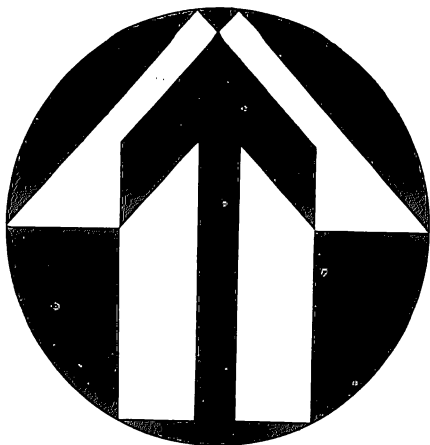

労働組合のABC

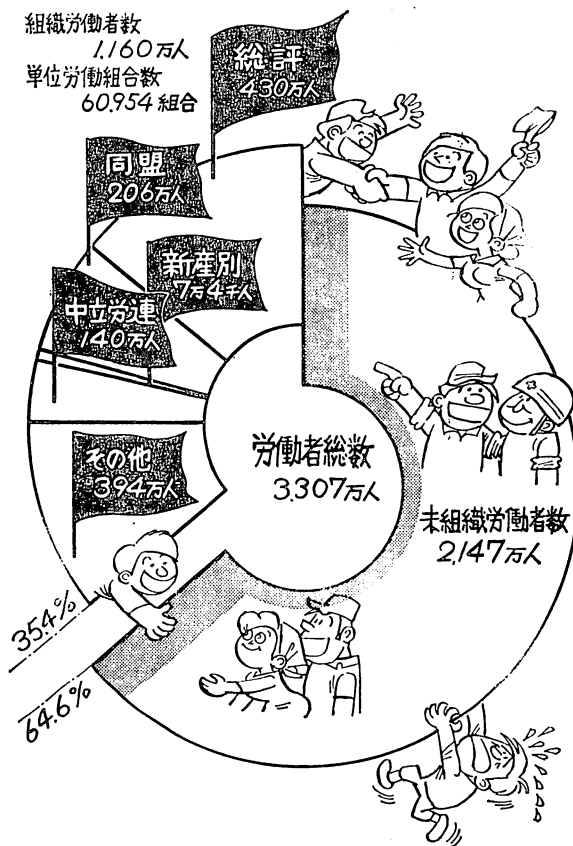
内山光雄著



企画／労働教育事業センター

日本の労働組合

—1970年現在—



マンガ・坂井よしはる

○ 労働省調査

第一章 労働者はなぜ団結するか

私たちは会社に雇われて労働者になったのではなく、そのまゝに労働者 だった……………	四
日本の労働者・サラリーマンは国民の最大多数者である……………	六
労働者は「目にみえない商品・労働力」の所有者である……………	八
資本家階級の繁栄と労働者階級の幸福とは結びつかない……………	一〇
入社試験・面接がウソのつき合いになるのは、労働者が競争しあうから である……………	二
「団結」とは労働力の安売り競争をしないことである……………	四
労働者は法律があるから団結しているのではない……………	六
弾圧と抑圧に抗して労働者の団結はかちとられてきた……………	八
戦後の運動のなかで「組合はアカのやること」という空気は少なくなった……………	二〇

法律はたたかいのなかで生まれた「運動の武器」である……………	三
日本の憲法は労働者に三つの基本的権利をみとめている……………	四
「団体交渉」は労働組合の生命のようなものである……………	六
大資本家も商店主もストライキをやっており労働者にも仕事をやめる権利がある……………	六
労働協約は労働者のたたかいの中から生まれた成果である……………	三
ユニオン・ショップ協定を結ぶことは、労働者の団結の自由を犯すことにはならない……………	三

第二章 労働組合がめざすもの

労働組合は思想や信条ではなく、労働者の要求で統一し団結する……………	三
労働組合は労働者の自主的組織であり、組合活動の自由と権利をまもるためにたたかう……………	六
労働組合には経済闘争・政治闘争・共済活動の三つの重要な機能がある……………	四〇
労働組合の職場での活動には五つある……………	四三
職場は労働組合の原点であり土台である……………	四四
企業別組合が日本の労働組合運動の基礎になっている……………	四六
企業別組合の利点と欠点を正しくつかむことは強い組合を育てる……………	四六
どの国の労働組合でも賃上げと時間短縮要求は一つのものとしてたたかわれている……………	五〇

労働組合の合理化反対闘争の終着駅は社会主義の実現である……………三

平和をまもり社会保障を拡充させるたたいは、労働者と労働組合の統

一を前進させる……………四

労働者階級の解放をめざすたたいに国境はない……………五

第三章 労働組合をどう強くするか

戦争の時代にはいつでも労働組合にたいする激しい弾圧がおこなわれる……………六

座り込みストライキは日本の労働者の弱さのあらわれである……………三

労働組合には「遠心」と「求心」の二つの運動が必要である……………四

機械的に多数決第一主義の組合運営は労働者の統一と団結を弱める……………六

職場でのたたいは労働組合を強化する重要な力ギである……………六

労働組合の力は地域・産業別に結集すれば強くなる……………七

労働組合・労働戦線の分裂は資本の攻撃と結びついて引きおこされる……………三

労働組合と政党の協力関係はあくまで対等でなければならぬ……………四

労働組合と政党の共同行動が発展したとき、勤労国民の権利と要求は前

進する……………七

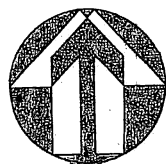
青年労働者が労働組合運動の強化に果たす役割は大きい……………六

マンガ——坂井よしはる

装幀——天造直子

第一章

労働者はなぜ団結するか

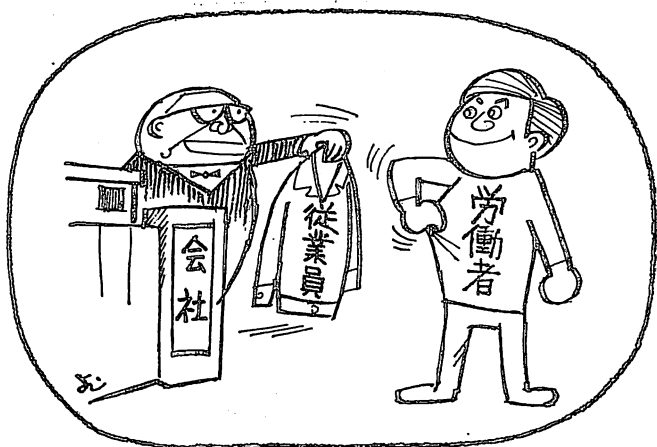


★私たちは会社に雇われて労働者になったのではなく、そのまゑに労働者だった。

「きみは、どうして労働者になったのか?」「どうしてなかったかって、会社に入ってから労働者になったのよ」「そのまゑは、なにしてた?」「学生だったから、学校に行っていたさ」「じゃあ、おめえ会社の従業員か?」「そうだよ、それじゃあ労働者じゃねえのか?」「バカだなあ、従業員のことを労働組合がよぶときに、労働者っていうんだよ……」

たしかに使用者との雇用契約が結ばれ、企業や官公庁で働くようになったから労働者となり、会社は私たちのことを「わが社の従業員」とよび、「労働組合は労働者」とよんでいるようにみえます。しかし、これは平面的な見方であり考え方です。私たちが雇主のまゑに立ったとき、すでに私たちは「労働者階級」の一員として、労働者の仲間入りをしていたのです。

労働者とは、自分の労働能力を雇主に売り渡し、賃金をうけとり、これで生活をいとなむ階級であり、資本主義・社会主義・植民地という社会体制の違いをこえ、白人・黒人・黄色人という皮ふの色の違いに関係なく、共通の立場にある仲間の一員をさしています。失業者には雇主がいませんが、従業員ではなくとも働く意思と能力がある限り、まちがいなく労働者です。労働者とは、企業をこえた働くもの同士のヨコの関係をさしているのです。したがって、労働者と資本家の社会的・階級的立場を、会社の「社長」と「従業員」という狭い企業の内に入



れてしまうことは大きな誤りです。社長と従業員の雇用契約の関係は、企業内の支配と被支配の関係であり、賃金を通して労働者が資本家に搾取され、支配されているタテの関係をさすものです。

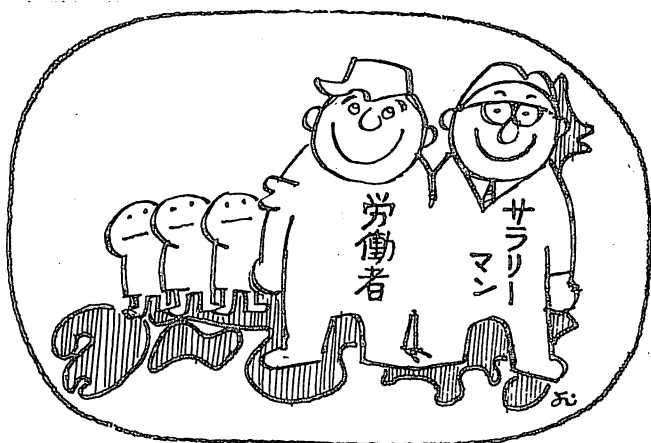
さらに労働者と資本家の関係は、単に賃金を通して雇用関係が成立していることをさすだけではなく、物価・税金・思想・文化・政治など、生活の全面にも及んでいます。平面的に個々の企業の社長と従業員の関係をみれば、中小企業のように一見利害が一致し、ふれ合うように思うことも少なくありません。しかし、資本家階級と労働者階級という二つの異なった社会群——生産手段をもっているものと、もっていないものの立場は明らかに相違し、根本の利害関係は対立しています。だから「労使関係」と「労資の関係」は明らかに違います。労使は企業内、労資は企業外、一方はタテ、他方はヨコの関係であり、前者は雇用関係、後者は社会的・階級的關係をさすのです。

★日本の労働者・サラリーマンは、国民の最大多数者である。

日本の人口は、いま一億三七九万人（一九七〇年）を数えています。このうち一五歳以上は七八八五万人であり、就業者の数は五〇九四万人、労働者・サラリーマンなどの雇用者が三三〇七万人になっています。すなわち、労働者・サラリーマンの数が就業人口の六五％、一五歳以上の人口の四二％も占めているのです。

まさに労働者・サラリーマンこそ、国民の最大多数者なのです。しかもこの数は、一九五五年（昭三〇）の一七〇〇万人と比べてみると、その倍近くになっています。とくにここ数年、家族従業者Ⅱ第一次産業といわれる農林・水産・漁業などで働く人の数が大きく減っています。たとえば、農業人口は一九五九年に一四五〇万人だったのが、六九年には八七八万人になり、年平均五七万人もの減少となっています。農家の戸数は、一九六〇年の六〇〇万戸から七〇年の五三四万戸に減っています。労働者・サラリーマンが増加した理由の一つは、ここにありません。

資本主義の高度な発達につれて、どこの国でも労働者の数はふえ、社会的にも政治的にも一つの大きな勢力になっており、日本もその例外ではありません。とりわけ最近では、国家公務員など国の機関とその外郭組織で働くもの、商業・サービス関係、デパートやスーパーマケ



ット、卸売・小売業、生命保険・銀行・信用金庫などの金融機関、教育・医療関係などで働くサラリーマンの増加が目立っています。

いうまでもなく労働者のなかには、農林・水産・漁業・地下産業、建設・製造工業などの職場で直接生産に従事し、資源や製品をつくりだす労働者、これらの製品を貯蔵・保管・運搬する労働者、さらにこうした生産活動に従事する労働者を輸送する労働者など、多種多様な労働者がふくまれています。

このように、今日の社会生活・生産活動のなかで、もっとも重要な位置と役割をもっているのは、私たち労働者です。自分たちが、もっとも価値が低く、社会の片隅で肩をすぼめてひっそりと暮らさなければならぬと思いきまされている生産労働者こそ、実は社会に物質的な富と価値を生みだす担い手であり、国民の最大多数者としての誇りある階級の一員なのです。

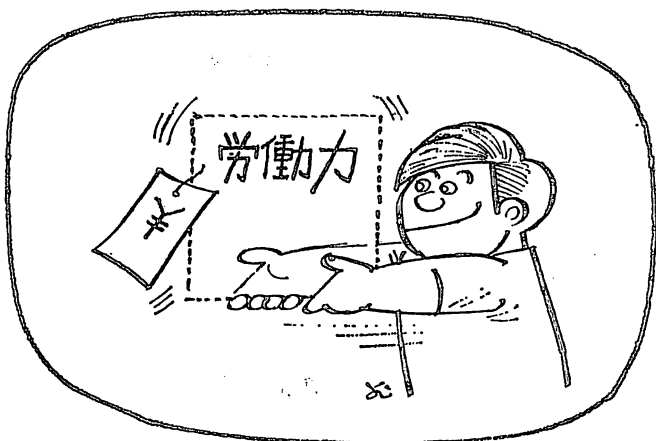
★労働者は、目にみえない商品・労働力の所有者である。

私たち労働者のなかには、できうるなら上級の学校にすすんで勉強をつづけたいと願っている人、あるいは商店や工場主にあこがれた人、お嫁入りの準備のためにお茶やお花を習って稽古事に毎日を暮らせるような生活にあこがれた人もいます。しかし、多くの人たちは、やはり働かなければならなかったのです。それは経済的な理由によるものです。

私たちが会社就職し、雇主をみつめて働くのは生活のためであり、働くことは私たちの生活をつたえて、これを幸せにするための手段です。日本は資本主義の国ですから、“所有”ということが社会の仕組みの根本になっています。資本主義社会の生産手段を所有するのは、いうまでもなく資本家です。

労働者にとっては、賃金＝労働力の価格だけが唯一の生活のよりどころです。ところが、生産手段である工場、土地、資金などの所有者＝資本家は、多くの株式所得、不動産の売買や価格の値上げなどによる収入、資金の貸借による金利などの所有を手に行うことができます。これらの“所有”を生む“生産手段”は、簡単にその所有者である人間の手中から切り離して売買することもでき、人に貸したり借りたりすることもできます。

しかし、労働力の売買はそうはできません。労働者は、その身体をもって働かなければなら



ないからです。「ハイ、労働力三時間分」という具合にはいかないのです。

「労働力は商品のような物質ではない」という人もいます。だが、今日の社会においては、商品としてしか扱われていないのです。これは私たちのそう思いたくないという気持とは、まったく無関係な現実です。「労働力って形がないではないか。そんな商品がいったいどこにあるか」という人もいるかも知れません。しかし、資本主義社会では、いろいろな「権利」さえ取り引きの対象になり、空気をえ売買されているのです。これらは、みんな「形」のないものなのです。

