

昭和五七（一九八二）年一月三十一日 發行
高知短期大学『社会科学論集』第四二号 抜刷

独占的大企業の労働者状態と

労働組合運動再生の基礎的課題

芹 沢 寿 良

独占的大企業の労働者状態と

労働組合運動再生の基礎的課題

芹 沢 寿 良

目 次

はじめに―労働戦線「統一」問題と右翼的潮流

一、独占的大企業における労働者状態の特徴

- (1) 中高年労働者の失業と雇用不安の増大
- (2) 労働災害・職業病の増大と健康破壊の深刻化
- (3) 現実の労働にたいする根深い失望感―自殺者の増大
- (4) 職場における人間的交流と連帯の喪失
- (5) 生活苦の深まりと家族生活のゆがみ
- (6) 組合員意識調査に反映される不満と要求の傾向

二、独占的大企業の労働組合運動の現状―組織と運営と路線の問題点

- (1) 労働組合運動における右翼的潮流の抬頭―鉄鋼業の場合
- (2) 右翼的潮流支配下の労働組合の組織と運営の特徴的な問題点

- (イ) 各種機関の形骸化
 - (ロ) 非民主的な役員選挙制度
 - (ハ) 形式的な「多数決」運営
 - (ニ) 組合民主々義の欠如
 - (ホ) 組合員の自主的活動にたいする「組織統制」の強化
- (3) 労資協調主義路線の積極的推進—賃金闘争方針
- 三、独占的大企業の労働組合運動の階級的民主的再生のための基礎的課題
- (1) 自覚的な活動家集団の存在意義
 - (2) 労働組合運動の階級的民主的再生の基礎的諸課題
 - (イ) 職場—労働と生活の不满・要求の重視
 - (ロ) 労働組合にたいする継続的な要請活動
 - (ハ) 特定な要求解決に限定した自主的「団結」の必要性
 - (ニ) 職場労働者との深い信頼関係の構築
 - (ホ) 組合民主々義回復のための活動
 - (3) 圧倒的多数の結果を可能とする当面の要求—闘争課題
 - (イ) 生命と健康をまもる要求
 - (ロ) 労働時間短縮の要求
 - (ハ) 年次有給休暇の確保と自由な生活時間拡大の要求
 - (ニ) 既得権の切り下げを伴わない定年制延長の要求
 - (ホ) 明るい職場を築く要求
 - (ヘ) その他地域内問題解決の要求
- おわりに—労働組合運動の歴史的教訓

今日、わが国の労働組合運動においていわゆる労働戦線「統一」問題が新しい局面をむかえ「労働戦線統一推進会」が一九八一年五月一日に公表した「労働戦線統一の基本構想」^①と、それにつづく六月三日の「民間先行による労働戦線統一準備会」への積極的参加をよびかけたアッピール^②をめぐる、とくに全国単産のレベルで活発な論戦が展開され、労働戦線「統一」問題にたいする対応姿勢の面で行くつかの潮流が形成されるにいたっている。^③今後、この労働戦線「統一」問題が具体的にどのような展開をみせ、どのような新しい状況を生み出すのか明確な展望を描くことは現段階では困難であるが、ただはっきりいえることは、労働戦線の真の意味での統一は実現されず、労働戦線の再編成がおこなわれ、現状の分散的狀況とその諸関係に一定の変化がすむむということであろう。

今日の労働戦線「統一」問題が「民間先行」に重点が置かれ、そのために総評、同盟、中立労連の三大ナショナルセンターと無所属組合をカバーする六民間単産（鉄鋼労連、全日通、ゼンセン同盟、電力労連、電機労連、自動車総連）の委員長クラスによって「労働戦線統一推進会」がつくられたが、総評の全日通を除けば、他はすべて同盟、金属労協（J.C.）の中心的、指導的存在の大単産である。したがって「基本構想」に民間大単産中心の同盟、金属労協の運動理念が総評にたいする政治的配慮からやや薄められているとはいえ基本的に貫かれていることはきわめて当然のことである。

「基本構想」のもつ反共主義・労資協調主義というその本質を明確に規定して批判しているか否かは別にして、労働者の利益を徹底的にまもる労働組合運動の原点にてらして「基本構想」には資本の利益を優先させる傾向が色濃く反映し、労働組合としてそのまま肯定し支持することはできないとする点においては同盟、金属労協以外の全国単産ではほぼ共通する評価となっているように思われる。このことに関連して多くの労働組合が批判する「基本構想」の個所は次の文章である。

「……世界経済はいま国際的なスタグフレーションの様相を強めている。そのような国際経済の中にあつて、わが国の経済は、第一次石油ショックによる深い傷あとも時間をかけて忍耐強く癒し、第二次ショックの荒海もくぐりぬ

け、いま再び安定成長の軌道にのり移ろうとしている。それを支えたものは、国民の協力、経済政策などもあるが、何といつてもその最大の原動力は質的に優れ量的に恵まれたわが国の労働力であり、労働組合の対応であったことは、改めて指摘するまでもない。

このなかの「労働組合の対応」という個所は、公表前の草案では「忍耐強い協力体制をとった労働組合の対応」となっていたが、削除された傍点部分は、この文章の真意を理解するうえできわめて重要な意味をもつものである。

「基本構想」のこうした総括のように、同盟、金属労協などの民間大産産が、日本経済の「低成長」への転換のなかで独占資本の「減量経営」という徹底した人員削減と賃金抑制の搾取強化に全面的に協力してきたことはまぎれもない事実であり、その点ではこの総括はいつわりではない。問題はその結果、労働者がどうなったかということである。労働組合運動のつねに留意しなければならぬことが労働者の状態と要求であるにもかかわらず、文章には「労働組合の対応」のなかで多大の犠牲をこうむり、はかりしれない苦痛を強いられた労働者の状態や要求についてはなにつふれられていないのである。労働者の置かれている状態の特徴をそのもとの要求をまったく無視し「低成長」に対応した資本の論理と、それにもとづく「減量経営」の諸措置を肯定しつつ、労働戦線の「統一」の必要性を強調しても、圧倒的多数の労働者と労働組合の積極的な支援を得ることはとうていできないことではない。逆に、こうした独占資本の論理と政策を支持する労働組合による労働戦線の「統一」であるからこそ、独占資本と財界は「統一」を支持し、その実現のために協力を惜まない態度をあからさまに明らかにしているのである。ここに「基本構想」による労働戦線の「統一」が、たとえ形式的に実現することができたとしても本質的にけつして労働者の利益をまもる力とはなりえない最大の問題点があるといえよう。

筆者は、さきに論文「独占大企業における、合理化」と支配の特徴的な諸手段―低成長下の実態―において、「低成長」下の独占資本の労働者階級にたいする「合理化」攻撃の特徴をメモ的に明らかにし、そのなかで若干独占大企業の労働組合の協力の実態についてもふれておいたが、本稿ではそれらを前提にして、独占資本のきびしい「減量経営」によって今日民間産業の独占的大企業の労働者がどのような状態におかれているか、その特徴を簡単に概括し、またそこでの労働組合が組織と運営および路線、政策の面でのどのような基本的問題点をもっているか、さらにその労働

働組合が労働組合としての本来の機能を回復し、労働者の利益を真にまもる組織として再生強化されるためにいま求められている必要な基礎的課題は何か、こうした点について私見を提起することにしたと思う。しかし本稿での特徴の概括や問題点の指摘および課題の提起は前稿同様それぞれ十分相互に関連づけられ分析されていないメモ的なものであることをあらかじめおことわりしておきたい。

注 (1) 統一推進会「民間先行による労働戦線統一の基本構想」『月刊労働問題』一九八一年八月号

(2) 「週刊労働ニュース」一九八一年六月八日号アッピールは「この基本構想は、われわれが展望する全的統一と未組織労働者への波及にむけての第一歩であり、多くの民間組合がこの基本構想に賛同され、民間先行による労働戦線統一準備会」に積極的に参加されることを要請する」としている。

(3) ナショナルセンターや全国単産の大会における討論状況のレポートとして「労働運動」一九八一年九月号、十月号、十一月号参照。

(4) 労働戦線統一問題研究会編集「民間先行の「労働統一」の欺瞞を斬る」には統一推進会の非公開「議事録」なるものが掲載されているが、同書の資料編六六ページ参照。なお「賃金と社会保障」一九八一年十月上旬号も「労働戦線統一と統一推進会」を特集し、非公開「議事録」を掲載している。

(5) 森田実「日本財界に未来はあるか」『中央公論』一九八一年九月号は、財界の労働戦線「統一」問題にたいする見方を東急電鉄五島昇社長と秩父セメント諸井度社長に語らせているが、五島社長は「ここ五年くらいのテーマは官公労と民間労との分離です。……(労働統一問題は)大いに応援しているのですが、肝心の私鉄総連がまるでハムレットみたいな状況であるから、この背骨をピンとさせたいね。……」とのべ、諸井社長は「労働統一について」常識的にみて、官公労と民間労組とはスタンスが違ふから考え方も当然違ってくる。民間中心でそういうものができるというのはいいことだと考えていますが、日本がこれから発展していくためには民間労組的な物の考え方が必要だと思う」とのべている。日経連の「統一推進会の発足は、少くとも労働運動の潮流が少数派の抵抗運動に見切りをつけ社会的責任をもつ多数派の参加運動に転じたことを意味するものとうけとってよいのではなからうか」という評価も財界のつよい期待を表明したものである(「日経連タイムズ」一九八〇年十月九日号)

(6) いうまでもなく統一推進会の「基本構想」に全面的な批判を加えた労働組合組織に統一労組態である。その全文は「民

間先行による労働戦線統一の基本構想、について―統一推進会の「基本構想」に対する見解と労働組合運動の民主的再建についての提言」谷川峻、北田寛二、辻岡増仁著「ナショナルセンターの基礎理論教室―労働組合運動の歴史と方向」所収

一、独占的大企業における労働者状態の特徴

わが国の独占資本は「低成長」過程への転換のなかで、労働者階級にたいし「減量経営」の名のもとに大規模かつ徹底的な人員削減と賃金抑制を中心とする「合理化」攻撃をくわえ、これを土台に新たな資本蓄積様式の再構築に成功し、今日史上最高の利潤を確保するにいたっている。

そしてこうした過程は、その結果としてとくに独占的大企業の労働者の「労働の疎外」と貧困化をますます拡大再生産し、職場における日常的な労働生活のみならず生活のあらゆる面での非人間性をいっそう深刻なものにしたのである。

「われわれは第四編で相対的剰余価値の生産を分析したときに次のことを知った。すなわち、資本主義的体制のもとでは労働の社会的生産力を高くするための方法はすべて個々の労働者の犠牲において行なわれるということ、生産の発展のための手段は、すべて生産者を支配し搾取するための手段に一変し、労働者を不具にして部分人間とし、彼を機械の付属物に引き下げ、彼の労働の苦痛が労働の内容を破壊し、独立の力としての科学が労働過程に合体されるにつれて労働過程の精神的な諸力を彼から疎外するということ、これらの手段は彼が労働するための諸条件をゆがめ労働過程では彼を狭量陰險きわまる専制に服従させ、彼の生活時間を労働時間にしてしまい、彼の妻子を資本のジャゴノート車に投げこむということ、これらのことをわれわれは知ったのである。しかし、剰余価値を生産するための方法はすべて同時に蓄積の方法なのであって、蓄積の拡大はすべて逆にかの諸方法の発展のための手段になるのである。だから、資本が蓄積されるにつれて、労働者の状態は、彼が受ける支払いがどうあろうと、高かろうと安かろうと、悪化せざるをえないということになるのである。最後に、相対的過剰人口または産業予備軍といつても蓄積

の規模およびエネルギーと均衡を保たせておくという法則は、ヘファイストスのくさびがプロメテウスを岩に釘づけにしたよりもっと固く労働者を資本に釘づけにする。資本の蓄積に対応する貧困の蓄積を必然的にする。だから、一方の極での富の蓄積は、同時に反対の極での、すなわち自分の生産物を資本として生産する階級の側での、貧困、労働苦、奴隷状態、無知、粗暴、道徳的墮落の蓄積なのである」

長い引用となったが、これはマルクスが「資本論」のなかであたえた「労働の疎外」と貧困化についての有名な命題である。今日の構造的な経済危機のもとでおしすすめられている資本主義的「合理化」による労働過程は、まさにこのような労働者状態をもたらす「労働の疎外」過程であり、それはまた同時に貧困化の過程でもあった。

それでは、独占資本の「低成長」過程における過酷きわまる「合理化」攻撃と労働者支配のもとで、独占的大企業労働者は、今日どのような状態におかれているのか。共通するその特徴点を概括しておこう。

(1) 中高年労働者の失業と雇用不安の増大

第一に「減量経営」の人減らし「合理化」による中高年労働者を中心に多くの労働者が企業を追われ、その結果失業と雇用不安がいつそう増大し、そのもとで家族の生活苦と将来への不安はますます深まっています。ここに今日における労働者の重要な疎外形態がある。

「低成長」過程が開始された一九七四年以降、独占資本の人減らし「合理化」によって実際にどのくらいの労働者が企業と職場を追われたのかそれを正確にしめす資料にないが、総理府統計局の「労働力調査特別調査」（一九七九年三月）によると、一九七四年と七九年三月までの離職者総数は一三四三万人（雇用者の離職者は七四〇万人）であり、そのうち「人員整理・会社倒産」「事業不振・先行不安」「その他勤め先・事業の都合」「定年等」の「非自発的な理由」による離職者は三七・六パーセントで、それに「自発的な離職」ではあるが現状への不満から「より良い条件の仕事を探す」ための離職という事実上の「非自発的な離職」をくわえると約六二パーセントにのぼっている。この調査結果からも独占資本の人減らしが大規模におこなわれたことを確認することができます。

たしかに、職場を去らねばならなかった労働者の生活は、退職金制度や失業手当その他の措置が部分的に改善され

てきた結果、一九六〇年代初期に集中した閉山、首切りの「合理化」攻撃による炭鉱労働者の場合のように非人間的な悲惨な生活を強いられるという状態とは同じではないが、希望退職によって割増しされた退職金も住宅その他の長期ローンの返済や老後の生活の貯金にまわし、そのため日常の生活費は別途考えねばならなくなったのである。しかし、その収入源をもとめる、とくに中高年労働者の再就職自体は絶望的な状態に近く、幸運にも再就職ができた場合でもそれは不安定雇用の形態であり、労働条件が以前の職場よりはるかに劣悪なものであってもあまじなければならぬという状態におかれている。それだけに生活にたいする不安がいやがうえにも深刻とならざるをえないのは当然であろう。

主要な民間単産で組織されている政策推進労組会議がまとめた『離職者追跡調査』（一九七九年一月）は、独占的大企業を離職した労働者のその後のこのような実態の一端を明らかにしている。それによると、離職理由は「希望退職」が圧倒的（七割強）で、年齢層は五〇歳―五〇歳層約三〇パーセント、四五歳未満二七パーセント、五五歳以上二四パーセント、四五歳―四九歳一九パーセントという分布である。これらの労働者たちは、離職後は、その約四分の一が退職金をとりくずして生活を維持し、また二六パーセントは配偶者の収入に、さらに約八パーセントは主として子どもの収入に依存して生活を支えている。

調査時点での就業状態は、雇用保険受給中の者が四割強ということで、就業者は五四パーセントで、その九割以上が雇用者である。そして雇用形態は常雇七〇パーセント、臨時日雇など三〇パーセントとなっている。離職後すぐ再就職できた者は二割、六か月未満の再就職一八パーセント、他は再就職までに六か月以上かかるが、現在も未就職のままである。そして再就職者の約六割が一〇〇人未満の小零細企業で、しかもそこでの労働時間は長く、逆に賃金は大幅に低下し、圧倒的多数が未組織労働者化させられている。

このように人減らし「合理化」によって企業を追われた中高年労働者の大半は離職後短期間で不安定雇用者として再編されていったが、失業と雇用の不安定化と劣悪な労働条件に生活上のつよい不満や不安をいだいているのである。失業しないで職場に残った労働者の状態は、むしろ失業した労働者の場合とは異なるが、大企業に雇用されている労働者であっても雇用にたいする悩みと不安はこれまでよりもいっそう深まっている。それはいうまでもなく、独占

