

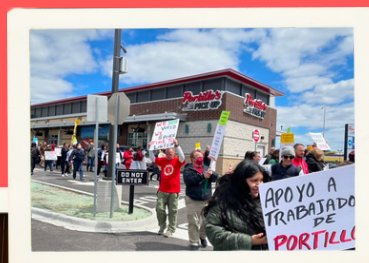


レイバー・ジョーズ大会

全労連・国民春闘共闘参加団

報告書

2024 Apr.18-24



発行：全労連・国民春闘共闘

2024 年レイバーノーツ大会参加報告集

もくじ

報告編

参加団旅程	p. 1
参加団名簿	p. 2
大会概要	p. 3
全体会報告（1日目・2日目・3日目）	p. 5
ワークショップ・小会議一覧	p. 9
参加ワークショップの報告	p.12
2024 年レイバーノーツ大会に参加して	p.33
シカゴ労働史ツアー	p.55
シカゴ教員組合（CTU）との懇談	p.57
米国電気機械無線労働組合（UE）との懇談	p.58

資料編※

本報告集に登場した労働組合・組織の名称	p.60
キム・ムーディ著「ランク・アンド・ファイル戦略」	p.62
バーバラ・マデローニ著「米国の進歩的労働運動における組織化」	p.82
ジェーン・スロータ著 「ランク・アンド・ファイル戦略をみんなのものに」	p.92
クリス・タウンゼント著「UE：類まれなる実例」	p.97
クリス・タウンゼント著「労働組合の未組織の組織化の何が問題か」	p.101
クリス・タウンゼント著「労働組合の政治運動の何がおかしいか」	p.107

※報告会資料には添付していません。メールにてお送りします。

2024Labor Notes大会 全労連・国民春闘共闘参加団旅程

日付	曜	時間	スケジュール
4月18日	木	11:00 9:10 9:00	日本出国 シカゴ・オヘア国際空港着 事前会議：アジア労働者会議
4月19日	金	レイバーノーツ大会 1日目	
		7:00	大会受付開始
		9:00	特別会議：UCORE会議
		10:00	ワークショップAA
		11:45	全米電気機械無線労働組合（UE）との交流
		13:00	ワークショップA
		15:00	ワークショップB
		17:00	ワークショップC
		19:30	全体会
4月20日	土	レイバーノーツ大会 2日目	
		9:00	全体会 ※
		10:15	ワークショップD
		12:00	連邦職員組合活動家ネットワーク（FUN）会議
		11:30	Portillo's 社のストライキ支援行動
		13:45	ワークショップE
		16:00	ワークショップ & 小会議F
		18:00	ワークショップ & 小会議G
		19:30	資金集め&連帯の晩さん会
4月21日	日	レイバーノーツ大会 3日目	
		9:00	ワークショップ & 小会議H
		10:45	ワークショップI
		13:00	全体会（大会終了）
4月22日	月	シカゴ労働史ツアーと友好組織との交流	
		8:30	労働史ツアー出発 フォレストホーム墓地（ハイマーケット事件犠牲者の墓地） メーデー発祥地記念碑（ハイマーケット・スクエア）
		11:30	シカゴ教員組合（CTU）訪問・懇談 UEと懇談
4月23日	火	12:05	シカゴ・オヘア国際空港発
4月24日	水	15:20	羽田空港到着、解散

2024 レイバーノーツ大会 全労連・国民春闘共闘参加団名簿（50 音順）

青池 則男（自治労連）	赤枝 康広（全教）
浅野 龍一（国公労連）	東 洋志（東京公務公共一般労働組合）
生熊 茂実（JMITU）	池田 幹人（愛知県医労連）
今坂 千鶴（全印総連 KOHO 労働組合）	薄 美穂子（福祉保育労東海地本）
遠藤 麻由（宮城県医労連）	大門 晋平（国公労連）
尾林 哲矢（首都圏青年ユニオン）	笠松 鉄兵（国公労連）
菊池 友里（東京地評）	小玉 高弘（宮城県医労連）
小松 康則（大阪府関係職員労働組合）	高野 善久（富山県労連）
田中 光則（全群馬教職員組合）	富永 華衣（首都圏青年ユニオン SUJ）
中嶋 萌（京都生協労組）	原田 仁希（首都圏青年ユニオン）
堀内 大地（富山県高教組）	堀内 葉子（富山県高教組）
松崎 実和（東京労連）	松本 和也（静岡市労連）
矢澤 純（千葉労連）	薮 治（神奈川労連）
山島 凜佳（首都圏青年ユニオン）	米沢 哲（日本医労連）
吉田 美里（新潟民医労）	渡邊 宏（福岡県労連）
尾林 芳匡（八王子合同法律事務所）	川口 智也（東京法律事務所）
島袋 隆志（沖縄大学）	中原 のり子（医師の過労死 家族会）
山本 由美（和光大学 ）	
竹下 武（全労連）	布施 恵輔（全労連）
大久保 なつみ（全労連）	名取 学（全労連）

レイバーノーツ大会概要

レイバーノーツとは

レイバーノーツは「労働運動に運動を取り戻す」をスローガンに、1979 年から活動が続けている出版、労働者教育、活動家育成などを行なっている組織。レイバーノーツを日本語に直訳すると Labor=労働、Notes=情報誌・情報を意味する。その名のとおり、「レイバーノーツ」という月刊の情報誌を発行している。全米の労働者のたたかい、政治・社会情勢、職場での権利の勝ち取り方の解説コラムなどが紹介されている。

また、2年に一度大会（Conference）が開催され、全米各地から労働組合・労働運動の活動家がつどい、300を超えるワークショップや全体会、戦略会議、労働をテーマにした音楽のライブ演奏、労働運動関係の美術展などが3日間にわたって行われている。大会と大会の間、各地の活動家によってミニ・レイバーノーツ大会ともいえる「トラブルメーカーズスクール」が開催されている。トラブルメーカーズスクールでは、参加型ワークショップを通じて、組織化の仕方、労働者との対話、要求実現のための戦略のたて方を始め、民主的な組合運営、差別の乗り越え方などが学べる。

こうした取り組みを通じて、より強力な労働運動とより良い世界を実現しようと努力している現場組合員、職場組合のリーダー、組合活動家のネットワークが生まれ、労働組合の民主化グループの形成、ワーカーズセンター、労働運動と地域社会との連携、ストライキ闘争、移民労働者の組織化などの盛り上がりを支えている。

ロゴ

レイバーノーツのロゴは、中心にスリングショットを配して、周りに「International Trouble Makers & Boat-Rockers Union（インターナショナル トラブル メーカーズ & ボート-ロッカーズ ユニオン）」の文字を配したものになっている。

「トラブルメーカーズ（やっかいもの）」を自ら名乗っているのは、19 世紀の伝説的労働活動家マザー・ジョーンズにせよ、公民権運動の指導者マーティン・L・キング牧師にせよ、被抑圧者を組織して不正義を正そうとした人を支配者が「やっかいもの」と忌み嫌ったことにちなんでいる。「ボート-ロッカーズ」も「舟を揺らす人」を意味し、中央に配されたスリングショットは、まさにいたずらっ子の象徴で、現状を変革したいという意味が表れている。



2024 レイバーノーツ大会の概要

2024 レイバーノーツ大会は、2024 年 4 月 19 日から 21 日までの間、イリノイ州シカゴの郊外にあるハイアット・リージェンシーホテルで開催され、全米各地をはじめ、カナダ、メキシコ、イタリア、フランス、ドイツ、ニュージーランド、日本など世界各国から 4700 人の労働運動の活動家が集結した。参加者の多くは労働組合の支部（Local）レベルの活動家で、ワークショップの運営も参加者が自主的に運営した。4700 人という参加規模は、レイバーノーツ史上最大の参加者数となっている。

2 年前の 2022 年大会では、スターバックス、アマゾンなど、これまで組織化が不可能と言われていたグローバル大企業で労働組合が結成されるなど大きな盛り上がりを見せた。この 2 年間で、スターバックスでは会社側を全国協約締結に向けて交渉のテーブルにつかせることに成功した。また、全米自動車労組で改革派グループが執行部選挙で勝利し、23 年秋に 3 大自動車メーカー（ビッグ 3）でストライキが 6 週間にわたってたたかわれた。このように米国労働運動は「第三の高揚期」を迎えているが、2024 レイバーノーツ大会は、その熱気がことさら感じられる大会となった。

レイバーノーツ史上最大規模の海外参加団となった全労連参加団

全労連・国民春闘共闘から、39 人（全労連事務局、弁護士、研究者、友好団体からの参加者含む）の参加団が 2024 年大会に参加した。それ以外の日本人参加者を加えると、50 人規模の参加となり、これはカナダからの参加者を除けば、過去最大規模となる海外参加団となった。参加者は、大会前日に行われた事前会議、3 回の全体会を始め、300 以上のワークショップや会議に参加した。そのほかにも、さまざまな労働組合、組織との交流、ストライキ支援行動への参加など、精力的に米国労働運動のちからの源泉を学び取った。

大会終了後、4 月 22 日には、イリノイ労働歴史協会が主催したシカゴ労働史ツアーに参加し、ヘイマーケット事件犠牲者の墓地を訪問後、メーデー発祥の地ヘイマーケットを訪れ、その日の午後には、シカゴ教員組合、全米電気機械無線労働組合との懇談も行った。



全体会 発言要旨

<1日目全体会> 4月19日（金）19:30~21:00

アレクサンドラ・ブラッドベリ氏（司会・レイバーノーツ）

スターバックス労働者の組織化、UPS における協約キャンペーン、全米自動車労組（UAW）の改革派の勝利など、2022 年大会から多くの進歩があった。思いつく限りのあらゆる産業の労働者から、何を勝ち取り、どのように勝利し、そして今どのようにたたかっているのかを聞き、応援し合い、学び合い、労働運動のたたかう勢力を成長させよう。「世界を変える力をつけるために、ここから始めよう」と全体会を始めた。

シカゴ市長 ブランドン・ジョンソン氏

「もし労働権運動と公民権運動が力を合わせば、想像もできないような可能性を手にすることができる」という公民権運動の指導者キング牧師の声を紹介しながら、「私たちの祖先が夢見たものを私たちは今日、体験している」とスピーチを始めた。2012 年のレイバーノーツ大会に、シカゴ教員組合（CTU）組合員の一人として参加し、CTU を変革することを決意した当時のことを振り返りながら、「ここに集まった人たちが労働運動改革の発信源」と述べ、改革への決意を語った。



スターバックス労働者組合 アマンダ・リヴェラ氏

ジョージア州ジョーンズボロでは、組織化の最中に勤続 26 年の「パートナー」スタッフが解雇された。仲間が違法に解雇されるのを黙って見過ごせないとストライキに立ち上がり、解雇を撤回するまで仕事に戻らないと声を上げ、1 日経たずして解雇撤回と謝罪を勝ち取った。この経験で労働者にどんな力があるのが明白になった。『『ストライキ・ウィズ・プライド』などの行動を展開し、数十億ドル規模の売上を誇る巨大企業を交渉のテーブルにつかせることができた」と報告した。

全米サービス従業員労組 26 支部 ブラヒム・コーン氏

2024 年 3 月に尊厳のある労働、公立学校の改善、住み続けられる環境、適正な住宅価格を求めて、複数の労働組合やコミュニティ・グループと共同で、1 週間のストライキを展開した経験を語った。10 月に 1,000 人が集まって、1 日がかりのトレーニングを行い、お互いのたたかいを一致団結させ、3 月をスト期限と定めた。団体交渉を公開交渉にし、地域団体からも参加してもらい連帯を生み出した。ストライキをコミュニティの人々とたたかったことで、「地域社会の労働者がより親密になり、お互いのたたかいいが繋がっていることを実感した」と報告した。

イタリア金属労組 FIOM-CGIL ミチェレ・デパルマ氏

デトロイトの自動車組立ラインだろうと、フィアットのイタリア・フィオーリ工場だろうと、搾取されていることに変わりはない。私たちは、先週 5 万人の労働者と市民による大規模なストライキを実行した。UAW の兄弟がたたかっているのと同じく、将来の生産のための投資を勝ち取りたいのだ。「私たちが連帯するのは、単に好奇心からでも、一般的な連帯感からでもない。共通の必要性からお互いを必要としている」と述べ、国際連帯の必然性を訴えた。

ポートランド教員組合 アンジェラ・ボニーラ氏



私たちの組合はこれまで 30 年間で 3 回のストライキを批准した。今回は 15 日間のストライキをたたかい、13.75%の賃上げ、労働安全衛生に新たに 2 千万ドルの使用負担支出、校舎の建て替えなどを勝ち取った。「ストライキは機能する」と宣言したい。

2 年前 LN 大会に参加して、みんなと一緒にサンダース上院議員やアマゾン労組のクリス・モール氏の話聞いて、「連帯」とはどういうものかが初めてわかった。だ

から、ポートランドに帰ってから、あらゆる機会を利用して組合の民主化に取り組んできた。再訓練し、民主主義、差別廃止、労働運動史などさまざまなことを学び直した。地域の人たちと話し、どうやってたたかいを進めるかを議論した。「そうして、『みんなが願う学校』という大きな絵を描いたことが勝利につながった」と経験を語った。

<2日目全体会> 4月20日(土) 9:00~9:45

ミネソタ州看護師連合 今田しおり氏

2022 年に 15,000 人の組合員が、賃上げと安全な人員配置などを求めてたたかったストライキにリーダーとして関わるようになった経緯について、「新型コロナやアジア人コミュニティに対する人種差別的な攻撃の増加、警察によるジョージ・フロイド氏の殺害などを目の当たりにして、もう傍観者でいられなくなって、労働組合に関わるようになった」と語った。また、UAW が呼びかけている 2028 年 5 月の全国ストライキについて「今こそ私たちが立ち上がり、誰が力を持っているかを示す国際的なストライキにしよう。未来や尊厳、そして労働の価値を取り戻すときだ。私も成功の一翼を担うべく組織化を進める」と訴えた。



全米脚本家組合 アレックス・オキーファ氏

「シナリオライターとして関わった TV シリーズ『ザ・ベアー』がハリウッドで受賞したとき、私の銀行口座はマイナスの状態、借金で買った蝶ネクタイをしめて授賞式に出席した。「ドリーム・ファクトリー」と呼ばれているハリウッドの労働者にとって、失うものは何もない。だから脚本家組合の 98%が、ハリウッド全体の利益のわずか 2%分の賃上げを手にするために、ストライキを承認しても誰も驚かなかった。」とストライキに立ち上がった理由について語り、チームスターズ、全米縫製繊維産業・ホテル・レストラン従業員組合、ロサンゼルス教員組合、市職員などさまざまな支援者といっしょにストライキがたたかわれたことで、150 日間に渡った闘争に勝利できたと語った。

全米自動車労組 現代自動車 クイチュル・リギンズ氏

現代自動車で働いている。伝統的に労働組合の影響力が低い南部諸州で UAW が組織化を着手したことによって、現代=キア自動車では、今後 4 年間で 25% の基本給アップ。他にも、トヨタで 9%、ホンダで 11% など実現していることを報告。「米国南部は公民権運動発祥の地。キング牧師は、テネシー州で清掃労働者のたたかひの最中に殺害された。公民権運動は、人種隔離政策の廃止、アフリカ系アメリカ人の選挙権の回復、そして住宅、教育、雇用における法的差別撤廃を目標に掲げていた。1963 年のワシントン大行進では、労働組合が 4 万人の組合員を動員して大きな貢献を果たした。」と社会正義実現における労働組合の存在意義を語った。

ニュートン教員協会、民主的労組を求める教育者 ケリー・ヘンダーソン氏

2024 年 1 月に 11 日間にわたった「違法」ストライキをたたかった経験を語り、育児休暇、全組合員の昇給、生徒のメンタルヘルス支援の充実などを勝ち取ったことに触れ、「しかし、真の勝利は勝利が可能だと示したこと」と述べた。教員組合がストライキに立ち上がったのは、突然起こったことではなく、執念深い組織化活動の繰り返しの結果だと述べ、「10 年前は、知事と昼食会を行えることが『労働者の団結の力だ』というような人々が組合執行部を担っていた。『民主的労働組合をもとめる教育者』と名乗る小さな 12 人のグループが、労働組合がどうあるべきかを話し合い、州最大の労働組合の方向性を変えようと考えていた」と語った。

<3 日目全体会> 4 月 21 日 (金) 13:00~14:00

司会を務めたレイバーノーツのサラ・ヒュー氏は「社会を変えるためには、もっとたくさんのパワー、組織化に関する会話、関係構築、戦略が必要で、より多くの人々を運動に参加させることが必要だ」と述べ、3 日目の全体会を開始した。

ポートランド教員組合 ビー・ヤング・ユー氏

22 年のレイバーノーツ大会に参加した彼は、地元の教員組合の改革に取り組み、ポートランドでは初めてとなる教員ストライキを組織した経験について、「黒人、ラティノーのパワフルな女性リーダーたちが教員たちを鼓舞した。祖先からつながるたたかひの歴史、連帯の歴史をつないでいく」と語り、ポートランド教員ストを伝えるニュースをバックトラックにして、ラップした。

チームスターズ労組 アラノ・デラローザ氏

2022 年秋に組合改革派行動するチームスターズの一員として、執行部を一新することに成功した経験を語った。「2 年前にレイバーノーツ大会に参加し、刺激を受けた同僚と二人で支部の役員選挙に立候補し、組合員と一対一の対話を繰り返し、職場の課題に耳を傾けた。23 年の労使交渉でストライキ構えた結果、二層雇用の解消、大幅な賃上げ、年金基金の増額を勝ち取った」と 2 年間の変化と前進を語った。

カナダ映画、テレビ、ラジオ芸術家組合 ケイト・ジグラー氏

2022 年、会社側からの違法なロックアウトによって何千人もの俳優が職を失ったにもかかわらず、秘密交渉と譲歩に終始する執行部に対して改革を迫る取り組みを紹介。「すべての労働者のために経営者とたたかえる組合をつくるために、現状とたたかっている」と述べ、「最近改革派の会議に参加した仲間は、『30 年近く組合員だったが、今日の会議に来るまで組合員だと感じたことはなかった』と話してくれた。これが民主主義の力だ」と力を込めた。

メキシコアウディ独立労働組合 セザール・オルタ氏

「我々は労働者であり、乞食ではない」とスローガンを掲げ、メキシコの自動車部門では数十年ぶりとなった3週間にわたるストライキについて、「メキシコ労働者の低賃金は、メキシコへの投資を魅力的なものにしてきた。しかし、皆さんが経済・労働条件改善のためにたたかっているように、今日、私たちも同じたたかいをしている」と語り、ストの結果10.2%の賃上げを達成したことを報告した。

全米自動車労組 ショーン・フェイン氏

民主化を勝ち取った UAW のたたかいについて「長い間、見られなかったことが、この国で起きている。労働者階級が立ち上がっている」とスピーチを始め、「2 日前、4000 人の労働者が不可能を可能にした。労働者が自分たち自身のために立ち上がったことで実現できた」とテネシー州チャタヌーガのフォルクスワーゲン工場での組織化の成功について語った。

また、「20 年以上前、私は若い組合活動家で、より良い生活のためにたたかう覚悟もできていた。しかし、自分の工場の職場委員に選出されたとき、UAW の指導部は、そのたたかいにまったく関心がないことに気づき、啞然とした」と当時を振り返り、そんな若手の活動家だったフェイン氏にとって、『『トラブルメーカーズ・ハンドブック』が、経営者と同時に、労使協調主義の執行部とたたかう方法を教えてくれた、まさに聖書だった」と述べた。

フェイン氏は「2 年前、私は組合員を信頼し UAW の役員選挙に立候補した。改革派コーカスである UAWD のワルな同志がいなかったら、私は UAW 会長として今日ここに立っていなかっただろう。そして私は UAWD のメンバーであることを誇りに思っている。私たちは企業別組合主義に終止符を打ち、腐敗に終止符を打ち、涙に終止符を打つ」と宣言した。

次に「すべての勝利を取め、組合員に主導権を取り戻した後、あることに気づいた。最初は数十人、やがて数百人、そして数千人の非組合員の自動車労働者が、私たちの運動に参加しようとやってきたのだ。私たちは、ビッグスリーの労働者だけではなく、労働者階級が勝利できるということを証明したのだ」と、2023 年に取り組まれた「スタンド・アップ・ストライキ」の成果について語った。

最後に、第二次世界大戦中、今回ストライキが行われたウィロー・ラン（ミシガン州デトロイト）の工場では B-24 爆撃機※を UAW 組合員が製造していたことに触れ、「今日、新たな敵、貪欲な資本家階級の支配から、民主主義を守護し、労働者自身の解放者となるのは、労働者階級だ。職場、組合、産業における民主主義の実現が必要なのだ」と民主主義の実現には労働組合が必要であると訴えた。

※B-24 爆撃機の愛称「Liberator（解放者）」とスピーチ内の「労働者自身の解放者」をかけた発言



ワークショップ・小会議 一覧

4/18(木)

事前会議 アジア労働者会議

4/19 (金)

<特別会議>

UCORE 会議

<ワークショップ AA>

特集パネル 巨人に立ち向かう：アマゾン労働者が示すもの

アプリで管理されるギグワーカーを組織化する

2024 年の大闘争

鉄道労働者との国際連帯構築

新規組織化における民主主義

大災害が起きた時：災害復旧労働者の組織化

ストする教員たち：地域からの支援をどう組織するか

民営化に対抗する

立ち上がる小売労働者

医療労働者のストライキ

不当労働行為の特定と対処

労働組合の方向性を変える サービスモデルから組織化モデルへ

予防接種 使用者の攻撃に免疫をつけ備える

シンプルにしよう：インタビューの仕方 メディア対応

あなたの権利を知ろう：パレスチナ問題と組合員の言論の自由

再生可能エネルギー産業の組織化

利潤より人間を：医療分野で企業とたたかう

人種と労働

デモとピケットラインを盛り上げる

秘密のレシピ：無関心に打ち勝つ

年金への攻撃と対抗

学部学生の組織化

2024 年に必要な金額は？最低賃金を引き上げる

大学を支配するのは誰か？：負債を口実にする大学運営に対抗する組織化

中国における労働者のたたかい

<ワークショップ A>

特集パネル：全米自動車労組（UAW）の新しい組織化キャンペーン

一人のケガ：虐げられた少数の仲間のために交渉する

組合員主体の医療労働組合を築く

負荷の高い労働における女性のパワー構築

協約アクションチームの構築

成果を評価する生産基準に対抗する

集団的に素敵に！ 多様な人種とクィア・トランス労働運動の過去と未来

危険な人員不足に対抗する：職場と議会における医療労働者のたたかい

国外強制退去の延期措置：移民労働者との連帯

多彩なコモングッド：人種正義運動、気候変動運動と連携する

院生労働者の組織化の高揚

クリーンエネルギーにおける新規組織化

組合改革派として影響力を高めるには

アジアにおける財政緊縮主義とのたたかい(シンガポール、韓国、カンボジア)

職場委員の権利

音楽イベント：労働組合史を生きたものに

新しい職場の権利と全国労使関係委員会の新しい裁定と労使関係法の権利

大規模解雇の最中での組織化

長期間に及ぶ組織化：世代を超えたパネル

性と生殖に関する正義：中絶と育児の権利

組合財政を分析する

たたかう小売労働者

公共部門での財政危機の根本原因

秘密のレシピ：無関心に打ち勝つ

国際連帯：世界の労働者から聞く（スウェーデン、イタリア、ケニア）

クリーンエネルギーへの転換を労働者本位ですすめる

ストライキで勝つ：サプライチェーンの弱点を見つける

大衆教育を使ってトレーニングを再考する

<ワークショップ B>

特集 職場における尊厳を求めている組織化

特集 労働組合で勝ち取る健康保険システム

全世界の自動車労働者 団結せよ！

交渉戦術：不当労働行為救済を戦略的に使う

建設産業：新規組合結成

労働運動は現在の高揚を捉えられるか？

労働者主体の組織化は労働組合の力を取り戻せるか？

創造的な戦術と戦略

難しい上司に対応する

組合員としての民主的権利

労安委員会を労働者主導で行なう

経営者とたたかい、気候変動をとめる

民営化とたたかう

仕事につく、世界を変える

個別紛争処理、ベスト&ワースト実践例

権利を知ろう トレーニング：労使紛争時における国外強制退去の延期措置

労働と大量収監：労働者、コミュニティ、正義のためのたたかい

ライト、カメラ、ストライキ：たちあがる娯楽産業労働者

大衆団交

経営者が共通する複数の組合をまたがっての組織化

未公開株に対するたたかい

混乱を乗り越え組織化する

”労働権”州における組織化

公的所有と労働者のちから

ストライキに立ち上がる世界の公務労働者

秘密のレシピ：ドリームチームをつくる

運動のための作曲

通信労働者 ミーティング

メキシコ労働運動：MSMCA 協定下での前進と挑戦

組織化委員会モデル

トランスのオルグ・組合リーダー

法廷闘争での勝利を、労働者のちからを築く

「鉄道労働法」を私たちの前進のために活用する

労働者の権利は障害者の権利：みんなのための組合をつくる

メンタル危機に対処する労働者のちから

職場における暴力

レイバーノーツにストーリーを書く

<ワークショップ C>

特集 たたかう UAW を再構築する

職場を超えて分断を乗り越える

停戦を越えて：長期的視野に立ったパレスチナ問題への

取り組み

新規組合結成に労働者階級フェミニズムを取り入れる

働く親にとってよりよい職場をつくる

組合員をオルグにする組織化プログラムをつくる

わたしたちの IT をつくる

低賃金労働者と連帯を作り踏むとどまる
永続する地域と労働組合の連携をつくる
効果的なミーティングのファシリテーションの仕方
経営者とたたかい、気候変動をとめる
最初の労使協約交渉の中に懲戒、レイオフとたたかう
経営権の間違いとたたかう
ストライキの準備をする
大労働芸術展：オープン・マイク
管理職を取り囲む
我らと奴ら：IT 上で階級意識を煽る
医療産別における新規結成
バラバラにされた職場における組織化
新規組合結成：自分たちでやる取り組みと既存組合の対話
郵政労働者ミーティング
多数派になる前の労働組合
階級闘争の最前線からの報告
暴走する不平等を逆転させる
労働安全衛生活動を通じた支部の活性化
秘密のレシピ：課題をキャンペーンにする
上手なチラシの7つの秘密
模擬団体交渉：新しい労使交渉委員、経験豊富な委員のためのテクニック
職場における社会主義者
経営者が秘密にしたいことは何か？どう見つけ出すか？

<1日目全体会>
アンジェラ・ボニーラ／ポートランド教員組合
アマンダ・リヴェラ／スターバックス労働組合
ブラヒム・コーン／国際サービス従業員労組 (SEIU) 26
支部
ミチェレ・デパルマ／イタリア金属労組 FIOM-CIGL
Music：リンカ・フランカ
司会：アレクサンドラ・ブラッドベリー／Labor Notes

20日(土)

<2日目 全体会>
ケリー・ヘンダーソン／ニュートン教員協会・民主的労組を求める教育者
クィン・リギンズ／現代自動車・UAW
アレックス・オキーファ／全米脚本家組合
今田しおり／ミネソタ州看護師連合
音楽：Canuck
司会：コートニー・スミス/Labor Notes

<ワークショップD>
特集 南部諸州を組織化する
特集 協約キャンペーンとストライキ戦略
懲戒事案にアサーティブに対応する
協約交渉委員会クラッシュ・コース
包装職場でのスピードアップとハラスメントに対抗する
協約交渉前・中・後：段階を踏んだ戦略作り
企業側の「なんでも労働者の責任にする」安全教育に対抗する
労働権法下での組合組織率を維持する
建設産業：組織強化
燃え尽きたとき：一緒に何ができるか？
コーカスの発展：難しい労働組合指導部
コーカスの発展：コーカスを始める
協約を読み解く
民主主義とストライキ
効果的に会議をファシリテーションする
職場を詩にする
ストライキを準備する
若者労働者のための労働安全衛生

奴らの痛いところをたたけ！：弱点を見つけ、ストライキ予告を強める
労働組合、入るか...あるいは自分で結成するか
マサチューセッツ州教員組合：違法ストの教訓
まだ組合になっていない？それでも守られる権利はあります
協約交渉の始め方
巨大職場を組織化する
職場の分断を乗り越える
職場におけるプライド：LGBTQ+の組織化についての世代間パネル
人種と労働
長期にわたる視点から見る組織化における改革派
組合執行部選挙に立候補する
Salt and Pepper：仕事に就いて、組合を結成する
秘密のレシピ：無関心に打ち勝つ
労働者主体のグリーン経済への転換
専従として「草の根」労働組合を支える
団体行動を行なう、エスカレートする
二層賃金を打ち負かす
世界を変えるために戦略を向上させる
年金制度を守るパワー
若者労働者パネル

<ランチミーティングとストライキ支援>
CREW 会議
連邦職員会議
娯楽産業労働者会議
法律家会議：独立系組合の組織化を支援する
スト支援

<ワークショップE>
特集 直接行動
特集 最初の協約を勝ち取る
2028 メーデーに向けて労使交渉を調整する
懲戒事案にアサーティブに対応する
足元から交渉する
コーカスと協約キャンペーン
継続する協約交渉
共通する経営者との交渉を協調して行なう
あなたの職場の就業規則に違法性はないか
政治課題の取り組み方を変える
緊急労働者組織化委員会：労働運動は世代を乗り越える
土壌が変わる中での農場労働者の組織化
経営者をクビにした！そのあとどうする？
たたかう客室乗務員
組合員が協約交渉の場を主導できるように準備する
組織化が止まらないようにする
歴史が重要：UAW ルーサーと新しい反乱のルーツ
ここで使えるなら、どこでも使える
経営者の財政状況を分析し、正当な分け前を勝ち取る
労働者、退役軍人と医療の利益化との対抗と退役軍人病院
UPS 協約キャンペーンに学ぶ
ストライキの計画
人種と労働
地域労働組合協議会を再生する
スト権投票キャンペーンを強力に展開する
組合執行部への立候補：どうやったか
秘密のレシピ：ドリームチームを作る
成功する TIKTOK ビデオの秘密
苦情処理委員会にむけて準備する
乞い願うのをやめよう、交渉をしよう
抑圧されるものの演劇
壊れた組合を立て直すためのトラウマに強い戦略

協約交渉中の組合潰し：どう反撃したか
改革のために労組の大会を使う
労働映画が大好き：組織化のツールとしてのドキュメンタリー
組合執行部の中の女性
パレスチナと連帯する世界の労働者
一人で全部やれない：学び・教える

<会議・ワークショップF>
アメリカ州自治体労働組合連合（AFSCME）会議
航空労働者会議
Amazon 労働者&物流労働者会議
アジア労働者（海外参加者）会議
建設産別会議
カナダ人労働者会議
障がい者会議
医療労働者会議
高等教育労働者会議
国際劇場舞台従業員連盟（IATSE）会議
法律家会議
港湾労働者会議
メディア労働者会議
義務教育教員会議
公選弁護士と法律関係労働者会議
レストラン労働者会議
南部諸州の労働者会議
IT 労働者会議：物流からソフトウェアまで
テネシー会議
全米自動車労組（UAW）工場労働者会議
全米食品商業労働組合（UFCW）/小売・卸売・百貨店労働組合（RWDSU）会議
全米縫製繊維産業・ホテルレストラン従業員組合（UNITE HERE）会議
労働者協同組合会議
ワーカーズ・センター会議

<会議・ワークショップG>
特集：一人、一票
特集：産別会議（CIO）の組織化のジレンマ
アジア系アメリカ人、太平洋諸島労働者会議
黒人と中南米系労働者会議
気候変動と労働組合会合
全米通信労組（CWA）会議
院生労働者会議
非営利組織労働者会議
パレスチナ連帯会議
秘密のレシピ：ドリームチームを作る
あなたの国で「レイバーノーツ」を始めよう
学生労働者会議

21日（日）

<ワークショップ・会議H>
特集 UAW の Big3 ストライキの教訓
懲戒事案にアサーティブに対応する
理想の労働組合になろう
組合の会議を組合員に届ける
組合員同士のネットワークを作る
継続する協約交渉
新組合員を活動に巻き込む
苦情処理のメリーゴーランドから降りる
大労働芸術展開会式・講評
管理職に直接要求する
国民皆保険を求める運動を通じて労働者のちからを高める
予防接種

不当解雇
グローバルサウスにおける労働組合
民主主義を先導する
LGBTQ+ 労働者会議
立ち上がるメキシコ労働者
A.I.と自動化業界を組織する
秘密のレシピ：トレーナーをトレーニングする
秘密のレシピ：課題をキャンペーンに変える
ソーシャルメディアとデジタル組織化の勃興
ストライキ時のコミュニケーション
生活時間を取り戻す
交通労働者会議
合衆国/キューバ連帯会議
スウェットショップに反対する学生連盟（USAS）会議
苦情処理事案を組織化に使う
サプライチェーンの漏電箇所を使って新しい組合を組織化する

<ワークショップ・会議I>
特集パネル：黒人労働者のたたかひの歴史：世代間パネル
特集パネル：ストライキ・労働組合の最大の武器を再生する
たたかひの中に復帰する：アメリカ労働組合の新しい日
職場と組合に議論の文化を作る
協約キャンペーンに民主主義を作る
キャンパス・コアリション
気候変動は労働安全衛生のたたかひだ
プロテスト・アートを創造する
組合が必要とするリーダーを育てる
右派からの攻撃の中で教員を組織化する
最初の労働協約に向けてのたたかひ
公立大学の民営化に抗するたたかひ
守りから攻めに：戦略スキルをどう発展させるか
たたかひをニュースに取り上げさせるには
次の執行部選挙で負けるには
執行部に選出された、次はどうする？
組織化のための会話
一から始める組織化
リモートで組織化する
労働組合員のためのパレスチナ 101
郵政労働者会議：私たちの組合を変革するには
公共鉄道キャンペーン
暴走する不平等を逆転させる
秘密のレシピ：課題をキャンペーンに変える
そう、ピケットをやりたいよね
産別を改革するための戦略
IT 労働者：生活時間を取り戻す
組合に心が折れたときはどうするか
一人で全部やれない：学び・教える

<三日目 全体会>
アラノ・デラローザ／チームスターズ 90 支部・民主化を求めるチームスターズ
ショーン・フェイン／UAW
セザール・オルタ／独立 AUDI メキシコ労組
ケイト・ズィグラ／ACTRA 草の根組合員コーカス
音楽：ビー・ヤング・ユウ、ジョー・ジェックス
司会：サラ・ヒュー／Labor Notes

ワークショップ報告

2024 年レイバーノーツ大会で行われた 300 を超すワークショップから、参加したワークショップの一部を紹介します。

事前会議

アジア労働者会議

中国、香港、台湾、韓国、日本を中心に東アジア地域の労働者の運動を交流し、たたかいの前進と連帯の強化を目指す交流会。全労連参加団から小松康則さんが、大阪府職労のたたかいについて報告しました。

田中光則（全群教）

中国や香港は弾圧が厳し過ぎて、労働運動自体がないと思っていた。しかし彼らは「声をあげられる状態ではないから声をあげない」とはならず、「声をあげられる状態ではないが声をあげる」という選択をしていた。人間としての尊厳を守るために。日本はまだ声をあげられる状態だ。しかしその権利も、行使しなければ徐々に奪われていく。命懸けで、しかし明るくたたく彼らの姿を見て、今後のたたかいへの決意を新たにした。田中光則（全群教）

特別会議

草の根教育者のコーカス連合（UCORE）会議

米国の教員組合の中で改革派として活動するコーカスの交流会議がレイバーノーツ大会中に行われ、全教など教員や学生など関係者が参加しました。

赤枝康広（全教）

教員と学生のセッションがあり、有色人種や移民の多い地域は学校閉鎖や民営化が著しいので、保護者・地域と組合がつながり運動を広げていくかが大切であり、「子どもたちのために何ができるか考えることが大切」という言葉を聞き、教師の願いは世界共通だと感じました。

島袋隆志（沖縄大学教員）

小中高の教員のストライキに、保護者を含め地域社会の支援をどのように築いたのか。その具体的な取り組みを経験した。まず、①全体ビジョンとしての「Goal（目標）」を定め、②必要な方策としての「Structure（構造）」を考え、③そこでの「Issue（問題）」を抽出し、その克服策を検討する一連のプロセスを、参加者の抱える実例を出し合いながら検討した。こうした議論を可視化しながら繰り返すことが、参加者どうしの意識の違いや意見の修正が行われ、これが立場を越えた共有利益を見出す方法だと感じた。

ワークショップ AA

アプリで管理されるギグワーカーを組織化する

ウーバー社、リフト社などと、ライドシェアの運転手やフードデリバリーの労働者が雇用労働者の権利を確保するために組合に加入しています。自営業者としての権利と労働者としての地位に対する根本的な攻撃とたたかっている労働者たちから話を聞きましょう。

- Carlos Gomez, Hamza, and Jesenia, コネチカット州運転手組合
- Alejandro Grajales, ロス・デリバリスタ
- Ivan Pardo, ライドシェア運転手組合

- フィリピンデリバリー員組合
- ファシリテーター: Eric Dryburgh, 全米自動車労組

矢澤純（千葉労連）

自民党政権が増やそうとしている「雇用によらない働き方」はまさにギグワーク労働者の働き方なので、その組織化の経験を聞きたいと思い参加しました。日本では「事故やケガの補償」「運営の透明性」「適切な報酬」が主な要求であるが、米国では「労働者性を問う」「法律を変える」が主の要求となっているのが大きな違いでした。日本でもアメリカのように経済闘争と政治闘争の二つの方向性での運動を強めることが将来的には必要であると感じました。

大久保なつみ（全労連）

会社側が労働組合をつくってギグワーカーの権利を奪い保障もないまま、契約で縛ることに対抗し、「労働者性を諦めてはいけない」と働きかけ、組織化。待機時間の賃金やコロナ禍でのトイレ利用などひとつずつ勝ち取るなかで正義を実感し、労働運動になると語られた。コネチカット州ではギグワーカーの90%が移民、70%が非英語話者であるなど、解雇への恐怖が組織化の壁。教育と情報共有が重要で、「権利はある」と粘り強く対話している。

労働組合の方向性を変える サービスモデルから組織化モデルへ

組合の「再スタート」ボタンが必要だと感じることもあるかもしれません。組合員がサービス提供型の指導部に慣れすぎていたり、厳しいたたかいの末、組合の指導部がボロボロになったりしているかもしれません。そのような不可能と思われる状況から、たたかう強い組合を築き上げた人々の話を聞いてみましょう。

- Kaitlynd French, イリノイ州看護師連盟
- Mike Gillespie, チームスターズ労組 135 支部
- Ray Jensen, 全米自動車労組第9地域支部
- ファシリテーター: Matt Noyse,

小松康則（大阪府職労）

初めにイリノイ州の医療労働者や全米自動車労組（UAW）の労働者より、労働組合がスケジュール消化型の活動をしている中、要求で立ち上がり、仲間をオーガナイズし、労働組合を大きく変え、勝利を勝ち獲ったストーリーが語られました。そのために、とにかく「草の根の会議」を多く開催する必要性があると強調されました。「組合員と話さないことには始まらない」という言葉が印象的でした。小さな会議をいっぱいやるための仕掛けづくりが大切だと感じました。

薮治（神奈川労連）

2003 年「家事ワーカー」の組織化の際、アンケートで要求や実態を把握し、スタディーグループ（SG）を作り、SG への参加を呼びかけた。大切にしたのは、交通費、食事、心理的安全性等、参加のハードルを取り除くこと。この SG が労働者のトレーニングの場となり、組織化の力を培う空間となる。労組の関係は管理（ポストと部下の関係）ではない。一人ひとりに家族のような温かさを。声をつぶさず、パワーに変える空間をつくってきた。

医療労働者のストライキ

医療におけるストライキには、短期間のストライキから無期限スト、1 部門にかぎったストから全面ストなど、さまざまなアプローチがある。なぜ、どのようにストライキを行ったのか、異

なる病院間や職種間でどのような調整をしたのか。協約、パワー、リーダーシップの面で何を勝ち取ったのか。どうすれば民主的かつ戦略的にストライキを開始し、終結させるか？

- Matt Allen and Michelle Gonzalez, ニューヨーク州看護師連合
- Meghan Matteson, ミネソタ州看護師連合
- Tawanda Gilbert and Veronica Palacios, 国際サービス従業員労組 1021 支部
- ファシリテーター: Sal Roselli, 全国医療労働組合

吉田美里（新潟民医連労働組合）

ストライキ参加のため、1 年かけ要求集約など準備を行った。「看護師が足りない！」という声が多く、人員不足解決が最優先の要求となった。何を求めストライキに挑むのか？多くの時間をかけ、話し合う場を設け全員一致でスト決行を決めたと報告がありました。

2020 年のストライキには、医師・看護師を中心に 3000 人の組合員が参加し、手当の引き上げや、給与 18%引き上げなどを勝ち取ったとの報告には、会場から大きな拍手が上がりました

池田幹人（愛知県医労連）

報告者から、配置基準改悪が狙われた看護師組合がデモやストライキをする際には、患者と一緒に歩いてもらうなど共に運動にし、改悪を許さなかった経験が話されました。日本でも患者・利用者をさらに巻き込む視点は重要だと思いました。具体的に署名宣伝行動の際には、医療介護の状況を訴えてもらうことや地域に署名の協力を依頼する際には、患者にコメントをもらおうと、共感を得て署名や運動を広げやすいと感じました。

小玉高弘（宮城県医労連）

参加者から各医療施設での状況とストの取り組みが報告された。あるオルグは病院経営者に「私たちは弱くない、恐れてない」「遊びじゃない、本気を見せる」、仲間には「信頼関係を築く、相談されたらいつ何時でも対応するのがオルグの役割」と発言。ストに参加した看護師は「パンデミックの厳しい時期を乗り越えたが、賃金は不当に低く、働き手も足りない。患者に適切なケアをするのに必要なものを会社から与えられていない」。それらの発言に共感した。

シンプルにしよう：インタビューの仕方 メディア対応

メディアから電話がかかってきて、キャンペーンやストライキについて話を聞きたいと言われています。インタビューに上手に答えるには、どうすればいいのでしょうか？緊張や喋りすぎを克服する方法、また、記者の重箱の隅をつつくような質問や無知な質問にどう答えるかを学びます。レイバー・ラ디오・ポッドキャスト・ネットワークの経験豊富なインタビュアーによる実践的なセッションになります。インタビューの実践練習もします。

- Judy Ancel, ハートランド・レイバー・フォーラム
- Evan Papp, エンパシー・メディア・ラボ

山島凜佳（首都圏青年ユニオン）

メディアで報道される時のコツを共有する分科会であった。リーダーが必ず取材に答えなければいけないのではなく、「私たち」という主語を使って語ることができるほどの思いを持った組合員が取材に答えることもとても有効的であるということ。記者との関係構築の方法や、媒体によって届く層が異なるときの話し方や表象を戦略的に変えることなどを通してどのように人を巻き込むか、アイデアを出し合った。

米国電気機械無線労働組合（UE）とのランチタイム交流

薮治（神奈川労連）

全労連が結成直後から交流と連帯を深めてきた UE は組織こそ小さいがとても影響力の大きい労働組合で、組合員中心の運動を原則的に貫いてきた労働組合だ。

1930 年代の世界恐慌から第二次世界大戦、マッカーシズムによってアメリカの労働運動は猛攻撃を受け、進歩的指導部は排除され労使協調、保守的な傾向がつくられ続いてきた。そのなかでも労使紛争から逃げず、組合員自身が出、自身が活動する「階級闘争ユニオニズム」を貫いてきたのが UE であり、アメリカの労働組合が外交政策には態度を明確にしないなかでも、昔から「戦争反対」など意見表明を行ってきた。現在の組織化はもともとの産業の枠に止まらず幅広い産業を対象にしており、特に近年大学院生の組織化を成功させていることが注目されている。



懇談の中で、労組を立ち上げた大学院生に、「なぜ大学院生が UE に加盟したのか」と質問を投げかけた。ジョンズ・ホプキンス大学の院生は、「数百人を組織化した。UE は階級性のある労働組合であり、社会運動も含めて労働者階級のリーダーであると評価している。研究機関が資本主義の手先とならないためには労働運動が大切だと思う。大学本来の役割を担えるように貢献したいと思っている。次は研究時間を確保する協約を勝ち取りたい」と語った。マサチューセッツ工科大学の院生は、「私たちは階級意識をもって労働組合をつくった。大学という『小さな世界』で労働組合をつくる意味は、資本主義的論理を大学に押し付けられる状況のなかで、その論理に対抗する力が必要だと思うからだ。階級的な労働組合をつくる意味はそこにある」と答えた。

日本側からは竹下全労連事務局次長が、春闘について報告した。UE の組合員の方からは「春闘は実際にはどのような運動なのか」「要求の水準はどうやって決めるのか。組合員は決定にどのように関わっているのか」などアメリカの労働運動との違いを踏まえた活発な質問が出され、統一回答指定日を設けるなどの日本独自の運動の手法に驚きの声も上がっていた。

