

アメリカの新しい労働組織と

そのネットワーク

国際研究部主任調査員補佐 山崎 憲

1. ウォール街占拠運動の向こう側

二〇一一年九月からニューヨークに始まったウォール街占拠運動は、「We are 99%（われわれは富める1%ではなく、見捨てられた九九%だ。）」として格差是正を訴えている。その格差がなぜ起きたのが構造的に説明されることはほとんどない。

アメリカでは、労働者全体の労働条件の向上、医療保険や年金といった社

会保障制度の維持が難しくなっている。これらの社会システムを支えていたのは、団体交渉を基盤とする労使関係システムである。この労使関係システムが崩壊の途にあることがウォール街占拠運動の背景にある。この問題は対岸の火事ではない。労使関係システムがこれらの社会システムを支えてきたのは日米ともに共通点を持っているからだ。

アメリカで団体交渉を基盤とする労使関係システムが完成したのは

ニューヨークのリビング・ウェッジ集会



一九三〇年代のニューディール期から一九五〇年代にかけてである。そのため、ニューディール型労使関係システムと呼ばれる。このニューディール型労使関係システムが支えていたのは、働く人の権利を守ることで、労働条件を向上させて家族を養い子

供を育てること、企業負担による医療保険や年金制度によって病氣や老後に備えることであった。これらが維持できなくなってきたという綻びをどのようにつなぐのか。アメリカではその綻びが明らかになった一九八〇年代から、これらニューディール型労使関係システムが担ってきた社会システムの回復が試みられている。そして、その試みに参加する新しい組織が一九九〇年代から急増している。ウォール街占拠運動にもその姿をみることが出来る。

これらアメリカにおける試みから日本への示唆を得ることが、二〇一一年六月から二〇一二年三月まで行なった調査の目的である。調査では三〇カ所にわたる新しい労働組織を訪問し、関係者へインタビューを行なった。本稿はその概要を紹介したい。

なお、『アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク』JILPT労働政策研究報告書No.144を取りまとめているので、詳しくはそちらをご参照いただきたい。調査、分析、執筆は、明治大学教授・遠藤公嗣、早稲田大学教授・篠田徹、法政大学准教授・筒井美紀、JILPT主任調査員補佐・山崎憲が行なった。

2. ニューディール型労使関係の崩壊と新しい労働組織

本調査研究が主として依拠したのは Osterman, et al. (2001) 『Working in America: A Blue Print for the New Labor Market』(伊藤健市・中川誠士・堀龍二訳(二〇〇四)『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) の分析枠組みである。

ニューディール型労使関係システムは、団体交渉を労使関係の基軸に置く。これによって労働者が獲得する労働条件の向上と医療保険や年金などの社会保障制度を労働組合のない企業の労働者に波及させることをめざしたのである。つまり、労使関係システムとは、労働組合と使用者に閉じられた関係ではない。

Osterman, et al. (2001) は、このニューディール型労使関係システムを成立させていた前提を五つあげている。それは、①標準化された賃金と労働条件が国際競争の影響を受けないこと、②男性労働者が主たる家計の稼ぎ頭であり女性と若年者は補助的であること、③家計の稼ぎ頭の雇用先は長期安定雇

用を保障する大企業であること、④企業は従業員の長期雇用を前提とした経営を行い、経営者や管理職と非管理職の階層が明確であること、⑤労働者が果たす企業経営に対する長期にわたる貢献は労働条件の向上や雇用保障、社会保障の形で報われること、である(1)。

この五つの前提が崩れたことでニューディール型労使関係システムが維持できなくなった。

このニューディール型労使関係システムは、労働組合においては経営に協力する方向へ向かわせ、パートタイム、派遣、請負、独立自営業者といった非典型雇用労働者においてはその数を増加させて団体交渉の外にある範囲が拡大した。これにより、企業と労働組合が担ってきた労働条件の向上と医療保険や年金といった社会保障制度、職業訓練機会などの恩恵に預かることができないう労働者の数が増えているのである。

このため、Osterman, et al. (2001)は、ニューディール型労使関係システムを再構築するべく、新しい労働組織に注目した。それが、「新しい労働組織」、「次世代労働組合」、「政府の役割の再創造」である。

