

<b>Title</b>	アメリカにおける低賃金労働者と組合の再活性化
<b>Author</b>	ウェザーズ チャールズ, 田村 太一[訳]
<b>Citation</b>	経済学雑誌, 114 巻 2 号, p.16-30.
<b>Issue Date</b>	2013-09
<b>ISSN</b>	0451-6281
<b>Type</b>	Departmental Bulletin Paper
<b>Textversion</b>	Publisher
<b>Publisher</b>	大阪市立大学経済学会
<b>Description</b>	
<b>DOI</b>	

Placed on: Osaka City University

# アメリカにおける低賃金労働者と組合の再活性化

チャールズ・ウェザーズ

## 要約

本稿では、労働組合間の相互関係、社会運動、低賃金および地位の低い労働者に焦点を当てて、アメリカの労働組合運動における低賃金労働者の重要性を考察する。以下の三点を強調している。第1は、賃金と同様に、人間の尊厳が重要だということである。第2に、数十年にわたって、社会運動や労働組合が強く互いに影響を与えているということだ。第3に、過去80年の間、労働組合運動には明確な歴史的サイクルがみられるということだ。ここでいうサイクルの始まりは、1930年代と1940年代にみられた基本的な関心が原動力であった。この時期、組合運動は周辺の労働者を対象にした活動にシフトし、社会運動との連携を強め、組合首脳部が再編された。ところが、これらの現象は1950年代に衰退し、1980年代から再び取り組まれるようになった。

## 1 はじめに

低賃金労働者は、日本を含む多くの国で労働組合運動の要となっているが、ことにアメリカでは重要な役割を果たしている。アメリカでは、低賃金労働者は賃金や付加給付において大きな格差があるだけでなく、深刻な嫌がらせを受けるなど、彼らへの虐待は広範に行われている (Bronfenbrenner 2009)。その多くは日常的に不当な扱いや屈辱的な扱いを受けており、危険な仕事をするように強制されているものも少なくない。このような状態があるため、多くの低賃金労働者や移民労働者は労働組合の強力な支持者になっている (Milkman 2000)。そのため、近年の労働組合の組織化や政治活動は低賃金労働者に重点が置かれているのだ。

本稿では、労働組合間の相互関係、社会運動、低賃金および地位の低い労働者に焦点を当てて、アメリカの労働組合運動における低賃金労働者の重要性を考察する。本稿では、以下の三点を強調している。第1は、賃金と同様に、人間の尊厳が重要だということである。第2に、数十年にわたって、社会運動や労働組合が強く互いに影響を与えているということだ。1930年代には、組合の活動家は社会運動の活動家から大きな影響を受けており、ここ数十年間 United Farm Workers (UFW) のような人権問題を強調した社会運動が組合に強い影響をも

〔キー・ワード〕

組合、社会運動、低賃金労働者、組織化活動

たらしめている。第3に、過去80年の間、労働組合運動には明確な歴史的サイクルがみられるということだ。ここでいうサイクルの始まりは、1930年代と1940年代にみられた基本的な関心が原動力であった。この時期、組合運動は周辺の労働者を対象にした活動にシフトし、社会運動との連携を強め、組合首脳部が再編された。ところが、これらの現象は1950年代に衰退し、1980年代から再び取り組まれるようになった<sup>1)</sup>。

## 2 社会運動と産業別組合の台頭

社会科学研究者は、組合運動を強化するうえで社会運動の重要性を強調する。Lowell Turner (2003) は、社会運動の活動家は定期的に組合活動にも参加し、新しいアイデアやエネルギーを付け加えることで、労働組合運動の再活性化に重要な役割を果たしていることを明らかにしている。労働問題における社会運動の重要性は、特にアメリカで顕著である。というのも、ビジネス業界は非常に労働組合を敵対視しているからである。しかし他方で、アメリカにおいてビジネス業界の影響力が非常に強いということが社会運動を刺激したことも事実である。これに加え、大規模な移民の存在がビジネス業界と社会運動の対立を激化させた。これは、企業が労働コストを低く抑えるために移民の参入を促進する一方、多くの社会運動の活動家は立場の弱い労働者の権利を保護するため、移民の参入に反対しているからである。

社会運動との提携を求める労働組合の声は、特にアメリカで顕著である。それはビジネス業界の影響力が強いだけでなく、歴史的に社会運動や社会民主主義が弱いからでもある。ヨーロッパでは、社会運動や社会民主主義が強力な労働組合運動の発展に重要な貢献をしている。しかしアメリカにおいては、共産主義および社会主義の活動家は1930年代後半の大規模な労働組合運動で重要な役割を果たしたものの、その影響力はすぐに薄れてしまった。

労働組合がアメリカ国内の大部分で初めてその存在の正当性を認められた1930年代、労働組合運動の中核を担ったブルーカラー労働者の多くは、東ヨーロッパからの移民やその子孫であった。彼らは一般的に経営者から軽蔑されていた (Lichtenstein 1995)。経営者は彼らが深刻な経済的・身体的な困難を抱えていることには関心を払わなかった。自動車製造業のような組み立てラインで働く労働者は、生産ラインに合わせて仕事をしなければならず、たとえトイレに行きたくても休憩時間がもらえないなど、深刻な健康問題を抱えていた。

1930年代初頭、多くの労働者が失業し、企業経営者に対する激しい怒りが蔓延する中で、組合活動家は組織化活動を積極的に行ったが、経営者は組合の組織化キャンペーンを容赦なく抑圧した。活動家は経営者だけでなく、組合運動内部からの敵意にも直面した。一般の労働者を含めた組合結成への要求が高まったにも関わらず、米国労働総同盟 (American Federation

