Meiji Repository
明治大学学術成果リポジトリ / MEIJI UNIVERSITY Academic Repository

| | |
|---|---|
| Title | ニューヨーク市にあるワーカーセンターの現状 |
| Author(s) | 遠藤,公嗣 |
| Citation | 明治大学社会科学研究所紀要, 54(2): 27-38 |
| URL | http://hdl.handle.net/10291/18183 |
| Rights | |
| Issue Date | 2016-03-31 |
| Text version | publisher |
| Type | Departmental Bulletin Paper |
| DOI | |

https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/

Meiji University

《個人研究（2013年度～2014年度）》

# ニューヨーク市にあるワーカーセンターの現状

遠 藤 公 嗣*

# Current State of Worker Centers in New York City

ENDO Koshi

## はじめに

私は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が企画した調査プロジェクト（2010-11年度）で、米国の約30のコミュニティ組織を訪問調査した。その報告書は、労働政策研究・研修機構［2012］であった。その一部を一般向け書に書き直し、遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲［2012］として公刊した。

これらの中で、ニューヨーク市中にある3つのワーカーセンターを、私は紹介した。ワーカーセンターという組織の定義は難しい。その主な特徴はつぎのとおりである。法律上の労働組合ではない。主に、移住してきた労働者をメンバーとして、主に、労働者の権利擁護を目的とする活動を展開する。主な財源は、民間財団の寄付金と連邦政府や州政府などからの補助金である。創設者やリーダーは、若い女性が非常に多い。1990年代に入って、そうした組織の結成が米国全体に広まった。そして2000年代半ば以降に、そうした組織の一般名称として、ワーカーセンターという言葉が使用されるようになった。

私が紹介したワーカーセンターは、家事労働者連合（DWU）、ニューヨーク・タクシー労働者連合（NYTWA）、それに、レストラン労働者を組織するロック・ニューヨーク（ROC-NY）の3つであった。3組織とも、特定の職業の労働者を組織していて、職業ワーカーセンターと私は仮に呼んだ。3組織それぞれのメンバー数は、ワーカーセンターとしては大きいほうである。また3組織とも、米国全体の連合組織として、全国家事労働者連合、全国タクシー労働者連合、ROC連合を、3組織それぞれが中心となって、結成している。

ニューヨークの3組織それぞれについては、近年、Goldberg［2014］、Gaus［2014］、Brady［2014］が、興味深い紹介をした。3論文とも、Milkman and Ott eds.［2014］に所収である。私は、これら3論文に依拠しつつ、さらに、それぞれのウェブサイトなど、他からの情報を加えて、

＊経営学部教授

３つのワーカーセンターの現状を本論文で検討したい。なお私は、JILPT 企画の別の調査プロジェクト（2012-13年度）の報告書である労働政策研究・研修機構［2014］の第２章（遠藤公嗣［2014］）によって、ロック・ミシガン（ROC-Michigan　ROC 連合の加盟組織の１つ）を紹介している。これも参考にする。

## 1　DWU －運動の停滞か？－

2011年１月に、私は DWU のオフィスを訪問して、ディレクターの Pricilla Gonzalez にインタビューをおこなったが、その時期は、ニューヨーク州法である「家事労働者の権利章典（Domestic Workers Bill of Rights）」（2010年８月31日州議会通過）が2010年11月29日に施行された直後であった。米国の家事労働者は、連邦法である公正労働基準法（FLSA）と全国労働関係法（NLRA）の適用除外なので、労働者としての基本的な権利がほとんどない。基本的な権利の一部をニューヨーク州法で補おうとしたのが「権利章典」であった。「権利章典」は、この種の州法として、全米ではじめてであった。

### 1－1　2012年５月頃まで

「権利章典」を制定させる運動と、「権利章典」の性格、制定後の2012年５月頃までの運動については、Goldberg［2014］が要を得た説明をしている。以下の記述はこれによる。

