

《特集2》 海外の労働運動・労働事情

近年の米国労働運動の高揚から考える

布施 恵輔

全米自動車労組（UAW）のストライキ、米国の医療労働運動で最大の7万5千人のストライキなど、日本でも米国労働者の奮闘は大きく報道されている。確かに近年にないほどの前進的变化、高揚期を米国労働運動は経験している。9月に全労連の友好組合の全国大会に参加した経験、米国の労働運動の近年の高揚とその背景を紹介し、全労連との関わりも紹介しつつ米国労働運動の変化を考えたい。

1 9月のUE大会から見た最新の状況

9月中旬、米電気機械無線労働組合（UE）の第78回全国大会に参加した。UEはジェネラルエレクトリックなど、電機製造業を中心に結成された組合で、1930年代に米国の民間の労働運動が前進し、労働組合結成の流れの中で誕生した組合。ジェネラルエレクトリックの他、ウェスチングハウスなど主要電機製造企業に組織を作り運動を進めた。第二次世界大戦後、反共主義旋風の中で多くの労働組合執行部から進歩的なたたかう労働運動を目指す幹部が追放される。UEも分裂攻撃にあうが、たたかう路線を堅持し当時の産別会議（CIO）から除名されている。全体として労使協調で保守的な米国の労働運動の中で、独自の路線で運動をしてきた。

UE大会では、今米国の労働運動の高揚の中心的役割をUEが果たしていることがわかった。第78回UE大会のスローガンは「Building Strike Power = ストライキを打つパワーの構築」だ。UEでは4年前にジェネラルエレクトリックからアウトソースされたWabtec社で70日間のストライキを終えたばかり。鉄道用電気機関車を主力製品としているWabtec社は、アウトソーシング時にこれまでジェネラルエレクトリックで半世紀以上にわたって協約化されてきた事項のいくつかを骨抜きにする代わりに、従業員の雇用を守るという約束をしていた。しかし賃上げ交渉は進まず、協約化されていた職場の紛争処理メカニズムも機能しないことから、本来協約改定時以外はしないはずのストライキ実施に踏み切る。

6月中旬から約1,400人の組合員が70日間のストライキを打ち、経営側に賃上げを含む新しい協約を締結させた。大会では、ストライキのパワー構築というワークショップで詳細な報告を聞くことができた。ストの最中は周囲7キロにもなる広大な工場の六つの主要ゲートを24時間交代で封鎖。1,400人の組合員で交代制とし、常に地元の他の労組、宗教者や他のコミュニティー団体などの支援を受けながら、参加者の食事も出しているのがUE本部の考え方だが、Wabtecを組織する

506 支部では約 6 割にあたる賃金を保障し、特に健康保険などの費用は負担している。UE の全国本部や地区のオルグの支援も受けるが、組合員の中で執行委員会の他にストライキに関係するピケ配置、食事配給、メディア対応、財政支援、地域との連絡窓口、文化担当などのグループを作り、組合員全員が何らかの役割を果たすストライキにしている。日常的に地域のコミュニティで貧困・困難家庭の支援、退役軍人会への寄付など地域との繋がりが深いことも地域の支援を得られやすい要因だ。組合会館近くの住宅火災で焼け出された家族を、一時組合会館に避難してもらうなどの支援もしている。

このような、職場の組合員が主人公でストライキが打てるパワーを構築しているこの UE の 506 支部は、原則的な運動を日頃から積み重ねている。その証拠にスト破りは組合員の中から 5 人のみで、支部組合員の 1 % に満たない。20 年ぶりの長期ストライキを打ち抜ける職場の力、戦略と地域との連携がもたらした勝利だということがわかる。506 支部のスコット委員長は、全労連がストライキ支援メッセージと経営への要請文書を送付したことを覚えており、国際連帯セッションでの挨拶の後に固い握手を交わし、「全労連のたたかいは私達のたたかい。次はこちらが支援する」と力強く語っていた。この UE506 支部の歴史とたたかいは「Union Power: The United Electrical Workers in Erie, Pennsylvania (James Young 著)」が詳しい。

