

アメリカの社会運動ユニオニズム

—ロサンゼルスでの新しい労働運動に見る

高須 裕彦

はじめに

- 1 ロサンゼルスにおける新しい労働運動の形成
 - 2 ローカル・ユニオンの事例—ジャンターの組織化とホテル労働者の協約闘争
 3. 新しい労働運動を支える連合を構成する主体
- むすび

はじめに

2004年4月から7ヶ月半、「カリフォルニア大学ロサンゼルス校労働調査教育センター」UCLA Center for Labor Research and Education（以下、「UCLAレイバーセンター」）を拠点に、改革派と呼ばれる労働組合や労働者センター、コミュニティの社会運動組織、労働メディアや労働文化運動組織などを訪ね、アメリカの新しい労働運動を体験、調査し、学んできた⁽¹⁾。私の問題関心は日本での労働運動実践経験⁽²⁾を踏まえて、「アメリカの新しい労働運動、特に改革派や移民たちの労働運動から日本の労働運動に活かせるヒントを得たい」というものだった。

本稿に与えられた課題は「アメリカの社会運動ユニオニズムとは何か」である。しかし、アメリカ労働運動のほんの一部しか知らないし、実践的問題関心から行った調査をもとに、アメリカの労働運動全体を論ずるのは手に余る課題である。調査対象として接近したロサンゼルスでの「新しい労働運動」は活発に活動し、組織化に成果を上げていた。これらはアメリカの労働研究者たちの調査

(1) 調査は、同時に客員研究員として滞在した青野恵美子（映像制作者）と共同で行い、本稿は高須の責任で執筆した。滞在中はケント・ウォン(Kent Wong)所長をはじめスタッフのみなさんから様々な援助やアドバイスを受け、大変お世話になった。私たちが現地では体験し、観察した様々なできごとはメール通信「ロサンゼルスから」に掲載した。以下を参照。<http://www.jca.apc.org/apwsljp/report/losangels/lamokuji.htm>

今回の調査に関連して制作したビデオ作品は、ビデオ塾2005。論文は高須・青野2004、高須・青野2005a、高須・青野2005b、高須2005a、高須2005b。

(2) 私は「全国一般労働組合東京南部」という地域労組の専従オルグを14年ほど勤め、未組織労働者や非正規労働者、外国人労働者の労働相談と組織化に取り組んできた。UCLAレイバーセンター客員研究員をへて、現在は国際労働研究センターで活動を行っている。国際労働研究センターウェブサイト <http://www2u.biglobe.ne.jp/~ctls/>

対象としても繰り返し取り上げられ、社会運動ユニオニズム、新しい労働運動、あるいは改革派労働運動の重要な成功例として紹介されている（例えばGapasin 2001, Frank & Wong 2004, ウォン 2005a・2005bなど）。したがって、本稿では、ロサンゼルスでの新しい労働運動を「社会運動ユニオニズム」の一先進事例として取り上げる。

なお、本稿で「社会運動ユニオニズム」(Social movement unionism)は、後で触れる主流の「ビジネス・ユニオニズム」に対する批判によって自らを位置づけてきた労働運動である。自らを社会運動として位置付け直し、ビジネス・ユニオニズムの運動領域を越える社会運動の領域への指向性を持ち、社会運動の方法を採用し、展開する労働運動と定義しておく。

本稿は、はじめに、ロサンゼルスにおける新しい労働運動の形成過程とその社会運動ユニオニズム的な特徴を明らかにする。続いて、新しい労働運動に登場するローカルユニオンとそれを支える連合を構成する主体を取り上げて明らかにする。最後に新しい労働運動の可能性と課題について議論し、日本の労働運動への示唆を論ずる。

1 ロサンゼルスにおける新しい労働運動の形成

(1) ビジネス・ユニオニズムと労働運動の危機

従来のアメリカ労働運動はその産業構造を反映して、製造業を拠点に白人男性指導部を中心とした保守的な「ビジネス・ユニオニズム」が主流を占めてきた。

1930年代から40年代、ワグナー法を中心とするニューディール労働立法を背景に労働運動は大きく高揚する。AFLからCIO（産業別労働組合会議）が分離独立し、両者は競合しながらも、製造業の不熟練労働者を中心に組織化を大きく成功させ、労働運動を拡大させた。しかし、第2次世界大戦後、タフト・ハートレー法による労働組合規制が強化され、労働運動高揚の中核を担ってきた左翼活動家たちは赤狩りで追放された。これらによって、高揚した労働運動は政府・経営側から押さえ込まれていく。

「ビジネス・ユニオニズム」は、それらを前提に、1950年代から60年代の好調な経済成長と30%から40%の労働組合組織率を基礎に、労働組合と経営側との一定の協調関係の中で制度化された労働運動である。労働協約の締結や改定による労働条件の維持改善と、苦情処理など既存組合員へのサービス提供を主な活動としている。しかし、危機の訪れる80年代までに、労働運動は未組織の組織化という基本的使命を忘れ、政治や経済の枠組みは与件として、企業内や産業内で組織労働者への分配を調整するだけの組織になっていた。

80年代、産業構造の転換に伴い、工場閉鎖・海外移転、下請化が進み、組合に組織化されていた雇用が急速に失われた。レーガン政権の新自由主義政策や組合への敵対的な傾向と相まって、製造業を拠点とした労働運動の弱体化が大きく進んだ。組合否認や労働条件の切り下げ攻撃、工場閉鎖、レイオフの嵐、減り続ける組合員を前に、組合幹部たちは立ちすくむだけであった。まさに労働運動は危機に直面していた。カリフォルニア州、そしてロサンゼルスもその例外ではない。50年代に40%を超えていたカリフォルニア州の労働組合組織率は、80年代後半に20%を切るようになる。

しかし、労働者たちは立ちすくんでいたわけではなかった。従来の保守的な労働運動は後退を続

けたが、労働者たちは草の根から抵抗を試みた (Botz 1991)。創意工夫をこらして職場やコミュニティで闘いを続けた。同時に、闘わないビジネス・ユニオニズムへの批判勢力が、各組合内の民主化運動、改革運動として広がっていく。これらは90年代以降の新しい労働運動出現の一つの伏線となる。

(2)新しい労働運動の出現とその担い手：ラディカルズと急増する移民労働者たち

60年代から70年代には、カリフォルニアではセザール・チャベス率いる「全米農業労働者組合」United Farm Workers of America (UFW) の運動が大きく広がっていた。中南米系やフィリピン系移民労働者が一緒に闘い、そこに、当時の大学生や高校生などの若い人たちが支援運動に参加していった⁽³⁾。反組合の農場経営者たちへの闘いとして、ブドウなどの農作物へのボイコット運動などへと広がっていった。その結果、移民たちの悲惨な労働や生活条件が大きく改善された (ウォン 2005b)。

この運動に参加した人たちは、60年代から70年代に育ったラディカルズ (Radicals) トロツキストやマオイストなど新左翼運動にかかわった人たちや、学生運動、ベトナム反戦運動、人種差別や性差別に取り組む運動、環境保護運動などを経験した人々) と呼ばれる活動家たちである。ラディカルズの活動家たちは70年代から80年代に労働組合やコミュニティの運動組織に入っていく。ローカル・ユニオン (支部組合) レベルで労働運動の改革にかかわり、しだいに影響力を拡げてきていた。アジア太平洋系活動家たちは、1987年、ロサンゼルスで「アジア太平洋労働連合」Alliance of Asian Pacific Labor (AAPL) を作る。その中心的活動家の1人でSEIUのスタッフ弁護士であったケント・ウォンはUCLAレイバーセンターの所長になった (91年)。AAPLは、92年に全米レベルのネットワーク「アジア太平洋系アメリカ人労働連合」Asian Pacific American Labor Alliance (APALA)⁽⁴⁾へと発展していく。中南米系の活動家たちは「自治的社会的行動センター」Centro de Accion Social Autonomo (CASA) や「労働者信徒団体総同盟」(Hermandad General de Trabajadores)⁽⁵⁾などに参加していく。これらの組織は、青年たちに社会的経済的平等と正義を含むイデオロギー的影響を与え、活動家として育てていった (Gapasin 2001)。

80年代初め、組合役員は白人ばかりだった。すでに組合員や組織対象者の多数を占めた移民労働者の存在を反映して、スペイン語をはじめとする移民たちの母語を話せるオルグやスタッフの採用は行われていた。高齢の白人男性を中心とした指導部に、移民やマイノリティ、女性の活動家やスタッフたちが入っていく。それは進歩的な白人リーダーによって登用されたり、保守的な役員たちとの選挙に勝利することで実現されていく。HERE (全米ホテル・レストラン従業員組合)⁽⁶⁾ ロー

