

アメリカの労働運動の環境問題への取り組み、 環境運動との連携——労使関係の文脈からの分析

鈴木 玲

はじめに

- 1 労働運動と環境運動の関係を分析するアプローチ
 - 2 労使「社会的合意」の下での労働運動の環境問題への取り組み、環境運動との連携
 - 3 経営者の強硬策で守勢に立たされた労働運動の環境問題への取り組み、環境運動との連携
- おわりに

はじめに

本稿は、1960年代末から1980年代末にかけてのアメリカ労働運動の環境問題への取り組みと環境運動との連携について考察する。アメリカでは労働運動と環境運動の協力あるいは同盟関係は、「ブルー・グリーン同盟」(Blue-Green Alliance)と呼ばれるが、これは労働組合が主にブルーカラー労働者を代表し、環境運動を象徴する色がグリーンであることに由来する。労働運動と環境運動の関係は、本来であれば対立的になる傾向にある。なぜなら、産業別組合やその職場支部であるローカル組合（とくに後者）は、多くの場合ビジネス・ユニオン主義を志向し、経営者との団体交渉・労働協約の締結を通じ組合員の賃金水準や雇用を守ることを活動の主要な目的とするためである。他方、森林の保護や開発計画の反対を訴える環境運動は、林業や建設業などの労働者の雇用機会を奪う可能性をもつため、これらの労働者を代表する労働組合と対立する。また、環境汚染の防止を目的とした工場からの有害物質の排出規制強化は、工場の生産コストを増大させて工場の操業縮小や規制が緩い地域への工場移転に結びつくとされる。そのため、工場で組織された労働組合が雇用を守るため経営者の側に立ち、規制強化を求める環境運動団体と対立することもある。このような環境保全や環境汚染の防止が雇用を脅かす可能性から派生する2つの運動の緊張関係は、「仕事と環境の対立」(jobs versus the environment)と呼ばれている。

しかし以下にみるように、アメリカの労働運動において、さまざまな形での環境問題への取り組みが行われ、労働組合と環境運動団体の連携がみられた。「環境問題」は、環境汚染（公害）と自然環境の保護を意味するが、本稿が言及する「環境問題」は主に前者を指す。2つの運動の協力関係は、とくに職場の安全衛生（職場環境）問題と工場近隣の環境汚染が結びついていることが認識されることにより形成された。どのような状況において、労働運動は賃金や雇用という経済的利益

の追求だけにとどまらず環境問題に取り組み、環境運動や住民運動と連携をするのだろうか。先行研究は連携を促進する要因として、労働運動の一部の指導者や幹部が環境問題に先進的なビジョンをもったこと、2つの運動を「橋渡し」できる活動家（ブリッジ・ブローカー）の存在、2つの運動が協力して取り組める課題の構築（フレーミング）、「仕事と環境の対立」に対抗する「環境規制が強化されても雇用の維持・創出は可能である」とする言説が支持されることを挙げた（Dewey 1998, Leopold 2007, Mayer 2009, Obach 2004, Gordon 1998）。先行研究が挙げた要因は、主に労働運動と環境運動の結びつきを促進するものが中心である。本稿はこれらの要因に加え、先行研究があまり注目しなかった労働運動が置かれた制度的文脈を検討する。すなわち、労働組合が労使関係制度に組み込まれている程度が60年代末から80年代にかけて変化したことが、労働運動の環境問題への取り組みや環境運動との連携のあり方にどのように影響したのか、主に労働組合側の視点から考察する。なお、労使関係の変化とは、労働組合と経営者との「社会的合意」の下、労働運動が経営者や政府に一定の影響力をもち、60年代末から70年代半ばまでの時期から、経営者が労働組合の弱体化をねらい強硬姿勢をとり労働運動が守勢に立たされた80年代以降の時期への移行を指す。この2つの時期の間で、労働運動の環境問題への取り組みや環境運動との連携の形態や目標が大きく変化した。

以下第1節は、環境問題への取り組みや環境運動との連携のイニシアチブが組合組織のどのレベルでとられたのかという問題意識に基づいて、2つの運動の関係を説明する先行研究の分析モデルを考察する。第2節は、50年代末までに成立した労使関係の「社会的合意」の下、産業別組合が一定の影響力をもち、同時に官僚化が進んだ組合組織に対する一般組合員の反発もみられた60年代末から70年代半ばの時期の、労働運動の環境問題への取り組みと環境運動との連携について検討する。第3節は、80年代初め以降、労使関係の「社会的合意」が崩れ、経営者の強硬な労務政策により労働組合が守勢に立たされるなか、経営者の攻撃に対抗するために労働組合がとった新たな形態の環境問題への取り組みと環境運動との連携について、2つの労働争議の事例に基づいて検討する。第4節（おわりに）は、本稿の論点をまとめるとともに、今後の研究課題について検討する。

1 労働運動と環境運動の関係を分析するアプローチ

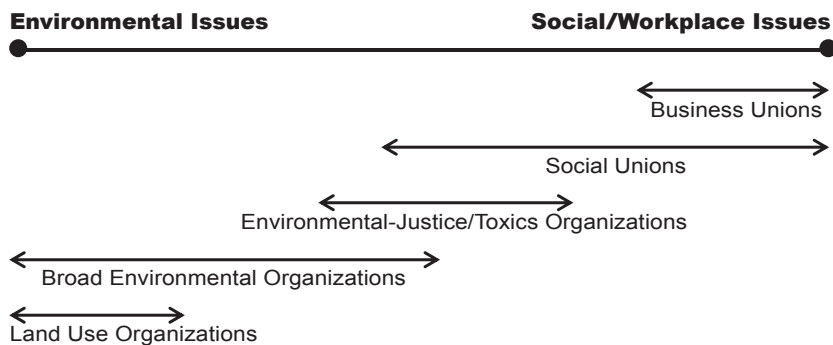
本節はまず、労働運動と環境運動の連携について社会学の視点から初めて本格的に分析した、ブライアン・オバシの *Labor and the Environmental Movement: The Quest for Common Ground* が示した2つの運動の連携関係についての分析モデルを概観する（Obach 2004）⁽¹⁾。そのうえで、オバシのモデルが労働組合の組織内部や労使関係の動態的側面を考慮に入れていないとして、批判的に検討する。オバシは労働運動と環境運動の連携を促進する要因の1つとしてそれぞれの運動組織が運動目標を広くあるいは狭く捉えるかという「組織的幅」(organizational range) を挙げ、それぞれの運動の「組織的幅」が広い場合に、連携関係が形成されると論じた。労働運動では、組合

(1) 同書の概要については、筆者の書評（鈴木 2004）を参照。

員の利益を超えた広い範囲の課題を追求する「社会的ユニオン主義」を志向した組合と、組合員の賃金や労働条件など主に職場の利益にかんする狭い利益を追求する「ビジネス・ユニオン主義」を志向する組合に区別し、社会的ユニオンはビジネス・ユニオンよりも環境運動団体と連携をする傾向にあると論じた。オバシによれば、20世紀中頃の労使関係が相対的に安定していた時期、ビジネス・ユニオン主義がアメリカ労働運動の主流を占めたが、UAW（全米自動車労働組合）やOCAW（石油、化学、原子力産業国際労働組合）のように環境問題を含めた社会的課題に取り組んだ産業別組合も存在した（Obach 2004, 153-154）。