「新しい労働組織」には、権利擁護組織、職業訓練と生涯学習組織、職業紹介機関の三つを想定した。ついで、「次世代労働組合」は、既存の労働組合が非典型雇用労働者に門戸を広げて職業訓練機会や医療保険、年金などの社会保障を提供するものとして想定した。最後に「政府の役割の再創造」は、「新しい労働組織」と「次世代労働組

合」が労使関係システムに社会システムとしての機能を果たすことができるように調整するとした。

3. 企業内、企業外による整理

Osterman, et al. (2001)による、「新しい労働組織」、「次世代労働組合」、「政府の役割の再創造」という三つの分類は、しかしながら、本調査研究で訪れた組織から得られた知見からすれば曖昧さを含む。その分類が組織の形態であるのか、機能であるのか、活動分野であるのか、はつきりしていないからである。

たとえば、「新しい労働組織」には、権利擁護、職業訓練と生涯学習、職業紹介という三つの機能を複合的に行う組織もあるし一つだけを行う組織もある。中心とする対象が労働組合員の場合も、非典型雇用労働者の場合もある。「次世代労働組合」にしても、経営に協力することで活路を見出す労働組合であるのか、非典型雇用労働者を組織化することを組合員数の減少を食い止める策とする労働組合であるかによってその対象と立ち位置が異なる。

この不明瞭さを解消するため、Kaufman (2003)による「企業内」、「企業外」の分類を用いて、「企業内重視」、「企業内を基盤として企業外を視野に入れる」、「企業外を基盤として企業内を視野に入れる」、「企業外重視」及び「中間支援組織」の五つの分類を新たに設けて調査対象組織を整理した。「企業外」とは、①社会が有する文化的、歴史的状況との結びつき、②普

遍的自然法ではなく現に運用されている文化的、法的、社会的結びつきを有した経済的な行動様式、③紛争・権力・不平等などの関係によって特徴づけられる法的、かつ文化的に調整されている市場、④経済に不可欠な政府および社会のすべての成員の利益にとつて経済が果たす役割を確保する適切な経済政策のこと、を指す(2)。一方で、「企業内」とは損益や組織効率などの企業内に由来する問題と労働者の人間的関心のことである。この企業内と企業外に関し、Kaufman (2003)は、それぞれの利害調整が必要だとしている。この企業内と企業外の分類に基づき、「企業内重視」は、損益や組織効率を優先する企業経営に接近するものとし、「企業外重視」は、企業経営を企業外の視点の阻害要因として捉える視点が強くなるものとした。その中間に「企業内を基盤として企業外を視野に入れ



レストラン労働者のワーカースタッフが経営するレストランにて

る」と「企業外を基盤として企業内を視野に入れる」の二つの分類を置いている。その意味は、「企業内重視」と「企業外重視」の二極以外に対象を広げている組織や関係者があり、境界を超えたネットワークがあるからである。これら四つの分類は包括的なネットワークのなかにいる。そして、そのネットワークを支えるのが「中間支援組織」である。

調査を行なった組織の数は三〇カ所を数えた。訪問した場所は、ワシントンDC、ニューヨーク、ボストン、シカゴ、ミシガン州デトロイトおよびその周辺、オハイオ州クリーブランド、ウィスコンシン州ミルウォーキーとマジンソン、ニュージャージー州ブランズウィック市、ロスアンゼルスなどである。訪問した組織の種類は次ページの図表1にとりまとめているように、労働組合等、職業訓練等、ワーカースタッフ、権利擁護ほかである。

これにより、それぞれの組織を次のように位置づけた。企業経営に接近する労働組合等は、「企業内重視」もしくは「企業内を基盤として企業外を視野に入れる」とした。

企業が提供する職業訓練機会の恩恵に預かれない労働者の職業訓練等に関わる組織は、「企業外を基盤として企業内を視野に入れる」もしくは「企業外重視」とした。

企業ニーズを重視する職業訓練等に関わる組織は「企業内重視」、もしくはそのような組織であっても労働組合員以外を対象に含む組織は「企業内を重視して企業外を視野に入れる」としている。

