

【論文】

移民労働者の組織化：ワーカーセンターと労組とのコラボレーション
——ニューヨークのワーカーセンターの諸事例から

李 旼 珍

はじめに

先進諸国における労組の衰退は労組の再生に関する議論を活性化させた。労組の再生に関する議論を見ると、雇用が不安定で法的保護を受けられないプレカリアートを組織化する必要性とその戦略に議論のフォーカスが置かれている。アメリカにおいて、プレカリアートを組織化する重要な戦略はワーカーセンターである (Hetland 2015)。ワーカーセンターは新しい労働者組織形態であることや伝統的ユニオンイズムに挑戦することから、多くの注目を集めた。Kim Moodyは労働者センターを「アメリカ合衆国における労働者階級組織に新たに加わった重要なもの」とであると見なした (Moody 2009:155)。またJanice Fineは、40カ所のワーカーセンター・サーベイと9つの事例研究に基づき、ワーカーセンターは「移民たちがアメリカにおける仕事の世界を安全に渡るよう助ける役割をする、また低賃金労働者に彼ら・彼女らの「集団的声」を表出する機会だけではなく集団的行動をとる機会を提供する」と捉えた (Fine 2005: 1-2)。

Fine (2005) によれば、アメリカにおいて、ワーカーセンターの大多数は1990年代に出現した。1992年に5つあったワーカーセンターは、2005年に139に増加した。こうしたワーカーセンターの増加は、1980年代と1990年代に労働組合が移民労働者の増大に対応できなかった (組織化できなかった：著者注)、あるいは対応する (組織化する：著者注) 意思がなかった結果であ

ると、Gabriel Hetland (2015) は捉える。AFL-CIOの執行部は、移民労働者を組織化できなかった理由を非合法移民の強制出国の危険性を挙げた (De Lara et.al 2016)。しかし、1990年代にビル管理人、ホテル、製造業、建設部門における移民主導のユニオンキャンペーンの成功は、AFL-CIO執行部の移民労働者に対する立場を変えさせた。多数のナショナル労組は移民労働者を組織化する戦略をローンチした。

アメリカのナショナル労組が低賃金移民労働者を組織化するためにどのような戦略を駆使したか。多くの研究が明らかにしたように、その戦略はコミュニティに基盤を置いた社会運動ユニオンイズム (social movement unionism: SMU) である (Fantasia & Voss 2004; Milkman 2006; Luce 2007; Moody 2009; Clawson 2008; Hetland 2015; DeLa et.al 2016)。労組は未組織労働者に到達する方法として、またますます役に立たない法的手段を迂回する方法として、コミュニティに基盤を置いた組織との連合 (あるいはコミュニティと労働の連携community-labor alliances) と、抗議やボイコットなどの社会運動において使われる戦術により注目した。

低賃金移民労働者を組織化する努力はワーカーセンターによって遂行されてきた。しかし、労組と共働するワーカーセンターは多くないという。Fineが実施した2003年サーベイは137ワーカーセンターのうち14%のみが労組と直接関連があることを明らかにした (Fine 2007)。しかし、ワーカーセンターが増えるにつれ、労組とワーカーセ

ンターが共に働く意思をより見せていることを明らかにする研究 (Milkman 2010; 2014) がある一方で、ワーカーセンターと労組はミスマッチであるという主張 (Fine 2007) や、労組とワーカーセンターを結び付けるプロセスは困難を伴うと捉える見方 (Hetland 2015) もある。このように、アメリカにおいて、移民労働者を含む不安定労働者を組織化する比較的新しい戦略の一つとされる、労組とワーカーセンターとのコラボレーションについて多様な見解があるが、ワーカーセンターと労組が低賃金移民労働者の組織化において実際共働するプロセスや共働の成果に関する研究はあまりない。したがって、ワーカーセンターと労組との共働の事例の蓄積が必要であり、こうした事例の蓄積によって、ワーカーセンターと労組との共働が労組再生の新しい戦略となりうるか、評価できるだろう。

以上を踏まえ、本稿の目的は、比較的近年設立されたワーカーセンターの移民労働者の組織化における労組との共働の事例を検討すること、またその事例を通じて共働を可能にしたコンテキストを考察することにある。

本稿は、世界都市であるニューヨークのローエンドなサービス産業で働いている移民労働者の組織化活動を行っているワーカーセンターを研究対象とする。

本稿はまずワーカーセンターと労組との共働に関する先行研究についてレビューし、次、ニューヨーク所在の二つのワーカーセンターの移民労働者組織化の諸事例を検討する。これらの事例を通じて、ワーカーセンターと労組との共働がどのように進み、何が共働を可能にしたかについて考察する。

1 ワーカーセンターと労組との共働に関する先行研究

Fine は、労組とワーカーセンターとのミスマッチの理由として、労組とワーカーセンターの

間に構造的、文化的、イデオロギー的の違いがあることを説明する (2007: 342-7)。労組とワーカーセンター間の構造的違いとは、活動の中心、戦略、メンバーシップ、財政における違いである。労組は特定の雇用主 (大企業) や産業をターゲットにし、排他的メンバーシップと義務的組合費のような運営規範を用い、メンバーの組合費に依存するのに対し、ワーカーセンターはエスニシティや地域や職業を横断した組織化を行い、小規模雇用主をターゲットにする「ホットショップ hot shop¹⁾」組織化を展開し、複数の雇用主に雇われる労働者を代弁し、より緩やかなメンバーシップ・ルールを持ち、非営利団体からのファンドに依存する。労組とワーカーセンター間にはしばしば文化的衝突もある。労組はより位階的で官僚的な運営をし、より伝統的ジェンダー関係や白人指導部を持ち、エスノ・イシューと言語イシューに敏感ではない。それに対し、ワーカーセンターは新しい手法を試すのが好きで、ジェンダー、エスニシティと言語イシューにより敏感である。さらにイデオロギー的には、労組は労働者の賃金、ベネフィットや労働条件を向上させるため団体交渉を拡張・維持することに中心を置いた「実用主義的生産政治 (pragmatic politics of production)」を掲げるが、ワーカーセンターは住宅、健康、教育、移民政策の改革を含んだ多様なイシューに焦点を置いた「社会的再生産の政治 (politics of social reproduction)」を目指す。

Fine (2007) は、このミスマッチを克服するために、三つの違いは重なっているため、分離するのは難しいと言いつつも、構造的・文化的変容だけでは不十分であり、イデオロギー的シフトが必要であると捉える。なぜなら、文化と構造はイデオロギーによって作り上げられるからであるという

Fine が労組とワーカーセンター間のイデオロギー的シンクロニシティ (synchronicity) に到達した事例として取り上げたのは、ニューヨークの小売部門労働者を代表する労組、RWDSU

(Retail, Wholesale and Department Store Union) とブルックリン基盤のワーカーセンター、MRBW (Make the Road by Walking) との連合である。この連合が10年間持続し、組織化における成功を取めたこと²⁾について、Fineは、RWDSUとMRBWが「構造的・文化的シフトを可能にしたイデオロギー的シンクロニシティ(synchronicity) に到達した」ためであると捉えた。

一方、Hetland (2015) は、RWDSU-MRBW連合についての事例研究(9か月間の参与観察やインタビュー)に基づき、Fine (2007) の主張した連合成功の理由に反論する。Fineの、両方がイデオロギー的シンクロニシティに到達したとの説明はRWDSUとMRBWの間の構造的、文化的、イデオロギー的違いを見えなくすると捉える。Hetlandは、両側はこうした違いによる困難を経験し、諸困難を克服する努力を行ったため成功したと主張する。

Hetlandは、Fine (2007) 同様に、MRBWとRWDSU間の構造的・文化的・イデオロギー的違いを認める。MRBWのメンバーはRWDSUが組合費を徴収することに対し批判的であり、「RWDSUは『自己利益』によって動かされる『ビジネス』であるが、MRBWは『愛』によって統治される『家族』である」と言及する(2015: 939)。またMRBWはメンバーパワーへのコミットメントを抱いており、こうしたMRBWの考えはメンバーたちに頻繁にコミュニケートされる。こうしたことからMRBWのメンバーは組織の意思決定に参加できるが、RWDSUはトップダウン型で結果志向的である(2015: 941)。さらに、MRBWとRWDSUはユニオン・イシューとノンユニオン・イシューとの区別においても違いを見せ、MRBWは労働者権利と移民の権利を分けて考えないのに対し、RWDSUは二つを区別する(2015: 941)。しかし、Hetlandは、MRBWのリーダーたちとメンバーの労組への態度は敵対的ではないが、アンビバレントであると捉える。

