

# 社会運動ユニオニズムの歴史的意義と今日的課題 — アメリカ労働運動を事例として —

法政大学教授・京都大学名誉教授 新川 敏光

## 1. 積極的行動主義

近年アメリカでストライキ（以下「スト」とも表記）が急増している。なかでも昨年（2024年）9月13日に始まったボーイング社のストライキでは、一般組合員の積極行動主義が際立った。経営側と労働組合（以下「労組」「組合」とも表記）執行部の合意を組合員投票によって覆した末にストライキに突入し、経営側の三度目の提示（4年間で35%の賃上げ）をまた組合員投票で否決し、11月4日38%の賃上げでようやく矛を収めた。

昨年末、クリスマス休暇の繁忙期に行われたスターバックスやアマゾンのストも注目を集めた。スターバックスでは45州300を超える店舗で少なくとも5000人がストライキに参加したといわれる。スターバックスは全米に1万を超える店舗をもち、25万人以上従業員がいることを考えると微々たる数であるが、ニューヨーク、ロスアンジェルス、ボストン、シアトルなど大都市の店舗を含む、スターバックスとしては過去最大規模の争議であった。

アマゾンのスト参加者は組合発表で1000人ほどであり、アメリカ国内だけで100万人を超える従業員を抱える巨大企業にとって痛くもかゆくもないようなものだが、経営側は「スト参加者はアマゾン従業員ではない」とあえて見解を発表した<sup>1</sup>。実はアマゾン社では、2022年3月ニューヨーク州の物流センターJFK8で初の労組が誕生したが、経営側はこれを認めず、組織存立の危機に直面したアマゾン労組はSEIU（サービス従業員国際組合）に加盟し、その全

面バックアップによってストが実現したという経緯がある<sup>2</sup>。ほかにも港湾労働者、ホテル従業員、ケア従事者、教員など、様々な職場でストライキが勃発した。

近年のスト急増について、大型スト（1000人以上の規模のストライキで月曜日から金曜日までの勤務日のうち、少なくとも一日間継続したスト）への参加人員の推移から確認しておこう。1970年代（73～80年）から2010年代までみると、70年代（73～80年）121万人、1980年代は45万人、1990年代29万人、2000年代9万人、2010年代は15万人となっている。ただし、コロナ禍の2018、19年を除くと、2010年代8年間の平均は7万人弱であり、ストライキ参加人数は長期的に減少してきたといえる。ところが2020年代に入ると、2021年8万700人、2022年12万600人に増え、2023年45万8900人と増加に転じた<sup>3</sup>。

2024年については異なる集計であるが、スト参加人数53万9000人という報告がある<sup>4</sup>。このなかには1000人未満規模のストも含まれているため、単純な比較はできないが、すでに述べたように、24年においても活発な争議行為が行われたことは間違いない<sup>5</sup>。近年の世論調査では、労働組合の好感度は1960年代以降で最も高くなっている。ある調査では70%が労働組合を肯定的に捉えている。また連邦労働省によれば、2024年の組合結成申請が、2021年の1638から3286までほぼ倍増した<sup>6</sup>。

## 2. 富の集中と格差社会

スト急増の直接の契機が好景気にあることは間違いないが、その背景には富の一部への集中と中間層の没落（「豊かな労働者」の終焉）という構造的問題がある。スターバックス労組は、ストの際 CEO（最高経営責任者）ブライアン・ニコルの総額 1 億 1300 万ドルに及ぶ報酬パッケージを批判したが、アマゾン創業者であり、近年まで CEO を務めたジェフ・ペゾスの資産は 2000 億ドルを超えといわれる。ボーイング社のストが長引いたのも、CEO デヴィッド・カルフーンの 3300 万ドルの報酬パッケージへの反感があった<sup>7</sup>。

トマ・ピケティは、『21 世紀の資本』において歴史的に資本／所得比率（ $\beta$ ）をみれば、資本は所得の五倍から六倍あったが、二つの大戦によってそれが半分に減少し、その後緩慢に上昇はしたが、1970 年代までは  $\beta$  が低く保たれたこと、しかしその後 U 字回復していることを発見した<sup>8</sup>。二つの大戦によって資本が激減したことはわかりやすいが、戦後ただちに資本膨張が生じなかったのは、経済の立て直しに時間がかかっただけでなく、ブレトンウッズ体制の下で資本の規制管理が行われ、一国主義的な再分配や累進課税政策がとられたことによる。しかし 70 年代に入ると金融規制緩和が進み、80 年代にグローバル化が本格化すると  $\beta$  は一気に上昇を始める<sup>9</sup>。

このことは、富の一部への集中と「豊かな労働者」の没落を意味していた。エマニュエ

ル・サエズとガブリエル・ズックマンによれば、1978 年から 2018 年の間にアメリカのトップ 1 % の総所得に占めるシェアは 10 % から 20 % へと倍増し、下位 50 % のシェアは 20 % から 12 % へと減少している。一億人を超える人々の所得の減少分は 240 万人ほどの富豪の増加分とほぼ等しい<sup>10</sup>。