2 組織化で大きく前進

UE 定期大会のテーマは「ストライキを打つパワーの構築」。2 年前の前回大会以降、組合員を 2 万 4 千人拡大し、UE が今組織を急速に伸ばしていることがわかった。大会の組織化に関する決

議委員会での議論や、全体会での組織化報告などを興味深く聞き多くのことを学んだ。UE は前大会以降の 2 年間でノースカロライナ州の公務職場、法律事務所など新結成の 4 組合に加え、大学院生組合が 9 組合結成され、合計 2 万 4 千人の新入組合員が組織化されている。人数的には圧倒的に大学院生労組が占め、ニューメキシコ州立大、同市立大学、マサチューセッツ工科大学、ミネソタ州立大学、ノースイースタン大学、ジョンズ・ホプキンス大学、シカゴ大学、ダートマス大学、スタンフォード大学で合計約 2 万人の組織化となる。一番重要なのは worker led organizing (労働者主導の組織化)。最近協約を勝ち取ったマサチューセッツ工科大学だけでなく、ミネソタ州立大学やスタンフォード大学の例も詳細に報告があった。

特にミネソタ州立大学では 2005 年に UE が一度認証投票で敗北している。他の組合も挑戦してきたがなかなか攻撃が厳しく、ミネソタ州の公務員法の障壁もあって組織化できてこなかった。しかし 21 年から UE が再び着手して、今回は院生自身の中で活動家、リーダーを探し、運動を作って自ら広げていく。05 年の組織化では 11 人のスタッフオルグが張り付いたが、今回はもっと少なかった。常時いる外部オルグは 1 人か数人という状況で、4 千人近い院生を対象に組織化に成功している。基本は労働者の中に組織を構築して、労働者自身が運動をしていくこと。どの大学でもこの基本は同じだが、大学により攻撃、法律など少しずつバックグラウンドが異なるので、細かく見るとやり方が異なる。

ミネソタ州立大学の場合、05 年にはリーダーを見つけることはできたが、横に広がりを作りきれなかったと報告されていた。それが今回どう変わったのか。昨年末からのカリフォルニア州立大学での 4 万 8 千人が参加した院生労働組合のスト

ライキで、3割から多い人では5割の賃上げを勝ち取ったことが全米の大学院生の確信になっている。物価高騰で生活費が高騰して生活が目に見えて苦しく、高い学位を取得しても働き口がない閉塞感を打開したいなど大学院生労働者の要求の高まりが背景にある。

9月のレイバーデーに合わせて発表されたAFL-CIOによる調査でも、青年層の組合支持率が88%に上るなど、日本とは条件の違いはあるが、それを活かしている「労働者が主人公の組織化」をもっと深く掘り下げたい。UEのマーク・マインスター組織局長は、若者のエネルギーが溢れていて、流れができています。UEは多くの成功事例を持っており、労働者主導の組織化は大学院生労組で最も成功していると述べていた。カール・ローゼン議長も、労働者が主人公の組織化モデルはアマゾンやスタバでももちろんそうだが、相手（経営者）が悪すぎて成果を出せていない面がある。UEの大学院生の組織化が全米で今一番成功している事例なのではないかと語っていた。

大会の議長あいさつや組織化報告の中でも「The moment is upon us = 今がその時」という言葉が多く聞かれた。その時が来るまでずっと力をため、今真剣に組織化に踏み出し成果を上げているUEの運動には多くの学ぶ点がある。

3 米国労働運動の近年の高揚

直近の米国労働運動の高揚の一端をUE大会の様子から紹介したが、この10年余の間に起こった米国の労働運動の前進は、それ以前と異なっており、紹介したようなUEの前進はその事例の一つと言える。