1) この論文を校正に当たって、協力くださった大塚洋美氏に感謝します。日本学術振興会の奨学金 2530131 により研究を行いました。

of Labor; AFL) の大部分のリーダーは、熟練労働者による組合を主張し続けた。

AFL の関係者は産別組合を AFL に加盟させることを頑なに拒否したため、怒った改革派リーダーは AFL を離れ、産業別労働組合会議 (Congress of Industrial Unions; CIO) を設立した。「反共」傾向の強かった AFL のリーダーたちとは違い、CIO は共産主義者や社会主義者を含む数百人の左派活動家を雇い入れた。彼らは、デモやボイコット、座り込みストライキといった CIO の組織化キャンペーンの新しい手法を行ううえで、重要な役割を果たした (Lichtenstein 1995: 54, 60-61, 78-79)。

General Motors (GM) とフォードに対して労働組合の承認を求めた全米自動車労働組合 (United Auto Workers; UAW) の闘いは、20 世紀のアメリカで最も重要な労働紛争になった。1937 年 1～2 月にかけて、労働者は GM のいくつかの主要工場を大胆かつ危険な座り込みストライキで占拠したのだ。実際には、職場責任者を工場の外へ追い出し、警備員や警察からの攻撃を阻止した。2 月 1 日、スト参加者たちは危険かつ大胆な方法で GM の最も重要な工場を占拠し、生産全体を停止させた。2 月 10 日、GM の経営者はしぶしぶ UAW を労働組合として承認した。この組合の勝利は全国の工場の座り込みストライキを誘発することになり、労働組合はこの事件以後 18 ヶ月で 300 万人以上の新組合員を獲得した。

Amy Dean and David Reynolds (2009: 16) が指摘したように、1930 年代後半には「労働運動は、失業者評議会や消費者組合、宗教団体、女性団体、民族・移民コミュニティ、公民権運動のような草の根グループと結びついた」。たとえば、1937 年初頭の座り込みストライキでは、参加人数は少なかったものの、彼らは外部からの支援を受けていた。活動家グループは人員補充を行い、女性団体は食料品を提供したり (場合によっては支援農家から送られた)、ピケに加わったりもした (Rosenthal and Dollinger 1995)。また、労働運動に共感した市民 (特にポーランド人など) は、工場の外で警察からの攻撃を受けたスト参加者を助けた。

UAW と他の産業別組合の成功によって、数万人の労働者が労働組合に新しく加入し、長年にわたる組織労働者の社会的基盤が整えられた。新しく組合に加入した労働者の忠誠心は非常に高いものだった。それは、組合が労働者の尊敬を認めるように経営者に強要したからであり、「組合運動が社会流動性を促進して、貧しい南東ヨーロッパからの第一世代と第二世代の移民労働者が中間層に入った」からである (Milkman 2006: 3)。

### 3 戦後初期の挫折

第 2 次大戦後、組合は労働者の要求を達成するための態勢を整え、社会保障制度の拡大や国民皆保険の創設、完全雇用法案の制定など、精力的にキャンペーンを展開した。労働史を専門とする Nelson Lichtenstein (1995) によると、組合への意識は 1946 年と 1947 年に歴史的にもっとも高まったという。1931 年に 300 万人であった組合員は、戦後には 1500 万人に拡大した。

また、労働者は、経営側の恣意的な労務管理方法に対する不満を抱いていた。さらに、労働者は国民から支持を得ていた。

しかし、終戦直後、労働組合運動は強力だったにもかかわらず、アメリカの労働制度や社会政策を再建しようとする努力は、三つの挫折によって頓挫した。すなわち、1945-46年のGMに対するストライキの敗北、南部での組織化の失敗、1946年中間選挙での共和党の勝利、の三つである。

第1の挫折は、1945-46年のアメリカ最大の企業であるGMに対するストライキの敗北である。UAWは30%の賃上げを要求したが、それより重要な目的はビジネス業界に対する組合運動の影響力の拡大であった。GMは、1945年11月21日から113日間のストライキを受けても、UAWの要求には同意しなかった。最終的に、UAWは敗北を認めることを余儀なくされ、1946年3月13日にこの闘いは終息した。

第2は、南部における組織化の失敗である。反労働組合意識が強く、全国平均よりも賃金が低い南部において、CIOの組織化キャンペーンはうまくいっていなかった。南部の州政府は、黒人に対して市民権を与えず、低賃金の状態が維持されていた。1946年、CIOは100人以上のオルグを動員し、南部の労働者を組織化しようとした。しかし南部では、国民の支持を得ることが困難であった。ひとつの重要な問題は、経営者が「労働組合は白人の仕事を黒人に置き換えようとしている」と煽るなど、人種間の緊張関係を巧みに操作したことだった。

第3は、1946年の中間選挙で共和党が勝利し、迅速にタフト・ハートレー法（1947年）を成立させたことである。その法律によって、組合のオルグ活動は制限され、組合組織化のキャンペーンに反対する経営者の権利が強化された。

この三つの挫折と厳しい社会的、政治的環境の結果、新しい組合員の組織化はさらに困難になった。たとえば、1930年代に一般的に行われた二次ボイコット（secondary boycott）<sup>2)</sup>は違法となった。また、1940年代後半から1950年代初頭の赤狩りキャンペーンによって、労働組合は共産主義者やその他の左派の活動家を追放せざるを得なくなった。その結果、CIOは、何百人ものオルグを失い、いくつかの労働組合はCIOを脱退した。「ディクシー作戦」の失敗によって、南部が強力な反組合の砦として立ちはだかり続けることになり、連邦レベルの労働基準を作ることや公民権を強化することを難しくする結果となった。

