

アメリカの労働運動から学ぶ

レイバーノーツ大会に参加して

国民春闘共闘結成総会 2022年10月19日
全労連事務局次長布施恵輔



米国労働運動の基礎知識

- ▶ 1986年AFL誕生→1935年全国労働関係法（ワグナー法）制定
- ▶ CIO（産別会議）の結成 1938年公正労働基準法制定
- ▶ 1947年にタフトハートレー法制定（スト権制限、クローズドショップ廃止）
- ▶ 1955年AFLとCIO合併 AFL-CIOに マッカーシズム（進歩派排除）
- ▶ 組織化の波→世界大恐慌期の組織化、第二次対戦後の組織化、公民権運動

* 排他的代表性/exclusive representation 協約は3-4年に一回改定

* 労働権法/right to work （過半数の27州で組合に入らない「自由」が）

* 組織化するには = 全国労働関係法は排他的交渉単位制度を採用しており、この制度の下においては、労働組合を組織する場合には、交渉単位の労働者の30%以上の賛成署名を集めるとともに、選挙において労働組合は過半数の支持を得なければならない。

米国労働運動と全労連との関係

▶ AFL -CIO 米労働総同盟・産別会議

組合員 約1250万人 55産別組織

①自動車, ②公務, ③鉄鋼, ④教職員, ⑤郵便, ⑥消防, ⑦電機, ⑧建設, ⑨俳優・芸術家, ⑩航空, ⑪農場, ⑫鉱山, ⑬海員, ⑭鉄道, ⑮繊維, ⑯ホテル・レストラン ⑰流通

51州組織、約500の地域協議会 ITUC、TUCA加盟

ビジネスユニオニズム／労働リベラリズム

階級闘争ユニオニズム by Joe Burns

レイバーノーツ/Labor Notes大会

- ▶ レイバーノーツ = 1979年創立
 - ▶ 雑誌発行、労働学校・ワークショップ
 - ▶ 2年に一回大会（交流集会） 次回は2024年4月19-21日
 - ▶ 2012年から全労連は参加
 - ▶ 「労働運動に運動を取り戻す」がスローガン
 - ▶ 職場民主主義、rank-and-file組合運動
 - ▶ 教員、製造業、医療などあらゆるたたかう活動家が参加
- 間違いなく今年の大会が最高、4000人参加、250のワークショップ



この間の組織化成功の事例

teenVOGUE

- 2022年前半で、認証選挙申請が57%増
- 組合への支持が60年代以降最大、71%
- 特に青年層での組合支持が高い

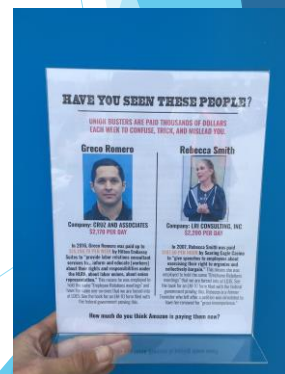
組織化の広がり + 組合のたたかいの活性化

- Googleの親会社AlphabetなどIT関係
- MIT、コロンビア、UCなど院生講師
- メディア、芸能
- 自然史博物館、シカゴ美術館、、、
そしてスタバとアマゾンの組織化



アマゾンの組織化

- ▶ 22年4月、ニューヨーク市スタテン島のAmazon配送倉庫JFK8で認証投票に勝利（賛成2654票、反対2131票）し米国初のAmazon労組結成
- ▶ 8000人以上が組織化され、隣のLDJ5の組織化に着手
- ▶ 100の配送センターに広がる動き
- ▶ 激しい組合攻撃（昨年430万ドルを組合潰しに支出）を跳ね返した「組織化」
- ▶ 独立労組のたたかい

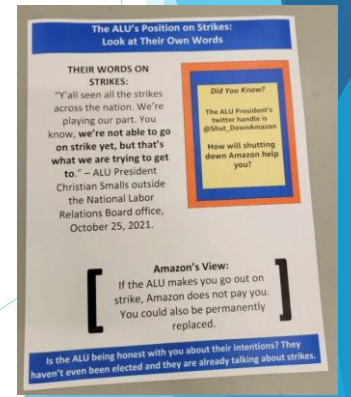


Amazonでの組織化、その後

- ▶ 徹底した関係構築・対話 労働者主導 (Worker-led organizing)
- ▶ 職場の人間関係を把握、関係作り、対話と教育
- ▶ ユニオンバスターに対抗し家族的な雰囲気を作って働きかけ
- ▶ 結成後→労働組合の支部活動の構築