グローバル化による資本の膨張、富の集中に対して、2011 年には「We are the 99%」をスローガンに、アメリカ・ウォール街で 2 カ月にわたって占拠運動が展開された。この年は、ストライキ参加人数をみても、前年の 4 万 4500 人から 11 万 2500 人まで急増した。しかし翌年はさらに増加したものの（14 万 8100 人）、2013 年 5 万 4500 人、2014 年 3 万 4300 人へと減少する<sup>11</sup>。

異議申し立てやストのような行動を一時的な不満の爆発に終わらせず、格差社会の構造的問題に取り組むことができるようにするためには、労働組合の主体的力量を強化し、政策的影響力を獲得していく必要がある。要は、貧困や環境問題に取り組み、人権を擁護する社会運動と連帯し、労組だけの利益ではなく、社会的公正を求める活動に取り組むことで、組合の社会的認知と評価を高めることである。すなわち、社会運動ユニオニズムの前進が求められる<sup>12</sup>。しかしその道にはいくつもの大きな障害が立ちはだかる。

## 3. 制度上のハードル

### 労働組合結成

アメリカにおいて近年組合結成申請が増えていると述べたが、アメリカでの組合結成は、日本とは比べものにならないほどハードルが高い。日本のように二人以上集まれば組合が結成

できるわけではなく、まず有資格従業員の 3 割の署名を集め、NLRB（全米労働関係委員会）に従業員代表投票を申請し、使用者側もその手続きに異議を申し立てない場合、50 日以内に（実際は 8 週間程度）投票が実施され、投票者

の過半数の賛同を得て組合結成が承認される。

しかしアメリカの経営側の多くは反労働組合であり、投票までの間、様々な手段を用いて組合結成を阻止しようとする。勤務時間内の業務命令による集会などのような合法的手段はもとより、不当労働行為に当たる各種の脅し（組合結成派に対する賃金や労働条件の引き下げ、解雇、さらには店舗閉鎖など）もさかんに用いられる。NLRBによると、2023年度の労働組合結成のための投票申請は2594件で前年度から83件ふえたが、不当労働行為の救済申立件数は1万9869件で前年度から1871件も増えた<sup>13</sup>。

アメリカで最大の雇用（従業員150万人超）を抱えるスーパーマーケットのウォルマート、それに次ぐネット販売最大手のアマゾンとは、ともに労働組合に対して徹底したゼロ・トレランス政策をとっている。ウォルマートでは、労働組合結成の動きがあると直ちに特殊部隊が派遣され、徹底した情報収集、勤務時間内の集会（反労働組合の演説や映像試写会）、昇給や昇進に関わる脅しがなされる。それでも組織化がなされると、その部署や店舗を閉鎖し、活動家を解雇してしまう。アマゾンではJFK8がこうした難関を切り抜けて初めて組合結成に成功したが、すでに述べたように経営側はこれを認めず、団体交渉のテーブルにつこうとすらない<sup>14</sup>。

アメリカでは経営側に誠実交渉義務はあるものの、一定期限内に協約を結ぶ義務はなく、ある研究によれば、1999年から2003年の間に組合承認を得て、その後一年内に契約締結がなされたのは48%、2年以内が63%、3年過ぎてようやく75%となっている。別の研究では、96年から2004年の間に組合結成から2年以内に協約締結を果たしたのは55～70%であり、3割以上はNLRBから組合承認を得られても、経営側と協約締結にいたらなかった<sup>15</sup>。

これに対してほぼ同じ組合承認手続きをもつ隣国カナダでは、組合が承認されると（承認のためには投票において有資格者の過半数が必要）、一定期限内に初回協約を結ばなければな

らない。もしそれが実現しなかった場合、労働組合は労働関係委員会等の関係機関に要求事項を提出し、それをベースに仲裁がなされる。こうした初回協約仲裁ルールが存在は、ひとたび労働組合が承認されると、経営側に一定期間内での労働組合と合意を形成するよう促す<sup>16</sup>。経営側の対応がなければ、労組側の要求をベースに協定が作成されることになるからである。

経営側の不当労働行為を減らすためには、投票までの期間を短縮することが考えられる。カナダでは、投票までの時間はアメリカの半分以下（二週間）であり、7つの州（雇用労働者の9割をカバーする）で組合承認において発生する不当労働行為は平均1.5回と少なく、増加傾向はみられない。世論調査をみる限り、カナダの経営者がアメリカの経営者以上に労組に友好的なわけではない。ただルールが存在する以上それを遵守しなければならないという意識が、カナダの経営者の間では強いといわれる<sup>17</sup>。

