

もつとつの労働運動は可能か？

—書評『反抗する一般組合員 長い七〇年代の労働者戦闘性と下からの反抗』（第二部）

マシュー・ノイズ 明治大学経営学部特任講師
翻訳 山崎精一 明治大学労働教育メディア研究センター助教研究員

目次

第一部 次の大高揚と最後の大高揚（前号掲載）

第二部 突然の厳しい引き締め（今号掲載）

第三部 これが一般組合員の反抗だ（次号掲載）

第一部 突然の厳しい引き締め

第一部では『反抗する一般組合員』は米国の労働運動と社会運動の新しい大高揚となる可能性のあるウォール街占拠運動の観点から読み取ることを提案した。最後の大高揚を研究することにより、米国の今日の労働者運動に欠けているもの、そしてウォール街占拠運動のような運動が労働陣営に提供できるものを考える手助けになるかも知れない。

『反抗する一般組合員』から学べる第一の教訓は利潤の上げ潮がすべての人を持ち上げてくれるような繁栄の黄金時代に戻ろうという考えは戦略の代替案としては貧困だ、ということである。貧富の差の劇的な拡大という視点は分析の労働運動に参加し、現在も労働組合民主主義協会などの活動に携わる日本在住の労働運動研究者・教育者である。

考えからは何も生まれない。

もちろん、労働者に団結権を実質的に与えるような労働法改革など、クルーグマンやその他のリベラルなエコノミストが提案している具体的な政策は労働者や九九パーセントの広範な人々にとって大きなプラスとなるだろう。しかし、ウォール街占拠運動が示しているように、それだけでは十分ではない。必要なのは所得の格差を縮小するための戦略ではなく、資本主義の代替案を作る戦略なのである。なぜそうなのか、そしてそのような戦略とはどんなものなのかはロバート・ブレナー、ジュディス・スタン、キム・ムーディーによる論考に描かれている。

「突然の厳しい引き締め」

ウインスローと同じく共編著者であるロバート・ブレナーは急進的学生から革命的社会主义者となり、現在はカリフォルニア州立大学ロサンゼルス校社会理論と比較歴史センターの所長を務め、左派雑誌『激流に抗して』『ニュー・レフト・レビュー』誌の編集者でもある。ブレナーは封建主義の分析で最初評価をされ、経済史のなかでの利潤率の低下の役割に関する広範な研究がある⁽¹⁾。ブレナーは「一般組合員の反抗の政治経済」と題する論考のなかでこの時期の経済史を三つに分けている。第二次世界大戦の終了から五〇年代末までの「労働組合との蜜月時代」、五〇年代末から六〇年代中旬までの「突然の厳しい引き締めの時期」、一九六三年か

ら一九七三年かけての「経営側の強まる攻撃の時期」であり、最後の時期はまだ本当に終わっていない。

賃金と付加給付の観点から見ると、五〇年代は平均的な労働者にとって「真に黄金時代」であった。朝鮮戦争、低い失業率や米国の世界市場支配などの有利な経済背景により、労働組合には「その時代の有利な条件を利用して力を發揮する」余地があった。そして実際、力を發揮した。一九四六年から一九五六年に掛けて「労働放棄による損失労働日数が一九四六年以来のどの時期より大きくなつた」(四七頁)。労働組合指導部は労使協調のパートナーとしての新たな地位を装うとしていたが、現実は絶え間ない戦闘だつた。全米鉄鋼労組のような組合はほとんど毎年、大きなストライキを打ち、経営者が労使平和をもたらすと望んで締結する期間の長い協約と引き換えに、「賃金、健康保険、年金の改善」という本当の大成果」を奪い取つた。経営側にはまたそれだけの余裕があつた(五〇頁)。

朝鮮戦争が終わり成長率が下がり始めると間もなく引き締めが始まつた。「経済問題の根底にあつたのは製造業の成長が鈍化したにもかかわらず賃上げを抑えなかつたために引き起こされた利潤率の低下であつた」(五一頁)。製造業者は過剰設備を抱え、失業率は上昇した。「収益の悪化と景気後退は二〇世紀の米国経済がこれまで経験しなかつた問題の登場により、一層深刻なものとなつた。それは国内より海外で製

造するほうが収益が良くなるという問題であつた」。企業は海外に工場を作り、その多くは政府による補助金や減税措置により支えられていた。さらには外国の製造業者が米国市場のなかで競争する力をつけてきたことであつたが、この問題の重要性を当時理解する人は少なかつた。さらに、外國の製造業者が米国市場のなかで競争する力をつけてきたことであつたが、この問題の重要性を当時理解する人は少なかつた。

(五二頁)

製造業の経営者は製造コストを抑えるしか選択肢がなかつたが、そのためには工場と設備への投資を減らし、労働者の採用を減らし、「労働者との組織に対して全面的に強い攻撃」を展開する必要があつた(五五頁)。「蜜月時代」の一時期には「生産を途切れさせないことにより高い利潤を得ようとする」経営者は労使平和と引き換えて高い水準の賃金と付加給付を与えていたが、「労資協調など」というものは決して存在したことはなかつた。経営側は一九六〇年には早くも賃上げを抑える「新強硬路線」を採用した。何よりも重要なのは、労働条件やワーカルールを変更して生産性を向上し、三〇年代四〇年代からの組合組織化の遺産である非公式の職場グループや職場委員による職場支配を奪い返そうとしてきたことである。

