

コロナ禍のアメリカの労働運動の 三つの方向

山崎 憲

(明治大学経営学部准教授)

はじめに

アメリカ労働総同盟産業別組合会議 (AFL・CIO) は、2021年1月12日にワーカーズ・ファースト・アジェンダ (Workers First Agenda) を公表した。これはコロナ禍、そしてトランプ政権下で後退を余儀なくされた労働者の権利と労働条件を回復させるものである。

コロナ禍はステイホームを多くの人に求め、インターネットを通じた働き方やビジネスが浸透した。そのなかで、仕事上やビジネスモデルのプラットフォームを提供する企業が利益を大幅に伸ばすことになった。それだけではなく、そうしたプラットフォームはAI (人工知能) を駆使するようになり、どのようなシステムを作るのかという判断において企業側が大きな権限を握るようになった。これに対して、労働者が新しい労働組織をつくり、経営側に公正さを求める運動が始まっている。

もう一つは地域に根差して労働組合と企業が協力して労働者の能力を向上し、経営や地域の発展に貢献するという試みが見られるようになっている。

これら三つの動きはコロナ禍だからこそ始まったというわけではなく、ともすれば労働運動に対して攻撃的であったトランプ政権下で萌芽がみられたものだった。しかし、コロナ禍は労働に関する問題を先鋭化させたため、一気にカウンター的な運動が拡大したとみることができるのである。それは、工場や倉庫、スーパーマーケットなどの安全配慮義務が手薄だったことから労働者が

感染して多数の死者を出すといったことや、雇用減の多くが女性に集中したり¹、職場における人種差別の問題が先鋭化したり、不法滞在の状態にある移民労働者にコロナウイルス感染予防のためのワクチンを提供しないというテキサス州知事の発言があったりといった課題が一気に噴出し、労働運動が対応を迫られたからにほかならない。

それでは、三つの動きを順にみていこう。

1. ワーカーズ・ファースト・アジェンダ (Workers First Agenda)

AFL・CIOは、バイデン政権に対する労働組合の公的な要求として次の五つを掲げた。

1 労働者への権限移譲 (Worker Empowerment)、2 労働者の安全とパンデミック (Worker Safety)、3 良い仕事と公共投資 (Good Jobs and Public Investment)、4 人種的正義と民主主義 (Racial Justice and Democracy)、5 経済的保障 (Economic Security)。

(1) 労働組合バッシングに対する反転攻勢

まずAFL・CIOが第一に掲げるのが、労働組合の組織化と交渉力の強化である。トランプ政権下では公的セクターの労働組合の団体交渉が制限されたり、労働組合の組合費の徴収を使用者に委任するチェックオフの禁止などが行われるなど、組織化に向けたハードルが高まっていた。そのため民主党がすでに議会に提出しているプロ法 (the PRO Act) と公共サービス団体交渉自由法 (the Public Service Freedom to Negotiate Act) を即時に成立させるように求めている。

労働組合が団体交渉権を求める活動に参加する労働者を解雇したり、活動を妨害する使用者に最高で50,000ドルの罰金を課せる権限を全国労働関係委員会に与える。そして、個人請負労働者として分類されているウーバーやリフトなどで働くギグワーカーに対する組織化を容易にするための情報を労働組合に提供することを企業に義務付けること、およびチェックオフを禁止する州法の規定を弱めるといったことが織り込まれているのがプロ法である。

公共サービス団体交渉自由法は、警察官、教師などを含めて公共部門の労働組合が団体交渉を行う権利を認めるものであり、2019年に法案が議会に提出された。加えて、2018年に連邦最高裁が行ったJanus v. AFSCME Council 31の判決を覆すことを目的としている。これは公共部門の労働組合員が労働組合の方針に反対の場合に組合費を支払わないことを認めるとしたものである。具体的には民主党を支持する労働組合に組合費を払いたくないという政治的対立があった。

(2) コロナ禍における労働者の保護と民主主義の回復

二つめの「労働者の安全とパンデミック」では、すべての労働者に無料のワクチン接種と検査を保証し、保護具確保のための大統領令の発令、病気・家族・育児のための有給休暇の創設を求めている。

三つめの「良い仕事と公共投資 (Good Jobs and Public Investment)」では、コロナウィルス対策として老朽化したインフラの整備をはじめとする公共投資を行うための予算を2021年度に確保するとともに、良い仕事 (Good Jobs) を生み出すために、公契約の下で働く労働者の労働条件の引き上げ、職場での差別の根絶、ウォール街の改革、労働者のためのグローバル経済の確立、より公正な移民システムの構築、公共投資の増加、好調な大企業への課税強化をかけた。