とはいえ、カナダにおいて不当労働行為が少ないのは投票までの期間が短いこと以上に、カード・チェック方式が広く活用されていることに起因する。これは、投票有資格者の署名が過半数を超えた場合は投票を待たずに組合申請を行うことができるという制度であり、煩雑な投票申請手続きを省くことができるし、なによりも経営側の不当労働行為の機会を大幅に減少することになる。

実はアメリカもこの制度を有している。HERE（ホテル・レストラン従業員組合）<sup>18</sup>が1990年代に入ってラスベガスで組織化に成功したのは、カード・チェック方式による。しかしアメリカでこの方式を利用するためには経営側の同意が必要である（著しい不当労働行為があるような場合、NLRBの判断によって認めることもありうる）。オバマ政権発足当初民主党が連邦両議会で多数を占めたとき、組織労働はカード・チェック方式を自由に選択できる法案（従業員自由選択法）の成立を目指したが、失敗に終わっている。



民主党にとって組織労働は、重要ではあるが、一つの圧力団体にすぎない。彼らは経営側の声にも耳を傾け、妥協や調整を図る。経営側は、法案に強硬に反対した。その理由は、従業員は周りの圧力を受けて不本意な署名をしてしまうことが考えられるので、秘密投票がなければ個人の自由は保たれないというものであった<sup>19</sup>。「憲法上保障された個人の自由」、これがカード・チェック方式の場合にとどまらず、経営側が労働組合活動一般に対して否定的な理由である。

### 就労権

個人主義の国アメリカにおいて、はじめて労働者の団結権を認めたのはニュー・ディールの時代であった。1933年 NIRA (全国産業復興法) が制定され、これに違憲判決が下されると 35 年改めて全国労働関係法 (通称「ワグナー法」) が制定された。ワグナー法では、オープン・ショップのほかに、組合の従業員代表としてのコストの支払いを非組合員に義務付けるエージェンシー・ショップ、雇用によって組合加入が義務づけられるユニオン・ショップ、さらに雇用を組合員に限るクローズド・ショップ制まで認められ、争議行為も広範に許された<sup>20</sup>。

しかし第二次世界大戦後、連邦議会両院で共和党が多数派を占めると、ハリー・トルーマン大統領 (民主党) の拒否権行使にもかかわらず、1947 年全国労使関係調整法 (通称タフト・ハートレー法) が成立し、二次ボイコットの禁止など争議権に大きな制限が課せられ、クローズド・ショップは禁じられた。さらにユニオン・ショップとエージェンシー・ショップについては州法で違法とすることが可能になった。南部諸州は、タフト・ハートレー法が制定されると、ただちに就労権法を成立させた。

就労権 (the right to work) とは文字通り訳せば、「働く権利」であるが、雇用保障を目的とするのではなく、組合の従業員に対する干渉からの自由を保障するものである。組合への義務的加入はもとより、非組合員に団体交渉に

伴うコストを負担させることが禁じられる。他方において、組合は従業員代表として団体交渉の成果や組合窓口相談を利用する非組合員の権利を拒むことができない。端的に言って、就労権とは非組合員の組合への「ただ乗り」を認めるものである。

就労権は、「憲法上保障された個人の自由」、すなわちアメリカ流の徹底した個人主義によって正当化される。権利とは個人の自由由来のものであり、集団に固有の権利というものはない。集団というのは個人の束にすぎず、労働組合もそのひとつにすぎない。したがって労働組合によって個人の自由が制約されることは許されないということになる。

2000 年代に入ると、いわゆる「ラスト・ベルト」諸州で就労権の法制化が相次ぎ、今日では 50 の内過半数を占める州で就労権が認められている。組織率の高い公共部門、さらには連邦レベルで同趣旨の法を制定する動きもある (すでに公務員の団体交渉を賃金問題に限定している州がある)。就労権法をもつ州では、組合組織率が低い。ただし組合組織率が低く、抵抗力が弱い州ほど、就労権が法制化されるので、両者の因果関係は一方的なものではない。ラスト・ベルト諸州は、かつては製造業を中心に産業労働組合主義の強かった地域であるが、雇用が南部へと移るなかで労働組合が弱体化し、就労権が法制化された。いずれにせよ、就労権が組合参加の誘因を弱めることは間違いないし、企業が雇用を「就労権法をもつ州」に移す傾向があることは否めない<sup>21</sup>。

## 4. アメリカ労働運動の特徴と限界

### ゴンパーズ主義

アメリカの組織労働といえば AFL-CIO（全国労働総同盟・産別会議）であり、その運動原理はビジネス・ユニオニズムとして知られる。ビジネス・ユニオニズムは、組合員の物質的利益の実現を目指す運動であり、社会的公正や正義をめざす改革運動とは一線を画する。こうした運動の原型は、1886 年 AFL の創設からほぼ 30 年近く会長に君臨した（一期だけ落選）サミュエル・ゴンパーズによって築き上げられたものであり、ゴンパーズ主義として知られる。

