

遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲著

『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、2012年、B6判、146頁、定価1,800円+税)

山田 信行
(駒澤大学)

本書は、アメリカ労働運動の最新の状況に関する、労働政策研究・研修機構による調査研究の成果を一般の読者にわかりやすく紹介する目的で書かれた概説書あるいは入門書である。本書においては、主としてアメリカ合州国の北東部における労働運動の動向が、現地で活動する様々な組織への訪問調査に基づいて紹介されている。本論は4つの章から構成され、それぞれの章は、「ワーカーセンター」、「労働者協同組合」、中小企業向けの職業訓練・事業斡旋活動、およびこれらの組織を結びつけるネットワークについて紹介・検討している。まず、各章の内容を概観しよう。

本論に先立つ「はじめに」においては、アメリカ合州国において制度化されていたニューディール型の労働および雇用のシステムが、その一環であった強い労働組合の弱体を一因として変容し、機能不全に陥っていることを確認したうえで、労働組合とは異なるユニークな組織とそのネットワークによる労働運動のあり方に注目する必要があることを指摘している。

第1章においては、4つの「ワーカーセンター (worker center)」の活動について紹介している。「ワーカーセンター」は、特定の移民コミュニティ (地域) や職業を基礎にして組織されている、相対的に小規模な労働者組織であり、労働組合とは異なるユニークな存在として注目されている。本章において紹介されているワーカーセンターは、職業ワーカーセンターに分類されるものである。職業ワーカーセンターは、一般には労働組合による組織化が行われていない産業あるいは職業を管轄としている。

ここで検討されているセンターは、家事労働者 (「家事労働者連合」)、タク

書評:『仕事と暮らしを取りもどす』

シー労働者 (「タクシー労働者連合」)、およびレストラン労働者 (「ロック・ニューヨーク (ROC-NY)」) を組織するワーカーセンターである。「ロック・ニューヨーク」は、ワーカーセンターを営むだけではない。この章では、ワーカーセンターの性格をもってはいるものの、法律相談を実施し、ラテン系労働者の差別撤廃のための活動も行っている組織についても言及されている。

紹介されている職業ワーカーセンターには、概ね以下のような特徴がみられるという。まず、いずれも移民労働者を組織化している。こうした職業に従事する労働者の多くが移民にほかならないからである。次に、とりわけ家事労働者とレストラン労働者については、労働者の教育・訓練を重視している。ROC-NYは、「カラーズ」というレストランも経営していて、そこで労働者への訓練を実施している。こうした訓練によって、雇用条件の底上げを図るというわけだ。第3に、アメリカ合州国においては、こうした職業に従事する労働者は、いわゆる「独立契約者 (independent contractor)」であり、労働者としての権利が保障されていない。

そのため、これらの職業ワーカーセンターにおいては、労働者としての権利を保証する制度形成の要求を行ってきた。「家事労働者連合」による「家事労働者のための権利章典 (Domestic Workers Bill of Rights)」の制定要求は、こうした試みの端的な現れだし、従来必ずしも有効な関係にあるとはいえなかった労働組合との連携を進め、「タクシー労働者連合」がAFL-CIOに加入したこともこうした試みに含まれるかもしれない。第4には、こうした組織の運営は、ロー・スクール (大学院) を卒業した法律家などのいわゆるエリートが関わっており、その多くが女性であることが指摘されている。第5に、こうした組織の運営は、多くの場合様々な財団からの補助金と寄付によって賄われていることが紹介されている。

第6に、こうしたワーカーセンターは、全国的なネットワークを形成している。この章においては、「信仰の垣根を超える労働者の正義 (Interfaith Worker Justice: IWJ)」と「全国日雇い労働者組織化ネットワーク (National Day Laborer Organizing Network: NDLON)」が紹介されている。NDLONは、AFL-CIOとパートナーシップ協定を結んでおり、こうした協定を締結する例は増えているという。

第2章においては、不安定な非典型雇用に直面する労働者が「雇われないで働く」ためのNPO活動が紹介されている。このNPOは、「フリーランサーズ・ユニオン (FLU)」という組織である。組織されている労働者は、「独立労働者 (independent workers)」であり、健康保険の加入や「支払保護法 (Freelancers Payment Protection Act)」というワークルールを明確にして適切な報酬を確保するための保護立法の制定を進めているという。この組織においても、ロー・スクール出身の法律家が運営に関与している。

「フリーランサーズ・ユニオン」は、こうした活動を下支えする理念も提示している。「新相互扶助主義 (new mutualism)」がそれである。その内実は、『私』ではなく『私たち』という意識に基づく相互依存の文化」であり、「社会問題の団体的解決 (collective solutions) をつくりあげる市場志向のモデル」であるという。こうした「新相互扶助主義」に基づいて、中産階級も巻き込みながら「支払保護法」の制定運動も展開されている。もっとも、こうした「アドヴォカシー (advocacy)」においては、こうした相互扶助意識が醸成されない難点も指摘されている。

