

昭和五六年（一九八一）三月三十一日発行
高知短期大学『社会科学論集』第四一号 抜刷

独占的大企業における

「合理化」と支配の特徴的な諸手段

—— 低成長下の実態 ——

芹 沢 寿 良

独占的大企業における

「合理化」と支配の特徴的な諸手段

— 低成長下の実態 —

芹 沢 寿 良

目 次

はじめに—独占的大企業の労働組合運動再生のもつ意義

一 低成長下の「合理化」の特徴的な諸手段

(1) 徹底的な人減らし「合理化」の強行

(2) 過酷な過度労働の強制

(3) 賃金抑制と賃金体系の改編

(4) 節約運動の展開

二 労働者支配の諸手段の特徴

(1) 小集団活動を軸とする自主管理活動の強化

(2) 企業内教育の強化

(3) 職場にたいする専制的支配と労資強調体制の全面的な強化

(4) 私的生活にたいする支配介入の強化と「地域コミュニティづくり」の推進

(以上 本号)

はじめに——独占的大企業の労働組合運動再生のもつ意義

現代資本主義の世界経済は、一九七三年秋に突如として起こったいわゆる石油ショックを契機として「高度成長」の時代を終え、もろもろの矛盾にみち、たえざる動揺をくりかえすいっそう不安定な鋭い危機に直面するにいたった。資本主義体制の全般的危機の新たな深まりである。

こうしたなかで、対策従属下の国家独占資本主義の機構と機能を総動員し、十数年間にわたり実質経済成長率平均一〇パーセントという国際的にもまれな「高度成長」を遂げた日本経済も、戦後最大・最長の不況に突入し、経済成長率は大幅にダウンし歴史的に累積されてきた諸矛盾が複合して深刻な構造的危機におちいり、その結果「低成長」時代への転換をよぎなくされたことは周知のところである。

この深刻な経済危機に直面したわが国の独占資本は、その犠牲を労働者階級に転嫁し「減量経営」という徹底した人員削減と賃金抑制を中心とする搾取体制をつよめ、ひきつづき「低成長」時代にも独占的高利潤を安定的、持続的に確保していく資本蓄積の新たな条件を再構築しようとした。独占資本のこうした危機打開の基本的な方策は、労働組合運動の右翼的潮流の理解と支持と協力にささえられ、そして「雇用費の削減と労働生産性の上昇と賃金労働条件の切下げを、同時に、経常的なシステムとして生みだしていくような搾取形態」⁽¹⁾を定着させていたのである。もちろん、独占資本と政府が労働者階級と勤労諸階層にたいして物価・税金・社会保障・社会福祉その他の面で生活水準を切り下げるきびしい収奪政策をとったことはいうまでもない。独占資本のきびしい搾取体制の強化によってようやく一九七九年に入ると一部の構造不況業種を除いて景気回復はすすみ独占的に大企業はあいついで最高の収益をおさめて最大・最長の不況の「トンネル」からぬけたし、今日ではその経常利益は空前の水準にたつするにいたっている。⁽²⁾

しかし、日本経済を歴史的な構造的危機におとしいれた諸矛盾は、この景気の回復を上昇の過程においてもなにつつ解消されたわけではなく、かえって企業倒産の激増、高水準の「高齢失業者」、卸売物価の高騰とインフレーションの昂進、国際収支の悪化と貿易摩擦の増大、財政危機の深刻化などにみられるようにいっそう深まり、日本経済の不安定性は国際的依存度が決定的な比重を占める資源、エネルギー問題もからんでさらに増大しているのである。⁽³⁾

構造的な経済危機の進行のなかで一九八〇年代を迎えたわが国の独占資本と政府は、ほぼ一致して一九八〇年代を国際的にも、国内的にも「非常に厳しい、難しい時代」(日経連大槻会長)とする時代展望論にたつて一九八〇年代に日本の産業と企業の「安定・向上」をはかるためには、ひきつづき「合理化の徹底的な追求」と協動的な「労使関係」の維持が必要であることを強調した。今日、独占的大企業においては「減量経営」によって確立された苛酷な搾取条件を土台にしてさらに「合理化の徹底的な追求」がおこなわれているが、そのなかでつよめられているイデオロギー対策でとくに重視されているのが「日本の労使関係の優位性」論である。

独占資本と政府は、構造的な経済危機下の労働組合運動における右翼的潮流の運動路線とその現実的な対応を高く評価し、この潮流との協動的な労資関係を維持、強化することを一九八〇年代を乗り切る戦略的課題として位置づけそのために「日本の労使関係の優位性」論をしつように展開して協動的な「日本の労使関係」をまもることこそが産業、企業を「安定・向上」させ労働者とその家族の生活が保障される唯一の道であるかのように期待させ労働者を右翼的潮流の側につなぎとめようとしているのである。日経連の大槻会長はこうした位置づけを端的に「つぎのよう」に述べている。

「一国経済の発展にとって労使関係というものはまさに戦略的な重要性を帯びております。…資源小国のわが国において、唯一の、かつ最も重要な資源といえ、労使関係の良さにつきるといっても過言ではない。すなわち企業というものの実態に即しておたがい話し合うという企業内労使関係こそ「日本的なもの」として今日までの経済成長を支え、企業の発展や勤労者の生活安定の柱となってきました。…われわれは八〇年代を通して、日本的な誇りに足る労使関係を大切にし、これを堅実に成長させてゆく努力を行うべきでありこれこそ今後の経営にとって最大の課題であると信じます」

政府も日経連とまったく同じ課題意識をもっていることは、政労使三者構成の産業労働懇話会における最近の鈴木首相の挨拶からも明らかであるが、独占資本と政府が協動的な労資関係を個別企業や産業レベルのみでなく、国家レベルにおいても期待し、労資協調主義体制をあらゆるレベルで制度的に確立していこうとしていることは「労使関係」のこのような位置づけからも疑いなくいえる。

この「労使関係」の一方の当事者である労働組合運動とりわけ民間重化学産業の労働組合運動は、労資協調主義、反共主義の路線を表現する「労働組合主義」をかかげる潮流の主導のもとにおかれ、低成長下の独占資本の路線にたいしても、たとえば同盟は「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議する必要がある」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なメカニズムを確立することである」という見地からそれを支持し、賃金闘争については「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て要求自体を自粛し、ストライキなしで「低額一発回答」を受けられているのである。また、政府にたいする政策、制度要求についても国民諸階層との連帯行動や中央、地方、地域における大衆行動はほとんど組織せず、ナショナルセンターレベルでの幹部クラスによる対政府接衝とそのなかでのあいまいな妥協に終始しているといつてよい。労働者階級と勤労者階級の利益を要求を基礎とする団結と闘争によってまもりぬくという労働組合運動の原点が無視され否定されるところに最大の問題点があるといえよう。

そして、今日、よく知られているように、総評、同盟、中立労連などの主要な民間単産が中心になって新しいナショナルセンターを結成する労働戦線の「統一」——左派単産を排除する右翼的再編成の運動がすすめられている。職場から国家的レベルまで労資協調主義を制度的に確立し強化しようとしている独占資本と政府がこうした「統一」につよい期待をいだいているのは当然のことである。

このような労働戦線の動向のなかで一九七九年の秋以降、急速に社会的な注目をあつめたのが、労働戦線の右翼的再編に反対し、「ナショナルセンターの階級的民主的確立」をめざして全国的に組織的な運動を強化した統一労組懇である。この統一労組懇は、既存のナショナルセンターや主要な全国単産から「分派・分裂行動」というはげしい批判をあびながらも、基本的方向を堅持し、そのなかで今日右翼的再編に反対する多くの労働者や労働組合に無視することのできない勢力として影響力をもちはじめており、一定の質的拡大のなかでわが国における代表的な左派勢力として成長する可能性をつよめている。今後、おそらく民間重化学産業の労働組合運動のなかに職場を中心に存在している一定の階級的な労働者集団との間にも多面的な交流と連けいをつよめ、独占的大企業の労働組合と「労使関係」にも無視しない現実的な存在となることも考えられよう。

しかし、独占的大企業の労働者は、労資協調主義の右翼的潮流の主導のもとにある労働組合運動のために、職場をはじめとする労働と生活をめぐるもろもろの困難や問題を積極的に打開し解決していくことができず、その結果、状態は極端に悪化し、「労働の疎外」と貧困化は「高度成長」時代にくらべてはるかに深刻な形で拡大再生産されている。それは失業・雇用不安の増大、賃金抑制による生活難、生活不安の深刻化、共働きによる家庭生活の危機と崩壊、非人間的労働の強制のなかでの健康破壊の進行、労働災害の増大と職業病の多発化、職場における人間的な交流と対話の困難化、余暇管理の強化と地域的な連帯の破壊、自殺者の続出などがしめしているところである。

この労働者状態の悪化にたいして労働組合運動が抵抗し、多様な要求闘争を積極的に組織しないかぎり、いっそう深刻化していくことは必然である。

しかし、今日の独占的大企業の労働者状態の注目すべき特徴の一つは、あいつぐ過酷な「合理化」によって非人間的な労働と生活が強制されるなかで、多くの労働者がなによりも生命と健康をまもり、職場に明るさを取りもどして人間的なゆとりのある労働と生活をしたという切実な気持ちをいよいよつよめ、そのための要求を形成し高めつつあることである。いまだそうした要求を実現する自発的な集団行動が起こされるといふ状況にはないが、右翼的潮流の主導下にある労働組合の労働者の意識調査結果がほぼ共通してしめしているように、労働組合への批判、不満、あきらめはつのもり、いわゆる「組合ばなれ」的な傾向がすすんでいることの意味は大きい。

企業外での、資本と労働組合のコントロールが完全におよばない生活領域においては、さらに多くの労働者が資本と労働組合双方へきびしい批判的言動をしめしているが、こうした職場の内外での変化の進行が、最近の総選挙において川崎・北九州など労働者階級が集中する伝統的な重工業地帯の企業ぐるみ候補（民社党）が労資一体の上からのしめつけにもかかわらず苦戦をしいられ、企業ぐるみ選挙がかったような威力を発揮できなくなるといふ政治的状况を生みだしているのである。その一方で独占的大企業の階級的な労働者集団が推す革新政党的候補がその地域の支持を得て当選し独占的大企業と地域の労働組合運動に現実的な政治的影響力をもつにいたっている。明らかに「高度成長」時代とは異なる注目すべき運動上の変化といえよう。

独占資本と政府は、このような変化の進行と政治的状况の拡大、それによる「日本の労使関係」の動搖と労働組合

運動への階級的勢力の進出をおそれるからこそ、協調的労資関係の維持・強化を最大の課題として労働者にたいする多面的な支配をいっそうつよめているのである。⁽¹⁶⁾

「大経営におけるたたかいは日本の将来を決める天王山のたたかいである」というとらえ方であるが、今日の状況がしめしているように、民間産業の独占的大企業の労働組合が労資協調主義的潮流の主導のもとにおかれていることがわが国労働戦線における同盟・金属労協などの発言力と影響力をつよめ、右翼的再編が促進されていく重要な基盤となっている。また、そうしたなかで経済闘争―「国民春闘」は独占資本と政府の許容範囲内に抑えられ、過酷な「合理化」もストリートに労働者におよび、労働者と勤労諸階層の生活状態の悪化が深まっているのである。

独占資本の拠点である民間産業の独占的大企業において、労働組合がその原点にたちかえり本来の機能を回復していくならば、その全国単産からも労資協調主義的潮流の影響が克服され、労働者の階級的利益を団結と闘争によってまもる労働組合運動が主流を形成し、わが国労働戦線の様相は大きく変化するであろう。また、そうしたなかで労働組合運動は、勤労諸階層にたいする国民的指導性の面においてもその巨大な大衆的組織力を発揮し、さらには日本社会の民主的変革のために中心的な役割を果たしうる勢力へ発展していくことは確実である。

