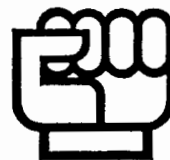


組合活動家ノート

内山光雄著



労働旬報社

は し が き

激しくたたかわれた一九六〇年の安保、三池闘争から、はや四年の歳月が流れ、五年目の新しい年を迎えました。

日本の反体制運動にとって、この四年間は、まさに「苦悩」の時期であった、と私は考えます。すなわち、新安保条約の成立により、日米安保体制がいつそう推進強化されるなかで、これに対抗する既成の反体制組織は、資本のきびしい攻撃の中で闘いを前進させてきましたが、同時に内部で複雑な対立関係と政党系統化を生み、にがい体験を重ねてきました。

労働組合運動の分野にかぎっていえば、いわゆる「春闘」を軸とする大幅賃上げ、時間短縮などの労働条件改善のたたかいは、それなりに成果をあげてきました。しかし、資本のきびしい合理化攻勢——巧妙なマス・コミやPRによる思想攻撃や宣伝カンパニヤにたいする有効なたたかいは組織されず、産業別統一闘争は後退を余儀なくされ、企業ラインが強化され、逆に労使協調思想が増大し、生産点を資本の側に譲りわたす現象さえみられます。いいかえらば、体制内労働組合——労働運動へと転落していく傾向が、最近とみにはげしくなっており、

運動の新しい転換が要請されています。古くて新しい命題——「職場を基礎にした生きた労働組合づくり」の重要性が、あらためて強調される理由も、またここにあります。

しかし、「大衆に依拠する労働運動」も、運動の大衆化も、単なる組織運営の方法論や幹部の組合操縦の「手」としてしか、理解されていない弱さがあります。このために、職場に組織はできていても、「おねんね」していたり、運動は停滞をつづけ、たたかいが十分に組織されているとはいえないようです。

すぐれた幾人かの幹部や指導者の能力と素質に依存して進められつつある今日の労働運動を転換させ、名もない職場労働者——「いつも、てまえのことよりも人のこと、会社のことをより心配している」人のいい仲間たちが、思想攻撃や労務管理支配のなかで、たえず動揺し、生活と運命と企業について、不安におびやかされつつあるそのかげの、どこかでもっている労働者の「根性」と「本性」を信頼し、これをかき立て、その火をもやし、これに正しい方向をあたえ、労働者を自らの要求で徹底的に立ち上らす運動の樹立がもとめられています。このためにこそ、組合民主主義がさげばれ、指令と命令の権威と強制執行にたよる上から下への運動をより崩し、労働者が責任をもち、創造し、考え、行動に参加する下から上への運動を定着させることの必要が痛感されます。

いまこそ、組織問題として、その「手」としてでなく、「運動」の問題として「職場闘争」

が再検討されなければならないと信じます。

このような観点から、その基本論でなく、職場でたたかう幹部・活動家の実践的な課題と方向について、わたしの意見を述べ、問題提起をおこなったものです。

さいわいにも、「労働経済旬報」と「月刊労働問題」の両誌に、連載企画として発表のチャンスがあたえられ、「日常活動の諸問題」、「中堅幹部・活動家読本」として、つたないオルグ活動の経験を書きつづてきました。

それがこんど労働旬報社からの強いすすめで、二つの連載を一つにまとめ、若干筆を加え、再び陽の目をみたのが、この「組合活動家ノート」です。二つの連載は、いくらか時期のズレはありますが、ほぼ同趣旨で書かれたものであり、ある程度重複する部分があります。なるべく、その重複をさけるよう整理してみたのですが、多忙な中での作業だったために十分にそれができなかったうらみがあります。これから、職場で活動をすすめていくうえで、なんらかの参考——手引きにでもなれば幸いです。

おわりに、本書の出版にあたって、労働旬報社編集部みなさんにいろいろお世話になりました。心からお礼申しあげます。同時に、「月刊労働問題」の日本評論社と「労働経済旬報」の労働経済社の好意にみちた配慮に心から感謝の意を表します。

一九六五年一月二五日

内山 光雄

目次

はじめに

1 労働者の自主的な団結としての労働組合

13

労働組合に「お墨つき」はいらない
法律は頼るものでなく活用するもの
会社の繁栄Ⅱ諸君の繁栄という思想攻撃
「労働者」と「従業員」との混同
労働組合は「労働者」の組織である
労働組合の主要な仕事とはなにか
労働力売買のための団体交渉と協定

2

たたかいのなかで組織をつくろう

29

生命を無視した生産増強と三池大変災

鶴見・三河島事故の責任を労働者に転嫁

資本家はなんとしても要求を抑えようとする

労働者は「要求」のもとで一つになる

合理化の中での生活・権利をまもる闘い

職場に労働組合をつくることが出発点

3

死んだ組合から生きた協約は生まれない

43

労働協約はむずかしいものという考え方

賃金と労働条件を切り離してはならない

協約闘争の課題は、行と行との間にある

職場闘争こそ労働協約をつくる出発点

4

要求の発見と職場組織の点検

55

5

どこから手をつけ、なにから始めるか

67

職場にはさまざまな要求が埋もれている
要求の掘り起しと生きた職場組織の確立
職場組織の仕組み・運営と点検活動
職場闘争の障害をとりのぞくために

労働者がみずからの力を知ることが出発点

労働者の「本性」を信頼する作風

相手の弱い「環」に「眼」をつけよう

職場活動をすすめるための留意点

6

集会を成功させるために

79

荒けずりな「組合運営」に分裂の原因

上からの運動はあるが下からの運動がない

集会にあつまらない「原因」こそ問題

集会を成功させるための組織的な対策

7 賃金討議のすすめ方

91

大衆討議は自己改造の闘いでもある
要求づくりを通して労働者の自覚を
要求金額より確信の統一

「とれる要求」でなく「とるべき要求」

大切な下からの要求づくりと機関の指導性

大衆討議のなかで活動家が果たす役割

「職場集会」にたいする幾つかの留意点

8 幹部と組合員の結合強化

107

団結強化と組合民主主義の問題

組合民主主義は「手」ではない

幹部活動家を会議要員ではなく組織者に

一点突破の典型闘争を仕組む必要

指導の改善と幹部政策をもつこと

幹部活動家の「任務」と「役割」

9

職制対策と職場交渉のすすめ方

125

「職制対策」はいかにあるべきか

職場でおきたことは職場で解決

職場交渉を成功させるために

苦情処理と職場委員の主要な任務

10

団体交渉を成功させるために

143

団体交渉は「集団的お願い」ではない

企業の枠内にとじこめる資本の攻撃

正確な状況把握と系統的な準備を

隣りの会社のことをよくつかむこと

「なめられない体制」をどうしてつくるか

11

ストライキのとりくみ方

159

ストライキは労働組合の「集団作業」

12

企業意識を克服する方法

ストライキ準備の第一の仕事・要求決定
団体交渉との結合とスローガンの役割
デモンストレーションとしてのスト投票
家族をふくめストに耐える体制づくりを
的確な状況把握と組織内外の教育宣伝
争議戦術は資本の打撃と効果を重点に

「会社あつての組合」という考え方

企業意識は幹部のなかにもある

企業意識を支える三大支柱とはなにか

相手のことより自分たちのことが問題

営業報告書も攻撃する立場から利用

くり返し異った言葉と方法で教育宣伝

13

分裂している組合のたたかい方

193

177

14

闘争の自己批判と総括

分裂攻撃——それは資本の目的ではない
労使協調とアカ攻撃による前段工作
組織の弱点が大いほど被害も大きい
「要求を通じての統一」こそ基本方針
統一をたたかいたった組合の教訓
「はだか統一」は御用組合への道
統一とは、たたかいである

211

15

労働組合内の政治活動

思想闘争としての「自己批判と総括」
なにを、どのように点検したらよいか
労働者の意識と思想の変革を重点に
組合民主主義は自己批判を成功させる母
幾つかの組合で見たり聞いたりした話
階級政党と労働組合の任務と役割

227

異常な関係と内縁関係を断ち切ること
労働者と組合の統一を妨げる宗派主義
労働組合の独自性と民主的規律の確立

1 労働者の自主的な団結としての労働組合

□ 労働組合に「お墨つき」はいらない

はじめて労働組合をつくったところで、よく「労働組合をつくったら、何処へ届け出ればいいのか」という質問を受ける。

「どこへ届ける必要ありません」

「だれかの許可がいるのじゃないですか」

「だれの許可も必要としません」

「労働委員会へはどうですか、労政事務所へは黙っていてもいいのですか」

「一切そんなことは必要じゃありません。労働組合はここでわれわれ自身が約束をし、決議をした以上、今日、いまからあるんですから、誰かの許可をえて、一人前になるとか、役所に届

けでたから、その日から効果を發揮するといった性質のものではないのです。それは、すべてわれわれがどのように活動するかにかかっているのです」

私がこういう説明をすると思議そうな、なにか割り切れない、わかったようでわからないといった顔をされる人がまだ非常に多い。

案外、われわれの日常生活全般のなかに権力の力が自然に入り込んで意外な支配力をもっていることは、こんなことを通しても、うかがい知ることができる。権力、権威、命令、指令が幅をきかせ、説得や教育が軽視され、指令がなければ動かない、権威と命令で人を動かすという作風、上にきいてみなければ、どんな小さな仕事であっても仕事の処理ができないといった労働組合のなかの官僚主義も、このような知らず知らずのあいだに権力に頼ろうとするわれわれの自主性のない考えを温床にして、はじめて次第に力をえてくるのではなからうか。ここには、自主的な労働組合運動の芽をつんでしまふ害毒がある。

労働者の職場と生活のなかにある仕事や生活に直結した各種の要求と、これを解決するための闘いは、もとより、法律以前のものである。認可があったとか、許可する法律ができたとかという、そのときからあるものではない。労働者の要求とその解決方法の発見、問題解決のための人びとの配置と動員、問題解決のための行動とその点検といった運動の生命は、法律や支配権力によって支配されるものではない。

1 労働者の自主的な団結としての労働組合

労働組合法は、たしかにその第二条、第五条で労働組合の自主性、民主性をそなえるためと
いって、若干の条件を定め、その条件をそなえない労働組合は、労働組合法がいうところの組
合とはみとめない、このような労働組合は労組法の保護を受けられないとして、法人登記の手
続、労働協約の地域的拘束力による拡張適用の申請、労働委員会の労働者側委員の推せん、不
当労働行為の救済申立てなどできないことにしている。しかし、それはただそういう労働法
の保護がうけられないということだけなのであって、国家権力とても今日、このような法外組
合を労働組合ではないとして否認してしまうことはできないのである。

労働組合にはお墨つきはいらない。ここに労働組合の自立、自主の出発点がある。

常識的に考えて、今日階級性格を堅持した、自主的な大衆組織としての労働組合であれば
労働組合法の二条（自主性）、五条（民主性）などは問題なく兼ねそなえていることは当然すぎ
ることである。法律が労働組合の規約の内容にまで、おせっかいをやるなどということは、も
ともと無用なことであり、そんなことをされていることは、われわれにとっては屈辱であると
も考えるべきであろう。

□ 法律は頼るものでなく活用するもの

企業のなかにおいても、社会においても、資本家たちが労働組合の存在をみとめるのは、労働運動の発展のために押しきられたやむをえない妥協の結果であり、労働運動を保護するためのものでありうるはずがない。彼らは、労働運動をみとめないと、その必要とする労働力がえられなくなって、自らの利益のために不本意ながら妥協し、やむなく労働組合を認め、その運動のまえに一応譲歩しているにすぎないのである。ここ五〇年間に、世界の組織労働者は約一、三〇〇万名から一億七、五〇〇万名に増加しているが、五〇年まえ、資本家たちは、日本においても、また他の国々においても、同様に、今日のような妥協を必要としなかったのである。当時の階級的な力関係からいえば、資本は労働組合を否認し、弾圧することによっても十分に労働力を確保し、その生産を続けることができたのである。これが妥協に転じたのは、組合否認を続けるよりも、一歩後退してもいいから、労働組合を認め、よろしくやった方が得だと考えるようになっただけの理由によるものである。

そうだから、労働組合をみとめても、自分たちの氣にいらぬ点はなんとか条件をつけてく

る。労働組合の承認と交換に、多くの活動制限や条件をかぶせてくる。従業員以外のものを組合に入れてはならない。政治闘争はやってはならない。急進的なものは困るが隠微な組合なら認めてゆこう。公務員や公共性の多い仕事にたずさわる者のストライキはいけない。企業内における組合活動は……、ストライキをやるには……、などといったように、各種の制限や条件をつけて妥協するようになったのである。これが法律のなかにもちこまれ、同時に労働協約に對する彼らの基本態度にもなっている。

そうであるから、労働組合をみとめる法律ができて、それがただちに労働者をまもってくれるのではなく、できた法律を運動を通じて活用し、利用しうる条件が労働者の側にできて、始めて法律がわれわれをまもってくれることになるのだということを知っておかなければならない。

だからこそ資本は自らの利益と目的のために、必要とあれば、その手段として、法律が禁止している不当労働行為をもあえて行なって、組合の「丸がかえ御用化政策」をとってきたり、「分裂政策」をとってきたりしているのである。それはなんのためにやるかといえば、目的はただ一つ、企業合理化をすすめる、「合理化か、死か」の資本主義競争に打ち勝つためである。このために、企業のなかに労働組合を閉じこめ、使用者と労働者、会社と組合という企業内の雇用関係以外に眼をつけ、他の企業や同業者の労働者、他の国々の労働者の状態に関心をも

ち、これと自らの労働条件や生活を比較し、自分たちの運命について考えたり、労働者というもの（階級）と資本家というもの（階級）との社会関係に疑問をもったりすることを、なんとかして、おもしろく止まらそうと努力してくる。

□ 会社の繁栄＝諸君の繁栄という思想攻撃

この資本の目的のために、企業内外の彼らの持物のすべてが動員され、利用される。マスコミや社内コミュニケーションのすべてが、労働者の思想と行動を、ビルのなか、板べいのなか、企業のなかに閉じ込めるために活用される。「もう資本主義だって変わったのだ。世の中だつて動いているのだからね」と技術革新とオートメーション時代の御利益の宣伝をくり返し、資本の繁栄＝会社の繁栄こそ諸君の繁栄だ、といつて「繁栄への道」などという名のPR紙まで誕生し、続々と新資本主義、人民資本主義、民衆資本主義などといった新語が作られてくる。同時に、また企業のもつ公共性や社会生活とのつながりを強調し「もし、うちの会社がなかったら、社会の人はどうなるだろうか」と「利潤のための経営」を「社会のための生産」にすり換えようとやっきになっている。このなかで、うちの会社だけは特別なので、すべてのもの

に「社会のための奉仕」が優先し、このためには、資本家も労働者もないのだ、仕事を通じての社会奉仕というこの共同目的に反対するものこそ、闘争至上主義者であり、アカであり、労使共同の敵なのだと言張する。

「パイの分け前を増そうとするなら、まずパイを大きくしよう」という生産性向上の論法で、階級対立の事実を目をおおわせ、両階級の利害の一致を強調し、「あなたの運命をわたしたちにお任せなさい」と思想攻撃を集中してくる。

これが、今日行なわれている資本の側の思想攻撃の特徴であり、すべてのPR・HRなどの重点でもあろう。

彼らは、労働組合を形式的には認めたが、労働者を企業のなかの従業員として生涯眠り込ませることをあきらめてはいないのである。

□「労働者」と「従業員」との混同

労働組合は労働者の組織である。労働者の組織であるということは、従業員の組織であることではない。われわれは、労働運動のなかで、従業員であることと、労働者であること

を、しばしば混同して用いている。

いうまでもないことだが、従業員であるということは使用者と被使用者一人ひとりの関係であり、企業内の雇用関係を指すものである。「われわれ労働者は……」という場合の労働者は、これと同意語のものであってはならない。

労働者とは、つまり労働者階級の一員であることを表わしている。これは、企業を超えた社会的階級関係に根ざしており、その企業をも貫く社会的な資本家階級と労働者階級の社会関係を指すものである。したがって、われわれは一会社の、または、国家や公企体の雇主に雇用されてはじめて労働者となるのではない。企業内の雇用関係が生じてはじめて、労働者というもの、すなわち労働者階級となるのではない。われわれは、雇主を求め従業員になったとき、すでに、労働者であったのであり、サラリーマンであったのである。いや、労働者であったからこそ、雇主を求めたのである。雇主を求めねばならなかったのである。

労働能力以外に何ものを、もっていない、生産手段をもっていないわれわれ労働者は、どこかで、だれかの雇主をみつ、賃金をえて働かなければ、生活を営むことができないのである。たしかに、「わたしは小づかいとりにきているので、生活のために、などといった深刻な目的のために会社へきているのではない」というような顔つきをしている仲間もいるが、これまた、そのような顔や素ぶりをしてるだけである。彼氏や彼女のお小づかいもまた雇われ

て働いた賃金、その生活費であることに変わりはない。

もちろん、われわれは労働者であり、サラリーマンである以上、どこで、だれを雇主にみつけてもよい自由はある。しかし、同時に、どこかで、だれか雇主をみつけて働き、賃金をえなければ生活ができないという不自由さをもっている。この自由と不自由さを合わせもっている労働者の立場は、企業をこえた社会的な立場であり、社会的な階級としての存在でもある。したがって、労働者というものと資本家というものの両階級の関係は、企業をこえた社会関係であり、企業内の使用者と被使用者とのせまい企業内だけの関係ではない。一方は縦の関係であるのに対して、他方は横の関係である。一方は、企業に雇われているものの企業内の立場であり、他方は、雇主をみつけ、就業することのできたものも、不幸にして雇主をみつけることのできなかつた失業者もふくめた階級としての社会的立場を自覚し、代表しているのである。

