

一九八六（昭和六一）年二月三〇日 発行
高知短期大学「社会科学論集」第五二号 抜刷

△研究ノート▽

職場の自由・民主々義と労働運動

——その状況と運動の重要な意義——

芹
沢
寿
良

職場の自由・民主々義と労働運動

——その状況と運動の重要な意義——

芹 沢 寿 良

目 次

一、労働組合運動の特徴的な動向	21
二、一九六〇年代の職場と労働組合	26
三、一九八〇年代の専制支配の再編強化	32
四、独占的大企業労働組合の役員選挙制度——愛知労働問題研究会調査報告から	45
五、職場の自由と民主主義をまもる運動のもつ意義	53
六、職場の自由と民主主義をまもる労働運動の経過と現状	61
(資料)	
1、職場の自由二十ヶ条(案——一九八四年五月)	76
2、職場の自由十ヶ条(一九七六年七月)	78
3、新・職場の自由十ヶ条(一九八五年十月)	78

一、労働組合運動の特徴的な動向

わが国の労働組合運動において、総評をもまきこんだ「全民労協」運動が推進され、右翼的潮流が文字通り主流を形成してから数年が経過した。

この「全民労協」運動にたいして、統一労組懇を中心とする階級的民主的潮流が一貫して「反共主義、労資協調主義にもとづく労働組合運動の右翼的再編」と規定し、きびしい批判を加えるとともに「新しいナショナルセンターの確立」や「総評の再生」をめざす運動を展開していることは周知の通りである。しかし、またその一方で組織労働者や国民各層のなかには「全民労協」運動によって労働組合運動の「統一」が実現され、その「力」によって経営者や政府にたいする要求と政策がかなりの程度実現されるのではないかという期待感も存在し、現状の打開を求める層に広がっていた。それが「全民労協」運動の一定の「量的な発展」を支えてきたといえよう。

「全民労協」が正式に発足して五年、この間の運動実績として積極的に評価しうるものはほとんどなく、「春闘史上最低の春闘」にたいする反応にみられるように、期待を寄せた組織者や国民各層を大きく失望させており、今日「全民労協」運動への期待は急速に薄らぎつつあるといつてよい。商業新聞などが「現状を見直す春闘総括を」「労働運動に必要な内部変革」といった社説を相ついで書いていることはその反映である。

こうしたなかで、「全民労協」運動への最大の批判者である統一労組懇が、労働組合運動の階級的、民主的な再生と強化をめざす努力と実績の面で全国的にも、地方、地域的にも評価され、幅広い左派勢力とのより幅の広い協力・共同の関係を発展させつつある。統一労組懇は、こうしたなかで一九八六年の年次総会において「一千万人労働運動」という未組織労働者の組織化を中心とするの新しい方針を決定したが、今後内外情勢の変化とともにさらに労働組合運動全体への現実的な影響力をおよぼす勢力へと発展していくであろう。

ところで、この一年間のわが国労働組合運動の主流について注目したい点は、第一に、自民党政府が基本的には財

界の意向にそって男女雇用機会均等法と労働者派遣法などを制定し、これを突破口に戦後労働法制の全面的な再編をめざす政策的な意図と一定の構想を明らかにしていたにもかかわらず、それには統一した反対闘争をほとんど組織しなかったことである。同盟、金属労協、全労協などは政府、財界と同じ基本的な立場から労働者派遣法の立法化を支持しその成立をよく要求していたのである。³⁾

第二に、春闘史三十三年目の一九八六年春闘も、異常な円高の進行を背景に「内需拡大」論から賃上げの必要性を求める幅広い「応援団」の存在というかつてない情勢のなかでも、それらを活かしきれずに財界主流の一貫した賃上げ抑制論に屈服し、一九七五年春闘以来十二連敗という結果に終わったことである。こうした深刻な敗北を招いたことになり、本質的な自己批判はどこにもみられず、あいかわらず戦術面を中心にした技術的な総括にとどまっている。⁴⁾

第三に、第二のことと関連するが、鉄鋼労連が春闘の交渉過程で経営側より提起された「賃金の中期協定化」に前向きに対応する姿勢を明らかにしたことである。⁵⁾これはかねてからわが国の財界で構想されていたものであり、春闘の解体と労資協調主義のいっそうの制度化をねらっているものであることはいままでもない。

第四に、自民党政府と国鉄当局によって国鉄の「分割・民営化」が強引に推進されるなかで、国鉄労働者の権利と組織にたいする不法、不当な攻撃が大規模に展開され、その結果、動力車労組が従来の方針を一八〇度転換させて当局側に脱落し（華麗なる変身⁶⁾）、また国鉄労組から真国労が分裂して、鉄道労組、動力車労組、施設労とともに国鉄当局と「労使共同宣言」を締結したことである。これら四労組は、その後国鉄改革労働組合協議会を結成し、動力車労組は総評、公労協からも脱退して名実ともに右派労組へと変質していった。こうしたなかで国鉄労組は臨時全国大会において「労使共同宣言」締結への路線転換を大差をもって否決し、新執行部を選出したが組織問題をかかえて複雑な過程にある。

第五に、一九八六年七月におこなわれた衆・参同時選挙において、自民党は記録的な「圧勝」をおさめ三〇四議席を獲得したが、その一方で、総評が支持する日本社会党と同盟が支持する民社党がともに大敗し、労働組合の特定政党支持

体制は多様化する組合員の「政治意識」の変化のなかでいまやその威力も失なわれ、「組合員の政治意識を高め支持政党の前進を支える」基本的な方法ではないことをあらためて証明したことである。労働組合も政党もこうした点への反省をまったく示していない。独占的大企業の労働組合があいつぐ人減らし「合理化」や賃金抑制に協力し、企業利益を優先させ組合員と地域住民の利益を軽視してきたこと、また日本共産党を除く野党各党が「現実主義」の名のもとに自民党との連合志向をつよめていたこともこのような政治的結果をもたらした一因とみることができる。

第六に、全民労協が二年後に実現させる連合体化の構想とその規約および綱領的な「進路と役割」(案を公表し、総評がこれを受けて一九八六年七月の定期大会においてそれに積極的に対応し一九九〇年までに労働戦線の統一を実現させるとの方針を決定するなかで、総評は解体か、存続・再生かの文字通り決定的な段階を迎えようとしているということがある。

このような一年間の主な動向をみただけでも、わが国労働組合運動の主流が、労働組合運動の「原点」を大きくふみはずしてあまりにも深く「現実主義」的な対応と運動におちいつていることは明らかである。こうした状況は労働運動史の研究者であった故中林賢二郎氏が規定したように、まさに「戦後最低の状況」といってもけつして過言ではない。⁽⁸⁾労働組合運動の「戦後最低の状況」が、自民党政権の反動的な「戦後政治の総決算」路線を許し、戦後民主主義の「最大の危機」を招いていることはこれまで多くの論者によってきびしく指摘されてきたことである。

わが国の戦後の労働組合運動の歴史をふりかえってみても、労働組合運動が全体的に活性化しているときに、労働者の労働組合への結集は進み、組織率は向上し、青年労働者も組合活動に積極的に参加してその行動力を発揮し、そして要求実現のためのストライキを發展させている。また労働組合運動のこうした戦闘的な状況が勤労諸階層の要求闘争を上げまし、労働組合運動の権威と指導的な影響力を高めて平和と民主主義を守る国民的な連帯と闘争を前進させてきたのである。

わが国の労働組合運動が今日の「戦後最低の状況」へと後退していくのは、一九六〇年の安保闘争後の「高度成長」の過程において日米支配層によって育成された独占的大企業労働組合を中心とする新しい右翼的潮流が労働組合運動の主導権を確立してからであり、すでに二十余年が経過している。この間、同盟、金属労協を組織的拠点とした右翼的潮流は、何一つとして労働者階級と国民の諸利益を優先的にまもる運動を組織してこなかったが、一九七九年に総評が従来「革新統一」の政治路線を「社公合意」路線に転換させ、それに対応する「全民労協」運動に軸足を移すことよって「戦後最低の状況」はさらに加速されたといつてよいであらう。

いうまでもなく、わが国の労働組合運動において一九六〇年代に形成された新しい右翼的潮流の中心的勢力は、民間産業の独占的大企業労働組合の右派勢力である。この右派勢力は、独占資本の職場の自由と民主主義にたいする抑圧―専制的支配に支えられ、又それを利用して主導権を確立してきたのであり、これはどの産業においても共通して確認できる特徴である。今日でも、依然として民間産業の独占的大企業労働組合はほとんどすべて右派勢力の独占的支配のもとに置かれ、その土台となっている職場の専制的支配も基本的には変わっていない。むしろさまざまな矛盾が表面化するなかで右翼的潮流の労働組合支配と協調的労資関係を維持するためにいちだんと強められているのが現状である。組織労働者の重要な部分を結集した民間産業の独占的大企業の職場に自由と民主主義を回復・確立すること、これがわが国における労働組合運動の現状を打開し、活性化と民主的再生への道をきりひらくための基礎的な課題であり、それはまたわが国の平和と民主主義をまもる強力なとりでを構築していくうえで不可欠の課題でもある。

筆者は、こうした問題に関心をもってこれまで独占的大企業の労働組合運動に関するいくつかの論稿をまとめてきたが、本稿では、あらためて独占的大企業の職場における自由と民主主義、および労働組合における組合民主主義、とりわけ役員選挙制度の実態とこれにたいする階級的民主的勢力の運動とたたかいを明らかにして、職場の自由と民主主義をまもり、労働組合の民主的改革を実現させていくことの重要性について指摘しておきたい。

注 (1) たとは朝日新聞一九八六年五月二十五日付および七月二〇日付社説。

(2) 統一労組懇一九八六年度年次方針のなかの「数次の下請中小企業労働者、社外工、臨時・パートなど不安定雇用労働者一千万人との運動」(略称「一千万運動」)。

(3) 労働者派遣法にたいする労働組合運動の対応姿勢については、日本労働協会編「昭和六一年版年報・日本の労使関係」九四ページ、右翼的潮流の対応を批判したものととして草島和幸「労働法制改悪に手をかす全民労協勢力」「労働運動」誌一九八五年七月号参照。

(4) 一九八六年春闘総括の特徴点について「週刊労働ニュース」一九八六年六月九日号。

(5) 鉄鋼労連の中村委員長は一九八六年五月二八日から八六年春闘総括討論集会、第一〇〇回中央委員会の挨拶において基本的に経営者側と同じ考え方にたって対応してきたことを認め「……したがって、あらためて経営側の提言をうけるまでもなく、鉄鋼労連の主體的な立場から、協約期間・パッケージ要求の内容と設定方法、大衆討議要領、スト権の取扱い、産業別交渉のあり方等、賃金闘争にかかわる広範な問題点をはじめ、平和(協約有効)期間中の大衆運動の組織化など、鉄鋼労働運動の活性化の視点のもとで、組織政策委員会をはじめ、すでに設置済みの活性化委員会(仮称)で検討を継続することとなる」とのべている(「週刊労働ニュース」一九八六年七月十四日号)。

(6) 国鉄杉浦総裁は一九八六年七月九日の動労大会で挨拶し「……動労の華麗なる変身は、戦後の日本の労働運動史上で大きな変革の方向を示していると言ってよく、国鉄改革の推進力となっている。絶大なる敬意と賛意と称賛を申しあげたい」とのべている(「週刊労働ニュース」一九八六年七月十四日号)。

(7) 「労働戦線の全的統一の実現をめざして」その目標とプロセス」(「総評新聞」一九八六年七月四日号)一九八六年運動方針案)、これをめぐる総評大会の討論の概要は「月刊総評」一九八六年八月号参照。

(8) 中林賢二郎「日本の労働組合運動の将来について」岩波書店編集部編「これからどうなる日本、世界、二十一世紀」四二三ページ。

(9) 本稿でいう職場における「自由と民主主義」とは、労働者の人間としての尊厳、政治的市民的自由と労働基本権および組合民主主義をひろく総称した表現であり、また「労働運動」とはいうまでもなく労働者政党を含むより広い労働者階級の階級闘争全体をさす概念である。

二、一九六〇年代の職場と労働組合

今日、資本主義の構造的な経済危機がさまざまな矛盾と困難を生みだすなかで、独占資本を中心とする支配層はその危機の深化を防ぎ、支配体制の長期的な安定化をはかるために、とりわけ労働者階級と国民が第二次世界大戦後の

新しい諸条件のもとで獲得し、法的に確立してきた民主的な権利と自由にたいする攻撃をいちだんとつよめている。このことは先進資本主義諸国における共通した政治現象となっているが、階級的力関係によってその状況に程度の差があることはいうまでもない。そして、そのような攻撃の主要な対象となっているのが、労働者の政治的市民的自由と労働組合の団結、闘争のための基本的な諸権利であり、とくに生産点である職場における民主的な権利と自由にたいする攻撃が重視されているところに特徴がある。アメリカにおける戦間的なストライキにたいする前近代的な刑事弾圧と懲罰的な解雇処分、イギリスにおける労働者と労働組合の基本的権利にたいするあいつく法的規制、国家権力を総動員した長期ストライキの対決、西ドイツにおける公務員思想、信条を理由とする就業禁止措置やストライキの規制を狙った雇用促進法などはその一例といえよう。

こうしたことは、労働者と労働組合の民主的な権利と自由が労働組合の階級的、民主的強化をもたらし、資本の搾取と抑圧に対抗する根源的な力をつくりだして資本の労働者にたいする専制的支配の確立を困難とするからである。ここに資本が新しい搾取と抑圧の態勢を確立し、強化しようとするとき、それを可能ならしめる必要不可欠の措置として、職場における民主的な権利と自由を抑圧し、剝奪するさまざまな攻撃を執拗に加える必然的な根拠がある。

職場に労働者の民主的な権利と自由がなく、労働組合の内部にも組合民主主義が確立されていないところでは労働組合運動の生命力は再生産されず、たとえ労働者の団結体としての労働組合が形式的に存在しても、それはけっして本来的な任務を真に遂行しうる階級的で民主的な労働組合にはなりえないし、とりわけ企業別労働組合においては資本のコントロールが容易におよび、必然的に労働者支配の機構に転落していくことになる。職場と労働組合の内部に労働者の民主的な権利と自由が確実に保障されてはじめて労働組合は階級的、民主的に強化され、労働者階級と国民のあらゆる利益を真にまもりうる組織的存在となるのである。

わが国の独占的大企業の職場は、おそらく国際的にみても、労働者と労働組合の民主的な権利と自由がもつともき

びしく抑圧され、資本の専制的支配がほぼ全面的につらぬかれている典型例をなしているといえよう。

今日の独占的大企業の職場に共通した特徴は、日本経済の高度成長の過程で導入された日本的な能力主義管理を軸とする労働者にたいする個別的な分断・支配の基本的な装置（職務・職能給制度、作業長制度、小集団活動、教育訓練など）のもとで、右翼的潮流による労働組合支配が確立し、労働者の民主的な権利と自由は抑圧され、労働組合の基本的権利さえ完全に空洞化してまさに資本の専制的支配がつらぬかれていることである。