図表1 調査組織一覧 部は該当なし

		企業内重視	企業外を重視する	企業外を基盤として企業内を重視して企業外を視野に入れる	企業外を重視する	中間支援	団体交渉（合法的でないものも含む）	制度・政策要求	アドヴォカシー	訓練と生涯学習	労働力媒介	相互扶助（医療保険or年金）
労働組合等	IBEW/NECA JATC	徒弟訓練センター					✓			✓		
	AFL-CIO Michigan	AFLCIO ミシガン支部						✓				
	AFL-CIO全国ワーカーセンター・コーディネーター	労働組合ナショナルセンター										
	レイバラーズ(LIUNA)	労働組合					✓	✓	✓	✓		✓
	UFCW(全米食品商業労組)デトロイト	労働組合					✓	✓	✓			✓
	Blue Green Alliance	労組、自然保護団体、企業の連合						✓		✓		
	ワーキングアメリカ(Working America)	AFL-CIO母体のNPO							✓			✓
	ワーキング・フォー・アメリカ機構	AFL-CIO労使協力促進組織								✓		
職業訓練等	ウィスコンシン地域職業訓練パートナーシップWRTP	職業訓練、職業紹介NPO								✓	✓	
	CAEL(The Council for Adult & Experiential Learning)	職業訓練NPO								✓		
	ミシガン・ワークス！(SCMW!)	公的職業訓練・職業紹介機関								✓	✓	
	JVS(Jewish Vocational Service)Boston	職業訓練NPO							✓	✓		
	ミシガン州人的資源開発法人(M-HRDI)	職業訓練NPO								✓		
ワーカーセンター	ROC(Restaurant Opportunities Centers)	職業ワーカーセンター					✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DWU(The National Domestic Workers United)	職業ワーカーセンター					✓	✓	✓	✓		✓
	New York Taxi Workers Alliance	職業ワーカーセンター						✓	✓			✓
	Work Place Project	地域ワーカーセンター						✓	✓			
	Washtenaw County Worker's Center	地域ワーカーセンター							✓	✓		
	New Labor	地域ワーカーセンター							✓			
	権利擁護ほか	産業地域社会事業団(IAF;Industrial Area Foundation)	中間支援組織									
Jobs with Justice Boston		中間支援組織										
WIRE-Net		地域振興支援組織								✓	✓	
Make the Road NY		権利擁護組織						✓	✓			
The Sugar Law Center		権利擁護弁護士事務所							✓			
信仰の壁を超える労働者の正義(Interfaith Worker Justice)		キリスト教権利擁護団体							✓			
フリーランサーズ・ユニオン(Freelancers Union)		相互扶助NPO						✓				✓
在宅介護労働者協同組合(CHCA)		労働者所有の介護サービス企業					✓	✓		✓		✓
全国職業安全衛生協議会SEMCOSSH		安全衛生NPO								✓		
ウィスコンシン社会・経済戦略センター(COWS)		シンクタンク										
ニューヨーク市立大学		レーパーセンター										
ニュージャージー州立ラトガース大学		レーパーセンター										

また、組織間の包括的なネットワークの構築を支援する組織を「中間支援組織」とした。
 ついで、ワーカーセンターは、「企業外を基盤として企業内を視野に入れる」もしくは「企業外重視」とした。ワーカーセンターとは、レストラン従業員、家政婦やベビシッター、タクシードライバーなど企業から切り離されて独立したスキルの高さを求められず低賃金の状態にある労働者や、新聞記者、雑誌記者など企業から切り離されて独立したスキルの高さを求められず低賃金の状態にある労働者の支援を行う組織のことである。対象とする労働者の多くが労働組合や企業が行う職業訓練機会の恩恵に預かることなく、企業が有する医療保険や年金といった社会保障制度の外に置かれている。このワーカーセンターは、使用者と合法的に団体交渉を行う権利を有する労働組合ではない。その種類は二つに分けられる。レストラン従業員、家政婦やベビシッターといった家内労働従事者、タクシードライバー、日雇い労働者など職業を基盤としたものと、所属する教会や居住地域、出身国など地域を基盤としたものである。提供するサービスの範囲は、職業を基盤とするワーカーセンターの方が広い。まず、両者に共通する

