

Melanie Simms, Jane Holgate, Edmund Heery

*Union Voices : Tactics and Tensions in UK Organizing*

評者：鈴木 玲

労働組合運動の再活性化の戦略として「組織化モデル」(organizing model)が、1980年代末から90年代にかけて、アメリカを中心に提唱された。本書は、イギリス労働運動が組織化を通じてどの程度再活性化したのか実証的に研究する。本書の主要な主張は、イギリスでは組織化の内容が多様であり「組織化モデル」が前提とする明確な戦略が存在しないこと、イギリスの労働組合が組織化に対して「実践的」(pragmatic)なアプローチをとること、そしてこれらの特徴がアメリカとは異なるイギリスの労働組合の制度的環境により説明されること、である。本書は、アメリカ中心に行われてきた労働運動再活性化研究から得た知見に依拠しながらも、オルガナイザーや組合役員のインタビュー、アンケート調査や組織化事例の質的調査を通じて、組織化を通じた再活性化のイギリス独自の特徴を詳細に検討する。

本書は、イントロダクションと6つの章から構成されている。イントロダクションは、本書の分析の中心の対象の一つである、TUC (Trades Union Congress) が1998年に立ち上げた組織化アカデミー (the Organizing Academy) について説明する。組織化アカデミー設立の背景には、TUC幹部が組織化を積極的に取り組む

アメリカやオーストラリアの労働運動から影響を受けたこと、90年代末以降の相対的な有利な政治状況 (労働党政権の誕生と雇用関係法による組合承認の法制化) を組織拡大の機会と受け止めたことが要因としてあった。組織化アカデミーは、専門家オルガナイザーを養成するだけでなく、組織化を通じて労働組合の「文化」の変革を目的とした。具体的には、これまで労働組合に参加したことのない労働者が魅力を感じる労働運動をつくること、一般組合員の組合活動への参加を促進するとともに組合員のジェンダーやエスニシティ等の多様性に対応することである。また、イントロダクションはアメリカとイギリスの組織化をめぐる議論を比較する。アメリカでは「組織化モデル」が「サービスモデル」(servicing model) に対する批判で論じられ、組織化は労働運動の変革や社会運動ユニオニズムの促進などを目的とした。それに対し、イギリスでは組織化は単なる組合への勧誘活動 (recruitment) を超えた労働運動の革新を目指すものであると認識されたものの、組織化の広義の政治的目的が議論されなかった。

第1章は、過去数十年で厳しくなったイギリス労働運動の経済・政治・社会的環境の変化と、それらの変化が組織化におよぼす影響を、先行研究に基づき検討する。環境の変化は、製造業の衰退、これまで組合が組織されてこなかったサービス部門の拡大、労働者の多様化 (女性労働者、移住労働者の増加)、17年続いた保守政権の下での労働組合に不利な労使関係制度の変化と労働組合に対する法的規制の強化などである。これらの環境の変化により労働運動の衰退が不可避であるとする見解があるが、本書の著者たちは、労働組合が外部環境に対して受動的なアクターではなく、一定の主体性と選択肢をもったアクターであると論じる。例えば、労働者の社会的バックグラウンドの多様化は労

働者間に共通した利害意識を築くことを難しくしたものの、Richard HymanやJohn Kellyが論じるように、組合員間のコミュニケーションや討議が、社会的変化に対応した新たな労働者の共通の利害を「再想像」(re-imagine)させ、組合幹部活動家の主導で労働者間の不正義意識や社会的アイデンティティが創出される可能性がある。また、この章は労働組合が組織化活動を実施する際に、組合リーダーが主導するのか(John Kelly)、あるいは職場の活動家が主導するのか(Peter Fairbrother)という論争を紹介し、著者たちの見解(組織化活動には職場のアクティビズムと組織レベルの活動の調整の両方が必要である)を示す。

