

萩原久美子 下関市立大学経済学部教授

トランプ政権はその誕生以来、オバマ政権のシグニチャーとも言える労働政策を次々と後退あるいは白紙撤回させてきた。たとえばホワイトカラー・エグゼンプションの見直しがそうだ。残業手当の支給制限対象となる年収を2万3660ドル以上から4万7476ドル以上へと引き上げる運用規則の適用は延期された。アコスタ労働長官は引き上げの方針を表明しているものの3万3000ドル程度にとどまると言われている。連邦最低賃金の引き上げも阻止した。2013年以降、南部・中西部では連邦最低賃金で設定された額を超えて自治体が最低賃金を設定することを無効とする州が増加しており、現行7.25ドルから10.10ドルへの引き上げは労働者の所得増へと直結する政策だった。

トランプ政権はさらに踏み込む。今年10月、米連邦最高裁は使用者と個別労働者との仲裁合意において集団訴訟の権利放棄が違法か否かを問う審理を開始した。全国労働関係委員会(NLRB)は、使用者側が労働者側に集団訴訟の権利放棄を義務づける雇用契約は無効だとの立場だが、トランプ政権はその方向転換を狙う。労働裁判はコストも時間もかかり、特に集団訴訟で敗訴した場合の企業側への打撃は大きいためだ。

そもそも1991年の連邦最高裁判決で、使用者と個別労働者の仲裁合意があれば仲裁付託を強制され、裁判所への提訴ができなくなるとの判断を示したことから、雇用契約締結時に仲裁合意への署名を求める動きが企業の間で広まった。合意しなければ雇用されない以上、労働者側にとって「強制」を意味する。EPI (Economic Policy Institute) によれば、労働者

**はぎわら くみこ**

一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。専門分野は労働社会学、人事労務管理論、社会政策のジェンダー分析。生活経済政策研究所主任研究員、東京大学社会科学研究所特任助教などを経て現職。

著書に『復興を取り戻す——発信する東北の女性たち』(2013年、岩波書店、共編)、『「育児休職」協約の成立——高度成長期と家族的責任』(2008年、勁草書房)、『迷走する両立支援——いまこどもをもって働くということ』(2006年、太郎次郎社エディタス) など。

の56%にあたる約6000万人が仲裁合意によって賃金や昇進、休暇など雇用問題に関する提訴の機会を奪われており、うち約2500万人が集団訴訟への権利を放棄させられている。

労働組合への攻撃も本格化している。今年2月、共和党議員から連邦下院議会に「労働権法案（RTW・Right to Work）」が提出された。「労働権」の名の下に労働組合加入に関する選択と自由の保護を求め、ユニオン・ショップ協定やエージェンシー・ショップ協定を通じた組織強制の禁止や労働組合費のチェックオフの禁止を具体的な目的としている。これにより、労働組合は非組合員のフリーライドによる組織凝集力の低下、財政基盤の弱体化にさらされることになる。州レベルでは28州がRTWを法制化しているが、これを全米に、との狙いは、連邦レベルでは廃案になってきた。だが、今回は違う。連邦議会では下院・上院ともに共和党が過半数を占めている。

この動きと平行して米連邦最高裁でも、RTWを推進する民間団体「全米労働権委員会」による司法支援を受け、福祉部門で働く公務員による公共部門での組合費の強制徴収は憲法修正第1条（信教・言論・出版・集会の自由・請願権）違反であるとの提訴があった。

アメリカの労働組合の組織率は10.6%（2016年）。大規模公共事業への投資による雇用増、自由貿易協定からの離脱による製造業の保護といったトランプ大統領の公約は建設労働組合や、製造関連の労組を惹きつけ、アメリカ労働運動は分断されているという見方もある。そもそもの集団的労使関係制度の限界や「労働組合」という組織の歴史的使命の終焉といった言説を、導き出すこともできるだろう。

しかし、日本の私たちが忘れがちなのは、アメリカにおける労働組合へのバッシングは、女性労働者に対するバッシングであり、移住労働者を含む非白人系労働者へのバッシングであるということだ。労働組合の7割が依然として男性正社員で占める日本とは異なり、アメリカの労働組合員では女性が約半数にのぼり、組合員の約4割は非白人系の労働者だ。

かつてアメリカ労働運動の中心となった製造・運輸は2割に満たず、主流は約4割を占める教育、医療サービス部門にある。その多くの職種は低賃金で、公共部門には女性や非白人系の労働者が多く、また不安定な雇用で働いている。そう考えれば労働組合への攻撃は既存の労使関係制度の「揺らぎ」「退潮」という分析対象ではなくなる。これは広義の「ケア労働」への攻撃であり、生活とコミュニティの持続可能性を絶つ行為だ。だからこそ、労働組合の「10.6%」は潜在的にトランプ政権が脅威と感じる力を秘め、広く労働者の置かれた現状と切り結ぶ方策を模索している。

本特集号ではカリフォルニア州を拠点とする労働運動の担い手3人から寄稿いただいた。トランプ政権とは労働者、女性、移民にとっていかなる経験であるのか。ケント・ウォン氏が勢いある筆使いで一気に伝えてくれる。ヘスター氏はケア労働者で作る労働組合に対する攻撃の現状を紹介、ソンティ氏はトランプ政権下で膨張する「ファンド」について解説する。3人はトランプ政権下での移民政策とも対峙するアジア系の活動家でもある。最後に山崎憲氏が団体交渉制度による利害調整を超えた労働運動のありかたを「社会契約」という概念で日本への示唆として提起する。■

# アメリカの労働運動とトランプ政権

ケント・ウォン

カリフォルニア大学ロサンゼルス校・労働研究教育センター所長

(萩原久美子 訳)

## ドナルド・トランプは――

2016年11月の大統領選挙において、ドナルド・トランプ氏の勝利がもたらしたものはアメリカの労働者と労働組合が築き上げてきた歩みに対する後退であり、かつ、世界の人々にとっての脅威であった。

選挙ではトランプ氏は一般投票数では約300万票の差をつけられ敗れたものの、選挙人団数の獲得結果で勝利を手に入れた。この選挙の特徴は人種による分断にあった。アフリカン・アメリカンの有権者の90%、同ラティノアメリカンの70%がクリントン候補を支持したのに対し、白人の大多数、とりわけ白人男性はトランプ候補を支持したのである。

トランプ氏はこの国の人種差別主義者や右派勢力を自らの支持者として何はばかることなく迎え入れ、選挙期間中は白人有権者が抱えてきた怒りや反感の原因をアメリカ史上初となったアフリカン・アメリカンの大統領バラク・オバマの8年間にすべて帰して、ひたすらその怒りの感情をかき立ていった。

### Kent Wong

カリフォルニア大学バークレー校卒業。1985-1991年、SEIU ローカル 660 でスタッフ弁護士を務めた後、1991年からカリフォルニア大学ロサンゼルス校教授、同労働研究教育センター所長。1992-97年アジア太平洋系アメリカ人労働者連合 (APALA) 会長。

トランプ氏の辛勝は、2012年にオバマに投票した激戦州が2016年の選挙ではトランプ側に回ったことによる。それら激戦州となったペンシルバニア、ミシガン、ウィスコンシンの中西部三州はいずれも強い労働組合の伝統を誇る州だ。ペンシルバニアは鉄鋼、ミシガンは自動車、ウィスコンシンは公務を中心とする、いずれも産別労働組合の発祥の地の一つだ。だが、この一帯は今や大規模な雇用喪失が続く「ラスト・ベルト」だ。トランプ氏は選挙期間中、これら経済的不安を抱える労働者を刺激し、人種差別と反移民ヒステリーをあおっていった。

政権発足後もその恥知らずなデマゴグぶりには発揮され、人種を分断するメッセージを発信し続けている。メキシコ国境の壁の建設を認めなければ連邦政府機能を一時停止すると威嚇したと思えば、(訳注：法律違反を犯していない移民の拘束を止めよう指示する2011年の裁判所命令に背き、有罪判決を受けていた)元保安官ジョー・アルパイオを恩赦した。そして、1100万人の資格外移民を大規模強制退去させると脅す。

トランプ大統領は労働組合や労働者の権利を先頭に立って攻撃している。トランプ政権下の労働省が模範とするのは、アンチ・レイバーという点で20世紀において最も攻撃的だったレーガン元大統領だ。特にトランプ政権が標的としているのが労働組合のチェックオフ機能だ。チェックオフを禁止すれば、労働組合が組合員から組合費を徴収できなくなり、組合員数の減少だけでなく、財源も失う。