MRBWのリーダーの一人は、「労組は不公平(unjust)であるが、必要である。労組は自分らの労働者を助ける、労組がなければ契約や賃上げやベネフィットを得られない」というアンビバレントな態度を示す(2015: 940)。

しかし、RWDSUとMRBWは上述した違いを認識したうえ、両組織のパートナーシップの維持や強化のために以下のことを行った。まず、大衆教育である。MRBWはメンバーたちの労組への否定的な感情を扱うために、労組の歴史や構造に関するワークショップを開いた。次、組織活動家の交替である。RWDSUはMRBWのメンバーたちが不信を見せた組織活動家を他のキャンペーンに移動させ、新しい組織活動家を採用するなど、MRBWのメンバーたちとの関係を改善するための処置を取った。RWDSUが採用した新しい組織活動家は、労組がなぜコミュニティ組織と一緒にやらなければならないかについての考えを示し、「コミュニティ組織は、労組と労働者間の中間存在である。多くの労働者は多様な理由で労組を信頼しないが、もしコミュニティ組織が関与すれば、労働者は労組をより信頼し、労組と共にやろうと考えるだろう」と話した。労組の組織活動家はコミュニティ組織のメンバーの信頼を得るために多くの時間を使った。

Hetlandは、RWDSUとMRBWとの連合の経験は、連合に責任を持つもの、すなわち組織活動家(bridge builders)が二つの組織の理念、構造、文化などを理解したうえ、連合に取り組むことが重要であることを、また二つの組織が理念、組織、文化の違いを克服するための努力をすることが重要であることを示すと締めくくる。

我々は、RWDSUとMRBWの連合の事例から、労組がワーカーセンターとの連合を必要とする理由を、またワーカーセンターが労組との連合を必要とする理由を見つけることができる。労組がワーカーセンターとの連合を必要とする理由は、上述したRWDSUの組織活動家の言及がはっきり示している。すなわち、労組を信頼しない労働者

を労組に媒介してくれるのがワーカーセンターであるということである。一方、ワーカーセンターが労組との連合を必要とする理由は、MRBWが独自の「職場正義workplace justice」キャンペーンが成功したとしてもその成功に限界があると認識し、パートナーになれる労組を探し、RWDSUと連合に至った経緯から把握できる。すなわち、MRBWは、ある衣服ストアに対する数カ月のボイコットを通じて、未払い賃金 (back wage) の取戻し、最低賃金や残業代支払い、有給病気休暇・休日の提供などを勝ち取ったが、それは労組協約ではない。こうした結果から、MRBWだけでやる場合小売業でのキャンペーンの成功に限界があると認識した。

RWDSUとMRBWの連合の事例は、労組とワーカーセンターとの共働について多くを示唆するが、労組とワーカーセンターとの連合についての先行研究はまだ少ない。Fine (2007) の主張のように労組とワーカーセンター間の違いが大きくて連合に困難があるか、それとも労組とワーカーセンターとにイデオロギ的シンクロニシティがあり連合が可能になるか、について考察するためには、多くの事例研究の蓄積が必要であろう。

2 研究方法

本稿は、ニューヨーク所在の二つのワーカーセンターのリーダーらへのインタビューと二つのワーカーセンターのHPに公開されている資料・プレス記事、そして二つのワーカーセンターのパートナーである労組 (Industrial Workers of the World: IWW, United Steel Workers: USW) のHPに公開されている資料・プレス記事に基づき、移民労働者の組織化におけるワーカーセンターと労組との共働について考察する。

二つのワーカーセンターのうち、一つはフード産業で働く移民労働者の組織化に取り組むBrandworkersであり、もう一つはランドリー、ウェアハウス、レストランで働く移民労働者の組

織化に取り組むLaundry Workers Centerである。

二つのワーカーセンターのリーダーらへのインタビューは、2015年8月4日～5日に行われた。Laundry Worker Centerの二人の共同代表 (co-director)³⁾ と、Brandworkersの設立者でありエグゼクティブ・ディレクター⁴⁾ とのインタビューが、それぞれ行われた。

インタビュー時の質問はワーカーセンターの組織的特徴や組織化の戦略、連合などについてのもので、具体的に以下のような項目である。

1. メンバーシップ (メンバーの性別・エスニシティ、労働者がどのような方法でワーカーセンターのメンバーになるか、メンバー労働者が務める産業、会費など)
2. リーダーシップ・スタッフ・予算 (リーダーたちの前歴、リーダーの性別・エスニシティ、スタッフの人数、年間予算など、どのように寄付を集めるか、どこからファンドをもらうかなど)
3. リーダーシップ育成 (育成プログラム、カリキュラムの開発、リーダーシップ育成プログラムにどのくらいの労働者が参加するかなど)
4. 組織化 (組織化モデル、労働組合と一緒に組織化活動を行うか、キャンペーンへの支援を得るために市民やローカル住民をどのように組織化するか)
5. 連合 (連合のパートナー、連合のパートナーとどのような関係を結ぶのか、連合のパートナーと頻繁にコミュニケーションするか、連合に参加するにあたって困難があるかなど)
6. コミュニティ (コミュニティの意味、より強いコミュニティを築く方法など)

3 研究対象ワーカーセンターの概観

Brandworkersの概観

Brandworkersは労働者階級の住居と小規模製造業やウェアハウスが混在しているLong Island Cityにオフィスがある。Brandworkersのオフィス

から50階建てのCiticorpオフィスビルまでの数ブロックには幾つかの大規模オフィスビルやハウジングコンプレックスが連なっている。

Brandworkersは2007年設立されたが、その設立には、設立者でもありエグゼクティブ・ディレクターであるDaniel Gross氏の労働運動家としての前歴と新しい労働者組織化モデルの模索と深い関連がある。Gross氏は、Borders Book StoreとStarbucksで働いたときに労働運動家として活動した。Bordersで働いた時に、労働者への尊重(respect)、低賃金、スケジューリングのイシューを掲げて、同僚労働者を組織化した。この時、彼はIndustrial Workers of the World (以下、IWW)と一緒に組織化を行った。2003年にStarbucksのバリスタに転職した後、IWW組織化キャンペーン⁵⁾に取り組み、2004年にIWW Starbucks Workers Unionを結成した⁶⁾。Gross氏は、インタビュー時に、BordersとStarbucksの組織化の時に、労働者組織化に対する企業の反対は精巧な(洗練された)ものであり、弁護士がアンチユニオン・キャンペーンの主要な設計者(立案者)であることに気づいたと話した。こうした経験から、Gross氏は代案的組織化モデルを探求するためにロースクールに入学した。ロースクールの最後の年に、Gross氏は、伝統的労組の組織化モデルは完全に失敗したモデルであると確信し、労働者たちが自らキャンペーンを作りかつリードするユニークな空間を提供すること、また強力な社会変革リーダーたちを育てることが必要であると思い、Brandworkersの設立に至ったという。Gross氏は職場組織化の変革を提案し、組織活動家による職場組織化(traditional agency model)ではなく、ランク・アンド・ファイル(rank and file)が中心となる職場組織化を支持する。

Brandworkersは設立初期にメンバーシップ組織ではなかったが、次第にメンバーシップ組織になった。Brandworkersは、様々なネットワーク、すなわち生産物(例えば、フードなど)を媒介し

