

労働運動を社会運動と統合する アメリカの試みが日本に示唆するもの

—AFL・CIO 2013 年大会

国際研究部



労組とコミュニティのパートナーシップ構築を打ち出した
AFL・CIO 大会 (AFL・CIO ウェブサイトより)

「もはや団体交渉を運動の中心に据えないということか」

「そうだ」

「労働組合員だけではなく、働いている人やその家族、つまり人びとすべてに広く門戸を広げる組織になるということか」

「そういうビジョンだ」

このやりとりは、アメリカ労働総同盟・産業別組合会議 (AFL・CIO) の会長補佐、アナ・アベンダーノ氏へのインタビューの一コマだ。九月九日から一日にかけてロスアンゼルスで開かれたAFL・CIOの全国大会を控えた八月一九日にJILPTの調査の一環として行われたものである。その成果も合わせながら、AFL・CIOの全国大会が示した新しい試みを紹介しよう。

◆ ◆ ◆
なぜアメリカが示唆になるのか。
日本から海外をみると、アメリカは

ど違った国はないのではないかという気になる。

激しい貧富の差、頻繁に転職を繰り返す働き方、能力重視で成功すれば莫大な報酬が手にできる一方で失敗すればすべて自己責任となる社会、そして入り混じる人種――。

それは、労働関係の世界でも同じだ。対立的な労使関係、厳格な職務区分と年功的ではない賃金体系、産業別に組織させる労働組合、転職を繰り返す働き方。しかし、視点を変えれば、以下のような日本とアメリカの共通点に気がつく。

- ・ 健康保険や年金などの社会保障における責任は企業が大きな部分を担っていること。
- ・ 健康保険や年金などの社会保障が労働組合と使用者の交渉で決まる部分が大きいこと。
- ・ 転職を繰り返す人生を誰もが願っているわけではなく、そうすることがキャリアにとってむしろマイナスになると捉えられていること。
- ・ 経済のグローバル化が進んで、市場競争が激しくなるにつれて、労働組合が企業経営に協力するようになってきていること。
- ・ 従業員同士の連携といった組織力が企業競争力の源泉と考えられるようになってきていること。

そのうえで、日本とアメリカで同時に進んでいることをみてみよう。どちらも健康保険や年金の負担が重くなってきたおり、企業だけでは担えなくなってきた。

労働組合の組織率はどちらも低下傾向だ。

アメリカの組織率は二〇一二年で一・三%、民間企業が六・六%に対して、公共部門が三五・九%という数字だった。二〇一二年の日本の「労働組合基礎調査」では、民間企業が一六・九%、公共部門が三九・五%、全体では一七・九%と似たような傾向になっている。

労働組合と使用者側の交渉は産業単位でまとまって行われることが稀になり、日本と同じように企業ごとの交渉が優勢になってきている。それと同時にどちらにも、企業競争力への貢献と労働組合員利益の間でジレンマに悩むことが増えている。

従業員規模が小さいほど労働組合がなく、産業別でみれば、どちらも第三次産業の組織率が低いのも同じだ。直面する課題も似ている。

日本では、パート、派遣といった非正規労働者と正規との処遇格差をどうすれば良いかということであり、アメリカでは非典型と呼ばれるパート、派遣、テンポラリーや自営業者と、パートマネントと呼ばれる常用雇用労働者との処遇格差の問題だ。

日本もアメリカも同様に労働組合の組織率が低下を続け、非正規労働者の組織化は遅れている。このままでいけば、健康保険や年金の維持、労働条件の調整といった機能が社会から失われかねない。

そのような共通点をあげたうえで、なおアメリカのほうがより深刻な状況となっている。そのような、言わばどん底の状況から反転すべく、アメリカ

では一九九〇年代からさまざまな試みが行われてきた。それが具体的な提案として、目に見える形で現れたのが今回のAFL・CIOの全国大会だった。

五つの委員会

大会には五つの準備委員会が組織された。

「成長、イノベーション、政治的行動委員会」

「グローバル経済における繁栄を享受する委員会」

「コミュニティ・パートナーシップと草の根の力委員会」

「女性労働委員会」

「公民権および人権委員会」

これらの委員会が中心となって決議案が作られた。

会長補佐、アナ・アベンダーノ氏はそのうちの「コミュニティ・パートナーシップと草の根の力委員会」の取りまとめを担当した。この委員会の意義について、AFL・CIOトラムカ会長の言葉を引用して次のように紹介してくれた。

