

〈時評〉

日本労働組合運動の100年と 今日求められている基本的課題

－ 若干の提言 －

付 略年譜と研究・対外的活動の記録

芹 沢 寿 良

1997年(平成9)年3月31日 発行
高知短期大学『社会科学論集』第72号 抜 刷

[時評]

日本労働組合運動の100年と 今日求められている基本的課題

—— 若干の提言 ——

芹 沢 寿 良

目 次

はじめに

1. 日本労働組合運動の100年と組織的到達点
2. わが国労働組合運動をめぐる情勢の今日の特徴
3. 日本の労働組合運動に今日求められている基本的課題
 - (1) あらゆる傾向の労働者、労働組合との共通課題に基づく協力共同と統一行動の組織化及び国民諸階層との連帯の確立
 - (2) 自主性、民主性を備えた労働組合の確立
 - (3) その他いくつかの基本的課題

おわりに 民間大企業における労働組合運動改革の重要性

はじめに

1945年8月の敗戦を契機として労働組合運動が大衆的な規模で再建されず、すでに半世紀が経過しているが、1997年は、1897年（明治30年）6月、わが国に近代的な労働組合運動が誕生してから100周年の歴史的な年である。また、第二次世界大戦後の占領体制の下で、1947年に労働者階級の労働基本権の保障を含む新しい日本国憲法が公布されてから50周年にあたる年でもある。

21世紀を目前にした今日、経済的、政治的、社会的な困難が一段と深刻化している資本主義諸国において、共通して独占資本と政府の側から労働者階級と国民諸階層の既得の生活と権利にたいするかつてない激しい攻勢が全面的に展開され、また、それにたいする労働者階級のストライキ、デモを中心とする国民各層の粘り強い抵抗、反撃が繰り返されて大衆運動が新たな高揚期にあることを確認することができる。

本稿は、そうしたなかで、とくに欧米の先進資本主義諸国の状況からかなりの立ち遅れをみせているわが国の労働組合運動が、今後、全体的に主体的力量－組織力、闘争力を強め、前進と飛躍の道を切り開き、21世紀の日本社会において、その歴史的、客観的地位から求められる社会的な指導的勢力として国民的権威を確立していく上で今日求められている基本的課題のいくつかについて改めて指摘したものである。

それは、労働組合運動の原点－労働組合の自主性、民主性－に立って労働者と国民諸階層の利益を優先的に守る労働組合運動を支持し、その運動潮流と労働組合運動全体の前進と発展を期待する立場からのもので、私自身、戦後間もなく少年期から社会の民主的革新をめざす側に身を置き、その後学生運動を経て長く労働組合運動と労働者教育運動に関わり、そしてこの18年間、労働問題の研究教育者の一人として、大学において主として社会政策の講義を担当しつつ、民間大企業の労資関係と労働組合運動に深い関心を持ち続けてきたそのなかからの「提言」である。それらは、これまで書いたり、話したりしてきたこととほとんど変わりのないものであるが、労働組合運動の基幹的部分をなす民間産業の大企業労働組合を含む主流の現状に一向に改革と

進歩の跡が見られず旧態依然とした状態が続いているからである。

私の「提言」の幾つかについては、労働組合運動にたいする基本的な指導理念と現実の運動状況に照らして、異論や疑問があると思われるが、それらの点については、運動の内部や関係者間で研究し、討論を深めていただくことを期待したいと思う。

なお、本稿は私自身の退職に伴う身辺雑事への対応に追われ本論に対する「注」を付す時間的余裕がなかったことをお断わりしておきたい。

1. 日本労働組合運動の100年と組織的到達点

周知のように、わが国においても労働者のたたかいは、その存在とともに はじまり、すでに、早くは1869年（明治2年）生野銀山で、1872年（明治5年）には佐渡銀山や高島炭鉱などで数百人の労働者が非人間的な酷使に自然発生的な暴動の形でやむにやまれぬ抵抗に立ち上がっていたが、日本最初のストライキが、1885年（明治18年）と翌1886年（明治19年）の山梨県甲府の製糸「女工」たちによるもので、それによって労働時間の改善を実現させたことは有名である。

日本資本主義の発展は、1894年（明治27年）～1895年（明治28年）の日清戦争の頃からはじまり、そのなかで労働者階級の数も増えて1897年（明治30年）には46万人（うち女子26万人）となっていた。こうしたなかで各地で物価上昇や経済変動による生活不安からストライキがひろがり、労働組合をつくろうとする動きがはじまっていたが、その年に片山潜や高野房太郎らの先覚者によって労働組合期成会が結成され、そのはたらきかけでわが国最初の労働組合、鉄工組合、日本鉄道矯正会（1898年）、活版工組合（1899年）などがつくられていった。労働組合期成会の機関誌『労働世界』（1897年12月号）は、「労働は神聖なり」、「団結は勢力なり」というスローガンを掲げていた。

それから100年、他の資本主義諸国と同じように、産業資本主義から独占

資本主義への発展の過程で、労働者階級の数が増大し、労働組合運動も国家権力の団結禁止立法による弾圧、そのもとでの労働組合の一時的な解散・消滅、労働者のストライキなどによる個別的散発的な抵抗と闘争の継続、そして再び高揚へ、労働組合の階級的性格の強化、運動の大衆の発展、資本家階級を中心とする支配層のさまざまな懐柔策とより野蛮な手段による弾圧、組織分裂、反共主義、労資協調主義の右派勢力の戦争とファシズムへの全面的協力ストライキ絶滅宣言から労働組合の「自主的」な解散、その路線に反対する階級的左派勢力の戦争反対と諸要求獲得の精力的な闘争の展開、余儀なくされた全国的な戦争動員体制下の解体状況、奴隷的な戦時労働に対する労働者の散発的な抵抗の発生—これが前半50年の労働者階級と労働組合運動の基本的な流れであった。

1945年8月、日本帝国主義の第二次世界大戦における敗北によって絶対主義の支配体制が崩壊し、そのなかからわが国の労働組合運動はより大衆の規模で復活し、獲得された新しい憲法は、戦前保障されることがなかった労働者、労働組合の団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）の労働基本権を明確に保障し、それら労働組合運動発展の基本的武器となったのである。

その後50年、まさに嵐のような勢いで発展した戦後初期の労働組合運動、アメリカ軍を中核とする連合国軍の占領体制の反動化と2・1ゼネストの禁止、労働戦線の分裂、公務員労働者のストライキ権の剥脱、労働諸法制の改悪、朝鮮戦争、レッドパージ、階級的左派勢力の壊滅的な後退、総評の結成と「鶏から家鴨へ」の変質、春闘の組織化と展開、1959年から1960年にかけての安保闘争と三池闘争、これを契機とする民間大企業における協調的労資関係—日本的労使関係の確立、労働組合運動における協調主義的な「労働組合主義」潮流の台頭と発展、IMF・JICと同盟の結成、一方における公務員労働組合運動の高揚と革新自治体の誕生、1975年の公労協の歴史的なスト権ストの決行と敗北、石油ショックと物価高騰、国民春闘の発展とその後の連続的な敗北（「管理春闘」化）、大規模な「減量経営」・人減らしの強行、「企業社会」を基礎とする労働、教育、政治、行政、自治体をはじめあらゆる分野における反共主義シフトの展開、1980年代における「労働戦線統一」

運動の推進による1989年の右派ナショナルセンター連合と左派ナショナルセンター全労連の同時スタート、続く非連合路線の全労協の結成。このような流れのなかで労働戦線が再編成されてから8年、連合の運動路線に対して「過剰な労使協調」、「さっぱり姿が見えない」、「危機的な現状」といった厳しい社会的な批判が加えられているように、「変革に挑むたしかな一歩」というスローガンや「雇用、賃金など労働条件の改善と働く権利の確立」などの基本的な運動課題の設定にも関わらず、現実の運動は労働者と国民の利益擁護よりも、独占資本と政府の利益を優先させるものとなっているのが実態である。連合とは対照的に全労連を中心とする全労協を含むたかう労働組合運動は、中央、地方、地域、職場において労働者、労働組合本来の要求課題と国民的な共通課題に取り組み、このような今後の労働組合運動の発展、前進につながる注目すべき新しい団結と統一の諸関係と状況をつくりだして、労働組合運動への社会的信頼感を高めつつある。

以上のように、わが国の労働組合運動の戦前、戦後100年の流れを振り返って見ても、先進資本主義諸国の労働組合運動の歴史的歩みと同じように、誕生以降、勝利と敗北、飛躍と停滞、前進と後退といった法則的で複雑な過程を幾度となくくりかえしながら、全体的には、国民諸階層のさまざまな社会的運動と関わりあうなかで衰退することなくその基本的力量を保持して今日にいたっていることは明白である。「労働組合運動の成長は、…全般的には上昇線をたどりつつも横這いとピークの連続である。…急激な発展の時期とゆるやかな発展の時期とが交互にくるとは労働組合運動の進歩の一般法則である」—これはかつてのアメリカ労働運動の左派指導者の一人であり『世界労働組合運動史』の著者でもあるW・Z・フォスターの規定である。

わが国の労働者階級は、戦後の「産業構造の高度化」とともに増大し、1993年に労働力人口の74.8%、絶対数は49,500万人と日本社会の圧倒的な多数勢力となっている。その労働者階級の内部構成はサラリーマン層、生産的労働者層、不生産的労働者層に三つに区分すると、労働者階級全体の中で専門的・技術的職業従事者、事務従事者のサラリーマン層は、1993年には37.1% (1,835万人)、生産的労働者層 (農林漁業従事者、鉱業・工業・運輸業・

通信業従事者)は、39.3% (1,944万人)、生産的労働者層(販売従事者、サービス職業従事者)は、23.7% (1,171万人)である。生産的労働者層は、比率は低下しているものの、絶対数としては増え続け、サラリーマン層と不生産的労働者層のなかの技術者、電子計算機等操作員や情報サービス・調査・広告業の労働者を生産的労働者に加えて計算すると全労働者の4割を超えている。しかし、産業別・職業別労働者数に関する調査は、代表的な職種がブルーカラーではなく、高学歴の専門的・技術的職業従事者、事務従事者のホワイトカラーとなっていること、女性労働者、とりわけパートタイム労働者、派遣労働者など不安定雇用の、しかも中高年齢の労働者が大幅に増大していることが明らかとなっている。さらに、減少しているとはいえこれらの労働者よりも低賃金(工賃)、長時間労働、劣悪な作業環境で働く数十万の家内労働者が周辺に存在しているのである。

労働者階級の労働組合への組織率は、1975年以降21年間「戦後最低」を更新し続けて、1996年6月現在、労働者総数は5,367万人、労働組合員数は1,245万1千人、労働者総数に占める労働組合員数(推定組織率)は前年比1.3%減の23.2%である(労働省『1996年度・労働組合基礎調査結果』)。日本の事業所数の99%、労働者数の78%を占める中小企業労働者の圧倒的多数は、ほとんど全部といって良いほど未組織労働者である。労働組合員数は、1983年から停滞に転じ、1990年から94年にかけては僅かに増え続けたが、1995年に減少に転じ、1996年、2年連続の減少となった。16万2,000人(1.3%)もの減少は1975年以降最大である。労働省は、組織率低落の要因として組織率が高い製造業からサービス部門への労働力移動、パートタイマーや派遣労働者の増加といった産業構造の変化を指摘しているが、労働組合運動の組織化の努力不足と労働者と国民諸階層の利益をまもって闘い、成果を獲得するという存在意義をはっきりした形で社会的にアピールできていないことが重要な原因というべきであろう。

主要団体別労働組合員数は、「連合」の組合員数は765万8千人、前年比6万7千人減(0.9%減)、「全労連」は85万9千人で、前年比1,000人減(0.1%減)、「全労協」は28万1千人(前年比7千人増)となっている。全労連の組

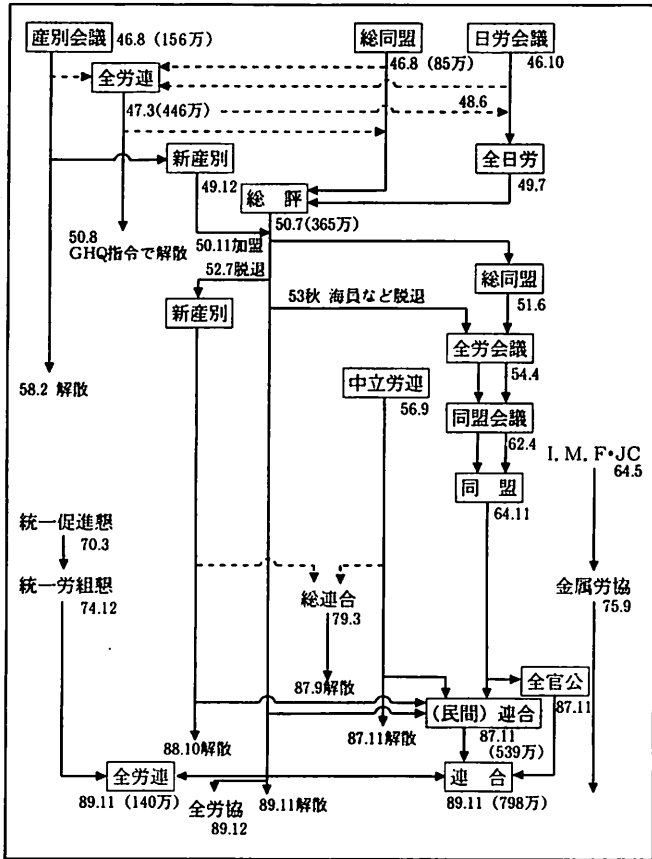
織人員数が全労連の公表数字と著しく食い違っているが、これは労働省が全労連の組織的特徴である地方、地域組織のみに加入している労働組合の組合員数を組織人員にカウントしていないためである。

連合の組合員減は、傘下の主要な民間単産が大量人減らしのリストラ「合理化」を容認した結果といえよう。

労働組合の組織形態は、労働

戦後日本労働組合運動のおもな潮流

(資料：労働省「労働組合基礎調査報告」などから作成)



省の『労働組合基礎調査報告』(1994年)によると、企業別労働組合が全体の95.6%を占め、職業別組合、産業別組合、その他はともに僅か1%台で、従来からの基本的状況に全く変化はない。

近年、リストラ「合理化」の攻勢が厳しくおそいかかるなかで、従来労働組合に距離をおき、その多くが未組織であったホワイトカラー、技術者、中間管理職、女性労働者、パートタイマー、派遣労働者、下請労働者、外国人労働者たちが抵抗に立ち上がり、地域の「駆け込み寺」的な組織に相談を持

ち込み、さらには過労死問題や雇用調整問題等の電話110番運動を利用するなかから、企業の枠を超えたさまざまな連帯と団結を形成して活動を進めている。これらは、今後も増大が予想される労働組合運動の注目すべき動向の一つである。最近の主要都市における管理職ユニオンとそのネットワーク、各地の女性ユニオン、被災労働者ユニオン、そうしたユニオンの全国ネットワーク、地域合同労組、一般労組などなどである。また、一定の歴史を持った各種の争議団、権利擁護のために闘う労働者の原告・提訴団、裁判闘争等の支援の会、労働者協同組合運動、民間大企業組合内部の自主的活動家集団の運動組織も今日の情勢のもとで労働者の生活と権利を守る連帯と団結の組織であり、たたかう労働組合運動の重要な一翼を担っている。

労働争議は、半日以上争議は、件数、参加人員、損失日数いずれも1975年以降一貫して減少しており、今日では限りなくゼロに近い状況である。統計上の「労働争議」の範疇にはあてはまらない労働組合としての要求実現の多様な行動が現実にはとられているが、労働争議の中心的な形態であるストライキ権の行使についても基本的な闘争戦術として追求することが必要がある。

2. わが国労働組合運動をめぐる情勢の今日の特徴

1993年7月の総選挙において、自民党が過半数割れとなり戦後38年間にわたった自民党の単独政権が崩壊し、その結果日本社会党の政治路線の大転換によって「連立政権」時代が生み出されたが、その後自民党は1994年6月に日本社会党委員長を首班とする連立政権に復帰を果たし、その下で連立政権は、政治改革の名による小選挙区制の導入、住宅専門会社の不良債権処理への公的資金の支出など反民主的、反国民的措施を決定したのであった。これに広範な国民各層の不満や怒り、「政治不信」「政党不信」が高まり、さまざまな抗議、抵抗や要求の新しい共同の運動が広範囲に各地で展開されることとなったのである。

こうしたなかで、1995年以降、明らかに国民的レベルの政治の流れに注目すべき変化は生まれはじめ、国民各層の利益を守る運動を地道に進めていた民主的革新的勢力への支持と多様な共同の運動が前進をはじめ、その一つの政治的結果が各種の選挙に現われ、新たな高揚期に入っていた。

そして1996年10月の小選挙区制のもとで実施された総選挙において、「主人公は国民」という立場を堅持し、労働者と国民の利益擁護の筋を通してきた日本共産党が「無党派」層に支持を広げ、同党史上最高の得票と得票率で11議席増（26議席）を獲得し、国際的にも大きな注目を集めたが、国政レベルにおいては、衆議院で予算を伴わない議案提出権を保障されるなど現実的に政治的影響力をもつ存在となった。こうした状況を生み出すうえで、同党と「協力共同」の関係を発展させてきた全労連など労働者と国民の利益をまもるためにたたかってきた労働組合運動やその他の大衆運動の一定の積極的な役割、貢献があったことはいままでもないことである。この新しい政治状況がたたかう労働組合運動のみならず、わが国の労働組合運動全体の今後の政策、制度要求の獲得闘争の前進にとって有利な情勢となっていることは明白であろう。日本共産党が大企業労働者の間に支持を広げていると推定できる選挙結果として、総選挙後初の政令指定都市・北九州市議会議員選挙においても、「企業ぐるみ」候補者が落選するなかで、得票数、得票率を伸ばし、28年振りに10名全員の当選を果たしたことをあげることができる。