「権利章典」は、2003年以来の DWU を中心とした制定運動の成果であった。運動のあり方は、advocacy power model と Jenkins［2002］が呼ぶものであった。すなわち DWU など運動団体が、議会や行政機関などに働きかけて、現状を変革する手立てをとらせるという運動であった。

興味深いのは、進歩的雇用主との運動の連携である。家事労働者の雇用主とは、中産階級かそれ以上の家庭ということになる。特記されているのは、「人種的経済的正義のためのユダヤ人（JFREJ、Jews for Racial & Economic Justice）」というコミュニティ組織[1)]のことである。JFREJ は DWU と密接に協力し、シャロム・バイイト（Shalom Bayit: ヘブライ語で「家庭の平和」の意味）という雇用主ネットワークを結成して、シナゴーグ（ユダヤ教会）や大小の集会で、ユダヤ人雇用主に法案に賛成するように働きかけた。家事労働者の出身も多様だが雇用主の出身も多様であり、その条件をふまえた活動である。

制定された「権利章典」の主要な内容は、労働者としての基本的な権利が規定されていて、つぎのとおりだった。①週40時間を越える時間外労働に50％の割増賃金を家事労働者に支払うこと。②７日ごとに24時間の休息を与えること。③同一雇用主で１年以上勤務すると、年あたり３日の有給休暇を与えること。④ニューヨーク州人権法の保護、およびセクハラ・人種ハラの被害をうけた家事労働者

1）JFREJ は1990年に結成されたニューヨークのユダヤ人のコミュニティ組織。会費を納入する会員1200人以上、e-mail 登録者4500人以上という（http://www.jfrej.org　2015年４月２日アクセス）。

のための措置の条項を創設すること。⑤団体交渉権を家事労働者に認めるかどうかの調査をニューヨーク州労働省に指示すること。

米国の家事労働者は、労働者としての基本的な法的権利がほとんどない。それを補うのが「権利章典」であった。DWUなどは、雇用終了の事前通知、解雇手当、健康保険などの広範な権利を要求していたが、その一部だけが「権利章典」として立法化されたといえる。

制定後にDWUがめざした目標は、団体交渉権の獲得と、「権利章典」の実効性ある施行であった。「権利章典」は基本的な権利の規定にとどまっていたので、それ以上の権利は、労使交渉で獲得しなければならず、そのためには、団体交渉権が必要である。そして、団体交渉権の獲得には、また実効性ある法の施行には、social power と Jenkins [2002] が呼ぶところの、より高度な交渉力がDWUに必要である。そのためには、DWU会員の権利教育の充実が必要で、制定前の運動とは質が違う運動が必要となる。

このように考えられて、「権利を知ろう（Know Your Rights)」と呼ぶ教育プログラムが、制定直後から開始された。そして、おそらく2011年中のことだろうが、労働者リーダーを地区の「権利を知ろう」教育担当者とするための研修プログラムが考案された。それは「大使プログラム（Ambassador Program)」と名付けられた。試行として、15人の労働者リーダーに研修がおこなわれた。「大使プログラム」は４週間かかり、「権利章典」内容と他の労働法の知識を教育するだけでなく、家事労働者に１対１で話をする技能の訓練を重視していた。１対１対話は、米国のコミュニティ・オーガナイジングが重視する手法の１つである。研修後、15人の労働者リーダーは各地区で実践した。しかし、「権利を知ろう」教育担当者としてうまく実践できたのは１人にとどまって、プログラムが不成功だった。むしろ、家事労働者が１対１で話をする機会がないという運動上の難点が、あきらかとなった。

そこで2012年５月に、再びJFREJの協力を得て、Park Slope地区に、「権利章典」が完全に実施される「家事労働の正義ゾーン（Domestic Work Justice Zone)」を設定するキャンペーンをはじめた。Park Slope地区はブルックリン区内の西部にあって、ユダヤ人が多数居住する地区である。私は、訪問調査で、2011年夏に、Park Slope地区にあるユダヤ人経営のホテルに宿泊したが、近くの公園で遊ぶ子ども数十人がすべてユダヤ教徒の黒い服装であったことを記憶している。