したがって、独占的大企業の労働組合運動を民主的に改革し、階級的な強化をはかることはわが国の労働者階級の将来にかかわるきわめて重要な基本的事業なのである。この事業の達成は容易ではないが、しかし決して不可能なことではない。独占的大企業内部で階級的な労働者集団のねばりづよい運動が継続されているなかで、今日の過酷な非人間的な「合理化」が労資の矛盾をはげしくし、右翼的な組合幹部と労働者との矛盾も深め、一方、全国的、地域的に統一労働懇をはじめ階級的立場にたつ左派労働組合運動の動向が活潑化していることは、この事業にとつての有利な条件の発展といえよう。

本稿では、独占資本の「低成長」下における「合理化」―搾取体制と労働者支配の新たな特徴を概括し、つづく別稿でそのもとの労働者の「労働疎外」と貧困化の状態および民間産業の独占的大企業の労働組合運動の現状を明らかにして、その労働組合を真に労働者の階級的利益をまもりうる組織へ再生させていく方向と課題について一研究者の立場から私見を提起してみたいと思う。

注 (1) 大木一訓「経済危機の新段階と独占の八〇年代戦略」『労働運動』一九七九年九月号

(2) 角瀬保雄「独占の高蓄積と経済の民主的再建」『労働運動』一九八〇年六月号、山口孝「大企業の高利潤体制再構築の軌跡」『経済』一九八〇年十月号など参照

(3) 工藤晃「日本経済の現局面と二つの政策路線(七)」『経済』一九八一年一月号

(4) 「日経連タイムズ」一九八〇年一月一日号

(5) 住友金属熊谷典文社長の「年頭の辞」住友金属社内報『鉄っ子』一九八〇年一月一日号

(6) 「日経連タイムズ」一九八〇年六月二十六日号

(7) 鈴木首相は産労懇第九十九回会合においてつぎのようにのべている。

「わが国の今日の繁栄をもたらした原動力は、内外の諸情勢の変化に賢明に対応してきた民間の経済活動によるものである。中でも信頼と協調に裏打ちされた健全な労使関係が、わが国経済の発展を支えた貴重な原動力であることを特に評価している。わが国は天然資源に恵まれないが、しかし、すぐれた労使関係という世界もうらやむ立派な資源をもっている。今後も聡明で建設的な労使関係を定着させるため、各位には長期的な視野のもとに話し合いを深めてもらいたい」(「日経連タイムズ」一九八〇年一〇月三〇日号)

(8) 同盟一九七六・七七年度運動方針

(9) 同盟一九七八・七九年度運動方針

(10) 同盟は一九七八・七九年度運動方針において、こうした観点から成長率の低下という条件のもとで「雇用の拡大のために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き上げは「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」としている。

(11) 一九八〇年九月三〇日 労働戦線統一について民間各単産代表(センセン同盟・電力労連・自動車総連・電機労連・鉄鋼労連・全日連)が総評・同盟などの合意のもとに協議する「労働戦線統一推進会」が発足、現在 ①情勢の基本認識 ②統一の必要性と目的 ③統一のための運動基調 ④民間統一母体の性格と既成組織との関係について討議をすまめているこの「統一推進会」にセンセン同盟代表として参加している宇佐美同盟会長は、一九八一年一月の第十七回年次大会の挨拶で、労働戦線統一問題にふれ、「労働組合主義」と「国際自由労連加盟」の原則堅持を強調するとともに、統一労組懇を「階級闘争主義の運動」「共産主義を基本にする労働運動」と規定し「自由と民主主義を基調とする運動とは水と油で一つになるこ

とはありえない」との立場を明らかにした（『週刊労働ニュース』一九八一年二月二日号）。

- (12) 統一戦線促進労働組合懇談会（統一労組懇）は、一九七四年十二月に「戦後、労働組合運動にはたしてきた階級的民主的潮流の伝統をうけつぎながら、そのときどきの情勢にふさわしい問題提起や共同行動を推進するための労働組合の懇談会」として発足、一九七九年秋以降、総評の「右傾化」が急速にすすむなかで組織体制を整備し、運動体としての機能をつよめているが、「八〇年度統一労組懇年次総会方針」の一つである「八〇年代の展望と労働組合運動の基本方向」は、八〇年代における統一労組懇の活動の基本として『①賃上げ、②合理化』反対、生活改善、福祉、教育の充実をはじめとする制度要求をふくむ労働者、国民の生活擁護 ②安保条約廃棄、憲法改悪反対をはじめとする平和、中立、民主主義の擁護、政治反対、革新統一戦線の結成 ③労働戦線の右翼の再編に反対し、労働者と国民の利益を守る労働戦線の統一 ④統一労組懇に参加しているそれぞれの組合は、既存のナショナルセンターの階級的民主的強化のために現状を憂える組合との連帯をはかる、同時に統一労組懇の充実強化をはかる ⑤「資本からの独立」「政党からの独立」「一致する要求にもとづく行動の統一」の三原則にもとづく階級的民主的ナショナルセンターの確立 ⑥未組織労働者の組織化』をあげている（『労働運動』一九八一年二月号）。

- (13) 谷口幾雄「民間大経営と統一労組活動の交流を」『労働運動』一九八一年一月号が、独占的大企業の階級的な労働者とその集団が統一労組懇との交流、連帯の強化を訴えているのは注目に価する。

- (14) 一九七九年十月の総選挙と一九八〇年六月の衆参同時選挙において京浜工業地帯をかゝえる神奈川第二区では民社党は連統落選、北九州工業地帯の福岡第二区でも七九年十月、総選挙で民社党が予想外の苦戦をしいられ、八〇年六月、衆参同時選挙では新日鉄八幡出身の日本共産党の候補が新議席を獲得するという政治的結果を生みだしている。

- (15) こゝでふれておく必要のあることは、わが国の独占資本と政府は、構造的な経済危機とともにすすむ保守政党的の長期低落傾向にたいしても危機意識をいっそう深刻にし、労働者階級と勤労階層にたいして経済的な面のみでなく、政治的な面でも、民主的な政治革新のための統一と運動が形成され発展するのを阻止するために、経済的危機を最大限に利用し、あらゆる政治レベルでとくに「革新統一」を強調する日本共産党を孤立化させるいわゆる『革新分断』の工作をくりかえしたことである。そうしたなかで野党内部では日本社会党が公明党に接近する「右傾化」と民社党、公明党など「中道」政党的の自民党への政策的接近がすすみ、また、東京・大阪・神奈川・横濱など一九六〇年代、七〇年代に「革新統一」のなかで樹立された革新自治体はふたたびあいついで保守「中道」勢力の手に陥ち、衆参同時選挙で自民党の「安定過半数」支配が確立され

たことは周知のとおりである。そして、このような政治的状況が、憲法改悪問題・国防教育問題・徴兵制問題・軍事予算増額問題などにみられるように日本の支配層とアメリカ政府によるわが国の平和と民主主義にたいする新たな反動攻勢をいっそう加速させていることはいうまでもない。

(16) 不破哲三『労働戦線に革新の旗』八二ページ以下

一 低成長下の合理化の特徴的な諸手段

それではまずはじめに、独占資本が「低成長」・経済危機の進行のなかで独占的大企業の労働者にたいして生産過程でどれほどの過酷な「合理化」——搾取条件を押しつけたのかその特徴をみていくことにしよう。

(1) 徹底的な人減らし「合理化」の強行

第一には、いうまでもなく徹底的な人減らし「合理化」の強行である。

人減らし「合理化」は、もちろん「高度成長」の過程においても、とくに生産拡大に必要な人員確保のために既存工場での人減らしとして積極的に採用され、個別企業レベルでは省力化、機械の導入、労働組織の変更、新工場の建設と移転などにもなる配転、出向、応援などの形態で日常的に実施されてきたものである。⁽¹⁾ 独占資本は「低成長」時代への転換をよぎなくされるやあらゆる産業において不採算・低採算部門の休止、分離と高能率部門への生産の集中という過剰設備の整理や経営組織や生産体制の再編成をすすめ、それと結びつけて大量の人減らし「合理化」を強行した。⁽²⁾ それは対象や数量また方法や形態の点で労働者にとって「高度成長」期のそれよりはるかに過酷で「エンクロージャー」を思わせる労働過程からの大量の労働者の追いたて⁽³⁾ というその状況にたいする表現もけっしてオーバーではなく、むしろ人減らし「合理化」のすさまじい実態を的確にたいた特徴づけといえよう。

いわゆる石油ショック以降、「減量経営」のもとでの「雇用調整」という人減らし「合理化」は自然減職の不補充・残業規制、新規・中途採用の削減、子会社、関連会社への出向、配転、一時帰休、臨時工、パートタイマーの解雇と

いう形で強行され、こうしたなかで、たとえば産業労働調査所の調査によれば、調査対象の独占的大企業二五〇社のうち一八五社で二二万五五〇〇人が削減されている。⁴⁾

「やむをえざる企業防衛」という口実のもとに強行されたこのような人減らし「合理化」は一九七八年秋以降、景気の回復局面への移行にもかかわらず緩和されるどころか「なりふりかまわない」徹底的な人減らし「合理化」へといちだんと本格化したのである。それは、たんに不況乗り切りのための一時的な人減らしではなく、中・長期的な雇用計画にそった「雇用調整」で、このために特徴的な方法としてひろく採用されたのが「希望退職募集」であった。しかし、「希望」とはまったく名ばかりで資本による執拗な退職勧告がおこなわれ、本質的には強制的な首切り「合理化」として強行されたのである。

この「希望退職募集」問題にたいして独占的大企業のはとんどの労働組合は「本人の自由意志による退職」であって指名解雇と本質的に異なることを評価し「やむをえざる措置」として容認したが、沖電気、住友重機その他にみられたように、「希望退職募集」に応ぜず、退職勧告をも拒否した労働者（その多くは階級的立場にたつ職場活動家であった）にたいしては指名解雇をおこなっており、そこに「希望退職募集」の本質が端的に暴露されたが、指名解雇は一九六〇年の三井三池の大量解雇以来のことであった。⁵⁾

このような人減らし「合理化」の本格化のなかで、これまで「終身雇用制」の適用下におかれ「安定的雇用」を保障されてきた本工労働者にもおよび、しかも「高度成長」期に生産拡大の中核的な担い手として企業の発展を支えてきた今日の中高年労働者層が人減らし「合理化」の中心的な対象とされ、追いたての方法として出向、派遣、転籍、退職勧奨、希望退職、指名解雇、さらに選定年制や転職援助制度、定年前管理による早期退職、定年後の再雇用制度の中止、中・高年専門会社社の設立といった手のこんだやり方がとられたことも新しい特徴である。

さらに人減らし「合理化」の対象は、中高年労働者層から、三〇歳代の壮年層、監督的労働者層、事務労働者、技術、研究労働者、中間管理職層というやはりこれまでの人減らし「合理化」とは無縁であった層にまで拡大されていき、雇用不安はいっそう深刻化した。⁶⁾

ここでふれておく必要があることの一つは、配転出向などが「隠蔽された解雇の諸形態」⁷⁾であるということである。

配転をみてもその多くがかなり強引な異種間移動としておこなわれており、その結果、労働者が配転先の新職種に適応しきれずに退職をよぎなくされているケースはけっこう少なくない。出向もほとんどが結局転籍につながり、転籍を前提とした派遣、出向が一般化していったように解雇と同じ効果をもつ明白な人減らし「合理化」の方法であり、しかもそれらは系列、関連企業とその労働者に人減らし「合理化」の犠牲を転嫁していく手段となっているのである。

もう一つは、独占資本が自民党政府の制定した雇用保険法（一九七四年に失業保険法にかえて制定）や離職者対策法（一九七七年制定）などを活用して人減らし「合理化」を推進したことである。これらの法律は、労働者の雇用・失業保障よりも独占資本の人減らし「合理化」を援助する制度として機能し、独占資本は雇用調整給付金制度や雇用安定資金制度による国家資金を利用して一時帰休制や訓練付一時帰休制をひろく実施していった。⁽⁸⁾とくに訓練付一時帰休制を実施するなかでその期間を企業内教育にあて経済危機のもとにおける労資協調主義、企業意識を強化する教育をおこなったのである。

