

第三章 内灘以後の苦悩と問題点

われわれはいままで、内灘で学んだ教訓を中心として、さらに「内灘闘争」に北鉄労組をたしめるにいたつた原動力ともなつた衆参両院の選挙戦と二十七年十二月の労働協約闘争について、一応総結することができた。内灘闘争以後の北鉄労組は、これらの諸経験を生かしながら、さらに多くの困難にたち向わなければならなかつた。日常要求を中心とした職場闘争の強化と職場組織の強化、地方権力の支配と攻勢に迫いつめられた経営者によつて、さらに、強化されてきた合理化、人員整理との闘い、越年闘争十九回目のストライキ等々。しかしながら、また、この時期は北鉄労組にとつては、これらの困難な闘いを進めるためにも、また、従来の闘争の完全な行き詰りを打開するためにも、幹部闘争を清算して大衆闘争へ一歩前進せしめた時期でもあり、協約闘争で芽生えた大衆闘争への方向を發展させ、その質的な充実に努力をそそいだ。そして、当初は労農提携や乗客との提携は単に賃金を闘争を強力に闘い、ストライキをやるときに乗客の批判をできるだけ受けたくないような戦術として考えられ、とり上げられていたのであつたが、今日では、そうではなくして、「幹部闘争から大衆闘争へ」の問題は、MSA下の労働運動の基本的な在り方として闘われなければならないし、全国民的な闘争の昂揚のなかで闘われないう限り、賃上げも、合理化反対も闘えないし、一つの経済的な日常要求も貫徹することができないところに来ていると考えている。この章では、「内灘」以後の諸闘争の経験

を中心に、大衆闘争えの方向をもとめることにしよう。

一、交渉権をめぐる八月闘争

内灘闘争のなかで新しく発足した執行部は、第一次第二次の輸送拒否を決行するとともに、夏季手当〇・八カ月分一人平均一一、五七二円を要求して、私鉄北陸地方連合会との共闘によつて団体交渉に入ろうとしたが、会社は交渉委員に疑義があるとして交渉を拒否、夏季手当問題が思わぬ暗礁にのりあげた。会社はかつてレッドパージによつて解雇した従業員をふくんだ新執行部との交渉には応じられないということを固執し、組合役員が誰になろうが、これは組合自らの決定すべき問題であり、会社の干渉すべき問題ではないから団体交渉に応ずべきであるという組合の主張と完全に対立した。

組合では、二十五年十二月、レッドパージによつて会社は辞めたが、その後組合が組合の事業部の職員として雇傭したり、組合書記として採用したものをつめて、その他の職員などで、会社の従業員でないものでも、組合規約によつて採用されて一年を経て本人が希望し、大会がこれを承認したときには組合員となることが決定されていた。ただ役員の被選挙権については、組合員として二年以上を経過したとき資格を得るという制限をもうけていた。当時、この種組合員が組織内に六名いたのであるが、そのうちの一名が役員選挙に立候補して、多数組合員の支持をえて執行委員に選出されたのである。会社としては、この被解雇者（昭二五・一二）をふくんだ交渉に応ずることになれば、何のためにレッドパージをやつたのか、その意義を失つてしまうということで、徹底的にこれに反対したのであつた。

組合とすればパージそのものに対しては最後まで反対して闘ったのであるし、すでに、三年もたっているのであるから、当時事態を円満に解決するためにむすんだ協定を悪用して、これを拒否する会社の態度は不当であるとし、会社の内部干渉、組織上の重要問題として、

一、会社の団交拒否は明らかに不当労働行為である。

二、この問題は組合の基本権に関する問題であるが、夏季手当問題と切り離すことはできない。したがって、実力行使を背景にただちに夏季手当の交渉を開始する。

これがため三役において団交開始の予備交渉を行うと同時に、地労委に対し交渉開始の斡旋申請を行う。

三、この問題は最近の会社の組合員に対する一連の圧迫と相関連するものであるから、これらをあわせて闘う。

四、協約締結問題については、調印のための条文整理と未解決のつきつめを小委員会で行う。という四項を決定して、具体的な夏季手当の内容交渉よりも、その一歩手前で、真向から両者が対立した。

組合は第一次事務スト、工場関係スト、時間外休日労働拒否を行い、第二次の実力行使として七月十九日、日教組主催、基地反対国民大会に同調して、全線二十四時間ストライキを執行し、さらに、次のような強力な方針をたてて、闘争の長期化を覚悟して内部体制を整えていった。

一、交渉方式の解決をみない限り、夏季手当内容の交渉を行わないという基本方針を確認して、執行部全員の団交を認めさす闘いをあくまで継続する。

二、これがため具体的につきのうに闘かう。

1、今後の交渉において、原氏が組合員であり、執行委員であることを会社に確認させ、かつ、会社の「円満な交渉が期待できない」という理由を具体的に追及する。

2、前記の交渉に全力を集中するため、協約小委員会を一時中止して交渉委員として三役の外に内山、源両執行委員を加える。

3、本問題の解決はあくまで自主交渉によるものとし、不当労働行為や法廷闘争には当面もち込まない。

4、闘争の長期化にそなえ内部の組織強化をはかるためオルグ活動を強化する。これがため二十一日から二日の間職場オルグを行い、さらに、重要な時期には地区常駐オルグを派遣する。

5、対外宣伝を強化する。これがため県評傘下組合への応援依頼その他を執行部において早急に具体化する。

6、会社側の執行部に対する不当解雇その他の弾圧に対し充分対策を立てる。

7、夏季手当の支給遅延に対処するため、組合において一千万円の夏季手当闘争資金を準備し、第一回分として一人平均二、五〇〇円を貸付ける。

(配分は現行固定給と家族給の割合)

8、今後の緊急事態の処理は執行部に一任する。(スト中止、スト通告等)

三、交渉方式解決のため第三次ストを次の通り決行する。

(その内容の発表は執行部に一任する)

問題は紛糾したが、結局二十七日、組合は第三次ストを中止、地労委斡旋案を基礎として会社と交渉して、(1)夏季手当交渉には本人を含めないが、その後は正式交渉委員としてこれを認める。(2)経理関係の細目にわたる交渉は、小委員会で行う、(3)今後同様問題で紛糾がおきないよう双方で善処する

という三点を了解しても解決をみた。しかし、会社は夏季手当を三、五〇〇円から一步も譲歩せず、二期にわたる無配と経営難を理由に最後までこれを固執しつづけたため、組合も会社は押せばださうという今迄の考え方の甘さを批判しなければならなくなつた。夏季手当は結局五、〇〇〇円で解決して、四十日の闘争に終止符を打つたのであるが、協約と組織をまもる問題だけで、これだけ激しく組合が闘えたことはかつてない成果であつた。反面、スト一辺倒の戦術、ストライキに頼りすぎた今迄の闘争について厳しい批判がうまれた。職場と直結した実益ある闘いを組めという職場の要求は無視することができなかった。

同時に、再軍備政策の強行で、ますます、危機に迫いつめられつつある経営のなかで、どうして自分たちの生活を守るかの問題が真剣に考えられていつた。

会社は何回目かの再建方針を、この闘争がおわると同時に、提示してきたが、これとても従来の原則的な方針をくりかえした程度のもので、会社の再建方策もまた行き詰つてゐることを示していた。いままでの経営のやり方では駄目だと考え、なんとかしなければと考えながらも、内外の種々の抵抗にあつて、これを打破つて飛躍することができずに追いつめられてゆき、組合もこれ以上背のびができず頭打ちして労使の紛争は経営の悪化と正比例して、いよいよ深刻さをくわえていつた。

八月の闘争は、その激しさにくらべて闘いの目標が組合員大衆に明確に理解されず、勢いすつきりしない解決に終つてしまつたために、これに対する組織内の不満も亦非常に大きかつた。当時の職場代表者は、座談会でつぎのように語つてゐる。

石本 今度の闘争は後味のわるいような気がする。

塚本 同感だ、終結がスッキリせず後に尾をひいているように思う。

上端 交渉方式で精力を費し、夏季手当が第二となつたような闘争になつたが、このような闘争は当初ほとんど人は予想しなかつたと思うが……

今井 そういう点が今度の闘争の一番変つたところだつた。

高橋 今度の闘争で教宣活動の方向が従来と變つていない、組合の基本的な問題という点でもつと新しい方法で組合員を納得せしめるべきだつた。

司会 夏季闘争がこのような闘争に發展したことを意外に思つたということは皆同感なんですか。

山口 いや、会社経理につらなつている人たちにはこのことは予測されたのじゃないか。

石本 組合員の今迄の考え方をにわかに切りかえることはできない。交渉方式の問題でこじれることが、このように急激にくるとは予想されなかつた。今度は夏季手当の問題でストをうつたのか、交渉方式だけでストをうつたのか組合員には徹底されていなかつたのではないか。ナーンだ、夏季手当の問題でなかつたのか、馬鹿馬鹿しいという人もあつた。

塚本 組合の闘争といえば金の問題だつた、今度は金の問題以外でもストをやる場合があることを痛感して自信もつた。

中田 オレもそう思うな、これは組合の一步前進になつたと思う。

上端 ストライキというものは一步進んだ戦術でなく追いつめられた戦術である。今度の場合も追いつめられることであるから、追いつめられない戦術をとるようにすべきだ、追いつめられてはボカンとやるのでなく、日常活動を通じて先手、先手とゆきたい。

今井 無賃電車の運行ということも真剣に考えねばならぬ。経営管理とか人民電車というような世間をシゲキす

するような名前をつける必要はない。車掌とか改札を拒否する。現在までのストは五年や十年で大衆に理解することはできぬ。県民の足を守るストライキという新戦術を検討すべきである。

石本 村正は抜かぬ方がよい、北鉄は本当に抜いてしまふ。短期に解決しようとする。定時退社などで長期戦術をとつたり、株主総会闘争にもつてゆき、今後委任状集めなど積極的にやつて、彼らの生命を脅かすような戦術をとらねばならぬ。

司会 要するに、要求を出す、闘争宣言を出す、ストに入るといふ機械的な考え方については、検討の余地があるというわけですね。

笹川 ストが慢性化した感がある。はじめのうちはストとは最後のものであり、労使、大衆ともに緊張したが、今ではその緊張感がなく、ただ競争路線をつくらすだけであり、この点は考えてみる必要がある。

重役陣の退陣要求にしても単に仄聞とか、その人が嫌いということでなく、具体的な理由をあげてその戦術をうちたてるべきだと思う。

司会 ストの場合いろいろ反発があるが、闘争の仕組みについて……

山口 ストをやることは最後の手段、理論的に全線ストを避けたい。減車ストで二割、三割、五割というように逐次強化してゆくという方法などをとればどうか。

上端 それは従来と変らない。今までのストは限界にきているのではないかということで、新しい方向を見出すとしていなのだ。争議を起さずとも日常闘争の中から解決してゆく方向にもつてゆく。内灘に結びつけるなど……

石本 無賃乗車は定期利用者から不満をきく。

今井 大衆の足をとめるストだから会社はやらすのだが、足を守るといふストなら、会社もおいそれとやらすこ

とができないところにも大きな力がある。

南 スト規制法が私鉄に波及された場合のスト形態を職場で討議したが、大衆の足を奪つてはいけないということになった場合、大衆の足を守るストに移行するよりほかに道はない。これが経営管理とかで問題になつても県民から支持をえられると思う。この場合運転手や車掌は規定通りつけて安全運転を行わなければならない。高橋 現状では、無賃電車を出して県民の応援を期待することはできない、幹部が次から次へと検束された場合大衆に釈放運動を期待することも無理だ。

石本 組合内部にしても幹部が全部検束された場合、これを守る組織ができていくかどうか問題だ。

司会 結論的には無賃電車そのものに反対するものはなく、どうしてそういう主体的、客観的情勢をつくつてゆくかが問題だが、この点について一つ……

今井 足をとめた場合と、守つた場合の協力の度合はハッキリしていると思う。こういう問題で検束されても長期間留置する根拠はない、大衆がよく知っているのだから告訴するものならスグすればよいので、この点はさほど恐れることはない。

この討論のなかには、多くの重要な問題かふくまれている。組合の闘争が漸くゆき詰りをかさね、内部では、このままで画一的な闘争を続けてゆくならば、ついてゆくことができないという声すらもあらわれ、生活に直接連らなつていない交渉権の問題だけをとりあげて闘つた結果は、夏季手当については何らの圧力にもならず、家族や市民たちのなかでも「ストは中止になつて夏季手当は片づいたのかと思つたが、そうぢやなかつたのか」という声もすくなくなつた。しかしながら、座談会でも語られているように、組合の画一的なストライキ戦術や慢性化したストライキに対しての組合員の批

判は高まり、幹部もこれに目を覆うことはできなかったが、まだ、この批判は単にストライキのあり方、戦術の用い方などを中心とした批判にとどまつて、「一応「県民の足をまもるスト」とか「柔軟戦術」としてとりあげてはいるが、これが組合の基本的な在り方の問題としては、まだふかめられていなかったのである。この種の意見は、二十七年二月の激しかつた「協約闘争」の頃から職場のなかにあらわれていたし、また、組合会議にもち出されていた。だが、一つの闘争が終り、この闘争に対する成果と欠陥がたえず組織の問題として論議され、大衆討議によつてそれが総結され、集約されてこれがまた、全組合員のものにされるといふ慣行は、この時には生れていなかった。したがつて、自己批判は組合員の一部、または幹部個人のものに終つてしまい、経験、教訓は大衆のものにされず、組織の前進のためには役立てられていなかったのである。この座談会においても同様、戦術論議は単なる「手」として論議されるだけであつて、きわめて、「技術的・形式的」にしか考えられていないのである。さらに、これを追及して「県民が支持する」ストライキはどうしたら可能であるかが、政策と組織や闘争の基本的なあり方として論議され、このためには労働者が、「県民の要求をかかげて、県民と共に闘う」こと以外にはないという根本的な命題を把握するところまではいたつていなかったのである。一県一社の独占企業である北鉄のような組合、とくに中小の私鉄の組合が経済要求をかかげて闘う場合に、この賃上げや首切り反対と、そのストライキに対してむけられる大衆の非難や反撃に、ともすれば組合員大衆が追隨し、勇氣と確信を失つてしまい、組合のスト戦術をさへ換えて、単にサボや指名ストや無賃乗車戦術を採用することだけで、無条件に大衆の支持をえられるような錯覚におちいる危機性が多分にあるのではなからうか。闘争の戦術がたえず要求や政策との関連において

抱えられること、常に、労働者の要求のなかにある他の階級の要求との共通の問題点や、内的関連と
 いうか、今日のMSA再軍備と国民との対決の鍵として、労働者が他の階層の人々の要求を自分自身
 の要求として、つかんで立つことの必要が抱えられ、ここに乗客との提携や労農同盟の問題や国民と
 の共闘や統一行動の条件と立場をみてゆかなければならないのではなからうか。ここまできたときに
 始めて、労農提携や乗客との統一が単に「手として」でなく、MSA再軍備に対決する国民の統一戦線
 の立場から抱えられるのである。いま一つ、この闘争では内灘の闘争で述べた「内灘か、職場か」の
 欠陥が同様に現れていたということである。それは、今までの組合の闘争が組織としての徹底した自
 己批判をへないままに、次々と組まれ進められたために、「交渉権か、夏季手当か」といつた欠点
 が現れたということである。勿論、一面からいえば、夏季手当要求とこの問題の関連性がある程度理解
 されておつたからこそ、組織として交渉問題だけで四日のストも決行することもできたといえると思
 うが、この時期においては、職場闘争もまだ充分に組まれておらず、職場における大衆討議と各種の要
 求を中心とした統一行動のなかで、これを通すために必要な問題として交渉権問題が闘われる目的、
 努力が少しもなされないで進められたために、戦術も画一的なスト戦術しかとり得ず、また長い闘い
 に耐えることもできなかったたのである。ここでもまた、われわれはたえず職場における諸要求をとり
 あげて闘うとともに、これを全国的な立場、つまり労働階級全般の立場からいかに理解し、どうす
 べきであるかをしつかりつかんで、この考え方を、さらに、大衆のなかえ系統的に返してゆく努力の
 必要性を痛感させられる。このことが足りなかつたために、日常の生活の苦しさ、経営の行き詰り、
 組合強圧と職場支配の強化が一体のものとして、すなわち反ファシズムの闘いとしての本質が理解さ

れていなかったところに弱点があらわれ、闘争が行き詰つた主要原因の一つがあつたようである。

二、人員整理反対で職制と共闘

八月の闘争を終えた北鉄の労資は、あらゆる面でまづたく行き詰つたことを認めざるをえないところまで追いつめられてしまつた。

組合のなかにも多くの欠陥をもちながらも、経営者の積極的な分裂や切崩しも現れなかつたのは内灘以後従来よりも組織的な形で職場に活動の重点がむけられ、下部の職場闘争が強められたこと、経営者が選挙戦で懸命に闘つてくれた組合員に対して理由や立場をこえて多少とも何か当選への恩義みたいなものを感じとつていたことが、かれらの組合対策を消極的にしたこと、いま一つは、選挙戦で地方権力金沢番町会は、一敗地にまみれ、結果は井村が当選するところとなつたが、勿論これだけで番町会は崩壊するようなものではなく、北鉄経営者をはじめその他の反番町会勢力に対しては、その後経営上の圧迫や金融面からの干渉が次第につよくなり、これらの勢力を県の財、政界から完全に孤立せしめようとする動きに出てきたことが影響して、県下の経営者を今までになく北鉄争議の傍観者の態度に立たしめていつたことを、その理由として挙げることできよう。

これらの動きは、最後に井村社長の退陣（二八年十二月）まで発展するのであるが、こういつたなかで進められた経営者の増資を中心とした積極的な経営再建の危機切抜け策も十分な成果をうることでできず、また、社長の選挙戦でものにした参議院運輸委員の地位を通じての政治的解決も全く行き詰つてしまい、地方における金融機関から一切シャットアウトされてしまい、彼の放漫政策の結果と

相まつて、経営政策は完全な行き詰り状態におちいつた。このなかで、北鉄経営者は八月闘争以降、腹背に敵をうけることをさせて組合との懸案問題は早急に処理し、徒らな摩擦や係争をすくなくして対外的な信用回復の挙にでた。

組合内部にも、また、少なからずいままでの労資関係のあり方の改善をもふくんで、協約、内灘、八月闘争など激しかつた闘争の自己批判と総結をおこない、新しい出発をしようという空氣が擡頭し、組合も独自の会社再建方策を提示して闘える条件を生みだし、越年資金、二九・一賃上げ闘争への道を開くべきではないかという意見がだされていつた。

九月に入つて漸く交渉が行なわれ、選挙闘争や八月闘争のためにせん延されていた懸案の労働協約が、一年振りで妥結をみ、正式調印できる運びになつた。

組合は協約を完成して、さらに、停年問題、退職金問題などの現実的な職場要求や、内灘における最後の闘争の支援や、村長リコール、選挙戦にも努力がつづけられた。

この間、会社の孤立と再建方策の行き詰りはその極に達し、金融難を打開し、対外信用を回復して経営危機をのりきるために、自らの信用を確保しながら三期無配の悪条件の了解をえなければならぬという困難な株主総会をのりきる策として、重役二名をふくむ部課長級十五名の人員整理としての希望退職を発表した。

会社は例によつて首切りリストを発表、五十才以上の課長の総辞職を勧告して強制的な説得をつずけていつた。勧告をうけたものは、いままで直接組合員の前に君臨していた職制といわれる大部分の部課長であり、その動搖はすくなくなかつた。かれらは「会社の十周年で賞状の一枚ももらえないかと

思つていたのに余りひどい」と憤激し、また、選挙時における会社への協力を訴え、その非行をなじつた。組合内部においては「今までわれわれを押しこめていた職制ぢやないか、放つておけ」「組合でもあの連中は無能で駄目だといつていたではないか」「あのなかには二十七年暮のスト破りを指導した悪質の者もいるではないか」「老齢者は会社をやめて後進に道を開いたらよい」という意見も沢山あつたが、結局、職場常会の討議がもちよられて、次の結論が出された。

一、部課長の希望退職は、組合員にも及ぶ広範なものである。(当時会社では一割整理の意見が強かつたという)これは明らかに希望退職という名の人員整理であり、企業危機をこのように安易な人員整理によつて切りぬけようとする経営者の意図に対して、組合は組合員、非組合員を問わず反対する。

二、会社は機構改革にもとづく希望退職だといつてゐるが、機構改革について協約上の手続をふんでおらず、部長級にすらこれを相談してゐない。このような機構改革は白紙にかえし、再検討すること。

三、希望退職を撤回し、退職金問題を直ちに解決すること。

この組合の態度が影響して、現社長を中心とした経営陣の放漫政策に対する批判や、職制内部の「戦前派」「戦後派」と称せられる内部対立がはげしくなつて、解雇勧告をうけた人々の決意を一層かためさせ、部課長は組合の共闘のなかで「北鉄再建協議会」なる人員整理反対の組織を結成して、会社との交渉を続けていつた。

このため二十七年八月の広島電鉄の例にならつて、まず部課長からはじめて、続いて希望退職を組

合員まで及ぼしてゆこうとした会社案は、組合と部課長の一部の反対に会つてまつたく頓挫し、組合員の希望退職はこれを行うという原則を発表したままで実施に移すことができなくなり、会社はできるだけ組合の反撃をさけて話し合いで納得せしめようという態度で、組合との退職金交渉を進め、方針を転換して退職金の妥結をいそいだ。一方、組合内部には退職金さえ好条件で決定すれば問題なくやめてゆく者も出るかもしれないから、この時は、欠員を埋める要求を出して、労働強化を防いでゆけばよいという考え方もあつた。

この間ひらかれた株主総会は激しい株主の反撃で社長の不信任も予想されていたが、会社の事前工作が功を奏して、同志会と称する反社長派の策動も事前に封ぜられ、会社は混乱なく、これに乗切ることができた。

しかしながら、その後とくに経営上の困難は増加し、一方、県下政界の再編成が中央政界の保守合同と呼応して進められ、石川県における保守勢力の合同（自、改、民友クラブの合同）が番町会の推進によつてしとげられた。このことは、改進黨県連委員長である井村徳二を社長とする北鉄経営にも大きく影響して、内外の行き詰りは漸く経営者の焦慮となつてあらわれ、現業経営者の内部対立は救いがたい激しさをくわえてきた。

組合では十月三十、三十一日の両日にわたつて大会を開き、今までの闘争の自己批判を徹底させ、苦悩の中からその総結をおこない、職場の苦悩と不平不満を基礎にして、(1)闘いの場をあくまで下におろし、大衆討議を根として下部の職場闘争のなかで職闘委員会（職場組織）を強化し、これを横にもひろげること。(2)全体として闘いのなかで力を發揮し、従来の画一的闘争や官僚主義的な組合運営

や闘争を徹底的に克服する。(3)内灘の教訓を内外に発展させ、大衆との結合を強化して統一行動を進める、という主旨によつて貫かれた新運動方針を提示し、新しい基本方向を生み出した。

この大会は徹宵討議がつづけられ、翌朝までかかった組合会議の何回目かのものであつた。大会では、まず経営の行き詰りと闘いの基本的な心構えについて、新しい態度が苦悩の所産として提示され、職闘組織の質的な充実と闘いの強化が強調された。

今までの幹部中心の請負的な組合活動は討論のなかでもきびしく批判され、大衆闘争、これこそ今後の闘いの方向であることが示されるにいたつた。

内灘にも、八月闘争にも、協約闘争にもふくまれていた官僚主義、個人主義的組合活動のあり方は指導者依存の温室で育つた北鉄労組の最も大きな欠陥として批判されなければならないとなつたのである。これなくして一銭の賃上げも、一日の組合活動もできないというMSA下の中小私鉄労組の悩みをどうにかしなければならなるところまで追いつめられたのである。長い論議のあとで、批判は次のようにまとめられた。

