

新しい労働者階級のための新しい労働運動と 労働教育

ケント・ウォン カリフォルニア大学ロサンゼルス校労働研究教育センター所長

翻訳 高須裕彦 一橋大学大学院社会学研究科フェアレイバー研究教育センター

フェアレイバー研究教育センターでは、一〇一五年一〇月に、日本労働組合総連合会（連合）ならびに公益財団法人日本労働文化財団の助成を受けて、ケント・ウォンさん（カリフォルニア大学ロサンゼルス校労働研究教育センター所長：Kent Wong, Director, Center for Labor Research and Education, University of California, Los Angeles）を招聘し、当センターへ連合、日本弁護士連合会などの主催で研究会やシンポジウム、講演会を開催した。本稿はウォンさんが準備された二つの報告原稿の翻訳である。一つかめは、“A New Labor Movement for a New Working Class”（新しい労働者階級のための新しい労働運動）、二つめは、“Labor Education”（労働教育）である。

なお、当センター主催の二回の社会運動ユーロニアズム研究会のビデオ録画と研究会で上映したUCL Aレイバーセンター五〇周年ビデオ『五〇年のもの』がたり』（日本語字幕版）は以下のサイトで視聴できる。

<http://socialmovementunionism.blogspot.jp/2015/09/10281031.html>

1 新しい労働者階級のための 新しい労働運動

米国の労働者が直面する中心課題は、新しい労働者階級のための新しい労働運動を発展させることです。

初期の米国労働運動は、たいへんに異なった歴史的環境のなかで出現しました。一九三〇年代の大恐慌の最中の強力な社会運動の時代に、労働組合は自動車や鉄鋼、ゴム、炭鉱と製造工場、建設などの基幹産業を組織化しました。その後、米国経済は工業経済からサービス経済に転換してきました。米国企業は多くの製造部門を海外に移転してきましたので、製造業の雇用は劇的に減少してきました。

労働組合の組織率は一九五〇年代に三五%に到達しましたが、過去五〇年間、減少を続けてきました。現在の労働組合組織率は一一%で、

民間部門はわずか六%です。史上初めて、政府と公共部門の組合員数が、民間部門の組合員数を上回っています。

雇用の性格も変化しています。フルタイムの終身雇用は減り、パートで不安定な臨時雇用が増えています。そして、労働力構成において、女性、有色人種、移民が増加しています。今日、在留資格のない移民労働者が一一〇万人いて、多くは過酷な低賃金の仕事に集まっています。

労働組合員数の減少は、経済的不平等の拡大、労働者保護の欠如、階級と人種の格差の拡大をもたらしました。

米国の労働組合の課題は活動のあり方を変え、減少する組合員だけを代表する組織を超えて、労働者階級の利益を代表する社会運動になることです。そのために組織化に資源を投入し、労働運動とコミュニティの連携を強化発展させ、すべての労働者の利益にかなう社会正義キヤンペーンを前進させることが必要です。

労働運動は社会運動のリーダーとなつて、正義と人種間の平等を求める闘いを牽引する必要があります。組合員数の全体的減少にもかかわらず、労働運動の成長する重要な分野のひとつは、移民労働者の組織化です。

(1) 移民労働者の組織化

一九〇〇六年に、数百万の労働者たちが米国に各地でメーデーのデモ行進をしました。これは米国史上最大のメーデーです。ロサンゼルスで

は一〇〇万人が参加する国内最大のメーデー・デモがありました。

二〇〇六年のメーデーは、わが国の移民労働者運動の驚くべきエネルギーと力の結果です。しかしながら、皮肉なことに、米国史上最大の国際労働者デーのデモは、米国労働運動によってではなく、移民労働者自身によって主導されました。多数の労働組合は参加せず、労働組合指導者たちが、いまだ移民労働者を組織化しようとという呼びかけに応じていないことを露呈しました。

ロサンゼルスは、移民労働者の組織化において全国を牽引しています。ロサンゼルスでは、移民労働者によって国内でもっともダイナミックな労働組合の組織化キャンペーンが主導されています。その組織化は、公式な米国労働組合の伝統的な構造的枠組みを超えて拡大しています。そのなかには活力ある労働者センター（Worker Center）運動も含まれています。