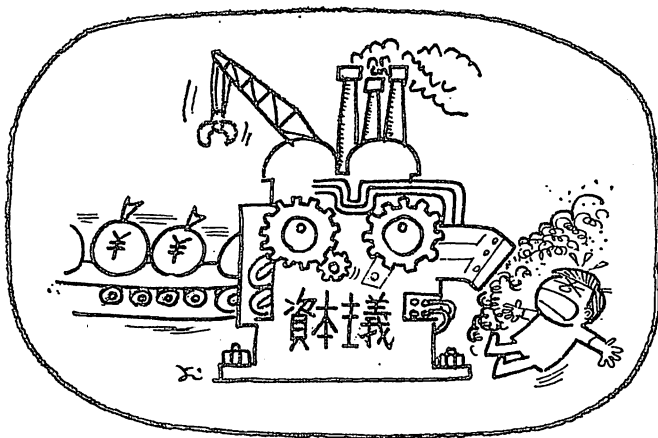
このように労働力は、特殊な商品としての性格があります。このため雇主と労働者が労働契約をむすんで成りたつ労使関係も、商品としての労働力売買の契約が対等でおこなわれないために、人間関係まで「支配」と「被支配」の関係にあるように思われてくるのです。

★資本家階級の繁栄と労働者階級の幸福とは結びつかない。

資本主義社会では、「働くこと」ではなく「所有すること」——生産手段をもつことが、すべての仕組みのものになっています。だからこの社会を支配する資本家階級は、たがいに「最大限の利潤」をあげるために競争しあっています。そして、その結果として社会に生産の進歩発達をもたらされています。

しかし、社会進歩は「結果」であって「目的」ではありません。最大限の利潤をあげることが目的のすべてです。機械をいれ、資金を導入し、設備を大きくするのも、資本家階級の目的の一つです。社会の進歩や国民の福祉向上のためでも、健全な国家社会をつくるためでも、労働者の利益をはかり賃金をよくするためでもないのです。すべての生産活動は、ただ一つ「もうけ」のためになされているのです。だから資本家階級は、「もうけ」のためには社会の利益にならないことでも、「商売」として成り立てばあえて手を下すということになります。人間を使うより機械を導入したほうが、「もうけ」がふえるというときだけ機械をいれるのです。

たしかに資本主義社会では、機械の導入によって生産の進歩がおこなわれています。しかし、それはメチャクチャな生産の進歩です。なぜなら、生産の進歩が競争の目的としておこなわれているのではなく、先にもふれたように「結果」としてもたらされているからです。そして、



これらの競争のシワよせは、労働者に最大限にかぶせられています。競争の結果もたらされる社会の進歩も、そのまま労働者のものにはなっていないのです。いいかえれば、資本主義社会では、機械というものは「富」をつくり出すものであっても、人間の「幸福」をつくり出すものではないのです。

このような社会に生きる労働者の幸福とは、やはり資本家階級とのたたかいと自分たちの努力によってしか得られないものです。どんなに資本主義が発達し、生産の進歩があろうとも、労働者と資本家の階級的な関係、社会関係が変わるものではありません。つまり、労働者の犠牲なくして資本主義が発展し進歩することはできないのです。

私たちは、資本主義社会について考えるとき、資本家階級の繁栄と労働者階級の幸福とはけっして結びつかず、ぜんぜん別のものだということを自覚することが必要です。

★入社試験・面接がウソのつき合いになるのは、労働者が競争しあうからである。

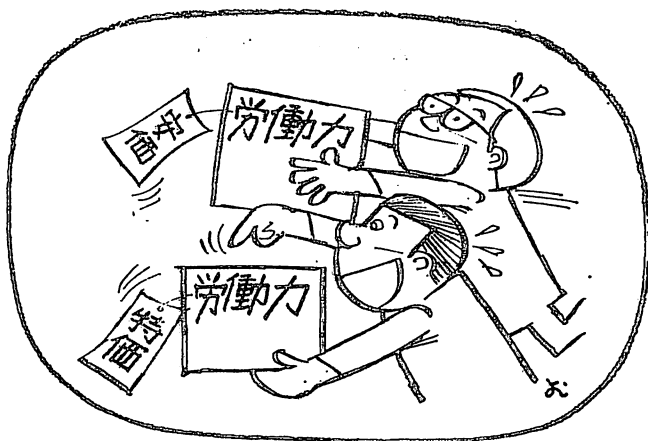
労働者が雇主をもとめ、会社や役所・団体などに入るとき、一人ひとりの労働者が、雇主とこれを代表する人たちの前に立ち、面接をうけたり試験をされたりします。これは求人者の資本家とその代理人、求職者といわれる労働者とが「雇用契約」をむすぶための交渉です。資本主義の生産のなかで、必要で欠くことのできない労働力という商品を、資本家という雇主たちが買いつけるのが面接であり、入社の交渉です。

労働者は、労働力という商品の売買にさいして、その雇主のまえに立つとき、労働契約を雇主と使用者と協議してきめることになっていながら、まったく対等できめることができません。すべての商品の売買や貸借といった契約は、利害の当事者がまったく対等の立場——一対一の関係で相談し、その価格や条件などをとりきめます。しかし、労働契約の関係は、まったく対等というわけにはいきかないのです。

「あなたは、いくらぐらい賃金が欲しいんですか」

「はい、いくらでも結構です。きめられているだけもらえれば……」

労働者のなかには、賃金・労働時間・休日休暇などの詳細なことは一切知らされず、雇われて会社に入ってから始めて知るものも少なくないのです。



「あなたは、なぜこの会社を希望し、働く気になったのですか」

「はい、どうせ働くなら安定した会社がいいと思いますし、企業の将来性もありますから……」

面接試験でこたえる労働者の声は、はたしてほんとうの声といえるでしょうか。労働者は、「二、三か月働いてみて駄目なら、またどこかに変わればいい」と思っている。自分の労働力をできるだけいい条件で売りつけ、いい雇主をみつげるためには、自分のホンネをかくし、心にもないウソや口実をつくらねばならないのです。

ところが、これは労働者が、おたがい労働力をいい条件で処分するために対立し、競争し合うからであり、社会的立場がそうさせるのです。いいかえれば、労働者が競争し合えば、それだけ雇主は有利な立場にたつことができるというわけです。

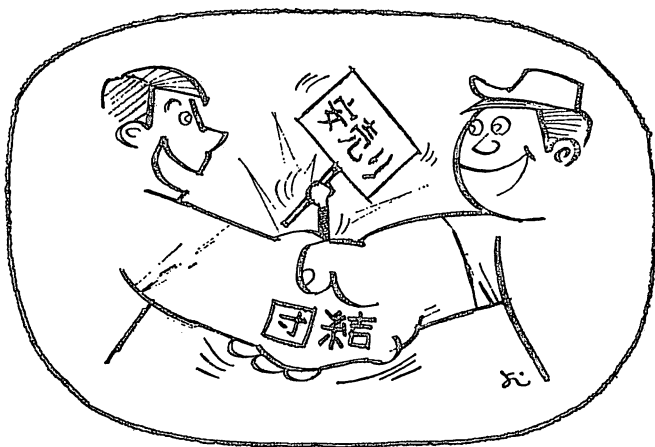
★『団結』とは労働力の安売り競争をしないことである。

労働者は、賃金や勤務場所ぐらいいはきめられますが、あとはほとんど雇主に一任です。雇主たちは労働契約が成立すると、まかされた労働力を自分たちの都合のいいように処分しようとします。このために雇主がつくる規則と基準が、「就業規則」といわれるものです。

労働者は、「今般、私は貴社に入ることの許可されましたので、会社の諸規定・諸規則を厳守し、勤務に精励することを誓約いたします」といった主旨の誓約書にサインし、保証人をたてて正式に雇用契約を結びます。翌日からは従業員として働く生活が始まります。こうして労働者の一挙手・一投足——労働者としての企業における働き方・労働力の処理方法は、就業規則できめられ、雇主の判断と意思にまかされることになります。

もし労働者が、きめられた労働条件や待遇について、「こんなはずではなかった」と考えたらどうすればいいでしょうか。もういちど入社試験をやり直し、労働条件や待遇をかえることが可能なら問題はありません。しかし、ここで労働者に許された自由は、その企業をやめて他の企業に移ることだけです。でも、他の企業に変わり、新しい雇主をみつけたとしても、ふたたび同じ状態に立たされる自分を知ることになります。

そこで労働者は、会社をやめることもできず、だからといって働かないで生きていくわけに



もいかず、「ええ、クソッ」とフトンをかぶり泣いて寝ることになります。泣いて寝るとは、あきらめるということです。労働者があきらめて黙って働いておれば、そこに「合意」が成立していると見なされても仕方がありません。労働者にとっては、まったく不合理な話です。

しかし、労働者はいつまでも、こんな状態に甘んじているわけがありません。とうぜん労働者は、自分たちの運命について考え、これを自分たちの手で切りひらいてゆこうとし、行動に移してゆきます。このために考えた知恵が、労働者が手をにぎり団結することです。団結とは、いわば競争とのたたかいです。

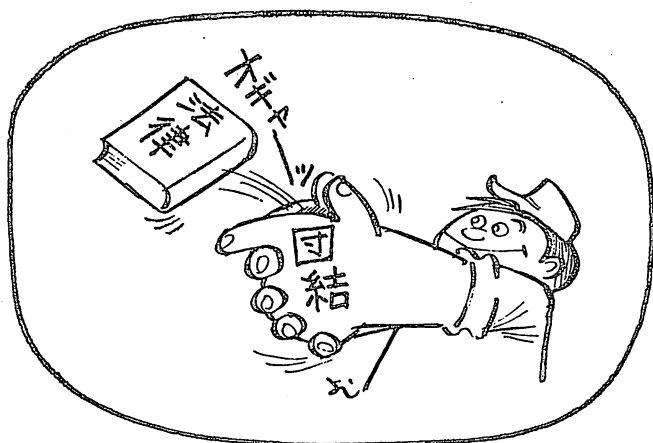
こうして労働者は、自分たちが労働力を売らなければ生きていくことができないという弱い立場に押し流され、労働力の安売り競争をすることが自分たちの立場を不利にしていることに気づき、団結して労働組合をつくりだしたのです。

★労働者は法律があるから団結しているのではない。

ある労働組合で「君たちは、どうして組合をつくり、これに加入しているのか」ときいたところ、「労働組合法があるからだ」という答えがはねかえってきました。

日本で「労働組合法」が施行されたのは、一九四六年（昭二一）の三月のことです。しかし、労働組合と労働者の運動は、この法律がつくられる以前にもあったのです。私たちの仲間のなごには、「労働者の労働条件は労働基準法できめてくれる」「公務員の賃金は人事院勧告できまる」「国鉄・動力車・全通などの労働組合は争議行為を禁じられている」といった考え方が、大変よく支配しています。

ところで、一部の労働者の運動が、一つの企業や産業にひろがり、やがて全国的な運動へと発展していきます。各国の経済の発達も、国と国の関係を密接なものにし、同時に労働運動の分野でも国際的な連帯関係を生みだすことになります。こうした運動の発展は、次第に各国の資本家階級と労働者階級の力関係にも影響を及ぼし、企業と国の政策を変えさせ、労働者の団結をしぶしながらみとめる方向に変わっていきます。つまり、労働者の運動に圧倒され、妥協を余儀なくされた政府や資本家たちは団結を承認し、条件つきで労働組合をみとめる態度をとることになります。こうして生まれたのが、「労働法」と「労働協約」なのです。その条件



も、「穏健なものとはみとめるが、過激なものはいけない」「経済闘争を主とするのはいいが、政治闘争はダメだ」「会社の従業員のみでつくる組合とは交渉するが、従業員以外のものをふくむ組合とは交渉できない」ことが強調され、これに反しない限り団結の自由と団体交渉・ストライキなどの行動をみとめ、運動を犯罪として取り締まった段階から、法律でも、企業内でも承認するところまで進歩してきたのです。さらに労働組合の「法認」は、大きな力となって運動を前進させ、労働者の組織化をすすめるうえで重要な力を発揮します。日本においても、第二次大戦後に労働組合法、労働基準法をはじめ、各種の社会保険などの立法化が、労働運動の大きな発展の力になったことをみれば明らかです。

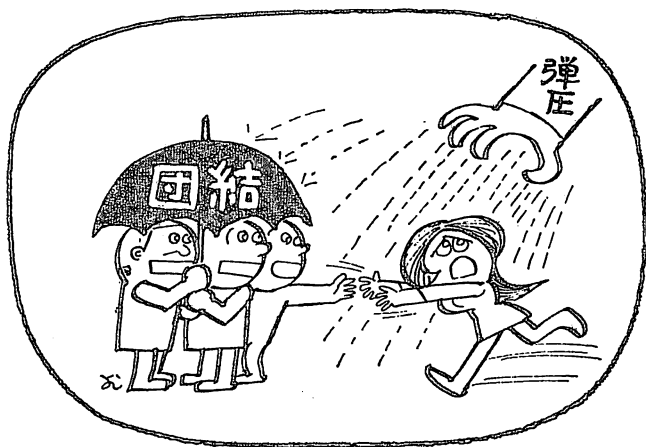
私たちは、この法律以前の先輩たちの苦難なたたかいと法律と運動の前進という二つの相関関係を重視して、職場での運動やたたかいをつよめることが大切です。

★弾圧と抑圧に抗して労働者の“団結”はかちとられてきた。

イギリスでは、一八〇〇年の終わりから一九〇〇年にかけて、きびしい弾圧をのりこえて労働組合づくりが広がりました。他のヨーロッパ諸国でも、一八〇〇年代の後半になり、機械の利用・交通機関と通信技術の発達で労働者の数も急速にふえ、お互いに競争しあうことをやめて雇主につよく対抗し、権益をまもうとする動きが高まりました。そこで一つの職能の熟練工だけという狭い組合から、すべての企業と産業全体の労働者を組織し、産業別の労働組合をつくるようになりました。また、これら産業別・業種別の組合がふえるにいたって、全国的な連合体が生まれました。イギリス労働組合会議(TUC)、フランス労働総同盟(CGT)、イタリア労働総同盟(CGIL)などは、そうした古い歴史をもった組合です。

ところで日本は、徳川三〇〇年の鎖国政策によって資本主義になり、産業革命の影響があらわれたのは、ヨーロッパから大きく遅れたのです。日清戦争(一九一四年)、日露戦争(一九二九年)、第一次世界大戦(一九一四年)によって日本の資本主義も大きく発達し、労働者のたかひもひろがりました。しかし、資本家とその政府は、労働者が労働組合をつくることを禁じ、これを犯罪としてとり扱いました。

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、最初の労働争議は一八七二年(明五)の高島炭鉱騒じよ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ました。この法律は、組合結成のため運動やストライキの煽動などを犯罪として取り締まる悪法として、長く労働者の運動を弾圧する道具に使われました。

