

第一章 北陸鉄道労組は内灘でなにを学んだか

一、「内灘」までの北陸鉄道労組

北鉄労組といえ、内灘闘争を連想されるように、一九五三年における日本の労働運動のなかで、軍事基地反対がもつとも激しく闘われた「内灘闘争」において、労働者と貧漁民との結合の大きな力となつた「軍需物資輸送拒否」の闘争が果たした役割は、内外から大きく評価されることになつた。そして、私達は多くの人々から「どうして、そういう闘争ができたか」をきかれるのである。だが、われわれがこの回答に正しく答えるためには、御用組合であつた北鉄労組が御用組合から職員組合へ、ドツジ・ライン下の合理化、レッド・ページ反対闘争などのいくつかの段階を経て今日にいたつた労組のあゆみと、当時二十七年十二月の激しかつた労働協約闘争を闘つたのち、組合が新しい闘争の一転機に立つて抱えていた苦悩や問題を正しく解きほぐすことを抜きにしては、これに答えることはできないのである。また、「内灘」の前哨戦といわれた参議院選挙と「内灘」で行動をもつてはじめて貧漁民や県民大衆のなかに入つた北鉄労組自身がこれらの闘いのなかから多くの貴重な教訓、経験を学ぶことができたのである。同時に、この闘争は、その後の北鉄労組の運動に、新しい転換の契機をあたえることとなり、この闘争は大衆闘争えの実質的な転化えの新しい方向をあたえることとなつた。内灘闘争と衆参両院選挙それ自体は、労組の直接本来の闘争ではなかつたのであるが、

われわれはこの闘争のなかで他の誰よりも多くのものを学ぶことができ、日本の労働運動全体のためにも予期しなかつた貴重な教訓をつかむことができたのである。この項では、「内灘」を闘うまでの北鉄労組の歩みと主要な問題点についてのべたい。

(1) 御用組合から職員組合へ

日本の労働組合の六割までが、そうであつたといわれているように、北陸鉄道労働組合も昭和二十一年二月結成当時には、職員層の指導のもとに発足した。何しろ結成当時は、戦前の経験者もすくなく、その代表者が社長に事前の了解をうるために「いかがなものでしょうか」とお伺いをたてにいつたというほどであるから、これがどんな組合であつたかは、想像に難くないところである。しかしながら、激しかつたインフレ下の日本の労働運動のなかで、ポツダム組合の典型ともいつてよい形で北鉄労組も御用組合から職員組合へ、それから労働組合へと脱皮して行つたのである。その第一の契機となつたものは、二十年夏、当時の日本交通運輸労働組合同盟（日交同盟）への加盟であり、これが全国組織との連携をたもつ最初の契機となり、後の私鉄総連結成への道をひらいた。そして、私鉄総連の全国的な活動のなかで、比較的短期に、しかも順調に、組合を発展させることとなつた。一方、この激動期における組合は、企業や組織上のいろいろな理由から役員任期を終らないで、改選にすぐ改選をつづけ、丁度カンパニヤ組織のような観さえあつた。

二十一年二月の組合結成から二十三年十月までの二年八カ月の間に、改選回数は実に十一回、役員平均任期は約三カ月の短期間であつた。この間二・一ストへの参加、組合の統一、退職金協定、慶弔見舞金、労働協約の改訂、経営に対する発言強化、組合事業部の確立等々ようやく組合活動らしい

活動をはじめることができ、組合も結成当時の役員とは異つた階層の人々の手によつて運営されるようになり、二十三年五月には私鉄総連の統一的ストライキにも脱落しないで参加できるところまで達していた。この間二十二年八月、課長・係長が組合員から排除されて、組合がより自主的に発展するのに役立つた。二十三年終り頃には、組合は、まだ、性格的には労働組合というよりも職員組合の域を脱しておらず、完全な労働者の手による労働組合ということとはできなかったかも知れないが、当時の組合は良心的な職員層や能力がありながら会社の施策と企業そのものの体制の不備からこれを生かすことができなくて苦悩していた職員の不満層や青年労働者の多くを運動に献身させることができ、これらの人々の善意と努力で比較的素直に伸びることができた。しかしながら、この頃の北鉄労組はまづたく温室育ちであり、ストライキの経験もなく、経営者も資本家らしい資本家でなく、経営はサラリーマン重役と称する人々の手に委ねられ、比較的組合運動に対しても同情的であつたりしたことも加わつて、形の上ではきれいに整備された組合として再出発し、二・一スト後の後退期にもかかわらず地方的にも大きな位置を占めていつた。二十四年六月には労組法の改正で労働組合の専従者給与の組合負担が法的に強制されたのであるが、北鉄労組では二十三年十月には、これに先んじて専従者職能給の組合負担を組合独自の意志で決定していた。このことは当時としては、その善悪について多くの批判をよんだ点であつたが、結果的には組合の自主性の確立と組織強化に大きな力になつたといえよう。また、専門的技術者として組合員教育のため当時金沢女専講師をしておられた森直弘氏を組合の嘱託として迎えたのもこの頃であるが、運動の低調な単位組合としては、当時あまり他に例をみないことであつた。機関紙「北鉄労働」の旬刊制の確立、組合の諸規程の整備、規約改正による役員

の直接選挙制の採用、職場常会の徹底、労働会館の整備、重要事項の処理にたいする全員無記名投票制の規定化等々、組織は一部において理論偏重の欠陥をふくんでいるという批判をうけながらも、次第にととのえられていつた。このように当時の組合運営は、一応形式的には民主的な形を整えることができたが、他の多くの組合がそうであつたように、資本家との激しい闘いでもまれた組合でないだけに、幹部にたいする組合員の信頼は非常に大きかつたと同時に、反面、これにたいする批判もすくなくなつた。したがつて、組合運営はどうしても官僚主義化し、組合運営そのものが指令、指示に依存することきわめて多く、大衆運動としての組合運動の萌芽すらあらわれていなかつたため、執行部が「厭なら皆さんでやつて下さい」といわゆる「足を出す」式のところも沢山あつた。しかしながら、この時期において善意の人々の手によつて形式的にせよ組織の内容を整えることができたことは、二十三年暮から二十四年と次第に具体化されて行つた経済三原則・九原則のいわゆる「ドツジ・ライン下」にもはげしい動揺や分裂をみることなく、とにかく、乗りきらしめた基礎をつくつたものといえるであらう。

(2) ドツジ・ライン下の北陸鉄道労組

こうして、組合は、ドツジ・ライン下の初期にあつて、比較的に順調に活動を進めることができた、他の組合に多くみられた資本家との激突や内部対立や分裂の危機を経験することなく、労働条件なども比較的有利に保つことができたのであつた。大私鉄においては資本の立ち直りも早く、いち早く希望退職や労働時間延長などを出していたが、中小私鉄の北鉄では二十四年秋頃から定員査定、厚生施設の縮小、被服費の削減、宿直明け休みの廃止、賃金体系の変更による時間手当の削減などのなし崩

し合理化に具体化されていた。組合大会でも初めて「職制支配との闘い」が問題とされ、経営者は交替し、より積極的な労務対策がとられるなかで、組合員の合理化にたいする有形無形の批判は、現業労働者の組合役員への進出という特徴を生み、一方、職員層の組合運動からの逃避傾向が次第に目立ち、二十四年九月の改選で初めて執行部十名中、現業労働者八名の進出をみるにいたった。二十五年に入つて、合理化は、さらに、つよめられ、九月には、①解雇条項②ユニオン・ショップ③日給制の三点をめぐつて、組合として最初の労働協約のストライキがおこなわれたのであるが、このなかに当時の労資関係の背景と解雇を中心とした協約の特徴と組合員の関心を知ることができる。このストライキを賭けてものにした解雇条項と新労働協約にたいする関心は、それから一カ月足らずして、このストを賭けてむすんだ協約を無視して強行されようとしたいわゆるレッド・パージに対して、全組合員を奮起せしめた大きな原動力となつたといえるのである。このため二十五年十月、全国私鉄において一斉に提示された単独講和の地ならしとしての「赤追放」に対しては、実力行動をもつて正面からこれを迎え撃つことができた。東武と北鉄だけが、法廷闘争などに逃避しないで、組合として直接首切り反対を叫んで取り組み、私鉄各組合、否、全産業的な当時の総退却のなかで闘いぬいた。十一月開かれた私鉄総連の松本大会では、北鉄と東武の闘争を「ドン・キホーテ」だと嘲笑したものさえいた。しかしながら、この闘争はいろいろな曲折をへて、不十分ではあつたが、最後のには、十九名の中六名の復職を実現せしめ、六名を組合の事業部や書記局で救済することとなつて解決をみた。他の多くの労働組合もそうであつたように、レッド・パージ後の半年は、組織の整備充実に主要な努力が注がれた。このパージ反対闘争は、労働運動の全体的な後退のなかでの北鉄労組の後退を最少限に

喰いとめる力となつて作用し、他の組合の全面的後退と比較すると、相対的には、反つて、北鉄労組を前進せしめる結果になり、組合員も自らの組合にたいする信頼と「誇り」をたかめたといえよう。二十六年七月の賃上げ闘争は、朝鮮戦争を契機として当時とくにロコツになつてきた経営合理化との最初の實力対決となり、会社の時間延長、賃金体系の變更の条件付賃上げ案と闘い、二回にわたるストライキのち十七%の賃上げと一時金二千五百円の妥結案を、三三対三二の一票の差で受諾して、この合理化案を排除することができた。しかし、この頃から私鉄における大企業と中小企業の賃金較差は次第に大きくなり、組合は企業内における闘争の限界点をつよく感ぜざるをえないようになってきた。

労働法規改悪の動きや諸物価値上げの掛け声のなかで、労働協約の一方的な解釈や運営による合理化の強行にたいする組合員の不満や労働強化に反対する声が、とくに青年婦人層を中心に大きくとりあげられていつた。パージ後はじめての統一的な賃上げに成功した私鉄総連では、二十六年暮の越年闘争を例年よりは早期に、統一闘争として闘う構えをととのえることができた。そして、われわれはこの生活擁護の闘いを法規改悪のファッシ政策反対と平和を守る意識と関心とにむすびつけてとり上げることができた。このなかで、経営も、また、危機的な様相を次第に増大し、資本内部における株主や重役同志間の対立や相剋も表面化してきたということも、当時の特徴の一つであつた。日米経済協力と再軍備強行のための日本経済の再編成という主として経営外的な理由によつて、経営は圧迫され、経営者はこれを経営内の首切り、労働強化、賃金切下げによつてのみ乗りきろうとし、この衝動は経営危機が増大すればするほど露骨化してきた。これらの政策は、当然のことながら、また、

面において、労働大衆の窮乏と組織的反抗を増大することなく進められることはありえない。ようやく組合の闘争も下部の問題をとりあげて闘わなければどうにもならないという条件がつよまり、廿七年越年闘争のなかでは、はじめて組織的な家族懇談会もひらかれ、組合の活動は下えおろされていったのである。家族をふくんだ結合の姿があらわれ、桑港の講和によつて平和どころか、生活困窮はますますひどくなるばかりだと家族もその苦しさを訴え、経営者は不人情だと憤り、家計のやりくりの苦しさについて語りあうのであつた。この暮の闘争も十二月十二日のスト決行を前にして、十一日にいたつて妥結をみたが、講和後のこの一年は三月以降賃金闘争、メーデー、平和闘争、越年闘争と闘いに明け暮れたが、このなかで下部の組織強化、家族の組織化とあわせて、職場、家庭の問題ととり組んで合理化に対抗するため地についた大衆闘争えの一応の方向が、示されていつたのである。

しかしながら、ここでは、まだ、組合員大衆が責任をもつて、下部の日常問題を自らとりあげて闘うまでにはゆかず、大衆的な監視で執行部を支え、協約やいままでの慣行を足掛りにして、科学的経営管理という美名によつてカムフラージュされた勤務時間の変更やダイヤ強化などにもなる労働強化や実質的賃下げの合理化のシワ寄せを消極的にふせぐというのが精々であつた。

(3) 大衆闘争えの萌芽

フアッシュヨ的な職場支配がつよまり、職階制賃金をテコとして合理化がすすむにつれて、職場の不満はたかまり、組合の着眼は下部におろされなければならなくなつた。中小私鉄に対する経営外的な強制と圧迫が強くなればなるほど、このシワは下え下えと寄せられて行つた。いままでの闘争の頭打ちがはつきり目立つてきた。このような情勢のもとで闘われた二十七年三月の労働協約闘争は、その

後の新しい路線を指ししめすひとつの目じるしとなり、後の内灘を闘わせたい、一つの条件を育成する闘争となつた。

二十七年の春から夏にかけての時期では、破防法反対闘争、私鉄総連大会における労働スト自己批判の可決、今までになく活発な地方連合会の大会など、総評大会後の労働運動全体の昂揚と統一行動の発展がめだつてきた。この運動全般の昂揚のなかで、北鉄労組の運動方針が決められ、来るべき協約闘争の基礎がつくられていった。

そして、六月から十二月まで、相当長期にわたる系統的な準備の上に闘われた労働協約闘争の経験は、北鉄労組の運動を新しい大衆闘争の方向にひき入れ、のちの内灘軍需輸送拒否闘争、職場闘争の組織化など飛躍させた基礎をあたえたものといえよう。

運動方針決定後おこなわれた協約立案のための職場オルグの報告と討議の集約のなかで、労働協約は七月末、成案をえ、八月初旬には会社案も組合側にしめされ、十一月には闘争体制を確立して越年資金闘争とあわせて四次にわたる全線ストライキをへて、ついに無期限ストにまで紛糾した。この闘いのなかで、組合員大衆は幹部依存をはなれて、自らの責任と行動をもつて闘いに参加するという大衆闘争の方向えすすみ、われわれの運動に一転機を画しえたのである。この闘争は闘争を支える三本の柱とよばれる (一)職場闘争委員会 (二)家族組合 (三)停年切下げ反対同盟の三つの中核的な組織に支えられ、家族ぐるみの大衆的な争議団によつて取り組まれた。

一、経営者側の説得工作と切崩しを防ぎ、また、長期の闘争にたえうる組織の構えを整えるために、十月には職場の組合員五名に一名の割合で直接無記名投票によつて選ばれた四百名の職場闘争委員

による職場組織が確立され、闘争委員会が設置された。職闘と呼ばれるこれらの委員は、いままでのような組合の決議や報告だけを組合員に伝えるだけの委員たちではなく、組合員とともにスローガンをつくり、ピラをはり、坐り込み動員をかけ、職制との大衆的な掛けあひもやり、サボも決議するといった自主的な行動の組織として、闘争をすすめる原動力となり、支柱となつた。

二、これを支えた第二の支柱は家族組合であつた。労働条件を切り下げ、既得権をふみにじる会社の協約案は、具体的に賃金に換算されて家族にも知らされ、職場は会社案にたいする怒りでわきたち、選挙、協約、賃金の闘いのなかで、組織的な懇談会がひらかれ、家族ぐるみの闘争が準備され、家族組合が結成されてゆき、職闘委の職場における自主的な闘いととも組織は内と外から地がためられていつた。

まず、十一月二十七日、金沢地区の家族三百名が集つて家族組合を結成、(一)家族給縮少反対、(二)越年資金二万円完全獲得、(三)わたしたちの権利や生活を守るための団結をスローガンとして、組合とともに闘いに起つた。

「断食ストもいけません」という当時の家族の決意、重役訪問や組合会議への出席、スト中の炊出しやその他の献身的な激励と活動にささえられて、一五〇時間という私鉄ストとしては二十四年の東武のストに次ぐ長期の闘争に、組合員はよく耐えたのである。

三、いま一つこの闘いを支えたものに、停年切下げ反対同盟がある。会社は合理化の一つとして労働協約中の会社の停年六十才を五十五才に切り下げたいと提案してきた。これに反対する五十五才以上の組合員が中心となり、職制といわれる非組合員をもふくんで五十才以上の従業員をもつて「停

年切下げ反対同盟」という統一戦線をつくり、これが闘争の推進力となつた。

四、これらの三つの柱、職闘・家族組合・停年切下げ反対同盟が中心となつて闘いはすすめられた。

この大衆の昂揚のなかでストライキ決行をふくむ実力行使をうたつた闘争方針案は、一七九二対四六という今までにない圧倒的な多数で組合員に支持され、十二月二十八日、二十九日の両日は各職闘を中心とする遵法闘争、年休戦術、時間外拒否などのサボ戦術によつて四割の減車が、職闘の責任と創意を全面的に生かしながら決行された。労働時間延長反対を中心とする八項目の主要な会社組合の対立点が、大衆の反抗と憤激のなかで集約されていつた。会社は三次にわたる全線ストライキをおわつても、なお、「協約の会社案を受諾しなければ越年資金は一銭もださない」と主張しつづけたが、家族や組合員は「内職をしてでも頑張りぬく」「越年資金などはいらない、協約を頑張つてくれ」と幹部を支持し、世論の非難と反撃にあいながらも次々と実力行動を準備していつた。炭労、電産の賃上げストに励まされ、秋季闘争のたかまりのなかで、この闘争は、自主的解決をみるにいたり、越年資金一カ月分、協約の主要問題点の解決をへて組合は新しい二十八年をむかえたのであつた。

こうして激しく闘われた越年資金と労働協約の闘いは、自主的に解決されたのであつたが、このなかで組合は全力をつくして闘つた。組合はいままでにないきびしい世論とも対決しなければならなかつたし、あれだけ闘つて一カ月の越年資金をどうやらものにしえたわれわれに對比して、関西方面などの大組合では紛糾の末ではあつたが、ほとんど一・五カ月近くの越年資金をかちとることができ、大企業と中小企業の賃金較差はますますひろまつてきた。鉄道運賃値上げ後の収入などをみて、大

企業では平均三割の運賃値上げの結果、収入は五乃至六割も増大している反面、北鉄などの地方における中私鉄では、三割の値上げ率に対して二割乃至二・五割の収入増である。金利増、金融難、税金高と輸送量の低下、地方産業の崩壊いは、経営外的なより強い力によつて企業を圧迫しつつあることを、二千の組合員は、身をもつて知らされるようになっていった。無期限スト直前にこういつた中小私鉄が苦しいという情勢のなかで、組合のやることは無茶だと考え、動揺した一部組合員は会社の切崩しにあり、スト破りの計画を進めたのであるが、これも職闘委の手によつて発見され、未然にふせがれた。

組合は企業組合の限界一杯、爪立ちをしながら闘いぬいた。

マーケット・バスケットも、統一協約も、すべていまのままでは闘えない。従業員組合では闘えない。今年こそ全労働階級の統一行動をひろげて、私鉄の単一化をも具体化し、さらに、一歩前進しなければならぬ。北鉄労組は二十五年九月以来数次にわたるストライキを闘ってきたが、今日の労資関係と組合運動のあり方そのものにたいしても、たとえば、一年に三回も四回もストをやらなければ一切の問題が解決しない、こういつたあり方、総連本部の統制でなされるという統一闘争といつても結局は、いつも野放し同然で、単位組合毎に十年一日のような闘争をつづける私鉄総連の闘い方などをふくめて、この頃から産業別組織の強化とともに、いままでの独善的な労働者だけの闘争にたいする批判と反省が幹部のなかからも、下部組合員のなかからも、擡頭してきた。

しかしながら、反面では、激しい闘いのなかで、これとはまったく異つた動きもあらわれてきた。このことは当時の情勢、とくに「四単産声明」（民労連系四単産の総評批判）やマーケット・バスケ

ット方式批判と時期をおなじくして示され、大衆の組合への批判や経営者の動きなどの影響もうけて、一部の動揺もかくせない事実であつた。

このことは、当時の組合が他の組合との企業較差や組織的な条件や闘争方針の相異をどのように調整し、その間の間隙を埋めるかということに苦悩した時期にあらわれた共通した動きではなかつたらうか。わたくしども指導部自身の考え方のなかにも、経営危機の原因が経営外的な理由にあることを強調しながらも、当時一方において「独自の企業再建案」というか「赤字を黒字にする再建プランを作つて経営者に対抗しなければならぬ」という考え方が潜んでいたものであり、また、これが可能であるかのような幻想をもつていた人々もすくなくなつた。この欠陥は、のちに自己批判され、一応は克服されたが、①組織の強化と産業別単一組織の結成、②中小企業、農民、失業者との共闘という方針の反面にあらわれたこの時期における特徴であつた。私鉄としては、越年、協約の闘争はいままでにない長期にわたつた闘争であり、さきにふれたように部分的には大衆闘争の芽を出した闘いであつたが、一面、この闘争は従来の私鉄の欠陥であるストライキ万能と画一主義をそのままうけつたものであつた。したがつて、無期限ストまで追い込まれて係争中の主要な問題点の結論は、ストライキの圧力を背景にした交渉で、出るには出たのであるが、その問題点のすべてをこの時期に処理することはできず、結局、停年問題をあとにのこさざるをえなかつた。しかも、当時解決をみた問題点（たとえば自動車運転士の乗務時間の問題など）でも、ストをつずけるか、やめるかの二者択一で処理を考えたために、不本意ながらも、組合にとつては、いまひと押しというところで妥協せざるをえなくなり、しかも、幹部の考えだけで妥協をせざるをえなかつた。

だから、決定された労働条件についても、全般的にみれば条件のよくなつたものであつても、いままでも職場闘争でより有利なものを確保していたものを結果的には引き下げるような事情を生みだし、幹部の考えとは反対に、下部の組合員は必ずしもこれを納得しなかつた。これは最後の段階における交渉が特定時間内に、しかも、自動車運転士のハンドル時間、鉄道運転士の乗務時間といった特定職種の人々の特殊問題が決定されねばなくなつていつたために、小委員会や幹部だけの交渉になつてしまい、部分的に今までより条件が下る人々の納得と理解をえないままに決定され、「むしろに相談せんで勝手にやつた」という不満は相当強かつた。

闘争全般については、この結果、完全な個人中心の、幹部の請負的な闘争として、はげしい批判が職場からでて、行き詰りを感じるようになった。また、職場、家族、停年反対の三つの大衆的な組織も形式的には一応整備されたが、それが日常組織として機能を發揮するところまでは達しておらず、ストライキがおわれれば、これらの組織もうごかなくなり、家族組合にしても、悪くいえば、組合が闘争のときにだけ家族を利用するという観もないとはいへなかつた。

