

コミュニティ・オーガナイズングを用いた労働組合運動の活性化

——北海道労働組合総連合（道労連）の事例をもとに

伊藤 大一

はじめに

2021年、北海道労働組合総連合（以下、道労連とする）の加盟組織によっておこなわれた、2つのキャンペーン「子育て緊急事態アクション」と「100日後に一揆する看護師」が社会的な注目を集めた。2020年2月から日本にも伝播したCOVID-19は、多数の罹患者を生み出した。

日本政府はこのコロナ禍に対して、2020年4月に全国レベルでの緊急事態宣言を発令し、その後、数回にわたり緊急事態宣言を発令した。一方で、日本政府は2021年7月に1年延期されていた東京オリンピック開催を容認した。東京都には、2021年4月から6月まで緊急事態宣言が発令されていたこともあり、「オリンピック開催でなく、コロナ対応を最優先にするべきでないのか」という政府批判がなされた。

このコロナ禍において、学校休校により子育てと仕事の両立に苦しむ労働者が生まれ、またエッセンシャル・ワーカーともよばれる医療従事者に過重労働が集中することになった。このような状況を背景に、道労連の2つのキャンペーンはおこなわれた。

この2つのキャンペーンは、従来の方法でなく、コミュニティ・オーガナイズング（以下、COとする）の手法を用いておこなわれたキャ

ンペーンであった。COとは、アメリカで生まれ、オバマ大統領の選挙キャンペーンに採用されたことから注目を集めた手法である。また、コロナ禍においては大阪労連による「保健師増員キャンペーン」にも採用されている。

本稿の課題は、道労連の出口事務局長に対する2回のインタビュー調査をもとに、なぜ、道労連がCOを導入したのか、COを用いた2つのキャンペーンの概略とその有効性について、アメリカの議論も踏まえて、報告することである。そしてキャンペーンを通して、若者の組織化、組合リーダーとしての成長にどのような変化があったのかについて、述べたい。なお出口事務局長へのインタビュー調査は、2021年6月5日と2022年2月8日におこなわれた。

1 組合員の減少と労働組合活性化をめぐるアメリカの議論

『月刊全労連』2021年8月号は、「150万対話実践で運動の活性化へ」と題された特集であった。内容は、対話の実践としてCOの活用を強調し、レイバー・ノート（Labor Notes）のオルグであり、マサチューセッツ教員組合の委員長であるマデロニ氏や、NPO法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン（以下、COJとする）の安谷屋氏が記事を寄せており、大阪府職労委員長の小松氏や道労連事務局長

の出口氏がCOの実践事例を寄せている。COはアメリカ生まれの組織化手法であるので、まず、アメリカ労働運動とCOの関係から、この小論をはじめたい。よって、便宜的にCOを「アメリカで注目されている組織化手法」と簡単に定義して議論を進めたい。

アメリカの労働組合組織率は、2021年で10.3%となっており、同年の16.9%である日本と比べても低いといえる。アメリカの労働組合組織率低下の背景には、ビジネス・ユニオニズムや組合のサービス・モデルが影響しているとされる。ビジネス・ユニオニズムやサービス・モデルとは、白人の中産階級の組合員を主な対象とした労働組合のことで、彼らの年金基金や苦情処理など組合員に「サービス」を提供することを主な活動とする組合のことである。このビジネス・ユニオニズムは、移民や低賃金労働者の組織化に熱心でなく、工場の海外移転の推進とも相まって、組織率の低下につながり、さらに一般的には白人中間層の利害のみに関心を持ち、社会問題に対して熱心に取り組まない労働組合というイメージを持たれる（ウェザーズ[2010]、鈴木[2010]）。

このような労働組合の現状に問題意識を持ち、移民・マイノリティ・低賃金労働者の組織化に熱心に取り組む労働組合がある。代表的な組合がSEIU（全米サービス従業員労働組合）やUnite Here！（全米縫製繊維産業・ホテル・レストラン労働組合）である。1995年にAFL-CIO（アメリカ労働総同盟・産業別労働組合会議）会長選挙で、SEIUの会長であったスウィーニーがAFL-CIOの会長に選出され、組織率向上に取り組む組織化モデルを採用し、アメリカ労働組合の改革に乗りだした。この改革派の潮流は、ニューボイスと呼ばれ、ビジネス・ユ