「変化は痛みを伴うが良いものだ。それは、長く続くアメリカの労働運動の歴史のなかで、現代に適するように、われわれ自身を再定義するものだ。それが今までと違っていているからといって、もはや役には立たない昔ながらのことを続けることはできない」

その運営には、はじめての試みがあったという。

「この委員会には、政策、法務、コミュニケーション、公共政策、ソーシヤルメディアなどAFL・CIOのあらゆる部門のスタッフが集結した。まさ

に組織内全体をつなげる役割を担ったのだ」。そして、「労働組合ではない組織の代表と学識経験者を委員会のメンバーに加えた。これは、極めて普通ではないことで、ほんとうの意味での社会的対話を行う機会となった」という。その言葉を裏付けるように、ノーベル経済学賞、コロンビア大学ジョセフ・ステイグリッツ教授が大会で基調講演に登壇した。

そのような背景のなかで提案された、「コミュニティ・パートナーシップと草の根の力委員会」の提案した第一六決議「永続的な労働組合とコミュニティのパートナーシップの構築」は、大会のハイライトとなったのである。

労働組合とコミュニティのパートナーシップは一八年前の繰り返しか？

昔のことを覚えている人であれば、一九九五年のジョン・スウィニー元会長の提案がよみがえり、「またか」という気持ちになるかもしれない。その時も、コミュニティやマイノリティ、宗教組織、各種NPO、学生との連携がうたわれていたからだ。

サービス従業員労組(SEEIU)出身のスウィニー氏は、「ニューボイス」という改革派の支持で会長に選出された。チームスターズ、アメリカ州郡自治体従業員組合連合(AFSCME)、全米自動車労組(UAW)、全米鉄鋼労組(USWA)が、「ニューボイス」を構成していた。

ところが、その改革派とみられていたチームスターズやSEEIUなどが、二〇〇五年に反旗を翻してAFL・CIOを離脱したのである。

そうになると、そもそもニューボイスが本当に改革をリードしていたのか疑問符がつく。

その点に関し、二〇一二年にJILPTが行った調査が参考になる。その時には、ルイジアナ州を本拠に置くコミュニティ・オーガナイズング組織ACORN・インターナショナルのトップ、ウェイド・ラスキー氏を訪ねた。

彼は一九八〇年代に、南部で次々と介護労働者や医療機関を組織化していった経験を持つ。その手法は、コミュニティの家々の戸口をたたき、一軒ずつメンバーにしていくというものだった。そのような家は高齢者が住んでいたことが多く、彼らが介護を受ける側だったことから、そこから介護施設や医療機関の組織化につなげていったという。

その手法に注目したSEEIUは、ラスキー氏とその仲間を組織内に取り込み、コミュニティ・オーガナイズングの手法を組織化に応用していった。その戦略を進めたのが、のちのAFL・CIO会長のスウィニー氏だった。

SEEIUはカリフォルニア州でも組合員数を大きく伸ばしたが、その運動もラスキー氏の仲間が引っ張ったという。コミュニティ組織側から見れば、一九八〇年代から九〇年代の改革派労働組合の躍進はコミュニティ・オーガナイズング手法によるところが大きいのである。

ところが、蜜月は長く続かなかつた。労組がコミュニティ組織に向けた予算を打ち切ったからだ。AFL・CIOもSEEIUも、小さい組織を合併、統合することで組織力を強化することへ

舵を切った。

注：詳しくは、JILPT海外労働情報「労働力媒介機関におけるコミュニティ・オーガナイズング・モデルの活用に関する調査」を参照いただきたい。

ピットソン炭鉱ストライキとトラムカ会長

スウィニー会長の後は、二〇〇九年から、炭鉱労組(United Mine Workers)出身のトラムカ会長となった。なぜ、炭鉱労組がカギを握ったのか。そのことは、JILPT労働政策研究報告書No.144「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」に詳しいので参照いただきたいが、簡単に紹介しよう。

