

第一章

労働運動の基礎知識



I 労働者の力とはなにか

1 労働者は、多数である

一年に百万人ふえる労働者

日本だけでここ一〇年間のあいだに、雇用労働者が一〇〇〇万人ふえています。一年に約一〇〇万人の増加です。一九五五年（昭三〇）に一六六二万人であったものが、一九六五年（昭四〇）には二八一〇万人となり、一一四八万人もふえているのです。世界の主要な国五カ国（米英独仏伊）でここ五年間のあいだに、雇用労働者の数は、約一〇〇〇万人ふえています。

労働者の数が増えているだけではありません。全体の産業構造の変化のなかで、とくに、重化学工業の労働者の増加がめだっています。日本でも明治の初期には、紡績や製糸工場な

どで働く労働者、被服工や編物工、ガラス吹き工など、おもに軽工業の労働者が多かったのですが、今日では、まったく逆な状態になっています。世界のおもな資本主義国二七カ国でも、一九五一年（昭二六）から一九五九年（昭三四）のあいだに、繊維労働者は三五%、被服は二六%、皮革二七%、石炭二七%、といずれも減少しつつあります。アメリカでも、ここ一〇年間に、鉄道労働者は四〇%へっています。

日本でも、石炭産業を中心とした合理化で、地下産業で働く労働者は、ここ五カ年のあいだに約半分になりました。たばこ、繊維、ゴムなどで働く労働者の数も次第にへっています。これにたいして、建設工業や卸売・小売業、鉄鋼、金属、機械産業、精密機器などの労働者はふえています。

また大々的な設備投資によるオートメーション化が進むなかで、プログラマーとかキーパーンチャー、電子機械の操作係などの新しい仕事も生まれ、労働者の構成にも変化が生まれています。オートメーション合理化の進行のなかで、比較的熟練度の高い労働が要求され、技術者や技師たちも多く現場に進出し、生産ラインで仕事につくものの数がふえています。手先の技術が重要度を失い、配置転換と技術教育、職業訓練などが新しく問題となっています。このなかで若い労働者の進出がめだっています。企業規模一〇人以上の企業で雇用されている労働者、一五八〇万三七九四人のうち、二四歳以下のものは六〇五万六一二九人（三八・

三%)、二九歳以下のものは八五〇万三七八二人(五三・八%)となっており、全労働者の半分以上をこえています。

労働者は勤労大衆の中核

また、事務労働者の増加が特徴的です。西ドイツでは、一九三九年(昭一四)から一九六〇年(昭三五)までのあいだに、事務労働者の数は、一二%から二一%にふえたといわれ、アメリカでも、一九四〇年(昭一五)から一九六〇年(昭三五)のあいだに三一%から四二%に、日本では、一九二一年(大一〇)から一九六〇年(昭三五)のあいだに七%から二〇%にふえています。金融・国家公務員などの行政機構・教育・医療・サービス部門などで働くものがふえ、技師・技術者・事務労働者が急速にふえています。

このような現象をみて、この階層の労働者を一般の労働者から切り離し、「労働者が中産階級化した」などという考えをひろめ、はては「君たちは労働者ではない」という理論(思想攻撃)をつくり出そうとするものがあります。しかし、こういった人たちが労働者であるかどうかは、その職業できまるのではなく、その人が生産手段をもっているかどうかできまるのです。今日、技師・技術者・研究員・設計者・商業労働者・事務労働者・大企業の下級技師の賃金や待遇が、むしろ産業労働者のそれにおよばない場合だって少なくありません。これ

らの人たちは、労働者階級に近づき、またそのなかに入りつつあります。労働者階級は一貫して農民・中小工業者・インテリゲンチヤ（知識層）など勤労大衆の中核です。

労働者の数は、今日ますますふえつつあり、労働者階級は大きな力となっています。

2 生産をにぎるもの

労働者は「生産」の担い手

私たちの職場では、毎日一日も早く「労働者であることをやめたい」とおもいながら暮らしている人が、少なくありません。早く現場の仕事をやめて、事務所に入る。作業衣を脱いで背広に着がえることが、出世だと考えるかんがえかたが、まだまだ支配しています。サラリーマンになったら、これも廃業して重役になりたいという生きかたです。この労働者であることをやめて幸福になりたい、出世したい、という生きかたが大きな力をもっています。通勤電車のなかでも、「サラリーマン出世の秘訣」などという本がむさぼり読まれています。

これは職業や仕事によって人を差別し、背広をきて机の上で仕事をしている労働者が、土工をしたり鉄をつくるなど、肉体労働にたずさわっているものより一級上だという考えかた

に支えられた生きかたです。出世競走に破れてやけくそになり、「どうせ、俺あ労働者だ、勝手にしあがれ」という考えになる人さえいます。

労働者であることは、そんなつまらない生きかたであり、人からも軽べつされなければならないものであり、ねうちの悪いことなのでしょいか。

たしかに仕事をしたいとおもうときに仕事をし、遊びたいときに遊ぶことのできる人たちが、自分では働かないが人を雇い入れ、生産手段を一人じめにしてぜいたくな暮らしをすることのできる人たちにくらべ、労働者は毎日機械といっしょに仕事をつづけ、生活をしています。しかし、このことは、私たちこそもっとも人間らしい、誰よりも規則正しい生活を送っていることを示すものであって、軽べつなどされる必要のないものです。

資本主義の社会では、生産よりも消費が重んじられ、多く生産するものより、よりたくさんものとお金を使いくすものこそが、えらい人だという考えが支配的です。しかし、このような考えは、事実をねじまげた考えであり、道理を無視した考えです。「一日も早く、労働者・サラリーマンであることをやめたい」ということで、みんながやめてしまったらどうなるでしょうか。すべての生産はとまり、電気もきえるだけでなく、文字どおり世の中はまっくらヤミになってしまいます。生産がなくて消費はありえないことなのです。労働者は、その生産の担い手なのです。

社長は寝ていても工場は動く

私たちは、歴史は英雄がつくり、多くの国の財産は支配階級がつくったものとおもひこまされていきますが、けっしてそうではありません。

世の中の進歩の根源は、生産の進歩であり、機械の発達です。多くの資源を開発し、土地を開き、農作物を生み出しているのは農民です。

工場をつくり工作物を生みだしているのは、社長ではなく労働者です。自然とたたかい大きなダムをつくりあげるのも労働者であり、汽車や電車が走るのも、国鉄や私鉄で働く労働者がいるからです。それを建設会社や国鉄公社の社長や総裁であるかのようにあつかうところに、社会のウソがあるのです。資本家がどんなに多く金をつんでも、労働者がいて働かないかぎり、一坪の工場も建たないし、一台の電車も動かすことはできません。

世界には、日本のような資本主義の国もあれば、社会主義の国もあります。また植民地から独立したばかりの国もあり、いまだに外国の植民地になっている国もあります。しかし、どのような政治形態をとる国であっても、また、その国民の皮ふの色がどんなであっても、そんなこととまったく関係なく、労働者階級こそほんとうに生産を支配し、世の中の進歩発展の鍵をにぎっているのです。

事実、私たちの会社でも、社長が五日や一〇日いなくても、生産がとまることはありません

ん。労働者がいればりっぱに工場は動いています。

日本は第二次大戦後、長い間、アメリカの占領下であり、占領軍は当時、絶対的な権力をもつて、日本国民のうえに君臨していました。一九四七年（昭二二）二月一日、全官公庁の労働者を中心にした全日本の労働者は、とめどもないインフレ政策に抗議し、生活防衛のためたかいに立ち上がりました（「二・一スト」といわれています）。このストライキは、占領軍の至上命令で強権的に中止されました。これは、全日本の労働者がストライキをやれば、たとえ一日でも、占領政策さえもつづけることができなくなると考えたからです。

核兵器、原子ロケットをふくめて、すべての生産は、労働者の手にかかっているのです。歴史の進歩発展の基礎は、生産にあります。その生産の主人公、これこそ世の中の「主人公」たるべきなのです。私たち労働者は生産を通じて、世の中の進歩と歴史の発展につくしてきましたし、これからもつくしてゆくべきです。

問題は、たくさん労働者によって生産されたものが少数の資本家の手に占有されるようになっていくこと、また、生産にたずさわるものを軽べつするような思想を育て、事実をネジ曲げている資本主義社会の仕組みと、そのことによって利益をうる人びとの手による教育・宣伝・文化のありかたにあります。

生産をにぎっていること、これこそ労働者のもっとも大きな「誇り」であり「力」です。



労働者は世界進展の鍵をにぎる主人公

3 労働者は組織されつつある

日本の組織労働者が、ついに一〇〇〇万人をこえました。労働者が組織されてきていること、労働組合の力が強大になってきていることは、世界の大きな変化です。とくにこの傾向は、第二次世界大戦後の各国に共通した大きな変化です。

労働者が労働組合をもったときと、労働組合を自分のものと感じていなかったときとは、大きな力の変化があります。労働者が広範に組織されてきていることは、労働者階級のもっている階級的な力量が大きく変化してきている証拠です。

第二次大戦直前、天皇制軍国主義政権のファッショ的強圧によって、日本の労働者運動のすべてが圧殺されましたが、それ以前の昭和一〇一一年頃の労働運動が高まった時期には、九七三組合・四二万人を数えるまでに自主的運動がすすんできたのです。当時、日本の就業労働者は六〇〇万人だったと伝えられています。

第二次大戦後、一九四六年（昭二）三月一日、日本では画期的な労働組合法が施行され、労働者の団結する権利やストライキを行なう権利が保障されました。その一カ月後の四月に

は、組合数七三五七・組合員数二六九万一〇〇〇余人を数えるにいたっています。この年の八月には、組合数一万三六二二・組合員数三九三万六八〇〇人となりました。まさに破竹のいきおいともいふべきです。それから二〇年、今年（昭四一）に入つて、日本の組織労働者はついに一〇〇〇万人を突破しました。

組織された労働者のもつ政治・経済・社会におよぼす影響力は、未組織のときのそれとはくらべものにならないくらい強大です。今日、労働者は組織をもち、企業のなかで資本家や雇主に対抗して力をもっているだけではありません。政治的にも社会的にも一大勢力、階級勢力としての力をもってきました。

今日、日本をふくめ各国の労働者が自分たちの生活と権利をまもる力、戦争に反対し、平和をまもろうとする力は、もっとも大きく変化しています。もはや世界の労働者が一人ぼっちでバラバラでなく、団結し、組織されていること、労働者が資本主義・社会主義・植民地などの社会体制の相違をのりこえて、労働組合に組織され、白い手・黒い手・黄色い手の労働者が、人種・性別のちがいをこえて共同の利益のために統一してたたかいつつあることは、労働者階級の力を、人類の歴史のうえでも、決定的な役割をになうものに育てあげています。

4 激化する階級闘争

アメリカでは組織労働者が一六〇〇万人をこえ、イギリスでは日本と同様に約一〇〇〇万人を突破し、四三％の組織率を示しています。西ドイツでも七八三万人の三五％となりました。フランスでもイタリーその他をみても、これは世界的な傾向です。

このように、世界の労働者が、数のうえで一大勢力になってきているだけでなく、労働組合をその根拠地にしてまとまっていることと、労働者の生活と権利の向上のため、平和と民主主義のため統一して行動し、たたかっていることは、重要なことです。また、ベトナムの人民が代表しているように、アジア・アフリカ・ラテンアメリカなどの諸国で労働者は、抑圧と搾取・略奪と奴隷化のなかで目覚め、民族独立のたたかいに先頭をきってたち上がっています。

資本主義のはじまりから今日までの二〇〇年ものあいだ、労働者は搾取と収奪・弾圧に抵抗して、低賃金と無権利状態を打ち破るために、あらゆる場所で、またいろいろな方法でたたかってきました。資本主義のなかでは「労働者はたたかわなくては何物をもえられない」

ことを知り、労働者は生きるための武器として労働組合を組織し、またこれをよりどころにして、いま広範にたたかいに参加してきています。世界各国の労働者が、正しく強く生きる「手段」として労働組合をその根拠地としてたたかってきています。

一九一六年、今世紀の初期に、世界で労働組合組織に参加している労働者は、わずかに一六〇〇万人にすぎなかったのですが、今日では一億八〇〇〇万余をこえる労働者が、労働組合に結集されています。その数がいまから二四〇五年まえ、第二次大戦の直前には四五〇〇万人にしかすぎなかったことをみても、戦争の前と後の労働者の力量の大きな変化がわかります。労働者階級の力は労働組合を根拠地にして、だれもが否定できない強固なものに成長してきているのです。

そしてこのように労働者と労働組合の力が強大になってきていることは、また、資本主義の各国で階級対立がますますきびしくなっていることを教えてくれます。資本主義じたいが、労働者を搾取し抑圧することなしには発展することができないこと、ことに独占資本主義は、労働者だけでなく働く農民や中小企業者からもひろく収奪し、さらに市場と資源をもとめて他民族を支配し、他国を従属化させて、帝国主義とならざるをえない運命をもっています。

こうして独占資本は発達すればするほど、ますますみずからの命をおびやかすような労働者の組織と、これを中心とする勤労大衆とのたたかい、植民地従属国の人民とのたたかいを

つくり出していくという矛盾をもっていることを、私たちに教えています。

ひろがるストライキの波

一九六四年（昭三九）、日本全国で約一二〇〇件のストライキがあり、一〇五万人の労働者がこれに参加しています。ストライキによって失われた日数は、三一六万五二〇〇日余になっています。ここ数年、毎年一四〇〇件から一二〇〇件のストライキがおこなわれ、一〇〇万人から一六〇万人の労働者がこれに参加し、六〇〇万日から三〇〇万日の労働日が失われています。

「資本主義でもやってゆける」とか、「会社さえ発展すれば、諸君もよくなる」などの宣伝が街や職場でふりまかれています。が、事実は、まったくこれに反しています。右の数字は、日本で階級対立が激しくなり、労働者の闘争が増大していること、労働者が、積極的にたたかいに参加してきていることを教えています。ストライキがふえているのは、日本だけではなくありません。アメリカでも、イギリスでも、フランス、イタリアなどでも同様です。

資本主義の各国ではどの国でも、階級対立がきびしくなっている証拠として、ストライキがふえています。組織された労働者は、昔のままの労働者ではありません。自分たちの生活と権利をまもるために、資本家や雇主にたいして要求をつきつけ、団体交渉をせまります。

悪法を紛碎し、みずからの生活と権利擁護のためにたたかい、また、独占資本の諸政策に対して、他の勤労大衆の中核となつてたたかっています。このためのたたかひの武器として、ストライキが組織されています。「西ドイツにはストライキがない」などというつくり話を信ずるものは、もういなくなりました。

すでにのべたように第二次大戦を契機として、労働者の組織化が嵐のような勢いで進みました。第一次世界大戦（一九一四年～一九一九年）が終わってから第二次世界大戦まで約二〇年ありました。そして第二次大戦が終わってから一五年間に、世界の主要な資本主義国二七カ国でおこなわれたストライキの件数は、この二〇年間の倍をこえているといわれています。

わが国でも、同様のことがあてはまります。一九二七年（昭二）から一九三六年（昭一）までの一〇年間で、戦後の一〇年、一九五五年（昭三〇）から一九六四年（昭三九）の一〇年間を比較してみましよう。ストライキ件数は、六五〇〇件から一万〇一三九件へとふえています。参加人員は、五三万三〇〇〇人から一二五万九〇〇〇人と実に二三・五倍になっています。労働損失日数は、六三〇万七〇〇〇日から四九一四万八〇〇〇日へとふえています。アメリカでは、ここ数年、一年間に三〇〇〇件から三六〇〇件以上のストライキがおこなわれ、一〇〇万人以上の労働者がストライキに参加し、二〇〇〇万日以上の日数が失われています。いかに規模の大きなストライキが、ふえているかがわかります。

さきの日本と同様に、アメリカでも一九二七年と一九三六年と、一九五五年と一九六四年の戦前戦後の一〇年を比較すると、ストライキ件数は一万二二五件から三万六五五一件と三倍近くふえています。参加人員は、六三一万七〇〇〇人から一九九八万五〇〇〇人と三倍以上、ストライキ日数は、一億三〇七三万一〇〇〇日から二億六三七〇万日にふえています。

政治闘争の増加

このように、資本主義のもっとも発達した帝国主義の本山ともいべきアメリカで、もっともストライキがふえています。最近の資本家階級のPRと思想攻撃の一つの重点は、「資本主義も変わりつつある」ということと、「資本主義だって、充分うまくやってゆけるのだ」というところにおかれています。しかし、このような数字は、事態はちっともうまくいっていないことを示しています。むしろ正反対に新しい社会問題や労働問題がふえ、階級闘争がきびしくなっていることを教えています。

資本主義は、技術革新だ、高度成長だ、といって発展すればするほど、資本家の富を肥らせても、失業者や半失業者をふやし、災害や職業病を増大させ、労働者を貧乏にさせていくからです。それはここ六年間に、日本の生産性が二倍に近く上がったのに、私たち労働者の

実質賃金は同じであり、生活は少しも楽にならないどころか、物価高にあえいでいる事実をみてもわかります。

労資協調主義が、つくられたウソであること、ことにアメリカや西ヨーロッパで、争議件数の割合に参加人員や損失日数がふえているのは、ストライキが次第に激しさをくわえ、長期にわたる大規模の闘争がふえていることをあらわしています。

わたしたちの記憶に残っている最近のストライキだけでも、二〇万のフランス炭鉱労働者のストライキ、イタリア金属労働者の闘争、西ドイツ労働者の四〇万のストライキ、アメリカの五〇万自動車労働者のストライキ、メキシコ港湾労働者のストライキ、アルゼンチン、チリなどのストライキをあげることができます。

日本の春闘も国際的に知られたストライキとなっています。もちろん、ストライキの形や方法は、それぞれの国によってちがっていますが、多くの点で共通点があらわれ、統一的な性格がつよまっています。

アメリカ、イギリス、フランス、日本など資本主義の発達した国々には、だんぜん賃上げ闘争がふえています。労働時間短縮のたたかいても、切実な要求となっていることに共通点が見られます。オートメーション合理化のなかで、首切り、労働強化の増大に反対し、労働災害や職業病に反対する闘争もふえています。

これらの国では経済闘争に、よりつよい政治的性格があらわれ、労働者がその要求をとおすために独占と国家権力の結合された力にぶつかり、闘争が全国的な、全人民的なものにひろがる傾向をもっており、このなかから単なる経済要求だけでなく、政治のありかたや経済政策のすすめかたに抵抗して、より高度な政治的諸要求が生まれ、このためにたたかう闘争がふえています。

資本主義のおくれた国ぐにや、社会主義にはなっていないが民族独立をかちとるためにたたかっている新興国家では、経済要求とともに外国軍隊の撤退、アメリカ帝国主義反対など民族主権の獲得、人民の基本的権利や自由を要求する政治ストライキがふえ、農民・学生・市民との共同行動がふえています。アメリカのベトナム侵略戦争に反対するたたかいに代表されるように、帝国主義の戦争と軍国主義的な政治に反対する平和擁護のたたかいも、世界各国の労働者によって大規模に力強くすすめられています。

ストライキ——それは、労働者がどんなに大きな力をもっているかを示すものであり、階級闘争の集中的表現なのです。ストライキがふえていることは、資本主義の矛盾が深まり、それ自体がめざめた労働者をつくり出し、ますます階級対立をきびしいものにしていく証拠です。

5 社会主義は今日の問題

この世紀の大きな特徴の一つは、社会主義国家の誕生です。世界の人口は一九六三年（昭三八）で、三一億六〇〇〇万人になっています。このうち三一％、九億八八三四万人が三カ国の社会主義の国に住んでいます。

社会主義国——それは労働者階級のたたかいの勝利と力を表わすものです。「資本家は労働者なしで生きてゆくことはできないが、労働者は資本家なしでも立派にやってゆくことができる」ことを、事実で示すものです。

社会主義国の発展と力

このようなソ連、中国をはじめとした社会主義国の誕生とその発展は、資本主義国や植民地従属国の労働者とそのたたかいにとって、これをはげます大きな力となっています。一九一七年（大六）、ソ連ではじめて社会主義が誕生して以来、ずっと「社会主義国には、自由がない」「暗い強制労働と統制があるばかりである」「社会主義は独裁国家である」といった宣伝が、

執ようにつづけられてきました。しかし、各国の勤労者階級と人民は、ためらうことなく社会主義をとりました。

今日では、すでに社会主義は未来の問題ではなくなっています。世界の多くの労働者と国家にとっては、今日の課題です。

世界の資本家たちとその支配国家も、これを認めないわけにはゆかなくなりました。だからこそ、「資本主義だつて変わつてきた」「資本主義だつてやつてゆける」ということを強調しなければならなくなつたのです。一方が広く大きく強くなることは、他方がせまくなり、小さく弱くなることです。地球は一つであり、その大きさもきまつているのですから――。

全世界の資本家階級と労働者階級の力関係の変化、これこそ今日の国際情勢とその変化の原動力です。もはや今日の世界が、資本主義と社会主義という正反対の二つの社会体制の競走と対立・共存によって発展しつつあることは、誰も否定することはできません。

社会主義国が一国のワクを抜け出して世界的な体制になり、資本主義の体制と市場に対して社会主義の体制と市場をつくり出したことは、この時代の世界的な大きな変革です。

いまの時代、つまり二〇世紀の後半の時代、それは世界の歴史のうえでは、資本主義から社会主義へと世の中が移り変わりつつある、その過渡期にあるということが出来ます。地球上の面積と人口の三分の二を占めている資本主義の世界体制と、残りの三分の一を占める社

会主義の世界体制が、一方は大きくなり、他方は小さくなりつつ、前者は縮小と矛盾増大の過程を、後者は発展、拡大の道を歩みながらたがい共存しているのがいまの時代です。

民族独立闘争の骨^{ほね}

ついにアメリカは、ハノイ・ハノフォン地区爆撃を強行しました。アメリカは南ベトナムで、すでに三〇万人の軍隊を導入し、核武装された第七艦隊を動員して、一日に一〇〇億円といわれるぼう大な戦費を費して戦争をつづけています。もはや、無差別爆撃をはじめ、数多くの非人道的な残虐行為をおこなっていることを疑うものはいません。

これはアメリカが、かつてのフランスにとってかわってベトナムで新しい植民地支配をつづけ、民族独立のためにたたかう南ベトナム民族解放戦線に結集する人民のたたかいと、北ベトナム人民のこれたいする援助のたたかいを圧殺しようとするたくらみなのです。アメリカはこのような行為を正当化するために、「共産主義の脅威」をつくりあげ、「自由世界の平和と安全のため」ということをうたい文句にしています。ベトナムはアメリカではありません。ベトナムが共産主義をとるか、帝国主義をとるかは、ベトナムの人民がみずから選ぶものです。帝国主義はその支配方法として、南ベトナムのキ政権や南朝鮮の朴政権のような「やとわれマダム」をすえ、これを国民の意志だとデッチあげ、実質的な植民地支配と侵略

の行為をおこなうことを常とう手段にしています。これを新植民地主義といいます。

もしソ連や中国が、キューバとアメリカ本国とのあいだに艦隊を派遣し、航空機をとばしながらアメリカからの侵略の脅威を宣伝したら、アメリカはこれを傍観しているでしようか。どんなに言葉をネジまげてみても、戦争の原因はアメリカ帝国主義の侵略政策にあります。彼らは、北ベトナム、中国、朝鮮、ソ連などが、帝国主義に反対し、社会主義の体制をとり、各国の労働者と人民に民族独立と平和のたたかいをよびかけ、独占資本に反対する労働者階級の闘争を、無条件で激励する一大勢力になっていることを脅威におもい、なんとかしてこれを粉碎しようとかかっています。

