

月刊 労運研レポート No. 111

2023年9月10日号

2023年人事院勧告の内容と問題点	森 哲二	2 P
8.27 国・東電による海洋放出反対全国行動、いわきで560名！	松本 耕三	6 P
アメリカ労働運動 変革の展望 —UPSのストライキを巡って—	山崎 精一	8 P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 店名(ゼロイチハチ) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail_roukenj2014@yahoo.co.jp (事務局への連絡はメールでお願いします)

2023 人事院勧告の内容と問題点

森 哲二（自治労・兵庫）

1. 2023 人事院勧告の概要

①初任給の大幅引き上げと全俸給の引き上げ

俸給表の改定については、大卒初任給を 11,000 円、高卒初任給を 12,000 円引き上げるとともに、若年層に重点をおき改定率を逡減させる形で再任用職員俸給を含む全ての俸給表引き上げとした。26 年ぶりの大きな改定率となったものの、30 年ぶりの高水準であった春闘結果（連合集計 3.58%、10,560 円）や物価高騰の現状を考えると初任給の改善や全世代での月例給の引き上げはあったものの、引き上げ率が 0.96%にとどまったことは人事院は労働基本権制約の代償措置としての責務を果たしたとは言えず、大変不満の残る結果となった。

②今年度は期末手当も引き上げ

一時金については、年間支給月数を 0.1 ヶ月引上げとし、その配分は、期末手当 0.05 月、勤勉手当 0.05 月とされた。再任用職員については、期末手当・勤勉手当とも 0.025 月の引上げとなる。期末手当の引き上げは「勤勉手当の割合が民間賞与に占める効果査定分と概ね均衡」となったことによるとされている。

③来年度の勧告が正念場 給与制度のアップデート

公務員人事管理に関する報告の中で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）の骨格案について、①人材確保への対応として、初任給近辺の俸給月額引き上げ、係長～上席補佐層の俸給の最低水準引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げ等、②組織パフォーマンスの向上策として、本省課室長級の俸給体系見直し、地域手当の大括り化等、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直し等が示された。特に地域手当については、市町村単位の級地区分設定を府県単位などに広域化することが検討されており、良くも悪くも都市部に与える影響が大きいと考えられる。今後、次年度勧告で予定されている「成案」に対する取り組み強化が求められる。

④非常勤職員の課題に言及

非常勤職員については、この間、各種休暇制度の改善や、「給与指針」の改正等が図られてきました。

今回、報告の中では、「非常勤職員の給与について、本院は、常勤職員との均衡をより一層確保することを目的として、本年 4 月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても、常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加した。この指針に沿った適切な給与支給が行われることは当然であり、各自治体においても同様の措置が取られることは当然である。4 月に

指針が示されたことにより、給与の遡及が明確化されたことは当然であるが、今後、各自治体においても同様の措置が取られるよう取り組みを強化していかなければならない。（これまでからも会計年度任用職員の遡及適用は当然であることを指摘してきたが、今年度以降は人事院勧告にも明確に示されたことから当然実施されるべきである。）

⑤勤務時間に関する勧告

勤務時間に関する勧告では、フレックスタイムのさらなる柔軟化（ゼロ割振り日の追加）のための勤務時間法の改正が勧告されたほか、勤務間インターバルの努力義務規定、夏季休暇の使用可能期間、交替制勤務者の年次休暇の使用単位の見直し等について、現時点の考え方や法令・通知等の改正の方向性が示された。

柔軟な働き方を実現するには、人員体制が充足していることが大前提となる。勤務間インターバルについては、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと等を求め、本格的導入にむけて問題点を明らかにして制度確立するよう求めている。いかなければならない。

2. 自治体確定闘争でのたたかい強化を

不満の残る結果ではあるが、勧告制度及び勧告内容は重く受け止めなければならない。基本的には、各単組は、人事委員会対策を継続するとともに、勧告に準じた自治体確定闘争を推進することが求められる。具体的には、「①非常勤等職員を含む全ての職員の2023年4月遡及による給与改定、②一時金支給月数の改善、③勤勉手当引上げを考慮した会計年度任用職員への今年度の一時金支給改善、④来年度からの会計年度任用職員への勤勉手当支給、⑤65歳まで定年延長を選択できない再任用職員の処遇改善」などを重点課題として取り組むことが求められる。

（資料）

令和5年 給与勧告の骨子（一部省略）

人事院

本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ① 民間給与との較差：3,869円〔0.96%〕を解消するため、初任給を高卒：約8%〔12,000円〕、大卒：約6%〔11,000円〕引き上げる等、俸給表を引き上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引き上げ、民間の支給状況を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をとする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設〔月額：3,000円〕

民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

月例給 公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○民間給与との較差：3,869 円〔0.96%〕（行政職俸給表（一）適用職員…原稿給与 404,015 円、平均年齢 42.4 歳）

ボーナス 昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の平均支給月数を比較

○民間の支給割合 4.49 月（公務の平均支給月数…現行 4.40 月）

2 給与改定の内容と考え方【実施時期：令和 5 年 4 月 1 日（ボーナスは、法律の公布日）】

月例給 民間給与との較差（3,869 円）を解消するため、俸給表を引き上げ改定（内訳：俸給 3,431 円はね返し分*438 円（*俸給の改定により諸手当の額が増減する分）

俸給表

①行政職給与表（一）

- ・民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引き上げ◇一般職試験（高卒者）7.8%〔12,000 円〕◇一般職試験（大卒者）5.9%〔11,000 円〕◇総合職試験（大卒者）5.8%〔11,000 円〕
- ・初任給をはじめ若年層に重点を置き、そこから改定率を低減させる形で引き上げ改定（平均改定率：全体 1.1%〔1 級 5.2%、2 級 2.8%、3 級 1.0%、4 級 0.4%、5 級以上 0, 3%〕）
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引き上げ改定

②その他の俸給表 行政職給与表（一）との均衡を基本に改定

ボーナス 民間の支給状況に見合うように引き上げ年間 4.40 月分→4.50 月分（+1.0 月分）

- ・民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引き上げ分は、期末手当及び勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分