一九八九年から九〇年にかけて、テネシー州ピットソン炭鉱で一つのストライキがあった。

退職者の年金や健康保険の水準を引き下げようとする会社側とそれを防ぐようとした炭鉱労組の対立が原因だった。このときに、全国から支援する労組や地域コミュニティ、宗教組織などが結集した。

これが、全米規模で労組とコミュニティ組織が連携した初めての成功体験になったのである。そのストライキを率いていたのが、現在のAFL・CIOトラムカ会長だった。

もう一つの大きなターニングポイントには、一九九四年の北米自由貿易協定(NAFTA)の成立だった、と会長補佐アベンダーノ氏は言う。

「それ以降、低賃金の移民労働者が急激に増えたが、同時に彼らをサポートする数多くの組織がつくられてきた」

JILPTにおける調査でも、働く人の権利を守り、職業訓練をし、生活

をサポートするという新しいタイプの労働組織は一九九〇年代から二〇〇〇年代にかけて存在感を増してきていることが裏付けられている。

スウィニー時代に種をまいた成果がトラムカ時代になってようやく機が熟したといえるだろう。

「コミュニティをパートナーにする」ということ

会長補佐アベンダーノ氏へのインタビューに返ろう。彼女が率いている「コミュニティ・パートナーシップと草の根の力委員会」は一年ほど前からインフォーマルにスタートしていた。

「まず手を付けたのは、全国のコミュニティをまわって耳を傾けることだった」

そこに集まったのは、会場を埋め尽くすコミュニティの人たちと、わずか一人か二人の労働組合関係者だったという。

「労働組合と一緒に何かをしたことがありますか。どうやって一緒にやりましたか。どうやってたら私達は良いパートナーになれるでしょうか」

そんなことを聞いたという。「そこで気が付いたことは、コミュニティの人たちが労働組合をとでも内向きだとみていたことだった。労働組合は経済的利益しか求めていないのだ、というように」

アベンダーノ氏は次のようにも言う。「コミュニティの人たちは一緒に何かしようという姿勢がはっきりとしていて、労働組合員よりもずっとポジティブだった」

そして、一つの失敗例を紹介してく

れた。

ニューヨーク市にコン・エジソン社という電力会社があり、労働組合に組織化されていた。会社側は労働組合との協約改訂にあたり、健康保険と年金の水準の切り下げを提示した。そこには一切の交渉の余地がなく、労働組合側は譲歩を余儀なくされたけれども、コミュニティと連携すれば、事態が打開できたかもしれないのとアベンダーノ氏はいう。

コン・エジソン社はウォール街に夜中の二時から朝の七時まで電気を送り続けるだけのために、アフリカ系とラテン系が住むコミュニティであるワシントンハイツに送る電気を頻繁に止めていた。そこには一〇万人が暮らし、健康や食の安全のために冷房や冷蔵庫を運転し続けることが必要だったにもかかわらず、である。

もし、労働組合とコミュニティが連携できれば、一〇万人を動員できたかもしれない。それは、コミュニティを労働運動に取り込むことではなく、コミュニティの求めるものと労働組合の求めるものを統合するものだったはずだ。つまりは、働くことに関する問題と生活の問題の統合である。しかし、実際には互いの利害を理解しあうことはなかったという。アベンダーノ氏が望んだのはそのような連携だった。

第一六決議 (Resolution 16) の示す具体策

第一六決議はコミュニティの状態について次のように記している。

「過去一〇年間にわたるマクロ経済

の変化は全国のコミュニティを危機に追いやった。すべての人の経済的な安全は脅かされ、わたしたちの社会の深い分断と不平等は加速する一方だ。苦境にいる労働者は、同じく苦境にあるコミュニティと密接におり合うことは状況からみて必然だ」

「労働組合はコミュニティ・パートナーと手を取り合わなければならないし、このような経済のトレンドを反映させて、健全な民主主義と参加型の社会、強くて安全な近隣と、人種・民族・性の平等を作り上げることで、誰にとつても機会をつくらなければならない」

