

大学と労働組合，NPOとの コラボレーションはどのように可能か？

— アメリカにおける現状と課題から探る

ケント・ウォン／鈴木 玲訳

- 1 これまでの労働運動とのかかわり
- 2 労働研究教育センターについて
- 3 アメリカ労働運動の現状と問題点
- 4 労働運動変革推進で労働研究教育センターがはたす役割

1 これまでの労働運動とのかかわり

私は今回の日本訪問で多くの講演をしてきましたが、大学で講演を行うのは初めてです。日本の大学教員と交流できる機会が設けられたことを、非常にうれしく思います。

まず、私自身がどのように労働者教育や労働研究の分野にかかわりを持つようになったのか、その背景について簡単に触れます。私が労働運動に初めてかかわったのは、30年前、高校生だった私が、セザール・チャベス氏率いる全米農業労働者組合（the United Farm Workers of America）で働き始めた時でした。当時、多くの学生や若い活動家は農業労働者の運動が追求した社会正義に惹かれて運動に参加しましたが、私もその1人でした。なぜ地球上で一番裕福な国で、われわれが毎日食べる果物や野菜を植え、収穫する労働者が貧困賃金を支払われるのか。なぜ、農業労働者は掘り立て小屋に住んで、農園で撒かれる農薬によって中毒にならなくてはいけないのか。私は、農業労働者運動への参加を通じて、集団行動がもつ力を学びました。教育もなく英語もしゃべれない移民労働者でも、団結して立ち上がると非常に大きな力を発揮し、アメリカで最も強い権力をもつ大資本と勇敢に闘いました。

私は、その後、全米サービス従業員労働組合（Service Employee International Union, SEIU）の

【編集部注記】

この講演記録は、2003年11月11日（火）午後、法政大学市ヶ谷キャンパス、80年館7階会議室で開かれた「国際交流講演会」の講演部分の記録である。同講演会は、法政大学大原社会問題研究所（相田利雄所長）と国際労働研究センター（戸塚秀夫所長）との共催で開かれた。当日は、戸塚秀夫所長から、講演者であるケント・ウォン氏に関する紹介のあと、講演が行われ、講演後、活発な質疑応答が行われた。その全容については、近くワーキング・ペーパーとしてまとめ、発表する予定である。この雑誌には、紙数の関係で、ケント・ウォン氏の講演部分について掲載する。なお、本稿の見出しは、講演会の通訳の一人である鈴木玲・法政大学大原社会問題研究所助教授が付けたものである。

労働弁護士として働きました。SEIUは現在AFL-CIOの加盟組合のなかで最も大きな組合で、SEIUの元会長のジョン・スウィニー氏は現在AFL-CIOの会長です。私がSEIUのスタッフとして働いていた1980年代は、SEIUが革新的で創造的な組織化キャンペーンを実施した時期でした。そのなかには、映画「ブレッド・アンド・ローズ」で描かれた「ジャニターに正義を！」運動（Justice for Janitors Campaign）も含まれていました。また、介護労働者の組織化キャンペーンも80年代に開始され、12年後の1999年までに、7万4000人の介護労働者が組織されました。これは、過去50年のアメリカの労働組合組織化において最大規模の勝利でした。

2 労働研究教育センターについて

12年前、私はカリフォルニア大学ロサンゼルス校（UCLA）労働研究教育センターの所長に就任しました。われわれの労働研究教育センターは、アメリカにある約50の労働研究教育センターの1つです。これらの労働研究教育センターは、大学と労働運動とを結びつけるのに非常に重要な役割を果たしました。また、大学の教育と研究の向上だけでなく、労働運動の強化にも貢献しました。労働研究教育センターの発展はアメリカ特有のものです。日本やヨーロッパ諸国には、アメリカの労働センターのネットワークに相当するものはありません。

1930年代のアメリカでは、全国労働関係法（National Labor Relations Act）の制定を契機に現代的な労働法体系の発展がありました。また、1947年に制定されたタフト・ハートレー法は組合活動を大幅に規制するもので、労働法体系に重要な影響をおよぼしました。1935年から50年にかけて、労働組合はアメリカの歴史上最も急速に、かつ広範に成長し、組合員数は8倍に増加しました。強大な労働組合も新たに結成され、30年代と40年代にアメリカの主要産業（自動車、鉄鋼、ゴム、鉱業など）すべてが初めて労働組合に組織化されました。さらに、その後公共部門の労働者の権利を拡大する法律も制定されました。