ニオニズムに対して、社会運動的ユニオニズム（Social Movement Unionism：SMU）と呼ばれ注目を集めた。このSMUの潮流に属する組合の組織化手法として注目されているのがCOである。

このSMUへの注目とともに、アメリカで広く読まれた論文がある。それが「官僚制という鉄の掟を打ち破れ：アメリカ労働運動における組合の活性化」と題されたVoss, K. and Sharman, R. [2000]である。この論文は北カリフォルニアにある14労働組合を対象に調査し、「活性化（Revitalization）」している5労働組合とそうでない9組合を比較し、労働組合活性化の条件を考察した論文である。

この論文は、労働組合活性化の条件として、次の3点を指摘している。第1に、組合員減少に象徴される改革に対する切迫感・危機感である。第2に、労働組合以外の社会運動の経験を持ったリーダーの出現である。そして第3に、組合改革に対する労働組合中央の支持である。つまり、組合員の減少に象徴されるように、停滞し、マンネリズム化した労働組合の現状は、組合の現状と将来に対する危機感、これまでの方針、組織論に対する反省を生みだし、生命力を取り戻すべく、新たな戦術、方針、組織改革に着手する原動力を生みだす。その状況下で新たに選ばれたリーダーは、これまでの組合活動家でなく、学生運動、反戦運動、そしてCOのオーガナイザーなど、労働組合運動でない活動経験をもっていた。その新たなリーダーによって刺激された労働組合はこれまでにない、方針、戦術、組織論を採用し、組合活動の活性化に成功した。もちろん、急激な変化については「反発」も組合内からうまれる。それを押しとどめたのが、支部組合の改革を支持する組合

中央の態度であった。以上のように、Voss, K. and Sharman, R. [2000] はまとめている。

ここで注目すべきは、既存の労働組合活動外から持ち込まれた新たな戦術、組織論としてCOが指摘されていることである。この論文は、活性化した組合の活動家たちのインタビューもあるので、その内容を紹介する。

「とある HERE のオルガナイザーは、彼がCOで働いていた時に、どのように組織の作り方を学んだのかについて、次のように述べた。「そう、そこで、私は組織の作り方を学んだ。組織とはなにか、どのように機能するのか……それはトレーニングから来ているんだ。組織をつくらなくてはならない。金がなからね。スタッフに給料も払えない。……そう、だから人々が自分たち自身で立ち上がるようにするんだ。それは人々を勇気づけるための哲学なんだ。不運なことに、それは労働運動でなく、COから学んだことなんだ。(マーク：HERE)。」他のオルガナイザーも同じような原動力を述べている。「COは、とっても応用のきくものなんだ。……つまり、ひたすらロールプレイをして、対話をして、個別訪問をして、問題に対して人々を立ち上がるように促し、リーダーをみつけること、何かをするために人々の後押しすること、君の知っているように、ユニオンで必要とする全てのスキルはCOとよく似ている(マイク：HERE Local B)。」(Voss, K. and Sharman, R. [2000], p.330)

このように組合の活性化にCOは深く関わっている。『月刊全労連』2021年8月号にレイバー・ノーツのオルグ、マデロニ氏が寄稿して

いるように、「労働運動に運動を取り戻す」をキャッチ・フレーズにしているレイバー・ノーツも、COに影響されたワークショップをおこなっている。そのテキストとして、『職場を変える秘密のレシピ47』が2018年に翻訳された(ブラッドベリー・ブレナー・スロータ [2018])。

このような潮流に刺激され道労連や大阪府職労はCOに影響されたキャンペーン、労働運動の実践に踏み切った。次節では、COを用いた道労連のキャンペーン「子育て緊急事態アクション」と「100日後に一揆する看護師」についてみていきたい。

