

今何をなすべきか？



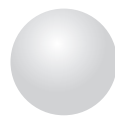
勝利のための変革 (CTW)
戦略的組織化センター事務局長

トム・ウッドラフ

トム・ウッドラフ氏は略歴にもあるように、米国で90年代以降最も急速に組合員を増やし、200万人近い組合員を組織する国際サービス従業員労組 (SEIU) で組織担当の役員を長年務めた。SEIU はジャーナターと呼ばれるビル清掃や警備の労働者の組織化で成果を上げ、その後介護労働者などサービス業全般の組織化で目覚ましい成果を上げている。低賃金で雇用が不安定、移民が多いなど従来困難とされてきた分野の組織化に予算も人員も大胆に投入して組合員を拡大してきた。ウッドラフ氏は実は全労連を2004年に訪問している。その後 SEIU とは介護労働者の組織化などで多くの交流を図ってきた。

今回紹介するこの論考は、ウッドラフ氏が組織化の観点で見た労働組合の課題について述べている。予算と人を組織化にあてるという物理的な措置でなく、従来であれば組合が手をつけてこなかった分野に挑戦し、組織拡大に成功してきたウッドラフ氏の分析は貴重だ。時給15ドルと労働組合結成権を求めてたたかう Fight for 15には全労連も連帯し、米国のイニシアチブでグローバルな広がりを見せている。組合内外に議論を呼びかける目的で書かれており、現在他国の組合とも一

緒に組織化にとり組む彼の視点は示唆が多い。
(解題：編集部。見出しは編集部でつけた。)



ミクロ、マクロの視点で

経済学には国家や国際関係といった経済全体を扱うマクロ経済学と個々人に関わる事柄、世帯、個別企業などを扱うミクロ経済学がある。ミクロ経済とマクロ経済は相互に影響を与えている。それぞれの世帯や企業の経済状況の改善は、当然経済全体にもいい影響を与える。その逆に恐慌や不況が起きれば、企業や世帯がどんなに個別的努力をしても無駄となる。

今日の労働運動をミクロ的マクロ的視点から見直したら、どのようにみえるだろうか？とりあえず労働運動の目的を経済的・社会的正義を勝ち取ることだとしよう。さて、われわれの成績表はどうなっているだろうか？

ミクロ経済レベルでは、極めて良好な成績と言っているだろう。労働組合の労使協定の範囲にいる組合員のために、われわれは職場や交渉の

テーブルなどさまざまな場でたたかい続けている。また、日々新しい労働者が仲間に加わり、団体交渉権を実現・行使している。もちろん、完全無欠とは言えないが、労使協定内であれば、賃金・福利厚生面で保護され、経済的正義が実現した状態に近づいている。さらに人種差別やジェンダー差別の被害にあう危険性も低く、社会的正義が実現している状態に近づいているとも言えよう。つまり、労働運動の活動家たちは、正義の実現のために日々奮闘していて、完全にとはいかないものの、組合員は組合未加入者に比べれば、正義が実現している状態にはるかに近い位置にいる。

しかし、マクロ経済レベルに視点を移すと、極めて悲惨な状況にわれわれはおかれている。所得格差の拡大、貧困の拡大、底辺への競争を突き進む賃金、人種差別・性差別・性的マイノリティーへの迫害の拡大が進んでいる。そして、なお悪いことにわれわれはマクロレベルで勝利する戦略を持ち合わせていないかのように思われる。

マクロレベルでの経済的・社会的正義の後退の悪影響は、日々実感できる事態となっている。何百万人にもものぼる未組織労働者が家族を養うのに十分な仕事を確保できていない。そして、組合員たちも「下向きの螺旋」に引きこまれる圧力を感じている。つまり、雇用主から賃金引き下げや福利厚生の切り下げの圧力を受けているし、職場では、組合解体の圧力を常に受けている。

マクロレベルで勝利するとは

経済的・社会的正義の実現を目指す組織の中で、労働組合は世界中の予算を合計すれば、年間

10兆ドルという最大の財政力をもつにもかかわらず、マクロレベルでの勝利のためには、ほとんど資源を投入していない。そのほとんど全ての資源をミクロレベルでのたたかいに費やしてしまっている。これでは勝利するはずもないし、実際のところ敗北を続けている。