### 1－2　2012年５月以降

DWUのウェブサイトを2015年４月に閲覧する[2)]と、一言でいえば、2012年後半からのDWUの運動停滞を推測できる。2012年10月にE-Newsletterの第１号が発行されていて春から秋にかけての状況がわかるが、第１号だけの発行にとどまっている。以下は、E-Newsletter第１号の内容による。

2）DWUのウェブサイト（http://www.domesticworkersunited.org　2015年４月３日アクセス)。

オフィスの移転

6月1日に、より大きなオフィスに移転した。なお2015年4月現在も、オフィスは移転後の住所と同じである。

Pricilla Gonzalez の離任

2009年から専務理事（executive director）を勤めた彼女が、2012年の夏あけに離任することを告げるメッセージを寄せていた。離任の理由はまったく述べられていない。推測される理由は、「権利章典」制定後の DWU の運動がうまくゆかないこと、または運動の形態が変化しなければならないこと、に何らかの関係があるように思われる。

メッセージの中で、彼女は在任中に達成したことを列挙しているが、その1つに、DWU が内国歳入法501(c) 3の団体になったことをあげている。501(c) 3団体は、日本でいえばNPO法人に近い。501(c) 3団体は、その年間収支がインターネット上に公開されるので、検索したところ、2012年1月から12月のもののみが公開されていて、収入308,408ドル、支出623,835ドルの大幅赤字であった[3)]。501(c) 3団体となったのは、2012年中のことと思われる。

離任後の彼女は、インターネットで検索すると、「警察改革のためのコミュニティ連合(Communities United for Police Reform)」というコミュニティ組織の組織担当ディレクターとなったと思われる[4)]。もっとも、このコミュニティ組織のウェブサイトには、役員紹介ページがまったくなく、彼女を確認できない。

新スタッフ

3人の名前が上がっている。1人の肩書きは理事（director）であり、他の2人は担当（coordinator）である。ところが、それぞれの「続きを読む」をクリックすると、DWU ウェブサイトの別ページの、スタッフの紹介ページにとぶ。そこには、まったく別人が紹介されている。担当（coordinator）1人と、役員（board member）3人である。理事（director）の肩書きをもつ人物はいない。

推測されるのは、2012年10月時点の役員はすべて離任したことであり、ウェブサイトでは、DWU は専務理事どころか平の理事も欠いていることである。この状況は、DWU の運動停滞を象徴する状況だと思う。

## 1-3　現在

DWU ウェブサイトが掲げる役員が真に現任かどうかは、私は確信がもてない。というのは、現在のウェブサイトの記事で、その更新時期がわかる最後のものは、2013年12月だからである。おそらく、

3）http://www.guidestar.org/organizations/27-0441096/domestic-workers-united.aspx#financials　2015年4月3日アクセス。

4）「暴力を終わらせる運動」プログラムのウェブサイト内にある紹介記事（http://www.movetoendviolence.org/community/profiles/priscilla-gonzalez　2015年4月3日アクセス）。

この時期ころ以降、ページ更新が止まっていると思われる。全国家事労働者連合2014年大会のプログラムでは、その加盟組織リストにDWUは載っているけれども、発言者など氏名が載っている人物に、DWU所属者はいない。

もっとも、DWUが現在も存続していること自体は疑問の余地はない。というのは、2015年2月18日に、同年の春または夏の、DWUのインターン学生の募集をはじめているからである。ただし、募集はニューヨーク市立大学マコーレイ・カレッジのウェブサイトでおこなわれ、応募はカレッジ所属学生に限定されていて、申込先もカレッジ職員あてとなっている[5)]。DWUの影は非常に薄いといわなければならない。