（一般職員の場合の支給月数）

		6 月期	1 2 月期
令和 5 年度	期末手当	1.20 月（支給済み）	1.25 月（原稿 1.20 月）
	勤勉手当	1.00 月（支給済み）	1.05 月（原稿 1.00 月）
令和 5 年度	期末手当	1.225 月	1.225 月
	勤勉手当	1.025 月	1.025 月

3 在宅勤務等手当を新設

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に多きことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象にした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- ・住居その他これに準じる場所で、一定期間以上継続して 1 箇月当たり 10 日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・手当額は月額 3,000 円 平成 6 年 4 月 1 日から実施
- ・在宅勤務手当の新設に伴う通勤手当の取り扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年 4 月、常勤職員の給与の改定にかかる取り扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な支給が行われるよう、各府省を指導

(お知らせ) 労運研第 18 回研究会

公務非正規職員のたたかいの方向についての意見交換会

2017 年の地公法改正で、2020 年から「会計年度任用職員制度」が始まった。法改正自体はこれまでの臨時・非常勤闘争の成果であり、内容も、賃金水準や労働条件の改善につながる観点からは評価できる面があるが、雇用（任用）についてはこれまでどおり最長 1 年とされ、今回の任用根拠の明確化をはかる法改正を盾に、雇用回数に限度を入れる自治体当局が増加するなど、雇用の安定の面では、かかえって悪化させるものだといえる。

特に臨時・非常勤等職員をフルタイム職員とパートタイム職員にわけ、その処遇を大きく変えたことにより、財政的な理由で各自治体当局が現場の実態を無視しパートタイム職員化を行った。その結果、法改正は「官製ワーキングプア」と言われる実態を大きく変えることなく、低賃金と不安定雇用の差別待遇は続くこととなった。法改正の大きな理由であった同一労働・同一賃金の考え方と程遠い内容であり、何のための法改正であったのかが問われる。

「恒常的業務には正規職員を充てる」ことが地公法の本旨であるにもかかわらず、その本旨を守り雇用を行う自治体は、ほぼ存在してこなかった。任用根拠すら明確に説明できないまま臨時・非常勤等職員を多数雇用し、その職務は従来の補助的・臨時的業務にとどまることなく、正規職員の代替として同様の業務を担わせた。法改正後も恒常的な業務に会計年度任用職員がそのまま就くことになり職場は明らかに脱法的な任用が続いている。

会計年度任用職員制度になっても「法と実態の乖離」は続いており、法を乗り越えて、低賃金と雇用の不安定という実態から雇用の継続と処遇改善をめざさなければならない。

こうした状況を打開するために、非正規職員と自治体労働組合は、これからどのような方向性で、非正規職員の賃金、労働条件の改善を進めていくのかについて、多くの皆さんと意見交換を行い、自治体で働くすべての労働者に責任を果たす自治体非正規闘争のたたかいの指針をつくりたいと考え、今回意見交換会を呼びかけます。

■ 主催 労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）

■ 日時 2023年10月5日（木）18時30分～20時30分

■ オンラインで開催します

■ 申し込み 労運研事務局 roukenj2014@yahoo.co.jp に 氏名、所属、メールアドレス、住所を明記してメールで申し込んでください。

Zoom の URL を返送します。

■ 参加費 無料

いわきに560名結集！

8/27 国・東電による海洋放出反対全国行動

松本 耕三（小名浜地区労議長代行）

8月27日、福島県いわき市の港町、小名浜港のショッピングモール「イオン」前に、560名の市民が結集し、「8・27国・東電による海洋放出反対全国行動」をとりくみました。主催は、小名浜地区労が軸となって4つの労働団体と立憲、社民、共産の三野党によって作られている「7者共闘」です。

集会の冒頭、7者共闘の代表である小名浜地区労の田久祐一郎議長が「いわゆる ALPS 処理水の海洋放出は絶対に許すことができない。労働組合と全野党は、放出をやめさせるまで断固たたかう」と挨拶しました。

今回の行動には、全国の労働組合や各方面からの参加者があり、賛同団体として370団体が届出してくれました。最初に主催者の7社共闘を構成する団体が発言に立ちました。地元の野党が、勢ぞろいし立憲民主党古市県会議員、共産党の熊谷いわき地区委員長、社民党の上壁市会議員が挨拶しました。

次のリレートークでは、最初に、福島県平和フォーラムの引地事務局長からは被災地福島県における取り組みの報告があり、そして

相馬地方で漁業を営む漁民から深刻な訴えがありました。韓国のカンウンミ正義党国会議員から、韓国内での汚染水海洋放出に反対する世論が多数を占めていること、そして、漁民をはじめ多くの人たちが行動に立ち上がっていることが報告されました。

宮城県平和フォーラムの菅原事務局長から隣県として放射能汚染に対するたたかひの報告と連帯の訴えがあり、海洋放出差し止め訴訟の原告団を代表し鈴木市労連事務局長からの挨拶がありました。長野県平和労組の草野さんからは「甲状腺障害に苦しむ子供たちの現状報告」がありました。ただ、このほかにも多くの発言希望者がありましたが、時間の関係上発言をお断りせざるを得ず、大変ご迷惑をかけてしまいました。

また、本集会の盛り上がりをつくったのが、各野党の大物国会議員の参加があったことです。立憲民主党石垣のりこ参議院議員、日本共産党小池晃書記局長、社会民主党福島みずほ党首が参加しました。いずれの議員からも、「福島原発事故の汚染水の海洋放出に反対する」「政府は、関係者の理解なしにいかなる処分もしないという約束を反故にしてはならない」「海洋放出は東電と政府の人為的な二次汚染である」と政府・東電による今回の海洋放出を批判しました。



集会は、午後1時から3時近くまでの短い時間でしたが、7者共闘として「処理水の放出を止めるまでたたかう」として決議文採択を採択し、シュプレヒコールと全港湾青年部による団結頑張ろうで締めくくりました。

いわき市の7者共闘は、周辺事態法案が1998年4月閣議決定されたことに危機感を持った四つの労働団体が、ナショナルセンターの枠を超えて1日共闘をつくったことから始まりました。いわき地区の交運共闘、連合系労組団体、全労連系労組団体、地域中小による中立地区労の4団体が出発点となり、毎年6月ごろに反戦のデモ行進を行ってきました。特に、2003年のイラク攻撃開始の前日には1000名の市民が結集し、小さいいわき市の駅前を埋め尽くしました。