われわれは、この従業員と労働者という二つのものをはきちがえ、労働者の立場と従業員の立場を混同して運動をすすめる、ものを考えてはいないだろうか。「労働者階級と資本家階級の基本的な利害対立」も、搾取と被搾取という言葉も、使用者と被使用者の企業内の関係にすりかえて、考え、行動してはいないだろうか。

両階級の搾取関係が、会社のなかの関係にかぎって考えられ、企業外の社会関係に目をおって、税金や物価を通じて、立派に労働者階級と資本家階級の利害対立があり、搾取がある

ことを見失なってしまうているのではなからうか。

□ 労働組合は「労働者」の組織である

労働組合は、資本家階級に対抗して、労働者の利益をまもる階級的な組織であり、従業員だけの利益をまもる企業内の組織であってはならないのである。なぜならば、企業内の組織であったのでは、ほんとうの労働者の利益をまもることはできないからである。労働組合がほんとうに、労働者階級の立場にたって団結し、行動するときにはじめて、労働者階級の一員としての労働者である従業員の立場をもまもることができるのである。

労働組合が、労働者の利益をまもるためのものであるかぎり、これを組織して、社会的な一大勢力にしなければならぬ。企業内だけで、どれだけ力量をもっているにしても、それでは、ほんとうに労働者の利益をまもることはできない。

労働者にとって、労働組合は目的ではなく手段である。組合は労働者の要求を解決し、労働者の幸福を闘いにとってゆくための手段である。その要求の解決方法というのは、相手階級とのたたかいである以上、とうぜんその相手は資本家階級であり、闘いは資本主義的な搾取の道

具としての国家の政策と権力にたいしてもむけられるものである。ここに、労働組合のもつ階級的性格がある。労働組合が階級闘争の組織であるという側面がある。だからこそ、労働組合が、直接、経済問題でなくとも、労働者と労働組合の民主的な権利をまもり、労働組合の独立をまもるために、戦争に反対し、平和をまもるためにたたかうのは、企業内の従業員組織ではない労働者階級の階級組織として当然なことである。

三池闘争のなかで端的に現われていたように、資本家の組合弾圧や介入のやり方、国家権力ことに警察権力の干渉が、労働者の闘争に政治的性格をあたえることもよくあることである。これは偶然でなく、その根底に両者の階級的な対立関係があるためである。そして、われわれ労働者が、このような階級関係に目ざめて団結したとき、はじめて階級的な組織をもつことができるし、労働者は労働組合を通じて企業のなかの勢力でなく、一大社会勢力となることができるのである。

□ 労働組合の主要な仕事とはなにか

労働組合は階級的性格をもつ労働者の階級闘争の組織であるが、労働組合は、その働きの面

で労働者の唯一の財産である労働力の処分を雇主側に一任しないで、自分たちの側でその売り値を独占し、その云い値で処分できるよう、安売りしないという体制をとることを主要な任務とする。

労働者が団結することをやめて一人ひとりで使用者の前に立つとき、どんなに弱いものになるかは、あの入社試験のときの状況がこれを示している。

「賃金はいくら希望しますか」

「いくらでも結構です」

「勤務地はどこがいいのですか」

「〇〇を望みますが、なければどこでもいいです」

「なぜ、この会社を希望しましたか」

「仕事が自分の性格に合うようにおもいますし、将来性があるとおもいましたから」

などと一応の答えがのべられ、雇用のための交渉は行なわれるが、これはけっしてわれわれの「ほんね」を現わした交渉ではないはずである。この返答は、試験前夜から考えてきた、つくりごとであると同時に、仕方なしにのべている泣寝入りの言葉である。自分のもっている労働力を金に換えるのに、対等で正当な提案もできなければ交渉もできない。これが一人ひとりの弱い労働者の立場である。ここでは、われわれは労働力の売り値も、職場におけるその処分

の仕方、すべて、使用者の側に一任してしまう。買い手の云い値で売り値が決定され、ドレ
イの言葉で返事を余儀なくされるのである。

いうまでもなく、労働者が、労働組合をつくるのは、このような状態をなくするためであ
る。自分たちで労働力の売り値を決定し、これを提案するために、まず仲間を大切にし、仲間
と相談することから団結がはじまる。「労働時間は八時間以上は働かない。これ以上働くとき
は二割五分の増賃金を請求しよう」「休日は一週間にかならず一回は要求しよう」というよう
に、まずだれよりも、仲間と相談しあい、内部の誓い、労働者同士の協定をつくる。おたがい
は、この協定をまもり、労働力の安売り競争をしないようにしてゆく。これを労働者のモラル
とし、仁義とし、権利の土台としてゆく。この仲間との仁義を無視して、労働力の安売り競争
をすることは労働者として恥かしいことだとする。これが労働者の団結である。つまり、労働
組合は労働市場のなかで労働力の販売価格の独占力をもつにいたる。これが労働組合のもっと
も重要な機能である。

労働組合が、労働者の組織であり、従業員の組織ではない以上、その独占力が企業のなかに
止まっているのでは、その機能はまったく半減する。どれだけ、企業のなかで独占力をもって
いても、企業ごとに安売り競争が行なわれては、その国の、その産業、その業種の安売り競争
の相手が、多少、少なくなっただけでは労働組合としては真の団結の機能を發揮しえない。

だからこそ、労働者が企業をこえて、地域的に団結し、労働力売買のために団体交渉を行なうて協定を結び、産業別や職業別に、あるいは雇用主別に労働組合を組織してゆくのは当然のことである。企業内の組織では、従業員の立場をこえて行動することはできない、労働者の利益をまもることも、できないのである。企業のなかで、組合がどれだけ力をもち、いばっていても、社会勢力として、階級として影響力をもち、発言し、たたかうことはできない。企業内のことにだけ活動を集中し、賃金も労働時間もすべての問題を企業内のこととしてとらえ、社会問題には沈黙せざるをえない。遂には組合丸ごと企業のなかに飼いならされ、労働組合幹部と組合は、その出世系列と機構のなかに組み込まれ、たんなる従業員集団として終わるほかなくなるであらう。

□ 労働力売買のための団体交渉と協定

このように、労働力の独占という労働組合の機能的な側面からいえば、労働組合の団体交渉が、どのような重要性をもち、その結果つくられる労働協約とは、どんなものであるかがわかる。労働協約は、労働力の販売価格の表示であり、その処分の仕方をきめた定価表でもある。

また、労働者の組織である労働組合の団体交渉というものは、とうぜん企業をこえたものでなければならぬことが理解される。これは企業内の協議とは異なり、基本的な利害の一致しない問題は、すべてこの企業をこえた団体交渉によって行なわれなければならないことがとうぜんなこととなる。

労働組合の労働力の販売価格にたいする独占力が、企業の内限定され、企業外において、各企業ごとの安売り競争が行なわれているかぎり、賃金にたいし使用者のいう支払能力論を克服することもできないし、資本の繁栄イコール労働者の繁栄論も、乗りこえることはできない。経営者の側が、税金を支払い、材料を仕入れ、電力料金を支払うときに、その売り手にたいし、われわれの労働力を買いとるときのように、支払能力論を主張したり、会社が繁栄したら、といいわけをしないで、その売り手の側の提案通りに代金を支払うのはなぜだろうか。問題は、その買い手である資本の側に余裕があるからではない。その理由は、ただ一つ、売り手の側である電力会社や原材料の提供者である独占資本や国家が、その商品の価格を独占し、たがいに安売り競争をしない体制をとっていることにある。労働力の買い手である会社が、その値段としての賃金をきめるときだけ、支払能力論を主張してこれを買いたくのは、売り手が企業にしか独占力をもっていない従業員集団であり、企業をこえた団結力をもつ労働者の組織になっっていないからである。

われわれは、以上の理由からも、労働組合として安全にその機能を果たすためには、職場から、全国組合にいたるまであらゆる段階で、労働力の値段を独占し、安売りしないという体制をつくり、労働条件を詳細に協定し、これをみんなとの相談なしには勝手に処分させないようになければならない。この労働組合の重要な機能を中心に、団体交渉、労働協約の締結機能を軸として、職場闘争、企業内闘争、産業別統一闘争の役割と任務を明らかにしなければならない。

総評が大会に提示した組織方針では、職場闘争の目的を三つあげ、(1)組合員が組合を身近なものとして意識する。(2)前近代的労務管理を排除し、職場を民主化する。(3)職場労働者の団結心を強化すること、をその目的として強調している。しかし、これは一面的な見方であり、その重要な面を軽視したものだといわねばならない。精神面を重視し、実効と、機能を正しく位置づけていないものといえる。これは職場闘争の目的ではなく、結果であり、職場闘争の御利益^{ベネフィット}ともいうべきものであろう。職場闘争の正しい位置づけを行なうことを方針が目指しているならば、労働組合のもっとも重要な機能である「労働力を安売りしないために、職場でまず労働者が競争しない体制をととのえ、職制と労働力の処分について交渉を行ない、きまった通りに働いてゆくこと」という労働力販売の独占機能としっかり結合して、その役割と任務を明確にすべきであらう。

2 たたかいのなかで組織をつくろう

□ 生命を無視した生産増強と三池大変災

すでに述べてきたように、労働者が労働組合をつくるのは、そのこと自体に目的があるのではない。資本主義のなかで労働者は、組織されていないかぎり、労働者の要求をなにかちとることができないから、組織をもつのである。だから、労働者が労働組合に組織され、労働組合をもつのである。しかし、ただそれだけでは不十分なのである。その労働組合がほんとうに労働者の要求の獲得のために働いているかどうか、動ける組織なのかどうかの問題なのである。組織はあるが眠っているのでは、その目的を獲得することはできない。組合民主主義がしっかりとまもられ、大衆的性格と階級的な戦闘性でしっかり武装された労働組合でなければ、目的を貫きうる組織とはなりえない。労働者の要求を獲得するのが労働組合なら、その要求と

はなになのか、労働者の要求とその解決方法の発見、そして、このための共同事業こそ労働運動なのである。

労働者の要求はまず、労働者がその労働力を処分し、働かされている生産現場、職場から探りだされるべきものである。労働組合の組織づくりは、職場の現状、現場の問題を離れてはありえない。今日、職場では多くの生産が行なわれているが、同時にその場で、沢山の労働者の要求、労働者の問題と社会問題が作り出されつつある。

激しいストライキをたたかい、組織分裂攻撃をうけたあとで職場に入った三池の労働者を待っていたものは、言語に絶する差別待遇であり、保安を無視した生産増強体制と、いっそうの組合切り崩し攻撃であった。

ストライキ当時の一日八、五〇〇トン生産体制は、一六、〇〇〇トン体制に引き上げられ、一カ月一人当り一四トンの体制は、いつの間にか二六トン体制に引き上げられている。これが、四、〇〇〇人の人べらしと、一〇数パーセントの賃金切り下げを行なった結果の上に生み出された数字なのである。

昭和二九年以来の、職場における保安闘争のなかで、一年平均五・六人から〇・八人まで引き下げられていた災害死亡率は、就労一年、三六年暮には一七人に拡大し、三七年一五人、三八年一六人と犠牲者をだしてきた上に、われわれが永久に忘れることのできない三八年一月

九日の大変災——保安さえ確実にされていけば起こるはずのない炭じん爆発によって四五七名もの生命がいけにえにされた。これは生産の増大と組合抑圧と災害が三位一体をなしてきた、まさにいたましい典型であった。

この事実をみれば、三池における組合破壊と分裂攻撃がなんのために行なわれたかが明らかである。彼らにとって、三池労組の破壊、それじたいは、なんら目的としての意味をもっていたのではない。人命さえも省みない、企業合理化——「最大限利潤」の獲得、これこそ彼らの分裂攻撃の目的だったのである。

殺人犯の手によって、一人の市民の尊い生命が失なわれたとき、警察は大動員され、多くの費用が注ぎ込まれて、徹底した犯人捜査が開始される。大量の仲間たちを殺した犯人は誰なのか、われわれが資本主義競争の被害、保安を無視した合理化によって殺された仲間たちの死を黙って見過ごすわけにはいかない。落盤を不可抗力とし、起りうるはずがなかった炭じん爆発まで放置し、人間の命よりも機械と生産を大切にする合理化への怒り、憎しみ、不満を組織し、たたかうためにこそ組織が必要なのである。

□ 鶴見・三河島事故の責任を労働者に転嫁

一三〇人の犠牲者をだした三河島事故が起ってから一年たつたたぬうちに鶴見事故でまた一六〇人も人命が失なわれた。安全や正確より、輸送力増強第一主義の合理化による国鉄労働者のきびしい労働強化のなかでこれが起っていることこそ問題である。

ところがその原因も徹底的に究明されず、「労働者がたるんでいたからだ」などということで片づけられかねないなかで、事故防止の根本対策はその後もサボられている。

一本の線路に一日二〇〇本以上の列車を走らせ、全国各線の列車の総走行キロ一日当り一五〇万キロ余、地球を三八周するにひとしいという常識はずれた輸送計画、そしていまだに、四〇年まえの古い型の信号機をそのまま使用し、全国の四三、〇〇〇余の九割五分までの踏切を無人踏切とし、昭和二二年頃六〇万人もいた従業員を四〇万人余に減員し、仕事量だけは当時の三倍以上に、これをふやし、新幹線だ、コダマ号だ、とデラックスカーばかりに金をかけ、二〇秒に一本信号機がとんでくるような高度の緊張を四時間も、五時間も連続要求して車を走らせ、その運転士に一カ月休日返上で働かせて手取二七、〇〇〇円、家族三人扶養して「明日

また出ていらっしやい」では、事故のおきないことが不思議な位である。

最近、長野高裁は、昭和三五年一月二六日、松本市入山辺地内大手橋のバス転落事故（死者四、負傷三二）の責任者として当時の運転士である松本電鉄のMさん（三〇才）に禁錮八カ月の判決を行なった。事故は、道路条件は最悪で、同地内の急カーブを下り、約九〇度の大曲りのあとにむかえる手スリもない丸太橋の上でおきたものである。事故発生当時、長野県知事は「道路及び橋梁の補修について再三、地元市町村より陳情を受けていたものであり、当方としても責任なしとしない」として、運転士に見舞金一〇万円を送っている。裁判は本人が記憶ソウ失症にかかり、二カ月余の記憶がなく、すべて乗客その他の証言のみによって処理された。資本家たちとその政府はこれらの事故をもすべて、その原因は「労働者がたるんでいた」せいにあるとして「心のゆるみをなくし、精神的な緊張によってこれを繰り返さないようにする」といって、無事故の誓いを唱和させ、無事故四十訓を作り、「二年無事故者に楯を出し、一年にカップ、一カ月でも旗を出す（私鉄〇バスの例）」という式の精神主義をとっている。ハタとカップと楯と「成田さんのお守り」で交通事故をなくするのが資本主義的合理化である。これらのすべての交通事故の最大の原因こそ、まさに「利潤のための生産」であり「経営」なのである。

□ 資本家はなんとしても要求を抑えようとする

職場では、資本家の手によって次々と新しいスローガンが準備されている。「自由化に打ちかつために」「国際収支の赤字をなくし、貿易自由化のなかで負けないように、賃上げを自粛しよう」「資本の繁栄にこそ、労働者の繁栄があるのだ」……。しかしながら、これらの合理化が、労働者の生活安定や権利をまもるためにすすめられた例をきかない。

彼らはいつも、自分たちの仕事で「もうけ」のためにだけやられていることを、ひたかくしにかくそうとしている。そのために、「人民資本主義」とか、「新資本主義」とかいて、新しい言葉を使い、資本主義も変りつつあるのだとくり返し宣伝している。会社の仕事を何とか理屈をつけ、社会のため、公共のためという「コロシ」文句と結びつけて、アピールし、労働者にほんとうのことをわからせまいとし、階級対立と闘争を古くさい文句だといい、労働使協調主義を説きまわっている。労働者にたいして、「もうけ」のための生産を「社会」のための生産と思ひこませ、資本家と労働者の共同の目的は「社会奉仕」なのだと宣伝する。この共同の目的のためには、資本家も労働者もないので、これにたいして反対するものこそ、労働

者と資本家の共同の敵なのだ、これこそ「アカ」だとよびかけている。

しかし、これは、ぜんぶまっかなウソである。われわれは生産の進歩が世のなかの進歩のものである事実を否定しない。だからといって、彼らの手によるいまの生産が社会の進歩と繁栄のためにやられているというゴマカシにはのれない。

社会のための生産なら、全国の無人踏切には、とくに安全のために人が配置されるか、新しい装置がとりつけられているであろう。なによりも自動停車装置がとりつけられ、機械が入りオート・メーションが進んだのだからとして、労働者にたいし資本家の側から賃上げの提案があり、彼ら自身の口から休日と休暇の増加、労働時間の短縮が主張されるであろう。資本主義生産のなかでの技術の進歩や社会の繁栄は「もうけ」のための生産の結果であり、一面の「御利益^{ごりやく}」にしかすぎないのである。だからこそ、機械を入れて「もうけ」を増すことができるときにのみ、彼らは機械をとり入れるが、どんなに「世の中」のためになるということがわかっていても「もうけ」の対象にならないことには手をつけないのである。