環境運動の「組織的幅」は、運動団体が自然環境の保護のみの狭い問題関心をもつのか、あるいは環境問題に関連する社会問題にも広く関心をもつのかによって左右される。自然環境保護のみの目標を追求する団体（land use organizations）は、手段的な目的で労働運動と協力する場合があるものの、より広い「組織的幅」をもつ団体よりも連携関係を結ぶ能力に欠ける傾向にあるとされる。他方、シエラクラブのような自然環境保護だけでなく環境汚染の社会的な影響にも取り組む広い「組織的幅」をもつ団体（broad environmental organizations）や、「組織的幅」がやや狭いものの有害物質（toxics）による環境汚染が人々の健康におよぼす影響（とくに低所得者やマイノリティのコミュニティに環境汚染の被害が集中する社会問題）を扱う環境正義団体（environmental-justice/toxics organizations）は、社会的ユニオンズを志向した労働組合と連携する可能性が高いとされる（Obach 2004, 143-149）（第1図を参照）。

第1図 労働組合と環境運動団体の組織的幅と連携関係の分析モデル



(Obach 2004, 159)

オバシの分析モデルは、組合組織のどのレベルから環境問題への取り組みや環境運動との連携が生まれるのか明確にしていない。ただし、工場や職場レベルで組織されたローカル組合が組合員に直接関係がある職場や仕事上の利益を守る役割を担うこと（すなわち、ビジネス・ユニオン主義を志向）すると指摘し、ローカル組合のレベルから連携関係が生まれにくいことを示唆した（Obach 2004, 152）。他方、オバシは労働組合の地方や州レベルの連合体が、地方や州によって差がみられるものの、政治や社会にかんする広い問題に取り組む傾向があると指摘し、これらの組織（地方労働組合協議会 [central labor councils] とAFL-CIOの州連合体）を環境運動と連携する社会的ユ

ニオンの事例として分析対象にした（Obach 2004, 154-155）。UAW や OCAW のような社会運動ユニオン主義を志向した産業別組合の存在を指摘したものの、これらの産業別組合のどの組織レベル（組合指導部、ローカル組合、一般組合員などのレベル）が環境問題への取り組みや環境運動との連携を主導したのか、また労使関係の制度的文脈の変化により環境問題に取り組んだ組織レベルがどのように変化したのか、などの問題点を明らかにしなかった。

以下にみるように、労働運動の環境問題への取り組みや環境運動との連携のイニシアチブは、一般組合員レベル、産業別組合の指導部レベル、ローカル組合レベルなどさまざまなレベルでとられた。イニシアチブがとられる組合組織のレベルは、それぞれの産業別組合に特有の状況によるところが大きい。一般組合員の労働安全衛生の意識、組合幹部や活動家の戦略やビジョン、労働組合と経営者の関係（安定的か対立的か）など要因によって説明できる。本稿が以下で取り上げる事例が示唆するのは、労働運動の環境問題への取り組みと環境運動との連携が、労使関係が相対的に安定している時期では、一般組合員の要求とそれに対する産業別組合指導部の対応により生まれたことである。他方、経営者が労働組合に強硬的姿勢をとる時期では、ローカル組合の幹部の主導による一般組合員の動員という形をとった。

2 労使「社会的合意」の下での労働運動の環境問題への取り組み、環境運動との連携

1947年の労働運動の範囲と活動を制限するタフト・ハートレー法の成立、CIO（産業別組合会議）からの共産主義者の影響下にあるとされる組合の除名およびCIO加盟組合からの共産主義や左派指導者・活動家のパージ、1955年の穏健的なナショナルセンターであるAFL-CIOの結成⁽²⁾、主要な産業別組合でのビジネス・ユニオン主義志向の強化、主要企業における団体交渉での交渉事項についての労使間のルールの形成（労働組合が経営者の経営権を認めるのと引き換えに、経営側が労働者の賃金、労働条件、付加給付を組合の要求事項として受け入れたこと）などの経過を経て、経営者に有利であるものの労働組合にも一定の利益をおよぼす労使関係制度についての「社会的合意」が50年代末までに労使間で成立した（例えば、Lichtenstein 2002, Fantasia and Voss 2004を参照）。しかし、「社会的合意」の下でも労働争議（ストライキとロックアウト）の発生件数は高水準で推移した（争議件数の本格的減少は70年代末以降）。また、制度化された労使関係による労働組合組織の官僚化は職場レベルの組合員の不満を強め、炭鉱、鉄鋼産業、自動車産業などで労働者（一般組合員）たちは、山猫スト（労働協約が有効な期間に禁止されている、あるいは組合指導部が承認しないストライキ）を実施した。さらに、組合民主主義を求める戦闘的な改革派が、UMWA（全米鉛山労働組合）やUSWA（全米鉄鋼労働組合）、UAWなどの産業別組合内部で結成され、時には組合指導部を脅かす勢力まで成長した（Fantasia and Voss 2004, 58-61）⁽³⁾。

60年代末の労働運動の環境問題への取り組みは、労働安全衛生（とくに職業病）への問題意識

(2) AFL（アメリカ労働総同盟）とCIOが統合して、AFL-CIO（アメリカ労働総同盟・産業別組合会議）が成立した。

(3) UMWAでは、1972年の組合選挙で改革派が組合指導部を握った。

をもった一般組合員の「下からの要求」に、一部の産業別組合の幹部が対応した（あるいは、対応を迫られた）という形をとった⁽⁴⁾。労働運動の下からの要求が活発になったのは、60年代後半の公民権運動や反戦運動などの社会運動の活性化を反映したものであった。労働史研究者のロバート・ゴードンは次のように説明した。

多くの若年層の一般組合員は、古参の労働組合幹部が人種間の平等、職場の安全衛生、ベトナム戦争などの問題に関心を示さないだけでなく、いつも保守的で時には反動的でさえあると捉えた。[労働運動の]資料分析は、先進的な労働組合の多くが[70年に可決された]労働安全衛生法[Occupational Health and Safety Act]の連邦議会での可決に向けた働きかけ、職場の労働条件の向上へ熱心に取り組んだ理由の1つとして、一般組合員の反乱により組合幹部がそのような方向の政策をとらざるを得なかったことを示唆した(Gordon 2004, 58)。

職業病問題をめぐる一般組合員の「反乱」が明確な形で起きたのは、炭鉱労働者の労働組合であるUMWAであった。多くの炭鉱労働者は長い間塵肺による健康被害を受けていたが、UMWAの指導部は賃金と雇用安定を塵肺問題よりも重視し、職場環境の改善に十分な対応をとらなかった。ウエストバージニア州の一般組合員や塵肺患者の元労働者、死亡者の遺族たちが1967年頃から組織的な運動を始め、組合指導部、経営者、州政府に炭鉱労働者の塵肺問題に抜本的に対応する法の制定を求めた。経営者や州政府が対応をとらず、組合執行部も一般組合員の運動に非協力的あるいは敵対的態度をとったため、同州のUMWA組合員の4分の1が69年2月に山猫ストに突入した。山猫ストが組合幹部だけでなく経営者・政府への大きな圧力となり、州議会はスト開始9日後に炭鉱労働者に有利な法案を可決した。炭鉱労働者の「反乱」は、連邦議会が炭坑安全衛生法を可決した69年秋まで続いた(Gordon 2004, 62-80, Gottlieb 2005, 356-357)。

