

# Google労働組合の新しさ —デジタル時代のグローバル労働運動—

連合総研 主幹研究員 中村 天江

## デジタル時代の労働組合

### 非伝統的な労働組合の誕生

2022年1月、アメリカでGoogleの親会社AlphabetでAlphabet Workers Union（以下AWU）が結成され、大きな話題となった。なぜなら、世界的に最も影響力のある企業のひとつから、伝統的な労働組合とは異なるタイプの労働組合が出現したからである。

AWUに注目が集まった理由はいくつかある（Silbermann 2021）。まず、Googleも含め、ハイテク産業は長い間、従業員の給与が高く福利厚生が充実し、労働需要が旺盛で雇用機会が豊富なため、労働組合が必要ないと考えられてきた。また、AWUはGoogleに直接雇用されている従業員だけでなく、下請け企業や関連会社の従業員や個人事業主も組織化した。さらにAWU設立の大きな目的に経営に対し倫理性や社会性を求めることが含まれていた。そのため使用者との排他的団体交渉権が認められる組合承認手続きを経ず、労働者の過半数からの支持を得ていないマイノリティユニオンとして活動を始めた。

近年、アメリカでは労働組合運動が力を盛り返している（Gallup2023、GBA02023、中村2024）。なかでもAWUは組合労働の未来に広範な影響をもたらす可能性があるとも言われている（Fabrizio et al. 2001）。

アメリカから遅れること1年、2023年3月、日本でもGoogle Japan Union（以下GJU）が結成された。GJUが結成されたきっかけは、2023年3月にAlphabetが全世界で1.2万人のレイオフを行うと発表し、日本でも人員が削減されることになったからである。AWUとGJUでは組合の結成経緯は異なるものの、以下で論じるように、GJUもまた、日本の組合運動における未来へのヒントを有している可能性が大いにある。そこで、本稿ではGJUの結成過程と組合運動の実態についてまとめ、今後の組合運動への示唆を導出する。

### Googleの組合に注目する理由

Google Japan Unionに着目するのは、Googleが技術革新とグローバル化の先進企業であり、従業員の中心が高度専門人材だからである。技術革新とグローバル化の影響は組合運動にとっても大きな影響がある。また、高度専門人材の労働運動に関する研究は日本では少なく、発展余地が大きい。

日本において組合組織率が低下してきた構造的な要因は、「産業構造の変化」「就業構造の変化」と、これらによって生じる未組織労働者や未組織事業所の「新規組織化の不足」である（都留2002）。技術革新やグローバル化はビジネスモデルやサプライチェーンを変え、労働条件を二極化

する可能性が高い。先端技術やグローバル経営を牽引する人材へのニーズが高まり、彼らの報酬は上昇するのに対し、低熟練労働が不要になり、賃金や雇用の安定性が脅かされる（Moody and Weiner 2001、Frey and Osborne2017他）。外国人労働者やフリーランスを増やす可能性もある（藤井2007、リクルートワークス研究所2016他）。労働組合も技術革新やグローバル化への対応が必要なことは、かねてより主張されてきた（桑原・連合総研1997、兵頭2013他）。

こうした構造変化を背景にすでに雇用者比率ではホワイトカラーが多数派になっているが、労働組合は伝統的なブルーカラーとは違うホワイトカラー的なあり方を規定し、それに立脚した組合運動を構築することができていない（小池1981、松尾2020）。ブルーカラーの労働者層がまじめに働いて日々生活の糧を得、生活の質を漸次的に高めることを大切にしているのに対し、知識人やインテリは社会体制の変革といった観念論に重きをおく傾向がある（尾高1995）。男子大卒・研究技術職は男子高卒・生産技能職に比べ、労働組合に対するイメージが「古い」「保守的」「頼りにならない」と厳しく、労働組合の活動に対する評価も「よくやっている」が少なく、「あまりやっていない」が多いという調査結果もある（小林1993）。労働組合発展に向けてはホワイトカラーも包摂する労働組合運動の確立は重大な課題である。

上記の問題意識をひもとくためには、Google Japan Unionは格好の研究対象となる。Googleの従業員は技術革新とグローバル化の最前線で働き、G J Uはスキルや学歴の高い高度人材によって組織されている。すでにアメリカでのAlphabet Workers Unionの結成は、今後の組織労働の行方を左右すると目されている。日本においてもGoogleの労働組合を研究する意義は大いにあるだろう。

## 技術革新、グローバル化、高度人材

### 研究の狙い

本稿の目的はGoogle Japan Unionの結成過程と活動から、労働組合再興の糸口をみつけることである。前述の3つの観点、「技術革新」「グローバル化」「高度専門人材」を念頭に、G J Uの結成過程と活動内容についてまとめ、伝統的労働組合運動との差異を考察し、労働組合の未来に向けたインプリケーションを示す。

3つの観点、「技術革新」「グローバル化」「高度専門人材」について、具体的に以下に注目する。

#### <技術革新>

- ・同じ職場で働いているとは限らない労働者がどのようにして団結したのか
- ・組合運動においてデジタルツールをどのように活用しているのか

#### <グローバル化>

- ・外資系企業ならではの組合運動や労使関係の特徴はあるのか
- ・Alphabet/Googleの他国の労働組合と連携しているのか

## 〈高度専門人材〉

- ・労働条件の良い高度専門人材が労働組合に参加する動機は何か
- ・労働組合運動に抽象的な理想をもっているのか

リモートワークの利用は産業・職種によって大きく異なり、情報技術産業はリモートワーク利用率の最も高い業種である。一般に労働組合は、同じ事業所で働いている労働者で組織されるため、リモートワークのように離れてはた楽職場での組織化のプロセスは判然としない。また、「デジタルユニオニズム」という言葉が登場したように、労働運動でもSNSやチャットツールなどの利用が広がりつつあるが (Cohen and Greig 2023)、日本の労働組合研究でこうした点に着目したものは少ない (中村2023)。