□ 労働者は「要求」のもとで一つになる

いま、大資本では生産様式が変えられ、設備投資がすすみ、多くの会社をその傘下におさめ、沢山の傍系会社や系列会社を作られ、近代化がすすんでいる。しかし、このことは同時に、労働者の配置転換の問題を引き起し、首切り、労働強化をもたらし、熟練工の格下げ、定年の切り下げ、労働者の肉体的、精神的疲労の増大など沢山の問題を作りだしている。

つまり、彼らのやり方は、いつものことながら、技術進歩だ、社会の繁栄だという唄い文句を前面にだし、労働者の基本的な権利と要求は、ひたすらそのうしろに押しこめられている。それだから、彼らの宣伝カンパニヤとマス・コミのかげでいつもうしろに押し流され、かくし去られている労働者の被害、困難を明るみに引きづり出すこと、このなかでの労働者の不安、不満、不平、要求がなんであるかをつかみ、労働者の要求を発見すること、これを掘りおこしてくるから労働者のたたかいが始められなければならない。

労働者の要求はかならずある。どんな企業にも、どんな職場にも、労働者のいるところ、生産と合理化がなされているところ、かならず労働者の要求はあるのである。そして、この要求

を獲得するための正しいスローガンが示されたとき、すべての労働者は要求のもとで一つになることができる。ここに灯をともしのが、組織の指導者と活動家の任務であり、ここにまた、たたかいのための組織が必要になる。

企業合理化のなかで、労働者への被害を最小限に防ぐためには、抵抗の組織が必要になり、積極的に労働者の利益と権利をたたかいとるためには団結が必要となり、組織が必要となる。賃金を生活費に近づけ、労働条件を引き上げるためには、「これ以下では労働力を安売りしない」という仲間との約束を中心に、競争しないという姿勢と構えが必要になる。職場では職制よりも、おかあちゃんよりも、まず仲間を大切にし、その約束を何よりも大切にする必要がある。この団結を、なにを中心に、どこまで広げるか、性を同じくする労働者同士で団結するか、同じ材料を使用して働くもの同士が約束をしあうか、同一産業の労働者までこれを広げるか、ここに労働者の利益を最大限にまもる手段としての組織の方法がある。

□ 合理化の中の生活・権利をまもる闘い

企業合理化を高度の機械化、オート・メーションだと考えれば、中小企業の一部では合理化

はないといえるのかも知れない。しかし、合理化は職場で現われるとき、いつも「これは合理化とはちがう」というような姿で現われてくるし、今日の職場での問題は、労働者が合理化を合理化と考えていないところにこそあるともいえる。

大資本の系列に入った会社では、例外なく親会社からの投融資にたいする見返りが要求され、これが職制の強化や組合活動のしめ付けとなって現われている。労働条件は親会社以下に押しつけ、少しでもこれをこえるものは親会社の線まで引き下げる。労使慣行は親会社とその組合なみにそろえる、という動きは目立って強くなっている。労働組合がなかったとき、あるいは、労働組合があっても、企業のなかでとじこもり、「うちの会社の従業員だけの集り」に止まっているときは、会社もまた、ある意味で適当に組合の顔も立てていたが、全国組合や地区労に加入し、他の会社の同種の労働者と賃金、労働条件を比較して考え、行動するようになると会社も放っておかない。

経営者同士の連携を強め、労務課を新設したり、新しい部長をスカウトしてきて専門的に労働組合対策を考えるようになる。賃金や労働条件を引きあげれば、その翌日から直ちにこれとり返すために不採算部門を下請に下ろし、臨時工を安い賃金で雇い入れ、機械化やオート・メーション化の資金はなくとも、係長だ、副長だ、班長だと、やたらに「長」の字をふやし、労働者への監視と尻たたきを強めてくる。職制の技術教育だといいいながら思想教育を行ない、

組合批判の知識を注入してこれを扇動し、社長自ら勉強会を開催し、提案制度や社内貯金を奨励して、文句をいわないで黙って機械のボタンを押す労働者をつくる「企業内人づくり」をとり入れるなど、各種の方法を進めてくる。

従来、賃金配分など、いつも組合案通りにやられてきたものが、会社案を提示してきたり、「増産運動」だ「躍進運動」だと、やたらと「月間」や「〇〇週間」をつくってくる。ゼニっことをかけないで労働者の尻をたたき、能率向上に協力させようというのである。

しかも、注目すべきことは、これらの方法を実施し、能率向上を行ない、生産性を高めるにあたって、親会社の労働者と系列下の会社にくる労働者の企業意識を利用し、「傍系会社の労働者、つまり妾の子供が、本妻の子供であるわれわれ親会社の労働者より優遇され、可愛いがられ、沢山賃金をもらうのは怪しからんことである」「彼らは〇〇独占資本の手先である」とたくみにこれを対立せしめ、古い組合幹部と現在の組合幹部の意見の相違点や対立をたくみに利用していることである。

こうみてくると、合理化は決して同一の姿と同一の方法では行なわれてはいない。合理化をイコール機械化と考えることも、それをニコポン戦術のPRや人間関係とのみ考えることも、その一面をしかみない見方である。しかし、合理化はどのような方法、どのような形であらわれても、本質的には労働者に被害をあたえないものはないし、このなかで労働者の人権や生活

権はいつも無視され、あとへあとへと押しやられていることだけはたしかである。

われわれのたたかいと運動は、機械化やオート・メーションのなかで押し流されようとする労働者の権利をまもるために、これを前面に押し出すためのものである。定年の切り下げにたいしてその延長を、配置転換を余儀なくされた場合には、これを行なわれる労働者の立場にたいし、半失業の問題としてこれをとらえ、その完全な補償を要求し、新しい仕事につく職業教育の完全実施とその費用の全額負担を要求してたたかうべきである。肉体的疲労や精神的な疲労の増大にたいしては、休日、休暇の完全実施とその支給日の増大を要求する。いうまでもなく、このような労働者に対する被害を防ぐ消極的なたたかいだけでなく、進んで積極的に賃金の引き上げと労働条件の改善、各種の職業上の利益や権利をまもるためにたたかうことこそ、労働組合の目的そのものである。われわれはこのたたかいのなかで初めて、労働組合の団結を強め、その組織をつくり、これを強化してゆくことができる。

□ 職場に労働組合をつくることが出発点

われわれが労働組合をもつのは、このような労働者の諸要求を正しくたたかいとってゆくた

めである。すべての労働者の生活と権利に関する問題はまず仲間の労働者と相談をすること、労働者の実質賃金や労働条件や待遇の切り下げを仲間に相談なく認めたり、とりきめたりすることは、労働力の安売り競争を認めることであり、労働者の仲間の仁義に反することである、という考えを徹底させ、労働者の権利をこのうえに積みあげること、これがわれわれの団結と組織をもつことのねらいである。このために「労働力の処分」を資本家のいいなりにさせたり、彼らに一任しないという体制をまず職場につくることが必要である。生産現場、搾取の現場——職場にまず労働組合をつくるのが、組織づくりの出発点である。

したがって職場組織は、組合の規約や制度としてつくられただけでは不十分である。組合員何名に一名の職場委員をおく、五人組をつくるということだけで職場組織が動きだすということとはできない。組合規約や機構だけが労働者を結合させ、職場の意思を一つにし、職場闘争を起こさせるものではない。総花的な組織づくり、規約での一般化、これも必要であるが、同時に重点と典型の職場組織を選びだし、そこで具体的な要求をとりあげ、職場の世話役や活動家を選ばし、これを配置につけて動かしながら実情に即してこれを点検し、組織をつくってゆくことが必要である。

このなかで、組織の中心になる活動家を育て、その任務を明らかにすること、なにをするのが職場活動家の日常の仕事であるかを示し、要求の獲得のために自らたたかうように仕むけ、

指導部が適切にこれを援助し、まず典型職場で闘争を成功させるという、一つ一つの個別の指導こそが職場闘争を発展させるうえで重要である。このなかでの成功、失敗の経験を正しくまとめ、批判し指導部の意見をくわえて、さらに全般に知らせ、広げてゆく。一つの方針の決定や方法の基準がきまったらかならずこの二つのものを結びつけてゆくことが必要である。このいずれかが一つが欠けても、組織づくりと職場の闘争は発展しない。

3 死んだ組合から生きた協約は生まれない

□ 労働協約はむずかしいものという考え方

「うちの組合員は、賃金問題には大きな関心を示すが、労働協約闘争になると冷淡である」ということをよくきかされる。

この言葉のなかには「労働協約は労働組合運動の集積である」とか、「労働協約は労使関係のあり方を規制するものである」といった使いならされた言葉へのかすかな反発が含まれている。

われわれ労働組合のなかには、労働協約というものはなかなか難しいもので、法律的な知識がないと分らないもの、弁護士か学者にきかないと結論は出せないものとされる傾向が少なからず残っている。

賃金は、労働者の生活に直接関係する「ゼニ」の問題であり、労働協約はユニオン・シヨブ、非組合員の範囲、唯一交渉権宣言条項、組合活動がどうの、こうのといった、むずかしいものとされている。

だから、どこの労働組合でも、労働協約はにが手のもの、専門委員が書記長しかよくわからないものとされている。労働組合があって、労働協約がないと一人前の労働組合とはいわれならしいから「うちでも、労働協約を作ろう」ということで、「どこかに、参考になるいい協約はないか」と、労働協約の見本を探すのが普通である。

労働協約が、このようなものになった一番大きな要因は、日本の労働運動のなかにおける賃金協定と労働協約の分離ということである。これは終戦直後のインフレのなかで物価に追いつけられながら、賃金を生活費に近づけるために、殆んど二カ月から三カ月毎に賃上げ要求を提出し、賃金闘争を繰り返してきたことがその理由の一つであろう。その状態は、いまでも基本的に変わっていない。同時に、また、その賃金要求の方式自体が、平均賃金要求方式によるものであったということにも原因はあろう。

労働組合とは、くり返し述べてきたように、機能的には、労働力価格の独占権をにぎり、労働力の安売り競争をなくするために作るものである。この意味で労働組合の賃金要求と労働協約の要求は、労働者の側、つまり売り手の側の「売り値」であり、買い手に対する売り手の提

案する「定価表」でもある。この定価表の表示が正しく行なわれなければ、その団体交渉を媒介として決定される労働力の売買が、うまくすすむはずがない。この意味で平均賃金要求方式は、一面で労働組合の本来の機能である「労働市場における労働力販売の独占」という機能と離れた労働組合運動を育ててしまったといえることができる。

□ 賃金と労働条件を切り離してはならない

資本家階級と労働者階級の階級的な立場の相異点は、賃金を通じてもっとも端的にわかれている。賃金をどのようなものと理解し、何と考えているか、またいかなるものと結合してこれを理解するかは、それぞれの属する階級としての社会的立場で、まったく異ってくるものである。

資本家階級は賃金を問題にするときは、いつも、どこでも、これを経営を行なうための費用として考え、利潤を生み出す経営のために支払う生産費の一部として計算するが、労働者は、いつも、自分たちの生活費として考え、自分の所得として理解する。したがって、資本家が、賃金を問題にするときは、いつも全従業員の一人ひとりの労働者の賃金ではなく、総額で

これを取り上げ、一人当りの平均額でこれを計算する。製品一個あたり平均の原則として、これを他と比較し検討する。かれらにとっては、全従業員をコミにしていくら、平均していくらかが問題であり、従業員一人ひとりの賃金など、ここではいっさい問題にはしないのである。一人ひとりの労働者が、その賃金で「子供を高校に入学させることができるか」「共働きなしで結婚できるかどうか」「晩酌のしょうちゅうを二級酒に格上げできるかどうか」そんなことは、彼らにとっては無関係なことなのである。

これとは正反対に、労働者にとってみれば、原価や生産費や利潤は、ほんらい、自分たちにとって、どうでもいいことなので、賃金の総額や平均賃金など、それは大して重要なことではない。労働者にとって、問題なのは「俺にはいくらくれるのか」ということであり、個々の賃金、袋の中味こそ、もっとも大切な関心事なのである。賃金を、いつも総額で、平均で、とりあげ、収入と原価、利潤と結びつけて考える立場、これが、資本の立場であり、雇主の考えであり、労働者という階級的立場に立った考え方ではなく、企業のなかの従業員の立場に立った賃金への思想である。いつも、袋の中味を問題にし、これを生活と関係づけ、労働時間と比較し、休日や休暇と結びあわせて賃金を考え、雇用と関連させ、生涯の賃金をとらえ、賃金をたえずとなりの会社やとなりの国の労働者の賃金と比較対象して、とらえてゆくのが、われわれ労働者の立場にたった賃金にたいする正しい考え方なのである。労働者は賃金の問題を生活と

3 死んだ組合から生きた協約は生まれない

あわせ、他の企業の賃金とこれを比較し、生産費の問題、原価計算の問題としてでなく社会問題としてとらえ、考えるべきなのである。資本と雇主の立場に立つ賃金の思考方法こそ支払い能力賃金であり、労働力の売り手の側に立つものの賃金計算と要求方式でなく、買い手の側に立つ賃金への思想であり、労働力の正しい販売価格を表示する定価表とはなりえない、抽象的な賃金表示なのである。「総収入のなかから、人件費を支払い、物件費を買い、減価償却だ、配当だ、借金の利子も傍系の投融資も、社長渉外費も、あの子のチップもみんな支払ったその残りカスを全従業員の数で割った平均賃金」——それが支払い能力賃金であり、平均賃金Ⅱベース賃金なのである。この賃金に関する労働者の観点と立場さえ明確にしておけば、「賃金の要求金額と妥結金額の差が開きすぎる、大体、会社の出せる賃金を要求すべきではないか」といった主張も、正しく整理されるのではなからうか。

われわれが、買い物をする場合に「自転車を買いたいのですが」「ハイ毎度ありがとうございます」といいます。わたしの店の自転車の平均価格は……」というような売り値の提案をする自転車屋はいない。このようにベース賃金とは、正体のない、化け物のような抽象的な賃金なのである。このような、ベース賃金の交渉や賃金協定のための闘争は、賃金闘争を企業内に押し込め、使用者の計算と主張に依存する支払い能力を基礎にした配分闘争としてしまい、その結果、力関係で話のつかない部分を「人事権」に属するものとしてこれを除外し、この部分は、使用者の

専決事項としてこれを一任し、いわゆる成績給、査定給として協定の対象からはみ出され、処理されてきたのである。

このように、ベース賃金は、労働者にとっては労働力の販売価格の最低額を表示する具体的な賃金ではないから、これを中心に協定した賃金協定も、争議の妥結協定ではありえても、労働契約のもっとも主要な部分である賃金の基準を具体的に総括し、網羅的に協定した賃金協定すなわち、労働協約ではあり得ないことになる。

完全な賃金協定となるためには、労働者賃金を決定する具体的な基準であり、これに見あった労働条件が決定されなければならない。対等な団体交渉で作られるものであり、相手側に、一任するような部分のない協定でなければならない。

ベース協定は、対等の交渉と協定をねらいながらも、結果的には、交渉の及ばない部分の決定を相手にまかしてしまい、「その処分を雇主に御一任申し上げてしまう」という結果になり、労働者一人ひとりと使用者の間の労働契約の内容を正しく規制し、これを直接拘束する本来の協定とはならないのである。

□ 協約闘争の課題は、行と行との間にある

このようにベース賃金闘争のくり返しは、賃金協定と労働協約を分離させ、賃金と労働条件を常に結合して考える労働者本来の考え方を、組合運動のなかに徹底させることを妨害し、休日、休暇などについても、抽象的に協定化することで労働者を満足させ、労働条件と賃金、雇用と賃金などを、一体なものとして理解する方向を封じてしまった。

このようにして進められた労働運動から生まれた労働協約は、運動のルールを規制した労働協約、その実、立体的な運動と切り離されたアメリカ型移入協約、つまり写された労働協約に協約をしてしまった。ユニオン・ショップと唯一交渉権、組合活動条項や、争議条項といった難しい専門的知識を必要とする条項を中心にした協約、小委員会でもやらなければわからない協約となってしまう、かくて、労働協約の締結は会社の労務担当と書記長の専門事項になってしまったといえよう。本来、労働協約は労働者の賃金、生活と直結したものである。賃金を経営費の一部と考え、原価と利益と結合してとらえる雇主や、資本の立場とはまったく反対に、賃金を生活と関連せしめ、労働時間や休日、休暇と結合して比較し、雇用や待遇、一生涯

の労働力の処分方法と一体のものとしてとらえることを出発点として、協定されるべきものである。したがって、団体交渉を媒介として締結される労働協約作成の活動は、労働組合運動の中心的な活動なのである。これが労働組合の「要求とその解決方法の発見、大衆動員と配置、解決結果の確認」という運動そのものである。

このような、労働組合の中心的な活動と切り離された、移入協約による労使慣行の協定、組合活動、争議条項、施設利用、経営参加、ユニオン・ショップといった、いわゆる債務的部分中心の労働協約が、大衆の関心と支持の外ですすめられるのは当然といわねばならない。「うちの組合員が、労働協約に関心をもたない」のは、むしろ「労働協約が組合員の関心のもてないもの」になっていることに、その原因がある。