UMWAの山猫ストのように劇的な形はとらなかったものの、一般組合員の安全衛生への問題意識の高まりと、職場環境改善への取り組みを組合指導部に要求した事例は、USWA、UAW、そしてOCAWなど他の産業別組合にもみられた。USWAでは職場環境の汚染とその汚染が近隣コミュニティに広がる懸念が一般組合員の間で広がり、数年間の組合員の「アジテーション」を経て、USWA指導部は安全衛生部を設立した。また指導部のなかでも環境問題に積極的に取り組む幹部が現れた(Gordon 1998, 464-465)。しかし、USWAのローカル組合の幹部レベルでは安全衛生問題に対する意識は高くなかった。USスチールのゲーリー製鉄所(インディアナ州)のローカル組合の70年代の事例研究によると、ローカル組合の幹部は経営者との協調的関係を結ぶことを重視し、製鉄所内の職場環境および近隣コミュニティの環境汚染問題への取り組みに消極的だった。職場の安全衛生への意識が高い一般組合員たちは、組合民主主義を求めるグループ(ローカル組合執行部の反対派)を結成し、独自に安全衛生問題に取り組んだ。また製鉄所外でも、戦闘的な労働運

(4) 60年代末に一般組合員の間で職場の安全衛生問題への関心が広がったのにも拘わらず、産業別組合の多くの幹部の対応が鈍かった理由として、UAWのある役員は、幹部たちが職場の労働条件の状態を仕方ないものとして受け入れ、経済的要求のような労働協約交渉で勝ち取りやすい条項に焦点を当ててきたことを挙げた(Gottlieb 2005, 364)。

動の伝統を受け継いだ労働者たち（US スチール・ローカルの組合員を含む）が住民運動団体を結成し、大気汚染問題などでUS スチールに対決姿勢をとった（Hurley 1995, Ch.4）。

環境問題に最も熱心に取り組んだのは、化学、原子力、石油（精製）産業の労働者を組織するOCAWで、同組合は1967年の大会で「健康と安全に関する決議」（1967 Resolution on Health and Safety）を採択した。同決議は、工場内で化学物質などの危険物質にさらされた労働者の安全衛生問題だけでなく、工場から排出される危険物質による近隣コミュニティの環境汚染についても重視した。具体的には、各ローカル組合が工場内と職場の安全衛生の状況を監視する労使委員会の設置を経営者に要求すること、各ローカル組合が報道機関やコミュニティリーダーと関係をつくり、[工場からの排出物により]近隣住民の健康や安全が危険にさらされる場合は情報提供すること、ローカル組合の安全衛生活動が労働者におよぼす危険だけでなく、コミュニティに対する危険も考慮することなどが項目として盛り込まれた（Leopold 2007, 236-237, OCAW Reporter, July-August 1987, 6）。

この大会決議の立役者は、OCAWの市民政策局長（Citizenship-Legislative Director）を務めたトニー・マゾッキ（Tony Mazzocchi）であった。65年に市民政策局長になったマゾッキは、一般組合がもつ職場の安全衛生の状況に対する懸念に積極的に対応した。化学、原子力、石油産業で働く労働者は多くの有害物質に囲まれて働いており、60年代中頃から自分たちが置かれた職場環境の安全性に懸念を抱き、職場の安全衛生の規制強化を強く訴えるようになった。また、職場環境の汚染と工場外の環境汚染の結びつきにも問題意識をもった（Gordon 2004, 81）。マゾッキは当初、職場環境の問題にあまり関心を示さなかったものの、組合員からの安全衛生問題やその法的規制の状況の問い合わせを受け始め、安全衛生問題への取り組みと環境運動との連携をOCAWの主要な政策の1つとする必要性を認識し、67年大会に決議案を提出するに至った（Leopold 2007, 230-231）。

OCAWは単に決議を採択するだけでなく、この政策がローカル組合に広く行き渡るよう具体的な対策をとった。マゾッキは、管轄地域（OCAWはアメリカでは8つの管轄地域 [district] に分けられていた）単位で開かれるローカル組合の代表者集会を、職場環境の化学物質による汚染の状況と化学物質の長期的暴露が労働者の健康におよぼす影響について情報交換・学習する機会として利用した。各地域の集会に派遣された医師や科学者などの専門家は、ローカル組合の代表による職場の環境汚染の報告に対して、専門的見地から化学物質にかんする情報や対応方法についての助言をした。これらの集会は職場の環境汚染に焦点を当てたが、マゾッキは「環境汚染が常に職場から始まり、コミュニティや自然環境に影響をおよぼすに至る」と考え、集会を通じて組合員が「より大きな環境運動の中心にいること」を認識することを期待した。このような認識は一部の組合員に共有された。第8地域の集会（1969年3月）では、ローカル組合の代表の一人が生産工程から出る有毒ガスについて報告したうえで、「工場で働く私たちだけでなく、隣接したコミュニティの住民も有毒ガスの被害を受けている」と指摘した（Leopold 2007, 245-253, Oil, Chemical and Atomic Union News, June 1969, 12, 11）。

OCAWはさらに72年の石油産業の協約交渉で、労使同数の委員から構成され決定事項が拘束力をもつ安全衛生委員会の設置や、労使から承認された専門家による製油所の安全衛生の定期的点検

などを柱とした安全衛生条項を組合の主な要求事項とした。主要な石油会社は安全衛生が経営者の専権事項として安全衛生条項に反対したものの、コストが高くつく労働争議を避けるために最終的に組合の要求を受け入れた。しかし、シェル石油は要求を受け入れることを拒んだため、同社の3つの化学工場と5つの製油所で組織されたOCAWのローカル組合の組合員5,000人は73年1月から約5カ月のストライキに突入し、同時にシェル石油の製品の不買運動を実施した。組合は、シエラクラブを含む10以上の主要な環境運動団体からストライキへの支援声明を得て、不買運動でも協力関係を結び会社に社会的圧力をかけた（シエラクラブは不買運動に不参加）。環境運動団体の支援の背景には、製油所の職場で使用される有毒物質が有効に規制されないと、製油所に隣接する地域の環境汚染につながるという認識があった。OCAWは最終的には拘束力を弱めた安全衛生条項を受け入れることで経営側と妥協して争議を終えた。妥協に終わったものの、この争議は主要な労働組合が大企業に対して実効性のある安全衛生委員会設置を求めて闘ったストライキの「まれな事例」であったとされる⁽⁵⁾。また、主要な環境運動団体がストライキ実施中の労働組合を支援して、「ブルー・グリーン同盟」が形成された初めての事例でもあった（Gordon 1998, Leopold 2007, 302）。

60年代末から70年代半ばまでの時期、労働運動の環境問題の取り組みは、職場の安全衛生や職業病に対して強い問題意識をもった一部の一般組合員の「下からの要求」とそれに対する産業別組合指導部の対応という形をとった。組合トップの対応は、UMWAのように山猫ストによる組合員の反乱を受けてやっと動き出すという場合と、OCAWのように組合員の要求を積極的に受け入れて環境問題を組合政策の柱とした場合と、多様であった。後者の場合、トニー・マゾッキのような先進的なビジョンと実行力をもった指導者が重要な役割を果たした。また、USWAの例が示したように、一般組合員の安全衛生問題の要求に対して組合トップが一定の対応をしたものの、中間レベルにあるローカル組合の幹部は既存の労使関係制度に埋め込まれていたため、職場と隣接地域の環境汚染問題への対応に消極的であった。