経営のグローバル化にともない、国際労働運動の重要性が提起され、労働組合の研究も蓄積されてきた。Alphabetは日本や韓国、欧州各国などに拠点をもっており、同一企業グループ内での横の連携によって、各国の組合運動の精度が向上している可能性がある。一方、外国人労働者や移民の組織化の研究は海外では数多く存在するものの、日本では限られている (兵頭2013)。外国人労働の研究で労働組合について言及しているものは限られ (藤井2007)、管見の限り、高度専門人材や外資系企業の労働組合運動に関する研究は見当たらない。とくに外資系企業では、“Up or Out”と呼ばれる、昇進するのか、昇進できないのであれば転職するか、という慣行がよく知られており、雇用継続を重視する日本の労働組合運動と相性がよくないと考えられる。業務のほとんどが英語で行われているGoogle Japan合同会社は典型的な外資系企業であり、そこで労働組合が結成されたのは画期的な出来事ともいえるだろう。

加えて、Google Japanの場合は従業員の大半が技術者や技術営業であり、デジタル化が進む今日、市場価値の高いスキルセットを有している人材が多い。よって、“Up or Out”に限らず、引き抜きや自発的転職も十分にありえ、離脱オプションが豊富ななかで、発言オプションを行使しているのかも注目に値する (Hirshman1972)。また、アメリカのAWUが先進的とみなされた理由のひとつは、組合員の労働条件の向上だけでなく、経営の倫理性や社会性を重視していたからだが (Silbermann 2021)、ブルーカラーの労働者たちは観念的な取り組みへの関心が薄いとの指摘もなされてきた (尾高1995)。よって、組合運動において何を重視しているのかも確認が必要である。

## 研究の枠組み

本研究は最初にアメリカのAWUの記事や論文、AWUのホームページを確認し、次にGJUの結成過程と活動内容についての記事やSNSでの発信内容を確認した。そのうえで、GJUに関してインタビュー調査を行った。インタビューの対象は、GJU結成起案者のひとりで、現在Google Japan Union代表をつとめるGoogle Japan従業員の橋本良氏と、GJUの結成・活動を支えてきた東京管理職ユニオンの神部紅氏である。東京管理職ユニオンの事務所で、2024年1月、約2時間の対面インタビューを行った。

なお、東京管理職ユニオンは1993年に設立されたコミュニティ・ユニオンである。コミュニティ・ユニオンは、労働者が個人で加盟できる労働組合で、個別の労使紛争に対処する一方で、企業・職場別の支部を有しているケースがある。東京管理職ユニオンは現在、Google Japan UnionやAmazon労働組合、ヤンセンファーマ従業員労働組合、アストラゼネカユニオンなど、●つ（要加筆）の外資系企業の組合支部を抱えている<sup>1</sup>。よって、G J Uの組合員は、東京管理職ユニオンに組合員として加入し、G J U支部に所属している。2024年1月時点で、Google Japan合同会社の従業員数は約●人（要加筆）、G J U支部の組合員数は約100名である。

## Google Japan Unionの結成と活動

### 人員削減の方針発表

2023年1月20日、AlphabetのピチャイCEOは全世界の従業員に、「約12,000人の従業員を削減することを決定しました。影響を受けるアメリカの従業員にはすでに別のメールを送っています。他の国では、現地の法律や慣行により、このプロセスにさらに時間がかかる見込みです。」というメールを送った。メールでは、「過去2年間、劇的な成長を遂げ、人材を積極的に採用したものの、状況が変わったため、製品や機能のレビューを実施し優先順位をつけた」と人員削減の理由も述べている。12,000人というのはAlphabetの全従業員の約6%にあたり、世界各国で人員削減が行われることが明らかになった。

2011年に新卒でGoogle Japanに入社し、現在G J Uの代表をつとめる橋本良氏は組合結成までの経緯を次のように振り返る。

「日本でリストラの詳細が通知されたのは3月2日。アメリカでの発表から1か月半ほど考える時間がありました。不安になったし、このまま何もせずに首になったら面白くないとも思いました。その内、誰かが何かを始めると思って待っていたのですが、誰も何もしないので、1月20日の翌週、労働法に関する情報を共有するためのメーリングリストを自分でつくったんです。

メーリングリストにしたのは、いきなり労働組合をつくろうといてもついてくる人がいるかわからなかったからです。会社では部活や同好会であれば好きにメーリングリストをつくれます。労働組合をつくろうというメーリングリストはやりすぎにしても、労働法について理解を深めるためのメーリングリストなら許されると思いました。今の会社の状況では整理解雇にはならないだろう、退職勧奨なら従業員は断ることができる、外国人従業員のビザの問題について入管に尋ねた結果などの情報共有を行っていく内に、メーリングリストに何百人も入ってくれました。

メーリングリストを始めた次の週末、LinkedInで知らない人からメッセージが飛んできました。その人は東京管理職ユニオンに加盟している他労組の人で、家族がGoogleで働いていて僕の活動を

---

<sup>1</sup> 東京管理職ユニオンのホームページ <https://www.mu-tokyo.ne.jp/activity.html>

察知したんです。東京管理職ユニオンがAmazonや他の外資系企業の組合活動をサポートしているといったことを教えてくれて、それで東京管理職ユニオンのことを知りました。

それにこの頃、アメリカの労働組合の人がDiscordというチャットアプリで、全世界のGoogle従業員だけが入れるサーバーをつくってくれました。世界的にリストラが起こるから、みんなで話し合えるようにと。日本法人のチャットルームで労働組合について話す人がポツポツと現れて、労働組合が始まるんだ、楽しそうだと思います。数人で東京管理職ユニオンに相談に行こうとなり、Discordで声をかけたら8人に増えたので、その8人で東京管理職ユニオンに行きました。」