総選挙で一定の議席増を果たした自民党は、第一党として少数党に後退した社会民主党とさきかけ両党の閣外協力（与党）を得て単独内閣（第二次橋本内閣）を成立させたが、日本共産党を除く諸党はその後も離合集散を繰り返しており（社会民主党から民主党への鞍替え、新進党の分裂による太陽党の結成、自民党への復帰など）、従来の「オール与党」体制という政治状況は基本的に変わってはいない。こうしたなかで、戦後かなり長期にわたり異常な政党と労働組合の関係－労働組合の「特定政党支持」体制によって野党第一党の政治的位置を占めてきた日本社会党（社会民主党）が連立政権への参加を契機に内部的な分裂と国民の支持率の急落を招き、国会をはじめ各級議会で大幅に後退していることが特別に注目される。国際的にも特殊例外的

な「社会民主主義政党」として評価されてきた存在であっただけにこの政党については全面的に研究、検討される必要があろう。また、連合内にあって特定政党支持路線をとり社会民主党（旧日本社会党）一党を支持してきた旧総評系の単産などは、組合幹部の思惑だけで、「自民党も終わった」として、その反国民的な政策などを棚上げにして自民党にまで支持を拡大する方向へ路線転換を進めており、当然これに下部組合員の批判、抵抗が高まり、さらに矛盾を深めている。

独占資本と政府は、このような政治状況を利用して国民諸階層にたいして財政危機を最大の口実に、消費税の引き上げ、社会保障、社会福祉の大幅な切り下げなどにより9兆円の国民負担を課する大攻勢を全面的に加えるとともに、労働者階級にたいしては雇用、賃金、人事、労働法制その他既得の諸権利やルールを「破壊」し、労働者を意のままに支配できるシステムを作り上げようとする戦後かつてない大規模かつ本格的な挑戦を開始しており、そうした情勢は、挑戦の内容からしてすべての労働者と労働組合運動がかつてない厳しい試練に直面していることをはっきりと示している。支配層の本格的な挑戦を打ち破り、国民生活を防衛し、あらためて働く職場に民主的諸権利を拡大し、人間的な労働と生活のルールを社会的に確立していくためには、あらゆる傾向の労働者、労働組合間の共同と統一行動、国民諸階層との幅広い共同闘争を組織化し、発展させていくことが必要不可欠となっており、そのことはますます差し迫った運動課題となっている。これが実現できるか否かに21世紀日本の労働者階級の生活と権利の運命がかかっているといってもけっして過言ではないであろう。一単組、一単産、一ナショナルセンターの取り組みのみで、また、国民諸階層との連帯、共同行動のない運動の進め方だけで目的は達成できるものではない。この点の自覚に立って精力的な取り組みが求められよう。

日本経済の現状について、橋本内閣は「緩やかな回復を続けている」とか「景気動向指数はいちじるしく改善され、拡大傾向が明瞭になっている」といい、一方株式など市場関係者は「経済・景気の実態と離れている」という異論が出されているが、日本経済がいぜんとして長期不況のなかにあること

は、個人消費の冷込み、高い完全失業率、中小零細企業を中心とする企業倒産の増加、GDP（国内総生産）の低成長率等の状況からして否定できないであろう。そして、今日の円安・株価低落・金融危機という状況の進行である。「景気動向指数」とは、主として大企業の収益動向であり、和光経済研究所が調べた大企業の1996年度の企業収益見通しによると、経済利益が前年度比8.9%増、製造業に限ると同14.2%増と3年連続の二桁増益になるとされている。全労連の『1997年国民春闘白書』は、こうした状況から「最近の景気動向は、日本経済の実権をにぎる支配層が、国民生活の安定・向上を保障するだけの経済活動をもはや組織しえなくなっていることを示している。従来の労働組合運動のなかでは、景気の善し悪しは、賃上げや雇用拡大の可能性を左右する条件として取り上げられてきた。しかし、政策当局の言う「景気動向」とは、主として大企業の収益動向を意味するにすぎない。勤労者や中小企業にとって重要なことは、景気の善し悪しにかかわらず大企業は高収益をあげていることであり、景気回復のもとでも、労働者の生活難や中小企業の経営難にはほとんど変化がみられないことである。」と指摘している。

1997年春闘をめぐる政治・経済情勢の特徴点について、同じく全労連の「97国民春闘方針案」からそのポイントを引用すると、労働者と国民の労働と生活の状態は悪化し、前年を下回る96年春闘の賃金、夏期一時金、10月からの年金保険料の引き上げ、超低率の預貯金金利などからくる可処分所得・個人消費の低下、リストラによる大量の人減らし「合理化」の強行、高率の完全失業率、パートなど不安定雇用・非正規労働者の拡大など雇用不安の深刻化、職場における「8時間労働制」を否定する変形労働時間制・裁量労働制の拡大、長時間・過密労働やサービス残業・未払い賃金の拡大、健康破壊と過労死の多発など、危機的な状態に陥っている。

1997年4月からの消費税5%への引き上げ、「特別減税」の廃止、健康保険本人2割り・薬代本人3～5割り負担と保険料引き上げ、老人医療への定率負担導入の動き、これらが強行実施されるならば、新たな国民負担の強化と社会保障の切り捨てで労働者と国民の生活苦はさらに重くなり、将来への

労働組合数、労働組合員及び推定組織率の推移(単一労働組合、単位労働組合)

年	労働組合数			労働組合員数			雇用者数 万人	推定 組織率 %
	対前年差	対前年比	%	千人	千人	%		
平成3年	33,008	-262	-0.8	12,397	132	1.1	5,062	24.5
	(71,685)	(-517)	(-0.7)	(12,323)	(129)	(1.1)		
4	33,047	39	0.1	12,541	144	1.2	5,139	24.4
	(71,881)	(196)	(0.3)	(12,471)	(148)	(1.2)		
5	32,552	-495	-1.5	12,663	123	1.0	5,233	24.2
	(71,501)	(-380)	(-0.5)	(12,587)	(116)	(0.9)		
6	32,581	29	0.1	12,699	35	0.3	5,279	24.1
	(71,674)	(173)	(0.2)	(12,619)	(33)	(0.3)		
7	32,065	-516	-1.6	12,614	-85	-0.7	5,309	23.8
	(70,839)	(-835)	(-1.2)	(12,495)	(-124)	(-1.0)		
8	31,601	-464	-1.4	12,451	-162	-1.3	5,367	23.2
	(70,699)	(-140)	(-0.2)	(12,331)	(-164)	(-1.3)		

(注) 1) 労働組合員数の千人未満は四捨五入しているが、対前年差(率)は人単位で算出している(以下同じ)。また、()内の数値は単位労働組合のものである。

2) 雇用者数は、労働力調査(総務庁統計局)の各年6月分の数値である(以下同じ)。

適用法規別労働組合員数(単位労働組合)

適用法規	労働組合員数				構成費	
	平成7年	平成8年	対前年差	対前年比	平成7年	平成8年
	千人	千人	千人	%	%	%
計	12,495	12,331	-164	-1.3	100.0	100.0
労働組合法	9,913	9,774	-139	-1.4	79.3	79.3
国労法・地公労法	478	485	6	1.3	3.8	3.9
国営企業労働関係法	254	255	1	0.5	2.0	2.1
地方公営企業労働関係法	224	229	5	2.2	1.8	1.9
国公法・地公法	2,104	2,073	-31	-1.5	16.8	16.8
国家公務員法	263	257	-6	-2.5	2.1	2.1
地方公務員法	1,841	1,816	-24	-1.3	14.7	14.7

主要団体別労働組合員数（単一労働組合）

主要団体別	労働組合員数	対前年差	対前年比	全労働組合員数 に占める割合
	千人	千人	%	%
全労働組合員数	12,451	-162	-1.3	100.0
連合	7,658	-67	-0.9	61.5
全労連	859	-1	-0.1	6.9
全労協	281	7	2.7	2.3
金属労協	2,463	-27	-1.1	19.8
化学エネルギー労協	677	16	2.3	5.4
交連労協	841	-17	-2.0	6.8

（注）複数の主要団体に加盟している労働組合員数は、それぞれの主要団体に重複して集計しているため、主要団体別の労働組合員数の計は、全労働組合員数を超える。

不安が一層深刻になっている。

独占的大企業が推し進めている多国籍企業化による生産拠点の海外移転、製品や部品輸入の拡大、「規制緩和」による大型店の地域への進出・価格破壊・営業時間延長、農畜産物・水産物の輸入拡大などは、中小企業・商工業者の経営危機、地域経済の破壊と産業空洞化をこれまで以上に深刻な事態としている。

さらに財界と大企業とこれを支える政府は、一層の搾取強化と高蓄積をめざす「高コスト体質」の是正、医療・福祉など社会保障の改悪・増税押し付けの「行政改革」、大企業の横暴を野放しに拡大する各種の「規制緩和」、教育・福祉など住民サービス切り捨ての「自治体リストラ」などをキーワードに国民生活の破壊をさらに押し進めようとしている。

全労連の方針案は、以上の経済情勢に加えて沖縄県の米軍基地問題の動向をとりあげているが、そして「こうした情勢は大企業の横暴やこれを支える悪政とのたたかいが、すべての労働者・国民の共通の課題であり、共同を前進させる条件が拡大していることを明らかにしている」としている。

ここでは、すべての労働者と労働組合運動に対する既得の諸権利を制限、剥脱し、労使関係の諸ルールを根本的に変更し、まさに専制的支配の貫徹をめざしていることを示すものとして、日経連が1995年5月に公表し、その企業レベルでの具体化を要求している「新時代の『日本的経営』」と政府に対する労働分野の「規制緩和」要求、また政府が日経連のそうした方向を容認し、現在、法改正の準備を進めている女子保護規定の廃止・緩和を中心とする労働法制の全面的な改悪について、以下簡単に触れておきたいと思う。

日経連をはじめわが国の財界団体が1991年後半のバブルの崩壊以降、雇用、賃金、人事管理、労働法制等「これからの労働のありかた」を再検討するプロジェクトチームを編成し、1993年前後から相次いでその結果—具体的方向と内容を公表してきたことについては、拙稿「財界団体の『これからの労働の在り方』論覚書—1993年春闘とリストラ『合理化』問題にふれて」で明らかにしたが、日経連は、1995年5月、それまでの検討結果の内容を総合的に整理したものといってよい「新時代の『日本的経営』」という提言を公表した。それは、終身雇用制、年功的賃金などいわゆる「日本的雇用、日本的経営慣行」見直しについての財界の基本的姿勢をしめしたものであるが、その主な点は以下の通りである。

①経営のあり方として、「人間中心の経営」「長期的視野に立った経営」を維持しつつ、機能しない制度は見直していく、②雇用のあり方では、従業員を長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の三グループに分け、終身雇用は長期蓄積能力活用型にのみ適用し、採用方式も通年と中途を双方活用していく、③賃金のあり方では、定期昇給を再検討し、資格により毎年昇給型と業績反映型の二つに分けていく。降給を処遇制度のなかに位置付け、また賞与の年間賃金に占める比率を3割から4割に高めるなど、より業績反映型としていく、④労働時間・勤務体制では、裁量労働制を採用し、その範囲を現行の5業務より拡大する、⑤労働者派遣業種を原則自由として拡大し、また民間有料職業紹介を推進すべきである。

日経連は、「規制緩和に聖域なし」という立場から政府に対し雇用・労働分野の「規制緩和」を執拗に要求し、1995年5月、「新時代の『日本的経営』」

の提言とほぼ同時に産業別最低賃金の廃止、労働者派遣事業の対象業務の拡大、民営職業紹介事業規制の撤廃、裁量労働制の適用範囲の拡大、労働基準法の女子保護規定の撤廃・緩和、社内預金の利率の最低限度の緩和等を行政改革委員会規制緩和小委員会に要求し、さらに1996年6月には、新規に裁量労働制の適用範囲の拡充、1年単位変形労働時間制の適用要件の緩和、労働基準法の1日8時間規定の削除、一斉休憩規定の廃止に加えて、労働基準法の違反に対する「罰則」の廃止までも行政改革委員会に要望しているのである。

日経連等わが国の財界団体が追求しているものが、戦後労働者と労働組合運動が幾多の闘争のなかで獲得し、拡充してきた終身雇用制、賃金をはじめとする年功的処遇制度、法的な最低労働基準を取りのぞき、労働組合を形骸化させて団体交渉力を事実上奪い、個々の労働者に対する支配力を貫徹させようとしていることは明白といつてよいであろう。

政府・労働省は、1985年以降の男女雇用機会均等法の制定とそれに伴う労働基準法の女子保護規定の見直し、労働者派遣法の制定、労働時間「弾力化」措置の導入などに見られるように労働法制と労働行政の「規制緩和」を推進してきたが、今日における日経連等財界団体の雇用・労働分野の「規制緩和」要求を積極的に受け入れる基本的な姿勢を打ち出している。1996年11月7日に発足した第二次橋本内閣の岡野 裕労働大臣は、就任早々に有料職業紹介と労働者派遣の両事業の見直しに取り組む姿勢を強調し、19日には裁量労働制の適用範囲の拡大や労働契約期間の上限延長など労働基準法を大幅に見直すことを視野に、労働時間、労働契約面の規制緩和に関する議論を労働大臣の諮問機関である中央労働基準審議会の労働時間部会と就業規則部会で開始することを決定したのである。両部会の論議はすでにおこなわれており、労働大臣は、1997年7月までに一定の方向を見出すよう指示している。主要な検討事項として次のことがあげられている。

- (1) 労働時間関係 — ①変形労働時間制 ②裁量労働制 ③年次有給休暇制度 ④特例措置 ⑤一斉休憩 ⑥時間外・休日労働（割増賃金の算定基礎からの住宅手当の除外を含む）

- (2) 労働契約関係 — ①労働契約締結時の労働条件の明示、解雇にあつての理由の明示、就業規則の整備など労働契約の手続面でのルール ②労働契約期間の上限についての見直しなど ③労働契約にかかわる個別的紛争調整システム

また、1996年11月26日には内閣総理大臣の諮問機関である経済審議会の行動計画委員会が「日本経済の構造改革のため規制緩和を大胆に進めるべきだ」とする内容の報告をまとめ、雇用・労働分野では、①有料職業紹介事業の取扱職業範囲の原則自由化、手数料の多様化、許可要件の緩和、②労働者派遣事業の適用対象業務の原則自由化、③裁量労働制の対象業務に企画立案や調査分析などホワイトカラー分野の追加、④「みなし労働時間制」を改め、労使合意や対象労働者の同意を条件とする労基法の適用除外方式の導入、⑤期間の定めのある労働契約の上限の3年ないし5年への延長、⑥女子の能力発揮と高度な就業機会を奪う労働基準法的女子保護規定の解消などを提言したのである。

労働基準法的女子保護規定の廃止、緩和に対しては女性団体や労働組合の強い批判と反対があったが、連合指導部が男女雇用機会均等法の努力義務規定の禁止規定化等と引き替えに、財界団体の要求を基本的な容認する態度を打ち出したのを受けて、1996年12月17日、男女雇用機会均等法の見直しの議論をしてきていた婦人少年問題審議会は、①募集・採用から定年・退職・雇用まで雇用管理の各ステージで女性差別を禁止する、②法違反を犯した企業が是正勧告に従わない場合、労働大臣が企業名を公表するペナルティー制度を設ける、③女性の時間外労働、休日労働、深夜労働を規制している労働基準法的女子保護規定を解消する一などを内容とする建議（最終報告）をまとめ、労働大臣に提出している。労働省は、建議をもとに関係法規の改定案を97年2月7日通常国会に提出した。

以上のように、政府は日経連等財界団体の要求にそって労働者がこれまでかちとってきた労働条件の基本的権利の切り下げと剥奪をねらって労働法制のかつてない大幅な改悪を推し進めており、きわめて重大な情勢が進行していることを重視しなければならない。

日経連は、1997年1月14日、春闘の本格化を前に『雇用安定と国民生活の質的改善をめざす構造改革「第三の道」の模索—平成9年度版労働問題研究委員会報告』を公表した。報告は、「わが国は明治維新・太平洋戦争終結後の再建に次ぐ、第三の構造改革に直面している。…まさにいまは、この危機を切り抜けるための正念場である」として「国際競争力の維持・強化」を最優先させ、そのために「高コスト体質の是正」をかけた、労働者、労働組合の賃上げ要求に対しては、企業の「支払い能力」論を前面に押し出し、賃上げゼロの基本方針を打ち出した。それは、「企業が生産性向上を見込めない場合、ベースアップはできない」「生産性が向上し、支払い能力に余力がある時でも、その成果は①雇用の維持・創出②賞与・一時金③価格の抑制・引き上げの順に充てるのが望ましい」と主張し、ベースアップの主張は「将来にわたって人件費増を招く」と企業に「慎重な対応」を促している。5年連続の賃上げゼロ論の展開である。また、報告は鉄鋼労連など連合内の民間単産から提起されている「隔年春闘」や「複数年協定」などの考え方について「賃金交渉に過大に注力するこれまでの労使交渉を見直し、賃金決定の合理化をはかろうとする姿勢は評価できる」としながら、これらの協定は「経営の安定」を前提にしていることから、企業環境の激変が予測されるなかで適切に対応することの難しさも指摘している。もう一つ重要なことは、日経連が個別企業を中心とする協調的労使関係を「社会の安定帯」とする認識を改めて持ち出し、「社会の安定帯が揺らいでは、日本の構造改革の推進に支障をきたすことになる」としていることである。これは、支配層が従来以上に職場労働者に対する支配と抑制を強め、労働組合をコントロールし、労使一体・癒着の労使関係を揺るぎないものにしていく不退転の決意をしめたものといえよう。