そのごソ連における社会主義革命の成功(一九一七年)、第一次大戦後の世界的な労働運動の発展につれ、マルクス主義の影響がひろがりはじめると、日本の資本家とその政府は「穏健な運動はみとめるが、反体制の過激な運動と団体はとり締まる」という名目で新しい法律をつくりあげました。これが悪名高い「治安維持法」(一九二五年)です。

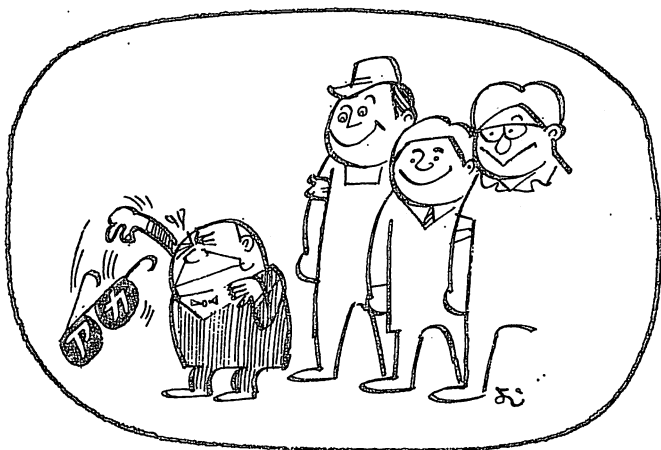
戦前の労働組合運動、民主的な運動は、この悪法のもとで繰り返される弾圧と抑圧のなかで、粘りづよく「たたかひの火」をまもり育ててきたのです。

★戦後の運動のなかで「組合はアカのやること」という空気は少なくな

った。

ある中小企業で労働組合をつくったところ、社長が奥の部屋へ入ったまま出てこないで、どうしたのか組合代表が見にいったところ、「自分の代になって労働組合ができ、これで会社もおしまいだ。ご先祖さまに申しわけない」と仏壇のまえに座って動かなかったという話。労働者が賃上げ要求をきめてもっていったところ、お前たちは誰のおかげで生活をさせていただいているんだ。要求とはなんだ、要求とは——。お願いなら出してやるが、要求なら死んでも出さない」といって頑張ったある繊維会社の社長……。

みんな懐しい話になりました。これは一九四六―四七年（昭二一―二二）ころ、労働運動が再建されはじめた時期のことで、組織労働者数が三〇〇万人ぐらい、全労働者数も八〇〇万人に達しなかったころのことです。嵐のような勢いで立ちあがった労働者。大量にはいりこんだ労働組合用語。アメリカ占領軍の政策の進行と併行して持ちこまれた英語。労働組合のなかにも、いろんな戸惑いとナンセンスな話が生まれました。たとえば、ある労働組合の結成準備会であいさつに立った委員長が、「本日の新聞によりますと、アメリカのスポーツ・マンという人が、労働組合のことで……」としゃべったが、誰も笑わなかったという話があります。そのころからはじまった労働組合運動も、こんにちでは大きな影響をもつにいたり、当時でも想像



もできない状態が生まれています。

私の出身組合である北陸鉄道において、初めてストライキをおこなった一九五〇年(昭二五)のことです。二四時間ストにたいして乗客からの抗議ハガキが、一日に二〇〇三〇枚もきました。また、東京急行のストライキに、新宿の尾津組の組長が「カネは俺たちが出すから、ストはやめないか」との話をもちかけてきたことも、同じことです。

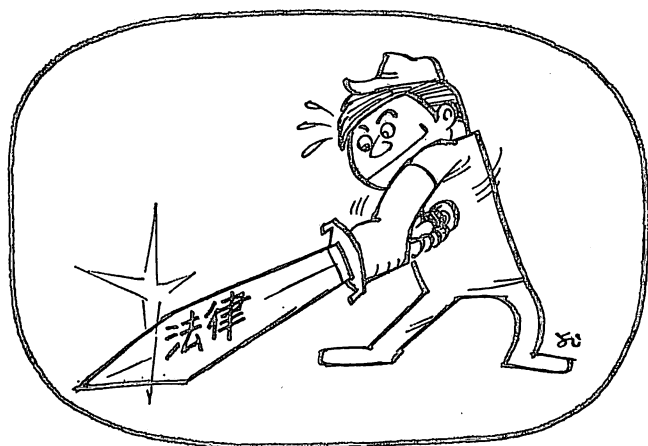
最近の私鉄総連統一スト前夜の電話には、酔っぱらいの抗議電話もたまにはありますが、夕刻からの電話は、自衛のための車輛手配と準備のために、そのほとんどは「明日は動きますか、とまりますか」「そうですか」という問い合わせ、なかには「ありがとうございます」「頑張ってください」というお礼と激励の言葉もきかれます。戦後二五年の労働組合運動のなかで、「労働組合はアカのやること」「ストライキはけしからん」という空気が、だんだん少なくなっていることは事実です。

★法律はたたかいのなかで生まれた『運動の武器』である。

労働組合運動が、ある国で法認されたから、これが絶対に不動のものになると限りません。その時代の運動と階級的な力関係によって大きな影響をうけます。労働者階級が、全体として社会にもっている政治・経済・思想などの全領域における総合力と影響力などにより、法律が改善されたり、改悪されたりします。つまり、労働者の権利が奪い去られたり、大幅に前進したり、その攻防が繰り返されるのです。

労働者の団結を保障する「労働組合法」が生まれ、労働者の労働条件の最低基準をきめる「労働基準法」や「最低賃金法」が生まれたからと安心し、みずからの運動の手を休めるようなことがあると、それらの権利は奪われ、条件は切り下げられます。たとえば、労働基準法第六七条には、「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子または有害な業務に従事する女子が請求したときは、その者を就業させてはならない」と定めてあります。しかし、私たちの職場の実情は必ずしも法律どおりにはなっていません。

「労働組合法」は、労働者が団結する自由をみとめ、かつてあったように刑事罰の対象にしたり、否認するようなことはしないと国民に宣言し、労働組合をつくり組合活動をやっても不当に解雇されたり、雇主から不利益扱いをされることはない」と条文にもりこんでいます。そし



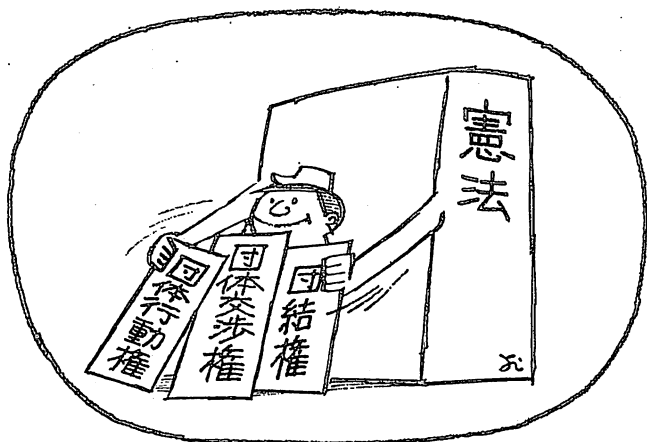
て、もしそのようなことがあったときには、雇主を処罰し、労働者の位置を元に戻して、力関係のバランスが対等に保たれるように、不当労働行為制度で保護処置をとるときめています。また、ストライキを労働組合の正当な権利としてみとめています。

しかし、国家公務員や地方公務員をはじめ、国鉄・郵政・電信電話・専売公社などで働く公共企業体の労働者、電気産業で働く労働者、炭鉱労働者の権利や争議行為が、そのご作られた法律によってつぎつぎと奪われたり、別の法律によって多くの労働者が適用除外になっています。このほか労働時間、休日や休暇などの労働条件など、法律で定められていることでも守られていない事例をあげるとは容易です。いいかえれば、法律は運動やたたかいによって守られ、私たち労働者の「武器」として使うことが大切です。武器はあくまで武器を使用する人の姿勢いかんで、相手を倒すことができ、自分を傷つけることもあることを知っておくことが重要です。

★日本の憲法は労働者に三つの基本的権利をみとめている。

労働者の長い闘争のなかで、国家権力も労働者の基本的権利を認めざるをえなくなり、日本国憲法も第二八条で「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する」とその基本権をみとめています。そしてこの権利は、「すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」(第二五条)「すべて国民は、勤労の権利を有し義務を負う」(第二七条)とのべている国民の生存権保障と勤労の権利義務の保障とともに、私たちの知っておかなければならない労働者に関係ある最も重要な憲法の条文であるとされています。もちろん、日本も他の国と同じように、国家が労働者と労働組合の諸権利をみとめているといふのは、その原則的、基本的な態度を指すものであり、これはあくまで多くの条件をつけてのことです。いうまでもなく労働基本権というのは、労働者の「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」をいい、これを「労働三権」とよんでいます。

「団結権」とは、労働者が労働組合をつくり、加入し、組合活動をおこなう権利です。その中身は、(1)労働者が労働組合をつくり、加入する権利、(2)労働組合が規約をつくり、活動方針や計画をたてる権利、労働者がそれに参加する権利、(3)労働者が組合の役員を選ぶ権利、(4)労働組合が行政機関や資本家の干渉や支配介入をうけないことの権利などです。



「団体交渉権」とは、労働組合が労働者を代表して労働者の利益にかかわるあらゆる問題について、資本家（政府をふくむ）と交渉する権利のことです。このため資本家は、(1)労働組合の存在をみると、その組合を通じて直接一人ひとりの労働者と交渉してはならないこと、(2)労働条件を一方的に決定したり、変更したりしてはならないこと、(3)誠意をもって団体交渉をしなければならないことを権利としてまとめ、これを尊重しなければなりません。

最後に「団体行動権」とは、労働者が集団行動をおこなう権利のことで、この中心が争議権であり、労働者階級の団結と闘争のもっとも基本的な権利となっています。具体的には、労働者がストライキをやって雇主に損害をあたえても、損害賠償その他の責任を負う必要はないこと、また法律で定めた正当な行為として刑事上の責任は追及されないこと、ストライキをやったことを理由にした組合幹部にたいする解雇、不利益扱いも禁じられています。

★“団体交渉”は、労働組合の生命のようなものである。

労働者の賃金・労働条件は、誰がきめるものでもなく、労働者の一人ひとりが雇主との交渉をとおり、対等な立場で協議し、労働契約を結んできめるものです。しかし、労働者の社会的な立場、経済的な状態からいって一人では対等な交渉は困難です。だから労働者は、お互いが競争し合うことをやめて団結し、自分たち一人ひとりでやったのではうまくいきそうもない賃金・労働条件の決定を、自分たちの代表者をえらんで雇主との交渉にあたらせ、有利な交渉をおこなおうとします。これが“交渉委任”であり、労働組合の代表と雇主とでおこなう交渉のことを“団体交渉”とよんでいます。

こうしたことも、社会一般で誰もがやっていることです。たとえば、企業主や商店主が取引先の貸付金をとりたてるのに困難なものは、弁護士などの専門家を依頼してとりたてます。私たちの日常生活でも、自分で相手と交渉したい問題は、他人に依頼して解決することがよくあります。結婚の申し込みⅡプロポーズを自分でやった人でも、離婚の話し合いはなかなかできません。そこで自分の利益をできうるかぎりまもり、相手を傷つけることのないように、仲人・先輩・弁護士などに依頼して解決しようと努力します。これと同じように、労働者が自分の賃金や労働条件などの決定を、労働組合の代表にまかせるのです。すなわち、労働組合にと



って「団体交渉」をおこなうということは、その生命ともいうべきものです。

有能な組合幹部、つよい労働組合というのは、労働者の要求をしっかりとまとめ、雇主にたいしては堂々と交渉し、要求や主張がとまらないときは断固としてストライキをもって対抗し、雇主に強制してでも貫きます。この闘争力と交渉力のすぐれている労働組合ほど、「つよい組合」ということができます。しかし、この交渉力も、単なる「技術」をさすものではなく、労働者と労働組合のもっている意思と体制のつよさ、団結力の量と質にかかっており、経済的に思想的にどれだけ強く大きい「団結」が保たれているかによってきまるものです。経済的な力とはストライキをやって長期にたたかえる資金の裏づけをもつことであり、思想的な力とは労働者の関心と注意力を集中し、これを持続するための教育宣伝の力をいいます。こうした労働組合の戦力の反映が、相手を圧倒する交渉力となるのです。

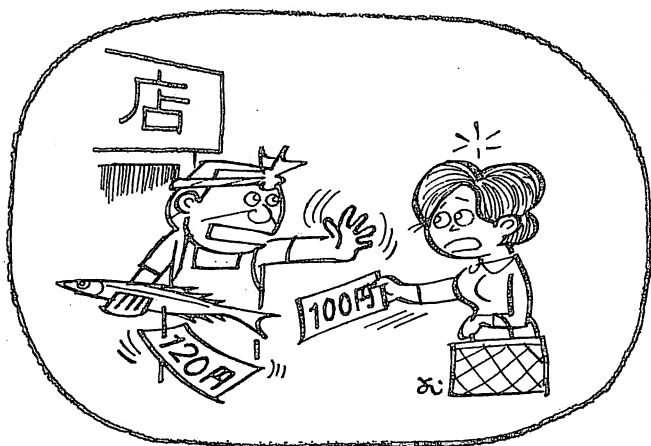
★大資本家も商店主もストライキをやっており、労働者にも仕事をやる権利がある。

商店主は商品を仕入れ、バス会社は乗客をA地点からB地点に運ぶサービス売り、これを金銭に交換して自分の企業を成り立たせています。そこですべての商品、サービスを金銭に交換するときには条件があります。魚屋のサンマ一匹〓一二〇円、バス会社の一キロ〓一〇円という売り値がそうです。

商店主もバス会社も、この条件をそれぞれの買い手に提示します。売り値があわないで売買の契約が成立しないときは、売ることの自由を留保して、金銭と交換することをやめます。これが商店主のストライキです。バス会社も、この権利を行使する自由をもっています。

「車掌さん、駅まで行きたいんだが、いくらですか」「ハイ一〇〇円です」「俺、支払い能力がないので六〇円でやってくれないか」「駄目です。一〇〇円がたまったら、乗ってください。発車オーライ」となります。これがサービスを金銭に替え、営業しているバス会社のストライキというべきものです。

こんにちの社会では、こうした権利は人間として当然なことだとしてみとめられています。そこでこれを労働力の売買関係にも認めよというのが、労働者のストライキの権利宣言です。「気に入らないときは、いつでも労働力を売ることをやめる自由をもちながら、自分たちの