とりわけ公務部門での影響は大きい。共和党右派を中心とするこの動きは、労働者や労働側の影響力を政治過程から排除するのが目的なのだ。

あわせて連邦政府の規模縮小も強行に押し進めている。特に削減の対象となっているのが貧困層への公共サービスを提供する公共部門だ。こうした働いてもなお貧困な家族からセイフティネットを剥ぎ取っているというだけでなく、労働組合が州・連邦政府部門で組織化している職種につく職員も一緒にも減らせるからだ。

医療費負担適正化法 (Affordable Care Act)、いわゆるオバマケアの廃止法案は労働者にとって不可欠な医療保険から2000万人を適用外とする内容で、共和党の度重なる試みにもかかわらず、2017年夏、議会において賛成は得られなかった。だが、トランプ大統領と議会のリーダーはオバマ政権で実施された同法の廃止を進めている。

トランプ政権で教育省のトップを勤める教育長官は教育分野の経験もなく、公立の教育機関に一度も通ったことのない大富豪だ。教育面での主たるキャリアは、公立学校への財政支援を右派系クリスチャンが設置する私立学校に振り向けるよう政府に要求してきたという実績にある。こうして公立学校の弱体化と、それによるアメリカ全土の教員組合への攻勢を強めているのだ。

トランプ大統領は気候変動枠組条約パリ協定からも離脱した。気候変動は作り話だとの立場に立つ人間や石油掘削・石炭採掘に関する環境保護規制を緩和させたい企業関係者で周囲を固めている。職場や労働者の安全衛生の悪化は二の次だ。

トランプ大統領は中絶に関する女性の選択権にも反対する。マイク・ペンス副大統領ら熱狂的な反中絶論者とともに、ヘルス・ケア、特に家族計画に関連する医療・保健サービスへのアクセスを制限しようとする。女性への性的暴行を自慢し、差別的で屈辱的な言葉で女性を語る。LGBTの権利も尊重しない。トランスジェンダーの米軍への入隊を禁止しようとしている。

トランプ大統領が考える税制改革とは、最も裕福な企業・富豪への大規模減税だ。先進工業国の中

で最も貧富の格差が大きいアメリカで、経済的不平等はさらに拡大するのは必至だ。

これら一連のトランプ大統領の行動はアメリカの働く人たちを脅かしているだけでなく、世界の平和と安定をも脅かしている。アフガニスタンにおける戦闘の段階的縮小という公約を破り、失敗した軍事作戦の底上げのためにアメリカ軍部隊をさらに送り込んだ。北朝鮮とのゲーム感覚での駆け引きにのめり込み、「世界が見たこともないような炎と怒り」を爆発させるとひたすら圧力をかけている。

## 広がりを見せる対抗勢力

これらトランプ氏の常軌を逸した言動によって、その支持率は落ち込み、歴代大統領の中でも最低の部類に入る。その政権運営は政権内部のみならず、市民の分裂を引き起こし、極めて評判が悪い。そのため市民による大規模な抗議行動が繰り返されている。

2017年1月21日、大統領就任式の翌日にアメリカ史上最大の女性によるデモが行われたことは記憶に新しい。全米で100万人を超える人々が反トランプを訴える「ウーマンズ・マーチ」に参加し、ピンクの「プッシー・ハット (ネコちゃんニット帽)」をかぶって、トランプ大統領が「プッシー (女性器の俗語)をつかむ」と自らの性暴力を語る録音記録をからかった。

難民の受け入れを拒否する心ない大統領令を発し、司法判断による差し止めがなされてもお「ムスリム」に対する入国制限を発令しようとした。これに対して、全米の空港でムスリムの人たちとの連帯する人々が抗議行動を起こすとともに、この憲法違反のトランプ大統領の行動による被害者の支援と保護を行った。

移民コミュニティも移民に対する発言とその反移民政策に対し、団結し抗議を行っている。トランプ大統領は移民を「レイブ犯、犯罪者」と呼び、アメリカ生まれのメキシコ系アメリカ人の裁判官に対しその資質を疑問視した。移民に対して非人間的な言動を押し通そうとするトランプ大統領とその政策に

対し、移民の若者たちは自らの身の危険を承知しながら市民的不服従と直接行動によるキャンペーンを敢行している。

バージニア州シャーロットビルでは白人至上主義を主張するデモ集会の開催に抗議する人々をめぐって人種差別主義者が車で突っ込み、女性1人が死亡し、多くのけが人が出た。しかし、トランプ大統領はそのデモの中心となったKKKやアメリカナチスを決して非難せず、むしろ奴隷制度の存続を求める南部諸州のために闘ったリー将軍の銅像の保存を求める人々を擁護した。いわくKKKとアメリカナチスを支持する人、人種差別の撤廃を求める人の「どちらにも良い人はいる」と発言、両者に違いはないという一般化をしたのだ。非白人からの抗議は記録的な数に上り、人種差別主義的な政策と発言に対する抗議デモが各地で行われた。

米軍には“トランスジェンダー”の入隊を禁止するという大統領の命令に対し、全米各地のゲイ・プライド・パレードの様子もより政治的なものへと変化した。ゲイやレズビアン活動家をはじめ、パレードはトランプ政権のアンチ・ゲイ政策方針に対抗し立ち上がる人たちのスピーチで盛り上がった。

トランプ大統領の気候変動に対する逆行した動きも世界に衝撃を与えている。環境破壊につながるダコタ・アクセス・パイプライン建設に反対する、勇気あるネイティブアメリカンへの攻撃も続く。科学者や環境保護活動家、全米の大学教員はこうしたトランプ大統領の非科学的で反環境保護の姿勢に意義を申し立てている。

## 岐路に立つ労働運動

トランプ政権が標的にするのは無論、労働者と労働組合だけではないが、労働運動、労働組合への攻撃にはすさまじいものがある。労働運動は岐路に立つ。アメリカの就労者人口に対する労働組合の推定組織率は11%、うち民間部門は6%にとどまる。タフト・ハートレー法、レーガン時代を経て、労働組合の結成、参加、ストを含めた団体交渉に関する労働者の基本的権利は狭められ、掘り崩さ

れてきた。労働組合に不利な法律と裁判システムのもとで、企業は堂々と組合つぶしを行えるようになってきている。

伝統的に組合が強かった地域では、脱工業化とグローバル化によって、自動車、鉄鋼、航空、造船などの産業が雇用力を失った。高賃金で組織化された職場は、低賃金のサービス産業の仕事に置き換えられてきた。それらファストフード、小売り、物流部門の組織化に労働組合が完全に成功しているわけではなく、銀行・金融部門、さらにハイテク産業ではほぼ閉め出されている状態だ。

今、労働組合、労働運動が取り組むべきことは、新たな組織化の形態を模索し、労働組合とコミュニティとの連携を推し進めることであり、特に女性や非白人系のコミュニティ、移民、若い世代の労働者のうちから対抗の動きを引き出し、連携することである。

しかしながら、組織化のあり方と組合員の多様化の問題をめぐっては労働運動内部で今、激しい議論が闘わされている。保守的な労働組合のリーダーは、労働側もトランプ大統領と連携し、雇用の創出やアメリカのインフラ整備という彼のプランを推し進めるべきだと主張する。人種や移民に関する社会的正義という課題はいったん脇に置いて、トランプ大統領に投票した白人労働者の意欲を引き出す経済問題に立ち返るべきだとする。だが、この立場はかえってアメリカの労働運動をさらなる衰退へと導くことになるのではないだろうか。

組織化と拡大に成功している労働組合はいずれも人種、移民の社会的正義の問題に取り組み、女性の平等達成を推進している。なぜなら、その問題すべてが労働問題だからだ。移民労働者、非白人系労働者、女性労働者はいずれも最も信頼できる組合のサポーターであり、いずれも労働組合の組織化キャンペーンにおいて途方もない障壁を乗り越え、勝利してきた組合員だ。労働者として先の見えない経済状況に直面する若者もまた労働運動の将来の鍵を握っている。

組織率低下の中で、労働組合がすべきことは労働とコミュニティの連携を強め、社会的経済的正義

に向けた共通の課題を構築することだ。その取り組みはすでに始まっている。

## 経済的公正の実現

### —ファイト・フォー・フィフティーン

経済的公正の実現に向けた大規模かつ最も成功した闘いのひとつが、最低賃金の引き上げを求めた「ファイト・フォー・\$15」である。アメリカ連邦政府の最低賃金は現在7ドル25セントに過ぎず、前回の引き上げは2009年のことだ。生活費の上昇などにより、この最低賃金額の貨幣価値はその当時の価値を下回っており、最低賃金は生活の基本的な必需品をまかなえない貧困賃金となっている。しかし、連邦議会は国レベルでの最低賃金の引き上げを拒否したため、労働組合は自治体、州レベルでの取り組みへと闘争の場を移したのである。

