

アメリカ労働運動をどう見るか

戸塚 秀夫

はじめに

近年、アメリカの労働運動への日本の活動家たちの関心が高まっているように思われる。最近では、ほぼ2年に1度位の頻度で開催されているレイバー・ノーツの「総会」に、毎回、日本からも二桁の数の活動家たちが参加している¹⁾。北米の労働運動の現場の人々との交流をめざして、グループでの訪米旅行にのりだす活動家たちもでてきている。そこで彼らが何を観察し、何を考えたか。興味深いレポートもだされるようになってきた²⁾。

労働者の国際交流のもつ意義は大きい。現在、日本の労働組合の主要なナショナル・センター、連合は、国際労働財団という開発協力機関をもち、発展途上国から労働組合のリーダーたちを招へいする事業に力を入れ、発展途上国の活動家たちの間に複雑な波紋をよんでいるが³⁾、かつて日本でも戦後の混乱期から高度経済成長が軌道にのる時期にかけて、アメリカ政府その他の招待に応じてアメリカ労働運動を現地で学ぼうとする、ある種の「アメリカ熱」が組合役員たちの間にひろがった一時期があった。

だが、近年の日本の活動家たちのアメリカ労働運動への関心は、かつての「アメリカ熱」とはかなり異なるものである。何よりもまず、彼らは自分たちの金を都合して、いわば財政的な自立を前提にして参加している。それだけ豊かになったともいえるが、それだけではない。彼らにとっての主要な関心は、新自由主義の支配

のもとで後退を重ねてきたアメリカの労働運動が、いまだのような反撃を始めているか、どんな新しい課題にとりくんでいるか、その動きを「草の根」の活動家たちとの交流を通して学びたい、ということであろう。

日本と異なる労使関係制度のもとにあり、組織構造も異なるアメリカの労働組合の運動を正確に理解することは、研究者にとっても決して容易ではないが、活動家たちはそうした困難にひるむことなく、最先端のテーマに接近しはじめている。さきにふれたレポートには、アメリカに進出した日系企業の労働争議の現場を訪ねて国際連帯の道を探ろうとしたり、アメリカに接するメキシコ国境地帯、いわゆるマキラドーラ地帯を訪ねてメキシコ民衆の闘いにふれようとした日本の活動家たちの旅行記が収められている。

日本やイギリスの労働運動をおいけてきた私にとって、アメリカはとてつもなく大きな国である。地理的に大きいだけでなく、文化的、民族的、社会的な多様性も大きい。法制度上の州による差異も厄介である。ローカルとよばれる労働組合の支部組織に足を運んで、アメリカの労働組合の構造と機能を捉えようとした私の先輩たちは、皆、そのような困難に直面した。還暦を過ぎてからこの分野に入門した私のごとき新参者にとって、アメリカ労働運動のバランスのとれた全体像を描くことなどは、もともと無理な話である。

ここではむしろ、私がいま、何故、アメリカ

労働運動に注目しているか、そこからどのような示唆を受け取っているか、という点にしばって、私見を述べることにする。いまだ予備調査の域をでていないので中間的な覚書きにすぎないが、ひとつの見方として参考にしていただければ幸いである。

- 1) レイバー・ノーツは、労働運動のための調査、教育活動を推進している「草の根」組織である。1977年にアメリカ労働組合運動の退潮に危機感をもつ人々がつくった。現在月刊誌『レイバー・ノーツ』が約1万部発行され、活動家たちをつないでいる。「総会」といっても、自由な討論集会である。去年の「総会」には、全米44州、11ヶ国から、90組合、1200人の活動家が参加した。
- 2) 労働情報編『アメリカ労働運動見えてある記』(1997年、AP-WSLアメリカ・オルタナティブツア－発行)
- 3) 国際労働財団は、1989年に発足して以来、すでに1000人近くの労働組合リーダーたちを主に発展途上国から招へいしている。その主な財源はODA資金であり、つまりは国民の税金である。一般の国民はもとより、日本の労働問題研究者は、これまでこの事業にほとんど関心を払ってこなかったが、ヒュー・ウィリアムソン著、戸塚秀夫監訳『日本の労働組合—国際化時代の国際連帯活動』(緑風出版、1998年)は、その実態にはじめて批判的なメスを入れた。