10月に入って相次いだ火災→JFK8で650人がシフト放棄

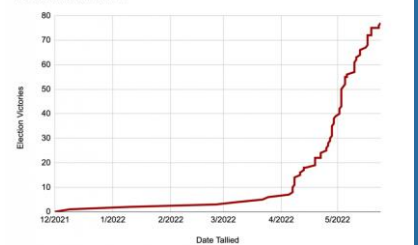
事実上の抗議ストで60人が停職



スターバックスの組織化

- ▶ 21年12月にニューヨーク州バッファローで最初のスタバ店舗で労組結成
- ▶ 選挙申請は21年に14件、22年に入って5月22日までに263件（1日1.9店舗のペース）
- ▶ 5月24日までの89の選挙で77店舗で勝利、勝率87% 2300人以上、現在約230店舗で組織化
- ▶ Starbucks Workers UnitedはSEIUに加盟
- ▶ ボストン市内の店舗のカイラ・クレイさん→「昨年11月まで組合を全く知らず、ググった」「組合は第三者」という攻撃を乗り越え組織化

Cumulative Union Wins at Starbucks Since December 2021



2018年以降 教員スト、 Striketoberからの組織化の波

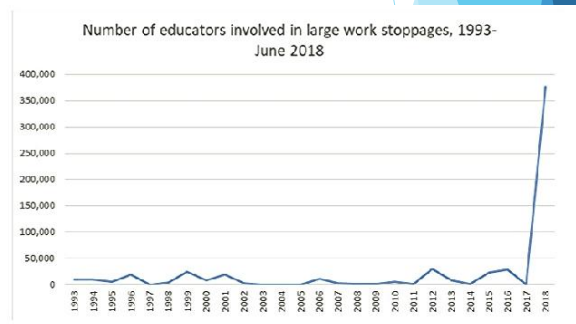
2018年のスト参加数（連邦政府統計局）

48万5000人（1000人以上のみ、86年以降最大）

うち37万5千人が教員、7万5千人が介護労働者

2021年のストの波 Striketober

- ▶ ジョンディア社 1万人
 - ▶ ケロッグ社 4千人
 - ▶ カイザー病院 3万人
 - ▶ ハリウッド 6万人
- 公務から民間、サービス業に
→22年も続く



背景：労使関係、産業構造の変化、COVID-19

- ▶ 経営者からの労組全面攻撃（80年代以降、グローバル化）
- ▶ 雇用の流動化、不安定化 労働者構造の変化

最新の統計が示す4大産業

貿易・運輸・Utility=2410万人、教育・医療=2100万人

専門・ビジネス=1760万人、レジャー・観光=1340万人

製造業は880万人（1970年代は2100万人）

→小売1350万人、運輸・倉庫460万人、医療1410万人、教育370万人

社会支援360万人、弁護士・会計士・学者など790万人、事務職770万人

組織化は広い分野で進みつつある **Worker-led Organizing**

Amazon、スタバ : 教員、医療・介護、客室乗務員 : Alphabet、MIT、NY Times



米国の青年の変化と組織化モデル

- ▶ ミレニアル世代（1981～96年生まれ）26-41歳、Z世代（97年～2012年生まれ）10-25歳 中央値が38歳
- ▶ 社会主義に好意的 Z世代：49%、ミレニアル世代：47%
- ▶ 人種構成変化、圧倒的な貧富の格差、さまざまな社会運動
- ▶ リーマンショック、格差の拡大、学生ローン、医療保険（Medicare for All）、銃規制
気候変動、ジェンダー、LGBTQ



They Want a Union!

青年が求めているのは労働組合

→労働者/当事者主導の組織化モデルの変化と実践

バイデン政権は近年になく労働者、労働組合を支持している

- ▶ 労働長官に建設労組出身者を任命
- ▶ 全国労使関係委員（NLRB）委員の人選
- ▶ 労働省令でギグワーカーを労働者として分類するよう求める新基準発表



8月には連邦人事局が連邦職員新たに30万人が組織化可能と発表

（海軍51,650人、陸軍43,831人、農務省30,003人、内務省27,438人など）

この機会を第3の高揚にできるかが米国労働運動に問われている

米国の労働組合はどうたたかい、再生しつつあるのか

1930年代の産別運動、60-70年代の公務の組織化 →3番目の高揚

保守、新自由主義克服の運動モデルを脱却

Social Justice Unionism 社会正義労働運動、社会的労働運動

シカゴ教員組合 (CTU)の例で考えると

どこにでもある普通の官僚的組合 公民権運動で黒人教員採用に反対
70年代までの相対的安定 パターン協約モデルによる攻撃にも我慢
自分たちの利益最優先、人権や社会正義に背を向ける→**ここを変える**



©POWELL PHOTOGRAPHY, INC.