職場組織にしても、闘争の長期化にたえて、分裂支配や切崩しを防ぐ組織としてだけ働いていたのであるが、数次にわたるストライキ闘争のなかで組合員はストライキ万能の争議戦術を早くから批判し、「乗客の足をうばわないスト」や「一般大衆と結合したスト」を主張し、その合法、非合法の問題などについても、委員会などにおいて熱心に質問し、意見をのべたが、幹部間には、まだ、ここにふくまれる本質的な問題を正しく評価し、闘争の基本的なあり方と関連せしめて、積極的にとりあげて処理しようとする自信がうまれず、これらの声を「大衆の反撃のなかでもつとも安易な方法を

求める動き」位にしか評価していなかつたといえよう。

このことが、もつと早く真剣に幹部の人たちのなかで、とりあげられていたならば、より多角的で機動的な戦術が採用され、さらに、大きな成果をあげることができたであろうとおもう。

だが、この闘いを契機として、形式的にせよ闘争が幹部請負いから大衆闘争に進もうとするきざしがみえはじめたことは、すでに述べたとおりであり、また、闘いを進めるためには、そうせざるをえなくなつて行つた内外の条件があつたのは否めない事実である。これらの批判の集約を、われわれは二十八年一月以降賃金引上げのために決定した組合の闘争戦術のなかに、みるべきところがあるのである。今までの独善的な闘争を批判して、中小企業労働者と農民との結合のなかで闘わなければどうにもならないであろうという考え方が、形式的であつたとしてもあらわれたのである。

一月以降賃金闘争を中心として当面の闘いを如何に進めるか 執行委員会

一、基本方針

1、日本の労働者、農民、中小企業者、平和資本までが、日本の隷属支配を指すアメリカ独占資本一辺倒の自由放任経済のなかで苦しんでいる。労働者だけがバタバタしても、これらの被圧迫国民の広汎な団結なくして日本の独立、自由は克ち取れないし、真の解放や生活の安定はありえない。

2、当面われわれは賃金をテコとして統一闘争を進め、これを通じて平和と独立の抵抗線を張る。今次の賃金闘争は北鉄の労働者の賃金のみを上げる闘いではない。隷属支配のなかで苦しんでいる日本労働者の低賃金を打ち破るための統一行動の先頭に立つ闘いである。

3、この闘いを強力に進めるためには越年・協約の教訓を生かし、特に対外団体、利用者大衆との提携、協力を力を入れて闘う。

二、具体方針

1、職闘を中心に協約締結後の合理化をはねのけ、独自の職場要求を組織し、人員補足、設備改善、合理化反対の行動を強化する。

2、職場オルグを行い闘争の意義を徹底させ、対内外の困難な条件を打ち破り、統一行動に参加できるように努める。

3、特に利用者大衆、他労組との共闘を強め、徹底した宣伝を行う。

(イ) このため公益事業である私鉄えの税金過重、金利増、軌道補修費の増大、電力料過重の実態をバクロし宣伝して、これの減免の闘いを組織し、利用者、経営者をも含んだ平和勢力の共闘を仕組み、平和産業としての北鉄を守る闘いを進める。

また、運賃値上げ反対、途中下車、停留場問題、早朝割引実施などの乗客の要求を取り上げて闘う。

(ロ) 以上の要求を通じ、特に経営者をこれに立たせるためには安易な道、即ち労働者にシロ寄せをするという彼等のやり方を、下から突き上げることによつて塞ぐことである。

4、闘争戦術についても機械的なストライキ一本の戦術はとらないで、大衆の批判と世論を高め、その中で多角的な戦術を採用し、その集約した結果を全国的な統一ストライキにもつて行く。

5、この闘いのなかで真の敵が誰であるかを身で以て知らし、衆参両院選挙を自由党打倒、独立、自主の獲得、民主々義の徹底から労働者えの政権奪取の準備の闘いとして把み得る条件を整える。

6、闘う構えとしての組織の強化は、総連単一化えの前進を一步進める闘いとして、中央の強力な闘争を中心

とし地方共闘を強化する。

更に来るべき総連大会では北鉄労組としての単一化への試案を作り、全国的討議を呼びかける。

試案は委員会で決定する。

7、更に詳細な戦術については、本大会における諸方針とこの案を基本として委員会、執行委員会において具体化して行く。

このように北鉄労組においては、これら内外の諸条件のなかで不十分なながらも「幹部闘争から大衆闘争へ」の方向が、このころから活動全体のなかに示されていたのであつた。しかし、まだ、この当時の「県民大衆と共に闘う」方針やこの決定された基本方向は、新しい労働運動の基本路線をさし示すものとはなつていなかった。これはあくまで形式的なものであり、県民の反撃をできるだけ少なくしてストライキ闘争を仕組んで行くための「手段」として利用され、その「手として」理解されたものに過ぎなかつたのである。内部における職場組織にしても、これは一時的な争議の時期における抵抗組織としての消極的な意味をしかもつておらず、闘争の終了と同時に活動と機能を停止してしまつた。つまり当時は企業組合の行き詰りを打開する方向を幹部が中心となつて頭のなかで理解している程度のものであつて、大衆闘争への方向は形の上で一応は示されていたが、まだまだ、これは実質的なものとなつてはいなかつたのである。しかし、この状態はいつまでも続かなかつた。幹部だけではなく全組合員が、頭だけではなく、からだをもつて、県民大衆のなかに入り込む機会を北鉄労組がもつたのである。この第一の機会が、内灘の前哨戦となつた県民統一選挙戦であり、第二の機会が内灘永久接收反対闘争であつたのである。

二、内灘闘争の教訓と経験

(1) 内灘闘争のあらまし

内灘の闘いがどんなかたちで發展し、闘われていつたかについては、すでに多くの出版物があきらかにしているところであるから、これを繰り返すことをさけて、われわれの学んだ教訓と今後の問題点を中心に、これを取りあげたい。

内灘の闘いは、二十七年九月の第一次接收に始まり、二十八年十月まで一年にわたる長い闘いであった。

第一期といわれている二十七年九月から十二月までの一次接收の時の闘争では、当時の新聞もこれを伝えているように、その闘いは激しいものではあつたが、労農提携や全県民的な運動などという姿は全然みられず、村民特に村の青婦人達を中心とした一揆的な闘いに終り、計画と組織性を全く欠いていた。その結果は六条件をのんで一時的な接收を承認するということに押しやられてしまつた。

しかしながら、このなかでも発狂者が出たくらい村民は真剣であり、闘いは深刻であつた。

これが二十八年四月末の永久使用發表から、あのような激しい闘いにまで發展し、超党派的な全県的な運動として、労働者と村民のかたい結合のなかで、第一期とは全く異つた大衆的な闘争として發展したのである。

第二期以後のこの闘争を、全国の軍事基地反対闘争のなかで類を見ない姿で高め、發展せしめた要因を、われわれは多く挙げるができるが、その第一に「内灘を県民の手に返せ」を中心スローガ

ンとして闘つた四月選挙の勝利、そのなかで開かれた「内灘奪還県民大会」における全県的な統一戦線の結集を挙げなければならない。

第二には、これを契機として、労働団体およびこれを基盤としている革新政党と村民の結合が実を結び、特に出稼漁夫の多い貧困な村の留守を支える働く婦人達を中心として、村の青年や漁夫たちが強く結合されたということも大きくとりあげられねばならないし、労働階級の果した役割は大きく評価されている。

さらに、闘いの当初における村民に対する説得、激励をはじめとして労働者の示唆や指示によつて組織的な大衆行動が生まれ、実行委員会が生まれ、署名、村民大会、抗議集会、坐り込みえと次々と発展し、労働階級が中心となつて彼等村民を指導し、激励し、対外的な宣伝や動員を強化して行つたことも大きな力になつたといえよう。

第三には、五月十二日の北鉄労組の軍需輸送拒否の決議は、内灘の闘争を全国的に発展せしめるきつかけとなり、同時に、全国からの多くの支持と激励によつて、いろいろ内部的な問題を残していたにも拘らず、さらに北鉄労組内部をかためさせ、内灘に対する関心を高めさせた。

闘いが高まるにつれて、全国各地からの調査団、学生工作隊、文化工作隊、学者文化人、労働団体の激励隊の来村、資金カンパ、激励などが重ねられ、この全国からの支持が闘いを続けてゆく大きな支えになつた。

第四には、全県的な闘争や労働市民との提携という大きな原動力があつたと同時に、軍事基地としては、未だ諸施設なども十分に整えられておらず、また、兵員も当時二十名程度の少数であり、試射

場の使用も再開当時では、一カ月半位しか使用されておらず、村内においても飲食店その他基地にあつて直接利益をうけている村民も少なく、直接利益を受ける者といえ、基地で働いている労務者位のものであつた。

こういつた軍事基地として未完成であつたという条件も、闘いを高めた一つの理由としてあげることもできよう。

その他、後半期において、最後の抵抗線となつたあの権現森十二町歩が、国有地のなかに一部民有地としてあつたことや、労働者階級の献身と呼びかけを卒直にうけいれていつた村自体のもつ出稼漁村という貧困さや、その留守をまもる婦人達の村で占める地位なども、闘いを有利に進めて行つた内面的な理由として挙げる事ができよう。

これらの種々の条件が大きな力となつて、内灘の闘争は前進した。

各村落の特殊性やアミモトと舟子、出稼出漁者と留守をまもる村民などの種々な利害対立や階級対立を含みながらも、特にその初期においては、全国的な支持と前記の力に支えられながら高まつて行つたのであつた。

そして、この闘いのなかで県下の労働者たちは、学生達と共に、今までこの地方ではみられない行動力と献身をもつて闘つたのである。特に廿八年五月十五日の村民大会から七月にかけての最高潮期には、労働者は、現地における宣伝活動中心の応援体制から、自らも資金カンパに応じ、これと呼ばかけ、坐り込みに参加した。

鉄板道路えのデモ、軍需輸送拒否決議とその決行、第二次、第三次の国会坐り込み等々。闘いの中

で北鉄労組幹部や浅ノ川線の有志たちは休暇をとり、懇談会や幻燈会を開きながら村に入つた。内灘の闘いを描いた幻燈は村民に対する工作のなかで作られていつた。

金沢市でも県実行委員会を中心とした街頭署名、選挙のなかで作られた居住地労働者懇談会の世話役が中心となつて行われた報告会、幻燈会などがさかんに行われた。

闘争の初期においては、組合員が村に入つても幻燈会の会場も借りることのできないほど封建性の強い村であつたが、沿線住民になじみの多い北鉄の組合員の真剣な、たゆまない努力が、だんだんと門戸を開き、実を結ぶようになって行つた。浅ノ川線の組合員の有志は幹部をのりこえて闘争に参加し、舟小屋のなかに泊り込み、終電車を終えて数里の道を歩いて工作に通つた人もいた。幻燈の製作にとりくんた某君は、村の老人と一緒にいも苗を植えるのを手伝いながら、話をひきだし、説得をつづけ、そのなかで幻燈を作る努力を続けた。

父兄達え大きな影響力をもつ教員組合の積極的な努力は、宣伝啓蒙のうえで大きな役割を果して行つた。この教宣活動は子供の教育、風紀問題と強く結びつきながら村民のあいだに深く食い込んだ。「自分達の子供は泳げない漁師の子供になる」「金は一代、土地は万代」「戦争に負けた責任を子供等にまで負わすな」と、スローガンは闘う浜の大衆から生みだされていつた。

北鉄労働者の軍需輸送拒否の決定は、「強制接収されたらどうする」という不安に大きな勇氣をあたえ、内灘闘争を大きく前進させる上に当事者さえが予期もしなかつた巨大な力を發揮したことは、すでに述べたとおりである。六月十二日、さきに決議した軍需輸送拒否を確認して、この決定を村人に伝え、村人を激励しながら鉄板道路え最初のデモが行われた。このデモは、国鉄松任工場の労働者

を始め金属、化学などの他の労組の坐り込み動員や波状デモ闘争えのきつかけとなつた。

輸送拒否は五月十二日の決議以来数知れない多数の全国の人々によつて支持され、約一カ月の後、全国からの激励と県民の世論に支えられて、ついに決行された。この責任者処分については、監督官庁である運輸省方面などからは相当強い勧告や指示があつたそうであるが、選挙以来の県民統一の機運や内外の世論を無視することができなかつたのと、選挙の経緯からみて経営者も、また、接収反対の意志を表明せざるを得なかつたことなどが大きく作用して、強硬な態度で望むことができなかった模様である。

われわれはこのなかで、統一行動がより広く、強く仕組まれ、国民の要求のもとに闘われるならば、今までは非合法とされ、一顧だに与えられなかつた闘争の手段も、内部の体制の強化、内外の条件によつて不可能ではないことを教えられ、大きな確信を得ることができたのである。

闘いの最高潮の時期における労働者を中心とした統一行動は、大きな力をもつて村民を激励し、支援した。しかしながら、国会では院内闘争も当初の計画通りには進まず、法廷闘争も、また、大衆行動の裏付けなくしては有利に展開されず、闘争が長期化するにつれて漸く焦りがあらわれはじめた。労働者階級の積極的な長期の計画的な指導も充分になされず、一方労組の支援も消極化し、大衆的な抗議、支援、激励も、特定の幹部や工作員だけの闘争へと移つてゆき、最も大衆的な支援が必要とされた時期に、これが充分なされなかつたのである。

七月十九日の日教組主催の軍事基地反対国民大会が全国から集まつた平和愛好者二万名の強い統一行動のなかで開かれた後、北鉄労組でも内部的に交渉権をめぐる八月闘争・夏期手当要求がおこり、

一方、「内灘か職場か」といつた批判があらわれ、今までの闘いの欠陥が組織内部においてもあらわれ始めた。

社会党左派は、去る四月選挙に共・労との統一候補として筆者を推したことを理由として、党本部から解散を命ぜられ、その再建工作に重点をおき、村内においても党組織をつくることに努力した。

このように労働者の闘争指導と支援が弱められた時期に、愛村同志会の誕生を中心とした戦線の分裂が始まり、共産党の「大根布」からの追い出し、学生隊の締め出しなどが強行されていつたのである。この点は労働階級の立場からする内灘闘争の批判のなかでは、最も重視すべき点である。

このなかには「浜返せ」という統一した要求と各部落の日常の生活に直結した特殊要求との結合と、職場に起きている日常の経済的な諸要求とこれを中心とした統一行動と「軍事基地反対・平和を守れ」との結合、特に軍事基地反対と村民の具体的な要求との結合の不充分さという最も重要な問題点が含まれているのである。

(2) 闘いの教訓

内灘闘争の発展は、確かに労働者と漁民の結合と平和愛好者の好意に満ちた激励と支援によつて、あんなに高まつたことは否定出来ないし、内灘に永久に消えない民族独立の灯をともしたことは、大きく評価されなければならない。それと同時に、闘いのなかで、われわれの学んだ教訓や失敗は、すでにとりあげたものも含めて、今後の労働運動のなかで大きく生かされなければならない多くのものを残している。ここに、その教訓のあらましを記すこととしよう。

一、内灘の再使用が論議に上つた当時、村民が①若し強制接収になつたらどうしようということ、

②経済的に貧しい村をどうして再建して行くか、ということが、砂丘の利用と相まつて今一つの重要な関心事であつたし、この二つの問題点に明確な回答を与えることが内灘を勝利に導くところの重要な鍵であつた。闘いのなかで、労働者階級は第一の問題に対しては、一時的であつたけれども行動をもつて明確にその回答を示したのである。

漁民達はこれによつて鼓舞され、激励され、闘いにふるい起つた。しかしながら、闘いが激しくなり、一部の村民が坐り込みを続け、デモをくりかえし、そのなかで実力をもつて射撃場内に十六の舟小屋を立て、鉄柵を実力で抜きとることを決議し、実力出漁を敢行しようとしたときに、これに正しい方向を指し示し、勇気と確信を与えることはできなかったのである。

たしかに出発はよかつた。しかし、闘いはデモと上京陳情、坐り込み、動員のみに依存し、指導に計画性がなく、全く行き当りばつたりで、闘争が落ち目になつて、もつとも指導を必要とした時期に、これをあたえることができなかったのであつた。闘いのなかで目覚めた進んだ大衆に追隨して、どの党も組合も実行委員会も計画的で適正な大衆の要求に直結したスローガンを大衆のなかから引き出して掲げ、これを指導する努力をしたものはなかつたのである。

とくに、砂丘地の利用は当初からいわれていた問題であつたが、実力行動や坐り込み、演説や説得、集会に重点がおかれ、計画的で組織的な研究や検討が一部の人達によつて強調されながらも、放置されたままになつてた。村の一部の青年達の間では、この浜の利用の問題が、接収問題の発生以前から取り上げられておつたが、闘いが末期に入り、その長期化が伝えられ、労働団体などからのカンパも思うようには集まらず、資金も底をついた本格的な自立体制のなかで、闘争が続けられねばなら

なくなつたとき、県実行委員会では権現森の緑地化とその利用の計画が立てられたが、これも権現森売り渡しの取引きが政府とボスの間に成立し、法廷闘争も敗訴に終り、情勢が困難になるとともに、いつのまにか消え失せてしまつた。

常に最悪の場合を予想しての労働者階級の手による計画的な継続性ある適正な指導、これなくして軍事基地反対の闘争といい、生活権擁護の地域共闘といい、これを正しく発展せしめることは不可能である。また、大衆の最も身近かな、そして、それは多くの場合、激しく派手な闘いになればなるほど、背後にかくされてしまい、顧りみられない、生活に直結した特殊な、具体的な日常要求と統一的な基地反対や平和の闘争が結合しない限り、障害と困難に耐えて闘いを勝利に導くことはできない。

一時期における共産党の指導を除いては、政党や県実行委員会や村の実行委員会や戦闘的な闘士たちは、常に闘いの一番下で行動に参加し、実行委員会の決定に最も忠実であつた村のオカ力達や舟子達の後ろから、ついて歩いたといえなかつたであらうか。

とくに、この種の闘いにおいて、常に重要な働きをもたなければならぬ政党に、このことが言えるのであり、部分的には労組が政党の役割まで背おいこんだり、一部の党が、闘いが末期に近づくと、いち早く、闘いの指導よりも自党の党作りと党勢拡張に方針をおきかえて行つたという現象すらあらわれたのである。

われわれは、ここでも地域、職域の統一行動を正しく組織し、発展せしめるために、絶対不可欠な階級政党の統一行動と、その計画的で組織的な指導の必要性を痛感したのである。

どれだけ北鉄の職場で、職場の部分的な統一行動や要求を積んでみても、また、内灘の村民がどれだ

け部落の特殊要求を通すために果敢であつても、それだけでは、直ちにそれが平和の力になり、また、再軍備反対にも、軍事基地反対の闘争力となるわけのものではない。これを広く發展せしめるためには系統的な準備と日常からの計画的な宣伝や指導がなくては実を結ぶことは困難である。しかも、この最も大きな役割を担わなければならないのが、労働者階級とその党の統一的行動である。

二、行動のみが闘いを強化し、前進せしめることを知つたのは、北鉄の労働者ばかりではなかつた。村民は心から労働者との統一した行動を待つていた。村民は闘いのなかで「〇〇党はいろいろ、〇〇党は調査だけ」と批判して、行動を伴わない支援や激励をしりぞけて行つた。

素朴な村民に全面講和、両条約、行政協定の意義を説いてまわつたり、政治論議をおしつけたオルグたちは「ウララ（私達は）ほんなこと（そんなこと）はどうでもいいがや、北海道でも富士山の上にも持つて行つてもらやあそんていいがや（それでいいのだ）」という声をきいて戸迷いし、「辻さんのいう通りや」という言葉をきいて、どう説得するかを知らなかつたのである。六月十四日、十五日の重大段階を前にして、輸送拒否の決議をもつて村に入つた北鉄の労働者に、村の実行委員会の人々は赤旗を巻いて入つてくれと心配をしていたが、村民は心から喜びをもつてこれを迎えてくれた。輸送拒否決行の決議をきき、「村民の実力で杭を抜くならば、われわれもこれを応援し共に抜く」という報告を受けた出島実行委員長は、涙を流して喜んでくれたのである。

実力行使がどんな形で村民に受取られたかを、ある組合員は「駅にくる村民の態度がかわつてきた」という言葉であらわしている。内灘村に入り「村民と共に住い、共に喰い、共に働いた」ものが、外部の宣伝や主義主張を超えて、最も大きく村民の信頼を勝ち得ていつたのである。

初期の押しつけと説得の時期に、北鉄労組で「基地の子」や「日本の貞操」を村に持ち込み読んでもらおうとしたときは、役場で全部押えられて少しも村民には配られず、誰も読んだというものはなかつたのであるが、闘いたけなわの一日、私はキャンプ前の坐り込みに参加しているハチ巻きをしめた真剣な村の若い衆が、よれよれになつた「基地の子」を手にしているのを見た。

権現森の坐り込みの水波みの手伝をやり、あるときは警官と対決し、あるときは村民と共に踊り歌つた学生、労働者、合唱隊や工作者たちだけが、内灘のオカ力達といわれる主婦が坐り込みながら「吉田のガラ（馬鹿）が行政協定たらちゆうもんを（とかいうものを）結んで……」という言葉をきくことができたのである。

闘いのなかで彼等もはつきり自らの敵を知り、労働者の行動だけが最も大きく村民を勇気づけたのである。むずかしい理論や御説教よりも、一番下から大衆と共に行動に起ち上ること、これこそ労働運動についてもいえる貴重な教訓ではなからうか。

三、内灘の闘いは輸送拒否だけで大きく発展したのではなかつた。全国の労働組合を始めとした平和を願う国民諸階層の支援、配慮、協力や村民の努力はもちろん、闘いを勝たせたいという国民の愛国心が一つに寄せられて大きな力となつたことを、当然のことながら忘れてはならないと思う。

六月十四、五日、闘争の激しかつた頃、村えは大阪、京都あたりからの応援隊も入れて約二千名といわれる警官達が入り込んできた。彼等は煙草を買いに村に出て、店に入つても、村民に「品切れではありません」と断られるような小さな事件がいくつもあった。水をもらいに行つてすげなく断られた警官もあった。こんな小さな抵抗も闘いを支えた一本の支柱であつたことを忘れてはならない。全体

の力を合せて闘うというこの当然なことを、ほんとうに身につけて闘うという努力は、まだまだ足りなかつたのであつた。

もつとも戦闘的であり、進んだ強いといわれる人々が、自らの意見や闘い方を誰れにでもおしつけたという欠点は各所に見られ、一面的であり、画一的であつた。特に、各部落の特殊な要求とこの統一的な浜返せの闘いを結合して、全体として力を発揮させるといふ努力は、充分になされてはいなかつた。