UE との懇談は短い時間だったが、階級的労働運動が労働者の希望となり未来を照らす羅針盤としての輝きを増していると感じた。

ワークショップA

危険な人員不足に対抗する：職場と議会における医療労働者のたたかい

安全でない人員配置は、医療労組にとって決定的な問題です。数十年にわたるコスト削減とリーン経営方式によって、パンデミックは一層悪化し、医療現場から労働者が他の仕事に転職していったため、人員不足はさらに厳しくなっています。労働組合が、立法・労使交渉・直接行動など、あらゆる手段を駆使して、患者や職員にとって安全な医療を取り戻すためにどのようにたたかっているか話を聞きましょう。

- Mikito Ikeda, 愛知県医労連
- Shantonia Jackson, SEIU ヘルスケア・イリノイ州&インディアナ州
- Zenei Triunfo-Cortez, 全国看護師連合
- Hannah Winchester, オレゴン州看護師医療専門職連合
- ファシリテーター: Ann Converso, 全米通信労組 1168 支部

池田幹人（パネリスト、愛知県医労連）

全国看護師連合のゼネイさんは、「医療労組にとって、看護師 1 人あたりの患者数の配置基準

は一番の関心事であり、改善のためのキャンペーンに取り組んできた。99年に配置数改善が成功したのは、患者とともに運動してきたからだ。私たちがデモやストライキをやるときには、患者団体にも一緒に参加してもらった。配置基準を改悪されそうだった04年には、知事選挙で候補者が演説するときに、必ず会場に組合員の看護師が現れて声を上げたことで改悪を阻止した。あらたに配置基準を満たしていない場合、使用者に罰金が科せられるようにもなった」と報告。

ケアの対象である患者団体と連帯し、社会にアピールすること。たたかう相手である州政府・議会に対しては、選挙の際に全ての演説会場で圧力をかける戦略が重要だと強調した。

医療・介護分野は、労働集約型で、チームで動くことに慣れているのが職業的特徴。この特徴を使えば組織化はしやすい。たたかい続けるなかで疲れることもあるからこそ、組合員の教育を通じて力を強めることを意識していた。

私からは、愛知県医労連の「なくせワンオペ夜勤プロジェクト」を報告した。障害職場で一人夜勤中に亡くなった労働者の同僚が何かしたいと立ち上がり、アンケートに取り組み、記者会見、国会議員や厚労省への要請でも切実な実態を訴えるなど成長していったことなどを語った。16時間一人夜勤について報告すると、会場からは驚きと呆れの声が漏れた。命を預かる医療・介護福祉の現場で、制度的に一人夜勤が許される日本の実態は、世界では異常であることを改めて感じた。

今回のプロジェクトやオンライン署名を通じて、職員から多くの声が寄せられた。さらに運動を発展させて、一人夜勤を廃止していくためには、アメリカでの経験を参考に施設の利用者や利用者家族を巻き込んだ運動にも広がっていきたいと感じた。



吉田美里（新潟民医連労働組合）

制度改善運動を患者・患者団体とともに取り組み、ストライキやデモには患者も参加し、法改正を実現させたことが報告され、労働者が危険な環境下で働くことがないようにしたいという思いが語られました。

愛知県医労連「ワンオペなくせプロジェクト」の報告では「一人で16時間以上の夜勤を行っている」と言った瞬間に会場内は、ため息と衝撃に包まれました。参加者のリアクションを目の当たりにし、「日本人は働きすぎ」と再認識させられました。

秘密のレシピ：無関心に打ち勝つ

同僚を運動に巻き込もうとして壁にぶつかっていませんか？そんなあなたのためのワークショップです。職場を好転させ、「無関心」を行動に変えた人たちの成功談を聞きましょう。同僚を巻き込み、行動を起こし、結果を出すための実践的な組織化ツールを学びます。

人気書籍『職場を変える秘密のレシピ 47』に基づいています。

- Lisa Ohta, 法律扶助・弁護士協会
- Sam Winslow, レイバーノーツ顧問

大門晋平（国公労連）

「無関心」な仲間を巻き込んで行動を起こし、実践的に組織化を進める方法を学びました。

「AHUY」＝「①Ask（対話）②Hope（希望）③Urgency（緊急性）④You（当事者）」を意識し、①に最も時間を費やす。対話では、必ず相手が答えやすく、かつオープンな質問をする（yesかnoを求める質問はNG）。そして不満が感情にどれくらい出ているかを観察し、決してセラピーセッションにならないこと。常にPractice（練習と実践）あるのみ。

今坂千鶴（全印総連 KOHO 労組）

「要求の取り上げ方」について、参考になりました。どのくらい不満があるかで要求を決めていることや、勝ち取ることができる要求か、またどのくらい勝ちとることができる要求なのか、など要求に対する分析も実践的に行動できるような話を聞けたので参考になりました。アンケートも重要ですが、日常の会話から不満を聞き取れるようにします。

松崎実和（東京労連／東京医労連）

「無関心には原因がある」。頭ではわかっていたつもりでも、言われてハッとした。“無関心”に対してこちらが何かを教える・伝えるのではなく、まずそこに何があるのかをしっかりと落とししていく必要がある。原因があるということは、そこには心理的障壁があるということ。“そこを取り除くんだ”という強い意識をこちらがどれだけ持てるかがオルグをする上で重要。どんな問題があるのかをしっかりと出し合い、個人主義から集団主義への意識に繋げていくことが必要だと改めて気付かされた。

大衆教育を使ってトレーニングを再考する

大衆教育とは、人々が仕事、世界、権力についてすでに知っていることを土台にする方法です。労働組合や労働者組織が、より深い政治教育や組織化の訓練のために、講義ではなく会話をどのように活用しているか、話を聞いてみましょう。大衆教育は組合員の自信と忍耐力も養うことにも繋がります。

- Anneta Argyres, マサチューセッツ州立大学ボストン校職員組合
- Justin Brown, ブルックライン教育者組合
- Margarita Hernandez, グラスルーツ・パワー・プロジェクト
- Daphna Thier, 緊急労働者組織化委員会
- ファシリテーター: Prachi Goyal, 緊急労働者組織化委員会

小松康則（大阪府職労）

「大衆教育」とは「自分のよい経験を学び合う」「経験から引き出して学びを深めること」です。これまで「教育」と聞くと、知識のある者が知識のない者に知識を教えるというイメージでしたが、全く違うものでした。大切なのは、トップダウンの「詰め込み型」ではなく、組合員が現場で考えていることからスタートし、労働者が対話スキルなどを身につけ、仲間をつくり、力関係を変えるために何をするかを見つけ話し合うことが大切だと強く感じました。

菊池ゆり（東京地評）

組合員の経験をどう引き出しながら、力の源泉をお互いに理解し、広がりをつくっていくかというワークショップでした。議論をする際、マネージャーや管理職の立場で見えていないか？との問いにはドキッと。教え込む、リードするではなく、どう安心して話せる場をつくれるか。組合に入ったばかりの初心に返って、お互いに尊重しあう・空気を共有する場づくりを心掛けていきたい。それが組合員主体の運動を作っていく第一歩だと感じました。

薮治（神奈川労連）

オルガナイザーの役割は「相手の経験を引き出し、学び、テーマを深める」こと。A氏は「知識はためるのではなく、共有することに重きを置く」と言った。B氏は「大切なことはラディカルな視点をもった対話をいかに作り出すか」。「支援者は「聞く」「深める」というスキルを身につけよう」「答えを求める教育を忘れよう」と言った。そして「組合活動そのものが教育の場になる」とも。さて、私たちの労働運動はどうだろうか。

大久保なつみ（全労連）

大衆教育を使って活動家を育てるためには、労働者を教育するのではなく、仲間の経験から学びを作ることが大切だと強調された。実践の一例として、人種差別を受けた経験をポストイットに書いて張り出す方法が紹介された。互いに書き出すことで自分の加害にも気づき、抑圧のパターンを他社に押し付けることを防ぎ、コミュニティの成長にもつながるというもの。何人かから語られた「教育は時間がかかる」という発言も印象的だった。

集団的に素敵に！ 多様な人種とクィア・トランス労働運動の過去と未来

クィアとトランスの労働者は、アイデンティティ運動と社会運動をつなげるインターセクショナルな連帯の最前線に長く立ってきました。LGBTQIA+労働の歴史（とコミック）のハイライト、最新情報、そして現在の発信を共有します。クィアの未来と活気ある多様性のある労働組合の構築に向けて、スタイリッシュにつながりましょう。

- Dennis Adey, Fenway Health, 国際サービス従業員労組 1199 支部
- Anuradha Ahsan, アルファベット労働組合
- Annabelle Heckler, ソリダリティ・コミック・リサーチ
- Gerry Scoppettuolo, プライド・アット・ワーク
- Louis Spraggins, イリノイ州看護師連盟ハワード・ブラウン医療機構労組
- Velveeta, エクイティ・ストリップーズ NoHo
- ファシリテーター: Leigh Howard, 国際サービス従業員労組 1199 支部

山島凜佳（首都圏青年ユニオン）

クィアやトランスの労働者たちの組合活動の歴史についての漫画紹介や、いま活動をする人たちのパネルディスカッションがあった。それぞれのライフストーリーを話し会場の人たちが共感する姿にクィアとトランスの力を感じた。地道で長い活動なのだから、バーンアウトしたり、排除してしまう人を出したりしないように、クリエイティブであり続け、私たち自身が楽しんで参加できるものにしていこうと話した。

院生労働者の組織化の高揚

高等教育では、ここ数年、国公立大学や私立大学で何万人もの大学院生が組合を結成しており、組合化が進んでいる。組織化の高揚と最初の協約をめぐるたたかいについて、大学院生組織化キャンペーンの成功事例と大学院生組織化に挑戦中の労働者の経験から学ぼう。

- Begum Bigol, UE ジョンズ・ホプキンス大教員研究員労組
- Esther Kamm, UE ノースウエスタン大学院生労組
- Matt McIntosh, AFT オレゴン州立大 院生 TA 連合
- Anny Vilorio Winnett, 全米自動車労組 4811 支部
- ファシリテーター: Wisam Awadallah, UE ジョンズ・ホプキンス大 教員研究員労組

島袋隆志（沖縄大学教員）

アルバイト的、補助労働的な存在と思われがちな大学院生（学生）労働者は、実際には大学においても多くの基幹的労働に就いている。実験助手としての 24 時間での実験過程のモニタリングや、図書館その他の学生サービスなど教育機関として欠かせない労働である。しかし、賃金・労働条件は不十分で、大学院生を中心に労働条件の整備を求めた行動や、労働組合の支部に加盟したという報告に、日本の大学生も同様の状況にある中で、権利保障には至っていないことを痛感した。

ワークショップB

労働運動は現在の高揚を捉えられるか？

2023 年は、組合改革派の勝利、新聞の見出しを飾るようなストライキ、野心的な組織化キャンペーン、パレスチナでの停戦を求める労働者のたたかいなど、歴史的な年となりました。世論調査での組合支持率は 60 年ぶりの高水準になっています。その一方で、組合組織率は低下し続け、企業の力は拡大し続けています。労働運動の再構築に向けて、私たちはこの瞬間をどのように活用すべきか、労働運動のリーダーたちと議論しましょう。

- Sara Nelson, 客室乗務員協会
- Faye Guenther, 全米食品小売業労働組合 3000 支部
- Daniel Vicente, 全米自動車労組第 9 地域
- Greg Iwinski, 全米脚本家組合 東部地域
- ファシリテーター: Michelle Chen, コーネル大学労使関係研究所

大久保なつみ（全労連）

UAW のスピーカーの「組合を大きくしたのは、(会長の) ショーンではない、『私たち』だ。労働組合はお願いするところではなく、交渉するところだ」の発言に、組合民主主義が貫かれていると感じた。政治に裏切られ続けてきたからこそ労働組合が唯一の対抗手段であることや、二大政党制の限界から労働党設立の必要性まで議論が広がった。職場にとどまらず、コミュニティ、政治の力関係も労働者の手で変えていこうという熱気に溢れていた。

労働者主体の組織化は労働組合の力を取り戻せるか？

大規模に組織化するためには、労働運動は資源集約的で有給スタッフのチームに大きく依存する組織化モデルに代わる新たなモデルが必要です。スターバックス労組、自動車労組、大学院生労組、ジャーナリスト組合など、最近の大規模な組織化キャンペーンのいくつかは、労働者がハンドルを握り、何万人もの労働者を組織化するという新たなモデルを発展させつつあります。このアプローチを使って、他の産業でも何百万人もの労働者を組織化できるでしょうか？

- Valentina Luketa, 米国電気機械無線労働組合
- Sarah Pappin, スターバックス労働組合
- Jacob Ryan, 全米自動車労組
- ファシリテーター: Mark Meinster, 米国電気機械無線労働組合

東洋志（東京公務公共一般労組）

現場活動家から、スターバックスや UAW、大学院生の組織化の経験が報告された。さまざまな視点から、労働者主体の組織化が実践的に有効であることが具体例で示された。スターバックスのような、たくさんの店舗、かつ離職率の高い職場でこそ、現場の労働者自身を組織者にしていく取り組みが必要であることが報告された。また、労働者主体の組織化を志向する、労働組合スタッフのあり方についての発言(例えば現場労働者への信頼など)も印象的だった。

民営化とたたかう

財界のリーダーや政治家は、民営化こそ、効率的で低コストのサービスにつながると主張しています。労働組合には、単に雇用を守るだけでなく、公共サービスを改善するための独自のビジョンが必要となっています。労使交渉、地域社会への働きかけ、政治的組織化などを通じて反撃している組合の成功談を聞きましょう。

- Agustín Irizarry Rivera, プエルトリコ 大学教員組合

- Veronica Palacios, 国際サービス従業員労組 1021 支部
- Barry Wilson, 全米交通労組 689 支部
- ファシリテーター: Mark Brenner, オレゴン州立大学労働研究所

松本和也（静岡自治労連）

日本でも民営化が進んでいるが、アメリカはその先を行っていた。政府の緊縮財政と公共バッシングにより民営化が進むのはどちらの国も同じで、公共が撤退した後に入ってくる民間会社は富裕層のためで、貧困層のためではない。これにより貧富の差は拡大し、公共が撤退した田舎では、子どもたちは公共を信用しなくなった。こういったことが日本でも起きてくるのだと思う。公共の重要性の再確認とともに緊縮財政への批判が必要だ。

浅野龍一（国公労連）

アメリカでも日本と同様に新自由主義による公共の破壊は深刻です。労働組合には、雇用を守るだけでなく、公共サービスを改善するための独自のビジョンが必要です。公共財交渉や地域コミュニティとの連帯などを通じて抵抗を続けている労働組合の成功事例を学びました。国公労連が掲げる 2 つの観点（①国民の共有財産としての公務・公共の社会的価値、②エッセンシャルワークとしての公務・公共の社会的役割）を改めて確信しました。

米沢哲（日本医労連）

米国でも公共分野で民営化とのたたかいが繰り広げられている。この WS で印象に残ったのは「違法であることが問題ではない、組織化をしないことが問題だ」という参加者の言葉だった。近年、公立学校教員がストで大きな成果をあげたが、多くの州では教員のストライキは違法とされている。しかし、要求実現という自らの正義のためには法律に対しても恐れないという姿勢と、何より労働者の団結が大切だという意味が込められている。たたかうとはそういうことだ。

労働者の権利は障害者の権利：みんなのための組合をつくる

このワークショップでは、能力主義とは何か、それがいかに組合の力を削いでいるかを探求し、障害者正義について学びます。組合内で障害者の権利のためにたたかってきたリーダーから話を聞き、自分たちの組合に取り組みを持ち帰る方法を考えます。

- Amy Banelis, 国際サービス従業員労組 509 支部
- Elizabeth Pellerito, マサチューセッツ州立大学ロウエル校労使関係学部

薄美穂子（福祉保育労東海地本）

参加者は障害当事者と、その支援者。始めに、それぞれに配慮すべきニーズがあるかが尋ねられた。車いすユーザーからは「いすがバラバラになっていて通れない」と発言があり、すぐにみんなで直し、聴覚障害の方からは通訳者のマスクを外すことへの了解などを求めた。そもそも日本の労働組合では障害のある人の姿が見えず、障害者が当たり前前に労働者として存在していて、参加するための権利主張を堂々としていることに、日本の遅れを感じた。

ワークショップ C

たたかう UAW を再構築する

数十年にわたる一党支配、消極性、腐敗、労使協調の時を経て、現場の活動家と新たに選出された指導部たちが、全米自動車労組を根底から変革しています。彼らが踏み出そうとして勝利、挑戦、そして次の一步について、その内側から覗いてみましょう。

- LaShawn English, 全米自動車労組第 1 地域
- Luigi Gjokaj, 全米自動車労組 51 支部
- Scott Houldieson, 全米自動車労組 551 支部 (UAW-D)
- ファシリテーター: Alex Han, In These Times 誌

名取学 (全労連事務局)

UAW-D のスコットさんは、UAW を再生する取り組みは、ずっと歴史的に続いてきたと語り、「UAW-D は一夜で生まれたのではなく、まさに多世代に渡るたたかいの結果だ」と述べた。2000 年代に UAW が 2 層賃金を受け入れ、譲歩を繰り返すのを見て、組合の再生が必要だと感じ、協約批准を拒否するキャンペーンなどに参加。執行部選挙にも立候補するようになった。キャンペーンで負けたらビールでも飲んで、次の日には諦めずに、また始めるのが大事と語った。

新規組合結成に労働者階級フェミニズムを取り入れる

労働組合を組織化しようとして、同僚の気を引かせようとアピールしようとしていると誤解されたことはありませんか？セクシュアル・ハラスメントを見たり経験したりしたのに、会社の人事を介入させずにどう対処したらいいかわからなかったことはありませんか？このワークショップでは、労働者間のハラスメントの複雑さに対処するための戦略、つまり階級闘争において、不平等な扱いや分裂的な行動に立ち向かいながら、労働者階級を包み込む連帯を発展させるための戦略を共有します。

- Elizabeth Pellerito, マサチューセッツ州立大学
- Ellie Pfeffer, アマゾン労働者連帯
- Shayna Elliot, 元アマゾン労働者

遠藤麻由 (宮城県民医労)

日本においてフェミニズムというと、「ツイフェミ」というネットスラングが有名である。それは本来のフェミニズムではなくミサンドリー(男性嫌悪)の方向へと捻じ曲げられたものだ。ワークショップは、すべての性が守られることが確認された上で議論されたことで、私は初めて、組合に関わるなかで受けたハラスメントを語ることができた。持って生まれた性を理由に軽んじられたり、役割を押し付けられたりすることへの苦しさや怒りを共有することで、改めてフェミニズムを正しく広める運動が大切であると感じた。

東洋志 (東京公務公共一般労組)

複数の女性活動家が体験をまじえて問題提起。職場のなかだけではなく、労働組合内部におけるセクシャルハラスメントを直視する。報告者からは、セクハラ問題の背景に、権威主義的な労働組合運営が横たわっているとの問題提起がされた。組合内部での女性差別の克服のテーマを、組合民主主義の徹底によって乗り越えようとする視点が強く打ち出されていた。グループ討論も行われ、日本の参加者同士で議論も行われた。こういうテーマを公開の場で討論できるところにもアメリカにおける組合民主主義の深まりを感じる。

大久保なつみ (全労連)

パネリストが、「カリスマ」と呼ばれるオルグから受けた性暴力を周囲に訴えても理解を得られなかった経験から、労働者の連帯を求めて加入する組合においてカリスマ性は危険だと提起した。「労働者階級フェミニズム」について言及はなかったと記憶しているが、フロアからの「家父長制とたたかってこそ資本主義とも対決できる。自分たちで解決することが大切」との発言が的を得ていると感じた。

組合員をオルグにする組織化プログラムを作る

労働運動の活性化には、組合員が組織化の先頭に立つことが必要です。このワークショップでは、組合員を組織化担当者として訓練し、様々な組合の間で組合員と組合員を結びつけ、運動を飛躍的に成長させるための教育プログラムをどう構築するかヒントを提供します。

- Stephanie Basile, 全米新聞労組
- Sofia Tort, 全米新聞労組ニューヨーク

生熊茂実 (JMITU)

「労働組合には無関心でも、自分の働き方や労働条件に無関心な人はいない」、これは私の教訓とまったく同じでした。また、「よく知らない人とも話をするには」というテーマの話し合いでは、「まず自分のことから話すことが相手の口を開かせることにつながる」という共通の認識になりました。これも私が考えていることと同じでした。すべてのワークショップで、隣の人と話し合う、数人のグループで論議することが徹底しているように思いました。

多数派になる前の労働組合

正式な組合認証選挙を経ず、労使協約で守られていない労働者でも、職場改善のためにたたかうことができます。このような組織化は、合法的な組合承認を得られない労働者や、組合認証選挙に勝つのは何年も先になりそうだと感じている労働者、必ずしも労使協約を望んでいるわけではなく当面の改善を求めている労働者など、さまざまな労働者にとって選択肢になります。多数派になる前の労働組合の経験のあるパネリストが、各々のキャンペーンにおける挑戦と成功について話します。

- Allison Becha, テネシー大学キャンパス組合
- Robert Brown, 米国電気機械無線労働組合バージニア海岸労組
- Ike McCreery, アルファベット労働組合
- ファシリテーター: Eric Dirnbach

尾林哲矢 (首都圏青年ユニオン)

多数派でない (pre majority) 労働組合には何ができるかが話し合われました。大学職員の組合、UE のバージニア州にある支部、アルファベット労働組合が登壇しましたが、いずれも協約締結権がないなかで、絶えず対話に取り組み、メール、SNS、署名活動などを駆使して組織化してきた経験を語り、組合の支持を広げていることがわかりました。会場からは、その先駆的で工夫を凝らした実践こそが労働組合らしいのだ、多数派でないというタイトルをつけるべきでないなどの討議がなされました。

ランチタイム会議

FUN (連邦職員労組活動家ネットワーク) 会議

笠松鉄兵 (国公労連)

連邦政府職員は日本の国家公務員の置かれている状況に酷似しており、一緒に討論できたことは非常に有益であった。トランプ復権の労働者への影響は公務員制度の違いはあるものの、日本の状況より深刻であり、そうしたなかでも一人ひとりが立ち向かっていることに勇気をもらった。いろいろあるが「鼻をつまんでバイデンに投票しよう」という発言がアメリカの現状を示しており、極めて印象に残った。

ポルティージョ・ストライキ支援行動

川口智也（東京法律事務所）

大会2日目（現地4月20日）の昼、シカゴを拠点とする人気ファーストフード「Portillo's」（ポルティージョ）店舗前で開催されたストライキ支援の集会（Lunch Rally）に参加しました。大会パンフにも掲載されている公式企画です。

ほぼ飛び入りで送迎用のスクールバスに乗り込み、現地まで移動すると、支援組合のオルガナイザーや当事者（労働者）によるスピーチが行われていました。性別、年齢、人種を問わず総勢100人以上が参加しており、誰かがスピーチをする度に大いに盛り上がりました。参加者の多くが英語やスペイン語で書かれたプラカードなど（組合の要求等を記載）を掲げており、付近を通行する車がクラクションを鳴らして連帯のエールを送っていたことが印象的でした。

スピーチの終了後は、参加者全員で10分ほどかけて、店舗の周囲を「チャント」（日本でいうシュプレヒコール）の掛け合いをしながら歩きました。スペイン語（時々英語）のチャントはライブに参加しているような一体感があり、とても新鮮でした。なお、全労連参加団で医労連や東京法律事務所の旗を掲げたところ、現地の方には漢字で書かれた旗が珍しいようで興味津々の様子でした。

アメリカの労働争議を体験することは、LN大会参加の目標の一つでしたが、幸いにもその目標を達成することができました。「団結ガンバロー」もいいのですが、日本の労働運動にもノリのいい「チャント」が取り入れられることを期待してやみません。



ワークショップD

民主主義とストライキ

ストライキは最も強力な労働者の実力行使の形態です。しかし、民主的に組織化されていないストライキは、上司から命令されるのではなく、「組合から命令を受ける」という形にもなりかねません。協約キャンペーン、ストライキの準備、スト実施、相互スト支援、協約の批准と職場復帰など、ストライキのあらゆる段階を民主的実践の顕微鏡の下で探求しましょう。実践的で、頭を使うワークショップです。

- Ellen David Friedman, レイバーノーツ
- Carlos Perez, ダーハム教育者協会
- Lucy Peterson, AFT ミシガン・院生労働者組織

松本和也（静岡自治労連）

個人的に一番感銘を受けた分科会でした。対話を非常に重視しており、対話をすることで孤立していた労働者同士のつながりをつくり、信頼関係を構築し、いかに組織を民主化していくかが重要という話を聞きました。日本では効率や合理性やコスパのような話ばかり聞いていたため、このようなことを聞いて驚きを感じたと同時に、遠回りでも時間がかかっても人と人が対話をし合い、信頼関係を作っていくことが大切だと思いました。

生熊茂実（JMITU）

語学力不足で不正確ですが、結論としては、パワーをどう集めるかというワークショップのようには思いました。どんなパワーがあるか、項目ごとに書き出して、どのように獲得するかという

実践学習でした。組合員の数、団結、財政、世論の動向、政治の力などについて、現状とどう前進させるかを考えて、数人のグループで話し合っていたように思います。

堀内大地（富山高教組）

エレン・デービッド・フリードマン、ただ者ではない。レイバーノーツ委員長、この道 50 年。知性と強い意志。全体に問いを投げかけ、ストライキの教訓を当事者から引き出していく。主体的で対話的な深い学びの見事な授業に参加した。「すべてをコントロールしたいナルシズムから脱却せよ。手放しなさい。」隣にいたワイフが私を指さし、「あなたのことよ。」言われなくてもわかっている。組合員を信じて実践しなければならない。

ストライキを準備する

ストライキは興奮を呼び起こす一方で、恐怖を呼び起こすこともあり、また多くの労力も必要とします。労働組合や同僚にストライキの準備をさせるためには、どのような積み重ねが必要なのでしょうか？パネリストの話を書く機会もある双方向型のワークショップです。

- Danice Cabanela, 映画俳優組合・米テレビ・ラジオ芸術家連盟ロサンゼルス支部
- Tanner Fischer, チームスターズ労組 90 支部
- Sam Sumpter, 全米自動車労組
- ファシリテーター: Mark Brenner, オレゴン州立大学労働研究所

高野善久（とやま自治体一般労働組合）

【パネラーの発言】 組織外の労働者、地域住民からの支持はどうなっているか。多数を味方につけているか。メディアを味方につけているか、など。

【グループ討論】看護師の女性（イリノイ州立病院）が、スタッフ（看護師）が少ないため人員獲得が重要であること。いつも患者を第一に考え、自分たちの賃上げはその次だと言っていました。運動に対する自信とプロフェッショナルとしての誇りを感じるものでした。

秘密のレシピ：無関心に打ち勝つ

同僚を運動に巻き込もうとして壁にぶつかっていませんか？そんなあなたのためのワークショップです。職場を好転させ、「無関心」を行動に変えた人たちの成功談を聞きましょう。同僚を巻き込み、行動を起こし、結果を出すための実践的な組織化ツールを学びます。人気書籍『職場を変える秘密のレシピ 47』に基づいています。

- Jia Lee, 草の根教員運動／ニューヨーク教員労組連合
- Kevin Prosen, 草の根教員運動／ニューヨーク教員労組連合

中嶋萌（京都生協労働組合）

本当に組合員目線で活動を進められているかを問い直す必要があると感じました。労働組合が現場の労働者にとって本当に関心のある要求を掲げられていないために組合員は積極的に参加をしなということも考えられます。専従になり現場から離れてしまうと、労働者が不満に感じていることが分からなくなるため、常に現場の一人ひとりと対話が必要で、そのために傾聴のスキル（聴く 80%、話す 20%）も磨いていかなければならないと感じました。

世界を変えるために戦略を向上させる

労働者の権利から気候正義まで、変革のためにたたかっている労働運動のリーダーや研究者

から話を聞きましょう。組織や分野を越えて協力し、コミュニティ・パートナーと連携し、力の均衡（パワーバランス）を変え始めるための強力な同盟を築くにはどうすればいいのか。不利な状況にもかかわらず勝利を勝ち取るために、長期的な戦略を練り、パワーの構築に力を注いできた組合の経験を学びましょう。

- Chris Brooks, 全米自動車労組
- Stacy Davis Gates, シカゴ教員組合
- Keturah Johnson, 客室乗務員協会
- Brian Kamanzi, エネルギー民主化のための労働組合連合
- Greg Nammacher, 国際サービス従業員労組（SEIU）26支部
- ファシリテーター: Stephanie Luce, ニューヨーク市立大学教職員組合

菊池ゆり（東京地評）

「戦略＝参加」は、日本と同じだなと感じました。私たちも仲間を増やして要求実現と言いますし、参加者をどう増やしていくか話し合います。ただ、戦略をつくり出す対話や経験の共有をどれだけ積み重ねているか。分析して組織全体の教訓にしているかについて、私たちはもう少し考えないといけません。そして組合員自身がどう一歩踏み出すか。組合員同士、訓練や教育のなかで同じものを共有し、信頼関係を築いていく必要があります。

青池則男（自治労連）

職場を変えるため、組合を変えるため、世界を変えるためには関係性が大事だということを学びました。例えば「バターとチーズが足りないとき、その原因をどこに求めますか」という問いが出されました。世界を変える戦略として、原因を個人に求めるのではなく、地域や社会の問題だと考えることが、関係性をつくるのに重要だと教えられました。また、「戦略は研究室でつくられるものではなく、参加から生まれる」も印象に残りました。

渡邊宏（福岡県労連）

参加者からの「長期的なビジョンを持たない。またビジョンを共有するための議論の仕方は？」という質問への回答は、「歴史が叫び声をあげる時がある」でした。何を求めるかという根源的な問いを繰り返していくなかで、個人の要求は地域の要求だという気付きが起こり、他者との関係性の中で要求は変化をしていく。それは意図したものではなく、歴史が叫び声をあげるかのように、自然と長期的ビジョンとして備わっていく——ユニカルな回答よりもよっぽど腑に落ちました。

川口智也（東京法律事務所）

大げさとも思えるテーマ惹かれて参加した。パネリストの一人、SEIU26 支部委員長のロジカルな考え方が印象的であった。同委員長は、究極的な大きな目標とプロセスを考えることの重要性を語りつつ、自分たちの仕事の問題や現実（低賃金等の困りごと）から出発して、地域社会と連携して地域の課題について交渉・解決し、相互の信頼を深めるべきと語った。労組・地域社会の地道な取り組みが「世界を変える」ことにつながると実感できた。

専従スタッフとして「草の根」労働組合を支える

組合の専従スタッフは、執行部、スタッフ、組合員の三者の関心のバランスを取らなければいけない立場に置かれることが多い。組合員主導の強力な労働組合を築くためにスタッフが果たすべき役割について議論しましょう。私たち自身にとっての障害や落とし穴、懸念を共有し、志を同じくする仲間とつながりましょう！

- MC Floreani, ワーカーズ・ユナイテッド
- Arsenia Reilly-Collins, 事務・専門職従業員国際労組
- Kevin Tierney, マサチューセッツ教員組合
- ファシリテーター: Tristan Bock-Hughes, イリノイ州看護師連盟

富永華衣（首都圏青年ユニオン）

専従が組合でどのような役割を担うべきなのか、それは組合員になぜ組合が必要なのか伝え続け、agitate（煽動）することであり、また、争議の勝利は資本主義的・帝国主義的なものではなく、ユニオンというコミュニティに寄与するものであるべきで、たとえ勝たなくても組合員に「勝ったように感じ」させる争議中の密なコミュニケーションとケア、エンパワーメントが最も重要だということを学びました。

ワークショップE

組織化が止まらないようにする

同僚を行動に誘おうとしたり、職場内に連帯のネットワークを築こうとしたりすると、必ず障害にぶつかります。試してみた組織化の手法が期待した結果を得られなかったり、何から始めたらいいのかわからなかったり、壁にぶつかるまではうまくいっているように見えたかも知れませんが、自分の職場の課題を理解し、進むべき道を見つける方法についてお話します。

- Ellen David Friedman, レイバーノーツ

赤枝康広（全教）

特に印象的だったのが、組合加入を広げるための「対話」や、要求を練り上げるために「ボトムアップ」という手法でした。全労連をはじめ、傘下の組合が行っている運動手法が一緒であることに驚きました。特に組合員を増やすには何気ない会話からはじめる事や、組合活動が停滞したら「とにかく対話」をし、現場の要求を聞き取り組合活性化につなげる、というとりくみを聞き、とても参考になりました。

松崎実和（東京労連／東京医労連）

「いつでもたたかえるようにしておく。それを維持する事が重要」これは、自分の組織でもよく言われている事。持っている意識は変わらないと改めて実感。「遊びではないんだ！」これは、いくつかのワークショップで聞いた言葉で（別に遊びだと思った事はないが（笑））、こんなにもハッキリと「遊びではない」と言われると、身が引き締まる思いだった。組織を守る事だけを考えてはいないか？と常に疑問を投げかけ「私たちにはパワーがある！」と確信を持って伝える、という発言には元気が出た。

堀内大地（富山高教組）

運動が困難に直面したとき、どうやって乗り越えていくか。エレンの問いかけに、参加者が経験から得た教訓を語り、大切にすべき運動の原則を再確認していくワークショップだった。印象的だった言葉は「(民主的) プロセスを信じること」。対話を大切にする姿勢を貫くこと。協約交渉をはじめ、運動全体を組合員に開かれたものにする。リスペクトとボトムアップ。同志に励まされ、このやり方で間違いないという確信を得ることができた。

高野善久（とやま自治体一般労働組合）

50 年間オルグをしていたというフリードマンさんは、組合員と一緒に組合員の中から運動をつくり出すことを強調。それには対話が不可欠で、運動のピークが去ったときに運動を再組織で

きないことがあり、職場委員や関心のない人たちに働きかける突破口は対話しかないこと。対話は平等の立場で行うこと、など。

フロアからは、労働者にいつも協約交渉の内容などを知らせること、などが語られた。労働者の参加はいつも対話と情報共有から始まるということです。

組合執行部の中の女性

女性であることは、組合リーダーとしての経験にどう影響するか？女性が指導的役割を担うとき、特にどのような課題に直面するのか？コースから外れるのを防ぐには、どのような戦略が役立つのか？パネリストたちは、それぞれの経験と知恵を分かち合いながら、こうした疑問を探っていきます。

- Diamonte Brown, ボルティモア教員組合
- Karen De León-Otaño, フンタ・デ・モヘリス労働者連盟
- Arlene Payano Burgos, フンタ・デ・モヘリス労働者連盟
- LaShawn English, 全米自動車労組第1地域
- Julie Hedrick, 客室乗務員協会
- ファシリテーター: Susan DeCarava, 全米新聞労組ニューヨーク

今坂千鶴（全印総連 KOHO 労組）

客室乗務員協会で執行委員を務めているジュリーさんは、賃上げを実現するために20年以上もたたかい続けていました。家計的にも父親を支えることが当たり前となっていたが、自分が誰の代弁者なのかを自覚したと話していました。

また、男性がトップになりやすい世界で、女性がトップを務めることで異性はもちろん、同性からの嫉妬もあるようで孤立しやすく、相談を聞いてもらうアドバイザーが必要と聞き、参考になりました。

一人で全部やれない：学び・実行し・教える

リーダーシップとは、自分自身ですべてを背負い込むことではありません。リソースと機会を提供することで、参加する人を育てることです。このワークショップでは、「学び、実行し、教える」の哲学を用い、より多くの人を参加させ、組合の能力を拡大する方法を取り上げます。

- Kevin Brokt, 全米新聞労組
- Maria Del Carmen Castro, 全米新聞労組ワシントン・ボルティモア

青池則男（自治労連）

「リーダーシップとは、あなたが組合のことをやるのではない、まわりの人が参加できるように資材や場を提供すること」と学びました。また、ストライキを進めるにあたっては、「何のためにたたかうのか」「準備をどれだけ進めるのか」「職場の労働者や地域住民といかに愛で連帯するか」が大事だと教訓が語られました。労働組合のたたかいは恐怖とのたたかいです。こうした手法が恐怖に打ち勝つ方法なのだと感じました。

薄美穂子（福祉保育労東海地本）

「私たちの任務は組合員を成長させることで組合を大きくすること」「それをしないことで組合の価値は失われる」まさに組合員一人ひとりが力を手にするために役員はどうあるべきかが問われていると思った。「委ねられず自分でやってしまう」という「あるある」を、グループワークで話したり共有したりしながら自分や周りの活動の仕方を振り返っていく過程がとて

もおもしろく、これはぜひ自分でもやってみようと思っている。

パレスチナと連帯する世界の労働者

パレスチナの労働組合は10月に世界的な行動を呼びかけている。労働者に対し、あらゆる加担をやめ、「イスラエルの武装化を阻止する」よう求めた。世界中の組合がこの呼びかけに応じ、声明や決議を発表しただけでなく、武器の生産や輸送に介入する前例のない組合員主導の行動も起こした。このパネルでは、世界的な行動の呼びかけに参加したパレスチナ人オルグと、イギリス、アメリカ、カナダの組合員が一堂に会する。パネリストは、どのようにキャンペーンを成功させたか、また、なぜ国際主義的連帯は、長期的なランク・アンド・ファイル組織化に根ざしたときに最も効果的なのかについて議論する。

- Moe Alqasem, カナダ公務員労組
- Riya Al'Sanah, 英国 大学・短大職員労組
- Raymond Morello, 英国 ユナイト労組
- Gabi Schubiner, 元グーグル技術者, アパルトヘイトに反対するテック労働者
- ファシリテーター: Charmaine Chua, ワーカーズ・イン・パレスチナ

冨永華衣（首都圏青年ユニオン）

虐殺や戦争に加担するよう仕向けられているテック労働者が、これまでも資本主義や帝国主義に積極的に寄与する産業として労働運動にネガティブな影響を与えてきたことを踏まえ、テック労働者の集団的な力を労働者の人権や尊厳を取り戻し、解放を実現するために使うべきだと発言した。労働者がパレスチナと連帯するには自らの仕事がどうパレスチナの労働者の仕事や生活と繋がり、影響しているのか知ることが必要だと学べました。

会議・ワークショップ G

秘密のレシピ：ドリームチームを作る

あなたの職場はまったく組織されていないと覚えるかもしれません。しかし、実はゼロから始めるというわけではありません。組合とは関係ないかもしれませんが、そこにはすでに組織があります。あなたの職場にすでにあるネットワークを図式化し、職場のリーダーを特定し、彼(女)らを組織化委員会にまとめる方法を学びましょう。人気書籍『職場を変える秘密のレシピ 47』に基づいています。

- Memo Durgin, カルフォルニア教員組合
- Matt Reed, ポートランド教員組合

中嶋萌（京都生協労働組合）

具体的に職場地図を描き、誰がどこで仕事をしているかを記入するマッピングを行うことで、実はこの人はさまざまなコミュニティに属している、不満について一番話し合いをしやすい場所等、新たな視点で職場を見ることができます。またリーダーも、活動に積極的であっても怒りに任せて発言をするような人は向いていないなど、見極めが重要です。マッピングは組織化の第一歩でもあり、実行してみるべきだと感じました。

ワークショップ・会議 H

UAW のビッグスリーストライキの教訓

フォード、ゼネラル・モーターズ、ステランティスの5万人の自動車労働者が6週間にわた

ってストライキを行い、数十年にわたる譲歩を覆して記録的な労使協定を勝ち取りました。25%の賃上げ、生活費調整手当（COLA）の復活、臨時労働者の正社員化、イリノイ州ベルビディアの閉鎖された組立工場の再開を勝ち取りました。労働運動におけるここ数十年で最大の勝利のひとつから得た教訓について、3つの自動車メーカーの労働者から話を聞きましょう。

- Candyla Brown, 全米自動車労組 551 支部
- Jean Duchemin, 全米自動車労組 1753 支部
- Stephen Hinojosa, 全米自動車労組 12 支部
- ファシリテーター: Jane Slaughter, レイバーノーツ

尾林哲矢（首都圏青年ユニオン）

25%の賃上げを勝ち取った UAW のビッグ3（フォード、GM、ステランティス）のストライキについて各社の工場からリーダーが登壇して話しました。過酷な労働環境、二重賃金、物価調整額の廃止などに対する怒りを対話や会議の場で確認する、地域社会に宣伝して支持を得て資金や物資の支援を集めるなどのスト準備は、半年近く、綿密に行われていました。そして迎えたストライキは興奮に満ちたものとなり、多くを勝ち取ります。どのリーダーも、重要な成果は団結の強化にあったと振り返りました。

笠松鉄兵（国公労連）

UAW の「スタンドアップ・ストライキ」では十分な準備と職場の組合員とのコミュニケーションを大切に管理職も巻き込み、組合員は解雇の恐怖を乗り越え、人生をかけたたたかいを成功させた報告に感動した。分科会のグループトークの時間では、てっきり日本人同士でやるものだと思っていたら、アメリカの方から声をかけられ、ドイツの方と良い意味で強引に3人でグループトークを行うこととなった。英語が出来ないので非常に緊張したがグーグル先生の力も借り、得難い経験となった。

川口智也（東京法律事務所）

ビッグ3のいずれのストライキも共通して、UAW が立てた「スタンドアップ・ストライキ」という方針やストの戦略が多く的一般組合員の現場感覚とかみ合ったことが大きな成果を上げた要因だと感じた。パネリストの一人は「何のためにたたかうのか」を意識して4カ月かけて徹底的に議論したことで、自信をもってストに臨むことができたと言った。民主的な組合運営の実践が UAW 全体としての強固な意思統一につながり、ビッグ3のストを成功に導いたのだろう。

小玉高弘（宮城県医労連）

UAW のスト現場では、トラックやクレーン車の運転手らが鳴らす共感のクラクションがひっきりなしに響く。目の前の国道を走るドライバーがストに気づき、声援の代わりに鳴らし共鳴するようだ。アメリカの労組組織率は全産業で10%程度のなか、大幅な賃上げを求めた UAW の「スタンドアップ・ストライキ」を「支持する」と答えた人が世論調査で75%にも上ったと言う。我々も堂々と立ち上がろう。

米沢哲（日本医労連）

ワークショップを重ねる中で、米国の労働組合のたたかいの根底に差別に対する怒りがあるということを感じていた。ビッグ3でも2階層の賃金体系が強いられ、黒人や南米系の労働者の大きな不満となっていた。23年の UAW のたたかいについて白人の報告者は、差別をなくすたたかいが一緒にできたと誇らしげに報告していた。分断に対抗するには、仲間の怒りを共有し、同じ敵に向かう団結こそ強めることこそ労働者の武器であるとの言葉に学びが大きかった。

秘密のレシピ：トレーナーをトレーニングする

『職場を変える秘密のレシピ 47』の教訓を、自分の組合に持ち帰りたいとお考えですか？このワークショップでは、秘密のレシピ・ワークショップの原則と実践を見直し、あなたがワークショップを開催できるようにします。これまでに、秘密のレシピ・ワークショップに参加したことがある人が対象です。

- Sofya Aptekar, 草の根アクション/ニューヨーク市立大学教職員組合
- Kevin Prosen, 草の根教員運動/ニューヨーク教員労組連合

遠藤麻由（宮城県民医労）

「大衆教育が、労働者が立ち上がることの素地となった」「“教”育より“共”育。労働運動の中では当事者がエキスパートである」という言葉は、おおいに私の心に響いた。労働組合運動は、多くの人が教育を受けるなかで発展してきたものと改めて認識するとともに、労働者一人ひとりの経験が組合を成長させるものなのだと理解した。発言したいと思わせる場のセッティングや、共通の課題を見出しやすくする方法も、今後に活かしたい。

大久保なつみ（全労連）

スタッフが平等に役割を担い、自発的に発言参加する人々が集まる理想的な組織をつくるためにトレーナーに求められる役割を学んだ。役割は、①「参加したい、皆と共有したい」という意欲を掻き立てる、②話し始めたら飛行機を着陸させる一話し過ぎない、③沈黙に耐える一すべての人が発言する空間を守る、④組合員は仕事においてエキスパートであることを前提に話し、問題を可視化する。心理的要素も見極める、⑤自由、平等のために闘争していることを忘れない。

秘密のレシピ：課題をキャンペーンに変える

誰にでも不満や不平はあるけど、オルガナイザーには問題をチャンスに変える力があります。同僚から聞きだした課題を整理し、労働者をまとめ、解決策を立てる方法を学びましょう。人気書籍『職場を変える秘密のレシピ 47』に基づいたワークショップです。

