

2023年7月30日

労働組合の社会的影響力の強化

～組合員の力を引き出す教訓を米国の経験に学ぶ～

全労連事務局次長・国際局長 布施恵輔

はじめに

全労連の事務局次長で国際局長も兼任しています布施と申します。よろしく申し上げます。全労連に入ったのは1998年、大学院を途中でやめて、青年部、組織と国際活動を基本的にやってきています。原水禁大会とかビキニデーとかも通訳でお世話になっています。静岡では特にマルチ・スズキの件で西部地区労連にお世話になって、まだ完全解決はしていないですけど、そういう闘いもやらせて頂いています。

今日頂いたテーマが「労働組合の社会的影響力」ということで、海外の組合と交流している中でも、日本の労働組合がどういう風に影響力を行使していったらいいのかということについては、色々考えることが多いです。今日もそういう角度から話をさせていただきます。闘う労働組合のバージョンアップということを去年の全労連大会から打ち出しています。全労連も30数年経て、労働戦線統一の頃を経験した人たちはほとんど職場から去り、組合役員の世代交代がどんどん進んでいます。若い執行部に入れ替わっているなかで、全労連の運動をどうやって維持し発展していくのか、苦勞している組合が多く、どうやって次につなげていけるのかということのために、何をしたら良いのかということに非常に問題意識を持っています。

社会的影響力の点で言うと、一つは数日前に中央審議会の目安が出た最賃の問題で、これは静岡も含めて全力で取り組みをしてきました。私が全労連に入った90年代は1年に1円とか2円しか上がらない時代が続いて、厚生労働省の前で最賃の座り込みをしていた時代がありましたけれど、だいぶ上がるようになってきました。この間、意見陳述をしている都道府県もだいぶ増えましたし、全労連が公益委員も含めて委員に政策的にも提起し、生計費調査のようなエビデンスも示してきました。中央や地方の最低賃金審査会には残念ながら全労連系の席はありませんが、全労連や地方組織の論戦が議論を引っ張っている自覚はあります。そういうことで言うと全労連も社会的影響力を付けつつあると思います。

今、国連の「ビジネスと人権」の指導原則のワーキンググループの代表団が来日しています。一般のメディアでもジャニーズ事務所の性暴力について、国連が調査に入ることが先々週ぐらいから報道されていました。実は全労連もこの調査に関わっていて、4月に全労連にも連絡がありました。国連がグローバルコンパクトを作って、その後人権理事会ができて、2011年から今の枠組みになっています。国に加えて企業に人権保護の責任を課しているのがポイントで、ビジネスにおける人権状態について各国の状況を調べて、それを人権理事会に報告書を提出というプロセスができました。ILOの条約監視機構に比べると、法的拘束力が弱いところがありますが、色々な国の企業の下で起こる様々な人権侵害、例えばサプライチェーンの問題を含めて取り上げています。年に2カ国調査に行く

そうで、今年初めて日本が当たって、18カ国目の調査だそうです。今ちょうど来日していて、ナショナルセンターの全労連に国連から直接コンタクトがあって、「どういう人権問題がありますか」ということを事前に聞かれました。6月に毎年ILO総会でジュネーブに行っていて、その時に人権理事会の事務局にもお邪魔をして、色々ディスカッションもして、日本の労働現場の人権侵害について色々指摘もして、全労連としてはどういう意見を出すかとか、ワーキンググループの調査団の準備を手伝ったりしました。その時に私はジャーナリスト事務所のことは出ませんでした。例えば大阪のダイキンのPFAS排出問題とか、技能実習生の問題では愛知を訪問して愛労連元議長の樽松さんを仲介にアレンジしてもらっています。また福島県労連に原発事故後の避難状況とか、原発の後処理とか、除染事業に関わっている方の人権問題とか、こちらが問題提起したことを受け止めて調査に入ってくれています。先週の水曜日に東京で市民社会との対話があり、様々なNGOとともに全労連も意見を述べています。10何ページの報告書も出しました。来週8月4日に調査団の記者会見があります。世界から見ると全労連がやっている事は注目されていて、日本の人権状態とか、特に全労連や地方組織や単産がやっている様々な課題というのは、世界的にはかなり注目もされるし、そこで全労連が声を上げていること自体が、とても注目されているということを日々感じています。

今日お話ししたいこと

そういう中で、今日頂いたお題は労働組合の社会的影響力ということで、アメリカでは俳優組合がストライキをやっている最中です。アメリカの労働組合運動が2018年ぐらいから劇的に変わってきています。その中身をどうやって全労連や日本のたたかう労働組合に生かしていくのかという観点で、様々な交流もしながら模索もしています。アメリカの労働運動が今どうなっているのかということを中心に振り返って、今その効用の中で重視されている、組合員の力を、職場の草の根の力を引き出すということをお話します。そういう実践の広がり、今ストライキをしたり、様々な労働条件の改善を勝ち取っている運動の前進につながっています。

アメリカと日本を比べる時、共通点と大きく異なる面があるので、そこはきちんと押さえないといけないところがあります。労働運動の面で言うと、アメリカの場合はAFL-CIOというナショナルセンターが1つで、労使協調で保守的です。これは日本と極めて似ています。連合という巨大な労働組合があって、組織率で言うと日本が17%弱ぐらいで、アメリカが11%台ですので、アメリカの方が若干組織率は低いです。そういう中で闘う労働組合運動というか、草の根で職場から地域から労働組合運動を作っていくということが、今アメリカ全体を変えているという点から言うと、とても参考になると思っています。しかも日米ともに極めて新自由主義的イデオロギーに国民や労働者個人がかなり影響を受けている点からも、打開の方向性という意味で、アメリカは参考になる点が多いと思います。

ただ一方で違う点もあります。例えばアメリカは医療制度とか年金制度で公的なものが

ほぼ存在していませんので、そういう社会保障制度の違いはあります。そのため労働組合運動がそれぞれの社会の違いを抑えた上で、どういう風に戦略を立てて、どういう運動をしていくべきなのかということは、私たちの頭で考えなければいけないことです。私も国際局長としてアメリカとの交流もしますし、この間オーストラリアと交流を重ねています。オーストラリアは労働組合のオルガナイザー育成とか、役員育成制度が極めて進んでいると思っています。また SNS の活用もオーストラリアはうまく進んでいます。アメリカだけではなくオーストラリアや韓国とか、欧州労連の教育プログラムから学ぶこともたくさんあります。そういうことを学びながら引き出していくという角度で、全労連の課題に引きつけて、職場が力を持って運動できるにはどうしたらいいのかという観点で、今日はお話ししたいと思います。

世界のなかまは立ち上がっている

去年の冬ぐらいから今年にかけて、アメリカではニューヨークの看護師の組合のストライキがありました。コロナがまだ流行っている時期に日本のニュースで報道されましたが、大きな病院でストライキが今も続いています。またマンハッタンのスターバックスの労働組合のストライキでは、「私の時給はたった 16.45 ドル（約 2,300 円）です」と組合員が言っています。マンハッタンは本当に物価が高いので、時給 2,300 円では暮らしていけないので、スターバックスの労働組合が盛んに協約交渉を求めてストライキを断続的にしています。またイギリスも看護師の組合とかがストライキをして、NHS という公的医療制度の下で最大規模のストライキが冬の時期に起きています。