(3) ケント・ウォンをはじめ、ロサンゼルスで出会った40歳代、50歳代の活動家の多くが参加している。その経験が90年代以降の新しい労働運動に良い影響を与えているとみるべきだろう。

(4) ウェブサイトは <http://www.apalanet.org/>

(5) これらの組織についてはウォン2003, pp.196-197参照。

(6) Hotel Employees and Restaurant Employees International Union。HEREは2004年7月8日に、UNITE (全米縫製繊維産業労働組合) と組織統合した。新名称は「UNITE-HERE」。組合員数は44万人。UNITEは、縫製繊維産業並びに洗濯産業を、HEREは、ホテル、レストラン、フードサービス (料理の仕出し)、カジノ、空港内店舗などを組織している。本部のウェブサイト<http://www.unitehere.org/>

カル11のスタッフだったマリア・エレナ・デュラゾ (Maria Elena Durazo)⁽⁷⁾ は、組合員を尊重せず、スペイン語への通訳すら行わない当時の白人男性中心の保守派執行部を打倒するために、87年の委員長選挙に立候補する。選挙は混乱し、いったん本部の信託管理に置かれる。しかし、89年の選挙で、委員長に就任、以後、ローカル11の改革を進め、ロサンゼルス市の新しい労働運動の中核になっていく (ウォン2003)。しだいに各ローカルの役員の顔ぶれは白人男性中心からマイノリティや女性たちを含む多様なものになっていった。

そして同時期、中南米やアジアからの移民たちが急増する。多くの移民たちは、従来から移民たちの仕事であった農業や縫製衣服産業の下請工場、そして、レストランやホテル、スーパー、介護、病院、ビル清掃などの様々なサービス産業などの低賃金の仕事について働きはじめる。

80年代後半、増加する移民労働者を前に、労働組合による移民労働者たちの組織化を意識的に進める動きが出てきた。例えばSEIU (全米サービス従業員組合)⁽⁸⁾ による在宅介護労働者やジャンター (ビル清掃労働者) 組織化キャンペーンの着手である。

こうして80年代後半から90年代には、全米農業労働者組合やラディカルズの運動から生まれてきた活動家たちが担い手になりながら、急増する中南米やアジアからの移民労働者たちの組織化を基礎に、「新しい労働運動」潮流が形成されていく。その中心を担ったのがSEIUやHEREなどの労働組合である。新しい労働運動は従来の主流派労働運動を「ビジネス・ユニオンズム」と呼んで批判した。

90年6月15日、ロサンゼルス市警は、センチュリーシティー (ロサンゼルス西部のオフィス街) でストライキ中のジャンター (ビル清掃労働者) たちのデモ隊を襲撃する。これはメディアを通じて全米に映像が流され、大きな衝撃と警察への非難を巻き起こす。これは、ロサンゼルスにおける新しい労働運動の出現を象徴する大事件であった。

1992年には、黒人青年への暴行事件を引き起こした警官たちへの無罪判決をきっかけに、人種・民族間の緊張が一気に爆発し、黒人や中南米系移民たちがコリアン系移民たちの商店を襲撃するという大暴動が発生する。以後、社会運動、労働運動の中ではマイノリティや移民たちの間の人種や民族対立をどう乗り越えていくのか、暴動の原因となった貧困や失業、劣悪な低賃金の仕事をどう改善していくのか、コミュニティをどう再生していくのか議論となり、取り組みがはじまる⁽⁹⁾。

このような事態に直面しながらも新しい労働運動は、低賃金労働者や移民労働者の組織化を成功させながら政治的社会的影響力を拡げていく。

1996年には、中南米系でHERE出身のミグエル・コントラス (Miguel Contreras) が「ロサンゼルス郡労働総同盟」の財務書記長に選挙で保守派の白人候補を倒し就任した。これはロサンゼルス

(7) デュラゾもCASAに関わっていたことがある。

(8) Service Employees International Union. 改革派潮流を代表する組合である。組織化に力を入れ、ビル清掃労働者や介護労働者、医療労働者、自治体職員、公共部門労働者などを組織している。新たな組織化や他組合の統合により、組織拡大を続けている。現在、組合員数は180万人。アメリカで最大の組合。

(9) 検証できていないが、労働運動の側から出てきた運動の一つが、1993年に数十万ロサンゼルス住民の貧困生活の改善を求めて結成された「新しい経済を求めるロサンゼルス同盟 (LAANE)」であったのではないかとと思われる。

スの労働運動の新旧の転換を示す象徴的なできごとであった。すでに、その前年に、AFL-CIOの指導部は保守派から改革派のニューボイスグループに取って代わっていた。97年にはロサンゼルス市議会が全米の中でも先進的な生活賃金条例を成立させる。99年、SEIUはロサンゼルス郡の在宅介護労働者7万4千人の組織化に成功した。2000年4月には、ロサンゼルス市のジャニターたちが3週間にわたって街中をデモし、ストライキを闘い抜く。多くの市民たちの支持を受け、ロサンゼルス市長（当時は共和党）の支持声明までを引き出し、協約闘争に勝利する。そして、AFL-CIOは反移民政策を全面的に転換、6月にそれを知らせる大イベントがロサンゼルスで開催され、2万人の移民労働者たちが集まり、成功した（Gapasin 2001, ウォン2005b）。

こうして、ロサンゼルス市の新しい労働運動は、移民たちのエネルギーを引き出しながら、地域社会に影響をもつ社会運動ユニオニズムとして成長していった。

(3)ロサンゼルス市の新しい労働運動の世界

ロサンゼルス市で見えてきた新しい労働運動の世界を表現すると以下のとおりである。

SEIUやHEREなどの労働組合は、危機に瀕した労働運動を救うために未組織労働者の大規模な組織化が必要であると主張し、あらゆる資源を戦略的に投入して組織化を進めた。新しい戦略をつくりだし、移民労働者、マイノリティ労働者などの低賃金労働者の組織化に成功した。組織化対象に対する綿密な調査に基づく戦略を立案し、オルグ（組織化担当者）を投入して草の根からの組織化を進める。組織化の対象となる企業やその業務の委託元を政治的社会的に包囲すると同時に、物理的にも市民的不服従行動などの非暴力直接行動によって攻め立てた。組織化を成功させるために、コミュニティの社会運動諸組織や宗教者との「連合」（Coalition）をつくりだし、その支援を受けながら、当該企業やその関係者へ圧力をかけ、政治家や地方議会、自治体を動かしていく。

様々なローカル・ユニオンの連合体である「ロサンゼルス労働総同盟」（LACFL）は労働運動の地域社会への政治的影響力をどう強めるかについて意識的な活動を続けてきた。選挙がその最も重要な活動であったが、次第にコミュニティの社会運動諸組織と連携しながら地域社会の諸問題へ取り組むようになる。HEREローカル11が呼びかけて結成した「新しい経済を求めるロサンゼルス同盟」（LAANE）は公正な地域経済社会の実現へ向けて、生活賃金条例制定運動⁽¹⁰⁾を進め、未組織労働者の劣悪な労働条件の改善を進めた。地域再開発問題へ積極的に介入し、地域社会の利益となる開発の実現に取り組んできた。LACFLや労働組合と連携することはもちろん、宗教者やコミュニティの社会運動諸組織と連合を形成し、運動を進めていく。90年代に登場する「労働者センター」⁽¹¹⁾運動は、移民たちのコミュニティの中から移民労働者たちを組織する運動として、労働組合と協力したり、競合したりしながら運動を少しずつ拡げていく。そして、「UCLAレイバーセンター」

(10) 生活賃金条例制定運動は、連邦や地域最低賃金の引き上げが難しい中で、少なくとも自治体業務の委託先労働者に生活できる賃金を支給させようとはじまった運動である。現在は全米で130の主要都市や大学などで実施されている。全米の状況は以下のウェブサイト参照。<http://www.livingwagecampaign.org/>

(11) 労働者センターは、移民コミュニティに基礎を持ち、労働組合ではないが日本のコミュニティ・ユニオンと同規模ないしは少し大きい組織である。未組織労働者の労働相談や教育などの機能を持っている。今後広がる可能性を持った注目すべき運動組織であるが、ここでは紙数の関係で論じない。高須・青野2005b参照。