大衆と共に闘う

合理化がでてくるのも職場であり、闘うのも職場の組合員全部であるから、すべての要求をどうきめるか、それを解決するためには如何なる方法で闘うか、行き詰つたときにはどうするかは、大衆が職闘を中心として職場で十分に討議をして決定する。職場が中心に闘われないと、どうしても幹部の委任闘争になつてしまふし、情性で組合が動くという欠陥がでてくるから、すべての闘いを下に根を下して闘うようにする。

労働協約にしても、かつてみなかつた大ストライキと長い間かかつて締結したものだけに、他の労組のものと比べて優れた幾つかの点をもつてゐるし、これを用いて、合理化の一部をも喰ひ止めてゐるのであるが、最後の段階を終つて主要点の調整を行う場合に、時間的にも十分な余裕がなかつたといえようが、徹底した下部討議がなされなかつたために、組合員のなかでも、一部をみて全体の判断や評価を誤つた点も数々あつたのである。また、八月闘争で四日間ストを賭して闘つた団交権の問題にしても、十分な下部討議を経なかつた点があり、下部えの徹底を欠き、後味のわるい解決の仕方を選ざるをえなかつたことは批判しなければならない。

五月十二日内灘接収反対の軍需輸送拒否の決定も委員会だけの経験や感でなく、事前の十分な職場での討議がなされたとしたら、「労働協約をどうした」「夏期手当や目前の問題を」という声は、もつとちがつた型であらわれただろうし、もつと強い闘いを仕組むことができたであろう。

一人一人のもつと高い自覚と協力のなかで、あの問題が闘われたら、地域の労働者懇談会や幻燈会などで、もつと全組合員の納得と理解の上での協力をうるべきであらう。このような方法は勿論時間にもかかるし、幹部や役員達にとつてもめんどろなことであらうが、これは必ず大きな成果と強い闘いを、われわれにもたらすものである。

今一つ執行部内においても、少数精鋭的な考え方や個人主義的な考え方は、是非清算されなければならない。段々情勢がきびしく反動化すればするほど、個人の能力が如何に限度のあるものであるかを知ることができるであらう。みんなが力をあわせて、みんなで考え、みんなで討論し、みんなで行動することが必要であるし、自分だけがよくなるために、何かをうるために組合運動をやるのではないのであるから、自らの知つたことはみんなに知らせ、みんなができるように学習し、努力し合い、全体で仕事をやつてゆくことを忘れないように心がけよう。

組合の機関が自分達だけで物事を決定するのではなく、むしろには全組合員がいることを常に念頭において、みんなの納得をうる方法をもつて、闘争の指導と組合運営に当らなければならない。

何時の間にか、三役交渉その他の少数者の交渉が慣例になつてゐるが、これらの慢性化も組合としては一考を要することである。

勿論、問題の性質や緊急の場合などで、このような交渉方式をとらなければならない場合も出てくるのであるが、単に形式をどうするかはわれわれの大して問題にするところではないのであるが、どうしてもこのような方式を採ると、重要な問題が個人の能力や独断的な考え、思いつきで処理されることがすくなくない。組合の統一が崩れる場合もありうる。これらは是非改められて、職場のなかで物事がきめられ、片づけられるよう心懸けねばならない。みんなが理解し納得できる方法をとるため、大衆討議をもつとも尊重しなければならない。具体的にはつぎの方針のように、職闘を通じての職場闘争とオルグ活動、要求の吸上げなどという大衆路線をめざすものであつた。

闘争の進め方

職場闘争と組織強化

1. 日常の世話活動の強化

職場オルグ、職場委員、職闘委員の手による組合員に対する世話役活動は、漸次増加して、「立退き要求」「生活資金融資」「男女間の問題」などを本部えもちこんでこられる数もふえてゐる。これらの職場および家庭の問題に対して献身的に世話をし、解決を図ることは組合に対する信頼を高め、団結を強化する大きな要素である。

従来、この点の活動は組合員とその家族からの申し出をまつてはじめてなされてゐたのであるが、今後は計画的に会合を開き、或はオルグの責任者を常時決定してこれに当らなければならない。

また、これと関連して生活相談部の活動が批判され、その欠点を是正するようしなければならない。仕事の性質からいっても、多岐にわたる仕事の内容からいっても、家族組合と家族相談部との結合を強化し、その活動を活発化するためには、専念してこの仕事につける人を配置することが望ましいから、家族組合の世話と生活相談にものれる人のなかから委嘱をするか、或は、組合員のなかから当てて、主要な責任者は男子を当ててゆくが、実情に依じて、小さな仕事は婦人のひとを当てるようにする。これらの強化によつて、組合員の相談と世話は組合で行なわれるよう努める。

2. 職場オルグと職闘委の活動強化

従来の職場オルグ活動をさらに強化するためには、担当と責任分担を職種別、地域別に決定するとともに、もつと活動を計画的に行う。また従来、オルグの役割は本部の決定事項を下部に知らし、下の要求をきいてかえることを主たる仕事としていた。これらの活動も重要ではあるが、オルグのもつとも大切な役割は下の要求をきいてこれを職場闘争として「組織する」ことであるし、内部体制は職闘委が完全に働ける体制にあり、十分その成果を挙げることができるのであるから、この点とくに力を入れる。常会や会議のためのオルグではなく、闘争指導のオルグになり、「報告者」から「組織者」えを目標とする。従つて、遠隔地には長期オルグも考慮する。

最近の激しい争議における組合分裂の傾向として現れているものに、職員組合の結成と職員層の脱落がよくみられるが、これは資本の圧力が強く反動化し、「戦線を割つて支配する」という資本の常套手段の一つのあらわれに過ぎないけれども、組合運営や組織のあり方の点でも考えなければならぬ教訓をもふくんでいる。

組合の多数決第一義の形式的な民主主義は、時折われわれに重要な誤りを犯させることがある。職員層には職員、車掌には車掌の、駅員には駅員の独自要求があるのは当然である。これらをすべて混同して委員会や大会で多数決で処理することは大きな誤りである。

職場の問題は職場で、全体の闘争の調整は本部で行うあり方をもつと徹底させ、片づかないものを団体交渉えさらに実力行使えと高めなければならない。

この点、職種別委員協議会のもつ役割は非常に大きい。今後は委員協議会の強化、これを通じて、この要求の統一と調整、運営委員会えの意志と行動の統一に努める。そして、これらの活動を強化することは、その足場になつてゐる職場闘争委員会の完全な活動と強化なくして不可能のことである。

職場委員四百名が中心となつて、職場の要求をとり上げ、みんなで相談して、どんなにして闘うかを決定し、十分検討してゆくならば、生きた行動を組織することができ、闘いは、いやが上にも高まる。

このため面次のことを行う。

1. 職種別闘争組織の闘争委員長は職別選出執行委員に当らせる。

2. 「職場委員会」「職場常会」は職場の実情によつて異なるが、少くとも月一回定例日を定め、定められた選挙区毎に開催するようにつとめ、隔日勤務、一昼夜交代勤務体形によつて全員討議の困難な職場には、集会を二回にわたるなど職場組合員全員を討議に参加させる。

3. 上手にしやべれないため、常会では発言できないという組合員や、職闘委員、職場委員の発言が個々の判断でなされるという弊害を防ぐため、職闘委員を中心にした職場の五人グループ会議や小会議をことあるごとにひらかせ、要求も戦術も組合員の全員討議を創意、工夫によつて決められるようにして、職場の全員が職場の正しい討議を基礎に行動するようにする。

4. 職闘委員会には執行部が討議に参加し、具体的な職場の要求をハッキリさせ適切な指導に当る。

5. 職場闘争委員会や職場常会で決定された事項で、所属職場長との間で解決できうる問題は、要求、戦術、解決方法についてもすべて大衆討議で決定し、職闘委員長を中心に職場の自主的な大衆行動によつて職制とかけあい、

解決に当る。所屬職場長との間で解決されない問題は、職種別委員協議会を通じて各部との折衝、団体交渉に
もちこみ処理する。

6. 職場闘争をさらに、地域的に統一行動をもつて強化するため金沢、鶴来、小松、羽咋、七尾の各地区に職場委員
員長協議会を設置する。

7. 職場委員長協議会は会の議長を定め、職場要求を闘いとするための戦術や行動について職種間の調整を計つて、
本部との連絡を密にし、指令や通達等を迅速に下部に徹底する。

8. 職場委員長協議会、職種別闘争組織の組織要項は別に定める。

9. 職種別委員協議会は従来諮問機関的な性格で、本部からなげかけられた議案の審議にのみ止まり、その開催率
も適切に行われていなかったから、早急に運営基準を作成して職場から提出される議案の審議や処理に当り、
職場闘争の調整連絡の場として強化し、議長を定めて会議の開催率を向上、会議の運営を図る。

10 七尾奥能登地区に対しては定期的に二週間を限度としてオルグを派遣する。

大会では単組における内部組織の強化とともに、産業別共闘を中心として私鉄単一化えの準備の方
向がうちだされ、八時間組合活動から二十四時間の組合活動、居住地協議会を通じての地域共闘の拡
大がうたわれた。そして、この闘いのなかでは内灘における教訓が徹底して生かされなければならな
いことが強調された。

沈滞と苦悩のなかで、曲りなりにも立ち上るための一つの方向が示された。萎縮していた組織が再
び動き出した。機関紙北鉄労働は、また、職場における闘争の報告で埋められていった。

一人一要求のスローガンが掲げられて、組合員の創意と工夫を生かした闘いが全職場に拡まつた。

居眠りしていた職場闘争委員会も職場交流によつて刺戟され、執行部からのオルグの外に自主的なオルグが出されていった。「三十三項目の要求、体当たり交渉で殆んど解決」「職場明朗化は番犬制度の改革から」「市内線職闘組長を公選」で起つ」「業務検討会を設置、明朗化進む会計課」「特殊日勤問題解決まで、金名線、臨時列車運転拒否」「二十項目を解決、市内線」「職制の人氣投票始まる」等々で埋められていった。執行部のとりあげた「明るい職場を作る運動」は、要求はわれわれだけでも解決できるという自信を生み出すことに大きく役立った。

闘いのなかで、委員会でも今までとは性質の変つた討論が部分的であつたがあらわれ始めた。下部の職闘組織が次第に責任をもつて闘う体制が漸次作られたのである。職場常会は報告の場から話し合いの場、討議の場へと変つてゆき、職場要求を中心とした幾つもの職場のなかにおける労働者の統一行動が組まれていった。いくつもの職場要求と職場闘争という鎖で、一人一人の組合員が幾重にもしばられ、幹部をのりこえて職場の闘いが進められていった。勿論、そんなに簡単に転換がなされたのではなく、この芽はすでに、前々からあらわれてきていたことは前に述べたとおりである。また一面においては、こんな闘争のやり方は執行部の責任転嫁であるとする意見もあつたし、この考えはまだ組織のなかに残っている。

十二月に入つてからは、とくに会社の再建方策は完全に行き詰りを示した。会社の危機打開の唯一の突破口とした人員整理も反撃にあつて二カ月経つても一名もこれに応じなかつたため、経営者内部の対立と外部からの抵抗の一きわ激しくなるなかで、越年闘争がむかえられた。

三、十九回目のストを前にして

会社は三期の無配と多くの失策をもつて二十八年十二月二十八日の株主総会に臨んだ。私鉄総連はすでに、十一月二十九日第一次、十二月二日三日第二次ストの決行を決定しているに拘らず、経営者は具体的な金額すら明示できず、組合も総会前の交渉を殆んど経営者の追ひ詰められた実情に対する遠慮から積極的にこれを進めなかつたために、二十九日の交渉も僅か三十分で具体的な金額提示もなく、ストライキに突入せざるをえなかつた。このままでゆくなら追い込められるという苦境にたたされたのであつた。大衆闘争の方向が示され、どれだけ部分要求を基礎とした職場の要求を積んでみても、これだけではどうにもならないのである。態勢を整えるには整えたが、職場内の態勢だけではどうにもならず、また、具体的な行動を組織しながら部分要求と統一要求を結びつけ、さらには、これを産別、地域の統一行動にまで高めてゆくという努力はなされなかつたし、その時間的余裕をもつこともできなかつたのである。一般乗客大衆の年中行事化した北鉄ストに対する非難は、いままではなく激しく内外の悪条件のなかで闘わなければならなかつた。

十九回目の北鉄スト

年中行事といわれる北鉄ストは、二十二年全国一せいに行われた二・一ゼネスト以来、本年七月の夏期手当要求によるスト決行まで、ハンスト中止などを含めて、つぎのようにすでに十八回を数えている。

△二十二年二月一日（総司令部命令で中止）

△同十二月二十日委員ハンスト（越年資金要求）△二十三年五月十九日二十四時間全線スト（賃上げ要求）

△同十二月二十一日市内線減車スト（寒冷地手当要求）△同十二月二十三日廿四時間全線スト（決行直前GHQの勧告で延期）△二十五年九月一日一部スト（労働協約改訂、人事、経営権）△二十六年七月二十二日二十四時間全線スト（二十六年以降賃金要求）△同七月二十六日二十四時間全線スト△二十七年四月十八日二十四時間全線スト（二十七年一月以降賃金要求）同十二月一日第一次二十四時間全線スト△同十二月三、四日第二次四十八時間全線スト△十二月六、七日第三次自動車全線スト（奥能登線を除く）△同十二月八日郊外線を除く全線無期限スト△二十八年三月二十八日以降ハンススト突入△同六月十四日内灘米軍軍需物資輸送拒否決行（浅野川線のみ）△同七月十五日第一次事務ストおよび時間外労働拒否（夏期手当○・八カ月要求と労働協約実施）△同七月十九日第二次二十四時間市内全線スト△同七月二十五、六日第三次四十八時間全線スト（奥能登バス路線を除く）

人員整理、三期無配、経営内部の紛争激化などで、遂に交渉らしい交渉をすることができないままに、経営者は最後まで重役会の決定線である越年資金一万円の線を堅持し、外部重役も社内の現業役員に対してこの金額をこえるときは現主脳部の責任を追及するという態度に出て、その反井村の態勢を整えた。このように現業役員の経営における重役内の主導性は全く失なわれていたが、私鉄の統一ストとしての第二次ストを前日にひかえて、会社主脳部は重役会の決定を超えても、或はまた世論の前で組合をストライキに追い込んでも、その何れの途を選んでも経営者の責任をとらなければならぬところまで追いつめられるにいたつて、一万四千五百円という金額を組合側に提示した。

執行部では従来この種交渉の経緯に比べても、また交渉の推移や経営に対する執行部独自の判断に基いて、最後の段階に入つたとして「一万五千円出れば」と考えるとともに、大体これだけなら

ばなんとか行けるであろうという感じを会社に与えながら、一応委員会にこれを提示して相談した。ところが、執行部の判断とは逆に、委員はこれを全面的に拒否し、どうしても駄目なら税抜き一万四千五百円位なら何とか考えてもよいからという空気が強かつた。組合員と執行部との考え方のズレが表面化したのである。執行部は迫いつめられて、交渉の経緯からいつて、執行部は交渉にゆくにもゆかれないことになつたが、どうにか交渉を再開し、プラス・アルファを加えて徹宵待機中の委員会の承認を得て、最後には妥結をみたのである。

この闘争において、執行部の判断と指導性のないことが批判され、原案提案者が「皆さんの意見をきいて」と委員会にのみ忠実であろうとする余り、自分達の判断や意見をできるだけひかえた態度は間違いであり、同時に、これをとりまく他の役員が「これ以上どうにもならないのであるから」と皆を説得するのに協力しなかつた態度が強く非難された。

この闘争では、統一要求である越年問題の交渉は極めて不充分であつたが、下からの態勢は十分に整つていた。これを実力行動に集約して機動的な戦術をとることは、大衆に対する説得や宣伝を通じての理解への努力が全くなされていなかつたことと、総連の統一闘争の制約と意志と行動の統一を進める時間的な余裕の不充分さによつて不可能となり、ついに総連の統一行動から脱落するまで追い込まれてしまつたのである。

このことは組合員に対して後味のわるい印象をのこし、内部においては統一行動がとれなかつたのは、「組合内の内部対立が激化したのではないか」「組合は御用化したのではないか」などという声すら起きてきた。

しかし、これは一面からいえば、幹部のなかにあつたままの官僚主義的な運営、「これ以上どうにもならないから」と下部組合員に独自の判断をおしつけるやり方、組合員を衆愚と考え、大衆はわからないのであるから指導者の意見によつてといった形で、すべて幹部が請負つてやるという従来の方法を何とか改めなければならぬと氣にかけながら、同時にいままでのスト一辺倒の画一的な戦術をやめ、何とかこの行き詰りを打開して、せめてもつと機動的な闘い、利用者と共に闘い、味方の犠牲を最少限にいとめて、相手に最も大きな打撃をあたえてゆく闘いを組織しなければと考えながらも、理念にばかり走りすぎて焦りながら、身体が頭について動かないで、正しい指導性を發揮しえなかつたのだといえる。ストライキは、交渉が全く進められておらず、経営者内部の動きを綜合してみても、完全な「から打ち」になることは明白であつた。しかし、組合幹部はこのような内部の余りにも明白な条件と、総連の統一ストライキの日時の間に立つて困惑した。幹部がためらつてゐる間に自動的にストライキ（十一月二十九日）に入り、約三時間ストライキに入つてからストを中止せざるをえなかつた。幸い、これを契機として交渉が再開され、問題は解決をみたのであるが、組合員は、突然ストライキが中止され、しかも、問題になつてゐた越年資金は解決をみないということで、その処置については説得によつて納得をしてくれはしたもの「そんなに明白に経営者の動きが分り、どうにもならないということが分つてゐたならば、何故ありのままをわれわれに話して、ストライキに入る前にこれを延期する緊急処置をとらなかつたのか」と、幹部の指導性のなさを追及した。また、当時の委員会において、執行部原案がたん否決されて、さらに、強力な交渉を進めてこいと下から突き上げられたときに、執行部は今までの交渉に全精力を出しつくしてしまい、そのままの条件では

交渉を進めないと判断していたので、委員会の決議をそのまま受け入れて交渉にゆくことをためらった。つまり幹部はいままでの幹部依存や引き廻しをできるだけ排除したいと念ずるあまり、最後の段階にきて、なお、「皆さんの意見をきいて……」といった具合に、つまり大衆の意見をきこうとするのはいいが、大衆がものごとを判断する資料となる情勢や経過を詳細にのべて、率直に自分たちの行き詰りの点や判断に迷っている点を問題として提示して意見をもとめ、相談する態度に欠けたのである。大衆の意見をといひながら、結局は、大衆追従になつてしまい、完全に指導性を失ひ、このために自らも動きがとれなくなり、組織内にも大きな動揺をあたえることとなつてしまつた。

「執行部はやる気がないのでから致し方ない」「また、だまされた」という失望感は大きく、幹部は善意で動きながら、かえつて、信頼を失う結果とさえなつた。つまり、争議が不満な形で妥協せざるをえなくなつたときには、とくに、幹部は冷静を失わず、確乎とした態度を堅持することが必要であり、止むをえないで妥協をしなければならないときでも、組合員大衆が「また、やろう」という決意をもてるように、つまり、全員の納得できるよう終結させる努力がなされなければならないことが痛感される。いま一つは、交渉も初めない先からスト予告を行い、まず全国の統一的なストライキの日時を決定して、これを目標に各社交渉を迫りつめるという今までのいわゆる統一闘争のあり方を批判しなければならなくなつた。「ストライキか然らずんば……」といった方法では、企業組合連合であり、加盟組合のそれぞれの条件がちがひ、とくに、最近のように大企業と中小企業の経営上の諸条件や較差が相当大きくなつて、組合活動の現状に影響をもたらすといった時期では、このことが組織の弱体化の理由となる危険がきわめて大きい。

内部では、県民統一選挙の先頭に立つて闘つた井村社長は、民族資本家だから画一的に機械的にこれと対決することは誤りだという考えと同時に、かれらも、また、資本家としての一面をもっているのだから特定の条件下にある特定問題をのぞいて、かれらを一階層をなしている民族資本と規定して闘いをぶらすことは間違いであり、徹底して闘わねばならないという考え方があつた。

このことに対する組合、この場合は幹部の意志統一ができなく、これが組合員の行動を制限する今一つの力となつた。長い苦悩のなかから大会で一応の大衆闘争への方向を出しておきながら、これが幹部の頭のなかで操られ、大衆のなかにもちこまれることなく終つたため、従来よりかえつて悪い幹部請負的な闘争になつてしまい、組合に対する下部の信頼感も極度に低下した。官僚主義、この欠陥こそは今日の多くの組合のもつている共通点の一つであろうが、温室育ちの北鉄労組にとつても、最も大きな欠陥の一つである。御用組合から出発した北鉄労組も幾つかの段階をへて、いま、従来の官僚主義的な個人中心の組合運営から大衆の納得と責任に基礎をおいた徹底した大衆闘争への転換、この基本路線を骨とした新しい組織づくりをしなければ、もはや一銭の賃上げも、合理化反対も闘えないといふところに来たのである。そうでなければ、適当に妥協を続け、合理化をうけいれ、かれらの利益の分け前を頂戴して、これに甘んずるより外に方法はなくなつたのである。

権威と指導性のみ依存し、個々の組合員が行動の面では何らの責任をもたないで闘つていた過去の運動の欠陥を是正しなければならぬ陣痛の時期に入つたのである。経営の苦しさも、従来に倍して激しくなり、社長の井村徳二は合理化、再建方策の失敗が直接的な動機となつて、十二月二十七日ついに退陣して経営者は交替した。

新しい経営者たちは隠然として力をもっている地方権力、金沢番町会に、さらに、近づいたといわれ、金融や他の経営面では今までよりも積極的な動きがはつきりあらわれ、一方、組合に対しては、合理化は今までとは比較にならないような強い背景と支配力をもつて、おしつけられてくるだろうという動きが日増しに強くなっている。

内灘奪還の県民統一選挙の候補として闘い、民族資本家といわれた井村が労働者と地方独占資本の挾撃にあつて後退し、北鉄は地方権力の手中に一步近づくことによつて、当面の危機を乗切るところに矛盾を抱きながら、新しい経営者と対決し、自らを守る闘いを準備しなければならないところにまできたのである。

四、大衆と共に生きる闘い

新しい組織作りの方向としての大衆闘争の基礎は、職闘委員会、家族組合、選挙のなかでつくられた地域協議会のなかで、一応構えただけはできているといえよう。請負闘争から大衆闘争へ、幹部闘争からみんなが責任をもつて行動に参加する闘いへ、画一的なスト一辺倒的な闘いを破つて、機動的な全体として力を発揚できる闘いに参加すること、形式だけでなく、内部に実質的な闘争力を充実せしめて、大衆闘争をほんとうに組織全体のものにしてゆく段階にきているのである。

個人的な少数の人々（指導部だけ）の能力に頼つて行動する従来の闘いから、大衆とともに、大衆のなかに潜んでいる偉大な能力や行動力をかきたて、このなかから要求をひき出し、大衆討議を基礎として、みんなで考え、悩み、苦しみ、職場要求を基礎にした多種多様な統一行動をひきおこして、

一人一人の組合員を幾重にも結びあわせて、大きな行動力を生み出して前進する。そして、この芽は漸く北鉄労組のなかにも生れてきている。しかし、まだ、これが全体のものとなつていないし、全員が身体をもつて理解をするところまできていない。ここに今日の北鉄労組の苦悩がある。と同時に、また日本の労働組合全般がもっている問題点があるのだと思う。このなかで組合幹部は新しい大衆指導における幹部の指導性のあり方を、下部は幹部依存の夢を脱却して、自らが責任をもつて闘いに参加することを学ぶ、これが今日のわれわれの課題である。そして、このわれわれの闘いのなかで芽生えてきている大衆闘争への基本路線は、今日の労働運動を大きく前進せしめる鍵であることを、三井と日産の闘争の経験のなかからも学びとることができた。