独占資本は「低成長」・経済危機の進行のなかで以上のような方法によって常用の本工労働者を中心に大量の人減らし「合理化」を実現させ、その一方ではパートタイマー、臨時工、日雇労働者など資本がいつでも自由に「調整」できる低賃金の不安定雇用労働者を増加させていったのである。⁽⁹⁾

(2) 過酷な過度労働の強制

第二は、職場の労働者にたいする過度労働の強制である。大量の労働者の追い出しには職場に残った労働者にたいする過酷な過度労働の強制がその対極において対応し、労働強度の増大と労働時間の延長という形で進行する。

かつて、石炭産業であの大量の首切りが強行されたとき、「去るも地獄、残るも地獄」という合言葉が炭鉱労働者のたたかひのなかで用いられたことがあるが、「生理的、肉体的限界があらわに露呈するほどの極限状況⁽¹⁰⁾」という今日の職場の状態にもこの合言葉はピッタリといってよいであろう。

独占資本は、徹底的な大量の人減らし「合理化」とともに、「省エネルギー投資」や「合理化・省力化」投資による生産手段の「合理化」を強行し、それをテコとして作業のスピードアップ、作業範囲の拡大、作業量の増大を労働

者に押しつけ、労働強度を飛躍的に高めたのである。

独占的大企業の職場ではどこでも作業量は極限にまで引き上げられ、その作業量の設定には、作業の「ムダ」を排除し、労働者を人間的な余裕のない労働にかりたてるIE手法がきわめてシビアに用いられ、また自主管理活動によって職場毎に「自主的」に設定された目標も結合されている。

作業範囲の拡大も、これまで採用されてきた多能工化、「職務拡大」、日常的な応援体制、グループ生産方式など多様な方法によっておこなわれているが、いっそう機能的なものになり、たとえば、徹底的な人減らし「合理化」の強行のなかでコンピューターを導入したトヨタ自動車のつぎの職場のレポートは最近のこの特徴を典型的な形で示しているといえよう。

「トヨタは八時間の労働をすべて『働き』にかえ、一労働日を高い密度の労働で目一杯に埋めつくす。減産になっても、このことに変わりはない。減産とか増産になった場合、あるいはラインストップにより計画が変更された場合、変更し直ちに適応できる職場を『自律神経のある職場』と呼び、職場の定員制化を打破し、生産量の増減に応じて何人でも生産できるラインをトヨタはつくりつつある。たとえば、ラインタクトが一分三〇秒ならばライン定員は何人、一分二〇秒ならば何人という目標が工程、規則に決定され、ラインタクトがダウンするとすぐ何名減らして忙しい部所に応援に出せという指示がくる」⁽¹¹⁾

そして、このような労働強度の増大のなかで、労働者はさらに労働時間の延長を押しつけられている。その方法は、残業―所定外労働時間の増大と実際労働時間の実質化、濃密化、および「盗み取り」といわれている労働時間の実質的な延長などである。

所定外労働時間が生産の増加につれて連続的に増加傾向にあることは、政府統計によっても明らかにされているが、⁽¹²⁾ 実際労働時間の実質化、濃密化については労働協約や就業規則の改訂手続きによらない資本の一方的な既得権の剥奪という形で、現場到着制、休憩時間、作業準備時間、待ち時間の削減、ラップ残業の廃止、夜勤における仮眠の禁止、食事時間の交替制、タイムレコーダーの廃止といったすでに「高度成長」期に鉄鋼業などにおいて実施されている措置が他産業へ拡大されている点にみることができる。

また、職場の労働者が労働時間の「盗み取り」ときびしく批判している自主管理活動や実作業にかかわるミーティング、引き継ぎ業務などを「所定労働時間の前後」に配置し、しかも残業扱いにもすることなく労働時間を実質的に延長していることもみのがせない方法である。この不払労働時間の増大を職場では「サービスマン残業」ともよばれているが、「拘束されるのだから当然時間外手当を支給すべきだ」とする権利意識を多くの労働者がもち、「サービスマン残業」につよい不満をもっている。各地での独占的大企業で職場の自覚的労働者が中心になってこの問題を積極的にとりあげ、労働基準監督署や労働者をもまきこんで正要求のたたかいをおこし、時間外手当を支給させる成果をおさめていることは注目されよう。¹³⁾

造船など「構造不況業種」の企業では賃金すえおきのままの所内労働時間の延長、週休二日制の廃止、三組三交替制から二組二交替制へ、四組三交替制から三組三交替制へ交替勤務の形態を変更することによって二四時間連続操業体制をとるといった公然たる労働時間の延長がおこなわれたのである。

さらに、どここの職場でも作業要員の削減のなかで、年次有給休暇その他の休暇を十分に取得できる要員面での余裕が削りとられ、そのために休暇がこれまでよりも極端に取りにくくなっていることも今日の重要な特徴であろう。¹⁴⁾ こうした状態が労働者にとって、年間総労働時間を単位としてみた場合、労働時間の延長となることはいうまでもない。

以上のような状況のなかで、わが国の労働時間は先進資本主義国のなかで依然最長となっており、「働き中毒」という国際的批判は一定の根拠をもったものである。¹⁵⁾

(3) 賃金抑制と賃金体系の改編

第三は、賃金面における「合理化」であり、賃金を抑制し、従来の年功的賃金体系をいっそう能力主義的に再編し、労働者にたいする差別と分解支配を強化しようとしていることである。

独占資本は、よく知られているように、一九七五年の春闘以降、賃金抑制政策を強化し失業・雇用不安の増大を利用して「賃上げか雇用か」に代表されるさまざまなイデオロギー攻勢をつよめ、賃金自粛論をとる労働組合運動の右

翼的潮流との協調のなかで、賃上げを消費者物価上昇率をかるうじてカバーする程度の低水準に抑制してきた。そして一九八〇年の春闘では、その消費者物価上昇率をも下廻る低水準をおしつけてきたのである。⁽¹⁶⁾

独占資本に、賃金水準の抑制とともに、独占的高利潤を安定的、持続的に確保する資本蓄積の新たな条件を確立するその重要な方法の一つとして賃金体系の改革を推進している。もちろん、支払賃金のいっそうの節減をはかる賃金体系の変更は、「高度成長」過程でもとくに職務給（仕事給）、職能的資格制度の導入といった形でおこなわれてきたが、「低成長」・経済危機下のその特徴は、伝統的にわが国の賃金体系の基幹部分を形成し維持してきた年功的賃金体系を大幅に再編し、能力主義的な要素をいっそう強化しようとしているところにあるといえよう。⁽¹⁷⁾

賃金体系改編の第一の方向は、年功的賃金の起点であり、企業間本工労働者の最低賃金である初任給を平均賃金上昇率以下に抑制することである。

これは、日経連が一九七六年の春闘対策において提起した課題で、その後この傾向はいっそうつよくあらわれ、今日独占資本からみれば一応の成功をおさめている。⁽¹⁸⁾ 初任給抑制によって若年層の賃金が相対的に切り下げられ、若年層の生活をいっそう苦しいものにするこはいうまでもないが、これはけっして新規採用者のみに限定された問題ではなく、この低められた初任給がその後調整されなままに推移するならば、昇給曲線は年々低下し、将来の標準賃金は切り下げられるという点で全体の労働者にかかわる軽視することのできない重要な問題なのである。

第二の改編方向は、年功的賃金におけるとくに中高年労働者層の昇給をストップないしその額、率を鈍化させる措置の導入である。

こうした措置は雇用調整（選定年制）および能力主義管理の一環として導入されているものと定年延長との関係で導入されているものがある。前者は、たとえば三五歳を過ぎたら定期昇給をストップし、もっぱら業績と能力とで判定する能力賃金制を導入するケース、役職の如何を問わず四五歳で本給の昇給をストップし、以降は能力の如何で決定するケース、五〇歳以上の定期昇給を廃止するというケースなどさまざまな措置がとられており一様ではない。

前者がほぼ一九七八年頃までにみられた傾向であるのにたいして、後者は一九七九—八〇年頃から定年延長問題の具体的進展のなかでクローズアップされてきたが、その典型的なケースは、鉄鋼独占資本が新定年制の実施条件とし

て提示したものである。ここでその内容にかんたんによれておこう。⁽¹⁹⁾

鉄鋼独占資本は、一九七九年十月、鉄鋼労連の「五五歳以前段階を含む年功賃金カーブの弾力的調整」を前提的に容認する「定年延長」要求（これは労働組合がすんで年功賃金の修正を認めたことである）にたいして「五六年度から現行五五歳の定年を段階的に六〇歳に引き上げる」ことを回答した。これによって鉄鋼業の大手各社では、一九八一年四月から二——二——の四段階方式で定年年齢は引きあげられ、一九八九年に六〇歳定年で実現することになる。しかし鉄鋼独占資本に無条件に「定年延長」に同意したわけではなく、骨子つぎのような実施にあたっての前提条件を労働組合側に提示したのである。

① 要員の機動的・効率的配置・五五歳以降も配置上の優遇はしない ② 役職者は当面 五五歳で勇退 ③ 五五歳以降の基本賃金は平均的に横ばい ④ 賞与の年功的配分の見直し ⑤ 退職金は現行水準をそのまま移行・定年前退職者には退職金優遇策をとる ⑥ 余剰人員の活用策・労務費弾力化の検討 ⑦ 段階的延長過程の移行措置の検討。

この方向で具体的な実施条件を検討していた鉄鋼独占資本は、一九八〇年十月「定年延長にともなう諸制度改訂案」を提示したが、それは賃金、退職金、要員など基本的な労働条件の大幅な改悪案で (イ) 賃金面では、五〇歳以降の定期昇給は従来のおおの三分の一に減らし、その金額を基準に査定をおこない「昇給しないことである」 (ロ) 退職金面では、現行水準（五五歳 勤続三〇年—大手五社の生産労働者の場合一〇四〇万円）を定年延長後の六〇歳 勤続三五年水準に横すべりさせ、五〇歳以降の自己都合退職者にたいして、定年退職支給率を適用し、そのほかに六〇歳までの残勤務年数一年あたり三〇万円（新日鉄の場合）の特別加算をおこなう「早期退職者にたいする援助措置」をとる (ハ) 要員面では、「高齢を理由とする特別な取扱いはおこなわず 従前職務に継続して配置することを原則とする」とし、「機動的な人員措置の実施」で 配転・応援などを会社側が一方的に実施できるようにし（新日鉄）、「不況減産時には雇用・労務費の強化施策を展開する」として、「短時間労働制」「休業—休業補償六〇パーセント（現行八〇パーセント）とする」（日新製鋼）というきわめてきびしいものである。

このような定年延長のなかでも独占資本がねらっているものは、中高年労働者層の賃金の抑制と労務費増の緩和で

あり、またより徹底した人減らし「合理化」であることは明白であらう。

人減らし「合理化」と過度労働で過酷な労働を強制され、いまでさえ「このままでは定年までとともからだがもたない」と心配している多くの労働者たちが、あまりにもシビアな前提条件がつけられた「定年延長」回答を歓迎せずつよい不満と不安を表明し、前提条件の改善をつよく要求していることはきわめて当然のことである。⁽²⁰⁾

第三の改編方向は、年功的な基本給と併存する型の職能給を拡大することである。

一九六〇年代に独占的大企業で賃金の職務給化がすすめられた時期には、職能給は職務評価など職務給の前提条件が満たされていない場合の「代行手段」「暫定措置」として位置づけられていたが、一九七〇年代の能力主義的な経営、人事管理への移行のなかでいっそうの少数精鋭化にこたえうる職務給よりすぐれた合理的な賃金体系として認識され、独占資本によって目的意識的に導入されてきたものである。