をはじめとする大学のレイバーセンターは新しい労働運動のための労働調査・教育機関として、大学の資源と人材を提供し、労働運動・社会運動と大学をつなぐ橋の役割を果たしている。労働組合とこれらの諸組織が「連合」やゆるやかなネットワークを形成しながら運動が進んでいる。人もそれぞれの組織の間を行き来している。

私はこの世界が「社会運動ユニオニズム」の先進的な事例の一つであると考え、その理由は、この運動の領域と方法を以下のように特徴付けることができるからである。

運動の領域は、組合内部の既存の組合員に対するサービスから、組合の外へ、社会へ広がっている。新しい労働運動のベクトルは常に社会正義と経済的公正（Economic Justice）の実現に向いている。フルタイムで働いてもまともに生活できない賃金や貧困の蔓延は社会正義に反する。それは不公正な経済社会である。それを変革するために、低賃金労働者の労働条件改善や未組織労働者の大規模な戦略的な組織化を行う。そして、組織化が困難な領域については、生活賃金条例や地域再開発への介入など様々な戦略を模索しながら公正な経済社会の実現をめざそうとする。

運動の方法は、従来の団体交渉やストライキといった方法から、政治と社会にいかに関与力を広げていくかが徹底的に追求される。コミュニティの社会運動諸組織へ働きかけ「連合」を形成し、労働運動の同盟者たちをつくり出していく。メディアなどを使って社会に働きかける⁽¹²⁾。選挙区ごとに組合員を動員してその選挙区選出の政治家を動かし、地方議会や自治体に対して圧力をかけていく。さらには公民権運動などで使われた「市民的不服従」などの手法を使って、社会に組合の必要性和要求の正当性をアピールする。こういった方法が取られる。

このように新しい労働運動は社会正義と経済的公正の追求、その実現のために積極的に社会へ出ていく強いベクトルを持った労働運動である。これは、これまで主流であった「ビジネス・ユニオニズム」とは明らかに違っていると認識すべきである。

次にロサンゼルス市の新しい労働運動の世界に登場する各主体について具体的に見ていきたい。まず、ローカル・ユニオンの事例をもとに議論する。SEIUのジャンターの組織化とHERE（ホテル労働者）の協約改定闘争を取り上げる。なお、SEIUによるロサンゼルス郡在宅介護労働者7万4千人の組織化は議論すべき重要な事例であるが、高須2005aで詳しく論じたので、ここでは触れない。その次に、新しい労働運動を支える連合を構成している主体のうち、LACFL、LAANE、レイバーセンターについて述べる⁽¹³⁾。労働組合とこれらの諸組織との有機的なつながりこそが新しい労働運動を社会運動ユニオニズムたらしめている。

(12) 日本とは比較にならないほどマスメディアを効果的に活用している。同時に、自ら映像制作やインターネットの活用、進歩的市民ラジオ局の活用を行っている。高須・青野2005b参照。

(13) これらについては高須・青野2005bでさらに詳しく論じた。

2 ローカル・ユニオンの事例－ジャンターの組織化とホテル労働者の協約闘争－

(1)ジャンターの組織化－「真の権力者」を包囲する

ビル清掃産業の構造変化と「ジャンターに正義を」キャンペーン

ロサンゼルスジャンター（ビル清掃労働者）の組織化については、すでにケン・ローチ監督の映画「ブレット&ローズ」で取り上げられ、日本でも知られている。

ロサンゼルスジャンターたちの組織化は、第2次世界大戦後に、SEIUの前身「全米ビルサービス従業員組合」Building Service Employees International Union（BSEIU）によって進められた。1950年代から70年代に組織を拡大する。その中心を担ったローカルがBSEIU（後のSEIU）Local 399（以下、「SEIU399」という）である。78年がジャンターの組合員数のピークで、5千人がSEIU399に所属していた。当時はアフリカ系アメリカ人（黒人）の比重が高かった。82年でも75%の組織率、7.32ドルの時給、扶養家族を含む健康保険などの付加給付があった。付加給付を含めると時給12ドルに相当する。当時、未組織のビルの時給は約4ドルであった。ところが、80年代、ビル所有・管理会社は、ジャンターの直接雇用からビル清掃請負会社へ業務委託するようになる。その過程で、高労働条件で組織化されているビル清掃会社が委託契約から排除されて、未組織の会社への切り替えが急速に進んだ。典型的な委託契約は30日前の通告で契約解除が可能となっていた。こうして急速に組織率が下がっていく。1985年にSEIU399に所属するジャンターの組合員数は1800名まで下がってしまう。1987年には、組織率はロサンゼルス全体で約10%、都心部の主要なビルの30%を組織するだけになってしまう。すべての付加給付はなくなり、賃金も下がっていく。同時期に未組織の清掃会社は中米系移民、特に女性労働者たちをジャンターとして雇っていき、80年代末にはジャンターの多くは中南米系移民となる。

1988年、SEIU本部は、SEIU399に対し、すでに他の地域で着手していた「ジャンターに正義を」Justice For Janitors（JFJ）キャンペーンをロサンゼルスで着手するよう指示した。当時のSEIU399の組合員の多数は保健医療労働者であり、ローカルは医療労働者に焦点をあてて活動していた。本部からのトップダウンによるJFJキャンペーン方針の押しつけは後にローカル混乱の原因となる。

JFJキャンペーンは、ビル清掃業務の外注化という構造変化に対応した組織化や協約闘争の戦略である。直接の使用者である委託先ビル清掃会社を攻めるだけでなく、委託元のビル所有会社やビル管理会社に対し、労働条件決定能力を持つ真の権力者として圧力をかけ、関係当事者として引っ張り出す、あるいは清掃コストの上昇を了解させることを狙いとしていた。中南米系移民たちの闘争性を最大限引き出し、非暴力直接行動（市民的不服従）やデモを街頭で繰り広げる。低すぎる賃金、劣悪な労働実態を明らかにし、社会に訴える。メディアを活用する。地域の労働組合や社会運動組織、カトリック教会をはじめとする宗教者たち、自治体、地方議会など幅広い支援のネットワークをつくる。世論の支持、ビルのテナントやビル所有者・管理会社の同情を引き出す。使用者側の法的措置に対する法律戦術⁽¹⁴⁾などを組み合わせた戦略である。

SEIU399は、組合員たちの動員に成功し、キャンペーンを拡げていく。ところが、1990年6月15

日に、ロサンゼルス・センチュリーシティでのストライキ中のジャンナーたちのデモ行進に対しロス市警が暴力的に襲いかかる事件が発生する。メディアはそれを全米に報道する。ロス市長、市議会、カソリック教会、世論からの猛烈な批判を招き、それをきっかけに、SEIU399はより有利な労働協約を勝ち取る。当初の協約は、対象者200名で、平均4ドル50セントだった時給を50セントまたは5ドル50セントへ段階的に引き上げていくものであった。しかし、引き続き交渉で、1991年3月に3年協約が締結された。対象労働者は5000人～6000人に拡張され、新たに歯科と薬をカバーする健康保険、毎年、20セントから45セントの賃上げなどが勝ち取られた。(以上、Shaffer⁽¹⁵⁾聞き取り、並びにWong et al. 2002b)。

組織混乱から2000年4月のストライキへ

しかし、SEIU399は、1990年のストライキの成功後、組織的な混乱状態に陥る。実は組合員の過半数はビル清掃とは関係ない保健医療サービス労働者であった。ジャンナーの組織化に組合資源を集中投入する執行部に不満を持つ保健医療労働者と一部ジャンナーたちが反主流派を形成し、95年の役員選挙で委員長を除くポストに候補者を擁立し、委員長を除く全役員を押さえるという事態が発生した。委員長と財務書記長が反対の指示を出すなどして、組織は大混乱する。委員長の申請で、SEIU本部は、直ちにローカルの執行権を停止し、役員たちをすべて解任して、18ヶ月にわたり信託管理を行った⁽¹⁶⁾。そして、本部の方針で、SEIU399の保健医療サービスとビルサービス部門は分離され、ジャンナーたちは反対したにもかかわらず、カリフォルニア州の他都市のジャンナーを組織するローカルと統合されたSEIU Local 1877 (全米サービス従業員組合1877支部、以下、「SEIU1877」という)⁽¹⁷⁾に所属させられることとなった⁽¹⁸⁾ (Shaffer 聞き取り、並びにルス&フィン2001, Wong et al. 2002b)。

