

はじめに

一九六〇年代の合理化と技術進歩は、日本の経済や企業だけではなく、私たちの職場や労働組合にも影響をあたえています。

省力投資・技術革新投資や下請化の進行、労務管理強化といった合理化のなかで新しい労働問題が生まれ、労働者の構成や意識のなかにも大きな変化や影響をもたらしました。当然のこととはいえ、労働運動の指導や政策の決定にも変動が生まれ、これらの動向にペースをあわせるということ、産業政策の重視が強調され、一部労働組合のなかでは新しい労働戦線の統一が主張されています。国際化時代・大型合併時代に対応して労働運動の基本戦略をさえ転換することが論議されています。とくにこのような動きが重化学工業を中心とした大企業労組を中心、心に活発化していること、この動きが産業別労働組合やその指導を軽視し、大企業労組の運動とその利害に、これを従属させる方向で進められつつあることは重要です。ここ数年の運動と実績は、大企業の主唱する「福祉国家に福祉企業」という企業内封じ込めの労働組合対策と、労務管理政策が実効をあらわし、労働者の状態を生産性の増大と企業の発展に従属させる動きが強まっていることを教えています。このままで推移すれば、大型合併のなかで再編成された資本の手による企業労連ぐるみの「丸がかえ御用化」がすすみ、総評を中心とした産業別労働運動とその指導さえも、これらの資本別労働運動の利害に従属させられ、引きまわされる危機

を感じさせます。

一方資本の側では、企業の社会的責任を強調し、資本主義の変質論を宣伝しつつ、政治闘争
Ⅱ「政治はいけないのだ」と繰り返しつつ、彼ら自身の政治的目的を達しようとする動きを強
めています。

この本は第一冊（『職場の労働運動——要求づくりと団体交渉』）に引きつづき、このような組織
攻撃の根底にある企業主義と対決し、労働者の生存権要求と人間性の回復を出発点として、労
働運動とは何かを考えなおし、労働組合の戦闘性の回復とその方法を、六〇年代の仲間たちの
たたかいの教訓のなかにもとめることに主点をおいて追求したものです。

まず第一に最近の合理化反対闘争の経験と教訓に学び、新しい労働問題——社会問題の発生
とその実態を明らかにし、労働者の生活・雇用・職業上の権利をまもるたたかいの方法論を探
るなかで、労働者と組合の団結強化の課題を導き出そうとしたものです。このなかで、大型合
併・合理化がもたらす新しい変化と問題を資本主義の変質論と直結させ、これにベースを合
せて戦略展開をおこなおうとすることの危険を指摘し、自らのたたかいと努力を重視して、あ
くまで「自らを変え、相手を変える」ことを基本に問題解決の手段を追求してみました。

第二には、合理化と組織攻撃の結節点をさぐり、その教訓のなから組織と組合運営の弱点
と分裂攻撃の関連性を追求し、このなから統一している労働組合の組織強化の方針と方法を
導き出す作業を試みてみました。「分裂は攻撃である」ことの側面は、多くの機会や著作で強
調してきましたが、ここでは「攻撃がどんな弱点と結びついたとき、大さわぎ」となったか」

の教訓に学ぶことに重点をおいて、組合不信と不団結の原因について考えてみました。

第三には、合理化のなかの組織づくりにとって、古くして新しい課題である職場闘争をいま一度ふり返ってみ、職場闘争の歴史・経過・変化をたどりながら、一つの位置づけをおこなう努力をしてみました。とくにここでは労働組合の本来的な機能である団体交渉Ⅱ労働協約づくりの活動と結び合わせながら、その役割と任務を明らかにすることに努力を集中しました。

この本を第一冊とあわせ読んでいただきご批判いただければ幸いです。第一冊と同様に全国の私鉄バス労働者をはじめ、働く仲間たちと組合のたたかいがあつてはじめて生まれたこと、とくに日頃から暖かい友情と好意を寄せてくださる多くの人びとの協力で生まれたことを感謝します。編集・装幀・漫画など第一冊同様に各位のご協力によるものです。

なお、第四章「喜びも悲しみもたたかいも——組織づくりと職場闘争」以下は、『権利闘争前進のために』（総評権利憲章第一次草案・労働旬報社）のうち、私が担当し執筆した部分（一九二頁、職場交渉について以下および二七五頁、Ⅲ協約闘争を組織するにあつての基本態度）をもとに加除補筆したものであることをお断り申し上げます。

一九七〇年四月五日

内山 光雄

目次

はじめに

第一章 みずからを変え相手を変える

——合理化反対闘争の教訓にまなぶ

1 “過疎”のなかのたたかい

挙家離村つづく日本一の過疎地帯……………	六
佐藤アンボ政府の米つくるな政策……………	九
“オリンピックク”じゃあるまいに……………	二
社長から「奥様へ」のラブレター……………	四
長期ストに“偽装倒産”のゆさぶり……………	四

生きる権利に「値引き」はない……………	三八
事実と数字で経営実態をバクロ……………	四一
組織の点検と教宣活動を重視……………	四四
無期限ストを背景にかちとった成果……………	五三
「住民の足確保」へ自治体も動く……………	五五

2 系列企業下のたたかい

「天下り重役」の大きな誤算……………	六二
大手資本進出の目的とねらい……………	六四
「自立再建」という名の合理化協力……………	六六
ものわりの悪い組合はつぶせ……………	六九
「事前協議」無視に組合の怒り……………	七三
重役総退陣と組合の体質改善ねらう……………	七五
創意にみちた二八九日のたたかい……………	七六
仲間のたたかいから徹底的にまなぶ……………	八〇
合理化より働いた賃金を返せ！……………	八三
手段をえらばぬ会社の組合攻撃……………	八五
地域住民・自治体も立ちあがる……………	八六

組合の主張みとめた親会社・名鉄…………… 六〇

3 合理化の特徴とたたかいの教訓

強まってきた合理化の政治的性格……………	六三
目立つ「金融資本」の支配介入……………	六五
合併・系列下の組織づくりの方向……………	六九
激しいタテとヨコの関連合理化……………	七三
必要な「一点突破」の集中的な対決……………	七五
物の合理化から人の合理化へ……………	七六
生存権を前面に職場でたたかう……………	八〇
困難に直面したら原則にかえれ……………	八五
たたかいの質的な成果を重視……………	八九

第二章 幸福をつくり出せる機械はない

——人べらし合理化と組織づくり

1 人べらし合理化とはなにか

人べらし合理化のアノ手コノ手……………	二四
“オートメ化”にどう対処するか……………	二六
人の下に人をつくる“下請合理化”……………	二〇
休日・休暇もとれない新勤務体制……………	二三
仲間同士を引き裂く賃金管理……………	二六
退職金合理化へ第二基本給の攻撃……………	三九
人べらし合理化とどうたたかうか……………	四二

2 組織づくりの新しい課題

はびこる“大組合エゴイズム”……………	四
消えてゆくソロバンとインク……………	四
つくられるサラリーマンの特権意識……………	五一
運動発展のカギにぎる青年労働者……………	五一
組合運営と指導に大きなズレ……………	五
カネよりもヒマが欲しい若者たち……………	五
青年の多面的要求を正しく組織……………	六
運動への自発性と創意を生かそう……………	六

3 人べらし合理化とのたたかい

路線四割廃止と三ヶタの人べらし……………	一七
“放慢経営”の赤字を尻ぬぐい……………	一六
「事前協議制」の獲得をめざして……………	一七
住民の足を確保する共闘会議も発足……………	一七
ストライキを背景に解決試案を提示……………	一八
団交議事録で事前協議みとめさす……………	一八
県当局が“白バス運行”の計画を発表……………	一七
会社の路線権放棄に徹底して対決……………	一八
三次にわたる大規模な人べらし合理化……………	一九
事前協議協定の限界と生存権要求……………	二〇
仲間を信頼したたかう体制づくり……………	二〇
指名解雇・不当配転の撤回かちとる……………	二〇
企業組合のもつ弱点と政党の役割……………	二二

4 事前協議と人事をめぐるたたかい

機械を横目にみでの交渉は事後協議……………	二九
-----------------------	----

バイクで通勤途上も“労働時間”	三三
事前協議制をたたかいの武器に	三五
“不当配転”には徹底抗戦で反撃	三八
配置転換にたいする労働組合の方針	三二
「希望退職」とは真正面から対決	三三

第三章 弱者のスクラムは強者を倒す

——組織攻撃とたたかう組合づくり

1 組織分裂攻撃の特徴

組織分裂は合理化強行の手段	三六
組合の体質改善にたいする対抗策	四一
社会的な影響力もつ組合に反発	四三
目立つ企業連ぐるみの「丸がかえ」	四四
暴力化してきた資本の組合対策	五〇

2 組織攻撃にうちかつ組合運営

クサリも「弱い環」から切れる.....	二五三
雑炊組合の弱点を利用した組織攻撃.....	二五四
「日陰の花」をつくらぬ組合運営.....	二五七
政党と労働組合の正しい関係.....	二六三
幹部の団結は組織統一のカナメ.....	二六四
重要な闘争の成果と欠陥の総括.....	二六六
「たたかいの評価」は立体的に.....	二六八
組織攻撃の切り札——アカ攻撃.....	二七〇
官僚主義と強制執行は組合の敵.....	二七三
ふえている組合財政の不正事故.....	二七五
組織強化と結びついた財政活動.....	二七九
労働者の素朴な感情を大切に.....	二八一
大切な資本の動向と経営内容の把握.....	二八四

3 分裂組合とたたかいの教訓

差別撤廃へ立ちあがった四十七士.....	二八九
----------------------	-----

あくどい差別の実態を克明に記録.....	二九五
ストをふくむ長期のたたかいへ発展.....	三〇三
会社の巻返しに再び怒り爆発.....	三〇五
分裂から統一へのたたかいの教訓.....	三〇八

第四章 喜びも悲しみもたたかいも

——血のかよった職場の仲間づくり

1 組織づくりと職場闘争

職場闘争は時代おくれか.....	三六
合理化下の組織づくりの重要課題.....	三二
職場交渉を否定する資本の攻撃.....	三四
職場闘争にたいする正しい位置づけ.....	三六

2 職場闘争の歴史と目的

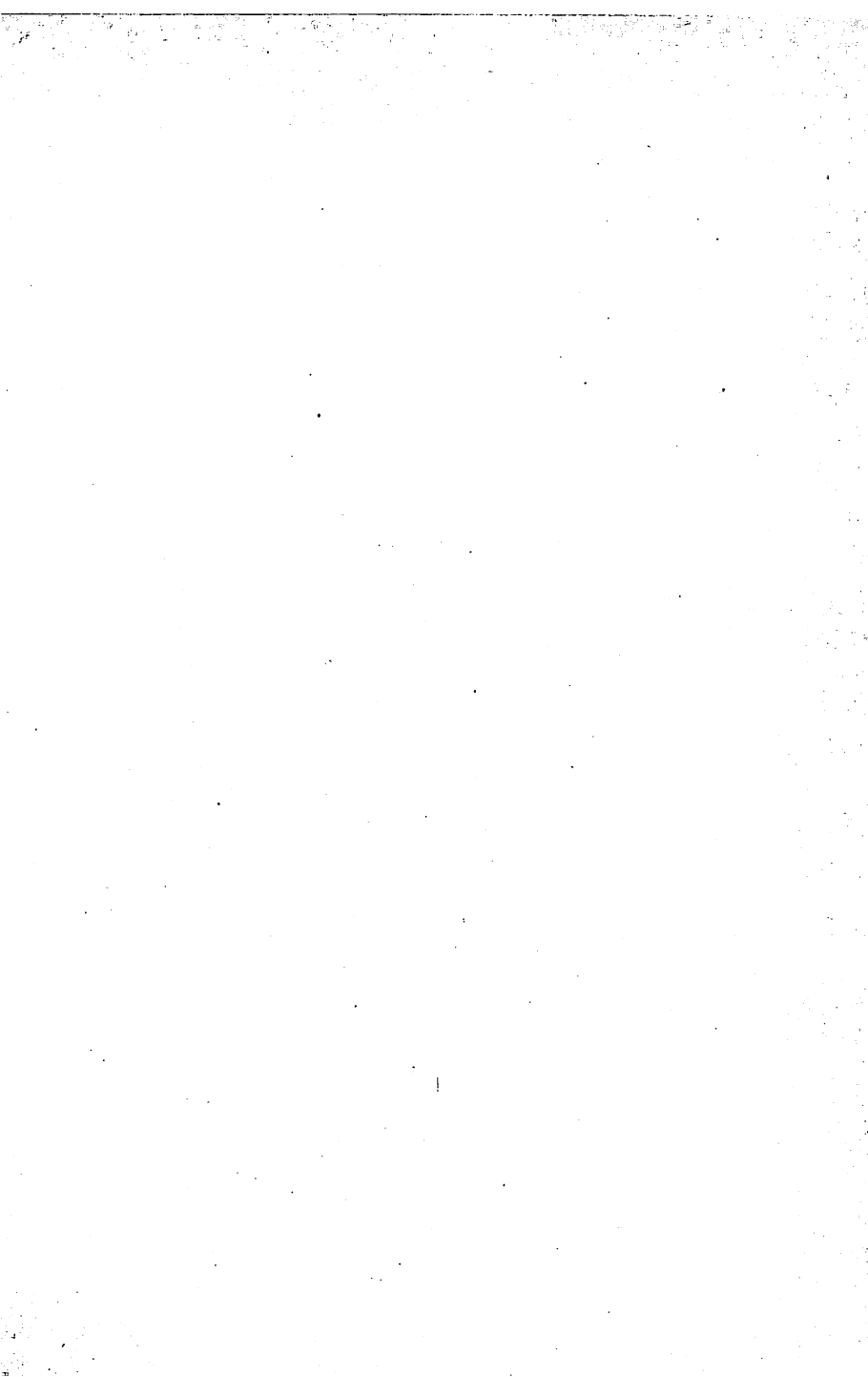
職場闘争はどうして生まれたか.....	三八
---------------------	----

大がかりな資本の失地回復闘争.....	三二
アメリカ型労働協約の押しつけ.....	三四
職場組織と交渉機能の確立めざして.....	三七
職場での対等な雇用関係づくり.....	三九
資本の組合対策が生みだした職場闘争.....	四二
3 職場闘争の機能と形態	

協約・協定は職場で守られているか.....	四五
組織づくりの基本と組織点検の重点.....	四八
職場要求と苦情解決のための交渉.....	五〇
協定の具体化と仲間づくりの活動.....	五三
多様な職場闘争・職場交渉の形態.....	五七
労働者の連帯意識と権利への自覚.....	六〇
4 職場闘争と協約闘争の結合	

職場交渉の役割と協約との関係.....	六四
協約改悪の特徴とたたかいかいの方角.....	六七
「平和協定論」のまやかしと狙い.....	七〇

組織づくりと協約との結びつき	三三
協約・協定づくりの目標と重点	三七
協約を馬鹿にせず無協約を恐れず	三七
協約闘争前進のための具体的課題	三四



第一章

みずからを変え相手を変える

—— 合理化反対闘争の教訓にまなぶ

1 “過疎”のなかのたたかい

挙家離村つづく日本一の過疎地帯

一九六九年春闘のオルグで、島根県の石見交通にいったときのことです。石見交通の労働者は、この春闘のなかで二三日間の長期ストライキをふくむ三ヵ月余のたたかいをねばりぬぎました。

会社は、組合の一万円賃上げ要求にたいして「低額回答」を押しつけるだけでなく、過疎化・モータリゼーションによる乗客数の減少を理由に、匹見〜三葛間ほか六区間の廃止、太田営業所の廃止などの合理化案を提示し、会社解散をはのめかすなど、深刻な闘争となりました。このとき、人口過疎の実情を見せてもらおうということで、匹見谷を中心とした村落を見学しました。

島根県は、全国一の人口減少率を示している県です。一ヵ月に八万五〇〇〇人以上の人が減少した月さえもあり、人口七十七万二〇〇〇人といわれる小県ですが、一九五五年に比べて三〇万人も減っているといわれています。このなかでも石見交通の沿線である匹見町は、もっとも

人口流出の激しい地域で五ヵ年間に三〇％も人口が減っています。

「挙家離村」といった都会では聞きなれない珍しい言葉を知ったのも、この組合のオルグのなかです。私鉄バスは炭鉱や鉱山とちがって、地方でも都市を中心に路線網が発達していますから、奥深い山村に入るようなことはあまりありません。そのせいかも知れませんが、全国を歩いてみて離島や沖繩をのぞいて、山陰とくに島根県も出雲から太田、浜田、益田と山口県にむかって進むとき、東京から一番遠く感ずるのは東北でも北海道、九州でもなくこの地域です。匹見町は、益田から約三〇キロ入ったところから谷あい延びている村落です。かつて匹見町への路線は、石見交通の全路線のなかでも優位の路線でした。林業や薪炭の製造の盛んなときは、この溪谷の小集落にも「三味の音」がたえなかったということです。車で町に入ってから初めて強く感じたことは、小・中学校が合併されたため、子供たちが学校へゆくにも歩けば一時間以上もかかり、冬季は分校にゆくか、中学生も学校や宿泊所に泊らなければならないという都市に住むものにとっては想像のできない実情でした。

この地域の子供たちにとって、バスはなくてはならないものになっています。

案内にあたってくれた運転士のI君は、毎日この路線を走り、路線周辺の動きを自分の家のなかのここのようによく知っているのです。行きかう村びととの会話や彼の話のなかで出てくる人びとの動静のなかで、彼もまた「バスの運転士のIさん」として、谷あいの町と離れられないものになっていることがわかりました。

「この谷を奥の方へ四〇分ぐらい歩いたところに一〇軒ほど民家があります」「この左側の

高になります。三反歩や五反歩の兼業農家では、設備を入れるには土地が狭すぎ、経営はなり立たなくなり、他人の労働を借りるようでは価格が引き合わないということで、米づくりは他人に譲るか、農協の委託経営にでも移すしか道がなくなります。米づくりをやめて作付転換をおこなうにしても、人口過疎の激しい「地域開発」のおくれた地方では、耕作地放棄しか道はなくなります。政府は、こうして農村からハミ出した労働者を安い労働力として雇用し、「労働力不足」を補う供給源としようとしています。そして放棄された土地は、富農や農業資本家の手に安く買いとられ、大土地所有制が復活しつつあります。

政府は、さらに農地法を変えて、法人が土地を所有できるようにしようとしています。こうなれば農業会社をつくって、その会社が労働者を雇い、米をつくるという方法がとられます。大農場方式を採用し、小農家をつぶす政策が加速度的に進行します。すでに米の流通・販売の面でも統制をはずし、自由販売にする動きが現われ、大きな商社が米の買つけの準備をおこなひ、倉庫などを建てるところまで事態は進んでいます。

しかも、独占資本と佐藤アノポ政府は、世界一の発展といわれるテンポで兵器生産の国産化や軍需工業中心の経済再編成をすすめ、すべての投資と開発を太平洋臨海工業地帯に集中し、都市問題を発生させ、その裏側では、このように農村からの人口流出、地方経済の立ちおくれ、地方財政の貧困化、いっそうの格差増大をもたらしているのです。

島根県だけでも一万人に達するといわれる土地を離れた農民は、都市に出て日雇いになり、中小企業の労働者、土建労働者などとして働いているのです。彼らは、いままでとは全く異な

第1章 みずからを変え相手を変える

った生活条件と環境、なれない言葉、少ない友人、困りごとの相談もできない隣人、その労働者を冷たかりたりたてる機械、その動く機械のように非情で冷たい人間関係などたたかいたが懸念に生きています。しかし、よく考えてみれば、農民たちをこうした状態におい込んだものも、いますべての労働者に低賃金・無権利を押しつけようとしているものと、同じ「怪物」の仕わざなのです。

“オリンピック”じゃあるまいに

六九春闘における石見交通のたたかいは、このような日本の農村の荒廃を背景にしておきた地方バス労働者の生活権確保のたたかいの典型でした。地方の過疎化現象が進むにつれて、企業が独立採算をとろうとすれば乗客利用率低下による収入減、運行回数の減少、利用者の自衛的交通機関の確保、これに拍車をかけるモータリゼーション、やがてコスト割れ輸送と路線廃止、人員整理、労働条件の切り下げという悪循環が続く結果になることは当然です。

石見交通は、島根県益田市に本社をおくバス会社です。資本金一億五〇〇万円、保有バス車輌二〇八輛、従業員七三〇名の全国のバス会社のなかでは中位の会社です。路線は県下西半部全域にひろがっています。

一九五九年に組合を結成、会社の分裂政策と対決しながら、三池・安保の政治的高揚のなかで、その影響力を拡大しました。

六四年一〇月一〇日、同県内の有力会社である一畑電鉄との合併問題が台頭するや、組合は

私鉄中国の各組合とくに日の丸支部（在鳥取）と協力し、一畑電鉄労組の体質改善・労働条件の私鉄総連なみへの到達に積極的に努力してきました。このため六五年二月に予定されていた合併は流産しました。そこで会社側は、自主再建を旗じるしに組合の賃上げに対応し、三八項目の合理化案を提示してきました。ここで組合は、賃上げよりも合理化案の全面撤回・ヒモつき賃上げ反対を掲げてきびしい会社の挑戦に対決しました。

組合は三三日間にわたる長期ストライキをたたかいぬぎ、第二組合のスト破りを圧倒しました。賃上げは、他組合より後退して一五〇〇円で妥結し、労働時間計算方法を通算制にするという合理化案を受諾。しかし、その他の合理化については、会社案を撤回または後退させたのです。この闘争のなかで会社は、分裂政策の放棄を確認しました。第二組合員が過半数をこえている本社をのぞき、第一組合と締結した協約・賃金協定を第二組合員に拡大適用することを承認し覚書を交わしたのです。この長期闘争は、その後数年の会社・組合の労資関係を決定する「カギ」となりました。

翌六六年に会社は、私鉄春闘のペース・メーカーである大手各社が未回答のうちに「三〇〇〇円賃上げ」の回答を出し、組合員が「去年のこやしが今年になつてきてきた」というような資本の姿勢の変化となつて現われたのです。職場の労働者たちは、春闘や合理化をめぐる労働組合のたたかいは一回限りのものではなく、長い歴史のなかの一コマであり、周囲の状況や条件とも密接に関連をもつものであることを知りました。いま第二組合は約四〇名となり、組合とは名ばかりで「親睦会」化してしまい、空中分解寸前になっています。六九春闘は、この

第1章 みずからを変え相手を変える

ような経過のなかでむかえられたのです。

会社は六八年一月、大幅な路線廃止・休止案を関係官庁に提起しました。すでに夏季闘争では、会社の資金繰りの苦しいことを理由に支給不能を訴え、組合が労働金庫から三〇〇〇万円の借入れをおこない、冬季の臨時給も労働金庫の借入れを条件にして回答するようなことが続いていました。このような中で、会社は社長名で各家庭に対して手紙を送り、経営危機を訴え、「組合が力づくで賃上げ要求を押し切るなら、企業の存立があやうくなる」「倒産・解散するならいまのうちで、このままで日時を経過すれば労働者は退職金もとれなくなり、私（社長）も元も子をも失ってしまう」といった主張をくり返し、一部の組合員のなかには会社に見切りをつけて転職する者も出てきました。

会社は、組合から提示された一万円の賃金要求に対して三五〇〇円を回答。「組合側が全国平均から見ても六〇〇〇円は当然だと主張しており、うちの組合の姿勢からいって相談に乗れる額がいくらであるかもよくわかる。中国地方の他社で六〇〇〇円といった回答を出しているが、来年は組合と相見えることはできないだろう」といって、(1)労働時間の三〇分延長、(2)乗務員の始業点検時分の一〇分短縮による乗務時間の延長、(3)非乗務員の土曜半どん制の廃止、(4)能率給の増大、(5)二〇〇〇円を退職金のハネ返りとしないうことを組合がのむことを条件に、四五〇〇円の第二次回答を出したまま坐り込んでしまったのです。

この合理化が、源資計算で一人平均三〇〇〇円の賃金切下げになるということは、六五年のきびしい合理化をたたかった組合のことですから直ちに下部に理解されました。ここで「苦し

い苦しいといっている、昨年も四八〇〇円まで出したんだから何とかなるだろう」と落ちついていた一部の仲間たちも、突然「目のなかへ指を突っ込まれた」ようにかつ然と目を開き、「六一年、六五年、六九年とオリンピックピックじゃあるまいに、四年目ごとの大闘争か」と長期闘争のための構えに入ったのでした。

私鉄大手と組合の妥結を決定した五月二〇日の第五回中央委員会もすぎ、六月に入ってもまだ会社は態度をかえることなくその基本線を持続しました。石見交通は、私鉄二二五組合のなかの未解決の二二組合とともに長期闘争に入りました。このころ春闘共闘委員会は、春闘の成果を平均七〇〇〇円程度（一六％）の賃上げと報告していました。私鉄総連本部は、大手なみの六七〇〇円以上が四四組合、六五〇〇円台二九組合、六〇〇〇円台八二組合に達したことを集約し、残余の組合の奮闘をよびかけていました。

組合は春闘実績への到達を目標に、五月七日七二時間スト、五月一七日七二時間ストを執行し、さらに長期闘争のために組織を点検・整備しつつ、五月二八日から六月九日にいたるまで連続一三日間のストライキを執行して、六〇〇〇円台の賃上げを要求したたかったのです。

社長から「奥様へ」のラブレター

ところで島根県は、全国有数の低賃金地域で、六六年四三位、六七年四四位と下がり、六九年には全国最低を記録、東京に比べて二万円も低いといわれてきました。

石見交通の労働者の賃金も、私鉄全体の水準より約八〇〇〇円、私鉄の中小バス会社の水準

第1章 みずからを変え相手を変える

より約五〇〇〇円も低くなっています。中国地連内でも基準賃金は最低です。

石見交通

平均基準賃金

二万九〇〇〇円

平均年齢

三一歳

平均勤続

八年

私鉄バス全体

三万八〇〇〇円

三二歳

一一年

私鉄バス大手関係

四万一〇〇〇円

三三歳

一一年

私鉄バス中小関係

三万五〇〇〇円

三〇歳

八年

基準賃金の比較

山陽電軌	43,000円
防長交通	36,000
広島電鉄	39,000
広島バス	33,000
瀬鉄道	38,000
ニコニコバス	35,000
芸陽バス	35,000
中国鉄道	35,000
岡山電軌	37,000
井笠鉄道	33,000
石見交通	29,000

(注) これは1968年7月現在における調査です

18歳高卒初任給

山電	20,800円
防長	22,600
広電	22,070
広バス	21,800
とも	23,250
ニコ	23,270
尾鉄	22,400
芸陽	22,875
井笠	21,000
石見	18,500

私鉄総連調査部

の協定をしたのですが、石見交通のバス運転士の初任給は二五歳独身で二万五〇〇〇円、三五歳私鉄総連は、六九年春全国一八〇数社との間に産業別最低賃金として一八歳二万二〇〇〇円

四人世帯で二万四〇〇〇円であり、この低賃金は益田市の生活保護基準よりも一万円近くも低い状態です。

年 間 臨 給	
山 電	18万円
防 長	15
山 急	17
広 電	19
広バス	17
と も	17
尾 鉄	16
芸 陽	17
中 鉄	16
岡 電	16
石 見	12

年間臨時給の水準も左表のように一般私鉄バスより低く、低賃金のための生活費の赤字補填も充分にまかないきれない状態です。

年間臨時給（一九六八年度）

石 見 交 通（七〇〇名）

一二万円台

私鉄バスの一〇〇名未満の組合

一四万円台

私鉄バスの一〇〇名以上五〇〇名未満の組合

一五万円台

私鉄バス全組合

一八～二〇万円台

当然その結果として時間外労働に頼る長時間労働がおこなわれます。一ヵ月当たりの実労働時間をみると、私鉄（一〇〇〇名以上）では二〇一時間、民営バス（一〇〇〇名未満）では二二一時間ですが、石見交通の場合は二四六時間であり、しかも低賃金と長時間労働がだき合っており一時間当りの賃金をみると一六〇円～一七〇円という驚くべき状態におかれていたのです。

第1章 みずからを変え相手を変える

さて前記のストライキのなかで、島根県地労委は事態を重視し、職権あつせんを開始しました。その結果、六月八日にいたり、五八〇〇円のあつせん案を提示。組合はこれを受諾しました。ところが会社は、提示されたあつせん案にたいして「その根拠」を質す^{ただ}などあくまで強硬路線で、ついにあつせん案を拒否し、組合にたいして正面から挑戦してきました。

「このような闘争に組合を追い込んだ責任は、私鉄総連のストライキ至上主義的な指導にある。組合は四年間もストライキをやり、会社が苦しければ譲歩するとの考えをもっていない。会社は今回のストライキでは、この考えを根本から改めてもらうつもりだ。組合のまいたタネは組合の手で刈りとってもらう」という強硬態度をとり、「うちの会社の賃金は周辺の漁業関係労働者や交通関係労働者に比べて優位にある。会社は地方の実状を無視した私鉄の画一的指導につき合いはできない」とうそぶき、団体交渉も午後五時までで、五時を過ぎると社長は早速帰宅、浜田港から自分の持ち船を出し、沖へむかって好きな釣りに出漁するさまです。

二月、三月の賃金遅配、ストライキによる減収、経営放棄とロック・アウト通告、倒産予告などのなかで闘争は長期的対決となつてゆきました。

この頃、社長から組合員とその家族にあてた何回目かの手紙が届けられました。

従業員のお様へ

石見交通株式会社

社長 小河一郎

今年のベースアップ（賃金改訂）問題では、ご心配をかけて申し訳ありません。

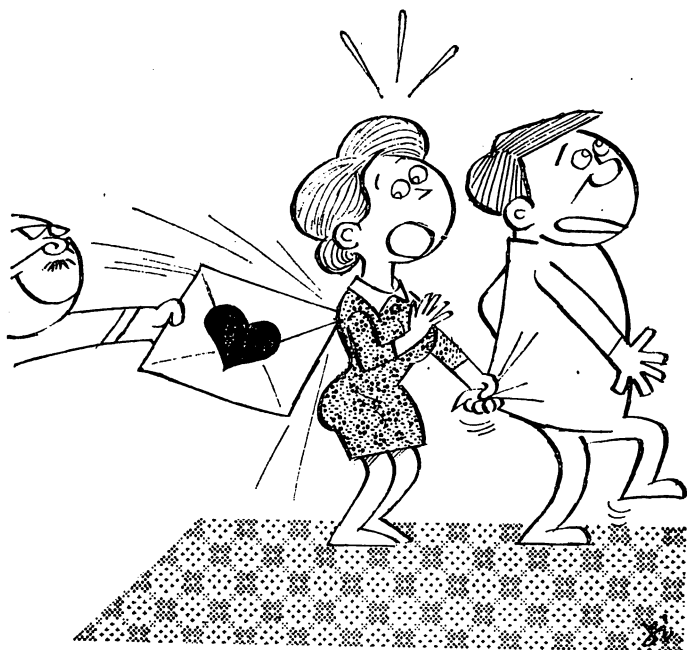
会社で一番賃金をとっているのは私です。その私の家でさえ、今夜は来客という場合には、臨時費を追加するという約束がないと話は円満に進みません。とくに子供が中学に入ると、義務教育かと疑いたくなる位出費がかさみます。更に高校へ入ると、「一体他家ではどうしているのだろう。子供の成績が良くて大学などという大変なことになるぞ」と思うようになります。

こんなこともありました。「そんなに金がいる筈がない。大体おやつ代なんかゼイタクだ。腹がへればムスビを食え。大体女は計画性がない。必ず要る物を書いて見い」そこで出来上がった費目別集計を見てびっくりしました。大したものを書いてないのに渡す額より大きいではありませんか。「オレ達子供の頃はオカズは余るくらいつくって、何日も食べたものだ。大体メシは醬油をかけてくうのが一番旨い」というようなヤリトリもありました。

あなたの家庭で一番がお金のこと、そのつぎが子供の勉強のことでケンカが始まるのは全く私の家と変わりません。

そこで、「他社並のベースアップもしないような社長は全く恥知らずで、あんな奴の面も見たくない。早く阪神から偉い人でも来て、一寸でも暮しが楽になれば、安心して主人も働けるし、私も内職なんかせんでいいのに」生活は苦しい。いままで主人が（或は組合が）いつていた通り、問題はいつも良い具合にすんでいる。今度もすむに違いない。「石炭とバスは違う。石炭は使う人が無くなったからだ。バスは必ず乗る人はある。会社が路線を止めるという大騒ぎになる。組合がストをする」と文句が出る。必ず誰かが助けてくれる。石見交通なんか賃金をよう上げんのなら国営なり県営になれば良いんだ」というようなことになります。

第1章 みずからを変え相手を変える



社長から「奥様へ」のラブレター

人間は弱いものです。とくにこの石見地方のような田舎でがまんして暮すには、どうしても「希望的観測」がないと生きて行けません。会社も私もそうです。

お金が足りないとなれば、ご主人は会社から給料として貰う以外に方法がありません。会社が払うためには、一日の収入から払う以外に方法がありません。これが原則ですが、あなたの家庭と同じように変則があります。呉れる人はいないので、借りて払うという方法です。"今月はこれこれの理由で不足だが、先にはこの事があって返せるから貸してくれ" "いままでの努力によってこんな財産がある。これを質草に貸してくれ" という場合です。

いまの会社は、全国一と言われる過疎現象をもに受けて利用者は減る一方です（あなたが町で見かけられるバスの乗客を見て下さい）。そして収入より経費（人件費を含む）が多いので、ある限度までは「公益性が強い事業を労使とも苦勞して努力している」ということから借金できますが、これ以上の信用借りは難しい状態です。次に質草を出してという方法ですが、今会社はすべての財産を質草にして、一一順位も担保をつけいまの借金を背負っている状況ですから、もうこれ以上は担保力を見てくれません。

あなたの家庭では、「主人がもう何年つとめると退職金がどの位ある。丁度そのとき子供がどうなる」というような計算があると思います。しかし退職金だって会社が平素の収入から積み立てておいてこそ支払えるのです。「なあに主人の停年のとき位大丈夫だろう。会社は払ってくれるに違いない」などと樂觀してはいけません。赤字が続く限り払い度くても払えない時が必ずやって来ます。「会社には大部財産がある。売れば良いさ」さっきも申しあげました通り、一一順位まで担保権者がいます。これ等の人達を満足さすだけ返済しなければ売ることすら出来ません。何故ならば担保を抜かなければ、土地の売買は出来ませんから。

会社は従業員だけの力で運営されてはいません。大きな資本が要ります。借金もしなければなりません。車両も買い一度に支払いが出来ませんので延払いの約束をしなければなりません。特にお客さんが無ければ話になりません。このように従業員が一番大切だとしても、なおたくさんのお客様の協力によって、バスが動いている訳です。

この三年間は四〇年争議の後でもあり、努めて従業員の待遇改善に努力しました（一畑合併のとき石見交通の給与が相当良かったことを思い出して下さい）。そしてその間株主には無配のままガマン

