

労働現場における境界線

——ニューヨーク建設労組と女性労働者の攻防（1978-1992）——

南 修 平

本論文は1978年から1992年の間にニューヨーク建設労組と女性労働者による、雇用や労働現場における女性の処遇に関する攻防に焦点をあて、労働現場の日常の中で男女の間を分かち境界線がいかに形成され、その在り様を明らかにするものである¹⁾。また、分かたれつつも一方で浸透し合う双方の複雑な関係や、女性労働者の中にも存在する境界線について論じ、日常生活における人々同士の結合や相互を分け隔てる境界を常に動態的に捉える社会史的観点の拡がりを提示する。

女性建設労働者に関する先行研究は、著者自身が元女性建設労働者またはその支援者である場合が多く、これらの研究では現役・元女性労働者に対する豊富なインタビューが行われている。その中では、彼女らが直面してきた様々な困難や闘いが能弁に語られており、現場の実態や運動の推移が明らかにされている²⁾。また、男性建設労働者の有する独特の労働文化に注目し、厳しい労働現場でつくられる彼らの強固な紐帯や、その根拠の一つである「タフさ」を美徳とする男性主義的文化の存在を強調する研究もある³⁾。

こうした先行研究は、男性建設労働者の間に根強い「現場労働＝男性」という意識を明るみにし、男女間を分け隔てる境界線の明確な存在を強調していることが特徴である。それに対して本論文では、先行研究が明示してきた男女間の強固な境界線の存在を十分認めつつ、労働現場にごく僅かずつの女性が入っていくことで創り出される新たな関係に着目し、男女間の関係や男性・女性各々の内部関係が実際にはより複雑である様子を明らか

にする。そして、日常空間における人々の結合や境界と政治世界との深い関連性についても考察し、社会史的観点から広く歴史的意味を問う手法の提示を試みる⁴⁾。

本論文は全米で最も強力な建設労組が存在するニューヨークに注目し、建設現場労働者として女性が採用され始めた1978年から、採用数が上がらない現状への反発を受けて実施されるに至った市当局の公聴会が終了する1992年までの期間を扱う。この期間を対象として設定するのは、何よりもまず、1992年の公聴会が一つの画期をなすものだからである。ニューヨークではこれまで一般的な雇用差別に関する公聴会は開催されてきたが、女性建設労働者に対する雇用差別に関しては、過去にない規模で行われたこの1992年の公聴会が初めてであった。それゆえに、採用が開始された1978年から公聴会終了までの1992年は、建設業における女性の雇用をめぐる一定の画期となっており、その間の動向を分析することで冒頭に挙げた本論文の問題意識—日常生活の中で男女の境界線がどのように形成され、その在り様がいかなるものかが明らかにできるのである。

以下、本論文では最初に建設労働及び建設労組の諸特徴と攻防当時の建設業をめぐる政治・経済状況を概観し、次に新たな道を切り開いてきた女性建設労働者の実情を考察する。そして公聴会で行われた数々の証言及びそれらを受けて作成された報告書を読み解くことによって、「自らの領域」＝現場に異質な者が「侵入」してきたことに対する男性労働者の反応を検証し、彼らが固執した

「秩序」を明らかにする。最後に労働現場で長く維持されてきた境界線が動揺し始める実態を浮かび上がらせると同時に、その一方で相互に浸透し合う両者の関係に注意を向け、それら複雑な状態が入り混じり合う建設労組と女性労働者の攻防の歴史的意味を問う。

なお、分析にあたっては、建設現場の日常をより明確にする目的から、2次文献に収録されたものも含め、女性及び男性労働者を対象とする種々のインタビュー史資料を多用する⁵⁾。その他、ニューヨーク市人権委員会 (New York City Commission on Human Rights: CCHR) が個別の建設労組指導者や女性労働者等を召喚して実施した建設労働の雇用実態に関する公聴会議事録 (New York City Commission on Human Rights, 1993, *Building Barriers: Discrimination in New York City's Construction on Human Rights*, New York.) も同様の目的のために用いる。

1. 揺れ続ける境界—建設業をめぐる政治経済

アメリカ労働省のデータによれば、2009年における建設業全体での女性労働者の占める割合は9.5%とされ、同年の産業全体で雇用された女性労働者の割合が47.3%であるという数字と比べれば、建設業での男女比が圧倒的に不均等であることは明らかである (Bureau of Labor Statistics 2011: 43)。女性が建設業に現場労働者として入り始めた1978年以来幾多の攻防が繰り返されてきたものの、労働省が示すこの数字は、依然現場が男性で占め続けられていることを示している⁶⁾。

建設業一中でもニューヨークのそれはアメリカ労働運動の中心を担ってきた。そのことは、AFL-CIO初代議長ジョージ・ミーニーがニューヨーク・ブロンクス出身の配管工であり、同地の配管工労組を足掛かりに頂点へ上り詰めたことから容易に想像できる。建設労働は伝統的にアメリカに到着したヨーロッパ系移民—アイルランドや南東欧出身の移民が比較的容易に就ける仕事とし

て重宝され、移民たちは貴重な収入源をなすこの職業を移民ネットワークの中で融通することで生きる術にしてきた。父子関係を軸とするそのネットワークは、極めて親しい者の間だけで就業機会を流通させる厳格な縁故主義が貫徹していた。血縁・地縁によって就業ルートを独占するこのシステムは建設業のあらゆる職種に行き渡り、職種毎に移民の「棲み分け」が形成された。それはネットワークに縁のない者との間に明確な境界線を引くことを意味し、とりわけ黒人やプエルトリカンらマイノリティは賃金や就業機会、福利厚生面等で格段に有利な立場にある熟練工から排除され続けてきた。マイノリティが就業できる職種は専ら熟練工の仕事を補佐し、決して熟練工に昇進することのない非熟練工 (laborer, helper) に限定された。

建設業で職人 (journeyman) と呼ばれる熟練工になるには見習い (apprentice) として組合に入り、そこで3年~5年の間先輩職人から技術を学び、一人前の建設労働者として認められなければならない。父や縁者の紹介で組合に入り、見習い期間中に高い技術力を習得する過程は、現場に不可欠な労働力として雇用主に重宝される対象になるとともに、熟練工相互の絆を育むものであった。つまり、見習い制度は優秀な労働力の養成によって対資本上強力な力を得るだけでなく、その事実が一層熟練工の特権意識を醸成し、熟練工だけが共有できる独自の境界形成とその強化に資したのである。そうしてつくられた境界は日常生活を支える有用なシステムとして機能し、その境界を維持することが自らの生活の安定と同義をなした。配管工の道を選んだミーニーの歩みは建設熟練工を家長とする家に生まれた息子の典型的なそれだったのである⁷⁾。

死傷事故が絶えず危険でハードな現場を共にする熟練工相互の絆は極めて強固であり、「白人男性」という同質性に担保されたその絆は、その中にいない人種的マイノリティや女性を締め出す強烈な排他的機能を持っていた⁸⁾。しかし、白人男

性で占められた熟練工の境界は公民権運動の高揚で大きく揺れ始めた。黒人たちは裁判闘争を繰り返して、各レベルの関係当局へ圧力を強め、建設現場に押し掛けてピケット・ラインを張るなどの実力行動を展開した。そのような中、1969年にニクソン政権が打ち出したフィラデルフィア・プランは、建設労組にマイノリティの採用枠とその達成時期に関して明確な数字を示すことを要求し、これまでにない強制力を発動した。