2015年、ロサンゼルスでは全国に先駆け、2020年までに最低賃金15ドルを段階的に引き上げる条例が可決された<sup>1</sup>。この驚異的な成果は労働組合の努力の成果であり、労働組合を中心に、同じ目標を共有するワーカーセンター、市民団体、宗教関係団体、若年労働者や学生との連携のなかで実を結んだ。最低賃金の引き上げにより、国内第二位の都市ロサンゼルス市の労働者全体の40%が恩恵を受けている。ロサンゼルスの勝利はさらに国内最大の州であるカリフォルニア州が最低賃金15ドル実現への道を開いた。2016年、州議会は2020年までに最低賃金を15ドルに引き上げる州法を可決した。これによりカリフォルニア州の労働者600万人以上が適用を受けることになる。

## 人種差別、移民差別への対抗運動

非白人系の人たちに対する警察の権力乱用や刑事施設への収容率の高さに見られるように、アメリカには長い人種差別の歴史がある。この数年だけでも、警察が非武装の黒人男性を銃撃する事件が繰り返し公表されているが、警察側はその行動について十分な説明をしていない。

警察の権力乱用と警察による人種差別に基づく銃撃・銃殺に対し、「黒人の命を粗末にするな(ブラック・ライブス・マター BLM)」キャンペーンが立ち上がった。アフリカン・アメリカンとともに、アフリカン・アメリカンの大統領誕生後もなお続く人種差別の問題を理解する全米の善意ある人々とともに大きな賛同を得ている。

人種差別は滞在資格などの法的身分がなくアメリカで暮らす人たちにも別の形で現れる。全米には1100万人の資格外移民が暮らしているが、職場では搾取され、様々な虐待が待ち受ける。これら資格外に移住労働者は農業、製造業、サービスセクターの最も過酷な仕事に就いている。アメリカ経済に大きな役割を果たしているこれら移住労働者をトランプ大統領は不都合な問題のスケープゴートとして利用し、一般大衆を扇動してきた。資格外ということで司法的な保護、政府サービスから排除し基本的人権を奪う。国外退去の件数が増大し、子どもたちは父や母を奪われている。資格外移民は脅えながら暮らしている。

DACA (Deferred Action for Childhood Arrivals) 制度は子ども時代に資格外移民として入国することになった若者の強制退去の一時的救済措置と労働許可を与える制度だ。国外退去措置の停止を求める移民の若者たちのキャンペーンをきっかけに、オバマ元大統領によって2012年、導入され、80万人の若者に適用された。だが、トランプ政権は、この一時的措置に過ぎない、ささやかな制度であるDACAの廃止を2017年9月5日、公表した。トランプ大統領の行動をオバマ元大統領は「冷酷だ」と批判した。

この国では80万人の若者の命が脅かされている。DACA打ち切りの発表を受けて、全米で抗議行動が広がっている。強制退去、そして本国で待ち受けている運命を突きつけられてなお移民の若者たちは身を隠し、地下に潜る生き方を拒否し、自らを「資格外移民です、何も恐れない (Undocumented and Unafraid)」と宣言している。

## 国際連帯

トランプ政権の脅威は不幸にも国境を越えて世界に広がっている。気候変動を否定し国際的な取り決めに破り、狂信的とも言える人種差別主義者たちは国境の壁建設を要求し、その費用負担をメキシコに迫る。中東における戦闘をエスカレートさせ、アジア太平洋地域での戦争をちらつかせる。安倍政権はトランプ政権の再軍備化要求に歩調を合わせ、平和を望む日本の多くの人たちの願いを完全に無視している。

2017年8月、全米初かつ唯一のアジア・太平洋系アメリカ人労働者による全国組織APALA（アジア・太平洋系アメリカ人労働者連合）の結成25周年大会には日本・沖縄から労働運動、平和運動にかかわる20人を越える活動家らの参加があった。大会が掲げたテーマはトランプ政権へのチャレンジ、「抵抗、組織化、闘え(Resist, Organize, Fight)」だった。日本・沖縄からの参加者は大会で発言し、ともにデモに参加した。沖縄の基地問題をテーマとするワークショップは注目を集め、APALAは辺野古、高江の新基地建設反対を含む沖縄での基地拡大の抑制を求めた決議を全会一致で採決した。

全米の各都市から参集したAPALA代議員600人は日本・沖縄からの参加に感銘を受け、共通の目的に向かってともに活動をしていくことを誓った。アメリカの軍事化と日本の再軍備化に立ち向かい、持続可能な環境政策を推し進め、気候変動を防止しよう。経済的公正を押しすすめ、女性の平等を達成し、働く人たちの権利のために、ともに闘おう。その共通の目的に向かって、アメリカ・日本・沖縄はつながった。

APALA大会で示された絆と決意は、労働運動における国際連帯に何ができるのか、また国際連帯とはどのようなものなのかを示してくれた。トランプ政権、安倍政権が掲げる右翼政策に反対する。それは世界の人々のためにも立ち上がることである。Together, we must resist, organize, and fight. ■

### 《注》

- 1 最低賃金の引き上げは、2016年7月から、5年間にわたり段階的に行われる。16年に現行9ドルから10・5ドル、17年に12ドル、18年に13・25ドル、19年に14・25ドル、20年に15ドルとなる。22年以降は、企業の規模に関わらず、生活費の増加に応じてさらに引き上げられる。



# 攻撃にさらされる在宅介護労働者と労働組合

ジョアナ・プノ・ヘスター / 萩原 久美子

UDW3930 / AFSCME 副支部長

下関市立大学教授

## はじめに

私が副支部長を務めるUDW（アメリカ家庭内労働者連合・AFSCME）第3930支部はカリフォルニア州オレンジ郡サンディエゴを拠点とする労働組合だ。1977年の設立以来、南カリフォルニアを中心にアメリカの介護制度の一つである在宅支援サービス制度（IHSS）のもとで雇用される在宅介護労働者を組織化してきた。現在、その数は約10万人だ。母体となるAFSCME（America Federation of State County Municipal Employees：アメリカ州郡自治体従業員組合連合）も160万人を組織化する公共部門では全米最大の労働組合だ。

公共部門と在宅介護労働者がなぜ関係しているのか。なぜUDWが在宅介護労働者を代表する組織なのか。それは後述するが、UDW3930支部は在宅介護労働者を代表して州・自治体と団体交渉できる唯一の労働組合だ。

その私たちにとって、トランプ政権の誕生がこの

国の反労働組合の起点というわけではない。しかし、彼の大統領就任で反労働組合の動きが勢いづいたのは間違いない。大統領は連邦最高裁判事の任命権を持ち、大きな影響力を持つ。労働組合への加入、団体交渉、組合費の徴収といった、この国の富豪が保有する経済的資源に対抗するための労働者の権利を反労働組合の保守系ネットワークは司法制度を使って少しずつ労働者から剥ぎ取ってきたからだ。

UDWはその権利が剥ぎ取られていくことがどのような結果をもたらすかを実際に経験してきた。UDWは2014年まで、労働協約から利益を受ける非労働組合に対し経費として労働組合費の支払いを求めるエージェンシー・ショップをもとに、非組合員の在宅介護労働者からも労働組合費を納めてもらっていた。だが、連邦最高裁で2014年、エージェンシー・ショップ条項の違憲性を問うハリス対クイン判決により、非組合員からの組合費の徴収はできなくなった。準公務員、あるいは部分的公務員からは組合費の徴収は、労働組合に反対する労働者の言論強制にあたり、権利の侵害にあたるとされたのだ。この事件は巨額の資金を持つ反労働組合団体によって計画的に提訴されたものだった。この判決を受け、私たちの組合財政は20%の収入減となった。

トランプ政権の誕生で、反労働組の態度を鮮明にするアメリカ立法交流委員会（ALEC：The American Legislative Exchange Council）をはじめ

### Johanna Puno Hester

United Domestic Workers of America / AFSCME3930 副支部長、AFSCME（アメリカ州郡自治体従業員組合連合）国際部副部長。フィリピン系活動家として大きくアジア太平洋系アメリカ人労働者連合（APALA）前会長、現在第二副会長。Healthcare Workers' Union を経て1999年からAFSCME、2008年から同UDWを担当。



とする保守主義系かつ新自由市場を信奉するネットワークが活発化している。そのネットワークの一つである全米労働権委員会(NTRW: The National Right-To-Work)は、ユニオンショップやエージェンシー・ショップによる組合費徴収を徹底的に狙い撃ちしている。その大きな裁判がこの秋、連邦最高裁で始まる。労働組合が平等なスタートに立つ上で絶対に必要な条件が新たな危機に直面している。