労働協約じたいが、組合員の生活や賃金とは結合しない労働協約になっており、書記長と法対部長の専門事項になっており、協約闘争の、「分らない点は学者か弁護士にきいてこい」式の闘争になっているからである。このような労働協約は、賃金や労働力の処分の仕方、つまり労働条件や待遇は、相手方（買い手の側・雇主）に「絶対に一任しない」ということを中心とする本来の労働組合運動とはまったくかけ離れたものとなってしまふ。職場のなし崩し合理化や人べらし、労働強化などの防波堤としては、もちろん役に立たないだけではなく、労働者の首をすらすら守ってくれるものとはなりえない。

このように、今日の労働協約の問題点は、その条文の表現や重要事項の表現の仕方、交渉のすすめ方などにあるのではない。「今日の労働協約闘争の問題は、むしろその書かれている条項の行と行との間にある」といわねばならない。

労働協約闘争の実践上の中心課題は、労働協約と労働組合本来の活動との結合であり、労働協約を労働者の生活と直結したものとするためには、どのようにしたらいいかという点におかれねばならない。労働協約をその名に価しするものとするためにその内容をいかに充実し、強化するかということでもある。全国単産や地域労働組合の労働協約闘争に関するその指導の重点も、まず、ここにおかれねばならない。非組合員の範囲拡大、施設管理権の強化による組合活動の圧迫、労働時間中の組合活動に関する制限強化、争議予告期間の延長、企業内争議もち廻りや絶対的平和義務の押しつけ、懲戒条項の一方的押しつけや労働協約の就業規則化など、これらの資本の狙いをバクロし、この対策や交渉方法を取り上げることも重要ではあるかもしれないが、これらの資本の攻撃も、実はすべて企業合理化を、労働組合の抵抗なくすすめ、自発的な「労使協力」の空気を作らせながら、これをすすめさせる目的のために集中されていることに目を覆ってはならない。この点から考えても、今日の協約対策の重点は、「労働協約を合理化の防波堤たりうる協約にしてゆくこと」におかれねばならない。賃金と見あった労働条件、つまり、職場における労働者の一切の処遇方法と条件を詳細に網羅して、総括的に協定

し、たんに「会社は、組合員の組合活動の自由を認める」式の抽象的な協定に頼るのでなく、労働者一人ひとりの職場における権利とは、どういうものであるかを一つ一つ具体的に明らかに、かつ、これを実行し、保証するために、使用者は、どういう措置を講じなければならないかを明確にすることにこそ、集中されなければならない。

□ 職場闘争こそ労働協約をつくる出発点

活発な組合活動のないところで、労働協約だけを有効なものとして作ることはできない。協約そのものを闘いとることより、なによりも大切なのは、協約を作る闘争であり、運動である。それにはまず、職場に組合を作り、運動を職場で育てることが出発点である。職場で労働者の一人ひとりが、労働力の安売り競争をするようなことをしないこと。このため、職場で労働力の処分や賃金とかかわりあることのすべての決定について、何よりもまず、仲間と相談してから仕事にかかるといふ体制を作ることであり、職場でまず、一人ひとりの生活に直結した組合活動を育て、すべてのことを組合に相談できる、労働組合を労働者とその家族の生活をあずかりうる太陽として育てることこそ大切である。

このなかで、職場の世話役や活動家に、はっきりした任務と役割をあたえ、これを中核として育てながら、その周囲に職場の労働者を結集し、職場でおきたことは、まず職場でとり組む体制を作り、合理化の被害は、ここで最少限に喰い止め、人員不足には「人よこせ」を要求し、仕事の段どりでも、人の使い方でも、休暇や休日のあたえ方、時間外賃金の計算の仕方から、職場環境の整備、投票、集会、デモへの参加から、組合の公報や宣伝活動の参加などにいたる、少しでも労働者の仕事や待遇に関係あることを、一方的に、会社が勝手に決めたりすることのできないようにする。たとえば、職制の自由裁量ですべてのことがやられているために、職制が代っただけで、極端に労働者が苦しくなってみたり、楽になったりする、そんなことのないようにしてゆくことが大切である。

こうして、かけあいの結果きめられたことは、職場新聞で徹底させるとか、メモを作ったり、場合によったら一札職制に書かしたり、組合や職場代表と会社の協定や覚え書、議事録などとして残してゆく。このような職場闘争こそ、合理化反対闘争の支えになり、いざ、というときは、これを小わきにかかえ、これを合理化闘争の有効な道具として、利用することができ、これが労働協約を作る出発点なのである。この職場闘争の苛理性は、三池闘争の先でも、後でも、少しも変わっていないのである。

いや、むしろ今日ほど重要な時期はないのである。職場闘争を基礎に、①指導と運動の結

合、②統一闘争と職場闘争、③運動の不均衡といかに対処するか、などといった諸問題を明らかにし、これを再検討することこそ必要なのである。

組合の指導部は、職場闘争の重要さを強調し、うたを歌うように、空さけびするのでなく、また、すべてを職場に任せてしまうのではなく、個別の職場を抱え、活動家を助け、これを援助してやり、「これが職場闘争だ」という典型となるような闘争を組むことが必要である。この活動、この〃組織づくり〃なくしては、絶対に、いまの労働協約の行と行とのあいだの問題を解決することはできない。

4 要求の発見と職場組織の点検

□ 職場にはさまざまな要求が埋もれている

労働者の要求を発見し、その解決方法をみつけ出し、職場の組合員を配置につけ、動員して問題を解決する集団的作業が組合運動である。職場には多様な要求がある。すべての組合活動の出発点を、職場におくこと、まず、職場で要求とその解決方法を発見する行動をおこすことが、職場闘争の第一歩である。

企業競争と合理化を、労働者と労働組合の抵抗をできるだけ少なくしてすすめるため、資本家たちは次々に「自由化にそなえて」「不況のなかで他社との競争に勝つために」などと、都合のいいスローガンを準備してこれを強行してくる。

この企業競争が、合理化がすすめられるかぎり、かならず職場に労働者の要求はある。職場

は動き、仕事は変わり、要求も変化する。しかし、「もう、これで労働者の要求はなくなった」ということはありえない。なぜなら、資本家の「もうけ」には限度がないからだ。「もうたんまり」「もうけ」だから、これで「もうけ」ることを止めよう」といいたず資本家はいつまでたっても出てこないだろう。このことでは、横丁の魚屋、八百屋も大資本家も変わりはない。この資本主義競争のつづくかぎり、労働者の被害はたえないし、その不満や要求のはてることがない。そして、これは個人の意思と思想の問題ではなく、社会の機構と仕組みの問題だからである。

同時に労働者はすすんで、自分の生活をよくしたいと考える欲求をもっている。このことは社会主義の国の労働者も、植民地の労働者もわれわれ資本主義の国でたかっている労働者も変わりはない。白い手をしていても、黄色な手、黒い手をしている労働者にも共通しているところである。この労働者の積極的な欲求にかぎりがない以上、要求は止ることなくつづく。問題は要求があるか、ないかの問題ではなく、これをどのように引きだし、その解決方法を、どうして見つけたすかにある。

一步職場に入ってみよう。「仕事はふえているが、人員補充がされていない」「有休や代休を考慮に入れた要員をきめよ」「会社は準備時間を締めあげてきている」「合理化、新機械の導入で、連続作業がふえ、監視業務がふえてきたが、手代り要員（テール人員）制を確立して

いない。そのため、便所を統一集中し、立派なものを設備したが、場所が遠くなりやり切れない。時間外労働をしても手当が正確につけられていない」「有給休暇を要求すると、代休や祝日にふり替えられる」など、人員不足を訴えるもの、機械のための肉体的、精神的疲労の増大にたいする不満とその措置を要求するもの、労働時間に関する要求、時間外労働の増加と賃金支払いの方法にたいする不満、設備や厚生福利施設への要求、住宅や労働災害、保安に関する諸要求、休暇休日の支給方法への不満等々、職場にはさまざまな要求がうずもれている。

□ 要求の掘り起しと生きた職場組織の確立

よく「A労組では、数百項目の要求を会社に提出して、職場交渉をやっている」といわれるが、職場の労働者の要求は指導部が、ただ、旗を振っただけで、ひとりであつまってくるものではない。企業競争のあるところ、職制支配のあるところではかならず、一人ひとりの労働者は競争させられ、職制に支配され、差別し、対立させられ、分裂の状態におかれている。要求のあるところに、自然に職場闘争はおきるものではない。執行部を中心にした指導部が、大胆に職場活動を妨害しているものを排除するためにたたかい、職場の空気をかえ、労働者が要

求をすすんで出してこれるような職場の雰囲気をつくることがなければ、要求を掘りだすことはできない。このためには、まず、職場組織を確立し、これを点検し、活動家を配置してこれを育て、援助して動かすことである。

職場組織は、労働者の諸要求をたたかう全体の仕組みの一部であるから、生きた職場組織をつくるためには、産業の種別、業種や会社機構、労働の態様、会社の労務政策、組織の条件（分裂組合かどうか）などを詳細に検討し、活動を通じて、組織を整備してゆくべきである。

この点について、総評の組織綱領は、(1)職場組織をつくる単位として、所属組合員を個人個人として掌握できること、(2)集団で職制とかけ合うのにやりやすい単位であること、(3)生産点を離れないで、お互に意思疎通がしやすい単位であることをその条件としてあげている。

職場組織をつくるには、よく五人単位とか、一〇人組がいいとかいわれるが、これも機械的に考える必要はない。例えば、男性の多い職場と女性の多い職場では異なるし、交代勤務をとっているところと通常勤務の職場では画一的に規制はできない。むしろ、日常の活動に対する個別指導、日常の運営のなかで、これを点検し補正することが必要であろう。とくに、組合が分裂し、一職場に、二つないし三つの組合の組合員がいる場合、組合員一〇名に一名、五名に一名の職場委員を配置するというような画一的な措置では、非常に危険な状態も生まれてくる。場合によっては、組合員が二名しかいなくても、一名をかならず職場の委員として、世話役と

しておかねばならぬこともある。

必要なことは、執行部が常に職場闘争の重要性について、くり返し宣伝し、機会あるごとに説得をつづけ、その組織の確立をよびかけ、重要な拠点職場、支部などをとらえ、その進行状況を点検し、個別要求解決の職場闘争を援助してこれを成功させ、重要な典型ともいふべきたかいを組み、その教訓、経験を組織の全般にひろげてゆくという活動を通じての指導である。

□ 職場組織の仕組み・運営と点検活動

最近のすすんだ労務管理では、会社みずからが労働者の職場要求に関心をもち、つねに職制が職場をまわり、あるいは職場懇談会をひらき、十分な予算をこれに充当して積極的に要求の解決に乗りだし、「労働組合などを通さなくとも、不満なことは、会社に直接いった方が解決がはやい」と思わせるように力を入れてきている。したがって、労働組合でも、日常職場でおきる問題を「組合の問題」としてとり組み、解決する仕組みと運営を欠いているとせんに幹部中心の組合活動になり、組織にたいする組合員の不信が生まれ、組合員は努力やたたかいを忘れた組合運動の見物人になって、いっそう会社の乗ずるスキをあたえるようになる。したが

って、指導機関は、たえず職場組織の運営・仕組みがどうなっているかを、職場における仕事の態様の変わり方、労働力構成、労働者の気質、意識などの変化とあわせて点検することが必要である。

(1) 職場組織の系統、構成、末端組織はどうなっているか。

(2) 職場の日常要求はだれが中心になり、どのように解決されているか。

(3) 職場の集会は定期的開催され、要求の解決のための活動とあわせ、宣伝や伝達のための活動が行なわれているかどうか。

(4) 集会での発言、出席は十分であるかどうか。職場活動のための経費はどのようにまかなわれているか。職場闘争によって給与その他の面で、不利益をこうむっているものはいないか。

(5) 職場要求を解決するため、職場の交渉権は確保され、全員参加のたたかいが仕組まれているか。

(6) げんざいの職場闘争、組合運営について改善の意見や要望はないか。あるとすればその主要な問題点はどこにあるか。

(7) 執行部の指令・指示・伝達事項などがすみやかに、確実に職場の組合員に徹底されているか。

などといった点がその中心とされ、すすめられねばならない。

このために、執行部は組織の規模、条件などに応じて、点検オルグの派遣、点検月間の設定アンケートによる調査、などの方法を効果的に利用する必要がある。

これらの組織点検は、たんに組織の運営・仕組みの点検だけでなく、合理化の進行状況、労務管理政策の変化、労働基準法、労働協約、会社と組合との協定事項などの実施状況についての要求集約、点検などとあわせすすめられるべきである。とくに、これらの点検を行なう目的は、職場組織や職場活動の欠陥を調査したり、職場にどんな問題がおこっているかを明らかにするだけにあるのではない。これを通して、組合がただちに改善しなければならない組織整備の問題点、要求事項の解決方法をみつけ、たたかいをより一歩すすめるためのものである。

つまり、たんに診断するだけではなく、締めくくりとしてかならず処方箋を書くためのものである。要求は点検と積極的な掘りおこし、働きかけのなかでこそ発見することができる。

組合役員、活動家は上で決定されたことを下に伝達し、報告し、教える。従業員代表の報告要員、会議要員型の活動家から、職場の要求をほり起し、その解決方法を組合員と相談し、決定してその行動の中心となり、またこれを援助し下からの運動を進めることのできる「要求の組織者」として、「歩き屋」Ⅱ「オルグ」Ⅱ「活動家」を養成し、この人たちの組合員にたいする比率を大きくすべきである。組合執行部はこれらの働き手の手をへて、はじめて、各職場

でたたかわれている職場闘争を集約し、整理してその共通の要求と労働者の状態を知ることができる。このため、一方法として、アンケートなども、要求をつかむ方法として採用する必要があるが、ともすればアンケートが無責任な便所のなかの落書化する危険もある。したがって職場集会、大衆討議をあわせて、アンケートの利用目的を明確にし、職場のなかでたたかう空気をつくるよう働きかけながら、アンケートを記入させ、さらに、これを大衆討議の素材として利用してゆくことが必要である。

□ 職場闘争の障害をとりのぞくために

職場闘争は、職場の要求を獲得するための集団作業である。職場闘争を活発にするためには、組合員一人ひとりにそれぞれの配置のなかで責任をもたせ、創意を発揮させ、工夫を生かすように配慮して、行動のなかで自分たちの力に自信をもたしてゆくことである。労働者のもっている力、すなわちわれわれは常に「数」において「多数者」であることと「生産」にぎっており、これに大きな影響をおよぼすことができるということを自覚させ、知らせてゆくことが必要である。

しかし、現実の職場は、どこまでも、職場闘争とは縁遠いものになっている。胸をはって要求をたたかおうというものよりも、「お静かに、お静かに」と肩をすくめて職制の鼻息をうかがっているものが多い。たしかに、組合を強くしなければとおもっているものも、いないわけではないが、それは、いつも、少数者である。なかには「俺の意見は組合の行き方とはちがうのだ」「組合なんかなくても、会社さえあればいいとおもう」という消極的で、ときに反組合的な人さえいる。そして、いつでも、どこの職場でも、多数者なのは、どっちつかずの中ぶらりのである。「会社のいうこともほんとにできないが、組合のいうことも頼りにならん、自分のことは自分でまもるよりしかたがない。多少身体がつらくても時間外手当を稼いだ方がとくだ」「組合の集会に出席するよりも、マージャン、パチンコの自家発電で稼ぎ出した方がてっとり早い」という「自家発電組」である。

(1) 職場では、職制の点数を稼いでできるだけ成績をよくし、そのため配転だって残業だって、不合理なことを知っておりながら黙って引き受けるという傾向がある。

(2) 労働強化や残業をやればやるほど、職場の人員は削減され、労働強化や労働時間の延長が押しつけられる。

(3) そのために、組合員の不平不満は職制にむけられるのではなく、「奴はうまくやりやがって」「組合はなににしてやがんだ」「やる気がない」と自分たちでたたかうよりも、組合

運動の見物人になり、みざる、きかざる、いわざるの「三ザル」をきめ込むという空気が強い。

(4) ところが、組合にはぜんぜん関心がないかとおもうとそうではなく、一面では、賃金配分などになると我田引水の^{がでんひきいてき}なとりあいをしたり、金額を多くするために「成績給配分をふやせ」「真面目なものと、不真面目なものに差別をつけるのは当然だ」という主張がだされてくるのも珍しくない。

(5) また、職制からの指示は、協約違反でも、仲間との仁義や約束に反してもかんたんにこれに盲従し、サービス労働をしたり私用に奉仕したりしている。

このようなことは^{さいげん}際限なく、組合活動の大きな障害になっている。職場闘争を活発にするためにはどうしても、このような障害をとり除くために時間をかけても着実な対策をたてることが必要である。通常、これらの原因の多くは、会社の労務対策にある。

(1) 組合活動にたいする対策として、職場の移動・配転を行ない、活動家を差別し、これを賃金の職務給、能率給、成績給などと巧みに結びつけて差別し、組合活動のために動いたものは結局、損をするという手段をとっている。また、労働者どうしの職種間の対立や仕事へのうへの利己心などの対立を利用し、全体の闘争意欲をそらそうとしている。

(2) 組合員の闘争意欲を会社の主催する諸行事やレクリエーションなどに振りむけ、生活の

すべてを会社に預けるようにしむけて、職場要求などのホコ先を他にそらさせ、これを通じて組合員の関心を会社にひきつけようとしている。

- (3) 縁故、情実の採用を行ない、黄犬契約（組合活動に参加しないことを採用条件とする）ことを強要して入社後の組合活動を牽制し、組合が分裂しているところでは、第二組合加入の条件を押しつけている。

