

新しいアメリカの労働組織とネットワーク

「ワーカーセンター」「メイク・ザ・ロード・ニューヨーク」「フリーランサーズ・ユニオン」の例

遠藤 公嗣 (明治大学経営学部教授)

アメリカ社会における一般的な認識によれば、労働組合とは、全国労働関係法 (NLRA=日本では「ワグナー法」と現在も呼ばれる)の保護を受ける労働者組織、ないしは団体交渉に従事する労働者組織のことである。この認識は、全国労働関係法の規定につよく影響されていると思われる。したがって、つぎに例示する労働者組織は、労働組合とは一般的にはみなされない。

1. ワーカーセンター (Worker Centers)

こうした労働者組織のなかで、もっとも代表的なのは、ワーカーセンターである。ワーカーセンターは普通名詞であって、低賃金の移住労働者の生活支援と権利擁護を目的に、コミュニティを基盤とする組織のことである。1990年代に入ってから結成されはじめたといってよく、現在、全アメリカで約200が存在する。

ワーカーセンターは多様であって、その厳密な定義は難しい。しかし、その主な特徴は、つぎの6点にまとめられる。①中南米やアジアや中近東など、外国からアメリカへ移住してきた労働者をメンバーの中心とすること、②コミュニティを基盤とする組織であること、③メンバーの権利擁護を主目的とし、生活支援を副目的とすること、

④経費のおもな財源は、民間財団と政府からの寄付金や補助金であること、⑤法人格は、多くの場合、アメリカの内国歳入法典第501(C)(3)が適用される非営利団体(NPO)であること、⑥多くの人々の認識では、労働組合とみなされないこと、である。

ワーカーセンターが、その目的を達成するためにおこなっている活動は、つぎの5分野である。もっとも、ワーカーセンターすべてが、5分野すべてをおこなっているわけではない。①英語教育のメンバーへの提供、一部のワーカーセンターでは職業訓練のメンバーへの提供、②移民法、労働法、差別禁止法、労働災害補償など、労働者の権利擁護に関する法令教育のメンバーへの提供、③メンバーにたいする経営者の各種法令違反を指摘して、その順守を経営者に要求するキャンペーン、④賃金未払いや不当解雇などの法的救済について、弁護士による法律扶助のメンバーへの提供、⑤法律上でなく事実上の団体交渉の実行、などである。

主な特徴の6点をそなえ、5分野の活動のいくつかをおこなうことが、ワーカーセンターという組織モデルである。

ワーカーセンターは、地域コミュニティを基盤とする地域ワーカーセンターと職業コミュニティを基盤とする職業ワーカーセン

ターに、便宜的に区分することができる。

2、地域ワーカーセンターの活動

活動の5分野のうち、どちらかといえば、①②③の側に傾いている印象である。しかし、④⑤があるのはもちろんである。

残業時間分の賃金を労働者が請求しても、経営者が支払わないとき、どのようにして経営者に支払わせるのか。地域ワーカーセンターの1つであるニューレイバー（在ニュージャージー州）では、支援する弁護士が、労働者の代理人として請求する。それでも支払わないときは、たとえば、経営者の自宅周辺で、賃金支払いをもとめるピラなどを配布して、経営者に圧力をかける。ユニークな方法としては、ニューレイバーを支援するカトリック教会の聖職者が、経営者のオフィスや自宅を訪れて、神の名のもとに労働者を正しく取り扱わなければならないとのメッセージを伝えるとともに、経営者のために神に祈りを捧げる、という方法がある。

ワーカーセンターの支援者には、必ずといってよいほど、弁護士がいる。メンバーの権利擁護のために、その出番が多いからである。また、カトリック教会などが協力団体であることも珍しくない。ニューレイバーもまたそうであって、オフィスの壁には、近くのカトリック教区からの感謝状が何枚も掲示してあった。