三つの挫折のあと、労働組合は社会正義を最優先課題にして活動することが少なくなった。主な労働組合は、組合運営を改革したり、社会的セーフティーネットの強化を要求したりするのではなく、団体交渉を通じて組合員の労働条件を改善する方向へとシフトした。GMとUAWの間で結ばれた1950年の労働協約、いわゆる「デトロイト協約」は、戦後アメリカにおける雇用システムの制度化の中で最も重要なものであった。UAWは定期的な年間賃金の引き

2) 第三者をして特定の者との取引を拒絶せしめることによって成立するもので、特定の者との取引を拒絶する一次ボイコットと区別される。

上げと引き換えに、ストライキを抑制し、生産や人員配置の管理に関する経営権を認めさせることで合意した。自動車産業におけるこの合意は、労働現場における相対的に安定した労使関係を保障したが、その利益（特に、医療保険や年金などの付加給付）は他の産業における労働者には容易に波及しなかった。

1955年にAFLとCIOの合併によりAFL-CIOが設立されたが、これによって組合運動はさらに保守的な方向へシフトした。低賃金労働者やマイノリティを加入させる努力もせず、アメリカ中を席卷した社会的・経済的变化に鈍感で、台頭しつつあった社会運動から離れていった（Lichtenstein 2002: 147-48, 187-88, 248）。1930年代から1940年代にかけて、50万の黒人労働者がCIOの傘下組合に加入し、人種差別運動の先頭に立つようになった。これとは対照的に、1960年代には多くのAFL出身のリーダーと黒人及び公民権運動のリーダーとの関係は、敵対的といってもいいほどだった。

ほとんどの労働組合が積極的に組織化活動を放棄し、団体交渉および苦情処理手続きに専念する「ビジネス・ユニオニズム」へと傾斜するようになった。そのもとでは、組合はより広範な社会問題や新組合員の組織化を無視するようになった。経済が順調に発展するなかで、ビジネス・ユニオニズムは多くの労働者に恩恵を与えたが、しかしそれは、経済成長率の低下、製造業の雇用喪失、コスト削減の規制緩和政策などがみられた1970年代後半以降の政治経済状況においては、適応しないものであった。それに加え、多くの組合はマイノリティや女性を代表することは全くせず、1980年代から職場に流入した移民についても同様であった。

AFL-CIOの合併後60年を経た今日でさえ、戦後初期の三つの挫折の影響を組合運動の方針にみることができる。第1に、労働運動では経営者に対して組織化キャンペーンを妨害することを禁止する労働法の改正を要求している（本質的には1947年タフト・ハートレー法の巻き返し）。第2に、社会セーフティーネットを強化し、国民皆保険の創設を要求している（1940年代半ばの要求の再開）。第3に、新組合員の組織化を最優先課題としている（南部の激しい抵抗が全国の組織化活動の障害になっている）。

社会運動との相互作用が組合運動の継続的な活力のために不可欠であると、私たちは理解している。1930年代に労働組合運動は、社会運動から多くの影響を受けたが、社会運動の機運が高まった1960年代に見られたことは皮肉であった。この時代には、ほとんどの主要な労働組合が活動家や社会運動から距離をおいていたのだ。もちろん例外もあったが、全体的に見ると、労働組合が大きく変化する社会経済状況への対応に失敗したといえるだろう。

#### 4 社会運動と組合の改革

1930年代後半から1940年代の間、多くの専門家や有識者は、コミュニティの支援や社会正義の要求が組合の組織化キャンペーンにおいて重要な影響をもたらしていることを指摘した。

この中で最も重要なのが、ソール・アリンスキーである。彼はシカゴ大学の社会学者で、社会的行動としての労働組合の活動を研究していた。理論家であり実践者であったアリンスキーは、低所得地域における実際のキャンペーンで彼の理論を適用した。彼の方法は、後にバラク・オバマやヒラリー・クリントンなどにも影響を与え、最終的には組織労働者にも強い影響を与えた。

アリンスキーは、1940年に産業地域基金（Industrial Areas Foundation; IAF）を設立し、そこで運動員を養成したり、コミュニティ・キャンペーンの訓練を行ったりした。「IAFの組織は、スト、ピケ、ボイコット、座り込みなどの戦術を労働組合の組織化に適用することがうまいので評判になった。…これらの新戦術を考案する目的は、対決を経験することによって、自らも力をつけていくことであった。それはIAFに影響を与えたCIOの組織化モデルでもいえる」（Applegate 2007: 59）。アリンスキーは、モチベーション強化法として、参加する全員に自分の関心事をはっきり言わせてから参加する方法を重要視した。この手法はアメリカやオーストラリアなど広く労働組合運動で使われるようになった。1930年代の労働組合の戦術が将来の社会運動に影響を与えたが、1970年代後半になると、逆に、社会運動が組合運動に影響を与えることが多くなった。つまり、1970年代後半ごろから、影響の及ぶ方向が逆転したわけだ。

