

Eric Blank,

## *We are the Union*

*How Worker-to-Worker Organizing is  
Revitalizing Labor and  
Winning Big*



紹介者：鈴木 玲

本書は、2021年以降のアメリカ労働運動の活性化に焦点を当て、職場レベルの労働者が組合組織化活動に関与することの重要性を主張する。Blank（以下、著者）は、このような草の根（あるいはボトムアップ）の組織化を“work-to-worker organizing”（以下、W-to-W）と呼び、労働組合がオルグを組織化の現場に派遣して労働者の組織化活動を指導する従来の方法を“staff-intensive organizing”と呼び、対置させる。著者は、後者の方法の問題点として、オルグの派遣などでコストがかかることと、対象企業を超えた組織化の波が広がりにくいことを挙げる。それに対し、前者の方法（W-to-W）は、コストがあまりかからず、また草の根レベルでのW-to-Wの伝播により組織化の波が広がりやすいと論じる。

W-to-W組織化のコストが低い最も重要な理由は、Zoomなどのデジタルツールの発展で、職場レベルの活動家や労働者間のコミュニケーションや組織化に向けたトレーニングが安価で容易になったことである。また、職場の労働者が組織化を主導するため、組合からのオルグ派遣の必要性がなくなる（あるいは派遣されるオルグが少数ですむ）こともコストが低い理

由である。本書が取り上げるW-to-W組織化の主な事例は、カフェやレストランのチェーン（Burgerville, Collecivo, Starbucks——スターバックスの事例は以下を参照）である。また、ジャーナリストの組合（NewsGuild）のデジタルツールを使った教育プログラム（組合員どうしが組織化スキルについて情報交換や伝授をする）も取り上げる。

本書は、2021年以降の労働運動の活性化の背景として、COVID-19の感染拡大のもとで、安全衛生の遵守を求める労働者と利益を優先して十分な安全衛生対策をとらない経営者との間の対立が強まったこと、左傾化し、組合支持が強い相対的に若い労働者（ミレニアル世代とZ世代）が組織化を担ったこと、逼迫する労働市場、およびバイデン政権下の全米労働関係委員会（National Labor Relations Board）のプロ・レイバー志向などを挙げる。

本書は、イントロダクションに続き、第一部（W-to-Wの内容とそのメリットの説明）、第二部（成功した組織化の事例）、第三部（組織化の波をどう広げるか）、第四部（活性化の背景要因）から構成されている。以下では、詳細な内容紹介は行わず、紹介者が本書の叙述のなかでとくに重要だと考えた点を指摘する。

第一に、W-to-Wの定義として重要な要素は、(1) 職場の労働者が組織化の戦略に発言権をもつこと、(2) 労働者は既存の組合から指示を受ける前から自発的に組織化活動を始めること、(3) 労働者が他の労働者に組織化の方法について伝授（train and guide）すること、である。その結果、組織化活動のコストが低く抑えられるとされる。

第二に、2021年以降の組織化の波と1930年代の組織化の波の異なる点として、後者では職場（工場）と労働者の居住地が集中していたのに対し、前者では職場（店舗）と労働者の居住

地が郊外化により分散していることを挙げる。1930年代は、職場と居住地の集中が草の根の組織化の自発的発展に寄与したのに対し、後者では活動家や労働者たちが店舗や居住地の地理的な距離を克服するためにデジタルツールを活用して草の根の組織化を進めたとされる。

第三に、W-to-Wは必ずしも新しい組織化手法ではないことである。「ポスト・レーガン正統的組織化」(post-Regan organizing orthodoxy)には職場の労働者の組織化活動への積極的関与がすでに含まれていた。「ポスト・レーガン正統的組織化」とは、1980年代初めのレーガン政権の反組合政策を契機とした経営者の組合攻撃に対抗するために、労働運動が提唱したより攻撃的な組織化(いわゆる組織化モデル)を意味する。「ポスト・レーガン正統的組織化」は、後に組織化を重視したジョン・スウィーニー会長のもとでのAFL-CIOの改革に結びつくが、ボトムアップの組織化は一部の例外を除き労働運動で広がりを見せなかった。

第四に、W-to-Wは社会運動ユニオンズと一線を画す。社会運動ユニオンズには、いろいろな革新的戦略が盛り込まれているが、草の根・ボトムアップの組織化はそれらの要素の一つであり、必須条件とされない(W-to-Wでは必須条件)。また、著者は社会運動ユニオンズが、労働者の組織化への具体的関与(組合から指示されて動くのか、あるいは自発的に動くのか)が曖昧なままであることを批判する。

第五に、本書が最も頁をさいて紹介するスターバックスの労働組合(Starbucks Workers United, SBWU)の組織化事例についてである。最初に組合承認に向けた活動が行われたのはバッファローの店舗であるが、当初は全米のスターバックスの店舗を組織化する計画ではなかった。しかし、2021年末のバッファローの店舗の組合承認選挙での労働者側勝利は、ソー

シャルメディアで注目され、全米の他の店舗の労働者から組織化の助言を求める問い合わせが殺到した。SBWUは“staff-intensive organizing”の手法に頼らず(ただし、2023年からSEIU(国際サービス従業員労働組合)の財政的援助を得た)、オンラインツールで複数の職場の活動家や労働者どうしが連絡をとり情報交換するW-to-Wの手法をとった。また、他の職場の労働者のガイダンスを受けながらも、具体的な組織化の方法は、それぞれの職場の活動家や労働者の自主的な判断に任せられた。W-to-Wは組合組織化の波及効果を生み、2022年の最初の4ヵ月で251もの組合承認申請が行われた(24年初めまでの合計は約400に上った)。経営者側からは激しい反組合攻撃があったものの、組合運動の勢いは維持され、2024年2月にSBWUと経営者は労働協約締結に向けて誠実な交渉をすることに合意した。

第六に、著者はW-to-Wのみが有効な組織化戦略であると主張しているのではなく、特定の企業や部門を戦略的な組織化のターゲットとする手法(その典型事例はJustice for Janitorsキャンペーン)も認めている。しかし、職場のサイズが小規模で分散している状況においては、多くの職場でW-to-Wが育つ環境をつくる「種まき」(seeding)がより有効であり、戦略的組織化を補完する戦略であると論じる。

本書は、2020年代前半のアメリカ労働運動の活性化を、主にW-to-Wによる組織化によって説明した。この組織化の中核的な要素は、デジタルツールの使用と若年労働者の急進化である。今後、アメリカの政治や経済状況が変化しても、活性化は継続するのか、あるいはさまざまな要因が重なって起きた一時的な高揚で終わってしまうのか。アメリカ労働運動の組織化の今後の推移を注目したい。

(Eric Blanc, *We are the Union : How Worker-*

*to-Worker Organizing is Revitalizing Labor  
and Winning Big*, University of California  
Press, 2025, xv+318 pages)

(すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所教授)