## 反労働組合運動の動き —カリフォルニア州オレンジ郡が標的に

「労働組合幹部は組合費から数億ドルをヒラリー・クリントンや民主党の政治家の選挙運動に使っている」。

そんな唐突な手紙がカリフォルニア州・オレンジ郡にすむ組合員のもとに届き始めたのは今年4月のことだ。差出人はワシントン州に本部を構えるフリーダム財団(Freedom Foundation)。内国歳入法典第501(c)(3)の非営利団体である。公共政策のシンクタンクとするが、実際は公共部門の労組つぶしを目的に1991年に設立された。特にハリス対クイン判決をきっかけに「労働組合改革プロジェクト」を開始し、労働組合からの脱退と組合費の徴収拒否を訴え、文字通り一軒一軒説得し、またその違法性を訴え何件もの裁判を起こしてきた団体だ。

同財団CEOトム・マッケイブは「カリフォルニアの政治、文化を労働組合から取り戻そう」と手紙で呼びかけるが、同財団自体はすでに大富豪のヨーク兄弟らが支援してきた新自由主義を信奉する複数の保守系シンクタンクや団体から多額の活動資金を得ている。

共和党政権の誕生、上下両院での過半数獲得によって、これら労働組合を標的とする団体やネットワークの動きが活発化している。オレンジ郡はそのグラウンドゼロだ。フリーダム財団はカリフォルニアの中でも共和党支持者の多いオレンジ郡をフリーダム財団にとってキャンペーン開始に最もふさわしい場所と位置づけ、乗り込んできた。ターゲットはUDW3930支部だ。オレンジ郡にはUDW3930

支部が組織化する10万人のうち2万1千人の在宅介護労働者が居住し、その3分の2が組合費を支払っている。地元のケーブルテレビ、ラジオでは「労働組合に入らなければよかった」という嘆きが流され、フェイスブックでは組合費の強制徴収を断るよう呼びかける。

ラテン系在宅介護労働者と並び、ターゲットとなっているのはベトナム系の在宅介護労働者だ。同財団はカリフォルニア州の担当ディレクターに韓国系、ベトナム系のスタッフを配置する。一軒一軒訪ねて説得をするのが彼らの運動スタイルでもある。英語でのコミュニケーションになれていないベトナム系の在宅介護労働者にとって同じコミュニティがもたらす情報は信頼度が高い。しかもアジア系労働者のうち労働組合に加入しているのは9%で、その割合は黒人(13%)、白人(10.5%)よりも低い。仕組みになじみがない分、切り崩されやすい。

我々は警戒態勢に入り、対抗している。内国歳入庁に対し、フリーダム財団が党派的政治活動を行っていることを訴え、501(c)(3)の非営利団体の取り消しを求めている。フリーダム財団はワシントン州やオレゴン州で組合費徴収を違法であるとし、在宅介護労働者の住所の開示を求める裁判を30件以上、起こしているが、ワシントン州では在宅介護労働者を組織化するSEIUが反撃、住民投票により住所開示の差し止め成功している。今年8月に行われたAFL-CIOの連携組織であるアジア太平洋系アメリカ人労働者連合会(APALA)大会開催にあたり、UDWはベトナム系在宅介護労働者のリーダーとともに、フリーダム財団の攻撃について集会を持ち、「決してサインはしない」「仲間に伝える」「コミュニティを守る」を三本柱として、団結とフリーダム財団への対抗を確認した。

## 最も脆弱な労働者が狙われている

なぜ彼らは在宅介護労働者を狙うのだろうか。

UDWが組織化する在宅介護労働者は正式にはIHSSプロバイダーと呼ばれる。IHSS(In-Home Supportive Service)とは介助・介護の必要な65

歳以上の高齢者と障がい者のうち公的扶助である「メディケイド」と「補足的保証所得：SSI」の受給資格を持つ人たちを対象とする在宅支援サービス制度だ。連邦政府、州、各自治体があわせて年間100億ドルを拠出し、州政府の管理監督の下、IHSS制度の利用者は認定された介護時間に対して現金給付が行われる仕組みだ。利用が認められたら、利用者が自分で探すか、あるいはエージェンシーの派遣を通じて在宅介護労働者を雇用する形式をとる。

このIHSS制度では、利用者が在宅介護労働者を雇用する形式をとるが、賃金となる現金を給付しているのは連邦政府、州、郡である。その意味でも、また公共的な福祉医療サービスの担い手であることから「公共部門」の労働者と見なし、80年代半ばから組織化が行われた。また団体交渉の相手方となる使用者を特定するにあたって、州議会でIHSS行政機関（IHSS Public Authority）の設置を決定し、団体交渉の当事者として認められた。UDW3930支部は1999年、交渉の代表として認められ、現在、21の郡をカバーしている。

在宅介護労働者の暮らしは厳しい。2016年現在、カリフォルニア州にはIHSS制度の下で46万人の在宅介護労働者が働いており、その75%は女性だ。IHSSは家族を在宅介護労働者として雇用できるので70%は利用者の家族や親族だ。そのため外とのつながりを持ちにくいなど心身の負担は大きい。また外で働いてもその給料では施設利用料が高く払えず、勤め先を辞めた、働きに出られないというケースも多い。労働者全体の平均時給が18ドルなのに対し、在宅介護労働者の時給は10.50ドルを若干上回る程度でしかなく、オバマケアが導入される以前は健康保険に加入できなかった人も多い。

つまり、IHSS制度の利用者も、在宅介護労働者も、経済的に脆弱な層であり、反労働組合団体はこの最も脆弱な労働者層を標的としている。公共部門であれば、刑務官や消防士、警察官などを狙い撃ちすることもできるはずだ。だが、フリーダム財団は在宅介護労働者を戦略的に選んだ。前述した

ハリス対クイン判決によって、準公務員からは組合費のチェックオフはできないからだ。

組合費は所得に応じて10ドルから最高額は40ドル。組合員であれば低額の医療保険や歯科保険、自動車保険といった福利厚生も利用できる。残業した分を請求する交渉もできれば、IHSSの大幅予算カットを阻止することもできる。だが、その組合費を労働組合が「くすねた」と言い、脆弱な労働者層から声を奪う。労働組合加入に関する選択と自由の保護を“労働権”（RTW）と称して、UDWのようなエージェンシー・ショップ協定を通じた労働組合費のチェックオフを禁止し、労働組合からの離脱を進める。その見返りをもらうのは労働者やその家族ではなく、企業や富裕層なのだ。

## まとめにかえて

### —— ジャナス vs AFCSME

連邦最高裁は1977年のアブード対教育委員会判決では、エージェンシー・ショップによる公務員からの組合費の徴収について、憲法修正第一条の抵触する言論統制には当たらないとしていた。それが2014年のハリス対クイン判決では、アブード判決は完全な公務員を対象とした論理であって、在宅介護労働者は完全な公務員とは言えないという点から、エージェンシー・ショップによる組合費の徴収を違法とした。

この判決を土台に、連邦最高裁に新たな提訴が行われた。イリノイ州の公務員マーク・ジャナスら3人が組合費の強制徴収は憲法修正第1条に抵触するとしてAFCSMEを訴えた。この背後には保守系民間団体、全米労働権委員会の無償での裁判支援があり、エージェンシー・ショップによる組合費徴収を違法とするため、同委員会による司法支援を表明し公務員に提訴を呼びかけている。

審理はトランプ大統領が指名したゴーサッチ連邦最高裁判事が担当すると見られている。この訴えが認められればアブード判決はひっくり返り、すべての公務員に事実上のRTWがもたらされることになる。AFCSME、SEIU、AFT（アメリカ教員連盟）、

NEA（全米教育協会）は企業利益のために労働者の権利を政治的に攻撃していることを批判し、公正な判断を求める共同声明を出した。

民主党議員も11月3日、議会で「これは裁判ではなく、政治的権力の行使だ」「“労働権”は労働者の権利を剥奪し、自由を奪うもの」と次々に批判し、労働者の権利を強化に向けた政策大綱を出した。“労働権（RTW）”への対抗として、団体交渉において民間労働者と同じ権利と自由を公務員に与える連邦法の制定、州レベルでのRTW法の禁止などが盛り込まれている。

ホワイトハウスの現状から考えればこの政策の実現は困難ではある。だが、企業側の利益があまりにも優先されてきた。しかも、その政治的ネットワークは強い。“労働権（RTW）”は、選択の自由という言葉を使い、最も脆弱な労働者を攻撃する。労

働組合は組合員のためだけに闘っているのではない。みんなが必要なもの共有するために闘っている。■

※原稿執筆のやりとりをしていた11月中旬、資格外の若者の保護とドリーム法の早期実現を求め、アジア・太平洋系アメリカ人労働者連合会（APALA）の若者を中心とするメンバーがワシントンDCで抗議活動を行った。この活動を受け、労働者と移民の権利のために闘ってきたAPALAの幹部として、ジョアナ・ブノ・ヘスター氏も、同幹部のルイーザ・ブルー氏らとともに参加。市民的不服従をもって対抗した。この一連の取り組みで執筆時間が確保できなくなり、本稿は共著という形での執筆となった。ヘスター氏の原案と提供された情報をもとに、本人の了解のもと、萩原が2017年8月、カリフォルニア州アナハイムで開催されたAPALAに参加して得た情報や同時期に行ったロサンゼルス調査の内容などを加え、まとめている。