移民労働者の組織化における最初の突破口は、ロサンゼルスの「ビル清掃労働者に正義を」（Justice for Janitors）のキャンペーンです。² 一九九〇年六月一五日、ビル清掃労働者たちの平和的な集会において、ロサンゼルス警察は抗議行動の参加者を容赦なく殴打し、逮捕しました。数十人が病院に搬送され、一人の女性は警官に殴打された結果、流産しました。

一九九〇年六月一五日が組織化キャンペーンの転換点となり、ロサンゼルスのビル清掃業界

の再組織化に成功し、さらに国内各地に拡大しました。労働組合の組織率が飛躍的に伸びただけでなく、より重要だったのは、移民労働者の組織化の力を示したことです。このキャンペーントンは、創造的な組織化戦略を発展させ、労働組合の資源で後押しすれば、移民労働者たちの組織化は可能であることを証明しました。

もう一つの突破口となつた組織化キャンペーンは、一九九九年、ロサンゼルスの在宅介護労働者（homecare worker）の組織化の成功です。³ その組織化手法は、地域に根ざした草の根のアプローチです。オルガナイザーたちは戸別訪問を行ない、在宅介護労働者を見つけ出し、労働者の自宅に近隣の労働者たちを集め、会合を行ないませんでした。組合が公式に認証されるよりずっと以前から、あたかも労働組合であるかのように運営され、政治的な動員行動も行なっていました。一九九九年、低賃金の有色人種の女性たちが一〇年を超える闘いを牽引し、七万四〇〇〇人の在宅介護労働者の組織化に成功しました。

これは、この数十年間で、国内における単一組合による最大の勝利です。今日、カリフォルニア州では、二五万人の在宅介護労働者に労働協約が適用されています。

UCLAレイバーセンターは、とくにロサンゼルスの洗車労働者支援の取組みを誇りに思います。ロサンゼルス地域には、一万人の洗車労働者がいます。洗車業界は、賃金泥棒（wage theft 賃金不払い）、露骨な最低賃金違反、休

憩を取りません、有毒化学物質や危険な重機械による傷害をともなう劣悪な安全衛生環境など、悲惨な職場虐待で悪名高いのです。UCLAレイバーセンターの学生たちは、先駆的な調査を行ない、洗車業界の規制を強化する州法制定を促進させ、組織化キャンペーンの着手を支援しました。その後、UCLAの元学生たちはオルガナイザーとして働いています。ロサンゼルスでは過去二年間で、三〇の洗車場の組織化に成功しました。それは国内の洗車業界での組合による最初の勝利です。現在、シカゴとニューヨークで洗車場の組織化キャンペーンが行なわれています。

労働者センター運動は、米国労働法の保護から除外されてきた多数の労働者を対象に取組みを進めています。それらの対象者は、家事労働者や農業労働者、インフォーマル・セクターの労働者、そして不当に独立の個人事業主として分類されている労働者たちです。米国労働法は、南部のアフリカ系米国人の農業労働者や南西部の中南米系農業労働者、国内各地の家事労働者、トコニ、有色人種や女性労働者の保護を故意に除外して立法されました。家事労働者やタクシードライバー、トラック運転手、一部のサービス労働者や建設労働者たちは、独立の個人事業主として、誤った分類をされてきました。

労働者センター運動は主に、労働者たちが団結して、公正な賃金と労働条件、移民の権利、相互扶助と支援を求めて闘う必要性から成長し

ました。これらの労働者センターは、いろいろな意味で、労働者たちが各産業や職業、コミュニティにおいて、相互利益のために団結した米国労働運動の初期の起源に酷似しています。

(2) 人種間の平等

移民の権利の闘いは、米国人種間の平等を求める幅広い闘いと結びています。有色人種は次第に労働者階級の大きな部分を占めつつあります。移民労働者の運動には、中南米、とくにメキシコや中米からの労働者や、増えつつあるアジアからの労働者が参加しています。