1. アメリカ労働運動の今

10年位前までは、私のアメリカ労働運動についてのイメージは、甚だ暗いものであった。1980年代初頭の航空管制官のストライキが、タカ派のレーガン政権によって叩きつぶされて以来、それ以前からも多くの人々が指摘してきた、アメリカ労働組合運動の退潮傾向は一段と加速化したようにみえた。国際競争力の回復を最優先の課題とするアメリカの産業にとって、「既得権」に固執し、「制限的慣行」の維持にこだわる従来の労働組合と協調していく余地はない、というのが、政府や経営者たちの大方の姿勢となった。工場を存続させ、雇用の保障をかちとるためには、賃上げの抑制や有給休暇の削減など、「既得権」の一部放棄もやむをえない、と公言する労働組合役員たちが目立ってきたのは、1980年代前半のことである。「譲歩交渉」とよばれた労使間のかけひきが自動車や鉄鋼の産業でひろがった⁴⁾。

が、経営側は部分的な譲歩だけでは満足しなかった。労働力の柔軟かつ効率的な利用をはかるためには、それまでの職場秩序を改変し、生産性の向上に職場の労働者自身を深くまきこんでいく「労使パートナーシップ」の体制をつくりあげていく必要があるというのであった。そのための要石として提起されたのが、「チーム方式」とよばれる一連の作業・労務管理方式であった。大勢として、全米自動車労組(UAW)などの全国組合の本部はその大綱を受け入れ、その実施に関する詳細については工場レベルでの交渉に委ねる、という仕組がひろがった。ことによると、アメリカでも、日本の民間大企業にみられるような、労働組合が形骸化した職場がひろがっていくことにならないか。丁度、日系自動車工場がアメリカ各地に展開し、「日本的管理スタイル」をもちこもうとしている時期に重なっていた。背景には産業構造、就業構造の変化があった。1980年代半ばには、全米の労働組合組織率は20%を切り、民間部門では10%以下におちこむであろうという予測もなされた。

そうしたなかで私がひとつの見方にたどり着いたのは、丁度、日本の自動車産業の工場調査のとりまとめにかかっていた1980年代末のことである。「チーム方式」の導入をめぐって、また、その運用をめぐって、アメリカの労働組合の活動家たちが工場レベルで如何に闘っているかを見事に描いた1冊の本にめぐりあったのが、直接のきっかけである。のちにマイク・パーカー、ジェイン・スローター編著、戸塚秀夫監訳『米国自動車工場の変貌—「ストレスによる管理」と労働者』(緑風出版、1995年)として出版されたその本は、「トヨタ生産方式」「チーム方式」の導入に直面したアメリカの労働者たちの職場での闘いを生き生きと伝えていた。日本と同質の生産方式が移植された場合でも、作業・労務管理のシステムは日本とずいぶん異なっている。一口に「チーム方式」といっても、工場レベルでの労使間の対抗関係如何によって、ど

アメリカ労働運動をどう見るか

れほど違ったものになっていることか。いくつかの工場を訪ねて組合の方々と面接し、工場レベルの協約を読み込んでいくなかで、私が着目したのはその点であった⁵⁾。

アメリカ労働組合運動の将来は、工場、職場レベルの活動家たちの動きに左右される。全国組合の方針書、その中央本部のリーダーたちの発言も重要ではあるが、より重要なのはローカル・レベルでの動きである。一見したところ散発的におこる組合ローカルでの争議に注目し、それをになっている活動家たちがやがて全国組合のリーダーシップを動かしていくルート、いわば波及の構造に注目すること、そうした見方が必要なのではないか。私はそう考えるようになった。

この原稿を執筆している現時点でも、GMのミシガン州フリントの2つの部品生産工場では、6月初旬以来のストライキが続いている。UAW ローカル659、651の公認ストである⁶⁾。GMの賃金その他付加給付の水準が合意されたのは、1996年の協約交渉においてであったが、現在のストは、これらの工場でのローカルなテーマ、安全・衛生、生産標準⁷⁾、外注問題⁸⁾などをめぐるものである。現地に入った労働ジャーナリスト、ジェイン・スローターは、スピード・アップ、労働負荷の増加への反発、雇用削減への不安が労働者たちに強く、かつての約束通りに新規設備投資を行なうか否か、が争点になっている、と伝えている。新しいトラックの生産に不可欠な金型を、交渉が中断していた連休中に経営側がひそかにプレス工場から搬出したことで、組合側の怒りが爆発した、とも報じられている⁹⁾。

