

現代の労働運動と職場闘争

——北陸鉄道労働組合の経験に学ぶ

兵 藤 釗

一 労働運動をめぐる今日の問題状況

——この『幹部闘争から大衆闘争へ』は三〇年も前に出された本ですが、いま労働運動をめぐる問題状況のなかで、この本が復刻されることは、どんな意味があるとお考えでしょうか。

これからの労働運動のあり方を考えるうえで、この書物が復刻されることは非常に大きな意味があると思っています。それは今日、日本の労働運動が置かれている状況を考えてみたとき、本書に盛られた北陸鉄道労働組合の経験があらためて振り返られる必要があると思っていますからです。

今日の労働運動をめぐる問題状況、あるいはその舞台になっている日本の労使関係がどういう状況にあるかということについては、あまり多くを申し上げる必要もないでしょうが、私の感じでは、最

近、「日本的労使関係」といわれるものに対する賛美論といったものが登場してきているということに、その問題状況が象徴的に示されているのではないかと思っています。

「日本的労使関係」に対する賛美論は、直接的には、七〇年代の初めに、OECDが『対日報告書』のなかで、日本に特有な労使関係が日本経済を支える重要な柱であると書いたことに端を発しているといっているかと思えます。それ以後オイルショックのなかで、日本が他の先進諸国に比べればかなり立派なビヘビアを示してきたことで、日本のなかでもそういう声が高くなり、さらには外国からも、日本の労使関係が安定成長を支える重要な柱であり、模範としなければならないものではないかと注目されてきているということであろうかと思えます。

それでは、いま賛美の対象とされている「日本的労使関係」がいつごろ定着したかというと、私は、六〇年代にほぼ定着したと考えています。そして、それがオイルショック後の今日も日本経済を支える大きな力として働いている、ということではないかと思っています。

六〇年代という時代を考えてみますと、ご存知のように、一九六〇年に「三池と安保」といわれた大きなたたかいのピークがありました。そして、その三池の闘争が労働組合側の敗北に終わるといいう状況のなかで、六〇年代が始まっていったわけです。そのことは六〇年代の意味を考えるうえで、かなり象徴的なことでした。

三池労組は五〇年代の前半、具体的には一九五三年に「英雄なき一一三日のたたかい」といわれた企業整備反対闘争をたたかった前後から、職場に足をすえた運動を展開し、日本の労働組合運動のなかで職場闘争の先駆といえますか、職場闘争の嚆矢として注目されてきた労働組合であったわけですが、

この職場闘争こそが、ある意味では、五〇年代のはじめに総評がニワトリからアヒルへと転化をとり、労働組合として再生してくる過程を支えた、一つの大きな力であったといっているかと思えます。

そのような歴史を担った三池労組が敗北を遂げるということで、この六〇年という年は戦後の運動の歴史のなかで一つの大きな転換点をなしているといっているのではないかと思います。実際、民間大企業の職場をとってみると、六〇年代に入ってから、職場の問題に対する労働組合の規制力というのがかなり後退をしていくという事態が見られます。

もっとも、私は、民間大企業の労働組合——それは今日J・C型労働運動の主要な部分をなしているものですが——がまったく職場の問題に注目を払わなかったというふうには思っているわけではありません。ただ、五〇年代の後半、三池闘争の前段ぐらいまでは、いまJ・Cの主流を成している鉄鋼労連などをとってみても、やはり職場のなかでどういう形で活動を据付けていくかということに心をくだいており、そういう意味では、職場闘争型の運動というものを志向するような面がありました。

しかし、六〇年代に入ってきたとすると、職場の問題というものは、労使協議を通じて解決していくという方向に運動が進んでいったといえるのではないのでしょうか。合理化問題に対しても、その合理化に先立って事前に労使の間で話し合うというふうなシステムを通じて、職場の問題を解決していくという形で対処しようとしてきた、といっているのではないかと思います。

そこで問われなければならないことは、職場の問題が労使協議という形で処理されるようになっていったときに、どこまで労働組合として職場の問題に対する規制力を持ちえたかということです。その点で、私は、労使協議のシステムというものは、単に企業レベルにとどまらず、さらに工場レベル

