

早稲田法学 第六四卷四号 抜刷
(平成元年三月三十一日 発行)

民間大企業における階級的活動家集団の権利闘争

——その運動上の意義と到達点——

芹 沢 寿 良

民間大企業における階級的活動家集團の權利闘争

——その運動上の意義と到達点——

芹 沢 寿 良

一 民間大企業労働組合と階級的活動家集團

わが国の労働組合運動は、第二次世界大戦後の再建から四二年、二十一世紀への移行を十二年後に控えた今日、戦後史的な転換期に入っている。⁽¹⁾ その最も象徴的な運動状況は、三十一年におよんだナショナルセンターのいわゆる労働四団体時代が一九八七年十一月の同盟、中立労連の解散と全民労連（連合）の発足によって終焉し、ナショナルセンターとローカルセンターの全面的な再編過程が進行していることである。現段階においては、基本的に連合と総評による戦後かつてない規模の「統一ナショナルセンター」の結成と統一労組懇を主体とする産別会議以来の「階級的ナショナルセンター」の創設が明確となっているが、反連合路線の全国組織や地方組織などによる第三のナショナルセンターを追求しようとしている運動も存在している。

戦後最大の「統一ナショナルセンター」の結成がその中心勢力となる連合の路線と運動に規定されて労資協調主義的、反共主義的性格をもつことは避けられず、今後の労働組合運動とそれに関連する社会的諸領域への否定的影響は深刻である。しかし一方で、四〇年振りの「階級的ナショナルセンター」の登場と運動の展開は労働四団体時代とはかなり異なる運動の様相を生みだし、各レベルの労資関係にも無視しえないインパクトをあたえていくことになる。

ところで、連合の中心となっている組織は現に金属労協（J.C）に加盟している民間単産と同盟に加盟していた民間単産であり、その組織の中核的存在はいままでもなく大企業労働組合である。そしてこの大企業労働組合のほとんどすべてが今日、労資協調主義と反共主義の立場を鮮明にしている右派勢力の独占的支配のもとにあることもよく知られている通りである。このような組織構成上の特質からも連合が右派勢力の理念や政策また運動の影響のもとにおかれ大きく左右されていくことは自明であろう。

わが国における労働組合運動の今日の中心的な右派勢力は、一九六〇年代の日本経済の高度成長の過程で日米の支配層によって育成され、労働組合運動の主導権を確立して以来一貫して労働者、国民の利益より独占資本の利益を優先的に擁護する立場をとり、その運動を推進してきたことは、賃金闘争や「合理化」問題、権利問題、政策制度問題、そして政治問題などへの対応の歴史的な経過が雄弁に物語っている。

しかし、右派勢力の独占的支配のもとにおかれている民間大企業の労働組合の内部には少数派とはいえ階級的自覚をもった労働者の活動家集団が歴史的に存在し、職場を基礎に労働者の利益を守る多面的な活動を系統的に展開しており、無視することのできない勢力である。この勢力の存在と活動を視野に入れることなくして今日の不安定性を増

幅させている民間大企業の労働組合運動と労資関係の実態を正確に把握することはできないであろう。

わが国の民間大企業の労働組合運動における階級的な活動家集団の活動は、その形成時期など歴史的事情を異にしているが、一九六〇年代に右派勢力による労働組合の独占的支配のなかで左派勢力があらゆる組合機関から排除され、階級的な労働者にたいする差別と抑圧が全面的に強化されて以降、その活動を本格的に開始している点でほぼ共通しているといつてよい。

階級的な活動家集団の運動組織と型態は前衛政党的経営・職場組織やそれに準ずる組織、闘争課題にもとづく各種の大衆的運動組織までさまざまであり、また産業によっては全国的な情報連絡の組織やなんらの運動体としての性格をもった組織も存在している。

そして今日まで二十数年間、労働組合の階級的民主的な再生と強化を基本的な目標として独占資本にたいする労働者と勤労諸階層の要求実現のたたかに積極的に参加し、全労働者を対象とする労働者新聞の発行、職場労働者を対象とする各種職場新聞の発行配布、春闘その他労働組合の闘争時における系統的なピラ活動の展開、職場の問題と要求解決のための日常的な活動、組合役員選挙への積極的な立候補と当選のための多様な活動―選挙制度の民主化や労働組合の強化をねがう勢力を広く統一する努力、差別と抑圧に反対し労働者の人権と既得権を資本の攻撃から守る裁判闘争、労働委員会闘争の組織化と支援活動の推進、地域のたたかう労働組合組織―統一労組懇や職場の自由と民主主義を守る運動、民主的団体との共闘、国政レベル、地方レベルにおける各種選挙活動への参加などさまざまな運動を系統的にねばりつよく展開してきたのである。

階級的な活動家集団がこのような活動を通して労働者に一貫して訴えてきたことは、労働組合の自立性、民主性の決定的な重要性であり、その確立のためには組合民主主義の徹底的な実践と職場における自由と民主主義の保障が不可欠であるということであった。

協調的労資関係のもとの巧妙かつシビアな職場の労働者支配のなかで独占資本の牙城である職場は容易に動かすことのできない「難攻不落」の感を深めていたが、しかし階級的な活動家集団の不屈の活動は、労働者のなかに階級的な活動家への根本的な信頼感をしょしょに生みだすとともに、労働組合運動における組合民主主義志向をいっそう醸成していったのである。各種の民間大企業組合の組合員意識調査にみられる組合活動にたいするきびしい批判的な見解はその反映といえよう。⁽³⁾ また一定の政治的自覚の形成と企業主義への冷静な対応——「会社ばなれ」も階級的な活動家集団の長期にわたる活動を抜きにして考えることはできない。

周知のように、今日、わが国の独占資本は一九八五年秋以降の異常なドル安⇨円高を背景に「産業構造調整」政策を推進し、そのなかで大規模な人減し「合理化」と賃金制度の改編をはじめとする労働諸条件や福利厚生諸給付の切り下げを労働者におしつけているが、⁽⁴⁾ こうしたかつてない状況のなかで民間大企業の労働者の間に新しい変化の進行がみられ、多大の犠牲を強いられている中高年齢層を中心とする「会社ばなれ」とともに、これらの大「合理化」計画を容認し推進に協力している労働組合にたいする不満と批判が表面化し、最近の組合役員選挙において右派勢力が組合員の支持率を低下させている。支持率の低下それ自体は決して大きなものではないが、近年みられなかった傾向であり、民間大会業の労働者の不満と批判が具体的な意思表明となり数字にしめされた新しい変化として注目され

る。⁵⁾ これも階級的な活動家集団の活動によるものであることはいうまでもない。

民間大企業労働組合の階級的な活動家集団を中心とした運動は、このような新しい情勢のなかで、また一九八七年七月、指名解雇とたたかった沖電機争議団が原職復帰をふくめて勝利をかちとり、その後日産自動車厚木、東京海上火災、日本鋼管京浜、日本鋼管鶴見造船、池貝鉄工でも長期にわたる争議を勝利させている。独占資本による解雇や賃金・昇格差別、右派勢力が支配する労働組合による除名処分を撤回させ、格差是正、職場復帰をかちとり労働者の民主的な権利と自由を擁護した意義はきわめて大きく、一九七六年以降の職場の自由と民主主義を守る中央、地方における全国的な運動の成果である。また、こうした流れのなかでは国鉄労働組合が国鉄の分割民営化の過程で強行された数々の不当労働行為にたいして労働委員会闘争を全国各地で展開し、あいついで救済命令をかちとったことも民間大企業における階級的活動家集団の勝利とともに、わが国の労働組合運動の権利闘争の前進をしめすものといえよう。

本稿では、わが国の民間大企業労働組合の階級的な活動家集団が労働組合が権利闘争を後退させ放棄するなかでどのように労働者の基本的な人権と職場の自由と民主主義を守るたたかいを展開したか、また、そのたたかいの中心となっている職自連運動がもつ労働組合運動上の意義と到達点を運動論的に考察しておきたいと思う。

二一 わが国における労働者階級の権利闘争

今日、現代資本主義の構造上の特質から経済的、政治的、社会的にさまざまな矛盾と困難があいついで生みだされ

るなかで一九八〇年代に入り、主要先進諸国の独占資本を中心とする支配層は、そうした状況の体制的危機への発展と深化を防ぎ支配体制の長期的な安定化をはかるために社会階層の中核をなす労働者階級にたいする抑圧、分断、懐柔の攻撃を執拗にくりかえしエスカレートさせている。

特徴的なことは、共通して「小さな政府」をめざす行財政改革の推進のなかで国民の社会保障、社会福祉の権利への攻撃がつよめられると同時に、労働者の政治的市民的自由と労働組合の基本的権利、とりわけ労働者の生活拠点の一つである職場における民主的な権利と自由にたいする攻撃が重視されていることであろう。