人種間の不平等は、建国以来の米国社会の特徴です。米国南部では奴隸労働がプランテーション経済の基礎でした。五〇年前、人種差別と隔離の廃止を求める大規模な公民権運動がおこり、米国を一変させました。公民権運動は、国民の良心として登場し、制度的な人種差別により繁栄してきた白人による権力機構に挑みました。明らかな差別法を破棄するという変化にもかかわらず、公民権運動の高揚から五〇年経つても、人種間の不平等は存続しています。

「黒人の命は大切だ」(Black Lives Matter)という新しいキャンペーンは、警官により丸腰の黒人男性が殺害されるという、全国に報道された根深い問題に取り組むために登場しました。殺害した警官たちが裁かれることはほとんどありません。米国の刑務所に多数の黒人と褐色肌の男性の投獄を引き起こす人種間の不平等を強

調することによって、大量投獄問題が全国的な注目を集めています。経済的にも人種間の不平等がはびこっていて、有色人種のコミュニティ、とりわけ若者の高い失業率と不完全就業率が見られます。

米国において、大量の投獄と大量の国外退去をやめさせようという要求は、有色人種の若者に不当に罪を負わせる刑事司法制度と、オバマ政権下で二〇〇万人以上の移民たちを強制送還したことなどを指摘している。

(3) 経済的平等

数年前の「ウォール街占拠」(Occupy Wall Street)運動は、経済的な不平等、とりわけ一%と九九%の間の不平等問題に全国的な関心を駆り立てました。経済的な不平等に関する国民的な議論は継続しています。労働運動は経済的平等を求めて闘う重要なキャンペーンを推進しています。

現在の労働法は、使用者の「まかしと遅延策を受け易い個別の労働組合選挙の仕組み」によって、組織化をたいへん困難にしています。結果として労働組合は、従来の団体交渉ではなく労働者の経済的平等を確保する方法を探っています。

米国の最低賃金は現在、時給七・二五ドルで、フルタイム労働者に換算すると年収一万五〇〇〇ドルにあたります。これは貧困賃金と等しく、

最低賃金で働く労働者に尊厳ある生活は望めません。最低賃金で働く労働者はたいてい、生きるために二つ三つの仕事を掛け持ちし、その多くは劣悪な労働条件と標準以下の住環境、医療を受けられない状況に直面しています。

移民労働者と有色人種労働者の賃金と労働条件はさらに劣悪です。「賃金泥棒」(賃金不払い)は大問題であり、最低賃金さえも守られていません。移民労働者と有色人種労働者は極端な搾取に直面しています。

労働組合は、団体交渉だけでは実現不可能な経済的改善を勝ち取るために、最低賃金を引き上げるキャンペーンを都市ごとに取り組んでいます。シアトルやサンフランシスコ、オークランド、バークレー、サンノゼは、連邦最低賃金をはるかに超えて、最低賃金を引き上げています。最近の勝利は二〇一五年夏、ロサンゼルスで勝ち取られました。ロサンゼルス市と郡は、最低賃金を二〇二〇年までに時給一五ドルに引き上げる予定です。大幅な引き上げは、ロサンゼルスの四〇%の労働者に利益をもたらすでしょう。

ロサンゼルスにおける最低賃金の引き上げは、経済的平等を主張して団結した労働組合と労働者センター、コミュニティ、宗教組織の強力な共闘をとおして闘われ、勝ち取られました。米国的主要都市のなかで、ロサンゼルスはもつとも貧富の格差が大きい都市です。ロサンゼルスは、世界中でもっとも裕福な企業と個人が存

在する一方で、依然として多くの働く貧困層が、数多くの低賃金産業で、極端な貧困状態にあります。

労働組合は、組合づくりを当面の目標とせず、経済的平等を求める労働者組織化の新しい方法を試みています。たとえば、現在、ファストフード業界において「一五ドルを求めて闘う」(Fight for \$15)というキャンペーンが行なわれています。マクドナルドやサブウェイ、ピザハット、バーガーキング、ケンタッキー・フライド・チキン、タコベル、ウェンディーズなどの国内最大級の企業において、劣悪な労働条件が暴露されました。これらのファストフード企業の利益は巨大で、CEOの報酬は急騰しています。ところが、一方の労働者の賃金は貧困レベルのままでです。

