

予感の季節

—アメリカ労働運動に思うこと—

竹内 真一

まえおき

アメリカは、いま、労働組合運動回生の実験場になっています。その動きは立ちあがろうとする巨人をおもわせ、草の根で進む組織化は熱い眼差しをうけています。それはマルクス『過去・現在・未来』の一節を思いださせます。「(ハ)その未来」の一部を引用しておきましょう。

「…労働組合は、非組合員を組合に参加させることを怠ることはできない。労働組合は…農業労働者のような、賃金のもっとも低い業種の労働者の利益を細心にはかななければならない。労働組合の努力は狭い、利己的なものではけっしてなくふみにじられた幾百万の大衆の解放を目標とするものだというのを、一般の世人に納得させなければならない」。

エンゲルスの晩年には、幼弱とはいえ、その「未来」が顔をのぞかせていました。ドックとガスの労働者のたたかいについて、エンゲルスはこうっています。

「彼らの一般的なスローガンは、すべての労働組合を一つの兄弟組織に結集して資本と直接に闘争せよ、だ」。加入制限規則をもつ組合とちがって「…新労働組合は結集体です。今次のガス・ストライキでは、船員と（汽船の）火夫、はしけ船頭、石炭運搬夫などがすべて結束している。機械工たちは、もちろん、またも参加していない」¹⁾。

今日のアメリカの労働組合では「多様性の包括」が課題になり、女性、非白人の人びと、移民労働者が、「サービス産業」の新しい組合運動を推進する主人公として登場しています。見るに足る独立した労働者党がないだけに、アメリ

カ労働運動の自然成長性の、その多様な模索と挑戦の波頭がどこまでとどくのか、世紀の実験といえるでしょう。

1. アメリカ労働組合の転換

1995年のAFL-CIO大会でスウィニー執行部が成立し、それがアメリカ組合運動の転換点になりました。スウィニー会長の選出は、直接には全国センターと産別組合の主要幹部のかけひきのなかで実現しました。しかし、大会代議員の期待と熱意が新執行部の成立に託されていたことも、まちがいないでしょう。推進役のひとり、こういつています。

「企業社会アメリカが働く人びとの生活と生計への支配を強めることを可能にするような経済状況は依然としてつづいていたが、指導部を変えようとする情熱は、労働者の生活条件は改善できるはずであり、組織人員の低下は逆転できるはずだという確信に裏付けられていた」²⁾。

それから8年、湧きあがった熱気と興奮は一連の実践の弧をえがき、つぎなる高揚にそなえるところにきているようです。

アメリカ労働組合運動の新局面を紹介するうえで、戸塚秀夫氏の仕事は貴重なものとおもいます。ケント・ウォン編『アメリカ労働運動のニューボイス』(2003)の「解題——アメリカの新しい労働運動について」で、戸塚さんはつぎの2点に注目していきます。

- ①「従来の組合運動で排除された人びと、あるいは軽蔑されてきた人びとが運動の主体に登場し始めている」
- ②「…新しい労働運動では、従来の組合運動で主要な武器とされてきた団体交渉からス

トライキに至る一連の行動だけでなく、不道德企業を社会的に包囲する『コーポレート・キャンペーン』から非暴力の市民的不服従デモにいたる、かつて諸社会運動が開発した様々な直接行動の戦術が愛用されている」(241頁)。

これは、社会運動ユニオンズムを念頭においての指摘でしょう。この流れの特徴は大衆的支持を主眼とし、キャンペーン(宣伝・運動)を中心的機能としていますが、目的、政策、行動、組織で今後どのようなコースをとるかは、関心をよぶテーマでしょう。

新動向がアメリカの労働組合運動にどう影響するかは、9・11同時テロ事件、アフガン・イラク戦争、カルフォルニア州知事選挙の結果の追跡を必要とするでしょう。というのも、AFL-CIOから脱退した旧AFL傘下の産別もあるように、より順応的、妥協的な道をすすむ流れもあるからです。労働者政党の結成の重なる挫折や「組合都市」(地域レベルでの全国組織の復活)の困難がしめすように、労働組合だけで政治課題をどこまで担えるかなど、変革のプログラム