- (4) 要求や問題が職場闘争のなかで解決しても、会社は意識的に、これは会社が自主的に解決したのだと宣伝し、組合員にもそのように思いこませようとしている。

その原因の第二は、組織の運営、職場の条件や労働条件に起因するものである。

- (1) 労働強化と勤務体制などの関係で集会が開きにくく集りが悪い。
- (2) 職場会の発言がすぐ会社にもれて、結局、ものをいったものが損をする。
- (3) 活動分子にたいする会社の圧迫がひどく、また、活動することによって給与収入も結果的に人より少なくなる。

- (4) 組合の幹部の請負主義的な考えが強く、幹部の「お山の大将主義」がみんなの協力を妨げている。

- (5) 組合の下部組織は決定事項の単なる伝達機関になっていて、独自の職場要求や問題をと

りあげる生きた組織にはなっていない。

(6) 職場に活動家をまもる体制がなく、活動家にやる気があってもその任務、役割が明確にされていないためにたたかいが進まない。

これらの原因を一つ一つ明確にし、的確な対策をたてることこそ、日常活動を活発にする重要な要素である。

このために必要なのは、個別の闘争に対する具体的な指導と、まず、すすんだ部分、積極分子を団結させ、結集し、たたかわせることである。

5 どこから手をつけ、なにから始めるか

□労働者がみずからの力を知ることが出発点

すでにくり返し述べてきたように、われわれ労働者は企業のなか、会社のなかで使用者に支配され、搾取されているだけではない。企業をこえて、資本家階級から労働者階級として、物価を通じ、税金を通じて搾られている。

それだけではない。思想や教育、文化の面でも完全に支配されている。一人ひとりの労働者の思想や行動も、また資本家階級のために都合のいい思想の強い影響下にあるといえる。労働者は一般に能力の面でも、知識においても、人間としていつも資本家よりも程度の低い一級下のものであるという考え方、生産にたずさわるものは物を沢山消費する能力をもつものより、常にいやしいものであるというような生産と労働を蔑視する思想も、また支配階級の手によってつくられたものである。これらの考えは、多くの労働者をあきらめさせ、自らの運命を人ま

かせにしてしまい、これを階級的に眠りこませ、たたかいの見物人にしたてる役割をもっている。職場の労働者は、知らず知らずのうちにマスコミを通じ、あるいは、社内報その他の伝達方法や人間関係、労務管理などの諸方法を通じて、彼らの都合のいい思考方法、いわゆる常識の型のなかにはめこまれてゆく。

「どうせ俺たちは労働者である。ジタバタしても始まらない。世の中はなるようにしかならないものだ」

「会社の繁栄なくして労働者の繁栄はない」

「資本主義的搾取はオート・メーション、技術革新のなかで変質する。うちの会社には搾取はない」

「自分のことは自分でまもるより仕方がない」

「会社も悪いが、組合も悪い。ストをやってもいいが、第三者には迷惑をかけるべきではない」

「労働者が賃上げをするから、コスト・インフレになり諸物価が上がる」

「何でも反対」についてゆけない」

これらの考えはすべて、企業内外のさまざまな伝達方法や宣伝によってつくり出された常識とよばれる支配者の都合のいい思想であり、生産蔑視とあきらめの思想である。

職場に要求はヤマほどある。しかし、全体としては、胸をはってたたかい、労働者が自らの努力によってこれを解決し、その状態を改めようという空気はすくない。残念ながら、職場でのたたかいと自分たちの努力、これを重視し、要求と権利のために、たたかおうとする人びとはつねに少数者である。多数者は、自分たちが苦しいのはしかたのないことで、労働者の家に生まれたからには、やむをえないことなのだとあきらめ、苦しいことは、人をあてにせず自分一人で防ぎ、解決するよりしかたがないのだと考えている。前にいったいわゆる「自家発電組」である。

一人ひとりの労働者の内面に深く立ち入ってみれば、みんなが要求をもっている。しかし、職場の空気はなんとなくパットしない。みんなが甲羅のなかに首を突っ込んだ亀になっている。労働者は合理化のため労務管理と職制支配とマス・コミや社内PRのシガラミのなかで身動きのとれない状態にされている。

このような状態のなかでは、「みんなでたたかおう」とよびかけてみても、「相手は強く味方は弱い」ということになるか、「あれは急進的で危険分子ではないか」といった相手のアカ攻撃に仲間が乗ぜられてしまうのが実情である。このなかでは、職場の労働者は、自信をもつこともできないし、自分たちの力についても知ることもできない。このなかで必要なのは、自分たちの力に自信をもたすことである。

労働者の力とは何なのだろうか？ それはいうまでもなく団結の力である。「労働者は生産を握っている」という大きな力を知ることであり、「労働者は常に多数者である」という自分たちの「数」と生産に「占める力」がどんなに社会にも、企業のなかでも大きいものでつよいものであるかを知ることができればしめたものだ。そのときから労働者は、自分の運命を人にあずけ、これを自分の支配者に任すことを立派にことわることができるようになる。自分が知ったら、こんどは人も知ることができるよう働きかけることだ。ここからたたかいがすすむのである。

□ 労働者の「本性」を信頼する作風

労働者の内面にふかく立ち入ってみれば、あたかも、階級闘争意識の権化のようにみえる組合幹部も、例外なくこのような常識とよばれる支配階級の支配的思想の影響をうけている。だからこそ、昨日まで、有能な組合活動家が、競輪だ、トバクだで、身もち崩してしまっていたことがおき、組合財政の使いこみ事件などもあとをたたないのである。そして、自分の利益を組合員の利益の上におくという、官僚的な組合運営もおきてくるのである。

労働者と組合の不団結の要素は、おくれた組合員とよばれる消極的な分子のなかにだけあるのではなく、すべての組合員、組合幹部をも含めた人びとの心のなかに宿っているものであり、このような思想、文化、教育が支配階級の手によってつくられているのである。

マス・コミ——それは独占資本の連合軍による宣伝カンパニヤなのである。

しかしながら、反面、会社の養子のような顔をしている、組合運動については消極的な組合員、「人のふんどしで相撲」式の「ただ乗り」組でも、心のどこかでは、これと全く逆な思想や考え方をもち正しい権利意識の芽をもっているのである。

「労働者が賃金要求を出すのは当然」「ストライキは労働者の権利だ」「生活が苦しいのはおれがなまけたり、能力を十分に発揮しないからではない。政治のせいであり、社会の仕組みがわるいからだ」「自分たちで努力しなければ俺たちは何ものをも得られない」と考えているのである。

労働者、サラリーマンであるかぎり、幹部も組合員も、積極分子も中間的な組合員も、おくられているといわれる労働者も、程度の差こそあれ、どこかに労働者としてのこの「本性」をもっているのである。

この二つの矛盾した考えは、われわれの心のなか、頭のなかで対立しあい、たたかいあっている。あるときは一方が他を圧し、ときには他方が一方に勝利するといったように。そして、

このたたかいは、全体の運動の発展やわれわれ自身の努力の仕方によって、大きく影響されている。

「運動を大衆路線にもとづいて進める」「大衆に依拠してたたかう」というのは、誰しも、もっているこの労働者の本性を信頼し、これに依拠し、これをかき立て、燃やし、大衆を自らの力で徹底的に立ち上らして、これを組織し、援助しつつ正しい方向をあたえ、要求獲得の集団作業のために奮起させることである。

組合民主主義も、大衆路線も、組合運営の技術や「手」ではない。すぐれた英雄やスターである少数の指導者と幹部の能力に運動の基礎をおくか、それとも、名もない労働者の心のどこかに眠らされているが、誰もがもっている、この労働者の「本性」を信頼し、これに依拠し、大衆が創意と工夫を発揮し協力しあったときの力を偉大なものとして、このうえに運動の基礎をおくかという、労働運動の基調の問題であり、作風の問題なのである。

□ 相手の弱い「環」に「眼」をつけよう

このようにわれわれの闘争は、支配階級の思想とのたたかいであり、常識とのたたかいであ

るともいうことができる。労働者の闘争は、一人ひとりの労働者が、自分の生活をしあわせにするために、どのようにして世の中を生きてゆくかという労働者の正しい生き方を教え、学ぶためのものである。

職場におけるたたかいは、その出発点である。それでは、いったい眠っている職場の、沢山ある要求の、どこから、なにから、手をつけるべきなのだろうか？ 静かに職場を見つめてみよう。一步下って、一人ひとりの要求と条件について考えてみよう。みんな同じようにみえる職場にも、かならず共通の問題点と特殊な問題点がある。組合員の一人ひとり、労働者のすべては、同じようにみえても、ちがっていること、労働者はけっして「階級闘争の権化^{ごんけ}」ではなく、「人間」のあつまりなのであることがわかる。一人ひとりの労働者は、「組合運動をするために会社にきているのではなく、仕事をしに会社にきているのである」こと、また、実はその「仕事」も労働者にとっては、それじたいが「目的」なのではなくて、自分の生活を豊かにし、しあわせにするという人生の貴重な目的のための「手段」なのだということも知ることができる。

一皮むいてみれば、強そうにみえる相手の支配体制のなかにも、どこかにならず弱い点はある。みんなあきらめて、無関心で、やる気がないとおもわれている弱いといわれる「職場」や「環」のなかにも、どこかに、強いといわれる「部分」「要素」「点」があるのだ。これのみ

つけること、ここに「眼」をつけることがたたかひの出発だ。みんなの生活に直結した、もっとも切実な「要求」はなんなのか？ 相手側のもっとも、弱いといわれ、こちらの一番有利な、つよい「部分」「点」は、「環」や「節」は、どこか、ここにしっかり「眼」をつけよう。もっとも切実な要求と積極的な「分子」と重要な「環節」——これをとらえることが、たたかひを仕組むための指導部や活動家の最初にとりくむ仕事でもある。

職場の部分的なたたかひを組むうえでも、企業内や産業別、地域などでの、あらゆるたたかひをすすめるうえでも、中心になってたたかう積極分子や活動家を重視し、これらの人びとに一般の組合員と異った役割と任務をもたせ、適正な部署に配置することは、そのたたかひを成功させるうえで、不可欠のことである。教宣その他の集会、学習などの組織、機関紙誌の発行などについても、一般組合員を対象にしたものと、「幹部」「活動家」「世話役」の人たちを対象にしたものを、区別して考えてゆくことは大切である。

□ 職場活動をすすめるための留意点

労働組合が職場の労働者の世話役活動をふくめ、その待遇、生産のための諸施設や条件、厚

生、採光、人員、仕事の段取りなどをとりあげ、たたかうなかで、労働者の労働組合にたいする信頼を高め、団結への自信をもたしてゆくことが、すべての闘争の出発点であり、これがまた日常活動と結合した「組織づくり」の基礎でもある。このためにどんな点を留意すべきであろうか。

(1) どんなことでも、職場でおきたことは、まず職場でとり組みかたづけること。すべての問題は、労働組合を通じて解決するという習慣をつくることによって「職場活動」「職場闘争」についての組合員の信頼と期待をつくりだすようにすること。

このため、労働者の生活すなわち、生き、死、悲しみに関連するすべての要求、不安、心配などに結合した要求をとりあげること。仕事に関係することはもちろん、労働者の借金、住宅問題、家庭のもめごと、困りごとにいたるまで、なんでも相談できるような、家庭をふくめた労働者の生活を預けうる「太陽」に労働組合を仕立ててゆくことこそ重要である。このような活動を強化してゆくことは、比較的階級意識の低い人たちや、中間的といわれる多数の組合員を労働組合の側に引きつけ、組合への関心をふやすうえで有効である。

(2) この場合、問題が職場の世話役や幹部の個人的世話役活動で処理される場合が多いが、これも組織の背景、団結の力があるからこそ交渉の対象とされ、解決方法が見つけられるものであることを明確にし、あらゆる機会にこれを徹底させ、一人ひとりの労働者を組織

でもってゆくことがたいせつである。

- (3) このために、組合は職場幹部、活動家を養成し、訓練し、任務をもたし、これを通じて職場の組合員との結合を強化し、労働者一人ひとりの実情、要求、悩み、ほんね、よわねなどを正確につかむことが必要である。

- (4) 活動家や職場幹部にたいして闘争時だけでなく、とくに日常なにを自分たちの中心の仕事とすべきであるか、どのように職場要求を処理し、世話役活動をすすめてゆくべきかといった必要なことについて教え、考えさせ、くり返し強調して、身につけさせるように心がけてゆくことがたいせつである。

- (5) とくに、執行部などの組合指導部は、職場の組織、支部、分会、班などにその活動をまかせ放しにすることなく、オルグ活動、学習を盛んにする。同時に、組合の方針ないし執行部の考え、職場要求解決の方法、これを成功させるための条件などをあらゆる機会と方法を利用して徹底させ、職場の労働者が、職制のPRや労務管理、思想攻撃に打ち勝ち、要求の解決方法について考え、たたかう勇氣をもつように、職場組合員を元気づけ、胸をはってもののいえる職場の雰囲気をつくるようにつねに援助してゆくこと、またそのように仕むけてゆくようにしよう。

- (6) この場合、いつも幹部が、請負い、引き受けるのではなく、その中心になってたたか

い、組合員自身を要求獲得のためにたたかわせ、立ち上らせるような心がけるべきである。このように、職場の労働者自身にたたかわせるためには、執行部が職場闘争を援助するとともに、その組織と世話役や役員に一定の権限をあたえ、また職場の労働者の創意と工夫を発揮させ、その自発性をのばし、協力させるための方法を考えなければならない。

(7) 職場要求の解決方法には、①職場委員や活動家と職制との交渉による方法、②全職場組合員の実力行使と交渉、③関連ある支部または全組合の統一的な団体交渉、④関連ある二つ以上の職場の連携による交渉と協力など、要求の性格、種類によって各種の解決方法がある。いずれの方法をとるとしても、職場闘争は職場の労働者の全員の関心と参加のなかでの協同作業であり、たたかいである。どのような方法がとられても、交渉の成果は、要求とその解決方法、交渉の経過とあわせてかならず全体に知らせることが必要である。職場、支部、組合のなかにおける公報、教宣、説得の活動はすべて、この要求とその解決というたたかいと結合し、活用されなければならない。

要求が解決しないときでも、たたかいの中心になったものは、その理由を明らかにすること。要求が解決しないのは、①たたかいの方針が誤っていたからなのか、②方法が正しくなかったか、③方針も方法も間違っていないが、成功できる条件がなかったためなのか、など、その原因を明らかにすること。闘争の進まないときは、①組織上の欠陥、②

活動家の不足、③指導上の欠陥、④職制の干渉、⑤闘争経験の不足などのうち、いずれにその理由があるかを点検し、解決策を示し、さらに次の方法を講じてゆくべきである。

(8) したがって職場闘争を成功させるためには、新しい仕事ばかりを追いかけたり、要求を出てきた順番にとりあげるようなことをやめて、要求と取りあげるべき中心の仕事を明確にして、まず、懸案の問題を確実に一つ一つ処理してゆくことこそ大切である。

(9) 職場間の要求や行動のくいちがいがあると、問題の正しい解決が困難になる場合がすくなくない。とくに、職場ごとの交流、協力について指導部が協力することは問題解決のために効果的である。「要求のほり起し」「職場闘争への側面的指導」「職種間のセク特的対立防止」のための交流が必要である。

(10) 職場闘争が比較的すすんだ段階では、職場交渉が行なえる機能を組合の規約のなかで明記すること。まだ、そこまですすんでいないところでは、組合の運営上実質的に明確にするなどの方法をとって、職場闘争を次第に恒常的にすることが必要である。このため、いわゆる三権（交渉、争議、妥結）の全部または一部を下部組織に委譲することを検討すべきである。三権の行使にあたっては、組織が統一した意思で働き、その最終の責任はすべて指導部が負う体制をとり、関係のある職場や機関との活動面での調整を行なうべきであらう。

6 集会を成功させるために

□ 荒けずりな「組合運営」に分裂の原因

つぎにしめすのは、私が先頃オルグに行ったK労組第二組合のよびかけである。

「良識ある組合員の皆様、腐敗した現組合の運営の実態をごぞんじでしょうか。執行委員長氏をボイコットし、我々組合員個々の意志を無視し、二、三の執行委（C、D、E）は彼らの思想的に偏重した個人の意見を、あたかも大衆の意見にみせかけ、いたずらに観念的闘争によって泥沼におちいらせている。

労働者にとって引くことのできぬ賃上げ闘争も三月七日の二四時間ストを決行するうちに地労委、県知事のあっせんも不成功に終り、自主交渉のみになってしまいました。公益的バスタードとしてスト権の乱用であるという一般大衆の批判のなかに、私たちはこのような毎

年続く画一的スケジュール闘争方式に大いなる批判をせねばならない。また、カンパについても組合員の義務である組合費内の運用はさておき、当然個人の思想、信条を尊重しておこなうべき政治的カンパ（選挙）等も、上部でのみきめ、下部へは形式的に計るのみで、給料から差引いてしまう非民主的の運営であります。かような実態を良識ある皆様はどう判断しますか。三〇〇円の罰金制度によって組合員を拘束し、組織強化のためにはデッチ上げによる除名をしたり、或は統制をゆるめることによって彼らの独裁性を強めようとしている。

皆様は支部会において自分の卒直な意見をのべることができる雰囲気があると思いますか……一昨年行なわれた遵法闘争によって損をしたのは私たちではないでしょうか。その他、組合会計の不明確等々……我々は今ここに同志を集め、民主主義をも破かいせんとする指導者を追放し、新しい組織を結集し、正しい合理化、生産性向上を推進しつつ、労働の安定と好労働条件をかちとってゆく積極的な闘いを展開するとともに、K労組における労働慣行、交渉のルールを作り、現在の職場規律のびらんをわれわれの力によって是正し、大衆にも信頼されるような、交通従業員の使命を自覚し、技術を磨き、識見を深めて、人格の完成を期して進もう。」