この時期の労働運動と環境運動との連携関係は、OCAWのシェル石油の争議の場合、産業別組合と環境運動団体の指導部レベルで結ばれた、トップ主導型であった。また、OCAWと環境運動団体の不買運動での協力は、経営者に対して安全衛生条項を盛り込んだ労働協約を受け入れるように圧力をかける、「攻め」の連携関係であった。このような「攻め」の連携関係は、逆説的であるが「社会的合意」の下、労使関係が相対的に安定していたために可能であったといえる。労使関係の安定は、OCAWが賃金などの経済的要求を超えて（経営者の立場からみると）経営者の専権事項を蚕食する安全衛生条項を要求する余裕を与えた。シェル石油争議のように、組合がストライキに突入しても、経営側は組合との交渉を続け、ストライキをしている組合員を解雇するための代替労働者（スト破り）を導入するという労使関係の制度的基盤を崩しかねない強硬策をとることはなかった。また、組合側も経営側が労使関係のルール内で行動することを前提として、ストライキや不買運動で経営側に圧力をかけたと考えられる。

(5) OCAW以外では、UFW（全米農業労働者労働組合）も、68年から77年まで安全衛生委員会設置を求める闘争をカリフォルニア州の農業経営者に対して行った（Gordon 1998, 470）。

3 経営者の強硬策で守勢に立たされた労働運動の環境問題への取り組み、 環境運動との連携

労使関係の「社会的合意」は、アメリカ経済の国際競争力の優位を前提にしていた。そのため70年代（とくに後半）以降、アメリカ経済の国際的優位が日本や西ドイツからの競争にさらされて衰退すると、「社会的合意」の前提も弱まり、労使関係の「脱制度化」の傾向が強まった。製造業を中心とした経営者は、団体交渉で労働組合（ローカル組合）に対して賃金、労働条件、付加給付の水準を下げる譲歩を求める交渉（譲歩交渉）を行うようになった。経営者が工場の操業縮小や移転による工場閉鎖などを示唆して圧力をかけるなか、労働組合は多くは強く抵抗をせずに、組合員の雇用を守るためだとして経営側の譲歩の要求を受け入れた。制度化された労使関係慣行に慣れてしまった組合幹部の多くは、アメリカ企業の国際競争力が回復すれば経営者に譲歩した賃金・労働条件を取り戻すことができると信じた（例えば、Fantasia and Voss 2004, 64-65）。しかし、経営者の労働組合に対する政策は80年代に入るとより強硬になり⁽⁶⁾、これまでの制度化された労使関係自体を容認せず労働組合の弱体化、さらには組合潰しをねらう経営者も現れた。

このような経済状況や労使関係の変化の下、労働組合は雇用安定を中心とした経済的課題への取り組みを優先するようになり、環境規制強化が雇用を脅かすという経営側が主張する「仕事と環境の対立」の論理が広く受容されるようになった。そのため、労働組合の環境問題への取り組み、環境運動団体との連携は、以前に比べ厳しい状況に置かれた。

しかし、労働運動における安全衛生（職場環境）問題への取り組みは70年代半ば以降も一定程度広がった。その理由として、70年代初めから中頃の間、COSH Groups（労働安全衛生委員会 [Committees on Occupational Safety and Health]）と呼ばれた社会運動団体が、労働組合とは独立した組織として多くの都市や地域（シカゴ、フィラデルフィア、ピッツバーグ、東部マサチューセッツなど）で結成されたことがある。この運動体の多くは、新左翼運動を経験した活動家や専門家などから構成され、労働者教育・訓練を通じて一般組合員による安全衛生問題への取り組みを促進することを目的とした。COSH Groupsの労働者教育・訓練は、上述したようなOCAWの積極的な安全衛生教育に影響を受けたとされる。主流の労働組合は、COSH Groupsを組合活動に介入し、組合執行部に対する反対勢力を促進するものとして警戒した。しかし、70年代末までに、ほとんどのCOSH Groupsはそれぞれの都市や地域のローカル組合と協力関係を築いた（Gottlieb 2005, 363, 366-367, Mayer 2009, 36-37）。また、COSH Groupsの活動家たちは、予防原則に基づいた有害な化学物質の使用規制や工場で使用する化学物質の情報開示を求めた州レベル（マサチューセッツ州、ニュージャージー州）の「ブルー・グリーン同盟」で2つの運動の「橋渡し役」としても重要な役割を果たした（Mayer 2009）。

経営者が80年代以降にとった争議を伴った組合に対する強硬策も、労働組合が環境問題に取り

(6) レーガン政権の反組合政策（81年にストライキを打った連邦職員である航空管制官1万1,000人以上を解雇して航空管制官組合を潰した政策）が、民間部門の経営者が組合に対する強硬策をとりやすくする政治的環境をつくったとされる。

組む契機となる場合があった。一部の経営者は協約改正時に組合が到底受け入れることができない譲歩を要求し、労働争議を引き起こし、代替労働者を導入して争議の長期化を図り組合を弱体化させる戦略をとった。そして最終的には、組合承認の取り消しを目指した。経営側の強硬策に対抗して、労働組合が工場の引き起こした環境汚染を広く近隣コミュニティに訴え、住民運動団体や環境運動団体との連携関係を形成して経営側に争議解決の社会的圧力をかける事例がみられた。COSH Groups との協力関係を通じた労働組合の安全衛生問題への取り組みが 60 年代末から 70 年代初めに始まった運動形態の継続だとしたら、労働争議を契機とした労働組合の環境問題への取り組みは新たな運動形態であるといえる。

80 年代から 90 年代半ばにかけて、これまで USWA, OCAW, UPIU (国際合同製紙工労働組合), UFCW (全米食品商業労働組合) などのローカル組合が組織され、相対的に安定した労使関係が築かれてきた工場や事業所で、経営者が組合に対して強硬策をとり、長期の労働争議 (ストライキやロックアウト) を引き起こした。これらの争議の多くは、工場や事業所が立地するコミュニティを巻き込み、組合戦略として反企業キャンペーン (corporate campaign) がとられた。反企業キャンペーンは、団体交渉や争議行為などの労使関係制度の枠内で労働争議が解決しない場合、組合側が制度枠外の経路で経営側に対して争議解決の圧力をかける戦略である。反企業キャンペーンの内容は、それぞれの争議の事例によって多様であるが、主要なものとして、当該企業と取引関係にある金融機関に圧力をかける方法、メディアなどを通じて企業の評判を落とす「パブリック・リレーション」による方法、企業の不当・不正だと考えられる行為を行政当局や裁判に訴える方法などがある。その過程で、労働組合は単独で行動するより、市民社会の組織と協力関係を結ぶ場合が多い。アメリカにおける反企業キャンペーンは、1976 年の ACTWU (合同衣服繊維労働組合) による J.P. Steven 社の反組合政策に対して実施されたものが最初の事例だとされる (Jarley and Maranto 1990 を参照)。なお、反企業キャンペーンは、シェル石油争議の事例でみられたような不買運動を含む場合もあるが、企業の経営活動のより広い範囲を対象とし、同時に組合によるより緻密な企業分析が必要とされる。