その前提の上にたち、お互いが学び合い続ける「learning organization (学習する組織)」となることを第一に掲げ、次の五つの具体策を提示した。

- ① 労働組合とコミュニティ組織は、役員からスタッフに至るまで参加するインターンシップと交換プログラムを立ち上げる。
- ② 経済分析と、メンバーの権利を守るために効果的な素材やビデオ資料の作成を共同で行う。
- ③ 「労働組合・コミュニティ、リーダーシップ研究所」を立ち上げ、お互いのベストプラクティスを集めるとともに、共同でトレーニングプログラムを開始する。
- ④ 労働組合とパートナーシップ協定を結ぶコミュニティ組織は、公民権、社会正義、宗教、環境、女性の権利向上、ワーカーセンター、移民の権利擁護、LGBTQ (多様な性)、退職者、学生と若年労働者の組織などとする。

⑤ 労働組合員とコミュニティ組織のメンバーが情報を共有するオンライン・サイトを立ち上げる。そして、労働組合員がコミュニティ組織でボランティアとして活動することを後押しする。

これらを実行する具体的な責任は、州単位の AFL・CIO 支部 (State Federation) と、(地域単位の) 中央労働評議会 (Central Labor Council) に負わせるとした。活動を金銭的に支えるため、基金を立ち上げることも決議し、「二一世紀のための労働改革基金 (略称: LIFFIT)」とした。

幅広い参加

第一六決議を支えるために、いくつかの綱領変更も行われた。それにより、労働組合ではない複数の組織が AFL・CIO の意思決定過程に加わるパートナーとなったのである。

それは、環境保護団体の「シエラクラブ」、「全米黒人地位向上協会 (NAACP)」、「ラテン系アメリカ人組織」[全ラ・ラザ協議会 (the National Council of La Raza)]、「働く女性のための組織」[「Moms Rising」]、そして大学生の組織「搾取職場に反対する学生連盟 (United Students Against Sweatshop)」などである。

一つずつみていこう。シエラクラブのメンバーは一三〇万人を数える。労働組合との関係は、二〇〇六年に全米鉄鋼労組 (USW) との間に、ブルー・グリーン同盟と呼ばれるパートナーシップ協定を結んだことに始まる。その内容は、風力や太陽光などの環境に配慮したエネルギーを

活用した産業の育成と雇用の創出だ。オバマ政権下では、アラスカの油田からパイプラインを引くために原生林を伐採するという計画を廃止に追い込んでもある。

JILPTが行ったブルー・グリーン同盟のニューヨーク市の代表者へのインタビュー（JILPT労働政策研究報告書 No.144「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」を参照された）では、USWは環境保護を理由としたストライキを実施した全米で初めての労働組合だと聞いた。会長のレオ・ジェラルド氏がそのストライキも、シエラクラブとのパートナーシップもリードして進めたという。

USWは、スペインの労働者協同組合モンドラゴン社との提携契約も二〇〇九年に結んでいる。労働者が所有する企業という新しい実験を、クリーブランド市とフィラデルフィア市ですでに進めている。

公民権運動を主導したNAACPと労働組合は、かつて協力関係にあった。今回はその関係を取りもどすものになっている。会員数は三〇万人を数える。

全国ラ・ラザ協議会 (The National Council of La Raza) は一九六八年設立で、全米でおよそ三〇〇のコミュニティ組織を束ねている。

Moms Risingの設立は二〇〇六年で、きっかけは同名のAMラジオ番組をワシントンD・Cで放送していたことだった。

搾取職場に反対する学生連盟の設立は一九九七年。全米一五〇のキャンパスに支部を持ち、労働者とコミュニ

ティをつなぎながら、活動を展開している。

従来型の労働組合は職場が基盤で、使用者と行う団体交渉が中心にあった。そこからすれば、「もはや団体交渉を運動の中心に据えない」となれば、いったいどのような方法をとれば良いのかと疑問に思うだろう。

しかし、これまでに見てきたように、新しく労働組合とパートナーとなった組織は、これまでも団体交渉とは異なる形で利害調整を行ってきた。メンバーが等しく同じ職場にいるわけではなかったからだ。そのために、コミュニティがもつとも集まりやすい場所だった。その場合、メディアを積極的に活用しつつ、政治家にロビー活動を展開する、多くの人を巻き込んでデモを行って世論に訴えかける、企業も労働組合もパートナーに加えるという方法で関係者の利害が調整してきたのだ。これらの組織とパートナーを結ぶということは、取りも直さず、労働という問題が従来型の職場をベースとした関係で捉えることができなくなってきたことにほかならない。