不法な解雇や不当労働行為の件数が飛躍的に増えたことによつても明らかかなように、経営者は新しい組織化にも抵抗した(五八頁)。不思議なのはなぜ組合指導部が反撃しなかつたか、

という点である。その理由の一部は、当初経営側の攻撃の対象が主に一般組合員だつたことである。労働強化は組合の専従役員にはほとんど

影響しなかつた。しかし、イデオロギー的な側面もあり、組合指導部は当時の多くの人と同じように持続した経済成長が続く好景気の再来に期待していた。

生産性向上により経営が成長し拡大すれば旧き良き時代が戻つてくる、と考えていた。経営側はそのパートナーであると思われたい組合指導部の心理につけこみ、全米鉄鋼労組のデビッド・マクドナルドのような組合指導者は経営側と距離を置くより、一般組合員と距離を置くほうがやりやすかつた。

製造業者が五〇年代末から六〇年代初めにかけて「経済的大転換」を遂げている間はこの戦略は成功するように見えた。「ほとんど無防備な産業労働力に対する襲撃のおかげで米国資本は均衡を取り戻したかに見えた」(六二頁)。しかし、それは長く続かず製造業の利潤はまた急激に下がり、一九六五年から一九七三年の間に四〇パーセント以上低下し、民間企業全体の低下率の倍だった。この新しい利潤率の低下の原因は何だったのか? 賃金の上昇なのか、生産性の向上が遅れたのか? どちらでもない、とブレナーは言う。賃金上昇は「次第に低下し」争争であり、「世界的な生産過剰」であつた。製造業の輸入は現在の水準からすればまだ低かつたが、急激に増大していた。経済状況にはさらには様々な問題があるが、結論的には米国製造業が世界市場で一人拡大できた、短かつた「黄金

期」は完全に終わり、経営者たちは利潤を求めて搾取を強めていった。これが経営側の攻撃の強い推進力だった。労働組合の戦闘性は草の根から噴出していたが、大きな利益を得られるよう経済的な余地は、とりわけ製造業労働者は減つてきていた。労働組合指導部はどうすれば良いのか？

労働陣営の産業政策の欠落

もし「資本と労働の協調」が神話だとしたら、五〇年代の前進が厳しい闘いによって得た一時的なものだとしたら、長い七〇年代が実は不安定で、経営側の増大する攻撃の時代だったとしたら、中流階級の繁栄の時代であつたとする考えが生き延び続けたことをどう説明したら良いのだろうか？とりわけ不思議なのは、この考え方方が労働組合指導者や活動家の間で生き延び続けたことである。これらの人たちは起こりつつある変化の深刻さを、完全に理解できるのは後だつたとしても、少なくとも認識はしていたはずだからである。ニューヨーク市立大学の歴史学教授のジユディス・ステインはその「長い七〇年代の対立・変革と経済政策」と題する論考のなかで、この幻想が生き延び続けたのは、労働組合運動指導者と一般組合員の組織の双方が経済政策と政治戦略の代替案を作ることに失敗したからだ、としている。

ブレナーが主に経営者の行動を分析しているのに対し、ステインの関心は政府と政治勢力、

とりわけ「左翼」にある（ステインはこの概念を広く使い、リベラルから社会民主主義者から急進派までを含んでいるが、とくに民主党と労働組合指導部の中のリベラルな部分を指す用語として使うことが多い）。その結果、長い七〇年代の中の時代区分は幾分ブレナーとは異なっている。経営側が六〇年代初めに労働組合に対するそれまでの姿勢を変え「新硬路線」を採用したのに対して、政府の政策立案者と労働組合は七〇年代の終わりまで「黄金時代」認識を保ち続けた。

五〇年代に生み出され、スタインが「黄金時代経済学」と呼んでいる手法は共有の繁栄のための安定的な定式ではなかった。実際には本来的に矛盾し不安定で、第二次世界大戦後の一〇年間だけ例外的に存在した条件のもとでしか成功しないものだった。この手法は実は二つの矛盾する政策の組み合わせだった。国内的には、米国政府はケインズ主義のアメリカ版を実行し、成長と雇用を促進し景気循環を管理しようとして「歳出と税金を操作」した。国際的には、海外に進出する企業に政府が補助金を出すことにより、自由貿易と市場原理を促進发展させた。米国商品のための市場が拡大している間は、この政策組み合わせは機能していた。

米国経済が「圧倒的な優位性」を持つていたため米国政府は「自国の製造業者を差別する政策」を許容することができた。国内でのケインズ主義と海外での自由貿易の組み合わせは機能しているようであり、この政策手法は次の二〇年間にわたり米国政府、民主党、共和党の共通の知恵であった。

