

職場を越えてコミュニティにインボルブする労組

— イギリス鉄鋼労組 ISTC のコミュニティ・ユニオニズムへの転換についての事例研究 —

李 旼 珍

はじめに

経済的グローバル化や新自由主義経済環境・政策によってもたらされた労働世界の変化（労働市場における規制緩和、労働の断片化・非正規職化・両極化、仕事のアウトソーシングなど）は、一方では組織率減少や労組パワー低下など労働運動を衰退させ、他方では産業・職場中心の伝統的労働運動の限界を露呈させた。新自由主義経済の下で増加しているいわゆる「組織化しにくい」労働者たち、すなわち移動しやすいサービス部門の低賃金労働者、雇用の不安定な非正規労働者、個人あるいは下請け業者に雇われ個々の家庭で孤立して働く労働者たちを組織化するにあたって、産業や職場を基盤とした伝統的組織化方式は限界がある。労働運動の衰退や伝統的労働運動の限界に直面し、産業・職場の外側で労働運動の復興を図る動きが現れた。こうした動きは、組織化の基盤として、そして労働運動の動員する資源としてコミュニティの重要性を認識し、コミュニティを組織化・動員することにより焦点を置くユニオニズムをさす。近年コミュニティ・ユニオニズムと称されているのがこれである。

Black (2005) はコミュニティ・ユニオニズムの意味を理解するため、プロセスとしてのコミュニティ・ユニオニズムと組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムを区別する。プロセスとしてのコミュニティ・ユニオニズムは労組とコミュニティ組織との連合 (coalition) を意味するのに対し、組織モデルとしてのコミュニティ・ユニ

オニズムはコミュニティ基盤の自立的労働グループ (autonomous community-based labor group)¹⁾ を意味する。Black は、後者をコミュニティ・ユニオンと呼ぶ。コミュニティ・ユニオニズムの実践事例の諸報告は、Black の区別に沿う形で、労組とコミュニティ組織との連合事例 (Tufts 1998; Wills 2004; Luce 2007; Tattersall 2009) と、コミュニティ基盤の自立的労働グループの活動事例 (Black 2005; Wills and Simms 2004; Fine 2001, 2005)²⁾ とに主に占められている。しかし、組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムの事例として見落としてはならない事例は、伝統的ナショナル労組のコミュニティ・ユニオニズムへの転換事例であろう。こうした事例は数少ないが、イギリス鉄鋼労組 ISTC (Iron and Steel Trades Confederation) はコミュニティ・ユニオニズムへの転換を追求し、コミュニティ・ユニオンとして労組の再構造化を試みた。コミュニティ基盤の自立的労働グループは合法的交渉権を持つ労組ではない。したがって、伝統的ナショナル労組のコミュニティ・ユニオンとしての再構造化の事例は、組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムの一事例として考察に値する。

ISTC のコミュニティ・ユニオニズムへの転換に関する先行研究として、Sadler and Thompson (2001)、Wills (2001)、Mollona (2009) がある。Sadler and Thompson (2001) と Wills (2001) は、ISTC のコミュニティ・ユニオニズムへの転換の背景やその変化について考察する。しかし、ISTC のコミュニティ・ユニオニズムへの転換に

ついでの評価は厳しい。Sadler and Thompson は、コミュニティ基盤のグループとより緊密に働こうとする意識的努力は ISTC の目標から遠い世界のことであると主張する (2001: 681)。Wills は、多くの点において ISTC は職場キャンペーンを越えた諸関係やコミットメントを持続させるコミュニティ・ユニオンよりは、特定の諸コミュニティに基盤を置いた一般労組になりつつあるように見えると述べる (2001: 476)。一方、Mollona は、エスノグラフィー研究に基づき、コミュニティ・ユニオニズム対ビジネス・ユニオニズムという理論的対立モデルは職場の現実には当てはまらず、コミュニティ・ユニオン (ISTC) は時々実用的にそして経営的視点から行動することを明らかにする。

しかし、Sadler and Thompson (2001) と Wills (2001) は ISTC のコミュニティ・ユニオニズムへの転換の初期における考察であり、Mollona (2009) はコミュニティ・ユニオニズムについての議論における一つの論点に焦点を合わせた考察である。ISTC のコミュニティ・ユニオニズムへの転換から 10 年以上がたち、またコミュニティ・ユニオニズムの実践が 1990 年代に現れてから多くの事例が報告され、コミュニティ・ユニオニズムをめぐる多くの論点提起されている。

以上を踏まえ、本稿は、コミュニティ・ユニオニズムをめぐる諸論点のうちコミュニティ・ユニオニズムの分析に欠かせない三つの論点に依拠し、「Community (ISTC は 2004 年に名称変更)」のコミュニティ・ユニオニズムを総合的に考察するものである。次節で詳しく検討するが、三つの論点とは、労組とコミュニティとの関係、伝統的ユニオニズムからのパラダイム変化、コミュニティ・ユニオニズムと労組再生、をさす。

本稿は、次節で、コミュニティ・ユニオニズムの分析に欠かせない三つの論点について検討する。2 節では、前節での検討に基づき、「Community」のコミュニティ・ユニオニズムを分析する三つの観点を示すとともに、研究方法と分析対象の

概観を記す。3 節では、ISTC の歴史及びコミュニティ・ユニオニズムへの転換の背景について述べる。4 節では、三つの観点から「Community」のコミュニティ・ユニオニズムを分析・考察する。むすびには、新しい発見と知見を述べる。

1 コミュニティ・ユニオニズムをめぐる諸論点

1) コミュニティと労組との関係

コミュニティ・ユニオニズムの定義のうち、シンプルで最もよく用いられる定義は、労組とコミュニティ (コミュニティ組織) との連合である。この定義に対して提起される論点は、労組とコミュニティ (コミュニティ組織) との違いを越え両方の利害をどう調整するか、また連合は持続できるか、などである。

労働組合と、コミュニティ／コミュニティ組織との違いについては異議をさしはさむ余地はない。Lipsig-Mumme (2003)、Clawson (2003) は労働組合とコミュニティ組織との違いを指摘する。労働組合にとって重要、かつ活動の中心を占めるのは職場の雇用関係に関する交渉である。しかし、コミュニティ／コミュニティ組織は職場問題に関与することがあっても、その活動において職場は全面的フォーカスの置かれる対象ではない。また労組は雇用の場で特定のグループ、すなわち組合員の利害を代弁するのに対して、コミュニティ／コミュニティ組織は不特定多数のより広い利害にフォーカスを置く。したがって、コミュニティ・ユニオニズムの難題は労組とコミュニティ組織との違いを越えて、ワークの政治とコミュニティの政治間の分断をどうつなげるかである。

こうした論点に対し、Cockfield ら (2009) は労組の二重の関心を想起させる。すなわち、労組は常に二つの顔、正義の剣と既存権益の守護、言い換えれば、労組の外側に在る人たちに関連する目的と、組合員に直接関連する局地的産業目的という二重の関心を持つ (Cockfield, Rainnie,

Buttigieg and Jerrard 2009: 466)。Cockfieldら(2009)は、産業イシューと社会正義イシューは関連があり、二つは分離されないものであると捉える。Cockfieldらはオーストラリアにおける労組-コミュニティ関係を分析し、労組とコミュニティとの連合は相互関連する産業イシューと社会正義イシューとをめぐって形成されること、また公共部門労組のほうが民間部門労組より産業イシューと社会正義イシューとをつなげやすいことを明らかにする。要するに、Cockfieldらは、労組-コミュニティ関係において重要な特性は労組の目的が職場と局地的産業イシューを越えて、より広い社会的アジェンダーを含むものに拡大することであると強調する (ibid: 466)。

また、Cockfieldらは、連合形成は労組のジョブ規制の基本的諸手段³⁾をサポートする、2次的手段であるというFrege, Heery and Tuner (2004)の見方に対して、労組がコミュニティの一部として、コミュニティと共通の目的を持つ可能性を無視すると批判的にとらえる。しかし、Frege, Heery and Tuner (2004)も、連合が労組の活動範囲をジョブ規制の領域を越えてより広い社会的・政治的变化の追求に広げる手段であることを認める (ibid: 138)。すなわち、連合は労組と市民社会の非労働組織(コミュニティ、慈善、アドボカシー、福祉などの組織)との間に共通の目標を追求するジョイント行為として定義されるという。

しかし、共通の目標を追求する連合においても、労組とコミュニティ組織のそれぞれの利害の違いや文化の違いにより緊張は生じうる。Tattersall (2009)によれば、オーストラリア・シドニーの教員連盟(NSWTF)と父母連盟との連合は労組側の利害の台頭によりぎくしゃくしたことがある。公教育という共通の関心のために形成された連合は、教員の給料引き上げを連合のアジェンダーに入れることを希望するNSWTFと、給料の言及が連合に影を落とすことを恐れた父母組織との間に緊張関係が生じ、緩んだ。組織文化の違いによ

る葛藤の例もある。リビング・ウェイジ・キャンペーンのために連合を形成したロンドンのコミュニティ組織(TELCO, London Citizens)と労組(TGWU, UNISON)との間にお互いの組織文化や活動のやり方についての関心や理解不足により緊張が生じたことがある(Holgate 2009)。Holgateによれば、労組の幹部はコミュニティ組織が労組の組織化を行う戦略的やり方や官僚組織であるが故の諸制約についてわかってほしいと苛立ちを示す。一方で、コミュニティ組織は、コミュニティ組織の意思決定が非民主的に行われるという労組の批判に対し、自分たちも民主的プロセスや組織を持っており、ただ労組より公式化されておらず、連携している諸コミュニティ内での合意や討論により重点を置いていることを労組が理解していないと主張する。しかし、Holgateは、労組とコミュニティ組織の目的や意図においては一緒に働くことを妨害するものがほとんどないので、お互いの長所や短所を認めれば、コミュニティ組織と結合した労働運動がコミュニティや労働者の生活に変化をもたらす力になりうると捉える。

一方、労組とコミュニティ組織間の協力の事例もある。Moody (2009)は、アメリカにおける労組とワーカー・センターとの連合が初期の緊張関係⁴⁾を克服し、双方の利害の収斂が進展し、労組がワーカー・センターを労働の正当な代弁組織として認めていることを紹介する。Moody (2009)によれば、アメリカ・ネブラスカ・オマハの慈善コミュニティ組織(OTOC: Omaha Together One Community)と労組UFCW(United Food and Commercial Workers)は精肉業労働者の労働条件の改善と組織化のために連合し組織化キャンペーンを成功に導いたが、労組は多くの労働者が心から願っていた職場イシューや移民の地位問題などを無視する協約を結んだ。しかし、後ほど、UFCWはこのことから教訓を得、組織化のためのワーカー・センターを設立し、長期的にワーカー・センターにコミットメントを行った。