第1章 みずからを変え相手を変える

して貰いました。信用を得るため阪神からも応援を得ました。銀行からも無理に無理を重ねて借金しました。

今年は従業員に「この地方並みのベースアップでガマンして欲しい。そして今年後半には運賃改訂もあろうから、今後の石見交通の生きる道を真剣に検討したい」というのが、ベースアップに対する会社の態度なのです。

ご主人の給与がこの地方で良いとは思っていません。しかし会社は収入の六〇%を超える額を人件費として支出しています。大和紡績の益田工場長がトヨタの自動車工場を見学して、「トヨタに比較すればウチ（大和）の工場は半分しか働いていない」と言われました。給与はどうしてもその企業の生産性が関連します。トヨタの如く働くからトヨタ並みの賃金という訳には、バス企業の持つ労働密度・生産性から参りません。山陽並みの賃金ということになれば、どうしても山陽並みの水揚げ（収入）をということになります。

つぎに「石見交通が魅力があるから阪神が応援している。決して阪神は見殺しにはしない」。阪神には大手交通業者としての使命感があります。この使命感から阪神の可能な範囲の応援は勿論期待して差し支えありません。しかし限度を超えた応援を特に理由のない資金を石見交通に持つてくることは決してありません。

あなたはいままでのご主人（或いは組合）の主張を信じてこられました。そしてその期待は一応裏切られることもなかったと思います。

然し会社を経営しているのは私です。あなたのご主人の給与を払っているのは会社です。会社は六〇〇〇円以上の賃上げをすれば破綻すると申しました。二日半の争議でこの限界まで後わずかにな

りました。先月末は手持資金があつたので、一〇〇〇万円の支払いを延ばして何とかやりくりしました。今月末は三七〇〇万円の支払いを延ばしても、手持現金はゼロとなります。申し遅れましたが、今月の給料は大部分が遅配となります。給料が最優先する債務であることは充分承知していますが、全額払う資金もなく、特に一部返済金（開発銀行）と一部手形及び買掛金のなかには、支払わないと相手に重大な障害が発生するものがあるためです。私の責任ですので、お詫びを言つてすみ問題ではありませんが、申し訳ありません。

手持現金がゼロとなり、片方で争議がつづけば、来月は常に危険な状況が続きます。少くとも争議は今迄は会社に対する圧力の面が大きかったかも知れませんが、今後は単なる圧力ではなく、会社を殺す刀となっています（なにも争議をしてはいけないといっている訳ではありません）。

ではどうすれば良いか。

会社の現状を認識して、その上に立った解決しかありません。足して二つに割るとか、先の協力を約束して解決するとか、通常の時なら可能な解決方法も今回は一切ないことを、残念ながらお伝えいたします。そのうえ今回の会社の提案は「いま石見交通に縁あって居るものは全部生き抜く」という前提でありましたが、この点も残念ながら困難になって来たことを率直にお伝えいたします。

本日あなたへお手紙を差しあげたのは、「ご主人にあなたから言つて貰いたい」というような意味合いは全然ございません。あなたがご主人を、会社を、或いは組合の何れか一つを信じておられると仮定したとき、率直に会社の現状と私の考え方を申しあげるべき時期に來たという判断からであります。

長い間賜わりましたご厚情ご協力に対して、なにもお報いすることが出来ない事態も充分予想され

第1章 みずからを変え相手を変える

ますので、私に出来る一つの果たすべき役目と思ひ筆をとった訳です。
ではご自愛の程お祈り申しあげます。

以上

この手紙は表現はきわめて柔らかですが、人の顔をさかさになでるような感觸で家族によびかけています。当然のことですが、手紙は「奥様」だけでなく、その「旦那様」にも読まれることを期待したものです。

会社は、まず組合員のみなさんはバス会社はつづれることはない、乗る人がいる間は「会社はつづれても企業は残る」といった考えをもっているかも知れないが、そんな甘い「希望的観測」をもっている、この会社にはとんでもない結果が現われますよと警告し、人口過疎の深刻さを訴え、銀行から金を借り入れるにも限度があり、会社の財産は一番位まで抵当に入っており、合理化提案と低額回答の裏に銀行側の強い圧力と締めつけがあることをほのめかしています。組合は、手紙が送られてきてから間もなく、最大の融資先である山陰合同銀行が、運賃値上げによる増収の見通しが明確になり、賃上げを押え合理化の実績と保証が明確にならないう限りは、銀行融資を打ち切るとの圧力を加えているという「情報」を入手しました。

さらに会社は、このままでは退職金も支払えなくなるような事態がでるおそれもあるので、その「カギ」はみなさんの旦那の手ににぎられているのだと、おどかすことも忘れていません。

また、石見の賃金は高すぎるとはいわないが、諸君の上げている生産性やこの地方の中小企業労働者の賃金に比べたら、この地方なみの三五〇〇円の賃上げで充分がまんしてもらえはらずだ、組合は阪神、阪神と親会社のテコ入れのことをいうが、阪神だって私鉄、私鉄と産業別の相場をもち込もうとする私鉄総連や組合のやり方につよく反対していることは同様だし、この点は会社も、銀行も、阪神も一体なのだと思います。

最後に、組合は会社をどうしようとする心づもりか知らないが、組合がストライキを二日間もやったので破たん寸前までできてしまった、このため今月の給料も遅配になります。これもみんな組合がストをやったからで、これ以上ストをつづければ不渡り手形の発行、会社倒産という非常事態となるかも知れませんが、会社の実状をよく理解して会社提案で闘争を終わらずか、会社をつぶして自分で自分の首を締めるか、どちらの道をとるかよく考えをきめてくださいね、といった意味をネットリした調子で訴えています。

長期ストに「偽装倒産」のゆさぶり

会社は社長から「奥様へ」のラブレターを発送するほか、県当局にたいしては一億円の長期無利子貸付金を申請し、関係市町村にたいしては不採算路線の廃止を伝え、従業員にはひきつづき賃金遅・欠配政策をとってきました。市町村や組合の出方如何では、会社の倒産解散もやむをえない、組合も県市当局も考えたらどうだ。運輸会社の解散といったことは絶対にないとおもっているかも知れないが、許可なしで解散しても五万円の罰金を支払えばいいことになっ

ているではないか、と福島交通の争議の場合と同様の態度をとりつづけ、一部土地を処分するなどの手を打ってきました。

これに呼応するかのように阪神は、「すべては小河社長に一任してある。石見交通がどのようになっても人を派遣したり、資金を導入する考え方はない。手ブラで阪神の重役会にこのようなことを相談しても、相談のしようがない。石見はたのまれて株をもたしてもらったまでの会社ですから——」と公式・非公式に会社の考え方を発表。六五年に積極的に動いたときは打って変わって、「まだその時期ではない」と極力ウズのなかに入ることを回避し、阪神の組合にたいしてさえも、「深入りするようないやう」牽制する動きさえありました。

こういった動きは、当然に組合のなかに影響をあたえないではおかなかったようです。勤続の比較的長い労働者のなかには、一年ぐらい他社より安くても我慢すべきだし、合理化についても考えるべきではなからうかという動きが起こり、若ものたちのなかには「ほかに会社がないじゃなし」と、早いとこ見切りをつけるかのように移動するものがつづいて現われはじめました。

日本一の過疎地帯、とめどもなく進むモータリゼーション、一日の収入二〇〇〇円にみたない路線など、毎日の仕事と生活のなかでみている厳しい事実、会社の主張を裏うちする作用をしたようです。

六五年の大闘争時とはちがひ、会社の厳しい分裂攻撃、スト破りのなかでの対決とは相違して、会社の腰を据えての持久戦に焦りを感じるものもいなかったとはいえませんが。太田市にあ

る傍系タクシーの営業収入が、組合のストライキ時も平常と変化がなかったという会社の発表にも現われているように、ストライキの影響もまた、六五年ストライキがNHKテレビにより全国放送で問題視されたとは比較にならない変化があったことも事実です。ストライキの長期化による収入減は当然に家計に影響をあたえ、二台目テレビや通勤時間の短縮のために購入されたマイカーの支払い資金にこと欠く状況も生まれてきました。七月に入ると春闘未解決組合も、同じ過疎地帯でたたかう飛騨高山の濃飛バスの二組合だけとなったのでした。

どんなに強力な団結をほこっている労働組合でも、労働者の雇用と賃金の不安をおびやかされて、動揺や焦りを覚えない組合はないと思います。したがって、この時期をどう乗りこえてゆくか、組織のなかの緊張をどうもちつつけるかは、勝利か屈服かの分岐点になるのです。

会社は労働者と組合に、こういった働きかけをおこなうなかで、六月末になって賃上げは四月以降四〇〇〇円、一〇月以降五八〇〇円、臨時給は昨年と同額を出すことを条件として、(1)労働時間の二〇分延長で七〇〇万円、(2)始業点検時間三〇分を二〇分に短縮する——三〇〇万円、(3)国民祝日の労働にたいする割増制の廃止——一七〇万円、(4)乗務割増手当廃止——一八〇万円を提案。さらに、(1)太田営業所は廃止または縮小したい、(2)七〇年春闘は安定賃金として親会社の阪神の $x\%$ としてきめておきたい、(3)九月末の労働協約改訂期には宿泊手当を廃止し、貨切乗務の三〇〇キロ以上二人乗務制を一人乗務にしたいという条件をつけ加え、組合にたいしてこれを最終態度として、「あとはどうでもしろ」と大きなゆさぶりをかけてきました。

私鉄総連は事態を重くみて、石見交通労働者に対する攻撃は、私鉄・バス労働者全体にむけ

られた攻撃としてうけとめ、もしこのような不当な攻撃をゆるすならば、他の仲間の組合にも波及すると判断。石見争議を長期闘争組合として具体的な指導援助をおこなうため、六月二二日私鉄総連本部内に「石見支部争議対策委員会」をおき、総評、私鉄総連、県評、私鉄中国本部、石見支部などで構成する「私鉄中国労組石見交通支部闘争指導委員会」を設置して、この闘争が終結するまで一切の指導をおこなうこととしました。

私鉄総連のなかには、このような組合にたいする闘争支援の方法をきめるため、「長期闘争組合支援基準」があります。「基準」の適用をうけた組合は、三日以上のストライキについて組合員一人五〇〇円の賃金カットの共同補償をうけるほか、闘争費も上級組織が共同管理とし、その費用を全組織で支援するなどの援助方法がとられることとなっています。これは中小組合の闘争の大きな励みとなっています。

同時に私鉄中国本部は、ストライキが二〇日以上をこえ、今後この闘争が長引くなら私鉄中国の仲間でカット賃金の八〇％を補償しようということを決めました。このような次々の支援決定は石見交通労組の闘争の意思と体制をさらに強め、闘争への集中を持続させるうえで大きな支えとなりました。

六月二五日からひらかれた私鉄総連の第六回中央委員会は、石見支部支援の方針をきめ、オルグ体制の強化、総評および近隣県評・地評にたいする支援要請、共同調査、共同デスク、現地激励交流、宣伝活動の方向、財政対策、生活資金対策、労働省・運輸省・国会運輸委員会、社会党、地方自治体などへの働きかけなどの具体的な問題を決定して、支援体制を本格的に強

化したのです。

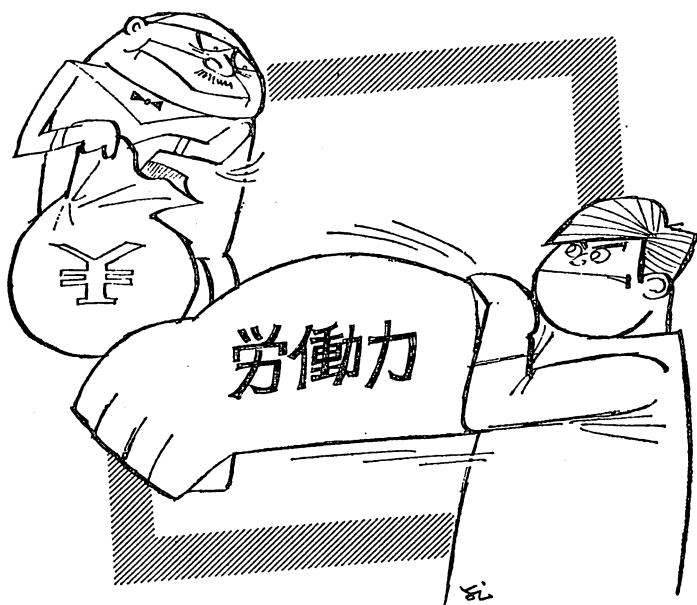
このような闘争体制で七月二日以降、要求実現まで無期限ストライキを企画したのですが、会社側が偽装倒産の戦術を構えているらしいと判断される情報を手に入れたので、これを詳細に検討し、その結果、ストライキを延期。体制整備に力をそそいで、最後の対決をせまることとしました。

すなわち会社は、職場や家族にたいして「倒産戦術」という思想攻撃をかけ、組合がストライキに入ったときは、事業場閉鎖、立入禁止、あるいは全員解雇と解雇予告、賃金不払い、退職金の棚上げ、あるいは経営放棄予告、倒産予告などの戦術をもって必死の攻撃をかけてくることが予想されたのです。そこで組合側は、戦術を転換。七月一六日以降にストライキを延期し、その間に会社側の対抗策にたいする具体的対策を強化して、要求実現のために全力をつくす体制をとったのです。

生きる権利に「値引き」はない

ふつう労働組合は、資本の攻撃を受けるとどうしても動揺し、このなかからの脱出口を見出すとあせることはよくあるものです。「合理化についてもある程度は考えなければならぬのではないかならうか」「会社はほんとうにつぶれるのかどうか」不安におち込むことも事実です。また、「親会社や銀行資本は『悪玉』で、うちの会社は『善玉』資本である。会社の銀行や親会社との交渉への『お土産』に、協力ぐらいはやむを得ない」とする考えも生まれがちです。

第1章 みずからを変え相手を変える



生きる権利に「値引き」はない

年功序列の賃金で勤続・年齢を重要な要素として決定されている賃金制度のもとでは、労働者は一度会社を首切られれば、運よく他の会社に雇い入れられ、まず前の会社でもらっていただけの賃金を保障されることはありません。それだけの賃金をもらうためには、また数年苦勞しなければなりません。このような仕組みや賃金制度がどれだけ私たちを弱くしているか知れません。この点に企業組合や、その幹部の行動の弱さの基盤があります。

しかしながら、石見交通の組合と幹部は、組合員の意思をため、体制を強化するために第

一の努力の重点を、最後まで大幅賃上げの積極的要求を前面にかかげ労働者の人間としての自覚と生存権に強く訴えてゆくことにおきました。このなかで合理化に「賛成」か「反対」か、会社がつぶれるというのは「ほんとうか」「ウソか」「会社が遅配をなくしてまともに賃金をはらえるようになるためにはどうしたらいいのか」といった問題に、「大幅賃上げ」の労働者の要求と関心が「スリかえ」られ、「吹きとばされる」ことのないように食い下がってゆきました。

このために、全国の私鉄バス労働者の賃上げ闘争や結果はいまどうなっているのか、近隣同社の私鉄中国のたたかいはどうなっているのかという「実績」と「事実」をできるだけ労働者に知らせて、賃上げ要求の正しさを意識させ考えさせるようにしむけながら、「赤字」も「過疎」も労働者の責任ではないことを強く訴えてゆきました。「会社が赤字だといっても学校の授業料も学習塾の謝礼も値引きしてはくれない」という考え方を強く打出していったのです。「自分たちは会社に対しても、世の中に対しても、ほかの人間や労働者にまけないだけのことをしている。労働者として当然になすべきことはしているのだ」という態度と要求を一番前に突き出し、「倒産」「赤字」「合理化」と対置して理解するよう努力していったことを各種のビラや説得、宣伝のなかで知ることができます。これはなかなか困難なことです。この方針は、組合が最後に合理化の一部について妥協しなければならなかった条件の中でも、組合側の闘争に関する「損益計算」を黒字にした一つの動力となったようです。

同時に私たちはこうした努力をみのらせ、労働組合の団結強化と団体交渉力強化のためにも

第1章 みずからを変え相手を変える

つ産業別労働組合の役割がここでは正しく發揮されたことを見のがしてはなりません。これは一九五九年以来、石見の組合が分裂政策と対決してたたかうなかで、組合員のなかに「全国私鉄労働者との統一」をいつも強調し、これを自覚するように努力をつづけてきたから始めてできたことです。同時に産業別統一闘争の実益と春闘一四年の成果として、日本の労働者が今日完全に身につけてしまった賃金は「今年は去年以上に上がるもの」「上がらないのはおかしい」というすごい自信が大きく作用していることを今更ながら痛感します。

事実と数字で経営実態をバクロ

組合の努力の第二の重点は、会社の主張にたいし、事実と数字を中心に経営実態のバクロと批判を集中し、これを団結強化に役立てていったことです。

組合は闘争の中で、「石見交通企業分析」を明らかにして全組合員に配布し、会社の主張のゴマカシを詳細にバクロしています。組合はこのなかで、

- (1) 同規模の企業に比べ一億円という資本は過少にすぎること。固定資産は土地、建物、車輛に見られるように一九六三年に対比して六七年は一・四倍にふえ、減価償却は順当にすすみ、資本蓄積が進んでいること、を指摘しています。

(2) 使用総資本が金融引きしめによってふえていないこと。このなかにあっても一九六三年に比べ株主数は八四名減少し、五万株以上の大株主の株式保有率が六一%をこえて、集中がなされていること、株は額面をこえて六五円で売買されていることなどを明らかにしま

した。同時に資産内容が充実強化されていることを一九六三年と六七年の数字を比較し、車輛償却の未償却は、残存価格の一〇%をふくめ三三%から一二%と減少し、車輛の平均車齢も若くなっていること、会社は配当をやめて社内蓄積をおこなう一方、無配で放棄した小株主の株を大株主にあつめさせるという大株主優位の政策をとっていることなどもバクロしました。

(3) 営業キロは不採算路線の廃止で少なくなっていますが、同時にタクシーの分離、退職者の欠員不補充で従業員数は二〇%とそれ以上に減っていることを示し、一キロ当りの営業効率を上げている事実を指摘しました。すなわち、営業一キロ当り収入では、一九六三年定期は七〇円が六七年は九〇円に、貸切は九二円から一二三円に上昇し、合理化によって逆に増収がはかられていること、収入対人件費比率は五二・六%としだいにふえているが、全国バス会社の平均に比べて高すぎないことを主張し宣伝しました。

(4) さらに、減価償却が年々増加され、一〇〇%償却がなされていること。退職引当金も急増し、支払利子と税金に四〇〇〇万円をあてるなど、全体で一億八〇〇〇万円もの金が当てられているが、これはみんな労働者が働き出したものであることを強調し、ストライキ中に開かれた株主総会でも重役報酬を六〇〇万円から一〇〇〇万円に増額した事実をも指摘して、「つづれる寸前の会社の株が大株主の手で集められ、株が額面以上で売買され、ご苦労さんと重役の給料を七〇%も上げるとはおかしいじゃないか」と宣伝しました。会社は、タクシー分離で約五〇〇〇〇万円の金を支払い、社内預金の廃止で約二〇〇〇万円の

第1章 みずからを変え相手を変える

運転資金の縮小をおこない、過疎やモータリゼーションの進行で引締めを強化している銀行資本に攻められているのは事実だとしても、これではどんな会社でも金操りが苦しくなるのは当然のこと。会社は増資も新規借入れもおこなわないで、倒産旋風をおこし、合理化と運賃値上げでこれらのすべてをとり返そうとしているのだということを強調しました。

組合が経営分析をおこなうことができたのは、日頃から会社経営についても関心を持ち、数字や資料についても準備していたからです。その場になってのつけ焼き刃ではうまくゆかないものです。組合が、平面的な経営分析や赤字・黒字論に引きずり込まれることなく、長期の歴史的な動きと立体的な経営動向に重点をおいて、これを全国の同種企業と比較し、資本の業績やとり分をバクロして、数字を利用しながら支払い能力論や資本の側の分析の「とりこ」になることを警戒してきたことは重要です。

とくに、会社の主張は過疎とモータリゼーションを不可抗力として利用し、生産性の低さ、収入対人件費比率で、経営赤字論に労働者と組合の関心を引きつけ、組合の要求を押しつぶそうとすることに狙いをおいてきました。これに対して、合理化⇨搾取強化がどのような形で進んでいるか、赤字であることを否定しないがそれはどうしてできた赤字かを追及し、「配当もできない」といっているが、これは「配当をやめて」「社内留保」に力を入れているためであること——などを明らかにし、労働者の立場をつらぬきながら、数字で会社を説得するのでなく、事実をもって労働者に会社のねらいをバクロしてきました。こうして労働者に要求の正しさを訴え、労働者の意思と体制を強化し、まず自分たちの力を変えること、このなかで相手の

出方を「変えさせる」方向に力を入れたのです。

経営分析と批判の重点が「組織づくり」のためにおこなわれ、会計学的に会社を説き伏せることを目的にしないことは大切です。このために組合は、独自のペースを貫きました。しかし組合の闘争の組織と指導のなかに、このような努力があったにもかかわらず、とくに家族のなかの「会社は大丈夫か」という不安を排除することができず経営問題について会社の土俵に引きこまれた面がありました。「支配階級思想がいつの時代でも支配的である」こと、しかもその支配的な思想が「常識」とされていること、この常識の壁を破ることのむずかしさを感じさせられました。

組織の点検と教宣活動を重視

組合の闘争指導の第三の努力と重点は、闘争方針の決定や具体化にあたって無理をしないこと、活動家だけでなく中間層の仲間やおくれた労働者と家族までをふくんだきめのこまかい説得・宣伝を重視したことです。

組合は闘争の進行のなかで、会社が組合をさらに無期限ストライキに追い込み、「組合がストをやったから会社は倒産した」と責任を転嫁し、新会社へは「『再採用方式』でよいというなら退職金は支払ってもよい。このための融資ならできる」という異常な態度をとっていること。そのための計画と協議が、六八年七月の臨時給支給当時からおこなわれていたこと。会社のねらいが、六五年の大闘争以来の労資の慣行をかえ、あくまで今回は会社案で解決するこ

第1章 みずからを変え相手を変える

とにおかれ、「ストを打てば出す、全国相場を適用して押しまくる」というたたかいを組んできた組合と私鉄総連の指導の「行儀直し」をしたいと考えていることにあることを重視しました。

したがって、組合はストライキに入ったときは賃金遅配・欠配、ロック・アウト、会社正法適用申請、不渡り手形の発行、全員解雇発令などもおこなわれることを覚悟しなければならぬこと。合理化のなかの労働時間問題と運賃値上げが山陰合同銀行と阪神の当面の融資とその保証の裏づけになっていること。組合内部にも経営悪化についての宣伝が相当浸透しており、太田営業所の廃止の合理化で動揺を大きくしている。二二日間のストライキと二カ月有半にわたる闘争で組合員は、解決の見通しに不安をもち、「退職金ももらえなくなるのではないか」という声もあるという状況に即応して、さきにふれたように組合は勇断をもって戦術変更をおこない、無期限ストライキの突入日時を延期し、家族と組合員にたいする再度のオルグと意思統一、第二組合への働きかけ、利用者へのアピールなどを点検しながら、最悪の場合に備えるの対応策の一つひとつ堅実にこなっていきましました。

このために「組合員と家族への訴え」「石交労(第二)の家族の皆さん」への訴えなどを発行し、弁護士を招き『企業倒産について』のパンフをつくり、学習とオルグをおこなうなど確実なとり組みを重ねていきました。

組合はさらに最終段階への体制を固めるため、臨時大会をひらき意思統一をはかりました。このなかで七月一六日以降のストライキを一週間・一〇日間ストといった連続ストライキでゆ

(v) 班長の任務分野を明確にさせ義務づけをさせる。

(vi) 情宣、教宣文、速報等は完全に熟読させるため方策を考える。

(3) 団結署名実施について

支部が一括作成し各分会に送付するので分会の責任において完全（署名捺印）に消化させること。

(4) 分会機関の体制の充実

組織部（家族対策を含む）、統制部（第二組合対策）、渉外部（地域住民、利用者対策を含む、自治体関係）、教宣部、共闘部、財政部（資産対策、アルバイト関係を含む）

(i) 各機関の意志疎通をはかるため各分会闘争員は始終業の点呼を完全に行なうこと。

(ii) 各機関に部員を配置すること。

(iii) オルグの必要と緊急を要する場合速やかに闘争本部組織局に要請すること。

(iv) 場合によっては分会専従者（分会執委の指名ストの者）会議を開催する。

(5) 資金対策

(i) アルバイト契約については戦術変更（スト中止）もあるという前提条件であることを相手方に確認させる。

(ii) 組合員のアルバイト就労については細心の注意を必要とする。人員の把握は完全に行なうこと。

(iii) 危険度の高い仕事は絶対避けること。

例えば

① 交通事故が伴う運転業務

② 年配層、未成年、女子の労働については充分配慮すること。

第1章 みずからを変え相手を変える

右アルバイトに関する件については一切を支部闘争本部に報告、事前の承認を得ることを厳守すること。

③ 無理矢理に強制してまでアルバイトには就けないこと、自主性を尊重すること。

④ アルバイト先にはたえず分会担当者をパトロールさせること。

⑤ 二人以上集団でアルバイトに就く場合は説得能力のある者を必ず一人加えること。

(6) 闘争中における統制は厳格に

(イ) 統制違反が発生した場合の処置は、支部闘争本部に報告し指示に従うこと。

(ロ) 違反者に対しては大衆の面前で責任追及したり恥辱せしめるときは絶対行なわないこと。冷静に反省させるという立場で気持よく話し合いをする。

(ハ) ストライキ不参加者がある場合組織部の責任で家庭訪問し理由の確認を行なう。

(ニ) 解放後における組合員の姿勢については充分自覚を以ってかりそめにも世間から批判をあびる如き言動は絶対慎しむこと。全組合員に周知徹底させる。

(7) 官憲に対する心構え

挑発行為に絶対のらない、官憲抗議が必要となった場合議員団および地評との共闘組織で行ない、分会単独抗議は絶対行なわないこと。支部闘争本部に報告し指示あるまで待機の姿勢をとること。

(8) 第二組合対策

(イ) 第二組合員のスト破り阻止について

あくまで平和説得を行ない、道交法に違反する行為はしない。

(ロ) 構内においては実力で阻止する場合もあり得る、但し責任者（執委）がいる場合に限る。

(イ) 出先車庫においては平和説得を原則とする。

問題は事前抗議に重点をおき各営業所長交渉及び第二組合側に申し入れをする等を行なっておくことが必要である。

(ニ) 第二組合員の居住を調査し闘争本部へ報告する

(ホ) 第二組合幹部の言動を監視する

(9) ハイタク組合対策

組織分断をねらっている会社側の意図を充分教宣しバス組合員との相互信頼を高め、連帯を強化する。

(10) 行動隊の編成について

単車隊
自動車隊

に区別し隊員は運転士を中心に編成する。状況によってはフクロウ部隊が必要となる。

交通事故は絶対おこさぬこと。

(11) 共闘関係

(イ) 地評組織内の逆オルグの徹底

(ロ) 教宣文、速報は私鉄組合員の手で配布に努める。各単産用に配布する部数を支部へ報告すること。

(ハ) 交通政策転換要求の重要性をテーマとして積極的に対話集会や学習会を開催する。必要に応じては総連オルグ、支部オルグを派遣する。

(12) チラシの配布について

第1章 みずからを変え相手を変える

(イ) 住民、利用者を対象にバス待合所、駅待合所を利用し配布するなかで質問を受ける態度が必要である。

(ロ) 株主にむけて手渡しで配布すること。

(ハ) 第二組合員の家庭訪問を行ない、配布につとめること。

(ニ) 職制連中にも熟読させること。

(3) 株主対策について

第一次行動

(イ) 分会専従者で陳情、抗議する。

(ロ) 所在地、勤務先を明確にすること。

(ハ) 株主の発言メモ。

(ニ) 暴言を吐いたりする等の態度は慎しむこと。

B 家族対策

(1) 地域集会の開催

オルグの配置

支部組織局

分会組織部担当者

受入体制について早急に本部組織に報告すること。

(2) 財政的援助

やむを得ない事情と理由があり相談を受けた場合は速やかに本部財政局に事情を告げ援助に努める

こと。

運転事故の発生なども考え、プロの自動車運転士にもハンドルをもたさないで他の仕事をやって資金づくりをするなど、大変な苦勞でしたが、組合員は六五年の闘争の経験を生かして頑張り抜きました。

無期限ストを背景にかちとった成果

七月一四日、組合は、一六日からの無期限ストライキをひかえ組合大会をひらき、最悪の事態には「スト突入やむなし」との決意をかため、ロック・アウトその他への準備を強化しました。八日以降の最終的団体交渉で明らかになった会社の態度、組合の観測を明らかにし、組合としても闘争が長期化していることでもあり、ストライキを自己目的としているものではない以上、要求の主旨がとおり、会社が譲歩するなら平和的解決にむかって最後の努力をつづけないむねが報告されました。

この大会で執行部は、自分たちの情勢判断を率直につきのよう述べています。

- (1) 合理化を賃上げ実施の条件にするという会社の基本条件は変わっておらず、合理化案の決定は銀行の融資とこれに対する阪神電鉄の保証の条件となっているようである。
- (2) 合理化案のうち労働時間延長方式による源資のねん出は最重要案として固執する態制をとっている。

第1章 みずからを変え相手を変える

- (3) 会社案の、①四・五月ベアなし、②六月より九月まで四〇〇〇円、③一〇月より三月まで五八〇〇円は合理化案を前提にしているものであり、当面の見通しとして組合側が合理化についてある程度の譲歩を示したとしても、スト前解決の条件として、たとえば四月・五月以降五八〇〇円といった案にのってくる情勢にはない。
- (4) 臨時給に関する組合提案について会社の態度は不明確ですが、賃金の金額如何とに関連していること。

(5) 安定賃金について、会社は総連代表が交渉に入っている以上、阪神のマイナス・アルファーといった案を組合に受諾させることは困難と考えているようですが、来年度の闘争になんらかの保障をえられるよう提案をしてくるのではないかと思われること。これについて、阪神側の指図があるのではないかと想像されること。

(6) 太田営業所の廃止は、交渉の中で撤回させるべきですが、会社は「一時保留」「ひきつづき研究」までゆずってもこの闘争のなかでの「撤回」には固執するのではないかと思われる。

大会ののち、組合は、一六日以降の無期限ストライキを背景として最後の詰めに入るため、総連本部オルグ・阪神電鉄労組幹部・私鉄中国オルグの全面的な協力のなかで交渉に入りました。交渉は諸組織の緊密な連帯のなかで阪神電鉄本社と現地石見交通の二ヵ所でおこなわれました。ここにきて、事態を最後段階と見て腰を上げた阪神電鉄本社の動きは、解決に大きな重さを示しました。

現地において組合執行部は、闘争を収拾する態度として——石にかじりついても地労委に書かせた五八〇〇円の賃上げ額を生かすこと。このために最悪の場合は四月以降でなくてもやむをえないこと。会社提案の労働時間と賃金計算方式の変更をとまうような合理化には妥協しないこと。長期安定賃金など労働組合の権利を売り渡すことは絶対しない、労働協約にきめてあることの協議は秋の協約闘争時まで引きのばすこと——などをきめました。この線がまわれるなら組合員の不信感をまねいたり、敗北感を助長するようなことはないことを確認しあい、交渉にのぞみました。

長い息づまるような徹夜交渉のなかで最終結論が出され、闘争は妥結の方向へ大きく転換してゆきました。二二日に開かれた大会は、傍聴者、家族を加え、職場討議の結果をもち寄り審議するなかで万場一致で闘争の妥結を決定しました。

△解決 条件▽

(1) 賃金について

七月分賃金より五八〇〇円をひきあげる。

(2) 労働時間などについて

(一) 労働時間の調整について

始終業点検時間は、始業二〇分、終業一〇分とし、中間手入時間は一時間五分とすることとし、労働時間の調整をする。この実施については七月からとする。

(二) 特別休日の割増手当について

第1章 みずからを変え相手を変える

- (3) 特別有給休日の換算率を七月以降一〇〇%とする。
臨時給について
年間で一二万五〇〇〇円プラス一万円とする。
支給は夏四万五〇〇〇円（八月一五日）、冬八万円（一二月一五日）
一万円についてはできるだけ早い時期に支払う。
タクシー関係については賃上げが四月以降であるので一万円は積み上げない。
タクシー関係の賃金について
新生タクシー 五五〇〇円 みなとタクシー 五五〇〇円 ふじタクシー 四五〇〇円
以上何れも四月以降実施。合理化二案はとりさげる。
- (5) 労働協約について
宿泊手当、交替運転士の配置基準については矛盾是正を主旨として、協約改定の時期に改善する。原資の生じたときは他にふりむける。
七〇年の賃金について
組合の提案するように、支部との交渉が決裂した場合でも地連、私鉄総連との交渉をした後でなければ、争議に入らないこととする。
- (7) 太田営業所問題
会社は、たなあげする。
- (8) 配分について

一律三五〇〇円とし、初任給は一八歳二万円とし、あとは別に協議してきめる（二五〇〇円上積）。

「住民の足確保」へ自治体も動く

ところで、闘争が最終段階にきたころ、県内世論が喚起され、県の過疎地帯の通学・通勤をはじめとした輸送対策が、自治体においても真剣に論議され、県当局のほうで五〇〇万円程度の子算計上の準備がなされていることなどが知らされました。その中で組合は、会社にたいして闘争の終結の覚書として、次の主旨の協定に同意させることができました。

△交通政策についての確認▽

「会社の経営は本来企業努力によって自立すべきものである。しかし、過疎地域におけるバス経営の危機は社会構造の変化によるものであるから、私鉄総連の進める交通政策の趣旨を了解し、政府および地方自治体よりの融資、助成などの実現に努力する。」

妥結結果について、若干の合理化をのみ新賃金の適用時期が三ヵ月ずれましたが、あつせん案五八〇〇円を会社にしたことは、成果と判断されます。ただ、四、六月分賃上げなしの見返りのな性格で、臨時給については一二万五〇〇〇円プラス一万円という二段形式をとったのですが、この一万円が争議に入らなかった第二組合員にも適用されるということに、職場は矛盾と不満を感じ、「闘争解決金」の性格でとって欲しかったという強い気持があつたようです。しかし組合は労働者相互の団結を強化する方向で妥結しました。

第1章 みずからを変え相手を変える

組合は長かった六九春闘を評価して、次のようにまとめています。

一、闘争の背景となった立地条件と特徴

大都市の過密化、農・山・漁村の過疎化は、今日大きな社会・政治問題になっているが、今後ますます深刻な問題となって迫ってきている。

本争議の舞台となった島根県は、耕地面積の少ないのに反し、農家の戸数が多いため兼業農家が多く、養蚕、薪炭製造などの副業、漁村への出稼がさかんであったが、消費構造の変化などにより、大都市への人口流出が目立っており、島根県全体で一九六三年から六七年までの四年間に五・八%も（四万九三七七名）も減少している。