今年の前半で最も世界的に大きかった運動と言うと、やはりフランスの年金ストで、最大時は 300 万人近くがゼネストに立ち上がりました。このゼネストをやっている最中に、たまたまイタリアに呼ばれ、パリを經由して行った時に、ゼネストの組織をしている労働組合の職場に行き、どうやってゼネストを準備しているのかということをつぶさに見させていただきました。フランスでどうしてこんな大きなストライキが、2 週間に 1 回ぐらいずつ 100 万人規模ぐらいのストライキがどんどん起きていくのか。どうやって組織しているのだろうということは興味があって、色々示唆が多かった訪問でした。フランスは憲法上でストライキ権とか争議権は基本的に個人に属しているとされています。組合の組織率で言うとフランスは 6% 程度だと思いますが、極めて組合員の数は少ないのに、こういう行動ができると言うのは、ある意味ミラクルというか、勉強する点は多いです。フランス人はやっぱり政治についてよく語るし、みんなとよく喋る。そういう文化があるし、ストライキを打つ時にフランスの組合は、例えばルノーのような大きな企業であれば、だいたい 5 大ナショナルセンターの組合は職場に全部あり、協約交渉の時にストライキしようという風に組合が呼びかけるわけです。ルノーだと 3 割ぐらいが組合員だと思いますが、それが共同してストライキを呼びかけて、非組合員も含めストライキに参加してくるのが、フランスの労使関係におけるストライキのパターンです。今回の年金のストライキについては、

5つのナショナルセンターと3つの主要な組合あわせて8つの組合と5つの学生団体が共同して、全国民に「ゼネストしましょう」と呼びかけて、マクロン政権の年金改悪案に反対するストライキが断続的に続いていました。最終的にはフランスの国会で採決されていないのに、大統領権限で超法規的な措置を使って、法案自体を押し通したわけです。しかし押し通されて負けた感があるかという点と全然なくて、この秋から多分また大闘争が始まります。そしてフランスらしいのは6月から8月はバカンスなので闘争は一時休戦です。今は全く何もありません。ちゃんとバカンスをとっているところがフランスです。話がそれましたがこういう運動が世界ではたくさん起こっています。

コロナを経て、世界の仲間が新自由主義で痛めつけられて、労働者や国民の生活が厳しいところに追い込まれていて、様々な形で声を上げているという点は共通しています。南北アメリカ、ヨーロッパやアフリカ、アジア太平洋地域も含めて、新自由主義の影響とパンデミックによって、新自由主義の悪さが明確になりました。そこにウクライナ戦争があり、物価高騰があって、労働組合に対する様々な攻撃も続いているのがこの間色々な国で起こっています。程度の差はあるけれども世界的に大きな流れになっていると思っています。

米国労働運動の高揚に学ぶ

そこでアメリカの話に戻ります。アメリカの運動を理解する上で、いくつかポイントがあると思っています。1つはマッカーシズムの影響で、進歩派がナショナルセンターの主要な単産からはほとんど排除されてしまいました。しかし今は改革派が執行部を取り戻しつつあります。チームスターズと言われる運輸の最大単産で、アメリカのUPSという宅配会社大手を組織している組合の委員長は、改革派に変わっています。また全米自動車労組、日本で言うと自動車総連ですけれども、去年選挙で改革派に変わりました。闘う労働組合運動が、日本で言うと連合の主要な単産を全労連系の人が取みたいなのが、2つの大手単産で起きています。ただし、それ以外のAFL-CIOの執行部も基本的にはかなり保守的で労使協調なので、運動全体が変わっているとは思いませんけれど、変化は起きつつある点は抑えていただきたいと思っています。

組合の仲間組織化が進んでいることの意味を理解していただくために、非常に重要なのは、排他的代表制(exclusive representation)という制度を取っていることです。職場の中で基本的に組織されている組合は1つしかないです。競合する組合が一つの職場、一つの事業場に複数存在しているということは基本的にないです。全国労働関係法という法律があり、日本で言うと労働組合法のような法律ですが、排他的交渉単位制度をとっています。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%以上の賛成を集めて、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という制度になっています。単純に言うと、例えばAという職場に100人の労働者がいて、そこから労働相談が静岡県評にあったとします。職場で2、3人の人たちと連絡が

取れて、「こんなひどいことになっているので労働組合を作りたい」ということになります。そうすると日本の場合、100人の職場で3人でも労働組合を結成して、団交の申し入れをするということができます。仮に連合の組合があったりとか、非正規の方だったりした場合は、1人でも入れる労働組合に入ってもらおうという形も可能です。アメリカの場合は、それが違って、労働組合を作ってきたら使用者と交渉するためには、職場から労働相談があると、まず1/3だから34人の中から「労働組合を作って使用者と交渉することに賛成です」という署名を集めます。それを日本で言うと労働委員会のような全国労使関係委員会(NLRB)に「このAという職場に静岡県評の組合を作りたい」と申請します。申請するとNLRBの側が「選挙の日程については、この日からこの日がキャンペーンで、この日が投票日で、この日が開票日です。発表はこの日にします」ということを全部決めます。そこで選挙をして、100人の労働者のうち投票した人の過半数が「静岡県評に自分たちの交渉権を預けていいです」ということに「賛成」と投票したら、静岡県評の組合がその職場に初めてできるという制度です。そうすると排他的代表制なので、この場合、静岡県評は100人を全員代表しなければいけないです。組合に自分は入りたくないと思った人たちも含めて、基本的に100人全部を代表しなければいけない。ここはちょっと特殊です。新組合結成にかなり時間がかかります。使用者が抵抗すると、半年とか1年ぐらいかかる。しかもアメリカは労働組合を作ることも基本的に自由ですけれど、労働組合を潰すことも自由です。その選挙をやっている間に、労務屋みたいな弁護士とか社労士とかが出てきて、徹底的に潰します。そういうことも自由にやられているので、民間の普通の職場で、労働組合の認証選挙に勝つのは、だいたい3割弱ぐらいということが、今の高揚の波が始まる前の常識でした。ところが今は大変勝率が高くなっています。とにかく時間がかかるし、使用者が激しく攻撃してくるし、組合を作って交渉すること自体のハードルが高い。アメリカの場合は交渉に入るまでに時間がかかるし、しかも交渉に入って、最初の協約にたどり着くまでが1年ぐらいかかったりします。労働組合を作って、機能させるのに時間がかかるために組織化が難しいと一般的に言われています。ところが、これが今大きく変わっており、どんどん労働組合の数が増えているという事がポイントです。

最近の新しい組織化の成功

最近の組織化の成功事例として、波が来ていると顕著に変化しているのは2022年です。去年の1年間を見ると、認証選挙の申請自体が前年の150%でした。これ自体が大きな変化で、1980年代ぐらいの数字まで戻っています。組合を作りたいという人たちが非常に増えている。それとアメリカは9月の第1週の月曜日にレイバー・デーがありまして、日本で言うと勤労感謝の日みたいな日ですが、その時にギャラップなど大手のメディアが労働関係の世論調査をします。2022年の数字で言うと、組合への支持率が1960年代以降最大になっていて、ギャラップの数字で71%です。特に青年層で20代・30代を見てみると、8割を超えています。その点で言うと労働組合に入って、労働組合で何とかしたいという傾

