

10 団体交渉を成功させるために

□ 団体交渉は「集団的お願い」ではない

ふつう、団体交渉は、企業から完全に独立した社会団体としての労働組合と、使用者またはその団体との間におこなわれるものとされている。ところが日本の場合は、企業内の従業員集団としての性格を強くもっている企業単位労働組合とその使用者との間にこれがおこなわれているのが、特徴とされている。

日本の労働組合は社会的な勢力というよりも企業内の勢力といったほうが適當である。このような労働組合が団体交渉をおこない、労働協約を締結し、賃金や労働条件の基準を決定してゆくのであるから、それだけ多くの問題がある。今日、団体交渉がおこなわれているのは、資本金家が労働組合のもつ一定の社会的な影響力やその実績や実力に妥協して団体交渉をもつこと

を承認し、これを通じてより優れた労働力を手に入れ、銀行、その他の金融機関や得意先の信用を増大し、将来は資本相互の公正競争を促進するためにもこのことを慣行化してゆくことが結局利益であると考えてきているからである。しかしそれにもまして、むしろ、外部からの団体交渉を保障した法律的な規則、それを拒否すると不当労働行為とされる制度などに妥協している結果だといったほうが適當ではないだろうか。したがって一枚皮をはいでみれば、まだまだ前近代的なものが残っている。しかも、日本の組織労働者の約八五%以上の労働者が、組合員三〇〇名以下の小組合に所属していることをみれば、多くの労働組合のなかでは、交渉といっても実際は従業員を代表しての集団的お願いであり、対等な立場における団体交渉など実施できない条件にある組合も少なくないことが想像できる。このことは、団体交渉に関する制限的な労働協約が、中小企業労組に多いことをみてもわかる。団体交渉という言葉さえもきらい、これを否定して労使協議会、経営協議会、労務委員会などにおける協議を団体交渉にすりかえようとする動きも少くない。

労働組合のもっとも重要な機能は、労働市場のなかで労働力の価格を独占的に決定する機能であり、労働者の要求は労働組合の代表と資本家との団体交渉によって結実する。団体交渉こそは、労働組合の要求解決のもっとも重要な手段である。

賃金要求、それは労働者にとっては労働力の売り手としての提案である。「〇〇円なら売り

ましよう」という定価表なのである。資本家に労働者の手によって生産された生産物の処分権があり、これを得意先に売り渡すさい、その条件として「〇〇円なら売りましよう」と提案する権利が認められるなら、「労働者にも人間としての当然の権利である提案権を認めよ」ということを出発点にして団体交渉は成り立っている。

これにたいして、就業規則で定めた賃金や労働条件は、使用者としての従業員にたいする労働力の買い手としての提案なのである。労働者が彼らの提案に同意するか、または泣寝いったときは、団体交渉はありえない。つまり、相手の提案にたいして労働組合が不同意の意思を示し、反対提案をおこなったときだけ始めて団体交渉が必要になる。このように利害が対立するところにこそ団体交渉があるという事実を、まず明らかにしておく必要がある。

□ 企業の枠内にとじこめる資本の攻撃

団体交渉を支配することによって労働組合との対等な関係を従属的な関係におきかえようとすることは、資本の組合攻撃の常とう手段である。この共通的なねらいは、団体交渉を企業の枠内にとじ込め、従業員集団の集団的陳情にすることにある。

資本の側では労働組合が企業内勢力から、企業外の一大社会勢力となってその影響力を拡大することを極力いやがる。上級組織との団体交渉を制限したり、拒否するのもその現われであり、組合を認め、団体交渉を承認しても、自分の会社の従業員との団体交渉にこれを限定しようとする。このためほんものの団体交渉である集団交渉、統一交渉や産業別組織の代表をまじえた団体交渉を極力拒否しようとする。このような交渉では、「会社の支払い能力と企業実状が無視され、競争会社にうちの会社の秘密がもれてしまい、自分で自分の首を締めることになってしまう」と宣伝する。

また、団体交渉について人員、時間、交渉態度、機密保持、用語、公開・非公開の別、交渉の対象などについてもこまかい制限を加えてくる。

また、経営協議会や労使協議会といった別個の機関を設けて、議長をつくり、協議決定事項は会社の責任で具体化するといった姿勢で、主要な労働条件の団体交渉による決定を話しあい解決でゴマ化そうとするものも現われている。このために「経協には出席者の賃金を保障するが団体交渉には保障しない」といった方法で団交を圧迫し、しかも、これらの労使協議会を団体交渉の前段機関として性格づけ、労使協議会で未解決なものは団体交渉で、団体交渉で解決不能の場合は第三者調整で、この最終的解決は仲裁でゆこうという方法を取り、紛争処理とスト禁止とを結合しようとしている。

このような労使協議会の移入や団体交渉軽視の傾向がすすむにつれて、使用者側はしだいに団体交渉を形式化してくる。いままでは団体交渉といえは、社長以下全重役が参加した会社も、労務担当とそのほか数人の部課長にこれをまかせるといふ傾向が生まれる。組合側も「会社の代表権をもつ社長や専務の出席しない団体交渉なら、委員長も書記長も出席する必要はない」といったブライドをいつの間にか忘れさり、「なにごともしあいでお静かに」という姿勢におちいつてゆく。これはたいへん危険なことである。

経協や労使協議会は会社の機関であり、団体交渉の場ではない。本来、労使協議会は生産性向上運動のなかでもち込まれたものであり、新機械導入や技術革新などの合理化についての組合側の協議機関である。賃金は経協の議長に決定してもらうのではなく、労働力の「売り手」と買い手の対等な交渉で決定さるべきものである。経協や労使協議会は資本の立場から引き上げた賃金を合理化によっていかにしてとり返すかを検討し、従業員にその協力を要求するための機関である。従業員一人当り平均賃金を会社の総収入、製品一個当りの平均原価、利潤などと比較し、いかにして切り下げるかを考える合理化と労務管理の機関である。団体交渉の席を経協や労使協議会にゆずることは、賃金要求の決定権を会社の支払い能力に従属させることであり、組合の言動をビルと会社の建物と塀のなかにとじこめる方法である。

「会社の運動会と大掃除の日時をいつにするか」という労使協議会の議題と、労働力の価格

とその処分方法である賃金や労働条件を決定する「場所」と「方法」を混同してはならない。

□ 正確な状況把握と系統的な準備を

なんとなく出席し、例のごとく発言するような団体交渉では要求を通すことはできない。計画的で系統だてた準備をおこなうことが重要である。交渉に当る組合幹部が、要求とその解決方法について確信もないのに強力な交渉をすすめることはできない。心にもないことをいってみてもメッキはすぐにはげてしまう。このためにまず幹部の意思統一と団結、学習こそ必要である。

団体交渉を媒介にして自分たちの要求を通そうとすれば、まず事実と数字を基礎に周囲の状況を正しく理解し、把握することからとりかからねばならない。

このため第一に重要なことは、闘争をすすめるに当たっての有利な側面と不利な側面、企業内外の条件、他の労働者との関係、全般的な政治経済などの動向、同一地域の資本、財界や資本内部の動きと問題、使用者側の要求にたいする反響などを正しく把握する必要がある。

第二に賃金要求と要求のもつねらいを正しく理解し、これを主張しなければならない。この

ために要求を仲間の衣食住生活に関する実態、物価、労働時間や休日、休暇、労働条件、仕事量、労働の生産性とその変化、雇用や労働力の需給状況などと関連づけて理解すべきである。

第三に経営のあり方や相手側の主張についても把握する必要がある。とくに、相手側のつくった資料を利用し、その実績を分析し、これを労働組合側の要求の正当性を説明するために利用することが必要である。このさいの基本的な立場は、すでにのべてきたように、組合が経営内容と支払い能力のトリコになって、このなかから赤字を黒字にする方法を考え、支払い能力をふやすためにどうするかを考えることにおくべきではない。組合内部の体制を強化し、要求への確信を深め、労働者の団結をいっそう強化する方向に役立てる立場で、これらのものをとらえるべきである。

このため営業報告書や有価証券報告書などの類はこれを手に入れ、経済雑誌や新聞に載った会社の関係記事などのスクラップくらいは準備すべきである。また、これらの資料については一時期の一断面を知るだけでなく、少なくとも三〇五年くらいの経営の傾向と歴史的な推移などをつかまえられるものを準備することが必要であり、前年の闘争時の経理説明やさきの越年闘争時などの資料との比較分析なども有効である。

このような状況把握のなかから、会社のもうけの度合いが、どのていどのものであるかを知り、赤字を黒字にする方法を考えるのではなく、赤字はどうしてできた赤字であるかをつかん

でゆくことができる。同時に労働組合の立場で経営方針批判や経理の不正暴露、要求の正当性の主張、相手の主張への反駁とあわせておこなってゆくことが大切である。

とくに、労働者の状態と経営の動向を隣りの会社、その企業の属している産業との関連で正しくかつまえること、利潤分析や蓄積の状況、銀行支配、傍系や外部の投融資などの状況についても正しくつかむ必要がある。

このような状況把握について、総合的におこなうことが重要であるが、組合の体制や条件のゆるさない場合、せまいことでも重点的に徹底して深く掘り下げて理解することが大切であり、こうしてつかんだ事実は交渉に役立てるさい有効な働きをしめしてくれる。

団体交渉には、そのつど目的と方法がある。「なにを交渉するのか」「どのように交渉するか」はつきりしないままに交渉にのぞむべきではない。今日の交渉にも、こんどの交渉にも目的と方法はあるはずである。これがきまらないままに「オーイ、団交の時間がきたからゆこうや」では、実のある交渉ができないだけでなく、会社になめられてしまう。交渉の中心をどこにおくか、どの点をどのように主張するか、会社の主張をいかにしてやつつけるか、主張の基礎になる事実と数字はそろったかをかならず検討してから交渉に出発しよう。「今度は専務の主張を徹底的に反駁してやろう」といった余裕は、完全で十分な準備のなかからはじめて生まれてくる。

切られた」などという話はきいたことがない。団交の交流をおこない、足りないところを助けあうことである。

とくに、労働者の真の利益は、この競争相手の会社で働く労働者同士が一つの「掟」と「仲間」の仁義をつくって労働力の安売り競争をしない体制をつくる以外に獲得できない。

資本の側では、会社同士が相互に連絡し、事前に打ちあわせて交渉に臨んでくる。組合の動きが活発になれば弁護士に相談し、外部の団体や会社から有能な労務担当をスカウトし、旧組合幹部を吸いあげるなど、あらゆる方法を利用してこれに対抗しようとしているのに、組合のほうでは上級組織のオルグさえ外部のものだとして旅館待機を命じ、組合みずからこれを排除し、自分で「うちの会社の労働組合」になり下がる必要はない。上級組織や地評、県評などのオルグや有能な交渉力を全面的に利用することである。しかも、十分の効果をあげるため時間的余裕をもって相談し、正しい状況把握のうえに相談に乗れるようしむけてゆくべきだろう。

「大さわぎ」がおきてかけつけたオルグでは正しい指導はできないし、交渉に入ってもさわざをしずめることに重点がいつてしまい、「会社は……」「組合は……」「ではこのへんでどうでしょう」という消防ポンプか、示談屋になって組織内の不信を拡大するばかりである。

組合の団体交渉力を拡大するには「隣りの会社のことをよくつかむこと」である。みずからの力でこれを知り、同一職種や同一産業や同業各社の労働者状態を正しくつかみながら相手の

弱点をつついてゆくことである。さもないければ、これらの事情にもっともくわしいものをつれてきて、これを利用し交渉に当らせることこそ必要である。ここが相手の弱点でもある。

とくに、系列化のすすむなかでは、親会社の組合と会社を相手に回して、小会社の組合が「奴ら〇〇独占資本の手先だ」といい、親会社の組合は「妾の子が本妻の子であるおれたちより、高い賃金を要求するとはけしからん」といって対立しあっているようでは、団交力の強化はありえない。損をするのは両社で働かされている労働者同士であることを知るべきである。

□ “なめられない体制”をどうしてつくるか

賃金交渉での会社の攻撃の重点は、組合を支払い能力論の袋小路に追いこむことである。収入と生産性に賃金を従属させ、「会社がうまくゆかないのは労働者の働きが悪いからであり、賃金をあげるためには労働の生産性を引きあげ、収入を増す以外に方法はないのだ」とおもひこませることにある。

いま一步というところまできて団体交渉がゆきづまり、動きがとれなくなったときは、これを幹部の交渉技術によって打開しようとしても成功しない。相手が「これ以上どうしても出せ

ません。もうゼニカネの問題ではないのですから」と開き直ってしまっているのに、組合側が「もう三〇〇円じゃありませんか、私たちの立場も考えて」と、なんとかおどしたり、すかしたりしてみても交渉はすすまない。

会社は、幹部の顔色だけをみて交渉していいのではない。組合内部の動きについても幹部以上を気をつけているのである。「上級団体役員の肩書きや名刺におどろいたり、幹部の大ごえやモミ手にいちいち頭を下げていたら、合理化と企業間競争にまけて死んでしまう」とおもっているのである。

交渉のゆきづまりを打開するためには、労資の力関係のバランスをかえてから出なおすべきである。労使が対等であるのは、労働組合法はそう書いてあるから、それがつくられているのではない。「ほんとうの対等な交渉はストライキに入って工場がとまってから行なう交渉にある」とさえいえよう。交渉がゆきづまったら、会社にゆくよりも職場へゆくべきである。組合側の要求への確信と統一の度合い、解決方法について、いま一度点検することこそ大切である。自分たちの体制をかえることによって相手の出方をかえること、これがわれわれのとるべき基本方法である。

団体交渉は、幹部だけの交渉ではない。交渉の場においてなされた相手側の主張や組合の意見の主要なものはすべて組合員に正しく伝えられるべきである。このなかでさらに要求につい

ての確信をかため、内部の体制を強化することができると。交渉のやりとりは、「今日の団交はたいしたことはなかった」などとすますべきではない。「たいしたことがなかった」のなら、「なぜたいしたことがなかったか」を知らすべきである。組合の体制強化、組織づくりと結合した交渉をおこない、あらゆる団体交渉をこのために役だててゆくべきである。職場の空気とみんなの顔色や発言がかわってくれば、会社の出方はおのずからかわってくるであろう。

団交のなかでのやりとりの問題は、かならず会社よりもはやく組合員に知らすべきである。仕事を分担すれば、団交の席上原稿を書いて終ると同時にプリントにするくらいのことはどこでもできるはずである。組合幹部にとってたいしたことはなくても、組合員にとっては、「おれはまってるぜ」なのである。ただ、あっただけを流すのではなく、かならず団体交渉が一段落ついたときは、指導部の一致した意見を加えて流してゆくべきである。

ゆきづまったときに意見のない幹部は、闘争の中心に立つことはできない。「弱い犬」ほどよくほえる。交渉の席上であなどられ、恥かしめられた怒りや憤懣はすべてこれを力にかえてなめられない体制づくりにむけらるべきである。このなかでストライキの系統的準備に入っただけが重要である。たとえば金額は五〇円であっても、「五〇円のために五〇〇円つかって」という体制をとることによって五〇円のゼニの問題もまた解決できるというべきだろう。要は、幹部と組合員の正しい結合を基礎にした組織づくりと結合した団体交渉のなかで、有利な