資本がひきつづきさまざまな形で人減らし「合理化」を推進していくことを明らかにし、そのなかでとくに中高年労働者層にたいして昇給ストップ、降格、退職金の据置き、選択的定年制、配転、出向などこれまでの雇用関係を流動化、不安定化させていく一連の措置が実施に移されているからである。また一方、人減らし「合理化」によって強制される非人間的な過度労働に耐えているため、肉体的、精神的、神経的な疲労は深まるばかりで、こうした状態が多くの労働者の間に、このままでは定年まで身体がもつたらうかという不安を生みだし、いっそう増大させている。

しかし、また、このような失業と雇用不安と生活不安の増大という労働者にとっての否定的な諸条件そのものの存在が多くの労働者をして過酷な「合理化」のもとでの非人間的な労働に耐えさせている点もみのがすことはできないであろう。

(2) 労働災害、職業病の増大と健康破壊の深刻化

第二に、職場における非人間的な過度労働の集積されるなかで、労働者の肉体的、精神的、神経的疲労は増大して健康破壊の状況を広汎にひきおこし、そのもとで労働災害と職業病の問題が深刻化していることである。これがまさに労働者の生命と健康そのものを奪う人間疎外のもっともするどい形態であることはいうまでもない。そして、このような状態におとしいられた労働者の家族はたちまち経済的困窮におちいり、物質的にも精神的にもはかりしれない痛苦をうけることになるのである。

労働者の健康状態が全般的に悪化していることは、労働組合などがおこなった各種の健康調査によって明らかにされているが、どここの独占的大企業の職場でも仕事が以前にくらべて「非常にきつくなった」「きつくなった」とする労働者が圧倒的多数を占めるなかで「肩がこる」⁽⁶⁾「全身がだるい」⁽⁷⁾「胃の調子が悪い」⁽⁸⁾「腰が痛い」⁽⁹⁾「目がかすむ」といった症状が訴えられている。これらは同一姿勢の維持や特定部位の酷使、緊張感の持続など非人間的労働が強制されていることの結果である。

日産自動車村山工場では、健康な労働者は全体の二―三割程度といわれ、また大昭和製紙白老工場では、胃痛（神経性胃炎）、腰痛、難聴が多く、全従業員七人にたいして一人の割合で、一九七二年に比べ七〇パーセントも増加して

いるという状態である。さらに松下電器におけるつぎのような状態からも労働者の健康破壊の進行は明らかである。

「人間性コンベアー」—フリーフローラインのなかで、「この一年間に肉体的、精神的疲労は極度にすぎ、帰ってからはしばらく横にならないと次の行動がとれないという人もいる。ノイローゼ、内臓疾患、精神異常、不眠症、胃かいよう、十二指腸かいよう、すい臓炎、たんのう炎がふえている。

最近のもう一つの調査が明らかにしているところによれば、トヨタ自動車においては一般現場労働者では三七パーセントと約四割が健康障害者で、胃腸病が多いという状況である。

さらにみのがすことのできない傾向は、このような健康破壊の状態のなかで、病気による死亡（在職中死亡）が増加していることで、安川電機では一九八〇年十二月から八一年五月までに八名の労働者が死亡し、そのうち四名は五月の死亡者となっている。また東洋工業でも八一年に入ってすでに四人の労働者が職場で心不全などで死亡しているといわれ、石川島播磨・東京でも八一年の四月と八月に二名の労働者が職場でくも膜下出血と脳溢血で死亡しているとのことである。

実態を正確に反映していないといわれる政府統計からも「低成長」過程における労働災害と職業病の増大を確認することができるが、一九七九年には四年ぶりにわずかながら死傷者数（休業四日以上）は減少したものの一九八〇年にはふたたび増加の傾向をしめしている。しかし、労働災害による死傷者一人当たりの平均労働損失日数は傾向的に上昇をたどり、労働災害の重篤度をしめす強度率（一〇〇〇延時間当り労働損失日数）は一九七九年度も上昇しているのである。

職業病の発生件数は、一九七九年は二万五四四件であったが、一九七五年二万四九五三件、七六年二万五七九六件、七七年二万七二五六件、七八年二万七四五六件と増加傾向をたどってきたが、このことは労災補償保険の給付支払状況からも確認することができるのである。こうしたなかでも腰痛が激増していることが注目されるが、たとえば東芝川崎では「……柳町工場の、職業病予防専門部会（労資）の発表によっても、腰が痛い」との自覚症状のある人が二四五人（三〇九人中）いたと報告されている」という状況である。

独占的大企業における労働災害、職業病の問題で、共通して指摘されていることは、より劣悪な労働環境と極限的な労働強化のもとで働く下請、社外工の労働災害、職業病が本工労働者をはるかに上回っていることであり、もう一つは、資本によって安全競争、無災害記録運動など労働者個々に「不安全動作」の責任を負わせようとする精神主義的な安全管理運動が推進され、安全に関する自主管理運動と結合されて職制による「ケガ隠し」がおこみわれていることである。そして「指を落としたりくらくらいでは労働災害ではない」として、休暇をとった労働者を車で迎えに行つて職場に戻らせている」といったような労働者にたいする非人間的な扱いが拡がっていることはきわめて重大である。職場における職制の圧力によるこうした「ケガ隠し」が労働災害、職業病についての政府統計を不正確でさまざまなものにしていくといえよう。

(3) 現実の労働にたいする根強い失望感—自殺者の増大

第三に、職場における労働の細分化、単調化、規格化、そして監視労働の連続によって肉体的にも、精神的にも極限に達する長時間の超過密の労働を強制され、労働者の労働生活における創造的、主体的対応がきわめて限られていゝるなかで、仕事に生きがいを感じることのできない労働者が少なからず存在していることである。

一例を三菱電機神戸についてみると、ある工場調査にもとづくレポートは「朝きてみないと何をするかわからない」状態で、転々と渡り歩く補助作業の青年労働者、内作化と女子の削減のもとで製図仕上げの単純作業や雑務ばかりを増やされている技術労働者。「三〇分前には出社して準備体制を完了せよ」という監視体制の強化のもとにおかれている生産労働者、三〇分前に出社し、日程書類でカバンを満杯にして退社することが会社への忠誠のシンボルとされ、年休未消化の増大が著しい下級職制—このように各労働者層の労働の実態を明らかにしている。この三菱電機神戸で労働組合が一九七六年に実施した組合員意識調査によれば、労働観について「労働は人間の生きがいだ」三二・六パーセント、「労働は苦痛だ」一一・二パーセント、「労働に生きがいを見出したが今の世の中では無理だ」四五・六パーセントという意識結果がしめされているが、この数字は、大半の労働者がほんらい労働を生きがいと考

いるにもかかわらず、現実の労働には失望をよぎなくされていることを物語っているといえよう。

労働組合の最近の組合員意識調査は、「仕事のやりがい」をとりあげているが、その結果を単純にとらえることはできない。電機労連の一九八〇年の調査によれば、生産現場の労働者の傾向は「かなりやりがいがある」一一・〇パーセント、「まあやりがいがある方だ」五六・五パーセント、「あまりやりがいがない」二八・四パーセント、「まったくやりがいがない」三・八パーセントとなっており、前二者は合計で六七・五パーセント、後二者は合計が三二・二パーセントである。新日鉄労連の場合は、前者が六五・六パーセント、後者が三一・九パーセント。トヨタ自動車労組の場合は、前者が七五パーセント、後者が二五パーセントというようにほぼ同じ傾向をみせており、このように三〇パーセント前後の少なからざる労働者が現実の仕事にやりがいがないとしていることは軽視することはできない。

電機労連や新日鉄労連の結果にみられるように、仕事に「かなりやりがいがある」とする労働者が一〇パーセント台にすぎないということは、圧倒的多数の労働者が現実の労働を全面的、積極的に肯定していないということでありそこに労働者の日常的な労働にたいする不満や欲求が潜在的に広く存在しているとみるべきであろう。

ここでふれておきたいことは、労働者の自殺があとをたたないことである。

資本は、労働者の自殺については極力隠そうとするためその正確な実態を明らかにすることはできないが、三菱電機の神戸で一九七八年に一〇人(家族をふくむ)伊丹では仕事を苦にした係長はじめ三人の自殺者が出ているといわれている。ルポライターの鎌田慧氏はトヨタ自動車の「自殺者の大量生産」についてつぎのように書いている。

「ある夜、わたしは各工場の労働者たちを集まってもらった。驚異的な生産記録の陰で何が起きているのか、それを知りたかった。彼らが指折り数えたのが、自殺者の数だった。その日はなしにでただけでも、昨年一年間に自殺者は二〇人を超えた。六月には二日間に三人の自殺者がでたという。出勤したまま工場から姿を消し、海にとびこんでいたのは高岡工場の二七歳の労働者である。それとダム湖にクルマごととびこんだ高岡工場の班長のことだけ新聞記事になった。それ以外に身近かにいたものからの口伝えである。統計はどこにもない。その数が急速にふえていることは、わたしを暗然とさせた」

こうした労働者の自殺に資本は責任はないのだろうか。労働者を自殺に追いこみ、その家庭を崩壊させている根本

的な背景になかば強制的な出向や配転、過酷な労働とそのもとで肉体的、精神的な疲労の累積、生活費の増大といった事情が複雑にからみあって存在していることはたしかであり、この点でも資本は労働者の自殺にけつして無責任というわけにはいかないのである。

(4) 職場における人間的交流と連帯の喪失

第四に、独占資本の職場にたいする差別と抑圧の専制的支配によって、民主的な諸権利と自由が否定され、それを労働組合が肯定し協力するという条件のもとで、職場における労働者相互の仲間意識にもとづく人間的な交流と連帯の確立がはばまれ、また破壊されて職場はいっそう暗く、冷くなりつつあることである。

どこの労働者も同じ職場で働く者同士がだれにも気がねすることなく自由に話し合い、交流ができる明るい人間関係を心から望みそれを大切にしていこうという気持をつよくもっている。労働組合などがおこなった組合員意識調査でも「人の和を大切にしたい」という項目や仕事にあたって「いい仲間がいること」を重視する項目が一番高い比率をしめしているが、このことの反映とみてよいであろう。

ところが、独占的大企業の職場では例外なくどこでも自覚的な労働者を一般の労働者との仕事による以外の接触は職場の内外において禁止されており、そのため自由に話し合うという機会をほとんどもつことができないという状態である。たとえば、石川島播磨東京では「仕事中と休憩時間中にかかわらず労働者が活動家と話をすると、立ち話程度であっても、職制がその労働者をよびだして注意する。終了後にいっしょに酒をのんだり、共に帰宅しようとすることさえ、舞制からその理由を問われ、つきあうなど干渉される有様である。……さらには職場の同僚の結婚式や同僚の父母の告別式への参加にまで干渉を行なっている。その他、新年会、忘年会、歓送迎会、旅行会、職場の一杯飲み会などのつき合いからも多くの活動家が意図的に排除されている」⁽³⁾し、また松下電器茨木でも「レク活動にさそわない。ラインの一人として同僚の出産祝金を持っていくとつき返す。パトミントン大会で活動家をはじめから欠席とわかつている労働者と組み合わせ、当日一切やらさないで帰すなど職場八分の状況」⁽⁴⁾がつくりだされているのである。こうしたことはけつして例外的なことではなく、多くの職場からの告発のレポートがその事実を明らかにしてい

る。

職場にこのような非人間的な分断状況がつけられている一方で、資本によって差別され抑圧されていない者同士の「人間関係」だけが満足すべきものであってもそれをもって明るい人間的な職場とみることはできない。労働省がおこなった「勤労者の職業生活意識調査」などでは「職場の人間関係」に満足している傾向にあることが明らかにされているが、これは職場の一面の反映とみるべきであろう。しかし、職場では過酷な労働をおしつけられ、多くの労働者が積極的な「働きたい」を感じることができなくなっていること、同じ職場で働く仲間につきつければ、多くの労働者がくわえられ、職場がけっして明るい開放的な雰囲気にならないこと。その代償を職場の外に、しかも私生活志向の方向で求めようとしていること——こうした状況などから総合的に判断しても多くの労働者が職場における現実の人間関係に満足しているとはとうてい考えることはできない。トヨタ自動車の青年労働者が「……現在は、労働がきついため、土・日はひっきり返って寝ているだけでテレビ、新聞をみるのも嫌々という状態にある」といわれるような状況のもとで、その私生活志向の方向を求めることもできなくなっている現状はきわめて深刻である。

労働者は職場の外で、資本の支配と監視から解放された自由な交流の場においては、職場での労働の苦しみ、労働条件への不満、会社の非人間的な差別と抑圧への怒り、会社に追従する労働組合への批判とともに、資本によってしかけられる相互の競争関係によって自由になんでも語りあえるほんとうの仲間を見出せない、たんに限られた仕事の上でのみつながった表面的な人間関係につよい不信と不満をはきだしている。それこそが今日の職場にたいする多くの労働者の真実の評価であろう。

冷たくて暗い職場がづくりだされる根本的な条件は、いうまでもなくつねに職場の仲間全体の利益を考える自覚的な労働者にたいする独占資本の差別と抑圧であり、それは独占資本が労働者全体を支配するためには決定的な重要性をもつ基本的方法である。自覚的な労働者をふくめた労働者同士の自由な話し合いと交流を許容することは、そこに連帯と団結の基礎をなす「仲間意識」を生みだし、労働者支配の動揺と不安定化をまねくことになる。それをおそれるために独占資本は、職場の専制的支配をいかなる状況のものでも系統的につよめ、またあらゆる方法によって個々の労働者にたいする管理と支配を徹底させていこうとするのである。

(5) 生活苦の深まりと家族生活のゆがみ

第五に、過度労働の強制による職場における労働苦とともに、独占資本の賃金抑制政策による賃金水準の低下のなかで必要支出が増大し、共働き、妻のアルバイト、節約などをよぎなくされるという生活苦がさらに深まっていることである。この生活苦こそいうまでもなく貧困化のもっとも重要な部分であり、この深まりが家族関係をゆがめ、その危機と崩壊をまねく状況をも生みだしている。

わが国の賃金は、構造的な経済危機へ突入した一九七〇年代後半からその増加傾向を急速にダウンし、消費者物価のあいっぐ高騰のなかで実質賃金の低下傾向は年を追ってつよまり、一九八〇年に入ってから政府統計によっても二月以降、一時金が支給された七月と一二月を除いてほとんどマイナスないしゼロという状況がつづき、ついに一九八〇年の実質賃金はマイナス一・一パーセントを記録するにいたったのである。

また、こうした賃金水準の停滞・低下のもとで、一方で賃金格差が男女間、企業規模間、年齢間、地域別、雇用形態別などにおいて新たな拡大をみせ、他方では全体として賃金の下方平準化が著るしくすすむという変動状況にある。日本福祉大学の太木一訓教授はこうした状況について「……今日における日本の賃金の平均的水準は、男子で生活扶助基準（七九年・標準四人世帯 \parallel 一萬四三四〇円）の一・五倍、女子で同〇・八八倍という水準なのである」とし、さらにわが国賃金の階層的分布をしめして「今日の日本の賃金は、労働力価値の徹底した分割を前提として、なおかつ労働力の再生産が容易に保障されえないようなものになっている……いいかえれば、大多数の賃金が共働きでなければやっていけないような低賃金なのであるが、最近では共働きでも家計をまかなうことが困難な、極端な低賃金が増大しているということである」と指摘している⁴⁷⁾。

国民春闘共闘会議の「低迷する労働者の生活——一九七九年第五回家計調査・生計費指数報告」は、その特徴を総括してつぎのように入う。

「家計調査にあらわれた労働者世帯の家計状況は、深刻な円高不況における高負担低福祉政策の下で、ひき続く賃上げ停滞と税金、社会保険料などの増大にはさみうちになっており、労働者は財布のヒモをしっかり抑えつつ、消費

節約に追われ続けている。とりわけ住宅、教育、医療などの個人的対応のため多額の借金を背おいこんでいることが消費構造をいちじるしく歪めている状況として生々しくあらわれている」。