また、組織間の包括的なネットワークの構築を支援する組織を「中間支援組織」とした。
 ついで、ワーカーセンターは、「企業外を基盤として企業内を視野に入れる」もしくは「企業外重視」とした。ワーカーセンターとは、レストラン従業員、家政婦やベビシッター、タクシードライバーなど企業から切り離されて独立したスキルの高さを求められず低賃金の状態にある労働者や、新聞記者、雑誌記者など企業から切り離されて独立したスキルの高さを求められず低賃金の状態にある労働者の支援を行う組織のことである。対象とする労働者の多くが労働組合や企業が行う職業訓練機会の恩恵に預かることなく、企業が有する医療保険や年金といった社会保障制度の外に置かれている。このワーカーセンターは、使用者と合法的に団体交渉を行う権利を有する労働組合ではない。その種類は二つに分けられる。レストラン従業員、家政婦やベビシッターといった家内労働従事者、タクシードライバー、日雇い労働者など職業を基盤としたものと、所属する教会や居住地域、出身国など地域を基盤としたものである。提供するサービスの範囲は、職業を基盤とするワーカーセンターの方が広い。まず、両者に共通する

のは、移民法や人権、労働法といった労働者の権利擁護に関する教育、英語を母国語としない会員のための英語教育、未払い賃金や不当解雇などに対する法的扶助、訴訟を通じて交渉力を高めるといったことである。職業を基盤としたワーカーセンター（職業ワーカーセンター）は、そのほかに、経営側との協力関係の構築、労働条件の改善交渉、会員に対する医療保険の提供、事業所単位の組織化、メンバーに対する職業訓練機会の提供と能力をリンクさせた職階の構築を通じた賃金上昇といった活動を行う。したがって、職業を基盤としたワーカーセンターは「企業内を重視して企業外を視野に入れる」傾向が強く、地域を基盤としたワーカーセンターの場合、「企業外重視」の傾向が強い。

権利擁護はかとした組織は、法的扶助を行う組織、最低賃金やリビングウエッジに関する制度政策要求を行う組織、シンクタンク、大学のリーダー・センター、労働者協同組合、キリスト教権利擁護団体、地域振興支援組織などであり、さまざまな組織の連携を促進する「中間支援組織」である。シンクタンク、大学のリーダー・センターも組織間の仲介を行なう。これらの組織は、「企業外を重視する」、「中間支援組織」のいずれか、もしくは両方の性質を併せ持つ。

図表1では、これらの五つの分類に加えて、それぞれの組織が行っている「団体交渉」、「制度政策要求」、「アドボカシー（権利擁護）」、「訓練と生涯学習」、「労働力媒介（職業紹介など）」、「相互扶助（医療保険や年金）」といっ

た活動の有無による分類も行なっていた。

4. コミュニティ・オーガナイズング・モデルと新しい労働組織のネットワーク

これらの組織がコミュニティ・オーガナイズング・モデルから何らかの影響を受けていることを見出したことも本調査研究の特徴である。

コミュニティ・オーガナイズング・モデルは、法的に認められた団体交渉を行うかどうかを要件としないアクター間の利害調整の方法である。労働者とその家族、地域住民、学校、職業訓練機関、企業経営者などがアクターである。利害調整の内容は、労働条件に留まらず、雇用創出、住環境、職業訓練、人権、教育問題など地域を取り巻くさまざまな問題を包括する。その歴史は古い。一九四〇年代にこのモデルを代表する産業地域社会事業団（IAF: Industrial Area Foundation）が活動を開始している。このIAFは一九八〇年代以降、労働問題との関係を強めている。さらに、職業訓練、権利擁護、地域振興組織、中間支援組織の活動の場面でもコミュニティ・オーガナイズング・モデルをみるることができる。