向が、特に若者中心に広がっているということがアメリカの特徴です。

これと並行して起こっていることとして、「新しい組織化の進展」と「既存の組合の中での運動の活性化」しているという両側面があります。新しい組織化で言うと、Google の親会社のアルファベットです。日本でも JMITU が組合を作りましたが、90 年代ぐらいまでは、IT 関係はほとんどアメリカでは組織化されていませんでした。この間、Twitter とか Google とか、IT 関係は大規模なリストラをしています。それもあって IT 関係の組合の結成が続きました。またマサチューセッツ工科大学とかコロンビア大学とかカリフォルニア州立大学ですけれど、院生講師の労働組合、大学院生の組合が新しく結成されたり、ストライキに立ち上がったということが増えました。メディア関係の組合が 5 年で 176 職場を組織化しています。これはワシントンポストなどに加えネットメディアも含めて組織化が進みました。反共でずっと組合を作らせてこなかったロサンゼルス・タイムズとかの大手でも組合ができるという変化が起こってきています。またチェーンの小売店、Trader Joe's はアメリカでは有名な小売店チェーンですが、労働組合ができました。極めつけは、去年の 2022 年にあった、スタバとアマゾンの組織化です。

アマゾンの組織化

アマゾン場合は、2022 年の 4 月にニューヨーク市のスタテン島というマンハッタンの南側にある島で、ニュージャージー州とニューヨーク州の間であって、物流の拠点になっている島ですけれど、そのアマゾンの配送倉庫の JFK8 という工場で、認証選挙で初めて勝利します。ここは 8,000 人ぐらい労働者がいて、年間 10%が辞めていくというぐらい厳しい職場だそうです。結局、認証選挙をやって、賛成が 2,654 票と反対が 2,131 票で、初めてアメリカのアマゾンの配送センターで労働組合ができました。8,000 人のうち投票総数が 5,000 人ぐらいですが、アマゾンの労働組合は全員を代表しなければいけないので、8,000 人の組合ができたことになるわけです。これはとってもインパクトが大きかったです。それでアマゾンの他の配送センターでもやりたいという動きが広がって、今 100 ぐらいの配送センターで組織化キャンペーンが進んでいて、もう少しすると次の投票に行くのではないかとされています。しかし妨害も大きいです。アマゾンは組合について激しく攻撃してくる会社で、2021 年で 430 万ドル（約 5 億円）ぐらい組合つぶしに予算で支出しています。大手の企業だと、このぐらいの予算を取って組合を徹底的に潰すということは、アメリカの企業ではやられています。有名な所だと、ウォルマートというスーパーがあります。ウォルマートは専任の弁護士も含めた組合つぶしチームが本社に待機をしていて、そのチーム専用のビジネスジェットを持っていて、ビラが巻かれた途端に飛んで行って、とにかく徹底的に組織化の動きを潰す。アマゾンも例外ではなくて、実は 2021 年にアラバマ州にあった 4,000 人ぐらいの配送工場別の組合が投票しましたが、この時は負けました。やっぱり徹底的に地元の保守的な政治家も使ってイデオロギー攻撃もして、金もかけて看板も作って、激しく攻撃したおかげで、結局その時の組織化はアマゾン側としては阻止し

ました。ところがニューヨークで組織ができた、もう 1 つのポイントは独立労組の闘いだっただけです。これは産業別組合に属していなくて、独立の労働組合として闘って、初めて勝利をしたということも極めて重要な点です。この組織化にはレイバーノーツという、職場から労働組合に運動を取り戻すということをスローガンにして活動している団体が援助して、今のアメリカの労働運動を前向きに進めていこうという勢力が、かなり組織的に支援したおかげで勝ったという側面もあります。

アマゾンの組織化、その背景

アマゾンには 2022 年 4 月に組織化しましたが、その背景は徹底的に職場で人間関係を作って対話をして、労働者主導の組織化 (worker-led organizing) という点にこだわっていたことです。アマゾン労組の委員長はクリス・スモールズさんという方ですが、この人はもともとラッパーで格好もいいですけど、teen VOGUE という 10 代の女性を読むネット上のファッション誌で記事になってしまうぐらいのインパクトのある方です。彼がアマゾンの配送倉庫で働いていて解雇され、彼は「ベゾス (アマゾン創業者) に目にも言わせてやる」と「俺は組合を作るんだ」と決意します。解雇されたことをきっかけに仲間を組織化して、徹底的に対話をしながら組合についての世論を広げていくことを、1 年ぐらいかけてやりました。人間関係を徹底的に把握して関係を作って、対話と教育、組合とはこういうものだということを働きかけていきます。「時給 30 ドルを求めろ」と、はっきりした要求を打ち出します。またかなり危険な職場なので、労働安全衛生をきちんと守らせるとか、いくつかのポイントを掲げています。ユニオンバスターに対抗し、徹底的に家族的な雰囲気を作って働きかけていくということをやって勝利しました。単純なことですけどこれは難しい。1 年前のアラバマ州で負けた時には産別主導でした。その時は延べ 900 人近いオルグが投入されて、徹底的に外からビラをまいたりしましたが負けてしまいました。アマゾンのニューヨークとアラバマ州の違いは、労働者の中にきちんと対話をして、労働組合を作りたいという人たちをきちんと組織できたかどうかの差だったと思います。結局この 2,654 票という票数自体は、事前にクリス委員長のグループはかなり票読みしていたと後で告白しています。きちんと人間関係を把握して、その 3,000 人弱ぐらいの人たちをきちんと組織ができていたことが彼らの勝因です。これがどうしてできるのか。1 年に 10% 近く離職していく職場で、しかもニューヨークですから、人種的な構成がバラバラです。スペイン語が得意な人もいれば、クレオール語が得意なハイチの方とか、ロシア語系やポーランド語系の人たちもいます。黒人やヒスパニックやアジア系の人たちも存在していて、人種的にも多様で、職場だからといって日常的に接点はないような人たちがグループになっているわけです。そこで人間関係を作っていくことの困難さを克服できたということが、私たちが学ぶべきことではないかと思っています。