- Brianna Foraker, 全米新聞労組デトロイト
- Dave Pinkham, 国際電気工労働組合 520 支部

大門晋平（国公労連）

当事者が直面する課題を整理し、当事者自身の力で解決策を導き出して変化をつかみとるための方法（キャンペーンの進め方）を学びました。なぜ組合の交渉だけではだめなのか。それは、交渉は官僚的で「誰かがやってくれる」ものにすぎず、当事者みんなにコネクトできないから。労働者自身が持っているものを最大限に活かすことで、労働者のパワーを大きくし、使用者とのパワーバランスを変えることができる（変化を生み出せる）。

ワークショップ・会議 I

ストライキ・労働組合の最大の武器を再生する

去年はスリリングなストライキが世間を賑わせました。ハリウッドの作家と俳優が数十年ぶりにピケを一緒にたたかいました。マサチューセッツ州の教師たちは、罰金刑の脅しをもものともせず、違法なストライキをたたかいました。自動車労働者たちは、毎週のようにストライキに入る工場を増やす雪だるま式ストライキでビッグ3を翻弄しました。こうしたストライキがどのように最大限の威力を発揮し、大勝利を収めたかを聞いてみましょう。

- Matt Bach, アンドーバー教員組合
- Adam Conover, 映画俳優組合・米テレビ・ラジオ芸術家連盟
- Denisha Jordan, ロサンゼルス教員組合
- Michael Miller, 全米自動車労組 551 支部
- 歌: Alex Deane, レイバーノーツ,
Vinny Kyne, 全米水光熱工労働者組合 1-2 支部 退職者
- ファシリテーター: Arlene Inouye, ロサンゼルス教員組合

田中光則（全群教）

マサチューセッツの教員の違法ストの話が特に印象的だった。補助教員の待遇改善要求から始まり、ともに運動していくなかで正規教員と補助教員の距離が縮まっていく様子がよく分かった。教師は、自分のためのストは躊躇したが、「補助教員への不当な扱いを改善する」という社会正義のためだったので立ち上がることができた。そしてストを行うなかで人々の意識が変わり、社会を変える力となっていくことを実感した。

守りから攻めに：戦略スキルをどう発展させるか

より大きな要求を勝ち取るために、短期的な防衛戦から長期的な戦略へと移行する方法を学びましょう。優れた長期戦略がどのように構成されているか話し合います。そのためには、まずゴールを明確にする必要があります。次に、組合員がどのような力を持っているのか、経営者や彼らの味方がどのような力を持っているのか、評価する方法について議論します。最後に、労働組合・労働運動が長期的に力をつけるために使える 7 つの戦略について学びましょう。

- Stephanie Luce, ニューヨーク市立大学教職員組合

浅野龍一（国公労連）

講師は、ニューヨーク市立大学のステファニー・ルース先生。労働組合の戦略スキルが学術的に研究されていることに日本とのレベルの違いを痛感しました。このワークショップでは、より大きな要求を勝ち取るために、短期的な防衛戦から長期的な戦略に移行する方法を学びました。その鍵は職場の組合員が持つ力です。先生の著書である「Seven Strategies to Change the World（世界を変える 7 つの戦略）」は必読です。早く日本で翻訳本が出てほしいです。

薄美穂子（福祉保育労東海地本）

会場いっぱいの参加者がいるなかで、ファシリテーターとフロアとの対話でポイントが明らかになっていく過程が印象的だった。目の前の課題（増員や職場の改善など）解決のための戦略の中の手法の一つとしてのストライキ等の経験をフロアから引き出し、たたかうためのさまざまな連帯の形の必要性を明確にしていた。加えてグローバルな連帯の視点でも指摘があり、支配層が手を組み攻撃を仕掛けてくるなかで、労働者階級の連帯の必要性が語られた。



池田幹人（愛知県医労連）

戦略を立てる際に、自分や相手の持っているパワーや資源がどれだけあるのかを十分に分析したうえで、自分たちの目標を対話の中で明確にしていく部分は、組合の中ではまだまだ弱いと

感じているので、意識的に強化をしたいと思います。また戦略が良くても参加がないと意味がないので、戦略と一緒に立てるところと共有するところに力を注いで、参加型でボトムアップの組合活動につなげることが重要だと感じました。

赤枝康広（全教）

大学の授業みたいな分科会でした。ファシリテーターは、参加者からさまざまな考えを拾い上げ、否定せず、肯定的にとらえ次の問いにいく。この方法は目からうろこでした。印象的だった発言は、「使用者側は必ず攻撃してくる。それに対し守るのではなく、攻撃を予測し、攻めに転じる運動が必要で、そのための戦略を練る必要がある」。特に大阪では維新がそのようなことをするので、この手法を参考に攻めに転じなければならないと感じました。

リモートで組織化する

労働者が散り散りになり、自宅で仕事をしているとき、どのようにして職場で力と連帯を築けばいいでしょうか？距離や孤立という障害を乗り越えて組織化したパネリストたちの話を聞きましょう。

- Mark Alan Burger, 全米新聞労組ニューヨーク
- Paul Gill, 国際港湾倉庫労働者組合カナダ
- Abigail Higgins, 全米脚本家組合/フリーランス連帯プロジェクト
- Tahlia Kirk, アルファベット労働組合
- ファシリテーター: Clarissa Redwine, テック労働者共同行動

渡邊宏（福岡県労連）

フリーランスのメディアワーカーたちは待遇改善と職を求めて、組織化のためにまずグループチャットや日常的なつながりを担保するための Zoom 飲み会や読書会などに取り組みました。また、労働委員会の審問で陳述する仲間に向けての激励のコメントがチャット欄にあふれ、温かい空間だったという報告が印象的でした。リモートであっても機械的ではなく、リモートオルガナイズにおいても仲間を思いやる心がつながりを大きくするという教訓でした。

矢澤純（千葉労連）

報告者はフリーランスやギグワーカーを組織している人がほとんどでした。コロナ禍において一方的な賃下げや仕事打切りが横行していた。それに対抗すべく Zoom などのデジタルツールを利用して当該労働者を組織化していったという報告がされました。直接会って対話することはもちろん大事ですが、人とつながる方法としてこういったデジタルツールを活用していくことも大事であると感じました。

2024 年レイバーノーツ大会に参加して 参加者感想文

労働組合の世界を変える力の源泉は一人ひとりの労働者

竹下 武（全労連）

レイバーノーツ大会参加にあたり、バーバラ・マデロニ氏、ピーター・オルニー氏を迎えての学習会を22年、23年に開催しました。マデロニ氏は、あらかじめ決めた計画に労働者を誘導することがオルガナイザーの役割ではなく、「労働者を尊重し敬意をもって議論できる場を用意し、お互いの経験を学びあうことを促進すること」だと強調されました。オルニー氏は、米国労働運動の危機は低い組織率の問題なのか、官僚的、硬直性、役員請負型などの「組織の問題」なのかと問いかけ、「ストライキと組織化の成功により転換の兆しが現れている」と語りました。

大会参加でつかみかかったことは、①米国労働運動の高揚を支えている「組織化モデル」はどう実践されているか、②労働者が立ち上がる大規模ストライキはどのようにつくられているのか、③労働運動に無関心にみえる労働者をどう組織化しているかでした。

一番の印象は、「労働組合には世界を変える力があり、その力の源泉は一人ひとりの労働者である」ことが基本理念として共有されていることでした。参加者からは、資本とたたかうことの誇りを感じました。

大会中の発言で「組合員が〇〇を訴えている」、「組合員が〇〇の問題をどう解決するかを議論している」のように、要求を実現する主体である「労働者」を常に中心にした議論になっていることがとても印象的でした。ストライキなどの行動を起こすには「失敗は許されない」という勇気と決断が必要であり、不安と恐れを乗り越えるために対話を積み重ね、労働者の感情に寄りそうオルガナイザーの姿がありました。

CTUは、ほとんどの時間を活動報告に充てていた会議をコミュニティ・オーガナイズングに倣って、「労働者が今何に困っているのか、地域で起こっている問題はなにか、それをどう解決するかを話し合う」方法に転換。CTUは地域のことを一番知っている組合員が保護者・住民と対話できるようにトレーニングしています。

使用者と資本は、常に労働者に恐怖を抱かせ、「自分たちには力がない」と思い込ませることで、労働運動への無関心をつくり出しています。それらを克服する対話の力をつけるトレーニングや要求実現のための戦略と戦術を組合員は求めており、労働組合は組合員がオルガナイザーになれるプログラムを用意しなければならないと学びました。

労働者の力を信じきれるかが、私たちに問われていると感じました。

レイバーノーツは組織化の宝庫

青池 則男（自治労連）

一番印象に残ったのは、アメリカ労働組合の組織化の勢いと大会参加者の真剣に学ぶ姿です。私なりに学んだことや課題を自治労連運動にどう生かすかという観点で感想を述べたいと思います。

学んだことは3つあります。一つは、労働組合の方向性をサービスモデル型から組織化モデル型へ変えることです。アメリカの労働組合は、労使協調路線、幹部によるトップダウンの組織運営が大半です。こうした状況を変えようとレイバーノーツで学んだ労働者が立ち上がり、サービスモデル型の運営から、自ら組合を運営していく組織化モデル型へと改革していきました。日本でも、会議で方針を伝えるだけでなく、組合員一人ひとりと対話しながらボトムアップ型の運営をしていく必要があります。

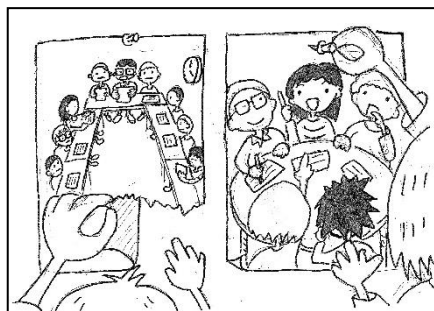
二つ目は、ストライキの最大の目的は、組織拡大と団結強化であることです。ストライキを成功させた組合は「ストライキの最大の目的は賃上げでなく、組織拡大と団結強化」だと言い切っていました。仲間を増やすこと、労働組合を強くすることなくして、賃金引き上げはないという考え方です。私が持つストライキのイメージとはまったく違い、説得力のあるものでした。

三つめは、労働者階級による国際連帯の重要性です。ロシアによるウクライナ侵攻やイスラエルによるガザ地区侵略など、世界で紛争が絶えません。また、気候変動やジェンダー平等、格差や貧困も世界的な問題です。こうした時に、国は違っても労働者階級が連帯してたたかっていくことは重要です。全労連をはじめたかう労働組合がこの連帯の輪に参加していくことが大切だと感じました。

最後に課題です。レイバーノーツで学んだことをいかに自治労連運動に取り入れ、発展させていくかが最大の課題です。職場要求を中心とした取り組みや地域住民との共同など、自治労連方針と重なる部分はとても多かったです。しかし、実行していく具体的取り組みとなると、日本では自主性に欠ける組合員が多く、レイバーノーツの手法を取り入れていく必要があると感じました。

レイバーノーツは組織化の宝庫

レイバーノーツ大会で一番印象に残ったのは、アメリカ労働組合の組織化の勢いと大会参加者の真剣に学ぶ姿です。その高揚感と迫力は文書や言葉で表すことは難しいので絵で表現します。学んだことは3つ、課題が1つありました。



学び①は、労働組合の方向性をサービスモデル型から組織化モデル型へ変えたことが、アメリカの組織拡大・強化につながったということです。



学び②は、ストライキの最大の目的は、組織拡大と団結強化にあり、その団結は、地域住民にまで広がってたたかったということです。



学び③は、労働者階級による国際連帯の重要性です。戦争、気候変動、ジェンダー平等など、いま労働者による世界の連帯が必要で



最後に課題です。レイバーノーツで学んだ、組合員による自主的な組合運営をいかに自治労連運動に取り入れ、発展させていくかです。

アメリカでも大切なのは労働運動の基礎基本

赤枝 康広（全教）

レイバーノーツ大会に参加するまで、私自身、高校の社会科の教師でありながら、「欧米諸国の労働組合は大きく、組合運動は盛んに行われて、しょっちゅうストが起き、公務員のストも容認されて、労働者の権利はしっかりと守られて…」という感覚でした。しかし、参加者の話を聞くと、「組織率は低く、労使協調で運動は殆ど行われておらず、ストも行うにも苦労を要し、国や地域によっては公務員のストは禁止されており、人権無視といった労働条件で働いている」という事を知りました。場合によっては日本より労働者の権利や労働条件が悪い労働者もいました。これが正直な感想です。



これらのことに驚きつつ、「文化の違いもあるから日本に教訓を持ち帰れるかな？」と思いました。しかし、どの分科会の労働者たちから出てくる言葉は「対話」「ボトムアップ」「信頼」「組合民主主義」でした。これらは全労連傘下の組合で、当たり前のように言われ続けてきたことですが、世界の労働者たちも同じことをしていたんだ！と思い、やはり、労働運動の基礎基本が大切であることを再認識しました。労使協調のなか、革新的執行部をつくるべく、対話を繰り返し、要求を現場から練り上げ、選挙で執行部を勝ち取り、交渉で要求を勝ち取り、組合員、未組合員からの「信頼」を得て仲間を増やす。これを実行し、継続する事こそが今の日本の労働組合にとって重要であると感じました。

昨年、そごう・西武のストライキが話題になりましたが、好意的な報道がなされており、今、私たちが「たたかう労働組合」であることを周囲にアピールし、運動を広げていくチャンスだと捉え、なかまを増やして要求を勝ち取る運動を行えたらと考えています。また、のちに現場に戻った時にも生徒たちに還元できる授業を展開できたらという事も視野にいらしています。

集団的ケアの思想が実践の根底に

浅野 龍一（国公労連）

大会全体を通じて感じたことは、労働者同士がお互いに尊敬し合っているということです。大会での議論や交流を通じて、それぞれの体験や感情を共有・共感し、ともに成長していることが実感できました。「労働者（組合員）が主人公」という言葉を耳にしますが、大会では「たたかう労働者（組合員）はヒーロー」であり、彼らの発言をスタンディングオベーションで祝福します。そのときの参加者の熱量は最高潮に達します。

私は大会で多くのことを学ばせていただきましたが、その中でも特に次の2点が印象に残っています。

1点目が、職場・組合員の力を引き出す組織オルグが実践されていることです。ここではオルガナイザーの対話力が活かされています。どの組合で



も何もしなくてもストライキを実施できるという組織的力量を持っているところはありません。すべての組合が組織オルグを通じて、職場・組合員の力を最大限に引き出す努力を積み重ねることによってストライキに到達しています。ここで大事なことは、組織オルグにあたってそれぞれの組合が必ず「戦略」を持っているということです。「戦略」とは、目標（ゴール）を達成するための計画であり、一つひとつの小さな目標を達成するだけでなく、大きな目標を設定して目的意識的に取り組んでいます。

2点目が、あらゆるコミュニティとの「連帯」を重視し実践していることです。労働者同士の「連帯」はもとより、地域住民との「連帯」、ステークホルダーとの「連帯」などあらゆるコミュニティを巻き込んだ運動を展開しています。この運動の広がりの中で、自らの要求の実現を追求しています。

これらの実践には、集団的ケア（お互いを支え合うこと）の思想が根付いています。私は、今後の労働運動においては、この思想が非常に重要な鍵になると考えています。

日本の困難を開く突破口

東 洋志（東京公務公共一般労組）

現場労働者の国際連帯の場として、レイバーノーツ大会は素晴らしかった。労働者自身が活発に発言し、相互に討論するあり方が集会全体に貫かれていた。

労働者自身による組織化がいくつかの組合で実践され、大きな成果を上げていることを知った。現場活動家自身の言葉で、その経験を聴けた。ブラジルの教育者パウロ・フレイレが提起する対話的教育が、こうした実践の土台になっていることも実感。

ストライキと民主主義の関連性、UAWと教員ストライキの分科会は刺激的。スト準備の過程における組合員参加の努力が印象的。日本では考えられないほど長期間にわたる激しいたたかい。経営側からの攻撃に組合員が抱く恐怖心などにも丁寧に寄り添う議論がなされていた。長期にわたるストを遂行するためには、組合民主主義が徹底されなくてはならない。現場レベルでの対話が闘争を支える土台になっている。

シカゴ教員組合の住民共闘、学校統廃合反対のための住民との対話も示唆に富む。住民共闘は日本の公務労働運動でも追求されてきた。しかし、ストライキ闘争と住民共闘の結合は、現在ではほとんどなくなってしまった。米国の住民からの支持を組織するストライキの経験から多くを学ぶ必要がある。コモン・グッド・バーゲニング（公共財のための交渉）も示唆的。住民との共同、地域社会変革と団体交渉＝労働力の集約的取引が関連して把握されていた。団体交渉機能を拡充させ、その公開性を追求しようという議論が展開された。日本でも部分的に行なわれているが、もっと運動論として深く深く位置づけたい。

アメリカでも産別機能は弱く、ビジネスユニオニズムがいまだに強力。日本の課題との共通性を実感。活動家たちによる産別・地域における横断的規制への努力をもっと知りたい。

労働者主体の組織化、ストライキを打てる民主的な組織づくり、そして市民運動・社会運動との連携—大会から学んだこの方向こそ、日本の困難を開く突破口になると改めて感じた。

アメリカの労働運動でなぜパワーが必要なのか

生熊 茂実（JMITU）

私が最も印象的だったことは、アメリカの労働運動、階級闘争の生きた姿に触れたことです。端的に言えば、資本側と労働側との「力勝負」、パワーとパワーが激突しているんだと思いました。前提として、アメリカの場合は事業所労働者の過半数の支持を獲得しないと公式の団交権、



労働協約締結権が持てないため、組合員の拡大に全力をあげているということがあります。

何よりもパワーが表れるのがストライキです。私の所属する JMITU は、日本のなかで最もストライキを行って要求実現をめざす労働組合だと思っています。しかし、ほとんどが時限ストであり、長期ストライキはめったにありません。

ところが欧米のストライキは、途中で戦術変更はあっても闘争解決までの無期限ストライキです。分科会では、「1日や象徴的なストライキは遊びだ」という提起がされていました。つまり、要求実現の基本的な力はストライキであり、ストライキに入れば「勝つか負けるか」のたたかいとなります。仕事を失うかもしれない「恐怖」とのたたかいでもあるのです。

ピケットで工場を止めるだけの組合員の数と団結、スト中の生活補償の財政力（UAW ストの賃金補償はフォードで週 500 ドルと言っていました）、世論の支持・連帯、政権の動向などが、たたかいの帰趨を決する力になるのだと思います。だから「勝つためのパワーは何か、それをどう獲得するか」という労働組合としての戦略をつくり、実践していると感じました。

具体的には、組合員拡大こそが「命」であり、本気で「組合員を増やせる組合員」を増やす、そして運動を進める組合活動家の育成、それらの手法や体制が、単なるスキルではなく学問の一つとして、労働運動や大学で研究されており、知識人を含めた「左派」が大結集しています。みんなが発言し参加する元気な運動、なぜそうなったのかという深い観察が必要だという印象を強く持ちました。

一緒に考え議論、共有するプロセス活かしたい

池田 幹人（愛知県医労連）

レイバーノーツ参加者の熱量と大会の雰囲気は非常に刺激的でした。全体会で登壇者の話す苦労や経験に対し、拍手と喝采が巻き起こる光景は、なかなか日本では見ることができないと思いました。また全体会・分科会を通してどの報告も、民主的な労働組合づくりや、労働者階級として経営陣や自治体などとたたかってきた貴重な経験ばかりでした。

大会で共通していたことは、現場で細かな「対話」を積み重ね、その中で職場の仲間や地域の中で「連帯」して運動を前進させていたことです。

オルガナイザーとして重要なことは「難局の時こそシンプルに問いかけよう」と語られたのも非常に印象的でした。シンプルに問うことで、難しい問題を整理して解きほぐすきっかけになることも重要なポイントだと感じました。組合員や組合役員との対話の中でシンプルな問いかけをしていきたいです。

ワークショップを通して、2～3人の対話やグループでのディスカッションの時間を十分に確保していることも印象的でした。ただ聞きっぱなしにならないように、自分たちがどう感じたかをフィードバックすることは日本でも活かしていきたい部分です。

3つの「秘密のレシピ」に参加して、誰かの講演を聞くという一方通行の学習ではなく一緒に考え議論、グループワークをし、共有するというプロセスが非常に楽しかったです。日本でもコミュニティ・オーガナイズの手法や『職場を変える秘密のレシピ 47』を参考にしながら「対話」や「分析・戦略の練り方」のトレーニングをして、オルガナイザーとして各組織での戦略・



要求・組織づくりに活かしていきたいです。

さらにレイバーノーツに参加してアメリカの労働運動や労働組合の状況を学んだことで、海外の労働運動のニュースの見方が大きく変わり、新聞記事があると読むようになったことも自身の大きな変化だと思います。

コミュニケーションの重要性を学び、できるところからトライ！

今坂 千鶴（全印総連福岡地連 KOHO 労組）

レイバーノーツ大会に参加する前は、解消したい2つの悩みを抱えていました。日常業務や組合活動が一定の人に偏ることから、みんなが動きやすいチームをつくることと、福岡県で印刷産業に関わる企業や労働者との情報交流についてです。

レイバーノーツ大会では、どの活動家も「なぜ活動を行うのか」を何度も説明すると話していました。そのためにコミュニケーションは重要であると。正直、日常業務をこなしながらのコミュニケーションには限界があると思いつつも、心のどこかに「お願いしても伝わらないだろう…。時間の無駄だな…」という諦めもあり、組合の目的共有を怠っていた結果が現状に繋がっていました。

帰国後、急に組合の目的を話しかけられても相手からは「アメリカで影響されたヤツ認識」で終わるでしょう。そこで普段の取り組みが、実は組合活動に繋がっていたとなると目的共有しやすくなるのでは？と考えました。組合活動と同じく一定の人に業務が偏ることによって生じる、職場の「残業問題」を、組合活動に消極的な営業職の組合員を誘い、2人で一緒に残業時間可視化の仕組みづくりを提案してみることにしました。提案への反応はイマイチでしたが、同時に「組合に対する意見」「どんな活動が苦手なのか」などを聞くことができました。

コミュニケーションがとれると相手を理解できます。組合に参加しない理由は、届く言葉で伝えていなかったからでした。意見を伝えてくれた組合員は以降、いろいろな会議で意見を出してくれるようになりました。

2つの悩みを解決するまでは、もう少し時間がかかります。それまでは、組合員一人ひとりとのコミュニケーションを取り、そこから印刷産業にかかわる職種と方々との交流もしていきたいです。

リスペクトと対話の両輪でつくられる労働運動つくりたい

薄 美穂子（福祉保育労東海地本）

共通の言葉が何度も出てきたのが印象的だった。特に「リスペクト」と「対話」。大会運営でも徹底してそれが大切にされていた。

現場でたたかい、私達と同じような困難があり、悩みながら活動をしている仲間が、生き生きと発言し、その意見表明へ「ありがとう」とばかりに拍手が起こるのを見ると、「私もこんなふうになりたい！」という思いが湧いてきたことに驚き、こうして互いへのリスペクトと対話の両輪で、草の根からの労働運動がつくられるのだと実感。「たたかう労働組合」はトップダウンで言われてなるものではないし、「組織化」も要求なくしてありえない。

いかに自分たちの力に気づき、現状を変える主体となる一人ひとりとなっていくか、そのために、自分は現場の組合員のみんなをリスペクトしているか？対話ができているか？と振り返ったし、役員が「こうあるべき」と示すのではなく、まずは現場の組合員が安心して意見表明ができる、



したいと思える場づくりを実現したいと思った。方針は大事だが、その過程にいかに関場のリアルさを反映できるか、聴き合える場づくりをしたいと思った。

もう一つは「共同」。目の前のたたかひの根底にはグローバルな支配層との労働者階級とのたたかひがあり、そのためには草の根での共同が必要だという話に胸が熱くなった。職場闘争と政治闘争を両輪で進める実践は難しいが、それも目の前の現象にひきつけた、地道な対話からしかないのだと思った。ワークショップや教員組合との懇談での、公務職場でのストにあたっての地域住民との共同や、組合員である教員こそが保護者との良好な関係にあり、教員自身が地域社会に働きかけることが最善だという話には大変共感した。労働組合が自分達の処遇改善だけではなく、市民や社会全体が良くなる活動に取り組むのは必然だと確信を持った。

そして、女性の参加者が多かった！数だけ女性を半分にして、労働組合は変わるの？と実は懐疑的だったけど、これは変わるぞ、するぞ、と思えた。

私は組合でこういう対話がしたかった

遠藤 麻由（宮城県民医労）

レイバーノーツ大会に参加した感想を一言で述べると、「私は組合でこういう対話がしたかった」であった。

米国をはじめとした大会に参加した国々とは組合の成り立ちや運動の歴史、社会の性質に違いはあるとはいえ、組合運動を行っていく上での課題は多くが共通していた。例えば、グラスルーツ（草の根）の組合員に運動へ参加してもらうためにはどうしたら良いか、組合への無関心にどう打ち勝つべきか、より活発な議論や意見交換をするためには何が必要か、などである。

私が組合運動に関わって来たなかで課題について議論するとき、限られた人だけの討論となってしまうたり、運動に興味がないからだとか他責思考に陥ったり、それらの根本的な要因を考えないまま議論が終了してしまうことがあった。私感であるが、本質的な問題は基本的人権に関わることであり、それが低くあったり安く買い叩かれたりする要因には、ジェンダー不平等をはじめとしたさまざまな差別構造、新自由主義や資本主義の台頭などがあると考えている。

大会参加前から、私は用意されたワークショップの題材に感動していた。「あなたの権利を知ろう：パレスチナ問題と組合員の言論の自由」「新規組合結成に労働者階級フェミニズムを取り入れる」「人種と労働」など、心理学、経済学、史学はもちろんのこと社会問題をふんだんに取り入れ、結び付け、他人事の議論にならないための場が準備されていた。参加することが出来た種々のワークショップにおいても、組合員一人ひとりが趣旨に対して意見を積極的に述べる姿が印象的であった。

アイデンティティや社会環境といった全人的な、横断的なテーマをもとに議論をすることで、私には同じ問題を抱えた仲間がいる、私たちが行動すべきだという主体性と共同体の構築に至り、組合同士の連帯を強くしているのだと感じた。今回の経験は何ものにも代えがたい。一人でも多くの組合員に参加してほしいと強く願う。



「戦略的」な労働者に刺激受け、全労連での実践誓う

大門 晋平（国公労連）

4700 人もの労働者が集まり、自分たちの要求を実現するためにどんなことを考え、どんな戦

略を立て、どんな行動をしてきたかについて、それぞれが誇りと確信を持ちながら発言していたことが、とても刺激的で深く印象に残りました。

いくつかのワークショップに参加して特に感じたことは、アメリカの労働者たちが「戦略的」であるということです。労働者が困難に直面したとき、その困難に直面しているのは誰なのか、そしてその人たちは誰と連帯・団結して、誰をターゲットにたたかうのか。そのことを、マッピングしながら分析し、自分たちの力で効果的な戦術をつくって行動に踏み出していく。このことが当たり前のように実践されていることに感銘を受けました。



そして、これまで学んできたコミュニティ・オーガナイズのいきいきとした実践例が、目の前で次々と報告されることに胸が熱くなるとともに、アメリカの労働者たちが常に「階級的」であり、労働者として使用者とどう対峙していくかについて確固たる芯を持ち続けていることに目が留まりました。その階級的意識のなかで社会情勢を把握し、自分たちがどう行動すべきかを仲間たちと議論し、コミュニティ（地域）との関係を強め、そして行動

に踏み出すためのトレーニングを日常的に積み重ねているのです。

いま、全労連では、対話（伝えることよりも聴くこと）や戦略づくりのための実践的なトレーニングの場をつくるために、さまざまな取り組みが展開されつつあります。私もそのような取り組みに積極的に加わり、労働者が希望と誇りをもって働き続けることができる社会をめざして、仲間たちとともに歩みを進めていきたいという思いを強くかみしめました。最後に、レイバーノーツ大会最終日の全体会で、全米自動車労組（UAW）のショーン・フェイン会長が、力強く会場に投げかけた言葉を紹介します。

「成し遂げるのは、CEO でもなければ大統領でも僕でもあなたでもない。私たちなのです」

組合民主主義の徹底が強い団結生む

大久保 なつみ（全労連）

大会中何度も聞かれた「組合民主主義」。レイバーノーツが民主的であることを徹底的に重要視するのは、民主的である方がよりパワーが強いからだ。職場や地域、政治の力関係をも変えるには、本気のパワーをどれだけ集められるかにかかっている。ストにせよ交渉にせよ、みんなで決めたことだから突き進める。そのための対話だ。「あなたが望むものはなにか」「そのために組合で何をするか」を納得がいくまでとことん話す。消極的な意見にも耳を傾け、なぜそう思うのかを聞き出すなかで組織化へと導き、より強い団結が生まれる。民主的運営が徹底していると感じた。

「新規組合結成に労働者階級フェミニズムを取り入れる」といワークショップに参加したとき、労働組合でのハラスメントをなくすために何が必要かというテーマで日本からの参加者7～8人でディスカッションをした。自らの経験をそれぞれが話すなかで、「全労連が女性の比率を増やすという方針が腑に落ちてなかったけど、いま絶対に必要だと理解できた」という議論になった。方針が「私たちの要求」になった瞬間だった。

全労連は、次の大会方針で「対話と学び合い」を掲げる。レイバーノーツのワークショッ

プで体験した実践が、これから全労連のなかで展開されていくことに大きな期待を持ち、私自身も力を尽くしたい。労働者から求められ、要求で団結した本当に強い「たたかう労働組合」になるために。

あるワークショップで、「組合費が高い」という組合員になんと返すかと問われたパネリストは、「ジムではお金を払って運動してるでしょ?」。欲しい未来のビジョンが明らかだから、お金も払い、汗を流せるのだ。共に汗を流す仲間をもっともっと増やしたい。

たたかうユニオニズムの大きな流れをどうつくるか考えたい

尾林 哲矢（首都圏青年ユニオン）

レイバーノーツには初めて参加しました。日本でも紹介されるアメリカでの労働運動の高揚はどのように生み出されているのか、その理由が知りたいと思っていました。結果としては、さまざまなトレーニングを受け実践する活動家が、現場にいたことが重要なのだと考えています。

印象深かったことはいくつもありますが、3点だけ簡単な感想です。第一に、労働組合が地域の運動団体の支持・協力を得ながらストライキに取り組んでいることです。ミシガン州の工場でストライキを実施した GM の組合員は、ほとんど毎日のように地元の運動団体と連絡を取り、一緒にストライキ戦略を練っていたそうです。強力なストライキの背景には、強力な市民運動との連携があり、多くのユニオニストがその重要性を語っていました。

第二に、対話や戦略づくりに長けた活動家が多くいることです。WS の登壇者は大体が現場で働く組合員で、活動歴も数年と短い人もいますが、かなり組合活動の訓練を受けていることが話を聞いていてよくわかります。とりわけ、対話によって同僚の経験を引き出し、変革の力が自分たちにあると自覚してもらう、一見地味な取り組みを根気強く続けていることに感銘を受けました。

第三に、レイバーノーツが大きな潮流として、既存の労働組合を変え、主流派になりつつあることが印象深いと思いました。硬直化した労働組合を内部から変革する流れが、大きなものとして表れていることはとても希望が持てます。

日本に帰って、現場の組合員を支える専従者として、対話の機会をもっと増やさなければならぬと感じています。日本での実践を積み重ね、その方法を言語化する作業も同時に行っていきたいと思います。そして、組合と一緒に運営する組合員を現場から増やし、活気のある組合に変えていこうと思います。また、たたかうユニオニズムの大きな流れをどうつくるか、真剣に考える集団が必要だとも感じています。

「対話」で職場の人間関係の再構築からスタートしたい

笠松 鉄兵（国公労連）

まずは、大会に 4700 人超も集まったということ、また、アメリカからの参加者がほとんどと想像していたものの、世界各地から多くの参加者が集まったことに驚きを隠せなかった。参加者は、労働組合も含めて職場や社会を変革・改善したいとの思いに溢れ、物凄い「熱気」に包まれていた。この「熱気」を直接肌で感じたいと参加した私にとっては、何もののにも代え難い経験と



なったことは間違いない。ただ、もう少し若いときに経験できれば、もっと敏感にもっと感動的にさまざまなたたかいの経験などを受け止めることが出来たのではないと思う。そうした意味では次回大会は若い組合員にも多く参加していただけるよう努力していきたい。

「(長期的) 戦略」「現場と現場の組合員」「対話」「団結」「地域・ステークホルダー」「連帯」「ストライキ」これらは、どのたたかいの経験にも「共通する

ワード」だったと思う。これらを体系的にそれぞれ現場の状況に合わせてながら実践、運動の継承をしている、ここに強みがあると感じた。日本では、「親の背中を見て育つ」的なところが、まだ強い感じがするし、自分自身も力のなさからそうになっていることは否めない。ただ、先輩方から教えていただいたことは上記の「共通するワード」と同じであり、アメリカでも日本でもたたかいの基本は変わらないことを実感できてよかった。

私は国公労連で勤務していることから、現場の組合員からは遠い状況にあるが、たたかいの中心は現場・職場であり、たたかいの主人公は一人ひとりの組合員であることを忘れずに励みたい。職場を見てみれば、国民のいのちや暮らし、権利を守るために一緒に仕事をしている仲間同士が能力・実績主義強化や成績主義のもとで競争相手になっている。まずは、「対話」でそれぞれの置かれている状況を知らせ、職場の人間関係の再構築からスタートしていきたいと考えている今日この頃である。

労働運動には社会を変革する大きな力がある

川口 智也（東京法律事務所）

かねてより参加したいと考えていたレイバーノーツ（LN）大会に初めて参加することができました。事前学習会・会議の開催や現地でのさまざまなサポート（とりわけ通訳）、多くの学びの機会を提供して頂いた全労連の皆さまに、改めて感謝申し上げます。

LN 大会に参加して強く印象に残ったのは、労働運動には社会を変革する大きな力があるという実感を得られたことです。LN 大会では、労働者・一般組合員が団結して労働組合に変革（民主的な運営や草の根の組織化など）をもたらし、労働組合が地域社会と連携をして課題に取り組むことで、さまざまな要求を実現したという成功体験をたくさん学ぶことができました。また、その秘訣は、法令による保護ではなく（保護があるに越したことはありませんが）、労働者自身が主体的に労働運動に参加することにあります。現在進行形で全米各地で労働運動の大きなうねりを起こす LN の実践に学び、日本でも労働者・市民のための社会を実現できるという明確なビジョンをもつことができたと感じています。

私は弁護士という立場上、労働運動の当事者になることはまずありません。しかし、日々の弁護士業務や学習会の講師、日本労働弁護団や弁護士会などの法律家団体での活動を通じて、地域や潮流を超えてさまざまな労働組合・市民団体と関わる機会が少なくありません。LN 大会や CTU・UE との懇談などで得られた教訓、特に現場の労働者・組合員こそが労働運動の主役であること、アメリカでは権力者層からの（日本以上に）強い弾圧に果敢に対抗し、労働運動が大きな成果を上げていることを多くの労働組合・団体に広め、その後押しをしていきたいと思います。



全労連の皆さまには、ぜひ次回大会以降も継続して代表団を派遣して頂きたいです。「労働弁護士」の LN 参加が日本での労働運動の躍進にきっと役立つはずです。私自身もまた参加したいですし、多くの弁護士に LN 大会への参加を呼びかけていきます。

「うらやましい」で終わらせない 実践考えたい

菊池 友里（東京地評）

レイバーノーツ大会に参加して、まず驚いたのは参加者の熱気！あと参加者が若いこと。国民性の違いもありますが、感情を相手にちゃんと伝わるよう意思表示やリアクションをする。世代継承や次世代育成が常に課題の私たちと比べ、何だかうらやましいとも感じてしまいました。私たちが考えていかなければいけないのは、主に下記の 2 点だと思います。

「対話」の追求がどれだけできるか

「組合員の中に運動の“血肉”がある」「組合員と“対話”をしないことには、組合員自身が変化を求め、主体となって変化を起こしていくことはできない」という言葉には改めてハッとさせられました。

組合員から要求アンケートを取り、「みんなで話し合って、みんなで決定し、みんなで実践」はしているつもりですが、どうしても役員や事務方主導になりがちです。対話から共通項を探って…は一定できてはいても、組合員が確信を持つ、かつ信頼関係を持つまでに至っているか。対話の積み重ねで、ほんとに地域の要求にまでできているか、そしてそれらを追求できているかは不十分と言わざるをえません。率直に言って、その点がまず改善していく点です。会議の進め方の工夫、自分の意見を言ってもいい・言いやすい環境作りも共通認識にしていく必要があります。

「トレーニング」の場をどれだけつくっていきけるか

組合員を増やすには、産別や地方労連からの働きかけも必要ですが、やはり現場の組合員が一歩を踏み出せるかが決定的です。組合員が減り、人員不足で仕事が過密、組合活動まで参加できる人が限られているなかで、一緒にやっていく人がいないと頑張り切れない。そもそも権利そのものを組合員自身もよく知らず、拡大の経験がないことも増えています。

各組織でどれだけ経験や教訓が共有されているか。学習だけではなく、いろんな単位での対話や経験交流の場をどうつくっていくか、先行事例も参考にしながら手立てをとっていく必要があります。

身体全体で意見を表す文化に感銘

小玉 高弘（宮城県医療労働組合連合会）

2 年に一度開催されるレイバーノーツ大会に全労連代表団の一人として参加した。大会には全体で 4700 人の参加者が集まり、会場は熱気と活気に満ちあふれ大きなエネルギーを感じた。

全体会ではミネソタ看護師連盟副会長の今田紫織さん（仙台市出身）が約 1 万 5000 人の看護師が新型コロナウイルスのパンデミックを受けて、「病院の幹部が人員や体制維持の危機に対処することを拒んできたために、看護師が離職した」とし、人員不足や低賃金に抗議し、賃上げを求める 3 日間のストライキを最大都市ミネアポリスなど 16 の民間病院で実施した。民間病院の看護師によるストとしては米史上最大規模で、大きな成果を成し遂げた事が報告された。



大会では300ものワークショップ、パネルディスカッション、会議が開催され、参加者の経験が語られた。その多くは、交渉、苦情処理、職場活動、組織化といった実践的なスキルを扱ったものだった。

大会には組合内の改革に取り組んでいるさまざまな活動家が沢山参加していた。組合役員候補者グループの結成を始めて間もない組合員から、役員選挙に勝利して組合執行部になり、組合の資源や目標を組織化に振り向けている組合員まで多様な人たちがいた。

大会3日間を通して音楽と文化が盛り込まれた演出もあり、全体会議ではラップなど衝撃的なパフォーマンスがあり刺激を受けた。

全体を通して様々な場面で参加者一人ひとりの個性が際立ち、自分の意見や経験を堂々と発言する姿が印象に残った。それに「共感」しスタンディングオベーションなど身体全体で態度に表し、発言者に対し称賛する。日常的に日本で経験している大会や集会では見ることでできない感情表現である。全労連や私が所属する医労連でも、「羞恥心」を捨て身体全体で運動を進めていきたい。

トレーニングの積み重ねが勝利につながる

小松 康則（大阪府関係職員労働組合）

レイバーノーツ大会はとにかく刺激的でした。アメリカの労働運動の高揚を日本から傍観していると「アメリカだからできることでは？」とか「アメリカの文化が背景にあるからでは？」などと、他人ごととして片付けてしまいがちになりますが、決してそうではないことを強く感じました。

どんなケースであっても、労働者が自ら置かれている状況に疑問を持ち、立ち上がることからスタートし、その後は一人ずつ対話して職場の仲間をオーガナイズし、そのためのトレーニングも積み重ね、仲間を増やしながら、地域住民との信頼関係もつくり、一つ一つの戦術を積み重ね、ストライキなどの大きな戦術を展開していることがわかりました。

そして、これらのことは容易にできることではありませんし、いつも順調に進むものではないということもわかりました。



職場の労働者に働きかけても、みんなあきらめていたり、立ち上がってもらえないこともあったり…。立ち上がったとしても、さまざまな妨害もあり、たくさんの困難に直面しながらも、立ち上がる仲間、オルガナイザーを増やしながら勝利したストーリーがたくさん語られた大会でした。

日本で「学習・教育」と聞くと、「講義を聞く」ということを想像する人も少なくないと思いますが、レイバーノーツでは、組合員のパワーを引き出し、組合員が「私たちには力がある」と自覚できるようにすることが真の労働者教育であると位置づけています。

レイバーノーツ大会では、このような先進的な経験や勝利へのプロセス（結果だけでなくプロセスこそが重要）を学ぶこと、トレーニングを積み重ねることに最大限の力を集中していると感じました。全体会や多数開催されるワークショップに参加することで、ファシリテーションスキルも大いに学ぶことができました。さっそく実践し、自分たちの職場を変えるために立ち上がる仲間を増やしていきたいと思っています。

セーフティネットとしての労働組合

島袋 隆志（沖縄大学教員）

2024 年レイバーノーツ大会には、4700 人で参加制限されたというように、全米及び各国の労働関係者が集まり、この間の労働環境の変化やこれらへの対抗運動を組織横断的に共有する場でした。日本語だけでなく、スペイン語、中国語ほか数か国語での通訳が行われていたことから、移民労働者や各国からの参加者が多かったことが分かります。大会前日には、アジア労働者会議として、アジア各国からの参加者やアジア系移民労働者による情報共有が行われました。翌日からの大会各日とも、全体会と 300 余のワークショップでは、全米自動車労組、教員組合といった全米規模の巨大組織から、移民労働者、そして大学院生労働者といった学生生活でのコミュニティユニオンの活動まで多様なテーマと領域での報告とディスカッションがなされました。

その多くのワークショップのタイトルで目にした言葉の一つがストライキでした。アメリカや他の地域においても、ストライキを簡単に行えるものではないが、そこで働く者どうしで意見を出し合い、方向性の一致を確認し、具体的な取り組みを考えるなかで初めてピケットラインでのコールやストライキが効果を出すことが報告されていました。その中で重要になるもう一つの言葉が連帯でした。働く者どうしの利害といってもさまざまですが、皆で何に取り組むべきかを共有する努力が具体的に且つ計画的に行われていることの一端をワークショップで経験できました。

シカゴ市内視察を含めて、アメリカにおける労働組合の存在を考えると、それはセーフティネットそのものだという切実さを感じました。人種などを理由とした差別は、居住区にも色濃く反映され、例えば、貧困層エリアとされる地域では行政予算が削減され何十もの小学校が廃校されてしまうという現実があるとき、市民生活をどのように守るかを、より具体的に労働組合の利害として捉えるのか。そうした対抗力、交渉力が労働組合に求められていることを実感しました。

労働者自身による組織化 日本でも

高野 善久（とやま自治体一般労働組合）

大会では多彩なワークショップが開催され、参加者は若い人が多く、とても賑やかでした。全体会議ではたたかいが報告されるたびに参加者が立ち上がり、送られる拍手と喝采で会場が何回も興奮状態になり、運動の高揚を感じさせるものでした。

日程 4 日目、CTU（シカゴ教員組合）と UE（米国電気機械無線労働組合）との交流会は示唆に富むものでした。両組合は協約改定や組織拡大で近年目覚ましい発展を遂げていて、その原動力が何かということは私自身、大いに興味をそそられる課題でした。

CTU は、運動を進めるにあたって地域との連帯・共同を非常に重視しています。「親との会話があるか。組合員自身が保護者・地域社会に働きかけていくのがよい。私たちは彼らを必要としているし、その逆もある。彼らと一緒になければ勝つことはできない（レベッカ氏・組織局長）」「教員自身がコミュニティのことを最もよく知っている。私たちのことだけ交渉しているのではない（ジャクソン氏・副委員長）」などの発言が運動の本質を突いたものだと思います。

日本の運動でも民主的な自治体労働者論や教師論を運動の基本としていますが、実践するにあたり CTU から学ぶことは多いと感じました。

UE は 1930 年代からの歴史を持ち、階級的立場を明確にした全国組織です。1980 年代に製造業が衰退し、組織化も後退。90 年代から 2000 年代、組合は守勢に回っていました。転機は 2008



年リーマンショック時の工場閉鎖に対するたたかいから。「現在、労働者は親より少ない賃金になっている。歴史的な反撃の地点にいる（ローゼン委員長）」。

UE のたたかいで興味深いのは、大学院生の組織化に成功していることです。院生たちが自らを組織していく。それは組織が中心に拡大する従来型のやり方ではない。労働者自身が組織して増えていく。そこに組織建設の理想的な姿があります。日本でのたたかいで目指すべきは、それだと納得した次第です。

米労働運動のように学び、いじけず、たたかい続けよう

田中 光則（全群馬教職員組合）

レイバーノーツ大会に参加して強く感じたのは、「いじけずにたたかい、社会正義を堂々と語ることの大切さ」だ。

新自由主義の総本山アメリカの組合組織率は10%程度。低組織率でありながら、大きなうねりを生み出している人々のパワーを肌で感じた。また実際にストライキに参加し、微力ながらパワーの一部になれた気がした。