アメリカの労働組合運動の発展において特に重要だったのが、1960年代と1970年代に米国農業労働組合（UFW）が行った農業労働者のキャンペーンだ。このキャンペーンは、労働問題に人権問題を組み合わせた革新的な戦略で行われ、当時の偉大な指導者シーザー・チャベスのもとで展開された。UFWは1960年代初頭に農業労働者、特にカリフォルニア州で働くメキシコ系アメリカ人を代表する組織として設立された。アリンスキーが設立したIAFで訓練を受けたカリスマ的なチャベスの下で、UFWは、農業労働者の権利強化を求めてカリフォルニア州の州都サクラメントまで340マイルの大打進を行うなど、古典的な社会運動の戦略を用い、政治家だけでなく経営者にも圧力をかけた。また、UFWは、農場労働者の中から才知に長けた者を識別したり、外部から優秀なボランティアを集めたりすることを得意としていた。UFWは賃金や労働条件の改善のほかに、労働者の自尊心育成にも力を入れた。このことは後に多くの組合が取り組んだ。

1970年代半ばまでは、UFWは農園主や企業から組合承認を得ており、農業労働者の労働条件を大幅に向上させた。しかし、UFWが基本的な目的を達成したちょうどそのとき、チャベスはますます独裁的となって訳のわからない言動が目立つようになり、UFWは急速に弱体化することになった。こうしたことにも関わらず、数百のUFW出身の活動家は新たな団体に移って、労働組合や社会運動に多大な影響をもたらした（Shaw 2008）。彼らの中には、サービス業従業員国際組合（SEIU）の選り抜きのオルグとなり、移民政策改革を推進したエリシオ・メディーナのほか、ロサンゼルス市の労働や政治の分野で重要な役割を果たしたミグUEL・コントレラがいたし、バラク・オバマの政治顧問になって辣腕をふるったマーシャル・ガンズもいた。

UFWのほかにも、社会運動ユニオンズを展開するうえで新しい道を切り開いた組織や活

動、キャンペーンがあった。それは、社会正義を求め、低賃金労働者やマイノリティ労働者のために行われたものだった (Tait 2005)。中でも重要なのは、1942年に作られた Congress of Racial Equality (CORE) である。CORE は、頻繁に主な労働組合運動を支援し、他の人権団体のように、差別解雇に対して闘った。

主要な労働組合 (特に UAW) は、時折、別の運動とともに行動するよう試みたが、経験がなかったために、こうした連携は失敗した。しかし、1970年代後半に、いくつかの連携が成功した。その一つが、UAW と Distributive Workers of America (DWA) との連携だった。DWA は、悪徳地主との問題を処理するためにコミュニティにオルグを派遣したり、女性労働者の問題を取り上げたりした (Tait 2005: 67-70)。1970年代には、SEIU は他の組織と連携したり、他の組織を吸収したりした (Johnston 1994; Tait 2005: 102, 107-23)。

## 5 JI とラスベガス

1930年代後半から1980年代まで、組合員の中心メンバーは製造業を中心にした比較的高給の白人男性だった。しかし、1970年代後半から、製造業部門では数十万人の雇用が失われ始め、アメリカの組合運動は大きな打撃を受けた。まず第1に、ビジネス業界や共和党はますます敵対的になった。もちろん、経営者は1950年代初頭から効果的な反組合対策を講じてきたが、1980年代には徹底したスト破りや組合潰しが大幅に増加した。第2に、1970年代後半からの広範な経済的規制緩和によって、組合のある企業は賃金や労働条件を組合のない企業の水準にまで引き下げることが余儀なくされた。1980年代の中南米からの移民の急増は、経営者による賃金や労働条件の引き下げに拍車をかけることとなった。

ビジネス・ユニオニズムによって、多くの組合は新たな状況に対応できなかったが、SEIU や Here, Unite のような少数の組合は、組合組織の改革を始めていた。この改革を進めていくうえで重要な点は、ビジネス・ユニオニズムから社会運動ユニオニズムへのシフトである。つまり、社会的な要求 (特に、低賃金労働者や立場の弱い労働者の要求) に対応して、組合の影響力を安定的にするために強固な基盤を作り出す戦略的分野で、新たに労働者を組織化したのである。ある研究は、組合は、労働者の尊厳や社会正義のような問題を強調し、組合員を格付けしたり整理したりすることで積極的な組合員の参加を促し、コミュニティとの連携を構築するなど様々な戦略をとることによって、新たに組織化する際の経営者の抵抗を阻止することができる」と指摘している (Bronfenbrenner and Hickey 2004)。Sherman and Voss (2000) は、効果的な組織化戦略を広く実施している労働組合支部は、外部の活動家 (多くの場合、UFW の経験者) を雇ったり、包括的な組織改革を行ったりしていると指摘した。

SEIU は、ジャンター (清掃作業員) の賃金を貧困水準まで引き下げたり、ジャンターの多くが加入する支部組合を潰すと脅したりする経営者側の措置に対して、「ジャンターに正義

を！」(Justice for Janitors; JJ) キャンペーンを展開した (Erickson et al 2002; Milkman 2006)。JJ キャンペーンは現在でも 30 以上の都市で行われているが、1988-90 年にロサンゼルスで行われたキャンペーンは画期的であった。ヒスパニック系移民の多くは中南米での内戦を逃れた貧しい難民であり、彼らは 1980 年代にロサンゼルスで清掃関連の労働力の大部分を担うまでになっていた。ロサンゼルスでの JJ キャンペーンは、企業調査や情報収集、法的戦術、労働者の集結、デモの実施、コミュニティとの連携など、複数の戦術が使われた。それらの戦術は組み合わせられて実施され、例えば、キャンペーンの中核と見なされていた労働者の動員は、経営者側の弱点を明らかにするためだけでなく、経営者の高い報酬を明るみに出すことで労働者の戦意高揚効果をもたらす情報収集と組み合わせられて展開された。