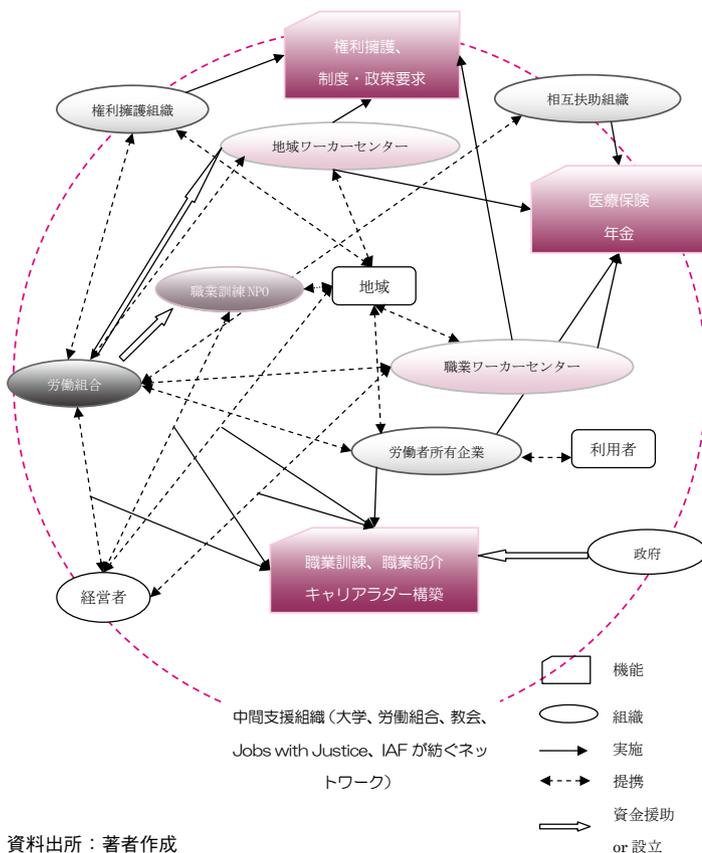
これらの組織はコミュニティを基盤として、労働者とその家族、地域住民、学校、職業訓練機関、企業経営者といった関係者の利害を、団体交渉を用いることなく調整する。このモデルで重要なのは、オーガナイズング（組織化）の意味である。対象は、個人、企

業、経営者、学校、教会、労働組合などを問わない。したがって「労働者を労働組合に組織すること」だけであれば、その意味するところからは限定的である。ここでは、オーガナイザー（組織化担当）が重要な役割を演ずる。それは関係者を利害調整のテーブルに引き出すことや、その関係者のリーダーを育成することである。求められることはあくまでもコミュニティを形成する関係者を引き立てる脇役に徹することである。

このモデルでは、オーガナイザーの育成も重要である。コミュニティの関係者を見出し、利害調整のテーブルに引き出すという、人と人、組織と組織を繋ぎあわせていく作業は実のところ

特殊な能力である。関係者同士が利害調整の必要性に気づいていないことが多く、たとえ気づいたとしてもどのように対処すればよいかわからないことも多い。このオーガナイザーの育成は、組織間の人事交流によっても行われ、図表2のような包括的なネットワークを支えている。そしてこのネットワークの基盤をなすのは、労働者の権利擁護や労働条件の向上のみならず、どのように労働者の能力を高めて労働条件を向上させるか、そして病気と老後に備える医療保険と年金制度をどのように維持するか、ということである。これは、まさにニューディール型労使関係システムの崩壊により、失われつつある部分であり、労働組合、職業訓練

図表2 新しい労働組織のネットワーク



資料出所：著者作成

NPO、ワーカーセンター、労働者所有企業のみならず、政府や経営者、利用者も含めたネットワークにより取り組まれていることがらである。

5. 報告書の構成と概要

本調査研究は数多くの組織にインタビューを行ったが、本稿でそのすべてを取り上げるとは困難である。そのため、本調査研究の報告書『アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク』労働政策研究報告書No.144の構成と概要の紹介をすることとした。

報告書は、序論、第1章から6章、および、まとめと政策的インプリケーションの八部構成とした。

序論は、本調査研究における目的と方法についてである。

続く第1章は、労働組織の法的・制度的環境とその史的概観について整理を試みた。ここでは、本報告書に登場する多種多様な労働組織の活動環境や資金の流れを規定する関連諸法について基礎事項を確認した。

関連諸法を (A) 労働組合・使用者関係分野、(B) 職業訓練・職業斡旋分野、(C) 社会福祉・地域共同体開発分野、(D) オバマ政権下での成立法、(E) 内国歳入法典、の五つに大別し、(A) から (D) については活動する組織の「使えるのはどんなお金か、そのルールは何か」という目線で、一九三〇年代のニューディール期に遡って概説を行った。

