

国際労働研究センター編著

## 『社会運動ユニオニズム』

—アメリカの新しい労働運動』

評者：熊沢 誠

### 1

新自由主義の嵐のなか、久しく身を縮めていたアメリカ労働運動の新たな活性化をはかる「ニューボイス」が、AFL-CIOの会長交替というかたちで姿を現した1995年、東京では、その息吹のなかに低迷を続ける日本の労働運動にとっての示唆を聴きとろうとする研究者と活動家のつくる国際労働研究センターが発足した。

それは「小さな旗揚げ」ではあった。しかしこのセンターは、発足以来の約10年、戸塚秀夫を中心として、アメリカのニューボイス派の招聘、現地踏査などをふくむ国際交流的な研究活動をまことに精力的に重ね、すでに『新世紀の労働運動』（緑風出版、2001年）、『アメリカ労働運動のニューボイス』（彩流社、2003年）など、いくつかの翻訳書も刊行している。本書は、この研究会の10周年記念事業としての出版であり、研究会の軌跡を、日本人約10人、アメリカ人9人からなる研究者と労働運動活動家の講演録および寄稿21篇によって伝える。全体は、ニューボイスの歴史的 position、グローバル化の下での労働運動の戦略、改革派の運動、労働者教育の広がり、日米のつながり、アメリカ労働運動から学ぶ——という6パートにわけられ、それぞれ2篇、3篇、4篇、2篇、4篇、5篇が取

められている。

本書の内容として日本の読者にとりあえず紹介すべきは、全体の基調ともいえるべき、アメリカのこれまでの労働組合運動の性格とされる「ビジネスユニオニズム」と、ニューボイス・改革派の新しい労働運動、「社会運動ユニオニズム」との対比であろう。本書のなかでは少なくとも4篇がこの点にふれているが、総じて論者たちは、力点と台頭後10年になるニューボイス派の現状に対する評価にはいくらかの違いはあれ、共通のスタンスとして、前者の機能不全または時代遅れを批判し、後者こそを、労働運動が必要な人びとの切実なニーズを満たす現時的な営みとして擁立する。では、この二つのユニオニズムはどのように異なるのか。

私なりにまとめてみよう。ビジネスユニオニズムは、既存の組合員の労働条件、すなわち雇用保障、賃金、労働時間、付加給付などの維持・改善に運動の目標を絞り込む。運動の方法は、制度化された団体交渉、ストライキ、協約締結、議会へのロビイングなどである。もちろん争議を辞さない「戦闘的ビジネスユニオニズム」も存在する。けれども、ビジネスユニオニズムのまぬがれがたい特徴は、運動への参加には無関心な一般組合員が、組合費を代価に協約交渉に携わる組合幹部から交渉結果としての良好な労働条件という「サービスを買う」——そうしたある種の「取引きビジネス」が成立するような組合運営のスタイルにはかならない。「ふつうの労働者によって」という意味での組合民主主義が不在なのだ。その結果、ビジネスユニオニズムは、行動戦術においても、とかく直接行動的な大衆運動の忌避に傾く。

他方、台頭する社会的ユニオニズムは、運動の目標をもっと広く、現代のアメリカが不断に生み出す低賃金で無権利な被差別の人びとに「社会的公正」を贈ることに据えている。ここ

では、移民労働者、公務委託の小企業従業員、サービス職や労務職につく男女などを中心とする、未組織労働者の組織化が最優先の課題となる。組合運営では、なによりも一般組合員の主体的な参加、分権的な組合民主主義の実践が重視されるだろう。行動の形態も既存の公認された手続きにとらわれない。労働運動の枠外にあるさまざまな社会運動組織とも連携を育て、それらの参加も得て、大衆デモ、道路での座り込み、抗議行動、地方議会への働きかけ、斬新な表現活動、多様な労働（者）教育活動などをヴィヴィッドに展開するのである。私たちがすでに知る、80年代のポルティモアを嚆矢とする *living-wage* 運動、2000年のロサンゼルスで大きく前進した *Justice for Janitors* などは、そのような社会的ユニオニズムの成果であった。

## 2

さて、以上のような基調はあるものの、本書で扱われているテーマはあまりにも多岐にわたり、分析の精粗や深浅も論者によってさまざまである。限られた紙数で全篇の内容を紹介し論評することは諦めねばなるまい。そこで以下、主として情報の（日本人にもすぐに理解できるほどの）具体性と問題意識の鮮明さを基準として、私にとってとくに興味ぶかく思われたいくつかについてだけ、順を追って紹介しコメントを加えることにしよう。