を達成するためには、前途に多くの課題がひかえています。広大な国土と階級構成の独特の複雑さを考えるとき、それは模索を重ねての創造的解決の道をたどるでしょう。

アメリカ労働運動の新動向のいくつかを紹介するまえに、最近のアメリカ労働組合の組織状況をみておきましょう(表1)。

- i) 2001年の組合員数は1630万人、組織率は13.5%です。
- ii) 組織率の減少は、1995年以降もつづきました。でも、減少は以前より小さく、ある時はくいとめられています。組合員数も確かにへっていますが、97年からは増減のせめぎあいが目を引きまします。
- iii) このような希望の光もさす組合の現勢は、公共部門の奮闘に支えられています。公共部門の組織率は95年以降下げどまりをみせ(01年度37.4%)、組合員数はふえています。90年代後半は約18万の増加です。他方民間部門の組合員数は減少をつづけ、01年度の組織率は9.0%と一桁になりました。
- iv) 1998～9年度のNLRBによる組合認証選挙

表1 労働組合加入者一部門別：1983-2001年

(17,717.4は1771万7400人を表す。表No.630の脚注を参照)

部 門	1983	1985	1990	1995	1997	1998	1999	2000	2001
計(1,000人)									
賃金俸給労働者									
組合員	17,717.4	16,996.1	16,739.8	16,359.6	16,109.9	16,211.4	16,476.7	16,258.2	16,288.8
組合のある職場の従業員	20,532.1	19,358.1	19,057.8	18,346.3	17,923.0	17,918.3	18,182.3	17,944.1	17,878.1
公的部門									
組合員	5,737.2	5,743.1	6,485.0	6,927.4	6,746.7	6,905.3	7,058.1	7,110.5	7,147.5
組合のある職場の従業員	7,112.2	6,920.6	7,691.4	7,986.6	7,668.0	7,814.7	7,966.3	7,975.6	7,975.4
民間部門									
組合員	11,980.2	11,253.0	10,254.8	9,432.1	9,363.3	9,306.1	9,418.6	9,147.7	9,141.3
組合のある職場の従業員	13,419.9	12,437.5	11,366.4	10,359.8	10,255.0	10,103.6	10,216.0	9,968.5	9,902.7
割合(%)									
賃金俸給労働者									
組合員	20.1	18.0	16.1	14.9	14.1	13.9	13.9	13.5	13.5
組合のある職場の従業員	23.3	20.5	18.3	16.7	15.6	15.4	15.3	14.9	14.8
公的部門									
組合員	36.7	35.7	36.5	37.7	37.2	37.5	37.3	37.5	37.4
組合のある職場の従業員	45.5	43.1	43.3	43.5	42.3	42.6	42.1	42.0	41.7
民間部門									
組合員	16.5	14.3	11.9	10.3	9.7	9.5	9.4	9.0	9.0
組合のある職場の従業員	18.5	15.9	13.2	11.3	10.6	10.3	10.2	9.8	9.7

資料：The Bureau National Affairs, Inc., Washington, DC, *Union Membership and Data Book*；毎月人口調査(2002年版)より編集(copyright, BNA PLUS)；Barry Hirsch(トリニティ大学、テキサス州サンアントニオ)およびDavid Macpherson(フロリダ州立大学)の共著。
資料出所「現代アメリカデータ総覧2002」(東洋書林)

予感の季節—アメリカ労働運動に思うこと

は3200件前後、その成功率は50%を少し上まわる程度ですが、両方ともわずかに上むきです。組合のある職場の従業員数は、公共・民間ともに、組合員数を80万人上まわります。

活動家のあいだには、幾年にもわたる献身的な努力にもかかわらず、組織率の減はとまらず、とくに民間部門では1930年代の組合運動の大高揚以前にもどったことに悲観や挫折感もないとはいえませんが、90年代の一時契約労働者の大はばな増加にもかかわらず、1953年の組織率32.5%をピークに下がりつづけた組織率の減少には、歯止めがかかったかにみえます。あるアメリカ研究者は「2000年の時点で、労働調査機関やメディアは、アメリカの労働組合の未来は『明るい』としている³⁾」という診断を披露しています。

このような組合実勢の推移を、どう考えたらよいのでしょうか。団結力の後退をもたらす困難を、とりあえず二つあげておきましょう。

そのひとつは、アメリカの労使関係の特徴です。アメリカの、とくに民間の経営者のあいだには頑迷なまでの市場主義信仰が根づき、労働組合にたいする悪意と敵意は公然としたものです。全米鉄鋼労働組合の元会長L・R・ウィリアムズは、ヨーロッパにくらべてアメリカの歴史的遅れを、こうのべています。

