

# 変革問われる労組

## 低賃金労働者の組織、米で急成長



雇用どこへ

3

立つ」(安部誠副委員長)

「派遣切り」への対応でも企業単位の既成労組は後手に回った。明治大の遠藤公嗣教授は「組織費が潤沢な連合は、派遣や請負の雇用を守る運動に、せめて資金をもっと出すべきだ」と指摘する。世界不況下での雇用危機は労組の出身にも見えるが、日本の大労組は「雇用の流動化」への応手を探しあぐねているようだ。

一方、雇用流動化の進んだ米国で、低賃金層の受け皿となつて急成長を続ける労組がある。約200万人を擁するサービス従業員国際労働組合(SEIU)だ。

東海岸の支部「32BJ」はニューヨーク・マンハッタンビルが拠点。職業訓練の講

習スペースもある。

「今日の課題は冷蔵庫のコンプレッサーの修理だ」。仕事に直接役立つ技術の取得に、参加者のまなざしは真剣だ。「年間5千人が訓練を受ける。組合員は授業料がタタなんだ」と、ジム・レツジョ副部長は誇らしげに語る。

### 日本で期待の「ユニオン」収入基盤に不安

米国では、従業員が多く労組も強かった製造業が衰え、50年代に25%を超えていた労組の組織率が06年には12%にまで下がった。その象徴が全米自動車労組(UAW)。70年代末に150万人いた組合員は、07年には50万人以下に。自動車大手「ビッグ3」

での影響力はなお強いが、経済危機で会社自体に倒産懸念が広がり、獲得してきた手厚い待遇にひびが入っている。

政治への影響力も入れ替わりつつある。SEIUは昨秋の選挙に8500万ドル(約80億円)の資金を投入。3千人の専従スタッフ、10万人のボランティアを動員し、民主党躍進に貢献した。スターン会長は一時、オバマ政権の労働長官候補に名前が挙がった。

カリフォルニア大学のネルソン・リヒテンシュタイン教

コンピュータ、大工仕事から英会話まで網羅する訓練の運営費は、労使協約で雇用主が出した基金で賄う。同様の方法で医療保険、年金も運営。低待遇に甘んじがちなサービス労働者に「ウォール街の金融機関に匹敵する福利厚生」の提供が自慢だ。ニューヨーク都市部ではビル管理と清掃労働者の95%を組織。組合員の出身国は64に及ぶ。

SEIU会長のアンディ・スターン氏(58)は、トップダウンで徹底的な組織拡大方針を掲げ、96年の就任以来、組合員を90万人増やした。医療

授(労働運動史)は「UAWは会社との団交を重視してきたが、会社の経営が傾けばどうしようもない。SEIUは、政治力を使って行政に働きかけ、組合員の待遇改善に結びつけてきた」と話す。

日本では、雇用の変容への対応で前面に出ているのは個人加入型の「ユニオン」だ。

「職場の相談相手は派遣会社の担当社員だけ。ユニオンに入らなければ中途解約は不当ということも分からなかった」。今年3月末までの契約を昨年12月末で打ち切られた派遣社員(35)は言う。通告はわずか1カ月前。寮も退去を迫られ、テレビで見た「首都圏青年ユニオン」に駆け込んだ。労使交渉で、寮の立ち退きは押し返した。

日本の労組のイメージに新風を吹き込んだユニオン型組織だが、加入者にはワーキン

・介護、ビル管理という雇用が増えている分野に狙いを定め、大卒の専従職員を多数投じて、現場を転々とする労働者を組織化してきた。

運営では効率化を貫く。ロサンゼルス郊外のコールセンターでは、組合員23万5千人を対象に200の労働協約をデータベース化。17人の専従職員が「会社が手当を払わない」「休暇はとれるのか」といった相談を1日約300件受ける。「現場のスタッフが組合員の個別相談に忙殺されなくなり、組織拡大に集中できる」のが利点という。

グプアも多く、組合費などの基盤は極めて不安定だ。主流の労組からは、「加入しても問題が解決するとやめてしまうような流動的な働き手を組織するユニオン方式は、砂を手ですくうようなもの」(UIゼンセン同盟の二宮誠・東京支部長)との意見もある。

米国のSEIUは内部からの反発を抱える。ワシントン本部に権力を集めトップダウンで地区組織を再編する手法に対し、カリフォルニアでは9万人が分派活動を開始。混乱が広がっている。

新しい動きに限界はあるにしろ、産業構造や雇用形態の変化は続く。空前の経済危機の中、働く者の声の担い手として社会的パワーを取り戻すためには、労組自らの変容も迫られる。(浜田陽太郎、編集委員・竹信三恵子)



ビル管理に役立つ修理などの技術を学ぶSEIUの組合員。訓練費用は、労使協約で設立された基金から拠出され、授業料は無料だ。ニューヨーク・マンハッタン、飯塚悟撮影