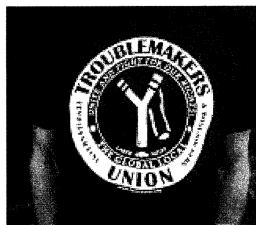


トラブル・メーカーズ・ハンドブック入門 —この本を手に、トラブルを起こそう

マット・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客員研究員



イリノイ州シカゴで二〇一二年五月に開催されたレイバー・ノーツ大会は「トラブル・メー カー」という言葉と真ん中にパチンコを描いたロゴに溢れていた(写真参照)。ワッペン、T シャツ、パークー、ベビー服、ビールのグラスやジョッキに描かれ、すべての印刷物に刷り込まれ、会場正面の旗にも登場していた。「国際トラブル・メーカー労働組合」という労働組織が実際に存在し、これがその大会だと外部の人には見えるだろう。そんな組織は正式には存在しないのだが、トラブル・メーカーのパー チャル組合とでも言うべきもののが存在していることは疑いない。

レイバー・ノーツは Labor Education and Research Project(労働教育研究プロジェクト)が発行している月刊誌の名前である。一九七九年に創設され、ミシガン州デ

トロイトとニューヨーク州ブルックリンに事務所を持つレイバー・ノーツは、本やパンフレットを出版し、労働運動活動家の大会を二年に一度開催し、様々な労働問題に関する地域的なワークショップや労働学校を運営している。六人の専従スタッフの他に多様な労働組合や組織から選ばれた二三人の政策委員会により運営されている(Labor Notes)。

「トラブル・メーカー」のロゴはレイバー・ノーツの出版物の中でも一番人気の高い『トラブル・メーカーズ・ハンドブック1』『トラブル・メーカーズ・ハンドブック2』(以下、TMH1、TMH2)の題名から名づけられており、今では米国や他の国でも多くの労働組合活動家や労働者組織者にとって労働運動変革のシンボルとなっている。同書はこれまでのところレイバー・ノーツの出版物の中では一番売れており、TMH1は一万五〇〇〇部近く、TMH2は一万二〇〇〇部売れている。

には題名について苦情がレイバー・ノーツのスタッフに寄せられた。「問題を起こすのは会社側で、労働者は与えられた仕事をこなしているだけだ。われわれ、労働者が立ち上がるうとすると、会社側がわれわれをトラブル・メーカーと呼ぶんだ。」(Slaughter 2005)しかし、はつきりしているのは多くの活動家がトラブル・メーカーという名称を受け入れ、この経営側の誹謗を誇りの象徴へと転化した。

この用語はまたトラブル・メーカーズ・ハンドブックの基本的な戦略的立場を反映している。「すべての職場にはトラブル・メーカーが存在する。しかし、長年にわたる経験を積み知恵をつけたトラブル・メーカーはもつと強いもの、組織者になる。労働運動を強化する闘いは今、あなたが働く場で始まる、と考える。この本を手に出かけ、トラブルを起こそう。」(La Botz 1991)

トラブル・メーカーズ・ハンドブック の起源

一九八〇年代末、レイバー・ノーツのスタッフはその周りにいる労働組合、労働市民権運動、地域労働運動活動家のなかから最も良の人たちを選び、成功した戦術や発想の経験を話してもらい、集約しようと考えた。それまでにあつた労働者のためのハウツー本とは違つた本をめざした。労働法の手引書と異なり、TMHは単に労

表1

<p>16章 移民労働者を運動に引き入れる テオフィロ・レイエス</p> <p>労働組合——移民労働者を加入させ、組合運動に参加させ、新しい指導者を教育する。在留資格問題と取り組む。「不一致通告」に対処する。移民労働者の権利共闘を組織する。空港でのデモ。新しいオルグを訓練する。多くの国からの移民を組合に組織する。地域組織と一緒に組織化する。</p> <p>移民労働者のワーカー・センター——異なる国からの労働者を組織する。独立労組を組織する。地域の支持を勝ち取る。産業を監視する。相互に学びあい、指導者になる訓練。衣服産業が委託の労働基準を作るよう圧力を掛けた。</p>

