

Brian K. Obach
*Labor and the Environmental
Movement: The Quest for
Common Ground*

Rick Fantasia and Kim Voss,
*Hard Work: Remaking the
American Labor Movement*

評者：鈴木 玲

社会運動的ユニオニズム（social movement unionism）は、これまでアメリカ労働運動の主流であったビジネス・ユニオニズムに対抗する新しい運動思想・戦略として注目されてきた。そして、経営者や国家の敵対的な政策のもとで衰退してきたアメリカ労働運動を再活性化する起爆剤としての役割を果たすことが期待されている。社会運動的ユニオニズムに関する文献は、アメリカ労働運動に関するものだけでも、これまで多数刊行されてきた。そのなかで、最近刊行された2つの文献を紹介したい。1つ目の文献は、労働運動と社会運動との関係を分析する。2つ目の文献は、アメリカ労働運動の衰退を歴史のおよび労資関係の文脈で分析し、社会運動的ユニオニズムに労働運動再生の可能性をみいだそうとする。

Brian K. Obach著*Labor and the Environmental Movement: The Quest for Common Ground*は、労働運動と環境運動の同盟関係の形成がどのような条件下で可能なのかという問題提起を行い、それぞれの運動が活動する経済的・政治的文脈（マクロ・レベル）、運動組織の戦略（メゾ・レベル）、運動の意思決定者どうしの相互関係（ミクロ・レベル）に注目して分析を行う。これま

での社会運動理論（資源動員論や「新しい社会運動論」）は、長い歴史をもつ労働運動と1960年代以降急速に発展した「新しい社会運動」との間のさまざまな側面における違いを強調し、労働組合と環境運動団体が安定した同盟関係を結び経営者と対抗する可能性には悲観的である。しかしObachは、2つのタイプの運動の組織形態、活動スタイル、重視する利害や価値、参加者の階級的背景などで違いを認めつつも、実証研究を通じてそれらの違いは理論が主張するほど大きくないこと、労働運動と環境運動が共通して取り組める課題が存在すること、そして労働組合と環境運動団体との利害が対立している場合でも組織間の政治プロセスしだいでは同盟を形成することが可能であると論じる。すなわち、社会運動的ユニオニズムの将来の発展について、相対的に楽観的な立場をとる。

本書の内容を簡単に紹介する。第一章は、実証研究の分析枠組み（上記した分析レベルの説明）、労働組合、環境運動団体、経営者との三者関係（労働組合は環境運動団体と経営者との中間に位置し、どちらとも同盟を組む可能性があること）、環境保護団体と労働組合の関係が対立から同盟関係に変容する具体的事例の紹介などを行う。第二章は、環境運動と労働運動の関係をそれぞれの経済的、政治的利益の視点から分析した先行研究をレビューする。経済的利益を重視した研究は、労働運動は環境保護政策が労働者の雇用機会を奪うとして環境運動と対立し、雇用を守るために雇用者と同盟を組むと指摘する。しかし、Obachは環境保護政策が雇用機会を創出する可能性を指摘する研究をあげ、2つの運動が必ずしも対立関係に陥るわけではないと論じる。また、労働組合と環境運動団体は企業の行動を規制する意味では共通の目的をもち、相対的に組織力が弱い2つの運動組織が同盟を組んで「共通の敵」に対抗したほう

が、それぞれの運動組織の政治的利益にとって有益であるとする先行研究も紹介する。

第三章は、労働運動と環境運動の対立あるいは同盟関係の歴史的推移を概観する。それによると、70年代初めまでの労働組合の環境保護政策に対する態度は、全般的には寛容あるいは支持的であった。しかし、70年代中頃以降アメリカ経済が悪化すると、労働組合は雇用安定・維持を重視するようになり、環境保護政策は雇用機会を奪うとして批判的態度をとるようになった。そして、80年代末から90年代初めにかけて、森林伐採や石炭産業の労働組合と環境運動団体の間で雇用対自然保護の対立が顕在化した。ただし、有害物質使用による労働災害と職業病の問題については、労働組合と環境保護団体間の協力関係が続いた。さらに、90年代にグローバル化の影響が強まると、NAFTAやWTOの問題をめぐる、一部の労働組合と環境運動団体の同盟関係が生まれた。第四章は、労働運動と環境運動の関係を州レベル（メイン州、ウィスコンシン州、ニューヨーク州、ニュージャージー州、ワシントン州）で概観する。

