

講演

2022年10月19日 国民春闘共闘結成総会から

## アメリカの労働運動から学ぶ

### レイバーノーツ大会に参加して

全労連事務局次長 布施恵輔

国民春闘共闘委員会は10月19日に、23年春闘に向けて年次総会を開催。総会では、全労連事務局長の黒澤幸一さん、同事務局次長の布施恵輔さん（全労連国際局長）から、近年、大きくたたくいと組織化が広がっているアメリカの労働運動について報告を受けました。全労連は2012年からアメリカのレイバーノーツの大会に参加しています。今年のレイバーノーツの大会は今までで最高の盛り上がりだったと報告され、10月19日の春闘共闘の総会に参加した金融単産幹部にもその熱気が伝わり「非常に力づけられた」との感想が出されています。ここでは、「アメリカの労働運動から学ぶ」をテーマとした布施恵輔さんの報告を紹介し（金融・労働研究ネットワーク事務局）。

#### 米国労働運動の基礎知識

ご紹介いただきました、全労連の事務局次長で国際局長を担当しています布施と申します。学習会の前半部分を担当しましてその後、黒澤事務局長にお話いただく予定です。この間の学習会で、質問をしていただいた方が深まることが分かりましたので、できるだけ質問の時間を取ろうと思います。レイバーノーツの大会の報告は、全労連幹事会や民間部会総会などでしていますので、できるだけ新しい情報をつけ加えてお話をしたいと思います。

タイトルを「アメリカの労働運動から学ぶ」としました。私も全労連の国際関係の仕事をずっとしてきて、これまでヨーロッパ、アメリカ、アジアのたたかいなど多くのことを学

んできました。例えば最低賃金や労働時間の水準など、組合の学習会で海外との水準の比較についてお話をし、私たちの立ち位置をどう考えるかという話をするのはよくあります。特にアメリカと比較することについて、私は深い意味があると思っています。

アメリカは日本と経済的、政治的、軍事的な深い関係を持ち、文化的な影響も大きく、労働運動も非常に大きな影響を受けてきたからです。「月刊全労連」9月号の沖縄の特集の中で、結成以来沖縄県労連の事務局長をされていた嶺間顧問が、復帰前の沖縄の労働運動が、いかにアメリカのAFL-CIOの介入により捻じ曲げられたかを書いています。

日本の労働組合運動とアメリカの労働組合運動との関係は、ほかの国との関係とは違った意味があると思っています。労働条件の水準や制度の違いを事例に、こういう制度がいか、こういう権利を保証されているということを学ぶわけですが、さらにそこから踏み込んで、たたかいの違い、その違いを生み出したたたかいの歴史とかを深く学ぶことが、とても大事だと思います。その違いを深く理解することによって、自分たちが今いる立ち位置を理解し、だからこそ一緒にたたかうという気持ちになり、連帯が生まれると思います。

このようにアメリカの労働運動をとらえたいと思っています。今、翻訳ソフトとか非常に発達して、気軽に海外の情報を翻訳して概略をつかむことができます。同時に、その背景にあるたたかいの歴史とか制度の違い、ど

うしてそういうことになっているのかを理解する必要があると思います。

### 第3の高揚期むかえるアメリカの労働運動

最初は少しアメリカと日本の違いの話をしていきます。アメリカの労働運動は、今高揚期になっていると言われていて、「第3の高揚期」と言う人もいます。第3の組織化の波だと。

最初の波は1886年に当時のAFLというナショナルセンターができます。その頃はまだ白人中心の職能・クラフト型の労働組合が中心で、そこがアメリカの労働運動のスタートでした。その後CIOという別の組織、「産別会議」ができます。この時は民間の大企業の組織化が中心的に進みます。1929年の世界大恐慌の前後の話です。その後、労働運動の高まりを背景に1938年に公正労働基準法＝日本の労働基準法にあたる法律の最初のものができます。そして、第二次世界大戦を経てタフトハートレ法という法律が新たにできます。第一次世界大戦から第二次世界大戦にかけて、アメリカでは大規模なストライキも多くて、労働運動が高揚し組織化も進みます。そこが第一の高揚期になるわけです。