建設業は事業毎に雇用が創出され、事業終了とともに雇用も切れることから労働者は常に不安定な状況に置かれていた。そのため、建設業にとって最大の拠り所は大規模かつ雇用期間が長い公共事業であり、雇用の大部分をそれに依存する建設労組の最優先事項は公権力との密な関係の構築・強化だった。従って、職種毎に構成される建設労組の統括団体・ニューヨーク建設労組は歴代市長・州知事や関係当局とのパイプづくりに特別な注意を払ってきた。相互の関係は特に市長ロバート・ワグナー（1954-1965）と州知事ネルソン・ロックフェラー（1959-1973）の登場でピークを迎え、ニューヨーク市AFL-CIO議長でありニューヨーク建設労組の中核をなす電気工労組（Local 3）のリーダーでもあるハリリー・ヴァン・アースデルとワグナー、ロックフェラーは公私ともに親密な関係を築いた⁹⁾。

しかし、1966年より「ワグナー市政の刷新」を掲げたジョン・V・リンジーが市長に就任すると、市当局との関係は鋭い対立へ転化した。リンジーは建設労組にマイノリティの採用に関して具体的な努力を迫り、採用数とその達成期限を明確にすることを強く求め、応じない組合には事業停止を行うなど、連邦政府のフィラデルフィア・プランに先立ってより強い態度を打ち出した。市当局・公民権運動団体・建設労組の間の熾烈な攻防は最終的にマイノリティ採用プロセスの運営に関して組合が主導権を握る形で決着し、建設労組は見習いの採用/育成に対する外部介入を遮断することに成功したが、その代償は大きかった¹⁰⁾。

インフレーション悪化に乗じて建設労組の弱体化を狙う民間資本の圧力は1970年代後半に一層強化され、とりわけ賃金上昇の抑制と非組合員労働者の割合を増やす動きが活発化した。連邦商務省の試算では、1977年の建設事業に投入された資金は1680億ドルとされていたが、非組合員による労働はそのうちの40~60%を占めると見なされるまでに至っていた。雇用側にとって組合員労働者に支払う賃金の僅か20~25%で済む非組合員労働者はこの上なく魅力的であり、その需要は急激に増加していた¹¹⁾。AFL-CIO建設局議長ロバート・ジョージンは、組合員労働者の中には組合員証や組合から支給された靴を隠して非組合員として働くケースがあるとし、それが彼らにとって仕事を得られる唯一の手段になっていると述べたが、建設労組のトップ指導者が語るこの事実は、建設労組員が陥っていた深刻な状態を明確に示していた¹²⁾。

建設労組の衰退傾向は著しく、全米での建設労組員数は1970年から1990年代初頭までの間で50%も減少した。一方で同期間の建設労働全体の実質賃金は25%下がり、明らかに低賃金で雇われる非組合員労働の増加の影響が出ていた（Banks 2006: 376）。建設業における失業率は1975年5月には21.8%に達し、政府が統計をとり始めた1950年以来最悪の数字を記録していた（Linder 2000: 345）。ニューヨークでも建設労組員数は大きく減少し始め、それに代わって非組合員による仕事の割合が劇的に増加していた。組合個別では1978年の電気工（Local 3）の失業率が50%に迫り、1977年末のニューヨークにおけるレンガ工の失業率は85%まで上昇し、組合は時給の1ドルカットと付加給付の大幅削減に同意せざるを得ない状態であった¹³⁾。

ワグナーやロックフェラーとの間に築かれていた公権力とのパイプは過去のものとなり、未曾有の財政危機に悩む市政と労組の間にはもはや個人的な信頼関係は存在しなかった（Ruffini 2003: 222）。組合員とその家族の生活を支える雇用を創

出してきた公権力との結びつきが希薄になったことは、組合の窮状—労働者とその家族の苦境に直結したのである。マイノリティの雇用は依然遅々とした歩みでしかなかったが、多くの既得権を失い、弱体化が進む建設労組にとって、相対的に安定した状態を保障してきた自らと他とを隔てる境界の揺らぎは収まることはなく、その振幅は拡大していた。そしてその傾向は、女性の見習い入り要求によってさらに深化していったのである。

2. 熟練工を目指す女性たちの闘いとその波紋

ステイシー・キンロック・スウルが指摘するように、1960年代の建設業におけるマイノリティ労働者の雇用を求める運動は、すべての労働者が等しく参加するものではなかった。建設労働＝男性という認識は労組、公民権運動団体、公権力全てに共通し、そのことはリンジーの腹心として建設労組と渡り合ったジェームス・マクナマラ（国際婦人服労組の活動家。リンジーに請われ市の交渉担当者に就任）でさえ、スウルによるインタビューの中で「当時は女性を組合に入れるなんてことは誰も考えていなかった」と証言していることから計り知れる（Sewell 1999：234-5）。1967年にジョンソンが発令した大統領行政命令11375は建設業への就業を希望する女性への差別を禁じていたが、具体的な雇用枠の設定は求めておらず、明らかに実質的な前進は望めないものだったのである（Park 2001：3）。

政府や運動側の形式的対応に不満を募らせていた女性たちは、1970年代半ばフェミニズム運動の高揚とともに建設労働で機会均等を求める声をより高めていった。フェミニストの間には女性が男性から「隔離された職域」に押し込められていることが不平等の大きな原因とする考えが強く、男性に限られた職場に女性が就業することで差別を打破しようとしたのである（Moccio 1992：235）。そのために、フェミニストたちは意識的に女性を男性限定の職場に送り込む取り組みを行い、

建設業はまさにその最たる標的になった。1976年になると女性に対するアフーマティヴ・アクションを進展させていないことを理由に、複数の女性運動団体が共同で労働省を提訴した。1978年4月にはカーターが、1万ドルを超える連邦政府の事業に関わる建設業者は女性労働者の雇用計画について数的目標を設定することを求めるアフーマティヴ・アクション（41 CFR 60）を発表した。計画では、建設労働者に占める女性の割合を即座に3.1%にまで増やし、3年間で6.9%まで引き上げるとしていた。続いて労働省は見習い訓練における新たなアフーマティヴ・アクションを打ち出し（29 CFR 30）、各々の見習い訓練における女性の割合を20%～25%の間まで増やして最終的に2000年を過ぎる頃までに建設業に占める女性労働者の割合を4分の1程度までに引き上げ、もはや建設業が女性にとって非伝統的職業でない状態にまで変化させることを唱えていた（Eisenberg 1998：19-20；Latour 2001a：179；Park 2001：3）。連邦政府による一連の施策の背景には、建設労働者への道を開くことを求めるフェミニストをはじめとする女性たちの力強い声があったのである。

自身大工であったメアリー・ガーヴィンは、カリフォルニアで設立されていた「女性のための非伝統的雇用（Nontraditional Employment for Women）」に倣い、ニューヨークでも同様の組織をつくった。「女性見習いプロジェクト（Women in Apprenticeship Project：WAP）」と名付けられたこの組織は、州労働省から運営資金の提供を受けるとともに、1973年に成立していた連邦法—包括的雇用訓練法（Comprehensive Employment and Training Act：CETA）の適用によって運営資金を獲得していた。主要な活動は、建設労働者を目指す女性からの相談受付や、積極的に女性をリクルートして建設労働へ送り込むことであった¹⁴。WAPの他に公的資金の提供を受ける団体としてハーレム・ファイトバックやリクルート・トレーニング・プログラム（Recruit

Training Program : RTP) のような既存のコミュニティ団体は貧困対策の一環として女性の雇用問題に取り組んだ。大工ジョイス・ハートウェルによって1977年に組織されたオール・クラフト (All-Craft) は、やはり公的資金の提供を受けながら熟練工希望の女性に対する訓練や組合への送り込みに力を入れた (Latour 2001a : 9)。

1979年から活動をスタートさせたWAPは、建設業はたいいていの女性に就労可能な職業であり、建設熟練工になれば堅実な収入が見込めることを宣伝し、「あなたは6歳の子を持ち上げられる？