いくつもの要求と行動に結合されて、闘いの戦術はカンパとデモと坐り込み、ビラはりといふ決められ、要求は階層間の矛盾や対立の複雑な条件のなかで、初めから終りまで「浜返せ」一本であつた。やれるものはやるのである。やれない者は手をこまねて何にもやらないといふ画一的な戦術がとられた。自らのやれることをやつて、さらに、これを発展させ、今日より進んだ具体的な方法をもつて行動に立てるよう準備をするといふた努力は全くなされなかつたのである。今までの組合の独善的な闘争の批判のなから、これを克服し、沿線利用者の問題をとりあげた北鉄労働者の闘いのなかにも、この独善の残りカスとおしつけと画一は残つていたのである。

輸送拒否を決定した北鉄の労働者は、全国の人々から支持され、支援されたが、この決定は県評下の労働組合や実行委員会には何ら相談されずに、抜打ちに決定されたものであつた。

実力行動をもつて闘う条件が北鉄だけにあつたとはいへ、これがみんなと話合われ、統一した計画とこれを包む各団体の可能な統一行動のなかで進められていたならば、さらに大きな力と効果を発揮したであらう。輸送拒否は県下の世論、全国からの支持によつて、はじめて行動に移されるようになった。

た一事をみてはわかるように、全体の支援なくして闘えないにも拘らず、これが意識されず、北鉄の独走となり、独断に終つた。組合内部においてすら充分な大衆討議と理解の上に立つて仕組まれ、日常要求との結合と自覚の上に決意されたものでなかつたことは既にのべたとおりである。その闘いは委員会の決定をもちまわつて説得これ努めるといふ形となつた。

日常要求との完全な結合をもたないという弱点を抱えながら進められたあの闘いに、自らも予期しなかつた全国からの支持と村民の支持や援助がなかつたら、組織のなかにも悪い痛い傷を残していたであろうことを、こんにち、反省させられるのである。

われわれの思い上りは、それだけに止まつてはいなかつたようである。北鉄労組によつて投げつけられたものではなかつたが、「電産は電気を止める」「日通は北鉄に協力せよ」「国鉄も弾丸運びを止める」と、他人の条件を全く考慮もしないで、画一的な行動と戦術を期待しなかつたとはいえないのである。「どうしたらいいだろうか」「われわれはこうしたいがどうだろうか」「輸送拒否についての意見を」と話し合う余裕は、全然もつていなかつたのである。自らの職場の討議や話し合いを、他の組合の職場に広げたり、交流したりする努力もなされなかつたのである。このおしつけは統一行動を強めるどころか、かえつて一部では反感と中傷を買い、統一行動を弱め、分裂的な傾向をさえひき起していつたのである。

石川県の労働者が一人残らず行動に参加し、全国民主団体と労組が中心となつて「全県民が金あるものは金を、力あるものは力を、心あるものは心を」寄せ合つて闘いを進めるという方針は、まだまだ、みんなのものとなつていかなかつた。

この点は組合でも途中で反省され、克服に努力されたが、政党として内灘闘争に最も力を注いだ共產党も、行動面では北鉄労組におんぶし、北鉄はまた前述のような独善と独走を続けたために、組織内部では職場の懸案問題の解決を中心に下部から突き上げられ、外部においては県評組織内においてすら、北鉄孤立化の傾向があらわれた。これらの傾向と弱点は、北鉄労組のみならず、闘い全般のなにかにもあつた。

現地では激しい死闘が続けられているにもかかわらず、金沢の街においては、さほどに闘いが高まらず、関心もうすかつた。輸送拒否やデモに比べて村民の期待したカンパは集らず、当初は金づまりに苦しみ、末期においては、これが原因で敵の軍門に降らざるを得なくなつた。全国における基地反対闘争の一つの環として内灘が闘われなかつたということは、大きな欠陥の一つであつたといえよう。画一的な戦術やおしつけ、独善の排除、全体としての力の發揮、総合的な圧力の利用、これはまたわれわれの職場のこれからの闘いのなかでも忘れてはならない要件の一つである。

四、どんな闘いにおいても、われわれの闘う行動は常に大衆の責任と創意と工夫に支えられ、大衆のものとなつた闘いでなければ実を結び得ないことは幾多の教訓の教えているところである。常に最も下積みとなつて一番苦しんでいる人々の手に闘いの主導力が握られ、目前の最も切実な要求を通じて闘われること、このことが大衆闘争を發展せしめる鍵である。そして、これは職場の闘いにおいても、平和の闘いにおいても、すべての闘争に共通した今日最も重要な課題であらう。

大衆が責任を自覺して行動に参加するとき、これが始めて力になるのではなからうか。そして誰と誰を自らの味方として自己の陣営に引き入れることができ、誰がほんとうの自分達の敵であるかをた

えずはつきりさせて行くことが必要である。このような意味において内灘の闘いは、一番苦しんでいる、一番下の人達、舟子、貧漁民の手に闘いの主導権が握られていたとはいえない。

五、内灘闘争のなかで北鉄労働者の職場における具体的な悩みや要求と内灘接収反対、軍事基化反対という要求がどのように結合していたか。また、結合していなかつたとすれば、その欠陥と原因は何処にあつたか。これらの諸点とならんで内灘村における村民の切実な現実の具体的な要求は何であり、これと「接収反対、軍事基地反対」が如何に結合したかは、共に重要な問題である。

各部落における特殊性とこのなかで生れてきた各部落民の経済的政治的な要求を明確につかんで、このなかから闘いのスローガンを具体的に引き出し、基本的な発展の方向をしめす「村の特殊性と村民の生活感情にまでとけ込んだ指導」がなされなかつた点は、闘いのなかでの最も大きな欠陥として指摘されなければならない。このことなくして、ほんとうの統一行動と統一戦線の強化はありえないからである。

この点については、わが労組の森直弘氏（金沢市教育委員、北鉄労組常任書記）が「北陸文学」第五号「内灘の闘いについて——私のノートから」において明確に説明しているところである。

氏は内灘村の六つの部落をその特殊性を基礎として、大きく三つに分けている。すなわち、土地がとぼしく、地曳と出稼ぎ漁業を生活の中心とし、素朴で粗野な気性の住民を多く抱えている北部（室、西、荒屋、黒津船）と北鉄浅ノ川線終点であり、生活は多面的で農耕が最も進み、むしろ知能的である向栗崎地区と、さらに、村政の中心地であり、政治権力がすべてここを通して村全体に入り、網元が集中していて貧富の差がひどい大根布の三つに分類して、それぞれの部落民に土地——砂丘と海の

占める役割や愛着の相異、各部落間の利害対立や階級的な利害の対立を分析して、「金は一年、土地は万年」というスローガンに対して検討を進め、このスローガン一つで全村民を結集し、闘いを進めようとした弱点、「もろさ」を反省し、われわれが大衆闘争を進めるなかで、適確なスローガンをぐたいな条件のなかから引き出し、闘いの推進力である最下層の要求をはつきりと指し示すことが、如何に重要であるかを教えている。

氏はまた、砂丘地を中心とした新しい村造りが、真に働らく農民の手によつて進められたときこそ「内難村民にとつて『土地は万年』のスローガンは生きたものとなり、真実性をもつて迫つてくると思われる」と批判した後、「村での各部落間の要求の対立、階級関係から見た利害の対立は複雑であり、微妙な関係にあつた。もちろん、このことはあらゆる基地闘争を展開している村落に共通するところであろう。だが最も革命的なエネルギー源であり、戦闘的な貧漁民層にとつても『土地闘争』の意義が直接的につかみえない客観的条件にあつたことは、最も特徴的である。『土地は万年』はここでは、単に可能性の問題として理解されていたに過ぎない。しかし、明日の日からこの土地が現実生活の拠点となることを明かに打ち出す具体性を欠いていたようだ。それでは弱く、村民に魅力がない。従つてスローガンは直接的に全感情として理解され、うけとられなかつた。農漁民に、一個のスローガンの下で問題をとらえさせることは、高度な理論や意識をそのまま強制する愚をおかすことだ」と、闘争のなかにひそんでいた最も大きな弱点をえぐり出している。

さらに、これらの闘争指導のなかでは、「村民が自己の生活を守るための闘いを通じて軍事基地反対、再軍備反対を自覚するところまで指導するためには、内難における『生活を守る』とは具体的に

どういうことであり、どう闘うべきで、外部団体はどう力を貸すか明らかにすることこそ重要であつた」ことを強調し、これらの最も重要な基本的な命題に正しい解答を与えないままに、しかもあの闘いが、なお、かつ全国の基地反対闘争に大きな力を与え得た原因を、それが、封建的な意識の裏返しであり、排他性によつていゝどられてゐるものであつたにせよ、反米的な民族感情をまずあげねばならない。そして、より象徴のない方をするならば、祖国の土への限りない愛情、戦争への嫌悪、政府への不信、そして最後に生活権の擁護、このすべてのものが村人のものである「権現森を守れ」で示された闘争拠点の存在。後追いであつたが、これを支えた北鉄、国鉄、教組らの労働者階級を中核としたいわゆる「外部団体の力」であつた。とくに共産党の工作は部分的な誤りや未熟があつたにせよ高く評価すべきであらう」と、労農同盟と外部からの協力の問題を提起した上、特に村民の「意識形態」や感情の正確な分析と、これにとけ込んだ指導の必要性を力説している。

そして、ここからわれわれの学ぶ点はこうだ。この村民や職場の部分要求と結合した完全な統一、これなくして闘いの正しい発展もないし、また、たつた一つの職場や家のまわりにころがつてゐる部分要求すら今日の日本でかち取ることはできないのではなからうか。

各部落の特殊な条件の中で幾つもある村民の不平不満と苦悩、そのなかから引き出された要求とスローガン、これが砂丘に結びつき、「浜返せ」、「軍事基地反対」にブチ当つたのではなかつたのである。

こう考えてくると、内灘の闘争も、また、われわれの職場における闘争と同じく、多くのものをえていたことに気づくのである。

抱最後に、敵の支配機構について具体的な把握を欠いたことをあげねばならない。

村民の具体的な諸要求の解決のための闘いが進められるところに、始めて、誰が村民の利益を守るのか、そして、村民の敵と味方が判然としてくるのであり、権力の所在と支配もバクロされ、村長やボスの果す役割が村民に知らされ、さらに強く、闘いを押し進めることが出来るのである。しかしながら、内灘の闘いでは国家権力——地方権力——村の権力——村民との関係が明確にされておらず、とくに、村内における支配権力の在り方、村の権力と村民をつないでいる鎖を明確につかみ、敵と味方をはつきりする努力が足りなかつたことが指摘されているが、これは闘いの根本的な欠陥に起因するものであり、単なる工作の仕方や技術で片づけられる問題ではなからう。封建的な主従関係、血縁関係をたぐつての分裂、切崩しがきたときに組織的にこれに対抗できなかつた主要な理由も、またここにある。そして、闘いが真に「闘う貧漁民」の手に握られていなかつた証拠は、闘争の指導に当つた村実行委員会のなかにも挙げる事ができる。すなわち、村の反対実行委員会の主力は、ほんとうに村に生活の根をおいている貧漁民の手にあつたというよりも、むしろ、村における急進的な層、村民相手の小商人の手やつとめ人の手にあつたといえるのである。

三、浜と職場は結びついたか

(1) 軍需物資輸送拒否の決議

参議院選挙戦は現職大臣林屋龜次郎を降し、井村改進黨県連会長が勝つた。これを人々は県民の勝利と称した。このときから、内灘問題は新しい重要な意義を帯びて表面化して來たのである。政府は

事の重大さに驚き、大きく動揺した。

四月二十八日、内灘永久接收の情報が伝えられるや翌二十九日には、改進黨から共産党まで、労働組合、青婦人団体、地元内灘村代表などを含めて全県民的な接收反対実行委員会が四月十七日の県民大会の決議に基いてつくられ、代表団が上京、直ちに政府代表とも交渉し、五月一日のメーデーの会場では、東京での交渉の結果である

(イ)、四月一杯で試射を一時中止させる

(ロ)、今後の交渉は、内灘だけでなく、県を通じて行う

(ハ)、射場内の立入りについては考慮する

の三項の決定事項が報告され、引続いて実行委員会の代表達が、これをたずさえて村に入り、村人達を激励した。

ここから内灘試射場の「永久使用反対闘争」の火蓋が切られていつたのである。

内灘の闘争そのものの経過その他については、数多の報告や著書も出されていることであり、いまここで多く説明する要もないとおもわれるので、ここでは、特に軍需物資輸送拒否闘争を中心として闘った労組、とくに北鉄労組における闘争と、これがその後の組織活動にどんな影響をあたえていたかを中心として考えてみたい。

四月二十九日の実行委員会では、内灘村の代表から、卒直な意見と村民の悩みとして、①われわれは永久接收には絶対に反対である。しかしながら昨年暮（二十七年）にいわれたように、最後には米軍の強制的な権力によつて、強制的に土地を取りあげられるようになれば如何に反対してもなんにも

ならないから、それよりも補償金を一銭でも多くもらつた方が得である、②貧しいこの村を再建するためには、これを機会に政府と与党に頼んで補償金や補助をもらつて何とか村百年の計を立ててもらより外仕方はない、という考え方が、現在の村内においては相当支配的になつてゐること、同時に、これを解決する何か良い方法がないものかということが真剣に訴えられていた。

一つは権力に対して闘える自信を村民に与えること、第二は村民の最も切実な経済的な要求を解決すること、これこそが当面の闘争を進める際に片づけなければならぬ重要問題として提示されたのである。

先に述べたように県民統一戦線の勝利に終つた参議院議員選挙戦の勢をかつて、内灘の闘いは、県下の民主勢力を中心として強くおし進められ、県民の世論を大きくゆり動かしていつたのであつた。全県的な超党派的运动となつた接收反対の闘いは、第一次接收のときとは比較にならない大きな力をもつてひろがつていつた。

第一の鍵である村民の強制接收の不安に対して、もしアメリカが村民の反対を押しきつて砂丘をとるなら、それは自ら民主主義を踏みにじるものであり、世界の民主主義がこれを許さないだろうといつた齒の浮いた演説や説得では、何らの力を与えることもできなかった。

このようななかで五月十二日、北鉄労組の第二十一回委員会が輸送拒否の決定をした。

この決議が当の組合員たちが考えていたより以上に、全国的にも大きな反響を呼び、村民を勇気づけ、さらに、反対運動全体を発展せしめたことは衆知の事実である。

しかし、一面この決定は、充分な下からの討議をへて決定されたものでないだけに、組織内にも後

に多くの問題点を残したのであつたが、委員会がその責任においてこの重要な決定を可決した背後には、われわれがいままでの闘いのなかで頭打ちをして行き詰り、何とかこれを打開しようとしていた北鉄労組全体の苦悩と反省が、決定を踏みきらせる大きな力となつていたとみることは専断であらうか。

つまり、偶発的にこの決議が生れたのではなくて、いままでの闘いのなかで、一つの基盤と条件が意識すると否にかかわらず、できていたということをいいたのであるが、実は、私自身、この会議には欠席しており、旅行先の東京でこれをきいて驚いたのである。上部機関の私鉄総連や他の労組にも当時は相当大きなショックを与えた。

当日の会議は賃金配分案や役員改選の予定議案を審議してこれを終り、一委員によつて「一般経過報告のなかにあつた内灘問題について、村民にばかり」反対しろ」といつても、われわれが弾丸を運んでいたのでは、ほんとうの県民一致の反対にならない。現在浅ノ川線で試射場関係の物資を運んでいるが、これについて組合として今後どのようなかを、予定議案終了後、別個議案として審議することが提案され、討議の結果、「軍需輸送拒否」を決定したのである。

そして組合は、これを次のように全組合員に訴えている。

“平和は叫ぶだけでは来ない” 全国的な要求が成果を生む

軍需物資輸送拒否の意義

いまや全県民、いな全国民の問題にまで発展した内灘砂丘地の永久接収問題に関して、われわれは県民としてあくまでも反対の態度をとつてきたが、いまや事態は最悪の状態に入り、積極的な行動によつて、これをね

返さなければならぬときになつた。五月十二日に開かれた第二十一回委員会においても

一、既定方針どおり反対運動を強力に進め、同問題反対実行委員会の運動をより強力に行う。

二、もし県民の意思を無視して永久使用の措置がとられた場合は、同試験場関係資材、物資の輸送を実力をもつて拒否する。

との態度を決定し、輸送拒否実施の時期、方法などは執行部に一任し、事態の推移をみて、執行部が指令することを決定した。

しかし、この決議の意義は単に労組や特定の団体だけではなく県民の総意と決意が具体的に行動で示される闘いの中でのみ、このわれわれの決意が実施されることを示しているのである。すなわち、全国的な拡がりをもつて、しかも、国民の総意と決意によつてわれわれに対する要求となつたとき、はじめて、この運動の成果が期待されるものである。

もちろん、これが実施にあたつては、いろんな障害と妨害と困難がある。それを突破して行動するには重大な決意を要することは当然である。われわれの決定はこのような決意をさけて、再軍備反対の叫びも平和の叫びもあり得ないことを認識したにはかならないものである。

(2) 「内灘よりも職場を」の声起る

この軍需物資輸送拒否の決議が闘いに大きく力して、中央からの調査団の派遣、内灘村民大会の全村一致反対決議（五月十五日）、全国各地からの激励カンパ等の闘いへとひろまつた。

全職場にオルグが出され、予定になつていた執行部の定期改選とあわせて職場の声が集められた。選挙闘争で懸案の協約、退職金、停年などの問題が、すべて棚上げになつたままであることに對して職場では内灘よりもこのことへの不満がより多かつた。

職場の日常要求と内灘、これを如何に結合させるかは組合にとつての重要な課題であつた。職場では幹部の独走を非難する声が強かつたが、役員改選にあたつての当時の声を機関紙「北鉄労働」は次のように伝えている。

まず職場の苦情解決を

いまの組合は職場から浮きあがつている。職場の中には問題が山ほどある現実、身をもつてひしひしと労働強化が感じられる。こんなことに親切に世話してくれる人が一人もない。もちろん内灘問題も大事なことは判つている。また、火急なことも判つている。しかし、そのために職場のことをほつておくことはないだろう。どうしても執行部だけで手が足りないなら職闘などを召集すればよいではないか。だから結論的には、まず、職場の苦しみを少しでも解決してくれるような人を執行部を送りたいと思つている。

われわれは停年問題と退職金の問題が一番気がかりだ。組合へ行つても忙がしそうで、つい聞きそびれて歸つてしまふが、われわれに約束したことを一つも守つていないような気がする。

そりや執行部も、協約だ、越年資金だ、賃金だ、選挙だと思つて暇もないことは判つているし、今また内灘問題が当面していることも充分知つている。だから本当に御苦勞さんだと思つているから余り無理はいいたくないが、やつぱりわしらに一番身近いことを解決してくれることが組織の強化になるし、それでこそ内灘問題にすべての闘いを推進する力が生れてくるものだと思う。だから、そういうような方針で役員に立とうとするような人を選ばうと思つている。

執行部は組合員の声は委員会とかその他の会議からでてくるものだけを取りあげているが、そんなものでは本当の組合員の苦しみというものはでてこない。やつぱり職場の中へ入つて日常の苦情を解決する努力をしなければならぬ。つまり職場と直結して組織を強化して、どうしても組合内部だけで解決しない問題は政治闘

争を通じて解決するようにやつて貰いたい。

北鉄だけが笛を吹いても他の組合が踊らないというような形が一部に出てきているということも聞いた。あんまり二千の組織を過大評価して行動すると大へん危険である。正しいことでも、やらなければならぬことで、場合によつてはできないこともある。深く突込みすぎて、ぬきさしならぬことにならぬように気をつけなければならぬ。そういう観点から今度の執行部は今までの慣例とか名前だけでなく、本当に俺たちの望んでいることをやつてくれる行動の人を選ばなければならぬと思う。ハッターだけで世の中は通らないことを今度新しくでてくる役員に進言したいと思う。

1、組合運動を通じ献身的に活動する人。

2、名譽欲にとらわれず労働者としての信念に生きる人。

3、職場の声はどんな小さな問題でもとりあげて強力に闘つて貰える人。

また、このなかで選挙闘争における不自然な政党と組合との協力提携関係や、そのあいまいさについての批判も高まつた。

これらの、内灘より職場要求を、内灘は政党に、といういわば経済主義的な立場からの闘争に対する批判が組織のなかに高まつたのは、幹部請負いと職場の要求を通さないで、じかに内灘ととりくんだ闘争の在り方からは、当然に生れる批判であり、ここには政党と組合との関係や単に職場要求に力を入れることで解決をしない大きな問題を含んでいるように思う。この批判には北鉄労組の内灘闘争に場ける全体の闘争の欠陥が生のまま反映されているといつてもいいのではなからうか。「内灘か、職場か」といつた問題の立て方で何の疑もなく、上から下まで批判と討議がなされているのである。職おのなかには、二十七年十二月から棚上げになつて停年六十才を五十五才に下げるといふ問題を

始め、労働協約の細目協定、退職金問題などの主要問題から労働強化・職制支配の増大、協約違反など多くの不平不満が充満していた。これらの諸要求のなかには、すべて労働者のより切実な基本的な要求が含まれているのであり、これらの諸要求はすべて闘いのなかで大きな障害にうち当らざるをえないのである。停年制の切下げは、実質的には五十才以上の人員整理であり、これを追及するなかでわれわれは、合理化とその原因や問題などに打ち当らざるを得ないのである。職制支配の強化と賃金に対する不満を徹底的に堀り下げるなかで、われわれは民主主義の否定とファッショ支配という政府の政策と対決せざるをえないのである。単に保線工手の定員を減員して、日傭や臨時に換えようとする会社の合理化を一つとりあげても、われわれはこれと闘うなかで、その日傭労働者の供給源である沿線農村の疲へいその他の特殊な問題や低米価の問題にぶつからざるをえないのである。

今日、あらゆる職場要求を通すための闘いは、闘争の過程で必ずMSA再軍備受入れを中心とした吉田政府の反動的な政策に打ち当らざるをえないのである。

労働階級は職場要求とこれをかちとるための統一行動を通じて始めて、資本の原則と政策の本質を身をもつて体験させられるのである。この限りにおいて、われわれの闘いに最も必要なことは、①徹底した日常の職場闘争を中心として、職場における統一行動を積み上げてこれを発展せしめ強力に闘い、これを通じて、米日反動の政策の本質を知ること、村民はじめ国民各階層の日常要求との共通の基盤を知ることであり、部分的な職場の闘争をどうして統一した要求に結合せしめ、さらに、これにより高い基本的な要求えとたかめて行くかということである。この点と関連して、一組合員は次のような意見を私に寄せている。