職能給とは、各人の保有する「職務遂行能力」(ある職務を遂行しうる能力)を対象とし、企業への貢献度を中心とする人事考課や能力評価によって各人の職能を評定し、等級に格付けして賃金を支払う賃金体系の一種態であり、資本の恣意性をもっともつよく反映する賃金の決め方といつてよい。したがって、この職能給の運用如何によって労働者間に激しい競争対立が生まれ、査定権をにぎる職制への従属が深まり、極端な差別体系に転化することになる。⁽²¹⁾ 各社の賃金体系のなかで、この職能給の比率は着実に増大しているが、独占資本は、今後もひきつづき少数精鋭主義の能力主義管理による労働者の個別的支配の最も有力な手段として、企業ごとに多様な形態と方法で拡大をはかることはまちがいないであらう。その結果、労働者は分断と差別的強化にさらされ、そのなかでいっそうきびしい労働強化にかりたてられることはあまりにも明白である。

さらに、以上の賃金体系改革の問題とともに無視できない重大な問題は、独占資本が賃金抑制による退職金水準の上昇率鈍下がつづくなかでさらに退職金支給を抑制するために退職金の「合理化」と企業年金制度の導入・拡大をすすめていることである。⁽²²⁾

独占資本は、退職金の「合理化」と企業年金制度の導入・拡大をすすめる理由として、労働者構成が高齢化し、勤続年数が長期化すると企業の退職金負担が増加するとともに、「高度成長」期に大盤に採用した労働者層が今後一〇

年後、二〇年後に続々の定年を迎えると一度に巨額の退職金を支払わねばならなくなり、「退職金倒産」を引き起こしかねないということをおぼえている。

最近の退職金「合理化」の新しい方法は、さきの鉄鋼独占資本の新定年制の実施条件の一つにみられるように定年延長とからめたもので、それはたとえば、五五歳 勤続三〇年の定年退職金の水準を 六〇歳 勤続三五年の定年退職金に横すべりさせ、それを基準にして勤続年数別の退職金支給乗率（支給月数）を全面的に改訂するといったものである。このほかの退職金の「合理化」としては、退職金の算定基礎としたいわゆる「第二基本給」の導入、拡大、退職金算定基礎給の改悪、支給条件の変更、支給乗率の見直し、退職金の定額制、退職金と賃上げと無関係にし企業への貢献度を尺度とする算定基礎の「別建て制」などが代表的なものといえよう。これらはいずれも退職金の増額をおさえ、その水準を凍結ないし引き下げをねらったものであることはいうまでもない。

今日、独占資本が積極的に導入し拡大しようとしているものが、退職金の取り崩しによる企業年金制度である。企業年金には、現状一時金の選択を認めている自社年金、退職金と適格退職年金の二本建、一時金の選択を認めている適格退職年金、退職金と調整年金の二本建、退職金と適格退職年金および調整年金の三本建などいろいろのケースがあるが、最近適格退職年金を導入する傾向がめだっている。このような退職金の取り崩しによる企業年金化も退職金負担を平準化し、資金繰りを容易にするともに、年金化によって法人税負担が軽減する税制上の優遇措置をねらったものである。こうしたなかで、「自己責任原理」をたてに労働者に掛金の一部を負担させる拠出制年金制度の提案を出はじめており、みのがすことのできない動向といえよう。

(4) 節約運動の展開

第四は、不変資本充用上の節約—労働者から「ケチケチ運動」と呼ばれているものが自主管理活動における日常的な重要目標の一つとして展開されていることである。

独占資本は、以上みてきたような徹底した人減らし「合理化」や賃金抑制といった可変資本部分の節約だけでなく不変資本充用上の節約にもつとめ、固定的不変資本の節約—「減価償却の促進の一手手段」として交替制の強化、労働

時間延長、スピードアップなどととも「低成長」過程で、諸経費の節約、とくに原材料・燃料・エネルギーを節約的に消費させる流動的不変資本（労働対象）の充用上の節約をきびしく追求している。そしてそれは職場の労働環境にかかわる照明、冷暖房の節約や事務用品の節約などあらゆる面での節約を追求し、全従業員をまきこんだ運動として展開されているところに今日的な特徴がある。

こうした節約運動は「：原単位の切下げ、歩留りの向上、修善費削減等での「極限への挑戦」（鉄鋼）がすすむほど、たんに不変資本の節約にとどまらず、労働者の負担の増大さらに安全をも犠牲にするギリギリの労働条件を労働者に押しつける危険性をはらんでいる」⁽²³⁾ また重大なことは、節約運動のなかで職場の安全、衛生を確保していくために必要な諸経費が節約され、それが職場環境の改善をさまたげ、労働災害・職業病その他の健康破壊をひきおこす一因となっていることである。独占資本はコストの切下げと利潤率の増大をはかる一手段としてひきつづき系統的、日常的にこのような節約運動を強化していくであらう。

そして、以上のような過酷な労働の遂行を全体的に監視する体制がつよめられ、「安全管理」「事故防止」を口実として職場パトロールがひんばんにおこなわれ、監視の目を光らせていることもみのがすことはできない。

注(1) 高度成長期の人減らし「合理化」の諸方法については、平野浩一「人べらし『合理化』と要員闘争」「労働農民運動」一九六八年十一月号を参照

(2) 林正樹「減量経営下の技術と労働」中央大学『商学論叢』第二二巻二号、木元進一郎「生産過程の再編と『合理化』・搾取強化」『経済』一九八二年二月号、嵯峨一郎「自動車産業にみる産業ロボットの実態―職場作業はいかに変わったか」『エコノミスト』一九八〇年十一月十一日号など参照

(3) 浜岡政好「現代社会の危機と労働の実態」杉之原寿一・真田是編『社会学と現代社会』三九ページ

(4) 産業労働調査所「民間主要企業におけるオイルショック以降の従業員数の変化について」の調査結果（『賃金実務』昭和五十三年十月一五日号）

(5) 平野浩一「首切り・人減らし『合理化』と労働組合運動」『前衛』一九七七年三月号参照。沖電気における指名解雇については今崎晁巳『なにをみつめて翔ぶのか―沖電気指名解雇をこえて』とくに四五ページ以下参照

- (6) 「低成長」・経済危機の人減らし「合理化」の方法、特徴、実態については、戸木田嘉久「雇用・失業問題の展開過程」坂寄俊雄・塩田庄兵衛編『労働問題の今日的課題』所収岩尾裕純・松本正徳・林正樹共著『転換期の企業行動』、尾形隆彰「雇用調整の現実」安藤喜久雄・石川晃弘編『日本の経営の転機―年功制と終身雇用はどうなるか』向笠良一・戸木田嘉久・木元進一郎・高木督夫編著『巨大工場と労働者階級』(上・下)、平尾武久「『雇用調整』と雇用管理の特質」札幌大学『経済と経営』第一〇巻一号、福田義孝「雇用調整と日本式品質管理」大阪市大『季刊経済研究』第三巻第二号、ルポルターージュとして鎌田慧『失業―不況と合理化の最前線から』、『労働職場―造船所で何が起ったか』、剣持一巳「そして失業者が残った」なども参照
- (7) 戸木田前掲論文一一二ページ
- (8) 三宮紀敏「訓練付一時休みの経済的基盤と諸結果」『立命館経済学』第二七巻第二号、その実態については、たとえば、戸木田嘉久・久野隆「『合理化』を生みだす企業主義の亀裂」向笠良一他編著『工場調査―巨大工場と労働者階級』(上)二一四ページ以下を参照
- (9) 総理府統計局「労働力調査」調査によれば、非農林業では一九七五年に二九〇万人であった臨時・日雇労働者は七九年には三六二万人に増加している。
- (10) 大木一訓前掲論文
- (11) 労働調査研究会「トヨタ式搾取・収奪方式下の労働者と下請業者」『労働運動』一九七八年七月号、トヨタ自動車の「合理化」については、柴田嘉彦「異常な高蓄積下で広がる苦しみ」前掲『巨大工場と労働者階級』(下)所収、猿田正機「長期不況下でのトヨタ自動車工業の高蓄積と雇用、失業問題の深刻化」中京大学『中小企業研究』一号、青木慧「トヨタその実像」など参照
- (12) 政府統計によると、一九七五年の月間九・一時間が年々増加し、一九七九年には月一五・五時間となっている。
- (13) たとえば木元進一郎「『扇島リブレース合理化』とその矛盾の展開」前掲『巨大工場と労働者階級』(上)所収は、日本鋼管京浜の労働者が川崎南労働基準監督署をして会社にたいし「業務の必要上実施するものについては、その時間・賃金について明確にすること」という是正指導をおこなわせた成果についてのべている(二五六ページ)。
- (14) たとえば、松下電器では、生理休暇の取得率は、現在八パーセントとほとんど取得できない状況となり、年次有給休暇の使用日数は一九七八年で八・六日と年々減少傾向にあるという(鈴木幸「中高年層に目立つ自殺者」『労働運動』一九八〇

年六月号)。

(15) 労働時間の国際比較によれば、製造業の生産労働者の一九七八年間の実労働時間は、日本二一四六時間、イギリス一九五七時間、アメリカ一九三四時間、フランス一七九九時間、西ドイツ一七二八時間で、日本と西ドイツの時間差は四一八時間となっている(労働省 昭和五五年版『労働白書』一九六六ページ以下)。

(16) 労働経済調査研究所編『労働運動年報一九八一年版』二二四ページ以下の統計諸資料参照

(17) 深見謙介「賃金体系の動向と運動課題」『賃金と社会保障』一九八〇年十二月月上旬号、日本経済新聞社編『変わる賃金体系—各社の戦略を探る』、中丸寛信「わが国低成長下の賃金体系について」『鹿兒島経大論集』第二〇巻第一号など参照

(18) 深見氏は前掲論文で、一九七五年以降七八—八〇年の三年間が一般的賃上げ率との乖離が大きく、七八年には二・五パーセントも生まれ、初任給凍結企業割合も一四パーセントと五年間で一番多く、日経連の調査によると「こゝに、三年の初任給の抑制で、水準はほど妥当となった」とする企業が過半数を占める結果が生じていると指摘している。

最近の定年延長問題をめぐる動向については平尾武久『定年延長と人事管理の再編成』木尾進一郎編『現代日本企業と人事管理』第六六号参照、なお定年延長問題で明確にしておく必要があることは独占資本に定年制を延長しても選択定年制あるいはそれに類似する制度を廃止するのではなく「恒久的」な制度として導入しようとしていることである。日経連高齢化問題小委員会報告は選択定年制について「一時的な手段」として導入するのではなく「今後の高齢化社会に対する現実的な制度として恒久的に導入することが必要」であるとしている(『日経連タイムズ』一九七九年九月二〇日号)。

(19) 鉄鋼業の定年延長問題については、鉄鋼労働機関紙『鉄鋼労連』一九七九年一〇月二〇日号、同一九八〇年十月二五日号、日本経済新聞編『企業の中高年対策—一二七三社調査』七四ページ以下、大池長人「新日鉄『六〇歳定年延長』の事例研究(1)」愛知学院大学『商業研究』第二六巻第一号を参照

(20) 新日鉄労連は定年延長会社案にたいする全員投票をおこない八一・二パーセントの賛成で受諾が決まったが、歴史の古い製鉄所で中高年労働者層の多い釜石、広畑、八幡の賛成率は低く「合理化」のきびしさを反映して四人に一人が「反対」を表明したことは注目される。八幡では生産現場につよい反対が認められ、小薄板部は反対が三五・四パーセントにのぼっている(『製鉄労働者』一九八一年一月一〇日号)。

(21) 職能給の反労働者的機能についてくわしくは高木督夫・深見謙介共著『賃金体系と労働組合』(上・下)参照

(22) 庄司博一「退職金・企業年金の取組み」『賃金と社会保障』一九八〇年十二月下旬号、日本経済新聞社編『実態レポート

・企業年金時代」など参照

(23) 向笠良一「経済危機と労働者階級の状態」日本科学者会議編『現代の資本主義』(下)三三三ページ、大昭和製紙白老ではエネルギー節約だけでなく「……軍手、竹ぼうき、電球にいたるまで各部課ごとに数をわりあて、それ以上は支給しないという『ケチケチ運動』が展開されている」(前掲『巨大工場と労働者階級』(下)二九二ページ)。