## Google Japan Unionの結成

当時のことを、東京管理職ユニオン側でG J Uを支える神部紅氏はこう語る。

「2月に橋本氏から（?要確認）、Googleで大規模なリストラが始まるので相談にのってほしいと電話がありました。リストラが確実にあると言うので、仲間を募って東京管理職ユニオンの事務所に来てくださいと伝えました。2月16日に8人でやってきて、労働相談にのって、近日中に起こるだろう1 on 1のマネジャー面談や会社からのプレッシャー、書類へのサインについて、どう対処すればいいか教えました。

8人はその場で東京管理職ユニオンに加入しました。リストラのターゲットは8人ではないかもしれないし、誰がなるかわからないので、仲間を増やしましょうと。それから毎週のように東京管理職ユニオンの事務所で説明会を行いました。説明会参加者が全員、組合に入るわけではないのですが、説明会には毎回30人40人の参加がありました。

2月27日に、正式に東京管理職ユニオンの支部としてGoogle Japan Unionを結成しました。それで3月2日に、Google日本法人でリストラが行われる危機があるという趣旨と、Google Japan Union支部を結成したという記者会見を行いました。」

この記者会見は耳目を集め、マスコミは一斉にGoogle日本法人の組合結成を報じた。

## 人員削減の本格化

G J U結成の記者会見を開いたまさにその日（3月2日）、Google Japanでは人事部（Google People Operations）から、人員削減の対象となる従業員に下記のメールが送られた（横山2023）<sup>2</sup>。

-----

件名：グーグルにおける雇用についての通知

B C Cにマネジャー含む

こんにちは、〇〇様

---

<sup>2</sup> 原文は英語。横山(2023)の日本語訳をもとに一部加工している。

2023年1月20日、グーグルは全世界の従業員を約12,000人削減するという難しい決断を発表しました。この発表以来、日本のグーグル社員にとって、困難で不確実性の高い期間であったことを私たちは認識しています。私たちは日本のグーグル社員が受けるこれらの影響と、これが意味するものについて、最新情報を提供するため連絡しました。

残念ながら、あなたの役割はこのレビューの影響を受けることが確認されました。私たちは、この知らせを聞くのが難しいことを承知していますが、あなたをサポートするためにリソースと情報を提供するため、あらゆる努力をしています。

## 重要な次のステップと情報

近日中に DocuSign の電子メールにて送付される「契約書」を、必ず詳しくお読みください。ここでは契約書への署名と引き換えに、移行期間中にあなたをサポートするために提供される、強化された包括的パッケージの概要を説明します。その内容は以下の通りです。

- 通知期間：90日間の通知期間中（契約上の通知期間を含む）、給与が支払われます。2023年3月2日から5月31日まで、通常の給与支払いサイクルに従います。
- 退職金：2023年のモデル給与（基本給）をベースに、勤続年数1年ごとに1カ月分の基本給（ただし、勤続年数3年未満の従業員は3カ月分の基本給を受け取る）+3カ月分の追加基本給を受け取ります。
- 早期署名支払い（Early Signing Payment）：さらに本日から14日以内、つまり日本時間3月16日午前7時までに本契約に署名することを選択した場合、追加の支払いを受けることができます。早期署名支払いが適用される場合、9カ月分の基本給が一括で支払われ、パッケージの一部として扱われます。
- 休暇：勤務地の休暇規定に従って、未消化の休暇に対して支払われます。
- 健康保険（Healthcare）：健康保険料として32万5,000円（税別）を一括で支給します。
- 再就職支援：新しい職務や異なるチャレンジのために、6カ月間の専門的な再就職支援サービスを利用することが可能です。
- 移民サポート：労働許可証や一時的な移民資格をお持ちの方にとっては、特に厳しい状況であることを私たちは理解しています。あなたやあなたの家族の入国管理に関するアドバイスやサポートを受けることができます。
- メンタルヘルスのサポート：本人および扶養家族は、引き続き従業員支援サービスを利用することができます。（雇用の）終了から6カ月間のプログラム。
- ボーナス：該当する場合、2022年の賞与が支給されます。その80%はすでに支給されており、残りは3月に支給される予定です。
- セールスボーナス：該当する場合、四半期の最終日に採用された場合は、セールスボーナスの支給を受けることができます。

- クラウドセールスボーナス：該当する場合、解雇日まで支払われる目標ボーナスの日割り計算を受けることができます。
- G S U：該当する場合、90日の通知期間中にG S Uの権利確定を行う。

-----

数々の組合運動に携わってきた神部氏は以下のように感じたという。

「メールではレイオフや退職勧奨という言葉は出てきませんが、退職パッケージを提案しているので退職勧奨です。しかし、実質的にこれは指名解雇だと私たちは考えています。というのも、『これにサインしなさい』というメールが毎日来るんです。しかも、メールのなかにタイムリミットは2週間だと、カウントダウンが進む時計がレイアウトされているんです。そんなメールは初めて見ました。

1 on 1の面談で『サインしなかったらどうなるんですか』と尋ねたら、『サインしなかったら、あなたはハラスメントにあい、こういう風に脅される』ということを言われたケースもあります。『あなたは辞めなさい』と繰り返しているので、指名解雇に近いと主張しています。G J Uには対象となった組合員が20人います。」

### 経営側との団体交渉

3月17日、1度目の団体交渉が行われた。神部氏がその様子を語る。

「会場には会社側は7人、組合側は全員参加で組合員や弁護士、約80人が集まりました。この団体交渉で、組合員には手を出さない（辞めさせない）、従前の仕事を保証するということを訴え、組合員は辞めさせないという合意を得ました。なので、組合に入った人は誰も首を切られず、今も残り続けています。組合に入っていない人は、辞めたり、辞めさせられたりしました。アメリカでは組合員を狙い撃ちにして辞めさせることもあります。日本では組合員は辞めさせないと言質を取りました。これは大きな勝利だと思っています。

会社側はこの団体交渉が相当嫌だったようです。団交参加者がこんなに多いことはまずありませんし、解雇にさらされているのは20名で、残りは対象者ではない。私も逆の立場だったら嫌だと思います。以降、会社側は10の条件をつけて団交を拒否しています。条件とは、人数制限をかける、セキュリティチェックを行う、録音は1人が行い外に出さない、誹謗中傷しないなどです。