「第二次世界大戦後のヨーロッパでは、識見のある指導者たちが、ナチズムにたいする防波堤として、労働運動が即刻再建されなければならないと主張するだけでなく、経済計画決定のさいに権力のテーブルに座席を労働側に保障することがその目的のなかにあった⁴⁾」。

レーガンの組合叩きがしめすように、グローバル化（世界化）のなかで経営者の組合にたいする敵意は、いつそう露骨になっています。最近でも、組合代表権選挙に賛成投票した労働者の20人に1人は職を失い、それをふくめて労働訴訟が急増しています。

もう一つは、世界化の影響です。産業別の国

際競争力の強さのちがいが、労使の対立、双方の力関係に影響することは自明のことでしょう。「大競争」にたいする製造業の弱さ、対人サービス業種の「免疫」性は、統計指標にはつきりとあらわれています。

表2は輸入品比率でみた国際競争にたいする産業別の強度をしめしています。輸入品比率のたかい産業では、事業所の閉鎖や移転に直面した労働組合のたたかいは困難なものです。

しかし、競争力の脆弱さが産業空洞化と雇用の悪化を一方的にもたらすものではないということに注意しておきましょう。ある研究によると、競争力におとる製造業では組合の組織化キャンペーンのうち62%は経営側から事業所閉鎖のおどしをかけられ、またキャンペーンの成功率は23%にとどまりました。その結果、自動車、鉄鋼、機械の組合員数は1975～99年には42.5%

表2 部門毎のアメリカ経済と国際化にたいする弱さ

雇用部門	部門従業員数(万人)	%
(1)非常に弱い部門 (輸入品が国内生産の50%以上)		
製造業	1840	
鉱業	50	
小計	1890	15.8
(2)多少弱い部門 (同15～20%)		
運輸業	440	
農業	330	
小計	770	6.4
(3)非常に強い部門 (同5%未満)		
小売業	2310	
政府(連邦、州、地方)	2060	
健康サービス	1010	
事業サービス	970	
金融、保険、不動産	750	
卸売業	710	
法律、教育、社会サービス	650	
ホテル	190	
娯楽、レクリエーションサービス	180	
通信	160	
対人サービス	130	
自動車修理	120	
公共事業	90	
小計	9330	77.8
(1)(2)(3)の計	11990	100.0
全雇用人口	13520	

資料出所「合衆国統計摘要2001」

(注)の5)の表5.1。(同p.142)を一部組みかえて作成。

という大幅な減になっています。他方、事業所閉鎖のおそれの低いのは建設業ですが、そのトップ諸企業の組合員数の減はおなじ期間に47.7%、むしろ製造業を上まわっています。金属機械の労働組合の「善戦」ぶりは、労働者と労働組合のたたかひの重要性をしめています⁵⁾。

しかし、そうはいつても民間製造業で組合が守勢にたち、広大なサービス業、とくに公共部門で組織化の困難が少ないことはあきらかです。表2の(3)の上位に並ぶ連邦・州・地方の公務や公立部門をふくむ健康サービス関係組合の動きが、注目されるわけです。

もちろん、好条件を現実にかえるのは、労働組合の主体的力量のいかんです。わが国では、スウィニー執行部の施策のうちオルグの増員や組織拡大キャンペーンに光があてられるきらいがありますが、その組織改革の構想や実践は、旧AFLの残りものである分権性を克服し、AFL-CIOを産業別組合の勢ぞろいから民主集中的な全国センターへの脱皮をめざしています。その範囲も産業・地域レベルの組織改革からオルグ論、そして労働者の見方の変革におよんでいます。組織改革の面では、有能で献身的なスタッフの採用と彼らによる組織戦略の立案、部局の再編、AFL-CIOと労働者の州連合体との新しい同盟、企業組織と産業区分の変化に対応し、組織拡大に取りくむ産業委員会の設立などが注目されます。女性局・組織局の新設や組合資産の30%を組織化にあてるという方針も、これらの改革と結びついています。