二 労働者支配の諸手段の特徴

独占資本は、独占的大企業の労働者にたいし、以上のように徹底的な人減らし「合理化」を中心に多面的な搾取体制を強化するとともに、過酷な「合理化」を労働者に抵抗することなく受け入れさせるために、「働きがい」のある職場づくりの諸方法と専制的な労働者支配を再編・強化している。

それは、新たな搾取体制の強化がただちに労働者の階級的結果による抵抗と闘争をよびおこすものではないにしても個々の労働者のあいだに「労働の疎外」と貧困化が深まるなかで労働者が根本的にもちつづけている人間らしく働き人間らしく生きたいという要求がいつそうつよまり、疎外にたいする抵抗の可能性を生みだし、そのエネルギーが蓄積されていくことになるからである。それが社会変革の基礎的エネルギーとなっていくことはいうまでもない。

そこで、独占資本の今日における「働きがい」のある職場づくりの諸方法と専制的な労働者支配の特徴をみてみよう。

(1) 小集団活動を軸とする自主管理活動の強化

第一は、自主管理活動のいっそうの強化である。

独占資本は、労働者にたいして現実の「疎外された労働」のもとでも人間らしく働き、人間らしく生きることが可能であるかのような幻想をさまざまな方法によってあたえ、そこから苦行に耐えて意欲的に労働にはげむ新しいエネルギーを引き出し、労働者の士気を高めていこうとする。こうした方法は、はじめ一九三〇年代からアメリカにおい

て労働者の自主的労働意思の存在を重視する人間関係論（ヒューマンリレーションズ⁽¹⁾）として展開されたが、それは「労働者の人間性回復欲求を資本のワク内において一定程度実現させ、階級的矛盾から目をそらせ、当時盛行だったストライキやサボタージュを抑圧し、最高度の組織能力を達成しようとするものであった」⁽²⁾

この人間関係論は、戦後わが国においても「合理化」を推進する重要な一環として導入され、積極的に活用されてきたことはよく知られているとおりである。そして今日ではもっとも重要な労働過程において、労働者の仕事にたいする自主的意欲を活用し高揚させる「人間性回復」の行動科学的労働管理が中心的な位置を占めるにいたっている。その典型的なものが目標管理、QCサークル運動、ZD運動、考える小集団などを具体的形態とする職場の労働者集団が推進する自主管理活動である。

自主管理活動は、「高度成長」期の一九六〇年代の後半に独占的大企業にあって導入され、急速な発展をとげたものであるが、それは、独占資本によって表向き「職場そのものが人間にとって意味があり、価値が認められるものにする」と「職務の遂行過程で人間の主体的な意思や欲求が尊重され働く者一人ひとりが人間的に成長することが期待されるものとする」ことをめざす活動とされていた。つまり「自主性」「自発性」による勤労意欲を向上させる日本の「労働の人間化」の一環として位置づけられていたものである。

この自主管理活動は「同一職場または職種で数人の小グループを結成し、リーダーを選び話し合いの場をもって、自主的に目標を立て、その達成のために努力する活動」⁽³⁾として展開され、実際には職場における「合理化」運動そのものとなり、全社的な生産目標、作業量、コストダウンを設定し、職場の労働者を組織化して勤労意欲の集団意識をつくりだし、その組織全体の責任によって目標達成をめざす運動として推進されたのである。この活動の独占資本の真のねらいは、労働者がこうした「自主的」な活動のなかで「原価意識」を無意識のうちにうけいれ「自主的な目標」の達成に積極的にとりくむこと⁽⁴⁾によって企業意識・労資協調主義をよりつよめることであった。

わが国の鉄鋼業における独占的大企業では、労働者のほとんどがこれに参加し、新日鉄八幡では、一九七六年の日本鉄鋼連盟の調査でサークル数二七三六、参加人員一万九六三二人、参加率九一・九パーセント、一サークル平均七・二人となつている⁽⁵⁾。このように独占的大企業ではどこでも職場の作業集団ごと組織された小集団は相当数にのぼ

っているが、その実質的なリーダーはほとんどの場合監督的労働者層である。実際の運動の推進のされ方は、その過程をみると、職制による上からの強制的な目標決定からグループリーダーを中心とする「自主的」な設定へという変化がみられたが、今日ふたたび労働者の「自主性」「自発性」が失われ、企業によって掌握されているグループリーダーを通じて管理機構の意向が、つよく反映される強制的要素が、つよまっているといつてよい。

独占的大企業の職場から報告される自主管理活動の実態は、ほとんどの場合、活動目標が全体的な方針、目標に直接、間接に結びつけられ自主管理活動全体がコストダウンをはじめとする「低成長」下の企業体質づくりの意思統一の場と推進力となつてゐることをしめしている。石川島播磨（東京）の最近の自主管理活動はつぎのようなものである。

「今までは、『自主管理グループ』が独自の生産工程をたて、品質管理、作業改善、安全確保を検討し『自分たちで考える部分があり、改善シートを提出しポイントをあげ、報奨を得、働きがい』も一定程度あった」と思われていた。しかし、不況のもとでの人減らし「合理化」を強行し、これまで下請・中小企業でおこなつていた仕事を内作に切りかえたり、受注したりして、計画的・系統的に受注されないので、陸上機械の「飛び込み」の仕事に変わつてきている。しかも納期は短縮されているので、今までのように「自主的」に作業の進行計画などを労働者が「決めよ」という形態さえとることができなくなり、職制の出す計画と「自主的」に考えるグループが提出する計画とは上から一致せられ、休日返上、残業という労働強化も生みだされている。こうした状況のなかで、リーダーですら「自主的でない」との意見を持ち、グループ会議もおさなりのものになりはじめてゐる。「自主管理グループ」は職制の決めた工程の消化を確認し、意思統一する場だといふことがはつきりしはじめてきている。」

どこの独占的大企業においてもほぼ共通してこのような傾向が、つよまりつつあるなかで、自主管理活動による「自主性」「自発性」が労働本来の喜びを回復させるものではなく、その幻想をあたえるものになつてゐることが労働者のあいだにかなり認識されはじめてゐることは重要な変化といえよう。一九八〇年二月に公表された新日鉄労連の「組合員意識調査」によれば、全体で①「満足している」はわずか一四・二パーセントにすぎず、②「一応満足しているが充実・改善すべき」二七・七パーセント、③「抜本的に改善すべき」二三・八パーセント、④「有害なのでなくす

べき」一二・三パーセント、⑥「わからない」一二・五パーセントで、②③④の合計は六三・八パーセントにもなっているのである。⁷⁾

また、自覚的な労働者たちが、職場における日常的な人間的交流と連帯がはばまれていなかで、「全員参加」をたてまえとする自主管理活動の場を重視し、それに積極的に参加し、職場の過酷な「合理化」によって生みだされているさまざまな問題を解決するために努力していること、そうしたなかで「自主管理のテーマを活動家に聞きにくる」「小集団で話されることは、「合理化」にたいする不平不満ばかり」というようなことや、小集団で自主的、主体的に物事を考えようとする習慣なり、能力なりが労働者のなかに階級的にめえはじめるなど、資本にとっての矛盾があらわれはじめてきている」ことは注目すべき動向である。⁸⁾

自主管理活動にたいする労働者の不満や批判のつよまりにもかかわらず、独占資本はひきつづきこれを重視し、積極的に推進しようとしており、たとえば一九八〇年代に「合理化の徹底的な追求」を強調する住友金属の熊谷社長が「日本の企業における自主管理活動の成果は世界の人が目をみはるところであります、幸いにして、当社ではこれが極めて進んでおります。今後の難局を克服してゆくためにはこれをより大きくたくましく育て、一人一人の創意工夫と参加意識を高めて行かねばならぬと思えます。もとより、この自主管理の成果の根底には労使の協調があります。長年にわたって築かれた良き労使関係があつてこそ自主管理活動もでき、これをさらに前進させることができますのであります。」とのべていることから明らかである。自主管理活動が協動的「労使関係」と不可分のものであることを明らかにしたこの指摘は、自主管理活動の本質をしめしたものととして重要である。⁹⁾

ここでふれることは省略するが、「職務拡大」「職務充実」「職務転換」「ベルトコンベア¹⁰⁾の廃止」「円卓方式」「自律的作業集団」なども自主管理活動とともに日本的な「労働の人間化」をめざす措置として、「低成長」下に対応する新たな労働者支配の管理方式であることはいってよいであらう。

(2) 企業内教育の強化

第二は、企業内教育をあらためて重視し、今日の過酷な労働にも精神的にも耐えることのできる「たくましい企業

人」と職場を基礎とする労資協調主義体制の確立をめざしていることである。⁽¹¹⁾

独占資本は、「高度成長」の過程でOJTの制度化と「社員の自己啓発意欲を喚起、助長し、企業の人的能力基盤を拡大、強化する教育」としての「自己啓発」を企業内教育の基本にすえて推進してきた。そして一九七三年秋の構造的な経済危機への突入のなかで発展された通産省の人的能力開発研究会の報告書「企業人教育の基本的ビジョン」は「企業に対応する人をつくる」教育から「企業を形成する人を育成する」教育への転換を強調し、「人間のもつ能力すべての育成」をこれからの企業人教育の中心として、その能力体系のモデルをえがき、人間の能力は (1)発想力 (2)状況対応力 (3)知識・技能 (4)フオーロー・育成指導力 (5)もっていき方の五つの要素からなり、それらの能力構成要素をささえつないでいる核の部分は心と肚であるとしている。

日経連も同じ時期に「経営教育への提言」において「企業人をして真に社会の安定帯たるの役割を果たさしめる」ことを提起し、「不況、インフレの高進と企業をとりまく環境はきびしい。しかしこのようなときこそ、企業内の体制を整え、社員の育成を図るのには好機でもある」と強調したのである。⁽¹²⁾ その後の日経連の調査によっても「人づくり」の企業内教育が重視され、不況下の教育内容として人減らし「合理化」の推進を反映して配転にもなる教育訓練、多能工化にもなる教育訓練、基本的再教育訓練、「環境変化に耐え得る体質づくり」の集団の組織開発訓練などがあげられ、また実施方法としては、訓練費用の安価なOJTや自己啓発が選択されている。⁽¹³⁾

企業内教育は「卒業のない生涯学校」であり、労働組合や国家などの社会的規制をほとんどうえず、労働者の「生活の維持とひきかえに暗黙の強制力をもってかれらの内面にきざみこむ教育」であるという本質的な性格をもつものである。したがって個別の独占の大企業レベルでの企業内教育はますます強化され、⁽¹⁴⁾ それにたいする基本的な姿勢は徹底的である。住友化学のつぎのレポートは「たくましい従業員づくり」のそうした姿勢を端的にしめている。

「土方社長は七九年度年頭挨拶において、『大企業だから大丈夫だろう』といった甘えた大企業意識や思い上がった『名門意識』を捨て、より一層の利益意識に徹し、『競争に勝ち抜くという闘志』と『不転の精神』をもって仕事に取り組んでほしいと述べている。住友化学における従業員管理の現局面の特徴はここにあり、『現在の当社の状況では経済的な報酬によってモラルの高揚を図るということはここ二―三年の間は困難なことであり期待はできない』⁽¹⁵⁾

とし、従業員に厳しい現実を直面させ¹⁷⁾、それ相当の覚悟¹⁸⁾をさせ、¹⁹⁾少教化に精神的にかつたくましくとりくむ²⁰⁾意識改革をはかることに重点をおいている。」