石見交通争議の特徴は、このような立地条件を背景として私鉄・バス・タクシー労働者として世間なみの賃金引上げにより生存権確保を迫る組合と、同業他社、世間相場に関係なく、企業の枠内で先行不安を労働者の犠牲によって解決しようとする経営者との思想の激突であり、表面は経済的な問題であるが本質的には労資の思想的対決の闘いであった。同時に中小私鉄バスの労資が直面して避けることの出来ない『政治公害』ともいえる。過疎地帯における交通政策闘争の一環であったといえる。

二、評価と問題点

1 争議は終結をみたが、地方中小私鉄バス企業における人なみの賃金と労働条件の確保、企業主義、公共交通手段の確保という相対する矛盾の解決は今後更に長い闘いを要する。しかし、企業の枠内で問題を処理し強行しようとした会社が、組合の主張する交通政策要

求推進の趣旨に賛同し確認書を交わしたことは、本争議の性格からして思想的な面で評価することが出来る。

2 世間なみの賃金要求と、このための交通政策要求のたたかいに対して会社が、「合理化か死か」の二者択一の捨身の攻撃Ⅱ組合が容認出来ないような合理化提案をし、ストライキに突入すればこれを口実にして偽装倒産をするⅡで、組合の体質改善を狙った新たな戦術をとってきたのに対し、「石見交通労働者のたたかいは、私鉄、バス、ハイタク労働者の生存権確保と交通政策要求実現化の闘争であり全国の私鉄、バス、ハイタク労働者の共通の利益に一致するものである」(総連第六中委決定)との基本方針にもとづき、総評、交運共闘、県評、地評、総・地連、阪神労組、支部、家族組合、革新政党、民主団体など、文字通り総ぐるみ一体となったたたかいで、石見資本の露骨な意図を阻止した功績は大きなものがある。

3 この種の性格の争議としては、北陸鉄道、福井鉄道の役員総退陣、福島交通の会社解散などを挙げられるが、何れも労働組合として原則的な態度を貫こうとすると、対抗的手段として用いられ、労働組合として直接手の届かぬところの問題となり、結着に至るまでたいていは長い苦難な闘いと多額の財政支出を強いられることになる。

今後地方中小私鉄、バス企業にこの種の争議が発生する可能性があり、平素の対策がのぞまれる。倒産戦術という長期闘争に引きずり込まれるのをさけるために組合として許容出来る最大限の努力を払ったが、①労働者の権利は売らない、②同じ仲間のたたかいの足を引く

ばるようなことはしない、③組織を弱めるような妥協はしない——との三つの原則的な態度を貫いて、私鉄加盟各組合および地域近隣組合に支障を与えることなく、組織的にも前向きな形で終結したことは評価すべきであろう。

4 一般自動車運送事業の「事業休止及び廃止」および「法人の解散」は、道路運送法では運輸大臣の許認可が必要としているが、仮りにこれを強行しても罰金五万円で事足りる。この程度の規制では、今後地方の中小バス企業で、労務対策や、大株主や経営者本位の偽装倒産も予想される。

さらに役員総退陣に至っては、商法上の問題であって、公営企業としての規則はなんらない状態である。

運輸交通業は公益企業として事業の開始には許認可制の規制をして、業者が操業の意欲あるときは行政指導が及ぶが、辞任、廃業には何ら有効な手段をもたないのが実態である。国民生活に欠かすことの出来ない産業だけに、事業の休廃止、役員総退陣、会社解散などについての対策が必要となろう。

- (1) 事業の休止、廃止について、現行以上の規制強化
- (2) 役員総退陣、会社解散に対する法の規制強化（偽装倒産の制限、労働債権の確保、罰則強化）、強行した場合は、関係省庁の介入による暫定代務執行について
- (3) 意識的な経営放棄の場合、地方自治体と交通従業員集団による自主運行の正当化について

(4) 助成、補助の強化と事業会計の監査強化

5 小川、神門両代議士の現地調査により、石見交通争議の背景になった当面の問題点が、衆議院運輸委員会に取り上げられ指導と助成強化が計られようとしており、島根県においても争議終結後、副知事は現行（県二五〇万円、市町二五〇万円、計約五〇〇万円）以上の助成強化をしてゆくとの言明をおこなった。

従来地方の問題は、なかなか中央政界には反映しなかったが、今回の争議を契機として、地方中小私鉄・バスのおかれた現状について認識をあらたにして、その対策について一石を投じたことは意義のあることである。

2 系列企業下のたたかい

“天下り重役”の大きな誤算

石見交通の長期闘争が解決した前日、賃上げ金額も期せずして同額の五八〇〇円で解決した組合がありました。岐阜県高山市に本部をおく濃飛バス労働組合（組合員八〇〇名）でした。この組合も、一九六九年春闘のなかで一六日間の全面ストライキをふくめ、一三〇日余におよぶきびしい合理化政策と対決をせまられました。

濃飛バス労働者のたたかいは、石見交通の場合と同様に高度経済成長にともなう過疎の深刻化とモータリゼーション、経営不振を背景として端を発しました。石見交通が阪神電鉄を親会社とし、山陰合同銀行の動向が会社の組合対策に影響を与えたように、濃飛バスでは、親会社の名鉄資本の動向と出向重役である社長以下の組合対策・労務政策が闘争のなりゆきに決定的な作用をもちました。石見交通と濃飛バスの会社は、企業規模・路線状況においてかなりの相点をもっていますが、濃飛バスの場合は、六九春闘における組合の賃上げ要求にたいして、会社は経営難を理由として、合理化の先議を主張し、三月以降の賃金欠配戦術をもって臨むと

ともに、組合のストライキに対しては、他の系列会社の車輛を利用して臨時運転によるスト破りをおこない、会社が赤字であることを理由に既得労働条件と慣行無視、団交軽視と組合幹部への処分をもつてのぞむなど、組合対策はきわめて強力犯的なものでした。

石見交通の組合は、一九六〇年の分裂以来のたたかきを通じ、いま統一への地歩をかためながら次第にその影響力を拡大しつつある組合です。したがって会社は分裂政策をあきらめ、組合を一応ありのままの姿で認め、持久戦による対決に出てきたのです。しかし、濃飛バスの場合、「経営の赤字」を理由に、組合が「対等の立場」を主張することを否認し、口では話し合いを主張していましたが、腹の底では「会社がつぶれてなにが対等か。対等の要求は会社の赤字を黒字にしておこなえ」という考えがつよく現われていました。

会社は、場合によっては組合の分裂支配の政策も辞さないという態度をもって迫ってきました。とくに名鉄資本を代表して派遣されていた二人の常務の言葉と行動のなかには、「なにを田舎組合め」といった姿勢がロコッくに現われていたようです。系列化された会社へ天下る会社幹部のなかにはよくある例です。彼らは濃飛バスの労働者と組合を馬鹿にするだけでなく、地元資本の利益代表や地元出身重役をも無視し、これを飛びこえ蔑視するような態度がありました。

春闘をまえにして、社長や地元出身の副社長や重役がいるのに、名鉄派遣の二重役の責任で「会社の危機に訴える」式のアピールを全組合員と家族に送付するなどの行為は、その代表的なものでした。こうした行動は少なからず組合と労働者を刺激しただけでなく、地元出身の重

第1章 みずからを変え相手を変える

役・部課長などにも、ある種の影響をあたえました。

しかし、名鉄からの天下り重役、とくに二人の常務の労働組合への判断には誤算があったようです。

その一つは、自分たちが親会社である名鉄資本の番頭であり、「やとわれマダム」的な存在であることはいいとしても、名鉄の労働組合までも系列会社の問題については、会社と同じ立場に立ってくれるものと錯覚したことです。困ったときは名鉄労働組合の協力を得ればよい。その上級組織といわれる私鉄総連もまた、親会社である名鉄資本のいう「うちの会社の組合」を通じて働きかければ何とかなる。いざとなれば、これらの力を全面的に利用することができる。「田舎組合の一つや二つ、なにを小シヤクな一ひねりだ」という錯覚があったようです。

彼らは、合理化案を組合に説得する方便として、福井鉄道争議の例などをあげて、「君たちは私鉄総連や地連を頼りにしているかも知れないが、彼らも会社に頭を下げて何とかしてくれと頼みにきたから解決してやったんだ」と、いつでも自分たちと親会社の意思で労働組合の上級組織までも思いのままに操縦できるのだ、と思い込ませることを狙いとした発言をしたりして組合幹部の怒りを買うこともありました。

企業組合の幹部の人事は、流動的でよく交替します。したがって、親会社の組合幹部や労働運動の経験者が組合運動をやめ、出世(?)して子会社の労務担当や重役になることも、日本の労働組合運動と企業では珍しいことではありません。しかし、こういった人たちのなかには、往々にして「組合幹部くずれ」ともいえるべきならず者みたいなものが出て、労務管理や組

合対策を誤って理解し、下手な政治工作をしたり「手練手管」をあやつったりして、かえって労資關係をこじらせてしまうことがあります。そして自分たちの思うように進まない、これをすべて労働組合が「箸にも搥にもかからない」悪質分子の集まりのせいであると宣伝し、自らの責任のがれをおこない、こんどは親会社の威令をかりて制圧するよう、そのかすことに専心するような分子がよくいます。

彼らが誤りを犯す一番重大な原因は、労働組合と労働運動を自分たちのせまい経験を通じてしかみないこと、労働運動を固定したものとしてとらえ、それを流動し発展するものとしてとらえられないことにあるようです。どうやら名鉄資本を代表して現地に乗り込んだ濃飛バスの重役たちは、この過ちを犯した典型だったようです。

大手資本進出の目的とねらい

会社は、大正のはじめ濃飛乗合自動車として出発。第二次大戦中の一九四三年には、戦時統合令により一一社が合同して新しい会社がつくられました。戦時中に切り開いた乗鞍登山道路を開発利用した三〇〇〇メートルのバス登山は全国にも広く知られています。この戦中・戦後をはさんだ二六年間に会社は、飛騨農村の閉鎖的な環境と貧しい生活基盤に支えられて、低賃金労働者を雇い入れ長時間労働に従事させるなかで、六営業所・八〇路線・二三〇系統のバス路線をもち、免許キロ一四〇〇キロ、従業員八〇〇名を擁する飛騨地方における独占企業となつたばかりでなく、東濃・中濃地方の一部、富山、愛知、長野に接している唯一の交通企業と

なったわけですから。

濃飛バスの会社も朝鮮戦争を契機にして、他のバス企業と同じように再起し、高度成長のなかでの自動車産業の発展にもなつて大きくふくれ上がりました。ところが一九六五年以降の不況、モータリゼーションの波と人口過疎化、「労働力不足」など、会社もきびしい試練を受けなければならなくなつたわけです。温室育ちの労働組合も、いつまでも飛驒の辺地と企業の中にとじこもつてばかりいることはできるはずがありません。資本主義の厳しい支配は、この企業だけを例外として、とおりに抜けることはしませんでした。

しかも六〇年安保のたたかいを契機とした労働運動の高揚は、飛驒路の労働者と運動にも、大きな影響をあたえないではおかなかつたのです。一九六五年、組合は他のいくつかの組合とともに私鉄総連に加入し、大きく組合の体質を変えてゆくことになりました。

バス企業は、他の装置産業のように技術革新投資をおこなえば、生産性を大きく引き上げることのできる産業とちがひ、技術革新投資は車輻の大型化、スピードアップ、燃料費の節減、ワンマン化にも限度があり、多くの部分を労働力に頼らなければならない性質をもっています。しかし、それでも国鉄ローカル線、公営バス、タクシーなどの交通機関との競争上、また地域独占としての位置をたもつために、それなりの設備投資が必要とされました。ところで過少資本での企業経営は、当然に多くの資金を他人資本に頼らなければなりません。それは金利負担を増大させ、太平洋ベルト地帯への『民族移動』と相まって、地方バス企業を苦しい状況に追いこんでいきました。

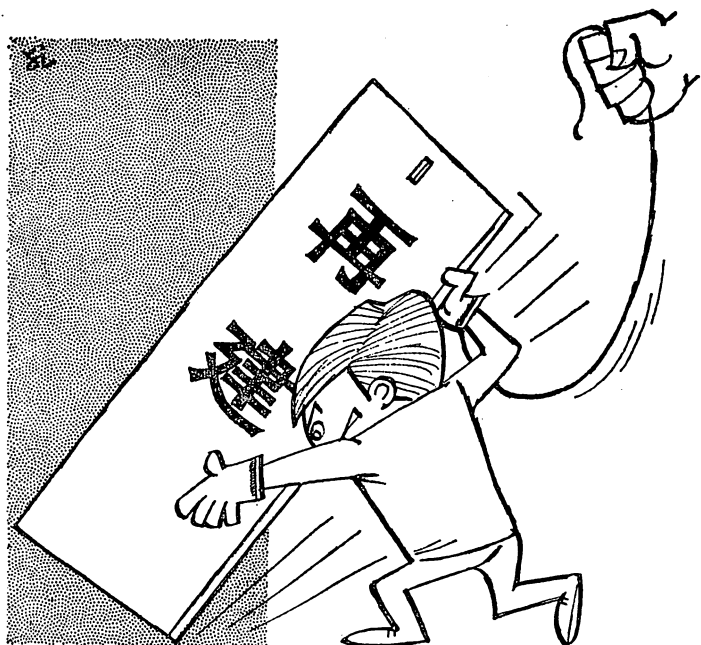
その上金融引き締めのおおりは、ますます会社の資金調達を金融業者からの高利の借入金に頼らなければならない経営におい込んでゆくこととなります。会社の自己資金の増加といつても、地元の零細資本や弱い経済基盤のもとでは調達しうる資金には限度もあり、濃飛バスも当時、累積赤字四億円をかかえ、経営難におい込められていったのです。

一方、名鉄資本にとっては、中京・関西を背景とした「乗鞍開発」は充分魅力のあるものであり、すでに影響を拡大しつつある中濃・東濃をつなぎ、長野、北陸へ通ずる観光地としての将来性からしても、既存の施設・路線権も充分価値ある投資の対象とみなしてきました。そこで名鉄は、「つなぎ資金」の調達に協力し、六八年五月には経営参加を宣言し、前記二人の常務と社長を送り込み、つづいて六九年一月には資本金を二億円に増資し、名鉄の名古屋——高山間の直通運転をはかり、太田営業所の名鉄移管を計画するなど、合理化を柱とした自立再建方式を中心に経営体質の変革に着手してきました。

こうした間も、人口流出と過疎化はすすみ、観光貸切りの競争激化とダンピング、マイクロ、タクシーの伸長と独占性の喪失、「労働力不足」に起因するダイヤ削減、人件費の高騰は経営を圧迫し、累積赤字も倍増していました。加えて組合対策のなかに、前記の組合無視・慣行否認の態度もあって合理化は容易に進行せず、名鉄本社の関連事業室からも合理化のすすまない「不良会社」としてきびしい指摘を受けていたようです。

「自立再建」という名の合理化協力

第1章 みずからを変え相手を変える



『自立再建』という名の合理化協力

飛驒の「救世主」として乗り込んだ名鉄資本も、いつまでも「つぶれかけた赤字会社をたすけてやるんだ」という論法によって、自覚した労働者を欺瞞することはできませんでした。

進出一年にして労働者は、ストライキで抵抗を組織しました。濃飛の労働者と組合は、当然のことながら資本進出の目的とねらいを本能的に見抜き、合理化の本質を明確にしながら労働条件と権利擁護を重点的な指標として、個々の合理化には是々非々で対処する態勢をきぎっていたのです。

また、組合は、会社の合理化提案や団体交渉のなかの発言の

なから、六九春闘が会社の厳しい政策との対決なくしては解決できないこと。同じく名鉄の系列化に入ることによって融資の打ち切り、賃金遅配・欠配、合理化押しつけ、春闘への低額回答を押しつけられきびしい対決を要求された六五年の北陸鉄道、六八年の福井鉄道の試練からいっても、そのことは避けられないと覚悟していたようでした。このため、組合執行部全員が福井鉄道労組を訪問し、前年のきびしかった闘争の経験を交流しあうなど、事前の準備もおこなっていたのです。

六九春闘での会社の政策は、予想したとおりの手口で進められてきました。この対決のなかで、資本の利益代表が口でどれだけ「地方経済の開発」「赤字会社の救済」を叫んでも、その裏にはかならず、「自立再建」を旗印とした「最大限利潤の追求」という狙いのあること、「会社は慈善事業をやっているのではないこと」を身をもって知らされました。

会社は、三月二五日の団体交渉で「会社の再建には合理化がいかに道はない。少しぐらい労働者にシワ寄せになっても共倒れになるよりはその方がいい。また合理化が進行しないので金融の道もとだえつつあり、三月分賃金も分割して支給せざるをえない。経営が悪くなったのは組合の責任である」として、かねて交渉中のものを含めて、一一項目の合理化案を再度提案してきました。

合理化の内容はつぎのようなものでした。(1)太田営業所の路線の一部名鉄移管、(2)ワンマン・バス化の推進、(3)出向制度の確立、(4)出札業務の委託、(5)荷物輸送の取扱い、(6)車掌不足対策——(4)M・M運転(運転士の車掌代行)の拡大、(5)高山市内路線の廃止、(6)勤務体系の週プー

ル制（労働時間の延長と手当の縮小）、(7)乗車券の円券化、(8)整備関係の合理化（近日発表）。

このなかで会社は、三月分賃金の二万三〇〇〇円の打切り支給を打ち出し、八億円の累積赤字をかかえて金融資本から融資の打切りを宣言され、名鉄からは借入れ金の保証打切りを申し渡され、自立再建いがいの道は断たれたことを強調し、合理化について組合が協力するという「手形を書いてもらいたい」とくり返したのです。

さらに会社は、四月五日には(1)車輛重整備の高山工場の集中化による整備部門の近代化と人員縮小、(2)乗務員の勤務形態の変更（延長）による人べらし、(3)運転士の車掌代務、(4)労働基準法第三六条協定の三ヵ月協定化の優先審議を申し入れ、この問題について色よい返事のない限り、六九春闘の賃上げ回答はできないと主張、ついに全面対決の姿勢を示したのです。

八〇〇名の労働者は同日、ストライキ投票をおこない、三〇名の反対者をのぞいてストライキをもってこの会社の政策に立ちむかうことを決意しました。

会社は、つづいて池本委員長の休職、三六協定破棄の責任追及として内木蔵治執行委員ほか一〇名を懲戒処分に付したいとして賞罰委員会の開催を提案してきました。もちろん、このような姿勢での対決は、スポンサーである「御本家」―名鉄の関連事業室の「事前の了解」をえておこなわれたようでした。

ものわかりの悪い組合はつぶせ

会社は、親会社から見捨てられ、金融資本から絶縁された再建の道は「自立再建」以外にな

い、そのためには「合理化に協力を——」とよびかけながら、一方では合理化や争議の解決はスポンサーの了解がなくては一切できないという態度をとりつづけ、終始自主性のない「やとわれマダム」的態度を示しました。このような方法は、大資本の系列会社となった企業の組合対策と合理化強行にはよくとられます。

親会社と金融資本が一体となって組合に立ちむかい、出向重役はその「番頭」的役割を果たすのです。つまり表と裏が全く逆なのです。

資本の戦略は、資本の団結を強化し、労働組合同士の対立と分裂をはかることに集中されます。名鉄労組と上級組織である私鉄総連や中部地連が、濃飛バス労組と対立して、むしろ会社の立場に同情し、「濃飛の組合も少しは会社のことを考えねば」とおもい込むよう働きかけことにあり、じじつそのために多くのエネルギーを使いました。

通常このような労資関係のなかで、会社が強硬態度をとり「組合の行儀直し」を決意し、春闘をゼニ・カネの問題でないと決意するには親会社の意向が強く作用します。また、親会社がこのような姿勢に出る契機をつくる問題があるようです。それは労資関係の歴史的な経過や系統的な分析よりも、多分に感情的なものが入ることさえ多いのです。

濃飛バスの親会社である名鉄の土川元夫社長は、組合対策や労務管理についても一見識をもつ経営者として知られています。名鉄の労資関係を通じてみる限り、いわゆる日経連型の強力犯型の組合対策には反発している経営者の一人です。

しかし、最近の名鉄本社は例外として、その傍系・系列化にあるタクシー、トラック、私鉄

第1章 みずからを変え相手を変える

バスでは、労資のきびしい対決の様相を示すストライキが増えています。私鉄でも毎年長期化する組合のなかには、必ず名鉄関連の会社が入っており、むしろ意識的・積極的に毎年一社ずつ攻撃をかけているようにさえおもわれます。とくに企業が大きくなり、コンツェルン化しますと、本社の方針や考えが下部の企業に正しく伝達されず、部内においても傍系や関連の担当部とその他の部門との意思統一が困難になります。加えて社長を神格化するワンマン経営が加わると、これによってかえって労資関係が複雑にコジれてくることがあります。

濃飛争議においても、前年の福井鉄道争議においても、部内における「最後の断」は土川社長が下しており、労資関係の問題・部内運営についてはなかなかのワンマンぶりを発揮しています。

名鉄の労務管理はソフト・タッチで、いわば労資協調主義が根底になっているようです。「労働組合は経営者にとってよりよきパートナーであるべきだ」という主張は、土川社長からよく聞かれるところです。このような意見はよく「物わりのよい」といわれる多くの経営者からもぎかれます。しかし、よく観察してみると、この「パートナー論」にもいくつかの条件があることがわかります。

まず、過激な組合・戦闘的といわれるような組合は、この限りではないのです。政治闘争をしない組合、従業員だけでつくる組合が、この条件になっています。そして、産業別の統一交渉・集団交渉も、企業の利益に反しない限度、自社の労務管理政策を損わない範囲、企業組合の自主性や特殊な立場を認める限度でだけ、おつき合いをするという態度です。この判断は、

日常の労資関係を、合理化や生産性向上への組合の態度・協力度によって考えてゆくという姿勢です。もちろん、ストライキをおこなわないことが、その最大の条件になっていることはいうまでもありません。いいかえれば、産業別組合や地域共闘など、労働組合の立場やつき合いを認めはするが、その前提として組合が従業員組合としての領域をまもり、生産性の引上げと企業の繁栄・拡大に協力すること、賃金上昇、労働条件の向上、従業員の福祉も、すべてこれに従属させるという資本の至上命令が貫徹されているか、またはある程度貫徹されるという自信と見通しがあるときにだけ、労働組合の連帯行動や企業をこえた団結を認めてゆく立場です。

しかし、このようなソフト・タッチの政策も、傍系会社や系列の労務管理となると、そう簡単には貫徹されません。名鉄関連企業でもその他の大企業の場合でも、このワクからハミ出ていると親会社と社長が判断したとき、行儀直しの対決がおこなわれます。同時にこの場合、出向重役が経営者としての見識を欠き、決定的な場で自分の意見をもち合わせておらず、経済状況の見通しや判断を誤り、投資活動の誤りの責任も進んでとろうとせず、先にのべたようにすべての責任と不採算の原因を、「物わかりのわるい」「わからず屋の集団」——労働組合のせいだと上訴し、親会社の力を借りて押し潰してもらおうとすることが間々あります。

そして多くの場合、この出向重役の物ごとの判断の尺度は、「うちの会社では」「うちの組合なんかは」という親会社の労資慣行であり、労働条件なのです。つまり出向重役たちや「やとわれマダムの社長」たちにとっては、一見して親会社の労働条件より上回っているとおもわれるものが目について仕方がないようです。

彼らには、労働条件や福利厚生施設が地域的な慣習や労働者の生活様式の相違、過去における労資関係、地域的な市場状況などの総合的な要因によって決められてきたことは全く目に入らないようです。こうした平面的視野で労働条件、組合活動、権利保障をみる結果、「赤字会社のくせに」という考えがはなれず、親会社の自主再建・合理化と組合の抵抗のなかで板ばさみになり、ゆき詰った突破口を労働条件切り下げ、組合との対決にもとめ、親会社の幹部と労働組合を自分たちの仲間に引き入れ、子会社の組合の孤立化をはかろうとするのです。

「事前協議」無視に組合の怒り

濃飛バスの会社が、組合との対決を決断する契機になったのは、合理化案のなかの太田営業所の一部路線の名鉄移管に対して、組合がつよく反対したことにあつたといわれています。この提案は春闘に先んじて六八年夏、会社から突如として出されたものです。最初は下呂―名古屋間の営業路線を名鉄に移管し、その代わりに下呂―今渡駅間の運行を新たに開始したいというものでした。

会社がこの提案をしたのは、濃飛の会社の意見というよりも、名鉄の意向だったのです。中部経済圏の一環として、温泉地である下呂と名古屋、さらに高山地方を結ぶ観光開発や将来の交通を考えると、一元的な計画と運行をおこなうことが有利と考えるのは当然で、新路線の開拓よりも、いまある路線を名鉄に移管させ一貫体制をとる必要があつたのです。同時に、現在赤字である路線を名鉄に移管させることは、濃飛バスに対する親会社の実質的な援助であり、

赤字の片替わりをしてやるのだと考えていたようです。

とくに土川社長としては、濃飛バスの元社長の子息である跡田禎三氏を社長にすえ、その後見として自ら会長の座についた会社への好意ある配慮として提案したもののでした。そこで合理化について組合との事前協議がおこなわれるまえに、手回しよく、陸運当局の認可をえるなどの必要な手続きもやっていたようです。

しかし、組合にとっては、路線移管によって生まれる余剰人員がどうなるのか、配転や転勤が困難である労働者をふくめて、名鉄に移管した場合の賃金・労働条件がどうきまるのか、具体的な条件は何ら明示されていない。とくにこれが一部路線だけでなく太田営業所全般の廃止または名鉄移管にも連なるものではないかという大きな不安があったのです。このため組合は、提案が大綱的すぎるから反対、さらに検討・調査するとの態度をきめて職場協議に移しました。そのご会社は、路線移管は会社の権限事項であり、団体交渉の対象事項ではないから会社の責任で実施すると宣言。組合から「事前協議とは計画の段階で全貌を示し、いつでも変更できるのが事前協議である」と追及され、これを撤回するなどの曲折をへたのです。

このため名鉄は、組合の反対によって一たん認可をとった路線移管を実施できず、その原因が濃飛の経営者の、親会社の方針をテープレコーダーのようにくり返すだけの無定見なやり方にあるのではなく、組合側にあるときめてかかったようです。その結果、土川社長の、「そんな話のわからない組合なら俺の了解のない限り、春闘も解決するな」という決定になったという事です。

第1章 みずからを変え相手を変える

一見科学的・組織的であるとおもわれる大企業の組合対策や労務管理政策のなかに、こういった非科学的・感情的な要素が入ることは日本型労資関係の一つの特質だといってもいいと思います。

重役総退陣と組合の体質改善ねらう

——六八年春闘のさなか、全重役が総辞職し、重役のいない「一時代行」のまま労働者の手で電車バスの運行をつづけ、要求いらい二八九日——二月四日よりやく協定に達した福井鉄道の場合は、濃飛バスのたたかいと多くの点で類似点をもっています。この会社も株式の三分の一を名鉄資本が牛耳っている会社です。

福井鉄道は、福井県嶺南地方の交通機関をほぼ独占している企業で有利な立地条件をもっていました。名鉄は、会社に出資をおこない、副社長を派遣するなど経営拡大への協力を続けてきました。しかし、大資本の系列会社としてとくに目立った政策もないまま、高度成長政策の時流にのってバス部門を中心にして規模を拡大し、資本金三億七〇〇〇万円、従業員約一〇〇名の企業となりました。

ところが、ここでも過疎の影響をうけ、地方鉄道の疲弊「労働力不足」などの原因で経営条件も六五年以降次第に悪化し、六八年末には累積赤字一億八〇〇〇万円をもつに至りました。しかし、この程度の赤字は、こんにち同種企業や同規模の同業他社に比較するとはるかに少額のものです。同程度の企業規模をもつ濃飛バスの累積赤字八億、高知県交通九億円などに比べ

てもたいしたものではありません。

会社は、赤字の原因に毎年の賃上げによる人件費の増加と輸送人員の減少をあげていました。しかし、労働組合は、これにつよく反駁し、いままでの独占経営のうえにあぐらをかいた無計画な経営方式と経営者の無能をきびしく批判しました。いままでの沿線開発の立ちおくれ、有利な傍系会社の譲渡なども組合の非難の的となりました。

とくに福井鉄道では、資本内部の抗争が災いとなり、経営方針が定まらず、内紛のたえないことはもっとも重要な問題でした。当然のことながら経営の内部でも、(1)慢性的な赤字経営を続けながら、現重役には再建構想がないこと、(2)赤字でありながら毎年大手なみの賃上げを許している労務政策、(3)企業の近代化・合理化の他社に比べてのおくれ、(4)借入金的大部分が賃金支払いにあてられ、再生産のための努力がおこなわれていないこと——といった点をめぐって批判がありました。

ですから、現行経営にもっとも大きな不満をもっていたのは名鉄資本です。大株主である名鉄は自らの投融資に対する見返りとして企業の体質改善を強く要求し、名古屋と北陸を結ぶ重要拠点としての役割を重視していたようです。しかし、会社の責任者である福島社長は鯖江市市長の職にあり、経営にとっては無責任の標本のような姿にありました。地方金融機関である福井銀行も、自らの貸付金の安全第一主義をとり、閉鎖的な地元財界は名鉄資本の地方進出にはむしろ反発的態度をすら示していました。これに出向重役の指導力不足・消極策も加わって労資間はいうにおよばず、企業内の不信感や対立・矛盾が充満していたのです。

こういった条件のなかで、六八春闘をむかえることとなったのです。交渉は定昇程度の賃上げ回答より一步も前進せず、ついに組合が五月五日無期限ストライキに入るなかで自主的解決の能力を失った経営者は、「金額は労働委員会に一任、出された調停案は受けざるを得ない、内容によって重大決意をしたい」として、合理化への組合側の協力を強調して、むしろ会社の方が解決を地労委に期待する姿勢を示し、あっせんに応ずる姿勢をとったのです。

それ以前、合理化については、(1)ワンマンバスの導入、(2)鉄道線の人員削減、(3)事業の配転、(4)営業所の人員削減——を中心に協議中でしたが、春闘に先立つ団体交渉において一応合意のうえで、交渉を中止。「春闘終了後改めて協議し、賃上げの条件として合理化を提示しない」旨をきめていたものです。しかし、この頃から名鉄は、経営内部における主導権奪取と組合の体質改善の強硬手段としてのクーデターを考えていたようです。

会社は地労委が五〇〇〇〇円のあっせん案を提示するや、これを拒否しました。「組合の支払い能力を無視した無理解な要求」と「不見識な地労委」を非難した筆頭株主である名鉄土川社長は、「このままではドロ沼闘争に入り『第二の三池』となり、解決のメドは世論の高まり以外にない」と見物人的態度をとりました。同時に福鉄重役の職を辞し、「会社再建は地元財界の手でやるべき」ことを声明して、役員総辞職へ追い込んでゆきました。

辞任にあたって、福島社長は、「組合の非協力・無理解がストとなり、合理化が促進できなかったことが原因で退職するのではない。会社も経営に努力したし、組合も協力してくれたことには感謝している。しかし、金融筋と大資本（名鉄をさす―筆者）の協力が得られず、万策が

つき退陣する」と告白しました。これは内部抗争に敗れた地元資本の敗走譜であつたのです。この新聞声明を最後に、彼の名をこれから四ヵ月後に再出発した首脳部のなかにふたたび見出すことはできませんでした。

創意にみちた二八九日のたたかい

名鉄コンツェルンにとっては、一投資会社の福井鉄道は「小指一本」にも及ばないものです。半年や一年の重役空席で、自らの財産が失われるわけのものでもなく、従業員のいる限り、電車、バスが全面ストップするということでもありません。「俺を無視してやれるものならやってみろ」という態度をとることによって事態がどう動くかを推定し、損益計算と見通しをたて、持久戦で待つこととしたのです。

ですから、名鉄は知事をはじめ地元政界、金融資本、これに悪玉の労働組合がそろって頭を下げて頼みにきたら、一札ずつ念書をとって「救世主」として乗り込み、仕事をはじめからやり直す腹でいたようです。労働組合にたいしては、重役不在、経営放棄、春闘未解決、賃金・臨時給の未払いなど数々の不安を無言の思想攻撃の武器として、賃金・臨時給・合理化の一体的解決をジワリジワリ迫ってきました。

重役総退職後、地裁指名の一時代行者に萩原元副知事が決定されましたが、実権のない代行者ではなに一つとして満足な回答ができず、「銀行融資も打切られ、名鉄の保証もありませんので……」といいわけをくり返すだけでした。

第1章 みずからを変え相手を変える

代行者を通じての交渉のなかで濃飛バスの場合と同様に、名鉄が同組合に対して強い不信をもっていることが明らかにされました。その主要な原因が、会社首脳の内部抗争や意思の不統一、名鉄資本自体の福鉄経営にたいする対策の消極性、出向重役の惰性的経営と指導性の欠如にあることはおおいにかくされ、労働組合が非協力であることが一方的・抽象的に宣伝されました。とくに組合攻撃の最大の契機になったのは、気の弱い出向重役が地労委あっせんとストライキ、資本の内部抗争の圧轢に抗しかねノイローゼになり、一説によれば自ら命を絶とうとさえしたことで、それが土川社長の決意をうながしたと伝えられました。

私はその真疑をたしかめていませんし、そのこと自体に特別な関心も持ちませんが、さきの濃飛バスの問題ともあわせ、労資関係も所詮は人間関係である以上、こういったジレンマも当然ありうることです。近代的とおもわれる企業の管理体制のなかに、このような人間くさい要素のあることは軽視してはならない重要なことだとおもいます。

会社ののつびきならない攻撃に対応して、組合は、私鉄総連と同北陸地連の直接指導を受けることとし、九月一日以降「福鉄争議統一指導委員会」を発足させ、秋の福井国体の時期に合わせて賃金・臨時給の要求の解決をめざし戦術を立てることをきめました。このなかで私鉄総連は、三橋副委員長を指導委員会議長に送るほか香西中央執行委員を問題解決まで現地に常駐させ、ストライキ一日につき組合員一人五〇〇円の賃金カット共同補償（計六〇〇万円）、闘争資金援助金として六〇〇万円の支出をおこないました。

組合は経営の責任体制確保と県民の足をまもることを呼びかけ一〇万名署名にとり組み、全

組合員が休日を返上し一人五〇名の署名に立ち上がり約一週間で完遂するなど、意欲的なたたかひにとりくみました。また全組合員との結合を強化するため、旧組合執行部を動員しオルグ団としての役割と任務を明らかにし編成するなど創意にみちたたたかひを組みました。

