

移民労働者に対する組織化と支援活動 (上)

サンフランシスコ・ベイエリアの事例から

山田信行

駒澤大学文学部社会学科教授

1 社会運動ユニオニズム

—その特徴と問題群—

(1) 社会運動ユニオニズムをめぐる問題

アメリカ合衆国における労働運動が注目されている。グローバル化の進展を一つの背景として

目次

- 1 社会運動ユニオニズム—その特徴と問題群
 - (1) 社会運動ユニオニズムをめぐる問題
 - (2) 調査の概要
- 2 移民労働者の組織化と社会的ネットワーク
 - (1) SEIU
 - (2) UNITED HERE (以上、本誌本号)
 - (3) 華人進歩會 (Chinese Progressive Association) (以下、本誌二六八二号)
 - (4) 考察
- 3 コミュニティを基礎にした支援活動
 - (1) EBASSE
 - (2) ウッドフィン・ホテル・キャンペーン
 - (3) NGOによる労働運動
- 4 結びにかえて

て、先進社会における労働運動の衰退が指摘されるようになってから久しい。しかし、アメリカにおいては一九九〇年代の後半以降、活発な組織化活動に代表されるように、労働運動の再生と目される事態が進んできている。こうした再生として期待される運動の活性化は、「社会運動ユニオニズム (social movement unionism)」として特徴づけられることが多い。

「社会運動ユニオニズム」という概念については、一般に「ビジネス・ユニオニズム (business unionism)」と対比されて用いられるものの、必ずしも定まった定義づけがなされているわけではない。ここではひとまず、先進社会における労使関係の編成替えおよびそれを通じたマクロな制度変革を志向する労働運動として、この新たな潮流を規定しておこう。社会運動ユニオニズムをめぐるのは、その特徴に関連して多様な問題群が構成されるように思われる。

試みに列挙すれば、以下のような問題が指摘されよう。第一に、社会運動ユニオニズムの台頭は、その担い手の多くが移民であることに

示されるように、グローバル化を一つの背景としている。これに関連して、この運動潮流が資本によるグローバル化に対抗する勢力 (反グローバル化の主体) になりうるのか、あるいは世界システムにおける「反システム運動 (antisystemic movement)」(Arrighi, Hopkins, & Wallerstein, 1989) の変容を意味するのといったことが問われよう。

第二に、社会運動ユニオニズムの主体については、指摘したように移民がその多くを占めているのだった。これに関連して、移民労働者の組織化に際して動員されている移民相互の社会的ネットワークあるいは社会関係資本 (social capital) の機能が検討課題となろう。従来、移民の社会的ネットワークに関しては、それが彼 (彼女) らの求職活動などにおいて機能していることが明らかにされてきた (e.g., Walinger & Lichter, 2003)。しかし、組合をはじめとする労働者組織の組織化活動において、社会的ネットワークがどのように動員され、機能しているのかについては、ほとんど明らかにされていない。第三に、社会運動ユニオニズムは、主としてサービス産業をその活動の場としている。こうした事態は、日本においてサービス産業における組織化の困難を見聞してきたわれわれの常識に反している。それでは、サービス産業においては、組織化にあたって有効に機能する、製造業とは異なる種差性 (specificity) が存在するのであろうか。この点についても、検討に値し

よう。

第四に、社会運動ユニオニズムにおいては、しばしば労働運動以外の社会運動からの活動家が労働組合その他の組織に加わることによって運動が活性化していることが指摘されてきた。しかし、そもそもそうした外部からの人的資源の動員を許容する組織変容はいかにして可能であったのか、あるいはしばしば官僚制化しているといわれる労働組合組織の自己変容はいかにして可能なのかについて、単なる変容の事実確認にとどまらず (e.g., Voss & Sherman, 2000)、そのプロセスについての理論的・経験的な検討が求められよう。

第五に、社会運動ユニオニズムの方向については、コミュニティを基礎にしたローカルな運動と国境を越えたトランスナショナルな運動の双方が存在している。このような二方向を志向するに際しては、両者の連関のあり方や、とりわけ後者を実効的に展開する方法が明示される必要がある。

(2) 調査の概要

本稿においては、以上列挙した多様な問題群のなかから、社会運動ユニオニズムにおける、移民労働者に対する組織化活動とコミュニティを基礎にした支援活動について、実態調査にもとづいて暫定的な知見を述べてみたい。前者の論点については、とりわけ移民労働者相互の社会的ネットワークの動員に注目することになる