アメリカにおける戦間的なストライキにたいする政府の前近代的な刑事弾圧と懲罰的な解雇処分、独占資本のほげしい「ユニオンバッシング」、「譲歩交渉」による労働協約の改悪、イギリスにおける政府による労働者と労働組合の基本的権利にたいするあいづく法的規制、国家権力を総動員した長期ストライキにたいする弾圧的な対決、独占資本によるノンストライキ協定やシングルユニオンの強制、西ドイツにおける公務員の思想、信条を理由とする就業禁止令による新たな攻撃、ストライキ規制の狙いもこめた就業促進法、フランスにおけるCGTの組合活動家にたいする起訴処分などはその代表的な一例である。

一九八〇年代のわが国においても、自民党中曽根内閣によって「戦後政治の総決算」が基本路線とされ、臨調方式の「行政改革」が全面的に推進されていくなかで戦後労働法制の見直し―再編成が開始されている。そして一九八四年の雇用保険法の改定から職業能力開発促進法と高年齢者雇用安定法の改称制定、男女雇用機会均等法の制定とそれにとまなう労働基準法の改定、労働者派遣法の制定、労働者災害補償保険法の改定、労働時間法制を中心とする労働

基準法的大幅改定、そして一九八八年の中央労働委員会と国営企業労働委員会の組合による労働組合法の改定までおこなわれて今日にいたっていることは周知の通りである。⁽⁶⁾ いうまでもなくこれらの諸法律がすべて労働者と労働組合の権利の直接的な規制をめざしたものではないが、基底に独占資本の労働力と労働時間の弾力的運用を拡大しようとする新しい長期的な労働力政策へ法的に対応していく姿勢が貫かれていることは否定できず、それが労働者と労働組合の団結と闘争上の基本的権利を空洞化させていく可能性は大といえよう。

わが国の最近の権利状況として見落してならないことは、国鉄の分割民営化の過程で政府と当局が労働組合の組織分裂をはじめとするすべての不当労働行為を全国的に組織し、労働者の労働権、生存権にたいする重大な攻撃を加え、現在もそれらが新会社によって継続されていることであり、また「経済構造調整」の名による大規模な人減らし「合理化」計画にもとづき「希望退職」という指名解雇、大量の出向、配転、応援その他の人減らしが労働条件の切り下げともなつてなれば強制的におこなわれ、そのなかで職場の労働者状態が全般的に悪化していることである。そしてほとんどの民間大企業において「企業危機」を口実とした階級的な活動家にたいするさまざまな経済的、精神的な差別と抑圧は依然として跡を絶っていない。

国際的な労働組合運動は、各国におけるこのような権利状況を重視し、国際的な連帯と統一した行動による労働者と労働組合の権利擁護のたたかいの強化を呼かけているが、世界労連は、一九八七年十二月「労働組合権、人権を擁護拡充するための労働組合組織の行動する意志を考察に加え、独立し、可能な限り広汎な代表が参加する国際労働組合権擁護センターの設立」を決定し、結社の自由に関するILO第八七号条約と国連が採択した世界人権宣言の四〇

周年にあたる一九八八年を「労働組合権をめざす行動強化の年」とするよう提唱した⁽⁸⁾。また、国際自由労連は、一九八八年三月の第十四回世界大会において「人権および労働組合権の擁護に関する決議」を採択し、「民主主義の伝統が長年にわたって確立されてきた国々においてすら、労働組合運動がますます厳しい規制や権利の侵害を受けていることに深い懸念を表明し」て人権と労働組合権の抑圧と侵害に反対する国際的な連帯によるたたかいを発展させるよう呼びかけている⁽⁹⁾。

このような情勢のなかで、各国の労働者階級による労働者と労働組合の民主的な権利と自由を守る抵抗とたたかがねばりつよく続けられ、一定の成果をあげていることはいうまでもない。

戦後のわが国の労働組合運動は、他の先進資本主義諸国の労働組合運動と同様、労働者と労働組合の民主的な権利と自由の問題を重視し、その獲得と防衛および拡大のたたかいを積極的に組織し戦闘的にたたかってきたことは周知の通りである⁽¹⁰⁾。

敗戦直後の労働組合運動の大衆的な発展のなかで日本国憲法の労働基本権保障と労働組合法、労働関係調整法、労働基準法のいわゆる労働三法を基本とする民主的な戦後労働法制の骨格が形成され、それが労働者の組織化と労働組合運動の高揚をいっそう促進することになった。

一九四七年の大規模な二・一ゼネストにたするアメリカ占領軍の禁止命令を契機にして労働組合の戦闘的なたたかいへの弾圧はさらにつよめられ、一九四八年七月のいわゆるマッカーサー書簡と政令二〇一号の公布、その後の官公労働者に関する諸法律の制定、改定によって官公労働者のストライキ権は全面的に禁止となり、団結権、団体交渉権

にも重大な制約が加えられたが、これらにたいして定時退庁、「賜暇休暇」戦術、職場放棄、職場離脱など官公労働者のさまざまな形の抗議とたたかいがおこなわれている。このたたかいは官公労働者のストライキ権回復闘争の原点としてきわめて重要な歴史的意義をもつものである。

その後の一九四九年六月から五〇年六月の間の労働組合法の改悪、レッドパージの反動攻勢にたいしても労働戦線の分裂の進行というより困難な情勢のなかで産別会議の指導によるいくつかの単産の全国的な抗議ストライキや被パージ者の辞令返上、職場立入り闘争がおこなわれたのである。

サンフランシスコ体制に移行した一九五二年四月の破防法の制定、労働法規の改悪にたいしては、広汎な民主勢力と団結しその先頭にたつて五波におよぶゼネスト（労働スト）をたたかっている。この労働ストは、民主的な戦後労働法制によって保障された労働基本権にたいする反動的な攻撃に反対した労働者階級と広汎な国民の持続的な統一行動であり、その中心的、指導的役割を果たしたのが労働組合運動であった。総評はこのなかで戦闘的に成長し労働組合の総評への結集は飛躍的に前進したのである。

一九五三年七月のスト規制法の制定にたいしても三波の実力行使で抗議し、直接争議戦術が規制対象となる炭労、電産などのストライキを中心に職場大会、超勤拒否、定時退庁をおこなっている。

わが国の労働組合運動は、このようなたたかいをすすめると同時に、「幹部闘争から大衆闘争へ」をスローガンに、職場の組織づくりとして職場闘争をつよめ、産業別統一闘争の組織化も積極的に追求した。この取り組みがその後の春闘の発展を組織的に支えていくことになったが、またこうしたなかで民間産業ではレッドパージ後の労資関係のも

とで押しつけられたいわゆるアメリカ型労働協約に反対し、職場の要求を基礎に労働者と労働組合の権利を保障した労働協約をかちとる努力が続けられたのである。官公労働者と労働組合は、ストライキ権を奪われて以降、ハンスト、安全運転、超勤拒否、一斉休暇戦術などの順法闘争、時間内職場大会という実質的ストライキ戦術を駆使し、それにたいする当局の懲戒処分、刑事弾圧とは裁判闘争でたたかい、さらにILOの場を活用し国際的世論の圧力を背景にILO八七号条約を批准させ関係国内法の改正をめざすたたかいを発展させていった。官公労働者と労働組合は、そしてこのような過程でストライキ権に関する有利な判決をかちとり、不当労働行為とのたたかいや職場の権利闘争によって主体的力量を蓄積強化し、のちにみるような民間労働組合運動の後退が進むなかでわが国労働組合運動における指導的地位を回復し、とくに公労協は一九七五年十一月末から十二月にかけて八日間わたるストライキ権の回復を直接の目的とするいわゆるスト権ストを展開したのである。この「スト権スト」は、根本的な問題点をもちながらもわが国労働組合運動の歴史的な到達点と権利闘争のレベルの高さをしめすものであった。

わが国の戦後の権利闘争で見落すことのできないものは婦人労働者の差別是正のたたかいである。⁽¹¹⁾ 日本経済の高度成長の過程で著しく増大した婦人労働者と男女平等要求の高揚を背景とする差別是正の裁判闘争が着実に勝利を重ね、また一九七五年の国際婦人年を契機とする広汎な婦人団体の共同行動が持続的に追求されるなかで「国連婦人の十年」運動の新しい発展的な状況を生みだし、婦人の国際的な権利章典ともいふべき「婦人にたいするあらゆる形態の差別撤廃に関する条約」を批准させ、また重要な欠陥をもつとはいえわが国で初の婦人労働者の単独立法である男女雇用機会均等法を成立させている。労働組合運動の停滞と後退が続くなかでのあらゆる傾向の労働組合組織を含む