九月下旬、中川知事のあっせんのおかげで四者会議（知事、名鉄、銀行、私鉄総連）が開催されたことが契機となり、問題解決への動きが急速に進みました。このなかで名鉄代表は、(1)地元経営者の協力、(2)福井銀行の融資や利子の減免をふくむ協力、(3)組合の協力を条件として乗り出す意向を示したのです。

一月に入り、(1)賃上げは一月以降四七〇〇円、(2)臨時給六万円、(3)バックペイとしての一時金支給、というきびしい最後案を長い討議のなかで受諾し、二八九日にわたる春闘を収拾することとなったのです。

仲間のたたかひから徹底的にまなぶ

濃飛バスのたたかひに関連して、福井鉄道の闘争に紙面を費やしたのは、二つの闘争が多く、点で共通の教訓をふくんでいるからです。

濃飛バスの場合、一〇〇ヵ日以上賃金欠配、組合無視、慣行否認のなかで一一項目の合理化との対決を迫られました。

福井鉄道では、重役総退陣という異常な事態のなかでおきる労働者の生活と雇用にたいする大きな不安とたたかひながら、一二月になって春の賃上げの解決をおこなうという長期のたた

かいを経験しました。二つの闘争では、名鉄資本の資金援助と融資の打切りがおこなわれ、これが資本の有力な武器となっている点、共通して大資本の系列支配の強化、主導権の交替のなかでおこなわれた闘争であり、目的のためには手段を選ばない資本のきびしい支配原則と政策をうきばりにしている点で共通点をもっています。

濃飛バス労組は、私鉄中小組合のなかで学習活動と組合員教育にとくに熱心な組合の一つです。この組合がきびしい六九春闘をたたかうにあたり、さきにふれたように福井鉄道のたたかいを全員交流によって学び、「仲間のたたかいのなかから学ぶ」ことを地で生かしたことは貴重です。このことは、濃飛バスの仲間たちが自分たちのたたかいを誤りなくすすめるうえに大きく役立っているとおもいます。

多くの組合——本工中心の従業員組合としての企業組合では、一〇〇カ日におよぶ賃金欠配攻撃を受けると、「賃金も支払えないほど会社は困っている」「このままでは不渡りを出して会社はつぶれ、退職金ももらえなくなるのではないか」という不安に押し流され、賃金欠配の思想攻撃としての側面を見誤ってしまうことが多いものです。

会社が無配になり、赤字が累積し、経営難になったという責任は労働者側にあるのではなく、すべての責任は経営者にあります。このことの責任を明らかにせず、原因を地方人口の減少、家用自動車の激増、人件費の増大のせいにすることは大きな誤りであり、責任の転嫁とすべきです。モータリゼーションも、過疎も台風や地震のような自然現象ではなく、経済現象であり、高度成長政策のひずみの現われにすぎないのです。もともと資本家や経営者は、こ

これらの経済現象を正しく見つめその動向を予想し、事業計画をたて投融资をおこない、経営活動を行なうものです。そのうえでどれだけの利益をあげようと、誰も文句はいわないのです。

一方、労働組合は組合員を統制し、会社と協定した条件をまもり、労務提供をおこない、労働者は自らの能力を発揮し、責任を果たしてゆくのが任務です。どのような事業に重点的に投資するか、どのような機構・人事配置で経営をおこなうか、そのすべては会社の手任に任されていたはずで、当然、今日まで好況の時期・企業拡大のときでも、組合は資本の投資や経営について相談を受けたこともなければ、経営者の権限を犯したり、これに干渉することもおこなわなかったはずで、組合はいつでもこの点を明確にし、責任の所在を明らかにして、過去の投資や経済現象の見通しの誤りの責任をあいまいにし、責任を他動的な理由——モータリゼーション、過疎に転嫁する態度には厳しく追及すべきです。

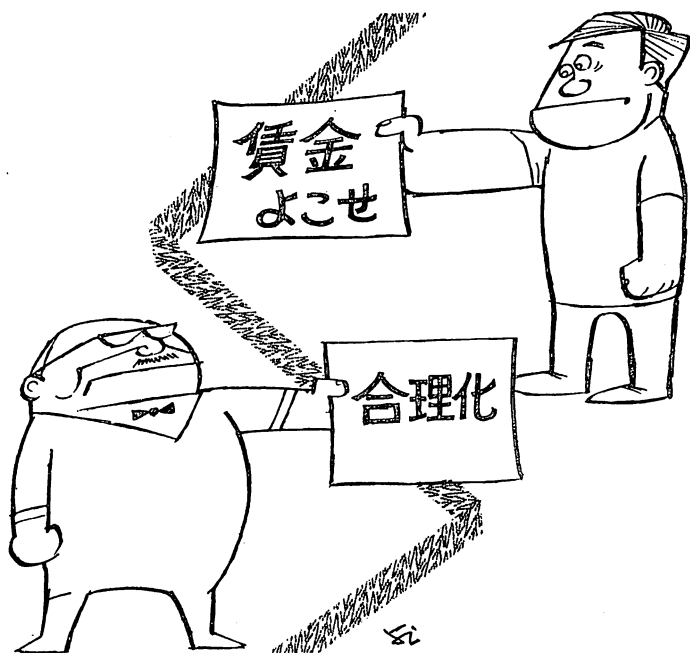
合理化より働いた賃金を返せ！

多くの組合では、経営危機に会ったとき、労資が共同責任で解決すべき「運命」として受けとめ、「うちの会社が銀行に見離されたらおしまいだ」と考えがちなものです。

しかし、濃飛バスの組合は、これと全く逆な態度をとりました。会社の欠配攻撃にたいしては、「合理化よりも賃金支払いが先きだ」として攻撃を全面的に切り返し、権利主張を前面に出して立ちむかったのです。

組合は、賃上げ要求にたいして、すでに働いた分の賃金を支払わない——賃金欠配戦術をも

第1章 みずからを変え相手を変える



合理化より働いた賃金を返せ!

つてのぞむ会社の責任を鋭く追及し、「一萬円で生活しろとは何ごとだ。経営責任にもとづいて重役の辞表と引き替えにしてやるから戻ってこい」「組合は日本銀行の「ゼニ」でさえあれば高利貸の金であろうが、名鉄のカネであろうが何でもいいんだから出せ」と追及しています。組合は賃金欠配を対組合への切崩し攻撃として受けとめ、これによって会社は組合員の危機感をあおり、倒産をほのめかし不安感をかり立てることを狙いとしていることを重視しました。会社は自らの責任を回避し、「労金からの借り入れは名鉄への背信行為になるから業務体で

はできない、組合が借りるなら勝手に借りてくれ、利子を会社が支払うことは税法上の問題となるからできない」というハレンチな回答ぶりでした。しかも、この欠配政策は四月、五月、六月とつづけられたのです。

そうした中で組合は、岐阜県評・飛騨地区労および傘下組合の協力をえて共闘会議を結成したたかいを横に広げる努力をしました。(1)賃金欠配の即時解決、(2)六九春闘の先議と優先解決、(3)合理化の基本方向と賃上げの同時解決を前面に出してたたかうことをさだめ、五月二二日「賃金不払いに対する会社の責任を追及し、労働基準第二四条違反で告訴すること」を決定しました。とくに、このなかで会社が、組合の合理化拒否と非協力を欠配の理由としていることを重視し、一人・一ヵ月・一件として告訴することとしました。このような決定は、企業一家的組合では容易にとり得ないところですが、執行部がこれを踏み切ったことは組合員の切実な要求に全面的に奉仕し、忠実に生きようとする作風と学習と理論武装をもとに資本のねらいを正しく見抜いていたからです。同時に会社の手段を選ばぬ卑劣な行為に対する怒りの激しさが決断させたのです。

この決断が「合理化より働いた賃金を返せ」「賃金よこせ」「合理化はあとだ、賃金が先だ」の要求を不動のものにし、たたかいが五月二九日の全面ストライキ下の全組合員の総決起集会を契機として、大きく広がってゆく原動力となったのでした。

組合は共闘会議発足とあわせ、合理化一一項目中の赤字路線廃止について、「赤字路線廃止反対」署名を「争議の早期解決、賃金欠配をなくせ」などの街頭宣伝とあわせて地方自治体交

渉の際や病院・商店街などを中心に展開しました。この行動は各支部の創意や工夫が生かされ、全組合員の力の動員と集中に大きな効果をあげたのです。ある女子車掌は、一軒の家に三度も訪ねても署名がとれず、勇気をふるってさらにたずねて涙をふるってかきくどき、ついに署名をとることができました。その熱心さと誠意に感激したその家の主が、先頭に立って村あげての署名に協力してくれ、大きな成果をあげるといふエピソードもありました。こうした献身と成果は、さらに組合員の共感と確信をつよめ、たたかいを地域に根づかせてゆきました。

逆オルグや自治体への説明にまわった職場委員や活動家もはじめはあがってしまい、「足がふるえ」て声も出なかったようです。しかし、回を重ね度を増すごとに自信をもち、人まえて話す勇気を立派に身につけてゆきました。こうして賃金欠配と合理化に対決するたたかいのなかで、独占資本の政策は自らの墓に通ずる穴をほるように、その意図とは逆に濃飛の労働者を奮起させ、目覚めさせていったのです。この攻撃を「力に変えた」指導は、「いかなる場合も大衆との統一」という大衆路線に忠実であろうとする指導部の作風から生まれたものといわねばなりません。

こうした行動への大衆的参加は、一〇〇回の教宣ビラよりも身をもって労働者の団結への意欲と要求への意思と体制をかためていったようです。

手段をえらばぬ会社の組合攻撃

一方、会社は対内外宣伝を強化し労働組合をあしざまにののしり、出向重役も俺たちが「ぶ

つづれる会社」を助けにきているのに少しも協力してくれないと訴えつづけました。

▽会社は放慢経営で規律が乱れ、労務管理も皆無であり、人事考課はなく賃金はベタ賃金で悪平等である。

▽荷物運賃のとり扱いが正規におこなわれておらず、収入金が不正に收受されているのを経営者・管理者・組合もこれを黙認している。

▽労使協調の信頼関係は失われ、組合の抗争意識が助長され、従業員は無気力で組合幹部や上部団体の教宣を盲信し、独走しようとしている。

▽労働協約もデタラメで経営権・人事権は完全に侵され、組合は事前協議を悪用して「反対のための反対」ばかりしている。

▽労働時間は短すぎて三時間四〇分しかハンドルをもっていないし、貸切バスも賃金、手当が高すぎてもうからない。

▽いままで金融管理や重要物資購入を節減してきたが、三月から取引銀行筋から金融ストッパの通告を受け、四月一四日名鉄から「金融援助の打切り」を通告されたのに組合は合理化に協力せず、会社倒産の寸前になっても協力してくれない。

このような内容がなんと会社自身の名前で訴えられたのです。つまり、これが社長以下の出向重役三名を派遣し、一年以上たったのちの主張なのです。全く無責任な第三者のような意見の羅列ではありませんか。

さらに会社は、三月、四月につづき五月分の賃金も五〇〇〇円だけ払って打切り、「賃金を

支払えば会社は倒産する」「仮処分も、告訴もやむを得ない」「ストをやるならやってくれ」との態度に出ました。そして六月一日からの乗鞍登山の山開きには、組合が争議解決のキッカケとして第五波七十二時間全面ストライキを設定したのに対して、会社は闘争の解決に乗る気配もみせず記者発表をおこない、「乗鞍登山は名鉄に代行してもらおう」ことを言明しました。

そして、名鉄本社では、それに対する名鉄労組の反対にあうや私鉄総連未加盟の同社の関連会社である岐阜乗合の車を使用し、乗鞍線の増強・新穂高線の新期免許を申請しました。独占資本の政治力をもって陸運局を動かし、免許事業の慣行と相互乗入れ協定を無視してスト破り運行を強行したのです。

これは乗鞍夏山輸送が松本電鉄と同じく高山口からの輸送であり、それを受けもつ濃飛バスにとつてはドル箱路線であること、組合もこの輸送には特別輸送で時間外・休日労働など最大限の犠牲を払っても完遂するという態度をとっており、労働者にとって実収の多い「稼ぎの場」となっていることを知りつくして仕掛けた攻撃でした。組合は、会社が親会社の名鉄のさし金のもとに、代替輸送で「路線を人手にとられた」「俺たちの職場をせぼめ、自分で自分の首をくくっているのは組合だ」といった空気をくくろうとしているねらいをめぐり見抜きました。組合の内部には、このような思想攻撃を乗りこえてたたく体制が整っていました。こうした攻撃のなかには、名鉄資本が組合に集中砲火をあびせ、孤立化と分裂をはかり、組合の同盟軍である労働者・市民を中心とした利用者を必死になつて自分たちの側に引きつけようとする姿が典型的に現われています。これこそ資本というものの共通の特質でしょう。

地域住民・自治体も立ちあがる

組合は六月一日からの七二時間ストライキを前にして、五月分賃金の手当をおこなうため、労働金庫からの借入れをおこなうとともに、闘争の長期化に備えてアルバイト体制を計画し、夏山びらきについての名鉄労組の拒否を確認し、もし岐阜乗合などの系列会社をもつて運行に当らせたとしても、特殊な技術的な面も必要であり、長つづきはしないと推定して静観することとしました。

同時に、私鉄総連香西中執、同中部地連長書記長（名鉄出身）は、会社に対して次のような最後の申し入れをおこないました。

▽会社は労資問題について十分な理解をしていない。七二時間ストライキに突入すれば濃飛の労資間の問題ではなく、私鉄総連対会社の問題となる。

▽地域住民と労働組合の協力の必要なとき、これを敵に回している会社の策は愚である。反名鉄・反濃飛の旗は争議の長期化とともにきびしくなるであろう。

▽企業採算がとれないとして、賃金不払い・賃上げ未回答では争議の解決にならない、重役が一身同体となって腹をくくれ。

▽世間が注目している争議解決のカギはいま、会社側の手にある。

▽どんなに名鉄に相談してもだめだ。会社が相談して決断し、名鉄へ回答せよ。
しかし、この申入れも解決の契機をつくるにいたらず、ストライキは決行されました。会社

は第二次補完輸送として夏山の臨時輸送だけではなく、高山、下呂、中津川の主要路線、一一路線・一七系統について八月末までの代行運輸を申請しました。しかも会社は、さらに追い打ちをかけ、六月分の賃金は一人わずか一〇〇〇円を支払い三たび欠配の攻撃を加えてきたのです。

組合は団体交渉を要求し、「すでに働かせた賃金を一〇〇〇円しか支払わない経営者は日本中どこを探してもいない。賃金から差引いた預金、組合費、労金返済金など二五〇万円をただちに返せ、これは組合のものだ。会社は企業存続のために努力している、不渡りを出したら倒産するというのが、一〇〇〇円しか支払わない経営者を誰が経営者とおもうか。明日から組合は出勤時に所長や職制に賃金前払いを要求し、その日の分を払えば働く、支払わなければ働かない、その結果生ずる事態の責任は一にかかって会社にある」と強く追及しました。

この交渉で会社は、組合の「経営に自信がないなら会社を売れ。名鉄の投融資一七億一〇〇〇万を明日にもそろえるなどという、生かさず殺さずの手段をとるな」の主張に対し、「会社は将来に期待をかけているので売ることはできない」とほんねをはいています。

さらに、組合は第六波として六月一四日以降の七十二時間ストライキをきめ、同時にストライキ依存になることをさけつつねばりつよくたたかうことをきめました。

七月に入って岐阜県労働基準局も、漸く基準法違反で書類送検の方針をきめ、地連は賃金即時支払いの仮処分申請をきめました。そのころ地労委の動きも積極化し、職権調停のための事情聴取が一七日からおこなわれました。

五月初旬からはじめた組合側の事情報告に半信半疑だった自治体のなかにも、争議が深刻化するにつれ、「名鉄は観光路線だけを確保して、赤字線をつぶす」「大名鉄が労働者の働いた賃金すら払わないで労働者いじめをする」と非難はしだいに高まり、「賃金遅配即時解消と地方交通の正常運行」への沿線市町村の決議が続々上がってきました。七月一日には組合の第九波無期限ストライキをまえに高山商工会議所で一市三郡の市町村長・議長・商工会議所・観光業者七一名が集まり「濃飛自動車抗議集会」が開かれ、会社の責任をきびしく追及し、代行運転を陳情する七〇名の代表団をきめるなど、地域住民の関心も一段と高まったのです。

こういうなかで県議会でも争議への関心がはらわれ、過疎バス問題について、(1)バスの買い替え・整備・消耗品への助成、(2)一定条件下の赤字路線への半額自治体負担、(3)県の自治体への財政交付などについて論議がなされました。

組合の主張とめた親会社・名鉄

濃飛バスの組合は、地域住民や自治体の動きに対応し、最後の腹をきめ、争議解決の基本態度として次のことをきめました。

▽賃金・労働条件の切り下げ、労働者の職業上・組合活動上の権利、完全雇用の保証のないものは拒否する。

▽賃金・合理化のさしちがいはおこなわない。まして合理化を組合に強要するため、賃金遅配・欠配戦術をとる限り協力しない。

第1章 みずからを変え相手を変える

▽賃金遅配の責任を明らかにする。組合の融資、立替金（賃金）に関する諸費用などはすべて会社負担させる。

▽労働協約に直接ふれる合理化提案は協約改訂期まで留保するか、その実施時期は改訂期からとすることを前提としない限り協議しない。

▽出向、配転、異動については組合と本人の同意のない限り実施しないことで対処する。

▽まず賃金要求をおこない、つづいて合理化一一項目の解決方法について協議決定することを原則とする。

組合の態勢は第七波七月七日～九日の七十二時間ストの後さらに強化されました。そこで、第九波無期限ストをまえにした七月一四日、長い曲折と苦悩のすえ、ようやく名鉄本社で会社首脳部と私鉄総連・中部地連・濃飛バス労組代表五名による交渉が開かれ、基本方向を決定。つづいて午後九時三〇分からおこなわれた高山での交渉でようやく結論が出されました。

「終結のない闘争はない」とはいえ長い長い春闘でした。組合員の喜びもそれだけに大きいものがありました。

妥結内容は、

(1) 賃金遅配は七月一六日までに名鉄の保証で解決する。

(2) 賃上げは七月以後五八〇〇円とする。

(3) 臨時給は昨年プラス一万六〇〇〇円、配分は賃金・臨時給とも別途協議——という結論を出し、解決をみたのです。

3 合理化の特徴とたたかいの教訓

強まってきた合理化の政治的性格

これまでみてきた合理化反対闘争の諸経験を通じてみても、最近の合理化のなかにはいくつかの共通点が現われています。

その第一の特徴は、最近の合理化の根源には必ず政治的な原因があり、政治的な性格がきわめて強くなっていることです。たとえば、いままで学んだ三つの合理化とたたかいのなかでも明らかなように、地方の中小私鉄バスの経営難の大きな原因となっているモータリゼーションや過疎の問題は、よく考えて見れば高度成長政策——軍需中心・重化学と独占資本本位の経済拡大と資本蓄積の政策のなから生まれたものです。いいかえれば、労働者や利用者にシワと負担をおわせ、ここから脱出しようとする中小資本のものがきが合理化となって現われているのです。

このように今日の合理化は、多様な形で現われていますが、その裏では一つの糸で結ばれていることがはっきりしています。アメリカ帝国主義の市場収奪・世界支配とつらなった具体的

第1章 みずからを変え相手を変える

な政治目的——労働者階級が主権をもったベトナム、朝鮮、中国を敵視し、日米軍事同盟を心に安保体制をつよめるとともに、独占資本の支配体制を強化する政策に導かれていることを否定できません。その経済的な側面として、重化学工業・軍事産業中心の全体制的な合理化がすすめられているのです。

したがって、合理化はたんに一企業・一産業だけのおもいつきや、場あたりの対策で進められているものでなく、統一的に、計画的に、一つの強い意図によって進められているのです。その指令は権力の中枢部であるホワイト・ハウスと佐藤内閣を通じ、経済企画庁・日銀・市中銀行など資本と権力のすべてを動員してすすめられているのです。

たとえば、国鉄合理化にたいしては、国鉄基本問題調査会の意見が強く反映され、地方公営企業（都市交通・水道）においては赤字再建指定と自治省の干渉、これに伴う労働協約の一方的破棄、人事・施設管理、組合活動への権利制限、賃金ストップなどの合理化攻撃がかけられています。さらに、陸海の貨物輸送と合理化に重要な影響をあたえている「輸送事業近代化促進法」がつくられ、港湾における「外貿埠頭公団法」、私鉄には監督強化を通じての合理化促進と経営介入が目立っています。つまり、国家権力と独占資本との結合がいっそう強化され、一体となって合理化が強行されています。

政府は、合理化をすすめる独占の支配を強化するために予算を投入し、補助金や利子補給などの援助をおこない、財政投融资を強化します。このために多くの審議会・諮問委員会・調査会などをつくり、ここへ政府の役人や番頭たち、御用学者やお気に入りの公益委員が集められま

す。出された答申案や意見は、独占資本や権力のなまの声ではなく、あたかも国民の代表の「多数の声」のような装いをこらして労働者のまえに登場してきます。国鉄の合理化、都市交通の首切り、配転と賃金切下げ、労働協約の破棄、石炭合理化と首切り、賃金ストップなどすべてこうしてつくられたものです。もし労働組合がこれを受け入れなければ、その「命づな」を断ちきるという脅迫で押しつけられています。

文字どおり「政治的」になっているのは、労働者にむかって「政治はいけない」といつている資本家自身なのです。

このように合理化自体のもつ性格が変化しつつあるのに、これに対応する労働者のたたかい方や取りぐみだけが企業のなかに閉じこもり、一〇年一日のごときあり方では、真に労働者の利益と権利をまもることはできなくなっています。

合理化の政治的性格が強化されると、当然に資本と権力の結合が強まってきて、たたかいそのものも政治的性格をもってきます。

とくに、「大型合併」といわれる合理化が、重化学・軍事工業に重要な関連性をもつ鉄鋼、造船、自動車、化学、石油、電機産業を中心におこなわれていることに端的に示されているように、最近の合理化は第三次・第四次防衛計画を中心とする政府の財政投融资を支柱として進められています。このために重化学の独占資本の合理化の進行は、全体の合理化の牽引車になっています。

したがって、合理化のシワ寄せの終着駅——企業内組合だけの闘争では、おのずからその成

果と闘争力に限界が出てきます。やはり、産業別労組の闘争力や地域共闘の全力が結集され、集中的な対決が組織されなければなりません。政治的にたたかうことがどうしても必要なのです。

職場や地域の末端における闘争を強化し、合理化の根源である重化学中心・独占本位の政策を転換させ、その被害を最小限に食いとどめることは、「急坂を車を押してのぼる」以上に大変困難なたたかいです。車の下敷きになったり、被害を蒙る恐れのあるものが、みんな力を合わせてたたかい協力しなければできないことです。とりわけ車のカジ棒をにぎっている企業組合は、坂道をのぼる力として手を借してくれる者のすべての力を動員し、結集してこれを受け入れる姿勢をとることが必要です。車のあと押しをしてくれたり、綱をもって引っぱってくれた人が、「黒い顔」をしているから、「赤い顔」をしているからといってやるようでは、目的を達することはできないのです。急坂をのぼる車を後から引っぱるもの以外のすべての力を結集して対抗することです。独占資本の政策の被害者のすべての力を結集して、これに立ちむかうことが必要です。これがほんとうの統一行動であり、共同闘争です。

目立つ「金融資本」の支配介入

第二の特徴は、中小企業の合理化にたいして投資会社である親会社と金融資本とが、一体となつて合理化を強行し、次第に支配を強めつつあることです。とくに金融資本の支配がつまやうに、経営への介入がめだっていることは、最近の合理化のきわだった特徴となっています。

たとえば、私鉄を例にとってみますと、大手一四社の大株主各社一〇名宛・一四〇名を選び出した調査では、主要株主はすべて生命保険会社、大銀行の法人株主でしめられていることを教えられます。私鉄の資本家といえは、東急の五島、西武の堤、阪急の小林社長などの名が知られています。株主一〇傑中にはこれらの名前はみあたりません。最大株主一〇傑は、日本生命、明治生命、富国生命、三菱生命、富士銀行、住友銀行、三和銀行、大和銀行、三井銀行、三菱信託銀行となっています。この事実をみても、金融資本の産業資本にたいする介入・支配の現状が明らかになります。

重化学工業をはじめとする日本の重要産業においても、これと同様のことが進んでいるのです。しかも一九六六年の調査では、法人企業五八万一〇五〇社のうち、資本金一〇億円以上の大資本は九〇〇社あります。この企業数の全体への比率はわずか〇・一五%にすぎませんが、総資本に占める比率は七三%にも達しているといわれています。また、大資本の市場支配率は日々に強化され、銑鉄は五社で七八・三%、大型鋼は五社で八三・一%、ナイロン五社で九三・六%、普通自動車二社で一〇〇%、トラクター五社九七%となっています。中小資本は、これら独占資本の下請企業となり、系列化され支配を強められているのです。

ところが、これに対応しなければならぬ労働組合は、組織自体が個々バラバラであり、お世辞にも統一しているとはいえません。三池闘争のときも、合理化にたいする三池労組と三鉱連の意見と行動が必ずしも統一されておらず、総評や炭労本部が苦心したことはよく知られているところです。

合理化を強行するにあたって、資本はかならず労働組合の同盟軍として企業組合と親会社の組合のあいだに、またこの組合をかかえる上級組織と企業組合の間にクサビを打ち込んで企業組合を孤立させ、親会社の組合が第三者的・見物人的態度をとるように働きかけていることは見のがすことができません。企業帰属意識のつよい日本の労働組合は、このような攻撃を受け易い組織的な弱点をもっていることは否定できないのです。さきにとり上げた三組合のたたかいでも、このような働きかけがなかったとはいえません。しかし、この場合はいずれも、闘争組合と関連組合・上部組織とが深く結合し、それを力に変えることに成功しています。とくに争議解決の最終段階で親企業の対応組合は、いずれも重要な役割を果たしていることを無視することができません。

しかし、この結合を組織するについては産業別組合本部と地域組織の役割が重要であることを強く感じます。つまり、産業別組合の指導・調整や働きかけがなかったなら、親会社と関連企業の労働組合相互間の合理化にたいする統一した対処は困難であり、産別組織を媒介としないうちの結合だけでは、階級連帯の意識や行動よりも企業への帰属意識が先行し他の大資本との競争や競合に押し流されがちであり、企業連だけの結合ではたまたかの結果がもっと異なったものになっていたのではないかとさえもおもわれます。

系列化のすすんだ会社では、どこでも親会社の統制監督が強化され、出向重役や子会社の地元資本の代表はしだいに独自の発言権と影響力を失ってゆきます。どうしても「やとわれマダム」的存在になり、親会社の政策をテーブルコーディネーターのようになり返すようになります。この

統制は自主再建、独立採算などの名目で人事・資金・技術・各種のコミュニケーション（広報伝達活動）を通じて押し及ぼされます。春闘における妥結額などの締めつけ、親会社よりいい労働条件の引下げ、トップレベルへの集中攻撃となつてすすめられます。

しかも通常労働条件の比較はきわめて平面的・算術的であり、機械的におこなわれます。「赤字会社にしては高すぎる」「小会社のくせに」「この手当はなんだ」といった形でなされ、たとえば子会社の賃金が平均して高くても労務構成が異なっていたり、基準賃金がよくても被服・厚生福利施設など比較にならないものであったり、親会社の理解できない手当もそれなりにできた経過と歴史があつたりしても、これらにはすべて目をおおつて一方的に高すぎるとして押しつぶしにかかります。都合のいいときには「本社では——」「親会社では」と利用され、都合わるくなると「小会社のくせに」「まず赤字をなくさないことには」と企業に眼を向けさせ、都合のいい文句を使います。

ところが、こういった問題のとり上げ方に対して、日常からの組合相互の交流・連携のないところでは、労働組合もまた資本と同じ視点で問題をとり上げ、小会社の組合を非難する動きさえ生まれがちです。合理化によって資本がどれだけ繁栄しても「資本と労働」の関係、社会関係Ⅱ搾取関係を変えることはできず、労働者を資本家にすることはできないこと、労働者は労働者のままであることを忘れさせられることさえあります。資本は、巧妙にこれを利用し、親会社の企業組合を利用して小会社の組合の行動をコントロールしようとはかっているのです。

このような資本の分裂策は、「親会社の労働者は本妻の子で、子会社のものはメカケの子」

「臨時工は本工の下——臨時のくせに先に風呂へはいりやがって」といった親会社の労働者の優越感をくすぐる形でもち込まれます。同時に他方では、子会社の労働者たちが「親会社の労働者や上級組織の幹部なんかは、独占の手先である。会社とグルだ」とおもいやすいような方法で、もち込まれ進められてくるのです。

労働者と組合相互の不信・分断のなかで、孤立させられ、権利と条件をうばわれる例が多いのです。これらの攻撃の終局点は、産業別労働組合の団結に対する骨抜き策となり、小会社の労働者と労働組合だけに対する攻撃ではなく、次の段階の攻撃は「差別」を武器として、かならず親会社の労働者にもかけられます。この攻撃は、「彼らを見てみる、あんな安い賃金でせつせと働いているではないか、諸君はまだ優遇されている方だよ」という形でやってきます。このような攻撃は、労働者とその労働組合のすべてにかけられる攻撃です。こうした攻撃への対策や指導は「大さわざ」がおきてから考えたり、始めたのではおそいのです。多くの場合、問題の性質、労務政策や慣行、組合内の動向、要求内容、地域の特殊性などについて組合相互の理解にズレが生まれ不信があるのですから、とくに日常からの連携と産業別組合の指導を中心にした、トップ・レベルに対する到達闘争と格差縮小、関連企業組合の労働条件平準化闘争、連携強化がどうしても必要です。

合併・系列下の組織づくりの方向

資本は計画的・組織的に合理化を進めつつあるのに、組合側は依然として組織原則や企業組

合主義にこだわり、弱体な交渉をもって対抗しては効果をあげることができません。

したがって私たちは、つぎの諸点について具体的な対策をたてることが重要です。

(一) 合併・系列化が進んだ組合にあつては、独占にたいする統一闘争をより高い水準で進めるため、産業別組合本部の個別指導にもとづいて関連労組相互の共闘と統一行動を強化すべきです。また親会社の資本を「悪玉」、子会社を「善玉」と考える態度を改めなければ、要求の獲得と権利擁護は困難だということです。系列化は親会社の資本の利益になるとともに、子会社資本の利益になっていること。大資本との結合をはかることによって、小会社の資本も信用回復、利潤増大、市場拡大をはかろうとする「資本」としての動きを見失うべきではありません。

(二) そのためには関連する労働組合が相互に協力しあい、産別最賃協定、統一賃金要求、産別最低労働条件、権利基準などを決定して、賃金、労働条件、休日、休暇、組合活動への保障について、統一要求を決定し、これらの獲得のために統一行動を強化すべきです。

とくに合理化にたいする基本態度、主要問題への個別指針の決定、加盟組合の主要闘争にたいする対策委員会・指導委員会をつくるなどとしての集中的対決は関係組合間の結合強化にどうしても必要になっています。

(三) 同時に、日常の連絡提携の機関として同一企業間関連企業の連絡協議機関の設置などの方法を考えるべきです。ただ重要なことは、このような企業連と称する機関は産業別組合にとって代わって、その役割を果たしうるものではなく、これにとつてかわる可能性をもつもの

でもありません。いまはやりの企業連は「日常的な共闘の場」であり、関連労組の協議機関とし、独自の指令権をもった連合組織とすべきものではなく、これらの組織を、産業別組合への加盟主体とすべきものでもありません。

とりわけ大企業の労働組合では「企業別組合」である限り、企業帰属意識がつよく、会社の組合対策や労務管理の攻撃を受けており、たえず、組合丸抱え、ひいては企業労連・企業労協丸抱えの危険にさらされる。へたをすれば、組合が会社の労務下請的な役割をはたす構造的な危険をもっていることだけは忘れないようにすべきです。

この組織的な弱点、欠陥をどう克服するかは、企業をこえた統一組織である産業別全国組合、同地域組合がこの組合に対して、どれだけ指導力をもつかどうかにか大きくかかっているのです。この意味で、企業労連・企業労協は独自の役割をもつものではなく、産業別組合の指導下に運営されて、はじめてその機能を果たしうるものなのです。

(四) 私鉄のように企業の投資が多方面にわたるような場合、企業別協議会(連合会)に他業種の企業組合も入ることもあります。しかし、これらの組合の行動と指導の責任はそれぞれの産別本部の指導に従うべきです。したがって、各組合の自主性の尊重を明確にしつつ、こうした協議会は地区労・県評などと同様、独自の指令権と統制力をもった組織とすべきものではなく、ここで協議決定されたことは、すべて加盟組合の責任で指令し、具体化する組織とすること。例外的に地域、業種、職種、産業別連合会やその他の上級組織に加入していない組合があるときは、これらの組合が上級組織に加入するまでその組合の組織化、団体交

渉、労働協約・諸協定の締結指導、賃金その他の闘争指導にあたることを主たる任務とすべきです。

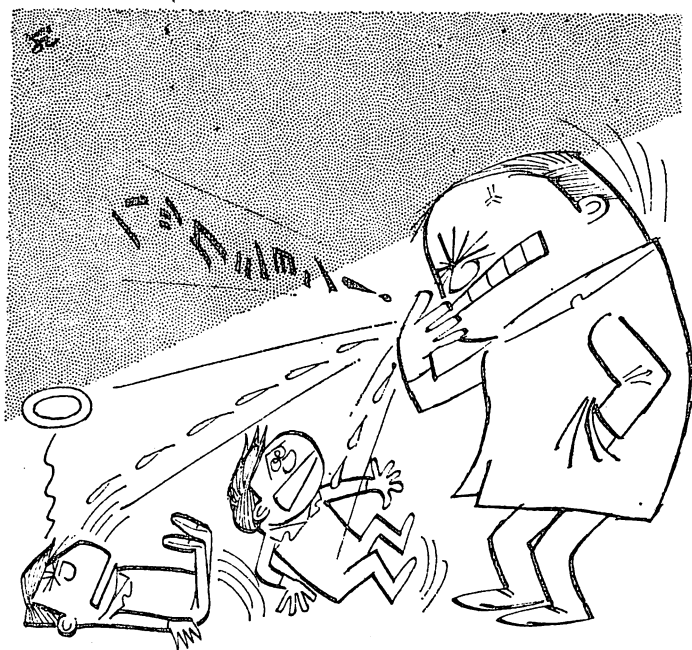
このためときには団体交渉の委任をうけ、独自の決定や指令をおこなうことも予想されますが、このような場合はその方法・手続き・対象組合などについてもあらかじめ明らかにしておくべきです。