全自動車や日産自動車の労働者の悩みとわれわれのそれとが全く同一のものであることを知つたし、全員の労働者たちの自己批判が、われわれの十月大会で打ち出した方向や内灘、協約などの闘争の総結、教訓と基本的には全く一致していることを知つた。そして、われわれの今日の苦しみと、闘いのなかでえた教訓、経験を、勇気をもつて、みんなに訴え、これを知ってもらい、みんなの意見をきかせてもらつて、この問題点をMSA下と同じ苦悩を抱いて苦しんでいる全日本の労働者とともに考え、みんなで解決してゆかねばならないとおもう。

北鉄労組の行き詰りと苦悩を脱却する方途は、いままで述べたところで、すでに、明らかにされたとおもう。

選挙と内灘の教訓を身をもつて経験した北鉄労組の歩むべき方向は、大衆と共に生きるということである。

越年闘争が終つてから、私鉄総連の統一闘争として闘われようとしていた一月以降賃金の統一闘争に、どうしたら脱落しないで参加することができ、全国の労働者とともに闘つてゆくことができるかについて、長い討議のすえに、当時の執行部が出した結論は、「われわれ中小私鉄労組の生きてゆく方向は、利用者を含めた国民大衆、とくに、今日の圧迫されている中小企業者や農民の諸階層とともにあることでなければならぬ。労農提携も乗客との連携も、これが、ただ、私鉄がストライキをやつたとき、大衆をできるだけ支持者の側に立たせるための手段として、利用されるのではなくて、今日のわれわれの労働組合運動の基本的なあり方として把握され、具体化されない限り、一銭の賃上げだつてものにすることはできないし、一人の首切りだつて防ぐことはできない」ということであつた。越年闘争についての自己批判が総結され、この上に立つて一月以降賃金闘争を仕組むための方針が示された。

二、闘いの目標（一、情勢判断の項、略）

1. 二九・一賃金要求貫徹
2. 停年切下げ絶対反対（首切り反対）合理化反対
3. 人員補充を中心としてすべての職場要求の獲得
4. 運賃値上げ反対（諸物価値上げ反対）
5. 不当な税金（事業税、勤労所得税）反対
6. MSA、再軍備反対、平和憲法擁護

三、基本方針

1. 今次闘争の集約点を「二九・一賃金闘争」におく。
2. 二九・一賃金闘争は長期かつ激化することが予想される。即ち労働強化、合理化、首切り、組合の弱体化更に会社の争議妨害、官憲の弾圧介入などである。
- 従つて、これらに対決して組織を守るために組合財政、生活対策、会社の妨害、官憲介入に対する対策を確立する。
3. 停年切下げ反対の闘いは「二九・一賃金要求」を中心に人員補充、職場の種々の要求を全組織の闘いに組織して闘う。
4. 闘いの場を職場に下ろし、労働者のえい智と創意を生かして闘う。従つて職闘は従来の労働条件の改善、労働協約の完全実施の闘いから労働者が職場の運営の主導権を確保する闘いにまで質的に発展させるように職場闘争を強化する。
5. 主婦対策を強化し、組合員の居住地における活動を強化するため、組合員の「居住地協議会」を組織する。
6. 運賃値上げ、諸物価値上げ反対、不当な税金反対の闘いを組織し、この中で北鉄を利用者と直結させる闘いに発展させ「労農商工一般市民」との提携を強化する。
7. 戦争の危機を喰止め、平和経済の樹立と生活を守るため平和闘争を更に強力におし進める。
8. この北鉄の闘いを孤立させないために広汎な統一戦線の中で闘いを仕組む。特に私鉄北陸地連、石川県評との地域共闘態勢を強化する。

四、闘いの仕組み方（進め方）

闘いを仕組むに当つて克服すべき若干の自己批判

今次闘争を仕組むに当つて、従来われわれのつてきた運動の進め方や闘いの仕組み方について批判し、更

運動の質的飛躍を期するために、ここに若干の自己批判を行つた。われわれは今日まで職場闘争の組織化、主に婦対策、巾広い共闘を呼びかけて闘いを仕組んで来たことは、幾多の欠陥や不十分な点をもつてゐるが、基本的に間違つてゐなかつた事を確認する。しかしながら、これらの仕組や、組合諸活動を通じて考えねばならないことは、行動や判断において形式的で北鉄の独善やセクトがなかつただろうか。例えば種々の動員や内灘の闘いに見られたのではないか、このことは徹底的に排除されねばならない。

又特に指摘しなければならないことの一つは、ストライキの系統的準備についてである。今日年中行事とまでいわれるようになってゐる「北鉄スト」について、われわれは十分に分析し批判しなければならぬ。これは画一スト戦術に頼りすぎて、ストライキの系統的準備を怠り、労農市民の要求をとり上げ、ともに闘いを仕組む努力が欠けていたからである。

その二つは「内ナダ」の闘いで現われた労農同盟、共闘に対する内部批判についてであるが、内ナダに力を或は組合のエネルギーを注ぎ過ぎたという批判であるが、これは誤りである。むしろ過ぎたところか、何もなし得なかつたということが事実である。では、なぜこのような批判が生まれたのであろうか。それは闘争のエネルギーは常に大衆の中にある。これを正しく闘いに組織し得られず、結局幹部闘争に終り、且つ職場の闘いに適切な闘争目標を与えなかつたところに問題があるのである。このことは特に批判しなければならぬ。

共闘の場合も幹部の共闘の域を出ず、大衆の統一した行動を組織し得なかつた。われわれは個人の能力や才能には自ら限界があることを知り、大衆の徹底せる大衆討議と大衆行動を組織し、広汎な戦線の中で闘争の力を発揮し、それに守られてこそ始めて大きな力となることを知らなければならぬ。

その三つは職場における文化活動、あらゆるサークル活動の欠如である。あらゆるサークル活動を闘いの中から組織し育成しなければならぬ。

その四つは闘いを仕組む時、或いは闘いの成果を判断するとき、敵の力を過少評価してはおらないだろうか、このことは極めて重要なことである。今日まで北鉄経営陣が常に動揺や内部抗争を起して十分な力をわれわれに向け発揮し得なかつたことを知らねばならない、従つて敵の力を過少評価することなく、又われわれの力を過信することなく、速かに欠陥を克服して闘う態勢を確立しなければならない。

以上の批判は極めて不十分であるが、全組合員は更に討議を重ね欠陥を克服して前進しなければならない。

1. 運動方針を皆んなのものに。

徹夜までして討議した運動方針が、どこかの隅に置きざりになつてはいないだろうか。われわれが今までやつて来たことも、今からやろうとすることも十分に討議して決めたのではなかつたか。全組合員は今一度運動方針を職場で、五人グループで学習しよう。行動を起すために、わからないことがあつたら更に大衆討議し、運動方針を皆んなのものにしなければならない。

2. 行動を起す前に充分な意志の統一を。

執行部が物事を決めるとき、或いはオルグに出る場合でも、また、職場で苦情や要求が出たとき、その内容や発生の原因を正しく擱んで皆んなのものにし、ほんとに一致した考えでいたさうか。

このことは、とくに長期かつ困難な闘いが進むについて重要になつてくる。ほんとに皆んなの考えが一致していないと闘争を指導する、或いは職場で行動を起すときに、大きな誤りを犯すことが多いから、行動を起す前に充分な意志の統一をしなければならない。

3. 幹部請合い闘争を排除しよう。

俺がやつてやる、執行委員会が交渉して片づける。

組合員は執行委員や委員或いは特定個人にまかせて考えたり行動を起したりしない。

このような傾向はまだ充分にぬぐい切れないままである。このことは単に大きな闘争だけに見られることなく、日常生活活動の中にもあると思う。いわゆる幹部請合い闘争は排除しなければならない。

4. 官僚主義を粉砕しよう。

組合事務所は下士官とかお役所みたいだ、或いは委員に相談しても聞いてもくれないと、よく組合員から聞くけれどもなぜだろう。こんなことは改めなくてはならない。

(イ) 指令や指示一本出して総てのことができるものだと考え、深く点検したり、不備なところを補ったり、その成果に対する充分な責任を感じない態度

(ロ) 指令や指示がないからといって責任を回避し、自らの目的にかなうよう創造し努力しない態度

(ハ) 形式的民主主義をもつて足れりとし、權威に従つて物を考え、行動する態度

5. 充分な大衆討議は行われているだろうか。

幹部請合い闘争、官僚主義を粉砕し、又種々勤務形態や職種から来る利害関係の対立を克服し、全組合員の統一した意志を確立するため、常に大衆討議がなされねばならない。特にこの際注意しなければならないことは、俗にいう弱い意見や少数意見を尊重し、傾聴する態度を養わねばならないことである。

闘いの進め方

(一) 職場闘争の強化

闘いの中核である「職場闘争」は単位職場の闘いを全組織の闘いに発展組織するにある。従つて職場の推進に当つては執行部は常に職場に入り、職場に伏在する問題を促え、これを全組織の闘いに組織するように心掛けねばならない。

組合員は職場が闘いのエネルギー源であることを自覚し、創意を生かし行動を起さねばならない。

- (1) 職場闘争の狙いは会社職制をマヒさせ職場の主導権を握り、全体の闘いを有利に導くことにある。従つて職制との闘いは決して何某という個人が対象でなく、その支配体制の打破に向けなければ大きな誤りを犯し、闘争の目的を達成することは出来ない。

- (2) アメリカ的形式民主主義では闘えない。

従つて充分な大衆討議、皆んなが納得するまで徹底的に討議しなければならない。このため皆んなが討議に参加出来るように勤務形態や職種の違いなどを考慮して職闘を再編成する。

- (3) 職場での総てのかけ合い（交渉）は職闘や代表だけで行うことなく、必ず公開の席上大衆動員の中で徹底的にやり、職場長を含めた闘いに発展させねばならない。又、かけ合いの経過、成果は速かに職場組合員に報告するとともに他の職場にも知らさねばならない。

- (4) 明職運動を継続して更に強力に推進する。第二期闘争の目標ならびに具体的な進め方については別途に示す方針にもとづいて行う。

- (5) 学習活動を全組合員のものになければならない。

学習といつても何も難しいことを殊更に勉強することではない。疑問なことや他労組の教訓や職場、地域で起つている問題を皆んなで話し合い討論することである。

執行部は随時、問題に応じた相談相手（組織の内外から選んで）を派遣する。

- (6) 合唱、幻灯、映画演劇サークルや洋裁などあらゆる文化、体育サークル活動を闘いの中で家族も含めて組織する。組合は必要な補助等を行い積極的に援助する。

又各種集合の前後には必ず労働歌を合唱するようにする。このことは歌を覚えるとともに、労働者の闘いの

意志を統一し、士気を鼓舞するに重要である。

(7) 今次の闘いは長期かつ激化が予想されるので採用戦術についても戦闘に大巾な権限を移して闘う。戦術の基本としては長期かつ困なんな闘いに堪え得るものとする。従つて全組合員はいかなる戦術でも採用して闘えるよう万全の態勢を確立する。

(8) オルグ活動は越年闘争の際行つたように全職場に担任オルグを配置して職場闘争を推進する。

(9) 官憲の介入など予測せざる大衆動員に備え、職場闘争委員会は職場組合員の住所録(呼出電話など)を整備し、いつでも動員に応じられるよう連絡網を確立する。

(10) 争議中の組合員は従来のように報告大会や職場で待機していることなく行商隊、宣伝隊、仙職場との交渉などの行動を組織し全員が自から行動に参加する。

(二) 主婦(家族組合)対策と居住地協議会の設置

主婦対策については従来、闘争時に利用したり、応援を求めた態度を批判し、相互親睦的なものから頼上げて行かねばならない。又家族組合の活動を補強し、かつ組合員の居住地における活動を強化するため「居住地協議会」を組織する。

(1) 炭労三井の闘いの教訓から見ても又今日追いつめられた生活の中から闘いを組織するに当つて、組合員がいくら頑張つても、いくら筋金が入つていても、家族の理解と協力がなければ長期かつ困なんな闘いに勝ち抜くことは出来ないばかりか、かえつて争議が切崩され、第二組合を生むことは日産自動車の例を見ても明かである。闘いの原動力は家庭(主婦)から、又分裂切崩し、第二組合も家庭からと断言しても差支えない。

(2) わが労組でも一昨年家族組合を組織したが、その性格、運営の問題や役員、専従者などで行詰りの状態にある。従つて職場でこの問題を真けんに討議して正しい方向を見出し、行動に組織しなければならぬ。

(3) 従来の運営が幹部中心になり勝ちであつたので、当面次の対策を講じその活動を推進する。

(イ) 行動し易く集り易いように、活動の母体をずつと下におろし、現在の「班」程度に活動の単位をおく。

(ロ) この単位組織は相互の親睦を図るため、少くとも月一回の定期集会をもつ。

(ハ) 地域毎に文化部と協力して映画、演劇の観覧と懇談会を開催する。

(ニ) 北鉄労働家族版等を通じて宣伝啓蒙活動を強化する。

(4) 組合員の地域における活動を強化するため「居住地協議会」を組織する。

組織の設置、単位、運営など具体的なことについては別に指示する。

(5) この組織は職場の闘いと結合し、家族組合と提携して、地域における諸活動を推進するものとする。

(6) 居住地協議会は税金問題、諸物価値上げ、運賃値上げ反対、平和を守るための闘いなどを他労組組合員も含めて組織し、労農市民との提携を強めるための地域における闘いの場である。

(三) 労、農、商工、一般市民との提携を強め、北鉄を利用者と直結させる闘い

地域における労農、商工一般市民の共通の苦しみの原因はM S A 再軍備政策下における重税、インフレ、金融引締めなどにあることを明らかにし、これを粉砕するため統一行動を組織する。当面の闘いの鍵を(一)諸物価値上げ反対 (二)税金問題 (三)これらの闘いを通じ北鉄を利用者大衆と直結させる闘いにおく。

(一) 諸物価値上げ反対 (運賃値上げ反対)

(1) この闘いは運賃値上げ反対の闘いを中心に電力料金の値上げ、タバコなど一般物価値上げ反対の闘いに組織しなければならない。

(2) 運賃値上げ反対を従来の教育宣伝的目標から、直接行動の目標として今次運賃値上げ反対闘争の意義と目的を明らかにし、特に国鉄運賃値上げと私鉄運賃値上げに対する関係を明らかにして闘いを仕組む。こ

のため国鉄労組その他の闘いと結合して、運賃値上げ反対の実力行使を含む戦術をもつて闘う。

- (3) この闘いの中で県や市議会に対し具体的な要求(固定資産税、市内軌道の補修費の負担)の問題を出して闘う。

- (4) 運賃値上げ反対、電力、タバコ、郵便料金引上げ反対の署名運動を県評等と協力して行う。

(二) 税金反対の闘い

- (1) 既に全国中小商工業者が所得税撤廃を叫んで不当税金反対の闘いに起ち上つてゐる。又石川県においても風呂や床やが値上げを行つてゐるが、その原因(理由)として床やは大衆課税、風呂やは電力料金の負担の過重を訴えてゐる。

労働者も越年資金の三分の一も又年末調整で税金にとられ、更に住民税で苦しんでいる現状である。

この重税に加えて町内、部落においては封建的な「万雑割」や寄付の強制に苦しんでいる。

- (2) これら税金で苦しんでいるのは労働者だけではない。従つて地域において八百や、床やなど他労組の労働者を交じえて話し合い、相談するため懇談会や討論会などをもつて解決に当らねばならない。

- (3) この闘いの仕組み、或いは解決に当つて労働者のみの利害を目的とする闘いを仕組んではいけない。飽くまで皆んなの利害の共通した闘いとしなければならぬ。

- (4) この闘いをより強いものにするために、住民税の納税単位(市町村)を中心に、組合員の納税組合を組織する。納税組合の組織については具体的に別に指示する。既に組織されている町村においては、この方針にもとづいて再編成するものとする。

- (5) 住民税のかけ合ひは納税組合が中心になつて行う。

(三) これらの闘いを通じて北鉄を利用者大衆と結合させる闘い。

- (1) 北鉄を利用者と直結させる闘いは一時的なものであつてはならない。
- (2) 利用者大衆の要求や苦情を積極的に吸上げ、これを組織化して行く。

(イ) このため利用者との懇談会（地域別、各階層別）を開催する。

(ロ) 利用者に接する駅、乗務員等は常に利用者の要求や苦情を積極的に捉え吸上げて、職場での討議に持ち込み、解決をはからねばならない。

(ハ) 利用者のため駅等の投書箱を生かして吸収する。

- (3) ダイヤ改正、路線の休廃についても積極的に利用者と話し合い、利用者のためのダイヤを作るように考えていかねばならない。従来のように就務表、労働条件のみ、会社とかけ合いするということは改めなければならぬ。

(4) そのために車や人員が必要になれば、利用者と一緒に「人よこせ」「車よこせ」の闘いの組織をしなければならぬ。

(5) われわれ労働者が乗物を利用する場合についても一般利用者に優先的に配慮する心掛けが必要である。

(6) この闘いを推進するために幻灯会、テープレコーダーの利用、座談会等を教宣部、文化部と居住地協議会が協力して開催する。

(7) この闘いを横に拡げ全体の中で進めるために、市民大会の開催、街頭宣伝隊、或は各種団体との座談会を石川県評と協力して実施する。この中で県市財政の批判、税金のカラクリの暴露などを積極的に行う。

(四) 平和闘争を強める闘い

(1) 戦争の危機を喰止め、平和経済の樹立と生活を守るために、従来の平和闘争のあり方を批判し、更に強力な平和闘争をおし進める。

(2) 戦争の危機を話し合いで解決しようとする努力が、具体的に実を結びつつある事実をはつきり認識しなければならぬ。

この平和への可能性が拡大されるにつれて、追いつめられたファッショ勢力はファッショ支配体制強化のため凶暴化しつつある。

われわれはこのファッショ（戦争）勢力と対決することなくして平和を救うことはできない。

ファッショ勢力は、軍需財政の確立、防衛生産体制の確立、基地の拡大（基地化）、徴兵制の復活、平和憲法の改悪、反動文教政策の強化を着々と進めている。

(3) 労働者の生活の苦しみと、諸権利のハク奪は戦争政策から来ている。即ち賃金要求や職場に現われている合理化反対、税金の反対、諸物価値上げ反対の闘いは又、平和への闘いに直接、間接に結びつくものであることを明らかにして闘いを進めなければならない。

平和への闘いは、単に組合のこれらの闘いに留つては企業内部の問題すら解決できないことを知らなければならぬ。

従つて従来の組合活動を基点にした平和闘争、再軍備反対闘争に留ることなく、広く平和を愛する思想信条を超えた一大国民運動として発展させねばならない。

(4) 以上の立場を認識して、当面次の通り闘いを進める。

(イ) 石川県評を核として地域平和経済会議の組織化。

(ロ) 基地反対闘争、特に「内ナダ」の民主化と補償問題解決に協力する。

(ハ) 青婦人層並に家族組合を中心に徴兵反対運動を組織する。

(ニ) 平和憲法擁護の闘いを宣伝活動を中心にすすめる。

- (4) 中国紅十字会代表の招待、日朝親善使節派遣の運動に積極的に協力する。
- (5) 不当な弾圧や人権じゅうりん問題に対する抗議闘争ならびに犠牲者救援活動を強化する。
このため松川事件、阿部、小松両氏の事件などの真相を全組合員に徹底させ、職場での討論と行動を組織する。

(6) これら平和問題（闘争）を全組合員、全家族のものにするためオルグ、宣伝活動を強化する。このため学者、知識人などを含む特別オルグ団を編成して全職場へ平和オルグを派遣する。

(7) この闘いを進めるに当つて特に注意せねばならないことは、幹部の一人や二人がこの闘争を進めることなく、総て組合員が、たとえ署名運動一つでも地域でやる、或は平和の各種集会等に特定の人ばかりが参加することなく、より多くの人が参加して行くように心掛けねばならない。

(五) 地域共闘の強化（私鉄北陸地連、石川県評）

従来、私鉄北陸地連傘下の組合ならびに石川県評を中心とする地域共闘に十分な成果を挙げ得なかつたことを批判し、長期かつ激化を予測される今次闘争は、特に地域共闘を強化し、広汎な統一行動を組織し、闘いを孤立化から守らねばならない。

(1) 共闘強化の鍵を大衆の統一行動の組織化におかなければならない。

このため職場交流やオルグ交換を積極的にとり上げて実施に移さねばならない。

(2) 闘いの仕組みや、闘いの教訓を幹部や文書活動だけでなく、組合員の手で横に拡げてゆく運動を積極的に行う。

(3) 情報連絡を確保し、宣伝闘争を強化するため共同デスク等設置の努力を行う。

(4) 特に交通関係労組（国鉄、日通、私鉄）の共闘委若くは連絡会議をもつて闘う。

協力の呼びかけやピラ闘争に終ることなく、闘いの仕組みや具体化について共闘懇談会、討論会を開催して、全体の闘いとして進めなければならない。

- (5) 県下の労組、各地区協議会との連絡責任者を明確にして地区協議会との共闘を確立する。
- (6) 居住地協議会を、更に他単産労働者をも含めて地域労働者懇談会を開催し、地域活動による下からの統一行動を起してゆく。

- (7) この共闘（統一行動）を発展させ、かちとるため、われわれの間の「セクト」をなくすることである。政党のワクや、民労連だときめつけることなく「一人の労働者をも敵にまわさない」、このことが共闘、統一行動の一番大切なことである。

又このことは共闘に限ったことなく、組織内においてもいえることである。

(六) 宣傳活動のやり方

- (1) 机の上で考える宣伝方式を改めて組合員、家族、一般市民の創意と協力を求める。
- (2) 宣伝活動の母体をずつと下におろし、職闘、家族組合の「班」、居住地協議会などにおく。
- (3) 通信制度を家族組合まで拡げて行く。
- (4) 活字を読ませる宣伝から、できるだけ、目、耳、口の立体的宣伝活動に財政の許す最大限の努力をする。
- (5) 共同デスクを作るために努力をする。

この方針は、(1)従来の職場闘争をさらに強化しながら職場組織の確立をはかり、とくに、このなかで具体的に自分達の要求を妨害しているものを組合員に知らせ、このためにわれわれはどうするかをみんなと学ぶとともに、(2)内灘の教訓を全面的に生かしながら、地域、産別の共闘をさらに強化して全国民的な抵抗と闘いの昂揚のなかで、北鉄労働者の生活をまもらねばならない、(3)このために日常

の諸要求をとおしてM S A再軍備反対、平和と生活をまもる闘争を進めなければならない、という主旨につらぬかれていた。

新しい会社幹部の就任と殆んど時期を同じくして、執行部の改選がおこなわれ、組合始まつて以来の激しい競争と全組合員の関心のなかで、新執行部が発足をとげた。

このころから組合内部の活動や運営にもいくつかの改善がなされた。組合幹部は事務所から職場に下りて今までよりは数多く職場に入り、職場の闘争を指導し、また職場にいる職場闘争委員の役割や責任も大きく転換されていた。拠点職場がつくられ、典型闘争が仕組まれて、ここでの教訓や経験を他の職場にひろげてゆく心がけられた。オルグの役割や主要な任務も、従来の報告者的なオルグや会議だけのオルグ活動から、職場闘争を指導するオルグにかわつていった。