スピーカーの紹介

Kent Wong 現在：アメリカ、カリフォルニア大学ロサンゼルス校の労働研究教育センター所長（Director of the Center for Labor Research and Education at UCLA）。

ロサンゼルス生まれの中国人3世で、1977年にカリフォルニア大学バークレー校を卒業、ロースクールを出て法曹資格を取り、その後7年間労働組合のスタッフ弁護士として働いた後、1991年から現在まで現職にあって研究教育に携わる。労働運動に実践的に関与しながら、労働問題の調査研究を進めているユニークな研究者・組織者で、1992年にはAFL-CIOの構成団体としてアジア太平洋系アメリカ人労働組合（APALA）を結成し、その初代会長に就任した。また、アメリカ労働者教育協会の会長を数年務めた経験を持つ。

なお、同氏の仕事に*Voices for Justice: Asian American Union Organizers in the New Labor Movement*, 2000年と*Voices from the Front Lines: Organizing Immigrant Workers in Los Angeles*, 2001年（ともにCenter for Labor Research and Education, UCLAから刊行）がある。この2つの本に収められている論文のいくつかを日本語に翻訳したものが、ケント・ウォン編、戸塚・山崎監訳『アメリカ労働運動のニューボイス—立ち上がるマイノリティ・女性たち—』（彩流社）として2003年10月に出版された。他にも同氏の編集による*Teaching for Change: Popular Education and Labor Movement* がUCLA労働研究教育センターから2002年に刊行されている。これは、アメリカの大学における労働者教育の歴史と現在の実践のケースが書かれたものである。

このように労働運動と労使関係制度が発展するなかで、アメリカの主要な大学では、1940年代末より労使関係研究所が設立されました。これらの研究所は、労働運動の研究をしたりその発展を記録するだけでなく、労使関係分野に従事する新しい世代の専門家を養成することも目的としました。

カリフォルニア大学では、労使関係研究所がロサンゼルス校とバークレー校に1948年に設置されました。

1960年代、アメリカは社会運動の大きな波を経験しました。アフリカ系アメリカ人の権利を求めた公民権運動、ベトナム反戦運動、男性との同等の権利を求めた女性運動などの社会運動が出現し、アメリカの大学はこれらの運動の活動拠点になりました。このような文脈のなかで、多くの労働組合が大学、特に州立大学に対して、大学が持つ資源を組合や労働者にも開放するように強く要求するようになりました。州立大学の費用は労働者が支払った税金によってまかなわれているのだから、州立大学は経営側のニーズだけでなく組合や労働者のニーズにも応える義務と責任があると論じられたのです。アメリカの大学は将来の企業エリートを養成し、企業のための研究開発を行うことで、経営側のニーズには非常によく対応しました。他方、歴史的にみて、労働組合や労働者のニーズにはほとんど対応することはありませんでした。

60年代の社会運動の高揚という背景で、約50の労働研究教育センターが労働組合の要求にもとづいて設置されました。労働研究教育センターは、労働組合組織率が比較的高い州の州立大学にベースをおきました。すなわち、労働研究教育センターは、組合が比較的强大な地域で、最も活発で強い影響をもちました。例えば、カリフォルニア大学、コーネル大学、マサチューセッツ大学、ウィスコンシン大学、ミシガン大学、ミネソタ大学などです。これらの大学がある地域は歴史的に強い労働運動が存在していました。労働研究教育センターは設置当初から、労働組合に大学の資源を提供しました。センターは、労働運動についての研究を行うだけでなく労働運動に関する教育も行い、また労働組合と共同で組合幹部や活動家を養成するプログラムや学校を設置しました。

