIUの組合員は、介護補助者、清掃員、守衛、食品サービス、政府系職員などであり、ウォルマートはオルグ対象ではなかったが、巨大企業ウォルマートの低賃金や保障の薄い医療サービスなどが社会に与える悪影響を憂慮し、ウォルマート批判に立ち上がった。こうしたUFCWやSEIUの活動によって、相当数の（一説では45）ウォルマートの新店舗進出が阻止されたといわれる¹⁶⁾。

これに対してウォルマートは従来の保守的イメージを刷新し、Working Families for Wal-Martという団体を立ち上げ、労働者家庭に寄り添うウォルマートというイメージ、あるいはGo Greenを掲げ、環境問題に取り組む企業というイメージをPRした。また従来ウォルマートの政治献金はおもっぱら共和党に流れていたが、この時代には共和党と民主党、双方にバランスよく配分されるようになった。とはいえ、このようなウォルマートのイメージ戦略は、反労働組合主義の緩和を意味するものではない^{17) 18)}。

2 アマゾン

アマゾン社の従業員はアメリカ国内で100万人を超える。世界市場において巨額の収益を上げ、2023年度の連結業績は5747億8500万ドルに達する。巨大企業アマゾンは、他方において、低賃金、長時間労働のブラック企業として知られる。アマゾン社は、一貫して従業員の組織化に否定的な立場をとってきた。同社では「組合つぶし」を指南するコンサルタントを雇い、その費用として、連邦労働省への報告分だけでも、2021年には約430万ドルを支出している。

そのアマゾン社において、ニューヨーク州にある倉庫（物流センター）JFK8で2022年3月25～30日に従業員投票が行われ、賛成多数で労組結成案が可決された。この運動を指導したクリス・スモールズは、2020年3月に職場での新型コロナウイルス対策の安全性確保の不十分性に抗議した後、解雇された。しかしスモールズは、会社内に残る同志たちと連携し、労組結成に向け活動を続けた。クラウドファンディング“GoFundMe”

で10万ドルを超す支援を獲得し、2021年12月までに労働組合承認投票の実施に必要な従業員数の署名を集め、NLRBに提出し、投票実施にこぎつけたのである¹⁹⁾。

NLRBによると、従業員8325人のうち4869人が投票し、賛成が2654票で反対の2131票を上回り、労組結成が承認された。アマゾン労組のホームページには、「われわれの要求は単純なものである。それは、賃金の改善、給付の改善、労働条件の改善である。会社になれわれに対して敬意ある対応をさせるためには、1つの旗の下に結集し、労働者が率いる労働組合として我々の権利を行使するしかない」と記されている²⁰⁾。

同時期にはアラバマ州ベッセマーの倉庫で再投票が行われた。同倉庫は2021年2月から3月にかけて投票が行われ、大差で敗れていたが、投票は「公正な環境下で行われなかった」との申し立てがNLRBによって認められ、JFK8と同時期に再投票が行われた。またJFK8の動きに刺激され、ニューヨーク州ではその後さらに2つの倉庫で組合承認投票が行われた。そのほかカリフォルニア州でも投票が行われたが、いずれも失敗に終わっている。カナダやイギリスなど海外の例を含めてみても、カナダ・ケベック州ラバールで労組結成が承認されたのが唯一の例外である。

こうしてみると、JFK8における組合結成の画期性が了解されよう。しかし経営側は承認投票の手続きについてNLRBに対して異議を申し立て、労組との団体交渉に応じていない。申し立ては却下されたものの、アマゾン社は、そもそもNLRBの存在が憲法違反であると批判し、組合承認を拒み続けている²¹⁾。アマゾン労組は、事態を打開するため、2024年6月チームスターズに加盟した。

チームスターズは、もともとトラック・ドライバーの組合であったが、現在では官民をまたいだ多種多様な業種に支部をもち、傘下に130万人を擁する巨大組織となっている。チームスターズはアマゾン労組と共闘し、2024年12月のクリスマス休暇シーズンにストライキを決行した。

アマゾン社は、同社が反労組的であるという批判に対して、アマゾン社の従業員は選択の自由があるとしたうえで、アマゾン社の考えとしては労

組への参加が従業員にとって最善の選択肢ではなく、むしろ各人が個人として尊敬され、評価されるほうが望ましいと反論している²²⁾。アマゾン社が望ましい結果を導くため、「あらゆる努力」を惜しまないことは既にみた通りである²³⁾。