以下では、反企業キャンペーンを伴った争議で環境汚染問題が取り上げられた 2 つの事例を検討する。第一の事例は、BASF のジェイズマー (Geismar) 工場 (ルイジアナ州) で OCAW のローカル組合 (Local 4-620) が 84 年 6 月から 5 年半にわたり長期に闘った争議 (ロックアウト) である。第二の事例は、IP (インターナショナル・ペーパー社) のアンドロスコグギン (Androscoggin) 製紙工場 (メイン州) で UPIU (国際合同製紙工労働組合) のローカル組合 (Local 14) が 87 年 6 月から 88 年 10 月まで闘った争議 (ストライキ) である。

(1) BASF ジェイズマー工場争議⁽⁷⁾

BASF は世界で 2 番目に大きい西ドイツ系化学企業 (当時) であるが、同社の北米本社 (以下 BASF と呼ぶ) は 70 年代末より労働組合に対して強硬策をとり、アメリカの 4 つの工場を解散に追い込んだ。他の 2 つの工場では、組合側が大幅に譲歩した労働協約をローカル組合にのみ

(7) 以下の争議の説明は、Leonard and Nauth (1990), Minchin (2003), Estabrook (2007) による。

せた（Leonard and Nauth 1990, Estabrook 2007, 100）。BASF はジェイズマー工場の労働者などを組織する OCAW のローカル組合（Local 4-620）に対しても強硬策をとり、84年の協約交渉で組合側が到底受け入れられない内容の協約案（1年間の賃上げ凍結、会社側の健康保険負担の削減、先任権ルールの大幅変更）を提示した。さらに、工場の仕事の多くの部分の外注化が提示された。ローカル組合は、協約案を拒否し会社側は84年6月に組合員370人をロックアウトした。

争議の前まで多くの組合員は、高い賃金と引き換えに、化学物質に暴露する可能性がある職場で働いていると考えていた。一部の労働者は、化学工場で働くことが寿命を縮めることを受け入れていたとされる。また、組合員は危険な化学物質が自分たちだけに影響をおよぼすと考え、近隣地域におよぼす影響については無関心であった。労働者の多数は白人労働者で、工場から離れた都市から通勤していた。他方、アフリカ系アメリカ人が人口の大多数を占めた工場近隣のジェイズマーの町は、BASF 工場での雇用機会の恩恵をほとんど受けなかっただけでなく、化学工場を原因とする環境汚染の被害を受けた。住民たちは、呼吸器系疾患の発生、飲料水の汚染問題、癌の高い発生率に直面した（Minchin 2003, 15-17, 77, Estabrook 2007, 106）。このような一般組合員の危険な職場環境の受容や、近隣コミュニティの環境汚染に対する無関心は、このローカル組合が所属する産業別組合（OCAW）の労働安全衛生問題や環境汚染問題への取り組みや問題意識が一般組合員に必ずしも十分に共有されなかったことを示唆する。

BASF はロックアウト開始後、生産機器のメンテナンス業務および機器の操作業務を行う複数の請負業者の労働者を工場に入れて、工場の操業を継続した。ローカル組合は、とくにメンテナンス業務の請負業者への外注が組合潰しをねらったものとして強く反発した。争議開始1年後から、BASF に対して組合と誠実に交渉するように圧力をかける戦略として反企業キャンペーンが本格的に採用された。ローカル組合は、OCAW 本部のスタッフや本部から派遣されたオルガナイザーの指導や助言を受け、これまで疎遠であった近隣コミュニティに働きかけ、職場の労働安全衛生問題と近隣地域の環境汚染を結びつけたキャンペーンを行うことで、ロックアウトされた組合員に対する支持を広げようとした（Estabrook 2007, 103, Minchin 2003, 61-62）。例えば、組合は十分に訓練を受けていない請負業者の労働者が工場を操業しているため、ロックアウトの後、労働者の安全が守られず、化学物質の漏えいを含む事故が増加したことを問題視した。組合は工場内の労働安全衛生の状況の悪化が近隣地域の環境汚染の悪化にも結びついているとして、工場内で起きた事故を記録して労働安全衛生庁（OSHA、労働安全衛生法により設置された米国労働省内の行政機関）に告発するとともに、特殊な機器を使いBASF や他の工場から排出されて化学物質による大気汚染を測定し、その結果を公表した（Leonard and Nauth 1990, Estabrook 2007, 105）。

1986年の初めに、近隣コミュニティの住民は、環境汚染問題に取り組む住民運動団体（APRATP [Ascension Parish Resident Against Toxic Pollution]）を結成した。主にアフリカ系アメリカ人の住民から構成された APRATP の結成宣言は、「家族や友人たちが次々に癌を宣告され死んでいく状況に我慢ならない」と訴えた。APRATP のリーダーは、鉄鋼労働運動の経験をもっていたため BASF 争議におけるローカル組合の立場に理解を示し、ロックアウトされた組合員と長期にわたる連携関係を結んだ。連携関係を通じて、ローカル組合は工場で扱われている有害物質にかんする情報を住民に提供した。他方、住民はロックアウトされた労働者に対して支持を表明した。そのこと

は、BASFの労働争議が労使関係を越えより広い社会問題として再定義される契機となった(Minchin 2003, 79)。

ローカル組合、APRATPおよびルイジアナ州の他の環境運動団体は、同州環境局が環境規制違反で課す罰金額についてBASFに甘い態度をとっていることを問題視し、罰金額の大幅な引き上げを求めるキャンペーンを行った。また、これらの連携パートナーは、BASFが新たに計画している有害物質の焼却炉の建設を阻止するキャンペーンを87年に展開した。さらに、近隣地域の住民のなかに流産が多く発生していることをつきとめ、87年夏に記者会見を開きメディアの注目をあびた。このような組合員と住民運動や環境運動の活動家の連携に基づいたOCAWとローカル組合が展開した反企業キャンペーンは、87年夏までにBASF経営者の懸念材料として認識されるようになったとされる(Minchin 2003, 112)。

87年10月に、会社側はオペレーター業務の組合員のロックアウトを解除したものの、メンテナンス業務の外注化を継続するとした(呼び戻されない労働者には退職金が提示された)。ローカル組合は会社側が提示した労働協約案を拒否し、メンテナンス部門の労働者が元の職場に呼び戻されるまで闘争を続けるとした。多くの組合員は、BASFのロックアウトの部分解除が、オペレーター業務とメンテナンス業務の組合員を分断することをねらったものだと捉えた。

ローカル組合は、住民運動、環境運動団体と連携して、BASFに対する反企業キャンペーンを継続し、工場内での環境規制違反の告発に加え、環境汚染の悪化が懸念される経営計画(有害化学物質の新たな地中処分計画、有害物質が除去されていない旧工場跡地に建設された新工場の操業計画など)に反対し、中止を求める運動を展開した。これらの反企業キャンペーンからの圧力に加え、他の化学工場の経営者からもBASFに対して争議を解決するように圧力が加かった。その結果、BASFは89年12月に、84年6月にロックアウトされたすべての組合員を呼び戻すとし、新しい労働協約が結ばれた。経営者側は、賃上げ、健康保険の負担、先任権の維持で組合側に譲歩したものの、メンテナンス業務の外注化を譲らなかつた。しかし、メンテナンス部門の労働者は、オペレーターとして工場に呼び戻されることになった(工場に戻らない選択をしたメンテナンス労働者には退職金が支払われた)。