単体では世界最大の企業であるウォルマートは、「底辺への競争」(race to the bottom)へ導くもう一つの事例です。ウォルマートは、米国のいざれの店舗においても、組織化への試みに對して頑強に抵抗するだけでなく、さらに世界への影響力を伸ばして、発展途上国において商品を生産する劣悪工場を急増させています。

「私たちのウォルマート」(Our Wal-mart) キャンペーンは、巨大企業の冷酷な政策を暴露し、搾取と強欲な政策に対し社会的に非難しようと、ウォルマート労働者が始めました。ファストフード産業の場合と同様に、組織化を当面の目標にしませんが、経済的平等を求める幅広い

共闘は勢いよく発展し、もともと裕福な一%と残りの九九%の間の巨大な経済的格差を暴露してきました。

実際に、組織率がわずか一%の米国労働運動は、変化を続ける経済に見合うスピードで労働者を組織化する十分な力を持ついません。

いまでは、米国労働運動の指導者たちは、労働組合とユニティとの共闘、労働組合と労働者センターとの協力、移民の権利を求める闘い、大量の投獄を終わらせるなど、公民権と人権を支援する課題に取り組んでいます。この変化は、米国労働運動の危機的状況から生じたものです。

労働運動は、米国の労働力のなかで、縮小しつつある組織化された部分に資源の大部分を投入するのをやめて、その代わりに、新しい米国労働者階級の利益を代表する必要があります。今は、実験や新しいアイデア、新しいキャンペーンを行なうべき時であり、成功も失敗もあるでしょう。新しいアプローチはうまくいかないときもあります。しかし、リスクをいとわず実験することが米国労働運動の転換と変革のために必要です。新しい労働者階級のための新しい

(1) 労働教育の歴史

「全米労働教育協会」(United Association for Labor Education:UALE)は、米国の労働組合や大学の労働教育者が集う全国規模の協会で、私は初代会長を務めました。UALEは二〇〇〇年に、米国の労働教育において長い歴史のある「大学労働教育協会」(University and College Labor Education Association) と、「労働者教育口一カル100」(Workers Education Local #189)が合併して設立されました。

UALEは米国の労働教育における豊かな伝統の上に築かれています。その役割は、階級意識を形成し、労働組合の指導部を引き受けるよう労働者に自信を与え、社会変革を推進する教育を促進することです。

最初の米国の労働教育プログラムの一つは、一九二一年にニューヨークで設立された「ブルックウッド労働大学」(Brookwood Labor College)です。ブルックウッドは労働者のための二年制の寄宿制大学で、カリキュラムの中心には、労働や社会正義、平和が含まれていました。設立者は社会主義者で、非暴力による社会変革を促進するための労働者教育のビジョンを信奉していました。ブルックウッド労働大学は、一九二一年から三七年まで続きました。

2 労働教育

今日まで存続するもう一つの重要な労働教育プログラムは、「ハイランダー民衆学校」(Highlander Folk School)で、マイルズ・ホートン (Myles Horton) によって一九三二年にテネシーで開設されました。彼は、デンマークの民衆学校から思いつき、米国南部のア巴拉チア地方の貧しい労働者の要求を満たすためにハイランダーを発展させました。ハイランダーは三十年代の大規模な労働運動の時代に、労働組合オルグをトレーニングするうえで、重要な役割を果たしました。また、六〇年代の公民権運動の真っ最中に、ハイランダーは再び、公民権のリーダーという新しい世代をトレーニングするうえで、重要な役割を果たしました。

「ウイスコンシン労働者学校」(Wisconsin School for Workers)は、大学を基盤にした最初の労働プログラムとして、米国中西部で一九二五年に開設されました。そのカリキュラムは、団体交渉や協約の適用、労働組合の運営、そして労働組合のリーダー育成が中心でした。労働者学校は、もともと古い大学基盤の労働プログラムで、現在もウイスコンシンで活動しています。