III 制度に埋め込まれた反労働組合主義

1 就労権

労働組合の暴力的弾圧は、資本主義勃興期にはどこの国でもみられたが、アメリカでは特に激しかった。1871～1914年間の労働争議による死者数は英7人、独16人、仏35人であったのに対して、アメリカでは300人から500人に達する²⁴⁾。ウォルマートやアマゾンにみられるように、「手段を選ばず労働組合をつぶす」というアメリカ経営者の姿勢は、21世紀の今日に至るまで揺らぐことがない。ちなみに、アメリカで1回の組合承認投票あたりに報告される不当労働行為数は、77年から84年間に倍増し(2.7から6.6)、80年代、90年代はほぼ5で推移した後、90年代後半から再び上昇を始め、2009年には17.6に達した²⁵⁾。

アメリカ企業の経営者に根強い反組合主義は、かれらの主張に基づけば、建国の精神、あるいは憲法で保障された個人の自由と財産権に基づく。集団というのはあくまでも個人の自由意思に基づく結合形態であって、それ自体が固有の権利をもつ主体であるとは考えられていない。集団的権利のような考えは、個人の自由を侵害するものとして忌避されている。

連邦レベルで労働者の団結権を初めて認めたのは、1933年ニュー・ディール政策の一環として制定されたNIRA(全国産業復興法)である。NIRAが違憲判決を受けた後、1935年全国労働関係法(通称ワグナー法)が改めて制定された。ワグナー法では、雇用を組合員に限るクローズド・ショップ、雇用されたら組合加入が義務付けられるユニオン・ショップ、組合加入は義務付けられないが、組合代表費用と同等額の支払いを義務付けるエージェンシー・ショップ、いずれも義務付けられないオープン・ショップ、すべてが認められ、

争議行為も広範に容認された²⁶⁾。

ニュー・ディール下の団結権の擁護、とりわけクローズド・ショップに対しては、当初より反撥が強かった。したがって第二次世界大戦後共和党が連邦両院で多数派を占めるとただちに改正の動きが生まれ、1947年全国労使関係調整法（通称タフト・ハートレー法）が成立する。同法では二次ボイコットの禁止など争議権に大きな制約が課され、クローズド・ショップは禁じられた。そしてユニオン・ショップとエージェンシー・ショップについては、州法によって違法化する道が開かれた²⁷⁾。

南部諸州はただちにタフト・ハートレー法に呼応して、就労権を法制化した。その後も同権を認める州は増え続け、2000年代に入ると、ラスト・ベルト諸州での制定が相次ぎ、今日では過半数の州が就労権を認めている。就労権法をもつ州では、確かに組合組織率が低い。ただし組合組織率が低く、組織労働が弱い州ほど、就労権が立法化される傾向にあるので、両者の因果関係は一方的なものではない。ラスト・ベルト諸州は、伝統的に（白人男性中心の）産業労働主義が強かったが、組合のない南部へと雇用がシフトするなかで、労働組合が弱体化し、就労権の法制化が進んだ。公共部門における就労権の導入、連邦レベルでそれを制定する動きも活発化している²⁸⁾。

就労権が認められると、組合活動のコストを一切負担しない非組合員に対して、組合は、従業員代表として、団体交渉の成果を享受し、組合窓口相談を利用する権利を拒むことができない。つまり、就労権は従業員の組合への「ただ乗り」を公に認めるものである。

2 組合承認手続き

アメリカでは労働組合結成まで長い時間がかかる。その間に経営側は、不当労働行為を含むさまざまな手段を使って組合結成を阻止しようとする。敷地内での組合側の情宣活動を阻んだり、業務命令による反組合PR集会を頻繁に行ったり（合法）、賃金カット、労働条件の引き下げ、さらには解雇をにわせて脅迫することもある（違法）。

たとえNLRBが組合結成を認めても、経営側

は、手続き上の瑕疵を申し立て、承認しようとしていないことがしばしばある。経営側にとって、このような訴えの勝敗が問題なのではない。時間かせぎである。組合側は承認が遅れば、それに伴い財政的維持が困難になり、組織を切り崩されるリスクも高くなる。