南北ベトナムの全人民が、南ベトナムから外国の軍隊と基地をとりはらい、やがては統一を実現し、社会主義の路線と方法で生活と権利をまもる闘争に立ち上がるのではないかという心配があること、これが実現していけば、タイ、フィリピン、マレーシアなどをはじめアジア各国、さらにはアフリカ、ラテンアメリカ各国にそれがかならず波及していくこと。そうなるとアメリカの対外投資による年間二〇〇億ドル（日本の国家予算全体の一年半分）をこえる収益もたいへんな打撃をうけることになります。

だからこれに先手をうち、「中国封じこめ」政策を実施し、さらにできれば、その政権を打倒して、これらの国ぐにに資本主義体制を復活させ、ふたたび植民地支配を実現し、自分た

ちの利益を拡大しようと考えているからこそやっ気になっているのです。

このため、日本をはじめ多くの従属国の支配勢力を利用し、社会主義諸国を貿易から締め出し、これに対抗して武力挑発・スパイ行為・金融封鎖・思想攻撃などのあらゆる手段を用いて、圧迫と干渉を加えているのです。

戦争の原因としてもっとも大きな要素であるこの帝国主義と階級闘争の事実を無視し、すべてを人と人との問題、国と国との対立とみることはあやまりです。

戦後の二〇年間に、世界で二〇億以上の旧植民地の人民が解放されました。つまり、世界の人口三一億六〇〇〇万人の三分の二の旧植民地国民が独立を勝ちとり、圧迫から解放されたのです。帝国主義は、植民地各国の労働者を中心にした民族独立のたたかいを、彼ら自身の「お葬式」の前奏曲だと感じているからこそ氣狂いじみた戦争政策をつづけているのです。

戦後二〇年のあいだにアメリカを中心とする各国の帝国主義は、多くの国ぐにで武力をもって植民地人民の闘争を弾圧しようとしましたが、これらはすべて失敗におわりました。オランダのインドネシア戦争（一九四五～五〇年）、フランスのインドシナ戦争（一九四六～五四年）、アメリカなどの朝鮮戦争（一九五〇～五三年）、英仏のエジプト侵略戦争（一九五六年）、米英のレバノン、ヨルダンへの軍事介入（一九五八年）、アメリカの台湾海峡での軍事的挑発（一九五八年）、フランスのアルジェリア戦争（一九五四年）などがこれです。彼らは、ベトナムでも

また同じ運命をたどるでしょう。

これらはすべて、労働者階級を中心とした各国の勤労人民の力が、かつての時代には考えられなかったくらい強大になってきていることを示すものです。

Ⅱ 資本主義と労働者階級

1 労働者階級とはなにか

社会の物質的な富や財産は、すべて労働者と農民の労働によってつくり出されたものです。私たちの身のまわりのものは、どれ一つとってみても、労働者の手にかかってつくられないものはありません。

土地・地下資源・機械をはじめとした生産用具や原料などは、みんな生産手段です。この生産手段がなければいかなる社会も生産活動をつづけることができないのです。しかし、資本主義では、この生産手段は直接生産にたずさわる労働者の手中にはありません。生産手段の所有者である少数の資本家たちは、自分は直接働かないで、たくさんのお金を働かせ、

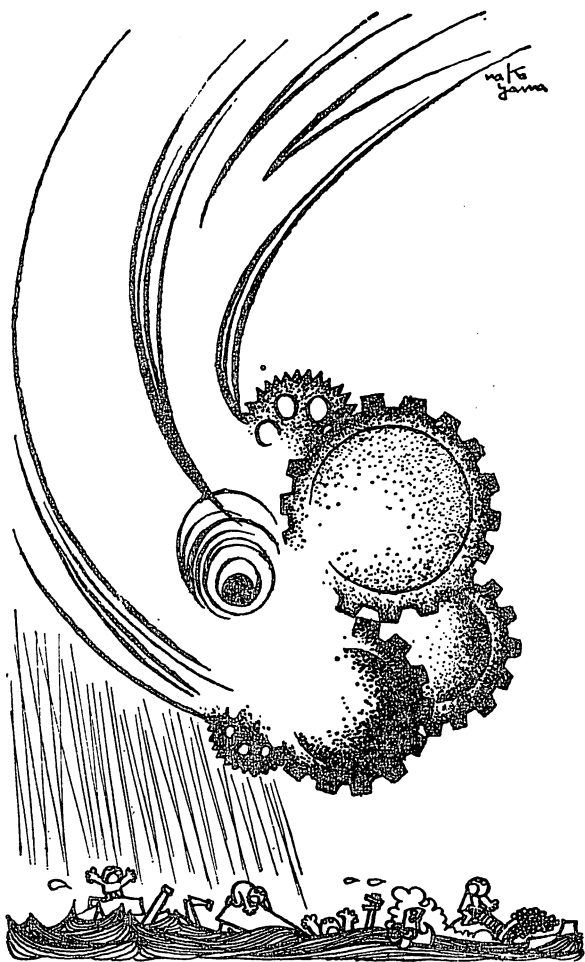
その成果だけを手に入れてきました。

資本主義がすすんで現在のような独占資本主義といわれる時代になると、労働者を中心とした農民や中小工商业者の勤労大衆は、自分では生産手段をもっておらず、もしもっていたとしてもわずかしかもっていませんので、ほんのひとにぎりの独占資本家たちの搾取に甘んずるよりしかたがない状態におかれています。

労働者とは職業をさすのではない

社会にある大部分の生産手段が、少数の資本家の手で私有されるとき、その社会は搾取するものと搾取されるものとにわかれ、ここに対立する二つの階級が生まれます。資本家階級と労働者階級がそれです。少数の資本家階級は生産手段を占有し、労働者を雇い入れて働かせ、その生産物をひとりじめします。多数の生産手段をもたない労働者は、資本家に労働力を売って働き、搾取され、低賃金のもので、貧しい生活をよぎなくされています。

わたしたちは、会社に就職したから労働者になったのではないのです。そのときすでに労働者だったのであり、労働者であったからこそ、働くため、生活のため雇主をもとめなければならなかったのです。仕事をみつけ、就職することのできたものだけが、労働者となるのではなくありません。働く意志と能力があっても、仕事をみつけることができなかつたり、仕事



資本主義台風は工場や田んぼを破壊し、人びとを労働者に転落させました

を追われ、失業したものも働く意志をもっているかぎり、すべて労働者なのです。

資本主義社会では、どこでも、労働者はなにももっておらず、機械についているネジ一本さえも自分のものではありません。労働者がもっているものは、労働力だけです。労働者は、この労働力を金にかえて生活する。いや、そうしなければ生活することができないのです。

労働者は、機械を使用して、多くのものを生産します。この多くの生産物は、すべて生産手段の所有者である資本家の財産になり、そして彼らが労働者に支払う賃金は、その労働者と家族が最低の生活をおこなうにもたりないといどのものです。

封建制度にくらべて資本主義は、機械を使うことによって、少ない労働力で何十倍、何百倍もの生産をあげることができるところに特徴があります。資本主義では、封建地主が自分の土地を農民に貸しあたえ農民が個々別々に労働し生産をおこなうのところが、資本家は工場を建て、多くの労働者を雇い入れ、集団的な作業に従事させます。このように資本主義の特徴は、機械が主要な生産手段であること、この占有者である資本家階級が労働者を働かせて、賃金をわたすという方法によって、ばく大な利益をえられるという仕組みをもっていることにあります。

そして、労働者階級は、資本主義自体の生みの子ともいえるべきものです。資本主義的な機械制大工業とその販売組織は、たくさんの小規模な手工業者や商人を没落させて労働者にし

ました。またこれによる小規模自営農業の破壊は、またたくさん土地を追われた農民やその子弟を労働者に転化させました。こうして資本主義こそが、生活のためにその手段として、ただ一つもっている労働力を売ることを余儀なくされた大量の労働者階級をつくり出したといえるのです。

労働者の「強さ」と「弱さ」

わたしたちは会社に就職するとき、常識試験や面接試験を受けました。重役さんや部課長が試験官になり、この人たちからいろいろな質問を受けたことを思い出します。よく「あなたはなぜこの会社を希望しましたか」などという質問をされます。こんなとき、わたしたちはほんとうのことがいえませんでしたか？　かねてから友人と相談したり、自分で準備したりしたとおり、「この会社は将来性があり、先輩もいますから」とか、「交通や観光関係の仕事は社会的意義もあり好きですからバス会社を選びました」などと答えたにちがいありません。しかしこのような答は、わたしたちのほんねをあらわしたものではありません。

「この会社は労働組合もあるし、きくところによれば私の勤めていたところよりも賃金が高いから」「適当な就職先もなかったのでこの会社にいる父の友人の紹介で試験を受ける気になりました」というのがむしろほんねに近いものではないでしょうか。

では、どうして私たちは雇主の前で「ほんね」をはくことができなかったのでしょうか。生産手段を資本家に占有され、労働力しかもっていない労働者が、余儀なく雇主を探す立場においつめられ、入社試験にきた以上、「もし、ほんねをはいて、採用をことわられたら大変だ」と考える労働者の「弱さ」がそうさせたのです。これが、資本主義のなかに生きる労働者のいちばんの「弱さ」です。

そこで、労働者は生きるための手段として、労働組合をつくり、ここに集まりました。これは労働者が自分たちの弱点をよく知り、みずからのもっている「生産」と「多数者」であるという実力を完全に活用してみずからの運命を人にまかせないで、自分の力でこれを切り開いて生きてゆこうという方法を、つかんだことです。

労働者は自分たちのもっている弱点と強さを知ったとき、はじめて正しく生きる方法を、身につけることができますのです。

2 帝国主義と労働者

文化もいのちも略奪する

在日朝鮮人は約六〇万人といわれていますが、これらの在日朝鮮人は、きびしい迫害と差別を受けています。外国人登録法という法律できびしくしばられ、日本人以上に税金はとられるが、生活保護の割当は少なく、公営住宅に入居する権利がありません。住宅公団などの恩恵を受けることができないだけでなく、健康保険、失業保険などについてもなんらの保障もなく、生命保険、火災保険にすら加入することができないのです。日本政府は在日朝鮮人の民族教育を否認し、これに介入し、干渉しようとさえしています。

このようなことがつづけられてきているのは、支配階級が朝鮮・中国を侵略し、搾取してきた長い夢を、ふたたび考えてきているからです。過去において、日本帝国主義は、その苛酷な侵略政策・植民地政策をつづけてきました。かつて、朝鮮人は自分たちの国の立派な文化とことば、母国語をもっていながら、これを使うことすらが許されず、日本語を強制されていました。日本の支配階級は、朝鮮人の主権も、領土も、ことばも、教育も、そのすべてをとりあげ、これを否定しつづけたのです。

戦後二〇年、街頭での白衣の募金者のなかにも、日本の軍人軍属として従軍し、戦後韓国籍となり、外国人として、日本の社会保障の恩恵や軍人恩給もなく、街頭に立っている朝鮮人もいます。これらはすべて、植民地主義の現実であり、独占資本の政策の結果です。

独占とは一手にやる支配体制

資本主義競争のなかでは、大資本の手に生産手段と生産は集中され、企業と富は少数の資本家の手に移され、大資本は、さらに結合しあつて、独占的な組織をつくり、ある一部門の生産を一手にやる支配体制をつくります。

独占とは「一手にやる」ということです。大資本家は全国の生産を支配し、同時に政治的にもその国を支配します。日本でもそうであるように、大統領も大臣も、じっさいは大資本家の使用人化し、すべての政治・外交はいずれも、独占資本家の利益をまもるためにやられるようになってしまします。

このような国家、つまり、独占資本主義段階まで発展した資本主義国家が帝国主義国家です。したがって帝国主義とは独占的資本主義のことです。

内から外へ、市場をもとめて

資本主義はその国において、労働者を搾取する制度ですが、それだけではなく、国のそとにむかつて他国を侵略し、搾取する仕組みをもっています。

資本家は、その工業を発展させるためには大きなもとで（資本）がいります。ヨーロッパ諸国の資本家の最初の資本の多くは、おくれた国ぐにの資源と労働力を強奪し、搾取し、海賊

的にもうけたものが基礎になっています。これらの国ぐにの大ブルジョアジーといわれるものの多くは、そのような海賊の子孫です。

とうぜんのことですが、このように蓄積された資本による資本制大工業の大量の製品は、国内では売りつくせなくなり、市場を国外にもとめ無理をしても買わせようとしています。いっそう生産をすすめ、もうけをふやすために、労働力や原材料を安くたくさん手に入れようとするれば、これも国外に目をつけることになります。

このため、資本はできるだけ植民地や従属国をひろげ、武力を利用してでも自分の商品の市場や原料供給地にしようとしています。そして、植民地の人民は、もともと安価な労働力で高い製品を買わされる資本主義的搾取の対象にされてしまうのです。第二次大戦前の日本もこうして、朝鮮、中国をはじめ東南アジアの多くの地域を植民地としたのです。

日中戦争は日本帝国主義の侵略戦争であり、これにたいする中国人民の反帝国主義戦争であつたわけです。日米のたたかいは、植民地をうばいあつた二つの帝国主義のたたかいでした。今日の時代の戦争で、帝国主義を原因としないものは一つありません。資本主義の根本的な矛盾の爆発が戦争です。

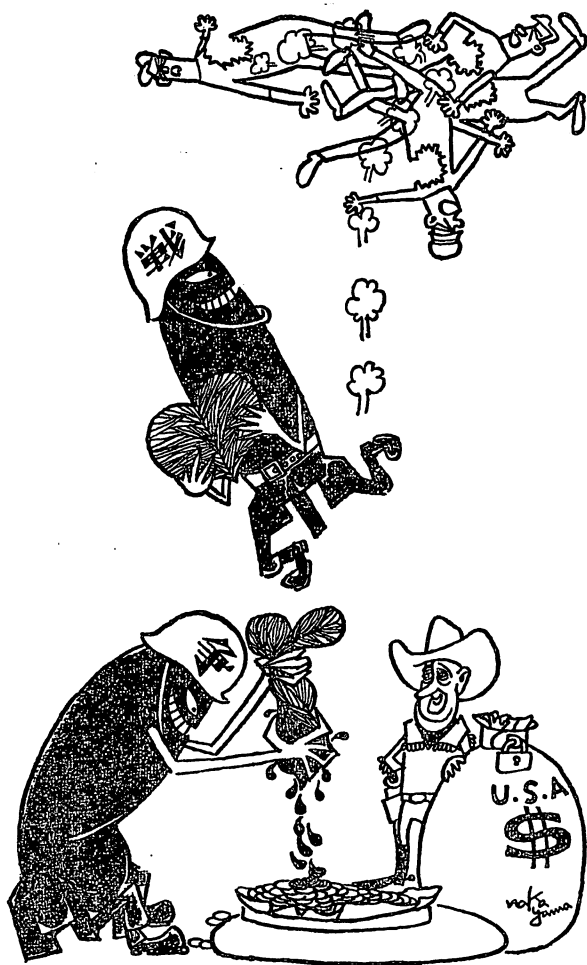
いくつかの変化はありましたが、第二次大戦のまえとあとでも、この本質に変わりはありません。日本の独占資本家たちがその利益のために、アメリカ帝国主義と結び、安保体制を

強化して、平和のための「提携」とか、「友好」「援助」などといった美しい新語を用い、東南アジアに目をつけ、日韓条約を結び、形式的には南朝鮮に政治的独立を承認し、操り人形のような政權をつうじて経済的にはこれを支配し、新しい植民地としたい野望を捨てていないことは事実がこれを示しています。

アメリカ帝国主義が、中国に目をつけ、その社会主義化に反対し、その前段的措置としてベトナムに足場をもとめようとしてもがいているのはなんのためでしょうか。帝国主義支配を強化して、みずからの利益を拡大しようとする独占資本の支配と搾取のためにほかなりません。「正義」とか「自由世界」「共產主義の脅威」などの言葉は、みにくい意図をおおいかくすためのつくりごとです。

戦争を急ぐ死の商人たち

労働者階級は、戦争によつてはなにものをもうることはできません。国の体制をこえて兵士として戦争に参加するものは、労働者・サラリーマン・農民・インテリ・中小商工業者の勤労者階級とその息子たちです。資本とそれにつらなる資本家たちは、戦争によつてばく大な利潤をあげ、その富をふやすことができます。ベトナム戦争で日本の基地沖縄から爆撃機が発進し、日本が兵器の生産、修理からトラック、ジープ、衣類、ゴム製品、薬品の供給、



戦争は労働者の命を奪い、資本家に富をあたえます

さらに死体の処理場にまでなっているのです。戦争は、このような直接的な軍需品の消費を要求するだけではありません。ベトナムでも、数十万名の兵士とその現地生活についてまわる附帯人員のすべての生活についてまわる大消耗がおこなわれます。

これを目ざして「死の商人」や政商たちが、手段をえらばない方法で、ハエのようにたかっけてきます。

とくに現代の戦争では、軍人以外の一般の住民の命も大量にうばわれることは、広島・長崎をはじめとする太平洋戦争下の日本をみても、ベトナム戦争におけるベトナムの人民をみても、わかります。また、交戦国の平和的生産は大縮小され破壊されます。歴史の進歩はストップします。平和の時代の設備投資、土地開発、機械導入は、つぎの生産のよび水となり、生産に従事する勤労者階級の生活にも一定の寄与をしてきます。しかし、砲弾は撃ちつぱなしです。軍用機は、一人の労働者の生産のための輸送も確保しません。戦争による大消耗はすべての国の生産を破壊し、物資と資金のバランスを狂わせます。

戦争資金調達のため、政治家と「死の商人」たちは、税金を引きあげ、貯蓄をはき出させ公債を乱発してでも金をつくることを要求します。とうぜん、軍需インフレがおこり、国民生活の危機がおとずれることは明らかです。政府と独占資本は、国民にいつそう貯蓄を強要し、耐乏生活を押つけてきます。彼らは、軍隊や警察の権力で無理にこれを押しすすめ、

反対したり不満をいうものにはファッショ政治をおしつけてきます。

社会主義の国では死の商人はいませんが、戦争で被害をうけることは同様です。戦争のための軍需生産の増強は、国民の生活水準の向上と社会主義の建設をそれだけおくらせます。おくれた農業国から近代的工業国になるテンポをおくらせ、都市と農村の生活水準の差をさらにひろげる結果をうみだし、国家の経済計画に大きな変更をもたらさないではおきません。このように労働者は、国の体制、皮ふの色のいかに関係なく、戦争の犠牲者であり、戦争によってなにものをもうることでできない階級です。だからこそ、平和を心から愛し、戦争を憎悪する平和勢力なのです。したがって一億八〇〇〇万の組織労働者が、平和のためにたたかうのは、その生活と権利のために、とうぜんのことなのです。

3 資本家は労働者なしでは生きてゆけない

リポビタンで五億円

「ファイトでゆこうリポビタンD！」大正製薬社長上原正吉氏は、日本の今年度（昭和四〇年度）最高所得者です。年収五億一七三一万一〇〇〇円です。あまりケタ外れでわたしたち

には想像もつきません。一カ月四三〇〇万円ということは、一日一四〇万円、一時間五万七〇〇〇円、一秒カチリで一五円八〇銭です。しかし、この所得の大部分はわたしたちのような労働力の処分によってえた勤労所得・給与ではありません。

資本金二〇億円、従業員五〇〇〇人を有する大正製薬の会長としてのこの人の月給は知れたものです。これらの所得の大部分は配当所得です。この人たち、上原家一族で会社の三分の一以上の株を占有していますが、工場をつくり、労働者を雇い入れてこれを大量生産に従事させ、労働者の搾取によってつくり出した富を、その生産手段の所有者である彼ら資本家が「労働力」の代償、つまり賃金としてではなく、生産手段の「所有」の利得として手に入れたものです。これらの所得は、すべて利子所得・配当所得・株式所得・不動産所得などの蓄積の結果にはかからないのです。つまり、労働者階級がこの世にいないければ、ほんらい一銭も生み出すことのできなかったものです。

入社三年目の同社の社員A子さんの基本給は七〇〇〇円、同手当が七〇〇〇円だそうです。この労働者の一挙手一投足の労働のなかには、わずかばかりの自分の自分の賃金のための労働と、資本家のこの繁栄のための労働がふくまれているのです。

上原社長の所得と財産のほとんどは、A子さんたちをふくめた大正製薬の労働者をはじめ、国内国外の労働者からの搾取によって生み出されたものです。

資本主義社会の仕組み

このように、資本主義は人間が人間を搾取し、生産手段を私有することが基礎になっている制度です。ごく少数の搾取階級は、多数の労働者を中心とした被搾取階級のうえに坐ったまま、その成果を手にすることができます。つまりこの資本家階級は、「労働者階級なくしては生きてゆけない」階級なのです。

しかし、すでにのべたように、資本主義生産は、生産者と消費者、一つの生産と他の生産といったように密接なつながりをもっており、また一つの企業のなかで大ぜいの人間が同時に働き、それぞれの分業によってなり立っています。ほんらい、このような生産物の生産は、計画性・組織性をもっておこなわなければならないものです。たんにこれが一つの企業のなかで計画性をもつだけでなく、社会全体として、生産・分配・消費の面で計画的におこなわれるべきものです。

資本主義のいちばんの問題点は、このような重要な生産が、すべて個人の利益とおもいのままにまかされていることにあります。

もちろん、資本主義にも計画や統制はありますが、たとえば戦争遂行のための物価、賃金の規制がおこなわれたように、これは生産や分配への計画や統制ではなく、ほとんどが消費面だけの統制です。生産が個人の利益にまかされるとき、公共の利益は無視されます。

無視される公共の利益

労働者は搾取され、中小企業は大企業との競争のはてにつぶれてしまいます。資本家たちは、この資本主義のほんとうの姿と仕組みをかくすために、「俺たちは資本家ではない、諸君と同じサラリーマンだ」「会社あつての労働者だ」「わたしたちはもうけのためではなく、社会のために会社経営をやっているのだ」といいます。

しかし、資本主義の生産が世の中のためになっているというのは、その生産の「結果」であつても、「目的」ではありません。資本主義の社会では、それがどんなに公共のために役立つことであるとわかつていても、もうけの対象にならないことは、無視されるか軽視されます。たとえば、社会のため、世の中のためには、鉄道の踏切りには交通警察を立番させ、汽車、電車には運転士の二人乗務制を採用し、バスには車掌をのせることがいいにきまっています。そしてそのことを資本家たちも知っているのです。しかし、そのような方法では資本のもうけが少なければ採用しないのです。

どのような生産物を、いつ、どれだけつくり出し、これをどのような方法で処分するかは、すべて個人の意志にまかされ、社会全体の計画と意志は完全に無視され、資本家たちは自分の利益の追及にけんめいになります。このため、大衆の購買力は次第に低下し、商品は売れなくなり、恐慌がおこり、ついには生産そのものは破かいされてしまいます。

しかし、反面このような高度に発達した生産力に十分にその作用を発揮させ、社会のための生産にこれを役立たせるならば、国民は全体にもっとゆたかな生活をつくり、失業者をなくして、さらに多くの人びとに働く機会をあたえることができます。文化・教育・学問などの面でも大きく人間の積極性と創意力を生かし、みにくい憎しみや不信や争いごとをなくし、搾取のない平和な社会をつくってゆくことができます。

そして、そういう事業を真にうまくやってゆけるものが労働者なのです。

4 運命をきり開いていく労働者階級

このように資本主義社会では、生産が一定の段階まで発展すれば、生産手段のすべてを私的に所有するというこの制度そのものが、社会のために有害になってきて、社会の仕組み自体が生産そのものを社会のためにより計画的・組織的になされることを要求するようになります。資本主義は高度な生産力をもっていますから、これを十分計画的・組織的にすすめてゆけば、大多数の国民にとって豊富な生活必需品をつくりだすことができます。