労働力の売り値を交渉してきめる」——これがほんとうの姿です。したがって、私たちが働きながら雇主とおこなう交渉は、ほんとうの意味で対等の交渉だとはいえません。

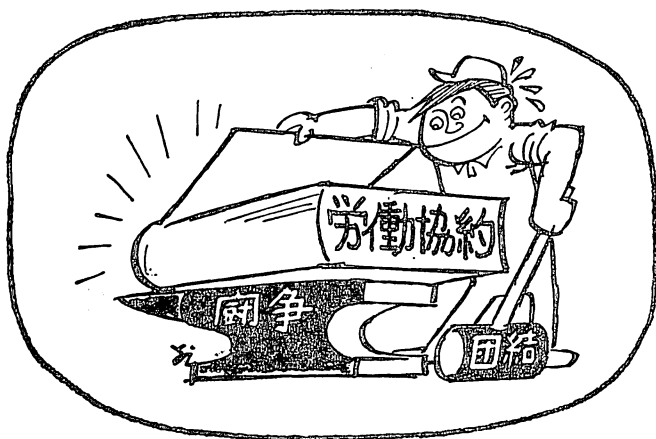
私たち労働者は、ほんとうはその日の賃金を職場に入るまえに雇主と交渉してきめ、交渉が成立しないときは労働力を渡さない。あるいは、その日の賃金を受けとらないかぎり、職場には入って働かない——という姿勢でぶつつかるべきです。しかし、現実には、その日の賃金は月給日まで会社に預け、まとめて受けとっています。ストライキは、こんな状態で交渉し満足な結論をえられなかったとき働くことをやめ、相手に打撃をあたえ、ほんとうに対等な立場で交渉にのぞむことです。つまり、ストライキとは、労働者が働くことをやめ、労働者のもっている力がいかに大きいかを雇主＝資本家に示して譲歩をせまることであり、目的をもった労働者と資本家間の戦争ということができます。

★労働協約は労働者のたたかいの中から生まれた成果である。

労働組合は、日常の諸活動のなかで多くのことをとりきめます。賃金・労働時間・休日・休暇をはじめ、組合活動・団結承認・争議など労使関係のルールなどがこれです。この団体交渉の結果を文書で確認したものが、「協定」であり「労働協約」です。長い活動の積み重ねのなかで、この文書がふえ、同種組合の活動の成果も総合されて、あらゆる労働条件が総括され、労使のルールが合意されるとそこに一定期間の平和状態が生まれます。

国家は労働者の団結の法認とともに、この成果と効力を保証します。「労働組合法」がこれです。労働協約の効力保証は、労働協約のすべてになされるのではなく、このうち労働条件に関するものを保証しています。たとえば、労働時間中に組合活動をするものの便宜や組合の地位をきめるユニオン・シヨップ制、労働争議に際してのルールなどは、労使の自主性、信義と力関係にまかせているのです。

団体交渉の結果を書面で確認したものは、議事録・覚え書・念書・協定・通達・申し入れなど名まえに関係なく「労働協約」です。労組法第一六条では、「労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効とする」として、団体交渉で決定したことの優先権を保証し、一人ひとりの労働者と使用者の労働契約（雇入れ条件）を



直接に拘束する力をあたえています。つまり、団体交渉の結果きめられた労働条件協定は、国会できめられた法律と同様の効力をもつということです。

労働組合の活動の結果・労働条件が網羅され、総括され、労使のルールがきめられれば、少なくともその期間、労資関係は安定し、平和状態が生まれます。「労資平和」は文書で書くことで生まれるのではなく、労働者の労働条件と権利がまもられる——その「結果」として生まれるものです。こうしてできた労働協約も、労働者がこれにブラ下がつておれば、労働条件と権利がまもられるわけではありません。さらに労働組合がこの協約を武器としてたたかい、この完全実施のために努力し、条件をさらに高めてゆき、労働組合の日常活動の強化によって、その機能をほんとうに発揮することができるのです。

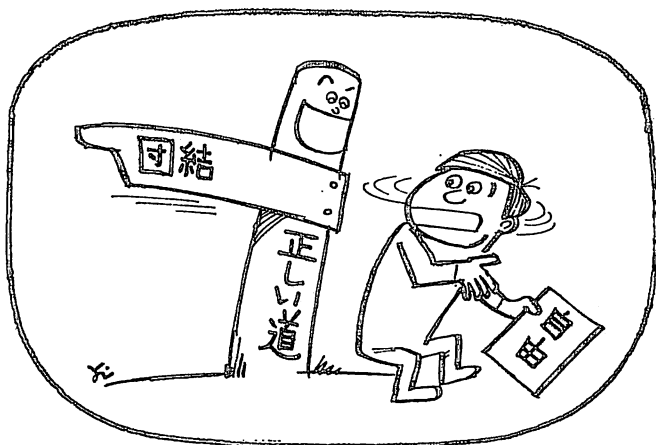
この点では、労働運動と法律の関係、企業内の労働条件の決定と労使のルールを内容とする「法律」としての労働協約の関係は同様のものなのです。

★ユニオン・シヨップ協定を結ぶことは、労働者の団結の自由を犯すことにはならない。

労働組合の組織率が高まると、資本家の雇用に関する自由と権利に制限をくわえ、自分たちの組合の地位をさらに向上させようとしています。これを「シヨップ制」といいます。

シヨップ制でいちばん強い形の締めつけは、「労働者を雇い入れるときには、労働組合を通しておこない、組合員以外を採用するな」という労働協約をとりつけることです。こうすることで従業員はすべて組合員となり、組合の利益と影響を大きくすることができます。つまり、資本家が労働者を雇うときには、「組合さん、五人ほどお願いしたいのだがどうでしょう」と申し入れることになります。これが「クローズド・シヨップ制」とよばれ、企業別組合から成り立っている日本には、こうした組合はほとんどありません。

そのつぎの締めつけ協定は、「企業が労働者を採用するときは組合加入を条件とする」という「ユニオン・シヨップ制」です。たとえば、企業が従業員の採用にあたって、「わが社は労働組合との間にユニオン・シヨップ協定を結んでいます、あなたが採用されたときは組合に加入してもらえますか」「いや私は労働組合は嫌いですから入りたくありません」「そうですか、では残念ながらあなたを採用することはできません」ということになります。同時に、「従業員は特定の人をのぞいて、組合員でなければならぬ」ということ、「組合を除名され



たものは会社も解雇する」ことを約束させています。クローズド・ショップ、ユニオン・ショップ制は、ともになんらかの形で使用者の雇用制限をおこなっているのにたいして、逆になんらの制限も加えないものを「オープン・ショップ」とよんでいます。日本の労働組合法では、このうちユニオン・ショップ制をみとめています。

ところが、このような協定をみとめることは、かえって国家が労働者の団結の自由を犯すものだという意見もあります。真の「信仰の自由」というのは、神を信ずることの自由と信じないことの自由をふくむものであるように、労働者が団結しないことの自由もみとめるべきだということです。しかし、労働組合法は、「労働者は団結するもの」という立まえを認め、団結に背中をむけた自由はありえないという方向を示し、第七条の但し書にはユニオン・ショップ協定をむすぶことは、労働組合にたいする内部干渉にはならないとはっきりのべています。

●日本国憲法

〔戦争の放棄、戦力の不保持・交戦権の否認〕

第九条 日本国民は、正義と秩序を基調とする国際平和を誠実に希求し、国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する。

② 前項の目的を達成するため、陸海空軍その他の戦力は、これを保持しない。国の交戦権は、これを認めない。

〔国民の生存権、国の社会保障的義務〕

第二十五条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

〔勤労の権利義務、勤労条件の基準、児童酷使の禁止〕

等二十七条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

③ 児童は、これを酷使してはならない。

〔勤労者の団結権・団体交渉権その他団体行動権〕

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

●労働組合法

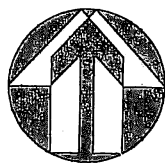
〔目的〕

第一条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

② 刑法（明治四十年法律第四十五号）第三十五条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

第二章

労働組合がめざすもの

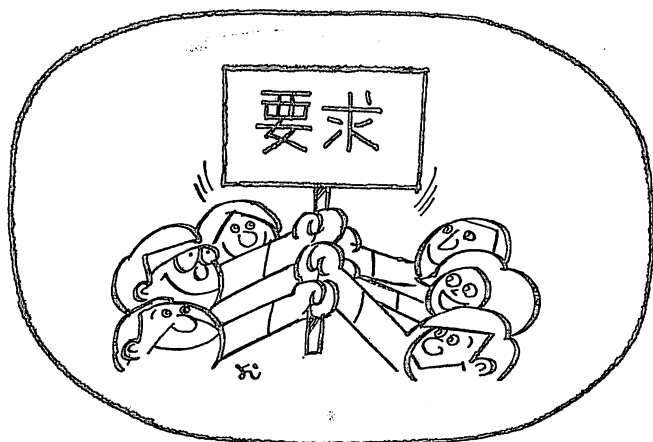


★労働組合は思想や信条ではなく、労働者の要求で統一し団結する。

労働組合は、労働者の利益をまもるための最も初歩的で誰もが加入できる組織であり、組合員一人ひとりに要求していることは、仲間たちと一緒に共通の要求のためにたたかうという義務だけです。いいかえれば、労働組合は「思想や信条ではなく要求で統一する」ことを原則とした組織です。この労働組合にたいする考え方と大衆的な性格は、組合の日常的な運営、活動、行動を組織するうえでも、きちんと貫かれねばならない基本原則です。同時に労働組合の組織と行動の原則は、労働組合の民主主義であるということです。

労働組合の指導機関——執行委員会や中央委員会は、全体の組合員の総意を正しく反映して選ばれた役員によって、すべての問題は民主的な討議のなかで決定されなければなりません。つまり、組合民主主義をつらぬくということであり、民主的な討議をへて決議が万場一致か多数決できまったときには、全組合員が決議を尊重し、全面的に協力することが必要なのです。

さらに大切なことは、労働組合は労働者の利益をまもるために労働者を組織するだけではなく、労働者の声と力をあつめ、要求をとおすために行動を組織することが重要な任務となります。そして労働組合の行動は、要求の解決方法であり、これは相手階級とのたたかいだということです。くりかえしていえば、労働組合のたたかいは、資本家階級にむけられるものであり、



資本主義的搾取の道具、資本主義の国家と権力にたいしてむけられるものです。

労働組合の行動は、このように大衆的であると同時に、資本家の搾取に反対し、対抗するたたかいであり、階級的な性格をもってくるのは当然です。すなわち労働組合が、労働者の経済上、社会上の直接的な利益をまもるために活動するということは、同時に人間が人間を搾取する制度、資本主義の搾取そのものに反対し、賃金制度を廃絶するためにたたかうことにつながっており、それは当然の発展の姿といふことができます。

もう一度くりかえします。労働組合は、労働者の利益をまもるといふ根本的にかつ初步的な役割を引きうけるとともに、労働者の利益になる政治的運動や社会運動を支持するようになっていきます。つまり労働組合は、大衆的品格と同時に階級的品格をもっていることを明確にしておくことは重要です。

★労働組合は労働者の自主的組織であり、組合活動の自由と権利をまも

るためにたたかう。

私たちが企業のなかで自分たちの組合をみとめさせ、一人ひとりの労働者と雇主との間にきたすべての問題にたいして労働組合が発言権をもち、職場のなかで労働者と労働組合の権利をまもり抜くことは、労働組合にとって重要な任務であり、たたかいです。

労働組合は、まず労働者が一々会社の許可をうけなければ組合活動ができないというような状態をなくし、組合活動の自由をたたかいたいとすることが必要です。組合の集会在職場で自由にひられ、これらの集会で労働者が自由に意見をだすことができ、私たちが読みたいと思う新聞や機関紙をいつでも自由に読むことができ、政党や労働組合の出版物を職場で配布することを、会社や一部の組合幹部などの意見で妨げられてはならないのです。

さらに、職場でストライキ投票や組合役員や職場代表をえらぶ選挙が、自由な独立した労働者の意思で行なわれるような権利が確保されるよう絶えず努力する必要があります。また、ストライキであれ、デモであれ、職制の手で妨害されたり、干渉されたりすることなく、自由に参加できる権利を保障するよう組合自身が力を入れなければならないのです。

労働者の採用や賃金の決定、首切りについて、労働組合に入っているかいないか、組合が分裂し一企業内に組合がいくつもあるときは、どの組合に属しているか、どんな信条、個人的見



解をもっているか——によって差別されてはならないという労働者の権利も、労働組合はしっかりもるべきです。同時に組合活動の自由として、職場だけでなく労働者の住んでいる社宅や住宅へ、組合の代表は自由に訪ねることができ、雇主に妨害行為をさせてはならないということも労働組合の権利です。加えてあらゆる労働者は、労働組合の前ではすべて平等だということです。職業、資格、年齢、性別、人種、皮ふの色、国籍、身分、言葉をはじめ、とくに政治的見解や信条が違ふということ、差別されるようなことがあつてはなりません。職場のなかで労働者と労働組合の一つ一つの権利を確実にまでもり抜くことは、労働者の要求をたたかいたるうえで欠くことのできない条件です。さらに労働組合は、自分たちの組織の意思を決定する執行委員会や大会の機関へ、あらゆる傾向の意見が十分に反映されるように努力し、少数派も賛成者をえられれば、いつでも多数者になることの権利を保証しています。

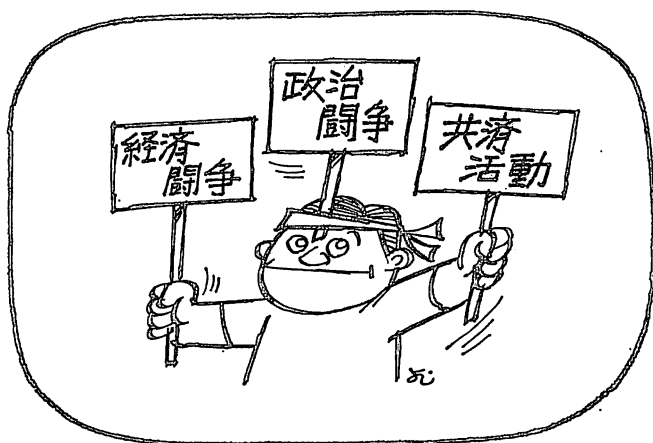
★労働組合には経済闘争・政治闘争・共済活動の三つの重要な機能がある。

労働組合の第一の重要な機能は、使用者やその団体と交渉をおこない、賃金・労働条件・権利をまもり高める経済闘争にあります。このことは企業別組合でも、産業別の全国組合でも、共通した中心的活動です。

第二に重要な機能は、労働組合独自の政治闘争です。たとえば、労働時間を短縮するとき、一定数の雇主に認めさせることを法律の力で押しひろげ、他の雇主にも適用させれば短い時間で効果的に実施できます。また最低の賃金額を法定させ、個々の企業にたいする団体交渉を、さらに有利にさせていくことができます。