この混乱は、ローカルの関心とは関係なく本部がトップダウンで組織化キャンペーンを指示するという運営のあり方、新たな組織化に組合の資源を集中投入する場合、既存の組合員や組織化対象と関係のない他産業の組合員をどうフォローしていくか、新たに組織化した中南米系労働者を組織

(14) ビル前で行動を起こせば、ビル所有・管理会社やテナントなど直接の雇用関係のない第三者を争議に巻き込むこととなり、連邦法の禁止する2次のボイコット問題が法的に発生する可能性があった。それを避けるために弁護団と連携して綿密な戦術的配慮をしていた。1999年に州法改正などが行われ、2000年のストライキ以降は裁判所の行動禁止命令が出しにくくなっている (Wong et al. 2002b)。

(15) ジョノ・シェイファー (Jono Shaffer)。現在、SEIU本部ビルディングサービス部次長。87年からSEIU399のオルグ。ユダヤ系白人。

(16) 聞き取りをしたシェイファーによれば、財務書記長は女性オルグ全員を解雇し、賃金支払いを止める一方、委員長は雇用継続を宣言し、大混乱したという。彼は反主流派の運動について、民主化を求める改革運動ではなく、差別的反動的な側面を持ち、既存組合員の既得権の拡大を求める保守的な運動であったと解釈している。他方の当事者である反主流派に属した方から聞き取りができなかった。

(17) ウェブサイト<http://www.seiu1877.org/>

(18) ロサンゼルス約6千人のジャンナーたちは、カリフォルニア全体を対象とする約2万5千人のローカルの一部となった。これはロサンゼルスで多数派を占めても、ローカル全体では多数を占めることはできず、執行部によるコントロールをしやすくするものである。

にどう包摂していくか、白人主導の執行部をどう変えていくか、ローカルの運営が混乱したときに本部の介入はどうあるべきか、その場合に組合民主主義はどうあるべきか、職場や地域に近いレベルでの組合員の自治・自主的な活動をどう保証すべきか、などの課題を提起している。

組織混乱の收拾以後、SEIU1877は、2000年4月の協約改定闘争へ向けて、UCLAレイバーセンターの協力を得ながら民衆教育手法⁽¹⁹⁾を使った組合員教育を徹底して行い、もう一度組織と運動の再構築を行った (Arellano 2002)。

協約改定闘争では、メディアが連日報道する中、3週間のストライキをシンボルとなる赤いTシャツを着たジャンターたちが支援者と共に、街頭行動や市民的不服従行動、街中のデモ行進を繰り返して闘い抜いた。地域の労働組合の支援、共和党系ロス市長やロス郡行政執行委員会の支持表明、ロス市議会、州議会の支援決議、カトリック教会をはじめ広範な市民の支援を受けた。当時のゴア副大統領もデモに駆けつけあいさつした。10年前とは違ってロス市警とも話をつけ、街頭行動についての介入を防いだ。こうして、支援の輪が作られる中、カギとなるビル所有者が仲介に動き出した。その結果、組合側が完全に勝利する内容で合意をまとめることができた。賃金の26%引き上げと家族を含めた健康保険を勝ち取った。ストライキの成功は新たな組織化へ波及した。スーパーマーケットで働くジャンターたち2千人や隣のオレンジ郡のジャンターたち3千人の組織化が成功し、新たな協約を勝ち取ることができた (Wong et al. 2002b)。

2005年現在、都心部 (ダウンタウン) で85%の組織率、時給10ドル前後、扶養家族を含む健康保険、年金、病気休暇などの付加給付などを維持している (職種、地域によって少し違う) (Shaffer 聞き取り、並びに、労働協約)。

ジャンターの組織化は社会運動の手法を積極的に活用して成功した社会運動ユニオニズムの成功例の一つとして評価すべきである。委託元を社会的に攻める方法は、日本でも70年代以来、東京総行動などで、背景資本追及行動として、親会社、銀行、大口の取引先などへの要請行動を行ってきたという同様の経験がある。他方、組織混乱を信託管理によって解決する方法はSEIUの抱える組合民主主義を軽視した官僚的組織体質を表してもいる。

(2) ホテル労働者の協約闘争ーコミュニティの支援と市民的不服従行動

ロサンゼルスのホテル労働者を組織するUNITE-HERE Local11 (以下、「ローカル11」という)⁽²⁰⁾は、ロサンゼルス・リトル東京の「ホテル・ニューオータニ」の組織化争議を通じて、日本の各層の労働組合とも交流・連帯活動を行っており、よく知られた組合である。すでに触れたように現委員長のマリア・エレナ・デュラゾは保守的な白人委員長打倒に立ち上がった人だ。ローカルが混乱し、いったん本部の信託管理になったが、本部から派遣されたミゲル・コントラス (96年にロサンゼルス郡労働総同盟財務書記長となる) と協力して改革を進め、89年には委員長となった (ウォン2003)。以後、現在に至るまで様々な実験や取り組みを進めてきた組合である。「社会運動ユニ

(19) アメリカでは新しい労働運動や社会運動の中で積極的に取り入れられている教育方法。参加型・対話型の方法をとる。高須2005b, Wong et al. 2002a参照。

(20) ウェブサイト<http://www.herelocal11.org/>

オニズム」を代表する典型例と言える⁽²¹⁾。それは、ローカル11が結成を呼びかけた「新しい経済を求めるロサンゼルス同盟 (LAANE)」の活動に現れている。ここではその重要性を指摘し、詳しくは別項で触れる。本項では、私が直接観察したホテル労働者の協約闘争を紹介する。

ロサンゼルスホテルとローカル11

ロサンゼルス市内のホテルのうち、組織化されているのは、16ホテルで約3800人である。組織率は31%で、サンフランシスコの86%、ニューヨーク・マンハッタンでは90%を組織しているとのことなので、明らかに低い組織率である。その低い組織率を反映して、ロサンゼルスホテル労働者の賃金は、他の主要都市と比較して大変低い。客室清掃などを行う客室係⁽²²⁾の場合は、2003年現在で、ニューヨークが18.88ドル、サンフランシスコ15.09ドルに対して、11.02ドルである(ローカル11調査部資料)。

組織されている16ホテルのうち9ホテルは「ロサンゼルス・ホテル雇用主協会」Los Angeles Hotel Employer's Council (以下「雇用主協会」という)を構成して、集団交渉を行っている。協会に属さない7ホテルは、協会の締結した労働協約をほぼそのまま締結している。

ローカル11は、この低い組織率をカバーするために、LAANEの活動ともオーバーラップしながら積極的に地域の組合や諸組織、政治家たちとの強力な連合を築いてきた。

労働協約改定闘争の戦略と争点

2004年4月15日、雇用主協会との労働協約が満了を迎えた。協約は5月末日まで合意により延長される。ローカル11は交渉と同時並行で、月に1回、約千人から2千人の大衆的なデモを組織し、波状的に経営に揺さぶりをかける。

HEREは、2003年の南カリフォルニアのスーパーマーケット・ストライキの敗北総括や「北米レベル、国際レベルにネットワークを拡大した資本と闘うためには、一都市レベルのローカル・ユニオンの闘いでは絶対に勝てない、いくらストライキで仕事を止めても他の地域で稼げれば、資本は負けない」という考えに立って、2006年に北米10都市がいっせいに労働協約改定キャンペーンを行う戦略を提起していた。すでに7都市では、2006年に満了する協約が締結されており、2004年に協約が切れるワシントンDC、サンフランシスコ、ロサンゼルスが2006年までの協約を勝ち取れるかが争点となっていた。もちろん、その内容として、賃金引き上げや健康保険の維持、年金改善、企業買収時の協約承継などが争点となっていたけれども、2年協約か、否かが最大の争点ではあった。当然、その戦略を知る雇用主協会側は、期限について5年を主張して、要求を拒否し、正面から対峙していた。

(21) Gapasin (2001) は一組合がロサンゼルス労働運動文化へ強い影響を与えた事例としてローカル11を取り上げている。

(22) ほぼ全員が女性。ロサンゼルスの場合は多数が中南米系移民労働者。

戦術としての「市民的不服従」

2004年7月1日、ローカル11は、経営側の最終提案を当該組合員の92%の反対で拒否、9月13日には、ストライキ権批准投票を行い、83.3%（1730人が賛成、340人が反対）でスト権を確立し、労使は極度の緊張状態に入っていく。ちょうどその時、サンフランシスコのUNITE-HEREローカル2は、9月29日から4つのホテルで2週間の予定でストライキに入った。サンフランシスコのホテル経営者団体は対抗して、組織化されているホテルの全組合員4300人全員のロックアウトを行った⁽²³⁾。