ワーカーセンターが介入することによって、労働者の権利がどれほど擁護されるのか。ニューレイバーの成果は知ることができなかったが、ワークプレイス・プロジェクト（在ニューヨーク州）の成果の正確な数値を知ることができた。1993年、すなわち設立後の最初のフルの1年間で、267人の

労働者からワークプレイス・プロジェクトに相談があった。半数近くは、賃金不払いに関してであった。この相談を受けて、ワークプレイス・プロジェクトが経営者に応対し、その結果、1万8000ドルの賃金を経営者に支払わせ、4万ドルの社会保障経営者負担分を納付させた。1992年11月1日から1996年2月13日までの3年あまりの期間では、相談にきた労働者の26%が裁判に訴えた。234人の労働者のために、総額33万0539ドルを裁判で請求したのである。その結果、総額21万6119ドルの支払い命令を裁判で勝ち取り、総額15万4695ドルを実際に経営者に支払わせた。

3、職業ワーカーセンターの例

Domestic Workers United(D W U)とNew York Taxi Workers Alliance(N Y T W A)

2つの労働者組織とも、固有名称であって、職業ワーカーセンターに分類できる。DWUは2000年創立で、ニューヨーク市の家事使用人を約4000人組織する。NYTWAは1998年創立で、ニューヨーク市のタクシー運転手を約1万5000人組織する。家事使用人も、独立請負人とみなされるタクシー運転手も、全国労働関係法による保護を受けない（後述）から、DWUもNYTWAも同法の保護を受けない。したがって、上記したワーカーセンターに共通する活動をおこなう。

ただし、2つの労働者組織とも、いわば団体交渉／労働組合を志向する。DWUはニューヨーク州法の立法によって団体交渉権を獲得するキャンペーンを重視している。NYTWAは、これまで2回のストライキを実行したことがあり、2回目のスト

ライキではニューヨーク市の担当部局にNYTWAの要求をかなり容認させた。またNYTWAが中心の全アメリカ組織であるNational TWAは、2011年10月20日にAFL-CIOの57番目の正式加盟団体となった。

Restaurant Opportunities Center-New York(ROC-NY)

職業ワーカーセンターの一つである。9.11で崩壊した世界貿易センター107階のレストラン従業員で、非番等で生き残ったHERE(Hotel Employees and Restaurant Employees Union)組合員を中心に組織された。オルグはSaru(後述)である。4600人の会員がいる。2006年から、COLORSとの名称のレストランを、社会的企業として運営している。そこで、レストラン従業員に職業訓練を提供する。

4. 弁護士が参加する権利擁護NPO

Make the Road New York(MRNY)

Make the Road New Yorkは固有名称である。ニューヨーク市に所在する。会員8200人の組織であるけれども、スタッフが110-120名いて、そのうち約70名がフルタイムという、大規模組織である。フルタイム・スタッフの中には、7-8名の常勤弁護士がいて、労働者にたいする法律扶助活動を重視している。すなわち、多様な差別禁止諸法や公正労働基準法や多様な市民権法を活用して、労働者に有利な決着を追求するのである。その結果、たとえば2008年に、1510件の法律事件を決着させ、それは4923人に影響する事件であって、890万ドル(1ドル77円で換算すると、6億8000万円)以上を低賃金の移住労働者のために獲得した。こうした法律扶助活動にたいして、労働者側にたつ多数のロースクール学生が支

援を与えている。その支援は、正規授業の一環である。

5. 自営業的な労働者の団結

Freelancers Union

Freelancers Unionは固有名称である。フリーランサーすなわち独立請負人ないし自営的労働者を組織し、ニューヨーク州で8万人以上、全アメリカで16万人以上の会員がいる。なお、アメリカにおける「フリーランサー」は、日本のそれより広い意味であり、独立請負人ないし自営的労働者の全般を意味する。1995年に前身組織Working Todayが創設された。Freelancers Unionは、医療保険や年金保険など各種保険を提供し、また制度政策要求を重視する。法律上の団体交渉は追求しない。全国労働関係法の規定によって、独立請負人はその保護の対象でないからである。