食品雑貨や濡れた洗濯物は？ 家具の位置を再調整できる？ それなら、あなたは2×12の道具箱を扱えます」といった内容のリーフレットを配布するなどしてその魅力を周知した¹⁵⁾。また、見習いになるためには組合が実施する選抜試験の受験が必要だったが、こうした情報の公示期間は極めて短く、外部の者には極めて入手困難だったため、WAPはそれらの情報を一括して把握し、ワークショップを開いて見習い入りを希望する女性たちに情報提供を行った。そして見習い入りを希望する女性が受験申し込みをするために組合事務所に出向く際は、組合の対応を監視するためこれら女性に付添い、不当な扱いを受けていないかをチェックした (Park 2001 : 5-6)。

建設労組に挑む女性への支援が広がるにつれて課題となったのは、異なる職種で見習い訓練を行う女性たちの孤立を防ぎ、訓練中に遭遇する数々のトラブルに対応することであった。女性が熟練工になる過程では、入り口よりもそこを通過してからの労苦の方が遥かに上回っていた。1979年に結成された職種横断的な女性建設労働者のネットワーク組織・統一女性熟練工 (United Tradeswomen : UT) は、まさにそうした事情から生まれたものだった。結成に際して中心的役割を担ったのは、すでに活動を始めていたWAPのオリジナル・スタッフとしてリクルートや相談に携わってきたロイス・ロスであった。ロスはWAPで活動を始めてすぐに、孤立した女性建設

労働者をまとめ、エモーショナルな支援を行う草の根組織の必要性を感じ、見習い入りを果たした旧知の女性たちを自宅に招いて会合を重ね、参加メンバーを増やしていった¹⁶⁾。

別々の組合に属しながら建設熟練工を目指す女性たちが中心となって組織したUTは、ニューヨーク各地区に支部を設立するとともにニューズ・レターを発行し、各現場で女性が直面している状況を伝えた。1980年11月に発行されたUTのニューズ・レターでは、UTがいかなる団体であり、どのような問題に取り組むかを明確に宣言していた。

「UTはニューヨークで働く女性ブルー・カラー労働者の支援組織であり行動する組織である。我々は以下のことに取り組み、女性が苦勞してかちとった仕事を維持できるよう奮闘する所存である。①エモーショナルな支援、仕事に関連する情報や女性ブルー・カラー労働者特有の問題への対処方法の提供②女性が所属する組合における女性委員会や女性会議の組織化③現または今後のアフターマティヴ・アクション及び反性差別法の効果的实施」 (Park 2001 : 14)

フェミニズム運動の高まりによって連邦政府ははじめ公権力が女性の建設労働就労に関して積極的姿勢を見せ始めたことは、この問題に取り組む団体との間に多くの有機的な結びつきを生み出す契機となった。実際そうした結合は、女性たちの見習い入りに大きな影響を与えていた。1978年建設業初の女性見習いとして電気工労組 (Local 3) 入りを果たした4人は、全員見習いに申し込む前から女性運動団体で技術訓練や心構えなどの啓発を受けていた (Moccio 1992a : 212-3)¹⁷⁾。その中で現在も唯一Local 3の熟練工として働き続けているシンシア・ロングは以下のように言う。

「偶然セント・マークス・プレイスにある

オール・クラフトのことを聞いてそこに行ったらCETAの給付金が1ヶ月もらえることになった。それから電気、配管、大工、キャビネット作製の訓練を受けて、4つのうち自分は電気が合ってるって思った。ちょうど州政府労働省の資金で実施されてるCETAの訓練—それは女性にとって非伝統的な職業のために行われる訓練なんだけど—をもっと受けなかったって話があったから、そうしたんだ。空調・冷却部門と自動メカニックの2部門があって空調・冷却部門を選んだ。アベックス技術学校で9ヶ月訓練を受けて修了した。…それで私は電気工労組が1978年6月に見習いの拡大募集をするって知らされた。私に知らせてくれたのはメアリー・ガーヴィンで、彼女はその時WAPの資金繰りを何とかしようとしてたんだけど、私たちみたいな旧知の女性や、電気工の仕事に興味を持ってて勧めたことのある女性を組織してたのね。それから私たちは泊まり込みを始めた(筆者注:建設労働の花形職・電気工を目指す男性が申し込みに殺到したため、徹夜で列に並ぶ必要があった)。水曜日の9時に現地に行って、電気産業共同委員会のあるフラッシング通りで寝た。確か5~6泊したかな」¹⁸⁾

ロングに続いてLocal 3の見習いになり、UTの中心メンバーとなったエヴァン・ルダーマンも、当初は高卒資格がないので見習い入りは無理と考えていたが、ハーレムのコミュニティ団体RTPが実施する訓練を通じて高卒資格(GED)を取得できたため見習い入りを実現していた¹⁹⁾。こうした例は、公的な施策と草の根団体の活発な運動が結合して個々の女性たちの行動を促したことを表しており、同様の事例は全米各地で起きていた²⁰⁾。

1978年以來見習い入りを果たした女性の数は彼女らに先立つ黒人男性たちに比べて圧倒的に少ないものの、与えたインパクトは大きかった。そ

れまで建設現場にとっての女性とは、現場に偶然通りかかって性的なからかいを浴びせられる一般女性であり、現場に張られたポルノ写真や持ち込まれた同種の雑誌を通じて「鑑賞」される対象でしかなかった(Freeman 1993: 730-732)。そんな女性が今や熟練工を目指す見習いとして現場に現れたことは、ただでさえかつてない経済的苦境に立たされていた男性建設労働者の誇りを一層傷つけ、さらなる動揺、焦燥、憤り等々を増大させた。それとともに、フェミニズム運動と公権力が連携して建設労働に対する様々なキャンペーンを拡大させている状況は、長く公権力との密な関係で恩恵に浴してきた男性熟練工の間に複雑な感情を生み出さずにはおかなかった。建設熟練工であることによって創られてきた職場や家庭、地域の境界—彼らが拠り所としてきた秩序—は大いに揺れ動いたのである。

3. 「侵された境界」—労働現場での境界線をめぐって

熟練工を目指す女性たちが直面した問題は同僚の男性労働者によるあらゆる嫌がらせ、差別行為であった²¹⁾。見習いを目指す女性たちは申し込みのために組合事務所へ向かったが、Local 3の場合、仕事が多く給料が高いこともあって女性やマイノリティ以上に多くの白人男性が長蛇の列をつくった。そこに並んだロングは様々な侮辱的言辞に直面した。

「私たちはとても目立ってた。女性がそこにいるのは普通じゃなかった。だから私たちの存在は多くのマスコミヤ地域住民、私たちのことをただ見に来たりする電気工たちの関心を惹きつけた。ほとんどの電気工は「お前らの来るところじゃない。そんなことをすべきじゃない。こいつはしんどい仕事、男の仕事なんだ」とかそんなことを言った」²²⁾

パイオニアとして現場入りした女性見習いたちが受けた差別行為は、個人によるものから集団的に組織されたものまで幅広く、その種類も性的侮辱や悪罵の投げつけ、存在自体の無視、必要な作業を教えない、作業道具の隠匿、執拗な身体接触、尻出し (moonng)・男性器の露出等広範囲に及んだ。そして予想されていたとはいえ、女性見習いが一様に驚いたことは、現場に女性の姿がないという事実であった。電気工見習いとしてLocal 3の現場に出たルダーマンは言う。

「女性たちは皆追い込まれてた。…感情面でもね。現場では私たちは全員孤立してたし何日も他の女性を見ないで過ごしてた。誰かと話すのって本当に大変だった。仕事であったこととか…つまらないことのように見えるけど。だからみんないつも他に女性がいないかって思ってたね」²³⁾