スターバックスの組織化

もう一つ重要なスターバックスの組織化です。スターバックスは1つ1つの職場がそんなに大きくありません。アメリカのスターバックスの認証選挙の難しさは、小規模な店舗で一つ一つ投票していかなければいけない点です。それは手間もお金もかかるし、従来のアメリカの労働組合の発想から言えば、そんなことにお金や人を投入できませんというのが率直な反応だった。だからスターバックスみたいなビジネスモデルでは、組合はできにくいです。では、なぜスターバックスで組合ができたのかということです。2021年の12月にニューヨーク州のバッファローという所で、最初のスタバ店舗で労働組合ができました。その後スターバックスで組合ができたという情報が結構ネットを通じて広がります。スターバックスの組合に入った労働者の数は、1年間で6,951人まで組織を伸ばしています。認証選挙の申請が2022年の間だけで381件あって、そのうち勝っているところが81%あります。これは驚異的です。こんなことはアメリカの労働組合に今までなかった。負けている選挙の票を全部入れても組合結成を支持している人が71%とされ、これ自体が驚異的です。今36の州と174の都市で組合が結成されています。ここはスターバックス・ワーカーズ・ユニテッドというSEIUに加盟して、サービス系の労働組合に関連している産別組織が支援していました。紹介したいのはカイラ・クレイさん。この方は全労連の「変えるリーフ第3弾」に顔が出ていますが、彼女はボストンにある大学の法科大学院の学生でした。2021年11月にスターバックスでバイトをしていて、スターバックスで組合を作る動きがあるらしいということを知ります。労働組合のことを彼女は全く知らなかったので、ネットで労働組合を検索して、自分の職場でスターバックスの組合を作ってしまうわけです。若い人たちが自分の職場で労働組合を作りたいと思い、同僚たちを説得して、「組合を作ります」と申請して、選挙で勝ってしまう動きが、アメリカの中でひたひたと起こってきました。これはアマゾンとかなり違う変化の起こり方だと思います。

背景①2018年前後の教員スト

Striketoberからの組織化の波

こういう2022年頃から集中して起こってきた変化の背景を3つに整理をして考えています。1つは、この現象自体は2018年の教員のストライキから大きく変わってきました。目の前でストライキが起きれば報道されますので、その報道を見てストライキをしたいと思う人たちは当然増えるわけです。教員だけのストライキを見ると、1993年から2017年までは、1年間に1万人から3万人ぐらいの参加数でした。2018年に連邦政府統計局の数字で、全体のスト参加数は48万5,000人で1986年以降最大規模でしたが、そのうち37万5,000人が教員でした。あと介護の人たちが7万人で、ほぼこの2つの職種の人たちがストライキに立ち上がっています。教員関係のストライキですが、最初はウエストバージニア州というところでストライキが始まって、だんだん南の方に伝播して、次々と州単位でストライキが続いていきます。ウエストバージニア州は山脈の中で、昔は石炭産業が盛んだったところ。現代は田舎なのでかなり保守的で、共和党が州の知事や議会も多数を取

っています。当然のこのように教育公務員は基本的にはストライキ権がないとされている地域でした。ストライキ権がないのにストライキをしてしまったわけです。ウエストバージニア州には51の教育委員会がありますけれど、51の全てで学校を1週間止めてしまったわけです。全員がストライキに参加するので、誰も処分されていません。処分すると他の州に行ってしまう。ウエストバージニア州の教員の賃金が、他の州と比べても低くて頭脳流出が深刻な問題になっていて、学校に図書館司書や保健の先生がいないところがほとんどでした。それで教育委員会が半ばお墨付きを与えるみたいな感じでストライキに立ち上がることによって、結局1週間で知事が提案してきた医療保険の改悪と給料カットを跳ね返して、むしろ賃上げを勝ち取ってしまいます。実はAFTという教員の組合がありますけれど、執行部はずっと労使協調でやってきました。それが不満で現場の教員がAFTの執行部を説得して、ストライキ指令を出させ、そしてストライキをして勝つわけです。これがウエストバージニアからさらに南部のミズーリ州、アラバマ州へ飛び火して、結局37万人のストライキになっていきます。今までストライキ権を持っていなかった人たちが、自分の労働条件だけでなく、子どもと教育のために教員がストライキしますということを前面に掲げて、ストライキをして勝っているということが2018年に起こったわけです。これが印象的な出来事としてありました。ところがその後パンデミックになり、アメリカの組合もなかなか活動しにくくてストライキが少し減ります。

ところが2020年から21年に入ってくると、またストライキの波が起こり、2021年の10月はストライクトーバー (Striketober) という言葉ができました。ストライキとオクトーバー (10月) を足して作ったストライクトーバーという造語がニューヨークタイムズとか主要なメディアも見出しに使うぐらい、民間を中心にストライキが集中しました。ジョンディア社は農機具製作メーカーですが、アメリカ国内に4つの拠点があり、そこが全部ストライキを1ヶ月ぐらい打ちます。その結果協約改定で賃上げを勝ち取ります。最初、会社が提案してきたのは時給にすると1.75ドル (300円弱) ぐらいの金額でした。農機具メーカーなのでコロナの最中も別に止まっていなかったです。受注が止まったわけではなく仕事自体はあって、みんなコロナが怖いと思いながら仕事をしていたのに、なぜ時給が300円しか上がらないのかということをも不満に思って、ストライキに打って出るわけです。会社の業績自体は良かったし、社長の給料も倍近くになるのに、なぜ自分は300円しか上がらないのかという不満でストライキをします。ケロッグ社はコーンフレークの会社ですが、アメリカの国内で4,000人が働く工場を持っています。ここも1ドルちょっとの賃上げという提案に怒った人たちが、執行部を説得してストライキをします。コロナの中でずっと苦労して危険な思いをして仕事していたのに、なぜこんな扱いをされなきゃいけないんだというのは正当な怒りで、組合を通じてストライキを打つことによって改善させたいという流れが出てきました。2021年は民間に広がり、民間のカイザー病院でもストライキを打ちました。ハリウッドは6万人ぐらいがストライキを打ちかけますが、結局その時は要求が前進したのでストなしで勝利合意します。

こういう風に、既存の組合の中で改革派という人たちがどんどん出てきて、闘う労働運動に変えていくみたいな事が2021年から集中的に起こってきました。新しい分野での組織化の話と、既存の組合の中で運動が活性化していくということが同時並行的に起こっていきます。その象徴だったのは2022年のカリフォルニア州立大学のストライキです。アメリカの大学院生は修士と博士両方ですけど、文系の学生だと例えば学部の教授の授業を手伝ったり、グループディスカッションを手伝ったり、研究のお手伝いをしたりとか、そういうことで大学から給料をもらっています。それを奨学金の返済にあてているわけです。理系の場合は本当に研究室に張り付いて、研究助手をしながら生計を立てるという大学院生でほとんどです。米国には院生労働組合というのが存在し、アメリカの場合は労働者として労働組合があります。カリフォルニア州立大学の場合は、かなり大きな労働組合があって48,000人ぐらいの人がストライキを打ちました。これがインパクトが大きく、年末に30%から50%ぐらい賃上げを勝ち取りました。物価高騰で、特にカリフォルニアの州立大学のある所は家賃が高くて、院生の人たちは大学の近くには住めません。学生は寮がありますが院生はない。車で2時間とか3時間とかかけて通わないと生活できません。家賃が上がっているのも非常に生活が苦しくて、しかも子育てしている人は、さらに苦しい生活をしていて、その不満が溜まってストライキになりました。このカリフォルニア州立大学のストライキが、大学院生を組織化しなければダメだという雰囲気広がっていきました。アメリカでは州立大学はほとんど組織化されていますけれど、今年に入って特に進んだのは私学の大学院生です。例えばコロナの時にずっと世界の感染者数を発表していたジョンズ・ホプキンス大学は、ワシントン郊外のボルチモアに根拠があって、エリート大学です。4,000人ぐらいの大学院生が今年の初めに労働組合を結成しました。あと村上春樹さんが教えているプリンストン大学とか、新自由主義の権化と言われて核融合実験を世界で初めて成功させたシカゴ大学も今年に入って組合ができました。またバスケットで有名なデューク大学も組織化されました。