2 COを用いた道労連による2つのキャンペーン

まず、さっぽろ青年ユニオンによる「子育て緊急事態アクション」についてみていきたい。この事例については、『月刊全労連』に「#子育て緊急事態アクション」と題して当事者が寄稿しているので詳細はそちらに譲り、概略のみ述べる(更科 [2021])。COVID-19感染の拡大した2020年春、小学校の一斉休校が実施された。そのため、祖父母など子どもを預かってもらう条件のない家庭の両親は、小学校の休校によって、「子どもをひとりにして働きにでるか」それとも「仕事を休んで子どもの面倒をみるか」の選択を迫られた。

厚生労働省は、仕事を休んだ労働者向けに小学校休業等対応助成金(以下、助成金とする)を創設した。しかし、この助成金の利用・申請は、当該労働者でなく、その労働者を雇用している企業を通して、給付する制度的枠組みであった。このため、助成金を申請しない企業も多く、小学校休校にともない休業した労働者が

図表1 さっぽろ青年ユニオンによるキャンペーン整理図

【同志】 困難に直面している当事者で、変化を望みともに立ち上がる人	一斉休校による減収を、「個人申請」により救済して欲しいと考えている子育て中の労働者
【支援者】 直接の当事者ではないが、変化を望みともに立ち上がる人	・子育て経験のないユニオンのメンバー ・助成金で休業補償された子育て中の労働者
【競争者】 支援者にも反対者にもなり得る人	一斉休校期間中、不安を抱えながらも出勤した人
【反対者】 このキャンペーンを阻止したい人	厚生省・厚生労働大臣・政府

(出所) 更科 [2021] , p.35

この助成金を受け取れないという事態を招来した。さっぽろ青年ユニオンによるキャンペーンは、この助成金を企業でなく、労働者本人の申請によって給付されるよう求めるものであった。

2020年9月にさっぽろ青年ユニオンは、全労連の助力もあり、厚生労働省交渉もおこなったが、厚生労働省は「制度の建付としてできない」とその要望を拒否した。しかし、さっぽろ青年ユニオンは、個人申請できる休業支援金が雇用調整助成金で作られたことから、世論の広がりによって、助成金の個人申請も可能になると判断し、世論を動かすキャンペーンに着手した。

さっぽろ青年ユニオンはこのキャンペーンをおこなううえで、COJの伴走支援を受けながら実施した。通常、労働組合が世論を喚起する方法は署名活動である。署名活動は、古典的な方法であり、有効性ももちろんあるのだが、一方マンネリズム化し、何のためにやっているのか、その目的が不明確になり、毎年やっているからやる署名活動もある。さっぽろ青年ユニオンは、COの手法を取り入れて、運動の現状、

目的を次のように整理した。それが図表1である。

さっぽろ青年ユニオンは、図表1のような整理を前提に、世論の拡大は【支援者】を拡大させ、【競争者】からより多くの人々を【支援者】に転換させ、その世論の広がり、【反対者】であり、決定権を持っている厚生労働省や大臣に「Yes」といわせるのか、と問題をたてた。そのうえで、さっぽろ青年ユニオンはどのような「語り」「ストーリー」によって効果的に【支援者】の拡大をできるのか、厚生労働省・厚生労働大臣は、どのような条件下において、「Yes」というのか、これらの点がさっぽろ青年ユニオンによって検討された。

その結果、世論の広がりをtwitterデモでトレンド入りさせることによって可視化することが目標となった。キャンペーンの山場は2021年3月1日の厚生労働省交渉と同時に、twitterデモによって世論を可視化することに設定された。世論を喚起する「語り」「ストーリー」を作るために、COJのコーチングをさっぽろ青年ユニオンの【同志】は受けて準備を重ねた。この「語り」「ストーリー」の構築は、

COでパブリック・ナラティブと呼ばれている。

その象徴的な「語り」「ストーリー」が「ママ、好きだった仕事辞めさせてごめんね。俺のせいで辞めたんだよね」と7歳の息子から言われた言葉である。厚生労働大臣が「決断」さえしたら、多くの問題を解決できるにもかかわらず、取り組もうとしない。そのために、母親は仕事を辞めざるを得ない状況に追い込まれ、次の仕事を見つけないならい苦勞、見つかったとしても新しい環境に慣れないならい苦勞、その間賃金収入が低下する苦勞、そして何よりも子どもに心配をかけてしまう申し訳なき、罪悪感、この一言はこれらのイメージを強く呼び起こす。このイメージは強い「共感」を呼び起こし、【支援者】の輪を広げてゆくことになる。その輪がひろがればひろがるほど、その状況を改善できるにもかかわらず、改善しようもしない政府に対する批判が強まることになる。