とか、場合によっては職場といいますが——職場という用語と語弊があるかもしれませんが——工場の課レベルあたりまで、下りてくるといった意味での前進はあったと思いますが、しかし、実質的に規制力を発揮しえたかどうかという点では、問題が残されているのではないかと思います。

民間大企業の労使関係がそういった形で進展してきたのに対して、六〇年代の中頃から、総評運動といいますが、総評運動の一つの極を成している公労協運動というものが、そういうJ・C型の運動とは異質な運動をつくらうということでも、もう一度職場に根をすえた運動をつくらうという方向へ進んでいきました。そのもつとも象徴的なケースは、たとえば国労が職場交渉権要求を掲げて、職場の問題は職場で解決しようというような態勢をつくつていくという運動を展開したことだったと思います。

その運動の成果として、国労、あるいはそれに続いて動労も、六〇年代の末に、いま問題になっている現場協議制協定を獲得しました。名前は協議制ということですが、実質的には職場に交渉権をつくり上げていく方向に進んでいったといっているかと思えます。

この現場協議制についていいますと、今次の行政改革のなかで国鉄問題が目玉商品といってもいいような大きな位置を与えられ、国鉄問題の解決のためには国鉄の労使関係のあり方を変えなくてはならんということが盛んにいわれてきました。その結果、ご承知のように、昨年、国鉄当局から制度変更の提案がされ、少なくとも国労や全動労などの間では折り合いがつかず、いま無協約状態に陥っています。そういう状況は、考えてみると、行政改革というものはいわば民間大企業型の労使関係を公共部門にも押し広げていくとするもので、民間大企業型の労使関係をベースとして日本の労使関係全体をつくり替えていく方向に進んできているという事態に、現在あるのではないのでしょうか。

こうした状況のなかで問題を考えてみますと、五〇年代における総評のニワトリからアヒルへの転換を支えてきた運動、とりわけ職場に根をすえた運動といえますか、あるいは職場闘争のあり方といったものを今日振り返り、そのなかでどのような成果があり、またそこに、どういう問題がなお未解決のまま残されているかということを検討してみることは、今日の時点から将来の運動のあり方というものを考えてみるうえで、一つの意味ある仕事ではないかと私は思います。

その意味で、三池労組とならんで職場闘争の先駆として評価されてきた北鉄労組の運動について書かれた内山さんの『幹部闘争から大衆闘争え』という書物が、今度復刻されるといことは、非常に現代的な意味を持ったことではないかと思っているわけです。

二 北陸鉄道労働組合の職場闘争——その歴史的位

——北陸鉄道労働組合の職場闘争は、どのように評価されるのでしょうか。

『幹部闘争から大衆闘争え』という書物は、ニワトリからアヒルへといわれた五〇年代の総評運動の再生を支え、職場闘争を先駆的に展開をした北陸鉄道労働組合の運動について書かれたものですが、この北鉄の職場闘争がどういう歴史的な意味を持っていたか、それはどういう内容、あるいはねらいを持って展開されていたかを考えてみる場合、われわれがまず第一に念頭に置いておかなければな

らないのは、一九五〇年前後の時期——北鉄の職場闘争は、具体的には五二年の協約闘争から始まっていると思いますが——がどういう時期であったのかということです。

ここではあまりくわしく申し上げる必要もないかと思いますが、戦後の労働組合運動は一九四五年の一〇月ごろに端を発して一九四七年の二・一ストをピークとする運動の高揚過程をつくってきたわけですが、二・一ストが占領軍の命令によつて中止せられるということを契機として労働運動の転換が始まってくる。しかもその転換の過程は、産別会議の運動に対抗して登場した民同運動が、政府さらには占領軍の政策にバックアップされながら進展するという形をとつて進んでいったわけです。

こういうなかで一九四八年には現業公務員の争議権が奪われ、四九年には労組法が改正されるといふことになってくるわけですが、それはいわば敗戦直後の労働組合運動が、その高揚過程においてつくり上げてきた遺産をとりくずしていく過程であつたと思います。しかも、労組法改正の過程をたどつてみますと、そこには、単位組合といいますが、企業別組合というものをベースにすえ、それを核にした形での労使関係をつくり上げていくことが、大きなねらいとして置かれていたのではないかと思います。

また現実の運動をとつてみましても、民同運動の結集体として総評が成立した時点は、労働組合が企業組合主義に陥っていた点に、その時代の特徴が示されているといつていいのではないかと思います。