独占的大企業の職場にたいする資本の専制的支配の状況は、もちろん戦後一貫して存在してきたわけではない。さまざまな社会的、歴史的諸条件の複合とその企業内への影響、そのもとの特徴的な労資関係のなかで、完全な形で民主的な権利と自由が保障されていたことはいえないにしても、今日の状況とは本質的に異なり、どこの独占的大企業においても労働者と労働組合の諸活動は活発に展開され、はるかに自由で民主的な明るい職場が形成されていたのである。こうした状況はいろいろな職場からのレポートや職場の歴史によって明らかにされているが、独占的大企業の代表的な八幡製鉄において組合員が職場で自主的に組合活動をおこなう権利が労働協約によってはっきりと保障されていたことなどはその象徴的な一例といえよう。

それが今日のような資本の専制的支配の職場へ変えられていくのは、鉄鋼業を例にとるとレッドバッジによってつくりだされた労資関係の変化——共産党員と無党派の階級的な幹部、活動家の一掃、民同派勢力の労働組合支配——を土台にして、大規模な設備、技術、経営・労務管理など各分野にわたる「合理化」計画の着手と達成、さらにこれに支えられ一九六〇年代の「高度経済成長」の過程においてであった。これは労働者にたいするその段階におけるまったく質的に新しい搾取と抑圧の態勢づくりであり、そのためには、独占資本にとって労働組合運動の再建と高揚のなかで確立され、レッドバッジによる力関係の変動によっても職場から完全に一掃することができず、その後の再高揚の過程で拡大された民主的な権利と自由をいっそうきびしく抑圧することが必要不可欠の課題となったのである。

民間産業の独占の大企業についてみると、ほぼ共通してアメリカ式の経営・労務管理の制度と技法を本格的に導入し、とくに強力な労務管理上の権限をもってラインにおける日常的な労務管理に専念する作業長制度を全面的に活用して個別的な労務管理を徹底させ、職場における労働者の要求をおさえ、労働者の全生活をきびしく監視するとともに、階級的民主的な活動家には経済的・精神的にあらゆる面で差別をくわえるなど、反民主主義的な専制支配を確立していったのである。³⁾

独占資本は労働者にたいするこうした攻撃を系統的にくわえるとともに、貧困化の深まりと労働者の自然発生的な抵抗を背景に、労働組合のなかにふたたび進出し、影響力をつよめはじめた階級的自覚のないいわゆる左派勢力を徹底的に排除し、労働組合を反共的、協調的体質の組織にかえる本格的な工作を開始していった。スト権投票や組合役員選挙への全面的な介入と干渉、労働協約の改悪、企業内教育や社内報などによる反共主義、労資協調主義イデオロギの注入、インフォーマルグループへの物心両面の援助と育成などあらゆる手段がこのために動員され、総合的に運用されて執拗におしすすめられたのである。

筆者は、鉄鋼業のケースについて「一九六〇年代後半期の鉄鋼労働組合運動」（高知短期大学「社会科学論集」四七号所収）において明らかにしておいたが、石川県播磨重工と東京電力の場合について、反共差別支配と社会的に告発し、糾弾する裁判闘争の訴訟関係の資料から紹介しておこう。

石川島播磨の場合は、一九六〇年代のなかば頃まで、全造船石川島分会は職場で活発な組合運動をくりひろげていたが、一九六五年の全造船三菱重工分会の分裂と全造船脱退を機に、会社は組合内の右派勢力を保護・育成し、石川島分会の全造船脱退と石播労組連合会の単一化による造船総連（同盟、現在の造船重機労連）への加盟をめざす組合破壊工作を開始した。そのために会社がとった攻撃手段は、レクリエーションの組織化、レクリーダーの養成、「職場を明るくする会」の組織化、反共主義、労資協調主義の思想攻撃の強化、組合運動家にたいする差別と

抑圧と懲戒処分であった。

「会社は昭和四十一年から御殿場市にあるレクリエーション・リーダー養成センターに青年労働者を派遣して、レクリエーション活動教育と反共教育をうけさせ、これらのリーダーを中核として会社製の文化・体育サークルをつくって組合のサークル活動に対抗させた。……会社は、これらのサークル活動を労務対策の一環として位置づけ、予算を支出し、その事務局を各工場の勤労課内に置いた」

「……労働者の全人格的管理をさらに推し進めるため、会社は四十二年度から、下級職制を動員して現業系の職場ごとに『アカがいるから職場が暗い、不信任・対立感がある。共産党を排除し職場を明るくしよう』という共通のスローガンを掲げ、『職場を明るくする会』を作り始めた。会社は一方で職場活動家に対しては、些細な行為に懲戒処分を多発し、他方、『職場を明るくする会』の活動には、時間内職場活動の保障、会社の会議室、掲示板、印刷機などの利用を認めるなど、労働組合の中で労資協調を主張する潮流を保護育成し、また、労働者に対する監視を強化したのである」

「職場を明るくする会」は、その後、「石川島民主化総連合」結成の中心部隊になり、組合役員選挙では、職制のきびしい監視と締めつけのなかで会社派が勢力を増大し、一九七〇年にはついに組合役員の大過半数を占め全造船の脱退と造船重機労連への加盟を実現するのである。

東京電力の場合には、会社はつねに労働組合の動向につよい関心を払い、詳細な情報収集と監視体制をしいているが、「組合役員選挙に対しても、陰に陽に干渉し、あるときは妨害さえ行なってきた。職制を使って、共産党員や支持者の立候補の引き下ろし工作、選挙運動に対する妨害、特定候補者への投票指示さらには投票者の分析まで行なっているのである。

例えば、いくつかの事業所では、昭和三〇年代以降、会社のバックアップのもとに、労務関係者も加わって『新

『風会』『有志会』『組織民主化同志会』などと名づけたインフォーマル・グループがつくられている。これらのインフォーマル・グループは、反共・労資協調主義の学習とともに、組合役員選挙対策のため、内部に選挙対策委員会を設けて、立候補者の人選、得票計画や事前工作、投票チェックなどを計画的、組織的に行なっている。

会社は、組合役員選挙を労働者の思想調査の絶好の機会とみて、異常なまでに監視の目を光らせるとともに、これらインフォーマル・グループと職制を通じて、投票者をあらかじめ組合員に指示し、そのうえ、立候補した共産党員や支持者の得票について投票後に追跡調査まで行なっている」

独占資本は、他の多くの独占的大企業、たとえば、日本鋼管、関西電力、中部電力、松下電器など反共差別との労働者の自主的なたたかいがおこなわれているところの資料や記録をみても、ほぼ同様の方法によって職場での民主的な権利と自由を徹底的に抑圧し、労働組合への介入と干渉をつよめ、反共主義・労資協調主義にたつ右派グループを保護・育成して、労働組合の「体質改善」をおしすすめていったのである。

こうして独占的大企業の労働組合においては改選期ごとに共産党員や社会党員および各党派の左派勢力が各組織内から確実に排除され、一九六〇年代を過してほぼ完全に一掃されるにいたった。

独占資本の労働組合対策に全面的に協力し労働組合の独占的支配に成功した新しい右翼的潮流は、まもなく組合役員選挙制度の改悪に着手し、改悪につぐ改悪を強行し、公職選挙法と比較してさえ、多くの点でいっそう非民主的な制度をつくりあげていったのである。それはレッドパージ後の反共民同派の組合主導のなかから一定の階級的民主的な左派勢力が各級機関に進出し、労働組合運動の再高揚を生みだし支えることになったと同じような状況が再現されることを防止するためであった。

このようにしてわが国の独占的大企業の職場は自由と民主主義のない資本の専制的支配の職場へと変えられて今日の「企業社会」が確立されていったのである。

注(一) さしあたり、栗田健「現代イギリス労使関係における労働組合」仁田道夫「労働組合に対する経営の挑戦—一九八〇年代アメリカ労使関係の動向—」いずれも「日本労働協会雑誌」一九八六年七月号を参照。

(2) 平野浩「八幡製鉄の労働協約」「労働農民運動」誌一九六六年九月号。

(3) 一般的な動向については猿田正機著「戦後日本における労務管理と労働政策」参照。

(4) 職場に自由と民主主義を確立する石川島連絡会「思想差別、職場の専制的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)、「賃金資格差別の是正を要求した石川島の不当労働行為を告発する会」「不当労働行為救済申上書」。

(5) 東京電力人権侵害、賃金差別撤廃請求事件「訴状」。下山房雄「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』第二号は活動家抑圧の諸手段の典型的な実例をいくつか紹介している。

(6) 向笠良一、戸木田嘉久他編著「巨大工場と労働者階級」(上)(下)。渡辺治、加藤哲郎、安田浩、高橋祐吉「座談会・戦後日本社会の変容と変革の展望」『労働法律旬報』一九八五年一月上旬、下旬号参照。

三、一九八〇年代の専制支配の再編強化

それでは、独占資本は、今日、職場の専制的支配を再編強化するために、労働者にたいしてどのような攻撃をつよめているのか、その特徴をみてみることにしよう。

独占資本は、このようにして確立された協調的労資関係を最大限に活用し、職場での労働者支配を可能な限り強化したが、その結果、独占的大企業の職場からは労働者の自主的な職場活動は完全にしめだされ、配転、応援・出向などの人べらし「合理化」は労使協議制の形式的な運用のなかでほとんど企業の計画通りにおこなわれることになった。労働者協約上きめられている休日や休暇、そして休憩の取得もいっそうきびしくなり、超過密労働によって健康破壊はますます労働災害もあとをたたないという非人間的な状態が支配的となっていたのである。

一九七三年秋のいわゆる「石油ショック」を契機に、わが国経済は「低成長」へ転換したが、独占資本は新たな資本蓄積方式を構築し、能力主義管理を徹底・強化して「少数精鋭主義」の人べらし「合理化」—「雇用調整」とME「合理化」を大規模におしすすめ、また、さまざまな小集団活動を組織して労働者にいっそう苛酷な超過密労働を強

要していった。こうした政策の推進にわが国の右翼の潮流が全面的に協力したことは彼ら自らが公然と認めているところである。¹⁾

独占資本は、企業に忠実なインフォーマルグループを強化するとともに、それと協力して労働組合のより徹底した「労使一体」化をおしすすめていった。いうまでもなく労働組合の完全な形骸化である。

「低成長」へ転換して十余年、日本の独占資本は、こうして幾度かの不況を乗り越え経済的基盤を再編強化してきたが、構造上の経済的困難は解消されず、一九八〇年代の後半期に入って経済摩擦、急激な円高、独占体間の競争激化のもとでいっそうの深まりをみせている。

こうした状況のなかで、独占資本は「二十一世紀へ向けての企業戦略」を強調、提起して、労働者、国民にたいするイデオロギー攻勢をつよめ、独占的高利潤の確保をめざして新たな搾取強化の企業戦略を展開している。その特徴は、島 紀男氏が分析しているように ①「企業戦略」の中心に徹底した人員削減と賃金の抑制など「総労務費抑制・切下げ等」をおいていること ②生産工程のME化 ③従来型「成熟」部門の整理再編 ④先端技術など成長分野への進出強化、「多角経営」「複合経営」の方向をうちだしていること ⑤多国籍企業化が「企業戦略」の根幹に組み込まれ、急テンポで展開されていることにあるといえよう。²⁾

このような「企業戦略」にそって労働者支配をめざす労務管理の再編、強化が推進され、それによって今日、職場の状況と労働者の状態は大きく変化しつつある。

その特徴を要約的に指摘すれば、まさに「減量経営」と「能力主義」管理と「ME革命」の三位一体となった急激な展開のもとで、①すぎまじい規模の人員削減が強行され人間として極限状態の超過密労働がおしつけられていること ②強引な配転、応援、出向などが日常化し構造化していること ③恒常的な残業や休日出勤などにより長時間労働が一般化していること ④こうしたことの必然的な結果として労働災害と職業病が多発し、慢性的疲労の蓄積と健

康破壊が進行していること ⑤職場にたいする専制的支配と小集団活動の強化がおしすすめられていること ⑥労働組合の徹底した右傾化―「翼賛団体」化がおしすすめられていることなどにあるといえよう。⁽³⁾

もちろん、こうした職場における非人間的、非民主的な労働を基礎に賃金抑制が連続的につづくなかで労働者の日常的な経済生活の不安が深まっていることはいうまでもない。

ここでは、今日における独占資本の職場にたいする専制的支配の状況、労働組合の特徴についてみておくことにしたい。

(1) 労働者の分断支配の一貫した基本的方法是、労働者の思想・信条を理由とするあらゆる面での精神的・物質的な差別である。

この差別は主として階級的自覚的な労働者に向けられ、企業にかかわる労働者の全生活領域におよぶもので、その中心をなしているものは低成長の過程で差別的要素をつよめた職務・職能給制度による賃金・資格差別である。賃金収入が基本的な生活手段である労働者にとってこの賃金・昇進面での差別は生活に大きな影響をもつことになり、それだけに分断支配の大きな威力を發揮してきた。⁽⁴⁾

この職務・職能給制度を利用した差別支配が、職場の階級的、自覚的な活動家にたいする「みせしめ」としての差別攻撃であり、また職務と等級の細分化により全労働者を際限のない競争に追いつこむ二つの機能をもつものであることは指摘されている通りである。

労働者の思想・信条を理由とする差別は、企業側のどのような評価基準にもとづいておこなわれてきたのか、その一例を石川島播磨重工についてみると、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あるが、そのつとひと言話す必要のある人、③まったく無関心で、そのつと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「L」に傾いてしまう人（要注意人物）、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・昇格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、共産党員や、その支持者の行動を日常的系統的にチェックし、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。

このような基準にもとづき精神的に物質的に著しい差別を受けてきた階級的自覚的な労働者が、労働組合が変質し差別を容認するなかで自主的に団結し、差別の反民主的な実態と本質を社会的に告発、糾弾するたかいたい組織し、それが社会的な反響をよびおこしたところではあまりにも極端な差別―暴力行為、隔離部屋、最低評価などは是正させるという成果をかちとっている。

しかし、それはまだ部分的な成果にとどまり、依然として思想、信条を理由とするあらゆる生活領域におよぶ差別は多くの独占的大企業においておこなわれ、労働者の分断支配の強力な武器であることにはかわりはない。

このような差別はいうまでもなく労働者の人間としての尊厳を毀損し否定する不法な行為といふべきであり、それが人間的な連帯と交流のない、沈滞した暗い雰囲気職場を生み出すのである。「共産党や階級的労働者は抑圧されるが、あとの労働者にとっては天国だといった職場などつくる必要はない」という指摘は正鶴を射ているといつてよい。自由で民主的な明るい職場、それはまた民主的な権利と自由が保障されている職場であり、そのような職場でこそ個々の労働者の知的、政治的な個性はゆたかに発展し、維持されていくのである。

(2) 階級的自覚的な労働者にたいしてはこうした差別攻撃が担えられる一方で、私的な生活領域にまで介入した思想調査、尾行、はりこみなどスパイ体制がつよめられ、思想・信条の放棄を強要する変節工作が計画的、組織的におこなわれている。