こういった諸点を明確にしつつ常設の協議機関を設ける場合はその主要任務を次のようなものとすべきです。

- (1) 関連企業労働者の組織化について必要な援助
- (2) 加盟組合の共同行動と連携強化
- (3) 業種別共闘の強化・共同要求、政策の決定と遂行
- (4) 加盟組合の産業別組合、都道府県評、地区労への加盟促進
- (5) 加盟組合の団体交渉、ストライキへの協力と援助
- (6) 各産業別組合・加盟組合の所属組織の方針具体化に関する援助
- (7) 統一教宣、労働学校の開催、機関紙発行

そして組織は産業別組合——各産業別単組——支部を縦の組織として相互の連携強化をはかる協議体とし、名称は「〇〇労働組合協議会」または「〇〇労働組合連合会」などとするべきです。いわゆる業種をこえた単一組織とすべきものでなく、単一化はそれぞれの業種・産業別の線を通じてこそ進めていくべきものです。

第1章 みずからを変え相手を変える



激しいタテとヨコの関連合理化

激しいタテ・ヨコの 関連合理化

第三の特徴は、合理化が一企業内の条件や経営内の事情だけで済められるのではなく、むしろ二つ以上の産業や企業の合理化が相関連しあい、コンビになって進められ、合理化が一つの企業内部の条件だけでなく、同じ業界の競争会社との関係、関連する他の業界や産業との関連で現われるものがふえていることです。

たとえば、車輛の平均年齢が若くなりその性能がよくなったとして、国鉄が人べらし合理化のために、列車検修回帰キロ

(自動車の車検に相当する)を、二万キロに一回整備していたのを四万キロに延長したとします。この合理化は、ただちに関連している私鉄へひびいてきます。また、国鉄が合理化で手小荷物取扱いを、中間の小駅で廃止します。当然この合理化は私鉄へも移り、国鉄、私鉄からトラック輸送に切りかえられた仕事は日通に委託されます。日通はまた、系列の子会社に孫請させ、小運送会社にはたらく労働者の労働強化(仕事量の増大)をもたらしめます。

このため、国鉄がクシャミをすれば、私鉄がカゼをひき、日通が肺炎になって、下請け会社が死んじゃった——ということになりかねない状態にあります。

この関連性はたんに縦のつながりだけでなく、地域的な横のつながりをもっています。たとえば今日の合理化は、(1)大々的な技術革新のための設備投資と、(2)下請化・外注の増大、(3)労務管理・人事管理、労働組合対策の強化を主柱としてすすめられています。このような合理化を地域の重要な一企業が採用すれば、競争相手の企業も当然これを採用します。新しい技術や機械は、瞬時も一会社の独占物になっていることは許されません。競争に勝つために、大きな設備投資をおこない生産をあげようとする資本家は、一日も早く投資した資本を回収し、利益を増加しようとします。

このため機械の稼働率をあげ、二四時間フル運転すれば、そのシワはそこではたらく労働者の上によせられ、労働者の勤務体系の変更、交替制の移入などの方法がとられ、肉体的・精神的疲労は増大され、労働強化はさけられないものになります。このような工場が集団となって存在する工場コンビナートでは、その影響は関連する工場にも広がってゆきます。下請工場が

第1章 みずからを変え相手を変える

依然として古い生産方式で仕事を処理しているとすれば、仕事は倍加し、これにおいつこうとする工場主は残業を要求し、労働者にもっと精を出して働くことを要求します。あるいは下請工場も設備をふやし、親会社からの仕事の消化に万全の体制を整えようとせざるをえなくなります。

また、自動車関係のコンビナートといった新しい工業地帯が生まれると、ガラスや塗装、ゴムなどの関連企業が輸送費の節減、合理化のためここに進出し、新しい工場を建設します。これによって大量の労働者の異動がおこなわれ、労働者の雇用の権利や労働条件が大きくおびやかされ、生活上の重要な問題がおこります。また、これらの会社が設備投資を効率的に運営するために三交替勤務をとることとなれば、地域の輸送を担当する地方鉄道やバスのダイヤ改正を促がし、これによってそこにはたらく労働者の労働条件に影響がもたらされるといった例がふえています。

必要な「一点突破」の集中的な対決

合理化のもつ社会的性格、合理化の関連性がふえている以上、労働組合が個々の合理化に対処する場合でも、自分たちの職場、自分の仕事と生活・権利のことだけを考えて対策を立てていたのでは不十分な状態が生まれています。

当然にその合理化が、となりの職場の労働者にどのような影響と被害をあたえるかを考えて対処しなければなりません。また、自分たちがその合理化にたいしてとる態度や行動が、隣り

の会社ではたらく労働者や自分たちの会社と競合・競争関係にある労働者とその組合にどう受
けとめられるかを重視すべきです。自分の会社の利益だけを考え、隣りの会社や「商売仇」の
会社ではたらく労働者のことを考えない態度は、労働者の態度や労働組合の姿勢ではなく、こ
れは従業員の立場に職員の態度に雇主と共通の態度です。これは従業員組合であっても、労働
組合の姿勢とはいえませんが。労働者と労働組合というものは、常に自分たちと関連する産業・
地域・企業の労働者と同じ立場にたつてものを考え行動するものをいいます。

今日のきびしい合理化のなかでは、一企業の組合の力では対抗しえないものが増え、一企業
の合理化をまわりの労働者や組合が傍観するのではなく、産業別組織や業種別共闘、地域の組
合の連合した力を結集し、集中的に対決することが要求されているのです。事態はこうしない
限り、対抗し成果をあげることができないところにきています。先にかかげた経験もこれを教
えています。

三つの組合の闘争の成功の原因としては、何よりもその組合のたたかう根性と体制が確固た
るものになっていたことをあげなければなりません。しかし、三組合とも私鉄総連の三日以上
のストライキにたいする五〇〇円の賃金カット共同補償、長期闘争組合支援基準による指導委
員会の設置を柱とした総連の組織・経済・思想戦力の強化と支援が大きな力になってしたこと
を否定することはできないでしょうし、もし、この一点突破の集中的な対決と指導がなかった
ら、闘争の結果はまた違ったものになっていただでしょう。また、他の組合の仲間たちへも、確
信と勇気のかわりに、失望とためらいをあたえることになったとおもいます。

第1章 みずからを変え相手を変える

この三組合は「賃金は支払えない」「会社はつぶれる。そのうち退職金もとれなくなる」「ストをやるなら何日でもやってくれ」「銀行が金を貸さなくなった」といった資本の思想攻撃と結びついておきるさまざまな不安感のなかでよくたたかいました。このなかで人べらし、時間延長提案に対決し、とかく多くの企業組合が、このような状態においつめられたときに陥りがちな誤ち——「まず、会社の赤字を黒字にすることを考えよう、会社がつぶれては組合も要求もない」という企業主義に落ちこんでしまうことのないように警戒しながら苦しさのうちかち闘いました。

彼らは、まず何よりも労働組合の本来の立場に帰って「自分たちの意志と体制を変えることで相手の出方を変える」という方針と戦略を貫いたのである。これが困難を打開し、闘争を前進させた「カギ」でした。この闘争は、労働組合は本来の立場に立ち帰って「相手のことを心配するよりもまず自分のことを心配すること」が労働者と組合の権利をまもるための正しい方針であり、方法であることを教えてくれます。また、この自分の意思と体制をかえて、労働者の要求をはばむ相手の力を圧倒し相手の出方を変えるにあたって、企業をこえた労働者の連帯が大きな力となることを教えています。

さきの私鉄総連の分裂組合や長期闘争組合にたいする賃金カット共同補償、闘争指導委員会の設置と財政援助などの対策と集中的対決は、福島交通、松本電鉄、大分交通などの諸闘争でも一定の成果をあげていますが、この方法は三池闘争にたいする炭労の統一指導委員会の設置と指導の教訓を全面的にとり入れたものであり、六〇年の安保・三池のたたかい以後大きく発

展させられたものです。労働組合の先生は仲間同士であり、仲間のたたかいと教訓に学ぶことの重要さが痛感されます。

物の合理化から人の合理化へ

最近の合理化に見られる第四の特徴は、合理化と人べらしという言葉が同意語になっていることです。

とくに大企業の投資活動は、人べらし投資Ⅱ労働節約的投資に集中されています。このための新工場の設置、企業の合併・分離・縮小・休止・廃止などが、ふえています。また、このような技術革新投資とあわせ業務の委託・下請化なども急速にふえています。また、ZD・QC・IEなどといったアメリカ式の労務管理政策が賃金における職務給の導入、能率給・査定給の増大などとあわせもち込まれています。これらのすべての方法は人べらしを目標として集中されています。

今日の合理化は「高能率」とか「効率化」といって、いかにして能率を高め、生産性を引きあげ、労働者一人当りの稼ぎ高をあげるために労働力を節約するかにかけられています。このことは労働力——とくに新しい機械と技術にたいして順応性がつよく、しかも賃金が安いという若い労働力が不足していることも無関係ではありません。「労働力不足」という需給関係は、労働者の賃金とくに初任給を吊り上げる結果となり、初任給の引上げは全体の賃金を押し上げる結果になりますから、これをとり返すためにも、労務管理を強化し、少ない人でいかに

生産を上げるか、原価の安上がりな下請化をふやし経費の節減をはかるかという衝動をよびおこすことになります。

この傾向は最近の合理化の特徴を示す「物の合理化から人の合理化へ」という言葉のなかに、よく現われています。このために「少数精鋭主義」時代とかモウレッツ社員づくりといったことがさげばれています。

このような状況のなかでは労働者と組合の生活上・職業上の権利、雇用の権利が、軽視されたり、無視されたりしています。このためには、いっそう生存権擁護のたたかいを強化し、賃上げ・時短などの積極的要求を提示してたたかうことが重要になっています。合理化ときびしい思想攻撃のなかでは、とかく、労働者と労働組合の基本的立場を忘れさせられ、権利意識を眠り込まれる恐れを多分にもっています。

賃金遅配にたいしても、自分の働いた分の賃金でありながら、ストライキをかけても請求に立ち上がることができない組合も現われがちです。賃金遅・欠配の思想攻撃としての意味を見抜く力がよわく、「賃金も払えないようじゃ、会社もほんとうに困っているのだろう」「組合も何でも反対ではいけないのではなからうか」と考えがちであり、労働組合としての基本的立場「労働組合は労働者の生活上、職業上の権利をまもるために、団結を武器として使用者に對抗して労働者の利益をまもる組織だ」という根本を忘れ自分たちの運命を会社にあずけ、一歩一歩労資協調主義の淵に落ち込む危険をかかえているのです。

しかしたとえば、濃飛バスでは会社の賃金欠配の攻撃に対して、「労働者がすでに働いた賃

金さえ支払わないで、合理化をのまなければ賃金も上げない、いままで働いた分の賃金も支払わないとはなにごとだ」としてその責任を追及し、岐阜県評と協力してこれを告発して組合は賃金の即時支払いを要求の前面に出しストライキをもつてたたかったのです。この要求は利用者の支持に支えられ、支援の波を広げました。これが組合員を結集し、長期ストを勝ち抜く力となったのです。

三組合はいずれも、大幅賃上げ一万円の要求を前面に出して合理化に対決し、「会社は中小企業でも、労働者はすることをしている」「大手会社でも中小企業でも、小供の授業料に差をつけてはくれない」と主張して、合理化に対決しました。そしてこのたたかいの結果、闘争の損益計算は組合として得るものが多かった事実を重視する必要があります。

このことは反合理化闘争においても、「攻撃は最大の防禦である」ことを示しており、労働者の積極的要求を対置して、合理化に対峙することが権利意識を高め、団結を強化し、労働者と組合の合理化にたいする抵抗力を最大限に強化するものであることを教えています。

この労働者の権利意識に支えられた闘争があったからこそ、合理化の大きな原因になった過疎バス問題や路線廃止への県当局や利用者の関心をよびおこす呼び水ともなったのです。

生存権を前面に職場でたたかう

反合理化闘争のなかで心しなければならぬ教訓としては、合理化で企業も変わり社会も変わっていますが、労働組合も変わらなければならないということです。

「会社がつぶれる」「倒産だ」の声が上がれば、どんな組合の幹部も組合員も動揺するのが普通ですが、考えて見れば、この原因は相手側にあるのではなく、自分の側にあるのです。

「会社がつぶれたら自分は解雇される。仕事を失ったら新しい仕事を探さなければならぬ」「他所にいてもいまの仕事ができない」「若いものはいいが、俺たちのように年をとったのでは——いまの賃金はもらえないだろう」「退職金ももらえない」「臨時給もすべての賃金も、中途採用者で、また、この会社に入ったときのように勤続ゼロからやり直した——こういった不安が子供の進学や教育、育児、仕事や技術、家庭生活、共働きや家族労働などの諸条件と結び合わされて考えられ、いまの生活のペースが崩されるのではないかという大きな不安を労働者が感じたとき、大きく心が揺れるのではないでしょうか。

逆に首が切られても生活上の不安がないものは、それだけ動揺も少ないのです。労働者は会社がつぶれることそれ自体がこわいのではない。これによって自分が解雇され、雇用の機会を失うこと、たとえその機会を得ることができても、労働者の移動にいまの労働条件と、いまある各種の賃金がついて回らないことなどからくるいろいろな不安が、労働者をこわがらせることとなるのです。

とくに、土地に結びついた労働者が多い鉄道労働者などの場合は、よくいわれる「片足たんぼ」の労働者で、労・農兼業の労働者が多いのです。このため雇用や職業の異動についてはからつきし弱い、いわゆる「つぶし」のきかない——他の労働や職業への適応性のもっとも弱い労働者が多数です。したがって、労働者が他の企業に移動するとき、外国の労働者のように最

低賃金もなく、社会保障ありません。企業内の福祉や退職金、家族への保証はすべて解雇とともに打ち切られてしまいます。外国の労働者は企業を異動しても労働条件は変わらずついてもわるのです。

科学技術は進歩し経済が発展し、企業も社会も大きく変化しつつあります。このなかで、労働者と労働組合だけが超然としていて、自らも周囲の変化に対応して変わってゆこうと努力しないと周囲から一人とり残されてしまいます。三つのたたかいのなかで問題となった過疎も、考えて見ればこの変化の一形態であり、路線廃止も営業所の統合、中小企業の倒産もこの一つです。

労働組合も、この大きな激動のなかで生まれつつある職場の内外の新しい労働者の問題、また今後生まれてくるであろう社会問題を予想し、これから出てくる労働者の被害を最少限にいくとどめ、これに対処する方法を考えるべきです。

この変化により強くなったえうる労働者と組合になるために企業も社会も変わるが、それにもまして、自分たち労働組合もまた「変化」してゆかねばならないのです。このために、どう変わってゆかねばならないか、どうしたらいいのかを考えるのが、労働組合の今日の闘争の基本戦略です。この労働組合の根本の任務と課題を怠り、忘れ去って、「赤字会社を黒字にする」とことによって労働者が「首切り、配転」からの不安を脱却しようと考えすることは大きな誤りであり、そんな闘争は決して成功しないでしょう。

そればかりでなく、職場を素通りして、石見や濃飛の労働者のように労働者がまず生産点で

第1章 みずからを変え相手を変える

生存権を前面に出してたたかうことを馬鹿にしたり恐れたりして、産業政策だ、交通政策だと大さわざし、このために労働組合と社会党が協力して「補助金よこせ」「政策をかえよ」のたたかいをおこし、議会闘争Ⅱ交通政策闘争をたたかうというやり方では、労働者は闘争の勝利をうることはできません。また合理化反対闘争を〇〇政策闘争とよびかえてみても成果が変わるものでもありません。

「中小私鉄のたたかいは一にも二にも交通政策だ」というたたかいで労働者の生活や雇用は安定するといった方針では、「個々の闘争をサボり、その勝利をとびこえて全体の戦争に勝とう」とするようなものです。

この意味でも交通政策闘争はあくまで個々の路線廃止や人べらし合理化反対闘争という一つひとつの戦闘を勝利させるための戦場のたたかいを補強し、援助する戦術の一つであることを正視すべきです。今日の労働運動の基本路線を産業政策闘争にかけることは、「労働者の運命を資本の繁栄と生産性向上に任せきる」こととなり、いくらこれを打ち消してみても「そうではない」といいつつ、労資協調主義の淵に陥込むこととなってしまいます。この基本を明らかにしないまま交通政策闘争や産業政策闘争を進めれば、総評、私鉄総連などの全国的立場、全体の経済、交通といった巨視的立場Ⅱマクロ的視野で提起される政策闘争も、企業組合幹部や組合員の手で具体化されるときには、企業内収支、経営採算、「〇〇私鉄企業労働者同時救済策」といったせまい、小さな近視眼的視野Ⅱミクロ的観点で理解され、具体化されてしまい、「総評や総連でさえ、会社は赤字でどうにもならないところに来ている」といつているではない

か」「うちの労働者も、もつと企業危機を理解するよう勉強してほしいものだ」などと相手側から利用され、職場労働者の反合理化闘争の抵抗力と権利意識の高揚を押える道具になり下がる危険をはらんでいます。

石見交通ではストライキのなかで県評代表や議員団を加えての対県交渉もおこなわれ、会社の不採算路線の廃止にたいする反対陳情、対県交渉も続けられました。闘争の妥結時期では過疎バス対策として、県は七〇〇万円の予算を計上し、それぞれの自治体は同額を補助金として準備することになった旨知らされました。このなかで会社も、「私鉄総連の主張する交通政策闘争の主旨を理解し、企業の公益をまもるために努力する」ことを言明し協定しました。対自治体要求も、合理化のなかで押し流されようとする権利をまもり大幅賃上げの要求をおす武器として作用しました。

三組合のたたかいは、要求闘争を労働組合運動の根本点として位置づけ「補助金をもらうたとかいのなかで、大幅賃上げをいただく」という協調主義に陥込むような危険な道をさけ、まず権利要求に支えられた積極的要求をもって合理化に対決するという労働組合としての正しい戦略と基本路線をとりました。

そして、三組合とも職場を出発点としてストライキをもつてたたかい、路線廃止という利用者・地域住民との共通問題を企業外にもち出してたたかいました。

こうした闘争によって、地域住民や自治体への問題提起をおこなったことは、闘争を一部議員の請負闘争、議会内闘争と補助金よこせ闘争に押し込めがちだという弱さもあったのです。

が、反合理化闘争に一つの方向を示すものであったといえます。

困難に直面したら原則にかえれ

私たちのたたかいと努力の基本路線は、あくまで自分たちの力と姿勢を変えて相手の出方を変えることであり、資本と会社のことを心配する以上に、自分たちのこと、労働者と労働組合の運命について考えることです。同時にこのためには、労働者と労働組合のたたかいと努力を企業のなかに閉じこめることでなく、組織労働者と未組織労働者、大企業労働者と中小企業労働者の結合を強化する方向で、その共通的諸要求を前面に出してたたかうことがどうしても要求されています。

一面では、企業別の封鎖的な労働市場はすでに崩されつつあり、若い労働者を中心にした新しい価値観や権利意識をもった労働者がふえつつあります。私たちは自らの力を拡大し、自分を変えて相手の出方を変えさせる努力を、企業外の労働者と結合し、共通要求である住宅・教育・育児・医療・職業教育を中心とするたたかいを通じて進めるべきです。この努力を重視しない限り、大企業中心の組織労働者と未組織労働者、労働者と国民の他階層との対立・離反は救いがたいものになってしまします。毎年の春闘も「資本の許容する支配能力の限度で、わけ前をいただく闘争」から一步も脱却することはできないでしょう。

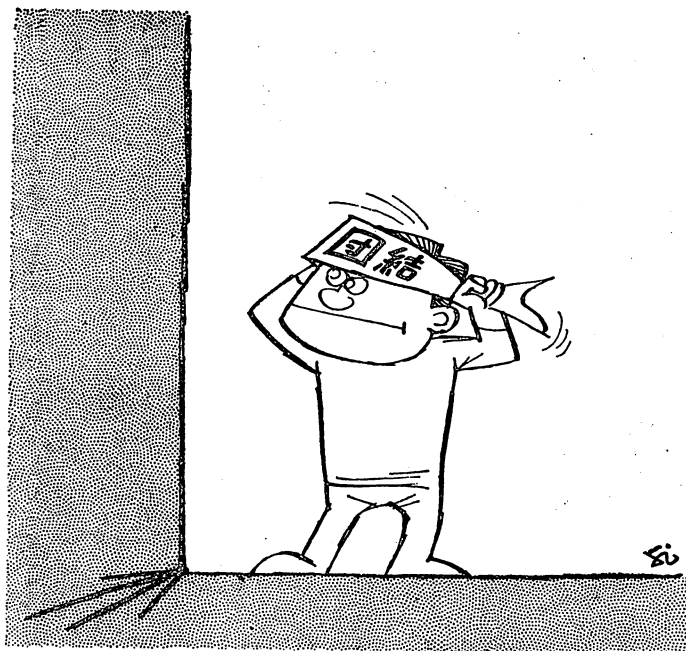
企業も変わるし、社会も変わる。次節で検討するように企業の合併・統合は進み、技術革新投資によるコンピューターの導入、機械化と全面自動化、事業場の下請化、委託、労務管理強

化による人べらしなどの合理化はすすみ、異動・配置は大量化しています。

私たちが、こういった激動のなかで増加する人事問題や変化する雇用条件に、強く対応できる労働者と労働組合となるためには、何よりもまず自分の姿勢を変え、労働者の異動に賃金がついて回り、企業をかえることによって賃金が変わることのない保障をとることであり、そのような社会的な雇用関係をかちとることです。

たとえば、企業の退職金はこれをなくしても賃金の後払いとして基準賃金に突っ込み、定年まで働いて労働者が死亡するまで、定年時の平均賃金の一定率で定めた額を支給する年金制度を社会保障として支給すること。このためまず現行の退職年金を強化・充実することが重要になってきています。

また東京都の美濃部知事が提案した年収一〇〇万円以下の都民の第三児から、一人について三〇〇〇円の手当を支給するという児童手当制は、当然、国家の制度として拡大し、第二児、第一児から適用させ、組織・未組織労働者、個人営業者をとわず適用させ、企業内の家族手当はこれを本給にくり入れて廃止し、基準外や休日労働のハネ返りの対象とすべきでしょう。労働者と組合がすべての問題を雇主とその従業員である労働者と、その組合の「対決かアベックか」の二者択一にだけ解決方法をもとめるのではなく、国民の一人として労働者Ⅱ階級としての労働者組織をもって、資本家階級とその政府にたいする社会保障を中心とした政治要求を前面に出してたたかうことが必要です。このなかで、首切られても賃金や労働条件の下がることを必要以上に心配しなくてもいい労働者Ⅱ企業をかわっても、退職年金も家族手当も変わるこ



困難に直面したら原則にかえれ

となく一緒にいてまわる労働者Ⅱそんな労働者に自分たちと労働組合を変えてゆくことにこそ、労働組合の第一義的目標をおくべきではないでしょうか。

鉄鋼、電機、化学などの重化学ではすでに合併・合理化と技術革新で、数千人という労働者を単位とした労働者が東北から中部に、九州から大阪、東京へといった形で異動するような大量異動が始まっています。経済発展と交通機関の進歩は「村から離れるのはいやだ」「機械が入ったがほかの職場にゆくのはいやだ」でいつまでもすすまずこのできない状態をつくりつつあります。むしろ、現代の合理

化は、企業のなかから省力投資や人べらしで労働者をハキ出すと同時に、農村から農業の資本主義化、近代化という名で「片足たんぼ」の労働者にどちらかに足を洗うことを要求し、兼業農家をぶつつぶし、少数の農業資本家と「ペントウ下げて田んぼづくり」にゆく多数の農業労働者をつくり出し、農民を労働者にしてこれをテコにして賃金切り下げ、合理化を進める方向に動きつつあります。こういった合理化に対応できる労働者にならなくてはゆかかという課題こそ今日の労働運動にとってのもっとも緊急の問題です。

「困難に直面したら原則にかえれ」といいますが、いまこそ日本の労働組合は出発点に立ち帰り「なぜわれわれは労働組合をつくったのか」「労働組合はなにを第一義の目的として出発したのか」を考えなければならぬところにきています。

自分の運命を自分たちで自覚し、自分の子供や兄弟姉妹たちもまた労働者・サラリーマンとなり、その妻になることを余儀なくされていることを知り、これらの人々の将来をふくめて、労働者・サラリーマンのままで自分たちの幸福をつくり出そうとするならば、自分たちが彼ら資本家やこの人々の支配する社会にたいして何を貢献し、何をしてやっているのかを自覚しよう。ここから、中小も大企業も、組織労働者も未組織にも共通する人間としての生存権に支えられた要求を、大胆に前面に出し、まず自分の心のなかに巢喰う「常識」や企業主義とたたかい苦しもう。同時にこれを支えとして、職場で企業のなかで労働者の人間としての権利や要求を無視したり軽視したりする思想とたたかい、合理化に対抗して最大限にがんばろう。

雇主に対する要求だけですべてを解決しようとする生き方をするのではなく、病氣、失業、

貧困にたいする適正な措置や賃金、雇用、技術教育などの保障を政府と自治体に要求し、これを労働者と組合のもっとも重要で、最大の今日の要求として提示し、ストライキをふくむあらゆる方法をもってたたかおう。そしてこれらの方法を妨げているもっとも重要な障害である軍事費の大幅削減、独占資本本位の高物価と重税、公害などにたいして対決すべきであり、このたたかいを素通りした安保破棄の闘争もまたあり得ないのです。

たたかいの質的な成果を重視

合理化反対闘争でのたいせつな教訓は、日常闘争の重要さと合理化反対闘争における質的な成果を重視することです。

今日の合理化反対闘争の性格からいっても、いままでに学んだ闘争の経験からいっても、長期にわたるたたかいを組織しつつ合理化を完全に白紙撤回できず、量的成果からいえば部分的に譲歩をかちとるか、その修正をかちとり、労働者の雇用・生活・職業上の権利を何とかまもるのが精一杯であり、多くの組合が企業組合としての機能と成果の限界を知らされたものが多かったのです。

しかし、重要なことはそれに対して厳しいたたかいをもって対決したところでは、敗北的な感情はなく、共通して闘争を「政治的解決」にまかせたりすることなく正面からとり組み、かえって闘争を通じて、組合員と組合幹部の結合と信頼を強化する方向で解決していることです。この種の闘争では、同じ組合員といっても直接合理化の被害を全面に受ける職場の労働者

とそうでない労働者、組合幹部と組合員とくに直接の対象労働者との間に受けとめ方や対策をめぐってかならずズレがおきるものです。とくに、闘争の指導にあたる産別本部や上級組織と当該組合幹部の間にはかならずといってもいいほど不信とズレが生じやすいものです。

しかし、これらの組合のたたかいのなかでは、闘争を通じてむしろ労働組合への信頼を強め、産業別組合の仲間にたいする信頼を深めつつ解決しえたことは貴重です。

濃飛の仲間たちは「労働組合の質的転換のところまでこぎつけた」と評価するとともに、闘争を通じて、(1)団体交渉のまえにはかならず闘争委員会で意思統一をはかってゆく新しい作風が生まれ、交渉委員は大胆明確に発言することができ、団交後は経過報告を毎回ごとにおこない、情勢分析と意思統一をおこない、職場の速報も不統一な点が見られなくなった。(2)敵しいたたかいのために組織された対話集会は、組合員の意見を吸収することで成功をおさめ「組合がこれではじめてわかった」など、働く者の連帯意識をよびさまし、孤立感・不安感を取り去った。(3)神岡支部日刊春闘ニュースは全組合員(支部)の協力で発行され、組合員の奮起の原動力となった。(4)私鉄総連の賃金カット補償、共闘会議の支援、社会党・県議会議員団の支援を通じて階級的連帯の意識を大きくしたと評価しています。

福井鉄道の仲間たちは、じつに九カ月におよぶ長期闘争のなかで、「かくも激烈な長期闘争を最後まで一〇〇〇人の組合員が一人ひとり常に仲間を信頼し、はげましあいながら勝利への自信と確信を失わず、団結をつよめながらよく闘いぬぎ、思想的に労働者は団結してたたかうことなしに資本の搾取や合理化から労働者を守れないというごくあたりまえのことを闘争を通

第1章 みずからを変え相手を変える

じて新たに認識した。同時にまた、支配階級の体制的危機の側面を知ることができ、これからのたたかいのきびしさについて学んだ」と結論づけています。

つづいて同労組の福岡委員長はつぎのようにいっています。

「……この闘争が数多くの根性をもった労働者を育ててくれたことを私はうたがいませぬし、なにもましての成果であったと考えております。また経済の面ではわれわれの目標であった五〇〇〇円にははるかにおよびなかったが、四七〇〇円という全国水準額をたたかいとれたことと、資本の側が最も強く要求していた合理化・安定賃金制度の変更・成績配分などについて一応全面的に排除し得たことは、この種長期闘争の経過からみて高く評価出来るものと考えております。このようなきびしい闘争を、組織の団結と統一を守りぬく中で一定の成果をおさめ、明日へのたたかいへの勇氣と確信を深めつつ終結し得たことは今次闘争に示された統一指導委員会に代表される総・地連の適切な御指導と全国二五万の仲間の皆さんの御支援のためのものであり、産業別統一闘争の勝利であると考えております。私達は私達なりに、いまいずかに今次闘争をふりかえりながら、その時点における部分的な現象面のみにとらわれることなく、社会主義・労働者解放への長いたたかいの過程における一時点のたたかいとして位置づけながら、長期の展望にたってきびしくみつめながら、ここから学んだ教訓をもとに組織の点検と体制づくりをそそいでおります」

反合理化闘争における闘争の質的成果ともいふべき、労働者と労働組合相互の結束と連帯は日常の職場における活動の一つひとつの積み上げのうえに築かれることを重視すべきです。



第二章

幸福をつくり出せる機械はない

——人べらし合理化とたたかう組織づくり

1 人べらし合理化とはなにか

人べらし合理化のアノ手コノ手

最近の合理化の一つの特徴が、「物」から「人」に重点を移してきたことをみてきましたが、職場における「人べらし合理化」は三つの方法によってすすめられています。

その第一は、大規模な設備投資を中心にするめられる技術革新投資とか労働節約的投資といわれる新機械の導入、自動化・オートメーション化の方法です。最近では、省力投資という言葉が多く使われています。

第二の方法は、業務の内容を下請化し、外注に出したり、臨時工・社外工を利用することです。工場や事業所を分離したり縮小したりする方法によって経費を節減し、能率向上をはかり、人べらしをおこなおうとするものです。

第三の方法は職務給の導入、ZD（無欠点）運動・QC（品質管理）・IE（産業工学）などの方法を利用し、アメリカ型労務管理をおこない、労働力使用の効率化をはかろうとするものです。この方法は、労働組合にたいする対策と管理をとまっています。

このような人べらし合理化とその結果は、さまざまな問題を生み出し、労働者の構成、意識、行動にも多くの変化をあたえています。こういう労働者のなかにおきている新しい労働問題の発生と変化の状態を正確につかみ、事実に応応して労働組合の運営や活動を発展させることが、労働組合の運営の正常化と日常の職場における団結強化——組織強化の課題となります。

「産業再編成」のかけ声のもとに、技術革新投資Ⅱ人べらしの促進投資がおこなわれ、新鋭工場の建設によって移転と疎開がすすみ、「情報化時代」の波にのってコンピューターが導入され、電子計算機と各種の機械が結合された方式がとられつつあります。このように機械化・オートメ化などの合理化の第一の方法は、工場だけでなく事務労働のなかにも大々的に持ちこまれ、会計や株式などの集計と計算部門、書類や物品の保管整理、印刷部門などにも新しい変化が目立っています。

どんな経営者も、資本主義社会の枠の外にハミ出して企業経営をおこなうことができない以上、その法則と支配をうけることは当然です。彼らはいつも機械の導入、自動化よりも労働力を利用した方が「安くつく」ときは、自動化に熱意を示しません。また、機械を入れても人間がいなくては動かすことができないのですから、労働力を安く手に入れることができる方法があれば、これをもとめて工場を移動させます。交通機関の発達で原材料や製品の輸送が容易になれば、この傾向はふえます。たとえば、会社の社長や重役がどんな善人で、他人との競争や争いを好まない神様のような人であっても、資本主義のきびしい法則Ⅱ最大限の利潤をもとめ

て競争することを否定して生きてゆくことはできません。あるときは機械化を進め、他方では労働力利用の能率化を考え、一銭でも一厘でも生産コスト（原価）を引き下げ、利益をふやし競争に勝ち抜こうとします。資本主義競争は、彼らを「合理化か死か」の淵に追いつめます。このためになされる機械化はどんな場合でも、そこに働く労働者に直接・間接の影響をあたえないではおきません。機械化は、かならず二つの側面をもっています。オートメーション機械化の一つの顔は、機械化によって生産力が拡大され、機械化が社会の進歩・発展に役立つという技術進歩の一面です、しかし、いま一つの顔は、これによって労働者のうえに肉体的・精神的疲労の増加をはじめ、人員整理・雇用の縮小、定年の切下げ、熟練労働者の格下げと地位の低下、人事異動、配置転換、交替制勤務、早朝勤務、深夜業の増加などの新しい労働問題を生み出し、社会問題をおこしていることです。機械化の二つの側面は、切り離すことのできないものです。紙の裏と表のように一体です。したがって、機械化が自動的に働く労働者の幸福をもたらすことはないのです。

機械化が進み自然に労働者の生活がよくなるなら、労働組合の任務はなくなるということになります。しかし事實は、これと全く異なった結果を生んでいます。どれだけ機械が入り、生産性が上がったとしても、それだけで労働者の賃金が上がったり、権利がまられるものではありません。なぜなら「機械が人間の幸福をつくる」ものではないからです。機械は富をつくるもので幸福を生み出すものではなく、幸福は労働者のたたかいと努力でつくられるものです。たとえば、電話が自動化され、いままで交換手のやってきたことが利用者と機械に片替わり

させられます。しかし、交換手の浮いた人手が資本家たちの手で自発的に時間短縮や休日の増加に回されることはありません。もし時間短縮がなされたとすれば、それは労働者と労働組合の生活と権利をまもるためのたたかい、意欲、要求があり、資本のこれにたいする譲歩としてなされたものです。たとえば、「人手不足を解決するために」という「大義名分」でワンマン電車やバスを購入しても、「みなさん、ワンマンバスが入りましたから、休日・休暇を完全に消化してください」といつてくる会社はありません。

「人が足りないからワンマン・バスを入れたい」「人手不足で諸君に休暇も満足に支給することができないから、自動化したい」というのは資本家のほんねではなく、これは「もうけをふやすために——」といったほんねをかくすための手段にすぎないのです。そういった方が、労働者と労働組合の抵抗力を弱めることができ、組合が反対闘争のほこ先をゆるめて、「それがいい、それがいい」といつてくれるからです。彼らは、「なまけもの」の労働組合が「機械が入れば人手不足が解決し、休日・休暇・権利も、ひとりでに解決できる」とおもい込んでくれることを知っているからでしょう。