たネットワーク、親族ネットワーク、エスニシティネットワーク、隣人ネットワークなどを利用し、労働者の入会を働きかける。Brandworkersはメンバーに会費を取らない。小規模の基金や個人から寄付を集めて運営費を賄う。月予算は約28,000ドルである。Brandworkersの執行部は、一人を除き、すべて非白人である。スタッフは5名のフルタイム・スタッフと1名のパートタイム・スタッフが居る。うち、2名は組織化専門スタッフである。インタビュー時に、女性問題を担当する1名のスタッフを採用する計画があることを聞いた。すべてのスタッフが活動家のバックグラウンドを持ち、うち3名は移民バックグラウンド(Punjab, Mexico, Ecuador)を持つ。

リーダーシップ育成プログラムは、Gross氏によれば、Brandworkers活動の中心にある(“at the heart of everything we do”)。そのプログラムは、職場組織化、戦略、パブリック・スピーチ、連合形成に関する教育プログラムである。リーダーシップ育成プログラムの一つである「インテンシブ・コーチングintensive coaching」について、Gross氏はインタビュー時に、労働者がリーダーシップに足を踏み入れた時に労働者を鼓舞するプログラムであるとコメントした。

Brandworkersの組織化のターゲットと戦略は具体的で、フード製造業にフォーカスを置き、生産地点における組織化を志向する。Brandworkersを設立して間もない時期に、Gross氏は友人の要請からニューヨーク市のローカル・フード生産部門の数名の移民労働者に会った。この会合は、フード・サプライ・チェーンの一部における深刻な問題や変革の機会をGross氏に気づかせた。間もなくBrandworkersは、ニューヨーク市のフード製造業の労働者が高貴なジョブに従事できるよう、またより良いフード・システム作りを手助けすることに全面的にコミットした。Brandworkersの移民メンバーたちは自ら主導したキャンペーンにより賃金や労働条件における劇的な向上を勝ち取り、支払われなかった残業代などの未払

い賃金 (back wage) を取り戻した⁷⁾。

Brandworkersの組織化ターゲットであるフード製造部門で働く労働者の大部分は、ラテンアメリカ出身である。一番多い出身国がメキシコ、次がエクアドル、三番目がドミニカである。また男性が圧倒的に多く、女性は3分1程度である。ただ、新規採用労働者の中に女性は増えている。フード製造部門の女性たちは劣悪な環境で働いており、男性の賃金が時間当たり1ドルであるのに対し女性の賃金は60セントであり、さらに家事が女性の仕事である状況は、Brandworkersのメンバーである女性労働者の問題であるとインタビュー時にGross氏は話した。

Laundry Workers Centerの概観

Laundry Workers Center (以下、LWC) は2011年設立された。LWCの設立には8名の移民労働者が関わった。LWCはランドリー、ウェアハウス、フードサービス産業(レストラン)で働く低賃金移民労働者の労働条件とその家族の生活を向上させることをミッションとする。ミッションを実現するための活動として、LWCは移民労働者のベースから組織化すること、職場環境(労働条件など)の変化を追求するキャンペーンを組織化すること⁸⁾、労働者自らそのようなキャンペーンを組織化できるように労働者をエンパワーすること⁹⁾、リーダーシップを育成すること、政治的パワーを形成することに注力する。

LWCのメンバーは約480名であり、そのうち80%はラティーノ(Latino)である。メンバーの殆どが低賃金移民労働者である。会費は月10ドル。LWCは、North Star Fund(左翼コミュニティ組織化や草の根社会変化を支援する小規模財団)とNew York Foundation(NY市基盤の草の根組織化を行うグループにファンドを提供する財団)から財政的支援を受ける。

LWCから給料をもらう3名のパートタイム・スタッフが居る。執行部はローテーションで受け持ち、いろいろなことを一手に引き受ける。

LWCは労働者リーダーら(worker-leaders)を教育・訓練することを優先する。労働者の権利に関する知識を持つ労働者をエンパワーする方法として、Instituto La Cuadra Progresista(Progressive Block Leadership Institute)を設立した。リーダーシップ訓練は週に1回、8週間行われる。訓練参加の唯一の条件は、参加者が訓練を行動に移すことを目指すことである¹⁰⁾。訓練のトピックは、他の労働者を組織するやり方、コミュニティとの連合を築くやり方、レイシズムと闘うやり方、ジェンダー平等を促進するやり方、健康と安全に関する法律、様々な組織化戦術の使用など多様である。また訓練の内容に、雇用主が組織化中の労働者をディバイドするため使う戦術を見抜き、無力化する方法も入っている。

LWCは、政策実現活動として、多くの連合に参加している。2013年、LWCはNew York State Minimum Wage Coalitionに参加した。この連合は、オールバニー(Albany)の立法者に最低賃金を上げるよう圧力をかけるほか、ニューヨーク州の最低賃金を7.25ドルから9ドルに上げることに成功した。2016年、LWCはWind Of The SpiritとNew Jersey Working Familiesとパートナーとなり、ニューアーク(Newark)の15ドル最低賃金とイーストオレンジ(East Orange)市に雇用された労働者の賃金を時間当たり15ドルに上げる活動をしている¹¹⁾。またLWCはSWEAT Coalitionのメンバーであり、SWEATは賃金未払い(wage theft)を犯した雇用主の財産を先に占有する権利を認める法律の制定のために闘った。この連合は、イーストオレンジ市の議会で反ウェイジセフト(anti-wage theft)条例の通過(2016年3月)に成功した¹²⁾。さらに、LWCはNew Jersey Time to Care Coalitionのメンバーとして、有給病気休暇を制度化する活動を行った。その成果として、ニューアーク市議会が民間の雇用主に有給病気休暇を従業員に提供することを求める“Sick Leave for Private Employees”条例を通したことを挙げられる¹³⁾。その後、

New Jersey州の多くの市にて有給病気休暇が義務化された¹⁴⁾。

二人のインタビューイーは、ワーカーセンターはgreat jobをやっている、また労働運動文化を変えていると話した。

4 ワーカーセンターと労組との共働

Brandworkersの組織化事例

Brandworkersは、IWW New York Local Union (IU 460, IU 640) とともに、フード産業労働者を組織化するキャンペーンを進める。ニューヨーク市のフード産業労働者は非白人の移民労働者が80%を占め、フード産業において労働者の諸権利が守られないことが多く見られる。労働者たちは大規模の賃金未払い (wage theft) に日常的にさらされている。非白人労働者や女性労働者は最もきつい低賃金の仕事に従事させられる。雇用主は健康や安全を無視することよりコストをカットするが、その結果10名中4名以上が仕事中にケガをする (IWW 2012.10.4)。

BrandworkersとIWWとの連合であるFocus on the Food Chainは、フード加工労働者や配達労働者が共通の課題を討論し、職場正義のための変革キャンペーンを遂行するための空間を提供する (IWW 2012.10.4)。

以下に、Focus on the Food Chainのイニシアティブの下で行われた組織化の事例を検討する。

1) Wild Ediblesの組織化

ニューヨークの有名なシーフード卸売兼小売業者であるWild Ediblesは、労働組合に加入し、同僚に労働組合加入を勧誘した (IWWと共に労働組合を結成しようとした) 4名の労働者を解雇した。Wild Ediblesの移民労働者は残業手当をもらうことなく10~12時間働いた¹⁵⁾。また移民労働者たちは差別的扱いに晒されていた¹⁶⁾。移民労働者たちはこうした状況を数年間我慢したが、ついに搾取的状況を解決するために団結し、立ち上

がった。2007年7月中旬、Wild Ediblesのトラック運転手とウェアハウス労働者たちはIWWの組織活動家とBrandworkersの組織活動家に会い、組織化に取り組むことを決めた。組織化の動きがあった1か月後、組織化にリーダーシップを取った労働者が解雇された。8月20日に、Wild Edibles労働者たちとIWWやBrandworkersのメンバーや支持者たちは、残業代支払い、不当解雇の撤回、労働組合加入に対する報復をやめることを要求し、工場で行進を行った。しかし、Wild Ediblesの経営側はさらに3名を解雇した。

BrandworkersとIWWは、Wild Ediblesに対する集団訴訟と、移民労働者の低賃金ジョブの労働条件を向上させるためのキャンペーンを組織化した。2007年9月に、解雇された労働者を含む16名の労働者が残業代の未払いや報復 (解雇) に対し連邦裁判所にWild Ediblesを告訴した。さらに8名がこの集団訴訟に加わった (The Industrial Workers 2008.6.2)¹⁷⁾。

