Ruth Milkman著

L. A. STORY

Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement.

評者：鈴木　　玲

アメリカの労働運動の「再活性化」についての研究書は数多く刊行されているが，その多くはアメリカ労働運動の再活性化の「処方箋」として，ビジネス・ユニオニズムの脱却，官僚主義の克服と一般組合員の組合活動への関与の促進，そして労働運動と社会運動との連携の強化を主張している。本書は，ロサンジェルスの労働運動に焦点をあて，1990年代に活発化したヒスパニック系移民労働者を主体とした労働運動および運動の活発化に至る歴史的経緯の分析を行い，アメリカ労働運動の再活性化研究に新たな貢献をした。しかし，本書は他の研究と一線を画した議論を展開する。Milkmanは，労働運動が再活性化した重要な要因の一つとして，労働組合が一定地域の同じ職業に就く労働者を組織化することで「賃金を市場競争から排除する」ことに成功したことを挙げ，このような「古典的」な組合機能がSEIUなどの旧AFL系の組合により担われたことを指摘する。さらに，これまで多くの研究が前提としていたAFL＝保守的・官僚的・排他的，CIO＝進歩的・民主的・包括的という図式に疑問を投げかけ，AFLの再評価を試みている。そして，職業を基盤とした労働市場規制を志向する旧AFL系の組合は，新自由主義経済の下で進められている規制緩和や下請化などの労働市場の柔軟化に適応する可能性をもっていると指摘する。他方，既存の労使関係制度の枠組みのなかで職場を基盤とした組織化を追求する旧CIO系の組合は，このような労働市場の変化への適応力が弱いと論じる。

本書の構成は以下のとおりである。「イントロダクション」は，著者の問題意識と論点を提示する。第一章「『邪悪な都市』：ロサンジェルスの労働運動と例外主義」はロサンジェルスの労働運動の発展の歴史とその特徴を，第二章「時計の時間の逆戻り：反組合的反動，苦汁工場の復活，新たな移民の流入」は70年代，80年代の経営者による労働組合攻撃と労働運動の衰退を，それぞれ検討する。第三章「『組織化できない人びと』を組織化する：移民の組織化と1990年代の労働運動の再活性化」は，ヒスパニック系移民労働者を組合に組織化できた要因を分析する。第四章「『やれば出来る（*Si*, *Se Puede*）』：組合組織化戦略と移民労働者」（この章はKent Wongとの共著）は，労働組合の組織化戦略の内容と移民労働者組織化の具体的事例を検討する。そして「エピローグと結論」は，移民労働者を中心とした労働組合の活性化の全米への広がりの可能性を考察する。

「イントロダクション」は，過去にヨーロッパ系移民労働者がアメリカの労働運動の発展に貢献したように，近年のヒスパニック系を中心とする移民労働者が労働運動を再活性化することができるかという問題を提起し，そのような移民労働者がとくに集中しているロサンジェルスを中心としたカリフォルニア州南部（南カリフォルニア）を研究対象としてあげる。Milkmanはこの地域の特徴として，ヒスパニック系移民労働者が多く居住していること以外に，労働者の賃金や労働条件を低下させ労務費を抑えることで地域の経済的競争力を高める「低い道の戦略」（Low Road Strategy）がアメ

リカの他の地域よりも進んでいること，そして歴史的にAFL系の組合がこの地域の労働運動で支配的だったことを指摘する。彼女は，とくにSEIUや他の旧AFL系の組合が，特定の地域の同じ職業に就く労働者を包括的に組織化することで「賃金を市場競争から排除する」ことを戦略的レパートリーとしていることに注目する。このような戦略は，規制緩和と下請化が進み高度に競争的になった労働市場に適しているとする。他方，旧CIO系の組合の戦略的レパートリーは既存の労使関係制度に基づき硬直的（例えば，全米労働委員会［NLRB］による組合選挙で職場単位の組合組織化を行っている）であるとする。そして，旧CIO系組合の勢力が相対的に弱かったことにより，ロサンジェルスの労働運動は「革新的」な組織化戦略（例えば，組合承認をNLRBによる組合選挙ではなく，組合がコミュニティ組織や政治家と同盟関係を結んで経営者に社会的圧力をかけることで達成する）を実施できたと指摘する。また，Milkmanは多くの組合リーダーが移民労働者（とくに非正規滞在労働者）を労働組合に組織することは出来ないと考えていることに触れ，そのような考えは全く根拠がなく，移民労働者がアメリカで生まれ育った労働者（ネイティブ労働者）よりも労働組合を受け入れる傾向にあると論じる。