工業高校で行われていた女性向けの6ヶ月訓練を終え定置機関操作工 (stationary engineer) 見習いとなったイヴォンヌ・メイティンの話は初めて女性を迎えた現場の雰囲気良く伝えている。

「私はこの仕事を得てとてもハッピーだった。今までの収入よりもっと—1年で3000ドルも稼げるようになるわけだから。面倒見なきゃいけない子どもがいたからなおさらね。で、現場に出たら男たちがいた。彼らのところにまっすぐ行って…私ってなんて馬鹿な女の子だったんだろうね！今考えると笑える。連中のところに行って「ハロー」って挨拶して、自分の名前を名乗ってから連中に「あんたの名前は？」って聞いた。それからある男のところに行って同じことをした。そしたら彼は下がって私をじっと睨んで、握手もしなかった。私はその場に突っ立ってるしかなかった。突然現実が立ち現れて、私の顔をひどくぶった。これがこれから起ころうと

している現実かって。これが私の現場での初日」²⁴⁾

電気工 (Local 3) のメリング・ヘルナンデスも現場での出来事を率直に語っている。

「私は小さくて赤い道具箱を持ってた。まるで赤頭巾ちゃんが仕事に来たみたいだった。…私は現場がどこか分からなくて遅刻して走ってた。ビルに入って電気工の事務所はどこって聞いた。男たちは、こいつ一体ここで何やるんだって感じで私を見てた。彼らは私が来ることを聞いていたけど、そんなことあり得ない、絶対起こりっこないって思ってた。で、道具箱を持った小さな女がいたってわけ。仕事は7割方終わってた。壁も窓も取り付けられてて、内部は大体終わり。私が事務所に着いてドアを開けた時、職長が机に座ってた。60歳位の完全なシルヴァー・グレイのね。彼は私を見て「やあ、お嬢ちゃん、どうかしたかい？ お父さんが家に道具箱を忘れてったのかい？」って。彼は真剣だったし、皮肉でもなかった。組合はただ私を現場に送って彼には何も伝えてなかった。彼がどうするか様子を見ようってことね」(Eisenberg 1998: 39-40)。

念願の見習い入りを果たしても、孤立無援の中でドロップ・アウトする女性は多かった。配管工 (Local 2) 見習いとなったエライン・ワードはCCHRの公聴会で以下のように証言した。

「私は何とか嫌がらせの中を生き残ってきました。私の経験は建設現場で働く他の女性を受けてきたことと同じ類のものです。建設業で働く女性たちはとても聡明で身体能力もあり、決断力があります。でも、そこには常に女性を仕事から遠ざけ、働くことをあきらめさせようとする一部の男たちの強い意志があ

るのです。嫌がらせは精神的なもの、感情的なもの、肉体的なもの…私は常にいじめやからかいを受けてきました。それが私の生活です。毎日毎日お前はそこにいちゃいけないって、色々な言い方で言われます。この業界から女性がドロップ・アウトしてしまうのは仕事のせいじゃなくて、嫌がらせのためです。女性がこの業界にいられないほど、嫌がらせはますます増えています。この仕事に残っている1人の女性として言わなければならないことは、99.9%の時間、すべての仕事で私はずっと1人だったってことです。40階建てのビルの中で私はたった1人の女性としましょう。嫌がらせが始まり、最後は臆病になって、消耗し切って、正気を保つために縮み上がり、周囲に注意を払っていることに疲れ果て、辞めていくのです」(CCHR 1992: 117-8)。

現場に出た見習いは多くのことを覚えなければならず、どの職種でも先輩職人が教育係となってペアを組み、様々な技術や道具の扱い方、作業手順、現場でのルールなどを教えるのが一般的であった。しかし、同僚男性が示した態度の多くは敵意の剥き出し、相手を見下す侮辱的態度、存在そのものの無視であり、女性見習いが現場に現れたことに露骨な嫌悪感を示し、放逐を試みる者は少なくなかった。また女性見習いには単純な仕事ばかり与えて経験年数の少ない男性見習いを優遇する等の嫌がらせも多かった。定置機関操作工メイティンは3年間の見習いが終わりに近づいた1986年、1人の職長の下で同じ経験年数を持つもう1人の女性見習いと半分の経験年数しかない男性見習い1人とともにラガーディア空港で働いていた。受験に必要な年数を経たことで彼女たち2人は冷却装置取扱資格試験を受けようとするが、ここでトラブルが発生する。

「職長はほんと腐ってた。彼がしたことと言

えば、私たちが次の段階へ進んだり、一人前の機械工になることの妨害。…いつも彼は「お前ら使えねえ」って言ってた。彼はしたいことが何でも出来たし、それで私たちは仕事が無くなった。とてつもない権力を持ってたね。…私たちは見習いを終えなきゃいけないって、冷却装置取扱資格が必要だった。3年間の経験が必要で2人とも満たしてた。仲間の男は半分の年数しかなくて何の受験資格もなかった。で、みんな申し込んだ。彼は試験前日に受験が認められて…彼はOKなのに私たちには知らせさえ来なかった。…私たちのファイルの中に「あなたたちは準備不足のため受験は認められません」って書いた手紙が入ってた。本当にひどい差別。…私たちは「十分な訓練を受けてこなかった」ってわけ」(Latour 2009b: 102)。

男性労働者の側では現場に来た女性見習いに様々な嫌がらせをしかけ、その反応次第で女性の人物評価を見定めることがしばしば行われていた。女性が反発すれば“bad girl”であり、逆に男性労働者とともに性的ジョークやからかいを共有し、とりたててそれらの類を問題にしない女性は“good girl”と恣意的に分けられていた(Moccio 1992a: 284, 299-300, 301-303)²⁵⁾。そのような中でも個々の女性は嫌がらせや侮辱に声を上げ、現場を変える行動を起こしていった。電気工ヘルナンデスは以下のように回想する。

「私がこの仕事に就いた頃壁は一面ポルノだらけ。ある現場で—そこに来て1週間のことね。私は35人分のコーヒーの注文を取った。ただの見習いだったから。ランチの注文をとって、午後のコーヒーの注文もとった。…私に技術を学ぶ時間はどれくらいあったと思う？ 自分の話所だってなかったし。で、職長が私に男たちのロッカーを片付けろって言ってきた。私は1週間ずっとポルノだらけ

の詰所で連中とロッカーを共有してた。「分かった。綺麗にする」って言った。それから午前中に男たちのコーヒーを持って帰って来て、下に降りて一つ残らずポルノ雑誌や写真とか全部を引きちぎってゴミにした。全部引き裂いて二度と壁に張れないようにね。午後私がランチから戻ってくると、男たちがいっぱい集まって私をランチしようと待ち構えてた。連中は「何やってんだお前？ 何様のつもりだ？」とか何とか言っていた。職長が連中に落ち着けて言って…私に「メリンダ、何でこんなことしでかしたんだ？」って聞いてきた。私は「詰所を片付けろって言ったよね。だから不潔なものは全部片付けたんだ」って言ってやったのさ」(Eisenberg 1998: 194)

Local 3に入った見習い女性たちは組合集会で顔を合わせる中で、各人が日常的に直面している嫌がらせ等の情報を提供し合い、孤立した状況を変えていく必要性をより意識していった。出身階級や人種等彼女たちは異なる点を様々抱えつつも、女性電気工の置かれている状況を改善し、自らと組合を教育していくための自主組織「女性電気工(Women Electricians: WE)」を立ち上げた。WEは組合執行部に抗議文や質問書を出して性的嫌がらせに対処し始め、徐々に現場を変えていった(Latour 2009b: 63-7)。

