

### ——フランス総同盟「ドゴール体制下の労働運動と五月ゼネスト」

労働組合が、単純に改良闘争機関にとどまることが許されず、「労働者を従属させ規律の枠におしこみ、革命を妨害するための帝国主義的資本主義の補助的手段」に変質し始めたからといって、そこからいきなり「労働組合の否定」と他の自律組織の対置を結論づけるのはあまりに性急であり、愚かでさえある。階級闘争の諸形態は個人の思いつきや発明によって発展するのではなく、大衆の経験を通し現実をバネとすることによって、かえって造かに豊かな展開を促すものなのである。

とくに、ヨーロッパとちがって従業員の企業別一括加盟を基本とするわが国企業内組合の現実をめぐって、私たちはなおのことこの点を自覚することが必要ではなからうか。

産別（左）か、企業内組合（右）か、という観念的な議論も選択も、むしろ私たちには無用である。企業内組合の致命的弱点についての無数の指摘も、恐らくはすべて正しいだろう。だが、私たちの闘いは、「観念と批評の世界」においてではなくこのあるがままの現実（企業内組合）から出発せざるをえない。この現実（企業内組合）は、誰かの空想の産物でも、またもっぱら米日支配階級のたくらみのみによる所産でもなく、まさしく戦後日本階級闘争の歴史的必然的な過渡的表現にほかならないからである。

こうした点で、私たちはここで多くを語る紙面を許されていない。

当時、世界をゆるがせたあのフランスの一九六八年五月に関連して、ごく地味な次の一点だけを附記させてもらおう。あのすばらしい激動と高揚の嵐のあとで、私たちはふとある一つの事実に気づいた。

ついに権力を手中に収めえず敗北に終わったとはいえ、あの灼熱のゼネストがひきだした「改良」の諸成果は何であったろうか。

一九六八年六月十三日のフランス総同盟全国委員会の決議によれば、「最低賃金の三十五パーセント引上げ」「漸次四〇時間（注、一九三六年の大ストライキによって獲得した週四十時間制をさす）に復帰する観点から、過労働時間の短縮が約束された」ことなどと共に「企業内における労働組合の存在の権利と正常な運営の承認」が強調されている（フランス総同盟「ドゴール体制下の労働運動と五月ゼネスト」）。ところで日共の中林賢二郎が「戦後におけるフランス労働組合の権利闘争における画期をなすもので、こんご組合の組織活動を発展させる上で絶大の意味をもつ」と評価する（同前掲所収中林論文）その内容とは、次のようなものである。

### 「企業における労働組合の権利」

(1) 全国組合の代表を始めとして、企業の中に組合もしくは組合分会を設立する団結の自由を保障すること（労働組合組織は特別の保護を要求している。フランス全国経営者連盟は一般の権利で十分であるとする）。

(2) 労働組合代表の保護は、職場委員及び工場委員会の委員の保護と類似の条件で保障される。

(3) 企業内の労働組合及び組合代表の権限。その任務は社会団体の一つとしての組合における権限であり、とくに企業にふさわしい討論をすることと結論を出すことである（労働組合から提起された追加として——賃金、賞与、奨励金の構造と総額にかんする規則を一致して決定する権利）。

(4) 労働組合組織及び組合代表の表現手段。

1 企業内部で組合費を徴収すること（労働時間中に——労働組合提案）

2 企業内で労働組合機関紙やパンフレットを配布する自由

3 労働者に効果的に告知することのできる条件のもとで、「**また経営者にも同時に伝達することを含めて**」（傍点〔原文——ここでは太字部分〕について民主労働者連合と総同盟は保留）労働組合の伝達事項を掲示する自由

4 適当な事務所を労働組合に使わせること

5 会合

——予算を与える（フランス全国経営者連盟は、組合の代表と考える）（労働組合は、企業の組合分会へ与え、さらに組合代表にも与えられると考える）

——月一回、組合分会の加盟者全部を招集する権利（労働時間中に——組合）（労働時間外に——全国経営者連盟）

——従業員総会に企業の従業員全員を招集する権利。この権利は月一回労働時間中に行使される（組合）。

(5) 労働組合代表に対する有給学習休暇の特権（全国経営者連盟はもっと徹底して検討することを要求する）

(6) ストライキ権を行使する場合、報酬の構成部分すなわち欠勤時間に直接比例する部分以外の奨励金、賞与、その他の利得のいずれかについてカットを行なうことを一切禁止すること（労働組合）」