2011年の東日本大震災以降は、反原発行動に主軸をおいて、反原発の福島県民集会やさよなら原発1000万人集会と連動する形で、3月11日前後にいわき駅前の集会デモを展開してきています。2016年以降、それまでの一日共闘から野党共闘の促進のために、地域の野党3党と労働組合4団体が継続した共闘を進めるとして、「7者共闘」となったのです。

現在、労働運動は大変な状況にありますが、この7者共闘でのたたかいを通して地域共闘の広がりをつくるとともに、反自公政権、反維新をたたかう野党共闘の接着剤の役割を果たしていきたいと考えています。

7者共闘の「8・17集会実行委員会」では、当初、「岸田政権の海洋放出をとめるのは無理ではないか」との疑心暗鬼の意見もありました。しかし、社民党から「全国規模のたたかいにしよう」との提案があったのです。また、立憲民主党の金子恵美衆議院議員、共産党の岩淵友参議員銀のご尽力によって、経産省との中央交渉も実現できました。集会には、各党の大物国会議員の参加と、全国の多くの団体から賛同もいただいたこともあって、大きな盛り上がりを実現出来ました。わたしたちは、7者共闘を軸に、野党共闘を強化し、汚染水の海洋放出を止めるまで全力でたたかう決意が出来たことを、全国の仲間から感謝したいと思います。ともに頑張りましょう。



アメリカ労働運動 変革の展望

—UPS のストライキをめぐる—

山崎 精一（レイバーネット日本・国際部）

労運研第 16 回研究会「アメリカ労働運動 変革の展望」が 8 月 21 日、オンラインで開催され、30 人が参加しました。

講師の山崎さんは、元東京清掃労組の組合員で、30 年以上前からアメリカ労働運動に関心を持ち、特に変革派のレイバーノーツと交流を行ってきました。レイバーネット日本・国際部では、日本の労働運動の状況を英語で発信していましたが、2018 年からは、月 1 回、「レイバーノーツ」誌の翻訳を行い、アメリカ労働運動の近況を日本に紹介しています。

以下、研究会について報告します。（文責：編集部）

UPS の協約改定交渉

UPS の労働協約は 5 年協約で今年の 7 月 31 日が協約期限でした。8 月 1 日から 2 週間のストライキが設定されていて、私はスト突入必至と思っていました。労使の要求と回答の乖離が大きすぎるし、UPS の労働者を組織しているチームスターズは 2 年前に改革派の新しい執行部ができて、新会長が UPS の出身でストをやると公言していたが、7 月 25 日に暫定協約案に合意しました。合意は組合側に歩み寄った内容で、履行に 300 億ドル（約 4 兆円）かかるといわれています。いま全組合員がオンラインを使って批准投票をしています。

UPS は世界最大の物流会社で、世界 220 か国以上、従業員 53 万人、一日 2470 万個の貨物を扱い、アメリカでは 443,000 人、2000 万個の貨物を扱っています。貨物輸送、宅配、郵便を業務とし、市場占有率は 43%といわれています。チームスターズとは二頭立馬車の御者のことです。馬車から始まって、今ではトラック、物流労働者の労働組合で一般労組化しています。組合員は 120 万人。アメリカ、カナダ、プエルトリコに 1900 のローカル（日本で言う支部のことで、組合活動の基礎単位）があります。AFL-CIO を脱退し、CTW（Change to Win）の中心組合です。一方では古い体質を持っていて、かつてはマフィアに浸食され、腐敗、利権問題を抱えていた。改革派のコーカスとして TDU（民主化をめざすチームスターズ）があって、レイバーノーツ潮流の代表格です。コーカスとは組合内部の自主的組織で、日本で言えば派閥、フラクションに相当します。組合内の結社の自由、言論の自由を保障するための組織として、1959 年の労使情報公開法によっても認められています。UPS のチームスターズは従業員の約 7 割、33 万人を組織し、この 10 年間で 10 万人組合員が増えています。UPS はアメリカで最大の交渉単位ですし、協約の波及力は大きいです。TDU によるチームスターズ改革の目標は、組合員の秘密直接投票による役員選挙でした。1991 年に初めて実施され、改革派の UPS 出身のロン・ケリーが会長に選出され、

1997年にUPSストを指導して成果を収めました。1999年の会長選挙で当選しますが、資金不正があったとして組合から永久追放されます。そして、旧主流派のジミー・ホッフア Jr.が会長になります。2021年の会長選挙でショーン・オブライエンが当選します。オブライエンは、もともとは旧主流派でUPSの交渉を担当していた副会長でしたが、旧主流派から分岐し、新コーカスのチームスターズ・ユナイテッドを結成して会長選挙を闘いました。会長就任にあたってUPSでのストを宣言しました。訓練ピケ現場でのインタビュー動画がありますので見てください。「USPのパート労働者は年金も医療保険もあり待遇が良いのになぜストをするのか?」「今の労働条件は闘いで獲得したものだ。労働条件を良くするには闘う以外にない」「競争相手のアマゾンやフェデックスには労働組合がない。ストをすれば仕事を取られるのではないか?」「我々は物流業界で最高水準の労働条件を目指している。我々が獲得した労働条件は組合がない企業の基準になる。チームスターズに入ればこのような労働条件を獲得できるのでアメリカの組織率向上につながる」という会話です。

1997年のUPSのストライキ

1997年のUPSのストについて触れておきます。90年代最大のストで185,000人が14日間ストをしました。パートタイムをなくすためのストでした。1981年に組合はパートの導入を容認したのですが、その時の時給はフルタイムと同じ時給8ドルでした。パートタイム労働者の数を制限しなかったので1996年時点では労働者の3分の2がパート労働者でした。フルタイム労働者の賃金は16ドルになっていたのにパートは8ドルのままでした。このストは一般組合員の参加が良く、盛り上がりました。毎日スト情報を全組合員に送付し、「パートのアメリカでは上手くいかない」というスローガンを掲げて、利用者も味方につける、ITF（国際運輸労連）のUPS世界協議会の代表を団交に参加させるなどしました。妥結内容は、パートの時給を17ドルに引き上げる、健康保険、年金を適用する、4万人のパートを2万人のフルタイムに置き換えました。犠牲も大きく、会社は8.5億ドルの損害を出し、市場をフェデックスなどに奪われ、旧執行部派がストに協力しないこともあり、ケリー会長の失脚に繋がりました。