他方、日本とドイツはもつと攻撃的な手法を採り、輸入制限、金融統制、所得政策、産業労働市場政策、直接政府援助、国有化さえも使つ

たりわけ「左翼」にある（ステインはこの概念を広く使い、リベラルから社会民主主義者から急進派までを含んでいるが、とくに民主党と労働組合指導部の中のリベラルな部分を指す用語として使うことが多い）。その結果、長い七〇年代の中の時代区分は幾分ブレナーとは異なっている。経営側が六〇年代初めに労働組合に対するそれまでの姿勢を変え「新硬路線」を採用したのに対して、政府の政策立案者と労働組合は七〇年代の終わりまで「黄金時代」認識を保ち続けた。

問題は他の国々、とりわけドイツと日本が非常に異なる手法を探ったことであり、「特定産業への投資、技術変革、労働方向上、産業合理化、産業労働移転を奨励するミクロ経済政策を適用した」ことである（七九頁）。「米国のライバル国は自由貿易に懐疑的であり、ヨーロッパと日本は国内市场を保護した」とスタインは述べている。米国は同盟国に自由貿易を強要することはしなかつたが、それは部分的には冷戦を遂行する目的のためであった。米国は「ソ連に対する反対勢力を固め、「ソ連型モデルの誘惑」を恐れていたのだ（八一頁）。

米国経済が「圧倒的な優位性」を持つていたため米国政府は「自国の製造業者を差別する政策」を許容することができた。国内でのケインズ主義と海外での自由貿易の組み合わせは機能しているようであり、この政策手法は次の二〇年間にわたり米国政府、民主党、共和党の共通の知恵であった。

他方、日本とドイツはもつと攻撃的な手法を採り、輸入制限、金融統制、所得政策、産業労働市場政策、直接政府援助、国有化さえも使つ

て産業を強化し、市場を獲得するため、強力な政府介入策を探った。両国政府はその「比較優位性」に焦点を当てるのではなく、米国経済の主要部分との全面的競争を準備した。

「六〇年代の長い経済拡大」は海外からの競争の影響の拡大を覆い隠し、製造業労働者の実質賃金の低下、労働生産性の低落、製造業の世界的な過剰生産力などの重要な問題が広がっていることを覆い隠していた。その結果、米国政府は「自由貿易とケインズ主義の組み合わせを経済政策の不問の前提とする」姿勢を強めていった。成長は自生的に見え、時々景気を元に戻すために赤字財政支出が必要になるだけだと考えられていた。しかし、表面下では、グローバル化の影響により自由貿易と国内のケインズ主義は両立しがたくなりつつあった。

事態が崩壊し始めたのは一九七一年から一九七三年にかけてで、「ブレトンウッズで作られた国際通貨制度が崩壊し、石油価格が四倍になつた」時だった（八八頁）。この二つの現象が複合して引き起こしたショックは時代が変わつたことを示していた。米国の経済政策を脅かした三つの「地殻変動的影響」をステインは挙げている。

第一に、「米国の輸入が輸出を上回る速さで拡大していた」ので米国経済を刺激するのが次第に困難になってきた。「ケインズ的な刺激策として使われるドルは、その生み出す需要の一部が輸入によって満たされるため、より少ない雇用しか生まなかつた」（八八頁）。

第二に、貿易赤字はいわゆる「ユーロドル」と呼ばれるヨーロッパでのドルの累積を生み出した。これにより米国企業は海外で資金を得られるようになるので、金利を決定することにより景気拡大を支配する連邦準備銀行の能力を掘り崩すことになった。ユーロドル市場はまた外貨取引と投機を拡大させた（八九頁）。

第三に、海外投資の増大は雇用の国外への流出を意味し、雇用を規制することは困難となつた（八九頁）。

一時的ではあつたが、AFL-CIOが代替経済政策を提供し、少なくとも国内経済を支えるかに見えた時期があつた。労働陣営により支持されたパーク・ハートケ法案（外国貿易投資法）は輸入と米国企業の海外直接投資を制限しようとした。ニクソン大統領はこの法案に反対して、もつと攻撃的な動きに出で、ドル変動制と賃金価格統制の一時的導入により経済を刺激し、インフレーションを抑制しようとした。

そして石油ショックと、「三〇年代以来最悪の景気後退」と言われた七四年から七五年の不況がやつてきた（九四頁）。興味深いことに、石油ショックと不況により、国内のケインズ主義的政策は弱まりはしたが、「市場経済的なイデオロギー」による政策に取つて代わられることはなかつた（九三頁）。ニクソンとその後のフォード大統領も金持ちのための減税などの政策を採ることを拒否した。一層強い刺激策と限定期的経済計画をめざす共和党と民主党両党による提案も否決された。