最初のロサンゼルスにおける JJ キャンペーンは、1990 年に成功して幕を閉じた。以来、SEIU の役員は労働協約の改善や組合の政治力を強化することに力を入れている。SEIU が大規模なストライキを行った 2000 年までに、ヒスパニックの労働者を組合に加入させ、選挙に行くように促すことで、南カリフォルニア地域一帯に強力な勢力基盤を確立した。ロサンゼルスにおいて SEIU やその他の労働組合の政治的影響力が強まっていたことを反映して、地域や州の政治家たち数十人がキャンペーンの行進に参加し、2000 年のストライキを支援していることを示した。

JJ キャンペーンで SEIU が一大社会勢力としてデビューしたのとちょうど同じように、Here がラスベガスで行った一連の労働キャンペーンは大成功を収め、Here 躍進の路を開いた (Fantasia and Voss 2004; *New York Times* 2004. 6. 3; Meyerson 2004. 1. 1) (2004 年、Here は Unite と合併し Unite-Here となった)。1980 年代初頭、ラスベガスの主要なホテルやカジノは組合を排除しようと、労働コストを引き下げ始めた。ホテルやカジノ経営者らは、1980 年代に一般的になった反組合戦術を活用して、ストライキを誘発してはスト破りを決行して、ストライキ中の労働者を置き換えていった。警察はデモの労働者数百人を逮捕し、経営者側を支持した。このキャンペーンのなかで、チームスターズ (Teamsters) の支部は壊滅し、Here の Local 226 も壊滅寸前にまで追い込められた。

しかしすぐに、オルグの新たなチームが Local 226 を救うために活動を始め、ビジネス・ユニオニズムから距離を置いて、新しいメンバーを募集して組合員の増員に取り組み始めた。また、組合は、バーテンダーやパーティー用ウェ이터のような賃金が高い労働者の利益を優先してきたやり方を改めて、低賃金でマイノリティが多いメイドや厨房作業員などの待遇を同様に扱うようにした。それに加えて、組合は作業現場におけるリーダーの育成に着手した。これには非常に多くの時間がかかるが、労働者間の結束力を強めることができ、これによって長期的なキャンペーンを実施することができるのだ。

Local 226 は、メンバーを動員し積極的なキャンペーンを行うことで闘争意欲を示し、多くのホテルやカジノは組合を承認した。しかしそのいくつかは数年のうちにその承認を翻した。

1991年から1997年にかけて、Local 226は、フロンティア・カジノに対して特に激しい闘いを繰り広げた。6年にわたる争議中に、550人の労働者が終日ストを打ちピケを張り続けた。結局、組合はこの争議に2600万ドルの費用をかけたが、最終的にフロンティア・カジノは潰れ、所有者は新しい投資家へと移った。新しい所有者は、組合の要求を受け入れた。

1990年代末ごろになると、ラスベガスは組合運動が大成功を収めた一例として見られるようになった。Local 226の組合員は1989年には1万8000人だったが、2005年頃には約5万人になっていた。組合は、毎年、組織化のために予算の40%以上をつぎ込んでいる。だが、大きな変化もみられた。現在、組合は労働者の職業能力を開発するために、経営者と共同でこれに当たっている。ギャンブル主導の経済にあって、合法・非合法移民や女性、マイノリティを含めた多くの労働者は中間層レベルの生活水準になった。現在、ラスベガスにおける相対的に高い賃金は、かつてのUAWの労働者に見られたように、組合がもたらしたものとして理解できる。組合の会合には数千人の労働者が参加しており、これをみても自らの利益のために闘う準備ができていると企業側に示しているのだ (Meyerson 2004. 1. 1)。

## 6 組織化活動の障害

JF キャンペーンやラスベガスのキャンペーンによって示されているように、組織化キャンペーンは、ますます低賃金労働者（彼らの多くは移民）に焦点を合わせて行われるようになった。低賃金労働者に焦点を当てた組織化キャンペーンの利点のひとつは、大衆から共感と支持を得る可能性が高いということだ。また、生活賃金と経営者からの尊敬を求めている労働者は、おそらくより強い組合意識を抱く可能性がある。それにもかかわらず、これらのキャンペーンで見られたように、組合を設立することと良い労働協約を勝ち取ることは難しい。アメリカにおいて組合を設立するためには投票が必要だが、その基準を定めている労働法は、経営者が簡単に組合の組織化キャンペーンに干渉できるようになっている。全国労働関係委員会 (NLRB) は、違反があるかどうかを判断するまでに数カ月または数年かけることもあるし、罰則はほとんどないに等しい。たとえ、労働者が組合設立のために投票する段階に進んでも、経営者側はしばしば交渉を拒否したり、労働者への組合の支援が弱まるのを待っていたりする (Benz 2005: 141-42; *Wall Street Journal* 2006. 7. 5)。多くの組合活動家は、経営者が組織化を妨害することは経済的に合理的な行動だ、と認めている。

したがって、労働組合のオルグは、現在、NLRB投票を避けて、可能であればカードチェック方式による組織化を進めている。カードチェック方式による組織化は、職場の労働者の過半数が組合承認カードにチェックして同意すれば、経営者はその結果を受け入れるというものだ。JF キャンペーンやラスベガスでのキャンペーンで見られたように、労働組合は経営者に組合を承認させるように仕向けなければならない。過去20年間で、新しく組合員になったのは、

