

世界でたたかう労働者から何を学ぶか

2023非正規集会 分科会 1

2023年6月4日

全労連事務局次長・国際局長 布施恵輔



今日お話ししたいこと

- ▶世界の労働者は声を上げている
- ▶米国労働運動の高揚とその背景
- ▶組合員一人ひとりの力を引き出すために

非正規という表現の変遷

non-regular, non-standard (日本語からの英語)

英語圏ではPrecarious, Casual

各国の状況、定義の違い→Gigワークの急拡大

→ILOや労働運動ではDecent Work for All





コロナ、物価高騰、戦争・紛争
気候危機、権利・民主主義への攻撃、

今世界で労働者が声を上げている
労働条件、生活、社会正義と民主主義を守る



米国労働運動の高揚に学ぶ なぜ米国？

- ▶ 新自由主義で社会、経済、労働者と国民が傷ついている
- ▶ 弱肉強食、雇用の流動化・自由化、民営化とアウトソーシング
- ▶ 組織率10.1%（2022年推定）
- ▶ 労働組合の圧倒的に保守的で労使協調 一方でたたかう労働組合の運動が前進

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

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

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

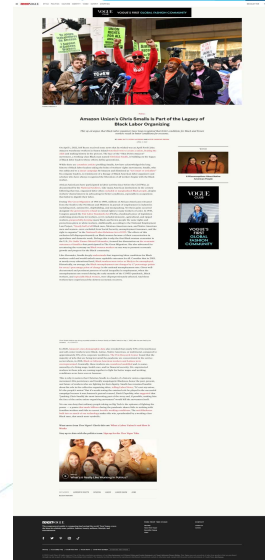
米国の新しい組織化の成功

teenVOGUE

- 2022年一年間、認証選挙申請が5割増
- 組合への支持が60年代以降最大、**71%**
- 特に青年層での組合支持が高い

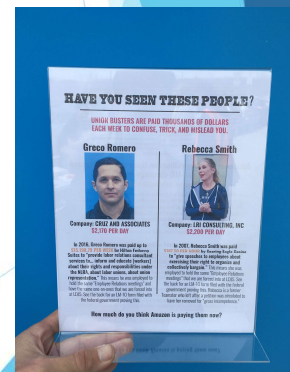
組織化の広がり + 組合のたたかいの活性化

- Googleの親会社AlphabetなどIT関係
- MIT、コロンビア、UCなど院生講師
- メディア労組が5年で176職場を組織
- チェーンの小売店（Trader Joe'sなど）
22年にスタバとアマゾンの組織化



アマゾンの組織化

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

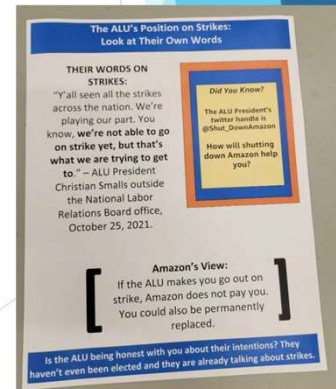


Amazonでの組織化、その後

- ▶ 徹底した関係構築・対話 **労働者主導** (Worker-led organizing)
- ▶ 職場の人間関係を把握、関係作り、対話と教育 言語や人種超を超えて
- ▶ 時給30ドル、安全で働きやすい職場という明確な要求
- ▶ ユニオンバスターに対抗し家族的な雰囲気を作って働きかけ
- ▶ 結成後→労働組合の支部活動の構築

22年10月に相次いだ火災→JFK8で650人がシフト放棄

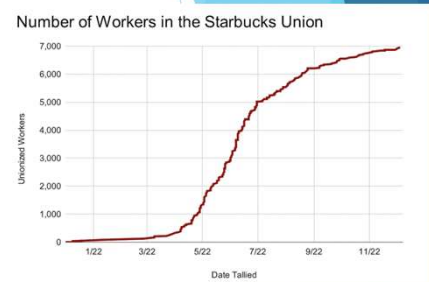
事実上の抗議ストで60人が停職



スターバックスの組織化

- ▶ 21年12月にニューヨーク州バッファローで最初のスタバ店舗で労組結成
- ▶ 認証選挙申請は総計381件、選挙の勝率は81%で、最初の組合が結成されて1年で6,951人を組織化
- ▶ 選挙の総得票で組合結成支持が71%。36州、174都市で組合結成
- ▶ Starbucks Workers UnitedはSEIUに加盟