UEと並んで近年交流を深めているレイバーノーツという労働組合活動家の連携組織がある。「労働運動に運動を取り戻す」をスローガンに

1979年以来、ニュース発行、労働者教育、交流集会の開催などで、労使協調の組合が圧倒的な米国の労働運動の中で、職場から組合民主主義を徹底し、組合員自身が運動を作っていく闘う労働運動を目指す活動家の教育訓練・交流の場となってきた。全米自動車労組（UAW）や運輸関係を組織するチームスターズなどの民主化運動をしていたグループを中心に、教員、自治体、医療、製造業、郵便などさまざまな産別、労働組合の活動家が参加している。ちなみにUEは全国産別で当初から全面的にレイバーノーツに参加している。

レイバーノーツは2年に1回程度大会という全国交流集会を開催している。この10年余りで参加者は数百人規模だったものが、昨年2022年の大会時には4,000人が参加する大規模な交流集会になっている。その過程を裏付けるように米国労働組合運動が少しずつ活発化し、前進を始めた組織が増えている。

産業、組合の運動の歴史などの違いがあり、一直線に発展したわけではない。しかし2010年にシカゴ教員組合（CTU）が労使協調の執行部から改革派執行部に代わり、2012年に数十年ぶりになるストライキを成功させて要求を前進させたことは一つの転換点になった。このことが全米の教員組合の活動家の交流を進め、「シカゴに学ぶ」と経験を学び、トラブルメーカーズスクールなどで自らの組織の中でも活動家を増やしていく。そのことがマサチューセッツ教員組合での改革派委員長（バーバラ・マデローニ氏）の誕生や、2018年にウェストバージニア州で始まった南部の保守的な州での教員組合の連続したストライキの成功につながる。2018年の教員ストの過程は「Red State Revolt（Eric Blanc 著）」が詳しいが、ストを禁止され労働条件決定への関与が制約された南部の教員たちが立ち上がった運動は全米に大きな衝撃を与える。この年の連邦労働省の統計ではス

トライキ参加者数が約 37 万 5 千人とされるが、そのうち 30 万人強が教員であった。

その動きは民間にも広がり、コロナパンデミックで労働組合の活動に制約が加わった時期を経て 2022 年秋には「ストライキの 10 月 = Striketober」という造語が主要マスコミに登場するまで、民間の組合にもストライキが広がる。コーンフレークのケロッグ社、農機具メーカー老舗のジョン・ディア社など、老舗企業の労働組合が協約改定時に経営側からの賃上げ提案に不満を爆発させストライキに至る事例が増えてきた。既存の組合だけでなく、メディア関係を組織するジャーナリストギルドによる新しい組合の組織化、Google やアップルなど従来はなかなか組合が組織化されてこなかった IT 企業にも労働組合結成の動きが広がる。

米国の労働運動は第一次世界大戦前後の産別会議 (CIO) を中心とした、民間部門の組織化が大きく前進した時期の高揚。そして戦後マッカーシズムを経て公民権運動、ベトナム反戦運動と重なる時期に進んだ公務分野の組織化での高揚がある。今回の前進を「第 3 の高揚」とする言い方も見られるようになる。

4 高揚を象徴するスターバックス、アマゾンの新結成

その第 3 の高揚を象徴しているのが、2021 年 12 月にスターバックスで初めて労働組合が結成され今も増え続けていること。また 2022 年 4 月にはニューヨーク市のアマゾン配送センターで労働組合が結成されたことだ。両社はこれまで徹底的に組合づくりを敵視してきただけに、労働組合の結成には大きな意味がある。

通販大手のアマゾンは、米国内の配送センターには全く労働組合がなかった。しかし 22 年の 4

月 1 日に、ニューヨーク市のスタテン島にある配送センター (JFK8) で組合認証投票が行われ、投票権のある労働者約 8,300 人のうち、労働組合結成に賛成が 2,654 票、反対が 2,131 票で組合側が勝利した。これにより全米で初めてアマゾンの職場の一つが組織化された。