これが去年から今年ぐらいにかけて起こってきた変化で、その極めつけとして脚本家組合と俳優組合がストライキに入っています。脚本家はもう3ヶ月近くストライキをしていて、それに乗る形で俳優組合が7月14日からストライキに入っています。一緒にストライキをするのは60年ぶりのことで、前向きな変化だと捉えられています。そしてプロダクションの経営側の人たちは年間で何億ドルという収入を得ているのに、俳優組合の人達は給与水準が大きく下がっています。日本で報道される時は、トムクルーズみたいな人たちがストライキしていますというような角度で紹介されます。しかし俳優組合というのは組合員が16万人ぐらいいて、そのうち年間収入2万5,000ドル以上ある人たちは、組合が契約している医療保険に入ることができますが、16万人の組合員のうち2万5,000ドル(約340万円)の収入に達している人たちは2割くらいしかいないです。ほとんど8割弱ぐらいの人たちは、それ以下の生活しかできていないです。それぐらい俳優たち、テレビだけではなく演劇とかやっている人も含まれますけれど、そういう人たちの生活が苦しくなってい

るのに、一方プロダクションが儲けています。しかも元々の給与体系のあり方は、昔は撮る時の給料、放映された時の給料、再放送された時のギャランティーの3つで構成されていたわけですが、今はストリーミングが主流になっているために、いわゆる再放送のギャランティーはほとんどなくなっています。もともとパフォーマンスして撮っている時の給料自体も下がっている上に、再放送分の給与が入らないということが、俳優たちにとっては痛手です。このストリーミング分の給料をどうやって計算するのかということ、ずっと俳優が求めていましたけれど、プロダクション側は絶対に払おうとしないので決裂しているわけです。それから AI です。AI が脚本を書くし、声を出すし、そうすると俳優も脚本家も活躍の場がなくなるわけです。そこを脅威として捉え、きちんと保障しろ。出演を選ぶのも AI が選ぶのは恣意的でダメだということで拒否して、ストライキに入りました。もともと俳優の組合はいい条件を取っていて、日本の撮影現場に比べれば時間も短いし、食事とか着替えの時間とか、休憩時間とかもかなり保障されています。それが崩れようとしているので、こういうストライキに打って出ているという事があります。

また UPS（貨物運送会社）も協約交渉が今年で、7月末からストライキに入るかもしれないんですけど、一応仮協約結んで組合員投票しているので、もしかしたら回避ですが、ここもきちんとスト権立てて UPS に飲ませたということが大事な教訓でした。あと三大自動車も今年協約改定交渉があって、GM とフォードとどこかで多分ストライキがあると言われています。これぐらいストライキ自体がアメリカの社会の中で見えやすくなっていて、しかも労働条件がきちんと獲得できているという事がポイントだと思います。

背景②労使関係、産業構造の変化、COVID-19

その上で、アメリカの労使関係や産業構造が変化してきたという事があります。アメリカの労働組合が元々強かった製造業では、基本的にアメリカンドリームを体現していたわけです。1980年代ぐらいまでのアメリカのホームドラマを見ていけば、移民とかで、どこかの国から来ても、例えば自動車工場とか保険のセールスマンとか組合が比較的強い職場に入って、ユニオンジョブが獲得できれば、子どもを大学には行かせ、家が建てて車1台買えるという暮らしができるアメリカ社会でした。それを支えていたのは労働組合の協約交渉力だったわけです。それがグローバリゼーションで北米自由貿易協定=NAFTA に入って、WTO に加盟して、どんどん製造業の拠点は海外に、中国とか南米に移転してしまう。それまでの組合の中心だった製造業の仕事はほとんどなくなってしまいます。その人たちがサービス業に移り、それこそ最低賃金近傍で張り付いている生活をしている人たちが急速に増えてきたということが、このグローバル化の過程です。

製造業からサービス業へ産業構造が転換をしていきます。その過程で従来型の労働組合が弱体化します。パンデミックの以前から貧富の格差、人員不足、闘わない労働組合というのは、アメリカの労働者の困難3点セットだったわけです。

ところがパンデミックがあって、なぜ自分はこんなに一生懸命働いているのに、命の危

険にさらされて働いているのに、こんな労働条件なんだという怒りを、バーニー・サンダースのキャンペーンが後押しした面は大きい。2016年と2020年の大統領選挙に出て、最低賃金15ドルですと掲げて、大統領選挙の公約に最低賃金が載るなんて、以前はなかったことです。ゴールデンタイムの討論番組で最低賃金の額について、民主党の候補者が論戦するなんてことは、バーニーまではなかったです。バーニーがそれらの要求を掲げて、学生の奨学金は全部帳消し、医療保険は全員に提供しますという、極めてまともな政策を掲げて論戦することで、社会は変えられるし、ああいう人たちが大統領になれるということを政治的な意味で示しました。今まで新自由主義で徹底的に苦しいのは自分のせいで、自分が一生懸命働かないからというイデオロギーにアメリカ人は染まってきたけれど、そうではなくて変えられるかもしれないということができてきました。組織化が新しい分野で進んで、既存の組合が活性化して、労働組合で声を上げて、労働組合につながっていくということが、アメリカの中で一つの大きなトレンドになりつつあります。

背景③米国の青年の変化と組織化モデル

特に変化したのは若者です。Z世代とかミレニウム世代とか、40代以下の人たちがいます。アメリカは今、人口の中央値がおよそ38歳です。これは先進国の中では極めて若いです。日本は48歳なので10歳ぐらい違います。白人は高齢化しているけれど、どんどん移民が入ってくるので、全体としては日本よりかなり若い人口構成になっているわけです。その若い人たちが多いアメリカ社会の中で変化が起こっています。象徴的なことのひとつで言うと、社会主義に好意的ということです。「今のアメリカの格差が大きい資本主義の社会は良いと思うか駄目だと思うか」みたいな質問ですけれど、Z世代とミレニウム世代のどちらも半分ぐらいの人たちが、「今のアメリカの資本主義ではなくて社会主義の方が良いと思う」と答えています。今までWASPという言葉がありました。ホワイト・アングロサクソン・プロテスタントの人たち、ケネディ大統領ぐらいまでが典型的ですけれど、クリントンもそうです。WASPという人たちが社会を支配していました。しかし今や人種構成が変わってきていて、都市と地方部で違いますけれども、白人はむしろマイノリティという地域の方が増えています。圧倒的に貧富の格差があって、しかも社会的な運動が、この10年ぐらいを振り返ると相当盛んだったということが要因としてあります。1つはこの世代で重要だったことは、リーマンショックを子供の頃に経験していたという事です。2009年のリーマンショックで覚えていらっしゃると思いますけれど、サブプライムローンという言葉がありました。アメリカでは1,000万世帯ぐらいが、その時に家を失っていて、その時に多分子供でした。小学生とか、もっと小さかったと思いますけれど、いきなり訳も分からず、ある日家を追い出されてホームレスになったとか、トレーラーで生活するようなことを子供の頃に経験しているわけです。しかも銀行家たちはのうのうと暮らしているということも見ています。子供の頃の経験として、これはおかしいと思った人たちは多いです。しかも格差の拡大は、その後も収まらなかったし、学生ローンとか医療保険がない問題は、