そもそもアメリカでは経営者には誠実交渉義務はあるが、一定期限内に協約を締結する義務はない。ある研究によれば、1999年から2003年の間に組合承認がなされ、その後1年以内に協約締結がなされたのは48%、2年以内が63%、3年経てようやく75%である。別な研究では、96年から2004年の間に組合結成から2年以内に協約締結を果たしたのは55～70%であり、3割以上は協約締結に至らなかった²⁹⁾。

経営側の代表承認投票への介入は増加の一途を辿っている。1962年の代表承認投票の46%では経営側の妨害がみられなかったが、77年になると妨害がなかった投票はわずか8.6%にすぎない³⁰⁾。そもそも第二次世界大戦直後に組合承認投票に参加した従業員の数は数百万人に及ぶが、1980年代に入る頃には50万人台まで減り、82年には30万人台にまで落ち込んでいる。組合が承認される割合をみると、戦後すぐには80%を超えていたが、82年にはその半分になっている³¹⁾。

ちなみにアメリカと同じような組合承認手続きをもつ隣国カナダの7つの州（雇用労働者の9割をカバーする）をみれば、組合承認において発生する不当労働行為は平均1.5回であり、とくに増加傾向はみられない。こうした違いは、両国の制度的違いによるところが大きい。たとえば投票までの期間が、カナダでは2週間程度と短い。

またカナダでは、組合が承認されると経営側は一定期限内に初回協約を結ぶことが義務付けられており、これに違反した場合、労働組合は労働関係委員会等の機関に要求事項を提出し、それをベースに仲裁がなされるので、経営側はむしろ期限内に合意を形成しようとする³²⁾。

従業員代表投票申請に必要な署名の割合は加米同じであるが、カナダでは承認されるためには投票有資格者の過半数が必要になる。ただしカナダでは、投票に代えてカード・チェック方式を用い

ることができる。この制度を利用すると、署名が有資格者の過半数を超えた場合は投票を待たずに組合承認を申請できる。カード・チェック方式を用いれば、煩雑な投票手続きを省くことができるし、不当労働行為の危険性も大幅に減る。

実はアメリカもこの制度を有している。1980年代末に HERE（全米ホテル・レストラン従業員組合）がラスベガスで組織化に成功したのは、カード・チェック方式による。しかしアメリカでこの方式を利用するためには、通常経営側の同意が必要である。この方式を労働者側が自由に選択できるようにするため、「従業員自由選択法」を制定する動きが2008年オバマ政権誕生によって高まったが、両院で民主党が多数派を占めながら、法案成立には至らなかった。

民主党は、労働者の政党ではない。さまざまな利害のバランスに配慮する。経営側は、署名段階では従業員は周りの圧力を受けて不本意なまま署名をしてしまうことが考えられるため、秘密投票でなければ個人の自由が保たれないとカード・チェック方式に強硬に反対した³³⁾。

IV ビジネス・ユニオニズム

1 ゴンパーズ主義

アメリカの労働運動を牽引してきた全国組織といえば、AFL-CIOであり、その運動の特徴はビジネス・ユニオニズムといわれる。それは組合員の物質的利益の実現を目指し、社会的公正や正義を目指す改革運動とは一線を画する。こうした運動の原型は、1886年 AFL（全国労働総同盟）の創設からほぼ30年近く会長に君臨した（一期のみ落選）サミュエル・ゴンパーズによって形成されたものであり、ゴンパーズ主義として知られる。

ゴンパーズ主義の最大の特徴は、ヴォランティアズムである。それは、労使関係への政治の介入を嫌い、労働組合自らが力をつけて経営側と交渉し、問題解決を目指す³⁴⁾。ゴンパーズのヴォランティアズムは、イギリスのそれとは異なり、政治的には無党派主義であり、労働者独自の政党結成に反対する。既成政党と協力する場合も、政策的

な是々非々の判断に基づくのであって、政党そのものを支持するわけではない。ゴンパーズにとって、労働組合の目的とは経済領域において労働者の直接的な利益や権利を実現することであり、政党政治を通じて社会改良を行うことではない。

このようなゴンパーズのヴォランティアズムは、彼の経験主義、現実主義に根差していた。理想に走り、政治を優先させる社会主義者たちは、組合を政治の手段とみなし、無責任な行動によって経営者や警察の弾圧を招いてしまう。AFL 結成時のライバルであった労働騎士団もまた、ゴンパーズによって徹底的に批判された。労働騎士団は、黒人、女性、自営業者の入団を認め、労使対立のない生産共同体を築き上げるという理想を掲げていたが、ゴンパーズは、熟練工（白人男性）に基盤を置かなければ労働組合は維持できないと考えていた。