以上みたように、先行研究は労組が産業イシュー

ーを越えコミュニティと共通の目標を共有できると捉えるが、労組とコミュニティとの連合には多様な形態があることをも示す。たとえば、Lipsig-Mumme (2003) は、連合の両極に、労組のイシューへの支援のための「手段的連携」と新しい構造を建設するための「変革的連携」があり、中間に労組とコミュニティグループの両方に関係する「共通の具体的イシュー」による連携があることを確認する。Frege, Heery and Turner (2004) は連合の三つのタイプ、前衛的連合 (vanguard coalition: 労組の利害が優先される連合)、統合的連合 (integrative coalition: コミュニティ組織の利害を優先する連合)、共通目標の連合 (common-cause coalition: 両極の中間に共通する利害のために形成される連合) が確認できるといふ。

一方、労組とコミュニティとの関係は、連合のみならず、チャリティー活動によっても形成される。チャリティーと連合を区別して、アメリカにおける労組のチャリティー活動はビジネス・ユニオニズムの下でのコミュニティワークであり、コミュニティと一緒に働くこととコミュニティのために働くことは区別すべきという議論がある (Craft (1990)、Cockfield, Rainnie, Buttigieg and Jerrard (2009: 475) から再引用)。しかし、Cockfieldらは、労組やそのメンバーらはコミュニティの一部であることからコミュニティのために働くので、労組のチャリティー活動もコミュニティ・ユニオニズムの一環として捉えるべきであると主張する (Cockfield, Rainnie, Buttigieg and Jerrard 2009: 466)。Cockfieldらの調査したオーストラリア・ヴィクトリア地域の労組らはチャリティー行為をコミュニティへのインボルブメントとして認識する。なぜなら、チャリティー行為がコミュニティを強化することに関係する行為であるからである。またこれらの労組はチャリティー行為をコミュニティ・サービスとしてみなす。さらに、いくつかの労組は、チャリティーやコミュニティ・サービスがコミュニティメンバーにア

クセスする機会を提供するとみて、連携してチャリティーやコミュニティ・サービスに取り組む。

2) 伝統的ユニオニズムからのパラダイム変化
 コミュニティ・ユニオニズムは伝統的ユニオニズムからのパラダイム変化であるか。コミュニティ・ユニオニズムは、伝統的ユニオニズムあるいはビジネス・ユニオニズムと対比される。たとえば、コミュニティ・ユニオニズムはコミュニティに基盤を置いた行動主義の重要性を強調するのに対し、ビジネス・ユニオニズムは職場行動主義に焦点を置く (Mollona 2009)。また、コミュニティ・ユニオニズムは、労働者階級行動主義や職場に基盤を置いた伝統的ユニオニズムと決別した、労組とコミュニティグループ、政党との間の政治的連合であると定義される (Mollona 2009: 652)。

一方、労組とコミュニティとの連合について、Frege, Herry and Turner (2004) は、労組の新しい手法ではないものの、アメリカ労組の連合事例から、市場志向的労組がアイデンティティの変化を追求し、労組の目的に関する概念化を階級動員あるいは社会統合の方向に広げるときにおこりうると分析する。要するに、Fregeらはコミュニティ・ユニオニズム志向の労組におけるアイデンティティの変化を示唆する。Clawson (2003) は、コミュニティ基盤の労働運動は過去の典型的労働運動形態からの重要な変化である一方、他方では数世代前の活動家にも馴染んだ闘争形態の再創造であることから、古くて新しい形態であると捉える。したがって、コミュニティ・ユニオニズムと伝統的ユニオニズムとを区別する新しさは、連合という運動形態ではなく、Fregeらが示唆するように労組のアイデンティティの変化や労組目的の変化などに求めるべきであろう。

Lipsig-Mumme (2003) は、労組とコミュニティとの連合が一時的で具体的なイシューのものであれ、長期的で変革的なものであれ、連合に関与した後、労組は戦略や戦術、そして進歩的世界における労組の居場所に関する認識を変化させてい

ることを強調する。コミュニティ・ユニオニズムの枠内で働いた労組は、ほとんどの場合、世界観を変え、特に労組が単独でやれることの限界を理解したという。また Tattersall (2009) は、コミュニティ・ユニオニズムは労組の目的やパワーに関する我々の理解に異議を唱えると捉える。要するに、労組とコミュニティ組織との連合は労組に伝統的な賃金・労働条件への重視を越え諸 이슈に取り掛かる機会を与えるのみならず、社会的フレームを広げようとする労組の意識的コミットメントを支持するという。

コミュニティ・ユニオニズムのいくつかの事例は労組の目的やアイデンティティの変化を示す。たとえば、Moody (2009) によれば、アメリカの労組はワーカー・センターを含むコミュニティ基盤の労働グループへのコミットメントを強めており、AFL-CIO は労組とワーカー・センターとのさらなる統合に向けての重要な一歩として、ナショナル日雇い労働者組織ネットワークが州およびローカル労働評議会に参加できるように協力した。また Martinez Lucio and Perrett (2009b) によれば、イギリス運輸一般労組 (T & GWU) のローカル支部は、南アジア系バス労働者の組織化や差別・人種関連 이슈に取り組んだことより、労組役割の深化と労働者の広範なニーズへの感受性の増加を経験した。ローカル支部は Hindu, Sikh, Muslim のそれぞれのコミュニティとリンクを持つ活動を行い、こうしたリンクより雇用アドバイスの必要な人たちのネットワークを支援することができた。また支部は学習や個人の発展を奨励するラーニングセンターを通じて情報テクノロジーの使用を督励し、貯蓄やローンプランのようなサービスを開発して提供した。

3) コミュニティ・ユニオニズムと労組再生

労組再生を議論する諸研究において、コミュニティ・ユニオニズムは労組再生戦略として注目されてきた。労組再生への関心が高まった結果、コミュニティ・ユニオニズムが近年流行るようにな

ったとさえいわれる (Holgate 2009: 50)。

まず、労組再生の定義についてみてみる。Turner (2007) によれば、労組再生は多様な意味で使用されている。労組再生は、一方では連合形成や草の根動員を含んだ新しい活力や戦略的革新として、他方では革新的労組が組織化、団体交渉、ローカル政治において達成した成果を言及するために使われている。前者の意味なら、労組がコミュニティ・ユニオニズムを志向すること自体が労組再生となる。なぜなら、コミュニティ・ユニオニズムは連合形成の意味を含んでいるからである。

後者の意味の労組再生については、いくつかの研究がコミュニティ・ユニオニズムとの関連について考察している。Byford (2009) は、職場を越えるより広範な関心事に敏感に反応し、コミュニティの困窮な人々に服務する「ソーシャル・ユニオニズム⁵⁾」を追求する CAW (Canadian Auto Workers Union) において、ソーシャル・ユニオニズムの戦略は職場における労組活動の活性化を導く可能性を持つと主張する。Byford は労組再生を組合員の労組活動への参加、労組アイデンティティ、労組の効力という 3つの尺度より測定し、三つの尺度における肯定的結果を明らかにする。Tufts (1998) は、カナダのコミュニティ・ユニオニズムの二つの事例 (カナダ郵便局労働者組合、国際女性服労働者組合のオンタリオ支部) を取り上げ、コミュニティ・ユニオニズムは効率的団体交渉戦略であり、空間的に孤立した労働者を組織する効率的のツールであると結論付ける。つまり、コミュニティ組織との連合は団体交渉における労組の主導権を、そして組織化しにくい家内労働者の組織化を可能にする戦略・ツールであるという。

しかし、コミュニティ・ユニオニズムと労組再生との関連づけは難しいとの見方もある。なぜなら、産業や労組を取り巻く経済状況のため、メンバーシップの減少が労組の組織化の成果を凌駕するほど早いペースで起こりうるからである。衰退

する産業部門、たとえば鉄鋼、造船、製靴などの産業における労組の再生（メンバーシップ回復）は、コミュニティ・ユニオニズムとは関係なく不可能でありうるということである（Stewart et al. 2009: 13）。

一方、Tattersall（2009）は、労組内部の変革に焦点を合わせるアプローチを労組再生の狭いアプローチと捉え、労組の社会的関心やコミュニティの活動家とのネットワーク形成がユニオニズムの再構築に必要な要件であると強調する。Tattersall（2009）は、コミュニティ・ユニオニズムは労組の変革により広いインプリケーションを持つと主張する。すなわち、労組の影響力の回復はコミュニティ組織との広範な関係網を持ちながら広範な政治的・経済的アジェンダーを追求することにより可能であるという。

Tattersallと同様、Cockfieldら（2009）も労組が産業イシューへの伝統的なアプローチからコミュニティへの参加的・包摂的アプローチに広がる政治的アジェンダーに取り組まなければ、コミュニティ・ユニオニズムは労組再生の新しいモデルにならないだろうと強調する。

2 三つの分析観点と研究方法

以上の、コミュニティ・ユニオニズムをめぐる諸論点の検討を踏まえ、本稿は、イギリスのナショナル労組「Community」のコミュニティ・ユニオニズムを以下の3つの観点から考察する。

第1、労組とコミュニティとの関係。労組とコミュニティとの関係について、連合のみならず、チャリティー活動をも含めて考察する。連合については、労組のイシュー・利害が優先される連合であるか、コミュニティ／コミュニティ組織のイシュー・利害が優先される連合であるか、両方の共通のイシュー・利害のための連合であるか、検討する。また、労組のコミュニティへの関与は組合員の支持を受けているか、労組の固有の役割（組合員の権利守護）と労組のコミュニティへの

関与は衝突しないか、などについても検討する。

第2、伝統的ユニオニズムからの変化。職場中心の労組組織・労組活動・労組目的や役割（アイデンティティ）における変化、産業イシューを越え労組の取り組むイシューの拡大が起きているか、考察する。

第3、コミュニティ・ユニオニズムと労組再生。労組再生をメンバーシップの増加などの側面のみならず、コミュニティとの広範な関係網の形成やより広範な社会・政治・経済的アジェンダーの追求の側面から考察する。

本稿の分析対象はイギリスのナショナル労組「Community」とその地域支部の一つ、「Region 3」である。「Region3」はYorkshireとHumber-sideをカバーする地域支部である。「Region3」を研究対象に選んだのは、「Community」がYorkshireにおいてコミュニティとのリンクの発展に成功したといわれるからである（Wills 2001）。