第五～八章は本書の主要部分で、さまざまな分析的切り口で州レベル（上記した5つの州）での労働運動と環境運動の関係を、事例研究と運動指導者のインタビューにもとづいて検討する。第五章は、労働組合を含む社会運動団体が掲げる目標の質（広く一般社会の利益となる公共的な目標、あるいは団体のメンバーのみの利益に貢献する私的な目標）および幅（運動目標を広くあるいは狭く捉えるか）の違いが、2つの運動の同盟関係形成の可能性に影響をおよぼすと指摘する。Obachによると、環境運動団体は公共的な目的を追求する傾向にあるが、広い幅の目標を掲げる環境運動団体は、狭い幅の目標を掲げる団体よりも他の組織と同盟関係を結ぶ傾向にある。また、労働組合、とくに産業別

組合のローカルは私的で狭い目標を追求する傾向にあるが、AFL-CIOの州や地方レベルの下部組織である協議会（state federations, central labor councils、本書はローカルでなくこれらの協議会を主な調査対象とする）や「社会的労働運動」を掲げる労働組合は、より公共的で広い目標を追求するので、環境運動団体など他の社会運動団体と同盟を結びやすくなる。

第六章で、Obachは運動団体が掲げる目標の幅は静態的でなく、労働組合と環境運動団体が組織間で接触して互いの問題意識を学習すること（organizational learning）を通じて、それぞれの運動の幅を広めて同盟を結ぶことが可能になると論じる。運動団体の変容過程では、指導者が重要な役割を果たす。例えば、労働組合がストライキの敗北などで組織的危機に陥り、指導者がこれまでの経済問題に集中した運動のあり方を根本的に見直して、環境問題も組合の「政治的レパートリー」に組み込んだ事例が紹介されている。また、一部の環境運動団体でも、これまでの運動は環境保護に集中してその経済的影響を考慮していないという批判に対応する形で、指導者が運動目標の幅を広げているとされる。第七章は、「組織間学習」を通じた同盟関係形成において、「ブローカー」（2つの運動を橋渡しする個人）が果たす役割を検討する。「ブローカー」が同盟関係形成に成功するかどうかは、彼ら・彼女らが同盟の潜在的なパートナーを見出し、それぞれの運動団体の指導者にアピールする形で労働・環境問題を「フレーミング」する能力にかかっている。

第八章は、先行研究が労働運動と環境運動の同盟関係を阻む要因とみなしてきた労働運動と環境運動の「階級文化」の違いについて批判的に検討する。「階級文化」にもとづいた見解によると、労働運動と環境運動がそれぞれの参加者の階級的背景（労働者階級と中流階級）を反

映するため、2つの運動の間に組織形態（フォーマルで階層的、インフォーマルでネットワーク型）や活動スタイル（硬直的、柔軟的）などに大きな違いが存在する。他方Obachは、先行研究が2つの運動の違いを強調しすぎると批判し、それぞれの組織形態や活動スタイルの違いは「階級文化」ではなく、異なった法的規制（労働組合への法的規制は環境運動団体を含む他の社会運動団体への規制より厳しい）を反映するものであると論じる。そして、労働組合であっても法的規制から相対的に自由である州や地方レベルの協議会の組織形態・活動スタイルは、他の社会運動団体のそれに近いと指摘する。最終章である第九章は、第五～八章で検討した分析的切り口を統合して、労働組合と環境運動団体が同盟を形成する要因のモデルを提示する。

本書は、労働運動と環境運動の同盟関係について扱った数少ない研究の1つであり、労働運動や社会運動研究の分野に重要な貢献をする。また本書の議論は、社会運動論や組織論などに関する文献の丹念なサーベイと、数多くの聞き取りや事例研究の紹介にもとづいている。ただ、本書の弱点の1つは、アメリカ労働運動の基本単位である産業別組合とそのローカルではなく、労働組合の協議会（state federations, central labor councils）を環境運動団体との同盟関係の主なパートナーとして扱っていることである。少なくともこれまでは、これらの協議会のアメリカの労働運動での地位は相対的に低かった（以下のFantasiaとVossの本の紹介を参照）。そのため、これらの協議会と環境運動団体との同盟関係が強化されたとしても、産業別組合やローカルの環境運動団体への態度の変化を伴わなければ、アメリカ労働運動全体をより「社会運動的」にする変革は達成できないのである。