交渉方式を採用してゆくべきである。

同時に、団体交渉の結果は、かならず書面の協定として確認してゆく方法を慣行にすべきである。団体交渉の妥結は、〃やくざの手打ち〃ではない。労働力売買契約の成立なのである。

11 ストライキのとりくみ方

□ ストライキは労働組合の〃集団作業〃

ストライキは、労働者と労働組合にとって、それじたい目的ではなく、相手に対抗してなにかの獲得を目ざすたかいための手段である。いうまでもなく、ストライキは労働者が働くことをやめ、「ハンマーを投げすてる」ことに始まったといわれ、労働者のもっている力がどんなに大きいものであるかを敵階級と雇主に示し、味方の力を強大にし、労使の力関係のバランスを変えることによって、対等の交渉力を保持し、労働力売買の価格とその内容の決定についての要求を承服させ、団体交渉を労働者の側に有利に成立せしめようとするためのものである。

したがって、労働者の要求はいかなる場合も団体交渉を媒介として結実され、実現されると

いうことができる。もちろんストライキはいつも労資の問題解決のためにだけなされるものではないが、労資問題の解決のためにおこなわれる経済的ストライキは、つねに労働組合の団体交渉力を増大させ、有利に要求を解決するための手段である。この意味からも、われわれは、まずストライキを労働組合のたかひの集中的表現であり、目的をもった労資間の戦争であると理解すべきである。

したがって、ストライキを労働運動全体から切り離してこれをとらえ、考えることは誤りである。当然のことながら、労働者とその組合はストライキを、①要求の発見とその決定、②要求の解決方法の決定、③幹部活動家の選抜と配置、④大衆の動員と行動の組織、⑤闘争の総括と点検といった一連の行動と結合し、これを大衆指導の一環としてとらえることが必要である。いかなる場合もストライキのためのストライキ、〃ストライキの体操〃はありえない。

第二に、ストライキは相手階級を屈服させるための労働者の団結の誇示であり、その「力」の集中的表現であると理解すべきである。労働者の力とはなんであるか？ その力の第一は労働者が「生産」をにぎっているということであり、その第二は労働者はつねに「多数」を占めているということである。ストライキとは、この労働者の力を最大限に利用し、これを集中することである。このために、どんなに細なこともすべてを利用して、要求の獲得のため集中され、すべてをわれわれの側に引きつけなければならない。したがって、ストライキの組織にあ

たつては「生産」に打撃をあたえること、常に最大「多数」の労働者をこれに動員し、味方の力を強大にすることにその努力が集中されなければならない。

第三に重要なことは、ストライキをふくむ闘争の組織にあたつては、常に大衆の要求と利益から出発し、要求の実現と貫徹に帰着するという、「大衆のなかから大衆のなかへ」の大衆路線は、いかなる場合も堅持されなければならないということである。ストライキは幹部活動家の請負闘争としてではなく、「組合員大衆にみずからの要求を自覚させ、これを徹底的に立ち上らせる」という基本路線を基礎に、相手の打撃がもっとも成果をあげそうな方向に攻撃を集中し、労働組合の集団作業として組織されるべきである。

□ ストライキ準備の第一の仕事・要求決定

ストライキの系統的な準備は、要求案の決定からなされなければならない。第七章でも問題にしたように、大衆討議とは要求をいかなる方法で獲得するか？「どうして問題を解決するか」の方針・方法を決定することと無関係のものではない。形式的な大衆討議とは、要求案の決定についてだけおこなわれる大衆討議である。つまり、「要求をいくらにするか」「執行部

はいくらぐらい考えているのか」「一律五、〇〇〇円要求です」「異議なし」式の大衆討議である。これはほんもの大衆討議ではない。問題は「どうしたら一律五、〇〇〇円の要求を獲得することができるか」「いかにたたかうか」を論議して、その確信を固めるのが大衆討議なのである。ストライキの戦略・戦術はこの要求の解決方法の一環として論議され、理解され、準備されなければならない。この意味で多くの組合でとり組まれている大衆討議は、「要求案は大衆討議できめる」が「解決方法は執行部一任」の討議となっている。

大衆討議の重点は、要求案の決定にあるのではない。これを「いかにして獲得するか」の「解決方法の決定」にある。大衆討議は組合員をたたかいの見物人にさせるためのものではない。一人ひとりの労働者に闘争を、自分もふくめた「自分たちの集団作業」として自覚させ、「おれも舞台に上がって協力しよう」とする方向をむけさせる自覚を援助するためのものである。労働者の要求を獲得するための「要求の解決方法」についての確信の統一は、ストライキの系統的準備の第一の仕事である。

□ 団体交渉との結合とスローガンの役割

労働者の要求は労働組合を通じて、団体交渉を媒介として結実する。ストライキは労資の力関係のバランスを保ち、真に対等な団体交渉を成功させるためのものである。「ハンマーをなげすてた」もとでの団体交渉こそ、ほんものの対等な団体交渉である。

朝、出勤前に全組合員が委員長を先頭にして会社のまえに整列し、「今日の賃金をいくらにしましょうか」と団体交渉をおこない、賃金をきめてから働く。つぎの日また同様の交渉をおこなって働く条件をきめて職場に入る。ここでおこなわれる団体交渉こそ、ほんものの団体交渉なのである。われわれは、毎日決定されるべき賃金を一年分まとめて交渉し決定している。これが春闘である。この点からいっても、職場で働きながらの団体交渉は、ほんとうの意味では対等の団体交渉ということはできない。これが対等の交渉となりうるのは、「いつでもハンマーをなげることのできる」体制を裏づけとしたときだけである。

ほんものの団体交渉とは、ストライキを執行しつつ「資本家は労働者なしでは生きてゆくことはできない」ことを事実で示しながらおこなう交渉である。この点からストライキは、団体

交渉との結合、団体交渉力の増大と一体となって組織されなければならない。したがって、ストライキを成功させ、その効果を最大限に發揮するためには、労働組合の団体交渉力を縮小し、これを企業内に封じ込めようとする一切の攻撃にたいしてたたかうことは当然である。

団体交渉の系統的準備をおこない、十分の調査と分析をおこないつつ経営についての数字を利用し、みずからの要求の正当性を主張し、組合員大衆を勇気づけ、これとあわせ経営方針批判、不正バクロをおこない、たたかいの確信を固め、団体交渉への有利な条件をつくり、団結を強固なものにしてゆくことは、ストライキの系統的準備として当然におこなわれなければならない作業である。団体交渉を中心としたこのたたかいの進展の度合いや情況の推移に応じ、つねに労働者の当面の要求とそのねらいが明らかにされ、要求の獲得方針と方法が明らかにされ、このために当面まず「なにをおこなうべきか」「どのようにたたかうべきか」、このために「どこから手をつけ」「なにから始めるか」を明らかにしてゆくべきである。いかなる場合も、組合機関としての意見・態度を明確に指し示してゆくことがもとめられる。

また、闘争を正しく發展させるための要求とその解決方法を集約した正しいたたかいのプログラムが、どんな重要な役割をもつものであるかは、多くの経験が明らかにしているところである。「敵よりも一日長く」「命ほしか、金ほしか、楽したか」「金は一年、土地は万年」——これらのすぐれたスローガンは、すべてたたかいのなかで作られたものであり、労働者の意思

を結集し、行動力を固めるために大きな力となっている。端的たんてきですぐれたスローガンをかかげることは、ストライキの重要な準備作業の一つである。

ストライキの準備にあたっては、これを「手」として考え、これをいかに使用するかを重点に対処するのではなく、いかにして味方の力を強大にし、中間的な階層を引きつけ、相手階級を孤立せしめるかの戦力の増強に重点をおくべきである。とくに、組織体制の強化とストライキの組織にあたってはすべて、組合員の中間層とおくれた分子を対象としてとり組まれ、すすめられるべきである。たたかいの組織にあたっては、まず、組合員のなかの幹部活動家の積極的分子を結集し、これを教育し、訓練して、その自覚を促進させることにとりかかるべきである。これらの積極的な組合員に、集団作業を進めるための正しい任務をあたえ「なにを」「どのように」なすべきかを明らかにしてゆくべきである。これらの積極的な組合員を心棒とし、これを通じて常に、もっとも多数者である中間層の組合員を引きつけ、その体制を強化してゆく方法をとるべきである。

組合員のなには、少数ではあるが、おくれた消極的な組合員がいる。労働組合を馬鹿にし、これをあなどり、組合を敵視するものもある。これらの組合員の組織と対策にあたっては、くり返しとりあげたように、他の組合員と同一視した宣伝や説得では効果をあげることではできない。また、労働者一人ひとりへ首長を通じての説得・個別的な工作ときめのこまかい対策をも

つ必要がある。組合幹部・活動家、各級機関の首長は、たえず組合員の全員を、要求を中心に引きつけるよう努力する必要がある。

□デモンストレーションとしてのスト投票

団体交渉がゆきづまり、問題の平和的解決が不可能な場合は、ストライキを決行し労使の力関係を変えながら、団体交渉に入るべきである。このため新たな段階の情勢を的確に把握すること、同時に、要求解決のためのストライキの必要性、この具体的な実施方法が明らかにされなければならない。新たな段階での方針と方法の徹底と組合員の不安排除のため、職場集会在組織され、大会が開催される。ストライキ宣言が発せられ、ストライキ投票による全員の意思結集が進められる。ストライキ投票はストライキのアクセサリーではない。

ストライキ投票は、たたかいの新たな段階に臨んでの組合員の意思結集であり、たたかいの方針・方法がどのように組合員に徹底され、支持されているかの点検でもある。同時に、労働者が資本家側の提案や態度についてどんなに怒っており、不満をもっているかを示してやるデモンストレーションでもある。多くの労働組合ではストライキ投票を形式的にすましている。

公益事業関係の私鉄を始めとした組合では、スト予告という法制度のための添物^{そぶつ}として、スト権なしの団体交渉では「ほんね」をはかないので対等の交渉体制をつくるために投票がおこなわれているものも少なくない。

しかし、スト投票を組織対策と結合し、どこの職場でストライキ反対投票が多いか、その原因はどこにあるか、これにたいしていかなる対策を講ずべきかを定め、さらにオルグ活動や組織の再点検をおこなうことが必要である。上部組織からの指令と敵を明らかにしない共闘のおつきあいのためのストライキでは相手の動きをかえることはできず、要求の解決は困難であり、ストライキの実施そのものが不可能となる。組合によってはろくに組合員集会も開催されず、資本の動きや態度、交渉の経過はもちろん、指導部の方針や態度も明確にされないままにスト指令が伝達されている組合さえある。

組合員がみずからの要求を正しく自覚し、相手側に対抗し、この要求の解決のためには「自分の時間をさいても」「休暇の一日ぐらい組合のために奉仕しても」協力しようという職場の体制をつくることと、ストライキ投票は一体のものとして進められる必要がある。

□ 家族をふくめストに耐える体制づくりを

ストライキの決行にあたっては、全組合員を最大限に動員し、これを配置につけ、要求貫徹という目的完遂のための集団作業に労働者を自覚的に協力させる体制づくりが必要である。このために指導部は、とくに決定的な時期と段階での基本的な態度表明と要求解決のための方針・方法の提示が要求される。問題解決に必要な組織的条件を明確に示し、全組合員へのアピールを發し、決起大会を開催して全職場にわたるオルグや集会を開くなどしてあらゆる方法を採用し、方針と方法の徹底をおこない、主要な問題点についてはくり返し宣伝し、その力を目的のために集中すべきである。

同時に、組合員がみずからの力量と才能に応じ、組合の体制強化に協力し、一人ひとりの組合員が創意工夫を發揮して、宣伝活動、ピケット、その他の攻撃行動に協力する体制をつくってゆくべきである。ただ座り込みをつづけ、歌をうたって、報告をきいているような受動的なストライキはすぐに息切れしてしまう。組合機関がストライキ参加の全組合員を動員し、配置につけ、一人ひとりを孤立させることなく結集することはストライキを成功させる条件であ

る。相手側を圧倒し、内部の力を強化し、これを集中するため、組合員だけでなく、当然、その家族への対策が検討されなければならない。このため、組合機関紙の闘争時における家庭直送、家族懇談会の開催・動員、要求討議と集会への参加などの方法が採用されるべきである。家族をふくめ、たたかいの意味が理解され、その大義名分が明らかにされなければならない。多くの臨時工や下請工をかかえている会社で、ストライキを組織する場合、当然これらの労働者にたいする対策が必要であり、傍系会社をもっているところでは関係組合への工作が問題となる。これらにたいする諸対策は、たんなる闘争の支持要請と「おれたちの賃金が上がれば、お前らも上がるではないか」の説得や方針の押しつけであっては、長期のストライキに耐える体制をつくることはできない。まず、とりあげられなければならない対策は、臨時工の本工化でもその組織化でもない。臨時工と本工の賃金・労働条件の差別待遇の禁止こそ、第一にとりあげられるべき対策である。本工の労働条件を臨時工にも適用させることである。差別がなくなることによって、臨時工にしておく必要が自然にきえてなくなるのである。

これは、臨時工をまもり、助ける闘争ではなく、本工をまもる闘争である。差別待遇の禁止や労働協約で定めた労働諸条件の適用、全国一律最賃制という労働者同士の共通要求をとりあげ、たたかう方向で労働者のストライキの規模を拡大し、支持者を増大することがわれわれの方法である。このことはわれわれの戦闘部隊を拡大し、相手にたいする打撃を増大し、闘争全

体を前進させるために必要なのである。

このため、組合員とその家族にたいする対策だけでなく、友誼組合や団体にたいする対策が必要である。ストライキの事前準備として、全闘争参加組合員をはじめ、同情者にたいし闘争の情況が正しく知らされ、労働者と労働組合の「金」と「力」と「心」の結合が広げられる必要がある。このための友誼組合へのビラ入れ、門前挨拶、休けい時間を利用しての逆オルグや交流がぜひとも準備されなければならない。これらの諸行動には組合執行部だけでなく、活動家や決議機関の委員をできるだけ数多く動員し、任務をあたえてゆくことが必要である。なれない報告者は、はじめは報告書を読んでいい。まず、活動家が分担して仕事にあたるべきである。三、四回読んでいるうちにかならず紙を見ないで報告を行なうことができ、自分の行動を通じてたたかいに自信をもつことができる。傍系会社の労働者や会社の主要な役員が経営している会社の労働者との統一行動は、もっとも重点をおかなければならない工作の一つである。

□ 的確な状況把握と組織内外の教育宣伝

情況の的確な把握がなければ、的確な闘争時期の決定・戦術の採用・正しい方針や方法の決

定はありえない。部分的であっても事実や数字の裏づけをもった確実な情況把握は、手をこまねいていてえられるものではないから、みずから進んでこれをもとめるべきである。このためにまず、組織の内外だけでなく、関係業者をはじめ、取引先、地方各界有識者、報道機関、地労委などにたいしてもすすんで組合の要求と主張を明らかにし、宣伝や協力の働きかけをおこなうべきであり、ストライキの影響力を拡大するために努力すべきである。ストライキを「会社の塀の内」や「ビルのなか」に押し込めるべきではない。

会社重役にたいする個々の働きかけ、主要株主への働きかけなども積極的に行なうべきである。この反応として、経営内部の動向が把握され、情報が収集されることも少なくない。たたかいが困難なほど、その仕事を分担しあい、数を利用して歩き回り、労働者の統一行動を拡大し、ストライキの影響力を広げ、これを社会的問題としてゆくたたかいのなかで、崩れたバランスがとり返され、たたかいの主導権をにぎることができ、対等な団体交渉がおこなわれる条件が生まれてくるのである。