島 紀男氏は、この点について新日鉄八幡、三菱重工長崎造船の状況をつぎのように報告している。やや長いが引

用しておこう。⁽³⁾

「新日鉄八幡製鉄所では大『合理化』がすすめられているが、会社は、きびしい『合理化』が労働者の抵抗を増大させ、抵成長期で不満も蓄積し、中高年齢層の増大で『合理化』遂行が困難になるとし、今後、従業員の世論づくり、労務管理体制の再構築、とくに共産党との対決を強めるとしている。会社は、以前から数百名の労働者の名簿を作成し、労働者をA（一九七四年以降積極的に日常活動をおこなっている者）、B1（過去に活動歴を有し一九七〇年以降具体的な活動歴がある者）、B2（過去に活動歴を有し七〇年以降具体的な活動歴がない者）、C（過去に活動歴を有しているが現在は協力的となり転向工作の対象とみられる者）の四ランクにわけ、常時、思想・活動状況、私生活の調査をおこなっている。このなかには、社会党系、公害など住民運動をおこなったものも含まれている。二ヶ月に一回、職場内での左派対策会議が開催され、「ランク変更」「所属変更」「不用カード整理」「写真交付」「新規」など情報交換がおこなわれている。この特徴は一〇年、二〇年にわたって活動等を調査、スパイし、変節工作をおこなっていることである。

また、三菱重工工業長崎造船所では、私生活の乱れ、家庭に困難をもつ活動家にねらいをつけ、「一生面倒をみる」などと攻撃している。三菱電機伊丹製作所では、直接の係長が「一度『赤旗まつり』にいったので券がほしい」といって近づいたり、活動家の奥さんに「あなたの主人は優秀な人だ。あれさえなければ」などと話しかけ、「御主人と一度話したい」などと接近工作している。民間大企業の職場では、ほとんど例外なく、自覚的活動家への攻撃がつめられている」

ここで、いまでこそ階級的自覚的活動家の不屈のたたかいと社会的世論の包囲のなかで中止されているが、かなりの長期にわたって極端な思想弾圧として集团的暴力が北辰電機、芝信用金庫、日産追浜などにおこなわれてきたことを指摘しておきたい。

(3) 独占的大企業の「企業内教育」と右翼的労働組合の「組合員教育」、さらに反共教育団体やインフォーマルグループなどの教育活動によって労働者にたいする反共主義・労資協調主義のイデオロギー教育は執拗にくりかえされているが、その内容はまさに「教育」の名をもってする思想弾圧である。

企業のおこなう「反共思想教育」について弁護士菊地敏氏は「この『教育』は、一部の労働者にたいしては、『企業防衛』のためなら共産黨員とその支持者にたいしてなにをしても許されるという確信をうえつけ、いわゆる『企業ファシズム』を準備するものとなっている。また他方、一般労働者にたいしても、労働契約上の労務提供義務の限界を越えて、もっぱら資本の利益を擁護する特定の世界観を強制する無法な思想強制となっている」と指摘している。

このようなイデオロギー攻勢については、筆者はさきに「イデオロギー攻撃の今日的情況と労働組合運動の課題」（高知短期大学『社会科学論集』第四六号所収）において分析しておいたが、労資一体となったイデオロギー攻撃は日常的に、系統的につよめられ、労働者に否定的な影響をおよぼしている。

新日鉄名古屋製鉄所の教育部が作成した『社会思想』は体系的な反共主義教育のテキストであり、ここでは、科学的社会主義は非科学的、独断的であり、また革命イコール暴力、社会主義イコール独裁であるという反共ドグマを展開し、最後に「民主社会主義」を「新しい時代の社会主義」として評価し美化しているのである。

日本鋼管京浜製鉄所のインフォーマルグループである創友会が結成十周年記念に編集した『創友』には「創友会の活動理念」が解説されているが、それもいまでもなく反共主義と労資協調主義であり、労働者にしめしている結論は新日鉄名古屋の反共教育テキストと同じである。

このようなインフォーマルグループの右派活動家集団を教育する場となっている富士政治大学校やその他の反共教育団体が主催する労働講座などにおいては、イデオロギー教育とともに「左翼勢力」―階級的自覚的な活動家といかにたたかうかという実践的な教育も実施しており、そうした教育を受けた労働者が右派インフォーマルグループの活

動家として企業と一体となり職場の自由と民主主義を圧殺する役割を担っている。反共思想教育の反憲法的、反民主的な本質は明白といつてよい。¹⁹⁾

(4) 独占的大企業の職場においては、右翼的潮流の組合支配が確立されて以降、労働者が自主的におこなう組合活動や政治活動の自由はほぼ完全に抑圧されている。

きびしい人べらし「合理化」と生産工程の諸変化、そのもとでの労働強化は、右派幹部が支配する労働組合の職場集会、職場討議、その他の職場活動さえもきわめて困難なものとなり、事実上しめだされた形となっているが、右派幹部による職場に組合活動をとりもどすための努力と活動は皆無といつてよく、せいぜい資本の専制的な職場支配をそこなわない範囲内での取り組みである。右派幹部にとって、職場に生きいきとした活力ある組合活動が確立すれば、そこに労働者の要求とたたかいたえす生みだされ、その労資協調主義的な妥協や解決が困難となり、組合支配そのものを維持しえなくなるところに、そのための努力と活動を放棄している真の理由がある。

資本と右派幹部は、企業および職場における組合活動を組合機関の活動にのみ制限し、労働者の自主的ないっさいの活動を、それが組合活動であれ、政治活動であれ全面的に否定している。労働者のこの活動の権利は、右派幹部の組合支配の過程で奪われたもので、労働者に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、社会問題についての署名を集めることもすべて労働協約や職業規則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となるのである。資本は、階級的自覚的な組合員の実質的ななら職場秩序を乱さないささいな行為であっても意図的に摘発し、懲戒処分の攻撃をかけているが、右派幹部は資本のその処置に同調し、けつしてその組合員の活動を擁護するという態度はとうとうとはしない。²⁰⁾

ところが、資本と右派幹部は、相互に締結し順守を約束したこの労働協約をも公然とふみにじつて、組合機関以外のインフォーマルの活動、たとえば、組合役員選挙における特定の候補のための「非合法」活動、国政・自治レベル

ルの議員選挙における企業ぐるみの選挙運動などは職場で自由自在におこなっており、その一端はさきの石川島播磨重工の訴状でも指摘されているところである。

なお、ここで指摘しておかねばならないことは反動性をつよめている裁判所が労働者の言論の自由の行使としておこなわれる組合活動、政治活動にたいする企業の抑圧を合理化する判決をあいっいで下していることである。こうした判決が資本の民主的な権利と自由にたいする抑圧を激励誘導する役割をはたすことはいままでもないであろう。

(5) 職場における労働者の自主的な組合活動、政治活動の自由が圧殺されているなかでQC、ZD、JK、その他さまざまな小集団活動が労働者の「自発的」参加の組織としてつくられ、今日あらためてその「活性化」が強調されて上からの強制的な組織と運動となりつつある。

小集団活動とは、一般的には職場を同じくする労働者が小集団を編成し、職場や仕事に関する問題をとりあげ、集団の創業工夫でその解決・改善を図っていくという活動であり、労働者の「自発性」「自主性」にもとづき労働者の仕事にたいする意欲の増大と生産性の向上をめざすものである。

わが国においては一九六〇年代に入って大企業を中心に導入され、高度成長期を通して広汎な普及をみて、石油ショックによる経済的危機を乗り切った「日本の経営」を構成する重要な要素として国際的にも注目されている。

この小集団活動をめぐってはさまざまな議論があるが、これが資本の側のイニシアチブによって提案・組織され、労働者は参加せざるをえない状況におかれてその活動のなかで実際に一定の役割を担わざるをえないという点において、とうてい「自発的」な組織・運動ということとはできない。このような組織と運動のなかで労働者の組合活動への参加も規制され、また時間外の小集団活動が「自主的」ということで時間外手当支給の対象外とされるなど労働者の当然の権利が奪われていたのである。時間外の小集団活動に時間外手当を支給させるたたいは独占的大企業の階級的自覚的な労働者によってとりくまれ、右翼的労働組合もそれを無視することが出来ず、今日ではこの面では一定の

改善ががちとられている。¹²⁾

島 紀男氏はさきの論文で「最近の『自主管理』活動は、人べらしによる生産単位の少人数化で活動単位の少人数化がすすむと同時に、目標管理との結合がつよめられ、コストダウンや経費削減などのテーマの押しつけ、リーダーの指名制度など『トップダウン方式』（東芝）とかいった上からの押しつけの傾向がひろがりつつあり、いわば資本の『地はだがでつつある』状況が生まれている」とし一例として石川島播磨重工田無工場の状況をつぎのように報告している。

「……一九八〇年の造船危機の時以来、小集団活動の運営がトップダウンに変わり、リーダーもそれまでの『若い』の、お前がやれ』といった決め方から、職制に変わっている。それ以降、目標や提案制度もすべて利益改善の立場から『いくら利益が上がるか』『コストダウンは？』『経費が削減されるか』が基準となり、テーマの決め方も現在では社、部、課などの上司目標から選んでいる。職長・班長はノイローゼになるくらいやっているか、『自発的』なわき上がるような波が生まれているわけでなく、上からの動員、押しつけで必死になっているというのが現状である」

「自主性」「自発性」の小集団活動があいつく徹底した人減らし「合理化」、ME「合理化」のもとで矛盾を深めその限界をしめしているといえよう。

(6) 独占的大企業の労働組合は、ますます労資一体化路線を推進して翼賛団体化をつよめ職場をはじめあらゆるレベルにおいて自由と民主主義の守り手ではなく、むしろその敵対者へと転落している。ここにわが国における自由と民主主義をめぐる深刻な側面があり、その「戦後最大の危機」がもたらされているのである。

右翼的な組合幹部と活動家による階級的自覚的な労働者にたいする集団的暴力は、あまりにも反社会的、反倫理的な行為であったために、きびしい社会的な批判と糾弾のなかで姿を消したが、企業と地域社会における反共主義運動はいっそうつよめられている。¹³⁾

独占的大企業のなかで自主的に活動している共産党組織や階級的自覚的な活動家集団にたいして敵対的な対応を露骨にしめし、とくに日常的におこなわれる言論の自由の行使であるピラ活動を組織的に妨害する態度に出ているのが共通した特徴である。たとえば「マツダ労組は、一九八〇年一〇月の定期総会で「全組合員が日本共産党が会社周辺で配布するピラの受取りを拒否する」ことなどを決め、共産党のピラ配布を妨害する一方で、それ以降二九回にわたる反共攻撃ピラを発行し、『共産主義の活動は、各種の『生産阻害』『企業への非協力』『従業員が生産意欲の切り崩し』などであり、これにより、『企業を赤字経営に陥れ……賃金の不払い↓人員整理↓倒産↓全員解雇などをまね』などと独占資本とまったく同じ、『共産党は企業破壊者』というレッテルをはり、独占資本の先兵役を買ってでている」というのはその一例といえよう。

右翼的労働組合にも保障されている団体交渉、争議権はどうか。それらは労働組合を支配する右派幹部によって自主的に規制され、実質的には完全に放棄されているといつてよい。これも共通した状況である。

戦後たたかいとられた職場における団体交渉、すなわち職場交渉は、本格的な「合理化」の展開のなかで資本によってほとんど放棄され、その後、指導権を掌握した右派グループはその回復、確立の課題を無視したまま今日にいたっている。資本の「合理化」と職場支配に協力してきた右派グループにとって、職場交渉が契機となり労働者の職場における自主的なたかいが発展することは、自らの組合支配の動揺と危機をもたらすおそれがあったためである。

各種の「労使協議制」の拡充のなかで、組合レベルの団体交渉も減少していったが、事業所組合の連合体である企業連が賃金を中心とする基本的な労働条件の設定や労働協約の締結、その他企業連が認めた大きな「合理化」問題の解決といった重要な団交権限を握る体制を確立するや、さらに減少することとなった。このように団体交渉権は労働者の身近なところから上部へ吸い上げられていったが、その企業連の団体交渉自体が形式的なものとなり、その回数には要求の重要性にもかかわらず少なく、しかも、労資のトップクラスによる非公式の話し合いのなかで資本の「回

答」が決められ、それが公式の団体交渉の場で提案されるといふ実態となっている。団体交渉の形がい化である。⁽¹⁾

こうした労資協調主義による団体交渉の形がい化がすすむなかで、争議権の行使は不要なこととなり、労働組合側から自発的に放棄され、否定されることになる。実際に、民間大企業においては、右派グループが組合支配を確立して以来、鉄鋼、造船、自動車などの独占の大企業に典型的にみられるように、ストライキはまったくおこなわれていないことは周知の通りである。⁽¹³⁾

こうしたなかで「経営参加」を制度的に確立したところ、たとえばサンケイ新聞、日立造船、松下電器などをみても、ともに労働者と労働組合の既得の諸権利と自由の制限、または放棄を基本的な前提としたものであり、職場の現実が証明しているように、労働者にもたらされているものは「労働環境の人間化」どころか、搾取と抑圧のいっその強化という非人間化である。独占資本の本格的な大量の首切り人べらし「合理化」にたいしても、経営参加制度のもとでそれを推進する「義務と責任」を負わされ、労働者に多大の犠牲を強要している。この点でも「職場の自由が徹底的に抑圧されているもとでは、たとえどんなによい「参加」のシステムができていてもそれは逆に労働者が資本に追隨させられるシステムになってしまう」という指摘は正しい。職場における労働者の民主的な権利と自由を基礎とする労働組合の階級的・民主的強化、そして多様な抗議、抵抗、闘争によってのみ、労働と生活の諸要求も経営への積極的な発言権の確立——民主的な「参加」もかちとられ、ひきつづき維持されていくことになるのである。

(7) 最後に、以上のような職場における民主的な権利と自由の庄殺を基礎に、労働組合の特定政党支持義務づけ体制と結合して大規模な「企業ぐるみ」選挙がおこなわれている。

よく知られているように、特定政党・特定候補者の支持義務づけの問題は、独占的大企業の労働組合だけに存在しているわけではなく、わが国労働組合運動の克服さるべき根本的弱点の一つであるが、労資一体の「企業ぐるみ選挙」は、とりわけ民間の独占的大企業においてはすさまじいものがある。そのやり方はどこでもほとんど同じです

ますエスカレートしているが、一、二の例を紹介しておこう。

労働組合がもっとも露骨に反共主義を打ち出し、民社党支持を組合員に義務づけている中部電力では、いつの選挙戦においても、①管理職が会議や朝礼などで民社党候補への支持を強制する、②選挙運動のために会社の施設や社車の利用、本店の会議室につかった職制の直接指示による電話作戦、長期間「出勤扱い」による民社党候補の事務所への社員派遣、③勤務時間中のビラ配布、ポスターはり、および宣伝カー要員としての動員などをおこなっている。

石川島播磨重工では、一九七七年の参議院選挙で部課長などを率先して民社党候補者の後援会に加入させ、部下に「君も入らないと将来のためにならない」と出世や昇格に影響するかのどしと利益誘導により九割近い労働者を半ば強制的に後援会に加入させ、入会すると家族、知人を対象に、一人一〇〜二〇票のノルマで集票活動を強制し、日には支持者確認の家庭訪問までやらせ、票よみの相互点検までおこなっている。¹¹⁾

このようにして独占的大企業においては、基本的人権である労働者の参政権行使はまったく形がい化され、事実上奪われているのである。これは独占資本と右派グループによる国民主権の原則と議会制民主主義への重大な挑戦といわねばならない。労働組合運動の右翼的潮流は、綱領や運動方針のなかでは「われわれは、言論・思想・集会・結社・団体交渉の自由を尊重せずこれを抑圧するような一切の組織専制に反対し、労働者の権利と自由とを伸張するために闘う」とか「……個人の自由と尊厳にもとづき、真の人権が保障される社会を維持するために断固闘う」などと強調しているが、自ら職場で、地域で、独占資本と一体となって自由と人権と民主主義を抑圧している主犯者としての現実の姿をみれば、それらがまったくの虚飾にすぎないことは疑いないであろう。