ゴンパーズによれば、未熟練の産業労働者は、組織化に必要な雇用の安定や最低限の教育に欠けている。彼らの多くは、移民第一世代であるが、ゴンパーズは無教養な移民は労働組合にとって有害であると考え、移民に教育テストを課す運動に積極的に加わった。そのほかにも、AFL は八時間労働法やシャーマン法（反トラスト法）の労働組合への適用除外などを求め、民主党との関係を密にしていく。第一次世界大戦が勃発すると、AFL は「労働宣言」によって国防への協力を誓い、社会主義者たちの反戦平和運動を非アメリカ的なものとして批判し、愛国的な全米労働民主同盟を設立する。それは、ウッドロー・ウィルソン民主党の支持団体に他ならなかった³⁵⁾。ゴンパーズ主義における「政党-（組織）労働」関係は、ヨーロッパにみられるような階級的紐帯を欠き、労組は民主党の圧力団体の1つにすぎない。

ゴンパーズのヴォランティアズムは、スペンサー流の社会進化論の影響を受けていた。社会は、集団から成り立っており、各集団は、各々の利益のみに関心をもち、相争う。労働組合は、そういった集団の1つである。集団は、個人の自由の上に成り立つ。このようにゴンパーズは、その根底において経営者と共通する個人主義哲学を有していたといえる³⁶⁾。

2 ビジネス・ユニオニズム

AFLは、ゴンパーズ亡き後もゴンパーズ主義を教条的に固守した。NLRBの活動やワグナー法に対して当初ヴォランタリズムの立場から否定的な態度をとり、増え続ける産業労働者の組織化に取り組もうとしなかった。そして内部における産別化を求める勢力をAFL執行部は排除しようとしたため、1938年11月ついに組合員403万8000人を擁するCIO（産業別組合会議）が別個の全国組織として誕生する。初代会長は、UMW（統一炭鉱労働組合）のジョン・ルイスであった。

CIOは社会主義者を含めて、数百人もの左派活動家をオルグとして雇い、組織化に乗り出した。1936年末に始まるUAW（全米自動車労働組合）の闘いは、経営側と警察による激しい弾圧を受けながらも、37年2月にはついにGMに組合を承認させ、数カ月で250万人を組織化したといわれる。UAWを率いるウォルター・ルーサー（元社会党员）の活躍は、CIOがAFLとは異なる新たな流れであることを強く印象付けた。ルーサーは黒人の組織化や公民権運動にも積極的に取り組み、人権擁護や正義の実現を求めた。

CIOは熱烈にニュー・ディールを支援し、36年大統領選挙では会長のルイスはローズヴェルト支援の労働者無党派連盟を結成した。無党派とあるように、あくまでもローズヴェルト個人の支持団体という建前であったが、実質的には民主党の有力な支持母体となった。

その存在感が増すとともに、CIOへの共産党員の浸透を懸念する声が高まる。CIOの四分の一から三分の一が共産主義勢力の影響下にあるといわれ、UAWのルーサーは、本人が繰り返し否定したにもかかわらず、共産党員であったと噂され、共和党の最も警戒する人物の1人となった。

1938年5月には下院に非米活動委員会が設置され、CIO内の共産主義勢力が公に問題視されるようになり、戦争が終結するとCIO攻撃は激しさを増す。東西冷戦が始まり、反共主義の嵐が迫るなか、1948年のCIO大会は共産主義勢力批判一色に染まった。そして翌年の大会ではついに共産主義者追放のルールが設けられ、まず最左翼

とみられていた電機連合と農業機械組合が追放された。1950年マッカーシズムが始まると、CIOは、金属鉱員組合を皮切りに、2月から8月の間に、事務・専門職、通信、皮革、海運関係組合など、合計9組合を追放した。追放された組合員数は92万人に上り、それは当時のCIO傘下組合員の14%に相当した。

CIOは、こうした内部分裂と、戦後スタートさせた南部の組織化（ディクシー作戦）の失敗、さらにはUAWのGM争議での敗北などが相まって、新しい運動体としてのダイナミズムを失っていく。その結果、1955年CIOはAFLと合流し、AFL-CIOが誕生した。原則は対等合併であったが、AFL傘下組合員1060万人、CIO461万人という規模の違いから、新組織AFL-CIOの会長、書記長はAFLから選出され、27名の副会長のうち17名はAFL系から選ばれた。