このように労使がにらみ合いを続ける中で、ローカル11は、単なるホテルに対する大衆的な抗議デモではなく、社会的にアピールをしていく「市民的不服従」行動を行っていく。

私たちの滞在中、二度⁽²⁴⁾にわたり路上での「市民的不服従」行動が行われ、「観客」として行動を一部始終見る機会を得た。とりわけ、8月13日に行われた行動⁽²⁵⁾は、前半の「ストリートシアター」と後半は座り込み・逮捕と展開する。デモ行進解散地点で、千人を超える組合員と地域の支援者たちの見守りの中で、ホテルの客室係（清掃員）の女性組合員がロサンゼルス都心部の交差点にベットを並べてベッドメイキングのパフォーマンスを行い、いかに彼女たちの労働が大変か、身をもってデモンストレーションを行う。続いて、約40名のホテル労働者たちと地域の支援者たち（宗教者、弁護士、UCLAレイバーセンターのスタッフ、市議会議員など）が同じ交差点に座り込み、それをロス市警が平和的に一人ずつ逮捕していく。そしてその行動を新聞・テレビなどの主要メディアが報道する。この行動によって組合員が団結を固め、地域の支援者との連帯を固める、それを使用者に示す、それは同時に、ホテル労働者の劣悪な労働実態を社会に示し、世論の共感に訴える戦術でもあった。その夜や翌朝、主要テレビ局のニュース番組で報道され、ロサンゼルスタイムズもビジネス面に大きく写真入りで報道した。決して自己満足的な行動ではなく、社会に訴えることに成功している。

「市民的不服従」⁽²⁶⁾は、19世紀アメリカのヘンリー・デイビッド・ソローの思想と実践に源流を持つ。それをマハトマ・ガンジーが南アフリカや大英帝国植民地下インドでの集団的な非暴力抵抗運動として編み出した。アメリカでは、50年代後半から60年代の公民権運動の中で、マーチン・ルーサー・キング牧師らによって大きく広がっている。以後、70年代の反戦平和、反原発、女性、ゲイ・レズビアン運動の中で実践され、90年代には、改革派労働運動の中に、積極的に取り入れられていった。ロサンゼルスでは、若い時から公民権運動の中で市民的不服従をキング牧師らと実践してきたジェームズ・ローソン牧師が指導的役割を果たしている。彼自身も8月の行動で逮捕された。彼は、UCLAの労働コースの中に「非暴力・市民的不服従」をテーマにする授業を持ち、ローカル11の主催する「非暴力・市民的不服従トレーニング」でも歴史と思想について語っていた。

(23) 観光・ビジネスに打撃を与えることに危惧したサンフランシスコ市長などの仲介で、2004年11月20日にロックアウトは解除された。

(24) 8月13日と10月5日。

(25) この内容はビデオ撮影し、ビデオ塾2005にまとめた。

(26) 市民的不服従運動の歴史、ロサンゼルスでの経緯は、寺島2004、ジェームズ・ローソン牧師の講演並びにケント・ウォンからの聞き取りをもとにした。

ロサンゼルスでは、すでに触れた1990年のジャンナーたちのデモに対するロス市警の暴力的な弾圧、92年のロス暴動のきっかけをつくった警察官による黒人に対する暴行をはじめマイノリティや移民たちに対する暴力があふれていた。一方、労働組合、労働者や市民たちは、権力による暴力を放置していたわけではない。ロサンゼルス労働総同盟が中心になって、市長、市議会への政治的影響力を強め、警察の暴力に対する包囲網をつくり、市警トップを入れ替えさせ、労働運動との関係を変えさせていった。そうして、SEIUやHEREなどは、市民的不服従によって、労働者たちの劣悪な労働実態を社会に訴えていく方法を定着させていく。市民的不服従行動を行う場合は、事前にロス市警と協議をし、ロス市警側も「シナリオ」から外れるような「弾圧」は行っていないようである。実際、8月13日もベッドメイキングのパフォーマンスが終わった後、ようやく、ロス市警が交差点から退去を求める警告放送を始めた。組合員・支援者が歩道上に完全に退去し、40名が座り込みを開始して、武装機動隊の展開が始まった。不測の事態が起きないように双方が慎重に対応しているのは明らかだった。夕方6時頃逮捕にもかかわらず、その日の夜の10時半には釈放、刑事訴追もなされなかった。

2004協約闘争の終結と2006年への闘い

以後、ローカル11がストライキを構え、雇用主協会はロックアウトを準備する緊張状態が続いていた。ローカル11は、協会加盟ホテルのボイコットを他の労働組合や様々な組織に呼びかけ、波状的な行動を繰り返しながら闘いを続けていた。

ついに2005年6月9日、ローカル11のホテル労働者たちはウエスト・ハリウッドのハイアットホテルでストライキに入った。対抗して雇用主協会が協会加盟7ホテルの全組合員(2500名)のロックアウトを決め、6月11日朝から実施予定だった。しかし、5月のロス市長選で勝ったばかりのアントニオ・ビヤライゴサ(Antonio Villaraigosa、中南米系で組合経験がある。7月1日に市長就任)が仲介し、6月11日早朝に労使合意をまとめさせ、2006年11月末日までの協約を締結させるに至った。協約期限切れに遡って65セントの賃金引き上げや健康保険の改善などを勝ち取った。これで、2004年春以来の協約闘争が一旦終結した。次の闘いは2006年の北米一斉の協約キャンペーンである。

ローカル11の協約闘争をみると、新しい労働運動の戦略の一端が見えてくる。次に、これらの労働組合を支える連合を構成する各主体を見ていきたい。

3 新しい労働運動を支える連合を構成する主体

(1) 「ロサンゼルス郡労働総同盟」－労働運動と政治・コミュニティとをつなぐ

「ロサンゼルス郡労働総同盟」Los Angeles County Federation of Labor, AFL-CIO (LACFL)⁽²⁷⁾は、ロサンゼルス郡内のAFL-CIO加盟組合の345のローカルが加盟する連合組織である。組合員数は80万人を超える。各地域にある「地方労働組合評議会」Central Labor Council (CLC) 改革の中で、成功した例としてあげられている (Gapasin 2001)。

(27) ウェブサイトは<http://www.launionaflcio.org/>。

従来は保守的な白人男性たちがLACFLの指導部を握ってきた。1996年、HERE出身で中南米系のミゲル・コントラス⁽²⁸⁾が選挙で保守派を押さえて、ヨーロッパ系白人以外の有色人種、そして中南米系からはじめて財務書記長に選出され、ロサンゼルスでの新しい労働運動の台頭を決定づけた。コントラスは、彼が労働運動の出発点で属していたUFWのネットワークを活用し、AFL-CIOが進める「ユニオン・シティ」キャンペーンなどと連携しつつ、LACFLの改革を大きく進める。選挙の時だけ民主党政治家を支援するためだけに稼働する機関から、地方議会や自治体への政治的影響力を維持し、拡大させながら、ロサンゼルスでの様々な社会運動やコミュニティとつながり、地域の様々な政治的社会的課題を取り組む組織へ変えていった。特に、生活賃金条例制定運動、巨大スーパー「ウォルマート」の出店反対運動、複数組合で行う合同の未組織労働者組織化キャンペーン、労働協約改定闘争やストライキへの支援などなどにおいては重要な役割を果たしている (Frank & Wong 2004, Gapasin 2001)。

他方、指導部は改革派が掌握したが、傘下のローカルの多数は依然として保守的なビジネス・ユニオニズムが主流であり、全体の意識改革はこれからのようだ⁽²⁹⁾。改革派が機関をうまく動かしながら、政治的社会的影響力を強め、成果をあげてきたと見るべきである。

(2) 「新しい経済をもとめるロサンゼルス同盟」 - 労働運動と宗教者、地域住民、社会運動をつなぐ

「新しい経済をもとめるロサンゼルス同盟」 Los Angeles Alliance for a New Economy (LAANE)⁽³⁰⁾ は、1993年、HEREローカル11が中心となり結成された。労働組合と宗教者、住民や様々な社会運動組織をつなぎ、「連合」をつくり出すユニークな組織である。地域での多数派を形成する上で、キリスト教だけでなく宗派を越えた宗教者組織「経済的公正を求める聖職者・平信徒連合」 Clergy