全国労働関係法は、団体交渉を合法的に行うことができる労働組合を規定しているに過ぎず、労働組合そのもの

の法的根拠ではない。その労働組合を含めて本報告書に登場する労働組織は (E) の内国歳入法典におけるタックスコードを法的根拠とするのみである。本章では、労働組合と使用者が行う団体交渉を規定する全国労働関係法を軸とした場合に職業訓練・職業斡旋・社会保障、相互扶助に関する法制度がどのように体系化されているか整理するとともに、労働組合と使用者関係が変容する中、団体交渉の適用範囲外にある労働者を対象とした法制度もまた変容をしていることを明らかにした。

第2章は、ニューディール型労働関係システムとコミュニティ・オーガナイズング・モデルについて説明したのち、Kauffman (2003) のいう「企業外」、「企業内」を用いて調査対象企業を①「企業内重視」、②「企業内を基盤として企業外を視野に入れる」、③「企業外を基盤として企業内を視野に入れ



コミュニティ・オーガナイズング・モデルを用いるクリーブランド WIRE-Net

る」、④「企業外重視」の四類型に整理した。労使関係システムは労働者、使用者、政府の三者をアクターとして社会システムを分析する枠組みのことであり、労使という用語が使用されているとしても、必ずしも労働組合と使用者の関係のみを指すものではない。ただし、Dunlop (1958)、Kochan, et al. (1986) がアメリカにおける労使関係システムの基軸を団体交渉に置いたことで、団体交渉を合法的に行うことが可能な労働組合のみを重視し、それ以外の広義の労働組合は対象外としてきたのである。

今日、ニューディール型労働関係システムが変容したことで団体交渉の適用範囲が狭まるとともに成果の波及効果が減少している。これにより、広義の労働組合を含む新しい組織の存在が一九九〇年代以降に大きくなった。その新しい組織の活動の背景にあるのがコミュニティ・オーガナイズング・モデルである。このモデルは、労働組合と使用者の関係に留まらず、雇用創出・環境、職業訓練、人権、教育問題など地域を取り巻くさまざまな問題を包括する。これは、①社会が有する文化的・歴史的状况との結びつき、②普遍的自覚法ではなく現に運用されている文化的・法的、社会的結びつきを有した経済的な行動様式、③紛争・権力・不平等などの関係によって特徴づけられる法的、かつ文化的に調整されている市場、④経済に不可欠な政府および社会の全ての成員の利益にとって経済が果たす役割を確保する適切な経済政策、として Campbell and Knoder (2003) が定義する「企業外」と親和性が高い。

ついで、四類型に分類した調査対象組織が、長期的な人材育成や人材交流を基盤とした濃密なネットワークを形成していることをあげるとともに、新しい労使関係システムに関する試論を提示した。新しい労使関係システムは、市場動向の変化と内部労働市場と外部労働市場の変化に対応することが求められる。四類型の組織がそれぞれ「たとえモザイク模様であっても、複雑なピースを埋め込んで労働市場全体を網羅すること」である。この場合、労働組合と使用者の団体交渉が担う範囲は、消失することはないまでも大きく狭まり、労使関係システムにおける役割は小さくなっていかざるを得ない。

第3章は「職業訓練と職業斡旋——労働力媒介機関の多様性と葛藤」と題して、職業訓練と職業斡旋を担う労働力媒介機関の多様性を明らかにし、それらがマクロな法的・制度的環境との相互作用において、どのような葛藤に直面しているかを描き出した。具体的な事例として、公的労働力媒介システムの代理機関、労使合同の徒弟制訓練システム、中小零細企業支援かつ同友会的NPO、の三組織をとりあげている。いずれも、個別企業単位のビジネス・ユニオニズムの枠内での調整ではなく、地域単位 and/or 産業単位での労働力媒介機能を果たしているが、その対象は多様である。一つの労働力媒介機関で、あらゆる対象を網羅できないため、労働力媒介機関は必ず多様性を増すであろう。問題点としては、①(連邦)法や制度の前提にある職業訓練主義、②緊密な募集・教育訓練・斡旋の制度を公教育システムとの連携

で構築することの困難、③中小零細企業や地域コミュニティの利害をなかなか考慮に入れない産業政策、があり、これらもたらず葛藤が、事例の随所で確認された。

第4章は、「相互扶助」を軸とする労働組織の活動とネットワーク化」と題し、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Freelancers UnionとCHCAを取り上げて検討した。これらの組織がアメリカで注目を浴びているのに比して、日本ではわずかしかり上げられていないことに着眼して、日本における社会的企業論等についても先行研究の検討を行った。事例で取り上げた二組織間の共通点は、組織化の対象者、中心的な相互扶助の手段、アドヴォカシーであり、相違点は、まず、労働者協同組合であるCHCAが「ビジネス」自体と相互扶助が密接に結び