以上がいわゆる「グルネル議定書」（同前掲書所収）にもられた関係部分の一切である。

一読してわかる通り、そのすべては、わが国労働組合においてはあまりに常識的かつ初歩的な「権利」にすぎず、しかもそのかなりの部分が（ ）内の附記で明らかかなように労資問の対立、不一致をなお内包したままである（周知の通り、こうした議定書の骨格を中心に、改めて産別、地域などでその具体化が交渉されたのちに、それぞれに協約として確定をみるわけである。そして実際のところ、この「労働組合の権利」に関しても「金属やその他の産業の経営者は、協約の中にグルネルの保障を全部とり入れることを拒否した」

という事実が前記総同盟全国委員会におけるセギー書記長の報告の中でのべられている)。

だが、歴史的にも組合が企業の外に形成され「一九四六年の第四共和国憲法における組合活動の自由は企業外の自由を意味する。したがって事業所内でのビラ配布、組合費徴収などは休憩時間中でも懲戒事項となる」「就業規則による懲戒については司法審査がおよばない」(津田真懲『労使関係の国際比較』)状態におかれてきたフランス労働組合にとっては、たしかに「画期」的といえそうである。

そして、「企業・職場内の組合活動の自由」や「交渉権の企業・事業所段階への移譲」などの傾向は、すでにアメリカなどに顕著であることがつとに伝えられていたが、最近ではフランスのみならずイタリア、西ドイツ、イギリスなどの組合もまた次第にその要求を強めている事実が、わが国経営陣の中でも注目され始めている(経営学全集 11 巻、藤田至孝・石田英夫「企業と労使関係」附録「座談会」など参照)。

こうした一連の事実は、わが国企業内組合のある種の有効な一側面に逆照明を与える結果となっている。企業内組合がその負債の代償のような形で保持してきた「職場内の組合活動の自由」は、労働組合である限り少数組合にも駆使できる、しかもすくなくならず魅力のある分野であり戦場であった。こうした分野をも一つの武器、一つの根拠地として大衆的に運用することが、どうして「おくれた労働者大衆を、反動的な指導者、ブルジョアジーの手先、労働貴族、あるいは『ブルジョア化した労働者』の影響のもとに残しておくことを意味している」(『左翼小児病』)ことになるのだろうか。

さきのフランスに象徴されるような労働組合の基盤がもつばら企業の外で地域的に、あるいは産別的に形成されてきた条件下では、そうした組合からの脱退はたしかに大衆的結合の面で著しい断絶を招くことがさけられないかも知れない。またファシズムがつくりだした全員強制加盟の労働組合や非合法組合などにあっては、その組織との訣別は多くの場合自殺にひとしいといえるかも知れない。

だが、わが国の今日の条件下にあって、「系統的に、根気強く、忍耐強く、宣伝し、煽動するために、どんな犠牲もはらい、最大の障害にも打ち勝つことができなければならない」ような活動とは、どちらかといえば、必要とあらば少数組合をも辞さない、さきにのべてきたような頑強な闘いの継続、貫徹としての私たちの活動の方を指すのではないだろうか。いや、これは多分思い上りであろう。だが、すくなくとも私たちには、御用幹部の統制処分をまぬがれ、分裂を回避する範囲内でのみなし続けられる活動の方が「おくれた労働者大衆を……『ブルジョア化した労働者』の影響のもとに残しておくことを意味している」ように、思われるのである。ところで、労働組合の変質を理由にその全的否定が愚かなように、戦後民主主義のブルジョア的本質(欺瞞と空文句)があらわになったからといって、あわててそれを放りだしてしまうのも同じように愚かなことである。

(『左翼少数派労働運動——第三組合の旗をかかげて』、三一書房、1973年1月、p 391～p 394)