労働者の目を機械導入の技術的側面に集中させ、労働者が自分たちの努力とたたかいを忘れ、自分たちの運命を人まかせにするといった考え方を広めながら、機械を入れ人べらしをすすめるのが資本の常とう手段です。

「オートメ化」にどう対処するか

私たちがいま問題にしなければならぬのは、機械導入・自動化・機械化一般でなく、日本という資本主義の高度に発達した国のなかで、しかも日米安保体制下という政治的条件のもとで、これが誰の手によって、どんな方法でなされようとしているかという現実問題です。労働者と労働組合が機械導入やオートメ化に対処するためには、つねに機械化の二つの側面を重視すること、資本の側はたえず、労働者と組合に対して技術的側面の重要性を強調して、これに労働者と労働組合の関心を集中させ、もっとも重要な社会的側面、新しい労働問題の発生に目をつぶり、これを軽視するように働きかけていることを忘れるべきではありません。

通常、工場や現場における機械の導入は、初期の段階では新工場の建設、一斉移転といった形ではなく、古い機械のなかへ一部新しい機械がもち込まれたり、流れ作業のなかの一部門に新しい方式がとり入れられます。このため、周囲の古い機械を使って仕事しているものは、新しい機械に刺激され引っぱられ、生産能力を上げさせられます。流れ作業のなかにとり入れられれば、新しい機械の前後がいぜん古い機械を使用し、古い方式で仕事をつづけていますから、仕事のピッチが上げられます。

この結果、労働のスピード・アップがもち込まれ、肉体的・精神的疲労の増大がもたらされ、業務量は増大します。ここではかならず人手不足が問題となり、欠員の補充がサボられ「競争に勝つため」「納期に間に合わない」「お客さんに迷惑をかけてはわるいから」といった宣

伝なども加わり、これが殺し文句になって時間外労働の慢性化がやってきます。このような状態がつづくと、「時間外にせつせと働いている労働者に人員補充をする必要はない」「手当さえ少しはずめば働いてくれるから、この方が安あがりだ」ということとなって労働者の一時間あたり賃金は次第に切り下げられます。

機械導入が人べらしと生産原価の切り下げ、利潤増大のためにやられる以上、資本はこれによって浮いた余剰人員を遊ばしておくようなことはしません。できれば人員整理をしたいのですが、これにも金がかかりますし、組合が反対すれば生産のストップも覚悟しなければならなくなります。もし話がついても、退職金を増額したり一時金を出したりしなければなりません。こうしても、なお資本家の得るものが多いときは、人員整理を出してきます。しかし、多くの場合は一時的に企業のなかに余剰人員をかかえて、自然減をまつという方法をとります。しかし、この場合でも余剰人員は他の職場へ配置転換をおこない、転勤を命じたりすることがおきてきます。

労働者はいまままでの職場の仕事と全く異なった仕事にまわされ、何の技術も身につけていないまま新しい職場にゆくことを命ぜられます。また、全体的業務のなかで一番容易で技術を要しない見習工やパートの仕事——「一人前の労働者のゆくところではない」とされている「うば捨て山」的な職場であり、人のいやがる仕事であるため、配転された労働者は、恥ずかしいおもいをし、前の職場の仲間に向け目を感じて毎日を過さなければならぬこともおきまします。さらに配転・移動によって、いままでもらっていた特殊作業手当や時間外手当もなくな

り、基準賃金の減額はないが実収が減り、通勤時間が倍になる。共働きの一方がやめなければならぬ。任地に社宅がないため、住居費が高くつく。子供の転校や病人の世話をするものがない。故郷を離れ両親兄弟とも別れなければならぬ——といった雇用や職業上の多くの問題がふえてきます。また、機械が入り熟練工の価値が下がり格下げになり、定年の切り下げで年輩者のうえにシワ寄せがきます。

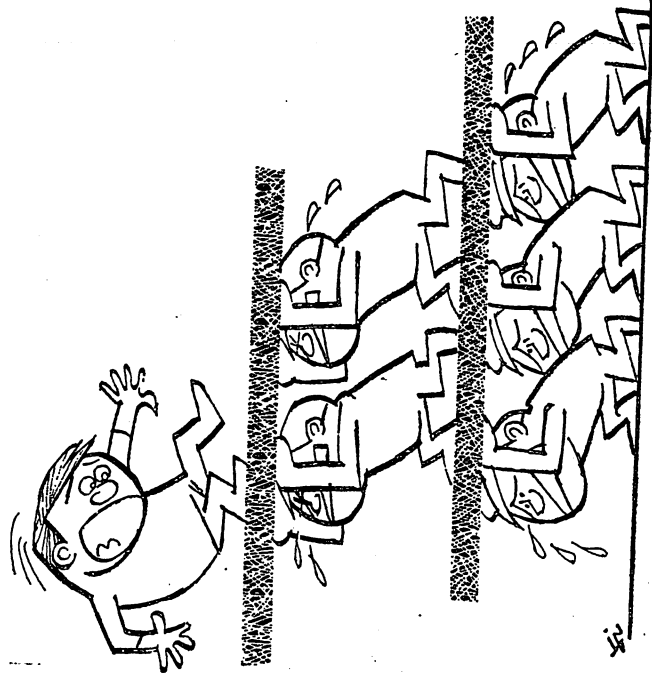
とくに最近の合理化は、一九五五年～六〇年頃とちがって、大型合併を中心に進められる大規模のものであり、工場ぐるみ移転したり、廃止されたりすることが珍しくなくなったりしています。このため大量の配置転換、異動といった人事問題や雇用に関する問題が生まれているのです。

ところが、このような重要な問題に対して、私たちの労働組合は正しい対策をとっていませんし、対抗力も充分ではありません。こういう新しい問題にたいする労働者の関心、要求、不満、期待に労働組合の運営のチャンネルを正しくあわせることが団結強化のカギです。

人の下に人をつくる『下請合理化』

人べらし合理化の第二の方法としては、下請、外部委託、臨時工、社外工、パートタイマーの利用などがあります。

たとえば、国鉄の線路上で働いている保線関係の労働者は、国鉄の労働者ではありません。後方で手を組んで監視している人が国鉄職員で、あとはすべて下請の労働者たちです。炭鉱



人の下に人をつくる“下請合理化”

の爆発事故、化学工場の災害などで死亡する労働者のほとんどは、劣悪な労働条件のなかで働きつづける下請工、社外工、組夫といった人たちです。自動車整備、出札、バスガイドについても、別会社を創設して委託するという方法がとられています。

京都ガイド会社とか東京ガイド協会というのがつくられ、東京を夜出発して京都に朝ついた観光バスの運転手は、さっそく京都ガイド協会へ「京都市内の案内にガイドを一人ほしい」と申しこみます。これによって観光客は別に不自由はしないし、女性の深夜労働が禁止されてい

ることからいって、会社にとってはじつに便利であり安上がりだということになります。

このように別会社をつくったり、系列化や委託化をするのは、労働者の賃金が安くてすむことを狙っているからです。かりに賃金が高くても、厚生費や付帯人件費が要らないだけは儲けということになります。

一方、下請労働者はたえず差別されます。「わが社は下請だから親会社のようににはゆかない」と労働者の労働条件と権利を押えつけ、親会社の労働者には「下請・社外工をみてみる。あれに比べれば諸君らは遊んでいて賃金をもらっているみたいだ」と全体の頭を押えます。同時に、本工であるという優越意識を利用し、「下請・社外工より、俺たちのほうが一枚上なんだ」という考えをもたせるように「差別」を持ちこみ、労働者の上に労働者をつくり、労働者の下にもう一人労働者をつくって対立させ競争させ、裏であやつる方法がとられています。この実際のすがたは、濃飛バス、福井鉄道のたたかいのなかでもあらわれていましたが、これがじつは「少数精鋭主義」Ⅱ「高能率・高賃金」の人べらし合理化の前身なのです。

このような合理化のシワを下請工・臨時工・パートに押しつけ、格差を増大し、差別をはげしくする現状を放置しておくことは、全体の労働者の足を引っばる結果となっています。これらの新しい労働者の利益擁護と組織化、親会社と下請企業群に働く労働者との統一行動の強化と差別の縮小と撤廃のたたかい、地域労働者との統一要求の発見と共同闘争の強化が、新しい観点で見直されなければならなくなっています。

- (1) 以上のように、新しい設備投資・技術革新といった合理化は、さまざまな新しい問題を

いままでに見なかった規模とスピードで引きおこしていること、このなかで労働者が差別され競争させられていることに注目すべきです。

(2) 差別と競争は、たんに一企業・一支部・一分会などの同一職種内の労働者の間においてなされるだけではなく、産業間・企業間・下請・関連企業間などで激しくなっています。ここにますます激しくなる合理化への対処が一企業・一組合だけで解決できる限度が縮小され、労働者の周辺に生まれつつある合理化とその結果についてすべてを企業主に要求し解決しようとするだけの運動に、限界が見えてくる理由があります。

(3) 同時に、資本の手になる思想攻撃、教育、コミュニケーション（各種の広報・伝達活動）が、一定の影響を労働者のなかにあたえており、労働者のなかに企業の拡大、資本蓄積がただちに労働者の繁栄に自然に結びつくかのような錯覚を引きおこすテコになっていること、このなかで労働者の権利と幸福を追求する努力を忘れる労働者がふえていることは重要な問題です。

休日・休暇もとれない新勤務体制

人べらし合理化の第三の方法は、労務管理の強化による人員の節減です。その第一は労働時間・休日・休暇を中心にした管理体制の強化です。

労働時間にたいする管理の強化は、労働の密度増大、スピード・アップ、交替制の増加、手持時間の縮小、深夜早朝の仕事の増大、休日休暇・休憩の権利の軽視や無視といった結果をも

たらしめています。とくに、人べらし合理化の手段としての、労務管理強化の方法としての労働時間にたいする管理強化が目立っています。

交通運輸関係においては、労働時間に交替制や特殊な勤務形態が多く、労働時間は長く賃金は安いのが特徴とされています。だから交通・運輸労働者のなかには、一ヵ月二〇〇時間をこえて働き、二〇%以上のものが一日平均一〇時間以上は働いています。一日二交替や一昼夜交替勤務など、諸外国では「五〇年まえの勤務」といわれているような勤務態様が、形式だけの八時間制という「いちじくの葉っぱ」のカゲにかくされて実施されています。

とくに乗務員に多い交替勤務は、動物以下の勤務形態といわれるほど劣悪なものです。動物でも、夜になれば夫婦が一緒になって眠ります。夜は働かないで眠るものときめられているのに、交替勤務者は夜通し働くわけです。動物以下といっても、けっしていい過ぎではありません。さらに、もつと驚くべきことは、休日さえも支給されていない交替勤務者がいるということです。休日というのは、暦の日なのですから、正確には時計の針が零時をさしたときから始まります。針が二回りして二四時間の解放がなければ、休日ということではできません。つまり、朝八時に勤務を終え、明朝八時の出勤では休日ではないわけです。八時から始まる一日というのではないように、継続して二四時間の解放がおこなわれても、これを休日とよぶことはできないのです。

最近はまだ、労働時間の短縮Ⅱ週休二日制が流行しています。週当りの拘束時間を三〇分くらいにちぢめ、一日の労働時間を長くし、五日間で六日分を働くという労働時間短縮Ⅱ週休二日

第2章 幸福をつくり出せる機械はない

制がそれです。つまり、労働を少しも軽減しない、むしろ労働密度がますます強められるという「生産性の低下なく」からより一歩進んで「生産性向上を前提」にした「時間短縮」なのです。東京新宿のある百貨店では、週休二日制とひきかえに女子労働者の生理休暇をなくしたという事例もみられます。さらに、タイム・レコーダーの位置をかえるというやり方も目立っています。生産工場のばあい、通常は守衛所の裏におかれているところが多く、タイム・レコーダーを押してから作業衣に着替え、一服喫ってからゆっくり構内を歩き、仕事場に入り機械の前に立つという順序だったのが、着替えを終わり、一服を喫ってタイム・レコーダーを押すというように、備付けの位置を仕事場の入口に移動し、これを「新勤務体制」とよんで実施に移しています。

また、最近における深夜や早朝の仕事の増大、交替制の増加を重視すべきです。とくに資本の側から提案してくる四組三交替などの交替制の提案は、「要員確保」と「収入低下」への保証という大前提を無視しています。休日・休暇の消化もできない勤務、年次有給休暇の請求の原則を無視した勤務が組まれています。一日あたりの労働時間を延長して休憩時間を短縮、「めしも食えない」状態をくりだすことによって「休日」の増大をはかり、夜勤数の減少による実収賃金の低下をねらうなど、「生産性向上」と「人べらし」がワンセットになった合理化攻撃をつよめています。

これにたいする労働組合の取り組み方法のいかんは、労働組合への労働者の信頼を左右する重要な問題となっています。

(1) 資本の要求する「生産性向上」と「実収切り下げ」を前提にした時間短縮にたいしては、より積極的に残業手当・交替手当などの引上げによる「実収増大」「人よこせ」「休日・休暇の完全支給と自由利用」を前提にした要求を対置し、時短闘争を専門委員会交渉にとじ込めることなく、ストライキを背景に団体交渉によって主要事項を決定すべきです。時間短縮の方法は、机上プランで画一的に決定すべきものでなく、職種・職場の作業実態、人員、労働者の職業意識や気質、休日・休暇の支給実態、現行勤務体制などを生かして大衆的につくり集団作業としてとり組まれることが要求されています。

(2) 時間管理の進行は、労働時間短縮を平面的な休日二日制、隔週二日制などの方法に限定するのではなく、業務量についての規制、始業・終業時間の明確化、拘束時間の規制、一日最長労働時間の規制、年次有給休暇の確保と届出制の獲得、休憩・仮眠室の設置改善、三六協定の統一的規制と手当引上げなど、多面的な要求と一緒にとり上げるべきです。

仲間同士を引き裂く賃金管理

労務管理の第二の方法は、賃金を通じておこなわれています。賃金を通じての労務管理は、労働時間を通じての人べらしⅡ省力法が量的に労働者の数を減らし、経費の節減をはかり、利潤増大をおこなおうとするのに対して、一人ひとりの労働者をより効果的に働かせ能率をあげさせるという「質的な効果」を狙うものです。このために、賃金体系・賃金支払方法を利用し、労働者への支配を強化しようとするものです。労働者をフルに使おうとする雇主たちは、

労働者同士をたがいに競争させ、対立させる方法を強化します。同時に賃金の決定権をにぎり、雇主側の裁量で決定される賃金部分をふやそうとします。

私たちの生活水準を高めたいという欲求、生活費に賃金を近づけたいという要求に限度はありません。労働者が生活水準の向上をもとめ、恥ずかしいおもいをしたり、ひけ目を感じないで世間なみに生活ができるようになりたいと考えるのは当然です。こういう労働者にたいして、出来高払い制の賃金体系をつくれば、労働者は生産高や売上げをふやす方法で、自分たちの収入である賃金をふやそうとします。また、査定給が賃金の一部に入っておれば、固定給や定額部分はどうにもならないものとしてあきらめ、賃金増加の関心と努力を可変部分の査定給に集中する結果になります。査定給をふやそうとすれば、査定する人Ⅱ職制によく思われるように努力しなければなりません。

しかも、査定の基準は一般に公開されないのですから、当然のことながら査定者の主観で定められます。「どうして彼がAで俺がEなんですか」ときいてみても、「上からの割当源資と定数があつて、この職場でEを五人つくらなければならぬから、君にした」といった程度の理由しかないのです。人間が人間の成績を査定する限り、主観的になるのは当然です。「彼は上司に非協力だからマイナス三」というようなことで組合の役員や活動家が職制のいいなりになっていたのでは、役員としての任務がつとまらなくなりますが、活動家の世話活動や要求のもち込みを「上司への非協力」と見るか見ないかも職制の主観的な判断によるものです。

協力といい非協力といってみても、最後の判定は、その労働者が「ニコニコ屋」か「ブッキ

ラ棒」かの性格の差ぐらいにスリ替えられてしまします。「ニコニコ屋」の運転士がハンドルを左に切っているとき、「ブッキラ棒」の運転は右へハンドルを操作しているわけではありません。運転士としての雇主への貢献度、社会への責任や奉仕の度合に変わりがああるわけではありません。「ニコニコ屋」か、「ブッキラ棒」かは本人の責任でなく、彼のもって生まれた天性であり、親の責任です。まさに査定給は「親の因果が子に報いる」ていの賃金ともいうべきものです。

このように賃金・臨時給が、団体交渉を媒介として決定され、その基準によって計算され、自分のとり分が明確になるというとりきめでなく、雇主側の主観と裁量で決定されるという不明朗なものとなれば、職場のいがみ合いと対立はふえ、いいたいこともいえない職場になります。仲間同士のいたわり、謙譲、友愛は姿を消し、職制にこびへつらい、組合と組合幹部に對立して、会社側によく見られようとする者がふえ、職制と労働者の対等な人間関係、一面対立・一面協力の関係はきえ失せて、人間無視の従属関係に切りかえられてしまします。

職制が「オイ」といえば「ヘイ」、「コラ」といえば「ハイ」といわなければならぬ職場がつくられ、「なにか仕事ありますか」「時間外させていただきます」といった労働者がせつせと働く職場がつくられ、人べらしをすすめる素地がつくられてゆきます。

彼らは、こういう不当な差別を労働者の側にもち込むために、「組合の賃金は悪平等」「正直者が馬鹿を見ない賃金」「まじめなものと不まじめな者を差別するのは当然ではなからうか」「年功序列賃金は前世紀の遺物」「同一労働同一賃金」といった都合のいい宣伝文句を利用し

ます。このなかで労働者は仲間の賃金、となりの労働者の賃金を引き下げてでも自分の賃金を上げようと考え、競争に打ち勝つために仲間とけんかし、「奴と俺」の関係でだけ物事を考えようとしています。そして「奴」よりも「俺」よりも、「もったいい奴」のいることを忘れ、団結してこれに立ちむかい対決しようとする姿勢を忘れてしまします。多くの場合、賃金にたいする不満は賃金の水準自体が自分たちの生活・物価・労働時間・雇用・仕事の内容に比べて低く、あまりにも安いところに問題があるのであり、この賃金水準が引き上げられ安定されるなら、賃金の不満の大半は片づけられる性質のものです。この根本的な解決に目をおおって現象的な対立を過大に評価し、査定や職務給で全てを解決しようという考えは大きな誤りです。職務給で「食えない」賃金水準が引き上げられ、食える賃金水準になるものではありません。あたかもそう思い込ませるところに、資本の労務管理政策としての賃金政策の狙いがあることを重視すべきです。

退職金合理化へ第二基本給の攻撃

一九六八年の賃上げ状況を生産性本部の調査でみると、五二・五％が条件つき妥結し、むつき妥結であったこと、大は紙パルプの六九％から小は私鉄の二〇％にいたるまでほとんどの組合で条件つき妥結がふえていること、そのなかで賃金体系の変更が二五・四％あり、生保・損保・石油・出版印刷・電機・商業関係で多かったと報告しています。この中身が職務給の増大であることは想像するにたくありません。これについて多いのが、退職金へのハネ返り

制限となつています。これは全体の二・九％となつています。これは造船・建設・セメント・化学・鉄鋼・銀行・私鉄のように比較的中高年労働者が多く、平均勤続年数Ⅱ労務構成の高いところに集中しているようにおもわれます。

このように賃金を通じての労務管理の強化は、職務給化・職能給化を目標として賃金体系の変更を進めています。そして具体的には昇進昇格制度のもちこみを行ったり、いまある昇進昇格制度を人事考課・成績査定・試験制度の強化によって、いっそうきびしくすることを第一の方法として進められています。

第二には春闘・賃上げを利用して、賃上げ時の職務・職能配分・成績配分を強化する方法で進められています。

職務給は、労働者の賃金を物価や生活や他の国の労働者の賃金と比較し、結びつけて決定するものではありません。仕事と結びつけ企業への貢献の度合によって決定するものですから、賃金の配分の方法の問題であっても、低い賃金水準を引き上げることとは全く無関係のものです。「水差しの水の中身にはふれないで、AのコップとBのコップの分け前をきめる」ものです。

職務給を全面的に受け入れなくても職務分析や格づけをおこなえば、そこから定員のための仕事量、その職務への登用方法である試験制度などが入ってきます。こういう賃金部分が増加すれば、労働者の賃金への関心は自分たちの職群・職種の格付の低さに集中され、他職務と比較していかにこれを上げるか、調整・再調査・是正に眼がそそがれ、全体の賃金の低さへ注目

することを忘れてしまいます。

また、仕事が変わり上位職に移らない限り賃金が上がらない。このため試験にパスしなければならぬ。たとえ勉強のすえ試験にパスしても定員がきまつていて、欠員のない限り仕事は変わらないし、賃金も上がらない。そこで頭うちということになります。欠員が生まれれば無条件で上がれるかというところはゆきません。査定によって成績のいいものから抜てきするといひます。試験だ、定員だ、査定だといへば、こんなきびしい刺激給はありません。労働者はムチにうたれ、刺激されっぱなしということになります。

資本にとっては労働者同士を対立させ、競争させ、分裂させて支配するまたとない有効な労働管理策Ⅱ人べらし合理化の手段となります。

職務給の導入とならんで最近の注目すべき賃金管理の方法として、退職金へのハネ返り制限が目立っています。賃上げ額の一部を退職一時金の算定基礎から除外するために、第二基本給といった名目で除外するものです。

また、賃上げの時間外手当などへのハネ返りを縮小するために、家族手当、精勤手当、住宅手当など諸手当としてくり入れる方法がとられています。このなかには賃金体系の変更という攻撃とあわせて採用され、第二基本給として退職一時金算定の基礎から除外した金額を職務給として配分し、職務給への道を開こうとするものもあります。当然、この部分は成績査定と結び合わせ配分されることとなります。また手当額の増大は各種の手当の増設を生み出し、職種間の手当のうばい合いを誘発します。この方は基本給をふやすことの障害になり、やがては手

当の整理・賃金体系の改訂への道を開くこととなります。

このような方法による賃金管理は、「労働力不足」による初任給の引上げとこれによる賃金支払い原資へのハネ返りに対し、技術革新と新技術への対応力をもつ青年労働者の吸引と中年労働者・熟練労働者の格下げによる縮小を狙うものです。同時に中小企業のなかでは、法改正による退職積立金の増額と銀行筋が資本蓄積奨励により退職積立金を引き当てえない会社を不良会社として融資対象からはずすといった対策を強化しているため、これを逆手に利用し「銀行からの融資が止められたら、会社が困る、第二基本給を設置しない限り、退職引当金の満額積立は不可能である」といった方法で攻めてくるものもあります。

人べらし合理化とどうたたかうか

労務管理の第三の方法は、ZD（無欠点運動）、QC（品質管理）、IE（産業工学）、目標管理といったアメリカ型労務管理の方法をとり入れ、人事管理を強化するやり方です。これらの管理方式は、職場を小集団に分け、任務や責任を分担させ、目標を設定して自発的に創意工夫を生かさせるなどして「能力主義管理」を進めようとするものです。この方法はZDにみられるように、その結果がもたらす経済的效果だけではなく、生産性を最優先し、賃金をふくむすべての要求や問題をこれに従属させて考える空気を大きく育てる効果をもっています。教育、討論、思想啓発、自己申告といった自発的な形をとりつつ労資協調・組合否定をもち込む力をもっています。ZDは五カ年間に四五〇〇事業所に導入され、二五〇万人の労働者が直接・間接

に關係しているといわれています。

このように「能力主義管理」は、いま合理化攻撃の中心になっています。「能力主義管理」では、企業への貢献度を中心に、労働者の職務遂行能力があるとみれば昇進・賃上げ・報償をおもい切っておこない、できないものは配転・格下げ・首切りを自由にやることをめざすという厳しいものです。このため定員制をさだめ、企業の独立採算制にこれを結び合わせるなどの方法を取り、労働者自らがやる気を起こすようしむけてくるものです。したがって労働時間管理、賃金管理とこれらの人事管理は、個々バラバラのものではなく密接に結びつき、一体として運営されているものです。

(1) 以上のような人べらし合理化と結びついた労務管理の強化には、労働者と組合が個々の合理化の現象や方法に目をうばわれるのではなく、総合的・全体的にとらえ、裏に流れている共通のものを正しく把握する努力をくり返し息長くつづけること。同時に労働組合は弱者の強者に対抗する組織であることを出発点に立ちかえって考えることが必要です。

(2) 職場をすどおりしてのこれにたいする対決はあり得ないこと。職場の組織づくりと職場闘争を再点検することが要求されています。

(3) 近隣の同種の業種・職種・産別の労働者と労働組合の交流・状況把握を出発点にして統一的な闘争の目標・たたかい方の指針や基準をつくることもとめられています。

とくにこれらのたたかいは、競争相手Ⅱ商売仇である企業に働く労働者同士が統一した方法と目標をもってたたかわない限り、効果は上がりません。産業別・業種別などの共闘は、

これをめざすものです。

(4) このためのたたかいは、企業主義・労資協調主義とのきびしい対決が前面に打ち出され、生存権要求に支えられた労働者の生活上・職業上の権利をまもるたたかいが対置されなければならぬところにきています。

このように労務管理の強化のなかでおきている職場の労働強化——人べらし・権利侵害にたいして強けたたかうこと。たたかうことのできる職場の組織をつくり、職場で生き生きとした運動を育て、労働組合をつくること、新しい視点から見直されなければならないときにきています。労働組合が「賃上げ請負い株式会社」から脱皮することです。このことがなければ、せっかく引上げた賃金も「表玄関」からもってきて、裏口からもってゆかれる」ようにとり返されていってしまいます。

組織づくりは団結の強化であり、労働組合の団結は労働者の要求・不満を中心に結集することです。いま新しい要求についての団結がもとめられているのです。

2 組織づくりの新しい課題

はびこる「大組合エゴイズム」

人べらし合理化＝機械化・オートメ化は、職場労働者のなかにも、労働組合にも新たな課題を投げかけています。

同時に眼をつぶることができないのは、こうした合理化をもとにして発達した資本主義のなかで、労働者の構成や意識、生活様式もまた大きな変化をおこしつつあることです。この変化に着目することは、生きた人間を対象とした労働組合と労働運動にとって、当然の義務でもあります。労働者も昔の労働者でなくなり、生活様式や考え方も変わりつつあり、内部の構成も変化しつつあるのです。この変化に対応しきれないでおくれをとり、ギャが噛み合わないで問題をおこしているのが、いまの私たち労働組合の姿のようにおもいます。

若ものを組合に組織しえないやみ、職種別対立を「マア、マア」主義でもあましている組合指導、会社へ入ったとおもったら間もなくやめてゆく仲間、造反、ゲバゲバなどいろいろありますが、その原因の多くはここにあります。

変化の第一は、労働者数の増大です。

日本の労働者・サラリーマンの数は、一億の人口のうち三一四八万人になりました。有業人口でみた一五歳以上の日本人の六五・九％が労働者です。

一五年まえの一九五三年に比べて、日本の人口は一七％しかふえていませんが、労働者・サラリーマンは一五七二万人から倍増しています。このような労働者の数的増加は当然、社会問題・政治問題として労働者の問題を増加させないではおきません。政府や支配階級が無視することができないだけではなく、自主的な労働運動にとっても量的な発展をもたらし、その影響力を大きく広げつつあります。このことは、日本の民主化とも切り離すことのできない重要な関係をもっています。労働者の運動を罪惡と考えて否認したり、労資の関係を親子関係になぞらえるような考え方が、次第になくなりつつあることも、このことと無関係ではありません。

労働組合に組織されている労働者の数も、一〇〇〇万人を突破しました。しかしふえた労働者がみな労働組合に入っているわけではありません。全体としての組織率は三四％とあまりふえていないのです。また、日本の労働組合は、繰り返しふれたように企業単位に組織されているため、一組合あたりの組合員数は少なく、行動力についても企業のなかの従業員集団的性格をもっています。組織労働者が、一〇〇〇万人いても、組合と名のつくものは五万六三〇〇組合もあり、一組合の平均人員は二〇〇名ということになっています。したがって、未組織労働者や数多くの家内労働者の利害と密接に関連する社会保障、最低賃金制、児童手当、住宅、育

児などの問題についての闘争力はよく、*「わが社意識」*と利己心がつよいのです。

とくに最近では経済拡大と安保体制の進行で、企業条件や賃金における産業別の格差はいっそう拡大され、資本の寡占化・集中化は賃金闘争、労働戦線にも重要な影響をあたえつつあります。

軍需産業・防衛生産を中心とした重化学工業部門（鉄鋼、造船、自動車、電機、石油、石油化学など）では、企業合併・大型化を中心に大々的な合理化がすすみ、ぼう大な利潤の追求と蓄積が進行し、企業間競争力と収益性で中小企業や他産業を圧倒する力量を蓄えつつあります。このため一部大企業では、企業内における賃金増計画、企業年金、育英資金、仕事別賃金という名の職務給などを実施し、省力投資、アメリカ型労務管理をとりいれ、新しい型の労働組合対策と従業員支配の方法を進めているのが特徴です。

これらの大企業と労働組合では、じじつ賃金も他産業よりは高く、毎年春闘でも相場賃金が獲得され、労働者のなかにも企業の投融資活動と利潤増大に依存し、生産性の上昇に生活と賃金を従属させる思想がつよくなっています。政治否定と無関心、安定ムードがつよく、またこれらの組合と職場では企業組合中心主義が根づよく、産業別労働運動軽視の動きが生まれています。こうしたビッグ・ビジネス・ユニオン（大企業組合）を中心に春闘の再検討と職務給による賃上げが主張され、「労働戦線の再編成」が提起されていることは知られているところです。

このような労働戦線統一論も産業政策論も、大企業中心主義・大組合エゴイズムから出発しています。ここには、未組織労働者や中小企業労働者をふくんだ日本の労働者階級の共同の利

益を追求するという視点はありません。「大企業がよくなれば、お前たちもよくなる」という独善が先行しがちです。だから「民労懇」（民間産業労働組合懇談会）といった労働戦線の統一にも、組合のある大企業中心・重化学の大企業主義が支配しています。

このような労働組合は、どうしても合理化の進行や経済の拡大のなかで生まれる社会問題、たとえば公害問題、労働者の技術教育などの諸問題や減税・物価の問題に強い反応とたたかいを組みえない欠陥をもっています。

このために、未組織労働者、臨時工、失業者、中小企業に働く労働者、サラリーマンと遊離する結果がおこっています。また、企業組合のもつ現場労働者中心主義がこれに加わり、新しい労働者や高級技術者、サラリーマン層などが組合から離反したり、これに敵対するような姿も生まれています。

いま、労働組合の行動と組織を、労働者の増大と資本の高蓄積のなかで生まれている諸問題に即応し、反応することができる強大な階級的組織とするため、行動と政策を再検討することがとめられているといわねばなりません。

消えてゆくソロバンとインク

労働者構成の変化の第二の特徴は、新しい職種の労働者の誕生と、きえてゆく職種の労働者の交代といった職種上・仕事上の変化です。

新しい高度に発達した機械の導入がすすむと、いままで事務のデスクに坐っていた高級の技

術者の現場進出が進みます。また、計算・集計・株式・情報収集などに電子計算機が入り、プログラマーやキーパンチャーといった新しい職種の労働者が生まれています。

鉄鋼の工場で高速の圧延機械Ⅱコールド・ストリップミルやホット・ストリップといった機械が入ると圧延工の価値は下がり、これにかわって新しい機械の運転係が要求されます。企業は新しい機械への順応性のつよい労働者、年輩いた熟練労働者の三分の一の賃金で、五〇倍・一〇〇倍の能率をあげる若い労働者をもとめることとなります。こうしたことは、工場・作業場でも、事務労働のなかでも現われています。

また、新しい職種の労働者がふえる反面で消えてゆくものもでき、もう私たちの周囲から姿を消してしまった労働者もいます。ガラス工場のビン吹き工、製鋼工場のあみすき工などもその一つです。新しい機械にすれば、牛乳ビンなら一分間に五〇本も吹き上げるそうですから、ビン吹き工などは特殊な芸術品をつくる工場にでもゆかなければ、顔を見ることはできなくなってきたわけです。

第三に注目すべきことは、サラリーマンの数がふえ、労働者の構成に重要な変化をあたえていることと、サラリーマンの内部におきている変化です。

サラリーマンの数は、経済の拡大・技術進歩とともに増加しています。戦前日本では一〇〇人の労働者がいると、サラリーマンⅡ職員層は七人といわれていましたが、今日では二三人をこえているそうです。アメリカでは四二人、西独では二四人だそうです。これは、国家公務員・地方公務員とその外郭組織で働く労働者、教育・医療・サービス業、卸売・小売業などで

働くものがふえているためです。また、個々の企業のなかでも、企業間の競争が激しくなれば、営業・販売関係などに力を入れますから、この方面ではたらく労働者の数はふえます。このようにサラリーマン・職員層の人数がふえ、社会的地位にも大きな変化がおきつつあります。

さらには技術革新は、サラリーマン内部の構成や企業内の地位にも大きな影響をあたえています。事務労働のなかに機械がもち込まれ、ソロバンとインクが消えてゆくなかで、職員は少数の管理的な仕事につくものと、ものを書き写したり、計算したり運んだりする多数の機械操作係に分化してゆきます。これらの機械係には「ソロバン一級だ」「書道三段」といった熟練労働はいりません。たとえば、キーパンチャーはタイピストなどの養成とくらべて、比較にならないくらい簡単に養成することができ、仕事の内容も機械でカードの穴をあける仕事が中心ですから、バスの車掌・駅の改札係と変わらないものとなります。これもパンチをもって、カードに穴をあける仕事なのですから――

このように事務労働の末端では、肉体労働、精神労働といった差はなくなつてゆきます。

事務労働のなかでも、年功序列の支配体制と秩序がくずれ、これにかわつて新しい学歴別序列ができ上がり、若い事務労働者がふえつつあります。かつてのように、現場労働者として永年勤続した労働者が事務労働者として吸い上げられる条件はなくなり、現場労働者は生涯現場労働者として終わる機会がふえています。事務労働者のなかには、少数の管理的職種につく経営補助者と多数の事務労働者に分かれてゆくという階層分化が進み、末端の事務労働者の労働

内容と性質は現場労働と変わらなくなります。このなかで賃金・労働時間、その他の待遇の面でも変化が生まれ、現場労働にたいする職員層といわれるサラリーマンの特権的立場などはなくなりつつあります。

つくられるサラリーマンの特権意識

ところが資本家たちは、サラリーマンのすべてがあたかも特権階級のエリートで将来の重役候補であり、モウレッツぶりを発揮しさえすれば、全員が重役にでもなれるような宣伝をおこなって特権思想をもち込み、マスコミもまた資本の援護射撃をおこなっています。サラリーマンのなかにも、「俺たちは労働者ではない」「彼らとはちがう」という考えがあり、労働者と自分たちを区別し対立させ、その相違点を強調し、『労働者』から「足を洗う」ことで自分に救いをもとめようとするものがふえています。