ゴンパーズ主義の最大の特徴は、ヴォランティアにある。労使関係への政治の介入を嫌い、労働組合が力をつけて、自ら経営側と交渉し、問題を解決することを目指す。それはイギリス労働運動の伝統として知られるヴォランティア（サッチャー時代に破壊される）と労働組合の自立性を尊ぶという点では共通するといえるが、議会を通じて社会改良を目指すことを否定する点が大きく異なる。ゴンパーズは政治的には無党派主義であり、労働者の政党（労働党、社会民主党、共産党など）結成に反対する。既成政党と協力する場合も、あくまでも政策ごとの判断によるものであり、是々非々の立場をとる。

ゴンパーズは、現実を無視した理想主義を嫌った。社会主義者たち（当時その多くはラサー主義者）の活動は、ゴンパーズの目には、組合を政治の手段として用い、経営者や官憲による弾圧を招く破壊的なものにしか映らなかった。現実を無視した理想主義という点で、AFL 結成当時最大のライバルであった労働騎士団もゴンパーズによって徹底的に批判された。労働騎士団は、黒人、女性、自営業者の入団を認め、労使対立のない生産共同体を築き上げるという高邁な理想を掲げていた。しかしゴンパーズは、労働組合は熟練工（基本的に白人男性）による組織でなければならず、労働組合の役割はあく

までも彼らの利益に奉仕することであり、社会正義の夢を追うことではないと考えた。

ゴンパーズの熟練労働者の組織化という原則は、女性や黒人の排除だけでなく、移民の制限・排除にもつながった。移民の多くは、労働者組織化のために最低限必要な教育にも欠け、未熟練労働者になる。こうした移民の流入を制限するため、ゴンパーズは移民に教育テストを課す運動に積極的に加わった。ゴンパーズは、無党派主義の看板を下ろすことはなかったが、徐々に民主党との関係を深める。第一次世界大戦が勃発すると AFL は「労働宣言」によって国防への協力を誓い、社会主義者たちの反戦平和運動を非アメリカ的なものとして批判し、愛国的な全米労働民主同盟を設立した。

ゴンパーズのバックボーンとなったのは、スペンサー流の社会進化論であった。社会とは、相争う諸集団から成り立っている。各集団は、各々の利益のみに関心を持ち、そのために戦う。集団を形成するのは、自由な個人である。労働組合は、こうした集団のひとつにはかならない。このような社会的多元主義という考えは、経営者たちの「個人の自由」論に通底する。ゴンパーズは「ノー・フィロソフィ」を自認していたが、それは時代の支配的イデオロギー（世界観）を受け入れていたことに他ならない<sup>22</sup>。

### CIO の挫折

AFL は、ゴンパーズ亡き後も、ゴンパーズ主義に固執した。NLRB の労使関係への介入やワグナー法に対して否定的な態度をとり、職業別組織化の原則を崩そうとしなかった。AFL が時代の流れを無視し続けるなか、1935 年産別派は AFL 内に産業別組織委員会を結成する。しかし AFL 執行部はあくまでも産別化を拒絶し、産別派排除に乗り出したため、1938 年 11 月ついに産業別組織会議（Congress of Industrial Organization）が生まれる。組合員

数 403 万 8000 人、初代会長は、統一炭鉱労働組合のジョン・ルイスであった。

CIO は、社会主義者を含む何百人もの左派活動家をオルグとして雇い、組織化促進を進めた。なかでも 1936 年末に始まる全米自動車労働組合 (UAW) の闘いは、経営側と官憲による激しい弾圧を受けながらも、37 年 2 月ついに GM に組合を承認させ、数カ月で 250 万人を組織化した。UAW の委員長を務めたウォルター・ルーサーはまた黒人の組織化や公民権運動にも積極的に取り組み、人権擁護や正義の実現にコミットしていた。

CIO は、AFL がニュー・ディールに対して当初懐疑的だったのにたいして、これを積極的に支持し、36 年大統領選挙ではローズヴェルトを全面的にバックアップした。その支援団体 (労働者無党派連盟) は民主党を支持するものではなく、あくまでもローズヴェルト個人を支援する建前であったが、ローズヴェルト政権が長期化すると、CIO は実質的に民主党の支持団体と化す。

CIO の民主党への影響力が強まるにつれ、共産党が CIO に浸透しているという批判が生じた。CIO の四分の一から三分の一が共産主義勢力の影響下にあるといわれ、ルーサーは、本人が繰り返し否定したものの、共産黨員であったと噂され、共和党の最も警戒する人物の一人となった。1938 年 5 月には下院に非米活動委員会が設置され、戦争終結後冷戦が勃発すると CIO の立場はますます困難なものになった。