私は、企業別組合だからといって、常に企業のことばかり考えて行動するものだと単純には思っておりません。同じく企業別組合という形をとつていても、その行動のあり方は様々でありうと思

います。そのことは、敗戦直後の運動の高揚過程が企業別組合でありながらも産別的な運動を実態的につくり上げていこうとした面を含んでいたということを見ても明らかでしょう。

そういう敗戦直後の運動のあり方に対して、四八、九年ごろからの政府、占領軍の政策は、いわば企業別組合をベースにした、企業組合主義とでもいうべき運動、あるいはそういう労使関係に変えていこうとするところに、その特徴がありました。そして現実にも運動はそういうところに陥っていたのではないかと思っているわけです。

総評は、第二回大会を契機として、ニワトリからアヒルへと転換し始めたといわれているわけですが、そういう総評運動の転換を支えたものとしては、第二回大会が平和四原則を採択したことに端的に現れているように、その当時、朝鮮戦争のさなかにおいて、日本が軍事基地化されていくという状況に対する労働者の反発があったと思います。しかし、総評のニワトリからアヒルへの再生のなかには、もう少し労働組合固有の領域において、ニワトリからアヒルへ転換していくという芽というか、運動が存在していたといっているのではないのでしょうか。そういう総評運動の転換を象徴的に示すものの一つは、この時期に総評傘下のいくつかの単産によって行われた統一労働協約締結運動ではないかと思っています。

統一労働協約締結運動は、現実には個々の企業ごとに労働協約が結ばれており、しかもその労働協約の本身はデコボコがたくさんある。そういうデコボコをなくしながら、将来的には産業レベルにおける統一的な労働協約の締結へ進もうという考え方で、いわばそれは、産業レベルにおける労働組合としての統一的な行動を回復していこうという試みであったわけです。そういう意味で、この運動は、

明らかにその当時日本の労働組合が陥っていた企業組合主義からいかにして脱却するかということを課題としていたといっていると思います。

その際にわれわれが目指さなければならないのは、それが、労働協約を通じて、あるいは労働協約をデコとして、職場における労働のあり方、あるいは勤務のあり方を規制していこうという運動でもあったということです。そのもつとも先駆的な、あるいはもつとも典型的な運動が、私鉄総連の傘下にいた北陸鉄道の職場闘争であったのではないかと思います。

この点は本書のなかでも佐藤さんが詳しく触れられておりますので、私はあまり述べる必要もないかと思いますが、ともかくここでは、生活に密着した協約をつくり上げていくということをスローガンにして、協約をデコにしながら、労働のあり方や勤務のあり方を規制していこうという運動が組み込まれました。しかもそれは、まさにこれが職場闘争とその後呼ばれるようになった根拠ですが、単に組合の本部、つまり組合役員が会社との間で交渉して、労働条件についてもいろいろ細かなことを決めていくということではなしに、いわばみんなの手で労働協約をつくり上げていくという形で運動を組もうとしたことに、この北鉄の運動が職場闘争の先駆と評価されるようになった根拠があります。

そこでは、現実には毎日毎日何時間働き、どんな労働をしているか、またどういうように昇進していくかというような問題に関して、職場の労働者がみずから要求を出し、職場の労働者の創意工夫を生かしながら、職場で現場の職制と交渉をし、掛け合いながら、そのなかでいくらかでも前進的な勤務条件、労働条件をかちとり、それを労働協約としてまとめ上げていくといった形で運動が進められていったわけで、そこに職場闘争と呼ばれるゆえんがあったといっているのではないかと思います。そ

いう運動の結果として、五〇年代の後半には、「職場話し合い」という形ですが、事実上職場において労働条件、勤務条件について職制と掛け合いをする、交渉をするといったシステムを労働協約のなかに明記させるころまで進んだのだと思います。