## 2 NYTWA －数値情報および近年の発展－

2011年1月に、私はNYTWAのオフィスを訪問して、ディレクターのBhairavi Desaiをはじめとする役員にインタビューをおこなうとともに、文書資料も入手した。そして、2011年中に入手できた公刊文書も可能なかぎり入手した。NYTWAもBhairavi Desaiも、ニューヨークではすでによく知られた存在であったので、マスメディアに複数のレポート記事の掲載があったからである。

しかし、これらからは、NYTWAという組織の特徴については、それほど詳しい情報を入手できなかった。入手できた情報は、ほぼつぎのとおりだった。ニューヨーク市のタクシー運転手には、会社に雇用されている労働者は原則として存在しない。原則として、自営業主としてのみ存在する。タクシー運転手として営業するには、タクシー車両とメダリオン（市が発行した営業許可証のこと）の両方が必要だが、両方とも借り受けて営業するタクシー運転手が多い。なお、ここでいうタクシーとは、いわゆる市中の流しで顧客をみつけるタクシーのことであり、いわゆるイエローキャブのことであって、リムジン・タクシーや市郊外の呼び出しに応じるタクシーは含まない。NYTWAの活動は、タクシー運転手は自営業主であるとの特徴をふまえて、おこなわれている。

### 2-1 各種の数値情報

Gaus[2014]は、明確さをやや欠くものの、これより深いレベルの具体的な数値情報を述べているので、これを紹介したい。

タクシー業界の特徴

ニューヨーク市のタクシー車両の所有者は、21世紀に入ってから、3グループに区分できる。ア）約25％の車両は、ガレージ（車庫兼修理工場）が所有、イ）約25％の車両は、タクシー運転手が所有[6)]、

5）マコーレイ・カレッジのウェブサイト（http://macaulay.cuny.edu/community/now/2015/02/spring-andor-summer-2015-internship-new-york s-domestic-workers-united-dwu/ 2015年4月3日アクセス）。
6）1970年代には、約40％の車両がタクシー運転手の所有であったから、大幅に減少している。

ウ）約50％の車両は、ブローカー（もともとはメダリオンの仲買人）が所有、である。

Gaus[2014] は、上記について、メダリオンの所有者を記していない。しかし、イ）のタクシー運転手のごく一部はメダリオンも所有している可能性を否定できないものの、大多数はメダリオンを所有していないであろう。ア）とウ）の場合は、メダリオンをまったく所有していないであろう。というのは Gaus [2014: 250] によれば、メダリオン転売価格は約100万ドル（2011年）に高騰していて、購入できる価格でないからである。車両価格の数万ドルよりはるかに高価である。1970年代には、メダリオン転売価格は約３万ドルであったが、それが高騰してきたのである[7)]。

タクシー運転手の売り上げ額と費用と収入

ニューヨーク市のタクシー運転手が、12時間のシフトで、どれほどの売り上げがあり、どれほどの費用と収入があるのかを NYTWA が調査した未公開資料があり、それを Gaus [2014] が紹介している。一部省略して引用すると、下記のとおりである。

表１　ニューヨーク市のタクシー運転手のシフト（12時間）あたりの典型的な費用と収入（2011）

単位は US ドル

| | | |
|---|---|---|
| 典型的な売り上げ額 | 286 | |
| 費用総額 | 190 | |
| 借り受け料 | | 113 |
| 燃料費 | | 51 |
| クレジットカード手数料 | | 6 |
| その他（駐車料金など） | | 20 |
| 運転手の収入 | 96 | |

出所：Gaus[2014: 251]