(28) ミゲル・コントラスは、1952年生まれ。カリフォルニアの農業労働者の家庭に育ち、UFWのオルグとして活躍し、1977年に、HEREのスタッフになった。HEREローカル11でデュラゾが委員長選挙に立候補して混乱した時に、コントラスはHERE本部から信託管理を行うために派遣された。そこでデュラゾらの改革運動を支えた。その後、デュラゾと結婚した。しかし、2005年5月6日、心臓発作で急死された(52歳)。AFL-CIOが分裂含みで大論争を繰り返している重大な時に志半ばの突然の死であったと思われる。ご冥福をお祈りしたい。

(29) 私たちに見えてきたことは、傘下の多くのローカルは依然として保守的な労働組合であり、決して全体として改革が進んでいるわけではないという点だ。傍聴した代議員大会(2004年9月30日)は、スライドや映像が使われ、演出が工夫されていて、今後の課題が何かをわかりやすく提起するもので興味深かった。しかし、午前中、会場にあふれていた1000名の代議員の8割方が午後には帰ってしまった。閑散とした会場で、ホテル労働者たちが今後予想されるストライキやロックアウトへの支援を呼びかけていた。5時からホテル労働者支援のデモが予定されていたので、驚くばかりであった。ケント・ウォンらから、「主流はビジネス・ユニオニズムで、多くが動員できていて、夕方まで引っ張るのが難しい」と聞かされた。指導部を掌握しても草の根の組合員意識を変えるのはなかなか難しい。改革派がリーダーシップを取ったAFL-CIOの一端が見えた。

(30) 結成時の名称は「旅行産業開発協議会」(Tourist Industry Development Council)。ウェブサイトは <http://www.laane.org/>。

and Laity United for Economic Justice (CLUE) と連携している点が重要である。LAANEの活動は、経済的公正と貧困の解消を目的に、労働者や住民の立場からの調査や政策を立案し、実現のためのキャンペーンを行うことである。労働組合への組織化を常に意識しながら活動している。ロサンゼルス市の生活賃金条例制定、地域再開発に関する開発業者との間で地域利益協定の締結、ウォルマート出店阻止⁽³¹⁾などの活動において重要な役割を果たし、成果を上げてきた (Frank & Wong 2004, Gapsin 2001)。

ロサンゼルス市の生活賃金条例には、「業務委託業者労働者保持（雇用継続）条例」(Service Contractor Worker Retention Ordinance, 1995年成立。市の業務委託先が変わる場合、新しい委託先企業に前の委託先企業に雇用されていた労働者の雇用継続を90日間義務付ける)、「生活賃金条例」(Living Wage Ordinance, 1997年成立。健康保険⁽³²⁾や条例違反申告に対する報復禁止を含む)、「委託業者業務履行能力条例」(Contractor Responsibility Ordinance, 2000年成立。労働法令を含む法令違反があると入札資格を失う)がある。いずれも全米でモデルとなる条例である。条例の対象は業務委託先企業だけではなく、市から土地や施設を賃借する企業や、市から営業認可を受ける企業、市から補助金を受ける企業にも適用された。LAANEはこれらの条例を活用して、ロサンゼルス空港でのSEIUやHEREの組織化を成功させた。

LAANEの「(地域住民に)説明責任をもつ開発プロジェクト」(Accountable Development Project) キャンペーンでは、5つの地域再開発プロジェクトに、住民組織や社会運動組織、労働組合と共に介入し、開発業者から法的拘束力のある「地域社会利益協定」(Community Benefits Agreement) を勝ち取ることに成功した⁽³³⁾。その内容は、低所得者の購入できる住宅の提供や、保育や青年センターの設置、近隣改善基金の設置、雇用される労働者への生活賃金支給、地元雇用、組合組織化中の使用者の中立維持とカードチェックによる組合交渉権の承認などである。

このようにLAANEは、経済的公正の実現という社会運動の課題を掲げ、成果を勝ち取り、労働運動を様々な社会運動、地域住民や政治とつなぐ上で重要な役割を果たしている。ロサンゼルス市の新しい労働運動を社会運動ユニオンズムたらしめている組織である。

(3)大学のレイバーセンター—労働運動のための調査と教育

大学のレイバーセンター（労働調査教育センター）は、大学と労働運動やコミュニティをつなぐ役割をはたしており、新しい労働運動の中で重要な位置にある。現在の日本の大学には類似の機関は存在しないので、労働研究者のみなさんにぜひ注目してほしい。

レイバーセンターとは何か。ここでは「大学にベースを置き、労働運動側にとって労働調査や労

(31) 2004年4月、LAANEはCLUEやLACFLなどと、ロサンゼルス市内のイングルウッドへの巨大スーパー「ウォルマート」出店阻止に成功した。

(32) 適用対象企業に、健康保険がある場合は、時給7.25ドル（条例制定当時、2005年6月現在8.78ドル）以上、健康保険のない場合は8.50ドル（当時、現在10.03ドル）以上の賃金支給を義務づけた。

(33) その有名な成功例は、「公正な経済をもとめる戦略行動」Strategic Action for a Just Economy (SAJE) とともに進めた「経済的公正をもとめるフィゲロア回廊連合」(Figuroa Corridor Coalition for Economic Justice) の取り組みである (Hass 2002)。SAJEのウェブサイトは<http://www.saje.net/>

働教育を行う機関」と定義しておく。大学のレイバーセンターの多くは50年代から60年代、公民権運動などの社会運動の盛り上がりを背景に、労働者、労働組合のための調査教育機関が大学にあって当然ではないか、と労働組合が主に公立大学やその設置者(州や市)に要求して設立させていったものである。現在全米に約50のレイバーセンターがある (ウォン2005a)。

Byrd & Nissen (2003) の全米のレイバーセンター実態調査報告や私の観察をもとにレイバーセンターを分類すれば、労働運動と直接連携しながら調査や教育を行う「運動型」、労働運動に必要な教育を行う「労働教育型」、学位取得やアカデミックな調査研究に重点をおく「アカデミック型」など様々なタイプがある。ロサンゼルスには2つのレイバーセンターがある。一つは運動型の「UCLAレイバーセンター」、もう一つは労働教育型の「ロサンゼルス職業技術大学レイバーセンター」⁽³⁴⁾ である。ここではUCLAレイバーセンターについて触れる。

UCLAレイバーセンター—労働運動・社会運動と大学をつなぎ、大学の資源を提供する

「UCLAレイバーセンター」⁽³⁵⁾ は1964年にカリフォルニア労働総同盟の要求に応え、「パークレー校レイバーセンター」と同時に設立された。1991年、SEIUスタッフ弁護士出身で中国系3世のケント・ウォンが所長になり、レイバーセンターはロサンゼルス産業構造の変化や新しい労働運動の台頭を反映して、サービス産業や移民・マイノリティ労働者たちの組織化と運動に焦点をあて活動してきた。

スタッフの多くは労働組合や労働者センターなどでの活動経験をもち、労働運動の変革を促進していく組織者としての役割意識をもっている。それ故、労働運動や社会運動に対してさまざまな問題提起を行い、必要とあれば組織やネットワークを作り、積極的に関わりながら活動を続けている。彼らはレイバーセンターを、労働運動と大学をつなぎ、労働運動・社会運動のために大学の資源(教育・研究成果・財政・人材・施設)を提供する橋と位置づけている⁽³⁶⁾。そのために地域の労働組合の役員やスタッフによって構成されるアドバイザー委員会が設置されている。

主な活動内容は、教育や調査研究、問題提起型のイベントの開催や運動へのかかわり、国際交流などである。教育は労働副専攻の学生向けのコース以外は、短期集中の組合役員・スタッフやマイノリティ、女性、ゲイ・レズビアン向けのリーダーシップコース、個別組合からの委託を受けた研修などを行っている。

調査研究の目的・問題意識は明確である。労働運動のために必要な調査研究を行い、その結果を実際の運動に利用・活用できる形にして発表することだ。この点は日本の労働研究の実態とは明らかに違う。その成果は、例えば、移民のオルグや活動家たちの個人史(ウォン2003)や、民衆教育の

⁽³⁴⁾ Labor Center, Los Angeles Trade-Technical Collegeは、組合スタッフや活動家たちに労働運動の実践や実務に役に立つ一定の量の労働教育を学位取得とつなげながら制度的に供給する場として機能している (高須・青野2005b)。ウェブサイトは<http://www.lattc.edu/dept/tlas/home.htm>