四つめの「人種的正義と民主主義 (Racial Justice and Democracy)」は、コロナ禍で明らかとなった人種差別にどう対処するかということに関連している。仕事上の差別、医療、刑事司法、警察などにおける構造的な人種差別の実態を調査することを目的として省庁横断的なタスクフォースを設置し、平等

に関する強権をもった責任者を任命するよう求めている。

五つ目の経済的保障 (Economic Security) は、コロナ禍で経済的危機にある状況に対処することを議会および政府に求めている。具体的には、年金基金への助成、社会保障給付の全面的な増額、処方箋薬の価格の引き下げ、高齢者向け医療保険メディケアの適格年齢の50歳への引き下げ、オバマケアの拡充、失業保険制度の再構築、郵便局銀行の設立といったことがあげられている。

(3) エッセンシャルワーカーとはだれのことか

AFL・CIOトラムカ会長は、ワーカーズ・ファースト・アジェンダを公表するにあたり、プロ法について次のようなことを付け加えている。プロ法によって、労働組合が企業と団体交渉を行う道をこれまで以上に拡大すれば、労働組合が増え、賃金が上昇し、ヘルスケアが拡充される。職場の安全衛生が確保され、女性、移民、有色人種、LGBTQといった人たちの機会が拡大することになる。それだけではなく、プロ法は経済刺激策も含んでいる。

こうしたアジェンダがつくられた背景には、トランプ政権下でチェックオフを中心に労働組合がもっていた権利が大きく削られたこと、コロナ禍で多くの労働者が失業したがその内訳はパートタイムの女性に集中していたこと、そしてエッセンシャルワーカーと呼ばれる社会活動の下支えをしている労働者が低賃金かつコロナウィルス対策をしていない職場で働いていた、といったことがあった。とくに、食料加工工場や物流倉庫、食料品店などで働くエッセンシャルワーカーは不法滞在の状態にある外国人労働者が主力だった。彼らの多くは職場の安全衛生上の不備からコロナウィルスに感染し、死に至ったものが少なくない。現状ではワクチンを接種できるかどうか不明だが、AFL・CIOはこうした労働者も含めて安全衛生と経済的なセーフティーネットを求めている。

2. 経営参加を目指す新しい労働組織

(1) Alphabetワーカーズユニオン

ついで、新しい労働組織についてである。その一つに世界的なIT企業であるGoogleを傘下に持つAlphabetグループの従業員、請

負労働者、関連企業従業員、下請け企業従業員、派遣労働者、パートタイム労働者で組織されるAlphabetワーカーズユニオンがある。2021年1月4日に公式に存在を表明した。

Alphabetワーカーズユニオンは労働条件の向上のみならず労働者の経営参画の獲得を目的に組織された。具体的には、AI（人工知能）の軍事利用に対する反対、職場における人種、性別、性的嗜好に対する差別、ハラスメントを行う役員に巨額の退職金を支払ったことへの抗議といったことである。これらは、SNSやメールを使ったグローバルな従業員組織であるGoogleウォークアウト（Google Walkout）運動をきっかけとしている。この運動のリーダーとして組織化を行ったAI技術者であるメレディス・ウィッター氏は運動を理由としてGoogleの辞職を余儀なくされた。彼女が職場を去る際にメンバーに送ったメールでは、AIの心臓部のプログラムであるアルゴリズムが利益第一主義のもとで人為的に偏見を含んだものとして作られていることや、IT企業の経営が白人男性によって支配されていること、コスト削減を目的にTVCs²と呼ばれる非正規労働者、下請け企業、請負労働者を活用し、これらの労働者が発言の機会がなく低い労働条件にとどまっていることなどを指摘した。

(2) 労働組合結成＝団体交渉権獲得、ではないアメリカの制度

ここでアメリカの労働組合をめぐる制度について確認しておきたい。そこには日本と大きく異なることがいくつもある。まず、労働組合の成立要件である。ここに法的な規定はNPOとしての税制上のものしか存在しない。労働者が自ら労働組合だと成立すればよい。ただし、企業と団体交渉を行うためには法的な手続きが必要になる。その枠組みを定めるものが全国労働関係法（NLRA）であり、具体的な手続きはNLRB（全国労働関係委員会）が取りまとめている。NLRAは団体交渉が可能な労働者の範囲を厳格に定めている。それは、同じ時間帯に同じ働き方をして同じ賃金の支払い方をされている労働者である。このことを団体交渉単位と呼ぶ。したがって、一つの職場に複数の団体交渉単位が存在することが普通である。労働組

合が合法的な団体交渉の権利を獲得するためには、団体交渉単位に所属する労働者が投票で過半数を得なければならない。このことをもって「労働組合が組織化された」ということがあるが、実際は団体交渉権を得ていなくとも労働組合は存在し得る。こうした労働組合のことを少数派組合（マイノリティユニオン）と呼ぶ。