独立自営業者向けの医療保険サービスを提供するFreelancers Unionの事務所

ついている組織であることから、共同の感覚が持ちやすいのに対して、独立自営業者に医療保険サービスを提供するFreelancers Unionは、そうした感覚を持ちにくいので工夫を凝らしていることだ。もともと異なるのはソーシャルネットワークキングの特徴である。CHCAが、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可能性が高いのに対して、Freelancers Unionは、労働組合を含む職業団体との結びつきを強めていく可能性が高い。以上の比較からは、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。「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である。

第5章は、「ワーカーセンターと権利擁護団体」と題し、全国労働関係法が認める団体交渉を行うことができない、もしくはあえて行わないが、労働者を組織するワーカーセンターや労働者権利擁護団体を取り上げた。ワーカーセンターは、「地域ワーカーセンター」、「職業ワーカーセンター」の二類型に分類した。「地域ワーカーセンター」の主な活動は、①英語教育のメンバーへの提供、②移民法、労働法、差別禁止法、労働災害補償といった労働者の権利擁護に関する教育のメンバーへの提供、③メンバーにたいする使用者の各種法令違反を指摘して、その順守を使用者に要求するキャンペーン、④賃金未払いや不当解雇などの法的救済をメンバーが求める場合の、法律扶助

のメンバーへの提供、⑤法律上でなく事実上の団体交渉の実行、などである。一方、「職業ワーカーセンター」は、③法令順守キャンペーン、④法律扶助の提供、⑤事実上の団体交渉、といった活動を重視する。「職業ワーカーセンター」は同種のワーカーセンターや関係組織と連携を強め、全アメリカ的なネットワークを形成し、AFLOWとパートナーシップ協定を結ぶようになってきている。関係組織には日本に紹介されたことがないと思われるIWJ（信仰の垣根を超える労働者の正義）も含まれる。続いて、労働者権利擁護団体は、法律扶助を主要な目的とした二つの組織を紹介した。

第6章は、本研究の調査結果を社会政治史と対比させた。まず、アメリカの労働運動の歴史を社会運動的労働組合主義（ソーシャル・ユニオニズム）と職能主義的なビジネス・ユニオニズムに大別し、そのせめぎあいの歴史を描き出す。この二極的な枠組みに対して南部および黒人という第三極の対抗言説が復活しているとす。本研究が調査対象とした新しい組織については、戦略的にソーシャル・ユニオニズムの文脈にあるとみられるとしながらも、「一定の運動状況時に労働運動の危機において強力な磁場を形成し、労働運動のその後の展開に独自の形で作用してきた」とし、「ソーシャル・ユニオニズム趨勢の推進力を果たすと共に、その達成が極めて困難な故に一定段階で趨勢の停滞ないし衰退を誘引する」可能性を指摘する。

最後に政策的インプリケーションとしては、労使関係システムと政策形成、労働力媒介機関と相互扶助、そのほかの示唆の三点をあげた。



IWJ本部（シカゴ）に掲げられていたバナー

労働力媒介機関と相互扶助、そのほかの示唆の三点をあげた。

第2章で提示したように、「新しい労使関係システムには市場動向の変化と内部労働市場と外部労働市場の変化に対応することが求められる」とし、四類型の組織がそれぞれ「たとえモザイク模様であつても、複雑なピースを埋め込んで労働市場全体を網羅すること」が必要だとした。この場合、「従来の労働組合と使用者による団体交渉が担う範囲は消失することはないまでも大きく狭まり、労使関係システムにおける役割は小さくなつていかなるを得ないだろう」。この場合、政策形成においては従来型の労働組合と使用者、企業に長期安定的に雇用される従業員に限らず、非典型雇用労働者やその家族、学校、教員、地域住民など生活環境に根ざした人々、中小企業経営者、企業関