婦人団体の巾幅い統一と共同行動による成果の獲得は権利闘争にとって教訓的といえよう。

三 民間大企業労働組合の変質と権利闘争の後退

わが国の戦後の労働組合運動は、以上のことから明らかに、権利闘争を積極的に展開した貴重な歴史的経験をもっており、この時發揮された権利侵害にたいする「怒り」は、今日おける巧妙な戦後労働法制の再編改悪の攻撃にたいしてもきびしく堅持さるべきものである。しかし、一九八〇年代の労働者と労働組合の民主的な権利と自由の規制を多面的に含む戦後労働法制の再編、改悪にたいしてこのようなたかいは全く組織されておらず、ナショナルセンターレベルで批判や反対の態度表明がなされる程度で、その阻止を目的とした具体的な反対、抗議の運動は労働組合運動の左派勢力によるものとどまっている。

権利闘争のこのような後退がなぜ生まれたのか、その要因について労働者の意識の変化、産業構造、就業構造の変貌、職場環境と労務・人事管理の変化など多くのことが指摘されており、たしかにそうした要因やまたそれらの複合を無視することはできないが、しかし基本的なものは権利を担う労働組合運動の主体的要因であり、一九六〇年代の高度経済成長の過程で民間産業の労働組合運動に新しい右派勢力が抬頭し、協動的労資関係が確立されたこと、そして総評その他の中間的勢力の反共主義的変質が一九八〇年代の労働戦線「統一」運動のなかで進行したこと、さらに、これらのことと深く関連するが政府、独占資本が労働組合組織を統合包摂するコーポラティズム体制を構築し推進していることなどにあるといえよう。

ここでは、民間大企業における労働組合運動と労資関係の協調的変質について簡単にふれておきたい。

レッドパージによって民間大企業においても階級的な組合幹部、活動家が追放され、労働組合は右派勢力の支配のもとにおかれたが、戦後の組織化過程で確立された組合民主主義の一定の制度と運営が維持されていた結果、組合機能を急速に回復させ総評を中心とする労働組合運動全体の高揚のなかで新たな闘争力を生みだし、労働者の戦闘的な結集と闘争を進展させていった。電産と炭労の長期ストライキによる賃金闘争に続く日産自動車、三井鉱山、尼崎製鋼、日本製鋼、王子製紙の各長期争議、鉄鋼労連の賃金闘争における産業別統一ストライキなどは民間大企業労働組合の戦闘力の回復をしめす代表的なたたかひであったといえよう。

わが国の労働組合運動は、官民両分野でもに発展し、その後一九五九年から六〇年にかけて三井三池の争議と安保闘争という歴史的な闘争をたたかしたが、独占資本を中心とする支配層はこのように階級的な成長の可能性を顕著にみせはじめた民間大企業の労働組合とその産業別組織の運動に深刻な危機感を抱き、新たな労働者支配の確立と労働組合の徹底した右翼的変質をめざす工作を本格的に開始した。

産業間、企業間にタイムラグがあることはいうまでもないが、民間大企業の独占資本はほぼ共通して①作業長制度の導入と労務管理上の全権限の付与、②IE手法と職務給制度、職能的資格制度の採用、③小集団活動の実施、④従業員教育を中心とする企業意識の育成、このようにして個別的な労務管理を徹底させるとともに、さらに⑤労働組合内の右派インフォーマルグループの育成強化と左派勢力排除のための組合役員選挙への干渉介入、⑥右派支配の組合指導による経済闘争にたいする意図的な「譲歩」、⑦職場からの自主的な組合活動の排除をはじめ民主的な権利と自

由の抑圧、階級的な組合員にたいする差別と抑圧など労働組合対策を系統的に執拗に推進したのである。⁽¹⁴⁾

わが国の民間大企業の労働組合と産業別組織は、このような独占資本の新しい体系的な労働者支配と労働組合対策によって一九六〇年代の後半期までに労資協調主義と反共主義の組織へと変質し、協調的労資関係も確立されていた。なお、この過程でみのがせないことは、右派勢力によって支配された労働組合が組合民主主義を形がいは化させ、とくに組合役員選挙制度をあいっいで改悪し、左派勢力の各級組合機関への進出を阻止する制度的な仕組みをつくりあげたことである。⁽¹⁵⁾

それでは、民間大企業の労働組合運動の権利闘争はどのように後退し、そのなかで労働者と労働組合の基本的な権利はどのように空洞化し、また侵害されたのか、その特徴点としてはつきものが指摘できよう。

労働組合としての権利闘争にたいする姿勢は消極的、否定的なものとなり、たとえば民間産業の労働組合運動で一九五〇年代の中頃から追求されてきた労働協約の産業別統一闘争や職場における労働協約、その他の協定上の諸権利の点検闘争も年々弱められ、要求の面でも組合活動の諸権利の拡充要求は縮小あるいは取り下げられて労働諸条件の改善を中心としたものに矮小化されていった。また、労働組合強化の不可欠の基本的課題とされた職場闘争もいちはやく否定され、苦情処理活動、職場世話活動に変質させられていったのである。

このような状況が二十数年続くなかで、民間大企業の労働組合運動においては今日ストライキ権はほぼ完全に空洞化され、闘争の武器としての基本的な性格は失われたものとなっている。とくに問題なのは立法面でも、協約面でもストライキにたいする特別の規制がないにもかかわらず、労資協調主義にもとづく組合運営と運動のなかで「自主規

制」され事実上放棄されていることである。⁽¹⁶⁾ 最近の事例では国鉄における「労使共同宣言」とそれを基本にしたJR各社の労働協約はこうした状況を背景に制度化したものと見えよう。

団体交渉権の空洞化も著しく、一九六〇年代の高度経済成長の過程で民間産業の労資関係のなかにいっそうの拡大をみた各種の「労使協議制の運用」が中心となり単組レベルの団体交渉は急速に減少し、また企業連レベルに集権化された団体交渉も極端に形式化して交渉機能は低下し、しかも、賃金闘争や人減らし「合理化」問題など労働者の利害に直接かかわる問題については労資のトップクラスによる非公式の接衝のなかで「合意」され、その内容が公式の団体交渉の場で全社側から提案されるという実態となっている。⁽¹⁷⁾

団結権についても同様である。団結活動の基礎をなす職場における組合活動の諸権利は大幅に制限され、とくに労働者の自主的な活動にたいしてはあいかわらず就業規則と労働協約をたてに労資双方からの抑圧が加えられている。職場の組合活動権を確立し拡充する民間大企業組合の取り組みはほとんどおこなわれておらず、組合機関のたんなる決定の伝達活動が中心となっているといっても過言ではない。団結権の行使の自己規制、あるいは労働組合による団結権の侵害行為といふべき状況が存在しており、パートタイマー、派遣労働者、臨時雇、社外工などいわゆる不安定雇用労働者を未組織状態のまま設置していること、団結権の生命ともいふべき組合民主主義を労働組合の組織と運営面で形骸化させ、非民主的な組合役員選挙制度を制定し運用していること、さらに階級的な組合員の思想、信条の自由にもとづく活動にたいする統制処分、集团的抑圧などが加えられていること、国鉄・JRにおいて労資一体となった国鉄労組の組織分裂や組合員にたいする不当労働行為が組織的に推進されていること、これらはその典型的な事例

と云つてよいであらう。

労働者と労働組合の権利問題にたいしてこのような態度をとり、権利闘争に消極的否定的な民間大企業の労働組合が官公労働組合の「スト権スト」に沈黙あるいは反対し、そして自民党政府の戦後労働法制の再編を事実上容認したことは当然の対応であった。このことはまた、民間大企業の労働組合を中心とする労働組合運動がわが国における労働者と労働組合の権利闘争の積極的な担い手たりえないことを証明しているといえよう。

わが国における労働組合運動の権利闘争が歴史的に大きく後退していく決定的な契機はこれまでみたような民間大企業組合と労資関係の右翼的変質にあるが、一九七五年のスト権スト以後官公労働組合の権利闘争も同様の後退、停滞の過程をたどっており、この二つを重ね合わせて運動論的にその根本的な要因を考えると、わが国のこれまでの主流を形成してきた労働組合運動の基本的な弱点の存在に起因することになるのである。それをごく簡単に列挙すれば――

第一に、労働組合の原点をふまえた運動の組織化と展開が軽視され、企業主義的、経済主義な運動様式を克服できないこと、第二に組合民主主義を無条件に全面的に貫くことができないこと、第三に、職場を基礎に運動の強化発展をはかる路線を徹底的に実践できないこと、第四に、組合機関による特定政党の支持決定とそれを組合員に義務づける体制のもとで反共主義が温存されていること、第五に、このような体制を是認する組合幹部、活動家の人権感覚、人権意識の希薄ないし欠如していること、第六に、労働者の権利意識、団結意識を高める教育活動がきわめてよいこと、第七に、幅広く民主的諸勢力を結集する統一戦線的規模のたたかいたいして消極的、否定的であること、第