大部分がカードチェック方式であり、NLRB方式によるものは20%に満たなかった。

しかし、場合によっては、しばしばNLRB投票以外にないこともある。例えば、介護や教育分野における組織化の場合、ストライキや連続的なデモは実用的ではない。近年のNLRB投票を詳しく分析した事例として、SEIUが行った特別養護老人ホームで働く低賃金で劣悪な労働条件の労働者を組織化したキャンペーンがある。ペンシルバニア州における組織化キャンペーンを詳細に研究したSteven Lopez (2004)は、NLRBルールの下での組織化でオルグが直面した典型的な障害を明らかにしている。経営者側は、NLRBの規則どおりに組合結成反対集会を数回開いて、労働者に出席するよう命じた。特別に組合を嫌っている企業では、集会で専門の弁士を用意する。また集会で労働者は、虚偽の財務情報を聞かされた。こうした状況にあったが、労働者と密に連絡を取ることによって、数ヶ月におよぶ組織化は成功した。

先のロベスの事例では、比較的穏健であった経営者に対して組合が勝利したということに注意しなければならない。これとは対照的に、フロリダ州の老人ホームで働く労働者を組織化しようとしたSEIUのキャンペーンでは、大部分の労働者でなく少数の労働者に焦点を当てていたにもかかわらず、通常よりも厳しい反組合対策に直面した(Benz 2005)。老人ホームの介護労働者の投票は77対24で組合設立派は勝利したが、経営者側はNLRBに対して異議を申し立て、再投票となった。再投票の結果、組合は56対16で勝利したが、再投票の間に、組合活動に参加した20人の労働者は解雇された。

大企業は、武装警備員や政治的影響力などを使うことによって、組織化を妨害しようとする。南部の低賃金労働者を多く雇用している精肉加工業者Smithfieldに対する食品商業労働組合(UFCWU)によるキャンペーンは、経営者側がときどき徹底した違法な反組合対策で抵抗したために、約15年の歳月を要した(ウェザーズ 2010: 130-135)。NLRB投票前の1997年、Smithfieldの経営者は組合を支持していた4人の労働者を解雇し、黒人とヒスパニック系の人種対立をけしかけ、組合結成に応じれば、賃金を凍結したり、工場を閉鎖したりすると労働者を脅した。極めつけは、投票直前に警備員が組合支持派を殴った事件が起こったことである。予想通り、労働組合と組合支持派は投票に敗れた。NLRBは、同社が違法な対策をとっていたとして、再投票するように命じたが、判決が下るまでに7年を要した。

## 7 組織化活動の方法：ボトムアップかトップダウンか

労働組合に参加しようと思う労働者を組織化する難しさは、組織化の方法をめぐる深い議論へとつながる。理想的な方法は、明らかに“ボトムアップ”型の組織化だ。オルグは権利意識を強化し職場でリーダーシップを発揮するために、数ヶ月間労働者を指導する。こうして、組合員が新しいメンバーの組織化活動などに積極的に参加してくれるよう、強力な組合意識を高めていくのだ。老人ホームの介護労働者やHereのホテルキャンペーンの箇所でも論じたように、

彼らは長期の組織化キャンペーンで経営者側の圧力に屈せず、よりよい労働協約を勝ち取ることができるようになる。

ボトムアップ型の組織化を見るには、Unite-Here が企業からの圧力にどのように対処したのかを説明すればよい。頻繁に労働者からの譲歩を要求するホテルチェーンと交渉するため、組合はボトムアップの組織化とカードチェック方式のキャンペーンに加え、労働者への集中的な教育、企業調査、コミュニティとの連携といった方法で対応していった (Stuart 2010; Meyerson 2006. 1. 19)。

Unite-Here の強力な支部組合のひとつは、9000 人の組合員を擁するサンフランシスコを拠点とする Local 2 だ (Wells 2000)。ラスベガスの Local 226 と同様に、Local 2 は、強い組合意識と堅調な地域経済によって、労働者にとって非常に良い労働協約を勝ち取った<sup>3)</sup>。それだけでなく、Local 2 の強さは全国キャンペーンにおいて重要な役割を演じていることだ。労働協約交渉中の 2006 年、Local 2 は進んで強硬策をとる経営者側と対峙し、全米規模のホテルの労働協約と同水準の内容にした (Meyerson 2009. 2. 27)。こうして、労働協約を大手ホテルチェーンのものと同水準の内容にすることによって、組合は手に負えない経営者に対して全国的なキャンペーンを実施できるようになったのだ。

2009 年まで、Unite-Here は、賃金や付加給付を引き下げようとするいくつかのホテルチェーンと全米中で争っている。Unite-Here の主な相手は、業界でも最も反組合対策が徹底しているハイアットである。ハイアットは高収益にもかかわらず、労働者により高い医療保険負担と労働負荷を求めている。医学研究者がハイアットの労働者は仕事に関連した負傷が多いことを認めているにもかかわらずである (Buchanan et al 2010)。労働協約の期限が切れる 2009 年 9 月、Local 2 の組合員は、デモや突発的な短期のストライキ (3 日間のストライキなど)、24 時間ピケ (終日もしくは夜) などを行うことによって、ハイアットや他の強硬策をとるホテルチェーンに対してプレッシャーをかけ始めた。また、組合員は、組合に一定の理解を示すホテルにだけ宿泊するような効果的なボイコットキャンペーンも行っている。

Unite-Here の事例は、ボトムアップ型の組織化がいかに強い組合意識を促進させ、強硬策をとる経営者側に対して、長期的なキャンペーンを実施することを可能にするかということを示している。それにもかかわらず、組織率と組合費収入を維持するために、トップダウン型の組織化をとるべきだという意見も根強くある。トップダウン型組織化で最も有名な組合が SEIU である。Unite-Here と同じように、SEIU は上記で示した訪問介護労働者の組織化など、数多くのボトムアップ型の組織化キャンペーンを行っている。しかし、SEIU のオルグ自身が述べているように、SEIU は通常は組合員数を重視した組織化キャンペーンを行っている<sup>4)</sup>。