日経連は、なおこの労働問題研究委員会報告と同時に、1997年～99年度の三年間に行なう構造改革計画である「ブルーバードプラン・プロジェクト」を発表した。それは「雇用の安定」と「国民生活の質的改善」のため、「国際競争力の維持・拡大」を図ることを目標としたものであるが、景気が長期にわたって低迷する事態になれば、雇用情勢は一段と悪化する、と警鐘をなら

し、成長が回復しても、雇用が回復せず、失業率が高止まりする可能性が強いとの見通しをしめしている。

わが国の労働組合運動にとって注目すべきことは、他の資本主義諸国において独占資本と政府の犠牲転嫁の攻勢に対する労働者階級と国民諸階層の反撃と要求闘争が大きく高揚していることである。その状況をくわしくふれることはできないが、そこには学ぶべき数々の重要な教訓がしめされている。

現在、主要な資本主義諸国においては、どこでも規制緩和、財政再建優先策により社会保障・社会福祉の切り捨て、賃金凍結、増税、人員削減、基本的権利の制限剥脱など労働者と国民の生活にたいする政策が、度合いと形態の違いはあっても共通にすすめられている。そして、それに対する労働者、労働組合の反撃が大規模に展開され、国によってはストライキやデモが戦後最大ともいわれる形で広範な統一のもとにおこなわれて攻撃を押し返す成果をあげているのである。

フランスでは、1995年に公務員、公共企業体の労働者の賃金凍結に抗議する400万人のゼネストが三大ナショナルセンターの指導のもとに展開され、1996年10月にも深刻な雇用情勢と社会的な不満の鬱積の中で、定数削減やリストラ計画の撤回を求めて教員や軍需産業労働者のストライキやデモが闘われ、公務員ゼネストが計画通り決行されている。また、「中世並みの労働条件」に苦しんでいたトラック労働者が二週間の道路封鎖ストライキを闘い、労働条件の大幅改善をかちとり全面的に勝利を収めており、さらに減税措置の撤廃に抗議するジャーナリストのストライキ、医療保険の財政建直しのために支出抑制を厳しく管理される開業医の抗議ストライキも決行されているのである。

ドイツでも、1996年、コール政権の「財政引き締め政策」と「福祉切り詰め政策」による諸攻撃に対し、大規模な抗議デモや警告ストライキが繰り返され、6月にDGB（ドイツ労働総同盟）が主催したボン市における35万人の大抗議集会の開催、9月の25万人参加の6都市行動の実施、100%保障されていた病欠欠勤手当（3日から6週間まで）の80%への切り下げに対するIGメタル（金属産業労組）の6月から9月にかけてDGBと連携した大規

模なデモや警告ストライキなどが展開された。こうしたなかでIGメタルは、賃金協約改定交渉において病気欠勤手当100%支給を維持する成果を収め、同様の成果は、金属産業の他に商業・銀行、製菓産業でもストライキをかけた闘いによって獲得されていった。11月には、商業・銀行・保険労組（HBV）がドイツ職員労組（DAG）とともに閉店時間の延長に反対し、現行の労働協約通りの閉店時間の実施を求めて北部ドイツで連日デモを行い、その他にも秋に年金支給年令の引き上げ反対、小規模事業所に対する解雇制限緩和に反対する24万人デモがDGBの呼び掛けで行われているのである。

イタリアの金属産業労組も労働協約改定交渉（賃上げ10.1%）で11月に金属三大労組の全国スト、12月には金属労働者の闘いを支援する三大ナショナルセンターの700万人の全国・全産業ストへと発展している。スペインでは、同じく12月に、全公務・公共部門で、二大ナショナルセンター（CCOO、UGT）と独立労組同盟CSIが呼び掛けた賃金凍結と予算削減に反対する24時間ストライキが決行され、百数十万人の労働者が参加している。その他イギリスでは、雇用不安が急速に進んでいるなかで、ほとんどの公共部門と地域で広がっており、労働組合勢力が退潮しているといわれるアメリカにおいても、雇用、賃下げのリストラに対してストライキを含めた抵抗がおこなわれている。このように欧米諸国の労働組合運動は新たな高揚期を迎えていることは明らかである。

ヨーロッパ諸国の労働者階級のたたかいを系統的に報道してきた新聞『赤旗』の1997年2月25日付の「生活破壊に反撃—たたかう西欧の労働者」は各国のたたかいを以下のように整理している。

〈フランス〉

- 95年11～12月 シラク政権の社会保障改悪に反対し、3大労組の呼びかけで3週間にわたって数百万人が参加するゼネスト
- 96年2～4月 労働総同盟の呼びかけで雇用確保と福祉削減反対の闘争週間
公共企業の民営化や医療制度改悪、公務員削減に反対するスト、デモ
- 5月 西欧の左翼・共産党がパリで失業・福祉切り捨て反対の共同行動
- 10月 公務員削減反対スト、デモに全国で数百万人が参加

- 12月 長距離トラック労働者が12日間のストで早期退職制度の改善、賃上げをかちとる
- 97年1月 不動産銀行クレディ・フォンシエの労働者が銀行解体・解雇反対で泊まり込み行動
- 1月30日 主要3労組が国鉄分割反対スト

<ドイツ>

- 96年6月15日 緊縮財政法案に反対して労働総同盟が戦後最大の35万人集会
- 9～10月 商店の営業時間延長で労組が割増賃金をかちとる
- 10～12月 病休時の賃金削減に反対して金属労組などが全国で行動。全額保障の継続をかちとる
- 97年2月17日 民間業者への郵便業務開放反対デモに20万人参加

<イタリア>

- 96年9月27日 金属労働者が賃上げを要求して全国スト
- 12月13日 3大労組の呼びかけで700万人が金属労働者支援の全国スト

<イギリス>

- 97年1月 フォード自動車の全工場ですト権確立

<スペイン>

- 96年10月15日 公務員給与の凍結に反対して全国で65万人がデモ
- 12月11日 賃金凍結に反対して公務員スト
- 2月 年金など労働条件の改善を要求してトラック労働者がスト

<ギリシャ>

- 97年1月 公共交通、建設、繊維、教員など緊縮政策反対の全国スト

もう一つ注目されのは、韓国において労働関係法制の改悪に反対する大規模なストライキ闘争が展開されていることである。韓国の労働組合運動は、「6・29民主化宣言」が行われた1987年以降、組織化も進んで、新たな段階に入り、金泳三大統領の文民政権の誕生に期待を高めていたが、文民政権は、労働組合運動の権利を法的に保障する措置をとらず、期待は裏切られていた。こうしたなかで、協調主義的路線をとっていた韓国労働組合総連盟（韓国労

総)が経営者団体との間に低い賃上げガイドラインを合意したことを契機に、それに不信感を高め、韓国労総から脱退した大企業組合が中心になって1年間の準備期間をおいて1995年11月に全国民主労働組合総連盟(民主労総)を結成し、二大ナショナルセンターが存在する状況となったのである。しかし、政府は現行労働組合法の複数労組規制条項をたてに民主労総の設立申告を認めず、そのため非公認組織となっている。

民主労総は、結成後、経済闘争中心の韓国労総の路線を超え、今後政治勢力として地位強化をめざし、複数労組規制条項や労働組合の政治活動禁止条項撤廃などの労働関係法撤廃を目標に運動を展開していた。そうしたなかで、政府の「新労使関係構想」により設けられた労使関係改革委員会に二大ナショナルセンターへの代表も参加し、労働基本権の保障を強く要求したが、経済界と政府の抵抗と反対にあい、ついに要求は実現せず以下のような政府原案が1996年12月26日の国会で与党単独で可決されたのである。

①ナショナルセンターおよび産別の単一組合原則(複数組合の禁止)は2000年、企業別組合では2002年まで維持される ②スト中は代替要員を補充できる ③解雇された労働者は、当該解雇が労働委員会で審議されている期間を除き、組合員資格を喪失するため、解雇者が組合役員となることを非合法とする可能性が生じる ④公務員、教員に対する労働三権の禁止

韓国労総と民主労総の二大ナショナルセンターは、強行採決された労働関係法と民主主義を危機に陥れる安全企画部法の撤回と再改正を要求して事実上の共同闘争を展開し、三波のストライキを決行するなかから、1997年1月15日には史上最大規模の70万人が参加したストライキが展開されたのである。両組織の責任者は、目的達成までの闘争の継続、全国労働者共同集会の開催、ストライキによる国民の不便への配慮、共闘を効果的に繰り広げるための共同集会推進委員会の構成などを国民の前に明らかにしている。

以上のような各国における労働者階級の闘争のわが国の労働組合運動にとっての最大の教訓は、明らかのように独占資本と政府の犠牲転嫁の政策、攻撃に対して明確に反対の意思を表明し、ストライキ、デモなど労働者の権利を積極的に行使していることであり、しかも組織の違いを超えて共同の要求を

もとに統一行動を展開していることにある。ドイツのメディア産業労働組合は「反対行動、それだけが政府と独占資本に分からせる唯一の方法だ」として労働者に行動強化を呼び掛けているとのことである。

3. 日本の労働組合運動に今日求められている基本的課題

私は、1960年代の高度経済成長期に、わが国の主要な民間産業の大企業労働組合が資本の本格的な「体質改善」策—アメリカ式の労務・人事管理の徹底と労働組合内に育成された「労働組合主義」グループの運動によって自主性・民主性を失い、労資協調主義、反共主義の組織に全面的に変質させられて以来、機会あるごとにそのことがいかに重大な弱点になっているかを指摘し、労働組合の存在意義からしてまずなによりもその「原点」に立ち返って労働組合の自主性・民主性を回復し、それを堅持して運動を進めることの必要性を強調してきた。

「原点に帰れ」という場合、それはかつて社会学者の高島善哉氏が指摘されたように（『社会科学の再建—人間と社会を見直す目』）、一つは、理論的な原点をそもそもの大もとである出発点に帰って考えてみるという意味と もう一つの意味は、物事が誕生した当初の時点に立ち返って見直そうとする意味があり、理論的なルーツと歴史的なルーツを結びつけていかなければならないのである。

このような視点で労働組合運動の「原点」を理論的、歴史的に認識してみれば、すでに多くの人々によって指摘され、強調されているように、労働組合の要求にもとづく大衆的団結、労働組合の階級的自主性—資本、政府、政党、宗教組織からの独立、労働組合の民主性—組合民主主義の確立と実践、要求実現のための資本、政府との闘争、労働者・労働組合間の広範な統一行動の組織化と展開、勤労諸階層との協力共同と連帯行動の推進といったことになるであろう。

(1) あらゆる傾向の労働者、労働組合との共通課題に基づく協力共同と統一行動の組織化及び国民諸階層との連帯の確立

今日、さきに見たように全面的に展開されている独占資本の本格的な大攻勢は、日本の労働者と労働組合運動にとってかつて経験したことのなきわめて厳しいものであり、したがって、それに反対し、労働者と勤労諸階層の既得の諸成果を守り、基本的権利の保障の上に公平で納得的な、雇用、賃金、人事などの諸制度を闘いとるためには、労働組合運動に広範な労働者を結集し、国民各階層の支持を得て強力な統一闘争で総力を発揮して闘うことが求められることになる。一労働者はもちろん、一労働組合の力や一単産の力をもってしてもとうてい実現できるものではない。したがって、今日、労働組合運動が緊急に実現すべきことは共通する要求、課題についての協力共同の関係を確認し、その実現、解決のための統一行動を組織することである。朝日新聞の労働問題を担当している中野隆宣編集委員も「…労働分野の規制緩和は労働破壊にもつながる。だからこそ、労組は自らのためにも、労働保護法制の後退を阻止する必要がある。各労働団体が路線の違いを超えて具例すべき課題だ」と指摘している（『朝日新聞』1997年1月10日付）。

国内外の労働組合運動における大きな勝利と前進の歴史的教訓は、独占資本を中心とする支配層に対する広範な労働者、勤労諸階層の闘争への参加とこれを実現、保障させるあらゆる傾向の労働者、労働組合間の幅広い協力共同関係の確立と統一行動の持続的な展開である。

今日、欧米諸国における労働組合運動が支配層の労働者に対するリストラ「人減らし」合理化の強化、既得の諸権利の剥脱、国民諸階層の社会福祉、社会保障の切り下げ、切り捨てに対してひきびきに広範な抵抗と闘争が持続的に展開されているが、その基本的な特徴は、これまで同様に既存の労働組合の組織枠と「路線上の相違」を超えた共同の運動を中心としてその周辺に未組織労働者や勤労諸階層の人々が参加して展開されているところにある。

さきに、欧米諸国を労働者階級の闘争の状況について見たが、それらの注目されている特徴として共通して確認できることは、その勝利をもたらして

いるものとして、切実な要求で労働組合運動の潮流の違いをこえて共同した闘争が組織され、展開されていることである。フランスでは、さきにみたように公務員の賃金凍結などに抗議して1995年10月にゼネストが行われているが、これはCGT（労働総同盟）、CFDT（民主労働同盟）、FO（労働者の力）の三大ナショナルセンター、さらには職能別労働組合センターなども参加しており、このような統一ストライキは、1968年5月以来のことであった。この統一した力は、その後の社会保障改悪反対のたたかいに引き継がれている。イタリアでも賃上げなどを求め200万人の金属労働者による統一的な全国的ストライキが行われているが、その成功の根底にはCGIL（労働総同盟）、CISL（労働組合同盟）、UIL（労働連合）の統一したたたかいの歴史的蓄積があることは明らかである。

このような労働者の新たなたたかいに国民的支持がひろがっていることも注目すべきことであり、たとえば、1996年11月のフランスの長距離トラック運転手のストライキは、労働時間短縮、正当な賃金の支払い、55歳定年制導入などをかかげてたたかわれたものであるが、ほとんどが未組織労働者のたたかいであった。それでも「中世的な労働条件」と闘ったこのストライキに対して、世論調査では74%が支持するとこたえ、87%が労働者の要求を「どちらかというところと正当」というほど広い国民的支持が寄せられていたのである。この背景には、フランス政府がすすめる社会保障改悪など国民への収奪強化への怒りの広がりがあり、こうした国民的支持の広がりが労働者の要求実現に有利な状況をつくりだしているのである。

こうしたわが国の労働組合運動をめぐる状況について三つの全国的な労働組合組織はどのように認識し、どのような基本的な運動課題をかかげているのか。この点を簡単にみておこう。

左派ナショナルセンターとしての全労連は、「1996年度運動方針」において、情勢の特徴を「…今日の情勢が混沌とした状況から大きな変化と社会の進歩的発展にむけての新たな可能性を生みだしており、21世紀にむけての重要な転機を迎えていることを明らかにしている」とし、同時にこのことは「…労働者のなかに潜在的に拡大している不満や怒り、たたかうエネルギーを結

集し、こうした変化に攻勢的に対応できる全労連の主体的な力量、組織強化の緊急性、重要性をも明らかにしている」という認識のもとに、「運動の重点と基本的な構え」として「広範な労働者・労働組合とともに」「広範な諸団体・国民諸階層とともに」「全労連の主体的力量の強化にむけて」「国際連帯活動を重視して」という4つの重点と以下の五つの柱からなる「具体的課題と運動展開」を設定している。

①賃金・雇用破壊を許さず、権利擁護と「働くルールの確立」を ②消費税5%中止、臨調路線反対、大企業の横暴を規制し国民生活の擁護を ③軍国主義復活・政治反動を阻止し、民主主義と国民生活擁護を ④ 国際連帯活動の強化のために ⑤「総対話」と多数派形成、組織拡大・強化と教育・学習活動の強化のために

全労連は、春闘においては純中立労組懇談会などと97国民春闘共闘委員会を組織しているが、「35,000円以上」の大幅賃上げと週40時間制の完全実施、消費税増税中止、健康保健法と医療制度改悪反対、労働法制改悪阻止などの労働条件の改善、制度・政策課題の実現を追求し、ストライキなど目にみえる多様な戦術を展開し、未組織労働者にも呼び掛けていく方針を決定している。

反連合の立場をとる連絡・共闘的組織としての全労協は、「1996年度運動方針」において、情勢を基本的に「労働組合運動は、文字通り、労働者の生活・雇用・権利を守るために立ち上がるか否か、鋭く問われる時代となった」「労働運動の原点にたちかえて労働組合がしっかり闘うことを通じて、政治的展望も切り開いていかねばならない」ととらえ、以下7つの闘いの基調を設定している。

①97春闘の大幅賃上げ、時間短縮、政策制度要求をストライキ闘争で ②国鉄闘争を全力で強化、反独占、反合理化の立場での争議支援 ③実効ある男女平等法の実現と解雇制限法の立法化、労働分野の規制緩和反対 ④社会保障、社会福祉、消費税、環境保全等の国民的諸課題に対する闘いの強化 ⑤反戦・平和、護憲、民主主義擁護の強化 ⑥組織拡大の追求 ⑦アジアをはじめとする国際連帯の闘いの追求 全労協加盟の単産のなかには全労連の