八に、総評の全野党共闘路線から社公中軸路線へより明瞭な反共主義的転換がおこなわれたこと——などである。⁽¹⁸⁾

わが国の労働組合運動において労働組合の自主性、民主性が堅持され労働者の自覚的な結集に努めつつ、職場を基礎に産業別、地域単位の運動を進展させ、統一戦線的規模の広汎な闘争を目的意識的に追求していったならば、重要な闘争領域であつた権利闘争の後退、停滞を招くことなく、逆に新たな発展の方向をきりひらいたであらう。

四 階級的活動家集団の権利闘争と運動上の教訓

わが国の戦後の労働者階級の権利闘争において労働法学者とともにいわゆる労働弁護士を中心とする法律実務家団体の果たした役割はきわめて大きなものがある。その代表的なものの一つが一九二一年に創立された自由法曹団であり、もう一つは一九五七年に「わが国の憲法及び労働法で保障された労働者階級の権利を法廷の内外を通じて擁護することを目的」として結成された総評弁護士である。

総評弁護士は、民間大企業組合の変質を契機に支配層の攻撃が強化され、権利闘争が停滞、後退していくなかで、「権利闘争の再構築」を強調し、⁽¹⁹⁾今日までそのための必要な努力を続けてきており、総評解散後も自主的な労働弁護士の団体として存続させ三十年の歴史と実績を継承発展させていこうとしている。また、自由法曹団の活動範囲はその歴史にふさわしく労働組合運動に限られていないが、労働者階級の権利闘争の分野では、労資協調主義と反共主義に反対する明確な立場から今日、職場の自由と民主主義を守る運動に参加し、法律実務家団体として指導的な役割を⁽²⁰⁾はたしているのである。

わが国の労働組合運動の権利闘争が決定的に後退し、その深刻な停滞がつづくなかで、積極的な権利闘争の伝統を受けつぎ、種々の事情から自由法曹団の労働弁護士との協力と指導を受けて大衆的な裁判闘争を中心とした権利闘争を先頭にした不屈にたたかっているのが民間大企業組合の階級的な活動家集団といってよいであろう。

わが国の民間大企業組合における階級的な活動家集団は、レッドパーージ後の労働組合の運動の再高揚を背景にして形成され各級組合機関に進出して労働者に一定の影響をおよぼしていたが、さきにみたような歴史的な過程で全面的に排除され、その結果組合内少数派となり今日では職場を拠点に活動する存在となっている。

独占資本は、民間大企業において一九六〇年の安保闘争の前後から階級的な活動家にたいするねらいうちの解雇、懲罰的な配転、賃金、身分、格付けの面におけるみせしめ的な差別、スパイ、村八分、いやがらせ、集団暴力などがつよめられ、右派勢力が多数を占め、また独占した労働組合はどこでもそのような差別と抑圧を容認し、階級的な活動家の支援要請を拒否した。その後は、たんに支援要請を拒否するだけでなく資本と一体となり活動家のたたかいを妨害し抑圧する労働組合が増加していったのである。⁽²¹⁾

このような状況のなかで、不法、不当な差別と抑圧を社会的に糾弾し、職場とともに地域、全国の労働者や市民、労働組合や民主団体に支援を訴え、それらをバックに裁判闘争、労働委員会闘争を法律家の協力と指導のもとに組織化し展開した。階級的な活動家集団は、もちろん差別と抑圧をはね返すためのこのような活動だけでなく、職場の要求や問題の解決をめざめ活動、労働組合の民主的な改革と強化をめざす活動など活動家集団として日常的に取り組まなければならない諸活動を積極的に展開している。

このようなたかいはどこでも長期にわたってねばりづよく続けられ、多くの成果をおさめてきたが、一九八七年九月、日産厚木自動車部品の争議団が獲得した横浜地裁の判決は貴重である。

この判決は、職場に基礎を置く労働者の自主的な活動が「分派」活動として労働組合から除名され、さうにユニオンショップ協定によって会社から解雇された事件を全面的に無効にしたもので、そのなかで「組合員の自発的活動であってもそれが労働者の立場からする労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を企図してその生活利益を守るための行為である限り正当な組合活動と解することができる」と「正当な組合活動」についての明確な定義づけをおこない、さうに「組合批判の自由」についても「組合員の組合ないし組合執行部に対する批判活動も原則として自由である」という注目すべき判断を示している。⁽²²⁾

この判決が、民間大企業組合の階級的な活動家集団の活動にとって有力な理論的武器となることは明白である。その後、この判決にもとづき完全な職場復帰ががちとられている。

階級的な活動家にたいする経済的な差別とのたかいかいにおいては、各地で差別是正の数多くの成果を獲得しているが、一九八八年三月、日本鋼管京浜製鉄所労働組合の階級的な組合員による十五年間にわたった差別是正のいわゆる「人権裁判」闘争が裁判上の和解によってほぼ全面的に勝利をおさめ、和解書の協定当事者に日本共産党京浜製鉄委員会になったことは従来みられなかった注目すべきことといえよう。⁽²³⁾

民間大企業組合の階級的な活動家集団は、労働組合の民主的な革新をめざして組合役員選挙に積極的に立候補するとともに、非民主的な役員選挙制度と運用を改善するための活動を長期にわたってすすめているが、いまだ自主的な

重要な改善はみらない現状にある。右派勢力にたいする高まる組合員の不満と批判を背景とする左派勢力への対応策としてむしろ改悪をつよめているのが現状である。こうしたなかで階級的な活動家集団は必要やむを得ない手段として労働者の団結権と組合民主主義の確立をめざす立場から法的に非民主的な制度と運用の是正をかちとるための提訴をおこない、すでに部分的に一定の成果を積みあげている。²⁴⁾

わが国の労働組合運動にみられる特定政党支持義務づけ体制のもとで統制処分を受けた階級的な組合員が「政党史持の自由」「政治活動の自由」の主張を対置して処分無効を争った裁判がほとんどすべて勝利をおさめていることは周知の通りである。

独占資本は、今日の景気回復と雇用情勢の「好転」のなかでも「産業構造調整」の基本的な内容をなす大量の人減し「合理化」を変更することなく推進しており、なかでも出向は諸条件は切り下げられ、ほぼ強制的といつてよいこれまでとは質的に異なるシビアなものとなっているところに今日的な特徴がある。階級的な活動家集団は、この広汎な労働者をまきこんでいる出向問題を特別に重視し、これまでの配転問題を含む活動経験や判例、命令上の成果をふまえ「本人の同意」が決定的な必要条件であり、強制は許されないものであることを「出向に関する十ヶ条」といったものを作成して訴える活動と同時に階級的な活動家の出向によるレッドバジー阻止のねらいもこめる「強制出向無効」の訴訟を提起し、その大衆的な支援活動を進めている。組合員の他企業への出向を容認した労働組合がこれらの活動に対抗していることはいうまでもない。

民間大企業組合の階級的な活動家集団は、労働組合運動の権利闘争が後退、停滞しているなかで、差別と抑圧の人

権侵害に反対し、果敢に権利擁護のたたかいに立上り、長期にわたるたたかいを通して労働者の権利内容をより具体的に明確にさせる法的成果をかちとつたのである。活動家集団のこのような不屈のたたかいがわが国の労働者階級の権利闘争の領域を拡げその土台づくりに大きく寄与貢献していることは否定できないであろう。そしてまた、この闘いと成果が労働法理論の深化、あるいは再構成をめぐる論議の契機ともなっているといつてよい。⁽²⁵⁾

それでは、階級的な活動家集団の権利闘争が困難な条件のなかでどのようにして前進、勝利をかちとることができたのか。

一つひとつの勝利した闘争について総括がおこなわれているが、共通している基本的な要因は、職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議（職自連）が指摘しているように、①攻撃を受けた当事者が自分の問題として長期に不屈にねばり強いたたかいを進めたこと、②活動家への攻撃は労働者全体への攻撃という自覚のもとに、職場を基礎にして被解雇者、被差別者を守るたたかいと職場労働者の利益を守るたたかいが統一して取り組まれ、職場に幅広い支持の底辺を築いたこと、③地域、全国へ広く支援の輪を拡げたこと、④原告団と弁護団が一体となって裁判闘争や労働委員会闘争を有利に展開したこと、⑤支援共闘会議による独占資本にたいする抗議、要求行動と社会的糾弾の宣伝と行動をくりかえし展開したこと——などにあり、これらの統一的発展が勝利をもたらしたといつてよいであろう。⁽²⁶⁾

ここで注目されるのは、民間大企業組合の階級的な活動家集団は、一九七六年以降、新たに組織されたわが国の階級的潮流による中央、地方、地域の職場の自由と民主主義の運動に積極的に参加し、その一翼を担いながら自らの権利闘争の発展勝利のために奮闘していることである。この運動についてみておくことにしたい。

五 職場の自由と民主主義を守る運動と大企業黒書運動

日本共産党は一九七六年に国内外において注目された「自由と民主主義の宣言」を発表し、そのなかで労働基本権の全面的擁護と「企業のかなでも基本的人権と自由を擁護し、特定政党の義務づけを排し、政治活動、政党支持の自由を保障する」ことを明確にした⁽²⁷⁾。