第2章は、TUCが組織化アカデミーを設立した背景(とくにアメリカとオーストラリアの影響)を検討するとともに、組織化アカデミーの運営とオルガナイザーに提供しているトレーニングの内容について検討する。また、一般役員(generalist officers)や職場活動家に提供しているトレーニングの内容についても紹介する。アメリカのAFL-CIOやオーストラリアのACTUは、積極的な組織化戦略がそれぞれの国の労働組合に採用されることを推進するとともに、他の国の労働運動へ組織化の考え方・実践が伝播することに貢献した。TUCは幹部をこれらの国に派遣して組織化について学習させるとともに、組織化アカデミーをAFL-CIOとACTUが設置したオルガナイザー養成機関をモデルにして企画した。アメリカとオーストラリアの影響(とくに前者)が強かったものの、イギリスに「輸入」された組織化の考え方は、アメリカとイギリスの労使関係制度や労働運動の伝統の違いを反映して、アメリカの組織化の考え方と異なるものであった。例えば、アメリカの労働運動には「アナルコ・サンジカリズム」の伝統があり、組織化キャンペーンが戦闘的で政治的に

なる傾向にある。他方、イギリスではこのような伝統がないため、組織化の政治的側面ではなく実践的側面が強調され、組織化活動は一貫性がある目的をもった「モデル」としては扱われなかった。専門家オルガナイザーを育成するために98年に設置された組織化アカデミーは、主に労働組合で活動歴をもつ相対的に若い労働者を受け入れ、10年間で約240人のオルガナイザーを輩出した。2004年まではTUC独自の研修プログラムであったが、アカデミーは2005年以降Newcastle Collegeと連携して職業教育の単位として認められるプログラムを提供している。大学との提携の結果、プログラムは一定の時間で区切られた授業の性格を強め、その内容も組織化の理論や戦略的側面よりも、組織化活動の技能や「道具箱」(a toolbox of tactics)の教育に集中するようになった。「道具箱」の含意は、受講したオルガナイザーが組織化の状況に応じて受講内容から得た知識や技能を組み合わせ活用するということである。

第3章は、TUCの3つの加盟組合(Unite, GMB, USDAW [Union of Shop, Distributive, and Allied Workers])がどのように組織化を進めているのかを検討し、組織化の対象や方法の多様性を指摘する。また、オルガナイザーの地位および他の組合役員との関係についても検討する。なお、イギリスの組合の組織化対象は、組合が組織されていない職場(“greenfield”と呼ばれる)だけでなく、組合が組織され団体交渉権も認められているものの、一部の労働者しか組合に加盟していない職場も含む。イギリスでは90年代初めからユニオンショップ(本書では“post-entry closed shop”と表現されている)が禁止されたため、多くの組合は団体交渉権承認後も、職場で未加入労働者を対象とした組織化キャンペーン(in-fill campaign)を重視する。Unite, GMB, USDAWは組織化に関して革新的

政策をとっているが、それぞれ異なったアプローチをとる。UniteとGMBは複数の産業・部門をカバーする一般組合（それぞれ120万人、60万人）、USDAWは主に小売・流通業を組織する組合（40万人）である。これらの組合の組織化へのアプローチの違いを簡単にまとめると、Uniteは専門家オルガナイザーを動員して、組合が組織されていない業種の複数の職場を対象に「戦略的」な組織化キャンペーン（green field campaign）を展開する。GMBはオルガナイザーと一般役員との区別をつけず、すべての組合役員の業務に組織化を組み入れ、組織化政策が重視する産業・部門での組合組織率向上・団体交渉権強化を目指している。USDAWは、経営者に対して協調的路線をとることで知られている。協調的枠組みのなかで、すでに組織化された職場の未加盟労働者の組合加盟（in-fill campaign）を、職場レベルの活動家が中心になって促進する。これらの組合の組織化の違いは、組合が組織する労働市場の状況（例えば、USDAWが“in-fill campaign”を重視するのは、小売・流通産業の労働移動率が高いため）、組合の内部要因（例えば、Uniteの前身組織の一つであるTGWU [Transport and General Workers' Union] の組織化への革新的アプローチの影響、GMBがロンドン地域で実施した革新的な組織化アプローチの全地域への拡大）などによって説明される。本章はまた、（3つの組合に限らずイギリスの労働組合全般の）オルガナイザーの地位を検討し、オルガナイザーが組合役員のキャリアのなかで低い地位にあること、オルガナイザーが組合役員のキャリアを昇るためには別な役割を担う組合役員に異動しなくてはならないこと、オルガナイザーの地位に残る人が組織化に関してもっている幅広い技能を（低い地位のため）十分に発揮することができないことを指摘する。オルガナイザーと他の役員の関係