サラリーマンは労働者一〇〇人中二三人といいましたが、その二三人が全員重役になったら、どういうことになるでしょう。

たしかに、いまの重役たちが育った時代には、サラリーマンは特権階級だったかも知れませんが。とくに重役とその候補者は、賃金も年ぎめで年俸いくらでした。専門学校や旧制中学・実業学校卒の人は、現場労働者が日給・時間給で働かされているとき月給制でした。しかし、三〇年まえとは、私たちの周囲のすべてが変わってきているのです。変わっていないのは、私たちの周囲の変化に眼をおおうとする彼らの頭だけかも知れません。

背広にネクタイはいいが、共働きしなければやってゆけない賃金、子供たちを一人前にするために充分の教育をしてやれなくて、周囲にひけ目を感じるような貧乏生活、現場労働者の時間外労働をうらやましくさえ思う低賃金、売上げ成績に尻を叩かれ、「一台売っていくら」「馬の前に人参式」の「人参歩合」においまくられている営業係やセールスマンにとって、頭にどれだけ特権意識を押し込まれても、現実のなかには特権なんて薬にしたくても見当らないのが、今日の多くのサラリーマンの生活です。

たとえば、私たちのもつとも近くにいる公務員にも、このことははっきり現われています。「公務員は労働者ではない、全体の奉仕者である。特別だ」といったことをよくききます。たしかに明治時代の官僚・役人は、旧士族の出身者を出発点にして構成され、旧制帝国大学Ⅱ東大その他の官立大学は官僚養成所として発足し、戦前でも少数だったようです。公務員の数は、一九三六年で二七万人といえますから、当時の大学卒や高級公務員は特権的立場にあり、公務員全体もいくつかの特権や保護を受けていました。たとえば、恩給制度といった年金などもその一つでした。しかし、戦後一九四七年で三四万人にふえ、最近では国家公務員だけで八九万人、このほかに地方公務員が約二二〇万人、合計三〇〇万人もの公務員がいるわけです。このほかに、臨時職員や公団など外郭組織で働いているサラリーマンも沢山います。

これらの人びとを合わせると、その数は日本の組織労働者、つまり労働組合をつくっている労働者の三分の一にあたり、また一〇〇人以上いる企業で労働組合つくっているものの全体の合計にも匹敵する大きな数になります。三〇〇万人の特権者ということが認められるわけが

第2章 幸福をつくり出せる機械はない

ありません。こうなれば政府こそ、日本で最大の企業主Ⅱ雇主ということになります。だから恩給制度も廃止され、共済組合の年金に切り換えられました。名前は年金ですが、内容は自分で積み立てた金を退職後受けとっているだけです。こんな特権はありません。

ところが、こういう職場をふくめた社会全体に起きつつある重要な変化にたいして私たちが、正しく対応するような生き方をおこない、労働組合の政策や行動がこれにチャンネルを合わせて活動しているかという点、むしろチャンネルはズレているとおもわれる点が多くなっています。

サラリーマンだけでつくっている公務員や商會、保險關係の組合では、とかくこの特権意識Ⅱエリート論や出世競争などが障害になり、生産現場と離れていることも原因となり、自分たちの生活・仕事を社会全体の発展・進歩の基礎である物をつくり出すという生産活動と結びつけ関連させて考え行動することが弱いようです。このため、肉体労働を蔑視する傾向がよく、自分たちの仕事の性質や社会的役割を生産活動や肉体労働者と対立・分裂させて考える空気があり、社会的連帯感も弱いようです。

また特殊技術をもっている特定のサラリーマンは別として、ふつうのサラリーマンにとっては企業のなかで一定期間雇用されるということとは、技術を売り込んで雇用されているというよりも、〇〇会社に雇用されたという感じが強く、隣りの会社に渡ればまた出発点からやり直し、退職金もバアになり、社宅・公舎からも追い出されるということ、自然会社への対抗力もよわく、企業内の労働運動もあまり変化が見られません。

このように資本主義の高度な発達のなかで現われつつあるサラリーマンの新しい問題について労働組合は注目し、その対策を強化することがもとめられています。

運動発展の力にぎる青年労働者

最近の労働組合と組織づくりにとって、見逃すことのできない重要な問題点——それは青年労働者にたいする対策です。

労働組合のなかに占める比重が高まりつつある青年労働者を、どうして労働組合運動に積極的に参加させてゆくか。目立ってきている青年労働者と中年労働者の意識や価値観の相異からくる組合運営のズレを、どう埋めてゆくかが問題になっています。この事業を成功させることによって、労働組合の戦闘的性格をつよめ、合理化にたいする対抗力を強めるという課題に答えてゆくことが必要になってきています。

合理化の進行のなかで、男女の青年労働者の数はふえ、技術進歩のなかで青年労働者の占める位置は大きく変わってきています。合理化のなかで熟練・手工業労働者の価値は下がり、青年労働者の数は次第に高まり、職場の中心になって働いているのが青年労働者であることは、何人も否定することができません。

全国の一〇人以上の企業で働く労働者のうち、二四歳以下の労働者の数は全体の三八・三％、二九歳以下のものはじつに五三・八％におよんでいるといえます。

この点からも、合理化下の労働運動のなかの男女の青年労働者の問題がいかに重要であるか



運動発展のカギにぎる青年労働者

が理解されます。これらの青年労働者を、労働組合とその運動のなかに、積極的に動員すること成功するかどうかは、これからの労働運動発展のカギであるということが出来ます。

若い労働者が、労働運動に関心になることは運動が停滞し、組合が動脈硬化症になることです。労働運動の戦闘性の回復は若ものの動員如何にかかっているといってもいいすぎではありません。若ものの動員に積極的な組合は階級的基盤がしっかりしており、行動にも戦闘性があります。

しかしながら、今日多くの労働組合は、残念なことに青年労働

働者の対策におくれていることを認めないわけにゆきません。青年部をもって一見活発に動いている組合にも、青年の孤立があり、組合指導に混乱があつたり放任や無関心があり、周囲の変化に目をつぶっているとあります。

また、労働組合のなかでは「もう青年独自の問題や差別はなくなった」「苦しいのは青年だけではない」などとのん気なことをいっているところもあり、青年のなかにも依然として「青年の要求は青年だけの力で解決できるものだ」と信じてやまないガンコな意識過剰もあります。青年労働者の要求と、その解決を、労働組合は青年部にまかせきり、青年部はこれを自分たちだけの手でとりあげようとする傾向がありますが、青年独自の問題を、組合といっしょ、中高年労働者といっしょにとりあげる機会をもっとつくり、運動のワク・領域をひろげる必要があります。

その方が、どちらか一方でとりあげるよりも、完全なものになることは明らかです。

資本家たちは、このような組合内部の対立をたくみに利用し、青年層とその他の労働者の対立を深めるような政策を提示し、分裂をはかろうとしています。このような政策の狙いをたえず指摘し、バクロしてゆくことが大切です。

たとえば、「設備近代化に対応し」という名目で職務給をもちこみ、青年労働者を優遇し、中高年層を軽視し、青年労働者の目先の利益を売りものとして将来への支配体制を強化しようとしています。職務給に反対する中高年の組合幹部を非難する意識的な宣伝をおこない、青年労働者を企業の側に獲得しようとしています。

定年延長や退職金増額などの要求は、とかく青年労働者の無関心の一つとなりやすいものがあります。このような要求についての青年と中高年の受けとめ方の差異と青年層の無関心を利用し、資本の側はしばしば労働者の将来にわたる利益と要求をしりぞけてしまうことをねらっています。

各企業の青年対策には、その根底に自民党の国家政策があり、学校教育、社内教育、マスコミなどで系統的にすすめられています。職制をつかつての管理強化から、青年労働者に真接働きかける傾向が強められており、新入社員教育を徹底させたり、中堅の青年労働者を合宿制によって教育したりします。その特徴は、労働者の企業内封じ込めと愛社精神を植えつけることに力点がおかれているのです。

こうした最近の資本の動きを重視し、青年労働者の対策を強化することは、労働組合の青年部や婦人部の問題ではなく、労働組合の組織づくりの重要課題になっています。

組合運営と指導に大きなズレ

組合運営の面でも、賃上げ闘争などの要求をめぐるたたかいのなかでも、組合と青年労働者のズレや対立が生まれています。その第一原因は企業別労働組合の組織的原因ともいうべきものです。企業組合の組織は、企業のなかで一定年限働いた中高年労働者の手によって、主として運営されます。青年労働者は、年功序列の雇用慣行にしたがって、半人まへの労働者、親がかりとして扱われます。仕事の面では見習工であり、労働組合のなかでは青年部という予備校

の生徒としてとり扱われています。

したがって、青年労働者は、企業組合の組織の仕組み・組合運営の面では疎外者となる可能性をもっているのです。

こういった組織的な特徴から、青年労働者は反幹部的要素Ⅱ批判部隊的要素をもっているといふことができます。青年婦人組織が、二重組織（組織内組織）を理由に解体されても、この対立の契機はなくならないのです。多くの分裂は、これを目標にクサビを打ちこまれていることを教えてくれています。

しかし、現実にはこういう既成の事実と秩序をつき崩す事態が生まれ、青年労働者の仕事についての発言権が大きくなり、影響が広がっています。これにたいして、既成の組合運営と指導が依然としておこなわれているためにズレがおこり、その指導を魅力のないものとしてはなれてゆく傾向が生まれているのです。

たとえば、春闘を「企業の許容する限度内での賃上げ」のくり返しとして「魅力のない闘争」と考えるものも少なくありません。とくに青年労働者のなかには春闘を自分のものとして考えないものがふえ、見物人となって結果だけはいただこうとしている傾向もあります。また、組合のなかにはいぜん彼らを未成年Ⅱ子供扱いして積極的にその特性を生かし、動員しようとしないうところも多いのです。ここでは、中高年の経験主義と変化を認めようとしないう官僚的な指導が、闘争の発展の妨害になっています。

このため春闘を中高年者を中心に構成される組合幹部中心の「請負作業の闘争」として蔑視

し、不満をもっているか馬鹿にする傾向も出ています。この青年労働者を闘争に動員し、積極的に参加させることに成功しない限り、闘争の大衆化という課題を解決することはできません。

カネよりもヒマがほしい若者たち

青年労働者と中高年労働者との大きなズレの第二の特徴は、価値観の落差ともいえるべきものです。

たとえば、永年雇用制のなかで育てられてきた中年労働者にとって、一〇年、二〇年の勤続は大きな意味をもち価値のあることとされ、「労働者は一つの会社に入社した以上は簡単に他社に移るものではない、尻のかるい女」のように転々と会社を変える労働者はわるい労働者だ」と考えています。自分の経験を基礎に長年勤続をたて前として入社し、若いときは賃金が安いのは当然、若者はまず会社で技術を身につけ、年をとってから一人前の賃金をもらうのは当然と考えています。

しかし、青年たちは全く異なった意識をもっています。若者たちは「労働力不足」と企業内での地位の向上とあわせ、「年をとっている、子供がたくさんいるということ、賃金が多くもらえるなんておかしい」「長く勤めたら、というような気の遠くなるような先の話なんかどうだっていいじゃないか、定年まで働くなんて、いてみなきゃわからねえや」「おっさんたちは年を取ってるだけで、大事な仕事はみんなおれたちでやっているじゃないか」と反ばくしてい

ます。

若い仲間たちのうち、一〇人に一人は「ほかにいい仕事があったら変わりたい」とおもいながら働いており、一〇〇人のうち半分は「条件次第では変わっていい」とおもっているといわれています。

中高年労働者は、「いまの若い者は遊んでばかりいる」といって子供扱いし、半人まえとおもっているかも知れませんが、青年たちは「技術を身につけたい」「スポーツをたのしみたい」「若い家庭をもちたい」「女の子の友だちも欲しいが、うちの職場は野郎ばかりだ」「賃金も上げたい」とたくさんの要求をもっておりながら、「組合なんか」と不満をもち、要求の解決を団結に結びつけようとしません。

ある組合で若い仲間の無断欠勤が多いことが問題になり、組合でもめてあましていたとき、会社から賃上げ回答とあわせ出勤手当の提案がありました。職場のなかでも「真面目なものと不真面目なものと、差をつけるのは当然」ということで、多くの人がこれに賛成しました。しかし、その結果はみんなの基準賃金の引上げ額が減額されただけで、出勤手当によって若い労働者の出勤率が上がったという証拠が見当らず、会社も組合も困っているそうです。ところが、若い仲間が幹部に多いある組合では、会社の精勤手当を撤回させ、かわりに「精勤休暇」を出させることにしたところ、その効果はてきめん出勤率がよくなったそうです。

ここにも中高年者と若ものたちの価値観の大きなズレが端的に現われています。「多少身体がつらくても時間外で稼ぐ」という感覚では、「金よりも暇だ」という青年労働者に適合した

指導はできなくなってきたのです。

こう考えてくるとやはり、いまの組合が青年労働者の動員・結集の事業を成功させるためには、組合運営と指導の改善をはかること、そのために青年労働者の要求や関心、意識についてもっと正確につかむことが、どうしても必要となります。

青年の多面的要求を正しく組織

青年・婦人労働者の要求の多くは、大幅賃上げをはじめとして中高年の労働者と共通した要求をもっています。しかしながら、青年の特性により、さらに多くの多面的な要求をもっていることを無視できません。

青年の特性として、(1)社会的・経済的な地位が低く、これを高めたいとおもっている。とくに日本の資本主義の「近代化」のなかで、年功的賃金と職場の序列は崩れつつあり、青年労働者の自覚が高まっています。「青年・婦人は親がかりで一般的に生活が楽である」といった主張ですべてを処理することは誤りです。大人の労働者の仕事・能力・成果などと比べて、自分も彼らと同等またはそれ以上の賃金を要求することは当然だと考える思想が広がっているのです。また(2)青年労働者は、「いまの仕事に満足できない」「希望がもてない」「もっと世の中の動きに対応した仕事と技術を身につけたい」という仕事へのつよい要求をもっています。このために権威や賃金の一部を犠牲にすることも辞さない仲間もいるのです。(3)文化・レクリエーション、スポーツなどに関する要求もつよいといえます。(4)結婚・住宅への関心も独自の要求

としてもっています。

労働組合が「労働組合を自分のものと考え青年労働者」をふやしたいと考えるなら、この要求に関心をほらい、積極的に組合の行動と対策のなかに反映させるべきです。

以上のように青年・婦人労働者は、中・高年労働者より多面的な要求をもっていますし、それを実現させるために大人の労働者よりも行動力や学習についても熱意をもっています。とくに正義感がつよいこと、考えることと行動を結び合わせること、変革によって失うものをもっておらず得るものが多いという特徴をもっています。

そうしたことから、(1)組合もまた次の時代の幹部をつくり組合の発展をめざす必要があること。(2)青年の貧困はじつは労働者の貧しさの集約であり、中・高年の労働者の要求や問題と結びついていること。(3)仕事の面でも労働運動の面でも、青年は量・質ともに無視できないものとなっていることなどからみても、青年労働者の要求をとり上げその実現のためにたたかうことは労働組合の組織強化・体質改善と不可分なことが痛感されます。

したがって、青年が自然に自覚して労働運動に参加するのをまつだけでなく、青年の要求を積極的にとりあげること、労働組合運動に関心をもち、積極的に参加させ、信頼と期待をつよめさせ、青年を結集してゆくことが急務です。こうした青年のもつ具体的要求（その特性によるもの）には、次のようなものがあります。

(1) 大幅な賃金引上げ。これは青年に限った問題ではありませんが、青年にとっては年功序列型賃金体系に矛盾を感じ、同一労働同一賃金、青年・婦人であることのゆえの差別撤廃の要

求へと発展しています。

(2) 自分を向上させたい。その一つは、仕事の面で、技術不足が賃上げの足引っばりに利用されているので、新しい技術や知識を身につけたいというもの。また、もっと広く、人間形成のための教養を身につけ、政治、社会さらに、自分の生き方についての判断力をもちたいという要求。仕事をさがしている労働者にたいする援助をあたえ、技術教育・職業教育を強化し、組合がこのための要求を会社や政府に提示することが必要です。

(3) 自由な時間、自分の時間をもちたい。文化は特権階級のものではないと考え、それを享受して、スポーツ、レクリエーションなどを通じて仲間と楽しく過したいという要求。こうした希望が実現しうる社会生活と労働条件を望んでいるのです。

(4) 自由に話し合える仲間とその機会をもとめ、異性への憧憬と結婚への要求、若い家庭をつくることへの憧れをもっています。

その他多面的な要求をもっているのが、いまの青年労働者の特徴です。要求や関心の一面だけを見て、青年は労働組合に関心がなく保守的であるという形で速断することは誤りです。要求が正しく組織されていないこと、とり上げられても青年労働者の立場が充分考慮されないで、結果だけが押しつけられることなどによって不信感がふえているのです。

運動への自発性と創意を生かそう

青年の要求は、大人も含めた労働者の団結の力で実現させなければならぬし、青年労働者

が期待をもてるような労働運動をつくりあげなければなりません。そして、その中核に青年労働者になるという青年労働者自身の自覚と、それを指導援助する労働組合の協力が必要なのです。このために、まず身近かな運動と行動に責任をもって参加できる機会をふやすこと、青年労働者（男女）と中高年労働者が、一つの問題とその解決をはじめから一緒に考え議論し、結論をえられるような機会と方法をふやすべきです。

(1) 男女青年労働者に思い切った責任と任務を分担させ、その創意工夫を生かし、労働組合と指導部が彼らの闘争に対するサービスを無条件で、全面的に受け入れる態勢をつくることは労働組合の戦闘性を強化し、階級的基盤を強化するため不可欠です。すべての組合は青年労働者の既成の闘争と組合運営に対する批判、抵抗、反発の意欲をどう組織し、力にかえていくかを討議し、対策をもつべきです。

労働者は責任をもたせられ、自発性を大切にされたとき、かならず闘争に奉仕し協力してくれます。この点、経営者の方が先手をうっているのです。

「うちの会社では経営改善課というところがあって、誰でも、ここをこういうふうに改善したら能率があがるとか、みんながラクになるといったアイデアを、提案用紙に書いて提出するんです。もちろん提出しないときもあります。ボクは入社してまもないまだ臨時工ですが、せんだってボクが提案したアイデアが採用され、褒賞金をもらいました。うれしかったんです。しかも、翌月には会社はさっそくボクのアイデアを実行してくれました。何千人という大工場で、入ったばかりのボクの意見が通るんですから、ボクはしあわせです」『労働新聞』経営セミ

ナール版、昭43・2・26号）

「つまり、いいたいことをいわせる方法にも、かくつきつめられたアイデアがあるのである。投書箱一つおけば、それができるといえるのはあやまりである。そして青年たちが、ただ胸のうち不平不満を発散させれば、それでいいというのは、大変なあやまりである。それは青年たちへの冒瀆である。青年時代はそんな単純なものではない。彼らはもっと真面目に、自分というものを未来に生かそうとシンケンに考え悩んでいるのだ。彼らに、もえたぎるほどの欲求不満があるのは、そういう将来に対する自分のシンケンな考えや悩みに対して、耳をかしても听かないと思うところにあるのである」（若い根っ子の会長・加藤日出男）

労働組合がその自主的な団結の名にかけても、青年労働者の自発性を大切にし、青年労働者がその決定を自分のものと感じ、責任を感じるような方法で、その要求を討議しきめるようにして、押しつけをやめよう。

(2) 青年問題の決定にあたっては、現実的な提案を中心にとりあげ、不可能なことはとりあげないようにすべきです。観念と心のなかのことだけをとりあげることが、あまりに多すぎるのではないのでしょうか。このようなやり方で、青年を積極的に労働組合とその運動に参加させることはできない。そして、あまりにも多すぎる決議を整理し、決議の羅列をやめるべきです。決議が多ければ関心がふえるものではない。決議をかならず実行するなかで、青年労働者はその仕事をまじめな仕事であると思い、興味と関心をもつことになるのです。

(3) 労働組合で青年部や婦人部の補助機関のサービスを受け入れているところは、成果をあ

げている事実を大切にすべきです。同時に労働組合の青年部は、青年労働者のためにあるのではなく、労働組合全体のためにつくられたものであること、活動は先輩に結びつくことではじめて改善できること、先輩の支持で活動は改善されることをとあることにくり返し強調することが大切です。

労働組合は青年労働者が進んで積極的に参加するように生き生きとした組合になるような努力をすべきです。多数派工作に力を入れるあまり、反対派の意見と青年労働者の真摯な意見を混同し、正しくこれを取りあげることに欠けている点はないか。せっかく青年の要求をとり上げ解決していながら、幹部が若い人に恩をうるような態度でこれを押しつけ、恩きせがましく御利益を宣伝したためにかえって反感をかっているようなことはないか。自分たちもそうであったように、子供扱いされたくないという若い者の感情をふみにじってしまつて、これを無視し、積極的になることをかえつて妨害しているようなことはないだろうか。学習しろ、組合に関心をもつて考えろとはいうが、自分たちの身近かな運動である青年部の活動、サークル活動、青年同盟などの活動に積極的に関心をもち、これに参加することをころよくおもっていないという傾向はないだろうか。組合幹部が古い職人のように自分の覚えこんだ仕事を人に教えない、若い指導者とあと継ぎをつくることに積極的でない人たちはいないと断言できるだろうか。——これらのことをこれを機会に徹底して点検する必要があります。これらの作業を集団的に実施するならば、かならず青年対策に実効をあげることができます。

3 人べらし合理化とのたたかい

路線四割廃止と三ヶタの人べらし

一九六九年の暮れも押しつまったところ、高知県交通（本社・高知市一宮、資本金二億三九〇〇万円、従業員一六二九名）の会社は、経営難を理由に再建策として六四六名の人員整理をふくむ合理化案を発表し、労働組合に協力をもとめてきました。

合理化案は、全路線一七一路線の四二％にあたる七九路線、免許キロ二〇一三・八キロの四八％にあたる九九四キロの廃止を中心にした全国に例のないもので、このほか労働条件の全面的切り下げ、ワンマンバスの拡大、整理券導入、労働協約の改悪を骨子とするものでした。

これは経営収支の悪化、累積赤字の増大と銀行からの融資打ち切りなどを理由に、全面的に企業を縮小し、赤字路線を廃止し、余剰人員を整理して体質改善をはかることを提唱したもので、会社はこの間の運営資金は桂浜ヘルスセンターなどの会社財産を売却して引き当てることとしたい、と説明しています。六九年度の赤字は二億五〇〇〇万円、すでに累積赤字は資本金二億三九〇〇万円にたいして七億五〇〇〇万円にもなっており会社はこのままでは倒産するほ

か道はない、事業を継続するにはこれ以外に道はないとせまってきました。

労働組合では、かねてから会社は、しきりと「三ヶタの人員整理案を出す」と予告していたので覚悟はしていたのですが、路線廃止と大量の人員整理をふくむ案だけに職場の動揺も大きく早急な対策が急がれました。

人事整理案は、具体的には路線廃止にともなり余剰人員を、まず希望退職にもとめ、もしこれが六四六名に満たないときは肩叩きによる「勧奨退職」をおこない、さらに定員に達しないときは「指名解雇」によるというものです。

労働組合のなかには、希望退職は「本人が自発的な意思でやめるのであり、やめるものを押えることはできない」「やめるものはほかにいいところがあるのだから」として、これを通常の人員整理と切り離してとらえる傾向がありましたが、このような態度は全く誤っています。

一人の労働者でもやめたあと、その仕事はどうなるのか誰がやるかといった問題がかならずおきてきます。人がやめたあとには配置転換や新定員の決定という人べらしなどの新しい問題がおきます。また、やめたあとで「もっと簡単に新しい仕事につけるとおもったのに……」と後悔するものさえているのが通例です。

雇主は希望退職が定員に達しないときは、職制を使い権力を利用して、いわゆる「肩たたき」戦術をとります。「きみやめないか」「やめた方がいいのじゃないか」から始まり、しまいには「君こそやめるべきだ」となります。これが勧奨退職です。このなかには組合活動家への肩たたきもふくまれます。入社のとぎの保証人や職制が連日、この手で労働者を攻め立てれば、ど

んな人でもやめない方がおかしいという気になります。やがて、指名退職＝解雇ともなれば、本人の意思は全く関係なくやられてしまいます。

労働組合は「希望」という言葉にまどわされず、「希望退職という名の人員整理」として受けとめ、首切り政策として対処すべきです。どんな名前がつけられても、組合が疎外されたまま、労働者が職場から去ってゆく、こんな職場で労働組合が権威をもつことはできないのです。

私は希望退職を「あれよ、あれよ」となにもしないで見送ったり、無条件で賛成するような組合は労働組合の看板をおろした方がいいとおもっています。最悪のときでも、労働組合がなかに入り本人と相談し、「どうしてやめるのか、やめないですむ方法はないか」を本人と一緒にその立場になって考え、相談にのるべきです。借金でやめたり、肩たたきでやめる者などは絶対になくすように努力するのが労働組合です。どうしても希望退職を認めなければならなくなったとしても、「労働組合を通じて退職届を出した者についてだけ、これを認めること」の約束ぐらいはとって、これをチェックすべきです。

「放慢経営」の赤字を尻ぬぐい

高知県交通は土佐電鉄とともに、一九四四年戦争中の統合政策により、県内の中小会社を併合したバス專業会社として発足し、順調に発展したのです。同業他社と同様に戦後の自動車産業の発展と企業拡大の波に乗り、一九六〇年代の成長期をむかえ、しだいに車輛台数をふや

し、県下くまなく路線を拡大、従業員も一八〇〇人を数えるまでになりました。

このなかで五三〇万円の資本から出発し、そのご増資なしの再々評価で一億三〇〇〇万円まで蓄積を重ねてきました。そしてこの間、県内では古い自動車業者としてきこえた「野村一族」による寡頭支配と経営がつづけられてきました。

バス企業は免許事業であり、他の製造工業のように単一市場で製造販売競争にしのぎを削る企業とちがい、その市場を地域的に独占しています。運輸サービスという商品は、ストックのきかない注文生産的な特殊企業です。それだけに権力や利権との結びつきもつよく、また一度企業経営の権利をにぎれば独占のうえにあぐらをかき、「銭湯の番台」のように坐ってさえおれば現金が入ってくるという有利な条件にたよることになります。しかし、企業としては多くの資本を必要とし、労働集約的事業で労働力に多くのものを頼らねばならず、他の産業のように技術革新投資による大幅な労働力節減などできない特殊事情もあり、傍系投資や不動産業、観光事業などを併設して収支をあわせるところもふえています。同時に高度成長政策のゆがみが地方経済の荒廃と過疎問題を生み、人口減少、輸送人員の減少が目立ってくる、さきに学んだ石見交通、濃飛バスなどと共通な問題が出てくるのです。高知県交通も、その例外ではなかったのです。

会社は、高度成長政策のあおりと過疎の進行にともなって一九六二年頃から次第に乗車効率が低下したにもかかわらず、依然として放慢経営をつづけていたところ、ついに六八年三月経理担当重役が失踪し、これを契機に高利借入れと使い込みなどによる特別損失金が三億五七〇



“放慢経営”の赤字を尻ぬぐい

○万円もあることがバクローさ
れ、赤字総額八億四七〇〇万円
を出して「経営危機」を発表す
るに至りました。同時に六八春
闘の中で会社の危機突破と称し
て、組合にたいし「一七項目の
再建策」を打ち出したのです。
会社は一九六九年二月、野村
資本ほか全持株の七割の減資と
いうインチキ操作をおこなって
放慢経営の尻をごまかし、さら
に二億円の増資をおこない、株
主総数は三七名、資本総額は二
億三九〇〇万円となりました
が、調達した資金を銀行からの
借入金返済にあてる有様で、文
字どおり銀行のための経営がお
こなわれてきたのです。

また、それを機に商工会議所専務理事の安岡三四郎氏が社長として就任しました。安岡社長の経営手腕は全く未知数で、かつての高知県教組の勤評闘争当時の教育長として悪名をはせたほかは、会社経営や倒産企業の再建の実績など全くなく、交通企業についてはまったくの素人であり、四国銀行など金融資本の完全な番頭として入社してきたとみられています。

ところが、会社は一七項目の合理化は一応完了したものの、(一)運賃値上げ(三四・八%)がはね返らなかったこと。(二)過疎と家用車の増加は依然として進んでいて展望は暗い。(三)県や国の助成策も補助基準では申請額が一三〇〇万円にすぎず、赤字路線総額の一六%強にしかならない。そのために僅かな補助によって、かえって義務が重くなり収支のバランスを悪くする。四)經常収支の見通しは、九月決算をへて依然として赤字がつづき、三月にかけて資金ショートを来たすから、抜本的な改革と企業規模の縮小を考えざるを得ない——として、今回の大合理化の主張を正当化しようとしてきたわけです。

「事前協議制」の獲得をめざして

オルグの判断としても、会社の提案している廃止予定の七二路線のなかには、平均乗車人員が五人以下というような効率のわるいバスのあることも知っていました。過疎地帯で走らせても乗る人がなく、お客を運ぶバスなのか、運転士の弁当を運ぶバスなのかわからないバスのあることも知っていました。

しかし、どんな路線でも廃止が人員整理につらなり雇用に結びついている限り、このなかみ

の話に入ったり、使用者側にたいして心のなかをのぞかせるわけにはいきません。逆に「じゃあ、君たちは首さえ切られなければ、どんな路線でも廃止していいのか」と問われて、「ハイ、そうです」というわけにはゆきません。当然、もっとも身近かな乗客の利益を代表しうる労働者として——〇〇会社の従業員としてではなく——社会的責任があります。もし最悪の場合、廃止を考えなければならぬ路線があったとしても、「廃止のあとはどうなるのか」を考えないで返答をあたえることはできないのです。これが交通労働者としての立場です。

とくに、この場合、人事と雇用については何らの保障もないことは重要な問題です。そこで組合は、合理化の重要事項の完全協議制の獲得のためにかけることとなりました。

組合は合理化の内容審議に先立って、問題の重要性を考え、完全な事前協議協定の締結によって、最後の決定権である問題処理の「カギ」を組合側にわたすように会社へ要求することになりました。

そこで指名解雇をさせないこと。組合の承認なく路線廃止をさせないこと。団体交渉の優先権を認めさせ、不当労働行為や個別宣伝を封殺しなければならないことを重点として、問題処理のルールをきめるためにストライキを設定、これを背景として、団体交渉を進めることとしました。

執行部は、合理化案によって大きな被害を受けることが予想される臨時工、嘱託、高年齢者、貸切バス運転士、本社関係事務員の動揺について組織的な配慮をもって、高年齢者集会、職種別集会とオルグをおこないました。また、同じく「三ヶタ整理」に立ちむかっている私鉄

中国日の丸自動車支部の経験に学び、かつて執行委員を経験した組合員を全員あつめて詳細な報告をおこない、反合理化闘争にたいする全面的な協力を要請しました。組合はこれらの人びとの手を借りて、オルグ体制を強化することを考えたのです。こうして、職場討議を中心に一致した体制づくりがとりくまれたのです。

ところで、組合は戦後四六年に結成され、一時、県労会議（全労系）に所屬し、そのご私鉄総連、総評加盟を決定して今日まで運動をすすめてきた組織であるだけに、この種の問題についての事前協議協定はありませんでした。

労働協約の「人事に関する決定権」では、こう協定されていました。

「組合は組合員の総ての人事に関する決定権が原則として会社にあることを確認し、会社は組合員の人事について本協約に基づく手順に従い公正妥当な人事を行なう。その為発令に際して予め組合と協議する」。また、「異動」では、「会社は業務の都合により組合員に転勤、出張、勤務替又は駐在を命ずる事が出来る。又必要に応じ関係会社に出向を命ずる。この場合は本人の適性、技能、勤務の状況、職場の均衡等を考慮して公平に行なう。なお出向に関する取扱いは別に定める」となっていました。

さらに、もっとも重要な「解雇」については、つぎのようにきめられていました。

「会社は組合員が左の各号の一に該当する場合は、三〇日前に予告するか又は三〇日分の平均賃金を支給して解雇する。但し第一号、第二号については予め組合と協議する。

一、精神又は身体に故障があるか、虚弱老衰若しくは疾病の為業務に堪えないと認めたとき

二、止むを得ない業務上の都合によるとき

三、賞罰審査委員会で解雇処分が決定したとき

四、組合より除名せられたとき

五、禁治産者、準禁治産者となったとき

六、破産の宣告をうけたとき

七、無届欠勤が引続き七日以上に及ぶとき、又は六ヵ月間に毎月五日以上の欠勤（診断書が提出された病欠日数を除く）のあつたとき」

ここでは「止むを得ない業務上の都合によるとき」の解雇は、「予め組合と協議する」となっています。しかし、解雇についても完全な協議決定（組合が承認しない限り解雇できないという保証はなかったのです）。

執行部の説明では、ここ数年の人事の異動、出向については組合と協議のうえ実施しており、協議を慣行化しているということでしたが、オルグとしての私は、労働協約の内容と問題の重要性からいっても、また会社の合理化案のなかにふくまれる労働協約改悪の主旨からいっても、そのような慣行があるなら、なおさらこれを足がかりにして今回の合理化の完全協議制度をまず確約させるべきこと、同時に、解雇と一体である「路線廃止問題」は、組合との協議決定を確約させ、組合の同意書のない限り廃止・休止の申請をしないことを約束させる必要を痛感させられました。

しかし、「すべての人事は会社の専決事項とする」という会社側の労働協約改悪案の主旨と

安岡社長の前歴からみて、組合側も事前協議の制定に大きな困難があることは容易に想像でき、ストライキをかけなければルールの確立はできないだろうし、この要求はストライキをかけるに値する要求であるとの判断には一人の異議もなかったのです。

住民の足を確保する共闘会議も発足

さて、組合は職場協議のすえ、以上の問題点をにつめて合理化問題の処理について会社に五項目のルールを提出し、これに同意することを要求しました。五項目の要求とはつぎのようなものです。

△再建計画案協議について申し入れ書▽

昭和四四年一月二四日、会社より提示された再建計画書および労働協約改訂案の協議と具体化は次の基準によって行なうことを申し入れます。

記

- 一 労働協約改訂案および再建計画案を議題として直ちに団体交渉を開始し、労使提案の各項目別に協議決定すること。
- 二 団体交渉の運営にあたっては、組合要求を含む労働協約改訂および再建計画書第三号労働密度の充実、第一四号観光貸切部門及び付帯事業部門の増収対策など組合全般の労働条件に重要な影響をもつ事項を先議すること。
- 三 再建計画の実施にあたり退職強要・強制解雇をおこなわないこと。会社は団体交渉の結

果決定された再建案の実施にあたり、組合員の異動・配置転換・出向・希望退職など必要とする基準条件および余剰人員が生じたときの処理は別途に組合と協議決定すること。

四 赤字路線の廃止は、関係市・町・村および組合の同意をうるまでは、陸運局に廃止申請をおこなわないこと、特に必要の場合は路線別・営業所別に専門委員会を設けて検討をすること。