タクシー運転手の収入は、12時間で96ドルである。Gaus [2014: 251] によれば、この額は最低賃金額より５％低い。この意味はつぎのとおりだろう。2011年のニューヨーク州では、連邦最低賃金額7.25ドルが適用である[8)]から、12時間のうち、８時間は7.25ドルが、４時間は時間外割増賃金で50％増が、それぞれ支払われるとして計算すると、その合計は101.5ドルとなる。たしかに、その約５％低い額が96ドルである。もちろん、タクシー運転手は自営業者なので最低賃金は適用されないから、この指摘は、タクシー運転手の低収入を強調するものである。NYTWA によれば、タクシー運転手の年収は約２万7000ドルにとどまる。

借り受け料113ドルは、車両とメダリオンの借り受け料の合計額と思われる。この合計額で、メダ

7）ニューヨーク市のメダリオン制度は1937年にはじまったようであるが、当初から転売可能だったようであり、現在までに1900倍に高騰したとのことである（Gaus[2014: 315]）。おそらく、1937年当時の価格は500ドル台であろう。
8）ニューヨーク州法によって、2013年12月31日に、州最低賃金額は８ドルに引き上げられた。

リオン転売価格が約100万ドルというのは、計算してみると、十分にありえる額である。つぎのとおりである。12時間のメダリオン借り受け料を70ドルと仮定すると、１日で140ドル、１年間で約５万1000ドルとなる。これは100万ドルの約５％である。メダリオン転売価格が上昇すると予測するならば、ガレージないしブローカーにとって、これは相当に効率よい投資となる。

タクシー運転手の出身国

ニューヨーク市のタクシー運転手の出身国をNYTWAが調査した未公開資料があり、それをGaus [2014] が紹介している。NYTWAメンバーの数値であろうが、全体の傾向と大きく違わないと思われる。移住労働者が圧倒的な大多数であることが明らかである。一部省略して引用すると、下記のとおりである。

表２　ニューヨーク市のタクシー運転手の出身国の内訳（2010年）

| | |
|---|---|
| 南アジア | 55% |
| ハイチ | 15% |
| アフリカ | 10% |
| アラブ | 10% |
| ラテンアメリカ | 5% |
| 東ヨーロッパ | 5% |

出所：Gaus [2014: 252]

南アジアとは、バングラデシュ、パキスタン、インドのことである。NYTWAのオフィスを訪問したときの印象としては、このとおりであった。ディレクターのBhairavi Desaもインド移民であった。なぜ南アジア出身がこれほど多いのかは私は以前から疑問なのだが、今だに、よくわからない。

## 2－2　近年の発展

近年の発展として、二つの面を検討したい。一つは、NYTWAが労働組合に近い組織として、というよりも、実質的な労働組合として、社会的認知をえるようになったことである。もう一つは、オフィスを移転して、床面積が拡大し、様々な活動が新設され拡充されたことである。メンバー教育コースの新設はその１つである。

NYTWAは、法律上は自営業者の組織であるが、2007年に、AFL-CIOの地域組織であるニューヨーク市中央労働協議会に加盟を許された。AFL-CIOはアメリカの労働組合全国中央組織である。つづいて2011年に、NYTWAが中心となって、全国組織である全国タクシー労働者連合（NTWA）を結成し、NTWAがAFL-CIOの57番目の加盟団体となった。自営業者の組織がAFL-CIOに加盟したのは、これが最初であった。ここまでの事情は、遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲［2012: 14-15］にすでに記した。

これに加えて、2013年９月に開催されたAFL-CIO大会で、Bhairavi DesaがAFL-CIOの執行役

員55人の一人に選出された。自営業者の組織のリーダーがAFL-CIO執行役員となったのは、もちろん、これが最初だった。2007年から2013年にかけてのこれらの動きは、NYTWAが労働組合と同様な組織として認知される行程を示していて、2013年のBhairavi DesaiのAFL-CIO執行役員の就任は、その１つのピークを示している。