また、住友金属和歌山が、一九七六年三月に策定された「能力開発中期施策の基本方向」なる文書において「高度成長から低成長への転換」のもとにおける「激動する社会、価値観の変化」に対応する「企業内教育の強化について」「社会の企業に対する見方の変化、若い世代の価値観の変化、多様化、さらには低成長下において顕在化してくる可能性のある諸問題（雇用問題、労使関係の緊張度）にみるごとく社会情勢はますます不安定化してこよう」との認識にもとづき、「こうした中で健全な精神態度と豊かな人間性をもった産業人の育成、つまり「人間教育」はますます重要なものとなる」と人間教育を重視し、さらに「生き甲斐と活力ある職場づくり」をめざして「日常の職場の労務管理の上に労使関係の安定と発展をはかっていかなければならない」とのべていることから、独占資本がいかに企業内教育を強化しようとしているかは明らかである。

住友金属和歌山のこのような企業内教育として注目されたのが一九七五年十月から七六年にかけて各職場において作業長・工長をリーダーとしておこなわれた「A・S・C」（「明るい職場づくりコース」）の教育であり、これははつきりとした思想教育であるところに大きな特徴がある。そのイデオロギーは、「国民的協力」論、「企業の社会的責任」論、「労使運命共同体」論という労資協調主義—企業主義である。さらにこのコースは「根性づくり」「態度の育成」という形で日常的な生活信条をも重視し、労働者の全精神構造をつくりかえていくこともねらっていたのである。¹⁸⁾

住友化学の土方社長が一九八〇年の年頭挨拶で「何事にも挑戦してみようという意欲」「何が何でもやり抜くという根性」「自分の将来は自らの手で切り開くといった創業者の精神」「自分の給料は自分でかせぎ出す」という気持ち¹⁹⁾を強調し、他の独占的大企業のトップも共通して目標の精神的根性を従業員に要求してたことから「たくましい企業人づくり」の企業内教育は今後ますます強化されるであろう。

このような企業内教育が自主管理活動と結びつくことによって、「自分の雇用は自分で守る」という立場から、労働者が自ら職場における人減らし「合理化」の具体的方策を提起するといった状況もみられるが、独占資本は労働者

を職場のいかなる過酷な労働生活にも耐える強じんな精神・神経をもった「たくましい企業人」をつくり、構造的な経済危機のもとでの企業目標の達成に積極的に動員していかうとしているのである。

しかし、こうして労働者の主体性は企業によっていっそう奪われ、自己はますます空洞化されていくことにならざるをえないであらう。

独占資本は、さらにこのような企業内教育のなかから「たくましい企業人」としての可能性にとんだ労働者、とくに下級職制と青年労働者の一部を選別し、右翼的労働組合と一体となって彼らを富士政大等学校など企業外の専門的な反共「教育機関」にまわががえて派遣し、いっそう徹底的な反共主義、労資協調主義の核・リーダーに育成しようとしているのである。⁽²⁰⁾

木元進一郎氏は、独占の大企業の「工場調査」のなかで明らかにされた「低成長」下の企業内教育の実態の特徴を明らかにしてつぎのようにのべている。

「このようにして『人間改造』された下級職制や一部の青年労働者を中核に『職場グループ教育』や『職場自主研修グループ』、『自主管理運動』サークルなどをつうじて、職場における労働者を、きびしい『合理化』に耐えるよう日常的に『人間改造』し、『従業員の全能力を目標達成にむかって結集させる』(『日経連能力主義管理研究会報告書』)よう『集団の活性化』『組織づくり』を推進することによって、強引に『企業における人間集団の総力をシステム化し方向づけ』(『日経連』七〇年代に臨むわれわれの見解 一九七〇年)、『反共・労資協調主義』の補強をはかろうとしている。資本による直接的な攻撃にかわり先頭になつて反共攻撃・『職場八分』⁽²¹⁾を行つ労働者、会社派の労働組合幹部、活動家や『企業ぐるみ』選挙の運動員が、以上のようななかで養成されている」

独占資本の企業内教育やさまざまな方法によるブルジョアイデオロギーの系統的な注入にたいする労働者と労働組合の対応とたたかいは、決定的にたちおくれしており、独占資本に完全に追隨している右翼的労働組合にそれを期待することは不可能とはいへ、企業教育にたいする有効な規制はほとんどなされず、資本の全面的なイニシヤティブに委ねられているのが現状である。労働組合運動がイデオロギー闘争をつよめ、企業内教育の反動化に反対し、その有効な規制を制度的に確立していくことは、団結を階級的、民主的に強化し大衆的な発展をかちとっていくうえで不可欠

の重要な課題といえよう。

(3) 職場にたいする専制的支配と労資協調体制の全面的な強化

第三は、職場にたいする専制的支配をいっそう強化し、右翼的な労働組合との協調的な「労使関係」を全面的に確立しようとしていることである。

独占資本は「高度成長」過程の「合理化」のなかで、伝統的な前近代的な抑圧方法と近代的なアメリカ式労務管理にもとづく支配方法とを結合させることによつて、職場から組合活動をしめだし、新たな支配体制をうちたてそれを基礎に労働組合を支配した右派勢力との間に協調的な労資関係を基本的に確立することに成功してきた。いわゆる「職場安定帯」の確立である。しかし、「低成長」下でいっそう過酷な非人間的労働を強制している今日、日常的に階級的な諸矛盾が発生し、階級闘争の端緒的領域とされる現実の職場でこれまでと同じやり方で労働者を支配し「労使関係」を安定的に維持しつづけていくことは困難である。新しい対応が求められることになる。

独占資本は、このために従来の専制的支配のさまざまな方法を新たに再編強化しておりその基本は、職場の自覚的な労働者にたいする差別と抑圧をあらゆる面であつよめ、他の一般労働者からの孤立化をおしすすめていることである。独占資本のねらいが労働者相互のあいだに差別分解対立、競争ともちこみそれによつて圧倒的多数の一般労働者への支配をつよめ企業への中心的な協力を確保することにあることはいうまでもない。

このための方法は、賃金差別、仕事差別、昇進、昇格差別、職場八分などであり、いくらでもその具体的事例をあげることができるが、たとえば、石川島播磨重工において、労働者を①まったく問題のない人、②本人は認識しているつもりでいるが、そのつどひと言話す必要のある人 ③まったく無関心で、そのつど説明を加えなければならない人 ④いくら説明を加えても、結局「し」に傾いてしまう人(要注人物) ⑤完全に左翼にはしっている人物の五つにふるいわけ、昇給、昇進、昇格面の差別の材料にしていることは有名である。日立造船では、職制が日常的に労働者にたいし「〇〇とつきあうな」「民青に入れといわれていないか」「君の将来のためにならない」「赤旗」をとっていないか」などと干渉し、また労務課は共産黨員や、その支持者の行動を日常的系統的に指導し、誰が誰とどのよ

うな会話をしたか、どこへ行ったかなど私生活上の行動まで調査している。こうしたことは石川島播磨重工業や日立造船だけでなくほとんどすべての独占的大企業においておこなわれているといってもけつして過言ではない。

さらに、独占資本は自覚的な労働者を差別し孤立化させるだけでなく、右翼的な労働組合と一体となって非人間的な集団的つるしあげや暴行その他さまざまなファシヨ的抑圧も加え、一般組合員の見せしめとするとともに、その労働者に思想的転向を強要したりしている。たとえば、日産自動車厚木部品では一九七二年二月、係長や組長などの職制兼組合役員を大量に動員し、自覚的な組合員にたいし、二〇日間にわたって連日、昼休みや就業時間をとわず、一〇人から一〇〇人のつるしあげ部隊を動員しているし、北辰電機では、一九七四年末より七六年夏にかけて連日のように同盟北辰組合員が総評全金北辰支部組合員にたいしてかずかずのテロ行為をおこなっているのである。⁽²⁶⁾ そうした暴力的な抑圧にも屈しない自覚的な労働者にたいしては、日産厚木部品の場合のように、労働協約のユニオンショップ協定を利用して組合が七名の自覚的労働者を除名し、会社側がただちに解雇しているし、また沖電気や住友重機の場合のように、人減らし「合理化」に便乗して「指名解雇」によって企業から追放している。

独占資本がこのような抑圧の強化をとおして、職場における労働者の自主的な組合活動や自由な交流と話し合い、その他民主的な諸権利をじゅうりんし、自由にもいえない暗くて冷たい職場をつくりだしてきたことはいうまでもない。

きびしい人減らし「合理化」と生産工程の諸変化、そのもとの過酷な労働強化は、右翼的な労働組合の職場集会、職場会議、その他の職場活動さえもきわめて困難なものとなり、事実上しめだされている。また、こうしたなかで労働者の自主的な活動は、それが組合活動であれ、政治活動であれ全面的に否定され、労働者が休憩時間中自主的に会合を開くことも、自分の好きな新聞・機関紙ピラおよび出版物を配布することも、特定の政治的、社会的問題についての署名を集めることもすべて労働協約に違反する行為として禁止され、それらをおこなえば懲戒処分の対象となるにいたつたのである。⁽²⁷⁾

このような方向は、独占資本の労働者支配の基本としてこれからも緩和されることなくますますつよめられていくであろう。

今日、新たにつよめられているのは、独占資本に忠実な企業防衛のためのインフォーマルグループの育成と強化であり、それへの労働者の組織化である。

独占的大企業におけるインフォーマルグループは、「高度成長」の過程で労働組合の右翼化をめざす組織として資本の主導のもとにつくられ、それへの加入が昇進・昇格その他の経済的利益につながることから急速にその勢力をのばし、労働組合の右翼化に大きな役割を果たしてきた。そのインフォーマルグループの名称はさまざまであるが、反共主義と労資協調主義を基本的な運動理念とし右翼的労働組合運動を積極的に推進している点において完全に共通していることはいうまでもない。日本鋼管京浜におけるインフォーマルグループはつぎのようなものである。

「…創友会と京青研という二つの反共・労資協調主義のインフォーマル組織が動員されている。京青研は「会社の直接的な『青年行動隊』組織ともいふべきインフォーマルグループ」として「きわめて攻撃的・闘争的」であり、富士政治大学校やSAS（ソーシャル・アカデミー・セミナー）などの教育機関や研修会などの会員の派遣をつうじて、会社側の反共・労資協調主義の教育、イデオロギー攻撃を補強するなど、多様な方法を動員して「日産型の職場支配をねらっている」といわれる。また創友会は、労働組合のインフォーマル組織として、実質的には、会社の労務統括機構や反共・労資協調主義の労働組合と融合しながら、多様な方法で、職場支配の重要な担い手として、反共・労資協調主義の基盤の再編、補強に乗り出している。³⁰⁾」

最近のインフォーマルグループは、直接、資本のイニシヤチブによって反共活動家の組織としてつくられているところに特徴があり、たとえば、新日鉄八幡では少数の若手を中心にし、そのメンバーは組合会社のいずれの役職にもつかず、政治教育を中心にし、行動はすべて秘密という組織である。³¹⁾ このような徹底的なイデオロギー教育をほどこされた特別のインフォーマルグループは他社においても組織され、暴行をふくむファシヨ的な行為や「企業ぐるみ選挙」の先頭にたつなど労働者支配のための重要な役割をはたしているのである。

独占資本は、以上のような労働者にたいする支配のうえに、右翼的な労働組合との協調的労資関係を全面的に強化し維持することを最重要課題として追求している。

さきにも明らかにしておいたように、日経連や政府が一九八〇年代を迎え「日本の労使関係の維持・強化」をあらた

めて強調したことがこのことを物語っており、個別企業のトップも「相互理解と相互信頼」の協調的労使関係を大切にすることをくりかえしているが、今後の方向として「参加的労使関係」の推進に重点をおいているところに特徴がある。それが「生産性向上」「経営基盤充実」という独占的高利潤の持続的、安定的な確保をめざしていることはいうまでもない。「：経営基盤充実のために日本的な参加的労使関係を推進するなかで、労使の信頼関係を一層強固にし、労使協力して生産性向上の実をあげることに専念せねばならない」⁽³²⁾「労使がお互いに意見を出し合い協力して企業基盤の確立に努め、その上で労働条件の向上をはかる労使関係をいっそうゆるぎないものにしていく」⁽³³⁾——こうした独占的大企業のトップクラスの意向はそのことをしめしている。