Rick FantasiaとKim Voss共著の*Hard Work: Remaking the American Labor Movement*は

ヨーロッパ、とくにフランスの読者向けに書かれた本の英語版で、アメリカの「左派」労働研究者の主張を簡潔にまとめている。本書は、労働者の連帯にもとづいた社会運動的ユニオニズムは、タフト・ハートレー法のもとで経営者が圧倒的に優位な労資関係により抑圧され、その結果官僚主義的なビジネス・ユニオニズムが制度化されたと主張する。そして、社会運動的ユニオニズムをネオリベリズム経済の下で破綻したビジネス・ユニオニズムにかわるパラダイムとして評価し、後者が労働運動を再生する可能性を考察する。

本書の内容を簡単に紹介する。第一章は主に90年代以降のネオリベリズムのもとでのアメリカ経済における労働者の状態を概観する。一般生産労働者の実質賃金が低下傾向にあること（他方経営者の収入は増加したため所得格差が拡大している）、創出された雇用の多くはパートタイム、臨時、あるいは請負という形態をとり、不安定で質が低いこと、社会保障は労働組合に組織化されたほんの一部の労働者しかカバーしないことが指摘されている。また、ネオリベリズム経済のもと、働く人々を階級連帯にもとづいた「労働者」と捉える考え方はほとんど消滅してしまい、それに代わって個人主義的な「消費者」あるいは「消費者主権」概念が強調されていることが指摘されている。第二章は歴史的視点からアメリカ労働運動の「弱さ」を検討する。筆者らは、アメリカで労働者が階級連帯を形成できなかった理由を経済的繁栄、社会階層の上昇移動機会、広い領土による地理的移動、男性普通選挙の早い時期の導入などにもとめる先行研究を「没歴史的」（ahistorical）でアメリカの労働者が階級連帯を形成した時期（例えば、労働騎士団やCIOの初期の時代）を無視していると批判する。そして、西欧諸国と比較してアメリカの労働者連帯が「例外的」に

弱いのは、労資の権力関係における「資」の側の圧倒的な優位性とその背景にある政府の非介入主義（政府が資本家の権力を規制しなかったこと）にあると論じる。筆者らによると、30年代のCIOによる産業別組合の結成はそれまでのAFLの排他的なクラフト・ユニオニズムをある程度克服したものの、第二次大戦後激化した冷戦下で制定されたタフト・ハートレー法は左翼勢力を労働組合から排除しただけでなく、労働組合の結成と活動に硬直的法的規制の網をかけて官僚主義化したビジネス・ユニオニズムを促進し、同時に職場の労働者の連帯にもとづいた社会運動的ユニオニズムが発展する可能性を抑圧した。70年代半ば以降経済状況が悪化して、経営者がビジネス・ユニオニズムにもとづいた労使関係の枠組みすら否定する姿勢を示すようになったが、官僚的な労働組合はそのような経営者の反組合政策に対抗する能力をほとんど失っていたとされる。

第三章は、労働組合の官僚主義化の深化と、それに対抗する勢力（ジョン・スウィーニーに率いられたニューボイス勢力）が90年代半ばに出現した背景を検討する。筆者らは、労働組合の官僚主義化は経営者優位の労資関係の制度化を反映したものと捉える。そして官僚主義化の弊害として、事務処理、苦情処理、労働協約の解釈などに長けた役人的幹部あるいはサービス提供者としての職場委員の地位が組合組織内で上昇したのに伴い、活動家や一般労働者の地位が低下したこと、組合費の自動チェックオフ制度導入により労働組合は労働者の連帯を組合員に訴えなくても安定した財政基盤を得られるようになり、労働者を動員するインセンティブをなくしたことなどをあげる。また、労働運動の現状に批判的なジョン・スウィーニーがAFL-CIOで初めての会長選挙に勝利した背景として、経営者の強硬な反組合政策にこれ

までの官僚主義的な組合運営では対応できないという認識がすくなくとも一部の組合幹部で広がったこと、一部の産業別組合（例えば、チームスター組合や鉱山労働組合）で改革派が台頭したこと、そして冷戦の終結により反共主義という組合内の反対派を抑える名目がなくなりイデオロギーの許容範囲が広がったことなどをあげている。また、スウィーニー体制に移行後のAFL-CIOの変化として、これまで活動が停滞していた地方レベル下部組織である地方協議会（central labor councils）の活性化、地方協議会と社会運動団体との連携の強化（これらの点はObachの研究と関連する）、サービス従業員組合（SEIU）で活動していた60年代、70年代の社会運動を経験した組合活動家が全国組織の役員として送りこまれたことなどをあげている。