BrandworkersとIWWは、Wild Ediblesとの訴訟を勝ち取るための努力として、草の根行動やメディア・アドボカシー、コミュニティ組織化を行った。上述したキャンペーンへの注目や認識を高めるために、Wild Ediblesと取引するピック顧客であるレストランの前で記者会見と集会を組織化した (Zimmer 2007.9.18)。記者会見では、恥じるべき労働条件の下で加工されるシーフードがレストランに提供されることを暴露した (Krauthamer 2008.2.6)。ニューヨーク市民にWild Ediblesと取引をするレストランで食事をしないことを訴えた。

またBrandworkersとIWWは、Wild Ediblesの顧客レストランにWild Ediblesとの取引をやめることを説得した。ニューヨーク市の主要なレストランがWild Ediblesとの取引をやめることに同意した¹⁸⁾。

しかし、Wild Ediblesは残業代未払いの責任を回避するため倒産処理手続きを申し立てる一方で、レストランとの取引の中断を回避するために、別

名の企業を使い、卸売施設を運営した。また、原告側の元従業員を懐柔しようとした¹⁹⁾。

こうしたWild Ediblesの多様な回避策にもかかわらず、原告団の労働者たちは労働者の権利が尊重されるまで闘うことを誓った。2年以上の長いキャンペーン期間中、労働者とBrandworkersとIWWはニューヨーク市の有名なレストランを対象にWild Ediblesとの取引をやめるよう説得し続け、取引を中断したレストランは75に上った。また聖職者やニューヨーク市議会議員を含む著名人らを味方に引き入れた²⁰⁾。

2010年1月、集団訴訟に参加した労働者たちはWild Ediblesと、未払い残業代や解雇された労働者への補償額として総額34万ドル、集団行為に対する労働者の権利保護、健康や安全、差別禁止などの職場法律の順守にWild Ediblesがコミットすることを含む解決に合意した (Brandworkers 2010.1.20)。解雇された元従業員でありBrandworkersのメンバーである、Raymundo Lara Molinaは、「私たちは、何よりも、普通の労働者たちが自ら組織化し、共に行動し、そして勝ちうることを示したので、とても幸せである」と話した (Brandworkers 2010.1.20)。

2) Flaum Appetizingの組織化

ブルックリンにあるコーシャ・フード (kosher food) 生産者であるFlaum Appetizingは、労働条件についての苦情を言い、週60~80時間働くことに対する残業代の支払を要求した移民労働者17名を2008年5月に解雇した。

IWWがFlaumの移民労働者たちに労組加入を持ちかけたのは、2007年8月である。移民労働者たちの労組加入の動きを知ったFlaumは有給休暇と冷蔵庫や飲料水冷却器などを提供する一方、移民労働者たちに労組に加入したら「ビザ問題」が発生することを仄めかした。また移民労働者たちが残業代の未払いに対する訴訟を起こすことを止めるために、労働者一人一人を事務室に呼び出し、訴訟を起こさないことの見返りとして375ド

ルを提供するという証書にサインを要求した (Efrem 2010.8.4)。2008年5月に労組活動を理由に一人の労働者が解雇され、それを抗議した16名が解雇された。

BrandworkersはIWWとFlaum労働者の不当解雇闘争に加わった。全国労働関係委員会 (以下、NLRB) に不当労働行為の救済を申し立てる一方、他方では、直接行動を組織した。NLRBは、2008年秋に、Flaumが労働者の権利を違反したことを発見し、労働者たちの復職と未払い賃金の支払いを命じた。Flaumはこの命令に従うことを拒否した。

解雇された労働者とBrandworkersとIWWのメンバーたちはFlaumのオーナーの自宅の前でFlaumでの労働実践を非難する集会を開く²¹⁾とともに、Flaum製品の主要な販売者であるスーパーマーケットやグローサリー・ストアにFlaumとの取引をやめることを説得する活動やユダヤ人コミュニティの関心²²⁾とユダヤ聖職者ラビの支持を得るための努力を続けた。Focus on the Food Chainはユダヤコミュニティ組織であるUri L'Tzedek²³⁾とパートナーとなり、ニューヨーク市の120のグローサリー・ストアを説得し、労働者の諸権利が尊重されるまでFlaumの製品を購入しない約束を取り付けた (Brandworkers 2012.5.7)。またラビ代表団を組織し、世界的規模のコーシャ・チーズ・ブランド、Tnuvaを説得した。TnuvaはFlaumとの関係をやめる決定をした。Uri L'Tzedekの共同設立者の一人、Rabbi Ari Hartは、「多くのグローサリー・ストアやTnuvaが法律とサプライヤーの責任を遵守することに感謝する。トーラー (Torah) は正義のために闘うことを我々に求める。多くのラビとコミュニティ・メンバーはFlaumの労働者と共に立ち上がったが、これからも倫理的フード・システムを支持し続ける」ことを表明した (Brandworkers 2012.5.7)。

こうした活動や努力の末、Flaumは未払い賃金や他の補償額として57万7千ドルの支払いと、

職場の諸権利を保護する行動規範をブルックリン工場に適用することを受け入れ、4年間続いたFlaumのキャンペーンは労働者側の勝利に終わった。解雇された労働者の一人、Maria Coronaは「我々は受けて当然の尊重を勝ち取ったが、あなたたちもできる」と話した (Brandworkers 2012.5.7)。

3) Amy's Breadの組織化

Amy's BreadはQueensの有名なベーカリーで、ニューヨーク市の最も著名なシェフやグルメ・グローサリー・ストアに供給するサプライヤーである。Amy's Breadは責任、持続可能性、コミュニティ志向のイメージを用い、大きな成功を収めた²⁴⁾。しかし、Amy's Breadの労働者の証言によれば、賃金が低すぎて、子供を育てるために三つのジョブを持たなければならない (Barrett 2014.11.1)。会社の健康保険プランは高すぎて、労働者は保険料として給料の約半分を払わなければならない、家族の健康保険を買うことができない。昇進決定は完全に恣意的で、えこひいきがまかり通る。非白人と移民労働者たちは管理職の差別的待遇に直面する。労働者たちは危険な速度で働くことを強いられ、もし抵抗すれば仕事日数の削減を脅かされる。機械が壊れても直されない (Hayes 2013.12.12)²⁵⁾。

Amy's Breadで働く多様なグループの労働者たちはIWWとBrandworkersと共に、数か月間の組織化活動の後、2013年の感謝祭が始まる前の11月25日、食通たちや労働活動家、コミュニティ・リーダー、同業フード生産労働者などと共に工場に集まり、差別的待遇、近づきにくいヘルスケア、生活できない低賃金に挑戦するキャンペーンを開始した (Brandworkers 2013.11.25)。17年勤続のパン職人のLuis Velesacaは、「我々は自分たちが作るパンに誇りを持つ。・・・我々は会社にテーブルに出て、生活できる賃金と手ごろな値段のヘルスケア、すべての人を尊重する労働環境について対話をするをを要求する」と話し

た (Brandworkers 2013.11.25)。メンテナンス労働者のAna Maria Ricoは、彼女自身の言葉で、「コモンセンス尊重のためのキャンペーンである」と話した (Rebecca Hayes 2013.12.12)。

キャンペーンを組織化したAmy's Breadの労働者たちとIWWとBrandworkersは、このキャンペーンを激戦のキャンペーンになると考えた。一般市民の認識は、Amy's Breadは良好で正直な家族経営会社であると見ているからである。そこで、Amy's Breadの労働者に尊厳と公正なペイが必要であることを広く知らせるために、ストアの前での抗議集会の組織化はもちろん、ソーシャルメディア・キャンペーンを開始した。Amy's Bread Workersのウェブサイトを開設し、BrandworkersとIWWのメンバーたちにe-mailやSNSを通じてウェブサイトへのリンクすることを奨励し、またTwitter、Instagram、Facebookなどに#WhoMakesAmysBreadを貼り付けるHoliday Blizzardキャンペーンへの参加を呼びかけた。