それは、労働組合の組織率が低下しているということだけではなく、企業側の働かせ方が変化しているからでもある。具体的には、パートやテンポラリー、派遣などに加えて、請負や独立自営業者のように雇われず、働くというスタイルが増えているという形となつて現れている。

だからこそ、「団体交渉は不平等をなくすためのもっとも良い方法の一つだが、試すことになる別の方法がある」とのトラムカ会長の言葉になる。

さまざまな批判

そのほかの決議もみておこう。

「成長、イノベーション、政治的行動委員」と「グローバル経済における繁栄を享受する委員会」の提案は、低下の一途をたどる労働組合組織率を上昇させることや労働組合バッシングに対抗するための施策、移民労働者に市民権を与える運動や期間雇用労働者の状況を改善すること、社会保障水準の維持、所得水準に応じた公平な税制度、賃上げと賃金平等、退職後の安定、自由貿易協定のマイナスの影響を食い止めること、などとして決議された。

このような今回のAFL・CIO大会の路線変更に関して批判の声もある。一つは、大会直前の八月二十九日に港湾倉庫労働組ILWU (International Longshore and Warehouse Union) がAFL・CIOを脱退するという形になつて現れた。そこには二つの理由がある。AFL・CIOがオバマ大統領の進める医療保険改革と移民法改革を支持しているからだ。

医療保険改革では、二〇一八年から企業や労働組合が提供する高価格の健康保険プログラムに課税することとしている。

多くの労働組合員と退職した労働組合員にとって、高水準の医療機関で治療を受けられ、広範囲の病気をカバーする健康保険は、労働組合と使用者の交渉の歴史の中で勝ち取ってきた成果だからこそ、簡単に譲ることはできない。その代償が、すべての労働者に健康保険が行き渡るものであっても、で

ある。医療保険改革に反対しているのは保守派だけではない。

もう一つの移民法改革では、港湾や建設などの分野で労働組合が守ってきたテリトリーが崩される可能性がある。労働組合員と移民労働者は同じような仕事をしている場合がある。労働組合は使用者との交渉で高水準の賃金を守っている。しかし、移民労働者が低コストの労働力として労働組合員と同じ仕事で活用されてしまえば、労働組合員の賃金が引き下げられるという可能性が否めない。

この二点について抗議する書簡を、AFL・CIO会長に送つたのち、ILWUは脱退を表明した。

これは特殊な状況ではない。多くの労働組合は現実の組合員の利害と将来に向かって為さねばならないこととの間にいる。それがもつともダイレクトに現れるのは組合役員の選挙の場面だ。

労働組合は数年ごとに役員選挙を実施する。そのときの組合員票をもつとも左右するのは年金と健康保険、そして賃金水準の行方だ。たとえ、これらの労働組合の生きる道がコミュニティとの連携にしかない、との大きな判断があったとしても、その方向性を示した組合役員が選挙で落選することは珍しくない。

移民労働者と既存の労働組合員との管轄権は、これまでもさまざまな軋轢を起してきた。もつとも大きいものは、建設労働者組合レイバラーズと日雇い労働者のワーカースセンター、NDLON (National Day Laborer Organizing Network)との間にあった。このような状況に対応するため、A

FL・CIOは移民労働者のワーカースセンターとの協力関係を進めるための専門部門を置くようになっていた。だが、ILWUの離反は問題がそれほど簡単ではないことを示している。

労働組合の改革派を自認してきた組織であるレイバーノーツもAFL・CIOの姿勢に批判の声を上げる。レイバーノーツは、労働組合が官僚的組織になって硬直化し、職場レベルの労働組合員の声を無視されている状況を変えることを掲げて一九七九年に設立された。彼らは、AFL・CIOがコミュニティと連携したとしても、既存の労働組合員が直面するさまざまな危機は打開できないと主張する。

州レベルでは、公的部門の労働組合の団体交渉権を制限する法律ができた。民間企業では労働者が労働組合に入らなくても良い権限を認めるライト・トゥ・ワーク法が成立するなど、労働組合バッシングが続いている。AFL・CIOがもつとも取り組まなければならぬのは、このような厳しい政治的状況を反転させる具体策だとレイバーノーツは言うのである。要するに、労働組合員の利益をもつと運動の中心に据えるべきだということだ。