(1) 小文ながら戸塚秀夫の「経済のグローバル化に対する民衆側の運動戦略論」（98年）が示唆的である。アメリカ労働運動のNAFTAへの対応、国際自由労連の「社会条項戦略」、それ自体はきわめて感銘ぶかい *no sweatshop* キャンペーンにもとづく「職場の行動規範」などについて、その具体的な要求、その達成の前に立ちほだかる困難、当事者のなかに生じうる見解の対立などが問いつめられている。これに先立つ J. ブレッカーの対グローバル化に関す

る発言がいささか抽象論に流れているだけに、この追求には、一般論では満足できない戸塚の研究者としての真摯さを見る思いだった。

(2) A. バンクスの「UPS争議と国際戦略」（00年）は、97年にチームスターズ労組が宅配便大手の *United Parsel Service* 社に挑んだ14日ストライキのようすを伝えている。パートタイムの激増、その被差別的な労働条件、周到な闘争準備、国際的な規模に至る支援体制の構築、そして全従業員のフルタイムへの統合と昇給、健康保険および年金の包括的な適用に及ぶ闘争の成果を淡々と報告するバンクスの語りは、みごとに整序されていながらきわめて具体的であり、深い感銘を与える。本書のなかでも白眉ということができよう。

(3) 全米サービス労働組合（SEIU）は、中南米系移民が大きな層をなすロサンゼルスを舞台に、10年以上にもわたって、ひとつには「ジャニターに正義を！」の運動、今ひとつには在宅介護労働者7万4000人の組織化という、その名に値する新しいユニオニズムを展開し、99-00年にかけて大きな成果をあげた。ケント・ウォン「アメリカの移民労働者の組織化の現状と問題点」（03年）が、この息吹きとプロセスを語っている。低賃金で社会保障からも疎外され、無権利で白人市民の眼には見えない存在であった「ラティーノ」たちはこうして発言権を獲得した。その達成は、すでに労働運動に「正義」を期待することを諦めてきた私たち自身を顧みさせるものがある。

(4) いくらか時代はさかのぼるけれども、日系企業の作業管理・労務管理が与えるインパクトに対する抵抗のありかを伝える M. パーカーの「日本的経営とアメリカの労働運動」（95年）が、私にはやはりおもしろかった。この鋭い分析者は、MUMMIやMAZDAに成功裡に導入されている日本的経営の要素、労働者になじみ

がなく導入されなかった要素，そしてアメリカ独自の新しい合理化施策という要素を腑分けする。その上で労働者たちが，維持している「連帯賃金制度」（査定之余地がほとんどない同一労働同一賃金）を力の基礎として，チームリーダーの選出，作業量を左右する「混流比率」の規制，空席ができたときの配置のルール化…を通じて経営の専制をチェックしているようすを，きわめて具体的に明らかにしている。最良の伝統的組合主義のあらわれというべきか，本書のなかで異彩を放つ佳篇といえよう。

(5) 高須裕彦／青野恵美子「ロサンゼルス  
の新しい労働運動とその社会的基盤」（05年）  
が情報としてきわめて有意義である。高須と青野は，7ヶ月半の滞在調査にもとづいて本書収録の各篇が個別に扱っている新しい社会・労働組合運動の五つの「社会的基盤」を丁寧に紹介する。踏査された「社会基盤」は，労働組合の地方組織，労組・宗教組織・市民運動体のネットワークによって「生活賃金条例」など経済的公正の行政を実現させる「新しい経済をもとめるロサンゼルス同盟」，主に移民労働者を対象に日本のコミュニティユニオンに似た活動を展開する「労働者センター」，大学の資源と労働運動をつなぐ「UCLAレイバーセンター」，そして労働者の新しい表現・メディア活動を担う人びとの具体的な活動である。一読して残る感慨は，高須らも暗黙のうちに語っているけれども，労働運動という営みの社会的な基盤を地域社会のなかに定着させようとする発想や努力を嗤って立ちすくませるかにみえる，現代日本の寒い風土と季節にはかならない。

### 3

収録されたほとんどすべての文章から，私たちは新自由主義の祖国「アメリカ」においても働く人びとのななお屈しない逞しい息吹を感じることができ，「こうすればまだやれるのだとい

う元気」を十分に受け取ることができる。とはいえ，こうした情報を日本の労働運動の思想と営為への示唆に媒介しようと試みるならば，ここはもう少し立ち入って分析してほしい，研究会の席上あったはずの議論をもっと紹介してほしい——そんな気持ちになるくぐりもいくつかある。この不満は，いつもながらきわめて懇切な注記でかなり補われてはいる。一例だけあげれば，pp.205-06にある労働者教育機関の一覧など，日本の読者にはまことに適切なものといえよう。けれども，以下ではやはり，その「もう少し」というところに若干こだわってみよう。