# トランプ政権下での プライベート・エクイティと労働運動

サミル・ソンティ

UNITE HERE 11 支部調査部・リサーチアナリスト

(萩原久美子 訳)

## はじめに

プライベート・エクイティ (PE: private equity) は 21 世紀のグローバル経済において最も重要なアクターのひとつとなっている。だが、一般の労働者にとってその存在は遠い。単純に言えば、パブリック——公開株式ではなく、プライベート——未公開株式のことだ。ではこの PE をどうするのか。非上場企業を投資対象にして、資金を持っている人たちがその企業に資金を調達し、成功したときには企業を売却、あるいは手数料・報酬、繰り越し持ち分などとして投資を何倍もの利益で回収する。株式市場で上場した企業の株式を取得する場合は、PE ファンドが買収後、株式を非公開化して、経営に入り込む。パブリックに資金調達をする公開株式市場では情報公開が求められるが、プライベート・エクイティという形態では情報開示の義務がなくなる。資金運用を行う投資会社——つまり PE ファンドが何をしているのかを調べようとしても、情報はほとんど得られない。

### Samir Sonti

UNITE HERE 11 支部調査部・リサーチアナリスト。博士 (歴史学)。専門はアメリカ現代史および経済政策史 (1930 年代から 1980 年代のインフレ政策)。UC サンタバーバラ校センター・フォー・ザ・スタディ・オブ・ワーク・レイバー・デモクラシー客員フェロー。

経済学者のアイリーン・アップルバウムとローズマリー・バットは PE ファンドが株式、債券といった伝統的な銀行システムの機能に代わる投資メカニズムであり、投資のための私的共同基金だと説明する<sup>1</sup>。ファンドには年金基金、損保会社、政府系ファンドといった機関投資家が参画しており、ファンドマネジャーは企業買収にあたって一般に「レバレッジ」と呼ばれる巨額の借入れを行い、あらゆる経済部門に「資金調達」する。債務をフルに使って大きなリターンを狙うビジネスはリスクも大きい。

アメリカでは現在、1100 万人がこうした PE ファンドの資産運用のもとにある会社で雇用されている。民間企業の雇用者数ではウォルマートがトップだが、PE ファンド主要企業上位 5 社が所有する企業の従業員総数は全米第 2 の規模となっている。アメリカの PE ファンドは総額 2.5 兆ドルにおよぶ資産を所有していると言われ、これは年間総生産において世界第 6 位のカリフォルニアに匹敵する<sup>2</sup>。2017 年、日本のソフトバンクも 1000 億ドルに近い最大規模のファンドの立ち上げを発表したところだ<sup>3</sup>。

PE ファンドはすでに金融部門の一大産業となっており、アメリカのみならず全世界の労働者の暮らしや働き方に様々な影響を及ぼしている。ナショナルセンター AFL-CIO 傘下の組合員数を越える、これら労働者をどのように組織化できるのか。アメリカの労働組合は模索している。以下ではまず PE ファンドのアメリカでの展開を振り返り、その基本

的なビジネスモデルと現在の政策目標について検討する。この金融産業はトランプ政権とも関係が深い。この点を念頭に、現在の政治状況について触れ、労働運動の現状を述べたい。

## PEファンド—アメリカでの展開

アメリカが1930年代のニューディール期に中央政府による金融部門の規制に乗り出したことはよく知られている。金融恐慌の引き金となった1920年代の銀行による投機的な投資行動に対し、フランクリン・ルーズベルト民主党政権は1933年の証券法、1934年の証券取引所法、1940年の投資会社法、投資顧問法など、その後、50年にわたって維持されることになる金融機関の統治枠組を整備した。消費者のなけなしの預金を無謀な投資家やブローカー、代理人の詐欺まがいの行為から保護することが目的だった<sup>4</sup>。

しかし、1970年代から2008年の金融危機に至る過程で、これら法律はシステマティックに解体、廃止されてきた。研究者がいうところの新自由主義の時代であり、一連の「規制緩和」の波が押し寄せる中で、PEファンドという産業が登場した<sup>5</sup>。

この産業は1980年代半ばから1990年代にかけて大きく成長することになるが、それを後押ししたのは金利である。金利がもたらす構造がひとつの要因となった。この産業は債務を基盤として成り立っており、過去30年間は歴史的に見ても低金利の時代で、企業に事業展開が可能のように思い切った借入れを促してきたわけだが、その低金利が継続できたのは1980年代半ば以降、先進国でインフレが起きなかったからだ。各国の中央銀行が1970年代のスタグフレーションに対して緊縮財政で対応した結果、労働者の集団的交渉力は弱まるとともに、低金利、低失業時にあっても、インフレが抑制されてきた。日本では長引く経済の低迷期に成長したデフレ世代がすでに成人を迎えている。

そんな長い低金利の時代の中で、機関投資家は低金利商品ではなく、よりリターンのできる金融資産を探すようになる。そこで、PEファンドは高リター

ンを約束し、機関投資家を惹きつけていった。低金利政策はPEファンドにとって二重においしい話だった。低金利で大規模な借入れをして、大規模な「投資」をする。それによって高リターンを望む機関投資家を惹きつけ、さらに資金がファンドに流れ込むというわけだ。

こうしてPEファンドは金融部門で最大の影響力を持つに至った。2008年の金融恐慌以降、PEファンドの影響力が弱化するのではないかという見方もあったが、結果的にはその勢いは止まらず、成長を続けた。金融恐慌を受け、連邦準備制度理事會が決定したゼロ金利政策によって、皮肉なことにファンドはさらなる拡大のチャンスを得たからだ。現在、この業界の競争は厳しく、市場の約6割がアメリカに集中している。この傾向をどう規制するのか、しないのか。金利政策の継承も含め、トランプ政権下での金融政策が注目される理由だ。

## PEファンドの従来型ビジネスモデルと企業責任

非公開株は「ファンド」があつて初めて機能する。PEファンドは通常は株式会社の形態を取らず、パートナーシップ（組合）の形を取る。法的にはファンドマネジャーとして運用を管理する「無限責任組合員（ゼネラル・パートナー）」と、資金を拠出する「有限責任組合員（リミテッド・パートナー）」によって構成される。「無限責任組合員」がファンドマネジャーとして、年金基金などの機関投資家に対して「有限責任組合員」に資本コミットメントを呼びかけることで成立する（この時点で出資金の拠出を行う必要はない）。「無限責任組合員」がファンドの運用に関するすべての意志決定を保持しており、利益配分はファンド全体の収益の、通常、2割をいわゆる「成功報酬」として受け取ることになっている。一方、「有限責任組合員」には収益の何パーセントかを配分する契約を結んでいる。

一般的に、PEファンドは一件につき5年から7年でそのライフサイクルを終える。その間、「有限責任組合員」はファンドマネジャーとして運用を管理

する「無限責任組合員」に資金を投入するが、多くの場合、ファンドの利益がどんな取引の結果によるものかについてはほとんど知ることはない。

PEファンドは対象企業の資産や収益を担保に金融機関から買収資金を借り入れる、いわゆるレバレッジ・バイアウト(LBO)を通じて会社・資産を買収する。投資額全体に含まれる自己資本に対して負債額の割合が高ければ、少ない額で利益率を高めるので、収益が何倍にも増える。しかしながら、負債への依存は本質的なリスクを抱えることになり、その結果、原資産の価値が下落した場合は破産という結果も待ち受ける。

だが、ここで重要なのは、そのリスクを「無限責任組合員」が引き受けているわけではないという点だ。通常、ファンドマネジャーは資金調達した際の負債を買収した会社に押しつける。例えば小売企業を買収したとしよう。買収にあたってPEファンドはその会社株式や資産を担保にして資金調達をし、負債を抱える。しかし、買収後はその負債分を買収した企業に移転し、PEファンドの経営方針のもとで企業がその債務を返済するのだ。PEファンドはその企業の製品、サービス、労働者に投資をしているわけではないので、ファンドの経営方針は収益を上げるためにある。強引な従業員のリストラや賃金などコストカットによる財政再建、それに異議を申し立てる組合潰しが進められる。その結果や責任を問われてもPEファンドは自らを株主だと主張し、使用者責任を回避する。企業の収益が上がれば、ファンドは5-7年後にその会社を別のファンドに売却するなどして便益を得る。もし買収した企業がうまくいかなければ、企業は倒産する。PEファンド側は株式を失うだけで、結果的には一連の買収のついでを支払うのは債権者とその企業の従業員だ<sup>6</sup>。