AFL-CIOの下でビジネス・ユニオニズムは完成する。AFL-CIOは、産別化は認めたものの、基本的にAFLのスタンスを継承した。白人労働者中心主義が色濃く残り、反移民のスタンスも維持した。組合員の狭義の経済要求を優先し、労働者全体としての社会的・政治的要求は取り上げることはしない。

AFL-CIO初代会長ジョージ・ミーニーは、ストのような積極行動を嫌い、社会運動を軽視した。1950年代後半には黒人の公民権運動指導者と保守的なAFL-CIO幹部の関係は悪化し、ほとんど敵対的であったといわれる。保守的なミーニー体制と対立したルーサー率いるUAWは、1968年にはAFL-CIOを脱退している（81年復帰³⁷⁾。

ビジネス・ユニオニズムは、新しい時代にまったく対応できなかった。移民の割合が高い小売サービス業の不安定雇用労働者を組織化困難として放置した結果、「組合プレミアム」といわれる賃金格差が目立つようになった。未組織の雇用増大は、当然組合組織率の低下を招いた。さらに、1970年代には社会正義や権利を求める新しい社会運動が台頭したが、AFL-CIOはこれを軽視し、連帯を求めることはなかった。その結果、組織労働は社会的に孤立し、翻って圧力団体としての力量を低下させることになった。カーター政権にお

いて両院が民主党多数派となったにもかかわらず、AFL-CIO はタフト・ハートレー法の改正を実現できなかったのである。

1980年代は組織労働にとって冬の時代となった。レーガンは労働組合の委員長を務めたことのある唯一の大統領であったが、反労働組合の旗幟を鮮明にした。決定的事件といわれるのが、就任直後の TATCO（航空管制官組合）のストである。TATCO はちょうどレーガンが大統領になった時期に団体交渉を行っていたが、交渉は難航し、ついにスライキに入る。これに対してレーガンは職場復帰令を発し、従わない組合員 1 万 1345 人全員を解雇し、TATCO を潰した。この事件は、経営側の労働組合攻撃に弾みをつけることになったといわれる³⁸⁾。

V 社会運動ユニオニズム

社会運動ユニオニズムとは、もともとはブラジルや南アフリカなど発展途上の国々における労働運動に適用された概念であるが、やがてアメリカの新しい労働運動に対しても用いられるようになる。それを担った代表的組織が SEIU である。

1980 年ジョン・スウィーニーが SEIU 会長に就くと、本部職員を 20 から 200 に増やし、社会運動の経験豊富なオルグを多数雇い入れ、理事の役割を拡大し、組合費を月 4 ドルから 8 ドルに引上げ、財政基盤の強化を図った。彼の指導下で SEIU は「ジャンターに正義を！」(JfJ) をスローガンに、教会や社会福祉系団体などと連携し、世論を味方につけ、移民たちの組織化の道を切り開いた。

そのほか都市部における訪問介護ヘルパーなど、従来組織化の対象にならなかった周辺的労働者を積極的にオルグした。スウィーニーの会長時代 15 年間で、SEIU は組合員を 62 万 5000 人から 110 万人にほぼ倍増させた³⁹⁾。また HERE は JfJ と同時期にラスベガス・キャンペーンを展開し、ラスベガス大通りにあるホテル従業員の 9 割以上を Local226 に加入させることに成功した。Local226 の組合員数は 1989 年の 1 万 8000 人から 2005 年には 5 万人に増えた⁴⁰⁾。

スウィーニーは、AFL-CIO の「新しい声」の中心人物となり、1995 年にはついに守旧派から AFL-CIO 会長の座を奪う。スウィーニーは新設した組織部に予算の 30% を回し、積極的な組織化を展開する。スウィーニーの出身母体である SEIU の組合員増加は目覚ましく、2000 年には 150 万人に達し、AFL-CIO で最大勢力となった (2024 年段階では 200 万人)⁴¹⁾。