今回の勝利の 1 年前、米国南部アラバマ州ベッセマーにあるアマゾンの倉庫での組合認証投票は、全米注視のもとで行われ、反対 1,798 票、賛成 738 票で組合結成が否決されている。この選挙ではバイデン大統領も公式に支援を表明するなど、非常に注目されたが、アマゾンの徹底的な組合潰しキャンペーンで労働組合結成は否決された。その後ベッセマーでは組合側の異議申し立てにより会社側の介入が認定されたことにより再投票が実施され、その時も僅差で反対票が上回るが、その 10 倍以上の疑問票があった。その後の全国労使関係委員会や裁判所の裁定でも結果が覆っていない。

アマゾンが前述のように激しく組合結成を妨害していることは、ベッセマーの経験からも明らかだった。ニューヨークの JFK8 の組織化では、外部の労組の支援も受けていたもののクリス・スモールズ委員長を中心とした職場の労働者たちの徹底的な対話と組織化の働きかけで、8,000 人以上の職場での認証選挙に勝利している。スモールズ委員長は、レイバーノーツ大会のスピーチの中で「ジェフ・ベソス会長に、俺を解雇したことを後悔させてやる」と述べた。感染防護措置が不十分だったことに抗議の声を上げたことで解雇された彼が、労働組合の組織化の基本に忠実に職場分析、リーダーチームの結成、徹底的な対話と宣伝を繰り返した結果の勝利だった。

一方のスターバックスでは、昨年 12 月から急速に組織化が進み、現在は 360 以上の店舗を組織化し、約 9,000 人が組織化されている。この組

組織化キャンペーンを進めているスターバックス・ワーカーズ・ユナイテッド（Starbucks Workers United、STWU）は、国際サービス従業員労組（SEIU）に加盟している。21年8月に初めて選挙申請され、最初のうちは少しずつ申請が進み、2021年末までに合計14店舗での申請があった。年が明けて22年に入ると、認証選挙の申請は大きく加速。1月1日から5月21日までの間に、STWUは合計263の申請を提出しており、1日平均1.9件の申請になった。5月末までの分析で、認証選挙が実施された89店舗のうち77店舗で勝利しており、勝率は87%になる。この89の認証選挙の票数を分析すると、有効投票のうち78%は労組結成に賛成している。その後協約交渉をめぐる経営側とのやりとり、解雇を含む不当労働行為が発生し一時期よりも労組結成のスピードは鈍化しているが、堅調に新結成を続けスターバックス経営側に一括の協約交渉を迫って運動を続けている。

スターバックスは全米に約9,000の店舗があるとされるが、一つひとつは数十人から多くて100人ほどのバリスタと呼ばれる労働者が働いている。スタバは日本でもそうだが社会貢献を重視し、障がい者やLGBTQの労働者を積極的に雇用し、環境に配慮していることなどを前面に押し出してブランドイメージを作っている。しかし実際の労働現場は長時間労働で低賃金、きつい労働であることもよく知られている。その現実を変えることが労働組合で可能という認識が広がり、組合を作りたいという動きが全米各地で起こっている。レイバーノーツ大会でのワークショップでは、STWUに相談や支援を求めてくる段階で既に職場の労働者のリスト化、職場マッピング、一対一の対話などの組織化の基本を済ませている場合も増えていると聞いた。ここからわかるのは、労働者自身が組織化の方法を労働運動以外の社会運動

などの経験から応用して、労働者自身が職場で労働組合を組織化しようという動きが起きているということだ。

5 今欲しいのは労働組合 = They Want a Union!