争議が組合に有利な形で解決した後も、ローカル組合は環境問題への取り組みを続けた。組合は、LLNP(the Louisiana Labor-Neighbor Project)を1990年に立ち上げた。同組織は、労働組合、住民運動および環境問題にかかわる活動家の長期的な連携関係を促進し、ルイジアナ州で経済的に不利な立場にいる労働者家族の社会、経済、環境正義を追求することを目的とした。LLNPは90年代を通じて活発に活動したとされる(Minchin 2003, 158, Estabrook 2007, 127)。

第1図の分析モデルに則していえば、BASFジェイズマー工場のローカル組合は、争議前まで労働安全衛生問題や環境汚染問題に関心を示さず、ビジネス・ユニオン主義を志向していた。ロックアウト後、ローカル組合が近隣コミュニティの住民運動団体や他の環境運動団体と連携したことで、組合員たちは住民運動や環境運動の活動家と初めて接触して環境問題への見方を変え、BASFに対する抗議行動や「環境正義」を掲げたデモ行進で共闘した。その過程で、ローカル組合は社会的ユニオン主義を志向するようになった。そして、社会的ユニオン主義を志向した組合と、マイノリティのコミュニティの環境正義に取り組む住民運動団体(APRATP)の連携関係が成立した。

(2) IP アンドロスコッギン製紙工場争議⁽⁸⁾

IP アンドロスコッギン製紙工場（メイン州ジェイ）を組織するUPIUのローカル組合（Local14）の組合員1,200人⁽⁹⁾は、経営側の提示した厳しい内容の労働協約案を拒否し、87年6月から88年10月までストライキを闘った。ストライキは組合側の敗北に終わり、スト参加者の仕事は代替労働者に奪われ、ローカル組合は最終的に解散に追い込まれた。この争議でも反企業キャンペーンが実施され、ローカル組合は製紙工場による環境汚染と代替労働者が操業する工場の危険性を訴えた。BASF争議と異なった点は、産業別組合（UPIU）がローカル組合のストライキを積極的に支援しなかったことである。

アンドロスコッギン製紙工場の労使関係は、80年代初めまでは安定していた。3年毎の労働協約改定時には、ローカル組合は団体交渉で経済的要求（賃金や付加給付の引き上げ、職務分類[job classification]への組合の発言）を経営側に要求し、すべての要求を勝ち取ることはなかったものの、労働条件の一定の向上を確保できた（Getman 1998, 10）。労使の「社会的合意」の範囲は工場内の労使関係だけでなく、製紙工場外の自然環境の状態まで拡大していた。労働史研究者のウィリアム・ブルーチャーは、次のように説明した。

製紙産業の環境への影響は広範囲にわたる。森林伐採に加え、製紙工程は工場内に大変危険な職場環境をつくり、近隣地域の土地、水、空気の相当な汚染を引き起こした。ジェイのような製紙工場がある町では、工場からの有害な廃棄物や大気への排出物が、平均より高い水準の癌、ぜんそく、肺疾患を引き起こすといわれている。しかし、多くの製紙工場労働者やジェイの住民たちは、高賃金の仕事や町の経済の発展と引き換えに、環境汚染の危険性を黙認していた。労働者や住民たちは、製紙工場の煙突から排出される硫化水素の強い悪臭を「お金の臭い」と呼んでいた。（Brucher 2011, 98）

1987年の協約交渉で、経営側はメンテナンス業務の外注化、「生産性プロジェクト」プログラム（職能を超えたチーム労働）の導入、日曜勤務の加給と工場のクリスマス休業の廃止などの譲歩を要求した。組合側は、メンテナンス業務外注化が350人分以上の仕事の削減を伴い、「生産性プロジェクト」が労働強化と将来的な人員削減につながるとして、経営側の提案を組合員に対する「宣戦布告」と捉えた。経営側の強硬な姿勢で協約交渉が行き詰まり、最終的に決裂した。他方、経営側はストライキに備えて代替労働者を受け入れる準備を進め、ストライキ開始後、組合員のピケットラインを破って代替労働者が工場で働き始めた。アンドロスコッギン工場に加え、他の2つのIPの製紙工場のUPIUローカル組合も、同じ時期にストライキに入った。

アンドロスコッギン工場のローカル組合は、工場がある町（ジェイ）の住民世論を味方につける

(8) 以下の争議の説明は、Getman (1998)、Brucher (2011) による。

(9) アンドロスコッギン製紙工場では、UPIUのローカル組合に加え、発電所の労働者を組織していたIBFO (International Brotherhood of Firemen and Oilers) のローカル組合 (Local 246) がUPIUとともにストライキに入った。IBFOのローカル組合の組合員は50人程度と小規模で、ストライキはUPIUのローカル組合主導で行われた。

ために、労使関係枠内での経済的問題を超えてコミュニティの環境汚染問題に取り組むことが有効であると認識するようになった。ローカル組合は、ストライキ開始後、工場が環境規制の違反を繰り返しているのにも拘わらず、州の環境保護局が違反を取り締まっていないことを問題視し世論に訴えた。また、8月末（スト開始から2カ月半後）に、工場から本来なら排出されない汚水が大量にアンドロスコギン川に流れ出すという事故が起きたのを契機に、ジェイの住民の環境汚染問題への懸念が高まった。ローカル組合は、代替労働者が機器の操作に不慣れなために事故が起きたと指摘した。そして、環境汚染を起こさず安全な操業が確保されるまで、州知事が製紙工場の操業の中止命令を出すべきと主張した。その後も、機器の操作に慣れない代替労働者が強いストレスの下で働かされたため、87年の秋から冬にかけて工場内の労働災害や事故が多発し、近隣住民の避難を伴う事例もあった（Getman 1998, 80-81, 99, Brucher 2011, 101-102）。

このように環境問題に取り組むようになったローカル組合は、州で有力な環境運動団体（NRC [Natural Resource Council]）にも協力を求めようとした。ローカル組合の活動家は、同団体の役員と何度か会い、製紙工場から排出された有害物質による環境汚染の実態を説明したものの、同団体はジェイの環境汚染には関心を示さず、調査に訪れることもなかった。NRCが主に海沿いに住む裕福層の環境問題意識を反映し、内陸部の町の労働者を代表する組合が持ち込む案件に無関心あるいは懐疑的であったこと、IPからも活動資金を得ていたことなどが、同組織の冷淡な態度に結びつくとされる（Getman 1998, 101, 232n）。

ローカル組合の反企業キャンペーンは、88年に入るとより戦闘的になり、キャンペーンの対象をIPだけでなく役員兼任を通じてIPと関係が深い企業にも広げ、関係企業の製品の不買運動を呼びかけた。反企業キャンペーンの戦線拡大は、ストライキの目的を一企業に対する闘いから利益追求を優先する大企業一般に対する闘いに捉えなおす契機となり、知識人や左翼活動家、他の労働組合の間でストライキ中のIP労働者への支援が広がった。また、メディアもローカル組合に近い立場で報道するようになった。ただし、産業別組合（UPIU）は、このような戦闘的反企業キャンペーンを積極的に支持しなかった（Getman 1998, 123-137）。