については、組織化活動をどの程度専門化するのか、（専門化した場合）オルガナイザーと一般役員の間でどのように協力的な関係を築くのが重要な課題であるとされる。

第4章は、組織化アカデミーの卒業生に対するインタビューやアンケート調査に基づいて、卒業生がオルガナイザーとして組合で仕事をする際に直面する諸問題を検討する。組織化アカデミーを卒業したオルガナイザーは、労働組合文化の改革と再生に重要な役割を果たす。そのため、彼（彼女）らが活躍できる機会がどの程度与えられているのかが、イギリス労働運動の将来に重要な意味をもつ。なお、イギリスの組合で働くオルガナイザーの全てが組織化アカデミーの卒業生ではないが、アカデミーの卒業生は少なくとも半分以上、最大で三分の二近くを占めると推測されている。アカデミーの受講生の多くは労働運動の将来を憂い、組織化を通じた組合の変革に強くコミットしていた。TUCも彼（彼女）らの活躍に期待を寄せていた。他方、アカデミーの卒業生を受け入れた「スポンサー組合」の多くは、オルガナイザーをどのように活用するか明確な政策をもっておらず、また革新的な考え方もつオルガナイザーと現状志向の他の組合役員との間で軋轢が生じた。アカデミー卒業生のアンケートやインタビューによると、スポンサー組合から他の組合に転職したオルガナイザーが一定の割合で存在した。また、労働運動に留まっている卒業生の約半分がオルガナイザーを辞めて一般役員などの他の仕事に就いていた。さらに、多くのオルガナイザーにとって、組織化活動の仕事量の多さから、家庭生活との両立が難しいことが指摘された。このような諸問題にも拘わらず、多くのオルガナイザーは組織化活動を通じて、程度の差はあるものの組合文化の変革に一定の貢献をしたとされる。

第5章は、イギリスの組合の組織化キャンペーンの対象や方法を検討する。本章は、イギリスの組合の組織化対象の特徴として、主な対象が職場であること（複数の職場にまたがった組織化キャンペーンが例外的であること）、対象として組合が組織されていない職場（greenfield）と組合が組織された職場での組合未加盟労働者（in-fill）の2つがあること、“in-fill”キャンペーンが必ずしも消極的なものでなく職場のアクティズムや組合組織の強化を目指すこと、そして“greenfield”キャンペーンの対象が組合の伝統的な拠点に関連する産業や部門の職場に集中していること（すなわち、組合が成功率の高い組織化対象を慎重に選んでいること）を挙げる。また、組織化の方法の特徴として、雇用関係法による組合承認の法制化に拘わらず組合が法的手段に頼ることを避け経営者と自主的に承認協定を結ぶことを選好すること、“greenfield”の組織化キャンペーンで経営者に対しても話し合いを求め理解を得る努力をすること、経営者との話し合いによっては団体交渉権の承認ではなく組合員個人を代表して個別労使紛争を解決する役割のみの承認（hybrid arrangement）を経営者から得る場合もあることを挙げる。具体的な組織化方法に関しては、職場でオルガナイザーや活動家が直接労働者個人に組合加入を説得する方法、職場の組合組織を強めて職場の不満に対応することで組合員を増やす方法などが利用される割合が高い。他方、アメリカやオーストラリアの事例でみられる、社会運動ユニオニズム的手法（コミュニティ組織との連携、マスコミの動員、反企業キャンペーンなど職場の「外」に向けた組織化）の利用頻度は低い。また、イギリスの組織化キャンペーンの特徴は、経営者の組織化活動への対応が多様だということである。多くの経営者は組合に実践的に対応し、組合が既に組織化されてい

る企業では組織化活動（in-fill campaign）に協力的でさえある。他方、組合が組織されていない企業の経営者は組合の組織化を阻止しようとする傾向にある。このように、組織化対象や方法が一定の幅をもち、また経営者の対応も多様であるため、イギリスの組合の組織化キャンペーンは、様々な組織化の技能や手法を組み合わせた「道具箱」的アプローチをとる。著者たちは、イギリスとアメリカの組合を比較した場合は、「道具箱」的アプローチをとる前者の組合の方が、“greenfield”キャンペーンと敵対的な経営者を前提とした組織化アプローチ（すなわち、「組織化モデル」）をとる後者の組合よりも、組織化の内容を広い範囲で捉えていると論じる。