ここでは組織化の問題にしばって、その推進体となる産業別組合レベルの動きをみておきましょう。AFL-CIO傘下で先頭に立っているのは、全米サービス従業員組合(SEIU)、全米通信労働組合(CWA)、アメリカ州郡自治体従業員組合(AFSCME)などです。この3組合の組織化キャンペーンに共通するのは、組織上の危機感がバネになっていることです。

SEIUは80年代をとおして、重要地域でのビ

ルの管理運営、とくに清掃サービスに従事するジャンニター(janitors)の組合脱落に直面しました。ビルサービス・保健医療労働者の組織率は一時68%から35%におちています。またアメリカ電信電話会社の解体によって、CWAの組合員数は約12万人から4万人におち、とくに電話部門の減は組織存亡の危機を痛感させました。1980年代に急成長したAFSCMEにとって、94年の下院選挙での共和党の勝利が、組織維持の脅威になりました。

危機感をバネに3組合では、組織化に組合資産(人と金)を移しました。とくにSEIUでは、本部補助におうじてローカルの組織化支出を全予算の10%、15%、20%としましたが、最近組織全体の充当資産は予算総額の50%を優にこえるといわれています。

ILO・労働研究国際機構の論集『21世紀の組織労働者』では、以上のようにSEIUやCWAの展開した組織化キャンペーンのモデル(原則)を、つぎのようにまとめています⁶⁾。日本とちがって、産業や地域の組合が企業と職場にむかって組織化キャンペーンを展開することを前提に、その原則を考えてください。

1. 組織活動は使用者に立ちむかうことから労働者に権限(主体)を移すこと
 2. 職場の「内から外に発言されるもの」を組織すること
 3. 組合員オルガナイザーの信任
 4. 職業別組織化(組織拡大にあたって職業別のつながりを重視すること——引用者)
 5. 労働基準から外れた労働者を組織すること
- アメリカの労働者階級は巨大であり、「パーナムの森は動きだした」とはいえないまでも、労働組合運動のなかで組織拡大が胎動を強め、とくに女性やマイノリティの活動家の動きが注目されます。21世紀の半ばには女性の職場進出がさらに進み、中南米からの移入で2人に1人がカラーズ(非白人)になると予想されています。つまり、組合運動の実践主体が女性やカラーズ

予感の季節—アメリカ労働運動に思うこと

になるわけです。だから、これらの人びとが参加する公民権運動やその他の社会運動の共同が意味をもってきます。もちろん、組合運動と社会運動では活動領域がかさなってもその役割はちがうし、また社会運動を資金援助する財団の多くはかならずしも組合の拡大と強化に好意的でないことを考えると、両者の共同の展望は樂觀できませんが、最近のサービス労働者の組織化は社会運動や宗教界の一部の貢献ぬきに成功していないことも事実です。二つの運動の今後には、論議と説明を必要とする課題が残されていることを指摘して、ここでは二つの事例の紹介をとおして、最近のアメリカ労働組合運動の動きに注目したいとおもいます。

2. 労働運動と社会運動

「ブルジョア文明の典範」(レーニン)とよばれるアメリカ。その現代史から、民衆運動の高揚に包まれた時期を、二つあげることができます。

ひとつは1930年代に、ルーズベルト大統領のニューディール改革と重なって噴出し、それを推進したアメリカ労働運動、とくにCIOに代表される産業別労働組合の躍進の時期です。もうひとつは60年代の公民権運動や青年学生の異議申立て運動です。労働組合と社会運動とでは、階級的性格、運動の目的、担い手、進め方がときにはまったくといっていいほどちがいます。とくに60年代には、この二つの運動は保守とラディカルとして対立しました。しかし、70～80年代のアメリカの保守的支配層の激しい、全線的な攻勢をうけて、民衆的規模で共同をとおして、それとたたかう運動の相乗的效果をたかめようとするころみが、双方の運動にひろがったとしてもふしぎではありません。

前述の戸塚氏の指摘の②は、とくにその動きを反映しています。SEIU ではじまり、スウィニーによってAFL-CIO にもちこまれた「献身的で革新的なスタッフ」(左派やラディカルをふくむ)の採用は、そのひとつの契機になりました。