このような対内外の宣伝活動を中心としたストライキの具体的な準備については、これを組合教宣部という一専門部の仕事とすべきではない。組織全体でこれを受けとめ、これに当るべきである。指導機関はとくに、その対象にしたがって「なにを」「どのように」宣伝してゆくかをつねに明らかにして、事にあたる必要がある。また、その行動にあたってはくり返してい

うまでもなく、組合員大衆の創意や工夫・特技などが全面的に生かされ、下からの行動としてとり組まれるよう仕向けられねばならない。上からの指導と下からの運動の結合のなかでこそ、たまたかの成果をあげることができる。

ストライキが実施されると必ず資本の手による思想攻撃が強化され、(イ)組合は闘争至上主義である、(ロ)会社をつぶして要求の貫徹はない、(ハ)ストライキで喜ぶのは競争会社だけだ、(ニ)総評のスケジュールに引っぱられて組合に自主性がない、(ホ)よそはよそ、うちがうちの特殊事情がある、(ヘ)組合は一部のものに牛耳られて民主主義がない、といった思想攻撃とストライキの切り崩しが当然に予想されるところである。組合はこのような宣伝に対して、どのように対処してゆくかをあらかじめ準備し、このような思想攻撃が組合内部の弱点と結びつき、分裂政策と抱き合ったとき、組織に「大さわぎ」がおきることを重視すべきである。

これらの攻撃に対しては、当然、日常からの組織づくり、要求を通しての正しい自覚、すぐれた組合幹部と大衆との結合、説得・教育を通じての大衆の権利意識の増大が必要である。同時に、これらの攻撃についていい訳をして歩くような態度をとるべきではない。労働者の当面の要求を基礎にして、いままでの闘争の経験と経営のなかで示された事実と数字をもとにこれを反駁し、要求の正当性を主張して、その解決方法を示してゆくことが必要である。

とくに、われわれは自分たちがおかれている状況や状態について語るだけでなく、その原因

を明らかにする方法で宣伝を組織すべきである。労働者と資本家の関係は使用者と従業員の関係とは相違していること、両階級の基本的利害は相対立し、一致しないという主要な立場は、くり返し明らかにされる必要がある。とくに賃金・労働時間、その他労働者の状態とたたかいの事実については、隣りの会社・同種産業・地域労働者とこれを比較し、これを考えさせ、知らせてゆく必要がある。同時に隣りの国、とくに社会主義の国の労働者の状態と事実を明らかにし、社会主義を未来の問題ではなく、今日の事実として知らせ、労働者のたたかいと努力の方向を示してゆくべきである。

これらのことは日常からのたたかいのなかで明らかにされ、学習、教宣の活動と結合され、広げられてゆく必要がある。同時に、「これが正しい」という主張や「こうあるべきだ」という意見や感想にこれを終らせるのではなく、組合幹部が率先して事にあたり、行動のなかで、その「生き方」を示してゆくべきである。

□ 争議戦術は資本の打撃と効果を重点に

いったん労働組合がストライキに入った以上、その勝利のためにはすべての力が結集され、

味方の力を強大にし、同情者と同盟軍を拡大して、相手の弱点をつき、これを分裂させ、攻撃の基本方向を示し、ストライキを成功させることに力を集中することが必要である。労働組合は、ストライキという戦時体制に入れば日常の体制をより増強し、組織と各級機関の体制を整備して、この困難な集団作業を成功させる必要がある。長期で困難なストライキを成功させるためには、生きた行動の組織が必要である。

「紙袋のなかに入れたバクダンアラレ」のように、袋の口が一つ破れば中味が全部でてしまうような組織では、分裂攻撃を防ぐことはできない。トカゲの尻尾を切ると切られた部分がひとりでハネて歩くが、生きた組織とはどの部分を切りとってみても、ぴちぴちとはねて歩く組織でなければならない。そのなかに中核があり、その部分で意思決定ができ行動がおこせる組織である。上から流された指示や決定がその組織や職場の条件、要求の性質、職制との力関係などの条件に応じて具体化され、行動に移されるような組織が末端まで整えられなければならない。

このために職場五人組、行動委員会、ストライキ推進委員、青年行動隊などの組織が条件に応じて確立され、それぞれの積極性を發揮して行動するとき、始めて幹部闘争の壁を破ることができる。定年延長要求には高年齢者が関心をもち、青年労働者の要求には青年が切実感をもつのは当然である。差別撤廃要求にはその底辺にあるものを中心に、といった形で要求を組織

し、切実な関心と利害をもつ労働者を動員し、これに積極性を發揮させ、これを中心に他の階層との結合をはかるなどの方法を講じてゆくべきである。

ストライキをふくむ爭議戦術は多様である。各組合は要求の性質、労資の力関係、組織の条件、使用者の要求に対する回答や態度に応じて決定されるべきである。しかしながら、ストライキの戦術は彼我の力関係の正しい判断と状況把握を基礎に「生産」に打撃をあたえ、これを先制的に攻撃し、その主導権をとる方法で採用されなければならない。

労働組合のストライキをふくむ大衆行動の形態としては、部分スト・全面スト・ゼネスト・生産管理・職場占拠・ピケット・サボタージュ・時間外拒否・定時出退勤・順法闘争・休暇闘争・職場大会・座り込み・ハンスト・デモ・ビラハリ・陳情・抗議・葉書戦術・電話電報・決意表明・リボン戦術などがおこなわれる。

条件に応じてもっとも効果的な時期に、これらの戦術を部分的にまたは複合してつみ上げ、漸次高めてゆくのが通常の方法であるが、この採用にあたって闘争全体の目的を貫徹し、打撃と効果を重点に採用すべきである。しかし、爭議戦術はいかなるものが採用されようとも、これは労働者の力を示すものであり、相手に打撃をあたえるためのものである以上、労働者みずからがこれをまもってゆく「根性」が必要である。私鉄の集改札ストライキやその他の部分ストなどの場合、組合員がストライキに入り、課長などの職制がこの代換に腕章をまいたりして

作業をしている。ストライキに入った労働者が、休けい中の職制にお茶をもって行って、「ごろうさん」などといっている図など、みられたものではない。われわれは一人の労働者のストライキといえども、全体でこれをまもってゆくという「姿勢」と「根性」がなければ相手に打撃をあたえることはできない。職制ならいいと許せば、臨時工は、アルバイトは、第二組合なら、ということにだってなっていくとはいえない。ストライキを破るものにたいしては「それじゃお前たちでこの職場を動かしてみろ」とストライキの範囲を拡大してこれに対抗し、説得でこれをまもり、スト破りを排除することが必要である。

その他ストライキの系統的準備としては、ストライキ基金、共同闘争、スキャップ・弾圧・仮処分対策、争議調整、犠牲者救援、法廷闘争などの対策が講ぜられ、利用できる一切のものを利用し、ストライキの成功のためにすべてが集中されなければならない。

12 企業意識を克服する方法

□ 「会社あつての組合」という考え方

「企業意識をなくするためにはどうしたらよいか」という問題は、労働講座などでももっとも多くだされる質問の一つであり、われわれの運動にとって古くて新しい問題といふことができる。企業意識の実状と問題点について正しい理解をもつことは、誤りなくその対策を立てるために重要である。

多くの仲間たちは通常、自分たち労働組合のことよりも会社のことを真剣になって心配している。そして「自分たちの賃金や労働条件がよくなるのは会社を支払い能力がないせいだ」と考えているようだ。「組合員のおれたちが、こんなに汗水たらして働いて、会社のためをおもってやっているのに、会社幹部はなにを考えているのか」という不満話など、職場でよくき

かされる例である。組合の機関紙誌などでも、「会社はこれでいいのか」「会社百年の計をたてよ」「会社は他社との競争に自信はあるのか、会社幹部よ、しっかりしろ」式の主張や意見がよく目につく。これが下請企業や小会社になれば、「大企業はいいよなあ」というあきらめとなり、みんな「やつあ、おれよりいい」ということで、一日中「あっちがいいの」「こっちが いいの」という話ばかり多く、これが労働組合の行動の大きな障害になっている。

とくに、賃金闘争や一時金闘争となったり、「ストライキをやってでも要求を通そう」ということになる、「ストライキをやってお得意を他社にとられたらどうするのか」「組合の要求を受諾できる力が会社にあるか、その見透しはどうだ」「会社あつての組合ではないか、会社をつぶしては元も子もなくなる」「生産性向上の指数と賃金を関連づけてなにか算式をつくり、賃金を決定する方法はないか」といった多くの問題が一度に提起されてきて、組合幹部は「組合の要求を受諾しても会社はつぶれない」という証明をなんとかつくりだそうと、四苦八苦している。

このなかから「組合が強力にたたかえないのは組合員の企業意識がつよいからだ」という考えが生まれ、「企業意識をなくするうまい方法はないか」ということが企業組合幹部の問題になる。

□ 企業意識は幹部のなかにもある

一般に企業意識の強弱は、企業の性格やその労働者の従事している仕事の性質、好況・不況などの、経済的・社会的動向などによって相違があり、一様に固定したものと考えることはできない。銀行、商社会社、製造工業などのように単一市場で製品売買や競合のほげしい企業と、交通関係などの地域的に独占的性格の強い企業とを比較すれば、企業間競争の強いところほど独占企業に比較して相対的に「会社あつての組合」式の意識がつよいようだ。

私が、私鉄労働組合員であるためか、他の組合員の人たちから、「私鉄がストライキをやってもお客さんはほかの電車に乗りかえることはできないが、私たちの企業ではストライキをやればその間にせっかく開拓したお得意を他の同業者にとられてしまう」「結局、ストライキをやつて苦しむのは労働者であり自分自身である。うちの会社は特別で簡単にはゆかない」といった話をきかされる。銀行などでも「定時退庁を実施しようとしても、競争相手である銀行が四時まで営業しているのに自分たちだけ三時半に閉店するようなことはできない」という。

一企業のなかでも仕事の性質によつてもまた強弱の度があるようだ。がいして製造工業など

の現場労働者と営業関係のサラリーマンでは程度の差異がある。「営業関係の労働者、会計係や本社の組合員は組合活動に無関心だ」といった話はよくきかされるところである。労働者、サラリーマンのたずさわっている仕事の性格・種類が労働者の気質、ものの考え方や企業意識の強弱を左右する大きな要素となっている。他の一面では、好不況などの経済的な動向、全国的な労働運動の高揚、下降など、その国の政治・経済の動向によっても大きく影響されることも、否定できない。

同時に、企業意識の強弱は、その企業内における労働運動のもつ影響力や動向とも切り離すことはできない。従業員意識の強弱は、その企業内における労働者一人ひとりの労働組合運動への協力と参加の度合ときりはなせないものであり、組合運動のもつ影響力、説得・宣伝のあり方、集会の開催とこれへの参加度数などと逆比例していることも、多くの事実が立証している。

しかも、対策を考慮するうえで重要なことは、「組合員の企業意識が闘争の障害になって困る」といわれるが、「企業意識が強いのは組合員ではなくて組合幹部自身なのだ」とさえいわれる側面のあることだ。企業組合では「委員長とて、しょせん、いつかは会社の仕事をしなければならぬ」という組織的弱点をもっている。会社もまた「組合幹部となるような有能なものでなければ会社としても使いものになりませんよ」といってふしぎとしない姿勢にある。

組合役員である執行委員もまた一従業員として会社の出世系列のなかに組み込まれているという一側面をもっている。これは組合幹部の意識水準や考え方の問題ではなく、組織のあり方と仕組みの問題というべきである。企業組合としての団体交渉力の弱さ、その社会的影響力の貧弱さは、この労働組合の体制と無関係ではない。したがって、一般的に入社もない青年労働者と、年功序列賃金制と永年雇用制のなかで育てられてきた労働者、とくに比較的勤続年数も古い企業組合の幹部と職制の癒着性^{ゆちゃく}などを計算に入れるとき、「企業意識を問題にしなければならぬのは組合幹部である」とさえることができる。

このような点からいっても、企業意識は組合員であると組合幹部であるとを問わず、すべての労働者をもっており、多くの内外の条件や仕事の性格、年齢、企業条件などによって固定することなくたえず動かされ、変化しつつあるものといえよう。

□ 企業意識を支える三大支柱とはなにか

企業意識イコールHR・PRというように、それは企業内における生産性向上と結合した採用から配置・退職にいたる人事管理、労働組合対策と労働関係のもってゆき方などが強く結び

ついている。とくに最近の資本は、労使協議制や苦情処理機構の導入、組合専従者に対する各種の制限、非組合員の範囲拡大、上部団体の団体交渉制限、施設その他の便宜供与などを利用しての組合活動制限、それと政治闘争からの分離などの方法を通じて、すべて組合活動を企業内の従業員集団としての経済的活動に食い止め、「うちの会社とうちの会社の従業員の話しあい」を通じて、組合を企業に従属させようと一生懸命である。これは労働組合が産業別や地域別組織として強大な力量をもち、企業内の一勢力としてでなく、一大社会勢力としてすぐれた力量をたくわえ、強い団体交渉能力と労働市場における独占力をもつようなほんものの労働組合になることを極力きらい、「う、ち、の、会、社、の、労、働、組、合」になるよう積極的に働きかけている資本の工作と、無関係ではないのである。

そうだから、労働組合運動の活発なところほどHRの強化がすすめられ、企業内コミュニケーションや教育宣伝の強化、提案制度や意識調査、スポーツの奨励、官制サークルの結成、経営長期計画への組合の参加奨励など各種の方法が採用されつつある。

そして角度をかえた方法やくり返しての宣伝教育、よびかけのなかで、技術革新やオートメーションの技術的側面を強調し、資本主義の変質論をふりまき、アカ攻撃とあわせて、会社の繁栄イコール労働者の繁栄論を強調する。利潤追求のための経営の本質をごまかし、あたかも、社会進歩と社会奉仕のために会社経営がなされているかのような幻想を労働者にいだか

せ、社会進歩が利潤のための経営の結果であっても、その目的ではありえないことに労働者が正しく目を開くことのないよう意図的に働きかけている。このような使用者の手による思想攻撃のなかで、労働者と資本家という階級関係、社会関係を企業内の使用者と従業員との個人的関係ないしは身分関係にすり換え、「両者の利害は一致するのだ」とおもいこませようとしている。

また、資本の連合した思想カンパニヤとしてマスコミの影響も労働者の企業意識と切り離すことはできない。「犬が人に噛みついていてもニュースではないが、人が犬に噛みつけばこれはニュースである」式の現象本位の宣伝が物事にたいする平面的な思考方法を支える柱になり、従業員意識を強化している。「日教組もいけないが文部省も考えなければ」の公正・中立は、「会社も悪いが、組合も問題だ」式の無責任な第三者の見物人意識を育て、努力・たたかいと無縁な労働者、労働運動の見物人をつくる結果として作用している。このなかからは「団結のそとに在ることは労働者として恥かしいこと」だという考えは絶対に生まれてこない。