NYTWA (タクシー運転手のワーカーセンター) 代表とオバマ大統領

係者、職業訓練・職業紹介機関、職業訓練NPO、労働者所有企業、相互扶助組織、中間支援組織など従来は必ずしも労働問題に特化していなかった組織や人々を含めた多様性のあるアクターの参加が有用である。この実現のためには、各組織で中心的な役割を担う人材の育成や各組織間の連携の促進が不可欠であるとし、大学や行政における支援的機能が求められるとした。

労働力媒介機関では、アメリカが①(連邦)法や制度の前提にある職業訓練主義、②緊密な募集・教育訓練・斡旋の制度を公教育システムとの連携で構築することの困難、③中小零細企業や地域コミュニティの利害をなかなか考慮に入れない産業政策などの問題解決に、どれだけ受益者の需要に効率

的かつきめ細かく対応できるか、また地域コミュニティが主体的にどれだけ、そしてどのようにそれぞれの利害を調整することができるか、その経験の内幕について調査を深めるとともに、日本においても実行が可能かどうか検討を行うことが必要である。

相互扶助の在り方に関しては、医療保険や年金などの加入機会と労働者の居場所を提供する組織の設立を促す必要がある。また、労働組合・使用者関係という枠組みを超えて中小企業事業主や教育関係者、地域住民など労働者のみならず生活者の視点をどのように交えていくか検討が必要である。

そのほかの示唆として、市場動向や環境変化に対応するため、労働者、その家族、地域住民、経営者、学校、職

業訓練機関などの主体的で積極的な参加を促しつつ、その利害を調整すること、およびその実効性を確保するため、アクターと直接に対話を行い、参加への意欲を高め続けることが必要とした。

6. おわりに

本調査研究は、社会への波及効果が弱まった団体交渉を基軸とする労使関係システムがどのように再び社会システムとして機能することができのるか、労働者の権利擁護、労働条件の向上、医療保険や年金といった社会保障制度の維持という観点でアメリカの経験を追ったものである。

そこでみられたものは、「たとえモザイク模様であっても、複雑なピースを埋め込んで労働市場を網羅する」べく構築されつつある、組織間、人材間の濃密なネットワーク(図表2)であった。このネットワークを支えるのは、職業訓練によって能力が高まり、その結果として対価が得られるという、向上と前進を前提とした世界である。この背景には、コミュニティを基盤として、労働者とその家族、地域住民、職業訓練機関、企業経営者といった関係者の利害を、団体交渉を用いることなく調整していくコミュニティ・オーガナイズング・モデルがある。冒頭に紹介したように、抗議行動一辺倒に映るウォール街占拠運動であっても、そこに参加する組織はこれらの特徴を有している。

もちろん、長期間にわたって確固とした形で機能してきた団体交渉と比べ

れば制度として完成しているとは言いがたい。しかし、国際市場競争が激しさを増す今日において、労使関係システム非社会システムを企業内の労働組合と使用者のみが担うことには荷が重すぎるとするのがニューディール型労働関係システム崩壊の意味するところであり、新しい労働組織のネットワークが形成されてきた理由であろう。

本調査研究において、副次的に発見されたコミュニティ・オーガナイズング・モデルであるが、一九九〇年代以降、アメリカのみならず、各国で急速に発展してきている。残された課題は、このモデルがどのように機能するのか、制度面や利害調整の方法論に迫ることである。

[注]

- 1 Osterman et al. (2001) pp.6-8
- 2 Champlin and Knoedler (2003) pp.3-9

【参考文献】

- Champlin, Dell P. and Knoedler, Janet T. (2003) "The Institutional Tradition in Labor Economics" *Understanding Work & Employment: Industrial Relations in Transition*. New York: Oxford University Press.
- Dunlop, John T. (1958) *INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEMS*. Holt, New York.
- Kaufman, Bruce E. (2003) "Industrial Relations in North America", *Understanding Work & Employment: Industrial Relations in Transition*. New York: Oxford University Press.
- Kochan, Tomas A.; Katz, Harry C.; Mckerse, Robert B. (1986) *The Transformation of American Industrial relations*. ILR Press/Cornell University Press, New York.
- Osterman, et al. (2001) "Working in America: A Blue Print for the New Labor Market" (伊藤健市・中川誠士・堀龍一訳(二〇〇四)『ワーキング・イン・アメリカ』新しい労働市場と次世代型組合) ミネルヴァ書房