この2工場で9200人のUAW組合員がストに入り、すでに6週間も経過し、北米のGM主要組立工場29のうち26工場が部品供給不足で操業停止に追い込まれ、実に162,000人のGM労働者がレイオフされているが、経営側の姿勢は強硬であり、7月中旬現在、妥結の見通しはたつて

いない。このストライキの結果、すでに12億ドルの損失が生じたと伝えられているが、GMの経営首脳は新車の生産をメキシコに移す戦略をかためている、という不気味なニュースも流れている。

この争議から伝わってくるのは、工場の存続、雇用の維持を求める労働者たちの切実な声である。地元紙フリント・ジャーナルの報じる世論調査では、市民の3人に2人がストライキ支持だという。GMが過去十数年の間におしすすめてきた人員削減の実績を考えれば、労働者たちの気持ちは十分に理解できる、フリントのコミュニティにとっても、工場の存続は死活の問題だ、というのが大方の反応のようである。

協約期間中に外注や設備投資問題が争点になるストライキが起こるという事態は、たしかに異例のことである¹⁰⁾。7月半ばに、会社側は意を決してこの争議を連邦地裁にもちこんだ。このストライキは協約違反の不法ストであるから、裁判所は差し止め命令をだすべきだ、会社側が被った損失については損害賠償を請求する、というのである。いまのところ裁判官は差し止め命令をださずに、協約上の仲裁手続きによって紛争を解決することを求めている。今後どうなっていくか。予想は難しいが、労働者たちの強い抵抗を排して、合理化を強行し、設備投資の決定は経営権に属する、という会社側の主張で乗り切れるかどうか。疑問である¹¹⁾。

ところで、インターネットでこの争議を追うなかで、GMの最新鋭工場のひとつ、テネシー州のサターン工場を組織するUAWローカル1853で、7月19日、約5000人の組合員が96%の高率でストライキ権を確立した、というニュースにでくわした。これまた、驚くべきことである。実は、私は1993年5月、「労使パートナーシップ」の実験工場として喧伝されていたこのサターン工場を訪ねたことがある。UAWローカルの当時の委員長マイク・ベネットは、経営方針の決定、その実施の全プロセスで組合が深

く関与している仕組みを詳しく説明し、「参加型の経営か」という私の質問に対して、「違う。もっと経営に統合されている。ここの経営は組合とのコンセンサスにもとづいている」と誇らしげに答えていた。当時の私の面接記録には、このローカルが日本の企業別組合のようなものになってしまうリスクはないか、要注意、と記されていた。実際、GMの総力を結集して発足したサターン工場は、従来のGM=UAWの基本協約の外におかれ、GMの独立事業体として、別交渉、別協約のもとで独特な実験にのりだしていたのである。

その後の経過を丹念に追っていないが、今回のスト権確立は、あのローカルもまた経営からの自立性を保持していることを示している。交渉の争点のひとつは賃金問題であり、いまひとつは、ここでも外注問題であるという。かつては外注方針も「組合とのコンセンサス」にもとづいて決定されていたはずである。経営側がその改変を求めているのであろうか。それとも、GM フリント工場の争議に触発されて、労働者たちの雇用不安が高まってきているのであろうか。「労使パートナーシップ」を掲げてきた実験工場にも、ひとつの波がおよんでいるように思われる。

4) 当時の活動家たちの危機感にはJane Slaughter, *Concessions and How To Beat Them*, Detroit, Labor Notes, 1983によく表現されている。

5) 当時の私の認識は、前掲『アメリカ自動車工場の変貌』の「解題」のなか書き留めてある。「チーム方式」についていえば、チーム・リーダーの選出方法、責任、権限、待遇などがさまざまであり、経営側の末端職制として機能するケースと、組合側の職場先端組織として機能するケースがあり、現実はその両極の間にあって動いている、というのが私の大ざっぱな印象であった。

6) 公認ストライキの場合には、UAW本部のスト基金から手当が支給される。現在は、1日4時間ピケットなどの組合活動に参加することを条件に、週150ドルのストライキ手当が支給されている。なお、UAWのローカルは工場単位に設けられている場合が多い。その点は他の多くの全国組合のローカルと違っている。