マスコミがつくる多くのスターたち、消費のスターたちはこれにあらがれる人びとの心なかに無意識のうちに生産を蔑視し、消費への関心をのみ増大する作用をもつ。「生産の進歩なくして社会の進歩がない」というこの生産をにぎる労働者みずからの社会的力量と、労働者階級は現代社会でいつも多数者であるというこの力の自覚を妨害する大きな支えになっている。

労務管理と社内コミュニケーション、そしてマスコミこそ企業意識を支える三大支柱である。

□ 相手のことより自分たちのことが問題

私は、主として資本の側からの階級としての労働者にたいする思想攻撃を始めた対策を述べてきたが、しかし、このような資本の労務管理と思想攻撃だけを企業意識の原因ととらえるなかからは、組合側の教宣活動の強化だけで企業意識に対抗しようとする誤りがでてくる。会社を支払能力があるかどうかを明らかにするために経営分析をおこない、会社が赤字にならないでうまくやってゆける方法を組合も考えようという混乱した対策の方法も生まれてくる。

「愚かな犬は棒で叩かれると棒に噛みついて、人に噛みつくことを知らない」——正しい対策のためには、企業意識を支える主要な原因と事前の問題を明らかにすることが必要である。

企業意識を増大させ、これを強化させる原因は相手の側だけでなく、自分たちの側にもある。その第一はベース・アップ方式という賃金要求の方法にある。本来、平均賃金とは支払い能力賃金である。総売上げのなかから原材料費、物件費、人件費、減価償却費、支払い利子だ、投融資だ、配当だという形で必要なものを控除し、残余の金額を総人員数で除したものが平均

賃金であるから、企業内の経営本位の立場で考えるコスト賃金であり、利潤優先の賃金である。このベース賃金は抽象的な賃金であり、労働力の販売価格としての定価表とはなりえない賃金要求でもある。

平均賃金での要求方式は、あたかも時計を買いにきたお客に対して「うちの商品の一個あたり平均価格は……」という提案をしているようなものである。労働者にとって問題なのは人件費として会社が支払う総額賃金や平均賃金ではない。自分の給料袋、一つ一つの袋の中味こそ問題なのである。われわれは平均で生活をしているのではないから、平均賃金は、まず労働者が自分の賃金を、となりの会社の労働者や、となりの国の自分と同じ仕事をしている労働者と比較して考え、会社の競争相手会社で働く同種の労働者の賃金と正しく比較して考え、労働者全体の雇用や購買力と結びつけ、自分の一生涯の生活、子供をふくんだ家族全体の将来の生活、自分の健康や寿命とも関連づけて理解する正しい賃金に対する権利意識の増大を妨害している。むしろ逆に、自分の生活よりも会社の収入、利潤のこと、「親牛をふとらさねば」と相手のふところへの関心のみ増大させる上で大きい作用をしている。このように最低賃金や初任給に代表される賃金水準、おれの賃金よりもおれたちの賃金、つまり個人よりも集団の賃金を問題にし、関心をふやすことをしないで、逆に労働組合自身企業意識を助長するような要求をだしながら企業意識を問題にしているのはおかしいことである。

第二番目に問題なのは、解雇、つまり首切りがこわいということである。「一〇年もしんぼうしてやっとここまでたどりついたのに、へたしたら、また一年から出直しだ」という年功序列賃金と永年雇用を支えられている労働者、転業やつぶしのきかない労働者ほど相手に立ちむかう力はよい。高校を出て間もない新入社の当時は「やはり若いものはちがう」といわれた若者も、この仕組みのなかで飼育されるといつの間にか「ぬるま湯」に入ったように身動きできなくなる。

首切られてもいい、企業の大小に関係なく最低賃金制と産業別最低賃金協定の保証があるという体制にはなっていない。必要なのはこの主要な原因とのたたかいである。失業しても政府の失業手当と現行給与の差は組合の補助失業手当で補うという体制は、「会社の支払い能力を測定する方法はないか」と相手のことを心配するより、みずからの力量をどのように増大せしめ、その体制を強め、労働者階級としての連帯意識を強化し、相対的に企業意識を克服しようとする姿勢なくしては生まれてこない。仲間たちは団結し、努力し、「労働者のまま、サラリーマンのままでもいいから幸せになる方法を考えよう」「労働者同士、労働力の安売り競争をしない体制を広げ、これを仲間の「掟」としてまもり、これを競争相手の会社で働く労働者のなかにも広げよう」とたたかうこと、これがわれわれの方法論である。

「早く労働者をやめて出世してサラリーマンになりたい」と考え、サラリーマンは「小さく

でもいい、早く重役になりたい」と競争しあう。しかもマスコミでつくられた常識と支配的思想は「お前、いつまで駅で切符キリしているのか」「ナッパ服よりセビロが一級上」と、この競争に拍車をかけている。

労働者自身、労働組合内部の体制、つまり自分たちの体制に着眼しないで、相手の側にだけ目をうばわれ、「会社はもうけているか、いないか」を中心に考えて行動する限り、組合の考えと行動はますます企業のなかに入り込み、企業意識のトリコとなる。われわれの対策の重点は、相手のことより自分たちのこと、企業のなかより会社のそとへ労働者の考えと行動を広げてゆくところにおかれなければならない。

□ 営業報告書も攻撃する立場から利用

労働組合は、すべての労働者を一人残らずその組合に組織することはできないといわれる。われわれは「階級意識の権化^{ごんげ}」の集りではない。幹部も組合員も人間なのである。逆に、会社の養子みたいなことをいっているものでも、どこかに労働者階級としての意識と本性をもっている。全国組合幹部から職場の一組合員にいたるまで、一人ひとりの労働者の思想と行動のな

かには二つの意識が共存し、「会社もつぶさず、自分もよくなりたい」と考えている。この労働者の要求と意識の二面性を正しく把握、みずからの立つ階級的基盤をはっきりさせて、労働組合の企業外への影響力をもちうる組織となるよう努力することが大切である。

味方の姿勢をかえることで、相手の出方のかえてゆくのがわれわれの方法論である。労働者のもっている力、「生産と数」を全面的に利用しうる体制をつくること。職場から全国組合本部にいたるまで統一した体制をととのえるため、全国組合の指導力を強化し、同一産業の労働者のあるべき賃金、労働時間、休日その他の労働条件について統一した目標と政策をもつこと。これと対応した組織のあり方を明らかにして、組織、財政、人材登用の面で具体策をもつこと。企業別闘争のくり返しと企業内で「ああでもない、こうでもない」と問題をもち回るだけでは、「ヒルからヨルになるように」自然に体制は変わるものではない。意識的な対策こそ必要である。この労働者の団結強化に役立つ限りは、企業分析もまた必要である。

われわれにとってとるべきなのは「会社は赤字でもうからない」といつているが、ほんとうに赤字かどうか調べてみよう」「会社にどれくらい支払い能力があるか大学の先生にたのんで調べてみよう」という態度ではない。「赤字だ」「借金だ」というと「のみ屋の借金」といっしょにして心配し、「赤字を黒字にする方法はないか」と考えがちであるが、そうではなく「どうしてできた赤字なのか」をつかむことこそ必要なのであり、会社は原材料を購入したり、電

力を買入れ入れたりするとき売り手の側に対して「支払い能力論」をいわないのに、「労働力」を買入れるときだけ、なぜ「支払い能力論」をぶっつけてくるかを考えることである。それはわれわれが考えがちなように「買い手」つまり資本の側に問題があるのか、それとも労働力の「売り手」である労働者が、際限なく企業組合ごとに労働力の安売り競争をしていることが原因なのかをこそ問題にすべきなのである。電力や原材料の「売り手」の独占価格、管理価格のように、全国一律最賃制を基礎に産業別統一協定を締結し、企業をこえた労働力の管理価格をつくることができても、彼らはなお「支払い能力論」をふり回すかどうかをこそ問題とすべきなのである。

この意味で経営分析は、(1)労働者の要求の正当性を実績にもとづいて説明し、(2)他の労働者と国民の他階層にこれを宣伝し、(3)事実と数字を基礎にして団体交渉における有利な条件をつかみ、(4)みずからの陣営を勇気づけ、相手を攻撃する立場からこそ利用すべきである。

このために、営業報告書や有価証券報告書、その他の資料を手に入れ、同業他社とこれを比較し、これを分析し、歴史的な動向や傾向を知り、経営方針批判や経理の不正バクロをおこない、進んでその企業が属している産業の動向とあわせ、利潤分析や社内蓄積、銀行支配、投融资の状況などについて正しくつかむことが必要である。

□ くり返し異った言葉と方法で教育宣伝

常識や支配的思想とのたたかいの武器は教宣活動である。資本の側が各種の方法を動員して宣伝カンパニヤを組織しているとき、当然これに対抗して、教育と説得、宣伝を強化する必要がある。重要な原則的事項はくり返し異った言葉と方法で正しい主張を提示し、具体的な事実とたたかいや数字をとおして宣伝することが必要である。

このなかで明らかにすべき大切なことは、

(1) 労働者というものと資本家というもの、階級的な立場の相違点とその対立関係を明らかにすることである。両階級の利害が一致するか対立するかでは、労働者の生き方は一八〇度も相違するのである。このなかで労働者の運命とその力について明らかにすることが必要である。

(2) しかしながら、階級関係を企業内の使用者と従業員という雇用関係にすり換えられてはならない。低賃金を通じての搾取だけが労働者と資本家の階級関係のすべてではない。高物価の価格体系、税金を通じての収奪、これらのすべてをふくむものであることを明らかにし、

資本主義国、社会主義国、植民地をとわず労働者同士の階級的利害は一致すること、この全
体の社会関係、力関係によって国際国内の情勢もまた動いていることを明らかにしてゆくこ
とが必要である。企業のなかでなく、他の労働者のことも知らせ、これを自分と比べて考え
るようしむけてゆくべきである。

(3) とにかく社会主義国の労働者の事実について知らせてゆくこと、社会主義は「未来」の問
題でなく現実であることを事実で知らしてゆくことが大切である。このことは、労働者をみ
ずからの要求で立ち上がらせるうえで不可欠な要素である。このため、教育、宣伝、説得を
組合の専門部としての一部の仕事にしないこと。組合全体の仕事として取り組むことが必
要で、執行部を中心にした指導部の手で、要求獲得のたたかいの段階に応じて、つねにいま
「なにを」宣伝すべきかが明示され、「どのように」宣伝されなければならないかが示され
ねばならない。一般的な方法と重点や典型をとりあげ、具体的な方法を通じて個別に教育
し、方針を示してゆかねばならない。

13 分裂している組合のたたかい方

□ 分裂攻撃——それは資本の目的ではない

三池大震災は、なによりも組織分裂の目的と狙いを明らかにしている。三池労組は昭和二八年一一三日の闘争のあと、「命ほしか、金ほしか、楽したか」のたたかいにとり組んだ。たたかいの成果がどんなものであったかは、先にも述べたことだが、昭和二八年までの災害による年平均死亡率五・六人を二九年から大争議の始まる昭和三四年一〇月まで平均二人以下に低下させたことで明らかである。

大闘争のなかで労働組合が分裂させられ、労働者は差別と弾圧のなかで就労させられ、保安団交その他の一切の職場交渉、職場闘争が否定されたなかで、資本の手による強行生産がつけられていった。昭和三六年一月の生産開始以来、大震災の前月、三八年一〇月までの平均死

亡率はなんと一七人にも増加されていた。『魔の土曜日』——三八年一月九日の大震災は、いっきに四五七人の尊い仲間の命をうばい去ったのである。さらにいまだ二七四人が入院しており、三八六人もの人たちが通院治療中である。この犠牲を踏み台にして、資本の手による一銭でも安い石炭ほりが強行された。争議発生当時一四、〇〇〇人いた労働者は一一〇、〇〇〇人に人べらしされ、差別と弾圧の強行生産のなかで、一カ月、平均一六トンの生産体制は四〇トン体制にひきあげられたのである。

この事実こそ、組織分裂が、だれの意思でなんのためにおこなわれたかをしめしている。分裂、それは資本にとって目的でない。彼らの目的はつねに利潤の増大であり、そのための合理化なのである。独占・集中、企業競争での勝利、これこそかれらの立場なのである。資本が増大する労働者の抵抗にあつて、いままでの手段と方法でもうけを増大することができなくなつたとき、これを遂行する手段・方法として、分裂政策・分裂攻撃をとってくるのである。

新国労を一〇万人に増大させ、国労二〇万、動労六万人体制にもつてゆこうという国鉄当局の組合分裂政策は、かつて六〇万人いた労働者を四四万人に減らし、さらに四〇万人以下の人員で新東海道線をふくむ国鉄経営を強行するための四〇年度以降の新合理化攻撃と無関係ではないのである。

□ 労使協調とア力攻撃による前段工作

労働組合が分裂すれば、分裂した二つの組合はたがいに異った主張をのべ、政策をかかげる。当然のことながら、より多くの組合員を獲得するために自分たちの組合の政策と方針の正しさを宣伝する。二つの組合が同じ主張・政策・方針をのべていたのでは、分裂の意味や二つの組合存立の意義はなくなる。「おれはやつよりいい」であり、「やつはおれより……」といっている間に、やつも、おれも、「やつより、おれより、もっといいやつ」のいることを忘れ、真の敵を見失ってしまう。これこそ資本のねらいである。

労働組合が企業のなかの従業員集団であり、産業別労組とのつながりがなく、会社の合理化に無条件で協力し、賃金や労働条件はすべて、収入・原価・利潤、つまり支払い能力との関連づけで考える、こんな労働組合運動のなかでは分裂はおきないのである。労働組合が次第にその体質を改善し、企業内の勢力としてだけでなく、社会的な大勢力となり、産業別労組と地域労組の結合を強化し、他の労働者や労働組合との共同行動を通じて団体交渉力をいっそう強化しようとする。合理化と搾取強化に反対し、これに抵抗しようとするとき、つまり、資本の側

で、労働者と労働組合の力が次第に大きくなり、いままでの手段方法でもうけを増大することができなくなったと判断したとき、労務管理と労働組合対策の手段として分裂政策がとられるのである。そして、この分裂攻撃は労働組合の組織的弱点にむけて集中される。

その労働組合が全国単産に加盟し、他の労働者や労働組合との統一行動を強化してゆくとき、御用組合を脱皮し、その体質を次第に改善して本来の労働組合として歩み出し、労使協調主義と訣別したとき、これを契機に分裂攻撃がかけられる例が一般化している。

①組合は闘争至上主義であり、スケジュール闘争を行なう。このままでは会社はつぶれてしまう。会社を離れて組合はない、②組合は一部のものに牛耳られ、自主性を失っている、④組合の方針は政治闘争主義であり、組合員の利益を無視している、⑤ストライキよりも話しあいですべてを解決すべきである。⑥ストライキは競争会社をもうけさせるだけで、世論の支持はえられない、⑦よそはよそ、うちほうちだ、

といった労使協調主義とアカ攻撃が進められ、署名運動や批判グループの結成、機構改革にともなう組合幹部吸い上げ、労働条件の切下げ、賃金遅配、希望退職募集による危機宣伝・不況宣伝を強化する工作がすすめられる。一部役員にヒモをつけ、執行部内にスパイをおくり込んで内部をかき乱し、三田村学校、生産性講習会、総同盟などと連携をとり、他の第二組合と交流をはかり、上部組織脱退などの分裂のための前段工作をつづけてくる。それからは定まり