労働組合の特定政党支持義務づけ体制を克服し、組合員の政党支持の自由、政治活動の自由をかちとることは、労働者の階級的・民主的団結をつよめ「企業ぐるみ選挙」をやめさせ国の政治的民主主義を発展させる原動力となることは確実である。

注(1) たとえば一九八一年六月に公表された統一推進会の「民間先行による労働戦線の統一の基本構想」は、独占資本が二度にわたる石油ショックをくぐりぬけたことについて「……それを支えたものは、国民の協力、経済政策などもあるうが、何

といっ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」とのべているのである。

(2) 島紀男「独占大企業の職場の実態―四つの産業分野にみる」『経済』誌一九八六年七月号。

(3) 三堀雅志「鉄鋼大経営の情勢と職場活動―日本钢管京浜製鉄を中心に」『前衛』誌一九八六年二月号、川崎悦朗「電機大経営情勢と職場活動―先端技術のもとでのたたかい」『前衛』誌一九八六年四月号、青池昌道「自動車大経営の情勢と職場活動」『前衛』誌一九八六年五月号など参照。

(4) 金田豊編「職務職能給とのたたかい」、岩村智文「労働者支配のシステムと実態―川崎・大独占の、職能資格制度」、『文化評論』誌一九八六年三月号参照。

(5) 日本共産党不破書記局長(当時)の「春闘・支部活動強化活動者会議」(一九七七年三月)での発言。

(6) 前掲島紀男論文。

(7) 「社会思想」(名古屋製鉄所教育部)これは日本共産党愛知県委員会「新日鉄反共テキストへの反論」に資料として全文紹介されている。

(8) 日本钢管京浜労働創友会「創友」(昭和五八年七月一日全文一〇八ページ)参照。

(9) 独占の大企業のインフォーマルグループの実態については吉村美夫著「自立する労働運動―知られざるインフォーマル組織」、高橋祐吉「労働組合運動のガン||インフォーマル組織とどうたたかうか―その支配構造と克服の展望」『日本の労働組合運動』第五巻所収参照。

(10) 国際的な労働組合運動においては次のような権利が保障されるべきだとしている。「労働者は、事前に許可を得ずに会合を開き、かれらにかかわるいっさいの問題について、自由に討議しかつ意見を表明する権利をもつ」「労働者は、いずれの職場においても会合をもち、組合費を集め、自分の好きな新聞を読み、労働組合や労働者の機関紙や出版物を配布し、労働組合の宣伝を行ない、その市民的政治的権利を全面的に行使する権利をもつ」(世界労連「労働組合の権利にかんする

世界宣言」より)。

(11) たとえば、一九八三年九月に最高裁は関西電力ビラ配布事件の判決で「……労働者は、労働契約を締結して雇用されることによつて、使用者にたいして労務提供義務を負うとともに、企業秩序をじゅん守すべき義務を負い」「右企業秩序は、通常労働者の職場内または職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものもあるのであるから、使用者は企業秩序の維持確保のために、そのような行為をも規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を科すことも許される」と「企業秩序」論を展開したのである。これにたいする労働法学者の全面的批判については「労働法律旬報」一九八三年十一月月上旬・下旬号を参照。

(12) 自主管理活動について安井恒則著「現代工業の労働と管理」鉄鋼コンビナートの経営経済的研究」一九五ページ以下、浪江巖「大企業の労務管理と労働者の権利」小集団活動の「自主性」をめぐって」塩田庄兵衛・戸木田嘉久編「基本的人権と労働者」所収参照。

(13) しかしつるしあげなどは依然としておこなわれている。たとえば松浦勝「華麗なCMの裏で野蛮な暴力支配」「労働運動」誌一九八四年七月号。

(14) この典型例が鉄鋼労連春闘である。このような実態を調査したものととして仁田道夫他「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」所収参照。

(15) 鉄鋼労連は春闘において一九六二年以降一九八六年までの二五年間ストライキをまったくおこなっていない。

(16) 荒堀宏「革新統一戦線と労働組合運動」「労働運動」誌一九七八年一〇月号、労働者調査研究会「雇用不安の増大と、全員参画経営」の破綻」「労働運動」誌一九七八年十一月号。

(17) 一九八三年の選挙における「ぐるみ選挙」の実態を告発したものととして、ぐるみ選挙を告発する神奈川県連絡会編「ぐるみ選挙黒書」参照。一九八六年の衆参同時選挙における「ぐるみ選挙」の実態の一例は、たとえば「憲法違反の松下電器、ぐるみ選挙」、「赤旗」一九八六年五月二十一日付を参照。

四、独占的大企業労働組合の役員選挙制度

——愛知労働問題研究会の調査報告から——

さきに、わが国の独占的大企業の労働組合が今日、職場の自由と民主主義の抑圧者の側にあることを指摘したが、ここで補足的に労働組合内部における自由と民主主義、つまり組合民主主義の問題について、とりわけ組合役員選挙

制度の特徴と問題点についてふれておきたい。

組合民主主義とは、すべての組合員が思想・信条によって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、労働組合の運営と活動が組合員の民主的な大衆討議によって形成される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、民主的な討論をとおして、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、労働組合の団結と統一は真につよめられ、資本にたいする戦闘性はもっとも有効に發揮されることになる。

独占的大企業の労働組合においては、このような組合民主主義はほとんど確立されていないといってもけつて過言ではないであろう。全体的に官僚主義的、非民主的運営が共通しており、それがさきに見たような団体交渉の形がい化、ストライキ権の自発的な放棄といったような状況を必然的に生みだすことになるのである。

さて、組合役員選挙制度の問題であるが、最近、日本福祉大学の木一訓教授と筆者もメンバーの一人として参加した愛知労働問題研究会が編者となった『大企業労働組合の役員選挙』が大月書店から出版された。これは愛知労働問題研究会が一九八三年十二月から一九八四年三月に実施した愛知県の「大企業労働組合役員選挙実態調査」の報告が中心となっているものである。¹⁾

この調査は「組合役員選挙に集中的にあらわれている組合民主主義の破壊が、いかに深刻かつ広汎なものであるかを広く社会的に明らかにし、これに厳しい批判を加えること」「このような組合運営を推進している民間大企業労働組合が、果たして労働者の生活と権利を擁護する組合といえるかどうか吟味されねばならない」—このような問題意識のもとに愛知県における主要な民間大企業労働組合（一部官公労大単産を含む）の組合役員選挙の実態を究明したものである。

この調査報告のなかの「役員選挙過程の問題点」から右派労働組合における役員選挙がどのような実態にあるかそ

のポイントを紹介しておく。

(1) 「選挙管理委員会の構成と実態」——ほとんどが執行機関、または中間決議機関によって決定され、選挙委員は多数派に全社派以外の人物がなることはほとんどない。選管が不在あるいは機能しない組合も少くない。

(2) 「選挙権、被選挙権の制限」——△選挙権の上部機関への吸収か、上級機関の間接選挙化、全員投票し上級機関で決定、上級機関で選出し全員投票というパターンで組合員の自由な選挙権が大幅に制限されている。

△末端の職場委員などの下級機関では上級役員による任命制、定めのない役職をつくり任命、輪番制というケースで無選挙化が広がっている。

△推薦制度による制限——これは七〇年代以降に少数派に民主勢力の立候補を制限することを直接の目的として制度化したもので、機関推薦制、推薦委員会推薦制、個人推薦制の三つのパターンがあり、一般組合員の選挙権、被選挙権を奪っている。

△立候補の多数派有利化——立候補を現役職者に限定、立候補に機関の承認が必要、選挙区の改編という三つの方法がとられている。

△選挙・被選挙機会の縮小——役員任期の延長、下級役職の定数削減。

△特定組合員の権利を剝奪——新入組合員の権利剝奪、出向社員の権利剝奪、下請労働者の権利剝奪。

△立候補者への直接的反撃——配転、出張、隔離、昇格させて非組合員化、立候補断念の説得、脅迫、権利停止処分の攻撃。

以上のような方法による一般組合員の選挙権、被選挙権の制限は今日、右翼的潮流が支配する労働組合においては共通しておこなわれており、けっして愛知県だけの特殊なケースではないのである。あまりにも共通した実態に驚かざるをえない。おそらくこうした成功した経験はすみやかに普及されるのであろう。

(3) 「選挙活動の制限」

△選挙公示の問題―「目立たない公示」「届出期間の短期化」

△支持署名活動の抑圧―署名活動期間の短期化、署名活動の範囲の制限、署名者への攻撃。

△選挙公報の問題―公報なしの選挙、少ない部数、配布の遅滞、掲載順序の問題、主張、政策欄の問題（これについては公報にこの欄がないもの、あっても字数が少ない、あっても書かれていない、内容に対する会社、選管の干渉といった問題がある）所属政党、所属団体の欄問題などがあり、これすら民主的に運用されていない。

△立会い演説会の問題―わずかの例外を除いてほとんどおこなわれず、おこなわれているところでも参加者はきわめて少ない。

△選挙運動の制限―何もしないという「慣習」が不文律となっている組合から、短かい運動期間、場所の制限、時間帯の制限、メディアの制限、運動員の制限、行動予定表の提出といったようにさまざまに制約され禁止されている。

△会社派候補のみ宣伝―以上のように選挙運動が制限、止されているなかで、会社派候補のための運動は陰に陽におこなわれており、推薦候補のみ宣伝、職場全員の推薦署名、公報の会社派候補に○印をつけるなどの形がそれである。

「投票、開票の非民主性」―選挙過程の最終段階における投票、開票もきわめて問題が多い。

投票率が異常に高い理由は、労働者が投票を拒否することも許されない状況におかれ、そのうえ会社派に投票せざるをえない投票体制がつけられているためである。その一つは投票の秘密性が保障されていないこと（投票所についてなし、投票用紙の職場での配布と手での回収）、第二は記入にあたって会社派の候補者だけ知らせるという記入体制の不公がおこなわれていること、第三は投票用紙を工作し、筆跡鑑定さえされていること、第四に開票単位を小さくしていることなどが明らかにされている。

連記制の導入も重大な問題点である。連記制は、ある役職の定数が複数の場合、定数に等しい数またはそれ以内の任意の数の候補者に投票する制度で、今日ほとんどの大企業労働組合で導入されており、この調査対象組合の九〇％がなんらかの連記制を導入している。

信任投票の場合には、信任率を高めるためにいろいろの操作がおこなわれている。

開票立会いの問題は、この調査対象組合で若干のところが民主勢力が立会い人になれる可能性をのこしているが、実際にはほとんどのところでしめ出されている（制度化されていないところ、規定化されているが実際に設置されないところ、選管が立会い人になるところ、選管が指名するところ）。ところが、会社派は「開票補助員」などという形で実質的に「立会い」をしているのである。

結果の公示の問題としては、投票結果の全容を公表していないことが指摘されている。

以上のような役員選挙制度と実態に対して民主勢力はいっかんして制度の改悪に反対し、民主化の要求を提起してその実現のために努力していることはいうまでもない。

組合役員選挙制度の民主化は、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り、労働組合という労働者の運動主体の民主的形成なくして職場における民主的権利をまもり、人間的尊厳を確立することができないことは明白である。

この「大企業労働組合の役員選挙」はこのような調査結果の分析と検討をおこないそのなかから「役員問題にかんする若干の提言」をまとめている。

提言はまず「組合民主主義侵害の是正は、労働組合の生命をとりもどし勤労者の労働権を確立するために必要であるだけでなく、わが国の民主主義を守り発展させるうえでも、こんにち緊要な課題である。それは、それぞれの大企業内の良心的な活動家たちの努力に期待するだけですすむわけにはいかない国民的課題なのである。われわれは、労

働組合にたいする国家的統制の強化につながらないよう留意しながら、国会、地方議会、労働委員会、労働行政、裁判所、マスコミなどのあらゆる機会を生かしつつ、主として社会的運動と世論の力によって組合民主主義侵害の是正を実現していかねばならないであろう。またその運動は、「職場に自由と民主主義を」実現する運動と一体のものとしてすすめられるべきであろう」とのべ、そして、労働組合の各級機関がどのように選出されるかは、「組合民主主義の中核をなす問題」であり、「階級的民主的な社会運動」として発展させていく取組みの重要性を指摘しながら、「役員民主化の内容と方向」を提起している。以下その全文をかかげておこう。

一般的事項

- (1) 選挙規定やその実施細則を定め、明文化させ、それを組合員全員に周知させること。この点では、選挙管理委員会などの自由裁量にまかせる部分をできるだけ少なくしておく必要がある。
- (2) 現行労働組合法に「総会は、少なくとも毎年一回開催すること」(第五条二項六号)とある趣旨からしても、役員および代議員は少なくとも毎年一回は選挙によって選出または信任するようすべきである。二年任期については、いちがいに否定するものではないが、その場合には、中間的に信任投票がなされるべきであろう。
- (3) 役員選挙の選挙区については、組合民主主義の充実と組合員全体の団結の観点からいっても、原則として一事業所全体または単位組合全体を一区とすることが(代議員・中央委員の選挙については、支部を一区とすることが)望ましい。労働混合・企業別のわが国単位組合の場合には、それをまたいくつもの選挙区に分けなければならぬ。「客観的に妥当な根拠」はないのである。かりに実際の事情からそうはできない場合でも、選挙区はできるだけ大きくくるべきで、小選挙区制はとるべきではない。労働組合の役員選挙の場合にも、小選挙区制は企業の介入・干渉を容易にし、会社派幹部による組合私物化をもたらし、組合民主主義を破壊するのである。
- (4) 組合員の意志を的確に反映させるためには、役員・代議員(とくに後者)の定数は、ある程度多くする必要がある。組合員の選出しうる役員・代議員(つまり一選挙区の定数)が一二名ということとは許されてはならない。

選挙管理について

- (1) まず公正で自立した選挙管理委員会を設置しなければならない。

(2) 選挙管理委員については代議機関による公正な選出によるべきで、執行委員会による推薦・選出は排すべきである。また、職制の選挙管理委員への選任はさけるべきである。

(3) 選挙の運営管理上の異議申し立てについて、公正な審理のできるよう制度的な保障をすべきである。

選挙権および被選挙権について

(1) 組合員であるという要件を除くいっさいの制限を取除き、全面的に選挙権・被選挙権を保障すべきである。この点では、たとえば「組合加入後の一定期間」という被選挙権の制限など、一見もつともらしくみえる制限でも、組合民主主義に反しないものはない、と断じてよい。

(2) 注意しなければならないのは、下請け関連企業労働者や新人社員などについて組合資格の不当な制限という形で、さらには組合処分による権利制限という形で、選挙権や被選挙権を剝奪している場合である。これらは憲法に保障された労働基本権の侵害であり、法的救済に訴えてでも是正させなければならぬ。

(3) 立候補者や推薦人にたいする企業や会社幹部による攻撃も、事実上、選挙権・被選挙権の剝奪につながるものである。その不当性・犯罪性は明らかである。

選挙活動の保障

(1) 立候補者についても一般組合員についても、選挙活動は全面的に保障されなければならない。立候補者および組合員による自由で活発な選挙活動こそが職制などによる資本の介入・干渉を排除するもつとも力づよい保障となる。選挙活動にたいする制限は、正当な理由のある、やむをえないものに限られるべきである。