本稿は、2011年8月にイギリスのロンドンに所在する「Community」本部で実施された本部のメディア及びキャンペーン責任者（以下、A氏）とのインタビューと、Rotherhamに所在する「Region3」のオフィスで実施されたキャンペーン担当者（以下、B氏）とキャンペーン責任者（以下、C氏）とのインタビュー⁶⁾、そしてインタビューイーターからもらった諸資料や「Community」ホームページにて公開されている諸記録に基づき、分析を進める。インタビューは、事前にインタビューイーターに送ったインタビュー項目にそって英語で行われた。インタビュー内容は、インタビューイーターの許可を得て、録音され、日本に帰った後専門業者によって転写された。

インタビュー項目は、コミュニティに関与するやり方、コミュニティ組織との連合のやり方、コミュニティ・ユニオニズムに対する組合員の理解や支持、最も重要な労組の役割、労組のメンバーシップ及び労組組織、サービスセンターやラーニングセンターの運営などである。

以下に「Community」と「Region3」の概観を記す。

鉄鋼産業労組ISTCは2004年にニットウェア・履物・アパレル産業労組KAFTとの合併により名称を「Community」に変更し、鉄鋼産業労働者の組織から多様な職場の労働者を代表するナショナル労組に変わった。「Community」の代表する産業部門は、鉄鋼・ワイヤー・家庭器具(Steel, Wire and Domestic Appliance Section)、場外馬券売場(Betting Shop Workers' Section)、ソーシャルケア(BUSWE Section)、織物・衣服・靴下・革(Textile, Garment, Knitwear, Footwear and Leather Workers Section)、障害者職場(NLBD: National League of the Blind and Disabled)である。

「Community」はイギリス全域を8つのRegionに分け、それぞれのRegionに支部を置いている。組合員の所属するブランチは8つのRegionのうちいずれのRegionに属される(例外的にいくつかのブランチはBUSWEやNLBDのSectionに属されている)。新規組合員は、同じまたは類似の職場の組合員のブランチか、ローカル地域のコミュニティ・ブランチか、いずれかに所属するが、地域の失業者や退職した人などの非就業者はコミュニティ・ブランチに所属する。

労組の統治機構として、選挙で選ばれた代表者からなるNational Executive Councilがある。各Regionは四半期ごとにフォーラムを開き、組合員が他の職場の同僚に会い共通の 이슈や関心について話し合う機会を持つ。2年ごとに、組合の会議(Conference)があり、8つのRegionや産業からの代議員たちが集まり、労組の将来の政策について決定する。

2011年7月末、組合員は23,290名である。組合費は、就業組合員と非就業組合員に違うレートが適用される。就業組合員の場合、5段階に分けられた所得に応じて定額の組合費を払うが、組合費はおおよそ所得の0.63%~0.83%の比率である。非就業組合員は、定額の週1.10£(または

月4.77£)の組合費を払うことになっている(2011年6月現在)。「Community」はTUC(Trade Union Congress)に加盟しており、2010年9月「Community」の書記長Michael J. Leahyは1年任期のTUCの会長に選出された。

「Region3」は「Community」の8つのRegionのうち規模の大きいRegionの一つである。「Region3」はSheffieldから電車で20分の距離にあるRotherhamにオフィスを構えている。「Region3」の組合員は約5,800名である。「Region3」のブランチは、4つのコミュニティ・ブランチと97の職場ブランチがある。各ブランチの規模は、大きいものは50名もあれば、2・30名のものもあり、まちまちである。「Region3」の地域には昔から3、4の大きな鉄鋼工場があり、またワイヤー製造業労組と合併したこともあり、製造業部門の組合員が多く、全体組合員のうち70%を占めるが、残り30%はBetting shop、ソーシャルケア、障害者職場の組合員が占める。失業者組合員や退職したがメンバーシップを維持している組合員は約500名程度で、女性組合員は約700名である。「Region3」には、支部長と副支部長、ナショナル役員、ナショナル運営チーム(本部から派遣された4、5名からなるチームで、組織化戦略を立て、Regionの運営を支援したり、Regionのスタッフを指導したりする)、二人のフルタイムスタッフがいる。各Regionの予算はNational Executive Councilで決まり、配分されるので、財政面における「Region3」の自律性はないという。

3 ISTCの歴史とコミュニティ・ユニオンズムへの転換

まず、ISTCの歴史について、Sadler and Thompson (2001)、Wills (2001)、Greer, Stuart and Greenwood (2008)、Mollona (2009)に依拠し、簡略にまとめる。

イギリスで初の鉄鋼労働組合、Sheffield Trade

and Labour Council (以下、STLC) が誕生したのは、1908年であった。STLCは独立労働党 (Independent Labour Party) と連携関係にあり、独立労働党内の分派を反映し、共産主義者と自由主義者に、また熟練労働者と半熟練労働者に内部分裂していた。結局、STLCは二つの別々の鉄鋼労働組合、AEF (Amalgamated Engineers Federation) とISTCに分かれた。AEFとISTCは、ともに資本家たちの生産主義論理と、経済闘争と政治闘争を接合する政治経済の言語を抱いたが、AEFはラディカルな観点の熟練労働者やエンジニアたちを組織したのに対し、ISTCは戦闘的かつナショナリスティックな非熟練労働者を組織基盤とした。ISTCは、工場労働の統制、賃金交渉、他の職業との統合、リベラル階級との協働を通じて、労働者階級のエンパワーメントのために戦った。

第2次大戦後、鉄鋼産業はイギリスの戦後再建プロジェクトの中心産業となった。鉄鋼産業が1967年に国有化されたとき、ブリティッシュ鉄鋼 (British Steel, 以下BS) は14の大手企業や200の子会社を合併し、27万人の労働力を抱える、非共産主義国家における第2の鉄鋼企業となった。ケインズ式社会主義の文脈の中で、ISTCとAEU (AEFの新名称) は国家、使用者、労働組合間に形成されたコーポラティスト労使関係体制に共に参加した。この労使関係体制は労組代表の職場管理や組織再建への関与、ジョブ・エンリッチメント、工場レベルの賃金交渉を意味した。ISTCは、より広範なイシューより賃金や労働条件にもっぱら関心のある、そして労働政治において右派的立場にある穏健な労組であった。

1988年に、BSは民営化され、52,000のジョブが削減された。民営企業は一時金のボーナススキムを提案しナショナル交渉を無視する一方で、中央交渉を抑圧しマルチ労使交渉を進展させた。さらに、サッチャー政権における規制緩和、賃金交渉の分権化、労働組合の抑圧はISTCに労使関係のパートナーシップモデルを受け入れるように

圧力を加えた。1999年にBSはオランダ企業と合併しCorusとなったが、2007年Corusはインド企業Tata Steelに買収された。1999年から2006年の間、Corusは雇用を43,700から24,000に削減し、いくつかの工場をも閉鎖した。

民営化、経営合理化はISTCの組織率に多大な影響を与え、ISTCの組織率は減少していった。壊滅的なメンバーシップ減少に直面し、ISTCは1992年に「Fresh Start」イニシアチブを開始し、鉄鋼産業基盤組織からより広いメンバーシップ基盤の組織、すなわちコミュニティ・ベース組織への転換を図った。ISTCは2000年にNLBD、絨毯織工・織物労働者労組と統合し、メンバーシップの多様化を図った。2004年にはKAFT (National Union of Knitwear, Apparel and Footwear Trades) と統合し、労組名を「Community」に変更した。ISTCはコミュニティ・ユニオンイズムが労組の成功のより所であると表明している。

鉄鋼産業をめぐる経済環境の変化 (他国へのアウトソーシングの増大、外国資本による工場買収など)、経済や産業の性格の変化 (鉄鋼産業を含む製造業の衰退と非製造業に勤める就業者の増加など) による組合員の減少は、ISTCのコミュニティ・ユニオンイズムへの転換を誘引したといえる。

「Community」本部のA氏は、「Community」に名称変更したこと、すなわちISTCのリーブランドディングについて以下のように話す。

「鉄鋼産業の組織率が低下し続け、ISTCは組織基盤を広げようと、また鉄鋼産業から離れたところに組織基盤を見つけようとした。そこで小規模労組との合併を続けた。……アイデアはかなりシンプルであった。鉄鋼産業の姿は変わり、以前の活気はこれ以上ない。鉄鋼産業で以前働いた人たちに何が起きていると思う？引退した人もいれば、コミュニティで新しい仕事を見つけた人もいる。しかし、労組が地域における存在を維持していなければ、元組合員は元労組との関係を保ち

たいとは思わないはず。そこでアイデアは、コミュニティ基盤を発展させること、コミュニティの中で働く労組としてリーブランディングすることであった。」

「経済や産業の性格が変わったため、労働組合に自然に加入する雰囲気はなくなった。労組への加入を勧誘すると、人々は鉄鋼産業で働いていない、自動車企業で働いていない、製造企業で働いていない、労働組合が自分と何の関係がある？労働組合はこれらの人達のもので、私のためのものではない、と話す。……製造業は今後成長を見込めないだろう。そこで労組は違うことをやってみることに決定した」。

4 「Community」のコミュニティ・ユニオニズム：三つの分析観点による考察

1) 強いコミュニティの構築と隣人への関与を目指す労組

「Community」は、ホームページにて、「21世紀のワークは低賃金・低雇用保障の長期間労働を要求するものになっており、こうした新しいワーク世界に適応するために、新しいタイプの労働組合が必要である」と明かしている。新しいタイプの労働組合とは、職場における労働者の権利や特典を守りながら、同時により強いコミュニティを築きローカル隣人たちに関与する労働組合である。「Community」はこうしたアプローチを「コミュニティ・ユニオニズム」と呼び、労組の成功のより所であると捉える。

労組がより強いコミュニティを築き、ローカルの隣人たちに関与するというのは、何を意味するか。A氏によれば、それはいろいろな形で具体化される。たとえば、ローカル活動を後援する、あるいはローカル人たちやローカル政府、ローカル議員たちと一緒に活動するなどである。またB氏は、「たとえば、職場の閉鎖問題が起こるときに、組合員に地域選出議員に閉鎖反対の手紙を書くように勧める、あるいは地域のクラブが深夜の