内灘を闘うことが、組合の日常要求を闘うことと軌を一にすることが充分理解されなかつた。すなわち、組合が内灘を闘うことは、組合が再軍備反対・両条約反対・軍事基地反対等のスローガンを掲げる以上、やむをえないというか、いわゆる「看板に免じて」やるといったような考えが大部分であつた。また、労農同盟の問題にしても、当時はさほど真剣に考えられず、闘争の成果に対する正しい評価も組合員の間になされていなかったし、また、基地反対闘争はデモや赤旗をもつて浜にゆくだけでなく、住民との結合を強める工作が根本であることが理解されていなかった。労働組合は、単に会社に対する防衛組織であるという意識から組合員が脱皮しないかぎり、これからのすべての闘いは勝利することができない。

「新日本通信」新年号は、北鉄の内灘における闘争の最大の欠陥を次のように指摘している。

北陸鉄道の場合は内灘ばかりに突つこみ職場を留守にしたため職場から不満がおき、また、農民闘争を本当に発展させることができなかった。労農の結びつきは、労働者が農村に出かけてゆくことにあるのではなく、労働者が労働者階級のために闘い、農民の闘いを勇気づけ援助することである。例として北陸鉄道をあげたが来るべき年の解決すべき大きい命題である。

北鉄の職場闘争と内灘接收反対に集約された平和・再軍備反対闘争の結合の不充分さのなかに、最も大きな内灘の教訓が含まれているものとおもうし、また、これが批判の中心点とならなければならぬ。北鉄の労働者は、いくつかの闘争の段階をへて、いままた、この命題の前に立たされている。すなわち、この命題を単に賃金要求・協約闘争の解決の手段としてではなく、MSA下の労働運動の課題として、また、新しい組織作りの方向として、解決しない限り、日常要求すらも他産業労働者や大私鉄の労働組合のように解決することもできないというところに迫いつめられているのである。む

しろ組合がとりあげていない日常の職場要求のなかにこそ、いまの労働者のもっている基本的な要求が数多く含まれているのである。

なぜなら、こんにち、どんな小さな職場の要求も、労働者のあらゆる要求も、みな、根本的には、米日反動の戦争のための収奪、経済の軍事化、中小、平和産業の破かいと、そのためのファツシヨ政策から生まれており、本質的にはこの再軍備政策に対立せざるをえないからである。ここに、部分的要求が基本的な要求に統一され、労働者の要求が国民の諸要求と統一される基盤があり、労農同盟や国民統一の条件と必然性があるからである。

労働者自らがたつている時と場を、正しくこの立場からふかくつかむための努力がより組織的、系統的になされ、日常の諸要求が全体的な労働者の統一した基本的な要求と正しく結合されながら闘われることが必要なのである。職場要求をより強く闘い、これを発展せしめ、また、より有利にこれを解決せしめるためには、われわれが日常の足もとの闘いを積極的にとりあげると同時に、これを徹底的に掘り下げ、熟練労働者も、非熟練労働者も、男も女も、若い者も年寄りも労働者であるかぎり、いや、国民であるかぎり、みんなに共通したより大きい基本的な要求である平和と独立の闘いと正しく結合する努力が、常に続けられることである。MSAの今日の日本の労働者の切実な問題である生活と民主主義（反ファツシヨ）、平和と独立をまもる闘いを組織の内外でつねに強くとりあげて、日常要求を通じてこれを自覚するまで、たえず努力することである。「日常闘争を闘うことが即平和の闘いであり、再軍備反対の闘いである。」として日常要求をのみとりあげて行動し、単に日常の職場闘争や職場内の統一行動を積み重ねるだけでは、どれだけ職場闘争が生まれ、これがはげしく闘われ

でも、この闘いだけでは平和の闘争に発展しないであらう。それのみか、これでは日常要求、職場の部分要求すらも、より完全に闘いぬくことは困難であらう。総評も当面の闘争方針として、①職場の部分要求をまき起し、②第二組合や未組織の労働者ともこれを含んだ統一行動を組織し、③家族をこの闘いのなかで組織して、④右手に賃上げ、左手に平和経済プランを掲げてMSA下の被圧大衆と共に統一行動に立上ること、あらゆる職場で、地域で、説得と具体的な要求で、統一行動を組織する等々、を掲げている。

そして、私も、また、これを全面的に支持するものではあるが、このなかで最も大切なことは、平和と再軍備反対の大きな鎖で、これらの闘いをつなぎあわせることではなからうか。

そのためには、さきにのべたようなこんにちの国民各層のすべての要求を、米日反動の再軍備政策に対立するものとしてつかむ政治的な立場が基本であり、このことをどこまで大衆自体に自覚させるかが問題ではなからうか、このことなしには、地域共闘や国民共闘へと正しく闘争が發展し、農民の問題に労働者が自らの問題として目を注ぐという姿は生れてこないのではなからうか。

北鉄労組における職場の統一行動として日常要求が最も激しくたたかわれたのは、別記のように、二十七年十二月の労働協約闘争であつたし、この闘いは二十八年五月の内灘の闘争を實力で闘わず一つの基礎となつていた。八月初旬から協約の交渉が始まつたが、秋から春にかけて選挙、賃金、協約が重ねてとりあげられて行つた。「戦争か平和か、兩条約廃棄、再軍備反対、平和憲法擁護の候補者を」で闘われた十月選挙、八月には平和おどり大会、九月には原爆展による街頭進出、十月初旬は、これとあわせて全果的に広汎なアジア太平洋地域平和会議代表派遣運動が展開され、私がその代表と

して選ばれた。こうして組織内外の平和と再軍備に対する関心が高められ、九月一カ月は中央からの講師が五人も招かれて、組織の中で平和オルグが行われ、九月三十日には大山郁夫先生を招いて内灘砂丘地接収反対県民大会が一万余の大衆を集めて開かれたのであつた。その他中央からの講師をかこむ協約問題懇談会、平和世論調査、家族をふくむオルグ活動、高良とみ女史の帰国報告などが、電産・炭労の闘いを主軸とした秋季闘争のなかで進められて行つた。この時期ほど組合にとつて、平和の闘争が継続的にとりあげられたことはなかつたのである。

十一月の初めには、この間の曲折をへて労働協約の最も主要な問題、七項目が集約され、組合の闘争体制はととのえられ、期間満了までに妥結しないときは何時でも、ストライキの可能な態勢をとりながら十一月二十八日をむかえたのであつた。

さて、このように「内灘か職場要求か」の悩みのために、内灘の闘いは組合の組織内における日常行動を弱め、このことが大きくわざわいして、組合が全勢力をあげて内灘を闘つてゐる間に、職場のなかでは合理化がとくに露骨にすすめられ、当時すでに基本的な了解に達していた協約条項に違反する紛争さえあらわれたのであつた。

このなかで成立した新しい指導部は、当然のことながら、①従来の官僚主義を改めて職場に入り、②職場の組合員の日常諸要求や苦情の解決を通じてすべての問題を闘い、③懸案の停年・退職金などの重要問題进行处理することを当面の重要な任務として発足した。

職場では、越年闘争のなかで動いた職場闘争委員会がすでに恒常組織として、この中心になつて、会社の合理化に対抗してゆく姿があらわれはじめた。たとえば、自動車部の職場では、乗務員のハン

ドル時間を労働協約で五時間三十分におさえたのに対して、会社は運転時間の短縮（スピードアップによる実質的労働強化）をふくむ新ダイヤを提案してきたが、これに対して、職場では執行部をふくめて職制と交渉し、労働協約の完全実施、休日休暇、生理休暇などの予備定員を増員せよ、運転時間の調整をしない限りは夏季ダイヤを承認しないという大衆的な交渉がはじめられていた。

一方、内灘の闘争は、七月十九日の日教組主催の「軍事基地反対国民大会」を最後の高まりとして、とくに困難と行詰りを一層感ずるようになって行つた。北鉄の執行部は、三次にわたる「軍需輸送拒否」を行つた後、勢いその闘争の重点を職場にむけ、内灘は特定オルグ（役員）にまかせて、懸案問題の処理と夏季手当と、これに關する交渉権をめぐる闘争に主要な精力を注ぎ、専念して行つた。また、社会党左派も四月選挙において独自候補を立てることができず、労働党から立候補した私を推して選挙を闘い、形式的であつたにせよ、共産党をもふくんだ共闘を行つたということが主要な原因となつて、党本部から解散を命ぜられ、再建工作に努力し、内灘における支部結成や法廷闘争に重点をおいた。県内の他労組も、また、現地における大衆的な応援や署名カンパなどをうちきり、法廷闘争のなり行きを注目するようになった。ところが、この間に内灘は崩れ、愛村同志会が結成され、暴力的な切崩しと懐柔が始まつたのである。つまり、内灘から労働者階級を中心とする外部の協力や支持の手がゆるめられ、人々の関心が外された時機に、その「もろさ」がさらけ出されたのであつた。ここに、「内灘か職場か」で闘つたわれわれの闘争の弱点が、露呈されたし、敵はこのスキをねらつてきた。

組織内部においては、たしかに「内灘よりも職場を」という批判が大きいものであつたが、組合と

組合員が学んだものは、そればかりではなかつた。闘いに参加した組合員の意見をその感想のなかから借りていうならば、内灘闘争のなかで始めて組合員は、労働者以外の「村民達」と話し合う機会をもつことができた。「地域共闘の必要性和それがどんなに難しいものであるかを知つた」のであつた。組合員のなかには事実「組合が内灘闘争さえやつていなかつたならば、組織内の未処理問題の大半は片づいていたんだ」と考えていたものも少なくなかつたのであるが、それでも多数の組合員は、「選挙の教訓と今までの闘争の行きジマリのなかで」あのような闘いが生れてきたのであり、闘いのなかには、「北鉄の独走や職場要求との結合ができず、拙さがあつた」けれども「あの闘いはすばらしかつた」と結論を下しているのである。そして、そのなかで「労農提携は、幹部の話し合いや旗振りだけでは駄目であり、一諸に行動し、生活することだ。」「闘いのなかで村人とわれわれの共通した問題のあつたことを知つた」が、これらを解決するためには、「日常からもつと話し合いを続けるべきである」とし、また、労働者と農民その他の階層の人々が、力を合せることが必要なことを知つたのである。闘いの前にいろいろ論議された「合法か非合法か」の問題は、行動のなかで始めて結論の出る問題であり、「これを今後の闘いのなかにも生かさなければならぬ」と組合員はその感想のなかで語りあつていたのである。その後十月にひらかれた組合大会で決定された運動方針では、内灘闘争に対する批判（勿論これは前述の如く不充分であつたが）にもとづいて、結局、地域共闘や労農同盟の基礎になるのは「組合員一人一人の、家に帰つてからの日常行動にかかつている」ことをとくに強調している。大会では「一人一人が町や村に帰つてからも、日常の手近かな行動を通じて近所の人にも信頼される者になることを必要である」ことが強く主張され、支持されたのである。そして、われわ

れば、いま、組織のなかにおいて強力な日常行動を通じて労農提携の基礎となる諸問題をとりあげることは勿論必要であり、当然のことであるが、同時に、沿線に多くの農村をもち、殆んど全県的に居住している北鉄労働者は、居住地における日常行動を通じて、この基盤をうちたてる努力をしなければならぬことが強調された。このため「居住地協議会の強化」と「八時間の組合活動から、二十四時間組合活動え」の具体的方針が決定されたのである。

四、「内灘」前哨戦、県民統一選挙とその教訓

(1) 統一選挙の態勢整う

さきに内灘の闘争のなかで輸送拒否の実力行使を中心とした闘争は、その背景になつていた県内の特殊な条件や組織内部におけるそれまでの運動の経緯や特徴、条件などを無視しては、正しくその意義と役割を評価することはできないことを強調した。

そして、その背景として衆参両院、特に「内灘」の前哨戦となつた参議院選挙の「県民統一戦線」の勝利があつたことを述べたのである。この章では、さらに、この選挙戦が内灘闘争に占めた役割とわれわれがこの選挙闘争のなかで学んだ教訓、その組合運動にあたえた影響などについて検討を加えてみたいとおもう。

この参議院の本質を理解するためには、どうしても政治の谷間といわれる石川県の地方権力について正しく把握しなければならない。

わたくしが、このために多くの紙面を当てるのは、この選挙闘争のなかでえた教訓が、北鉄労組の

内讎闘争やその後の闘いに大きな影響をあたえ、あたらしい運動の転換えの一つの契機になつたと考へるからである。

石川県における地方権力、金沢番町会なるものが如何につよい支配力を政治・経済・社会の一切の面にもつていたかを、桜井柳太郎著「石川政戦史Ⅱ井村・林屋の決戦」によつて明かにすることしよう。

金沢番町会の県政支配

石川県は今日まで三十年間「改進黨天下」といわれている。戦争中の政党解消、戦後の政党再編成にもかかわらず、憲政会—民政会—進歩党—民主党—改進黨勢力の地方議会における優位がつづいているといふ意味である。県議会の勢力分野—民主二三対自由一六（四七年選挙）、改進黨二五対自由十二（五一年選挙）—は確かにこれを裏書している。

このような石川県の「改進黨天下」は、大正中期、憲政会に拠つた永井柳太郎、桜井兵五郎らの地盤培養にはじまるのであるが、戦後の「改進黨天下」の内容は経済構造の変動にもなつて、それだけ変容を上げているのである。すなわち、戦争経済は県産業の支柱たる絹織物業およびこれと相關的に発展してきた織機工業を軍需生産に再編成したが、その上層部は統制機構の中枢にもぐり込んだ一部の織機問屋資本とともに急速に資本を蓄積した。戦争経済の進行は彼らの肥大に反比例して地主、旅館、醸造業、薬種その他の大商店主の勢力を低下させ、地方財界のヘゲモニーは、出先軍部、統制官僚、経済警察と抱合うこれら新興グループの手に移つていった。ことに「合理化」の名による私鉄、電力、金融機関、新聞における企業集中は、彼らの地歩をいよいよ高め、ここにひとにぎりの特権財閥グループ—機智に富んだジャーナリストはこれを金沢番町会と命名した—が形成された。敗戦、軍需生産のストップ、兵器から織物生産への転換は彼らにとつて打撃どころか、むしろ新たな

る肥大のための跳躍台であつた。どさくさにまぎれての軍需物資の隠匿と横領、衣料飢饉と未曾有のインフレがもたらした莫大なヤミ利得の一部は、型通り「民主」選挙に投下された。一九四七年四月の国会から町村議員に至る一連の選挙は、地方権力機構が番町会に従属を完了するための「民主的」な好機であつた。彼らの資金は主として大正以来地方政治の実力者であつた進歩党―民主党に向けられ、一部は社会党えも投下され、民主党と社会党に擁せられた柴野和喜夫（農林官僚、前滋賀県知事）は自由党候補重山徳好（政友会以来の党人、弁護士）を十二万票引きはなして当選した。県議会の分野は民主二三、社会二、自由一六となり、同時に行われた衆議院選挙では定員六名のうち五名まで民主党によつて占められた。

石川県商工会議所会頭として地方財界に君臨していた番町会の盟主林屋が、民主党議員として参議院に出たのは、このような地盤の上であつたのであり、林屋の中央進出が中央地方のベルトを一層強めたことはいうまでもなく、番町会グループのよき代言者として、片山―芦田に接近、芦田の失脚後は参議院民主クラブに拠つて吉田の側近然として振舞い、第四次吉田内閣の国務相として入閣した。そして、そのときどきの水先案内人は、竹田儀一（民主党幹事長、芦田内閣の厚相）、益谷（自由党総務会長、吉田内閣の建設相、国務相）ら郷党選出の衆議院議員であつたが、林屋の中央におけるこのような「雄飛」に合わせて番町会の地方政界再編成の布石は、知事による自由党県議団とりわけ益谷系県議との提携を通じて進められていつた。民主党にのみ支柱を求めるのは、中央情勢にそぐわなくなつたからである。四九年総選挙における民主党の惨敗、県議会における「柴野新党」の動きは、その端的な現われであつた。民主党から推された柴野知事が「直江津から先は自由党」知事を自認するようになったのは、第二次吉田内閣が成立してからいくばくもない頃であつた。自由党躍進気運にのつて、五一年四月の知事選に自由党候補を擁して「県内失地の回復」に立ち上つた戦前派の地主、高利貸、醸造業、大商店主らの連合軍が一敗地にまみれ、県議会でもひきつづき「民主党天下」が維持されたのは、番町会の

県政支配体制が、そして中央との結びつきが、このように新しい段階を劃していったことによるものである。

こうして地方権力を掌中に収め、吉田政権と直結した金沢番町会の前途をはばむものは、もはや見当らないようであつた。県内で最大の発行部数をもつ北国新聞が機関紙とされ、彼らの行動はことごとく合理化され、美化されて讃嘆と畏敬の念を強要した。かくて商工会議所を始めとする経済団体はことごとく彼らグループの独占的な私有物に転化したのはもちろん、公安委員会、教育委員会、人事委員会、労働委員会は彼らおよび彼らの末流に占拠され、彼らの鼻毛をよまないことには、権力の末端機構にも微小な名譽職にも、そして、銀行からの借金さえうまくゆきかねるとままでにいわれるに至つた。その集中的表現は彼らの企業の大であつた。北日本紡の設立（社長直山与二）は林屋が芦田内閣からせしめた利権の一つであつたが、石川繊維、石川紡毛（西川外吉）、丸益毛織、丸益紡績、片町丸益（野根長太郎）、丸一紡績、一村産業、東亜織物（池田作松）、赤座繊維、倉庫（赤座吉郎）、北国書籍、北国第一劇場、北陸放送（嵯峨保二）など石川県下の主要大企業の設備の大半は地方権力機構を従属せしめての荒々しい収奪と銀行資本との癒着によつて、いずれも戦後四、五年の間、右の経過のうちに創設ないし増設されたものである。

北国銀行がいかに番町会の独占的金融機関にされたかの一例を示せば、番町会巨頭六名への貸出額が二十二億四千万円（五十二年十二月末現在）に達していることに現われている。

武蔵百貨店（林屋龜次郎） 一一、一〇〇万円

石川繊維（西川外吉） 三四、六〇〇

石川紡毛（ ） 一二、八〇〇

西川商店（ ） 三七、三〇〇

丸益毛織（野根長太郎） 五五、一〇〇

一村産業（池田作松）	一五、〇〇〇
丸一紡績（〃）	二〇、〇〇〇
石川製作（直山与二）	六、〇〇〇
北日本紡（〃）	二七、三〇〇
赤座繊維（赤座吉郎）	六、〇〇〇
計	一二四、八〇〇

このほか林屋の選挙に際し、番町会の外様大名として大いに画策するところのあつた岸加入郎、新名健吉（ともに絹、人絹織物問屋）らは、それぞれ六億一千一百万円、一億五千万円融資されている。これを合計すれば三十億二千九百万円に上り、北国銀行の総貸出額百十億円の二七・五五％が僅か八名の企業家に貸出されていることになる。このように番町会はインフレ上昇期に唯一の地元銀行が資金を独占的に回転することによって自身の企業を肥大させ、中小企業が僅かの運転資金にもことかく金詰り期（デイス・インフレ期）に新式設備を、ビルを矢つぎ早やに増設したのであるが、こうした経済力が、また、彼らの政界支配力をいよいよ増大させ、些小の対抗勢力も無慈悲に圧殺した。

北国新聞の唯一の対抗紙であつた石川新聞が陰謀的に奪取され、ついに廃刊の運命に陥つたのは、そのほんの一例にすぎない。武蔵百貨店も彼らの前に平伏を肯んじない唯一の勢力、井村徳二（大和百貨店社長）攻略のために番町会の共同出資で、しかも詐術を用いて、創設されたといわれているものである。

もとより番町会一派のこのような専横に対して全然批判がないではなかつたが、しかしそれは力弱く、多くの場合、不正と腐敗と独裁の源流は、三十年に亘る「改進黨天下」にすりかえられるか、買収されるか、それに甘んじないものは批判者側の私行をあばくことによつてゴロツキ、ならずもの、あるいはアカとして、社会的に葬

られるのが常であつた。改進黨県連に拠る戦前派党人、沢野外茂次、武谷甚太郎らがこの選挙に際会して井村を擁して番町会に対決したのは、このような背景がえがかれていたのであるが、この場合、井村、沢野、武谷らはともに金沢市長として、また民政党幹部として戦争末期は番町会の外郭勢力を形成していたが、彼らが権力的地位から後退（武谷、沢野はともに追放令の該当者であつた）するにつれて、番町会から顧みられなくなつていたことも、彼らの反撥を一層強いものとし、追放解除とともに失地回復に立たしめたという点も見落されないのであらう。

以上をもつて、県下の権力機構がほぼ明らかにされたものと思う。その政治的代表者が林屋龜次郎（当時の吉田内閣の国務相）であり、二十七年春、内灘村村民の反対を押しきつて、春になつて暖くなれば北海道か青森にもつてゆくのであるから冬期間だけの使用だということとで村民を欺き、特別見舞金七千五百万円というアメをしやぶらせ、試射ができなくなると日本経済に重大な影響をあたえるからといつて説き伏せた立役者となつたのである。

また、当時の展望によつてみても「保守合同」下の林屋にたいして、革新四派が独自候補を立てて闘う場合は、林屋大臣の当選は確定的であり、林屋、井村、革新統一の三者三巴戦になつた場合でも林屋当選を予約するものであるとの公算が圧倒的に大きかつた。

このような状態のなかで共産党県委員会が県民統一選挙を提唱した。

このなかで北鉄労組は職場の世論調査と討議のなかで次の方針を決定し、県民統一選挙の方針を明らかにしたのである。

参議院選挙対策基本方針

- 一、今日の日本の支配権力はアメリカ独占資本とその番頭であり小頭的存在となつてゐる軍需独占資本を中心とした勢力の手中にある。
- 二、米国の日本支配は全アジアを対ソ巻返し政策に動員する拠点として日本を評価し、日本の独占資本にこれを請負わそうとしてゐる。
- 三、従つて、今日の日本の労働者、農民、中小企業の解放運動の当面の目標は、民族の独立を闘い取ることであり、駐留軍を撤退せしめ、不平等交換の貿易を廃止し、防衛費を削除し、独立自立の政治体制を取ることにあらう。
- 四、この上に立つて吉田内閣を打倒し、この闘いを進めるためには労働階級が中核となつて広汎な民族独立の国民戦線を結集し選挙闘争を組織すべきである。
- 五、特に石川県における支配権力は織物、セン維機械、染色、精錬、倉庫などの資本家を中心として形成される番町会的手中にあり、彼等は政界、財界、金融界などを中心に陰然たる勢力を持つており、これによつて苦しめられつつある企業と労働者は少くない。
- 六、当面の敵であるこの勢力の打倒なくしては石川県の民主化は無いし、この権力の性格はその頂点、林屋を通じて吉田に連なつてゐることをみても明らかである。
- 七、われわれは吉田内閣打倒を単なる教育宣伝目標としてでなく、具体的な行動の目標として闘う以上は、彼我の力関係を良く考え、広汎なる統一戦線を張り、利用し得る一切のものを利用して、闘いを組織しなければならぬ。
- 八、今日の資本家階級内部における大資本との対立矛盾は深まつてゐることを見逃してならないし、機械的な階