第6章（終章）は、90年代半ば以降のイギリス労働組合の組織化活動を、組合員数、団体交渉の承認、新たな労働者グループの組織化、新たな産業・部門の組織化などにより評価する。組合員数については、組織化について戦略的政策をもつ組合が組合員を増加させたものの、イギリスの労働組合全体の組合員数は、過去10年間で変動が起きていない（すなわち、減少していないものの増加もしていない）。しかし、労働者数全体が2000年代末まで増加したため、組合組織率は減少した。著者たちは、組織率低下が労働組合の経営者に対する交渉力や社会一般で影響力を弱めることを懸念する。団体交渉の承認に関しては、組合承認の法制化やイギリス労働運動の組織化へのコミットメントに拘わらず、団体交渉の承認のトレンドに大きな変化はみられなかった。新たな労働者グループの組織化では、組合が組織化対象として明確に捉えたのは、東欧諸国のEU加盟などにより急速に増加した移住労働者であった。いくつかの組合は、移住労働者を対象とした職場を超えた組織化キャンペーンを実施した（例えば、Uniteの“Justice for Cleaner”キャンペーン）。

しかし、このような事例は例外的であり、大多数の移住労働者は労働組合が組織されていない職場で働いている。また、新たな産業・部門の組織化に関しては、多くの組合は既に組合がある職場で組合員数を増やす活動（in-fill）あるいは組合が影響力をもつ産業の関連部門の組合がない職場での組合結成（greenfield）に組織化活動を集中させている。ISTC（Iron and Steel Trades Confederation）やGPMU（Graphic, Paper, and Media Union）などは、鉄鋼あるいは印刷産業以外の新たな産業の職場を新たに組織化しようとしているが、このような事例は例外的である。これらの評価に基づいて、著者たちは組織化アカデミーでのオルガナイザーの養成や一部の組合の熱心な組織化活動が組合員数減少に歯止めをかけたものの、これらの努力が労働運動再活性化に必ずしも結びつかなかったと論じた。そして、過去10年間の相対的な有利な政治状況で大きく変化することができなかった労働運動が、2010年以降の保守・自民連合政権のもとで厳しい状況に追い込まれる可能性に危惧を示した。

労働運動の再活性化や社会運動ユニオニズムは、90年代以降の労働研究の主要な研究テーマとなっているが、概してアメリカの事例を中心とした研究が多い。しかし、労働運動の再活性化戦略の国を超えた伝搬について詳しく分析する研究はこれまでなかった。組織化を通じた再活性化戦略がアメリカからイギリスにどのように「輸入」され、イギリス労働運動の環境にどのように「適応」されたのかを分析した本書は、労働研究分野に新たな貢献をしたといえる。本書は、組織化アカデミー出身のオルガナイザ

ーが労働運動の変革の行為者（agent）として組織化を通じた労働運動の再活性化を追求したものの、イギリスの多くの組合が組織化活動を既存の労使関係制度に「適応」させ、職場を基盤とした現実的・実践的な組織化活動を行ったことを示し、労働運動の再活性化の困難さを示した。

本書について気になったことを1点だけ述べる。本書は、アメリカの労働運動を「組織化モデル」に基づき、社会運動ユニオニズムを志向した労働運動と捉えているが、このような把握はやや単純すぎないだろうか。アメリカでも、社会運動ユニオニズムを志向した組合は少数に留まり、多数の組合は現状維持的であるといわれている。また、アメリカの場合、「働く権利」（“the right to work”）が制定されていない州と制定されている州とでは、労働組合が置かれている環境が大きく異なる。本書が描いているアメリカの労使関係制度は「働く権利」が制定されていない州（すなわちユニオンショップが認められている州）を前提にしているようであるが、これはアメリカの労使関係制度の全体像とはいえない。本書はイギリスの組織化の事例をアメリカの事例と対比して論じることが多いが、アメリカの労働運動や労使関係制度を単純化して捉えているため、労働運動の比較という面では不十分な論議に留まっている。

（Melanie Simms, Jane Holgate and Edmund Heery. *Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing*. 2013. x+189pages, Cornell University Press.）

（すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所教授）