しかし 2005 年、その SEIU (170 万人) が中心となって、UFCW (140 万人)、UNITE-HERE (縫製・繊維労組 - ホテル・レストラン従業員組合、140 万人)、LIUNA (国際労働者組合、80 万人)、チームスターズ (140 万人) とともに、「勝利のための変革連合 (Change to Win Coalition, CTW)」を結成する。この動きに UBC (全米大工組合) と UFW (全米農業労働者組合) が合流し、一時 CTW の傘下組合員数は AFL-CIO の五分の二 (600 万人) に達した。

CTW は、低迷するスウィーニー体制に見切りをつけ、組織化推進の新たな原動力になると期待されたが、結果は惨憺たるものであった。2009 年以降、UBC、UNITE-HERE、LIUNA、UFCW が相次いで AFL-CIO に復帰し、CTW は運動体としては機能しなくなり (戦略的組織化センター (SOC) に再編)、最後まで残った SEIU も 2025 年 1 月ついに AFL-CIO への復帰を発表した⁴²⁾。

そもそも CTW に新しい運動論やヴィジョンがあったわけではなく、離脱原因は世代間対立にあったともいわれる。スウィーニーたちのたたき上げの世代に対して、CTW 指導者たちは有名大学卒業生であった。とりわけ SEIU 会長のアンドリュー・スターンは、早くから次期会長の呼び名が高かったにもかかわらず、スウィーニーから後継指名が得られず、両者の確執が表面化した。2009 年スウィーニー、翌年スターンが引退すると、CTW はただちに崩壊過程に入った。

しかし CTW の失敗は、社会運動ユニオニズムの破綻というわけではない。中流から脱落した白人労働者たちの反移民感情がいかに強くとも、現実に行進している社会の多様化を押し戻すことはできない。富の 1% への集中を止めるのは移民攻撃ではなく、99% の団結である。労働者の横断的

団結を促進し、資本の収奪に対抗するのは、社会運動ユニオニズムの放棄ではなく、そのアップグレードである。

VI 社会運動ユニオニズムと階級的団結

社会運動ユニオニズムは、おもに都市部において周辺の労働力を組織化することで一定の成果を挙げてきたが、経営者や制度の反労働組合主義、さらに組織労働内の分裂によって停滞を余儀なくされている。こうした現状を打破するためには、労働者を1つにまとめる階級敵視点が求められる⁴³⁾。階級といえば、産業資本主義時代の古めかしい概念として敬遠する向きもあるが、それは他の概念では代替できない重要な含意をもつ。

たとえば市民という概念をみれば、それはあまりに抽象度が高く、対象範囲が広い。経営者もまた市民であり、市民の権利といえば、普遍的な個人の権利を意味する。市民概念は、「資本 vs. 労働」という対立構造を覆い隠す。

他方、国民（人民）という概念をみれば、国民（人民）主権という言葉に表れるように、個人に還元されない集団（国際社会における諸国民）を意味するが、全体性が強調されることによって、やはり「資本 vs. 労働」の対立・緊張関係が否定されてしまう。また国民の同質性を強調することは、いうまでもなく多様性や異質性の排除につながる。

階級という概念は、市民と国民、いずれとも異なり、社会運動ユニオニズムの目指す多様な者たちの連帯を首肯しながらも、「資本 vs. 労働」という対立構造を捉え、資本の膨張に対抗する勢力形成とヴィジョンの必要性を示唆することができる。

このようにいえば、アメリカにはそもそも労働者階級は存在しないという反論がただちに予想される。残念ながら、ここでアメリカ例外論を語る紙幅はない⁴⁴⁾。ただ行為主体としての労働者階級は、どこにおいてもあらかじめ存在するものではなく、社会的公正や平等を求める行動のなかで生まれるものであることは指摘しておこう。階級は、典型的には、政党が労働者の共通の目的を掲

げ、彼らを政治的に動員するなかで構築される。長い間アメリカの影響下にあり、ビジネス・ユニオニズムが強かったカナダでは、AFL-CIO 結成と同時期にCLC（カナダ労働総同盟）が生まれ、第三政党であるNDP（新民主党）との関係を深めるなかで圧力団体活動を越えた階級的視点を打ち出すようになった⁴⁵⁾。

21世紀の今日階級形成を、しかもアメリカの文脈で語ることは困難を極めるが、現状を打破する方向性とヴィジョンが求められるとしたら、それは唯一の可能性としてある。

1) <https://www.npr.org/2024/06/18/g-sl-4989/amazon-union-teamsters-join-forces> (2025年1月15日最終閲覧)。