これらの批判には、労働組合員利益の視点が強く出ている一方で、働く人全体を見通したところがあまりない。

時代に即して労働運動を再定義する

これまでのアメリカの労働運動を振り返れば、必ずしも理念先行で来たわ

けではない。改革の旗手として期待された産業別労働組合でも、ときに政治的な判断で路線を変えることも珍しくなかったことがそれを現している。それでもなお、労働運動とコミュニティとの連携がなぜ何度でもでてるのか。なぜ団体交渉は運動の中心に置かないというのか。

それは「時代に即して労働運動を再定義する」としたアベンダーノ氏によるトラムカ会長の言葉の引用に現れている。

ワシントンD・Cにあるシンクタンク、ピュー・リサーチ・センターは、不法移民が一〇〇万人以上いると報告している。その多くが低賃金でパートや、テンポラリー、派遣、請負といった非典型的な働き方をしている。頻繁に職場が変わるために、コミュニティが彼らの拠り所だ。移民法が改正されて市民権が与えられれば、これまで見えなかった低賃金労働者が大勢現れることになる。

職場によりどころがない労働者は移民だけではなく、フリーランスで働く労働者を支援する組織、フリーランス・ユニオンによれば、アメリカで働く人の三分の一が雇われずに働く独立労働者だ。

これらの変化は、労働組合が職場をベースとした団体交渉を運動の中心に置くことがそもそも難しくなっていることを表している。

労働組合がカバーすることができない範囲が増えたからこそ、労働組合ではないが働く人をサポートするさまざまな新しいタイプの労働組織が誕生している。

AFL・CIOもその状況に合わせようと、これまでも変化を続けてきた。地域単位のAFL・CIOの下部組織、中央労働評議会(Central Labor Council)では、労働組合でない組織をメンバーに加える試みが進んでいる。労働組合とさまざまな組織をつなげて、ともに運動することをリードするジョブズ・ウイズ・ジャスティスという組織も各地に展開するようになってきた。

一九八六年には経済政策研究所(Economic Policy Institute)を立ち上げて、経済情勢の分析と情報発信を行っている。一%と九九%という所得格差の情報は、この研究所が長年続けてきた成果だった。

一九九七年設立の大学生と労働、コミュニティをつなげる組織「搾取職場に反対する学生連盟」もAFL・CIOや加盟組合が長期間にわたって支援してきた。

AFL・CIOも自らコミュニティを支援する組織、ワーキング・アメリカを立ち上げた。二〇〇三年設立で、会員数は三〇〇万人に急成長した。

産業別労働組合の法務担当の弁護士たちが立ち上げたNELPという調査機関もある。

これら一つひとつの施策は、AFL・CIOや産業別労働組合の幹部だけの働きで産み出されてきたわけではない。JILPTの調査では「スタッフ・ドリブン」という言葉をよく耳にした。スタッフが立案、調整したうえでものが進んでいくという意味だ。

AFL・CIO会長補佐、アナ・アベンダーノ氏もその一例だ。彼女の

キャリアは国際食品商業労働組合(UFCW)のスタッフ弁護士から始まる。UFCWは二〇〇五年にいったんAFL・CIOから離脱したが、移民コミュニティと労働組合をつなぐ活動をしてきた経験を買われて、トラムカ会長にAFL・CIOのスタッフとして引き抜かれ、そこで今回の変革の戦略を描いた。同様のことは、ワーキング・アメリカにも言える。

常識として絶対に揺るぐことがないと思われた職場中心の労働組合主義が変化しようとしているが、その変化は突然に起こったわけではない。人材育成、有能なスタッフの採用、スタッフ・ドリブンを可能にする組織運営などを基盤として、さまざまな長期的な試みがあった。

これからアメリカの労働運動がどうなっていくかは依然として不透明だ。医療保険改革、移民法改革、組合間や組合内部の政治的力学などさまざまな状況が変化していくだろう。しかし、職場を拠り所としない労働者の数が無視できないほどに増えたことや、彼らをサポートする新しい労働組織が数多く生まれ、それらの組織と労働組合との連携が進んでいるという状況が後戻りするとは考えにくい。

こうした試みが日本にすべて適用できるわけではないだろうが、どこからどう立ち上がるか、変化にどう立ち向かうか、という先例を見せているだろう。

(山崎 憲)