7) 「生産標準」(production standard) はイギリスで「作業標準」(work standard) とよばれていたものとはほぼ同じである。それは一定時間内の作業量、作業負荷についてのと

りきめであり、「生産標準」をめぐる苦情は、定められた手続をへてもなお解決しない場合には、ストライキにもちこむことができると規定されている。そうした協定の欠如が今日の日本の工場の特徴であろう。

8) 「外注」(outsourcing) とは、それまで「内製」していたものを「外製」に出すことを意味する。

9) Jane Slaughter, GM Strike, June 25, 1998, Labornet

10) 現行のGM=UAWの協約では、協約期間中でも労務提供の拒否(ストライキ)をなすうる2つの事項として、作業に係る安全・衛生問題、「生産標準」の問題が規定されている。老朽化した設備をそのままにしての労働強化はストライキで抵抗しうる、だから新規設備投資を要求する、というのが組合側の主張であろう。

11) 7月27日のワシントン・ポストは、一度搬出された金型が、組合員の歓呼のなかで、プレス工場に搬入された、と報じている。経営側は全面対決を避けて争議の解決に向かったのであろう。

2. 組合指導部の交代

はじめにふれたレイバー・ノーツの昨年の「総会」は、「転換期の労働運動」を中心的なテーマに掲げた。アメリカ最大の組合、チームスターズ労組の旧中央指導部が、組合の民主的改革を掲げた「チームスターズ民主化同盟」(TDU)などの推す新指導部にかわったのは、1991年末のことである。組合の中間機関には旧指導部の影響が根強く残っているが、全組合員の1票投票という方法で、TDUなど改革派の推したロン・ケアリーが委員長に就任したことは、その後の1996年のケアリーの再選、昨年のUPS争議での勝利とともに、アメリカの労働運動の後退を憂えてきた人々への久々の朗報となった。さらに1995年には、アメリカのナショナル・センター、AFL-CIOの新指導部が史上初めての選挙によって選出された。これはもちろん全組合員の直接投票ではなく、大会代議員による間接選挙の結果であったが、それがチームスターズの指導部交代を実現した動きと連動していることは明らかであった。ケアリーの率いるチームスターズの票が選挙結果を左右したのである。

これらの組合指導部の交代が、単なる組合内派閥の権力闘争によるものでないことは、改革派のキャンペーンを一見するだけで明らかである。チームスターズの場合には、組合運営の徹

アメリカ労働運動をどう見るか

底的な民主化、その主体となるべき一般組合員の力量と発言の強化に力点が置かれた。AFL-CIOの場合には、改革派は自らを「アメリカの労働者のためのニュー・ボイス」と称して、いくつかの改革項目を掲げた。「これまでにない速度と規模での組織化」「新しい進歩的な働く人々の政治的運動の構築」「労働者の生活を変えうる労働運動の確立」「アメリカの全労働者を代表する民主主義運動の先導」「世界中の労働者に対する私たちの責任の見直し」などである¹²⁾。

この「ニュー・ボイス」の改革プログラムには、これまでのアメリカ労働運動の改革をもとめてきた人々の、いわば公約数的なアイデアがもりこまれている、と私は受けとめる。その詳細に立ち入る余裕はないが、私には次の2点が印象的である。そのひとつは、これまでのAFL-CIO 指導部の怠慢を厳しく批判し、AFL-CIO 自体の改革を大胆に進めることなしに真にアメリカの労働者を代表することはできない、という観点をはっきりと打ち出している、ということである。

労働組合組織率が15%にまで低下した状況で、組織化に力を入れるのは当然であろうが、組織化は単に経済的な取引のための手段であるだけでなく、働く人々の人権のための運動に他ならない、と捉えられている。アメリカの労使関係法の定める交渉単位毎の組合承認選挙キャンペーンに努力するだけでなく、マイノリティや女性の運動、環境団体や消費者団体とも連携して、労働者の権利を侵害している企業に圧力を加える「企業キャンペーン」や、街頭における大衆デモを組織していく、という方針が提起されている。職場ごとの組織化をこえて、大衆運動の創造へ！「ニュー・ボイス」のプログラムには、AFL-CIO は加盟諸組織の単なる連合であってはならない、「活気に溢れた社会運動の支柱」であるべきだ、と記されている。明らかに、「ビジネス・ユニオニズム」からの転換が志向されている。実際、ジョン・スウィーニを先頭