ただ、団体交渉がデッドロックするのはいつものことなんです。会社からすると2、3回、ひどい会社なら1回、団体交渉を行って、主張は出尽くしました、説明も尽くしました、これ以上議論することはありません、とシャットアウトするんです。これはパターンなので、G J Uでは初動から、『団体交渉は必ず打ち切られる、その間は組合の組織強化や組織拡大に力をいれよう』と話してきました。4月以降は、模擬談合や労働相談、説明会のやり方を教えたりしながら、仲間を増やすことに注力しました。

会社側は団体交渉で議論する前に団体交渉のルールを協議したいと言っているのですが、団体交渉なのか事務折衝なのかをあえて曖昧にしたまま、10月26日に会社側6人、組合側15人で話し合いを再開しました。11月、12月、2024年の1月にも話し合いを行っています。団交を拒否されないために、退職勧奨に対する合理的説明を求めるだけでなく、ハラスメントの問題をかぶせています。組合勧誘の説明会でとにかく録音するよう伝え、交渉のカードとなる証拠をみつけるんです。」

## 外資系企業の労使関係

労使のやりとりは日本ならではの橋本氏は言う。

「同じGoogleでも、アメリカは労働者保護がないので、レイオフの発表と同時にズバツと人を切って即終了です。フランスやドイツでは従業員の志願制で人員を削減するので、日本のように強制されることはなく、淡々とプロセスを進めもう決着がついています。日本はアメリカより保護が厚いので中途半端にずるずる。韓国は人事役員が日本と同じなので、日本と同じような状況になっていて、この問題がまだ続いているのは日本と韓国だけです。日本でヨーロッパ寄りの決着をつけて、退職勧奨を一度断ったら他の従業員と同じ状況に戻れるという既成事実をつくりたいと思っています。」

外資系企業の交渉経験が豊富な神部氏が続ける。

「Googleの日本法人は労務についてわかっておらず、他の外資系と比べてもひどいです。少なくとも日本の法規を理解し、どういうことが起こるかのリスクヘッジが全くできていなくて驚きます。

例えば、第1回の団体交渉に出ていた弁護士が、10月からの事務折衝から出てこなくなったんです。この弁護士は他の外資系企業も担当していて、私とその企業でやっていることをGoogleではしないのはおかしいと責めるから、会社は嫌だったんでしょう。ですが、団交に出ていた弁護士を外して、人事だけでやるというのはありえません。

しかも人事が、『従業員以外の方が団体交渉に参加できるんですか。びっくりです』と言うなど、労働組合はどういう存在かの知識がない。日本と韓国を担当しているアジア・パシフィックの人事役員は『俺がルールだ』と押しつけるところがあり、いわゆるボス交<sup>3</sup>をしています。

私の立場で言うのも変ですが、Googleは人を切り慣れてないんです。切る会社はもっとうまくやります。削減目標数を決めたら、いろいろな手続きをふんで本人が自主的に辞めるところに巧妙に流し込みます。そこまで丁寧にできないなら、パッケージを充実させて辞めた方が得というレベルにもっていきます。Googleの体力だったら、変な労使紛争を起こすよりもそうできると思うのですが、それもしなくてトラブルになっている。

外部の人事コンサルも使っていますが、私が交渉していて上手いと思う会社は、外注せず人事が自分たちでやります。社内制度は複雑なので、外注だと労働者から何かいわれた時に対応できないからです。」

橋本氏も重ねる。

---

<sup>3</sup> 「ボス交」とは、労働組合のトップと会社側のトップ（社長や役員など）による交渉。



「アジア・パシフィックの人事役員は日本の法律を学ぼうとしていないように見えます。言葉の壁があり、日本語の情報にアクセスするのは難しいからこそ、日本法人に所属して日本語の読み書きができる人がもっと会社で権限をもっていたら、もうちょっと違うと思います。」

## 外国人労働者と日本人労働者

Google Japanでは人事役員が国を横断して担当している外資系ならではの課題が発生している。こうした外資系企業ならではのことは労働者側でも生じている。神部氏が組合の構成を明かす。

「今、G J Uの組合員は約100人、日本人は数名で、90%以上が外国人です。白人は少なく、韓国や中国など、アジア系が多いです。育休中や子育て中、傷病手当を受けていたり、障害を持っている人も組合に入っています。他の人とは違うハンディキャップみたいなものを持っている人が組合員になっています。」

高度専門職1号、2号のビザで働いている人にとって<sup>4</sup>、仕事を失うのは結構しんどいんです。日本語がかなりのレベルでも日本企業に再就職してやっていくのは難しく、本国に帰らなければならなかったり、永住権を目指して1号で働いていたのにそれが叶わなくなったり。身分を失うと未来も途切れてしまう。

解雇や退職は回避できたとしても、仕事を干されると、生活ができなくなるんです。基本給とインセンティブが給料の半々になっているセールス（営業）だと、インセンティブが減ると収入がガクンと下がる。日本法人に雇われていても、他の国の人たちとチームを組んだり、アメリカからの指令で仕事をしているんですね。各国でリストラをしているので、チームが崩壊して、仕事を続けられなくなるんです。仲間がどんどんひきはがされ、仕事なくなると、不安になるし精神的にもプレッシャーを感じます。仕事がないので今までのジョブレベルとは違う過小なロール（役割）を割り当てられて、モチベーションが下がるという問題も発生しています。」

神部氏はこうも話す。

「組合員同士のコミュニケーションは英語です。組合説明会は2回目までは私が日本語で話した内容を、英語に訳してもらいましたが、3回目以降は自分たちで、英語でやってもらいました。団体交渉や事務折衝も英語ベースです。」

Google Japanをめぐるのは、日本のなかで、外国人のための労働運動が外国語で展開されている。しかし、日本人の組合員は、なぜこれほどに少ないのだろうか。橋本氏が説明する。