地方組織に加盟し、また春闘共闘委員会に参加し、あるいはJRの解雇問題などで全労連と共闘関係を事実上推進している組織もある。

わが国最大の右派ナショナルセンターの連合は、「変革に挑むたしかな一歩」をスローガンをかかげて決定した「1996年～1997年度運動方針」において、「戦後50年を経て、日本の経済社会はいま大きな分岐点にさしかかっている」との情勢の基本的認識を示し、「ゆとり・連帯・社会的公正を実現していくために政労使がそれぞれ責任をはたしていかなければならない」として以下8つの柱を設定している。

①成熟社会への挑戦—あらゆる場での合意形成システムの実現 ②人と暮らし、職場環境にやさしい公正な社会づくり ③雇用、賃金など労働条件の改善と働く者の権利確立 ④産別・地域の共闘で格差是正闘争の前進 ⑤1,000万人連合をめざす活動の充実 ⑥平和・人権・社会的公正のための国際連帯活動の強化 ⑦女性の参画で男女平等の職場・家庭・社会づくり ⑧活力ある政治参加で、勤労者・生活者の政治実現

連合は、1997年春闘において「13,000円中心」の要求を決め、賃上げゼロの日経連の主張については「日本の構造改革を労働コストの削減のみで行なうことを目的としたものであり、労使関係の信頼を損なうとともに社会的責任を放棄するものといわざるを得ない」としているが、独占資本のかつてない本格的挑戦に労働者の基本権であるストライキを含む大衆行動で対決し、賃上げを獲得してルール破壊を阻止する決意は表明されていない。

以上、わが国のナショナルセンターとそれに準ずる全国的共闘組織の今日の重点的な運動課題をあげてみたが、政府と独占資本と闘う立場をとる全労連と全労協の課題はほぼ完全に一致しており、政労使の共同責任と協調を基本的前提としている連合の場合には、労働者や勤労諸階層の状態に危機感が乏しく、そのため課題設定にあいまいな表現が目立つが、③④⑥のように労働者の切実、かつ緊急の要求がストレートに反映されている課題もある。

全労連は、1995年夏、「あらゆる労働者・労働組合『総対話』と共同を」との共同行動追求の方針を提起し、さきの1996年の運動方針でも「広範な労働者・労働組合とともに」「広範な諸団体・国民諸階層とともに」という運

労働法制はこうなる

(連合通信制作 97.2 現在)

	現 状	見直し方向	問 題 点 ・ 課 題	スケジュール
女子保護規定	<ul style="list-style-type: none"> 工業的業種 1週6時間・時間外年間150時間 休日労働禁止 非工業的業種 4週36時間 年間150時間 休日労働は4週1日まで、など 深夜業は一部例外を除き、原則禁止 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外・休日・深夜業にかかわる規則は撤廃 深夜業については小学校就学前の子供を養育する労働者で、労働省令で定める者を除き、免除できる (要介護の家族を持つ場合も準用) 	<ul style="list-style-type: none"> 男女とも労働時間の上限規制がなくなる 女性労働力の深夜勤へのシフト加速 正規女性労働者の就労継続を困難化し、パート化を促進する恐れ 新たな男女共通規制確立も課題 	<ul style="list-style-type: none"> 今国会に関連法案提出 施行期日 99年4月
変形労働制	<ul style="list-style-type: none"> 1年変形制 1カ月変形制 1週間変形制 (フレックス制) 	<ul style="list-style-type: none"> 1年変形制 (週40時間制移行関連) ①タクシーの1日の上限要件弾力化②積留地帯の屋外労働で3カ月以下の上限要件弾力化 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者保護の観点で、1年変形制は1日9時間、週48時間 (3カ月以内で1日10時間・1週52時間) の上限規制あり 緩和が進む恐れあり 	<ul style="list-style-type: none"> 週40時間制関連の措置は4月1日施行 変形制全般も7月までに一定結論
裁量労働制	<ul style="list-style-type: none"> 「研究開発」など対象5業種、プラス「労相の認可した業種」 	<ul style="list-style-type: none"> 週40時間制関連で ①コピーライター②公認会計士③弁理士④一級建築士⑤不動産鑑定士⑥弁理士を追加 	<ul style="list-style-type: none"> 日経連は「企画、立案、調査、営業法務、経理」等ホワイトカラーへの拡大を時間法制の適用除外要請中 労基研も同じ要請 	<ul style="list-style-type: none"> 週40時間制関連の措置は4月1日施行 その他7月までに一定の結論
一斉休憩	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間が8時間超の場合は1時間以上与えること 行政官庁の許可を受けた場合を除き一斉に与えること 	<ul style="list-style-type: none"> 未定 (ただし、労基研報告は「一斉休憩の廃止」を提言) 日経連も同様の要望 	<ul style="list-style-type: none"> 休憩時間の保障があいまいになる 	<ul style="list-style-type: none"> 7月までに一定の結論
有期雇用契約	<ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのないものを除き、1年を超える雇用契約の締結は不可 	<ul style="list-style-type: none"> 未定 (ただし、労基研報告は「期間の上限を5年とすること」を提言) 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用期間の定めのない正規社員が3～5年の有期雇用契約となる恐れ 若年定年制復活か 	<ul style="list-style-type: none"> 7月までに一定の結論
派遣法	<ul style="list-style-type: none"> 対象27業務 (96年12月に11業務を追加) 	<ul style="list-style-type: none"> 対象業務の原則自由化 (ネガティブリスト化) 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の労働条件と地位の下値 正規労働者へ影響 	<ul style="list-style-type: none"> 今年2月に審議開始
有料職業紹介	<ul style="list-style-type: none"> 対象29業種 手数料 (上限) 6カ月間10.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 対象をホワイトカラーについて原則自由化 手数料はコンサルティング等に関し上限を撤廃 手数料を送り出し企業からも徴収 	<ul style="list-style-type: none"> 公的職業紹介を原則とする職安法の抜本的改定 人員合理化を促進する恐れ 省令 (職安法施行規則改正) で済ませることの是非 	<ul style="list-style-type: none"> 今年4月1日に施行 6月のILO関連条約見直しを受けて、再度制度改正も
その他	<ul style="list-style-type: none"> 労働法の罰則規定廃止 「1日8時間」規制削除など日経連が提起 			

動の基本的な構えを明らかにし、『総対話』運動を積極的に展開し、連合を含むあらゆる傾向の労働組合』との共同の追求を実践していくことをあらためて第一義的に設定している。これは、わが国の労働組合運動の今日的状況を転換させ、新たな発展のおおきな道を切り開いていく上で決定的な重要性をもつ基本的な運動路線である。私は、この路線を高く評価するものである。全労連の機関紙は全国の地方、地域、職場におけるこうした活動推進の状況を具体的に伝えているが、高知県においても、1997年春闘において、全労連傘下の高知県労連が県内7政党や連合高知系の労働組合を含む71単組に、①消費税5%への引き上げ阻止、②医療制度の改悪反対、③労働法制の改悪反対の三項目での共闘を申し入れている。

日本福祉大学の木一訓教授は、今日、各地で見られる全労連・春闘共闘と「連合」傘下組合との協力・共同や共闘の増大について次のように指摘しておられる。かつて民間大企業組合とその全国単産が反共主義の枠組みをますます強めているなかで、統一行動の重要性を強調しながらも、私自身「労働組合合間の広範な統一行動の組織化と成立はきわめて困難」という認識もっていたが、今日、このような状況が生み出され、大きな流れへと発展する可能性を高めつつあるとみることができよう。

「それは、全労連が批判的な「連合」評価を改めたから生じているものでもなければ、『連合』が労働組合としても存在価値を高めたから生じているものでもない。むしろ『連合』傘下の職場で、事実上の未組織状態（自主的階級的結集の欠如）と『連合』運動に対する批判と抵抗が高まっているからこそ生じているのである。あるいはまた、職場における反共労務支配が、長年にわたる職場活動家と地域共闘組織のたたかいによって最近次々と打ち破られている中で、それは発展し始めているのである。今や『連合』職場においても、全労連・春闘共闘運動との連帯のもとに、労働者大衆の『自主的結集の場』＝労働組合を再構築していく必要性と可能性がかつてなく高まっているといえる」。広範な労働者、労働組合との協力共同と統一行動は、多くの歴史的経験が教えているように、全労連のような闘う労働組合からの誠意のある執拗な、粘り強い呼び掛けと可能などころからの具体的な行動の組織

化が必要である。今日、この取り組みでとくに求められていることは、ナショナルセンター、ローカルセンターのレベルにおいて「広範な労働者に共通する課題」に基づく共同要求、統一要求を基礎に、その実現のための協力共同の関係の確認と統一行動の実行を呼び掛け、そのなかから明確な組織的協定を実現させ、持続的に運動と闘争を展開することであろう。

このような協力共同と統一行動の組織化の協定が全労連と連合の中央レベルにおいて成立する現実的な可能性はきわめて小さいし、指導部の労資協調主義と強い反共主義から困難に近いが、しかし、連合内の組織や職場組合員から安保沖縄問題、女子労働者保護規定撤廃問題などで批判や方針修正の要求が高まり、各地方、地域、職場でいろいろの形で共同が進んでいる状況、その他運動の動向なども踏まえ、全労連としては全労働者の利益擁護の立場からあらゆるレベルにおいて必要な努力を積み上げていくことが必要である。

反連合の基本的姿勢を堅持し、闘う労働運動の強化をめざしている全労協との間には、情勢の基本的認識と運動課題については、ほぼ完全に一致しており、特定政党支持をめぐる問題も「押しつけの政党支持路線はとらない」との基本的な考え方が公式に表明され、そしてすでに地方的には、春闘問題、国鉄、JR問題をはじめかなり重要な運動課題において共闘的關係も積まれてきているという状況を考えるならば、今日の情勢のもとで対資本、対政府の統一行動の中央レベルにおける協定締結の現実的可能性はきわめて高いと見ることができる。ナショナルセンター間において、部分的にせよ協力共同と統一行動の諸關係が明確に確立されれば、闘う労働者と労働組合を勇気づけ、また連合内の職場の一致の労働者にも期待が生まれ、全般的に闘う意欲が高まって、労働組合運動をめぐる社会的雰囲気と流れは変わっていくことはたしかであろう。

たたかう労働組合運動が、決定的重要性をもつ広範な統一行動を組織化するにあたって求められること、注意しなければならないことは、原則的な見地を堅持しながら柔軟な対応力を発揮し、セクト主義におちいらないようにしなければならないことである。「特定政党支持」路線・体制をとっている労働組合にたいしても労働者、国民の切実な要求実現を基本に協力共同の関

係、要求実現の統一行動を呼び掛けていくことが必要であり、その体制の清算等を前提条件とすることは正しくなく、セクト主義というべきである。こうした点で、「どんな状況のばあいでも、われわれは、われわれが呼び掛ける労働者を、その労働者の実際の、あるがままの姿の労働者としてみるようにし、われわれがその労働者たちに、こうあってほしいと希望するような労働者としてみないようにならなければならない。労働者たちが理解する言葉、労働者に考えさせる言葉を使わなければならない」というフランス労働組合運動のかつての指導者ブノア・フラシヨンの言葉は今日においても教訓的である。

労働者、労働組合間の統一行動と同時により広範な国民諸階層との連帯と共同をつくりだし、その力を持続的に発展させていくことがとくに重要性を増しているといえよう。その場合にも全体的な統一と連帯を発展させるために、労働組合の柔軟な姿勢と指導性が求められることになるのである。この点にかかわって、高知県の「土佐の教育改革を考える会」における県教組と高教組の姿勢を紹介しておきたい。

高知県では、「教育改革」が県政の重要課題となり、教育界をはじめ各界の代表32名で構成される「土佐の教育改革を考える会」1996年6月にスタートしたが、その特徴は、これまで保守県政が長期にわたって敵視してきた現在の全教加盟の県教組、高教組の代表も参加し、しかも県知事、副知事、教育長、教育委員会関係者がオブザーバーとして出席し、県民はだれでも傍聴できる全面公開の形で進められ、1回3時間半という県レベルの会議では考えられない長い時間をかけておこなわれていたことであった。最も県民の関心の高い「教員研修」「教員採用」「管理職登用」「学力の向上」「学校・家庭・地域の連携」など論議の中心になり、その実情と在り方をめぐってさまざまな意見が出され、活発に議論が展開された。そして議論の状況とポイントは、毎回、後日「高知新聞」が紙面2面を割いて報道され、県民は何か議論されているかを知ることができたのである。

県教育委員会は、この会議のなかでまとめられた「提言」に基づいて課題解決への基本方針と施策を明らかにしたが、「提言」が受け入れられ、たと

えば、教員採用、管理職登用など人事問題について客観的・専門的に検討をおこなう組織として、全国的にも例のない「高知県公立学校教員採用等検討委員会」が県外からの専門家も加えて設置されることになったのである。

私自身、全10回の会合のうち7回出席して最後まで傍聴したが、そのなかで感じたことは、県民の教育の現状に対する不満、批判が強く、民主的な改革への要求と期待がきわめて高いということであり、それに対して保守県政に差別され、敵視されながらも、一貫して現場の教育実践を基礎に粘り強く、着実に民主的な教育改革の運動に取り組んで県民にさまざまな提言をしてきた県教組、高教組の存在感が光り、具体的で建設的な発言の一つ一つに幅広い共感と支持を集めているように思われ、原則を曲げずに教育労働者と国民の利益を守る立場に立った運動が蓄積してきた力量の高さを示していた。両教組代表の優れた人間的資質もあるが、議論において決して自己の組織の主張を通すという姿勢はとらず、多くの委員の意見を聞き、一致点を広げる方向で発言し、また、明らかに誤解にもとづく意見には適切に批判し、重要な問題提起には基本的な考え方と対策を率先して示し、全体の議論を発展させるという柔軟な態度で対処している。高知県では政治のレベルでも、注目される民主的革新的な幅広い協力共同の関係が発展しており、県労連を中心とする労働組合運動は、こうしたなかで教育改革にしても「土佐の教育改革を考える会」のレベルにとどめず、地域の教育と文化を変えることを視野に入れた運動を進めているのである。

以上の「土佐の教育改革を考える会」における県教組、高教組の姿勢は、今日、全労連が提起している広範な労働者・労働組合、広範な諸団体・国民諸階層と協力共同した運動の組織化と運動の発展にとって多くの示唆をあたえているといえよう。

(2) 自主性、民主性を備えた労働組合の確立

① 労働組合の階級的自主性を確立し、堅持すること
労働組合運動の生成と発展の歴史がしめしているように、労働組合は本来

労働者が共通する要求で自主的に団結しその実現のために資本とたたかう階級の組織であり、その労働組合が資本に従属支配されたり、追従するようではたたかいを組織し要求を実現できないことはまったく疑いの余地はない。

わが国における民間大企業の労使関係の実態について、組合員の多くが「組合は会社のいいなり」、「協力のしすぎ」、「言うべきことをきちんと主張していない」、「折衝に当たって会社の意向を配慮しすぎる」と批判的にみていることは、各種の組合員意識調査に共通して明らかにされている特徴的な問題点となっている。

労働組合の「資本からの独立」の原則は、労働組合の基本的性格に関する問題で、労働組合運動のもっとも初歩的な原則とされているが、そもそも労働組合は労働者階級に所属する人々によってのみ組織された階級組織であり、また、労働者階級の共通する要求を実現するために、相互に団結し資本家階級とたたかう組織である。したがって、そのためには資本から独立した自主的自立的な組織でなければならないことが要求されるのは当然であろう。

今日の厳しい情勢は、すべての労働組合運動にたいして掲げている要求と課題の一致点を基礎にした労働組合間の協力共同と統一行動の実現に取り組むことを最優先的に求めているが、同時に労働組合運動の発展、強化を願う人々は、こうしたなかで自らの労働組合の現状を厳しく点検し、「原点」に立った労働組合への改革に積極的に取り組まなければならないのである。

資本から独立した自主的、自立的な労働組合は、資本の労働組合に対する不法不当な介入、干渉を止めさせることによってまずその第一歩を踏み出すことができる。

この点で労働組合の役員選挙はきわめて重要な意義をもつものである。これは、労働組合活動の中軸となる重要な決定権と執行権をもった決議機関や執行機関の委員を選出するという労働組合にとっていかなる外部の介入、干渉も許さず、まったく自主的におこなわれるべきもっとも重要な団結自治の活動のひとつなのである。

そのために、まず労働組合は組合員の自由な意思が表明され、組合役員が民主的に選出される選挙制度を確立することが求められる。特定のグループ

に所属している組合員が役員を多数を独占することが可能となるような制度的仕組みは排されるべきである。少なくとも次のような役員選挙制度であるべきだろう。社会的諸団体のなかで、民間大企業の労働組合の役員選挙制度ぐらい非民主的なものはないといってよく、問題点はほとんど改善されていない（大木一訓他編『大企業労働組合の役員選挙』参照）。

▽選挙区は、組合民主主義の充実と組合員全体の観点から、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（代議員・中央委員の選挙は支部を一区とすることが）望ましい。小選挙区は採用すべきではない。