第二次世界大戦後に運動の高揚を受けて、スト権を制限し、一番端的には政治ストは禁止という法律ができました。クローズドショップ＝組合員出なければ会社に入れらないというクローズドなシステムについて禁止されるなどの改悪がおこなわれます。

その後、マッカーシズム（反共攻撃）が広がります。AFL-CIOが結成され、マッカーシズムによりアメリカの労働運動から進歩派が排除されます。しかし、1960年代後半から70年代にかけてベトナム反戦運動や公民権運動の頃に公務分野の組織化が大きく進む時期があります。これが組織化「第二の波」と言われています。そして、今が「第三の波」でないかと言われているのです。

### 排他的代表制と組合認証選挙

アメリカの労働運動の組織を理解する上で、非常に重要なのは排他的代表制という言葉です。これは、職場（一つの交渉単位）では必ず労働組合が一つで、その協約の範囲のすべての人たちを代表する排他的代表権を持つという制度です。これが労働組合の基本的なシステムです。もちろん少数派の組合も存在することは可能ですが、排他的代表権がなければ交渉の力が持てないのです。

現実的には、この排他的代表権を持っている組合が交渉権を持つパターンが非常に多いです。全国労働関係法という、日本の労働組合法のような法律が排他的交渉単位制度を規定しているため、労働組合を組織する場合は、交渉単位の労働者の30%以上の賛成署名を集め、選挙において労働組合が過半数の賛成を得るというシステムです。

つまり、百人の職場があったとして、百人の職場から30人以上から労働組合に入りたいという署名を集めて、日本の労働委員会のような公的機関（全国労使関係委員会＝NLRB）に、選挙の実施を申請し、NLRBが選挙運動の期間、投票日、開票日もすべて決めます。それで選挙を実施し過半数がこの組合に自分の交渉権を預けていいですよという投票に、イエスというにサインをした場合に排他的代表権が生じます。

この排他的代表権の選挙で反対した人がいたとしても、その人も含めて、その百人の全員をその組合が代表します。日本と決定的に違うのは職場に第2組合が存在しないことです。必ず一つでそこが代表する仕組です。以前は、必ず全員組合員扱いでしたが、組合に入らない自由があると裁判が起こされ、労働権が認められてしまいます。英語でright to workと言い、日本語では「働くための権利」で、いいことのように見えるんですが、労働組合に入らない自由を獲得する権利のことです。

その労働権法が州法のレベルで立法化が進み、現在アメリカ50州うち27州で労働権法ができています。以前のように100人の職場で代表権を獲得したら必ず100人が組合員ですというシステム自体は、義務ではなくなりました。しかし、事実上まだほぼその状態に近い状態が残っています。労働権法ができた時、公務でも連邦最高裁が労働権法を公務分野で追認する判決を出したときには、大量に労組からの脱退が出るかという懸念もありましたが、実際にはあまりそういうことが起きませんでした。

### ビジネスユニオズムと 階級闘争ユニオズム

AFL と CIO は歴史的には別々にできましたが、今は合併して AFL-CIO というナショナルセンターです。組合員は1250万人くらいで、55の産別組織が加盟しています。全労連と違うのは州組織に投票権がありません。地域労連のような市とか郡とかにある地域組織＝地域協議会が約500あります。アメリカの労働運動はマッカーシズムを経て、労使協調の保守的労働組合がすごく増えました。今のアメリカの労働運動を分類する資料を付け加えました。

「ビジネスユニオニズムと階級闘争ユニオニズムの比較」の図表が「階級闘争ユニオニズム」という本の第3章にあります。「ビジネスユニオニズム」と、「労働リベラリズム」と分類される全労連も交流してきた SEIU のようなグループと、「階級闘争ユニオニズム」の三つの傾向に分類されています。私たちはこれまで労働リベラリズムの人たちと交流を重ねて、さまざまなことを学びました。強調したいのは、アマゾンやスターバックスとかで運動を起こし、積極的に職場から組織化を進めているのは、この「階級闘争ユニオニズム」に当たる人たちが中心ということです。その人たちの集まりがレイバーノーツの大会です。