3) 2010 年 9 月 27 ~ 28 日のサンフランシスコにおける Local 2 の役員と組合員へのインタビューによる。

4) SEIU の元オルグ 3 人へのインタビューによる (2008 年 4 月のベイエリアにおける SEIU の全面

元 SEIU のオルグは、キャンペーンの期間中、「落下傘部隊」として送り込まれ、1箇所につき3ヶ月ほど次から次へと新しい支部を作るため移動する。その結果、オルグは新しい組織を十分に指導できないため組織が発展しない場合が多いということである。

順調に組合員数を拡大させていくために、SEIU は、多くの場合、カードチェック方式で組合を設立し、経営者と労働協約を結んでいる。典型的な労働協約には、SEIU が経営者の州政府へのロビーイングを支援することやストライキの抑制、特定の職場のみでの労働者の組織化、という内容が含まれている。また、SEIU の役員は時々、標準以下の労働協約に合意していたり、一般的に組合員に秘密で交渉したりしていると、批判する者もある (Fraser 2010)。組織化のアプローチをめぐる議論はまた、ここ数年の間に組織労働者にダメージを与えているというより大きな議論を起こしている (例えば Meyerson 2009. 4. 9, 2009. 3. 4)。

## 8 コミュニティとの連携の深まり

社会運動ユニオニズムの発展の一つの成果は、組合運動がコミュニティと相互作用を深めていることだ。組合は、貧しい労働者の要求に注意を払うようになり、コミュニティの指導者との連携を構築したり、政治活動に関与したりするようになった。コミュニティの活動家との連携はここ30年の組合の戦略において重要な構成要素となっている。組合運動によるコミュニティ活動家との連携として社会ユニオニズム (social unionism) を定義した場合 (Turner 2007)、現在社会ユニオニズムは、多様化し、より深く制度化している。これらの連携は、地域的に固定化されたり、立場が弱いグループ (ヒスパニック系のマイノリティなど) や革新派のグループ (改革派政治家やビジネスマンなど) のような幅広い活動家を組合と結びつける傾向がある。

こうした連携は、地方労働組合評議会の活性化や生活賃金運動のような労働運動と関連する社会運動やロサンゼルス労働センターのような組織の台頭によって深化していった。社会運動と関連する組合キャンペーンは、次の二つのパターンのいずれかに当てはまると思われる。第1は、ある特定の目的のために提携しているパターンである。これには、生活賃金運動やシカゴにおけるウォルマートのような経営者を標的にした地域的なキャンペーンがあげられる。第2は、より広く制度化された連携で、組合が長期間地域の経済開発に参加するものである。

第1のパターンの大部分は、生活賃金運動であり、それ自身が社会運動として扱われるものである。組合は多くの生活賃金運動に参加しており、そのほぼすべてにおいて成功を収めている (Luce 2007)。ロサンゼルス地域で行った労働者キャンペーンの多くは労働センターと組合との相互作用で形作られたものである (Milkman, Bloom, and Narro 2010)。これらのキャンペーンは、通常、コミュニティ (貧困との闘い) と組合 (組織の強化と団体交渉) の両方の要求に

---

↳ 支援を受けていたオルグ3人へのインタビュー。2009年4月ロサンゼルスにおける SEIU のオルグ Jono Shaffer へのインタビュー。

対応したものである。たとえば Unite-Here は、2005 年に始まったロサンゼルス空港ホテルにおける組織化キャンペーンを支援するための連携構築に大きく貢献した (Stuart 2010)。

第2のパターンは、組合が地域及びコミュニティ組織と連携し、地域経済の開発に参加していくことである (Turner and Cornfield 2007; Dean and Reynolds 2009)。この場合、組合は、製造業雇用で代わる新たな雇用先や産業を開発するために、企業や地域社会のリーダー、政治家を支援することもある。組合と組合に関連する機関(地域労働組合評議会など)との連携によって、新組合員の組織化を持続的に行なったり、支援を受けたりできる。労働組合はときどき地方の連携を強化するために、生活賃金運動に参加する。

## 9 結論

低賃金労働者や地位の低い労働者は、アメリカの労働組合活性化の取り組みのなかで中心的な役割を果たしている。本論文で明らかにしたように、現在の状況は以前とかなりの連続性を有している。組合は1930年代に、組織化活動の中心を熟練労働者ではなく、軽蔑され低い地位にある組み立てラインの労働者へと移していった。社会運動のやり方を適用したり、左派の活動家を活用したりすることによって、労働組合の影響力は飛躍的に拡大した。ところが、1940年代後半にはリベラルな組合活動があまり行われなくなり、ほとんどの組合がビジネス・ユニオニズムに陥ることによって、長期にわたって組合運動は低迷することになった。その結果、労働組合は1950～60年代にかけて行われた大規模な社会運動からは距離を置き、時にはそれと敵対するようになった。こうして、低賃金労働者の要求には耳を傾けることがなくなったのである。