(2) 具体的には、①すべての立候補者・組合員にたいし候補者支持の文書配布、集会開催、個別の働きかけ、などを、②すべての立候補者について立会い演説会、政策や抱負を十分に述べることのできる選挙公報の発行、選挙活動のための施設利用、などを、平等に最大限保障するものでなければならない。

(3) 反対に、組合の機関が特定の候補者を推薦したり、特定の組合員個人・グループに選挙活動の便宜をはかったりすることは許されない。

(4) また、立候補者の届け出文書、宣伝物、公報などの内容に干渉してはそれぞれの候補者の自由にまかせるべきであり、会社批判の禁止や所属政党の記載強要など、思想信条の自由を侵すような条件をもうけてはならない。

(5) 選挙活動を実質的に保障するためには、職場の勤務実態を考慮しながら公示から投票日までの選挙活動期間を十分確保するようにしなければならない。

投票の方法と管理について

(1) 現行労働組合法(第五条二項五号)は投票方法について、①単組の役員については組合員の直接無記名投票により、②連合体ないし全固単産の役員については組合員の直接無記名投票または代議員の無記名投票により、選出されなければならない、と規定している。要するに、役員選出には可能なかぎり組合員の意志が直接反映されるようにすべきだ、というのである。この原則は今日あらためて重視されねばならない。

(2) 投票方法としては、完全連記制または定数内不完全連記制を排し、単記制または定数の半数以下に制限した連記制にすべきである。定数内不完全連記制は完全連記制より民主的にみえるかも知れないが、過半数を支配するグループが定数一杯の候補者を立てた場合、それは完全連記制と同じものとなる。このような投票方法の民主化と直接投票とがむすびついたときに、組合員のさまざまな意見は的確に役員構成のうえにも反映されることになるのである。

(3) 信任投票による役員選出は、はじめから限られた候補者のなかからの選択をせまるものであり、やむをえない場合の他は排すべきである。また、その場合も、不信任以外をすべて信任とみなすような方法は改め、保留票も認めて、むしろ信任票を正確に計量すべきである。

(4) 投票管理の公正・厳格な実施、投票の秘密の保障なども、細心の注意を払って確保されねばならない。

開票と公表

(1) 投票箱の封印・保管について厳正な措置をとる必要がある。

(2) 開票にかかわる不正や誤りを防止するため、候補者ないしその代理人による立会い人制度をもつけ、開票の公正を確保すべきである。

(3) 開票結果については、そのすべてを公表すべきであり、また、開票結果についての異議申立てや再審査の請求があった場合には、ただちにそれに応じて調査・審議すべきである。そのためにも、投票用紙は一定期間厳正に保管されねばならない。

(4) 当選者の確定にあたって必要最低得票数をもうける場合には、それが過大にならないよう留意すべきであり、せいせいそれは公職選挙における法定得票数に準じた水準に抑えられるべきである。

以上の提起とともに、①現行労組法の組合民主主義にかんする規制の不十分さや欠陥を實質的に乗り越えるような運動を發展させていかねばならない、②外部からの役選への介入・干渉を全面的に社会的に保障させていかねばならない、③先進的な労働組合が率先して民主的な役員選挙の範をしめすこと、④国際的労働運動の経験と成果を明らかにしつつ、大企業管理における組合民主主義の実態を国際的にも問題とし是正を迫っていくこと——こうした点を「役員民主化への社会的条件」として留意を喚起している。

『大企業労働組合の役員選挙』は、最後につぎのようなことばで結ばれているのである。

「こうして真に民主的な役員選挙が確立され、組合員の意思が生き生きと反映されるような組合運営が実現し、職場の自由と民主主義が保障されたとき、日本の民主主義もまた新たな昂揚局面を切り開いていくにいがいない」

注(一) 筆者は「一九六〇年代後半期の鉄鋼労働組合運動」(『社会科学論集』第四七号所収)において一九六〇年代の鉄鋼業の独占的大企業労働組合の役員選挙制度の問題点と実態を明らかにしている。組合役員選挙制度の実態調査結果については早稲田大学の労働法研究グループによる組合規約研究会の「組合規約の実証的研究」(『労働法律旬報』一〇五四号、一〇五五号)があり、その中に「役員選挙の仕組み」が解明されている。その他日本労働法学会誌六〇号「団結自治と組合民主主義」所載の佐藤昭夫、島田陽一、遠藤昇三、伊藤幹郎各氏の論稿を参照。

五、職場の自由と民主主義をまもる運動のもつ意義

独占的大企業の職場には自由と民主主義のない専制的支配の状況がつよまるなかで、労働組合が本来の機能を喪失し、労働者に非人間的労働がおしつけられ、またこうした状況のひろがり背景に、支配層による憲法のじゅうりんと戦後民主主義の破壊が強行されつつあるとき、独占的大企業の職場に自由と民主主義をとりもどし、それを拡大し固めるためのたたかいがもつ意義は決定的といつてよいであろう。

職場における自由と民主主義をまもるたたかいは、まず第一になによりも、資本の非人間的抑圧に抗して、人間の

自由と尊厳を擁護する正義のたたかいである。

これまで明らかにした独占的大企業の職場における資本の抑圧―集团的な暴力やつるしあげ、また思想、信条の自由にたいする侵害は、いうまでもなく人間の自由と尊厳を冒読する行為であり、近代市民社会において絶対に許されることではない。

人間の自由と尊厳は、基本的人権として長い歴史をかけたたたかひのなかでかちとられたものであり、ファシズムが人間の自由と尊厳のじゅうりんの上にその支配を確立したにがい経験のなから、第二次世界大戦後、戦後民主主義の根本的な理念として確認され、今日にいたっている。いうまでもなくわが国においても例外ではない。¹⁾

すでに多くの法律家によって指摘されているように、ファシズムによりひきおこされた第二次世界大戦による最大の被害者集団は、各国国民の圧倒的多数を占める労働者階級であったが、この労働者階級の労働こそが人間社会を根底において支えるのであり、そして人間の自由と尊厳の擁護を基本理念とする民主主義社会を実現させるにない手は労働者である。したがって、労働者が人間としての自由と尊厳を保障されることなしには平和と民主主義をまもり拡大して民主主義社会を実現することは不可能といつてよい。労働組合運動にとって沼田稲次郎氏のつぎの指摘はきわめて重要である。

「今日労働運動は自由の価値を高唱すべきであろう。目的実現のための行動の自由の保障の価値だけでなく、人間の尊厳の普遍的契機としての自由の価値を社会的に自覚すること、そのみが自由のための闘いをさげえない社会の形成の要請であることを重視しなければならぬ。労働運動がこの思想を實踐しなければ、人間の尊厳の理念は定着しないのであろう」²⁾

労働者の社会生活の基本的な場である職場においてこそ労働者の人間としての自由と尊厳が尊重されるべきであり、企業の間をくぐると同時に資本の絶対的な専制支配のもとにおかれる「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」

(熊沢誠氏の著書名) ということはあってはならないことである。「労働者は労働力を売っても魂と生命は売らない」という基本原則はきびしく貫かれる必要がある。

「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、また上げられることなしに自分の知的、政治的個性を発展させる自由をもつ」⁽³⁾

これはイタリア労働総同盟の「労働憲章草案」にもりこまれていた規定であるが、今日のわが国の独占的大企業の職場においてもっともつよく保障さるべき「自由」である。

労働者の人間としての自由と尊厳は、なによりも労働者が日常的に労働する職場に階級的で民主的な労働組合が存在し、労働者のあらゆる利益をまもり、また憲法の民主的条項をまもる土台が築かれたとき現実に保障されていくことになる。

第二に、職場の自由と民主主義のためのたたかいは、職場を資本の思いのままにされている搾取と抑圧の専制的支配の場から労働者が人間的に交流し連帯して生き生きと働くことのできる明るい職場にかえ、それを基礎に労働組合を労働者の利益を真に守ることの出来る階級的で民主的な労働組合に強めていくために必要である。

「それぞれの職場のよき労使関係に支えられてこそ、はじめて、全体としてのよき労使関係の実現が期待出来る。この意味で『労使関係の基本は職場にある』といえる。……このことを今一度再認識し、信頼関係に満ちたよき人間関係と、明るい職場づくりを目ざして努力を続けていきたいものである」⁽⁴⁾

これは住友金属工業が低成長期に入って一九七五年十月頃から全従業員を対象に職場毎の小集団による自主管理活動方式でおこなった企業内教育活動(A・S・C)「明るい職場づくりコース」のテキストの内容の一部である。

これは独占資本の以上のようにしてつくりだされた職場最重視の基本的態度がしめされている。テキストは、この職場の「労使関係」は「円滑な生産」「生産性の向上」を目的とするもので、「日々の生産活動を通じて、上司か、

部下か、同僚がお互いに相手を尊重しながら、地道にひとつの事をやり遂げていくことを通じて、つちかわれるもの」とのべており、そこには生産の担い手である労働者の市民的、政治的自由の基本的人権の尊重についても、労働基本権にもとづく組合活動や自主的な団結活動の保障についても「労使関係」の核心をなすことについては全然ふれていないのである。

そして現実の職場においては、これまで指摘したように、労働者の不安や不満をひきおこす諸問題の解決を要求として提起し、そのために努力し、また労働組合の階級的民主的強化のために奮闘している労働者にたいしては賃金、一時金、その他の労働諸条件や職業技術教育や資格取得の面での差別、また人間的な接触や交流の機会からの排除「職場八分」的なことなど口先とはまったく逆のことが公然とおこなわれているのである。

このような現実が他の独占的大企業においても例外でないことはもちろんである。したがって、資本の期待し迫求している「職場を中心とする労使関係」とは、労働者のいっさいの基本的人権の否定のうえに「円滑な生産」と「生産性の向上」のために資本の指揮命令に忠実に従う労働者の「結束」強化とその全面的な支配―専制的支配の確立以外のなにものでもないのである。このような職場の「労使関係」を基礎にあるかぎり労働組合が階級的に、民主的に強化されることはないといつてよいであろう。

住友金属工業のテキストがのべている「今日の伝統ある労使関係」―「労使の協力」「労使の信頼関係」という資本の「合理化」の推進に協力し、賃金その他の労働条件の改善、向上についてもストライキ権を放棄し、「一発回答」をそのまま受け入れる労働組合がつくられることになるのである。テキストの「労使関係と労働組合」の章は「こうして昭和四一年以降はストライキにたよることなく、すべて話し合いによって問題の解決が図られるようになってきたのである」と結ばれている。

本来、ストライキは、労働者が資本の非人間的な搾取と抑圧に抗議し、人間の尊厳に値する労働と生活の要求を追

求し、人間としての自由と平等を可能なかぎり実現していこうとする主体的な行動である。もちろん、ストライキはこれにとどまるものではない。これまでふれた職場における労働者の諸活動や団体交渉とともに、とくにそれらを基礎に、労働者が労働と生活の諸条件の決定にたいする積極的な発言権を確立していく運動でもある。現実のストライキをみてもこのことは明白であろう。

このように重要な基本理念をもつストライキ権が労働組合によって自発的に放棄されていることはきわめて重大な根本問題であり、この状態を労働組合運動のあるべき存在形態として是認しているかぎり、いかに近代的な装いをもった「経営参加」の諸制度を導入してみても、それによって労働者の人間の尊厳に値する労働と生活の要求を実現することはできないし、労働組合の自主性をつらぬいた経営への積極的な発言権を確立することはできないといつてよい。

このような労働者と労働組合の民主的な権利と自由が職場に確立されるならば、ほとんどの従業員を組織している企業別組合の一定の積極的な側面は団結の強化に有効に作用し、組合民主主義がまもられ、労働者の自発的な結束による職場を基礎にした闘争力を生みだし、労働組合の階級的民主的強化がかちとられていくことは明らかである。

職場とは、くりかえしいわれるように、労働者が資本によって直接搾取され、その結果不満や要求が日常不断に生みだされて、そのための抵抗や闘争がおこらざるをえない、まさに階級闘争の「根源」をなし「最前線の職場」となるところである。ここに「自由と民主主義」がしっかりと確立され、それが全面的に行使されたとき、「組合員一人ひとりの自発的、積極的な労働組合への結果とそれを基礎とした行動こそが闘争勝利の原動力である」という大衆的労働組合運動が確立され、実践されていくことはまちがいないであろう。

このようななかでこそ労働組合の「資本からの独立」の原則は貫徹され、組合民主主義は組織と闘争のあらゆる面で全面的に厳格にまもられ、そしてさらに資本のイデオロギー攻撃に対抗する効果的な教育・学習活動をつよめていくことができる。これこそが職場の「自由と民主主義」がもたらす労働組合の階級的強化なのである。階級的に強化

された労働組合の存在と活動が職場の「自由と民主主義」が深く強固に定着させ、民主的な権利と自由をいっそう拡大させていくたしかな保障となるといえよう。

第三に、職場の自由と民主主義をまもるたたかいは憲法の平和的、民主的条項を擁護し職場に憲法を確立する運動であり、このたたかいを大きく発展させることによって支配層がたくらむ「戦後政治の総決算」路線を打ち破り、日本の政治の正しい方向を切り開くことを可能とするであらう。

わが国の組織された労働者階級の圧倒的部分が民間産業の独占的大企業に集中している今日、そこで職場の自由と民主主義が抑圧されている状況が、国民的危機を打開していく労働組合運動全体の階級的、民主的強化と民主勢力による広汎な国政革新の統一行動、統一戦線の結成をさまたげている基底的な要因といつてよい。中曽根自党内閣の登場以来、「戦後政治の総決算」路線として国民の政治的民主主義を抑圧し、ファシズム支配の確立をめざす多面的な政治反動がつよめられており、それを可能ならしめている重要な基礎条件も、この独占的大企業の職場における民主的な権利と自由の抑圧―反共的右翼的な労働組合に支えられた新しい専制的支配にあるといつてもけつして過言ではないのである。

労働者の一日の重要な生活の場である職場における政治活動の自由が無条件、一般的に禁止されている状況は、労働者の政治的市民的自由の大半が削りとられているということであり、このまま放置されるかぎり、支配層の民主主義にたいする反動化の攻撃とのたたかいを困難にし、危機をいっそう深めることは確実である。したがって、職場における労働者の政治活動の自由は、休憩時間中であるかぎり、組合活動とともに、全面的に保障されるべきであり、それが労働者の知的、政治的個性の自由で、ゆたかな形成を促進し、国の民主主義の発展を支えることになる。とりわけ独占的大企業の職場における保障は決定的に重要である。

労働組合運動の右翼的潮流は、綱領や運動方針のなかではさきにも指摘したように「自由」「人権尊重」「民主々

義」をくりかえし強調しているが、現実におこなっていることは、独占資本と一体となった自由と人権と民主主義の抑圧である。また彼等が、自民政権の反動的な「戦後政治総決算」路線として推進されている国家機密法その他の政治反動のための立法にたいしても明確に批判、反対の立場を明らかにすることなく事実上容認していることもみのがすことはできない重大な問題点である。そしてこうしたことは民社党など支持政党との協力のもとにおこなわれている。