生産手段の私有が廃止され、これらのすべてが国民の公有・共有となれば、自分たちの国

民自身のものになります。計画的な生産と労働によって、すべての人に仕事があたえられ、失業と貧困への決定的な措置がなされます。

もちろん、ぜいたく品や国民生活に直接関係のない、物品の生産は、一時的に制限され、停止されるかも知れません。しかし、多数の国民生活に必要な物資は、まず大量に生産され補給されます。街にハンランする、テレビ・新聞・ラジオ・広告塔など「売らんかな」の広告が必要でなくなります。このために費された大量の資金、労働力はより生産的な労働にふりむけられるでしょう。いままでにくらべると、「街は暗くなり殺風景だ」という声がでるかも知れません。しかし、国民生活は働けば働くほど、富を偏在させ、多数の失業者群と少数の資本占有者を生みだす、暗い社会から訣別して、よりいっそう明るくなります。

資本主義と社会主義のちがい

社会主義になれば、物資が少なくなり、国民生活が犠牲にされる、食糧も、衣料もすべて切符制になるというものもあります。しかし、これは戦争中の日本の統制経済です。資本主義の統制では、生産の計画は自由放任、消費統制は権力を動員し厳格にするものです。これにたいして、社会主義経済のもとでは生産を計画・統制し、消費は自由におこなわせるのです。はたして一部の人がいうように街に物資がなくなるのは、生産の水準が低くなるから

でしようか。資本主義では物資が街にハンランしているといいますが、街にあることはかならずしも、家庭にあることではありません。日本では電気冷蔵庫も、カラーテレビも、市中にハンランしています。しかし、そのことはすべてわたしたちの家庭にゆきとどいている証明になるでしょうか。食肉は店頭でハンランしていますが、わたしたちは、十分にこれらのものを食べているということはできません。大衆の購買力と生産とのバランスがとれ、つくってもつくっても売れる状態が生まれれば、街に流れる商品は少なくなるのはとうぜんです。

最近、多くの人たちが、中国やソ連、東ヨーロッパを訪れています。これらの人たちの報告のなかには、「幼稚園の修学旅行」のような駆け足旅行が多く、表面の物価のネダンや街の印象などを資本主義の感覚で受けとめ、これを日本と比較して感想をならべ立てたものも多く、かならずしも真実を伝えていないものがあります。

社会主義では、搾取は廃止され、資本家はいなくなるか、その数は大量に減らせられます。利潤追求のための活動は大幅に制限され、ついにはそのいっさいが廃止されるようになります。

資本を占有することによって生活する方法は認められなくなりますが、有能な能力と技術をもつ社長たちは、とうぜんにその仕事をつづけることはいうまでもありません。

社会主義をめざして

社会主義の国では生産手段は人民の公有であり、共有物ですから、社長にはその仕事と能力に応じ、なかには一般労働者の一〇倍も一五倍にもなる十分な賃金が支払われるのはとうぜんです。しかし、従来資本家たちの占有のもとにあった利益のなかから、国全体の生産をつづけてゆくに必要なものは差し引かれ、これらの利益をかつて資本家であった人たちをふくめ、国民全体に再配分します。一部の資金は、新しい工場建設にもあてられます。

国全体の計画で、労働者に必要な住宅が建てられ、病氣と貧困の解放のためにあてられます。ここでは、かつての資本家も社長・工場・官吏であってもすべて労働者です。労働者の労働によって加えられた富は、社会保障・教育の拡充などとなって、ふたたび労働者に還元されます。

これが社会主義の国の「賃金外の賃金」ともいうべきものです。医療、失業保障も、災害も、自分の賃金をつみ立てて保険にたよっているような日本の制度とは、まったく異なっています。働らけば働くほど自分にかえる。会社は誰のものでもなく、名実ともに自分たちのものであり、生産は国民全体のためになされるのです。

教育の機会も、金もちだけのものでなくあります。教育に関するすべての費用は国家で負担され、能力のあるものには平等に教育の機会が保障されます。つまり、資本主義の高度に

発達した段階では、搾取階級はむしろ社会の正しい発展までも阻害する作用をします。同時にこの社会が、つぎのより発展した社会体制である社会主義を要求するようになるのです。しかし、誰がこの社会を発展させ、階級社会をなくして、社会主義社会につくりかえるか、また、だれがその力をもっているかということが問題です。それは資本主義社会の生みの子であり、このなかで強大になってきている労働者階級の力によって、この大事業はなされるのです。

労働者階級の歴史的使命

なぜ、労働者階級が、政治権力をにぎり、資本主義を排し、社会主義を実現できる能力と可能性をもっているか。労働者階級は先にものべたように、生産と結びついた階級だからです。そして、生産が進歩し、発展すればするほど工場の規模は大きくなり、労働者階級の数はいふえ、組織労働者の数と範囲はひろがってゆくからです。

また、労働者は機械とともに暮らし、機械について仕事をします。機械にしたがって仕事をおこなう労働者は、つねに規則正しく組織的であり、規律のある生活と人間性をきたえられ、自分のしたいときに仕事につき、遊びたいときに遊ぶというような自由放漫な、資本家や一部の中小商工業者や小生産者とはちがい、組織されやすい立場にあります。

さらに労働者は、つねに搾取され、圧迫されて苦しんでいます。また、資本家階級を憎んでおり、革命によって失われるべきものをなにもっていないから、革命にすすんで参加しかたい決心をもち、忠実にたたかうのです。また、資本家のように生産手段を私有できる立場にはないし、これをバラバラにして一人ひとりにわけてもらえないという可能性もないからです。つまり、労働者階級はその生い立ちからいっても、とうぜん、生産手段の共有・公有を実現できる素質と役割をもっているということができるのです。

このように、労働者階級は、みずからの力で革命を実現し、みずからの解放に立ち上がる歴史的な使命をもっているのです。

資本主義社会では、労働者階級が他の勤労者階級を指導し、大衆の力によって支配権力をくつがえし、搾取階級の財産を国家の所有、全人民の公有・共有の財産にうつし、さらにこれをもとに引きもどそうとする古い支配権力と搾取階級の反抗を抑え、社会主義を建設することがなければ、ほんとうの意味でみずからを解放することはできないのです。相手階級が労働者かわいそうにおもって、たすけてくれるものではありません。また、すぐれた英雄や指導者があらわれて、うまく革命をやったのけるものでもありません。

、社会党や共産党という政党や指導者が、革命をおこなうものでもありません。労働者階級を中心とした大衆みずからが、革命をたたかうのです。政党はこれを指導し、たすけ、正

しい方向を示しながら、その中心となつてすすむものです。

このためには、単にブルジョア議会の国会で過半数をとるだけで革命ができるなどと考えることは誤りです。これは目的と手段の混同です。資本主義の政治・経済・社会・文化・教育・思想などをふくむあらゆる面で資本家階級本位の権力を打ち破り、労働者階級のための労働者階級の権力をうち立てること、少数の支配階級の利益を一時犠牲にしても、社会の最大多数をしめる勤労人民の権力をうち立てることです。

革命は自然に進まない

このようなたかいかいが、支配階級としての資本家階級のなんらの抵抗なくしておこなわれるはずはありません。きびしい反抗にあうことはとうぜんです。権力、金力、思想宣伝、軍事力、警察力のいっさいが、革命の破壊のためにあてられます。民主主義を資本家階級みずからが放棄するところでは、労働者とその政党が、どれだけ議会を通じての平和的な権力の移行と革命を願っても、これも不可能になることさえ少なくありません。国会や地方議会での多数派の獲得は、あくまで一つの過程です。多数派になっても「ヒルからヨル」になるように、自然には革命はすすみません。

きびしい階級闘争によつてはじめて、労働者階級の解放という大事業は成功します。しか

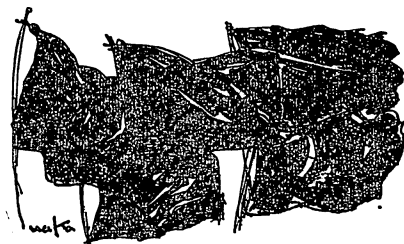
も、これは誰れの手によるのでもなく、労働者階級みずからの手ですすめられる任務と運命がわれわれにあたえられているのです。

このように、労働者階級は、資本家階級なしでも立派にやってゆけます。しかし、反対に資本家たちは、労働者なしではやってゆけません。これが表面弱そうにみえ、労働力以外の何ものももっていない労働者の強さであり、同時にこれは、強そうに見える資本家階級のもっている最大の弱さでもあります。

だからこそ彼らは、いまの体制をつづけるために、いまの体制に反対し、これに抵抗するものを、躍起になって押え、資本主義でもやってゆけるのだと宣伝し、労働者がいまの社会の仕組みにたいし疑問をもち、社会主義の事実を目を開こうとするのを、極力妨害しているのです。

第二章

労働者と労働組合のたたかい



I 労働者と労働組合

1 労働者仲間の「仁義」

労働者の団結の強さ

鰯いわしは読んで字のとおり弱い魚と書きますが、この魚はいつも群になって泳いでいます。一匹で泳ぐと大きな魚の餌食になる機会が多いことを、本能的に知っているからです。自分の弱さを知った鰯は、まっくらな群になって泳ぐことによって、自分を喰べてしまうような魚にもっと大きな大魚が泳いでいるようにみせかけ、自分をまもろうとします。

労働者も同じように、自分のよわさを知って、これを対抗者からまもろうとします。これが団結であり、労働組合の結成です。労働者の一人ひとり、人間としてすぐれた資質をも

つていながら、なぜ資本家と対等になれないかに疑問をもち、これを解決しようとして、どうしたら自分たちの弱い立場を引きあげることができるかを考えたのです。

資本家は労働者につくらせた生産物を自由に処分し、これを金に換えるときでも、自由に相手を選たうすることができ、いつも買手と対等な立場でねだんを交渉し、売り値があわなるときは、いつでも売りとめすることができます。労働者はどうしたら資本家と同様に、自分たちの労働力の「ねだん」をその買手である資本家に提案し、対等に相手と交渉しながら、自分たちの氣に入らないときにはこれを売りとめができるかを考えるのはとうぜんです。

「結婚とは両性が肉体を共同使用する契約関係である」というきよくたんな言葉があるくらい、今日の社会のすべてのことがらは、多くの契約関係でなりたっています。しかも、これらのすべての契約は、ものの売買や貸借関係にしても、両者が自由な立場、平等な立場でおこなうことを原則としています。すべての出発点が一對一であり、対等できめられます。ほんらい、利害の相対立する「売り手」と「買い手」の意見の一致がないかぎり、売買契約は成立しません。労働力の売買のように、一方が買い手のまえに「泣き寝入り」などということはありません。

「その時計はいくらですか」「ハイ、一万円です」「一〇カ月払いでは一万五〇〇円にいたしましょう」「じゃ一個くれませんか」「どうもありがとうございます」ということで、売買

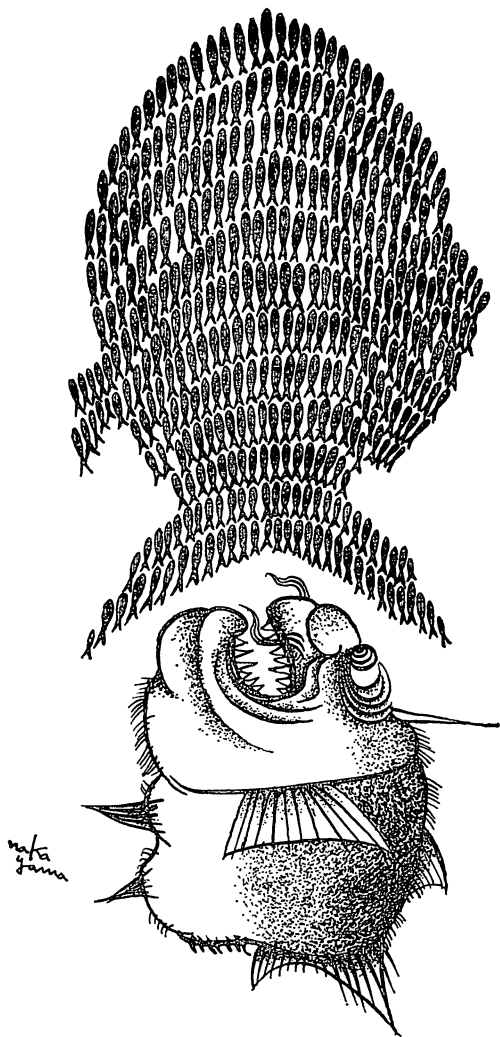
契約は成立します。「花子さん、僕と結婚してくださいませんか」「いやだわ」パーです。しかし、労働力の売買では、賃金も労働時間も、すべて相手のいいなり、おまかせというように定められています。

このような経済的な「弱者の立場」を知った労働者が、労働者の「強さ」——つまり「生産」と「多数」という「ちから」を利用して、その利益をまもり、これを引きあげ、つよく生きてゆこうとするための手段が、団結です。

要求はかけあうことで実を結ぶ

労働者は、自分をみじめにしないためどうしたら資本家と対等に交渉して、労働力の「売り値」をきめることができるかを考え、これを重点にして団結します。このなかから団体交渉という方法をみつけ、この交渉力をつよめようと努力します。もっとつよく自分の利益を主張し、なんとかうまく、しかも高く自分たちの労働力を売りつけようとするのです。

まず、相手と交渉をはじめ、労働力の「売り値」をきめるまえに、仲間でよく話しあい相談しあって、その条件をきめること、労働力を金にかえるその「定価」をまず自分たちでしっかりときめることです。これは魚屋さんが、その日の仕入れの相場・店の諸掛り・運賃・利益などを見こんで品物にねだんをつけ、買手のお客に提案するのと同じです。これが労働者



鰯は群になって大魚にみせかけ自分を守ります

と組合の要求です。

しかし「売り値」が一〇〇円ときまっても、それが一皿一〇〇円か、一匹一〇〇円なのか
が問題です。自分たちの労働力を「一〇〇〇円なら金にかえてもいい」といっても、その一
〇〇〇円が一日の労働力を処分されるねだんのか、一時間の価格なのか問題です。月給
二万円ときめても、一年三六五日のうち、三〇〇日働いて二万円となるのと、二八〇日働い
て二万円となるのでは大きくねだんが違います。

このように、賃金と労働時間・休日・休暇・休けいなどをふくめた労働条件は、ほんらい
一体のもので、賃金と労働時間・休日・休暇・休けいなどをつくめた労働条件は、ほんらい
では絶対に働かないんだぞ、いいか」「よし！ それでゆこう」と労働者がおたがいに約束
しあうことです。労働者がこの仲間同志の約束をすっかりまもって、勝手にその約束を破つ
たり、相手と自分だけで「とり引き」をして安売りをしないこと、これが労働者の団結で
す。この約束を「仲間の掟おきて」としてまもること、これを一企業のなかだけでなく、一つの業
種・産業・地域に働く仲間のなかにひろげてゆくこと、これが労働者の団結です。

これを相手＝資本家のつくった掟や命令よりも大切にして生きてゆくこと、これを労働者、
サラリーマンの「仁義」として守ってゆくこと、これを破ることは窃盗や殺人をやることと
同様に、労働者としてはもっとも恥しいことだと考え、生きてゆくこと、これが団結の出發

点です。これがすべての労働組合の屋台骨です。このように、団結はそれ自体が目的ではなく、労働者の利益をまもる手段であり、一つのものを目指すたたかいなのです。

2 自分のことは自分できめる

分裂組合での貴重な経験

私鉄M電鉄では、労働組合が分裂しました。会社は第二組合とのあいだに、労働協約を改訂し、いままで有給であった生理休暇を無給制とし、解雇・異動などの人事に関する運営を労働組合に相談することなく、一方的に実施できるようにしました。「わるいようにしないから、会社に任せろ」というのです。組合は、これは一方で出している賃金体系の改悪、班長制度による職制の増員と締めつけ強化、スピード・アップによる労働強化などをふくめた会社の合理化の手段であるとして、つよく反対しました。

会社は、組合がこれらの要求でストライキに入ること予想し、一二〇〇人の従業員のバス会社で、三〇〇人という多数の臨時工を採用し、本採用を予定されている試傭者、臨時工を、ストライキに協力するなら本工への採用をストップするなどおどしをかけて、労働組

合に対抗してきました。

そこで、組合は規約を改正し、臨時工も労働組合に加入できる制度に改め、同時にストライキの目的に一項目をつけ加え、「臨時工をただちに本採用とせよ」の要求をかかげ、「この要求が通らないかぎりストライキを解かない」といって、これを闘争の妥結条件の重要項目としました。この組合のとった適切な方針は、多数の臨時工に支持され、共感をもってむかえられました。臨時工の組合加盟は隠密裡にすすんでゆきました。あわせて、いままで労働組合のなかった傍系や下請会社での組合結成もオルグの工作で強められてゆきました。

このような動きを知った会社と第二組合は、会社のつくった住所録をもって、「第一組合に入ったら本採用になれない、解雇だ、新卒の加入申込みにハンコをつけ」とおどかして歩きました。会社は団体交渉の席上、労働協約のなかに「この組合は、従業員をもって組織する。臨時工はこのなかにはふくまれない」旨協定することをつよく主張してきました。「臨時工をめぐって、二つの労働組合の争奪戦がおこなわれることは社内に混乱をおこす」「この条項について組合が考えてくれないのなら、会社は他の労働条件や人事などについても、譲歩することはできないし、闘争の解決について考えることはできない」などといって、おどかしたり、いすかしたりしてきました。

組合側は、「組合が分裂させられた以上、ユニオン・ショップ協定——会社が従業員を採

用するときの条件に労働組合へ加入することを承認する協定であり、会社は組合に入らないもの、脱退したもの、除名されたものなどを解雇しなければならない。組合はこの協定によってその地位を確固たるものとし、団結保障に役立てることができる——は事実上、崩れてしまった。いままでは、会社がユニオン・ショップ協定を認め、労働組合も事実上、これによって利益をうることができたから、ユニオン・ショップの適用除外者として、臨時工に組合加入を強制するような採用条件を、会社に要求しなかっただけである。ユニオン・ショップ協定が失効したかぎり、このような協定を結ぶことを拒否するのは当然である」ことをくり返し主張しました。オープン・ショップの組合では協約のなかで「組合員の範囲」をきめることは、自主性のない組合のすることであり、会社の態度は、不当労働行為であることを強く追及したのです。ついに会社は「理屈はそのとおりだが……」とおれてきました。もうここまでくればしめたものです。

また組合は、「団結の基本問題であるこの条文を売りものにして、ほかの労働条件を引きあげるような取引きは絶対にしない」という態度をとって、ねばり抜いたため、結局、会社提案のこの条項は「継続審議たな上げ」のまま、他の要求は片づきました。

こうして「臨時工の本採用化」の要求がとおり、本採用と同時に覆面をぬいだ臨時工の「忍者部隊」が、正式に組合加入の名乗りをあげてきました。その、ほとんどが会社と第二組合

に寝返りを打ち、彼らに大きなショックをあたえました。この臨時工たちは、労働者仲間の「仁義」をまもり抜いたのです。

団結自治は労働組合の貞操

労働者の団結は、自分の力で、自分の利益をまもるためになされるものです。団結は労働者がしあわせになるための「手段」です。労働者は資本家にブラ下るのでなく、相手に対抗し、自分たちの利益を最大限にまもうとして、労働組合を「とりで」に団結するのです。

ほんらい、労働者の団結は、だれにも介入・干渉されることなく、自らの手でつくられる「自主的」で、「独自性」をもったものです。ですから、何びとが労働組合をつくるか、誰を団結のなかまに加え、どんな人をこの枠から外すか、地域単位に労働組合をつくるか、一つの職業を団結の単位にして、たとえば職業別労働組合をつくるか、一産業を単位とするか、業種別の組合をつくるか、といったようなことはすべて労働者みずからの考えと判断で、他の何人の介入・干渉も許さないできめられるべきものです。

これが労働組合の自主性です。

労働者は、その国の資本主義の特徴、経済の発展度合、資本家や政府の労働運動にたいする考え方とり組み方などによって、さまざまな組織のつくり方をします。職業別・産業別・材料別・性別・雇用主別・地域別・企業別などさまざまです。このうち日本の労働組合の大部分は、企業単位に組織されている雇傭主別組合であり、企業組合といわれるのが特徴です。

いま組織されている約一〇〇〇万人、正確には一九六五年六月現在で一〇一四万人の労働者は、企業単位に労働組合をつくり、その数は五万組合に達しています。これらの労働組合は、さらにいくつかの全国組織、地域別・業種別の連合会をつくっています。

産業別全国組織としては、海員の全日本海員組合、鉄鋼関係労働者の日本鉄鋼産業労働組合連合会、化学の合成化学労働組合連合会、炭鉱労働者の日本炭鉱労働組合などの全国的連合会があり、官公庁や公共企業体で働く労働者のつくる全国自治団体労働組合、日本教職員組合、国鉄労働組合、全通信労働組合、全駐留軍労働組合などの組合があります。

さらに、これらの全国的産業別組織を加盟単位とする全国的中央団体として、日本労働組合総評議会（総評）四二四万人と、日本労働組合同盟会議（同盟）一六五万人があり、このいずれにも加入していない組合でつくる中立労働組合連絡会議（中立労連）九八万人、全国産業別労働組合連合会（新産別）九万人があります。これらの中央組織に加盟している労働者は

六九五万人で、全組織労働者の六八・六％になります。総評・同盟の二大組織で、五八・三％となっていますから、産業別全国組織への加入組合が少なく、しかもこの組織がまだ弱体であることが目だっています。

これらの労働組合は、産業別全国組織をタテの糸とし、各府県単位、地区単位に県労働組合評議会または協議会などをつくり、これをヨコの糸として結びついています。

日本の労働組合の弱点

日本の労働組合は、このように一組合平均二〇〇名という少人数の会社や企業体単位の労働組合です。この組合は、多くの欠陥をもっています。

第一に少人数でつくるために、大組合と小組合では財政・人数などの点で差が大きく、労働者のうける利益もちがってきます。とくに、中小企業の小組合の活動とその成果の格差が大組合の活動の諸条件を引きあげることの大きな障害になっています。

第二には、労働組合の生命ともいえるべき団体交渉力を、強化することができない弱点をもっています。

資本は組合への対抗力をつよめるため、労務部を強化し、専門家を雇い入れ、技術や営業よりも人事の掌握、労務管理を重視し、組合批判、思想教育、職制支配の強化などに系統的

に力を入れてきています。これにたいし、団体交渉の準備をおこなうための賃金・労働条件・諸権利などの実情は、全国・全産業・業種・地域などの全体の諸条件の完全な調査と把握のなかでこれを関連づけ、比較してはじめて可能です。従業員集団としての企業組合では数の点でも、資金と人材養成でも、活動面でも、雇主に充分対抗することはできません。

しかも、団体交渉は、片手間にやることになります。加えて、賃金や人事管理は仕事中心ではなく、成績給や人事考課が大きな位置をしめているのが日本の職場管理の特徴ですが、企業組合では会社も、組合を独立した交渉団体と考えるより、従業員の陳情団体か、意志反影機関ぐらいにしか考えていないものも少なくありません。これでは対等に交渉しても「なんだ従業員のくせに」という優位性をどうしてもあたえてしまいます。

幹部活動家への圧迫、配置転換、賃金・人事の差別、その他の不利益扱いなどがやられがちで、「委員長も所詮^{しよせん}いつかは会社にかえる」ことになりますから、そのときのことを考えれば充分な交渉もできない。会社の立場と組合の立場の中間にたつて、両方のことを考えながら団体交渉をするということになりがちです。これは幹部個人の人間性の問題や思想の問題ではありません。仕組みの問題、組織のあり方に重要な関連をもつものです。