う。本稿が依拠する調査は、わたしがカリフォルニア大学バークレー校に客員研究員 (visiting scholar) として滞在していた期間に行なわれたものである^④。具体的な調査期間は二〇〇七年三月から八月までで、対象地域はサンフランシスコとその周辺地域である^⑤。形式については、ポイントとなる質問をあらかじめ設定したものの、基本的には対象者に自由に話してもらおうオープン・エンドなインタビューのスタイルを採用した^⑥。

インタビューの対象組織は、六つのローカル組合、三つの労働者センター (worker center)、および一つの労働NGOである。さらに、これらの組織から具体的にインタビューを行なった対象者は、一四人のオルグ (organizer) と三人のいわゆる「リーダー (leader)」である^⑧。これらの対象者の選定については、当初バークレー校のレーバー・センターで対象者を紹介してもらい、インタビューに答えてくれた対象者からさらなる対象者を紹介してもらおうというかたちで行なった。これは、いわゆるスノーボール・サンプリング (snowball sampling) という手法にはかならない。

周知のように、このようなサンプリングの方法を採用することによって、対象者には様々なバイアスが付随することになる^⑨。しかし、いずれの対象組織についても、本稿が課題としている移民労働者の組織化あるいはそれに対する支援活動を積極的に行なっており、その限りでは

妥当性をもった事例のデータを取得できたといえよう。そのような事例のなかから、まずいくつかのローカル組合における移民労働者の組織化について検討することにしよう。

2 移民労働者の組織化と社会的ネットワーク

(1) SEIU^⑩

SEIU六六は、サンフランシスコ湾の東岸にあたるオークランド (Oakland) 市を本拠とするローカル組合で、公共セクターの労働者を含めた多様な職種の労働者を組織している。ここで検討するのは、いわゆるホームケア (homecare) と呼ばれる在宅介護サービス (In-Home Supportive Service) 労働者を組織している部門である。インタビューの対象者は、二人のオルグ (そのうちの一人は、すでにSEIUを辞めている) と三人のリーダーである (このうち、オルグの一人とリーダーたちは華人 (Chinese) であり、ここで紹介する事例は基本的には華人労働者の組織化に関するものである)。

このローカル組合は、管轄であるアラメダ郡 (Alameda County) 全体でホームケア労働者を一万人以上組織しており、調査時点で二人のオルグがホームケア労働者の組織化を担当していた (一人は華人、もう一人はアフリカ系アメ

リカ人をそれぞれ担当している。つまり、この時点ではラティノ担当の専属オルグは欠員となっており、ロサンジェルスローカル組合のオルグが兼担していた。

アラメダ郡におけるホームケア労働者のエスニックな構成については、必ずしも移民が多数を占めるわけではないものの、有色人種 (people of color) の比率は七六%に及んでいる。指摘されてきたように (e.g. Delp & Quan, 2004)、合州国におけるホームケア労働者の組織化に関しては、労使関係を構成する当事者 (つまり、雇主と労働者) を制度的に特定できていないことが、労働者の権利を擁護・拡大する際の大きな制約になっていた。組織化の過程で、労働者は個人事業主ではなくまさに労働者として認められるとともに、カリフォルニア州が雇主として特定されたものの、ホームケア労働者が直面する問題は必ずしも改善していない。

たとえば、調査対象者によれば、一般に賃金が低く、雇用が不安定であることに加えて、労働時間も顧客 (consumer) の要望に応じるために不規則になりがちであること、健康保険などの保護規定が乏しいこと、顧客の要望に対処した結果、勤務時間が長くなってもパートタイム労働者であるため超過勤務手当や休日出勤手当がないこと、さらには顧客がしばしば横暴であり、解雇の可能性をほめかすことによって、増収があった場合には労働者からその一部をインフォーマルに要求することなどが指摘されて

いる。

それでは、具体的な組織化活動はどのように進められているのであろうか。ホームケア労働者は特定の施設にまともな雇用されているわけではなく、個々の顧客のもとで分散して働いているため、組織化活動はまず労働者の氏名とその所在を確認し、リストを作成することから始まる。リストにもとづいて、電話勧誘や戸別訪問 (house visit) を粘り強く行なっていくことになる。この過程において重要なことは、リーダーの選定にほかならない。これはと思う人物を選んで、オルグはそのリーダーとしての資質をテストするという。テストは、会議に仲間の労働者を連れてくるとか、電話番号を聞き出すといった簡単な内容にすぎない。しかしそれでも、当該の労働者が仲間から人望を得ているかどうかを確認できるという。