→2012年9月に1週間のストライキ (保護者と地域社会、生徒が支持)
労働組合には力がある、ストライキは今も有効かつ最強と示した
労働者と市民は対立するという固定概念をくつがえす

徹底した職場の組合員の組織化=rank-and-fileユニオニズム

既存の組合運動の活性化と新しい分野の組織化
リスクを恐れない、大胆な要求、失敗を恐れない→労働者自身が行動

ORGANIZING MODEL VS SERVICE MODEL

A democratic, member-led union is essential to making the media industry more vibrant, sustainable, diverse, and equitable. We reject the "service model" that has come to dominate so much of the business-as-usual labor movement, and we are committed to growing and strengthening our union through organizing model principles, which are rooted in the immense power we have together as workers.

	ORGANIZING MODEL	SERVICE MODEL
ATTITUDE TOWARD EMPLOYER	Defending our rights, enforcing our contract, and growing our collective power are what is most important.	Good relationship with management is most important.
MEMBERS ATTITUDES TOWARD UNION	Members see themselves as the union. Self-organized activity openly encouraged. Members take personal responsibility for success of the union.	Little turnover in leadership. Members see leadership or staff as the union. Wait for the union to do something.
GRIEVANCE HANDLING	Collective action is primarily used to address issues.	Staff and leaders try to settle issues with little involvement or even without members.
SETTLING GRIEVANCES	Members are given concrete ways to participate.	Members are told to sit and wait while staff or leaders use slow grievance process.
SELECTION OF STEWARDS	Election or selection by co-workers. Large bargaining committee, open bargaining, constant flow of information to members.	Appointment by union leadership. Small committee, negotiations often kept secret until a settlement is reached.
BARGAINING	Encourage initiative and creativity of members.	Reluctant to involve members in bringing pressure on employer.
STRATEGY AND TACTICS	Union represents all workers: organized and unorganized. In a constant state of organizing to grow our power in the industry.	Unwilling and unable to organize, feels threatened by newly organized.
ORGANIZING THE UNORGANIZED	Members feel connected to broader labor movement and show up in support of other unions.	Views union as a professional association rather than part of a movement.
VIEWS TOWARD THE LABOR MOVEMENT	The union is transformational—we are changing our workplace and changing the world for the better.	The union is transactional—a business that provides a service in exchange for dues.
BOTTOMLINE		

米国で広がる組合の組織化モデル VS サービスモデル

(ジャーナリストギルドの資料参照、一部抜粋)

	組織化モデル	サービスモデル
使用者への対応	権利、協約を重視し、集団的な力の行使に集中	使用者との良好な関係が最重要
組合員の組合に対する見方	自身が組合そのもの、自主的に活動を組織し活動に参加する	役員が長く変わらず、役員や組合スタッフのことが組合だと思っている
組合とは	組合員が広い運動につながっていると思える。労働組合で職場を変え、世界をより良くすると思える。	組合な専門集団で運動体ではないと考える。組合費に見合ったサービスを提供するもの

労働者自身が考え、行動し、運動をつくる

これから必要な批判的思考力 「適応」と同時に「抵抗」する力

どんな社会が到来しつつあるのか

先行き不透明、予測困難、デジタル社会、Society5.0 Postコロナ
変動制、不確実性、複雑性、曖昧性 (VUCA)

「事態を個人主義的に乗り切る」発想が主流に

学力競争→入試→自己責任論への取り込み→椅子取りゲーム
としての就活→自己責任意識と企業社会への順応を迫られる

適応力と同時に抵抗する力

自分を変えることで適応する 社会/職場を変えることで適応する
必要な時には抵抗し、変革も試みる →労働組合でできること

新しい社会運動、ツール、組織が起こす労働者に起こす変化
労働組合での成功事例を広げ、共有する

私たちは古い世界を終わらせるためだけでなく、 新しい世界を作っているのだ

バーバラ・マデローニ



月刊全労連
21年8月号より

組織化、たたかいを通じて、互いの社会的関係と知識を得る方法を変革し、自分と他人との関係、自分と世界との関係を作り変える。…尊厳と民主主義に根ざした関係構築を目指すことは小さなことに見えるかもしれないが、その小さな取り組みが可能性を生み出し、条件が揃えばより広い行動につながっていく。