同党はその後もなくすべての労働者と労働組合、革新勢力にたいして職場の自由と民主主義を擁護し拡大するための運動を提唱するとともに、その大運動の目標となる「職場の自由十カ条」を提起した⁽²⁸⁾。わが国労働組合運動の階級的潮流が中心となった中央、地方における「職場に自由と民主主義を」の運動は、この提起が直接の契機となって推進されていくことになったのである。

日本共産党の提唱は大きな社会的反響をよびおこし、一九七六年八月、日立製作所武蔵工場において三年四ヶ月におよんだ六名の婦人活動家にたいする隔離部屋——「ガラスのおり」への封じこめは彼女らの不屈の姿勢と撤廃要求、地域の支援共闘組織の活動、批判と抗議の拡大のなかで撤廃され、またこれと前後して小西六の活動家の隔離おしこめも、芝信用金庫、北辰電機において活動家にたいして加えられてきた不法きわまるさまざまな暴力行為も中止された。

こうしたなかで東京、大阪、京都、愛知、兵庫、福岡など民間大企業が多数集中している重要な都府県に職場の自由と民主主義を守るための運動組織があいついでつくられ、そして一九七六年十月、階級的な労働組合（全国単産）

や法律家団体を含む革新的な民主団体により全国的組織として「職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議」（略称・職自連）が結成された。

結成総会アッピールは「労働者の市民的、政治的自由が独占資本の牙城である企業のなかで抑圧されているかぎり、国の民主主義と開花と発展はありません。職場の自由と民主主義を守り、拡大するたたかいはまさに日本型ファシズムに反対して、国民の自由と民主主義を守る闘争の重大な焦点となっています。労働者と国民の生活擁護と改善にとって不可欠な経済民主主義の追求も、職場の自由と民主主義の確立を前提にして初めて可能です」とのべるとともに、この運動の幅広い結果を呼びかけている。

職自連は、翌年の一九七七年二月に第一回「職場の自由と民主主義を守る全国交流集会」を開催し、そこで全国各地のたたかいの諸経験を交流し、その総括のなから職場の自由と民主主義を守るたたかいのもつ意義を、①人間の自由と尊厳を守る正義のたたかい、②労働者の生活と権利を守り、労働運動を發展させていくたたかい、③国民の生活と権利を守り、国政の革新をめざすたたかいの一環をなすものと明確に規定した。

そして今後の運動を前進させる方向として①職場を基礎に地域、産業にたたかいを發展させること、②反共主義、労資協調主義など職場の自由と民主主義の抑圧を合理化するイデオロギーとの闘争を強化すること、③職場の自由と民主主義を守る全国的な交流と共闘を強化していくこと、を確認している。²⁹⁾

「職場の自由と民主主義を守る全国交流集会」は、その後一九八四年まで毎年開催され一九八五年から八七年の間は中断されていたが、一九八八年七月に第九回の全国交流集会によって活動を再開した。三年間の中断の事情は明ら

かではないが、国家機密法反対闘争や男女雇用平等法定闘争、労働者派遣法反対闘争、労働基準法改悪反対闘争など労働組合運動と革新的民主勢力全体の共闘が追求されていたことが職自連独自の運動の停滞をもたらしたものと考えられる。しかし、職自連は一九八五年三月に「職場の自由・二〇ヶ条討論集会」を開催し、そこで各地のたたかいと運動の状況を交流するとともに「職場の自由・二〇ヶ条」をすべての労働者のなかに普及していくことを申し合わせており、まったく活動が中断されていたわけではない。また中央レベルのこのような状況のなかでも地方の職自連運動は職場の自由と民主主義を守る多くのたたかいを指導していたのである。³⁰⁾

職自連は、第二回全国交流集会において人間の尊厳を守る権利意識を自覚的に労働者の間に定着させる「七つのあい言葉」を提起し、一九七九年の第三回全国交流集会で、それを「職場の自由と民主主義を守るための七つのあい言葉」として完成させた。その柱は、①「労働者は労働力は売っても魂と生命は売らない」②「職場からいっさいの暴力を追放し、労働者の人間としての尊厳を」③「思想、信条、内心、表現の自由をまもれ」④「思想、性別、組合活動などを理由とするいっさいの差別を許すな」⑤「職場の政治活動の自由をまもれ」⑥「職場の組合活動の自由をまもれ」⑦「すべての職場に憲法を」というものである。

なお、この第三回集会に総評榎枝議長（当時）が「職場における自由と民主主義の確立をめざすみなさんのいっそうの前進を期待し」「職場かのたたかいの再構築をめざして、ともに頑張りましょう」との祝電を寄せている。反共主義路線を採択する以前の総評の対応として興味深い。³¹⁾

一九八〇年の第四回全国交流集会は、労働戦線の右翼的再編の動きが本格化するなかで統一労組懇運動との連帯を

打ち出し、さらに第五回全国交流集会是、「右翼的潮流の支配する大企業をはじめとする職場の自由と民主主義を守るたたかいは、階級的潮流の前進、労働組合運動の階級的民主的強化の重要な一環である」と位置づけ、運動の国民的発展をはかつていくことを確認している。

一九八二年の第六回全国交流集會から職自連と統一労組懇の共催となり、たたかいの重点課題ごとに交流は深められ、職自連運動は統一労組懇運動の重要な一翼を形成していったが、一九八四年の第八回全国交流集會は、独占資本の新たな産業再編の「合理化」攻勢として職場の諸権利にたいする攻撃がさらに強められているもて、「職場の自由二十カ条」を提起し、たたかいの新たな目標を設定した。そは一九七六年以降の職自連運動やさらに各分野の階級的な労働者と労働組合運動が権利闘争のなかでその重要性を確認してきた職場における民主的な権利と自由の要求を集めたものといつてよい。

職自連は、一九八五年三月に「職場の自由・二〇ヶ条討論集會」を開催し、各地のたたかいの現状を交流するとともに「職場の自由・二〇ヶ条」をすべての労働者のなかに普及していくことを申し合せている。³²⁾

一九八八年二月、三年振りに運動を再開した中央の職自連は統一労組懇と共催で七月に第九回全国交流集會を開催した。そこではたたかいの現状と教訓が明らかにされ、十一項目の当面の闘争課題とこれからの運動方向が確認されている。闘争課題は基本的に「職場の自由・二〇ヶ条」にもとづくものであるが、運動方向は、①全国各地の「大企業黒書」運動を大きく発展させる、②職自連運動と統一労組懇との日常的連携、③独占包囲の総行動の組織化——という点におかれ、地域的にも全国的にも職自連、統一労組懇が大企業労働者と連帯し、共同行動を進展させていくと

する柱がより明確に打ち出されているところに新しい特徴がある。そしてこの運動方向を進めることが「真のナショナルセンター確立の展望をひらく力」となるという位置づけもおこなっているのである。⁽³³⁾

職自連運動とともに、ここでふれておかねばならない運動は、日本共産党が中心になって推進したいわゆる「大企業黒書」運動である。

日本共産党の不破書記長（当時）は、一九七九年二月の衆議院予算委員会における総括質問で松下電器のコンベヤ作業、そこでの超過密労働と健康破壊の実態を告発してその規制の緊急性を指摘し、政府に超過密労働の規制が国の行政責任に属することを認めさせ、早急の対策や指導方針の確立を確約させている。⁽³⁴⁾

これが直接の契機となり、一九七九年五月京浜工業地帯をもつ神奈川県において「神奈川県内大企業の人員削減、労働条件切り下げ等に関する調査」がおこなわれ、さらに七月にはこの調査結果にもとづき、共産党の国会議員、共産党神奈川県委員会の代表、同党県会議員団、大企業の各職場からの代表者が交渉団を編成し、政府―労働省との交渉をおこなった。そして八月末にこの調査の全容と政府交渉の結果が「大企業黒書」として公表され、神奈川県内二六の独占的大企業における劣悪な労働条件で働く労働者状態、非人間的、反民主的な労働者支配の実態が二三五項目にわたって明るみにだされたのである。

こうした過程でそれぞれの職場の共産党組織のたたかいと一体となった労働基準監督署交渉、労働省交渉、対県交渉などがくりかえされ、その結果いくつかの法違反の独占的大企業にたいして労働基準監督署の調査、勧告、改善計画の提出命令がつきつきに出されていった。

このような神奈川県における取り組みを皮切りに十数県へと「大企業黒書」運動は広がっていったが、他県の場合も運動の基本的なパターンは同じであり、それぞれ労働諸条件の改善の面で重要な成果をおさめている。⁽³⁵⁾

このような「大企業黒書」運動の発展にいうまでもなく独占資本と民間大企業組合はさまざまな妨害や抵抗を試み、労働省もそれに協力するような形で不介入の対応を指示したが、それは「日本の労使関係」の土台をなす職場に軽視できない影響が拡がることをおそれたためといつてよいであろう。⁽³⁶⁾