第一章は，ロサンジェルスの労働運動の歴史を，4つの事例（トラック運転手，建設労働者，衣服産業労働者，ビル清掃労働者）に焦点をあてて検討する。ロサンジェルスは，企業経営者たちによる強硬な反労働組合政策により，長い間「オープンショップの砦」（the Citadel of the Open Shop）と呼ばれてきた。そのため，ロサンジェルスの労働運動の本格的発展は1930年代～40年代にかけてと他の都市よりも遅かった。労働運動の発展で主導的役割を果たしたのは，AFL系のチームスターズ組合であった。チームスターズ組合は，37年に経営者団体とユニオン・ショップを含む包括的協約を結び，南カリフォルニアのトラック運転手を組織化した。建設業の組合は南カリフォルニア最大の経営者団体と，クローズド・ショップを含む労働協約を41年に結んだが，建設労働者の組織化はチームスターズ組合の強力な支援を受けた。衣服産業（Garment Industry）では，ILGWU（全米婦人服労働者組合）が33年にストライキを実施し，その過程で多くのメキシコからの女性の移民労働者が組織化された。33年のストライキの結果結ばれた協約は，労働者の要求を「最も弱い形で取り入れたもの」であったが，ILGWUが衣料産業で組織拡大をする足場を築いた。なおILGWUは一時CIOに加盟していたが，40年にAFL加盟に戻った。第二次大戦後，組織を大幅に拡大した組合の一つは，やはりAFL系のBSEIU（後のSEIU）であった。BSEIUは，さまざまな場所で働くビル清掃労働者を組合員にして経営者に対して組合承認と労働協約を要求する方法で組織化を進め，50年代半ばまでにロサンジェルスの大規模なオフィスビルの三分の一を組織するに至った。

チームスター，建設業の組合，およびBSEIUは，組織化を職場単位でなく職業単位で行ったこと，賃金を市場競争から排除することを目的としたこと，組合承認の際にNLRBによる組合選挙にほとんど頼らなかったこと，そして一般組合員の動員に頼らないトップ・ダウン的組織化を行ったことなど，AFL的な組織化方法をとったことで共通していた。ILGWUは，他の3つの組合と異なり一般組合員の動員に基づいた組織化を行った。しかしILGWUはその後官僚的組織となり，経営者も官僚化した組合と安定的な関係を結び賃金を市場競争から排除することを受け入れた。Milkmanは，このような30年代，40年代のAFL系組合の組織化の事例に基づ

き，AFLとCIO系の組合をそれぞれ職能別（クラフト）組合，産業別組合と特徴づける見方では，現実の運動を十分に把握できないと論じる。そして，多くのAFL系の組合が職場環境の変化に実践的に対応し，一定水準以上の熟練をもつ労働者のみ受け入れる職能別組織化の原則を弱めて，多くの非熟練労働者を受け入れたことを指摘した。

第二章は，70年代半ば以降の経営者の組合攻撃や規制緩和によるロサンジェルスの労働運動の衰退を４つの事例に焦点をあて分析する。ロサンジェルスの労働組合はアメリカの他の都市の組合と同様にいったん確立した拠点に安住してしまい，状況の変化に有効に対応することができなかった。衣服産業，建設業，トラック産業，ビルディング・サービス産業とも，労務費がコストの大きな部分を占めたため，組合が賃金を市場競争から排除して労働市場を規制しなくなると，熾烈な競争とそれに伴う労働者に対する厳しい搾取が復活した。ロサンジェルスの労働運動で最初に脱組合化が起きたのは衣服産業で，ILGWUは70年代半ばまでに産業での影響力をほとんど失った。皮肉なことに，組合の衰退と並行して，ロサンジェルスの衣服産業の雇用は大幅に増加した。増加した雇用は非組合の雇用であり，低賃金，劣悪な労働条件，そして多層の下請化による古典的な熾烈な競争に特徴づけられた。建設業では，経営者の組合攻撃が70年代初めに始まり，70年代半ばの不況は組合（とくに住宅建築部門）の影響力を著しく弱めた。チームスターズ組合は，ロサンジェルスとロングビーチ港の間で荷物を運送する短距離トラック運転手をほとんど組織していたが，80年代初めのトラック産業の規制緩和はこの組合の牙城をほとんど一夜にして崩してしまった。組織化されていた短距離トラック運転手は，低賃金で働く個人請負運転手に取って代わられた。これらの個人請負運転手は，運転した時間ではなく，運んだ積み荷の量に応じて賃金が支払われ，港のトラックターミナルで長時間積み荷を待っている間は無給であった。ビルディング・サービス産業の脱組合化は，外資系を含めた非組合の中堅ビルメン会社が70年代～80年代に市場に参入し，安い料金でサービスを提供することで市場競争を激化させたために起きた。その結果，組合（SEIU）の影響力は弱まり，ビル清掃労働者の劣悪な労働条件が復活した。