職場集会は、できるだけ小さな単位に分けてひらかれ、全員の充分な討議がなされて、その上に意見の集約がなされるよう指導され、職場常会は「報告の場」から「討議の場」とかわつていった。会議のもち方も、できるだけ討議を実質的にすすめられるように、従来のように、いきなり本部原案を出して逐条的に案件を審議する方法をやめて、とくに重要問題などについては、執行部が闘争を進める際に、とくに必要な重要な点を整理して、まず、これを中心に話し合い、そのあとで、本案の審議に入るように試みた。たとえば、さきに掲げた一月以降賃金闘争方針を決定するについては、つぎのように問題点を提示し、これを中心に重要な点について意志の統一を図つてから、本案の決定の審議が進められた。

一月以降賃金闘争方針審議のために

一、一律二千円プラスAの要求を中心として

- 1 要求は組合員のものとなつてゐるか
- 2 要求は高すぎるか
- 3 会社経理を要求のなかに加味しないことは間違いではないか
- 4 従来との闘争と比較して、今度の賃金闘争のねらい所を何処におくべきか

二、闘いの進め方について

- 1 ストライキを含む闘いの戦術について
- 2 ストライキは追いつめられた戦術か
- 3 大衆の支持のなかで闘うためにはどうすれば良いか
- 4 県民の足をまもるストライキとはどんなものか
- 5 運賃値上げや税金闘争よりも企業内の賃金を上げるよう努力すべきだとの意見について
- 6 会議や常会では発言し難い、組合の方針にはついて行けないという意見もあるが、これらの人々をも含めて統一をまもり闘つて行くためにはどうしたらよいか

三、職場闘争について

- 1 職場闘争を中心とした大衆闘争は、執行部の責任転嫁だということについて
- 2 職場闘争は進んでゐるか、行き詰つてゐるとすればその原因はどこにあるか
- 3 職場闘争を大きく発展せしめるためには如何にすべきか、このなかで幹部はどう動くべきであるか
- 4 幹部の指導性ということについて
- 5 職場闘争を強めるため、常会や職場討議のあり方は今のままでよいか

会議室の配置についてまで、いままで学校の教室型に、先生と生徒とが対するような形にならないうた席の配置を、四角にみんなが向き合つて話し合うようにあらためる計画がたてられている。

合唱、幻燈などの各種の職場サークルの誕生と育生も新しい動きの一つである。これらのサークル活動は職場を明るくし、一緒に話し、歌うことによつて、とくに、これらの活動は青婦人部の努力によつて発展しつつある。

そのなかで特徴的なのは、各職場における学習活動の誕生である。

発端は、二十八年十月筆者が自宅を解放して、北鉄の労働者を中心とした六名の労働者と起居を共にして「和光塾」という私塾をはじめ、この塾生が世話役となつて一週一回約二十名前後の労働者が参加して、働くものの「学習会」を開いたことによるのであるが、その後、各地区に自主的な希望者によるサークルが生れ、すでに同程度のものが北鉄の職場労働者を中心に、五つ誕生し、独自の「会報」や「機関紙」をもつたものが三つある。

職場のなかに学習会ができるに従つて、執行部も刺戟され、希望者によつて週一回の学習が始められるようになつた。

こういつたいいくつかの組合運営の改革や改善と併行して、新執行部の指導によつて、第二期の「明るい職場を作る運動」を中心として、職場では第一期闘争で解決しなかつた職場要求を中心とした職場闘争が進められ、職場要求は逐次整理され、統一されていつた。

闘いのなかで、人員補充の要求は、ほとんど全職場の共通の要求であり、職能給の改正、扶養家族手当の支給範囲の拡大、被服規定の改正なども共通した重要な要求であることが判然としてきた。こ

のなかには、一月以降賃金要求と切り離しえない主要な要求も数多く含まれているのである。

これらの労働者に共通した要求は、統一要求として団体交渉にもちこまれるための準備が続けられている。二月末には三月一日から一カ月間を第一期として、「北鉄を県民の足にする運動」を提唱し乗客大衆によびかけ、アンケート、街頭録音、座談会、投書箱の利用を通じて、乗客の要求を引きだし、乗客とともにこれを会社や政府、地方自治体などに提示して闘い、このなかでこれらの人々を組織し、乗客の要求を通すための実力行使をも辞せないという態度で臨んだ。六千通のアンケートが配布され、市内軌道関係でも乗客の協力によつて四〇〇以上の意見が集められ、乗客の要求は施設改善、サービス、ダイヤ関係、組合ならびに組合員に対する要求などに整理され、車内新聞、乗客新聞、カペ新聞を通じて、再び乗客に知らされ、さらに交渉が続けられている。これは、昨年暮の「年末年始の買物は中、小商店で」の宣伝とともに、意外な反響と市民の好意をうけながら進められている。

こういつた中で会社は二月十八日、一年間の「労資休戦」を提案してきた。組合では、これを充分に討議をして二十七日の委員会でも下部討議の結果を集約し、詳細にこれが不可能であることを明記し「親切に？」会社へ回答するとともに、組合内部の意思をこれによつて完全に統一した。

闘いを進めるなかで、われわれは乗客の要求と職場の要求が密接不可分であることの例をいくつか知った。

ダイヤ増発を実施して、車庫に眠っている車を完全に動かすためには、市内線では、どうしても人員が十五名足りないことがはつきりした。これは直ちに「乗客新聞」を通して訴えられた。こうして乗客の要求と職場の要求は、完全に結合することを知った。オルグは結合要求の大切なことをみんな

に知らせ、賃金が上つても人員補充がされず、実質的な労働強化がなされれば条件がかえつて悪くすることを説得した。乗客のサービスの要求とわれわれの施設改善の要求が、いくつも結合されてゆくこの闘いのなかで、会社の動き、人員補充を妨げているものは大衆にバクロされてゆかれようとしている。

職場闘争のなかで、会社の合理化の意図がバクロされ、さらに大きな力、MSA再軍備の本質が知られなければならないとして、闘いが進められている。

税金闘争、家族の組織と動員も、このなかで行なわれなければならないとなつてゐる。

私は、この闘いをどこまで組織し、発展せしめうるかによつて、つまり利用者大衆を含んで、全体の力をどれだけ高めることができるかによつて、自らの要求である賃上げ要求、首切り反対闘争の闘いの勝負がきまるとおもつてゐる。

「全体のなかで闘うこと」私鉄の全労働者と共に、MSAで圧迫されている国民を、内灘村民を結集したように、それぞれの要求を中心に、どれだけ強く結合し、どれだけ政治的にたかめうるかによつて、われわれの闘いの成果はより大くなるのだと確信している。そして利用者との結合、労農の提携が国民の要求と切り離されて、ストライキの戦術や「手として」考えられるのではなく、「MSA下の労働運動の基本的な在り方」として全体の身につけられるときに、はじめてわれわれのものとなるのである。

われわれは、いま他の私鉄、とくに、大私鉄の「まだ賃上げはできるだろう」と思つてゐる人々や労農提携の問題をストライキの支持をうる一手段としてしか理解されてゐないところや、われわれの

ように、おいつめられている地方中小私鉄の労働者との大きなズレをどうしたら埋めることができるかに、頭を悩ましている。そして、われわれは、いま私鉄が全国の労働者とともに春季闘争のなかで闘っている一月以降賃金闘争を脱落しないで闘いたいと考えている。

賃金闘争の金額の上り方が最終的にはどこで決まつたとしても、また、いまのちからと条件では、たとえいくばくも賃上げ余地がないとしても、われわれは闘いの見透しを立てるときに、自らの努力と闘いによつて、どんなにでも大きくできる自分達のちからを計算のなかに入れることを忘れるようなことはしたくないとおもつてゐる。今日、その条件はますます拡大されつつあると思うのである。金額が、たとえ、われわれの努力のすえどこかに落着いて、最後に資本家と妥協がなされたとしても、組合員大衆が、「また、だまされた」「執行部にやる気がないから俺達もしようがない」などといわなくともよい闘争を仕組みたいと考えてゐる。みんなが、「また、やろう」と肩を叩きあい、明日から、また、さらに強い力で闘つてゆける闘いを組みたいと念願してゐる。

いま、北鉄労組の行き詰りと苦悩を乗り切る道は、県民大衆とともに生き、ともに闘うこと以外にはないと思つてゐる。

同じ私鉄労働者のなかにあつても、隣りの富山や福井の労働者にすら、北鉄労組の表面に現れた現象や動き以外のものは、全く知らされていない。したがつて、お互いの間違いが階級的立場から批判され、正されるというような姿は、全く生れていないのである。しかも、このことは私鉄内に於ける共通的な欠点の一つでもある。

われわれは、この際、自分たちが考えてゐること、今までの教訓、経験などを卒直に訴えて、もし

このなかに、間違いがあるならこれを指摘してもらい、是正して行こうと思う。また、われわれ北鉄労働者の誤りを、私鉄の仲間が、全日本の労働者がこれを再び繰り返さないように、互に助け合つてゆきたい。

われわれは、今この努力が地域の労働者や私鉄の労働者とともに、大きな平和への自覚と意欲になつて進められるとき、われわれの闘いはもつと発展するであらうし、同時に、われわれにもたらす利益は、さらに大きくなるであらうことを確信している。

第四章 幹部闘争から大衆闘争へ

一、MSA下の職場とその要求

合理化はどんなに再建と復興、または、労資協力などの美名のもとになされたとしても、それは、
①防衛生産の確立 ②輸出振興 ③労働対策の刷新などという意図のもとになされる独占資本の基本的な要求となつていのである。

私鉄における合理化は、二十四年六月の労働法改悪を手始めとして、ドッジ・ラインが具体化されはじめたところから、配置転換、定員査定、厚生施設の削減、被服等附帯人件費の縮少、主として関西大私鉄を中心として現れた「希望退職による人員整理」などとなつてあらわれていたが、これらは、まだ、消極的な合理化を一步も出ず、組合による組織的な反抗もなかつたし、金融その他の経営外的な強制も表面化しなかつた。

しかしながら、朝鮮戦争の勃発後、アメリカ占領軍の対日政策が明確に転換され、日本の軍事的地位が再認識されるにおよんで、日米経済協力、再軍備強行が大きくとりあげられて、日本経済の軍事的な再編成の方向が明確になつてきた。労働条件の改悪や生活水準の切下げが、単に個々の資本家の思いつきではなくして、独占資本の至上命令として全産業に強制され、平和産業として私鉄企業、とくに地方中小私鉄に集中されはじめたのであつた。

朝鮮戦争後の地方の中小私鉄における合理化を、北鉄労組二十六年度運動方針は次のように分析している。

政府の政策強化と北鉄の経営

このような一連の政府の大資本本位の諸政策は私鉄の経営にも大きな影響を与えないではおかず、利潤増大、資本蓄積の強行、労働時間延長、労働強化が一般化されてきている。

一方、私鉄経営も政府の金融引締めによる財政窮迫、電力料、諸税、物価値上り等によつて困難な状態におかれ、しかも経営者は勢い合理化と運賃値上げによつて、これを切り抜けようとしている。このことは北鉄の経営者についても例外なくいわれるところである。

一、会社の収入は増えている

昭和二十五年から二十六年までの会社収入の推移を見ても、月平均して鉄軌道では二十四年四～九月を一〇〇として一五・九％増、自動車入三・九％増、合計して二十五年一〇月～二十六年三月の平均は月平均で三十六％も増大している。

二、収入は何によつて増されたか

これらの増収入は主として鉄軌道運賃値上げ、自動車営業路線の拡張、ダイヤ改正による走行料の増加などによるものであり、その蔭に組合員の労働強化、時間延長、実質賃金の低下があることは見逃せない事実である。

三、会社の収入はどのように使われているか

しかも、これらの収入は別表の如く利益金、償却金、補修、利子等資本本位に充てられ、再投資と蓄積を強行していることが一目にしてわかる。

金融資本に吸上げられる利子は増大し、利益は賃金の固定化によつて益々増大されている反面、収入に対する賃金の比率は益々低下し、会社の主張し続けた人件費五〇%物件費五〇%の健全経営論は、何時の間にかすり換えられて、十六期予算では人件費を収入の四〇%として押えている。

又附帯人件費としての被服費、福利費等については徹底した圧縮政策を考え、会社の厚生課などは従業員の福利厚生について考えるよりも、如何にしてこの費用を削減するかを努力しているかの観さえある。

反面会社の機密費などにおいては二十四年上期においては二十五万三千円であつたものが、二十五年上期には二百三十万五千円と前年同期に比べて九・三倍からの増え方である。

このような二、三の事例を見ても、会社の経営が如何なる方向に向き、われわれに何を与えつつあるかが明らかである。

四、われわれの賃金は増加されているか

会社の収入は前記の様に昭和二十四年四月～九月を一〇〇%として、鉄軌道では一カ月平均二八三八万二五五九円と一一五・九%、自動車では一カ月平均一四六九万二八三八円と一四八・六%で平均一カ月三六%も増大しているのに、賃金上昇は最近とみに増えてきた基準外賃金をいれても尙昨年三月の賃金(九二二〇円)に比べて今年の三月(九八九六円)ではわずか七・三%(六七六円)しか増えておらず、一昨年四月～九月の平均(九〇四九円)に比べて平均賃金(一〇二二七円)と一三%の増加であり、インフレの再擡頭、物価値上り、税金負担の増加、労働強化を併せて考えると、実際の生活水準は生産増大や収入増加の掛け声にも拘わらず、下つてきており、何でも良いから会社に協力して物を増せば労働者の生活も又楽になるといふ会社の協調主義が、どんなものであるかはつきり知ることができる。物の増し方、税金の減少の仕方こそ問題である。

五、労働強化は進む

しかも忘れてならないことは収入増大と資本の安定と蓄積の蔭に労働強化のあることは、有給休暇の使用状態、基準外賃金の増大、実業務時間の延長、一人当り走行料の増加、人員縮小、労働災害の増大等の事実を見ても明らかであり、これらが職制の強化と相まつてわれわれの生活をおびやかしている。

六、走行料は益々増加する

会社の収入増大の大きな理由の一つである従業員一人平均走行キロの増大は二十四年四～九月の平均一〇〇に

	人件費	補修費	利子	諸税	賃借金	栄達金	収入計
昭和24年 4月～9月	(58%) 113,763,015	(11.5%) 22,695,000	(1.4%) 2,743,355	(2.7%) 5,357,000	(1.7%) 3,400,000	(3.3%) 6,467,441	196,666,983
昭和24年10月 昭和25年3月	(59%) 123,141,365	(10.4%) 21,511,000	(1.9%) 4,061,615	(2.3%) 4,764,000	(3.0%) 6,150,000	(2.2%) (6分配) 4,594,567	207,468,511
昭和25年 4月～9月	(46.5%) 116,681,033	(14.0%) 35,122,000	(3.1%) 7,802,371	(2.5%) 6,361,000	(5.9%) 15,000,000	(2.2%) (8分配) 5,521,666	250,998,961
昭和25年10月 昭和26年3月	(45%) 120,496,597	(12.4%) 33,173,000	(3.9%) 10,478,144	(4.2%) 10,862,000	(7.3%) 19,300,000	(3.9%) (8分配) 10,417,070	267,519,901

対して一一・九%に及び、特に自動車においては営業キロの増大とも相まつて一人一カ月平均六三六キロが八五二キロと三三%からの増大であり、ダイヤ増発、整備時間短縮、路線拡張によつて如何に労働強化が押し

つけられているかを物語っている。又時間外労働も増加し、甚だしいところにおいては時間外手当をさえ、協定通り支給せず、週休のけし込み、時間外協定超過分の繰越し等基準法違反が目立ってきている。

七、人員不足で休暇もとれない

職場における人員不足は一般化して、欠員の補充は勿論行われず、一人当り実際労働日は増え、有給休暇さえろくにとれず、有給休暇は画に書いた餅に均しくなつてきている。

昭和二十四年では一人平均一八・三日の休暇は七七％の十四・三日まで使用され残りは平均二三％の四日であつたのが二十五年になるとろくに休暇もとれず支給日数一九・一日に対して四一％の七・八日しか取れず残日は五九％と三六％も増えている。この明白な一事を見ても如何に職場における労働過重が一般化し職制の干渉が強まり会社が如何に抗弁しようとも人員の実質的不足が進められ実質賃金の低下が行われているかが分る。

八、物価は上り、家計は益々赤字になる

先にわれわれが知つたように動乱以来物価は三〇％以上も昇り、給料は据置かれ実質的な生活水準は、人員不足、労働強化による労働密度の増加などに拍車をかけられて、更に低下の一路を辿つていた。

今われわれの生計費の動きをCPIに求めて見ても全国平均で二十六年二月では二十五年四月に比べて一四・二％の増加を示し、金沢市勤労者の生活調査を見ても昨年四月五人家族生計費支出一二、九六四円一〇銭（一〇〇）に比べて二十六年の三月では一七、二二七円七一銭と三二・七％も増えている。

これに比べて北鉄の賃金はわずかに三％強しか増えていないという表面を見ても生産の増し方がわれわれの犠牲においてなされていることを知ることが出来る。然もこれらの生計の赤字は借金や質屋通いや生計費の実質的引下げによつて行われている。又われわれの生活が苦しくなり、借金が増し、やり繰りの生活が続いているということは相互会（註、購買組合）の買物にも単的に現れている。昭和二十四年四月～九月の組合員の掛買

は平均売上の六二%を示していたが、生活の苦しさは比例して次第に増しており、二十五年十月～二十六年では一般客の現金買も増えているから正しい数字を掴むことは困難であるが、二十五年四月～九月では七二%となり、現金買が少くなり掛買が多くなり、売上も前年同期の倍額以上になっているということは、種々な理由もあることながら、生活が苦しいから伝票で品物を買ひ、給料の大部分は相互会えという形で赤字をやり繰りしている生活の一端を知ることができる。

北鉄の場合、科学的経営管理は表面、会社業務の能率化や適材適所の人員配置などといった極めて美しい言葉に飾られながら、その実は、労働強化、首切り、賃下げをもつて大私鉄、中小の私鉄をとわず強行されつつあった。

とくに、再編成過程でなされた平和産業や中小企業に対する各種の強制や圧迫は、中小私鉄えも露骨に影響している。

地方の平和産業の崩壊、中小企業の整理、二十七、八年の農村恐慌の発展は、輸送量の低下を示す一方、企業に対する税金高、金融難、経費増加、さらにこの合理化に拍車をかけ、とくに、地方における中小私鉄と大私鉄における経営較差は増大の一途をたどり、小私鉄においては、路線の休廃止すら珍らしくない事例となつた。

北鉄でも松金線（松任—金沢間）を不採算路線として廃止することを決定し、バスをもつてこれにかえようとしているが、おなじことが、東武の高崎線、北海道大沼鉄道、岡山の鞆鉄道全路線の廃止となつてあらわれている。しかも、このうらには、必らず人員整理と労働強化がもたらされているのである。

私鉄産業における合理化は、このような①赤字路線の整理と設備の改善をはじめ②人員整理（首切りと希望退職）と配置転換③労働時間の延長④休日休暇その他労働条件の引下げ⑤福利厚生費の削減⑥低賃金と職階給の強化などの形で、職場のなかに現れている。

これらの合理化は、ある時は賃上げの附帯条件として、ある時はなし崩しに強行されているのである。

神戸電鉄でも西鉄、広島、山陽などでも、すでに、希望退職が行なわれ、そのあとには当然の結果として労働が強化されている。

希望退職で多くの退職者が出た西鉄久留米電車区営業所の運輸現場、とくに、出改札手は、三九名が約二七名に減つていたといった事例は、どこにでもある。東武鉄道では、一年越しの定員闘争を闘つているが、われわれは、かつて東武鉄道で人員整理のあつたことをきかない。しかも、定員増せの要求が出たのは、病欠や退職による自然減の補充を行なわなかつたからである。定員減による労働強化が一般化する一方、交通事業のサービス業としての特殊性から特別輸送、サービス運転、路線延長などによる労働強化がこれらに加わつていないことを無視することはできない。

労働時間の延長、労働密度の強化はダイヤ改正にともなつて、一そう激しくなつてきている。

人員がすくない上に、欠員の補充はいつまでたつても行なわれぬ。さらに、長期欠勤者がふえ、現在の勤務を維持することができなくなれば仕方ないからということ、止むなく変則的な交替勤務を組んで業務をつづけるということもでてくるのである。このような状態がつづけば資本家は、それをよいことにして、この労働強化や特殊な勤務をあそこでもという形で一般化してくる。さらには、

これを他の職種にまでも移してくる。乗務関係にあつても、ダイヤ改正毎に拘束時間と実ハンドル時間の差が次第に大きくなつてゆく。会社のいうなりに車にのつていたら飯をくう時間もなくて、食事時間や整備時間に働いて時間外手当どころか、翌朝は早出をして、今日の仕事のうめあわせをしなければならぬということも、決して珍らしいことではない。

バス部門では今日、中休勤務が一般化してしまつてゐる。「労働時間は拘束八時間を原則とする」と労働協約のなかに明記してはあるが、原則に反して勤務に就いてゐるものが、半分以上に及んでゐるという例もある。

事務員の労働強化をふせぐために、拘束、実労働、実ハンドル時間に枠をはめれば、ダイヤのスピードアップで攻めてくる。まつたく、油断も隙もあつたものではない。時間外は一日一日計算しないで一月の通算とし、会社の職制の不手際や操車技術の拙劣なために動かすことのできなかった部分までも帳消しにしてしまつて、基準外賃金を支払おうとしない。このような事例は、私鉄労働者の身のまわりには、いくらでもあることである。

労働時間の延長、労働密度の強化

京阪神 神戸線の駅手は勤務時間午前八時—翌朝八時（隔日二交替制）であつたものが、午前六時—翌朝一時に延長された。

箱根 ベースアップの条件として、実働一時間が延長され、基準外二〇%の通算制（実働時間の基準外を一

カ月単位に平均して、それが協定の実働時間をこえた場合に対してだけ基準外賃金を支払う）が実施された。

西鉄 北九州線では夏季ダイヤが編成された。乗務員間では「年々ダイヤが悪くなる」と云う声を度々聞く

が、まさしくその通りである。例えば一昨年のダイヤを比較して考えると、実乗務時間でも六時間四分が五分になり、現在は更に十分になつてゐる。又改訂提案された夏季ダイヤは十五分になつてゐるのである。

東 急 協約では一懸拘束八時間、実乗六時間と定められてゐるが、実際は六時間乗りっぱなしというひどいダイヤがあらわれてゐる。その間休憩といへば、経路駅で四―五分の折返し時間があるだけだ。

休日、休暇その他労働条件の切下げ

京 浜 現行年間十一日の特定休暇を六日にする。年次有給休暇は勤続一年以下は六日、以上一年を増す毎に一日を加え最高二〇日とする。月俸制を廃止し月給日給制とする。

年次有給休暇日に平均賃金を支給することを改め基本給日額だけを支給する等の合理化案が出された。

東 武 最大の原因は乗務員の不足である。栃木県下の電車、バスの衝突事件の責任者として、会社は自動車運転士に対し、依願退職による首切を通告して来たが、その運転士の勤務状態を見ると事故が生じた前、四〇日間は全く無休で働かされており、明らかに労働強化による疲労が重大な原因となつてゐる。更にこれら運転士、特に遊覧バスの乗務員は行楽シーズンともなれば四〇日、五〇日の無休勤務は当たり前とさえなつてゐる。

西 武 毎月の一人平均の基準賃金に対する基準外賃金の割合は、運輸省の一人当り日収調べによつても六〇%から八〇%にも達しており、しかもその大半が超過労働賃金となつてゐる。

群中バス 現行ダイヤで一時間四十七分の基準外があるのに一銭も支払われてゐなかつた。

厚生福利費の削減、附帯人件費の漸次的な縮小などは、労働者には目立たないし、もつとも抵抗なしにやるので、殆んど全般的に実施されている。北鉄でも給食制の廃止、寮の廃止、予

算面における全般の縮小などは、ドッジ・ライン下の二十五年にはやくもとりあげられた。厚生課は、数次の機構改革で廃止されてしまい、いつのまにか労務対策のうらにかくされてしまった。