た。資本攻勢にたいする労働者の反撃がはじまったのは、1990年のことです。商業用ビルの運営・管理者による組合つぶし、立場のよわい移民労働者の雇用、賃金・手当の切り下げ、労働負担の増加などとたたかうSEIUのJ for J(「ジャーニターに正義を」)は、労働者の反撃のなかでも傑出したものでした。たたかいの情景を、ある組合運動史はこう描写しています。

「SEIUに指導されて、組織化とともに契約をかちとろうとするJ for Jキャンペーンは、伝統的なNLRB(全国労働関係局)代表手続きにたよるのではなく、逆にコミュニティ行進、ビル内のテナントの営業の中断、市民的不服従、街頭劇場、道路封鎖やビルの所有者とテナントに直接にくわえられたその他のタイプの圧力にむかった」⁷⁾。

そこには、公民権運動や青年学生の異議申立て運動のいくつかの特徴の組合運動へのもちこみをみることができます。

労働組合のパートナー組織や組合も参加する社会運動団体のホームページの大衆的アピールをみると、闘争戦術だけでなく、運動の目的や理念の周知にあたっても、特徴的な傾向がみられます。

たとえば、「労働組合女性連合」(CLUW、AFL-CIOの「構成グループ」)のホームページには、「訪問歓迎」という見出しで、「労働組合女性連合は組織された女性のためのアメリカのただ一つの全国組織である」と自己紹介したあと、「私たちの価値は素朴なものである」として「連帯、参画、尊厳と正義」をあげています。そして続く頁にある最も重要なプログラムをみると、「避妊のための公正計画/HIV・AIDSの自覚化プロジェクト/ウォルマート・キャンペーン——ウォルマートの労働者は組合を必要としている/ラベルの裏側で——苦汗工場にノーと言え/賃金の構成/立法行動」という柱が並んでいます。

ウォルマートはアメリカ最大の小売業です。

それを包囲する闘いの重要な環として、ウォルマートの製品を下請けするスウェット・ショップ(苦汗工場)の組織化がよびかけられています。

このホームページの特徴は、要求の経済主義的提起におわらず、具体的要求が憲章的大義(「連帯、参画、尊厳と正義」という「私たちの価値」)と結合され、相乗的效果をうむように組み立てられていることです。

1930年代の産業別組合運動の時期には労働組合はキャンペーンの目的として公正、正義、人民の諸権利などの社会的正義をかかげました。その意味では、憲章の大義と具体的要求の統合は、組合運動の伝統の復活といつてよいでしょう。

同時に、それは60年代運動の直接の反映とは、単純にはいえません。そこには「瓦解した闘争」参加者の反省をくぐった世代的体験の転生が反映しています。

60年代の運動は68年のピークのあと、分裂と解体にむかいます。西ヨーロッパでは「カルチェラタンからルノーへ」というように、活動家はフランスのルノー工場のたたかいをひとつの契機に労働運動との結びつきをつよめました。しかし、反AFL-CIOの姿勢が強かったアメリカの青年学生運動の参加者は運動の瓦解のあと、たいていは家庭にかえり、過激派は「武装闘争」で自滅し、あるいは「ネオコン」に転向しました。1990年前後に公刊された「60年代アメリカ」研究のひとつは、活動家のもうひとつのその後をつぎのようにのべています。

「革命的な観念は影が薄くなり、現実的な改革の追求がそれにとってかわった。…活動家の大部分は、欠乏に支配された生活を送る民衆に接近する橋を自らの手で焼き払ってしまったことこそニューレフトのおかした致命的な誤りだと確信していた」⁸⁾。

その表現が「諸制度の中をすすむ長期デモ」(制度改革と陣地戦の意味)です。多くの活動家は環境・女性・反核運動に参加し、また工場、農村、労働組合、地方政治などを舞台にじっく

り組織活動を持続し、できるところでは議会にたいするロビー活動を行い、また選挙に立候補し、当選したものもかなりの数にのぼったといわれます。1970～80年代の、カーター政権をのぞけば20年以上の保守党政権の時代に「新ポピュリズム」「経済民主主義」「自由な空間」などをキャッチフレーズに、何万もの草の根のコミュニティ組織が出現しました。