第三には、従業員組合ですから、解雇にたいしてなかなかたたかえません。ひどいところは団体交渉で、「従業員以外は組合員にしません。団体交渉にも入れません」と約束してい

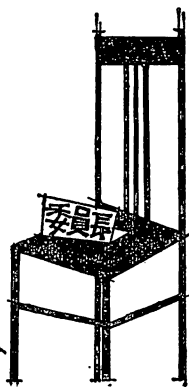
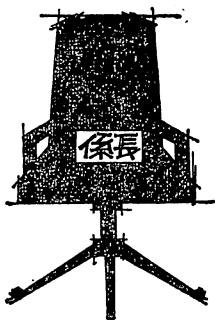
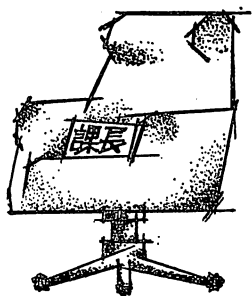
る組合さえあります。これでは会社が、自分たちの立場を有利にするために、「委員長は解雇だ」といえ、もう組合員でなくなり、交渉にも出ることができなくなります。都合のわるいときは解雇し、組合がおとなしくなつて問題がまとまったら、もとに返してやることだつて自由にできます。

また会社は、「組合幹部をする位の人物でなければ、会社としても使いものになりませんよ」と厚顔にも、うそぶいています。現場から組合幹部、これをやめたら係長、課長の出世コース、せっかく頑張つてたかつてきた組合も、委員長、書記長を会社側に引き抜かれ、「ブルータスよ、おまえもか!」とがっかり、また出なおさなければならなくなります。

臨時・下請・パート・タイマーは従業員ではないから、組合には入れない。会社はこれらの労働者を大量に雇い入れて、「彼らを見ろ、安い賃金で黙って働いているではないか」と組合員の条件を引き下げることさえできます。

このように企業組合は、雇主から自由に操縦されやすい危険をもち、「支払い能力がない、もうかつていない」などと組合員のことより会社のことを心配する、おかしい組合になります。

第四には、職制層に組合をにぎられ、腰の弱い組合になる危険をもち、組合の動揺が激しくなるといふ弱味をもっています。



委員長から課長さんへ

naki
gamma

このような弱点を補うためには、後でふれるように（第三章）、職場からのたたかいを基礎に、労働者階級としての立派な意識と魂をもった労働者を、一人でも多くつくり出すことが出発点になります。同時に、全国的な産業別組織の強化、産業、業種、地域の労働組合の共同行動をつみあげ、それぞれの恒常的組織をつくってゆくこと、その連合会や協議会の団体交渉力や職場からの統一行動の力をつよめてゆくことに、力が注がれなければなりません。

3 組合運動は法律のまえからあった

労働者の組織と運動のなかには共済組合や生活協同組合、政党、文化団体、各種サークルなどの組織とその運動があります。しかし、労働組合は、これらの諸団体とも異った活動の分野と機能をもつものです。したがって、これらの諸団体からも自由に独立したものです。

前にも話したように、とくに労働組合はその相手方である資本家・雇主から完全に独立し、自主的でなければならぬのです。絶対に他の介入・干渉を許さない独立した組織であり、その清潔さを誇りとするものでなければなりません。なぜなら、労働組合は、資本家と雇主にたいして、明確に一線を画した組織でなければ、その目的を果すことはできないから

です。

この労働者の団結は、憲法や労働組合法という法律によってではありません。労働者の生活手段、人間解放の方法として、みずからの手でその必要からつくり出したものであり、労働運動は法律以前からあったものです。

いまでは労働者が労働組合をつくって、団体交渉をおこない、その要求がともらなかったときは、労働力の売りどめをする、ストライキでたたかうことは社会一般でもやむをえないこととされ、今日では憲法もまた、このことを承認し保障しています。しかし、かつては国家がこの団結すること、労働者が労働組合をつくることじたいを禁じ、これを犯罪として扱っていたこともあったのです。日本だけでなく、アメリカでも、イギリスでも、世界各国でこのようなことが公然とおこなわれていたのです。

日本で初めて労働組合ができたのは一八九七年（明三〇）の労働組合期成会の結成だといわれ、日本最初の労働争議ともいふべきものは、一八七二年（明五）の九州の高島炭鉱騒ぎという事件だとされています。

しかし、一九〇〇年（明三三）には早くも、「治安警察法」という法律がつくられ、この法律は組合結成のための運動やストライキの煽動などを犯罪行為として取締る悪法として、長く労働者の運動を弾圧する道具に使われました。その後この法律は廃止されましたが、国体

の变革と私有財産制度の否定を目的とする団体の運動を犯罪とする「治安維持法」という悪法がつくられ、労働争議調停法や暴力行為処罰法などがこれに加わって、労働者の組合結成とその運動をカップライや人殺しと同様に、あるいはそれ以上にきびしく取締ってきました。このように戦前では、メーデーで労働者が集まっただけでもたい捕され、留置所に放り込まれたのです。「アカハタの歌」「インターナショナル」などの労働歌をうたっただけでも、労働者はたい捕されたのです。なにか実際の行動をおこさなくても、その人の「考え方」がときの政府や資本家に対抗しようとする「危険な思想」の持主だとすると、そのことだけが理由で多くの人たちが犠牲にされたのです。

思想を犯罪とみなして

人の思想を犯罪の対象とし、自分たちの主張以外の思想を認めないという考え方は、絶対主義やファシズムの思想態度です。資本家階級は自分たちの弱点がバクロされることを恐れ労働者階級の団結とたたかいを押えるために、必要とあればいつでも民主主義の仮面などかなぐりすてて、むきだしの暴力を使ってきます。

戦前の日本では独占資本が地主、軍閥、官僚と結びつき、民主主義を否定した暴力政治をおこないました。労働組合運動をふくめた、すべての労働者の運動を弾圧禁止するだけな

く、労働者が自主的に労働組合をつくり、自分をまもうとする考え方や言論をも、「アカ」「過激思想」をせん動するものとして取締りました。これは大変なことです。たとえば、ある人がエンゲルスの「空想から科学への社会主義」という本を読んで仲間にその話をしたただけでも、国体や私有財産制を否定する危険思想をせん動したということにされたのです。

こうして、思想が取締りの対象になれば、その人の心のなかを調べて歩くことが必要になり、このための特別の警察官が配置され機構がつけられます。特高警察と憲兵がこれです。このような警察や軍人が学校・職場・家庭の区別なく、どこへでも出たりはいったりしました。日本では戦前、戦中をとおして、こういう暗い、いやな時代が長くつづいたのです。言論の自由も思想・信条の自由もすべて否定されています。しかし、こんなきびしい時代のなかでも、わたしたちの先輩の労働者はたたかいつづけたことを忘れてはなりません。

国境をこえて連帯する労働運動

一九四五年（昭二〇）の敗戦は、これらの政策を一変させる契機をつくりました。軍国主義・帝国主義から民主主義への転換がおこなわれ、労働組合の結成が奨励されました。

これはほかでもありません。日本帝国主義とたたかった米・英・仏・ソビエトなどの国では、長い労働者のたたかいによって、労働者と労働組合の社会・政治への影響力が大きなも

のとなっていたからです。これらの国ぐには、ソ連をのぞいて資本家階級が権力をにぎってはいましたが、もはや労働組合を否認して国の政治はなりたなくなつたのです。

資本家たちは労働者階級と妥協し、労働組合を認めて、うまくやろうと考えるようになっていたのです。またフランスやイタリーのように、戦時中は労働者が労働組合を根拠地として、国の内外の軍国主義とファシズム打倒のたたかいの先頭に立ち、資本家たちをふくむたたかいの主導権をにぎり、勝利の原因をつくつていたので、これらの各国では、労働者と組合を無視できなかったのです。とくに、ソビエトが社会主義の国として、労働者階級の国際的な団結という立場を貫いたことが、ポツダム宣言に具体化され、占領政策のなかに労働組合結成を決定づける大きな原動力になつたのです。

戦後二〇年、このなかで私たち日本の労働運動も、世界の労働者とともに大きな発展をとげ、もはや資本家側もかつてのような政策をとりえないくらい強大になりました。しかし、これらの成果も、外国の先進的な労働者と労働組合の運動と不可分であること、とくに、ソビエト、中国、東欧諸国などでの社会主義の成功、アジア・アフリカ・ラテンアメリカなどにおける民族独立運動の発展、これらを基礎にした国際的な労働者階級と資本家階級の力関係の大きな変化、つまり、国際情勢と切り離すことはできません。

労働者とその運動は、国境をこえてつながっているのです。

4 労働組合と団体交渉

結婚の申し込みを自分でやった人も、離婚の話は自分ではしにくいものです。親しい人からの借金のとりたてなどもそうです。「もうどうしてもがまんができないので先輩、一つ力を貸してください、仲人さん、よろしく願います」ということになります。こうして、私たちは一般の市民生活のなかでも、自分の権利を行使するために、自分の権利を、他人に代行してもらうことがたくさんあります。こうして自分の対等の立場をまもり、不利益をカバーしようとしています。

労働者が、労働組合をつくるのも同様です。労働者の要求は相手があります。要求をとおし、自分たちの利益をまもるためには、相手にこれを「かけ合う」ことが必要なのです。

労働組合をつくり、要求をまとめ、これを口に叫んでいるだけでは解決になりません。労働組合は宗教団体でも、思想団体でもないのですから、お祈りしたり、話し合ったり、書いたりするだけの団体ではありません。実践団体です。要求をとおすために、労働組合が労働者に代って、これを代表して「掛け合う」のです。これが労働組合の一番大切な役目です。

これを団体交渉というのです。これが労働組合を他の政党、宗教団体、文化団体などと区別する重要な物差しになります。労働者は労働組合を通じて、交渉することによって対等の立場で、賃金、労働条件を定め、労働力の売買をおこなう交渉ができるのです。その労働組合が、いい労働組合であるか、わるい労働組合であるかは、この団体交渉の力とその影響力にかかっています。

幹部の力は交渉能力に

また、労働組合の幹部が有能であるかどうかは、その幹部が会社に対して労働者を代表し、確固とした態度で、堂々たる姿勢で、対等に団体交渉をおこない、労働者の要求を通すことができる力量をもっているかどうか、重要な要素になります。

労働組合は会議を開き、要求を話しあい、組合の機関紙・誌を利用してこれを宣伝したり、討議したりします。しかし、これらの活動はすべて労働者の要求を通すための手段です。すべての要求は最後には団体交渉に集約され解決されます。要求のすべては、団体交渉を媒介にして、実を結ぶことができます。

ストライキもまた、やりっぱなしではなんにもなりません。もちろん労働組合は、政府や企業内外への意志表示や抗議のためのストライキもおこないますが、多くの場合ストライキ

は、団体交渉の力を大きくするためにおこなうものです。ストライキを背景にし、またストライキを執行して「ハンマーをなげすてる」状態をつくりながら、対等で強力な団体交渉をおこなうためのものです。労働組合にとって、ストライキは目的ではなく手段です。

ともすれば労働組合は、この団体交渉を軽視し、ストライキをだけ重視したり、形などどうでもいいから資本家と「話し合う」機会をうるだけでいいといった傾向がありますが、団体交渉の権利とはどんなものであるか、団体交渉の力を強くするためにはどうしたらよいのか、ということを実際に考える必要があります。

団体交渉とは、団体で交渉すること、みんなで押しかけて交渉することではありません。労働組合という団体を代表するものと、会社の代表者が交渉することをいいます。交渉の形式をいうではありません。団体交渉は労働者の要求、つまり、賃金・臨時給・諸手当・労働時間・休日・休暇・休けい・解雇・人事異動・健康などの労働条件、採光・厚生・作業環境と生産施設などの生産条件、労働者の生活・仕事・政治・社会・組合活動などの諸権利、労働組合の活動や諸権利に関連する多くの要求と問題について交渉します。労働組合は労働者と組合の要求と問題の性質によって、もっとも有利に交渉できる人を選んで交渉にあたることができます。

私たちが市民生活のなかで、離婚・借金の返済・家の立ち退き、物品の売買など、問題の

性質によって自分で交渉にあたり、あるときは弁護士その他の代理人を選んで交渉にあつてもらいます。この代表は自分たちの利益を代表するものですから、自分たちが自主的に選出すべきです。交渉相手である資本の側が決定したり、決定に介入すべきものではないのです。組合幹部があたるか、弁護士を依頼するか、自分たちの加盟している上級組織の役員があたるか、それとも別な第三者にまかせ、これを代理人とするかといったことは、すべて労働組合が自主的に、きめるべきものです。

陳情と団体交渉のちがい

このような団体交渉の慣行を、まず打ち立てるべきです。団体交渉は、従業員代表の集団的陳情ではありません。

中小企業の経営者のなかには「従業員が使用者に対して、要求とはなにぞだ。俺のおかげでお前たちの生活が立っているのじゃないか」「お願いなら考えてやるが、要求なら考える必要はない」などというものがいます。

ある組合では、団体交渉になると会社から業務命令が出て、執行部の招集がかかり、全執行委員と会社代表が社長室によびだされ、社長の席を中心にして会社、組合の代表が両側に並ばされ、机の上には折詰の料理が運ばれて一本ずつついています。やがて姿を現したワン

マン社長が「じゃ今年の賃金はきまったようにな、よろしく」と盃をあげる。一同「ありがとうございます」でチョンです。「きまったようにな」ということは、会社が決定したようにということだそうです。こんな交渉がスプートニク時代の日本にあったのです。

これは、団体交渉ではありません。ここには労働組合と運動はありません。

要求、それは労働力を売りわたす場合の条件の提示です。資本家には、労働者の手で生産された生産物を商品として処分する権利があります。「〇〇円なら売りましょう」という提案です。商品の定価表、これが売り手の提案であり要求です。労働力は労働者のものであるかぎり、これを処分するときの条件を提案する——要求する権利があります。これはなにびとも否定することのできない労働者の権利です。

就業規則や業務命令、これらはすべて労働力の買い手である雇主側の「こうしたい」という提案です。この提案と条件に労働者が同意すれば団体交渉は必要でなくなります。組合のなかったときは黙って働いていました。いやなら会社をやめて他所で働くほかなかったのです。泣寝りできない、不満である。もはやがまんでできないとき、労働組合をつくり、また、いまある組合から反対の提案を出します。ここでは、売り手と買い手の利害が相対立し、その意見の一致がないと、雇主は労働力を買いとることができないし、労働者の方はこれを売り渡すことができないので、団体交渉が必要となるのです。

この団体交渉の相手方の代表を、自分の都合のいいものに替えるように資本家側が制限をつけたり介入してきたりすることは、労働組合にたいする不当な干渉です。これでは、労資の力のバランスがくずれ、交渉が使用者の都合のよい一方的な陳情になってしまいますから、これを労働者は労働組合の生命としてまもり抜く必要があります。

団体交渉の諸権利は、労働組合の生命であり、その貞操ともいべきものです。

5 資本家と労働組合対策

俺一人ぐらいという考え方

こんな話があります。ある村の集会で、「みんな一升ずつもちあって一パイやるべえ」ということがきめられました。ところが、ある不心得者が、「俺一人ぐらい水をもっていったってわかるまい」と考えて、水をもってゆきました。ところが酒が出されて驚いたことには出されたものは酒ではなくて、お湯だったそうです。集まったものがみんな「俺一人ぐらい」と考えたのだそうです。

労働組合のなかでも、これによく似かよったことがあります。会社は、「うちの会社はよ

そとはちがつて、いま大きな建設工事をかかえている。他社との競走に勝たなければ、将来があぶない、多くの資金を必要とするので社内ですべてこれを調達しなければならぬ。組合も協力してくれなければ困る。会社あつての組合ではないか、悪いようにしないから、なにもよその組合と一緒にデモだストだとさわがなくても、同業他社なみはどうせん、諸君の協力にたいする感謝の気持ちぐらいはプラス・アルファとしてつけ加えて、出すよ」とさかんに宣伝します。たとえば東京の私鉄W鉄道はこうして、私鉄総連にも加盟していません。労働者たちは、まだ、労働組合を、自分たちのものだとおもうまでにいたっていないのです。しかし、私鉄総連の加盟組合が三五〇〇円の賃上げを実現させれば、会社は黙って三八〇〇円の賃金を引きあげ、「ストのない会社」を宣伝の道具に使っています。

この私鉄では、労働組合がないのかというと、立派にあるのですが、他の労働組合との交流や交渉は一切断ち切られています。またそのような動きをしたものは、入社当時の誓約書を理由に解雇されてしまいます。ではW社の賃金や労働条件はそんなにいいかというと決してよくありません。表面の賃上げ額は他社より三〇〇円多くしても、上下の格差は大きく開き、職制の査定による成績配分がおこなわれ、労働者は、職制に「オイ」といわれれば「ハイ」と答える暗い「オイコラ職場」になっています。労働時間・休日・休暇の支給・人員の配置・仕事の量など、他社とこれを比較すればはるかに低い条件でこき使われています。

わたしたちは、こんな労働者の生き方を「他人のふんどしで相撲とる」とか、「ブラ下り」といって労働者として恥ずかしい生き方だとしています。

組合を企業にとじこめる

このような労働組合の会社への対抗力は、他の組合よりはるかに弱いものになっています。会社はこういった労務管理体制をつくるために、たえず力をつくしています。春闘のときに、組合側へみせかけのプラス・アルファを積むだけではありません。組合幹部を大切に、係長、課長への出世コースを歩ますこともします。労務課や人事課には、組合幹部出身者―組合がなかったら一生職場で働いていたとおもわれる執行部出身者が、会社の吸上げ政策で一人や二人かならずいて、逆に組合への対抗策を立てています。

正月には組合幹部は社長宅に招待され、会社の諸行事では部課長以上に大切にされ「一こと御挨拶を」と声がかかります。会社の別動隊である職制の組合員は、組合幹部のこのような態度を支持し、一体になって協力しています。「中立だ」「自主的組合運動だ」などと、企業のなかでだけ活動する組合を礼讃しています。しかし、組合が一たん企業組合のワクを破り、産別組合に加盟しようとすればこの動きに対して徹底して反対します。

そんな組合のゆき方に反対し、批判を加え、労働組合の体質改善や全国組合加盟を主張し

たり、賛成したりするものは、たえず会社のスパイたちによって監視され、傍系会社などへ「島流し」にされたり、非組合員として吸い上げられ、活動ができなくなるようにされてしまいます。成績査定や人事移動を通じて、同僚と差別し、あきらめさせたり逆に仲間の反感をかうようしむけたりします。巧妙な組合対策が、あの手、この手でしかけられます。

もちろん沢山ある会社のなかには、話のわかる会社もあります。「会社にとって、労働組合はパートナーです」と立派にいいきる会社幹部もいます。しかし、これも無条件で労働組合と労働者の運動を認めているわけではありません。かならず条件があります。

かつては労働組合を罪悪視し、これを弾圧したのは、生産手段をもっている資本家とその利益を代弁する政府でした。しかし、労働運動が広がり労働組合の力が目をつぶることのできないくらい強い大きなものになると、資本家たちはやむえず労働組合を認め、これを相手にシブシブながら交渉することに応ずるようになります。

こうなると経営者は、労働組合を認める条件を出すようになります。

資本家が考える労働組合

経営者はいいます。労働組合を認めるが、穏健なものになってほしい、急進的な組合なら会社も考え直さなければならぬ。組合はいいが、政治闘争はいけない。賃金や労働条件を

とりあげるのならいいが、安保だ、日韓だ、平和闘争だというなら放っておけない。従業員だけでつくる組合で、団体交渉は従業員の代表と行なうというならいいが、外部のものを入れることは認められない。ストライキだけはやらないような組合になってもらいたい。会社の業務を重点に考えてくれる組合になってもらいたい、など。

これらの条件と要求・希望が、労働組合対策となったのです。

労働組合万才！ 無条件で労働組合とその運動を認める資本金・雇主は一人もいません。

これが非組合員をふやし、組合の交渉力をよわめ、労働協約のなかへ、臨時工は組合に加えない、団交には従業員以外は参加させない。会社から借りた施設のなかでは外部の者を入れた会議はおこなわない。政治活動はおこなわない。ストをやるまえにはかならず労働委員会の見解をきく。ストライキをやるときは、一週間まえに予告する。団体交渉で問題の解決ができなかったときは仲裁にかける、などといった提案をするようになる原因です。これが全面的に拒否されたときは、何とかしてこのような組合になるように画策してきます。このためには、会社の影響力のある職制を使って、労働組合を分裂させるようなことも平気でおこないます。

このような態度は、使用者とその利益を代表する政府の共通の態度です。

法にたよっては生きられない

労働組合法、労働基準法なども、このような資本家の対策のあらわれである側面を、基本的にもっていることを見失ってはいけません。

労働組合を認め、この活動を保障し、保護する仕組みが「不当労働行為制度」です。労組法第七条では、労働者が労働組合をつくること、また、いまある組合に加入すること、労働組合の活動をしたことにたいして、労働者を解雇したり、不利益なとり扱いをしてはならないこと。労働組合活動をしないこと、また、組合に加入しないことを、雇入れの条件にしたりしてはならないこと。労働組合の要求する団体交渉を、正当な理由なく拒否してはならないこと。労働者の労働組合の運営にたいし、使用者が介入したり、干渉し、またこれを支配し、あるいは経理上の援助をおこなってこれを支配するようなことをしてはならないことを、定めています。

これらの制度は、労資の対等な力関係のバランスが、これらの行為によって崩されることを防ぎ、労働組合とその活動を是認し、保護する目的でつくられています。しかし、これらの保護も無条件ではありません。

同法の第二条や第五条などは、このことをきめています。使用者の利益を代表するものは入れない。使用者の経費援助をうけているもの、共済事業、福利事業を目的とするもの、政

治運動、社会運動を目的とするものなどは、その保護を受けられないとしています。第五条では、組合規約の内容に規定しなければならぬ詳細な目的・所在地・役員選挙・総会・会計・ストライキの決定・規約の改正方法など規制がなされ、条件がつけられています。

政府や雇主は、これを最大限に利用してきます。たとえば「使用者の利益を代表するものは組合に入れない」という条項を使って非組合員の範囲をひろげ職制支配をつよめます。それだけではありません。労働協約や組合対策のなかで、さらに組合活動のワクはめをするいくつかの条件を出し、自分たちの都合のよい組合、使用者が思うように操縦できるような労働組合にしようと働きかけています。労働組合を、企業内の従業員集団に押しこめ、労働者の思想と行動を会社のワクの中にとじ込め、自分たちの支配下におこうとしています。こうして、資本の側は、その長期経営計画——利潤増大のための長期経営合理化の障害にならないような組合運動を、むしろ積極的に育てようとさえします。

このように、法律や協約はいつも、私たちの運動より一歩後退し、おくらせて生まれてきます。たたかいの成果と現状をあとで認めるものとなりますから、法律や協定だけを頼っている労働運動は前進しませんし、労働者の利益と権利の拡大ありません。

私たちは、ここまで彼らを後退させてきた先輩の運動をうけつぎ、法律や協定を利用し、これを運動をすすめる「道具」として使いこなし、さらに、彼らを後退させ、よりすすんだ

法律や協約をつくるようにたたかっただけでなく、利用するものです。

Ⅱ 労働組合のたたかい

1 労働組合と賃金闘争

労働組合のもっとも重要な闘争は、労働者の賃金を引きあげ、これを生活費に近づけることです。しかし、最近の賃金闘争の経験はこの賃金引き上げの闘争も、企業のなか、ビルのなかのたたかいに終わるかぎり、充分にその目的を達しえないことを教えています。