3 アメリカ労働運動の現状と問題点

次に、アメリカの労働運動が現在直面している課題に触れ、労働研究教育センターがどのようにそれらの課題に対応できるかについて話したいと思います。アメリカの労働組合はそのあり方を根本的に問われており、労働研究教育センターの重要性はこれまでに大きくなっていると思います。アメリカの労働運動は全般的にみると、危機的状況にあります。組合組織率は1950年代と60年代初めに約35パーセントでピークに達しましたが、現在は13パーセントまで下落しています。民間部門の組合組織率は9パーセントで、10人の民間部門労働者うち1人しか組合に加入していません。組合組織率の低下は、アメリカ経済の大きな変容の縮図ともいえます。アメリカ経済は、製造業中心の経済から、サービス、情報産業中心の経済へ転換しました。そして、経済構造の二極化が進み、労働者の生活水準は低下しました。企業は工場閉鎖をして資本を逃避させました。非常に高い利益をあげて業績が良好な企業も、利益をさらに増やすために国内の工場を閉鎖して第三世界諸国に移転しています。また、逆進的な税金政策により、富がより少ない人の手に集中し、同時に中産階級はより多くの税を搾り取られています。組合組織率の低下は、アメリカ政治の右傾化も意

味しています。アメリカ経済の軍事化の傾向は、とくに近年強まっています。ジョージ・ブッシュはアメリカ国内および国際的な新自由主義の擁護者であり、AFL-CIOのスウィニー会長は彼を「私がこれまでみてきた大統領のなかで最悪の大統領」と呼んでいます。

私たちは脱工業化の過程を経験し、組合組織率の低下を経験しました。同時に、私たちは新しい環境に対応するために必要な改革をなかなか行おうとしない労働運動も体験しました。1995年にジョン・スウィニー氏がAFL-CIO会長に選ばれ、全国組織の執行部は歴史的な変化を遂げました。AFL-CIOの執行部は初めて徹底的な改革路線を提起し、そのなかには組織化のための予算の大幅な増加も含まれていました。アメリカの労働組合の総予算で組織化に使われていたのは、1995年ではたった3パーセントでした。残りの97パーセントの予算は、減少し続ける組合員のために使われていたのです。ジョン・スウィニー氏と彼の率いる執行部は、すべての構成組合が、これまでの予算割合の10倍にあたる、30パーセントの予算を組織化に費やすべきであると主張しました。

AFL-CIOの新しい執行部は、社会運動的ユニオニズムの新しいスピリットを取り入れました。それまでのAFL-CIOの執行部は、アメリカ労働運動に何十年ものあいだ根をおろしたビジネス・ユニオニズムに甘んじていました。ビジネス・ユニオニズムのもとでは、労働組合は営利企業と似た方法で運営され、組合員はビジネスの顧客としてあつかわれていました。そして、組合の意思決定や組合員に対するサービス提供業務は、組合スタッフや幹部に任されていました。組合幹部は労働協約を経営者と交渉し、苦情処理手続きでは組合員側の代表を務めました。他方、組合は組織拡大や組合活動の幅を広げるという課題について、同等な努力をしませんでした。ビジネス・ユニオニズムは現状維持的であり、組合員がそれなりの賃金やその他の手当を受け取っている限り、特に問題は無いとしていました。

1995年に選ばれた新しい執行部は、このような現状を否定しました。新しいリーダーたちは、ビジネス・ユニオニズムの現状はアメリカ労働運動の終焉の前兆であると主張し、社会運動的ユニオニズムの必要性を強調しました。社会運動的ユニオニズムは、組合幹部と一般組合員間の力学や関係を変え、一般組合員がリーダーシップをとって組合を作り上げていくことを要求します。社会運動的ユニオニズムは、労働組合の課題を再定義します。すなわち、職場の問題や組合員の経済的利害だけにもはや関心を払わず、正義なきイラク戦争などより広い社会問題に関心を払います。また、拡大する経済不平等、新自由主義にもとづいた企業戦略などにも関心を払います。さらに、社会運動的ユニオニズムは、共通課題を形成できる組合運動の同盟者（コミュニティ組織、移民、マイノリティー、女性組織、宗教グループなど）との連携を積極的に追求します。