脱組合化とそれに伴う賃金や労働条件の悪化は，これらの産業でこれまで働いていたネイティブ労働者の他の産業あるいは同じ産業でもより条件の良好な部門への転職を促進した。その後，アメリカに来たヒスパニック系の移民労働者がネイティブ労働者に見捨てられた条件の悪い仕事に就いた。多くの組合関係者はヒスパニック系移民の流入が脱組合化を促進したと主張するが，Milkmanは脱組合化は移民労働者流入より先に起きたのであり，移民労働者の流入は脱組合化の原因でなく結果であると論じる。

第三章は，ヒスパニック系移民労働者が90年代に労働組合に組織化された理由について分析する。移民労働者の流入に対するロサンジェルスの労働組合の70年代末～80年代初めのリアクションは，敵対的なものであり，これらの移民労働者を組織化する努力はほとんど行われなかった。しかし１つの例外は，移民労働者の組織化の歴史をもつILGWUであった。ILGWUが移民労働者の組織化に早くから乗り出した理由には，第二章で示されたように衣服産業における脱組合化が早い時期に起こり，同労組は組合員の減少のため危機感を強めたことがある。しかしILGWUはこの時期に組織化のターゲットにしたのは，衣服産業以外で働く移民労働者であり，組織化の成功は部分的に達成されたものの長くは続かなかった。しかし，ILGWUのオル

ガナイザーは，移民労働者の組織化の経験から重要な教訓を得たとされる。それらは，移民労働者が労働組合の組織化に対して積極的に反応すること，市場競争が激しい産業で一つの企業を組織化してもその企業を倒産させてしまう可能性があるため，一定の地域の産業や業種全体を戦略的に組織化して賃金を市場競争から排除する必要があることであった。

80年代末になると，他の組合のオルガナイザーも移民労働者の組織化の可能性を認識し始め，90年代に入ると移民が多くを占めるビル清掃労働者，ホテル労働者，在宅介護労働者の組織化が進んだ。さらに，経済的正義の問題を追求する多くのコミュニティ組織が南カリフォルニアで結成された。これらの組織は，組合と協力して，あるいは独自に移民が多くを占める低賃金労働者の賃金・生活水準を向上させるさまざまな活動を行った。Milkmanは，ヒスパニック系の移民労働者が労働組合の組織化に積極的な理由を３つあげている。第一に，移民労働者は職場・職業集団や居住地区を通じて社会的ネットワークを形成し，これらのネットワークがカトリック教会により増強されていることである。社会的ネットワークは，組合の組織化に重要な資源を提供した。第二に，移民労働者はネイティブ労働者よりも連帯主義的な世界観をもっていること，そして移民労働者（とくに中米出身者）は彼・彼女らの出身国で労働組合やその他の労働者組織に積極的に関与したことである。これは，一世紀前に急進的思想をもったロシアや東欧からのユダヤ人の移民が，アメリカの労働運動のリーダーになったことと類似している。第三に，移民労働者はアメリカ社会で差別を受けており，外国で暮らし，働く苦労の共有が彼・彼女らの連帯感を強め，労働組合に対する好意的態度を促進したことである。

第四章は，90年代の移民労働者の組織化の成功例，失敗例を詳しく検証するとともに，どのような組合の組織化戦略が移民労働者の組織化にとって有効であるのか考察する。本章が取り上げる成功例は，ビル清掃労働者の組織化（「ジャニターに正義を」キャンペーン［Justice for Janitors Campaign］）および住宅建設産業で働く壁職人（Drywall Hangers）のストライキと組織化，失敗例はジーンズ製造会社のGuess Inc.で雇われた衣服労働者を組織化する試みおよびロサンジェルスとロングビーチ港の間で荷物を運送する短距離トラック運転手の組織化の試みである。Milkmanによると，組織化の成功と失敗を分けた重要な要因は，ターゲットとする産業の弱点を見極めた「トップ・ダウン」戦略と組合員動員に基づいた「ボトム・アップ」戦略を効果的に組み合わせた総合的戦略を組合が策定する能力である。彼女は旧AFL系組合の組織化手法が「トップ・ダウン」的になる傾向にある（他方，旧CIO系組合は「ボトム・アップ」的とみなされる傾向にある）ことは認めつつも，どちらの組合も現実には２つの戦略を混合した形の組織化戦略を策定しており，２つの戦略を「どちらか選択すべきもの」とみなすことは誤りであると主張する。