この北鉄労組の運動は、戦後の労働運動の歴史を考えてみますと、かなり新しい質を持った運動であつたといつていいのではないのでしょうか。

敗戦直後、一九四五年の暮から四六年、あるいは四七年ぐらいまでの運動は、大衆的な運動として進んだことは事実であり、またそのなかで労働組合は企業経営のあり方に対して、労働組合として何らかの規制をしていく足場を築いていったことも確かだつたと思います。そこでは、経営協議会が労働組合の要求の結果としてつくりられ、経営協議会を通じて企業経営のあり方に対する組合規制を行っていく足場が築かれていったわけですが、現実の内容として見ますと、労働組合が実際にかかわつたことは、人事権に対する規制、それも解雇とか配転とかに対する規制が中心でした。解雇や配転自体、労働者にとって重要な問題であることは間違いがありませんが、しかし、現実に日々の職場生活のなかでどういう労働をしていくか、あるいは労働者が職場に入つてだんだんに仕事を覚えながら、どういう形で昇進をし、昇給をしていくか、そういう問題については必ずしも有効な組合規制を行っていないというか、あまり目がいっていませんといえると思うんですね。

それに対して、北鉄などで始められた五〇年代型の職場闘争は、日々労働者が働いている職場での労働のあり方、あるいは昇進・昇給のあり方に対する組合規制をつくり上げようとした点で、新しい特徴をもっています。

職場闘争の契機になつた協約闘争がどういう考え方のもとに始められたかについては、『幹部闘争から大衆闘争へ』のなかに、「協約なきところに労働なし」という考え方をベースにすえて職場における労働のあり方、昇進・昇格のあり方を問題にしていたと書かれています。いってみればそれは、かなりモダンなというか、西欧的な労働組合運動の発想、つまり労働者と企業との関係を一つの契約関係としてとらえ、そういう契約のあり方を労働組合が規制をしていくという発想で進んでいったのではないかと思ひます。

そういうわけで、北鉄の職場闘争は、非常にモダンな発想に立つて、またその意味で非常に正当な労働組合思想に立つて運動が進められていったところにその特徴があります。しかし、北鉄における職場闘争が現実はどういう展開を示したかを考えると、単純に「協約なきところに労働なし」と割り切つていたわけではないと思われ、節もあるように思ひます。そこにまたわれわれが、今日から北鉄の職場闘争を振り返つてみる場合の面白い点といひすか、われわれにとつて意味のある問題が示されているのではないのでしょうか。

私は、この時期の職場闘争には、二つの『魂』が存在したと思ひます。

一つは、この時期の職場闘争は、北鉄の場合もそうですし、職場闘争の岩と目されていた三池の場合もそうだと思いますが、職制支配を排除して、職制の怖くない職場をつくっていくことにそのねらいがあつたといわれています。たとえば北鉄労組の場合にも、五三年ごろからの「明るく働きやすい職場」をつくることをめざした明職運動に象徴的に示されていますが、職制支配の排除、職制の怖くない職場をつくるということは、どういう目的を持つものであるかと考えてみると、それは要するに

職場のなかに対等な契約関係、対等な労使関係をつくっていくことであるといわれていたわけです。こういう運動のあり方は、「協約なきところに労働なし」という考え方をベースにして運動を進めたということと密接にかかわっているわけです。その当時の状況からしますと、五〇年代は企業の側が職制支配を再構築していく、しかもそれをデコにして企業秩序の資本主義的な再建を進めようとしていた時代であつたわけですが、こういう企業の動きは、その当時の組合リーダーに、戦前型の企業秩序に戻そうというところにそののねらいがあるとえられたんですね。だから、そういう非近代的な職場秩序を除去して、対等な、近代的な労使関係をつくっていくことが必要である、それを支えるものこそ職場闘争であるというふうに意識されていたと私は思います。

しかし、現実には職場闘争が進展していく過程のなかで、そういう運動思想からいくらかはみ出た側面も生まれてきたのではないかと思います。これが私のいう二つの「魂」のなかのいま一つのものであるわけです。たとえば、北鉄労組のケースに即して申しますと、五八年、あるいは五九年ぐらいからでしょうか、本書で内山さんが、職場闘争というものは職制支配を排除し、対等な労使関係をつくることに基本的な目標があるが、それは同時に、「職場の運営の主導権」を労働者が握っていくたかいてあり、労働者が「職場の主人公」となる道を模索する運動であるという意味のことを語っているように、どうもそこには、最初に対等な労使関係を職場のなかにつくり上げていくという考え方がら出発しながら、もう少し全体的なというか、新しい社会をも展望したような方向に運動を向けていくとする意識が、現実の職場闘争の展開のなかから芽生え始めていたのではないかと思います。