キャンペーンが始まってからほぼ1年になる時期に、ようやくAmy's Breadのオーナーは労働者やBrandworkersと話し合うことに同意し、最低賃金の引き上げが重要であることを認めた (Barrett 2014.11.1)。

上述した組織化事例から分かるように、BrandworkersとIWWとの連合、Focus on the Food Chainのフード労働者組織化キャンペーンは、労働者主導の草の根アドボカシーを通じてフード労働者と市民をつなげる戦略、フードサプライヤーと顧客レストラン及びストアとの取引関係を中断させる戦略、法的アクションを取る戦略²⁶⁾などを駆使し、勝利を獲得した。さらに、Focus on the Food Chainキャンペーンは、雇用主の法律コンプライアンスを高め、企業の違法行為を是正することや、労働者の人権に対する尊重を統合する持続可能なフード・システムを進展させることをめざした。

また、本稿では取り上げなかったが、Focus

on the Food Chainのキャンペーンは、フード供給企業の組織化以外に、その企業の顧客レストランに関する情報を集め、顧客レストランの労働者たちを組織化した²⁷⁾。

Laundry Workers Centerの組織化事例

LWCの移民労働者の組織化は、最初は労組との共働はなかったが、次第に労組との共働によって行われるようになった。以下に挙げる事例のうち、Hot & Crustyの組織化は前者に該当し、B & H Photoの組織化は後者にあたる。

1) Hot & Crustyの組織化

ニューヨーク・レストラン・チェン、Hot & Crusty (以下、H&C) で働く数名の労働者たちは、残業や最低賃金違反、健康や安全規則のノンコンプライアンス、女性従業員に対するセクシャル・ハラスメントや言葉による侮辱を含む広範な労働違反の状況を改善するために何かをしなければならぬと決心し、LWCにアプローチした。H&C労働者はLWCのリーダーシップ教育を受けながら、同僚労働者への組織化作業を数カ月行った後、2012年1月に経営側に要求書を手渡した。しかし、雇用主が労働者との交渉を拒み、労働組合がなければ職場の構造的変化は起こらないと話したので、労働者たちは労働組合設立を公にして4か月間会社の不当な労働実践を暴露するキャンペーンを行った。5月の独立労組を承認する選挙で22名の従業員のうち20名が投票をし、Hot & Crusty Workers Associationは公式的に承認された。

しかし、経営側は8月に労組に職場閉鎖を通告した。労組とOccupy Wall Streetサポーターたちは、職場閉鎖予定日に職場を数時間占拠したが、6名が逮捕された。労組は'Worker Justice Café'を閉鎖されたレストランの外に開き、カフェを運営しながら、LWCメンバーたちとともに、ピケを続けた。新しい投資家が店を再開し、労組と交渉を再開することを約束した。55日間のピケの

結果、10月に労組は賃上げや職業紹介所 (hiring hall) の運営や他のベネフィットに関する3年協約を勝ち取った。

こうした勝利について、H&C労組は、直接行動、コミュニティ支援、忍耐の組み合わせによって最も脆弱な労働者たちが正義を勝ち取ることができたことを証明したと言った。特にコミュニティ支援の重要性は、LWCのオーガナイザーも強調した。H&C労組のピケにコミュニティの隣人たちが参加しただけではなく、連帯集会 (Labor/Immigrant Rights Rally in Solidarity) にニューヨークの主要な労組、諸コミュニティ組織、Occupy Wall Streetサポーターも参加し、コミュニティ支援の厚さを示した。

H&C労働者の独立労組結成は伝統的労働組合構造の外側で行われたと言える。つまり労働組合の活動家が労働者に働きかけて組織化が行われたわけではなく、労働者自ら決心しワーカーセンターに接触したのである。H&C闘争について、LWCの設立者、Virgilio Aranは「労働者によって完全に主導された闘争であり、多くの移民労働者たちが直面する構造的イシューを集団的に取り上げるための決定であった。我々は労働者たちの勇気や決断から多くを学んだ」と話した (Fight Back! NEWS 2012.5.24)。

2) B&H Photo/Warehouseの組織化

B & Hはカメラやビデオ機器などを販売するアメリカでもっとも大きいサプライヤーである。B&Hの運営するウェアハウスの労働者はほとんどラティーノ移民である。ラティーノ労働者達は、差別²⁸⁾や長時間労働かつ頻繁に変更される勤務時間割の強要、休憩あるいは食事時間や適切な訓練もなく、汚く危険な環境²⁹⁾で働くことについて改善を求める組織化を始めた。組織化は、長時間労働と差別的扱いに疲れ切った数名の労働者たちが仕事後に職場状況について討論するために定期的会合をスタートしたことから始まった。数名の労働者のうち、Raul Pedraza (勤続6年) は、

「同僚が解雇されたことについて、我々は、人的資源マネジャーに会って、これにうんざりしていることを伝えることに同意した。ウェアハウスみんなが仕事を中断して、マネジャーに会いに2階に上がることを確信したが、我々はストアの外で行動をとることについても話し合った。しかし、それをどのようにやればよいか、我々だけでやるか、我々をバックアップする組組が必要であった」と話した (Singh 2016.6.8)。

2014年秋、バックアップする組組を探すつもりで、Pedrazaは彼の男兄弟³⁰⁾から紹介されたLWCにアプローチした。LWCのディレクター(H&CキャンペーンをリードしたMahoma Lopez氏)とUnited Steel Workers(以下、USW)のオーガナイザーはPedrazaと同僚労働者たちと会合を持ち始めた。Pedrazaと同僚労働者たちはLWCのリーダーシップ訓練から必要な組織化スキルを獲得しながら、組織化を秘密裏に行った。240名のB&Hウェアハウス労働者のうち、199名がユニオン・オーソライゼーション・カード(Union Authorization Card)にサインした。2015年10月初旬に、USWはB&HオーナーやCEO兼社長に従業員のみ排他的交渉代表として認めるよう要請する文書と、職場環境の改善を要請する文書を送った(USW 2015.11.4)。B&H労働者たちは交渉代表を勝ち取るために、10月11日、マンハッタン・ストアの外で約300が集まった集会の時に、USW傘下の労組承認選挙キャンペーンを表明した。

しかし、会社は攻撃的アンチユニオン・キャンペーンを行った。LWCの告発内容によれば、労働者たちは勤務時間中アンチユニオン・コンサルタントに会うように連れていかれ、労組選挙キャンペーンやリーダーに関する情報を要求されたという。また管理者たちは命令に従わない従業員に怒鳴りつけ、あるシニア従業員はその状況を録画しようとする労働者の携帯電話を投げつけたという。さらに労働者たちは組織化を止めないと解雇されると言われたと証言した(USW 2016)。労

組承認選挙キャンペーン期間中に行われた経営側のアンチユニオン行為にもかかわらず、労働者たちは大差で選挙に勝つという自信を示した。発送係り労働者、Kevin Vegaは「我々は団結しており、コミュニティ支援を持ち、負かされないことを確信する」と話した(USW 2016)。キャンペーン期間中、コミュニティ支援として、写真やビデオ専門家たちの連合はB&H経営側に危険な労働環境や差別的実践をやめることを要求する公開レターを開始した。また公正な労働契約を交渉することを要請した。1週間以内に、芸術家、ジャーナリスト、教育家、学生、写真技術者から1,000以上の署名が集まった。

2015年11月4日、ブルックリンとブッシュウィック所在のウェアハウス労働者の圧倒的多数が労組に賛成する投票をした(200対88)。2016年2月、マンハッタン所在のウェアハウス労働者も労組に賛成する投票をした(46対14)。USWのディレクターは、選挙結果からB&H労働者たちが職場の危険な労働環境や差別を取り上げるために、団体交渉代表を必要としたのは明らかであり、労組は交渉テーブルにて諸関心事を取り上げることが期待していると話した(USW 2015.11.4)。

USWは、組織化キャンペーンの成功に重要だったのはLWCの参加であったと公言した。

5 考察と結論

BrandworkersとIWWがパートナーとなり、フード産業労働者の組織化キャンペーンに共働したコンテキストについて、三つの点から説明できるだろう。第1、BrandworkersのミッションとIWWのミッションが変わらないこと、第2、Brandworkersの設立者でもありエグゼクティブ・ディレクターのGross氏がIWWの元活動家であったこと、第3、IWWがフード産業労働者の組織化に取り組んで来たこと、である。