とくに資本主義の高度に発達した「独占資本主義」のもとでは、生産が特定の少数資本の手に握られ、一国の首相の決定、国家予算や地方財政、外交や内政に関する方針の決定までが左右される「帝国主義」になると、労働者階級が被圧迫国民の中心となり、これを結果して体制側に抵抗し発言し、政治教育と行動をつよめないと労働者をふくむ国民の要求が解決できなくなります。資本の動きが政治的になるのに、労働者だけが例外でいることはできません。

労働組合の第三の機能は、共済活動です。労働者階級のもっている力は、“生産”に占める役割と“多数者”であることです。労働組合は、この力を利用して生産者と消費者の利益を直



結させ、物資の販売をおこない、失業者や退職者にたいする補助手当の支給を行なうこともできます。また、保養所やクラブの設置、消費生活協同組合の設立、労働金庫の設置、各種共済保険活動などこの中にはいります。

このように労働組合には三つの機能があり、なかでも第一の機能がもっとも重視されています。ところが、資本家とその政府は、労働組合運動を経済闘争にのみ限定し、「政治はいけなない」という政治をおこなっています。しかしよく考えてみれば、政府が労働組合の政治闘争を保護し奨励することとはありえないことです。だから逆にいえば、資本家とその政府が労働組合の闘争範囲と内容の決定に介入することはできず、もし労働組合がこれを許すことがあれば、そのときから労働組合ではなくなりま

す。つまり、労働組合の闘争の範囲と内容の決定は、労働組合が自主的にきめるべきものなのです。

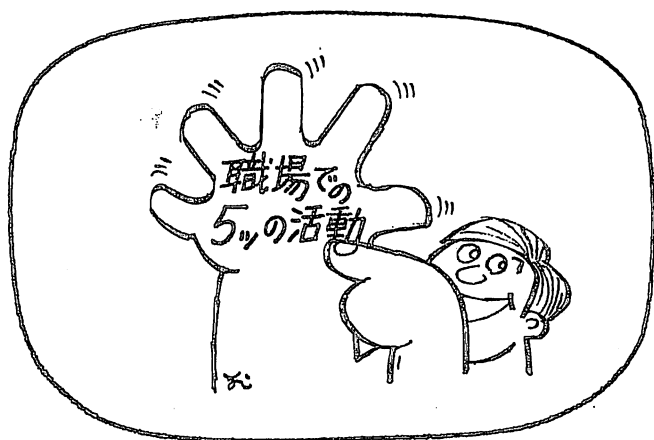
★労働組合の職場での活動には五つある。

労働組合の存在は、組合会館や指導部の活動だけで代表されるものではなく、職場で労働組合が時計のように、いつも活動しているかどうかにかかっています。

職場での第一の活動は、団体交渉と労働者のたたかいのすべての成果をまもることにあります。労働協約とその付属協定、労働諸法規、職場慣行などを点検し、これを完全にまもるために、人員の補充、施設の改善、作業内容や勤務形態などの変更を要求したり交渉することです。もちろん、休日や休暇の完全実施などもふくまれます。

第二の活動は、組合本部において団体交渉の対象としてとりあげられていない職場労働者の共通的要求——職種・職場・業種別などの共通単位でとりあげられる日常の職場環境改善をふくむ人員要求・作業条件・権利要求・現場支給・職業技術教育要求などを、職場で交渉したたかうことです。交渉の結果は、職場慣行、個別協定、議事録などとして残されますが、この面での活動は合理化の進行とともに、ますます重要になります。

第三の活動は、職場労働者の苦情処理と問題の解決です。労働協約・就業規則を具体化し、個々の労働者にあてはめるときに起こる異議や苦情——たとえば賃金査定・人事などを、職場労働者の団結を背景に職場委員や組合役員などが交渉し、解決する活動です。



第四の活動は、組合本部と使用者の交渉や決定を、職場に一部委任して解決する場合がありますが、この職場での授権交渉によって労働条件をきめる活動がそれです。職場における勤務時間の具体化、労働基準法第三六条(時間外)の協定締結をめぐる交渉などもふくまれます。

第五の活動は、いわゆる職場での世話活動——生活、仕事の面での相談などをさします。職場での合理化の進行とあわせ、労働者の居住地分散・下宿・間借り・寮生活者の増加・交替勤務などがふえて、仲間づくりと世話活動をつよめ、労働者の最大公約数の賃金闘争だけの「八時間活動」から、労働者の全生活をつつむ「二四時間活動」に転換すべきです。こうした職場での諸活動をとおして、大衆交渉、支部や分会と職制との交渉、経営協議会、安全委員会などの既設機関の利用、職場委員と役員との折衝、本部の協力をうけての職場交渉など、多様な方法によって労働条件の改善にとりくむことが重要です。

★職場は労働組合の活動の原点であり土台である。

労働組合を労働者に近づける最もいい方法は、職場にゆくことです。職場にゆくというのは、職場で活動をすすめ、組織づくりをすすめてゆくということです。職場のなかで労働者の問題を交渉し、組合の方針を徹底させ、方針を具体化するための行動を仕組み、このなかで活動のために必要な各種の責任者や担当者をえらぶことが大切です。

なぜならば、職場は私たちが労働している場所であり、労働によって利益をえ、富をみとすための搾取がおこなわれる場所だからです。民間の企業だろうと公共事業だろうと、このことに変わりはありません。職場のなかで労働組合運動を組織することによってだけ、私たちの労働組合は労働者階級のなかに深く浸透し、労働者を正しく指導できる大衆的な労働組合運動として発展することができるのです。

職場でまず「労働者が競争しあわない体制」をつくるのが、組織づくりの出発点です。そのためには、職場で「対等な契約関係」「事実関係」をうちたて、対等な人間関係をつくりだすことが重要です。私たちの労働力というのは、私たちの身体から切り離して「ハイどうぞ」と売ることではできないのですから、職場のなかでの前近代的な従属関係は、そのまま全人格の支配関係を形づくるのです。



こうした組織づくりのなかから、職場の労働者の共通要求をまとめ、雇主とその代表との交渉をおこない、要求を実現させるためにたたかいをすすめます。この職場での活動が「職場闘争」とよばれているものです。

労働者は、この職場での組合活動に積極的に参加することから、具体的に動きだすことです。職場闘争は、労働者の一人ひとりに労働組合を自分のものだと思わせ、組合意識と関心を大きく高めてくれることは間違いないありません。

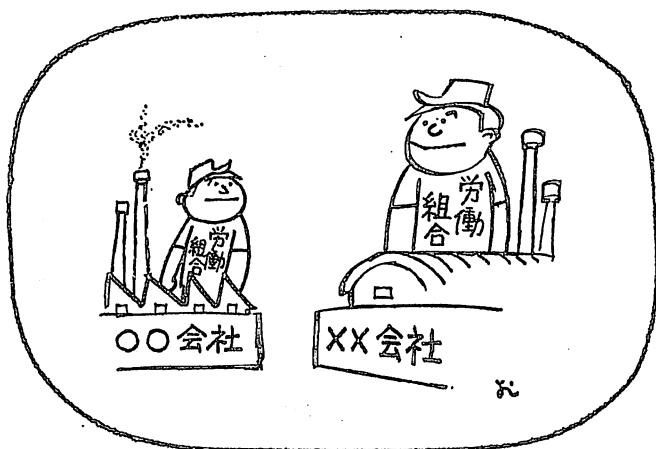
私たちの組織は、資本家の支配や圧迫や干渉などに耐えることができ、労働者の諸要求を実現することのできる足がかりとなりうるものでなければなりません。そしてどの部分を一つ切断してみても、これがピチピチと動きまわるような血の通った生きた組織でなければなりません。こうした生きた組織をつくりだすのは、職場活動・職場闘争のなかから始めて生まれていくのです。

★企業別組合が日本の労働組合運動の基礎になっている。

私は、私鉄総連の役員ですから、組合オルグや交渉などの業務で地方に出かけることが多く、たまには、一緒に組合役員をしていた人たちとも顔を合わせます。なかには私鉄大手の会社やその傍系などの重役、地方議会の議員などをしている人も少なくありません。たいていの人は、「久しぶりだね。もう二五年にもなるかね」「ずいぶん長いことやってるね」と労をねぎらってくれ、「まだやっているのかね」という人もいます。そんなとき私は、「これも日本的な風景だなあ」と思います。

日本では、労働組合幹部は「若いときだけやるもの」、いつまでもやっているのは「変わりもの」「好きだから」「出世からアブレたもの」の代名詞になっています。その理由は、「企業労働組合だから」というわけです。「企業労働組合」とは、一つの産業の労働者が一つの組合をつくるのを「産業別組合」とよぶように、字に書いたとおり組合をつくっている単位をさしています。この単位組織は、役員の選出、財政などが独立した機能をもっています。

この企業組合が、日本では九〇％といわれ、約一一〇〇万人の労働者が二万八二五六組合の単位組合、単一組合全国本部の一八〇二組合に組織されています。一組合の平均組合員数は四〇名弱で、国鉄労働組合、全通信労働組合、全国電気通信労働組合といった大きな組合も、企



業組合というわけです。

全国組合・産業別組合——総評・同盟・中立労連なども、この基礎になっている企業組合を飛びこえて成り立っておらず、多くの国でみられるように、労働者が全国単位、地域単位に結束し、企業をこえた横断的組合に組織されているばあいと大きく異なっています。

したがって、全国組合・産業別組合の会費も、企業組合の会計から上納されています。役員の選出も企業組合本位になり、「全国本部へ勉強にゆく」とか「本部へでもゆくか」ということで、第二義的に扱われがちになっています。

さらに、従業員でないものは役員になれず、役員の任期中であっても会社の定年がくれば、組合員としての期間や組合への貢献度に関係なくやめさせられます。だから企業内では、「腰かけ」出世系列の一段階というだけで、労働組合の役員や労働組合運動は長くやるものではなくなっています。

★企業別組合の利点と欠点を正しくつかむことは強い組合を育てる。

企業組合があるところでは、労働者が就職すれば自動的に組合へ加入し、企業をやめれば組合のほうも自然脱退となり、雇主が変わればまた変わった労働組合にはいることになります。産業別・職業別・地域別組織では、労働者であることをやめない限り、失業していても労働組合を離れることはありません。企業を変わっても、賃金や労働条件に大きな変化はなく、どの企業に移っても組合員として保証されています。この点だけみても、企業組合は企業内の従業員組織といっく、臨時工や下請工などを除いた本土だけの組合になっています。

企業単位の組合だから、本社の事務員も、現場の労働者も一緒に組織され、市役所の職員組合に清掃現場の労働者も、自動車運転手も入っているということになります。このため賃金も労働時間も、その仕事の内容や性格を知らない組合役員の手で決められることもあります。独自の職場のことが反映されにくく、いろいろな職種・職場の労働者が一つに組織されているため、会議をひらいても、自分たちの所属している職場や職種に関係の薄いものが討議されるときは、他の人たちは関係が薄く、よくわからないで居眠りしていることもあります。

組合の運営は、その企業を中心職種・業種の労働者のうち中高年熟練労働者か職場長、それを補助する層が主導権をにぎることとなり、かならず少数職場・遠隔地・若年層など、組合運営か



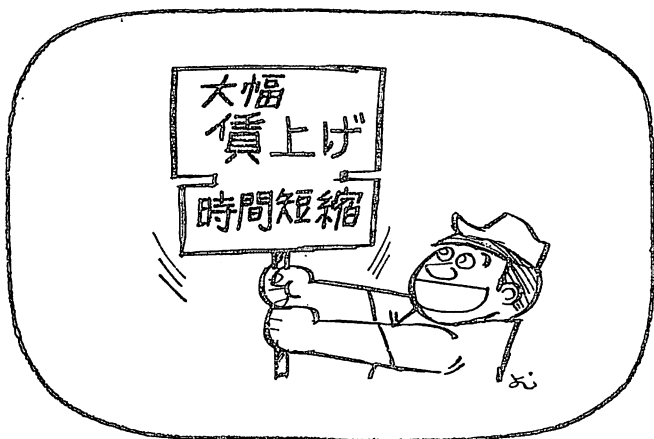
ら疎外される層ができ、「どうせ俺たちあゝ日蔭の花”よ」という労働者が生まれ、工職混合の「雑炊型労働組合」は、まともな弱点をもっています。そのほか企業意識が強く、企業と密着し企業的心思でコントロールされやすく、団体交渉力が弱い。労働条件や賃金に横断性がなく、零細企業での組織率が低い。多くの役員や専従者がいても利益が少なく、組合経費と負担が高いなどの弱さをもっています。しかし反面では、中企業と大企業での組織率は高く、急速な組織拡大を可能にし、チェック・オフ（組合費の賃金からの天引き）制によって組合費を集めるのに有利であり、収入が安定しています。また「ユニオン・ショップ制」の締めつけがあり、全員組織のため企業内での活動の自由が大きく、使用者に多くの譲歩と便宜を供与させ、職場活動がしやすい条件にあり、職員層の組織化をはじめ、公務員、教育・医療労働者、商業サービス関係の労働者など、組織化がすすんでいることなどがあげられます。

★どの国の労働組合でも、賃上げと時間短縮要求は一つのものとしてた
たかわれている。

どの国でも、労働組合運動のなかで最大の比重を占めるのは、賃金引上げのたたかいです。日本の労働組合も、一九五五年(昭三〇)には独創的な「春闘方式」を編みだし、これを中心にたたかいをひろげ、この統一行動に参加する労働者が毎年ふえています。春闘への参加人員は、発足当時の「八〇万人」から「七〇〇万人」にふくれあがり、大企業では九五％、中小企業で組合のあるところでは八五％、組合のない中小企業でも五〇％は、春四月に一年分の賃金を決めるようになっていきます。

資本家たちは、「賃金を上げる」と物価が上がるといつも反対し、赤字論をふりまいて賃金を生産性の向上、作業のスピード・アップや労働強化と結びつけようとします。また賃金を、収入や原価、利益とだけ結びつけ、労働者の考えと行動を企業のなかに押し込めてしまおうとしています。しかし労働者は、このような宣伝にかかわりなく、自分たちの賃金を引き上げ、生計費に近づける努力をつづけています。したがって、賃金引上げの闘争は、労働者と労働組合を統一させるうえで最も重要なたたかいになっています。

それと同じように、労働時間の短縮要求も重要なたたかいの柱になっています。労働者の賃金と労働時間の決定は、まさに密接不可分の関係にあります。たとえば、「砂糖」の値段は五



〇〇円といっても、一キロなのか五〇〇グラムなのか、その重量によって価格が異なります。つまり賃金と労働時間の関係を考えるとき、合理化と企業競争がきびしくなっている今日では、労働組合が合理化のなかで生まれる新しい問題に対処し、失なわれ軽視され易い労働者の権利を守り、仕事の量や労働のスピードを規制する消極的・防禦的な闘争をすすめるだけでは不十分だということです。