もちろんWEは一枚岩の団結を誇っていたわけではない。WEの中心メンバーは見習い入り以前から女性運動団体でフェミニズム思想に触れ、Local 3での取り組みをフェミニズム運動の一環と位置づけていた。しかし後に見習い入りした者は、経済的動機からこの道を選ぶケースが多数だった。人種的マイノリティかつシングル・マザーが多い彼女たちは見習い訓練の内容において男性と著しい格差があることに強い危惧を持っていた。習得する技術が早くて多いほど自らの収入に有利になるため、可能な限りそれを追求したい彼女たちにとって、性的嫌がらせは個人的に対応すればよく、

教育や訓練面での公平な扱いの実現を優先すべきという考えが強かったのである(Latour 2009b: 67-8; Moccio 1992a 313-4)²⁶⁾。また仕事を安定的に回してもらうには、WEの活動に深く関与するよりも傍観者の立場を堅持する方が、WE及びそれと繋がる外部組織を疎ましく思うLocal 3幹部から睨まれずに済むという現実的問題もあった。

また、横断的組織として設立されたUTも運動の発展に伴って「白人中心」の運営に批判が集まった。こうした不満はUTにある白人インテリ層の運動方針をめぐるものであった。UT設立の中心人物ロスが女性として最初にラトガーズ大学に入学した1人であること、彼女は大学時代から女性の意識高揚運動に関わり、より実践的活動を求め自ら望んでWAPスタッフとなった経歴がその象徴であった(Park 2001: 9-10)。この時点で女性建設労働者の多数となっていた黒人ら人種的マイノリティの女性たちは、自らが労働現場で賃金の低い地位に留められ、最底辺の地位に置かれているにもかかわらず、ロスら白人女性指導者はそうした現実を直視せずに実態と乖離した運動方針を進めているとして敵意を増大させた。女性運動団体内部に内包されていた人種・階級間の格差が浮かび上がることで内部対立は激化の一途を辿り、UTは1984年に消滅してしまうのである(Latour 2009b: 31-6; Park 2001: 32-6)。

しかし、いかなる立場であっても女性自身が不当な扱いをされていると感じたことに明確に抗議し、同じ境遇にある仲間と組織をつくり、問題を司法の場に持ち込む等組合内外で可能な手段を行使して現場の改善に取り組んだことは重要である。現在まで建設業における女性労働者数が上昇カーブを描くことはないが、それでも彼女らが現場に現れた物理的事実は男性建設労働者の間に様々な変化を喚起する十分なインパクトだったのである。

4. 建設労働の論理—秩序への固執

どんなに危険な現場でも、強靱な肉体とタフな

精神力で仕事を全うしてきたという男性建設労働者が共有する自負は、それらを共有出来ないはずの女性が彼らと同じ仕事をし始めたことで大いに揺らぎ、彼らのジェンダー規範は痛烈な衝撃を受けていた。

鉄骨組み立て工ジョージ・ブルックス（1924年生）はいら立ちを隠さない。

「しかし女性は悩みの種だった。なぜって、彼女たちが現場に来て最初に言うことっていったら、どこで着替えるの？ ってことだからさ。連中は更衣室を要求するし、何て言うか、専用のバスルームとか全部そうなんだよな。連中はこう言うんだ。「バスルームはどこ行けばいいの？」って。みんな同じ場所に行くんだよ。家にいる時みたいに何でも揃えるなんて出来っこない。…女性は仕事を奪いに来てる。俺は現場の職長だ。女性に梁を取りに行つて向こうまで運べって言う。で、彼女は振り向いて俺に歌を歌ってダンスして重すぎて運べないって言うのさ。ふざけんな、運べよって。俺は彼女のために梁を運んでやるさ。良く分からないけど、現場ではみんなマッチョになろうとするし、女性を助けてやろうとする。でもその間彼女はみんなの体力を奪ってるってわけだ。仕事が出来るんなら文句はない。出来るんだっつらな。鉄骨を取りに行つてそこら辺に運ぶんだ。それが出来るのはごくわずかだ。文句言わずに鉄骨と一緒に歩き回る。それが仕事だ。でも、もし、振り返って自分の仕事をやってくれって言ったらどうだ？」²⁷⁾

鉄骨組み立て工エドワード・ウォルッシュ（1950年生）は組合による見習い選抜試験について語る。

「例えば誰かがこれはフェアじゃないって思っても、これは俺たちが全員に課す試験だ。

男だろうが女だろうが、人種や肌の色や信条が何だろうが、みんな体力試験や筆記試験を受けるんだ」²⁸⁾

またウォルッシュは州政府の仕事であるイースト・リバーの橋脚工事での問題を指摘する。

「今問題になってるのは、そこに女性がいなくてことだ。契約では女性が5%いなきゃいけない。いなければ何が起こるかってことさ。何て言うか、何も知らない、学校でさえ学んでこなかったような連中を現場に派遣して欲しいかい？ これはフェアじゃない。…だから俺はそのことを女性団体に通知してるんだ。俺たちは独自の試験を課すし、そういう仕組みを持ってるってね」²⁹⁾

こうした証言は、現場を機能させてきた男の流儀は守らなければならず、男と同じ仕事ができないなら現場に来るべきでないという認識を示していた。そして労働力の養成と供給は組合の定めたルールに従うことが唯一絶対で、それに則らずに公権力が別枠を強制的に設定し、女性に特別な便宜を図るのは不公正だという強い認識が表れていた³⁰⁾。

男性建設労働者の当惑や憤懣はCCHRの公聴会でも顕在化した。この公聴会は建設労働現場におけるマイノリティや女性の雇用実態を調査する目的で行われ、黒人らマイノリティに加え、新たに見習い対象とされたにもかかわらず、間断なく嫌がらせを受け続け、雇用数が全く増えない女性たちの不満が背景になっていた（CCHR 1992: Page Two）。実際、1993年のCCHR報告によれば、1960-70年代を通して獲得されてきた建設業におけるマイノリティの雇用が1980年代には停滞し、いくつかの組合では後退すらしており、CCHRに内部資料を提出した9労組におけるマイノリティ労働者の占める割合は僅か19%に過ぎず、女性に至っては1%のみであった（CCHR

1992 : 4-5)。

CCHRは1989年から建設業における雇用実態調査を始め、1990年3月12日から1992年11月13日にかけて合計14回の公聴会を開いた。開催期間が2年半にも及んだことは、CCHRの召喚に応じず、期日に現れないいくつかの建設労組の頑な態度によるものであった。公聴会では、女性47人、男性33人、合計80人の見習いや見習いを終えた労働者が証言に立った(CCHR 1992 : 2, 79)。その他50人以上の支援団体関係者・専門家、13建設労組の指導者及び見習い委員会責任者、企業代表、州・市当局関係者も証言を行い、公聴会の規模や調査範囲はこれまでにないものであった³¹⁾。

公聴会の結果はマイノリティ、女性ともに建設労組への進出が極めて鈍いことを明らかにしたが、いずれの労組もマイノリティや女性の採用に努力していると述べ、現場で様々な要求をする女性労働者への不満をあからさまに表明するケースも見られた。電気工労組Local 3の指導者兼ニューヨーク市AFL-CIO議長トマス・ヴァン・アースデイルは以下のように主張した。

「電設工事は危険でハードな仕事です。重いものを持ち上げて運んだり、巻きケーブルを引っ張って動かす、梯子や建造中の建物を登るっていうようなことがある。地下鉄、トンネル、エレベーター通路といった現場で働く。産業プラントでなら、化学物質に晒されることだってある。現場から現場を渡り歩く。変則的な時間で働かし、短い通告で残業だって求められる。…多くの女性がこの業界で働こうとしないのは容易に分かることです。一部の女性が、ニューヨークではずっと伝統になってるポルノグラフィートとかそういう類のものに晒されることを理由に仕事を続けられないのはおかしなことです。それを性的嫌がらせのようにいうのはフェアじゃない。それによって個人がこの仕事で成功することを妨