1時まで営業をしようとしたときにそれを望まない組合員や地域の人々に自治体の評議会に手紙を書くやり方を教える一方で、個別訪問をして反対の同意を得るなど、組合員を含むコミュニティの人々が自分たちのコミュニティに関与するように労組が励ますことである。コミュニティの人々が一緒に行動し、望まないことが起こらないように防ぐこと、これが職場の外の社会的側面であり、我々がコミュニティ・ユニオニズムと呼ぶものである」と話す。ただC氏は、「より強いコミュニティとは何か、それを測定することは簡単ではない。より強いコミュニティは、無形のもの、すなわち、コミュニティ精神のようなもの、一体感のようなものであり、それを労組がいかに促進し、高めるかである。コミュニティの中に基盤を持つと、隣人への関与もできると思う」と話す。

「Community」の、コミュニティとのリンクを発展させるために行う実践は、大きく分けて、三つ挙げられる。第1、コミュニティやコミュニティ組織の活動を支援すること。第2、労働党と一緒に働くこと、第3、コミュニティと連合し、キャンペーンを行うこと、である。三つの実践について具体的に見てみよう。

・コミュニティやコミュニティ組織の活動への支援

「Region3」のやってきた、コミュニティやコミュニティ組織の活動への支援を年度別に列挙してみると、以下のようなものである（出所は、「Region3」のデータアーカイブ）。

<2006年>

- －地域のRafting Teamの行ってきたがん治療の募金活動を支援し、お金を寄付する。
- －Children's Safety Education Foundationが行ったイジメ追放キャンペーン（anti-bullying campaign）を後援した⁷⁾。
- －英国陸地測量地図に産業地域を示すキャンペーンの一環で行われた、Doncasterに展示される大規模の光彫刻制作にお金を寄付した。

ー地域の若者に労働組合意識を教育・育成するための労働組合フェアに参加した。

<2007年>

ーRockingham Junior and Infant schoolが自然保護区を再生できるように、お金と双眼鏡を寄付した。また同学校が放課後音楽クラブを作ることができるようにお金を寄付した。

ーChildren's Safety Education Foundationの子供の健康と安全活動にお金を寄付した。

ー子供ラグビー試合 (Sanda RUFC mini Rugby Festival) を支援した。

ーRotherhamの文化多様性フェスティバル (Cultural Diversity Festival) で大天幕を設置し、ボランティア組織や慈善組織に場所を提供するなど後援した⁸⁾。

ー北イングランドの最も大きなフェスティバル、Oakwood Real Ale and Music Festivalにお金を寄付した。このフェスティバルで集まったお金はRotherhamのOakwood Technology Collegeの再生可能エネルギー装置 (風力機やソーラーパネル) を製作するために使われた。

<2008年⁹⁾>

ーHatfield Areaの子供を支援するYoung Person's Support Groupが行った夏休みイベントの一つ、子供の日旅 (運河クルージング) を後援した。

以上、列挙した活動以外に、「Region3」は地元のフットボールチームへの寄付などローカルスポーツチームを後援する。

これらのコミュニティ、コミュニティ組織への支援活動は、C氏の言うように、コミュニティやコミュニティ組織の活動にすでに関与している組合員の活動を労組が支援する形のものが多い。したがって、労組とコミュニティとのリンク活動はトップダウン方式ではなく、ボトムアップ方式であるといえる。

「Community」のコミュニティ、コミュニティ組織への支援活動を全部列挙できないが、いくつかを挙げると (以下、「Community」のデータア

ーカイブより)、「Community」がStanton Hill Community Development Groupのショップとパートナーシップを提携したこと¹⁰⁾、「Region5」が地域に新しく組織された9歳以下のフットボールチーム (Rumney Whites AFC) にお金を寄付したこと、臨終患者に安らぎを与えるバイタルサービスを行うRotherham Hospiceにお金を寄付したこと、Regionの幹部がマラソン大会に参加して募金したお金を分けて各Regionがそれぞれの地域内の病院や団体 (たとえば、子供病棟、火傷治療病棟、救急航空機サービスなど) に寄付したこと、などである。

・労働党との連携

「Community」は、イギリスの他の主要労組と同様、従来から労働党を支持してきている¹¹⁾。「Community」は労働党との関係について、ただ盲目的に労働党を支持する関係ではないことを強調する。「Community」は、過去13年間、労働党政府と一緒に働く必要のあるときには一緒に働き、組合員の利害を代弁する必要があるときには政府に反対する、という立場でやってきたという (機関紙「Community」Summer 2010)。こうした「Community」の立場は、「New Labor」登場以降イギリス労組が政党と労組との連携に関して示している反応のうち、多数派の立場、すなわち「労働党に忠実であるものの、「New Labor」の政策に影響を与えようと追求する」(Upchurch, Taylor and Mathers 2009: 527) 立場に似ているといえる。

「Community」は現労働党党首である労組出身のEd Milibandの当選を支持した。そして、Miliband指導体制の下で労働党の取り組んでいるコミュニティ組織家の開発プログラムに呼応し、ローカルコミュニティ活動家を育成することを企画し、2012年にいくつかの地域で実施する予定である。A氏は、そのアイデアについて次のように話す。「コミュニティの中で人々を助ける考えに共感する人々を見つけ、育成することはコミ

ユニティ内に労働組合のメンバーシップや労働組合主義に関する理解を拡大することになる。さらに、これらの人々は政策討論にかかわるだろうし、ローカル地域で活躍するだろう」。

「Region3」は、労働党の地域選出議員と一緒に地域企業の職場閉鎖に反対する活動を行ったり、労働党の地域選出議員の選挙支援活動を行ったりする。労働党への支持活動として、2008年にDewsbury Eastの補欠選挙において、極右政党BNP（British National Party）への投票を減らすために、積極的に労働党候補者の選挙支持を行った。その結果、Dewsbury Eastは労働党議席を取り戻し、Dewsbury Area Committeeは労働党が多数派となった（「Region3」データアーカイブ、Oct. 2008）。

「Region3」は労働党と常によりリンクをもっていたが、近年、労働党とのリンクは優先順位の高い労組活動になったという。C氏によれば、労働党とのリンクは、労組の目的が政治の場において考慮されることを確認でき、コミュニティとのリンクを発達させる方法の一つである。要するに、労働党とのリンクは、政治のプロセスに影響を与える従来からの方法であると同時に、職場を越えたコミュニティ・ユニオニズムを発展させる方法でもある。さらに、「Region3」の労働党とのリンクをより発展させようとする理由として、C氏は、政治的意識のある組合員、または労働党の党員である組合員が労組の集会によく参加し、コミュニティとのリンクに関与する傾向が高いことを挙げる。

・労組とコミュニティ組織との連合

「Community」はコミュニティ組織の行う諸キャンペーンに参加する。たとえば、「Community」は、「UAF（Unite Against Fascism）」¹²⁾や「Love Music Hate Racism」¹³⁾の活動を支援し、これらの組織が展開する、選挙におけるアンチファシズム・アンチ人種主義投票を動員するとともに、人種主義政党BNPの脅威を知らせるキャン

ペーンに参加する。また、「End Child Poverty」のイギリス子供の貧困追放キャンペーンにメンバーとして参加、支援する¹⁴⁾。

「Community」は、労組とコミュニティ組織との連合キャンペーンといえる「PlayFair 2012」キャンペーンに参加、支援している。「Play Fair 2012」キャンペーンは、TUC（Trade Union Congress）と「Oxfam GB」¹⁵⁾、「Labor Behind the Label」¹⁶⁾、「Clean Clothes Campaign」¹⁷⁾などの社会運動組織とが連合して、2012年のロンドンオリンピック組織委員会やスポーツウェアブランド企業にオリンピック関連グッズやスポーツウェア・シューズを生産する労働者の搾取を止めることを要求するキャンペーンである。これらの労働者が生活賃金をもらい、労働組合に自由に加入できることを要求するキャンペーンである。

上で挙げた連合キャンペーンはTUCやコミュニティ組織の主導するキャンペーンに「Community」が支援・参加するキャンペーンであるが、以下の連合の例は「Community」の組合員の雇用問題を解決するための連合である。

「Community」は、Teessideの鋳物工場（Teesside Cast Products：TCP）の閉鎖可能性に直面して、鉄鋼産業の雇用を大量に失うことや、それによってローカル経済やコミュニティが受ける多大な影響を防ぐために、2009年5月より22ヵ月間全国的レベルとローカルレベルで「Save Our Steel Campaign」を行った¹⁸⁾。このキャンペーンには労働党の国会議員や地方議員、そして他の労組、GMB（Britain's General Union）、UNITEなども参加した¹⁹⁾。また、Teesside出身の詩人Linda Robinsonは、このキャンペーンの強力な支持者であり、このキャンペーンを支持するためにロンドンのTrafalgar広場で彼女の作品を読む活動が続けた²⁰⁾。「Community」は、このキャンペーンの一環として、政府の鉄鋼産業への支援を要請する請願のための署名活動をも行った。閉鎖予定の工場のあるTeessideで、このキャンペーンは「Community」がスポンサーをする地

元のフットボールクラブ（Middlesbrough Football Club）のサポートを受けて、試合開始前に競技場で行進をするなど、いろんな形で行われた。「Region3」のオフィスのある Rotherham では、Rotherham の労働党議員、Rotherham TC（Trades Council）、教会と連合して、このキャンペーンが実施された。

C氏によれば、「Region3」におけるこうした連合は労組と労働党や教会との間にネットワークが形成されていたからこそ、できたものであるという。「Region3」と教会とのリンクは、労働者メモリアルデーの行事が Rotherham 教会で行われるなど、いろいろなイベントと関連して従来から形成されていた。またC氏によれば、この連合は、雇用の喪失がコミュニティの衰退や貧困の観点からコミュニティに大きな影響を与えることを考えた、共通の目的を確認した連合であったという。

Upchurch らは、イギリス労組の社会運動ユニオニズム²¹⁾への志向が実際において弱いものの、新しい社会的志向が労働党とのリンクが依然として強い労組に現れていることに注目する。イギリス労組が職場を越えて新しい実践にインボルブする、すなわち市民社会の他の行為者である NGO との連帯を追求する意志を持っていることを確認できるという見解（Upchurch, Taylor and Mathers 2009: 533）は、「Community」に関してもいえるであろう。

以上、「Community」の強いコミュニティを構築し隣人に関与するやり方として、三つの実践を見てきた。これらの実践について、以下の諸点が見えるであろう。第1、「Community」のコミュニティ活動への支援はチャリティー活動が多いが、「Community」は、Cockfield ら（2009）の調査したオーストラリア・ヴィクトリア諸労組のようにチャリティー活動をコミュニティにインボルブする活動として、またコミュニティを強くする活動として行っているといえる。さらに、チャリティー活動はコミュニティとの連合形成を可能にする