ストライキというとヨーロッパのイメージが強く、「メーデーはシカゴ発祥」と知った時は意外に感じた。しかし労働運動の歴史を学び、フォレストホーム墓地を訪れたことで、「なぜシカゴだったのか」に合点があった。

シカゴでは昔から多くの移民労働者が劣悪な条件で働かされていたこと、ドイツからの移民が多く、社会主義・共産主義の考え方が浸透しやすかったことなどから、彼の地で大きな運動が起こったのは歴史的必然だったと言えるのかもしれない。現代に目を向けると、果てしない格差拡大、地球温暖化、国家による人権抑圧など、地球規模の危機が続いている。この歴史的危機の時代、世界中の労働者が集結するのにこれほど相応しい都市はないと感じた。

一方、日本はどうだろう。声をあげ、行動する人に対し、「どうせ変わらない」と冷笑しながらマウントを取ってくる人がどこにでもいる。日本にはまだ言論の自由があるのに、多くの人々が萎縮と忖度によって縮こまっている。そして声をあげようとする人を同調圧力で押し潰す。そんないじけた態度だから変わらないのだ。

絶望したくもなるが、アメリカの労働運動も敗北に敗北を重ねてきたことを知った。そして敗北から学び続け、諦めなかった人たちがリーマンショック以降の矛盾拡大の中、発火点となって今の大きなうねりを生み出していった。いつか日本で大きなうねりが起こるとき、私も発火点のひとつとなれるよう、学び、いじけず、たたかい続けよう。

「嘆くな、組織せよ」



レイバーノーツの一部として大会「創り上げる」ユニオニストたちとの出会い

富永 華衣（首都圏青年ユニオン）

レイバーノーツ大会の中で印象深かったことは、アジア人交流会議を始め、各分科会、デモなどで知り合った友人たちの価値観やユニオニストとしての顔です。

私は、アメリカの労働運動の歴史や現状を学び、吸収したものを日本でどう取り入れるか考えるために「参加」しました。しかし、アメリカで労働運動をやっているユニオニストたち、特に院生労働者などは「参加する」というよりも、自身もレイバーノーツの一部として一緒に「創り

上げる」という感覚があるように感じました。というのも、分科会にアジア人や中南米出身の登壇者が少ないことや、分科会でこれからどうしていくのかという展望の話が少ないこと、売られていたグッズに対する批判など、良かったことや学びを共有しながらも常に改善点を見つけ、仲間と共有している場面に遭遇したからです。

そのような姿勢は、企業や政府による上からの改革ではなく、労働者が下から声を上げることによってしか労働者の権利獲得はできないということを体現していると感じました。また、労働者としてだけでなく、ユニオニストとしても執行部による指示ではなく、草の根の組合員による主体的で民主的な活動によってユニオンを創り上げていく、そのような気概の表れだと見受けられました。

また、自身の経験や感情を他者に伝えたり、他者から共有された経験や感情を受け止め、向き合うコミュニケーションがとても上手だと感じました。今相手が何に悩んでいるのか、それはなぜ起きているのか、相手はどうしたいのか、そのようなコーチングにも似た相手のケアをも包含する対話を、コミュニケーションのなかで自然に行っていることに驚き、感銘を受けました。

このようなユニオニストたちをロールモデルに、今後自身の経験や感情をもっと他の組合員に共有し、より高い頻度で組合員たちと対話をしようと思います。

目から鱗が落ち続けた3日間

中嶋 萌（京都生協労働組合）

私はこの春に新しく現場職員から労働組合の専従になったため、組織化という言葉も聞いたことがない状態でした。

それでも組合員をどう結集すればよいのか、どうしたら労働者自身が目の前にある問題に向き合っていけるようになるかという問題意識はぼんやりと持っていたため、そういった思いでレイバーノーツに参加しました。

ひとまずすぐ必要になりそうな知識として、どう組合員を結集させればよいのか、労働者自身が目の前にある問題に向き合うにはどうすればいいかを知るために、分科会を選んで参加していました。そして帰国してからのたった1カ月で、既にたくさんの悩み事を経験しています。結果として、レイバーノーツで見聞きする情報全てが目から鱗のようなものばかりでした。



例えば機関紙や新聞は、普段会えない人に情報を届けるものではあるが、それをもとに組合員と一対一の対話で不満を引き出すためのツールだということが、「無関心に打ち勝つ」というワークショップで伝えられていました。一対一の対話の重要性があらゆるワークショップで語られていましたが、話し下手な自分にとっては正直ハードルが高いと感じていたので、対話をする際のテーマとして新聞の内容を挙げるこの方法なら、トライしやすいと感じました。組合員の不満を引き出し、熱量をあげ、環境や処遇を変えるためにたたかっていきたいと感じました。

また、いろんな場面で連帯について実感することもありました。例えばホットドッグ店のストライキ支援に参加した際に、通りすがりの車がクラクションを複数回鳴らし、それに対してストライキ参加者が盛り上がりを見せるシーンがありました。日本にはない光景に、楽しさを感じました。クラクションを鳴らした人がストライキに直接参加せずとも意思表示をすることで、連帯を示したのだと感じました。私自身も社会問題などに対して、さまざまな方法でアクションを示していきたいと感じました。

「民主主義がパワーの源泉」と感じたレイバーノーツ大会

名取 学（全労連）

レイバーノーツ大会に初めて参加したのは 2006 年大会だったので、かれこれ 20 年近く前のことだった。初めて参加したときには、首都圏青年ユニオンの専従委員長でしたが、「米国の労働運動は、なんと現場の人が元気なのだろう」と驚いた。その時のレイバーノーツでは、移民労働者の組織化やワーカーズセンターの組織化がはげしく行われ、「社会運動的労働運動」が労働運動の「次の高揚」をもたらすといわれていた。しかし一方で、既存組合の改革はなかなか進まず、いらだちのようなものも感じられた。そんななかで、「労働組合は草の根の組合員のもの」という視点を貫いて労働運動の再生に取り組む活動家たちの姿が印象的だった。

2024 年大会に参加して、当時から言われていた「民主主義がパワーの源泉」ということが、組合改革や運動の組織化に本当につながっているなど実感できた。労使協調主義（サービスモデル）の執行部から、たたかう民主的な執行部へと転換させることに成功した活動家たちは、組合規約を始めとする組合民主主義の手続きを、執行部に守らせること（手続き通りの運営をさせること）、また組合員の権利を制限するような規約を変えさせる組合内でのキャンペーンの重要性を強調していた。また、制度的な意味での民主主義から、さまざまな職場内での自治的な活動をどう保障し、エンパワーするかという民主主義論をつねに深化させていくことの重要性が感じられた。

同時に、民主的な議論を保証するためにワークショップ運営では何に気をつけるべきか？という点でも学びが多かった。例を上げれば、パネリストには、発言のポイント、会場とパネリストの間の議論をより深めるためにどのようなポイントに留意すべきか説明した数ページに及ぶメモを事前に渡され、それに従って準備を進めることが求められる点などは、さすがに徹底しているなと感心すると同時に、すぐにでもパクりたいと思った。

運動の手法、考え方見直したい

原田 仁希（首都圏青年ユニオン）

レイバーノーツ大会には以前から、「参加しろ、参加しろ」と先輩活動家から口うるさく言われていました。やっと重い腰を上げて参加して本当に良かったです。

まず、圧倒されたのはレイバーノーツ大会の熱気です。3 日間にわたる大会は 300 以上の分科会が開催され、大会会場の建物は数千人の組合活動家たちで埋め尽くされ、それぞれの分科会だけでなく、そこらかしこで議論や情報共有が行われ、アメリカでの労働組合活動の盛り上がりを体感することができました。

分科会では特に、教員労働組合のストライキの実践について話されていたものが面白かったです。地域住民を運動に巻き込む方法から、ストライキに至るさまざまなエピソードなど、教員労働組合運動の熱量を感じたと同時に、なぜ、これほど運動が盛り上がっているのかの背景を知ることができました。

また、ワークショップでは、対話の方法や誘いかけの方法、職場リーダーのを見つけ方、キャンペーンの起こし方など、「オーガナイズ」を細かく分けて、それぞれの局面で必要な手法を提供するように構成されており、組織化や主体化をいかに本気に取り組んでいるかがよくわかりました。今のアメリカ労働運動の成果や勢いの背景に、組織化・主体化の取り組みの蓄積があるのだと感じました。

一対一での対話などのミクロな次元からコミュニティレベルのオーガナイズまで、幅広く多層的かつダイナミックなオルグ活動の営みに感銘を受けました。

しかし、一方でアメリカ社会の荒廃ぶりも随所で語られており、都市再開発・民営化・貧困な

ど新自由主義の攻撃の凄まじさも見せつけられました。そのような情勢も含めて、アメリカ労働運動の全体像を掴むことができたように思いますし、活動家たちから非常に強い刺激を受け、自分の運動の手法や考え方を抜本的に見直さなければならないと痛感しました。

「労働運動に運動を取り戻す」は「たたかう労働組合のバージョンアップ」と一致 布施 恵輔（全労連）



今回代表団の事務局長というより通訳に専念することになりました。これまで最大規模で、前回 22 年の大会とも違った米国労働運動の変化とその過程を感じることができる大会でしたが、みなさんに多くが伝わっていればと思っています。この変化を全労連の運動に持ち帰って具体化していくことで頭がいっぱいで、まだまだ大会が続いているような気がしています。職場の活動に苦勞し、運動の蓄積や経験が引き継がれていないのではありませんか。苦勞している役員や専従者が走り回っている組織が増えていないか、全労連の組織の課題になっていると思います。だからこそ米国の運動に学び、職場の仲間、草の根の組合員のパワーをどれだけ引き出すことができるのか。それを力に運動を構築し、戦略をたて、集団的に実践し検証する。多くを学び、教訓を引き出して当たり前を取り戻していくことが強く求められます。米国の運動の変化の中に、これまでの運動の蓄積や積み上げから生まれた教訓が、どの組織にも運動の潮流にも存在しています。レイバーノーツはそれらから自分の運動や組織に引き寄せて学ぶことができる組織であり、大会はそれが集約されているスペースになっていると思います。

日本の運動への信頼と期待の高さも実感しました。「たたかう労働組合のバージョンアップ」は、「労働運動に運動を取り戻す」というレイバーノーツの運動にも共通する部分が大いと思っています。本当に集団的な意味での労働組合の力の発揮を、すべての組合員と共に実践できれば大きな変化を起こすことができると思います。日本の運動への米国からの期待はそこにあり、今後さまざまな分野で深く交流と連帯を構築できれば、大会に多くの全労連・国民春闘共闘の仲間が参加してくれたことの意義がさらに深まると思います。

次回大会は 2026 年 6 月とされています。それまでに大きな変化をつくることができるよう、みなさんと一緒にそれぞれの場所で頑張っていきたいと思います。

対話を重ね、組合民主主義を大切にする運動を

堀内 大地（富山高教組）

レイバーノーツ大会では、期待通りエキサイティングな体験ができた。全体会では、先進的な運動の事例に大いに勇気づけられた。アトラクションを交え、楽しみながら皆を元気にする運営の配慮も参考になった。分科会では、取り組みの交流を中心に活発な話し合いが行われ、自分自身も、富山高教組の運動について積極的に発言ができた。共通する課題と違いがわかり国境を越えたつながりが実感できた。帰国後に「職場を変える秘密のレシピ 47」を読み、これを教科書にした学習を進めたいと思っている。教員が集まった UCORE では、教育論議が盛り上がった。

「労使交渉では、相手を説得するのではなく、双方の力関係を変えることで要求は実現する」。組合に無関心な人を仲間にするには？「説明して理解してもらうのではなく、体験してわかってもらうことが大事」。一昨年、来日したときのバーバラ・マデロニさんの言葉である。大会に参加して、運動にコミュニティ・オーガナイズिंगの手法が浸透していることがわかった。日本でも積極的に取り入れていくべきだと再認識した。ドット型の運動の脆弱さとスノーフレーク型

の運動の強さ。全労連が掲げる「たたかう労働組合のバージョンアップ」、役員請負型から当事者全員参加型の運動への転換の必要性を痛感している。リスペクトとボトムアップ。対話を重ね、組合民主主義を大切にすること。これまでも組合運動が大切にしてきた原則を、手を抜かず実践しよう。

帰国後、「やってみよう」と前向きな気持ちになった。早速、職場オルグの方法を変えてみた。冒頭の熱すぎる長い提起をやめ、自己紹介をしながら、「いま困っていること」を全員に語ってもらったら、雰囲気が変わった。みんなの創意で運動を計画し、つながりを実感しながら楽しく実践していく運動をつくっていきたい。見晴らしの良い地点から、自分たちの姿を俯瞰している自分がいる。面白いことがいろいろできそうだ。

意識は同じ！！キーワードは“徹底・追求”することへの“パワーと連帯”感

松崎 実和（東京労連／東京医労連）

米シカゴは初めて。地球の裏側…まあ遠い（笑）着いた頃にはヘトヘトだったが、まず1番感じた事とはにかく元気がいい！日本の労働運動にもこの“元気”をつくりたい。これが国民性か？というところ…習慣や文化の違いはあるがアメリカで聞いた話や考え方はほとんど日本と変わらない。

アメリカでも「ストライキは嫌。怖い」という声は多いと。しかし“難しい”ではなく“簡単ではないが何をすべきか？”を常に話し合っているという。



また、アメリカでも決して多くはない労働組合の組織率「“少ない”という事に対する“萎縮”から克服する事。今いる組合員が全員参加している活動になっているか？」それを徹底して追求している。日本でも“追求する”という言葉をよく使う。それは決して容易い事ではないため、なかなかできていないのが現状だと感じる。

レイバーノーツはそれ自体が労働組合ではないため、何かを決議したりする大会ではない。だからこそ、それぞれが自分の頭で考え、想いや経験を出し合い共有する事が重要視されている。学び合い実践に活かす、それを持ち帰りまた実践し合う、その繰り返しを追求している。個々の主体性を軸にしつつ、全体会のスピーチでは「私でもない。あなたでもない。“私たち”である事。“労働者階級”であるという事を忘れてはいけない」という言葉が非常に印象的だった。

最終日にシカゴ労働運動史ツアーで訪れたヘイマーケット事件の場所や墓地。アメリカ人もほとんど知らないという事件。歴史を正しく伝える事の意味、勝ち取ってきたものを守り続ける事の意味、運動の大切さを改めて実感した。墓地にあるモニュメントは「太陽が昇る東を指し“追悼するな！闘え”と伝えている」の言葉には涙が出た。

最後に、高い費用をかけ貴重な経験をさせてくれた、東京労連の仲間たちに心から感謝を伝えたい。ありがとうございました。重要なのはここから！実践していく事。「日本でもレイバーノーツを」と掲げる全労連に大いに期待し、共に奮闘したいと思う。

対話重視の米労働運動、個人主義的で合理主義的な日本

松本 和也（静岡市労連）

レイバーノーツの「労働運動に運動を取り返す」というスローガンの通り、近年のアメリカでは新たに労働組合が組織され、ストライキやデモが活発化しています。そして FightFor\$15（最

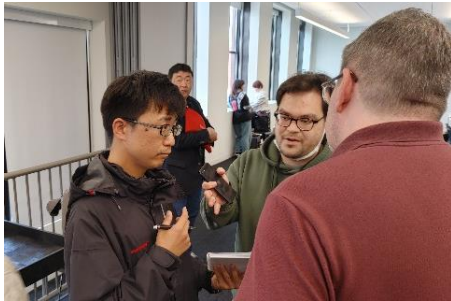
低賃金 時給 15 ドルを求める運動)のように成功事例もあります。そのような背景のなかで、レイバーノーツ大会では、ストライキの様子や参加した感想、準備段階の話や信条のような話も聞くことができました。

特に印象的だったのは、「コミュニティ」と「対話」という単語をよく聞いたことです。ストライキを行う前にコミュニティとよく対話をし、コミュニティとの距離を縮めながら「自分たちのストライキが決して自分たちのためだけではなく、地域や公益にかなうものである」と理解してもらうことを重視していました。これは私にとって驚きでした。職場内だけでなく、地域の人たちとも対話をし、協力を得てストライキを行っていました。とても長い時間をかけて丁寧な事を進めていると感じました。

また、コミュニティという言葉について驚いたことがあります。コミュニティとは共同体とも地域とも訳せる言葉らしいのですが、それを使い分けてはいないことから、アメリカでは「地域＝共同体」という概念が残っていることを意味しています。日本ではもうほとんど聞くことのない共同体というものが、アメリカではまだ残っていました。

レイバーノーツ大会で感じたことは、アメリカの労働組合と比べて日本(組合というより日本全体に言えることですが)の方が個人主義的で合理主義的だということです。あまりにも短期的に、かつ明確な答えを見つけようとしているように思えます。

私も思い返すといろいろな点で結果だけを求めすぎたと思います。もっと組合員と対話をし、組合員の要望を聞き、非組合員に対しても自分たちの活動をアピールしながら長期的な視点を持って活動していきたいと思いました。



「階級闘争」を語れる運動を広げていきたい

矢澤 純(千葉労連)

私がレイバーノーツ大会に参加して一番感じたことは、アメリカの改革派の人たちは「階級闘争を根幹に据えて組織化している」ということです。常に資本家階級と労働者階級の対決軸を意識して、目の前の問題に対してその根源はどこにあるのか、誰を相手にしているのか(諸悪の根源は誰なのか)をはっきりさせているということです。日本のさまざまな集会での報告や学習会では、レイバーノーツ大会ほど階級闘争を意識しているという印象は(自分を含めて)ありません。組織の次代を担う30~40代の世代では、階級闘争という言葉自体が死語になっており、そもそも階級とは何かということもわからない人がたくさんいます。階級闘争は私たちの労働運動の根幹であり、資本家階級からの分断攻撃を跳ね返すためにも重要なものです。私自身も今後は常に階級闘争を意識して運動を広げていきたいです。

今後、千葉での運動で実践していきたいのは「対話のトレーニング」です。対話の重要性については日本の労働運動でも重要視されていますが、具体的にどういう対話をしていけばいいのかをトレーニングする場は日本であまりないと思います。組合から拡大方針が出されても拡大経験のない若い世代の組合員は「どう話しかけていいかわからない」となり、拡大が上手く進まないということもあります。シカゴ教員組合の学校閉鎖・民営化問題で、それに反対をするストライキをおこない、見事阻止した取り組みは非常に参考になりました。その時に一対一の対話のトレーニングを組合がおこない、訓練を受けた組合員が教員に、そして保護者に協力を訴えていった流れは、ぜひ取り入れたいです。できる人(役員や専従オルグなど)が対話を進めるのではなく、味方につけたい人を組織するために誰が対話を進めるのが効果的なのか。どういった対話トレーニングをしていくのか。これからの千葉での運動に活かしていきたいと思います。

もっと強く大きな「労働運動をつくる」

藪 治（神奈川労連）



かつてアメリカ労働運動は、組合員の参加で協約交渉をたたかいストも辞さないスタイルから、政治的活動中心に重点が変わっていった。組合活動は役員や専従者にしかできない専門的で不透明な活動となった。だから組合員は問題が起こればスタッフを頼って組合に駆け込むという労働組合の「消費者」となった。おのずと組合員は減少し、運動も弱まった。

このかつてのアメリカは、今の日本ではないか。どんな方針を掲げていたとしても、役員や専従者が運動を推進している状況は「労働運動をつくっている」とは言えない。

「組合員が集まって議論し、異なる意見から問題を見つけ、解決策を特定し、ともに行動の計画を立てるというプロセスに基づいてこそ『労働運動をつくっている』と言える。労働者は運動のために必要な人員ではなく、運動構築の主体であり、変革の主体である」という認識にハッとさせられた。

労働運動をつくるために

民主主義の実践には手間暇がかかる。レイバーノーツはその手間暇をかけて運動をつくっている。私たちが目指す運動は手間暇がかかるのだ。一つ一つの活動を丁寧に民主的につくっていくこと、そのためには何かを止めることも含めて、選択し戦略を立てる必要がある。

何から始めればいいのか

「職場を変える秘密のレシピ 47」（日本労働弁護団が翻訳）を皆で学ぶ（真似る）ことから始めたい。

「当たり前前」のことが書いてある」という人がいる。その通りだ。日本でも実践は行われている。CTU（シカゴ教員組合）の「コミュニティとの共闘」は、横浜市従労組も実践し、結果市長選挙で市長（ボス）を変えることに成功したし、カジノ誘致も止めた。「対話で仲間を増やす」実践を建設の仲間がかつてから続けている。

先進的経験から真摯に学び、自らの実践と結び付け、さらに発展させる。そうすれば私たちはもっと強く大きな「労働運動をつくる」ことができるだろう。

抑圧の再生産終わらせ、持続可能な運動を

山島 凜佳（首都圏青年ユニオン）

分科会の内容もちろん勉強になることが多く刺激的であったが、他の参加者の様子や、レイバーノーツ大会自体の場のつくられ方から学ぶことが多かった。「The people united will never be defeated（団結した人々は決して負けない）」を実感できるようなパワーをもらった。

どの場所でも一方的な発表ではなく、とても双方向的なやりとりであったことは印象的だった。見栄を張り合うのではなく、お互いを称え合うこと、たとえ活動する場所が違って、仲間として尊敬し讃え合い、よりよい運動のためにできることを共有する土壌があった。

どの年代の人も、どのような背景を持った人でも取り囲める運動になるには、そのようなコミュニケーションが取れることは必須なのだろうと思った。

運動の中に、女性やマイノリティが残りにくいこと、抑圧に対してたたかっているはずなのに、その運動の中でもその抑圧を再生産してしまうこと。過去から学ばなければいけないことは多く、同じことを繰り返さずに、持続可能な運動をできるように日々学びつづけていかなければい

けない。

今回は日本からの参加者として、自分の日本人としてのアイデンティティを強く自覚した。運動の歴史を知ること、その土地で生きている人たちの背景を知ること、マクロな視点に立って運動のことを話すとき、個人と個人の話では済まない部分が確かにあった。日本がしてきた植民地支配や加害の歴史への無自覚さが会話の中に露呈してしまっているような気がして、居心地の悪さを感じたが、抑圧とたたかう運動をするものとしてこれは向き合いたい感情であった。

現場からの労働組合運動をつくるために必要なこと

吉田 美里（新潟民医連労働組合）

レイバーノーツ大会に参加して、一番印象に残っていることは『『対話』と『リスペクト』、現場から労働組合運動をつくり上げていくこと』ということです。

例えば、ストライキについても「何を求めストするのか？」を時間をかけて組合員一人ひとりと対話し、組合員が抱えている不安や恐怖を取り除き、全員一致で挑む団結をつくり上げていました。要求に確信を持ち、「実現しなければ仕事をしない！」という強い意志を持った組合員が当事者となり、運動を進めていくことが求められると思いました。



交渉やストライキの成果を共有し、組合員に「声がかみ上げられている」と思われることが大事で、労働者が自らの力で組織を拡大、運動を強化していくこと、要求実現までたたかい続けるという強い気持ちを持つ重要性、さらに要求を勝ち取ったあとも、組合員との対話は継続して行っていくことが大切だということを学びました。

私たちの賃金や労働条件、職場環境などは国の制度によって目まぐるしく変化しています。労働者の悲痛な声と怒りを要求に掲げ、運動を強めなければ強く感じました。地域や患者・利用者・他団体を巻き込んだ運動を強化することも重要だと再認識しました。

また、大会後にメーデー発祥の地やヘイマーケット事件の犠牲者の墓地などを見学し、8時間労働を勝ち取るために、命を懸けてたたかった労働者がいたことを、私たちは決して忘れてはいけない、「メーデーとは何か」を発信することも役目であると思いました。

大会に多くの若者が多く参加していることに驚くと同時に、労働組合に対する期待の大きさを感じ、元気をもらいました。パーティーのような楽しい雰囲気、発言者をスタンディングオベーションで賞賛、喜びを共有する様子は圧巻でした。とても楽しく参加することができたので、日本の労働組合活動も明るく楽しくできたらいいと思いました。ありがとうございました。

基本的な活動取り戻す必要性を感じた

米沢 哲（日本医労連）

大会参加を通じて、アメリカの労働運動の高揚を肌で感じる事ができた。レイバーノーツ大会の参加者の多くはそれぞれの組織のなかで中心的な役割を果たしているオルグだということや、全体会やワークショップで報告される話がそれぞれの職場での成果であること、つまりそこで話される話は「すごい話」ばかりであることを差し引いても、見習うべきことが十分にあった。

彼らの発言は常に自信に満ちており、テンポが良い。うまいスピーチは共感を呼ぶのだと感じ

た。「つながり、つなげること」という言葉が用いられていたが、常に現場に行き組合員から要求を引き出すこと、誰がたたかうべき相手でどのようにたたかうかを現場から引き出すことがオルグの役割だということを自覚して行動していることが感じ取れた。彼らが実践していることはまさに、階級闘争であり、組合民主主義であった。これは、何も彼らに特有な実践というわけではなく、日本の労働運動でも語られることでもある。しかし、彼らの徹底ぶりがすごいと感じたのは、どのワークショップに行っても、誰の話の中でも、同じことが語られていたからである。

近年報告されているアメリカの労働組合の成果は、まさに労働組合運動の徹底した実践から生まれているのだと感じた。そして、その「徹底した実践」の際に用いられているのがコミュニ



ティ・オーガナイズング (CO) の手法であることも理解した。どうしたら現場を組織できるのか、現場の怒りを掻き立てるにはどのように働きかけたらいのか、長年の経験の中で研ぎ澄まされた手法は彼ら独自のものである。経験の中で積み上げられた CO の考え方を参考にしながら、日本人の運動に適した手法を練り上げる必要がある。何より、基本的な労働組合活動の実践を取り戻していくことが求められる。その道は、決して一朝一夕ではない。そのことも、彼らの報告の中で語られたことである。

まずは会議を変えてみることから始めたい

渡邊 宏（福岡県労連）

レイバーノーツ大会に参加して一番印象に残ったのは人の多さと若い人が多いということです。ありきたりな感想にはなるのですが、そこに日本の労働運動との違いがあると感じました。また、会場のいろんなところでディスカッションをしている光景があって、これこそ私たちが求めているものなのではと思いました。レイバーノーツのスローガンである「労働運動に運動を取り戻そう」という言葉を考えたときに、その前提として「労働運動が失ったもの」の存在があり、その失ったものというのは人と人のつながりにあるのではないかと思います。

労働組合はパブで誕生したとよく言われるように、不満をもった労働者がお酒を飲みながら話し合ったのがきっかけで労働組合が誕生して、それが多くの労働者の間で広がって大規模のストライキなども経験しながら組織を拡大していったのだけれど、組織規模が大きくなるにつれて組合幹部が権威主義的になり腐敗していくようになり、イデオロギーによる分断が起こり、企業内主義におちいった結果、労働運動は衰退していきました。衰退した原因をさかのぼると対話や議論という労働組合の基本が失われたことに大きな原因があります。

だからといって対話や議論をしましょうというだけで取り戻せるほど簡単なことではありません。議論をするためにはベースとなる学習が必要であり、学習した内容を実践してみてどうだったかをみんなで議論して改良していくという一連の作業が不可欠です。そのため多くの時間が必要となります。レイバーノーツではこの一連の作業を日常に落とし込んでいて、だからこそ少ないスタッフで数多くのワークショップを開催することが可能になるのだと思います。翻って自分たちはどうかと考えたとき、この「学習して、議論して、実践して、議論して」という一連の作業を毎回の幹事会ですらできているかといえ、まったくできていないと痛感します。まずは、会議を変えてみることから始めてみたいと思います。

シカゴ労働史ツアー 2024.4.22(月)

ツアー当日は、フォレストホーム墓地のヘイマーケット殉教者記念碑、次に、ダウンタウンのヘイマーケット広場、そしてCTU本部（シカゴ教員組合）を訪問し、委員長、オルガナイザー他の皆さんから活動の解説と日本側からの質疑に应答してもらいました。同施設内に事務所を構えるUE（全米電気無線労働組合）とも交流した。

1. ヘイマーケット殉教者記念碑

「事件」の被疑者とされた8人のうち、裁判では1人を15年の禁錮、他7人を首謀者として死刑として、4人が処刑された。残りの3人について支援者による救済運動が続けられ、後の知事による恩赦により全員の冤罪と3人が釈放された。当時の支援者や弁護士、そして労働組合活動家もこの周辺に埋葬されている。



墓碑（周辺には支援者のお墓も）

2. シカゴ、ヘイマーケット事件

シカゴは、ミシガン湖岸にあり重工業、自動車産業が立地し、また、水運を介して周辺穀倉地帯を東西南北に結ぶ交通の要衝としても発展を遂げており、現在の人口は約266万人。

1800年代から白人が移住し始め、アイルランドやドイツ系移民など欧州からの移民も多く1860年代には20~30万人の人口となっていた。ヘイマーケットは、シカゴの都心部に位置し、Hay(干し草)の売買される市場で、周辺には農機具製造など農業関連業など多くの労働者が働く地域となっていた。当時の労働時間は1日14時間~18時間であり、北部全体でも8時間労働要求運動が起こり、1886年4・5月には2~6万余人が動員されたデモが行われていた。

1886年5月3日午後、ヘイマーケット広場周辺では農機具メーカーのデモが解散しようとする時に、その代替労働者との間に衝突が起き、これに警官隊が出動して銃撃、死亡者を出した。5月4日、ヘイマーケットには、この抗議として3000人が集まり演説を行い、これが終わろうとして聴衆も3分の1になっていた時、爆弾が投げ入れられたのをきっかけに再び衝突が発生。爆発によってシカゴ市警側は7人の死者と負傷者が出たことで、「ヘイマーケット暴動」と称しているが、未だにこの爆弾を誰が投げ入れたかは不明。当日、ガイドをしてくれたイリノイ労働歴史協会のラリー・スピバックさんによると、そもそも、シカゴ市警は、企業や市の自衛組織としての成り立ちで、労働者、移民住民を守るという意識を持つ組織ではなかったという。

殺人罪の被疑者となった8人に対し、裁判では何ら確かな証拠もないまま、1人を15年の禁錮、他7人を暴動の首謀者として死刑としました。その後、1人が監房で獄死、4人が処刑さ

れ、残りの3人について支援者による救済運動が続けられた。

1893年、事件から7年後に進歩的な州知事によって、3人の釈放が実現。知事は、7年前の裁判記録を再検討して、「裁判所で示された証拠の多くのものはまったくのでっち上げ」であると断じ、不当裁判だとした。

労働者側は、このことを忘れないように、事件直前に大集会が行われた5月1日を労働者の日として毎年集会を開くこととして、国際的連帯の日制定。1890年ヨーロッパ各国やアメリカなどで第1回国際メーデーが行われた。



ヘイマーケット（爆弾が投げ込まれ衝突が起こった場所）

3. シカゴ教員組合

前市長は、多くの黒人の居住する地域の50余りの小学校を閉校とするなど、現地での教育環境の問題は深刻で、これに対して教員組合でも、明確な労働運動の方向性を持って、労働運動の変革を呼びかけながら組織拡大を図っていた。その時に重要視していることが地域（保護者やその他住民）とのつながりであり、職場で実際に働く労働者が中心になって活動して組合を作り変えている実践が解説された。



CTU本部（シカゴ教員組合）



ツアーを通じて、8時間労働の要求に始まる労働者の切実な訴えと抑圧。そして、そこに労働者の連帯の重要性が再認識されてきてメーデーにつながっていること。また、現在では教員組合を始めとする労働団体がギリギリのところまでせめぎ合いながら、労働環境だけでなく現地の地域社会を守る運動として展開している、歴史のつながりを実感した。

島袋隆志（沖縄大学教員）

シカゴ教員組合（CTU）との懇談 4月22日午後

シカゴ市内の CTU 本部を訪問し懇談した。ステイシー・デイビス・ゲーツ委員長のあいさつを受け、ジャクソン・ポッター副委員長とオルグの皆さんから、地域社会と連携して発展させてきた運動について教訓に満ちたお話を聞くことができた。

地域社会の利益にもなる要求を勝ち取る運動

CTU では、2012 年に改革派が執行部をとり、25 年ぶりの大規模ストライキを成功させた。富裕層の利益のために貧困層（黒人・移民）を切り捨てるラーム・エマヌエル市長（現駐日米国大使）が 50 もの学校を閉鎖、民営化したことに対して、CTU は保護者・地域と共にたたかった。

CTU の運動は、かつて日高教・全教が推進した「子ども参加、保護者・地域との共同による学校づくり」の良いお手本だと思った。当事者による学校づくりの運動を再興させる必要を痛感した。CTU からの呼びかけに応え、今後より関係を緊密にしていきたい。

CTU は教員だけでなく、保護者・地域社会との連携をつくり、「公共財のための協約交渉（Common Goods Bargaining）」に取り組んできた。交渉内容は少人数学級などの教育課題から住宅政策、ホームレス問題など多岐にわたる。大切なことは、組合が地域社会に援助するのではなく、同じ目的のために共同するということ。CTU と地域の人たちが学校にも地域社会にも利益になる要求を勝ち取る運動にした。

改革派が執行部となった後の変化

CTU は組合員が約 2 万人で、専従のオルグが 8 人、事務スタッフは約 50 人。組合費は月 70 ドル、40 ドルなど。非正規の人の組合費は正規の 60%。毎月 1 回、小中高とさまざまな校種の分会長らが数百人集まる。17 時から 3 時間。改革派の執行部になって、以前は情報伝達の間だった会議が話し合いの場になり、運動を強化する場になっていった。

コミュニティ・オーガナイズングを取り入れ、「一対一の対話」の手法で、教員自身が地域社会に出かけて、個別訪問を数千件行う。組合員である教員は、子ども・保護者・

地域社会のことを最もよく知っているという強みを生かして、保護者・地域の信頼を得ている。

改革派の執行部になってから、以前は 4 人（うち 1 人が弁護士）で行っていた交渉を組合員が多数参加できる交渉に変えた。さらに地域社会の人たちの参加も可能にしたことで地域住民からの支援がより強く得られるようになった。



CTU の組織拡大の秘訣を話すオルグの 2 人（中央）

（富山高教組 堀内大地）

米国電気機械無線労働組合（UE）との懇談 4月22日午後

カール・ローゼン氏（UE委員長）

UE は米国でも小さい組織で、反共攻撃、製造業のグローバル化を経て、最盛期と比べ2割に縮小した。しかし戦闘的、人種差別反対、たたかう労働組合として生き残ってきた。他組合からも常に注目されている。

近年の UE の拡大の背景には、たたかう労働運動の高揚がある。今新たに UE に加わっているのは、戦闘的で階級的な UE のビジョンに共感しているからだ。

リーマンショックが転換点

2008 年のリーマンショックでは、全米で工場閉鎖や解雇が起きた。シカゴの窓枠工場「リパブリック&ウィンドウズ社」では、政府の援助を受けた銀行が投資を引き揚げ、工場閉鎖で270人の労働者が解雇されようとしていた。

労働者と議論し、米政府の政策の問題としてたたかうことを決意。「Banks are Bailed out, We got sold out（銀行は助けられ、私たちは売り飛ばされた）」をスローガンに違法な工場占拠を決行。マスコミなどの報道で(マイケル・ムーアの『キャピタリズム〜マネーは踊る〜』にも登場)多くの市民に知られ。警察も排除できず、最終的に銀行から救済資金約70万円(当時)を受け取り、労働者協同組合として経営を続けている。このたたかいはその後発展した。



カール・ローゼン委員長（左）とマーク・マインスタ組織局長

一つは、(先ほど話した)シカゴ教員組合（CTU）のジャクソン・ポッター副委員長もこのたたかいに影響を受けている。CTU の改革派の会議は、当初から UE 西部地区事務所の会議室を使っていた。全米の教員組合のたたかいに広がった運動の源流は、UE の運動と事務所から始まった。

二つ目は、2011年のオキュパイ・ウォールストリート（「ウォール街を占拠せよ」の運動）の展開とその後の発展だ。あらゆる都市の金融街で学生たちは「Banks are Bailed out, We got sold out」のスローガンを叫んだ。「資本家はどんどん金持ちになり、労働者は貧困化する」という認識が深まり、「政府も金融機関も会社も、労働者を助けない。組織化しかない」と気がついた。コロナ禍で、自宅でリモートワークできる労働者と、エッセンシャルワーカーのようにいのちの危険に晒されながら働き、死んでいく労働者の対比は、階級・いのちの格差を明らかにした。

イスラエルへの抗議で大きな変化

UE は「イスラエルは米の覇権主義の手先」という認識で、戦争を止める責任は米国にあると考え、BDS 運動（輸出禁止（Ban）、投資引き揚げ（De-invest）、制裁（Sanction））を展開。労組声明では「虐殺やめろ、いまずぐ停戦」の二項目で共同を広めた。

AFL-CIO 加盟組織を含む7つの全国組合が署名に賛同し、全国停戦ネットワーク NLLC として活動。ウェビナーや共同の宣伝物の作成、教育訓練を続けている。今年2月までに組

合員数で過半数こえる組合が声明に賛同した。他労組の中にもほぼ同じ内容の声明を発表した組合も出てきている。

米国の労働運動が米国の外交政策に異議を唱えることは、歴史上なかった。若者、有色人種、イスラム教徒は、イスラエルにも米国にも怒っている。一部は選挙のためとはいえ、組合が声をあげるのは重要な前進、変化だ。次の行動について7つの全国組合で議論し始めている。

マーク・マインスタ氏（UE組織局長）

組織化は、UEにとっても大きな課題となっていた。

1990年代は多くの組合が守勢に立たされるなか、UE、SEIU、UNITE-HERE!（全米縫製繊維産業・ホテル・レストラン労働組合）などは組織化を成功させてきた。当時、組織化は専従オルグの仕事だった。しかしこれは、100人単位での組織化には有効だが、数千人単位の組織化では有効ではない。

新たな組織化モデルの登場

この数年、2016年のバーニー・サンダースの大統領選挙運動で青年が大きく変化し、さらにパンデミックで異なる組織化モデルが出てきた。青年の変化から「専従オルグがやることの多くは、青年自身がやれる」こと、パンデミックからオンライン、リモートでの組織化戦術を学んだ。

これは大きな発想の転換だった。さらに、組織化を支援する法整備、労働者自身による組織化モデルへの転換、彼らが戦闘的で民主的な労働組合を求めるという3つの変化によって3万人のUE組合員増加となった。

今後は、院生組合員の就職先である新しい産業分野—ハイテク、高度な製造業などでの組織化を考えている。組織拡大により、GEなど従来の主要支部に、組織化の資金投入が可能になっている。労働運動のさらなる高揚の可能性を強く感じている。

（全労連 大久保）



UEも入居するCTUの事務所

資料

本報告書に登場する労働組合・組織の名称

アアウディ独立労働組合： SITAUDI(墨)
バルトヘイトに反対するテック労働者： No Tech for Apartheid
アマゾン労働組合： Amazon Labor Union
アマゾン労働者連帯： Amazonians United
アルファベット労働組合： Alphabet Workers Union
アンドーバー教員組合： Andover Education Association
イリノイ州看護師連盟： Illinois Nurses
ウォーバン教育協会： Woburn Education Association
映画俳優組合-米テレビ・ラジオ芸術家連盟 (SAG-AFTRA)：
Screen Actors Guild American Federation of Television and Radio Artists
エクイティ・ストリッパーズ NoHo： Equity Strippers NoHo
エネルギー民主化のための労働組合連合： Trade Unions for Energy Democracy
オレゴン州看護師医療専門職連合： Oregon Federation of Nurses and Health Professionals
カナダ映画、テレビ、ラジオ芸術家組合(ACTRA)： Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (加)
カナダ公務員労組 (CUPE)： Canadian Union of Public Employees (加)
カルフォルニア教員組合： California Teachers Association
客室乗務員協会 (AFA-CWA)： Association of Flight Attendants
緊急労働者組織化委員会： Emergency Workplace Organizing Committee
草の根アクション： Rank and File Action
草の根教員運動： Movement of Rank-and-File Educators,
草の根教育者のコーカス連合 (UCORE)： United Caucuses of Rank and File Educators
Grindr 労組： Grindr United
国際港湾倉庫労働組合 (ILWU)： International Longshore and Warehouse Union
国際サービス従業員労組 (SEIU)： Service Employee International Union
SEIU 医療協 イリノイ州&インディアナ州： SEIU Healthcare Illinois & Indiana
国際電気工労組 (IBEW)： International Brotherhood of Electrical Workers
コネチカット州運転手組合： Connecticut Drivers United
シカゴ教員組合 (CTU)： Chicago Teachers Union
事務・専門職従業員国際労組 (OPEIU)： Office and Professional Employees International Union
スターバックス労働組合： Starbucks Workers United
全国医療労働組合： National Union of Healthcare Workers
全国看護師連合 (NNU)： National Nurses United
全米脚本家組合： National Writers Union
全米教員連盟 (AFT)： American Federation of Teachers
AFT オレゴン州立大院生 TA 連合： University of Oregon Graduate Teaching Fellows Federation, AFT
AFT ミシガン・院生労働者組織： Graduate Employees Organization, AFT Michigan
全米交通労組 (ATU)： Amalgamated Transit Union
全米自動車労組 (UAW)： United Auto Workers
全米食品小売業労働組合 (UFCW)： United Food and Commercial Workers
全米新聞労組： News Guild
全米水光熱工労働者組合： Utility Workers Union of America
全米通信労組 (CWA)： Communications Workers of America

ソリダリティ・コミック・リサーチ： Solidarity Comics and Research
ダーハム教育者協会： Durham Association of Educators
大学・短大職員労組： University College Union, UK
チームスターズ労組： Teamsters
 民主的労組を目指すチームスターズ： Teamsters for Democratic Union
テック労働者共同行動： Collective Action in Tech
テネシー大学キャンパス組合： United Campus Workers Tennessee
南部諸州サービス産業労働組合： Union of Southern Service Workers
ニュートン教員協会： Newton Educators Association
ニューヨーク教員労組連合： United Federation of Teachers
ニューヨーク州看護師連合： New York State Nurses
ニューヨーク市立大学教職員組合： Professional Staff Congress
ノースウェスタン大学院生労組： Northwestern University Grad Workers
バルティモア教員組合： Baltimore Teachers Union
Bandcamp 組合： Bandcamp United
フィリピンデリバリー員組合： United Delivery Riders of the Philippines (比)
プライド・アト・ワーク： Pride at Work
フリーランス連帯プロジェクト： Freelance Solidarity Project
ブルックライン教育者組合： Brookline Educators Union
フンタ・デ・モヘリス労働者連盟： Junte de Mujeres Sindicalistas Collective
米国電気機械無線労働組合 (UE)： United Electrical, Radio and Machine Workers of America
 UE ジョンズ・ホプキンス大教員研究員労組： Teachers and Researchers United, Johns Hopkins, UE
法律扶助・弁護士協会： Association of Legal Aid Attorneys
ポートランド教員協会： Portland Association of Teachers
マサチューセッツ州立大学ボストン校職員組合： University of Massachusetts-Boston Professional Staff Union
ミネソタ州看護師連合： Minnesota Nurses
民主的労組を求める教育者： Educators for Democratic Union
ユナイテッド労組： Unite the Union (英)
ライドシェア運転手組合： Rideshare Drivers United
ロサンゼルス教員組合： United Teachers Los Angeles
ロス・デリバリスタ： Los Deliveristas
ワーカーズ・イン・パレスチナ： Workers in Palestine
ワーカーズ・ユナイテッド： Workers United

「ランクアンドファイル戦略」米国における社会主義運動の構築ⁱⁱ

キム・ムーディ
全労連国際局仮訳

序文

「ランクアンドファイル戦略：米国における社会主義運動の構築」は、社会主義団体「ソリダリティ（Solidarity）」が発行したワーキングペーパーである。著者のキム・ムーディは、レイバーノーツのスタッフライターであり、Verso 社が出版した「An Injury to All」と「Workers in a Lean World」の著者である。

私たち「ソリダリティ」は、民主的な労働者のパワーを求めるたたかいにとりくみ、資本主義社会ではなく、搾取や抑圧のない新たな社会をめざす活動家組織である。また私たちは、抑圧されたすべての人々の自由を求める自らのたたかいをとおした解放にも取り組んでいる。私たちのメンバーは、多くの労働組合運動、人種差別反対の運動、フェミニスト、環境保護運動といった社会正義を求める職場の組合員の運動に参加している。

「ソリダリティ」による本稿は、重要な戦略的課題の議論に寄与することを目的にする。本稿の基本要旨はソリダリティの政治性と方向性を反映しているが、分析の詳細、歴史の解釈、組み立ては著者の見解を示している。