社会運動ユニオニズムの台頭により、労働組合は再度、数多くの社会運動家を雇い入れるなど、ちょうど1930年代にCIOが社会主義や共産主義の活動家を雇ったように社会運動の手法を採用し、経験を積み重ねていった。以前と同じように、組合の組織の変化はリーダーシップの変化によって促進された。1936年にCIOが設立されたのに始まり、1970～80年代には労働組合や組合支部の活性化が始まるなどより緩やかな変化が続き、1995年のAFL-CIOの組織改革で頂点に達した。現在の組合運動では、製造業部門ではなく主にサービス部門を対象として、賃金とともに労働者の尊厳が重要な課題として取り上げられている。

こうした一方で、労働組合は、特にロサンゼルス、サンフランシスコ、ラスベガスといった地域以外では、その影響力を拡張するには困難であったことも事実である。依然として経営者の反組合対策が強いことが基本的な理由として挙げられるが、保守主義の復活や継続的な財政危機、そして組合運動内部の内紛も組織化活動を妨げている一因である。一言でいえば、労働組合の目標や実践において多くの素晴らしい成果を挙げているけれども、組合運動は、まだ職場の主要な力として影響力を示すには至っていないと言わざるを得ない。

## 参 考 文 献

- Applegate, Ron. 2007. "Organizing for Equitable Economic Development: The Significance of Community Empowerment Organizations for Unions." In Turner and Cornfield, eds., pp. 53-72.
- Benz, Dorothee. 2005. "It Takes a Village to Win a Union: A Case Study of Organizing among Florida's Nursing Home Workers." *Politics & Society* 33/1, pp. 123-52.
- Bronfenbrenner, Kate. 2009. *No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing*. Economic Policy Institute Briefing Paper #235. May 20.
- Bronfenbrenner, Kate, and Robert Hickey. 2004. "Changing to Organize: A National Assessment of Union Strategies." In Milkman and Voss, eds., pp. 17-62.
- Buchanan, Susan et al. 2010. "Occupational Injury Disparities in the US Hotel Industry." *American Journal of Industrial Medicine* 53/2, pp. 116-25.
- Dean, Amy B., and David B. Reynolds. 2009. *A New Deal: How Regional Activism Will Reshape the American Labor Movement*. Ithaca: Cornell.
- Erickson, Christopher L.; Catherine L. Fisk, Ruth Milkman, Daniel J.B. Mitchell, and Kent Wong. 2002. "Justice for Janitors in Los Angeles." *British Journal of Industrial Relations* 40/3, pp. 543-567.
- Fantasia, Rick, and Kim Voss. 2004. *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*. Berkeley and Los Angeles: University of California.
- Fraser, Max. 2010. "The SEIU Andy Stern Leaves Behind." *The Nation*. July 5. pp. 20-24.
- Johnston, Paul. 1994. *Success While Others Fail: Social Movement Unionism and the Public Workplace*. Ithaca, N.Y.: ILR Press.
- Lichtenstein, Nelson. 1995. *Walter Reuther: The Most Dangerous Man in Detroit*. Urbana and Chicago: University of Illinois.
- Lichtenstein, Nelson. 2002. *State of the Union: A Century of American Labor*. Princeton and Oxford: Princeton University.
- Lopez, Steven H. 2004. *Reorganizing the Rust Belt: An Inside Story of the American Labor Movement*. Berkeley, CA: University of California.
- Luce, Stephanie. 2007. "The U.S. Living Wage Movement: Building Coalitions from the Local Level in a Global Economy." In Turner and Cornfield, eds., pp. 21-34.
- Meyerson, Harold. Various. Accessed from *The American Prospect* archives at <http://www.prospect.org/cs/author?id=89>.
- Milkman, Ruth. 2006. *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*. Russell Sage Foundation.
- Milkman, Ruth; Joshua Bloom; and Victor Narro, eds. 2010. *Working for Justice: The L.A. Model of Organizing and Advocacy*. Ithaca: Cornell University.
- Milkman, Ruth, and Kim Voss, eds. 2004. *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Movement*. Ithaca: Cornell University Press.
- Rosenthal, Susan, and Genora Johnson Dollinger. 1995. "Striking Flint." Oral history, <http://www.marxists.org/history/etol/newspape/amersocialist/genora.htm>.
- Shaw, Randy. 2008. *Beyond the Fields: Cesar Chavez, the UFW, and the Struggle for Justice in the 21st Century*. Berkeley: University of California Press.
- Sherman, Rachel, and Kim Voss. 2000. "'Organize or Die': Labor's New Tactics and Immigrant Workers." In Milkman, ed., pp. 81-108.
- Stuart, Forrest. 2010. "From the Shop to the Streets: Unite Here Organizing in Los Angeles Hotels." In Milkman, Bloom, and Narro, eds., pp. 191-210.

- Tait, Vanessa. 2005. *Poor Workers' Unions: Rebuilding Labor from Below*. Cambridge, MA: South End.
- Tattersall, Amanda. 2010. *Power in Coalition: Strategies for Strong Unions and Social Change*. Ithaca: Cornell.
- Turner, Lowell. 2003. "Reviving the Labor Movement: A Comparative Perspective." In Daniel B. Cornfield and Holly J. McCammon, eds., *Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives*. Amsterdam: JAI Press, pp. 23-57.
- Turner, Lowell, and Daniel B. Cornfield, eds. 2007. *Labor in the New Urban Battlegrounds: Local Solidarity in a Global Economy*. Ithaca: Cornell.
- ウェザーズ, チャールズ, 2010, 『アメリカの労働組合運動』前田正作訳, 昭和堂。
- Wells, Miriam J. 2000. "Immigration and Unionization in the San Francisco Hotel Industry." In Ruth Milkman, ed., *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in Contemporary California*. Ithaca: Cornell, pp. 109-29.

(田村太一訳)