るリソースとして働くといえる。「Save Our Steel Campaign」へのコミュニティの支持は労組が平素行ったチャリティー活動やコミュニティへのインボルブメントがあったからこそ得られたものであるといえる。第2、「Community」において、労働党とのリンクは従来の意味、すなわち労組の目的が政治の場で実現できるよう政治的プロセスに影響を与えるという意味に、強いコミュニティを構築し隣人に関与する方法の一つであるという意味が加わり、近年優先順位の高い実践として位置づけられている。極右政党BNPに反対し労働党支持選挙運動を行うことは、性や人種の多様性を認めることこそ強いコミュニティになるという「Community」の考えがあるからである。こうした考えから、「Community」は人種主義・ファシズムに反対する組織（UAF や「Love Music Hate Racism」）に関与、支援する。第3、「Community」とコミュニティ組織との連合は、労組のイシューのための「手段的連携」や労組の利害が優先される「前衛的連合」よりは、どちらかという、共通する目標のための連合、あるいは社会の変革のための連合であるというべきであろう。「Save Our Steel Campaign」の連合は労組とコミュニティとの共通の目標のための連合であり、「Playfair 2012」の連合キャンペーン、そして「UAF」や「Love Music Hate Racism」のアンチ人種主義・アンチファシズムキャンペーンは、労組とコミュニティ組織の共通の利害が背後にあるとはいえ、公正でディセントワークの社会、人種や性の多様性を尊重する社会への変革を目指す連合であるといえる。

・組合員の支持

組合員がコミュニティ・ユニオニズムを理解、支持しているかについて、A氏は、「労組の名称を「Community」に変える決定を執行部がした際に、ブランチレベルだけではなく、隔年ごとに開催される会議（Conference）でも名称変更について討論した。旧名称に関連した多くの伝統が

あるので、組合員にとって名称変更はたやすい決定ではなかったものの、投票の結果、組合員に受け容れられた。組合員は新しい名称「Community」のコミュニティ概念を理解した」という。一方、C氏は「すべての組合員がコミュニティ・ユニオニズムについてわかっているとは言えない。多くの組合員は労働組合が労働力に関して活動するものとして見ており、職場の外で活動をするものとして見てないだろう。しかし、組合員が労組を支持しており、組合員がコミュニティの活動に参加するときに労組のメッセージを広めていることは確かである」という。C氏が、組合員が労組のコミュニティ・ユニオニズムの実践について支持していると確信する根拠は、上述した労組とコミュニティとのリンク活動が組合員のコミュニティ活動を労組が支援する形のボトムアップ型であるからであろう。C氏は、「組合員は職場の外でコミュニティグループや慈善活動や労働党への関与を自然にやっている。労組は、組合員が労働党やコミュニティグループへの関与を望む場合、組合員の行動を支援する」という。B氏は、組合の教育を通じて職場以外のことに関心のない組合員が変化したことを示唆する。B氏は、「一部の組合員は、職場での労働条件のために労組に加入し、それ以上は望まない、労組が自分たちのためにやれることのみに関心がある。しかし、労組の提供する教育・訓練コースに入って学ぶことによって、組合員は職場のことだけではなく、職場の外にも関心を持つようになった」という。

・労働者権利の守護とコミュニティへの関与との衝突

「Community」の目指す二つの役割、すなわち職場における労働者の守護と、より強いコミュニティの構築と隣人への関与は衝突しないか。

A氏は、「我々は二つのイシューを区別しようとしませんが、後者は前者を補足するものである」という。B氏は、労組の「一番の優先事項は、職場の組合員であり、我々が手助けすることがあれ

ば我々はやる」という。C氏は、「二つの役割間に衝突の可能性はあるかもしれないが、我々のやっている仕事において衝突を見ていない。人びとが職場で成就したいことと、人びとがより広いコミュニティで成就したいこととの間に衝突の可能性は低い。もし衝突があれば、職場の組合員の優先事項のほうへ合わせられるだろう。しかし、わが労組はかなり進歩的労組であり、我々が職場の中でキャンペーンを行う場合、我々はコミュニティへのより広範な影響を考慮する。我々はコミュニティをサポートすることを望み、またコミュニティからのサポートを望む」という。

3人の話を総合すると、二つの役割が衝突する際に職場における労働者の権利守護が優先されるかもしれないが、「Community」にとって労働者の権利守護と強いコミュニティの構築は共に遂行できる役割であるということである。上述した「Save Our Steel Campaign」は、これら二つの役割を共に達成するための、すなわち組合員の雇用保障と地域社会の経済や雇用を守り強いコミュニティをつくるためのキャンペーンであったといえる。

2) 伝統的ユニオニズムからの変化

コミュニティ・ユニオニズムへの転換以降、「Community」は伝統的ユニオニズムから変化を見せているか。

上述した、ISTCのコミュニティ・ユニオニズムへの転換の背景には、労組の直面する危機への実用的な適応の側面があることが分かる。こうしたことから、「ISTCのコミュニティ・ユニオニズムへの転換は、ローカルコミュニティと関連した労組の役割に関して根本的再検討をせず、組織率低下に対する遅れた反応であり、かつ独立労組を維持しようとする試みである」(Sadler and Thompson 2001: 681)と捉える見解がある。また「Community」に労組名を変更したことは地域に職業訓練サービスを提供する労組役割のためであって、労組の論理やアイデンティティにおけ

る構造的変化の反映ではないという意見もある (Martinez Lucio and Perrett 2009b)。

しかし他方では、「(労働市場の規制緩和、広範なアウトソーシング、外国資本による鉄鋼企業の買収などの) 新しいコンテクストの下で、ISTC はコミュニティ・ユニオンズに焦点を合わせた。……ISTC にとって、政治的なものはコミュニティ、人権、市民行動の領域に置かれるようになった」という見解もある (Mollona 2009: 662)。

ISTC のコミュニティ・ユニオンズへの転換に関する相反する見解があることを押さえたうえ、「Community」は職場中心の伝統的ユニオンズから変化しているか、見てみよう。

まず、上で見てきた「Community」のコミュニティやコミュニティ組織の活動への関与や支援、またコミュニティとの連合行為は職場基盤の伝統的ユニオンズからの変化を示すものであるといっても差し支えがないであろう。A氏は、「コミュニティとのリンクを発展させることは、イギリス労組が伝統的にやってきたやり方ではない」という。B氏も「過去、我々はコミュニティリンクをたくさん持たなかった」という。C氏は、「現在、コミュニティワークはより明確な労組の目的となった。それから我々はコミュニティとのリンクを持ちたいと望んでいる」という。

Sadler and Thompson (2001) は、ISTC のコミュニティ・ユニオンズへの追求について、他のコミュニティ基盤のグループとより緊密に働こうとする意識的努力、いいかえれば、コミュニティグループとの連合は、ISTC の目標から遠い世界のことであると主張する。また、イギリス労組について、コミュニティ組織との連合に向けての意識的かつ集中的努力が見当たらないという主張もある (Martinez Lucio and Perrett 2009b ; Greenwood and McBride 2009)。しかし、「Community」のコミュニティやコミュニティ組織とのリンク行為は、C氏の話しにも出たように、明確な労組の目的として、労組の意識的に努力する行為であるといえる。

「Community」の職場中心構造や活動を変えようとする取り組みは、組合構造や組合の提供するサービスにおいて現れている。前者についてはコミュニティ・ブランチの設置を、後者についてはサービスセンターと教育・訓練機構の運営を挙げられる。

「Community」の概観のところで触れたが、「Community」は職場ブランチの他に地域の失業者、退職した人などの非就業者が所属するコミュニティ・ブランチを置いている。従来の職場ブランチの労組構造から、働いていない人たちが労組に加入できる労組構造に変えたといえる。コミュニティ・ブランチは自営業者、失業者、退職者、団体交渉あるいは労組のない工場の労働者たちに居場所を提供した (Greer, Stuart and Greenwood 2008)。

サービスセンターや教育・訓練機構の運営については少し詳述する。

・サービスセンター運営

「Community」は2008年2月にサービスセンターを開設した。組合員なら、だれでもサービスセンターにフリーダイヤルで電話し、職場の苦情だけではなく、組合ベネフィットに関する情報、税金や他の法律に関するアドバイス、隣人との間に生じた紛争に関する法的アドバイス、債務管理や金融に関するアドバイス、再就職に関する相談などを受けられる²²⁾。サービスセンターの利用は組合員に限定されるが、「Community」は失業者や現在働いていない人びとが加入できるコミュニティ・ブランチを置いているので、組合員であれば失業者であってもサービスセンターを利用できる。また、組合員のパートナー、すなわち妻と夫も無料の法律アドバイスや支援、自動車関連サービスや自動車事故アフターケアなどの一部のサービスが利用できる。

「Community」は、職場のことだけではなく、家庭のことに関しても組合員をサポートできる組合であると自負する (「Community」のHPよ

り)。サービスセンターの提供するサービスは、従来の職場に焦点を合わせたサービスを越え、組合員の生活全般に関する法律相談、アドバイス、情報提供へと拡大したものである。また、サービスセンターの運営は他の労組のやっていない労組活動である。B氏は、こうしたサービスセンターの運営について、「これこそ我々のコミュニティ・ユニオニズムであり、我々が人々を助けるやり方である」という。

・教育・訓練機構「Communitas」の運営

90年代後半、鉄鋼産業の構造調整によって多くの組合員の解雇や雇用不安に直面したISTCは、組合員の再訓練とスキル向上の必要性を認識し、組合員の転職可能なスキルや鉄鋼産業以外の産業における雇用能力（employability）を高める目的²³⁾から、教育・訓練プログラムを開発し始め、1997年に経営側と一緒にラーニングセンター、SPT（Steel Partnership Training）を設立した。2000年に「Community」は労組の教育・訓練機構として「Communitas」を設立した。

「Communitas」のコア活動は解雇サポートサービスと生涯学習機会の提供である（「Community」のHPより）。解雇サポートサービスとは、解雇された鉄鋼労働者に他の部門に転職できるスキルを提供するサービス、在職労働者に他のポストに異動できるよう再訓練プログラムを提供するサービスなどをさす。「Communitas」には生涯学習や教育の経験のある4～5名のフルタイムスタッフが働いている（A氏より）。「Communitas」は今まで様々な基金²⁴⁾から1,300万ポンドの支援を受け、22,000名以上に実質的支援と再訓練を提供した（機関紙「Community」spring 2011: 9）。

「Community」によれば、近年のもっとも成功した再訓練活動は、Rotherhamに所在するCorus工場で働いた1,500名の解雇された組合員を助けるために2009年10月より始めた「Forging Ahead」プログラムである。このプログラム