さらに、この「語り」「ストーリー」はひとりではなく、【同志】たちによって、それぞれの経験から語られ、「ひとり」の「語り」「ストーリー」から、「わたしたち」の「語り」「ストーリー」へと拡大し、共感の輪を広げることになった。さらに勇気づけられた【同志】達は、実名、顔出しでこのキャンペーンに参加をし、彼女たちの「語り」「ストーリー」に、真剣さ、信頼度をあたえ、より共感の拡大につながることになった。

共感が拡大するにつれて、これまでアプローチしてこなかった保守的な政治家にまで、その影響力は拡大し、自民党の稲田朋美議員が協力することになった。このように運動が拡大することで、最終的に厚生労働省は補助金の個人申請を認めた。このキャンペーンについて、道勞

連の出口事務局長は次のように総括している。

「① 顔も名前も出して訴えるという恐怖や不安を乗り越えて、自らの思いと経験、そして希望を語ることで子育てしながら働きたい、子どもが大事などの思いを多数の人と共有し、惹きつけ、パワーに変えたこと。② すでに声をあげていた岐阜など他県のメンバーとのつながりや、保守層も含めた議員への当事者によるダイレクトアクションなどによってパワーを広げたこと。③ COの手法を全面的に使ってキャンペーンを組み立てて、「NPO 法人コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン」から実践伴走コーチングを受けたこと。の3点はとくに大きな要素だ。」(出口 [2021], p.28)

次に、「100日後に一揆する看護師」キャンペーンについてみてみる。このキャンペーンは2020年12月からはじめ、2021年5月までに医師、看護師、医療事務などの医療従事者に対して、公費で定期的にPCR検査実施を求めるキャンペーンであった。結論から言うと、このキャンペーンの目的は残念ながら実現できなかった。このキャンペーンの背景には、医療労働者自身や同居家族への感染リスクに怯えながら医療をおこなう一方で、病院経営の悪化からボーナスのカットなどに直面した医療従事者の現状があった。

そのため、このキャンペーンの目的は、感染への恐怖を低減させるための定期的な無料のPCR検査実施に設定された。この目的を実現させる決定権者は鈴木北海道知事に設定された。なぜならば、北海道の予算によってこのキャンペーンの目的は実現できたからである。

次に、どのような条件が整えば、鈴木知事は「Yes」というのが検討された。

そして「鈴木知事はコロナ感染者を減らし、東京オリンピック・マラソン競技さっぽろ開催を成功させ、政治家としての評価を高めたい、と望んでいる」という仮説を立てた。この仮説のもと、鈴木知事は「医療従事者の協力」を必要としているので、「無料の定期的な PCR 検査の実施なくしては、医療従事者は知事に協力しない」ということを可視化するキャンペーンが有効であるとされた。このように状況を分析・整理し、それに必要なキャンペーンを組み立てるのが CO の特徴となっている。

具体的なキャンペーンとして、「協力拒否を意味するバッテンを掲げた医療従事者の写真」をとり、可視化しようとした。このキャンペーンに非組合員も含めて 140 人の医療従事者の参加があり、マスコミにも注目された。このキャンペーンを通して、twitter のフォロワーが 1,000 人をこえ、3 倍になり、看護協会の会長に面会できるなど、その影響力は拡大した。先に書いたように、残念ながらキャンペーンの目的は達成できなかったが、このキャンペーンを通して、新たな組合リーダーの成長など、大きな成果をあげた。次節では、なぜ道労連が CO に注目し、その導入によって、道労連内でどのような変化を遂げているのか、について述べていきたい。