クリントン政権期には、社会問題の解決によって労働組合や教会やその他の地域組織が支える「強力なコミュニティの必要」という認識がひろがりました。

公民権運動を継承し、地域を舞台とした新しい社会運動の発展が、転生した活動家の組合専従を接点に労働組合運動と社会運動の接近あるいは共同をもたらしたようにみえます。

3. 国際的な労働基準の確立

ここでも、ホームページの紹介からはじめましょう。

「世界の正義」(Global Justice。多国籍企業の横暴、最近ではFTAA[米州自由貿易圏]反対のキャンペーンを組織している団体)のホームページにも、印象的な大衆アピールをみつけました。そこでも労働者の権利、環境、民主主義という憲章の大義とかなり具体的な課題・行動の提起が組みあわされていました。

ホームページでは「FTAAと闘う」という見出しで、具体的な課題と行動の提起がはじまります。FTAAというのは、アメリカ・カナダ・メキシコのあいだで結ばれたNAFTA(北米自由貿易協定)を南北アメリカに拡大するためのものです。

そのFTAAとたたかうために、ホームページは「今、行動せよ！ 君たちの代表にFTAAにノーと投票するよういつてくれ」とよびかけています。「FTAAは、NAFTAが労働者の権利、環境、そして民主主義に加えた害悪を34か国に拡大し、約8億の人びとに影響を与えるであろう

予感の季節—アメリカ労働運動に思うこと

う。FTAAはまた、教育、保健、そして安全な飲物といった公共サービスを規制緩和しようする圧力を増大させ、その高価格との質の一層の低さをもたらすだろう」といっています。

よびかけを理解するために、まず条約のなかに労働者の権利の強制条項を欠如していたNAFTA締結の結果をみておきましょう。

協定締結後、組合の組織キャンペーン、とくに製造業のそれにたいして、使用者の半分以上は工場の全部あるいは一部を閉鎖するとおどしました。「協定はアメリカの労働者から推計76万6000の働き口をうばうことになるだろう」と、あるエコノミストはいっています。しかも主な工場移転先のメキシコでは、政府の政策に追従する「官許」の労働組合が力をもち、劣悪な労働条件が支配的でした。その結果、アメリカの労働者の団交力と組織力はよわまり、賃金や手当が引き下げられました。

「官許」の組合幹部ではなく、メキシコ労働者の草の根運動との提携の必要を、NAFTAはアメリカの労働組合に自覚させました。その後UAW、UE（全米電機ラジオ機械工組合）、チームスター、UNITE（全米縫製繊維労働組合）のオルグや法律専門家がメキシコにはいり、独立した労働組合の促進に努力しました。1998年のメキシコ訪問のさい、スウィニー会長は「官許」の組合に背をむけ、現場の労働者の代表者と会合しました。

世界的に有名になるシアトルのたたかいは、その翌年に組織されるのです。

「1999年の感謝祭には、WTOのことを聞いた人さえ少数で、ましてWTOがなにをしたかを知っている人はもっと少なかった。シアトルのWTO会議、あるいはその会議に反対する抗議は、公衆の自覚を劇的に増大させた。…環境保全主義、教会グループと労働者の連合は、ほんの数年前に考えられなかったあのような運動をつくりだした」⁹⁾。

その結果、WTO閣僚会議は流れ、大臣や高

級官僚はホテルに閉じこめられました。約5万人のデモ隊が街頭行進し、600人の市民不服従デモの参加者が逮捕されました。ひとつかみのアナークストは、商店の窓ガラスをこわしました。

事件は電波によって国際的にクローズアップされ、WTOなるものはいったい一国の労働者や国民の生活にどのような意味をもっているのかという問いかけが、鮮烈にクローズアップされました。現地のアメリカでさえ状況はこうでしたから、日本ではなおさら事件は不意打ちでおそってきたといつてよいでしょう。「労働組合と新左翼の共演」という新事態は少なからぬ活動家のあいだに、とまどいやおどろきをひきおこしたことが記憶にのこっています。

WTO（世界貿易機関）は、GATT（関税貿易一般協定）にかわって、1995年創設されました。WTOは、国家間の経済的紛争の解決が本来代表権をもたない団体によってまったく秘密のうちに決定され、事後も公表しないというやり方で、アメリカをはじめとする大国と多国籍企業に有利に財貨とサービスにかかわる資本統制の全面的な解消をめざしました。