この章で紹介されるもう1つのNPOは、「ホームヘルパー」による協同組合 (Cooperative Home Care Associations: CHCA) である。これは、在宅介護労働者が自ら出資して運営する協同組合であり、ニューヨーク市の訪問介護サービスおよび訪問介護を扱う民間のNPOと契約して仕事の斡旋を受けている。得られた報酬は、協同組合で再分配する。協同組合においては、その加入にあたって訓練を実施し、加入者を厳選している。協同組合の共同所有者として配当金を獲得するためには、一定程度長期にわたって組合員である必要がある。出資金を積み立て制にすることによって、長期的な勤続へのインセンティブを高めている。このように、組合員の選別を厳しくすることによって、労働者の技能レベルを高めることによって、高い報酬を獲得しようとしている。

さらに、組合員の報酬を高めるための手段として、CHCAは労働組合との連携を試みている。つまり、CHCAは労働者自らが経営する協同組合でありながら、SEIU ローカル1199に組織されているのである。その結果、社内のガバナンス、ケアについてのビジョン、および変革を志向する範囲について、民主的な協同組

合とトップ・ダウンを特徴とするSEIUとが抵触する可能性もあるものの、CHCAの収入増加や労働者の賃金増加などの点では確実に提携の成果があるという。

第3章においては、オハイオ州クリーブランド市で活動している、中小零細企業とそこで働く労働者への支援を行う2つの組織が紹介されている。いわゆる「社会運動ユニオニズム」が、多くの場合サービス業における労働運動としてとらえられる傾向があることを考えると、製造業における新しい労働者支援組織はユニークな試みである。この点で、この章はとりわけ有益な情報を提供してくれている。

第1の組織は、「ワイヤー・ネット (Wire-Net)」という組織である。この組織の会員は、300社ほどからなる中小零細企業である。こうした企業のために、主として職を得られない若者たちの職業訓練を行うことが「ワイヤー・ネット」の主要な目標となっている。いわゆる「ラスト・ベルト (rust belt)」とよばれる産業衰退地域において、零細企業に取引先を斡旋するとともに、そこで働く若い労働者を訓練して仕事を与えようというわけだ。こうした訓練は、地元の高校とも提携して行われている。この組織の運営は、政府からの補助金 (職業教育サポート) によっても賄われている。しかし、ワイヤー・ネットは、「風力発電サプライチェーン」というエコロジーに配慮した地域開発にも参画することによって、そこから得られる収益も大きな資金源としている。企業が集積する地域を開発することを通じて、産業振興と雇用増大を図ろうというわけだ。

第2の組織は、「ミシガン・ワークス (Michigan Works)」である。この組織は、民間のそれではなく、州政府系組織である。これは、職業相談・斡旋・訓練をワンストップで行うことを企図している。良質な雇用を労働者に斡旋するために、この組織では積極的に雇用主への働きかけを行い、そのニーズを掌握してから訓練カリキュラムを立てているという。政府系の組織であるため、予算も政府から拠出され、その成果も厳格に評価されることになる。そうした評価は、良質な雇用の確保という観点からみると、いわば質より量を重視する結果となり、活動への制約ともなることが指摘されている。

第4章においては、これまで検討してきたワーカーセンターおよびNPOが形

成するネットワークと、それを媒介する「中間支援組織」とが紹介され、これらの組織と既存の労働組合との比較が行われている。ここでいう「中間支援組織」には、先に紹介されたIWJなどの組織、大学のレーバーセンター、および労働組合などの多様な組織が該当する。比較の作業にあたって、そのための変数として設定されているものは、企業の「内」と「外」のどちらに組織化の基盤を置くかということである。

つまり、既存の労働組合が企業の「内」に組織化の基盤を置いているのに対して、新しい労働者組織はその「外」に組織化の基盤を置く傾向にあるというわけだ。こうした組織は、「コミュニティ・オーガナイズング」を志向している。最後に、本章においては、アメリカ合州国における事例（ネットワークの形成）が、日本においても成立する可能性について注意深く展望する必要を強調している。

以上、本書の内容を概観してきた。そのうえで、若干のコメントを試みよう。すでに言及したように、本書はあくまで一般向きの概説書であり、その主要な目的はアメリカ合州国における労働運動の動向について紹介を試みることにありといえよう。そのような意味では、本書が興味深い知見を提供していることは間違いなかろう。しかし、そうした知見を分析するという作業については、本書の性格からしても、表面的なレベルにとどまっているといえよう。

例えば、こうした労働運動の理論的・概念的把握、移民を組織化することの含意、新しい労働運動の社会運動論的含意あるいはその他の国々における運動との比較など多様な研究テーマを追究しえよう。もっとも、激しく変容する労働運動の状況を扱ううえに、しかも調査対象が海外ということになると、本格的な分析を行うことには困難も伴うのかもしれない。グローバル化というマクロ的・歴史的趨勢のもとで、こうした労働運動の新たな試みを検討する作業は、評者にとっての課題でもあることを確認しておきたい。