1948 年の CIO 大会は共産主義勢力批判に終始し、翌年の大会では共産主義者追放のルールが制定され、最左翼とみなされていた電機連合と農業機械組合が追放された。1950 年マッカーシズムが始まると、CIO は、金属鉱員組合を皮切りに、2 月から 8 月の間に、事務・専門職、通信、皮革、海運関係組合など、合計 9 組合を追放した。追放された傘下組合員数は 92 万人に上り、当時の CIO (約 500 万人) の 14% に相当した。

このような内部の混乱・分裂とともに、CIO は戦後南部で開始した組織化運動 (「デキシー作戦」) に失敗し、花形組合の UAW が GM での争議に敗れるなど、組織的な混迷を見せ始めた。そして 1955 年、CIO はついに AFL の軍門に下り、AFL-CIO が生まれる。対等合併が原則であったが、AFL 傘下組合員 1060 万人、CIO 461 万人という規模の違いもあって、新組織 AFL-CIO の会長、書記長は AFL から選出し、27 名の副会長のうち 17 名は AFL 系から選ばれた。

### ビジネス・ユニオニズム

AFL-CIO は、さすがに産別組織化は受け入れたが、その他の点ではほぼゴンパーズ主義を継承した。白人労働者中心主義、反移民のスタンスを維持し、組合員の狭義の経済要求を優先し、労働者全体 (労働者階級) としての社会的・政治的要求は取り上げない。

AFL-CIO 初代会長ジョージ・ミーニーは、ピケヤストなどの行動主義を嫌い、社会運動を軽視し、公民権運動に対して傘下組合に不参加を奨励した。こうしたことから、1950 年代後半には黒人の公民権運動指導者と保守的な AFL-CIO 幹部との関係は陰悪化し、敵対的なものになったといわれる。ルーサー率いる UAW は、1968 年にはこのような保守的な AFL-CIO から脱退している (81 年復帰)<sup>23</sup>。

ビジネス・ユニオニズムは、時代の流れを無視したものであった。第一に、移民の多い小売りサービス業などの未熟練労働者を組織化しようとせず、「組合プレミアム」といわれる賃金格差を放置した。第二に、社会正義や権利を求める社会運動が 1970 年代に隆盛したにもかかわらず、これを理解しようとせず、組織労働の社会的孤立を招いた。第三に、第一、第二の点と関連して、AFL-CIO は圧力団体としての影響力も低下させることになった。決定的であったのは、カーター政権が誕生し連邦両院が民主党多数派となった際、AFL-CIO がタフト・ハ



ートレー法の改正を求めたにもかかわらず、民主党の動きは鈍く、実現しなかったことである。

レーガン政権が誕生すると、レーガンは俳優労組委員長経験者であったが、NLRBに反労組的委員を任命したり、航空管制官ストでは職場復帰令に従わなかった組合員全員を解雇したり、反労働組合の立場を鮮明にした。この政権のもとで経営側の労組攻撃は容赦ないものになったといわれる<sup>24</sup>。第二次世界大戦直後に組合

承認投票に参加した従業員の数はいく百万人に及んだが、80年代に入るところには50万人台まで減り、82年には30万人台に落ち込んだ。投票で組合が承認される割合も、戦後直後には80%を超えたが、82年には40%と半減した<sup>25</sup>。ちなみに1970年30%あった組合組織率はレーガン政権が終わった1989年には16%へと半減している<sup>26</sup>。

## 5. 新しい労働運動

### 社会運動ユニオニズム

社会運動ユニオニズムを展開した代表的な労働組合として、SEIU（サービス従業員国際組合）がある。1980年ジョン・スウィーニーがSEIU会長に就くと、本部職員を20人から200人に増やし、社会運動の経験豊富なオルグを多数雇い入れ、理事の役割を拡大し、組合費を月4ドルから8ドルに倍増し財政基盤の強化を図った。スウィーニーの15年に及ぶ会長時代にSEIU傘下の組合員は、62万5000人から110万人にほぼ倍増した<sup>27</sup>。

SEIUの名を轟かせた運動として、1980年代末から90年代初頭にかけて展開されたジャンターの組織化がある。ヒスパニック系のジャンターが増え、賃金や労働条件が悪化し、ジャンター組合が壊滅の危機に瀕したとき、SEIUは「ジャンターに正義を！」(JfJ)をスローガンに、教会や福祉関係の社会団体、さらには世論を味方につけ、移民労働者たちの組織化を行った。そのほか都市部における訪問介護ヘルパーの組織化にも着手し、1990年代にカリフォルニアでは10万人を超えるヘルパーが組織化されたといわれる。SEIUのJfJのほかに、3.でも触れたHERE（ホテル・レストラン従業員組合）のラスベガス・キャンペーンもよく知られている。HEREは、ラスベガス大通りにあるホテル従業員の9割以上をLocal226に加盟させること