労働者の法的権利を行使するだけではなく、労働者の力を組織することに焦点を置いていた。^②職場委員のための労働組合のマニュアルでは苦情を申し立てることや政治活動カンパに献金するよう説得することに焦点が置かれているが、TMHは、スローダウンやストライキのような戦術のやり方や、組合役職への立候補の仕方などを教えていた。^③時代がかつた大げさな語り口の当時の左翼政治文書と異なり、TMHは職場での運動作りのイロハに力点を置いていた。^④

労働者に向かって「このようにやるんだ」と教えるような本ではなく、「このようにやったんだ」と実際の経験を共有化し、労働者が自らの問題を戦略的に集団的に考えるよう力づける本を作ることだった。

そのためレイバー・ノーツは一般組合員の運動作りと労働組合改革の経験を持つた才能ある著述家で、民主的労組をめざすチームス

ターズ（TDU）の創設者ダン・ラボットを編集者に起用した。ラボットは「一般組合員、組合役員、組合専従スタッフと公民権、働く女性、労働安全衛生などの運動組織の会員、あわせて二〇〇人ほど」をインタービューしてその物語を一つの本にまとめた。

一四年後の二〇〇五年にレイバー・ノーツはTMHの第二版を集団作業で作り上げた。七二人が各章を執筆し、レイバー・ノーツの創設者の一人ジエーン・スローターが編集者となり、ダン・ラボットと労働研究者のアーロン・ブレナーとともに主要な執筆者となつて、TMH2が発行された。TMH2は多くの点でTMH1と内容が重複するが、私はいつも両方とも読むよう勧めている。なぜなら、両者は異なる本であり、それぞれに貴重な材料が含まれているからである。たとえばTMH1にはストライキについて三つの章（ストライキ、山猫ストライキ、座り込みストライキ）があり、一方のTMH2は地域社会との共闘を重視している（シングル・イッシュ運動と複数イッシュ運動の二つの章）。

両書とも最初に序で本の目的を説明し、職場が基礎であることを明らかにしている。TMH1の最初の章「闘いはここから始まる」では七〇年代八〇年代に起つた世界経済と職場の大変化について要約して説明し、労使協調の教組たちが広めていた協調のイデオロギーを拒否するよう労働者に呼び掛けていた。

一四年後組合の敗北が続き労働条件も悪化している時代にあつて、TMH2の第一章「職場での力」では、熟練労働の解体、外部委託、二層賃金と非正規労働による労働者の分断により、経営側の攻勢が今や大きく成功しているさまが描かれている。職場が依然として鍵であり、「経営側は職場が利潤の源泉であることを理解している」とジエーン・スローターは書いている。同時に職場は「労働者が生きる上で力を持っているか、持っていないかを学ぶ場でもあ

る。さらに職場の見取り図などの図表も含まれている。大きさは二一センチ×二七・五センチで、コピーしやすいサイズになつていて、コピーリング料金も組合名称の一覧が示されており、本の利用方法について前書きで説明している。米国ではこのような出版事業は個人や基金から資金提供されているので、TMH2は出版に貢献したり、レイバー・ノーツに寄付することにより出版を支えた人たちの名前を挙げている。

トラブル・メーカーズ・ハンドブック の仕組み

両書とも写真が多く掲載され、そのほとんどはレイバー・ノーツ創設者の一人で写真家のジム・ウストのものであり、またゲリー・ハック

る」(Slaughter 2005) 多くの労働組合が「職場を放棄し」職場の外で交渉力を高める戦術を採用しているなかで、レイバー・ノーツはこの

ように職場に焦点を置き続けている。⁽⁶⁾

つぎに両書は「組織化の基礎」と「職場の戦術」を取り上げて説明する（前者には会社から簡単に解雇されないようにトラブル・メーカーは「模範的な労働者」でなければならない、という一見矛盾した助言も含まれている）。その後に具体的な課題や問題についての章が続く（章構成の比較について表2参照）。