級理論で味方の陣営に引入られるものまでも、向う側に押しやる必要はない。

九、国民戦線の最低綱領は

1、吉田内閣打倒

イ、スト禁止法、警察法改正、教職員身分法反対

2、平和産業を中心とした日本経済の再建

イ、日中貿易の再開促進

3、労働者、農民、中小企業者を守れ

4、戦争反対、平和憲法を守れ

十、再軍備問題について旧軍国主義の復活とアメリカの傭兵軍備賛成論者は除き、自衛軍備論者はこれを含む統一戦線を組織する。

十一、最低綱領に基いて民主団体が中心となり、現在立候補の意思表示をしている人物にこだわることなく、統一候補を選定する。

十二、もし改進黨候補が統一候補となる場合には、その人が最低綱領を守り、院内外においてその履行のために闘うことを誓約し、党県連が正式機関にかけてその保証を行うことを条件とする。

十三、もし統一戦線結集が不可能なら各党はその基本的立場に立つて当落を度外視し、独自の候補を立て闘うべきである。

十四、この方針はわれわれの基本的な闘いの方向を示したものであり、如何なる人物を統一戦線の候補としてあげるかは、この方針に賛同するもので作る共闘会議で決定すべきである。

いうまでもなくこの方針の主旨は抽象的なものであり、即井村支持を決定したものではなかつた

が、情勢の現実からは井村が立てばこれを支持するとうけとれるのも無理からぬ情勢にあった。

当時井村徳二はデパート「大和」の社長と北鉄社長を兼ねていたため、番町会の機関紙化した北国新聞を始めとして「北鉄労組保守派を支持」「北鉄労組右旋回」等々と大々的にこれを宣伝した。

そればかりではなく右社はもちろん、左社連委員の宮西県評議長まで県民統一協議会の決定を破つた、と抗議した。しかし、一方では、北鉄労組支持を表明する労組も続々あらわれ、労働党地本は全党あげてこの統一戦線に参加すると声明、共産党も「北鉄労働者の統一選挙方針を支持する」声明書を発表し、さらに「北鉄労働者諸君に感謝する」メッセージを送つた。最左翼から支持激励され、右翼から御用組合と非難されるこの奇妙な図柄は注目に値するが、ともあれ、これによつて「革新統一による保守との対決」コースはうちくだかれ、県民統一の道が大きく開かれ、県教組は「委員長立候補の情勢でない」と決定を下し、小林氏は両社の推薦を辞退したのである。

このなかで、三月十四日には国会解散が抜打的に決定され、衆参両院の選挙が同時に行なわれることとなった。

そして参議選は、両院選挙をかねた態勢に切り換えられねばならなくなつて、番町会は、林屋——区、坂田（自）——二区、益谷、南（自）と右社の岡との連携作戦を立てて、これに臨んだ。

本来石川県における社会党の分裂は政策、思想の対立もさることながら、人間関係の対立、岡良一右派連委員長に対する反感反動から強く動いているといわれている位であり、このことは両院選挙にも大きく影響して、右派は左派に衆議院候補の持ち合せのないことを見込んで右派の岡候補を支持するよう要請したが、左派の容れるところとならず、左派は一度参議院候補に擬した小林幸次氏（非

黨員)を押し、一方では「岡以外の右派候補なら統一して闘う」との態度を続けた。

このために、あくまで県民統一を主張しつづける共産党と社会党左右を入れて、労農党はこの間の調整をはかる努力を行い、統一懇談会の開催などをみたが、右派の岡候補は如何なる結論がでてもないという強い主張にあい、調整は不調に終わったので右派を除く三党の統一を提唱し、これが実を結ぶならば既に公認として発表されていた内山光雄(筆者、当時労農党石川地本委員長、北鉄労組委員長)の立候補の意志あることを発表し、これを提案した。

左社は長い間態度を明らかにせず前記の方針を保っていたが、内山に統一九票対衆議院見送り七票というきわどい差で一応内山支持の態度が決定され、形式的ではあつたが、ここに社左、共、労の統一選挙が仕組まれることとなつた。

両院選挙は、衆議院選挙に敗れ、参議院においては「番町会を倒せ!」「内灘を返せ!」で闘つた井村が全くの予想を裏切つて勝利するという結果をもたらした。

参議院議員選挙開票結果(定員一名)

票 数	氏 名	所 属	職 業
① 二一〇、四三九	井 村 徳 次	(改、新)	党県連会長、北陸鉄道株式会社社長
② 一九四、二七九	林 屋 亀 次 郎	(無、現)	北日本紡重役
③ 一二、四四七	二 木 秀 雄	(無、新)	政界ジープ社長、金沢医大講師

衆議院議員選挙開票結果（定員三名）

〔石川一区〕 金沢市、小松市、江沼郡、能美郡、石川郡

票 数	氏 名	所 属	職 業	昨年十月選挙
当①五四、五九二	岡 良一	（右社、元）	党県連会長	三一、四五三 ④
当②五〇、〇九〇	辻 政信	（無、前）	著述業	六四、九一二 ①
当③四七、五七二	坂田 英一	（自、前）	北陸化工重役	四一、五〇四 ②
④四五、一六七	武谷甚太郎	（改、元）	石川天然ガス重役	二三、〇五〇
⑤三六、七四七	武部 英治	（改、前）	全日本観光連盟事務局長	三二、九八六
⑥二三、七〇四	内山 光雄	（労農、新）	北鉄労組委員長	

(2) 選挙闘争の教訓

では、われわれはこの選挙の闘いを通じて、何を学んだか、このことについて、その大要を記すこととしよう。

1、この選挙戦のなかで二八年一月以降賃金闘争が進められたが、決定された方針は全く具体化されず、単なる幹部交渉によつて双方が紛糾をさけて処理するという態度にでた。全組合員とその家族は選挙戦のために全身をなげうつて善戦した。金沢地区から始まつた家族組合も全地区での結成をおわり、四地区合同で三月十二日正式な家族組合の結成をみるにいたつた。

このことは同時に今後の家族ぐるみの北鉄の闘いを発展せしめる大きな礎石となつた。

2、選挙戦のなかでは北鉄労働者が中心となつて、居住地別の主要労組員をふくむ懇談会がもたれ、各校下の名簿が整えられていつた。

この組織は、不十分ながらも、後の内灘闘争において、とくに金沢における宣伝活動や大衆動員の基盤にまで発展したところもあり、また、後の居住地協議会を中心とした地域的な共闘の母体ともなった。

3、この闘いのなかで、また、機械的に吉田打倒をとるだけでなく、独占資本が地方権力を具体的にどんな形で支配し、どんな道をたどり、どんな方法で大衆を収奪するかということが、おぼろげながらも明らかにになり、とくに地方権力に対する組合員大衆の目がひらかれ、今後の闘いのなかで、さらにその関心がふかめられて行くようになった。

いままでも地方権力が一切の言論報道機関を動員して、大衆支配の道具となつてゐる実態を、数次のストライキを通じて身近かに感じとつていた北鉄の組合員も、いまさらのように認識を新たにしたのである。

権力の道具となつたブル新聞は選挙のなかで「会社との取引によつて北鉄労組は一万六千円の賃金を引上げた」とデマリ、常識では考えられない作爲的な記事で全紙が埋めつくされるほどであつた。それは北国新聞の社内においても厳しい自己批判がおこなわれたほど露骨なものであつた。

「小さな革命戦」とよばれ、当時全国的にも注目された選挙戦だけに、これを通じて組合員とその家族は、地方権力とこれと結合した言論機関が如何に「世論」をつくりだし、これに奉仕している

かを知らしめられたのである。

4、後になつてあれほど大きく發展せしめられた内灘試射場接收反対の闘いは、実に参議選の勝利によつて基礎づけられたのであつた。統一した選挙スローガンが「番町会の打倒」と「内灘を返せ」という切実な県民の要求であり、参議選における県民統一選挙の勝利は、同時に石川県民の多数が「内灘を売つた林屋」を落選せしめることによつて、事実をもつて「内灘試射場の永久接收」に反対していることを示したことにほかならないのであつた。また、四月十七日、北鉄の労働者を中心とした内山選対の労働者達の献身によつて、県評の名のもとに開かれた「内灘奪還県民大会」は内灘闘争を超党派的な県民運動に發展せしめた大きな推進力として評価されている。

5、しかし、また、一方では日常行動の集積をへないで、幹部の頭脳だけで理解された統一戦線や、形式的なスローガンでは絶対に大衆の支持と共感をうることはできないものであることを、われわれは両院選挙のなかで身をもつて知つたのである。

県民大衆には、選挙戦のなかで「内灘の取引」と陰謀、そのなかで林屋龜次郎のはたした役割が徹底的にバクロされ、両条約、行政協定、再軍備にたいする闘争の意義が「内灘」を通じて知らされ、とりあげられていつた。

また、いわゆる金沢番町会なるものの支配権力の実態が、はじめて県民のまえにバクロされていつたのである。

しかしながら、一面では「内灘」にしても「番町会」にしても、とくに労働者がこれを日常の要求とこれをかちとるための行動と闘争を通じて理解し、納得して、闘争の意義をつかみ、行動に参

加するということは、きわめて不充分であつたし、部分的にはかえつて混乱をさえ引き起して、これを相手に利用された点さえあつたのである。

今まで県下で一番悪質であり、組合ともつとも激しく対立してきた北鉄社長を、統一のために支持し、これに一票入れるということは、頭では理解できても、全面的に労働者の共感と支持をうることは、日常行動とその行き詰りをうち破る闘いを通じて、ぐたい的な要求の本質から政治的に、敵の政策との対決として、ふかく理解されない限り無理なことであつた。

では、社長である井村徳二を支持したことは間違ひであつたのであろうか。私は社長を選挙に推したことが組合の行動に悪影響をあたえたというよりむしろ、問題点は、労働者の日常要求のための闘いと行動が、いくつも闘われ、積み重ねられて、そのなかでたゆまない大衆討議と教育や宣伝がくりかえされ、職場のなかの部分的な、しかも、切実な当面の要求を通じて、これを妨害しているもの、われわれを苦しめているもの、身体と行動をもってみんなが権力としての「番町会」の支配を知り、内灘村民を苦しめているものと、自分達労働者を苦しめているものの共通なものを知つて闘いに起つたのではないこと、また、このような努力がからねから不足していたことと、ただ選挙になつて当選、または、勝利えの手として、これが使われたというところに重要な問題点があつたと考えるのである。

したがつて、この選挙が一面において、組織のなかえ悪い影響をあたえたという最大の原因としては、われわれの日常闘争の不充分さと、「選挙か賃金闘争か」、「内灘か職場か」といつた経済主義的な思想の誤りにあつたことが、根本的に、指摘されなければならないのだとおもう。

その結果は、特殊要求、日常要求ときりはなされた単なる「投票取り」のいわゆる選挙闘争となり、組合員のなかには当然のことながら、当選させてやつたのだという気持が大きく働き、その社長に相手の意志や立場にかかわらず何かを期待する気持が、相当長い間のこつてゆき、このことが一面において、労資関係、特に組合の資本家に対する態度をあいまいにさせ、一般組合員が社長を労資関係の圏外に超然と立っている偶像のように考える弊害さえ現れたのである。

これは二十八年八月闘争や越年資金の闘争のなかにもわざわざいし、十二月二十七日井村社長の辞任の日まで続いていた。

6、協約闘争につづくこの闘いのなかから家族をひきくるめた闘争の力強さを、われわれは、はつきり知ると同時に、「八時間の組合活動から二十四時間の組合活動え」、地域における活動の強化えあたらしい方向を学びとつた。

この闘いは、一般大衆から、時としては労働者の仲間からも全く孤立していた北鉄労組の従前の独善的な闘争を、自らの手で批判するまたとない機会を与えてくれたものであつた。「大企業労働者の賃金が上れば地方における小組合の賃金水準は高まり、中小企業労働者の賃金もあがる」といつた考え、「労働者の賃金がよくなれば購買力がふえるから中小商工業者も楽になる」などといった形式的な理解に基いた闘い方は、選挙闘争と労働協約の激しい闘いのなかで、完全に頭をうつたのである。

「北鉄の労働者は賃上げのストばかりやつているが、俺達は低賃金で六ヵ月も賃金遅配が続いている、われわれはどうすればいいのだ」、「賃上げをしては経営者と一しよになつて運賃値上げをし

ているではないか」、「ストライキの親方なんか投票がやれるか」とのきびしい批判の声があり、統一戦線は県下の重要な他の労働組合の幹部の間にも充分に理解されなかつたし、参議選の統一の意義が充分理解されないままに形式的におわり、衆議選に入つたことは、北鉄労組と他労組幹部との間の感情的な対立さえうみ、とくに、当時左社系幹部の影響下にあつた組合は参議選に對して態度不明のまま、衆議選においては右派をおすものと統一候補をおすものとに分れ、労働組合としての積極的な体制はつくられなかつたのである。

参議院選挙における北鉄労組の声明は大きな転機となり、県民統一選挙を前進せしめ、この大衆の批判と叱正こそ内灘闘争とその後の方針転換のもつとも大きな契機となつたものであろう。

7、しかし、たとえこのように多くの弱点をもつていたにしても、県下ではかつてなかつた社・共・労農の統一した衆議選と「番町会を倒せ!」「内灘を返せ!」で闘つた参議選とは、組合員の独立と平和への意欲をいや増しにたかめたのである。

講和を中心として高まつた労組中心の平和運動のあとをうけて、「平和記念日」「平和講演会」「アジア太平洋地域平和会議代表派遣」などの活動のなかで続けられた平和の闘いは、衆議選で最高潮に達し、この行動力が内灘闘争に集約されていつたのである。

8、二八・二月賃金は大半の組合でそうであつたように、選挙のドサクサに腰が立たないで幹部の交渉一本でまとめられてしまい、大衆闘争とはならないで終つてしまつた。そしてこのことの原因は「選挙は、選挙」で闘つた経済主義的な闘争にあつたことは、すでに述べたとおりであるが、これは同時に選挙を「票取り」に終らせ、労働者階級を中核とした政党が充分な組織と行動力をもつて

いない過渡期にあつては、やむをえないことであるかも知れないが、完全に各政党が組合におんぶして選挙戦を行うこととなつてしまつた。

われわれは何とかこの点だけは克服したいと考えていたが、いざ闘つてみると完全に失敗におわつてしまつた。主体の整つていない党としては、処理できない現実の多くの問題に直面したのである。

このことは同時に、労働組合自身の問題についての行動力を阻害し、一時的にしろその機能を停止せしめさえてしまつたのである。

これは県評傘下の他組合からの孤立化とともに、政党と組合の関係についての批判をも生み出し「日常活動の強化」「党と組合との関係」「他労組からの孤立」「指令一本の組合の独善」等々に對する当時の組合員の批判は、目を覆うことを許されない多くの教訓をふくんでいた。

選挙が終つてから中心的な活動家を地区毎に集めて徹底した批判会がつけられていつたが、このときの組合員の主要な意見をひろつてみよう。

(一)、こんどの闘争で、家族組合の活動が目立つた。この組織を育成強化してゆかなければならない。その活動は組合員よりも目覚ましい。

(二)、選挙や争議になつてから急にやつても無駄だ。既成政党などは日頃から各地区で地盤をつくつてゐるのだ。たとえば、PTA、町内会、婦人会などを通じてゴベンの目のようにその勢力がひろめられていて、革新勢力が割りこむ余地がない位に組織されている。したがつて、日常活動のなかで勢力分野をかえて行かなければならない。

(三)、日常活動のなかで、いままでの勤務の都合とか、労働過重によつて、町内の世話役などを面倒がつたり、軽視したりしていたが、今後はもつと積極的にこのなかえ飛びこんで、むしろこういう世話役を買つてでて、その中において浸透さすべきである。(二十四時間組合活動の必要)

(四)、組織活動と選挙戦はちがう。組合は指令一本で闘おうとするのは無理である。会社えくれば組合員でも、家え帰れば一市民である。ましてその家族も選挙活動に動員するのに指令一本では無理だ。

(五)、ストライキの無理解と共産党との共闘が大衆に理解されなかつた。この点は大胆にうちだしてゆけば理解してもらふことができる。この原因は共産党の日常活動が大衆の支持をうけておらず、理解されていないことにあるのだから、日常活動のなかで理解されない限り駄目だ。

(六)、参議選の「県民統一戦線」が理解されないままに衆議選を迎えたため不利だつた。

(七)、他労組のついてこなかつた点を批判し、この対策を根本的に考えるべきである。

(八)、労農党の党活動をもつとやれ、それに組合が協力するのがほんとうだ。

(九)、地方新聞の座談会記事でさえ、井村の勝利は改進黨の勝利ではなく、革新陣営の勝利だといつており、行くべき道が大衆に浸透されてきたから今後さらに強力に宣伝を日常活動のなかえ織り込んでゆくべきである。

選挙が終り、これらの批判が集約されてゆくなかで、内灘の永久接收が伝えられ、組織の立てなおしと再整備のため、役員改選が準備されていつたのである。

第二章 労働者のものとして闘われた協約

——大衆的立案と交渉の進め方——

先に私は、二十七年十二月の労働協約闘争が一つの契機となつて、北鉄労組の運動が「幹部闘争から大衆闘争」の方向を形式的にしろ歩み出したことを指摘した。この協約闘争は数多くの北鉄争議のなかでも、もつとも激しく闘われたものの一つであり、組合もまた、二十六年十月から充分な系統的な準備の上にとり組んだ闘争であつただけに、内灘や選挙と対照的に内部における闘いとしてもつとも多く教訓を学んだものとなつた。

特に闘争は、立案における少数幹部の机上立案をやめて、職場を歩いてつくられた大衆的な立案を出発点として進められ、闘いが闘争の三本の柱といわれる職場闘争委員会、家族組合、停年切下げ反対同盟によつて支えられ、家族ぐるみの組合員大衆のものとして闘われたことも既にのべたところである。

勿論、多くの欠陥をも同時にもつ闘争であつたが、この協約は別掲の如く、われわれの生活に直結する労働条件を詳細に、網羅的に協約のなかで確保し、経営者をして合理化をなし崩しに行うような余地をなくすることを第一の目的として最後まで闘われたものであり、従来のように、賃金と労働協約を切り離して闘うといつたことでなく、賃金の対象となる具体的な労働の内容を重点的に確保し、

むしろ協約を賃金として闘うことができた闘争ということができよう。

われわれは、またこの闘争のなかで交渉の方法、オルグ活動、闘いの進め方などについてもいくつかの新しい方法を採用することに成功することができた。

協約全文は、すでに、労働法律旬報（二十九年一月号）にも発表されたものであり、闘争の進め方については、労働経済旬報（一八六・七号）にも紹介されたものである。また、磯田進、藤田若雄の諸先生からも諸種の機会に紹介をいただき、また、この経験は是非公けにするよう推奨されたので、この機会を利用して、嘗つて「労働経済旬報」に紹介されたものの一部を、阪神電鉄労組の田中君と二人で補足し、資料などを加えて、ここに転載することとした。

今後各組合の協約闘争への何らかの力になりうれば幸である。

一、闘争経過のあらまし

闘争開始の状況—立案—交渉—闘争の盛り上げ

田中 今次闘争の経過について阪神の立場から申しますと、昭和二十六年三月以降の賃金が解決して間もなく、二十六年十月頃に七項目にわたる合理化案が会社側から提示されたのですが、当時この問題については合理化案に対する反対理由を書類で呈示し会社の意図を一応抑えつけておつたのです。二十七年の二月、当時あつた労働協約の改訂が問題になつたとき、これが再び浮び上つてきたわけです。これが闘争頭初の会社側の状況ですが、組合としては当時総連で労働協約の統一闘争が漸く課題になつてきた状況にあり、一体どういうふうにしてこれに対処してゆくかという点で若干

問題があつたのですが、組合は従来の協約の中にかなり大幅なものを獲つていながら、内部的に崩されている点があるので、この際一つ具体的な内容をもつ協約を協定して、職場のなし崩し合理化に対抗できるという態勢をうちたてなければならぬという改訂の意志をもつたのです。

そこで会社の方からいつてきたのと前後して、組合の方からも改訂の意志を通告、ただちに立案に着手したのですが、立案にあたつて労働権に関する事項については、できるだけ不利益とみなされる条項はなくする。たとえば、争議行為の通告義務などという問題については始めからなくするというふうに考えておりました。次に経営権、人事権については従来、口約束がいろいろあつたのですが、手続の問題乃至取扱ひ、または協約の解釈等の点で若干ぼやけておりましたから、これらができるだけ明らかにしてゆく。それから厚生福利関係ではきわめて細かい問題を整理してゆきたい。労働条件では具体的に職場の要求をくまなくとりいれてゆく。ザックバラにいつて総連の配給闘争で忙がしくすごされているんですから、どこの職場でも必ず不満があつたと思うんです。そこで、それを全部集約して協定してゆく。また、安全衛生等については一応機関があつたのですがそれが運営されていない。そこで実際に機能を發揮するような、あるいは發揮できるような委員会制度を確立してゆこう。そして、当面必要な条項だけを協定しよう。これを總体的にみて協約をもつて就業規則における危険性をなくしてゆこう。こういつた立場を基本方針としたわけです。そして直ちに立案にとりかかつたのですが、下部の関心を深めるといふ面から考えあわせて九回程審議の手続をふみました。