一九八〇年初頭の「大企業黒書」運動を第一次、中葉のそれを第二次として、一九八八年の現在第三次「大企業黒書」運動が各地の職自連を中心にして全国的に取り組まれている。⁽³⁷⁾

日本共産党はその後一九八五年十月、『職場の自由と民主主義のあらたな前進を』という訴えを表し、「現在、反動支配層は、資本と労働者各層との間で深刻化しつつある諸矛盾のなかで独占的大企業の職場では、共産党員やその支持者にたいするあらゆる攻撃とそれをテコとした労働者にたいする搾取と抑圧をつよめている」として「今日の情勢を独占資本の攻撃に対応した新しい『職場の自由十ヶ条』を武器にして、職場の自由と民主主義をまもる運動を大きく発展させることが必要となっています」と呼びかけている。日本共産党が新たに提起した「新・職場の自由十ヶ条」は、「職場の自由十ヶ条」後のとくに民間大企業の職場状況の変化、職自連運動と「大企業黒書」運動の諸経験をもとに内容的に拡充し要求をより明確にしたものである。⁽³⁸⁾

職自連の第九回全国交流会においておこなわれた職自連事務局長の問題提起によると「職自連結成後十二年間で、争議解決件数約九〇〇件、原職復帰者二八〇〇名、解決金獲得約二〇〇億円」という成果をたたかいたとしたし

ており、その詳細は明らかではないが、日本共産党の機関紙『赤旗』は一九七六年六月に「自由と民主主義の宣言」を公表して以降の全国各地における職場の自由と民主主義を守るたたかひの成果を調査し、毎年一回公表している⁽³⁹⁾。それでは、不当解雇・配転の撤回、人権・男女差別の是正、賃金・昇格差別の是正、不払い賃金の支払い、組合活動、政治活動の自由擁護、労働災害・職業病の認定といった項目毎に成果が整理されており、それらが、中央、地方における職自連運動と「大企業黒書」運動、また階級的な労働者と労働組合のたたかひによる成果であることはまちがいないであらう。

六 労働組合運動の権利闘争再構築の基本的課題

一九六〇年代以降、民間大企業の職場においては独占資本の権威的専制的支配がつまりそれに対抗すべき労働組合がその本来的機能を後退喪失させるなかで、労働者には長時間超過密の非人間的労働がおしつけられ、またこのよくな状況の広がりや深まりを背景に、支配層は民間大企業組合を中核とする労働組合運動と反共野党勢力をとりこみつつ憲法の蹂躪と戦後民主主義の破壊を強行し、今日、「日本型ファシズム」のコースを加速させている。こうしたとき民間大企業組合の階級的な活動家集団や広汎な共闘組織と運動による職場の自由と民主主義のための権利闘争がもつ意義はきわめて大きなものがある。

それは第一に、独占資本の非人間的抑圧に抗議し、人間の自由と尊厳を擁護する正義のたたかひであり、第二に、職場を独占資本の権威的専制的支配の職場から労働者が人間として尊重され、交流連帯して生き生きと労働できる職

場に変えていくたたいである。そして第三に、人間的な労働の職場を基礎に労働組合を労働者の利益と勤労諸階層の利益を真に守るとのできる階級的で民主的な労働組合へ再生強化していくたたいである。第四に、職場の自由と民主主義を守るたたいは、憲法を職場に根づかせ確立してとくに憲法の平和的民主的条項を擁護していく運動である。職場の自由と民主主義、労働組合の民主的な権利と自由の状況が国の民主主義の動向に決定的な影響力をもつことは民主主義と労働組合運動の歴史的教訓といつてよいであらう。⁽⁴⁹⁾

民間大企業組合の階級的な活動家集団の権利闘争が長期のねばりづよいたたいによって独占資本の差別と抑圧をはね返し、職場の自由と民主主義にとって貴重な成果をかちとるといふ前進的な状況のなかで右派勢力と独占資本は今後の労働組合運動をどのように進めようとしているのか。

明らかに連合の発足がブラスイメージとして作用し、基本的に「労使関係の安定」に満足して組合員の「組合離れ」にもそれほど深刻な危機感はみられない。ただ独占資本は労働組合運動における反共主義的対応の希薄化と後退を懸念して反共主義を運動の原点として堅持することを期待していることは留意する必要がある。

今日、右派労働組合運動やその周辺からは「組合離れ」の傾向に対する「労働組合の活性化とこれからの組合戦略」として「ユニオン・アイデンティティ」(UI)の確立が強調されており、そのなかで注目すべきことはとくに職場における労働者と労働組合の権利の防衛と拡充について、また組合民主主義にもとづく組織と運動についてもほとんどとりあげられていないということである。⁽⁴¹⁾労働者と労働組合の権利保障と組合民主主義の全面的な実践なしには真の意味での「労働組合の活性化」はまず不可能といつてもけつして過言ではない。

わが国の労働組合運動における「権利闘争の再構築」が提唱されてから久しいが、権利闘争の歴史と現状が教訓と提起しているそのための基本的課題はつぎのことであらう。

①労働組合の原点に立脚した職場を基礎とする労働組合運動の路線の確立と実践、②反共主義路線と特定政党支持義務づけ体制の克服、③企業主義と労資協調主義路線との決別、④組合民主主義の全面的な確立と厳格な実践、組合役員選挙制度と運用の民主化、⑤人間の尊厳と労働者の権利意識の育成強化を含む階級的な組合員教育の系統的な実施、⑥要求と課題にもとづくあらゆる傾向の労働組合との統一行動の推進と民主的な諸団体との統一戦線形成の追求、⑦労働者階級と勤労諸階層の中心となる階級的ナショナルセンターの確立

「労働者の自由や権利の防衛も創出も、いまや広い社会的基盤への形成的適応なしには実現されえない。それには国民感情や規範意識に配慮しつつ弾力的な闘争——日常的にも春闘や集団行動においても——を組織してゆかねばなるまい。そして運動主体となる労働組合、ことにナショナル・センターや指導的な大組合（さらに革新政党や民主的団体をふくむ革新陣営自体もだが）としては、道義的姿勢を堅持すべきであり、国民の立場に立った運動、つまり組合員の勝手なエゴイズムを自粛して、勤労大衆が自分たちの生活要求もそれによって推進されると信頼できるような、そしてそれが正しいのだと共感をもてるような組合運動を日常的にもつづけていくことが必要であらう」⁽¹²⁾

これは「人権闘争としての権利闘争」の再構築を強調してこられた沼田稲次郎氏の十年以上もまえの提言であるが、わが国の労働者階級の権利闘争の新たな高揚と持続的な前進を期待している者の一人として今日でも全面的に賛意を表するものである。

(1) 今日のが国労働組合運動の「転換期」と同じ意味の「転換点」という把え方について立命館大学の戸木田嘉久教授は一九八八年の第七七回社会政策学会における研究報告要旨で、①労働運動の「体制内化」はますます進むという意味、②労働運動は「体制内化」するか、本来の「存在意義」をもつかそれが問われるという意味、③労働運動内の階級的・民主的潮流が、ますます深化する国家・独占と労働者・勤労国民との間の矛盾「深部の力」に立脚し、効果的な職術と組織方針をもって、歴史の公然たる推進力として登場しようという意味で「転換点」をとらえ、③の理解に立つとのとべている。私もほぼこれに近い意味で把えている。

(2) 日本福祉大学の太木一訓教授は「各種審議会委員、労働委員会委員、国会参考人、裁判所証人などの労働者代表はもちろん、マスコミをふくむありとあらゆる場で未組織労働者をふくむ勤労大衆の社会的代表としての地位を独占することとなる」と指摘している（「戦後審判様式の転換と労働者階級—労働運動の発展方向を探る準備作業として」『経済』一九八八年二月号）。この過程はすでに進行しており、たとえば中央労働委員会の労働者の委員はすべて連合加盟組織のメンバーによって独占され地方でも神奈川県にみられるようにこうした状況が強引につくられている（「連合」路線の真相—労働者の権利闘争の現場から」一九八八年、学習の友社、一五七ページ以下）中労委の労働者の委員の「連合」の独占にたいしては民放労連や生協労連など七組合が一九八八年十月、十三名全員の任命取消しの行政訴訟をおこしている。

(3) 電機労連、鉄鋼労連その他民間大企業組合を中心とする全国単産の組合員意識調査の結果がそれをしめしており、その特徴的状况については渡辺武平「労働者の意識状況とこれからの組合運動」『労働リーダー』一九八四年十月号など参照。