資本主義の核心は、人間性と尊厳を奪っていくこと。組織化はその場にいる人間の尊厳に対する変わらぬ敬意を構築するスペースを作り出すことから始めなければならない。…組合員は運動構築の取り組みの主体であり、正義をもたらす世界の変革の主体だ。

12月に来日予定 12月22・23日に学習講演会を予定しています！！

組織化モデル VS サービス提供モデル

メディア産業を活気に満ち、持続可能で、多様性がある、公平な産業にするために、民主的で、組合員主導の労働組合は必要不可欠です。私たちは労働運動で「いつものやり方」としてあまりに拮がってしまった「サービス提供モデル」は採用しません。かわりに、労働者が一緒になることで生まれる巨大なパワーにもとづく「組織化モデル」を通じて、労働組合を強く大きくします。

組織化モデル

サービス提供モデル

雇用主に対する姿勢	労働者の権利、労使協約を守らせる。もっとも重要なことは、連帯の力を強化すること	経営陣との良好な労使関係がもっとも大切
組合員の組合に対する意識	組合とは自分たち自身のことだと思っている。自発的な組織化活動を歓迎している。組合の勝利に一人ひとりが責任を持つ	指導部はめったに替わらない。組合とは、執行部か専従者のことだと思われる。組合がなにかしてくれるのを期待している
職場の問題の扱われ方	「問題」が何か、集団的な取り組みを通じて明らかにする	専従者や執行部は、問題解決に組合員をできるだけ、ときには全くかわらせない
問題の解決のされ方	組合員が問題解決に関わる方法がきちんと保証されている	組合員は、専従や執行部がノロノロと問題解決するのを静かに待つように言われる
職場委員の選出方法	労働者間からの選挙もしくは選出	執行部による任命
団体交渉	大人数の交渉委員。交渉の過程は公開されている。組合員には最新の情報が共有されている	限られた人数の交渉団。妥結するまでの間、交渉の過程は秘密にされる
戦略と戦術	組合員の自発性・創造性が歓迎される	雇用主にプレッシャーを与えるのに、組合員の参加を求めることに消極的
未組織労働者の組織化	組合は組合員と未組織労働者の全労働者を代表する。産業の中でのパワーを高めるために、つねに組織化に取り組んでいる	組織化に否定的だし、かつ組織化もできない。新たに組織化された労働者に恐怖感を覚える
労働運動に対する見解	組合員はより大きな労働運動とのつながりを感じていて、他の組合のたたかひの連帯に関わっている	運動の一員とは捉えず、むしろ職能団体と感じている
基本理念	組合は変革の担い手。職場を変え、世界をよくするのは労働者	組合は取引の担い手。サービスを提供する見返りが組合費

ビジネスユニオニズムと階級闘争ユニオニズムの比較

ジョー・バーンズ著『Class Struggle Unionism』2022年刊、第3章より

	ビジネスユニオニズム	労働リベラリズム	階級闘争ユニオニズム
事例	1950年代から80年代の多くのAFL-CIO加盟組織。現在の建設労組、自動車労組など支部や単産段階も含む	SEIU、多くのワーカーセンター、多くの地域評議会	現在のUE、歴史的にはIWW、ILWU。他にシカゴ教員組合や1930年代の左派組合など
職場組織の比較	職場組織が存在しても官僚的な場合が多い	多くは職場組織を放棄し、権限は職場から離れた本部が中央集権的に担う	職場の組織が組合の中心部分であるように実践されている
組合民主主義	組合として役員選挙と規則、スト投票などはあるが、民主主義より官僚主義が重視される	重視されておらず、時にビジネスユニオニズムより反民主的。ワーカーセンターの多くは組合のような民主的制度を欠いている	職場からの組合民主主義が実践されている
中産階級の役割	職場からトップの指導部が選ばれるが、専従スタッフ頼みの組合が多い	理論家が指導しそのほかの役員は中産階級。中産階級の活動家と指導部は明確に区別	労働者階級が組合を運営することが基本
未組織に組織化に対する態度	軽視している	90年代に現在の組合員を組織化した時には最優先事項だったが、その後、政策的に組合員の労働水準引き上げを重視するように	優先度は高いが、既存の組合員を犠牲にはしない。
社会課題に対する態度	多くは中道的、保守的な対応	進歩的	進歩的/大変進歩的/左派
経営者との紛争の比較	対決は可能だが避ける、多くは労使協調	組織化の時は対立するがその後は協調姿勢	対決を重視する

「労働リベラリズムの限界はパワーの理解にある」