リーダーたちは、オルグからの指令にもとづいて労働者たちを実質的に組織する。会議への出席を促したり、電話番号を聞き出して勧誘電話をかけたたりするとともに、仲間の労働者との信頼関係も構築していく。彼女たちの組織化活動においては、オークランド市内のチャイナタウン (Chinatown) というコミュニティが労働者相互の頻繁な接触を可能にする場として有効に機能している。さらに、組合においてもワーカー・センター (worker center) を設置し、移民労働者の使用言語に対応できるコーディネーターを配置して、移民労働者が組合に関わりや

すくなるような配慮をしている。

加えて、このローカル組合における (華人労働者に対する) 組織化活動においては、担当オルグの個人的資質が大きく寄与しているように思われる。このオルグは中国の広州出身であり、自らもホームケア労働者であった。彼女によれば、なんらかの問題を抱えている人に、リーダーが彼女の電話番号を教えて組合に相談するように勧めると、きまって電話がかかってきて、その際、親身になって相談に乗ると信頼関係が生まれ、組合への加入やサクラメント (Sacramento) にある議会への陳情のための動員も容易になるという。

中国から来たばかりで、英語もほとんど話せないホームケア労働者にとっては、組合というものについてイメージも知識もないに等しい。そうした労働者にとっては、このオルグこそが組合にはかならず、その人格も含めた個人的資質が組織化活動を支えているわけだ (彼女が電話をかけて依頼すれば、会議への出席や議会への動員を渋る労働者はいないという)。彼女によれば、組合に組織されている華人のホームケア労働者とはすべて面識があり、日常的に飲茶などをともにすることによって、コミュニケーションを図っているという。

もつとも、移民労働者を組織するに際しては困難も多い。たとえば、ローカル組合の執行部 (executive board) の選出に関して、エスニシティ間で互いに牽制しあうようなところがあり、

異なるエスニシティ出身の候補者に反対票を投じる傾向があるという。つまり、異なるエスニシティを組織しているために、執行部の預かり知らないところで、エスニシティ間の対立が組合組織の運営に反映してしまうことがあるというわけだ。この点は、その原因を明らかにする必要があるとともに、移民の社会的ネットワークを動員することにもなう問題として注目に値しよう。

(2) UNITE—HERE

つぎに、縫製業・工業・繊維産業従業員組合——ホテル従業員・レストラン従業員国際組合 (Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees-Hotel Employees and Restaurant Employees International Union, UNITE-HERE) に属する二つのローカル組合の事例を検討しよう。オークランド市を本拠とするローカル二八五〇は、二三〇〇人を組織し、五人のオルグ（このうち、一人はパートタイム）によって組織化を行っている。組織している労働者のエスニシティ構成については、概ね華人が二五%、ラティーノが七五%であるという。さらに、組織化の対象産業あるいは職業については、ホテル従業員が構成員の五〇%を占め、そのほか残りの五〇%である。ここでは、オルグ一人（現在は、組合の代表である）とリーダー一人に対してインタビュウを行なった。

もう一つの事例は、サンフランシスコ市を本

拠とするローカル二である。このローカル組合は、一万人ほどの労働者を組織している。その構成については、ホテル従業員が八〇〇〇人、レストラン従業員やボールパークの飲食販売員などが残りの二〇〇〇人を占めている。ローカル組合の組織は、もともとHEREから引き継いだ三部門（ホテル、ボールパーク、およびレストラン）から構成される。組合員に占める移民の割合は三分の二くらいで、ラティーノとアジア系移民とがそれぞれ、移民のほぼ五〇%を占めているという。さらに、アジア系移民の五〇%が華人である。このローカル組合については、オルグ二人に対してインタビュウを行なった（ちなみに、ホテル部門のオルグは三人いるという）。ローカル二によって、すでにサンフランシスコ市内の高級ホテルの九〇%は組織化が終了しているという。

それでは、このようなUNITE—HEREに所属する二つのローカル組合においては、どのように移民労働者の組織化が進められているのであろうか。インタビュウを通じて浮かび上がってくるのは、先に検討したSEIUの事例と同様に、リーダーの重要性である。たとえば、ローカル二八五〇においては、的確なリーダーの選定を重要な戦略に位置づけている。インタビュウをしたオルグによれば、エスニシティごとの的確なリーダーを選ぶことが重要であるという。リーダーの選定にあたっては、職場の同僚 (co-worker) に聞くなどして、人望がある