はじめに：問題点

「米国は例外」と言われてきた。米国は、20 世紀に大衆的社会主義運動が労働者階級に根付かなかった唯一の先進工業国である。たしかに大激変が起きたことも、労働者階級の活動家が多く存在する左派組織が大成長したこともあった。第一次世界大戦前や 1930 年代、社会主義者、共産主義者、トロツキスト、無政府サンディカリズムなどの組織は、組織労働者の発展に一定の影響を与え、米国の政治にすら影響を与えた。しかしその後、ヨーロッパの大衆的な社会主義運動や左派組織とは異なり、米国のそれらは政治的遺物、あるいはセクトとして社会的周縁に追いやられ縮こまってしまったかのようだ。

一部の学者は、この問題をひとつの「米国例外論」と捉えた。米国には社会的上昇移動がありすぎる、入手可能な農地がありすぎる、「偉大なる米国の中産階級」をめざす古い民族グループの労働移動が頻繁すぎると論じられていた。こうした論理によって、常に解釈は限定的なものになっていたが、第二次世界大戦後の経済拡張期によって、それらの解釈に信憑性が加わった。いわゆる中産階級が成長、繁栄しただけでなく、従来の産業労働者階級ですら、世界中のいずれの国のブルーカラー労働者やホワイトカラー労働者も獲得しえなかった生活水準を手に入れた。アフリカ系アメリカ人、ラテン系アメリカ人、その他の有色人は、この繁栄をめざす上昇気流からほとんど除外された。この除外が 1950 年代と 1960 年代に黒人やラテン系の人々による大規模な運動が爆発的に拡大した理由のひとつである。白人労働者階級の大多数、また当時の組織化されたブルーカラー労働市場に参入できた幸運な、あるいは強引な有色人の労働者にとって「アメリカンドリーム」は手の届くところにあるかのようだった。

こんにち、こうした上昇移動の論理は、白人しか存在しない、のどかな世界を描いた小学 1 年生の読み物「ディック&ジェーン」のように時代遅れで的外れに見える。収入について言えば、上昇移動のようなものが見られるのは、米国の上位 20% の家庭だけである。大多数の人々にとってこんにちの移動は、ひたすら下降を強制された移動である。アフリカ系アメリカ人、ラテン系アメリカ人、独身女性にとっては、まさに真逆さまである。貧困層の割合は増加し、富裕層とその他の層との格差はえげつないほど際立っている。大企業で働く組織労働者の賃金ですら、実質賃金では 1970 年代のそれより低い。

もはや「米国は例外」も「アメリカンドリーム」もない。大多数の人々にとって、もはや上昇移動はない。高度に国際化した資本主義によって、私たちは国内外で、下層へと引きずり降ろされている。資本主義「グローバル化」の危機は、かつてなく明白である。そして私たちは、資本とその新自由主義的な政治的支持者のパワーに対する抵抗が世界中のいたるところで高まっていることを目に見ている。米国内ですら、組織労働者のなかに再活性化と戦闘性再建の兆しが見られる。この兆しは 1997 年の UPS、1994～1998 年の

ゼネラルモーターズ、1998 年の US ウェストなどでストライキが多発しただけにとどまらない（もちろんそれらのストライキは極めて重要）。こんにちの極めて攻撃的な使用者とのたたかいや未組織労働者の組織化のなかで、労働組合をより民主的、かつより効果的なものにしようとするランクアンドファイル（一般組合員）のとりくみがますます増えている。同時に私たちは、いくつかの全国的な組合と多数のローカルの組合が 1996 年に労働党を結成したことなど、政治分野における階級的独立が起き始めたことも目の当たりにしている。

しかし 1950 年代以降、社会主義者が労働者階級からここまで孤立したことはない。米国の社会主義組織は、私たちソリダリティも含めて依然として、教育を受けた中産階級の人々が多数を占める小規模組織にとどまっている。ほとんどの社会主義組織と労働者階級とのつながりは、さまざまなストライキの支援活動に限られる。使用者とのたたかいや組合内部の反対勢力とのたたかいのオルガナイザーである労働者階級の活動家グループと社会主義組織との間のギャップはあまりにも大きい。このギャップは様々な様相を呈している。ある様相は出自の階級の違いから生じたものであり、他のある様相は左派の敗北慣れから生じたもの、また敗北慣れのせいでシンボリックな行動やキャンペーンに固執する傾向から生じたものである。しかしほとんどのこのギャップは意識の問題である。高度に理論的で、ときに政治的に道徳主義的な左派と理論的ではないものの現実的な展望を持った労働組合活動家は、しばしば夜間にすれ違う列車のようなもので、互いに気付かない。これは左派のグループや個人が組合のなかで活動している場合にも当てはまる。

「ランクアンドファイル戦略」の狙いは、このギャップの架け橋になることであり、私たちがそう名付けた理由は、激化する階級闘争のなかのランクアンドファイル（一般組合員）の活動とたたかいの真の成長に、この戦略の基盤を置いているからである。「ランクアンドファイル戦略」を支える理論によれば、資本主義の社会的生産関係に内在する対立は、激化する競争と危機のもとでさらに激しくなる。この対立の経験、すなわち激化する搾取という現実、古くから定着した保守的な考え方と矛盾する。古くから定着した考え方とは、資本主義を明確に支持するイデオロギーというより、むしろ私たちの社会のほとんどの人が抱いている矛盾した考えや感情が入り混じったものである。労働者階級において、基本的に民主的で集団主義的な考え方は、社会的に保守的な考え方（人種差別、シニカルな態度、無力感など）や物事をありのままに受け入れる一般的な考え方と共存し、時にたたかっている。

こうした状況下での社会主義者の任務は、他のイデオロギーや世界観の概説を単に提供することではなく、より大きな考え方を実現する階級意識を引き出すことである。「ランクアンドファイル戦略」のカギは、過渡的な一連の考え方という概念である。資本主義とこんにちの労働者に及ぼす資本主義の影響に関する社会主義的分析は、労働者階級の人々の日常的な経験に直接、関係することがますます増えている。しかし大多数の労働者が階級に基づいて一貫して世界を見ることすらできないということは事実である。その事実によって、社会主義的な考え方を人々に聞いてもらうことすら困難になっている。いま米国にまったく欠けているものは、階級意識の高い労働者の大海原であり、社会主義的な考え方や組織はその大海原で自由に進むことができる。どうすればこの大海原を創造できるのだろうか（母なる自然に敬意を表して）？社会主義者は、労働者の活動家の階級意識を高めることを促す過渡的な組織やたたかいを構築することによって、労働者階級のなかに社会主義思想にオープンな労働者の層を拡大することができる。階級意識の高い活動的な労働者の力強い潮流の存在は、社会主義者の労働者の力強い潮流の発展、すなわち社会主義政党の発展の前提条件である。同時に私たちは、私たちの社会主義思想を聞く準備がすでにできている労働者にそれを直接伝え、それを受け入れることのできる労働者をより多く育てるためのたたかいの構築を支援する必要がある。

こうしたたたかいや組織は、労働者の自己活動と自己利益を表現している。しかし資本主義は、労働者を非活性化、無力化しようとする。私たちの経験によれば、労働者の組織に関わり、労働者の組織に展望を抱いて組織化のなかで鍛えられた人々、すなわち社会主義者は、組織化に取り組むなかで主導権を握ることが多い。

過渡的組織は、ランクアンドファイル（一般組合員）の改革のための運動や団体など、職場や組合に根ざしている。よく知られたものではチームスターズ民主化同盟など多数存在する。地域を基礎にする労働者組

組織（ワーカーズセンターとも呼ばれる）もまた過渡的な労働者組織で、通常は特定の人種や民族のコミュニティのなかで階級を基礎に組織されている。例えばニューヨークのラテン系ワーカーズセンター（The Latino Workers Center）、ノースカロライナのブラックワーカーズ・フォー・ジャスティス（Black Workers For Justice）、デトロイトのヒカノ・ディベロップメント・センター（Xicano Development Center）などである。若干進んだ組織としては、組合、産業、人種、性別を超えて、職場や組合のなかの毎日の経験に階級的な視点を加えた組織がある。例えばジョブ・ウィズ・ジャスティス（Jobs with Justice）やレイバーノーツといった組織やプロジェクト、地域の組合を横断的に支援する組織、あるいは地域のリビング・ウェイジ・キャンペーンや新たな労働党など、より政治的な組織が含まれる。

本稿は、現実の社会的影響力の結果が前述の組織やランクアンドファイル（一般組合員）のたたかいになった理由を概説したい。この社会的現実こそが、ランクアンドファイル（一般組合員）のたたかいを米国で革命的社会主義労働者運動を構築する成功戦略のカギにする。

この「ランクアンドファイル戦略」は、こんにちの労働者自らの経験、闘争、意識から始め、より深い階級的意識と社会主義政策につなぐ架け橋を提供するものである。

何よりもこの戦略は、労働者階級なかの組織労働者の日々の闘争や経験から社会主義者と社会主義的組織が孤立することに終止符を打つ戦略である。この戦略は、あらゆる問題の解決策でも、即効性のある解決策でも、成功を保証するものでもない。この戦略は、社会主義的意識が「経済」闘争から自動的に生じるとは想定していない。もしそうなら、戦略は必要ないだろう。社会主義がその本来の基盤から孤立するというジレンマから脱却する方法を模索している人々は、本稿が目的とする白熱する議論にぜひ参加してほしい。

環境：組合から始める理由

米国における社会主義のための「ランクアンドファイル戦略」は、組合と職場に焦点を置いている。その理由は「意識が形成され、たたかいが起きる場所は組合と職場だけ」だからなのではない。私たちは、労働者階級の人々による多くのコミュニティを基盤にしたキャンペーン、組織、たたかいをよく知っている。実際、そのいくつかは「ランクアンドファイル戦略」のなかで役割を果たしている。また私たちは、この社会における自らのアイデンティティーや意識が様々な環境のもとで様々な力によって形成されることも理解している。階級意識は決して単独の存在ではない。階級意識は人種、ジェンダー、相対的に優位な「白いということ」のイメージなど、他の圧制の意識を伴っている。

実際、過渡的なアプローチの一部は、組合というより労働運動の構想を盛り込んでいる。私たちは、新たな社会をめざす多様、かつ階級に根ざした運動を構築するなかで、さまざまな組織で構成され、それぞれが明確な役割を担った運動のことを労働者階級の運動と捉えている。もちろん社会主義は、基本的に組合組織を基礎とせず、搾取され、抑圧されたすべての人々にパワーを与える広範な民主団体や民主的組織を基礎にする。こんにち私たちが構築する運動は、未来の目標をある程度、事前予想している。組合は、その規模と資本主義的な資本蓄積の中心に位置することにより、広範な労働者階級の運動に関する私たちの概念のなかで中心的役割を担う。資本蓄積の中心に位置していることが組合に大きな潜在的パワーを与えている。しかし私たちが心に描く労働運動は、はるかに広範な運動である。

私たちは、主体性のない、系統的でない、去勢された労働者階級の考え方から生まれていないことを明確にしたい。私たちは、カリブ海の革命家、エメ・セゼールの思想を支持している。彼は、フランス共産党が掲げた粗野なスターリン主義的階級の「普遍性」を否定し、1955年、同党から離党した。彼は離党を表明する手紙のなかで次のように記している。「私は普遍について異なった考え方を持っている。それはすべての特殊な個々で満ちた普遍であり、そこには特殊性すべての豊かさ、特殊な個々それぞれの深さ、それらすべての共存がある」。これほどまで多様性が労働者階級の特殊性を形成している国は米国以外どこにもない。これほどまで労働者階級の人々が様々な形で経験する分断、変化、強さの中心にこの多様性が位置づいた国は、米国以外どこにもない。これほどまでに労働者階級の人々がこのように異なった、常に歪んだ見かたで自分自身と互いを見る国は、米国以外どこにもない。とりわけ人種というプリズムは、多くの有色人にとって階

級の強さの源ではあるものの、階級的認識をひどく歪曲（人種のグループによってやり方は異なる）してしまう。実際、私たちが意識や組織の問題に取り組む際、再三、回帰するテーマは多様性に関する問題と可能性である。

組合に焦点を置く理由のひとつは、一部に顕著な例外はあるものの、米国のくらしのなかで最も社会的に統合された組織が組合だからである。アフリカ系アメリカ人は、組合員の 15%を占め、被雇用者の 11%を占める。ラテン系アメリカ人は組合員の 9%を占め、被雇用者に占める割合より若干、少ないが、組合のなかで最も急速に成長しているエスニックグループである。1970 年代には組合員の 25%を占めるに過ぎなかった女性は、いまや組合員の 40%を占め、労働人口に占める女性の割合 45%をわずかに下回っている。1987 年、組合員全体の 3 分の 2 が白人男性だったが、かつて男性労働者が圧倒的に多かった産業が衰退したせいで、現在では 50%程度である。米国とその労働力が変化するにつれて、組合も変化している。

さらに基本的な理由は、組合が社会的生産関係の中心で人々を結びつけているからである。階級形成と階級闘争、この双方が生じるのは、まさに組合である。階級闘争が公然の政治闘争に発展するような稀な場合を除いて、労資の闘争が最も過激に、最も頻繁に行われるのはまさに職場である。階級意識を鈍らせる保守的な思想や決めつけと常に対峙するのもまさに職場である。

対立は、労働対資本という意味だけでなく、労働者が相互に作用するという意味からも概して、本質的に社会的である。こうした状況下で、異なる人種や背景の人々が力を合わせて使用者とたたかう可能性は高い。仕事上の、あるいは仕事に起因する階級闘争をとおした学習は、社会的学習である。もちろん早く学習する者もいれば、まったく努力せず、ごく例外を除いて闘争には積極的に参加しない者もいるだろう。しかし職場こそが、組合の活動家層を形成する場所である。

最後に、継続的な教育、組織化、闘争を可能にする政治的、組織的環境は、組合によってもたらされる。ほとんどの組合活動はローカルのレベルで取り組まれるが、組合は職場の枠を超えた全国的または国際的な関係も創り出し、こんにちでは多くの産業の多くの組合が産業の枠を超えた組織拡大に取り組んでいる。また組合は、地域社会の問題に取り組む際、結集が最も進んだ労働者階級の組織になる。近年のリビング・ウェイジ・キャンペーンがよい例であり、組合は政治的な活動を組織、あるいは支援した。また組合の枠を超えた組合活動組織、ジョブ・ウィズ・ジャスティス（Jobs with Justice）もそのひとつである。組合の支援による 1996 年の労働党の結成は、数十年ぶりに米国に真に階級的な政治を作り出す可能性を秘めた実行可能なプロジェクトだった。

もちろん組合は完全無欠な政治組織ではない。組合は官僚的で、ときに人種差別や性差別を具体化したり、擁護したりする。私たちがビジネス・ユニオニズムと呼ぶ公式な組合イデオロギーは、労使協調主義をはじめ矛盾に満ちている。ビジネス・ユニオニズムのリーダーは通常、階級闘争の日和見主義を決め込んでいる。しかしこの矛盾こそが「ランクアンドファイル戦略」を現実的なものにする。こんにち組合内部のこの矛盾は、職場の改造に取り組む使用者からの圧力や激化する世界の資本主義競争と相互に作用している。まさに使用者の労働者への圧力と組合リーダーの怠惰や労使協調との相互作用こそが、ランクアンドファイル（一般組合員）の抵抗を巻き起こし、「ランクアンドファイル戦略」の可能性を生じさせる。

労働者階級による自主的活動の深いルーツ

使用者とのたたかいにおける労働者の自主的活動と自主的組織のルーツは、なによりも搾取の現実、すなわち賃金をめぐる関係のなかにある。賃金こそが資本主義的蓄積、拡大、成長の核心である。

端的に言えば、労働者は自らの生活水準を構成する賃金や手当よりも多くの価値や富を生産している。例えば 1995 年、製造業の企業は生産に従事する労働者に支払う時給 1 ドルに対して、1 時間あたり 5.39 ドルの付加価値を生産していた。

この比率は不変ではない。私たちは市場占有率をめぐる資本家の競争の話をよく聞くが、実際のところ、

収益性（利潤率、あるいは投資利益率）の向上は、この比率の上昇によってもたらされる。つまり米国の資本は、労働者に 1 ドル支払う際、1947 年には 2.47 ドル、1967 年には 3.23 ドル、1977 年には 3.73 ドル、1987 年には 4.64 ドル、1995 年には 5.39 ドルくすねていた。このぼったくり率は、時間当たり賃金の上昇をもともせず上昇する。なぜなら生産性が上昇するからである。

この目立たない経済的カテゴリーは無害に見えるがそうではない。時が経つにつれ、労働者の生産性の向上によって、労働者が自らの賃金や利益の生産に費やす時間は減少し、利益のもとになる剰余の生産にささげる時間は増加する。この状況は、新たな技術の導入によって労働者の仕事がなくなったため、あるいは労働者の努力が向上したため、もたらされた結果かもしれないが、概して双方の組合せによりもたらされる。

労働者をさらに頑張らせる企てなくして、新技術の導入は絶対に不可能である。ここ 20 年間に導入されたリーン生産方式は、合理化や生産工程の見直しとともに、労働者の頑張りの強化を強調している。すなわち労働者にもすごい圧力をかけなければ、資本は増加しないということである。

生産性のいっそうの向上を求める圧力やこんにちの競争に関するレトリックに直面し、「この利益を生み出しているのはまさに私たちだ」と考える労働者がますます増えている。全米自動車労組のある組合員は、そのことを皮肉っぽく表現した記事を組合新聞に掲載した。「信じてくれ。私たちは儲けることがどんなに大変か知っている。私たちの使用者が儲けるために、私たちは週 50～60 時間も会社で働いているんだ」。

労働者の生産をめぐる闘争が起きる場所は、職場だけではない。政府はその政策をとおして資本を支援する。すなわち階級間の剰余金の再分配、社会的セーフティネットの制限、規制緩和と自由貿易協定といった市場論理の労働者への押し付け、さらに組合活動の制限といった政策である。こうした社会的問題をめぐる広範な政治闘争は、階級意識の発達にとって重要な役割を果たす。重大局面において、この広範な政治闘争は、集团的たたかいと分裂したたたかいのなかに変化（革命か、敗北かといった変化すら）をもたらす可能性がある。

またコミュニティも重要な闘争の場である。国籍、人種、民族的アイデンティティー、近隣社会は時として、抑圧に抵抗して人々が結集する場を提供する。前述のワーカーセンターは、有色人労働者、女性労働者、とりわけインフォーマルの労働者や組合へのアクセスのない労働者に労働者階級の抵抗、意識、組織化を具体的な形で提供している。職場と同様に、ワーカーセンターもまた階級闘争という難問の重要なコマである。

しかし生産性の剰余をめぐるたたかいが最も激しく日常的に起きる場所は職場であり、その職場は生産をめぐる基本的な社会関係のなかに存在する。職場では、さらに大きなたたかいに対する認識も階級的視点で形成される。もちろん職場は、労働者が自らの階級意識に基づいて行動するパワー（その原因がなんであれ）を最も強くする場所でもある。

こうした諸関係を分析したカール・マルクスは、搾取率を高めようとする使用者のあらゆる企てに抵抗する労働者の自主的活動の基礎をなすものが生産関係であると捉えた。労働組合をはじめとする労働者階級の組織は、剰余をめぐる労資のもっとも基本的な闘争のなかから 19 世紀に誕生した。労働組合は、資本主義の当然の帰結である。労働組合は、職場を超えて、労働者の連合や労働者の政党へと拡大した。しかし過去 1 世紀半の労働運動激変の背景にあるものは、搾取とその激化である。

階級意識と組織的経験が成長する可能性を労働組合に見出したのは、最初の卓越した社会主義者、カール・マルクスとフリードリヒ・エンゲルスである。彼らは階級意識や組織的経験の成長によって、社会主義思想はあまねく労働者階級のなかで共通のものとして受け入れられると考えた。彼らは労働組合それ自体が革命的組織だとは考えなかった。多くの経済学者よりもはるか以前に、彼らは労働組合の基本的な目的が賃金の低下を防止するたたかいのなかで「労働の競争を廃止すること」にあると完璧に理解していた。現代の労働経済学者もそう指摘している。エンゲルスは、1845 年に出版された「イギリスにおける労働者階級の状態」のなかで、早くもこれを指摘している。

「イギリスの労働者の積極的な抵抗は、金銭欲の強いブルジョアジーをある程度抑え込み、社会的、政治的に全能なブルジョアジーに対する労働者の反発を維持し続ける効果があるものの、支配階級のパワーを打破するためには労働組合以上の何かが必要だと認めざるを得ない。しかし労働者が起こしたこれらの労働組合と労働組合によるストライキに真の重要性を与えているものは『労働組合は競争を廃止してしまおうとする労働者の最初の試み』だということである」。

エンゲルスの指摘は、ヨーロッパや北米において、労働組合の起源と当時の社会主義運動がいかに密接に結びついていたかを私たちに思い起こさせる。競争の廃止は、確かに古典的社会主義の目標である。もちろん異なる点は、労働組合が資本間の競争ではなく、労働者間の競争を減らすだけであり、産業を資本の手に委ねたままにしている点である。

しかしマルクスとエンゲルスは、19 世紀に台頭した組合のことを労働者が体制の実態を直接学ぶだけでなく、労働者が闘争を政治的、革命的レベルにまで高めるために必要な組織的、戦術的、政治的なスキルを發展させる「学校」と捉えていた。労働組合がこれらの任務をどの程度果たしているかに関するマルクスとエンゲルスの評価は、闘争のレベルによって上下する。ある時は職業別組合の保守性が台頭し、そしてエンゲルスが生きていた時代には、ニュー・ユニオニズムが爆発的に拡大し、何万人もの不熟練労働者がより戦闘的な組合に加入した。しかし「資本主義における組合の役割は、目に見える団体交渉という経済的機能以上に、階級意識を高める役割を担う」という考え方は、依然、マルクスとエンゲルスの社会観の根幹をなしていた。

組合によって労働者の意識が高まり、さまざまな政治的スキルが磨かれるという考え方は、もちろん民主的組織としてユニオニズムを実践するなかで、役員だけでなく組合員が実際に積極的役割を果たすという前提に基づいている。こんにちのほとんどの組合は、この前提がまったく欠けているように見える。組合は上下関係が強く官僚主義的である。全国レベルの組合は通常、フルタイムの役員、指名された代表、スタッフが支配している。組合員は組合運営や意思決定から排除される傾向がある。こうした状態があまりに長く続いたため、ほとんどの組合員にとって組合の有効性を判断する基準は、組合がどれだけ組合員に「サービス」を提供してくれるかであって、組合員らの目標を追求するために組合員自らがどのように上手く組合を利用しているかではない。

「一部の全国組合は他の組合より民主的」「全米に 5 万程度あるローカルの組合の大部分は比較的、民主的な組織」と言うべきかもしれない。確かに、この国の民主主義を振りかざして、金まみれの国政選挙や地方選挙に組合員を駆り出している企業や多くのボランティア団体と比較すればそうかもしれない。しかし一般的にそのローカルの組合は、組合という特定集団固有の行動や考え方の全国的あるいは国際的な組合文化のなかで機能している。組合文化のなかにはトップダウン方式で、政治的に死んだも同然で、「プロ専従」が協約実施にばかり気を取られている。

この残念な状況からの進化と結果が「ランクアンドファイル戦略」の中心である。というのもこの官僚主義という現実によって、組合内部の政治的対立にある種の「社会的」性格が加わるからである。乱暴な言い方をすれば一般組合員対幹部組合役員である。とはいえ現実の社会状況が当てはまらないこともある。組合のリーダーシップをめぐる争いのすべてが政治的な争いではないように、職場の不満のすべてが、また組合リーダーに対する不信や嫌悪のすべてがランクアンドファイル（一般組合員）のたたかひの発端というわけでもない。しかし古い体制に対する反発が組合の草の根から生まれ、少なくとも活動的な組合員の多くが行動に立ち上がり、多数の支持を得ている場合、組合の方向性、文化、政策、使用者とのたたかひ方（あるいは協力の方法）をめぐる例外なく、真の政治的対立が存在する。

ストライキにしろ、長期に及ぶ職場キャンペーンにしろ、組合の改革をめざす委員会にしろ、マルクスとエンゲルスがイギリスの初期の組合のなかに見た「学校」が真に迫って現れるのは、まさにここである。協約の実施をとおして労働者間の競争を抑制しようとする組織的努力が強い連帯に代わるのは、まさにここで

ある。意識が深まり、成長する機会が繰り返し自らに訪れるのは、まさにここである。社会主義者が社会主義本来の基盤である活動的な労働者階級と再び結びつくチャンスもまた、この真に政治的な対立のなかにある。

「コンセンサス」のルーツ

労働者の組織のなかの官僚主義の問題は、物質的、歴史的、文化的条件はもちろん、意識にも結びついていて。実際、こうした諸要素を完全に取り除くことは不可能である。私たちはまず意識の問題に取り組み、次に米国の労働者階級の意識がバラバラになった条件と米国とカナダ（カナダは米国ほど顕著ではない）に特有の官僚主義的ビジネス・ユニオニズムの現象に取り組みたい。

ここで私たちが強調したいことは、労働者の運動や革命運動を構築するうえで意識が極めて重要だと私たちは考えるものの、大変動や革命のためには、階級全体に浸透した徹底的で完全な革命的意識が必要だとか、そうした革命的意識に依拠する可能性が高いとか言っているわけではない。人々はその時々を理解したうえで行動するが、闘争の論理によって人々は意識の先に前進することができる。さらに全ての人々が同じ方向に進んでいるときですら、階級内部の、あるいはその一部分の人々の意識は常に異なる。だからこそ行動と意識の関係を理解することが重要になる。革命的な状況を含めて、さまざまな状況下において、行動が全体的な意識に先立つことがあるかもしれない。過去 2 世紀以上にわたる革命の大変動の歴史は「社会的現実を完全に理解した人々、あるいは政治的正当性を張り合う一部の人々によってのみ社会運動や変革が達成される」との主張の正しさを証明するものではない。

階級意識という問題に対するマルクス主義者のアプローチは様々あるが、私たちは社会主義者の間でポピュラーな解釈、レーニンとグラムシ、二つの解釈を批判的に検討したい。

労働組合意識の限界に関するレーニンの最も有名な言葉は「何をなすべきか」のなかの「すべての国の歴史は、労働者階級がもっぱら自らの努力によって労働組合意識のみを発展させることができると示している…」である。のちにレーニンは労働組合意識のことをブルジョア意識だと主張した。革命的な社会主義意識は、外部から、社会主義理論で武装した革命のプロから、もたらされなければならなかった。3 年後の 1905 年、一つの労働組合の闘争は、大規模なストライキ運動に発展し、帝政ロシアとの革命的対決になった。レーニンは、社会主義的意識の「自然発生的」発展を認め、自身の主張を修正した。しかし彼は、労働者階級がいたるところで依然として、改革主義に陥ったままであることを知っていた。

レーニンは、拡大する資本という絶対的原理による経済的影響と改革主義的意識との間の明確な関連を見出した最初のマルクス主義者のひとりである。レーニンは 1917 年の著書、「帝国主義」のなかで、不安定で逆行した意識の問題を階級の特権層が発展した結果と捉えた。これは一般的に「労働貴族」という言葉の説明として知られているが、レーニンはこの言葉を使っていない（最初に使ったのはエンゲルス）。レーニンは、帝国主義の拡大が独占的利益による経済的剰余に起因するとした。レーニンは、まさにこの同じ剰余によって資本による労働者階級の特権層の買収が可能になり、それにより改革主義の基盤がつくられたと主張した。オーストリアのマルクス主義者、ルドルフ・ヒルファースディングをはじめ、イギリスの自由主義経済学者らから借用した「帝国主義は剰余の独占の結果である」とする経済分析は、当時の事実と合致しない。19 世紀後半に始まった海外投資の拡大、またとりわけアフリカにおける植民地獲得競争に関するはるかにもっともな説明は、利潤率の低下である。利潤率の低下は 1870 年代の世界的危機を引き起こした。

レーニンの見解では、彼の執筆中と執筆後のすべての期間をとおして、多くの国において熟練労働者による職業別組合に対する使用者の激しい妨害が説明できない。この時代はテーラー主義（デスクリング）、ホームステッド法、米国ではオープンショップ推進の時代であり、いたるところで熟練技術の価値の希薄化が起きていた時代である。このような熟練労働者に向けられた敵意に満ちた使用者の攻撃は、この時代の度重なる危機や利益を得ることが困難だった状況に照らすとよく理解できるが、腐敗した資本が職人に賃上げを認めていた状況と矛盾する。さらに「労働貴族」というアプローチでは、そうした熟練労働者の考え方が革命的になれた理由が説明できない。熟練労働者の考え方は、多くの国で第一次世界大戦中と戦後をとおして革

命的だった。最後に「労働貴族」というアプローチでは、第二次世界大戦後の数年間、大量の不熟練産業労働者の考え方が保守的になる可能性があったこと、そして実際、保守的だったことが説明できない。

資本主義労働市場に固有の問題は、熟練レベルの相違とそれに伴う賃金格差である。この問題は、熟練労働者の間に偏狭な「職業に対する自信」意識をもたらす可能性があり、また実際にそうである。しかし同様に、資本主義は常にこれらの熟練技術の価値を希薄にし、排除し、ついきのうまで熟練を要した技能を取り入れたテクノロジーを利用する安価な労働力に置き換えようと企てる。レーニンの目前ですら起きていたように、熟練技術の価値の希薄化、排除、劣化の企みは、急進的な意識を生み出す可能性がある。熟練技術を劣化させるプロセスは、こんにちの職場でも極めて上手く機能している。

レーニンが資本主義による植民地拡張、物質的条件、保守主義的あるいは改革主義的意識といった諸関係の解釈を誤ったと言っているわけではない。社会主義思想がこれまで一度も多くの米国労働者に受け入れられなかった事実の根底にある主要因は、確かに帝国主義、征服、大陸拡張である。当時もいまも極めて多くの社会主義者が民族解放の問題をめぐって混乱していることを考えると、レーニンの貢献はやはり依然として偉大である。帝国主義的拡張や奴隷制度によって何十年にもわたって搾取した富は、米国における資本蓄積に大きな役割を果たしてきた。第2次世界大戦後、米国資本はこの富があったからこそ、広範な労働者階級に大きく譲歩することができた。しかし帝国主義的拡張の不正利得をめぐる争いとともに、資本蓄積のプロセスを駆り立てたものは、独占ではなく資本主義的競争の現実である。私たちはこうしたプロセスがどのように機能し、また労働者の組織や意識にどのように影響したかを検討するが、最初に意識そのものについて詳しく検討したい。

イタリアのマルクス主義者、アントニオ・グラムシもまた、労働者階級の意識の問題、とりわけ改革主義の分析に取り組んだ。グラムシが重要視したものは、資本家階級がイデオロギー的手段をとおして支配を維持する能力である。グラムシはこの能力を「ヘゲモニー」と呼んだ。多くのネオグラムシ主義者やヘゲモニー理論家によって、グラムシの「ヘゲモニー」は、ブルジョア的イデオロギーによる絶対的、かつ非弁証法的な労働者階級の意識の支配に変わった。本稿において私たちは、グラムシの「コンセンサス」の考え方に基づいた「ヘゲモニー」のより矛盾した概念を使ってみたい。

グラムシは「コンセンサス」によって、多くの人々が身につけている思想、信念、世界観といった矛盾の蓄積を表現した。「コンセンサス」は何らかの一貫した資本主義的イデオロギーではない。彼が指摘したように「コンセンサス」は「断片的、首尾一貫しない」。それは通常、受け継がれてきた古い考えであり、ある人にとっては日々の経験をとおして学習した考えであり、またある人にとっては資本主義的なメディア、教育システム、宗教などによってもたらされた考えであり、それらがぶつかり合って集合したものである。「コンセンサス」は単なるテレビや週末の買い物によって安定した世間一般の考え方のことではない。「コンセンサス」は、より深淵で、より矛盾をはらんでいる。というのも「コンセンサス」は、資本主義的イデオロギーと微塵も相いれない経験を具体的に表現するからである。とはいえ「コンセンサス」は資本主義の「コンセンサス」であり、そのなかで生活の当然の背景として、資本主義システムの受容をよく具体化している。グラムシはマルクス主義や社会主義の意識を意味する「哲学」を「コンセンサス」に対置させた。グラムシによる獄中の著作は、極めて抽象的かつ寓意的にならざるを得なかったものの、「コンセンサス」から「哲学」、あるいは「理解」への移行に関する彼の答えは、一般大衆の「感情」あるいは「情熱」のなかにあるように見える。私たちは、彼の答えが搾取の経験から生じた抵抗へ駆り立てるものを指していると解釈したい。

結局、労働者階級の生活もまた、古い考え方や当然と決めてかかっていたことに矛盾する経験が満載である。私たちが論じてきたように、これらの矛盾は、生産現場でより激しく、より頻繁に発生する傾向があるものの、生活のなかの他の側面でも同様に発生する可能性があり、実際に発生している。搾取、労働の強化と再編、必然的にそれに伴う実収入の減少といった経験によって、労働者は使用者との集団的な闘争を余儀なくされる。人々は自分が我慢すべきだと思ったときは多くのことを我慢するだろう。しかしいつかは必ず、一部の人々が反撃を開始し、さらに多くの人々がその反撃に加わる。ボスに対する集団的な闘争という経験は、古い「コンセンサス」に対する大きな、さらに直接的なチャレンジである。というのも人々は、自らが

対峙するパワーと自らの真の関係について考え始め、また集団としての自らのパワーを感じ始めるからである。

階級意識は、つかみにくい研究テーマである。意識の向上は、古い考え方や獲得した他の考え方を揺らがせた経験の衝撃度に依拠して、徐々に、あるいは急速に、部分的に、あるいは多かれ少なかれ全体的なものになる。しかし意識はかつての慣習に戻ってしまうことがある。私たちは様々なレベルの意識について論じるものの、意識の段階論を論じるわけではない。個人の思考や世界観を変化させる手段は明らかに複雑である。私たちは本稿では、意識の「心理的」側面を扱わない。

マルクスは「それ自体としての階級（即自的階級）」意識と「自分自身のための階級（対自的階級）」意識に階級意識を区別した。前者は、資本家階級と対立する利益を持った、まったく異なる階級が労働者階級であるという単純な認識である。これはレーニンが「労働組合意識」と捉えたものに似ている。この意識は、階級闘争の自覚や組織化の必要性を含みつつ、しかし「体制」は今後もここで存続するから、なすべきことは「体制」を労働者にとってより良いものにすることだとする、多かれ少なかれ疑う余地のない想定を含んでいる。後者は、資本主義が置き換え可能であり、置き換えによって労働者階級自体を解放することが労働者階級の任務だという自覚である。まさにこれこそが社会主義の意識である。

マルクスをはじめとする 20 世紀ヨーロッパの多くのマルクス主義理論家にとって、「それ自体としての階級」意識は、少なくとも組織労働者やその仲間の間では、資本主義と階級闘争による自然の産物だと考えられていた。グラムシが取り組んだ 20 世紀の難問は、この自然の産物、「それ自体としての階級」という当たり前の階級意識から、資本主義を廃止し、社会主義を確立するという歴史的任務を掲げた革命的階級意識、「自分自身のための階級」意識に到達するにはどうすればいいかである。こう考えると、多くのヨーロッパのマルクス主義者がそうだったように、その答えは政治的組織、すなわち革命政党の任務に焦点を置くことになる。

しかし米国でも多くの他の国でも、この「それ自体としての階級」意識は、当たり前の意識ではない。この意識が常に、まったく存在しなかったわけではない。1930 年代のように、何百万もの人々の心にこの意識が溢れた時代もあった。そのような時代に、階級の小さな層が社会主義的意識を超えて前進したとしても驚くことではない。しかしより「普通」の時代では、「それ自体としての階級」レベルの意識ですら、階級のなかの少数派に後退してしまう。これこそが過去半世紀の間、社会主義者が孤立した背景である。

米国の労働者階級のなかで「それ自体としての階級」意識が脆弱になった背景には、程度の差こそあれ、相互に結びついた米国固有の主要因が少なくとも四つある。第一は、過去 1 世紀半にわたって不況、戦争、新たな競争勢力の出現にもかかわらず（あるいはそれによって）、米国資本主義が拡張し続けたパワーである。第二は、米国社会における人種差別の歪んだ影響であり、その影響が歴史的な資本蓄積過程に深く根づいていることである。第三は米国の「ビジネス・ユニオニズム」である。このイデオロギーは主として、米国における資本の蓄積過程がもたらしたものであり、階級の重要性の否定を試みている。第四は、前述のすべてがもたらした結果であり、すなわちセクト的労働組合意識と「ビジネス・ユニオニズム」を乗り越え、基本的な政治的階級意識を永続的なものにする独立した大衆的労働者階級の政党の不在である。

米国における蓄積、階級形成、意識

こんにちの米国資本主義の発展は、西ヨーロッパや西半球の多くの地域の資本主義とは二つの点で大きく異なる。第一に、米国の支配階級は 19 世紀後半までに先住民を移動させるか、また/あるいは消去してしまわなければならなかった（ヨーロッパのように雇用するのではなく）。その理由は、競争することなく安価で土地を確保し、新たな労働者階級に可能な限り安く食料や衣服を供給し、天然資源を採取して産業に動力を供給し、それらすべてを結びつける運河や鉄道を建設するためである。これは単なる大陸拡張の問題ではなく、土地と天然資源の所有をめぐる問題である（先住民の移動や消去自体は、カナダでよくあったように「自分は自分、人は人」的な方法で成し遂げられたかもしれない）。こんにちメキシコ、チアパスの先住民に

よるアグリビジネスや石油会社に対する抵抗、またカナダの先住民、ファースト・ネイションズの土地所有権による採掘産業に対する抵抗と同様に、当時、白人住民の侵攻に対するアメリカ先住民族の抵抗は蓄積の大きな障壁だった。こうした人的障壁を取り除いた結果、急成長した米国資本主義は、高価な輸入食料や輸入原材料を必要としなくなった。19世紀の蓄積に寄与したこのタナボタは紛れもなく巨大だった。

第二に、アフリカ人奴隷労働が同様に米国固有の、かつ非自発的な形で米国の資本蓄積をもたらした。もちろん奴隷労働は、資本主義の賃金労働とは真逆である。それにもかかわらず、何百万人もの無報酬のアフリカ人労働力によって、多くの人々と産業に供給する換金作物がもたらされただけでなく、貿易をとおして外貨すらもたらされた。イギリスとフランスの資本主義も奴隷制度に強く後押しされたことは事実である。しかしその奴隷労働者が住まいを与えられていたのは、イギリスとフランスに住む白人から何千マイルも離れた西半球である。米国において、白人入植者が支配するその同じ国のなかに人種差別の奴隷制度が存在した事実は、決して完全に解決されることのない国内の人種的分業の基礎になり、ジャクリーン・ジョーンズが明らかにしたように、この分業は時に応じて形態と理論的根拠を変化させた。

現代の人種差別のイデオロギーは、この歴史的に独特な社会現象に根づいたもので、奴隷所有者と為政者が奴隷制度を正当化し、その正当化（矛盾が入り込む余地のないイデオロギーとしての人種差別）の国民全体への刷り込みを追求するなかで根を張った。米共和国初期（the early U.S. Republic）の白人商人、農民、職人が18～19世紀の人種差別のえせ科学的根拠を丸ごと受け入れるかどうかなど、まったくどうでもよかった。この正当化されたイデオロギーとしての人種差別は、白人の「コンセンサス」の一部になり、したがって新たな労働者階級が形成されるなかで、新たな労働者階級の「コンセンサス」の一部になった。もちろんアメリカ先住民族、メキシコ、のちのプエルトリコやバージン諸島の征服もまた、白人入植者国家の支配階級による理にかなった「明白な天命」として人種差別の一部に加えられることになった。

デイビッド・レディガーらが明らかにしたように、ほとんどすべての賃金労働者がヨーロッパ系という独特な状況のなかで、奴隷所有者とその弁護論者たちが最初に広めた「白いということ」という社会的構成は「自由な」賃金労働の定義そのものになった。南北戦争後、奴隷制度が廃止されてから数十年の間、この状況はほとんど変わらないままだった。というのもアフリカ系アメリカ人の大多数は、換金作物を大量生産するために大規模で安価な労働力を依然、必要とした「南北戦争以前の南部」の農地に縛りつけられたままだったからである。人種差別はすべての階級に共通していたものの、19世紀の労働者階級にとって、階級というアイデンティティーの考え方そのものが、人種というアイデンティティーと絡み合っていた。次々押し寄せる新たなヨーロッパ系移民は、この米国白人の「コンセンサス」を学びとった。黒人（あるいはアジア系、ラテン系）労働者と白人労働者の間に競争が出現したとき、人種差別と階級に関する古い「コンセンサス」は、多くの労働からの有色人労働者排除と多くの国の社会的分離政策の理論的根拠になった。

官僚主義とビジネス・ユニオニズムの台頭

労働組合に台頭した官僚主義の説明を試みた理論は多い。かつて社会主義者、のちにファシストに転向したロベルト・ミヒェルスやエリート主義でフェビアン協会会員のシドニーとビアトリス・ウェブは、労働組合の官僚主義を組織の成長と効率性がもたらした必然的帰結と捉えた。ロベルト・ミヒェルスの「寡頭制の鉄則」はいまもなお、このテーマに関する社会学的思想に多大な影響を与えている。20世紀初頭のウィスコンシン大学は、こうした伝統を引き継ぐ制度論者を2世代にわたって量産した。1950～1960年代、「成熟」偏重の理論家は、組合が未成熟期の反抗的行動から「成熟」した団体交渉へ向かう自然な発展パターンをたどると結論づけた。後期の成熟段階で求められるものが安定した交渉関係を築くための官僚主義である。

こうした「理論」はせいぜい解説程度である。こうした理論はすべてこじつけであり、どのような種類の労働者組織であっても、そこに散見する官僚主義の現象を必然的なものと思わせ、したがって民主的社会主義を不可能だと思わせようとする。20世紀初頭、反社会主義者が「ウィスコンシン学派」を利用し、冷戦が「成熟」理論家にとって便利だったことは言わずもがなである。しかしこれらの理論は、多くの学者たちの心のなかで理論本来の適用範囲を越えて息づいている。これらの学者たちにとって、急進的で民主的な労働

者階級の運動という考え方は別時代の遺物である。そしてもちろん、この「別時代の遺物」という考え方によって、多くの組合幹部リーダーの考え方は正当化される。実質的にこれらの考え方は、まったく問題がないとは言わないまでも、長期的には本質的に安定した不変の資本主義を前提にしている。

マルクスとエンゲルス、また 20 世紀初頭の偉大なマルクス主義理論家が労働組合の体系的理論化のようなものを試みなかったことは意外である。レーニン、ルクセンブルク、トロツキー、グラムシらは確かに、組合について胸に一物、持っていたし、明らかに当時の労働官僚の官僚的で保守的な傾向を観察していた。革命闘争に深く関わった人物であることから、彼らが労働組合に極めて否定的だったことは理解できよう。しかし当時もいまま、革命が「差し迫って」いない国のマルクス主義者にとって、「組合に否定的」なんて贅沢はありえない。

労働組合幹部のなかの官僚主義と保守主義は、決して米国に限ったことではない。官僚主義は、ある意味、資本家のために労働する組合員と資本家やその代理との間で交渉や仲介を行うフルタイムの組合リーダーという中間的立場の産物である。経済成長期の組合リーダーは、その中間的立場を組合員の高まる期待から距離を置くことによって交渉を安定させたいという極めて激しい衝動に駆られる。もしリーダーらの間に何らかの政治的「体制」がすでに存在するなら、通常そうであるように、リーダーによる組合員の付きまとう影響から自らの独立を制度化する力量は高い。もし組合員の間に独立したがるリーダーに対置する「体制」や組織が存在しないなら、じわじわ官僚化が進む道は大きく開かれる。もしこの強まるリーダー隔離体制によって、組合員に利益がもたらされるなら、米国で長年そうだったように、組合員の多くは何も文句を言わないだろう。とはいえまったく文句を言わないことは滅多にない。

米国にやや独特なものは官僚主義の広さと深さであり、とりわけ官僚主義を正当化する明らかに資本主義的なイデオロギーである。常に存在する組合の官僚主義の出現は、一般論によって説明できるかもしれないが、労働組合のイデオロギーの独特な発展、あるいはその影響を受けた労働者階級の「コンセンサス」の席卷は、一般論では説明できない。それらを説明するため、私たちはビジネス・ユニオニズム形成期におけるユニオニズムの歴史とたたかいに目を向ける必要がある。まず南北戦争後の急進主義、次に世紀の変わり目以降の社会党や世界産業労働者同盟に示された明確に社会主義的、革命的な思想を論じたい。