食堂、理髪所などを直営から請負いに改めたいという広島電鉄における動きや、岡山都交における寮の廃止など、すべて合理化の一環としてなされている。住宅や家賃の値上げ問題、家族乗車制度の縮小もこれである。

そして、これらのいろいろな合理化を労働者の反対をおしきつて実施し、もつとも労働生産性を高め、労資の責任を明らかにすること、最高利潤をしぼりあげてゆこうという支配体制のテコになつていゝものが職制であり、これを支えているものが職階制ベース賃金である。

企業別のベース賃金の較差は、賃上げ毎に、増大しつつある。私鉄のばあい、二十八年暮の越年賃金の最高と最低の較差は一万六千円だといわれている。

平均ベース一五、〇〇〇円といつても、全従業員の七〇%以上の者が、平均の賃金をうけとつていないのである。同一企業内においても、最低と最高の賃金較差は、八倍から十倍にもひらいて、ますます、大きくなりつつある。私鉄総連の最初の統一闘争である二十二年の最低賃金制闘争でうちたてられた生活賃金体系は、いまでは殆んど崩されてしまい、その形骸を残しているものは、わずかに一、二にすぎないのである。

生活賃金体系を残しているところにあつても、職能的な賃金の部分は、十倍以上の較差をもつてふりわけられている。「お前は三千円」「あんたは五千円」などという賃金、しかも、職階賃金は私鉄の場合、別に職務の格付、評価や、現実の労働体制などとは全く無関係であり、企業に対する貢献

度や正確な労働力の發揮度というよりも、もつと身分職的な支配と結合し、いわゆる職制の個人的な感情や身分的な関係、または独善的な判断によつて決められてゆくのである。

現実には職場では、依然としてつけとどけの重箱の重さがものをいい、賃金査定の不満が職場を暗くし、労働者を分裂させ、さらに、これがテコとなつて職制支配が強化されているのである。

人々は、組合ができてから九年もたつて、職場は民主化されて明るくなつた、というかも知れないが、労働者が給料日に互の給料袋をみせあつて話し合うというような空氣が、今日の職場にあるだろうか。

これらの職制は争議になれば、「会社は株主への配当もやつていないし、収入も減つてゐるのだから、執行部の連中のように無茶ばかりいつていたら会社がつぶれる。」と組合員を説得し、組合活動をすこし活潑にやれば「この前の希望退職のときには課長にたのんで、お前を除いたんだからあまり組合の連中なんかと一緒になつて動く」と困る」とけん制する。しかも、労働者はこの目にみえない圧迫にたえず大きな反撥を感じながらも、組合の書記局にきたり、職場委員には相談しないで、やはりこのシボられ、苦しみられ、おどかさされている職制のところへ「何とか相談にのつてほしい」とたづねてゆくのである。

このなかで、われわれは如何に支配権力の力が強大であり、かれらの考え方が労働者を支配しているかを知るのである。支配階級と労働者の間には、何らの罅いも仕切りもなされてゐるのではなく、一人一人の労働者の日々の行動や考えのなかでも、支配階級の影響は入りこんでゐるのである。問題は、その人が、このことを気付いてゐるか、どうかというだけである。この職制支配はあらゆる形で

張りめぐらされている。「少しでも文句をいうものには、時間外労働をやつてもらわなくてもよい」ということで、生活の苦しみにつけ込んで、特定の人には協定時間を超えて時間外労働をやらせ、すごい手当を支給し、これが労働者同志の対立をさえ生んでいる。また、組合活動に積極的なものに対しては「ロコツな差別的な取扱い」がなされる。北鉄では、組合員のカンパによつてズカレスト「世界青年平和友好祭」に参加しようとした青年達を、職制の独善的な判断で徹戒解雇にしようとしたことから端を発して、会社が職制を通じ従業員の技術指導をやつているのだといわれている監督をつかつて、組合員のアラ探しをやつていたことが暴露された。

近鉄では、職場の労働者たちは、運輸第二課の課員のことを「近鉄公安」とあだ名をつけて呼んでいる。かれらは、組合の会議の決定事項やサークルの活動をスパイし、組合員をマークしてあるくらいだ。

始末書をとられたり、どなられたりするのは、普通のことであり、駅員は駅長さんの顔を洗う水をおくんで出し、これが美德とされた昔の職場を帰りつつある。

「先日電車事故をおこしたとき調べにきた外勤監督の使つた言葉に『なにをキサマ……そんなウソを作つて云う!』というすご文句があつた。私たちも事故を起した責任感から口ごたえしませんでしたが、近くで聞いている御客に恥しくなりませんでした」——（西鉄組合新聞）

私鉄のある組合では八十九条にも及ぶ「社員褒賞懲戒規程」——職場の破防法をつくつて、組合員をとりしまろうとしている。

この規程は、違反、秩序びらん、財産損害、名誉きそんなどがあつたとき、けん責、減給、謹慎、

降職、退職勧告、懲戒解雇などの処罰をおこなおうとするものであるが、「せん動、教唆」などにひつけて正当な組合活動までも干渉しようとするねらいさえみせている。しかも、これは単に一組合だけの問題ではなくして、こういった懲戒規定は次第に多くなつており、とくに、運輸関係従業員に対する懲戒や処罰はこの会社の場合もひどくなりつつある。下津井鉄道の就業規則は、懲戒解雇に該当する事項として

一、現在の経済制度を破壊せんとする主張のもとに非協力的な行為をとり、職場の秩序を乱したとき

二、共産的思想をもつて秩序を乱し、または業務に非協力的な態度を認めたとき

三、その他前各号に準ずる行為があると認められたとき

と規定している。

これらの抑圧支配や労務管理体制は、スト規正法、破防法をはじめ争議その他の組合活動に対する官憲の支配干渉から、スパイ組織、思想調査から検札制、私物函検査、勤務申告にいたるまで、職場のなかには、無数にある。そして、常にこれらのテコとなつていゝものが働いても喰えない低賃金であり、職階制ベース賃金であることを忘れてはならない。しかも、その意図がどこにあり、何によつて支えられているかは、日経連の協約基準案をみれば明白であり、端的に職制のファッシュ支配の本質をもつてゐる。

日経連の協約案のなかには、次のような特長がふくまれている。

①われわれの賃金の具体的な対照となる労働条件の具体的な内容や条件を総括的に協約のなかえ明示する方法を忌避している。これは合理化を強行するためにもつとも有利な立場を作ろうとするも

のとしてうけとることができる。であるからこそ、資本の意図によつて一方的に改訂提案のできる就業規則に労働条件のすべての規定を譲ろうとしているのであり、もし、やむを得ず労働条件を具體的に明示する場合であつても、この部分についてかれらは基準法の最低線のギリギリのものを、場合によつては、法規範以下のものをさえ提案することを忘れてはいないのである。

②組合に対する資本の支配干渉の増大と組合封じ込めの意図は、日経連案が一方にオープン・シヨップを打ち出しながら同時に、非組合員の範囲を規定する条項をかれらの案の中に挿入し、また、組合活動、争議行為、専従者規定などのなかにそのフアッシュ支配のロコツさを現している。「非組合員の範囲」をどうするかということは、かれらが「ユニオン・シヨップからの除外者」を誰にするかということで、協約上の問題として交渉されるのである。この大前提であるユニオン・シヨップを否認してオープン・シヨップを主張するならば、「組合加入の自由」は、すべての労働者にとつて誰が組合に加入し、または、加入しないかは、「組合契約上の問題」であり得ても、「労働協約上の問題」とはなり得ないのである。したがつて、かれらがこのような主張をすること自体、「内部干渉」であり、「不当労働行為」だといわなければならぬ。

③絶対的平和義務の押しつけと労資協調は①とは全く相矛盾するものでありながら一方的に休戦をおしつけ、独善的な慣行をうちたてようとする意図を示している。労資の休戦や産業平和は労働者の生活に直結する労働条件が確保され、安定されて、はじめて、その結果として招来されるものである。そして、この合理化の性格と意図は、MSA受入れによる日本の再軍備の積極的な促進と、これに伴う戦時型労務管理方式とを結びあわせて考えれば、一層明確に知ることができる。

二、幹部請負い闘争とその欠陥

われわれが一步職場に足をふみいれるならば、誰しも合理化によつてふみにじられた職場労働者の不平不満の声と切実な要求に直面するのである。

試みに、諸君が職場で皆の意見、不平不満をひき出してみたまえ。

「一番出庫の日にも有給休暇の制限をしないでとれるようにしてほしい」「人員補充をしてもらわねば協約通りの勤務はできない」「生理休暇がとれない」と、早速職場における人員不足を訴えられるであらう。

「組長制度を改正せよ」「監督は人のあら探しばかりをやつてゐる」「男子組合員はもつと女子労働者に対する態度を改めてほしい」「職能給の上下の差は大きすぎるし、査定が不公平だ」「職務研究会の時間外賃金を何故支払わないのか」「労働強化に耐えられない」「私達を私用に使わないでほしい」「スパイを叩き出せ」などという労働条件や作業に対する不満、職制支配に対する多くの要求にでくわすであらう。

もし、職場がほんとうに明るく不平不満がなく、労働者がゆかいに働くことができてゐるならば、これらの要求や不満は出ないはずである。そして、このささやかな職場の労働者の要求すらも今日の職場では全く省りみられていないし、小さいがもつとも切実なこれらの要求は、組合からも職制からも、相手にされていないのである。

これらの問題が、ときに、組合の会議などでとりあげられても、「支部の問題だ」と否決された

り、あるいは、「余りに小さい問題であるから会議がおわつてから執行部え話して下さい」といつた形で片づけられてしまい、執行部にゆけば「会社に話して、その結果を皆さんに知らせます」ということで、下部ではいつまで待つても、なにの返答も知らされない。そして、組合が懸命になつて賃上げ闘争を闘い、暫定要求をうち出し、名目的な条件の引上げを行つても、そのかげには、これらの圧迫はすこしも解決されないばかりか、ますます、激しくなつてゆくのである。

たしかに、われわれの運動の初期においては、組合の要求がほとんど実現された時代もあつたし、テーブルを叩きさえすれば賃金が上つたのである。そして、これらの問題は、一時のインフレ時代の混乱や動揺の時期ではすくなくつたし、組合がとりあげなくとも大して問題はおこらなかつたのである。

組合は、つねに全組合員の共通した最大公約数的な要求、賃金値上げ、越年要求などを中心に闘争を組んできたのである。要求は、いつも上部でつくられ、それが下に流され、説得されながら行動が下におろされていつた。

独占資本の支配が強まり、きびしい資本主義の原則に支配されながら、闘いを進めなければならなくなつても、組合は依然としていままでのやり方を改めようとはしないのである。一面、組合の内部では「ストライキだけでは闘えなくなつた」という声も出るようにはなつたが、これは言葉の上だけでしか理解されず、闘争戦術の変更か、闘争のやり方の相違位にしか理解されていなかつたのである。下部の組合員のいろいろな要求を出発点として、より基本的な要求へと発展させ、大衆的な行動を組むというところまではいつていないのである。

しかし、このような態度は、今日の職場では、もう通用しないのである。労働組合は、もちろん、指導者と同じ主義主張をもっている人たちの集団ではないし、各々がつた思想と主張をもつた人々の大衆的な組織であることは、いうまでもない。そして、個々の労働者の中には職制もあれば、第二組合の人々もあれば、組合無用論者もいるし、お互いに職能その他の利害の対立をも多くふくんでいるのが、実情である。組合はいままで、つねに最大公約数の要求で闘い、「よろしくお願いします」「分りました。やつてみます」式の完全な幹部請負い闘争であるから、結局、最後になれば幹部は独自の妥協案を出して組合員と会社の調停にたつようなことさえ珍らしくないのである。「こんな小さい問題を残して、これだけでストライキなど打てません」「○○円のストライキでは」ということで、きまり文句の「涙をのんで」これを受諾するのである。組合員にしても「執行部がやる気がないならば致し方がない」ということであきらめていたのである。一つの闘争が終れば、次の闘争の準備にかかるから、職場で関心がたかまるのは争議の時期だけである。この間に職制の圧迫は強まるし、合理化がなし崩しに職場のなかえいりこんでくる。

もちろん、賃金闘争や組合が統一的にとりあげてきた問題が重要ではないというのではない。この要求が職場のなかにある日常要求とは全く無関係につくられていつたこと、下からの要求を中心とした闘争のなかから共通した統一的な要求がひき出され、これが発展せしめられて闘われなかつたところにも、もつとも大きな欠陥があつたことを指摘したのである。

われわれは、職場のなかにあるこれらの日常の不平不満や要求のなかにこそ、ファッショ支配をうち破つて平和と民主主義をまもり、労働条件をひき上げて生活をまもり、民主的な明るい職場をつく

りあげてゆくより基本的な要求えの土台と、行動のエネルギーを求めるのである。つねに、形式的な民主主義ともいわれる会議運営で、切実な要求の内容とその本質について検討することなく、機械的に要求を平均化してしまい、個人の能力や執行部だけの力を唯一の力として闘いを進めてきたのである。たたかいのエネルギーの源泉も、反ファシズムと民主主義、平和と生活をまもるぐたい的な要求も、職場にあるのである。

要求は最大公約数で、戦術は画一的なスト一辺倒で、そこからまるで電車をとめ、工場を止めること自体に目的があるのではないかと錯覚をおこさせるような闘い方がうまれる、これが、いままでの闘争、幹部請負いの闘争ではなかつたであらうか。

組合活動の集積である労働協約を一つみても、われわれの場合にはシヨップ制や組合活動や争議条項、経営参加などはやかましくとり上げられているが、肝じんのこれらの労働条件や基本的な要求や生活に直結した問題は、反対にあまり重要視されず、あつさり少数の経営協議会あたりえもちこまれてしまつてゐる。これでは、真の統一行動は組織されないし、労働者の切実な利益がまもられるわけではないのである。これらの苦しみや不平不満がぶちまかれ、話しあわれ、みんなの要求が引き出されて、これを解決するための職場の掛け合い（統一行動）が組織されて、ほんとうに解決されてゆくのである。

北鉄でも、二十三、四年ごろにおいては、各職場からさかんに陣中見舞がもちこまれ、幹部がこれを断り、説得するのに困惑した時期があつたが、これなどは幹部依存の組合運動の姿を端的に現わしたものでなからうか。御宮参りでもするように「賃上げ大明神」に「さい銭」か、おみきをあげ、

その御利益を期待するものがなかつたとはいひ切れないのである。しかも、これが、もつとも闘争に関心をもつ素朴で真面目な労働者によつてなされるのであり、心から執行部の交渉を支援し、徹夜の労苦を少しでもねぎらおうという善意からなされていたのである。そして、また、昭和二十五年の頃までの闘争は、このような形の闘争でも、どうにか運動を進め、要求もある程度みたして行くこともできたのであつた。

しかしながら、最早今日の厳しい情勢下にあつては、このような限界のある個人の能力にのみ依存した幹部闘争では、一つの日常要求をも解決することができないところにきている。今日の企業組合では、よく幹部が「辞任したい」とか「仕事を続けてゆくことができない」「自信を失つた」などということで足を出したり、やめたりすることがよくあるが、このことも、また、個人中心の組合運動の欠陥の端的なあらわれの一つである。「自信がないから止める」「力がないから……」ということとは、反面「自信があり、力があれば、自分一人でもやる」という考え方に通ずるものであろう。

これらの闘争は、東条が執行部に代り、或は「〇〇天皇」に代つただけのことであり、悪くいえば「これを利用して、うまくやらして自らを守る」とさえいいうるのである。従つて、こういった組合運営は、情勢が組合に有利であつたり、資本の反攻を回避しつつあるときは、何とかもつであらうが、情勢が厳しく悪化して、資本の立直りと強力な支配が強まると、東条が何の不思議もなくマッカーサーに移り、「鬼畜米英」がいつのまにか「アメリカ一辺倒」になつたように、天道様が東の空から西の空えうつりかわつてしまつて、「組合幹部依存」から「会社幹部依存」へと変つてしまうのである。一人や二人の有能な指導者の指導力に依存したり、十人か十五人の幹部だけの能力と行動力に

だけ頼つて進める運動が、より多く各人に利益を与えるか、それとも、一人一人の組合員が責任をもつて、「場所と能力に依じて協力し合い、みんなの創意と行動力の結集によつて進められる」運動のあり方が、より大きな利益を一人一人にもたらすかは自明であろう。

北鉄労組をふくんで従来の闘争は、すべて、程度の差はあつても「幹部闘争」であつた。従来の闘争はすべて個人の能力に全面的に依頼して闘われた闘争であつたのに対して、これからの闘争は、「一人は万人のために闘い、万人は一人のために闘う」(ヴィットリオ)闘争でなければならぬ。

これからの闘争は、組合員は執行部をお願いしてお任せし、執行部はこれをひきうけるのではなく、指導者が組合員とともに、要求をひき出し、闘いの目標をみつめて、大衆自身が闘う運動でなければならぬし、大衆が自分の要求としてたち上つたときの創意とそのすばらしい行動力を心から信頼することである。職場の苦しみのなかで労働者が何を最も切実に望み、欲しているかをつかんで、その中にひそむ本質的な基本的な要求をあきらかにして、行動の目標を指し示すことを指導者の役割なのである。そして、自ら先頭にたつて労働者の行動力をかきたて、これに正しい方向を与えるために献身し、奉仕するのが、その最も大きな任務ではなからうか。あらゆる見解をもっている労働者が、統一した行動に立つか立たないかは、引き出された闘争目標が、労働者を心から納得させるかどうかにかかつてゐる。闘いのスローガンが如何に重要であるかは、「協約闘争」や「内灘闘争」のなかでもふれたのであるが、労働者にはつきりした目標をあたえるスローガンをさし示すか否かは、重要な問題なのである。そして、執行部は執行機関だから、決議をすれば事足りるというような形式的な考え方や、日常の諸要求を行動的に解決するために、何らの構えももつていなかったことに徹底し

た批判をくわえて、「組織の在り方」を根本的に改めること、労働者の「最も身近かな基本的な要求」にたちかえつて、ここから「新しい組織作りの方向」を再出発することを、組織的に運動化する必要があるのではなからうか。

三、大衆闘争への基本方向

従来の組合運営では、組合の執行部は業務を遂行する責任者であるから、すべての問題の処理は執行機関だということで執行部に任されてしまう。スローガンを作るのも執行部、交渉を行い、宣伝活動を進めるのも、ビラ張りも執行部である。だから組合員を動員してデモをやつたり、抗議集会に参加するときは、組合員に日当を出して、映画のエキストラを集めるように指令一本で坐り込みやピケに動員する。組合員はすべて執行部の指令と指示の通りに動き、自らの判断や創意で行動するというようなことは、まつたく、みられないのである。決議機関の役員は決議をするばかり、実施はすべて執行部の責任でなされる文字通りの請負いと官僚主義的な形式だけの組合運営が、今日殆んどの組合でなされつつあるのである。そして、これらの欠陥は、全国組合、地方の単位組合を問わず共通しており、その具体的なあらわれの一つをオルグ活動のなかにもみることができると思う。

職場にやつてくるオルグは、中央委員会や大会の決定を組合員に報告、説明し、全国組合の動きや地連の動きや情勢などについても組合員に話しをする。しかしながら、このオルグは、組合員の要求や意見をきいてみんなと相談して不平不満を中心に行動を組織することを主要な任務としているといふよりも、報告や挨拶を主として、殆んどオシャベリや演説をする方が多いのである。

ときどき組合員のなかから「〇〇の問題はどうなっているか」「……こういう問題をなんとかしてもらえないものだろうか」などと要求や意見が出ると、「何とかしましょう」とか「調査してみます」「分りました、執行部でも努力してみます」などといつて請負つてかえるのが普通である。そして、これらの請負われた問題は、そのまま残され、いつになつても音沙汰なしだということは珍らしいことではない。職場にいる組合の代議員や支部の委員なども、これと大同小異の活動をしているのではなからうか。

会議があれば、事前に、職場の人々を集めて会議にかけられる議題について相談をしておくことがなされていれば、まだいい方である。会議が終つて、職場常会や分会の会合、班会などで決定事項の報告をする。機関紙の配布、執行部で作製したビラを貼りあるくのがせいぜいの世話である。

ストライキになれば、職場で待機して執行部の指示のあるまでは何の行動も組織されない。このような役員のあり方やオルグ活動の進め方は、是非とも改められなければならない。組合のオルグや世話役は、職場の労働者とともに、苦情や要求、意見などについて討議しあい、組合員の切実な要求の所在を明確にして、これを解決するための行動を組織するための適確な目標やスローガンを提示し、全員の意志と行動を統一して、闘争を發展せしめることを主要な任務としなければならないのではないか。個人主義的な請負いの闘争ではなくて、大衆のなかに入つて大衆と共に要求を引出し、闘いを組織することこそオルグの役割なのである。

まず、われわれは、自らの生活をまもる闘いの「手はじめ」として、要求を通すための職制や会社側との掛け合い、談判などの行動が組織されてゆかねばならない。

ささやかな足下の要求すら解決されないで、どうして労働者の最大公約数的な大きな要求の解決が期待でき、これと取組む確信と勇氣をもつことができるであろうか。そして、このなかにこそ、労働者の基本的な要求が含まれていることを忘れてはならない。

一職場で処理されない問題は、さらに、発展せしめられて、全職場の共通した問題としてとりあげられ、おし拡げられて団交までもち込まなければならぬ。

この職場闘争を進めるなかで、労働者が苦しみ、悩み、考え、そして要求を妨げているものが何であるかを知り、このためにわれわれがなにをなさねばならないかを身をもつて知ることができるのである。

ここに、全労働者の共通した、統一した要求と職場の部分要求との結節点がある。

闘いが発展したとき一部分の職場の要求は、全組合の統一した要求に発展し、これらの統一要求の周辺には数多くの職場で闘われる職場要求、部分要求が結集され、全体としての闘いの昂揚のなかで、闘争は押し進められてゆくのである。

職場で闘われる諸要求をめぐる闘いは、指導部の手によつて全体的立場で集約され、調整され、さらに、大きく発展せしめられるであろう。

このように、職場の統一行動が組まれてゆくなら、職場のなかでは労働者の一人一人が責任をもつて自主的に闘う体制が整えられ、その責任と創意と工夫によつて素晴らしい力が発揮され、労働者を結集する闘争が進められてゆく。そして、闘いが困難になればなるほど、資本家の組合えの分裂支配と切崩しが激しくなればなるほど、闘いの基本であるこれらの職場における闘争が、まづ徹底して仕

組まれなければならない。官僚主義的な請負い闘争から大衆のなかで、大衆と共に考え、苦しみ、仕組まれる大衆的な闘争へと転換されない限り、闘いの発展も組織の強化もありえない。

闘いの基礎を、つねにもつとも苦しみ、下積みになつて働いている組合員の上におき、職場における無数の統一行動を組織して、総合的な力を發揮せしめることこそ、いま、切実に考えなければならない課題である。

組織の強化も単一化の問題も、これらの大衆的な行動とうむことのない教育宣伝活動のなかで理解され、とり上げられて、始めて正しい方向を見出すことができる。

このために、まず、しなければならぬことは、組合のすべての活動を大衆討議の上に仕組むことである。闘いをあくまで下に下ろし、大衆討議の上に根を下すことの必要を、全自動車の自己批判は次のように述べている。

「すべての基礎に大衆討議という基本問題がある。これをなおざりにしていた。つまり組合活動を全組合員の大衆的基盤におくための組合運営の問題である。闘争のテンポが少し延びてもあらゆる障害を乗り越えてやることを決意しよう。組合活動改善のために一大運動を起そう。そのなかで一時金もなにもやれるようになる。そのための提案をする。