各章はすつきりとわかりやすい構造になっている。概観に続いて事例研究がいくつかあり、そのうちのいくつかは異なる人によって書かれているが、全体はその章の執筆者によつてまとめられている。各章はくわしい法律上の権利についての囲み欄を設け、組織化の段階を要約し、主要点を強調している。時には一ページの囲み記事があり、そのままコピーして配布できるようになっている。常に、労働者が「自分はこうやつた」と説明している。ジェーン・スローターはつぎのように強調している。「すべての『助言』が実際にそのことをやつた人の物語の形を取ることが大切です。それを読んだ人はそれが可能⁽⁷⁾ことを理解できます。それが刺激となるのです。」

行動のための質問

トラブル・マーキングの政治

各章の終わりには参考資料の一覧と一五個から二〇個の「行動のための質問」がついていて、仲間の労働者と話しあって答えるようになつている。この「行動のための質問」欄はTMHのもつとも大きな特徴の一つであり、集団的な思考を促すものであり、読むというそれ自体個人的な作業を議論に転化することを可能にしている。「行動のための質問」も事例研究も「万能薬」ではないので、労働者はそれぞれの置かれている状況に合わせて、適用して使わなければならぬ。自分の職場をよく知り、創造的に考える必要がある。ある条件のもとで有効だったことも、違う条件のもとでは使えないかも知れない。同時にまた、これまで考えたこともない問題や意味を「行動のための質問」により気づくことになるかも知れない。「質問」により議論が広がり、労働者が自ら集団的に考えるきっかけになる。

最後の章では、以上のような原則と実践にもとづく労働運動とはどのようなものか、という大きな視点を提供している。最後の章はTMH1では「職場を越えて」、TMH2では「トラブル・マーキングの長期展望」と題されており、さらにその後に参考資料一覧や「対企業戦略のための質問」(TMH1) や「経営情報の調査方法」(TMH2) のような付録が続いている。

ナム戦争に反対する学生運動の経験者、女性運動活動家、マルクス主義者、国際主義者たちだつた。これらの創設者たちはトロツキスト運動に起源を持つ国際社会主義者（International Socialists⁽¹⁾）という政治グループの会員で、「戦略的」労働組合の現場に労働者として入つていった。ジエーン・スローターは全米自動車労組、キム・ムーディーは全米通信労組、ダン・ラボットはチームスターズ労組などである。これらの人たちが一般組合員になつたのは、

「長い七〇年代」と呼ばれるようになつた二〇世紀の労働運動と社会運動の動乱の第二の大きな波がちょうど頂点を迎えるとする時であつた。

六〇年代の中ごろから一九八一年にかけてストライキやその他の形態の労働者の戦闘性の波が全米を駆け巡つてゐた。当時米国社会は解放をめざす闘いと反戦運動の高揚で湧きかえつていた。ストライキの波は、一般組合員による労働協約の批准拒否、山猫ストライキ、組合内改

革運動と同時に起つており、賃金、労働条件、職場の支配に対する經營側の攻撃と、それに反撃できない保守的・官僚的労組指導部の敗北、双方の結果であつた。それはまた、すでに燃え上つていた戦闘的反戦運動、公民権をめざす黒人運動と女性運動を背景とし、重なり合うものであつた。ある回想録が言うように「革命の雰囲気が漲つていた」。

レイバー・ノーツ創設者たちの政治的観点は、国際主義社会主義者の「第三陣営」トロツキズム政治、組合官僚主義の批判と、シドニー・レンズやスタン・ウイアのような人の著作にみられるような一般組合員重視の複合したものと要約できる（Lens 1961）。

国際主義社会主義者の労働運動政治はかつてジャック・ワインバーグがそのパンフレット『階級的労働組合主義』（Weinberg 1969）で要約していた。私なりに要約すると、