もっとも、Freelancers Unionの活動が保険と制度政策要求の分野であることは、労働組合運動を解明した古典的著作であるWebb, S. & B. [1897]を意識してのことである可能性が高い。というのは、オフィスの入り口付近の書棚にWebb, S. & B. [1897]の復刻版が置かれていたからである。Webb, S. & B. [1897]は、労働組合が採用する3つの方法を定式化する。その定式によれば、方法の第1「相互保険」と第3「法律制定」をFreelancers Unionは追求しているのである。そして、方法の第2「団体交渉」をFreelancers Unionは棚上げしているのである。

6. アメリカ労働運動の女性化

ワーカーセンターのオフィスを尋ねると、気づくことがある。①多数の若い学生

インターンの姿を見ることができる。②インターンにもスタッフにも、女性が非常に多い。印象でしかないけれども、インターンとスタッフにおける女性比率は70-80%になるのではないかと。2つの特徴は、他の非営利団体でも似た傾向がある。

これが意味するのは、若い大学生とくに女性の大学生の卒業後の就職先として、ワーカーセンターが考慮に入れていることである。アメリカでは、その仕事の就業経験があると、その仕事につきやすいので、大学生はインターンとして就業経験をつむ。インターンを希望する大学生は多く、ワーカーセンターは選考する立場にあるのが普通である。そして、実際に、彼女たちはスタッフとして就職している。

さらに、③ワーカーセンターの創設者や理事長にも、女性が非常に多い。やはり、女性比率は70-80%程度になるのではないかと。そして、④彼女らの多くは有名大学の卒業生であって、修士号や弁護士資格を持ち、かなりの高学歴である。また⑤彼女らの幾人かは、在学中または卒業後に、社会サービスを提供する非営利団体で働いた経験があるが、それに満足せず、権利擁護組織としてのワーカーセンターを結成し参加する。

これらを総合すると、現在のアメリカでは、若手の社会運動家を養成する社会的コースと呼ぶべきものがあり、そのコースで養成されているのは女性の社会運動家であること、彼女らのなかのもっとも優れた層がワーカーセンターを創設して労働運動をリードしていること、彼女らがワーカーセンターに代表される新しい労働運動を担っていること、これらがいえるかもしれない。こういってよいならば、この現象は「アメリカ労働運動の女性化」である。

関連する他の人物も含めて、彼女たちを紹介する。下記人物中、男性は Andrew Friedman のみである。

Jennifer Gordon (ex Executive Director, Workpalce Project)

87年、ハーバード大のラドクリフ・カレッジ卒(席次第二位)。92年、ハーバード大ロースクール卒(席次第二位)。在学中にパート労働で中米出身者へのサービス提供に関わるが、疑問を感じる。同92年卒業直後、「ワーカーセンター」モデルを考えて、Workplce Projectを創設し、92-98年 Executive Director。現フォード大ロースクール教授。

Priscilla Gonzalez(Director, DWU)

ニューヨークのハーレム育ち。母は家事労働者。コロンビア大のバーナード・カレッジ卒、英国LSE(おそらく修士)卒。ニューヨークにかえって、NPOであるCenter for Immigrant Familiesに就職。03年、DWUでボランティア開始。08年、DWU職員。09年、Director。

Bhariravi Desai(Executive Director, NYTWA)

72年にインドで生まれる。6歳で、両親とともにアメリカ移住。94年、ラトガース大卒。NPOであるCAA AV (Committee Against Anti-Asian Violence)に就職するも、18カ月後23歳で退職。パート労働をしながら、ニューヨークのタクシー運転手(99%以上が男性、移住労働者が多い)の組合の結成活動開始。98年、NYTWA結成。Saru Jayaraman(Executive Director, ROC-NY)