第1の点について。IWWは1905年に設立され

た歴史の長い産業労働組合である³¹⁾が、アメリカの伝統的労働組合とは一線を画するミッションを表明している。IWWは、「ビジネス・ユニオンズ」に反対し、IWWはビジネス・ユニオンとは違うユニオンであると表明する。IWWは、「ビジネス・ユニオンは同じ産業のある労働者グループと他の労働者グループとを競争させる状態を作り、賃上げ戦争において相手を負かすことを手助けする。またビジネスユニオンは、雇用主階級が労働者階級と共通の利害を持つという信念を労働者に持たせることに一助する」と捉える（IWW HPより）。IWWは、ソリダリティ・ユニオンズ（solidarity unionism）をIWWの戦略的指導原理とする。ソリダリティ・ユニオンズは、政府や雇用主の「承認」に構わず、労働者の直接的力に基盤を置いたユニオンを建設し、伝統的協約を最終目標とせず直接行動戦術を通じて労働者の利益を勝ち取り、労働者のパワーを形成することを追求するが、伝統的労組が受け入れようとする譲歩交渉や「ノーストライキ（no-strike）」や「経営権」を拒否する（IWW HPより）。

こうしたIWWのソリダリティ・ユニオンズは、Brandworkersの組織化戦略、承認や公式的団体交渉に依存せず職場からのヴォイスの持続的組織化とランク・アンド・ファールの動員、仕事上の直接的改善を追求することに中心を置く戦略と共鳴するといえる³²⁾。

第2の点について。Brandworkersの概観で述べたが、Gross氏は、Borders Book StoreとStarbucksで働いたときに労働条件の向上や労働者への尊重を勝ち取るために、IWWと一緒に組織化キャンペーンを行った経験がある。

第3の点について。IWWは2005年8月よりニューヨーク市のフード産業労働者の組織化に取り掛かった。IWWは、多くのフード産業企業が非合法移民労働者に対するアビュースを長年広範に継続していること、すなわち残業代なしの最低賃金以下の賃金の支払い、医療保険や安全装置や休暇が無い、雇用主からの言葉によるアビュース

などがまかり通るスウェットショップ（sweatshop）であることを発見した。2年間の組織化ドライブにより、何十ものフード産業企業の約500名の労働者を組織化することができ、賃金や労働条件を向上させることができた（Rodriguez Gil 2008.3.16）。IWWは、伝統的労組が失敗した非合法移民労働者の労組組織化に成功し、非合法移民労働者メンバーが90%となる、アメリカにおいて唯一の労働組合となった（Rodriguez Gil 2008.3.16）。

以上の三つの点がBrandworkersとIWWが共働し、またその共働が成功したコンテキストであると言える。

従って、BrandworkersとIWWとの共働に関して、Fine（2007）のワーカーセンターと労組とのミスマッチは当てはまらないと言える。Fineが労組についていうときに、念頭に置いたのは、ビジネス・ユニオンズに長年浸ってきた労働組合であると考えられる。

一方、B&H労働者の組織化キャンペーンにおいて、LWCとUSWの共働は労働者たちの排他的交渉権を獲得する必要から生まれたと言える。LWCが共働する労組としてUSW³³⁾を選んだコンテキストとして、USWがワーカーセンターと共働し、移民の洗車労働者を組織化したことがあること³⁴⁾や、USWがメキシコ労働組合（Los Mineros）と戦略的連携を結び、教育、健康と安全、女性のリーダーシップや将来世代のプログラムを強化するために共働していること³⁵⁾、またLWCのリーダーやメンバーにメキシコ出身が多いことなどを挙げるができる。

Fine（2017）は、ワーカーセンターと労組が直接な関係を持つ場合、ワーカーセンターが交渉代表の地位を得ることに関心のある労働者のために労組にリーチアウトしたケースが多いが、しかしワーカーセンターは労働者を引き受ける意志の有る労組を見つけることに苦労してきたと述べる。しかし、LWCのB&Hの組織化事例は労働者を引き受ける意志の有るUSWを見つけた事例として

記録されるであろう。

以上の本稿の考察から、Fine (2017) のワーカーセンターと労組とのミスマッチ主張は一般化できないと言える。本稿が取り上げた二つのワーカーセンターと労組の共働の事例から興味深い点は、ワーカーセンターと労組とのミッションの共鳴以外に、リーダーの労組活動歴やエスニシティなどもワーカーセンターと労組との共働のコンテキストとして作用する点である。本稿は二つのワーカーセンターと労組との共働の事例しか考察していないので、共働の成功要因について確定的なことは言えないものの、二つの共働の事例に基づき言うなら、ワーカーセンターと労組間に労働運動における志向する所の一致は共働に重要な要素であるといえるであろう。

本稿の取り上げた二つのワーカーセンターと労組の共働の事例は、近年のアメリカの労働運動における力強い盛り上がり³⁶⁾を見せている場所とされる (Chen 2012), 小売マーケットと卸売マーケットをブリッジするウェアハウスやフード加工施設で働く労働者の組織化事例であることから、考察に値すると言える。

経済のグローバル化や新自由主義化により労働の臨時性・移住性が増したことや派遣・下請け労働者が増えたこと、また雇用主が生産サイトを頻繁に変えられることなどを背景に、労働者の組織化モデルとして「コミュニティに基盤を置いた組織化 (community-based organizing)」が適合するという議論が多い (Alberti 2016; De Lara et al 2016; Hetland 2015; Holgate 2015; Wills 2009)。そこで、新しい組織化戦略として登場した、労組とコミュニティに基盤を置いた組織 (ワーカーセンターなど) との連合が不安定労働者や移民労働者の組織化³⁷⁾に成功するかどうか、また成功要因と失敗要因を明らかにするためには、ワーカーセンターと労組との共働が成功した事例と失敗した事例の蓄積が必要であろう。

注

- 1) ホットショップ (hot shop) 組織化とは、労働者たちから始まる組織化を指す。職場で問題を抱える労働者たちが経営側に問題の解決を圧迫するために、職場でストライキを含む多様な行動に参加する。これらの労働者たちは彼ら・彼女らの組織化を手助けする労組を探すが、こうした職場は労組が活動の中心に置く戦略的産業の職場ではないことから、労組はこうした組織化に取り組みとうしない。ホットショップ組織化において、企業が職場を閉鎖すれば、その組織化キャンペーンは終わり、個々の労働者は職を失う。Bank Muñoz (2008:318)。
- 2) RWDSU と MRBW との連合は、2006 年に Footco (footwear chain) の組織化と労組協約、Associated (supermarket) から back wage settlement の獲得 (労組協約を結ぶことはできなかったが)、2012 年 carwash の組織化に成功した。
- 3) 一人はドミニカ出身のニューヨーク居住歴が 5 年以内の 20 代中盤か後半くらいの女性で、もう一人はメキシコ出身のニューヨーク居住歴 16 年のレストラン労働者であり、Laundry Workers Center の設立にかかわり、ご自身の働いたレストランのユニオン組織化を行った。
- 4) エグゼクティブ・ディレクターの Daniel Gross 氏は弁護士でもあるが、Brandworkers の設立前に Borders Book Store と Starbucks で働いたときに労働運動家として活動した経歴の持ち主である。
- 5) このキャンペーンは、賃上げ、Martin Luther King 祝日の要求と有給休暇などを要求するキャンペーンであった。このキャンペーンは、Starbucks に対し解雇労働者に賃金を払うとともに復職させることや従業員の労働組合バッジの着用を許容することを命じる全国労働関係委員会 (National Labor Relations Board) の命令と、労組関連のフリー・スピーチの保障などの勝利を取めた。このキャンペーンは NY 市の諸新聞に取り上げられた。Gross 氏はこのキャンペーンについて、多くの誇るべきものがあると語った。
- 6) Starbucks Workers Union の結成は、ファストフード業界の組織化において、政府の認可あるいは雇用主の承認以外の、新生面を開いたという意味がある。