アマゾン、スターバックスの組織化も、またこの間組織化が進んでいるアップルストアやIT、メディア関係、博物館や美術館、大学院生労働組合の組織化に共通する点として、Z世代とも呼ばれる青年が組織化の中心を担っていることがある。ミレニアル、Z世代と呼ばれる現在10代から40歳くらいまでの層は、リーマンショックで全米の1千万世帯以上が自宅を失った時に子ども時代を過ごし、最近では気候危機、LGBTQなどの性的少数者の問題、銃規制、ブラック・ライブズ・マター（BLM）など、社会的な運動が米国社会に大きく影響している時に成長してきた世代だ。そして圧倒的な格差と貧困に直面し、大学進学率が過去最高にもかかわらず見合った仕事につけないという、一定程度共通した背景、社会的経験を持っている。その彼らが職場で運動に立ち上がっていることが特徴と言える。

前述のように最近の世論調査では、米国人の労働組合に対する見方は、組織率が最も高かった1960年代以来最も好意的になっている。そして労組支持は若者の間でさらに高い。圧倒的な職場の労働者の怒りを背景に、組織化モデルを労働者自身が活用しながら組織化が進んでいる。

従来ユニオンジョブと呼ばれ、組合組織率が高く一定の労働条件を獲得していた製造業（自動車、鉄鋼、電機など）の雇用が、グローバル化と新自由主義政策によって米国国内から失われ、サービス業に米国の就労人口が大きくシフトした。新しく雇用が増えた分野は一定組織率が高い分野もあ

るものの、まだまだ未組織で時給・週給労働者が多い雇用が不安定な分野だ。そしてそれらの分野は、最近注目に値する前進がみられる分野とも重なっている。

特に三つの分野、(1) サービス、小売り、物流管理（例：スターバックス、アマゾン）の、高いスキルを必要としないが低賃金の仕事、(2) 教育、介護（例：公立学校教員、看護師）など、スキル技術があっても低賃金の仕事、それに (3) 科学技術、メディア産業における高度なスキルを要し賃金は一定あるものの労組による規制が弱い仕事（例：アルファベット、ニューヨークタイムズ、マサチューセッツ工科大学院生労組など）。これらの分野で力強い労働組合組織の新しい波が起こっていることが注目に値する。

レイバーノーツ大会で、多くの青年活動家から「今求めているのは労働組合」という声を本当に多く聞いた。米国の産業構造の変化と青年の変化が、今日の組織化の前進につながっているのではないか。

6 組織化モデルの変化

米国の労働組合は90年代から、未組織労働者の組織に積極的に取り組む組合が増えてきた。1995年にAFL-CIO会長に就任したジョン・スウィーニー（SEIU出身）のもと、ナショナルセンターで予算の3割を組織化に充てるという、今までの労使協調で保守的で組織化は加盟組織任せのセンターからの脱却は大きな注目を集めた。SEIUはそれまでにビル清掃や警備労働者を地域で丸ごと組織化するジャスティス・フォー・ジャーナリズ・キャンペーン、介護労働者の組織化などを成功させ、80万人の組合員を200万人に迫るほどまで拡大してきた。移民、女性、低賃金の労働者などを積極的に組織化してきたSEIUの経

験をスウィーニーがナショナルセンターにも持ち込んだことになる。

AFL-CIOは組織化研究所を設置し、ユニオンサマーなど学生へのアプローチに取り組み、社会正義の実現を目指す若い活動家を組合に結びつけることに成功している。大学生などが貧困や地域社会の問題を解決するコミュニティーオーガナジングを用いた社会運動をへて、労働組合で組織化に取り組んでいることは、全労連で介護労働者の組織化調査で訪問したSEIUの東、西海岸の支部の組織拡大の活動を実際に見てもよくわかった。彼らと一緒に介護労働者の個別訪問にも参加したが、綿密な計画を立て、優秀なオルグたちが昼夜を分かたず組織化に取り組む姿を目の当たりにすることができた。それらの組織化の実践で使われてきた組織化モデルは、米国の場合労働運動、公民権運動、反貧困運動など社会運動の中で一定程度共通して構築されてきた組織化モデルが労働組合で応用されている。

しかしSEIUも一時期200万人の間で組合員を伸ばしたものの、それ以降大規模な組織化に成功していない。2005年にはSEIU、チームスターズ、UFCW（食品商業労組）などがAFL-CIOを脱退し、「勝利のための変革（Change to Win = CTW）」を結成し、戦略的組織化に取り組むとした。その後、CTWは第二ナショナルセンターを志向したが、結局は相次ぐ加盟組織の脱退により雲散霧消した形だ。