矛盾が最終的に弾けたのはジミー・カーター

大統領の時だつた。この保守的な南部民主党員

はハンフリー・ホーキン完全雇用法案のよう

強いケインズ主義政策を拒否し、インフレー

ションを抑えるための財政削減、金利引き上げ

などの「厳しい緊縮政策」を採用した（九九

頁）。貿易における「市場原理主義」と後に呼

ばれるようになつたものの推進により伝統的な

アメリカ流ケインズ主義が失敗し、日本などの

国が効果的に使用した産業計画と同じようなも

のを採用することを民主党と共和党の両方が拒

否したことにより、カーター大統領には頑迷な

問題と少ない選択肢しか残されておらず、一九

八〇年の「レーガン革命」への道が用意され

ことになった。

レーガンの勝利により矛盾は完全に解決され

なかつたとしても、少なくとも再設定され、市

場経済イデオロギーが国内でも実施され、政府

の介入は金融の利害を支える方向に変えられた。

レーガンのやり方は減税による巨大な赤字財政

を必要としたが、成果は生んだ。失業とインフ

レーションは抑えられ、減税に対するイデオロ

ギー的な合意が新たに形成され、規制緩和と民

営化が今日まで継続されている。ステインの論

考は、当時進行中だつたこの「地殻変動的変

革」と政策へのその影響を理解することがいか

に困難であつたかを明らかにしている。にもか

かわらず、企業は米国と世界の経済に起きた変

化を十分理解することにより、旧い政治モデル

を打ち破る政治戦略を生み出し、その後何十年

にわたり共和党と民主党が踏襲することになる新しい合意を作り出すことができた。

そして、左翼はどうだったか？「左翼一般そ

して、とりわけ労働運動とその一般組合員の反対派組織は七〇年代末の突然の経済変動が提起している政策変更にまったく対応できなかつた。その大きな理由は、その政治、とくに経済政策に対する対応方法が長い戦後景気が永続するという前提に立つていたからである。技術変革と経済統合と競争が拡大する世界のなかで、変化する産業と労働力の要請に応えるような形式の政府介入を発展させることに左翼は失敗したのである」（七七頁）。

右翼は新しい道を見つけたが、左翼はできなかつた。戦略的な思考をする代わりに、永続的な景気が続くという前提を放棄することに頑固に抵抗したのである。今日でもなお、安定した中流階級と労使平和に戻ることが可能かのよう

に、中流階級の雇用を守る必要性を語り、労働者に対する一方的な戦争を嘆いている労働組合指導者が多い。しかし、興味深いことに、ステインは一般組合員の反対派組織に対してもつきりと批判している点である。反対派組織は経済変化を準備していくければならなかつたし、「産業の要求の変化に応えるような政府介入の形態」を発展させるべきだった、というのがその批判の中身である。

ちよつと考へると、この批判は不公正で誤った議論のように思える。一般組合員の組織は職場や組合内で組織化するのに手一杯だったでは

ないか？しかし、この提起は政治の問題に迫つていて興味深い。一般組合員の組織が経済政策のような大問題と取り組まねばならない、としたらどうだつただろうか？そんなことは

可能だつたのだろうか？そんな問題は労働組合寄りのシンクタンクに任せておけばよいのではないか？左翼政治組織の活動家たちは「全員に仕事を」のような政府に対する要求をすでに作成していた。また他の活動家たちは労働者革命以外のものは皆、改良主義的裏切りであると見なしていた。しかし、ステインの疑問は経済の問題が一般組合員の労働者の間の議論の対象となりえた可能性を示している。もしかしたら、この「誤った議論」はウォール街占拠運動が提供できるもう一つの視点を示しているかも知れない。

「官僚的ビジネス・ユニオニズム」

長い七〇年代の不思議の一つは、組合指導部がなぜ変化する経済と經營側の攻撃の増大に対応することができなかつたのか、とりわけ一般組合員が戦闘性を發揮していたにもかかわらず、

2007)などの著作のなかで、米国労働運動の衰退の原因を「ビジネス・ユニオニズム」に求め、それに替わる「社会運動」ユニオニズムの必要を提唱している。

三〇年代の労働者運動が長い七〇年代のビジネス・ユニオニズムに変容していく過程は驚くほど複雑である。「反抗する一般組合員」の論考のなかで、ムーディーは“An Injury to All”で展開した議論を「⁽²⁾短縮した形で再現している。単純化し過ぎる危険を承知のうえで、ムーディーの議論の主要部分を紹介し、それから評価を行なう。

たのか？大高揚を導いた一般組合員組織が独自の代替戦略を開発できなかつたのはなぜか？一般組合員の巨大な大高揚が敗北したのはなぜか？

か？

『反抗する一般組合員』のキム・ムーディー

の論考「長い七〇年代の一般組合員の反乱を理解する」のなかで、彼が先の問に対する責任

を「ビジネス・ユニオニズム」においているこ

とは、彼の著作を知っている人には不思議ではないだろう。民主主義をめざす学生同盟(SDS)と国際社会主義者党に参加していたキム・

ムーディーは労働現場に向かつた社会主義的戰闘的活動家の一人で、七〇年代に電信電話産業に入り、一般組合員となつた。その後、レイバー・ノーツ誌の創設者となり、左翼歴史研究

と、米国・世界の労働運動の分析の第一人者の一人となつた。“An Injury to All”(Moody 1988)

や US Labor in Trouble and Transition (Moody 2007)などの著作のなかで、米国労働運動の衰退の原因を「ビジネス・ユニオニズム」に求め、それに替わる「社会運動」ユニオニズムの必要を提唱している。

三〇年代の労働者運動が長い七〇年代のビジネス・ユニオニズムに変容していく過程は驚くほど複雑である。「反抗する一般組合員」の論考のなかで、ムーディーは“An Injury to All”で展開した議論を「⁽²⁾短縮した形で再現している。単純化し過ぎる危険を承知のうえで、ムーディーの議論の主要部分を紹介し、それから評価を行なう。