南北戦争後の 20 年は、解放されて間もない南部の奴隷、生き残った先住民族、台頭する労働者階級（まだほとんどが北部）のいずれにとっても困難な時代だった。しかしそれぞれのグループの困難はまだそれぞれ別の困難だった。アフリカ系アメリカ人は、急進的な再建と土地を求めるたたかいに敗れ、ジム・クロウ法による猛攻に直面した。この時代の「インディアン戦争」は、先住民族に決定的な軍事的敗北をもたらした。全国の労働者による組合結成の初期の試みはことごとく失敗した。1873 年に始まった金融危機によって、多くの労働者が貧困に陥り路上をさまよった。1870 年代後半から 1880 年代半ばにかけて、拡大する労働者階級は、人種的に非排他的で急進的なユニオニズムの労働騎士団といった様々な急進主義に傾倒した。この時代には 1877 年の鉄道労働者の暴徒化したストライキ、1 日 8 時間労働を求めるたたかい（1886 年 5 月 1 日のゼネストとのちのヘイマーケット事件で最高潮に達した）、労働党や農民労働党の勃興、労働者階級の運動のなかの社会主義の台頭などが起きた。

こうした進捗を目の当たりにしたエンゲルスは、この時代の米国で、この新たな労働者階級の急進主義が形成されたスピードに度肝を抜かれた。エンゲルスは記した。「このように短い期間のうちに、このように抵抗できない力で運動が勃発し、草原の火のような速さで広がり、アメリカの社会をその根底まで揺るがそうとは、当時（1885 年）誰一人として予想することはできなかった…」。この話は、ジェレミー・ブレッチャーが「ストライキ！』で詳しく述べているので、ここでは繰り返さない。

1870 年代の危機にもかかわらず、この時代は資本にとってもまた極めて良い時代だった。シドニー・レンズは、ビジネス・ユニオニズムの勃興を分析した 1947 年の著書のなかで、南北戦争の開始から 19 世紀末までのアメリカ資本主義の驚異的な成長を以下、要約した。

「米国資本主義の成長は驚異的だ。1859～1899 年、資本家の企業数は 3 倍、賃金労働者数は 4 倍、生産物価値は 7 倍、産業投資資本額は 9 倍になった。同時期の生産物の価値はイギリスで約 50%、フランスで約 45%、ドイツで 65%増加しただけである」

付け加えなければいけないことは、鉄道網の劇的な発展である。米国の鉄道総延長距離は 1900 年までに他国の鉄道延長距離の総合計を上回っていた。当時、海外の植民地争奪戦に明け暮れるヨーロッパを尻目に、米国の鉄道網はかなりの部分が国内で拡大した（いまや大陸の境界線にまで拡大している）。何百万人もの新たな移民労働者からの搾取、南部黒人農業労働者が生産する余剰農産物、メキシコ、スペイン、先住民から奪った土地や天然資源などが結合して原動力になり、米国資本主義は、資本家すべてではないにせよ、本当に繁栄した。

ビジネス・ユニオニズムの隆盛に物的根拠をもたらす試みがほとんどないなか、レンズはこの米国資本主義の繁栄がビジネス・ユニオニズムの隆盛を十分、説明すると考えた。確かに米国資本主義の繁栄は、1880 年代の新たな組合の成功を可能にした背景であり、ビジネス・ユニオニズムのイデオロギーの中核をなすに至った反社会主義に関する理解を促す。しかし新たなビジネス・ユニオニストの戦略（19 世紀後半の急進主義とのたたかいにおいて、ビジネス・ユニオニズムを優位にした戦略）の全てを貫く本質、すなわち既存の人種差別主義の影響を説明に盛り込まないことは極めて重大な過ちであろう。先に述べたように、この人種差別は蓄積のプロセスの重要部分である（現在の米国において明らかなように）。ビジネス・ユニオニズムは、主として南北戦争後の急拡大の産物であり、また戦前の人種差別という「コンセンサス」を盛り込んでいた。

職業別ユニオニズムは、米国固有のものではない。職業別組合は以前からイギリスに存在し、他国でも同様に発展した。しかし 19 世紀後半、ほとんどどこでも、この職業別組合は階級的な政党や社会主義なイデオロギーと何らかのつながりを持つようになった。ヨーロッパやラテンアメリカで職業別組合に代わった主なものは、キリスト教、すなわちカトリックのユニオニズムであり、ビジネス・ユニオニズムではなかった。事実、米国ですら、1880 年代に新しく結成された職業別組合の創設者の多くは、自らを社会主義者とみなしていた。しばらくの間、社会主義は組合のイデオロギーとして、ビジネス・ユニオニズムや小規模に組織化されたカトリック教徒のグループと争っていた。しかし組織労働者のなかの最初の政治的な争いは、社会主義者とビジネス・ユニオニズムとの間のものではなく、現実的な考え方をする職業別組合と 1880 年代の労働急進主義の間のものだった。職業別組合の組合員は、「純粋にして単純」であり、かつ改革志向の社会主義者だった。

しかしなぜビジネス・ユニオニズムは勝利したのだろうか。その答えは、米国資本の驚異的な拡大と新興職業別組合による自らの組合員を守るたたかいが交差したところにある。1886 年のヘイマーケット事件以降はひとつの成長の時代だった。しかし資本は、成長の時代だからといって既存の組合に寛大になってやる必要はないと考えた。実際、使用者は強烈な反組合攻撃を仕掛け、労働騎士団をあつという間に壊滅した。またこの攻撃は、努力して産業のなかに地位を築いた職業別組合も壊滅し、地下に追いやりつした。1890 年代初頭、ホームステッドの鉄鋼工場やプルマンの車両工場などで熟練労働者と不熟練労働者、双方が加わった激しいストライキが起きたが、それらはすべて敗北を喫した。

この時代を生き抜いて最も成長した組合は、大小の新興工業都市でローカルの労働市場に基礎を置いた組合だった。その主なものは、新たな米国労働総同盟（AFL）加盟の建築労働組合、港湾労働組合やチームスターズといった様々なローカルの運輸港湾組合だった。これらの組合が関わる相手は、新興産業の企業ではなく、ローカルの労働市場のローカルの小規模会社の使用主である。大小の工業都市が全米で誕生するにつれ、こうした小規模会社は、住宅、新しいオフィスビル、工場、工業都市の内部や周辺で拡大する交通網などの建設から多くの仕事と収入を得ることができた。

職業別組合は、ある仕事にかかわる労働者全員を組織するというより、限られた組合員にしか仕事を回さないことによって賃金を統制した。ローカルの労働市場の制限と支配が職業別組合の中心的方法である。ストライキは、反抗的な使用者を従わせるために主に利用された。それぞれの職人は各自で交渉したが、どの

組合のピケット・ラインであっても、通常は全ての職人がそれを尊重した。職業別組合は、AFL 加盟か否かにかかわらず、ほとんどの代議員がローカルの組合出身である中央労働評議会（CLC）をとおして、職業や産業の枠を超えた連帯を表明した。CLC は必要に応じてストライキを呼びかけた。初期の職業別組合は、労働騎士団と同様の平等主義を理想に掲げた。初期の AFL に加盟した組合員は「私は肌の色、信条、国籍を理由に仲間の労働者を決して差別しないことを約束する」と誓った。AFL 加盟の黒人と白人の労働者が肩を並べてたたかうこともあった。とりわけ 1892 年のニューオリンズのゼネストは不朽の闘争である。一部の組合、特に全米炭鉱労組や港湾労働組合は、人種差別がまったくないわけではないが、黒人労働者を組織し、アフリカ系アメリカ人の組合役員やオルガナイザーが組合で活動していた。アラバマ州の AFL は、黒人労働者の組織化を求めてたたかった。とはいえ、これらは例外である。

米国資本主義の途方もない拡大に依存したローカルの小規模企業の使用者を特徴とする成長市場における労働力の規制は、全国展開し全面攻撃をますます仕掛けてくる大企業から、建設業やその他地元の手工業組合を明らかに保護した。またローカルの小規模企業の使用者は、都市、企業、富裕層、金を手にして興奮した新興中産階級の消費者に経費を転嫁しつつ、賃上げする力も得た。だからといってこれら小規模企業の使用者が自発的に高い賃金を労働者を与えたわけではない。ストライキは頻繁だった。それにもかかわらずその後約 10 年間で、職業別組合の団体交渉の慣習は目覚ましく変化した。

なによりも、ある産業のなかの全労働者を組織するのではなく熟練労働者による労働の供給を制限するというやり方は、急速に人種的な特徴を帯びてきた。というのも南部以外の地域の熟練労働者は、まずほとんどが白人だったからである。この人種的特徴はすぐさま、いくつかの職業別組合の規約のなかで成文化された。この排他的職業別ユニオニズムは、それが生じた独特の経済的背景のなかで、騎士団の急進主義と平等主義が失敗したいっぽう、うまく機能した。もし騎士団や 1880 年代の芽生えたばかりの労働党のイデオロギーが階級的ではなく通貨改革や農地改革に基礎を置くものだったというなら、職業別組合のなかで形成されたイデオロギーは明らかに、米国資本主義の「コンセンサス」の多くと完全に一致するものだった。

AFL の大胆なリーダーたちは「純粋にして単純な」ユニオニズムと称して、限定的な団体交渉を支持し、社会主義的な壮大な使命を否定した。一般的にビジネス・ユニオニズムの父と見なされているのは、サミュエル・ゴンパーズではなく、彼の友人で葉巻職人、一時は社会主義者だったアドルフ・ストラッサーである。ストラッサーは 1870 年代になって、米国労働者の現実的な考え方と適合する実用的、かつ中央集権的なユニオニズムを発案した。彼のアイデアが実現するまでに 10 年以上を要した。しかしサミュエル・ゴンパーズは、ストラッサーが考え出したユニオニズムを自己意識的な労働「哲学」としてさらに発展させ、1893 年の経済危機までにこの哲学は十分発展し、浸透した。新たな 20 世紀初頭のこの「労働」哲学の主なライバルは、漠然とした急進主義ではなく、改革派から革命派にいたる、さまざまなタイプの社会主義だった。

ストラッサー、ゴンパーズ、そして「純粋にして単純な」組合員たちは、政治を否定したわけではない。1896 年以降、組合が成長し始めるまで、彼らが全国レベルで政治を実践する機会ほとんどなかった。当時は危機からの回復が進み、使用者が敵対的になった時期だった。AFL 初の国政デビューは、組合に対する差止命令の規制と 1 日 8 時間労働を求める法案の成立に向けた 1895 年のロビー活動だった。その後、ロビー活動は、労働者のための法律を勝ち取ろうとの思いを「友に報い敵を罰する」方法を用いて実行する近道になった。それは南北戦争後、支配的になった二大政党制のなかにまんまと居座ることを意味する。レーニンを予期してか、「純粋にして単純な」組合員たちは、労働組合の政策として、ブルジョア政治を恥ずかしげもなく独特かつ直接、甘受した。イギリス労働党は、19 世紀末に誕生した際、独立した労働者階級という立場からブルジョア政治を実践したのかもしれないが、米国のビジネス・ユニオニストはブルジョア政党に直接、自ら身を投じた。もちろんこの事実は、時々再燃する基本的階級意識のなかの消すことのできない焼印になった。

AFL が成長し、19 世紀末に「進歩主義」として新種のリベラルなブルジョア政治が出現し、「純粋にして単純な」ユニオニズムのリーダーらは、少数派の労働組合員らとともに新生した社会党を支持するのではなく、自らの実践的経験から二大政党の「進歩派」を支持するようになった。この形成期には建築組合やその

他のローカルに根ざした組合が比較的 success していたため、「純粋にして単純な」ユニオニズムのリーダーらとそのアプローチは信頼を得た。「純粋にして単純な」ユニオニズムのリーダーらは、都市の中央労働団体や州の AFL をとおして、このイデオロギーを広め、また適用の可能性がある場合はそのアプローチを他の組合に広めた。

人種差別と排除はこのビジネス・ユニオニズムのイデオロギーに組み込まれた。社会における人種差別は、全米炭鉱労組をはじめとする当初、黒人を排除しなかった産別組合がそうだったように、知らず知らずのうちに組合に浸み込み、増加する職業別組合の規約や労働協約のなかに成文化された。また AFL やほとんどの職業別組合の出版物のなかにも書き込まれた。

ビジネス・ユニオニズムというイデオロギーの勝利は、AFL のなかで芽生えたばかりの官僚主義と支配「体制」が同時に発展したことによってさらに勢いづいた。前述した多くの理論のなかで、労働官僚の発展は大組織、企業の発展、交渉の安定と結びついていたものの、米国の労働官僚主義の真のルーツはもともと、ローカルの労働市場内部の対立がもたらしたものだだった。

ヘイマーケット事件以後、米国資本は反組合で荒れ狂った。新たな職業別組合は、資本の激怒はもとより、多くの熟練労働者が身を粉にして働いている小規模企業の使用者の怒りすら免れなかった。組合員は頻繁に、特に仕事の不満を言おうものなら即、解雇された。組合員は自分自身を守るため、はっきり意見が言える戦闘的な組合員を「職場巡回組合代表 (walking delegates)」として組合代議員に選出するようになった。最初のフルタイムの組合交渉人であり、今でいうビジネスエージェンツである。このこと自体を官僚主義とはいえない。しかし 1893 年に先立つ成長期には交渉が定例化し、職場巡回組合代表の代議員選出はルーティンになった。市中のローカルの組合は、職場巡回代表を代議員に選出した本来の職場組合員の監督下に置くのではなく、自分たちの監督下に彼らを置こうとした。実際に時々、起きていたことだが、組合員が自己満足したビジネスエージェンツ、すなわち職場巡回組合代表のすげかえを試みると、このビジネスエージェンツとローカルの組合役員は、トラブルメーカーを排除するため使用者に寝返った。そして彼らの寝返りはますます増えていった。

この時期、それまでほとんど役割を果たさなかった全国組合が隆盛した。この全国組合は、ビジネス・ユニオンのイデオロギーの主要な担い手だった。しかしなによりも全国組合は、ローカルのリーダー同様、この新たなフルタイムのビジネスエージェンツが政治的装置になりうる可能性を見出していた。全国組合で扱うことが増えてきた都市段階の政治的装置とは異なる可能性である。この状況は、かつて独立していた中央の労働機関や州の連合に対する AFL の全国的ビジネス・ユニオンのリーダーによる支配が進むにつれ、さらに強まった。全国的なビジネス・ユニオンのリーダーの慣行は、AFL の他の組合にさらに広がり、通常の組合慣行の性格を帯び始めた。こんにちの基準からすれば、こうした仕組みは極めて限定的なものだったが、20 世紀に入って、現状への不満にますますイラつき過激になるランクアンドファイル（一般組合員）のなかにビジネス・ユニオンのリーダーとそのイデオロギーを定着させ、またイラつく組合員からリーダーを隔離することを促した。

AFL とその加盟組合のほとんどは、騎士団、労働党、ポピュリストが挫折した 1893~1896 年の使用者による弾圧や破滅的な不況のなかで生き残り、成長を遂げた。こうした現実とビジネス・ユニオニズムにとって極めて重要な「安定」という目標の双方に思いを馳せて、ゴンパーズは 1900 年の AFL 大会で誇らしげに次のように述べた。

「注目すべきは、過去のあらゆる産業労働者の危機において、労働組合は文字どおりなぎ倒され、一掃されてしまったが、いま存在する組合は、抵抗する力のみならず、安定と永続の力を明確に示していることである」

社会主義者に勝利したビジネス・ユニオニズム

1893～1896 年の危機が終わり、米国資本主義はさらに飛躍した。1898 年、アメリカの生産性は初めて、主要な経済活動上のライバル、イギリスをはじめ他のすべての産業大国の生産性を上回った。不況にもかかわらず 1870～1913 年の間、米国の一人当たりの実質国内総生産の成長は、隣国カナダを除くすべての先進国を凌駕した。ユニオニズムもまた急成長し、AFL の組合員数は 1898 年の 28 万人から 1904 年には 160 万人に拡大した。この時代のユニオニズムは製造業のなかに深く浸透した。職業別組合の拡大とともに、全米炭鉱労組、急進的な西部鉱山連盟、社会主義志向の被服労働者組合、革命的サンディカリストの世界産業労働者組合といった新たな産業別労組が台頭した。鉄道会社における職業別組合の役割は相互扶助や保険から団体交渉に変化した。

使用者は経済成長の回復、資本の大規模合併、ユニオニズムの成長に対し、新たな全米製造業者協会が主導する全国的な「オープンショップ」という形で素早く反応した。19 世紀末から第一次世界大戦にかけて、階級闘争は激化し、産業内に職種を超えた新たな形態の組織が誕生し、地域では活発に交渉が行われた。

こうした情勢のなか、新たな階級的急進主義は、ユージン・V・デブス率いる社会党に発展した。しかし組合と政党が社会主義思想を共有したヨーロッパとは異なり、主要な労働組合連合である AFL は、イデオロギー的に社会党と敵対した。AFL と組合の内部において、社会党員は指導権や、また少なくとも勢力をめぐって、ビジネス・ユニオニストとたたかった。こうした時期の職場を基礎にするランクアンドファイル（一般組合員）のたたかいは通常、政治性が濃くなる。他方で社会党員は、民主党の「進歩派」のみならず、共和党とすら結びつきをますます強めていた「純粋にして単純な」ビジネス・ユニオニストとたたかっていた。1912 年、社会党員で植字工のリーダー、マックス・ヘイズは、AFL のリーダーシップをめぐってゴンパースと会長選でたたかい、代議員 3 分の 1 の票を獲得した。

デブス自身は元組合リーダーで、産業別ユニオニズムの支持者で、プルマン車両会社のストライキを指導した組合リーダーで、保守的な職業別組合のリーダーを軽蔑していた。デブスは、職業別組合のリーダーが一般の組合員から距離を置き、服装、習慣、親交を変え、使用者や政治家とすり付き合い始めていることに留意していた。デブスはずっと世界産業労働者組合の支持者だった。しかし社会党は何ら労働組合政策を持っていなかった。社会党は、いずれハイレベルの組合幹部になる組合員に対し、選挙の際に社会党を支持すること以外、何ら要求を働きかけず、圧力もかけなかった。社会党員の組合リーダーにとって、組合活動と自らが所属する社会党を切り離してしまうこと、また「社会党員」の資格とアイデンティティを維持したまま、実際はビジネス・ユニオニストになることは簡単なことだった。一部の社会党員は、AFL や被服、繊維の独立系組合のリーダーにとどまったものの、社会党そのものは分裂し、すべての急進派が直面した弾圧に同様に直面し、第一次世界大戦後、縮小した。

しかしビジネス・ユニオニズムの勝利を保証したのは、何にもまして第一次世界大戦の影響である。ある労働史家曰く、

「第一次世界大戦は実際、1920 年代を生き残る力を AFL に与え、それによって AFL は永続的な組織になった」

その方法は三つあった。第一は、単に、戦時の生産拡大による組合員数の増加であり、1920 年の組合員数は 500 万人に達した。第二は、1914 年以降の戦時の受注拡大に伴う賃金の上昇であり、この賃金上昇によって、当時の現役組合リーダーに対する忠誠心はかなり確実なものになった。第三は、軍需産業内に存在する組合、AFL に対する政府の優遇政策であり、そのいっぽう政府は同時に、世界産業労働者組合や社会党を厳しく弾圧した。こうした対政府関係の当然の帰結は、戦時の意思決定がヒエラルキー上部のさまざまな三者構成機関で行われるようになるなかで、また苦情処理システムを制度化する試みがなされるなかで、さらに進んだ官僚体制である。ビジネス・ユニオニズムのリーダー、慣行、イデオロギーはいまやしっかり確立し、そのいっぽうで急進派は守勢に立ち、その組織は著しく弱体化した。

ランクアンドファイル戦略の最初の試み

第一次大戦末期とその直後、発展した多くの資本主義諸国と同様に、米国でも激しい階級闘争と労働争議が起きた。1918 年、あたかもドイツの労働者は前年のロシアに倣ったかのようにだった。前年のロシアでは労働者評議会が全国に拡大し、革命が既成の事実に見えた。しかし実際、ドイツ社会民主党のリーダーはすぐに革命を頓挫させてしまった。

産業界全体のなかで、戦争がもたらした産業と労働の巨大な変化に対処するため、ランクアンドファイル（一般組合員）に基礎を置く新たな形態の労働者組織が芽生え始めた。イギリスの職場代表委員と労働者委員会運動、ドイツの革命的職場委員会、イタリアの工場委員会、フランスの同業者の組織などは、労働者が古いリーダー、いわゆる社会主義者らがしり込みしていた問題に取り組んだことを証明する組織である。実際 1920 年、新たに結成された共産主義インターナショナルがその革命戦略の基礎を置いたのは、先進国産業界を席卷したランクアンドファイル（一般組合員）である。この時代のある研究は述べている。「...私たちも共有する共産主義インターナショナル自身の見解によると、革命家の介入が求められる機会は主として労働争議であり、主としてその介入の成果によって党は判断される」。

米国でもまた、激しい階級闘争が起きた。1919 年、職業別組合との共闘による鉄鋼産業の組織化の取り組みは、労働者 36 万 5 千人のストライキに発展した。すぐさま炭鉱労働者 40 万人のストライキがそれに続いた。シアトルのゼネストでは組合が街を治める状況になり、街はほぼ「ソビエト状態」の様相を呈した。1920～1921 年、炭鉱労働者 60 万人がストライキを起し、ウェストバージニアとイリノイ州中央部では事実上の内戦状態になった。1921 年、植字工組合が 1 年に及ぶストライキでたたかういっぱい、ニューイングランドの繊維労働者 10 万人がストライキに立ち上がった。1922 年、鉄道作業員 40 万人がストライキに立ち上がった。

この急変動を可能にした理由のひとつは、組合の著しい成長と戦争がもたらした経済の急拡大である。しかしこの急変動はまた、南北戦争後から第一次世界大戦の成長期の背後にある大量生産とそれがもたらした多くの労働災害に対する反応でもある。米産業界の労災死亡事故の割合はヨーロッパの 2～3 倍と推定される。鉄道会社では、南北戦争から第一次世界大戦勃発までに労働者約 7 万 5 千人が労災事故で死亡した。建設業界では、高層ビルのひとつの階ごとに労働者一人の命が失われたと業界自身が述べている。1911 年のトライアングル・シャツウェスト工場火災は、この人命軽視を如実に物語る。これに加えて急変動の原因の一端はテラー主義、熟練技術の価値の希薄化、労働強化などと結びついた労働の絶え間ない深遠な変化である。これらが労働者を抵抗運動に駆り立てた。

全体的に見ると 1919 年から 1923 年の間、800 万人以上の労働者がストライキに参加した。しかしほとんどのストライキは敗北を喫した。この敗北の結果として、組合員数は最も多かった 500 万人から 1923 年には 360 万人に激減、10 年後に 340 万人前後で下げ止まった。労働争議をもたらした問題はすべて未解決のまま、労働者の政治的立場はますます悪くなり、組合は抵抗する力をますます失ういっぱい、従来のビジネス・ユニオニズム、とりわけ職業別ユニオニズムの手法をあてにするようになった。

A・フィリップ・ランドルフとチャンドラー・オーウェンは、ビジネス・ユニオニズムの政治的立場を的確に要約し、アフリカ系アメリカ人社会主義者の週刊誌、メッセンジャーに掲載した。彼らは 1921 年の AFL の大会を以下、描写した。

「コロラド州デンバーで開催された AFL の直近の大会は、ゴンパーズと全米炭鉱労組ジョン・L・ルイス委員長による会長選一騎打ちを除けば、精彩を欠いていた。大会はロシアとの取引に反対し、不快極まりない KKK 糾弾を放棄し、国際労働組合連盟からの脱退をゴンパーズが承認し、黒人と女性に門戸を閉ざし、旧態依然の指導部を再選し、そして閉会した」

ビジネス・ユニオニズムとそのイデオロギーの勝利は実際、疑う余地がなかったものの、何千人もの組合

活動家がビジネス・ユニオニズム（職業別ユニオニズムも含めて）のリーダーとその方法論に疑問を抱くのは当然である。同時に資本が労働組合を壊滅することなく、労働者を叩きのめしたのも初めてのことであった。しかし労働者が敗北したとはいえ、組合員数は戦前の水準をはるかに上回っていたため、組合内部の対立は激化した。ゴンパーズの出身である葉巻工組合が 1920 年の AFL 大会代議選の際、ゴンパーズの代議員選出阻んだことは、この新しい雰囲気象徴している。いくつかの組合のなかでビジネス・ユニオニズムに反対するグループが育っていった。例えば国際婦人服労組、毛皮労働者組合、機械工組合、大工組合、鉄鋼労働者組合、全米炭鉱労組などである。そうした組合はしばしば急進派に指導されていたが、社会党、世界産業労働者組合といった特定の主義に傾倒するというより比較的、オープンな傾向があった。

労使関係が激動するさなかの 1919 年、長く破壊的な社会党内紛ののち、かつての社会党左派は共産党を結成した（結成当初は 2 人）。1919 年の鉄鋼ストが敗北を喫したのち、その鉄鋼ストのオルガナイザー、ウィリアム・Z・フォスターと鉄鋼ストも含めて数々のたたかいを共にして志を同じくしたベテラン活動家らは、1920 年、労働組合教育協会（Trade Union Educational League）を結成し、AFL のなかで革命的サンディカリズム活動に取り組んだ。数年におよぶ内紛と地下活動をくぐりぬけて新生した共産党（しばらく労働者党と呼ばれていた）は、組織された労働者階級のなかで共産党のルーツを確立、拡大する可能性を労働組合教育協会（TUEL）のなかに認めていた。

1921 年、世界中の多くのサンディカリストと同様にフォスターが共産党に入党し、党派性に反対する立場を放棄し、労働組合教育協会（TUEL）の方針は具体化された。労働組合教育協会（TUEL）は、何よりも産業別ユニオニズムと労働党支持を方針に掲げていたが、この二つの方針は、職業別組合が次々と敗北するなかで、極めて道理にかなった方針だった。また労働組合教育協会（TUEL）は、組合加入要件に関するすべての人種的障壁の撤廃、アフリカ系アメリカ人の組合内における地位の平等、組合民主主義も方針に掲げた。同時に、多くの戦闘的な労働組合活動家が初めのうちそうだったように、誕生して間もないロシア・ソビエト共和国（Russian Soviet republic）を支持した。デブスをはじめとする広範な戦闘的な組合員や組合役員もロシア・ソビエト共和国（Russian Soviet republic）を支持していた。

労働史家ジェームズ・バレットは、労働組合教育協会（TUEL）の方向性について、以下のように適切に要約している。

「労働組合教育協会（TUEL）の取り組みは 10 以上の産業のなかで展開されたが、最もしっかりした取り組みは縫製業と炭鉱業で展開された。各産業内の経済的な困難と競争によって、使用者との劇的な対立がもたらされるいっぽう、組合の保守的な政策によって、ランクアンドファイル（一般組合員）による対立の動きが加速した。労働組合教育協会（TUEL）の戦闘的な活動家は、純粋に産業内の問題に対する取り組みと人望を失った組合リーダーとのたたかいをとおして、ランクアンドファイル（一般組合員）との共闘を構築した」

労働組合教育協会（TUEL）に会費はなかった。会員資格は、全国紙「レーバーヘラルド」を購読することで承認された。労働組合教育協会（TUEL）は、産業別組織と地理的なローカル組織、双方で構成された。労働組合教育協会（TUEL）の主な取り組みは、職業別組合や産業内の部門などの統一（鉄道に見られるように）をとおして、産業別ユニオニズムをめざす取り組みだった。何千ものローカル組合、17 の州連合、20 の国際組合が統一を支持する決議をあげた。同じく戦闘的な活動家らは、労働党をめざす新たな運動のなかに自らが所属するローカルの組合とともに参加した。労働党では、シカゴ労働組合連合（Chicago Federation of Labor）のジョン・フィッツパトリックといった進歩的なリーダーとともに労働組合教育協会（TUEL）が活動していた。

しかし労働組合教育協会（TUEL）の活動家たちは、組織やキャンペーンを単に構築するだけではなかった。活動家らは、各産業が直面する問題に関与し、時にストライキを指導し、その時々様々なランクアンドファイル（一般組合員）運動に参加、指導した。労働組合教育協会（TUEL）のいくつかの産別グループは、既存のランクアンドファイル（一般組合員）運動、新たな職場代表や職場委員の運動にその基礎を置き

た。例えばそれは国際婦人服労組、毛皮労働者組合、機械工組合、大工組合、鉄鋼労働者組合、全米炭鉱労組のなかのランクアンドファイル（一般組合員）によるたたかいであり、それらはいずれも大きく成功した。

労働組合教育協会（TUEL）は、ランクアンドファイル（一般組合員）のたたかいのパワーとともに、すでに左派を主義とする人々とどまらない広範な組織化の可能性を証明した。すでに左派を自認する人々の毎日の活動の中心は、職場をめぐる問題、組合民主主義、産業別ユニオニズム、労働党、人種的平等（これは「必ず」というわけでもなかった）だった。この極めて基本的な方向性と労働組合教育協会（TUEL）の活動が結合することによって、何万人もの労働者が活動に参加し、さらに多くの労働者が労働組合教育協会（TUEL）の活動家の支持する決議や候補者に賛成票を投じるようになった。またこの結合は、様々なランクアンドファイル（一般組合員）のたたかいを労働運動全体の進歩的で広範な潮流と結びつけ、それによってそのたたかいに階級的枠組み、ユニオニズムのあるべき姿に関する共通の展望、共通の基本綱領が加味された。

しかし 1924 年にはいって労働組合教育協会（TUEL）による階級的挑戦は、共産党員が活動家の大半から孤立したことによってぶち壊しになった。まさに共産党員自らが闘争心を育み、組織化した活動家からの孤立である。おそらくその主要因は、AFL にくまなく浸透したビジネス・ユニオニズム官僚主義の敵意ある反動である。労働組合教育協会（TUEL）と共産党の活動家は、頼みとするものもなくオロオロと追放されていった。いくつかの組合や堅固な基盤を持つ多くのローカルにおいて、既存の組合に反対する職場代表候補は支持を得ていたものの、盤石の AFL のリーダーらは自らの組合のなかで強化した支配体制を維持し続けた。追放された反逆者に帰る場所はどこにもなかった。

同時にこの官僚主義の反応は、共産党の政策と労働組合教育協会（TUEL）の弱点からして、極めてありうる反応だった。弱点のひとつは、労働組合教育協会（TUEL）の中心的取り組みが組合の組織統一を求める決議重視の性格を帯びていたことである。労働組合教育協会（TUEL）の活動家は、統一を支持する決議の採択を労働運動全体のなかで進めることに大きく成功したが、産業別ユニオニズムをめざして統一を迫り、達成することには実際、ほとんど成功しなかった。決議は組織の代わりにも、目標を達成する能力の代わりにもならない。労働組合教育協会（TUEL）の取り組みに参加した、党員を含めて活動家のほとんどが産業別組合やそのリーダーを望んでいたことは間違いないが、労働組合教育協会（TUEL）を「指導」する共産党の方法がその望みを困難にした。

労働組合教育協会（TUEL）最大の弱点は、トップダウンで共産党に支配されていたことである。労働組合教育協会（TUEL）は、自らの民主的構造の発展に真剣にとりくむこともなければ、共産党の強まるセクト主義や奇行とたたかう独立したランクアンドファイル（一般組合員）のリーダー育成に真剣にとりくむこともなかった。労働組合教育協会（TUEL）の独立の欠如は、何にもまして、モスクワが主導する赤色労働組合インターナショナルとの協力関係に示されている。さらに重要なことは、労働組合教育協会（TUEL）のさまざまな内部組織のリーダーが事実、全員が共産党員だったことである。この二つの現実によって、労働組合教育協会（TUEL）は自らの組織基盤がないまま、必要以上に無防備に共産主義の誘惑にさらされていた。

党による支配の問題に輪をかけたものは、ニューヨークの党中央によるセクト的指導である。階級闘争の日々の活動どころか、内部の派閥争いやロシアからの政策の押し付けに忙殺される労働組合教育協会（TUEL）のリーダーは、労働組合教育協会（TUEL）内の共産党リーダーに自分たちの路線を受け入れてもらおうと努力した。こうした行動は、労働党結成に向けた運動のなかのフォスターの取り組みに特に顕著に示されている。その際、共産党のリーダーらは時期尚早の農民労働党の結成を強行し、非共産党リーダーらと決裂、運動全体の崩壊をもたらした。1924 年、共産党は労働組合教育協会（TUEL）の新聞「レーバーヘラルド」、共産党の二つの機関紙、ソビエトの友好団体が発行する「ソビエト・ロシア・ピクトリアル」、共産党の公式機関紙「ザ・リベレーター」を合併し、労働組合教育協会（TUEL）と共産党、両者の公式出版物になるはずだった「ワーカーズマンズリー」を発行するという暴挙に出た。これによって共産党リーダーらは、広範なランクアンドファイル（一般組合員）を基礎にした運動としての労働組合教育協会（TUEL）

の終焉をダメ押しした。

また私たちは、フォスターが解決策を提案したものの、彼自身が問題の一部でもあったと言わざるを得ない。フォスターは、結党間もない共産党の孤立を克服する唯一の方法が AFL のなかでランクアンドファイル（一般組合員）運動を構築し、階級闘争を旗印に掲げるユニオニズムにビジネス・ユニオニズムを置き換えることだと理解していた。他の多くの共産党のトップリーダーとは異なり、彼はこれが長いプロセスをたどることを理解していた。同時に彼は、この取り組みのなかで個人的に指導権を握ろうとする傾向があっただけでなく、この取り組みに対してある種、エリート主義的見方をしていた。1922 年、彼はほとんどのランクアンドファイル（一般組合員）の労働者のことを「無知で怠惰」と記した。1924 年、彼は社会主義者スコット・ニアリングに述べた。「革命は、あなたが考えているような先見の明のある革命家によってもたらされるのではなく、愚かな大衆によってもたらされ…社会状況の圧力によって決死の反乱に駆り立てられ…この嵐を聡明に資本主義に向けさせることができる論理的思考の革命家によって導かれる」。このフォスターの発言は、マルクスの考え方「労働組合の闘争は大衆が政治的スキルを学び、より明確な階級意識を持つようになる学校」からかけ離れているが、フォスターがスターリン主義者だったことを考えると、さほど意外ではない。共産党はすぐにこの発言を採用することになった。最終的に、共産党支配とエリート主義が結合したことによって、意識あるランクアンドファイル（一般組合員）のたたかいという最初の試みは水泡に帰した。

1920 年代後期までに、AFL、AFL の加盟組合、衣料品や鉄道産業の独立組合の官僚主義は、何事もなく定着した。労働組合教育協会（TUEL）の失敗の代償は大きかった。組合員数はますます減少し、実質賃金は急落し、労使協調主義が取り入れられ、そして組合規約上あるいは習慣的に有色人労働者を排除する組合の数は、1920 年の 11 組合から 10 年後の 1930 年には 24 組合に増加した。

過渡期の政治から引き出された教訓

シドニー・レンズは、共産党支配の問題と労働組合教育協会（TUEL）の失敗について次のように評価している。

「労働組合教育協会（TUEL）は、現状を看過したことにより、共産党と労働組合の架け橋になること、また『二重加盟ユニオニズム』とか、組合外部の過激派などと責められない手段を提供することという自らの設立本来の目的を放棄してしまった。労働組合教育協会（TUEL）は、革命的な二重組織ではなく、階級闘争の左派であるはずだった。そして戦闘的なストライキ戦術、既存組合内部の民主主義、産業別組合をめざす組織統一、ストライキをより効果的にするための広範なストライキ構築政策、政府の仲裁メカニズムの批判、『階級対階級』原理に基づく組合戦略などを擁護するはずだった。労働組合教育協会（TUEL）は、ヴィンセント・セント・ジョンとその後継者らによる世界産業労働者組合の概念のように、自ら自身を革命の道具にすべきではなかった。労働組合教育協会（TUEL）は、新たな組合員に革命思想を押し付けるといった再三繰り返す難しさを忌避するはずだった。しかし労働組合教育協会（TUEL）はその存在をとおして、共産党と酷似していたため、共産党員や最も身近なシンパ以外から孤立してしまった」

言い換えれば、労働組合教育協会（TUEL）が革命家のためだけの組織であるなら、多くの労働者の初歩的階級意識と革命家の政治的な「自分自身のための階級」意識との間の架け橋にはなれない。労働組合教育協会（TUEL）がその短い歴史の最初の 3 年間、まさに橋頭堡の役割を果たすうえで非常に期待できる存在だったことは、労働組合教育協会（TUEL）のような組織を構築する戦略の可能性を証明している。しかしロシア革命を見本にして舞い上がっていた初期の共産党リーダーらは、党の内部問題に思い悩み、労働者階級の活動家層につながる架け橋を自らの手で爆破してしまった。

初歩的な階級意識、あるいは労働組合の戦闘性と社会主義的意識の間の架け橋という概念は、過渡的な政治と「ランクアンドファイル戦略」の基礎をなす。過渡的綱領と政治という概念は、古典的な社会民主主義の最小限綱領と最大限綱領という古い概念を置き換えることを意味する。その古い概念において、最小限綱領は現実的な実行であり、最大限綱領（革命）は公式的な所産である。初期の共産主義インターナショナル

は、スターリン主義に墮落する前、この概念を取り入れたこともあった。1930 年代後半になってレオン・トロツキーがこれを復活させ、1938 年、第 4 インターナショナルの設立文書に盛り込んだ。一義的には要求綱領として策定され、トロツキーは次のように述べている。

「大衆がその日常的闘争の過程のなかで、当面する諸要求と社会主義革命の綱領との間に架け橋を発見するのを助けることが必要である。この架け橋は、こんにちの諸条件と労働者階級の広範な層の現在の意識から出発して、必然的に同一の結論、すなわち『プロレタリアートによる権力の獲得』へと導く過渡的諸要求の体系を含まなければならない」

1938 年のトロツキーにとって、資本主義は逃れられない「死の苦しみ」のなかにあり、革命は主に社会民主主義とスターリン主義に墮落した労働者階級のリーダーによって妨げられていた。資本主義の死は、まったくもって時期尚早で、労働者階級の運動をめぐる問題を誤った指導力の問題ひとつに収めんしてしまうことは妥当ではなかった。またどのような諸要求の体系であれ、それ自身によって革命意識に「永続的に」導くことができるかどうかは疑問である。

重要なことは、このような過渡的綱領の目的を突き止めることである。トロツキーの綱領は、有能なリーダーさえいれば革命が今にも差し迫っている状況に合わせてデザインされていた。1938 年の過渡的綱領は、革命の新たなリーダーに方向性を示すことを意図していた。労働組合教育協会（TUEL）のはるかに限定的な綱領ですら、はるかにささやかな目的を持っていた。すなわち組合の活動家層のなかの一般的な階級意識を向上させ、革命家を戦闘的だけれども、まだ労働組合意識が圧倒的に強い労働者活動家と共通する組織と運動に巻き込むことである。

本稿冒頭で述べたこんにちの「コンセンサス」と真の階級意識との間のギャップを埋める役割を果たすことのできる過渡的な政治と綱領という考え方は、社会主義者の階級からの孤立、また階級内部のリーダーシップの限界の双方を克服する重要なツールになる。こんにちのこうした綱領は、諸要求のリストというより要求、目標、活動を組合せたものである。

こんにちの労働運動のための過渡的な政治という考え方を展開する前に、労働組合活動、組織拡大、また現行の官僚主義やそれに同調する怪しい進歩派に傾倒して影響力を得ようとする試みなどのために競い合っている左派の主戦略を調べてみたい。何よりもこれは 1930 年代の新しい CIO における共産党の戦略だった。

ⁱ （訳注：ランクアンドファイルとは一般的には前線の人々をさす軍隊用語だが、労働運動では職場の一般組合員として使われる）

ⁱⁱ この資料はレイバーノーツの創立メンバーであるキム・ムーディの作で、レイバーノーツでは基本的文書の一つとされている。

【完全版】

米国の進歩的労働運動における組織化＝オーガナイズングの実践とその教訓

バーバラ・マデロニ

レイバーノーツ・オルグ・教育担当、マサチューセッツ教員組合前委員長

私は本稿のなかで、米国におけるさまざまな労働者教育と組織化戦略について、それらの方法と実践が、職場と労働者の変化、パワー、ユニオニズムに関する多くの理論をどのように反映しているかについて考察したい。私たちが組合員をどのように教育し、組織化するかが、私たちがめざす組合のあり方と運動のパワーを支える能力を決定づけると私は考えている。

オルグ、教育者、組合員、マサチューセッツ教員組合（MTA）前委員長としての自らの視点と経験をもとに本稿を執筆している。これらの立場から、私は解放運動としての教育が組合の組織化のなかにどのように具体化されるのか自問してきた。私のレイバーノーツ（以下 LN）に関する理解は、私の労働者教育の取り組み、またオルグとしての LN の現在の取り組みに基づいたものである。そのなかで、LN の出版物『Secrets of a Successful Organizer（『職場を変える秘密のレシピ』日本労働弁護団訳）』が開発したカリキュラムに基づいて、多くの取り組みを進めている。私たちは活動しながら、カリキュラムが前提とする事柄について定期的に議論し、その結果に応じて、取り組みを修正している。また私たちは、現在「ロングカンバセーション」と名付けた新形式のワークショップを開発中である。このワークショップでは、参加者を集めて、日々の経験を交流することから始め、会話のなかで問題点を特定し、パワーを評価し、職場の仲間を集め、団体行動を起こし、その行動を総括し、その後、新たな取り組みを開始する。多くのストライキにオルグとして関わったジェーン・マカリービーの知識とサポートは、マサチューセッツ教員組合における私の活動になくてはならないものだった。また彼女の著述やその活動への論評を読み、彼女の最新のワークショップ「パワーのための組織化」にも参加した。

私の意図は、私たちが組織化＝オーガナイズングの基礎とすべき基本原則をよりよく理解するため、私が経験し、使用した方法を精査することにある。置かれた状況が異なるなら、求められる対応と方法も異なる。とはいえ、選択に際して私たちが考慮すべきことは、現在置かれている状況だけでなく、最終的な目標をどう描くかだ。それによって、対応と方法が左右されるのだ。

背景：組合組織率の低下と 組織化の課題

米国の労働組合員数は、ここ数十年減少し続けている。2019 年時点の組織率は、労働者の 10.3%だ。組織率低下の理由には、企業、政治家、裁判所によるメディアに支えられた一斉攻撃がある。組合員が減少するにつれて、非組合員と組合員を分断することが容易になった。労働法によって組合の組織化はより困難になり、強力な武器であるはずのストライキによる連帯の力が弱くなった。いわゆる「労働権」法によって、交渉で獲得した団体協約による恩恵を受けるために労働者が組合費を払って組合員になる必要がなくなり、組合は組合員の拡大、維持がより困難になった。

米国において組織化の際に組合が直面する困難は、アマゾンの倉庫労働者や、いわゆるギグワーカーを組織する最近の取り組みに示されている。アラバマ州ベッセマーにあるアマゾンの物流倉庫の労働者の中に、かつて鶏肉加工場で働いていた経験のある元労組員がいた。この労働者らは、小売・卸売・百貨店組合（RWDSU）の地方支部に組合を結成するための手助けを求めた。組織化の取り組みは、メディアによる宣伝戦やバイデン大統領など政治家が支援に入るなど 8 ヶ月に及んだが、最終的に組合結成反対が賛成を 2 倍上回り、組合の認証選挙は敗北した。

それ以来、多くの組合オルグやジャーナリストがこの敗北を分析している。オルグでカリフォルニア州立大学バークレー校（UCBA）レイバーセンターの上級フェロー、ジェーン・マカリービーは、論評のなかで、会社によるデマ情報や恐怖を植え付けるキャンペーンに労働者が耐えうる構造の構築、またその構造テストに RWDSU のオルグが失敗したことを非難した。その代わりに彼女は、労働者のリーダーを特定し、職場をマッピングし、労働者の参加を評価する「構造テスト」と彼女が名付けた一連のプログラムを紹介した。

また別の人は、組織化の取り組みの弱点を目の当たりにするとともに、法律の抜け穴を利用してアマゾンが労働者を脅迫したことに注目した。アマゾンは会社主催の全従業員集会を開き、オルグが労働者に近づくこと

を制限するなどして、労働者を震え上がらせた。アマゾンには、郵便投票用紙を投函する倉庫敷地内にある、米国郵政公社の郵便ポストを監視するなどの違法行為にも及んだ。しかし、アマゾンのシステム全体のなかでひとつの倉庫を組織しても無駄だという懸念は、当初から存在した。なぜなら、仮にひとつの倉庫を組織化したとしても、巨大資本であるアマゾンは、その倉庫を閉鎖し、どこか別の場所に新たな倉庫を開設するからだ。

ベッセマーにおけるアマゾン労働者の組織化の失敗は、私たちが直面する多くの課題（戦略的思考の欠如、脆弱な組織化スキル、一枚岩のアマゾンに立ち向かって勝利する方法など）を物語っている。私たちは、サプライチェーンのハブとしてのアマゾンの労働者を組織し、資本を打破する有意義なパワーを獲得しなければならない。しかし、それは手ごわい取り組みであり、戦略、スキル、潤沢な資源が求められる。