さらに同会議の「切りつめもこれまで・実質賃金マイナスの家計―一九八一年第七回家計調査・生計費指数報告」は、物価の高騰、ひき続く実質賃金マイナスのもので労働者家計は、調査対象の七割が「前年に比べて生活が苦しくなった」と家計が苦しくなったと訴え、消費面からみた生活水準は七四年以来、一貫して傾向的に低下し、年齢コ―ホートによる検討によると「……実収入の伸びは実質で二桁に達しているが、非消費支出の伸びは二倍をこえており、このため可処分所得の伸びは抑えられている。そして五年間の賃上げと定昇を含めた各世帯の収入は、物価との関連で実質水準をようやくまかなってはいないが、子どもの成長にともなう生活費の拡大はカバーされていない。消費支出についても、四〇―四四歳層を除いて、ほとんどマイナスであり、現状では世帯の発達に伴う必要生活費をまかない切れないことは明らかとなっている」と総括しており、こうした傾向は産業別毎の家計調査結果からも確認することができるのである。

具体的な事例はあげるまでもないが、住友化学愛媛では「労働者の生活は悪化しており、住宅ローンの返済（月五、六万円、一時金で二五万円位）や保育料、教育費、進学資金（子弟の大学進学は一般的となっている）の調達の必要もあって、共働きが一般的になり、生計のために労働者自身が公休を利用して副業（大工、左官など）につくことも増えてきている」といわれ、「賃上げが低く、残業が少ないため返済がとくに苦しくなっている。そしてパート、内職をして、衣料や食費をきりつめているのですが、もう限界です」という家庭が増えている」（トヨタ自動車工業）といった状況や労働者が昼食にインスタントラーメンをたべて食費を節約する（住友化学）といったような状況は全般的にほぼ共通した傾向といつてよいであろう。

このような危機的な生活費の進行のなかで、みのがすことのできない悲劇的なできごととは大企業労働者の主婦による売春事件が各地で摘発され、家庭の危機と崩壊を生みだしていることである。

トヨタ自動車の「マンモス社宅といわれる社宅で、主婦の売春が二件も摘発されるという事件も発生した」という報告もその一例であるが、ルポライターの渡辺鋭気氏はある鉄鋼の社宅で発生した集団売春事件についてつぎのよう

に報告している。

「この主婦売春について、ある鉄鋼労働者は、新婚用の住宅に入るには、ある程度、仕事の成績が優秀でエリート・コースにのった若手でないとダメだ。それでも五年たったらアパート出ないかんのやで。五年間で会社の給料だけで家建てる資金の貯る見込みはない。家建てんもんは、昇進のスピードがおちる」という。この主婦たちは、すでに自分の家を建てた会社の同僚たちから、自分の主人が、しっかりせんかい」と責められるのに耐えきれず、肉体を売って資金をかせごうとしたとの見かたもある。追いつめられたとはいうものの、持家に夢をつなぐ労働者の妻たちの底深い悲しみがつたわってくるような思いがする」

もちろん、労働者の家庭の危機と崩壊を生み出す要因は主婦の売春という特異なケースだけではない。生活防衛の手段として共働きの方法をとる家族がかかえている家事、育児、教育の問題も生活危機とからんで重要な要因となっており、労働生活の非人間化が家庭生活のゆとりとだんらんを奪い、家族がかならず直面する「発達課題」の人間的な解決を困難ならしめているのである。

(6) 組合員意識調査に反映される不満と要求の傾向

第六に、以上のような状態におかれている独占的大企業の労働者が意識の面ではどのような特徴的な傾向をみせているか、ということである。いくつかの労働組合と調査機関がおこなった「組合員意識調査」の結果によって二、三の側面から今日の意識状況をみておくことにしたい。

まず、職場生活における不満や不安についてみると、電機労連の第八回「組合員意識調査」によれば、「賃金が安いこと」(四七・九パーセント)、「仕事に比べ要員が少ないこと」(四六・一パーセント)、「休日、休暇が十分にとれないこと」(二四・〇パーセント)、「仕事が単調で知識や技能を高める余地が少ないこと」(一八・二パーセント)、「昇進、昇格に不公平のあること」(一七・四パーセント)、「作業環境が悪いこと」(一六・八パーセント)、「職場に信頼できる人がいないこと」(一六・一パーセント)、「早出、残業、夜勤が多いこと」(一四・四パーセント)となっており、これは一七項目中三項目選択した上位八位までをあげたものであるが「低賃金」とともに「要員不足」

にたいする不満が際立って多い。「要員不足」と密接に関連する「休日、休暇」、「早出、残業、夜勤」についての不満や不安が上位を占めていることも見落せないことであり、こうした状況は「低成長」下の過酷な人減らし「合理化」―「減量経営」に多くの労働者がつよい不満と不安をいだいていることをはっきりとしめしている。⁹⁷⁾

こうした傾向は鉄鋼労連最大の労働組合である新日鉄労連の調査においても確認することができる。すなわち「賃金が安いこと」(四六・四パーセント)、「仕事量に比べ要員が少ない」(三四・一パーセント)、「作業環境が悪い」(二一・九パーセント)、「賃金の決め方に不満」(二〇・三パーセント)、「昇進昇格が思うようにならない」(二〇・二パーセント)、「休日、休暇が十分にとれない」(一五・五パーセント)、「時間管理やコスト管理がきびしい」(一五・二パーセント)となっているのである。⁹⁸⁾

調査対象労働者の性別、年齢、職種、職場での地位、企業規模によってこのような傾向の順位には若干の変動がみられるが、電機労連の調査の男子年齢別では、賃金、要員への不満は各層に共通し、単調労働への不満は二〇歳台の若年層につよく、昇進、昇格にたいする不満はとくに中高年層につよいという傾向を確認することができる。

労働者の職場外における私生活、とりわけ日常の「生活程度、暮しむき」についての評価は「低成長」過程が物価高と実質所得の停滞低下をもたらしているために動揺しつつ悪化してきたが、最近の調査では生活程度を「世間並」とみるいわゆる「中流意識」「中間階層帰属意識」というものに、かなりはつきりとかげりがみられるようになっている。電機労連の「現在の日本の生活水準をつぎの五つの階層に分けるとすれば、あなたはどれに入ると思いますか」という生活階層帰属意識調査の設問にたいして「中」が四二パーセントと最も多く、ついで「中の下」三五パーセント、「中の上」一四パーセント、「下」七パーセント、「上」二パーセントという結果である。これを前回の一九七八年の調査と比べると、「中」が五パーセント減り、「中の下」が一・二パーセント、「下」が二・一パーセント増えており、階層帰属指数でも二・七二から二・六八と後退をみせている。⁹⁹⁾

新日鉄労連の「生活水準意識」調査では、「上」一・三パーセント、「中」三一・九パーセント、「中の下」三六・四パーセント、「下」一二・八パーセントとなっており、こうした状況は新日鉄労連だけでなく鉄鋼労働者に共通の傾向となっているが、電機労連の調査よりはかなり低い結果によって「中流意識」のかけりを確認することができる。

よう。

このようなかで、民間大企業の圧倒的多数の労働者が生活上の不満感を物価高、趣味・レジャー問題、住宅問題、子弟の教育問題、老後生活の問題などにつよく感じているのも共通した状況である。

つぎに、労働組合にたいする意識、労働者が現在の労働組合をどのように評価し、なにをつよく期待しているかを見てみよう。

電機労連の調査によれば、現状の組合活動（支部・分会）にたいする組合員の評価をみると「かなり満足」（五パーセント）、「ある程度満足」（四九パーセント）で満足層は合計五四パーセントで、これにたいして「やや不満」（三六パーセント）、「まったく不満」（九パーセント）の不満足層は四四パーセントとなって、両者の差はかなり接近している。これを一九七八年の調査と比べると、満足層が六・三パーセント減り、不満層が六・六パーセント増えており、不満層が「五〇人以上の企業規模」「中高年層」「技術・研究開発」においてよりつよまっているのが特徴である。また「組合活動にあなたの意見や要望は反映されていますか」という点については「よく反映されている」三パーセント、「まあ反映されている」三五パーセントであるのにたいして「あまり反映されていない」三九パーセント、「まったく反映されていない」一〇パーセントとする否定的評価が四九パーセントと約半数を占めている。こうしたなかで、圧倒的多数の組合員は「全員投票など組合員全員が直接決定や運営に参加できるようにすべきだ」（四五パーセント）、「組合員の職場代表などの意見をきいて、組合役員が運営・決定すればよい」（四二パーセント）と組合の意思決定にたいする参加、関与をのぞんでいることは重要である。

新日鉄労連の調査でも「全体としてあまりよくやっていると」と「よくやっていると」という評価が若干減り「不十分」とする「批判的」評価が三・五パーセント程度増えており、組合側も「いずれにしろ明白なことは、前回同様組合員の組合活動評価には相変らず厳しいものがあり、好転・傾向がみられないと要約できそうである」とコメントしている。ちなみに新日鉄労連の「組合活動への組合員の意見の反映」についての調査では、評価は電機労連の場合よりもきびしく「まったく反映されていない」二四・六パーセント、「あまり反映されていない」四三・〇パーセント、計六七・六パーセント（無回答を除くと七四・〇パーセント）に達しているのである。

電機労連と新日鉄労連の組合員意識調査の結果からも、民間大企業のかんりの組合員は右翼的潮流が支配している労働組合の組合活動の現状をあまり積極的に評価せずきわめてきびしい評価をくだしていることが確認されよう。

このような評価をもちつつも労働組合にたいして、どこの労働者も賃金、一時金問題、労働時間、休日・休暇問題、要員、作業量、作業方法などの日常作業上の問題、作業環境問題、昇進・昇格問題、定年延長問題、労災・職業病など作業環境上の問題、企業内福祉厚生施設問題、雇用・物価・社会保障問題、高齢者の社会生活問題などに積極的にとりくむことを期待し、それらを組合活動評価のさいの重視基準にすることを明らかにしているのである。

注 (1) 飯盛信男「低成長過程における日本経済」佐賀大学「経済論集」十三卷三号、工藤晃「危機の時代の経済政策問題」『経

済』一九八一年一月号、七月号、林直道「日本の経済」(第二版)など参照

(2) マルクス『資本論』④国民文庫版二四〇—四一ページ

(3) 総理府の「就業構造基本調査」(一九七九年)によると、一九七四年から七九年にかけて製造業の雇用者は約四六万人減少し、企業規模別には三〇人未満規模で二四万人増加しているのに対して、一〇〇人以上規模では軒並に減少し、特に五〇人以上規模では七七万人と最大の減少をしめていることである。失業・雇用不安の動向については浜岡政好「失業者の実態と労働組合の課題」『労働運動』一九八〇年六月号、大木一訓「最近における労働経済の特徴―減量経営、下にすむ貧困化」日本科学者会議編「現代の世界経済と日本経済」(下)一九五ページ以下、江口英一「雇用不安」の累積とその日本的性格」江口英一、田沼肇、内山昂編「現代の労働政策」三四ページ以下

(4) 雇用・失業政策研究会、全日自労建設一般労働組合「不安定就業」の現実と政策の新しい選択」四四ページ。この報告書は「膨大の不安定雇用労働者の形成ルートは多様である。不安定雇用労働市場の開放的性格は資本による不安定雇用の利用が大規模化するにつれて一層強まり、従来比較的安定した労働生涯を全うしていた大企業労働者でさえこの層と無縁ではなくなった」とし、さまざまな不安定雇用労働市場への途を定年到達者、大企業離職者、中小企業離職者、雇用保険の受給終了者、女子パートタイマーについて、いくつかの実態調査結果から明らかにしている。

(5) 国民春闘共闘会議・労働時間短縮共闘会議「交替制労働白書―労働と健康・生活アンケート調査結果の中間報告」(一九八一年七月)によれば、最近の身体状態について、全体の三分の二を越える六六・八パーセントの人が眼が疲れやすいと訴えているが、訴え率の高いものは、よく肩がこる(五二・八パーセント)腰がだるかったり重いことがある(五一・八

パーセント)頭痛がしたり頭が重いことがある(四六・九パーセント)よく眠れない(四六・三パーセント)かぜをひくと治りにくい(四四・七パーセント)口がかわくことがある(四四・四パーセント)食欲がないことがある(四一・八パーセント)性欲の減退を感じる(四〇・三パーセント)腰が痛む(四〇・一パーセント)となっている。また「仕事や勤務についての不安や不満」では、訴え率の高いのは勤務のため生活が不規則(五五・四パーセント)長生きができないように思う(四一・六パーセント)人員が少ない(三三・五パーセント)となっており、深夜三交替制勤務者の「長生きできないように思う」は五二・九パーセントともっとも高率をしめし、交替制労働者のもっとも深刻な不安が象徴的にあらわれているといえよう。なお斎藤良夫「疲労―その生理的・心理的・社会的なもの」は疲労の総合的な分析の書であり、同書の二四二ページ以下は交替制労働者の生活疲労をとりあげ「生活主体が人間としての満足な生活、ことに社会的生活を送ることができないという、生活の貧困さ」のなかにあらわれている」ところに本質的な特徴があると規定している。

(6) 向笠良一・戸木田嘉久・木元進一郎・高木督夫編著「工場調査・巨大工場と労働者階級」(下)一九六ページ

(7) 前掲書(下) 二九〇ページ

(8) 前掲書(下) 五二ページ

(9) 「自動車工業労働者の労働と生活―トヨタ調査中間報告」立命館大学人文科学研究所紀要第三二号 二三九ページ

(10) 安川電機、東洋工業、石川島播磨東京の実態は職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議主催シンポジウム「大企業職場からの報告―長時間過密労働をめぐる」の報告資料八ページ、一九ページ、二七ページ

(11) 労働省編「昭和五五年度労働白書」わが国経済社会の条件変化と労働経済の課題」一八ページ以下、付属統計表七四―八一ページ

(12) 前掲「労働白書」二〇ページ以下、付属統計表八二―八三ページ

(13) 中郷強「史上最高の大儲け、安全は神だのみ」八東芝・川崎V「労働運動」一九八一年四月号

(14) 前掲「工場調査・巨大工場と労働者階級」(下) 六六ページ その他「過密労働・労災・職業病―職場からの告発」鋼管京浜製作所の巻(「赤旗」一九八一年二月二十七日―三月四日)など参照。このシリーズでは日立製作所、ダイハツ工業などもとあげられている。

(15) 独占的大企業における最近の労働災害職業病の実態については「労働運動」一九八一年四月号の「特集・職場からいのちと健康を守る闘い」の各レポート参照。統一労組編「労働災害・職業病白書―労働災害・職業病闘争の発展のために」

- (一九八一年七月)は、労働災害・職業病多発の原因として①独占資本の利潤第一主義による資本主義的合理化を人間の肉体的・精神的能力の限界いっぱいには労働者に強要している。②独占的資本が高蓄積をはかるために安全確保や有害物排除のために必要な費用を支出することを極度に節約していること。③労働行政が労働者保護を貫くのではなく、独占資本の「合理化」に事実上協力する立場で立っていること。④労働組合の右翼的潮流が独占資本の「合理化」に協力する路線をますます明確にしていること。⑤労働者、国民の生命を守る労働での政策や課題が軍拡経済路線のもとで、ほとんど押しつぶされていること。⑥の五点を指摘している。一五―二五ページ
- (16) 前掲「工場調査―巨大工場と労働者階級」(下) 六六ページ以下
同七一ページ
- (17) 電機労連「第八回組合員意識調査結果」『調査時報』第一六六号 三二ページ以下
- (18) 新日鉄労連「組合員意識調査」『調査時報』第十八号 五六ページ以下
- (19) 前掲・立命館大学人文科学研究所紀要第三二号 一六六ページ
- (20) 労働者調査研究会「新しい管理・支配様式と労働者の抵抗」『労働運動』一九七八年九月号
- (21) 鎌田慧「トヨタ―不思議な国の暗部」(ルポルタージュ)『労働者群像』一九八〇年三月号、労働者調査研究会「『無人化ライン』めざす職場再編に不安と苦悩」『労働運動』一九八一年十一月号は、一九八〇年一月、三十一歳の青年技術者が風呂帰りに京阪電車に飛び込み自殺した事件について「彼は企画段階から営業、宣伝、各工場長、製造生産総がかりで、わずか四カ月間で製造にこぎつけた。システムコンポー一九八一の開発にたずさわっていた。当時開発・技術部門は六〇時間をこす残業があたりまえになり、休日出勤も常態となっていた。担当する部分の開発が遅れ、上司に注意されたことからノイローゼ気味であったという。小さな子どもと奥さんを残す悲劇であった」と報告している。別のレポートも、松下電器ではここ数年自殺者が相ついでいることを指摘している(藤川光一「松下イズム」に抗し人間の尊厳を守る闘い)『労働運動』一九八一年五月号)。
- (22) たとえば電機労連の「第六回組合員意識調査報告」(一九七六年八月実施)によると「争いごととは避け、人の和を大切にしたい」という「和合志向」の項目は七三・六パーセントでトップ、同報告書に引用されている鉄鋼A社の場合七四・四パーセント、電通共闘の場合七八・四パーセントでいずれもトップである。(電機労連「調査時報」第一三一号 三三―三ページ)