▽役員・代議員の定数は、組合員の意志を的確に反映させるためにある程度多くすることが必要である。

▽代議機関により公正に選出された選挙管理委員会を設置し、選挙の運営上の異議申し立てについて、公正な審理を制度的に保障する。

▽組合員であるという要件を除くいっさいの制限を取りのぞき、全面的に選挙権、被選挙権を保障する。

▽立候補者と一般組合員の選挙活動を全面的に保障する。具体的には、支持の文書配布、集会開催、個別の働き掛け、立合演説会、記載内容に制限のない自由な選挙公報の発行、施設利用、組合機関の特定候補者に対する選挙活動の禁止、十分な選挙活動期間の保障。

▽単記または定数の半数以下に制限した連記制の採用、やむをえない場合の他は信任投票は行わないようにする。

▽投票の秘密の保障など投票管理の公正・厳格な実施。

▽投票箱の封印・保管の厳正な措置、開票における候補者ないしその代理人による立会人制度の採用。

▽開票結果の異議申し立てや再審査請求にたいする速やかな調査・審議の開始、投票用紙の一定期間の厳正保管。

しかし、以上のような民主的な役員選挙制度を確立しても、実際の選挙における資本の介入、干渉を許すことは、労働組合の資本に対する自主性を放棄することであり、そうしたなかで資本に協力するグループが組合機関の多数を占め、あるいは独占する労働組合が自主性を維持し組織力と闘争力を発

揮することはきわめて困難である。労働組合としては、たとえその資本の介入、干渉が決議機関、執行機関の主導権を握るグループに有利な結果をもたらすものであっても会社側にたいしては厳しく抗議し、中止させる態度が求められよう。

② 労働組合の政党からの独立—組合員の政党支持の自由を保障し、政党との間に共通の課題を基礎に協力共同の関係を確立すること

わが国の労働組合運動においては、戦後、総評の結成以降やや複雑な経過をたどった一時期もあったが、政党と労働組合の関係をめぐる論戦は活発に展開され、今日もなお原則にそった解決がなされないまま、総評、同盟、そして連合といったナショナルセンターやそれらに加盟していた多くの全国単産でとられてきた「特定政党支持」路線は、38年間に及んだ自民党単独政権崩壊以降の連立政権の成立と政党の再編・離合集散、そして労働戦線の再編による連合の結成、組合員のなかの「支持政党なし」層の急増といった新たな情勢の展開の下で、その矛盾を深め、もはや修復しがたい状況にある。

「支持政党なし」層の急増について見れば、連合が1995年末に実施した第2回の政治アンケート調査報告書によると、58.6%が「支持する政党なし」と答えており、前回1993年の調査に比べて8.8%の急増であるが、20～30歳の若年世代の「支持する政党なし」は70%に達している。また、政党への選挙カンパについても68.2%がしたくないと回答し、労働組合が特定の政党と支持・協力関係をもつことをこのまあいとしているのは、僅か18.5%にすぎないのである。しかも、この調査への回答者の60%が現役の労働組合役員または経験者であり、かつて日本社会党や民社党支持で組合員をしめつける側にいた人たちなのである。

こうしたなかで、連合傘下の特定政党として日本社会党（後の社会民主党）や新進党を支持し、組合員に義務づけてきた全国単産の幹部は、「今日のように政党再編や連立政権の枠組みが短期間で組み替わるといふ政治の過程では、特定の政党のみを支持し、逆に特定の政党に対し門戸を閉ざしているのでは、有効に対応することができない」という勝手な理由で、民主党から政権党の自民党にまで支持を拡げる方向を打ち出し、さらに1997年に入ると組

合幹部が大挙して自民党大会にまで出席し、自民党が政権政党として独占資本と支配層の構想に沿って反国民的政策を次々に推進しているにもかかわらず「今の自民党は連立政権を経験して様変わりした」「自民党に安定政権を期待する」と挨拶するなど無節操と政治的退廃ぶりをあからさまに示す行動をとるまでになっていたのである（『週刊労働ニュース』外各紙誌の報道から）。

これまで労働組合の日本社会党の支持体制を合理化し、「政党支持の自由」論批判の先頭に立ってきたグループは、連合傘下单産の無節操ぶりを「政党支持アナキー」と批判し、「支持政党なし」層の増大を「労働組合の政治的影響力の無力感の反映」と捉え、「労働組合の単一支持による政治活動への参加は必要である」「現代のかつ日本的な社会主義綱領をもつ社会主義政党の芽を育てる必要がある」という議論を提起している（篠藤光行「90年代の政党と労働組合」『社会主義』1996年6月臨時増刊号）。

今こそ、わが国の労働組合運動と政党は、この後進性をしめす労働組合の「特定政党支持」路線を見直し、きっぱりと撤回して、労働組合と政党の基本的性格を踏まえて労働者と国民の要求実現をめざす正しい協力共同の関係を確立し、また労働者の思想信条の自由に基づく政治活動の自由を全面的に保障すべきである。

労働者が思想、信条、政党支持その他のちがいをこえて、共通する要求の実現をめざしてたたかう階級的大衆組織として結成した労働組合が、特定のイデオロギーと政治綱領にもとづいて自覚的な人々が結成し、政治権力の獲得をめざしてたたかう階級的組織としての政党、しかもその政党が複数存在するという状況のなかで特定の政党のみを支持し、あるいは排除するということは労働組合の基本的性格をふみにじり、労働組合の大衆の団結をよわめ、破壊することにもなりかねない行為である。また、特定政党の支持、排除を決定として労働組合の統制力をもって組合員に義務づけるとすれば、労働者の思想、信条、政党支持の自由という基本的人権をおかすことになることは明白である。さらにこうした特定政党の支持、あるいは排除の決定は、労働者・国民の共通する要求実現をめざす民主勢力の幅広い統一をさまたげ、結

局要求そのものの実現を困難にすることになり、そのことはわが国におけるこれまでの数多くの諸経験が教えているところである。

もちろん、労働組合と政党とは、その性格や目的、また組織形態において根本的な相違をもつものであるが、労働組合の基本的な任務の一つが政治闘争にある以上、労働組合が政党にたいして政治的中立の態度をとることは正しくない。労働組合の基本的な任務に照らして、独占資本を中心とする支配層の利益を代表する政党とは対決し、労働者階級とその他の勤労諸階層に組織の基礎をおき、その要求を政策と闘争目標にかかげている諸政党とあいだには、相互に自主性を尊重し、当面の直接的、具体的な政策と闘争目標の一致点にもとづいて必要な協力共同の関係を確立すること、そして確認した共通の要求実現のために、共同のたたかいを発展させていくこと—このような態度と行動を明確にすることが必要である。

労働組合のこのような明確な態度は、労働組合が「政党からの独立」の原則を貫くことによってのみはじめて確立することができる。すなわち、あくまでも労働組合の基本的性格にもとづいて組合員の政党支持の自由および政治活動の自由を完全に保障すること—このことが前提をなしているということである。なお、組合員の「政党支持の自由」および「政治活動の自由」を内容とする労働組合の「政党からの独立」という原則は、国際的にも先進的な労働組合においてはすでに一般的な原則としてひろく承認され実行されているものである。

③ 職場における組合員の民主的な大衆討議を保障し、組合諸機関の民主的な運営を確立すること

労働組合の階級的自主性を強化するためには、職場における組合員の民主的な大衆討議を保障し、それを基礎に組合機関の運営を徹底的に民主化することである。組合活動に関わるすべての事柄が組合員によって民主的に徹底しておこなわれればおこなわれるほどそこに組合員の強い自覚と責任感に支えられた意思決定がなされ、それが闘争力の源泉となることは明白である。

民間大企業の労働組合においては、多くの場合、職場で組合員の討議がおこなわれてもきわめて形式的、手続きのなもので、組合員の「納得と合意」

をつくりだすための時間をかけた民主的な大衆討議はおこなわれていない。組合員の全員投票によって意思決定をおこなうということはほとんどおこなわれていないといってよい。このような組合活動の状況にたいして、職場の組合員がつよい不満をもち、組合員への不信感を高めていることは、これも各種の組合員意識調査の結果から知ることができる。

職場だけでなく、労働組合の中央委員会、大会などの決議機関においても討議らしい討議はおこなわれず形式的な「多数決主義」によつて運営され、たんなる手続きのための機関に形骸化しているのが実態である。そのため職場における意見や要望がほとんど無視されていることは、この10年間の相次ぐ大規模なリストラ・人減らし「合理化」の強行にたいする職場組合員の強い下からの批判、不満、要求が抑えられ、労働組合がそれらを容認し、協力していった多くの事実が教えている。

団結の基礎をなす職場に組合民主主義を確立し、その実践を保障するためには、職場に労働組合の基礎組織である職場組織をそれぞれの条件に応じて設置し、その団結交渉権（職場団交権）をかちとり、行使することが重要である。職場組織が積極的に労働者の職場生活にかかわる要求や不満をとりあげ、その解決のために団体交渉をおこない、その他職場の諸条件と力量にみあった多様なたたかいをすすめていくとき、労働者の労働組合への自覚的な結集がすすみ、職場に労働組合運動が定着していくことになる。

④ 基本的権利である団体交渉権とストライキ権を積極的に行使し、労使対等の関係を構築すること

民間大企業を中心とするわが国の労使関係における特徴の一つは、労働組合が労働基本権として労働法制上保障されている権利を十分に、積極的に行使していないことといてよいであろう。こうした状況は、各種の労使協議制と「事前折衝」なるシステムが確立され、それらが団体交渉に代わって労働条件をはじめ労使関係の諸問題を最終的に処理しているところから生まれている。「事前折衝」というのは、おそらく企業毎に異なり、基本的にはインフォーマルなものであるが、日本労働研究機構の調査では、「労使協議機関での協議を行なう前に事務局などの間で行なう折衝」と定義され、その構

成は会社側から労務担当部課長相当職、組合側から執行委員長以下三役また担当役員というのが95%前後を占めているということである。

協動的労使関係においては、非公式の「事前折衝」が重視され、春闘の賃金問題やリストラ「合理化」の大量人減らし問題でも団体交渉が減少しており、労働省の調査によっても団体交渉の実施状況は、一年平均の回数は、「5～9回」、交渉の所要時間は「1時間～2時間未満」が最も多いという状況である。

日経連は、さきに見た「新時代の『日本的経営』」において、職場の問題を職場懇談会や苦情処理機関の設置や運用で対応し、団体交渉については対象事項を狭め、労使間の主要な問題は、労使協議制で話し合う方向を強めようとしている。

第二の特徴は、労使協議制や「事前折衝」はもちろん、僅かな団体交渉もストライキとはまったく無関係におこなわれていることである。戦後わが国の労働組合運動の要求闘争をはじめ諸闘争では、団体交渉は一定の段階でのストライキ権の行使を担保にして進められるべきものとして捉えられ、要求や主張が通らない場合は多様な形態のストライキが継続的に、また断続的に行使されてきたのであった。そうしたなかで、労働者と労働組合は不十分なものであっても一定の要求を実現させ、その結果団結は強化されてきたのであった。

それが1960年代に入り、民間大企業の労働組合運動が労資協調主義グループに支配されると、ストライキ権を行使して闘うことを「階級闘争主義」、「ストライキ激発主義」として否定し、ストライキを背景とする要求実現方式を「労使の平和的話し合い」による解決の方式へ転換させ、労使協議制や「事前折衝」が多用されるようになっていったのである。これを合理化するために採用されたものが「事後対処方式」であり、これは事前にストライキ権を確立して団体交渉を行なうのではなく、団体交渉の経過と結果をみてストライキ権投票を行なうか行なわないかを判断するというもので、1972年に鉄鋼労連が採用し、その後多くの全国単産に拡大して、連合系の春闘においては今日完全に定着するにいたっている。

鉄鋼労連の春闘は、今日まで資本の「低額一発回答」を打破することができないまま推移しており、この方式を採用している単産も同様である。

「労使対等」の関係は、労働組合が労働基本権としてのストライキ権を事前に確立し、それを背景に団体交渉に臨むことによって成立に向かい、労資の対抗・緊張関係の持続のなかで労働組合の団体行動権の行使によって実現するのである。このような要求実現方式—団体交渉とストライキを基本に運動を展開することが日本の労働組合運動の再生、発展にとって決定的であり、労働者と勤労諸階層が今切実に求めているものといっても過言ではない。

(3) その他いくつかの基本的課題

- ① 労働者状態を系統的な調査によって全面的に把握し、職場、地域における日常的な交流を深めること

今日、労働者の労働と生活の状態が全面的に悪化するなかで、それにかかわる要求をいっそう切実にしている。全労連は、「広範な労働者に共通する課題でのナショナルセンターとしての要求・政策提起を重視する。そのため、労働者の状態と要求などを正確に分析し、運動を発展させるために、くらしや労働・健康状態を含めた『総合調査』を実施する」ことを決定している。労働者階級（組合員）の状態調査と分析把握は、労働組合運動の基本的な基本課題であり、あまりにも有名であるが、エンゲルスは『イギリスにおける労働者階級に状態』の序文の冒頭に「労働者階級の状態とは、現代のあらゆる社会運動の実際上の基盤であり、出発点である。なぜならば、労働者階級の状態とは、現存の社会的惨状の最高かつもっとも歴然たる頂点だからである」と述べている通りである。そのような調査によって労働者の労働と生活の実態、不満と要求、気分や感情その他が明らかとなり、労働組合はそこから要求を統一し、労働者の闘争意欲を結集するとともに、適切な戦略戦術を設定して資本に対する抵抗と闘いを組織、発足させることが可能となるのである。1997年1月に開催された第7回大企業・関連労働者全国交流集會に提出された『聞き取り調査・大企業における労働者状態』は、鉄鋼、造船、自

動車、電機、私鉄、電力の特徴的状況を明らかにしている。

労働組合運動を今後発展させていくための労働者状態の基礎的データを把握する「総合調査」としていくためには、労働者の職場における労働と地域、家庭における生活の実態、また労働者の意識状況だけではなく、資本の労務政策全般、労務管理、人事管理の制度的内容と実態、さらに労使関係の諸制度と実態、民間大企業の労働組合の組織と機能までを含めたものにすることが是非とも必要である。

労働者の状態の把握は、全国的な全面的調査と同時に、職場、地域において日常的に行われることがとくに必要である。今日、この点が弱まっていることが多方面から指摘されている。組合の諸会議では常に職場と労働者の状態を問題にし、話し合うこと、また、それぞれの職場や単組、単産、地域のレベルで職場労働者が参加できる職場状態の交流会議、共同の調査活動なども労働者の連帯形成、統一要求・共同要求の作成、確認のために有益な方法であろう。

② 膨大な未組織労働者を自主的、民主的な労働組合運動の側に組織化する運動を発展させること

はじめに見たように、わが国の労働者階級の約78%という中小零細企業労働者や不安定雇用労働者のほとんどが未組織のまま放置されているところに、全労働者の賃金、労働諸条件の改善を困難にしている労働組合運動の根本的な弱点があることは改めて指摘するまでもない。今日、全労連や全労協のみならず連合も「労働運動の地盤沈下を食い止めるためには組織率の低下に歯止めをかけることが必要」として、1,000万人体制の実現を目標に組織拡大を当面の最優先課題にして運動を推進しているのである。しかし、労働省の労働組合基本調査によっても成果がほとんどあがっていないことは歴然としている。

これまで精力的に組織化に取り組んできた労働運動の側からは、中小零細労働者や臨時、パート、派遣など非正規雇用労働者の組織化については、企業別労働組合の枠をこえて、その産業、業種、地域に労働者の団結をつくり、力を発揮できるような運動と組織をつくる必要であることが強調され

ているが、そのための組織体制の基本について建設一般委員長の酒井謙弥氏は、第一に、企業別組織を基礎とする組織化でも、統一労働条件の確立を追求する集団交渉、統一協約締結などの運動を重視し、産業・業種の線に沿った計画的な組織化を追求すること。第二に、業種ごとに労働者を企業の籍にとらわれないで企業の外に横断的に結集する、一人でも入れる個人加盟の労働組合の確立をすすめること。第三に、地域の小零細企業や地場産業、非正規雇用労働者などを、産業、業種、企業に関わりなく組織化し結集する個人加盟の地域労組を確立すること。第四に、こうした産業・業種と地域の組織、運動を、資本の攻勢に負けない力をもつものにするためにも、それぞれをばらばらにではなく、一つの全国単産の運動として結集すること—複数の産業・業種別と地域組織で構成される全国規模の単一労働組合、一般労働組合（ゼネラルユニオン）の運動の追求—これらのことを提起している（『季刊・労働総研クォーター』1996年秋季号№24）。

これらはきわめて貴重かつ重要な提起であり、それぞれの産業、業種の労働組合、地域の労働組合において方針が具体化され、実行されていく必要がある。未組織労働者の組織化が進まない場合、労働組合運動はさらなる後退を余儀なくされよう。

③ 権利闘争を全面的に強化し、あらためて「職場の自由と民主主義を守る運動」を発展させること

「われわれは、労働組合の自由が、すべての民主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。…」 「たとえ、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くで反対しなければならない。このようにして万人は一人のために、一人は万人のためという、プロ

レタリア連帯性の基本原則を実行しなければならない」－これは、第二次世界大戦後の国際労働組合運動の中心的組織であった世界労連が1954年に画期的な「労働組合権利憲章」を採択した前後に、同組織の議長であったG・D・ヴィトリオが述べた言葉である。