2023年のUPS協約改定交渉

2023年のUPS協約改定交渉は、組合の要求は沢山ありますが、主なものは、パートタイム労働者の最低時給を25ドルに引き上げ、運転手の二層賃金（新しい運転手は6ドル低い）の撤廃、強制的な6日勤務の廃止、運転手監視カメラ拒否、下請やギグ労働者の使用禁止、マーチン・ルーサー・キング牧師の誕生日の祝日化などです。二層賃金とは新規採用者の賃金を下げ別賃金体系にする



(写真：レイバーネット提供)

ことですが、リーマンショック後に自動車産業などで導入されました。UPSでの導入は遅く、2018年協約で組合員の過半数が反対したにもかかわらず、ホッフア会長が妥結を強行しました。以降72,000人が新規採用され、39,000人がパート、33,000人がフルタイ

ム、内 25,000 人が二層賃金という状況です。経営側の要求は、従業員を好きな日に働かせる「柔軟性」、運転席監視カメラの設置、荷物の配達にギグワーカーを使い続けることなどです。闘争準備は 2022 年 8 月から始まり、各地でスタート集会、組合員アンケート調査、団結誓約カード、協約改定行動チームの訓練、職場ピケ隊長の選出などをおこないました。交渉は 2023 年 4 月から始まり、組合は 5 月にパート賃金 25 ドル要求行動を展開、6 月 5 日からスト権投票を行って 97%の高率で確立、各地でピケ訓練を行う中で、7 月 25 日に暫定合意、31 日に全支部代表者会議で暫定合意を承認（賛成 175、反対 1）、現在全組合員による批准投票中という経過です（註：批准投票は 8 月 22 日に締め切られ、過去最高の 86%の賛成で批准されました）。

暫定合意の内容ですが、二層賃金労働者は廃止されました。差別が残ったのは勤務体制で、週 5 日勤務ですが、第一グループは月曜から土曜、第二グループは火曜から土曜で、勤続 4 年以上は優先的に第一グループ、旧二層賃金労働者は第二グループで第一グループに空きがある場合に希望することができるということになりました。アメリカは先任権制度であって勤務年数の長い人が優先権を持っていますから、これについてあまり不満はないと思います。週 6 日勤務の強制は廃止。22,500 人のフルタイムの欠員を 45,000 人のパートで置き換え、新規フルタイム 7,500 人を 15,000 人の現在パートで働く人の希望者から採用する。賃上げは、フルタイムもパートも同額の 5 年にわたるベースアップです。2023 年は 2.75 ドル、24 年は 0.75 ドル、25 年は 0.75 ドル、26 年は 1 ドル、27 年は 2.25 ドル、計 7.5 ドルの賃上げです。ベアだけだと賃金格差は縮まりませんから、パートの最低賃金は現行 15.5 ドルですが 21 ドルに引き上げる。パートの長期勤務割増を 5 年以上 0.5 ドル、10 年以上 1 ドル、15 年以上 1.5 ドルとしました。その結果、フルタイム労働者の最高ランクは 41.5 ドルから 5 年間で 49 ドルになり 18%の賃上げ。5 年未満のパートは 16.6 ドルから 25.75 ドルになり 55%の賃上げ。15 年以上のパートは 26.89 ドルから 35.89 ドルになり 33%の賃上げ。ただし新規パートは 21 ドルから始まって毎年 0.5 ドルの引上げ 5 年後に 23 ドルになるという、新たなパートの二層賃金がつくられたが、格差は大きくない。それ以外の項目ですが、トレーラー運転手の下請化については、有資格の組合員、レイオフ中の組合員で希望者がいれば優先雇用する。個人車両ドライバー（ギグワーカー）は年末繁忙期 5 週間のみ雇用できるが、今いるパート労働者を優先雇用する。無人車、ドローン導入の場合は半年前に労使協議する。監視カメラは認めない。エアコン装備の車両に切り替え、床断熱材の追加など酷暑対策を行う。倉庫作業についても、製氷機、扇風機、水飲み場を整備する。監督者が組合員の仕事をを行った場合の罰金を時間給の現行 3 倍から 4 倍に引き上げる。トイレ以外の場所に搾乳場所を設置するなどです。

ストの威力を内外に見せつけた闘争として評価できます。1997 年にストを実施していたし、今回実施されればアメリカで 1959 年以来最大のストになった。組合の団結力は強まっていた。組合員は倍増していたし、6 割はパート労働者であり、旧執行部派もストに協力的でした。一般組合員の戦闘性を引き出す訓練をして闘争力は増していた。UPS は GDP の 6%の物流を扱っているので、スト被害は巨大なので、300 億ドルの経費負担の方が安上がりとなり経営側も判断したと思います。

2019年のGMのストライキ

今、自動車のフォード、GM、ステランティス（旧クライスラー）の114,000人の協約改定闘争が行われています。9月14日が改定期限です。要求は、二層賃金の廃止、EV部門の直営化がメインです。2019年9月にGMの49,000人が40日間のストを打ちました。二層賃金の廃止が主要要求でした。妥結内容は、二層賃金は廃止できなかったのですが、8年で追いついていた賃金を4年で追いつくようにしました。パート工、臨時工も本工に転換できる道をつくった、パート工、臨時工は組合の同意なしに雇えない、3工場の閉鎖、ひとり11,000ドルの解決一時金という内容です。批准投票で賛成は57%とギリギリでした。曖昧な部分を含む妥結内容だったので細部が明らかにされていれば否決されたのではないかとされています。当時UAW（全米自動車労組）の最高幹部の組合資産の横領など腐敗スキャンダルが問題になっていて、警察の捜査を受けていました。二人の元会長を含む12名の幹部が、横領、詐欺、脱税の罪を認め、収監されます。2020年12月から6年間、UAWは司法省の管理下に置かれています。会長選挙は、今までは間接選挙でしたが、2021年12月に直接選挙にするかどうかの投票が実施され、直接選挙することになりました。この運動は新しい改革派コーカスUAWD（Unite All Workers for Democracy）が担った。2023年3月に全組合員による会長選挙が行われ、改革派のショーン・フェイン新会長が選出され、70年間の管理コーカス支配を打ち破った。フェインのスローガンは「腐敗、譲歩、二層賃金にノー」でした。新執行部は、改革派7、管理派6、無所属1です。協約改定交渉の要求は、賃上げ46%、二層賃金廃止、臨時工雇用の制限、工場閉鎖反対です。