○戦闘性 経営側に闘いを挑む、ストライキを意欲的に打つ、反労働者の労働法を拒否する、山猫ストライキを支持する。

○連帯 他の組合や労働者の闘いを支援して直接行動を取る。

○民主主義 組合代表の直接選挙、労働協約の批准投票の実施、腐敗の根絶。

○反人種差別、反性差別 社会、職場、組合内部の差別に反対する。

○国際主義 他国の労働組合や労働者の闘いに連帯する。

表2

TMH 1 の目次	TMH 2 の目次
1 聞いはここから始まる	1 職場での力
2 組織化の基礎	2 組織化の基礎
3 職場の戦術	3 戦場の戦術
4 安全衛生で組織化	4 創造的な戦術
5 労使協調路線と取り組む	5 差別との闘い・団結を作り出す
6 他の組合に働きかける	6 良い雇用の確保・リーン生産方式下請化と闘う
7 地域に働きかける	7 安全衛生で組織化
8 協約交渉運動	8 協約交渉運動
9 ストライキ	9 ストライキ
10 山猫ストライキ	10 組合内組織化
11 座り込みストライキ	11 対企業戦略
12 組合内組織化	12 地域との共闘・単一課題
13 対企業戦略	13 地域との共闘・複数課題
14 移民労働者の課題での組織化	14 組合の団結
15 女性の課題での組織化	15 新しい組合員の組織化
16 人種差別と対決する組織化	16 移民労働者を運動に引き入れる
17 未組織の職場での組織化	17 ワーカー・センター
18 未組織の組織化	18 改革コーカスと役員立候補
19 組合ローカルの権力を取る	19 組合ローカルの運営・戦略的計画作り
20 他の組合ローカルから学ぶ	20 ホームページを使ったトラブル・メーキング
21 組合のための戦略的計画作り	21 指導者育成
22 職場を越えて	22 マスコミ対策
付録A 対企業戦略のための質問	23 国際連帯
付録B 経営情報を調査する	24 トラブル・メーキングの長期展望
付録C 組合新聞と一般組合員ニュース	参考資料
付録D 戰略的計画作り手引き	付録 経営情報の調査方法
付録E 参考資料	

○独自政治 労働組合の民主党との共闘を止める、労働者階級の利害を代表する新しい第三政党の設立を支持する。

職場を重視する観点と組合官僚制に対する批判は単に、組合の既成指導部が革新的立場を取り得ていない、という政治的な批判に留まらなかつた。それは労働組合が官僚主義に陥る不可避ではないとしても、歴史的な傾向は草の根の労働組合運動の下からの組織化により批判されなければならぬ、という分析から生まれたものであつた。簡単に言えば、労働運動のなかの「階級闘争」的傾向の育成を支持し促そうといふ発想であり、そのことにより戦後の体制的労働運動の狭いイデオロギー的、組織的制約から抜け出ようとするものであつた。そしてこれは組合役員に期待できることではなかつた。それは一般組合員の役割であり、そのためには一般組合員を潮流に組織し、戦略的見通しを持つて共闘する活動家の層を形成しなければならないことを意味していた。そこにレイバー・ノーツ事業の出発の根拠があつた。

今から振り返れば、一九七九年までには波は引き始めており、ストライキの数は減り始め、レーガン大統領が航空管制官の組合を破壊するのもその直後だつた。しかし、その時は樂觀的であるのは当然のことだつた。問題は調整が不足していることのように考えられていた。レイバー・ノーツの創立をキム・ムーディーはこう説明している。「その当時、また六〇年代

七〇年代全体を通じてわれわれが見て、感じていたのは、一般組合員の巨大な運動があつたが、（全国段階で勝利したのは鉱山労組だけだつたが）、運動が崩壊しかけていることだつた。この時期を通じての問題は、運動を分析して整理し、何らかの階級的視点を与えて、統一することだ、と気づいた。」（Moody 2007）

ムーディーをレイバー・ノーツ創立に駆り立てたものは、階級闘争をめざす政治的主張の必要性と、様々な産業や組合の一般組合員の運動の中に水平的なネットワークを作ることにより、可能ならば政治的な勢力を作ることであつた。二〇世紀初めに草の根の産業的労働組合運動を推進して、CIOの成功の先駆けとなつた労働組合教育連盟（Trade Union Education League）のようないものをめざしたのであつた。志は大きかつたが、ジエーン・スローターも強調しているように、当初の事業は意図的に控えめで新聞を発行するだけのもので、「大会を開いたり、研修を実施することは考えもしなかつた。」⁽¹⁾