同時に、アメリカの労働運動内部で過去の方針に執着している人たちと、未来志向の方針を支持する人たちの間で激しい争いが起こっています。多くの組合幹部は、変化を非常に恐れています。これらの人たちは、組合の資源を組織化にシフトしても、組織拡大が失敗することを危惧しています。組織化への資源シフトにより組織拡大が成功した場合でも、新しく組織化された人たちは既存の組合幹部を組合役員として再選しないかもしれません。また、ビジネス・ユニオニズムの枠組みに満足している一般組合員も、組合の資源が彼ら・彼女らに対するサービス提供から組合外部の労働者の組織化にシフトされることを必ずしも支持しません。すなわち、組合運動が変革するプロセスは常に困難を伴っているのです。

4 労働運動変革推進で労働研究教育センターが果たす役割

(1) 大衆教育

組合運動の変革を促進するうえで、労働研究教育センターが重要な役割を果たす可能性があり、またいくつかの事例ではすでに果たしてきました。労働研究教育センターの2つの主要な役割は、研究と教育です。組合変革を促進するために、組合の方向性を変えて将来展望を組合員に受け入れてもらうために、教育はなくてはならないものです。そして、教育は一般組合員だけでなく、組合幹部に対しても必要です。私たちのUCLA労働研究教育センターは、*Teaching for Change*（変革に向けての教育）という本を最近刊行しました。この本は、アメリカ労働運動における大衆教育に関しては初めての本です。この本で私たちは、組合変革において教育が中心的な役割を果たした事例をアメリカ中から集めました。この本が取り上げているキャンペーンの多くは、よく知られているものです。しかし、多くの人には知られていない側面、すなわちキャンペーンを作り上げて成功に導くために教育が果たした役割も明らかにしています。

この本のカバーには、デージー・カブレラというジャンター⁽¹⁾の写りが載っています。彼女は25歳で3人の子供がいるシングル・マザーで、毎日ロサンジェルスビルの清掃をしています。彼女は、2000年にロサンジェルス麻痺させたストライキのリーダーでもあります。デージー・カブレラはある日目覚めて組合リーダーになろうと決めたわけではありません。ストライキに至る2年間の間、大規模な大衆教育キャンペーンが組合によって実施されました。そして、私たちの労働研究教育センターも教材作りで組合と緊密に協力しました。ストライキの準備は、ロサンジェルスにおける清掃産業の徹底的な分析、ビル所有者、請負業者、ジャンターの関係の検証、多国籍企業や国際的な資本逃避の問題、企業が雇用者としての責任逃れをするために請負労働制度を悪用している問題への対応などを伴いました。さらに、ストライキに打って出る必要性をジャンターに教え込むことも伴いました。ジャンターへの教育は、集団的変革だけでなく、個人的な変革も伴いました。ストライキを指導したヒスパニックの移民女性労働者も、集団的および個人的な変革を経験しました。彼女たちは、自尊心をもって声を上げて抗議することが可能であることを発見しました。組合リーダーになった多くの女性労働者は劣悪な雇用関係から退出して上司と直接対決する自信をつけました。

ロサンジェルスで3週間続いたストライキの結果、ジャンターは26%の賃上げと労働者とその家族への健康保険の適用を獲得しました。この勝利は移民女性労働者の手によって得られたものです。ストライキの間、清掃用具を握り締めて振りあげているデザインの真っ赤なTシャツを着ているジャンターを、ロサンジェルス中で見ることができました。人々は赤いTシャツを見ると、車に乗っている人は警笛を鳴らし、歩いている人は彼女らに手を振りました。そして、ストライキの間、赤いTシャツを着ているジャンターはロサンジェルスの市営バスに無料で乗車することができました。バスの運転手が協力したのは、もしジャンターがストライキに勝利したら、次に来る自分たちの労働協約交渉において有利な立場に立っていることを知っていたからです。

(1) Janitorはビルの清掃および管理を仕事とする労働者。

以上が、組合変革における大衆教育の役割の1つの事例です。*Teaching for Change*にある1つの事例は、WTOに抗議する1999年のシアトルでの5万人もの大規模な労働者デモについてです。このデモについても、1年あまりの準備期間中にシアトルの地方労働組合評議会（Central Labor Council）が、シアトル中の組合に対して草の根レベルの教育プログラムを実施しました。そして、それまでWTOやグローバリゼーションの問題に取り組まなかったシアトルの労働組合が、初めてこれらの問題についての勉強会を開くようになりました。このような大衆教育は、シアトルの労働運動の変革を支援したわけです。