賃金はどこでまわるか

とくに目立っていることは、独占資本が、政府や経営者団体、中労委などの賃金調整機関を利用して、労働者の賃金をたえず政治的に引き下げようとしていることです。今年（一九

六六年)の春闘では、中労委に私鉄の三三〇〇円程度の調停案を、「出させるか」「出させないか」が、労資攻防の焦点となりました。組合側は、「この段階で経営者側が、昨年(一九六五年)なみの金額三〇〇〇円や同率の三三〇〇円程度の回答しか考えていないようだったら、調停をすすめてもらっても無駄だから、これを打ち切り手を引いてほしい」という態度をとったのです。これでは、激しくなる合理化と物価値上げのなかで、春闘への意欲を高め強い決意をしている職場労働者の期待にこたえることができない、と考えたからです。

調停は決裂しましたが、案の条、私鉄経協からは三三〇〇円という回答が出されました。結果は二〇〇円をプラスして、三五〇〇円で妥結しなければならなかったのですが、この回答は、実は一九六〇年(昭三五)いらいの年間賃上げの平均をとった数字の七・二%に、定昇分の四%を加えた近似値なのです。

この回答の基礎は、例年中央労働委員会が提示してきたものです。この案と関連して、国鉄、電々公社などの労働者の賃金を、公労委が仲裁で示しましたが、これもまた五年平均の一〇・七%にたいして、一〇・五%、公務員の人事院は一一・二%と、いずれも定時昇給をのぞいて年率約七%の賃上げを認めてきたということになります。

日本の組織労働者は、約一〇〇〇万人、全労働者の数は二七〇〇万人です。このうち、これらの公務員・公共企業体などの労働者が約三〇〇万人、私鉄に代表される電機・鉄鋼・合成

化学・造船・日通・紙パルプなどをふくむ民間の一〇〇〇人以上の工場で組織されている労働者の数は約三五〇万人といわれていますから、この二つの労働者をあわせると、六五〇万人となります。

これらの主要産業の大企業労働者の賃金が、中央・地方の中労委・公労委・人事院などで決定されているのです。この大企業の賃金が基礎になって「うちは中小企業だから」「下請ではそんなに出すことはできない」「うちは特別だ」などということと、「八掛だ」「大手なみ出ればいい方だ」ということできまります。大企業と未組織労働者の賃金格差は六五％といわれていますが、大企業の賃金が基盤となっているのです。

こうして六五〇万人の賃金を決定することは、すなわち二七〇〇万人の賃金をきめることにもなるのです。

このように独占資本主義の段階では、賃金決定の政治的要素がふえつつあり、統一的な性格がつよくなっているのです。

春闘、それは「床屋の看板」

労働者は、紙へいを食べて生きているわけではありません。私たちにとっては、受けとった賃金で営むことのできる生活水準こそが問題なのです。

最近の消費者物価の値上げは、とくにいちじるしくなっています。一九六〇年（昭三五）にくらべ、六五年（昭四〇）は三五%も上がっており、「所得倍增」政策の構想が始まった五九年（昭三四）にくらべると、四〇・一%と大幅の騰貴となっています。これは、一九六〇年から先の五カ年の七・九%にくらべ、どえらい値上げです。設備近代化と生産性の引上げによって、ほんらい下がるべき卸売物価が上がっています。下げるべきものが下がらないで逆に上がっていることは、独占の利潤を増大させますが、働くものには物価騰貴をもたらしているということです。

教育費、家賃も、六割以上の値上りです。日常生活に緊急度の高いものの値上りは、平均率をはるかに上まわっています。日銀の調べ（昭四〇）をみても、物価は、雑費・食料・住居・被服・光熱の順で上昇しています。

国鉄運賃の値上げを柱として、公共料金の値上げがおこなわれていますが、これらはすべて深刻化しつつある「経済危機」のなかで、独占資本の増収をはかり高利潤を維持するために、テコとして採用されている政策なのです。つまり、不況という利潤の減少と経済の停滞を、大衆の負担増大と犠牲で乗り切ろうとする手段が、公共料金と独占物価の値上げです。

よく知られていることですが、実質賃金は一九六五年（昭四〇）二月には九六・九で、一九五九年（昭三四）の水準まで下がり、五月にはさらに九六・一とそれ以下に下がりました。

(六〇年Ⅱ一〇〇)。一方、労働生産性は、一九六五年(昭四〇)五月には、一四八・八(六〇年Ⅱ一〇〇)と大幅に上昇しています。七%の賃上げに、七%の物価値上げ、これじゃあ春闘賃上げも、「上にあがっているようにみえるが、クルクルまわっているだけで、一向にあがっていない例の『床屋の看板』だ」ということになります。

このように、統一して動いているのは、労働者と組合側より政府と独占資本です。「政治はいけない」などといいながら、もっとも政治的なのは彼らなのです。

政治的に賃金引上げをたたかい、まず統一的にみんなの賃金、集団の賃金を引き上げるなかで、自分の賃金、個人の賃金をあげるためにたたかうことが必要です。私たちは独占資本にたいする統一闘争を、どうしたらいままで以上に一歩高めてたたかうことができるかをみんまで考えてゆくべきです。この点、全国全産業一律最低賃金制の確立は急務なのです。

人間として生きる権利の主張

いまの日本の最低賃金制は、「賃金を労資が対等な立場で、団体交渉によってきめる」原則を無視したものです。業者があつまって一方的にこれを定め、これを最低賃金だとする見せかけの最低賃金制です。そして外には「日本は労働者を低賃金でコキ使い、国際市場を荒している」という外国からの非難を回避しようとし、内では、これをテコに低賃金の釘づけを

はかるうとしています。

とうぜん、労使同数の最低賃金委員会の答申により、国民に保障する最低生活——健康で文化的な生活を保証しうるに足りるものを決定し、これをすべての経済・政治政策の前提とすべきです。私たちは、資本家のお情けにたすけられて生きているわけではありません。生産を通じて富をふやし、世の中の進歩に貢献しているのです。私たちは自分のもっている全力をあげて、することはちゃんとしているはずで、人間として生きてゆく権利を、要求すべきです。

年若い労働者になっても、生きてゆく権利はあるはずです。病気・失業・貧困の解決は社会保障を徹底させ、国家がこれを共同の事業としてみるべきです。これらは、独占資本の利潤をはき出させることによって充分に可能です。生存権要求に支えられての社会保障の要求は、最低賃金制のたたかいとともに重要です。

労働組合は、賃金・臨時給・諸手当の引上げなどのたたかいを通じてその影響力をふやし多くの労働者の信頼をかちとり、その仲間をふやしてゆくことができます。賃上げ闘争に積極的でない労働組合は、歌を忘れたカナリヤです。全国一律最賃制をたたかうとともに、産業別・地域別に共同闘争・共同行動をつよめ、できるだけ時期をそろえ、一せいに賃上げをたたかうことがより効果的です。

全国産業別組織の固まったところでは、全国全産業一律最低賃金制を基礎にし、これを追いつく賃金を獲得するために、この上に産業ごとの最低賃金協定を、経営者連盟と全国組合の間に結ぶためにたたかいます。こうして、集団の賃金、みんなの賃金を引きあげるたかいをすすめながら、企業のなかでは、最大限の賃金を獲得するようにたたかっています。賃金と労働条件は一体です、賃金が決定されただけでは、物のねだんはきまったことになりません。金額がきまっても、分量がきまっていないからです。労働条件のたたかいは、合理化反対闘争や労働協約闘争のなかでたたかわれます。

この中心になるものが、職場闘争、職場活動とよばれる、生産点での日常のたたかいです。

2 物価値上げと重税反対闘争

労働者と資本家との支配・被支配の関係は、賃金を通じてだけではありません。労働者は安い賃金と高い物価と重い税金が一体となっていることに正しく目を開き、ビルや工場のかでだけでなく、統一して独占資本にたいしてよりつよくたたかうことが必要です。物価にたいするたたかいは、独占資本とのたたかいです。

独占物価の引きあげが、各分野の物価に、大きな影響をあたえ、公共料金の引きあげと一緒に、農産物、中小企業製品、サービスク金などを引きあげる、大きな原因になっています。一九六三年(昭三八)末で、金融・保険をのぞいた上位一〇〇社が、日本の総資本の三九・四%を占めており、その支配下にある系列会社の資本額をもふくめると、実に五三・二%に達するといわれています。

主要産業における上位四社への生産集中度をみても、寡頭支配の実情が分ります。板ガラス一〇〇%、ビール九八%、熱延薄鋼板八七%、トランジスタ七四%、乗用車八六%、テレビ五八%、合成繊維六八%、石油製品五一%、粗鋼五七%、セメント五三%、シンク四一%、製紙パルプ四一%となっています。貿易自由化の進展にともなう国際化時代をむかえ、この傾向はますます増大される見込みです。

独占資本が中心となり、同業の会社同士が集って組織をつくり、各社で販売ルート・価格・販売条件・生産量の規制などについて協定を結び、市場を統制して値くずれの防止、価格の引き上げ、利潤増大をはかっています。これがいわゆるカルテルです。

もうけはふえても、物価は下げぬ

独占資本はどんなに利潤がふえても、これを労働者の賃金にまわしたり、物価値下げにま

わしたりはしません。いままで、「自由化に備え」「国際競争に勝つために」ということで、大々的な設備投資をおこないました。これらの資金は世界銀行をはじめ、国内外の金融機関などから導入されたものですが、これらの「もと手」は、すべて独占価格のつり上げでつくり出されたものです。

たとえば、東レ、帝人の二社で独占しているナイロン糸のコスト(原価)は、新製法の導入で三〇四〇%引き下げられており、売上げは五倍に、利益は三五倍にふくらまっているといわれています。しかし、その価格は下がっていません。

このような寡頭支配のなかでは、独占企業の社長や重役会に、国民生活に重要な影響をもたらす物価の決定権がにぎられてしまうのです。カルテル参加の数社の社長が、赤坂あたりで芸者をはべらし、一杯やりながら「こんどはいくらにしましょうか」とやれば、彼らの利益はパッカパッカ、労働者は物価値上げでアップ・アップということになります。

これらの設備投資の資金は、銀行から借入れられ、市中銀行は、労働者や農民からかき集めた資金を、これらの大資本に優先的に貸しつけます。これで足りない分は、市中銀行が日本銀行から借入れ、日銀はまた、手形や地方債、国債などを担保として、五千円札、一万円札と、どんどん紙へいを印刷し、発行します。この金を、金利を安くして市中銀行に貸しつけたのです。このために通貨はふえ、小切手や手形がふえて、物と金がつりあいがとれなく

なり、物価値上げをもたらします。

これらの方法で調達された資金は、工作機械・鉄材・セメント、それに労働力などの買いつけにあてられます。労働力の大企業への集中は、「農業改善」などによる農業破壊政策とともに、農村人口の不足問題をおこし、農産物価格の値上がりが促進されます。大企業の土地買いつけは地価の値上りをもたらします。

これらの事実が明らかにしているように、「労働者の賃金を上げることが、物価値上げの原因である」といったまやか¹は、労働者の賃上げの思想と行動を押えつける道具にほかならないのです。

物価値上げは「結果」でない

物価の値上げは自然現象ではなく、政策であり、それじたいが独占資本の利潤増加の手段です。ほんらい、国家財政全体の立場からみれば、賃金、すなわち給与所得だけが国民所得ではありません。資本家の利潤や利子も配当も、自由業者や商店主の個人所得も所得です。独占資本とその政府は、「物価が上がる」ことを理由にして労働者の賃金を押えますが、それならばとうぜん、配当・利子・株式・不動産売買などの所得をも制限すべきです。しかし、彼らはこれを放置しています。

高度成長政策の通貨乱発と独占物価と資本の利潤増大政策こそが物価値上げの元兇です。そこに独占資本とその政府の所得政策の階級性があらわれています。「不況」といい「好況」といい、いつも濡れタオルのようにシボラレ、収奪されるのは、労働者です。

労働者階級と資本家階級の搾取関係は、企業のなかの雇主と従業員の賃金を通じてのせまい関係だけでなく、企業をこえた階級と階級の関係、支配と被支配、うばうものとうばわれるものとの社会関係を指すものです。

税金による収奪のカラクリ

税金を納めている人口の八五%強が労働者・サラリーマンです。労働者の所得は八四・八%が課税対象とされ、事業所得は二八・五%、農業所得は六・〇%が対象になっているのだそうです。これをみても、どんなに労働者にとって重い税金がかけられているかが分ります。現在の税金は、賃金には重く、利潤には軽くなっています。

重い税金はまた、労働者を収奪するカラクリのものになっています。いま私たちは所得一万円について、二二〇〇円もの税金をとられています。これまた合理化と同様に、「これは合理化ではない」などといいながら、いつの間にか合理化を受け入れているように、重い税金を身を感じない形で、私たちはとられています。

日本の税金は六二種類にも分けられているそうです。ちょっと動いても、税金をとられる。税金の種類が多いために、労働者はゴマカされ、資本家は脱税しやすくなっているのです。税金のなかでも労働者の税金は、例の源泉徴集で一方的にふんだくられてゆきます。

商品の値段や料金のなかにおりこまれていて、知らない間にもってゆかれる税金が間接税です。国税・地方税をあわせて四〇種類もあるのだそうです。ビール一本グーッとのんで六〇円、ハイライト一個（七〇円）で四二円、いこい一個（五〇円）で二七円の税金が支払わされています。

上原正吉や松下幸之助がビール一本のんでも六〇円、年収二〇万円の労働者が一本のんでも六〇円ですから、所得の比率でゆくなら実にこの労働者は、大正製菓の社長より二五〇〇倍の税金を支払っていることとなります。労働者・サラリーマンの愛用するハイライトやいこいが一個は五三%、五〇%の税金をとられているのに、毛皮コートが一六%、ゴルフの例の「象の耳かき」が二一%の税率です。税負担は低所得者に重く、年間一〇万円以下の人は、一七・八%も負担しています。これが収奪であり、階級支配です。一方、独占資本にたいしては、減価償却にたいする特別措置、支払利子への黙認などの優遇がなされ、税金のかかっている交際費は、わずか八・六%にしかすぎないといわれています。

このように、賃金だけではなく、高い物価、重い税金によって収奪されているのです。し

かもその税金が、財政投融资とか、公共事業費とか、軍事費とかいうことで、独占資本のふところを肥らせるために使われ、働くものの社会保障や社会福祉のためには、ほんの申しわけいどのわずかしが支出されていないのです。

労働者は、とうぜん免税点の引上げ、大衆課税としての間接税の引下げ、生活保護基準の引上げなどをたたかい、とくに大砲よりバターの平和擁護のたたかいとあわせて、インフレ政策に反対し、軍事予算反対、本当の意味での社会福祉を実現していく平和経済確立のたたかいに結集される必要があります。

3 労働組合と労働協約

たたかいの戦利品——労働協約

労働協約とは、労働組合を根拠地としてたたかった、労働者のたたかいの戦利品です。

労働協約は、「労働協約書」とよんでいるむずかしい協定集をだけさすものではありません。たとえば、労働者が賃金要求をおこない、団体交渉でまとまった結果を記録した議事録も労働協約であり、不当解雇に反対してたたかい、ついに解雇を撤回させたとき、労働組合



労働協約は運動の反射鏡です

が会社からとった詫状文もあります。一方的になされた配置転換問題进行处理したとき、「今後のこの種の配置転換は、次のとおりにおこなう」と、今後の運営を約束させた覚書もあります。

このように、名目のいかなをとわず、会社と労働組合の間に結ばれた、覚書・議事録・メモ・一札、その他これに類似する文書に残された協定や記録類などは、すべて労働組合が資本金との間に結んだ、契約書であり、その事実と内容を証拠づけるものです。これが、労働協約です。

労働協約はこの意味では、賃金、首切り反対、休日、休暇の支給、〇〇事件の解決など、その労働組合のたたかいの歴史の記録書でもあります。もちろん、労働組合が誕生し、たたかいの歴史が浅かったときは、これらの文書の数もわずかなものでした。また、労働組合の結成当初はどこでも、今日多くの労働組合がもっている労働協約書などという、まとまった総合的な文書はなかったのです。

国家もまた、法律で労働協約の効力を保障し、これに違反する使用者の行為を抑えるような措置を構ずるまで、労働運動に譲歩していませんでした。労働者と組合は使用者が約束を破るなら、もう一度たたかい、実力でこれをまもる以外に方法はなかったのです。

労働協約が運動の結果つくられるものであるかぎり、その内容は、労働運動のあり方と活

動に結びついたものです。協約は運動の反射鏡ですから、労働運動のあり方と、組織を離れた協約はないはずです。労働協約を労働者の生活・権利と密接に結びつけたものにするためには、労働運動そのものを、労働者の生活と仕事に直結したものにする、労働組合という組織を、運動の成果をあげるにふさわしいものとして強化することと一体のものです。

労資平和と労働者のたたかい

賃金要求が出され、長いストライキの結果両者のあいだに妥結点が見出され、協定書がつくられたとします。平和条約ができたのです。この結果、労働者の賃金は引きあげられ、いままでとは変わった待遇がなされます。この状態が労使の平和です。ここでは労働者の生活権がまもられ、ストライキの原因が解決されたのです。

ある日賃金要求が解決され、その翌日、次の賃金要求を提出する労働組合はありません。とうぜんの結果として、そこには争いの種となった問題、ここでは賃金の問題についての一定期間の平和状態が生まれます。賃金だけではなく、労働組合の、たたかいの発展のなかでは労働時間・休日・休暇・人事などの労働条件に関する諸問題についての協定がつけられていきます。

期限つき協定の誕生

しかし、このような安定や平和は、まったく一時的なものです。たとえば、労働者が闘争を通じて賃金を引きあげ、妥結協定ができたとしても、労資のあいだで、生活必需品の価格協定をつくることはできません。物価の値上りは、団体交渉のワケ外におかれます。

賃金協定をおこなった労働者は、その結果がどんな不満なものであっても、一定期間は、これにしたがって働かなければなりません。ここでふたたび労働者とその労働組合は、賃金闘争を準備することとなります。賃金だけではなく、労働時間・諸手当・休日などその他の労働条件についても、同様な結果が生まれます。

そこで資本家たちは、賃金要求や労働条件の決定について一定期間これをまもって、その間ふたたび同種の問題で労働組合の攻撃を受けないように、防禦策を構じようとしています。

資本家は、どんなに全面的にゆずった協約でも、期限を定めてこれを協定した以上、労働組合側からさらにこれをつき破った要求をされる危険をまぬがれることができ、安全保障をうることができるのです。このために、期限つきの労働協約書（案）をつくり、その反面で、生産性を引きあげるために合理化・設備投資・長期経営計画の推進・物価値上げ政策などで失ったものを取り返そうと考えるようになります。反対に労働組合は、不当な長期にわたる協定を結び、これに縛られることに反対し、期間つきの協定を認めるときでも、その期間を

できるだけ短くしようとします。

ここで、両者の妥協の産物として、期限づきの講和条約と平和協定ともいふべき労働協約が生まれます。期間づき協定のもとでは、その間、きめられた内容についてだけは協定はまもられ、平和状態が生まれます。このような、協定がつけられるのは、使用者が労働運動を認め、これと妥協し、一定期間は所定の賃金を支給し、これをまもった方がより得策であると考えたからにはほかならないのです。

スケジュール闘争はとうぜん

このように、労働協約が期限づき協定になってくると、一定期限をきめて労働力の売買がおこなわれ、このための団体交渉がその協約の改訂期ごとにおこなわれるようになります。この期限が一月月になるか、一ケ年になるか、三年とか五年とかの長期になるかは、その国の労働者の状態、労働組合の性格、ときの経済的諸条件、労働組合の戦闘力などによってきめられます。

一九四七～八年（昭二一～三）のインフレ時代には、私たちは二～三ヶ月に一回賃金闘争を組織し、生活突破資金などの諸手当をその間に要求するという方法をとりました。今日のうちに、物価の変動・上昇のはなはだしいときは、毎日団体交渉をおこない、賃金・労働条件

をきめていきたくらいです。しかし、そうもいかないのです、賃金と労働協約を一年に一回交渉してきめる方法をとっているのです。春闘は、毎年四月一日から翌年の三月三十一日までの労働力のねだんを、いくらしにするかを決定する、賃金協定（労働協約）の改訂闘争なのです。

日本の労働協約では、賃金協定と労働時間・休日・休暇などの労働条件を中心とした協約がわかれていて、一本化されていませんから、多くの組合では、賃金は春闘で、協約闘争は秋に改訂する方法をとっています。これが一年一回ずつなら、年中行事化するのがとうぜんです。これをスケジュール闘争というなら、むしろスケジュール闘争になるのがあるべき姿なのです。

協約は力でまもる

資本家は経営上の利害と打算と期待によって、労働組合を是認し、これと妥協し、団体交渉を媒介として、労働協約を結びます。この期待が破れ、あるいはほかにより得策な方法があると判断したときは、一方的にこの平和協定を無視したり、これを破棄したりすることはよくあることです。そのとき、この無法な行為を思い止まらせるものはなにか？ 法律でも国家でもありません。一番大きな要素は労働組合の力——つまり団結力です。

資本の側がこの休戦協定を破ったときに、どんな状態が生まれるか、労働組合の期待を裏切ったときに、資本はその組合の労働者と世間からどんな報復を受けるか、それは協定をまもってことを運んでいくことにくらべて、損か、得か。そのいずれをとるかを雇主に判断させる、これが、一番決定的な力となるのです。

このように、労働協約自体が、そのまま私たちの権利や条件をまもってくれるわけではありません。彼らがその履行を怠ったとき、労働組合がその実施を要求する、たたかかひの要求書ともなるものです。個々の労働者が、自分の労働条件をその基準に照らして点検し、雇主が労働組合との約束を確実にまもっているかどうかを確かめる「反射鏡」なのです。

彼らが約束の実施をサボッタとき、怒った労働者が仲間の労働者と団結して行動をおこし、その周辺にいる労働者や市民にこれを訴え、また彼らの得意先、同業の資本家、取引銀行にたいしてこのことをバクロし、この責任の所在と事実を示し、資本家たちのつくった法律や世論をも利用して、ストライキをふくむ対抗行為をとり、その正当性を訴え、これをまもらせるためにたたかう。この新しい武器として役立てるためのものです。

すべての協約協定は、労働者がブラ下がつて利益をまもることのできるものではなく、これをたたかう武器にするものです。

團結承認をめぐる協定

資本が一步妥協の方法をとるようになれば、彼らは政府を動かし、労働者にたいしては労働組合を認め、法律で労働運動を公認し、これを保護するというポーズをとり、近代的労使関係の重要さを宣伝します。前にものべたように、ここで労働組合運動を保護するというのは、労働組合が資本家たちの提示する条件になつたときにかぎることは、いうまでもありません。

日本政府もまた例外ではありません。労働者とその組合が共同し、政党や他の勤労者階級と協力してたたかう政治闘争などは、これを保護しないという態度をとります。公益事業にたずさわる労働者がストライキをおこなうときは、一〇日間まえに予告しなさいといひます。

国鉄・電々公社などの公社や地方の公営企業体で働く労働者は、団体交渉を通じて問題を解決することを認めるが、ストライキをおこなったときは処罰するとして、實際は対等な団体交渉権をも否認しています。国家公務員や地方公務員は、団体交渉も、これと関連するストライキもおこなうことはできないなどといった態度をとっています。

ここに、資本の二面的な性格があります。このように、独占資本家と政府は、一面では労働運動をいちおう容認する態度をとり、それを頭から否認する他の経営者たちを啓蒙したりもしますが、他方では、労働組合の力とその影響力をよわめようと努めてきます。

このように労働運動のいちおうの公認化の時代には、資本は労働者の団結と団体交渉をとにかくも承認し、組合と話しあつてストライキのルールを定め、ある程度までは経営にたいする労働組合の発言をも尊重し、部分的な妥協を示しながら、資本の利益を増加させた方が得策だと考えてきます。