①大分会では職場にもう少し小さい班組織をつくることを提案したい。五—一〇人くらいがよからう、これはロック・アウトの時にも役立ちうる。

②執行部、職場委員長は班の討議までは参加する。

③分会全体の方針はやはり職場の納得の上で鉄則にする。意見がないということでは独断的に決めることは止め

よう。これは物理的にでも割切つてやろう。

④組合の役員改選は民主的に行い、あらゆる層を反映するようにすべきだ。

⑤組合の運営を民主的に行い、一部の意見だけが取り入れられたり、逆に、一部の意見が取入れられないというのを止めよう。執行部は反対意見が、実は、多数を占めているかも知れないということも考えてみよう。

⑥統一のために、分裂策動については常にバクロしてゆく。ただし、異なる意見と分裂のための意識的意見とは区別しよう。

⑦職場の身の廻りの要求は確実に処理してゆく。

⑧組合幹部の官僚的態度は打破しよう。常に職場と接触していなければならない。幹部は思い切つて大衆の中へ溶けこむことが必要だ。」

また、「英雄なき闘争」といわれ、百十三日にわたる大衆的な闘争を闘い抜いた三鉢連の首切り反対闘争は、職場闘争委員会を中心とした共闘とストライキ闘争の完全な系統的準備のなかで続けられたのであるが、この闘いは、あくまで画一的な押しつけや官僚的な闘争でなく、大衆が闘いを自らの身近かに感じ、責任をもつて闘つた闘争として特徴的である。

三鉢連の「企業整備反対闘争の自己批判書」は、大衆行動の意義について、次の通り大きく評価している、そして、これらの大衆的闘争は一九五三年秋から暮にかけての、MSA受入れのその地ならし政策に対する抵抗のなかで現われた特記されている特徴であり、この教訓は、日本の全組織労働者の日常行動のなかえとりいれなければならない問題点である。

大衆行動の意義について

すでに述べたように違法闘争にしろ、指名ストにしろ、或は業務拒否にしても、これらはその内容において従来の「スト戦術」とは隔絶したものである。第一に、それは各单位組合毎に生産機能の全貌把握の実力と攻撃点選定に誤まりなきことを要請する。第二に、封建残存の最たる炭鉱の職場における職制の支配と圧迫とを、断乎としてハネ返す力を背景としなければ実施されえない。第三に、組合の統制を最高度に保持し指令の權威を備えなければならぬ。ところで、右にあげた諸項を完備するためには、要するに単純な「二十四時間スト」の単なる積み重ねではなく、全く経験されないところの闘争意慾の高揚と、末端の職場や集団社宅毎に結集された揺ぎなき団結力の確立が絶対要件であることは自明である。従つて、末端の職場に指導オルグを配置した職場闘争委員会の設置と、それらを結ぶ代表委員会の活動とが必要である。さらに、職場を異にした組合員が、気軽な話合の中から闘争強化のヒントを求め合い激励しあうことのできる社宅、地域毎の地区闘争委員会が要求される。その次には、家庭の主婦の結合が認識されることになる。そして最後には、青年組合員が、あらゆる職場から派遣された形で青年行動隊が結成されて行つた。

われわれは永き専制と支配とを誇る炭鉱資本に対し、末端の職場というよりは、一人一人が従業員として働かされている個々の組合員を、労働組合の強力な指揮に従わしめる、ということが、そう容易には達成しないと考える。そこで、いわゆる「大衆行動」の活潑な展開が当然の日程となるわけである。數十の組合旗を先頭にスクラムを組んだ蛇行デモは、一人一人の組合員を孤立感から立上らしめる。坑長や所長に対する抗議集会（敵は吊し上げと呼ぶ）では、会社のために怪我をした義足の仲間を「ナゼ首にするか」とつめよる度に、誰もが労働者の置かれた社会的環境に目覚めさせられた筈である。子供たちが鉢巻姿で「首切り反対」を叫んで行進するのを見て、みずからの「日和見」を恥じた者もあろう。「不当首切り反対大会」での「法律の階級性」に対する拒否者の抗議では、「不当首切り」強行に対する会社側の動搖を、組合員、解雇拒否者が自分の

目でたしかめたことになった。

要するに、今度のたたかいの中で、大衆行動の果した成果は赫々たるものがあつた。大衆行動が文字通り果敢に連続的に、組織的に、実践されたからこそ長期闘争にも耐え得たといふべきであらう。また、今次闘争において、三池その他でみられたように民労連や愛労の猛烈な切崩しやデマにも拘らず、遂に第二組合の発生を許さなかつたのも、大衆行動の偉大な成果である。これは第二組合問題への実践的な一指針であると確信する。

これらの反面、「大衆行動」それ自体で直接的に具体的問題の解決がなされるという錯覚もおこり易いが、それは誤まりである。もし官憲や法律や資本家の支配が無いといふことであれば、話は別だが、現状では「大衆行動」のみをもつて問題を解決し処理することは不可能であると同時に、現状においては、正しい労働者階級の闘争としても不適當である。「大衆行動」の正しい「意義」の判断は、その力を確認しつつも、このように考えられるべきである。

われわれは「大衆闘争」の組織と実践に全力をつくした。そして、われわれの予期以上の激しさをもつて「大衆行動」は、多くの犠牲を払い、困難を克服しつつ大衆の一人一人によつて英雄的に推進された。これが、これのみが労農提携のスタート、即ち貧しい者の憤激を通じて巾広き共闘の契機であることも事実であるが、しかも、敢えて冷静な批判を加えつつ「大衆行動」の意義をこのように分析するものである。この点を直剣に全組合員と共に検討すべきではないだろうか。

ストライキはついに勝つた。

このストライキが勝利したのは、念入りの準備、一ハスト、二〇日間にわたる部門別ストならびに時限スト、三〇日間の全員坐り込みストを通じてであり、工場外の労働者大衆の連帯と国民の効果的な支援があつた

からである。

さらに、この批判のなから、三鉦連は次の闘いへの準備として、闘う職場組織が恒常的な組合の組織として完備、充実されなければならないことを強調している。

闘争組織の恒常化

今次闘争に於て、われわれは闘争組織の完備・充実が何よりも先決であることを知った。

職場闘争委員会（先山会議等を含む）、地区（社宅別）闘争委員会、青年行動隊、炭婦協等々の組織が、縦横の関連を保持しつつ、公然たる一体となり、「大衆闘争」の雄たけびに全山否全三鉦連が火の玉となつて蹶起したから、闘い続けられたのである。

われわれは、しばしば述べているように、会社の「失地回復」を警戒しなければならない。「次のたかき」に備えるために、これらの闘争組織を恒常化し、規約内にも組み込まなければならないと思う。

尙、この場合、いわゆる活動家の「身分保障」に就ても、充分な保護を加え遺憾なきを期すべきであらう。勝つて兜の緒を締める心構えを確立すべきであるからである。

ここでは、職場闘争は賃金要求や人員整理反対闘争を進めるための消極的な抵抗手段や方法として利用されるのではなくして、職場闘争の強化と職場組織の強化拡充が、組織の基本的なあり方の問題として、とりあげられていることに注目しなければならない。

賃金闘争や人員整理反対闘争が進められているときだけ職場闘争が進められ、組織化されるのではなくして、日常たえ間なく行動が組まなければならないのである。

すでにのべたように、北鉄労組の場合にあつても、職場闘争委員会が生れたのは二十七年十二月の

協約闘争のなかであつた。この当時、それは闘争の長期化にたえ、資本の分裂工作を排除して闘争を進める手段として機能していたのであるが、内灘以後、単なる消極的な抵抗組織としてではなく、日常要求をとりあげて、たえずこれを組織するための職場組織としての働きをするようになり、規約による基礎づけもできたのである。

北鉄の職場闘争委員会組織は、次のような大綱で二十七年十月に発足した。

(参 考)

職場闘争委員会設置について

北 鉄 労 組

一、われわれ私鉄労働者は秋季賃金要求を中心とする総評三五〇万労働者の共闘に参加し、平和と独立と民主主義を守るために、当面十月以降賃金要求を始めたとした諸要求を、われわれの当面の行動目標として掲げて闘う事を決定している。

一、十月以降賃金を全私鉄労働者の共同闘争として闘う。

二、定時で喰える賃金を確保するためにも労働協約を実力行動で闘い、労働条件を協約の中で確保する。

三、更に独自要求として提示している退職金的大幅引上げに努力する。

四、最低賃金制の確保、社会保障制度の確立、統一闘争をはばむ悪法反対、再軍備反対を強力に闘い、生活の安定と平和をまもるために闘う。

これが北鉄労組の当面の行動目標の中心点である。

しかも、これらの諸闘争が総選挙後に予想される困難な内外の情勢と最近とみにロコツになつた経営者陣の

分裂切崩しと弾圧支配のなかでなし遂げられなければならないから、組合としては当然のことながら、(イ)争議の長期化、(ロ)組合の分裂支配と切崩し、(ハ)首切りを予想し、これに耐え得る行動を仕組まなければならない。しかも、この一部は既にわれわれの職場にも現れている。

従つて、われわれも従来如きストライキ戦術や「右向け右」の画一的な、又幹部依存一点張りのやり方ではなく、組合員一人一人とその家族をも含めて、この闘いの意義や目的やわれわれの目標をよく知つて、みんなの力を合せて共同の利益のために協力しなければならない。

以上のような考え方で、われわれは労働協約を中心にした今後の闘争では

(一)家族を含めてしつかりした協力を整え、これらの要求と意欲と創意を正しく組織して経営陣に対抗する
(二)私鉄労働者、地域の労働者との共同闘争を強力に組織し、四月十八日の教訓を生かして経営者の共同行動に対抗する

(三)今後の闘いを通じて労働者のほんとうの解放とか地位の向上は労働組合だけの力では守れないことを徹底せしめ、選挙戦の重大さ、政党との協力の必要を内外に宣伝する。

二、職場闘争委員会の目的と性格

一、職場闘争委員会は組合の正式機関に直結した行動組織であり、今次闘争の中心となるものである。

二、職場闘争委員会は組合機関の決定を組合員の自主的な創意、工夫、責任と協力によつて具体化する行動の組織である。

三、組合員五名に一名の割合で、職場毎に無記名投票により闘争委員を選出する。

四、職場闘争委員会の設置区分は組合委員選出の選挙区単位とする。

五、各職場で選出した職場闘争委員と委員とで職場闘争委員会を構成する。

六、職場闘争委員会の責任者はその選挙区から選出の職場委員の中から職場闘争委員会毎に選出する。

七、職場闘争委員会の活動に必要な備消耗品その他必要な経費は組合で負担する。

三、職場闘争委員会の運営

一、職場闘争委員会は闘争の推移に応じて定期に又は臨時に会合を開き、執行委員会又は委員会の決定の具体化について検討し、その職場の条件に合った自主的な行動を組織したり、独自の意見を諸機関（委員会、執行部）に持ち込んだり下からの闘争の強化に協力する。

二、スト、サボ、抗議、座り込み、ビラはり、その他実力行動を含む一切の闘争を職場闘争委員会を中心として準備し、行動に移して行く。

三、執行部は職場闘争委員会に総合的な立場から基本方向を提示し、これを指導し統制する。

四、職場闘争委員会は特に職場常会との結合を強化し、職場闘争委員会が責任においてこれを招集する。

五、職場闘争委員会は今次闘争の終了まで設置する。

四、家族組合の結成その他

一、この闘争を家族を含んだ強力な闘争とするため家族との連携を強化し地域別オルグ、懇談会を通じて、恒常的な家族組合の結成に努力する。

二、家族組合の結成には婦人部が中心となつて当り、部内活動との話し合いを図る。

三、停年引下げ反対同盟

五十五才以上の組合員、非組合員までも含んで同盟を結成し、退職金引上げ、停年五十五才反対の直接行動を組織する。

四、その他必要なことは委員会できめる。

以上

職場闘争委員会が恒常組織として規約上にも確定されたのは、二十八年の六月の大会においてである。「職闘」とよばれる職場組織が日常の諸要求をとりあげ、職制と掛けあい、また、これを発展せしめる役割を果たしてゆくようになったのは、内灘の闘争と選挙闘争の経験からまなんだ結果であった。職場内における統一行動の強化と同時に、家族組合をふくんだ選挙闘争のなかで、居住地労働者懇談会の組織とその活動から「八時間組合活動から二十四時間組合活動え」という地域共闘えの新しい方向をまなび、労農提携や共同闘争についての多くの問題点について、批判と反省の機会を与えられたのである。この点については、すでに、内灘闘争における経験の総結のところで述べたとおりである。

とにかく、職場組織の充実、日常の世話活動の強化、徹底した闘争の大衆化を進めてくれたものは、内灘闘争の経験と批判であり、この基本方向に、さらに、確信と勇気をあたえてくれたものは、全自と三井の闘争の教訓であつた。昨年暮から今年の春にかけて、組合員一人一要求を提示して、職場闘争を徹底させてから、ようやく北鉄労組においても、職場組織の実践的な拡充と強化の必要をしっかりと身につけたといえよう。当然のことながら、このなかには、多くの問題点をかかえている。

①職場の部分要求を集約して全職場の統一行動に高めること
②充実した職闘組織をつくり、自主的に活潑な職場闘争を展開しているところと、まだ充分でないところとをどう調整するか

③大衆闘争の組織と闘争の形式整備から、さらに、内容の充実に闘いを発展せしめるために、どうするか

といったような、いろいろの問題点を何とか克服してゆこうとしている。

北鉄では、このために、職場五人組織の強化を中心とした職場闘争の推進と、居住地における闘争組織として地域労働者協議会の強化と家族組合の充実が、いま重要な課題となつている。このなかで、もつとも注意をはらわなければならないことは、機械的な方法や画一的なやり方をさけるということである。職場組織は、夫々の職場の特殊性や組織の実情に即応して整備されなければならない。大衆の要求が適確にひき出され、話し合いや討議が手軽におこなわれるためには、細心の配慮がなされなければならない。職場の世話役の数さえ増せばいいというものではない。A 職場には六〇名の人がいるから十二名の職場委員を、B 職場には三十名の人がいるから六名だというような形式的な選出では、実質的な活動はすこしも進まない。その職場の勤務の実態、労働者の気質、職場の特殊性などが充分に生かされ、職場委員のKさんは誰と誰の五人の代表であり、世話役だということが明確に分つてゐるほどにまで考慮されなければ、私鉄のように職場がいろいろにわかれており、特殊な勤務形態も多いところにあつては、成果をあげることがむずかしい。

ビルマにおける一小工場の労働者の教訓は、人種、言語、身分などの異つた労働者を実情に則して組織し、大きな力として闘いに勝利したことを、次のように伝えている。

テンカーンの近郊のECマダー石炭工場の一六〇人の男女労働者は、国籍・人種・身分・宗教などのちがいをのりこえて、ビルマ労働組合会議の指導のもとに、本年一月ストライキに勝利した。賃上げ、有給休暇、復職、電灯料会社もちなどの要求をかちとつた。

これは小さなストライキではあつたが、労働者がきわめて困難な条件のもとで、戦闘的で不屈な、巧みに組織

された闘争をおこなつた結果、勝利したという点で重視すべきものがある。工場主はビルマにあるインド人商業会議所の重要メンバーで、労働者と対抗する場合、たえず商業会議所に支援されている。

石炭工場の労働者はビルマ人の男子十二名、女子四〇名、パキスタン人と回教徒三五名、ユリヤ人二名、テング人二名、ヒンズー教徒一九名から成つていた。要するに、国籍、人種、身分、宗教にひどい違いがあつた。

五人組の組織

言葉や身分上のちがいがらくる障害を克服し、労働者の要求をもつとひろく民主的に討議できるように、組合員の中で五人組が組織された。これらの各五人組は、人種、言語、身分、居住地などをもつとつくれた。各五人組は組の指導者をえらび、この指導者とおして各自が日々の報告をうけ、要求と闘争計画を討論した。これらの組がつくられたことによつて、組合指導部との密接な結びつきができた。

労働者は大衆集会をひらき、行動委員会を結成した。行動委員会は組合の上部機関にはかつたうえで、勝利の闘争計画をねりあげた。ついで行動委員会は、五人組の指導者と計画について討論し、五人組指導者がつきに各組で民主的討議を組織した。こうして、すべての組合員は、労働者の要求、行動の方法、訓練、平和的な秩序正しいやり方で、どういう風に闘うかなどを徹底的に討議した。

行動委員会は労働者の要求を印刷し、この正義の闘いを支持してくれるよう国民に訴えた。ついで、行動委員会は、いろいろな階級や大衆団体や政党の指導者をまねいて、その不満と要求と労働者の闘争を宣伝した。労働者は公開の集会で援助を訴え、街頭に出ていつて集会をひらき、不満と闘いを説明した。

職場組織こそ組合の日常要求を中心とした職場闘争を押し進め、労働者に自らの力と組織に確信と勇気をあたえ、さらに、労働者の部分的な職場要求を全体の闘争として、よりたかめ発展せしめて、ストライキ闘争を系統的に準備し工作する中核となるものであり、如何なる困難にも耐えて勝利の道

をひらき、かちすむ闘争の原動力となるものである。

労働者の職場のなかの諸要求や行動とまつたく切り離された画一的な要求や機械的な行動が、如何に力のないものであり、労働者に何らの利益をもたらさないばかりか、時にはかえつて労働者の力を分散、分離せしめる力にさえなることを忘れてはならない。

四、大衆討議をいかに進め、要求をどうして引き出すか

合理化があらわれてくるのも職場であり、ファッショ的な職場支配と賃下げ、労働強化に苦しんでいるのは、職場の労働者である限り、われわれのすべての闘いを進め、行動を仕組むためには、たえずみんなと相談し、強制や命令や請負主義を排除して、みんながしたくないことや、まだ、みんなが充分理解していないことなどを命令、強制でおしつけてやらうとしたり、幹部がみんなに代つて闘争するというようなことをやめるようにしなければならない。このためには、幹部がみんなのなかに入り込み、職場のなかでみんなの状態を理解し、このなかでみんなと話し合つてゆかなければならない。そして、みんなの自覚をまち、労働者の創意と責任と工夫の上に闘いを進めなければならぬことを何度も強調した。しかし、大衆の自覚をまつというのは、幹部が何もしないで自覚するまでみているというのではない。みんなを啓発し、向上させ、みんなの分らないことは幹部がこれを親切にくりかえして説明しなければならぬことはいうまでもない。そして、大衆とともにいうことは、決して先に報告した北鉄労組の昨年暮（二十八年）の越年資金闘争の妥結における幹部の行動のように、盲目的にみんなのいうなりに、したいようにさせ、このあとについて歩くことではないのである。

組合員の間には、意識的にいつても高いもの、低いもの、進んだもの、おくれたものといったように、いろいろな考えが入つていて、非常に複雑である。だから、これらの人々の意見をまづ率直にきいて、このなかから、大衆の要求と意見をさがし出して、正しいものと間違つたものを区別し、また、系統的に整理をするとか、文章にするなどして、これを、ふたたび、大衆のなかに返えし、宣伝して、さらに、みんなの反響をあつめ、これをねり直し、実行してゆくことを繰り返さなければならぬ。大衆闘争とは、大衆を口実にして、みんなの意見が正しいか間違つてゐるか、それが目先の利益をだけ考へての意見か、それともみんなの利益の上に立つての意見かどうかといったようなことも区別なしに、盲目的にみんなのいうなりにこれに従い、後について歩くことをいうのではなく、これとは反対に、大衆闘争には必ず大衆と直結した正しい指導がなければならないのである。説得や指導のない大衆闘争などありえない。正しい意見であつても、これがみんなのなかに、もちこまれるときは科学的な正しいものの見方、考え方にもとづいて、筋道をたてて話され、説得されなければならない。このように話せば、みんなは易々とうけてくれる。まだ充分みんなが理解しないことや、はつきりしないことを無理にやつたり、指令したりするなかで、指導者幹部はみんなから離れてしまうのである。だから、幹部がたえず正しい意見を出しうるようにするためには、どうしても幹部が進んで理論水準をたかめあうことや、科学的な正しいものの見方、考え方を身につけなければならないのである。自分たちが話しても分つてくれないとき、そして、それが決して悪質な人間がいて、敵を通じてこれを操つてゐるといふようなことがない限り、自分の意見は意見として「自分は賛成できない」点をはつきりさすべきであらう。ただ、行動にあたつては、自分の意見をおしつけるのではなく、必要

なことは、みんなの意見に従つて動くべきである。そして、このなかで、さらに、みんなを教育し、みんなが自分でまちがいを直すように仕向けてゆくべきである。

この第一歩として、まず、われわれは、職場の労働者から意見と要求を引き出すために、また、それをまとめ 整理し、行動に移すためにも、あるいは、またそのはね返りを知り、間違いや足りない点を是正してゆくためにも、職場における大衆討議が必要であることを知る。そして、この大衆討議が、完全に進められてゆくかどうかは、闘争に決定的な影響をもつのである。もし、一部の人の意見がみんなの要求や意見となつたり、単に投票や採決ものごとがきめられ、みんなの納得と理解をへないままに行動が組まれてゆくならば、大衆は自らの一物をもまもることができないばかりでなく、組織までもバラバラになつてしまふであらう。とくに、民主的な訓練を身につけていない封建性の残りカスの沢山ある日本の労働組合では、職場で班会や分会や報告会や組合員の常会などの集会がひらかれても、職制の圧迫や人の前でものをいうことの不慣れや、封建性にわざわいされて、すすんで意見を出す人は大抵きまつている。ところが、会議でものをあまりいわない人でも、会議をおえて紙切れを一枚渡して、「このことについて意見があつたら何でも書いてください」というと、かならず、職場に起きていることの不満や組合の運営や要求の貫徹方法などについても意見を書いてだす。つまり、「意見は誰でももつていたのであり、意見のない人はいないのである」が、どうしてもこの意見や要求を引き出し、みんなの考えが一体どこにあるかを知ることが大切である。

(一)、大衆討議だといつても、大勢で集まつて討議したり、考えたりすることが、必ずしも最良の方法とはいえない。われわれの学んだところでは、むしろ小人数で小さな集会を職場の特殊性に應じて、

係や班などを利用して数多くひらいてゆくことの方が、当をえてゐるし、何物にもこだわらないで意見をのべることができるから、かえつて効果を期待することができるとおもう。

(二) 組合員から会議の席上における意思表示や職場苦情表や申し出などによつてもち出されてきた意見は、往々にして強い意見を出す人々の意見に引っぱられたり、出され放しで、それがいいかどうかも確かめられないままに、みんなの意見としてきめられてゆくことがあるが、こんな場合でも、必ず出された意見は充分討議され、話し合われねばならない。とくに、職場の末端の会議になればなるほど、発言が一部の人に限られ、全体の人々の意見はなかなか出されにくいものである。また、出された意見が充分な討議をへないで、全体の意見として決定されたり、一部の意見や要求が全体の要求であるように評価される場合が珍らしくないが、こんな場合には、職場の交渉においても一致した要求として全体の支持と関心のなかで進められないから、これらの主張がとおることは絶対に期待されない。

また、討論や意見が全然出ないで、お通夜のような会になつてしまつたり、そうかと思うと混乱して互いに自分の主張をがんばり通して、問題が全員の問題として考えられなかつたり、積極的なものや、少し組合のことでも知つてゐるものが、ほかのものを馬鹿にして、ほかのものは何もしないでだまつてしまうことや、むづかしい理論や宙に浮いた話ばかりで、よその話がされてゐるようなことがいくらかもある。

このようなことのないように、話し合いを世話し、みんなの意見をより分け、系統的に整理し、または、問題点を抽出し、話しを堀り下げてみんなの意見を出させ、結論を導くのが、議長や職場の