レイバーノーツというのは、「労働運動に運動を取り戻す」ことをスローガンにし、職場民主主義、あるいは「rank and file ユニオニズム」の人たち。職場の組合員から積み上げていくたかひを徹底してやる労働運動のスタイルの人の連携組織がレイバーノーツです。労働運動を作り変えたい、保守的な執行部でなくもっと職場から労働運動を作りたい人達が学習し、ワークショップでいろんな人と交流できるのがレイバーノーツ大会です。今年の大会は6月にあつて4000人集まりました。全労連は2012年から参加していますが、今までの中でも最大級、最高の大会だと思います。教員、製造業、医療などあらゆる分野の活動家が参加しています。

### 20代30代の8割が 「組合に入りたい」

アメリカの組織化の話に進みます。去年の後半から2022年にかけて労働組合の組織化が増えました。2022年の前半、半年だけで先ほど言った認証選挙の申請、NLRB への申請数が去年の157%になっています。今年前半6ヶ月ちょっとの段階で2021年の申請数を既に超えています。そのくらい今労働組合を作りたいという数自体が増えていることが一つ特徴です。加えて、日本でも報道されていますが、労働組合への支持・好感度が非常に高く、1960年代以降で最高最大の水準になっています。

アメリカはレーバーデーという休日が9月にあり、その頃に労働関係の分析とか世論調査がされます。今年のギャラップの調査で「労働組合がやっている事は良いと思う」、「職場にあれば入りたい」という人が71%になりました。これは60年代以来の最高水準で、特に青年層の組合支持率が高い。20代30代では八割を超えて「組合があつたら入りたいです」という世論が形成されています。

それを裏付けるように、若い人たちを中心に組織化が進んでいます。この2年ぐらひを振り返つても、Google の親会社のアルファベツ

トの技術者などの IT 関係先頭に新しい分野での労働組合を作りたい、入りたいという動きが広がっています。メディアで報道されるので余計に雰囲気が出てきているとも言えます。MIT=マサチューセッツ工科大学は、あのノーム・チョムスキーがいた工科大のトップの大学でも大学院生の組織化が進みました。ニューヨークのコロンビア大学、カリフォルニア州立大学など、万の単位でこの2年ぐらいに組織化が進んでいます。大学院生の講師たちです。アメリカでは大学院生が大学で講義をし、研究の助手をして、奨学金を返すために働いているというのが大半ですが、彼らの間に労働組合をつくる動きが広がりました。

他にもメディアや芸能関係。先日、野球のマイナーリーグで初めて組合できたと日本でも報道されていました。メジャーリーグはしょっちゅうストライキをしていましたが、マイナーリーグでも組合ができました。去年ハリウッドの技術者たち、小道具とか演出とか衣装などの労働組合がストライキ実施直前まで行きました。ニューヨークの自然史博物館とかシカゴ美術館などの学芸員、NPO 法人でも組織化が進んでいるのがこの間の特徴です。

### アマゾンで初の労働組合認証

アマゾンとスタバ(スターバックス)が一番その中でも特徴的とされ、アマゾンは22年4月に組合ができました。ニューヨーク市のスタテン島という地区のJFK8という名称のアマゾンの配送倉庫の認証選挙で勝利をします。賛成票が2654票、反対票が2131票で、アメリカのアマゾンの配送センターでははじめて労働組合が認証され、交渉権のある労働組合ができたこととなります。

このセンターでは労働組合の対象が8000人を超えており、その人たち全員を代表する労働組合として、アマゾン・レイバー・ユニオン(ALU)ができました。今、そのとなりのLDJ5などあちらこちらに組織化の動きが広がっ