今日、わが国の独占資本と政府が労働者階級の諸権利にかつてない大がかりな剥脱、制限の攻撃をかけてきている状況については、さきに見たとおりであり、「女子保護規定」撤廃反対の女性労働者と労働組合、女性団体を中心とする幅広い運動が各地において展開されているが、全労連や全労協などは、権利闘争の重要性を認識し、権利闘争強化の課題として労働法制の全面改悪反対、官民一体の労働基本権確立のたたかい、争議支援と労働者・労働組合の権利闘争の強化、労働委員会などの民主化闘争、「女子保護規定」撤廃反対、均等法の実効ある改正、国鉄闘争の勝利をめざす闘いなどを設定し、取り組みを強めている。労働組合運動として当然のことである。

わが国の労働組合運動は、戦後労働法制の改悪反対をはじめ権利闘争を積極的に展開した貴重な歴史的経験をもっており、1975年の「スト権スト」まではかなり大がかりな反対闘争が組織されたことがある。しかし、その後支配層の戦術的な転換と労働組合運動における右翼的潮流の台頭、それらを統合包括するコーポラティズム体制のなかで極度に弱まり、労働組合運動の大衆的な権利闘争はほとんど組織されることはなく今日にいたっている。そうしたなかでも統一労組懇運動の時代にたたかう労働組合運動は、法律家集団や民主的大衆組織と協力共同し、労基法の改悪に反対する共闘組織を結成して運動を展開しており、今回もまた全労連などが中心になり、広範な階層を結集して「労働法制の全面改悪に対し、働く権利とルールの確立をめざす中央連絡会」が結成されて運動が推進されている。これまでの運動の諸経験のなかの教訓をいかし、労働者と労働組合の権利の決定的な重要性、労働法制改悪の狙いを明らかにしながら、職場における労働条件のチェック、確保のたたかいと結合させて運動を発展させ、労働法制改悪反対で一致する労働組合間の共同行動を追求し、解雇規制立法とともに広範な国民の支持と理解を獲得してそれを背景にストライキを中心とした多様な大衆行動の展開をもっ

て闘うことが必要であろう。

私は、20年を超す不屈の人権闘争の勝利にとって、申し立て労働者と家族、守る会、弁護士、憲法学者、労働法学者などの協力と努力とともに、1970年代後半から困難を極めた時期に全国的に運動を支えた「職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議」の運動が果たした役割は非常に大きなものであったと思っている。この運動は、その後結成された全労連の運動に引き継がれた形となり、中央レベルの独自の運動は解消されていったが、今日なお労働組合の支援もなく、さまざまな妨害をうけながら国家機関を利用して解雇、差別、抑圧と闘う労働者がいろいろの傾向の労働組合の周辺に存在している。これらの労働者の交流と連帯、支援の運動をさらに強めてともに勝利させていくために、かつての「職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議」の活動をあらためて中央、地方に再生させることが必要であろう。近年の電力大企業における反共労務政策の違憲性を糾弾した最高裁判決などにみられるように、これらの闘いの勝利が、とくに民間大企業の労働者を勇気づけ、専制的な労資関係と協調的労働組合運動改革のの一つの有力な武器となることは明白である（関西電力人権裁判争議団・松井繁明著『思想の自由は奪えないー関電人権裁判闘争の記録』、『きりひらこうあしたを 東京電力と19年2ヶ月、東京電力思想差別撤廃闘争総括集』など参照）。

④ 労働組合運動の教育学習活動をさらに活発化させ、系統的に推進すること

独占資本と政府は、資本主義世界の経済的、政治的、社会的な諸困難が広がり、わが国の経済も深刻な不況の長期化の下で、今日、円安・株価低落・金融危機という事態に直面するなかで、一層危機感をつのらせている。そしてこの深刻な事態からの脱出を図るために「血を流しても日本経済の構造改革の断行を」と労働者と勤労諸階層に対する苛酷な犠牲転嫁の具体的政策として「財政改革」、「社会保障改革」、「行政改革」等をしゃにむに推進する姿勢を明らかにしている。しかし、それを成功させるためには、民主的革新的勢力の高揚を抑え、労働組合運動を取り込み、国民各層の分断をはかることが不可欠であるところから、そのためのイデオロギー攻勢をあらためて強め

てきているのである。

1996年の春闘で、日経連は「新時代の『日本的経営』」を武器に、連合系の春闘を「構造改革春闘」路線に引き入れ、引き続き賃金抑制政策を貫くことに成功したが、1997年春闘においても、新しい労働問題研究委員会報告や「ブルーバードプラン」に基づく「国際競争力の維持強化」「高コスト体質是正」のための「ペアゼロ」論、「構造改革への労使協力」論、「労使の安定帯＝社会の安定帯」論など賃金抑制政策を正当化し、労資協調主義体制の強化を説くイデオロギー攻勢を開始している。そして、これらを軸に「世界一高賃金」論、「生産性基準原理」、「支払い能力」論、「ナショナルミニマム達成」（または生計費クリア）論や「春闘時代遅れ」論、「新しい能力主義」論、その他さまざまな分断と協調のイデオロギーが動員されており、これらのイデオロギー攻勢との闘いが労働組合運動の前進にとってきわめて重要な課題であることは明白であろう。

全労連は運動方針において、学習・教育活動を特別に重視し、「安保」「憲法」などの学習運動月間を設け、職場や地域での総学習に取り組むとしているが、今日の独占資本のイデオロギー攻勢が、雇用、賃金、権利など労働者階級が歴史的に闘いってきた獲得物を根底から覆し、労働者に労働組合抜き資本主導による労働条件決定を容認させることに置かれていることを捉え、労働問題と労働組合運動の原点に立った理論と政策の教育学習活動を系統的に強化、推進していくことがこれまで以上に重要である。

今日求められている重要な闘争課題に関係した教育学習のテーマについて、二点ほど指摘しておきたいと思う。

労働組合を真に労働者のための団結体（要求実現の階級的大衆組織）たらしめるためには、労働組合運動の「原点」についての組合員の教育を重視し、系統的に実施していくことが重要である。「原点」を自覚した組合員の労働組合への自発的な結集と組織的な実践に支えられて、労働組合運動の基礎的な力量は形成されるのである。また、「原点」教育の中で、憲法上の労働基本権と労働者個人にも保障されている市民的・政治的自由および人間の尊厳に関する教育も徹底させることが重要である。労働基本権の根本的な前提、

基礎をなすのが、人間の尊厳と市民的・政治的自由であり、これらが尊重され全面的に確立されるとき、労働基本権も牢固としたものとなり、労働組合の団結も強化されるという相互関係にあることが正しく教育される必要がある。この点の教育が強められ、民主主義と人権感覚の豊かな、そして階級的自覚をもった労働者が数多く生み出され、労働組合の積極的自覚的な担い手となるならば、資本の思想差別、人権と民主主義の抑圧が罷り通ることを許さないであろう。

もう一つは、男女平等問題の教育を男女労働者全体の学習課題として重視することである。女性労働問題、男女差別問題は、労働組合運動では婦人部・女性部のレベルで取り組まれて、女性労働者の男女差別への自覚と権利意識を高め、男女平等要求と運動を進展させる一定の成果を生み出してきたが、国際婦人年、国連婦人の10年運動の展開、女子差別撤廃条約、家族的責任を有する労働者条約、ナイロビ将来戦略、そして1995年9月の北京女性会議の行動綱領、国内的には1996年12月の新国内行動計画の設定など情勢は大きく発展し、従来のように女性部の対応程度ではとうてい解決できない重要な課題が提起されている。それは、労働組合運動が男女平等をより広い視点で総合的にとらえ、その力を結集して取り組むことを求めているのである。したがって、組合員教育において男女平等問題、女性労働問題を重視し、女性労働者にたいしてのみでなく男女労働者に対する組合員教育の主要な柱の一つとして位置付け、系統的におこなっていくことが必要となる。これらと結合させて男女雇用機会均等法、労働基準法、育児休業・介護休業法、パートタイム労働法、労働者派遣法など一連の関連立法の批判的な教育が必要になるし、労働時間短縮問題の取り組みにも、女性労働者の労働組合活動の積極的参加と組合役員における女性比率の向上にとっても家事・育児・介護に対する男女労働者の共同責任の観点が貫かれねばならないのである。

わが国には国際的にも稀な大衆の学習運動を担う専門的な労働者教育協会とそれと協力共同の関係にある各地方、地域の学習運動組織があり、闘うまともな労働組合運動との関係を密にしながら、労働組合運動の階級的民主的発展に寄与しようと雑誌の発行、通信教育、労働学校の開催などの諸活動を

40数年にわたって進めていることはよく知られている通りである。多くの経験と実績の豊かな専門家を結集した日本労働弁護団、自由法曹団、そしてこのような大衆の学習運動組織が周辺に存在していることは労働組合運動の力量の形成と発揮にとってきわめて有利な条件といえよう。教育学習活動の特別の強化を打ち出した全労連が労働者教育協会や地方学習運動組織と全面的な協力共同の関係を確立し、労働者の階級的自覚という基礎的な力量の強化と労働組合としての教育力の発展に役立てていくことを期待するものである。

おわりに

民間大企業における労働組合運動改革の重要性

わが国における民間大企業の労働組合を主力とする主要な全国単産は、そのほとんどが連合傘下であり、全労連の「民間基幹産業労働者の組織化は目にみえる形では、進んでいない状況である」(『平成8年度版・労働運動白書』)とされている。民間大企業労働組合の多数を全労連サイドに獲得することは、歴史的経過と階級的力関係からして容易ではなく、その組織化が目に見える形をとることは当面は考えられないが、独占資本の牙城に全労連など闘う、まともな労働組合運動の拠点を組織化していくことは、今後も一貫して引き続き追求され、強化されていかねばならないわが国労働組合運動の発展、前進にとっての不可欠の基本的課題の一つである。

どの民間大企業の労働組合の内部には自主的活動家集団が存在しており、これまで相当長期にわたって職場を基礎に労働者の要求実現の先頭に立って闘うとともに、労働組合を労働者のために闘う自主的民主的な組織にするために、組合役員選挙への立候補、組合役員選挙制度の民主的改革、職場組織とその団体交渉権の確立、職場の民主的な大衆討議と組合機関の民主的な運営、自主的な組合活動権の保障などを中心的要求として、裁判闘争も含めて不屈に闘い続けてきたことは広く知られているところである。しかし、その直接的な成果—こうした面での民主的な改革と前進が部分的にせよ見られる

という状況にはなっていないといってよい。たとえば、鉄鋼労連傘下の1996年夏に行なわれた大企業の組合役員選挙をとっても、非民主的な選挙制度は一向に変わらず、労資協調主義、反共主義の労働組合主義グループが組合員の9割前後の「支持」という「圧勝」によって労働組合を独占的に支配を継続している。そして、「産業、企業の危機」という資本と共通の認識のもとに企業利潤の安定的確保を最優先させ、そのための企業の人減らし「合理化」などの諸施策に引き続き全面的に協力し、組合員の切実な賃金引き上げ要求等の経済闘争さえもこれまでの毎年要求の伝統を放棄し、「隔年要求」、「複数年協定」に後退させる方針を組合員に押しつけようとしているのである。

今日、凄まじい人減らしと労働強化、労働諸条件の切り下げなどからさまざまな矛盾が生じていて、部分的には、民間大企業の職場労働者の間には管理職を含めて注目すべき変化が見られるが、民間大企業の労資関係は、全体的に企業と労働組合の一体的な支配と抑圧のもとで、大きな基本的な変化はみせていないといえよう。日経連が1997年度の労働問題研究委員会報告において個別企業の労資一体の関係を「安定帯」と強調する根拠もここにあると思われる。

1996年10月の総選挙で健闘、躍進した日本共産党が、12月16日～17日に開催された「日本共産党第20回大会第6回中央委員会総会」において、不破哲三委員長がその「結語」のなかで労働組合運動の現状の問題をとりあげたことを明らかにしているが、不破委員長は、そこで主な資本主義諸国における労働組合運動のストライキやデモの発展について述べ、政府、財界の労働者と国民の生活への攻撃に対する労働組合運動の側からストライキやデモの大きな反撃がない—こういう状況にある国は、日本だけであり、「日本の社会のなかで、ここに空白の分野があります。いま、自民党政府や財界の国民生活にたいする総攻撃が、ほかの資本主義諸国に比べて、もっとも横暴勝手なやり方で横行できるのも、労働組合という組織された部隊からの反撃が弱い、—というところ、この社会的に異常な状態に大きな根拠があります」と指摘している（『日本共産党第20回大会第6回中央委員会総会決定集』）。これまで鉄鋼業を中心としたわが国の民間大企業の労資関係、労働組合運動の動向と

その特質に研究関心を持ち続けている私も全く同じ認識をもつものである。

全労連は結成後、民間大企業の労働者の状態と労働組合運動の現状に深い関心を寄せ、そこで独占資本の労働者に対する搾取と抑圧と職場において不屈に闘い、協調主義的労資関係と右翼的労働組合運動の民主的な改革をめざしている自主的な活動家集団との交流を組織してきたが（7回にわたる「大企業・関連労働者全国交流集会」の開催など）、1996年度の運動方針は、「春闘解体を許さず、まともな労働組合運動を追求する労働者と労働組合、国民世論の総結集をめざし、組織内はもとより大企業労働者や職場・地域の未組織労働者をも視野に入れた大規模なアンケート活動」に取り組むと同時に、「地域の未組織職場の労働者や大企業労働者などに『春闘を強める』（仮称）の組織化など職場や地域から春闘をたたかう労働者の拡大を積極的に働きかける」という運動方向を提起し、今日、さまざまな運動を展開している。全労連の民間大企業の労働組合内の自主的活動家集団、少数派組合との交流と連帯をいっそう強め、春闘など共同の運動を発展させようとする方向は、前進的な意義をもつものであり、それによって生み出される新たな状況が注目される場所である。

同時に、一歩進めて全労連内に職場、単組、単産レベルの活動家集団の協力、参加を得て恒常的な民間大企業の労働組合運動の民主的な改革と強化をめざす調査研究、交流指導のセンターを設けていくことが必要であろう。そして今後の交流集会等に諸活動においては資本の攻撃や職場の労働者状態の報告、交流にとどまらず、さまざまな運動の経験と現状を出し合い、職場、単組、単産レベルにおける「企業別労働組合運動」をいかに変えていくかの議論も系統的に深めていくことが必要ではないかと思っている。

また、大企業内の活動家集団も、新しい情勢の展開のもとで変化が生じている企業、職場の状況を踏まえて、これまでの活動を総括し、その成果と問題点を確認して、新たな活動の課題と方向を明らかにすることが求められているといえよう。そして、そのなかで現在の労働組合に対しては、引き続き労働者の既得の利益擁護を最優先させる運動を強く要求し、その実現のために活動すべきであるが、企業の利益を優先させ、一体となって労働者に重大

八幡製鉄労組（新日鉄八幡）における役員選挙結果
（組合長、書記長）の歴史的推移

	組 合 長		書 記 長		組 員 総 数	備 考
	右 派	左 派	右 派	左 派		
1961	17,048 (45.4%)	19,729 (53.6%)	20,316 (56.4%)	15,688 (43.6%)	42,785	左派の組合長は中間派の人物
1962	右派の 信任投票		26,523 (66.3%)	13,473 (36.7%)		左派の書記長は最左派の人物
1964	22,186 (57.7%)	16,265 (42.3%)	22,197 (59.3%)	15,229 (40.7%)	45,888	
1966	19,165 (50.0%)	14,411 (37.6%)	20,456 (54.9%)	16,791 (45.1%)	43,368	社党協の脱退派がもう1名組合長に立候補し4,767(12.4%)を得票
1968	27,822 (69.0%)	10,466 (26.0%)	27,871 (70.1%)	11,881 (29.9%)	43,529	橋本派と名のる人物がもう1名組合長に立候補し2,013(5.0%)を得票（執行機関右派の独占）
1970	23,287 (64.6%)	12,733 (35.4%)	22,424 (63.4%)	12,907 (36.6%)	41,001	橋本派が結成した革局同志会から副組合長と書記次長にそれぞれ1名立候補（執行機関右派の独占）
1972	16,732 (65.8%)	4,840 (19.0%)	16,003 (62.9%)	4,298 (16.9%)	25,441	橋本派と名のる組合長書記長に立候補し1,944(7.64%)を2,593(10.2%)を得票（執行機関右派の独占）
1974	15,715 (67.8%)	5,897 (25.5%)	15,006 (64.8%)	6,355 (27.4%)	23,162	（執行機関右派の独占）
1976	16,225 (74.0%)	4,227 (19.3%)	5,588 (71.1%)	4,600 (21.0%)	21,924	（同上）
1978	15,654 (78.0%)	3,198 (15.9%)	14,930 (74.4%)	3,714 (18.5%)	20,073	（同上）
1980	14,480 (81.0%)	2,278 (12.7%)	14,038 (78.5%)	2,687 (14.9%)	17,876	（同上）
1982	14,159 (85.0%)	1,889 (11.3%)	13,784 (82.8%)	2,115 (12.7%)	16,657	（同上）
1984	13,051 (85.3%)	1,770 (11.6%)	12,889 (84.5%)	1,755 (11.5%)	15,254	（同上）
1986	11,889 (88.2%)	1,284 (9.5%)	11,763 (87.3%)	1,345 (10.0%)	13,599	（同上）
1988	9,737 (84.3%)	1,389 (12.1%)	9,663 (84.2%)	1,386 (12.1%)	11,621	（同上）
1990	9,068 (81.4%)	1,431 (12.9%)	8,956 (80.4%)	1,450 (13.0%)	11,139	（同上）
1992	8,787 (85.9%)	1,035 (10.8%)	8,708 (85.1%)	1,068 (10.4%)	10,232	（同上）
1994	7,857 (82.5%)	1,135 (11.9%)	7,764 (81.5%)	1,152 (12.0%)	9,521	（同上）
1996	6,309 (84.4%)	731 (9.8%)	6,306 (84.4%)	726 (9.7%)	7,474	（同上）左派の組合長候補は社党協、書記長候補は共産党を中心とする民主的活動家集団所屬