3 なぜ、道労連は CO を導入したのか？

道労連出口事務局長によると、2017年2月に東京でおこなわれた COJ 主催による CO のワークショップに参加したことが、CO 導入の

きっかけであった。信頼する活動家仲間から勧められてワークショップに参加した。その際の感想・驚きについて、出口は次のように答えている。

出口「カルチャー・ショックといたら良いのか、自分たちがいかに、真逆のことをしていた……うん、現場の人達をエンパワーする機会を、まあ良かれと思ってやっていたんですけど、全部こっちで請負っていたとか、全部答えを先にいったりしてたとか、良かれと思って幹部とはこうあるべきだというのが、ガラッと変わったと。あとは戦略の作り方という点でも、永遠にたどり着けないマラソンをやっているような感じだったんですけど、その中継地点までどういけば良いのか、そこがすごく鮮明になった気がしました。」(2022年2月インタビュー)

「カルチャー・ショック」を受けた出口は、COJ と連絡を取り、道労連に CO の手法を導入することにした。2018年に道労連主催でフル・ワークショップを開催するなどし、コロナ禍においてふたつのキャンペーンを立ち上げた。その変化について、筆者のインタビューに出口は次のように答えた。なお、マル・カッコ内は伊藤による補足である。

伊藤「ふたつのキャンペーンを CO でやってみて、これまでと最も違うところはどこですか？」

出口「そうですねやっぱり当事者が中心になる。今までは記者会見ひとつとってもそうなんですけど、(組合幹部による)代弁と通訳ばかり。すべてのアクションにおい



↑(出所) 道労連から提供。

て、そこ(当事者)を、エンパワーしていく。」

伊藤「なるほど、それで、何が変わったんですか?」

出口「常に当事者の解決したい問題と、当事者がどういう希望を感じられるかということにこだわる。まあ、それをチームでやってきたということです。」

伊藤「なるほど、運動として当事者がでることで、何が本質的に違うのですか?」

出口「例えばですけれど、全部本部とか専従の人がそのチャンスを奪ってきたと思うんですよ。いままでは。だから(当事者にとっては)『やってくれてありがとう』とか、『なんかかわったね』とかになるんですよ。自分たち当事者からすると(運動に)参加できていないし、そこ(運動)に参加することでどういふ変化を作れるか、ということを実感する機会を奪われていると思うんで。自分たちがそこを経験することで、自分たちのパワー、変化を起こせる、自分たちにはパワーがあるんだ、ということを実感できるんですね。この点が決定的に違うと思うんです。」

(2022年2月インタビュー)

出口にとって、COは何よりも若手の活動家、リーダーの育成にとって非常に有効な手法として認識されている。COはそのワークショップをただちに実践のキャンペーンに適用可能という特徴を有している。ワークショップに参加した若手の活動家が、自らの力でキャンペーンの中心となり、実践を通して若手の組合リーダーに成長する、その過程を出口は重視している。

もともと出口は、COを導入する以前から、若手のリーダーの育成に取り組んできた。若手活動家が自主的に主体的に参加できる組合活動を目指していた。例えば、デモに参加する若手組合員が「罰ゲーム」「お通夜」と形容するようなデモから、積極的に参加するようなデモや組合活動を目指していた。上の写真は道労連から提供されたものである。若者自身の手によっておこなわれ、楽しげな雰囲気を感じ取れる。

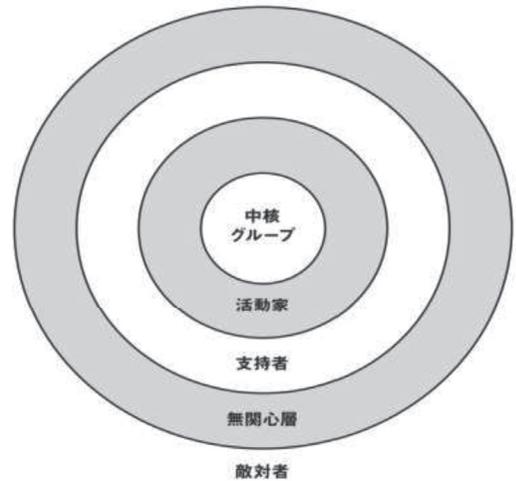
なぜ、出口はCOの導入や組合活動に楽しげに参加できる雰囲気作りに努力してきたの

か。この背景には、道労連の組織力量の低下、その現状に対する出口の危機意識がある。出口 [2021] によると、道労連は「全労連の中で最も組織を減らしたローカルセンター」として発足時から比べると、ほぼ半減し、組合費収入は6割以上も減少し、事務局体制は10人から3人にまで減少したとしている。さらに出口は、なによりも「経験豊富で、力のある職場のリーダー達が定年で職場を去ったあとに発生する組合力の低下」に対して危機感を抱き、そのため新たな組合リーダーの出現、成長を望んできた。そのために採用した手法としてCOを位置づけている。