## PEの新たなビジネスモデル —公共サービスの買収

2008年の金融危機以降、PEファンドは、従来のLBOを中心とするビジネスモデルから新たな展開を見せている。PEファンドは人々の暮らしに直

接関係する基本公共財を買収し、公共財をファンドが長期的に利潤が得る源泉とみなすようになっている。公共事業の買収は2016年上半期のバイアウトの18%、額にしてこれまでで最も多い530億ドル規模に膨らんでいるという。

その主要な投資先としてまず挙げられるのは住宅だ。PEファンドは今やアメリカ最大の住宅不動産の所有者である。金融危機に際して、1990年代、2000年代に家を購入した何百万人が返済不能になったローンとともに家を手放し、銀行側は差し押さえた住宅をもとの価格の何十分の一でたたき売った。それを購入したのが巨額の資金を機関投資家から集めるPEファンドだった。ファンドが購入した住宅は今、持ち家には手が届かない人たちの借家として市場に出されている。この10年、アメリカの賃貸料は急上昇しており、住宅ストックを持つ会社にとって、住宅賃貸市場はまさにぬれ手に粟となっている<sup>7</sup>。

公共サービスの民営化にも大きな影響力を持っている。経済不況の中で、自治体の税収は減少し、厳しい財政状況にある。資金繰りに困り、自治体が水道、消防や救急システムといった公共事業を売却し始めている。ニューヨークタイムズ紙は2016年、PEファンドに水道システムを売却し、民営化した自治体での水道料金ははねあがっていることを明らかにしている<sup>8</sup>。PEファンドがどの程度まで公共サービスに食い込んでいるのか。本格的な研究を待たなくてはならないが、全米の自治体の多くが財政難に直面しており、この状況が継続すれば、公共サービスがトランプ政権の下で勢いづくPEファンドの手中に収められていくのは必至だ。

## PEファンドと政治

主要なPEファンドの役員とトランプ政権とは極めて緊密な関係を持っている。商務長官ウィルバー・ロスも、教育長官ベッツィ・デヴォスもPEファンドの役員で、いずれもPEを通じて巨万の富を形成した人物だ。PEファンドとトランプ政権が協力関係にあることは言うまでもない。

この両者の利害を結びつけるのが課税の問題だ。現在、これらPEファンドは一般企業と異なり法人税の対象ではない。現在の税制では、PEファンドは起業家の投資行動によって得られるキャピタル・ゲインについて課税が行われるに過ぎない。これは法人税率よりも低い。というも歴史的にキャピタル・ゲインは起業にともなう投資リスクを引き受ける投資家へのインセンティブであり、雇用の創出と関係していると理論的には考えられてきたからだ。

しかし、それは過去の話となり、現在、ファンドマネジャーはそうしたリスクを担わなくなっている。投資のための資金は年金基金や損保会社などの機関投資家からやってくる。PEファンドの役員はファンドに対して自分の資金をほとんど拠出していない。しかも、先述したように、PEファンドは買収した会社にファンドが資金調達として借り入れた負債の返済を押しつけている。

そのため、他の企業と同様にPEファンドにも法人税を、また他の企業の役員と同様にPEファンドの役員にも課税すべきであるという議論は根強い。現状ではPEファンドは税金の抜け道で利益を得ていることを意味し、民主党はこれらの税金の抜け道をなくすべきだと求めてきた。これに対し、PEファンドは様々なロビー活動によってこの既得権を守ろうとしてきた。トランプ政権の税制改革案でもキャピタル・ゲインへの課税率は現状維持の方向にある。

加えて、アメリカの債権者には税制上の優遇措置がある。債務の利払いは様々な税控除の対象となるため、資金調達を巨額の債務によって行っているPEファンドは、利子税控除をうまく利用しているのだ。

プライベート・エクイティという産業は新自由主義時代に作り上げられた規制緩和の申し子であり、金融の規制緩和を推し進めている。もしPEファンドがどんな風に債務を利用しているかなど、運用の透明性を高める法が整備されたとしたら、このビジネスモデルは立ちゆかない。一方、トランプ政権は雇用創出を力説するが、上述したように雇用の面でも大きな影響力を持つPEファンドはこれまでむしろリストラによる雇用削減に貢献してきた。トラン

プ政権で経済政策のアドバイザーとなっているステーブン・シュワルツマンはPEファンド・ブラックストーングループのトップだが、この点での発言はまだない。

## まとめ

アメリカは今、雇用、住居、基本的な公共サービスのいずれにおいても、その実質的なオーナーとなっているPEファンドの影響下にあり、働く人たちの暮らしはそれと切り離して考えられないところまで来ている。トランプ政権のもとで、その影響力は益々強まるだろう。このつかみどころのない巨大なビジネスに、いかなるアプローチ、対抗ができるのか。労働運動にとって差し迫った課題だ。

私たちUNITE HERE（縫製・繊維労組・ホテル・レストラン従業員組合）はアパレル製造・流通業および、ホテル、フード・サービス、空港などホスピタリティ産業の労働者で作る労働組合だ。そのうちUNITE HERE 11支部はロサンゼルスを拠点に、南カリフォルニアとアリゾナ州をカバーし、ホスピタリティ産業で働く約2万5000人を束ねている。

今ホテルの多くはPEファンドの所有、管理の下にある。たとえばPEファンドのブラックストーン・グループは全米最大のホテル所有者だ。我々は労使関係や労働紛争の解決などの実績を分析し、雇用や労働に社会的責任を持つとするPEファンドのリストを2015年から毎年、開示し、機関投資家に対してよりよい投資を呼びかけている（訳注：表1）。

組合員とともにPEファンドについて考え、その投資活動の影響を受けるコミュニティや労働者と連携している。今年は証券取引委員会にPEファンドのグリーンオーク不動産への調査を要請している。PEファンドが買収した高級リゾートホテルでは、従業員が組織化の正当性を訴えるとともに、賃金カットとその未払い分の支払いを求める裁判へと動いている。強大な力を持つ産業とわたり合える勢力を形成するためには、投資家をはじめとする社会的な声も味方につけながら、産業やコミュニティ横断的につながっていくことにあると考えている。■

《注》

- 1 Eileen Applebaum and Rosemary Batt, *Private Equity at Work: When Wall Street Manages Main Street* (New York: Russell Sage Foundation, 2014). および “A Primer on Private Equity at Work: Management, Employment, and Sustainability,” *Center for Economic Policy and Research* (2012), available at: <http://cepr.net/documents/publications/private-equity-2012-02.pdf>.
- 2 企業規模についてはワシントン DC を拠点とする PE ロビイスト団体アメリカ投資委員会 (<http://www.investmentcouncil.org/>) を参照。
- 3 <http://www.businessinsider.com/softbank-vision-fund-raises-93-billion-2017-5>
- 4 前同 Applebaum and Batt, “A Primer on Private Equity at Work” を参照。
- 5 Judith Stein, *Pivotal Decade: How the United States Traded Factories for Finance in the 1970s* (New Haven: Yale University Press, 2010) を参照。
- 6 以下参照。 Matt Townsend et al, “America’s ‘Retail Apocalypse’ Is Really Just Beginning,” Bloomberg, available at: <https://www.bloomberg.com/graphics/2017-retail-debt/>
- 7 [https://www.nytimes.com/2016/06/27/business/dealbook/private-equity-housing-missteps.html?\\_r=0](https://www.nytimes.com/2016/06/27/business/dealbook/private-equity-housing-missteps.html?_r=0)
- 8 <https://www.nytimes.com/2016/12/24/business/dealbook/private-equity-water.html>

訳注：表1 UNITE HERE 責任あるPEファンドリスト(2017)

| 協力的な労使関係を構築し、<br>責任ある対応ができる PE ファンドマネジャー | 職場の問題解決に非協力的で、<br>責任ある対応をしない PE ファンドマネジャー |
|--|---|
| AFL-CIO 住宅／建物投資                          | AEW キャピタル・マジメント                           |
| アンジェロ・ゴードン                               | アルマナック不動産投資                               |
| ブラックストーン・グループ                            | ブルックフィールド・アセットマネジメント                      |
| CIM グループ                                 | CBRE                                      |
| GEM・リアリティ                                | コーナーストーン・RE・アドバイザーズ                       |
| HEI ホテル&リゾート                             | グリーンオーク不動産                                |
| インターコンチネンタル不動産                           | KSL キャピタル                                 |
| ケネディ・ウィルソン・コス                            | レナード・グリーン&パートナーズ                          |
| ロックポイント・グループ                             | ローン・スター・ファンド                              |
| UBS 不動産                                  | オークツリー・キャピタル                              |
| ウェストブルック・パートナーズ                          | PCCP LLC                                  |
| ウィールロック・ストリート                            | プルーデンシャル                                  |
|  | TPG キャピタル                                 |
|  | トゥルー・ノース                                  |
|  | ウォルトン・ストリート・キャピタル                         |
|  | ユカイパ・コス                                   |