⁽³⁵⁾ ウェブサイトは<http://www.labor.ucla.edu/>

⁽³⁶⁾ それ故に、デビス知事をリコールして就任したシュワルツネッカー州知事(共和党)は、予算カット提案を繰り返し行っている。2004年度予算については撤回させたが、知事は05年度も執拗に同じ予算カットの提案をしており、今後も予算断は許さない。

歴史と実践事例集 (Wong et al. 2002a) にまとめられ、活用されている。生活賃金条例に関して、LAANEやLACFLなどと連携しながら調査研究を行っている。また、「コミュニティ研究者プログラム」(Community Scholars Program) という労働組合や地域の社会運動組織のスタッフ・活動家を対象とした半年間の共同研究プログラムが毎年ユニークな研究成果を出している。

問題提起型のイベント開催やネットワーク作りも積極的に行われている。2004年7月に開催された「ウォルマート」をテーマとする討論集会は、UCLA環境研究所と共催で開催された。環境保護団体や、労働組合、労働者センター、LAANEなどがはじめて一堂に会して議論する場となり、ただちに南カリフォルニアにおけるウォルマート対策のネットワークづくりにつながった。ケント・ウォンは、「全米労働教育協会」United Association for Labor Education (UALE)とAPALAの結成に際して重要な役割を演じ、両方の創立会長を務めた。地域においてもLAANEやSAJEの理事や議長も務めている。これらの組織結成と運営にかかわり、大学の研究者と地域運動をつなげる上でも重要な役割をになってきた。

以上がUCLAレイバーセンターの活動内容である。UCLA内外の様々な研究者たちをネットワークして新しい労働運動を支える重要な機能をはたしている。

むすび

(1)新しい労働運動の可能性と課題

以上、ロサンゼルスでの新しい労働運動を紹介してきた。

全米の労働組合組織率は毎年減少をしているが、カリフォルニア州では16.5% (2004年) と全米平均 (12.5%) を上回り、ここ数年は、新たな組織化で減少を押しとどめている。弱体化し縮みつつある労働運動総体の中で、なんとか踏ん張り反転攻勢を狙って頑張っている。それが全体の中でのロサンゼルスでの新しい労働運動の位置に見える。全米の中では先進地域の一つである。

新しい労働運動の担い手たちは60年代、70年代のラディカルズの出身者や移民・マイノリティの活動家たちである。彼ら彼女らの問題関心は鮮明である。不公正な経済社会の中での大きな貧富の格差の存在。フルタイムで働いても生活できる賃金を得られない低賃金労働者、移民・マイノリティ労働者たちが大量に存在している事実。これを何とかしたい。生活賃金をどうやって勝ち取るか。戦略を立て組織化を進める。生活賃金条例で底上げを図る。そのために地域の社会運動、宗教者、政治家、大学とつながり、労働運動の同盟者たちをつくり出し、連合を形成していく。メディアを活用し社会に、世論に訴える。地方自治体、地方議会へも政治的影響力を強める。こうして地域社会での多数派を形成し、低賃金労働者の賃金を引き上げ、社会正義と公正な経済社会の実現へ向けて進んでいく。これがロサンゼルスでの新しい労働運動である。ここに運動の社会的拡がり可能性と可能性がある。社会運動ユニオニズムのモデルとして他地域に拡がっていけば、アメリカ労働運動の再生も可能だと思われる。ただし、LACFLの項で触れたように、LACFLの指導部は改革派が掌握したが、傘下ローカルの主流派は、依然として保守的なビジネス・ユニオニズムであるという弱点を抱えている点は押さえておく必要がある。

他方、全米規模では必ずしも労働運動の改革に成功していない。1995年にスウィニーを筆頭とす

る改革派ニューボイスグループがAFL-CIOの指導部を保守派から奪って10年がたった。労働運動の変革と組織化をめざして、この10年様々なことが実験され、実践された。しかし、1995年に14.9%であった組織率は下がり続け、2004年に12.5%、民間部門は7.9%となった。崖っぷちに立った労働運動をどうするのか、このままでは労働運動はなくなってしまうとの危機感から、10年の総括と今後の改革の方向性をめぐって今、AFL-CIO内部で大論争が起きている。しかし、事態は複雑である。SEIUは、改革派としてニューボイスグループの中核を構成し、スウィニー会長を送り出した組合である。しかし、現在はスウィニー会長を徹底的に批判し、7月末の大会での再選に反対している。改革派内部の対立は深刻である。さらにSEIUとUNITE-HEREはTeamsters（運輸）、UFCW（全米食品商業労働組合）、Laborers（建設）などの保守的な組合と連合を組んで、組織化を徹底的に行うことを目的にAFL-CIO改革（組織化に積極的に財政を投入している組合への組合費払い戻し、産別統合、組織化のための組合間調整、ウォルマートなどへの対策への財政投入、組織改革のできる執行評議会への変更など）を提案した。そして、2005年6月15日に、これら5組合で「勝利のための変革連合」(Change to Win Coalition)⁽³⁷⁾を立ち上げた。SEIUなどは7月末のAFL-CIOの大会で提案が承認されなければ脱退するとしている。アメリカ労働運動は深刻な岐路に立っている。AFL-CIOが分裂した場合、ロサンゼルスなどの先進地域で形成されてきた新しい労働運動が弱体化するのではないかと⁽³⁸⁾、アメリカ労働運動総体に深刻な打撃を与えるのではないかと行く末が案じられる。

他方、SEIUなどの改革派組合自体が抱える問題もある。本論で論じたSEIU399とローカル11は選挙をめぐって混乱し、いずれも本部の信託管理を受けている。特にSEIU399のジャンターたちはSEIU1877に意志に反して統合されている。その過程はどうだったのか。現場の組合員たちの要求や不満、意見を吸い上げたり、組合員の参加を得ながら運営を進めることができたのか、大変疑問が残るところである。民主的な選挙を保証し、組合員の参加を得ながらローカルの改革を進めていくなどの徹底した組合民主主義が大切である。特に180万もの組合員を抱える巨大組織のSEIUを見ると、役員・スタッフ主導の官僚組織ばかりが見えて、組合民主主義を軽視しているのではないかと危惧されるところである。そして、いま、SEIUが提案しているAFL-CIO改革も上から傘下組合を組織化へ向けて規制していく内容で、非常に中央集権的な改革案である。指導部には、草の根の労働者から参加を得て民主的に改革を進めていく発想がないと言わざるを得ない⁽³⁹⁾。

(37) ウェブサイト<http://www.changetowin.org/> なお、5組合で約500万人の組合員を抱え、AFL-CIOの組合員の3分の1を占めている。

(38) 特にLACFLでは5組合の組合員数が過半数を超えているので、5組合が脱退すると憂慮される事態になる。財務書記長コントラスが亡くなった今、まとめ役がいないと危惧されている（Clelland 2005）。

(39) 他方、2000年の「ジャンターに正義を」キャンペーンでは民衆教育などを行い、組合員を草の根から教育し、彼らの戦闘性を引き出し、3週間にわたるストライキに成功している。私がロサンゼルスやニューヨークで出会ったオルグたちは、進歩的左翼的で大変いい人たちでもあった。それらをどう評価すべきか。進歩的な指導部が上から統制しながら改革を進めている。スタッフたちがコントロールしながらも組合員の自発性を引き出している。私に見えてきたものはそういうイメージである。高須2005aでも在宅介護労働者の組合を事例に組織運営のあり方と民主主義について論じた。

ノイズ（2005）は、以上のような非民主的体質をとらえて、ウォン（2005a・2005b）の主張する新しい労働運動は新しいビジネス・ユニオニズムである。それと社会運動ユニオニズムとの分岐は組合民主主義に対する実践にある。社会運動ユニオニズムはまだおこりつつある運動であり、それは組合民主主義を徹底し、組合員が参加する下からの改革運動にこそあると主張する。