つぎに、活動の新設と拡充について述べたい。本論文を執筆する準備過程で気づいたのだが、実は2015年３月から４月にかけて、NYTWAのウェブサイトが閲覧不能になっていた。NYTWAの活動が継続していたことはfacebookなどで推測できたので、ウェブサイトの閲覧不能を疑問に思っていた。ところが、おそくとも５月下旬に閲覧可能になった[9)]。新たなウェブサイトは、それまでのサイトを一新し、内容とデザインが著しく改善されていた。そして、オフィスの移転と、新たなオフィスが紹介されていた。かつてのオフィスは、マンハッタンの中心部にあったが、新しいオフィスは、ロングアイランドの西側地域にあり、ラ・ガーディア空港から約4kmの近距離であって、ケネディ国際空港からも近い場所であり、地下鉄駅に近いビルのおそらく３階全部であった。

新しい活動の一つとして、教育コースの新設がある。メンバーとその家族にたいして、無料で提供される教育であり、現在、毎週月曜日に、下記の４クラスがある。すべてがオフィスで開講される。広いオフィスに移転したことで、教育コース開設が可能になったと思われるので、これから拡充されていくと思われる。

| | | |
|---|---|---|
| ア）英語 | 午前11時から午後２時まで | 全７回 |
| イ）市民権 | 午後２時から午後３時まで | 全４回 |
| ウ）コンピュータ入門 | 午後２時から午後４時まで | 全７回 |
| エ）タクシーの構造と費用節約 | 午後６時から午後７時まで | 全３回 |

ア）とイ）は、タクシー運転手の大多数が移住労働者であることを考慮した教育コースである。ア）イ）ウ）は、多くのワーカーセンターで実施されている教育コースである。NYTWAにおけるこれらは、労働者教育協会（CWE、Consortium for Worker Education）[10)]との連携で実施される。労働者教育協会とは、ニューヨークの労働者教育を目的とした団体で、AFL-CIOのニューヨーク市中央労働協議会の一部門である。

エ）は、タクシー運転手を組織するNYTWAにふさわしい教育コースで、ベテランのタクシー運転手が教育を担当する。

9）NYTWAのウェブサイト（http://www.nytwa.org　2015年６月20日アクセス）。
10）CWEのウェブサイト（http://www.cwe.org　2015年６月20日アクセス）。

## 3　ROC-NY －労働組合との役割分担－

ROC-NY は、ホテル・レストラン従業員組合（HERE、2004年に他組合と合併して UNITE HERE となる）という労働組合によって構想され、2002年に設立されたことが知られている。そして ROC-NY は、COLORS-NY と名付けたレストランを設立して経営するとともに、この施設をつかってレストラン従業員の職業訓練プログラムをメンバーに提供している。

同様な職業訓練プログラムは、姉妹組織である ROC-Michigan と、その経営する COLORS-Detroit にもある。そればかりでなく、こちらでは、プログラムを受講した労働者に、さらにビジネスを起業させることや、労働者所有の協同組合を結成させることを明確に念頭においている。

なぜ労働組合が、労働組合とは別に ROC-NY というワーカーセンターを構想し設立したのか。ワーカーセンターの職業訓練プログラムなのに、なぜ、ビジネス起業や労働者所有の協同組合の結成を念頭におくのか。かねてから、これらが私は疑問であったが、その解答と思われる記述が Brady [2014] にあった。それは、HERE の歴史的性格と、レストラン業界の変化に関わる。それを紹介しておこう。

### 3－1　HERE の歴史的性格と、レストラン業界の変化

HERE は1891年に職業別組合として結成され、独立して経営されるレストランの従業員を主な組織対象としていた。表方のウェイターなど半熟練労働者も、裏方の料理人など熟練労働者も、ともに組織対象とした。男性が多数で優位にあって、男女別に下部組織をつくる性別分離が強い組合であった。1930年代後半には産業別組合モデルに移行したけれども、実際には、職業別組合の諸慣行が残っていた。独立して経営されるレストランの半熟練と熟練の労働者を主な組織対象とすることも、あまり変化しなかった（Cobble [1991a, 1991b]）。もっとも、1964年の公民権法制定によって、男女別の下部組織は最終的に違法となって廃止された。