SEIUのこの30年余りの経過は「Purple Power : The History and Global Impact of SEIU (Luís LM Aguiar, Joseph A. McCartin 編著)」が詳しい。SEIUは大規模な組織化に成功すると、支部を統合し大規模支部による組合運営を始めている。ニューヨーク市の警備・清掃労働者を組織化する32BJ支部は現在ではボストンからフロリダまでの支部を全て統合した支部となっている。

医療・介護の1199支部も以前はニューヨーク市周辺部のみだったが、現在では東海岸全域を束ねる20万人以上の支部となっている。このことで組合員との距離が生まれ、職場の組合員の中での運動の循環が起きにくいことで自ずとトップダウン型の組合運営、運動になっているという批判は多く聞かれる。

SEIUは幹部の中にも進歩的で、社会正義を目指す思考が明確な人が多く、専従活動家・オルガナイザーも極めて進歩的な人が多くいる。しかし実際の職場の組合員からの運動の組織化に必ずしも成功していないのではないか。

もちろん、全てのSEIUの支部に当てはまるわけではない。労働者、組合員のパワーを引き出し、組合結成に至った後も、トップダウン型でない職場民主主義が徹底されたボトムアップ型の組織と運動ができていくのがポイントではないか。

7 現在の変化の特徴を裏付ける組織化のモデル

この1年あまり、圧倒的な職場の労働者の怒りを背景に、組織化モデルを労働者自身が活用しながら組織化が進んでいる。一概には言えないが、少なくとも労働者自身が立ち上がって、組織化を進めるこの間の成功事例が、優秀な専従オルグ集団による組織化キャンペーンとは異なっている。

レイバーノーツの組織化の訓練手法は、ブラジルの教育学者パウロ・フレイレの大衆教育理論に基礎を置き、専門家（経験者、組合役員など）が全てを仕切るのではなく、職場の組合員の知識と経験を引き出すこと。徹底的な相互の尊敬と敬意をもとに、一対一から集団での対話を繰り返していくことで職場の組合員の立ち上がり、運動へのコミットメントにつなげていく手法だ。22年12

月に全労連を訪問したレイバーノーツのバーバラ・マデローニ氏は、「民主的なプロセスを通じ、徹底的に互いに敬意を払い、私たちが求める世界を展望してたたかうことで、すでに私たちは勝利しているのです。資本主義が私たちに押し付けるのとは正反対の経験を労働組合で作り出すのです。（中略）新自由主義は、それを自然で避け難いものと迫ってきます。私たちの組織化は、それ自身が資本主義の必然性と対峙することなのです。それがどのように自己を、互いを、教師としての仕事、コミュニティを認識するための新しいスペースを作り出すのです。だからこそ、たたかえば勝利するのです。（民主教育研究所での講演テキストより抜粋）」と述べている。

このような、職場からの民主的な討論と運動構築の循環を引き出すことができる運動の循環の確立と、それを可能にするオルガナイザーの要請が日本の運動にも急務だ。

全労連では、コミュニティオーガナイズングの手法を取り入れ、関係構築、対話、キャンペーンづくりを実践的に学ぶ“ゆにおんきゃんぶ”（略称・ゆにきゃん）を実施している。基礎理論学習から実践的トレーニングまで、学習教育体系の整理、見直しも進めている。多忙化と組合員減少により組合活動に困難を抱える組織が増える中で、組織と運動を活性化し要求を実現できる組織をつくる挑戦と考えている。米国では「青年の要求の強さ」とそれに応える労働組合の存在は現在の運動の高揚を作り出している。職場の労働組合の運動、組織運営における民主主義の確立は、職場と地域社会、その国と世界における民主主義の確立につながる。日本の運動もそれに学びたい。

（ふせ けいすけ・全労連事務局次長・国際局長）