五〇年代末に「大恐慌以来初めての」大きな景気後退があった。いつたん回復したが、六〇年代初めにはさらに深刻な後退局面にはいり、「収益率の長期にわたる大きな低落」がとりわけ製造業で見られた（一〇六頁）。

第二次世界大戦と朝鮮戦争の軍需による戦後好況と世界市場での米国の支配を背景として、経営側は組合に組織された労働者の賃金と付加給付を引き上げることに同意したが、それは闘い抜きで与えたわけではなかつた。好況が終わり収益率の低下と国際競争に直面すると、団体交渉での「新強硬路線」を探る以外の選択肢はなかつた。賃金と付加給付の伸びを抑えることも目標だつたが、最大の優先順位は生産性の向上であつた。それに二つの要素があり、労働密度の強化と通常は雇用削減につながる技術革新であった。経営側は「硬直した」組合によるワーク・ルールや労働慣行を撤廃し、職場を支配しようとした。そのために組合を潰すという戦略は、この時期はまだ公式のストライキと非公式の山猫ストライキが労使関係の重要な要素であり続けており、組織率が高く労働者も抵抗が続いていたので成り立たなかつた。そこで経営側は収益率の回復と維持の重要性を理解し、労働者の服従を保証できる組合指導部の協力を必要としていた。

経営側は組合指導部の交替に直面していた。五〇年代末から六〇年代初めにかけての組合指導部は労働者の大衆運動を指導し、産業別労働組合会議（CIO）という新しい官僚的組織を

作ることにより権力の座についた人たちだつたが、労働者とその地域共同体の草の根の運動を上意下達の組織に大方作り変え、そこで大きな権力を発揮していた。それまでの運動を作つていた性格、団体交渉の形での大衆参加、組合組織の中の大衆参加、社会変革の広い目標、下からの創意、既存の境界と典型的の拒否、戦闘的で革新的な戦術、新しい同盟や他の運動との交流などはほとんど失われてしまった。労働組合は「官僚的」になつたのだ。「経営に対する下からの戦闘的な闘いにより積み上げられてきたダイナミックで、非常に民主的でもあつた」組合内部の政治文化は消え、組合内政治機構と緣故・人脈体制に取つて代わられ、多くの場合は剥き出しの腐敗が生まれた（ムーディーはほとんど指摘していないが、腐敗はチームスターズ労組、全米鉱山労組などでひどかつた）。

第二次世界大戦、とりわけ三者構成の戦時労働委員会が、CIO指導部、産別労組、ローカル労組指導部、一般組合員の間の「新しい関係を作る道を切り開いた」。それまでローカルの交渉事項とされていた生産水準やライン速度などの課題が全国協約で交渉されるようになつた。ローカルの協約は今では全国最高指導部による承認が必要となつた。「パターン交渉」により全国的基準が定められた。戦時労働委員会はストライキを禁止し、仲裁に至る四段階の戦時の苦情処理手続きを定めた。ますます複雑になる協約交渉や協約管理のための官僚的構造、とりわけ職場紛争を解決するための多段階苦情処理

手続きが作られたことにより、一般組合員の力と参加を殺ぎ、労働組合の中に「弁護士の一団や雇つた者に忠実な組合代表とビジネス・エージェントの軍団」からなる政治機関を築くための強固な物質的な基盤を組合指導部に提供することになった。

すべての段階での交渉を支配することは「等形式の片側」に過ぎず、組合指導部はその力を「組合内部問題の支配力へと変換する」必要があつた（一一一頁）。そのためには「一般組合員に基礎を置く政治傾向、派閥、コーカス」をまず抑圧する必要があつた。CIOのなかには「共産主義者、あらゆる社会主義者、民主党員、組織されたカトリック」などが活動しており、これらの内部組織の存在がCIOを特徴付けていた。組合指導部は戦後の激しい反共主義を利用して、政治的敵対者を追放し、少数派を「赤狩り」した（赤狩りは二〇世紀を通じて続いている）。組合指導部は戦前の規約に反共主義条項を持つているが適用されではない。

しかし、労働組合の官僚化も異議申し立てと一般組合員の活動を抹殺することはできず、組合指導部の権力への挑戦は継続し、職場での連帯の文化と実践は生き続けた。戦争とその後の好況により組合指導部は権力と支配を集権化する方向に向かい、そのための官僚的イデオロギー的道具を手に入れた。経営側の攻撃が強まつたことにより、組合指導部は組合員の不満と組合内の潜在的な対立に晒されることになり、集権化のもう一つの要因となつた。長い七〇年

代はその前の時期と同様に、自らの権力を打ち固めようとする組合指導部の闘いであったのと同時に一般組合員の反乱の時期でもあった。

ムーディーも強調しているように、組合指導部は「組合員のために着実な成果を確保するためにはストライキを数多く打ち続け」ねばならなかつたが、組織化の成功と有利な協約締結により経営者と「暫定的な協定」に到達したと信じるようになった（一〇七頁）。戦後好況という一時的現象を労使関係が落ちく平衡点であると考えていた組合指導部は、企業の利潤増大にともない賃金と付加給付も上昇し続ける、ワインウインの関係が続けられる、と信じていた。したがつて、経済が移り変わり、収益率が下がると、組合指導部もまた「他に選択肢がない」ことに気づいた。戦後の労使関係のなかでのその地位を維持するためには、三〇年代のような全面戦争をして組織破壊の危険性を冒すのではなく、組合のなかでの自らの地位を保つために必要な成果を得るために労働者の戦闘性を利用しながら、経営側に譲歩するしかなかつた。