ところが1960年代から現在まで、米国ではファーストフードのチェーン・レストランが急増して、独立して経営されるレストランは減少した。その他の理由も相まって、HERE の組合員数は減少した。1970年が組合員の最大数で50万7000人だったが、2011年には249,746人に半減したという。レストラン従業員の構成も変化した。とくにニューヨークはそうであって、従業員の２／３は外国で生まれとなった（白人と黒人は減少した）。また従業員の１／３は女性となった。

この状況変化に対応するため、徐々に、HERE は組織方針を転換した。正式の組織方針転換は UNITE HERE を結成した2004年とのことであるが、その前から、転換は始まっていたと思われる。転換とは、主な組織化対象を、新たに、多国籍大企業が経営するファーストフードのレストランやカフェテリアの従業員とすることであり、それまでの、独立して経営されるレストランの従業員を重点にしなくなったのである。新たな組織対象は不熟練労働者ということになる。

この組織方針転換を前提とすると、ROC-NY の使命は、HERE のそれまでの主な組織対象であっ

た労働者を、HEREにかわって組織すること、これであることがわかる。そして、ROC連合とHEREは、その組織化対象について、いわば役割分担するのである。

しかしROC連合は、HEREがかつてそうであったところの、労働組合としての職業別組合をめざすわけではない。職業別組合という組織形態は、現在の米国では、法律上も実体上も、それほど有益ではないからであろう。もっとも、かつての職業別組合では、その一部組合員は時間の経過とともに自営業化していたはずであるが、そのかつての経路をROC連合は明確に意識して、運動路線に採り入れているのである。

ROC-NYないしROC連合の組織方針と運動路線は、Cobble［1991a, 1991b］の影響を受けているように思われる。Cobble［1991a, 1991b］はHEREの1900-1960年代の歴史研究であって、女性であるウェイトレス組合員が職業別組合の雇用慣行のもとで首尾よく権利と利益を確保していたことを解明するとともに、それが、当時の米国の低迷する労働組合運動に新たな可能性を示すことを示唆した。ROC-NYないしROC連合の構想の原点はCobble［1991a, 1991b］なのではないかとすら思われる[11)]。

### 3-2　レストラン経営者への対策

ROC-NYないしROC連合の組織方針と運動路線からは、ROCに好ましい経営者と「協調」することはROCにとって重要である。この重視を私はすでに知っていたところであって、ROCは、ROCを支持し支援するレストラン（経営者）を、RAISE（Restaurant Advancing Industry Standards in Employment）と名付けた団体を組織している（遠藤公嗣［2014］）。現在のROC-NYのウェブサイトには、『ハイロードを考える－成功するレストラン経営者のためのハウツーガイド』との報告書がアップされている[12)]。ハイロードとは、労働者に好ましいレストラン経営を意味するROC-NYの用語であって、そうした経営をするようにすすめる報告書である。この報告書はフォード財団の資金支援で作成されている。

### 3-3　争議解決金

ワーカーセンターの特徴ある活動の1つに、メンバーへの未払い賃金など労働債権を、弁護士やキリスト教会関係者の協力をえて、ときには裁判に訴えて、経営者からメンバーのために取りもどすという活動がある。労働者の権利を擁護する活動のうち、代表的な活動である。取りもどす労働債権は、労働者1人あたりは高額でないが、労働者数が多くなるので、累積額は相当な額になることが知られ

11）本論文の研究ではじめて、私はこの可能性に気づいた。Cobble［1991a, 1991b］は米国内でよく知られた研究業績だと思われるが、日本では、私の知るかぎり、これまで本格的に言及した日本語研究文献はないように思われる。その主な理由は、日本の労働組合研究の偏りにあるように思われる。すなわち、男性の、製造業の、正規労働者の労働組合のみをほぼ研究対象としてきたため、これと研究対象がまったく異なるCobble［1991a, 1991b］に、関心が薄かったのである。1991年という早い時期に、将来に影響力をもったこのような有望な研究業績が刊行されたことに、私はあらためて感銘を受けた。