ています。アマゾンの職場で特徴的なのは非常に離職率が高いことです。1年でだいたい2割からひどいところだと3割ぐらい辞めていくそうです。入れ替わりが非常に激しい。体力を使う厳しい環境の職場だそうですが、その中でも組織化を成功させた顕著な成功事例としてアメリカの中でも理解されています。特に、スタバもそうですがアマゾンは激しく組合を攻撃する会社です。昨年はアマゾンは430万ドルを組合つぶしに拠出したとされ、組合の組織化の動きを徹底的に潰してきた企業です。その企業で組合ができたことが大事な点です。さらに、アマゾンの組織化は、徹底した労働者主導でやっていることが一つのポイントです。

アマゾンの労働組合の委員長のクリス・スモールズさんは、一年前にコロナの感染が拡大時に、手袋、消毒やマスクなどがアマゾンの職場できちんと配備されてない、感染が広がって危ないと抗議行動を自主的に組織します。数百人が職場ボイコットを実施。組合と関係のない全く自主的な行動なのです。しかし、クリスさんたち何人かが解雇される。解雇されたクリスさんは「俺を解雇したことを後悔させてやる」と言って、組合の組織化に取り組みます。解雇された人と職場に残った人たちとつながっていて、職場の中で徹底した関係構築と対話をし、労働者主導で組織化することを重視したという話が、レイバーノーツの大会でも報告をされていました。

職場の人間関係をきちんと把握し、関係づくりをして、対話と教育をする。極めつけはアマゾンの工場の出口で24時間ずっとテントを張ってバーベキューし、「寄っていった話していかないか」とひとり一人に声を掛けて、その人たちと関係を作っていく。家庭的な雰囲気を作って働きかけることを大事にした。2千数百の組合賛成の票数は選挙の前の段階で全部読めていたくらい相当きちんと対話と票読みをやり切った上での勝利です。

今までのアメリカの組合は、外から一生懸命オルグの人たちが働きかけて、ピラもまき、電話もかけ、なんとか選挙に勝ってきた。そのやり方を変えて労働者中心に運動に取り組む。しかもアマゾンの労働組合は産別に加入していない独立の組合です。もちろん、いろんな組合、人の支援を受けていますが、特定の産別の支援なしに自分たちだけで8000人の組織化をし抜いたことが大事な点です。職場の労働組合のリーダーがきちんと労働者とながり、職場の労働者がさらにながりを広げ、その人たちが立ち上がる条件を作って成功したことです。

10月に入ってアマゾンのこのJFK8の中で連続して火災が起きました。配送倉庫のコンベヤーの一部が燃え、その時働いていた650人がシフト放棄して事実上抗議ストをしました。いまだにアマゾンALU(アマゾン労働組合)との団体交渉を拒否し、組合として認めないという態度をとっています。しかしこういう形で職場でもスト集会が今の段階でもできるし、抗議ストで60人が停職処分になりましたが、今裁判でたたかっています。そういう職場の活動、職場の労働組合としての活動をきちんと作ることを大事にしています。

今日、このJFK8に次いで組織化の選挙に挑んだニューヨーク市のAlbanyにある配送センターでの選挙で406対206で負けてしまいました。敗因はこれから分析されると思いますが、労働組合つぶしのユニオンバスターが入り、彼らの方も一人一人の労働者と対話をしていたと聞きます。一人ひとり説得して潰していく。そのせめぎ合いの中で、行ったり来たりたたかいです。厳しい反組合的な企業の中で本当に良く頑張っていると思っています。

#### スターバックス250店舗で組織化

スターバックスは昨年12月に初めてニューヨーク市のバッファローで組合ができて、選挙の申請は去年=21年1年間で14件で

したが、22年に入って5月の末までの段階で263件です。今年一日1.9店舗ぐらいのペースで選挙が申請されていることになります。Amazonと決定的に違うのは一つ一つの職場が小さく、労働者が100人いる職場はほとんどなくて、数十人ぐらいの職場を一つ一つ組織化していく。これはアマゾンとは全く異なる組織化のやり方です。もう一つ違うのはスターバックス・ワーカーズ・ユナイテッドという組合がありSEIU加盟です。しかしSEIUが組織化を一生懸命支援しているかということ、いろいろ話を聞いてきてもあんまりそういう感じがしません。