また、注目されているのは俳優組合のストライキですが、私はあまり詳しくないので、省略します。

アメリカ労働運動は再生しているのか

アメリカではストが盛んにおこなわれているが、アメリカ労働運動は再生していると言い切れるのか。ストライキは長期的に見れば低落傾向で、2018年のロスの教員スト、2019年のGMストは例外的なものです。ファストフード関係で散発的なストはあります。組織率を見ると長期的に低下し、1983年が20%、2022年は史上最低の10.1%です。組合員数は増えているが、労働者数も増えているので組織率は低下しています。

組織化が進まないのは労働組合法が壁であるといわれています。現在、従業員選択自由法案が議会にかかっています。これはカードチェックによる組合承認ですが、成立は難しいといわれています。アマゾンやスターバックスで組織化が進んでいますが、影の部分があって、アマゾン労組はまったくの独立組合で協約交渉が進展していない。スターバックスではSEIUの組合ですが、店舗ごとの労働協約の締結は困難な状況で、労働協約は結ばれていない。アメリカ労働運動は、全体としては防衛戦、後退戦であり、反転攻勢に向けて新しい試み・努力が展開されているといえます。

労働運動活性化の試み

従業員の過半数の支持で労働組合をつくるのが困難なので、労働組合に替わる労働者組織をつくり、新しい戦術による労働運動活性化の試みが展開されてきました。最近のものを

紹介します。

ひとつは **Job with Justice**（公正な雇用を）です。1987年に結成されて全国の30の大きな都市に結成されています。労働者の権利と正義を地域で守るネットワークで、争議を地域支援で勝利させようという個人加盟の組織です。年最低5回以上連帯行動に参加することを約束した人が10万人以上います。

労働者センターは、主に1990年代から結成され、全国で130以上あります。労働者の権利のための組織で、労働組合に組織しにくい労働者を組織するNPOで、団交権はありません。日本で言えばコミュニティ・ユニオンと同じような活動をしています。産業別、職業別、民族別の団体があります。当初は労働組合と対立したこともあります。今ではAFL-CIOとの連携もすすんでいます。

Fight for \$15は2012年に結成され、最低賃金を15ドルにしようという条例改正運動ですから政治闘争です。主にファストフード店の労働者がストをする、地域の労働者が支援する形で一気にアメリカ中、世界中に広がります。市民運動の形を取っていますが、実質的にはSEIUが指導しているといわれています。

共通の利益のための交渉(BCG)運動ですが、去年10月に「労運研レポート」に紹介記事を書きました。一言で言うと地域の課題を労働協約交渉で取り上げる運動です。シカゴの教員組合が、地域の要求を掲げてストをしてきたこと、ブラック・ライブズ・マターなどの人種正義のための地域運動と連携してきたことが背景にあります。具体的には労働協約のマッピングをして、協約期限を統一して地域で協約改定交渉をやっているとしています。日本の春闘のようなイメージですね。

つぎに **Pre-majority Unionism** です。未多数派労働組合と訳しました。少数派で組合認証が取れなくても組合活動をする労働組合のことです。今までも、マイノリティー・ユニオンイズムという少数派でも活動する労働組合の潮流はありましたが、こちらはあくまでも多数派を目指す活動をするわけです。労働者一人ひとりに団体行動権があるという労働関係法第7条「被用者は自らを組織化し、労働団体を結成・加入・支援し、自ら選択した代表者により団体交渉またはその他の相互扶助あるいは相互保護を目的として団体活動を行う権利を有する」に着目しています。この考え方は4つの領域で有効です。団交権が認められていない公務員職場、労働組合権が保障されていない労働権州の民間職場、巨大企業で全部を組織化することが困難な職場、NLRB選挙に勝ったが協約がまだ締結されていない職場です。

最後に緊急職場組織化委員会です。2020年にUE（全米電機ラジオ労働組合）とDSA（アメリカ民主社会主義者党）が設立したものです。職場での組織化をボランティアが支援するもので、Pre-majority Unionismのサイトを運営し、組合結成を希望する人、組合結成を外から支援できる人、組合をつくるために職場に入る人を募集している。DSAは急速に組織を増やしていて10万人ぐらいいます。ほとんどが10代、20代の若者です。活動家を職場に送り込むことをソルティングといいます。左翼がやってきたことですが、それをネットで募集しています。

変革の展望

アメリカ労働運動の何を変革するのかというと、対象はビジネス・ユニオンイズムです。事

業としての組合活動であり、役員・職員が主体で、組合員は顧客、サービスの受け手です。幹部・役員まかせの運営・活動です。職場には組合活動はない。職場にやってきて苦情を処理するのはビジネスエージェント（業務代理人）という組合のスタッフです。組合員の狭い経済的利害のための組合活動をしているのが、ビジネス・ユニオニズムです。

ビジネス・ユニオニズムに対抗する流れが、社会運動ユニオニズムといわれるものです。1995年にニューボイス派のスウィーニーがAFL-CIOの会長に就任します。戸塚秀夫さんが、その指向性を社会運動ユニオニズムと捉えようと提案したのですが、定義が曖昧で人によって使い方が違う、現実の運動を指すのか指向性を指すのかははっきりしていません。高須裕彦さんの定義は「自らを社会運動として位置づけ直し、ビジネス・ユニオニズムの運動領域を超える社会運動の領域への指向性を持ち、社会運動の方法を採用し、展開する労働運動」です。社会的正義や経済的公正の追求、未組織労働者の積極的かつ戦略的な組織化、社会運動の戦略・戦術の活用、様々な社会運動・地域運動団体や労働者センターとの連携などの特徴を持っています。「アメリカ労働運動では社会運動ユニオニズムという言葉は使われていない」とマット・ノイズさんは指摘し、ニューボイス派と社会運動ユニオニズムの違いは組合民主主義だと言っていました。