げられているとは思いません。…ポルノグラフィートは建設業では普通のことでしょう」(CCHR 1992 : 195)。

このように述べた後、アースデイルは結論付けた。

「我々は性的・人種的嫌がらせに関する対策の必要性についてずっと考えてきていますが、現在までそれを実施しなければならなかったことはありません」(CCHR 1992 : 198)。

同じく配管工労組(Local 1)議長兼見習い訓練監督ジョセフ・サントロは自信を持って語った。

「我が組合の訓練プログラムでは、いかなるレベルにおいても女性への嫌がらせは全く見られていません。もし我々の仲間が女性に何か言っているとしても、私は全く知らない。いかなる女性もマイノリティも我々にとって問題になったことはないのです。何か言葉で罵倒されたり言われたなら、いつでも私にコンタクトをとるように言っています。我が組合には性的嫌がらせに対処する方法を詳しく説明している指針はありませんし、そうした問題を扱うための手続きもありません。それに関するどんなトレーニングもしていませんし、不満対処委員会が組合にあるかどうか全く知りません」(CCHR 1992 : 248)

一方で女性の存在を認知し、それに対応しようとする姿勢も見られた。召喚された組合のうち職人に占める女性の割合が最も高い(3%)エレベーター建設工労組(Elevator Constructor Local 1)の議長兼ビジネス・マネージャーであるジョン・グリーンは以下のように述べていた。

「我が組合には現場で嫌がらせが発生している状況—特に女性がこの仕事に入ってきた時に—がありました。労働者は現場で女性を尊

敬すべきであって、冗談やその類のことに夢中になってはなりません。我が組合では攻撃的な言葉を使ったり、女性の前で小便する男性労働者が問題となってきました。現場の施設は清潔にしなければなりません。それは契約上の義務ではありませんが、使えるようにするのは企業側の義務です。現場に女性がいれば、彼女たちが詰所をできるように片付けねばなりません。我々は形式上のルールは持っていませんが、それらを実施する上でいかなる問題もありません。我々は嫌がらせのような問題を報告する機会を労働者に与える現場監督と毎週会合を持っています」(CCHR 1992 : 262)。

こうした表れは積極的でなくとも、相互の関係を取り結ぶ(結ばざるを得ない)動きが現場レベルで起こっていることを示していた。嫌がらせを受けてきた女性見習いも、熟練技を教えてくれる男性パートナーが存在したことや、嫌がらせに憤りを露わにする男性労働者のことを語っており、男性労働者にも様々な反応が出始めていた(Moccio 1992a : 282-3 ; Eisenberg 1998 : 97-107)。さらに注目すべきは、見習いとして働き始めた女性労働者が建設労働の文化を自らも積極的に身につけ意識化していったことである。彼女たちの多くが建設労働者になる動機として、熟練技によってものを創り出す仕事に強い魅力を感じていたことを挙げている。鉄骨組み立て工見習いになったジェニン・ブラックウェルダールは言う。

「自分で何かつくって、その結果を自分で見て、友達にも見せられるんだから、それに惹かれたのさ。見て！これ私がつくったって。そこには確かに私を惹きつけるものがあつた。給料もいいし。見習いの時には色々引かれるけど、最終的には上がっていくから。給料、福利厚生、週末の休み、残業代…どれも全部バラ色に見えた。経験的には全くその通りっ

てわけにはいかなかったけど、経済的には良い感じだった。それに…私は何か高級なものをつくるとかオフィスで紙を手渡したりって仕事には興味なかったし」³²⁾

ロングも同じように手に技術をつけて働くことへの魅力を語っている。

「私はずっとオフィスで働いてて、伝統的な女性の仕事ってのをやってきてた。そういう仕事は好きじゃなかった。給料が低すぎたから。極端に低い給料に我慢し続けるなんてくだらないって考えてた。稼いだ給料はだいたい元のところへ戻っていくでしょ。オフィスでちゃんとした感じに見えるように服を買ったりするわけだから。お金は絶対残らない。それがオフィス・ワークが嫌だった理由の一つ。それに私に出来そうな仕事でも、大学の学位がなかったし。で、考え始めた。…10万ドルの家に住んでる人だって、何か壊れたり、配線のやり直しとか何かあったら電気工に来てもらって修理する必要がある。だったらそうなるうってね。みんな電気を扱うのは怖いから、技術のある私は良いお金が稼げる。私は怖くないからみんな私にお金を払う。ほんと、電気ってすごいって思う。だから私は安全に電気を使うやり方を学んできたわけ」³³⁾

専ら白人男性の間で共有されてきた建設労働者としての誇りは、今やそのカテゴリーに含まれていなかった人々が境界線を越えて現場でともに働くようになったことで、一部の独占物ではなくなったのである。現場でチームを組めば、そこでは必然的に相互の安全に気を遣いながら与えられた仕事を工期限内に仕上げるために協力関係が生まれ、強化されていく。人種や性が異なっても、ともに労働することを通じて関係が創り出され、そこから広がるのである。建設労働から明確に隔絶

されていた女性の現場への出現は、男性労働者の間に強い反発と既存の秩序への強い執着を生み出す一方で、新たな秩序を生み出す契機にもなったのである。

おわりに

女性たちは個々、あるいはUTのような組織に結集して不正を取り除く努力を継続してきた。それらは現場に女性専用施設をつくるという基本的課題から、性的嫌がらせの根絶を目指すもの、妊娠した労働者を組合がサポートするよう求めるものまで多岐に渡っていた。こうした地道な積み重ねは確実に現場を共にする男性労働者の認識に影響を与えた。定置機関操作工メイティンは仕事の合間に見習い訓練学校に行っていたことで残業代を削られた処遇の不当性を組合に認めさせていた。その彼女の行動を同僚男性が批判した。

「彼は私が怒りを感じていたことを批判してこう言った。「俺も学校に行ってたけど問題なく全部仕事をこなしたぜ。一体何だっただい、イヴォンヌ？」で、彼に言ったんだ。「あんたには料理をつくって、掃除して、子供の面倒を見て、昼ご飯をつくって、洗濯して、あんたが勉強してる間子供が邪魔しないように見てくれる奥さんがいるでしょ。私はそれを全部1人でやらなきゃいけない。もし私にそんな奥さんがいたら、罪深さを自覚することもないし、学校も仕事も楽勝。余ったエネルギーをあんたたちから悩まされないことに使えるしね！」って。彼は「えーっ、そんなこと思いもしなかったよ」って答えてた」(Latour 2009b : 103)

大工のアイリーン・ソロウェイもユニークに語っている。

「男ばかりの中で唯一女性ってことがとって

もすごいことになる場合がある。男たちの間で女性であることは、すべての女性を代表しているような感じがするんだ。それで、たくさんのお話を提示していくチャンスができるわけ。…私は議論を楽しんでるし、そういうのを増やすことを考えるのが好き。いつも男たちにこう言うんだ。「あんたたち、私と働いてラッキーだね。いつも全員一致じゃとても退屈でしょ」ってね」(Eisenberg 1998 : 94)

男性鉄骨組み立て工トム・ハンフリー（1947年生）は同じ組合に属する1人の女性労働者が現場で働く写真を指しながら以下のように語った。

「彼女は引退した組合員の娘さ。男がやる仕事は何でもやるとも女性っぽい娘だ。でも、良い労働者だし…とてもタフさ。俺はとにかく男と女を区別するのは好きじゃない。…みんなやりたいことを何だっやってやればいいんだよ。そいつ次第っていうか…それをやりたい奴がそれをやることができるってことさ。仕事が十分こなせるなら外に出て働けばいい。彼女はずっとそうしてきた。…物事は変わって来てるんだ。…俺はいろんな奴と働いてきたけど、肌の色がどうかとか気にしないね。白だろうが黒だろうが紫だろうが何だっやっていい。仕事するんなら気にならない。何て言うか、使える奴なら役に立っかってことさ」³⁴⁾