「日本人で人員削減の対象になった人は、合意退職でおとなしく辞めていきました。『外資系だから、ふつうの日本企業より給料が高いから、粘るのはみっともない、潔く辞めるほうが美しい』という考えなのかもしれませんが、辞めていく人が多かったことに結構がっかりしました。」

---

<sup>4</sup> 学術研究活動、高度専門・技術活動、高度経営・管理活動を行う外国人を対象とする「高度専門職」の在留資格には、「高度専門職1号」と「高度専門職2号」がある。高度専門職1号の在留期間は5年なのに対し、高度専門職2号の在留期間は無期限となる。高度専門職2号は高度専門職1号で3年以上活動を行ってきた外国人が対象となる。  
[https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/newimmiact\\_3\\_system\\_index.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/newimmiact_3_system_index.html)

自分は労働組合があつたらいいと思っていたし、権利があるのに主張しないのはもったいないし、労働者が主張しないことで他の労働者も迷惑を被るんだという気持ちがあります。首を切りづらい世の中をつくったほうが、世の中の労働者にとってよいはずじゃないですか。意地汚く権利を主張したほうが、世の中が良くなるというのが、僕の考えです。」

## 組合内のコミュニケーション

G J Uではオンライン会議や資料共有はMicrosoftのTeams、組合員同士のチャットはDiscordというチャットアプリで行っている。組合でGoogleの各種サービスを使わないのは、会社への情報漏洩を防ぎ、活動の独立性を保つためだ。チャットの利点を橋本氏はこう紹介する。

「チャットのいい所は当事者から情報共有ができることです。『今日、人事が面談を設定して、こういうメールを送られてきた』『自分はこういうことを言われた』というのがばんばん出てくると、すごく有効に機能します。なかには勝手な『お前はこうすべきだ』というアドバイスもあって、それはやめてくれと思うんですが…。

思いついた時にみんなに伝えられる。誰かが何かを言った時にみんながわっと集まる。それができることは重要です。」

Googleの従業員なのでデジタルツールの利点を理解し、使いこなせる組合員ばかりだが、G J Uは対面コミュニケーションを重視している。その理由を神部氏が説明する。

「2月から4月の最初期、組合の人数を増やしている時は基本リアルにするべきだと強く言いました。オルグ側は説明会で、わざと試すようなことを言ったり、マネジャーにはこう迫るんだとやったりして、参加者の反応を見るんです。どれだけ本気なのか、やる気があるのか、動揺しているのかを見て対話します。リモートだとタイムラグやカメラオフで挙動がわからないんです。

途中、組合員からも『リモートだけでいいじゃないか』という意見が出たので、そこまで言うならとやってみて、全然人が来ない失敗も経験してもらいました。子育てや家庭の事情がある場合はリモート参加できるよう二段構えにはしていますし、団体交渉の打ち合わせなどはハイブリッドでやっています。オンラインは否定しないんですが、みんなが主体的・能動的に参加できて、不安や不満も含めて自由に意見が言えるという、一番大事なことを保証できるかという結構難しいと思っています。」

橋本氏が続ける。

「チャットだと、しゃべりたい数人だけがしゃべっているという状態になるんです。チャットを見ているかわからないし、投げかけて返事が返ってこなかったら寂しいの、『〇〇さんはしゃべっていませんが、意見はどうですか』とふりづらい。似たようなことが、リモート会議でも起きます。人数が多いとカメラオンにしても全員の顔が一度に映らないし、この人、退屈そうだなとか、話したいことがありそうとだというのは対面のほうがよくて。結局、リモート会議でも話したい人がわあわあしゃべっているだけになっちゃうんです。

でも、話したい人だけが話しているのは、あんまり実りがない。うちの組合は退職勧奨の対象になってないけれどしゃべりたい人と、対象になっているのにそんなにしゃべらない人にわかれてしまっている。本当は対象になっている人の意見が聞きたいのに、当事者性の低い人ばかりが話す状態になりがちです。リアルな会議でもそうなりますが、リアルだと頑張って話をふったりして、それを壊すことができる。」

### 当事者性と優位性

「アメリカやヨーロッパの人は日本人と違って、社会運動に抵抗がなく、やりたいという人が多い。やりたいとの声が大きすぎて困ることがあります。『自分のすごい思いつきで、これをやったら一発逆転できる』と主張する。意見がわかれて説得しようとする、『民主的にやってない。なぜなら、俺の意見を聴いていないからだ』と言う。自分は民主的な人間ではないのかもしれないと、常に疑いをもって生きるようになりました。」

この問題は根深いと神部氏は指摘する。

「見ていると、年齢の高い、白人の男性が、あれこれやりたがる傾向があります。人員削減の当事者やマイノリティは声を出しづらい構造が、会社でも社会でも、ユニオンの中でもあるんです。

自戒を込めて言うと、優位性ってあると思うんです。私だったら、書記長というポジションがあつて、専従スタッフというポジションがあつて。私に意図がなくても、怖いとか、経験豊富だから言いづらいとか、下手したら組合を辞めさせられるんじゃないとか、当事者組合員には言いづらさがあるはずなんです。そういう文化はないと言う人もいるけれど、職場でも社会一般でもそうなんだから、組合にも絶対にある優位性に自覚的であるべきなんです。

自分は下駄を履かせてもらっているという社会的な優位性を自覚して、意識的に壊さないと、民主的な平等性を担保できなくなると思っています。私はそれを担保したいから、オンラインだとやりづらいんです。リアルだと、この人は携帯をいじっていて興味ない、興味ないとか自分は関係ないと思ってるとか。そしたら、その人はある意味、力を入れてオルグしなければいけない。なんで関心なさそうにしているのかということに対して、やっぱりケアすべきなんです。そういうチェックをして組織を強化していかないと、『言いたい言いたい』『俺頑張りたい』をよしよしして聞いていると、だんだん少数精鋭でいいとなっていきます。それが実際に精鋭なのかと言ったら微妙だと思うんです。」