- (24) 前掲「工場調査・巨大工場と労働者階級」(下) 一一三ページ
- (25) 同 六〇ページ
- (26) 同 二一六ページ
- (27) 大木一訓「最近における労働経済の特徴―減量経営、下にすむ貧困化―日本科学者会議「現代の世界経済と日本経済」(下) 二一四ページ。なお一九八〇年代の労働者の生活状態を中心とする貧困化の全般的な特徴については小島健司「現代の労働問題」四二ページ以下参照
- (28) 国民春闘会議「低迷する労働者の生活―一九七九年第五回家計調査・生活指数報告」一四ページ
- (29) 国民春闘会議「切りつめもこれまで実賃賃金マイナスの家計―一九八一年第七回家計調査・生活費指数報告」七一―一四ページ
- (30) 前掲「工場調査・巨大工場と労働者階級」(下) 二七三ページ
- (31) 同 二一七ページ
- (32) 労働者調査研究会「たくましい従業員づくり」と協調主義の動揺」「労働運動」一九七九年五月号
- (33) 前掲「工場調査・巨大工場と労働者階級」(下) 二一七ページ
- (34) 渡辺鋭気「大企業の生産現場・人間破壊工場」八五ページ、ここで渡辺氏は売春事件に「持家」に夢をつなぐ労働者の妻たちの底深い悪しみがひそんでいることをとらえているが、鎌田慧氏も「持家」で人生を拘束される人々」(「エコノミスト」一九八一年四月二八日号)で「残業が減りだして、妻はパートに出かけることになった。女性が外に出ることは、それなりに意味のあることだが、それは本人の意思というよりは家の、もっと極端に言えば住宅ローン金利の意思でもあった」とし、トヨタ自動車について「持家はローンで一生縛りつける効果を発揮する」「板子一杯下にある地獄にも似た風景」を明らかにしている。横浜国立大学の下山房雄教授が「労働者の借務奴隷化傾向」の事例として、この持家の問題をとりあげ「持ち家政策をやめさせないと協調体制は崩せない」とのべている点は重要である。(「対談・経済民主主義と大企業労働者」「経済」一九八〇年二月号)
- (35) 布施晶子「労働者家族の生活」黒川俊雄・島津千利世・大九義一編「講座・現代の婦人労働3労働者の生活と家事・育児」所収、同「共働き家族」望月崑、本村汎「現代家族の危機」所収などを参照。
- (36) 広島大学の芝田進午教授は、労働組合運動と意識調査の関係について「……一般に、組合指導部が右翼的であるにつれて

労働組合員の意識調査をおこなう傾向があります。というのは、意識調査はアンケート用紙をくばるだけでおこなえるという容易さがあるほかに、労働者がいかに「おくれた」意識をもっているかをしめす結果になるので、右翼的な組合幹部にとっては、かれらのいう「大衆路線」を合理化するに都合がよくなるからです。右翼的でない、よりすすんだ組合指導者は、労働者がどのような意識をもとうが、もつまいが、客観的にどういう労働諸条件にあるかという物質的な状態を調査するものです。……」とし「……その結果にあまり一喜一憂する必要はなく」この点をふまえたうえで、意識調査結果が「労働者の意識の複雑な矛盾をよみとり、そこから変革への指向をさぐることも大いに必要」とのべておられるのが留意される必要がある。〔「労働運動と変革主体の形成の弁証法」『マルクス主義研究年報』一九七九年版二七ページ〕

(37) 電機労連「第八回「組合員意識調査」結果」『調査時報』第一六六号 五三ページ以下

(38) 新日鉄労連「組合員意識調査」『調査時報』第十八号 六四ページ以下

(39) 前掲・電機労連「調査時報」第一六六号 二九ページ以下

(40) 前掲・新日鉄労連「調査時報」四〇ページ以下

(41) 労働者意識の動向分析を中心とする論文として次のものを参照。元島邦夫「企業内人生における抑圧と対抗」『現代と思想』第二七号、同「先進的労働運動と労働者意識」『現代と思想』第三四号、同「雇用危機」下の労働者意識」『マルクス主義研究年報』一九七九年版、同「大企業のなかでゆれる競争の人生」『経済』一九八一年十月号、柴田弘捷「長期不況下の労働者意識の動向」専修大学『社会科学年報』第一四号、高橋祐吉「労働組合運動の危機」と克服の展望」『講座・現代資本主義国家』・現代日本の政治過程」

(42) 前掲・電機労連「調査時報」第一六六号 九九ページ以下

(43) 前掲・新日鉄労連「調査時報」第十八号 九七ページ以下

(44) 前掲・電機労連「調査時報」第一六六号 一一〇ページ以下、ここでは電機労連のみでなく、新日鉄労連、ゼンセン同盟、全電通、全通、自治労について「今後の日常活動を評価するさいの重視課題」の調査結果を明らかにしている。

二、独占的大企業の労働組合運動の現状—組織と運営と路線の問題点

(1) 労働組合運動における右翼的潮流の抬頭—鉄鋼業の場合

「低成長」過程における独占資本の過酷な「合理化」攻撃と労働者支配によってもたらされた以上のような「労働疎外」の深まりと貧困化の拡大再生産という非人間的な状態にたいして、独占的大企業の労働組合運動はどのように対処しているのか。労働組合の原点にたつて労働者の階級的利益をまもるために独占資本と対決しているのか、それとも独占資本の利益を優先させる立場にたち、かかる状態を容認しているのか。結論的には後者といえよう。独占的大企業の右翼的潮流が支配する労働組合運動の基本的な特徴について鉄鋼労働組合運動を例にまずその形成過程をかんたんにみておきたい。

民間産業の独占的大企業の労働組合運動は、戦後いっかんして右翼的潮流の支配のもとにおかれ、独占資本にたいする要求実現のストライキ闘争を放棄してきたわけではない。労働者階級の闘争史が明らかにしているように、多くの弱点や未熟さをもった闘争ではあったが、賃金闘争、首切り「合理化」反対闘争、さらに安保闘争に代表されるような平和と民主主義と独立のための闘争などにおいて、その団結と統一をつよめ戦闘的力を発揮し、独占資本と政府にたいし数多くのストライキ闘争を展開してきたのである。

戦前、釜石製鉄所と八幡製鉄所の歴史的大争議をたたかっていた経験をもつ鉄鋼労働組合運動は、戦後初期にアメリカ占領軍の直接的な干渉と弾圧がくわえられるなかで、鉄鋼独占資本にたいし注目すべきストライキ闘争を展開したが一九五一年の鉄鋼労連結成以後も一九五七年秋の賃金闘争（産業別統一闘争）においては、大手五社労組が十一波十九日間のストライキをたたかい、一九五九年の総評春闘参加のなかの賃金闘争においても富士製鉄、日本鋼管の両労組が四九日間におよび長期の重点部門ストを決定している。しかしこのいずれのストライキ闘争も「階級的結束」をもって対抗してきた鉄鋼独占資本のゼロ回答あるいは低額一発回答のまえに敗北した。鉄鋼独占資本はこの闘争を契機に労使関係上の教訓をひきだし、労働者にたいする個別的支配をつよめ、鉄鋼労働組合運動の「体質改善」を推進

するためのアメリカ式労務管理の本格的な導入と労働組合対策を系統的に実施し、その拡大のなかで鉄鋼労働組合運動は停滞と後退を重ね右翼的変質をとげていったのである。

ここで指摘しておく必要があることは、一九五七年、五九年の賃金闘争がおこなわれた当時でも、独占的大企業の労働組合はけっして階級的民主的な潮流の主導のもとにあつたわけではなく、組合機関は全体的に労資協調主義を主張する右派勢力が多数を占めていたということである。それにもかかわらず今日にくらべはるかに民主的な役員選挙制度が確立され、各種機関に一定数の階級的民主的な立場にたつ組合員が選出されたこと、組合運営も比較的民主的におこなわれ職場において自覚的な組合活動家が自主的に組合活動もおこなえる民主的な権利と自由が労働協約上保障されていたこと、したがって資本の職場支配もかためられていなかったということ―労働組合運動にとってきわめて有利なこのような民主的な諸条件が多く職場に存在していたことが、当時のあいづきびしい「合理化」に不満をもつ労働者の闘争時における戦闘的な結果を可能ならしめたとみてよいであろう。

さて、一九五七年と五九年の鉄鋼労連の賃金闘争にたいしてゼロおよび低額の「一発回答」の押しつけに成功した鉄鋼独占資本は、鉄鋼労連の圧倒的な部分を占め、中核的存在である独占的大企業の労働組合をふたたび労使協調的な企業内組合主義にひきひどし、鉄鋼労連の「体質改善」すなわち右翼化をおしすすめていく新たな抑圧と支配の攻撃を本格的に開始していった。

それは鉄鋼労働者を個別的、直接的に掌握して職場から団結強化の組合活動を排除し、専制的支配を確立していくという方法がとられ、そのための基本的手段がいわゆるアメリカ式の多くの経営・労務管理の制度と技法であった。それらのなかで鉄鋼独占資本の目標の達成にとつて、もっとも効果的で強力な武器となったものが作業長制度であつた。

この作業長は、ラインにおける強大な労務管理上の権限をもち、日常的に労務管理にのみ専念し、個々の労働者の職場から家庭までの全生活を掌握し、監視し、階級的自覚的な労働者にはあらゆる面で経済的にも精神的にもきびしい差別をくわえ、反民主主義的な専制的支配を推進、確立していったのである。

職務、職能給制度、昇進、昇格統制の職能的資格制度、企業内教育制度、各種の小集団管理運動などもこの作業長

制度と密接な関連をもち、作業長の権限によって運用され労働者支配の手段となったことはいうまでもない⁽³⁾。そして、さらに鉄鋼独占資本は、このような労働者の個別的な掌握と支配を基礎にして職場から民主的な権利と自由を奪い、ストライキ権投票や組合役員選挙への全面的な介入と干渉、右派グループへの物心両面の援助と育成など団結権を不法不当に侵害するあらゆる手段を動員し、総合的に運用して労働組合の右翼化工作を多面的に系統的に強化していったのである。

その結果、独占的大企業の労働組合の執行部をはじめ各種機関から左派勢力（社会党员、共産党员および両党の支持者など）は改選期ごとに排除され、一九六〇年代の半頃までに会社側によって育成、支持され、政治的には民社党とつながる右派グループの独占的な支配が確立されていった。さらに一九六六年には、こうした変化を基礎にして鉄鋼労連も右派グループの全面的支配の体制へ移行することになったのである。

造船、自動車、電機、化学、電力その他の民間産業の独占的大企業の労働組合においても、若干のタイムラグはあれ、鉄鋼労働組合運動の場合とほぼ同様の過程を経て右翼的潮流の支配が確立されてきたといつてよいであろう。

(2) 右翼的潮流支配下の労働組合の組織と運営の問題点

つぎに、独占的大企業の労働組合運動の現状、とくに労働組合の組織と運営の特徴的な点をあげておこう。この面でもっとも重大なことは、以上の形成過程からも明らかのように、労働組合の生命ともいうべき「資本からの独立」の原則が侵され、さらに組合民主主義の原則がゆがめられ否定されていることである。

(1) 各種機関の形骸化

第一に、労働組合の各種機関が組合員の意思を民主的に決定し、それを忠実に実行する機関とはなっておらず、たんなる手続のための機関として形骸化していることである。

たとえば、一九七六年当時の数字であるが、新日鉄八幡労組では、大会代議員は組合員四九人に一人、中央委員は九三人に一人、執行委員（専従）は六八三人に一人、日本鋼管京浜ではそれらが三三人に一人、九三人に一人、三七七人に一人の割合となっており、このような各種機関の構成員の数は非常に少なく、それだけ組合員全体の意向が正

しく反映されにくくなっている。しかもこれらの機関役員はきわめて非民主的な選挙制度と資本の専制支配を基礎とする露骨な介入、干渉のなかで選出されるため、右派勢力が独占し、左派勢力はほぼ全面的に排除されているのである。ここに組合民主主義が保障されない制度的な基礎があるといつてよい。

(四) 非民主的な役員選挙制度

第二に、役員選挙制度がきわめて非民主的なことである。

鉄鋼労働組合運動では、右派グループは労働組合の独占的支配が完了すると、左派勢力の再進出を阻止し、その支配体制を維持するために役員選挙制度の改悪に着手し、改悪に改悪をおこなっている。その主な改悪点は、小選挙区制、立候補にあつたの推せん制、完全（定数）連記制、選挙活動の大幅な制限、非民主的な投票、開票管理などの導入、実施にあるといつてよいであろう。

このような非民主的な役員選挙制度のもとで資本の露骨な介入、干渉がくわえられ、そのため圧倒的多数の組合員は自由に立候補することもできなければ、自由な意思による自由な投票すらできない状態である。したがって資本にたいする抵抗と闘争を主張する左派勢力は現在各種機関にはほとんど選出されていない。それでも独占資本と右派勢力は新たな搾取と抑圧の強化が職場における労資の階級的矛盾をげしくし、それを反映して組合員の幹部批判もつよまり、左派勢力進出の可能性が増大すると判断し、あらためて役員選挙対策を強化し、その重要な対策の一つとして役員選挙制度をさらに改悪しようとしているのである。たとえば日本鋼管京浜労組が、組合員が組合大会代議員にも支部役員にも自由に立候補できないようにしたり、また選挙運動について、立候補者が「会社施設内、通用門付近会社施設周辺の道路上」で口頭で支持を訴えることまで禁止し「選挙公報」のみに制限していることなどはその一例といつてよい。

(イ) 形式的な「多数決」運営

第三に、組合機関の運営においては、徹底的で民主的な討論はほとんど保障されず、形式手続的に「多数決による機関決定」がおこなわれ、右派勢力による組合機関の独占という異常な状況のなかで執行部提案をほぼ無条件に承認する翼賛的傾向がいつそうつよまっていることである。

東京大学の山本潔教授は、日産自動車労組の大会、代議員会という議決機関運営の基本的特徴について、ほとんどすべての議題がきわめて短時間のうちに「全員一致で可決」「満場一致で採決」「全代議員の挙手で可決」という反對ゼロのまったく形式的な議事運営がなされていることを指摘しているが、こうしたことがけっして例外ではなく独占の大企業の労働組合で一般化してきているといつてよいであろう。

新日鉄八幡労組においては、組合規約で組合機関の討議ではなるべく賛成者と反対者の意見を交互に発表させるという一見民主的とも思われる方法をとるとされているが、しかしそれは筆者の聴き取りでは形式的なもので、「適当なところで」討論を打ち切る使法として利用されただけのようである。それも組合機関に一定の左派勢力が存在していた時期までのことで、右派勢力の独占状況のもとでは死文化しているという。また同労組の組合規約では組合の存立基本性格にかかわる事項、および労使関係上決定的に重要な事項などは全員投票をおこなわなければならないこととなっているが、春闘時のストライキ権投票がまったくおこなわれなくなって以降労働協約改訂事項にかかわる全員投票程度で、それもきわめて少く形式的な手続にすぎなくなっている。かつて同労組は、IMFJCへの加盟についても組合規約の「上部団体への加盟または脱退」は全員投票によるという規定を無視して大会代議員の賛成多数だけで決定したことがあるが、東京大学社会科学研究所の労使関係調査会は同労組の全員投票制についてつぎのように指摘している。