の脱退署名であり、場合によっては政党加盟で、批判グループの結成だという名目でこれを集め、ときには「一時組合に反省を促し、上級組織はいまのままでゆくのだ」といいながら、あらゆる手段・方便を利用して分裂の署名・工作がすすめられる。

多くの場合、職制はこれに全面的に協力し、一切のものが動員され、労働者の生活や仕事上の弱点をあますところなく利用して攻撃が集中される。職制の権力を全面的に利用し、強迫・差別・弾圧・不当労働行為などにするものその「強力犯型」、子弟の入学・就職、本人の昇給・昇進・配転などで巧みに利用して釣る「知能犯型」など、あらゆる方法が活用されて分裂攻撃は進む。

□ 組織の弱点が大きいほど被害も大きい

軽視してならないことは、このような分裂攻撃は、つねに労働組合の組織運営の弱点に結合し、集中してかけられていることである。直接的な近因が分裂攻撃であっても、これが間接的な遠因と結合していることが少なくない。その弱点が大きいほど分裂の被害も大きい。組合内部の組織的対立、中高年者と青年労働者の対立、幹部内部の派閥や新旧役員の相剋、職種別の

賃金・労働条件の格差、低賃金グループの不満、官僚主義的請負主義、会計その他の秘密主義、極左的偏向、画一的指導などの組織的欠陥と結合して分裂攻撃はすすめられる。

分裂した組合の多くの教訓はつぎのことを教えている。

(1) いったん分裂が行なわれると手段を選ばず分裂工作はつづけられ、不当労働行為も法律も無視されすめられる。

(2) 最近では、分裂攻撃は組合員にたいしてだけでなく、その家族にたいしてまでつづけられる。

(3) これらの分裂攻撃は、労働組合が御用組合になるか、組合の長期にわたる抵抗にあつて分裂政策は資本にとつてもうからない方法であることを知り、かえってマイナスが大きいと知ったときはじめて分裂政策をやめ、話しあい政策に転換する。

(4) 多くの場合、分裂には元組合幹部が利用され、これらの幹部は分裂に成功した場合は抜てきされるが、失敗した場合はかならずその責任をとらされている。

(5) いったん分裂が行なわれた場合、組合が低姿勢になり、たたかうことをやめても分裂はすすむ。分裂にたいして、組合が組織をあげて対決し、労働者の要求をとりあげて真剣にたたかうとき、分裂はとまり、組織は安定し統一の方向にむかう。敵の攻撃にたいして組合が後退すれば組織は御用化の道をたどる。このまま小手先の工作で統一してもこれは形だけの統

一であり、労働者と労働組合の利益をまもることはできない。

- (8) 分裂した労働組合が統一の方法として、第二組合に吸収され、双方上部組織を脱退し、企業内において統一し、いわゆる「はだか統一」を実現した場合、組織は統一しても労働者の労働条件は向上せず、労働者と労働組合の権利は、永年にわたって放棄されるのがつねである。

□ 「要求を通じての統一」こそ基本方針

分裂が資本の攻撃である以上、これと対決するためには味方のすべての力を利用し、共同行動を強化し、階級的に対決することが必要である。労働組合内部の欠陥はただちに組織分裂に結合しないが、組織の弱点が大きいほどここに攻撃は集中され、その打撃は大きくなる。したがって組織の欠陥を是正するために日常から力を入れる必要がある。「第一組合のほうが正しい」というたんなるよびかけや宣伝では統一は進まない。分裂への妥協のないたたかいと「要求を通じての統一」こそ一貫した基本方針とならねばならない。資本の分裂政策と対決し、労働者と労働組合の真の統一をたたかいとるためには、労働組合と組合員の権利をまもるために

たたかい、労働条件を引きあげ、職場を民主化するという労働組合としての基本任務を遂行する以外に統一をたたかいとる道はない。

たとえ、数においては第二組合が圧倒的多数を占めていても、第一組合がたえず労働組合として本来あるべき、階級的・民主的労働組合のあり方を宣伝し、説得し、「やつより、おれがいい」とさげびまわるだけでなく、行動をもってこれを示してゆくことが必要である。

まず、第一組合が積極的な賃上げ闘争、合理化への反対闘争、機械化とその被害にたいするたたかい、差別と弾圧政策にたいする労働者の要求をとりあげ、ねばりづよく長期にわたることである。たとえ組合員の数は少なくても、要求のためには断固とした姿勢をとり、要求のためにはストライキを恐れず、これをあなどらず、労働者とその組合の利益に奉仕することである。一千人の第二組合員のいる職場で三七人の第一組合の労働者がこれらの労働者の共通要求のために断固としたストライキを組織し、第二組合と組合員に大きな動揺と影響をあたえ、労働者の共同行動を前進させたH電鉄の例もある。

われわれの組織人員とその組織がもっている影響力とは別のものである。組織はその人員以上にその影響力を拡大することができる。要求を通じての労働者の統一、要求の解決方法と政策を通じての統一行動の強化とその影響力の増大こそ、われわれのたたかう統一への基本政策である。

この要求を通じてのたたかいのなかで、具体的な事実を通じ、第二組合の政策方針の誤りをバクロし、資本と幹部とのつながり、不当労働行為の事実をすべての労働者に知らせるたたかいを組むべきである。このたたかいのなかでは、第二組合幹部、分裂主義者と、生活と仕事の弱点を利用され、差別と弾圧にまけていった一般組合員とを区別しなければならぬことは当然である。分裂組合幹部にたいしては「敵父」の態度、組合員にたいしては「慈母」の態度こそ必要である。

多くの教訓が教えているように、分裂組合でのたたかいでは利用できる一切のものを利用し味方の力の一切を集中してたたかうことが要求される。しかし、職場を中心にしたたたかいを放棄し、幹部や活動家がすすんで困難にうちあたることをいとい、組織の外に活動の場をもとめて法廷闘争や労働委員会闘争に終始しているところでは、たたかいの成果をあげていないだけでなく、たとえ法廷や労働委員会での闘争に勝利しても、結局、労働者の職場復帰を放棄し、和解という妥協をのまざるをえない場合が少なくない。職場のなかでのたたかいなくしては正しい組合のために証言台にたつ勇氣をもつ労働者は出てこないし、労働者は会社幹部や職制のまえて胸をはって立つことはできない。法廷闘争や労働委員会闘争に依存するのではなく、これを労働者の団結強化と統一行動強化のために位置づけること、このなかで資本の不正・フハイと分裂政策をバクロしてたたかうことこそ必要である。

F電鉄では、たたかいのなかで組織統一をたたかいとり、かつて第二組合員であった新組合員が証言台に立ち、つぎつぎに会社の分裂政策・警察の弾圧の実情や陰謀をバクロし、法廷闘争をも有利に進展させた。

□ 統一をたたかいとった組合の教訓

分裂組合にあつては、とくに全国的産業別労働組合との密接な結合と統一、春闘をはじめとした全国的労働者の統一行動・統一闘争への参加、地域労働者との共同行動こそなによりも重要である。組織分裂のなかでのたたかいと組織づくりについて、分裂のなかから統一をたたかいとった組合がつぎのような方針を提示してくれている。

(1) 不当解雇処分などをふくむ差別、賃金・諸手当・労働条件などの差別扱いには徹底的に反対し抵抗すべきである。

(2) 第一組合と第二組合員同士の個人的トラブルなどについても、執行部をはじめ全体でこれをももる姿勢が大切である。

(3) 地区労や周辺の労働者との物的・精神的な援助結合はなによりも有効である。U労組の属す

る地区労では観光バスを依頼するときならず「第一組合の運転手さん、ガイドさん」と注文をつけ、これが労働者への大きな励ましとなっている。しかし、分裂組合においてはいかなる場合も、他力本願や同情主義は禁物である。あくまでみずからの力によって資本の分裂政策を排除してゆくという決意がなによりも大切である。これなくして産業別・地域別の共闘も成功しないし、統一もかちとれない。たたかう統一は資本の労務管理政策と会社首脳部の考え方を転換させることなくしては絶対勝ちとることができないものであるから……。

(4) 総評を中心とした春闘や全国組合の組織する統一闘争に「分裂組合」を理由に参加せず、低姿勢をつづけるなかで、労働者の利益と権利をまもるに価する真の統一をたたかいとった例はない。正しい労働者の要求を中心に取り組まれる全国的産業別ストライキと統一闘争は、労働者の正しい生き方への自覚をよび起こさずにはおかないものである。これらの闘争には欠かさず参加し、組合員の連帯意識を増大させ、労働者に自信をもたせ、「はがゆさ」「じれったさ」から脱落してゆくことのないよう努力することが重要である。このため、どんな小さな職場闘争といえども軽視せず、闘争の総括を行ない、そのたたかいの利点や欠点、今後の取り組みを明らかにしてゆくべきである。

(5) ストライキをバカにしたり、逆にこれをおそれたりする方法で真の労働者と労働組合の統一をたたかいとった例はない。長い分裂の苦しいたたかいなかで統一をたたかいとった多く

の組合では、正しい要求を獲得するための大衆的ストライキが、労働者の統一に決定的役割を果たしている。この点、全日本労働者の「たたかう統一」をかちとるために、公務員・公労協労働者のスト権奪還のたたかいのもつ意味は重要である。

- (6) また、みずからの組合がたたかわずして、小手先の工作で第二組合内の批判分子を結集し、「第二のなかに統一の核をつくるのだ」という方法をとっても、これが統一の中核となることはありえない。なによりも、第一組合が一発主義を排除し、正しい労働者と労働組合のあり方のためにたたかうこと、できうるならば第二組合の幹部までもふくんだ労働者の要求のための共同行動・統一行動の成功のためにたたかうこと。幹部をふくめた共闘ができな
いときは、一部幹部の意見や政策・方針に明確に反対してでも、共闘の成功のために労働者同士に直接働きかけ、説得し、宣伝してゆくこと。そして、どんなときでもつねに労働者同士の共通の要求を通じての統一行動の成功、労働者階級との統一のためにたたかうこと、この共同行動の積み上げのなかで、たゆまず、たたかう綱領のもとでの組織の合同統一の条件をつくってゆくことこそ必要である。

- (7) 分裂組合にあっては画一的な組織づくりや幹部・活動家の配置ではたたかいの効果をあげることはできない。仕事の性質、第二組合員との比率、職制の態度などを検討し、規約や規定などにかかわることなく、役員や活動家を配置し、その任務をあたえ、職場でのたたかい

を強化すべきである。

- (8) 分裂している組合ではとくに、一職場の要求であっても労働者の階級的利益につらなる重要な問題については、組合全体でこれに取り組み、全力をあげて「キリで穴をあけるように」一点突破のたたかいを組むことが必要である。そして、その成果を知らせ、その教訓を広げてゆくことが大切である。

- (9) 幹部・活動家についても、統一している組合以上の配慮が必要である。とくに、家族をふくめ、活動家の経済的困難や孤立感をなくするために、たがいに助けあいの空気をつくってゆくことこそ大切である。活動家が労働者の連帯性を肌で感じ、トウチャンの仕事の重要性を正しく理解することはたたかいの大きな力となる。この点、分裂組合のなかでの家族会や家族組合の役割は重要である。

- (10) 組合機関と組合員を結合し、統一を進めるためには正しい情宣がなによりも重視されねばならない。とくに分裂している組合にあっては、会社よりも、第二組合にあっては、会社よりも、第二組合よりもよりはやく情報を流し、宣伝を強化することが必要である。このため、分業と協力の体制を強化し、団体交渉中に担当者は原稿をつくり、交渉が終ったらただちにプリントを刷るような体制をとったという労組の経験を一般化する必要がある。

- (11) 分裂している労働組合の労働者の賃金や労働時間・休日・休暇などの労働条件について、

他の組合や他の労働者の条件とこれを比較し、たえず、分裂している労働者の賃金や労働条件は組合が統一しているところより低いことを具体的な事実と数字で明らかにしてゆくことが必要である。

□ 「はだか統一」は御用組合への道

最近、「第一組合も、第二組合も上部組織を脱退し、企業内においてまず統一して入る上部組織を選べばいいではないか」という無条件合同、はだか統一の提唱に妥協してゆく組合があらわれている。

しかしながら、「はだか統一」をすすめた組合が、ふたたび階級的・民主的な労働組合となった例はない。会社の労務政策の転換、組合幹部の交替、活動家の配置転換、幹部の職制への登用などのなかで、次第に第一組合の戦闘性は骨抜きになり、産業別全国組合と絶縁され、次第に企業のなかにとじ込められ、最初の組合幹部の意気ごみはどこへやら、いつの間にか労使協調主義を基礎とした企業内の従業員集団へとダラクしてしまう。

多くの場合、「はだか合同」の主張は会社の企業合併や系列化の不安、「敵は強く、味方は

よわい」という敗北感や不安感、上部団体・地域共闘への孤立感・不信などと結びついて広がる場合が少なくない。

「はだか統一」は第二組合の提唱によるものであり、とくに、会社の手によって主唱され、宣伝されるのが通例である。しかしながら、会社がなぜにはだか統一を支持し、宣伝するかを考へる必要がある。分裂政策の実効が薄らぎ、第一組合のたたかいと長期の抵抗によって、会社や第二組合が考へているように第二組合が数的にもその影響力においても、おもうようにその力を増大することができず、合理化を進めることができなくなったとき、合理化と利潤増大のいま一つの方法として「はだか統一」を提唱してくるのである。

「統一」——それは労働者と労働組合にとって目的ではない。労働者の利益と権利をたたかいとるための最良の手段なのである。労働組合は統一したが労働者の利益はまもれず、みずからの階級的利益をすて、労働者をダラクさせるような統一はほんものの統一ではなく、われわれのとるべき方法論ではない。「はだか統一」——それは労働者の利益をまもる大衆的・階級的な統一とは縁もゆかりもない統一である。統一とは妥協ではなく、なにものかをめざすたたかいなのである。

□ 統一とは、たたかいである

分裂している組合のなかでは、「やつは、落ちるところまで落ちてみなければ分からないんだ、落ちるところまで落ちればいいんだ」といった焦りや、「なにも、いつもおれたち第一だけが苦勞して、つらい目にあう必要はない。こんどはやつらに闘争を一度やらして、お手なみ拝見とゆこうではないか」といった闘争放棄論もあらわれてくる。このような敗北主義、闘争放棄は「はだか合同」論や「なだれ込み」統一に引き込まれる無原則な行動の原因になってゆくのである。第一組合にいてたたかえず、確信をもてないものが、第二組合に「なだれ込んで」たたかえるはずがない。第二になだれ込んでたたかうなどということは、第一組合のなかでたたかうよりもっと困難なことなのである。

なによりもまず、原則に立ちかえり、労働者の職場要求・統一要求をとりあげ、第一・第二の労働者の前に問題を提起することである。第二組合といえども正しい要求をとりあげざるをえない空気をつくり上げてゆくことである。そしていまとりあげるべきなのは大幅賃上げ要求である。このなかで、労働者の真の敵を明らかにし、資本の政策と不誠意をバクロし労働者の

力をたくわえ、その要求の解決方法を全員に示してゆくことこそ必要ではなからうか。

第一組合は、第二組合よりもより高額の要求をとりあげ、「やつよりも一銭でも多く賃上げを勝ちとりさえすれば、たとえ金額は安くてもいい」と第二組合とたたかいを張り合うのではなく、行動の重点と中心はあくまで、全体の労働者の要求と賃金を高め、組織が統一している労働組合と同様に大幅賃上げをたたかうためには、第一組合の幹部と組合員はどうすべきかを考え、このための行動に積極的に取り組むことである。