こうして二十七年九月十九日の大会で、多少の修正はありましたが組合案を決定しました。これ

は非常に尨大なものですから整理だけでも大変なもので、九月二十五日によりやく成文整理を終えて要求をだしたわけです。ところが、いつもそうなのですが、組合の出方をみてから会社案を出すという立場で、会社の方は当時具体的内容を明示しておらず、私たちが出してからかなり時間をおいて、会社の方からも、案を出してきました。会社案の内容は前にもいいました七項目の合理化を中心に、体裁の問題も抽象的な基本条項だけに限つてだしました。それから、直ちに交渉というところですが、当時は二七・一賃金配分闘争でもあり、また選挙闘争の時でもあるという非常に多忙な時期でしたので、具体的な交渉は十月から十一月に入り、八回程やりましたが、交渉の中でえたことは、労資の対立点が明らかになつたということだけでした。当時展開中の越年闘争の方は愈々最終段階の色がこく、十一月十三日スト実施を決定していましたが、組合は協約の交渉がズルズル会社の引延し戦術にのることなどを考えあわせて、早期解決をはかるために十一月八日労働委員会に提訴し、さらに、調停の進行状態から十一月十九日スト通告をやりました。スト内容は十一月三十日以降はあらゆる実力行使をもつて闘うことです。

私達が何故こういうつた態度にでたかといいますと、調停委員会は十四日から動きだしましたが、調停委員が統一闘争の越年資金の闘争の調停委員も兼ねさせたので、協約の調停作業はなおざりにされがちであり、また、私たちとしては、当面基本的な問題の方向について調停をさせようとしたのに対し、一条毎に労資の言分をきくという立場で調停作業が遅々として進まなかつたからであります。調停委員会はたまたま越年闘争のストライキに絡んだという事情もあつて、調停不能ということをはのめかしてきたが、私たちはここで腰を折つたら話にならんというので、調停案を出せと

ドンドン督促して十一月三十日スト直前に例の勧告案が提示されたわけです。そこで中央委員会は勧告案の趣旨に基いて、自主的交渉を再開するという決定をみたのです。何故私たちがこの勧告を受けることとなつたかについて申しますと、勧告案は人事については具体的に協定せよ、労働条件は現行を基礎として協議せよなどで、私たちの基本方針がおおむね盛られておるといふ判断を下したからなのです。その後ずつと交渉を続けてゆく予定でしたが、例の越年資金の解決に時間をとられたため、十二月十日から具体的交渉に入り十二月二十六日には年末の実力行使も決意いたしました、前後十一回交渉しました結果、労働条件については合理化案を撤回するというのを確認しうる程度にいたり、その他の問題についても、組合側に有利な立場において解決できる状態になりました。これにひきつづいて年始めから労働条件の具体的事項に関する交渉に入つたのですが、一月二十二日までに五回の交渉を経て当時闘つていた二八・一賃金闘争のあふりがきても、それを防止できるという状態まで漕ぎつけた。そして二月二十三日に仮協定を行いうる部分について、協議する。そして実施できるものは直ちに実行させるという立場をとっております。したがつて、現在の情勢でまだ残つている問題は成文化の問題と苦情処理制度の整理、社友会制度の拡充……これは共済会のようなものですが、これを第三者の性格のものにしようというのが組合側の意図で、会社側はあくまでもこれを会社の支配下におこうとしてゐるのです。次に、貸付金制度の拡充……従来二本立であつたものを、一本立にして、さらに大幅な貸付源資をとる。これが組合側の意見です。また、事務系統のものについては土曜を半休とする。雑手当の方は金額的には、すでに十パーセント程源資を獲得しておりますが、實際的に現在の手当額というものを調査して整理でき

るものは整理しておきたいと考えております。それから年間の臨時給与問題等がのこつております。

次に、会社の出方に対応した組合の戦術ということですが、これは後でくわしく話そうと思っておりますので、ごく概括的に申し上げます。まず、会社側は常に時間的に少しでも引延ばそうと考えております。これは終始変らぬ戦法で、これにたいして私たちには特別な戦術はありませんけれど、たまたま越年資金の問題があり、それを引ツかけて疊んでいつた……あとは精力的な交渉をした。まあこれ以上には何もなかつたです。

内山 北鉄の場合もそれとよく似ているのですが、私鉄の場合、全体を通じていえることは二十六年三月以降賃金が上つたのは二十六年の秋です。それから二十七年の一月以降と二つの賃金闘争を経て、同じ私鉄の中でもいわゆる大企業と中小企業との差が非常に大きくなつてしまつたのです。その中で基地経済体制の強化につれて、私鉄企業のハンディキャップが拡がつてきましたので、ここによりやく合理化という問題が出されてきたわけです。中小私鉄の経営者は今迄にも出したいけれど遠慮しておつた状態だつたのですが、もう今日では出さざるをえないという形になり、私のところでも二十六年の暮頃から科学的経営管理という形でだしてきたのです。しかし、本質は明らかに資本主義的合理化なのですから労働者にそのシワがよつてくることは実はつきりとしております。しかし、会社側は最初から労働時間の延長とか、休日の縮小などということをださないで、純然たる労務の適正配置とか、業務の簡素化とか機構の改革とかいうところから手がけて合理化という問題と取組んできたのです。でも、われわれは身をもつてかならず出てくるということは体験し

ておりますので、この合理化にたいして、どう対抗してゆくかを考えざるをえず、一方、非常に情勢がきびしくなつてきておりますので、平和産業としての私鉄企業は当然苦しくなつてくるということを感じとつたので、二十七年の年頭に組合は今年こそは科学的経営管理の本質を身をもつて体験させられる年だ。だから今年はこれと対決しなければならぬ年になるだろうと、かうことを決意したのです。いま考えてみましても、今次の労働協約闘争も実はそこから始まつたのだということがいえると思います。昭和二十六年の暮に運賃が三割二分も上り、大阪や東京などの大企業では五割も収入がふえましたが、地方私鉄は二割程度しか収入がふえず、一方、旅客や貨物の輸送量が減り、自動車の一人当りの走行キロが急にふえてきた。そして、労働強化が進んでくるにつれてポツポツと合理化という問題があらわれてきたのです。組合としては、この合理化と対決するためにはどうしても労働協約で闘わなければならないと考えておつたのですが、協約闘争が始まつたときには、会社は合理化案を提示しようとしてポツポツなし崩しの合理化をやり出していたのです。たとえば、自動車運転手のハンドル時間をなし崩しに長くしたり、バスでは拘束時間内に貸切りバスを運転させて実ハンドル時間がふえているのに時間外賃金は支払わないとか、ダイヤの改正の度に整備時間や手入れ時間が少なくなつて乗務の密度が大きくなつてくる。あるいは、人が足りなくなつてきたため、有給休暇もとれなくなる。こういうつた状態がでてきたのです。そこで丁度一年前、協約案を作るときに考えたことは、生活に直結した労働協約を作ろう。そのためには大衆的立案をやり、みんなの手で労働協約を作らなければならぬ。そして、その基本的な考え方としては労働協約に対する平面的な考え方をやめること。つまり平和のために協約を結ぶとか、争議条項とか、組

合員のシヨップ制とか、経営権など今迄の債務部分を中心とした協約を結ぶことによつて、双方の平和が維持できるという平面的な考え方をやめ、生活に直結した協約、あるいは労働条件を細かく規定した協約をむすんで生活を守る。そして、生活を守ることによつて平和が保たれるという考え方をとつたのです。このため職場大会の運動方針を決める際に組合のオルグが各職場をみてまわり、最近の労働状態はどうか、労働条件や労働時間はどうかを調べたのです。例えば、八時間労働ということは今迄の協約にも書いてあるけれども、実際はなし崩しで乗務時間は非常に長くなつてゐる。あるいは、人が足りなくなつていても後を埋めてもらえないため少い人員でやりくりをするので、循環交替勤務といつて日勤と一昼夜交替勤務をかみあわせたようなものが生れてゐる、あるいは、休日が完全に与えられていないとか、福利厚生費が少くなつてきてゐるといつた不満を拾つて歩いたわけです。そして「時間外の支給率をもつと上げてくれ」とか、「労働条件、特にこれをハンドル時間と実働時間と拘束時間の三つに分け、細かく決めておいて混乱の起らないようにしてくれ」とか、「交替勤務の手当をふやしてくれ」とか、「福利厚生費をもつとふやせ」とか、「職制の圧迫が激しくて組合活動ができなくなつてゐるから、これを何とかしてくれ」といつた要求も、全部大会の運動方針の中に入れたのです。具体的にいえば、厚生費は基準賃金の五パーセントを一人当たりとして支出するとか、労働時間は軌道の乗務員の場合ハンドル時間は最高三百三十分迄とか、鉄道の乗務員は六時間迄とか、時間外では基準法の三十六条の協定以外を越える部分は五割増にするとかいうことでやつたわけです。ですから、私のところの二十七年運動方針というのは非常に具体的に労働条件のあらゆる部分について数字であらわし、条件の基本を運動方針で決

め、それを協約の中に織込んでゆくというやり方をとつたのです。そこが、今迄の協約の立案の仕方と違つた点です。たとえば当時の大会で決定した方針は次の通りなんですが、特に協約の立案の基礎になつたところは、大会でもつとも論議のあつた点なんです。

1、経済的活動（生活と労働条件を守り高めるために）

一、賃金

数次にわたる従来のベースアップ闘争における成果を充分に自己批判し、その成果を生かし、賃金体系の改訂、職階制の強化、合理化案によつてわれわれの実質賃金をおびやかすことに対する闘争を強化しながら定時で喰える賃金獲得のために闘い、物価の後を追いかけてつあるベースアップの限界を自覚し、私鉄総連傘下の労働者ならびに他産業労働者とともに最低賃金制の確立のために努力する。そのために

1、拘束八時間労働、最低生活を営みうる賃金を確保する。

2、一切の情実や恩恵を排除した同一労働、同一賃金の原則に立つた職能給の設定と昇給昇格制度の確立。

3、名実ともに充実した統一闘争の組織と全国闘争の努力。

を基本として定時で喰える最低生活保障賃金を打出し、賃金制度と金額に対する要求の貫徹に努力する。これらの闘争の環として当面の賃金闘争を次の事項の完全獲得におく。

1、一月以降賃金配分後の職能給の苦情処理と不合理の徹底した修正。

2、職能給の昇給昇格基準の早急なる設定。

3、基準外賃金、休日手当、宿直手当その他の計算基準の明確化に努めそのゴマカシを排除する。

4、扶養家族手当支給の除外者の基準をハッキリさせて、現在の一千円以上の所得という額を引上げる。

農業所得その他収入あるものの除外基準については組合としても対案をもつて交渉に当る。

5、会社休日が非番日に当たったものの手当計算を協約中に明記する。
 6、第十七期分利益配当に対する賞与を協定覚書に基いて支給するよう株主総会終了後直ちに交渉を開始する。

尚、賞与金支給に関する現行覚書は本協約のなかに明確に挿入する。

7、自動車部における給与時分の計算の二〇八時間の一月月通算制を禁止する。

8、基準外時間の労働に対しては必ず所定の時間外賃金を支給せしめ代休によつて相殺したり勤務時間の更によつて出勤時間を遅らして消込む如きことを許さない。

9、時間外賃金の支払は必ずその月の分をその月の給料日に支払い協定を超過した分を翌月に繰越すことを認めない。

10、休日とは原則として暦日を指し特殊勤務又は変則的勤務の場合は継続して二十四時間以上の職場解放をあたえることを指すことを協約に明記する。

11、宿直手当、仮泊手当の支給範囲並に金額を再検討し明確に規定する。

二、退職金

現行の退職金支給ベースは昭和二十四年三月決定の七二〇〇円当時の基準給（平均約六五〇〇円）を基礎としているので早急にこれを改訂し、その計算基礎ベースを退職当時の本人基準賃金とするよう大会終了後直ちに要求を提出し、次の諸点に留意して交渉を開始する。

1、退職金は会社恩恵の給与や賞与的なものではなく、生涯の大半を交通事業に捧げたものの退職後の保護的意味を含むものであるから、現行支給率を守る。

2、旧会社勤続通算廃止には反対し、現行支給率を変更しない。

3、停年退職年令を五十五才にするという会社案に対しては絶対反対する。

三、労働時間

拘束八時間労働の原則は確立されているが、勤務時間の細目協定は未成立であり、特にそのためなし崩しの労働強化、時間外労働増強がなされている。

次のことを目標に闘う。

1、各職種別、事業場別の労働時間細目の取りきめを行い、拘束時間、実働時間、実乗務時間、手持時間、整備時間などの基準を詳細に決定する。

2、市内線軌道乗務員の勤務時間は拘束八時間、始業準備時間一五分、勤務中交代各五分、納金二五分、実乗務三三〇分限度とする。

3、鉄道乗務員の最高勤務時間を拘束八時間、実働七時間、実乗務六時間以内とし市内線乗務員に近づける様に努力する。

4、自動車乗務員の労働時間協定については拘束八時間、実働七時間、実ハンドル時間は拘束時間に対してガソリン車六〇%、トレーラー車五五%、電気車六五%を最高限度とする。

5、現行変電所、電路勤務における基準法違反を基準局と協力し改正して、継続二十四時間の完全週休を実施せしめる。

6、職場開放後は緊急事態発生の場合を除いて八時間以内に再出勤や再招集させない。

7、各事業場においての時間外労働はできるだけ組合員に平等に働かせるよう要求し、時間外労働の記録は組合の要求で何時でもこれを提示させるようにする。

8、時間外労働の協定は現行の一カ月時間外労働四十時間、休日労働二日を最高限度とし、特別の場合の外は

労働しない、特別の事情を組合が認めた場合は単位時間当り基準賃金の五割増賃金を要求する。

9、時間外労働をさせる場合は必ず本人に予告せしめ、使用者は従業員の希望に反して時間外労働を要求することは出来ないことを認識せしめ、従業員は正当な理由によつて仕事を拒絶したため賃金支給、成績査定その他仕事を奪われたり不利益扱を受けたりすることのないよう確約せしめる。

10、如何なる職場にあつても労働時間内にあつて継続三〇分以上の食事時間を与えさせる。

11、夜間睡眠時間は四時間以上八時間以内とする。

12、女子年少者の基準法違反は厳正にこれを監視する。

13、同一職種同種の労働に従事するものの勤務形態のいちぢるしい相違や休日休憩の不揃いな点はこれを均等化する。

14、恒常ダイヤ通りに勤務して時間外が出るような就務制は基準労働時間を延長する結果をもたらすものであるからこれに反対する。

四、定員問題

労働時間細目協定を基礎にして会社と協議し新定員制を実施せしめ、業務量の甚だしい減少や新施設の拡充などの新事情の発生しない限り人員削減に反対し、次の闘いを強力に進める。

このため会社が誠意を示さないならばダイヤ改正、時間変更等の協議に応じない。

1、新定員の再査定とその完全確保に努力しそれまでは現行を最低として直ちに欠員を調査し補充せしめる。

2、年休要員を必ず準備し、年次特別休暇を完全獲得する。

3、特に自動車においては新営業路線や増発ダイヤは欠員補充と新規採用で当らせる。

4、臨時工については六ヶ月を超えて継続使用する事を禁止し、これを超えるものは本採用とさせ、臨時工を

し得る職種を協定し、それ以外の職種には採用させない。

5、臨時工を所長権限で採用することは情実人事の因を作るものであるからこれに反対する。

6、職務分掌に依る分担と責任を明かにして便宜的な兼務など特別の事由のない限り認めない。

五、被服問題

(1)、今年中に更に範囲を拡大して、次のものに支給せしめる。

1、屋外作業に準ずるものでいまだ各作業服を貸与されない工務、電気、車両、整備、機関区に属する現業員並に直接現場指導に当る事務員。

2、自動車運輸関係に属するもので直接現業員の指導に当る事務員並に接客業務に属するもの、

(2)、各自動車区に於て車両整備に当る乗務員のため常時必要な最低員数に限り作業服を備え付ける。

六、厚生

1、組合員一人当り厚生費を一カ月当り基準賃金の五%にまで引上げさせる。

2、厚生施設の管理、運営、厚生費支出基準等について協議するため労資三名宛よりなる厚生委員会を設ける。

3、従業員の厚生施設として約三百万円の予定で今年中に従業員クラブを設置せしめる。

その詳細については厚生委員会において決定する。

4、住宅金融公庫を利用し、会社、健保組合と協力して社宅又は住宅建設に取りかかるとし、当面初年度三〇戸建設を目的として努力する。

5、健康保険組合の健全なる育成とその大衆化に努力し、特に組合員の厚生、共済活動について会社、労組、健保組合の三者一体となつて協力する。

6、会社の不要土地処理に伴う幹部の不正を監視し住宅向の土地の売却については組合員に優先して譲渡させる。

7、厚生部担当の専門の課を設置して真剣に従業員の厚生について対策を立てさせる。

今迄の協約立案は小委員会にかけて立案するということだったので、いきおいシヨブ制や交渉条項、経営参加といったような債務的部分が中心になつておつたのですが、今度のように職場をまわつて拾つて歩いたものを運動方針に入れ、それを協約案の中に全部叩き込んでゆきますと、労働条件などでも随分要求的な要素があるのです。組合の基本的な考え方としては、まず第一に、債務部分というものについては会社と組合との約束、つまり従来の慣行を尊重してゆく。あるいは、それ以上には絶対にしてない。それから総連の統一闘争の障害になるような条項はすべて排除する。したがつて、争議条項と組合活動とに、とくに、重点をおいて調整する、労働条件についてはできるだけ細かく、しかも網羅的、総括的に入れてゆくという考え方で協約の立案をやつて整理したのです。ですから、もう基本方針は五月大会で決まつておりましたが、協約案が正式にできたのは七月の終りでした。ところが、協約の期限迄に会社の方も準備が充分でなく、案ができなかつたものですから、交渉をやつてみましたが期限終了までに結論が出なかつたので、期限を約一カ月延期し、十一月二十七日迄ということになつたのですが、従来は旧協約が切れてから交渉をやつたものですけれど、今度の場合には旧協約が切れる二カ月前から新協約案を出し、空白をなくそうということとを労資双方で話合つて具体的問題にとりかかつた。これが今迄と一寸違つた点だと思ひます。

ところが、いざ蓋をあけてみると、会社の協約案なるものは、われわれが今迄想像もしていなか

つた姿となつてでてきたのです。というのは、組合は二十七年一月以降の賃金は労闘ストを背景として四月終りに片附いたのですが、そのあふりによつて経営が苦しくなつてきています。とくに中小私鉄はひどくなつてきていますので、会社側は必ず合理化案を出してくるだろう、あるいは、労働条件の切下げを提案してくるだろうと考えていたのですが、実際に会社案として出されたものは、単に労働条件の切下げだけでなく、従来 of 会社と組合の關係、つまり労資慣行をも全面的に否定したものが出てきたのです。たとえば、ユニオン・ショップの尻抜けとか、非組合員の範圍拡大、人事の採用、解雇は一切御破算にするというような案が会社から一方的に出されてきたのです。それから政治活動、組合活動の大幅な制限、こういうふうに従来の労資慣行を一切ぶちこわす案が出てきたので、組合としてもこれは容易ならざる状態が出てきた、よほど土性骨をすえてかからなきやいかんと決意をしたわけですが、双方がお互いに案をつき合したのが八月一日でした。そして、われわれはそこから闘争を進めてきたのですけれど、それには会社の出方に対応した戦術をとらなければならぬ。そこで、いろいろ考えた結果、船のバルジ(防水区劃)というやつを思い出したのです。あれは防水区劃が完全にできていて、一つの部屋に弾丸が当たっても隣の部屋には絶対に水が入つてこないという仕掛になつていゝるんですね。会社の方では、すでに説得隊を組織して切り崩しをはじめ、会社は苦しいんだから労働条件の引下げにも甘んじてくれとやつていゝるのです。そこで、これに対応して下から闘かえる組織を作るためには幾つもの組織を作らなければならぬといふので、職場闘争委員会なるものを考え出したのです。職場闘争といふことは二・一ストの後にも出たことがあります、これは往々にして西鉄、大分、熊本などで山猫ストを生んだ基礎にもなつたので、

この職場闘争委員会というものは余程うまくやらないといかんと思います。さらに、われわれは職場闘争委員会をどうして正式の機関に直結させるかということを考えたのです。そして、指導機関として本部の統制が充分やれたら下からこういう一つの組織ができるということ、それに家族をふくめた闘争にするということ、さらに、もう一つ職制をどう扱ってゆくかという職制に対する対策、この三つを重点にして闘争を下から組んでいったのです。職場闘争もいままで各組合でやられたものところが、私のところの職場闘争委員会の性格は正式な組合機関に直結したところの行動の組織としたのです。つまり組合機関の決定を組合員の自主的な創意、工夫、協力によつて職場の実情にそつた形で実行に移していったのです。ですから闘争が進んでゆくに付てどういうことをやつていつたかといえますと、ドンドン闘争委員会をひらいて、委員会、執行委員会の決定をどう具体化するかということを討議し、その職場の実情に合つた自主的な闘争を組織していつたり、それを委員会や執行部にもち込んでいつて、下からの闘争を強力なものにして、スト、サボ、坐り込み、ピラ張り、こういうた実力行使をすべて職場闘争委員会が中心となつてやつたのです。これは宇部窒素の争議、高松炭坑の争議などでも経験があつたのですが、組合の決議機関の委員が全部職場委員会の長になつて組織的にはつきりと正式機関に直結したものになり、従来の青年行動隊とか、防衛隊というようなものは一切要らなかつたのです。このように職場闘争委員会の責任者が組合委員であり、決議機関の委員であるものが決めたものを一体どう具体化するかということを職場で決め、それを行動に移していつて、やれるところはやる。やれないというのでなく、力に應じて闘争を仕組む。一人一人が何らかの形で協力する。たとえばピラ張りでもいいからやるだけのことをやつ

て、全体の力を盛上げてゆく。そして、組合員全部が闘争を身に感じながら闘争を仕組んでゆく。こうして、下で決定したものをやるという点を今度の場合非常に注意を払ったのです。

それから職制を中心としたものでは停年反対同盟というものを作りましたが、これは職制を会社側に追いやらないという点で非常に役立ったと思います。大体五十才以上の人というのは二十年も三十年も職場にいた人が殆んどですから、そういつた人達は、また組合闘争のよき理解者でもあつて、独自の要求をひつさげて常に闘争の推進力となつておつたのです。まあ、ともかく、会社側から分裂、切崩しの方策はドンドン出てくるでしょうが、今後はそれに堪えられる闘争を仕組むことが大切で、組合の闘争目標やスローガンなども執行委員会なんかでボンボン決めてゆくということに、あくまでも下から自主的にやつてゆくということが大切だと思います。