やはり実収賃金の引下げなしで労働時間を短縮し、「週休二日制」や「休暇をふやす」などの根本的な要求をかかげてたたかうことが必要です。労働時間の短縮と休日・休暇の増大は、労働者の肉体的精神的疲労の増大にたいして、その疲労回復の時間の増大をはかることを意味しています。

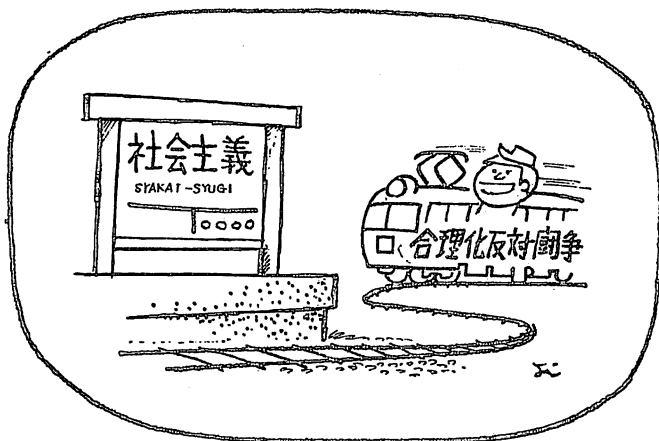
このように労働組合は、週労働時間の短縮を要求するとともに、その短縮を実効のあるものとするため、時間外労働をなくすることあわせて賃金引上げの要求をかかげてたたかうことが重要です。

★労働組合の合理化反対闘争の終着駅は社会主義の実現である。

資本家たちは、合理化をすすめるために、労働者が「これは合理化ではない」とおもいこみ、積極的に協力する空気をつくりあげることに力をいれています。このための重要な役割を果たすものとして、「生産性向上運動」と職制を通じての労務管理があり、企業内コミュニケーション（各種伝達広報活動）を利用した思想攻撃があります。

合理化が職場で現われるときは、機械導入・オートメーション化・能率の向上だけではなく、企業の規模・形態・地域経営方針などの条件に応じ、あらゆる方法を使って具体化されています。このため、合理化の本質が「資本の利潤追求」を目的としているからといって、画一的に「合理化反対」一本で対処しえない場合もあります。だからといって、頭から「合理化はやむをえないもの」としてあきらめ、自らの力を過少評価して条件闘争に逃げこんだり、逆に教条主義的に問題をとらえ、周囲の条件や彼我の力関係などに応じて戦術をたてることを忘れ、主観だけでたたかうことは正しい方法とはいえません。

合理化反対闘争の目的は、一人ひとりの労働者が階級的な立場にたって、これに鋭く対決し、ときには労働者の被害を最少限にくだとめ、あるときは提案を撤回させ、つねに時間短縮や賃上げの積極的な要求を対置し、粘りづよく個々の闘争との関連のなかで抵抗の成果をあげるこ



とにあります。同時に軽視してならないことは、労働者が個々の闘争の経験と労働組合の意識的な宣伝や学習によって、資本主義の本質と合理化の仕組みを理解し、その思想と行動力を高めていくことが大切です。

このなかで労働者と労働組合は、資本主義的合理化にたいするたたかいの中では、ときには合理化提案を撤回させ、部分的に勝つことがあっても、全面的な勝利をかつとることができないという合理化反対闘争と抵抗の限界をつかみとることが重要です。したがって、合理化反対闘争に全面勝利し、すべての企業を真に労働者と利用者の利益をまもる国民のものとするためには、すべての生産手段の私的所有を廃止し、公有共有化することです。つまり、一口にいえば「社会主義の実現」なくしてはありえず、ここが労働者階級の合理化反対闘争の終着駅なのです。

★平和をまもり社会保障を拡充させるたたかいは、労働者と労働組合の

統一を前進させる。

労働者は自分の子どもを、労働者・サラリーマンにはしたくないと思っていても、そうしなくてはならない立場にあります。つまり、子どもを育て立派な家庭をつくっていく責任をもっています。しかし、もう一つ大切なことは、その子どもたちが必ずしも父や母が働いている雇主のもとで働くとは限らないし、むしろそうしたことは稀れだといっていいと思います。この点からいっても、企業内の労働組合運動は、従業員の利益をまもるものであっても、労働者階級の利益をまもるたたかいということではできません。

労働者階級のたたかいは、この子どもたちと親の共通要求を実現させることにあります。親父が自分の働いている企業のなかで、どのように鋭くたたかって子どもたちの利益には結びつきません。子どもから見れば、それは利己心のカタマリのような運動であり、「親父は俺のことを少しも考えていなかった。尊敬なんてとんでもない」ということになります。

それとは逆に、全国全産業一律最低賃金制が樹立され、児童手当制・失業手当制・老齢年金制が確立されるなどの闘争が成功すれば、その利益は企業内の労働者の賃金・労働条件・権利ヨーゴ闘争を大きく前進させることに役立ちます。それだけでなく、子どもや孫たちが労働者になり、どこの企業に働いても、その利益は直接的に結びつき、子は親にたいして「親父は社



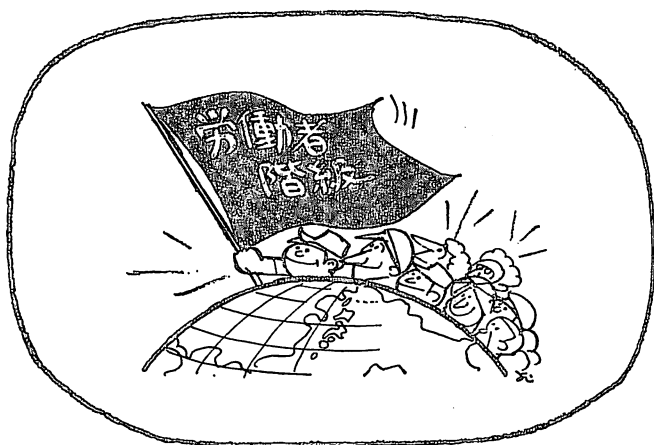
会保障や平和政策のためにたたかったから、こんちの自分たちの利益がある」と考え、孫にもその正しさを伝えます。

企業別組合の弱さは、すでにふれたように労働者が企業を移動したとき、賃金や労働条件が一緒についてまわらず、社会的な労働市場への規制をまったくもっていないことです。また、社会保障は不備で失業、病気、退職などの不安がつきまとい、すべて企業にたよるいい方法がないところに、いちばん大きな問題があります。したがって、社会保障の拡充強化によって、自分たちの姿勢が変わり強められるならば、企業別組合の組織力＝団体交渉力が強化され、利益の拡大につながります。さらに、平和を守り社会保障を拡充させるたたかいは、組織と未組織、大企業と中小企業、就業と失業、民間と官公などの各種の労働者の差別撤廃をはじめ、共同の利益を全面的に拡大し、真の統一を前進させるために大きな役割を果たします。

☆労働者階級の解放をめざすたたかいに国境はない。

明治初年の日本労働組合運動のゆりかご時代から数えて七〇年。そのたたかいの足どりをふり返るとき、数多くの教訓をひきだすことができます。労働者と労働組合のたたかいは、前進のときばかりでなく、停滞と後退のとき、分裂と内部対立の時期も数多くありました。しかし、団結禁止と抑圧のなかで出発した日本の労働組合運動も、こんにちでは大きく発展し、組織労働者の数も一一六〇万四七〇〇人となり、単位労働組合数は六万九五四組合を数えるまでに成長しました。これを戦後二〇年間でみると、労働者と労働組合はともに二倍以上にふえており、その組織率も全体の三五・四％になっています。

そして、この組織された労働者は、日本労働組合総評議会（総評・四三〇万人）、全日本労働総同盟（同盟・二〇六万人）、中立労働組合連絡会議（中立労連・一四〇万人）、全国産業別労働組合連合（新産別・七万四〇〇〇人）、その他の中立組合（三九四万人）にそれぞれ組織されています。また、ストライキの件数をみても、一九五〇年（昭二五）には総争議件数一四八七件のうち五八四件がストライキ件数だったものが、一九七〇年（昭四五）には総争議件数五二八三件のうち一七八三件がストライキ件数というように、総争議件数で三・五倍、ストライキ件数で三倍強にふえています。この動きは、なにも日本だけに限ったことではなく、アメリカでもイ



ギリスでも、世界の資本主義諸国では労働組合数やスト件数がふえ、労働者の階級的なたたかひが発展しています。そしてこのなかで、社会主義の国も一四か国にひろがり、その人口も資本主義圏を圧倒するまでにふくれあがりました。

このように日本の労働組合運動が、世界の運動と比較してもけっして見劣りしない規模にまで発展してきたことは、戦前の労働組合運動と密接に結びつき、その教訓を生かしてきたことに加えて、長い歴史をもつ国際労働運動の大きな力にまもられてきたことも忘れてはならないと思います。とくに戦後の占領政策のなかで「ボツダム宣言」や「極東労働組合一大原則」などが労働組合の結成を決定づける大きな原動力となった事実は知っておく必要があります。いわば労働者とその運動は、国境をこえて広く深くつながっており、労働者階級の解放めざして世界の労働者はたたかいつづけているのです。

労働組合法

〔労働組合として設立されたものの取扱〕

第五条 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第二条及び第二項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する業務を与えられない。但し、第七条第一号の規定に基く個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

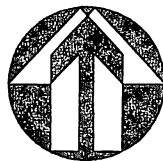
〔昭二七法二八八号本項改正〕

② 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

- 一 名称
- 二 主たる事務所の所在地
- 三 連合団体である労働組合以外の労働組合「以下単位労働組合」という。)の組合員は、その労働組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱を受ける権利を存すること。
- 四 何人も、いかなる場合においても、人権、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないこと。
- 五 単位労働組合にあっては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあっては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票により選挙されること。
- 六 総会は、少くとも毎年一回開催すること。
- 七 すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によって委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年一回組合員に公表されること。
- 八 同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。
- 九 単位労働組合にあっては、その規約は、組合員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあっては、その規約は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと。

第三章

労働組合をどう強くするか



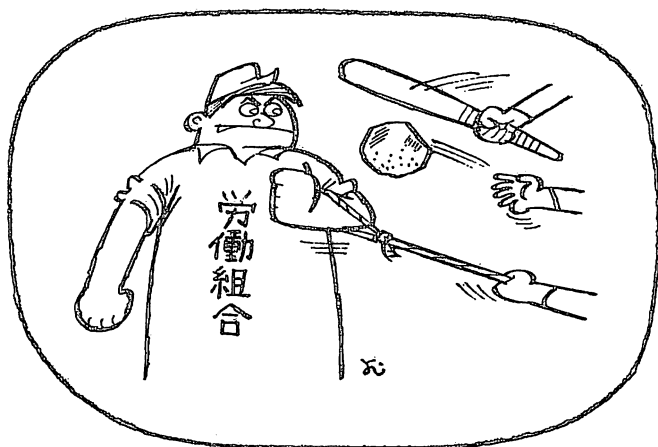
★戦争の時代にはいつでも労働組合運動にたいする激しい弾圧がおこな

われる。

戦前戦後の労働運動の歴史をふりかえると、第二次世界大戦（一九四一年）と朝鮮戦争（一九五〇年）の前夜がそうであつたように、戦争の時代にはいつでも労働運動にたいするきびしい弾圧があり、資本家とその政府は労働運動の力が弱いとみたときは、ひとひねりに抑えつけ、強いと判断したときは必ず分裂・分断の政策をとってきたことを、私たちは学ぶ必要があります。つまり、この政策は、資本主義の危機や不況乗りきりと繁栄の延命策として、合理化を強力に押しすすめ、その決定的な解決策として帝国主義的侵略や戦争をはじめるときに、必ず使われる戦術だということです。そして、この政策は、個別の資本も、権力と結びついた独占資本も、共通してとる方法の一つだということです。

戦争と侵略によって最大の利益をうけるものは、軍事独占資本・重化学工業の資本家階級であり、その番頭たちです。兵士として戦争にかり出され、貴い生命を奪われるのは、財閥や資本家の子どもたちではなく、労働者・農民・中小商工業者の勤労国民であり、その子どもたちです。軍事インフレによる物価高・爆撃・焼きうち・みな殺しの被害をうけ、生活を破壊されるのは、政治家や資本家ではないのです。

労働者は、戦争によって失うものはあっても、手にとるものを一物も持っていない根っから



の「平和勢力」です。この労働者が、一つ一つの会社や雇主のつくった罠いのなかでバラバラにされているときは、戦争の障害物にはなりません。逆に労働者が団結し、要求をかかげ、ものをいい、たたかいを始めたとき、それは無視できない一大社会勢力になります。そして、労働者階級こそが、勤労国民の中核として平和を守る勢力を固く結びつける大きな任務を負っているのです。

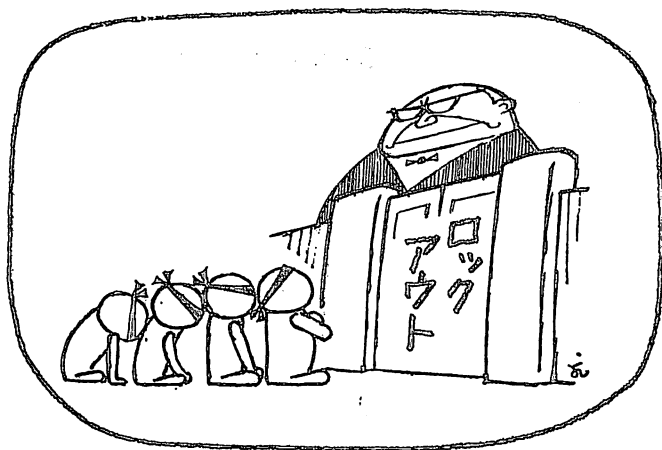
いいかえれば、反戦平和の統一戦線は、その中核である組織労働者の統一と団結がなければ構築することができません。ここに戦争勢力の労働組合にたいする団結破壊の目的があります。したがって、戦争勢力は手段を選ばず、懐柔・デッチあげ・謀略・誘惑などあらゆる手を使って攻撃を仕掛けてきます。これら戦争勢力の戦術や方針は、かつて先輩労働者が経験したように、あとから気づいたのでは遅く、その損失はとり返しのつかないものになってしまうのです。

★座り込みストライキは日本の労働者の弱さのあらわれである。

日本では、労働者がストライキに突入すると、たいてい職場で座り込みます。交通機関の職場などでは、「いつでも中止に備え、すぐ職場に復帰できるために」などといっています。なかには、「ネットライキ」といって、家に帰ってストライキ・デーを過すところもあるようです。しかし、これは春闘などの「行事化」したストライキであって、きびしい労資の対決の場では、こんなネットライキは許されません。かならずストライキのときは、職場に座り込みます。