あのロッキード大疑惑事件で田中角栄元首相が逮捕された直後の日経連夏季トップセミナーの挨拶で当時の日経連会長（桜田武）が「職場を中心とした労使関係が政治の『安定帯』となりうる」ことを特別に強調したことがある。⁽⁶⁾それは独占資本がいかに「職場」を政治的に重視しているかをたんに明らかにしたものであるが、かれらは職場を専制的に支配し、それを基礎にして反共、労資協調主義の労働組合運動を育成・強化し、協調的労資関係を確立することによって政治的危機を乗り切れると判断していたのである。

職場における自由と民主主義をまもるたたかひの決定的な意義については、第二次世界大戦後の国際的な労働運動においてつとに強調されており、たとえばイタリア共産党のかつての指導者トリアッティが「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者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な部分である」とのべ、また世界労連の議長であったヴィットリオは「民主主義的自由は、分割することのできないものであり、労働組合の諸権利と労働者の工場内部での民主主義的権利とは、国民の自由全体の支柱であって、この支柱がうちこわれれば、いっさいの自由はそれとともにくずれ去ってしまうものだ……もし工場の内部に民主主義がないとすれば、国の民主主義はないのである」「われわれは労働組合の自由が、すべての民主主義的自由の土台であることを知っている。したがって労働組合の権利が抑圧されたり、廃棄されたりしているところでは、ほかのすべての人間の自由が危険にさらされていることは明らかである。労働組合の権利を自由に行使すること、と

くに、どこよりも工場と職場において、これを行使することが、すべての民主主義的自由のもっとも確実な保障である」と強調しているのである。さらにヴィットリオはつぎのようなことも強調しており、その意味するところはわが国の職場の自由と民主主義をまもるたたかいかにとつてきわめて重要な提起である。

「たとえば、たった一人の労働者だけの身の上におこった事柄であろうとも、そして、その労働者の見解や所属組織がどうであろうとも、それらにはかかわりなく、あらゆる差別待遇、犠牲、一方的な首切り、雇主側の専断にたいして、あらゆる職場で力づよく反対しなければならぬ。このようにして万人は一人のために、一人は万人のためにといふ、プロレタリア連帯性の基本原則を實行しなければならぬ」⁽¹⁰⁾

いま、戦後民主主義があらゆる意味で「戦後最大の危機」に直面しているとき、労働組合運動の歴史的な闘争経験を基礎に提起されているこのような指導者たちの発言は深く受けとめられる必要がある。

注(1) 沼田稲次郎「戦後民主主義における労働と労働者」法学セミナー増刊総合特集シリーズ「労働と人権」所収。

(2) 沼田稲次郎著「労働運動の権利」二八二ページ。

(3) イタリア労働憲章草案は国際的経験による労働運動実践叢書4「自由と民主主義を守るたたかいか」二二二ページ参照。

(4) 住友金属工業「A・S・C本冊・4 明るい職場づくりコース第四章労働組合と労使関係」一五一―一六ページ。

(5) 大川伸一「住友金属和歌山・労資協調主義再編で新たな矛盾の深まり」前掲「巨大工場と労働者階級」(上) 二六七ページ以下参照。

(6) ストライキとストライキ権のもつ意義については中林賢二郎「ストライキ職術とマルクス・レーニン主義」『労働運動の理論』第六巻所収、中山和久著「ストライキ権」、内藤功著「ストライキ権―その思想と実践」などを参照。

(7) 拙稿「日本の労働組合運動にいま必要なことはなにか―労働組合の自主性、民主性の確立」『日本の労働組合運動―労働組合運動の根本問題』所収参照。

(8) 「日経連タイムズ」一九七六年八月五日号。トップセミナーの講演内容については「経営者」一九七六年十月号を参照。

(9) トリアッティ論文集「社会主義・民主主義」二九五ページ

(10) 前掲「自由と民主主義を守るたたかいか」二二二ページ

六、職場の自由と民主主義をまもる労働運動の経過と現状

以上みたような今日の独占的大企業の職場における労働者の民主的な権利と自由をめぐる抑圧の状況にたいして、階級的自覚的な労働者がきびしく抗議するとともに、自主的に団結してこれを是正させ、打ち破るための多様な闘争を不屈に、ねばりつよくつづけてきたし、現在もたたかいつづけていることはいうまでもない。そうしたたたかいは全国的なセンター的役割を果たしている組織が「職場の自由と民主主義をまもる中央連絡会議」である。

ここでこの組織の活動について簡単にふれておきたいと思う。

わが国の労働組合運動は戦後の歴史において労働者と労働組合の民主的権利と自由をまもり、拡大するためのたたかいを組織した幾多の経験をもっている。官公労働者の労働基本権の完全回復と確立のための不屈のたたかい、そして一九七五年のいわゆる「スト権スト」はその代表的なものといえよう。⁽¹⁾

そして、今日でも職場の「自由と民主主義」をまもる運動がそれなりに重視され、職場における労働立法、労働協約などの権利点検活動、団体交渉権の拡大、職場交渉権の確立、組合活動の自由の拡大、「合理化」、技術革新問題の事前協議協定の締結、争議行為制限条項の撤廃、労働協約の改定と締結などさまざまな要求と闘争形態のもとにすすめられている。しかし全体的に労働組合運動の権利闘争はいちだんと停滞、後退の度を深めていることは否定できない。

しかも統一労組懇など階級的潮流を除いて全体的には独占資本と政府の思想信条を理由とする差別と抑圧にたいするたたかいや階級的自覚的な労働者とその集団のたたかいをまったく無視、ないし軽視しているという重大な弱点をもっているといわざるをえないのである。

いうまでもなく労働者の思想、信条の自由は最も重要な中核的な意義をもつ基本的人権の構成要素の一つであり、そ

れにたいする攻撃と侵害をはね返すことは、労働組合の権利闘争を發展させるうえでの前提となる課題なのである。

わが国の独占的大企業における職場の自由と民主主義の問題を労働者政党の立場からもっとも重視し、そのための闘争をいっかんして支持し、そのための組織的な前進と社会的な發展のために必要な協力と援助をおくってきた政党が日本共産党であることは何人も否定することのできない事実である。²⁾

この日本共産党は一九七六年に入って「自由と民主主義の宣言」を発表し、³⁾ そのなかで労働基本権の全面的擁護と「企業のなかでも基本的人権と自由を擁護し、特定政党の義務づけを排し、政治活動、政党支持の自由を保障する」ことを明確にした。そしてさらに、労働者の人権意識の向上と国民の民主主義的世論の強化を背景にして、すべての労働者と労働組合、および革新勢力に、職場の自由と民主主義の擁護と拡大を訴えるとともに、その大運動の目標となる「職場の自由十カ条」を提起したのである。⁴⁾

このことは、独占資本を中心とする支配層が「低成長」下の構造的な経済危機の進行のなかで労働者階級と勤労諸階層にたいして搾取と抑圧の大規模な攻撃を加えているとき、労働組合運動がそれと直っ向から対決し、本格的な闘争を組織、發展させることのできる階級的力量を備えた大衆的労働組合運動の建設と実践は、「職場の自由と民主主義」の確立なしには、いかに闘争の戦術面の改善を重ねようとも真に成功をおさめるものではないという同党の国民春闘「連敗」の総括、さらに日本の労働組合運動の根本的な問題点の検討の結果にもとづくものと思われる。

これは大きな社会的反響をよびおこし、とりわけ独占資本と右翼的潮流のきびしい職場支配のもとで差別と抑圧の人権侵害に苦しめられ、重苦しい雰囲気につつまれてきた多くの労働者に勇氣と自信をあたえ、抗議とたたかいて立ち上がる決意をかためさせることになった。

この日本共産党の提唱の直後、一九七六年八月、三年四ヶ月にわたってたゞかわれた日立製作所武蔵工場の六人の婦人活動家に加えられていた「ガラスのおり」の隔離部屋封じこめは、不屈のたゞかいとこれを支えた三多摩地域の

支援共闘組織の活発な活動の展開によって撤廃させ、さらにこれと前後して小西六の活動家の隔離おしこめ、芝信用金庫、北辰電機の活動家にたいする暴力行為もやめさせることに成功したのである。⁽¹⁾

こうしたなかで東京、大阪、京都、愛知、兵庫、福岡など重要都市に「職場の自由と民主主義を守る」運動体がつぐられ、そして一九七六年十月五日、中央に「職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議」（略称職自連）が労働組合、民主団体によって結成された。結成総会アッピールは「労働者の市民的、政治的自由が独占資本の牙城である企業のなかで抑圧されているかぎり、国の民主主義の開花と発展はありません。職場の自由と民主主義を守り、拡大する闘いはまさに日本型ファシズムに反対して、国民の自由と民主主義を守る間争の重大な焦点となっています。労働者と国民の生活擁護と改善にとって不可欠な経済民主主義の追求も、職場の自由と民主主義の確立を前提にして初めて可能です」とのべている。⁽²⁾

職自連は、翌年の一九七七年二月に第一回「職場の自由と民主主義を守る全国交流会」を開催し、そこで全国各地のたたかいの諸経験を交流し、その総括のなかから、職場の自由と民主主義をまもるたたかいのもつ意義を、①人間の自由と尊厳を守る正義のたたかい、②労働者の生活と権利を守り、労働運動を發展させていくたたかい、③国民の生活と権利を守り、国政の革新をめざすたたかいの一環と明確にするとともに、今後の運動を前進させる方向として、④職場を基礎に地域、産業にたたかいを發展させること―このたたかいにおいて、(1)職場で節度ある態度で話し合いをする、要求実現の先頭に立つこと、(2)絶えまない宣伝活動、(3)先入観をすてて取り組むこと、(4)かちとった成果の一つひとつを職場の権利として協定化していくこと、⑤反共主義、労資協調主義など職場の自由と民主主義の抑圧を合理化するイデオロギーとの闘争を強化すること、⑥職場の自由と民主主義を守る全国的な交流と共闘を強化していくことを確認した。⁽³⁾

「職場の自由と民主主義を守る全国交流会」はその後、一九八四年まで毎年開催され、一九八五年には「職場の

自由二〇カ条討論集会」を開催して今日にいたっている。

一九七八年の第二回全国交流集会においても各地の独占的大企業を相手に職場の自由と民主主義をまもるたたかっている状況が報告され、基調報告で提起したたたかひの方向を確認している。

第一に独占資本の自由抑圧の一つひとつの具体的なあらわれにたいし、職場から反撃の態勢をつよめ、たたかひを強化していくこと。

第二に労働者の全人格を企業に隷属させようとする独占資本の横暴な、ファッショ的なやり方を、国の民主主義にかかわる問題として社会的に糾弾し、国民世論で包囲する方向でたたかうこと。

第三に、職場の自由と民主主義を守る闘争と結びつけて、政治の反動化、司法の反動化に反対し、憲法の民主的条項順守の要求にもとづく闘争を広汎な民主努力と共同して発展させること。

第四に反共主義、労資協調主義、企業主義など独占資本のイデオロギー攻撃とのたたかひを強化すること。

第二回全国交流集会は、二年間のたたかひをふまえて、人間の尊厳の意識を自覚的に労働者の間に定着させる「七つのあい言葉」を提起し、職場を基礎に地域、および全国でいっそうたたかひを大衆的、社会的に発展させ、日本の民主主義をまもる決定的な保障となる労働組合運動の強化と革新統一戦線の結成をめざしている。

一九七九年の第三回全国交流集会は、経済危機の深まりと政治反動の強化のなかで、冲電気の活動家を対象とする指名解雇に代表される首切り「合理化」が強行され、またこれと結びついて職場の自由と民主主義への抑圧もいちだんと強められるという情勢のもとで開かれ、これまでのたたかひの方向にたつて独占を社会的に包囲してこのたたかひの前進をめざしていく「運動発展のための提言」を確認した。それは、①冲電気はじめとする指名解雇を粉砕するための全国的な連帯行動をいっそう大規模に展開する、②石川島播磨をはじめ軍事生産が行われている企業・職場におけるファッショ的な抑圧体制を社会的に告発、糾弾する、③「減量経営」の名による首切り人べらしや過密労働な

と過酷な「合理化」を社会的に糾弾する、④企業ぐるみ選挙に反対する、⑤有事立法、日米共同作戦態勢の強化など政治反動に反対するたたいをつよめようとするものである。

第三回全国交流集会では前年に提起した「七つのあい言葉」をつぎのような「職場の自由と民主主義を守るための七つのあい言葉」として完成させ、職場における広汎な討議と圧倒的多数の労働者の合意をつくりだすことを呼びかけたのも注目されよう。

- ①「労働者は労働力は売っても魂と生命は売らない」 労働者は人間である。労働者は生産と社会進歩の担い手であり、その生命と自由は尊重されなければならない。
- ②「職場からいっさいの暴力を追放し、労働者の人間としての尊敬を」 労働者の人格は尊重されなければならない。人間の尊厳を冒瀆する暴力や「職場八分」は許されない。
- ③「思想・信条・内心・表現の自由をまもれ」 内心の自由と表現の自由は、人間の尊厳の核心であり、全面的に保障されなければならない。
- ④「思想・性別・組合活動などを理由とすいっさいの差別を許すな」 差別は基本的な人権を侵害し、人間の連帯を破壊する。差別を武器にして労働者を支配することは許されない。
- ⑤「職場の政治活動の自由をまもれ」 政治活動の自由は国民の基本的権利である。職場の政治活動の自由なくして国の民主主義の発展はありえない。
- ⑥「職場の組合活動の自由をまもれ」 労働者の統一と団結こそが要求を前進させる。労働者の自主的な組合活動の自由なくして労働組合の階級的民主的強化はありえない。
- ⑦「すべての職場に憲法を」 憲法は国の最高法規であり、職場は治外法権ではない。基本的人権を保障する日本国憲法はすべての職場に適用される。

一九八〇年の第四回全国交流集会は、日本社会党が共産党排除の「社会政権構想」を打ち出し、総評がそれを支持して労働戦線の右翼的再編の策動がつよめられるという情勢のもとで開かれ、直面している情勢と運動の到達点をふ

まえ、つぎの五つの課題を重点にたたかひの發展をはかつていくことを確認した。

(1) 労資一体化した抑圧、弾圧と差別の攻撃を打ち破ろう—人間尊嚴と労働者の権利の確立をめざして、たたかひの階級的国民的發展を。

(2) 人べらし「合理化」、低賃金と対決するたたかひと、職場の自由と民主主義の課題を結合して、運動の高揚と拡大をはかろう。—労働者・労働組合の切実な要求で、右翼的潮流の支配と右寄り再編運動の粉碎を。

(3) 政府、独占の海外進出、防衛力増強、軍事同盟強化と職場の抑圧、国民生活破壊の関連をあきらかにし、運動の国民的な發展をはかろう—生活上、平和と民主主義をもとめるすべての人びとの結果を。

(4) 「企業ぐるみ選挙」と特定政党支持のしめつけを打ち破り、参院選における真の革新勢力の勝利と前進をかちとろう—八〇年代における運動の發展と革新統一戦線への結集の展望を。

(5) 労働組合運動の階級的民主的強化、ナショナルセンターの階級的確立と未組織の組織化をすすめる統一労組懇活動と固く連帯してたたかおう—職場の自由と民主主義のたたかひを全労働者のものに。¹⁰⁾