職場・交渉単位を一カ所ずつ地道に組織する方法を続けても道は開けてこないだろう。仮に全ての財源を、ミクロレベルの組織化に費やしたとしても、組織率低下を留めるには足りないかもしれない。米国の法的レジームでは、集团的労使関係は個別職場・交渉単位毎に交渉権を設定するモデルを前提にしている。その下では、とりわけ成長産業で働く何千万人にもものぼる労働者にとって経営者と交渉権を確立する道はほぼ閉ざされている。現行の法的レジームの下で、職種の定義変更、外注化、フランチャイズシステムなど、労働者を協約の対象から外すためのさまざまな手法が生み出され、企業は使用者責任を放棄し、労働者は団体交渉権を奪われてきた。使用者と政治家たちはなんと素晴らしいシステムを作り上げたのだろうか。このシステムの下では、彼らが巨大な蜜を吸っている間に、私たちは小さな勝利を争わなければならない。

運動の目的を見失っていないか

もちろん、労働組合がマクロレベルの課題について何もしてこなかったというわけではない。最低賃金引き上げ、人種差別やジェンダー差別、労働法制改正、環境保全などさまざまな課題でたたくってきた。米国では、少なくとも2年毎に、連邦・州・自治体などさまざまなレベルでの選挙勝

利のために莫大^{ばくだい}な資源を投じてきた。実際に、米国では組合予算の9割がマクロレベルのたたかいに投じられている計算になる。で、何を勝ち取ったか？40年の歳月と数十億ドルが費やされたが、ミクロレベルでもマクロレベルでも未だに不利な立場に置かれている。時々の選挙で勝利を収めることはあったが、全体としては後退局面を脱していない。もし全ての選挙で敗北を重ねていたら事態はもっと悪くなっていたであろうという繰り返された説明も、一面では正しいかもしれない。しかし、もはや誰もこうした説明を信じていない。

労働運動の目的に立ち戻った議論をする必要がある。経済的・社会的正義の実現が目的だったのではないだろうか？あるいは、経済的・社会的正義が失われるスピードを緩めることが目的だったのだろうか？

マクロレベルでの経済的・社会的正義を実現するために使うべき資源の大半を政治選挙に投入する問題点は、選挙に勝った時でも、負けが少なくなるだけで、選挙に負ければ、大きな負けにつながることだ。このやり方は勝利のための方程式から見て間違いだ。政治家はリーダーではなく、状況に流される人々たちだ。政治家の中には、率先して物事を変えていこうとする人もいるかも知れないが、右派の政治家も左派の政治家も中心を少しだけ右寄り・左寄りに変えるのがせいぜいのところだ。例えば、リチャード・ニクソン政権は、バラク・オバマ政権より左派的だった。もちろん私が言っているのは、ニクソン個人や政党としての立ち位置の話をしているのではない。しかし、1968年と2008年の中道の位置の違いによってこうした現象が生じたのだ。あるいは、オバマ政権の大統領補佐官として最低賃金を9ドルに引き上げることに反対したラム・エマニュエル氏が、シ

カゴ市長選で再選を目指した時には市内最賃を13ドルに引き上げたことを想起すれば、政治家が状況に流される人々だということがわかるだろう。

米国では、労働者性を否定されている何千万人も労働者にどうやって権利を保障するのかについて真剣な議論が必要になっている。労働組合によらない組織化が議論され、さまざまな試みが行われてきたが、マクロレベルでの問題解決には十分役立っているとは言いきれない。確かに組織率の低下を緩めることには役立ってきたが、労働運動の本道に照らしてどうだろうか？

実際のところ、現在の経済下でも、すべての労働者のために役立つ団体交渉システム、すなわち賃金・労働条件の決定権者との団体交渉を可能にするシステムを考案することは、そう難しいことではない。ヨーロッパ諸国では、法的に裏付けのある産業別団体交渉制度が存在するし、米国でも1950年代には、法的裏付けはないものの労働者と労働組合の実力によって、かなり広範な産業で実質的に産業別団体協約が実現していた。法的拘束力を持ち、現在の経済下でも有効な団体交渉権を保障する枠組みを考案することは容易だが、その枠組みの実践は課題として残るだろう。