その一。かんたんなところから言うと，日本とアメリカの間には，たとえば①「生活賃金」運動の成否にふかくかわる公共業務の委託契約制度，②企業内少数派組合の存続可能性を左右する団体交渉権の法制，③医療や年金における公的社会保障と付加給付それぞれへの依存バランス，④労働力のなかでの移民労働者の比重などにおいて，制度上その他の相違がある。この相違とそれぞれの光と陰を分析する章があれば，アメリカでの運動体験の意義と限界，そして日本での社会的労働運動の自覚されるべき課題がよりクリアーになったように思われる。

その二。戸塚秀夫も意識しているように，伝統のビジネスユニオニズムから新しい社会運動ユニオニズムへの移行は，発想の飛躍が不必要なほど連続的ではないにせよ，まったく断絶的ではあるまい。上に紹介した(2)(4)などは良質の伝統的ユニオニズムとよぶこともできる。伝統が「良質」であるか否かは，たとえば，組織化された公務員の仕事はやむなく民間化される時，公務員労組が未組織の民営委託企業の労働者を「私たち」そのものと意識できるかどうかにかかっている。

条件の変化によって組織労働者がかつての未

組織労働者と同じ労働市場での雇用をめぐる競争関係におかれるとき、既存の組合は従来の排他性を克服して組織範囲や労働条件規制を外延的に拡大することを迫られる。その要請を受けとめる営みは、ビジネスユニオニズムの枠内であっても「レイバー・マーケット・ユニオニズム」(ジャンス・ファイン)とよばれるべきであり、そのかぎりそれは、地域を労働市場とする人びとを組織して「公の政策」にも働きかける、社会的ユニオニズムと類似の「コミュニティ・ユニオニズム」と十分に接続可能なのである。

そんな概念規定にこだわるのも、率直に言って私は、たとえばアウトソーシングに対して本社と同等の賃金、企業年金、健康保険などを確保したUAWの99年協約などをやはり高く評価するからだ。そのような規制は日本の組合活動にはさしあたりみられない。日本の労働運動に今なによりも必要なのは、労働条件決定の規範性を雇用形態と企業を異にする労働者に広げるといふ、およそ組合主義にとって最小限の仁義である。社会的ユニオニズム勃興の希求では、私も人後に落ちないつもりながら、その提唱はつねに既存の企業別組合の内在的批判を大前提とする。本書もそのあたりをもっと忌憚なく語ってほしかったと思う。

その三。最後の難問は、社会的ユニオニズムもひっきょう、なんらかのアイデンティティ(自覚される帰属性)を同じくする人びとの紐帯から継続的なエネルギーを汲むものとするれば、現代日本では、「その帰属性や紐帯の基盤をどこに求めることができるか」である。アメリカについては本書でN.リヒテンシュタインが、アイデンティティにおける「人種またはジェンダー」と「階級」との、依拠する理念にお

ける公民権的権利意識と労働権・産業民主主義論との間に横たわる一定の距離を、「進歩派が直面する矛盾」と把握している。選ばれるべきスタンスはひとまず「労働者の団結権を公民権と認識させる」ところにある。それによって運動の側は、公民権法のために「雇用差別」はしないとはいえ組合結成や団体交渉は拒む、たとえばバーガーキング社を理論上は撃つことができよう。だが、このスタンスはいささか「優等生的」の感をまぬかれない。アメリカや日本の企業は、現時点では立法化になじみやすい機会の平等は守りながら、労働市場と労働現場では依然としてある属性、ある階層の労働者の人権を実質的に踏みにじり続けている。

現実として「市民」を即自的に「労働者」の支持者とみなすことはできない。しかしながら、社会的ユニオニズムが「階級」を紐帯形成の唯一の契機とするというのでは、階級というものの不可視性が進行している今ではいかにも狭すぎ、この運動のつよみのひとつである多様な連携ネットワーク形成を妨げもするだろう。私はもちろん、フリーターや派遣労働者、女性パートタイマーなどによる可能性としての労働運動の台頭を思い浮かべている。その際、問題が組合の形態論にとどまらないことは確実であろう。彼ら、彼女らの連帯を培うアイデンティティ形成において、たとえばジェンダーや年齢や国籍や地域は、どれほど職種や賃金水準から独立した意味をもつのか。国際労働研究センターの方々に学びながらこれから模索してゆきたいと思う。

(国際労働研究センター編著『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、2005年11月、382頁、定価3200円+税)

(くまざわ・まこと 研究会「職場の人権」代表)