「ビジネス・ユニオニズムがそうであったように社会的組合活動家も資本主義の利潤を守ることを最重要視し、組合員の実利を得るために前提条件であるとえた。組合指導部は金の卵を産むあひるを育てるしか選択肢はなかつた。なぜなら、自らの成功を決定する利益は、会社の生産性を増大させることを支援する、という明瞭な加担により購わなければならなかつたからである」（一一四頁）。

資本主義より先をめざす政治戦略を考慮することを拒否していたことは、組合指導者が「民主党を通じてロビー活動をし、民主党のために選挙運動していた」とにも示されており、そこで「労働組合はよくても目下の同盟者であり、労働者階級の政治活動を常に制限している」（一二四頁）。

「交換取引」戦略は利潤と賃金の両方が上昇する黄金時代への回帰を保証する唯一の方法として正当化されていたが、二つの理由により成立の見込みを失いつつあつた。職場での根深い経済変化により、戦後好況を取り戻し、経営側に譲歩を求め続けさせようとする試みが掘り崩され、不可能になつていった。さらに生産性向上に譲歩し、また官僚組織の最上部の指導部に

権力が集中されたことにより、組合の基盤が弱体化し、集団的行動を行なう組合の能力を低下させていった。これにより組合指導部の力が殺がれ、譲歩する度に組合は弱まり、次に譲歩する余地を減らしていった。長い七〇年代の終わりまでには組合指導部は実質賃金の引き上げを勝ち取る能力を失い、次の一〇年は下に向かっての譲歩と衰退の悪循環を経験することになる。「官僚的ビジネス・ユニオニズムはそれなりに成功したが、その一方、下からの反乱を生み出した矛盾がその構造と機能そのものの中に組み込まれていった」（一一五頁）。

しかし、職場のワークルールを放棄し、職場での集団行動を制限することに同意する権限を指導部は手に入れていたにもかかわらず、集團

組合組織と同様に、長い七〇年代の初めまでは労働力も変化していた。若い労働者が民間産業に就職し、増大する公務員部門では黒人と既婚女性の数が増えている（一一六頁）。一九六〇年には女性は組合員の一八パーセントを占めていたが、一九八〇年には三〇パーセントを占めるに至った。これらの新しい労働者の多くは平等への決意を抱き、その当時の最強の社会運動とのつながりを持つていたが、組合指導部はその「潜在力に気づかず」、この職場と組合員構成の変化を「黙つて見ていた」。その一部の原因は、「ビジネス・ユニオニズムが賃金と付加給付に焦点を絞り、産業ごとに、会社ごとにますます隔離し」労働者に影響を与える広い社会問題に取り組もうとしたこと、およ

び「労働組合に潜む人種差別と性差別」である

(一一七頁)。

「黒人と女性労働者は組合内の人種・性差別を長い間、沈黙して耐えることはしなかつた」(一一八頁)。両方とも職場と労働運動のなかでの平等を勝ち取るための団体やコーカスを独自に組織するようになった。その具体例は、黒人労働委員会(NALC)や「さらに戦闘的な」黒人労働者会議や公然と革命的だった革命的黒人労働者連盟(LRBW)などである。平等獲得女性同盟(WAGE)、労働組合女性同盟(CLUW)、ヘルメット女性(Hard-Hatted Women)などの団体も同じような役割を果たした。女性と黒人労働者は「別個にまた共同して労働者階級の大高揚を形作り、そうでなければ不可能だったようなより広範な政治意識を与える」ことになった。このような労働者構成の変化とその政治的な影響は非常に大切で、「それなしには大高揚が可能だつたと想像することさえ困難である」とムーディーは語っている(一一九頁)。

「反撃を開始する能力と意思を欠いていたよう見えた」組合指導部に対する不満は三つの主要な方法で表明されていた。協約の批准を拒否する傾向の増大(これは労働者が批准する権利を持っている組合での話で、米国の労働法では批准の権利は定められていない)、現職の指導部に対する選挙での反対の増大、そして何よりも非公認の山猫ストライキや争議行為の「数と広がりの増大」である。

公認のストライキも劇的に増加した。「ビジネス・ユニオニズムの根本的な存在理由は生活基準の定期的な改善」を勝ち取ることであったが、六〇年代初めの収益率の一時的な回復が終わり、新たな後退が始まると、経営側の「新強硬路線」は労働者と労働組合に対する「一層の徹底した攻撃」となっていった。労働組合指導部はムーディーによると「三〇年代以来最大の挑戦」に直面していた。「交換条件」をますます受け入れなくなってきた経営側と、労働条件の低下を見て怒る一般組合員の間に挟まれて、組合指導部はストライキに訴える以外になくなってきた。