# 社会契約の再構築に向けて

山崎 憲

独立行政法人労働政策研究・研修機構主任調査員

## はじめに

アメリカの労働運動のいまを知ることは、日本に生きる私たちにとってどのような意味があるのだろうか。

外国の経験をみるときに、とかく日本では都合の良い部分だけを強調することがある。たとえば、北欧諸国が福祉国家だとして、その背後にある労働組合の高い組織率であるとか、20世紀初頭に貧困のゆえに国内から人口が流出を続けていたといったことが意識されることはあまりない。表面にあらわれる特徴は、複層的に絡み合った社会制度や慣習の存在なしには成立しえない。健康保険や年金の在り方、税制、学校制度、学校から仕事への移行がどのようなかたちで行われるのか、社会的な階層、産業構造も影響するからだ。その点を踏まえたうえで、アメリカをみれば、そこには、オバマ政権と比

較してトランプ政権が労働組合にとって厳しい状況になった、ということ以上の意味が込められている。

## 労働組合は社会的影響力を持つべきか？

最新の組織率は2016年のデータで10.6%。公的部門が34.6%のところ、民間企業は6.4%にとどまる。その一方で、労働組合を好ましいと思う人の割合は比較的に高い。民間調査企業のギャラップ社は労働組合の好ましさに関する調査を1936年から毎年行っているが、2017年の結果によると、18歳以上の61%が労働組合を「好ましい (approve)」と回答している。この数字はリーマンショック後の2009年の49%から大きく好転した。同調査は労働組合の社会的影響力が強まるべきかどうかも聞いている。2009年に25%だった割合は、2017年に39%へ上昇している。同様の調査は日本労働組合総連合会 (連合) も行っており、労働組合が「必要」「どちらかと言えば必要」とする割合は2017年で53.5%だった。連合生活総合研究所 (連合総研) は2003年に同種の調査を行っているが、労働組合が「必要」とする割合は71.3%だったので、日本は、時系列でみれば、アメリカと反対の傾向を示している。

端的に言おう。日本で労働組合を「必要」とする人の割合が減少する一方で、アメリカでは労働組合を好ましく思う人が増えている。それは、労働組合の活動の成果である。最低賃金を時給15ドルに

### やまざき けん

1967年生まれ。独立行政法人労働政策研究・研修機構主任調査員。在職中に明治大学大学院経営学研究科経営学専攻博士課程修了。博士 (経営学)。2003年から2006年に外務省専門調査員として在デトロイト日本国総領事館に赴任。中央大学法学部兼任講師。著書に『働くことを問い直す』(岩波書店、2014年)、『デトロイトウェイの破綻—日米自動車産業の明暗』(旬報社、2010年)、『フレキシブル人事の失敗—日本とアメリカの経験』(黒田兼一との共著、旬報社、2012年)、『仕事と暮らしを取りもどす—社会正義のアメリカ』(遠藤公嗣、筒井美紀との共著、岩波書店、2012年) ほか。

引き上げるFight for Fifteen運動に代表される、主として労働組合員ではない人たちの権利を守るために活動してきたことなどが大きく影響している。

もちろん、アメリカといえども、労働組合は労働組合員の労働条件の維持、向上という役割を忘れたわけではない。労働組合に社会的な運動を期待する声がある一方で、労働組合員の利益を優先する活動をビジネス・ユニオニズムという。日本において、ビジネス・ユニオニズムは労働組合の利己的なものとして批判的に捉えられることがある。しかし、この言葉を初めて使ったアメリカの経済学者パールマンはそうした意味を込めていたわけではない。20世紀初頭のアメリカで、インテリ層や社会運動家が求める社会変革の期待と労働者の目指すところが乖離しているという現状から、労働条件の向上や生活の安定を第一とする運動を肯定的にみてビジネス・ユニオニズムという言葉を使ったのである。だからこそ、労働組合が労働組合員の利益を第一とする運動がこれまでにアメリカで否定されたことはない。

それでもなお、なぜ労働組合は社会的影響力を持たなければならないのか。

それはとりもなおさず、労働組合の存在意義そのものに関係がある。ビジネス・ユニオニズムに対する批判が、労働組合による社会運動に対する無関心にあるとするならば、現代のアメリカにおける労働組合の危機は、アメリカの労働組合が労働者の多くを代表していないということに尽きる。それは、冒頭に述べたように組織率の低さのみにあるわけではない。そのことに関連して、アメリカの労使関係にそもそもどのような役割が期待されたものだったのかを紐解かなければならない。

## アメリカの労使関係に期待されてきた民主主義の旗手としての役割

パールマンを指導した経済学者にジョン・R・コモنزがいる。19世紀後半から20世紀半ばまで労働運動に強くかかわった。

コモنزが残した言葉に、「ゴーイング・コンサーン」と「集团的民主主義」がある。「ゴーイング・コン

サーン」は、家族、企業、労働組合、業界団体、国家などの組織のことを指す。人間が永遠の命を求めるようにこれらの組織は未来永劫、活動を継続することを求める。こうした組織は互いに利害を調整することを通じて、慣習をつくり、それがやがて法制度になっていく。これをコモنزがワーキング・ルールと呼んだ。その目的は、個人の自由、権利、財産を強力な国家権力から守ることである。このことを「集团的民主主義」とコモنزが名付けた。

コモنز、そして彼の系譜を受け継いだ労使関係学者ジョン・T・ダンロップは、現在のアメリカにつながる礎となったニューディール政策の立案と実施において重要な役割を演じた。ニューディール政策において、労働組合は企業と政府を加えた三者による利害調整を行う「集团的民主主義」において、中核的役割を担うことになった。職場、企業、産業、国家とそれぞれのレベルで、労働条件、働かせ方、失業保険、健康保険や年金などの社会保障、職業訓練、産業政策といったことさらにに関して利害調整が行われたのである。その中心に置かれたのが労働組合と企業が行う団体交渉だった。1930年代のニューディール政策から、第二次世界大戦後のケネディ大統領、ジョンソン大統領の時代に「集团的民主主義」は成熟の時代を迎え、その中心には労働組合がいたのである。

こうした構図を、労使関係学者マサチューセッツ工科大学トーマス・コーカン教授は、「社会契約(Social Contract)」と名付けた。しかし、この社会契約は1980年代に壊れたのだという。

## 1980年代の変化 —失われた労働組合と労働者の対話

コーカン教授は、カツ、マッカーシーらと、1986年に『アメリカの労使関係の変化(The Transformation of American Industrial Relations)』を出版した。そこで描いたのは、日本企業の米国進出によってアメリカ型の労使関係が崩壊する姿と、アメリカの労使関係の将来像だった。

アメリカの労使関係は製造業を基盤としてつられてきた。そこで労働者は細かく区切られた職務に

従事し、労働組合はその職務に張り付けられた賃金を厳格にコントロールしてきた。一方で企業は細かく区切った職務を活用することで企業の競争力を確保してきた。この労働組合と企業の間を切り分けて、政府はミドルクラスの育成や職業訓練、学校教育制度、健康保険や年金などの社会制度をつくりあげてきた。

ところで1980年代にアメリカ市場を席捲した日本企業は、柔軟な職務範囲をもとに、品質向上とコスト削減を目的に労働組合と企業が協力し合うという仕組みをもっていた。この仕組みがアメリカ企業よりもはるかに効率的に機能したために、アメリカは企業も政府もそして労働組合もこれまでの方針を転換して、企業経営に協力せざるを得なくなった。そのときに、アメリカの労働組合は団体交渉における交渉のテコを失った。言い換えれば、「集団的民主主義」もしくは社会契約のなかで利害調整の担い手から滑り落ちてしまったのである。

社会契約が失われた理由は他にも指摘される。

団体交渉が慣例的に行われるようになり、利害調整を行う際の当事者の切実さがなくなったこと。安全衛生法や労働基準法など、労働組合側が日常的な職場の問題に積極的に関与しなくてもよい環境が整備されてしまったこと。労働者が職場から離れた場所に居住することで、職場や企業の課題が自分たちの身近な地域の問題と離れてしまったこと。企業が労働組合を迂回して、労働者個人の働きがいや生きがいに直接働きかけることで、労働者が持っている能力を最大限に活用するとともに、企業利益の追求以外には関心を払わない人的資源管理的手法が伸長したこと。

こうしたことが、労働組合にとってもっとも根源的な課題を引き起こすことになった。それは、労働組合が一人ひとりの労働組合員や労働組合員ではない労働者と対話をしなくなったということである。労働組合は組織や体制が整ったからこそ、一人ひとりの声に向き合うという時間をとらなくとも、組織や体制を維持することができるようになったために一人ひとりの労働組合員は自らの意志を持って労働運動に参加しているはずだという理由のない思い