最近では社会正義ユニオニズムという言葉が社会運動ユニオニズムに替わって使われています。1994年にNEAとAFTの二つの教員組合の合併に向けた協議が行われ、打ち出された方向性です。社会正義ユニオニズムの4つの柱は、広い地域住民の権利と要求のための闘い、地域の組織と労組との戦略的提携、組合運営への一般組合員の完全な参加、あらゆる領域での社会正義のための闘いです。1998年に合併は取りやめになりますが、運動的には2012年のシカゴ教員スト、2014年BCGネットワークの結成、2018年の「赤い州」での教員ストが行われ、アメリカ労働運動の最前線に教員組合が躍り出るようになるわけです。

昨年、ジョー・バーンズさんが『階級闘争ユニオニズム』という本を出しました。定義としては、億万長者階級による社会の支配に挑戦する労働運動です。特徴としては、戦闘性、職場闘争、組合民主主義、社会体制との闘いをあげ、実際は人種差別との闘いを最優先しています。社会的（正義・運動）ユニオニズムを、鋭い階級闘争、職場とのつながり、組合改革の視点を欠いていると批判しています。階級闘争ユニオニズムの具体例は、レイバーノート潮流、改革派の教員組合、独立組合のUEなどが挙げられています。またリベラル労働運動という概念をあげて、ビジネス・ユニオニズムと階級闘争ユニオニズムの中間に位置するが、一部はビジネス・ユニオニズムより保守的であると、SEIU、労働者センター、FF15、オルトレイバーを批判しています。階級闘争ユニオニズムが出てきた背景には2016年大統領選挙のサンダース旋風によって社会主義がタブーでなくなり、DSAが急拡大していることです。

<質疑討論>

司会 最初に先日アメリカから帰国した菅俊治弁護士からアメリカの労働運動の最新情報をお話してください。

菅 アメリカに行った目的は、亡くなった高須裕彦さんが繋いできたバトンを繋ぐことです。

国際労働弁護士ネットワークが2018年に立ち上がり、100カ国ほど約1万人が加入している。労働弁護団としても、制度を学ぶだけではなく、実際に国境を越えた裁判を仕掛けることを展望していることもあって、1週間ですがアメリカに行ってきました。色々見てきましたが、ケント・ウォンさんとの関係でカリフォルニア大学の取り組み。もう一つは2019年に来日したスーザン・ミナトさん、UNITE-HEREというホテルとかレストランを組織化している労働組合の委員長と会ってきました。

カリフォルニア大学では全米自動車労組加盟の4.8万人の大学の学生、院生がストライキをして3割から5割の賃上げを勝ち取りました。また、それまで3つあったレイバーセンターが1昨年大幅な予算増を勝ち取り、6つのキャンパスに設置され、9か所すべてにレイバーセンターが置かれるようになった。さらにメキシコの私立大学2か所にもレイバーセンターが置かれ、カリフォルニア大学と同時授業を行うという準備が進んでいます。今年の9月から第1期が始まるというように盛り上がっている。カリフォルニア大学のようにストライキをやったオルガナイザー達と直接会って、その人たちと日本の運動に取り組む大学の先生とか日本にいる若い人を繋ぐという作戦を立てていましたが、幸い現地の素晴らしい人達と会えた。同時に人脈を作れた。今回のストの経験を本にしている人、新設校の教授スタッフが活動の成果を持ち寄りお披露目会にも参加したが、ものすごい盛り上がりだった。単に大学が設置するというのではなく、地域の労働組合がこぞってレイバーセンターを作るということを盛り上げていて、様々な産別、労組、住民がレイバーセンターをつくることに大歓迎しているという形で取り組まれていた。

もう1つ、UNITE-HEREのローカルイレブンという南カリフォルニアやアリゾナあたりを拠点にしている組合があり、食品部門を組織していて、飛行機の機内食を製造している工場を組織している。ひどい不当労働行為があった。UNITE-HERE自体は今ストライキ真っ最中で140位のホテルを組織しているが、そのうち62のホテルで今年協約が切れたということで、そのうち1つとは要求を実現する協約を結んで妥結した。賃上げ、年金など諸々の内容で、ものすごい物価高なので、ホテルの近くに住んで暮らしていた人たちが、今までどおり、これまで住んでいたコミュニティで住み続けながら働く権利を勝ち取るということが一つの合言葉になって運動を展開している。ますます物価が上がるということで、尋常でない賃上げで時給22ドルの賃金を35ドルや40ドルに数年かけてあげようという要求になっていて頑張っている。戦略戦術がよくねられている。ホテルは、今はアプリで隙間バイトみたいな形でスト破りを雇えるので、いかにオーナー、オペレーターに予知されないで打撃を効果的に与えられる形でストライキを打つかがいろいろ検討されていた。脚本家組合は兵糧攻めにあって非常に苦しい闘いを強いられているが、ホテルの方は一番いいタイミングで、一番いい地域で突発的なストライキをおこなうような形で闘っていた。ストライキを通じ、ますます組合員を内部から強化することに力を注いでいると感じました。

司会 AFL-CIOの大会に参加したことのある方、今日の話の感想を。

参加者 大会に参加したのは2005年なので、その時から随分見方が変わってきていると感じました。日本ではだんだん地区労運動をなくしてしまっていて、結果として社会的運動と言いながら幹部請負になってしまっていると感じていたので、アメリカにもそういう傾向があって、いま職場でどう闘うか議論されているのかと感じました。

司会 1995年にスウィーニーが会長になった後、AFL-CIOは規約を改定して共産主義者排除条項を削除したと聞いていますが。

山崎 そう記憶しているが調べきれていない（註：あとで調べた結果、AFL-CIOは規約の中で共産主義者に支配されている組合は加盟できない、という共産主義者排除条項を持っていたが、1997年の大会で削除していた）。1955年にAFL-CIOに合流する前のCIOには大勢の共産主義者、社会主義者がいたが、1949年の大会でUEやILWU（西海岸の港湾労組）など11の組合が共産主義者に支配されているとされ、除名された。UEは1955年のAFL-CIO結成の際も戻らず、独立組合として留まった。それ以来、今までアメリカの労働運動は社会主義潮流から切り離されていた。社会主義、マルクス主義に対してのタブー視が強いので労働運動の中で主張もできなかった。それが最近のサンダース旋風の中でやっと社会主義ということが口に出せるようになってきたことが労働運動の底の方で大きな動きとしてあるのではないか。その中で階級闘争ユニオニズムが出てきたんじゃないか。私の勘繰りだが、1997年にキム・ムーディーがアメリカでの社会運動ユニオニズムを提唱し始めたが、本当は階級闘争とか、社会主義ユニオニズムとか言いたかったが、言えなかったので社会運動ユニオニズムとオブラートをかけて言っていた。やっと今の時代になって階級闘争ユニオニズムと言えるようになったのではないか。バーンズの『階級闘争ユニオニズム』をレイバーノーツの創始者であるキム・ムーディーなど左派の活動家たちが絶賛しています。