なぜ一般組合員か？

多少脱線するが、なぜ一般組合員ということが問題になるか触れたい。

米国の労働組合で一番よく使われる決まり文句の一つが「組合員が労働組合だ」である。しかし現実には、典型的な米国の労働組合は激しくヒエラルキー的な構造をしており、その最高幹部

は「一般」組合員には認められていないような権力と特権を享受している。組合の役員は人事を含むすべての政策と運営管理を支配しており、クラウド・マーズが言うように「一党政国家」を支配している。幹部役職者と専従スタッフは普通は組合のフルタイム専従である。その給与、付加給付、特典、労働条件は労働者のものというよりは経営者のものに近い。典型的な組合では一般組合員の三、四倍の収入だらう。建設業、港湾などの一部の組合ではローカル組合の役員やスタッフは組合員が職を得て、保持できるかどうかを左右する力を持っている。全国労組はもちろんのこと、ローカル労組の役員もその役職が終了した後、日本のように元の職場に戻ることは通常ない。大概の場合、組合の役員になることは新しいキャリアが始まる」とを意味する。その役職を長年にわたり保持し、あるいは上部組織のより高い役職に上がるからである。米国の労働法は労働組合の排他的交渉権を認めてるので、どの「交渉単位」にも一つの組合しか認証されない。

組合内改革をめざす人が「組合官僚制」と呼ぶのは、組合員からまつたく遊離した指導部層を指しており、それに対応して「一般組合員」は当然力を持たずバラバラになっている状態を指している。（最近SEIUのなかに作られている州をまたがる「巨大ローカル」や大工労組の巨大地域協議会がこれに当たる）米国労働組合が草の根の労働者の戦闘的で民主的な組織に変革できるかどうかはその「一般組合員」が自らを組織化できるか

どうかに懸かっている。組合民主化をめざすチムスター（TDU）がその古典的なモデルだが、同様の組織の多くはできては消えて行っている。

戦闘性の喪失

一九七九年にはサッチャーはまだ首相になつたばかりで、レーガン、中曾根はまだ登場しておらず、新自由主義の台頭の前だったので、米国労働運動のなかで革新的な潮流を築くことは可能であり、それが大きな、もつと野心的な闘いをもたらすと考えられていた。左翼は様々な戦略を検討した。組合組織の中で役職につくことにより組合を支配する力を増すか、あるいは一般組合員の段階での組織化をめざすか、と。

しかし不幸なことに、左翼労働運動活動家たちは大高揚の先頭に立つのではなく、広がる深渊を前に立ちすくむことになる。一九七九年にクライスラー社での譲歩が成立し、フォードやGM、さらに自動車以外の産業にも譲歩戦術が広がり、さらに一九八一年の航空管制官ストライキの敗北により、労働組合側の連帶がいかに大きくなっているか、引き続く攻撃がどれほど厳しいものになるか、思い知らされることとなつた。若い根源的改革派たちはその言葉によれば「労働運動に運動を取り戻す」ために長い闘いを強いられることになった。

他方、不幸中の幸いとでも言うべきことに、

経営側の攻撃はトラブルを起こす機会をふんだんに提供してくれた。レイバー・ノーツは敵の猛攻に反撃しようと、月刊誌、「労働学校」、その他にも、レイバー・ノーツはリーン生産や労使協調政策に関するマイク・パーカーとジョン・スローターの一連の本によって知られる。さらにキム・ムーディーは米国と世界の労働運動の現状に関する本を書くことにより、運動の展望と可能性を分析し、困難な時代にレイバー・ノーツや多くの労働運動活動家を導き支えた。

事業の発展

レイバー・ノーツは新左翼に起源を持つていたが、実践のなかで、その事業は予想しなかつた方向に発展していった。レイバー・ノーツが長い寿命を保つてるのは、単にその創設者が長年にわたり際立った献身を続けていたためだけではなく、その自己変革する能力のおかげである。創設者の一人ジム・ウエストによれば、レイバー・ノーツは当初から広範な多様な事業をめざしており、左翼だけではなく「すべての一般組合員活動家」を働きかけの対象としていた。「左翼的言辞を避け、多くの人を受け入れたい」という点について非常にはつきりしていた。重要な課題は左翼的課題ではなく、民主