2) <https://english.news.cn/20241229/761ab94b3dd34878b2b5d108fe001b18/c.html>, <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGN054SA0V01C24A1000000/> (2025年1月25日最終閲覧)。

3) <https://english.news.cn/20241229/761ab94b3dd34878b2b5d108fe001b18/c.html> (2025年1月25日最終閲覧)。

その後ボーイング社は、経営赤字のため世界で従業員1万7000人、ワシントン州とオレゴン州で2万2000人を超す人員削減を行うと発表した。ボーイング社のケリー・オルトバーク最高経営責任者（CEO）は、「生産部門や技術研究部門から人を追い出す」ことは考えていないというのが、解雇通知を受け取った者のなかには数百人のエンジニアと製造部門の労働者が含まれていた (<https://apnews.com/article/boeing-layoffs-washington-california-aerospace-96cac1eac4b0035d5475dba8f1ae646>, <https://jp.reuters.com/markets/global-markets/Z3PAYAUZEFT5EBISEC6HQGDYA-2024-11-13/>, https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/11/usa_02.html (2025年2月4日最終閲覧))。

ボーイング社は、労働組合の強いワシントン州とオレゴン州から組合のないサウスカロライナ州に生産拠点を移す計画を10年ほど前に明らかにしている。Katz and Colvin (2020: 63-64) 参照。

4) https://therealnews.com/number-of-us-workers-who-joined-major-strikes-surged-by-280-in-2023?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAm-67BhBlEiwAEVftNv4oDeYsrM4RAgeZW0gxUuq5LxmU018aM0zb7YHHsb2ttNagapHUexoCJngQAvD_BwE (2025年1月6日最終閲覧)。

5) <https://www.epi.org/publication/major-strike-activity-in-2023/> (2025年2月4日最終閲覧)。

6) <https://english.news.cn/20241229/761ab94b3dd34878b2b5d108fe001b18/c.html> (2025年1月5日最終閲覧)。

7) 新川 (2022: 226)。

8) <https://www.globalnote.jp/post-12038.html> (2025年2月4日最終閲覧)。

9) ビケティ (2014: 328-329)。

10) 新川 (2022: 第6, 7章) 参照。

11) サエズ・ブックマン (2020: 43-47)。

12) <https://english.news.cn/20241229/761ab94b3dd34878b2b5d108fe001b18/c.html> (2025年1月25日最終閲覧)。

13) <https://www.reuters.com/business/walmart-engaged-illegal-union-busting-california-store-us-agency-says-2024-01-25/> (2024年12月30日最終閲覧)。

- 14) <https://lithub.com/a-brief-history-of-the-attempts-to-unionize-walmart/> (2024 年 12 月 30 日最終閲覧)。
- 15) ウォルマートと労働組合との対決については、ウェザーズ (2010 : 第 5 章)。 <https://www.populardemocracy.org/news/how-walmart-persuades-its-workers-not-unionize> (2024 年 12 月 30 日最終閲覧) を中心に以下も参照。 <https://lithub.com/a-brief-history-of-the-attempts-to-unionize-walmart/>, <https://ufcw324.org/about/campaigns/making-change-at-walmart/>, <https://www.unifor.org/news/all-news/unifor-calls-out-walmart-anti-union-tactics>, <https://labornotes.org/2024/10/walmart-warehouse-workers-win-first-union-canada> (2024 年 12 月 30 日最終閲覧)。
- 16) <https://lithub.com/a-brief-history-of-the-attempts-to-unionize-walmart/> (2024 年 12 月 30 日最終閲覧)。
- 17) ウェザーズ (2010 : 第 5 章)。
- 18) ウェザーズ (2010 : 第 5 章)。
- 19) https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/04/usa_03.html (2024 年 11 月 24 日最終閲覧)。
- 20) <https://www.amazonlaborunion.org/> (2025 年 1 月 4 日最終閲覧)。
- 21) <https://www.npr.org/2024/06/18/g-s1-4989/amazon-union-teamsters-join-forces> (2024 年 12 月 27 日最終閲覧)。
- 22) <https://montreal.ctvnews.ca/unions-face-uphill-battle-organizing-amazon-warehouses-in-canada-experts-1.7030267> (2025 年 1 月 4 日最終閲覧)。
- 23) <https://www.theguardian.com/technology/article/2024/jul/17/amazon-workers-union-recognition-gmb-vote> (2025 年 1 月 4 日最終閲覧)。
- 24) ウェザーズ (2010 : 13)。
- 25) Eidlin (2018 : 75)。
- 26) 長沼 (2004 : 第 2 章)。
- 27) <https://www.investopedia.com/terms/r/righttowork-law.asp> (2025 年 1 月 25 日最終閲覧)。
- 28) Eidlin (2018 : 51-53), <https://www.investopedia.com/terms/r/righttowork-law.asp> (2025 年 1 月 25 日最終閲覧)。
- 29) Eidlin (2018 : 79)。
- 30) ウェザーズ (2010 : 27)。
- 31) Eidlin (2018 : 69)。
- 32) Eidlin (2018 : 78)。
- 33) ウェザーズ (2010 : 192), Eidlin (2018 : 259)。
- 34) ゴンパーズ (1969b : 149)。
- 35) 小林 (1970 : 170-179)。
- 36) ゴンパーズ (1969a : 355), 佐々木 (1977 : 142) 参照。
- 37) CIO の誕生から AFL-CIO 結成までの過程については長沼 (2004) 参照。
- 38) ウェザーズ (2010 : 27-30)。
- 39) ウェザーズ (2010 : 73)。
- 40) ウェザーズ (2010 : 54-64)。
- 41) マンツィオス編 (2001), 国際労働研究センター編著 (2005) 参照。
- 42) Katz and Colvin (2020 : 65-66) 参照。
- 43) マンツィオス編 (2001) 参照。
- 44) リブセット (1972), Lipset (1996), Lipset and Marks (2000) 参照。
- 45) 新川 (2009), 新川 (2022), Eidlin (2018) 参照。