とする新指導部は、度々にわたって闘う民衆の街頭行動の先頭にたった。

いまひとつは、「ニュー・ボイス」がこれまでのAFL-CIO の国際活動の方向転換を模索していることである。米国政府の冷戦政策に組み込まれ、「中央情報局 (CIA) の労働組合版」とまで評されたAFL-CIO のグローバルな反共事業からの決別が明記されているわけではないが、今日のグローバルな経済のなかで、もっとアメリカ労働者の利害の観点から国際活動を考えなおそう、と提起している。そこに保護貿易主義の臭いをかぎとることもできるが、グローバルに展開している企業家がいるところで労働者を搾取している問題に組合として如何に取り組むか、そこにAFL-CIO の国際活動の重心を移すべきだ、と主張しているように思う。「多国籍企業監視プロジェクト」が具体的に提案されているのも、そのためであろう。

それは、共産主義との闘いという名分のもとに、発展途上国の独裁政権に庇護されてきた組合に肩入れしてきた、従来のAFL-CIO の国際活動とは異なるものとなろう。旧ソ連圏の崩壊という事態がこの動きの背景にある。すでにスウィーニ新指導部のもとでAFL-CIO の国際局の改革、ラテン・アメリカ、アジア、アフリカ、ヨーロッパへの反共援助組織として動いてきた諸機関の廃止、新しい国際連帯センターの設立などが進められている。アメリカに進出したブリジストンやホテル・ニューオータニなど、日系多国籍企業の労働争議に関する関連全国組合やAFL-CIO の日本の連合への働きかけも、右のような動きの一環として捉えるべきであろう。

組合指導部の交代劇には個人的、偶然的な事情がからんでいることがある。AFL-CIO にスウィーニ指導部が登場するプロセスをおうと、旧指導部内の個人的な優柔不断がかなり重要な契機となったことが分る。だが、今回のリーダーシップの交代には、それを促した深部の要因が働いている。そこに着目することによって、「労

働運動の転換」の意義が見えてくるはずである。偶然的な事情がからんでいたにせよ、早晚起こるべきことが起きた。「転換」にブレーキをかけようとする勢力がなお動いてはいるが、アメリカの労働運動はたしかに新しいステージに入ったといえるのではないか。私は次のような事実を踏まえてそう考える。

第1は、1980年代に蓄積してきたアメリカ民衆の生活不安、90年代に進展した経済のグローバル化への危惧、端的にいつて働く人々の雇用、賃金、生活全般にわたる危機感の深さ、ひろがりである。今日の経済のグローバル化は、経済の地域大化と同時に進んでいる。アメリカの場合には北米自由貿易協定（NAFTA）がそれであるが、労働界のNAFTA評価は極めて厳しいものである。

NAFTAの発効後、生産のメキシコへの移転によってアメリカの仕事口（ジョブ）が42万も失われ、新しい職を見つけた労働者は、平均4400ドルの年収入のカットを余儀なくされた。工場閉鎖の脅しを武器に賃金を切り下げたり、組合の組織化に工場閉鎖で対抗する経営者が急増している。米国とメキシコの国境地帯の大気・水の汚染がさらに進行している、等々。AFL-CIOはこのように主張して、自由貿易協定をずさんなやり方で南米諸国にひろげてはならない、とキャンペーンしている。

昨年7月中旬の世論調査によれば、NAFTAによってアメリカの仕事口が悪化したと解答したものが一般国民で6割近く、組合員で8割近く、アメリカの賃金が悪化したと解答したものが一般国民で5割以上、組合員で6割半であった。アメリカの産業や仕事口を保護するためには外国からの輸入を制限すべきだと解答した人は、一般国民で7割近く、組合員で8割という有様である¹³⁾。こうした世論にこたえうる斬新な組合のリーダーシップが求められるのは、当然であろう。