### 活力ある組合の維持

「今回ターゲットになって、『退職パッケージや金の交渉をしたいから組合に入りたい。それをもったら、ユニオンも辞めます』という人は、説明会に来て、意図的にはねました。そういう人がどれだけ集まっても、それは烏合の衆で、交渉になり得ない。

組合員の雇用身分を守れたことは大きな勝利です。ですが、それだけだと、あとは人が抜けていく。そもそも組合員の大多数はリスラの当事者ではないのでだれでも。だから、組織拡大や組織強

化が重要で、会社の団体交渉拒否をあまり問題にしなかったのは、その間にそうした取り組みをしていたからです。

説明会でも、『あなたは、今回ターゲットになるかもしれないし、ならないかもしれない。でも、切られなかったとしても安心ということではなくて、世界的な流れから見て、第2波、第3波がある可能性は非常に高い』と話してきました。第1波を曖昧にして終わらせると、当然、第2波、第3波を許す可能性は高くなるから、会社側が同じようにやればいいと考えないように、くさびを打っておく必要があるんです。」

組合の存続について、橋本氏は次のように語る。

「リストラは、交渉が行き詰まると、組合員の生活に本当に大きな影響が出るので、一刻も早くこういう深刻な問題は終わらせたいです。僕はこのリストラを乗り切るには人が集まる何かが必要で、労働組合が一番よいと思ってきました。リストラなんかは早く過去のことにして、もっと普通の組合みたいなことがしたいです。

ハラスメントを受けて困っている人をもっと丁寧に扱うことや、食堂の営業時間の延長といった福利厚生、あと正社員中心みたいになっているので、もっと非正規の人の加入を増やして、そういう人たちの労働条件の話もやりたいです。食堂の営業時間を延ばしてほしいくらいだったら、成功しなくてもいいといえいいので、僕以外の組合員が思いつきでやってみて失敗するみたいなことが許容できる状態になりたいです。」

## 他国、他労組との連携

しかし、状況は予断を許さない。橋本氏が続ける。

「1月のリストラ発表以降も、アメリカでは特定のチームが解体され、何十人が切られるというニュースがポツポツと上がってきています。カスタマーサポートをしている非正規雇用の人たちがまとめて切られたり。AWUがいろいろ対応しています。

会社は全世界で一斉に何%減らすという人員削減だと、各国で組合が結成されたりすると学んで、チームを解体していくやり方に変えた気がします。」

同じAlphabet/Googleであっても、倫理的・社会的運動のために結成されたアメリカのAWUと、人員削減への対応として結成された日本のG J Uでは、出自も運動の力点も異なる。しかし神部氏は、G J Uは正義を追求すべきだと神部氏は言う。

「他の会社とは違って、Googleでは正義や公平、平等を求める運動をやるべきだ、会社に対して追求すべきだと意識的に言ってオルグしてきました。外資系におけるひどい首切りに対する異議を申し立てるべきだとも。この業界でこういうことが起きてしまっているのは、横への連帯がないからだ。つまり、Googleのみんながユニオンに入ったから安心ではなく、Amazonなど、他の労働組合とも連携して労働運動をやるべきだと話しています。」

Google内の連携について橋本氏が話す。

「すでにアメリカは別の課題に移り、フランスも決着がついているので、G J Uが連携らしい連携をしているのは、人事役員が同じ韓国のGoogle Korea Workers' Union（以下G K W U）です。

韓国では申請を出したら会社の周りの街路樹に横断幕をはれるらしく、組合の横断幕で会社を囲んで圧をかけているそうです。周辺でビラを配ったり、社内システムのメールを使って労働組合の宣伝をしたり。メールについては会社から警告が来るが、韓国では普通のことなので無視していると聞いています。日本の感覚だと大丈夫なのか、すごいなと思います。

韓国は日本と同じでオフィスが集約されているので、連絡系統がわかりやすいのですが、アメリカは事業所が東海岸、西海岸と分散しているうえ、別会社やコントラクター契約も含まれるので、A W Uのどこの誰が何の中心なのか日本からはわかりにくいです。」

## G J Uを通して考える未来像

### 3つの観点からの考察

以上がGoogle Japan Unionのここまでの軌跡である。前述した「技術革新」「グローバル化」「高度専門人材」の3つの観点から、聞き取りの結果をまとめておこう。

「技術革新」に関しては、大きく2つの発見があった。まず、組合の結成においてはデジタルツールが重要な役割を果たしている。社内のメーリングリストで従業員同士の連帯が生まれ、Discordという外部チャットで組合結成の意向を固め、LinkedInを介して東京管理職ユニオンとの接点生まれ、最終的にGoogle Japan Unionは東京管理職ユニオンの支部として組織化された。ここまでのプロセスでは従業員同士の職場での面識が組合結成の前提になっていない。デジタルツールなしでは、Google Japanは組織化できなかったかもしれない<sup>5</sup>。

一方で、G J Uは組合運動において、オンラインコミュニケーションよりも、とくに要所に関しては対面コミュニケーションを非常に重視している。組合員の中にある温度差を解消するだけでなく、現在困難に直面している人ほど声をあげにくいという状況を打破するためには、対面でしかわからない機微や繊細なやり取りが必要だからである。

「グローバル化」に関しては、G J Uは外資系企業における外国人従業員を中心とした労働組合であるという点に最も大きな発見がある。日本では組合員の90%以上が外国人の労働組合というのは非常に珍しく<sup>6</sup>、G J Uはグローバル化による労働組合の変容を如実に表す事例である。とくに4つの発見があった。

---

<sup>5</sup> 韓国のGoogle Korea Workers Unionも、チャットツールでのやりとりを経て組合を結成し、組合結成後は、意見調整にはメールやGoogleフォームによるオンラインを多用し、対面コミュニケーションは結束と連帯を促進するために行っている。