「A労組の運動史をひもとけば、激しい組合内諸勢力の角逐の中で、全員投票がかなり頻繁に行なわれ、ときに決定的な役割を果たした事実を見いだすことができる。しかし、その後次第に組合運営のルールが整備され、組合主義グループの指導権が確立するにしたがい、組合運営が安定化し、全員投票の頻度は少なくなった。とくに近年、鉄鋼労連傘下大手労組が、春闘、一時金闘争において「事後対処方式」に移行したため、いわゆる一発回答体制を前提にすれば「スト権」投票は行なわれなれないから、全員投票が組合意思決定に直接的役割を果たすことはまれになっている。」

(二) 組合民主主義の欠如

第四に、組合機関の運営だけでなく、組合活動も日常時、闘争時をとわず組合民主主義が欠如したきわめて形式的官僚的な実態にあることである。

闘争を組織する段階の職場討議もほとんどが休憩時間中の正味わずか二、三〇分程度の、しかも執行部や支部役員の一方的説明に終るもので、そして説明される要求案や闘争方針案はほとんど修正されることがないという実態である。

団体交渉の形骸化はいちじるしく、基本的な労働条件についての団体交渉権は企業連に集中されており、公式の団体交渉は回数も少なく形式的で、実質的な「交渉」は組合側のトップクラスと会社側の労働担当責任者クラスとの非公式のウラでの話し合いによっておこなわれ、そこで「合意」されたものが公式の団体交渉の場で会社側の「回答」として提案されるといふ仕組みとなっている。こうした仕組みのなかで単組レベルでの団体交渉は大きく制約され、実際にもあまりおこなわれていない。

「労使協議会」とか「経営協議会」といったいわゆる労使協議制は、日常的諸問題を取扱う場となりながら、組合側は実質的にチェック機能も發揮せず資本の「合理化」推進のための協力機関となっている。

団体交渉の形骸化は必然的にストライキ権の放棄へ発展し、またストライキ権の放棄が団体交渉をまったく迫力ないものにして形骸化をいっそう深めるといふ事態を招くことは明らかである。鉄鋼労連を中心とする鉄鋼労働組合連動では、一九六六年からこんにちまでの十五年間、独占的大企業の労働組合によるストライキは皆無であり、しかも一九七二年から新たに採用された「事後対処」方式のもとではこの十年間、組合員によるストライキ権投票さえおこなわれていない。そして鉄鋼独占資本の低額「一発回答」をストリートに受諾しているのである。

なお、闘争時の決定やその変更、たまたかの妥結は、ほとんど闘争執行部や闘争委員会（中間決議機関）だけの判断で形式的な「多数決」で決定され、民主的、大衆的な職場討議を積極的に組織し、そこで形成される組合員の意思を基礎にして決定をおこなうという方法がほとんどとられていないことも指摘しておく必要がある。

職場の労働条件をめぐる不満や要求などを職場組織が日常的にとりあげ、解決をはかる活動も皆無に近く、会社側の提案はストリートに通じ、こうしたなかで作業長―工長を軸とする職制の支配力はさらに強まり、各種の企業内教育も小集団活動もなんの制約もなげることなく自由におこなわれ、そのため職場にはかなり広く、深く労資協調主義企業主義のイデオロギーが浸透しているという状況となっている。

(4) 組合員の自主的活動にたいする「組織統制」の強化

第五に、形式的な「多数決主義」の運営と結びついて「組織統制」がつめよられ、組合員の自発的積極的な活動が「統制処分」の対象にされ、また「特定政党支持」義務づけ体制によって組合員の思想・信条の自由、政治活動の自由という憲法上の基本的人権さえ公然と侵害される事態がひろがっていることである。

独占的大企業の労働組合においては、右翼の潮流が主導権を掌握して以来、自党的な組合員の自発的積極的な活動にたいして、たとえば「組合長または支部長の許可を受けることなく、文書を配布し組合の秩序を紊した者」を統制対象にしたケース（新日鉄八幡）、民主団体や政党の「介入行為に参加する組合員には……必要な時には規約に従って統制処分の対象とする」ことを決定したケース（松下電器）、組合機関の支持政党決議に従わず他党候補者の後援会員と選挙法定ビラを配布したことを分派活動として除名処分にしたケース（平野金属）、こうしたことがかなりおこなわれてきた。そして、最近のケースでは一九七九年十月に日産自動車労働組が厚木自動車部品支部に所属する七名の組合員を「労働問題研究会」とか「明るい厚木部品をつくる会」といった自主的な活動組織を結成し、ビラ配布などの活動をおこなったことを理由に除名処分にし、会社側が即日組合とのユニオンショップ協定を根拠にして被除名者たちを解雇した事件は有名である。

(3) 労資協調主義路線の積極的推進—賃金闘争

以上のように右翼の潮流が支配した労働組合は組合民主主義の欠落した組織と運営を大きな特徴としているが、理念と政策の面ではどのようなものをおかかっているのか。運動理念が反共主義と労資協調主義であることはいうまでもないが「合理化」問題にたいする対応と賃金闘争の考え方を中心にその基本的な特徴を指摘しておこう。

右翼の潮流は「高度成長」過程の「合理化」問題にたいしては「合理化問題については成果配分の立場で対応する。この立場は企業の繁栄によって労働者の生活上が可能であり、合理化によって企業の繁栄が確保されることを前提に協力の姿勢を基本にとる」という態度で全面的に協力し、労働者にいっそうの労働強化をもたらす人減らし「合理化」についても、賃金、諸手当など資本の譲歩を引き出し、それを条件に容認するといういわゆる量的処理が

その対応の基本的パターンであった。「合理化の成果というのは、非常に具体的にいえば、三人で働いている職場から一人どこかに配転する。その場合一人分の賃金を二人によこせということとです。ところが実際にそうならなければ配転に反対をする運動です」という発言が、このパターンの指導姿勢を端的にしめしているといえよう。

「高度成長」から「低成長」への転換のなかでどうした処理方法も容易ではなくなるといっそう露骨に労資協調主義的な対応をすすめていくことになる。同盟と鉄鋼労連の路線と政策についてこの点をみてみよう。

同盟は、一九六四年の結成以来「合理化」問題への積極的協力を基本方針としてきたが「低成長」過程でも、その基本的見地にたちつつ「安定的な経済成長を追求すると同時に新しい経済秩序を建設する必要がある」とか「今日もっとも重要なことは、これまでの無秩序な生産にたいし秩序を与え真に経済を安定的に成長させるための基本的メカニズムを確立することである」とか、独占資本の「安定成長」―高利潤の持続的確保を保障する産業構造への転換の必要性をつよく主張するとともに、個別企業の人減らし「合理化」については「企業が本當に困っている実情では労働組合もこの減量経営に協力せざるをえない」という対応姿勢をとり、実際に積極的に協力していったのである。

これはすべて右翼的潮流の支配下にある労働組合に共通した人減らし「合理化」への基本的な対応となり、たとえば住友化学労組は「企業存続のために絶対必要」論にもとづき「見栄も外聞等にもとらわれず、あらゆる努力を傾注し……転勤・異動・出向等についていろいろ問題があるうとも、決然とたくましく対処する……」という方針ですべての人減らし「合理化」に全面的に協力している。他の労働組合においても例外ではない。民間産業の独占的大企業においては、このような労働組合の支持、協力の姿勢に支えられてすでにみたように中高年労働者を中心とする大量の人減らし「合理化」が労働者のつよい不満を残しながらも比較的スムーズにおこなわれたのである。

賃金問題についても同盟はよく知られているように「……現段階における一定の範囲をこえる賃金の引上げは、インフレの収束を遅らせ、結局は逆に実質賃金の上昇を停滞させるばかりでなく、年金生活者等恵まれない階層の生活を一層の困窮に追いやり、さらには生活福祉環境の整備、充実を一層遅らせる」というような「賃金自粛」論を公然と主張し、IMF・JICと共同で作成した『働くものの生涯生活ビジョン』では、一九七六―八〇年の日本経済の年平均実質成長率を七パーセントと前提し、実質賃金上昇率を六パーセント以下におさえるとしたのである。これが労

働者と勤労国民の生活水準を「低成長」下の独占資本の企業収益と資本蓄積に従属させ、賃上げをその枠内にとじめようとするものであったことはいうまでもない。しかし、実際の賃金闘争では独占利潤擁護を優先させ、独占資本の「低額一発回答」を受け入れていったことから労働者の「私的消費領域と社会的消費領域を総合して五年後に到達すべき実質生活水準の目標」を設定したこのビジョンもまったく未達成のまま途中で完全に破綻してしまつたのである。

同盟は、その後新たに「経済全体、あるいは賃金と雇用との整合性」という観点をもちだし、経済成長率の低下という条件のもとで「雇用の拡大のため一定の余地を残すこと」「インフレと賃金との関連」を考慮にいれるならば、実質賃金水準の引上げは「実質経済成長率をかなり下回るものとならざるをえない」と賃金自衛論の立場をいつそうつよめ、それにもとづく実際の賃金要求が独占資本から「良識ある線」と高く評価されたことは有名である。

今日、さきの「働くものの生涯生活ビジョン」作成の推進役になつた鉄鋼労連は「鉄鋼労連の八〇年代賃金・福祉政策」を採択し「本格的な福祉社会の建設と福祉的勤労者生活の確立」を基本目標とする運動を展開しようとしており、これは右翼的潮流の八〇年代の新しい政策路線として注目されよう。

この政策は、八〇年代を「戦後のどの時期にもまして混乱と不安定化の様相を強め」「……今後のわが国のあゆみが、われわれ勤労者の労働と生活を含めて、けわしさを著しくますますことはさげがたい」時代と規定し「雇用の確保と安定化」を「最優先課題」とし、賃金闘争はひきつづき「自制」し、また「終身雇用制の堅持」のためには「労務費の過度の肥大化を避ける意味での年功賃金の一定の調整は組合としても認めていかざるをえない」としている。対政府の「政策活動」の路線も独占資本とまったく同じ立場にたつものである。

鉄鋼労連の「八〇年代賃金・福祉政策」は「福祉的勤労者生活」の基本骨子として、雇用問題、賃金問題とともに「労働生活の改善」をかかげ「……八〇年代においては、勤労者生活のトータルな福祉化の視点に立って、労働生活の改善」を大きくとりあげ、労働の苦痛度を軽減、労働からの解放時間の拡大といった伝統的な対応のみにとどまらず、労働そのものをより人間的で、より充足感のもてるものに改善していくことも含めてとりくみを発展させねばなりません。」とし、(イ)労働従事時間の短縮と自由な生活時間の拡大、(ロ)労働そのものの内容の改善と人間化、(ハ)仕事に

おける生きがいと充足感の確保—をにかけている。こうした要求がかかげられること自体、今日の職場における過酷な日常的労働とそのなかでの労働者の人間的な労働にたいする要求の切実さの反映であり、内容的にも一定の積極性をもっていることはいうまでもない。しかし、問題は今日の「労働生活」の現実が生みだされている原因をどのようにとらえ、その改善をどのようにかちとっていくかである。

鉄鋼労連のこの政策は、今日の「労働生活」の非人間化—労働における人間の疎外をもたらしている根本的な原因が独占資本の賃金抑制と人減らし「合理化」を中心とする過度労働の強制にあることが明白であるにもかかわらずその原因についてはいっさいふれず「労働生活」の特徴的な実態も何一つ明らかにしていない。「労働が本質的に、拘束と苦痛」という側面をもちつづけること自体変えようのないこと」という抱え方を前提としているのである。したがって、当然のことながら日常的な資本とのたたかいを通じてかちとっていくという基本的な態度はまったくみられず「労働生活改善」の具体的な活動方向の提起もなく、ただ明確にされていることは「労使協力してとりくみを展開していく」という労資協調主義の立場である。労働時間短縮の基本的要求についても、時間短縮要求を積極的に提起したたかってきた欧米諸国の労働組合運動について「経済の健全な発展と活力維持への配慮が必ずしも十分でない面もときとしてみられる」と批判し「経済環境のきびしさを考慮におき」「実現の経済的条件を十分にみきわめながらのとりくみの必要性」を強調して、賃金・雇用問題同様、鉄鋼独占資本の独占的高利潤の安定的確保を前提とするいわゆる「経済整合性」論の立場をとっているのである。さらに「仕事における生きがいと充足感の確保」についても「この問題が基本的には、自分自身の問題」であり、自助努力がすべての前提であることをふまえる必要がある」として資本と労働組合の基本的な責任を回避している。

このように独占資本の「合理化」攻撃による労働者とその家族の非人間的な労働と生活の状態を改善しとりのぞく日常不断のたたかいを抜きにし、しかも独占資本との「協力」を基本路線とするかぎり「八〇年代の賃金・福祉政策」なるものに立案のうえで「労働生活の改善」をかかげたとしあも、労働者が切実に求める「労働生活の改善」を部分的とはいえ実現させることはきわめて困難であろう。そのことは、たとえば鉄鋼労連が所得の労働諸条件の実質的な切り下げといっそう過酷な人減らし「合理化」高齢年化のなかでの過度労働の強制を前提とする「定年延長」措

置を承認したことをみても明らかである。

独占的大企業のいくつかの労働組合は、以上のような政策と類似した個別企業レベルにおける政策をかかげているが、基本的な問題は同様である。

電機労連や新日鉄労連などの組合員意識調査結果でも明らかにされているが、独占的大企業の労働者が以上の特徴を明らかにしたような労働組合運動—組織と運営、路線と政策にたいして批判的であるのは当然といつてよいであろう。それがなによりも労働者の利益よりも資本の利益を優先させ、組合員を中心にすえて堅持すべき組合民主義を軽視し、あるいは無視していることへの反ばつてあることはたしかである。

こうしたなかで、電機労連の多くの労働者が「日本の組合活動発展のための充実・強化の課題」とした、同じ意識調査のなかで「組合員意識の高揚」(三二・七パーセント)、「職場での組合活動の強化」(一九・四パーセント)、「労使間のけじめの明確化」(一七・九パーセント)、「組合運営の民主化・大衆路線の徹底」(一七・四パーセント)、「産業別統一闘争の強化」(一六・六パーセント)をあげているのは重要な傾向であり、そこには労働組合運動の階級的民主的強化と発展を求める志向が反映されているとみるべきであろう。

私は、このような状況のもとでわが国労働組合運動の中核的地位を占める重化学産業の労働組合運動から右翼的潮流の影響を克服し、労働組合本来の機能を回復させ、その階級的民主的強化と発展をかちとるためには当面つぎのような基礎的課題に取り組むことが必要不可欠と考えるものである。²³⁾

注 (1) 鉄鋼業における協調的労資関係の形成については、平野浩一「協調的労資関係の形成と鉄鋼労働組合運動—春闘を中心とする鉄鋼労働の組織と機能」(労働運動史研究会編「危機における労働運動—その前進と後退」)、道又健治郎「鉄鋼労働

運動における右翼的潮流の台頭と役割」(労働運動史研究会編「労働運動の新段階—六〇年代から七〇年代へ」)など参照

(2) 作業長制度をはじめとするアメリカ式労務管理制度の導入については、道又健治郎編「現代日本の鉄鋼労働問題」一三—一八ページ以下。道又健治郎「戦後「合理化」と労働者階級」(道又健治郎、清山卓郎編著「戦後日本の労働問題」一五—一八ページ以下)山田博「日本の労務管理の形成過程」『社会主義』増刊一七八号など参照。