しかし、「六〇年代末から七〇年代初めにかけての大ストライキの波はそれほどの成果が得られず」、賃金引上げはインフレーションに追いつくことができなかつた。全米自動車労組、チームスター・ズ労組、全米鉄鋼労組などの指導部はわずかな成果と引き換えに、「大きな譲歩」をした。たとえば、全米鉄鋼労組は協約が切れた後でもストライキを行なう権利を放棄した(一二三四頁)。「一九七〇年のストライキと、それが得ることができた成果がわざかだつたことから」組合員は大規模な山猫ストライキを行なつても、自分たちの組合の中ではほとんど無力であることを気づかされた。組合指導部は依然として交渉と苦情処理過程を支配し、組合内の政治においても同様であった。この障害を乗り越える唯一の方法は反対派のコーカスや運動を「組合全体に広げる」ことにより、「指

導部にその意思を押し付け、最終的には取り替える」ことである(一三五頁)。

失敗した反乱

米国は組合改革運動と独立労働者組織の長い歴史を持つていることを指摘したうえで、ムーディーは全米鉱山労組、チームスター・ズ労組、全米自動車労組と全米鉄鋼労組のなかの一般組合員の組織の歴史を概括している。これらの実例を通じて以下のことを示そうとしている。ビジネス・ユニオニズムが経営側の攻撃と有効に対処できなかつたことが、一般組合員の反乱を引き起こし、経営者に対するだけではなく組合指導部に対する反乱の形を取らせたこと。ビジネス・ユニオニズムがCIOを生み出すことに成功したことにより、「組合を変革し、さらなった労働者運動を破壊し、労働者の連帯と組合横断組織に対して官僚的な障害を築くこと」に労働運動を変革しようとする試みを挫いたこと。また一般組合員の団体やその他の「大高揚の発露」は「ビジネス・ユニオニズムの枠組みを超える」ことに失敗し、「そのために七〇年代中頃に経済政治状況がさらに悪化した時に武装解除状態になつてしまつた」こと(一四一頁)。

もちろん、一般組合員の反乱の失敗にはその他にも多くの要因がある。「七〇年代初めの経営陣卓議の出現に象徴されるように資本が組織化されたこと」、労働組合の組織化に対して

経営側の敵対が増大したこと、「健全な労働法改革さえ」支持できなかつた民主党を含む米国政治の「急激な右転換」、そしてもちろん「經濟の深刻化する困難性」などである（一四三頁）。しかし、ムーディーにとって主要な要因は組合指導部の失敗である。その「経営側への動搖的な対応」と、何よりも「その下から反乱に対する慈悲で抑圧的な対応」である（一四三頁）。

一部の一般組合員の団体は「ビジネス・ユニオニズムを超える視点をもつていなかつた」し、それ以外にも「組合指導部に取り込まれた」ものもあつた。そのすべては多くの同様の団体をまとめる「集権的な組織、政治的傾向、組織」を築くことに失敗した。経営側の攻撃を打ち破るには、「一般組合員の大高揚よりもはるかに巨大な運動とビジネス・ユニオニズムからの決定的な分離」が必要であつた、とムーディーは語つてゐる（一四一頁）。もう一つの要因は運動のタイミングの違ひであつた。ちょうど一般組合員の反乱が始まった時には公民権と黒人パワーの運動は抑圧と孤立の圧力のもとに衰退しつつあり、労働者の大高揚から「運動の中心的なダイナミズムの源」を奪うことになつた。一般組合員の反乱は「硬直化した労働運動の中に閉じ込め」られ、労働者の闘いの活力が続いていることを示す一方、それを押さえつけるくびきの力をも示していた（一四六頁）。

結論

不幸なことに、キム・ムーディーのこの論考は『反抗する一般組合員』の中心部分であり、その中心的な議論と基本的枠組みを提供している。「不幸」というのは、もし長い七〇年代の反乱の批判的な理解が目的ならば、ムーディーが使用しているパラダイムはその他のほとんど執筆者も同意している一般組合員的傾向のイデオロギーを表現しているパラダイムであり、それはまさに『反抗する一般組合員』が吟味すべきものであつて、再確認すべきものではないからである。

第一に吟味されるべきは「ビジネス・ユニオニズム」そのものである。ムーディーは「組合官僚制」「官僚的権力」「官僚的ビジネス・ユニオニズム」と「ビジネス・ユニオニズム」の概念を区別しないで使用している。実は、ムーディーが説明しているのは官僚制度、ビジネス・ユニオニズム・イデオロギーと民主主義の間の発展する関係なのである。

ムーディーはその論考のなかでその相互関係をうまく描いてゐるが、最終的にはすべてを「ビジネス・ユニオニズム」（あるいはその当時の用法では「階級協調主義」）という概念に集約してしまつてゐる。このことにより一般組合員の組合役員への反対を「ビジネス・ユニオニズム」への反対とムーディーは解釈することになる。しかし、後の事例研究で見るように、労