に成功した。Local226の組合員数は1989年の1万8000人から2005年には5万人に増えた<sup>28</sup>。

スウィーニーたちはAFL-CIOのなかに「新しい声」を生み出し、1995年ついに守旧派からAFL-CIO会長の座を奪った。スウィーニー新体制は、従来の不法移民雇用の取り締まりや規制支持の立場を改め、移民の組織化強化に乗り出す。組織部を新設し、予算の30%を投入した。この間スウィーニーの出身母体であるSEIUは成長を続け、2000年には150万人に達し、AFL-CIO内で最大勢力となった。またチームスターズが久しぶりにストに勝利したことも、明るいニュースであった。

しかし21世紀に入り、共和党ブッシュ・ジュニア政権が誕生し、同時多発テロが起これと、反移民感情が高まり、社会運動ユニオニズムは足踏み状態に陥った。そうしたなか、2005年にはSEIU（国際サービス労働組合、170万人）、UFCW（国際食品・商業労組、140万人）、UNITE-HERE（縫製・繊維労組・ホテル・レストラン従業員組合、140万人）、LIUNA（国際労働者組合、80万人）、チームスターズ（140万人）という社会運動ユニオニズムの主力労組がAFL-CIOを脱退し、「勝利のための変革連合（Change to Win Coalition, CTW）」を立ち上げる。この動きに全米大工組合や全米農業労働者組合が加わり、CTWは一時AFL-CIOの五

分の二(600万人)を擁する一大勢力となった<sup>29</sup>。

しかしCTWに新しい運動論やビジョンがあったわけではなく、スウィーニーたちのたたき上げの世代と、有名エリート校出身のCTWの指導者たちとの世代間対立が噂された。とくに問題になったのはSEIU会長のアンドリュー・スターンとスウィーニーの確執であった。スターンは、早くからスウィーニーの後継者と目されていたが、スウィーニーの後継者指名を受けることができなかった。2009年スウィーニー、2010年スターンが相次いで引退すると、2009年UNITE-HERE、2010年LIUNA、2013年UFCWとたて続けにAFL-CIOに復帰し、最後までSOC(戦略的組織化センター、CTWが改編名称変更したもの)に残ったSEIUも2025年1月ついにAFL-CIOへの復帰を発表した<sup>30</sup>。

### 社会運動ユニオニズムの刷新

CTWの失敗を、社会運動ユニオニズムの失敗と捉えるのは早計であろう。民主党に幻滅した労働者たちは共和党トランプ政権の「アメリカ・ファースト」政策を支持しているが、移民制限と保護貿易によって彼らが「過去の栄光」(「豊かな労働者」)を取り戻す可能性はほとんどない。むしろ事態を悪化させる可能性が高い。経済社会の変化を所与とすれば、労働運動の取るべき道はビジネス・ユニオニズムへの回帰ではなく、社会運動ユニオニズムの刷新である。

社会運動ユニオニズムは、SEIUを例にとれば、「ジャーナターに正義を！」というスローガンに表れているように、普遍的価値を導入することで、「俺たちの仕事を移民から守れ」という排外主義を乗り越え、社会的弱者の権利擁護を目指す社会運動と連帯することが可能になった。正義に訴えることがビジネス・ユニオニズムの地平を越えるものであることは間違いない。しかし正義という概念はあまりに抽象的であり、闘うべき「悪」の姿を明らかにすることはできない。悪はすべからず正義の名に

おいて行われるといっても過言ではない。

固有の集団的権利が認められないアメリカでは、合理的個人を前提に正義を演繹的に導き出そうという試みもなされたが(そしてそれは固有の文脈を超え、多くの論者に影響を与えたが)、運動論として重要なのは、正義それ自体を定立することではなく、格差を拡大再生産するメカニズムを是正することである。富の集中と格差社会を生み出す「資本 vs 労働」という対立構造を捉え、それを変革する階級的視点が必要なのである。

ゴンパーズに階級的視点がなかったわけではない。彼は、若き日にマルクスの『共産党宣言』を読んで感銘を受け、階級的連帯の重要性を認識していた。彼の社会主義勢力との闘いは、彼なりのマルクス理解に基づいたものでもあった<sup>31</sup>。しかし現実的戦略として取り入れた職業別組織化路線は、彼の「ノー・フィロソフィ」主義(実はスペンサー流個人主義へのコミット)のなかで固定され、絶対的なものとなり、階級的連帯は忘れ去られていった。AFL-CIOのビジネス・ユニオニズムには、その痕跡すらみられなくなった。

しかし今日資本の収奪が強まり、富の一極集中が進み、他方民主党への幻滅が広まるなかで(圧力団体政治の限界)、階級概念は再評価されつつある。端的に言って、それに代わる概念がないのである。たとえば市民という概念はどうか。それは非常に論争的な概念であるが、一般的に言って階級よりも抽象性が高く、経営者も市民のなかに含まれると考えられる。市民の権利といえば普遍的な個人の権利に還元されてしまう。いわゆるアメリカ流「個人主義」の言説に回収されてしまうのである。