- (3) 「高度成長」の過程で鉄鋼業において形成された協調的労資関係を基底において支える職場レベルの状況については前掲・道又健治郎編「現代日本の鉄鋼労働問題」、藤沢健二「鉄鋼大手製鉄所の職場秩序―協調的労資関係の一基底」『日本労使関係の現段階―社会政策学会年報第二五集』を参照。
- (4) この部分は筆者がかつて筆名で発表した「右翼的潮流の組合組織と運営の特徴」(辻岡靖仁編著『労働戦線の右翼的潮流批判』所収)にもとづいている。
- (5) 氏原正治郎、仁田道夫、松崎義「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」所収一八〇ページ以下)によると大会代議員は組合員四〇人に一人(総数五〇〇人)で中央委員は二三名(一九七八年四月現在)、執行部は三役五名、執行委員二〇名ですべて任期二年の専従役員である。
- (6) 平野浩一「緊急性増す労組役員選挙制度改革」『労働運動』一九八一年五月号
- (6) 山本潔「自動車産業の労資関係」一九二ページ以下
- (7) 前掲「転換期における労使関係の実態」一八二ページ
- (8) 組合民主主義とは、すべての組合員が思想・信条によっていっさい差別されることなく組合活動に参加する権利を保障され、労働組合の活動と運営が組合員の民主的な大衆討議によって形成され、多数の意思にしたがっておこなわれるという原則のことである。このような組合民主主義によって多数の組合員が自発的・積極的に組合活動に参加し、民主的な討論をおして納得と合意のもとに要求と行動への決意が労働者の多数の意思として結集、形成されたとき労働者の団結と統一は真につよめられ、資本にたいする戦闘性をもっとも有効に発揮されることになるといえよう。
- (9) 樋口次郎「日本鋼管京浜製所の労働組合の組織と活動」(『現代の労働組合運動』搾取の新しい形態と闘争の現段階』所収一八〇ページ)
- (10) 前掲「協調的労資関係の形成と労働組合運動―春闘を中心とする鉄鋼労連の組織と機能」前掲書九八ページ以下
- (11) 平野浩一「日本鋼管京浜製鉄所の労働組合運動」(『現代の労働組合運動』現代の労働組合運動』所収一〇四ページ以下)
- (12) パンフレット・鉄鋼連絡会議「労働組合主義とは」五ページ以下。このパンフレットは右翼的潮流の運動理念としての「労働組合主義」についてその内容をまとめて提示したおそらく最初の文書であろう。
- (13) 鉄鋼労連宮田委員長(当時)の発言「学習のひろば」一九六八年十月号
- (14) 平野浩一「右翼的潮流の路線批判」『前衛』一九七八年二月号、三月号参照

- (15) 同盟・一九七六・七七年度運動方針
- (16) 同盟・一九七八・七九年度運動方針
- (17) 同盟天池会長(当時)の発言「日経連タイムズ」一九七九年一月一日号
- (18) 前掲「工場調査―巨大工場と労働者階級」(下) 二六八―九ページ
- (19) 同盟・一九七五年度賃金闘争方針
- (20) 鉄鋼労連の「第二期長期賃金政策」と「生涯生活ビジョン」にたいする批判としては小宮隆生「鉄鋼、賃金政策、の夢と現実」「労働運動」一九七四年十一月号、シンポジウム「同盟・JICの、生涯生活ビジョン、を斬る」「労働運動」一九七五年十一月号参照。
- (21) 同盟・一九七八・七九年度運動方針
- (22) 鉄鋼労連第六三回定期大会第一号議案「鉄鋼労連の八〇年代賃金・福祉政策」(全文七四ページ)
- (23) 前掲電機労連「第八回組合員意識調査結果報告」「調査時報」一六六号一二一ページ以下
- (24) 「赤旗」一九八一年七月十三日号から八回にわたって「これが労資一体化路線―職場からの告発」をシリーズでとりあげ新日鉄八幡、東レ、松下電器、石播重工において右翼的潮流の労資一体化路線が最近どのようにおしすすめられているかを明らかにしている。

三、独占的大企業の労働組合運動の階級的民主的再生の基礎的課題

(1) 自覚的な活動家集団の存在意義

わが国の独占的大企業の労働組合は、以上みてきたように今日もなお反共主義、労資協調主義の立場をとる右翼的潮流の全面的な支配のもとにおかれ、組合民主主義の欠落した組織と運営によって、労働者の利益よりも資本の利益を優先させる政策と運動を展開しているが、もちろんすべての労働者がその体制に統合され、あるいは政策と運動に完全に同調しているわけではない。どこの独占的大企業にも、「高度成長」の過程で労働組合の各種機関からは排除されてはいるが、日常的に働く職場を中心に、つねに労働者の要求を重視しその実現と労働組合の階級的民主的強化の

ためにねばりよく活動している一定数の自覚的な労働者とその集団が存在しているのである。¹⁾

労働組合の役員選挙の結果をみるとこうした自覚的な労働者の活動家集団にたいする組合員の支持率は、今日二〇パーセント前後で、かつての三〇〜四〇パーセントの支持率があった時期からかなりの後退をみせている。²⁾ こうした状況は基本的にはさきにもたような非民主的な役員選挙制度と資本の露骨な介入干渉によって生みだされたもので、労働者の「自己防衛」的な対応にもとづく要因もあり、選挙結果からのみ自覚的な活動家集団の組合員にたいする影響力が低下したとみることはできない。むしろ資本の介入・干渉やさまざまな圧力のなかでもなお五人に一人の組合員がはつきりと右翼的潮流を批判する勢力を支持していることを注目すべきであろう。どこでも自覚的な活動家集団の活動歴は古く、その規模と力量には変動はあったものの、長年にわたる独占資本と右翼的な労働組合の抑圧や妨害にも屈することなく活動をつづけ、そのなかで政策的にも、実践的にももてる力量を高め、今日では労働組合の役員選挙結果にはかかわりなく労働者の日常的な労働と生活にとって欠かせない重要な存在にまでなっている。

それだけに独占資本は過酷な「合理化」とともに労働者にたいする抑圧と支配をいちだんとつよめ右翼的潮流も労働組合の上からの官僚的運営と統制によって下からの自主的な運動をおさえるなど自覚的な活動家集団の影響力が職場に公然と拡大し、また組合機関へ再進出してくることを全力をあげて阻止しようとするのである。³⁾

この自覚的な活動家集団は、これまでどおり職場を中心に組合員の日常的な現実的利益をまもる活動をいっそうつよめるとともに総評が労働戦線「統一」問題への対応にもみられるように同盟、金属労協に追随した右傾化の度をいちだんと深めているなかで、ナショナルセンターの階級的民主的確立をめざし中央、地方、地域で組織的な活動を強化している「統一労組懇」運動との交流を積極的にすすめ、新しい全国的な労働組合運動の潮流と連帯して、独占的大企業における階級的民主的な再生をかちとろうとしている。この「統一労組懇」運動が活発化し、ナショナルセンターの階級的民主的確立をめざしていることは、独占的大企業の自覚的な活動家集団にとってこれまでにない有利な条件であり、両者の交流と連帯がすすむことはわが国の労働組合運動の全体的な動向にも大きな影響をもつことになろう。

しかし、そのためには自覚的な活動家集団が独占的大企業の内部において労働者の現実的な利益をまもる活動でい

ニシャチブを發揮し、そして労働者のなかでの支持をさらに拡げ、労働組合へのさまざまな影響力をつよめていくことが同時におこなわれることが必要である。たしかに資本による労働者相互の差別と自覚的な活動家にたいする抑圧人間的な交流と連帯の分断、協調的イデオロギーの注入、そして労働組合の抵抗力のいちじるしい低下、労働組合運動全体の停滞、革新勢力の分裂状況、家族の地域における民主的諸運動からのかく離と孤立化―こうした状況が複雑にからみあって重く労働者をおおっていることが、圧倒的多数の労働者に自らの労働組合の現状を積極的に打開していく現実的な展望と確信をもちえなくしているといえよう。しかし、多くの職場からのレポートや組合員意識調査結果からもよみとれることができるように、このような状況におかれながらも多くの職場で働く労働者は、人間らしい労働と生活への要求を家族をふくめて多面的に提起しその実現を切実に求めており、このことは独占的大企業の労働組合運動を労働者の利益をまもる方向へ再生させ、職場を変えるたたかいを發展させていくことが必要かつ緊急な課題であることをしめすとともに、それが多くの労働者によって支持される有利な現実的基礎をもっていることをしめしている。

長い労働組合運動の歴史と現実の諸経験が教えていることは、労働組合の階級的民主的な強化と前進は、自覚的な労働者とその集団がどんな困難な条件のもとでも不屈の精神をもって広汎な労働者の先頭にたち目的意識的な努力を持續的につづけることによってかちとることができるといふことである。職場を基礎とする自覚的な労働者とその集団の努力なしに自然発生的に実現した例はないといつてよい。まして右翼的潮流自らの手で労働組合が「階級的民主的」に強化されたなどという事例は皆無である。それはいうまでもなく右翼的潮流にとっては自らの墓穴を掘ることだからである。

かつて一九五〇年代の後半、イタリアの巨大独占体・フィアットにおける階級的民主的な労働組合（C G I L）は会社の組合幹部、活動家の解雇をはじめとする全面的な攻撃によって指導的影響力を失ない、一時大きな困難にぶつかったが、その後自覚的な労働者が職場の諸要求を基礎とするたたかいや統一行動の強化にとりくむなかで、ふたたび広汎な労働者の支持をたかめ、一九六〇年代後半のストライキ闘争をとおして労資協調主義の影響を克服することに成功している。日本とイタリアの労働組合運動の組織形態やナショナルセンターの性格や力量その他の諸条件の相

違があるとはいえ教訓的である。

わが国の独占的大企業の労働者は、さきにふれた鉄鋼労働者のように、労働者階級の中核的存在にふさわしい階級的資質とともにそれを發揮した戦闘的なストライキ闘争の歴史的經驗をもち、そして今日、過酷な「合理化」による非人間的な労働を連続的におしつけられている状態のなかから提起している切実な要求は、どれも団結と闘争による以外に解決することのできない性質のものである。もちろん要求が提起されていることだけでは単独に闘争の發展にも、労働組合の階級的民主的再生と強化にもつなげるものではない。職場の状態に根ざす切実な要求が存在しているという客観的な条件を基礎とする自覚的な労働者とその集団の「労働者の根性と気概と知恵」をもった持続的な目的意識的努力が必要とされるのであり、そうしたとりくみによってのみ労働組合と階級的民主的に再生させ強化していく現実的な可能性がきりひらかれるのである。ここに今日における自覚的な労働者とその集団が労働組合運動の面できりくまねばならない任務の重要性がある。そしてきりひらかれた現実的な可能性がいつそう拡大し、労働組合の階級的民主的再生が現実のものとしてかちとられるためには、外的条件の發展—労働組合運動における階級的民主的潮流の質量両面での成長と運動全体の左への転換、革新統一勢力の奮起による統一戦線運動の前進などが必要不可欠であろう。したがって、自覚的な活動家集団は企業内での努力とともに統一労働組合運動や労働組合運動の發展をねがうすべての勢力と連帯し、こうした外的条件の發展のためにも独自の必要な努力がもめられるのである。

(2) 労働組合運動の階級的民主的再生の基礎的諸課題

それでは、今日、独占的大企業の自覚的な活動家集団が、とくに労働組合運動を階級的民主的に再生強化していくためにとりくまねばならない必要な基礎的課題はどのようなものだろうか。

(1) 職場—労働と生活の不满、要求の重視

第一は、労働組合員としてたえず職場に目を向け、そこでの労働者の労働と生活の變化と發生する不满や要求を徹底的に重視することである。⁵⁾

独占的大企業の職場の現実、すでにみたように「合理化」のなかで過度労働が強制され資本の抑圧と支配もきび

しく、表面的には「いかんともしがたい状態」におかれているようにみえるのが率直なところであろう。しかしそのようにきびしい現実であればあるほど、多くの労働者はつよい不満とより人間的な労働と生活への切実な要求をいだいており、組合員意識調査結果に反映されているように現状の労働組合への不満、不信と批判をおしてたたかいへの期待を表明しているし、また、人減らし「合理化」提案への労働者の拒否的な反応、「定年延長」問題にたいするその実施条件への率直な不満の表明と積極的な是正要求、こうした問題を討議する労働組合の大会、中央委員会などにおける職場組合員の意向や要求を無視しえないところから代議員や中央委員が提起する「要望」意見の統出などこのような状況が拡がっていることは多くの労働者が独占資本の諸政策をすすんで容認していないことをしめすものであり、職場がけっして「いかんともしがたい状態」ではないことを証明している。

したがって、自覚的な活動家集団は、なによりも職場に働く仲間たちの労働と生活の実態とそのなかでの不満や要求をできるだけくわしく調査分析し、総合的に把握することが必要である。職場での日常的な対話、職場外での話し合い、家庭訪問、アンケートや聴きとりなど創意工夫をこらしていろいろな方法を用いていくならば、いうまでもなく労働者の生活実態、労働生活上の問題点やそれをめぐる不満や要求、また複雑な気分や感情、活動家集団にたいする批判や要望などその他要求実現のたたかいの組織化にあたって考慮すべき必要な要素を正確にとらえることができる。労働者の状態と要求を科学的な調査分析し、正確に把握することなくしてたたかいを組織化することは不可能であり、これは自覚的な活動家集団の第一の課題といふべきである。

自覚的な活動家集団は、もちろんこうした調査活動だけをすすめていけばよいわけではなく、調査活動によって明らかにされた不安や悩みを解消し、不満や要求を解決するために組合組織をとおさなくとも職場レベルで、あるいは労働者の自主的な相互協力で解決できるものについては「世話役活動」を積極的にすすめていくことが必要であろう。こうした活動によって組合員に少しでもプラスの結果がえられるならば自覚的な活動家集団にたいする信頼感が高められ新しい交流と連帯への土台がつくりだされていくこととなる。

(四) 労働組合にたいする継続的な要請活動

第二は、職場の労働者に共通する要求や全組合員にかかわる基本的な要求については、労働組合の本部や支部にた

いして積極的にとりあげ、解決のために努力するようねばりづよく要請していくことであらう。

独占的大企業の自覚的な活動家集団は、これまでもこうした活動をねばりづよくすすめ、労働組合組織をして組合員の切実な要求を部分的ではあれとりあげさせることに成功し、前進的な解決をかちとるという一定の成果をおさめた経験も少くないが、いかなる状況のもとでもひきつづきつづけていくことが必要である。これは自覚的な活動家集団の原則的な活動方法として堅持すべきものであり、いささかも軽視しゆるめてはならないものであることはいふまでもない。

しかし、今日の独占的大企業の右翼の潮流が支配する労働組合は、自覚的な活動家集団を敵視して反動性をいっそうつよめ、目立って全面的な対決姿勢をとり、たとえ正当な根拠をもち合理的で納得的な要望であってもそれに耳を傾けず資本の措置を強引に容認する態度をとっている。こうした状況のもとでは、労働者の生活と権利をまもるためにはねばりづよい努力をつづけてつづつ問題を企業外にも明らかにし、地域の民主的な労働組合や国会、地方議会レベルの労働者の利益を真にまもる立場にたつ政党と議員などの協力もえて、あらゆる可能性を追求し解決への活動をつよめること、あるいは現行法規の民主的活用によって国家機関を動かす解決の糸口を見出していくことも必要であらう。このような対外的活動は、当然自覚的な活動家集団だけでおこなうのではなく、できるだけ一般の労働者とともに幅広くおこなうことが必要であり、その経験が組合員としての自覚を高め、団結した行動をおしてのみ問題や要求を解決し実現していくという労働者としての基本的な対応にたいする自信を身につけさせることになるのである。

い 特定の要求解決に限定した自主的「団結」の必要性

第三は、自覚的な活動家集団が職場の圧倒的多数の労働者の利益にかかわり、広く支持される可能性をもつ切実な要求を実現するために労働組合組織にたいする必要な努力をねばりづよくおこなったにもかかわらず、不当にも拒否されたような場合、第二の方法以外の対応としてさらに大衆的な討論を徹底的に深め、労働者がその解決をつよく求めており、さまざまな諸条件や可能性をきびしく検討したなかで現実的に可能であると判断できるならば、労働者の支持のもとにその特定の要求の解決をはかることに目的を限定した一時的な「団結」を自主的に結成し、職制や会社側への要請とか話し合いなど一致できる多様な形態による必要な行動をおこしていくことも実行に移すべきであら

う。労働組合組織が問題や要求にたいする「結論」を出すと、それによい不満と批判をもちながらもそれに従い、労働者の利益はまもられないまま放置されていくという従来の対応の枠をこえる新しい前進的な状況をつくりだし、団体交渉へのみちをきりひらくべきである。

おそらくこうした従来とは異なる積極的な行動にたいしては労資の一体となった徹底した妨害や抑圧がくわえられることは必至であり、それにはあらゆる手法と方法を駆使して対抗し要求の切実性、重要性和経過からするやむをえざる必要性を組織の内外に訴え、地域的な支援共闘の体制を追求し訴えていく必要がある。また労使間のユニオンショップ体制による除名・解雇の攻撃にたいしては積極的に新たな労働組合の結成をもって対抗し、基本的な権利を行使する労働組合運動として発展させるみちがのこされることになる。