(3) 経営参画と工職一体（TVCs）

Alphabetワーカーズユニオンは合法的な団体交渉権を獲得していないマイノリティユニオンである。当面は団体交渉権の獲得を目指しているわけではない。ここに特徴がある。組合員の対象は団体交渉単位に所属する労働者に限らない。Googleの一つの事業所で直接に雇用する労働者だけでなくAlphabetグループに関わる労働者すべてを対象にしている。そこには派遣労働者、期間契約従業員、パートタイム労働者、パートナー企業および下請け企業の労働者、仕事単位で契約する個人請負労働者などが含まれている。

アメリカの伝統的な労働組合であれば、団体交渉単位ごとのまとまりで交渉を行うことが通例である。しかし、Alphabetワーカーズユニオンは団体交渉単位にこだわっていない。むしろ、これら雇用形態や契約形態の異なる労働者の問題や、重層的な下請け元請け関係における労働条件の格差や経営上の発言権の格差といった問題を一括して扱おうとしているのである。

その意味では日本における工職一体の労働組合と似たような形となっている。また、労働条件の向上を主目的としているわけではなく、AIのアルゴリズムの透明化や男女間格差、TVCsと呼ぶ重層的な下請け元請け関係、AIの軍事利用反対などを柱に、メンバーが経営上の問題に参画するための機会の獲得をめざしていることに特徴がある。日本では産業、企業ともに労使協議の場を通じて労働組合の経営参画が行われてきたという歴史がある。その意味では日本の労使関係と近いと言える。一方でTVCsを同じ組合員とすることは日本ではまだみられない。

しかしこうしたことに日本企業が無関係なわけではない。もともと日本では系列をはじめとした下請け元請け関係が存在してきた

が、RPAの導入³やアウトソースは現在進行形であり、コロナ禍で在宅ワークが採用される背後でますます進んでいる。つまり、IT企業と同様にTVCsに関する同様の課題の深刻度は高まっているのである。この意味で日本の労働運動においても、Alphabetワーカーズユニオンがアメリカで切り開こうとしていることは示唆が大きい。TVCsを含めた労働運動、RPAやAIが実装されていくなかでアルゴリズムの透明化に関する経営参画は日本にとっても喫緊の課題である。

3. 「良い会社－良い仕事イニシアティブ(Good Companies-Good Jobs Initiative)」

「良い会社－良い仕事イニシアティブ」は2016年にマサチューセッツ工科大学経営大学院(MIT, Sloan School of Management)がスタートさせたもので、労働組合と企業が参加している。その目的は、労使関係の改善と職場の紛争解決を通じて、労働組合が経営に参画する風土を醸成することである。具体的には、ミーティング、ワークショップ、オンライン講座、個別企業を対象にしたコンサルティングや調査、労働者の職業能力育成プログラムと企業組織の再編などが労使協力のもとで行われている。この意味で、Alphabetワーカーズユニオンが目指す方向と類似している。

4. コロナ禍を超えて

アメリカの課題はそのまま日本にあてはまる。拡大するRPAの導入とアウトソース、個人請負労働者の増加、所得格差の拡大、AI(アルゴリズム)の恣意的な運用による脅威。これらはコロナ禍で拡大している。そこにアメリカの新しい労働運動は取り組み始めている。伝統的なアメリカの労働運動は、限定的な職務に賃金を結びつけて交渉するといったものだった。これがジョブ型雇用と日本で呼ばれるものの本質である。しかし、企業で中核的な労働者はプロジェクト型の働き方のなかでジョブ型雇用から遠く離れてきている。求められるのは連携、チームワークである。一方で、TVCsと区分される労働者は低い労働条件で限定的な職務を担わされている。彼らが従来型の労働組合に組織されておらず、交渉力が不足しているからだ。

こうした状況を突破するために、アメリカ

の新しい運動は労働者による経営参画の道を模索し始めている。そして一つの組織に日本でいうところの正社員もパートも派遣労働者も請負労働者も下請け企業の労働者もすべて集まっているのである。Alphabetワーカーズユニオンはアメリカ国内だけでなく国外にも組織化の手を伸ばしている。

日本の労働運動においても変化の時期が訪れていると言えるだろう。

(2021年1月16日脱稿)

- 1 2020年12月の就業労働人口は14万人減となったが、そのうち女性が15万6,000人減で、男性が1万6,000人増と雇用減が女性に集中した。
- 2 TVCs : Temporary, Vendor and Contract Workers
- 3 株式会社MMA総研「RPA国内利用動向調査2020」によれば、2020年11月時点の企業のRPA導入率は38%、大手企業は51%となっている。https://www.m2ri.jp/release/detail.html?id=391 2021年1月15日閲覧。