な犠牲を強要し続ける場合に対する労働基本権の独自の行使を含む中長期的な対応策も検討しておくことが必要であろう。長い闘いの歴史のなかで、活動家集団の団結と活動の形態についてもかなりおおくの経験が蓄積されてきており、それから引き出されるべき有益かつ積極的な教訓は少なくない（『労働運動を面白くする方法』『賃金と社会保障』1995年10月上旬号など）。しかし、その民間大企業の労働組合運動の現状を改革する方策を現実実践していく場合には、労働組合運動の全体的な情勢はもちろん、主体的力量、時期、方法、形態など関係する諸要素を総合的に考慮に入れて慎重に進められるべきことはいうまでもないことである。

民間大企業の労資関係と労働組合運動のこの「空白」というべき現状が改革、変革されずにこのまま推移し、また膨大な未組織労働者の組織化が進まないならば、独占資本と政府の支配体制の再編を狙う「21世紀戦略」は貫徹され、労働者、国民の労働と社会保障、社会福祉の権利はさらに切り縮められ、労働組合運動の停滞は深まり「福祉国家」の実現などとうてい困難である。しかし、この「空白」が克服され、わが国の労働組合運動全体が労働者と国民の諸利益をまともに守る大衆的な運動を発展させることが出来るようになるならば、21世紀の日本社会の明るい展望を切り開くことが可能となる。私は、民間大企業の内部で働き、不屈に闘いつづけている自覚的な労働者集団とそれを支えている諸勢力の活動に期待するとともに、労働組合運動の民主的改革は、まさに国民的な課題であることを強調しておくものである。

芹沢寿良教授 略年譜

《経 歴》

- 1931年4月18日 長野県北佐久郡横鳥村大字牛鹿（現芦田町）に生まれる。
- 1949年4月 埼玉県立浦和高等学校2年修了から早稲田大学付属高等学院3年に転入学。
- 1950年4月 早稲田大学第一法学部入学。
- 1954年3月 早稲田大学第一法学部卒業。
- 1954年8月 日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）企画調査部スタッフ（法規対策担当） 1976年7月まで。
- 1976年8月 労働者教育協会常任理事。 1979年3月まで。
労働者教育協会出版委員会委員長。
勤労者通信大学・労働組合コース教科委員。
- 1979年4月 高知短期大学教授。
担当科目－社会政策、社会学（社会学概論）、社会科学概論（教養ゼミ）。
1981年10月から1984年9月まで学生部長。
1984年10月から1993年3月まで学長代理。
学長代理在任中
全国公立短期大学協会理事（2期）。
高知短期大学学友会副会長。
- 1995年4月 法政大学大原社会問題研究所客員研究員。
- 1996年4月 法政大学大原社会問題研究所嘱託研究員。
- 1996年10月 全国公立短期大学協会OB会副会長。

《公 職 歴》

- 1985年 高知県農村婦人役割開発企画推進会議専門委員。
1987年3月末まで。

1987年	高知県女性問題アドバイザー。	1997年3月末まで。
1988年	高知県婦人問題懇話会委員。	1996年11月末まで。
1988年	高知市女性政策推進特別委員会委員長。	1996年6月末まで。
1990年	高知市女性センター運営委員長。	1996年8月末まで。
1994年	女性総合センター整備検討委員会委員。	1995年3月末まで。

《所属学会・研究会・社会团体》

日本労働法学会。

日本社会政策学会・日本社会政策学会中四国部会。

民主主義科学者協会法律部会。

労働者教育協会（常任理事）。

高知県労働者学習協議会（会長）。

高知県社会保障推進協議会（会長－1997年2月まで）。

《調査・研究・政策プロジェクトへの参加》

1971年	ヨーロッパ4カ国（イギリス・西ドイツ・ルクセンブルグ・イタリア）の鉄鋼業における企業内労使関係と組合活動の実態調査。
1983年	運輸一般労働組合の組織と機能（集团的労使関係を基礎とする産別機能の形成）調査。
1978～ 88年	全国公立短期大学協会理事会の「公立短期大学基本問題委員会報告」作成作業。
1989年	高知市労働問題研究会の「高知市パートタイムなどアンケート調査」の実施とその分析結果に基づく調査報告書の作成作業。
1989年	高知県婦人問題懇話会の『ともに歩もう21世紀へーこうち女性プランへの提言』作成作業。
1993年	高知市女性政策推進特別委員会の『新しい男女共生の社会をめざして－第二次提言－』作成作業。
1994年	マレーシア、タイの労働事情調査（日系中小企業の労働諸条件

と労働組合組織)。

- 1995年
- ▽高知県教員採用制度検討委員会（高知県教組委嘱）の「高知県における現在の臨時教員制度を改め、将来の廃止に向けて」と「高知県における教員採用制度の改善について」作成作業。
 - ▽ベトナムのドイモイ政策と労働法典施行下の社会労働事情調査。

以 上

《研究・対外的活動の記録》

1979年4月に本学教員に採用される以前は、大学あるいは研究所等ではなく社会運動団体に在籍していたため、研究業績なるものには単著や学術的、専門的な論文はほとんどなく、現状分析と批判、歴史的考察、実践的な提言といった内容の論稿が大半である。また、所属団体との関係からやむをえない事情で筆名で発表したものも多く、判明した範囲で収録したが、定年退職という人生の一区切りの記録でもあるのでご理解をいただきたいと思う。なお、各種新聞等の原稿は省略し、講演等は1989年創刊の各年度毎の『高知短期大学年報』に報告したものなかから主なものに限定した。

芹 沢 寿 良

(1)高知短期大学『社会科学論集』論稿

- 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 (1981年3月 第41号)
- 独占的大企業の労働者状態と労働組合運動再生の基礎的課題
(1982年1月 第42号)
- 〈紹介〉日本の社会学者が現地にみた現代イギリス労働組合運動の最
近の動向 (1982年3月 第43号)
- 〈研究ノート〉鉄鋼業の労働組合と労使関係に関する最近の実証的研究—
その調査報告と若干の感想 (1982年12月 第44号)
- 〈書評〉清水慎三編著『戦後労働組合運動史論—企業社会超克の視座—』
(1983年3月 第45号)
- イデオロギー攻勢の今日的状況と労働組合運動の課題
(1983年9月 第46号)
- 〈研究ノート〉1960年代後半期の鉄鋼労働組合運動—右派グループによ
る組合支配の路線転換に一断面 (1984年3月 第47号)
- 鉄鋼業における「四組三交替制」の導入をめぐる労使の対抗—1970年代
初頭の鉄鋼労働組合運動の一状況 (1984年12月 第48号)

- 労働時間制度「弾力化」の問題性－労基研中間報告批判
(1985年3月 第49号)
- 〈研究ノート〉1970年代中葉の鉄鋼労働組合運動－春闘を中心とする鉄鋼労連の組織と機能
(1985年10月 第50号)
- 「国連婦人の十年」以後と労働組合運動の課題 (1986年3月 第51号)
- 職場の自由・民主主義と労働運動－その状況と運動の重要な意義
(1986年11月 第52号)
- 労働法制の再編問題と労働組合運動の対応 (1987年3月 第53号)
- 鉄鋼業における労資関係の新局面－戦後最大の「合理化」問題と労働組合運動(上)
(1987年12月 第54号)
- 鉄鋼業における労資関係の新局面－戦後最大の「合理化」問題と労働組合運動(下)
(1988年3月 第55号)
- 〈研究ノート〉転換期の労働組合運動論－組合民主主義問題を中心にして
(1988年12月 第56号)
- 最近のパートタイム労働に関する資料 (1989年12月 第58号)
- 高知県における労働分野の男女平等確立のための政策的課題
(1990年3月 第59号)
- 〈報告〉パートタイム労働をめぐる今日の状況と労働運動の基本的課題
(1992年1月 第62号)
- 〈時評〉最近の労働情勢の動向－労働政策と労働組合運動を中心にして
(1992年10月号 第63号)
- 戦後初期の鉄鋼業における労働協約の成立と変貌－日本製鉄・八幡製鉄の労働協約を中心にして
(1993年3月 第64号)
- 〈研究ノート〉財界団体の「これからの労働のあり方」論賞書
(1994年3月 第66号)
- 高知短期大学創立40周年に寄せて (同 上)
- 1990年代長期不況下の鉄鋼独占経営におけるリストラ「合理化」と労働者、労働組合の対応－新日鉄八幡とNKK京浜を中心にして－
(1994年12月 第67号)

- 鉄鋼業における人員「合理化」と労務管理、労働組合運動－その歴史的経験が示しているもの（上）（1995年3月 第68号）
- 《調査報告》マレーシア、タイ労働事情の一端－日系中小企業の労働諸条件と両国の労働組合組織（1995年3月 第68号）
- 鉄鋼業における人員「合理化」と労務管理、労働組合運動－その歴史的経験が示しているもの（下）（1995年11月 第69号）
- 《調査報告》ベトナムのドイモイ政策と労働法典施行下の社会労働事情（1996年3月 第70号）
- 《資料》日本鉄鋼業における労資関係・労働組合運動に関する雑誌関係文献（1996年12月 第71号）
- 〈時評〉日本労働組合運動の100年と今日求められている基本的課題－若干の提言（1997年3月 第72号）

(2) 共 編 著

- 『実践労働法－組合活動の法的検討』（1958年 青木書店）
- 『労働者の権利と労働法』（1971年 学習の友社）
- 『ヨーロッパ調査団報告書－企業内労使関係と組合活動』（1971年 日本鉄鋼産業労働組合連合会）
- 『私たちと労働組合－働くものの学習基礎講座4』（1975年 学習の友社）
- 『社会主義協会向坂派と労働組合』（1975年 学習の友社）
- 『自由と権利のためのたたかい』（1976年 学習の友社）
- 『労働者教育論集』（1982年 学習の友社）
- 『新版・労働者の権利と労働法』（1982年 学習の友社）
- 『集団の労使関係を基礎とする産別機能の形成－活力ある労働組合運動を創造する運輸一般』（1983年 労働旬報社 「賃金と社会保障」臨時増刊号）
- 『民主社会主義とは何か』（1985年 学習の友社）

- 『大幅な労働時間短縮をめざして－労働組合運動の焦点・3』
(1988年 学習の友社)
- 『最新版・労働者の権利と労働法』 (1996年 8月 学習の友社)

(3)執筆参加の辞(事)典・テキスト

- 『労働組合実務便覧』 (1958年 大月書店)
- 『労働組合事典』 (1965年 大月書店)
- 『経済学辞典』 (1974年 大月書店)
- 『現代労働組合事典』 (1974年 大月書店)
- 『新版・社会科学辞典』 (1975年 新日本出版社)
- 『私たちと労働組合－働くものの学習基礎講座・4』
(1975年 学習の友社)
- 『年次有給休暇－人間らしく働くために・学習会テキスト9』
(1977年 学習の友社)
- 『勤労者通信大学・労働組合コース教科書』
(1970年代 勤労者通信大学)
- 『労働運動・市民運動法律事典』 (1979年 大月書店)
- 『事典・日本労働組合運動史』 (1987年 大月書店)

(4)著書執筆参加論文

- 日本鋼管京浜製鉄所における労働組合の組織と機能
『現代の労働組合運動』第3集 (1972年 大月書店)
- 戦後日本における労資関係の展開
『経営学全書9・労使関係論』 (1976年 日本評論社)
- 労働組合の「特定政党支持」論のあやまり
『社会主義協会向坂派と労働組合』 (1975年 学習の友社)
- 日本鋼管京浜製鉄所における労働組合運動
『現代の労働組合運動』第7集 (1976年 大月書店)
- 協調的労資関係の形成と鉄鋼労働組合運動

- 『労働運動史研究』第58号 (1976年 労働旬報社)
- 「右翼的潮流の組合組織と運営の特徴」
『労働戦線の右翼的潮流批判』 (1977年 学習の友社)
- 右翼的潮流の社会経済的基盤の動揺
『巨大工場と労働者階級』上巻－戸木田嘉久氏との共同執筆
(1979年 大月書店)
- 企業内教育－その思想・技術教育
『労働者教育論集』－山崎昌甫氏との共同執筆 (1982年 学習の友社)
- 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1・労働組合運動の根本問題』
(1984年 大月書店)
- 民主社会主義の労働運動論
『民主社会主義とはなにか』 (1985年 学習の友社)
- 民間活動家集団と連携を
『わたしたちの選択 あなたの未来－プロレタリアートへのメッセージ』
(1985年 労働旬報社)
- 「戦後民主主義の現段階」
『大企業労働組合の役員選挙』 (1986年 大月書店)
- 民間大企業における労働組合運動と労働者教育運動
社会政策学会研究大会・社会政策叢書第12集・『現代労働問題と「人づくり」』
(1988年 啓文社)
- 労使協議機関の設置と運営
『労働問題実践シリーズ7・組織と運営の活性化』
(1991年 大月書店)

(5)雑誌執筆論文

- ①『労働運動』(旧誌名『労働・農民運動』を含む)
○IMF/JCの運動路線と危険な役割

- 『労働・農民運動』 (1966年5月号)
- 「アメリカ型」協約の典型－八幡製鉄の労働協約 (1966年9月号)
 - 鉄鋼産業における労働災害の実態と闘い (1966年10月号)
 - 鉄鋼業における「合理化」攻撃と労働者の状態 (1967年4月号)
 - 労働組合の役員選挙制度 (1967年8月号)
 - 「安全に労使の対立なし」のごまかし－鉄鋼 (1968年2月号)
 - 組合民主主義の現状と課題 (1968年5月号)
 - 労働組合の役員選挙 (1968年7月号)
 - 八幡・富士の組合役員選挙 (1968年9月号)
 - 人べらし「合理化」と要員闘争 (1968年11月号)
 - 中小企業労働者と産業別統一闘争 (1969年6月号)
 - 鉄鋼産業の四組三交替と時短闘争 (1969年12月号)
 - 鉄鋼産業の四組三交替をめぐる闘いの経過と教訓 (1970年5月号)
 - 鉄鋼大手労働組合の役員選挙の特徴 (1970年9月号)
 - 春闘16年 (1971年4月号)
 - 労働戦線統一と青年労働者 (1971年5月号)
 - 4・3交替制アンケートに見る鉄鋼労働者の状態と要求 (1972年1月号)
 - 72春闘と労働協約闘争の前進 (1972年2月号)
 - ヨーロッパの労働組合の組織形態の特徴－西ドイツ (1972年5月号)
 - 交替制度について (1972年9月号)
 - 労働協約をめぐるたたかい (1972年11月号)
 - 年次有給休暇とその制度の改善 (1973年6月号)
 - 鉄鋼＝要員削減、賃金抑制の強まり (1973年7月号)
 - 要員・時短闘争の新しい局面 (1974年2月号)
 - 基礎理論の学習の手引き－権利闘争 (1974年5月号)
 - 組合民主主義と役員選挙－鉄鋼産業 (1974年7月号)
 - アメリカ式労務管理とのたたかい (1974年10月号)
 - 労働組合組織の日本的特徴 (1974年12月号)

- 婦人労働者の運動に関する文献 (1975年4月号)
- 「経営参加」問題への労働組合の対応 (1975年7月号)
- 鉄連53回定期大会－「第二期賃金政策」も論議 (1975年11月号)
- 右翼的「産業政策」の反労働者性 (1976年4月号)
- 鉄鋼労働組合運動の現状と課題 (1976年7月号)
- 公明党の反共「労働戦線の統一」 (1976年11月号)
- 春闘に底力をつける職場の自由と民主主義 (1977年3月号)
- 労働協約と就業規則の学習と点検 (1977年5月号)
- 民間大経営労組の過去・現在・未来 (1977年6月号)
- 労働戦線統一の新たな動き (1977年9月号)
- 体制的危機とイデオロギー攻撃 (1978年2月号)
- 右翼的潮流の「自由と民主主義」 (1978年4月号)
- 労働組合の自主性と民主性 (1978年8月号)
- 大企業の「経営戦略」と要求を重視する活動 (1980年2月号)
- 労働者にとっての権利とは－憲法が保障する労働条件の最低基準と労働基本権 (1980年7月号)
- 労働者にとっての権利とは－就業規則と労働協約について (1980年8月号)
- 〈書評〉・総評弁護団編『労働基準法実務全書』 (1981年2月号)
- 緊急性増す組合役員選挙制度改革 (1981年5月号)
- 民社党おしつけの合理化－『労働組合と政治』批判 (1984年5月号)
- 組合民主主義の確立は急務 (1984年9月号)
- 特定政党支持の害悪は明白 (1986年4月号)
- 「企業主義」宣伝と労働組合 (1987年1月号)
- 大「合理化」推進の「企業危機」論 (1988年1月号)
- 組合民主主義こそ闘争力の基盤 (1988年5月号)
- 賃金体系改悪のねらい－鉄鋼産業にみる (1989年3月号)
- 大企業の非民主的組合役員選挙 (1991年1月号)
- 〈書評〉・山村信吾著「私の歩んだ道」 (1995年6月号)