人物を確認している。二、三人の同僚が同じ人物の名前をあげれば、その人物はリーダーとしての資質があるわけだ。選定にあたっては、同僚の電話番号を集約するとか、仲間を会議に連れてくるなどの簡単な課題を課すこともあるという。

さらに、リーダーは、組合においてはショッパ・ステュアード (shop steward) の役割を担うとともに、移民ネットワークのリーダーでもある。したがって、いかにネットワークのリーダーを組合のリーダーとして取り込めるかどうかが、組織化が成功するかどうかの決め手となるという。たとえば、組織化が難航したクラレモント・ホテル (Claremont Hotel) についていえば、その原因は、ペルー人ネットワークのリーダーが反組合の立場をとっていたためだった。

このようなインタビュウからも、移民労働者の組織化におけるリーダーの重要性が確認できよう。組合のオルグたちも、移民労働者相互のネットワークが存在することは認識している。それでは、オルグたちはどの程度ネットワークの実態を掌握しているのであろうか。以下のようない聞き取りから推察する限り、彼（彼女）らは必ずしもその実態をすべて掌握するにはいたっていないように思われる。先ほどのオルグによれば、バークレー (Berkeley) 市にあるダブルトゥリー・ホテル (Doubletree Hotel) の事例においては、以下のようにオルグと移民労働者との関係が成立している。

このホテルの従業員は一六〇人ほどで、客室担当部 (housekeeping department) については、五人のリーダーがいる (華人が二人、フィリピン人が一人、黒人が二人である)。オルグは組織化が成功し、組合の代表権が確立してしまうと、個々の組織された事業所 (shop) における組合の代表 (representative) になる。こうした代表は、ランク・アンド・ファイル (rank-and-file) の労働者 (活動家ではない一般の労働者) とも接触するものの、日常的にはリーダーとしか接触しないという。そのような意味では、労働者のとりまとめや彼 (彼女) らへの情報伝達など、実質的な組織 (化) 活動はリーダーに委ねられている。さらに、組合の代表 (president) はリーダーと接触する機会があつても、ランク・アンド・ファイルの労働者と接触する機会とはほとんどないという。

このように、ローカル組合におけるオルグの移民ネットワークとの関係は、リーダーを媒介にした間接的なものにすぎない。そうであるならば、ネットワークを利用した組織化においては、オルグとリーダーとの関係がいつそう重要なものとなる。以下のようなローカル二におけるインタビュからも、その点は明らかであるように思われる。先に指摘したように、ホテル部門を担当するオルグは現在三人である。リーダーについては、ホテル部門においては三〇〇人ほどであるという。つまり、オルグ一人についてリーダーが一〇〇人もいることになる。

実際の組織化活動についても、大規模なホテルを対象とする際にはオルグ一人あたりのリーダーの数はかなり多くなる。たとえば、七年を費やしたマリオット・ホテル (San Francisco Marriott) の組織化キャンペーンにおいては、九〇〇人の従業員を組織化するにあたって、四人のオルグで組織化を進めた。この際、オルグ一人あたり三〇人くらいのリーダーがいた。リーダー一人あたり、二〇人を組織することが目標であつたという。オルグとリーダーとは、毎日連絡をとっていた。オルグはリーダーを選別し、実質的な組織化はリーダーが行なっていた。つまり、オルグがランク・アンド・ファイルの労働者と直接接触することはなかったというわけだ。ローカルから情報伝達についても、すべてリーダーを通じて労働者に伝わるようになっていたのである。

しかし、組合における組織化の担い手であるオルグと組織化の対象である移民労働者との関係が、リーダーたちに媒介された間接的なものとどまるとするならば、組織化を進めるローカル組合にとって、移民労働者の相互のネットワークの実態については未知の部分が多く残すことになるといえよう。リーダーたちによる組織化が実質的に移民相互のネットワークを利用しており、組織化の帰結としてそうしたネットワークそれ自体が組合内部の社会関係に動員されていることを考えると、残された未知の部分はネットワークが組合組織内部で自律性

(autonomy) を一定程度保持し続けることを意味することになる。先に紹介したSEIU六一六の事例は、そうした自律性がネガティブなかたちで発現したものとみなせるように思われる。

それでは、コミュニティを基礎にして移民労働者の組織化を進めている労働者センターについては、移民ネットワークとどのような関係にあるのだろうか。つぎに、この点を検討しよう。(以下、別稿)