世話役や委員の重要な仕事なのである。

一人の人から要求が出たら、これを無条件でとりあげるのではなく、みんなで討議し、全部の要求とすることを通じて、必要な意思の統一（心を一にすること）が、まとまつたみんなの行動（統一行動）を起す基礎としてでき上るのである。そのために、世話役は事前に充分に準備をして、できるだけみんなにものをいわせるような雰囲気をつくり、たえず問題の中心点をとらえて、深く堀り下げるようにしなければならない。

討論を堀り下げるためには、つねに、実際の問題と結びつけて話しを進める配慮をすることである。たとえば、労資休戦の提案があつたとして、これを職場における実際の労働条件や雰囲気や賃金はどうかといつた問題と全然切り離して、この是非が論議されるというやり方では、話はいつこうに発展しないし、堀り下げられないであろう。発言を引出すためには、順番に発言を出させてゆく方法や、もつとも水準の低い人からしやべらせて、誰かがものを一言いつたら、あとは誰もいうことがなくなるようなことのないようにすべきであろう。このためには、また、「一席ブチたがる演説型」をおさえることも一つの注意である。さらに、話し合いをしてゆくにあたつても、たとえば本部提案を中心に討議するときでも、問題なのはその内容と精神、考え方をよく身につけて、これを自分たちの生活や職場や考え方と結びあわせながら提案の内容を話してゆくようにしなければならない。

一つの意見が出たらこれをきいて他のものが笑つたり、頭から「あんなことをいう奴は職制だ、愛労だ」といつたりする態度を絶対になくすることも大切である。どんな意見が出て、人をバカに

しないで真面目に、これを取りあげて話しあえば、自分が分つていたような顔をしていただけで、なんにも分つていなかったことや、新しい問題をつかむこともできる。みんなが大胆に意見を出して、出した意見はどんな意見でもとりあげて話しあうようにしなければならぬ。

われわれの職場討議は、学生の討論会や、ブルジョア学者のサロン談議ではないのであるから、話はずねに生活、行動と結びついて進められなければならない。われわれが話し合い、論議するのは「自分達が幸福になるために」やるので、「教養を身につけたり」「えらくなるために」するのはないことを、はつきりさせておく必要がある。だから行動には三文の価値もない仮空の問題を話し合つたり、言葉の解釈にこだわつたり、わざと反対意見を出してみんなの考え方を混乱させるようなやり方を追放しなければならない。また、職闘委員や世話役による準備は、日常の活動のなかでやらなければならないといえない。

職場の世話役が、休憩時間や仕事の合間のヒソヒソ話や不平不満、日常会話などについても平生から充分に気をつけていて、集会をひらいて話し合う際に、「こんなことはないか」といつた形で話を誘導して、みんなの意見を出しあわせることも必要である。

(三)、地方の封建的な中小都市や農村では、とくに、男女間の差別的な観念が、まだまだ根強く支配しているし、また、男女が合同して仕事を行うところなどにあつては、共同で集会をひらいても婦人の意見がでにくいのが普通である。こういった職場では、職場にある婦人の要求のなかには、どうしても男子の組合員や職制に対する意見や要求が沢山ふくまれてくるから、婦人だけの集会で話し合うことなどが是非とも必要である。

私鉄などにおいても、最近では既婚女子に対する差別的待遇、バス車掌に対する運転士の無理解、生理休暇の空文化、私用に女子労働者を使用する職制や同僚の男子組合員に対する女子労働者の不満、職場の男女間の風紀問題など、女子労働者の問題はふえる一方である。とくに、バス関係にあつては、女子労働者は最も下積みになり、合理化や労働強化のシワを一番強くうけているから、女子労働者の諸要求を正しく組織し行動することは、重要な課題であり、この要求の引き出しにあつては、細心の配慮が必要である。

(四)、職場の要求や意見のにくいところでは、苦情箱や投書箱を設けることも一案であろう。この際、ただ注意しなければならないことは、これらの投書も討議を抜きにしてなされるなら、非常に危険な結果を生むことである。思いつくままにバラバラに書かれたのでは、便所の落書のよろな、無責任な投書の集りになつてしまい、誰がなにを考え、要求のねらいがどこにあるかも分らないままに、行動に移される。みんなから集つた意見や要求を中心に討議して、これをどう評価し、どう処理するかを充分に検討し、話し合うことが、いつも中心とならなければならない。

北鉄で、昭和二十八年十二月に行なわれた「職場を明るくする運動」のなかで全組合員の一人一要求が、苦情箱の活用によつて集められ、これを各職場の討議をへて整理し、全員の要求としてとりあげられたものが要求となり、職場の大衆的な掛け合いによつて解決され、成果をあげることができ、職場で解決できなかった重要な問題が、賃金要求をふくめてこれに加えられ、統一要求として団体交渉にもち込まれている。職場のなかの統一行動が職場における討議のなかから起されてゆくのであるから、組合員は要求と行動を通してお互にかたく結ばれてゆく。ここでは再軍備に対する賛否や、中

ソに対する考え方など統一行動のなんらの条件にもならないのである。このことこそが、組合内におけるイデオロギーや派閥的な対立をなくし、セクト主義を排除して労働者が大きく統一してゆくための絶対的な条件である。

われわれが、いままでに掲げたいいくつかの注意を完全に消化して、一切の闘争を大衆闘争に根を張つたより力づよいものに仕上げてゆくためには、どうしても今日までの日本の労働組合の日常運営のなかに、巢喰つている形式的な会議運営といおうか、ブルジョア議会的な多数決本位の組合運営をなくしなければならぬことに気がつく。なぜならば、これらのアメリカ流の形式的な民主主義は、最近私鉄のなかでもあらわれている第二組合の発生や組合分裂の大きな原因とさえなっているからである。

今日の日本の労働組合の全国組合から職場の末端の会議や集会のなかまでゆきわたつてゐる形式的な民主主義、「提案説明終りました。質問ありませんか」「討論打ち切り、採決をとります」式の会議のやり方や形式的な組合運営が、率直な組合員の意見を余すところなく機関に反映させることをどんなに妨げていることであろうか。「質問なければ……」「意見もありましょうが、これで討議を打ち切ります」「反対意見があれば、採決できめます」といつた形で、少数意見のものも納得しないままに、形式的にはきれいに手際よく処理されてゆく。このような会議のもち方や、討議のなかには、多くの問題点がふくまれている。われわれが形の上だけの会議運営や形式だけに重点をおいて、すべてのことが決定され、その決定が指令指示で上からおしつけられ、行動に移されてゆくならば、きわめて危険な状態が生まれてくる。その結果が、分裂的な行動のいとぐちとなり、組合無用論の根源となるこ

とは多くの事例の示しているところである。とくに、職能的な利害のちがつた特殊な問題も、今日の企業組合の運営においては、決議機関や執行機関において何らの考慮も払われず、すべて、機械的な多数決で処理されている。電車運転士には運転士の、事務職員には職員の、バス車掌には車掌の、運搬には運搬工の、特有の意見や要求があるのは当然のことであり、また、なければならぬはずなのである。産業別単一組合が、われわれの組織原則であり、その最終的な目標であるということは、何も労働者の横の職能的な連帯が無用であり、これがわれわれの組織運動に障害だけを与えるものだということではないのである。東京で電車のレバーを握るものも、東北で握るものも、レバーを握るという点での共通性や連帯性をもっている。この間にある利害の一致点を無視して、全国的な産別単一組合の組織運動があり得るはずはない。職員層の組合運動からの逃避が、ドッジ・ライン後の特徴の一つだといわれているが、この原因は勿論、経済基盤の変化や独占資本の立直りと運動の発展のなかでの現場労働者層の自覚といったような多くの理由と切離して考えることはできないが、組合のあらゆる機関の役員が、単純な組合員数に対する比例で選ばれ、すべての提案や要求が多数決で決定される。事務職員よりも現業関係の定員数が非常に多いから、これらの意見は、いつでも採決に敗れて通らない。「通らないんだから出しても無駄だ」という考え方が、何時の間にか支配的になり、真剣に組合の問題が討議されない。ただ、ときどき全員に共通した最大公約数の問題だけがとりあげられて議論され、要求となる。こういつたことが、職員の逃避や職員組合結成の大きな原因となっていないと誰がいえよう。企業組合である日本の労働組合では、戦時中の統合会社や重役の派閥対立が、労働組合えそのままもちこまれていたり、中心的な工場支部の発言が、地方の中小工場の支部の代表者た

ちの発言に対して、支配的な力をもつていたり、単一労働組合でありながら支部執行部が本部よりも実質的には重要な権限をもつていて、統一行動の大きな障害になつてゐるといつた事例は決して珍しくない。

労働組合のすべての活動の基礎を職場の労働者の上に根をおいた大衆討議の上にうちたててゆくためには、これらの形式的な運動を排除する闘いを基礎として、多数決第一主義の形式的な組合運営や、表面だけの民主主義を徹底して改めることが必要だ。

職能的な利己心や職業の特殊性による労働者同志間の利害対立は、労資間の階級対立とは全く本質を異にしているものだから、これこそ友愛と信義という階級的な立場にたつて、全体の問題と結合しながら話し合いが進められるならば、解決されるものなのである。むしろ、これらの対立を是認して、討議しあふことのなかで、おのずから調整は生れてくるのである。

具体的な問題のなかで熱心に話し合いが続けられるならば、必ず統一のためには働く人々の間の妥協も、また、必要であることをみんなが知つてくる。

北鉄労組では、執行委員会においては絶対に採決によつてことを決めないという慣行を二十四年頃からつくりあげたが、このことは組合が今日までの活動のなかで、決定的といわれるような大きなあやまちをなんとか犯すようなことなく、また、御用組合化の危機をも何とか切り抜けて進んできた一つの力となつてゐると思う。採決をとらねば分らないようなところでは、ものはきめないことは勿論であり、一名や二名の人がどうしても納得しないときは止むをえずこれをきめるが、それまでは討論打切りなどは絶対やらない慣行をつくつてゐる。会議運営には、時間を要することは当然であるし、

妥協の必要も生じてくるが、ほんとうに統一して相手に立ちむかうには、このことも、また、必要なのではなからうか。

賃金配分をめぐる職種別の意見の対立や、同一職種中の地域的な労働条件の差異をめぐる内部的な紛争などを調整する方法として、職種別委員協議会を設けて、ある程度効果をあげている。

北鉄労組は組織人員が約一九〇〇名であり、その中から約三〇名に一名の割合で選ばれた委員で委員会を構成しているが、さらに、これを内部運営から鉄道、軌道、自動車、施設、事務の五つの大きな職種に分けて、夫々の協議会を設け、特殊問題の処理や委員会への答申などもおこない、職能的な独自の問題の解決と調整にあたっている。

このなかで、統一されたことは、会社の職種別の部長、課長などといった職別の利益代表と談判されるという形がとられている。このことが、また、北鉄では決議機関の委員に行動の責任をもたせて、日常問題を処理せしめるという後の職場闘争を生み出す母体ともなつたといえよう。二十六年六月の大会で決定された「運動方針」は、職種別の委員協議会を次のように性格づけている。

職種別委員協議会の設置

各委員の横の相互連絡と各職種別の問題の解決の意志反映並に職種別利害の調整のため、委員会のなかに職種別委員協議会を設置し、毎日一回以上執行部が主催して運営委員会への提出議案の審議、職種別職場要求並に苦情の処理、執行部への答申事案の審議に当る

職種別運営委員会（註、会社との掛け合い機関）

職種別運営委員会は各職種別（事務、技術、運輸、自動車）に設けて、地区別には解決できない職種別、全社

的問題の解決と調整に当り、各職種別委員協議会と各部長、課長との間に設け、この掛け合いで解決をみないものは、委員協議会をへて委員会又は大会に提示して会社の交渉問題としてとりあげて行く

即ちこれが設置された趣旨は前記の通りのものであつたが、その後職場組織が確立され、職場闘争が次第に軌道にのりはじめるにしたがつて、この職種別の委員協議会は、同一職種内部の意思統一や連携にも大きな力を発揮するとともに、地域や末端の職場交渉などで処理できない問題を同一職種内の労働者の統一要求として会社と掛け合い、また、委員会、大会などの決議機関にも出し、全組合のものと発展させるうえに大きな役割を果すものとなつた。

先に述べた協約の立案にあたつては、各職種要求や特殊問題の検討には、予想以上の効果を発揮することに成功した。

これらの問題も画一的な利用は害あつて益のないところであるが、特殊要求を処理する一方法として考えられていいと思う。

五、職場闘争をどう発展させるか

大衆討議のなかから職場の要求がひき出され、これをみんなの闘いのスローガンにして、統一された意思のもとに行動が組まれてゆく。まず、大衆的な交渉が進められて、一つ一つの要求が処理されてゆく。職場の代表たちと職制との間の話し合いが、職場の全員の関心と注目のなかで展開される。いままでの役員や世話役が「俺にまかせろ」「俺がやつてやる」といつた形でおこなれた交渉とは、まったく、質のちがつた交渉が、労働者のもつとも身近かな問題を中心として、具体的にすすめられ

る。これらの諸要求は、一つとして労働者の身のまわりの労働条件や作業条件や生活と縁遠いものは入っていないから、労働者がこの交渉のなりゆきや職制の発言に、関心をもたないはずはない。だから、交渉が行き詰り、職場の世話役や委員たちが判断にまよい、どうするかを相談すれば、労働者は、かならず、それにたいする答えと行動をしめてくれる。

職制との掛けあいは、より手近かな問題から具体的に入るべきである。一つの要求が処理され、貫徹されれば、かならず、次の要求が打ち出されてくるであろう。職場からは次々と、「あれよこせ」「これを直せ」「人を増せ」「交替時間を……」などといった労働条件に関する要求をはじめ、施設改善の要求、安全、厚生の問題、労働協約改訂をふくむ大きな要求から就業規則にもきめてないような些細な要求まであらゆる要求がもち出され、汗と油にまみれた労働者の手によつて交渉が進む。これらを「物とりだ」とけなし、「文句をいい出せばキリがない」などと相手にしないような態度は絶対にとつてはならない。これらの諸要求が通つて、はじめて職場を明るく働きやすくする第一歩がふみだされるのである。また、これが、労働者が次の要求を打ちだし、次の行動に移る源泉となるのである。そして、次々と出てくる要求をみたまえ。かならず、この要求は一番最初に出た要求とは全く質のちがつたものであることに気付くであろう。また、掛けあいの結果や交渉の経緯は、すべて、職場の人々に知らされ、同時に、これは他の人々にも伝えられる。これらの経験は、かならず、労働者の努力によつて横にひろがり、全組合員のものとなるであろう。

具体的な要求をしめて掛けあい、この結果を皆に知らせる、ここから組合活動の自由をまもる闘いがはじまる。この行動があつて、はじめて、活動制限の枠をやぶり、さらに、これをおしひろげて

ゆくことができる。つね日ごろ何の行動もしていないところほど、組合活動の制限がきびしく、活動の自由が保証されないのは、自ら組合活動を守り、これをひろげる働きをしていないからである。昨日職制と掛けあつた結果を、今日の始業時に職場委員からみんなに報告するのを職制は止めることはできない。問題进行处理するためには、「みんなでもう一度相談してくれ」と職制の方でいいだすことは珍らしくない。ここでは、「就業時間中の組合活動の禁止」条項など、問題とはならない。日常活動のないところに始めから「組合活動の自由」がありうるはずはない。こうして決定され、掛けあわれ、かれらが約束したことは、かならず、実施されているかどうか点検され、監視されなければならない。

「予算の都合もありますから来期には必ず修理します」「当然のことですから()部と交渉して、早速実施するようにいたします」と、確約をあたえたとしても、これが実施されていないかつたといった事例は決して珍らしいことではない。職場の小さな行動が大きく発展し、部分的な要求が統一した要求となり、闘いが進んでゆくなかで、組織内部における、「批判と総結」は重要であるから、これは別項でとり上げることとした。こうした職場闘争のなかで、はじめて、大衆的な行動が生まれ、職場組織が強化されてゆく。このなかから、全組織に共通した要求がなんであるかはおのづから明白になる。残された部分要求は統一要求としてとり上げられ、統一闘争の基礎がかたまる。職場組織は、このなかで、ストでも、サボでも、遵法闘争でも、どんな争議戦術をもこなして闘つてゆけるところの行動力と組織力を身につけた確固たるものに成長してくる。この闘いを基礎として、職場闘争は職制支配をマヒせしめ、これをうち破るまでにつよめられ、発展させられなければならない。職

制をマヒさせるとは、生産の主導権を職場の主人公である労働者の手に握ることである。職制に職場闘争を通じて、労働者の要求を容れ、労働者とともに生きることが、より生産を高め、自らをまもる道であることを知らしめることである。企業組合であるわれわれの組合では、職制のなかに組合員をもふくんでおり、このために、職制に対する組合の態度を明確にしないため、このことが障害となつた例はすくなくない。職場闘争をくりかえして闘うなかで、組合員は自分たちが組織的に団結したときの力を自覚し、このなかで全体とともにある自分を知ることができ、働くものは自分だけの利益ではなくして、全体のなかでみんなとともに生き、大衆とともに進んでこそ、自らの幸福をまもりうることを、正しい指導によつて知るのである。

全体のなかで自らを考えることは、労働者が闘い、行動するなかで始めて知ることができ、闘いのなかで、身をもつて教えられるのである。「物とり闘争」だといわれた要求も、闘いの発展のなかで変つてくるであらう。「仕事の不親切をなくせ」「段取りを換えろ」「この命令系統を是正せよ」「仕事を与えろ」という要求は、当初の要求とは、まったく、質のちがつたものといわねばならない。要求の中には、次第に生産面に関連する諸要求が加わつてくる。闘いの中で労働者は「自分達が横になつたら生産の機能は止つてしまふ」ことを自覚し、職制がいなくても機械が動き、電車の走ることを知り、「われわれこそ職場の主人公である」という労働者の誇りと自覚にめざめることができるのである。職制は、また、労働者が生産についても立派な意見と提案をもつており、これを全面的に入れることが、かえつて、全体をなめらかにうごかし、労働者の不安をなくして、安全にしかも能率的に、仕事をする道をあたえるものであることを知る。そして、職制も、また、自らの利益をうるこ

とを知るであらう。つまり、生産の主導権を職場の主人公である労働者の手に握ることを、たゆまぬ職場闘争の積み上げのなかで、つかむのである。しかし、これは慢然と職場闘争をくりかえし、これを積み上げるだけでは、やつてはこない。つまり、無数の職場要求と他の国民諸階層の要求との間のむすびつき、自らの要求をMSA再軍備政策と国民の要求との対立の一環として自覚したとき、これがほんとうのものとなるであらう。戦争政策に対して平和の政策を、戦争経済に対して平和経済を、職場の中における平和プランを、国民的共闘のなかでとりあげたとき、はじめて、この方向がはつきり示されるのではなからうか。だから、この点が明らかになれば、職制をマヒさせることは単に職制をつるし上げ、これと掛け合うだけではやつてこないで、いま一つ、かれらの進歩的、民主的な要求をふくめた統一行動、共闘が必要であることに気がつく。したがって、われわれの職場のなかにおける闘いや統一行動は、つねに戦争と反動と退歩の政策にたいして、職制・中間層を平和と民主主義と進歩の側にたたせる統一行動と統一戦線をつよめる立場から組むことが問題となる。かれらとの共通した利害の一致点は、職場の中でも必らず発見することができる。

私鉄広島の希望退職は、まず、重役を辞めさせ、部課長のうちで、とくに、組合からも平常評判のわるい無能な課長といわれているものをえらんで、実施した。職制である部課長の整理について、組合は積極的な反対の意思表示をしないで、これを見送つた。会社はこれを終えるや、「組合も協力を願いたい」ということで、組合員の希望退職をうち出してきた。

この例にならつて、北鉄でも昨年十月十九日部課長（重役も含め）十五名の希望退職による人員整理をうち出してきたのであるが、すでにのべたように、これに対して闘いを組織し、会社の機構改革

の実施を阻止し、整理反対者に反対同盟をつくらせ、緊密な連携のなかで共闘を進めた結果、十二月二十七日にいたつて、対組合運動をもふくめた経営上の行き詰りから社長は辞退、全面的に整理は撤回され、当初一割の人員整理といわれていた組合員の整理も、今日までくいとめることができたのである。これは職制とともに闘うことによつて、かえつて、職制支配を弱めることのできた一例ではなからうか。この点について全自の自己批判は次のようにいつている。

「職場の統一のためには、職制の問題が重要である。職制と組合組織それぞれがキチンと両立するなかから職場の民主化、秩序が生まれる。

職制も、また、労働者である。この要求をとりあげうる巾の広さをもたねばならない。一方、職制という機構は、現在の情勢下でファッショ化して組合圧迫の武器となる可能性をもち、現に苦しめられている実情がある。これに打ちまかされないためには、職場の大衆の大衆的な要求をもつことが大切である。

職場の要求はいろいろな層、性格、立場の人がいるから生産問題を中心に幅広い要求をもたねばならない。」

六、大衆闘争における指導者、幹部の役割

大衆闘争は、われわれのすべての活動を大衆の要求に基礎をおいた統一行動の上において、大衆自らが闘いにたつ闘争である。

ここでは、指導者個人の能力よりも、大衆の協力がより大きく評価される。ここでは、指導者は大衆をはなれてはありえない。一つの成功、一人の成功は、直ちに、一人のものから万人のものにひろげられる。一人の誤ちは、一人の誤ちとして始末されるのではなく、この誤ちを組織の全員がくりかえ

すことのないよう処理される。

大衆闘争における自己批判は、一人の問題がつねに大衆の問題として討議され、とりあげられ、誤ちが改められ、よい点が全体のものにのばされ、おしひろげられてゆくのである。北鉄労組をもふくめて、幹部闘争といわれるいまの労働組合の最大の弱点は、闘争のなかにおける官僚主義と請負主義の傾向であり、そして、セクト主義が強いということであろう。いつもこのことが原因となつて、幹部の孤立化を導き、統一と団結がまたげられるのである。

そして、このことはわれわれの心のどこかに、まだ、「大衆は、組合員は、おくれたもの」という考え方が支配的であることに、原因していると思う。大衆の創造力を、まだ、ほんとうに、信頼していないところからきているのだと思う。

われわれは、まず、大衆がほんとうにめざめて、責任をもつて立ちあがつたときの大きな創造力と行動力を徹底的に信頼し、大衆のなかに入ることが第一に重要になつてくる。すべての指導者、幹部の全生活のなかえ、「大衆の中から、大衆の中え」（毛沢東）の大衆路線を貫くことこそ重要である。

一、すべての方針、決議が「大衆の中から」大衆の要求と結合したものとしてひき出され、納得づくで行動に移されてゆく。

闊いのスローガンが組合の中の、また、大衆の具体的な条件や人々の要求や気持とは別に、上級の人々の主観的な意図と要求でつくられたものであつては、かならず、かえつて、労働者の抵抗と無関心にぶつつからざるをえないことを忘れてはならない。

二、みんなから指導者や幹部の思っていることと反対なことをきめられたとき、よく、われわれの幹部はみんなのまえで「足を出し」て、「横になる」ことが多い。これは自分の考え方を、「權威」を利用しておしつけるやり方だから、すぐに、大衆の反抗にあい、かえつて、みんなから離れてしまふ。こんなときには、どうしても焦りがちだけれども、焦らないで、自分の意見だけははつきりさして、多数の人のきめた決議どおりにおこなわねばならない。そして、大衆自らが行動のなかで、まちがいを経験し、改めなければならぬと信ずるようになったとき、指導者がやるのではなく、労働者がこの間違いを自ら改めるように仕向けてゆくように、努めなければならぬ。