学者や弁護士などのなかには、これは労働者の権利であり、日本の労働者の強さの象徴だという人もいます。だが、私はそうは思いません。それはむしろ労働者の弱さの現われだと考えています。だからこそ、日本の労働者は必要以上にロック・アウト（工場閉鎖）を恐わがるのです。ロック・アウトは、ほんらい労働者のストライキにたいする雇主の対抗処置——お前たちが労働力を売らないというなら、俺のほうは買わないという処置なのです。だから恐わがる必要はないはずです。ところが、このロック・アウト攻撃は、ストライキをやっている労働者のほうが驚くのです。

「よお、ロック・アウトだってよ」とがっかりきて、「あっ ノック・アウトだ」となにもかもおしまいだと考えてしまうようです。工場閉鎖＝首切り、隣りの会社にいけばまた始めか



らやり直したと首を引っこめ、あきらめる弱点があるのです。だから労働者は、会社に座り込み、へばりついて追い出されまいとして頑張るのです。これが座り込みストライキ、いわゆるシット・ダウン・ストライキといわれるものです。

鉄道員やバス運転手が、ストライキで車輛の確保にこだわるのも同じ理由からです。この原因を抜きにして、職場の座り込みはストライキの権利のなかに入るかどうかを論議することは意味のないことです。ヨーロッパやアメリカの労働者は、ロック・アウトをかけられると組合から一部賃金の援助をもらい、他の会社へいって働き、失業手当をうけストが終わったとき帰ってきます。社会保障が完備し、最低賃金制や産業別協定によって賃金がダウンしないようになっているからです。「ヨーロッパなみの賃金とヨーロッパなみのストライキ」は、労働者にただ「頑張れ」「しっかりやれ」という精神訓話だけではムリなのです。

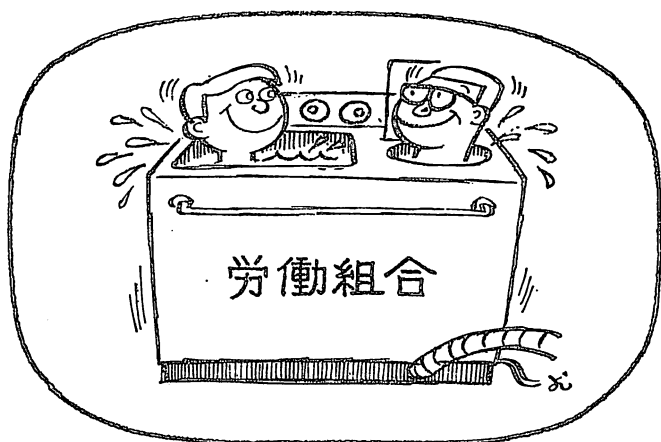
★労働組合には「遠心」と「求心」の二つの運動が必要である。

労働組合の運営は、脱水装置のついた電気洗濯機のように、「遠心」と「求心」運動が必要です。脱水機は、遠心分離によって中心部から周囲にむけて運動します。

ふつう労働組合のなかで「運動」とよんでいるのは、幹部から組合員へむけての働きかけ、上から下へのよびかけや指令によって動かされている「遠心運動」です。つまり、「上から指令された運動いはいは何もしない」「すべて本部にきいてみないと何もわからないしできない」という一方交通の運動です。言葉を変えていえば、これが官僚主義の典型といわれる運動です。このため職場の労働運動は停滞し、圧殺されています。

「職場の労働者には物を考えさせない」「責任をもたせない」といったように、労働組合とその機関は幹部の手で独占され、労働者のなかには労働組合を「自分のものとは思っていない」ものがふえています。これは主として運動の指導によるもので、戦略的には経済闘争だけにかたよった産業別闘争だけにたよる指導、行きすぎた特定政党との「異常な関係」、狭いカラに閉じこもって他の意見を聞こうとしない派閥な運営、セクト主義(宗派主義)の結果です。

同時に、合理化のなかで生まれている職場の変化、労働者の意識、構成、気質、さらに新しい労働問題の発生に眼をつけ、これを労働組合の指導機関の「日常業務」として処理するので



はなく、職場労働者の「運動」として取りくむことが立ち遅れたところに原因があります。

「遠心運動」とならんで、もう一つ「求心運動」があります。脱水のほうではなく、「洗う」ほうの運動です。つまり、「モミモミ」する奴です。洗濯機も、この二つがそろってワンセットの最新型というわけです。いかに最新型でも、二つのうちどちらが欠けても「一方通行」です。いまの労働運動にとって必要なのは、職場からの運動への自発的協力、運動のなかでの創意工夫と動員、職場交渉を主とした職場でのたたかい。職場の労働運動を、いかにして呼びおこすかにかかっています。このことなくしては、全組合員とその関心を労働組合へ動員することとはできないし、労働組合と労働運動への不信をとり返すことはできません。「モミモミ」のない絞り機だけのような運動では、いつまでたっても「職場」と「労働者」という洗濯物はきれいになりません。

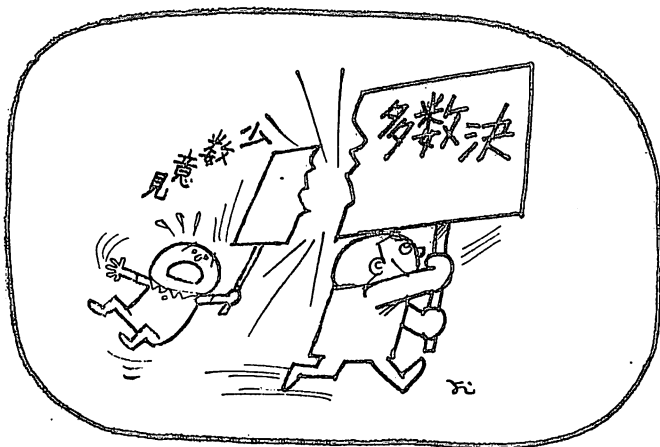
★機械的な多数決第一主義の組合運営は労働者の統一と団結を弱める。

企業合理化の政治的・社会的な性格がつよく、相互の関連がふかまっており、国家権力や金融機関の規制によって合併・系列化がすすみ、「少数精鋭主義・省力化」の名のもとで“人べらし”が激しくなっています。ZD・QC・IEなどと横文字がやたらと職場に持ちこまれ、職務・職能給、職長・作業長制度など、アメリカ型の賃金・労務管理が目立っています。

職場では、サラリーマン、青年労働者の比重が高まり、企業競争が激化するなかで営業・情報収集関係の労働者がふえています。そして多角的な投融資がおこなわれ、新しい仕事が登場し、消えて行く職種や労働者が生まれるなど、労働者の構成上の変化が現われています。

こうした条件変化のなかでは、これまでの現場労働者——その企業の中心的な業種・職種労働者本位の画一的な多数決第一主義の組合運営では役に立たなくなっています。たとえば、「リング喰いたいか、ミカン喰いたいか」「ミカンだ、リングだ」「リングだ、ミカンだ」「それでは採決！ ミカンに決定」といった調子で、「リングを喰いたいものの口にミカンをねじこむ式」の機械的な多数決第一主義の運営を改めなければならなくなっているのです。

多数の職種労働者が雑居する“雑炊型労働組合”企業別組合では、職種別・業種別の独自要求をもっと尊重し、この解決に努力することが重要です。単に“数”だけではなく、ときに



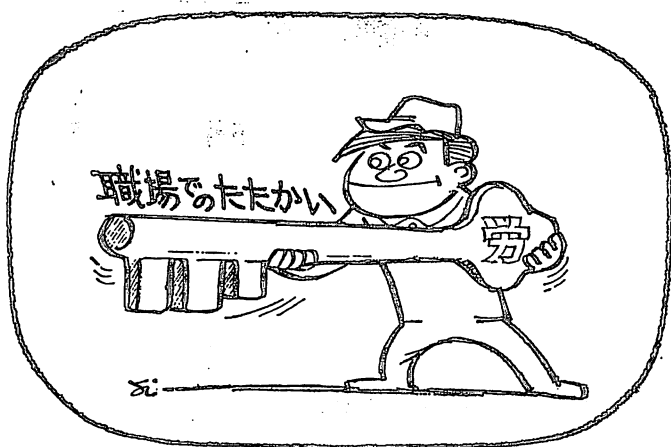
は「一〇人の意見も」「一〇〇人の意見も」「
とみて、全体的な視点で調整する」ことです。また、
「しっかりやれ」「頑張れ」とさげふだけでなく、
独自要求にたいする個別的な対策と指導をつよめ、
「なにを、どのように頑張るのか」を具体的に示す、
きめ細かい指導と運営が大切です。

労働者の構成上の変化による新しい問題の発生に、
組合運営のチャンネルを合わせることは、組合運動
を前進させるうえできわめて重要なことです。たと
えば、労働組合として企業内の業種、職種別の賃金、
労働条件、職場の権利などの政策を具体的にしめし、
職員層の要求をとりあげ、青年労働者を積極的に動
員し、少数の職種問題に配慮しながら、諸会議も組
合事務所でだけひらくのではなく、自民党政府でさ
え「一日内閣」をやるのですから、「巡回執行委員
会」や「巡回委員会」をひらき、支部、分会、職場
の独自問題を解決するために援助し、組合員と幹部
の結びつきをつよめる努力をするべきです。

★職場でのたたかいは労働組合を強化する重要な力ギである。

「春闘」の成果を高く評価する反面でマイナス部分も指摘され、反省や批判も生まれています。若い労働者の間では、「春闘、魅力ねえや」という意見もあり、「どうせもう話はできてんだらう」という声もあります。春闘をたたかうなかで、大企業の労働組合に組織されている労働者と中小企業の未組織労働者の対立が目立っていることも事実です。さらに、「春闘もくり返しのお祭り化した闘争となり、迫力を欠いている」という批判もきかれます。たしかに、例年どおり要求をだし、交渉をやり、ストライキを準備して攻めたて、ストライキ突入寸前か、あるいは一―三波のストライキを打って労働者のエネルギーを発散し妥結する——といったストライキも春闘のアクセサリー化しています。

一九五五年（昭三〇）いらい、総評・中立労連を中心とした春闘共闘委員会のひろがり、産業別統一闘争の前進と強化はたしかにありました。しかし、逆に職場では、合理化がすすまじい勢いですすみ、新しい労働問題や社会問題がふえました。大量の配置転換、失業をはじめ、人事、雇用問題も目立っています。労働組合の権利と活動の自由は後退を余儀なくされ、生き生きとした運動の息吹きはなくなりました。職場労働者の眼には、大幅賃上げも合理化と権利の代償であり、売却条件だと写っています。



これにたいして、全国組合や産業別組合本部の対策や指導は大きく立ち遅れています。合理化と職場の問題を、職場労働者みずからの問題として、職場でおきたことは職場でとりくみ、解決するという体制が弱まっていることはたしかです。職場の支部・分会などの下部組織とそこにはたらく労働者に責任をもたせ、たたかう課題をしめし、創意工夫を発揮させてとりくませるたたかい——職場でのたたかいを軽視する空気が生まれています。

労働組合の交渉権を産業別組合本部や全国組合本部、労使協議会、産別労使会議など上部へ吸いあげて解決し、政府の審議会や国会議員、支持関係を結んでいる政党に依頼して解決してもらおうという指導が強まり、これが労働運動の体制内化と労資協調主義への傾斜を深めることになっているのです。こうした「賃上げ請負い株式会社」と皮肉られるようなゼニ・カネ第一主義、上級組織と幹部請負主義を克服することが、いまいちばん求められています。

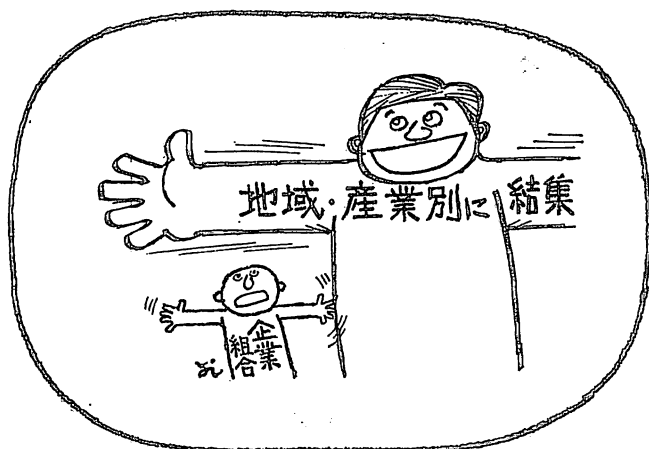
★労働組合の力は地域・産業別に結集すれば強くなる。

企業別組合は従業員組織であり、その指導機関は中堅労働者や将来の幹部候補生的な労働者があたるばあいが多く、この人びとは「三種の神器」（永年雇用・年功序列・企業別組合）によって飼育された典型的な子飼いの労働者です。このため企業別組合の交渉力・対抗力は、お義理にも強いとはいえません。

雇主も、社会的に独立した労働組合という団体の代表と対等に交渉するという感じはなく、自分の会社の従業員代表の意見をきくという態度が先にたちます。よく社長や重役が、「うちの組合は」という言葉を使いますが、この「うち」という表現には「自分のもの」という所有の意識があることを感じさせます。これは実におかしなことです。

このように企業別組合は、閉鎖的な労働市場で飼育された従業員の集団であり、他の企業の場合をよく知らない労働者の集まりなのです。したがって情報源もせまく、他企業と同種労働者の条件や実態がわからず、雇主と交渉するばあいがよくあります。「情報なくして交渉なし」といわれるように、これでは団体交渉を強くすすめることは困難です。

自分の時計をどれだけ見ていても、その時計がすすんでいるのか、遅れているのかがわからないのです。自分の時計のすすみ具合や遅れ具合をたしかめるには、他人の時計と比較して



みることが必要です。そこではじめて、自分の時計が正確なのか、不正確なのかをはっきりしてきます。企業別組合が、業種ごとに、地域別・産業別に結集する理由がここにあります。

さらに、自分の時計の良否は、きょう一日の状態を知っただけではわからないものです。その時計が、きょうは五分遅れたからといって、「悪い時計」だと言い切ることはできません。きのうと比較してみても、「きょうもきのうも五分遅れ」なら「良い時計」ということになります。五分速くすれば、正確にあうからです。「きのうは一〇分すすみ、きょうは五分遅れ」なら、こんな時計は直しようがなく買い換えねばなりません。このように物事を歴史的・発展的にみることと考えることは、労働者と労働組合にとっては大切なことです。しかし、企業別組合は、幹部の交替がはげしく、その力量が弱いのです。この弱点を補うためにも、労働組合が産業別・地域別に連合し、みずからを強める必要があります。