いずれにせよ「低成長」過程で独占資本の労働者攻撃が本格化しているなかで、真に労働者の利益をまもる労働組合運動を企業内の職場レベルからナショナルセンターの全国的レベルまでどう構築していくかという課題を広い長期的な展望をもってしんげんに追求し、独占的大企業の労働組合運動における現状を打開する新しい局面をきりひらいていく必要がある。

(二) 職場労働者との深い信頼関係の構築

第四は、以上のような活動を成功させていくためには、いうまでもないことだが自覚的な活動家一人ひとりが職場における仲間との日常的な労働と生活を重視し、苦楽をともにして深いむすびつきを築き信頼される活動家となっていくことである。

今日独占的大企業においては職場小集団活動が網の目のように組織され、労資協調主義を維持する基本的土台となっている。自覚的な活動家集団はこの職場小集団活動を最重視してそれに積極的に参加し、日常的な労働と生活をおして民主主義的な人間関係を確立して小集団活動全体をも発展させ、仲間が力を合わせて行動していくことの大切さを職場の労働者全体のものにしていくことがなによりも必要である。すでにこうした努力はこの独占的大企業においても自覚的な活動家集団によってねばりよくつづけられており、いまだごく少数とはいえず注目すべき成果が生みだされている。日本鋼管京浜製鉄所において、職場の小集団活動を重視して仲間とともに一つ一つのテーマの解決

に努力してきた自覚的な活動家がその職場組織の役員選挙で執行委員選挙での左翼勢力の得票率よりもかなり高い得票率を獲得して当選にもう一步というところまで追ったというケースもその一例といえよう。

また文化教育活動を重視し企業外の地域や家庭のレベルでもさまざまな接触や交流をいっそう深めていかねばならないことはいうまでもないことである。この点で、石川島播磨重工東京の自覚的な活動家集団が休日も返上し、多くの費用と労力を費やしながら首都圏全域に拡がる労働者の家庭を一軒一軒訪ね歩き、本音を出し合った対話と討論を積みあげている努力は貴重な経験であり、すべての独占の大企業の自覚的な活動家集団がやりとげなければならぬ基本的な活動といえよう。

(4) 組合民主々義回復のための活動

第五は、自覚的な活動家集団は、以上のような方向を追求すると同時に、現状きわめて困難ではあるが独占の大企業の右翼的な労働組合に組合民主々義を回復させるための要求をいっかんして堅持し、その実現のために精力的にねばりよく努力することであろう。

さきに指摘したようにわが国の独占の大企業の右翼的潮流の支配する労働組合の重大な問題点は「資本からの独立」という根本原則が侵され真の意味での組合民主々義がまったく保障されていないことであり、したがって独占の大企業の労働組合運動を階級的民主的に再生させ強化していくためには組合民主々義を全面的に回復させることこそもっとも重要なさしせまった基本的課題なのである。この組合民主々義を回復させるための活動は、自覚的な活動家集団によってこれまでもねばりよくつづけられてきたが、ひきつづき組合民主々義が労働組合の根本的な生命であることをひろく明らかにし、職場における労働者の市民的政治的自由の基本的な人権と労働者の日常的な職場活動の権利を確立する対資本の要求とともに、つぎのような組合民主々義を制度的に保障する措置を要求し、その実現のために奮闘することが必要である。

- ① 職場に労働組合の基礎組織である職場組織をそれぞれの条件に応じて設置しその団体交渉権を保障すること
- ② 組合規約や組合役員選挙制度を徹底的に民主化し、労働組合への臨時工、下請工、パートタイマーその他の不安定雇用労働者の加入を促進し、広汎な団結をつくりだすとともに、組合の決議、執行機関が組合員の自由な意思表

明によって民主的に選出、構成されるようにすること。

いうまでもなく、労働組合の各種機関は団結と闘争の中軸となる重要な責任と権限をもつものであり、これが公正・民主的な選挙によって選出・構成されるならば、組合民主主義は保障され、団結が強化されることはあきらかである。このための民主的な役員選挙制度としては、少くとも平等な選挙権、被選挙権の保障、完全な秘密投票、選挙活動の自由、制限連記制もしくは単記制の採用、開票立会人の制度化、リコール権の保障とその手続きの明記などがふくまれるべきであろう。このような役員選挙制度の民主的改革は、組合民主主義の回復、職場の民主的権利と自由の確立、労働組合の階級的民主的強化をかちとる突破口としてきわめて重要な意義をもつものである。⁽¹³⁾

③ 職場における労働者の民主的な討議を基礎に、各種機関の運営を徹底的に民主化すること。

④ 企業連の単一的な運営がよめられているなかで単組の自主的な行動権を保障させること。⁽¹⁴⁾

⑤ 組合機関の決定によって、組合員に「特定政党支持」を義務づける体制をすみやかに組織的に克服し「政党からの独立」を実現させ、組合員の政党支持、政治活動の自由を保障すること。⁽¹⁵⁾

独占的大企業のなかだけでなく、労働組合の内部において民主主義がふみにじられている実態は社会的にも明らかにし、必要によっては国家機関の場を利用してでも社会的正義にも反する反民主主義的な措置は撤回させていくべきであろう。

このような要求実現のための活動のなかで組合役員選挙にも積極的に立候補し当選をめざして全力をあげることも組合民主主義を回復させるための重要なたまたかいであることはいうまでもない。

〔二〕 理論的政策的能力の向上努力とイデオロギー活動の強化

第六は、自覚的な活動家集団は、独占資本の労働者にたいするイデオロギー攻撃が日常的に系統的につよめられている今日、自らそれを打破る理論的、政策的能力を高めると同時に、労働者にたいする階級的な教育と宣伝をいっそう強化していくことが必要であろう。⁽¹⁶⁾

労働組合運動において根強い労資協調主義、反共主義、そして企業主義といったブルジョアイデオロギーの影響を克服し、明確な階級意識を圧倒的多数の労働者のものとして形成していくことは、わが国の労働組合の企業的組合と

いう組織形態とも関連して、容易でも簡単でもないが、この任務を独占資本のイデオロギーに完全に追隨して、右翼的な労働組合とその幹部に期待することはまったく不可能である。

したがって自覚的な活動家集団の労働組合の階級的民主的再生をかちとり労働者の団結と統一をつよめていくうえでのイデオロギー闘争はますますその重要性をましており、今日とくに強化されている労資協調主義—企業主義のイデオロギー攻撃にたいしては、それが労働者にあたえる影響をよく研究し、今日の構造的危機の眞の原因、独占資本と搾取と収奪の実態、労働者の現実の労働と生活、産業の動向と企業の状態—これらを具体的に明らかにしながら暴露、批判していくことがまず必要である。そして労働者階級の苦しみの根源としての資本主義的搾取の本質とそれとたたかう労働者の団結と闘争の武器としての労働組合の基本的性格と任務などを理論的に明確にし、徹底させていくことである。

自覚的な活動家集団は、イデオロギー闘争をこのようなレベルにとどめることなく日本経済の危機を眞に國民本位の方向で民主的に再建していく科学的で、具体的な政策—独占資本の民主的規制の問題から資本主義の全般的危機の新しい局面において社会主義に前進しなければ解決しえない根本的な矛盾を広汎かつ深刻にはらんでいるといわれる今日、それを根本的に解決するためには新しい社会の建設が必要であるという問題も積極的に提起し、階級的自覚をいっそう高めていく必要がある。

以上、右翼的潮流に支配されている今日の独占的大企業の労働組合を階級的民主的に再生強化していくために、自覚的な活動家集団がとりくまねばならないいくつかの基礎的な課題をメモ的に提起したが、いうまでもなく労働組合の階級的民主的強化という基本的課題を達成させる主役は組合員であり、切実な要求を基礎とする大衆的な団結と闘争の発展である。提起した基礎的な課題はまさにこのような大衆的な団結と闘争を発展させていくために必要な課題である。それは「実現できる要求を職場の労働者の意見を土台に大多数の要求に発展させ、さらに右翼的組合指導部でさえ拒否しえないほどの要求、運動にまで発展させるような闘争」といってよいであろう。こうした闘争の発展のなかでのみ独占的大企業の労働組合の階級的民主的な再生と強化のみが現実的にきりひらかれていくのである。

なお、ここであらためて強調しておきたいことは、自覚的な活動家集団が以上の活動を成功的にすすめていくため

には、労働組合運動を徹底的に重視し、全国的、地域的、産業別のその動向を注意ぶかく適確に把握していくこと、集団の性格をいっそう開かれた大衆的なものにしていくこと、自覚的な労働者一人ひとりが職場の仲間と親しく交流し溶けこめる適応能力を身につけていくことがいっそう求められているということである。

(3) 圧倒的多数の結集を可能とする要求―闘争課題

さて、最後に、今日の過酷な「合理化」攻撃による非人間的な労働が強制されている状況のもとで、独占的大企業の圧倒的多数の労働者を結集できる要求―闘争課題としてどのようなものが存在し成熟しているか、その特徴的なものを指摘してむすびにかえたいと思う。

(1) 生命と健康をまもる要求

第一に、労働者の生命と健康をまもるたたかいをいっそう強化することである。

どこの労働組合の職場要求調査や意識調査の諸結果をみても、生命と健康の保持についての関心と要求が圧倒的に高いのは、いうまでもなく労働と生活の諸問題の改善も労働者にとって唯一の「資本」である生命と健康が保持されてこそ成り立つものであるということにある。

独占資本は、続発する労働災害と職業病や健康破壊の根本原因についてはまったく目をつむり、労働災害については労働者の「不注意」や「不安全行動」が原因であるとしてその責任を労働者に転嫁し、精神主義的な安全管理をいっそう強化しており、自覚的な活動家集団は、それに反対し「労働力は売っても生命まで売っていない」という基本的立場をつきぬき「もつとも高貴な富―労働者」の生命と健康の破壊は、人間性の問題であると同時に国民的な課題でもあるとの認識のもとにこのたたかいを重視し積極的に取り組むべきである。

そのためには、労働災害と健康破壊の根本原因を徹底的に明らかにしながら「無理なく安全に働ける必要々員の確保」を中心に安全確保の諸要求をくみあげ積極的に提起していくことが必要であろう。とくに最近、無災害記録運動の強化のなかでおこなわれている「ケガ隠し」をやめさせること、職場労働者の自主的な安全点検の実施、危険個所での作業の中止、定期的な健康診断の実施などは重視されなければならない。また、右翼的な労働組合もかかげざる

をえなくなっている安全問題を重視するとの方針を積極的に活用し、労働科学者やその研究機関と協力して労働者の肉体的疲労の原因と影響を系統的に調査し、その根底にある問題も明らかにしていくべきである。

(四) 労働時間短縮の要求

第二は、労働時間短縮のたたかいに本格的に取り組み発展させることである。

この課題は、わが国の労働組合運動において大きく立ち遅れている分野であり、いまこそこのたたかいを重視して本格的に取り組むべきときである。労働時間の短縮は、マルクスの有名な命題としてその意義がのべられているように「それなしにはいっそうすすんだ改善や解放の試みがすべて失敗に終わらざるをえない先決条件である。それは労働者階級すなわち各国民中の多数者の健康と体力を回復するためにも、またこの労働者階級に、知的発達をとげ、社交や社会的・政治的活動にたずさわる可能性を保障するためにもぜひとも必要である」というものであり、またそれが今日、失業反対・雇用確保のための積極的要求でもあることは周知の通りである。

一九七四年、ロンドンで開かれた「自動車・関連産業の労働条件と環境に関する国際労働組合会議」の宣言で提起されたつぎのような要求方針はこのたたかいの参考になろう。

「技術の発達、産業の再編成、産業への経済的影響、多くの国で現在自動車労働者の生活を荒廃させているその他の要因を考えて、現在、賃下げなしの労働時間短縮の要求を力づくよく提起し、雇用を維持すること。

アセンブリー・ラインの労働者に、できるだけ多くの有給の休憩―最低で一交替中二回―を与え、単調な反復労働からくる疲労を緩和する。

休憩の場所はアセンブリー・ラインから離れたところに設けなければならない。休憩をとる者の交替者を十分に置き、休憩をとったために、その時間中生産者ラインに残っている労働者に余分の負担がかかることのないようにする。この休憩をとったために、個人的必要を満たす時間と相殺することがあってはならない」

宣言がさらに労働時間短縮の要求をあわせて「労働生活中、きわめて広汎な教育的文化的機会を全面的に拡大する。この中には大学や高等学校に道を開くという要求も含まれる」といった教育と訓練の要求を提起していることも注目されよう。

い) 年次有給休暇の確保と自由な生活時間拡大の要求

第三は、労働時間短縮の要求と結合させて年次有給休暇をはじめ諸休暇を自由に確保する要求をかちとり自由な生活時間を拡大させることである。

時間短縮の要求は特定の職場の労働者の力でかちとることは困難で、少なくとも産業別の統一したたかいたが必要である。こうしたなかでせめて労働協約や就業規則によって定められている年次有給休暇だけは自由に取得したいという要求は非常に切実なものとなっており、それは大量の人減らし「合理化」によって休暇要員すら削られ、そのためこれまでもそれほど自由に取得できなかった状態がいつそうひどくなりそれが肉体的精神的疲労を増大させているからである。

自覚的な活動家集団は、年次有給休暇の問題を重視し、特別にそれが労働者の生命と健康をまもり人間的な生活にとって積極的な意義をもっていること、さらにまたわが国の労働基準法制のもとで年次有給休暇は労働者の請求により自由に取得できる権利であり、利用目的を使用者に届け出る義務のないものであることを広く明らかにしていく必要がある。もちろんそれだけでなく、労働者がいつでも職制や仲間にながねることなく、年次有給休暇を自由に取得できるようにそれに必要な要員を配置させる要求をかかげるべきである。職場の労働者がそれぞれ積極的に年次有給休暇を取得していくとき、そこから資本の側は生産の正常な継続に必要な要員配置を現実的に考慮しなければならなくなるのである。

労働者は、労働時間の短縮と年次有給休暇の取得によって生みだされる自由な生活時間について、余暇の享受は、人間のあらゆる能力そのものの完全な発展にとって不可欠の当然の権利であるとの観点にたつて、それを「精神的にも肉体的にも疲労を回復するためにだけでなく、もっと積極的に自己の能力をたかめ、自己をゆたかにするための時間」にしていくことが必要であろう。そのなかには資本の強制や誘導によらない真に自発的に選択した地域社会における政治的、社会的、文化的な諸活動に参加し、そのなかで多くの地域住民との接触、交流を深め自主的な地域コミュニティづくりに参加することも当然含まれるといつてよい。自由な生活時間をたんに疲労回復や遊び、気晴らしにあてるだけでなく目的意識的に人間形成の時間としていくことである。

(二) 既得権の切り下げを伴わない定年制延長の要求

第四に、定年延長問題を重視して既得権の切り下げに反対し、中高年労働者の納得できる新定年制をかちとるたたかいを積極的にするのである。

鉄鋼独占資本が中高年労働者層の労働諸条件の切り下げと引きかえに定年の段階的延長にふみきって以来、他産業においてもこの問題は急速に現実化しており、とくに中高年労働者は切実な関心をもっている。しかし、鉄鋼業の定年延長措置の中味は実施の前提条件がきわめてシビアであり「年功賃金を廃止して能力主義管理をつよめ、総労務費の抑制と労務管理体制の強化をはかるうとするもの」といってよい。したがって鉄鋼業の職場の中高年労働者層のあいだで「五五歳をすぎても今までどおりの仕事をしろ」といいながら五〇歳で賃金頭うちはおかしい」といった批判が高まっているのは当然であろう。

職場の自覚的な活動家集団は、高齢化社会の進行のなかで、定年延長に資本の「恩恵」によるものではなく、労働者の権利であることを明確にしつつ、定年延長問題にかんするさまざまな討論を積極的組織し、賃金、退職金の現行水準の確保、軽労働への配転、夜勤制限など労働者として譲れない要求をつくりあげていくことである。もちろんこの活動を中高年労働者層に限定するのではなく若年層をふくめた全体の問題にしていく必要があることはいうまでもない。

今日の独占的大企業の中高年労働者層は、過去の労働組合の一定の闘争力が存在した時代に資本とのたたかひの経験をもっており、それだけにこのような活動のなかから統一した要求をつくりあげられるならば、定年延長問題は独占資本じたいにたいする新たなたたかひの契機となるであろう。