このことは、道労連だけでなく、全労連全体の課題でもある。仲野 [2021] によると、全労連は2020年に開催された第30回大会時に組合員100万人をはじめて割り込んだ。道労連とおなじように、経験豊かで力のある組合活動家は職場から去り、まだ経験不足な若手の活動家育成のために、「150万人対話」を推進する手法として、COの採用を位置づけている。ここにおいて、道労連ばかりでなく、全労連においてもCOを組織的に位置づけた。

ここで本小論冒頭において述べたアメリカ労働組合活性化の事例研究を振り返ってみよう。アメリカ労働組合で活性化に成功した組合は、組合員減少という危機に直面し、COをはじめとしたこれまでにない活動経験を有したリーダー達と、ユニオン中央からの支持のもと活性化に取り組んだとされている。道労連も全く同じような境遇であることに驚く。アメリカと異なり、日本ではCOの訓練を受けた人材は希少であり、道労連のスタッフに迎える余裕はない。よって、外部のコンサルタント的な位置づけで、COJの伴走支援を受けながら労働組合

図表2 的を狙え



(出所) ブラッドベリー・ブレナー・スロータ [2018] , p.24

運動の「活性化」に取り組んでいるといえよう。

4 COと労働組合運動

ここまで読まれた方の中には、COとはどんなものなのだろう、と疑問を抱く人もいるだろう。これについては、私よりもCOの当事者が書いた書籍があるので、そちらを参照された方が有益である(安谷屋 [2021]、ボルトン [2020])。ここで確認しておくべき事は、アメリカ労働運動、特に全労連とも関係のあるレイバーノーツとCOとの関連である。先に紹介したレイバーノーツの活動家養成講座のテキストに「的を狙え」という項目がある。

この図表2は次のように説明されている。「中核グループ」は組合の中心で執行委員に該当する。「活動家」は署名活動をするときに署名を集めてくれるような組合活動をともにしてくれる人達で、「支持者」は署名をしてくれる人達である。「無関心層」は組合活動に関心を持たない人達であり、「敵対者」は無関心どこ

ろか、組合を攻撃してくる人達である。中核グループ、活動家により、運動が活発になると、支持者を運動に巻き込み、無関心層の関心を引くことができる、とテキストは説明している。一方で、敵対者と議論するのはムダなので、相手にしないとしている。

この状況分析の枠組みは、図表1でしめしたさっぽろ青年ユニオンの状況分析の枠組みそのものである。ただ、さっぽろ青年ユニオンの事例では、「敵対者（反対者）」が決定権者であったので、彼らを対象としたキャンペーンを展開した。この認識のもとで、「活動家（支持者）」を拡大するために最も有効な「語り」「ストーリー」は何か、人々の「共感」を広める「語り」「ストーリー」は何か、が分析される。さっぽろ青年ユニオンは、その「語り」「ストーリー」として「ママ、好きだった仕事辞めさせてごめんね。俺のせいで辞めたんだよね」をシンボルとして人々の「共感」をあつめ、「対話」の拡大によって、運動の拡大を実践した。アメリカで実践されているCO、レイバーノーツの実践例を参考に、若者の組織化、若手の組合リーダーの育成に、北海道連は取り組んでいる。

最後に、簡単にCOと労働組合の歴史的関係について述べたい。端的に結論から言うと、COはアメリカの労働組合CIO（産業別組合会議）の運動に刺激された生み出された組織化方法論である。1930年代にCIOのシット・ダウン・ストライキ戦術などに影響されたソール・アリンスキーによって創設された組織化手法がCOである（石神 [2021]、長沼 [2004]、熊沢 [2013]）。その後CIOは、戦闘性を失いAFL（アメリカ労働総同盟）と統合し、1955年に現在のAFL-CIOとなった。保守化したAFL-CIOは1960年代に公民権運動、ベトナム反戦