- 7) Brandworkersは2009年草の根動員を通じて社会的正義を追求したことに対しUnion Square Awardを受賞した (Brandworkers 2010.1.20)。
- 8) 二人のインタビューイーは、労働組合が職場を組織しない、労働法違反をニューヨーク州労働局に告発しても州政府は取り上げない、ユニオンは死にかけている、と話した。
- 9) 二人のインタビューイーは、移民労働者たちはワーカーセンターにサービスの提供を望むことに慣れているが、LWCはメンバーのエンパワーメントに関わっている、と話した。
- 10) LWCのHPには、以下のように書いてある。職場やコミュニティで何か変化を追求することにコミットしなければ、我々はリーダーシップ訓練に参加するあなたに興味がない。
- 11) Fight for \$15 Movementは、2012年NY市にてファストフード労働者が「15ドルと労組」を要求する行進を行ったことから始まった。
- 12) この条例によれば、賃金未払いを犯した事業主に対して市当局がライセンスを中止あるいは無効にすることができる。
- 13) この条例の通過のために、LWCメンバーも市議会で証言した。ニューアーク市は、病気休暇を義務化する、New Jerseyでは2番目の都市、アメリカ全体では7番目の都市となった (Jersey City, San Francisco, Seattle, Washington DC, Portland, New York)。
- 14) 2016年5月、New Jersey Time to Care CoalitionはNew Jersey州の12の市議会で条例が発効され、およそ200,000人が有給病気休暇に利用できることを祝賀した。
- 15) Wild Ediblesの労働者の大部分は移民である。Wild Ediblesで魚や牡蠣を洗い、重さを量る作業をするPedro Hernandezは、週56時間働き、450ドルを稼ぐ。Hernandezは、少なくとも3時間残業をさせられたことや、3か月後に賃金が上がると言われたがいまだに実現していないことを話した (Zimmer 2007.9.18)。
- 16) Wild Ediblesに5年間務めたことのあるAugustin Mezaは、人種差別を継続的に経験し結局は挫折からやめたと言った。Mezaは、ラテンアメリカ出身労働者たちは白人の同僚が享受する権利や特権が与えられなかったと、その例として、白人労働者は一日8時間以上働くことはなかったのに対し、ラテンアメリカ出身労働者たちは残業代を払われることなく10時間以上働いたと証言した。また、白人労働者がタダで飲むソフトドリンクをラテンアメリカ出身労働者たちはお金を払わなければならなかった。Mezaは管理職に直接苦情を申し出たが、無視されたという。Krauthamer 2008.2.6
- 17) 訴訟の数か月後、連邦判事は経営側に訴訟に参加している労働者に対して報復しないことを命じる履行命令を出した。しかし、経営側は9月末にさらに2名を解雇した。経営側がその命令を遵守しなかったため、労働者側の弁護士は経営側が法廷を侮辱したと申し立てた。現在まで24名の訴訟に参加した労働者のうち11名が解雇、あるいはみなし解雇された。The Industrial Workers 2008.6.2
- 18) Wild Ediblesとの取引をやめることに同意した最初のレストランは高級レストランPastisで、Pastisのオーナーは10月4日にその決定をしたが、さらに他の経営するレストランも紛争が解決するまでにWild Ediblesとの取引をやめると公表した (Krauthamer 2008.2.6)。その後、Union Square Café, La Goulue, Mermaid Inn, Sushi Samba Park, Sushi Samba7もWild Ediblesとの取引をやめた。特に、最もホットな寿司レストランの一つであるSushi Sambaの購買中断はWild Ediblesの顧客基盤を急激に崩すことになった (IWW 2008.3.26)。2008年9月、キャンペーンを始めてから1年以上経過した時期に、ニューヨーク市の有名なイタリアン・レストランがWild Ediblesとの取引をやめたレストランのリストに加わった (Brandworkers 2008.10.2)。
- 19) 2009年2月、Brandworkersは、Wild Ediblesが数名の元従業員にBrandworkersを退会し、シーフード加工処理業や小売業における従業員の権利侵害に関する労働者主導の大衆教育を拒否する条件で現金を提供しようとしたことを公表した。集団訴訟の原告の一人、Pedro Hernandezは「Wild Ediblesから汚いお金を受け取っていない」と、「1年半が過ぎたが、Wild Ediblesは我々の闘争が尊厳と法のコンプライアンスに関するものであうことを理解していない」と話した (Brandworkers 2009.2.5)。
- 20) このキャンペーンはLaw Office of Rankin and

Taylor, Levy Ratner, Urban Justice Center, Debevoise & Plimpton, Vladeck Waldman などからも支援をもらった。

- 21) Gross氏は、「労働者たちはストリートで活動しており、対話を求めており、闘うことを恐れていない。労働者に払うべき賃金を払わないという賃金窃盗 (wage theft) は他の犯罪と劣らないものとして位置付けられるべきである」と話した (Efrem 2010.8.4)。Brandworkersは、賃金未払いを労働市場の周辺部にいる移民労働者にとって特に破滅的問題と見た。Gross氏は、「移民労働者たちの収入の多くの部分は本国の家族に送金されるが、送金された金は本国の家族にとって非常に重要である。従って、賃金窃盗は家族の将来の財政に打撃を与える」と話した (Chen 2012)。
- 22) 解雇された労働者の一人である、Juan Romero (2010年に21歳)は、2005年にメキシコからアメリカに来て、解雇されるまで3年半Flaumで働いた。Romeroは、解雇された後、お金がなくて家賃を払うことができない状況になったが、労組から支援を受けたと話した。Romeroは、解雇された労働者の困窮に対するユダヤ人コミュニティの無関心に挫折したことや、「アメリカの法的システムは我々を保護すべきであり、企業をえこひいきしてはならない」と話した (Efrem 2010.8.4)。
- 23) Uri L'Tzedek : Orthodox social justiceは、トラーに指導され、苦痛や抑圧と闘うことに捧げることを表明する。Uri L'TzedekのHP (utzdedek.org/)より。
- 24) フード界の名士、Amy Sherberが1992年に設立した小さいパン屋は、Long Island Cityに33,000スクエアの工場を構えるAmy's Breadに成長した。Amy's Breadはアメリカのトップベーカリーの一つとして常にランクされる (Brandworkers 2013.11.25)。
- 25) Amy's Breadのメンテナンス労働者、Ana Maria Ricoは「会社が基本設備を修繕しないので、数百個のパン焼き用トレイを手で洗う」と話した (Hayes 2013.12.12)。
- 26) 法的アクションに対して、NLBRのような政府機関や法廷に頼ることへの憂慮や、訴訟は解決まで長い年月がかかるので時間とエネルギーの無駄であるという批判があるが、経営者たちを脅す役割をするものとして使われるという (Rodriguez Gil 2008.3.19)。
- 27) その例が、Wild Ediblesの顧客の一つである、上流階級向け高級レストランPastisの労働者を組織化した事例である (Rodriguez Gil 2008.3.16)。
- 28) ラティーノ労働者は管理職 (大部分ユダヤ系アメリカ人) から人種差別を受けたと証言した (Voon 2016.2.23)。
- 29) OSHA (Occupational Safety & Health Administration) はB&Hのブルックリン所在の二つのウェアハウスにおける数多くの違反を確認、罰金を科した (Voon 2016.2.23)。
- 30) 彼はHot and Crusty Deliから近いクリーニング屋で働いていた。彼は、LWCがHot and Crusty労働者の独立労組の組織化を支援することを見てきたという。
- 31) IWWは倉庫、農業、建設、輸送部門で働く労働者を組織化する労組で、2,000名くらいの労組員 (2007年現在)を代弁している。IWWは全盛期に労働者の組織化の権利を守るためにフリースピーチキャンペーンをかなり行った。インタビューより。
- 32) BrandworkersとIWWの連合であるFocus on the Food Chainについて、Chenは、「昔のサンジカリスト (syndicalist) 組織化伝統をリブランド (rebrand) している」という (Chen 2012.10.15)。
- 33) USWは、金属、鉱山、製紙、ゴム、製油などの産業の労働者を組織化してきた大きな労組であるが、近年多様な職場といい、フード加工、小売・卸売、ホスピタリティなどのサービス産業を組織化対象に入れている (USW HPより)。
- 34) USWはCLEAN CARWASH WORKER CENTERと共働し、洗車労働者の労働条件の向上に取り組み組織化を支援し、労組組織化に成功した (Roosvelt 2014.9.1)。
- 35) 2014年のUSW CONSTITUTION CONVENTIONのRESOLUTIONより。https://www.usw.org
- 36) カリフォルニアやイリノイで起こったワールマートのウェアハウス労働者のストは不安定な低賃金労働者が全国展開のジャイアント小売企業に挑み自ら組織化できることを示した。
- 37) ワーカーセンターと労組が共働することに関して、Alberti (2016)は、アメリカの経験はイギリスに