それは考えてみれば、ある意味では当然のことであつて、たとえば、「協約なきところに労働はなし」

という考え方から出発するにしても、そこで現実はどういう働き方をするか、また何時間働くかということについて、労働者がみずから要求を出し、企業の側とかけ合っていく際には、当然それは企業の秩序、あるいは企業運営のあり方そのものとぶつからざるを得ないわけです。そういう現実の労使関係、あるいは企業のあり方そのものに規定されて、運動としてはそういう方向に行かざるを得ないような側面を持っていたといっているのではないでしようか。

こうした二つの魂をもった五〇年代型の職場闘争は、それだけにまた、四〇年代の末、労組法改正の後から資本主義的な日本の再建を目指して、企業秩序の再編成を志向しつつあつた資本の側と厳しい対抗を強いられることになっていったわけです。その帰結が最終的には、六〇年の三池闘争でした。そして、三池闘争において職場活動、職場闘争を支えた活動家たちが、いわば生産阻害者として排除されていくことの結果として、職場闘争は一つの挫折を経験しなければならなかったということだろうと思います。

三 六〇年代型職場闘争の特徴

——北鉄、三池以降の職場闘争の特徴についてお話下さい。

三池闘争の敗北を契機として展開されてきた六〇年代以降の日本の労働運動、組合運動にどうい

問題があるかといった点は、今日われわれが置かれている状況とも直接にかかわる問題として検討されなければならない問題ですが、詳しくお話ししている時間はありませんので、ごく端的に、私自身が今日の時点から振り返って、再検討しなければならないと考えていることを申し上げたいと思います。六〇年代型の労働組合運動、とくにそのなかにおける職場活動・職場闘争のあり方を考えてみた場合に、私は、この時期の特徴を一言でいうと、非常に取引き主義的な発想をベースにしたものになっていったのではないかとことです。あまり断定的にいうという語弊があるかもしれませんが、私が「取引き主義的」というのは、労働を単に賃金を得る手段としてしか考えず、職場のなかでどういう労働をしているのかということに余り関心をもたないような考え方に立っていたのではないかと思います。つまり、労働のあり方に対する関心が後退をしていくような時代であったのではないかと思っているわけで、そのことは、たとえば六〇年代はいわゆるマイホーム主義が浸透した時代だといわれていることにも象徴的に示されていますが、現実はこの時期の労働組合が企業のなかで展開した運動を考えてみても、そういう傾向は見てとれるのではないのでしょうか。

たとえばこの時期は技術革新をテコにして経済が高成長していった時代ですが、そうした技術革新のもたらす合理化に対して、民間大企業の労働組合は、労使協議システムというものを通じて対応していくという考え方に立ってました。その考え方のなかには、たしかに事前協議を通じて合理化がもたらす害悪をできるだけ除去していくという発想もありましたが、しかし実際に運動の重点がどこに置かれていったかという点、合理化の成果を労働組合の活動を通じて労働者に分け与えていくといえますか、合理化の成果を還元させていく点にあったといっておそらく間違いがないのではないかと

思います。そういう意味で、それは非常に取引き主義的な運動であるといっていると思うんです。つまり合理化の結果として、労働者が現実職場のなかでどういう労働をさせられるようになるかという点は二の次にして、合理化で労働がきつくなっても、それを賃金で取り返していくということになっていくわけですから、非常に取引き主義的な発想といえますか、あるいは労働を生活の手段として考えるという意味での、手段主義的な考え方をベースにすえた運動になっていったといえると思います。それに対して総評型の労働運動、とくに軸心をなしていた公労協の運動はどうだったのか。私は、公労協型の運動は、ある意味では、民間大企業のそれとは違った、対極に位置するような運動をつくりだしていったとは思いますが、その公労協型の運動も取引き主義的な発想を免れていたわけではない、そういつていいのではないかと思います。

たとえば国労を取り上げてみても、そこではたしかに、六〇年代の半ばにあらためて「職場からの労働運動」というスローガンが掲げられ、職場での交渉権を獲得することを目指した運動が展開され、現場協議制協約を獲得するといった成果を生み出したわけですが、しかし、その現場協議制のなかに——労働組合を取り巻いている法的なシステムが運動に対して与えている制約の結果であるという面もあるとは思いますが——かなり取引き主義的な発想を見ることができるようになります。