また、労働組合の方は、組合活動の自由や団体交渉、ストライキの権利を国家にたいしてだけでなく、個々の資本家に最大限に承認させようと、団結承認のたたかいをいつそうすめてきます。

このような労資の対決をつうじて、いままでの労働条件と部分的に問題になつた労働者の諸権利だけでなく、組合活動についての慣行や団体交渉、争議権の承認とその行使についてのルールなども、まとめて協定されてくる基盤がつくられてきます。

とくに、日本の第二次大戦直後（一九四五～六年）のように、資本の力量が弱くなり、戦争で多くのものが破壊された状態や、フランス、イタリーのように、労働者がナチス・ドイツの侵略から祖国をまもり、資本家たちの財産権をふくめた民主主義と諸権利をまもるために大きな貢献をおこなつたところでは、労働運動への資本の大幅の譲歩がおこなわれたのです。このような条件のなかで、今日の労働協約書が生れたのです。

ここでいう労働協約とは、例の一冊にまとまつた協約書のことです。賃金・労働時間・休

日・休暇などといった個別の労働協約ではなく、いままでの個別の協定や覚書をまとめた、総合した労働協約集ともいふべきものです。

アメリカ占領政策と労働運動

日本の労働組合は戦後、急速に結成され、世界に例のないテンポでひろがっていきました。とくに、長期にわたる占領政策がとられたこと、労働組合の結成を占領軍が導き入れ、奨れいしたことなどが大きく手伝って、アメリカ型労働運動、アメリカ式労働協約が、同時に移入されたのです。

たとえば、一九四七年頃（昭二二）から一九五〇年（昭二五）頃までの日本の労働協約は、当時の労資の力関係と日本資本主義の特徴、労働運動の若さと、当時すさまじい勢いでひろがっていた状態を反映して、協約条文は数少なかつたのですが、資本家に労働組合の結成を認めさせ、組合との団体交渉に應ずることを確約させ、「労働者の労働条件は、すべて労働組合と協議して定めること」「首切りは労働組合の承認なくしては、一方的におこなわないこと」などを定めた特徴的なものでした。多くの組合が、労働者の生活権、労働組合の基本的権利をまもる武器としてふさわしい、個別協定または労働協約書をもっていました。

一九四九年（昭二四）から五一年にかけて、日本政府とアメリカ占領軍は、日本の資本家

の破壊からの立ち直りを援け、その体質を強化するため二四年から二六年にかけて労働運動を大幅に制限し、公務員のスト権のハクダツや、労働組合法の改悪を強行しました。そして経済自立をうたい文句にして、当時の労働組合側に有利だった労働協約を法律の力でつぶしてしまったのです。

自動延長は認めない

当時、日本の資本家たちは、なんとか首切り合理化をおこなうために、労働協約を改悪しようと考え、これを提案していました。しかし、多くの協約では「会社は組合員である従業員を解雇するときは、組合の同意をえなければできない」旨協定されていました。

会社側はこれに対して、労働協約の改訂を申し入れましたが、労働組合はこの条項の改訂のあとになにかあるかを容易に予想することができたので、これにつよく反対しました。この頃から会社の主張を理由づけ、一方的解雇を実施できるように、「経営権は会社にある」「人事に関する一切の権利は会社にある」という人事権・経営権の主張が、現れはじめてきたのです。これは、日本の資本家階級の労働者階級への失地回復の理論と反撃だったのです。

当時、労働組合は、激しくこれに抵抗し、多くの組合の労働協約のなかに定められていた

「新協約の協議がとこのうまで、この協約は有効である」といった、いわゆる自動延長規定を利用し、これを武器として旧協約をまもり、「組合の承認のない解雇は一切無効である」としてたたかったのです。このため、彼らの合理化は大きな障害にぶつかりました。

日本政府と占領軍は、資本家たちの「このような労働協約は経営権をおかすものだ」という主張をとりあげ、「自動延長規定は無効である」という法律の改悪を強行し、これを援助したのです。同時に、組合運営や争議行為についても、きびしい干渉や介入をおこなうようになりました。

これを受けて、嵐のような首切り旋風、レッド・パージ、下山・三鷹・松川などのいまわしい諸事件、朝鮮戦争下の言論・集会の弾圧など、労働者にとつての暗黒時代がやってくるのです。経営権・人事権が強調され、紛争処理機関だ、苦情処理機関だといったきいたことのない機関が労働調整の方法として、導入されてきたのもこの頃からのことです。

アメリカ渡来の輸入協約

労働運動はこのような大がかりな弾圧と攻撃をうけ、組織が分裂したり、沢山の幹部活動家も奪われて、後退をよぎなくされました。自動延長協定が無効となったため広範な無協約状態があらわれ、資本はこの有利な条件を利用して合理化を強行しました。しかし、いつま

でも無協約でおいておくことは彼らにとっても好ましいことではありません。初期の目的をたつとすると、経営者たちは政府やアメリカ占領軍の援助をうけて、今度は逆に労働協約締結運動なるものをおこしてきました。そして百数十ヶ条にわたる協約案が会社側から提示されてきたのです。みなさんの組合でも、人事権、経営権を強調し、解雇も移動も会社が一方的に実施し、これにたいして異議あるものは、苦情処理委員会で処理するなどといった労働協約をもっているところが多くあります。しかし、このような協約のあるところでは、ほとんど人事についての労働者の権利はまもられていません。

資本家たちは、アメリカの労働協約のなかから、自分たちの都合のいい、輸入しても何ら障害にならない点だけをもち込みました。日本とアメリカでは、労働組合の組織をみても、一方は企業単位の雇傭主別組合、地方は職業別の単一組合で異った形をとり、その歴史も、労資の力関係も、経済の規模も、風土・意識・国民性なども相異しているのに、これを見れば直輸入したのです。このような制度が、生きた人間の運動である労働運動に役だつはずはありません。今日、苦情処理機関などの制度が、満足に運営されているところがないのは、このためです。外国でどんなにいいものでも、日本ではふさわしくないのです。「コジギが馬をもらったみたい」にもてあましているのが、いまの苦情処理の実情です。

このような協約は、たたかいとった協約、闘争の戦利品としてではなく、権利制限のため

の輸入協約なのです。このような協約で労働者の権利をまもることはできないのはとうぜんです。

このように、日本の多くの労働協約のなかには、アメリカの労働運動の影響がよく残っています。同時移入の運動で、ルールが先に輸入され、運動があとから始まったといえる点もあります。長いたたかいと運動のなかで、労資間の慣行やルールがつくられたとはいえないものがあります。労働協約が、労働運動や私たちの生活・労働条件に結びついたものになっていないのです。

とりわけ、賃金・労働時間・休日・休暇・雇傭などについては不充分です。たたかいが不充分であり、戦利品が少ないのです。とくにこの点に今後の闘争の重点がおかれなければならぬこと、労働組合の実情に合わない、あつては障害になるような直輸入の役に立たない制度や協定は、これを破棄したり、修正したりしていくことが、これからの運動にとって大切です。

就業規則は資本の提案

労働運動は、資本家の資本主義社会における絶対的優位の立場を利用しておこなう権利行使——専横にたいして、労働者がこれを制約する要求を出し、たたかうものです。この要求

が、団体交渉を媒介として労働協約になります。ここでは、闘争の原因になった要求の解決方法が明らかにされ、労働条件と、個々の労働者の権利の基準と内容が決められます。

いままでは、「就業規則第〇条にもとづき、お前は解雇だ」と資本家が宣言すれば、それは絶対なものでした。これはどんな法律命令よりもつよい決定でした。しかし、団体交渉の結果「解雇は撤回」と決定され、その旨協定がおこなわれれば、「お前は解雇だ」という意思表示は、実は「お前を解雇したい」という提案であり、これに対して、労働者は労働組合をとおして正反対の「解雇は反対だ」の要求を出してこれに対抗し、その結果団体交渉で結論がだされることになります。ここでは、団交の結果が最高の権威をもち、これが労資間の最後決定となります。

こうみてくると、就業規則と業務命令も、労働者にとっては雇主側の提案と希望であるということになります。就業規則や業務命令をこわがる必要はありません。雇主が就業規則をつくり、個々の労働者に誓約書を書かせるなどしてどんな労働契約を結んでいても、いったん労働協約ができた以上、これらの労働契約や誓約書はすべては死物となって、息の根を止められてしまいます。

団体交渉の結果生み出された労働協約は、いったんこれがつくられると、雇主と労働者の個々のあいだにつくられた労働契約や就業規則や業務命令などにとってかわって、労働条件

の基準を決定し、雇主と個々の労働者の労使関係を支配し、決定することとなるのです。

団体交渉の優先

労働組合のたたかいが広がるにつれて、労働協約で決定される労働条件の領域はひろがり、賃金・労働時間・休日・休暇・休憩・人事・厚生といった形で労働条件が総括され、網羅された労働協約ができていきます。このようになれば、もはや労使関係を律するものとして、使用者のつくった就業規則などは大した意味をもたなくなります。近代的労使関係を決定するもの、それは労働協約だということになります。

つまり、労働者は、長いたたかひのなかで、いままでのように就業規則の一方的な改悪や業務命令一本で賃金を切り下げられたり、解雇されても、泣寝入りするようなことをしなくなったのです。団交が決裂して、ときにはこれに対抗し労働力の売りどめ——ストライキをおこなっても、対等な取引きをおこないます。そして、労働協約の効力を、就業規則や個々の労働契約の上におくようになったのです。だから、労働協約の重点は労働条件にこそあるのです。

労働条件を、労働基準法の決定にまかせてしまわないで、これをより引きあげるための要求を掲げてたたかうこと、法律や過去の労働協約の実施状態、職場でのなし崩し合理化の状

況や会社のサボタージュを点検し、これを完全に実施させるためにたたかい、その保証のため手段方法を構じさせ、いまある労働協約を補足充実させ、修正させるなどの活動をおこなうことが、ほんとうの労働組合のあり方です。

労働協約、とりわけこのなかで労働条件を詳細にきめる努力をおこたり、労働協約を馬鹿にし、「労働協約がなくても、労働者の利益がまもれる」などといっているような組合は、資本家側のなし崩しの合理化、労働強化、首切りなどに対して、武器もたず、徒手空拳で対抗するようなものです。口では勇ましく力の対決を主張しますが、結果は目に見えています。

また、どんな立派なユニオン・ショップ協定や交渉権宣言の条文、経営参加、爭議権、労働組合活動への不利益扱の禁止などの諸協定をふくむ立派な輸入協約をもっている、労働条件についての詳細な協定化に力を入れない組合は、いつの間にか労働者に見はなされ、労働者への影響力を失ってしまします。

労働者が悪いんじゃない

組合幹部のなかには「うちの組合員は、賃上げ闘争には協力し力を入れるが、労働協約闘争には無関心者が多い」ことを嘆く人がいます。しかし、これは協約闘争に関心をよせない

組合員の責任よりも、組合の運動と労働協約闘争の力の入れどころを誤っている指導部の側に問題があるのです。みんなの関心が薄い点を重点に運動をおこない、協約を幹部だけの少数のせまいものに押しこめているところに、欠陥があるのです。

ユニオン・ショップ協定の言葉と内容を知らない組合員でも、休日・休暇のふり替えには、関心をもちます。いつも会社の都合で定められている休日が、とつぜんふり替えられる、しかも代休がいつももらえるかその前日まで分らない、会社から知らされない。これを不満にもっている労働者が、「休日のふり替えを制限させよう、休日をふり替え、代休をあたえるときは、その日時を休日出勤を命ずると同時に示すよう協約に明記させよう、そうしないときは休日労働として三割増の賃金を要求しよう」という組合の要求に、関心を示さないというのはウソです。

組合活動や団体交渉のルールをきめた協定に、人まかせの態度をとる組合員でも、年次有給休暇の完全支給をあらためて明確に会社に確認させ、このために必要な職場での予備人員の増員、時季を変更してあたえるときの基準を決定させ、願を届出に変更し、理由を届け出ることの廃止を提唱し、会社と交渉する組合のたたかいかいに関心を示さなければなりません。

まず職場で、労働者の要求をとりあげてたたかう生き生きとした組合活動がおきること。活動の成果があつめられ、統一した要求として会社につきつけられ、これがまとなり、全体

に適用される協約ができれば、一職場、一部門、一職種の要求と成果は、これと同じ利害に立つ労働者の共同の利盛を保障する道具としてひろげられます。職場労働者の関心事、職場で解決できない労働者の労働条件・作業条件・手当・賃金などの問題が集約され、統一した要求になって提出されるなら、もっと充実した運動が生まれます。

労働協約に職場のにおいを

その戦果としての協約は、仕事と職場のにおいのいきいきした特徴あるものとなります。職場を出発点としたこのような活動と結合して、はじめて、組合活動の権利が問題になり、集会・交渉・ストライキ・調査・経営参加などの要求と内容が労働者と組合の問題となり、これを明らかにする必要があります。

となりの組合、となりの国の制度のいいところを丸うつしにして作られるのではなく、実際の必要性と会社の権利制限に対抗し、一つひとつ組合と労働者の権利を楔くさしとしてうち込み、これを確認し、確約させることになります。こうして、集約された労働協約書は、表題をかくしても、内容をみれば、一見してどんな仕事に従事している労働者の協約が、どんなところで働きどこに住んでいる労働者の協約か、合理化の重点がどこで労働者の関心があるかが、わかるようなものになります。

たとえば、車輪のチェーン着脱の手当を定めた、労働時間の詳細な協定からは、「これは雪のふる土地の交通労働者の協約だな」といったことがわかるように、仕事のにおいのプリンする労働協約、合理化とたたかい、労働者の生活と権利を具体的にまもるたたかいに役立つ協約、五年も一〇年もまえの協約を有難たがっているのではなく、機械導入・合併・系列化・人べらし・職制強化など、新しい資本の動きに対応した労働協約、活動の実績や慣行を一つひとつ公然化し、協定で固めていくような協約をこそ、つくっていくべきです。

団結をよめる協約はいらない

労働条件協定の充実した協約をもっていない労働組合が、他の部分、すなわち争議・組合活動・経営・シヨップ制・事前協議などの協定や条項について、すぐれたものをもっているはずはありません。もし他の組合の比較的有利な協定を引き写したとしても、これを利用し、自分たちのために役立てるという構えができていませんから、空文にひとしく雇主側もこれを見透して、協約を結ぶということになります。

とくに、労働条件についての協定は、その効力に関する国家の援助もありますが、債務的部分といわれるこれら組合活動や争議などに関する条項には、直接の法律的保障はありません。たとえば、争議条項で定めた事前通告を無視して、ロック・アウト（工場閉鎖）をおこ

なったり、「組合を除名されたものは解雇する」というユニオン・ショップをまもらず、分裂屋や労働スパイをかばったとしても、国家は直接法律で、この協定の履行を強制することはしないのです。もちろん労働者には、民事訴訟法を利用し訴訟をおこすぐらいのことは残されています。しかし、損害賠償を請求するにしても組合の被害を金銭に見積ることは困難であり、その他の方法を用いてもなかなか、ちがあかないのです。

けつきよく、資本の側は、この協定を破ったときに、会社と自分たちの廻りになにかおきるか、労働組合がどんな対抗行為をおこなうか、そのことによって自分たちの社会的立場、得意先や金融機関、株主などへあたえる影響はどうなるか、これは損か得かの見透しによるものであり、いままでまもられてきた実績と、これからまもられるだろうという相互の期待と、けつきよく、力関係でこれが維持されるのです。

したがって、この種の協定と条項の効力を保障する力は、労働者の団結力そのものにまかされているのです。

ですから、日常活動のない、いねむりをしている労働組合に労働協約はいりません。ストライキをこわがったり、この力を馬鹿にしている組合、団体交渉が軽んじられるような労働組合には、労働協約は、その効果を発揮しません。

また、労働組合を企業のなかに封じこめ、ストライキを禁止し、組合員の役員就任の権利

や政治信条の自由を侵したり、労働者の統一と団結の障害になるような労働協約や諸協定は労働組合にとっては無用の長物ですし、このような労働協約は、結ぶ必要はありません。また、なくても団結力が確固としておれば、痛くもかゆくもありません。

無協約をおそれず、協約をあなどらず

労働条件協定は、労働組合と資本金・雇主の力関係でまります。

組合活動とこれに関連する諸行動の承認、団体交渉の義務づけやそのルール、経営参加、経営協議会、厚生委員会などの諸制度の設置、組合の地位の承認（ショップ制）、機械導入などにともなう事前協議制度などのとりきめは、労働者と労働組合の一つひとつの権利の具体的な確認であり、資本の譲歩でもあります。

注意しなければならないことは、労働組合が有利な労働条件をたたかいとり、あるいは権利の確認をおこなうために、「ギブ・アンド・テイク」などといって、自分たちのもっている権利を交換に、相手から他の条件を獲得することがあります。

しかし、労働組合のほんらいの基本的権利は、このような取引きの道具として利用してはならない性質のものであります。どんな有利な条件をとるためとはいえ、目的のために手段を選ばない妥協は、許されません。たとえば、労働組合の組合員の範囲を会社と組合が協議してき

めたり、役員を選出を会社と相談したり、専従者を協議のうえで決定するような方法は、とるべきではありません。長期にわたってストライキの権利を放棄し、対等な団体交渉の権利と能力を大幅に制限するようなことは、さけるべきです。

無協約をおそれないということは、労働組合の貞操を売りものにするな、労働組合そのものの命とりになるような協定を結ぶな、そんな協定を結ぶくらいなら、むしろ無協約でいた方がよいということです。

協約をあなどるなということは、個々の要求の解決の確認である労働条件の協定や、職場での諸協定を軽視するおろかな行為をするなということです。労働協約を馬鹿にし、軽視する労働組合は、団体交渉を軽視し、要求をさけんでいるだけで、相手にそれをつきつけてかけ合うことを知らないサークル的思想団体か、宣伝機関になってしまいます。

第三章

労働運動の課題と実践



1 運動大衆化の三課題

きびしい合理化のもとでたかわれている、日本の労働運動と組織も、そのほんらいの目的を充分に果たすためには、解決しなければならない多くの課題をもっています。

その第一は、労働組合がほんとうに組合員のものになっていないということです。組合が幹部だけのものになり、多くの組合員は、組合運動の見物人になっています。

第二の問題は、幹部と一般の組合員との間の不信感がおきつつあるということです。

第三に問題なのは、労働者が会社の思想宣伝にあふられ、企業意識と利己心がまだまだ支配的思想になっていることです。

2 組織強化の重点と目標

出発点に立ちかえろう

私たちは、組織強化の第一の課題、労働運動の大衆化のために、出発点に立ちかえって考えるべきです。

労働者の要求と権利、そして平和のために、みんなで団結し、みんなで相談してものをきめ、全員が協力しあう集団作業が労働運動です。

いまの多くの運動は、集団作業になっていません。幹部だけの個人作業です。一方交通です。上から下へ、幹部から組合員へ。幹部、活動家以外は考えなくてもよい運動です。むしろ考えない方がよい、考えさせない運動になっているのです。

これはすべて、労働者の真のねうちを知らない、労働者の力を忘れたやり方です。資本家階級の考え方や思想に、大きく毒された姿です。組合員を中心にした労働者の団結した力は、個人の能力をのりこえる力をもっていることを信じない人たちの運動です。信用しないから任せられないのです。幹部は一人で仕事をかかえこみ、「ああ忙しい、忙しい」ととび歩いています。

組合員は「賃上げ要求？ 異議なし」「解決方法、幹部一任」「もう解決したのか、うちの組合よわえからなあ」といっています。しかしこのときの「うちの組合……」のなかには自分はいふくまれています。ちょうど組合員大衆は、舞台の下で見物席についています。幹部は上で、賃上げという綱渡りをおこない、協約闘争という空中ブランコをやっているような

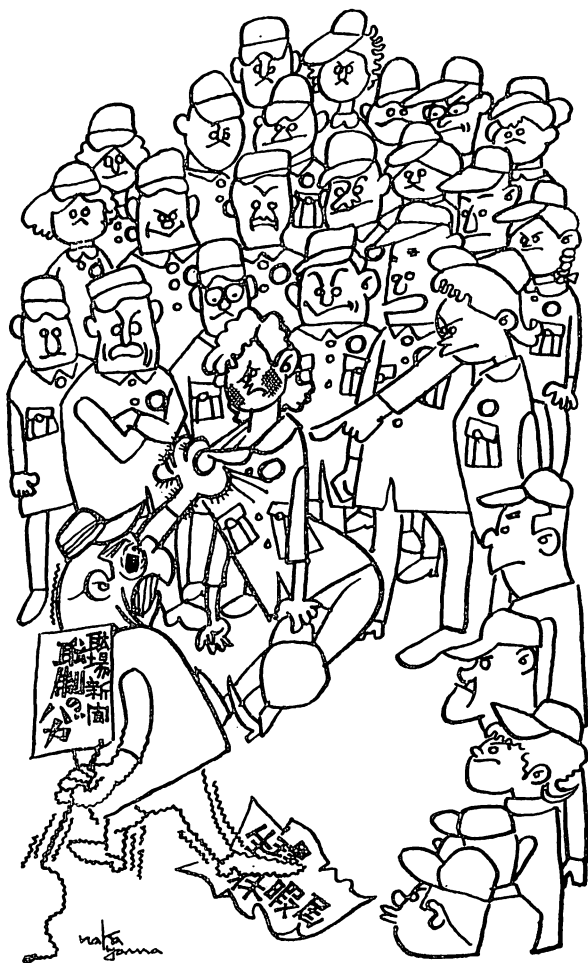
ものです。うまくゆけば、拍手かっさい、下手をして失敗すれば、選手交替のサーカス型の労働運動、これが今日の運動の姿です。

一人ひとりが運動の主人公

先日、ある組合で経験しました。

組合本部から送ってきたビラを会社側がはがしてしまいました。するとさっそく電話で、「もしもし書記長さんですか。組合から流れてきたビラを貼ったら課長さんがはがしてしまいました。これはどうなんですか」「貼っていいんだよ」「いいんだよといったって、会社側は協約違反だから貼っちゃいけないといっているんですよ」「うん、協約には貼っちゃいかんと書いてあるんだが、会社との了解で闘争中はいいいということになっているんだよ。」「しかし、それで貼ってとられちゃったんだから、本部の方でもう一度何とか話をつけてくださいよ」というやりとりがされていました。

ここには、ビラがはがされたら職場で考え、これをまた貼る運動がないのです。ビラハリが要求を通す手段として、職場に受けとめられ、みんなのものになってないためです。はがされたら職場でまた貼ればいい、協約違反だといえばすぐ協約を読んで、貼ってはいけなさと書いてあったらどうするかを組合員自身がまず考えるような運動を育てるべきです。



職場で起きることは職場で取り上げ解決することです

ある職場では、ビラをはがされたので、こんどは百円札を貼ったビラを作ったそうです。とつたら「ドロボー」ということになります。こういった工夫は、ほんとうに組合員が責任をもち、要求を自分のものとして考えていけば、自発性と創意を発揮させて生まれてくるはずです。そういう職場での自発的な活動を自分のものとして考える、これが大衆闘争です。幹部闘争では、ビラがはがされると、さっそく電話をかけて幹部に頼む、または何かうまい方法はないかと弁護士、学者に聞いてみる、ということになります。法律学者、弁護士や幹部の意見は、運動のための道具です。道具がどんなに立派でも、それを使う私たちの姿勢と体制が大切なのです。

職場のなかで運動を全体のものとして育てていくということを、もっと真剣に考えるべきです。要求を探し、その解決方法を相談し、一人ひとりが共同して配置につき、協力しあつてみんなの力を出しあい、考えあうことに欠けているのです。