②『経 済』

- 合理化の重圧と鉄鋼労働者 (1966年10月号)
- 大型合併をもたらす鉄鋼労働者への「合理化」攻撃 (1969年5月号)
- 「合理化」と中高年労働者、青年労働者 (1970年8月号)
- 労資協調路線下の労働者状態 (1975年8月号)
- 独占資本・政府の思想攻撃批判 (1981年2月号)
- 戦後最大の「合理化」と右翼的潮流の社会経済的基盤－鉄鋼業に見る (1987年12月号)
- 「赤旗」か「青旗」か－労働戦線のゆくえ (1989年5月号)

③『労働法律旬報』

- 最近の協約闘争をめぐる特徴と鉄鋼労働者のたたかい (1958年 第315号)
- 鉄鋼産業の四組三交替制の実態と問題点 (1970年 第754号)
- 鉄鋼独占資本の労務管理、労働組合対策（上） (1972年 第805号)
- 鉄鋼独占資本の労務管理、労働組合対策（下） (1973年 第827号)
- 鉄鋼労連の産業別労働協約闘争 (1973年 第841号)
- 書評・労働運動史研究会『労働運動の新段階』 (1975年 第873号)
- 野村先生と労働組合運動 (1979年 第972号)
- 鉄鋼産業における労働運動と少数派運動 (1988年 第1204号)

④『賃金と社会保障』

- 鉄鋼労連・福祉対策活動の直面する諸問題と今日の活動の重点 (1958年 第1号)
- 交替制勤務の時間短縮 (1969年 第486号)
- 鉄鋼労働運動と賃金・合理化問題－鉄鋼労連大会を中心に (1970年 第543号)
- 夜勤・交替制勤務 (1972年 第612号)
- 独占的大企業労働者のたたかいに何が求められているか

- (1976年 第711号)
- 運輸一般の概要と中央本部の組織と機能 (1983年 第860号)
- 地域的な集団の労使関係確立をめざす運輸一般兵庫地方本部の組織と機能 (1983年 第862号)
- 労働組合の原点と組合員教育 (1986年 第930号)
- 労戦新時代と労働組合改革の課題・高橋佑吉著『企業社会と労働組合』を読んで (1990年 第1029号)
- 『終身雇用制崩壊』の論議と労働組合運動 (1993年 第1117号)

⑤『労働経済旬報』

- 座談会 協約闘争の考え方・闘い方 (1957年 第340号)
- 座談会 合理化の諸問題と協約闘争 (1967年 第686号)
- 職場相談 要員闘争にとって大切なことはなにか (1972年 第847号)
- 職場相談 職場の権利侵害とどうたたかうのか (1972年 第862号)
- 最高裁「年休判決」の意義と労働組合運動の課題 (1973年 第887号)

⑥『学習の友』

- たたかいは職場総点検から (「1971年別冊「春闘と選挙総特集号」)
- 72春闘 打ち破ろう低額回答 誌上大討論会 (1972年4月号)
- 72春闘の成果とこれからの課題 (1972年7月号)
- 日本鋼管大「合理化」の背景 (1972年12月号)
- ストライキ権の奪還【“私たちの要求”基礎知識シリーズ】 (1973年別冊「73みんなの春闘」)
- 73春闘職場を基礎にどうたたかうか (1973年3月号)
- 春闘権利問題10問10答－共同執筆 (1973年4月号)
- 労働組合の正しい選挙方法は？【そこの知りたい】 (1973年9月号)
- 要求づくりからストライキへ10問10答－共同執筆

(1974年別冊「インフとたたかう74年春闘」)

- ストライキを成功させるための四つのポイントー共同執筆
(1974年4月号)
- 生命と平和を守ってー『千代田丸事件』を読んで (1974年8月号)
- 労働者と労働組合の権利ー野村平爾氏と共同執筆
(1974年別冊「労働組合の基礎知識」)
- 特定政党支持はどんなばあいでも誤りなのですか【質問に答えて】
(1974年9月号)
- 当面の要求と労働組合の課題は何か【疑問に答えて・共同執筆】
(1974年11月号)
- 75春闘私たちの要求ー共同執筆 (1975年春闘別冊)
- 職場の権利QアンドA (1975年5月号)
- 職場活動のQアンドA (1975年10月号)
- 合理化と労働者の権利
(1975年10月号別冊「賃金・“合理化”の基礎知識」)
- すべての労働者にスト権の完全保障を (1975年12月号)
- 76春闘をめぐる情勢とたたかい方【疑問に答える・共同執筆】
(1976年春闘冊「国民的危機を打開する76春闘」)
- これだけは知っておこう職場の権利【労働組合コーナー】
(1976年6月号)
- 一人ひとりが行動できる春闘をー共同執筆
(1977年春闘別冊「77春闘勝利の道」)
- 自主管理活動の職場教育と労働者の権利【労働組合コーナー】
(1977年3月号)
- 権利問題の入門書紹介【労働組合コーナー】 (1977年4月号)
- 労働者の権利と労働組合ー野村平爾氏と共同執筆
学習の友別冊・学習テキスト「労働者と労働組合」 (1977年10月)
- 右翼的潮流主導の労働時間法制ではたたかえないー労働四団体・全
労協「労基法改正要求要綱」批判 (1986年3月号)

○労働時間短縮こそ世界の流れ (1987年9月号)

○労基法改正14のポイント

学習の友ブックレット1・『改正しよう労基法』 (1992年5月)

⑦その他の雑誌、パンフレット

○八幡・富士の合併と鉄鋼労働運動

(『学習運動』第134号 1968年7月)

○鉄鋼労働運動の最近の状況－鉄鋼労連の役選と大会にみる

(同上 第160号 1970年10月)

○時間短縮問題の最近の特徴

(同上 第164号 1971年2月)

○新日鉄と70年代「合理化」

(同上 第167号 1971年5月)

○鉄鋼労連の危険な役割

(同上 第172号 1971年10月)

○労働戦線の右翼的再編成

(パンフレット・私版 1972年)

○右派幹部のもとでの活動で大切なこと

(『学習運動』第188号 1973年2月)

○73年春闘とストライキストライキとは何か

(同上 第189号 1973年3月)

○フランスの労働組合運動と企業内における労働者の権利

(『金属労働資料』昭和49年第9号 1974年)

○新労資協調主義の動向

(パンフレット・私版 1976年)

○座談会 職場の自由と民主主義を守る運動の問題点と教訓

(『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集記録』 1977年)

○企業内教育と「期待される社員像」－住友金属にみる体系と実態

(『科学と思想』第25号 1977年)

○首切り・人減らし「合理化」と労働組合運動

(パンフレット・私版 1977年)

○職場の自由と民主主義を守る運動のあらたな前進をめざして

(『職場からの証言?人間の尊厳と自由を求めて・職場の自由と民主主義を守る全国交流会集記録』 1978年)

○政党と労働組合の関係

(パンフレット・私版 1978年)

- 右翼的潮流の路線批判 (パンフレット・私版 1978年)
- 独占的大企業の職場における自由をめぐる状況
(『唯物論』第10号 1978年)
- 企業主義イデオロギーの今日的特徴とそれとの闘い
(パンフレット・私版 1979年)
- 労働戦線「統一」問題の現状と問題点
(高知短期大学・「第11回短大祭」記念論文 1979年)
- 総評の結成と今日 (パンフレット・私版 1980年)
- 危機下の企業主義イデオロギー—今日の形態を原点から批判
(パンフレット・私版 1983年)
- 現代の「合理化」・「労働疎外」と労働組合運動
(『科学と思想』第35号 1980年)
- 年次有給休暇の諸問題—「働きすぎ」を是正し人間的な労働と生活のために (高知短期大学・「第15回短大祭」パンフレット 1983年)
- 戦後日本の労働組合運動と谷川巖氏 (『平野文庫』24号 1985年)
- 「戦後総決算」路線にそった同盟の危険な役割—同盟「1986・87年度運動方針」批判
(『86年度日経連「労問研報告」・同盟「運動方針」批判』1986年)
- 民間大企業における階級的活動家集団の権利闘争—その運動上の意義と到達点
(『早稲田法学』第64巻第4号 1989年)
- 高知の女性の労働事情 (『ウーマンKOCHI』第4号 1989年)
- 「こうち女性プラン」の感想 (同上 第5号 1990年)
- 「豊かさ」と自由時間 (『文化高知』第22号 1991年)
- 労働運動と労働者協同組合の関係について
(WORKER'S SCOOP—労働者協同組合への招待 1991年)
- (書評) 木元進一郎著『激動期の日本労務管理』
(労働運動総合研究所『季刊・労働総研クォーターリー』6号 1992年春季号)
- 『高知市民の生活実態と意識調査—新しい男女共生社会をめざして—』の調査結果にみられる傾向

(『高知市民の生活実態と意識調査』 平成5年3月)

○労働者協同組合と労働運動、労働組合運動

(『仕事の発見』No.26季刊 1993年秋)

○職場組合員レベルの調査交流と学習を

(労働運動総合研究所『労働総研ニュース』No.51 1994年6月)

○ベトナムの新しい労働法典

(労働運動総合研究所『季刊・労働総研クォーター』 22号 1996年3月)

○現代労働運動の基本的課題

(同上 24号 1996年10月)

○少子化現象をくいとめるために

(『ウーマンKOCHI』第26号 1996年11月)

(6)学会・研究会報告(1987年以降)

○メインテーマ・現代労働問題と「人づくり」の総括討論の主討論者

(社会政策学会 第75回大会 1987年10月)

○1991年以降の労働組合運動と労働政策の特徴

(社会政策理論研究会 1992年6月)

○最近の労働情勢の動向 (日本社会政策学会中四国部会 1992年4月)

○1990年代長期不況下の鉄鋼独占企業のリストラ「合理化」と労働者、労働組合の対応－新日鉄八幡とNKK京浜を中心にして

(日本社会政策学会中四国部会 1993年7月)

○長期不況下の「雇用調整」と「終身雇用制・慣行」問題をめぐる論議状況

(現代社会研究会 1994年7月)

○マレーシア、タイの労働事情の一端－両国労働組合組織と日系中小企業の労働諸条件

(現代社会研究会 1994年11月)

○ベトナムのドイモイ政策下の社会労働事情

(社会政策理論研究会 1995年10月)

○鉄鋼労働組合運動における「労働組合主義」グループの支配権確立の過程－1996年代における大企業組合の役員選挙の実態を中心にして

(法政大学大原社会問題研究所研究会 1996年3月)

○日本における左派ナショナル・センターの運動課題－労働組合運動をめぐる動向
(社会政策学会中四国部会 1996年9月)

○最近の新日鉄八幡労組における組合役員選挙の状況
(社会政策理論研究会 1996年11月)

(7)講演と講演記録

①講演 (1988年度以降の主なもの)

○日本における労働戦線「統一」運動の現段階とヨーロッパ労働組合運動の動向
(政労協高知地連 1988年4月)

○男女平等の流れとこれからの日本社会
(高知県総合老人大学高坂学園 1988年9月)

○職場の男女平等にとって必要なことはなにか
(高知短期大学大学祭公開講座 1988年11月)

○パートタイム労働の全般的な動向と評価をめぐる論点
(高知パートタイム雇用・労務管理改善研究会 1988年11月)

○職場と人権(1)(2) (高知市民の大学 1989年2月)

○労働組合論－階級的ナショナルセンターと組合民主主義
(嶺北労農大学講座 1989年3月)

○最近の労働問題・労働組合運動をめぐる二、三の問題
(高知婦人少年室研究会 1989年4月)

○高齢化社会と労働運動－『高齢者運動宣言』を読む
(高知市民の大学 1989年7月)

○「いま、なぜ豊かさか」、「働くことと豊かさ」、「労働時間短縮の重要性」

(以上三テーマ、高知県教育委員会主催高知短期大学開放講座 1989年7月)

○男女平等の流れと21世紀の日本社会
(高知県教育委員会主催・県立高校教員研修会 1989年8月)

○市町村行政と勤労者福祉
(高知県・市町村勤労者福祉担当者会議 1989年10月)

- 外国人労働者の人権 (高知市民の大学 1990年1月)
- 女性が働き続けるために必要な課題
(高知市・しこくフォーラム 1990年3月)
- 世界的変動の時代と大学・社会科学－高知短期大学で学ぶ心構え
(高知短期大学学長代理講演 1991年4月と1992年4月)
- いま、なぜ「豊かさ」か－ほんとうの生活の豊かさとは何か
- 働くことと豊かさ－「経済大国」日本の労働実態の人間的な労働生活のための課題
- 労働時間短縮の重要性－「ゆとり」ある職場と生活のために
(以上三テーマ、高知短期大学開放講座 1970年7月)
- パートタイム労働者の実態と生活の問題点－労働環境改善の課題
(四国四県主催・平成2年度夏期労働大学講座 1990年7月)
- 男女雇用機会均等法下の女性労働－女性が働き続けるための必要条件は何か (高知県教組播多支部婦人部学習会 1990年12月)
- 労働組合ってなに－労働組合の基礎知識
(嶺北労農大学講座 1991年3月)
- 働く青少年を育てるために必要なこと－働きながら学ぶ若い人に接して考える (高知婦人少年室・勤労青少年福祉員会議 1991年7月)
- 高知県の働く婦人の現状 (土佐山田町婦人学級 1992年1月)
- 労働者の権利と労働法
(民間労組学習実行委員会主催学習会 1992年2月)
- 現代社会と大学－歴史的転換期に高知短期大学で学ぶ心構え
(高知短期大学学長代理講演 1992年4月)
- 人間らしい働き方とは－過労と過労死を防ぐために
(高知短期大学開放講座 1992年7月)
- ゆとりシンポジウム・コーディネーター
(労働省、高知県主催 1992年11月)
- 生涯学習とは何か
(第21回全国夜学生シンポジウム記念講演 1992年11月)

- 女性が変わる、地域が変わる・コーディネーター
(高知県女性フォーラム 1992年11月)
- 公務員労働者と春闘
(国公労連主催春闘討論集会 1993年1月)
- 1993年春闘をめぐる情勢と財界の春闘対策
(全造船機械四国主催春闘学習会1993年3月)
- 生涯学習時代と高知短期大学
(高知短期大学学長代理講演 1993年4月)
- 働く女性の現状と課題－日本と高知
(高知県主催ステップアップセミナー 1993年9月)
- 雇用における構造的男女差別の克服と労働組合運動
(三重短期大学平成5年度公開講座 1993年9月)
- 私達にも『豊かさ』を－押し寄せる外国人労働者
(高知短期大学公開講座 1993年10月)
- 男女で支える高齢化時代・コーディネーター
(高知県女性フォーラム 1993年10月)
- 女性役職者に求められるもの
(高知婦人少年室主催 女性役職者懇談会 1994年3月)
- 国際家族年とは
(新婦人高知県本部学習会 1994年4月)
- 「非自民」連立政権への社会党、連合の対応－山岸章「連合・世直しへの道」を読む
(高知市民の大学 1994年5月)
- 働く女性の現状と課題－日本と高知
(高知県主催ステップアップセミナー 1994年6月)
- 産業別統一闘争とは
(高知医労連学習会 1994年10月)
- 労働時間をきめる－絶対的剰余価値の生産②
(高知県学習協 第二期資本論講座 1994年10月)
- 女性とはたらくこと
(佐賀町教育委員会主催・黒潮一番地いきいき女性セミナー '94 1994年11月)

- 女性たちは、今－社会を変えつつある女性たちの生活と運動
（高知市生活改良普及センター主催 1994年12月）
- 財界の労務政策の方向－日経連労働問題研究会報告を中心にして
（高知県95春闘共闘促進懇談会 1995年2月）
- 介護休業制度の重要性－企業にとってのメリット
（高知県介護休業制度等導入研究会 1995年2月）
- 今、女性たちに求められているもの－社会を変えつつある女性たちの運動
（第85回国際女性デー高知集会 1995年3月）
- 雇用者を中心とする働く女性の現状と課題
（高知県主催ステップアップセミナー 1995年5月）
- 戦後50年と社会保障－憲法の生存権理念を貫いた“社会保障”構想を
（四国高齢者大会 1995年9月）
- 日本の労働運動の現状と運動の基本的方向
（愛知県労働組合連合会96年春闘学習会 1996年1月）
- 働く女性と男性の現在
（高知県主催現代を生きる男性セミナー 1996年6月）
- これからの雇用形態と変化する賃金制度
（雇用促進事業団講座 1996年7月）
- あなたの雇用はこれからも確保されますか？－失業の増大と雇用・賃金制度のゆくえ
（本山町主催高知短期大学開放講座 1996年9月）
- 日経連97年労働問題研究委員会報告をどう読むか
（高知県学習協新年学習開き 1997年1月）
- 男女平等社会への変革と女性運動・労働運動－21世紀日本社会の展望
（高知短期大学公開最終講義 1997年3月）
- 「見直し」論をめぐる－男女雇用機会均等法など
（高知市女性センター基礎講座 1997年3月）
- 組合活動の権利を守り拡大するために－労組法と労働基本権
（高知県学習協「労働者の権利と労働法」講座 1997年3月）

②講演記録

- 「産業別労働組合の重要性とその運動課題」
(1984年 自治労愛知県本部)
- 「公企体等の賃金・スト権問題と労働組合運動」
(1984年 統一労組懇官公労連公企体部会)
- 「組合書記の課題」
(1981年 国鉄労組書記労働組合中四国ブロック会議)
- 生涯学習とは何か (1992年 第21回全国夜間シンポジウム)
- 「男女雇用機会均等法施行の現状と課題」
(1993年9月 三重短期大学平成5年度公開講座)

以 上