ネオリベラル的な世界化にたいして、自由貿易協定の締結にあたって国際労働基準を重視する動きが、90年代のはじめから労働者と労働組合のあいだにひろがりました。WTOに的をしばったシアトルのたたかいのあと、AFL-CIOではNAFTAにたいする政策を反省し、そして労働組合の姿勢も保護主義から「世界正義の実現」をもとめる国際労働基準の導入に大きくかわりました。

つまり、WTOは自由貿易と同様に公正貿易に、利潤の保護と同様によりよい世界の推進に関心をはらわなければならない、基本的な労働者の権利を尊重するという強請条件が承認されるなら、商品とサービスの自由な国際移動に反対しないということ、それが労働組合の基本的姿勢だということです。それは「アメリカの製品を買え」と日本製の乗用車を公共の場で焼い

た姿勢からの大きな転換であり、アメリカの労働者と労働組合の国際理解の発展をしめすものです。

シアトルにおける環境団体との「共演」も、そのなかで実現しました。

シアトルのデモンストレーションでは、「チームスターと亀、とうとういっしょになった」というプラカードが人目をひきました。亀の衣装をまとった若い参加者は、WTO 裁定にたいする労働組合と共同した抗議を、そう書きました。

危険にさらされた海亀を罠にかける（そして溺死させる）ような可能性をへらすために、合衆国政府が漁網は改善されなければならないという規程を可決したあとのことです。関税障壁だけでなく非関税障壁をふくむ自由貿易を制限する政府の政策の裁定権を根拠に、WTOは「これは『貿易にたいする非関税障壁』である」としました。その結果、合衆国は前期規程（と海亀）を廃棄せざるをえませんでした。それがシアトルでの「共演」の糸口になっています。

環境運動との共同行動は今後どうなるかは別にして、労働運動と社会運動との提携と共闘はアメリカの各地で組織されています。

新自由主義的世界化に反対するばあい、世界銀行、WYO、IMF といった大国や多国籍企業がヘゲモニーをにぎる国際機構への政策が重要になります。国際労働基準の導入、具体的にはILO条約の遵守というAFL-CIOの政策は、EUや第三世界とのあいだに容易でない問題をかかえながら、最低賃金の増額、労働者のストライキの支援、アメリカの労働者の働き口の保護をもとめて、WTOの行動計画の変更のための活動、労働基準を無視するFTAAなどの自由貿易地域協定をうちまかすAFL-CIOの活動として、展開されることでしょう。

4. ボブ・ハセガワの物語

最後に、こうしたたたかいを支えている活動家像についてふれたいとおもいます。

ボブ・ハセガワは日系アメリカ人の三世です。アメリカに生まれ、両親ともどもアルゼンチンに移住し、またアメリカに帰ってきました。「手記」¹⁰⁾のなかで、ベトナム反戦時代の影響を、大学と授業でうけたと彼は回想しています。

1972年、空輸をふくむ総合的運輸企業UPSに、パートタイマーとして勤めます。日本の新聞でも報道されたように、1997年の夏と秋、UPSでは労働者の活力のほとばしりを感じさせる大闘争が組織されました。その後、フルタイマーになった彼は、職場委員として職場委員会を作るなど、下からの組織活動をすすめ、組合改革運動に参加していきます。

周知のように、チームスターはかつてはアメリカで一番墮落した、暴力団・マフィアと結びついた組合でした。その内部から組合改革運動をおこしていく組織的手段として、75年から76年にプロッド（プロ運転手評議会）を、また同じころTDC（Teamstar for a Decent Contract「チームスターに人並の協約を」）を立ちあげます。アメリカ労働運動では、二重組合（Intraunion）についての論争が絶えずあります。内部に一種の活動家集団が生まれてくる。ボブ・ハセガワも職場に自分たちの組織をつくり、また職場委員会をつくる。そして、組合選挙にも立候補しています。

ところが、70年代の後半に選挙に負けて、ボブは一時大学に戻ります。働いて大学にいくので、普通のカレッジやユニバーシティでは駄目なので、最終的にはコミュニティカレッジにはいり、レイバースタディの準学士の学位を取得しています。このとき彼は実践的な経験や訓練では得られなかったもの、「労働運動に関連する哲学的な問題」を理解できたといっています。

ところで、1997年のUPSの大ストライキでは、ボブはその推進メンバーの一人になって活躍しました。そのあいだ、どの役選でも敗北をするのですが、絶えず立候補し、経験を積み重ねています。チームスターでは立候補をすると、脅