それぞれの組織化事例をみると，「ジャニターに正義を」キャンペーンでは，SEIU本部の調査部がビルディング・サービス産業を綿密に分析して作成した「トップ・ダウン」の組織化戦略に，さまざまな工夫をこらした組合員や支援者の「ボトム・アップ」の動員が効果的に結び付いたために成功したとされる。住宅建設の壁職人の組織化は，組合時代を経験した壁職人の間で賃金や労働条件の低下に対する不満が広がったことにより「ボトム・アップ」的に始まった。そして，これまで移民労働者に冷淡であった大工組合（Carpenters' Union）がこれらの労働者に対する態度を変え，最終的に業界団体

とこれらの労働者を代表して交渉するなど「トップ・ダウン」の支援を与えたことが組織化の成功に結びついた。他方失敗例をみると，Guess Inc.の組織化キャンペーンはILGWUの「トップ・ダウン」の戦略として始まったものの，ILGWUとACTWUの統合で生まれたUNITEの新たな執行部が，「ボトム・アップ」の動員への支援を縮小したためキャンペーンが成功しなかった。また，トラック運転手の事例は，個人請負の運転手が荷物を受け取る長い待ち時間の間にお互いに接触をして不満を共有して始まった「ボトム・アップ」の組織化であった。しかし，トラック運転手の組織化をしたのは伝統的にトラック運転手を組織したチームスターズではなく，運送業界に関する情報をあまりもたないCWA（全米通信労働組合）であった。さらに，CWAは個人請負労働者を組合に組織化することが法的に困難という問題に直面し，トラック運転手の組織化に十分な「トップ・ダウン」の支援を与えることができなかった。

「エピローグと結論」は，これまでの本書の議論をまとめるとともに，ロサンジェルスのヒスパニック系移民労働者を中心とした90年代の組合運動の再活性化が全米に広がるのかという課題を提示する。Milkmanはロサンジェルスの労働運動を再活性化した要因は全米に広がっていると論じる。彼女は，南カリフォルニアにこれまで集中していたヒスパニック系の移民が地理的に分散化を始めていること，アメリカ労働運動の中心的勢力が脱工業化により旧CIO系の組合から旧AFL系の組合にシフトしていることをあげる。とくに後者については，SEIUがめざましく組合員を増やしていること，組織化にコミットした旧AFL系の組合がCTWを結成してAFL的な組織化手法を21世紀の状況にアップデートした戦略を策定していることを指摘する。

本書は，アメリカ労働運動の再活性化の多くの先行研究が主にビジネス・ユニオニズムを脱却して社会運動化することを強調するのに対して，再活性化の最も重要な要因は組合が「ユニオニズム」の原則に従って組織化したことだと主張した点で，非常に興味深く同時に論争的な問題提起をしたと考えられる。本書はこのような「論争的」な論点を提示するだけでなく，それらを一次資料，統計，文書資料，インタビュー等で緻密に実証している。そのため評者は論点が十分説得的であると考えるものの，いくつかの疑問点も感じる。第一に，Milkmanは90年代の移民労働者の組織化の成功を，「トップ・ダウン」と「ボトム・アップ」戦略を「包括的に取り込んだ戦略」(Comprehensive Strategies)に求めているが，このような戦略の具体例は2例（「ジャニターに正義を」キャンペーンと壁職人の組織化）しか提示しておらず，評者は「包括的戦略」の一般化がまだ十分でないと感じる。第二に，彼女は「トップ・ダウン」と「ボトム・アップ」をどちらも重要だと強調するが，後者については組合員の動員の記述にとどまり，最近の研究が注目する労働運動と社会運動の同盟関係が組織化にどのような効果をもつのかについて十分に分析していない。第三に，彼女は移民労働者がアメリカ労働運動の再活性化の中心勢力となると指摘するが，アメリカ労働者の多数を占めるネイティブ労働者が労働運動に積極的に呼応しなければ労働運動は再活性化しないと考えられる。その点について，Milkmanはほとんど触れていない。

(Ruth Milkman. 2006. *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*. New York: Russell Sage Foundation. xiii+244頁)

（すずき・あきら　法政大学大原社会問題研究所准教授）