つまり、国鉄の現場協議制について考えてみますと、民間大企業型の労使協議制と比べたとき、現場での労働条件に関する協議のシステムということになっているわけですから、扱う問題領域からいうと、民間より逆に狭い面を持っていると思うんですね。民間大企業型の労使協議制は、単に労働条件のみならず、生産計画とか、あるいは経営計画とかについても話し合いをしていく。それは交渉で

はありませんが、話し合いをしていくという方向をとっていますが、国鉄の現場協議制は、その取り扱う範囲が狭く限定されているんです。

こういう公労協型の運動は、現場で交渉するシステムをつくり上げようとしたという点で民間大企業型の労働運動と違っており、そこに公労協型の運動の強さが示されていることは事実です。しかも、国鉄の現場協議制の場合、乗務員の交番表について交渉をするとか、あるいは昇進のシステムについて交渉し組合が規制するとか、ひとつひとつ見ると、仕事の内容、労働の内容にかかわりを持っている面があります。しかし、どうも発想の基本には、職場のなかに対等な交渉関係、労使関係をつくり上げていくという考え方があり、その方向に収斂していく傾向を非常に強く持っていたのではないかと思われまふ。それは、五〇年代の職場闘争が掲げたタテマエの延長線上に位置するものといっているかと思ひます。

さきほどもいいましたように、五〇年代の職場闘争は、職制支配の排除を目指すということで、いわば対等な労使関係を職場のなかにつくり上げることの最大のねらいとしていたわけです。だから、公労協型の運動が、その側面を延長し、現実には現場協議制という形で事実上の交渉システムとして定着していったことは、いわばその発展として理解できます。しかし反面では、五〇年代型の職場闘争が持っていたもう一つの面——それは今日から見ると五〇年代型職場闘争の持っている光の面といつてもいいのではないかと思うんですが——がむしろ後退していったのではないか。つまり、五〇年代型の職場闘争は、「職場の運営の主導権」をとっていくとか、あるいはそれを通じて労働者が「職場の主人公」になつていくとかいった方向が、その展開のなかで意識され始めてくる面があつたのですが、

六〇年代型の職場闘争のなかからはそういう志向は後退しているのではないかと私は感じております。六〇年代型の職場闘争は、たしかに職場のなかに事実上の交渉関係をつくり上げていったという意味で、この時期の公労協運動をささえる一つの大きな土台であつたといえますが、しかしいま、その延長線上で将来の運動を考えれば展望を開きうるかという点、やはり六〇年代型職場闘争の持つていた問題点を再吟味したうえで、それから一つ飛躍したような方向で運動を考えていかないと、今日、日本の労働組合が置かれている状況を突破することは困難ではないかと私は思ひます。

そのことは、オイルショック以降、スタグフレーションのなかに日本も取り込まれ、また体制の側から、低成長の時代に耐えうるような労使関係をつくり上げていかなければいけないということが叫ばれてくる——行政改革はまさに六〇年代型の労使関係を日本中に広めていこうということになっているわけですが——そういう過程を考えてみますと、それは要するに、体制の側も労働者に対して、明るい未来というものを約束することが困難になつて、いわば耐乏を労働者に向かつて説得をするというふうな状況になつてきているのではないかと思ひます。こういう時代には、それに応じた新しい運動がもとめられているのではないのでしょうか。

四 八〇年代労働運動の課題

——これからの労働運動、職場闘争を考えると、この本から何を讀みとればいいのか、

うか。

いま述べたような状況のなかで、これからの労働運動を考えてみますと、われわれ自身が、未来に對してどういう夢を設定しうるか、あるいはどういう未来を構想しうるかということを抜きにしては、どうも運動は進まないのではないかと感じています。今年はとりわけて春闘の時期になっても労働者のなかにシラケたムードがひろがっているように思いますが、それは労働組合が労働者に向かつてそういう夢を語りうるような状況に置かれていないことによつて、労働者が日本的労使関係を柱とした企業のなかに包摂されている結果ではないかと思ひます。

いまだという方向で問題を考えるべきかという点、私の考えでは、労働はわれわれの生活のための手段であるとして、手段主義的に割り切つて問題を考える方向では運動の展望を語り得ないのではないかと思ふのです。われわれとしては、むしろ自分が毎日毎日やっている仕事のあり方や労働のあり方をもう一度見つめ直してみる、それが自分にとつてどういう意味を持つてゐるか、あるいはどうしたら意味を持ちうるかをまじめに考えるということのなから、もう一度再出発する必要があるのではないのでしょうか。