的、戦闘的、ボトムアップ労働運動であった。⁽¹⁵⁾ そのためレイバー・ノーツが取った手法は二つである。第一に、譲歩交渉、自由貿易協定、労使協調路線のような当時の傾向や対立点に革新的な政治思考にもとづく分析を提供することだつた。しかも、「排他的で不快ではない」表現を使って行なうことだつた（したがつて、実例を挙げるとすると、レイバー・ノーツ大会では「米帝国主義打倒」のための分科会は見当たりらず、イラクの組合活動家との交流会や、「戦争に反対する米国労働組合活動家」（US Labor Against the War）のメンバーの会議が開かれる）。

第二に、左翼政治を共通の理解とすることが必要とされず、前提とされない議論、調査、交流、ネットワーク作りのための場を提供することである。「階級闘争的潮流あるいは層」を組合活動家のなかに作るために労働者に働きかけことは明らかである。今でもそうであることは、レイバー・ノーツのスタッフが大会の全体会で行なう演説から、見て取れる。しかし、政治的な一致が前提とされない対話と交流の場を作るために、左翼活動家は自らの急進的な政治性を主張することを「控え」、「政治的」ではないと自ら考える人たちが「前に進み出で」議論できる場を保障することが必要だつたのである。これは多くの人をおびき寄せて囲い込むための手段と考へるむきもあるかも知れないが、実際には違つた意味を持つことになつた。レイバー・

ノーツは急進的な政治的活動家がそうではない人たちと対等な立場で出会う場を提供することになった。その場では共通の問題と協同したことにもとづく対話が行なわれ、すべての人の理解を深めることができた。

この対話のための場を保障するためにレイバー・ノーツ大会は教育的に運営され、決定や決議は行なわれない。そこで学んだこと、できだ繋がりを運動や組織に持ち帰る、という考え方である。

独立した議論とネットワーク作りの手段が求められていたことは、レイバー・ノーツが米国の労働組合とワーカー・センターの活動家にとってもっとも重要な議論と自己組織化の場となつていていることからも明らかである。議論のための切実に求められている組織的な支援と継続性をレイバー・ノーツが提供している。将来に向けて一番明るい兆候は創設者の世代が新しい世代に事業を引き継ぐことに成功している事実である。それには単に事業を担う若い人を採用するだけではなく、つぎの世代が自らの役割を見出し、中心的戦略を再生できるように、事業そのものを創造的に成長させ続けることが必要だった。創設者のジェーン・スローターは依然としてスタッフに留まり、ジム・ウエストとキム・ムーディー（現在イギリス在住）も写真や記事を提供しているが、所長のマーク・ブレナーは四〇歳代で一九九〇年から二〇〇〇年代世代の活動家であるスタッフたちを率いている。

TMHの副産物

レイバー・ノーツはいつも実験をしているので、通常のホームページの他に、「トラブル・メーカー」のホームページを立ち上げたが、うまくいかなかつた。まだこのホームページは継続しており、いくつか貴重な材料が掲載されているが、更新はされていない。

TMHの副産物でもつと成功しているのは「トラブル・メーカー学校」である。これは米国各地で開かれている小規模の会議で、レイバー・ノーツ大会と同じ目標と形態を持つている。労働組合、ワーカー・センター、地域団体の労働活動家、一般労働者を結集し、意見と手法を交流し、ネットワークを形成している。この学校は二〇〇六年に始まり、二〇一一年には一〇回開催され一六〇〇人近くが参加しており、この数は二〇一二年のレイバー・ノーツ大会の参加者数とほぼ同じである。

TMH3はいかに？

レイバー・ノーツがこれまでのやり方を続けると、つぎのTMHは二〇一九年ころに出版されると期待できる。それはどんなものになるだろうか？予測するのは難しいが、二〇一二年のレイバー・ノーツ大会から推測すると、新しいTMHは、たとえば小売業のチエーン店で