は、Yorkshire and Humber Learning and Skills Councilから財政支援を受け、解雇された組合員にCV作成、面接テクニック、パソコンスキル、マネ管理、地域で受けられる訓練・仕事機会についての助言などを提供する、無料の二日間コースである。このプログラムは、鉄鋼労働者のために考案されたが、その地域の他の労働者、たとえばJarvis Rail, Marks & Spencer, Fox's Biscuits, West Yorkshire Fire and Rescue, Carrington Wire, MS Toiletriesの従業員にも提供された（機関紙「Community」spring 2011: 9）。2010年に「Forging Ahead」コースを受講した人たちは250名である（B氏より）。組合員ではない労働者にプログラムを提供する理由について、B氏は、「我が労組がコミュニティ・ユニオニズムを実践しているからである。労組に加入していない労働者を我が労組が支援すれば、彼ら・彼女らが我が労組の提供するサービスを知ることになり、労組に加入するかもしれない。さらに産業全体に我が労組のプロファイルを広めることができる」という。

「Community」のラーニングセンター²⁵⁾やその教育・訓練プログラムの利用は組合員ではない労働者もアクセスできる。非組合員への開放は、B氏の言うように、労組加入を誘引することになる。A氏は、「Communitas」は「失業した人が仕事探しにトライする、また仕事を見つけるよう支援できる、賢明なやり方である」と位置づけだが、「Communitas」の運営は単なる教育・訓練サービスの提供にとどまらず労組の組織化を視野に入れた、労組にとっては新しい視点の活動であるといえる。1990年代、鉄鋼産業の不況により解雇された組合員は同じ鉄鋼コミュニティに住み続けていた。当時の書記長によれば、「鉄鋼地域に住んでいる我々の元の組合員とその家族は鉄鋼ジョブに取って代わった産業で働いており、これらの産業は低賃金の、組合のない、多くの女性を雇用している、産業である。鉄鋼コミュニティで新規組織化をすれば労組のよい伝統を生かしておけ

る」(Sadler and Thompson 2001: 676)。鉄鋼産業から解雇された組合員の再就職先が同じコミュニティ内に組合の無い他の産業であれば、元組合員は組織化の対象となれる。すなわち彼らに他の産業で通用するスキルを教えるなどの再就職のための教育・訓練サービスを提供すれば、彼らは組合員の地位をそのまま維持するであろう。

Sadler and Thompsonによれば、組織率の壊滅的な減少に直面したISTCにおいて、組合員の新規加入と維持は優先事項となった。B氏は、「従来労組は組合員にサービスする労組であったが、今は職場でよりキャンペーンを行い、組織化をする労組に変わった。労組の主な目的は組織化であり、組合員を維持することであり、組合の資金は組織化、教育訓練、キャンペーンによりあてられる」という。B氏の話から分かるように、「Community」の教育・訓練サービスの提供は従来の労組サービスの延長線上で行われるものではなく、組織化を視野に入れた新しい労組活動であると見るべきであろう。実際、ISTC時代に労組の教育プログラムはフルタイムと素人のスタッフのための標準的労働組合教育の提供に限定されていた（「Community」のHPより）ので、「Comunitas」の運営は労組の変わった目的の下で行われている活動であるといえる。

・労組アイデンティティの変化

B氏の、「サービスする労組から組織化する労組、キャンペーンする労組に変わった」という話を、労組アイデンティティに関する質問、すなわち労組の役割に関する質問に対するインタビューの答えからさらに検討してみよう。「労組の追求する三つの役割、すなわち組合員の経済的利益を代弁する役割、社会正義のために闘う役割、労働者階級全体の連帯を追求する役割のうち、どちらが最も重要な役割であると労組は思うか」という質問に対して、

A氏は、「三つの役割は同等な役割である。三つの役割はすべて優先順位の高い事項である。経

済的ベネフィットはもちろん、平等、同等の権利のような社会正義の事柄。連帯、一般的にイギリス労組は国際連帯への広範なコミットメントを持つ。「Community」はアフリカの人々（筆者註：ACTSA²⁶）と長年一緒にやってきた」という。さらに、A氏は、労働者階級の連帯の意味について以下のように話す。

「TUCのすべてのメンバーを信頼するので、TUCのキャンペーンに参加する。今年3月、公共部門の予算カット反対と雇用保障を要求するデモに参加した。また労働党を通じてソーシャルイシューに関するキャンペーンを行う。我々の政策ポジションは他の労組らのそれと類似しており、他の労組が特定の問題で紛争を抱えた場合、その労組を支援する。」

一方、C氏は、労組の3つの役割のうち、最も重要視する役割について、「組合員の経済的利益を代弁することをしないと、組合員を獲得できない。組合が組合員の職場における事項より他の事項を優先すれば、現実には多くの組合員を失うことになるだろう。しかし、我が組合員は進歩的労組を望む。我々は社会正義や労働者階級の連帯が組合員の利益代弁と必ず競合する目標であるとは考えない。社会正義や連帯は同じ目的の部分である。我々は職場の人々に連帯や社会正義の価値を説明し理解を得る」と話す。

さらに、C氏は、「人びとが職場の外のことにに関して多くのことをやる労組を望むなら、労組に入る必要がないだろう。人びとはコミュニティ行動主義だけのために労組に加入しないだろう。ワーク関連のために労組に加入する。我が労組が公衆の関心を獲得すれば、あるいは組合員により広いコミュニティリンクを構築するように激励すれば、我が労組は社会正義や税金イシューなどに関してより発言できる」と付け加える。

A氏とC氏の労組の役割に関する見解から、「Community」の労組アイデンティティについて何がいえるか。A氏は、3つの役割は同等であると言ったが、他の質問に対する答えの中で、「労

組の根拠は賃金や労働条件などの働く環境の改善にある。働いている人々を助け、職場生活を改善することは労組の最も重要な目標である」と話したことやC氏が現実的に組合員の経済的利益を代弁する役割を重視せざるを得ないと言ったことから、「Community」は伝統的な賃金・労働条件への重視姿勢から脱していないと見える。しかし、A氏とC氏が「Community」の労組目標として社会正義の追求と労働者階級の連帯を位置付けていること、そして実際、反人種主義、子供貧困追放、衣服産業労働者の権利向上、アフリカの人々の自由や民主主義の発展のために活動しているコミュニティ組織を支援していることから、「Community」は労組アイデンティティを組合員の利益代弁のみに限定せず、社会正義の追求や労働者階級の連帯へ広げているといえる。

以上の考察、つまりサービスセンターの運営や教育・訓練機構「Communitas」の運営を通じて職場中心の行動主義を越えようとしていること、また労組の目的に組合員の利益代弁だけではなく、社会的正義の追求や労働者階級の連帯も含めていることから、「Community」は伝統的ユニオニズムからの変化を見せているといえるであろう。

3) 労組再生

「Community」において、コミュニティ・ユニオニズムへの転換は鉄鋼産業の構造調整に伴う組織率の低下に対応するための、新しいやり方による組織化の追求という意味あいもあったので、まず、組織率の観点からコミュニティ・ユニオニズムの実践の成果を見てみる。

以下の表から、中小労組との合併にも関わらず、ISTC・「Community」の組合員数はあまり増加していないことが分かる。2004-2005年にKAFTとの合併により組合員数は増加したが、2006-2007年にやや減少している。2007年のNUDAGOとの合併により2008年やや増加したが、その後減少している。組合員減少の大きな原因は、1999年以降Corusの行ってきた経営合理化や工場閉鎖による雇用の大幅削減、そして経済不況にあるであろう。この点を、3人のインタビューは強調した。

コミュニティ・ユニオニズムへの転換以降、労組のメンバーシップの増加有無について、3人のインタビューは衰退する産業や経済不況のため組合員が減ったので、コミュニティ・ユニオニズムを採択したと組織率の増減とを関連付け

表 ISTC・「Community」の組合員数

年度	組合員数	合併した労組（組合員数）	企業側の動き
1999-2000	31,705	2000年、絨毯織物・織物労働者労組(1,270)、NLBD(1,755)と合併	1999年、BSとオランダ企業の合併によりCorus誕生
2003-2004	27,661	2004年、KAFT(9,741)と合併、Communityに名称変更	
2004-2005	34,528		
2006-2007	33,500	2007年、NUDAGO(1,419)*と合併	2007年、Corusはインド企業Tata Steelに買収
2008	35,000		
2011	26,000		

*：National Union of Domestic Appliance Goods Operatives

出所：1999年から2007年までの組合員数や合併された労組の組合員数のデータはGreer, Stuart and Greenwood(2008)より。2008年と2011年の組合員数のデータはB氏より。

るのは難しいという。A氏は以下のように話す。「穴のあいているバケツに水を張るようなものである。我々は新規組合員獲得のための組織化を行ったが、経済の出来事によって組合員をまるまる失っている。もしわれわれがこうしたイニシアチブを始めなかったら、もっと組合員が減少したかもしれない。これは製造業部門のすべての労組に該当する問題である」。C氏も、「我が労組が代弁する産業の衰退の状況下でコミュニティ・ユニオニズムの成功を測定することは難しい。多くの仕事が他の国へアウトソーシングされた。不幸にも数年間多くの組合員を失った」という。B氏は、「経済不況のため、我々は多くの組合員を見ることができなかった」と話す。

しかし、最近事態が好転し、組合員数が少しずつ増えている。B氏によれば、「Region3の場合、過去3ヶ月間（2011年8月基準）組合員が増加した。組合員の増加する動きを我々は見ている²⁷⁾。他の労組より我が労組の加入を望む人々が多い」。組合員の増加は、新規加入だけでなく、再加入組合員の増加も一助する。B氏は、「労組を去った人々が戻っている。元メンバーが我々に戻っている。元メンバーはかなり忠実な組合員であり、我々の提供するフリーダイヤルサービスを再び受けるために「Community」に戻るだろう」という。

組合員増加の背景には、コミュニティ・ユニオニズムへの転換以降、「Community」のやってきた、従来とは違う労組活動、すなわち教育・訓練機構の運営やサービスセンターの運営があるといえる。B氏は、「他の規模の大きい労組が提供しない種類のサービスを我々は提供する。そうしたサービスの提供はわが労組の利益になる成果を上げ始めており、メンバーシップの増加を得ていることを我々は確認している。また教育・訓練を受けた非組合員が組合員に加入している。」という。C氏は、「コミュニティ・ユニオニズムの実践は、我が組合員のいない職場あるいはまだ労組認定されていない職場の労働者の中に我が労組のプロフ