インド移民の子(父はソフトウェア開発者)。ロサンジェルス系のメキシコ系住民が多いところで生まれて育つ。スペイン語堪能。17歳のときに女性のリーダーシップ・ス

キルを教える NPO を設立。それと学業優秀で UCLA 在学中にクリントン大統領より表彰、UCLA 卒。エール大学ロースクール卒。その後、ハーバード大学ケネディ行政学院で修士号を取得。Workpalce Project で働く。ニューヨーク大などで講師。9.11 後に、HERE にオルグとして招かれ、02 年、ROC-NY を設立。

Kim Bobo(Executive Director, Interfaith Worker Justice (IFJ ワーカーセンターのネットワーク) コロンビア大学のバーナード・カレッジを宗教専攻で卒業。New School for Social Research で経済学修士号を取得。NPO (76 年からキリスト教系の Bread for the World、86 年からコミュニティ組織化を訓練する Midwest Academy など) で仕事につき、89 年に Pittston Coal の炭坑労働者ストライキのとき、労働者を支持する宗教リーダーを組織しようとしたのだが、労働者と関係のある宗教団体が無いことに気づいた。91 年から、シカゴの宗教リーダー 4 人とともに、彼女は Chicago Interfaith Committee on Worker Issues とよぶボランティア組織を運営。96 年に、IWJ を創設。

Oona Chatterjee (MRNY の Co Founder and Director)

エール大卒。NYU ロースクール在学中に、Andrew Friedman らとともに、あるワーカーセンターでインターンをつとめる。活動に感銘を受けて、在学中の 97 年に、Andrew Friedman らとともに、MRNY の前身となるワーカーセンターを立ち上げ、Co Director となる。98 年卒後も継続する。なお、彼女の祖父はインド独立闘争に参加したとのことで、彼女はこれを誇りに思っている。

Andrew Friedman(MRNY の Co Founder

and Director)

コロンビア大卒。上記と同じ。彼は、現在、NYU ロースクールの非常勤教授でもある。

Janice Fine (Worker Centers (06) の著者)

80 年、ニューヨーク州立大学学生連合副会長。81-83 年、アメリカ合衆国学生連合会長。80-90 年代は AFL-CIO や労働組合やコミュニティ組織 (ワークプレイス・プロジェクトも含む) のオルグやリーダー、研修やコンサルタント。89 年マサチューセッツ大ボストン校、労働研究/コミュニティ計画専攻卒。03 年 MIT で博士号取得。現ラトガーズ大准教授。

Sara Horowitz (Founder and Executive Director, Freelancers Union)

84 年、コーネル大労使関係学部卒。ニューヨーク州立大学バッファロー校ロースクール優秀卒。ハーバード大ケネディ行政学院修士卒。95 年に Working Today 創設、2004 年に形式的に別組織として Freelancers Union 創設。祖父は、ニューヨークの国際婦人服労働組合副会長で、父は労働組合の弁護士とのこと。

7. 発展の理由 (1)

1930 年台半ばのニューディール時代に形成されたアメリカの雇用社会システムは、現在では機能不全となった。このシステムの中心は、つよい力の労働組合が存在することであり、その労働組合が経営者と交渉して、労働組合員の労働生活条件の改善を経営者に要求し実現することであった。これが出発点となって、アメリカ経済の全般的繁栄が達成され、今度は、その達成が、労働組合員の労働生活条件の改善をより可能にするという、循環関係を形成す

るシステムであった。

しかし、この雇用社会システムは1970年代以降に変調をきたし、1990年代には機能不全があきらかとなった。その原因は数多く、また重なり合っている。たとえば、他国の工業化がすすんで、その発展にアメリカ国内の製造業が負けて衰退したことで、製造業に代わってサービス業が発展したことは、重要な原因の1つである。

アメリカ国内における製造業の衰退は、そこを中心としたアメリカの労働組合の衰退を意味した。他方、サービス業は発展し、そこで働く労働者は増加したけれども、労働組合が組織する労働者は少なかった。この変化は、労働者の性別割合の変化とふかく関連した。製造業の組合員とは、実は、おもに男性組合員であって、男性組合員とその扶養する専業主婦の妻と子どもが、この雇用社会システムの出発点となる家族であった。ところが、労働組合組織率の低下によって、この家族の役割が限定的なものになってしまった。