独占資本の「参加的労使関係」の制度的内容は、「労使協議制」の拡充であるが、それによって団体交渉の機能を縮少し、できれば事実上解体してストライキのない平和的「労使関係」を完べきなまでに確立し、資本による労働者、労働組合支配を完成させようとしているのである。⁽³⁴⁾「労使間の問題は、すべて話し合いによって平和のうちに解決し、争議はしない」という「平和義務」を確認したサンケイ新聞型体制づくりをめざしているといえよう。⁽³⁵⁾

このような「参加的労使関係」——協調的労資関係が労働者にもたらすものは、賃金抑制と人減らし「合理化」、労働条件の切り下げであり、労働者はなんら利益をもたらずものでないことは明らかである。⁽³⁶⁾

独占資本は、このような企業レベルにおける「参加的労使関係」を基礎に国家レベルにおける労資協調体制を確立し、労働組合運動の国家独占資本主義体制への完全な統合をめざしていることもみのがすことのできない点である。⁽³⁷⁾

独占資本が、この協調的労資関係のパートナーとしての右翼的な労働組合が組合員の「支持」をつなぎとめるために、とくに組合役員選挙にあたっては「労使一体」の強力な選挙体制をくみ、候補者の選定から会社派（右派）候補への投票強要まで介入、干渉をおこなっていることは公然の秘密となっている。

また、右翼的な組合幹部も協調的な労資関係を維持して資本の利益を優先的に拡張していくために、組合民主主義を骨抜きにし労働組合のいっそうの官僚化をおしすすめている。そのための重要な手段の一つが組合役員選挙制度の非民主的な改悪であり、これが労働組合の根本的な性格をふみにじるものであることはいうまでもない。⁽³⁸⁾

(4) 私的生活にたいする支配介入の強化と「地域コミュニティづくり」の推進

第一に、職場外の寮、社宅、地域における全労働者の私的な生活にたいする支配介入をつよめるとともに、地域全体を独占資本の管理下におく「地域コミュニティづくり」を積極的に押しすすめていることである。

いうまでもなく、本来労働者にとって職場の資本の指揮命令のもとに強制される「疎外された労働」から解放されたのちの時間は、自由に私有することのできる生活時間であり労働者は、自己の主體的な意思によって、それぞれ自由に利用方法をきめることができ、資本の介入、干渉は許されないものである。

ところが、わが国の独占資本は、これまでも執拗に、この自由な私有された生活時間にもとづく労働者の私生活そのものを支配しようとしてきたのである。それは、資本の直接的な支配が及ばない企業外で肉体的にも精神的にも労働力の再生産がおこなわれるこの生活過程において、労働者が多くの社会集団との接触と交流をとおして階級的自覚を形成しそれが企業内にもちこまれ、資本の労働者支配と協調的な労資関係の維持に障害となることをおそれるためであった。この理由は今日においても変わらない基本的なものである。

独占資本は、「高度成長」過程においてとくに現場の基幹工程に大量に動員され配置された青年労働者を対象にして、職場外の私的な生活にたいする管理をつよめるとともに、新入社員にたいするブラザー・シスター制度、職場先整制度、レク・リーダー、寮における兄弟姉妹制度を採用し、社員の家族にたいしては職場と家庭を結びつける家族慰安会、工場見学、社内報など多種多様な措置を実施してきたが、最近のその資本の労働者支配の反動的な意図を典型的かつ露骨にしめしているものは、石川島播磨(東京)のケースであらう。

「石川島播磨の労働者支配は、労働過程、生産現場を離れた生活の場にもおよんできている。

ひとつは、青年労働者の居住する寮生活の支配である。寮自治会は、レク・リーダーが主導権を握り、寮生活監視グループをつくり寮での生活を監視している。また寮内に「ヤング・リーダー」「ルーム・リーダー」という寮生活の動向をさぐる役割を持った者を配置している。しかし、寮生活者にとって誰がそれらのリーダーであるかが不明であり、一種のスパイ的な存在になっている。

社宅に住む労働者にとっては、社宅自治会があり、反共思想の注入としてサンケイ新聞購読運動が行なわれている。

寮・社宅という石播資本の勢力団での支配にとどまらず、最近では地域に居住している労働者の組織化もすすんできている。点在する労働者を通じて利用する電車路線ごとに組織し始めている。たとえば、東上線グループ、常盤線グループとかであり、「沿線グループ」とも呼べる組織である。その沿線に住む職制が同じ沿線に住む労働者をレクリエーションに誘ったり、酒を飲む会をつくったりしている。⁽³⁹⁾

自主管理活動がつよめられるなかで、そのための準備活動が家庭での生活時間にもちこまれ緊張した雰囲気によって家庭生活もゆがむという状況も拡がっているが、⁽⁴⁰⁾労働者が職場の苦痛にみちた労働をたんに生活の手段とみることによって私的な生活のなかで何もかも忘れて、たとえばたんなるセツナの遊びやアルコールに親しみ、そこに連続的につづく労働者に耐えるなんらかのエネルギーを見出そうとすることは、いうまでもなく私生活への逃避以外のなものでもない。「それがそのまま疎外の一表現であると同時に、逃避した生活の場においてさえ、再び労働者を疎外状況に追い込む力が待ちかまえているのである」⁽⁴¹⁾そして労働者の生活は資本に完全に従属し、肉体的にも精神的にも傷だらけとなり破壊されていくことになる。

さらに、独占資本は、企業外における地域の住民運動、政治革新の影響から企業間の労働者支配と「安定的」な労働関係をまもり、地域全体を独占資本の管理下におく「地域コミュニティづくり」を積極的に推進していることである。

独占資本は、一九六〇年代の末から七〇年代の初めにかけて、企業内教育における「人間形成論」とともに、居住地域を中心とした新しいコミュニティの形成という問題を提起したが（経済同友会「七〇年代の社会緊張の問題点と対策試案」一九七二年）、それは、地域社会を独占資本の多様な形態と方法による支配と管理のもとにおき、企業内における労働者支配と協調的な労働関係を将来にわたって維持し、危機に直面している独占資本主義体制の支柱としていくことをねらったものであった。⁽⁴²⁾

その後、個別企業のレベルでこうした方向にそった具体的な対策がたてられ、右翼的な労働組合の支持と協力のもと

とに推進されていった。住友金属（和歌山）が地域対策として実施したものは、地域ミニコミ紙「紀の川ライフ」の発行、配布、工場見学、稲荷祭、家族慰安会、都市対抗野球大会への地域の人々の招待、地域デーキャンプ、各種スポーツ教室、素人演芸会、子供会の開催、レク・リーダー、交通安全指導員の派遣などである。

住友金属（和歌山）のこうした地域活動は、労働者の私的な生活時間におこなう「ボランティア活動」としておこなわれているが、しかし、実際には純粹の「ボランティア活動」とはいいがたいもので、それへの参加が昇進昇格への評価に結びつけられるところからなれば強制されたものとなっている。したがって、資本が労働者を私生活管理の一環として動員し、地域支配の先兵の役割をになわせているものといつてよいであろう。⁽⁴³⁾

新日鉄君津においてもここ数年のイニシヤティブのもとに地域自治会への加入、伝統行事の復活、文化活動組織の結成、全寮駅伝大会など各種スポーツ大会、身体障害者、老人にたいする福祉活動、「製鉄所まつり」などがおこなわれてきたが、資本が「…地域行事の企画運営に積極的に関わり組んでこられた姿勢が、地域の中で発展する製鉄所づくりの大きな礎となってきた」と高く評価していることは重要である。

独占資本のこのような「地域コミュニティづくり」と相互補完的に右翼的な労働組合による地域活動が活発化していることも共通した特徴といえよう。新日鉄君津が存在する君津・木更津地区には、官公労中心の地区労のほか、独占の大企業の右翼的労働組合による君津・木更津地区民間労組連絡会議が結成されており、政策推進労働組合と対応して地域行政体にたいする要求をとりあげている。それらは産業基盤・生活基盤の整備・拡充をめざしており独占資本の利害と基本的に一致するものである。⁽⁴⁴⁾

独占資本が、企業内の労働者支配のための諸組織と地域においてこのような活動を通して形成された影響力を結合させ、後援会活動を基礎に、労資一体となった上からの権力的なしめつけによる「企業ぐるみ選挙」を大規模かつ巧妙に展開していることはあまりにも有名である。⁽⁴⁵⁾ たとえば、日産自動車の場合の「企業ぐるみ選挙」がどのような体制のもとでおこなわれるのかをみてみよう。

「日産自動車の場合は、地域と職場の二系列の集票組織からなり、地域会は地域会長―統括幹事―地域責任者（地責）―組合員の順で指導体制が確立され、組合員は半強制的にこの地域会に加入させられている。選挙になると統括

幹事以上（職制や組合役員）は選挙常任となつて通常業務から離れ、青年労働者や中高年労働者をファッション的に集票活動に狩り出す。他方、工場の選対組織は、労資それぞれの組織機構に沿つて構成され、会社側は課長―総括、係長―組長―一般労働者、労働組合は職場長―副職場長―職場委員―一般組合員の機構序列をもつて構成されている。この労資の両選対のなかの係長、組長および職場委員を中心にして職場推進委員会が設置され週一回開かれる。職場の選対組織に集約された「票よみカード」は各地域ごとに配分され、「票固め」がくりかえされる仕組みになつている。また、トヨタ自動車では「最近では労働組合を主力とする地域組織『ゆたか会』が保守系の者まで推薦し、全職員の三分の二を推薦者で占めるなど地方自治体をトヨタ自工が私物化するために協力している」という状況である。⁴⁶

「企業ぐるみ選挙」での強制的な動員への不満や批判は、内心においてきわめてつよいものがあるが、「組合員の完全雇用と家庭をふくめた生活防衛のため」といった教育と宣伝が系統的につよめられていることを軽視することはできない。そしてこのような反民主的な「企業ぐるみ選挙」を公然と批判し、それに従わない労働者にたいしては「統制処分」を加え、日産厚木部品にみられるように、組織から除名排除し、ユニオンショップ協定で解雇して企業外へパージしているのである。

以上のことが独占資本の企業の内外における労働者の生活管理と地域の政治・経済・社会全般にたいする支配をつよめ、労働者の地域住民の労働と生活の諸条件を悪化させていくことは明白であり、多くの事例が証明しているとおりである。

しかし、今日、「企業ぐるみ選挙」にかけりがみえはじめたことは、企業の内外における自由と民主主義の完全な確立をもとめる切実な声の反映であり、今後ゆるやかではあつても「企業ぐるみ選挙」への批判は確実につよまらるであらう。

独占資本が「低成長」、経済危機の進行のなかで今日まで継続的に推進してきた以上のような過酷きわまる「合理化」と労働者支配は、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。

注 (1) ヒューマンリレーションズについては、長谷川広『現代労務管理制度論』五六ページ以下参照、「人間関係管理」を誕生させたホーソン工場実験についてはエルトン・メイヨー村本栄一訳『産業文明における人間の問題―ホーソン実験とその展開』を参照

(2) 井上秀次郎「大企業の組織・管理と労働」角瀬保雄編『現代日本企業と民主化問題』所収二二三ページ

(3) 日本鉄鋼連盟編『昭和五三年日本の鉄鋼業』二九ページ

(4) 自主管理活動については、風間信隆他「日本的労働の人間化」方策の実態と特質」木元進一郎編『現代日本企業と人事管理』所収、一三五ページ以下、熊沢誠「『自主管理』の職場―OC活動の明暗」『日本の労働者像』所収一六五ページ以下、井上秀次郎「日本における品質管理の展開と矛盾」『技術と人間』一九七八年二月号、安井恒則「日本式品質管理とは何か」『エコノミスト』一九八〇年七月一日号などを参照