田中 まあ考え方としては、私の方も北陸と同じなだけけど、最終的な闘争の盛上りという点で困難を感じたね。それから、これは批判になるが、最終的に問題を全部やり上げてしまふ人を少くとも三人位定めておく。これが一点、これは書記長のような人間は入らないこと、つまりその人達の創意によつて、たとえ文章は下手くそでもいいから職場を歩いてみて、それを集約してゆく。まあ、並べ方や体裁などは第二の問題として作りあげてゆく。これはどこの協約闘争でも考えてもらわなければならぬと思うな。ということとは、総連からは基準案も出てゐるけれど、幹部はやはり、それを中心にものを考えすぎる傾向があり、自分の力を考えないことが往々におこるのではないかな。

内山 僕のところは協約の基準案を作るときは、別に問題はなかつたね。しかし、大会で運動方針を

決めるときには随分もめた。たとえば、自動車の乗務員にはハンドルを五時間十分もたせる。軌道は五時間半、鉄道は六時間というのはバランスがとれていないというので大分問題になりました。それから細かい条件については大会でうんともんだんです。しかし、それが運動方針として一旦決まった以上、それは全部書いてゆきました。債務部分は全部私が整理したので、他の労働条件は担当を決め、やはり三人位で成文しました。そしてそれを執行委員会にかけたのです。

岸

いまいろいろとお話を伺ったのですけれど、その中で北陸と阪神の闘いの過程、あるいは基本的な考え方といったものについては、一貫性があるといつても何等差支えないと思うのですが、そのうちで北陸の方は一寸ふれられたのですけれど、職制の手は伸びてこなかつたかどうかという点、極端に言えば職制が圧迫して日常の業務にたいして時間の制限……たとえば時間外賃金をつける場合、それを減らしたりするようなことはあつたか、こういった点どうでしょうね。

内山

それは協約の案を組合が立てた。そこで、その協約案を通させないために圧迫するというのはなく、日常の組合活動とか、あるいは日常の作業条件の中でなし崩し合理化が出てきたので、それを排除するため労働条件を細かく規定しようという組合の協約闘争が組まれたわけです。たとえば、僕等のところでは組合の立場でガタガタ文句をいう奴には自動車のものだったら新しい車はやらない。あるいは、チップのあるサービス車には乗せない。また、工場なんかでやかましいことをいう人間には、時間外はしてもらわなくてもいい。こういった形でなし崩しの圧迫が出てきたのです。そこで時間外は最高のものは最低のものを二十時間以上越えてはならないとかいう要求が出てくるのです。まあ会社が苦しいんだから条件を切下げるといふ考えは、しよつちゆう、お茶飲み話

やダイヤ変更のときに出てきておつたのです。

岸

この闘いの中でいえることは、この問題については当初から取組んでいたために非常に成果が挙つたということだと思ふのですが、この点について何か特別に御批判でもありましたら……

内山

阪神では今度の闘争を通じて組合員の考え方が従来より進んだというような点はみられなかつたですか。

田中

労働条件の中で日常不平不満のある問題を具体的に力をもつて解決してゆこうということを、常日頃考えてはいたが、総連から次から次とドン流されてくるので掴みようがなかつたんです。ところが、今度の闘争を通じてこういう問題を取上げたということは確かに變つてきました。いいかえますと、生活に直結したというか、日常の労働条件に直結した労働協約という立場から、力の強化ももちろんですが、それよりも労働協約にたいする認識を變更させたんじゃないかと思つています。これは参考になるかどうかわかりませんが、いままでいろいろな闘争でストライキをするという場合においても、実際に賛成するものは六十パーセント位で、勿論反対というのはごく少いのですが、多数の棄権者があつたのです。ところが、この闘争には例の越年闘争がかりに解決しても、労働協約が解決しないときにはストライキをやれと普通の賃金闘争よりも多く約八十パーセントだつたですが、そういう点からも認識が違つていると思ふんです。また、スト直前の状況では、重役への電話抗議から各職場の抗議集会などが夫々の力の範囲で盛り上つておりました。一つには、総連のテストケースということも手伝つていたのでしようね。しかし、結論はやはり指導者自身が協約という問題についていわれたように平面的なものでなく、実際の労働条件の個々

を守つてゆく。あるいは、それを向上させてゆく道を作るといふ心構えと終始一貫した方針——これをもたなければ駄目です。この点、総連から出して頂いた「立案と交渉の指針」は非常に役立ちました。あれがもう少し早かつたなら立案の中でいろいろ参考になつたと思います。僕等がこれを受けとつたのが、丁度交渉の過程の中だつたので、大いに参考にさせてもらいました。どつちかといえば、僕等は基準案というものにとられ過ぎていたが、あれによつて大きな気持で行動ができたと思つています。ここで少し慾をいえば、あれに一般の共通性ある問題について、敵側から出てくるいろいろなケースに対抗してかちとつた条項や経験を載せてもらつたら、さらに、いいものになつたと思つております。しかし、あの方法はたしかによかつたですな。

内山 僕の方でもシヨップ制とか組合活動、団体交渉というものより家族給の支給範囲をどうか、賃金の支給率をどうするか、休日を経日にするかなんていう問題は身近な問題だけに組合員も関心をもたざるをえません。ですから、それを中心に闘争を組んでゆけば組合員も身をもつて感じるわけで、二十五年九月、協約でストライキをやりましたときは、解雇条項一つでしたが、今度の場合は全員無記名で投票したところ一、七九二対四六という組合員の圧倒的多数の賛成をえて実力闘争、ストライキの決定ができたのです。また、組合員家族の闘争にたいする関心も、今迄と比較にならないほど深まり、組合にたいする激励、あるいは、重役宅訪問、組合委員会の傍聴などいろいろな形であらわれてまいりました。

岸

それでは闘いのなかでえたその他の協約立案上の注意点といつたものについて、ありました

ら………

内山 いままでのことを総合しますと、われわれはいまここで協約の成立ちと働きたいと思いますが、機能について大いに反省をして、協約を本来の労働協約に仕上げてゆくことが必要だと思います。そのためなんといつても第一には、労働協約そのものを生活に直結したものに仕立ててゆくということが非常に大事だと思います。第二に、私は何でも協約さえ結んでしまえば、よいという考え方には注意をしなければならぬと思います。結んだために動きのとれなくなつてしまうような協約なら結ばない方がましだと考えます。何でも無協約はいかんという考えは、また、一面誤りを犯させるんですね。無協約だつて、個々の条項についていえば、こんな条項を入れるなら入れない方がよいという意識的な無協約もあるということを考えていいんですね。

東武や阪神の場合は組合活動について余り詳細な協定はなされていませんが、ぢやあそこの組合ちや組合活動の自由はないかというのと、案外下手な協定で細かく協定してあるところよりは確保されているんじゃないかと思うんですがね。基本的に協約をもたないでゆく考えはいけなないと思います、個々の条項については内容的に検討して対処しなけりやいかんということです。

第三には、協約の改訂についてですが、協約の有効期間は一年あるでしょう。協約が切れてからいろいろ交渉を始めるんですね。期限の切れる二カ月前ぐらいから協約の立案にかかつて、いよいよ切れる間際になつて交渉をやる、こういう方向は採らないで、たとえば、四カ月前ぐらいから立案にかかつて、二カ月前までには完全な立案ができ、協約有効期間中に会社と交渉する。そして有効期間が切れるところまできて協約が結ばなかつたら、ストライキをかけてもその要求を通してゆくという、いわゆる「労働協約のないところに労働はない」という原則を通すような闘いの仕組に

よつてやらなければいかんと思います。

第四に、協約は他組合の協約案なり基準案なりをもつてきて写してかくというようなやり方をすべきじゃない、たとえば、国鉄の協約や西鉄の協約案をもつていつて、それを写してかくというようなやり方は絶対にやるべきだ。とくに、基準案は沢山あるけれども協約の基準案は決して模範協約ではないということ。企業の実情や労働組合組織の実力、実体、そういうものにふさわしい独自の労働協約を作るようにすべきだと思います。だから機械的に入れるのではなく、自分たちが自分の企業と組織の実情にあつた労働協約を、いままで申上げたような原則に基いてつくつていつて、この条項はどうしたらよいか判らないときに、その判断の基準として全国組合の出した労働協約の基準案や他の組合の協約を参照してゆくということにして、あくまでも協約は自分の組合の特殊な問題、たとえば、バス企業を中心としている会社の協約と鉄道中心の場合、あるいは、鉄道、軌道、バスをあわせている場合、あるいは、路線が都内を中心している場合と比較的広範囲に拡つている場合などによつて、いろいろ実情が違ふと思うんですよ。だから、あくまで協約は自分のところの組織の実情に応じた形でつくつてゆくということ、したがつて、協約の問題点は労働協約の総連基準案の行と行との間にほんとうのものがあつたということ。基準案なんかで書けないところに労働協約の問題があるんですね。

そこで総連の協約闘争指導にしても、こういう一般的、一律的な指導ではなくて、やはりその中に入つて個別的に、北鉄なら北鉄、小田急なら小田急の協約はその中で交渉してゆくという方法を採らなければいけない。協約一般の統一闘争なんていうことはできない。ほんとうの労働協約に仕

立て内容を充実させていつて、これを成文化してゆき書類を揃えてゆくということではなければならないと思います。

いま一つ申し上げたいのは、労働協約さえ結んでしまふならば第三者の判定基準となつて、国家権力がこれを保護しているんだという考えで折衷的な協約を結んでゆく。あるいは、何でもいい、協約を結べば第三者が保護してくれる、こういう考え方、これは非常に危険があるのではないかと思います。やはり労働協約を結んでも、そのワクの中でいろんな問題点がおこります。それはやはり最終的には組合の力がこれを裏付けてゆくという態度が必要なのではないかと思います。

岸

内山

交渉の進め方の問題で考えたことは、今後の協約闘争において双方の具体案をボンとつき合せてしまひますと交渉が非常にやり難くなるということです。たとえば、旧協約を中心にして改訂の交渉をするとか、改訂の要綱を附してやるなら別ですが、いきなり具体案をつきつけてしまひますと、まとまるものもまとまらなくなつてしまふ恐れがあるのです。僕のところでは先刻も申しましたように、労働条件を細かくし、労資慣行は従来ものを中心に統一闘争の障害になるところだけを直してゆくという考え方で、いわゆる名を捨てて実をとるといいますか、成文とか字句にこだわらないで基本線を貫く。たとえば、シヨップ制は従来通りユニオン・シヨップでゆく。それから逆締めつけというか「組合員の範囲は従業員に限る」というような条項は取下げるか、あるいは別の機会の問題とする。次に、経営上の条項は従来の原則でゆくということで、一切の協議条項を抹殺するというようなことは止めてくれ。とくに直さなければならぬ条項があつたら、それだけを修

正してゆこう。あるいは、また組合活動は従来の慣行を原則的に是認し、この上にたつて経営上負担の多いものとか、従来運営上困つた点があればそれを具体的に話してくれ。また、人事条項は旧協約を認めて、その中で考え方を調整してゆく。こういう考え方でどうか組合の基本的な考え方はだけは認めさせていつたのです。労働条件については網羅的に協定して紛争の起らないようにしようという大眼目を会社が認めましたので、こういった形で交渉を進めてゆきました。これを逐条的に第一条何々、第二条何々という具合にやりますと、結局、交渉の指導権を相手に握られるおそれがありますし、また、お互いに立場を固執してゆずらないことが考えられますので、字句にこだわらず、分科会とか、専門委員会にかけて整理させてゆく。そして、ここで一致したものを団体交渉によつて明確に決めてゆくのです。これはたしかに効果が挙りました。

田中 その点について、僕はこういった問題が起りやしないかと考えているんだ。まあ僕は北陸の労働協約の歴史というものは知りませんが、僕の会社のような神経質のところでは、一応細かい問題を出しておいて、それについて説明してくれということでは、はつきりさせなかつたら警戒して絶対に進展しない。だから、一概にどれが交渉を進める近道かはいえないかと思ひます。まあ内山さん自身は長い間向うと話をしているから、そうしたことでもできるのかと思ひますが、僕のところでは、今度一番警戒されたのは組合が協約案を総連の協約基準案のようにより具体的、細部的なものに切替えたことで、僕ら自身の発意で細かくしたんですけれど、向うは非常に神経をとがらせているんです。これで阪神の場合は大分時間的にロスをしました。たとえば、交渉の基礎を一体現行案でゆくの、会社案でゆくの、それとも組合案でゆのかという問題で三日位かかつてしまつた。

内山

交渉というやつは中々機械的にゆきませんからね。だからあそこで成功したから、ここでも必ずうまくゆくということはありません。しかし、どういう点に留意したらいいか、ということは、やはり教訓になると思います。組合の会議でも立案した人の意見というものは、どんなに叩かれても七分か八分は必ずとおるものです。ですから、具体的な提案は会社には絶対させないで、僕らの方からたえず具体案を出してゆく、これはどうだ、これはどが悪い、ここがいけなかつたらこうするがどうだ、というふうに具体案をもつてのぞむことが、一番必要だと思います。形の上では多少妥協しても交渉の指導権はたえず組合が握つて、実質的なものをとるということが大事だと思います。

二、協約のスタイル

できるだけ詳細に——附帯協定と解釈例規

田中 従来漠然とした基本条項だけで労働協約を結んでいたものを、今度は細かくしようと思つているんですが、向うも細かくしたらどういうふうになるかということを知っていますから提訴前に最初の喧嘩が起ることはたしかで、その場合スタイルをどうするか、向うは必ず現行のもので攻めてきます。また、労働協約というものもそう度々変わるものじゃないから、基本的なものをこしらえておいて、具体的なものは別協定でやろうといった式の戦法でくるのです。そこで、それを破砕するだけの理論的な武装をすることが一つ。もう一つは、交渉の過程の中で取引をすることです。たとえば、この問題はどうかといつたら、会社はその問題については精神としては了解するが、これは

条文には入れないとやるんです。そして、そんなことにひつかかっていると交渉が進まないから、入れるとか入れないとかの問題は後でやろうとやつてもいいわけです。ともかく、最初は体裁の問題で苦勞します。こういった問題は、一般的な理論面の指導にしても、できるだけ細かくいつてやる。ともかく、精神的でも何でもいいから細かく決めておくことが先決問題で、後は話しがつくものです。これにはある程度力関係が必要になつてきますけれどネ。

内山 ですから総連としては、労働条件を実質的に総合的に且つ網羅的に、協約の中に入れて協定させておくことが肝心で、統一闘争の障害になるような条項は総連で統制して結ばせない。たとえば組合がある程度了解点に達している条項でも、総連の立場において、それを組合が結ぶことによつて統一行動に参加できないとか、行動の障害になるという点でその条項は入れさせないようにすべきだと思ひます。組合活動に対する不当な制限とか争議条項の大幅な制限とか、長い労働協約を結ぶとか、あるいは、組合があたらしい要求を出そうと思つてもできないようなものを入れるとか、こういったものは、やはり総連で統制していつてもらう。それから労働条件を細かく入れてゆくということは会社は非常にいやがりますが、組合の理論指導によつて充分補うるものです。第三者に對抗した場合には、協約の本当のあり方からいつて、ちゃんと筋がとおる理論ですから、やはり通つてゆくと思うのです。組合活動の中から団体交渉を除いては何にもありませんし、また、団体交渉の中心になるものは労働条件なのですから、労働条件というものを労働協約で決めてゆくということになれば、それを細かく規定しないで一体何の協定をしてゆくのかということです。ですから、僕は労働条件の場合どうしても会社がスタイルの問題で本協約の中に入れるのをいやだといった場

合には、その基本を明確にしておいて、あとはその附帯協定においてということをはつきりさせ、別に協定でもいいから残しておく。その場合も労働組合法との関連を考えて、期限の定めのない覚え書だという誤解のないように、たとえば、本協約第何条で定める労働時間の協約については、この覚え書の定めるところによるといふように本協約との関連条項を明確にしておいて、別途協定で残すのなら本協約と同一期間有効で、その存在する限り一方の意志だけで改訂することはできなくなります。さらに、誤解をまねくおそれのあるものは、解釈例規で明確に決めてゆく。とも角、こういうふうに本協約と附帯協定と解釈例規とを総合的にやつてゆけば、もう協議の余地はほとんど残っておりません。ですから、無理に高いところにおかなくても労働条件は現行のままでいいやつて、これ以上は下げさせないという最低の抵抗線を張つて合理化を防いでゆく。こういうことが必要だと思ふんです。

田中 そうすれば、後の人がその問題をどうやつていつた場合でも一つづつ前進できますからね。

内山 とも角、現行を確保してもらいたいと思ひますね。従来は職制の任意判断とか、労資慣行にまかせて適当にやられている面が非常に多かつた。時間外給与支給とか時間計算、勤務形態の変更、ダイヤとかその他いろいろな問題がありましたので、それをどうやつて変えてゆくか、どう決めてゆくかという物指しだけでも協約の中で決めてゆくという考え方をもつてほしいと思ひますね。こうして、現行を確保しておけば来年はすこし締めてゆこうじやないかと、不均衡が出ているから均らそうとか、隣りの組合にくらべてここが不利になつているから直そうとか、私鉄総連の基準より下つているから第二段階でそれを考えてゆこうというふうにしてゆく。現在ある労働協

約などは協約の名に値しない内容しかもつておりませんから、まず、内容を充実してゆくことが大切で、まして協約がないなんていうような馬鹿げたというか、無茶なことはないようにして協約を結んでゆく。

岸 では次の交渉上の障害とその克服について……

三、交渉上の障害克服について

交渉に有利な対比表——面子や原則論に拘泥するな——資料、
実例が交渉をリードする

田中 まず、対比表を組合側に有利な形で先に編成して、こつちから指示してゆくことです。これを会社側に有利なように出されると組合主張の方はバラバラにされてしまつて、総合判断ができなくなつてしまいます。あるいは後え引戻されるおそれもあり、非常に不利なことになります。ですから、少々金がかかつてても組合側に有利な対比表を作ることです。その点、うちでは会社に先手をとられて苦勞しました。話にきくと一冊三百円もかかり百冊で三万円もかかつたそうです。それからもう一つは、不必要なことに時間を引き延ばされないように注意すること。たとえば、精神の一致をみてから具体的な問題えとまことしやかな意見でもつて引延ばそうということもあります。こんな場合、精神一致でも何でもいいから、とも角、話をしましょうというふうにする。あるいは「組合案を中心にするか会社案を中心にするか」、または、他の何を中心にするのかなんてことに拘泥していないで、どんどんやつてゆく。さらに、具体的な団体交渉ではアウトラインを決めて小委員

会で細かいものを規正する。これらの問題は公式論としては、まず団交でやる。そして、後は小委員会です。やるということですが、これもあまり拘泥しちやいけません。団交でゆくとやはり相手方の問題があるので進まない恐れがあります。それからもう一つ大切なことは、常に主導権をもつという事です。これはできます。ガンと腰をすえて、こんなことは考えられんとすかさずやる。それでも向うがあきまへんといつたら、では、これではどうだと攻めてゆく。そうすれば向うも何か出さなければならぬ。その場合相当のへだたりがあつて、こつちはこの辺のところを考えたいといえ、向うだつて必ず寄つて参ります。その点に注意してたえず主導権を握つてゆくの。勧告案のときもそれで随分もめました。組合は現行を底にして考えたいというし、会社は現行線を中心にして考えたいという。嫌なことをいい出したと思つたけれど、こうなつたらしょうがない。そこで、しかし俺のところはこう考える、お前のところはこう考えるとやつていたんでは、何時まで経つても話しにならない、そこで、お互いの立場を理解して具体的に進もうといえ、向うも同意せざるをえないということです。まあ、これは自己批判しましたけれど、組合案か会社案かで三日程かかりましたが、いらない時間をつぶしたと思います。

内山　とも角、メンツをすてて実質的な内容を規定するということだと思ふネ。たとえば「組合員の範囲」で協約を結ぶのは体裁が悪いから裏協約で残しておこうとか、会社の方は重役会に対して報告のしようがないから覚え書で決めようとかいつたことが非常に多いんです。ですから、あまりメンツなんかにこだわらないで、何より実をとることに努めるんです。つまり、それは生活であり、労働条件であつて、それを中心に交渉を進めてゆくこと、僕らはその点たえず総合的に提示してゆ

き、膠着状態に入つたら総合的にそれと関連した問題を出してゆくのです。たとえば、経営上の重大な事項になつたら解雇条項、人員整理を結びつけてゆく。そして、これでいけなければ、これではどうだというふうに、色々方法を変えてゆくのです。こうして、一つの問題で三日も四日もかかることのないようにしてゆく。また、労働条件では他社の労働条件の調査というものがとくに必要になつて参ります。これは地域的な均衡ということも勿論ありますけれど、とくに、職種別、職能別労働条件の比較といったものは、総連でも指導すべきだと思います。たとえば、乗務員のハンド基準時間とか、鉄道とバスとを兼業しているところと、純然たるバス会社とでは、バス乗務員のハンドル条件がどう違うか、整備工はどうなっているか、こういったことは、総連で総合的な資料を作るべきで、とくに、鉄道の乗務員、保線工手などでは必要だと考えます。また、有給休暇にしても名目的に幾日のものを幾日に減らすというところで、ただ争つていても解決しませんので、総合的に会社が支給する休暇日数はどれだけか、会社の勤続年令では人員構成表によるとどういつたところが一番多いか。そういったところを総合的に判断して交渉しますと、案外実質的な交渉ができるのです。また、休暇日数が完全に消化されているかどうか。こういった点の資料を出して実質的な交渉をしませんと、基準法の最低線とか、あるいは、うちは基準法より何パーセント多いからというので抑えられてしまいます。ですから、今いつたように資料を揃えてやれば必ず交渉はリードしてゆくことができるのです。たとえば、交替勤務者の手当はどうなっているか……組合は百円上げるというのに会社側はよそでもそんなに支給していないから上げられないと突ツ張ねた場合、いやここではこれだけのものを支給していますというふうに、それに対抗してゆけるだけの資料を集

めておく、それにはどうしても調査活動が必要となってくるのですが、細かいところでは調査活動できませんから地連なり総連なりで世話をする。とくに、小さいところは個別指導の際、注意してほしいと思います。

田中 それから団結権、交渉権、争議行為などの問題について、あるいは、また、経営権などの抽象論については完全に勉強してもらおうということが大切ですね。やはり企業組合だという観念を清算してかからないと往々にしてまけてしまいます。ですから、その点を完全にしたら九分通り勝てます。それから人事権の取扱いでは、妥当な根拠をはつきりと把握しておくことで、これらを基礎にたたかつてゆく。主として手続きですからね。それには何年何月どこでどういうことが起つたかというのを日常克明に記録しておくことが必要だと思います。