K労組（一、六〇〇名）では二日間で二一六名の脱退者があり、第二組合が結成された。しかし、幸にも、統一の話しあいが成功し、第二組合は解散、全員復帰して、組合はふたたび統一

されることとなり、組合内クーデターが執行部を入れかえたような結果におわった。組合は珍しくも？ 短時日で統一することができ、騒ぎは一応おさまった。この統一は全労会議その他外部団体からのテコ入れがなかったこと、第二組合結成と会社とのつながりがまだ浅く、第二組合の結成も多分に衝動的であり分裂の根が浅かったことなどが理由となって成功した。

この組合では、現職の組合委員長が組合を脱退し、第二組合委員長となるという変った事態が発生したが、これをみても明らかな通り、①組合内部における幹部同士の対立があったこと、②組合幹部と組合員の結合が不十分であったこと、③青年層と成人労働者の意識と行動のズレがめだっていたこと、④組合員の職種別の利己心や利害対立が蓄積されていたこと、⑤カンプ、罰金制、諸闘争など組合運営にたいする不満などが組織上の大さわざをおこす原因となつて作用していたようである。

□ 上からの運動はあるが下からの運動がない

私たちのみるところ、ここの組合幹部の人たちは非常に仕事熱心であり、今日まで誠実さをもつて組合のためにつくしていたとおもう。この組合が昭和三〇年私鉄総連に加盟して以来、

この組合の人たちは劣悪な賃金とひどい労働条件を克服し、他の組合に「おいつき、おいこせ」をスローガンに、全国組合や地域労働者との統一行動の組織に力をつくしてきた。このような努力のなかでの組合は御用組合の名を返上し、短時日にN県下の私鉄バス労組の中心的組合になった。

しかし、この種の組合によくあり勝ちなことではあるが、どうしても労働組合運営が荒けずりであり、このため前記のような組織的な弱点を生むに至り、これが春闘のなかでの集団交渉の停滞、委員長辞任などを契機として分裂にまで発展してしまった。この組合では主要な幹部は闘争にでもなればほとんど家にも帰らないぐらい熱心に活動していた。執行部の人たちはよく職場にも顔をだし、支部単位の職場集会も数多く開いていたようである。しかし、これらの努力に比べるとその割合には効果が少なかったようである。

しかも、この組合の運動には、「上からの運動はあったが、下からの運動はなかった」ようである。指令、命令、伝達があっても、支部活動、職場活動、職場闘争は皆無にひとしく、会議もまた要求の解決とその相談よりも、組合機関の集会や会議の報告が中心であり、本部オルグのおはなしが多かったようである。主要な問題について委員長と書記長といった重要な指導部内の意見が統一されないままオルグが行なわれ、執行委員同士がたがいに職場で異った意見をはきあったり、一つの方針、一つの闘争の評価についても、相違した意見をのべ、大衆に対

して機関として統一して責任をもつことを回避する傾向があったようだ。このような体制で組合から離れ、消極的になる人びとを組合活動に参加させ、組織につなぎ止めようとすれば、統制、命令、罰金、指令でこれに反するものを統制し、強制執行するよりいたし方なくなる。このような組合運営の弱点にクサビが打ち込まれると、かならず組織分裂、大騒ぎが引き起こされる。どこの組合でも例外なく相手の攻撃がこちらの弱点にからみ合ったときに分裂がおきている。これに対して「分裂は独占資本の攻撃である」としてスマしてばかりはいられない問題がある。組合指導部の手により、上からの権威と命令によって維持されている団結と組合運営はほんものではない。

どこの組合をみても、幹部の分裂している労働組合で、労働者の真の団結はあり得ない。上からの指導と同時に指導者の指導に対して下からこれを批判し、点検する機会を大衆にあたえること、職場を中心に、支部、分会の組合活動を活発にさせ、組合員の一人ひとりが、自分たちの要求とその解決方法について考え、このために行動し、要求の獲得という集団作業に責任をもって協力し、参加しあう体制をつくりあげることこそ団結を強化する道である。

□ 集会にあつまらない「原因」こそ問題

組合幹部と組合員の結合の場、組合員である労働者が要求を中心にして、その解決方法を見出し、たたかいために心と行動の統一をはかるこの統一行動の出発点が大衆討議である。しかし、組合の職場幹部や活動家で、どうしたら組合の会議を成功させることができるか、みんなにどうしたらものをいわせることができるかで、頭を悩ましていない人はいないといえよう。なかには、下部の活動家や役員が集会を組織しようとしても、指導機関がこのような集会を開き「話しあい」をすることを好まないために活動が進まない組合もある。

組合集会に人をあつめるためにはどうするか、罰金制を採用するか、一パイだすかなどその方法を論議するまえに、集会に人が集まらないその原因をまず問題にする必要がある。組合員が会議に無関心になり、折角あつまってもダンマリをきめ込んだりするものは、日常からどこかに運営の欠陥があり、その欠陥が重なりあい、蓄積されている結果である。労務管理と職制支配の徹底されている職場では慢然と集会を開き、「なんでもいいから発言してください。職場の不平不満、組合に対する意見などなんでも、どしどし出してください」などといってみ

ても、みんなはとなりを見、じっとダンマリをきめこむのが通例ではなかろうか。職場の集会では集まらないことをなげくまえに、五人でも十人でも人が集まってくれただけでも成功といわねばならない。みんなにとってみれば相手が信用できないのである。職場の仲間も職制も、時には組合幹部すら信用していいのである。職場に組合のないところ、組合指導の援助のないところでは、ものをいったものが必ず損をしているのだし、勇気をだして喋ってみても、「調べてみます、やってみます」でその通りに解決されたことはないのだから……。多くの仲間は「会社のいうこともあてにならないが、組合も頼りにならない」と考えているのだ。むしろ会議を開いても集まらないのが普通になったというべきだろう。

仲間たちが職場の仲間を信用し、自分たちの力に自信をもち、自分たちで要求の獲得のためたたかおうとする空気になり、集会にもみんなが集まってくるようになるまでは、要求を中心にした職場での行動のくり返しと、指導機関が職場の仲間を信頼し、これを基礎にして諸闘争を進めるという態度と職場闘争への正しい指導、援助、職場の集会を妨害しているものとの執着のようなたかひがなければ、ものにすることはできない。

職場集会の出席をよくするために、会議の出欠表を職場にハリ出したり、三回連続欠席者に労働金庫の定期積金を購入させたり、さきほどのK労組のような職場集会への一回欠席にたいして三〇〇円の罰金を課しているところもある。しかし、このような「手」だけでは成功しな

い。わたしのみたある集会で罰金を宣言された仲間が「一回欠席で一〇〇円か、じゃ今回の分も入れて二〇〇円出しゃいいんだ。じゃ二〇〇円ここにおいたよ、ハイさようなら」と会場から出ていってしまった例もある。命令と強制執行だけでは活動の効果をあげることはできない。なぜ、みんなが会議に集らないのかは、職場や組織の条件によって全く異っており、また、各人ごとにもそれぞれ、理由があろう。

○職場で話したことがすぐに会社に知れ、ものをいったものが結局損をする。

○会議を開いてみても、いつも発言するものは、二、三の人にきまっていて、つまらない。わたしたちがときに、変った意見をだすと早速やつつけられるか、みんなから笑われて相手にされない。

○職場に派バツみたいなものがあって、A君がものをいうといつもB君が反発し、二人のやりとりが会議を占有してしまい、ほかのものは少しも面白くない。

○私たちがたまに発言をしても、執行部や幹部は受けいれてくれないし、女のくせに、という反発で仕事のときにいじめられたり、ハツ当りされる。

○いつも抜きうちで突然会議が招集され、自分の生活の予定が無視されてしまう。共働き夫婦やお姑さんと一緒に生活しているものの立場も考えてほしい。

○会議ではいつも同じ問題がくり返されて論議され、問題はいつまでたっても解決されない。

そのうえ、時間は組合時間で、くだらだら長談議ばかりがつづいている。次の日、早番のときなどには出るのがいやになる。そのうえ、組合の会議といえ、いつも会社の行事や給料日などと重なっている。これではまるで組合の会議に出席するな、といっているようなものではないか。

このような理由、原因はどこの組合にもかならずある。この問題点に正しく対策を立てるのとあわせ、集会の成功方法を考える必要がある。この努力を忘れて、組合員の意思を無視し、「かれらはやる気がないのだ」とか「俺たちをナメている」といつてみても、集会を成功させることにはならないだろう。

□ 集会を成功させるための組織的な対策

このような点から集会を成功させる一般的な対策としては

- (1) 会議を無計画に突然開くことをやめ、参加予定者に、事前に、なんのためにどのような集りをするのかを各種の方法で徹底させてから開くこと。
- (2) 勤務の形態や仕事の性格などにも気を配り、これによく合った方法を考えてゆくこと。

勤務別や小グループの会議、当日欠席者だけの説明会、性別、職種、年令別などの各種の分科会を組織し、その方法を考えること。会議だけに頼らないで速報、組合機関紙、オルグの説明など組合内コミュニケーション（伝達方法）などを工夫してゆく。

- (3) 時間をまもり、会議の開始時間についても十分考えてゆくことが効果的である。限られた時間で重要なことの決定をしようとすれば、報告や組合機関の決定事項は他の方法、つまり、組合新聞や職場のカベ新聞、チラシなどを併行的に活用し、職場の要求、みんなの切実な相談ごとを中心に話しを進めてゆかなければならなくなる。会議のなかにある欲張りや焦りをなくして、これを能率化することがどうしても大切である。このため、ぜひよんでほしい組合からの文書、機関紙のなかの主要記事などは、赤線でこれを囲んでやり出し、切り抜きをつくるなどのキメの細かい努力や、出版物などをよませるための対策、配慮などが必要になる。

- (4) 会議を職場闘争と結合させてゆくこと。要求とその解決方法の発見、このための思想闘争と意思統一の場として考えてゆくことが必要である。

- (5) 会議の目的によっては、集会の方法、形式も考えてゆく必要がある。氣勢を上げ、賃上げの雰囲気をもり上げようという大衆集会を分科会に分け、「いかがしましょう」「どうですか」ではうまくない。よろしく、分会旗を掲げ、スローガンを書きしるし、会議を引

きしめてゆくことが効果的である。しかし、このような雰囲気の中だけでは、ゆっくり話さう空気はできてこない。

(6) 「話しあい」も大切であるが、話しばかりしているのは組合の会議ではない。「俺はこんな知っている」とたがいに自分を誇りあうような会議に、仲間を誘い引きつけることはできない。行動のためにこそ討議があり、意思統一が必要である。職制とのかけあい、その結果や経過の伝達、さらに検討、協議といったように一連の行動と結合した集会でなければ意味がない。このなかで自ら職場活動家の任務も明らかになるのではなからうか。

7 賃金討議のすすめ方

□ 大衆討議は自己改造の闘いでもある

労働組合は、労働者にとって目的ではなく手段である。われわれが組織をもち、統一をまもり、団結をつくりあげてゆくのは「なにものかを目指すたたかい」のためである。要求獲得のためにはまず要求を自覚し、これを獲得してゆくための「要求の解決方法」について、われわれの意思を統一することが重要である。要求の決定のために大衆討議の必要性を職場闘争とともに強調していない組合はないが、これが組織全体で実施されているかどうか疑問がある。

たたかいはすべて要求をきめてからはじまるのではない。要求を決めることじたいがたたかいである。一会社一組合が原則になっているわれわれの組合では、要求決定のための大衆討議は組合幹部依存のきわめて形式的な方法で片づけられているところが多い。一事業場の従業員

のうち労働組合に加入しているものの数は全体の五〇〜六〇%であり、しかもこれらの労働者が三つゝ五つのそれぞれ傾向の異なった労働組合に組織されていることが常態になっているフランス、イタリアなどの諸国では、一つの要求が決定されるまでに一カ年近くも大衆討議を要することもめずらしくないという。

そこでは要求の決定したいがたかいたであり、要求とその解決方法は別個のものとしてでなく一つのものとして論議されてゆく。要求の話しあいのなかで、組合員は集会、決意表明、署名運動などの方法でたたかいに参加する。組合員は未加盟の労働者その他の組合に加入している労働者たちに自分たちの考えや行動のあり方を知らせ、その影響力を広げてゆく。このように大衆討議を何回もくり返しておこなうなかで、組合の未加盟者も自分の所属組合のいかんをとわず、これを取りこえて要求を支持し、要求をどう獲得するか意思統一をおこなってゆくのだという。このような大衆討議がおこなわれてはじめて「要求が決定された以上、闘争は八割成功したも同然である」といい切れる確信が生まれるのであろう。

賃金闘争や職場闘争の大衆討議がおこなわれるが、われわれは、組合大会、中央委員会などの機関討議で大衆討議がおこなわれたとしてすましてはいないか。また、要求が大衆討議できめられても、「要求をどうして獲得するのか」の解決方法は「本部一任」となっているのがつねである。これが組合指導部と組合員の遊離、闘争への不信の大きな理由の一つとなっている。

賃上げ闘争と大衆討議は労働者の自己改造のたたかいである。

労働者階級と資本家階級の対立する社会関係は、使用者と従業員の関係という一企業内の身分関係と異なっている以上、当然のことながら労働者は思想の上でも文化的な支配をうけている。このため賃金、労働条件や労働者の団結についても既存の常識や慣習による誤った考えが根強く労働者の思想と行動をとらえている。この誤った考えを正し、労働者の要求を自覚し、その解決方法について知る労働者のたたかいが大衆討議である。

□ 要求づくりを通して労働者の自覚を

労働者のいるところ、かならず要求はある。しかし、要求はあっても労働者みずからが要求を自分の要求、自分の不満として自覚し、その原因について考え、正しい解決方法について知ることができないかぎりたたかいはすすまない。合理化がおこなわれていても「これは合理化ではない」と考え、「生活が苦しいのはおれの働きがなく、会社が赤字会社だから仕方がない」と考えているところで、強力なたたかいをおこすことはできない。

大衆討議は、賃金闘争の第一歩である。その仕事は、労働者のバラバラでときに対立的でさ

えある要求を一つの要求にまとめることから始めることである。このため、まず職場の懇談会や小集会を通じ、時間をかけ、くり返して賃金に関連する話題をもち出しあおう。話しあいはそので働く労働者の仕事の種類、性質、性別、年齢のちがい、出身地、話しあいのおこなわれる時期などによって、労働者の重要な関心事、興味あることを中心に進められるべきである。

話題はいくらでもある。①生活や家庭、子どものこと、カアちゃんのやりくり話、近所の景気のはなし、②結婚とこれからの生活、共稼ぎ、③昇給と賃上げのことに関連し、どれだけあったらやってゆけるか、一生かかってどれだけ賃金を会社からもらうことになるのか、一緒に入った彼とおれでは賃金の差はあるか、その差はどうしてできたのか、職制がおこなう成績査定はなにを基礎にやられているのか、④賃金体系を中心にして高年齢者と若いものの賃金の差はどれだけあるのか、高年齢者の生活は楽なのか、中たるみというのはなにか、初任給は低すぎないか、となりの会社の初任給はいくらか、同業種の会社の初任給はいくらか、来年入社する者の賃金などどうでもいいのか、⑤給料袋の中味と時間外手当のことについて、時間外手当なしでは食えないが、その分を基準賃金に加えることはできないのか、寿命を半分にして賃金を倍もらうのはほんとの賃上げか、⑥賃金相場と最低賃金制を中心に、会社のもうけの度合だけで賃金がきまるとしたら、あの会社の労働者はもっともらってもいい、おれたちはいやに安すぎるということはないか、どうしたら法律で「定時間働いて食える賃金」や「共働きなし

でやってゆける賃金」をきめることができるか？ ⑦仕事の話題、新しく入った機械の話、熟

練労働者の不満、労働時間・休日・休暇のこと、疲労や病気になる仲間のこと、⑧臨時工や下請の労働者の賃金と自分たちの賃金について、彼らがいるからおれたちが首切られず働くことができ、彼らがいるおかげでおれたちの賃金が高いのではないか、彼に比べるとおれはいいが、彼らが安いから、おれらの賃金も生活に比べると低いのではないか、なぜ臨時工が本工の先に風呂に入ってはいけないのか、⑨賃金はなにによってあがるのか、景気がよくなつて会社があつたときか、物価が上がったときか、組合が要求したときか、よその組合があつたときか、等々。

これらの多くの賃金に関する話題のなから適切な問題を引きだし、話しあつて、職場の一人ひとりの労働者のバラバラな、整理されていない、正誤あわせ混入された意見と要求を一つのものにまとめる努力をすすめよう。組合の活動家とその指導機関（執行部、委員会）は、その討議の中心になつてゆこう。そのなかで重要な点、問題としなければならぬ点を整理し、一つの要求をつくり、かならずこれを解決するために主要な方針と方法と必要な条件とはなんであるかを明らかにすべきである。その要求はなにを中心的な狙いとしているのか、たとえば一律五、〇〇〇円というが、なんのために一律にするかという点を、要求の形式、数字だけでなく明らかにして組合員のまえにしめそう。こうして整理された要求案をもう一度討議してゆく