第2は、労働組合の「冬の時代」にも絶える

ことのなかった、「草の根」の労働者たちの抵抗であり、そこで発揮された労働者の創意性や、連帯組織のひろがりである。たしかに、正規の大規模ストライキは減少傾向をたどった。ストライキ代替要員の投入、生産の移転、工場閉鎖など、経営側が手にしている武器の鋭さを知る者が、ストライキを抑制しようとするのは当然であろう。だが、まさにその過程で、労働者の新しい戦術が編み出された。就業は継続しながらも「順法闘争」などによって生産能率を下げる「インサイド・ゲーム」、労働者の権利問題だけでなく、環境問題、市民権その他の問題を取りあげて企業グループへのゆさぶりをかける「企業キャンペーン」、長期争議をよぎなくされている争議団への支援ネットワークの形成、工場閉鎖反対の地域キャンペーン、コミュニティ・グループと連携した地域経済プランの作成など、注目すべき運動が進んだ。それらの運動事例を拾いあげた書物が、『橋をかける—労働組合（レイバー）と地域社会（コミュニティ）の草の根の連合の出現』というタイトルで出版されたのは、1990年のことである¹⁴⁾。1990年代には、この一連の動きはさらにひろがっている。

第3は、こうした動きを既存の組合運動の改革に結び付けようとする活動家たちの精力的な活動である。先にふれたレイバー・ノーツはその有力な拠点であろう。その月刊誌は、組合ローカルの動き、「草の根」の社会・労働運動の動きを簡潔に伝え、運動の波及を促してきた。さらに、いくつかの巨大な全国組合の内部に組合の民主化、活性化をめざす活動家組織が動いてきた。先にふれたTDUがその典型である。一般組合員の直接投票による組合役員の選出、組合役員の高給の是正、組合員間の賃金格差の縮小など、民主化と労働条件の改善を「権利章典」として掲げるTDUの活動は、ローカルの活動家のエネルギーを全国にひろげていく「波及の構造」そのものである。マフィアがらみの旧指導部の暴力的な威嚇に屈することなく闘ってきたTDU

アメリカ労働運動をどう見るか

には、多くの左派知識人の関与があったことも特記しておきたい¹⁵⁾。

- 12)「ニュー・ボイス」の掲げたプログラムの詳細については、ジェレミー・ブレッカー、ティム・コストロ著、戸塚秀夫・荒谷幸江訳「古い殻の中の『新しい労働運動』か？(上・中・下)」(『労働法律旬報』1997年6月上・下旬号、7月上旬号)を参照されたい。
- 13)Peter O. Hart Research, NAFTA & Fast Track: Survey conducted for the AFL-CIO, July 18-22, 1997
- 14)Jeremy Brecher and Tim Costello, *Building Bridges: The Emerging Grassroots Coalition of Labor and Community*, Monthly Review Press, 1990
- 15)TDUについては渡辺勉「UPSの闘いとチームスター労組の改革(上・中・下)」(『労働法律旬報』1997年10月下旬、11月上・下旬号)を参照されたい。

3. 新しい運動戦略の模索

経済のグローバル化に対して、民衆側はどのような戦略を構想し、実践しているか。それが私のここ数年来の関心事であるが、昨年11月、カナダのヴァンクーヴァーで、APEC首脳会議に対抗して開催された「民衆のサミット」のひとつ、「労働者の権利と民主的発展」と題するフォーラムへの参加者たちも、同様な関心をもっているように思われた。

私が参加した「国際通商協定と労働者の権利」についての分科会では、かねてから国際自由労連が提唱している社会条項戦略についての論議が行なわれたが、他にも「多国籍企業に責任をとらせる」という分科会や、「インフォーマル経済における組織化の経験」という分科会が設けられていた。前者では、国境を越えて操業する企業に対する有効なキャンペーン方法として、企業の行動規範、独立の監視機構、ラベル貼りその他の戦術について検討したい、と案内され、後者では、大企業の下請けの末端に位置する家内・零細苦汗職場の労働者たちの組織化、とりわけそこで圧倒的多数を占める女性たちの組織化の経験交流を目標にして、タイやインドから助言者を招くと案内されていた。

直ちに分かることは、多様な運動戦略が模索されている、ということである。労働者が生産の現場で闘うことの意義はいささかも減じてい

ないが、その闘いを有効にしていくためには、視野を発展途上国にまでひろげ、人権 NGO や消費者団体とも連れいしながら、自在に動く資本を制御していかなければならない、そのためには、新たな戦術、行動スタイルをあみだしていかなければならない、というのが共通の問題意識であるように思われた。かつて国際産別組織 (ITS) の本部役員を歴任したチャールズ・レヴィンソンが、多国籍企業に対する国際労働組合運動の進路として、個別争議の国際的支援、情報の国際的交換と共有から、個別の多国籍企業傘下の諸組合の統一的な団体交渉へ、という展望を示した書物を公刊したのは1970年代はじめのことである¹⁶⁾。その後の事態は、そうした展望にそって動いているとはいいい難い。むしろあれから30年近くたった現在、活動家たちの議論は明らかに新しい問題を視野におさめ、新しい段階に進んでいる、といえるのではないか。以下、昨年の北米旅行をとおして意識した論点を書き留めておく。