(1) 発展途上国における事例を含めない理由を含めた、社会運動ユニオンズに関する概念的検討については、さしあたり山田 (Yamada, 2008 a) を参照。

(2) この点に関する歴史・理論的検討としては、とりあえず山田 (Yamada, 2008 b) を参照。

(3) たとえば、相互扶助というコミュニティアン (communitarian) な機能をもつネットワークが組合内部の社会関係に動員されることによって、組織の結束力が強化される可能性がある。しかし他方では、複数のエスニシティが組織されている場合などは、個々のネットワークに媒介されて、エスニシティ相互の反目が強化され、かえって組織の結束力が低下する可能性もある。

(4) この調査の実施にあたっては、社会学部のピーター・エヴァンス (Peter Evans) 氏およびキム・ヴォス (Kim Voss) 氏、ならびにレーバー・センタリーのカレン・オーランド (Karen Orlando) 氏か

らとりわけ助言・援助を受けた。

(5) もともと、二〇〇八年以降においても、この調査は継続している。本稿の知見が暫定的であるのは、調査が現在進行中であり、本稿はその中間報告として位置づけられるからでもある。

(6) インタビューの時間は一時間から一時間三〇分ほどで、通常インタビューの場所は対象者のオフィスであった。使用言語は英語である。しかし、後述するSEIU六一六のリーダーに対するインタビューについては、彼女たちがほとんど英語を話せないため、オルグが通訳として立ち会った。ちで行なった。すなわち、わたしが英語で質問し、それをオルグが広東語で通訳し、彼女たちの広東語による回答を再びオルグが私に英語で通訳して伝えるというかたちをとっている。このようなインタビューにおいては、回答者による回答を直接インタビュアーが理解できないために、当然のことながらバイアスが発生する可能性がある。したがって、以下で紹介する内容にもそのような制約があることを断っておきたい。

(7) 労働者センターは、コミュニティを基礎に特定のエスニシティの労働者を組織・支援することを目標とした組織であり、二〇〇〇年以降増加しつつある。ローカル組合に比べると、その人員規模はかなり小さく、多くても数百人程度の組織であることが多い。労働者センターについては、ファイン(Fine, 2005)を参照。

(8) 念のため断っておけば、ここというオルグには、かつては組織化活動に従事していたものの、現在

では別の職務を担当している人々も含まれる。具体的には、組合の代表(president)、個々の事業所(shop)における組合代表(representative)もオルグとしての対象者に含まれている。リーダーは、後述するように、移民などのランク・アンド・ファイル(rank-and-file)の労働者を実質的に組織する労働者である。その名称については、多くの対象組織において使われているものを代表して採用した。たとえば、組織によっては、リーダーは職場委員(shop steward)と称されている場合もある。

(9) たとえば、対象者の年齢と性別に関しては、結果的に二〇代後半から三〇代後半くらいまでの女性が多くを占めることになってしまった。これは、こうしたサンプリングによる対象者の選定それ自体が、オルグたちのパーソナルなネットワークを「母集団」として行なわれたからであろう。

(10) サービス従業員国際組合(Service Employees International Union=SEIU)は、様々な職種からなるサービス産業労働者を組織している。その規模は、合州国における産業あるいは職業別労働組合としては最大規模である。SEIUは、二〇〇五年にアメリカ労働総同盟(AFL-CIO)を脱退し、後で言及するUNITED HEREなどとともにChange To Win(CTW)を結成している。

(11) もともと、ほぼこの調査の時期にSEIU六一六のホームケア労働者の部門は、SEIU六四三に改組され、その他の部門はSEIU一〇二二

*一橋大学大学院社会学研究科先端課題研究1

変貌する《企業社会》日本

編集代表 渡辺 治

定価 本体五〇〇円＋税
A5判上製 四四八頁

九〇年代以降大規模な再編にさらされ変貌しつつある現代日本社会と政治の様相を、高度成長期の構造との歴史的比較、そして、他国との比較によって明らかにする。三年間に及ぶ共同研究の成果。

執筆者

渡辺 治 (一橋大学教授、町村敏志 (一橋大学教授、菊池信輝 (一橋大学助手、林大樹 (一橋大学教授、尾崎正幸 (一橋大学教授、木本美子 (一橋大学教授、久富 寛之 (一橋大学教授、浅見靖仁 (一橋大学助教授、神野圭介 (一橋大学大学院博士課程)