このように一九八〇年に入りはつきりと統一労組懇運動との連帯を打ち出したことが注目すべき發展といえよう。

一九八一年の第五回全国交流集会は、パネルディスカッションをメインにたたかひの経験を交流し、そのなかから「右翼的潮流の支配する大企業をはじめとする職場の自由と民主主義を守るたたかひは、階級的潮流の前進、労働組合運動の階級的民主的強化の重要な一環である」と位置づけ、運動の重点課題として(1)職場の自由と民主主義を守る諸闘争の階級的發展をはかるため職場を基礎にたたかひを地域に發展させる、(2)独占・大企業の不当な支配の実態を大衆的にあきらかにし、運動の国民的發展をはかる、(3)右翼的潮流への批判・糾弾のとりくみをつよめる、(4)憲法改悪阻止、人権、民主主義擁護をめざす諸闘争との連帯を強化する、あわせて「七つのあい言葉」を發展させ、労働者の権利憲章を確立するとりくみをすすめる—ことを確認した。¹¹⁾

一九八二年の第六回全国交流集会以降は、職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議と統一戦線促進労働組合懇談会の共催形式となっている。前年における職自連活動の位置づけからして当然であろう。

第六回全国交流集会では、分科会方式がとられ「裁判・労働委員会のたたかいと共闘の拡大」、「合理化」攻撃と結びついた自由抑圧とのたたかい、「基本的人権と組合民主主義の課題」、「男女差別撤廃と職場のたたかい」をテーマに交流と討論を深め、つぎの重点課題を設定した。

(1) 職場の自由と民主主義を守るたたかひの意義とその発展方向を大衆的にあきらかにし、「労働者の権利憲章」(案)の大衆討議をすすめるとともに、具体的諸闘争に即した宣伝啓蒙活動を強化する。

(2) 各職場、地域の諸闘争をめぐる共闘、交流・連帯を強化するとともに、地域的・全国のあるいは産業別などの共同行動を組織してたたかう。

(3) 統一労働組の諸活動との連帯、協力をつよめるとともに、中央、地方、地域における職自連の活動の強化、拡大をはかる。⁽¹²⁾

自民党中曽根内閣が成立し「戦後政治の総決算」路線の推進を鮮明するとともに、独占的大企業の職場では賃金、人事をはじめとする差別支配が全面的に展開されるという情勢のなかで開かれた第七回全国交流討論集会は、とくに運動をめぐる情勢の特徴をきびしくとらえ運動の基調と課題をつぎのように設定し確認した。

(1) 憲法の民主的条項を擁護し、職場に憲法を確立する運動を發展させる。

① 職場におけるあらゆる憲法違反の実態を社会的に告発し、是正させる「憲法白書」活動を強化する。

② 「労働者の権利憲章」(案)の検討をすすめ、職場における自由と民主主義の擁護の課題をあきらかにする。

③ 職場に憲法を否認する私人関係論、労資運命共同体論などの不当性をあきらかにする理論活動、学習運動を強化する。

(2) 当面する選挙戦にむけて、「ぐるみ選挙」と「特定政党支持」義務づけの実態を告発し、思想、信条の自由をふみにじる特定政党支持論の誤まりをあきらかにし、その違憲性を社会的に糾弾するとりくみをすすめる。

(3) 職場の自由と民主主義を守る諸闘争の連帯を強化するとともに、統一労組懇活動、各民主団体の運動、革新懇活動などとの連携・共同をいっそうふかめ、憲法改悪阻止の課題と各闘争組織の課題を総合した運動を創造的に発展させる。⁽¹³⁾

職自連は、一九八四年二月に独自に第八回総会を開催し、「運動の中間まとめと活動方針」を確認したが、「運動の中間まとめ」では、中央職自連は「七つのあい言葉」に集約された課題にもとづく「全国の諸闘争の交流をはかる」とともに、たたかひの発展方向と、その社会的意義をあきらかにし、活動をつづけてきている。「今後、中央と地方の連帯をいっそう強化していく必要がある」とするとともに、職場のたたかひについては、ねばりつよくすすめられ多くの成果と教訓がかちとられてきた、しかしまだ資本の側の攻撃も狂暴化しているとまとめている。

そして当面の活動方針においては、従来同様、(1)「職場における憲法、人権のじゅうりん状況を社会的にあきらかにし、職場に憲法を確立していく運動をひきつづき発展させる」とし、さらに(2)「労資一体となった職場の専制支配をうちやぶり、すべての労働者の生命と健康をまもるたたかひを発展させる」課題をとくにつぎのように提起した。「七つのあい言葉」にもとづく活動である。

①統一労組懇の「労災職業病黒書」運動、「有明鉞災害」の企業、政府責任の追及などのとりくみとも結合して、職場での権利闘争の焦点として、労働者の生命、健康、安全をまもりぬくたたかひを強化する。

②統一労組懇との共同により、シンポジウムなど社会的に事慮を明らかにする活動を組織する。⁽¹⁴⁾

第八回全国交流集会は、一九八四年五月に開催され、労働者の生活と権利、職場の自由と民主主義に加えられている政府、独占資本の攻撃の特徴をあきらかにする討議をすすめる、基調報告はその特徴として、①八〇年代の新たな産

業再編のもとでの第二次減量経営、「合理化」の拡大と結びついて職場の権利抑圧が大規模に進行していること、②政治活動と組合活動の自由にたいする抑圧攻撃がエスカレートしてきていたこと。③「企業ぐるみ選挙」と特定政党支持の強要が拡大するとともに企業主義の宣伝・教育が強化されていることを指摘した。

この第八回全国交流集会の特徴は、このような状況のもとで、職制層までふくめて労働者のやむにやまれぬ抵抗が生まれ、切実な要求と闘争のエネルギーが高まり、この情勢に即応して運動をさらに大きく拡大していく課題として「職場の自由二十ヶ条」(案)を提起したことである。¹⁵⁾

この全文は後掲の資料の通りであるが、憲法学者の長谷川正安氏は、この内容を①企業における労働組合の自主性の確立、②労働者の権利と自由の確保、③職場の内外を問わない、労働者の市民的自由、権利の保障、④企業の組合活動への介入、妨害禁止の措置に分類できるとし、この「職場の自由二十ヶ条」(案)が私たちにつきのような反省を要求しているとしている。きわめて重要な指摘であり、引用しておく。

「戦後の日本の労働組合運動の歴史は、きわめて短期間のうちに組織を拡大し、急速に運動を強めていったため、労働組合での団結の重要性が強調される半面、一人ひとりの組合員の市民的自由や権利の保障が軽視されるという弱点をもっていったように思われる。一九六〇年代、「高度成長」下の改憲論には、憲法の基本的人権を、市民的自由と労働基本権に分け、両者が対立すること、したがって、後者を制限する必要があることを主張するものが少なくなかった。労働組合自身のなかに組合員個人の自由や権利の軽視が、労働基本権を制限しようとする改憲論者によって利用されたと考えることができる。

労働組合が特定政党支持を機関決定し、選挙に当たっては特定候補支持を決定して、それに反する組合員の行動を統制するのは、明白に組合員の市民的自由の侵害である。労働者は、一人ひとりでは守ることのできない自由や権利をよりよく守るために団結するのであって、団結して組合を結成した時、個人の自由や権利を放棄してしまいうわけ

はない。労働組合の団結権は市民的自由を土台にしており、両者はけっして対立するものではない。対立するのは資本家の所有権と労働者の団結権であり、それを市民的自由と団結権にすりかえることに注意する必要がある。¹⁶⁾

国家機密法反対闘争や労基法改悪反対・男女雇用平等法制定闘争が革新的民主勢力全体の共同によって取り組まれるなかで、一九八五年と八六年の職自連総会と統一労組懇との共催による全国交流集会は開催されていないが、職自連は、一九八五年三月に「職場の自由・二〇ヶ条討論集会」を開催し、そこで各地のたたかいの現状を交流し「二〇ヶ条」をすべての労働者のなかに普及していくことを申し合わせている。¹⁷⁾

以上のような職自連の系統的な活動がわが国の独占的大企業における職場の自由と民主主義をまもるたたかいを発展させるうえで大きな役割を果たしたことは明白である。

さきに、日本共産党が「職場に自由と民主主義を」のアップールを提起したことを指摘したが、その後の日本共産党のこの分野における取組みをごくかんたんにみておきたい。

日本共産党の提起を受けて「職場に自由と民主主義を」の運動が全国各地で発展していくなかで、同党の不破哲三書記局長(当時)が一九七九年二月の衆議院予算委員会における総括質問で松下電器のコンペヤー作業、そこでの超過密労働と健康破壊の実態を告発してその規制の緊急性を指摘し、政府に超過密労働の規制が国の行政責任に属することを認めさせ、早急の対策や指導方針の確立を確約させたのであった。¹⁸⁾

これが直接的な契機となって一九七九年八月の京浜工業地帯の中心県神奈川県を皮切りに十数県へと広がった「大企業黒書」運動である。主要県における取り組みとその成果については「労働運動」編集部編『大企業黒書』(新日本出版社)にくわしくあきらかにされている。ここでは代表例として神奈川県の運動を要約的にふれておくことにする。¹⁹⁾

神奈川県では、一九七九年五月から電機や自動車、鉄鋼、化学、機械、造船などを中心に「神奈川県内大企業の人員削減、労働条件切り下げ等に関する調査」をおこない、さらに七月には、この調査にもとづき、共産党の国会議

員、共産党神奈川県委員会の代表、同党県会議員団、大企業の各職場からの代表者を交渉団として政府、労働省と交渉をおこなった。そして、この調査の全容と政府交渉の結果をまとめ八月末に「大企業黒書」として発表した。この黒書によって神奈川県内二六の独占的大企業における劣悪な労働条件、労働者の状態、暴力的な労働者支配の実態が二三五項目にわたって明るみにだされたのである。

その後、一九七九年の暮から県内の日立、東芝、松下、日電など一六事業所を中心に新たな減量経営について全県的な調査を進め、その結果を一九八〇年六月に「電機産業大企業黒書」として発表した。

このような「黒書」運動では、それぞれの職場の共産党組織のたたかいと一体となった労働基準監督署交渉や政府交渉とともに、対県交渉もくりかえされ、共産党の国会議員や県議員による国会および県議会での質問へと発展したのである。そうしたなかで、たとえば長洲神奈川県知事は「労働条件の向上と雇用の安定のために県民が安心して働けるよう全力をつくす、調査の全体にたいして労働基準局との連携をとって指導、監督を強化していきたい。日立にたいしては職安法にてらして調査にのり出したい」と答え、また労働基準監督署は日立や松下、安立電気などの法違反への勧告をはじめ、調査、勧告、改善計画の提出命令がつきつきに出されていったのである。

このような大企業黒書運動の発展に経営者団体や右翼的潮流がいらだちを再三にわたって公然とあらわにし、抵抗をつよめていったこともいうまでもない。

以上、神奈川県の場合を紹介したが、他県の場合も運動の基本的なパターンは同じであり、それぞれ労働諸条件の改善という重要な成果をおさめている。独占資本の側は、第二次大企業黒書運動の組織化に恐れをいだき、それへの対応策を検討しているが、日本共産党の労働局長は、この運動が前進した要因として、①公的機関を活用する運動であり、②職場が基礎になって、③職場の共産党員、活動家が奮闘したこと—をあげ、そして今後ひきつづき運動を發展させていくためには、④法違反の具体的な事実をしっかりとつかんで告発すること、⑤反共主義・労資協調主義の

イデオロギーを打ち破る闘争を強化すること、①職場の自由と民主主義のたたかいと結びつけること、②大企業の社会的糾弾と行政の反動的対処への抗議をつよめること―の重要性を指摘している。とくに「『黒書』運動による要求闘争の前進が職場の自由と民主主義を求める声をつよめ、職場の自由の拡大がまた『黒書』運動の新しい条件をつくっていくという関係にあると思う」という指摘は重要である。

日本共産党は職場の自由と民主主義をまもるたたかいが着実に前進し、大企業黒書運動が貴重な成果をおさめるといふ流れのなかで一九八五年十月「職場の自由と民主主義のあらたな前進を」を発表した。そこで「現在、反動支配層は、資本と労働者各層との間で深刻化しつつある諸矛盾のなかで独占的大企業の職場では、共産党員やその支持者にたいするあらたな攻撃とそれをテコにした労働者にたいする搾取と抑圧をつよめている」とし、「今日の情勢を独占資本の攻撃に対応した新しい『職場の自由・十カ条』を武器にして、職場の自由と民主主義をまもる運動を大きく発展させることが必要となっています」と呼びかけている。「新職場の自由十カ条」の全文は後掲資料の通りである。

日本共産党は、この呼びかけのなかで「七六年から八五年十月までに六八五件で勝利し二四七九人の不当解雇を撤回させました。賃金差別の是正やただ働き残業の支払いなどでは、一五五億八千万円以上をかちとるなど、職場の自由と民主主義、労働者の利益をまもるうえで大きな力となってきました」とその成果を指摘しているが、これらはまちがいに、中央、地方における職場の自由と民主主義をまもる連絡会議の運動、大企業黒書運動、その他階級的民主的労働組合のたたかいの成果といつてよいであろう。この運動はまさに人間の自由と尊厳をまもる正義のたたかいであり、正しくたたかえばかならず勝利できることをこの実績は証明しているといつてよい。

職場の自由と民主主義をまもるたたかいがとくに一九七六年以降どのように展開されてきたか、その流れを明らかにしてきたが、このたたかいを現実さらに前進させ、勝利させる基本的な方向は職自連が全国交流集会で確認された方向をおいてないであろう。

このたたかいを大衆的、社会的に大きく発展させ、職場に労働者の民主的な権利と自由をとりもどし、定着させていくためには、独占資本と右派幹部のいっさいの差別と抑圧とたたかいつつ、とくに思想、信条の自由が人間の尊厳を支える基本的、絶対的な不可侵の根源的権利であることを圧倒的多数の労働者の自覚的意識にまで成熟させていくことである。そのような労働者の自覚的成長のなかで、思想、信条の相違をこえた労働者の人間としての誠実な新たな連帯が形成され、労働者は、職場においても資本とそれに追随する勢力の民主的な権利と自由にたいする抑圧に毅然として勇氣をもって抵抗し、たたかうであらう。

そうしたなかで労働者が働く職場の自由と民主主義はまもられ、それに支えられて労働組合は労働者と国民の利益を真にまもることのできる現代の階級的民主的な労働組合に再生し、国の民主主義をまもり発展させる強力なとりどころとなることができるのである。

階級的で民主的な労働組合運動とそれに連帯する広汎な勤労諸階層が、日本社会の民主的な発展を保障する労働者階級の職場の自由と民主主義をまもり、発展させるために課せられた責務はきわめて大きなものがあるといえよう。

今日たしかに先進資本主義国の労働組合運動は、経済的危機を背景に支配層の搾取と抑圧の全面的な反撃がくわえられかつてないきびしい困難に直面している。しかし、そうした攻撃は深部において新たな矛盾を生み出しており、労働者の不満と要求に根ざす抵抗と闘争の発展に結びつく新たな胎動を感じる情勢となつて²³いる。

わが国における階級的潮流の成長もそれをしめす一つの注目すべき動きであるが、独占資本の攻勢の強まりのなかでたたかう労働組合運動を求める流れがみえはじめたアメリカ労働組合運動内部の状況もそれをしめしているといえよう。

独占資本の牙城、民間産業の独占的大企業の職場において絶望的な困難な課題と思われてきた自由と民主主義を回復させるたたかいを不屈につづけてきた努力が一定の現実的な成果をかちとり、職場と労働組合の状況に影響をあた