話しあいから運動へ

このためには、職場で起きたことは職場で取りあげることです。こういう体制を職場のなかでつくりあげること、たてまえや方針や理論よりも、職場の要求、労働者の不満から運動を発せ、組織する体制をつくることです。このためには大衆討議、十分な話し合いが大切

です。

大衆討議をとおして、私たちは労働者同士が、要求の形式だけではなくそのねらいを理解し、その要求の解決方法について理解を深め、私たち、労働者と雇い主との考え方のちがいをたしかめ、その解決方法の中心点を明らかにしていくことができます。

こういう討議のなかではじめて、考えることと行動すること、実践と理論を結びつけることができます。大衆討議を通して組合員は、労働運動に参加することができます。

3 職場闘争の再検討

労働運動の大衆化のために重要なことは、職場で労働者が要求の解決のために奮闘すること、これを幹部が奨めいし援助することです。職場でたたかうということは、労働者が働かないためにたたかうものではありません。労働者が働く基準、働くルール、労働力の処分の方法を、個人と職制との問題としてではなく、組合と職制との交渉でつくりあげ、これにもとづいて働くということです。

休暇は願うものか

職場闘争でとりあげるべきことは、組合と会社が団体交渉の結果、定められた労働協約や協定、その他の覚え書き、あるいはこれにもとづいて出された通達や会社の業務命令、および労働組合法・労働基準法などで定められた権利や労働条件が、職場でほんとうに完全に実施されているかどうかを、点検することです。そしてそれが守られていなかったときは、それを実施しろという要求をかけあって、解決していくことです。

多くの職場では、年次有給休暇の変更が職制の一方的な判断でおこなわれています。「仕事が忙しい」という理由で、請求してもとれなくなっています。これを「時季変更権」といっています。しかし、同じ日に同僚と一緒に、休暇請求を出したけれども、この前もおれは時季変更で請求した日に支給されなかった。いったい何の基準で時季変更をしているのだろうかという疑問は解決されていません。また、Aの職制がいたときは休暇がとりにくかったが、職制が変わったら休暇がとりやすくなったということもあります。

こういった問題について、職制はいつどんなとき、どんな方法で年次有給休暇の時季変更をおこなうことができるのかを、職場ごとに交渉してきめるのが職場活動です。たとえば、仕事の性質、予備人員が配置しやすいか、他人がその仕事に交替しやすい仕事であるかどうかということも、大きく影響します。あるいは、いっしょに有給休暇を請求するさいの数が

多いか少ないかによっても変わるものです。

たとえば、本人のもっている有給有暇の六〇パーセントまでは、本人の請求した日にならずこれをあたえる。これを超えたときはその部分について、時季変更権がある、という基準をつくっただけでも、一つや二つの差別的支給をなくすることができます。思いつきや、職制の裁量によって一方的に休暇支給時季の変更が行なわれるようなことを防ぐことができます。仲間同志はそのことによって、いがみあいや対立しあうことの原因がなくなります。これが職場闘争の目的です。

職場の共通要求と個別要求

職場活動でとりあげるべき第二の重点は、職場労働者の共通要求です。賃金、労働条件その他の待遇、あるいは職場の環境、作業条件、生活や仕事にたいする労働者の不平、不満、希望、意見など、まだ団体交渉によって取りあげられ、解決されていないもので、つぎの協約の改訂までその実施をまつことができないもの、いわば協定書や覚え書きで定められていず、協約の行と行との間にある問題を取りあげて交渉すべきです。

第三に、職場活動でとりあげなければならない問題は、組合員個人個人の人事や、その他協約の適用、あるいは運用にあたって生まれた問題点です。

まずこのような職場活動を地道に積み上げ、組合員を組合の活動のなかに参加させること。こういう日常活動を積み上げてはじめて、賃金闘争や協約闘争などの大闘争に発揮される組合員の信頼とエネルギーはつくり出されるのです。

職場闘争と統一要求

職場闘争なくして、統一闘争はありません。

日常たえまない職場のたたかいのなかで、問題点とその交渉の結果は、幹部や世話役の記録やノートにとどめられます。会社や職制とのメモ・覚書・議事録で残ります。なかには所属長の名で指示された業務命令もあります。

これらのたたかいを、個別的に指導し、要求を集約するなかから新しい要求を引き出し統一的な闘争を仕組んでゆくのが、その組織の一級上の指導機関の任務であり、役割です。活動が積み上げられ、個別の職場で合意に達した問題のうち、ほかの職場でまだ実施されていない問題は一定の時期に点検集約され、これを全般化するように団体交渉でとりあげ、統一的に解決をする。こうして、統一協定ができれば、いままで利益を受けていなかった人たちまでこの問題については、同様の利益をうけさせることができます。ここに組合の統一闘争の意味があります。

また、すでにつくられている労働協約や協定、覚書などに抵触して、解決できない要求もあります。たとえば職場から被服の改訂要求が出されて交渉しますが、被服規程の定められて職場交渉では解決できない。支部や分会では解決することができないとき、このような要求は解決方法と関連し、協定や規定の改訂の要求となって発展します。労働組合としての統一した要求がつけられ、交渉がおこなわれるとき、かならず全員の関心と支持のなかですみます。このたたかいを通して、労働者のなかに諦めるのでなくて自分も発言し、考えていこうという気風をつくることができます。

4 職場闘争と思想闘争

職場闘争の目的は、要求の獲得を実現する物とりだけではありません。労働者の心の変化、権利意識の成長、ますますひろがる労働者の団結を獲得することが、いま一つの重要な目的です。

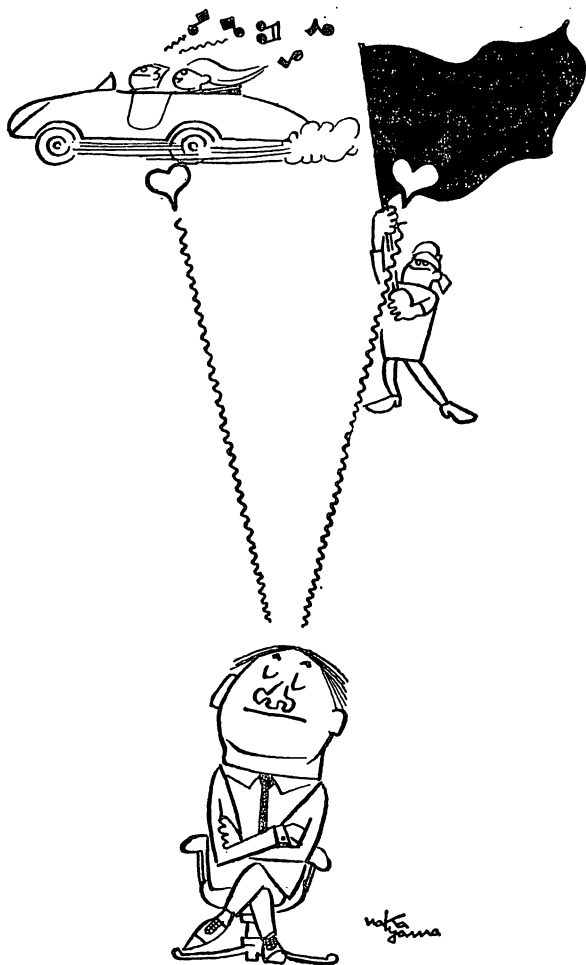
二つの心がたたかっている

私たちの心のなかでは、いつも二つの心がたたかっています。一つは労働者の本性であり、いま一つは、支配階級の考え、つまり「常識」といわれる考え方です。

どんな立派な幹部や先進分子でも、階級意識の権化ごんげのような人はいません。「ストライキはとうぜんの権利だ」とおもう反面で、「やってもいいがほどほどに」とか、「権利の乱用はいけない」といった思想があります。「労働者はたたかわなければ何物をもえられない。要求は正しい」という思想と、「親牛をふとらさなければ乳は出ない」「会社あつての組合だから」という考えが、同居しています。「賃金を引上げなければならぬ」とおもっている。「賃金を上げれば物価が上る」「日本は狭い領土に沢山の人口、貧しい国だからやむをえない」と考えています。

とくに、マスコミと弱肉強食の社会制度——資本主義制度の利潤追及競争のなかからは、団結とは逆の思想、分裂の考え、「人の賃金は下げても自分の賃金を上げたい」「みんなと一緒にやるよりも早く労働者であることをやめて出世したい」と考える思想が生れてきます。労働すること——生産を軽蔑し、労働者をすべての人びとの下におく考え、「より多く生産するものより、より沢山消費するもの」を崇拜する考え方が頭のなかを支配し、そんな生き方に憧れをもち、知らず知らずのうちに引きずられるようになります。

労働者は、組合幹部もふくめて「会社も組合も、資本家も自分も」よくなることを期待し、



私たちの心のなかでは、いつも二つの心がたたかっています

この二つの矛盾した考えを、統一的にうまく解決する方法はないかとおもっています。いわば、身体のかなで、二つの思想がたえずたたかっているのです。

一つの要求、一つの問題の解決についても、たえず二つの考えがたたかいます。ある問題について、ときには労働者の本性が、あるときは支配階級の思想が、勝っているのです。

たたかいのなかでの階級的自覚を

この身体のかなの心の闘争に勝つことは、労働者として正しい行動をおこすために不可欠です。どんな活動家も、その心のかなには資本家の思想、彼らの支配的思想である「常識」とよばれる考えが巣喰っていることを、認めないわけにはゆきません。しかし、これも春闘になり、方々に赤旗がなびき、ストライキ準備がすすむにつれて、四分六分ぐらいに変化してゆきます。

職場闘争とは、この七・三や六分四分の考えを五分と五分にし、これをこえて労働者の本性を圧倒的な考え方にする努力をする、これを決定的なものにさせ、社会制度の変革を考える意識を高めることにあります。労働組合を自分のものと考えていなかった人に、これを身近かなものと考え、あきらめていた人に努力の意味と必要を教えることです。人の心は変わります。変えることができるのです。これが運動です。いまは組合幹部・活動家であること

を自他ともに認めているものでも、かつて会社に入ったときは、「労働組合と幹部は虫が好かなかった」という人も沢山いるはずです。

職場闘争のなかで、一人ひとりの労働者の自覚が高まり、労働者は自分たちの力を知ってきます。労働組合と労働者のたたかいを、自分のものとおもうようになります。労働者同士の団結は強化され、組合幹部と組合員の結びつきが、いっそうつよいものになります。

こうして労働者はたたかいのなかで、「労働者はたたかわなければ何物をもえられない」という階級的自覚にたっします。さらに労働者はこのような経済的な意味での階級意識から、資本主義社会のもとの労働組合運動の限界を知り、「労働者の真の解放は社会主義革命を成功させ、社会主義社会をつくること以外にない」という高い政治的階級意識に到達します。労働者にこのような階級意識と解放の道を教え、自覚をうながしてくれる導きの役割をはたすのは、マルクス主義などの社会科学の理論です。とりわけ労働者階級の政治的自覚は、階級闘争の勝利を目指し、労働者階級の立場を基礎にして立っている社会主義政党——社会党・共産党などの指導が大きな力をはたします。これを階級意識の大学課程とするならば、中学・高校へ労働者を導き、基礎的自覚をうながすのが職場闘争です。

5 労働組合と職場組織

職場闘争の拠点になる労働者の基地は、職場組織です。

産業別全国組合の二〇万人の大組織も、企業別の二〇〇人の組織も、まず最初は一人の労働者から出発しているのです。ながい闘争のなかでは、まず数人で組合がつくられるか、準備会ができ、仕事場で労働者の状態と要求について話され、その解決方法の相談がなされたのです。

労働組合は執行委員長や書記長からつくられたのではなく、職場の労働者からつくられ、多数の組合員を獲得し、おおぜいの労働者がまとまるために役員をつくったのです。組合事務所が労働組合ではありません。

「うちの組合は、弱いからなあ……」という「うちの組合」とは、執行部だけのものではありません。労働組合の基礎になるものは、職場の組織です。

組織は下からつくられる

その労働組合の組合員が二人以上いるところでは、どこでも末端の組織である班・組などがつくられるべきです。私たちはまず、職制支配・労務政策のなかで経営者に對抗して労働条件をまもること、権利をまもるためには、たたかいの拠点としてスキのない団結と、その基礎になる職場組織をつくるべきです。

職場で要求を見つけ、交渉し、その解決をはかること。職場だけで解決できない要求は、運動としてこれをひろげ、他の職種・職場労働者との間の共通点をさがし、味方の力量をふやし、対抗力を大きくしてゆく、これがたたかいであり、運動です。

職場の組織は、その労働者のたずさわっている仕事、職場の条件、会社の労務政策、組合運動の条件などによって一様にはきめられません。が、交替勤務などで組合員の掌握がむづかしい所ほど、一単位の人数を少なくすべきです。同時に、要求を交渉する相手に対してあまりやすいこと、交渉するのに都合がよいことが、配慮されるべきです。

また、職場委員が全体のことをよくつかみ、組合員同士が話しやすく、集まりやすくまとまりやすい単位とすべきです。職場委員（班長、組長など）は、その職場組織の中心です。

このような点を配慮し、職場闘争、世話活動とはなにかを明らかにし、その活動を中心に組織をつくりあげるべきです。組織は要求をみつけ、その解決方法を相談し、活動家幹部が中心となって協力しあい、全員を動員し、要求の獲得のために奮闘するたたかいの手段なの

ですから。

6 幹部と組合員の団結強化

組織強化のための第二の課題は、組合幹部と組合員の結びつきをどうしたらもっと強めることができるかを、みんなの問題として考えることです。

幹部と組合員は、スレちがっています。労働組合を自分のものと考えないもの、これを馬鹿にし、敵対するものさえ生まれています。幹部がさげんでいる割合には、組合員は動いていません。

ふえる「自家発電」組

職場のなかで、時計のように労働組合がこつこつ動く姿は、なくなってしまうているのではないのでしょうか。職場では、労働組合に熱を入れるよりも、このほうは人まかせで、「多少体は辛くても時間外を稼いだほうがいい」という考えや、「自分のことは自分でまもってゆくより仕方がない。賃上げよりもパチンコやマージャンの『自家発電』でいこう」という

空気さえひろまっています。

労働組合運動が情性とマンネリで、春には賃上げ、秋には協約と、主要な問題は「繰りかえしの行事化」してきていないでしょうか。こうなると賃金要求も「出しておけば何とかなるだろう」ということになっていきます。そしてお隣りの会社が解決し、お向いさんがかたづいたら相場が出て、何とかになります。団体交渉も、そんなきびしいものではなくなっています。「多分こうだろう。組合は反対するのはとうぜんだ。あのときはこうだった」と、習慣や経験や建前や理論が、事実よりも先行します。職場の事実や特殊な具体性が無視されるか、軽視されます。

こうして運動が職場から離れたものになって、けっきょく組合運動と組合は、幹部と組合事務所だけにあって、職場のなかから姿をかくし、職場はガランドウになってしまします。このような職場の無関心、また職場の幹部依存が、労働組合の幹部の官僚主義や請負闘争を促進する大きな原因にもなっています。それだけでなく、たとえば異常な政党と組合の関係、政党内の利己心や対立、組合運営の官僚化、幹部の使命観の欠除や生活態度、残念なことですが組合財政の不正事件などまでふえて、これが組合員と幹部の離反に拍車をかけるような結果になっていないとはいえません。

幹部は会議要員ではない

幹部と組合員の結合を強化するため、組合幹部を組合員がおそれるような空気、バカにするような空気をなくすることに力をつくすべきです。指令と統制と命令だけで組合を動かす権威と強制執行にたよる組合運営は、組合幹部をこわがるような空気をつくり、組合から組合員を引き離すことになります。

幹部のもっとも大切な任務は、会議ではありません。会議は一つの手段です。むしろ、幹部の一番大切なことは、組合員と一緒に要求をみつけ、組合員の不満を組織し、この解決のために相手方とかけあうことです。そのためにみんなの力を結集することです。ですから組合幹部の大切な役割は、会議要員や報告要員ではないのです。要求の組織者です。それを解決するため相手と交渉することが重要な任務です。

外から内へ、ものいう空気

大切なことは、要求の解決という目的を中心に、私たちが考えあい、点検し、相互に意見を出しあうことです。幹部から組合員によびかけて宣伝し、指示するだけでなく、とくに組合員が幹部に対してものをいう、つまり外からの内に対して話しかけ、意見を出させることを組合の指導部・幹部が奨励し、これをひろげていく気運をつくることです。

このために組合の幹部や指導部は、たんに職場に対してたたかえとか、職場で活動をさかんにしろと呼びかけるだけでは不十分です。個々の職場や分会や支部で、たたかいの重点と目標をつくって、モデル活動という一つの典型活動を組織することが必要です。上から下へ一方的な呼びかけをするだけでなく、一点突破で重点をとって、個別指導でこれに対する対策を明らかにすること、そしてその活動のなかで、各級幹部の任務や役割を明確にして、対処することが効果的です。

ある組合の婦人部では、かならず婦人部の集会を組合の本部だけでは開かないで、その会議を開くときには、傘下の支部を巡回して歩くそうです。婦人部の全体問題の会議を終ったら、かならずその後で、職場の代表者や組合員と話しあう機会をつくり、その職場の問題の解決について、具体的な援助を行ない、みんなの知恵を貸しあい、職場要求を解決するため協力しあっているそうです。こういったことは、つまり、指導にあたるものが一般的な指導にだけ頼って、たださげんでいるだけでなく、かならず個別的な指導をこれと結びつけて運動の方向を明らかにする、一つの方法だということができます。

深くつよく結びつく

もし、一匹の犬を殺す方法を見つけることができ、その犬の急所をつかめたならば、日

本中の犬を、いや世界中の犬を殺すことができるように、一つのモデルが、全体を代表することだってあります。一人の労働者の考え方が、全体の労働者を代表しうる場合もあります。たとえば、私たち幹部も職場の労働者と強く結びつくために、職場の労働者全員の要求や意見や不満を、一人ひとり聞いて歩かなければ、幹部と労働者の結びつきが強化されないというものではありません。

たとえば、独身の寮生の何人かの要求や声を正しくつかむことによって、そういう人びとと共通の立場にある人たちのことを、正しく知ることができます。こういう方法を取り、いくつかの典型をみだしていく。このような方法を、組合の調査活動あるいは宣伝や教育という組織の活動のなかに生かすことができるならば、もっともっと強く深く、組合員と幹部との結びつきを強化することができます。

今日の労働運動が、職場の状態を正しく把握することに欠けていること。正確に知ることに力を入れないで、方針だ、決定だ、みんなもやるからうちもやる、というような欠陥をもっています。意見をのべ、方法を考えるまえに、自分のおかれている状況を正しくつかむべきです。「調査なくして発言なし」（毛沢東）です。

7 団結強化と組合民主主義

労働組合の団結を強化し、幹部と組合員の結合を強めるためには、組合の民主主義を徹底させる必要があります。

組合の民主主義は、すべての組合員を平等にとりあつかい、差別あつかいをしないことです。労働者が充分話しあい、大衆討議を基礎として、要求とその解決方法を中心に統一すること。このため、労働組合が多数決または万場一致で決定したことは、すべての組合員である労働者が、これを遵守することです。なによりも労働者とその組合が、まとまること、統一することを大切にすることです。

とくに最近では、組合内における政党やグループ活動のあり方、労働組合と政党の関係が異常であるために混乱がおき、労働組合と労働者の統一を弱いものにし、相手に対抗する対抗力をよわめ、このスキを弱点として、利用されている場合がふえています。

民主的な労働組合は、組合員個々の思想・主義・信条・信仰などの自由を完全に保障します。すぐれた組合では、すべての組合員とその幹部の手によって、自分の意見と反対の意見、自分のきらいな主義、主張、気に入らない政党の活動をも認め、これを尊重する原則と配慮がまもられるべきです。これが主義・主張・信仰・政党支持の自由とその保障です。

組合幹部にA党の党員が多いから、B党の活動はやりにくい、機関紙の執筆者も、労働講座の講師も、すべてその政党员と支持者によって占められるというようなことは、組合機関の正しい運営であるとはいえません。

組合機関へは、組合員のいろいろな政治傾向や考えや、利害が充分に反映されるよう努力すべきがとうぜんです。組合のなかで、自分たちの気に入った政党、支持している政党の活動だけを保障するようなあり方は、組合の力を弱めます。とくに、自分と反対の意見を尊重し、気に入らない政党の活動を保障することが必要です。

なぜなら、このことは労働組合が一つの信仰や主義主張を中心に結集された組織でない以上、とうぜんのことなのです。特定の政党员や主義者、信者を、その思想や信仰を理由に組合から排除したり、否認することは、労働組合をせまいものにし、資本への対抗力をよめるだけです。このような方法は民主的な労働組合のとるべき態度ではありません。

労働組合は労働者がまとまって資本家に対抗して労働者の利益をまもるためのものですか

ら、このようなことをめぐっての内部対立は、相手に利用され、多くのエネルギーの消費は、組合の力をよわめることになります。

この対抗力の基礎は労働者と組合の統一です。統一は組合民主主義の尊重によつてはじめて保持されます。したがって、私たちは、資本家が労働者や組合員をそのもっている思想信条、政党所属のいかんを理由に差別し、これを攻撃するならば、たとえそれが自分たちの好まない意見の持主、あまり虫が好かないとおもっている政党や主義にたいするものであつても、敢然と民主主義と自由のためにたたかうのが、真の階級的労働組合のあり方です。

労働組合のなかには、自分と異つた意見と主義、主張をもっている人がたくさんいます。

統一とは一方を圧殺し、否認することではありません。たとえば、旧軍閥や安保のときの岸首相のように、自分の氣に入らない政党・団体・主義・主張をすべて「アカである」「危険分子である」「反国家的である」と否定したと同様に、反対意見の圧殺はファシズム（独裁主義）です。

組合民主主義は、ここから出発します。

命令で統一はまもれない

いま労働組合の運営のなかには、画一主義、形式的な民主主義が幅をきかしています。こ

れは多数決中心のアメリカ型民主主義です。

「豚肉喰いたい、牛肉喰いたい」「豚肉だ」「牛肉だ」「採決！」式の民主主義です。ここでは、独自の立場の尊重はありません。ブタ肉を喰いたいといっていた人に牛肉を喰わすときに、牛肉をその人たちの口にあったように、ブタ料理風に味をつけて喰べさせる配慮はありません。

組合の民主的運営のなかでは、たえず賃金配分案の決定のように、一〇〇人の意見も一とし一〇〇人の意見も一とみなして、指導部がこれを整理し、みんながまとまるために、必要な案を示し、全体の立場で正しい意見と誤った意見を明らかにし、これを組合員のなかに返してやり、もう一度討議させて、これをみんなのなかに定着させる努力をおこなうことが必要です。どうしてもしっくりしないときは、さらにもう一度点検することを徹底させることです。

労働者のなかの各業種・職種・職場・年令・勤続・性別・思想・信仰など、多くの相異点を認めながら、これを統一するためには、多数決主義や画一主義を警戒しなければなりません。このような運営が時おり、大さわざをおこすことさえあります。相異点を、統一するの、大衆討議です。「みんなできめて、みんなでやる」、これが、集団作業としての労働組合の正しいあり方です。

このためには、大衆討議を基礎にして、組合機関が万場一致か、やむえないときは多数決でものを決定します。この場合、この決定を、すべての組合員がまもるというルールと、決定を尊重する気持を基礎として、この決定がきめられなければなりません。ほんらい労働組合は、この種の決定を命令で押しつけ、指令・統制・罰金などで強制執行することをたて前とするものではないはずで、各人の意志と自覚をもとにして、要求獲得の手段として、統一を堅持すべきものです。