このために、第一組合はどんな役割を果たすべきかを問題にして、その分裂組合のおかれている条件を明らかにし、これに応じた、組織は分裂していても、賃上げ要求を中心とした労働者と労働組合の行動を統一するための任務と役割、方針と方法をもつべきなのである。とくに、みずからの組合がまず積極的に春闘に参加すること、第一組合の幹部・組合員のすべてを動員し、配置につけること、なかんずく第二組合とその組合員をどうして春闘に参加させ、要求の解決のために立ち上がらせるかを問題とすべきである。

第一組合の政策は、第一組合員の賃金をあげる観点で立てられるのではなく、第二組合をふくんだ労働者の賃金を日本のすべての労働者の賃金を引き上げるなかでいかにして最大限に引き上げることができるかの立場で立てられるべきである。とくに、要求の決定までの時期、要求解決方法の発見に大きな努力をつくす必要がある。

幹部と正式機関同士の共闘申し入れもくりかえし行なうべきである。組合の傾向がちがうからとわれわれの共闘申し入れを拒否され、さしのべた手にツバをかけられる仕打ちにあって、それが労働者の真の利益擁護と要求獲得のために必要なのなら、その手をふいてもう一度さし出すことが必要であり、これに徹すべきである。また、共闘の申し入れを幹部の請負作業とするのではなく、組合員全員の集団作業とし、全員で第二組合員を個別に説得し、申し入れ、話しあい、働きかけるべきである。

第二組合の労働者に恥をかかせたり、これをやっつけて要求から遠ざけるべきではない。あくまで労働者の要求に依拠し、労働者をみずからの要求で徹底的に立ち上がらせるために、通りいっぺんのよびかけや宣伝でなく、方針の提示や宣伝工作とともに、個別の、方法をかえての、ねばりづよい、きめ細い説得と宣伝にとりかかるべきである。

このために、まず第一に、みずからの組合幹部を結集し、その意思統一に努めよう。幹部活動家を一人残らず動員し、これを配置につけ、行動に立ち上がらせよう。組合機関は、たんにこれを「空さけび」に終らすのではなく、重点をとりあげ、典型をとりあげて個別の対策を立てて行動に立ち上がらせよう。全組合員を一人残らず春闘という集団作業を成功させるために動員し、配置につけよう。

14 闘争の自己批判と総括

□ 思想闘争としての「自己批判と総括」

各組合は春の賃金闘争をおえ、役員改選や大会などをむかえ、年間の闘争や春闘の総括作業にはいる。とくに主要なたたかいについてその闘争がおわったとき、または闘争が一段落をむかえたとき、その成果と欠陥、利点と欠点を総括し、整理して組織として評価を明らかにすることは、われわれのたたかいをより効果的なものにし、闘争を発展させてゆくために必要であり、つぎの行動とたたかいへのすぐれた方針と方法を導き出すためにも重要な仕事である。

主要な闘争の系統だった自己批判のなかからはじめて、われわれは「こんどやるときはどうするか」という正しい方針・方法を学ぶことができる。したがってたたかいの自己批判は、「こんどの闘争はうまくゆかなかった」という意見が出ればペンをとり、その他の意見に対しては

メモをとるのをやめるといような方法でなされるべきものではない。闘争の評価については、その積極的な側面とその消極的な側面について、あくまで事実と数字を基礎にしてこれを点検し、総括してゆくことである。

組合幹部と各級の機関は、職場のなかのさまざまな闘争についての意見を整理し、分析して、みんなの意見を整理し、これを正しい意見と誤った見解に分類し、まとめあげて、機関の意見としてゆくことが必要である。そして、われわれが自己批判を重視するのは、みずからがたたかった闘争の経験と教訓を整理して、このなかからつぎのたたかいや他の闘争の一般的な教訓を導き出し、さらに他の闘争に適應してゆくためのものである。自己批判は勝利の闘争からだけ学ぶためのものではない。われわれは、勝利から、闘争から、失敗から、そして成功から学ぶこと、自分たちのたたかいただけでなく、他の労働者のたたかいや労働組合のたたかひの教訓・経験から学ぶことが求められる。われわれの運動が人間のおこなう集団作業である限り、たたかひはいつも成功するとは限らない。むしろ労働者のたたかひは失敗し、たたかひ、ふたたび失敗し、最後に成功の歴史をあゆんでいる。このかぎり、われわれはたたかひの失敗を恐れる必要はない。失敗をおそれるならば、なにもしないで寝ているにこしたことはない。行動をしないで寝ているかぎり失敗はない。おそれるべきは、失敗を失敗だと意識しないことと、二度くり返すことの禍いである。

われわれはみずからのたたかいだけでなく、他の労働者と労働組合のたたかい、とくにその失敗から学ぶということは、みずからおかした失敗をくり返さないだけでなく、他の労働者や組合の犯したあやまちと同様な間違いをみずからもふたたび犯し、くり返さないように注意しながら、全体の労働者がたがいに進進するという大衆路線の作風を徹底させるために必要なのである。

このように闘争の自己批判と総括は、闘争のなかで、理論と実践を統一すること、つまり、たたかいのなかで「考える」ことと、「やる」ことを結びつけ、これを一つのものとしてゆくためのものである。実践のなかから理論を学び、正しい理論に導かれながらさらにたたかってゆくためにこそ必要なのである。たたかいの自己批判は、①要求の発見、②その解決方法の決定、③労働者の動員と配置、④行動への協力などとともに、正しい運動の発展のための集団作業の一つであり、大衆指導の重要な一要素である。

総括と自己批判は、闘争のなかから、とりわけ特徴的な経験を引きだし、結論をだしてこれを組織化し、方針化してゆく仕事であり、運動なのである。同時に、たたかいの総括、自己批判それじたい、労働者がその要求を正しく自覚し、それを人に伝え、さらにその自覚を他に広げ、労働者とその組合の中にある要求や権利についてのあやまった常識といわれる支配的思想や意識を打ち破り、これを是正してゆくための意識づくりであり、思想闘争である。

□ なにを、どのように点検したらよいか

労働運動がなにものかをめざすたたかいである以上、たたかいの結果として労働者の要求がいかに獲得されたか、たんにその形式だけでなく、実質やその要求がもっているねらいなどがどんな形でどのくらい貫徹されたかは、たたかいの成功と切りはなすことはできないことである。労働者の要求が実現されたとすれば、「なぜか」という成功の理由を明らかにすべきであり、たたかいが不満足な結果になったとすれば、「どこが」「どのように」不満足であり、その原因は主としてなににあったのかを明らかにすべきであろう。

春闘のなかでも「五、〇〇〇円の要求で三、〇〇〇円の妥結」——これを要求額の貫徹ということはできない。なかには五、〇〇〇円の要求を完全に獲得し、あるいは四、〇〇〇円以上の金額を獲得し、これを要求に近づけることのできた労働組合もあったことであろう。

いま、これらの組合内部や職場では春の闘争をめぐるどんな空気や話題がでているのだろうか。「今年はよかった、またやろう」という空気だろうか、それともまた幹部にしてやられた、これじゃいつもの闘争とちっとも変わらねえじゃねえかといった意見が支配的なのだろうか

か。

職場の意見や不満のすべては、つねに要求の獲得額だけに逆比例しているものではない。春闘をたたかった多くの組合のなかでは、たたかいの方針・方法が正しく、闘争が大衆闘争としてとり組まれ、組織内部の全力を発揮してたたかってなお三、〇〇〇円しかとれなかった組合もあるし、二、三回の幹部の請負交渉で四、〇〇〇円賃上げをものにした組合もあることだろう。賃上げの獲得金額はいつもの闘争よりふやすことができたか、賃金の上下格差や男女差がつけられ、職務給がもちこまれ、成績査定や試験制度が実施され、定員制などとあわせて職制による締めつけの足がかりをあたえるような配分を押しつけられた組合では一律増大、大幅要求の狙いや主旨は死んでしまい、階層・年齢・性別や個々の労働者同士の対立・競争が激化されたことへの不満がふえていることだろう。

要求と妥結額に大きな差があり、「大幅賃上げとは要求と妥結の差を大幅にすることか」といった不満のあるところでは、「組合員の不信をとり除くために来年は会社の支払い能力をよく調べて要求金額を下げて正札要求でゆこう」ということになりやすい。これらの組合では、第一になぜ要求が完全に獲得できなかったか、その原因を問題とすべきである。会社の経営条件がわるく、そのもうけが少なかったからだろうか。それならば過去なん回かの賃上げでも同じことがいえるだろうか。

賃上げの獲得額が少なかったのは、ほんとうに労働力の「買手」である雇主のおかれている条件や景気がわるく、そのもうけが少なく、経営の調子がわるかったことによるのだろうか。それとも、反対に労働力の「売手」である労働者と労働組合の側の姿勢や闘争のやり方に問題があったからだろうか。それともたたかいたかの方針は正しかったのだが、組織内部にこれを成功させる条件が十分でなかったのであらうか。あるいは企業外的・政治的要素や社会的な条件が影響して不満足な結果が生まれたのであろうか。あれも、これも理由だとするならば、その主要な原因はなんであり、次要の理由はなんであるかを具体的な事実と数字にもとづいて明らかにしてゆくことが必要である。とりわけ、労働者と組合内部の条件と問題点、闘争の方針と方法とその組織的条件についてこそ十分検討すべきであり、これを過去の闘争や全般的な闘争と比較し、点検することが重要である。

第二には、要求の金額・形式だけでなく、その要求の数字や方式の裏に流れているねらいについて、これが貫徹されたかどうかを点検すべきである。また、資本の動向や政策、合理化や労務管理などと関連せしめてたたかいた成果と欠陥を明らかにすべきである。

第三には、これをたんに雇主と従業員組合という問題、ビルのなか、工場内の問題としてではなく、資本家階級全体と労働者階級との関係でこれを評価すべきである。物価、生活、労働時間、労働強度、雇用など将来にわたるこれらの諸要素と結合し総括すべきである。労働者個人

の賃上げを企業内組合の労働者全体、さらにこれを拡大した同一産業内労働者および全産業の組織・未組織労働者などの問題、利害状態と結びつけてこれを検討し、評価すべきである。とくに一人ひとりの労働者が労働者階級の一員としての政治的階級意識と自覚を高め、独占資本とその政府のとり政策、すなわち税金・物価・下請料金・運賃・米価・資本の集中系列化などの一連の政治・経済の諸政策、諸問題と関連づけて獲得金額と賃金闘争を理解し、農民・中小工商业者をふくめた国民の生きてゆく方向と結合した行動の自覚をうながしてゆくことが闘争の自己批判というたたかいである。とくに、労働者と組合が労働者をふくむ国民の生活安定と平和・独立・社会主義の結びつきについて正しく学びとり、これを労働者と国民の未来の問題としてでなく、今日の問題として、意識し行動するようくり返し明らかにしてゆくこと。また、このような闘争として、賃上げをはじめとした労働者の要求がたたかれてはじめてその目的を果たしうることをしめしてゆくことが必要である。

たとえば、三九年春闘のなかにおいても国鉄・私鉄当局は、労働者の賃上げを理由に定期運賃をふくめ運賃値上げの意図のあることをバクロした。国鉄では労働者一人あたり賃金を一、〇〇〇円アップすれば一〇〇億円の資金が必要であるといわれ、当局はその調達手段として運賃値上げによって九〇〇億一、〇〇〇億の増収をはかり、そのおこぼれの三分の一を労働者の賃金引き上げにあてるのだという説がながれている。私鉄・バス経営者は、「運賃でも上げ

てもらわない限り、諸君の賃金をあげることはいできない」と泣き言をくり返し、金額を回答のなかで明示することは私鉄経営に余裕ありと判断される結果となると、もっぱら政治的配慮に終始し、一、七〇〇円の低額回答で自主解決をきらい、問題を中労委へ持ち込み、逃げをうったのである。つぎにうつ手は明らかである。中労委あっせん通り賃金を上げたので経営が苦しくなったから運賃値上げを、というのである。春闘とくに大企業労働者の賃上げがこのようなものとして結果すれば、労働者は「結局、なんだ、かんだといっても収入がふえなければ賃金は上がりず生活はよくならないではないか」という支払い能力論のトリコとなり、未組織・組織労働者、労働者と国民の他階層の対立・分断は強化されるばかりである。たたかいの方針・方法の点検は、国民の指導階級としての労働者階級の立場を基礎にしてこそ進められるべきであらう。

□ 労働者の意識と思想の変革を重点に

このように、闘争の総括と自己批判とはその感想をのべあい、これを羅列することではない。こんどやるときはいかにたたかうかの政策を提示するためのものである。闘争の総括はともす

ればその成果と獲得金額などにだけ重点がおかれがちである。しかしながら、たたかいのなかでは、①要求と完全に一致した方針・方法、つまり要求の解決方法がとられていたかどうか、②要求の金額や形式が労働者の願望として理解されるだけでなく、一人ひとりの行動の指針となり、これを行動に立ち上がらせ、組織するものになっていたかどうか、③労働者がみずからの要求を自覚し、積極性をもって立ち上がるのではなく、闘争は幹部の請負作業となり、集団作業となっていないか、などといった点が重点的に点検される必要がある。あいかわらずの非創造性や、つかれ果てた非積極的な行動のなかからはたたかいの成果もあがらない。

さらに、総括にあたって重要なことは、その主要なたたかいが労働者とその組合にとってどんな影響をあたえたかということである。①要求をめざすたたかいを通じて、労働者は団結の成果をほんとうに自覚することができたか、②自分の運命を人まかせにしてあきらめないで、生産に占める労働者の力とその数と組織力を知り、胸をはり、自分たちで努力しようという自覚をたかめ、組織内の空気を高揚することができたのかどうか、③同時に、労働者は低賃金とその原因について正しい自覚を進めることができたか、自分の賃金と自分たちの賃金、つまり個人の賃金と集団の賃金、企業内の賃金配分のわけ前と企業をこえた全日本労働者の賃金水準に「眼^{がん}」をつけることができたのか、④賃金についての常識や誤った思想をどれだけ打破し、克服することができたか、といった階級としての労働者の意識と思想の正しい変革という点を

こそ重視すべきである。

企業意識や常識、つまり支配階級としての独占資本の都合のいい支配的思想に対して、労働者が正しい権利の自覚、みずからの社会と企業に対して果たしている貢献と力に対する意識をどれだけ高め、同一の立場にある労働者との団結への情熱と連帯意識をどれだけ強化することができたかということは、たたかいの成否を判断し、つぎの大衆行動を導きだすうえに重要である。

同時に、その闘争が労働組合の組織にとってどんな役割を果たしてくれたか、労働者と労働組合の団結を強化し、「またやろう」「ごころうさん」といった連帯や結合をつよめ、組合員の各層や労働者同士の結合、組合幹部・活動家と組合員の結束を強化することにどのように役立ったかは不可欠の観点である。

とくに、労働者の統一行動としてのストライキについて労働者に正しい観点と力の自覚をどれだけ高め、さらに広げることができたか、「ストライキを恐れず、あなどらず」の正しい姿勢を確保するためには、「ストライキをこわがる」あやまりとともに「ストライキを軽々しくあつかい、バカにする」傾向をいましてゆくことが必要ではなからうか。