(5) 鉄鋼業における自主管理活動については、道又健次郎編『現代日本の鉄鋼労働問題』一七二ページ以下、仁田道夫「鉄鋼業の『自主管理活動』」『日本労働協会雑誌』一九七八年九月号、安井恒則「現代大企業と労働・労働管理―独占体の一貫製鉄所を例として」石田和夫・大橋昭一編著『現代技術と企業労働』所収一二八ページ以下などを参照

(6) 労働調査研究会「インフォーマル組織の実態と矛盾の拡大」『労働運動』一九七八年八月号

(7) 新日鉄労連『組合員意識調査』(『調査時報』十八号、一九八〇年二月) 六八ページ

(8) 木元進一郎「『扇島リブレス合理化』とその矛盾の展開」向笠良一他編『巨大工場と労働者階級』(七七)所収二六一ページ

(9) 熊谷典文「パワーアップでチャレンジ80」住友金属社内誌『鉄っ子』一九八〇年一月号

(10) 「労働の人間化」については、前掲風間信隆他「日本的労働の人間化」方策の実態と特質」、奥林康司「労働人間化の動向と特徴」『日本労働協会雑誌』一九七八年十一月号、同「労働の人間化の限界」高堂俊弥・島弘編著『現代の「合理化」と労務管理』所収一六四ページ以下、角隆司「労働の人間化について」福岡大学『経済学論叢』第二四巻第2・3号など参照

(11) 企業内教育については、茂木一之「企業内教育訓練の動向と特質」前掲『現代企業と人事管理』所収一六一ページ以下、藤沢健二「労働力育成政策と企業内教育」道又健治郎・清山卓郎編著『戦後日本の労働問題』一二三ページ以下など参照

(12) 『日経連タイムズ』一九七四年七月十八日号

- (13) 『日経連タイムズ』一九七四年十月三十一日号
- (14) 日経連教育部『経済環境の変化と企業内教育への影響調査結果』六〇八ページ
- (15) 山科三郎「反共イデオロギー攻撃の最近の特徴―独占資本の企業内教育の新たなねらいを斬る」『労働運動』一九七六年十月号
- (16) 日本経済新聞社編『企業とは何か―生き残る道を探る』六六ページ以下
- (17) 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
- (18) 平野浩「企業内教育と『期待される社員像』―住友金属におけるその体系と実態」『科学と思想』第二五号、鉄鋼業における企業内教育制度については、前掲『現代日本の鉄鋼労働問題』一六〇ページ以下、四五六ページ以下、道又健次郎「現代の労働者と企業内教育の新動向」『現代と思想』第二七号、三宮紀敬「戦後における企業内教育の展開」、立命館大学『立命館経済学』第二四巻第〇号など参照
- (19) 土方武「昭和五五年度社長年頭あいさつ」(住友化学工業株式会社、昭和五五年一月四日)
- (20) 富士政治大学の正式名称は、財団法人・富士社会教育センター・富士政治大学校・一九七一年五月に、当時の民社党委員長西村栄一氏によって創設され、民社党と同盟・JCなど右翼的潮流が一体となって運営する全国的な教育機関で、右翼的な組合幹部と「活動家」(民社党員)の養成を目的として大企業労働者に反共主義と労資協調主義のイデオロギー教育と武闘訓練等の実践教育が専門的におこなわれている。運営資金としては、トヨタ自動車、松下電器、新日鉄、中部電力など独占的大企業からの多額の「法人賛助金」が寄せられ、また、参加者の受講経費(旅費、日当、受講料など)を全部負担している大企業が少なくないことから、大企業まるがかえの学校といっても過言ではない。くわしくは「赤旗」日曜版特別取材班「密着レポート・富士政治大学校のすべて」『労働運動』一九七九年十二月号、宇治芳雄「洗脳時代の時代』第一部を参照
- (21) 木元進一郎「労務管理の再編・強化の特徴」前掲『巨大工場と労働者階級』(上)二二二―二二二ページ
- (22) わが国の民間産業の独占的大企業における企業内教育の体系化、制度化の重点は、日経連のさきの調査からも明らかのように、OJTと「自己啓発」へ移行しているが、浪江嶺大阪産業大学助教教授は今日の企業内教育制度の制度的内容をつぎのように整理されている(「現代人事管理の動向」角谷登志雄・高堂俊弥編『転換期の企業労務』所収一〇一ページ以下)。
- 1 階層別教育―全従業員を対象として入社前教育からはじまって新入社員教育、初級社員教育、中級社員教育、現場監督者教育、管理者教育、経営者教育など。なお「職業別教育」は生産技術、販売、事務、電算機など職業ごとにおこな

れる。

2 OJT——職制上の上位者が所属の部下に対して、日常業務を通じておこなう職場教育（ライン教育）で、具体的形態としては、「部下との個人面接」「指導に重点をおいた職場会議」の二つが中心で、その他「部下に対する集合教育の指導」「部下の職務遂行基準の明確化など。

3 「自己啓発」——企業は多様な形態、方法でこれを促進、援助する。その主要内容は「社外コース・講座の紹介、あっせん」「自己啓発用教材の配布」「推薦図書リストの作成配布」「社内自由参加講座の開催」「自発的研修グループに対する経費援助ないしサービス提供」「自己申告による指導面接」など。

4 「組織開発」(OD)「感受性訓練」(ST)「マネジリアル・グリッド法」(MG)「問題解決訓練」「リーダーシップ開発訓練」など——「集団の能力開発」「創造性開発」などの新しい目的をかけた新しい教育方法が導入されてきている。

5 企業外教育訓練機関の利用——教育訓練担当者の養成とともに、政治、思想教育、「精神修養」などの場としても利用される。

(23) 独占資本の思想攻撃の基本的性格については、渡辺峻「独占資本の思想攻撃の性格」前掲『転換期の企業労務』所収一五六ページ以下、最近の労働組合運動の領域における思想攻撃の特徴的動向については、平野浩一「企業主義イデオロギーの今日の特徴とそれとの闘い」『前衛』一九七九年四月号、同「独占資本、政府の思想攻撃批判」『経済』一九八一年二月号などを参照

(24) 独占資本の職場の自由と民主主義にたいする抑圧の実態と特徴については、職場の自由と民主主義を守る中央連絡会編『職場からの証言』第1集、第4集、下山勇雄「労働と民主主義——職場労働運動とナショナルセンター問題」『唯物論研究』第2号、平野浩一「独占の大企業の職場における自由をめぐる状況」『唯物論』第十号を参照。個別企業レベルにおける具体的状況を告発したものとしては、たとえば吉崎俊一・山村信吾編著『京浜の高炉——大経営に革新の旗』第七章、橋本邦久・中山惟行『松下王国の神話——青春にかけた挑戦』二一五ページ以下、今崎暁巳『三菱帝国の神話——巨大独占企業の職場・労働者群』第二章、山本忠利・渡辺利夫・正木浩三『ドキュメント東京電力——その栄光と影』第一章、青木慧「青い鳥はどこへ——日産厚木除名・解雇事件」第三章、『トヨタその実態』第六章などを参照

(25) たとえば、石川島播磨重工については、職場に自由と民主主義を確立する石川島連絡会議「思想差別・職場の専制支配の打破をめざして」『労働経済旬報』一九七六年九月中旬号参照

(26) 下山房雄前掲論文

(27) 日産厚木部品事件については、青木慧前掲書、伊藤幹郎「こんな労働組合であっていいのか—日産厚木事件の実態とその意味するもの」『労働法律旬報』九九一・二号、深信信夫「日産厚木事件—その労使関係の実態と組合内少数派組織の法的考察」『労働法律旬報』一九八〇年六月上旬(二〇〇一)号、七月上旬(二〇〇三)号などを参照

(28) 沖電気の指名解雇と、それにたいするたゞかについては、今崎晁巳「なをみつめて翔ぶのか—沖電気指名解雇をこえて」を参照

(29) 平野浩一「労働組合の自主性・民主性の確立」『労働運動』一九七八年八月号

(30) 前掲『巨大工場と労働者階級』(上)二六三ページ以下

(31) 前掲『巨大工場と労働者階級』(上)二四二ページ

(32) アンケート「春季貸金交渉の評価とこれからの経営労務の課題」『経営者』一九八〇年六月号、日本化薬常務 今村久寿

輝氏の回答

(33) 同、トヨタ自動車工業専務 山本恵明氏の回答

(34) 松下式「経営参加」制度を実現させた松下電器の元労務担当取締役遊津孟氏は「団体交渉よりも、労使協議制、職場懇談会、さらに経営参加というのがノーマルな、しかも(参加の仕方は別として)当然の姿ではないかと考える」とのべている(「内部からみた松下電器の労使関係—其の『労使協議体制』はこうして築かれた」一九八ページ)。

(35) サンケイ式「経営参加」制度については、社長の立場からまとめた鹿内信隆『泥まみれの挑戦—労組の経営参加を實踐して』を参照、なお、松下電器とサンケイ新聞の「経営参加」については、井上宏「日本における『経営参加』の研究—松下電器産業およびサンケイ新聞社の事例を中心に—」竜谷大学『社会科学研究年報』第十一号を参照

(36) 現代資本主義における「経営参加」問題にたいする本質的批判として、浪江巖「現代の経営参加と労資関係」前掲『現代「合理化」と労務管理』所収二七七ページ以下を参照

(37) わが国労働組合運動の右翼的潮流による「政策参加」活動、産業労働懇話会と政策推進労組会議については、稲上毅「労働者参加と社会政策」青井和夫・直井俊編『福祉と計画の社会学』所収、一四九ページ以下

(38) 最近における独占的大企業労組の組合役員選挙制度改悪の動向と実態については、戸木田嘉久・芹沢寿良「右翼的潮流の社会経済的基盤の動搖」、前掲『巨大工場と労働者階級』(上)八八ページ以下、またその役員選挙の実態を調査したものと

して山本潔「自動車工業における『労働組合』(白)N自動車労働組合の『役員』」東京大学社会科学研究所『社会科学研究』三一巻第三号、さらに組合役員の実態については仁田道夫「単位組合役員の選抜と養成—S製鉄労連の事例研究」前掲『社会科学研究』三〇巻第四号を参照

(39) 注(6)と同じ

(40) 新日鉄君津の社内報にはつぎのようなOC活動のもとの家庭の状況を伝える主婦の手記を紹介している(前掲『巨大工場と労働者階級』(上)一九五ページ)。

「日がたつにつれ、主人の目つき、態度が変わり、最後には家族がビリビリするようになりました。テレビをつければどなられる。話しかければ「うるさい」としかられる。……このため小学校四年生の子供は「お父さんは「やっていますか」のやりすぎよ」と、面と向かって文句をいいますし、私も、いゝ加減にしてほしいと思うようになりました。口答えをすることも多くなり、ソッポを向いたこともありました」。(「きみつ」一九七七年二月二二日付)

(41) 三澤信「現代における労働と疎外」福武直・日高六郎監修・現代社会学講座『IV疎外の社会学』一九九ページ

(42) 独占資本の「地域コミュニティづくり」のイデオロギーについては、長尾演雄『現代生活と住民運動の社会学—國民的合意形成の理論』第一章、北川隆吉「地域社会における企業行動と労働者生活の視角と分析の方法」北川隆吉編『日本の経営・地域・労働者』上巻所収、序章を参照

(43) 平野浩一前掲(18)論文

(44) 横倉節夫「巨大独占企業の経営と新しい地域社会の形成」前掲『日本の経営・地域・労働者』上巻所収、一二六ページ以下参照

(45) 「企業ぐるみ選挙」の告発・批判のレポートおよび論文は数多いが、さしあたり企業ぐるみ選挙を告発する大阪連絡会議編『企業ぐるみ選挙—その実態とたゞかいの手引』を参照

(46) 前掲『巨大工場と労働者階級』(下)二〇〇ページ以下

(47) 同二二四ページ