全部ではありませんが自主的に勝手に組合を作ってる雰囲気があります。この写真のカイラさんという女性はボストンの近郊のスターバックスで組織化をした人です。この法科大学院の学生だったカイラさんは、スターバックスで大学時代からバリスタの仕事をしていて、シフトとかでひどい目にあったと言います。彼女は、去年の11月にスタバで労働組合つくる動きがあると聞いて、「組合って何？」とGoogleで検索したと話していました。年が明けて確か1月か2月に自分の店舗に組合作ってしまいます。昨年11月にまったく組合を知らず、Googleで検索したという状態から、組合を作ろうとします。そうしたらスタバのマネージャーに「組合は第三者だ、あいつらは関係ない」と攻撃されたのです。

スターバックスは人権とか障害者を大事にする、環境に優しいなどで企業のブランドイメージがあります。労働者もパートナーだと言っているそうです。労働者じゃなくてパートナーだと。あなたと会社はパートナー。だから組合は第三者だから、スターバックスの考え方とは違うんだと攻撃するそうです。でも、その第三者という攻撃を乗り越え、「労働者自身がつくるスターバックスのバリスタの組合です」と彼女はいろいろな集会で述べています。自分たちの組合として労働組合を一つ一つ作っていくことを一生懸命やって成功

しています。昨日ポートランドで結成され250店舗になりました。順調に組織化が進んでいます。

### 2018年以降教員スト、Striketober からの組織化の波

この動きがどうしてできたのかを振り返ります。第三の組織化の波が目に見えるようになったのは2018年ごろからです。これは連邦政府が教員のストライキの参加人数をグラフにしたもので、2017年から18年にかけて棒グラフが急上昇しています。

これは全米の教員、特にストライキ権を本来は禁止されている州、しかも共和党が強く大変保守的な州でストライキが大きく広がりました。この結果労働条件の改善を獲得しています。目に見えるようになった転換は、この2018年ですが、さらに10年近くさかのぼる2012年にシカゴ教員組合が大規模なストライキに取り組み勝利します。このたたかいが教訓になって、シカゴの経験に学んで全国で頑張ろうという動きが広がり7～8年かけて2018年の教員のストライキにつながっているのだと思います。

2011年に、オキュパイウォールストリート運動でウォールストリートを占拠するという運動がありました。その頃から格差と貧困に焦点が当たり、奨学金のローンの問題、住宅ローンの問題などが社会運動となり目に見えるようになり、パンデミックになります。

2021年のストを分析してみると、2021年は10月にはストライキが集中して起こり、特に民間職場でストライキが特徴的でした。老舗農機具メーカーのジョン・ディア社が典型例です。同社は労働者1万人ほどで工場は全米に四つあります。同社はコロナでも受注は全然落ちませんでした。経営者の給与は1.5倍から2倍ぐらいにコロナの期間も上がったのに、自分たちの賃上げで提案されたのは時給換算で1ドルちょっとの賃上げだった。

一旦は交渉で妥結をしかけますが、それを組合員の承認投票で「これはだめだ」と現場の労働者がひっくり返し、ストを実施しました。特徴的なのは単産本部と保守的なビジネスユニオニズムの執行部が交渉してまとめてきた提案を、現場の労働者が拒否したという類似の事例は増えています。こんなにコロナで頑張ったのに、なぜこれしか時給上がらないのか。しかも、アメリカは今物価が8%程度上昇していますので、家賃もガソリンも値上がりしているのに、なぜ賃上げがないのかという点に怒りが広がり、労働組合がそこで「たたかう」となるかどうかが、一つのポイントになっています。