12）ROC-NYのウェブサイト（http://rocunited.org/taking-the-high-road-a-how-to-guide-for-successful-restaurant-employers-2/　2015年4月4日アクセス）。この報告書の作成日時は2012年1月であるけれども、今回のアクセスが私の初見である。

ている。

訪問調査の時に、いくつかのワーカーセンターで私がおこなった質問は、未払い賃金を取りもどすことができたならば、そのいくらかをワーカーセンターが徴収するというルールとか、労働者が寄附をする慣行があるか、ということであった。日本の個人加盟ユニオンでは、同様なルールや慣行があり、それが個人加盟ユニオンの運営費となるので、それを念頭においた質問である。その答は、どこでもノーであった。

ところがBrady [2014: 235] によると、裁判となって裁定額が確定すると、その6パーセントをROC-NYが徴収するというルールがあるという。この記述は、私は初見である。やはり存在するのかというのが私の感想である。ワーカーセンターの財政は貧しいので、運営費の捻出を考慮すれば、避けられないとも思う。もっとも6パーセントというのは、日本の個人加盟ユニオンの徴収額より明らかに低い。他のワーカーセンターではどうなのかが、あらためて関心事となろう。

## むすびにかえて

ニューヨークにある3つのワーカーセンター、すなわち、家事労働者連合（DWU）、ニューヨーク・タクシー労働者連合（NYTWA）、それに、ロック・ニューヨーク（ROC-NY）の3つ、について、その現状を検討してきた。DWUの運動が停滞しているらしいことは、2011年1月の訪問時に感じた活気の印象からは、私は予想もしなかったことであった。NYTWAとROC-NYが順調に発展していることは、私の予想どおりであった。ワーカーセンターは、その組織形態がはじまったばかりなので、発展ばかりでなく、停滞や衰退もありえる組織であることを、私はあらためて感じた。今後も、機会をえて、私は観察を続けていきたいと思う。

## 〈参考文献〉

遠藤公嗣［2014］「コミュニティ組織（Community Organization）と職業訓練・職業紹介」労働政策研究・研修機構［2014］第2章に所収。

遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲［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。

労働政策研究・研修機構［2012］『労働政策研究報告書No.144　アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク』

労働政策研究・研修機構［2014］『海外労働情報2014労働力開発とコミュニティ・オーガナイジング』

Brady, Marnie [2014] "An Appetite for Justice - The Restaurant Oppoetunity Center of new York," in Milkman, Ruth & Ed Ott eds. [2014] pp. 229-245.

Cobble, Dorothy Sue [1991a] "Organizing the Postindustrial Work Forve - Lessons from the History of Waitress Unionism," *Industrial & Labor Relations Review*, 44(3): 419-436.

Cobble, Dorothy Sue [1991b] Dishing It Out : Waitresses and their Unions in the Twentieth Century, University of Illinois Press, 1991.

Gaus, Misha [2014]"Not Waiting for Permission - The New York Taxi Workers Alliance and Twenty-First-Century Bargainig," in Milkman, Ruth & Ed Ott eds. [2014] pp. 246-265. Goldberg, Harmony [2014]" 'Prepare to Win' - Domestic Workers United's Strategic Transition following Passege of the New York Domestic Workers' Bill of Rights," in Milkman, Ruth & Ed Ott eds. [2014] pp. 266-287.

Jenkins, Steve [2002] "Organizing, Advocacy and Member Power - A Critical Reflection," *Working USA*, 6(2): 56-89.

Milkman, Ruth & Ed Ott eds. [2014] *New Labor in New York: Precarious Workers and the Future of the Labor Movement,* Cornell Univesity. Press.