他方、サービス業の発展は女性労働者の雇用を著しく増加させ、女性労働者の比率を高めた。いいかえると、専業主婦を減少させた。しかし、彼女らに労働組合員は少なく、彼女らを組織する労働組合もつよくなかった。結果として、彼女らの賃金水準は低く、労働条件は恵まれないことが多かった。さらに、サービス業の発展はまた、自営業的な働き方の労働者や細切れの期間でしか雇用されない労働者を増加させた。女性労働者も、このような労働者も、ニューディール時代に形成された既存の雇用社会システムが想定しなかった労働者であったが、そうした労働者が増加したのである。

さて、他国の工業化は、他国における在

来の農業や自営商工業を衰退させ、他国における産業構造を変化させたことも重要である。こうした変化のため、これまでの暮らし方ができなくなる人々が、他国で生み出された。そして、その一部は仕事を求めてアメリカに移住し、アメリカで働いて生活する労働者となった。他国の工業化がアメリカへの移住労働者を生み出したのである。移住労働者は、英語が不自由なことも1つの理由になって、賃金水準は低く、労働条件は恵まれないことが多かった。移住労働者もまた、ニューディール時代に形成された既存の雇用社会システムが想定しなかった労働者であった。

ニューディール時代に形成されたアメリカの雇用社会システムが想定しない種類の多数の労働者の登場が、労働組合、すなわち、この雇用社会システムにおける労働者権利擁護組織の機能不全をあらわにした。

8. 発展の理由 (2)

このシステムの中心に位置するのは、全国労働関係法 (NLRA) であった。この法の規定の2つの特徴は、システムの機能不全そのものを象徴した。

第1の特徴。同法が保護の対象とする被用者 (employee) の定義は狭い。同法は、被用者の定義から除外される者を明記する (同法第2条 (3))。すなわち、たとえばア) 農業労働者、イ) 家事使用人 (any individual employed . . . in the domestic service of any family or person at his home)、ウ) 親または配偶者により使用される者、エ) 独立請負人 (any individual having the status of an independent contractor)、オ) 監督者、などがある。これら被用者から除外された者は、自主的な

権利擁護組織を結成しても、全国労働関係法の保護を受けない。

第2の特徴。労働者権利の擁護手段について、全国労働関係法が保護対象とする手段は限定されている。同法の基本的な性格として、労働組合による団体交渉と、それに付随する争議行為という手段をつうじる労働条件・生活条件の改善のみを、同法は保護する。さらに加えて、使用者を団体交渉に応じさせるには、労働組合は、交渉単位における選挙で被用者の多数決によって排他的交渉代表とならなければならないなど、同法の多くの手続きをクリアしなければならない。このため、団体交渉でない方法で労働条件・生活条件の改善をめざす労働者組織とか、全国労働関係法が求める多くの手続きをクリアできない労働者組織は、同法の保護を受けない。

全国労働関係法によって保護されないが、しかし労働者の権利擁護をめざす組織が、かなりのところ、ここでいう労働者組織である。そして、こうした組織は、1964年公民権法第7編以降に発達した多様な差別禁止諸法を活用して、労働者権利を擁護する。多様な差別禁止諸法が擁護する強力さは、いわば全国労働関係法にまさる。1938年公正労働基準法とそれから派生した諸法や、その他の市民権を擁護する諸法も、これに近い機能をもつといってよいであろう。そして、いうまでもないが、これら諸法が規定した権利の履行を使用者に要求し実現する組織は、労働組合である必要がない。