流れを振り返ると、公務分野の教員ストライキが初めに大きく広がりました。そこから民間にもストライキの流れが広がっていきました。もう少し背景をみると、アメリカの製造業は過去はユニオンジョブと言われ、一番安定している労働者でした。自動車や鉄鋼、保険などのセールス労働者もそうです。アメリカンドリームを求めて海外からやってきた人たちもそういう仕事に就けば実現可能でした。80年代ごろのアメリカのホームドラマのイメージですが、車が一家で一台二台あって、子どもをカレッジに通わせることができた時代に労働組合の中心は製造業でした。

1970年代までは、アメリカは製造業労働者が2100万人ほどで労働者の数でも最大級でした。ところが今は、小売りとか運輸・倉庫、配送、デリバリー労働者、医療、教育や社会支援、社会福祉の仕事、弁護士や会計士のような専門職の方が増えています。製造業ももちろんありますが、産業構造が変化し、それに対応した新しい分野での組織が今広がっていることが大事なポイントの一つだと思います。

若者の多くが「資本主義はダメだ」ともう一つ青年の変化があります。ミレニアルとかZ世代と呼ばれる世代は特に意識が変

化しています。アメリカの人口全体の年齢の中央値は38歳で、日本より約10歳若い。白人人口は高齢化している一方でほかの人種は増えています。さらに、今の格差と貧困のひどさの反映ですが、「資本主義はダメだ」、「社会主義のほうがいい」と答える人たちがZ世代だと49%、ミレニアル世代だと47%のほぼ半数です。それだけの若者が今の資本主義のあり方がおかしいと思っているのです。

青年層では白人が過半数になっていない。もちろん地域差がありますが、全体では過半数を切りつつあります。アメリカは今まで白人中心の社会で、労働組合もそうでした。しかし黒人やヒスパニック、アジア系などほかの人種も増え、労働組合の中に女性も増えてきた。そういう変化も反映して、圧倒的な貧富の格差を前にさまざまな社会運動がこの間起こり、変化につながっています。

リーマンショックで家を失い、子どもの頃にいきなりトレーラーハウスに住んだような経験を持つ人達が、今学生であったり、社会に出始めています。学生ローンの返済の問題、医療保険（皆保険）、銃規制などの運動を成長期に目の当たりにし、直近ではBlack Lives Matterのように人種差別の問題で、大きな社会運動を経験している。高校や大学のキャンパスでそういうものを見ていた人たちが、職場に出てきています。

そして自分の職場の労働条件に疑問を持ち、若い人たちは労働組合を求めているのです。自分達で組織化したいと思っている若い人たちが増えていることがポイントだと思います。

### バイデン政権が労働組合支援政策

政治も変化しています。バイデン政権は近年になく、労働者、労働組合を支持しています。英語でpro-unionと言いますが、労働組合よりの政権だと言われています。この写真のウォルシュ労働長官は建設労組出身で前ボストン市長ですが、大胆な改革をしています。

全国労働関係委員会の委員もトランプが任命した保守的な人たちを次々に差し替えるという大胆なことをやっています。また、労働省令でGIGワーカーを労働者として分類するようにという新しい「基準」を打ち出し、残業代規制の基準もトランプ政権で緩んだものをまた戻す動きもあります。最近驚いたのは、8月に連邦人事局（日本の内閣人事局にあたりますが）が連邦職員で組合に未加入で、これから組合の組織拡大対象者が30万人いるというプレスリリースを出したことです。

連邦政府の職員の中で、海軍では51,000人、陸軍で43,000人（制服の軍人は除く）、農務省で30,000人、内務省で27,000人など、合計で30万人強ですが、連邦の職員だけでこれだけ組織化ができますよっていう情報を連邦人事局が出す。これはつまり、組織化してくださいと推奨しているようなものです。議会は共和党の抵抗が強いので、なかなか法改正は進まないですが、大統領の権限できることで相当踏み込んでいます。この機会を第三の高揚に本当にできるかは、労働組合のこれからの運動にかかっている面があります。