の組織化に取り組む労働組合、ワーカー・センター、地域組織のネットワークなどの事業や、ワーカー・センター、労働者協同組合についての組織化、組織化のためのソーシャル・メディアなどの通信手段の使用、ウォール街占拠もつと多く取り上げるだろう。その他にも世界運動のような新しい運動などに關してももつと多くの実践的な記事が掲載されるだろう。

それまでの間も、レイバー・ノーツはこれまで以上に忙しい。二〇一二年にも新しい手引書、ミシャ・ガウス編「職場委員の道具箱——職場で勝利するための技術と戦略」を刊行した。同書は、業務命令違反、慣行、懲戒処分、報復、薬物テストなどの具体的な苦情をどのように扱うか、職場で同僚をどう行動に立ち上がるよう組織するか、などの具体的なアドバイスを職場委員あるいはローカル労組の役員に提供している。

二〇一二年のレイバー・ノーツ大会では新たな気分と楽観主義の兆が見られた。二〇一一年初めのウイスコンシン州マディソンでの戦闘性の爆発と継続する占拠運動が労働運動の長かつた後退が終わつたことを告げているのではないかという感覚に満ちていた。しかし、マディソンの闘いが示しているように、新しい労働運動の大高揚は労働組合の将来が過去の再現の形を取ることを意味しない。新しいものが生まれてきていることは古いものが死んでなくなることを意味しない。労働運動に運動が戻るとすれば

やれば新しい形態を取る壁である、その壁へベー・ノーツは最後の大壊壊といふの大壊壊の橋渡し、避難場、産卵場としての役割を果たすべりぬけだす。

（＊）ノーベー・ノーツ大壊壁110 | 国年H
田辺ハカド 謹筆

《終戦文庫》

- * Benson, Herman. "Democratic Rights for Union Members". New York: Association for Union Democracy, 1979.
- * Brenner, Aaron, Brenner, Robert, Winslow, Cal (eds.), "Rebel Rank and File: Labor Militancy and Revolt from Below in the Long 1970s". New York: Verso, 2010.
- * Colatosti, Camille and Karg, Elissa. "Stopping Sexual Harassment". Detroit: Labor Notes, 1992.
- * Elbaum, Max. "Revolution in the Air: Sixties Radicals Turn to Lenin, Mao and Che". New York: Verso, 2006.
- * Gauss, Mischa (ed.). "The Steward's Toolbox: Skills and Strategies for Winning at Work". Detroit: Labor Notes, 2012.
- * "Guide to the International Socialists Records" T.A.M.088 Tamiment Library/Robert F. Wagner Labor Archives, Elmer Holmes Bobst Library, 70 shington Square South, New York, NY 10012, New York University Libraries.
- * Kirkland, Lane. "AFL-CIO Manual for Shop Stewards". Washington DC: AFL-CIO, 1980.

* "Information for Workers". United Electrical Workers (UE), http://www.ueunion.org/stwd_idx.html, accessed November 20, 2012

* "Labor Notes". Labor Education and Research Project. Detroit, Michigan, USA www.labornotes.org

* Noyes, Matt. "Is Another Labor Movement Possible?" Tokyo: Japan Labor Law Semi-Quarterly, #1759-1762, 2012

* Parker, Mike. "Inside the Circle: A Union Guide to QWL". Detroit: Labor Notes, 1985.

* Parker, Mike and Slaughter Jane. "Choosing Sides: Unions and the Teams Concept". Detroit: Labor Notes, 1988.

* ——"Lessons of the American Revolutionary Left of the 1970s" <http://newpolitics.mayfirst.org/node/699>, accessed November 20, 2012.

* Lens, Sidney. "The Business Agents Take Over". in "The Crisis of American Labor" New York: Perpetua, 1961.

* Moody, Kim. "An Injury to All: The Decline of American Unionism". New York: Verso, 1988.

* ——"Workers in a Lean World: Unions in the International Economy". New York: Verso, 1997.

* ——"US Labor in Trouble and Transition: The Failure of Reform from Above, the Promise of Revival from Below". New York: Verso, 2007.

* Moody, Kim and McGinn, Mary. "Unions and Free Trade: Solidarity vs. Competition". Detroit: Labor Notes, 1992.