労働者から浮き上らないで、つねに、どんなときでも労働者との統一と結びつきを保つためには、どうしてもこのことが大切だと思う。

三、統制と権力をもつて少数者をおさえ、強制執行してゆく態度は、また、大衆闘争のなかにおける組合指導者の正しいあり方ではない。

シヨップ制を盾にして、あるいは、「統制違反」をふりまわして、統一をまもうとする。しかしながら、忘れてはならないのは、この組合の權威と力は、労働組合法で保証されたものでもなく、上級機関からもらったものでもなく、大衆が闘いとつたものであり、みんなの信頼で生れてきているのだということである。

S・ロストフスキー（世界労連書記長補）は「大衆行動を指導する資格と条件と方法について」のなかで大衆指導に必要な条件として次の六つをあげている。

(一)、人民のもつとも広汎な大衆層の基本的な利益を代表し、労働者の若干のグループや層の利益だけを守ろうと

するいかなる傾向もさけること。(略)

(二)、指導者は、その活動にあたつて、もし、労働者のうちのもつとも意識の高い層にだけ依存するならば、大衆から孤立する危険をおかすことになる。労働者の多くの層を無視してはいけない。(略)

(三)、正しい原則を指示し、正確な全般的みとおしをあたえるということだけでは充分でない。目標に達する道行きは、かならずしも単純ではない。攻撃、転換、まわりみち、ときには退却などと多様な局面を通つてすすむのである。すべて、局面というものは、ある特定国の全般的な情勢、人民各層の状態、大衆の意識水準と準備の度合、この局面に応じた当面の任務によつて決定される。(略)

(四)、もし前衛が、自分の誤りを知り、これを改めることを学ばないならば、また、もし、前衛が卒直で直接的な批判や自己批判をおこなう方法を知らないならば、大衆から孤立しているのである。批判と自己批判をおそれず、かえつて、批判と自己批判を發展させ、奨励して、活動を改めてゆく組織のみが、健全な組織だと考えることができる。よい指導者は自分のおかした誤りを、時期を失せず、認め、その誤りを分析し、二度と繰り返さないための必要な結論をひきだすべきである。

(五)、大衆の指導にあたつては、大衆が、その局面を理解するに必要な意識水準まできていないために、また、成熟していない局面を無理押しすることは、大衆が指導者よりもすでに前進しているときに、大衆のうしろでうろろしたり、古いスローガンを繰りかえしつづけることと同様に実に、危険である。

この誤りのどれ一つでも、前衛を孤立に導く、なぜなら、人民はそういう指導者を必要としないからである。(六)、最後に、正しい線やスローガンを出しても、もし大衆が、このスローガンや組織の形態、方法の正しさを、大衆自身の経験で確信しないときは、やはり大衆から孤立するようになることがありうる。大衆は、自分自身の経験から学ぶ。たとえ、その活動がいかに広汎であつても、煽動や宣伝は、大衆自身の経験にとつてかわる

ことはできない。

この経験は、闘争から、勝利から、敗北から、成功から、退却から得られるものである。したがって、大衆の経験を研究し、そのもつとも特徴的な教訓をひきだすことにつとめ、それを発見し、みづからも学び、この経験から必要な結論をひき出すことを大衆に教え、この教訓を組織化し、普遍化することが必要である。

以上は前衛が大衆と共にその活動をするとき果さなければならぬ条件である。

大衆の指導者となるためには、大衆よりも先きをみることができなければならない。ねばり強く、また、心を傾注させて、うむことなく学ばなければならず、単に書物や友人からばかり学ぶのではない。敵からも学ばなければならない。

だが、とりわけ、大衆から学ばなければならない。素朴な人間は、学問のある教授よりも、ずっと真実に近づいていることがしばしばある。こうして、指導者の経験は、終始、大衆の経験によつて完成され、ゆたかにされ、確証されなければならない。労働組合の大衆のなかにおける系統的な組織活動、教育活動は、組織の力と権威ならびに効果的な闘いと勝利の保証に必要な条件である。（世界労働組合運動第十三号―七・五）

これらのなかには多くの重要な教訓がふくまれていると思う。しかし、私はこれらの根本となる最も重要なものは、指導者、幹部が「大衆とともに生きてゆく」という態度を、かれらの全生活のなかに貫いてゆくことだと思ふ。そして、このことが、大衆闘争を發展させる今一つの重要な鍵である。「大衆闘争の戦略点を明確にすること」とともに、決定的な重要さをもつている。

大衆とともに闘うということは、大衆指導の技術や組合運営のあり方の問題でないということを明らかにすることだ。

これが、技術の問題と考えられている限り、「大衆とともに闘う」といつても、これは、みんなに御世辞をいつたり、遠慮する程度にしか一步も前進することができないであろう。「大衆を信頼して、大衆の中え」といい、個人中心の組合運営から大衆とともに闘い、進む闘争えといつてみても、もし、その指導者が、「歴史は優れた英雄の手によつてつくられ、英雄は歴史の主人公である。」と思つているとしたら、ほんとうに、大衆とともに闘うといつた態度を貫くことができるだろうか。「大衆というものは常におくれたものであつて、あまり能力のないものだ」と考えている人々、自分から労働者を軽蔑し、つまらぬものだと考えている、そういうた人が、どうして、「一人の指導者よりも多数のものが力をあわせれば、優れた、よい仕事をすることができる。」ということを基礎にした基本路線を歩むことができるか。

ここまでくれば、大衆闘争えの基本態度が、大衆運動にたずさわるすべての人々、とくに、幹部にとつて、單なる技術の問題でなく、「ものの見方、考え方」の問題として、しつかり把握され、徹底されてゆかない限り、絶対にほんものにならないことに気づくのである。中国共産党の一幹部であるといわれる揚猷珍は、「大衆路線の作風は、史的唯物論の作風である。したがつて、どんな人でも、かれらの思想の根本が史的唯物論に反しておれば、かれらは大衆路線をあゆむことはできない。どういう人が、大衆路線をあゆむことができないのだろうか？

個人的な英雄主義の思想をもっている人、おごりたかぶり、大衆を見おろし、大衆を信頼しない人は、大衆路線をあゆむことはできない。なぜなら、かれらは根本的に史的唯物論を理解せず、個人的な英雄を大衆よりも重要だとみるからである。プロレタリア的な思想意識が不明確で、濃厚に非プロ

レタリヤ的な思想意識をもち、心の底から人民に奉仕する精神がなく、人民大衆に対する深い愛情がなく、人民の事業に対して冷淡で関心をもたない人は、大衆路線をあゆむことができない。

人民の頭の上で勝手にいばりちらし、大衆をあざむき、圧迫する人は大衆路線をあゆむことはできない。私心をもつて自分の利益をはかり、セクト思想、ギルド思想、自己本位思想をもっている人、自分の小団体の利益だけが目について、人民大衆の利益が見えない人は、大衆路線を歩むことはできない。したがって、大衆路線を立派にあゆもうとすれば、まず第一に、以上のべたこれらのあやまつた思想を克服し、十分に史的唯物論の思想をまなび、また、これを身につけて実行することができ、仕事をするには公平に、はなしをするには誠実に、すべて、事実によつて真理をもとめることができなければならない。そうでなければ、大衆路線をあゆむことはできない。」と、断じている。

しかも、今日われわれは、中国ではなく、米、日反動の支配する資本主義日本に生きているのである。支配階級としての資本家の非プロレタリア的思想は、今日われわれの考え方のなかにおいても、より支配的な思想となつているのである。このなかで、ほんとうに大衆闘争への基本線貫いてゆくためには、ほんとうに正しいものの見方、考え方を自らのものにする努力がなされなければならない。

会議の運営のあり方や機構の問題も、これをぬきにしては、単なる形式に終つてしまふ。

ここに、われわれの学習の必要性があり、思想変革の問題がある。これが徹底されるならば、おのずから他の問題は解決されるであらう。

七、闘争の批判と総結

大衆闘争にあつては、すべての問題はつねに大衆の問題としてとりあげ、論議されなければならない。「すべての問題を大衆討議の基礎の上にすえる」のは、一人の誤ちも、一部の成功も、一人の問題としなくて全部の問題としてとりあげ、改善して、全組織、全労働者が前進するためになされるのである。ここでは、一人はみんなのために、みんなは一人のために、という大衆闘争の原則が貫かれなければならない。未完成な一人一人がかたく結合し、団結して、ほんとうに前進しようとするためには、すべてのことを通じて、協力が貫かれねばならない。ここでは、すべての行動の基準は、「これがみんなのためになるか、ならないか？」ということであらなければならない。そして、全員がほんとうに欠点を改め、長所をのばしあいながら、全員が前進し、大衆闘争の原則が組織の一人一人に徹底されてゆかねばならない。われわれが、新中国に行つてみて、誰しも感ずることは、工場でも学校でも街でも、どこにいつても、学習が重んじられ、徹底されていることである。そして、このことは帰つてきた帰国者たちの生活のなかにも入り込んでいることを、幾つもの事例を通じてみられるのである。中国で、学習は「思想改造」、つまり、ブルジョア的なものの考え方、旧時代の欠点を排除して、新しい社会主義のなかにおける生き方を身につけるために、もつとも重要視されている。そして、その原動力となるものが、「批判と自己批判」だとされている。一切の個人主義、官僚主義を排して、中国人民全体が前進しようとしている態度のなかに、日本の大衆運動が学ばなければならない重要なものがある。

次の資料は、呉強という人の「相互批判と自己批判」のあり方についての注意点をあげたものであるが、われわれの会議運営のやり方を改め、自己批判をする上に、多くのまなぶべきものがあると思うので、引用しよう。

(一) じぶんのあやまりに對して、そつちよくでなく、正直でない。たしかに、じぶんにおおくの欠点があるのに、ひどくすくないようにいい、ひどいになると全然否認する。いつも、じぶんがしやべりさえしなければ、ひとにもわかるまいとおもっている。じぶんが承認しないでいれば、だれもおれをどうすることもできない、こういう態度はなぜおこるのだろうか？ 面子(体面)を愛するため、じぶんの威信をきずつけるのをおそれるためにおこるのである。しかし、これはまちがっている。だれでもあやまりを犯さないものはない。あなたがあやまりをみとめ、改めようとしさえすれば、大衆はもつとあなたに感心するのである。

(二) 他人に打撃をあたえてやろうとする態度、『齒には齒を』『眼には眼を』といつて、しかえし主義をとる態度。検討会などで、このまえおまえはおれのことをいわなかつたから、こんどはおれもおまえのことをいうまい、このまえ、おまえはおれのことを批判したから、こんどはどうしたつておまえのことをこつびどくやつつけてやらなければ……こうして『人間味のない』攻撃をくわえる。

(三) じぶんについての批判は、軽くさらつとなでるでいにしておいて、ほかのひとには、おおげさな批判をする。ほかのひとにはマルクス・レーニン主義、じぶんには自由主義、じぶんについていうときには「一時の感情の衝動でした」「偶然の不注意でした」といい、ひとには「一貫した」「重大ななんとか主義だ」ときめつける。

(四) ひとつとところだけをとらえて、全体を概括する。現象をならべたてて本質をみない。あるひとつでも欠点を見つけたら、そのひとの全部を否定する。たとえば、あの日、きみの話し声はえらく大きかつた、あの日、

大小便を便所でしなかつたなど——犬のクソのようなことを大きな山にしてしまふ。もんだいの性質が重大であるかないか、いみがあるかないか、偶然的なものか、一貫したものか、政治上のあやまりか、そういうことはぜんぜんかんがえない。対象も問わないし、当時の状況や条件も問わないで、メチャクチャに批判して、批判されるひとの涙をおし出すおやまり。

(五) いいことだけをしゃべつて、わるいことはだまつている。こういうひとの口にかかる、すべてのひとがよくて、ひとりひとりが模範である。この種の人は、ひとによるこばれたいのだ。

われわれは、たいていみな、他人がじぶんのことをよくいつてくれるのをよろこび、ほめられるとニコリ笑い、わるいことをいわれると、耳までマッ赤になる。だが、この種の『いいことをいう』のは、じつさいは一種のウソだということを知らなくてはいけない。

(六) わるいことだけをしゃべつて、いいことはだまつている。これも偏向の一つである。かつて、ある同志がある同志たちにいやがられて会がひらかれた。この同志たちは、片手に筆をもつて、もう片方の手にはノートをもち、大衆にこの同志に対する意見を求めた。この同志の欠点をきくと、すぐいそいで書きとめ、だれかが、この同志はやつぱり正しいなどといえばノートをやめる。こうして、あちこちからよせあつめられた二、三百条の『罪名』が一人の同志の上におつかぶされた。考えてもみよ、このような批判が、どのような効果をあげることができるだろうか？ 批判されたひとにとつて、どんな益があるだろうか？

(七) じぶんのことだけを検討して、ひとのことは批判しない。この種のひとは、じぶんに対してはまじめであり、ひとにたいしてはいいかげんなのである。このひとは、ただひとをおこらせはしないかとおそれている。みんなのまえに意見をだすと、ひとがかれをうらみはしないか、かれを『かたき』として忘れないようになるのではないかとおそれている。そこで『おのおのじぶんの門前の雪を掃けばよいのだ、ひとのうちの瓦の霜の

ことなどかまうな』ということになる。

(八) 和気あいあい。おたがいに感情をきずつけないことを原則とする。

(九) 調和主義。おまえのいうのは正しい、かれのいうのにも道理がある。じじいというのにも道理がある、ばばあがいうのにも道理がある。それでいいじゃないか、みんな味方なんだから、かおをマッ赤にして争つたつて、なんにもならんじやないか？ 大事は小事に、小事は無に化する偏向。

(十) その場では批判しないで、あとにやたらに批判する。会がおわつたあとで、あうひとごとにしやべる。

(十一) 私の感情から出発する。すきな同志に対しては、たがいにかばいあい、たがいにかくしあう。なかのわるいものに対しては、あれもいけない、これもいけないで、大いにしやべりまくる。

(十二) 批判会のまえに、あらかじめ『攻守同盟』をむすび、みんなが諒解してしまつて、おまえはおれのことをいねないと保証すれば、おれもおまえのことをいねないと保証する、こうして、だれもなにもいねなくなる。

(十三) あやまりを堅持して、死んでもみとめない。ひとに批判されると『みとめない』『てつていてきにガンコ』で、けつきよく『英雄』をきどる。あやまりはあやまりだが、死んでも『降参』なんかしないぞ、負けるものか、という態度。

(十四) ほかのひとに批判されて、内心ではうけいれていながら、そして、じぶんのあやまりを知つていながら、口ではいぜんと承知しようとしめない。心のなかでは、改めりやいいんだ、なにもみんなのまえで承認したという必要があるもんかとおもつてゐる。だが、おもてだつてあやまりをみとめる勇氣がなくて、あやまりを改める勇氣が、どこからわいてくるだろうか？

(十五) たえずじぶんで自己批判をし、いつぼうで『告白英雄』でありながら、いつぼうでは、また、『まちが

い大王』である。これは自己批判を、ただ口さきだけのこととかがえているのである。

以上、すべては、主観主義・自由主義・セクト主義のあやまりであり、これらはすべて、プロレタリアートの批判と自己批判の態度ではない。

いま一つ、われわれの大衆闘争を發展せしめるための重要な問題は、一つ一つの闘争を必ずしめくり、このなかでの教訓、経験、利点、欠点を総結してから、次の闘争に移るということであり、もう一つは、一地方の、一小組合の、一職場のいかなるところでなされたものであつても、かならず、これを全般のものとしてとりあげて検討して、このなかから一般的な教訓を引きだす努力である。闘われている闘争の成功した実例については、これを普及させ、失敗した例は警告されなければならぬ。このなかで、はじめて、全体が前進するのである。こうするためには、どうしても、点検ということが大切になつてくる。闘争が一定の段階に達するか、または、完全に終つたときに、これを総結して、いままでの経験を集中し、研究することが必要となつてくる。そして、このしめくりによつて、われわれは次の闘争をより成功的に遂行することができるばかりでなく、他の部門ないしは全部門にわたつて、われわれの教訓を知らすことができる。

北鉄労組の今日の欠陥もこの点にある。闘争の自己批判がおこなわれたとしても、これが単に幹部だけのもの、指導者個人の自己批判におわつているのである。個人の自己批判は、ザンゲであつて批判ではないし、これは闘いの原動力にならない。これがみんなに知らされ、みんなの検討をへて始めて力となるのである。いま一つ、典型的なものを一般化することの必要をあげたが、たとえば、今日の全国組合で中小労組の問題が闘争上の重要な一つの問題点となつており、私鉄などにおいても「中

小私鉄をどうするか」がいつも論ぜられながら、行き詰つていたのである、このような問題にしても、具体的に典型的な闘争を、有利な大衆的な基盤や積極的な闘争体制をとろうと努力しているところを選んで育成し、この教訓を生かすという努力を、もつと真剣にやるべきであろう。

こう見てくると、会議のち方などのなかに、まだ、改めなければならない点のあることに気付く。会議における報告の軽視は、会議の欠陥の一つである。私鉄総連の諸会議においても、また、加盟組合のそれにおいても、共通していえることは、報告そのものが非常に平面的であり、これに対する質問や討論も執行部に対する責任の追及と、「一言いわしてくれ」式の発言が非常に多い。執行部が返答に困る質問をしたものが得意がり、周囲の人々もこれをもてはやすという欠点をみのがすことはできない。これは、完全な請負い闘争であり、大衆の「上」にある指導者が、指導者と群衆といった考え方に支配されながら組合活動を進め、下のものは上にまかせておくという闘いの進め方の現われである。報告内容にしても「ああなつて、こうなりました」式の平面的な報告しかなされず、「あれはどうなつた」「どう考えるか」などという式の質問しかないのである。

われわれは、貴重な一つ一つの闘いのなかから、なぜに教訓と経験を学ぼうとしないのであろうか。単組の闘争においても、一つの闘争が終つたときに、これに対する自己批判をやり、これがみんなに知らされ、しめくくられて次の闘争にのぞむことが是非必要なのである。全国組合における地方報告の軽視は、とくに、批判されなければならない。人員整理問題にしても、また、賃上げ、協約にしても「ストを何日やつた」とか「どこで手を打つた」「金額は〇〇円になつた」ということも必要かもしれない。だが、「なぜこんな闘いしかできなかったのか」「なぜ成功したのか」「その闘いは

組織強化の上にどんな影響をあたえたのか」などの総結が、大衆の討議のなかでまとめられて、これが全体化されなければ、闘いの発展はないし、統一行動の前進はありえない。

われわれの闘争が、たえず全体のなかで仕組まれ、発展せしめられてゆくためには、もつと立体的な報告がなされて、これを中心に話し合われ、教訓や経験が生かされて、全体のものにされなければならない。職場委員は、職場闘争や職制との掛けあいや問題の解決のなかであられた間違い、成功その他の学びとつたものを、全体に知らせ、全員の討議によつて総結し、これが、さらに、全組合のものとなつて全国組合までもちこまれ、生かされてはじめて、職場の闘いも、また強まるのである。

私鉄労働者全体、さらに、日本の労働者が前進するのである。かくし田をつくつてみたり、大衆に自らの欠点を発表することを気にしている間は、決して前進も、組織の強化もありえない。闘いをやる以上、失敗もあるし、また、欠陥がうまれるのは当然である。われわれが、組合員大衆とともに、これを自己批判し、相互に点検しあつて、これを二度とくりかえさないように努力するなかでこそ、前進があるのである。大会のときだけの、代議員だけの自己批判でなく、日常活動のなかでの批判と自己批判が、勇気をもつてつづけられなければならない。三井労組の百十三日の闘いは、「英雄なき闘い」であり、徹底して大衆の責任と創意と工夫に信頼しきつて闘つた闘争であつたからこそ、あれだけの闘いが仕組まれたのである。そして、今回の闘争の原動力の一つが、一昨年暮のあの激しかつた炭労六十七日の賃上闘争の徹底した自己批判にあつたことをみのがしてはならない。ここから首切り反対の「零の闘い」が出発したから勝利をかちとることができたのである。形式的な組合運営を、今日から徹底的に改めようではないか。この点の克服なくして闘いの前進はない。

むすび

私は、いままでに、大衆闘争における若干の問題点と、これについての意見をのべてきたが、これは主として大衆闘争への組織や、その運営を中心とした問題でほとんど占められており、この点について、技術的な、あまりにも技術的であるとの批判をうけなければならないかと思う。しかし、私は日常要求を基礎とした各種の闘争をより大きく発展せしめ、より大きな利益を身につけるための重要な鍵として、「大衆闘争における戦略問題」とでもいいうる今一つの重要な基本的課題についての問題が残っていることを強調したい。

その一部については、内灘闘争における教訓として、若干の紙数をさいてふれてきたところではあるが、労働者の日常要求を基礎にした闘争へと発展せしめるためには、どうしても、日常の闘いを通じて一人一人の労働者が、自らの要求と国民の他の階層の要求との内的な関れん、つまり、自らの要求をば今日の反動政策とハッキリ対決せしめて理解し、一歩前進した政治的立場で、これを把握して立つ力を闘いのなかで身につけることである。

このことなしに、いくら職場のなかで「職場闘争を積み上げ」ても、必ず、この闘争は行き詰るであらうし、さらに、正しい指導がないならば、労働者はより強い力をもつて要求を通すために起つどころか、かえつて、敗北的になるばかりであらう。

内灘の問題にしても、北鉄経営者の立ち直りや地方権力への接近といった問題も、また、労資休戦、職場要求の実施を妨げているもの等これらの原因や理由が、すべて、MSA再軍備や日本の軍事

基地化などの米日の反動勢力の手になる攻勢のあらわれとして正しくつかまれる努力がなされ、このちからがついてはじめて、労働者にとつて、MSA下にますます窮乏化してゆく中小商工業者や農民との統一行動と統一戦線の強化ということが問題となることを知り始めるのであり、このことが大きな要因となつて、闘いは、さらに、大きく発展するのである。

職場の小さな一つの要求をも、戦争政策に対する平和政策、MSA再軍備と戦争経済に対しての再軍備反対と平和経済政策、これに連なる一つの環として闘われない限り、決して大きな力にはなりえないのである。

そして、労働者と国民との統一行動と統一戦線を強化して、これを米日の戦争政策（低賃金、弾圧政策など）に対して、どれだけ打撃をあたえうる力とすることができぬかによつて、賃金闘争をはじめとした日常の職場の闘いの勝負も、また、きまるのだといつても過言ではなからう。

ここまできて、はじめて、われわれは、平和経済プランや逆スト、管理闘争などの問題を真剣に国民の要求と結合した闘いの形態として、考えてみなければならなくなる。

大切なことは、今日、職場闘争のすべての要求、家庭の生活の苦しみを、このような政治的な立場からとらえ、これを再び大衆のなにかにかえて、この影響を検討し、さらに、行動をすすめる、これをたえず系統的に、しかも、組織的に、くり返すなかで、労働者のなかにある封建性、セクト性、利己心をかえてゆくことこそが重要であり、いままで述べてきたいくつかの問題点も、このもつとも重要な問題と結合してはじめて解決することができ、経済主義やセクト主義をも一掃することができよう。

内山光雄

一九二一年金沢市生る。

一九四三年駒沢大学文学部中退。

一九四六年北陸鉄道株式会社に入社し、直ちに労働組合運動に従事北陸鉄道労働組合書記長、副委員長をへて、現在同労働委員長。その間日本私鉄労働組合総連合会書記長、副委員長を歴任。

著書 労働協約の基礎知識 日本私鉄労働組合総連合会発行。

昭和二十九年五月二十日 印刷
昭和二十九年五月二十五日 発行

幹部斗争から大衆斗争へ

定価 二八〇円
〒 三〇〇円

検印
廃止

著者 内山光雄

発行者 織田善雄

東京都港区芝田村町四ノ二二

印刷者 植村喜一

東京都新宿区西大久保一ノ四五九

発行所 労働法律旬報社

電話 芝罘五〇〇六番

振替東京一八〇三七四番

関西支社。大阪市北区堀我野町三三(東神ビル)

印刷 第一印刷
製本 荻原製本