米国の労働組合組織率を高めるためには、アマゾンの倉庫労働者の組織化だけでなく、現行労働法の適用を受けない数十万人のギグワーカーの組織化にも取り組まなければならない。労働組合はギグワーカーの組織化に手を付けているが、ライドシェア企業やデリバリー企業は、住民投票や法律を使って、組合による組織化を制限しようとする。昨年、カリフォルニア州のライドシェア企業は、州民投票に勝利し、ほとんど使えないような最小限の福利厚生を労働者に提供するかわりに、労働者の身分を個人請負業者にしてしまった。カリフォルニア州の組合は法案に反対し、1億8000万ドルを費やした。さらに悪いことに、ニューヨーク州では、2つの組合が議員と協力し、ライドシェア労働者とデリバリー労働者を名ばかりの「組合」によって組織される、通常とは違ったグループの労働者とみなす法案の制定を推進しようとした。

この法案によって労働者は、最低限の福利厚生と引き換えに、加入する組合を決定する権利（州が任命した委員会によって決定される）、すでに獲得した最低賃金、仕事の割り当ての決定方法に関するデータへのアクセス、州の失業保険へのアクセスなどを失った。この法案の内容がリークされたとき、労働者は激怒し、妥協しようとしていた組合でさえ、妥協をあきらめざるを得なかった。

このニューヨーク州の例は、ベッセマーの組織化の失敗例とともに、組合指導部の失敗を物語っている。ニューヨーク州のケースでは、法案のリークにより法案を支持していた組合は、支持の撤回を余儀なくされたものの、そうした組合のリーダーらは、名ばかりの「組合」（せいぜい組合であることの意義を乏しい想像でしか語れない組合、ひどい場合は、実際にパワーを構築せずに、組合の組織率を高めるためなら意図的に労働者を誤った方向に導くことすら厭わない組合）と引き換えに、パワーを放棄する準備をしていた。カリフォルニア州とニューヨーク州の双方のケースは、ともに正式な組合指導部が適切な状況判断、労働者へのアクセス、連帯とパワーを構築する計画の立案に失敗したケースだと言えよう。カリフォルニア州のケースでは、組合は経営者のデマ情報キャンペーンに対抗する資源と資金を持っていなかった。この事実もまた、私たちが対峙するパワーの巨大さを暗示している。

背景：能力とパワー

米国の労働運動の問題は、組織率の低さだけではない。誰がパワーをもち、どのように行使しているのかという「パワーの問題」でもある。昨年、米国労働運動は、パンデミックと民主的選挙の妨害という脅威に直面した。いずれの危機についても、いくつかの組合は重要な要求を勝ち取ったが、広範な集団的運動の組織化という、組合の持つ潜在的な力は発揮されなかった。

パンデミックの初期に、ロックダウンにより店舗や企業が閉鎖されたとき、「いまこそ労働者の出番」という感覚があった。パンデミックは健康と安全に関する共通の問題をつきつけ、労働組合は組合や産業を超えてたたかうことができるように思えた。しかし、時が経過し、一部の大組合は、健康と安全、危険手当に関する要求を勝ち取ったものの、共通の要求に基づく労働者の組織化に向けて、全国組合は共通の動きを見せなかった。

医療従事者、教員、バスの運転手、食料品店の労働者などの組合支部は、健康と安全を求めてたたかったが、全国組合の指導部は大統領選に夢中で、政治戦以外の広範な行動の呼びかけに不慣れで、共通の要求に基づいて労働者を束ねることはなかった。客室乗務員協会（AFA）のサラ・ネルソン会長は、組合員を組織し、すべての労働者の広範な要求実現を訴えた、労働運動の数少ない希望の星の1人だ。

パンデミックが猛威をふるい、労働者が自らと互いの身を守ろうとするなかで、大統領選挙運動は展開された。全国組合の指導部は、大統領選で打倒トランプに専念した。

私たちの多くは、トランプが敗北しても大統領辞任を拒否するのではないかと危惧した。AFL-CIO（米労働組合同盟・産別会議）や、その加盟組合の多くを含む米国の全国組合は、トランプによるクーデターが起き

た場合の対処について、自分たちの組合員ではなく、民主党の方ばかり見ていた。民主党がクーデターの可能性に興味を示さなくなると、組合のリーダーもそれに倣った。

労働運動による民主主義を守るための行動を全国的に議論するため、組合のオルグとリーダーによる非公式のグループが作られた。「民主主義を擁護する労働者アクション (Labor Action to Defend Democracy)」は、毎週のネットワーク会議、リソースの共有、サポーターや地域のパートナーの行動を呼びかけた。ほとんどの全国組合は、民主党と足並みをそろえて、選挙後は集会を控えて解散するよう労働者に指示した。パンデミックと民主主義に対する脅威という双方の対応において、労働運動は驚くほど準備不足だった。私たちの弱点が露呈したのだ。

米国の労働運動に関わるほとんどの人びとは、組合組織率を向上し、現在の組合員のなかで私たちのパワーを構築し、利用するために、何かをしなければならないと理解している。しかし、それらにどう取り組めばいいのかという方法に関する広範な合意は存在しない。本稿は、組織労働者のなかで、私たちのパワーをどのように構築し利用するかという問題に焦点を当てている。第一の問いは、私たちのパワーの所在をどのように理解するか、二つ目はどのようにそのパワーを作り出すか、そして三つ目にそのパワーを利用して何をめざすかである。

パワー＝力

米国の労働組合官僚は、40 年以上にわたって、民主党との協調にパワーを費やした。州レベルでも、国レベルでも、民主党候補者を選挙で勝たせるために労働組合の金と時間は費やされ、労働者は常に失望させられてきた。

2011 年、ウィスコンシン州知事が団体交渉権を骨抜きにしたとき、当時のオバマ大統領は、労働者とともに権利を守ると約束したが、その約束は守られなかった。

民主党が 100 パーセント約束を破っているわけではないにせよ、組合が立法化に焦点を置くときには、労働者は単なる有権者として脇に追いやられ、また労働者固有のパワー、すなわちストライキに訴える能力に目覚めることが妨げられる。

この選挙政治への方向転換は、タフト＝ハートレー法の枠内、団体交渉権を保証しながら、労働者によるストライキの行使を制限し、それによって、リーダーが他の場所にパワーを求めるよう仕向けている。パワーの中心は職場から組合指導部に移行し、その指導部は労働者を組織するのではなく、ボスや政治家に接近しようと努める。組合指導部は、労働者から孤立すればするほど、選挙による官僚主義や労使協調にいつそう執着するようになった。

組合が政治闘争による変革に焦点を置くことで、労働者は単なる有権者として脇に追いやられ、また労働者固有のパワー、すなわちストライキに訴える能力に目覚めることが妨げられる。パワーの中心は職場から組合指導部に移行し、その彼らは労働者を組織するのではなく、経営者や政治家に接近しようと努める。組合指導部は、労働者から孤立すればするほど、選挙による官僚主義や労使協調にいつそう執着するようになった。

組合指導部が組合員減少に警戒感をもっているにもかかわらず、焦点は依然として組合員拡大であり、職場の組合にパワーを構築することではない。ストライキは著しく減少した。現場の組合員は、組合をせいぜい民主党の手先、ひどいときは経営者と馴れ合って選ばれた、リーダーの地位に固執する官僚主義の集団と見なし、組合から離れていった。

反撃しようとする組合はあるが、その多くは痛々しいほど態勢が整っておらず、たたかう力量が低下している。労働運動の打開のカギの一つは、「いかにして、再びたたかうことを学ぶか」である。勝利のために力量とスキルを再構築するには、私たちは何をなすべきか。問題の核心はパワーである。どこに私たちのパワーがあり、どうやってパワーを構築するか。パワフルな組合を構成するカギは何だろうか？

組織化モデル：決定的な問題

左派組合のオルグたちは、「労働者が再びストライキする方法を学ばない限り、組織率を高め、効果的なパワーを獲得できない」という認識を共有している。私たちが組織化し、1対1の会話に取り組み、ストライキでたたかうという、私たちの能力を最大限活用できる態勢を整えなければならないということは、誰もが同意する。新たな組織化については、最も可能性のある部門はどれか、その部門を支配するフレキシビリティを武

器にした巨大な企業体とどのようにたたかうか、などがテーマになっている。組合の組織化モデルに関する議論を表面的に見れば、みなめざすものが同じだと考えがちだ。しかしそこにはわずかだが、重要な相違点がある。

ジェーン・マカリービーのモデルでも、LN の職場の草の根戦略組織化モデルでも、リーダーの特定、マッピング、段階的に拡大するキャンペーンという内容は共通している。そして、ほとんどすべての組織化モデルのなかに 1 対 1 の会話があり、その会話の決定的な要素は「対象者への依頼」だ。すなわち、具体的な行動への参加を組合員に依頼することである。マカリービーのモデルと LN のモデルは、交渉の公開を支持し、奨励する点で似ている。そして双方のモデルはともに、使用者とのたたかい＝ストライキを強く支持している点で共通している。

相違点を特定するために私たちが調べなければならないことは、組織化の教え方、組織化の対象者、誰がどの部分の取り組みの責任を担うのかなど、実際に起きていることである。そしてそれ以前に、どこから、誰を対象に組織化に着手するのかである。

組織化の出発点

マカリービーは「パワーのための組織化」という国際的なオンラインワークショップで、問題の特定、対象者の氏名、要求の設定、段階的に拡大する行動などの準備がすでに終わった前提で、問題点、運動の計画立案、依頼といった組織化のための会話を実践するトレーニングを通じて学習し、自分のものにすることを、オルグは強く期待される。

マカリービーが教える 1 対 1 の組織化会話は、6 つのステップで構成されるが、どうやってここまで至ったのか？ と私は考えずにいられなかった。誰がこの目標を重視することにしたのか？ 誰が対象者を特定し、段階的に拡大する行動を計画したのか？ どのようにこの取り組みは始まるのか？ これは些細な問題ではない。どのように取り組みがスタートするかは、この組織化の行方に大きく左右する。

組織化の取り組みは、組合員との会話をとおして問題を特定し、パワーを評価し、運動方針を集団で決定することに根ざすのか、あるいはリーダー、スタッフ、オルグの集団が問題と要求、運動の計画を決定するとすると、誰がそれらの計画を実行するのか？ 前者の場合、労働者は、集団的に対象者を特定し、行動を計画し、ボスとたたかう行動をとおして変化する。後者は、労働者と距離を置いたところから始まって、労働者を事前に決めた計画に導くことに焦点を置く。それは動員力といった狭義の集団的パワーを強化するが、分析や計画を発展させる労働者のパワーを引き出すことを、最初から排除してしまう。

マカリービーの著書『近道はない：新ギルド時代におけるパワーのための組織化（原題：No Shortcuts：Organizing for Power in the New Gilded Age）』の序文のなかで、彼女は組織化キャンペーンの立案の一部として、パワーのマッピングに組合員が関わることの重要性を述べている。しかしマカリービーのワークショップは、このステップを省略している。この省略は危険ではないだろうか。労働者自らが問題を特定し、計画を策定しなければ、組織化の手法がトップダウンになる可能性は大きく残される。このトップダウンの手法は成功するかもしれないが、労働者の自らに対する、また自らの可能性に対する自覚を生まない。組織化キャンペーンで導かれた労働者は、自らが「責任を担う」のではなく、次にすべきことを告げられるのを待つことになるのではないだろうか。

どこから組織化に着手するかという問題は、多くの組織化ワークショップに共通する問題である。LN で私たちが、パワー分析からワークショップを始め、労働者に仲間を探し、その仲間とともに重要な問題を見つけるよう奨励している一方で、注意してきたのは、私たちオルグの側が、会話し行動を実践している労働者のグループを「飛び越してしまった」と気付くことである。問題を特定する方法からここにいたる私たちのワークショップのなかで、この「飛び越し」に気付くことこそが運動であると留意しつつ、私たちがより多くの時間をかけて労働者に考え抜くよう求めているのは、「課題が発生したとき、どのように労働者を結集して計画を立案するか」である。

私はしばしば、協約交渉キャンペーン策定や、組合指導部改革支援のワークショップの講師をする。参加者の期待は常に、私がキャンペーンを発展させる具体的スキルと行動のステップを示すことだ。具体的スキルや行動のステップは勝利に不可欠だ。しかし、私が労働者と会話するうちに明らかになるのは、まだ労働者はお互いに会話しておらず、したがって関係構築がされておらず、みんなにとって何が重要な問題なのかを知らないということだ。経営者が私たちを分断するために利用する、恐怖、分裂、無力感を克服するための信頼を構

築できていないことだ。信頼し合い、互いに傾聴し、共同による計画立案などの基本的要素が欠けていると、運動には勝利できるかもしれないが、変革の力を秘めた未来の勝利—すなわち、意識を変革し、世界に開かれた広い展望をもった可能性のある勝利—に向けた基礎を固められない。決して焦ることなく、これらの基本的な段階を省略しないために、訓練と明確な目的が必要である。

誰がパワーを評価するのだろうか

組合の組織化に対する期待が、パワーについて組合員を教育すること（例えば、誰がパワーを持っているのか、どのようにパワーを労働者のために利用するのかなど）であるなら、組織化の側面は、職場内のパワーの構造を明確にすることを盛り込むべきだ。理想を言うなら、職場内のパワー（権力）の構造に、資本主義がどう反映しているかを盛り込むべきである。左派オルグにとって現在進行形の課題は、どこで労働者の政治教育を行うかだ。

例えば CWA（米通信労組）など一部の組合は、講義、ブックレット、討論をとおして、参加者が経済的、人種的正義を検証するワークショップを発展させている。米国にはほかにも、職場や組合などにおける人種差別に関する組合員教育に取り組む組合も存在する。これらは独立したワークショップであり、通常は、一般的な教育プログラムを利用してテーマを掘り下げる。組合の改革に取り組むグループや一部の組合は、組合員の政治的な分析力を発展させる手段として、読書会を開催している。

パワーの最も明確な教材は、経営者・ボスとのたたかいである。このたたかいのなかで、労働者はボスがとる行動を目の当たりにし、労働者の集団的パワーに目覚める。組合員が交渉に参加し、交渉のテーブルでのボスの行動を目撃し、団体交渉の枠組みでボスに対峙したとき、組合員は「経営者対団結した労働者」という、双方のパワーの相関関係を理解する。それにより自分たちがパワーを持っていることを自覚し、それが職場と社会をいかに変えうるかを知る。

しかし極めて重要な点は、公開交渉は実際の交渉開始前から始まっているということだ。組合員が会話や議論をとおしてともに要求を練り上げるとき、まず組合員自らが、集団的利益のためにたたかう集団であることを知る。組合員は民主的なプロセスに基づいて行動するリーダーになる。組合員が会話をとおして練り上げた自らの要求を携えて交渉のテーブルに着き、ボスはその要求を拒否したとき、組合員は個人として拒否されたのではなく、集団として拒否されることを経験する。集団として行動することによって、労働者は自分たちが対峙するパワーの構造、すなわち「私たち vs 彼ら」「労働者 vs ボス」、そして潜在的には「労働者階級 vs 資本家階級」という構造を理解することになる。

マカリービーは、組織化の取り組みの一環として、労働者がパワーの構造をマッピングする必要性を主張する。この主張は、労働者が社会的、経済的構造を検証する「生成テーマ」を特定する方法を学ぶという、パウロ・フレイレの概念を反映している。しかしマカリービーの組織化ワークショップでは、いつ・どのように労働者がこのタイプの分析に関わるのかが示されていない。

職場マッピングのワークショップ

LN の「ロングカンバセーション」のファシリテーターは、職場の問題を探し出すよう参加者を促す。職場の問題、誰とその問題を共有し、誰がその問題を解決するパワーを持っているかといった質問をとおして、参加者は自分たちの職場におけるパワーの作用を特定する。そのうえで参加者は、「変化をもたらすために、どうやって私たちは自らのパワーを利用するか」を深く考えるよう求められる。対話は、具体的かつ背景を反映したものになるが、さまざまな会話をとおして浮かび上がってくるものは、ボスが誰であろうが関係なく作用する、パワーの基本的構造である。労働者がどこにいても、ボスの行動が変わらないことを労働者は理解する。議論は「私のボス」から「ボスたち」に変化し、新たな意識が芽生える。

ワークショップのファシリテーターとオルグは、パワー分析が生産的なものか、強要になるかを判断し、また労働者が知の生産者として、また行動する存在として、自らを認識する双方のパワー分析の影響を判断する。これは二者択一の判断である必要はないが、オルグは変革の活動強化に向けた方法論の影響に注意する必要がある。

共通するスキル：多様なアプローチ

すべてのオルグとオルグ訓練は、リーダーの特定、1対1の組織化のための会話、職場のマッピングと運動を強めることについて学ぶ。しかし、これらの組織化をどのように教えるかは異なり、その違いは現在進行形の運動やパワーの変容を左右する。

リーダーを特定する

リーダーの特定に関する一般的演習では、ワークショップの参加者が5人の架空の組合員に関する情報から、誰がリーダーかを決めるよう求められる。その後、参加者は様々な答えを議論する。ワークショップでは、よく「リーダーはフォロワーがいる人」という一つの答えが出てくる。マカリービーにとっては、フォロワーがいるだけでなく、政治色が薄く、組合とのつながりが薄い人がリーダーなのだ。マカリービーにとって、リーダーは常に職場のリーダーであり、組合のリーダーではない。したがって、その人が他の人を導くためには、組合闘争に引き戻す必要がある。

私が担当するワークショップでは、答えは一つではないが、学ぶべきことは、リーダーとは何か、そして何がリーダーの条件なのかについて考えることだ。多くのワークショップで、参加者は「間違った」人物をリーダーだと考えた理由を説得力をもって説明する。私はワークショップの参加者から、一人の人間が組合活動をリードし、参加する方法は多くあることを学んだ。そしてパワーを形成するために、誰もがオルグとして能力があることを知ることが重要なのだ。

ファシリテーターは、「正解」にたどり着くことなのか、それともリーダーについての考えの探求をサポートすることが目的なのかを見極める必要がある。マカリービーのモデルでは、討論の後に参加者は正解が一つしかないと教えられる。この確実性に安心する人もいるが、組織化は化学反応ではない。組織化への道は一つで、ワークショップのリーダーが答えを知っていて、参加者はファシリテーターの言葉を受け入れるべきだと主張することは、労働者自身が自分たちのパワーのために組織化することに反し、権力と権威の関係を再生産することになる。

組織化のための会話

1対1の会話は、組織化ワークショップのもう一つの要素だ。ほとんどのモデルでは、オルグの自己紹介、組合員の問題関心を質問し、その課題の問題点をあおり、解決の展望を示し、行動計画を述べ、組合員に何らかの依頼をするというフォーマットだ。「依頼する」のは、事前に決められている集団的な行動、例えば署名や集会の参加などだ。マカリービーなどのモデルでは、オルグが会話の中で言っていること、悪いことなどが厳格に定められている。オルグが組合員に彼らの要求を質問するときには、すでに事前に決められた計画にそれらの問題を接続させることが目標となっている。究極的な目標は組合員にその行動に参加してもらう約束を取り付けることだ。

しかしこのモデルでは、行動を計画している課題をどのように決め、誰がその計画を立案したのか？ という疑問が生じる。多くの組織化モデルは、課題から要求を選択したのちに、行動計画が策定される。このことで、組織化の初期段階から組合員が参加しているのか、という分かれ目を避けることができる。この段階を飛ばしてしまうと、私たちが構築しようとする運動の基盤がおろそかになる。

オルグでは8割が聞くこと、2割が話すこととよく言われる。しかし、オルグが本当に聞く力の訓練をすることは稀だ。私自身のトレーニングでは、参加者に話を聞く練習から始めるのではなく、彼らに質問だけをする会話の練習をしてもらう。参加者がこの訓練を振り返ると、誰かが自分に耳を傾け、職場でぶつかっている問題について質問されることの力強さを実感している。質問によって自らの内面を振り返り、課題や要求の理解が深まり、孤独ではないという感覚になり、状況を変えるために他の人と一緒に立ち上がる準備ができる。これが将来の行動、組合員自身が問題を特定することに積極的に参加し、職場のパワー構造を分析し、行動計画を策定する基盤となる。

これらの組織化戦略を分析するのに必要なのは、会話はどこで開始されているのか、という問いである。それは職場において、あるいは組合役員やスタッフとの話からなのか？ 要求課題は組合員が決めたのか、スタッフが決めたのか？ 運動方針の作成は組合員がしたのか、執行部がしたのか？

組織化会話モデルの検討においては、誰が誰に話をするのかを問う必要がある。LNでは、職場の組合員自

身に自分の組合をリードし、その主人公になってもらうことを重視しており、お互いがどのように話をするかを学ぶ。仮に組合員同士が互いに話をし、要求課題を決め、集団的な行動の計画を立てることができれば、組織化のための会話の枠組みが変化する。組合員自身が積極的に組合の役割に関与すれば、お互いを既に知っており、運動方針はその会話の中から作られることになり、会話の枠組みが全く変わってしまう。オルグはもはや、自己紹介が必要な赤の他人ではない。彼らは同僚として関係性を構築していくのだ。

「取引」ではなく「関係」を構築することは、マカリービーや SEIU のモデルでは言及されていない。これらのモデルでは、対話の目的は、労働者に何か行動に立ち上がるよう依頼をすることであり、同僚との信頼と共有された利益に裏打ちされ、新たな形で世界と関わるための共通の関心が存在する新たな関係を構築することではない。

マカリービーは自分のモデルを、執行部が「今だ！」といったときに組合員を行動に促す「動員」とは区別しようとしている。動員モデルよりも彼女のモデルの方が組合員引き付けるという点では正しい。しかし、その違いは、組合員の層で言えば、一層分の違いでしかない。マカリービーのリーダーが要求を決める組織化モデルは、職場の他の組合員を動員できる中間管理職的組合リーダーを労働者が作り上げるようなものだ。全ての組合員が要求を出し合い、分析し、計画するというより深い民主主義のプロセスが欠けている。

行動を強化していく

行動を徐々に強めていくことが、組織化モデルの最後の部分だ。ここでも重要な問題は、誰がそれを決めるかだ。LN のワークショップでは、現場の組合員に行動の全ての段階でのリスクを説明し、組合員がリスクを理解した上で、使用者に混乱をもたらす行動のレベルを決めるように訓練する。行動強化の段階を検討するには、常にパワー分析、集団的なパワーの構築と、労働者にその準備があるのか、そして行動を通じて労働者が変化していくのかを分析することが必要である。

マカリービーは、構造テストとは、組合員の参加と準備のレベルを見極めるために使われる一連の行動の強化のことだと語っている。構造テストの目的は、構造テストを利用して組合員を集め、ストライキをするために、組合員の中で大多数を組織するための行動を積み重ねることにある。もちろんマカリービーが、誰が行動を起こしているのかに着目すべきと主張していることは正しい。参加者の少ない集会は、強さよりも弱点を示すこともある。そして、ストライキに向かって運動を構築していくのであり、一足飛びにストライキができるわけでないことは自明だろう。

構造テストモデルには、考慮すべき点があると考えている。私のこの考えは、米電気機械無線労組 (UE) のオルグのマーク・マインスターとの対話の中で形づくられたものだ。彼はマカリービーのモデルについて、勝利できるという確証がある時に行動するという点に重点を置きすぎており、運動を拡大するため常に火を起こし続けなければならないと言っている。マインスターやジョー・バーンズなどは、このことが組合の労働官僚の警戒心を増幅し、広い意味での職場活動の燃えるような集団行動を、むしろ弱体化させることを警戒している。

私たちの目標がパワーの構築なら、私たちが驚くようなところでパワーが成長する空間を作り出す必要がある。パワーを構築するのに必要なコントロールと、パワーの源泉としての労働者自身が支配することが必要であるという点には、矛盾がある。その矛盾が組合の中で解決するように、注意深く見ていく必要がある。

LN のモデル

これまでの議論で明らかなように、あまりに多くの労働者教育者とオルグが、訓練と戦略を立てるときの基礎を省略している。要求がどのように特定され、誰が運動方針を作ったのかという質問は省略し、あたかも要求と行動の計画が完成しているかのように始めてしまう。その後の組織化の段階で、高い参加率の行動に結びつくかもしれないが、組合員と組合支部の中での構造的変化につながり、それが維持できるのだろうか。

LN のワークショップでは、スタッフではなく現場の組合員から始めることを前提としている。誰が組合を動かしているか、パワーはどのように構築されるのか、ボスは組合を強いと思っているのか？ それはなぜか、そうでないとなればなぜか？ という質問を労働者にすることから始める。これらの質問で、労働者はパワーとはどのようなもので、組合が組合員自身の行動でパワーを行使しているのか、またそうでないのかを考えることを重視している。労働組合は労働者のものか、活動的か、労働者から遊離しているか、または官僚的な

か？ 参加者は自分たちの組合がどのように機能しているかだけでなく、どのようにしたら機能するかについても質問される。

その結果、しばしば参加者は「組合員が無関心で、忙しすぎて、恐怖に怯えて参加してくれない場合以外は、組合は強力な力を発揮するだろう」と言うようになる。私たちの前提は、個人が問題なのではなく、ボスが問題なのであり、職場の構造が恐怖、絶望、分裂、混乱が上司によって作り出され、私たちから時間を奪い、無秩序にしているということだ。ボスがどのように労働者を混乱させているかという質問を通じて、職場でパワーがどのように作用しているのかを探る。関係を構築し、ボスの攪乱を乗り越え、職場支配の構造を乗り越えるための可能性を探ることを呼びかける。

最初の段階から始めるために、「良い課題とは何か」、「組織化すべき課題をどのように特定するか」という問題を探る。私たちの組織化会話は、課題や要求がわかる行動が計画される以前から開始される。組合員自身がお互いに話し合いながら、何を大事に考えているのかを定め、何が彼らを団結させるのか、何が広く、深く感じられるポイントなのかを決めていく。

ここには、ほとんどの労働者教育や組織化モデルで十分に強調されていない重要な要素がいくつかある。一つには、労働者自身が自らの状況と職場の権力構造をよく分析することから始めることで、労働者は、自分の知識と能力を明確に認識することができる。誰かが代わりに決めてくれるものではなく、自分たちで自分たちのために決定するのである。

さらに、組合指導部にすぐに報告されてしまう組合スタッフではなく、組合員は現場の組合員同士で話していることを前提とすることだ。そのような会話を通じて、組合員同士の相互信頼と理解が深まり、リスクに立ち向かうようになる。ともに問題を特定し、職場で労働者を常に分断させる恐怖、無力感、分断と混乱を克服していくのだ。参加者の数が少ないことに対する答えは、仲間への依頼ではなく、仲間に対して質問をすることに集中することだ。

以前は LN の中でもパワーを評価し、問題を特定し関係構築した後にとるべき重要なステップを明確にしないこともあった。行動を強化していくための計画に基づく「依頼」について、計画がどこで練られからきて、誰が依頼しているのかを曖昧にしたまま、一対一の対話にすぐに入っていた。労働者自身が話し合い、計画を立てるべきだと強調する組織化ワークショップにおいても、この組織化の重要な側面についてはっきりと明確にされてこなかった。組合員が一堂に会して分析し、要求を定め、行動計画を立てる中で、彼らの要求の中に存在する個人主義を克服することを学ぶ。権力に関するお互いの分析から深め、行動を強化していくための具体的な計画立案の段階に行くことができる。このような労働者の集まりによって懸念の共有と会話が行われるのであり、これこそが深い意味で労働組合民主主義が命を吹き込まれる瞬間なのだ。

どのように教えるかが何を教えるかであり、どのように組織化するかが何を組織化するかである

私は教育を通じて労働運動に参加した。最初は高校で教え、その後大学の教員養成課程で教鞭をとった。私の教育実践は、2つの教育モデルについて言及した『被抑圧者のための教育学』の著者であるパウロ・フレイレに影響を受けている。

一つは銀行型モデルで、教師が知識を持ち、それを一定の分量で受け身の生徒たちに与えるというもの。もう一つは、教師と生徒が世界を捉えるという課題を通じて、構造を理解し、その変革のために行動する問題解決型の教育だ。フレイレと彼の考えをさらに拡大した後継者から私が学んだ重要な点は、どのように教えるかが何を教えるかであるということだ。あたかも教師が知識を持ち、その場の生徒が知識を吸収し、確認するだけの存在とすれば、その授業のメッセージは、権力と能力の教訓であり、知識と権力を持つ権威について教えていることになる。

この洞察は組織化戦略にも影響する。組織化する時、私たちは労働者に彼らの知識、権力、能力について何を伝えているだろうか？ また労働者が組合を牽引し、職場を民主化する彼らの能力について何を伝えているだろうか？

私が担当する LN のトレーニングでは、「みなさんがオルガナイザーです」と言って始める。資本主義の下での労働のゆがんだ側面は、それがいかに深く人間性を傷つけるかという点だ。尊厳があることで、労働者の自己決定と、民主的なプロセスを通じて職場と世界を変革するために行動する能力にコミットすることになる。

労働者の尊厳と自己決定権を中心に据えることに異論を唱えるオルグはいない。問題は、なぜ私たちが民主

主義と自己決定の能力に関する暗黙のメッセージが伝えられているかという点だ。求められるのは労働者が一緒になって議論し、発見し、決定することをパワー構築の中心的内容として最初に取り組むことだ。

民主主義はパワーだ

新自由主義的な資本主義の危機が深刻化する中、米国の左派労働運動の指導者たちは、何をなすべきか、それから、危機の中で労働者階級を立ち上がらせる準備ができていないことを自覚している。どの分野に焦点を当てるか、どのようにパワーを行使すべきか議論が続いている。危機感と同時にある種の麻痺状態だ。この道で勝利できるという明確で直接的な答えがあれば、皆がそれに惹きつけられるのは明らかだ。多くの組合員が組織化について考え、そのスキルを身につけることはいいことだ。しかし、スタッフ主導のトップダウンモデルでは、労働運動を作っているとはいえない。

労働運動は、組合員が集まって議論し、意見が異なる中で、問題を見つけ、解決策を特定し、ともに団体行動の計画を立てるという深い民主的プロセスに基づいている。私たちが構築しようとしている運動では、個人の見方を超えて集団への視点を持つことが求められる。

集団の精神は、行動の中で発揮される。労働者がボスに向かって行進する、集会でシュプレヒコールをあげる、ほかの組合のストライキの支援を通じて労働者の力を実感するなどを通じてだ。直接的な団体行動は意識の変革の鍵だが、変革の作業は行進の前に、労働者が組織化の活動に取り組む中で、お互いを知ることから始まる。スタッフに「自分が組織される」のではなく、「自分たち自身を組織化する」のだ。

スタッフはこのプロセスの一部でしかない。スタッフは組合員が考えた経験を共有しやすくし、組合員が集まる場所を準備し、民主的なプロセスになるように導くことができる。そして戦略的なアドバイスやこれまでの勝利の経験を学ぶ機会を提供するのだ。

最も重要なのが、スタッフは、組合員の人間性全体とその尊厳の尊重を通じて労働者と関わり、またそうしなければならないということだ。資本主義の核心は、人間性と尊厳を奪っていくことだ。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。組織化でも職場においても、労働者は必要な行動を起こす計画の一つの部品ではない。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。

労働者は同じ教室で学ぶだけでなく、共に学ぶ

ジェーン・マカリービーの国際的なオンラインワークショップ＝「パワーのための組織化」では、世界中から何千人もの労働者やスタッフの参加で、彼女の方法論を教えている。マカリービーの「フィッシュボール」という手法は、一部の参加者が課題について会話をし、残りの参加者がそれを聞くというもので、明日からでも是非実践したい手法だ。これは大人数のグループで達成するのが難しいレベルの学習を実現するものだ。

しかし、これらのセッションが、有機的ではなく指示的なものなのか、労働者が一緒に知識を発見し発展させるのではなく、専門家の答えが提供されるものであるかについて、私は慎重に検討している。これまで述べたように、この方法論から得られる暗黙の教訓は、答えは自分自身の外にあるというものだからだ。

LN のワークショップがうまく機能するときは、労働者が意味を見出し、行動を起こすための組織化をすることから開始される。組合の垣根を超えて、LN の 2 年に一回の大会や地域で行われる会議では、トラブルメーカーズスクールは労働者が集まり、ともに学び、教え合う機会となる。ワークショップでは、何をお互いから学ぶのかを中心に組み立てられている。より具体的には、「私たちは何をしてきたのか?」、「私たちがしてきたことから何を学べるか」という問いで構成されるのだ。

組合員中心主義の課題

資本の大規模な蓄積と、金融化、労働力の不安定化、労働運動の弱体化は、世界の労働者にとっての喫緊の問題だ。資本主義的生産の中心部分における暴力と非人間化、人類と機構に、かつてない破壊的な影響をもたらしている。資本主義のもとでは地球は持続できない。私たちが差し迫った破壊の波を食い止めるために、今すぐ行動を起こす必要がある。

労働者自身が作り出し、リードする活動を通じて、基礎からパワーを作り出していく草の根の組合員の戦略（Rank-and-File Strategy）は、勝利に至るストライキに向けて作り上げていく明確な道筋が見えにくいため、不満が残る。直面する巨大な危機を前に、民主主義と基礎的なパワーの構築には時間がかかるためだ。

私たちは古い世界を終わらせるだけでなく、新しい世界を作っているのだと強調したい。私たちがどのようにたたかうかを、私たちが構築するのだ。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、自分と他の人との関係、世界との関係を作り変える。仮に私たちがこれらの関係の中に社会主義への展望をもつなら、それは組織化の中で明らかにされなければならない。直面している危機において、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のよう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。

マサチューセッツ教員組合の委員長として、「たたかえば勝つ！」というシュプレで組合員を鼓舞した。これには戸惑う人もいるかもしれない。結局、私たちは常に勝つわけではなく、勝つとわかっているたたかいを選んでいるわけでもない。しかし「たたかえば勝利する」ということは、たたかうことで、集団的で、民主的で、深遠な尊厳と人間性を備えた活動の中で、私たちは勝利しつつあるということなのだ。それは私たちの組織化の中に存在し、私たちが獲得し、構築する中に存在するのである。

（翻訳：全労連国際局 布施恵輔 名取学）

※この投稿は月刊全労連 2021 年 8 月号に掲載された論文の完全版です

バーバラ・マデローニ 米国の進歩的労働運動の連携組織であり「LN」の教育担当でありオルグ。2014 年から 18 年にかけて、「民主的な組合を目指す教育者」という左派コーカスから選出されマサチューセッツ教員組合委員長を務める。それ以前は同州内の高校で教え、マサチューセッツ州立大学アマーست校でも教鞭をとった。2018 年 2 月に全教と民主教育研究所が主催した「教員への統制や管理の強化に対抗する運動の発展を目指す国際シンポジウム」にポルトガル、イタリアの教員労働組合代表とともに参加。

（『月刊全労連』2021 年 8 月号掲載）

ランク・アンド・ファイル戦略をみんなのものにⁱ

「ランク・アンド・ファイルⁱⁱ」戦略には、米国民民主社会主義者同盟 (DSA) の同盟員がたたかう方法に精通した労働運動を再建することに参加するためのさまざまな方法を含んでいる。それは運動の渦中にいる労働者とつながることということだ。

ジェーン・スロータ

私たちは皆、この3年間の社会主義運動の成長にとてつもなく興奮している。しかし、DSA (米国民民主社会主義者同盟) の拡大だけでは社会主義に到達するのに十分ではない。DSA 同盟員は、社会主義実現のために、労働者階級全体が社会主義を勝ち取る必要性を知っている。ここ数十年で最も希望に満ちた前進といえる教員ストライキや、プエルトリコでのゼネストなどに示されるように、労働組合は戦闘性を取り戻している。しかし、労働者階級の大多数がストライキに見られるような組織的な方法で反撃しているわけではない。

DSA はどのようにして労働者・同僚に手を差し伸べ、すべての職場で既存の現場リーダーを見つけ、彼らと一緒に労働者を組織し、経営者とたたかうことができるのだろうか？労働者は、雇用主あるいは国家とのたたかいに踏み出したとき、社会主義思想を含むより大きな社会構想について理解を深めるようになる。そこに未来の社会主義者を探し出すことが必要である。

だからといって最初からプロパガンダを浴びせるということではない。長期的な視野に立ち、何年にもわたって同僚とともに歩むことを予見することを意味する。つまり、労働者が勝利への道筋を見い出せるような職場の課題から始め、同僚を仲間に引き入れるための方法論的に考え抜かれた仕事(1対1で向き合っている仕事)をするということだ。では、どうやって始めようか？

ブレッド・アンド・ローズコーカスが起草した労働に関する決議案は、そのタイトル「労働戦略と民主社会主義者同盟労働者委員会」が示しているように、DSA 労働者委員会の任務についてのものだった。DSA 労働者委員会が、各地域の労働者委員会を支援するために、地域で直面するだろう限界と可能性の中で、何をすべきか述べている。本稿では、地域の労働者委員会ができることを具体的に紹介しようと思う。コーカスの第32労働決議ⁱⁱⁱは、コレクティブ・パワー・ネットワークの第3決議の内容と一致している。

DSA がその限られた資源でできる最も効果的なことは、職場に草の根オルグの層を築き上げることである。労働組合内で活動することが DSA 同盟員の最優先の任務であり、労働組合で活動しようと思うなら、よく練られた戦略のもと活動すべきだ。すなわちそれは、組合員を職場のリーダーとして育成し、他の職場のリーダーを見つけ、時間をかけて彼(女)らを社会主義に近づけることを意味する。すでに組織化されている職場で、労働組合の改革と発展の機が熟しているところから始めることが理にかなっている。

以上が労働運動と社会主義運動を再建するために、現在可能な最善の方法だと思われるが、それだけが唯一の方法というわけではない。労働運動は非常に重要だが、職場における DSA の存在感は非常に薄い。また、DSA 同盟員が労働運動に関与するさまざまな方法が提案されている。こうした試みは、ランク・アンド・ファイル戦略の一部である。ランク・アンド・ファイル戦略の核心は、社会主義者と他の労働者階級との間のギャップを縮め、職場に草の根のオルグの層を築き、そのなかから労働者階級の新たなリーダーが生まれるような闘争を起こすことにある。

自ら教育し、つながりを作る

労働組合の組織率が低いため、私たち自身の責任というわけではないにせよ、DSA 同盟員の大半は労働運動に精通していない。したがって、社会主義のたたかいにおける労働者階級の役割や階級闘争をすすめるうえでの労働組合が果たす潜在的役割、そして今日の米国における労働運動の状況についての学習が重要なステップとなる。第32労働決議では、DSA 労働者委員会の「労働運動 101」教育プログラムなどの継続的な学習と同時に、講演や労働組合活動の経験が豊富な同志との一対一の対話、DSA 支部と地元労働者の対話集会など、たとえ同盟員自身がすぐに組合活動をするつもりがなくても、組合員の教育に役立つものであれば何でも利用することを奨励している。レイバーノーツが出版している書籍、集会、各地のトラブルメーカーズスクールなどは、その地に根ざした利用しやすい資源だ。

支部は各地域の労働組合やワーカー・センターの実態調査を行い、DSA が掲げる課題に関してパートナー

となりうる組合、闘争に立ち上がっている組合、実力、規模、機能などで地域経済や政治で重要な組合がどこも見つけ出す必要がある。DSA 労働者委員会は成功例を共有することによって、支部の取り組みを支援できる。実態調査の段階では、支部の取り組みは組合内での活動の具体化の検討ではなく、単に人脈を探している段階かもしれない。

労働運動とのつながりを追求している DSA 支部はストライキ支援の機会を逃すべきではない。ストライキは、労働者が経営者ではなく自分たちこそが必要不可欠な存在だと最も明確に認識できる瞬間であり、労働者の力を最も劇的に表現できる機会である。何十年にもわたり漫然と繰り返される毎日の労働よりもこのような激しく赤裸々な対立の場において、労働者は階級闘争について短期間の間に本質的に理解する。

うまく計画されたストライキでは、組合員はスローガンを考案し、経営者の弱点を突くために戦略を練り、徐々に戦術を高める方法を考える。地域住民やメディアに自分たちがなぜストライキに立ち上がったのか、その目的をうまく説明する方法を学ぶ。スト破りの労働者に対立することもあれば、法律を破る必要性を学ぶ可能性もある。つまり、経営者と自分たちの間にある権力関係について学習するのだ。このように、ストライキは労働者にとって左翼思想についての啓蒙の機会になりうる。このことは、たたかいの場に左翼が参加している場合にいっそうのこと強くなると言えるだろう。

まだ労働組合と十分なつながりを持っていない DSA 支部にとっては、ストライキ集会に参加すること以上のストライキ支援策を具体化することは難しいだろう。DSA イーストベイ支部が 2 月のオークランド教員ストライキの際に、支援物資（教育のための食料）を集め、ピケットラインに加わったことは素晴らしい実践だった。これは現場の教員が DSA 同盟員だったからこそ可能となった。

DSA 労働者委員会は、ストライキ支援をもっともうまく行う方法についての冊子を発行した。その目的は、DSA 支部がたたかいに立ち上がった労働組合にとって頼りになる仲間になることである。つまり、いつもの労働の情景の一部に DSA 支部がなることである。上記のパンフレットに加えて、成功例や教訓の共有のための、地域的あるいは全国レベルでのディスカッショングループの確立や会議の開催、支部レベルでのフォローアップ会議の開催などを行うべきである。

地域の労働運動とつながるもう一つの良い方法は、「国民皆保険を求める運動（メディケア・フォ・オール（M4A）」に参加することである。地域の労働組合と話し、定例会議などで簡単な講演をさせてもらうよう依頼する。多くの組合が全国レベルでは M4A を支持しているが、地域でこの運動に取り組んでいる組合は少数である。例えば、デトロイトでは、電気技師をしている DSA 同盟員が中心になって、単組の青年労働者委員会で M4A の活動家を招いて、この課題の学習会を開催した。

この種の活動は、「グリーン・ニューディール」や「バーニーを支持する労働者」などのキャンペーンを通じて可能である。DSA はたたかいのパートナーとして、自信を持って地域の組合に姿を見せるべきである。DSA 労働者委員会は、2016 年の大統領選でバーニー・サンダース候補を支持した労働組合や、M4A の運動に積極的に参加した組合など、どの組合に最初にアプローチすべきか各支部が戦略を練る際の援助を提供できる。

支部同盟員はまた、レイバーノーツと協力して各地のトラブルメーカーズスクールの開催を手助けできる。トラブルメーカーズスクールは、労働運動に関わっていない支部同盟員にとっても非常に教育的で刺激的であり、また支部が、その地域の労働運動の最良の活動家集団との結びつきを強める良い方法でもある。さまざまな世代と人種の労働者が参加するトラブルメーカーズスクールをつうじて、DSA について簡単に知ってもらうことができる。

これらの活動はすべて、ランク・アンド・ファイル戦略の一環であり、社会主義者と労働者階級との間の溝を埋めるための戦略である。

未組織労働者はどうか？

DSA が戦略的に意味のある方法で未組織の人々を組織化することができていないのは明らかだ。そうでないと考えるのは思い上がりである。DSA には職場とのつながり、幹部活動家、組織化に必要な資源が欠けている。だからこそ私たちは既存の労働組合との協力と同時にこれらの組合を改革する必要がある。そうすることで、既存組合が保有している大きな資源を有効に使うことが可能になる。組合を改革することももちろん途方もない課題であるが、必要な規模の組織化を実現するためには、より現実的な方法でもある。

同時に、DSA の同盟員が、既存の組合や DSA 支部と協力して未組織職場を組織化できる可能性があるなら、そうすべきだ。この取り組みを通じて、深く組織化するために何が必要かという貴重な経験が得られるだろう。また、組織化はその責任を引き受ける個人にとっては人生を変える契機となるだろう。職場を新たに組織化す

ることで、労働者階級の力は高まる。DSA 労働者委員会は、職場を組織化する方法を解説するパンフレットの作成を始めている。

今、自分の地域で特に影響力のない職場では働いている同盟員にとっては、自身のオーガナイザーとしての経験から触発を受け、もっと大きなことに取り組みたいと思うかもしれない。私自身の個人的な経験からもこのことが言える。1970 年代初頭にニュー・アメリカン・ムーブメント (NAM) に参加していたとき、私は組織化の経験を積みたいと思い、事務職の仕事に就いた。その職場はまったく戦略的な職場ではなかったが、私には隣接した職場ですすんでいた組織化キャンペーンとつながりがあった。私は組織化キャンペーンのリーダーとして活動し、1 票差で敗れたが多くを学んだ。NAM では、「キーセクター (カギとなる分野)」のことばかり取り上げられていたので、私はキャンペーンの報告書のタイトルに「キーボード・セクターにおける組織化」とつけた。組織化キャンペーンに失敗した後、すぐに私はデトロイトに移り、通信会社で外回りの修理工の仕事に就いた。その 5 年後、元の職場で組合が結成された。