それでは国民(人民)という概念はどうか。なるほどそれは国民(人民)主権という言葉が表すように、個人に還元されない集団を指し示すが、それは同質性・一体性・全体性を前提とし、「資本 vs 労働」という社会の亀裂を覆い隠す。いうまでもなく、ナショナリズムは、移民のよ



うな異質性を排除する傾向をはらむ。

しかしアメリカにはそもそも労働者階級は存在しないという反論がありえよう。これについて語る紙幅はないが、労働者階級というものを単なる経済的範疇としてではなく、行為主体としてとらえるならば、それは、いつ、どこであろうと実体としてあらかじめ存在するものではないということを指摘しておこう。ヨーロッパをみても、社会的公正や平等を求め、政党をつうじて政治的影響力を獲得する過程において、労働者は階級として構築されたのである。

もとより階級といっても、今日のそれはかつてのように労働・生活環境の同質性を前提とす

るものではありえない。今日的階級とは、さまざまな違いを前提としながら、資本に対抗し、その規制と社会的公正を求め、団結、連帯する運動のなかから生まれる。それは、たとえば2011年のオキュパイ運動のなかで掲げられたスローガン、“We are the 99 %” が示すように、自分たちが99%、すなわち資本に収奪される側にあることを認識し、資本の自由な収奪に対抗する視点をもつことから始まる。

組織労働が特権層として賃金と雇用を守ろうとし、他の労働者たちが収奪されることを許容し、社会の分断に加担するならば、翻ってすべてを失うことになるであろう。

## 参考文献

### 日本語

ウェザーズ、チャールズ（2010）『アメリカの労働組合運動——保守化傾向に抗する組合の活性化』（前田尚作訳）昭和堂。

国際労働研究センター編著（2005）『社会運動ユニオニズム：アメリカの新しい労働運動』緑風出版。

小林英夫（1970）『サミュエル・ゴムパーズ』ミネルヴァ書房。

ゴンパーズ、サミュエル（1969a）『サミュエル・ゴンパーズ自伝 上巻』（S・ゴンパーズ自伝刊行会訳）日本読書協会。

ゴンパーズ、サミュエル（1969b）『サミュエル・ゴンパーズ自伝 下巻』（S・ゴンパーズ自伝刊行会訳）日本読書協会。

サエズ、エマニュエル&ガブリエル・ズックマン（2020）『つくられた格差——不平等税制が生んだ所得の不平等』（山田美明訳）光文社。

佐々木専三郎（1977）『サミュエル・ゴンパーズ研究』晃洋書房。

新川敏光（2009）「カナダの労働運動と第四の道」新川敏光・篠田徹編著『労働と福祉国家の可能性』ミネルヴァ書房。

新川敏光（2022）『政治学』ミネルヴァ書房。

長沼秀世（2004）『アメリカの社会運動——CIO 史の研究』彩流社。

ピケティ、トマ（2014）『21世紀の資本』（山形浩生・守岡桜・森本正史訳）みすず書房。

マンツィオス、グレゴリー編（2001）『新世紀の労働運動』（戸塚秀夫監訳）緑風出版。

リプセット、セイモア M.（1972）『革命と反革命——歴史の断絶と連続性を考察した《国際比較研究》』（鈴木広・千石好郎・篠原隆弘訳）サイマル出版会。

## 英語文献

Eidlin, Barry (2018) *Labor and the Class Idea in the United States and Canada*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.

Lipset, Seymour M. (1996) *American Exceptionalism: A Double-Edged Sword*. New York: W.W. Norton & Company.

Katz, Harry C. and Alexander J.S. Colvin (2020) "Employment Relations in the United States" in G. J. Bamber, R. D. Lansbury, N. Wailes, and C.F. Wright (eds.) *International & Comparative Employment Relations*, 49-74. London: Routledge.

---

## 注釈

<sup>1</sup><https://www.npr.org/2024/06/18/g-s1-4989/amazon-union-teamsters-join-forces>、2025 年 1 月 15 日最終閲覧。

<sup>2</sup>アメリカの労組全国組織に「国際」がつくのは、カナダの労組が傘下に含まれている場合である。

<sup>3</sup><https://english.news.cn/20241229/761ab94b3dd34878b2b5d108fe001b18/c.htm>、2025 年 1 月 25 日最終閲覧。

<sup>4</sup>[https://therealnews.com/number-of-us-workers-who-joined-major-strikes-surged-by-280-in-2023?gad\\_source=1&gclid=CjwKCAiAm-67BhBIeIwAEVftNv4oDeYsrM4RAgeZW0gxUuq5LxmU018aM0zb7YHHsb2ttNagapHUexoCJngQAvD\\_BwE](https://therealnews.com/number-of-us-workers-who-joined-major-strikes-surged-by-280-in-2023?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAm-67BhBIeIwAEVftNv4oDeYsrM4RAgeZW0gxUuq5LxmU018aM0zb7YHHsb2ttNagapHUexoCJngQAvD_BwE)、2025 年 1 月 6 日最終閲覧。