ハンフリーの語りは量的には極めて不十分ながら可視化され始めた女性やマイノリティ労働者の諸影響が、固持されてきた建設労働者の日常世界に徐々に浸透していることを示している。

ただ、その一方で変化は女性内部にも波及することに注意しなければならない。建設労働者の日常世界に足を踏み入れることで、女性もそこで維持されてきた規律や習慣に直面せざるを得なくなり、建設労組特有の政治環境に身を置くことにな

る。WAPやUTが一定の成果を上げつつ消滅したのは、具体的成果を早期に獲得するためには避けられない対組合、対男性、対公権力との関係構築において難しさが伴ったからである。成果を獲得するために組合や個々の男性、あるいは公権力といかなる関係を結ぶのかという事態に際して、各々の女性がどのような態度をとるか判断を迫られ、結果として女性たちの価値観の相違が露顕し、関係の在り方をめぐる女性内部の対立を急速に増大させたのである。自身が抱えている不安定な生活をより安定させるために、一定程度の妥協をはかりながら利益を確保することを最優先したい女性にとって（黒人やプエルトリカン等マイノリティ女性がそうである場合が多い）、「女性の権利」として建設労働での闘いを進める観点は自ずと二次的になり、掲げられた「大義名分」に忠実であることは困難になってくる。

建設労働者として生きていくことは、資本との階級関係に具体的に組み込まれることであり、強大な権力の下に直接的に晒されることを意味する。そこでそれに抗し続ける者、一定の適応を図る者等差異が明確になり、ある場合には女性が保守化する権力の一端を担う場合も出てくるのである。したがって、女性が建設労働者の一員となっていくことで生み出される変化は、実際には様々な方向に作用するのである。そしてそれら変化の方向性は労働現場の中という狭い世界の中だけでなく、建設労働全体を取り巻き、雇用面において大きく作用する公権力との関係にも密接に連動していくことになる。建設労働現場の中で行われる攻防は、他方でより大きな世界—それを取り囲んでいる政治・経済的環境とも常に深い関わり合いを持ち、影響し合っていることを見落とすべきではない。

本論文は建設労働現場にフォーカスし、日常的労働に根ざして形成されてきた境界が、その中にいる人々の価値観を創り、行動を律することを明らかにした。また、他方でその境界が外部の変化に常に晒されているがゆえに、境界線上で起こる

排除と包摂をめぐる人々同士のせめぎ合いは、社会全体の人種や階級、ジェンダー等社会的関係をめぐる人々同士の相克を反映することを示した。未だその方法論は理論的有効性の検討も含めて精緻にしなければならないという課題は残る。しかし、日常生活を支え、さまざまな人々が関係を構築する場となる労働生活—人々の日常世界への徹底した考察が、境界線の具体的な在り方を明らかにし、人々のせめぎ合いが意味するところをより広い文脈から把握することにつながるものであるという社会史の新たな可能性は示せたであろう。

注

- 1) 本論文で「ニューヨーク」と表記する場合、すべてニューヨーク市を指すものとする。地域を明示する必要がある場合に限り「市」や「州」を付記する。
- 2) 主として以下。Susan Eisenberg, 1998, *We'll Call You If We Need You: Experiences of Women Working Construction*, Ithaca and London: Cornell University Press; Jane Latour, 2009, *Sisters in the Brotherhoods: Working Women Organizing for Equality in New York City*, New York: Palgrave Macmillan; Francine A. Moccio, 2009, *Live Wire: Women and Brotherhood in the Electrical Industry*, Philadelphia: Temple University Press.
- 3) Joshua B. Freeman, 1993, "Hartd hats: Construction Workers, Manliness, and the 1970 Pro-War Demonstrations," *Journal of Social History* 26 (4); Kris Paap, 2006, *Working Construction: Why White Working-Class Put Themselves-And the Labor Movement-in Harm's Way*, Ithaca and London: Cornell University Press.
- 4) 近年アメリカ労働史の分野で新労働史学やホワイトネス研究を批判的に見直す中から新たな視点の必要性を提唱する動きが見られる。主として以下。Thomas J. Sugrue, 1996, "Segmented Work, Race-Conscious Workers: Structure, Agency and Division in the CIO Era," *International Review*

of *Social History* 41(3); Eric Arnesen, 1998, "Up from Exclusion: Black and White Workers, Race, and the State of Labor History," *Reviews in American History* 26(2); 中野耕太郎 1996, 「近現代における国家と労働者」『アメリカ史評論』13号。アメリカ社会史全般の課題は以下。貴堂嘉之 2009, 「歴史のなかの人種・エスニシティ・階級」有賀夏紀他編『アメリカ史研究入門』山川出版社, 172-174.

- 5) インタビュー史料はニューヨーク大学タミメント図書館/ロバート・F・ワグナー労働史料館(以下 RFWLA, NYU) が所蔵する以下3種のコレクションを使用。Building Trades Oral History Project; Gender Relations in the Building Trades Oral History Collection; New Yorkers at Work Oral History Collection. 最初のコレクションは RFWLA のアーキヴィスト(当時)のジャネット・グリーンが主宰し、インタビューも彼女自身が行っている。インタビューのほとんどはニューヨーク各種建設労組の中堅幹部であり、彼らの来歴や労働現場の様子が細かく記録されている。次が主として建設業に従事する女性労働者へのインタビューで、ともに建設業を含む女性労働者支援に深く関わり続けているジェーン・レイターとフランシン・モッシオの2人がインタビュアーである。インタビューは女性建設労働者の経験を記録することを主目的とし、男性労働者ばかりの厳しい現場の環境を中心に聞き取りが行われている(レイター氏は自身が行ったインタビューを基に著書執筆の真っ最中であったにもかかわらず、筆者の史料貸与の願いを快諾していただいた。ここに謝辞を記しておきたい)。最後のコレクションは活動家兼 RFWLA スタッフであったデブラ・バーンハートを長として行われた大規模なプロジェクトである。建設業を含む多彩な職種に従事するニューヨークの労働者がインタビューとなり、各人の来歴や都市としてのニューヨークの変遷が RFWLA スタッフによって詳しく聞き取られている。
- 6) 建設業の現場の細部に目をやれば更に女性の少な

さは目立つ。同じく米労働省のデータによれば、ガラス工や壁紙工、エレベーター工等の中では女性の存在をほとんど確認できない。

- 7) 建設労組の見習い制度及びその役割、また、その中でつくられる熟練工独自の秩序について詳しくは以下。拙稿, 2008, 「ハードハットの愛国者たち—ニューヨーク建設労働者の日常世界とその揺らぎ」『アメリカ研究』42号。
- 8) このことは白人熟練工間に軋轢がなかったことを意味しない。実際には移民集団で「棲み分け」られる職種間での仕事の配分をめぐる争いは、時に深刻な事態を招くこともあった。
- 9) ワグナー市政期、市水道ガス電気局長を電気工労組幹部が長く務めたことはその典型と言える。
- 10) 一連の攻防については以下。Nancy A. Banks, "‘The Last Bastion of Discrimination’: The New York City Building Trades and the Struggle over Affirmative Action, 1961-1976," Ph. D. diss., Columbia University, 2006.
- 11) Jerry Flint, "Trade Unions Losing Grip on Construction," *New York Times*, Dec. 12, 1977, 73.
- 12) Ibid.
- 13) Lesley Oelsner, "Electricians' Strike Begins to Hurt at Some New York Building Sites," *New York Times*, April 8, 1978, 27; Jerry Flint, "Bricklayers' Union Fights to Hold Its Share in a Slumping Business," *New York Times*, Dec. 4, 1977, 69.
- 14) "Women in Apprenticeship Project," pamphlet, undated, United Tradeswomen Records, Box 2, Folder 4 "Advocacy-New York-Working Women's Institute," RFWLA, NYU; "Women in Jobs in the Private Sector," Statement by Mary G. Garvin, Director, Women in Apprenticeship Project, at the New York City Council General Welfare Subcommittee on the Status of Women, June 18, 1979, United Tradeswomen Records, Box 2, Folder 4 "Advocacy-New York-Working Women's Institute," RFWLA, NYU.