- ▶ ボストン市内の店舗のカイラ・クレイさん→「21年11月まで組合を全く知らず、ググった」「組合は第三者」という攻撃を乗り越え組織化



背景①2018年前後の教員スト、Striketoberからの組織化の波

2018年のスト参加数（連邦政府統計局）

48万5000人（1000人以上のみ、86年以降最大）

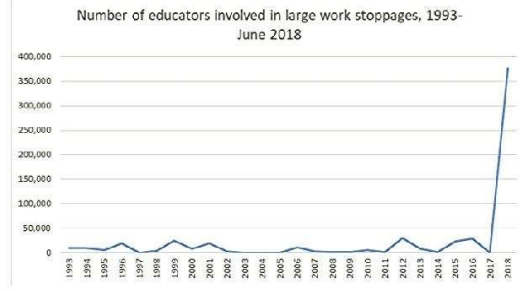
うち37万5千人が教員、7万5千人が介護労働者

2021年のストの波 Striketober

- ▶ ジョンディア社 1万人
- ▶ ケロッグ社 4千人
- ▶ カイザー病院 3万人
- ▶ ハリウッド 6万人

→改革派が執行部選で勝利

→22年にカリフォルニア州立大4万8千人がスト→院生労組組織化の波

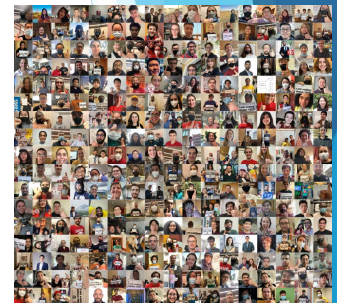


背景②労使関係、産業構造の変化＋変化の展望

- ▶ 経営者からの労組全面攻撃＋80年代以降のグローバル化
- ▶ 雇用の流動化、不安定化 労働者構造の変化
(ユニオンジョブの消滅＝従来型労組の弱体化)

→パンデミックで労働者が怒り、覚醒する
要求を明確にし、大統領予備選で支持を集める
バーニー・サンダースのキャンペーンの影響

組織化は新しい分野で進む＋既存の組合の運動の活性化
労働組合で声を上げる、労働組合につながるという流れ



背景③米国の青年の変化と組織化モデル

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



They Want a Union!

青年が求めているのは労働組合

→労働者/当事者主導の組織化モデルの変化と実践

米国の労働組合はどう変わり、再生しつつあるのか

1930年代の産別運動、60-70年代の公務の組織化 →現在3番目の高揚

保守的、労使協調の新自由主義克服の運動モデルからの脱却

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

先例の一つ＝シカゴ教員組合（CTU）の例で考えると

どこにでもある普通の官僚的組合 公民権運動で黒人教員採用に反対

70年代までの相対的安定 パターン協約モデルによる攻撃にも我慢

自分たちの利益最優先、人権や社会正義に背を向ける→**ここを変える**

→2012年9月に1週間のストライキ（保護者と地域社会、生徒が支持）

労働組合には力がある、ストライキは今も有効かつ最強と示した

→職場からたたかう、労働者の力を引き出す運動の広がり



徹底した職場の組合員の組織化＝rank-and-fileユニオニズム

リスクを恐れない、大胆な要求、失敗を恐れない→労働者自身が行動

→組織化モデルへの転換

ORGANIZING MODEL VS SERVICE MODEL

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

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

米国で広がる組合の組織化モデル VS サービスモデル

(ジャーナリストギルドの資料参照、一部抜粋)

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

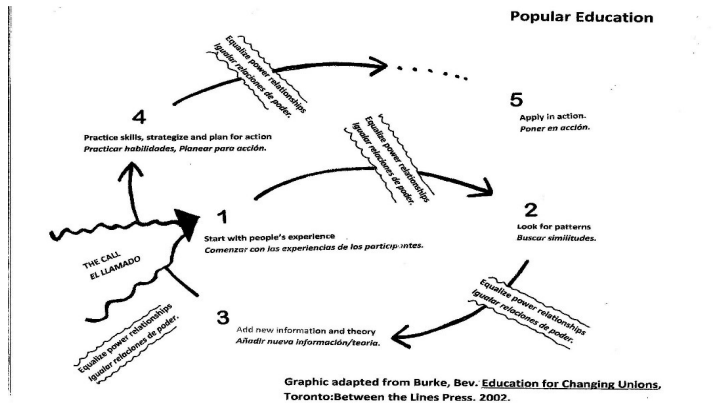
トップダウンでなく
労働者自身が考え、行動し、運動をつくる

組織化モデルで貫かれている「大衆教育」 組合員、労働者の力を引き出す

バーバラ・マデローニ



大衆教育の概念図
パウロ・フレイレ
「被抑圧者の教育学」より



Graphic adapted from Burke, Bev. *Education for Changing Unions*. Toronto: Between the Lines Press, 2002.