<sup>5</sup><https://www.epi.org/publication/major-strike-activity-in-2023/>、2025 年 2 月 4 日最終閲覧。

<sup>6</sup><https://english.news.cn/20241229/761ab94b3dd34878b2b5d108fe001b18/c.html>、2025 年 1 月 5 日最終閲覧。

<sup>7</sup><https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGN17E2H0X10C24A5000000/>、2025 年 3 月 8 日最終閲覧。

賃上げに関しては労働組合側の全面勝利に終わったものの、その後間もなくボーイング社は、経営赤字のため世界で従業員 1 万 7000 人、ワシントンとオレゴンで 2 万 2000 人を超す人員削減を行うと発表する。ボーイング社のケリー・オルトバーク最高経営責任者（CEO）は、「生産部門や技術研究部門から人を追い出す」ことは考えていないとしたが、解雇通知を受け取った者のなかには数百人のエンジニアと製造部門の労働者が含まれていた。

ボーイング社は、労働組合の強いワシントン州やオレゴン州から組合のないノース・カロライナ州へと生産拠点を一部移行させている。Katz & Colvin (2020) pp.63-64 参照。

<sup>8</sup>ピケティ (2014) 328-329 頁。

<sup>9</sup>グローバル化という言葉が世界銀行や IMF によって使われだしたのは 1980 年代末であるが、その発端は 1971 年ニクソン政権の新経済政策にある。

<sup>10</sup>サエズ&ブクマン (2020) 43-47 頁。

<sup>11</sup><https://english.news.cn/20241229/761ab94b3dd34878b2b5d108fe001b18/c.html>、2025 年 1 月 25 日最終閲覧。

<sup>12</sup>社会運動ユニオニズムという概念は、もともと南アフリカ、ブラジル、韓国などの労働運動の特徴を捉えるために用いられたが、やがてアメリカやカナダのような階級的団結の弱い組織労働における労働運動再生の道として注目されるようになった。

<sup>13</sup> [https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/02/usa\\_01.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/02/usa_01.html)、2025 年 3 月 5 日最終閲覧。

<sup>14</sup> <https://www.reuters.com/business/walmart-engaged-illegal-union-busting-california-store-us-agency-says-2024-01-25/> (2024 年 12 月 30 日最終閲覧)、<https://lithub.com/a-brief-history-of-the-attempts-to-unionize-walmart/> (2024 年 12 月 30 日最終閲覧)、<https://www.theguardian.com/technology/article/2024/jul/17/amazon-workers-union-recognition-gmb-vote> (2025 年 1 月 4 日最終閲覧)。

<sup>15</sup> Eidlin (2018) p.79.

<sup>16</sup> Eidlin (2018) p.78.

<sup>17</sup> これについては、アメリカが革命の国であり、カナダは反革命、すなわち保守的な伝統の国であるという歴史的文化的の違いによって説明がなされてきた。アメリカでは個人による開拓がなされ、フロンティア・スピリッツが形成されたが、カナダではマウンテン・ポリス(政府)によって開拓がなされ、秩序と法の遵守が重んじられた。リップセット(1972)、Lipset (1996) 参照。

この種のマクロな視点からの説明は、間違っているわけではないが、加米の労働運動の時代的变化を説明するためにはより中間的(制度論的)、さらには微視的(戦略行動論)視点が必要になる。

<sup>18</sup> 2004 年に UNITE (全米縫製・繊維労組) と統合し、現在は UNITE-HERE となっている。

<sup>19</sup> ウェザーズ (2010) 192 頁。

<sup>20</sup> 長沼 (2004) 第 2 章。

<sup>21</sup> Eidlin (2018) pp.82-91.

<sup>22</sup> ゴンパーズについては、ゴンパーズ (1969a & b)、小林 (1970)、佐々木 (1977) 参照。

<sup>23</sup> CIO の誕生から AFL-CIO 結成までの過程については長沼 (2004) 参照。

<sup>24</sup> ウェザーズ (2010) 27 ~ 30 頁。

<sup>25</sup> Eidlin (2018) p.69.

<sup>26</sup> 新川 (2022) 334 頁。

<sup>27</sup> ウェザーズ (2010) 73 頁。

<sup>28</sup> ウェザーズ (2010) 54 ~ 64 頁。

<sup>29</sup> マンツィオス編 (2001)、国際労働研究センター編著 (2005) 参照。

<sup>30</sup> Katz & Colvin (2020) pp.65-66.

<sup>31</sup> ゴンパーズ (1969a) 62 頁。