参考文献

- ウェザーズ, チャールズ／前田尚作訳 (2010) 『アメリカの労働組合運動——保守化傾向に抗する組合の活性化』昭和堂。
- 国際労働研究センター編著 (2005) 『社会運動ユニオニズム——アメリカの新しい労働運動』緑風出版。
- 小林英夫 (1970) 『サミュエル・ゴムパーズ』ミネルヴァ書房。
- ゴンパーズ, サミュエル／S・ゴンパーズ自伝刊行会訳 (1969a) 『サミュエル・ゴンパーズ自伝——七十年の生涯と労働運動上巻』日本読書協会。
- (1969b) 『サミュエル・ゴンパーズ自伝——七十年の生涯と労働運動 下巻』日本読書協会。
- サエズ, エマニュエル, ガブリエル・ズックマン／山田美明訳 (2020) 『つくられた格差——不平等税制が生んだ所得の不平等』光文社。
- 佐々木専三郎 (1977) 『サミュエル・ゴンパーズ研究』晃洋書房。
- 新川敏光 (2009) 『カナダの労働運動と第四の道』新川敏光・篠田徹編著『労働と福祉国家の可能性』ミネルヴァ書房。
- (2022) 『政治学』ミネルヴァ書房。
- 長沼秀世 (2004) 『アメリカの社会運動——CIO 史の研究』彩流社。
- ピケティ, トマ／山形浩生・守岡桜・森本正史訳 (2014) 『21 世紀の資本』みすず書房。
- マンツィオス, グレゴリー編／戸塚秀夫監訳 (2001) 『新世紀の労働運動——アメリカの実験』緑風出版。
- リブセット, セイモア M.／鈴木広・千石好郎・篠原隆弘訳 (1972) 『革命と反革命——歴史の断絶と連続性を考察した《国際比較研究》』サイマル出版会。
- Eidlin, Barry (2018) *Labor and the Class Idea in the United States and Canada*, Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
- Katz, Harry C. and Alexander J. S. Colvin (2020) "Employment Relations in the United States," in G. J. Bamber, R. D. Lansbury, N. Wailes, and C. F. Wright (eds.) *International & Comparative Employment Relations: National Regulation, Global Changes*, pp. 49-74. London: Routledge.
- Lipset, Seymour M. (1996) *American Exceptionalism: A Double-Edged Sword*, New York: W. W. Norton and Company.
- Lipset, Seymour M. and Gary Marks (2000) *It Didn't Happen Here: Why Socialism Failed in the United States*, New York: W. W. Norton and Company.

しんかわ・としみつ 法政大学教授・京都大学名誉教授。
主著に『政治学』ミネルヴァ書房 (2022 年)。政治学専攻。