前2つの特徴によって、アメリカ労働者のある部分は「社会的排除」されるけれども、多様な差別禁止諸法の活用によって、ある程度の「社会的包摂」がされるのである。

9、日本との比較と示唆

ニューディール時代に形成されたアメリカの雇用社会システムに匹敵するのが、日本の雇用慣行である。そして、日本的雇用慣行から「社会的排除」されている労働者もまた日本に存在する。そして、日本のこうした労働者の権利擁護の組織として、日本の条件の下で発展しているのが「個人加盟ユニオン」と「労働NPO」である。

もちろん、日米の組織の間に、いくつかの違いがある。

① ワーカーセンターは労働組合でないが、個人加盟ユニオンは労働組合である。そのため、個人加盟ユニオンは法律上の団体交渉・争議行為をおこなうことができる。日本の労働組合法は、アメリカの全国労働関係法よりも、はるかに労働組合に寛大で、労働者に有利である。

② 役員と職員について、アメリカの労働者組織では、若者とくに若い女性の参加が顕著であるが、日本の労働者組織では、若者も女性も参加は少ない。その理由は、

1 アメリカには、インターン制度など、若い社会活動家を育てるしくみがある。それを財政面で支えるのは、財団などからの寄付金である。財団は多様であり、権利主張の労働者組織に寄付金を交付する財団は、多数ではないが少数でもない。日本には、これらはほとんどなく、それは若い社会活動家の少なさの一因となっている。

2 ジェンダー意識について、差が大きい。アメリカでは、とくに若い女性のジェンダー意識が男女平等化していて、彼女らが権利擁護の活動へ参加することは普通である。専業主婦志向をつよめる現代日本の若い女性は、彼女らの足下にも及ぶことが

できない。

3 社会観が違う。アメリカの社会運動家？は、社会を三元論（国家／行政・市民社会・ビジネス界）で理解するらしく、市民社会はビジネス界から別個の社会である。労働者組織は市民社会の組織であるし、宗教もまた市民社会のものである。おそらく、この社会観によって、ビジネス界で形成された財団が、市民社会の組織である労働者組織を支援することが、ありえる事態になると思う。日本の社会観は、社会運動家はもちろん、行政司法も社会科学も二元論（国家／行政・市民社会）であって、市民社会がビジネス界からの区別がない。

補： 本文章には、下記3参考文献中の遠藤執筆文を部分的に引用している。

参考文献

- ・遠藤公嗣編著 [2012] 『個人加盟ユニオンと労働NPO－排除された労働者の権利擁護－』 ミネルヴァ書房。
- ・労働政策研究・研修機構 [2012] 『アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク』 JILPT 労働政策研究報告書 No.144。
- ・遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲著 [2012] 『仕事と暮らしを取りもどす－社会正義のアメリカ－』 岩波書店。（仮題、10月16日刊予定）

『FORUM OPINION』バックナンバーのご案内

2011.12 Vol15

【特集】

シンポジウム「脱原発と再生可能エネルギーへのシフトを考える」

核燃料サイクルは不可能

河野太郎（衆議院議員、自由民主党元幹事長代理）

エネシフジャパンの試み

阿部知子（衆議院議員、社会民主党政策審議会長）

100%自然エネルギーでカバー可能

竹村英明（NPO環境エネルギー政策研究所顧問）

【連載】

変革の主体としての社会（2）

山田勝（NPO現代の理論・社会フォーラム運営委員）

【書評】

欧州危機－財政・金融の実相とユーロの行方を探る

田中隆之（専修大学経済学部教授）

【コラム 経済を考える】

欧州金融危機と世界経済危機

小森良三

【コラム いま、海外では】

アラブの春 人権侵害の被害者

山田達也

■「カムイたちと生きる世界」とは？

中川裕（千葉大学人文社会科学研究科）

■古布絵で出会ったアイヌの物語世界

宇梶静江（アイヌ古布絵作家）

■首都圏アイヌから見た民族政策立案

島田あけみ（アイヌウタリ連絡会事務局長）

■企業の社会的責任と労働組合－食品産業のケース－

長島宏行（元フード連合組織局長）

頒価 500 円