人々の経験からスタートし、パターン分析、情報共有と理論学習、戦略を立てて実践、行動に移していくことを繰り返す。経験豊かな人がすべてを仕切るのではなく、仲間の経験、実践、情報を共有して運動に踏み出す有機的な運動と組織化の概念図。

変化を起こす対話 例1

ミネアポリス教員組合

- ▶ 黒人のジョージ・フロイドさんが経験に頸部を圧迫され死亡する事件発生
- ▶ ブラック・ライブス・マター運動の発端に（2021年）
- ▶ ミネアポリスの公立学校では正規教員と教員補助（TA）の差別が常態化
- ▶ 協約改定交渉で白人が多い正規職と黒人・ヒスパニックが圧倒的な教員補助職の組合員が対話と議論を重ねる
- ▶ 21年秋の協約改定交渉ではTAの賃金25%引き上げを最重点項目に掲げストも構えて勝利



人種差別をも乗り越える対話の力

変化を起こす対話 例2

マサチューセッツ教員組合

- ▶ COVIDでリモート授業が続く中、教育委員会から対面授業再開について、1) リモート継続、2) 完全対面に戻す、3) ハイブリッドで再開 の3案を示される
- ▶ 教員組合の支部で、全組合員アンケートを実施
- ▶ 組合員の意見は3つに割れてしまう
- ▶ 中学校区ごとに組合員集会をオンライン、対面で開催し組合員同士で話し合う
- ▶ 生徒、学校、自分たちの状況を出し合い共有することで最終的にはリモート継続を求めることに9割が賛成



分断を克服し民主主義を取り戻す対話の力

組合員の力を引き出す オルグのポイント 「8割聞いて2割話す」「対話のスペースづくり」

- ▶ お互いの深い尊敬・敬意
- ▶ 関係構築 一対一から集団で対話・話し合い
- ▶ ビジョン（展望）の共有、パワーを労働者の手に
- ▶ 一緒に行動を決め、実践して振り返る

→対話のスペースづくり 質問で引き出す

→団体行動を通じて必要としている世界を作れると学び実践

→労働者の対話、労働組合での成功事例を広げ、共有する

かがみ田苑労働組合

6人⇒ **24**人 職員 150人

ストライキ通告

- 横須賀市社会福祉事業団（100%横須賀市） 障がい者施設
- 6期連続の赤字、2021年は1.5億円の赤字
- 期末勤勉手当（ボーナス）の半減
契約社員の契約日数削減による退職金除外
提起商況の凍結、事実上の賃下げ
- ストライキ通告、団体交渉、市役所前での抗議集会、ビラ配布、記者会見
- 不利益変更のすべての撤回



名古屋市職員労働組合 保育士ら

13人⇒53人



- 岸田首相が昨年、「公立保育園の保育士も賃上げの対象」 市と交渉
- 会計年度任用の保育士は、著しい低賃金。
- 市の職員の人事院勧告で決める、行政職給与表で保育士だけとはならない
- 声を大きくする以外ない「組合員の拡大に着手」⇒ 手分けをして1対1の対話で
- 「月が4万円アップを獲得するために、組合に加入しよう」（ビラにも掲載）
- 1か月で40人が組合加入、誰が誰に超えかけるか年密な計画
- 会計年度職員の保育士の組合員が直接参加しての集団交渉
- 名古屋市職員の超過勤務時の時間単価の引き上げを回答させた



Democracy is power
民主主義はパワー

When we fight, we win
たたかえば勝利する

新自由主義は、それを自然で避け難いものと迫ってきます。私たちの組織化は、それ自身が資本主義の必然性と対峙することなのです。それがどのように自己を、互いを、教師としての仕事、コミュニティーを認識するための新しいスペースを作り出すのです。だからこそ、たたかえば勝利するのです。

対話のスペースを作り、対話・討論を通じて一緒に学び考える
分断を乗り越えてつながる、労働組合で集団的に力を行行使する
職場、地域での循環を作っていくために、学び実践する

「なりゆきまかせの客体から自らの歴史をつくる主体」(ユネスコ学習権憲章、1985年)への自己形成を促し、励ますという人間解放のプロセス