大恐慌の最中、大規模なストライキと抗議行動が全米で起き、一九三五年、「全国労働関係法」(National Labor Relations Act)が可決されました。この法律は、労働組合と労働者に最初の法的保護をもたらし、米国における労働組合員の急激な増加をもたらしました。第二次世界

大戦のあと、米国においては労使関係の分野が急速に発展しました。大学では、調査プログラムや、新しい世代の専門家の訓練プログラム、民衆学校から思いつき、米国南部のア巴拉チア地方の貧しい労働者の要求を満たすためにハイランダーを発展させました。ハイランダーは三十年代の大規模な労働運動の時代に、労働組合オルグをトレーニングするうえで、重要な役割を果たしました。また、六〇年代の公民権運動の真っ最中に、ハイランダーは再び、公民権のリーダーという新しい世代をトレーニングするうえで、重要な役割を果たしました。

「コーン威尔・ニューヨーク州校労使関係研究所」(Cornell New York State School of Industrial and Labor Relations)が設立されました。一九六四年には、労働組合と労働者が必要とする調査や教育に取り組むために、UCLAとUCバークレー校のレイバーセンターが労使関係研究所のなかに設立されました。

一九四五年に、「カリフォルニア大学バークレー校」(UC Berkeley)と「カリフォルニア大学ロサンゼルス校」(UCLA)の「労使関係研究所」(Institutes for Industrial Relations)と、「コーネ威尔・ニューヨーク州校労使関係研究所」(Cornell New York State School of Industrial and Labor Relations)が設立されました。一九六四年には、労働組合と労働者が必要とする調査や教育に取り組むために、UCLAとUCバークレー校のレイバーセンターが労使関係研究所のなかに設立されました。

二〇一四年、UCLAレイバーセンターの五〇周年を祝いました。私たちのレイバーセンターは、労働組合や労働者の役に立つために、新しい調査や教育に取り組むという誇りある伝統をもっています。UCLAは、国内でもっとも大きく、かつ、良く知られた公立大学の一つです。また、UCLAレイバーセンターは、労働組合の活動において、もともと活力あるセンター

は、大学にレイバーセンターを設立するよう交渉できる強力な労働組合がありました。

一九四五年に、「カリフォルニア大学バークレー校」(UC Berkeley)と「カリフォルニア大学ロサンゼルス校」(UCLA)の「労使関係研究所」(Institutes for Industrial Relations)と、「コーネ威尔・ニューヨーク州校労使関係研究所」(Cornell New York State School of Industrial and Labor Relations)が設立されました。一九六四年には、労働組合と労働者が必要とする調査や教育に取り組むために、UCLAとUCバークレー校のレイバーセンターが労使関係研究所のなかに設立されました。

二〇一四年、UCLAレイバーセンターの五〇周年を祝いました。私たちのレイバーセンターは、労働組合や労働者の役に立つために、新しい調査や教育に取り組むという誇りある伝統をもっています。UCLAは、国内でもっとも大きく、かつ、良く知られた公立大学の一つです。また、UCLAレイバーセンターは、労働組合の活動において、もともと活力あるセンタ

ーの一つです。大学と労働運動をつなぐ架け橋の役割を担っています。また、プログラムや活動を発展させるために、労働組合との活発なパートナーシップに大きく頼っています。UCLAレイバーセンターは、環太平洋地域の労働組合を開設することで、この変化に対応しました。大きな公立大学から始まりました。それらの州では、大学にレイバーセンターを設立するよう交渉できる強力な労働組合がありました。

UCLAレイバーセンターは、「参加型のアクション・リサーチ」(Participatory Action Research)の価値を信じて、「調査における正義」(Research Justice)のモデルを採用しています。「参加型のアクション・リサーチ」は、変革を進めるための調査を奨励し、調査をまとめて、広めていく過程に労働者を参加させます。「調査における正義」は、労働者たちに、特定の分野の専門家になり、知識を広げ、みんなに広報担当者になつて、その調査を利用して提言することを奨励します。