内山 それは絶対に必要ですよ。たとえば、職場で時間外賃金の支払い方法について、これが協約に違反しているかどうかという苦情が出た場合、それを組合が交渉して片附けたとする。そういう場合は、必ずメモしておいて、違う職場でそれと同じような争いがおこつた場合、あるいは、後日同じような争いがおこつた場合、それをどういうふうに処理したかということは、非常に参考になると思うのです。組合執行部の日常の活動の中には、そういうことが毎日のように起つているんですから、それを全部メモしておいて次期の協約の中に織込んでゆくのです。たとえば、交替勤務者の非番日が祭りと重なつたときの支払いは、一体どうなるか、手当はどう支給するか、それを執行部が交渉して片附けたときは、それをすぐ協約の中で固定化してゆくように努力するんです。

田中 時間外労働の平均化なんていうこともできやしないなんていつていないで、どこそこでは誰が

やつた。それはどういう方法でやつた、だからできないことはないという具合にやつて行くのです。ですから現場については、完全に向うよりも多くのことを知つてゐるという条件を確保しなければなりません。これは大いに勇敢にいふべきだと思ふのです。

内山 実際、総合的な資料をもつていないと実質的な交渉で困ります。しかし、組合から出る資料と会社から出る資料とが違つてゐるのにも一寸困りますね。それでよく裏協定なんか出てきたりしますが……

岸 では次の具体的な闘争の盛り上げをどうしたか、について……

四、どうして闘争を盛り上げたか

対立点を一つ一つスローガンに——労資の主張差を金額で明示

——職場オルグ、職場常会——宣伝に懸賞問題

田中 僕のところはお恥ずかしい話ですが、実際は北鉄でやられた形でやつておりません。結局、従来の方式をとつてゐるんですけれど、これは批判しなければならぬと思つております。しかし、主要な問題については、適時一つの段階毎に二回程一般にパンフレットを流しました。それから例のストライキのときは甲子園で全員職場大会をひらきました。そのときに、労働協約の本質について説いて、今後の労働協約のゆき方を決定させたのですが、ここまでは、結局、いろいろな事情で一人でやらなければならなかつた。しかし、それでは困るので職場オルグを出そうということになつたんですが、一人じゃゆかれない。しかし、他の人だつたら具体的な問題が説明しにくい、これ

は今後充分自己批判したい。しかし、それでも二回程全員で遊説にゆきました。

内山 僕のところでは、闘争の進め方としては漠然とした形でなく、できるだけ行動目標を具体的に示してそれを各組合員に示してゆく。しかも、今度のような協約の場合は問題が非常に多いので、おれ達の職場の要求は何か、全組合員の共通した問題は何かというふうに、具体的に集約して出させるようにしたのです。そして、協約の交渉が一定段階にまで進んで、双方の対立点が明らかになつてきたら、それを具体的に示し、二十五の対立点を拾つて、それをスローガンに集約していつたのです。これがそのスローガンですが、重要な対立点がこれだけあつた訳ですよ。これらの対立点はどれ一つとつてみても、全組合員一人残らず関係ないというものは、殆んどないでしょう。だから闘いを組む場合は、一つ一つの問題点を中心にしてもつとも直接に闘心をもつものが中心となつていくつもの闘争を職場のなかで組んでゆく、一本の鎖で全組合員を全部つなごうと思つても無理なんです。だから、この二十五の要求で幾重にも組合員をつないでゆかなけりや闘えないと思つたんです。この要求全部に闘心と同じようにもつている組合員はいないかも知れませんが、誰でも二つや三つは闘心をもつてゐるんです。これを中心に職場の組合員が責任をもつて行動し、宣伝、抗議、交渉、話し合いをおこしてゆけば、必ず大きな力を發揮すると思え、これが出発点となつて大衆的闘争はたかまりました。

協約闘争スローガン

△労働協約のないところに労働はない、十一月二十八日用途に、スト態勢を確立せよ
△スト委員会を強化し分裂、切崩しをけつて組織と生活を守れ

- △組合案を支持しない部課長や職制を職場からたたき出せ
- △組合の御用化はかる腰抜けユニオンを打破れ
- △職制をのさばらせ、組合の骨抜きをねらう駅長、区長などの非組合員化反対
- △臨時、嘱託はじめ会社に働くすべての人を協約できめた労働条件で働かせよ
- △組合員の範囲は組合員の手で
- △組合活動の自由と既得権の確保
- △職場運営委員会の廃止に反対し、一方的な経営を排除して公明な経営の確立を期せ
- △首切りや大量異動を伴う企業の縮小、廃止は組合と協議決定せよ
- △アメリカ渡来の職制強化、切り捨て御免の人事管理に反対せよ
- △不平不満を解決できる苦情処理制度を確立せよ
- △停年五十五才絶対反対
- △定時間働いて喰える賃金確保のため市内線三百三十分乗務を完全獲得せよ
- △自動車乗務員のハンドル時間を拘束時間の六割に抑えよ
- △自動車整備施設を完備し整備工を四両に一人の割合で増員せよ
- △鉄道乗務員の乗務時間延長反対
- △ラッシュだけこき使う中休勤務反対
- △拘束八時間と休日休暇を完全にとれる定員制を確立せよ
- △変電所の定員削減反対、最低出づら二名を確保せよ
- △一兵卒から大元帥までの喰えない輸入職階賃金絶対反対

△生活保障の上に、同一労働同一賃金を

△家族手当支給範囲の縮小反対

△実質賃金の低下をねらう祝祭日の廃止反対

△有給休暇の縮小反対

△生理分べん休暇の無給反対

△厚生費を一人一ヶ月基準賃金の五パーセントに増加せよ

いま、一つは、組合金と会社案との違いは全部金額に引き直して発表しました。つまり労働時間を延ばすことによつて一人当り何円何十銭会社に残る。また、生理休暇を無給にすることによつていくらになる。また、会社の合理化案つまり改悪は賃金にしたらどれだけに値するということをはつきり打ち出したのですが、これは非常に効果がありました。こうしますと、かりに越年資金を一万円もらつたとしても、会社の協約案をのんで、ベースが実質的に一ヶ月平均二千七百円下つたら四ヶ月目にはもともとになつてしまふ。これちや駄目だ。こういうふうにして行動を組織したのです。宣伝なども各職場でビラを書いてはらせました。そして、本部のスローガンといつたものは三つしか作らないで、あとは各自の職場で作つたのを出させたのです。中には職闘が中心となつてスローガンの懸賞募集をやつて決めたところもあり、本社関係などで大きなビラをはれないところは、机の上にメニュー立てみたいにしてスローガンをかかける。こういう中で、組合は宣伝方法として説得活動に力を入れました。そして、この説得の中心になつたのはオルグ活動です。このオルグ活動をやる場合には、あらかじめ執行部で意志を統一してやりました。たとえば、無協約の状態

だと労働条件はどうなるか、あるいは、この協約で会社案の意図はどういうところにあるのか、また、賃金については全国状況を知らせるとか、こういつた点に重点をおいてやり、それぞれの担当の部門がオルグ資料を作つていつたのです。そして、各職場で常会をひらかせて決定させ、そこから説得に入るといふ形をとりました。また、ビラ、ポスターだけに頼らないで、必要な場合にはグラフィックを作る。あるいはまた、対照となる具体的な金額表を作つてもつてまわる。労働者に対する説得と話し合いほど大事なものはありません。何故かといつて字を書いたり読んだりすることはあまり得意じゃないのが労働者ですからネ。そして、やれる人間だけがやつて、やれない人間は何もやらないといふのでなしに、やれるだけのことを誰もがやる。今日やれなくても明日できればそれをやる。こうして下部にもある程度の責任をもたせて、その責任のワクの中のこととは自主的にやる。そして、幹部判断に困つたときは組合が下部と相談してやつてゆく。また、宣伝方法としては、労働条件を中心にして懸賞問題を出しました。これがその時の懸賞問題の一つですが、組合では徹底して労働条件に重点をおき、終始労働条件の要点をガツチリおさえて、絶対これ以上合理化をできないようにしてゆく努力をつづけ、全組合員の関心と支持のなかであせらず交渉を積んでゆきました。このため機関紙とその号外、速報、オルグなどは全面的にこれを利用し、組合員の意見、感想などはどんどん入れて、皆に知らせる方法がとられてゆきました。

懸賞問題（も一度協約案を読んで）

協約闘争もいよいよ緊迫の度を加えてきましたが、今度教宣部では、労働協約対照表から次の問題を出して、広く組合員から解答を求めることとしました。奮つて応募して下さい。

切、十月十六日（木）

発表、十月二十一日北鉄労働第四八号

賞品、五問中、四問まで正解の方に呈上

一、基本給一万円の日勤者が二時間時間外労働した時の手当はいくらか。

組合案では

円

会社案では

円

二、協約組合改訂案の労働時間の中で勤務態様の種類を八つお答え下さい。

三、次の文○の中へ該当の文字を入れて下さい。

イ、組合案第○○条、労働時間は一日○○○時間、一週○○○時間、○○を含め一日○○○八時間、一週○○○時間を○○とする。

休憩時間は○○時間、○時間につき○時間の○○であたえられる。

ロ、会社案第二十五条、○○○○は一日○時間一週○○○時間を○○とする。

四、現在の賃金配分による年令三十才、勤続年数九年職能給三○○○円、扶養家族三人（妻を含む）の自己の都合による欠勤によつて差引かれる一日分の金額を組合案と会社案により計算し、その差を出して下さい。

五、勤続八年の人の有給休暇日数は

組合案は

日

会社案は

日

また、家族懇談会をひらいて、家族に対しても協約の趣旨を充分に徹底させ、たとえばピラ一枚書

くのもいいからといつて、やれる範囲のことをやつてもらう。あるいは、また、会社の重役の奥さんを訪問していろいろ話しをする。こうして今度の協約闘争はみんなが責任の一端になつているんだというふうにしてゆきましたので、最後には内職をしてでもという決意が家族にもできました。闘争スローガンといいますが、闘いの目標といつたものは、あくまで、組合幹部が適当に引き出すということではなく、幹部が作つても結構だけれども、目標を生活のなから引き出すということが大切なんだと思います。家族を闘いに組む場合でも、家族をたたせるような切実な要求がとりあげられ、目標が示されなければならないということではないでしょうか。

岸 交渉の最後の集約の段階で、これをどう扱つていつたかということについて、話していただけませんか。

内山 大体最初から申しあげましたように、私のところでは、字句の整備、修文には全然手をつけないうで、初めから内容の主要点を出してこれを集約するという方法を採用しましたから、最後に、八項目かを残してこれを通すためにストライキをふくむ実力行使を組んで、これを解決してから細目規定や交渉はその後特別な専門委員会や小委員会を活用しながら長い期間かかつて整理した訳で、この間、旧協約を延長適用するということもスト終結のときに決定したのです。ずつと問題がつきつめられてきて、最後に八つ残りました。第一は、労働時間で、中心問題はさつきいいました実乗務時間、実働時間、拘束時間を明確に協定すること、第二番目は、賃金体系の変更反対、家族給の縮小反対、月給制堅持、休日休暇は現在通り、停年切下げ反対、組合活動、厚生費は基準賃金の五%確保、大体それだけが重要な問題として残りまして、その中から組合の最終的な実力行動を

目標として四つ出しました。労働時間と賃金体系と停年と休日休暇、この四つです。だからこれは組合と会社という団体の債務的な部分は一つも入っていない、闘争の目標になっていないのです。だから私はあくまでやれたと思います。あのとき、もし、シヨップ制だけだったり、あるいは、合理化条件とか組合活動とかでストライキをやれといつても組合員は起ちません。賃金と休日休暇、労働時間、停年、これだけが中心だったから百五十時間の無期限ストもやれたといえると思います。

岸 戦術なんかについて……

内山 ストライキも、最初からあの時は一齊ストライキというような戦術はとらなかつたのです。組合としては、十一月二十八日会社と協定して、協約の交渉は一応棚上げにして越年資金の交渉に入ろうということを提案して、会社も一応はこれを認めたのですが、翌日になつて協約の会社案を受諾しない限りは、越年資金を出さないということをいつてきたので、ずいぶん紛糾したのです。後でストライキはやりましたが、最初とつたのはあくまで職場闘争委員会を基礎とした遵法闘争とか時間外拒否、有給休暇戦術といったサボ戦術をとらしてゆきました。指令も戦術については参考が先に流れてありますので、本部から禁止された戦術を除いて、後は自分達の職場の条件と問題によつて適宜な戦術をとつて、組合本部を報告する訳ですから、街頭にビラはりに出る組もあれば、課長をとつちめる組合員もあれば、坐り込む職闘もあるかと思えば、こちらでは、サボをやつていふというありさまで、徐々にこの戦術を強化してストライキに入つていつたのです。これは、当時の指令の一部ですが、職場の組織が充分に強化されると、こなしでやつてゆけると思

いますし、今後の闘争ではこの利点を生かしてゆきたいと思つてゐるんですが――

労働協約最終段階の実力行使について

労働協約は十一月二十六日を期し、無協約の状態になることを確認して、闘争の主要目標九項目の獲得に全力を挙げて闘わねばならない。

職闘委は左記計画に基き早急に会議を召集して、実力行動の準備を完了し、決定事項を本部迄報告することを指令する。

1、実力行動の開始時期は二十七日始業時より

2、職闘委開催についてオルグの必要あらば闘争本部まで連絡のこと

記

十一月二十七日（第一段階）

1、実力行動形態

ストライキ、変電所のスイッチオフ、サボタージュ、違法戦術をのぞく一切の実力行使

2、範囲

運輸、自動車現業員をのぞく全組合員

3、事務職員においては戦術の中え時間外拒否を含めよ

十一月二十八日（第二段階）

1、実力行動形態

ストライキ（事務ストをのぞく）、変電所スイッチオフ、安全運転をのぞく一切の実力行使

2、範囲

全組合員

3、(1)年休戦術採用のところは現業にあつては二割を、非現業にあつては五割を限度とせよ

(2)、施設関係は採用戦術の中えサボタージュ(怠業)を含めよ

(3)、事務関係においてはストライキを採用し、全員定期大会へ出席せよ

指令先 職場闘争委員

参考 全職場

五、今後の協約闘争の諸問題

規定事項、規定の仕方を統一せよ——各地連に協約指導者を——
力に合つた協約案——協約の統一化と組織の単一化——合理化闘

争即協約闘争

岸

では最後に、今後の協約闘争についての御意見として、まず、一般的な協約問題の動向と対策について、われわれの組織ないし友誼団体がとつている考え方、あるいは、日経連がとつていいる考え方、そういったものをふくめて現在の状態を判断し、今後これに対処するべき問題点を意見として出して頂きたいと思います。そして、その中から次期協約闘争についての問題もあわせて触れていつてみたいと思います。

内山

今迄に大体出てしまいましたが、改めていうことはないのですが、二十七年度の特色として全国の単産が統一闘争として協約闘争をとりあげたということが挙げられます。とくに、二十

六年に炭労などはいち早く組織の単一化という課題と関連させて取上げておりますし、二十七年に入りましてからは金銀連、鉄鋼労連、全織同盟、私鉄など主要単産がみな統一的な労働協約の問題を取上げております。私鉄の場合は、とくに、これを大会で取上げ、当面の主たる闘争目標として「協約の内容充実」と「無協約の一掃」ということを掲げております。これは段階からいえば寧ろ統一闘争の準備段階ですから、もう一つ「統一闘争の障害になる事項の排除」ということをここに設けてゆきたいものです。そして、今度の大会では、とくに、労働協約の中で規定すべき事項の統一、さらに、その規定の仕方の整一化、ことに、労働条件の主要条項を統一してゆくに努力を傾けてゆくべきだと思ふのです。そして、これはやはり炭労がやつてるように時期をみて計画的にやらなければ駄目だと思ふのです。

田中 結局、いわれたことにつきるんだけれど、それでも困ることは、お互いに起つてくる具体的な立案をどうするかという問題で、たとえば、いまの基準案で最低を決めるといつた場合、一体どれ位の中をもたせてくれるのか。これは、結局、非常にお金のかかる問題になりますけれど、やはり専門家をこしらえるということです。いままでのようにオルグの中でやるというのではなく、各地連に一人位づつおくのです。それからもう一つ、無協約をなくすること、それと同時に、内容を充実すること。内容は現行を下廻らないようにすることなのです。しかし、この中で、とくに、僕が申しあげたいことは、あまり大きなものをボンと出してしまふと、後で却つて苦しむということですね。ですから、これは少し前進したところで指導してもらふんですね。

内山 第一、力以上のものを協約案で作つたつてどうせ結べないからね。まあ十の力があつたら八の

ところで結んでおいて、二の余裕を残す位の心構えをもつてほしいと思います。さつき田中さんがいわれた理論指導と個別指導を強化する問題も機械的、画一的な指導じや絶対駄目で、理論武装や個別指導をやり得るオルグを、まず、つくらなければなりません。そのためには、地連単位にそういつた人がつくれるように、今後養成をしてゆかなければなりません。たしか中央委員会るとき、僕も出したことがあるんですが、果してこれが採用されたかどうか……まあ総連としても地方へいつて個別的に協約の指導をできる人を一人位つくらなければ駄目ですよ。

田中 最終的に総連が統一闘争を闘うというには、まあ賃金も何もかもみな新しくその中でやることのできる条件にしなければ駄目ですよ。つまり半年位の準備が要ります。ですから半年単組で準備にかかつて、半年で改訂をやる位の気持が必要です。

内山 協約内容の統一と組織の単一化とは絶対に切り離せません。組織の単一化という問題を具体化しないかぎり、内容の統一はできません。しかし、いまの状態では、内容を統一するところまでいつておりません。そして、内容の薄つぺらなやつを拡充強化して労働協約の名に値する協約内容に仕立ててゆく。こうしてゆくゆくは一組合一交渉一協約というところを最終の目標としてやつてゆくのです。

田中 総連の立場としては、いままでに一応労働協約闘争をとりあげてきているので、何とかしなければならぬ状態にあるんだろうけれど、僕ら阪神だけの経験からいうと、三年なり四年なりの遠大な計画を秩序を立てて実行してゆく。これ以外に手はありませんな。

内山 この一月以降には必ず合理化が出てくる。したがって、この一月以降賃金の解決は名目的なべ

「スアッブなんかでは組合として満足できません。たとえば、千円上げて上下の較差が倍になつたなんていうのは通らないと思うのです。あるいは、また、その肩代りとして時間延長や有給休暇の縮小などといった合理化案が出てくるでしょうが、もし、それが出てきたらこれを賃金闘争と切離さないで一体としてあくまでも解決をしてゆく心構えをもつべきだと思います。そして、その解決条件というものを協約化し、固定化してゆく努力をすべきだと思います。労働時間をどうするか、あるいは、休日はどうするか、こういったことは協約で決めてあれば協約で排除できるのですが、ないものは必ずこれを解決しなければならない。合理化闘争即協約闘争です。定員問題にしても協約をもたなければ闘えません。たとえば、駅の切符何枚につき何名というふうに会社は出してくれますが、労働協約に決められた条件を実施するにはどれ位の人員が必要か、休暇要員は何名いるかというような形でやつてゆけば、これは立派に定員問題から協約に対抗できるのです。それから、また、合理化を防ぐといえますけれど、合理化と対抗するにはやはり組合の労働協約でなければなりません。賃金にしても、労働時間の細目協定にしても、休日の取決めにしても、実質的には協約として決めてゆくのです。今後どんな合理化が出てくるでしょうが、それに対し組合はあくまでも賃金闘争から切り離さないで解決し、条件を固定化し、さらに、それを引上げる闘争の足がかりになるように努力しなければならぬと思つております。とくに、網羅的に細かくすればいいんです。経営者も今日決めておいて、明日それを変更させるということとはできませんからね。

岸

次の段階の準備をしようと思つたら今のうちにやらなければ駄目です。たとえば、地連に協約のオルグ専門の人を養成するとか、あるいは立案の指導にあたるとか、いろいろ問題が出てくると

と思いますが、その準備について、さらに、みなさんに御無理をお願いするかも知りませんので、この点は一つよろしく御協力を願つておきます。

内山　とも角、そういった準備だけはしなければいかんと思いますネ。この点合成化学が協約の基準案と一諸に規約の基準案を作つたということは、やはり学ぶべきことですよ。協約の内容を統一して行くためには、どうしても組織を統一整備しなければならない。それは一体どういう形でやつてゆくのか、総連の実情からみて、地連の単一化、加盟組合の実質的な単一化をやらなければならぬと思うのです。そして体系的な協約基準案を作つて進めてゆく。地連の性格にしてもバラバラではつきりしていませんし、中央執行委員長が何人もおるといふ始末です。そこであいつた形のものを整備し、組合活動の内容、決議機関の内容、役員選出の方法などを整理してゆく必要があると思うのです。また、そういったことと平行して協約内容の整備を計つてゆく。こうしない限り、いくら力んでも組織と切離しての協約内容の充実、強化をいつてもできません。そこで、そういった準備活動をたゆまず続けてゆかなければならないわけですが、それにはオルガナイザーも専門化してきますから、その努力を続けてゆく。そして、一月以降は最低の線、つまり労働条件は現行の条件を維持する。それを確認した上でベースをどれ位にするかという要求を出して、これを確約させてゆく。そうしなければ、もう経営者は合理化をはつきりとほのめかしていますから、うつかりしていると引つかけられます。これはこの間の交渉でもはつきりと解りました。また、労働条件が変らない限り今のままでゆきますけれど、それが変れば、また、改正の意志がありますというところをはつきりと出しているので、僕は調停案の中で労働条件が出ないかと思つていゝんです。しか

し、これはあくまでも排除してゆかなければなりません。そして、現行を確保し次の段階にはこれを引き上げる、あるいは、充実させるという努力をしてゆくのです。今度の越年資金でも合理化を出しているんですから、この合理化闘争の指導だけは一つ誤りなく総連でやつて貰いたいと思います。もし、地方の会社を野放しにすると組織問題にまで影響してきますからね。そして、賃金はいくら上げるといふ点をはつきりとさせ、労働条件はこれを絶対に変更しないといふことで、のむかのまないかを考える。場合によつては、そういうことの誓約位協定をしてとつてゆく。つまり、今度の委任交渉のような恰好でやるわけです。しかし、これは難しい問題ですがネ。

岸

では、この位にしておきましょう。どうも長時間ありがとうございました。