運動と対立し、白人、中産階級のための労働運動、ビジネス・ユニオニズムの路線を強めた。

そのために、COとの関係は疎遠となり、COは労働組合以外の市民運動や住民運動によって活用された。その例外がセザール・チャベスによって率いられたUFW（全米農業者組合）の運動であった。チャベスはアリンスキーからCOを学び、カリフォルニア州で移民農業労働者達の運動を推し進めた。このUFWの活動家だったのが、ハーバード大学のマーシャル・ガンツである。COJはガンツの教え子によって作られたNPO法人である（鎌田 [2020]）。またUFWでCOの手法を身につけた活動家達がSEIU等の組合に移籍し、労働運動に再び社会運動の息吹をもたらす社会運動的労働運動（SMU）の潮流をつくりだしている。歴史的にみると、今から90年ほど前に、アメリカで生まれた労働運動の息吹が、COという組織論を経て日本の労働運動を活性化させようと刺激している。

おわりに

本稿は、若者組織化、リーダー育成に先進的な活動をしている道労連の出口事務局長によるインタビュー調査によって、その活動の背後に、アメリカ労働運動で注目されているCOの活用のあることを明らかにした。アメリカの労働運動も、その組織率の低下に苦しみ、活性化のために社会運動的労働運動に注目している。アメリカの研究によると、労働組合活性化の条件として、組合内での危機意識、新しいリーダーの誕生、労働組合中央による改革への支援が指摘されている。道労連、そして全労連はこの3条件に当てはまる改革の途上であるとい

えるのかもしれない。多忙な中、筆者のインタビューに応じてくれた出口事務局長にこの場を借りて感謝するものである。

（いとう たいち・大阪経済大学准教授、
労働総研常任理事）

【参考文献】

- 安谷屋貴子 [2021] 「コミュニティ・オーガナイズングを労働組合の実践に活かすには」『月刊全労連』No.294 (2021年8月号)
- 石神圭子 [2021] 『ソール・アリンスキーとデモクラシーの挑戦』北海道大学出版会
- ウェザーズ, C. [2010] (前田尚作訳) 『アメリカの労働組合運動』昭和堂
- 鎌田華乃子 [2020] 『コミュニティ・オーガナイズング』英治出版
- 熊沢誠 [2014] 『労働組合運動とはにか』岩波新書
- 更科ひかり [2021] 「「#子育て緊急事態アクション」の実践報告」『月刊全労連』No.294 (2021年8月号)
- 鈴木玲 [2010] 「社会運動ユニオニズムの可能性と限界」法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編『新自由主義と労働』御茶の水書房
- 出口憲次 [2021] 「組織変革を迫られているという強い危機感から脱するために」『月刊全労連』No.294 (2021年8月号)
- 長沼秀世 [2004] 『アメリカの社会運動 CIO 史の研究』彩流社
- 仲野智 [2021] 「150万対話を推進するために「ゆにきゃん」のとりくみと組織強化」『月刊全労連』No.294 (2021年8月号)
- ブラッドベリー, A., プレナー, M., スロータ, J. [2018] (菅俊治・山崎精一監訳) 『職場を変える秘密のレシピ 47』日本労働弁護団
- ボルトン, M. [2020] (藤井淳史他訳) 『社会はこうやって変える!』法律文化社
- マレー, R. [2012] (小畑精武・山崎精一訳) 『アメリカの労働社会を読む辞典』
- Voss, K. and Sharman, R. [2000] "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement", *American Journal of Sociology*, 106(2)
- 1979年に創刊された労働運動活動家向けの月刊誌の発行や調査・研究をおこなうNPOのこと。1982年にレイバーノーツ大会が開催され、ほぼ2年に1回開催され、全米だけでなく、日本からも組合活動家やジャーナリスト、研究者が参加している(マレー [2012])。
- この後もアメリカ労働組合の退潮は止まらず、2005年にAFL-CIO会長スウィーニーの選出母体であったSEIUは、AFL-CIOから脱退し、同調するいくつかの組合とともにCTW(勝利のための変革連合)を結成し、分裂した。