彼らの生活にずっと影を落としています。また学校の銃乱射が多かったこともこの世代の特徴で、2010年代に入ってから特に多いです。高校生の100万人行進とか、一昨年ありましたけれども、銃規制を進めるべきだという考え方を持っている若い人が多いです。それからブラック・ライブズ・マターのような人種差別の問題できちんと声を上げるといふことも、この世代は普通になっています。もちろん気候変動やジェンダーとか LGBTQ などの問題でも、社会的な意識を持っている層が比較的多い世代の中で、その人たちが職場に出てきて、職場の状態を見て「これはおかしい」、「労働組合を作りたい」と思うわけです。去年レイバーノーツの大会に行った時に、「They Want a Union!」（労働組合がほしい！）と若い人たちが言っていました。社会はおかしいとか、人種差別とか民主主義がおかしいと思ってきた人たちが、職場に出てみたらもっとおかしいことになっていることに気が付いたわけです。その労働組合につながった人たちが労働組合を作るし、労働組合の活動を一生懸命にやるということが起きてきています。

でもこれは全体ではなくて、やっぱりつながることができた人たちです。そうは言っても、アメリカの組織率は10%しかありませんので、つながれた人は変えられるけれど、つながれなかった人は結構まだまだ大変です。先ほどストライクトーカーという言葉を紹介しましたが、ストライキに立ちあがり、スタバやアマゾンで労働組合を作ろうと思った人たちの他に、もう一つ並行的に起こってきた社会的現象として、大量退職ということがありました。アメリカは今売り手市場なので、自分の賃金が低いとか、時給が低いと、次の職場にどんどん移っていくということがあって、しかもただ移っていくだけではなくて、そういう賃金が低いとか、ひどい職場の実態について告発して辞めるという社会的運動が一時期ありました。今ちょっと収まっています。ハッシュタグで「I quit my job」（私は仕事を辞めました）ということで検索すると、今でもたくさん動画が出てきます。「私はこのことが不満で今の職場を辞めてやった」ということを、涙ながらに怒って告白するみたいな動画を投稿することが、2021年から2022年にかけて流行りました。それくらい職場は厳しくて、給料が低いけれど、たまたま今アメリカは売り手市場のために、次に時給の良い職場がすぐに見つかるわけです。そうやってポンポンと渡り歩いている若い人たちもやっぱり存在しています。ただ一方で確実に若い人たちを中心に変化が起こっているという事は、私たちが参考にしなければいけないことだと思います。

米国の労働組合はどう変わり、再生しつつあるのか

それを受け止める側の労働組合がどう変化してきたのかということ、シカゴの教員組合を例に説明します。ここは教員の組織化の波の先頭を切った組合です。もともとシカゴ教員組合は保守的で労使協調で、どこにでもある官僚的な労働組合でした。それが2011年に執行部を改革派が取って、2012年の9月に1週間ストライキを打ちます。この時、シカゴ交響楽団のホールでストライキ集会をして、ルイスさんという委員長が演説して、みんな赤いシャツを着てストライキをしました。教員がストライキを打つのは、30年ほど

アメリカでは起こっていなかったのに、不安でしたけれど、決定的に変えたのは保護者と地域社会と生徒がこの教員たちのストライキを圧倒的に支持したということでした。2014年のストライキの時、私がシカゴに行っている時にストライキがあって、現場でテレビとか新聞とかネットも含めてニュースを見ながらストライキ集会に参加しましたが、とにかく主要なメディアでストライキを叩くということはほとんどなかったです。「今日は教員がストライキです」と朝のニュースで、近くのローカルニュースで発表されると、「どことどこの図書館とかコミュニティセンターに行けば、先生たちが待っているから、今日困った子はみんなそこに行きなさい」という情報が、ニュースで流れているわけです。「教員は今こうやって困っていて、予算を獲得して貧困地域に対策を打つために、こういう公立学校が必要だという点でストライキをしています」ということまで解説しています。そういうところまで彼らは運動で持っていつているわけです。今までの労使協調の執行部をひっくり返して、彼らはそれをやっているということがとても重要で、ここからランク&ファイル (rank-and-file) ユニオンズと言われて、職場の組織化ということにアメリカは踏み出していきます。もちろんその前もやられていましたけれど社会的に大きなインパクトを持つようになったのは、このシカゴ教員組合のストライキぐらいからだと思います。

印象的な話があって、シカゴ教員組合はずっと保守的でした。今東京にいる駐日のアメリカ大使がラーム・エマニュエルという人ですけど、エマニュエル大使がシカゴ市長だった時に、この人たちがストライキを打っています。シカゴ市長でオバマ政権の時の教育長官もしていた人ですけど、オバマは核政策では中途半端ながら良いこともしていますけれど、教育政策については本当に悪くて、競争を煽るし、下の予算を全部切るわけです。だから教育が全国的にダメになっていく 8 年間です。そのオバマ政権の教育長官をやっていた人が東京にいます。アメリカではチャータースクールがありまして、学校を民営化して、NPO みたいなところに運営を委託します。もちろん教員は全員解雇されます。安い条件で雇い直されて働くみたいなことがずっとトレンドとしてありました。ラーム・エマニュエル市長もそれをやり始めました。今のシカゴ教員組合の副委員長をしている人が中学の歴史の先生で男性ですが、比較的黒人の多い貧困層の地域の学校に勤めていました。その学校が民営化の対象になった時に、教育委員会と当時の保守的な執行部が説明に来ます。その人は「おかしいだろ」と、「こんなところで学校を潰したら子供の行き場がなくなるし、ますますここが貧困になる」と言って、彼は他の先生たちと一緒に文句を言うわけです。そうしたらその会議が終わったらシカゴ教員組合の当時の副委員長が彼のところにやってきて、こっそり履歴書を渡しました。「君みたいな優秀な人だったら他の学校で雇われるから、すぐにやめて他の学校に就職しなさい」と、教員組合の執行部が言うわけです。それに落胆した彼は、他の先生たちと「これはダメだ。執行部を変えなきゃだめだ」と言って、組織をして、結局今その改革派の執行部の一翼を担っています。今の委員長は若い女性の方ですけど、その人と一緒に 2 人で組合を引っ張っています。元々このシカゴ教員組合は超保守的で、公民権運動があった頃には黒人の教員採用に反対していたような

保守的な組合です。その組合を変える、下からの運動で変える、組合員自身に取り戻すということをやってきました。こういうパターンで組合運動を変えていくということ、やっていきたいということです。

米国で広がる組織化モデル対サービスモデル

今アメリカでは組織化モデルとサービスモデルということ、対比させて考えるということがよくやられています。表1はジャーナリストギルドという、日本で言うと新聞労連と民放連がくっついたみたいな組合ですけれど、そこが資料として作っているものです。組織化モデルは、「権利や協約を重視して集団的な力の行使に集中する」ということで、「労働者自身が組合そのもので、自主的に活動を組織し活動に参加する」、そして「組合というのは組合員が幅広い運動につながっていると思えて、労働組合で職場を変え、世界をより良くすると思える」ような、労働者自身が考え、行動し、運動をつくるような組合の運動が組織化モデル、オーガナイズングモデルとされています。