アメリカの労働組合は説明したように、圧倒的にはビジネスユニオニズムで非常に保守的ですが、1930年代の産別労働運動や60年代70年代の進歩的な公務部門の組織化が進んだ時代などを受け継いづいた組合もあります。組合の内部から保守性を乗り越えようとする活動家が増えてきている。だからこそ、レイバーノーツに活動家が集まってくる。

例えば10年前にストをやりにめたシカゴ教員組合でも以前は普通の官僚的な組合でした。公民権運動の時には、黒人の教員採用に反対するぐらい、今では考えられない保守的な労使協調の組合でした。その自分たちの利益最優先で、人権や社会正義に背を向ける体質を変えろということに掲げた執行部が10年少し前に当選をしました。以前はストライキなんかやったら絶対保護者や地域から支持されないから、教員がストライキなんかしないと

ていた執行部を変える。保護者と地域社会と生徒と一緒にストライキをする方針に変えて、2012年の9月にストライキをします。労働者と市民が対立するという固定概念を覆し、新自由主義的な教育改革に対抗するという運動を打ち出します。そこから徐々に変化し、徹底して職場の組合員を組織化して、地域とつながり、利用者とかユーザーとつながりながら、職場から運動を作ることを進めています。

リスクを恐れず大胆に要求し、失敗を恐れずに、労働者自身が行動することが大事だということが、レイバーノーツの大会でも強調されていました。

### 新しい世界を作っているのだ

最後に、その組織化のモデルがあります。今までのビジネスユニズムに典型的な、サービス提供型ではなく、労働者自身が立ち上がって運動するスタイルへの転換を、レイバーノーツに参加する労働組合が重視して打ち出しています。

レジュメの9ページの比較の図表があります。サービス提供型の労使協調組合では、例えば組合員自身の組合に対する見方も、役員が長く変わらず役員や組合のスタッフが労働組合だというふうに思っている。組織化モデルでは、自分自身が労働組合そのものであり、自主的に活動を組織するということが積極的に職場で起こるようなスタイルです。

組合を専門家集団とし、運動体ではないと考えて、組合費に見合ったサービスを提供してくれる存在と思っている組合員を、組合が広い運動につながり、労働組合で職場を変え、世界をよりよくすると思えるような組合にすることが組織化のモデルへの転換です。そういう運動を作っていくことが今推奨され、組織のスタイルを作り変えるという議論が今進んでいます。

最後に、月刊「全労連」の去年の8月号にも書いてくれたバーバラ・マデローニさんの言葉を紹介します。マサチューセッツ教員組合

の改革派の委員長として、保守的な組合を改革するためにたたかい、今レイバーノーツのスタッフをされています。彼女が月刊「全労連」に書いてくれました。

「組織化のたたかいを通じて、互いの社会的関係と知識を得る方法を変革し、自分と他人との関係、自分と世界との関係を作り変える。尊厳と民主主義に根ざした関係構築を目指すことは、小さなことに見えるかもしれないが、その小さな取り組みが可能性を生み出して条件がそろえば、より広い行動につながっていく」。職場を民主化し、民主的な労働運動を下から作っていくこと、職場から作っていくことは非常に手間がかかって難しいことです。変化を起こすには時間がかかるが、必ず可能性があるし条件を生み出すたたかいであり、広い運動につながる条件があるということです。

また、「資本主義の核心は人間性と尊厳を奪っていくことであり、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きゃいけない。そういう場を労働組合が作って、職場の人たちがお互いにリスペクトしながら、お互いのことを出し合って要求を作っていく」と言っています。これは「全員参加型」、あるいは「当事者中心の運動」と言っていると思います。そういうスタイルの運動に変革していく。「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」と彼女は言い切っています。そこまでの確信を我々が持てるかどうかポイントです。

私の話はこの辺で終わりますが、バーバラさんは12月に来日し、公開学習会をします。この続きの話はぜひバーバラさんと学びたいと思っています。ありがとうございました。