一緒に取り組む

DSA 同盟員が一人で活動するのではなく、それぞれの地域で重要な業種と一緒に就職することができれば、より大きな影響力を持てる。もうひとつ個人的な話をしよう。NAM での活動の後、私はマオイストのグループに加わった。そのグループは、ある都市でハンガーを製造している工場に女性の同志を送り込んでいた。1974 年に社会主義インターナショナルの同志に会ったとき、彼らは、鉄鋼、自動車、通信、チームスターズという 4 つの主要産業を、全国重点産業として選んだと説明した。彼らはこの 4 つの産業と組合が、経済とその他の労働者階級に最も大きな影響を与えると考えており、また社会主義インターナショナルのグループ支部が存在し、全国的な取り組みが調整可能で、またお互いの経験から学び合える環境にあった。

社会主義インターナショナルのデトロイト支部は、各自動車工場周辺でグループを組織していた。通常、一つの工場には 2 人か 3 人の同志がいるだけだった。年上の経験豊富な同志が、そのようなグループに加わることもよくあった (年上とは 35 歳のことで、工場の幹部活動家は全員 25 歳だった)。一人で仕事をするのと、みんなと一緒に仕事をするのとでは、昼と夜のような違いがあった。不況やレイオフについてどう論評し、どう対処するか？ 誰が職場委員選挙に立候補すべきか？ ほとんどが黒人の工場で、白人の同志はどのように指導性を発揮するか？ など、さまざまなことをみんなで議論し、方針を決めることができた。

2019 年の今日、DSA 支部で同盟員にどの職場への就職をすすめるか、どうやって決めるべきだろうか？ 入念な調査と議論の後に、民主的投票によって決められるべきであり、その結論は支部によってさまざま異なるだろう。

これは、まさに DSA ニューヨーク市労働支部が行ったことだ。ターゲットにする産業を選ぶ基準を決めるのに時間を費やした。彼らが決めた基準は、経済的影響力、その産業で働く労働者がどの程度世論に支えられているか、DSA 同盟員がその産業の労働組合にどの程度の影響を与えることができるか、その産業での労働組合の闘争力とたたかう意欲、人口動態、その産業で仕事を得ることの困難性、すでにその産業で雇用されている DSA 同盟員の数、長期にわたってその産業で働く影響などを含む労働条件がどのようなものかだった。

こうして決められた基準にしたがって、市内のさまざまな労働組合の状況を分析し、6 つの優先ターゲットを投票によって決めた。ターゲットの中には、現業職種を組織する組合もあったし、オフィス労働を組織する組合もあった。ある組合はすでに組合改革派が活動していたし、そうでない組合も含まれていた。いずれの産業もさまざまな人種が働いており、多くの場合は有色人種労働者が圧倒的に多かった。公共交通機関、看護師、義務教育、大工、AFSCME が組織している自治体労働者、そして UPS 社の職場などがターゲットに選ばれた。そのうちの一部では、DSA 同盟員が働いており、新たに同盟員の仲間が就職しようとしていた。

都市によっては優先順位が異なるだろうが、教育機関はどこにでもあり、教師は大きな役割を果たしており、教員組合では組合改革運動が活発である点が大きく優位に働いている。(そういう意味では、組合組織の状況はバラバラであるが、医療、公共労働、郵政、建設、電信電話、そして UPS 社もほぼ全地域に存在している。支部によっては、戦略的ターゲットとして未組織の大病院を選ぶかもしれない)。ケンタッキー州ルイビルでは、同地における最大の雇用主である UPS 社の物流ハブステーションに注目するといいかもかもしれない。ワシントン州シアトルではボーイングだろうか？ ニューヨーク州オールバニーでは州職員だろうか？ ミシガン州デトロイトでは、ビッグスリーの自動車メーカーと UAW を選ぶのが当然かもしれないが、まだ足がかりがない。その一方で、教員の分野には足がかりがある。ウェイン州立大学 (ミシガン州デトロイト) が、完全に組織化されていて、なおかつ同市において重要な役割を果たしていること、そしてすでに何人かが同大学で働

いていることを考えると、よいターゲットになりうる。

重要なのは、資本家階級が利益を上げるために最重要視しているのは、その地域でどのような企業なのか？労働者と地域住民を団結させられる公共部門の仕事は何か？といった問いにある。こうした部門が、労働者階級全体の条件を改善し、社会を変革するために、労働者が最も潜在的な力を持つ部門である。

長期的にその仕事にとどまることを前提に転職するのは、大きな覚悟がいる。一攫千金を狙うような考え方では不可能だ。DSA が爆発的に広がっていることは、米国の社会主義にとってここ数十年で最高の出来事である。しかし、その爆発的な広がりには、私たちに大きな楽観主義と自信を与えてはくれたが、すべてが簡単になるかのように騙されてはならない。社会主義者と社会主義の思想の成長は、私たちの夢を実現するために絶対に必要としている労働運動の強化にはまだ結びついていない。私たちには、掘り下げることが厭わず、目標を高く掲げ続ける長距離ランナーであることが求められている。

組合を変える

米国のほとんどの組合は改革が必要だ。全国レベル、そして地方のレベルでも大抵の場合、組合の指導者は、交渉が容易だった数十年前の名残である保守的な習慣や、1980 年代に始まり今日まで絶え間なく続いている使用者側の攻撃によって「何もできない」という恐怖にとらわれている。一部の組合指導者は、収益を上げている使用者に対してさえ、協約交渉における譲歩を正当化するキャンペーンを積極的に展開している。多くの指導者は民主主義を恐れ、民主化を避けるために全力を尽くしている。私たちは、「墮落した指導者を敵に回す必要はない」という DSA 内の一部の意見には合意できない。

労働運動にはとにかく良い働きをしている素晴らしい専従スタッフがいる。そうした素晴らしい専従者の中には、腐敗した指導部のもと、なんの活動もしていない労働組合で働いている人もいるだろう。レイバーノーツの集会に参加して、ワークショップに参加しているリーダーを調べれば、そのような素晴らしい組合の専従者がたくさん見つかるだろう。専従者の中には DSA 同盟員もいる。DSA 同盟員で、労働組合専従として貢献したいと考えている人がいるなら、私たちはそれを奨励する。実際、1989 年にロン・キャリーが改革派としてチームスターズの会長に選出されたとき、経験豊かな人々はチームスターズで働きたいと強く望んだ。ロン・キャリーは多くの優秀な活動家を採用し、組合を変えるために貴重な貢献を果たした。もっとも、そうした活動家たちは守旧派が指導部に戻って来たときに解雇されてしまった。

しかし、長期的に見るなら、ほとんどのお粗末な労働組合においては、スタッフの仕事は、現場（ランク・アンド・ファイル）の力を構築するのに最適な場所ではない。現場の力は職場内部からもたらさなければならず、そしてそのためには、組合リーダーになり、役員選挙に勝たなければならないということだ。どの職場でもそうだが、すでにそこにいる職場リーダーと肩を並べて働いてはじめて、労働運動や社会主義運動で必要とされる指導者になれる。つまり、他のリーダーを見つけることが自分の努めだということがわかっている指導者になることができる。

DSA の同盟員の多くは、組織化の可能性のある職業には就いておらず、転職を考えていない。しかし、少なくない同盟員が転職を検討している。もっと多くの同盟員が転職を検討するようになれば素晴らしいことだ。DSA の経験豊富な活動家が、そうしたことを援助してくれる。とくにメンタリングは最も重要な援助の方法である。

結論を述べれば、DSA の支部と同盟員が職場の中、あるいは地域の協力者としてランク・アンド・ファイル戦略を実行するにはさまざまな方法がある。同盟員のみなさんが、組合の内部から力を築くこと、未組織の組織化をすすめること、そしてより多くの労働者を社会主義に導く仕事を一緒に行ってくれることを楽しみにしている。

ジェーン・スロータ

ジェーン・スロータ氏は、レイバーノーツの元編集委員で、共著に「職場を変える秘密のレシピ 47」がある。また、DSA デトロイト支部の同盟員であり、DSA のブレッド&ローズコーカスの一員でもある。

ⁱ（訳注）本稿は、米国民民主社会主義者同盟の Bread&Roses コーカスのオンライン出版物“The Call”に 2019 年 7 月 29 日付で掲載された”The Rank-and-File Strategy for Everyone”を全労連国際局で仮訳したもの

のである。

原文は <https://socialistcall.com/2019/07/29/rank-and-file-strategy-for-everyone/> に掲載されている。

ii (訳注)「ランク・アンド・ファイル」とは「現場、草の根」を意味する言い回しであるが、本稿では、「ランク・アンド・ファイル戦略」として使われている場合は、そのまま「ランク・アンド・ファイル」という表現を採用し、その他の文中で使われている場合には、文脈に応じ、「現場の」と「草の根の」と訳した。

iii (原注) Labor strategy and the DSLC

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScvTihWiHZcv9rKsI_2EHN9nRRhG3kPOHGSuJjNI9lcB8tICw/viewform

iv (訳注) UPS 社は、大手物流企業の一つ。

UE: 類まれなる実例

クリス・タウンゼント

2024 年 1 月 18 日

1936 年 3 月下旬、雪が降りしきるニューヨーク州バッファローに、筋金入りの電機・ラジオ製造業の労働組合活動家たちが集まり、産業別労働組合会議（CIO）が急激に成長するなかで、第 2 の規模の組織になる組合を結成した。バッファローで合流したさまざまな流れは、アメリカを代表する大企業、—ジェネラル・エレクトロニック、ジェネラル・モーター、ウェスティンハウス、そして RCA という製造業大企業で長年にわたり、死に物狂いで抵抗してきた者たちだった。そういう潮流に大恐慌による破局に立ち向かう左派の伸長に励まされた戦闘的な若手が新たに加わった。

結成大会では、金属労働組合の強力なグループである TUUL（産別統一連盟）加盟を押し通したが、結成大会は成功した。こうして UE（米国電機機械無線労働組合）は、産業別労働組合会議（CIO）によって結成された最初の労働組合として誕生した。

UE 結成から 90 年近い時が過ぎ、UE について、歴史、機能、辛苦、たくさんのたたかいについて歴史書や研究書が書かれてきた。実に枚挙にいとまがないほどの書籍や論文が書かれてきた。しかし、読むに値するものもあるが、そのほとんどが役に立たない。というのも、この数十年の間、UE についての研究を行った者たちの大部分は、この類稀な労働組合についての事実を記録することにまったく献身していないどころか、UE とそれが意味するものを完全に破壊することに邁進する機械の一部に過ぎないのだ。

UE は生き残った

米国の労働組合のなかでも、政府と大企業による苛烈な弾圧を経て生き残った労働組合は、UE の他に西海岸の国際港湾倉庫労組（ILWU）と世界産業労働者組合（IWW）を除けば存在しないと言っていいだろう。常に戦闘的で活発な組合だったが、1940 年代後半には、マッカーシズム（反共の勢力）にあらゆる面で包囲され、あらゆる攻撃にさらされるようになった。常に襲撃、捜査、起訴、スパイ、潜入捜査の対象にされ、名誉毀損も受けた、こうした攻撃がどんなに過酷だったか今では想像がつかないほどである。UE の指導者たちは、常に誰かが収監、起訴、解雇、ブラックリスト入り、秘密警察による執拗な尾行、あるいは国外退去などの弾圧を受けてきた。

その結果、UE はありえないような内部動揺にさらされてきた。右派や楽観主義者や企業組合主義者が、少しでも優位に立とうと外部からの干渉を持ち込んだ。資本家たちは、UE の抵抗がなければ一層収奪が可能になると思い、腐敗分子による妨害と組織破壊を支援した。NLRB（全国労働関係委員会）によって、20 万人の労働者が投票権を完

全にうばわれ、UE から強制的に追い出された。

合法・非合法を問わずさまざまな弾圧の手法が「共産主義とのたたかい」の下に正当化された。買収された密告者たちが偽りの証言を行い、労働者たちが解雇されたり投獄されたりした。UE の指導部は後にこの時期の非常に醜いエピソードを「汚れた十年」と呼んだが、実際はそれ以上にひどい時期だった。

これまでと違う組合、よりよい組合

UE をたたかう労働者階級の組合として結成した人たちは、単に新しい組合の必要性に駆られてのことではなく、新しいより良い組合を生み出そうとする真摯な熱意を持って結成に臨んだ。不幸にして、そしてそれはしばしばわざとなのだが、この類稀な UE の組織構造と実践は多くの研究者によって無視されている。

多くの組合員、活動家を驚かせるであろう UE のこうした特徴をいくつか、思いつくままに羅列してみよう。

- ・ UE は 3 人の本部役員に払う賃金は、組合員が得ている賃金の最高額を超えない範囲で支払い、そのほかの付加給付（諸手当）も組合の一般職員と同額となっている。
- ・ 大会は 2 年ごとに開催され、代議員は 100% 草の根（現場）の組合員で占められている。指導部の指揮下にある組合から給与を受け取るスタッフは代議員になれない。
- ・ 大会代議員は、支部における民主的投票によって選出される。
- ・ 大会はオープンに行われる。組合員の自由を剥奪したり、組合員が恥をかくような「役員」の要請や、大会のあらゆる面を束縛する「防衛上」のあれこれは行われない。
- ・ 組合員の代議員は何度でも必要があれば大会で発言できる。
- ・ ラスベガスのような観光地ではなく、組合員が住み、働いている街で大会は開催される。
- ・ 大会には、詳細で完全な会計報告が行われ、質疑と討議に十分な時間が保証されている。
- ・ 大会は民主的に運営され、民主的な投票によって、組合の重点課題、態度、政治課題について採択される。
- ・ 多くの「ビジネス・ユニオニズム（＝協調主義的な労働運動）」の労働組合がしばしば濫用する、恐ろしく強硬的な「組合信託」条項は存在しない。

UE: ビジネス・ユニオニズムへの対抗

UE 結成時の組織局長は、ルーマニア移民で金属労働者だったジェームス・マトルスで、彼は後に書記長となった。マトルスはその戦闘的な運動スタイルと原則的で、戦略的で、戦術に長けた労働運動家として知られている。経営者や政治家たちは、彼のことを何度も起訴した。彼は、腐敗したビジネス・ユニオニズムの世界とは一切の妥協をしなかった。指導部に初めて選出されて以来、38 年にわたって組合指導者として選出さ

れ続け、1975 年の大会で引退して、わずか一週間経たないうちに死去してしまった。マトルスは UE の役員として最後の仕事として、当時組織化が盛んに行われていたカルフォルニア州セントラルバレーで、全国スタッフと地元の指導者たちの前で演説を行った。「政府財界が合同して UE を消し去ろうとする努力、我々を抹殺しようとする努力は失敗した。もし、この先労働運動で大きな役割を果たしたいと願うなら、UE を、草の根に根ざした労働組合の類稀なる実例として研究し尽くさねばならない」という的留守の言葉、そして役員引退のあいさつを紹介した際にアルバート・フィッツジェラルド委員長の言葉は、UE の組合員主導の戦闘的組合主義の歴史の中で、今でも特徴的なものである。ジム・マトレスと彼の遺産を引き継ぐにも、ジム・マトルスと彼の長年の友人であるジェームズ・ヒギンズが執筆した『Them and Us: Struggles of a Rank-and-File Union』を読んでほしい。この本は今日のアメリカの労働者階級が直面している状況に取り組むすべての人にとって必読の書だ。また、2020 年に UE の理念を説明し、受け継ぐために組合員向けに作成された UE のパンフレットも読んでみてほしい。

UE の再建

UE が全国組合として存続したことは、UE の原則や実践と同様に重要である。1960 年代になって、政治的・企業的攻撃がようやく後退し始めた頃、工場閉鎖の災禍と新技術の深刻な影響によって、UE は国内のあらゆるところで組合員を失い始めた。しかし、次の世代の労働組合活動家たちが、潔癖で戦闘的な労働組合主義に専心したことによって、全国レベルでも地方レベルでも一貫した指導が行われ、長期戦を耐え忍ぶことができた。

何十年にもわたって UE の指導者たちは、常に積極的な闘争を追求すること、草の根の組合員が組合を指導すること、組合の政治的独立を維持・実践すること、あらゆる種類の不平等・差別に立ち向かい、労働組合としての解決策を強力に展開すること、万国の労働者の団結を究極の目標として国際連帯に取り組むこと、といったいくつかの重要原則に専心する組合を維持することを決意している。

1990 年代になって、企業経営者と共和・民主両党の政治家たちの犯罪的な同盟によって米国の製造業の基盤が組織的に破壊され、海外に移転されたため、UE は再び激流の中に身を置くことになった。労働組合が次々と崩壊し、完全に消滅していく中、UE は耐え抜き、生き残るためのたたかいを連日連夜続けた。それは今日をたたかうと同時に、明日を勝ち取る方法を見つけるたたかいでもあった。UE は、それまで組織してこなかった新しい産業部門の組織化を始め、強力で民主的かつ積極的な組合をもとめる労働者がちゃくちゃくと加入した。今日では、組合員の産業構成はもはやバッファローの創設者が想定したものではなくなっている。現在、UE は公共部門、民間部門、サービス、医療、運輸、小売、高等教育、非営利団体、製造業、そして、連邦政府との請負関係にある労働者など、100 種以上の職種の労働者を組織している。

そして、1996 年にアイオワ大学の 900 人の大学院生が支部を結成したのを契機に、この 1 年で約 25,000 人の大学院生が新たに UE に加入し、文字通りの高波が押し寄せている。全国各地の十数もの大学に雇われている若い院生労働者が、これまでとは違う、より良い組合を求めて UE に加入している。大会でもこの歴史的な組織化がひときわ目を惹いていた。

UE: 混乱と士気の低下に対する解毒剤

UE が示した実践とその注目すべき特徴は、ごく小さい組合が勝ち取っている本当に驚くべき結果と相まって、すべての労働運動家と労働者にとって楽観的なモデルとなっている。まさにジム・マトルスが言ったように「類まれなる実例」である。インターネットを通じて、2023 年の労働現場で必死に働く新しい世代の労働者が UE に加入し、さらに何百万人もの労働者が初めて UE のことを知ることになっている。

CIO の時代から受け継がれてきた UE の歴史についてよく知ることは、今日の労働運動における混乱と士気の低下に対する解毒剤である。労働者である私たちは、未組織の地獄のような職場で永久に働き続けることを強いられたいしな。また、使用者と政治家による攻撃にただ屈服するような、停滞していて、非民主的で、活気がなく、非効率的な労働組合に何の疑問も持たずに、我慢したりすることはない。今日の UE の教訓は、労働者のための闘う復活は可能であり、反撃は依然として価値があり、利益をもたらすということである。

破滅への道を歩むビジネス・ユニオニズムの労働組合とは異なる道を模索するすべての労働者は、労働組合としての UE を真剣に研究する必要がある。UE に加入するか、別の組合に組織化するか、自分自身で組合を立ち上げるか、現在の組合に UE の原則と実践を注入するか。ビジネスユニオニズムの考え方の組合「指導部」が認めようと認めまいと、それをやる必要があります。労働運動は私たち全員のものであり、なすべきことができない理由を説明するだけのごく少数の人たちのものではない。

クリス・タウンゼントは組合員歴 45 年のリーダー。直近では、国際運輸労働組合 (ATU) 組織部長を務め、それ以前は全米電機無線機械労働組合 (UE) の全国委員で政治活動部長を務め、国際サービス従業員労働組合 (SEIU) と全米食品商業労働者組合 (UFCW) で支部役員を歴任した。

労働組合の未組織の組織化の何が問題か？

クリス・タウンゼント

2024 年 2 月 29 日

あらゆる世論調査によって、組織労働者（労働組合）の人気はかつてないほど高まっているとしばしば言われているが、組合員数は減少し続けている。多くの産業別労働組合の「役員」は、あたかも魔法のように労働運動が再び成長し始めると盲信して、労働組合の人気について繰り返し言及する。左派の評論家たちも労働組合の人気の高さについて、善意的に書きたてている。しかし、現実には目を向ければ、このような宣伝文句は耳に心地よいが、誤解を招きやすいし、時には破壊的でさえある。こうした説明のされ方は、今日我々が直面している、新たな組織化の危機という現実から注意をそらす役割を果たす。組合の「指導部」やその支持者は、こうした印象操作を語り、あたかも沈みゆく船の音をかき消すような大きな拍手喝采を浴びている。

今日のアメリカでは、ボロボロに縮小しつつある一方で、人気は高まっている労働運動が今もなお深刻で体系だった破壊のさなかにあえいでいる。この現実をみると当然の疑問が浮かぶ。すわなち、組合員が減少し、組合の力が激減しているのだとすれば、世論調査で組合の評判がいいことなど何の役にも立たないのではないか？

悲劇はもはや隠せない

現在の全国労働関係委員会（NLRB）の組合認証選挙は民間部門の職場のみを対象としているが、労働組合組織化の活発さと健全性を示す指標となっている。NLRB の組合認証選挙の実施数は、この 50 年間で 70% 以上も減少している。また、選挙に投票する労働者の数も同様に減少している。パンデミックの最悪の年であった 2021 年に実施された NLRB 選挙は全米でわずか 980 件に留まり、2022 年は 1400 件、2023 年には 1482 件であった。投票に参加する労働者数も減少の一途をたどっており、投票単位が 100 人を超える選挙は数えるほどにわずかである。近年では、NLRB の全選挙を合わせても、せいぜい 15 万人が投票に参加するのがやっとである。また、結果として認証廃止選挙となり、組合結成に結びつかないこともあり、すべての選挙で組合が勝利するわけではない。

病気になりそうな事実

組合組織化選挙の実施数は、組合加入を目指した全労働者集団のごく一部しか表していないことに触れておく必要がある。組織化努力のうち何千もの取り組みが、早い

段階で使用者の脱法行為や弾圧によって破壊され、金の力で活動停止に追い込まれ、極度の恐怖が労働者に蔓延して消滅させられ、あるいは官僚主義の沼にはまり込んで、法的認証が遅延させられている。

こうした統計上の数字には驚かない人のために、究極に悪いニュースにも触れておかなければならない。使用者の攻撃を乗り越えて NLRB 認証選挙に何とか勝利した組合のうち、最初の労働協約を勝ち取れるのはその半数である。そして、何とか選挙と最初の労働協約の締結を勝ち取った組合のうち、2 回目の労使合意に到達でき、実際に労働運動の強化に貢献できる組合は、さらにその半数にすぎない。

これが今日の米国の職場における労働組合弾圧の現実である。世界的な「人権」の要塞であると主張している帝国において、国内の職場は依然として抑圧的で、しばしば悪夢のような独裁の場である。私は組織化を教える労働学校で「今日の職場は独裁国家である」と躊躇なく宣言しているが、参加者から異論が出ることはない。

その他の組合選挙？

NLRB は、鉄道、航空、公共部門の組合認証選挙について統計を取っていない。しかし、これらの部門の組合にとっても状況はあまり良くない。鉄道・航空部門の組合結成も、NLRB を通じた認証選挙の場合と同じ理由で低迷している。過去 50 年にわたり民間部門の組合員の減少を補い、労働組合の成長と活力という「目の錯覚」をもたらしてきた公共部門における組合結成は、今や激減している。

パンデミックの影響は、いくつかの州における大規模で政治的な組合攻撃と相まって、公共部門の労働組合さえも衰退し始めるという事態を招いている。その最先端を走っているフロリダ州では、公共部門の労働組合は粛清されつつある。

NLRB を通じた認証選挙手続きを経ずに使用者から自主的な労働組合認証を勝ち取る組合もある。しかし、このような「カード・チェック」協定の数や対象部門はごく限られている。また、建築・建設部門で多く見られるように、使用者から「トップダウン」で組合承認を取りつける組合もあるが、その数もごく限られている。全体として、これらの事実は厳しく憂慮すべき状況を描き出している。急激な軌道修正がなければ、労働組合は減少と崩壊の一途をたどるだろう。労働人口が増加する一方で、縮小・停滞する労働組合の隊列はさらに孤立し、疎外され、力を奪われていくことになるだろう。

より深い危機

今日、労働組合を苦しめるさまざまな「危機」の中でも、新組合の結成・新たな組織化が欠如していることには、なかなか注目が払われない。また、組合「指導部」がこの悲惨な状況に真剣に立ち向かおうとしないことで、新たな組合の結成が少ない原

因が何なのかを十分に検討されない事態に陥っている。新たな組織化の取り組みが後退あるいは全く行われなくなる中で、多くの非常に経験豊富な労働組合オルグが退職し組合を去っていったことで、貴重な組合組織化の戦術的知見が失われてしまっている。新たな組織化に参加したことがある現場の組合員はますます少なくなり、支援も行われなくなっている。このような状況では新たな組織化のスキルを学ぶ機会はほとんどない。

組合のオルグはキャンペーンからキャンペーンへの波間でよろよろと漂うばかりで、組織化の組織的教訓は失われがちか、報告されないままである。このことが多くの局面で経営者側を非常に優位にしている。経営者側が組織化つぶしを組織的に記憶していること、組合つぶしに加担する労務屋産業が新たに広がっていることが組み合わさり、英雄的だが弱々しい組織化の反乱を起こした不運な組合に対して、強力な攻撃が展開されることになる。

組合のスタッフ 多重な困難

組合はますます、あらゆる組織化オルグのポジションを一般公募採用に頼るようになっていく。これは貴重な新人をもたらすこともあるが、労働組合のオルグに向かない人材を労働組合に招き入れることも多い。組合を担う新世代のための大切なトレーニングも不足したり、もしくは表面的であるか、またはまったく用意されていないことさえあるため、オルグは基本的に「自ら鍛える」しかない。

その結果、すぐに燃え尽きて職務を放棄するか、せいぜいのところ、まちまちの結果しか残せていない社会的正義を求める運動の組織化手法を律儀に適用しようとするか、あるいは大半のオルグは新旧ごちゃまぜの組織化手法を真面目に適用しようと努力している。その結果、組織化は成功したとしてもごく少数にとどまっている。

新人オルグという生きた資源と莫大な資金が、今日の労働運動の世界で繰り返されるメリーゴーランドのなかで浪費されている。実際にこの人員配置「モデル」に依存し、奇妙にも、そのことを正当化しようとする組合もある。現場の組合員を教育して、新しい組織化の取り組みにリクルートするプログラムはほとんど存在しておらず、組織化という重要な手段から現場組合員はいつそう排除されている。新しい組織化の仕事、ある種の部外者である「専門職」に任せようとするこのねじ曲がった方針は、労働運動に悲惨な影響を及ぼしている。警戒心が強かったり冷笑的だったりする労働組合の「指導部」は、組織化スタッフを組合の運営に組み込まないことも多く、スタッフの士気や意欲に大きなダメージを与えている。

ビジネス・ユニオニズムによる事実上のサボタージュ

ビジネス・ユニオニズム（協調主義的な労働運動）の組合の「指導部」は、そもそ

も本格的な新たな組織化に抵抗していて、組織化に踏み出さないことを常に正当化しようとしている。彼らは新たな組織化が「不可能だ」とか、「高すぎる」とか、「今はその時ではない」ため延期するべきだと言うのに加えて、NLRB 認証選挙での敗北や、組織化のコストが高いことや、一般に組織化という「投資」に対するリターンが「低い」ことなどを指摘する。

労働組合の「指導部」の多くは、その第一の関心事として組合内部の政治や組合運営上の課題を処理することにひたすら時間を割いているため、意思決定機関において、新たな組織化という厄介な課題について十分に必要な時間を割いて、真剣な議論が行われることは滅多にない。多くの組合に巣食うビジネス・ユニオニズム的管理者は、新たな組織化を金がかかるやっかいなこととして見なしている。つまり、組合内で揺るぎない権力を保持し続けるのを邪魔するものと見ているのだ。さらに悪いことに、新たな組織化を、組合内部の無分別で官僚主義的なとりとめのないことを妨害するだけのことと考える者さえいる。このビジネス・ユニオニズムの濃密な霧の中では、真剣な組織化戦略やそれを実施するためのプログラムを策定することはほとんど不可能である。定期的に労働法改革という幻想に酔いしれること、つまり組織化を再び合法化するために、実現不可能な「『親』労働組合法」を議会を通すために組合の資源を動員するといった構想に酔いしれることは、ほんとうの意味での組織化をいっそう阻む障害になっている。貴重な資源がこうした絵に描いた餅を追うことに流用されるだけでなく、外部のコンサルタントや鳴り物入りの労働問題「専門家」が、眠れる組合の大物「リーダー」たちに救済の妙薬を売りつけようと近寄って来ることすらある。

未組織の組織化の現在地はどこか？

現在積極的に組織化を行っている組合でも、その取り組みは比較的小規模で孤立している。また、組織化が試みられているのは、労働者が一時的に不満を爆発させている「ホット」な職場で行われることが、（それだけではないかもしれないが、）ほとんどである。また、たとえどんなに小さな規模であっても、新規に組合員を獲得しようとしている組合は全国組合や国際組合の半分にも満たない。しかし、いくつかの産業部門では、瞬間的かつ比較的にではあるが、さまざまな要因によって組織化が活発になっている。大卒の若年労働者の割合が平均より高い産業や、一部の専門職、アフリカ系アメリカ人労働者の間で、組織化キャンペーンが活発となっている。

パンデミック以後、入手可能な過去 2 年間の NLRB 組合選挙の結果を見ると、業種別では、組合認証選挙で勝利する可能性が最も高い職場は、コーヒーショップ、非営利団体、ブリューワリー、警備員、さまざまな医療職、娯楽産業、大麻小売店、陸上交通機関、連邦政府と契約している労働者、さまざまな大学労働者、エネルギー関連建設業、小売・食品加工、博物館・アトラクション業、建築サービス、一部の専門科

学職種などである。かつて新規組合結成において主力を占めた製造部門は、統計に登場するものの組織化の成功例はまれで、規模もたいてい小さなものになっている。

抜け出す方向性？

この荒涼とした風景の中にも、ほとんど知られていないかもしれないが、希望はある。スターバックスの組織化運動の立ち上がりが目覚ましい拡大が続いていることは、そのひとつだろう。インサイド・オーガナイズング・スクール（IOS）とロチェスター合同委員会とが共同で2019年に立ち上げたこの驚くべき組織化の伝染病は、使用者の巨大な組合潰しに抗い続け、今ではあらゆる困難を乗り越え400近いNLRB選挙で勝利している。同様に、全米電気機械無線労働組合（UE）による25,000人以上の大学院生とティーチング・アシスタント（TA）の組織化の成功は、2023年に行われた激しいたたかいの実例の1つに挙げられるだろう。

最近活性化した全米自動車労組（UAW）が新たに立ち上げた大規模な組織化キャンペーンは、主に南部諸州の未組織の自動車工場で組合結成を行うため、組織化を本気の取り組みとして劇的に拡大するものであり、尊敬すべき企てといえよう。この活動はまだ初期段階にすぎず、UAWの前「執行部」が組織化に形だけの関心しか持たなかったために、土台となるものがほとんどない。しかし、最近の自動車産業でのストライキで勝ち取られた成果は未組織自動車労働者の耳にも届いており、この活動の最初の結果は有望である。医療産業では全国看護師連合（NNU）の組織化プログラムによって、国中のあちこちで正看護師の組織化が続けられている。

また、他にも未組織労働者の組織化に向けて熾烈な闘いを繰り広げ、限定的ながら成功を収めている組合の小規模ながらも重要な事例はあるが、こうした取り組みは上述の産業にほぼ限られている。「南部を組織化せよ！」というスローガンの多くが破綻していることについては、先日書いた『南部を組織化せよ』の中で明らかにしたところではある。しかし、戦闘的な組合活動家による誠実な努力は、それがなければおとなしくしているだろう労働組合の「指導部」を行動に駆り立てるのには効果的である。

組合の指導部を行動に駆り立てる

この新たな組織化の危機は、組合にとって死活問題である。現在のいい加減で怠惰なアプローチを続ければ忘却と絶滅だけが待っている。組合上部に対して内部から圧力をかける責任は主に組合内の左翼グループにかかっている。この危機的状況に立ち向かう政治的理解も体力も組合内の他のセクトにはない。伝説的な労働指導者であり組織者であったウィリアム・Z・フォスターは、そのキャリアの大部分をまさにこの状況に取り組んで過ごした。（ウィリアム・Z・フォスター『アメリカ労働組合主義』を

参照。)

険しい上り坂で大変かもしれない。しかし、大半の組合員は拡大された組織化キャンペーンの必要性を本能的に支持するだろう。多くの既存の組合指導部も、危機の大きさと少なくとも組合を前進させる必要性を認識し、好意的に反応するだろう。過去数十年にわたった悲惨で腐敗した組合合併の波も今や消え去り、新たな組織化を遅らせる口実はほとんどなくなった。組合員数が減少し、組合が直面する問題が悪化・拡大する中で、現在の指導部は幅広い新たな挑戦に直面している。多くの組合で組合員の不安が大きくなっており、労働現場での問題解決の主要な課題として組織化の要求が上がってきている。

しかし、「左派」の組合活動家はこの政治的な波を大きくするために、新しい組合の組織化について学び直し、そのことが持つ強力な影響力を再認識する必要がある。あらゆる労働組合内の中で、（組合新結成の課題を除けば）さまざまな問題に関して活動的か、あるいは少なくとも声高に声を上げつづけている左翼集団が、規模は小さいかもしれないが存在している。

「未組織を組織化せよ!」「労働組合を救え!」という呼びかけは、あらゆる場面で全国レベル、あるいは単組レベルの組合執行機関に注入されなければならない。今日、左翼勢力は単独で勝利するには不十分だが、労働組合が下り坂にあり、破滅が深まっていることに同様に警鐘を鳴らしている幅広い層の組合員や下層・中層のリーダーたちとの貴重なつながりを築くことはできるだろう。

クリス・タウンゼントは組合員歴 45 年のリーダー。直近では、国際運輸労働組合 (ATU) 組織部長を務め、それ以前は全米電機無線機械労働組合 (UE) の全国委員で政治活動部長を務め、国際サービス従業員労働組合 (SEIU) と全米食品商業労働者組合 (UFCW) で支部役員を歴任した。

米国労働組合の政治運動の何がおかしいのか？

クリス・タウンゼント

2024 年 2 月 10 日

45 年の間、労働組合役員をつとめたが、そのうち 21 年間は全米電気機械無線労働組合（UE）の全国政治活動部長の任にあたった。そのことで州・全国レベルの双方で米国の政治的出来事を毎日最前列で目撃してきた。UE のワシントン代表として、法案の行く末、労働者と UE に対して加えられるあらゆる政治的攻撃、他の労働組合と使用者の動向に目を配ってきた。UE の役員たちと協力しながら、政治状況を分析し、労働組合としての対応をどうするかを決める責任を負ってきた。

90 年代から 2000 年代にかけて、労働組合は徹底的に敗北し、未組織労働者は貧困に喘ぐ存在となった。私たちは事実上、あらゆる政治闘争で敗北した。その一方で、現在の状況が証明しているように、この時期の教訓を学んだのは一部の労働者に限られ、多くの労働者はそうではなかった。

この数年間、一般の組合員から私が最もよく聞かれたのは、「クリス、どうして何もできないんだ？何も進んでいないのはなぜなんだ？一体何が問題なんだ？」というものだった。私はいつも思慮深く耳を傾け、こう答えざるを得なかった。「現在の政治システムはとてもうまく機能している。やつらの利益になっている。経営者の利益だ。というのも、今日の政治はやつらのものだ、我々、労働者階級のためのものではないんだ。やつらが所有し、金を出し、そして支配しているんだ。そのことをまず理解しなきゃならない。」

また、私たちは怪物のようなシステムに立ち向かっているが、それでもなお、このシステムに参加して、反撃し抵抗するための時間を稼ぐ方法を探さなければならないのだとも説明した。代替案を考案するのに必要な時間を稼がねばならない。そして、いつの日か、どうにかして「ボス支配が続く 2 大政党から選び放題」という現在の政治構造から抜け出す必要があるのだ。

労働組合指導者であり、UE 創設時の組織部長だったジェームズ・マトルスは、「労働者は政治活動に参加することと政治ゲームに興じることの違いを理解する必要がある」と常に警告していた。短い言い回しだが、これがすべてを物語っている。今日、労働運動の政治プログラムは廃墟の中にある。私たちは多くの点でなんとかギリギリ持ちこたえているが、あと 1 回か 2 回の選挙でさらに大きな災難に見舞われることさえありうる。共和党によって反組合法が可決され、公共部門の労働組合が、大規模な弾圧にあっていいるフロリダ州で目撃されているように、労働組合が一掃される可能性さえある。

職場における独裁

労働組合の政治的バランスシートは息を呑むほどである。この 50 年の間、労働者の立場に立つような重要法案は成立していない。今やすでにある「『親』労働組合」的な法律や規制は、議会と司法当局による攻撃に晒されている。各州の公共部門の労働組合が持っている法的権利は急速に後退している。労働者階級の生活水準は軒並み低下し続けている。企業の脱法行為が蔓延しているため、新規組合結成は急速に勢いを失いつつある。退職年金制度は消滅に近づいている一方で、この何十年もの間、健康保険は高コストで失敗作のまま放置されている。さらに悪いことに、これらすべては手始めに過ぎない。アメリカの職場は、経営独裁が支配していると言っても過言ではない。労働協約に守られている労働者はごく一部に限られている。彼らは、わずかながらましな待遇を享受していることも多いが、その待遇さえも大いに不満が残るものであり、結局は不安定なものになっている。

中心に向かう腐敗

米国の主要政党はビジネス・エリートに対して便宜を図っている。共和党は企業独裁と完全に一体化しようとしている。民主党はもう少し多様であり、親企業的な勢力も多数入り混じっているが、労働者階級に加えられた非道な攻撃に対して異議を唱える者もいる。しかし、民主党から選出された大統領は、この 30 年間で 3 回、合計 6 年もの間、党内の圧倒的多数の支持を得ていながら、事実上何も成し遂げてこなかった。クリントン、オバマ、バイデンの 3 人の大統領は、いずれも労働者立法を大きく前進させられたかもしれないこの貴重な時間を無駄にした。その一方で、これらの政権下においても企業、銀行、超富裕層には莫大な利益がもたらされた。民主党と民主党の支持者は、なぜ労働者を溺れる運命に見放したのか、さまざまな言い訳を作り出してきた。多くの労働者は日頃から米国の政治の現状を嫌悪しているが、こうした腐敗の蔓延を前にすれば、彼らがそう思うのは当然だろう。

このどん詰まりから抜け出す道？

私たちの労働組合は小さい勢力であるとは言え、この衰退しつつある状況に対処するのに使える有効な力と資源をまだ持っている。前進は可能だが、そのためには労働組合内の左派グループが強化される必要がある。左派は、現在の悲惨な方向性を主導している既存の右派労働組合勢力に立ち向かうために、中道派と団結することが必要だと明確に理解している。右派が主導する政治プログラムを継続させれば、事態は悪化の一途をたどり、崩壊はさらに加速するだろう。労働組合の存在そのものが危機に瀕することになる。

労働組合の現在の政治活動「プログラム」がひどく破綻し失敗しているのには、いくつかの重要な原因がある。

組織化の拒否

労働組合が何千万人にも及ぶ未組織労働者の組織化に乗り出さないことは、最も重大な問題となっている。労働組合の力は驚くほど低下し、社会的影響力は絶望的なほど希薄化してしまっている。組織労働者以外に労働組合からのメッセージが届くことはほぼなく、未組織労働者は、ほぼ完全に経営者と彼らのメディアの支配下に置かれている。

政治動員と献金のすり替え

労働組合の「指導部」は、大富豪たち反対勢力を凌駕しようとして、減少を続ける組合の資金から多額の献金を民主党の政治資金調達プログラムに投入している。民主党の財源に毎年数億ドルが注ぎ込まれているが、（企業や大富豪たちなどの）反組合勢力からの献金は、組合が対抗できる限界を超えている。また、少なくない労働組合が誰が献金を受け取ったかもほとんど公表していないため、組合員の不信感は増大している。組合員の大規模な政治への動員について言えば、選挙期間中の投票に行こうという比較的小規模な呼びかけをするだけとなっている。選挙と選挙の間はおろか、選挙時でさえも組合員を政治的に動員しようとする試みはとっくに忘れ去られている。

政治教育の欠如

労働組合による政治献金が肥大化し限界に達する一方、既存の組合員は企業が提供するメディアによってますます混乱へと陥らされている。組合員大多数が、組合が示している政治方針には目もくれず、労働組合破壊者である政治家や候補者の意見を受け入れていて、組合の政治活動から切り離されている。労働組合的、階級的政治教育を組合員に提供しようという努力はとっくに放棄されてしまった。しばしば、必要な最低限の現在の政治的・経済的現実についての教育すら行われていない。

信用できない言説

初歩的な政治教育だけでもなんとかしようと試みられることもあるが、民主党がとも信用できないような言説を繰り返すことで台無しにされる。そのなかでも最もひどいのは、バイデンが自慢気に「米国史上最も労働組合に親和的な大統領」と繰り返し主張することだ。政治学の研究によれば、このような言説や労働者自身から見下されている労働組合「指導者」が繰り返す安っぽいお世辞は、あきらかに不信感を持たれている。ガザにおける人命にかかわる問題を「超党派」で包んでみせようとする幼稚な企ても惨めに失敗した。最悪なことはこうした言説によって、人々が最も反労働的な右派勢力の危険性を過小評価するようになることである。

反組合勢力とたたかう姿勢の欠如

労働組合では、使用者と極右勢力に後押しされた共和党が労働組合を破壊しようしていることが組合員に説明されないことが多い。組合員の中からの反対意見を恐れて、組合員の目を覚ます警鐘ではなく、ありきたりのスローガンや控えめな言い方をしても、緊急性を伝えるメッセージは組合員には伝わらない。選挙時に感じのいい「ポジティブな」メッセージを多用するにつれて、狂信的な反組合主義の政治家のことは軽く受け止められるようになる。継続的な政治教育が行われていない場合、悲惨な状況が一層ひどくなる。

民主党に対する要求の欠如

労働組合の「指導部」は、民主党に文字通り「無条件」に定期的に巨額の資金と数百万票という票を提供してきた。その一方で、州や地域レベルでの例外はあるにせよ、民主党が政権を取っても労働者の要求が無視されるのが常態化している。共和党が極めて有害な反組合・反労働者の政治勢力へと転化を続ける中、民主党は、共和党より左寄りの姿勢さえ見せれば、労働組合の資金と票を確実に手にできていると思っている。

敵との危険な駆け引き

最近、チームスターズのオブライエン会長がトランプ大統領と会談したことが証明しているように、労働組合の「指導部」が超反動的で反組合的な政治家と駆け引きを試みることが続いている。ほんの数年前までは、このようなばかげた卑劣な行為が日常茶飯事だった。共和党がこのような猿芝居にもう関わりたがらなくなったため、その頻度が減っている。

しかし、トランプが侮れないのは、こうした駆け引きに長けている点である。彼は、バイデン政権の失政に対して、労働者が大きな不満を感じていることを本能的に理解している。チームスターズ会長のオブライエンのような輩は、組合員を教育し動員することによって労働者の敵を正面から叩くことをせずに、トランプのような反労働組合の狂信者に正当性を与えるという危険なゲームに興じている。そして、11月の選挙前にトランプとのさらなる「労働組合とお茶会（ティー・パーティー）」が続くかもしれない。労働組合の「誤った指導者」たちは、迫り来る厳しい政治的戦において組合員を教育し指導するという難しい仕事をするよりも、トランプやその一派と「政治的な駆け引き」をしたがりたいのだろう。

独立した政治活動

今日の労働組合の政治戦線での失態は、控えめに言って苛立たしくもあり、危険でもある。保守的な労働組合「指導部」による誤った指導・怠惰・腐敗が数十年の間続いたため、現在の状況がもたらされた。このように労働運動が政治的に機能不全に陥っているなかでは、労働者階級の大半を占める未組織労働者はおろか、組合員に対し

てさえ、政治的動員を十分に行えないことは当然の結果と言える。

この嘆かわしい状況を改善するには、労働組合運動内で左派を育てる必要性がある。労働組合指導部における保守派が、今日の破滅的な状況をなにも解決しようとしていないこと、そうした問題を認識すらしていないことは明らかである。労働組合における左派は、自らを再確立させると同時に、より現実的な政治行動プログラムとともに参加する中間派を探し出さなければならない。そして、組織労働者が未組織労働者の状況を改善することができないとすれば、今日の政治問題が解決される見込みはないだろう。

新しい組織化にふさわしい政治プログラムは、独立した労働運動に根ざした現実の政治行動プログラムの活性化とともにある。新しい成長と活力が、今日我々に課せられている完全に失敗している政治「行動」プログラムに対する特效薬である。

クリス・タウンゼントは組合員歴 45 年のリーダー。直近では、国際運輸労働組合（ATU）組織部長を務め、それ以前は全米電機無線機械労働組合（UE）の全国委員で政治活動部長を務め、国際サービス従業員労働組合（SEIU）と全米食品商業労働者組合（UFCW）で支部役員を歴任した。