予感の季節—アメリカ労働運動に思うこと

迫り暴力の威嚇を経験することも多く、彼自身もTDCの支部をつくり、「チームスター労組の重層的官僚機構」とたたかったといっています。

1991年にシアトルのローカル・地方支部がはじめてチームスターの全国大会に代表として参加する権利を勝ちとり、彼も全国大会に出席します。そこでは改革派は2千人の代議員中 250人、10パーセント少しでしたが、その改革派が大会を支配していくという結果になりました。スウィニーやその他の幹部が専従役員の階段を上ってきて、全国センターや産業別組合の執行部に選出されるのちがって、チームスターではまさに下から運動のなかで幹部の交代が行われた珍しい例といえます。

地方支部の指導の秘訣は「指導性と冷静な判断」、そして「闘いの中でずっと組合員といることだ」といい、それをボブは「参加の文化の再構築」と定式化しています。そうしたたたかいのなかで、ローカルの組織化計画、つまりローカルがもっていない組織化の資金を組合員から拠出してもらうために、自己評価計画というものを労働者とともに作り、全組合員集会の承認をおおぐというやり方は、アメリカではよくみられる試みなのでしょう。その資金でつくられたボランティアの組織化委員会が中心になって、チームスター労組のローカルを動かしていくというかたちをとります。そのために、組合の内部で教育プログラムが作られ、動員システムが整備され、交渉戦略が蓄積されていくというようになりました。

このようなローカルの組織活動の蓄積をふまえて、シアトルのWTO抗議行動の中核部隊が形成されていったと、ボブはいっています。抗議行動のためにはじめて買った自動車に「チームスター・ローカル174 我々は経済的・社会的正義のために闘う」という大きな横断幕を張って、何百人の労働者が動員手当ぬきで抗議行動に参加をしていくわけです。

こうした経験をつづった彼の手記の最後は、

つぎのようにくくられています。

「シアトルの闘いは労働運動を変え、地域社会全体をより良い方向へ変えた…。それはあなたが実際にやっていることなのです。組織化を通して社会を変える力を持っているのです。私たちはみなよりよい世界に変えることに成功し、遺産を残したいと望んでいます。そして組織化こそがその方法です。組織化することが、そのための道なのです。」¹⁰⁾

組織化こそが世界を変える。この言葉には、アメリカ労働組合の回生をたたかった彼の感慨がこめられています。そのような蓄積とその反省が、アメリカ労働運動の現在と未来を支えるものとなるでしょう。

(たけうち しんいち・理事・明治学院大名誉教授)

(注)

- 1) 「162 エンゲルスからヘルマン・シュリータへ」『マルエン全集37巻』297～8頁
- 2) クレゴリー・マンツィオス編『新世紀の労働運動』2001、16頁
- 3) 有賀夏紀『アメリカの20世紀(下)』165頁
- 4) L. R. Williams “Introduction” in H. N. Wheeler “The Future of the American Labor Movement” 2002、xiv頁
- 5) D. Clawson “The Next Upsurge” 2003、143頁
本文で引用したいくつかの指標は、この著作にあります。
- 6) S. Herzenberg “Reinventing the US labor movement” in A. V. JOSE edit. “Organized Labour in the 21st Century” 2002、125～9頁
- 7) D. Clawson op. cit. 260頁
- 8) トッド・ギトリン『60年代アメリカ 希望と怒りの日々』1993、592頁
- 9) D. Clawson op. cit. p. 150
- 10) 本文のセント・ウォン編前掲書、135頁。なお「ニューボイス」とは、スウィニー会長のひきいるグループの呼称で、本書のタイトルのカギ括弧のないニューボイスは新しい声というだけの意味でそれと関係ありません。

この書物によって、私たちは労働組合と労働者権利団体の多様なつながりを知ることができます。

H. W. Wheeler教授は、労働者権利団体は少数民族と強いえに結ばれ、団交にかかわらず、ふつうのストライキを組織しないという点で組合ではないが、政治的圧力、社会的抗議、宣伝を武器に、一時雇用労働者の諸問題にかかわり、広義の労働運動の一部に属すると、考えています(3) p.p.63-64)。したがって、その活動は労働組合との間にさまざまな矛盾を抱えて、今後展開されることになるでしょう。