(1) 貴重なたたかいの経験に学ぶことで具体的な事実と数字を基礎に幹部の孤立をふせぎ、組合員との結合をつよめよう。このため要求やたたかいの方法が労働者の具体的な条件や気持

と離れていなかったか、若干の一部の階層やグループの利益をまもるたたかいになっていなかったか、活動にあたって、多数の労働者や組合員よりも、もっとも意識の高いものに依存してたたかい、活動して孤立するようなことはないかを検討し、点検しよう。

(2) 組合員は自分の経験から学ぶ。幹部が正しいとおもって要求の目標を示してみても、みんなは自分の経験にあてはめて、闘争の組織・方法の正しさをためしてみても、はじめてこれをうけ入れる。幹部が指導を押しつけても「青い柿は風が吹いても落ちない」ように、活動家は孤立してしまう。中間層とかおくれた人といわれる労働者の大部分が局面を理解する意識の程度と段階に応じて活動の方法をすすめるためにも自己批判を重視しよう。自己批判は組合幹部のさんげではない。労働者と組合員をたたかいに立ち上がらせるためにこれを鼓舞し、激励するためである。自分の経験に照して誤りを自覚し、幹部や指導にあたるものができるのではなく、労働者自身が自分のやり方はまちがっていたと気づいて、これを行動のなかで方向転換するようしむけてゆくのに役立つような自己批判を進めよう。

(3) このために、指導部がまず機関としての自己批判や意見をまとめる仕事にとりかかろう。点検と総括の運動を広げ、これを奨励してゆこう。このなかで活動を改めてゆく組織は必ず健全にのびてゆくことができる。このなかで指導にあたる幹部、活動家の経験も豊かになり、たしかめられ、完成されるのではなからうか。

□ 組合民主主義は自己批判を成功させる母

ある労働組合の大会に発表された川柳に、「一年を三日で暮すいい男」というのがあった。組合大会の花形書記長を諷刺したものである。よくわれわれ組合幹部のなかでは、闘争が予想したようにうまく進まなかったときなど「仕方ないじゃないか、大会で自己批判すればいいよ」といったようなことがいわれる。ここでは自己批判は幹部のものであり、組合員を闘争の見物席につかせ、組合員大衆は無知でなんにも知らないものと考え、おれたちがたたかってやらねばと、指導部が舞台のうえに登ってたたかう請負闘争のやり方であり、自己批判でなくいいわけと弁護である。ここでは「このつぎはうまくやるから、もう一度まかせてくれ」という態のものとして自己批判と点検がなされている。

点検は、組織的な集団作業として進められなければならない。労働組合の指導部がそれぞれみずからその意見をもちより、これを提示しあい、これを話しあい、整理し、たたかいの積極的側面Ⅱ成功と消極的側面Ⅱ失敗を統一的にまとめ提示すること、あるいはこれを先んじて各職場・各職種別・階層別・性別・年齢別など組合幹部・活動家・組合員をふくめて問題を提

示し、意見を出しあい、討論会や懇談会を組織し、幹部・活動家がこれを整理し、意見をつけ加え、指導部の見解をつくりあげ、さらにこれを下部におろし、討議を進めてゆくことが必要である。

とくに、点検は「上から下へ」おこなうだけでなく、下部から組織の上部にむけておこなうてゆくこと、とくにこれを可能にする作風をこそ育ててゆくことが大切である。また、自分たちの意見と対立し一致しない評価や見解も、どんな意見についても反階級的であるとか、特定政党の意見であるとかいってこれを押え、きめつけるようなことのない組織運営をつくりあげてゆくこと、納得と理解、説得と宣伝を基礎にして、感情や観念や抽象や哲学の話でなく、具体的な数字と事実と労働者の言葉で総括することが必要である。

とくに、労働者としての一般組合員が組合の指導者をおそれたり、これを敬遠しまたはバカにしたり、これに対立したりするところでは正しい批判や総括、点検活動は絶対に成功しない。組合内民主主義は正しい自己批判を成功させる母である。

幹部と組合員がそれぞれの立場で総評の運動に積極的に参加し、これを成功させるためには正しいルールと組織運営が大切である。

(1) 自分の欠点、自分たちの闘争の欠陥を率直に認めるなどということは、いうは易くてもなかなかできることではない。とくに組合幹部や活動家が自分たちのまわりにいる組合員や年齢

も運動歴も若い人のいうことを率直にきき入れることは勇氣のいることである。自分で欠点を気づき知っていても自分が黙っておればわからないとおもうし、面子や威信をきずつけることだとおもう。しかし、だれもあやまりを犯さないものはないと割り切れる努力をつづけるべきなのであろう。

(2) 幹部同士や組合員と幹部のあいだで「やつつけあい」をおこなうのでは正しい批判や総括はできない。また、自分たちのことはサラッと流し、他人のことやほかの闘争の批判については大胆に「重大な〇〇主義だ」といったきめつけや結論づけを行なうのもさけるべきである。これではつぎの意見はつづかない。

(3) 闘争の欠点ばかりならべ立て、メモをとり、これをあつめて「あれもまずかった、これもしねなかった」といって満足しあったり、「みんな私がわるいのだ」と自己満足しているような批判は効果のうすいものとなる。

(4) 総括や自己批判のなかでは話しあいが感情的になることをいちばん警戒すべきであろう。だからといって、ことなかれのママア主義「Aの意見も一理あり、Bのいうのも正論だ」では正しい総括はできない。

(5) あたえられた討議の場や批判の機会を全面的に利用すべきである。これらの「場」や「時」を利用しないで、そとでシャベリまくることをさけるべきである。

とまれ、闘争の自己批判は組合員のすべてが参加した集団作業として展開されて始めて成功することができ、「大衆のなかから大衆のなかへ」という大衆路線に沿ってとり組まれるとき、労働者の思想と行動を大きく発展させてくれるのである。

15 労働組合内の政治活動

□ 幾つかの組合で見たり聞いたりした話

「こんどの組合選挙も困ったもんや。なんか毎年社・共の対立がひどくなるようですね。いまじゃ、昔とちごうて組合の選挙に出るときでも職場の意見よりも党の態度できまるんで、組合員のことなんか職場で討論したこともない。ヒソヒソ話で票とりに歩くだけだね。職場で共産党のことや党員のことをなにかいえば『あいつゝ反共だ』というし、社会党側のことを話すりゃあ『おまえはアカになった』といわれるし、わしらみたいな〃組合党〃はどうしていいやら、いやんなってしまうた。いい加減年もとったし、仕事を変えるわけにもいかんが、いまもろうとる給料くれるとこがあればどっかへゆきとうなりました。困ったもんやね、なんとかならんもんかね。」

これは、筆者の出身組合の中年をすぎた一労働者の言葉である。

「電通や国鉄はピシピシやっていますね、うちなんかもやりあいんですよ。このごろじゃ組合でなにをきめたってダメなんだから、選挙だって組合が社会党を推せんしても、共産党と創価学会は勝手に自分たちの候補者を支持しますしね。それで組合の推せん候補が落せんして、学会が当選したりしてね。なにをやっとるかわかりませんよ」——四国のある組合での話。

「ある組合では共産党は細胞会議で、社会党は黨員協議会で、組合の執行委員会にかけられる重要問題はすべて事前に相談してもちこまれるため、ほとんどの問題はいつも採決できめられる。たまたま満場一致で決定がなされても、共産党の側は県や地区委員会などの意見でつぎの日になってひっくりかえってしまうことがある。どこの組合の執行委員が分かったもんじやない。こんなことは組合ではなんともできないのか」。

「共産党が四・一七ストを挑発ストと判断して、中止よびかけにふみきったその決定的な理由はなにか分かりませんか？　それが確固たるものなら緊急非常の提案として認められるのではないか。しかし、あんなことがこれからも日常化されることが党と組合の正常な関係だというなら組合はどうなるんですか」とはある公労協の組合員の意見である。

「社会党は共産党のことをいろいろいうが、うちの組合なんか全国組合本部から単組にいた

るまで「社会党一辺倒」で、組合委員長は党員協議会の議長を兼ね、役員人事から組合財政、主要な決定事項まで協議会できめたとおりにもちこまれている。そのうえ、党の会議も公然と組合用務の執務時間に開かれ、用紙・封筒・印刷その他すべて組合の便宜供与をうけ、機関紙誌の配布から通達にいたるまで、すべて組合の配布ルートにのせて流される。そのうえ、組合決定だといって、われわれ共産党員にまで社会党への政治献金を強要される。組合員が選挙に立つからカンパというなら百歩譲って党派ぬきに認めるとしても、政党献金までどうして強制されねばならないんだ。これで政党支持の自由を認めるなどどうしていえるんだ。こんなひどいことは昭和二三〜四年に批判された共産党だってやらなかった」——一人の共産党員である活動家の不満である。

「ある組合でデモに参加したとき、組合の主催するデモであったが、組合旗の先にある青年同盟の一人がその旗をもってゲタバキで参加しているのをみかけた。先頭を歩いている組合幹部は注意しているとも見受けなかったが、隊列のなかからは『組合のデモか、青年同盟のデモかはっきりしろ』といった声がかかっていた。あとできいたことであるが、ここの青年部の幹事会が、次回会議の予定を組んだりする場合でも青年同盟の会議の日程と重なりといても組合の予定があとにまわされ、いずれにも属していない幹事はとても不愉快な気持ちになるときいて、どこか逆立ちしているのをあんがい当事者は気づいていないのではないかとおもった」。

「A 労組の書記局に上部団体から郵送してきた組合機関紙と政党の機関紙が机上に積んであったところ、政党の機関紙は黨員である専従役員と活動家の手でそれぞれ配布され姿を消した。組合の機関紙はいつも配布の任にあたる職員の人々が包みをとくまでそのままにされていた。こんなことは労働組合の官僚主義とか、政党の利益を労働組合の利益のうえにおくといったことと関係のないことなのかと疑問におもった」。

きいたり、みたりしたいいくつかの事実をならべ立ててみたが、今日労働組合のなかで起こなわれている政党活動や党と組合の関係を事実について検討し、一歩さがってこれを考えてみると、やはり逆立ちやゆきすぎと誤りをもっている。ある種の人たちや政党員の立場からは「少数者の技術論的偏見」とか「重大な〇〇主義だ」で片づけられるかもしれないが、どんなりっぱな主張がなされても、このような労働者の疑問を無視したり誤った行動を積み重ねるなかでは、組合内の政党活動が労働者と労働組合の団結を強化することにならないで、逆に「労働組合はおれたちのものではない」と考える労働者をふやすだけにおわる場合がある。

これらの疑問や問題点について、その原因にふれながら、解決方法をもとめて努力しあうことは今日の主要な問題の一つである。

一部の労働者のなかには、労働組合内における「政党支持の自由」とは、社・共両党の「階級政党」を支持する自由なのだと考えるものがあるが、これは誤りである。政治活動の自由、

結社・信教の自由とは、自分の気に入らない政党の活動、いけすかない宗教団体の活動の自由、しゃくだが反対の意見を堂々とはくことの自由を認めるということである。これが労働組合の民主主義の第一の出発点なのである。

労働組合は、これらの労働者の権利を、説得・宣伝以外の方法で勝手に制限することができたり、人々がつくる政党や団体の一級うえに鎮座まします組織ではない。すべての人間と階級組織の相互の関係は従属関係でなく、対等でなければならない。

□ 階級政党と労働組合の任務と役割

労働組合は労働者だけでつくり、政党は主義・主張・政策で結社する。農民も中小企業者、インテリ、ときには資本家も入っている組織である。したがって、労働組合があのままの労働者を組織した大衆的組織であるかぎり、その行動にはおのずから限界が生ずる。とくに、政治的性格のつよい国際的、国内的問題や事件について態度を明らかにしたり、労働者の政党がそれぞれ異なった見解をもっている問題などについては、労働組合が統一見解を示したり、統一行動をとりえない場合もありうるのである。

日本のように労働組合が企業組合であり、かつ、全従業員のオール加盟組織であるかぎり、好ましいことではないが「労働組合なんなくてもいい」と考えている労働者すら、その組織のなかにかかえている。賃金、労働時間などの労働条件についても、とにかく、企業経営の枠のなかですべてを考え、企業中心主義となり、職業的利己心や現実主義的観点が前面にまかりで、労働者階級の将来の利益を展望しながら、階級的観点にたった正しい行動を積み上げることを怠る場合がありうる。労働組合が社会主義者の集団でないかぎり、政治的性格のつよい主要な問題については、組合全体の政治的階級意識の水準や度合に応じて行動しなければならぬということもありうる。

これに比べて社会主義政党、労働者階級の党は、一定段階以上の政治的意識をもつ労働者のみ組織できる階級組織である。政治的階級意識に目覚め、社会主義革命を達成しようとするもののみを組織しうるのである。この点、政党の観点と行動は、つねに企業や業種や職業などの現実的利害にまいぼつするのではなく、つねにより高い階級的観点に立って進められるものである。つまり、すべての社会主義政党は大衆闘争の中にあつてつねに前衛的な役割を果たすべきものである。

労働者階級の政党の目的は政治闘争であり、社会主義の達成である。そして、社会主義革命は政党がおこなうものではなく、政党の指導によって大衆がその手でおこなうものであり、そ

の中核的先達となる任務をもつのが、労働者階級なのである。革命は、ブルジョア議会で多数派になるだけで達成されるものではなく、選挙をくり返すだけで「ヒルからヨルになるように」おとずれてくるものでもない。

まず、主要な生産手段の私有を廃絶し、これを公有共有とし、一切の政治・経済思想・文化をひとにぎりの独占資本の支配の道具から解放し、労働者階級を中心とした最大多数者のために役立てることである。このためには、今日社会主義革命を達成しつつある多くの国々においてそうであるように、いったん獲得した権力を奪還しようとする国際・国内の独占資本のはげしい武力干渉や思想攻撃、経済攪乱、金融封鎖や反革命にたえぬいてたたかいぬくことが絶対条件として要求されるのである。このことは武力革命であっても平和革命であっても程度の差こそあれ、階級闘争の本質からいって変りないことである。

労働者階級の政党が、この独自の任務に忠実であろうとすれば、当然、労働組合に依存したり、人民のたたかいの傍観者となることはできない。政党は労働組合の日常闘争のなかにあっても、つねに、職場や地域で労働者の直面している問題を解剖し、これを政治的立場で分析・整理して訴えてゆくこと、たえず機会を利用し、問題をとりあげ、政治の仕組みや腐敗をバクロし、独自に宣伝し、日常要求とたたかいをとおして経済的階級意識からより高い政治的意識へと行動に導いてゆく任務をもつものである。

したがって、労働組合の一部に政党が労働組合を指導することはオコガマシイとか、誤っているという意見があるが、これは社会主義革命の放棄であり、間違いである。労働組合に大きな影響力をもつ政党が、その目的にふさわしい指導力と体制をもつことと、指導の方法こそが問題となるのである。

□ 異常な関係と内縁関係を断ち切ること

政党がセクト主義を排し、労働者階級とその組織である労働組合を指導するということは、組合機関の決定をあらかじめ審議し、これをもちこんだり、その方針の決定や戦術の決定に介入し、干渉して、これを支配することではない。政党はみずからの組織と相異なるどんな組織団体にたいしても、またその構成員にたいしても説得・討論・実例による教示以外の方法で、その影響力の拡大をはかるべきではない。とくに、日本の労働組合は企業労働組合であり、西欧流の任意加入による労働組合のように労働者に選択の自由はない。しかも、多くの労働組合は使用者との間にユニオン・ショップを締結し、採用時の組合加入の強制・除名即解雇という団結保証条項によって、ときには使用者の手を借りて、みずから利益をまもり、統一を維持し