同時に、労働組合の組合員だけでなく、これらの組合員の参加する組合内の政党・グループ・宗教団体・サークルなどの団体も、これを尊重することです。これらの団体が労働組合の決定のうち、自分たちの気に喰わない部分だけを無視したり、これらの団体の利益を、労働者と労働組合の統一というもつとも重要な目標の上におくようなことのないように、最大の努力をおこなうべきです。大さわざの原因は、労働組合の形式主義と官僚主義、政党やグループなどの独善とセクト(宗派)主義の双方にあります。

統一とは「まとまる」ことです。労働者がまとまるためには、おたがいが馬鹿にしあつたり、敵対しあつたりするのではなく、対等に尊重しあうことが必要です。まとまるということとは、仲間との妥協であり、一定のルール(規則)とおきてを、労働者とそのかたまりがおたがいにまもり、一つになることです。

少数も多数になれる自由

自分たちの気に入った決定だけでなく、自分たちの意見とは反対の決定をも尊重することです。その決定にさいして一番大切にすべきことは、「少数者も賛同者をふやすことができれば多数派になれる」という自由であり、組合民主主義です。

少数派がなすべき努力は、組合の決定を無視して会議から退場したり、「どんな決定がなされても、これに従う意思はない」という態度をとることではないのです。また組合を解散したり、脱退したりすることでもありません。組合のルールにしたがい、自分の主張と賛成者をふやすためにあらゆる機会と方法を利用し、意見をのべ、説得し働きかけることです。

組合はこれらの表現の自由を、そのルールをまもっているかぎり、個人によるものでもグループなどによるものでも、自由に保障してゆくことも当然のことです。この労働者と組合が一定のルールのもとにまとまることは、相手に対抗してたたかうために必要なのです。このルールを無視することは、敵に利することになります。

今日、とくに労働組合の統一の力をつよめ、要求を獲得するための対抗力をふやすためには、異常な政党と労働組合の関係を精算して、これを正常化することが必要です。

いうまでもなく、労働組合と政党は、それぞれが独立した独自の団体です。労働組合は、職場の労働者をありのままの姿・主義・主張・信条の相異を問題にしないで、まとめる組織

です。これに対して、政党は、特定の主義・政策・綱領をもって集まる同志的な結合です。労働組合もすべての労働者を一人残らず組織することはできませんが、政党となるとつと制限されます。労働組合を自分のものと考えていないような労働者は、とうてい政党には入れません。

労働者階級の政党は、社会主義の政党であり、革命をその目的としていますから、「資本主義だってやってゆける」「労働者の条件の引上げは、労働組合があれば沢山だ」と思っている人は入党できません。当然、一定段階以上の政治的階級意識に達したものを組織します。だから、この二つは、独自性をもちながら相互に協力する関係が、つくられなければなりません。

政党は労働組合を指導すべきか

政党は資本家階級のもっている政治権力を、労働者階級のものとし、政治・経済・社会・思想・文化など全面にわたって、社会主義革命をおこなおうとする広い闘争を指導するものですから、つねに全体の労働者階級の利益という、高い広い立場をもとにして行動します。

労働組合、とくに日本の企業組合では、会社の立場や目の前の利益に目がくらみ、正しくものをみることでない場合が多くある欠点をもっていることは、さきにものべたとおり

です。たとえば、国鉄や私鉄運賃の値上げ問題をみても、労働組合では、とにかくこれを収入と関連づけ、「運賃が上れば賃金も上るではないか」「反対、反対もいいが、少しは当局や会社のこととも考えなければ」と考えます。運賃も経営の問題にされがちです。

しかし、これは政治的・階級的には正しい考え方ではありません。将来に連なり、国民経済と生活の全体の立場で、解釈と行動について正しい考えを示してゆくのが、階級政党の任務です。政党は資本主義の制度のなかで、運賃を通じての大衆収奪のカラクリと仕組みをバクロし、これを大衆に示します。運賃を全体の物価と関連づけ、独占資本の利益と結びつけ、とり組むべき方向を示してゆきます。

国会のなかで掛け引きに終始し、妥協案をつくるだけが政治家の役割ではありません。国会のなかでのたたかきを通して、国民と支配階級の利害の対立点を明らかにし、考えさせ、解決方向を示すのが政党の任務なのです。これが政党の指導ですし、このたたかきのなかで、政党は労働者にたいしても責任を負ってゆくべきものです。

ですから、政党は大衆団体にたいしても、これを指導し、革命という大事業を成功させる責任をもっています。革命は政党がおこなうものでなく、政党の指導で大衆がおこなうものですから。

指導能力と指導方法

しかし、政党が労働組合を指導するには、これに合った能力をもっていなければならないことは、いうまでもありません。とくに、日本の労働組合は、戦後強大な組織に成長し、行動、財政などの面でもつよい力を持ち、理論の面でも、実践の面でも、戦前とは比較にならないくらい大きくなっています。

このような組織をもつ労働組合を指導するには、組織力と理論や行動の面——たとえば政党员の数は労働組合より少なくても、高い理論と行動力、献身的な大衆奉仕の行動など、すぐれたものを党としても、党员個々人としても、もっていることが要求されます。

とくに政党のたたかいは、国会を中心にした議会内のたたかいと、院外の大衆行動を通じてのたたかいに大別されますが、この二つのたたかいを統一的にたたかっている政党の指導機関が、強固なものになる必要があります。

国會議員がすべて執行委員になっているような党の機関では、どうしても議員中心の政党になり、院外のたたかいが軽視され、革命の大事業のために、これらのたたかいを役だててゆくことができなくなります。執行部、中央委員会を中心に、全国的な指導体制をもち、議会のたたかいても、院外の闘争も、主要な点はすべて一つの方針で機関が指導する。院外の主要な大衆動員や闘争も、政党がこれを組織し、労働組合その他の大衆団体にこれをよびかけ

協力をもとめてゆくことが必要です。

この点、わが国はいろいろ論議や問題が残されているにしても、階級政党としての体制と力量は、日本共産党が整えています。日本社会党は、この点で、体制整備に拍車をかけていますが、多くの点で、まだ立ちおくれを示しています。

もう一つ問題なのは、政党の労働組合への指導方法が誤った場合に、労働組合のなかに混乱をおこす場合があります。労働組合と政党の正しい関係を打ち立てる障害になることがあります。かつての四・一七ストライキの際の日本共産党の行動などがその一例です。

今日では、労働組合の力が社会的にも、政治的にも、大きな影響力をもつにいたっています。労働組合組織が弱く小さなときは、労働組合も政党の指導をよく求めていました。その指導によってたたかいを進め、その組織をのぼすことができました。今日では組織も強大になり、業務も専門化し、政党と労働組合の中心的な機能は次第に分化されつつあります。

このような条件のなかでは、かつてのような強い指導は必要でなくなり、独自性を尊重しながら闘争を通じての協力、とくに政党は、日常闘争を通してその闘争の政治的性格・意義の宣伝・バクロ・教育を中心とし、従来と指導の方法が異ってくるのはとうぜんです。

また、古い時代とことになって、労働者階級の政党は単一ではなく、二つも三つもあること分裂していることを銘記すべきです。政党が一つである時期と国では、一つの労働組合機関

を一つの政党员が独占支配しても、さほど問題がおきなかったとしても、政党が分裂しているところでは、とうぜんに問題を引きおこします。

政党は、これらの現状を正しく把握しながら、指導の方法を考えるべきです。とくに、労働者と組合がまとまることに、細心の配慮をつくすことが必要です。

組合機関が審議決定すべきことを、政党やそのグループが事前に討議してもち込みあったり、たとえそれが可能であっても、組合機関と役員を、一つの政党で独占するため、役員をとりあうようなやり方に終始しているかぎり、労働者の統一したたかいは前進しません。

異常な内縁関係による混乱

日本社会党と総評の関係は異常です。もちろん、この点は、日本の労働運動の歴史と組合のなりたちと無関係ではありません。総評は社会党と支持関係を結び、共産党その他の政党とは、問題別に共闘という方針をとっているため、傘下組合も、同様の方針をとるか、他党とは共闘もしないという方針をとっています。

これは総評がよくいわれるように、日本の労働組合の分裂のなかで生まれ、民主化同盟を中心にした反共労働運動からはじまった組織であること、近くは四・一七ストなどの混乱が原因になっていることと切りはなせない結果です。

総評は「ニワトリからアヒルになった」といわれるように、その体質を変えて協調主義を排除し、戦闘性を増しつつあり、「政治闘争はいけけない」という資本の政治にも、屈服しないでたたかい、日本の労働組合と労働者に大きな影響をもつにいたしました。しかし、この点ではまだアヒルになっていませんし、社会党との「異常な内縁関係」をつづけています。このために、また多くの点で混乱がおきたり、労働組合の統一が確固たるものにならない原因になっています。

なかには、「組合員が、労働組合の推せんする支持政党の候補以外の他党の候補の選挙活動をおこない、組合を除名されて、会社はこれをユニオン・ショップにより解雇した。本人はこれを不服として、裁判で争った結果勝訴した。このことによって、労働組合の決定と権威にたいする組合員の信頼は失なわれる結果になり、困っている組合もある。しかし、勝った方も、裁判には勝ったものの素直に職場に入って働けない空気ができている」といった問題などもおきています。これは、政党と組合の関係を強制執行で処理し、教育・宣伝・説得と話しあいによる調整をさぼった「ブタ肉か、ギョウ肉か、採決！」式の運営のまねいた結果です。また、総評をはじめとした労働組合やその役員が、政党の活動の肩がわりをおこない、その資金をつくり、その政党の入党運動を請負うために、政党のセクト主義が災いし、それがいきおい他党の活動を抑圧したり、必要以上に制限したりする結果にもなっています。

このためかえてひいきの引き倒しになり、社会党がほんものの階級政党、社会主義の党、行動の党、革命政党になることの障害になっていきます。それだけでなく、労働組合が政党的組合になって、行動が逆にみずからの「労働組合にかえれ」という主張とは反対の結果になったり、政党員の対立が影響して、一般の組合員のなかに「組合は奴らのもので、俺たちのものではない」とおもうような空気をふやしています。

しかし、最近では、このようなことを正そうとする動きも高まっています。とくに、労働者の創意、自発性を大切にし、統制としめつけより、教育と説得を大切にしようという反省が出ています。この点一日も早く、異常な関係を精算する努力をつづけることが必要です。

とくに、最近の独占資本の労働者への搾取強化と分裂攻撃がはげしくなり、すべての労働者と組合、とくに、労働者階級を中心にした勤労者が団結して、「キリで穴をあけるように」力を集中してあたらないければ、一職場一工場の反合理化の要求も通らないというきびしい状況が、これを要求しているのです。

反独占のより高度な統一闘争

今日のようなきびしい合理化のもとでは、どんな合理化の小さい条件闘争でも、労働者の権利や労働条件の点検闘争でも、労働者一人ひとりの積極性をもとにしたすべての労働者の

協力、政党グループ、サークル、あらゆる宗派の人、とくに関連する地域・業種・職域・産業などの労働者の統一と協力がなければ、要求を獲得することはできないのです。 ㊦

職場を基礎にした反独占の統一行動こそ必要です。とくに、独占資本は、この統一の力を弱めるために、労働者と組合の統一には、さほど重要でない思想や支持政党のちがいを、誇大に宣伝します。労働者を、反共と容共に分裂させようとする思想攻撃を強めております。アカ攻撃もその一つです。

いま必要なことは、統一とその目標の障害になるすべての要素を排除し、統一を前進させるあらゆる要素を拡大することです。

8 団体交渉の再検討

組織強化の第三の課題、それは労働組合の団体交渉の権利と能力を再検討することです。くり返えしのべてきたように、私たちの要求や希望や不満は、相手とかけあうことによつて実を結びます。私たち労働者が自分一人で資本家に、「賃金を上げてくれ」といっても、「賃金が安かったら、明日から会社へこなくていい」といわれればおしまいです。これをみんな

が団結して組合をつくり、その代表によってかけあう、これが団体交渉です。だから団体交渉をちゃんとやれるかどうか、その労働組合の評価をきめるもの、さしになるといえます。

交渉委員は組合がきめる

ところでこの労働組合の団体交渉を、その組合の幹部がやるか、あるいは第三者に委任するか、他の企業の労働者の条件とこれを比較し、あるいはかつてあった状態といまの状態とを歴史的によく比較し、これを全体的な立場で考えることができる産業別組織の代表や同業種の他の経験の深い人たちにおこなわせるか。こういったことは、労働組合自身が誰にも干渉されないで、自主的にきめることだという話は前にしました。

「従業員でなければ交渉できない」ということは、雇主の一方的な主張です。それは、労働組合の交渉を自由に誰でも委任することができるといふ権利の否定です。労働組合の自主的な団結、つまり「私たちが自由に労働組合を結成することの自由」、また「いまある労働組合に参加することの自由」、「何人にも拘束されたり干渉されないで、組合の幹部を自由に選出する自由」、それから「だれを団体交渉にあたらせるかを組合が自主的に選んで決定する自由」——これらは、労働者と労働組合の基本的な権利です。そしてこの原則を保障したのが問題のILO八七号条約です。

このように労働組合は、みんなで考え、みんなで相談し、みんなできめて、みんなで行なう大衆のものであります。これは労働組合の自治権であり、その貞操です。絶対にとりひきの道具に使用することのできない、基本権なのです。

団交軽視は共通の弱点

団体交渉は、労働組合の本部だけでなく、支部・分会・職場委員会なども、もちろんこれを行ないます。支部・分会などのおこなう団体交渉と労働組合本部のおこなう交渉を区別して、本部と会社の代表機関でおこなうものを団体交渉といい、その他の交渉を、支部交渉・分会交渉・職場交渉などとよんでいるのが通例です。

憲法も「勤労者の団結権、団体交渉権……」といっていますから、団体交渉をおこなう権利は一人ひとりの労働者がもっていると解釈するのが正当です。労働組合である以上、その連合会もこれをおこないます。

このように、労働組合にとって団体交渉は、その存立の証拠にもなるといふべき、大切な機能です。労働組合として、団体交渉ができない、ということは一小时前じゃないことです。

地域・業種・産業別の労働組合やその連合組織がたくさんあります。これらの組織も、労働組合である以上、その加盟組合の一つの問題、一組合員の要求・問題についても、直接会

社に交渉を申し入れ、団体交渉をすることが出来る組織でなければ、労働組合連合会としてのほんとうの機能を備えているということはできません。企業内の組合がその団体交渉力を強化するためには、交渉委任をおこなうだけでなく、共通の問題について、地域・業種・職種ごとに、共同交渉・集団交渉・統一交渉などをおこないます。

労働組合はこれらの方法をとることによって、たえず他社の条件、情況を正確に広く知ることができ、また一時期だけでなく、長期にわたる歴史的経過などを理解しながら、団体交渉にあたることができます。また、「委員長として、所詮いつかは会社の仕事をしなければならぬ」という企業組合の弱点を補いながら団体交渉力を強め、交渉に臨むことができます。この点から、労働組合の団体交渉の能力をもっと強化することに力を入れるべきですし、日本の場合とくに、全国組織や地域の連合組織の交渉権の確立と体制強化が必要です。団体交渉の軽視は、日本の労働組合の一つの弱点です。

団交は技術ではない

労働組合の力量は、団体交渉の能力いかにかかっていること、幹部の能力は、幹部が組合員の要求を堂々たる態度で主張し、これを貫徹していく力量、また、その団体交渉を通じて労働者の団結をより強固なものにし、これと結合しながらさらに交渉を展開していく力量

のいかんにかかることを、私は強調してきました。このために、幹部は状況を正しくつかみ、みんなの職場の事実や条件について正しく理解をもち、その主張をまとめ、要求の解決方法を考え、協定や通達や慣行などをよく調べ、団体交渉の準備を充分に行ない、その交渉を成果あらしめることが必要です。そして、とくにこの交渉を有効にするために、ストライキと団体交渉を結合していくことです。ストライキをおそれる空気、ストライキをバカにする空気をなくすることが大事です。

ここで、強調する団体交渉とその能力とは、たんに部屋のなかの話しあいだけをうまくやる、技術的なとりひきとその能力をさすものだ、と誤解してはいけません。団体交渉の場こそ、まさに労資対決の重要な場なのです。一つの問題について、労資の考え方と態度が、このときほど明確にされることはありません。ところが、これが幹部だけのものにひとり占めされて、「今日の団交？」 大したことあねえよ」ですまされているなら、ほんとうの団体交渉にはなりません。

情況が正しく労働者に知らされ、とうぜん必要な点について、交渉委員の考えがつけ加わえられ知らされます。職場新聞・ニュース・オルグ活動が、これにともなっておこってきます。労働者の反発・抵抗・意見などは、さらに労働組合の主張を、確信あるものにするのができ、新しく提供してくれた労働者からの情報は、団交の新材料として役立てることがで

きます。

ときには、指導部は、団交を利用し、組合員にことの真実を知らせ、雇主側の不当な意図をバクロする場とすることも忘れてはなりません。そういうなかで、労働者の考えは一つになり、固まってゆきます。労働者は会社の考えに怒り、対抗策を考えることになり、職場でこのための話しがすすみます。職場の行動は多くのものをつけ加えるでしょう。かくて、団交の部屋にいたる指導と、組合員の結合もより強化されていきます。

「しつかりやれ」「頑張れ」のカラさけびだけでなく、事実と数字を基礎にした宣伝とバクロのなかで、組合の体制は固まり、とうぜんこれは相手に反映し、団交の主張を、内容ゆたかで迫力あるものにしてゆくことができます。

団交は、幹部の願いやハツタリではなく、組合員の生活と仕事、職場からだされてくる事実と数字でウラ打ちされた主張が基本にされたとき、いちばん力あるものになります。

交渉力つよめるストライキ

ほんらいストライキは、手段であつて、目的とはちがいます。ストライキ下の団体交渉こそが、ほんとうのあるべき団体交渉の姿です。私たちがものを売るときは、まず値段をきめてはじめて代価としての金銭を受けとり、ものを渡します。だから、労働力の売買において

も、ものを売り渡す前に交渉をすること、これが対等の交渉、ほんとうの交渉です。

ほんらいは賃金がきまり、それをもらってから職場に入り、機械について働くべきなのです。こんなに物価がどんどん上がるような状況では、むしろ毎日だって交渉して賃金を改訂し、これを先に受けとってから働きたいのです。「おはようございます。社長今日はいくらにしますか」「八〇〇円じゃどうだ」「だめだめ、一五〇〇円にしてもらいましょう」と交渉して、一〇〇〇円ときまります。「さあさあ、きまったのだからまず働きなさい」「いや、その前に賃金をください。それから働きます」ということで、賃金をもらってから働く。次の日もまた、「今日はいくらにしましょう」と同じようにかけあっていくべきです。

これを私たちは、げんざいは一年に一回の春闘を境にして、むしろ一年間の労働力の売値をきめて働くというやり方をとっております。それも「もらって働き、もらって働く」べきもののなに、「働いて預け、働いて預け」で、一カ月たってからそのとり分を給料日に受けとっているのです。だからいま「ある」状態は、ほんらい「あるべき」姿とはちがっているのです。この「ある」状態で、賃金を上げよ、要求を通せという団体交渉をおこなっています。

しかしこの「ある状態」での交渉では、相手方は別に痛痒を感じない状況下の交渉ですから、対等な交渉にはならず、満足な結果をえられません。そこで交渉がうまくいかないとき

に、「ハンマーを投げすてて」、機械から手を離し、「ある」状態から、「あるべき」姿にかえし、労働者のもっている力を示しながら、対等な団体交渉を行なうわけです。そこで交渉力が強化されて、要求が通るような団体交渉を媒介として、それが実を結んでゆきます。

このときのストライキは、交渉力を強めるための手段です。もちろん、労働組合のストライキはこういった雇い主との交渉の手段としてのストライキだけではなく、政治的なストライキもあるし、また労働者がどんなに怒っているかとその力を示す抗議的なストライキもあります。しかし、労働組合活動の機能からみて、もっとも重要で数多くおこなうストライキは、やはり労働者が団体交渉力を強める手段としておこなうストライキです。

労働者の姿をほんらいのあるべき姿にかえすこと、これが労働者の基本的な権利である団体交渉とストライキなのです。

ストライキは基本的な権利

ストライキをこわがったり、これをバカにしたりすることは、まちがいです。ストライキの権利は、魚屋さんだって八百屋さんだってあるのです。また、会社だってもっています。

私は私鉄に働いていますが、バスの会社だって「車掌さん、駅までいくらですか」「五〇円です」「私は支払い能力がないのですが、二〇円で駅まで行ってくれないか」といえば、

「おそれいりますがお客さん、五〇円たまったらきてください。発車！」ということになります。つまり、サービスを売って経営をやっている会社にとっては、サービスを金にかえる条件があるのです。魚屋さんも一匹五〇円と正札をつけてアジやサバなど売っているときに、「二〇円で無理に売ってくれ」ということで頑張れば、「旦那、すみませんがまたこんどにしてください」と魚屋さんから売ることを拒否されます。これが魚屋の権利です。

商品売り止めの権利、これがストライキ権です。ものを金にかえるときの条件、魚屋なら魚屋さんの値段の提案にあたるものが、労働者の賃金要求です。交渉をおこなって、それが通らなかったときに売ることをやめる権利が、とうぜんに労働者にもあります。これは経営者も生産物の取引きでやっていることです。だから労働者にも労働力の売り止めの権利を認めるということが、ストライキ権の保障に対する要求となったのです。

しかし、労働者が団結して、労働力を売るのをやめて賃上げ要求などしてくると、その要求分だけ資本家の利潤が減ります。だから資本家階級は、その代弁者である政府にストライキの権利を弾圧させたし、また、いろんな法律上のワクをはめさせてきました。個々の資本家もありとあらゆる手を使って、ストライキは悪いことだといひ、その基本になる団結を弱め、労働者がストライキ行動に立ち上がることを抑えつけ、妨害してきているのです。

労働力を、売り止めするストライキは、労働者のとうぜんな権利であること。資本家に対

抗してこの権利を行使していくためには、基本的な組織づくりが一步一步確実にすすめられてその実力を発揮できる団結をつくっていくこと。このことによってはじめてそれが効果的なものになり、権利として労働者の手に守られ、ひろがっていくのだといえます。

これらの主要な運動上の課題や問題を解決することは、今日の時代を正しく生き抜くための労働者階級とわれわれ労働組合の実践上の大きな任務です。このような課題を解決して、労働組合をほんとうに、私たちの労働条件と権利と、そしてこのための不可欠の条件である平和を守る力量をもち、その任務を果たすものとなることができます。

内 山 光 雄 (うちやま・みつを)

1921年 金沢市に生まる

現在 私鉄総連組織部長

主な著書

「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」(労働旬報社)

「組合活動家ノート」(労働旬報社)

検印省略

労働運動入門

発 行	昭和41年10月15日 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) 3 6 8 1 - 5 振 替 東 京 1 8 0 3 7 4
装 幀	楠 原 義 一
印刷所	東銀座印刷出版KK
製本所	東京・荻原製本

定価 200円

職場の思想闘争

富岡 隆

二〇〇円

最低賃金制入門

黒川 俊雄

一六〇円

賃金入門

高木 督夫

二〇〇円

労働基準法入門

青木 宗也

二〇〇円

婦人労働者の権利

糸井 常喜

労働運動入門

内山 光雄

二〇〇円

社会保障入門

吉田 秀夫

安保体制と治安政策

宮内 裕

二二〇円

「合理化」問題入門

戸木田嘉久

権利闘争講話

沼田稻次郎

労働組合入門

中林賢二郎

職場活動の権利

本多 淳亮

就業規則入門

窪田 隼人

賃金闘争入門

辻岡 靖仁