職場ごと、交渉単位ごとに組織していく現在の方法論では、広範囲の労働者に適用される協約を勝ち取ることはできないことを理解しておく必要がある。

労働協約と労働組合をもとめるキャンペーンを労働者と一緒に展開しなければならない。そうしたキャンペーンは、公然と要求を掲げ、世論に訴えるものでなければならないし、現行の法的限界を乗り越え、労働組合による保護がないために、労働者が日々直面する困難を明らかにするものでなければならない。また、労働組合が消費者や環境を守るためにも重要性があることを示すような

ものでなければならない。われわれが暮らす今日は、過去の常識が全く通用しない時代なのだと認識すべきだ。しかし、残念なことに、われわれは経験主義から脱しきれていない。

可能性はどこにあるか

現実には、生粋の社会主義者が大統領選に出馬し、民主党候補にあと少しで指名されるところという、5年前に、いや2年前ですら、到底信じられないことが起きた。バーニー＝サンダース候補は40年前にも同じ主張をして、ほとんど注目されることはなかったが、今や何百万人もの人々が彼に耳を傾け、支持を表明するまでに至っている。4年前、全米20州、80店舗に散らばるウォルマート労働者200人がストライキに立ち上がった。ウォルマートが従業員100万人以上を抱える全米最大の雇用主である以上、マスコミはストライキのことをバカにするだろうと経験則的には予測された。しかし、実際には逆のことがおき、ストに立ち上がった労働者たちは英雄として扱われた。これも5年前、いや2年前ですら起きえなかっただろう。そして、2012年11月にニューヨーク市のおそらく5万人はいるだろうファストフード労働者のわずか200人が、時給15ドルと労働組合を求めてストライキに立ち上がった。ウォルマート労働者のごく少数派ストライキですらマスコミはあざ笑わなかったのだから、もしかするとファストフード労働者のたたかいも同じように笑われないかもしれない。だが、ハンバーガーを焼くだけの人が時給15ドルと労働組合を要求していると言ったらどうだろうか？ 5年前、2年前だったらどう言われたか、あきらかだろう。外食産業の業界団

体はストライキをバカにしたが、労働者の要求は正義にかなっていると受け止められた。従来の常識が通じない状況が広がっており、過去の経験則にとらわれずに運動すれば、新しい現実をつくり上げる可能性が満ちている。

マクロの状況を変えるたたかいの戦略と実践はすでに始まっている。Fight For 15は壮大な取り組みとなっている。左派ジャーナリストですら、Fight For 15は、最低賃金の引き上げを目指す取り組みで、到底組合結成は実現できないだろうと論じているが、Fight For 15は組合結成を目指している。

キャンペーンの組み立ては、今日の経済下では、団体交渉制度を機能させるよう法律を改正することは、ほぼ不可能だろうという分析から始まっている。雇用者自由選択法（Employee Free Choice Act）成立のために膨大な努力がはられたが、連邦議会では、共和党、そして民主党の一部を含む大企業の代弁者たちの反対で法案は通過させることができないでいる。そして、EFCA法ですら、職場での組織化をたやすくするのに役立つものの、数百万人の未組織労働者の組織化を一気に可能にはしない。そして実効性のある法案を通過させる環境は年々悪くなっている。

しかしその一方で、格差の拡大は大きな社会問題になっている。労働組合が格差問題の解決策のために必要だという世論を巻き起こすことがキャンペーンの戦略だ。所得格差は解決されるべきだし、その解決策として労働組合が役立つのだとしたら、より実効性のある労使交渉を可能にする法的枠組みを作るべきだ。そうした環境を作ることで、労働運動を再生させる必要が生まれてくる。大学非常勤講師がたたかいに参加するようになった。

運動の広がりをつくる

ファストフード労働者とスーパーの労働者のストライキで始まったFight For 15の運動は、介護労働者、保育労働者を巻き込むようになった。その後、さらに空港労働者がたたかいに参加するようになった。空港での仕事は、かつては労働組合に組織された中間階級労働者によって担われていたが、組合解体と規制緩和攻撃の結果、貧困労働になってしまった。そして大学非常勤講師たちがたたかいに参加するようになったことで、「教育を受ければまともな雇用に就ける」という神話の偽りが暴かれるようになった。「博士号」をもっている何千人もの労働者が、いくつもの大学での授業を掛け持ちして授業を持ちながら、年収3万ドル（約324万円）以下の状況に置かれている。40年前には非常勤講師はほとんど存在しなかったが、大学教育における労働組合の破壊の末に、多くの大学では非常勤率が80%に達している。