* Moody, Kim and Sagovac, Simone. "Time Out! The Case for a Shorter Work Week." Detroit: Labor Notes, 1995.

* Parker, Mike and Gruelle, Martha. "Democracy is Power". Detroit: Labor Notes, 1999.

* Richardson, Charley. "Surrendering the Shop Floor Means Surrendering the Future". Detroit: Labor Notes, 2004.

* Schwartz, Robert. "The Legal Rights of Union Stewards". Boston: Work Rights Press, 2006.

* ——"The FMLA Handbook". Boston: Work Right Press, 2009.

* Slaughter, Jane. "Concessions and How to Beat Them". Detroit: Labor Notes, 1983.

* —"(ed.) "A Troublemaker's Handbook 2: How to Fight Back Where You Work and Win". Detroit: Labor Notes, 2005.

* Staudenmeier, Michael. "Truth and Revolution, A History of the Sojourner Truth Organization 1969-1986". Oakland: AK Press, 2012.

* Weinberg, Jack. "Class Struggle Unionism". Det-

roit: Sun Press, 1969.

* Yates, Michael D. "Power on the Job, the Legal Rights of Working People". Boston: South End Press, 1994

Press, 1994

(1) カナダ自動車労働組合と全米電機ラジオ機械工業組 (UAW) が大口購入者である。

(2) 労働法の手引書は不可欠なツールで、参考文献で挙げた (Yates 1994), (Schwartz 2006, 2009), (Benson 1979) が典型的である。

(3) AFL-CIOの『職場委員の手引書』 (Kirkland 1980) を読んでみて、苦情を申し立ての駆け出しを満たしてこないことをどう労働者に説明するか、あるいは政治カンパにどう協力させるか、とこういった点が置かれている、と感じたところを思い出す。それと対照的なのは、UAWの「労働者のための情報」 (Information for Workers) やレイバー・ノーツから最近出版された『ハヤガウス編『職場委員の道具箱』 (Gauss 2012) などを参照してみると。

(4) ラ・ボットは前書きで、職場運動作りに焦点を置く理由を三つ挙げていた。(1)「われわれには選択肢はない、経営側が九〇年代の戦場は職場だと宣言している。」(2)「職場での一般組合員の活動が労働運動の基礎であり、労働者が一番力を持つてこなは職場だ。」(3)「労働者が組合に関わり、なんに大きな問題を取り組む自信を得るようにならなければ職場での日常的な闘いを通してである。」 (La Botz 1991)

(15) ウェストからの私宛私信[10-11年六月]一八日付。

(16) レイバー・ノーツは他の左翼政党やセクトをその大会や機関誌から排除しなかつたが、左翼文献や新聞の大会での販売は禁止した。昨年の官邸前抗議活動の組織者たちが脱原発以外の団体の旗を禁止する決定をしたことを連想させね。

(17) 若い活動家をうまく登用するとは大切だが、他の組合員向けの手引書との違いである。

(18) 最近のレイバー・ノーツは掲載されたウォルマートのストライキ記事を参照。“In Walmart and Fast Food, Unions Scaling Up a Strike-First Strategy”, <http://www.labornotes.org/2013/01/walmart-and-fast-food-unions-scaling-strike-first-strategy>

Matt Noyes
アーバン センター

(10) 「ノーブル・キッズ運動に起源を持つ International Socialist(S) & Young People's Socialist League は二つの独立社会主義団体が合併したことにより一九六九年に設立された。ISOの出版物に

は Labor Notes (1979-) Worker Power (1970-1979) Changes (1979-1985) などがある。一九八四年に

他の二つの左翼団体と合併して Solidarity を結成した。」 (Guide to the International Socialists Records)

(11) 創設時の編集者のジム・ウッドワードはタクシードライバーの組合活動家で、レイバー・ノーツを作成前に自動車工場に求職してみた。

(12) (Max Elbaum 2006)

(13) Rebel Rank and File 所収の組合官僚制の起りについて Kim Moody の分析を私が要約したものを見参照 (Noyes 2012)。現在のビジネス・ローにおける起源についての古典的な分析は (Lens 1961) を参照。

(14) スローターの私宛私信[10-11年七月八日付]。