ァイルを高める」と話す。Greer, Stuart and Greenwood (2008)によれば、コミュニティ・ブランチへの加入の主なインセンティブは、強力な職場内労組組織を持っていない労働者へのサービス提供、特に法的サービスである。

組織率以外の点で、コミュニティ・ユニオニズムへの転換が「Community」に労組再生につながる何かを与えているか。C氏は、「コミュニティ・ユニオニズムは労組の長期的持続可能性を確信でき、かつ変化を成し遂げられるミッションとビジョンを我々に付与した。我々は今底についたが、これから労組を成長させることができる」と話す。またA氏は、「メンバーシップの膨大な増大の観点から労組再生についていうなら、ノーである」といったものの、「組合員が労組の違うことをやらなければならないことを理解し、その目的が何かについて理解している点において、労組は活力をもらった。組合員がかなりサポートしてくれた」と話す。C氏とA氏の話から、コミュニティ・ユニオニズムは「Community」に長期的ビジョンと組合員の支持を与えていることが分かる。

Tattersall (2009)によれば、労組内部の変革の点から労組再生を捉えるアプローチは労組再生の狭いアプローチであり、労組の影響力は労組がコミュニティ組織との広範な関係網を持ちながらより広範な政治的・経済的アジェンダーを追求することにより回復する。「Community」は、Tattersallの主張する、労組の影響力回復を可能にする取り組みをやってきているか、すなわちコミュニティ組織と関係を形成しながら産業イシューを越えた社会的・政治的・経済的イシューに取り組んできているか。産業イシューを越えた社会的アジェンダーとして、「Community」は人種や性の多様性の尊重、子供の貧困問題、気候変動問題とグリーン経済の実現などのイシューに取り組んできている。特に人種や性の多様性の尊重、子供の貧困問題には、これらのイシューに取り組むNGOs (UAF, Love Music Hate Racism, End

Child Poverty) やそのキャンペーンに「Community」が参加・支援する形で取り組んできている。気候変動問題については、UN で開催された国際気候変動会議に参加する(2006年)、気候変動問題に取り組むグローバルエフォートに参加する(2009年)など持続的な取り組みを見せる。こうした取り組みが「Community」の社会における影響力の増加をもたらしているかどうかを確かめるデータはないが、最近の組合員増加がコミュニティ・ユニオニズムへの転換以降「Community」のやってきた新しい活動による成果であるように、これらの取り組みの成果の確認は数年後になるであろう。

むすび

本稿は、以上の考察より「Community」のコミュニティ・ユニオニズムについて以下のことが発見できた。第1、Sadler and Thompson (2001) の評価とは違って、「Community」はコミュニティやコミュニティ組織とのリンク行為を労組の明確な目的として位置づけ、意識的に努力をしてきている。第2、「Community」において、従来から続けてきた労働党との連携はコミュニティ・ユニオニズムへの転換以降弱化するより、新しい意味、すなわち強いコミュニティを構築し隣人に関与する方法の一つであるという意味が付与され、強化されている労組活動である。第3、「Community」とコミュニティ組織との連合は、労組のイシューのための「手段的連携」や労組の利害が優先される「前衛的連合」というよりは、労組とコミュニティとの共通する目標のための連合、あるいは公正でディセントワークの社会、人種や性の多様性を尊重する社会への変革のための連合である。第4、「Community」はコミュニティ・ブランチの設置、教育・訓練機構の運営、サービスセンターの運営により、職場に基盤を置いた伝統的ユニオニズムを変革しようとしている。第5、「Community」は、労組であるから組合員

の利益代弁を優先せざるを得ないと認識しているものの、労組のアイデンティティの中に社会正義の追求や労働者階級の連帯をも包含している。第6、コミュニティ・ユニオニズムの実践は、しばらくの間、鉄鋼産業を取り巻く厳しい状況のため、労組再生の一つの尺度であるメンバーシップの増加に結びつかなかったが、最近組合員の増加が見られる。この背景には、コミュニティを念頭に置いた新しい労組活動、すなわち教育・訓練機構の運営やサービスセンターの運営がある。第7、「Community」は産業イシューを越えた社会的アジェンダー、たとえば人種や性の多様性の尊重、子供の貧困問題、気候変動問題とグリーン経済の実現などのイシューへの取り組みを、これらのイシューのキャンペーン組織であるNGOs (UAF, Love Music Hate Racism, End Child Poverty) に参加・支援する形で行っている。

伝統的労組のコミュニティ・ユニオニズムの実践について、それは戦略であり、構造的・組織的現象ではないという見方 (Martinez Lucio and Perrett 2009b) があるが、「Community」の場合は、コミュニティ・ブランチの設置、サービスセンターや教育・訓練機構の運営などの戦略を実践できる組織構造を整えていることから、組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムとして捉えられるべきであろう。

一方、組織モデルとしてのコミュニティ・ユニオニズムとされるコミュニティ基盤の自立的労働グループは、労働組合のように団体交渉を通じて組合員のために経済的利益をもたらすことが出来ないという限界がある (Black 2004) が、「Community」のような伝統的ナショナル労組のコミュニティ・ユニオニズムはそのような限界を抱える可能性は少ないであろう。しかし、コミュニティ基盤の自立的労働グループが移民労働者やエスニックグループのニーズや組織化に積極的に取り組むのに対し、「Community」のメンバーシップは白人が大半を占め、移民労働者やエスニックグループのニーズや組織化への取り組みが積極的で

あるとは言い難い。

経済や産業の性格変化により労働者の職場移動性は高まり、労組の無い小規模の職場や個々の家庭で働く、あるいは個人に雇われて個々の家庭で働く労働者は増えている。こうした労働状況下で、コミュニティに基盤を置いた組織化や労組活動はますます重要となる。こうした意味でコミュニティ・ユニオニズムは労組や労働運動の持続や復興に対し一つの方向性を示したといえる。またコミュニティ・ユニオニズムは長い間コミュニティから離れて企業や職場の中に閉じこもっていた労組をコミュニティに戻し、労組と組合員がコミュニティの部分であることを組合員に、コミュニティの構成員に気付かせたといえる。

本稿の考察したISTC・「Community」の事例は、伝統的ナショナル労組のうち、コミュニティ・ユニオンとして自らを再構造化しようとした労組が世界的にも少ないことから、重要な事例であろう。さらに、コミュニティ・ブランチの設置、教育・訓練機構の運営、サービスセンターの運営はコミュニティ・ユニオニズムの労組組織や活動における具体化であることから、コミュニティ・ユニオニズムを志向しようとする伝統的労組にとって、「Community」の事例は示唆するところの多い組織モデルといえるであろう。

* 本稿は2011年度立教大学派遣研究員制度による研究の成果である。

注

- 1) Blackはコミュニティ基盤の自立的労働グループについて定義はしていないが、その例として挙げているOCAP (Ontario Coalition Against Poverty) やNMASS (National Mobilization Against Sweatshops) から推察すると、コミュニティに基盤を置いた自立的労働グループとは、ワーカー・センターをも含めて、コミュニティを組織化の基盤とし、労働者の諸要求のために闘う労働者自らの組織を意味すると思われる。
- 2) コミュニティ基盤の自立的労働グループの具体的例は、研究者によって異なる。Jane Willsは、その例として、アメリカのCLC (市、郡、あるいは地域にある(全国労働組合の)ローカル組合のヴォランタリー連合体)やイギリスのTUC (Trade Union Council: ローカルの、労働組合ブランチのヴォランタリー組織)、中でもロンドンのサウスウエストのTUC (BWTUC)を挙げる。他方、Janice Fine、Cynthia J. Cranfordらはアメリカやカナダにあるワーカー・センターを挙げる。Simon J. Blackは、OCAPやNMASSのような社会運動団体に近い労働者組織を挙げる。このような労働者組織がワーカー・センターを運営する場合もある。実際NMASSは二つのワーカー・センターを拠点に活動しており、Blackも多くのコミュニティ基盤の労働グループ(コミュニティ・ユニオン)が組織化活動のハブとしてワーカー・センターを活用していることを付け加えている。
- 3) 基本的諸手段とは、①労組の単独決定、②雇用主との共同決定、③法的規制を指す。Frege, Heery and Tuner (2004): 138を参照せよ。
- 4) 労組とワーカー・センターとの間の緊張は、官僚組織である労組が未知のグループであるワーカー・センターと権力を共有することを好まなかったからである。Moody (2009): 156。
- 5) Byfordは、職場を越え外のコミュニティに広がるユニオニズムの形態を指す同意語としてコミュニティ・ユニオニズム、ソーシャル・ユニオニズム、社会運動ユニオニズムがあると説明したうえ、CAWが自分たちのユニオニズムをソーシャル・ユニオニズムと表現していることから、ソーシャル・ユニオニズムの用語を使うことに決めたと言及する。Byford (2009): 188。
- 6) インタビュー調査は、筆者が立教大学の派遣研究員制度により2011年8月にSheffield大学のVisiting ScholarとしてSheffieldに滞在している期間中に行われた。この場を借りて、インタビューに協力していただいた3氏にお礼を申し上げたい。特にB氏にはインタビュー後にも筆者の質問に対し