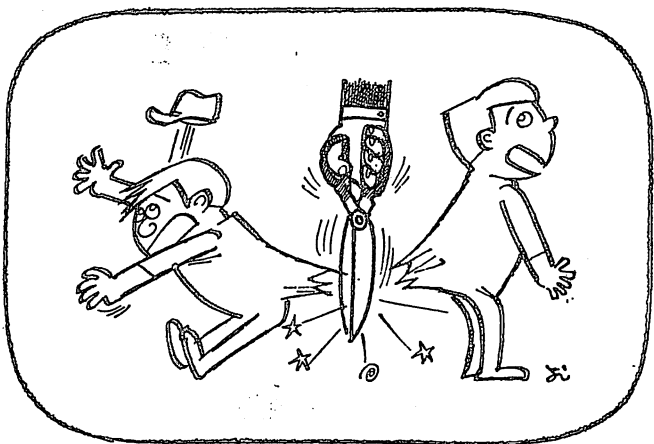
★労働組合・労働戦線の分裂は資本の攻撃と結びついて引きおこされる。

労働組合にかけられる分裂攻撃あるいは労働戦線の分裂は、労働組合内部の運営上の欠陥や政治的イデオロギー（思想）の違い、政党の政策と方針の対立、労働者相互の職業的利己心や利害対立が大きな原因となっておこっているようにみえます。しかし、労働組合とその戦線の分裂は、そのような内部の欠点だけではおこらないということも事実です。

それでは分裂はどうしておこるのかといえば、必ずといっていいほど資本の攻撃と政策が結びついて引きおこされているということですが、このことを見失うとほんとうの敵をつかみとることができず、労働組合の団結強化の道と方法を発見できなくなります。

ではみなさんの労働組合が、なぜ分裂しないのでしょうか。それは資本が組合に譲歩し、分裂させたら損だと考えているか、労働組合を弱める必要をみとめないからです。

戦後のたたかいのなかでも、労働戦線の分裂が頭をもたげるのは、日本資本主義が朝鮮戦争の終結後に力をもりかえし、アメリカ独占資本との協力の方向を明らかにし、アメリカの「相互安全保障法」（MSA）援助のもとで生産性向上運動が開始され（一九五五年）、資本の利潤増大と蓄積を強行しようとする時期におこっています。すなわち、アメリカ占領軍と日本政府が好意的な姿勢をもち、その育成の方向をとってきた日本労働組合総評議会（総評）とも対決し、



かわりにその第二組合として生まれた全日本労働組合会議(全労)を育成、全国各地での合理化反対闘争を押しつぶすための第二組合づくりを強化したのが分裂攻撃の第一期にあたります。

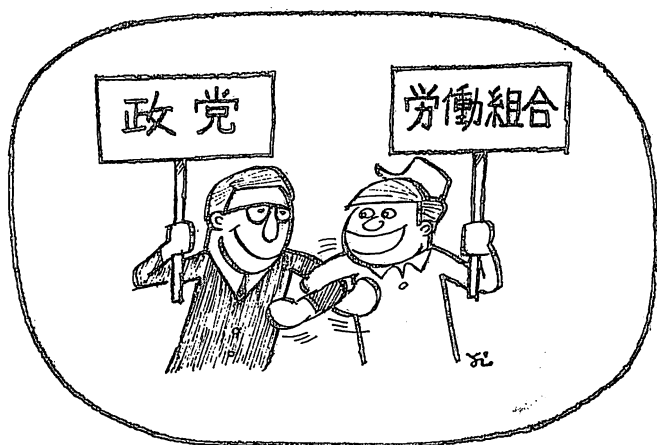
第二期は、一九五九年から六〇年にかけての高度経済成長政策実施の時期における三池・安保闘争に代表される分裂攻撃です。そして第三期は、一九六四年から六七年にかけての過剰設備と過剰生産下の不況を切りぬけ、貿易の自由化にそなえて独占体制を強化するなかでおこなわれた分裂攻撃です。第四期は、いうまでもなく七〇年代にはいって「ドル・ショック」円切り合理化」と一体になってすすめられつつある新しい労働戦線の右翼的再編成と丸がかえ御用化の攻撃です。

この歴史の流れをみても、資本にとって労働組合の分裂は、目的ではなく手段であること、合理化・利潤増大のための政策貫徹こそが目的であることがわかります。

★労働組合と政党の協力関係はあくまで対等でなければならぬ。

労働者階級の政党と政党の統一行動、労働組合と政党や民主団体との相互の協力・共同闘争が、いま切実にもとめられています。この統一行動や共同闘争が積みかさねられれば、私たちの要求をもっとより多く守りぬくことができます。

そのために、政党・労働組合・民主団体が自分を殺し、相手のいいなりになり、一つの団体や政党の意見と行動に、すべてあわせようというのではありません。そうではなく、お互いに他人であり、異なった性格と成立の過程をもっていることを率直にみとめあうことが必要です。いうまでもなく労働組合は、思想・信条などの違いを乗り越え、これを見とめあい尊重しあって労働者を結集し、資本家と雇主たちに対抗して自分たちの利益を守るなかで、一人ひとりの労働者が自分の利益をうるためにたたかうトリデです。そして政党は、一つの主義・主張・信条・哲学などを基礎とした政治綱領をもとに結集する同志的組織です。とりわけ労働者階級の政党は、資本主義社会の廃絶と社会主義社会の建設という「革命」をめざし、このために独自にも共同でもたたかう組織です。したがって、労働組合と政党の協力は、あくまで対等の立場で相互に結びあうことが必要です。すなわち、上と下という関係ではなく、ヨコとヨコの正常な関係であり、他人であること、異なった組織であることを前提とした協力しかないという



ことです。

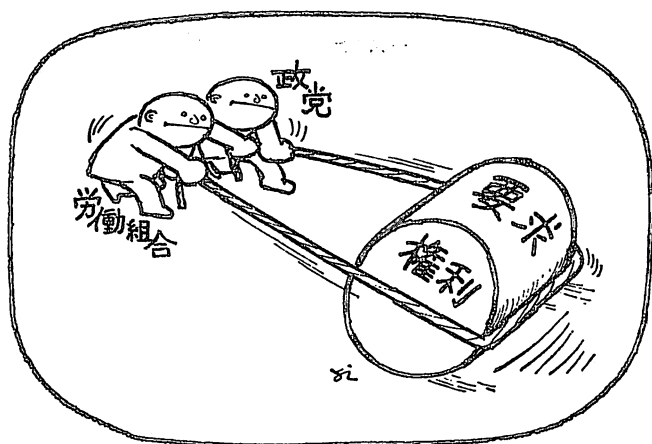
だから、「指導」という名の引きまわしや組合機関を一党の党員で占領するようなことは、これができる条件があったとしても、自制する努力がなければ、政党と労働組合の正しい協力関係は成立しません。ということとは、労働者階級の政党が二つ以上あるという状況のなかでは、政治的意見の相違が労働組合の統一と団結をよわめ、組織をきずつけることになるからです。

政党が労働組合の内部に介入することと共に、労働組合が政党の役割を片替わりしようとすることは、いずれも誤っています。また、このような政党や労働組合は、つよくたたかう組織になりうるはずはありません。もういちど繰り返ししていえば、政党と労働組合の協力関係は、この正しい原則をふみはずしたところには生まれませんし、労働者の統一と団結はメチャクチャになることを、私たちは忘れてはなりません。

★労働組合と政党の共同行動が発展したとき、勤労国民の権利と要求は前進する。

日本の労働組合とその運動は、政治的な影響をつよく受けており、とくに労働者階級の政党の動きに大きく左右されてきました。なかでも日本社会党と日本共産党の動きとは不可分の関係をもっています。両党の共同行動が大きく前進したときは、組織された労働者のたたかいがひろがり、活気を呈しました。そして労働組合と労働者階級の政党の共同行動が発展したときは、そのまわりに広範な勤労国民を「要求」で結集することができ、国民の権利が最大限にまもられました。一九六〇年の安保闘争が、これをみごとに立証しています。すなわち、このたたかいのさなかに労働者の賃金闘争をはじめとした経済闘争と組織づくりが、中小企業の労働者をふくめて大きく前進した事実、何人も否定することはできません。

逆に労働者や農民のさまざまなたたかいの中心に、政治的要求が打ちだされなかった時期、さらに当面の諸要求をめぐる政党的方針と方法が対立し混乱した時期は、安保闘争のあとの混乱に代表されるように、労働組合の政治闘争は大きく停滞し、経済主義闘争が第一義となっていくきます。しかし、このようなたたかいは、次第に企業中心主義となり、マンネリ化してしまい、組織内においては組合幹部と組合員、熟練労働者と非熟練者、臨時や下請労働者との離反をもたらし、せっかく引き上げた賃金も他の面でとり返され、合理化のなかで労働者の権利



や既得の労働条件が、逆に一つ一つ奪われていった事実を忘れてはなりません。

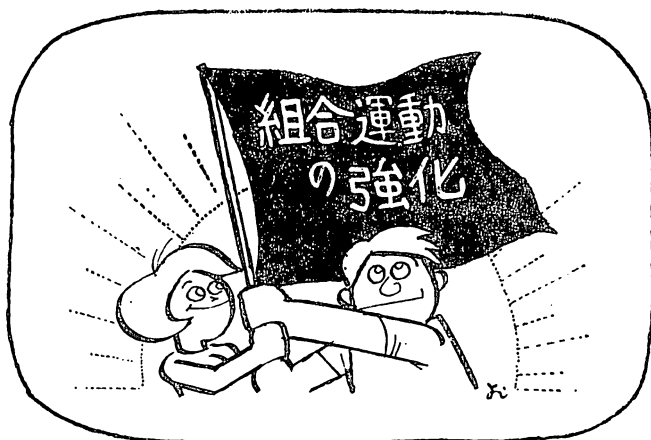
ここに独占資本や個別資本が、あらゆる方法を利用し、国家権力やマスコミなどの力をかりて「企業の社会性」を強調し、「資本主義は変わったのだ」と宣伝する目的があるのです。とくに労働組合とその幹部を、「闘争至上主義だ。出世系列からあぶれた不満分子の集団だ」とのしり、「このままでは会社が潰れてしまう」「お前たちは好むと好まないにかかわらず、この会社で生活をたてているのではないか」「会社あつての組合だ」「マルクスの生まれた時代にカラーテレビがあり、人間が月にいったのか?」「うちの会社には資本家はいない。うちが特別だ。会社は『もうけ』のためにあるのではない」と手をかえ品をかえ、「政治はいけないのだ」と労働者の心と行動を、企業のなかへと誘いこもうと心死になっています。私たちは、この本質を正しく見ぬく必要があります。

★青年労働者が労働組合運動の強化に果たす役割は大きい。

日本の労働者の要求と権利の獲得は、青年労働者の動員と結集がないかぎり困難になっています。それは第一に、青年労働者の全労働者に占める割合がふえているからです。重化学では四七・三％、製造工業では五五％にもなっており、青年労働者の動きが労働組合の動きに直結しているのです。第二は技術革新がすすみ、青年労働者の仕事への比重と発言力が高まるとともに、これが資本家階級の弱点となり、労働組合での比重も大きくなっていることです。

このほか青年労働者の賃金（初任給）と労働条件はすべての出発点になっており、全体にあたる影響が大きいこと。一九六〇年の安保闘争後に入社したものが多く、春闘体制が整ってから労働者になり、従来からの組合運営の欠陥も加わって無関心で受身的なものが多いこと。組合幹部や中堅活動家とのあいだに、意識や要求や価値観のうえで大きなズレがあり、その対策が切実な課題となっていること。企業別組合のなかでは、中高年層が中心となり、青年労働者は運動から常に疎外され、組織化や指導のうえでも混乱があることなどがあげられます。

最近では、青年労働者の対策を青年部や担当者の仕事にしたり、放任することなく、労働組合全体の組織強化の課題として取りあげようとする組合がふえています。組合幹部と中高年者のなかにも、青年たちの内部にはいり、その心情・要求・考え方をつかもうとする動きがふえ、



青年たちの組合運動への協力がまたれています。

したがって、青年たちから逆によびかけ、話し合いの契機をつくり、一緒に共通の問題を討議する機会をつくるのが大切になっています。こうすることによって、青年部と執行部が別々に一つの問題を討議し、「俺たちにまかせたくせに」「少し行きすぎだ」と対立するよりも、最初から一つの結論をもつことができ、職場での運動も飛躍的に前進します。労働組合の指導機関も、青年たちの特性を理解し、身近な運動に参加できる機会をもっとふやす必要があります。同時にレーニンもいっているように、「一つは青年の特性を大切にすること、それを損えば青年の組織はメチャメチャになる。二つはその未熟さと結びついて誤りを犯すことが多いので、それにこびてはならない」という点に留意し、労働者の苦しみを自分たちの苦しみとしてたたかうものの意見は、世代の相違をこえてこれを受け入れる体制をつくっていくべきです。

■労働組合法

〔不当労働行為〕

第七条 使用者は、左の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。但し、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを理由がなくて拒むこと。

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所供与を除くものとする。

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立をしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条第四項の規定による命令に対する再審査の申立をしたこと又は労働委員会がこれらの申立に係る調査若しくは審問をし、若しくは労働関係調整法(昭和二十一年法律第二十五号)による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

〔労働協約の期間〕

第十五条 労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。

② 三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

うちやま・みつお

1921年金沢市に生まれる。現在、私鉄総連本部副委員長。著書に『労働運動入門』『組合活動家ノート』『労働協約実践論』『職場の労働運動』（労働旬報社）など。

労働組合の ABC

1972年 3月 1日／第 1 刷発行

1973年 2月 1日／第 4 刷発行

著者／内山光雄

企画・発行／労働教育事業センター

印刷／日本アド

発売／労働旬報社

東京都千代田区神田神保町
TEL (263) 7141 〒 101

定価／250円

★労働組合員としてこれだけは知っておきたい

基礎知識から職場でどう活動すべきかを、

マンガ入りでわかりやすく語りかける新形式の入門書！

労働組合のABC

私鉄総連
副委員長

内山光雄著

労働者はなぜ団結するのか・労働組合をどう強くするか

定価 250 円

★職場闘争の新しい目的や性格をあきらかにし、職場

で運動にとりくむ職場委員・活動家の役割と任務を

マンガ入りで実務的にのべた新形式の活動家読本！

職場活動家の仕事

私鉄総連
副委員長

内山光雄著

労働組合と職場闘争・職場活動家の任務と役割

定価 250 円

★続刊——ABCシリーズ

賃金闘争のABC／職場活動の権利／職場の教宣活動

企画／労働教育事業センター

労働旬報社