これは一定の根拠のある指摘である。しかし、私は新しい労働運動は従来のビジネス・ユニオニズムとは明らかに異なる労働運動であると考え。ここでは紙数の関係で社会運動ユニオニズムに該当するかどうかの議論には深入りしないが、以下の点だけは指摘しておきたい。ロサンゼルスの新しい労働運動は、決してアメリカ労働運動の中の主流でないし、組合民主主義において重大な問題点を抱えている。しかし、大規模な組織化を成功させ、生活賃金条例などの賃金の底上げ制度をつくり出し、社会的な連合形成に成功してきたことは評価すべきである。その点では、おこりつつある「社会運動ユニオニズム」の一つの先進事例ではないかと考える。その運動がさらに社会運動ユニオニズムとして展開するのか、官僚化して、ビジネス・ユニオニズムに向かうのかは、組合民主主義の軽視という重大な欠陥を、ノイズの主張の通り草の根の労働者たちの民主主義を求める闘いで改革し、その運動を拡げていけるか、否かにかかっている。

(2)日本の労働運動へ示唆するもの

次に日本の労働運動への示唆に触れる。AFL-CIO改革をめぐる深刻な亀裂は暗雲を投げかけてはいるが、依然として新しい労働運動から学ぶべきものは多い。

日本では1989年の総評解散以後、地域労働運動は非常に弱体化してしまった。主として企業内の正社員を組織する企業別組合とその連合体である単産で構成される主流派労働運動は、経営側の進める非正規労働者の拡大政策や業務請負の拡大によって、組織はどんどん縮みつつある。企業内化し、ますます力を失いつつある。企業内の非正規労働者の組織化もうまくいっていない。こういう日本の現状を前提とするとき、前提状況に違いはあるが、新しい労働運動は運動の方向性について重要な示唆を与えている。

それは、第一に、労働組合が企業内正社員の利益擁護団体であることを脱皮し、未組織労働者の組織化や地域社会の諸問題、労働者が関わる様々な問題に積極的に関与していくことの重要性である。日本にあまり例を見ないLAANEのような公正な地域経済社会を求める運動は参考となる一つのモデルである。経済的公正（Economic Justice）がキーワードである。地域の産業や雇用、生活をどうしていくのか、地域社会のあり方をどう構想していくのか、未組織労働者、低賃金労働者、非正規労働者、外国人労働者の労働条件をどうやって引き上げていくのか、生活賃金条例のような賃金の底上げ制度をどうやってつくり出していくのか、課題は山積みである。そこでは各地域の労働組合の連合体・ローカルセンターの役割が重要である。そして、労働運動の同盟者を地域社会にどうつくり出していくか、様々な市民運動、住民運動、NPOなどの運動とネットワークや連合をどうつくり出していくかが課題となってくる。そして、経済的公正を求める運動は第3世界の劣悪作業所反対運動へもつながってくる。

第二は、大学のレイバーセンターである。現在の日本では例を見ない機関であるが、新しい労働運動の中ではたしている役割は重要である。日本のアカデミズムの中での労働調査研究のあり方、

組合などでの労働教育のあり方を含めて議論し、見直していく必要がある。様々な労働研究者と、様々な潮流の組合リーダーや活動家たちが交流し、アクション・リサーチを進めていく場、教育や学びの場を構想していきたい。様々な可能性を探りながら、レイバーセンターの機能を持った場の具体化を進めたい。

第三は、そして、労働運動の再生をめぐる議論である。すでに、AFL-CIO改革をめぐる論争については触れた。アメリカで一番驚いたことは、膨大な量の労働調査研究書や労働運動の再生へ向けた問題提起の書が発行されていることである。研究者のみならず労働運動の活動家たちが一緒に名前を並べて、組織化、組合の活性化、労働教育などをテーマに書物が出版されている。大学や地域、労働組合、労働関係のNGO、そしてインターネット上で、活発に議論がなされている。これは日本の現状と驚くほど異なる点である。日本でなぜここまで労働関係の書物が出版されず、議論も起きないのか。それこそが日本の労働運動の危機を象徴している。第二のレイバーセンターと絡む問題ではあるが、成功例やモデルケースを集めること、再生の方向について様々な立場の人たちが集まり議論すること、これを巻き起こすことが出発点ではないか。小さな組織ではあるが、私は国際労働研究センターでの活動を通じて、少しでも労働運動の再生、活性化に向けて議論ができればと考えている。

最後に、私に多くのことを学ばせてくれたアメリカ労働運動が労働者たちの知恵、闘い、そして団結で、深刻な危機を乗り越え、運動を拡げ再生へ向けて歩いていくことを願って筆をおきたい。

（2005年7月6日脱稿）

（たかす・ひろひこ 国際労働研究センター共同代表、法政大学大原社会問題研究所嘱託研究員）

[参考文献]

- ケント・ウォン編著、戸塚秀夫・山崎精一監訳（2003）『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。
- ケント・ウォン（2005a）「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を探る—（仮題）」（国際労働研究センター編2005所収）。
- ケント・ウォン（2005b）「アメリカの非典型労働者および移民労働者の組織化と現状の問題点（仮題）」（国際労働研究センター編2005所収）。
- 国際労働研究センター編（2005）『国際労働研究のフロンティア—アメリカ労働運動との交流の10年から—（仮題）』2005年10月出版予定、緑風出版。
- 高須裕彦・青野恵美子（2004）「ロサンゼルスから」連載『労働情報』649号から660号。
- 高須裕彦・青野恵美子（2005a）「アメリカ労働運動から学ぶもの」『労働情報』662・663号。
- 高須裕彦・青野恵美子（2005b）「ロサンゼルスの新しい労働運動とその社会的基盤（仮題）」（国際労働研究センター編2005所収）。
- 高須裕彦（2005a）「ロサンゼルスの在宅介護労働者の組織化」（上・下）『労働法律旬報』No.1598, 2005年4月下旬号・No.1600, 2005年5月下旬号。
- 高須裕彦（2005b）「アメリカにおけるマイノリティの労働運動と民衆教育」『社会教育』2005年6月号。
- 寺島俊徳（2004）『市民的不服従』, 風行社。
- ホセ・ラ・ルス&ポーラ・フィン（2001）「多様性の包括と真剣に取り組む—総合的なアプローチ」, グレゴリー・マンツィオス編、戸塚秀夫監訳（2001）『新世紀の労働運動 アメリカの実験』所収。

- マット・ノイズ (2005) 「社会運動ユニオニズムとその危機 (仮題)」 (国際労働研究センター編2005所収)。
- Arellano, Stephanie (2002), “Year 2000 Justice for Janitors Campaign: Reflection of a Union Organizer” (Wong et al.2002a所収)。
- Botz, Dan La(1991), *A Troublemakers Handbook: How to Fight Back Where You Work- And Win!* Labor Notes Book. 「トラブルメーカーズ・ハンドブック研究会」による仮訳がある。問い合わせは高須 h_takasu@jca.apc.orgまで。
- Byrd, Barbara and Nissen, Bruce (2003), *Report on the State of Labor Education in the United States*, Center for Labor Research and Education, Institute of Industrial Relations, University of California.
- 以下から入手可能。 <http://laborcenter.berkeley.edu/publications/stateoflabor.shtml>
- Cleeland, Nancy, “5 Major Activist Unions Unite” , *Los Angeles Times*, June 16, 2005.
- Frank, Larry and Wong, Kent (2004), “DYNAMIC POLITICAL MOBILIZATION: THE LOS ANGELES COUNTY FEDERATION OF LABOR” , in *Working USA*, Volume 8, Issue 2, December 2004.
- 以下から入手可能。 <http://www.blackwell-synergy.com/links/doi/10.1111/j.1743-4580.2004.00010.x/>
- Gapasin, Fernando E. (2001), “The Los Angeles County Federation of Labor: A Model of Transformation or Traditional Unionism?” in *Central Labor Councils and the Revival of American Unionism*, eds. by Immanuel Ness and Stuart Eimer, M. E. Sharpe inc, Armonk, New York.
- Hass, Gild (2002), “Economic Justice in the Los Angeles Figueroa Corridor” (Wong et al. 2002a所収)。
- Wong, Kent et al. (ed) (2002a), *Teaching for Change- Popular Education and the Labor Movement*, UCLA Center for Labor Research and Education, Los Angeles, California and George Meany Center for Labor Studies - The National Labor College, Silver Spring, Maryland.
- Wong, Kent et al. (2002b), “California’s Revolt at the Bottom of the Wage Scale: Justice for Janitors in Los Angeles” , *California Policy Options 2002*, UCLA School of Public Policy and Social Research.
- 以下から入手可能。 <http://www.spspr.ucla.edu/calpolicy02/page1.cfm>

[参考ビデオ]

- ビデオ塾 (2005) 『市民的不服従 ロサンゼルス ホテル労働者の闘い』。
- 以下を参照。 <http://www.jca.apc.org/video-juku/>