反企業キャンペーンの重点の変化にも拘わらず、環境問題は争議において重要な位置を占め続けた。88年1月から2月にかけて製紙工場では有毒化学物質が漏れ出す事故が3件起き、そのうち2月5日の大量の二酸化塩素が大気中に噴出した事故は、数百人の住民と1,000人に上る近くの学校の生徒の避難を伴った。天候や風向きによっては多くのジェイの住民が死傷したかもしれないとされるこの事故は、代替労働者が誤って化学物質貯蔵タンクのノズルを壊してしまったことによるもので、地元紙は「代替労働者の経験不足」がこの事故や過去数カ月に製紙工場が多発した労災事故の原因の1つであると指摘した（Brucher 2011, 93-94, Getman 1998, 141）。ローカル組合に加え、ジェイの多くの住民もこの事故を受けて製紙工場の操業の中止を求め、2月15日に約150人の住民が工場の門の前で抗議行動を行った。この抗議行動を契機に、住民たちはCAP（Citizens Against Poison）と呼ばれる環境汚染の被害から子どもとコミュニティ全体を守ることを目的とした運動団体を結成した。CAPの結成は、ローカル組合の環境問題への取り組みをより積極的にした。ローカル組合はIPが有害物質を地中処分することで環境汚染を引き起こしていること、IPと州の環境保護局が馴れ合いの関係であることを広く訴えるため、環境運動で著名な弁護士であるラ

ルフ・ネーダーと3月末に共同記者会見を行うことになった。しかし、IPがUPIUに協約交渉の再開を、反企業キャンペーンの中止を条件に打診し、UPIU指導部もその条件を受け入れたため、組合とネーダーの共同記者会見も中止になった（Brucher 2011, 104-106, Getman 1998, 143-144）。

UPIUとIPの交渉が再開したものの、IPはストライキ中の労働者を、代替労働者を解雇することで元の職場に戻すことを拒否したため、労使間の合意は成立しなかった。ストライキはその後も続いたが、産業別組合がIPとの労働争議を終了させることに傾き、スト中のローカル組合への支援にも消極的であった。環境保護庁（EPA）と労働安全衛生庁（OSHA）が、それぞれ4月と7月にアンドロスコギン工場の安全設備の重大な不備や危険な職場環境を指摘した報告書を出したものの、UPIUはこれらの報告書に基づき環境問題を前面に押し出してIPに争議解決の圧力をかけることはしなかった（Getman 1998, 159-160, 169）。10月初め、UPIUと2つのIPのローカル組合（Local 14とLocal 1787）は、無条件でストライキを中止することを決定した。組合員は先任権の順に、仕事のポストが空いた時に工場に戻ることができたが、一部の組合員はわずかな退職金と引き換えに工場に戻らない選択をした。アンドロスコギン工場のローカル組合の承認取り消し（decertification）選挙は、92年7月に行われた。それまでに、約350人の組合員が工場に戻ったものの、工場労働者の大多数を占める代替労働者が承認取り消しに賛成したため、組合は敗北し工場労働者を代表する権利を失った（Getman 1998, 193, 200, 242n, 243n）。

IPアンドロスコギン工場のローカル組合は、争議前までビジネス・ユニオン主義を志向し、工場による環境汚染を町の経済発展の代償として受け止めていた。ストライキ開始後、組合は工場内で多発する労働災害・事故を近隣住民に与える環境被害と結びつけて環境問題に取り組み、（成功しなかったものの）主流の環境運動団体（NRC）の支援を得ようとした。また、組合は、88年2月の大事故を契機に結成された住民運動団体と協力関係にあった。第1図の分析モデルに則していえば、ビジネス・ユニオン主義から社会的ユニオン主義にシフトしたローカル組合は、主に自然環境保護を目的とする環境運動団体（NRC）との連携に失敗したものの、工場から排出される有害物質から住民の健康を守る（環境正義）を目的とした運動団体（CAP）と連携した。アンドロスコギン工場のローカル組合の事例は、BASFジェイズマー工場のローカル組合の事例と類似した道筋をたどったものの、2つの事例の大きな違いは、前者が組合側の勝利に終わったのに対し、後者は組合側が敗北したことである。違いを説明する重要な要因の1つは、それぞれ事例の産業別組合（OCAWとUPIU）が争議中のローカル組合にとった支援の程度の違いであった。

以上で検討した2つの事例以外にも、ローカル組合が経営者の強硬策に対抗して、工場が引き起こした環境汚染を反企業キャンペーンの一部に取り上げた事例がみられた。例えば、MAPCO社デルタ製油所（テネシー州メンフィス）を組織するOCAWのローカル組合（Local 3-631）は、経営側が提示した受け入れがたい協約案を拒否し、84年1月の協約失効後、組合員は協約なしで働いた。ローカル組合は、OCAWの支援を受けながら反企業キャンペーンを実施して経営側が交渉の席につくように圧力をかけた。製油所の隣接地域の環境汚染問題はキャンペーンの課題の1つであったが、1年あまりの反企業キャンペーンが重点を置いた課題は、製油所や親会社（MAPCO）が抱えるより大きな不祥事や企業経営にかんする問題であった。組合側の勝利に終わったデルタ製

油所争議の事例は、BASF ジェイズマー工場争議における組合戦略の参考になったとされる (Minchin 2003, 59-60)⁽¹⁰⁾。

本節で取り上げた、BASF 争議、IP 争議に伴う労働組合と環境運動、住民運動団体との連携関係の事例は、前節で紹介された73年のOCAWのシェル石油の争議での「攻め」の連携関係とは異なり、「守勢的」な性格をもった。経営者の組合に対する強硬策により労使関係の「社会的合意」が形骸化するなかで、ローカル組合は自らの存続を図るために環境汚染問題を主要な課題とする反企業キャンペーンを実施し、労使関係の制度枠外の経路で経営側に対して争議解決の圧力をかけた。その意味では、環境汚染問題への取り組みは労使交渉の経路が断たれた故に、組合が追い詰められてとった戦略の一部だといえる。組合が環境汚染問題や連携関係を争議解決の手段として利用した側面があるものの、同時にローカル組合の幹部や一般組合員は、環境汚染問題に取り組むなかで、労使関係が安定していた時には無関心、あるいは受容していた環境汚染問題への認識を大きく変え、工場内の労働安全衛生問題と近隣コミュニティの環境汚染との関係性への理解を深めた。ただし、このような認識は、ロックアウトやストライキで労働者が工場の外に出た時に初めて得たものであった。

おわりに

本稿は、アメリカの労働運動の環境問題への取り組みと環境運動との連携について、主に労使関係制度の変化と関連付けて分析した。「社会的合意」が存在して労使関係が相対的に安定していた60年代末から70年代半ばまでの時期、労働組合の環境問題への取り組みは、ビジネス・ユニオン主義をとった産業別組合幹部に対する、職業病を中心とする労働安全衛生への問題意識をもった一般組合員の下からの「突き上げ」という形をとった。OCAWの事例のようにビジョンをもつ指導者が存在した場合、産業別組合が労働安全衛生や環境問題への取り組みを主導した事例もあった。この時期、労働組合が労使関係で一定の影響力をもったことは、OCAWの石油産業の協約交渉の事例のように、組合が経済的要求を超えて（経営者の立場からみると）経営者の専権事項を蚕食する安全衛生条項を要求する余裕を与え、同条項の受け入れを拒否したシェル石油に対しては環境運動団体と「攻め」の連携で圧力をかけた。