第四章は、社会運動的ユニオニズムの特徴をビジネス・ユニオニズムとの対比で説明し、社会運動的ユニオニズムが具体的にどのように実践されているかをロサンジェルスやラスベガスなどの組織化キャンペーンの事例を通じて検討する。社会運動的ユニオニズムは主にサービス、公共部門の労働者（その多くは移民やマイノリティー労働者）を組織化の対象とする。その特徴として、組織化において「サービスの提供」ではなく社会的連帯の構築を強調すること、活動家は企業の反組合政策を広く世論に訴える「反企業キャンペーン」（corporate campaign）を実施して労資の力の不均衡に対応すること、組合承認を得るために革新的な戦略をとること（手続が煩雑で組合に不利な法律で定められた組合選挙を避け、「カード・チェック承認」のような簡略化した組合承認を認めるように経営者に圧力をかける）、社会正義を強調して労働運動とより広い社会運動とのつながりをもつこと、創造的で柔軟性をもった組合戦略をとることなどがある。また、本章は社会運動的ユニオニズ

ムがアメリカ労働運動全体に広がることは容易ではないことも指摘する。経営者の反組合的政策の継続も阻害要因であるが、労働組合内部における組合役員や一般組合員の改革に対する反発や、新しい組合戦略の有効性への懐疑なども阻害要因になっている。しかし、ロサンゼルスでSEIUが組織した「ジャンターに正義を！」キャンペーンやラスベガスにおけるホテル・レストラン労組（HERE）のカジノやホテルで働く労働者の組織化など、社会運動的ユニオニズムにもとづいた組織化戦略は一定の成果をあげている。最後の第五章で、FantasiaとVossはアメリカ労働運動の今後を展望する。筆者らは2つの可能性（労働運動の改革が成功せず労働者の経済状態がますます悪化する、社会運動的ユニオニズムが労働運動に根付いてより平等な社会を実現する）を提示するが、どちらの道に進むかについて明確な見解は示さない。しかし、これまでのアメリカ労働運動を特徴付けてきたビジネス・ユニオニズムは歴史的・政治的に構築されたもので、アメリカ労働者に固有なものではなく、運動の狭い視野などの弊害は克服できるものであると示唆する。また、社会運動的ユニオニズムは都市レベルでの「ユニオン・シティ」プログラム、市や町レベルでのリビング・ウエッジ・キャンペーン、大学における劣悪作業所に反対するキャンペーンなどを通じて、社会運動全体に影響をおよぼしていることを指摘する（これらの運動の詳細についてはケント・ウォン「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？」『大原社会問題研究所雑誌』2004年7月号を参照）。筆者らは将来には必ずしも楽観的ではないが、人々が「労働」ということばから社会正義を求めて闘うさまざ

まな社会運動団体・グループの集まりを連想し始めていることをあげ、アメリカ社会で労働者が社会運動的ユニオニズムを通じて少なくとも一定の影響力を回復する可能性があるとする。

本書は経営者の圧倒的な優位な地位をアメリカ労資関係の最大の特徴としてあげるとともに、そのような労資関係のもとに生まれたビジネス・ユニオニズムに対する厳しい評価をくだした。そして労働者の連帯こそが、社会運動的ユニオニズムにもとづいた労働運動の再活性化につながることを主張した。誌面スペースの関係で詳細なコメントは避けるが、評者の感想は、アメリカの経営者はFantasiaとVossが主張するほど規制から自由なのか疑問があること（例えば、ノン・ユニオン企業でも労働者属性による賃金や昇進差別は厳しく規制されているのではないか）、ビジネス・ユニオニズムの成果の評価のベンチマークが西欧諸国の労働運動に偏っていること（ビジネス・ユニオニズムの成果は、日本など他の工業国の労働組合運動の成果との比較で必ずしも低く評価されないのではないか）、そして労働者の連帯の重要性を強調するもののそれをどのように達成するのか具体的な道筋が示されていないこと（労働者の連帯は抑圧がなければ自発的に発生することを前提としている印象を受ける）である。

（Obach, Brian K. 2004. *Labor and the Environmental Movement: The Quest for Common Ground*. The MIT Press. 352 pages.

Fantasia, Rick and Kim Voss. 2004. *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*. University of California Press. 259 pages.)

（すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所 助教授）