サービスモデルは、いわゆる労使協調で「使用者との良好な関係が重要」で、「役員が長く変わらなくて、役員や組合スタッフのことが普通の人は労働組合だと思っていて」、「組合は専門家集団で運動体ではなくて、組合費に見合ったサービスを提供するものだ」という、極めて新自由主義的なイデオロギーに染まったものです。でも黙っていたら絶対こうなります。こういうサービスモデルで労使協調というのは、今もアメリカの組合の中で一定維持されている側面があります。これを組織化モデルに運動で変えていくということです。

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

去年来日したバーバラ・マデローニさんという方が紹介してくださいましたが、「大衆教育」という概念があります。組合員や労働者の力を引き出すためにどうするかで、パウロ・フレイレの思想がブラジルの教育学の理論の元になっていますけれど、「人々の経験からスタートし、パターン分析をして、情報共有と理論学習をして、戦略を立てて実践して、行動に移していくことを繰り返す」ということです。重要なことは「経験豊かな人が全てを仕切るのではなくて、仲間の実践、経験、情報を共有して運動に踏み出すということ、有機的につなげていく組織化」ということを理論的に整理しています。

労働運動にも教育にも生きるフレイレの思想

パウロ・フレイレはブラジルの教育学者で、ユネスコにも一時期関わっていた方です。ユネスコの学習権憲章（1985年）の起草に彼が関わっていますけれど、「なりゆきまかせの客体から自らの歴史を作る主体へ自己形成を促し、励ますという人間解放のプロセス」ということが学習だと言います。「草の根の対話と実践を通じて変革に結びつけていく」とい

うことが、教育の基本的なスタイルだし、これは労働運動にも生きると思っています。これを日本に応用するとどうなるかということと言うと、日本の場合はこのパウロ・フレイレが言ういわゆる大衆教育のモデルと、日本の学校教育のモデルが極めて乖離しているという側面があります。パウロ・フレイレが『被抑圧者の教育学』の中で厳しく批判しているものが、銀行型教育と言われるものです。教室を想像してください。教室で先生が前にいて、知識というコインを一人一人の貯金箱にあげていくと、それをひっくり返して時々テストをして、いくら溜まっているか確認すると、その知識の積み重ねのみを確認するみたいな、そういうものを銀行型教育と言っています。日本の受験教育はまさにそれに近くて、私たちの教育の受け方とか、知識の吸収のスタイルも、それに毒されていて、その影響を受けている側面があります。先生ではなくて生徒同士で対話をして、真実に迫っていくみたいな事がなかなか発想できません。労働組合も、オルグの人や役員の人たちが行って、一生懸命に情勢を語って、一生懸命に方針と戦略を語って、「じゃあ署名やろう」みたいな感じで持っていくみたいな事は、ちょっと違うということのパウロ・フレイレが言っているわけです。職場に起こっている要求は何ですかということを聞いて、そこから組み立てていく運動のスタイルに変えていくことが必要だと思っています。だけど全労連としては、まだまだそれを克服できないので、分厚い方針を出してしまうという運動のスタイルになっています。産別の中央とかナショナルセンターが出す方針が降りてきて、その中でうちの職場や地域では何をやろうみたいな発想になっています。そうではなくて組合員や周りの人から労働者の要求を聞いて、そこから組み立てていくみたいな発想も取り入れていながら、職場を活性化させていきたいということを考えています。この対話という点で言うと、なかなか日本ではイメージしにくいのですが、日本でもやられている側面はあります。例えば教育関係の方はご存知ですが、生活綴り方運動とかは、そういう側面に近いものがあります。あと震災後の津波教育、岩手県の一部自治体で実施されていますが、どこかの大学の先生が出かけて行って、津波から非難するにはこうしたらいいよということの説明するのではなくて、岩手の小学校などでやられている実践というのは、例えば自分の周りの人、残念ながらなくなってしまった人の遺族とかに話を聞いてきて、「どうやって逃げて、どうやったら生き延びられたのか」ということを子供たち同士が話し合っ、「じゃあ自分たちの学校はどうやって守る」、「自分たちの命を守るにはどうしたらいいだろう」ということを、みんなでディスカッションして発見していくというプロセスの教育をしています。これはパウロ・フレイレのやり方に近い、大衆教育のやり方に近いと思います。そういう対話から物事の真実に迫っていくというやり方をしたいわけです。

変化を起こす対話 例1 ミネアポリス教員組合

例えばミネアポリスの教員組合の場合です。ミネアポリスという所は、黒人のジョージ・フロイドさんが警官に9分近く頸部を圧迫されて窒息死してしまうという事件が起きて、その後ブラック・ライブズ・マターという、ものすごい全米を揺るがすような大運動にな

った、まさにそのミネアポリス市です。人種の対立が極めて厳しいと言われた地域で、ミネアポリスの公立学校で正規教員と教員補助（ティーチング・アシスタント）の差別が状態化していました。正規は圧倒的に白人で、非正規は黒人とヒスパニックです。しかもそんな事件が起こった後に 協約改定交渉になって、職場で結局、白人と黒人・ヒスパニックの人たちが徹底的に議論します。それでお互いの思っていることとか、状況とか出し合って、正規の人たちはティーチング・アシスタントの人たちがホームレスみたいな生活をしながら学校に来ているということを知ったりとか、白人の教員の人たちがどんな思いで教育に取り組んでいるかということを知ったりとか、黒人やヒスパニックの人も知るわけです。その中で話し合うことによって、2021 年の秋の協約改定交渉でティーチング・アシスタントの賃金引き上げを再重点の項目、1 番目の項目にして協約交渉をすることに、対話の結果でみんなが合意します。そして結局それを勝ち取ります。こういう人種差別も乗り越えられるのが対話の力だということがあります。

変化を起こす対話 例 2 マサチューセッツ教員組合

例えばマサチューセッツの教員組合では、コロナの最中にリモート授業をしていて、教育委員会から「学校再開をどうしますか」ということを提起されます。「リモートをこのまま継続するのか」、「完全対面に戻すのか」、「ハイブリッドでいくのか」という 3 つの案を提示されて、教員組合の支部でアンケートを取ります。そうしたら教員の組合の間で、見事に意見が 3 分割してしまいます。そこで委員長たちが相談をして、中学校区ごとに集まって、組合員同士が話し合います。「どこが正しいか」、「自分の学校はこうだから」、「あの子供たちは実態見たらこうだよ」とかいうことを話し合います。2021 年ぐらいの話で、教員もほとんどリモート授業をしていましたので、この 1 年ぐらい対面で会っていません。その組合員同士の話し合いを通じて、最終的には 9 割がリモートを継続するというところで賛成します。これで協約交渉して、半年リモート延長を勝ち取っています。このリモートがどうかということは置いておいて、組合員に向かってアンケートをとることについて、重要なポイントがいくつかあると思います。アメリカは個人主義でコロナ対策も基本的には個人に任されていて自己責任です。今の日本もそうです。自己責任に追い込まれて、リモート授業をしていて、個々バラバラにされている教員に、その瞬間の意識だけでアンケートを取ったとしても、たぶんその結果は要求ではないです。それが対話をして状況をきちんと分かり合うことによって出てくるものが要求です。そこで重要なことは、生徒や保護者のことも含めて話し合った教員たちの対話だったと思います。こういう分断を克服して民主主義を取り戻すということが対話の力だと言われています。