ことが大切である。この「もう一度」の討議をくり返すことが重要である。

このような集団作業のなかで労働者は自分の賃金の低さについて知り、自分の賃金と自分たちの賃金との関係——賃金の水準、社会的性格についても自覚することができる。

労働者の立場で賃金を考える場合と資本家の立場でそれを考える場合では考えの基礎がちがうこと、労働者は自分の賃金となりの会社、となりの国の労働者と比較して考えるのが当然であり、労働時間・休日・休暇・勤務制度などの労働条件、労働力の処分の仕方や労働力のねだんとしての賃金を考えるべきこと、賃金は失業・就業をとわず労働者全体のとり分、その購買力、雇用などと関連づけて考え、一年や二年のことだけでなく労働者の一生の生活、家族ふくめての将来にわたる生活とあわせとらえるべきであることを自覚し、会社のいうように会社の収入や原価、利益とだけ結合して、平均賃金と人件費総額で労働者の賃金を理解してゆくことは、労働者、サラリーマンの正しい賃金にたいする考え方とるべき態度ではないことをしだいに体得してゆくことができる。また、このなかで毎年賃上げの必要性、職務給制度や三年協定になぜ反対しなければならないかを知ってゆく。

□ 要求金額より確信の統一

賃金討議のなかでもっとも力点をおくべきことは、賃金を会社の枠のなかでいつも問題にし、やつとおれとの問題、つまり配分の問題としてとりあげる誤った態度を正し、企業のもとにその関心をむけ、全体の賃金への理解をうながすことである。このなかで、

(1) 労働者・サラリーマンの賃金にたいする考えと資本家の立場とは明白に対立し、あい異なるものであることを知らせ、利潤の出所、賃金のそれがまったく同じである以上、どちらもふやそうなどという都合のいいことは考えられないことを明らかにし、一方の立場をはっきり自覚させること

(2) 「労働者と資本家の力関係で賃金がきまる」ということ。それは使用者と従業員の間でなく、階級的な力関係、つまり社会全体の労働者と資本家の政治、経済、思想全般の力関係であることをはっきりさせてゆくこと

(3) この力関係を変化させることによって労働者の階級的解放があること。われわれの当面のたたかいの目標は低賃金からの脱却であるが、究極の目標は社会主義の実現であり、搾取と

賃金制度の廃止でなければならぬこと、そして社会主義は未来の問題でなくて今日の現実であることを知らせ、とくに、そこに働く労働者の状態についてこれを事実と数字で明らかにしてゆくことが必要である。このことは労働者の行動に確信をあたえ、これを激励する。

とくに、われわれが一カ月間懸命に働いても、自転車一台分の平均賃金しか受けとることができず、大幅賃上げのたたかいに成功できない最大の理由は、いまだ全国一律最低賃金制が実施されておらず、企業内外で組織・未組織労働者の労働力の安売り競争がおこなわれていることにあるという事実をハッキリさせ、全日本の二、六〇〇万労働者の正しい共通要求である全国一律最賃制確立の要求をなによりもまず前面にだしてたたかうことが必要であることを徹底してゆくことである。

賃金討議の重点は要求金額をきめることでなく、要求をたたかいとる条件をいかにつくってゆくかの確信を統一することである。

□「とれる要求」でなく「とるべき要求」

職場や組織のなかでは、賃金要求の決定にあたって「とるべき要求」を提示すべきか「とれ

る要求」でたたかうべきかという問題がある。「とれるか」「とれないか」には、われわれの努力とたたかいが大きく作用するものである。とれる要求とはなにを基礎としての要求であろうか。

これは結局、資本のいう支払能力賃金であり、自分の努力とたたかいを無視した見物人的な立場で考えた要求とならざるをえない。労働力の売り手である労働者がたがい労働力の安売りをやめて「これ以上では売り渡さない」という体制をつくって自分を守ることに力点をおかないで、買い手の立場に立ってあれこれ相手のふところ具合を推測するような要求案である。こんな要求を出したらと考えるのは、要求案と妥結金額の差が大きいことが闘争への不信をまねいていると考えることから出発している。しかし、これは賃金とたたかいを平面的に考え、みずからの立場とちからを自覚しない考えである。

組合員の闘争への不信は獲得金額が少なかったからではない。獲得金額が要求額に比べて少なくとも、指導部や幹部を中心にしてほんとうに労働者のものとしてたたかわれた大衆闘争では、労働者同士、幹部と組合員同士おたがいに「ご苦労さんでした、またがんばろう」で終結することができる。幹部の個人的な請負作業としてたたかわれた闘争では、たとえ幹部が金額はまじだったと考えていても、組合員は「勝手に妥結しやがって」「また、だまされた」と考える結果を生みだす。問題は金額でなく、幹部請負闘争によるくり返しの行事か、大衆闘争と

しての闘争であつたかにある。もちろん獲得金額も大切だが、そのたたかいのなかで労働者の賃金や生活、自分の運命について意識がいにかわつたか、要求のねらいは十分通つたといえるか？ なぜその要求をとることができなかったのか、こんどたたかうためにはどうすべきかを組合員が十分理解し、納得しているかどうかにある。組合員に「俺たちの組合と組合幹部は要求のためにずい分苦勞しているな」と理解されないような状態で闘争が進められているところにこそ、不信の生まれる原因があるのだ。この点が組織として明確でない場合に闘争への不信は増大し、幹部はその不信をなくするために要求額をさげようと試みる。問題は組合運営の基本・作風にある。これを技術と「手」で解決することはできない。したがって、要求は当然に「あるべき要求」について決定し、労働者の階級的柱を一本ずつしりと打ち立てるべきである。そしてこの要求をたたかいとるためにはなにが必要であり、そのためどのようにすべきかを考え、この方針に従つて組織の条件の充実のために努力すべきである。鍵は足もとにある。

□ 大切な下からの要求づくりと機関の指導性

職場の諸条件と労働者の要求への心・意識などは一様ではない。大衆討議や職場集会の組

組織などは主として職場幹部や活動家の仕事となる。通常、これを奨励し、大衆討議の必要性をよびかけ、方針を立て、指令を流してゆくのは指導部である。しかし、これらの方針の提示や一般的なよびかけだけで、大衆討議が組織されたり、たたかいが前進したりすることは、よほど職場の条件が成熟しないかぎりありえないことである。たたかいの発展と討議が成功するかどうかは具体的に適切な個別的な指導援助が、方針の提示、指令の発令などと平行しておこなわれるかどうかにかかっている。機関の指導性と能力はこの両者を正しく結合しうるかどうかにによって大きく変わる。

要求のほり起こしのための大衆討議が必要であり、下からの要求づくりが大切なら、これを「空さけび」におわらせることなく、職場の大小を問わず、重要な一点をとらえ、上級の指導部が下級の幹部活動家と協力し、具体的に指導して問題をとりあげ、一つの目的のために集会を開き、討議を組織し、これを成功させることである。その成功の理由が公開され、その教訓や方法が具体化されるなら、関連ある他の職場と組織に影響をおよぼすことができる。いくつかの典型をとらえて大衆討議を組織することができれば、かならずこれは子を生み、広がってゆくであろう。このなかで指導部はまた、職場の問題や要求の重点や労働者の不満などについて正しくつかむことができるであろう。

指導部が職場の全労働者のことを知るためには、全労働者に一人ひとり会わなければ不可能

か、そうではない。何人かの労働者についてまず、年令別、職種別、通勤別、居住地別、性別その他いくつかの典型をつくり、深く結びつき、これを調査し、状況と要求、考え方について徹底的に知ることができれば、これを通して正しく全組合員の状況についても知ることができ、この方法をとることによって幹部と組合員はかならず強く結合できる。

□ 大衆討議のなかで活動家が果たす役割

たたかいのなかで指導機関はその幹部活動家を中心に組合員にみずからの要求を自覚させ、「労働者を自分の要求で徹底的に立上がらせる」ようにしむけてゆくべきである。このためにはまず組合のなかの積極的な分子である幹部活動家を選ばつてこれを組織し、訓練し、たにかいにあたっては、いまなにをどのようににおこなうかの任務をあたえ、行動させることである。そしてこれらの人びとを通じて中間の人たちを引きつけてゆくべきであろう。

組織のなかにはごく少数であっても「組合は自分のものでない」と考え、これに対立し、組合をバカにしているものもある。これらの消極的な組合員を他の人びとと混同してゆくことはさけなければならない。分裂、脱退、批判グループの結成など、**「大さわぎ」**は多くの場合こ

7 賃金討議のすすめ方

これからおきるから、これらの部分については集会を通じての話しあいだけでなく個別説得がなければならぬ。とくに組合の責任者や職場幹部の直接の話しあいと対策が必要であり、集会や討議のなかでこれをやっつけ、攻撃し、みんなのまえで恥をかかせる方法でこれを成功させようとしても絶対うまくゆかない。ますます彼らは組合に対立するか、はなれてゆくかどちらかである。したがって、職場討議にあたっては、組合員個々の条件の相違点を理解し、幹部、活動家のはなしあい、研究会、講座などと、組合員にたいする個別の工作とを区別してとり組んでゆくことが必要である。形をかえ、方法をかえ、目的を区別して何回もおこなうことである。

組合員が要求を意識し、その解決方法を知るだけではたたいはおきない。討議の発展と意識変革の重要な鍵は、労働者みずからが知り、自覚することも大切であるが、その自覚したことを他の人たちに自覚させる働きかけを積極的におこなうことこそ必要なのである。自覚と他覚、このなかでたたいはすすむし、このような積極的な人たちをどれだけ組織のなかにふやしてゆけるかが闘争を組織する問題である。ここにまた積極分子といい、活動家といわれる中核の役割がある。

□ 職場集会にたいする幾つかの留意点

集会に人をあつめ論議を活発にし、討議を成功させるためには、前章と重なる点もあるが、会議の準備をよく進め、例のごとく集って例のごとく発言するようなことをさけるべきである。系統だった準備をおこなうほか、つぎのような点の留意が必要である。

(1) 会議や職場集会が成功しないとき、その原因について話しあう機会をつくり、アンケートによる調査などを活用して、原因をたしかめ対策をたてること。

①時間がまもられず報告会か、相談会か、集会の目的がはっきりしない、②いつも突然会議が開かれ生活の予定が崩される、③共働きのため終業後の会議は出席しがたい、④発言が一部の人に占有され、つまらない、⑤職場に派閥があってももしろくない、など、必ず理由があるから、これに対する正しい措置をとること。

(2) このため、会議の目的、中心的な主題をしっかりとつかみ整理すること。とくに会議が説明のための会議か、決定の会議か、研究、討論、調査、打合せなど、なにを中心としたものかをはっきりすることが必要である。①会議の日時、場所、議題、所要時間について計画を立

てること、②議題についての資料、ときには必要な調査などをそなえること、③議題のなかで必要なものは問題点を列挙する、④職場によっては婦人層は発言しない、年輩層は発言しないという理由があれば、階層別、職種、性別に小会議をくり返し重ねて、さらに全体的集会をもつなどの方法を検討する。活動家がみんなの発言を引きだし自由に発言できる空気を目的にそってつくってゆくこと、⑤意見をもれなくだしあい、公平に発言の機会をあたえ、一つの問題に集中して発言しあうこと。わき道にそれた発言があればもとに引きもどし、主旨のはっきりしないものはこれをただし、中間的に議長や指導部がこれをまとめ、ふたたび論議してみる。経過にそって話をまとめ、意見の可否について検討し、結論がでたらこれにもとづいてどうするか、の行動とたたかいの方法について検討する。大衆討議は行動のための動員配置、行動と一体のものであることを重要視する必要がある。決議だおれ、会議のための会議は組合不信の大きな要素になっている。行動一体的な討議をすることは、会議に責任をもつということでもある。

(3) とくに中心になる職場幹部と活動家は、①討議を計画的に進めること、②自由で率直に話しあえる空気をつくるため対人関係にも配慮し、時期に応じた話題の転換、他の意見の導入などを考えること、③すべての会議参加者をそらさないよう、抽象論や観念的な論議をさけるように努め、現実的な事実と数字をもとに話を進める、④会議員にいま問題になっている

点をはっきり知らせ、役員も見物人にならないで討論に参加する、⑤言葉はわかりやすく明確に、自分の意見をはっきりさせる、⑥相手に打撃をあたえ、やっつけてやろうというような「人間味のない」攻撃をやらないこと、⑦きめつけや、始めから「それは〇〇主義だ」という結論をだすようなやり方をさけてゆく、⑧私の感情でものをいうこと。会議でいわないで会議のそとものいうこと。うまくなかったことを心で認めていても口で承認しないが、んばり通すこと。人にはきびしく「犬のくそ」のようなことでも「富士山」のようにいい、一部のことですべてを結論づけるようなこと、を避けるようにとくに配慮しながら、会議の成功のため協力すべきである。

8 幹部と組合員の結合強化

□ 団結強化と組合民主主義の問題

一九六四年の春闘がおわってから、いわゆる四・一七ストの中止問題もあって、とみに組合民主主義の問題が、労働運動の指導の改善や運動のあり方の問題として積極的に議論されるようになった。しかし、この問題をいままで、いくつかつくられた労働運動の「流行語」の一つにして、おわらせてはならない。

問題点と教訓の多かった六五年の春闘は、多くの積極的側面をもった闘争として評価されている。

その獲得金額をみても、公務員七・七六％、国労九・五％、電通、専売六・五％、私鉄九％の賃上げ額は、一九六〇年から六三年まで四カ年の平均賃上げ額である三公社六・四八％、私

鉄六・八%を上まわるものであり、六四年度の人事院勧告も八・九%、六三年の平均七・六%を一・三%も上まわっている。しかしながら反面、この賃上げ額から、労働組合がなくても当然に上昇する年功的定期昇給制の約四%や、物価値上がりによる平均的な家計費の支出増である八・九%を差引けば、賃上げは行なわれたが労働者の実際的な生活水準は上がったとはいえず、むしろ多くの労働者は賃上げによってなんとか生活水準の低下することを喰いとどめたところである。なかに生活水準を高めることのできたものがあったとしたら、それは比較的高額の所得をえている職制層であり、低収入層や未組織労働者のなかには、生活水準が実質的には低下したものもある。

結局、「上がったように見えるが上がっていない」クルクルまわっているだけの「床屋の看板」みたいなものである。つまり、結果的には政府と独占資本の経済成長率のワクのなかへ賃上げ率も押しこめられ、「くり返しの行事化した春闘」という闘争の消極的側面の解決策は、そのまま次の春闘までもちこされたのである。

同時に、個別企業のなかでは公労協内部や民間と公労協、大手と中小組合といった形で例年になく労働者や組合間の賃金の格差問題が論議され、結果的には労働者が賃金を経営条件や支払い能力など比較検討し、「ヤツとオレ」の賃金を関連づけてとらえる傾向がふえる傾向がふえつつさえあるといえる。「ヤツはオレよりいい」で、組合同士、労働者同士が争い対立する

ことは、「ヤツよりオレよりもっといい奴」のいることに労働者が開眼することを阻止するための労務管理であり、分裂政策として作用している。

とくに、私鉄の賃金闘争に代表的にあらわれたように、資本は労働者の産業別統一闘争を骨抜きにし、これを企業別に分断する動きをロコツに示しはじめた。

がんらい、私鉄の大手資本家が統一団体交渉に応じていたのは、①企業の公益性から労調法の強制適用をうけ、早くから中労委の門をくぐることなくしては主要な賃金闘争は解決されないしくみになっていたこと、②企業体は運輸省を中心とした政府の強い監督行政下にあり、かつ単一の運賃率を設定されているため、労働者の統一的賃金引きあげを独占物価としての運賃値上げの手段として逆用することができたこと、③また、企業が他の産業のように単一の市場で製品の販売競争を行なうのではなく、地域的独占性をつよくもっているため、経営上の機密保持その他の理由で中央統一交渉を拒否する必要性が他企業に比して少なかったこと、④同時に中央統一交渉の場合、中労委調停案によって比較的ストライキなしで問題が解決されることが多かったこと、などの理由によるものであった。つまり、労働組合の行動力、組織力の前に資本が妥協せざるをえなくなり、いわば、組合の力によって中央統一交渉を成功させていたものでなかっただけに、これらの諸要素の変化によって資本の側に中央統一交渉をさける動きが増加してきた。

一九五九年（昭三四年）の四波まで続いた一カ月にわたる一、〇〇〇円ストライキは、彼らの意表をついたストライキであっただけに、このストライキ以来三社が中央交渉から離脱し、残って中央交渉に参加してたいいくつかの会社も六三、四年と二カ年連続ストをやられたとして、一方における各社別交渉組の「ストのない〇〇電鉄」の魅力にひかれ、「われわれだけがストをやらされての相場づくりは馬鹿らしい」と中央交渉を拒否し、組合に対しては「悪いようにはしないから」ということでストなしの解決には他社プラス・アルファの「ストライキ不参加料」をだしても中央交渉を分断し、団体交渉を「うちの従業員だけとの話しあい」に切りかえて、労働組合の行動を支払い能力と生産性のワクのなかにとじこめようとする動きを積極的にとり始めるようになった。このことは賃金の社会的性格や政治性にたいする労働者の自覚を妨げ、「企業の繁栄のために」すべてを捧げる労働者をつくるための効果的な方法として広がりつつある。