港湾で働くトラック運転手も、40年前は中間階級の仕事だったのが、今や貧困賃金の仕事になってしまったが、組織化が始まっている。自動車下請け企業の組織化が進んだことで、「製造業は組合がなくとも賃金が高い」という常識が誤解で、下請け化が進んだために製造業における低賃金労働は急増していることが明らかになってきた。

連邦政府に働く低賃金労働者を組織化する「Good Jobs Nation」キャンペーンが始まっている。共和党も民主党も公契約における経済的正義に興味をもってるとは言い難い。今や連邦政府は最も低賃金労働者に依存しており、底辺への競

争を加速させる張本人になっている。連邦政府の直接雇用労働者が400万人、公契約に関連する間接労働者は2000万人にのぼる。「Good Jobs Nation」キャンペーンの目標は、カードチェック協定^(訳注)を通じて2000万人を組織化することにある。

(訳注：組合加入書を過半数の労働者から集めることで自動的に労組結成を認めさせる協定のこと)

紹介した様々な労働者の運動によって、人々がまともな賃金を得るために労働組合に入りたいという要求を持っていることが明白になり、格差の問題は最大の課題となっている。経済学者は収入格差の拡大が経済成長の足かせになっていることを指摘しはじめ、またマスコミも労働組合と労使協定の必要性を認めるようになった。状況を大きく変えるにはまだまだかもしれないが、変化が生まれ始めている。

よく練られた組織化が時宜を得れば、大きな変化が生まれる。1930年代、40年代に20世紀型労働運動が誕生した瞬間、十数年の苦闘に続く60年代の公民権運動の成功、あるいは2000年代に入っただのゲイ・ライツ運動の成功などはこうした変化の実例だ。

大きな変化の可能性

労働組合が破壊され、経済格差が拡大し、賃金が減少し、まともな仕事が失われるなかで、多くの米国人にとって先行きの暗い経済が訪れている今日は、大きな変化が起こりうる状況といえよう。そして、昨年の大統領選挙では、実際に大きな変化が、国民の間に広がった不満と怒りが間違った方向に爆発するというかたちで起きてし

まった。

この話が米国だけに限られればいいのにと願いたいところだ。労働運動が破壊され、その結果がもたらすものが米国だけの話に限られ、他の世界の国々では労働組合が繁栄をしていれど願いたい。しかし、残念ながら現実はそうではない。組織率の低下や、その悪影響は限定的かもしれないが、世界中で、組合や労使関係を守る従来の法的枠組みが攻撃にさらされ、労働者・労働組合の権利が進展している国は存在していない。

例えば、英国とオーストラリアは、米国と言葉や文化も、企業別交渉が行われるなど団体交渉制度も、労働組合の歴史もある程度似ている。労働組合組織率は米国の約2倍だが、長期の減少傾向にある。ちょうど、米大統領選でトランプ氏に労働者の多くが投票したように、英国のEU（欧州連合）からの脱退問題を問う国民投票では、不満を持っていた労働者の多くが、組合が反対していたにもかかわらず、脱退に賛成を投じた。極右勢力が影響力を急速に拡大している中、保守党は反組合的な立法をしようと躍起になっている。一方で労働党はブレア派と急進的な政策をとる左派の間で分裂をしている。

英国、オーストラリアのいずれの国でも企業別交渉制度は、小売、金融、サービス業といった「新しい経済」分野で、労働者の生活条件を劇的に変えるような数千人規模での組織化にはあまり役立たなくなってきた。労働組合は徐々に小さくなってきていて、組合員を守ることはできていないかもしれないが、マクロ経済レベルでは困難が危機的状況にある。

大陸ヨーロッパでは、中央産別交渉制度が確立し、賃金と労働条件は、企業の違いにかかわらず産業別に決定されるなど、労働組合に有利な形となっている。しかし、これらの国々でも集团的労