ようとさえしている。

それだけに、日本の労働者と労働組合の統一のためには、とりわけ社・共両党員の活動家が組合内におけるケチくさい分派根性やセクト主義をすて、不寛容と専制の精神を駆逐する誠意を示すことが要求されている。労働組合のなかで自分たちの党派が多数派になろうとすることは人的感情として当然のことであるが、宗派主義は労働者と組合の統一を妨げている。日本にあってこそ、労働組合と政党はそれぞれの立場にあって独自に全労働組合の階級的統一について、政策と活動方法を示すべきである。

当然のことながら、労働組合の構成員とこれが関係している政党やそのグループは「おれの流派が多数だ」と機関を独占する態度をやめて、組合執行部がその組織内のあるゆる政治的傾向を代表するものになるように協力し、配慮しあうことがなければ、組合はまとまって動けなくなる。

日本の労働者と労働組合の階級的統一は、今日の総評と日本社会党との間に育てられている異常な関係を正常化することなしには勝ちとることはできない。総評と日本社会党の内縁関係は、赤色労働組合主義と日本共産党のフラクショナル方式による労働組合支配に対する批判から始まったはずだった。「労働組合を組合員そのものに返せ」という主張のもとに始まったはずの民主化運動も、民主化同盟が日本社会党との関係を緊密化にしたがって、派閥形成を促

進し、今日では労働組合の役員選挙もまた、政党の議員選挙以上のはげしさを呈しているところも少なくない。組合役員がその政党所属を明らかにすることが主要なポストにつくための資格要件となつているところさえある。

このことは総評とその傘下組合の支持関係が密接にあり、「社会党による労働組合の統一」、総評の政党的労働組合化の傾向が増加するにつれて激化しつつある。赤色労働組合主義の政治的偏向を批判したはずの諸派も、結局、今日みずからの政党と労働組合の癒着^{やうやく}を断ち切ることができず、企業内政党ないしは組合内一派としての性格をのみ増大し、フラクを排撃しながらこれを排除することができず、反対派としてのフラク支配を認めざるをえない状態となつてきている。組織内において社・共両党の対立の極端にはげしいところでは、主導権をもっていない諸派とその同調者とみなされる役員は、主要な仕事からホサレることさえある。総評社会党員協議会といえども、全党員がこれに参加するのではなく、そのなかでも一流派に属するものが構成していることは、衆知の事実である。

このような社・共両党の幹部や活動家によるはげしい主導権争いのなかでは、それに属さない積極分子は別としても中間層や消極的な労働組合員は組合は自分たちのものではないと考え始める。組合機関を牛耳った党とその流派は、議会議員選挙に際しても組合指令で資金を調達し、組合の推せん候補以外の選挙活動をおこなったものを統制違反、除名として強制執行している。

労働組合が支持政党であるということで、日本社会党は党機関紙誌の配布から印刷物の送付などにいたるまで、すべての面で労働組合からの便宜供与があたえられていないか。各所に組合活動と党活動の混同からはじまり、これに対抗する反対派活動は、これによってさらに刺激されるようになっていないか。このような党と組合の異常な関係は、労働者の統一と要求獲得のたたかいをよわめ、党の自立と主体強化のうえで大きな障害になっているのではないか。当面まず日本社会党が少なくとも革命の党、社会主義の党、行動の党としての大衆闘争を指導する能力をもつために、執行機関の構成でも財政負担においても議員中心、議会依存の議会党的欠陥を是正し、各級組織に、党執行部の指導が確立され、労働組合に参加している労働者をふくめ、独自に党員とその影響下にある労働者を動員できうる体制と影響力をもち、職場支部や地域の党組織を通じて、独自に資金を調達し、選挙にあたっては労働組合の組織の内外において党員とその支持者を動員し、これが中心となり、政策の宣伝や得票活動を自立して組織しうる体制をととのえることこそ必要であると思う。

日本社会党が、このような真の労働者階級の立場を堅持し、これを行動に移しうる社会主義政党となるために、党とその支持者は困難で時間のかかる仕事であっても、いまの異常な内縁関係のうえにあぐらをかくのでなく、具体策をもち努力するなかで始めて日本の労働組合と政党の正しい協力提携関係が生まれてき、党の活動を労働組合と労働者の団結強化のために役立

ることができる。今日の異常な関係のもとでは、組合内の党活動は少数派の多数派工作の分派運動としての役割しか果たしえず、いったん多数派工作成功の暁は組合活動に党活動は解消され、主流の影響下にある党は拡大しないと同時に、伝導ベルト方式という党と派閥による組合支配が継承される危険がある。

□労働者と組合の統一を妨げる宗派主義

一方、日本共産党は一九六二年の第四回中央委員会総会で、総評は社会党一党支持という重大なワクをもっている政党組合であり、このかぎり、総評を労働戦線の統一母体とは評価できないとする新しい態度を明らかにした。また、最近の同党発行のパンフレット「階級的民主的労働組合とは何か」のなかでは、一方において個人加盟による産業別労働組合の結成を奨励しているが、これを総評に加盟せしめることを保留し、場合によっては別途にその影響下にある組合をもって全国的労働組合連合をつくる意図があるかのように推測されている。他方、公労協や民間大企業労組と全国産別連合は、企業労働組合とその連合会であり、ほんものの労働組合ではないとし、企業労働組合の弱点克服の方法は運動や組織の問題ではなく、思想変革の問

題・階級意識を高める思想闘争の問題だとしている。

これは労働組合の内部で自分たちの好感がもてない流派が多数を占めた場合は、労働者と労働組合の統一についての力の入れ方をかえるというきわめて危険なセクト主義の考え方や行動、労働組合運動を思想運動と混同した分裂主義的な考え方や行動になっていく危険がある。これでは自分たちの好む流派や個人が多数派であるときだけ、労働者と組合の統一をさげび、これが崩れたときは労働者階級と対立し、統一の政策をすてることになるのではないか。このような方針がすめられるかぎり、同党の組合内におけるセクト主義とフラク活動はますます強化される傾向にある。

労働者階級の利益を標榜する政党が、一つであったときは問題がなかったかもしれないが、これが社・共・民社というように分かれ、民社―全労・労使協調主義、社会党―総評―非共・反資本主義、共産党―思想闘争―新組合づくりが、同時に企業内組合という一つの組織のなかにフラク活動をもってもちこまれるときは、労働戦線を混乱させ、分裂する作用をもたらしただけである。

労働組合は、どんな政党のベルトとなることもたたかわなければならない。フランス鉄道労働組合の執行委員一〇名中五名は共産党員であるが、フラク会議や学校といわれる事前討議は党がきびしくこれを非難するところであり、このようなことは絶対にありえないということ

をきいたことがある。また一九五三年には無期限ストをやることについて組合内諸流派は一五日間話しあいをつづけて意思統一をはかったという。

党が組合の問題について意見をもちこむことは、一八九四年の規約でもこれを禁止しており、一九四六年以来、党が労働組合のことについて重大声明をだすようなことはやっていない、ときいたことがある。四・八の共産党声明も、この何十年の一回の異常な状況下のものとなってほしいものである。

また、イタリヤ共産党は、この点についてつぎのような立場をとっているという。「労働組合内で活動する共産党員は、指導的な地位や支配的な立場を手に入れたり、組合組織内でおこなわれるべき決定を前もってつくっておいたりするために別派を形成するのではなく、労働者の権利擁護の問題を目標のうちにかけられているすべての労働組合組織や民主的組織と協力するために——労働組合の規律の枠内で——統一して行動する。共産主義者は、今日、共和国憲法をその綱領的土台とするイタリヤ労働者の新しい統一的労働組合組織のために働くことが、自分たちの基本的目標であると考えている。共産主義者は労働組合の完全な自治を支持し、擁護する」『社会主義への前進』。

労働者と労働組合の統一を強化するためには、政党の側からのこのような配慮と努力のない限り成功させることはできない。労働者階級の政党とその党員が「労働者階級や人民のなかに

敵はなく、ただ意見のちがう仲間とか、道に迷った兄弟とか、同じわれわれの道をまだみだしていない兄弟とかがあるだけで、かれらにたいし、われわれは手をさしのべているのだ」(ヴェットリオ)という献身と確信をもって行動しえないところに、正しい政党と組合活動の關係は生まれえない。

(1) セクト主義を排除し、労働者階級の真の統一をまもるために、各政党は労働組合のなかにおける活動の方針と政策を明らかにする必要がある。

(2) 労働組合が官僚主義を排し、各級機関が全組合員の総意を正しく反映するように努力することが大前提であるが、この民主的な討議の結果、満場一致か多数決で決定されたことに対しては、すべての党や流派もこれを尊重し、全面的にこれに協力することである。党の利益を労働組合のうえにおくことは要求の放棄であり、統一の破壊である。

(3) 政党と労働組合の相違点を明らかにし、労働者の統一をほんとうに欲するなら、たとえそれが可能であっても労働組合は特定流派や党員をたんなる思想上の、たいして重大でもない理由などで組合や指導機関から排除したり、全体の機関を特定党員だけの手で独占したりすることはさける必要がある。

(4) すべての労働組合への依存性を脱却し、独自に行動しうる能力をたくわえ、全員が一致しうる統一行動を強化すること、一致しえないことは独自にこれを行動に移すことを相互

に尊重しあう必要がある。政党は「労働組合というものはあらゆる党派の要求をいつもせ
んぶ満足させることはできないものである」ことを知るべきである。

□ 労働組合の独自性と民主的規律の確立

以上の方法や努力と相まって労働組合みずからその独立性と独自性をつらぬき、みずから
の民主的規律をつくりながら、労働者と組合の統一のために努力することが必要である。

(1) 労働者のみずからの要求で徹底的に立ち上らすことを援助し、支持し、指導することを
組合運動の基礎にすえ、上からの指導と統制、強制執行のなかで統一をまもるのではなく、
組合民主主義を育て要求とその解決方法の発見、大衆動員と配置のための大衆討議と必要
な集団作業と運動を通じて、統一行動を高め、これに対する協力を労働者同士の仲間の仁
義とし、みずからの掟とし、労働者の道義としてこれに忠誠を誓えるまで高める努力をつ
づける必要がある。

四・八声明も、そのだされた時期、内容への批判、党の基本路線についての提案の具体
化と適用方法などについての責任は、党と党員が直接大衆にたいしておうべきものである

が、労働組合も、利敵行為・統制違反として強制執行することを急ぐあまり、たんに休憩時間中にその立場を明らかにして党の出版物を配布した行為などでも、指令返上や組合機関の決定・指令をまつまでもなく職場大会への参加を拒否したり、これを他によびかけ、直接行動にでた行為とを、同列において処分しようとするようなことはさけるべきである。

同時に、それよりも重要なことは、労働組合としては処分でことがおわるのではなく、この事件を契機として政党と労働組合の真のあり方について考え、組合内少数意見のとり扱いと組合の民主的な運営と意思統一について新しい問題提起としてこれをとらえること、同時に、今後のあり方を明確にし、その保障を運動のなかで勝ちうるよう考えることこそが問題の根本的解決であることを忘れるべきではない。

このことが軽視されれば、除名や処分をされたほうは「おれたちはもはや組合員ではないから、こんどは遠慮なく、それこそ独自にものをいわせてもらい、働きかけろ」ということで思想闘争や反幹部闘争を強化し、別の組合づくりに力を入れるということにさえないかねない。

(2) 組合の各級の指導機関は、組織内にある二つ以上の政治傾向を同時に反映できるように、その選出方法などについても工夫する必要がある。たとえば、二名以上の連記の場合、記

名式を排して立候補者一覧表に○をつける方法なども一つの配慮である。

- (3) 労働組合とその指導機関が、あらゆる機会を利用して労働者が統一し、まとまることの必要についてよびかけ、各政党やグループがセクト主義を排して、統一行動へ参加し、協力することをくり返しよびかけることが必要である。

- (4) 政治的性格のつよい問題の論議にあたっては、イデオロギー論議にならないよう留意する必要がある。特定政党やグループが、他の流派のものにその行動や政策についてでなく、全人格的罵倒をおこなうような言動を慎しむようよびかけるべきである。これらの労働組合と組織内政党やグループの相互の協力が無い限り、混乱と分裂をさけることはできなくなる。

内 山 光 雄

(神奈川県川崎市大島町4ノ16)

1921年金沢市に生まる

1943年駒沢大学文学部中退

1946年北陸鉄道株式会社に入社、直ちに労働組合運動に従事、北陸鉄道労組書記長、副委員長、委員長を歴任。
その間私鉄労組総連合会書記長、副委員長、教育宣伝部長を歴任、現在組織部長

著書 労働協約の基礎知識 (私鉄総連)
幹部闘争から大衆闘争へ (労働旬報社)
職場闘争・職場オルグ (労働旬報社)
組織づくりと労働協約 上・下 (労働旬報社)

検印省略

組 合 活 動 家 ノ ー ト

発 行	昭和40年2月5日 昭和40年9月30日 第四版発行
著 者	内 山 光 雄
発行者	木 檜 哲 夫
発行所	労働旬報社 東京都港区芝西久保巴町32 電話 (434) 3681~5 振替東京180374
装 帖	楠 原 義 一
印刷所	第一印刷株式会社
製本所	東京・新宿・和田製本所

定価 380 円

組織づくりと 労働協約 —労働協約実践論

内山光雄著——上巻／620円・下巻／680円

一貫して職場の問題と取りくみ、大衆の要求と結びついた労働運動を実践してきた著者が、今日までの実践と理論を集大成して、合理化下の組織づくりと協約闘争を語った注目の書。そこには、豊富な事実と資料が生かされ、組織づくりと労働協約の闘いが系統的のべられている。

職場闘争・職場オルグ

内山光雄著——350円

絶賛11版！

＞続・幹部闘争から大衆闘争へ＜

主な内容——第一部・安保体制下の資本攻勢の特徴／春闘の落し子・私鉄の安定賃金に学ぶ／たたかうのが組合の商売か——第二部・組織づくり／職場に労働組合をつくること・組合は賃上げ請負会社ではない／統一とは足して二で割ることか・職場組織—それは統一行動の中心部隊／職場闘争のうえにアグラをかく幹部・間違いを起すことの嫌いなものは寝ておればよい・学習は正しく生きるためのもの

運動のなかの労働法 沼田 稲次郎 著
B 6 / 上製 / 1200円

**現代の合理化と
労働運動** 戸木田 嘉久 著
B 6 / 上製 / 980円

職 場 の 労 働 法 青木 宗也 著
B 6 / 360円

ストライキの権利 片岡 昇 著
B 6 / 280円

**官公労働法と労働者
の権利** 中山 和久 著
B 6 / 380円

組 合 活 動 の 自 由 榎井 常喜 著
B 6 / 380円

合理化と人事問題 本多 淳亮 著
B 6 / 420円

日本労働運動の歴史 塩田 庄兵衛 著
B 6 / 450円

世界労働運動の歴史 中林 賢二郎 著
B 6 / 近刊