第1は、今日の経済のグローバル化を推進している国際機関に対して、公正な通商秩序の確立を要求するキャンペーンが強まっている、ということである。「無制限な自由貿易」ではなく、「自由で公正な貿易」を要求する点で、活動家たちの考えはほぼ一致しているように思う。AFL-CIO の新指導部も、経済のグローバル化自体への賛否が問われているのではなく、すでにグローバル化している経済に如何なるルール、如何なる基準を守らせるかが問われている、と提起している。世界貿易に参加することによって利益を得ようとする国は、団結権、団体交渉権、強制労働禁止、児童労働の制限など、ILO の中核的条約に盛り込まれた労働者の諸権利の尊重を約束すべきである、というのがかねてから国際自由労連が提唱している「社会条項戦略」である。

だが、この「社会条項戦略」については、それが発展途上の国家に対する経済的制裁の可能

性を含んでいることをめぐって、とりわけ発展途上国の活動家たちの間には根強い反対がある。また、制裁の発動が先進諸国の保護貿易主義になるのではないか、という危惧も表明されている。「自由で公正な貿易」といっても、「公正」とは何か、それは如何にして保証されるか、という点について活動家たちの合意が形成されるまでには、未だ相当な議論が必要であろう。

にもかかわらず、私は「社会条項戦略」の提起が無意味であったとは考えない。それは経済のグローバル化がもたらした労働者の権利侵害に警告を発しただけでなく、国際貿易秩序のあり方について、さらには途上国の発展の仕方について、労働運動の活動家たちの関心をたかめる意味をもった。当面、WTO（世界貿易機関）とILOとの間での議論が如何に進んでいくかに注意していきたい¹⁷⁾。

第2は、企業の行動規範に関する議論と実践がすすんでいるということである。右にふれた「社会条項戦略」が、WTOなどの国際通商機関のルールの中に「社会条項」を組み込んで、いわば上からの圧力で労働者の権利を守っていかうとする発想に導かれているのに対して、この「行動規範戦略」では、多国籍企業が守るべき行動規範をいわば下からの民衆の圧力で実現していこう、という発想が基本になっている。もちろん、企業の「行動規範」といわれるものが、すべて民衆の運動戦略としてだされているわけではない。企業の行動に対する民衆の下からの批判をかわすために粉飾された「行動規範」もあるに違いない。実態はどうか。

私は昨年、ニューヨークに立ち寄って、その先進事例として注目されている、衣服（アパレル）産業における「ノー・スエット・ショップ！」（「苦汗職場をなくせ！」—スエット・ショップとは、低賃金、長時間労働の劣悪職場のこと）キャンペーンを行なっている労働NGO、全国労働委員会（ナショナル・レイバー・コミティ）と、裁縫・繊維産業労働組合（UNITE）

を訪ねた。全国労働委員会は、米国政府の対中南米干渉政策への反対を契機に1983年に形成され、その後、NAFTA反対運動などをおとして、アメリカの多国籍企業の海外事業活動の監視へと活動をひろげたという。「ノー・スエット・ショップ」の運動は、衣服産業におけるブランド・メーカーの中南米での労働者酷使を告発するキャンペーンが最初のきっかけで、いまでは、米国内外の「スエット・ショップ」の根絶にUNITEとともに取り組んでいる。

この「ノー・スエット・ショップ」のキャンペーンでは、企業に「職場の行動規範」の採択を要求している。その行動規範には、債務労働、年季労働その他の強制労働を使わないこと、15才未満または義務教育終了以前の児童を雇わないこと、職場環境の安全・衛生を確保すること、従業員の団結権・団体交渉権を尊重すること、少なくともその国の法律が定める最低賃金か産業の普通の賃金の高い方を支払うこと、異例の業態の場合を除き、週48時間と残業12時間またはその国の法律が許容する労働時間のいずれか少ない労働時間以上の労働をさせないこと、などが明記されている。そこには、「社会条項戦略」がとりあげてきた事例よりも広い範囲の事項が盛り込まれている。