使関係や労働組合は攻撃の的となっている。北欧諸国では、雇用保険に加入するには組合に加入しなければならないというシステムが壊されつつあり、組合外の雇用保険に入るよう誘導がされている。ドイツでは、経営者団体は常に、労働組合の労使共同決定制度への参画を否定しようとしている。フランスでも労働者保護法制に対する執拗な攻撃が繰り返されている。アイルランドでは、賃金交渉、最低賃金、税率、社会保険料率などを決定してきた政労使の三者協議システムが放棄されてしまった。



世界の労組が直面する困難

世界中で、人件費の不当な引き下げ、労働者の望まないパート化、賃金未払い、専門性の解体が行われ、不安定雇用が醜悪なほどに拡大している。

労働組合への攻撃とその影響について詳細な分析をする気はないが、組合が直面している危機が世界中で共通していて、状況は悪化しているといえる。最も厳しい状況に置かれているのが米国かもしれないが、他の国々も似たり寄ったりの状況にある。そして世界中で、極右ナショナリズムが勃興しつつあり、労働者を巻き込みつつある。彼ら極右ナショナリストが、「大きな問題」への右からの解決策を売りさばっている間、われわれは減少を続ける組合員のための賃上げ交渉にいそんでいる。もちろん賃上げの交渉は続けなければならない。しかし、もしそれに終始するなら、左派の敗北は決定的だろう。

米国を含め、さまざまな国の労働組合が「大きな問題」に立ち向かう方策を見つけ出そうと努力

を重ねている。多くの組合は、自分たちのために残された小さな領域での生存を図りつつ、いつか「よりましな」政党が政治状況を変えてくれるだろうと希望をつなぐという敗北路線に固執する中で、真の解決策を探る動きも生まれている。オーストラリアの運輸労組（TWU）は、サプライ・チェーンの組織化を進め、企業に直接雇用の労働者だけでなく、経済的に支配関係においている労働者に対する使用者責任を追及している。

レストランを小売店の組織化において少数のオルグで取り組みを進めている一方で、オランダのFNV（オランダ労働組合連盟）は「底辺への競争」というキャンペーンを計画している。英国のUNITEは、Fight for 15キャンペーンに加えて、産別の外に手を伸ばすキャンペーンを開始している。このように世界中でさまざまな取り組みが始まっている。

何をなすべきか

もし、労働運動が資源のほとんどすべてを従来のマイクロ経済問題と政治選挙に投げ続けるなら、後退を止めることはできないだろう。そして、組合活動家のさまざまな能力を、個々の職場の組織化のみに費やすのであれば、徐々に重要性を失い、やがて忘れ去られてしまうだろう。

では、何をなすべきか？まずは、汚い言い回しをすれば、「ケツの穴から頭を出すべき」時なのだ。何もしなければ何も起きるはずがない。

大きな変化を起こすのは、自然科学的法則に従っていればいいということでもないし、なにか筋書きがあるわけではない。しかし、オルグたちが「大きな問題」の解決に力を注ぐようになり、

そして組織を挙げて取り組むようになったらどんなことが起こせるか、想像してみしてほしい。まずは、オルグたちが変革を起こすような戦略に力を注げるようにするべきかも知れない。私たちは、古きものの灰から、新しい世界を生み出すことができる。私たちがそうしようと決意しない限り、新しい戦略は生まれない。

（翻訳：名取学、布施恵輔）

略歴

トム・ウッドラフはSEIUが組合員を65万人から、200万人に拡大した時期の組織局長である。アメリカンドリーム実現のためにできるだけ多くの労働者に組合が大規模に働きかけることを徹底的に追求してきた。小さな組織化だけでは十分ではない。つまり、大規模に労働者が組織化されなければならないと考えたのだ。

彼は、米国労働運動において常に最も革新的な思想家の一人である。SEIUを離れてからは、勝利のための変革（CTW）の組織化センターの責任者となり、運輸業を組織するチームスターズから農業・食品関係を組織するUFCW、全米自動車労組（UAW）からSEIUまで様々な労働組合の組織化に関わっている。彼はまた現在進行形のFight for 15の運動のアドバーザーの役割をSEIUで果たしている。

彼はまた世界の労働組合運動の組織化の支援にも取り組んでいる。英国のユナイト労組の組織化戦略の転換、CTW組織化センター欧州事務所の設立、国際運輸労連（ITF）やUNIグローバルユニオンなどの国際産業別組織（GUF）の組織化にも関わっている。