(4) 拙稿「鉄鋼業における労資関係の新局面——戦後最大の『合理化』問題と労働組合運動」(上)(下) 高知短期大学『社会科学論集』第五四号、第五五号参照。

(5) たとえば、一九八八年七月におこなわれた鉄鋼労連傘下の大企業組合役員選挙においての階級的な活動家集団が一定の力量をもち系統的な活動をおこなってきたところでは右派勢力は軒並み支持率を数パーセント低下させている。新日鉄八幡労組における支持率の低下は一九七〇年以来初めてである。共同研究「鉄鋼産業における労働運動と少数派運動」『労働法律旬報』一九八八年十一月下旬号参照。

(6) 総評弁護団「権利闘争の現状と課題（一九八八年版）」『季刊労働者の権利』一七五号参照。

(7) 国鉄労働組合の不当労働行為事件の状況についても前掲『季刊労働者の権利』一七五号六二ページ参照、一九八八年から

八九年一月にかけて神奈川県、大阪、北海道、東京の地方委ではあいついで不当労働行為救済命令が出され勝利をおさめている。六本木敏『人間として生きる——国鉄労働組合中央執行委員長三三九日の闘い』一九八八年、教育史料出版会は国鉄分割民営問題を労働組合運動の内側から扱えたものとして必読資料であろう。

(8) 第四〇回世界労連総評議会決議「一九八八年を労働組合権の行動強化の年としよう」『世界労働組合運動』一九八七年十二月号「国際労働組合権擁護センター」(International Center for Trade Union Rights)には日本人として京都大学の片岡昇教授が名をつらねている。

(9) 国際自由労連第十四回世界大会「人権および労働組合権の擁護に関する決議」(一九八八年三月・メルボルン)『ICFTU労働組合権の侵害に関する年次報告書』(一九八八年)度・連合国際部門資料シリーズ3、一九八八年八月所収。

(10) わが国の労働者階級の権利闘争の歴史に関する文献は数多くあるが、総評弁護団編『戦後労働争議と権利闘争』上巻、下巻一九七七年、労働者教育センター、同『現代労働運動と権利闘争』理論編、事件編、一九八七年、労働教育センター、拙稿「労働法制再編問題と労働組合運動の対応——戦後の歴史的経緯と現状の根本的問題点」高知短期大学『社会科学論集』第五三号参照。

(11) 樋口幸子・坂本福子監修『働く婦人の権利とたたかい』一九七六年、民衆社、前掲『現代労働運動と権利闘争』理論編二二二ページ以下。

(12) 労働戦線「統一」運動における総評の対応の変化については氏原正治郎監修・労働運動研究会編『資料労働戦線統一——総評と同盟から「連合」へ』一九八八年、労働教育センター参照。

(13) 日高清「コーポラティズムと労働政策」『労働運動』一九八五年七月号、辻中豊「窮地に立つ『労働』の政策決定」中野実編著『日本型政策決定の変容』一九八六年、東洋経済新報社所収、森五郎編著『日本の労使関係システム』一九八一年日本労働協会、二九二ページ以下。なお全民労連——連合を「全体としてネオコーポラティズム化運動」としてとらえる見解は辻中豊「労働界の再編と八六年体制の意味——労組・自民・政府三者関係一九七五—八七年」『レヴューアサン』第一号所収を参照。

(14) 鉄鋼産業のケースについては拙稿「一九六〇年代後半期の鉄鋼労働組合運動——右派グループによる組合支配の確立と路線転換の一断面」高知短期大学『社会科学論集』第四七号参照。このような過程を憲法政治学者の立場から社会政治構造と

の關係で分析整理したものととして渡辺治「現代日本社会の権威構造と国家」藤田勇編『権威的秩序と国家』一九八七年、東京大学出版会所収を参照。

(15) 大木一訓・愛知労働問題研究会編『大企業労働組合の役員選挙』一九八六年、大月書店、早稲田大学の佐藤昭夫教授が中心となった民間労働組合規約調査の「中間報告」(『労働法律旬報』一九八二年八月下旬号、九月上旬号)を参照。

(16) わが国における近年のストライキの激減は国際的にも顕著であり民間大企業組合は皆無といつてよく鉄鋼労連の大企業組合ではこの二十二年間一度もおこなわれていない。ストライキの国際比較については藤本武『国際比較・日本の労働条件』一九八四年、新日本出版社、八ページ以下。同『国際視角・労働運動と労働立法』一九八八年、新日本出版社、二〇一ページ以下参照。

(17) 「鉄鋼業の労働組合——春闘を通じてみた鉄鋼労連の組織運営」労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』一九八一年、東京大学出版会所収、一六一ページ以下、拙稿「一九七〇年代中葉の鉄鋼労働組合運動——春闘を中心とする鉄鋼労連の組織と機能」高知短期大学『社会科学論集』第五〇号参照。

(18) わが国労働組合運動の自主性、民主性をめぐる現状と課題については拙稿「日本の労働組合運動にいま必要なことは何か——労働組合の自主性民主性の確立」『日本の労働組合運動1 労働組合運動の根本問題』一九八四年、大月書店所収参照。

(19) 一九七八年七月の総評大会の「長期的戦略に立った権利闘争の再構築を」という提起を受けて一九七九年に『労働組合の権利宣言書』を作成し広汎な討論をよびかけている。

(20) 職場の自由に民主主義を守る中央連絡会議の「職場の自由と民主主義を守るための七つのあい言葉」「職場の自由二十カ条」などの作成の中心となり、また最近では自由法曹団労働部会編『連合』路線の真相——労働者の権利闘争の現場から一九八八年、学習の友社を發行して権利闘争の強化をよびかけている。

(21) 自由法曹団労働部会編、坂本修、松井繁明監修・著『現代の思想弾圧——企業犯罪と思想の自由』一九七五年、民衆社、浜口武人監修、塩見篤著『崩れゆく経営権神話』一九七六年、地産出版、後掲の『現場からの証言』(第一集〜第四集)に具体的な事例が紹介されているが、その他個別の民間大企業における差別・抑圧とのたたかひの記録が少なからず出版されている。

労働法学者から独占資本の人権抑圧の論理にたいする法理論的批判についてはさしあたり西谷敏「企業内における人権抑圧の論理——その法理論の検討」『科学と思想』第三七号、また労働組合の統制処分への批判としては座談会「団結権と統制権の再検討」(下)『労働法律旬報』一九八一年十月上旬号、十一月月上旬号参照。

(22) この判決にたいする論評として佐藤昭夫「組合執行部批判の権利と統制権の限界——日産厚木事件判決を読んで」伊藤幹郎「裁判の争点と勝利判決の語るもの——今後の運動へどう寄与するか」がある。『労働法律旬報』一九八七年十一月月上旬号、特集大企業職場における闘い——日産厚木事件・横浜地裁判決の意義

その他の裁判所をはじめ国家機関を活用したたかいたなかでも注目すべき判決などをかちとっており、たとえば関西電力人権裁判神戸地裁の判決(一九八四年五月)、大日本印刷誤報ビラ配布事件東京地裁の判決(一九八四年二月)、日産自動車就労差別事件の最高裁の判決(一九八五年四月)などはその重要な成果である。このなかの神戸地裁の判決は、労働者の思想、信条の自由について「労働基準法は使用者による労働者の国籍、信条、又は社会的身分を理由とする賃金、労働時間その他の労働条件についての差別的取扱いを禁止しており、右法条の趣旨に照らすと……労働者の思想、信条の自由が使用者の一方的行為によりみだりに奪われることはないというのが、一つの公序を形成しているものと考え」とし、そして「職場内において労働時間中、労働者は労働契約に従い労務を提供すべき義務を負うから、経営秩序の維持、生産能率の達成等経営的観点から、労働者の自由が一定の制約を受けることのあるのは多量を要しないところであるが、それも労務の提供と経営秩序の維持という枠組み内のことであって、いかに使用者とはいえ、労働者の全人格又はその共有する全自由を完全に支配するものではなく、右枠組を超えて労働者の自由を制約することは許されないのである」と明確な判断を下しているのである。これらの判例批評としては豊川義明「反共労務政策を断罪した関西電力人権裁判——関西電力思想差別事件・神戸地裁判決の意義」(『労働法律旬報』一九八四年七月下旬号)、佐藤昭夫「労働者の言論活動と懲戒権の限界——とくに誤報の責任と関連して」(『早稲田法学』六一巻三・四号、牛久保秀樹「誤報ビラ配布と解雇の効力」(『労働法律旬報』一九八五年五月下旬号)、小池貞夫「日産自動車就業差別事件最高裁判決について」(『労働法律旬報』一九八五年七月下旬号)などがある。

(23) 篠原義仁「日本鋼管人権裁判、全面解決」自由法曹団『一九八八年宮崎五月集会特別報告集』所収、鈴木明「はね返しと反共、見せしめ差別——日本鋼管人権裁判和解が示すもの」『労働運動』一九八八年六月号参照。

(24) 最近のケースでは一九八八年七月に日本鋼管京浜労組の階級的な活動家集団の役員選挙禁止仮処分申請において、横浜地民間大企業における階級的活動家集団の権利闘争