さらに注目すべきことは、「職場の行動規範」を採択する企業は、請負業者や供給業者にもその行動規範の遵守を求める、と規定しているだけでなく、行動規範の実施を確実にするために、地元の人権団体、労働団体、宗教団体などによる外部からの監視を受け入れなければならない、と規定し、その仕組みを詳細にとりきめている、ということである¹⁸⁾。クリントン政権の前労働長官ロバート・ライシュがこのキャンペーンを熱心に支持したことも、付記しておくべきであろう。

このような衣服産業における「ノー・スエット・ショップ」キャンペーンは、アメリカにおける行動規範運動のひとつの到達点を示してい

アメリカ労働運動をどう見るか

るように思われる。それは、未組織の下請、零細職場に対しても、労働組合が人権団体、消費者団体などとの連携を深めることによって、政府をもまきこんだ改革の運動をひろげることができる、ということを示唆している。経済のグローバル化にともなって米国内にも再生した「スエット・ショップ」をなくしていくうえで、このような「行動規範戦略」はかなり有効であるに違いない。もちろん、その場合でも、組織化の主体であるべき労働組合自体の自立性、民主性如何が問われるのであるが¹⁹⁾。

第3は、以上のような戦略を実践する主体自体について、とりわけ労働組合運動の方向性、位置づけについての議論が進んでいる、ということである。まずは、組合の民主化とは何か、それは如何にして可能か、が議論されている。先にTDUが推したチームスターズのケアリー委員長の再選挙キャンペーンでの不正疑惑は、改めて「下からの改革」の必要を活動家たちに意識させた²⁰⁾。だが、組合の民主化だけで充分か。「ニュー・ボイス」の改革プログラムがAFL-CIOは「活気に溢れた社会運動の支柱」であるべきだ、と提起していることを重視すべきであろう。「新たな働く人々の政治的運動の構築」が掲げられていることも重要であろう。また、改めて多国籍企業問題をめぐる国際連帯の重要性

が強調されていることに注意すべきであろう。先にもふれたように、「ビジネス・ユニオニズム」からの転換が必要である、という意識は強まっているが、では、今後は如何なるユニオニズムを目指すべきか、という点については、未だ活動家たちの間でも合意は成立していないように思う。それだけに、いま始まっている議論から受ける刺激は大きい²¹⁾。

16) Charles Levinson, *International Trade Unionism*, George Allen & Urwin, 1972

17) 以上の論点について、詳しくは拙稿「社会条項戦略」についての覚書き(粕谷信次編『東アジア工業化ダイナミズム』(法政大学出版会、1997年)を参照されたい。

18) Workplace Code of Conduct, Principles of Monitoring (UNITEから入手。)

19) Peter Kwong, *Forbidden Workers*, The New Press, 1997は、UNITEの組織化の仕方について批判している。その要旨は、拙稿「経済のグローバル化に対する民衆側の運動戦略論」(『労働法律旬報』1998年5月下旬号)に紹介した。

20) 拙稿「チームスターズ会長選不正疑惑事件」『週刊労働ニュース』1998年1月12日号参照。

21) 私はいま、「連帯組合主義」の提唱、「社会運動組合主義」の提唱など、労働運動の再生を追求している実践的研究者たちの議論に注目している。さしあたり、Staughton Lynd, *Living Inside Our Hope*, ILR Press, 1997; Kim Moody, *Workers in a Lean World*, Verso, 1997などを参照されたい。

(国際労働研究センター所長)

「世界の日立」に挑む

(定価は税込)

増刷出来!

—— 日立残業拒否解雇事件の30年

宮原寿男著

たった一度残業を断っただけで解雇する大企業日立。30年間それを認めずたたかいつづけている田中秀幸さん。「働くことの意味」「人間の尊厳」について私たちに鋭く問いかける。 定価1800円送料310円

変形労働・長時間・深夜労働

—— 労働時間と「規制緩和」

労働総研労働時間問題研究部会編

労働者の状態を悪化させ、突然死の多発、家庭の崩壊をもたらしている変形労働時間制、長時間夜勤。現場の労働実態と問題点を明らかにし、たたかひの基本視点を示す。 定価1800円送料240円

〒105-0004 東京都港区新橋6-19-23
振替00100 6-179157

学習の友社

TEL 03-3433-1856
FAX 03-3434-7301