- 何度も返答していただいた。心から感謝を申し上げたい。
- 7) 支援理由として、職場でもいじめが起こるのでいじめ問題は組合の関心事でもあると述べている。「Region3」データアーカイブ (Jun 2006) より。
 - 8) Cultural Diversity Festival の Community Arts 担当者は、「Community」は過去3年間 Rotherham の Diversity Festival の重要なスポンサーであり、パートナーでもある。Diversity Festival Group と Rotherham Borough Council が「Community」とパートナーシップで一緒に活動することは、Rotherham のいろいろなコミュニティが参加できるようにしただけではなく、Rotherham の人たちの異なる文化理解を増進させ、コミュニティの結束を高めるなどの利益を与えた、と話す。「Region3」データアーカイブ (Sep 2007) より。
 - 9) 「Region3」のデータアーカイブは、2009年、2010年の活動の記録がないので、インタビューの際にコミュニティとのリンク活動が減ったかどうかについて聞いたが、B氏は人手不足により実際の活動内容をアップロードできなかったと話した。
 - 10) Stanton Hill Community Development Group は、Nottinghamshire の Stanton Hill に住んでいる住民たちに福祉権利、住居アドバイス、雇用イシューを含む多くの事柄に関してサービスやアドバイスを提供する組織である。「Community」は、現代の労組は職場の外でリンクを再確立しなければならない、また隣人グループと一緒に働かなければならないと信じているから、ローカルプロジェクトに関与することを誇りに思うという見解を述べている。「Community」データアーカイブ (May 2009) より。
 - 11) Upchurch, Taylor and Mathers (2009) によれば、イギリスには労働党と労組のリーダーシップとの間に公式的かつ強い組織的・イデオロギー的リンクが存在する。
 - 12) 「UAF」は憎悪スピーチや非寛容を助長する人種主義、同性愛嫌悪組織に立ち向かうナショナル組織であり、イギリスにおける人種主義とファシズムの高まりに反対し統合を呼び掛けている。(uaf.org.uk)
 - 13) 「Love Music Hate Racism: LMHR」は人種主義の高揚や Nazi BNP の選挙勝利に対応するために2002年に設立された組織である。LMHRは音楽を通して多様性を賛美し、アンチ人種主義やアンチファシスト活動に人々を関与させ、選挙時にファシスト候補者に反対投票をするよう人びとに働きかける活動をする HP で表明している。(love-musichateracism.com/)
 - 14) 子供の貧困追放キャンペーンは、児童福祉組織、児童チャリティー組織、社会正義グループ、宗教グループ、労組などを含めて150組織が参加している。(www.endchildpoverty.org.uk/)
 - 15) 「Oxfam GB」は、貧困や苦痛を克服するためのグローバル運動組織「Oxfam」の英国組織である。(www.oxfam.org.kr)
 - 16) 「Labor Behind the Label: LBL」は、「Clean Clothes Campaign」のイギリス舞台であり、イギリス衣服産業の労働者の権利をキャンペーンする NPO である。LBL のメンバーは労働組合とそのローカルランチ、消費者組織、キャンペーングループ、チャリティー組織などである。(www.laborbehindthelabel.org/)
 - 17) 「Clean Clothes Campaign: CCC」は、1989年よりグローバル衣類やスポーツウェア産業の労働者の労働条件を改善し、彼ら・彼女らのエンパワーメントを支援する。CCCには労働組合と、女性の権利、消費者、貧困追放などの広範な関心を持つ NGO らが加入している。(www.cleanclothes.org)
 - 18) 2011年2月24日、タイの鉄鋼会社 SSI が Tata Steel から TCP の購入、投資に同意したことにより、キャンペーンは終息した。「Community」は、鋼鉄生産の地図上に世界級の生産者として Teesside の地名を取り戻すことができた、と表明した。機関紙「Community」Spring 2011: 8。
 - 19) UNITE、GMB は、「Community」と共に National Steel Coordinating Committee に加盟している。

オーストラリアのAWU (Australian Worker's Union)、Corus ヨーロッパ労働評議会 (European Works Council) はキャンペーンを支援すると表明した。〈www.community-tu.org/information/103〉

- 20) 彼女は、'Steel River' という詩を読み上げ、Teesside の鉄鋼産業の遺産を一般の人々に知らせた。〈www.community-tu.org/information/103〉
- 21) Upchurch ら (2009) は、社会運動ユニオニズムに関して定義していないが、アメリカでは労組の戦略的志向がビジネス・ユニオニズムから社会運動ユニオニズムに変化していると述べていることから、社会運動ユニオニズムは社会運動組織と労組との連合を意味するといえる。
- 22) 「Community」の資料によれば、サービスセンターには9名のスタッフがおり、コア活動として雇用サービス、法律サービス、ユニオンベネフィットサービス、メンバーシップサービスがある。9名のスタッフの内訳は、雇用法アドバイザー、法律アドバイザー、メンバーシップアドバイザーがそれぞれ3名である。
- 23) 当時の書記長は、「我々は、組合員の再教育を望み、組合員が他の産業で仕事を見つけられるように、転職できるスキルを提供したい。我々はそれをやる資金を持っており、他のいかなる労組よりも教育と訓練に多くの金を使っている」と言及する (Sadler and Thompson 2001: 679)。
- 24) 財政的支援をもらった基金は、Union Learning Funds (English Scottish and Welsh), Department of Trade and Industry Partnership at Work Fund, Welsh Assembly, Single Regeneration Budget, European Social Fund (ESF) Objectives 1 and 3, Wales Union Learning Fund (WULF)、などである。〈<http://www.community-tu.org/information/103977/103978/history/>〉
- 25) 「Community」は経営側と協力して、10カ所以上の工場にラーニングセンターをオープンしてきた。「Community」は、ラーニングセンターは労組と企業間の真のパートナーシップであるという。企

業は敷地やインターネットアクセス、学習のためのタイムオフなどを提供し、「Communitas」はPCや他の支援を提供する。

- 26) ACTSA は、南アフリカの正義、民主主義、発展のためにその地域の人々と一緒にキャンペーンする会員組織である。反アパルトヘイト運動を受け継ぎ、イギリス国内での連帯と南アフリカとの連帯を発展、増進するために1994年に設立された。「Community」はACTSAを支援してきた。
- 27) メンバーシップ変化に関する資料によれば、「Community」全体の組織率は上昇している。インタビューイーに公開しないことを約束したので、詳細なデータは割愛する。

引用・参考文献

- Black, Simon J., 2005, "Community Unionism A Strategy for organizing in the New Economy", *New Labor Forum*, 14(3): 24-32.
- Buttigieg, Donna M., Sandra Cockfield, Marjorie Jerrard, and Al Rainnie, 2009, "Community and Unions", *Labor Studies Journal*, Vol. 34 No. 4: 437-440.
- Byford, Iona, 2009, "Union Revitalisation and the Canadian Auto Workers Union: Reconnecting Unions with Local Communities", McBride, Jo and Ian Greenwood eds., *Community Unionism: A Comparative Analysis of Concepts and Contexts*, Palgrave Macmillan, 187-209.
- Clawson, Dan and Mary Ann Clawson, 1999, "What has happened to the US labor movement? Union Decline and Renewal", *Annual Review Sociology*, 25: 95-119.
- Clawson, Dan, 2003, *The Next Upsurge*, Cornell University Press.
- Cockfield, Sandra, Al Rainnie, Donna M. Buttigieg, and Marjorie Jerrard, 2009, "Community Unionism and Union Renewal: Building Linkage between Unions and Community in Victoria, Australia", *Labor Studies Journal*, Vol. 34 No. 4: 461-

484.

- Fine, Janice, 2001, "Building Community Unions: In Stamford, Connecticut, Organizers Are Putting the Movement Back In Labor", *The Nation*, January 1.
- Fine Janice, 2005, "Worker Centers Organizing communities at the edge of the dream", Briefing Paper, Economic Policy Institute, September.
- Frege, Carola, Edmund Heery, and Lowell Turner, 2004, "The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries", Frege, Carola and John Kelly ed., *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, 137-158.
- Greer, Ian, Mark Stuart, and Ian Greenwood, 2008, "Community unionism as a revitalization strategy? A British case of innovation", Draft for the ASA conference.
- Holgate, Jane, 2009, "Contested Terrain: London's Living Wage Campaign and the Tensions Between Community and Union Organising", McBride, Jo and Ian Greenwood eds., *Community Unionism: A Comparative Analysis of Concepts and Contexts*, Palgrave Macmillan, 49-74.
- Lipsig-Mumme, Caria, 2003, "Forms of Solidarity: Trade Unions and Community Unionism", 09 May. (<http://www.actu.org.au/ecc/news>)
- Luce, Stephanie, 2007, "The U.S. Living Wage Movement Building Coalitions from the Local Level in a Global Economy", Turner, Lowell and Daniel B. Cornfield eds., *Labor in the New Urban Battlegrounds*, Cornell University Press, 21-34.
- Martinez Lucio, Miguel and Robert Perrett, 2009a, "Meanings and dilemmas in community unionism: trade union community initiatives and black and minority ethnic groups in the UK", *Work, Employment and Society*, Vol.23(4): 693-710.
- Martinez Lucio, Miguel and Robert Perrett, 2009b, "Strategies in Search of Structures: The Real World of Community Unionism in Relation to Black and Minority Ethnic Communities", McBride, Jo and Ian Greenwood eds., *Community Unionism: A Comparative Analysis of Concepts and Contexts*, Palgrave Macmillan, 75-92.
- Mollona, Massimiliano, 2009, "Community unionism versus business unionism: the return of the moral economy in trade union studies", *American Ethnologist*, Vol.36 No.4: 651-666.
- Moody, Kim, 2009, "Immigrant Workers and Labour /Community Organizations in the United States", McBride, Jo and Ian Greenwood eds., *Community Unionism: A Comparative Analysis of Concepts and Contexts*, Palgrave Macmillan, 139-160.
- Stewart, Paul, 2006, "Marginal movements and minority struggles? The case of the Japanese minority social and labour movements", *The Sociological Review*, 54: 4: 753-773.
- Stewart, Paul et al., 2009, "Introduction", McBride, Jo and Ian Greenwood eds., *Community Unionism: A Comparative Analysis of Concepts and Contexts*, Palgrave Macmillan, 3-20.
- Sadler, David and John Thompson, 2001, "In Search of Regional Industrial Culture: The Role of Labour Organizations in Old Industrial Regions", *Antipode*, 660-686.
- Symon, Graham and Jonathan Crawshaw, 2009, "Urban labour, voice and legitimacy: economic development and the emergence of community unionism", *Industrial Relation Journal*, 40: 2: 140-155.
- Tattersall, Amanda, 2009, "Using Their Sword of Justice: The NSW Teachers Federation and its Campaigns for Public Education between 2001 and 2004", McBride, Jo and Ian Greenwood eds., *Community Unionism: A Comparative Analysis of Concepts and Contexts*, Palgrave Macmillan, 161-186.
- Tufts, Steven, 1998, "Community Unionism in Cana-

da and Labor's (Re) Organization of Space", *Antipode*, 30: 3: 227-250.

Upchurch, Martin, Graham Taylor, and Andy Mathers, 2009, "The Crisis of "Social Democratic" Unionism: The "Opening up" of Civil Society and the Prospects for Union Renewal in the United Kingdom, France, and Germany", *Labor Studies Journal*, Vol. 34 No. 4: 519-542.

Wills, Jane, 2001, "Community unionism and trade union renewal in the UK: moving beyond the fragments at last?", *Trans Inst Br Geogr*, NS 26: 465-483.

Wills, Jane, 2004, "Organizing the Low Paid: East London's Living Wage Campaign as a Vehicle for Change", Healy, Geraldine, Edmund Heery, Phil Taylor and William Brown eds., *The Future of Worker Representation*, Palgrave Macmillan, 264-282.

Wills, Jane and Melanie Simms, 2004, "Building reciprocal community unionism in the UK", *Capital & Class*, #82: 59-84.