<sup>6</sup> 2018年、ラーメン屋「日高屋」を運営するハイデイ日高で、外国人のパートやアルバイトが約3割を占める労働組合が結成されて話題になった。日本経済新聞2018年11月21日「外国人3割の労組、ハイデイ日高が結成 パートら参加」

第一に、日本における外国人労働者の組合運動のあり方である。G J Uの結成を伝えるニュースには、SNSなどで、「それを覚悟で外資で仕事してたんじゃないの?」「高給と解雇の表裏一体の外資にいて、散々イキってキラキラして私たちカッコいいでしょとやってきたくせに、馬鹿にしたJ T Cと同じような事をやってんの??」といったコメントが寄せられ、”Up or Out”を当然視する意見が少なくない。しかし実際はGoogle Japanでは、退職勧奨を受けた日本人従業員は世間のイメージ通り辞めているのに対し、高度人材のビザで働く外国人従業員が団結し組合を組織していた。つまり世間のイメージと組合運動の実態に大きなズレが生じている。また、本国で”Up or Out”が当たり前だったとしても、日本では日本の法制度や労働慣行にもとづく解雇や退職のルールがあり、「給与が高いからといって解雇が自由にできる／辞めて当然である」という話にはならないはずだが、その点も社会的合意ができていないことも露呈した。世間の無理解や誤解は組合運動の健全性を損なうことも懸念される。

第二に、グローバル化と国内の人口減少があいまって、外国人労働者がさらに増えていくと見込まれるなかで、一度受け入れた外国人労働者の雇用継続が困難になった場合の労働者保護という問題を提起している点である。とくに外資系企業では必ずしも経営や人事の責任者が日本の労働慣行や法制度に精通しているとは限らず、それによって問題が複雑化・深刻化することも危惧される。

第三に、同じGoogle Japanの従業員であっても、欧米出身者が組合運動に積極的なのに対し、アジア出身者は社会や会社における優位性の違いもあり、発言が容易ではないという点である。労働組合運動をめぐるダイバーシティ&インクルージョンの問題ともいえるだろう。その際、神部氏が指摘していたように、悪意なく、無自覚に生じている組織内の優位性の差異を、立場の強い側が意識的にコントロールすることが重要となる。しかし、声の大きい組合員も含めて、組合内部の納得度を高めながら、そのような運動をするのは組合執行部に相当の力量がいると思われる。

第四に、G J Uは日本の労働組合運動史における変曲点になっている一方で国を越えた連帯は限定的だということである。アメリカ、ヨーロッパ、東アジアでレイオフの影響とその対応の時間軸が異なることや、各国の法制度や慣行の影響が大きいためだろう。G J Uが東京管理職ユニオンの傘下に入っているのと同様、アメリカのAWUは情報通信の産業別労働組合Communications Workers of America（以下CWA）、韓国のG K W Uは金融・サービスの産業別労働組合Korean Finance & Service Workers' Union（以下K F S W U）の傘下に入っている。

G K W UはK F S W Uの傘下に入った経緯を、「韓国のMicrosoftとS A Pの組合責任者と会い経験や事例を聞くなかで、独立した企業別労働組合ではなく、外資系I T企業の労働組合が加入しているK F S W Uに加入する必要性を認識した。K F S W Uの長年にわたる組合活動の実践と戦略の共有や、団体行動の支援、交渉代理人2名の参加などを受けている。」と述べている<sup>7</sup>。新興産業・新興企業の組織化では、その国の法制度や慣行、労働運動のノウハウの伝授と具体的支援ができる産別労組・横断労組の役割が大きいということだろう。

---

<sup>7</sup> 韓国のGoogle Korea Workers Unionに聞き取り調査を申し込んだところ、メールで回答したいとのことで、筆者の質問事項に対する回答を2024年3月に受け取った。

「高度専門人材」に関しては、高度専門人材であっても労働組合が重要な役割を果たすことが明らかになった。高いスキルをもち高報酬を得ているからといって、雇用や待遇の安全性が保証されているとは限らない。聞き取りのなかでは「他の人とは違うハンディキャップみたいなものを持っている」という表現があった。組合運動では、表層的な労働条件に留まらず、人々が置かれている状況や問題に誠実向き合う努力が重要なのだろう。

先行研究で指摘されている観念的な労働組合運動については、橋本氏の「日本でヨーロッパ寄りの決着をつけて、退職勧奨を一度断ったら他の従業員と同じ状況に戻れるという既成事実をつくりたい」や神部氏の「他の会社とは違って、Googleでは正義や公平、平等を求める運動をやるべきだ、会社に対して追求するべきだと意識的に言ってオルグしてきました」など、思想を感じる発言もなされている。その一方で、「『退職パッケージや金の交渉をしたいから組合に入りたい。それをもたらしたら、ユニオンも辞めます』という人は、説明会に来て、意図的にはねました」とも語っているように、Googleの高度専門人材であっても眼前の労働条件を重視している人も明らかに存在している。よって、短期的処遇と抽象的理念の追求は、どちらかだけでよいというような単純なものではない。アメリカのAWUが待遇の改善と組合運動の倫理性の両方を重視してきたように<sup>8</sup>、労働組合の永続性を追求するのであれば経済的取り組みと社会的取り組みの両立が重要だと考えられる。

## 新たな労働組合像

最後に、Google Japan Unionの組合結成と運動の考察を通して得られた、労働組合の未来に向けた含意をまとめよう。

GJUの出現によってはっきりしたことは、いまや日本でも外国人組合員が大半を占める労働組合が必要になっているということである。そうすると日本で当然視されてきたことが通用しなくなる。例えば、スキルが高いからといって転職できるわけではない。企業が日本特有の人事慣行や労働法を理解し、重視するとは限らない。労働組合運動に対する姿勢も、出身国やその人の立場によって随分異なる。GJUでは日本語と英語のできる組合員が、これらの橋渡しを担っている一方で、外資系企業の風土や組合運動に対する個人差は大きく、今後、外資系企業や外国人労働者が増えていけば、日本の労働組合運動の射程を広げていく必要が生じる<sup>9</sup>。