（2）参加型研究

私たちの労働研究教育センターがかかわっているもう1つの課題は、参加型の研究の促進です。AFL-CIOが実施したキャンペーンの1つに、ユニオン・シティというプログラムがあります。各都市の組合は、その都市の労働運動について分析することを要求されます。分析の課題は、どの組合が対象都市のなかで一番影響力があるのか、組合の組織率はどの程度か、そして各産業における組合の影響力などについてです。また、その都市の政治状況、誰が味方で誰が敵なのかなど労働運動がおかれている広い環境の分析も求められます。そして、組合とその環境の分析にもとづいて、組合はその都市での影響力を構築するアクションプランを作成することが要求されます。もし、組合がアクションプランを作成しなければ、組合は影響力を失う可能性があります。

私たちUCLAの労働研究教育センターは、組合やコミュニティのリーダーと参加型研究プロジェクトを立ち上げました。そして、低賃金の職業で働く労働者がどこに住んでいるのかがわかるロサンジェルス市地図を作成しました。地図で濃く描かれている地域は、低賃金労働者が高い割合で集中しているところです。私たちは、組合が低賃金の職業に対してどこに位置しているのか、これらの職業の組合組織率はどの程度なのか、主要産業で組合の影響力を強める可能性がどこにあるのか、などについて検討をしました。さらに、私たちはより広い環境に目を向け、社会変革を目指した組織化を行っているすべての組合とコミュニティ組織の分析をしました。分析にもとづいて、組合組織化キャンペーンとコミュニティに基盤を置いた労働者センターの活動について精密な計画を立てました。このような研究によって、労働組合は組合の強さや弱さ、誰が味方なのか、そして味方組織のコミュニティでの強さと弱さをより明確に把握できるようになりました。私たちの研究は、「ジャンターに正義を」キャンペーン、7万4000人を組合に加入させた介護労働者組織化キャンペーン、コミュニティを基盤とした搾取工場（sweatshop）に反対するキャンペーン、そして移民労働者の権利を守るキャンペーンなどにも関心を向けました。

私たちがロサンジェルスで行った研究は、リビング・ウエッジ・キャンペーン（生活賃金運動）を実施するのにもとても役立ちました。経済的不平等のもと、大多数の貧困者は失業しておらず、週に40～50時間働いています。しかし、賃金が最低賃金の場合、それだけ働いても貧困から絶対に抜け出せません。そのため、これらの人たちは家や家族のことで非常に困難な状況に陥っているだけでなく、ドメスティック・バイオレンス、家庭崩壊、アルコール中毒、薬物中毒などさまざまな社会問題に直面しています。また、彼ら・彼女らの子供たちは、学校で落ちこぼれたり、ギャングに入ったり、麻薬に手を染めたりするリスクが高くなります。そのため、リビング・ウエッジ・

キャンペーンは、経済的公正を求め、社会に存在する著しい経済不平等を明らかにする積極的なキャンペーンとして戦略的意味をもちます。このキャンペーンは、世界中で最も富をもつ個人や企業が存在する一方で、貧困にあえぐ多くの人が存在するという私たちの社会の矛盾を暴きます。ロサンゼルスや他のアメリカの都市のリビング・ウエッジ・キャンペーンは、組合とコミュニティの味方を結び付けるという意味で重要なキャンペーンです。組合はリビング・ウエッジを勝ち取るため、コミュニティに基盤をもつ組織だけでなく、マイノリティー、宗教組織とも共闘しています。これは、社会運動的ユニオンイズムそのものを体現するものです。

（3）組合幹部・組合オルグ教育

私たちの労働研究教育センターは、組合幹部教育にも力を入れています。大原社研の五十嵐仁先生はハーバード大学の労働組合プログラムに参加されたそうですが、これはアメリカで最も有名な労働組合幹部向けの教育プログラムです。ハーバードのプログラムは、私の良き友人であるエレン・バーナード氏によって運営されています。他のアメリカの労働研究教育センターも、様々なタイプの幹部教育プログラムを提供しています。このプログラムは、労働運動の将来のリーダーを養成する重要な機会であるとともに、組合幹部どうしが議論や討議をする貴重な機会でもあります。組合幹部はプログラムに参加することでお互いから学び、「ベスト・プラクティス」を学ぶことができます。また、組織分析や財務管理など大学レベルの知識も学ぶことができます。さらに、組合幹部教育プログラムは、新しいアイデアを労働運動に吹き込み、組合革新を促進する機会もつくり出します。