六〇年代に定着した日本的労使関係が、労働者のなかにどういう状況をつくり出してきたかを考えてみれば、そのこの意味は非常に明らかになつてくると思ひます。たとえば鉄鋼の職場では、昔は昼飯を三回か四回に分けて仲間と語らいつながら食べていた。それが六〇年代の末から七〇年代の初めになつてくると、八回くらいに分けて飯を食べなければならぬ。早い人は一〇時ごろから飯を食べ、

遅い人は二時くらいにならなければ飯を食べられない。しかも飯を食べるときは、仲間と一緒にではなくにボツボツと一人か二人くらいで食べるという状況に置かれてゐる。

そうした仕事のあり方が日本の鉄鋼産業の国際競争力を支えたことは明らかですが、それが労働者にとつて人間らしい労働といえるかといへば、決してそうではない。労働者である以上、そういう職場のなかで一生涯働き続けていかなければならぬとすれば、労働のあり方そのものを問い直していくような運動がますます必要になつてくるのではないか。五〇年代型の職場闘争が、協約なきところに労働なし」という観点からであれ、労働のあり方や昇進・昇格のあり方に対する組合規制を前進させようとしたその試みを、いま一度、今日的な状況のなかでどう引き継いでいくか、真剣に考えるときになってゐると思ひます。

いまわれわれにとつて重要な問題は、労働のあり方を見つめ直す際に、非常に抽象的でない方ですが、いわば人間らしい労働のあり方をどうやって実現していくかという観点を確立することではないでしょうか。もちろん、われわれが住んでいる社会は企業社会ですから、人間らしい労働のあり方がただちに実現できるわけではありませんが、いくらかでも人間らしい労働のあり方、仕事のあり方に近づいていくために、どうしたらいいかを問わなければならないと思ひます。その場合、人間らしい労働のあり方を実現していくことが、必ずしも企業や産業の効率と結びつくわけではないわけですから、利潤を目標にしたような企業活動とはどこかで衝突する面を持たざるを得ないと思ひます。そういうことからしますと、人間らしい労働のあり方を追求する、人間らしい仕事のあり方を追求するという運動は、同時にそういう労働なり、仕事のあり方を支えうるような企業秩序、産業秩序をつく

つていくことを労働組合として問題にし、追求していかないかぎり、実現されないということになるのではないだろうか。つまり、職場における労働のあり方を問い直す運動と、産業レベル、あるいは国民経済レベルにおいて企業、産業、さらには国民経済のあり方そのものを問い直す運動とが緊密に結合された、そういう運動が模索されなければならないのではないかと思うわけです。

その点からいって、北陸鉄道労働組合を一つの先駆として展開された五〇年代型職場闘争が、未解決のまま残した問題を、われわれとしてもう一度考え直してみることが必要ではないかと思えます。

たとえば、内山さんがリードされました北鉄の場合、会社が中小私鉄であり、しかも鉄道部門や市街電車部門が自動車の発達によって斜陽化していくなかで職場闘争がたたかわれたわけで、まさに職場における労働条件なり、勤務条件のあり方を問い直す職場闘争そのものが、斜陽化しつつある地方の中小私鉄の経営条件、あるいは産業の条件と衝突してこざるを得ないという問題がありました。北鉄では、五〇年代の半ばぐらいから、「県民の足を守る運動」といった運動がはじめられましたが、それは当初は、いわば職場闘争をベースにした労働組合としての運動を展開するために、そのための支援部隊をどうつくっていくかという意味での、いわば手としての、地域をベースにした運動が始められたようではありますが、やがてそこから抜け出て、鉄道の利用者としての住民と、その鉄道のなかで働く労働者の間にどういう共闘関係をつくり上げていくか、という方向に意識化され始めるというところがあつたわけです。結局その運動課題は十分に解き得ないままに、五〇年代型の職場闘争は一つのネックに突き当たらざるを得なかったわけですが、この点にも、いまの日本の労働組合運動が課されている課題に対する、北陸鉄道労働組合の残した貴重な経験をみてとれるのではないのでしょうか。