また四・一七ストライキいらい、労働運動のなかにおける政党とその政治的イデオロギーの相違と対立の影響はしだいに大きくなり、そのセクト性はつよくなりつつある。これらの悪影響を最小限に喰い止め、正しい政党と労働組合の関係を樹立し、労働組合の階級性を堅持しながら、労働者とその労働組合の団結をどう強化してゆくかが重要な問題となりつつある。このことはまた、労働者とその組合の統一にとって、本来、たいして重要でない思想の相違や所属

政党の違いなどを過大に評価し、また、中ソ論争をはじめとした労働者階級内部の矛盾や対立を必要以上に誇大に宣伝し、社会主義を敵視し、自らの政治的目的を果たそうとする支配者側の運動やマス・コミの宣伝とも結びついて、労働組合の内部にわるい影響をあたえつつある。このことが組合にあたえている影響は意外に大きく、「労働組合はかれら政党员のもので、おれたちのものではない」と考え始めている仲間も少なくない。

これらの諸問題とあわせ、組織の内部に自省の目をむけてみると、無関心層の増大がとなえられ、青年労働者をいかにして積極的に労働組合運動のなかに参加させ、動員するかが問題となり、労働組合幹部とその運営の官僚主義が批判されつつある。これらの諸問題が今日のように重要度をましつつあるかは、これらの消極的な運動の側面に横たわる諸問題を解決する方法として組合民主主義の問題が下からの運動の問題としてでなく、上から、つまり幹部自身の手で、指導の問題として提起されなければならないようになってきていることを一つとってみても明らかである。

□ 組合民主主義は「手」ではない

「みんなで相談、みんなできめて、みんなでたたかう」——組合の民主主義が強調され、組合幹部自らの口から「大衆に依拠してたたかう」とか、「大衆を信頼する」ということがいわれるようになった。六四年の総評大会でも何度かこれらの中国風の言葉がきかされた。

しかしながらこれらの言葉はたんに組合運営の技術論として用いられるべきものではない。これが技術の問題としてとりあげられるかぎり「闘争妥結の際になぜ全組合員の無記名投票に問わなかったか」「組合機関の決定と指令は最高のもの」といった形式的な組織運営論から一歩も前進することはできない。

「大衆に依拠した労働運動」とは、大衆はおくれたよくわからないもの、なによりも指導者がこれを「叱咤、激励」しなければならないもの、「闘争は指導者がみんなのためにやってやるもの」と考える運動のなかでは育ちえない。大衆が自らの要求を自覚し、協力してことにあたるべき、すぐれた英雄、個人の力など足もとにも及ばない偉大な力を発揮することを信ずるところにだけ育ちうるのである。

大衆路線とは、労働運動をすぐれた少数の指導者や幹部の請負作業とするのではなく、多数の大衆の集団的共同作業とすることである。三池闘争以後、職場の労働運動は停滞している。

「職場に労働組合をつくれ」といわれて久しいが、こんにち職場に労働組合があっても運動は不在である。いまの職場に必要なのは「運動」をはなれた組織をつくることではない。組織はあっても、その組織が「おねんね」していることが問題なのである。労働組合はわれわれの目的ではなく手段である。目的は明らかである。労働者の生活をまもり、権利をたたかいたることである。このためにこそ労働者の統一が必要であり、組織が有効な役割を果たすのである。この目的を果たしえない組織があることに目を覆うことはできない。

今日の労働運動のなかでは、労働者が自らの要求を獲得するために自分自身の力で労働者を徹底して立ち上らす運動と、これを援助し激れいする指導がなされていない。いまの職場で必要なのは形式だけの組織ではなくその中味と闘争である。再検討すべきは組織問題としての職場闘争ではなく、運動としての職場闘争で、必要なのは上からの指令と命令、組合の権威で強制執行する形式的な指導ではなく、「運動」不在の職場に労働運動を育てることである。

□ 幹部活動家を会議要員ではなく組織者に

いまの組合では、幹部や活動家は会議と雑務におわれている。主観的な判断と個人中心的な指導が支配的であり、「あれも信用できない」「これもまかせられない」で、一部の幹部が一人で仕事を請負って、指令と文書と雑用の下に埋まって「ああ忙しい忙しい」といっているところが多い。仲間を信頼し、これに責任をもたせ、仕事を分担しあつてことにあたるべきである。組合員もこれを当然のこととして「そのために組合で高い賃金を支払って専従者をおいているのじゃないか」と考えているものも少なくない。これらの主要な幹部を雑務から解放することは、組合幹部と組合員の結合を強化し、組合の信頼を高めるうえで重要である。

さらに組合の幹部、活動家を会議要員や報告要員から一步前進させて、これにオルグ（組織者）としての役割と任務をあたえ、積極的にとり組ませることが必要である。

よく、労働組合内部には少数の積極分子と多数の中間層と、さらに少数の消極的組合員がいるといわれる。しかしながら、これらの中間層やおくれた層を多く組合運動に参加させるためには、より積極的な幹部活動家をまず大切にし、これを育て、これらの人びとを通じて中間層

を引きつけ、要求の獲得のために動員してゆくことこそ大切である。とくに、おくれているといわれる人や組合に敵対するようなひとにたいして、これを労働者的でないということをやったり、他の組合員のまえて恥をかかしてみたり、奴は駄目だということとで団結のそとに押しやってしまうのではなく、必要なときはこれと面談し、これを説得し、要求の獲得を目指す組合のたたかいに参加するよう工作することがなければならぬ。

これらの仕事を誰が中心になってすすめてゆくかといえば、いうまでもなく幹部であり、積極的な活動家といわれる組合員である。幹部・活動家が組合員のなかでそのたたかいの中心になり、この仕事に奉仕し、大衆にたいして責任をとってゆくことが必要であるが、このためには幹部・活動家が会議要員であったり、たんに会議の決定や組合の指令を下部に伝達し、したがわぬものを指令とユニオン・ショップと統制違反で強制執行し、実行を監視してゆくだけでは不十分である。

組合支部、分会、班などのどの単位をとってみてもこれらの各級の幹部・活動家が中心になって、独自にものを考え、検討し、要求解決のための方針や方法を見つけたし、これを具体化する能力をもつことがなければならぬ。指令、命令、通達などの一般的なよびかけや方針を、その内部の組織と単位の実情に即しながら具体化し、全体の行動を強め、これになにかをつけ加えてゆく。その作業の中心となる姿勢と能力が幹部・活動家にもとめられているのである。

これらの行動が賃金、臨時給などといった統一的なたたかいかいにも、また、職場闘争の部分的な闘争のなかでも共通して行なわれるべきである。この点、積極的な組合員をおして組合員と組合機関との結合を強化することを、運動の出発点に立ちもどって考えるべきである。

□ 一点突破の典型闘争を仕組む必要

指導とはたんに方針や方法を示し、組合機関で決定された一般の方針を下部に説明しこれを徹底させることだけではない。一般方針をどれだけくり返し強調しても、これは「空さけび」におわるだけである。幹部や指導機関の能力はこの一般方針の決定や提示とあわせ、これを具体化するために組織内の個々の条件にに応じて、必要な単位をとりあげ、下級機関の役員や活動家と協力しながら、個別の対策を立ててこれを指導する能力があるかどうかで計ることができる。

総評や全国組合をはじめ、その指導が問題となるのもこれらの指導機関が集団としても個人としても一般方針と結合した個別指導の方針をもっていないことと、これを具体化する組織体制がないところに問題がある。同時に、これを受ける下級の組織のなかに企業意識や利己心か

らこれを受け入れる体制にないところにこそ克服さるべき欠陥がある。

どれだけ「職場闘争を活発にする」とか、「当面教宣活動に重点をおく」などといった立派な方針をきめても、これを宣伝し伝達するだけでなく、重要な組織単位をとりあげて個別に指導して、これを具体化して行動に移し、その利点、欠陥を整理し、さらにこれを全般に知らせるなかで一般方針を補強してゆく。このような指導こそとめられている。

労働運動が「運動」であるかぎり、きれいごとではすまされない。当然のことながら、うまく進むところと進まないところ、積極的なところと消極的なところ、その成果についても前進するところとしないところといったように不均衡に発展する。この不均衡をどう活用し、これを克服し、運動をラセン状に発展させるかが今日の運動と指導の問題点でもある。三池ではこれを到達闘争として三権委譲闘争による下からの運動として解決をはかろうとした。この闘争では、のちに、運動の先行と指導の立ちおくれが指摘されることとなった。

北鉄では、個別協定や職場闘争の成果をさらに統一的な労働協約のなかで固定化し、全般化する闘争としてとりくむと同時に、執行部の現場進出とオルグ体制の強化という方法で解決をはかろうとした。最近の三池では、大闘争のなかでの運動にたいする指導の立ちおくれや分裂いらいのはげしい差別への抵抗闘争のなかで、たたかう体制を強化する必要性から、個別指導の強化と少人数単位の基礎組織として「五人組」をつくりつつある。

これらの方法には、産業の相違、組織条件、労務政策などに対応しての相違点はあるが、個別指導と対策が運動の不均衡を克服し、これを発展させるためにいかに重要であるかを示している。空さけびだけでは「敵はつよく味方は弱い、下手をすればやけどする」ということでおわってしまう。重要な組織の一単位と環節をとって典型闘争を組み、上級下級のいっさいの指導力を集中し、一点突破で「キリで穴をあけるように」要求獲得のためにたたかうこと、これを指導することは職場の部分的闘争を成功させるうえでも、統一的な共通要求を勝利させるうえにも必要となってくる。

□ 指導の改善と幹部政策をもつこと

今日、多くの場所で組合幹部にたいする不信が問題にされ、使命感の欠如がさげばれ、その官僚化が指摘されている。職場では組合幹部が、運動のなかで配置につきたたかっていると考えているものは少ない。組合役員を会社の一つの配置か役職ぐらいにしか考えていないものもある。「委員長としてしょせんいつかは会社の仕事をしなければならない」——組合幹部は会社の出世階段を一段階上るためのポストくらいにしかとらえられていない。スイスイとうまく泳

く幹部は組合運営の技術マンであり、有能なオルグ能力をつけるための機会もないし、下からこれを点検されることもない。会社の支配系列のなかに入っている幹部候補生たちは「組合幹部は一度やらねばならないものだが、生涯やる仕事ではない」と考えている。

これからの問題の根本的な解決は、今日の企業組合の仕組みそのものにメスをあて、労働組合の機能と団体交渉能力を増大し、労働者の唯一の力であるその数を利用して、企業をこえた産業別統一闘争と全国組織の強化策をもつこととあわせ解決すべきである。

しかし、一方、今日の組合運営や指導の改善のなかでも、対処すべきいくつかの問題点がある。運動不在の職場では幹部が大衆の手によってためされ、たしかめられる機会があたえられないから、幹部がどれだけあぐらをかき、いねむりをつづけていても、組合業務を惰性^{だべい}によって技術的に処理していても通用するのである。

日常職場を基礎としたたかいたなかでこそ有能な活動家や幹部がつくられ、組合員の手で幹部と組合の官僚主義が問題となり、闘争となり、闘争のなかで頭をうって企業労働組合の限界が理解され、この解決方法への関心が高まってくる。

そのように職場のたたかいを再建すると同時に、各組合が指導の改善のため必要な幹部政策をもつ必要がある。このため、

- (1) まず組合のなかの、各級の組織、とくに職場のなかで組合幹部を馬鹿にする空気をなくす

ること。組合幹部をこわいものと考え、空気をなくするために、幹部の側と組合員の側から努力しあうことが必要である。このことがおろそかにされているところからは、職場闘争はおきてこない。すぐ人をどなったり、感情的になったりする幹部のもとでは運動は発展しない。

(2) 大事な幹部を雑用と書類のなかにうずもらすようなことのないように、文書万能主義、指令主義、形式主義を追放するような協力的体制をつくる必要がある。

(3) 闘争と問題の処理のなかで、生まれてきた仕事の順番でこれを処理するようなことをやめて、重点的にことをとりあげ、もっとも重要で緊急を要するものと、次要のものを区別してとり扱うようとりくむこと。

(4) 手がけた仕事の成功のためには全力を集中してこれにとりくみ、新しい仕事をおいかけるよりも、とりかかった仕事の結末をつけること。

(5) 会議はその目的を明らかにし、事前の準備に力を入れて、例のごとく出席し、例によって発言するという空気をなくすること。

(6) 職場で要求を解決する作業を中心に、組合員の自由な発言の機会と気運を増大させることを配慮し、上からの方針を徹底し、指導し、これを点検するだけでなく下部から上部にむかって、これを点検し、批判することを奨励して、幹部と組合員の結合をはかること。

(7) 幹部はあらゆる闘争にあたつて先頭に立つてたたかい努力すること。幹部どうしが協力し、分業し、仕事を分担してことにあたり、一人でいそがしがるようなことをなくし、(イ)組合員への奉仕をすべての活動の基礎にし、(ロ)組合員との結合につとめ、(ハ)独自に判断したり、活動したりする力をたくわえるように学習し、(ニ)幹部どうしのあいだで規律をつくることが要求される。

(8) とくに、職場の活動家、幹部にはいつも組合を代表し、その方針や政策と組合の権威を代表するものは職場幹部であり、職場委員であることをくりかえし、明確にすべきである。

□ 幹部活動家の「任務」と「役割」

日常闘争のなかにおける幹部、活動家、すなわちオルグの役割は、幹部が組合員の上に立ち要求を請負うものでもなく、そのあとからヘッピリ腰でついて歩く小間使いであつてもならないとおもう。つねに組合員の中心となり、要求とその解決方法をみつけ出し、この方法にしたがつて仲間を動員し、これを配置につかせ、協力してことにあたらせるといった中心の中心になり、このため組合員を援助し、激励し、その自覚をうながし、この行動をたすける役割を

もっている。

このなかで組合員のもっている誤まった意見や目先の利益に走った利己的な考えなどがあれば、なぜかの理由を明らかにしながらこれを返してやり、正しい意見と誤まった考えを整理し、もう一度考え、行動するようしむけてゆく任務をもつものである。同時にこの任務を十分に果たすためには、

(1) 職場委員が組合の役員であることを自覚し、職場と自分たちのまわりの情況について正確にこれをつかむよう努力すべきである。情況を知らないで意見をのべ、指導することは冒険である。

(2) あらゆる職場委員は、労働者に要求を自覚させ、労働者自らがその獲得方法を知り、そのたたかいに参加することをたすけるために責任をもつべきである。

(3) 各級の幹部はもちろん活動家は、使用者との団体交渉の結果つくられた諸協定や慣行をはじめ、労働協約とその締結の経過について事前によく知っておくことが重要である。

(4) 日常の活動をすすめるにあたっては、労働組合内の規約や諸規定はもちろん組合内部のルールや規律をよくまもり、このなかで実績をあげるよう努めること。対職制や対会社の間にきめられた手続きなどについても「こんなことぐらい」と軽視することなくよくつかみ、公式、非公式の慣行をも重視する必要がある。

(5) 職場委員がことにあたって頭をうち、判断に迷ったときは、当然のことながら必ず上級の幹部や役員の助言をもとめることが必要であり、これにたいして上級の機関と役員は的確な援助をあたえるべきである。

(6) 組合員が大闘争に際して示す組合への忠誠は、いかなる場合にあっても、以前の小さい職場闘争にあたって職場委員をはじめとした活動家の言動と似たものの上にきずかれる。組合員はいつも職場闘争の成果で組合と役員を評価することを忘れるべきではない。

(7) もっとわれわれは要求のために苦勞すべきである。請負って苦勞するのではなく、組合員とともに失敗し、後退し、苦勞すべきである。闘争はいつも成功するとは限らない。必要なことは成功することだけでなく、成功のために最善をつくすことである。組合員と幹部が結合されるのは、たたかいの成功によってだけではない。彼らが組合幹部を信じていること、つまり「彼らは要求のためにずいぶん苦勞しているな」とおもう状態こそ、幹部と組合員を結合するきずなのである。同情することは理解することである。

(8) 生きた状況を一人占めにしないで、組合員に事実と情勢についていつも知らしておくことが必要であり、記録や通知や出版物、機関紙誌、ニュースなどでたえず知らさなければならぬ。(4) 状況を知らせるだけでなく、情報をあつめ、その移り変りについて知ることが必要である。このため、すべての組合員を協力させ、情報あつめは組合員の責任であることを知

らせてゆくべきである。(四)いつも都合のいいように情勢は動かない。日常闘争のなかでは一部の組合員が面白くないと思うような会社の提案だって、止むなくのまねばならないこともおこりうる。とくに、このような種類の問題の処理にあたっては、ほんとうのこととその理由が理解されるような説得や宣伝が行なわれねばならない。

- (9) 組合員の積極性を引きだし、これをのびし、その創意を運動のなかに生かすことが組合員との結合を強化する。このために、幹部と組合機関は、組合員の協力とサービスはどんなものでもみないたどくという姿勢をとるべきである。大衆討議はこのためのもっとも大切な手段である。組合員に要求と自分との関係を自覚させ、意識させ、団結忠誠を誓うためには、共同作業としてのたたかに参加させ、すべての人に配置と分担した仕事をあたえ、協力させ、自らも行なったことについて報告させるということが必要となる。このことを放棄して職場で「協力者がいない」とか「頼りになるものが一人もいない」とかいふのは活動家自身の責任である。

- (10) 幹部が組合員の協力に労をねぎらうことを忘れないでおこう。人にほめられて「自分がはげまされている」とおもわない人はない。「自分が懸命にやっているのに人は自分のことをあたりまえのことをしている」とおもっているということがわかって、その仕事をやめてしまうものもある。人をほめ、はげますには金はいらないのだから……。