UCLAレイバーセンターにおける調査課題は、労働運動の知識と可能性を拡げ、公共政策を前進させて、労働条件の改善と労働力を取り組むことです。ここに、私たちの調査が、どのように労働運動の強化に役立ってきたのかを示す三つの事例（経済的平等、移民の統合、人種間の平等）があります。

UCLAレイバーセンターは、経済的不平等における調査の最前線にいます。私たちは低賃

(2) 調査

は、労働運動の知識と可能性を拡げ、公共政策を前進させて、労働条件の改善と労働力を取り組むことです。ここに、私たちの調査が、どのように労働運動の強化に役立ってきたのかを示す三つの事例（経済的平等、移民の統合、人種間の平等）があります。

UCLAレイバーセンターは、経済的不平等における調査の最前線にいます。私たちは低賃

金仕事の急激な増加や地下経済の拡大、そしてロサンゼルスが米国的主要都市のなかで、どのように富の格差がもつとも拡がったのかについて実証研究しています。「賃金泥棒」（賃金不払い）と最低賃金についての調査もやりました。

二〇一〇年までにロサンゼルスの最低賃金を一五ドルに、現在の連邦最賃の倍に引き上げるという条例が、二〇一五年夏、ロサンゼルス市と郡の両方で成立し、大きな勝利を得ました。この引き上げは、ロサンゼルスの四〇%の労働者に影響を与え、経済的な平等において大きな突破口になるでしょう。ロサンゼルスは米国第二の大都市で、カリフォルニアは最大の州です。

そのため、最低賃金の勝利は、国内に影響をもたらすでしょう。

移民の統合問題について、UCLAレイバーセンターは、在留資格のない移民の若い人たちの問題についての先駆的な調査を行ないました。私たちは、在留資格のない若い人たちに関する三冊の本を出版しました。それらは、移民の若いリーダーの新しい世代を教育するのに役立ち、カリフォルニア・ドリーム法の成立と、DACAとして全米レベルで知られる移民政策の改革に影響を与えるました。

カリフォルニア・ドリーム法は、カリiforniaにおいて高等教育を受けられるように、在留資格のない学生たちに学資援助を行なっています。その結果、州内で在留資格のない大学生は二倍になりました。同法は全国的に、在留資

格のない学生に教育へのアクセスを支援するための政策モデルとして貢献しています。DACAの実施によって、六〇万人以上の在留資格のない移民たちが就労許可を得て、国外退去に怯える生活からは免れました。調査は、彼らの収入が四五%アップしたことを示し、彼らが地下経済の仕事に組み込まれることはなくなりました。UCLAレイバーセンターは、移民たちの医療へのアクセスについても調査しました。それは、「すべての人に医療を」を提供するため、カリフォルニアの新しい政策の推進に役立っています。

UCLAバークレー・レイバーセンターと連携して、アフリカ系米国人のコミュニティのなかに蔓延する失業と不完全雇用問題を立証しました。仕事不足は貧困や犯罪、暴力を引き起します。この調査は、UCLAレイバーセンターに、初めてのアフリカ系米国人の労働組合リーダーシップ学校を開設させました。新しい世代のアフリカ系米国人の労働組合リーダーを集めて教育し、黒人労働者の就労の機会を広げるための労働運動を後押ししています。

二〇一〇年、UCLAレイバーセンターは、ロサンゼルス市に初めての「黒人労働者センター」(Black Workers Center)を開設しました。同センターは、労働組合と黒人コミュニティの間に前例のないパートナーシップを発展させました。そして黒人労働者に就労機会を広げるという重要な政策を勝ち取りました。たとえば、

ロサンゼルス市は「地域採用」政策を立法化して仕事を提供し、都心のアフリカ系米国人が主導的な公共事業の建設分野で雇用を得ています。

(3) 教育

UCLAレイバーセンターは、民衆教育(popular education)を推進し、ブラジル人の教育者であるパウロ・フレイレとテネシー州のハイランズセンターの教育法を利用しています。