最後に、組織化の研修に触れたいと思います。労働運動での組織化への資源配分の拡大に伴い、オルガナイザー向けの研修に対する需要も拡大しました。この研修は、一般組合員、あるいはコミュニティ活動家や学生活動家などを組合オルグとしてリクルートして訓練する豊富な機会を提供します。また、女性、マイノリティー、若者をオルグとしてリクルートする特別な機会も提供します。アメリカの労働運動は老化している制度なので、組合員の中央値年齢（median age）は毎年上昇しています。そのため、組合が広く若い人に呼びかけてオルグを募集することは、労働運動の生き残りのために大変重要です。新しいオルグをリクルートして訓練する過程は、労働運動に新たなエネルギーを注ぎ込む機会を提供します。

私たちのUCLA労働研究教育センターは、AFL-CIOの組織化研修所（Organizing Institute）と積極的なパートナーシップを組んで、労働運動に新しいオルグを送り込むための様々な研修プログラムの運営に協力してきました。私たちは、3日間の集中研修プログラムを行っています。このプログラムでは、1対1の組織化の訓練や、労働者にコンタクトして組合に勧誘する方法を学びます。参加者は実際に労働者の家を訪問して、組合に加入する必要性を説得します。また、組合に勧誘するために労働者を集めて開かれる会議を司会する方法を学び、参加者がオルグと労働者のロール・プレイを行って、会議を実際に運営する訓練をします。さらに、組織化キャンペーンの最初から最後まで計画を作成し、各ステップで何をすべきなのかを学びます。参加者は、成功や失敗した組織化キャンペーンの事例研究を行い、それぞれが成功あるいは失敗した理由を分析します。3日間のプログラムの最後に、参加者は組合のオルグになるとはどういうことなのかについて、より明確

な理解を得られます。同時に、プログラムで教えるオルガナイザーも、参加者のなかで誰がいいオルグになるのか把握できます。3日間の集中研修プログラムを無事終了した参加者は、実際の組織化キャンペーンに送り込まれ、クラスで練習したことを現実の世界で試すこととなります。

1992年に私たちは、アメリカ労働運動史上初めてのアジア系アメリカ人の組合員の組織である「アジア・太平洋系アメリカ人労働同盟」(the Asian Pacific American Labor Alliance)を結成しました。92年には、1100万人のアジア系アメリカ人が住んでいたのにもかかわらず、アジア系アメリカ人のフルタイムの組合オルガナイザーは10人以下しかいませんでした。過去10年間で、私たちは100人以上の組合オルグをリクルートして養成しました。その結果、アジア系移民を対象に10ヵ国語でオルグ活動をする能力があるアジア系労働者が、初めてアメリカ労働運動で活躍するようになりました。そして、アメリカ労働運動史上初めて、アジア系労働者が主導する複数の組織化キャンペーンが展開されています。昨年、アジア系移民の労働条件に関する初めての政府公聴会が開催され、私たちは開催までに至る活動に協力しました。私たちの労働研究教育センターは、アジア系労働者のストーリーと彼ら・彼女らの組合を作る闘いについての本を刊行しました。私が、新しい世代のオルグの声を上げたこの本について誇りに思っているのは、女性と非白人 (people of color) がアメリカの労働組合において重要な役割を果たしているということです。この新しい世代のオルガナイザーたちは、組合を変革する闘いを行っています。彼ら・彼女らは、利発で、能力があり、非常に困難な状況においても困難を克服して組合を結成するコミットメントを持った人たちです。そして、彼ら・彼女らは、経営者だけでなく組合内部の官僚的役員も相手にして闘っています。私たちは、これらのオルグや彼ら・彼女らが代表する世代がアメリカ労働運動の将来の希望であると考えています。