働者が「ビジネス・ユニオニズム」に対しても反抗していたのか、まったく明らかではない（ムーディーが黒人と女性労働者の参入の影響を説明している所で認めているように）。怒りの原因は様々であり、その目標も様々であつた。さらに言えば、一般組合員の反抗が組合に突きつけた最大の要求は「階級的労働組合主義」（国際社会主義者党のビジネス・ユニオニズムに対する解毒剤であつた）ではなく、民主主義であり、それは「民主主義を求める鉱夫たち」や「民主的組合を求めるチームスター」などの一般組合員の団体の名称が示している。興味深いことにムーディーは「民主主義を求める鉱夫たち」の失敗はビジネス・ユニオニズムを超える視座を持たなかつたからだ、と述べている。

しかし、ポール・ナイデンの事例研究が示唆しているのは、その運動を特徴づけ、力の源泉となつた民主的な労働運動の見事な取組みの価値を理解し、発展させることに失敗したことが原因であった（一三七、一八六頁）。

ムーディーの論考は通常とは違う読み方をしなければならない。そうすれば、労働者運動の建設をめざしてゐる者に対してウォール街占拠運動が示してゐることは、反資本主義や戦闘的な戦術の復活ではなく、草の根の民主主義と参加を発展させる空間を創造したそのやり方と、その空間からあふれる政治的独立性と戦略的な公開性である。『反抗する一般組合員』の事例研究はこの点を探求する機会を与えてくれている。

参考文献

- * Brenner, Robert. "Agrarian Class Structure and Economic Development in Pre-industrial Europe." *Past and Present* 20 (1976), pp. 30-74
- * Brenner, Robert. *The economics of global turbulence: the advanced capitalist economies from Long Boom to Long Downturn, 1945-2005* (New York: 2006, Verso)
- * Lynd, Staughton, ed. "We Are All Leaders" *The Alternative Unionism of the Early 1930s* University of Illinois Press 1996
- * Montgomery, Lori. "Business leaders say Obama's economic policies stifle growth." *Washington Post*, Wednesday, June 23, 2010
- * Moody, Kim. An Injury to All. *The Decline of American Unionism*. Verso 1988. New York
- * Moody, Kim. U.S. Labor in Trouble and Transition, *The Failure of Reform from Above, the Promise of Revival from Below*. Verso 2007 New York
- * Noyes, Matt. 「米国社会運動トヨリズムと「新左派運動」」*労働監察* (上) 労働法律旬報 15 九四四 (1944年) 1118頁 (山崎精一訳)。
- * Krugman, Paul. "Introducing this Blog." *The Conscience of a Liberal*. New York Times. 9/18/2007. Accessed 12/12/2011 <http://krugman.blogs.nytimes.com/2007/09/18/introducing-this-blog/>
- (→) Brenner 1976 と Brenner 2006 を参照。

(2) ブレナーは五〇年代を労働者の「黄金時代」で、あつたかのように描いているが、主流派ローマスト流の労働者像を採用しているようでおかしく。典型的な白人男性労働者の賃金上昇を重視し過剰にシビ、黒人、女性、公務員、農業労働者などの闇を無視している。

(3) リクナ・ラミック。

(4) 「後にブッシュ大統領の1981年の減税を中心とした」(九四頁) 配当への加重課税も含まれる。

(5) スティーンはまだ、金融資本の着実な力の増大と製造業の衰退はともに触れている。

(6) 國際社會主義者党 (International Socialists) は一九六八年に創立された反スターリン主義の革命的社會主義団体で、その党員は「民主化を求めるチームスター」など多くの一般組合員団体で重要な役割を果たした。ただちに分裂して「國際社會主義者組織」が生まれ、一九八六年に國際社會主義者党は他の二つの組織と合併して「ソリダリティー」を結成し、筆者もその党員であった。

(7) 詳細については Moody 1988 を参照。シバネス・ド・オリバ・スル「社会運動トヨリズム」のエム新しき解釈については Noyes 2005 を参照。

(8) Staughton Lynd の "We Are All Leaders : The Alternative Unionism of the Early 1930s" と CIO の初期を説得的に揃えている。

(9) 企画自動車労組のGMとの最初の協約は一九五七年、組合承認条項と初步的な苦情申立手続がつかなかつた。

(10) ハーカスとは特定の目的のための組合内組織の

こと。チームスターズ労組の中の「全国黒人コーカス」のように組合に認められた公式の組織があれば、全米通信労組の中の「統一行動コーカス」のものに非公式の反対派組織もある。

(11) 社会的組合活動家 (Social Unionist) とはかつての全米自動車労組委員長ウォルター・ルーサーのよみに、狭い経済的利益を超えた大きな社会的福祉をめざす労働運動を追求する活動家を指す。

(12) 「反抗する一般組合員」のなかで語られている物語で足りない点の一つは建設産業に注目が向かれていないことである。マーティーは一九七一年には「建設労働者のストライキの半分ほどは」山猫ストライキだったと付隨的に述べている。これは建設産業の特殊条件によるが、それでも注目すべき数字ではある。

(13) 経営円卓会議 (Business Roundtable) は一九七一年に企業寄りの反労働組合ロゴー団体、シンクタンクとして設立された。経営円卓会議は現在も存続しているが、ワシントン・ポスト紙によれば、オバマ大統領の「財界での一番近い同盟者」である。これは米国の政治がいかに右旋回したか示しておる (Montgomery 2010)。

Matt Noyes
@moyes_matt もうぶく