私たちもUCLAで講義をもっています。そこでは毎年、三〇〇人の大学生に、労働団体やコ

ミュニティ組織のインターンに参加する機会を提供しています。UCLAレイバーセンターは、このようなインターンをとおして、学生や若い労働者を、ロサンゼルスや全国の労働運動の仕事に送り出しています。

UCLAレイバーセンターは、ドリームサマーを開設しました。過去五年間以上で、五〇〇人の在留資格のない若い移民のリーダーたちを、一五州で労働団体やコミュニティ組織のインターンに就かせました。そして、在留資格のない学生たちへの奨学金を二五〇万ドル集めました。

教育活動には、労働組合やコミュニティのリーダーのための、現在進行中のリーダースchoolや会議、ワークショップが含まれます。二〇年以上にわたって、UCLAのコミニティ研究者プログラムは、労働組合とコミニティのリーダーたちをロサンゼルスに集めて、大学院生と一緒に研究・学習・調査を行なっています。こ

の民衆教育プロジェクトは、移民や労働者センター、在宅介護労働者、製造業労働者、そして建設労働者を巻きこんだ、一連の革新的な経済的平等戦略構想へとつながっています。

UCLAレイバーセンターは、一連の労働組合リーダー学校も推進しています。二〇一六年（Summer Institute for Union Women）を主催します。国際代表と共に、西部州出身の新しい女性リーダーたちをを集めます。数年前、日本から来た労働組合の女性リーダーのグループが、UCLAの夏季学校に参加しました。

(4) グローバルな連帯

UCLAレイバーセンターは、前進するグローバルな労働連帯の最前線にいます。とくに、環太平洋地域において。

私たちは、高須裕彦と青野恵美子がUCLAレイバーセンターで活動し、数年前に、一橋大学に日本で最初のレイバーセンターの設立に力を貸したことを誇りに思います。

二二年前、ロサンゼルスのホテル労働者が、ロサンゼルスのダウンタウンにある「ニューオオタニホテル」で組織化キャンペーンを始めました。ホテルのオーナーである鹿島建設は強力な反組合キャンペーンを開きました。ロサンゼルスの労働組合のリーダーたちは、グローバルな連帯を築くために訪日して、労働組合のリーダーたちと会いました。そのホテルの現在の

オーナーはヒルトン社ですが、ついに先月、組織化に成功しました。二二年たって、報告できることをうれしく思います。

私たちは、中国とベトナムにおける労働組合に対する、米国の労働運動の政策を変えようと、労働者連帯プロジェクトに取り組んでいます。過去一五年間、米国の労働組合リーダーの代表団を組織して中国とベトナムを訪問し、中国とベトナムからの労働組合リーダーの代表団を受け入れてきました。

現在は、メキシコとエルサルバドルと数多くの連帯プロジェクトに取り組んでいます。親のいない未成年者のために支援を行なっています。彼らは中米での暴力と貧困から逃れて米国に来た人たちです。米国とメキシコの労働者たちがつなげ、労働者を組織化しようと活発なキャンペーンを開いています。

UCLAレイバーセンターは、調査や教育、そして労働者の正義のためのグローバルな連帯を発展させる、次の五〇年を期待しています。

Kent Wong
たかす ひるわい

問題研究所雑誌五六二・五六三号（一〇〇五年）
参照。

(3) 高須裕彦「ロサンゼルスの在宅介護労働者の組織化（上・下）」労働法律旬報一五九八号（一〇〇五年）、一六〇〇号（同年）参照。

(4) DAC(A)(Deferred Action for Childhood Arrival)
一六歳未満で二〇〇七年六月より前に米国に入国した者に対して、国外強制退去を適用除外し、更新可能な二年間の就労資格を認める措置で、オバマ政権が二〇一二年六月から実施している。

[訳注]

(1) ヴィクトー・ナロー、ケント・ウォン、ジョアンナ・シャダックヘルナンデス「米国における移民運動の大高揚（上）：一〇〇六年の移民運動の大高揚（その源と展望）」労働法律旬報一六六二号（二〇〇七年）参照。

(2) 高須裕彦「アメリカの社会運動ユニオニズム—ロサンゼルスの新しい労働運動に見る」大原社会