おける「コミュニティ労働キャンペーン」における移住労働者たちの関与、参加、動員の経験を考察するにあたって、重要な洞察力を提供すると主張する。

引用・参考文献

- Alberti, Gabriella, 2016, "Moving beyond the dichotomy of workplace and community unionism: The challenges of organising migrant workers in London's hotels", *Economic and Industrial Democracy*, Vol.37(1), 73-94
- Bank Muñoz, Carolina, 2008, *Tansnational Tortillas: Race, Gender, and Shop-floor Politics in Mexico and the United States*, Ithaca, NY: Cornell University press
- Barrett, Sarah, 2014.11.1, "Unrest at Amy's Bread", *NYC BIZ*, November 1, 2014
- Brandworkers, 2008.10.2, "Centro Vinoteca and Gusto Join Growing Number of Restaurants to Drop Wild Edibles", <https://www.brandworkers.org>
- Brandworkers, 2009.2.5, "Wild Edibles Offering Bribes to Evade Accountability", <https://www.brandworkers.org>
- Brandworkers, 2010.1.20, "After Hard-Fought Campaign, Workers Achieve Victory at Wild Edibles", <https://www.brandworkers.org>
- Brandworkers, 2012.5.7, "Immigrant Workers Prevail in Workplace Justice Campaign at Prominent Brooklyn Hummus Producer", <https://www.brandworkers.org>
- Brandworkers, 2013.11.25, "Workers Launch Campaign Challenging Image of High-End Baking Company", <https://www.brandworkers.org>
- Chen, Michelle, 2012, "\$950,000 Win for NYC Workers Invigorates Supply-Chain-Justice Movement", *In These Times*, October 13, 2012, <https://www.brandworkers.org>
- Clawson, Dan, 2008, "Neo-liberalism guarantees social movement unionism", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 207-212
- De Lara, Juan D., Ellen R. Reese, and Jason Struna, 2016, "Organizing Temporary, Subcontracted, and Immigrant Workers: Lessons from Change to Win's Warehouse Workers United Campaign", *Labor Studies Journal*, Vol.41(4), 309-332
- Efrem, Maia, 2010.8.4, "Fired Workers Protest, Prepare for NLRB Hearing in Two-Year Union Fight", *The Jewish Daily Forward*, <https://www.iww.org>
- Fantasia, Rick and Kim Voss, 2004, *Hard Work: Remaking the American Labor Movement*, Berkeley, CA: University of California Press
- Fight back! NEWS, 2012.5.24, "Workers win union representation election at New York restaurant chain Hot and Crusty", <https://www.fightbacknews.org>
- Fine, Janice, 2005, "Worker Centers Organizing Communities at the Edge of the Dream", *Briefing Paper*, Economic Policy Institute, September
- Fine, Janice, 2007, "A Marriage Made in Heaven? Mismatches and Misunderstandings between Worker Centres and Unions", *British Journal of Industrial Relations*, 45:2, 335-360
- Fine, Janice, 2011, "New Forms to Settle Old Scores: Updating the Worker Centre Story in the United States", *Industrial Relations*, 66(4), 604-630
- Hayes, Rebecca, 2013.12.12, "Bakers Rising-NYC Wobbly Bakery Workers at Amy's Bread Announce Campaign for Better Jobs", <https://www.iww.org>
- Hetland, Gabriel, 2015, "The labour of learning: overcoming the obstacles facing union-worker centre collaborations", *Work, employment and society*, Vol.29(6), 932-949
- Holgate, Jane, 2015, "Community organizing in the UK: A 'new' approach for trade unions?", *Economic and Industrial Democracy*, Vol.36(3), 431-455
- IWW, 2012.10.4, "Beverage Distribution Workers Win Nearly \$1 Million in Wage Theft Case", <https://www.iww.org>
- Kinni Burgh, Colin, 2017.6.2, "B&H Warehouse Workers Fight to Save their Union", *THE INDYPENDENT*, Jun 2
- Krauthamer, Diane, 2008.2.6, "Taming Wild Edibles", <https://www.iww.org>

- Johnson, Stephon, 2016.2.25, "B&H Photo Warehouse Workers Join United Steelworkers", *New York Amsterdam News*, <https://laundryworkerscenter.org>
- Lee, Minjin, 2015, "The 'People's House' and a New Move to Organize "Resident Workers" in Korea", 『応用社会学研究』No.57、立教大学社会学部
- Luce, Stephanie, 2007, "The U.S. Living Wage Movement Building Coalitions from the Local Level in a Global Economy", in Lowell Turner and Daniel B. Cornfield (eds) *Labor in the New Urban Battlegrounds: Local Solidarity in a Global Economy*, Ithaca, NY: Cornell University Press, 21-34
- Moody, Kim, 2009, "Immigrant Workers and Labour/Community Organizations in the United States", in Jo Mcbride and Ian Greenwood (eds) *Community Unionism: A Comparative Analysis of Concepts and Contexts*, Palgrave Macmillan, 139-160
- Milkman, Ruth, 2010, "Introduction", in Ruth Milkman et al. (eds) *Working for Justice: The L.A. Model of Organizing and Advocacy*, Ithaca, NY: Cornell University Press, 1-19
- Milkman, Ruth, 2014, "Introduction: towards a new labor movement? Organizing New York City's precariat, in Ruth Milkman and E Ott (eds) *New Labor in New York: Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*, Ithaca, NY: Cornell University Press, 1-22
- Rodriguez Gil, Maria, 2008.3.19, "Immigrant NY Food-stuffs Workers Organize Industry-Wide IWW Campaign", <https://www.iww.org>
- Roosevelt, Margot, 2014.9.1, "Union-backed car wash workers fight for more pay, shade", <https://www.usw.org>
- Singh, Sonia, 2016.6.8, "B&H Workers Train to Win", LABORNOTES, <https://www.labornotes.org>
- The Industrial Workers, 2008.6.2, "E-Z Supply Ordered to Pay IWWs \$1 Million: An IU 460 Legal Update", <https://www.iww.org>
- The Internationalist, 2017.3, "De Blasio Administration Complicit, in Closing of B&H Warehouses", <https://www.usw.org>
- USW, 2015.11.4, "B&H Photo Warehouse Employees Vote to Join USW Union", <https://www.usw.org>
- USW, 2016, "We decided to change the conditions in our workplace. We demand respect and to be treated as human beings", USW@Work, Winter 2016, <https://www.usw.org>
- USW, 2017.1.24, "USW Condemns B&H Photo Video's Proposed Brooklyn Warehouse Closures", <https://www.usw.org>
- USW, 2017.5.15, "USW Challenges B&H Photo Video to Resolve Issues in Negotiations", <https://www.usw.org>
- Voon, Claire, 2016.2.23, "Workers at B&H Photo's Manhattan Warehouse Vote to Unionize", *HYPERALLERGIC*, <https://laundryworkerscenter.org>
- Voon, Claire, 2017.7.17, "Protesters Call for Boycott of B&H Photo After Company Ignores Workers' Demands", *HYPERALLERGIC*, <https://laundryworkerscenter.org>
- 山田信行、2014、『社会運動ユニオニズム』ミネルヴァ書房
- Zimmer, Amy, 2007.9.18, "Posh Protest: IWW food workers rally at Pastis", *Metro New York*