えるまでに前進してきたように、独占的大企業の職場はけっして「難攻不落」ではないし、労働組合の民主的な改革も不可能な課題ではないのである。もちろんそれを遂行する能力が右翼的潮流にないことはいうまでもないが、階級的自覚的な勢力がそのたたかひの主体となりうる能力は十分にあるといつてよい。おそらくこれからも前途はきびしいであろう。しかしどんなにきびしかろうとも職場の自由と民主主義をまもり、労働組合の民主的改革をめざすたかひは、階級的自覚的な勢力の労働者階級と勤労国民に責任を負つた課題として取り組まれていかねばならない。またこうした勢力のたたかひと連帯し、全面的に支持していくことは労働者階級と勤労国民の国民的、社会的な責務といふべきであろう。

注(1) 総評弁護団編「戦後労働争議と権利闘争」(上)(下)、自由法曹団労働部会編「現代の思想弾圧—企業犯罪と思想の自由」など参照。

(2) わが国の労働組合運動の主流で労働者個人の思想・信条をまもるといふ立場を方針上明確にしている労働組合はほとんどなく、この労働組合運動の主流と支持協力のある政党でもやはり労働者個人の思想・信条の理由を擁護する立場を打ち出している政党も日本共産党以外にはないという状況である。

(3) 宣言の全文は「科学的社会主義と自由・民主主義」五三ページ。これは各界に大きな反響をよんだが、沼田稲次郎氏が「現代法と民主主義法学」(末川先生追悼論集「法と権利4」所収)において、この「宣言」を「日本の社会運動の行方を洞察する上の必須の文献」とし「憲法原理ないし戦後民主主義原理が摂取せられている」と高く評価されているのは注目値する。

(4) 前掲書三一九ページ以下。

(5) これらのたたかひの状況については「職場からの証言—職場の自由と民主主義を守る全国交流会記録」を参照。

(6) 前掲「職場からの証言」一一五ページ。

(7) 第一回全国交流会の概要については前掲「職場からの証言」を参照。

(8) 第二回全国交流会については「職場からの証言—人間の尊厳と自由を守って」(第二集)参照。

(9) 第三回全国交流会については「職場からの証言—独占を社会的に包圍する闘いを」(第三集)参照。

- (10) 第四回全国交流集会については「職場からの証言―労働運動に新たな流れを」(第四集)参照。その後の地方職自連の特微的なたたかいかいについては中央連絡会議ニュース「職場の自由」がとりあげ紹介している。
- (11) 議案書「第五回職場の自由と民主々義を守る全国学習交流集会」集会の状況は中央連絡会議ニュース「職場の自由」一七号参照。
- (12) 議案書「第六回職場の自由と民主々義を守る全国交流討論集会」集会の状況は中央連絡会議ニュース「職場の自由」二三号参照。
- (13) 議案書「第七回職場の自由と民主々義を守る全国交流討論集会」参照。
- (14) 「第八回職自連總會」議案書、總會の状況は中央連絡会議ニュース「職場の自由」三六号参照。
- (15) 議案書「第八職場の自由と民主々義を守る全国交流討論集会」集会の状況については中央連絡会議ニュース「職場の自由」三九号参照。またこの集会が開かれた頃のわが国における職場の自由と民主々義をまもるたたかいの状況を知るものとして「労働運動」誌一九八四年七月号がある。
- (16) 長谷川正安「憲法違反の政党史と労働組合」前掲「労働運動」誌一九八四年七月号。
- (17) 職場の自由と民主々義を守る中央連絡会議「職場の民主々義をめぐる状況―搾取の強化、深まる矛盾」参照。
- (18) 「不破哲三国会論叢集」一四七ページ以下。
- (19) 小林 豊「国政の力を結集し成果あげた、大企業黒書」。「労働運動」編集部編「大企業黒書」一一ページ以下参照。
- (20) 労働経済専門家会議編「左翼勢力の職場新戦術―浸透パターンとその対応策」九五ページ以下。またこの本は日本共産党の「新・職場の自由一〇ヶ条」を重視し、逐条的に解説し対抗的見解を提起している。なお労働者も独占大企業の圧力におされて一九八二年二月に労働基準局長名で「監督指導業務の運営に当って留意すべき事項について」という通達を出し「可能な限りこれを労使間の解決にゆだねる」ように指示しているのである。
- (21) 「座談会・大企業「黒書」運動をどう発展させるか」「労働運動」誌一九八二年十一月号。
- (22) 日本共産党「職場の自由と民主々義のあらたな前進を」(パンフレット)。
- (23) 裁判所をはじめ国家機関を活用したたたかいの中でも注目すべき判決などもかちとっており、たとえば関西電力人権裁判神戸地裁の判決(一九八四年五月)「労働法律旬報」一一〇〇号)、大日本印刷誤報ビラ配布事件東京地裁の判決(一九八四年二月)「労働法律旬報」一一一九号)、日産自動車就労差別事件の最高裁の判決(一九八五年四月)「労働法律旬報」一一二四号)などはその重要な成果である。このなかの神戸地裁の判決は、労働者の思想、信条の自由についての差別的取扱いを禁止しており、右法条の趣旨に照らすと……労働者の思想、信条の自由が使用者の一方的行為により

みだりに奪われることはないというのが、一つの公序を形成しているものと考える」とし、そして「職場内において労働時間中、労働者は労働契約に従い労務を提供すべき義務を負うから、経営秩序の維持、生産能率の達成等経営的観点から、労働者の自由が一定の制約を受けることのあるのは多言を要しないところであるが、それも労務の提供と経営秩序の維持という枠組み内のことであって、いかに使用者とはいへ、労働者の全人格又はその共有する全自由を完全に支配するものではなく、右枠組を超えて労働者の自由を制約することは許されないのである」と明確な判断を下しているのである。

これらの判例批評としては豊川義明「反共労務政策を断罪した関西電力人権裁判―関西電力思想差別事件・神戸地裁判決の意義」(『労働法律旬報』一九八四年七月下旬号)、佐藤昭夫「労働者の言論活動と懲戒権の限界―とくに誤報の責任と関連して」(『早稲田法学』六一巻三・四号)、牛久保秀樹「誤報ヒラ配布と解雇の効力」(『労働法律旬報』一九八五年五月下旬号)、小池貞夫「日産自動車就業差別事件最高裁判決について」(『労働法律旬報』一九八五年七月下旬号)などがある。(24) 最近のAFL・CIO大会の動向はこのことをしめしているといえよう。柴山健太郎「新しい出発点―強まる民主的潮流AFL・CIO第一六回大会に見る」(『賃金と社会保障』一九八六年五月月上旬号)、「労働レーダー」一八八六年八月号(特集・「先進諸国労組の苦悩と新しい芽生え」)の各レポート、S・エルショフ「西欧の階級闘争の現状」(『月刊・国際労働運動』一九八六年九月号参照)。

(資料)

職場の自由二十力条(案)

- ① 他社への出向・応援など人権無視の配転、出向・応援のおしつけをやめさせ、あくまで本人の意思を尊重し労働組合の同意をえなければならない。
- ② ME導入については、①首切りなど雇用への重大な影響がある、③事前に十分な情報・資料提供がない、④要員・労災・職業病対策、技術教育・訓練などについて労働組合と当該職場の協議と同意がない場合は、労働組合がそれを拒否できる同意権を確立する。ME導入は団体交渉事項とし、雇用、要員などの労働条件について、労働協約を締結しなければならぬ。
ME導入にともないやむなく職種転換をおこなう場合は、労働者が必要な職業・技術訓練をうける権利を確立する。
- ③ 労働災害かくしや治療中の労働者への出勤強要をやめさせ、労働者が全治するまで安心して治療できる権利を保障する。
- ④ 労働災害を根絶するため、労働組合の安全点検活動の自由と、法違反や身近に危険が存在する場合の労働者の就労拒否権を確立する。
- ⑤ 職業病の治療および認定のために、労働者が医師を選択する自由と勤務時間中の通院治療ができるようその権利を確立する。

- ⑥ 年休・生休取得へのいっさいのいやがらせや、事実上、年休・生休を制限する不当な出勤率向上運動をやめさせ、労働者が自由に取得する権利を保障する。
- ⑦ 配転・出向・応援の拒否、年休・生休の取得などを理由としたいっさいの不利益あつかいをきびしく禁止する。
- ⑧ すべての労働者に昇進試験をうける権利を保障するとともに、勤続・経歴によって誰でも一定期間に上級職に昇進できるようにする。
- ⑨ 思想・信条、政党所属、組合活動を理由とした不当な賃金差別をやめさせ、誰でも勤続・経歴に応じて昇給・昇格できるようにする。
- ⑩ パートタイマー、社外工などにたいする不当な差別を撤廃し、本工労働者と同様の権利を保障する。母性保護を切り捨てる労基法改悪に反対し、採用、賃金、仕事の配置、昇進・昇格など雇用における男女平等の実現をはかる。
- ⑪ 工場前での政策宣伝活動への不当な妨害を禁止し、職場での政治活動の自由を確立する。
- ⑫ 政治活動の禁止など、就業規則、雇用契約、寮・社宅規則などにある思想・信条・私生活の自由をじゅうりんする憲法違反の条項を廃止し、労働者の基本的人権を擁護する。
- ⑬ 官公労働者のストライキ権をはじめ労働基本権と政治活動の自由を保障する。
- ⑭ 職場集会、リボン・ワッペンを着用、組合旗掲揚などにたいする会社・当局の妨害、処分をやめさせ、職場での組合活動の自由を確立する。
- ⑮ 労組の役員選挙や労働者のサークル・スポーツ活動への会社・当局の支配・介入を禁止し、労働者と労働組合の自主的活動を保障する。
- ⑯ 労働組合の職場団交権を確立し、職場で残業、要員、作業スピード、安全などについて労資（使）協議をつくって協定を締結しなければならぬ。
- ⑰ 企業の経理、製品原価の公開など労働組合の団体交渉とその機能を拡大する。
- ⑱ 職制の任務を本来の作業指導に限定し、それ以外の憲法違反の思想調査などの指示を拒否する権利を確立する。拒否したことを理由に降格などいっさいの不利益あつかいを禁止する。
- ⑲ 会社が企業内教育の口実でおこなう反共、反組合の思想教育を禁止し、労働者が企業、経営内で自由に意見をのべ、政治見解を表明する権利を保障する。
- ⑳ 憲法違反の企業ぐるみ選挙、労働組合・宗教団体の「特定政党支持」義務づけと「特定政党」排除を禁止し、労働者の思想・

信条、政党支持の自由を保障する。

(一九八四年五月十二日)

職場の自由十カ条

- 一 就業規則、雇用契約、寮・社宅規則などにある労働者の思想、信条、私生活の自由をじゅうりんする憲法違反の条項を廃止させる。
- 二 労働者の思想、信条、国籍、社会的身分を理由とする不当差別を禁止した労働基準法第三条を厳守させる。
「隔離部屋」など非人道的な迫害を禁止する。
- 三 企業のおこなう自衛隊への体験入隊、いっさいの反共思想教育のおしつけをやめさせる。
警察、公安調査庁などの労働者へのスパイ活動など違法行為を嚴重に処罰する。
- 四 婦人にたいする不当な差別待遇を撤廃させる。
臨時工、社外工、組夫、パートタイマーなどへの不当差別取扱いを廃止し、本工と同様の諸権利を保障させる。
- 五 職制の任務を技術と作業の指導に限定し、思想調査など憲法違反の会社命令を拒否できるようにする。
- 六 企業のなかで休憩時間中に労働者が集会をひらく権利を確立する。この集会にたいする企業側の勝手な写真撮影、テープレコーダーのもちこみをゆるさない。
- 七 官公労働者のストライキ権をはじめ労働基本権と政治活動の自由を保障する。
- 八 企業の経理、製品原価の公開など労働組合の団体交渉とその機能を拡大する。労働組合の職場交渉権を確立する。
- 九 ロッカーの私物点検、政党機関紙の配布禁止、ヒラ配布・掲示の制限、懲戒事由の拡大など、労働者の基本的人権をじゅうりんする労働協約の条項を撤廃させる。
- 十 労働者の人権をじゅうりんする「特定政党支持」義務づけをやめさせ、労働者の自由と民主主義をまもる労働組合の真の団結を確立する。

(一九七六年七月十三日)

新・職場の自由十カ条

- 一、就業規則、雇用契約、寮・社宅規則などにある労働者の思想、信条、私生活の自由をじゅうりんする憲法違反の条項を廃止さ

せる。政党の機関紙や刊行物の購読の自由を認めさせる。

知る権利を侵害する工場前での政策宣伝活動への不当な妨害を禁止し、職場での政治活動の自由を確立する。

二、労働者の思想、信条、国籍、社会的身分を理由とする昇進、昇格、昇給などの不当差別を禁止した労働基準法第三条を厳守させる。

思想上、政治上の変節強要を許さない。企業のおこなう自衛隊への体験入隊、いっさいの反共思想教育をやめさせる。軍需生産と結びついた職場での「軍事機密」の名による「軍事規律」のもちこみや思想調査、差別を禁止する。

企業の保安部門や職制などをつかった尾行、思想調査などを禁止する。

警察、公安調査庁などの労働者へのスパイ活動など違法行為を厳重に処罰する。

職制の任務を技術と作業の指導に限定し、思想調査など憲法違反の会社命令を拒否できるようにする。

三、婦人にたいする不当な差別待遇を撤廃させる。

単身赴任をはじめ企業の一方的都合による出向、配転を規制する。

四、労働災害や職業病の労働者にたいする強制出勤や、労災かくし、をやめさせ、労働者が安心して通院、治療できる権利、派遣労働者やパート労働者をふくめ、すべての労働者にたいする労災の補償について、企業の責任制を確立する。

五、労働条件、労働環境にかかわる生産方式の変化にあっては、労働組合と当該職場代表の協議と同意がない場合拒否する権利を確立する。

生産方式の変化にともないやむなく、労働者の職種転換をおこなう場合、職業、技術、訓練を平等に、そして十分うける権利を確立する。

六、年休、生休取得へのいっさいのいやがらせや制限などをやめさせ、労働者が自由に取得する権利を保障する。

職制や技術者、労働者にたいするサービス残業、もちかえり残業、休日出勤など睡眠時間も保障されないような非人間的勤務体制をやめさせる。

派遣労働者、パート労働者、関連・下請け労働者の賃金、労働条件は本工と同一水準を保障させる。

七、労働組合の役員選挙や労働者のサークル、スポーツ活動への会社、当局の支配、介入を禁止し、労働者と労働組合の自主的活動を保障する。

官公労働者のストライキ権を確立する。

八、私物点検、政党機関紙の配布禁止、ビラ配布、掲示の制限、懲戒事由の拡大など、労働者の基本的人権をじゅうりんする労働協約の条項を撤廃させる。

九、憲法違反の企業ぐるみ選挙、労働組合、宗教団体の「特定政党支持」義務づけと「特定政党排除」を禁止し、労働者の自由と民主主義をまもる労働組合の真の団結を確立する。企業の労働者地域組織への介入を排除する。

十、大企業本位の人命軽視にもとづく労働災害の絶滅、とくに多くの人命が一挙に失われる大址交通機関、航空事故をふせぐため、輸送の安全と労働条件での労働者の発言権を確立し、安全無視の利潤追求体質をきびしく規制する。

(一九八五年十月二十八日)