- 15) "Women in Apprenticeship Project," pamphlet. 女性にとって建設労働が身近になった点として現場作業における機械化の促進及び作業用具・鋼材等の軽量化も挙げられる。モッシオは技術革新の波が危険な現場で重い機材を扱いながら平然と働くことを「タフさ」の拠り所にしてきた男性労働者の自信を大いに揺すぶったことを強調している (Moccio, 2009b : 82-88)。
- 16) Interview with Lois Ross, Irene Soloway, and Evan Rudderman, by Jane Latour, March 6, 1996, RFWLA, NYU.
- 17) モッシオは当時「プライバシーに配慮する」ため論文中のインタビューを全て仮名にし、Local 3は「Local 500」と記述している。
- 18) Interview with Cynthia Long, by Debra E. Bernhardt, Oct. 19, 1980, RFWLA, NYU.
- 19) Interview with Lois Ross, Irene Soloway and Evan Rudderman.
- 20) Interview with Irene Soloway, by Jane Latour, June 5, 1990, RFWLA, NYU. 全米規模で様々な背景を持った女性が公権力の施策と草の根団体の取り組みによって触発された (Eisenberg 1998 : 7-20)。
- 21) そのような行為は見習い入り以前のCETAによる訓練段階から始まっていた。ロングは屋根作業の講習中に同僚の男性受講生から体を寄せられてキスされるなどの侮辱を受け監督官に訴えたが、答えは「そいつはただ調子に乗ってるだけ」で、そんな問題に関わりたくないという立場だった。ロングの例は建設熟練工を目指して訓練を受ける者同士でも、女性は同僚男性受講生から侮辱対象にされやすいことを示し、これまで建設労働から排除されてきたマイノリティ男性も建設労働特有の男性主義的文化を受容していたと言える。
- Interview with C. Long.
- 22) Interview with C. Long.
- 23) Interview with Lois Ross, Irene Soloway and Evan Rudderman.
- 24) Interview with Yvone Maitin, by Jane Latour, Feb. 12, 1990, RFWLA, NYU.
- 25) モッシオは、先輩男性職人が新人の男性見習いに女性への嫌がらせをけしかけ一種の「儀式」が現場で広く流通していたことに言及している。男性見習いはその「出来次第」で評価付けされ、女性に対しては反応次第で「仲間入り」を認める場合もあった。モッシオの調査例の一つである「尻見せ (moonning)」のエピソードはそうしたケースであろう。ある男性労働者が女性労働者と梯子を登っている時、下にいる女性労働者に「尻見せ」をした。しかし、被害にあった女性見習いが「剃ってこなかったの？」とやり返した時、そのニュースは現場全体に一気に広がり、彼女は男性労働者から一目置かれて「仲間入り」を果たしたという (Moccio 1992a : 285-6 ; Moccio 2009b : 87)。
- 26) WEのメンバー間における意見の相違は徐々に大きくなる一方で、外部組織との連携を重視するWEの活動を嫌うLocal 3執行部は分裂工作を行い、離間させた女性メンバーを主体とする執行部公認の女性組織設立を目指した。1999年WE消滅と同時にLocal 3公認の女性労働者組織「アンバー・ライト協会」が発足した。構成メンバーはLocal 3労働者である父親や縁者（主としてマイノリティ）の紹介を受けて電気工になった者が多く、同協会の目的を「執行部や雇用主と女性労働者の橋渡し」と位置付けていた。組合側の思惑としては、親子の関係を軸にした女性労働者の組織であれば、外部組織との繋がりは希薄であり、フェミニスト的傾向は弱められる、というものがあつた。しかし、実際の同協会の活動内容はWEがこれまで取り組んできた課題の多くを実質的に継承しており、その意味では熟練工の境界は引き続き動揺し続け、その枠組は広がる傾向にあるとみていいだろう (Moccio 2009b : 130-151)。
- 27) Interview with George Brooks, by Kevin Williams, April 23, 1991, RFWLA, NYU.
- 28) Interview with Edward Walsh, by Janet Greene, Nov. 9, 2001, RFWLA, NYU.

- 29) Interview with E. Walsh.
- 30) 同じことはモッショの著書の中でも確認できる (Moccio 1992a : 274-5, 298)。
- 31) 14 労組が召喚対象になり、1 労組 (鉄筋工労組, Metallic Lathers Local 46) を除く 13 労組の代表が証言を行った。召喚基準は、過去の調査からマイノリティや女性労働者の割合が著しく小さいということと、これまでに組合員や見習いの地位・採用に関して差別的との訴えを起こされていることだった。召喚された労組の多くは技術の熟練度が高い花形職とされており、13 労組は当時で約 52000 人の構成員を有していた (CCHR 1992 : 2-3, 179)。
- 32) Interview with Janine Blackwelder, by Janet Greene, Aug.1, 1990, RFWLA, NYU.
- 33) Interview with C. Long.
- 34) Interview with Tom Humphrey, by Janet Greene, Oct. 12, 1999, RFWLA, NYU.
- 文献**
- Banks, Nancy A., 2006, *The Last Bastion of Discrimination: The New York City Building Trades and the Struggle Over Affirmative Action, 1961-1976*, Ph. D. diss., Columbia University.
- Eisenberg, Susan, 1998, *We'll Call You If We Need You: Experiences of Women Working Construction*, Ithaca and London: Cornell University Press.
- Freeman, Joshua B., 1993, "Hartd hats: Construction Workers, Manliness, and the 1970 Pro-War Demonstrations," *Journal of Social History* 26(4)
- Latour, Jane, 2001a, "Live! From New York: Women Construction Workers in Their Own Words," *Labor History* 42(2).
- , 2009b, *Sisters in the Brotherhoods: Working Women Organizing for Equality in New York City*, New York: Palgrave Macmillan.
- Linder, Marc, 2000, *Wars of Attrition: Vietnam, the Business Roundtable, and the Decline of Construction Unions*, Iowa City: Fanpihua Press.
- Moccio, Francine Anne, 1992a, *Contradicting Male Power: Class, Race and Gender Relations in the Building Trades*, Ph. D. diss., New School for Social Studies.
- 2009b, *Live Wire: Women and Brotherhood in the Electrical Industry*, Philadelphia: Temple University Press.
- New York City Commission on Human Rights, 1993, *Building Barriers: Discrimination in New York City's Construction on Human Rights*, New York.
- Park, Valerie Anastasia, 2001, *United Tradeswomen: The Nuts and Bolts of Women's Grassroots Activism in New York City Construction Industry, 1979-1984*, Master's thesis, Sarah Lawrence College, 2001.
- Ruffini, Gene, 2003, *Harry Van Arsdale, Jr.: Labor's Champion*, New York and London: M.E. Sharpe.
- Sewell, Stacy Kinlock, 1999, *Contracting Racial Equality: Affirmative Action Policy and Practice in the United States, 1945-1970*, Ph. D. diss., Rutgers University.
- U.S. Department of Labor & U.S. Bureau of Labor Statistics, 2011, *Women in the Labor Force*, Washington D.C.