目次

- 総論 開発主義・企業社会の構造とその再編成(渡辺 治)
- 第1部 開発主義・企業社会の再編と政治
- 第1章 開発主義の終焉か、新しい開発主義か——誰のために「開発」は語られるか(町村敏志)
- 第2章 政治改革から保守・天政党制——開発主義国家体制の再編とその展開(渡辺 治)
- 第3章 二つの新自由主義と財界(菊池信輝)
- 第4章 日本企業による労働者意識統合の現段階(林大樹)
- 第5章 新自由主義改革と地域スポンサー行方(尾崎正幸)
- 第2部 階層化と社会統合
- 第6章 家族と企業社会——歴史的変遷過程(木本美子)
- 第7章 「新・競争的教育」と企業社会の開閉(久富 寛之)
- 第3部 開発主義と企業社会の展開
- 第8章 東南アジアから見た日本の企業社会と開発主義(浅見靖仁)
- 第9章 アメリカ企業社会の脱「フェアティール」の探析とその意味(神野圭介)

旬報社

東京都文京区目黒一四一三
TEL 03(3940)9911
FAX 03(3940)8996
E-MAIL info@junposha.co.jp

に合併・改組された。二〇〇七年の前半には、カリフォルニア州北部において、SEIU傘下のローカル組合の再編・合併が実行され、ローカル五二一とローカル一〇二二の二つに多くのローカル組合が集約された。この背景には、資源を集約することによって交渉力を強めようとする意図があると思われる。しかし他方では、組織の大規模化によって従来から指摘されてきたトップ・ダウンによる組合活動が強化され、一般組合員の意見がその活動に反映されなくなる可能性がいつそう大きくなることが懸念される。

(12) ちなみに、若干古いデータではあるものの、アラメダ郡におけるホームケア労働者のエスニシティとの比率は以下になっている (EBASE & UC Labor Center, 2002)。アフリカ系アメリカ人 (African American) が四三%、白人 (White) が二四%、華人 (Chinese) が二三%、ラティーノ (Latino) が七%、およびその他の有色人種 (other people of color) が一三%である。

(13) しほしば、ホームケアにおいては、労働者と顧客とが血縁関係にあることが指摘されている。しかし、この調査においてはそうした事例について耳にすることはなかった。

(14) さらに、このローカル組合においては、エスニシティごとに委員会を設けるとともに、会議もエスニシティごとに開催しているという。SEIU全体の移民労働者の組織化については、山田 (Yanada, 2008 a) も参照。

(15) こうした実態については、後述するUNITE

—HERE二八五〇でも聞くことができた。とりわけ、このローカル組合においては、アジア系移民労働者と黒人労働者とは互いの言葉が通じないこともあって対立が起りやすいという。組合は、雇主への対抗・要求のなかに共通の利益を提示することによって、対立の回避に努めているという。

(16) そのほかには、カジノで働く労働者、競馬場の飲食販売労働者、空港の飲食店従業員などを組織している。

(17) クラレモント・ホテルは、サンフランシスコ湾東岸に位置するバークレー市にある高級ホテルである。

(18) 念のため断っておけば、カフェテリアなどの小さい事業所を組織する場合には、オルグも労働者と接触をもつことになる。

【文献】

- Arrighi, Giovanni, Terence K. Hopkins, & Immanuel Wallerstein. 1989. *Antisystemic Movements*. Verso.
- Delp, Linda, & Katie Quan. 2002. "Homecare Worker Organizing in California: An Analysis of a Successful Strategy." *Labor Studies Journal*, Vol.27, No.1.
- East Bay Alliance for a Sustainable Economy, & UC Berkeley Center for Labor Research and Education. 2002. *Struggling to Provide: A Portrait of Alameda County Homecare Workers*.
- Fine, Janice. 2006. *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Ithaca: Cornell University Press.

Voss, Kim & Rachel Sherman. 2000. "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement." *American Journal of Sociology*. Vol.106, No.2.

Waldinger, Roger, & Michael L. Lichter. 2003. *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*. Berkeley: University of California Press.

Yanada, Nobuyuki. 2008 a. "What Is Social Movement Unionism?: Its Uniqueness and Implications." *Journal of the Faculty of Letters* (Komazawa University). No.66.

———. 2008 b. "Globalization and Social Movement Unionism: What Does It Mean to Organize Immigrants?" *Komazawa Journal of Sociology*. No.40.

(山田 2008a)