他方、労使関係の「社会的合意」が崩れた80年代初め以降の時期、労使の力関係が経営側に有利となり、多くのローカル組合は組合員の雇用を守るために経営側が求めた譲歩を受け入れ、その過程で経営側が主張する「仕事と環境の対立」の論理を受容した。このような厳しい状況にも拘わらず、労働組合の環境問題への取り組みや環境運動との連携の事例が存在した。80年代から90年代半ばにかけて、経営者の対組合強硬策により労働争議がしばしば起きたが、一部のローカル組合は経営者に対する対抗戦略の一部として環境問題に取り組んだ。本稿が取り上げた2つの事例(BASF争議、IP争議)では、ローカル組合および一般組合員が工場内の労働安全衛生の劣化と工場近隣のコミュニティの環境汚染(およびその2つの結びつき)を反企業キャンペーンの主要な課

(10) デルタ製油所争議の概要については、筆者の研究会報告(鈴木2017a)を参照。

題とし、住民運動、環境運動団体とも連携した。

今後の研究課題としては、第一に、経営者の対組合強硬策により80年代から90年代半ばにかけて起きた多くの労働争議で、職場環境および近隣コミュニティの環境問題が主要課題としてどの程度広く取り上げられたのか、この問題が争議の経過や結果にどのような影響をおよぼしたのかを明らかにすることである。先行研究が取り上げた事例（BASF争議、IP争議）以外にも、OCAWのデルタ製油所争議のように、反企業キャンペーンで環境汚染問題に組合が取り組んだ事例が存在したと考えられる。そのような労働争議の事例がどの程度存在したのかを明らかにし、そのうえで、どのような要因（住民運動や環境運動との連携の性質、反企業キャンペーンの課題のなかでの環境汚染問題の重要度、産業別組合の支援の有無など）が争議の経過や結果に影響したのか複数の事例に基づいて分析する必要がある。

第二は、労働運動と環境正義運動との連携についての分析である。環境正義運動は、70年代末以降に発展した住民主導の環境汚染に反対する運動で、第1図での環境正義団体（environmental-justice/toxics organizations）に相当する（BASF争議のAPRATPやLLNP、IP争議のCAPがこの運動の分類に当てはまる）。産業廃棄物処分場・埋立地や石油化学工場の近隣の住民あるいは処分場・埋立地が進出を予定している地域の住民の多くは、政治的力が弱い労働者階級、アフリカ系アメリカ人などの人種的マイノリティであった。これらの住民たちが立ち上がり、有害物質の飛散や水質汚染により受けた健康被害に抗議し、健康被害をおよぼす可能性がある処分場・埋立地の建設に反対した。すなわち、労働争議に伴う反企業キャンペーンで組合が環境汚染問題に取り組まなくても、住民側からも運動が生まれたのである。環境正義運動で最初に注目されたのは、ニューヨーク州ナイアガラフォールズ市郊外で起きたラブキャナル事件であった。化学工場から排出された有害化学物質が運河（ラブキャナル）の建設跡地に埋められ、埋立地の近隣の住民（労働者階級の家族、とくに子ども）が健康被害を受けた。健康被害は70年代末に顕在化し、住民たちは78年に住民運動団体を結成し、州、連邦政府に住民の集団移転などによる問題解決を求めた。ラブキャナル事件での住民運動に対する労働組合の対応について検討した研究は存在するものの（例えば、Blum 2008）⁽¹¹⁾、80年代にアメリカ各地で起きた住民主導の環境正義運動に対する、労働運動（とくに有害物質の発生源である工場のローカル組合や組合員）の対応を分析した研究は、管見の限りみられない。環境正義運動の事例を取り上げ、労働組合がどのように協力し、あるいは対立したのか分析することも、今後の研究課題であるといえる。

（すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所教授）

*本稿は科学研究費補助金（課題番号：15K03876）の研究成果の一部である。

【参考文献】

- Blum, Elizabeth D. 2008. *Love Canal Revisited: Race, Class, and Gender in Environmental Activism*. University Press of Kansas.
- Brucher, William. 2011. "From the Picket Line to the Playground: labor, Environmental Activism, and

(11) ラブキャナル事件での住民運動と労働運動の協力関係とその限界についての簡潔なまとめは、鈴木（2017b）を参照。

- the International Paper Strike in Jay, Maine." *Labor History*, 52.1 : 95-116.
- Dewey, Scott. 1988. "Working for the Environment : Organized Labor and the Origin of Environmentalism in the United States, 1948-1970." *Environmental History*, Vol.3, No.1 : 45-63.
- Estabrook, Thomas. 2007. *Labor-Environmental Coalitions : Lessons from a Louisiana Petrochemical Region*. Amityville, New York : Baywood Publishing Company, Inc.
- Fantasia, Rick and Kim Voss. 2004. *Hard Work : Remaking the American Labor Movement*. Berkeley: University of California Press.
- Getman, Julius. 1998. *The Betrayal of Local 14*. Ithaca : Cornell University Press.
- Gordon, Robert. 1998. "'Shell no!': OCAW and the Labor-Environmental Alliance." *Environmental History*, 3.4: 460-487.
- 2004. "Environmental Blues : Working-Class Environmentalism and the Labor-Environmental Alliance, 1968-1985." Ph.D. Diss., Wayne State University, Mich.
- Gottlieb, Robert. 2005. *Forcing the Spring : The Transformation of the American Environmental Movement*. Washington : Island Press.
- Hurley, Andres. 1995. *Environmental Inequalities : Class, Race, and Industrial Pollution in Gary, Indiana, 1945-1980*. Chapel Hill : University of North Carolina Press.
- Jarley, Paul and Cheryl L. Maranto. 1990. "Union Corporate Campaigns: An Assessment." *Industrial & Labor Relations Review*, 43.5 : 505-524.
- Leonard, Richard and Nauth Zack. 1990. "Besting BASF : OCAW Busts Union-Buster," *Labor Research Review*, Vol. 1, No.16 : 35-49.
- Leopold, Les. 2007. *The Man Who Hated Work and Loved Labor*. Chelsea Green Publishing.
- Lichtenstein, Nelson. 2002. *State of the Union : A Century of American Labor*. Princeton : Princeton University Press.
- Mayer, Brian. 2009. *Blue-Green Coalitions : Fighting for Safe Workplaces and Health Communities*. Ithaca : ILR Press.
- Minchin, Timothy J. 2003. *Forging a Common Bond : Labor and Environmental Activism during the BASF Lockout*. Gainesville : University Press of Florida.
- Obach, Brian K. 2004. *Labor and the Environmental Movement : The Quest for Common Ground*. Cambridge : MIT Press.
- OCAW Reporter, July-August 1987. "Health and Safety Legacy Began with 1967 Resolution."
- Oil, Chemical and Atomic Union News, June 1969. "Workers Don't See It, Feel It, or Smell It, But They Know the Danger of Chemicals."
- 鈴木玲 2004 「書評と紹介 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*」『大原社会問題研究所雑誌』 No.552 : 68-72 頁。
- 2017a. 「月例研究会 (2017 年 1 月 18 日) アメリカ労働運動の公害問題への取り組み——OCAW Local 3-631 のデルタ製油所争議を事例として」『大原社会問題研究所雑誌』 No.703 : 85 頁。
- 2017b. 「書評と紹介 Richard S. Newman 著 *Love Canal : A Toxic History from Colonial Times to the Present*」『大原社会問題研究所雑誌』 No.699 : 75-80 頁。