組合員の力を引き出す

全労連でもユニキャンと言って、ユニオンキャンプというものをやっています、対話を引き出す練習ということをコミュニティオーガナイズなんかをベースにしながらやって

います。対話のスペースを作って、質問で引き出していくやり方とか、団体行動を通じて必要としている世界を作れるということを読んで、実際に踏み出していくという過程をどうやって作っていくのかということ、労働者の対話とか成功事例を広げて共有していくということを重視しています。今は教育プログラムも作り直しています。

全労連でどう取り入れるのか

先輩たちがだいたい退職して、しかもコロナがあったおかげで、職場の組合員同士の対話が相当困難になっています。3年間近く飲み会などもできない、交流もなかなかできないということが続いていました。そういう客観的な困難が存在していますので、実践でトレーニングして学習教育を見直していくことをやっています。職場に入ってくる人たちは学生運動とかを経験している人は極端に少ないですし、黙っていたらバラバラになってしまうので、人とつながり合って対話をするということは訓練しないとできないと思っています。初級講座で座学で本を読んで、先生の話聞いて学ぶということだけではなくて、どうやって話をし、どうやって相手と関係の糸口を作って、関係を作っていくのかということ、実践的に学ぶということをユニキャンという形でやっています。こういう労働組合で解決するという経験をみんなのものにするということを貫いてやっていきたいと思っています。

全労連の実践事例

例えば大阪府職労はそれをかなりうまくやっていて、「仕方がない から あきらめない へ」という、大阪府職労の経験を紹介した本がありますので、これをぜひやってほしいです。大阪府職労の場合は簡単に言いますと、大阪の非常にまずいコロナ対策で、最も被害を受けていた保健所の組合員が、本当に24時間働いているような状態の人たちをつなげて、オンライン署名をして、最終的に各保健所に保健師と事務職員1人ずつ増員という、ものすごい勝利を勝ち取ります。それをLINEとかソーシャルメディアも使いながらやってきました。こういうことをぜひ全組合に広げていきたいと思っています。

労働組合のキャンペーンで重視したいこと

今は、キャンペーンをしながら仲間を作る、春闘も春闘で要求をとったら増やすのではなくて、組合員を増やして春闘で要求をとるという事を重視して、少し発想を変えたいという事をやっています。だからキャンペーンを通じて労働組合がより大きく強くなるということを注視しています。

SNS 活用の到達と可能性

そういう中でも労働組合のSNS活用は、もう少しきちんと戦略を立ててやらなければならないという問題意識を持っています。この2年ぐらいの間に相当多くの全労連の単産や

地方組織や支部も含めて、SNS の活用ということは進んできています。SNS はやり始めると混乱するところがあって、整理しなければいけないと思います。色々なツールがあり、Facebook とか LINE とか YouTube とか Twitter (X) とか Instagram とか、これらの利用率が過半数になりますけれども、日本の場合の特徴は年齢によって使っているソーシャルメディアが違います。50 代以上の方だと圧倒的に Facebook です。ところが Facebook は 20 代や 30 代の方はほとんど使っていないです。ニュースの検索とかも 10 代 20 代の方は Instagram とかでやる方が非常に多くて、年齢層に偏りがあります。どうやって情報発信していくのかという時に、もちろん SNS の中に労働組合が存在していないというのはまずいので、全労連も Twitter のアカウントを持っているし、Facebook もやっていて、Twitter とか Instagram とかで情報発信することもやっています。愛知なんかは TikTok をやっています。TikTok で宣伝の様子とかを公開したりとかしています。外向けに組合の情報を発信して、例えばさっきの「保健師増やそう」の運動とか、「子供にもう 1 人保育士」の運動とか、「会計年度任用職員」の運動とか、そういうことを外向けに発信をして、組合とつながっていない人たちに情報を届けるという意味での SNS の活用の仕方があります。また組合内部の情報伝達のあり方について、紙媒体がなかなか広まらないし読まれないという現状において、どうやって活用していくのかということがあります。この両者を分けて議論しなければいけないと考えています。オーストラリアの場合は、Facebook で組合の中での議論とか意見聴取みたいなこともやられています。これを日本でやろうとすると、若い組合員はほとんど Facebook を使っていないので、LINE の方が比較的全世代的に使われているので、組合民主主義を確保しながら内部的な議論を作るには LINE の方がいいかなとか、もうちょっと研究と工夫が必要だと思っています。もう一つ注意しなければいけないことは、Twitter は昨日あたりから X というふうに表示が変わりましたが、経営者側の都合でソーシャルメディアの使い方も変わっていくということが想定されるので、対 ICT 企業との関係でどこまで情報を出していくかという点は、非常に注意が必要だと思っています。SNS のやり方が必要ですし、経験交流会とかもして、もう少し踏み込めるように内部で議論をしています。オーストラリアのやり方に学びながらですけど、内部的に、また外向きにどうやって情報を作っていくのか、Twitter デモは相当熟達していて、先日も公務員の賃金のこととかがトレンドに入れるぐらいのところまで、かなり狙っていけるようになっていきますけれど、そういうことがどうやったらうまくいくのかということも含めて、組合の力を外に示していくということが必要だと思っています。

民主主義はパワー (Democracy is power)

たたかえば勝利する (When we fight, we win)

バーバラさんの話に戻りますが、小さなことでもたたかっていくことによって変化は作っていけると、「たたかえば勝利する」(When we fight, we win) と彼女はよく言いますが、しかし、「民主的なプロセスを通じて、徹底的にお互いに敬意を払って、世界を展望してたた

かうことで、私たちはすでに勝利している」と、「資本主義が私たちに押し付けるのとは正反対の経験を労働組合で作る」という事です。さっき言った対話、職場で仲間同士の対話というのは、資本主義が押し付けてくるものを跳ね返す力になっていきます。「新自由主義は、それを自然で避けがたいものだと迫ってきます。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、お互いを、（これは教員に向かって話していますが）教師としての仕事、コミュニティ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。」ということを経験は言い残して全労連から帰って行きました。アメリカの労働組合運動の中で、改革派として様々な運動が進んでいる中では、こういう考え方が広まっています。彼女の話を経験した時に、印象的だったことは資本主義とたたかうということをきちんと位置づけているわけです。私たちの組合運動を作っていく、職場で民主主義を獲得していくことそのものが資本主義とたたかうことだということをアメリカの人たちは意識しています。私たちもそういう意識をもう少し持たないといけないと思っています。私たちが一つ一つの職場を変えて、一人ひとりの労働者にアプローチして、そこからどうやって集団に作っていくかということを経験しながら、しかしここからはもう少し日本の独自のやり方をきちんと作っていかねばいけないと思っています。今、教育プログラムとかで頭を悩ませていますが、静岡の経験などに学びながら全労連の運動を進めていきたいと思っています。ありがとうございます。

表1 米国で広がる組合の組織化モデル Vs サービスモデル
 (ジャーナリストギルドの資料参照、一部抜粋)

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