司会 チャットで質問がきています。日本では民主化運動と言えば、産別会議に対して民同（民主化同盟）ができ総評が結成されたように、右派が左派に対して使う言葉ですが、アメリカのニューボイスとの違いを話してもらえませんか。

山崎 非常に大切な指摘です。まとめて民主主義の話をしようとしていたので併せて話します。日本とはだいぶとらえ方が違う。デモクラシーという場合、労働運動の中に二つあって、一つは組合内民主主義であり、もう一つは職場内での民主主義、対経営側との関係で一人一人の労働者が発言権を持っているかどうかという民主主義です。ビジネス・ユニオニズムは組合の主体は組合員ではなく職場の外にいる組合専従役員たちなので、それに対して一般組合員（rank and file）が民主主義を主張するということになる。職場内での民主主義というのはパワーですね、職場内で発言権を持っているかに関わる民主主義。その両方を含めて民主主義と言われています。これこそが労働運動の原点の一つです。マット・ノイズさんが、「民主主義が足りない」と話したのは、組合民主主義協会UADというNPO、組合民主主義のためだけの運動体があり、彼はそこの役員をしていた。組合を変えていくための武器が民主主義であった。コーカスが法律で認められているのはそこに理由がある。派閥は日本ではマイナスイメージだが、そこに民主主義の捉え方の問題が横たわっている。レイバーノーツの基本的文献の一つはマイク・パーカーが書いた『デモクラシー・イズ・パワー』という本である。「民主主義が力の源なのだ」というようにアメリカの労働運動は職場のパワーを巡る闘いなんです。労働者が職場でパワーを持っているかどうか、それにかかわるのが民主主義なのだ、民主主義とパワーが一つのものとして捉えている。日本の現状と照らして、今若い人は組合の中で民主主義の話をしないようだし、していても質問があったように民同という中でとらえられるように組合内での民主主義の位置づけが全く違うということではないか。

司会 「自由にして民主的な労働運動」とは同盟の基本方針ですから。さて、スウィーニーの後のトラムカの路線ですが、2013年のAFI-CIO大会で、使用者との団体交渉はもういい、これからの労働運動は社会と結びつきながらやっていくんだという演説をしている。例えばFF15のような運動もやっていくとナショナルセンターのトップが日本の連合の講演会でも演説している。そういう路線はどうだったのか。2016年の大統領選挙で労働運動でもクリントン支持とサンダース支持に割れて、私はそこから分岐が生じたのではないかと考えていますが山崎さんの見解があれば聞かせてほしい。

山崎 大変興味深い質問ありがとうございます。全く同じに思っています。2013年のAFL-CIOの大会をネットで全部見たが、本当に驚いた。労働組合を外部に開く、具体的にはワーカーズセンターなどのNPOと一緒に歩いていく、そして組織自体を開く、という感じだった。大会で私の知り合いで、組合員でない、外から強烈に批判していた人が代議員の席で発言していたのに驚いた。それは労働組合がその弱さを正直に認めたこと。労働組合が威張っていたら労働組合がなくなってしまう。なんでもいいからあらゆる試みをするならトラムカは宣言したし、何が有効か否か議論している時間はない。そんなことしていたら労働組合がなくなってしまう。どんなことでも試して組合を変えていくことをやって実際それなりの変化はあった。もう一つの転換点として大統領選挙も大きいですが、もう一つオキュパイ運動が大きかった。2011年にさかのぼる。ニューヨークで行われたので直ちに全国の労働運動に波及したわけではないが、ニューヨークの先進的労働組合はこれに全面的に入っているし、そこで受けた衝撃は大きいと思う。労働組合運動の枠から飛び出て、あのようなオキュパイ運動という直接行動、直接民主主義、1対99というとらえ方。労働組合が、討論の中で、実際に身を挺する中で学んできて、それが労働組合に波及していくということがある。またブラック・ライブズ・マター運動。これは2020年より前に始まったが、2020年のフランク・ロイドさんの虐殺によって爆発的に広がった。常々思うことだがアメリカの労働運動と日本の労働運動とが決定的に違うのは公民権運動の時の経験が背景にあるからだと思う。今回は公民権運動の時の黒人差別に対する立ち上がりのレベルをはるかに超えて全国の主要な都市でデモが行われて、それに多くの組合員が参加し、人種差別と闘い、人権の闘いを地域で闘うということ、ものすごく多くの労働組合、労働者が経験した。職場の中から出て、自分の労働組合の外に出て他の労働組合から学ぶということだけでなく、労働組合以外の運動、例えばオキュパイ運動など労働運動以外から実際に学んできて、交流してきてその衝撃が大きく、高揚しているとすればそこに契機があるのではないか。

もう一つ常に言われるのが「職場」ということ。組合の組織のないところを外から組織する外部組織化も、すでに組合組織がある職場で組合を強くする内部組織化、あるいは協約改定交渉を職場段階でやることで職場の中で組合をもう一度作っていく、どちらの組織化も英語でrank and file一般組合員が中心だと言うわけです。組合のトップでなく、組合の専従でなく、働いている労働者自らが職場を変えていく、職場の中で活動していく。そこで問われているのは、職場での労使関係、その場合労使とは最終的には労働組合と経営側との力関係になるが、その前に、労働者一人一人が発言し、自分の労働の仕方を決める。協約に決まっていなかった細かいことを、一人一人の働き方を自分で、あるいは組合の中で集団で決めていく。職場に運動がなければビジネス・ユニオニズムになってしまう。労働運動の原点が改めて問