(三) 明るい職場を築く要求

第五に、職場に自由と民主主義を回復させ自由な人間関係を確立し、明るい職場を築くことである。

職場の労働者が人間関係を大切にし、労働者同士が自由に話し合え、交流できる人間関係とそれの土台となった明るい職場を望んでいることはさきに見たとおりであるが、それを生みだし支えるものは、職場のすべての者に保障される自由と民主主義であることはいうまでもない。「労働者は、雇主もしくは職場の責任者にたいして、市民として

の権利を維持し、人間としての尊敬をうけ、さらたげられることなしに自分の知的、政治的個性を發展させる自由をもつのである。²⁸⁾

自覚的な活動家集団は、これまで資本によってくわえられる思想、信条を理由とする差別と抑圧にたいしきびしく抗議し、不屈のたたかいをすすめるとともに、労働組合にたいしても組合員の人間的尊厳と自由のたたかう責務のあることを強調して組織的にたたかうことをくりかえし要求し、近年その努力がみより重要な成果をおさめている。それは自覚的な労働者への差別と抑圧が労働者全体の抑圧の集中点にはかならないからである。こうしたたたかひによって一定の成果があげられるなかで、関係職場の多くの労働者がそのことから人間の尊厳の大切さとそれをまもるための抵抗の重要性をあらためて受けとめ、職場の見直しをはじめていることは注目すべき変化といえよう。

もちろん、このたたかひは独占資本の労働者支配の根幹にかかわる性質をもつものであるだけに独占資本と右翼的潮流の抵抗や反撃もつよくけつして容易ではないが、自覚的な労働者が反民主主義的な差別と抑圧をおそれず、猛然としてそれとたたかひぬくこと、そのことが徐々にではあれ職場の変化を促進し自由な人間関係と明るい職場への展望をきりひろくことになる。この点で「工場における労働者階級の自由のための闘争はあらゆる民主主義の基本的義務であり、民主主義の拡大と強化のためのすべての行動のなかの本質的部分である」という指摘はあらためて想起される必要がある。²⁹⁾ また、労資協調主義を運動理念とする西ドイツ労働総同盟(DGB)のフェッター議長でさえ政府がとつた公務員の思想・信条を理由とする差別的な就業禁止措置に反対してつぎのようにのべたという。

「よこしまな考えをもつことなしに自由と民主主義、そして社会進歩をまもってきたのは常に労働組合であったはずだ」「……まん延している不安やスパイ行為という悪しき雰囲気²⁸⁾に終止符を打たねばならない。政治的雰囲気を再び社会的選択について自由な討論ができるような開放的なものにしなければならぬ」。

わが国の右翼的潮流に決定的に欠落しているものはこの民主主義にたいする根本的姿勢である。

ㄨ その他地域問題解決の要求

最後に、自覚的な活動家集団はもとよりすべての労働組合運動が今日的課題として労働者が住民として日常的に生活している地域社会を重視し、社会的共同消費手段の新設拡充をはじめ山積する都市問題の解決のために一定の政策

をもち地域住民やその住民運動との交流、連帯を發展させ、新しい自主的な地域コミュニティづくりに必要な役割をはたすべきであることを指摘しておきたい。人間生活は、いうまでもなく職場における労働生活を基礎にしながらも家庭生活、社会生活、余暇生活などいくつかの分野の相互関係のなかで成立しており、とりわけ今日の核家族化のもとの家庭生活は、労働生活とともに地域的な社会生活のなかで形成される共同帯の連帯によってまもられていかねばならない状況がいつそう進行していることもこの課題の必要性と緊急性をいつそう高めているといえよう。

さらにまた、わが国の支配層が世界資本主義の体制的危機の新たな深まりのなかで軍事大国化による危機からの脱出と支配体制の再編強化をめざして労働者階級と勤労国民にたいし、いちだんときびしい犠牲と負担を強要する反動的な「行政改革」を推進し、そのために社会保障制度が重大な危機的局面を迎えつつあるとき、この防衛と拡充のたかいかいを重視し平和と民主主義を擁護するたかいかいと結合させ積極的に取り組まねばならないこともいうまでもない。

おわりに―労働組合運動の歴史的教訓

自覚的な活動家集団が以上明らかにしてきたような方向で自らの能力を理論的にも、政策的にも、また実践的にもいつそう高め、職場を基礎に大多數の労働者を結集し、労働組合運動の階級的民主的再生のために不屈の活動をつづけるならば、客観的な諸条件の変化と發展のなかで右翼的潮流の影響をよわめ、その再生を確実にかちとることができらるであろう。かつてレーニン⁵⁰は右翼日和見主義的潮流は「数十年の長きにわたってある一国の労働運動で完全な勝利者となることはできない」とのべたことがあるが、これは今日のヨーロッパの労働組合運動の新たな高揚によっても証明されつつある労働組合運動の重要な歴史的教訓の一つである。

注 (1)

日本鋼管京浜製鉄所の典型的な自覚的活動家集団の活動の歴史については、日本共産党京浜製鉄委員会監修、吉崎俊一・山村信吾編著「京浜の高炉―大経営に革新の旗を」参照。労働科学研究所の高橋祐吉研究員は民間の独占的大企業において、左派は「多数派の獲得」をめざして次のような活動を展開してきたとしている。「彼らは労働組合執行部を敵視せず

労働組合と執行部が労働者の要求にこたえてたちあがれるように呼びかけるという見地を、長期にわたって断固として堅持しており、いささかでも労働者の利益になる方針がだされれば、それを支持し、その方針が最後までつらぬかれる方向へ職場の団結を強め、みちびいていくことに努力している。第二に労働組合と団結への不信の増大をふせぎあわせて左派の力の増大をはかるために、資本の攻撃の矛盾と弱点を追及して労働者の日常的な要求の実現を重視してきている。第三に資本の政策にたいする系統的な分析によって、闘争のイニシアティブを掌握してきたことである。第四に門前ビラ活動が計画的、系統的に組織され、たんなる宣伝、暴露の武器以上のものとして、民間大経営における闘争のかんりの範囲を包括する手段として駆使している」(「労働組合運動の危機」と克服の展望)「講座・現代資本主義国家」現代日本の政治過程」一七四―五ページ)高橋氏はこのような教訓を「大いに学ぶ必要がある」と評価しており、これらの諸点が今日でもなお積極的な意義をもつ重要な活動態度と方法であることはいうまでもない。筆者は労働者と労働組合をめぐる今日の状況は、自覚的な活動家集団がこのような活動をいっそうつよめて、その枠をもう一步前へ踏み出す活動もともめられているのではないという判断にたつものである。本稿のこの部分はこのような判断からの提起であるが、より多角的な検討と議論が必要であろう。藤岡惇「巨大工場の職場と民主主義―最近のルポ・報告書の分析」『経済科学通信』一九八一年五月号にも「労働者の人間的な生存」発達欲求を全面的にみだし、すがりつくに値いする強力な相互扶助社会」共同性を下からつくりあげる」といったような問題を提起している。

(2) 下山房雄「戦後日本資本主義の展開と労働者の階級主体形成」経済理論学会編『現代資本主義と労働者階級』所収六一―七ページ。

(3) 労働経済専門家会議(代表五十嵐昭夫)編「職場における左翼対策―八〇年代の戦略職術に対して」一一五ページ以下は「左翼浸透への予防対策」を中心に階級的民主的潮流の影響と力の浸透をいかに防止していくかを提起している。

(4) 高木督夫「イタリヤ労働運動と組合民主主義」谷川徹編著「組合民主主義―その理論と実践」所収一七六ページ以下。要求とは何かについての労働者教育協会編「働くものの学習基礎講座」私たちと労働組合」八九ページ以下の規定は積極的な意義をもつといつてよい。「労働組合がそのたたかひの出発点とする労働者の要求は……あきらめやその場しのぎや個人的な抵抗におわつてしまいがちな労働者たちの不満やふん満が、いっそう積極的なかたちで発展したものにはなりません。すなわち、労働者たちが、(1)自分たちの生活不安や不満が多くの労働者に共通の問題であること。(2)それらは解決できる問題であり、労働者にはその解決を請求する当然の権利があること。(3)しかしその権利を保障させるためには、

団結して資本との（今日ではとくに独占資本および反動的な支配勢力との）たたかいを発展させる必要があることを、多かれ少なかれ自覚するようになったときに、労働者のさまざまな不満は要求として確立し発展するようになるのです。労働者の要求は、労働者たちの階級的な自覚の高まりとともに生まれ、多数の労働者の団結やたたかいの前進とともに大きく発展するのです」。「労働者のさまざまな要求は、そのすべてが、いつでも労働組合の闘争課題となるものではありません。労働組合が運動方針などで闘争課題としてかかけるのは、当面の主要な要求です。それは、組合員が実際に一致団結してたたかえるような要求でなければなりませんし、長期的にであれ短期的にであれ、現実にかちとることのできる要求で、しかも当面の情勢のなかで組合員および労働者全体を団結させ、やとい主と支配階級にたいするたたかいを前進させるうえでカギとなっているような要求でなければなりません」（五九ページ）なお中西五洲「日本の労働組合運動をどう建てなおすか」五一ページ以下「要求論」参照。

(6) イギリスのショップスチュワードの活動は、わが国の自覚的な活動家集団にとってかなり教訓的なものが多い。たとえばヒューペイノン・下田平裕訳「ショップスチュワードの世界—英フォードの工場活動家伝説」とくに第8章・第9章参照。かつてアメリカの労働組合運動にたいする政党レベルからの指導的提言のなかで「……困難や障害は克服されるべきものだ。一つの方法、一つの提案がうまくゆかない場合は別の方法や提案をころみ、今後の進展にむかって動きだすような積極的な端緒がえられるまで努力をつづけるのはわれわれの当然の義務なのだ」という活動態度が強調されたことがあるが、こうしたことがもとめられているといえよう。（ジョンスイフト「右翼指導下の組合における活動に関する若干の諸問題」『アメリカの当面する労働問題』一〇四ページ）

(8) ここでは法的な側面は考慮の外にしているが、この種のいわゆる「職場交渉」については労働法学者の問題意識の対象となっており、法的な検討と成果を期待したい。光岡正博「職場交渉論の再検討」『労働法律旬報』一九八〇年九月下旬号参照。

(9) 組合民主主義の根本的視点から「組合統制権」原理を批判的に再検討した最近の論文として本多淳亮「団結権と統制権の再検討」『労働法律旬報』一九八一年十月上旬号。なお西谷敏「ユニオンショップ協定の再検討」（久保敬治教授還暦記念論文集「労働組合法の理論課題」）所収はユニオンショップ協定の法的効力に根本的な再検討を加えた注目すべき論文である。

(10) 鉄鋼業における小集団活動推進の実際については岩井正和「新日鉄マンパワー革命—君津JK活動の秘密」、朝日新聞経

済部「『KKニッポン』診断」など参照。

(11) 前掲「工場調査・巨大工場と労働者階級」(上)一五二—一五三ページ。

(12) 今日のわが国の労働組合運動の現状をふまえて労働法学者の立場から組合民主主義確立の重要性を提起した最近の論文として細井常喜「組合民主主義確立運動の意義と課題」「労働法律旬報」一九八一年十月上旬号がある。同教授の「組合民主主義」(「労働と人権」法学セミナー増刊6所収)も参照。

(13) 独占的大企業の労働組合における最近の役員選挙制度改善の動向とその民主的改革をめざす要求例については、前掲・平野浩一「緊急性増す労組役員選挙制度改革」「労働運動」一九八一年五月号。

(14) 一九六〇年代の右翼的潮流の組合支配の過程で、独占大企業の企業連が強化され、産業別組織もその圧倒的な支配のもとにおかれたが、単組の労働組合としての自主的な行動権も大幅に制限され、それにともなって職場組織も形骸化し、たとえば、単組の地方および地域の労働組合組織への加盟、共同行動組織への参加、他労組への影響力をもつ各種の大衆行動の自主的な組織化といったことも、企業連の「承認」や「了解」なしにはおこなえなくなっているのである。

(15) 平野浩一「政党と労働組合との関係」「前衛」一九七八年一月号

(16) 平野浩一「企業主義イデオロギーの今日的特徴とそれとの闘い」日本共産党出版局「労働組合運動の課題と展望」所収。

(17) 階級意識とは、フランス労働総同盟(CGT)第三十七回大会の書記局報告が規定しているように、一般的には「みずから状況についての深い理解であり、彼らが資本主義的搾取者にたいする共同の闘争を遂行しなければならないし、また遂行することができるという確信である。より高い段階においては、階級意識とは、要するに、勝利を導く解決への明確な見通しであり、労働者階級とその本来の同盟者との一般的行動にかんする短期および長期の明確な展望なのである」
「したがって、階級意識は、自然発生的に形成されるものではなく、労働者の民主階級力の闘争経験の結果として、また労働運動によって行なわれる宣伝と科学的教育の影響のもとで形成されるのである」(黒川俊雄監訳・日本労働組合総評議会編・フランス労働総同盟(CGT)中級教科書「労働組合運動と経済学」一八四ページ)

(18) 前掲「工場調査・巨大工場と労働者階級」(上)一五八ページ。

(19) 日本労働組合総評議会「権利憲章」(第一次草案)「権利闘争の前進のために」三三ページ以下「生命と健康を守り働きよい環境で働く権利」として「……労働基準の向上のため労働基準法、最低基準法、保安基準、災害補償の制度の改善を労働者の権利としてたたかひ、実現させなければならない。労働者はその労働力を売ることを認めても、その魂と生命ま

でも売ることは決して認めてはいない」と主張している。

(20) CGT金属労連第二三次大会報告「金属労働資料」二六号

(21) 前掲・統一労働懇編「労働災害・職業病白書」二五ページ以下の「労働災害・職業病問題の発展方向について」を参照。

(22) マルクス「労働組合論」国民文庫版三九一四〇ページ。

(23) 中央金属労協編「国際金属労働者の反インフレ・反独占の統一行動」一三六一三七ページ。

(24) 拙稿「最高裁年休判決と労働組合運動」『労働経済旬報』一九七三年三月下旬号。

(25) イタリア労働総同盟(CGIL)「労働憲章草案」国際労働運動実践叢書「自由と権利を守る闘い」二二二ページ。

(26) 菊地紘「職場における自由と憲法」『前掲』一九八一年五月号参照。

(27) トリアッティ論文集「社会主義・民主主義」二九五ページ。

(28) ローデリッヒ・ファースナー「西ドイツの公勤務における就業禁止」について『労働法律旬報』一九七八年七月上旬号。

(29) 工藤恒夫「臨調路線批判と社会保障運動の方向」『賃金と社会保障』一九八一年九月下旬号など参照。

(30) レーニン「帝国主義論」『レーニン全集』第二卷三二九ページ。自覚的な活動家集団はウイリヤムフォスターが世界の労働組合運動の歴史のなから明らかにしたつぎのような「労働組合運動の進歩の一般的法則」も身につけ、労働組合運動へのゆるぎなき確信を深めることが必要であろう。「労働組合運動の成長は……全般的には上昇線をたどりつつも横ばいとピークの連続である。労働組合運動には、漸進的な拡大の時期と嵐のような急激な成長の時期とが交互にある。時には、労働組合はカタツムリの歩みのようにノロノロと拡大し、後退することすらある。しかし時には、おどろくべき速度で先へ先へとすすみ、あらゆる分野で進歩する。このように、急激な発展の時期とゆるやかな発展の時期とが交互にくることは労働組合の進歩の一般的法則である」(W・Z・フォスター「世界労働組合運動史」下巻三三〇ページ)

西ヨーロッパ諸国における労働運動は一九六〇年代の終わりからふたたび高揚の過程に入り、複雑な経過をたどりながら一九八〇年代に入ると、スタグフレーションのつよまりのなかで伝統的に右翼的潮流の支配下におかれていた労働運動においても、イギリスにみられるように本来の戦闘性を回復し、左派路線への支持が拡大している。それらの一般的な状況については中林賢二郎「現代労働組合論」第三章、第四章、小林勇「スタグフレーション下の労働者のたたかい」西欧諸国の労働運動の現状」『世界政治』一九八一年二月上旬号、とくにイギリスについては中林賢二郎「イギリス通信—経済危機と労働運動」を参照。