込みが広がったのである。

## コーカン教授らが 1980年代に予測した将来像

コーカン教授たちは次の四つの方向を予測した。

- ・現状維持を続けることで人的資源管理的手法と低コスト低賃金志向が伸長して、アクター間の利害調整が機能しなくなる。
- ・政府が労働者権利の強化と職場での労働者参加の促進を進めるが、大企業の参加を得られずに利害調整が機能しなくなる。
- ・団体交渉の枠組みに企業競争力向上のための協力を組み込み、人的資源管理的手法の拡大を食い止める。
- ・労働組合以外の個人を代表する新しい戦略が誕生する。

「人的資源管理的手法と低コスト低賃金志向が伸長して、アクター間の利害調整が機能しなくなる」という状況は、いまアメリカのあちこちでみることができる。ファストファッション、レストラン、小売りといった業界では、労働者を顧客の繁閑などの経営環境の変化に対応させることと、健康保険や年金などの社会保障経費負担から逃れるために、まとまった時間を働かせないようにする細切れ雇用が横行している。こうした労働者を活用する企業の多くに労働組合は組織されていない。情報通信技術（ICT）を活用して、顧客とサービスの提供者を仲介するプラットフォームビジネスが伸長しており、タクシーや在宅介護、買い出しといった労働力を提供するものが増えている。ここでは、労働者は請負契約とされ、仲介企業は社会保障経費に加え、失業保険や労災などの費用負担から逃れようとしている。ここで働く労働者は請負契約であることから労働組合を組織して合法的な団体交渉を行うことができない。プラットフォームビジネスはIT産業の派生形だ。こうした企業の経営者は政治的に民主党に多額の献金をしている。そのため、同様に民主党支持である労働組合や労働者の利益と相反することが増えている。

人的資源管理的手法、低コスト低賃金志向、プラットフォームビジネス、政党と労働組合の関係のねじれ。その多くがコーカン教授たちの予測通りにすすんでいるようにみえる。

## 労働組合員以外との連携

すでに紹介したように、アメリカの労働運動における主流は、労働組合員の利益を優先する活動をビジネス・ユニオニズムである。職場、地域、産業、全国とそれぞれのレベルでは三年から四年おきに役員選挙がある。役員は労働組合員の利益を優先しなければ選挙で勝ち続けることは難しい。その最重要事項は労働組合員の年金と健康保険である。これをないがしろにした運動はない。それでもなお、新しい変化は起きている。

労働組合のナショナルセンター、アメリカ労働総同盟産業別組合会議 (AFL-CIO) は、2017年10月22日から25日に4年に一度の大会を開いた。そこで、3期連続となる ترامカ会長が選出された。 ترامカ会長はこれまでの任期の間、労働組合と地域活動の連携を推進してきた。強調してきたのは、労働組合に関心がない層が労働組合にやってくるのを待つのではなく、彼らが何を考えているのかを出向いて聞きに行くことだった。とくに2期めとなった2013年の大会では、団体交渉のオルタナティブの道を探すことを主張した。これは、コーカン教授たちの言う、アクター間で利害調整が機能しなくなるとの予測に対応したものであり、労働組合員以外の労働者の問題に対応することに他ならない。

2017年10月の大会はその延長線上にある。ここでAFL-CIOは、「労働者の権利の章典 (Worker's Bills of Right)」の成立に尽力することを宣言した。労働組合員以外の利害調整を行うための枠組み」づくりに乗り出したといってもよい。はじまりは、2010年にニューヨーク州が「家内労働者の権利の章典 (Domestic Worker's Bill of Rights)」を州法として法制化したことである。家内労働は、家事や子守り、介護などを行うもので、労働者は請負とし

て仕事に従事する。そのため、労働基準法で定められた、労働時間、最低賃金などの適用から除外されている。労働組合を組織して、元請け側である家主と団体交渉を行うこともできない。家内という閉ざされた空間であるため、長時間労働や超過勤務時間分の未払い、ハラスメント、安全衛生上の問題など、元請けである家主に対して従属的な立場に置かれることが多い。こうした状況を改善するため、家内労働者の権利擁護組織が中核となって、州議会に働きかけてつくられたものが「家内労働者の権利の章典」である。これにより、最低賃金、超過勤務手当、休暇など、労働基準法に準ずる保護を家内労働者が受けられるようになった。2014年にはサンフランシスコ市が「小売り労働者の権利の章典」を条例化している。これは、細切れ雇用を防止することを目的とする。「労働者の権利の章典」の実現のために、民主党であれ、共和党であれ、協力する政治家とは党派を問わず手を組む方針も大会であわせて定められた。

## 「良い会社—良い仕事イニシアティブ」とイノベーション

コーカン教授たちの予測、「団体交渉の枠組みに企業競争力向上のための協力」を埋め込むことと「労働組合以外の個人を代表する新しい戦略」は、実現に移りつつある。

「団体交渉の枠組みに企業競争力向上のための協力」を埋め込むことでは、マサチューセッツ工科大学が「良い会社—良い仕事イニシアティブ」を始めた。これは、教育者の支援によって労働者が知識と能力を高め、企業活動に生産性と技能によって貢献する一方で、企業が労働者の能力の向上に応じて賃金を引き上げるとともに、長期間にわたって労働者の生活を支えるという地域社会の一員としての役割を担うといったものであり、社会契約の再構築につながるものである。

「労働組合以外の個人を代表する新しい戦略」は、就業支援、就学支援、職業訓練、企業との交渉、労働者の権利擁護、生活支援、環境保護、地域経済開発などの分野で始まっている。最低賃金

引き上げ運動としての「ファイトフォー・フィフティーン運動」や労働者の権利の章典もその例である。そのほか、労働運動のアントレプレナーと言うべき試みも始まっている。コーカン教授は、コワーカーズ・ドットオルグ(Coworkers.org)やワーカーズ・ラボ(Workers' Lab)といった組織を紹介する。コワーカーズ・ドットオルグは、インターネット上で勤務スケジュールを労働者に通知するよう企業に促すことで細切れ雇用を防ぐ取り組みを、ワーカーズ・ラボ(Workers' Lab)は労働組合に組織されていない労働者のための組織を設立するための資金を集めて設立を支援するというインキュベーター的な取り組みを始めている。

## 日本への示唆

社会契約というべき、アメリカの企業、労働組合、政府の関係を崩す一端を担ったのは、図らずも日本の労使関係だった。そのことはアメリカの労使関係、ひいては社会契約の再構築において次のような課題をもたらした。

企業競争力向上のための人的資源管理的手法と対抗できる労働組合と企業の協力関係は達成可能か。労働組合と企業だけでない多くの利害関係者の参加とそれを通じた「良い会社—良い仕事」は実現可能か。労働組合以外の個人を代表するとともに利害関係者すべての新しい利害調整を行うことができるか。そしてもう一つの課題であり、もっとも重要ともいえることがある。それは、労働組合員であれ、地域であれ、労働組合員ではない人であれ、一人ひとりは何をしたいのかを表現することが

難しいという前提にたつて、一人ひとりとの対話を通じて、何をしたいのかを見つける手助けを始めることができるかということである。これは、組織をボトムアップ型に変えるという簡単な言葉で語られることが多い。しかし、実際は一人ひとりに直接会って、辛抱強く話を聞くということによってしかもたらされない。このための手法は労働運動から生まれたものではない。地域住民を組織するコミュニティ・オーガナイズングという手法によってもたらされた。

これらの課題は日本とほとんど同じだといえないだろうか。いま考えるべきことは、労使関係が日本においてもアメリカと同様に社会契約であり、これからも社会契約であり続けることができるのか、そして職場や地域にいる人たちと向かい合い、対話をすることができるかどうか、ということであろう。■

### 《参考文献》

- Commons, John R., 1950, *The Economics of Collective Action*, The Macmillan Company. (春日井薫・春日井敬訳 1958年『現代経済学名著選集 IV 集団行動の経済学』文雅堂銀行研究社)
- Kochan, Thomas A., Harry C. Katz and Robert B. Mckersie, 1986, *The Transformation of American Industrial relations*. ILR Press/Cornell University Press, New York.
- Osterman, Paul, Thomas A. Kochan, R.M. Locke, and M.J. Piore, 2001, *Working in America: A Blue Print for the New Labor Market*, MIT Press. (伊藤健市・中川誠士・堀龍二訳、2004年、『ワーキング・イン・アメリカ—新しい労働市場と次世代型組合』、ミネルヴァ書房)
- Kochan, Thomas A. 2016, *Election rage shows why America needs a new social contract to ensure the economy works for all*, *The Conversation*, Creative Commons.