われているし、運動の中でそのような考え方が生きている。rank and file とか、power とか、democracy とか、レイバーノーツが 50 年間近く一貫してやってきたことが、このようにスローガンに体现されている。小さなところから出発したレイバーノーツの運動が育ってチームスターズや UAW のような大きな労組内部を改革し指導部の一角に入り、社会に大きな影響を与えていくような労働運動の一環を担うようなところまでレイバーノーツ潮流は成長してきている。

司会 rank and file は、全港湾で言っていた「大衆路線」だと思う。rank and file 主義、大衆主義は労働運動にとって重要な点だと思う。労運研の運動スタイルは、レイバーノーツを真似ました。年 1 回の全国集会と月刊「労運研レポート」の発行です。その情報発信も、こんなことがありましたというのではなく、運動の組織化段階からの議論、工作、成果と反省という教訓を導く編集方針、レイバーノーツの編集方針と同じ思いで労運研を運営しています。

<まとめ>

山崎 アメリカ労働運動が高まっている中で何が議論されて、何が一番の問題点なのか、問われている核心をまとめた。

一般組合員（Rank and file）による組織化、職場の中の労使の力関係（power）、民主主義（democracy）はすでに話したので、残り二つの二層賃金とストライキ権について。UPS、GM でも二層賃金が問題になっているが、もちろん賃金差別との闘いである。労働者の声を聴くと、低いほうに貶められている労働者が不満を持ち怒りの声を上げているのは当然だが、一方で高い賃金をもらっている労働者からも耐え難いという声が出ている。全く同じ仕事をしていて同じ組合員なのに後から入っただけでこんなに賃金が違う仲間がいて一緒に働いているのは耐え難いという感情です。同じ仕事をして賃金が違うことは正義（justice）に反するという事です。この正義感が社会正義ユニオニズムの原点にある。すぐにでもなくさなければいけないということでストライキまでやってなくそうとしている。Enough is enough、「もう我慢しない」「もう十分だ」「いい加減我慢したからもう我慢しない」という感情が蔓延している。特にコロナ以降の生活が苦しい中で、一方で 1 対 99 の 1 はどんどん荒稼ぎをしている。もう我慢しない、ストライキもやるし、何でもやる、街頭にも出るという直接行動主義。この感情が労働運動の原点であると思うし、アメリカでは生きているし、ますます強くなっているのではないか。

こういう高揚を生み出しているのはなぜだろう。問題意識としては日本にはないのになぜここまでできるのかということでもいくつか思いついたものを挙げてみました。一つは、労働運動の中だけ、職場の中だけにいたのでは労働運動は発展しない。外との出会いの中で突き動かされてきたというのがアメリカの場合は大きいのではないか。もう一つは教育活動。これをずうっとやってきている。例えば UPS の協約改定闘争の中でも徹底した教育をやっている。教育と言っても講師が来てやるというのではなく、自分たちで、職場では組合の会議というのは本来ないのだが、仕事を終わった後パートタイマーだけ喫茶店に集まって話をする。それも毎日やるとか。とくにコーカスの TDU、長い歴史を持っているが非常に小さな

組織である。最近は UPS の争議に向けてオンラインの会議とか、オンラインのワークショップとかをおこない、それに 5000 人が集まっている。そういう形で学習をやっている。これまでの日本の労働組合は上からの注入型で、偉い講師による話だが、そうでなく参加型で実践的な教育がいろいろな場で行われている。労働組合の中でも、コーカスの中でも、レイバーセンターのように大学が拠点になってそこに労働者がいて地域の人を含めて議論する教育活動が展開されている。また NPO の労働者センターでもやられている。あらゆるところで実践的学習が積み重ねられていることが非常に大きいと考えられる。要するに生きた教育学習活動が行われている。

もう一つは、過去の経験、歴史から学び続けている。前回研究会の韓国の場合は犠牲者を追悼するという形でそれがおこなわれているが、アメリカではそれにとどまらず労働運動史についての研究、出版がされ、それが組合運動の中で論争されている。それにはびっくりさせられる。カリフォルニア大学のストライキは今年の年末だが、その経験がもう本になっている。2012 年のシカゴ教員組合のストライキは本になっていて菅さんと翻訳している。これが読まれており議論されている。いろいろなレベルで思い起こされ学んでいる。私たちがこの辺をどれだけ自分たちの闘い、運動の経験を次の世代に伝えてきたかを思うと悲しく思う。この辺を学んでいく必要がある。

組合民主主義についての考え方をもう一度学ぶ必要がある。組合民主主義というものがあって、それを保証するためにコーカスという組織体がある。何かというと執行部の批判の自由があり、自由にものが言える、ものが言えるだけでなく、組合の中で活動できる。コーカスの新聞を出したりできる。このコーカスという回路があるために競争的役員選挙がおこなわれて、なかなか大変だが交代もおこなわれる。逆に元に戻ることもあるが、役員選挙で議論して一人 1 票入れて委員長を決める。協約の批准も、スト権投票をしたらあとは役員に委任してしまうのではなく、UPS の暫定協約は 40 ページありますが、実際にみんなで読んで議論し、賛成反対を議論する。パートの最低賃金で 25 ドルが取れず 21 ドルになってしまったという批判はあるだろうし、パートの中に 2 層賃金を入れてしまったのではないかと、2 層賃金をなくすということではなかったのではという批判もあるようで、それが反対票になっている。ストライキをやっても経済的な要求はこれ以上取れなかったかもしれないが、菅さんが言っているようにストをやっただけで、まったく職場は変わることを私たちも経験している。そのために多少犠牲を払ってもストライキをやったほうが良かったのではということでの反対意見もある。執行部批判が自由におこなえることを通じ組合が強くなるという姿が生きている。そういう意味で日本では競争的役員選挙がどれだけ行われているのか調査してみることも役に立つのではないかと思っている。

アメリカ労働運動も大変で、まだまだうまくいっているわけではなく、必死にもがいていて、その中で新しいことも行われていて、その中から労働運動の原点みたいなものを改めて学ぶことができるのではないかと。改めてというのは日本の労働組合の出発点は 126 年前にアメリカから学んだという意味での再出発、もう一回やるという意味は十分あると考えています。