以前から、労働組合の包摂範囲の拡大は、女性や非正規雇用労働者、外国人労働者については必要だと繰り返し指摘されてきた一方で、ホワイトカラーが過半数になっていても、高度専門人材の包摂についてはほとんど正面から論じられてこなかった。しかし、アメリカのAWUの活動が象徴するように、高度専門人材中心の運動では労働組合の社会性が高まる可能性がある。組合運動における社会性の強化は、労働組合の再活性化戦略のひとつである（Hyman2021）。労働組合の傘を広げるためには、高度専門人材にとって魅力的な組合運動を確立していくことが望ましい。

<sup>8</sup> Alphabet Workers Union “Our History” <https://www.alphabetworkersunion.org/our-history>

<sup>9</sup> 例えば、産別労組JAMでは外国人労働者の支援を行っている。連合総研（2022）「法律、SNS、メディアすべてを駆使して外国人労働者を守る産別労組JAM」『労働組合の未来 社会課題への挑戦』  
<https://www.rengo-soken.or.jp/plan/2022/10/110900.html>

労働組合が外国人や高度専門人材を巻き込んでいくためには、デジタル化による参加しやすさや情報周知の即時性と、対面コミュニケーションによる組合員の巻き込みや合意形成をうまく組み合わせることが肝要である。G J Uではデジタルツールの利用は当然であり、家庭の事情などで対面参加が難しい人の参加手段としてハイブリッドを活用し、ある段階からは情報漏洩を防ぐために社外のツールを用いている。注目すべきは、G J Uはデジタルツールを使いこなしたうえでなお、対面コミュニケーションを重視している点である。参加者の当事者性を高め、価値観や発言に対する優位性の差を越えるには対面コミュニケーションが極めて重要なのだ。デジタルコミュニケーションと対面コミュニケーションを二者択一の選択肢にしているのではなく、相乗的に使いこなすことが重要になっていく。

今後、組合員の範囲やバックグラウンドが広がり、コミュニケーション手段が増えていけば、労働組合運動におけるバラツキや複雑性は増していく。組合内部の多様性が高まると、さまざまな場面で暗黙の前提が通用しなくなり、ひとりひとりの経験・価値観の違いが組合の方針決定や合意形成に与える影響を無視できなくなる。G J Uの聞き取りで語られた、労働組合運動における「当事者性の高さ」と「声の大きさの反比例」「社会・会社・労働組合のなかにおける優位性の違い」を乗り越えていくには、組合リーダーの力が極めて重要になる。しかし、つくったばかりの労働組合に豊富なノウハウはない。新たな労働組合を組織し、その労働組合が活力を保つためには、単組を支援する横断労組や産業別労働組合の役割が一層重要になっていく。

## 参考文献

- 尾高邦雄(1995)「労働者意識の構造」『尾高邦雄選集 第4巻』夢窓庵
- 桑原靖夫・連合総合生活開発研究所(1997)『労働の未来を創る——グローバル化時代の労働組合の挑戦』第一書林
- 小池和男(1981)「ホワイトカラー化した組合モデル——深い内部化のもとで」『日本労働協会雑誌』23(10): 2-11.
- 小林良暢(1993)「ホワイトカラーの意識と労働組合の評価」橘木俊諮・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学 期待と現実』東洋経済新報社
- 都留康(2002)『労使関係のノンユニオン化—ミクロ的・制度的分析』東洋経済新報社
- 中村天江(2023)「労働組合の「内」と「外」のデジタル化」『D I O』389: 20-25.
- 中村天江(2024)「アメリカ労働組合運動の歴史的復活—バイデン政権によるE B P Mレポート—」『改革者』65 (2): 18-21.
- 兵頭淳史(2013)「産業別労働組合地域支部による外国人労働者の組織化: 静岡県西部地域における金属産業労組の取り組みを中心とする考察」『専修大学社会科学月報』(597): 25-36.
- 藤井禎介(2007)「日本の外国人労働者受け入れ政策——比較分析のための一試論」『政策科学』14(2): 45-53.



- 松尾孝一(2020)『ホワイトカラー労働組合主義の日英比較：公共部門を中心に』お茶の水書房
- 横山耕太郎(2023)「【全文公開】日本のグーグル社員に通達された「退職パッケージ」連絡。2週間で退職合意、9カ月分の給与積み増し」『BUSINESS INSIDER』  
2023.3.3. <https://www.businessinsider.jp/post-266332>
- リクルートワークス研究所(2016)『Work Model 2016 —Technologyが日本の働くを変革する—』
- Cohen, Nicole S. and Greig de Peuter、中村天江訳(2023)「メディアで働く人たちと組合結成、そしてデジタル技術」『D I O』392: 28-32
- Fabrizio, Julianna, Liam Farrell, Aidan Foley, and Jayla Frith (2021) "Big Tech Unionization." *Revitalizing the Labor Movement*, IssueV: 9-16.
- Frey, Carl Benedikt, and Michael A. Osborne (2017) "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?." *Technological forecasting and social change* 114: 254-280.
- Gallup (2023) "Labor Unions" <https://news.gallup.com/poll/12751/labor-unions.aspx>
- GBAO (2023) "The State of Labor Unions Polling,"  
<https://aflcio.org/sites/default/files/2023-08/GBAO%20AFL-CIO%20Labor%20Day%20Poll%20Memo.pdf>
- Hirschman, Albert O. (1972) "Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states," Harvard University Press. (矢野修一訳『離脱・発信・忠誠 —企業・組織・国家における衰退への反応』ミネルヴァ書房、2005) .
- Hyman, Richard (2021) "Understanding European trade unionism: between market, class and society."
- Moody, Kim and Lois Weiner (2001) "Workers in a lean world: Unions in the international economy" *Poverty and Schooling*. Routledge.
- Silbermann, Jacki (2021) "A New Voice in the Labor Movement? Organizing for Social Responsibility in the Tech Sector." *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 25: 197-255.