裁川崎支部は「組合員に対して投票記入行為を投票記入場所で行わしめよ」と投票の秘密を守る措置を労働組合に命じている。これは前例のない注目すべき決定といえよう。

- (25) 民間大企業組合の階級的な活動家集団による人権抑圧とのたたかいが開始された当初の段階では労働法学者の積極的なかわりはあまりみられず、一九七六年の職場の自由と民主主義を守る中央連続会議の賛同人も学者は憲法、政治学、社会政策、労働問題を専攻する人々で労働法学者の名はあがっていない。これにはいろいろと複雑な事情と懸念があったと推察されるが、労働弁護士と活動家集団、支援組織によるこのたたかいが発展前進していくなかで、日産厚木部品の除名解雇事件を発生を契機に関心が急速に高まり、一九八〇年代に入ると民間大企業における労働組合運動や労資関係、あるいは階級的な活動家集団の権利闘争が提起した諸問題をめぐって労働法学の根幹にふれる問題点をふくめた議論がおこなわれるようになり、それはその後の政府の労働政策の展開、それに対応する労働組合運動主流の変貌の問題ともからんで今日なお続いている。一九八〇年代初頭の議論としてたとえば『法律時報』一九八一年三月号の特集「労働法と人間」の諸論稿と討論、および『労働法律旬報』一九八二年一月上旬号と下旬号の座談会「労働組合の変容と団結権法理の再検討——戦後労働法学の認識と方法論を洗う」などがある。

- (26) 「職場の自由と民主主義を守る第九回全国交流討論集会への問題提起」と「インタビュ―職自連事務局長小川喜作さんに聞く・いまこそ職場に自由と民主主義を」『労働運動』一九八八年十一月号参照、闘争の総括をおこなっているものとして、三瀬勝司「あらゆる職場に自由と民主主義を——神奈川における反合権利闘争の経験と教訓」一九八八年、新かながわ社所収の座談会「反合・権利闘争の前進をめざして——職場を基礎に、地域ぐるみ、全国的たたかいでの勝利と今後の課題」、日産厚木部品のたたかいについては『歩み来し道——日産厚木除名、解雇争議（一九七九年九月—一九八八年五月）』一九八八年と「座談会日産厚木争議の解決にあたって」『労働法律旬報』一九八八年九月上旬号を参照。

- (27) 『科学的社会主義と自由・民主主義』（新日本文庫）一九七九年、新日本出版社、五三ページ以下。
- (28) 前掲『科学的社会主義と自由・民主主義』三一—九ページ。

- (29) 第一回全国交流集会の概要については『職場からの証言——職場の自由と民主主義を守る全国交流集会記録』、第二回は『職場からの証言——人間の尊厳と自由を守って』（第二集）、第三回は『職場からの証言——独占を社会的に包囲する闘い』を（第三集）、第四回は『職場からの証言——労働運動に新たな流れを』（第四集）が、いずれも学習の友社から発行してお

り、基調報告や主な交流内容、確認事項は収録されている。第五回以降の記録は発行されていないが、職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議の『職場の自由 中央連絡会議ニュース』でそれぞれ報道されている。

- (30) 地方の職自連の特徴的な運動については『職場の自由——中央連絡会議ニュース』によって紹介されているが、大阪ではこの間も職場の自由と民主主義を守る全大阪連絡会議の交流・総会が開催され、活動方針を決定して運動をすすめている。大阪の職自連運動の歴史については岡村不二夫「職自連運動九年の歩み」本多淳亮、片岡昇両先生還暦記念『権利闘争の発展のために』一九八五年、民主法律協会所収を参照。

- (31) 総評弁護団は総評との関係から職自連運動とは直接関係はもっておらず前掲の総評弁護団史にもこの運動とかかわる事件はほとんどふれられていないが、「権利闘争の再構築」をめぐる議論のなかでは民間大企業組合の階級的な活動家集団の権利闘争のたたかい方や成果が高く評価されている。『現代労働運動と権利闘争』理論篇、一〇七ページ以下。

- (32) 「職場の自由二〇カ条」と「職場の自由二〇カ条討論集会」については職自連の発行文書『職場の民主主義をめぐる状況——搾取の強化、深まる矛盾』を参照、職自連は「職場の自由と民主主義を守る七つのあい言葉」(『職場の自由』(第三集)に収録されている)から「職場の自由二〇カ条」までの間に統一労組懇と自由法曹団との間で「労働者の権利憲章」(第二次草案)をまとめているが、これは「参考資料」の扱いとされている。この間の事情についてはつまびらかではない。

- (33) 第九回全国交流集会の状況については『職場の自由——中央連絡会議ニュース』第四六号と前掲『労働運動』誌一九八八年十一月号を参照。

- (34) 『不破哲三国会論戦集』一九七九年、新日本出版社、一四七ページ以下。

- (35) 「労働運動」編集部編『大企業黒書』一九八三年、新日本出版社参照。

- (36) 労働経済専門家会議編『左翼勢力の職場新戦術——浸透パターンとその対応策』一九八六年、日経連弘報部、九五ページ以下。この本は日本共産党の「新職場の自由一〇カ条」を重視し、それを逐条的に解説し対抗的見解を提起している。なお労働省も一九八二年二月に労働基準局長名で「監督指導業務の運営に当って留意すべき事項について」という通達(基発第一二六号)を出し「大企業における労働条件の確保上の問題について当該企業の一部労働者と政党等特定組織が連携して労働基準監督機関に申告をし、監督権限の行使を求める事例が多くみられる」ことについて「……これらの事業場は、労使共に労働条件の確保上の問題につき自主的に協議改善する能力を有している点に留意し、可能な限りこれを労使間の解決に

ゆだねること」と指示している。これは民間大企業の協同的労資関係への監督行為の完全な追隨をしめすものであることは疑いの余地がない。

(37) 『職場の自由——中央連絡会議ニュース』第四七号は愛知、大阪、千葉などにおける長時間労働と過労死、サービス残業問題を中心とした「大企業黒書」運動の状況を伝えている。

(38) 日本共産党中央機関紙『赤旗』一九八五年十二月二九日付

(39) ちなみに『赤旗』の報道によると一九八一年が勝利件数八二件、不当解雇の撤回二三一一人、解決金約十三億三七四四万円、八二年、八三年の二年間は勝利件数一六六件、不当解雇撤回六二二人、差別賃金の是正など解決金二億一七三一万円、八四年、八五年の二年間は勝利件数一六四件、不当解雇撤回三六〇人、差別賃金の是正など解決金二億五五〇〇万円、八六年、八七年の二年間は勝利件数一五三件、不当解雇の撤回二七二人、差別賃金の是正など解決金二億五三〇〇万円、八八年は勝利件数七七件、解雇撤回、賃金・昇格差是正（命令を含む）四五三人、争議解決金九億六〇〇万円となっている。

(40) かつてのイタリヤ共産党書記長トリアッティイや世界労連議長ビットリオの国の民主主義の運命を労働者、労働組合の民主的な権利と自由との関連で鋭くつけた指摘は今日一層深く銘記される必要があるであろう。その内容はトリアッティイ論文集『社会主義・民主主義』一九五九年、二九五ページ、合同出版社、国際的経験による労働運動実践叢書4『自由と民主主義を守るたたい』一九五五年、青木書店、二二二ページを参照。

(41) 調査研究報告書『労働組合の活性化とこれからの組合戦略に関する実態』一九八八年、社団法人国際産業労働研究センター参照、UIについての民間大企業組合の指導者の基本的な考え方は稲上毅・川喜多喬『ユニオン・アイデンティティ』どろ拓く労働組合の未来』一九八八年、日本労働協会、参照。商業労連は一九八六年に『二十一世紀型労働運動へのシナリオ』を発表し、労働組合についての伝統的な定義を根本的に再検討することを提起するとともに組織の「効率的運営」の名のもとに組合民主主義の見直しを主張している。同じことを提唱しているのがほぼ同じ時期の関東地方労組生産性会議の提言『これからの労働組合とその活性化——新しい企業別組合像を求めて』である。総評は一九八八年の定期大会で総評中長期方針検討委員会の『社会が変われば人間が変わる。人間が変わればその行動が変わる。そしていま——これからの委員会の提言』を発表し、労働組合運動がかかわる諸問題について興味ある論点を広く提起しており「労働契約の基本をふまえた権利・義務関係の確立」といったことが強調されたりしているが、労働組合運動をその原点からどう再構築し活性化させるかという

実践的視点がきわめてよわい、というよりも欠落しているといっても過言ではない。『総評調査月報』一九八八年八月号参照。

なお企業の労務担当者が今日の労働組合や労使関係をどうみているかについては『昭和六三年版国民会議白書——転機にたつ日本型労使関係』一九八八年、社団法人社会経済国民会議が興味深い意識調査とその分析評価、提言をおこなっている。

(42) 沼田稲次郎『労働者の権利とは何か』一九七七年、労働旬報社、二〇二ページ。