五 会社は再建計画の処理にあたっては、組合との団体交渉の決定を優先し、直接組合員を説得し、組合運営に介入するなどの行為をおこなわない。

組合は五項目の要求を基礎に、組合員の関心を集中し、全員の緊張を持続することを考え、財政準備をすすめストライキ基金を積むことをきめました。オルグや宣伝は、組合の思想戦力の強化の方向でとり組まれ、たんなる団体交渉よりも、合理化の交渉がストライキを背景として進められる条件づくりに努力が注がれたのです。

さきのオルグや集会とあわせ、ワッペン着用・ステッカーの交流がおこなわれ、要員確保のたたかいが生まれ、退職者の説得がおこなわれました。

家族対策として、各地域別・支部別の家族集会が開催され、社長安岡三四郎（玲子）にたいし抗議のハガキが送られました。さらにこのなかでは、闘争を成功させるために、地域住民、利用者から支持の得られる接客態度をとることの必要が話し合われました。

財政対策として、特別会計が設置され、別途積立闘争資金七五〇万円（一人あたり五〇〇〇円）を流用すること、一月分給料より基本給の一〇〇〇分の一一（一人平均四四〇円）を徴収する

こと、年末臨時給で一人三〇〇〇円を第一次カンパとして徴収すること——なども進みました。

私鉄総連、同四国地連、高知県交通労組で「私鉄高知県交通合理化対策委員会」が設置されました。委員会には、この合理化攻撃は石見、濃飛・福井鉄道と同様、私鉄バスの過疎地域における典型的なケースであるとの位置づけにたった総合的な対策を講ずるための機関としての任務があたえられ、県総評にたいしては共闘会議Ⅱ県民共闘の設置が要請されました。

このよびかけで、全県民的な立場できびしい過疎地域の住民の利便を確保し、生活向上と安全輸送確立のため関係市町村、各民主団体の協力で「住民の足を確保する高知県民会議」準備会が発足し、行動を始めました。

ストライキを背景に解決試案を提示

体制づくりを背景にして、一月一四日第一波二四時間ストライキが近づいてきました。組合はストライキの圧力を全面的に利用できるように気を配りながら、団体交渉をつづけたのです。予想されたとおり、会社は「路線廃止は会社の責任、組合の同意をえよなどとはもってのほか」「人事権は会社にあるから、指名解雇もやむをえない」と強硬に主張しました。社長は弁護士資格をもっているというふれ込みもあり、組合も判例や事実をもち出し、「路線廃止は労働条件そのものである」「労働条件は団体交渉で定めるのは当然である」との主張を中心に反論をおこないました。

会社は組合の五項目にたいして、四項目の対案を出して、「これを承認して調印せよ」とせまってきました。組合の五項目と会社の四項目の文字どおりの対決となりました。会社の組合への四項目要求とはつぎのようなものでした。

一、営業規模の縮小について

(1) 営業規模の縮小に関して、今後の会社経営の基本にかかわるものであるので、組合としても了承されたい。

(2) 会社は速やかに陸運当局、県ならびに関係市町村等と代替運送その他について折衝に入る。

この経過や結果については、組合に連絡する。

(3) これに基づき、人員、車輛等の削減その他、本項に関する再建計画事項につき組合と協議する。

(4) 以上の経過をみて、会社は認可事項につき申請する。

二、労働密度の充実その他について

(1) 再建計画書の労働条件に関するものについては、前向きに詮議されたい。

(2) 以上の他、計画書にかかげられた事項についてはひき続き審議されたい。

(3) 前二項の実施による余剰人員の処理についても組合と協議する。

三、組合提案の労働協約の改訂について

組合要求項目に関しては、県内企業他社の妥結状況を勘案して協議する。

四、会社提案の労働協約の改訂について

会社提案の労働協約の改訂申し入れ中、いわゆる債務条項はこの際留保する。

どこの会社でも、どんな問題の処理にあたってもストライキを前にしたとき、かならず一度はホンネをはきます。組合幹部やオルグは、団体交渉のなかで彼らの言動を正確につかみ、どれがホンネなのかを正しくつかむべきです。逆にストライキをまえにして、組合内部に意思の不統一があったり、ストライキをこわがる空気があれば、組合幹部の人間としての言動をとおしてかならず現われ、会社に気づかれます。経営者の言動と情報を総合して、要求についての相手の反応、内部の意思の一致点と相違点、彼らの決意をつかみ、タイムリーな判断を下してゆくことこそ、組合幹部とオルグの全能力をかけての勝負のしどころです。ここがまた組合幹部の生きがいでもあります。

さてストライキを翌朝にひかえ、組合は五項目について最後のだめ押しをし、「考えが変わったら知らしてくれ」と席を立て帰ってから数時間たったころ、私たちはまだ社長を除く首脳部がやすんでいないこと、電話をかけたなり組合幹部に会ってもいい様子を示していることを知り、「いけそうだ」という期待をもつことができました。

しかし、ストライキ突入まえに組合要求の五項目への調印を承認することはないだろう。当然、この間に合理化の真の提案者である四国銀行の意見をきいているはずである。しかし「会社案か組合案か」ではなく、他の方法をとるとすればどんな方法があるであろうか。労働組合が全面的に無条件に、「これは五項目の完全獲得と同じだ」と受けとめられる解決の内容と方

法とはどんなものがあるか——を考えるためにいくばくかの時間が費されました。

この案は組合と会社の交渉が決裂してから、オルグの手で練られていたもので、もし会社に動揺が出れば検討に値するものとして準備されたのです。

オルグのつくった試案についての組合幹部との相談は、ストライキ突入が決定的になり、始発時間を過ぎてからでもおそくはない。会社のホンネはラッシュ・アワーに入るまでにはかせることができればいい。「会社は譲るだろう」「どこまで譲るか」「何とか実質的に組合の五項目を認めるところまで譲歩させたい」。——この時間は、いつもこのことながら全能をあげてのとり組みがつづられました。

オルグがつくった試案を提示すべきか、一日ストライキを打ち抜いてその後に検討するかをきめるために会議が開かれました。それは始発をすぎスト突入が再確認されて一時間ほどたってからでした。その契機は、会社側から「完全な解決案はないが、解決について話し合いたい」として組合三役、私鉄総連、四国地連のオルグとの交渉を申し入れてきたことでつづられました。

「五項目の要求書に調印させるかわりに、議事録として主要な問題点を列举し、これに調印させ同様の効果を期そう」とする試案はつぎのようなものでした。

△高知県交通再建計画および労働協約改訂問題の団体交渉議事録▽

高知県交通株式会社（以下会社という）と高知県交通労働組合（以下組合という）とは会社提案の再建計画書、協約改訂申し入れ書、組合側の労働協約改訂要求書および五項目の申し入

れについて協議の結果、結論に達したので次のとおり議事録として確認しあう。

一、労働密度の充実その他の提案について

1 会社再建計画第三号労働密度の充実、第一四号観光貸切部門及び付帯事業部門の増収対策は労働協約改訂とも関連する事項であり、他の事項に優先して審議することに意見の一致をみた。

2 会社はその他の再建計画を引きつづき協議することを提案し、組合はこれに同意した。同時に従来からの継続審議事項であり、会社が今回の計画で再度提案した事項や軽微な事項は小委員会を設けるなど併行的に協議することで両者の意見一致をみることができた。

二、労働協約の改訂について

1 労働協約改訂に関する組合の要求項目は県内同業他社の妥結状況を勘案して協議すること、会社提案の改訂申し入れのうち所謂債務条項はこの際留保し、審議の対象から外すことを双方が了解した。

2 同時に総・地連代表から、会社の一二月一二日付申し入れの協約改訂条項の主旨は「少なくとも総地連の統一要求については土佐電鉄その他の解決に同様の結論をえられよう努力する」という意味に解釈したい」という意思表示があり、会社はこの解釈を了承した。

三、営業規模の縮小について

1 会社は路線廃止・企業縮小などは会社の経営権に属する専決事項であり、団交対象から除外することを主張し、組合は労働条件と雇用に関する重要事項として団体交渉の対象事項であることを強調したが、会社は路線廃止問題は労働協約第二五条および労使協議会規定によっても当然に、会社、組合が協議すべきことであり、ワン・サイド（一方的）に実施する意思がないことを表明し、両者は路線の休止、廃止をふくむ営業規模の縮小のうち労働条件に重要な影響をあたえるものは団体交渉の対象とすること、意見の一致をみる事ができた。

2 組合はこの問題の交渉を進めるに当り、会社にその提案権があること、その際会社がその責任上県ならびに関係市町村など関係者にたいし意向打診や事務折衝をおこなう必要があるとの会社の立場を了解した。

3 同時に会社、組合は前項の折衝による関係者の意向を尊重しつつ路線別にこれを審議すること、会社は組合との協議により意見の一致をみたものから必要な認可手続きをとることを確認しあつた。

四、余剰人員の処理について

1 会社、組合は団体交渉の結果、再建計画とくに一部路線の休止・廃止・縮小・変更などを余儀なくされ、余剰人員が生じ、組合員の異動・配置転換（職種転換）、出向などの必要が生じたときは人事運営の従来の慣行を尊重し、両者が協議すること、希望退職などの人員整理を必要とするときはその処置について改めて協議決定することを確認しあ

った。

2 同時にこの問題の処理にあたる基本態度として強制解雇をしないという組合側申し入れに対し、会社は「一時的に余剰人員を雇用しても指名解雇は双方の努力によって、極力これをさけるべきであり、会社はこのために誠意をもって努力する用意がある」ことを言明し、会社、組合は前記の組合側申し入れの主旨を生かす方向で前項の協議に入ることを了解しあった。

五、団体交渉の運営と決定事項の処理について

1 会社、組合は団体交渉の運営にあたり、一定期間の平和交渉期間を設定し、この間にすべての問題を協議しつくすよう努力すること。この期間、会社は再建計画の一方的実施や組合介入をおこなわないこと、組合は争議権行使を留保することを確認しあった。

2 団体交渉の決定事項は項目別に実施期日を定め、その実施には会社、組合および私鉄総連ならびに同四国地連が共同の責任をもつことを関係者が同意しあった。

六、その他

会社、組合は昭和四四年一月一日付組合側申し入れ、および同年一月二日付、会社側申し入れ書を団体交渉の過程における両者の基本態度と見解を示す証拠としてこの議事の付属資料とすることに同意した。

昭和四四年一月二日

団交議事録で事前協議みとめさす

執行委員会は、五項目の内容と議事録の内容が変わっていないことを確認し、この案を提示した以上はいかなる提案があっても、これを内容的に譲歩しないことをきめました。団体交渉が再開され、日米共同声明ならぬ「団体交渉議事録草案」が会社側へ手渡されました。

会社側は「しばらく休憩したい」と提案し、協議のうえ組合提案のとおり受諾することとなりました。

(1)指名解雇・強制整理はしない、(2)路線廃止は組合と協議し、協議整ったものを廃止申請する、(3)労働協約要求のうち労働災害の加給、通勤途上の事故の業務上扱いなど、私鉄総連の統一要求はすでに解決済みの近隣各社なみとする、(4)交渉は労働条件に関係ある事項を先議するといった主要事項は完全に満たされ、人員整理をとまなう合理化策の処理方法としてのルールが「団体交渉議事録」という形で実を結び、このための事前協議協定がつけられたのです。

このような形で、会社が譲歩したのは、人員整理をとまなう路線廃止を一方的に決定・実施するといってみても、利用者大衆の利益に直結する問題でもあり押し通すことができないと考えたこと。組合の要求が路線廃止についても強制解雇を撤回するなら路線別に協議し、どうし

社長 安岡三四郎

高知県交通労働組合

執行委員長 井沢幸男

ても余剰人員が出れば配置転換その他の方法を考えてもよいとして、今後の協議の余地を残していること。正面から「会社案が組合案か」ではなく、一応団体交渉の議事録という柔らかな形で、会社が考えていた方法とは変わった方法での解決を提示し、少なからず肩すかしを食わした形で解決を提案したという形式上の配慮なども効果があったのかも知れません。

しかし、最大の理由は「いま、ここで組合にストライキをやられたら会社の方が損をする」と考えたことです。会社はストライキで、一日の収入五〇〇〇七〇〇万円を失うばかりでなく、年末を控えて資金ぐりはきわめて苦しい状況にあり、臨時給・資金の支払いについても資金操作に自信がなかったのです。このように会社にとっては、どこからみても会社が大義名分のない受身のストライキという弱点があつて、譲歩にふみ切ったのでしよう。

会社は一ヵ月の収入が一億五〇〇〇万円、資本金二億三〇〇〇万円、年度内返済の借入金が一億二億円、長期借入金一〇億円、累積赤字八億円余、このうち三億五〇〇〇万円は前社長や経理担当重役などの使い込みでできた悪質の不良や欠損金という、ひどい無責任を地でゆく経営であり、これらの利子の支払いと返済におわれている始末でした。これで銀行がきびしく借金をとり立て、新規の貸付が一切打ち切りとなれば倒産は必死となります。ですから、これに加えてストをやられれば、年を越せる見込みはなくなるところにきていたのです。

この妥結について、組合内で一部妥結の文言があいまいであり、路線廃止について会社の提案を認め事務折衝を許したこと、三月までの平和期間を設定したことは誤りである、という批判がありました。しかし、執行部と代議員の多くは、平和期間はすべての会社、組合間の紛争

問題にわたるものではなく、合理化の協議に限定されるものであり、この問題についてのストライキも三月以降充分でできること、議事録で内容はむしろ明確になったという判断をしたのである。

この論議は、当時おこなわれた組合の一派支持・選挙問題で、社共の統一戦線が組まれていなかった結果とも無関係ではなく、事前協議協定の妥結内容そのものの論議というよりも闘争の進め方、とくに共闘の組み方、選挙闘争の組織にたいする批判とも結びついた意見でした。したがって、総選挙の終了とともに整理され、消滅されたという感じでした。

県当局が「白バス運行」の計画を発表

事前協議協定がおわると、会社提案の七九の廃止される路線の運行を確保するとして高知県当局が中心になってのり出してきました。

その内容は、もし高知県交通の会社が路線権を放棄したときは、県内のタクシー業者に委託して貸切りのワンマン・マイクロバスを使用して代替輸送にあたる。さらに平均輸送人員の少ないところはライト・バン（貨・客兼用車）を利用して輸送させる。バス労働者の賃金・労働時間は高すぎるから採算がとれないが、タクシーの場合は黒字になる。とくに田舎のハイヤーなら電話の仕事が中心であり、手待ち時間にマイクロバスを走らせれば賃金はいらなくても当然で充分やってゆける。ハイヤー業者のいないところは、町村に委託させ役場の家用運転士や消防車などの手すきが運転をすればいい。これにたいし県は車輛購入・経営補助として八〇〇

万円を予算化し、国の援助と合わせて当面二九〇〇万円の支出をするという決定です。「もちろん、県交通が路線権をもっている以上、県交通が経営をつづけてくれれば、それにこしたことはない。補助金は県交通に出すが、会社は路線権を放棄するといっているし、もしそうなたときは、県は自衛手段としてこのような方法を考えざるを得ない」というものでした。この計画の報道は連日おこなわれ、県の特別委員会の活動状況や関係者の言動が知らされ、明日にもこれが実現されそうな感じを受ける空気がつくられてゆきました。路線廃止——代替輸送——人員余剰——首切りへの連想は不安をよびおこし「事務折衝を認めた執行部がわるい」という批判は、県が金まで出してくれるといっているのに「やる気がない」といつて突っぱねている会社へのいら立たしさへのハネ返りも加わり、組合員の動揺を生むこととなったようです。

素人目で考えると、マイクロバスでワンマンにすれば「お客も足をうばわれない、会社もなり立ち、組合も首を切られないで助かる」ということになります。しかし、マイクロでは扉が中間にあつて、運転士の左側のすぐよこ、前から第一番目の窓のところに出入口をつけることができません。また、車高が低く客が立って乗ることができない点で危険なのです。このため乗合バスとしてのマイクロの使用は許可されていないのです。もし、マイクロを貸切に使用し、車掌、ガイド、添乗員なしのワンマンとなると「限定貸切輸送」となつて発着地以外でお客を乗降させることができないのです。出発地点からノンストップとしなければならぬわけです。

しかも、一たん貸切が認可になれば数少ない会社と田舎の陸運事務所のことですから、違法行為が横行することは明らかです。業者は赤字路線だけでなく採算をとるために他線への進出を要求し、県が発行の五五兩のマイクロバスが走り回るとなれば、これが「市場荒らし」の役目を果たすことも明らかです。

「こんな状況が出れば、いくら事前協議がとれても俺たちの首はあぶない」「組合もマイクロ反対、なんでも反対などといわないで、むしろ会社がこの方法を受けて立つよう要求すべきだ」「私鉄総連や上級組織の原則的な反対論では、現実には救われないのだから、組合も少し考えたらどうか」といったような意見が現われ広がりました。

このなかで代替輸送を代替させず、むしろ会社がやってさえくれればすべては救われる、経営危機も倒産も——このために合理化もやむをえないと発展しそうな空気さえも見えました。これは二月に入って賃金の半額を払い、残額の二月中支払いの見込みなしの発表がなされたとき、最大となったようです。賃金遅配を労働者への不渡り手形の発行として受けとめ、血相変えてどなり込み、とり立ててくるような空気は簡単には生まれませんでした。「やつぱりそうか。こんな会社は見込がない」「会社をやめるなら早いうちにやめないと退職金もとれなくなるぞ」「会社はやはり苦しいらしい、組合も少しは会社のことも考えるべきではなからうか」という声も出ます。こうなると車が坂道をくだるように、不安は加速度的に拡大することになります。

会社の路線権放棄に徹底して対決

白タクと同じように「白バス」が高知で実施されれば、過疎問題をかかえている全国各地に広がる気配が濃厚でした。事態を重視した私鉄総連は、高知県交通の問題を全国の問題と考え、二月一九～二〇日全国バス代表者会議を開き、これに鳥取、島根をはじめ北海道、東北、北陸、九州の離島など各地の過疎地帯のバス労組の代表が集まり真剣に討議しました。

その結果、共同の方針を決定し、声明として発表することとしました。この声明は県交通の組合の当面の方針としてつぐられ、団結強化の方向を示す最大公約数となり、全国の仲間たちにとっては今後出るであろうとそれぞれの組合の共通の方針書として理解されました。

その声明は、つぎのようなものになりました。

△高知県交通路線廃止合理化反対闘争についての声明▽

高知県交通株式会社が経営難を理由として実施しようとする合理化は、六四六名の大量人員整理と七九路線に及ぶ路線廃止をはじめ、賃金切り下げ・労働時間延長を含む全国的にもその例をみない厳しいものである。しかしながら団体交渉で明らかにされたように、会社は経営難を県下における人口過疎の進行、マイカーブームによる自家用車の急増などによる経営収支の悪化を理由として経営危機の切り抜けを利用者と従業員の犠牲によつて強行しようとしている。これは公益事業経営者の責任を自ら放棄したもつとも安易な政策であり、われわれはこのような合理化の実施を承認することはできない。

(1) 県議会における特別対策委員会も発表しているように、県交通の累積赤字は約一〇億円に達しており、借入金平均残高は長期・短期をあわせ約一七億円、二〇億円に及んでおり、その金利だけでも一億六〇〇〇万円になっている。金利がいかに大きいものであるかは、この金額が約一ヵ月の総収入に匹敵することをみても明らかである。さらに年度内返済の借入金だけでも約二億円となっており、車輛支払手形などをあわせ、三億五〇〇〇万円をこえる過重負担となっている。

(2) 県交通は昭和一九年県内各社を統合し五三〇万円の資本で発足以来、一度の資本増加もなく、一億三〇〇〇万円までその蓄積を重ね野村一族の手による独占経営がつづけられてきた。しかるに昭和四三年三月、経理担当重役の失そう事件を契機として放漫経営と高利資金借入れの実態がバクロされ、会社は特別損失金約三億六〇〇〇万円、赤字総額八億五〇〇〇万円を発表した。今日の高額な金利負担による重圧と資金ショートの原因はこのような地域独占のうえにあぐらをかいていた放漫経営と重役の使い込み、経営私物化にあり、投融資の非効率な運営によるものである。あたえられた任務と資本との約束を忠実に果たしてきた従業員の預り知らぬところである。

その後会社は四四年二月にいたり、七割の減資という操作と、増資による二億円の資金調達をおこない、このほとんどを金融資本に奉仕し、文字どおりの銀行のための経営をつづけてきた。この間労働組合は会社の経営危機打開にたいする協力として一七項目の合理化に協力し、ワンマン化、人員整理などを実施した。しかるに会社は運賃値上げが予想を下回り、

利用人口の縮小が進み、県市の助成策が少額で企業負担は過重となつてゐるとして、ふたたび今回の縮小案を出すに至つた。

(3) このような異常体質となつた県交通の再建のための合理化政策として手をつけなければならぬことは、まず資本の側の負担と努力によつて借入金返済と金利負担の過重というぜい肉をとつて企業の体質改善の方向を示し、公益事業の経営者として責任ある態度をとり、襟を正して県民と従業員の前に立つべきである。まず誠意と行動をもつて、不要財産の処分、短期借入金の長期化、金利削減、資本増加などの方法を講ずるため、県市町村当局、地元財界、県内主要会社、農業協同組合などの協力と支援をもとめるべきである。

また、県内外の同業他社との資本、経営、人材の交流、提携などについても検討し、好ましいことではないがやむをえないときは会社更生法の適用申請をおこなうなど、国と債権者の協力をえて、債権保留、金利負担の削減をはかるべきであろう。会社はすでに従業員にたいしては不渡手形を出し、賃金遅配をおこなつてゐる。われわれはいまその他の債権者にたいして会社がどんな態度をとるかを見詰めてゐる。このような努力を怠り「会社の危機への認識が足りない」「こんな合理化で再建ができるか」と筋ちがいの従業員にその責任をおわせ、すべてを過疎とモータリゼーションのせいにして大々的な路線廃止を強要する不合理化案に組することはできない。

(4) 会社がこのような抜本策を示し、組合側に協力をもとめ、労働者の完全雇用を保証するならばわれわれは当面する万博輸送や観光シーズンをひかえ、観光貸切を中心とする積極

的な増収策に全面的に協力し、経営収支の改善についても誠意をもって交渉に応ずることができよう。

(5) 会社はまた七九路線の廃止を提案しているが、路線廃止が直ちに労働者の解雇に直結し生活破壊をもたらす限り、絶対に承認することはできない。しかしながら会社が昨年一二月一四日の協定どおり、指名解雇をとり下げ、誠意をもって組合との協議にのぞむなら、われわれも路線別の協議に応ずる用意がある。バス利用者の利益をもっとも身近かに代表することのできる私鉄総連と県交通の労働者と組合は公益事業に働く労働者としては、真に利用者の利益に奉仕しうる交通体系の確立のためには一企業の利益や存続の可否はこれに従属するのが理想であると考えるが、今日われわれの組織力や社会保障の現状からは路線の収益性を全く無視してこの種問題を処理することはできない。ここに県交通や私鉄バスの労働組合としての行動の限界があるが、労働組合としてはまず雇用と生活の保証が約束されるならば、最大限に県交通が県民の足としての使命を果せるよう努力することを期している。このためにまた中央地方で路線廃止合理化に反対し、国民のための交通政策の樹立のためにたたかっている。この問題の協議にあたってはせまい組合利己心のとりことなり、利用者の皆さんから「自分たちの雇用さえまもられば、あとはどうなってもいいのか」といった非難を受けるようなことのないよう全路線の存置のために最大限の努力をつくす。したがって組合として国家助成をはじめ可能な努力をつづけてもお廃止に同意しなければならぬ一部路線が生じたときは、その後の運送の保証が完全にえられるまで

事前協議権を有効な武器として努力したい。

(6) われわれは県交通が現在所持している路線権を放棄することにあくまで反対である。会社は路線権を放棄し、タクシー業者や自治体などへの委託によるマイクロバスの運行に賛成しているが、このような運行を許すことは、いたずらに県交通の営業路線区間で弱小会社による競争を激化させるばかりでなく、発着地点の設定などで利用者に不便をあたえ、また、車高は低く、中扉式であり、立席乗車も不能なため、安全、保安上も重大な欠陥をもっている。同時に県内のバス経営を不当に混乱させ、そのシワを利用者はじめ県交通やタクシー労働者のうえに寄せることとなる。今日までの行政指導約二〇件の例をみても、貸切ワンマンバスの指定は従業員輸送、通常輸送、旅館客送迎などで、経路については「乗合バスと同経路」であり、乗降が途中になく「発着地以外で乗降させない」こと、安全面で問題がなく「使用車輛はワンマン構造規格適合車両」であることを条件としている。以上の諸点からみてわれわれは県当局が提唱しているマイクロバスによる貸切ワンマン運行およびタクシー業者への委託その他の方法による便宜的で不安な輸送方法には反対である。

したがって、現行路線内の輸送は当然、路線権をもつ県交通が責任をもってこれにあたるべきことを主張する。このため、車輛を小型化し、ワンマンバスによる運行を実施しようとするならば、定員三〇名以上の中型バスを使用するか、またはこの座席を二九名以下のものに改造使用し、その他の車輛を利用するときは、道路運送車輛法の保安基準に適合

するものを整理すべきである。同時に大型三種免許所持の運転士が運転にあたる方法を採用すべきである。県交通が路線権を存置し、法定の安全を保証できる車輛を整備して、国や県市の助成を受けて運行を確保すべきである。このことによって路線の廃止をさけ、企業の社会性をまもり、収益性を向上できるならば、労働組合としてもその協議に応ずる用意がある。このようなワンマン乗合バスによる運行によってもなお採算不能の路線をどのようにするかは会社、組合が協議のうえその方法を検討すべきである。

以上県交通の企業再建計画と路線廃止合理化について基本態度を明らかにし、声明する。

二月一九日

私鉄総連全国バス代表者会議
高知県交通労働組合

この方針書のなかで、会社の合理化にたいする根本的な組合の考えを明らかにし、当面している路線廃止や「白バス問題」への一定の考えがまとまりました。組合はいま、この方針を中心に職場オルグをつづけています。この闘争は春闘までつづく厳しい対決となり、資本再編成や長期ストライキなどをふくむ可能性をもっています。

その最終の結果についてはこの本の執筆時には間に合いませんでしたが、合理化をめぐる事前協議協定とはどんなものか。それをつくる基礎となる力はなにか。協定・労働協約とはなにを指すか——といった示唆をふくむ貴重なたたかいであり、他の事例とともに私自身のオルグ

として経験した闘争なので、その「オルグ・ノート」のなかから抜粋しました。

三次にわたる大規模な人べらし合理化

高知県交通の七九路線廃止、六四六名の人員整理合理化の会社案は、日ノ丸自動車の合理化が手本であるといわれ、県交通の労働組合では「日ノ丸方式による三ヶタの首切り」とよんできました。

したがって、高知県交通の労働者と労働組合にとって、私鉄中国労組日ノ丸支部のたたかいは重要な教訓となりました。とりわけ一日もストライキなしでたたかった結果、希望退職者七〇名、食堂、ガソリン・スタンドの合理化を受諾したとはいえ、もつとも重要な関心となっていた四二五名の大量の三ヶタ首切りを撤回させることのできた教訓は、高知県交通の労働者を大きく勇気づけたのです。

高知県交通と日ノ丸バスは、合理化の理由や狙いで全く同じものをもっています。日ノ丸自動車は、高知県交通に比べてやや大きい企業規模をもっています。資本金三億四〇〇〇万円、従業員一九四一名、車輛五〇七輛、営業キロ一七〇〇キロと従業員数で三〇〇名ほど多いほか、地方中小バス会社としてはまれな例ですが、ハイヤー、トラック、デパートなど二〇数社の関連企業をもっています。地方のバス会社のなかで歴史も古く、個人会社からのびてきた独占企業で、お人好しの二代目社長の「殿様経営」というところなど、よくも似かよった会社があるものだとおもいます。

日ノ丸自動車の合理化は、高知県交通の合理化に先立って、一九六九年八月に提案されました。

日ノ丸自動車は、その営業報告書（六九年一月）で前年同期にくらべ約一二五万人の利用者減を発表しているにもかかわらず、あいかわらず回収不能を承知で傍系二〇数社のほか多数の関連企業への投資をつづけ、毎期、公認会計士からきびしく警告をうけていたといわれ、過去五カ年間の借入金増加額だけで八億六五〇〇万円となり、ほとんどの資産を金融筋の抵当物権にされていました。

会社自体はこのような放慢型の経営を続ける一方、商売仇の日本交通（資本金五〇〇〇万円、従業員七〇〇名、車輛二七輛の同業者）との過当競争を行なっており、六九年七月の決算では二億六三〇〇万円の欠損を計上していました。

そこで、金主である地元金融資本の山陰合同銀行は、投融資規制Ⅱシメツケで緊急に合理化と運賃値上げをせまり、会社はこれをうけて六八年に労働時間の一部合理化を提案、六九年賃上げでは六一五〇円の分割支給、年間臨時給は夏のみで六万円（昨年なみ、冬は未定）とし、八月分賃金の分割払いなどをおこなってきました。賃金遅配・分割支給は、組合内部を大きく動揺させ、これを実施した会社は経営危機を認識させるうえで、おもわぬ大きな効果を上げることとなりました。

発表された合理化案は路線廃止、運賃値上げ、労働条件切下げ、人員整理を四本の柱としており、高知県交通と全く同じものでした。しかし、合理化案の発表の前段攻撃として賃金遅配

- (3) 健康保険組合の運営の変更
 保健婦 人件費 三名分
 医薬品代 検査料・診断料
 (4) 定期表彰の実施方法の変更
 一年無事故表彰の廃止
 一〇年・一五年・二五年の勤続表彰廃止
 (5) 盆・正月茶菓料支給の廃止
 退職保険の新規加入の中止
 (6) 国鉄職員の通勤バスの特別取扱いの廃止
 (7) 国鉄職員の通勤費以上の区間について(旧運賃で)
 (8) 国鉄との相互乗車の廃止
 (9) P・R・C乗車証の廃止
 (10) 株主バスの発行基準の変更
 (11) 負担金・会費等の整理
 (12) 投資・融資の整理回収
 B 第二次合理化案
 (1) 路線の一部休廃止(一九路線を申請)この際八三名の首切り
 (2) 運行回数削減

具体的に源資計算はして
 ないがこれでもかなりの
 源資が捻出となる。

△五三五五万円

△ 一八〇万円

△ 五〇万円
 △ 三〇万円

△ 二三〇万円
 △ 一〇〇万円
 △ 九〇万円

第2章 幸福をつくり出せる機械はない

C 第三次合理化案

ワンマンバス運行の拡大

△ 四九〇万円

「バッキヤロー」とどなり上げたくなるような労働組合を無視し、なめ切った合理化案です。

第三次までの合理化により捻出される原資は、会社計算でも年間三億七二〇万円というバク大なものであり、一ヵ月で換算した場合三一五〇万円余となります。したがって、法定福利費をふくめ一ヵ月の組合員の平均賃金が六万円として、五二五名分の人件費をうかす仕組みであり、そのうえ作業量や収入はいまままでの実績を確保しようというネライですから大変なものです。しかも「これだけの合理化を実施しても、未来永劫の安泰はない」と会社はキッパリ断言したのです。

事前協議協定の限界と生存権要求

組合は上級組織と協議のうえ、「日ノ丸反合理化政策対策委員会」を設け、共闘会議、住民の足をまもる鳥取県民会議を社会党、県市議、県評などと設置しました。しかし、このような機関を設けただけで組合員の動揺は押えることはできず、この間会社に見切りをつけた退職者もありました。

指導部の指導をもとめる声はありましたが、企業意識をテコとした会社の宣伝で大きくゆさぶられ、組合の指導は低迷したようです。このなかで闘争の導きとなり勇気づけをおこなった

のは、中央・地方の産別のオルグとその指導だったことは関係者がひとしく認めています。

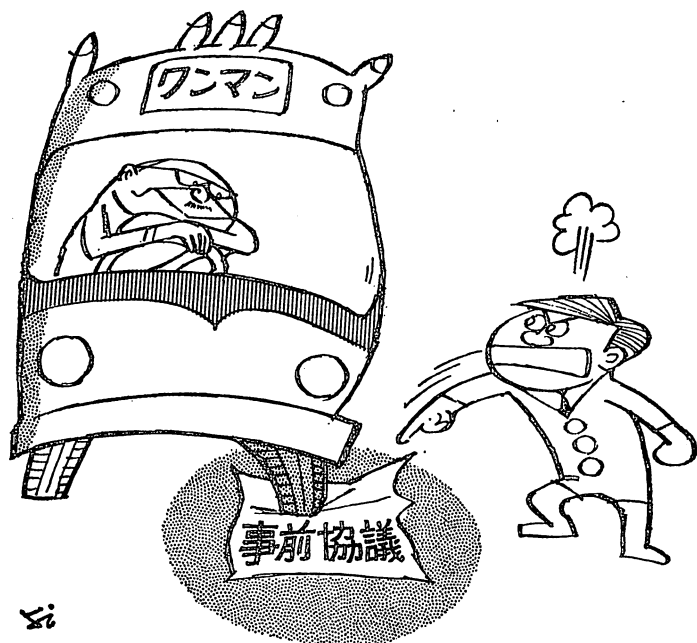
企業の危機は日ノ丸労働者の責任ではない。この企業危機の現状は一地方・一企業の問題ではなく、今日全国的におそっている政府の政策に根源をもつ矛盾の結果である。一企業内における反合理化闘争だけでは成功しない。産業別・地域共闘の発展と郷土を守る、生命を守る階級的立場からの具体的闘争をしくり、たたかいを発展させなければならない——という基本的立場で方針がきめられました。

- (1) 強制力を伴う人員整理は絶対認めない。
- (2) 不当な配置転換は絶対に認めない。
- (3) 個々の合理化については私鉄総連の示す方針に従って個別に対処する。
- (4) 協約の定めによる労働条件については、総連の協約闘争方針により、統一闘争に参加するなかでたたかう。

- (5) 赤字、不採算路線の休廃止は認めない。

この五項目が合理化に対決する基本方針として確認され、ストライキを含む実力行使によって長期に柔軟にたたかうことがきめられました。

この方針決定は、組織結束の足がかりとなり、正面から反合理化闘争を組織する契機となりました。日ノ丸支部は、この闘争方針を全組合員のものとするため討議を行ない、さらに労働運動の原則に立ちかえって地道な組織づくり（班編成活動）をつづけた結果、徐々に「みずからたたかう意識」にめざめ始めて、組織的な不安はしだいに解消の方向にむかったと組合の報



事前協議制の限界と生存権要求

告書は述べています。

全分会の機関で反合理化闘争の方針を承認したのち、対策委員会は基本項目を会社を確認させるため、「組合は合理化の具体的な中味の交渉に入る前に確認書を取り交わしておく必要がある」として交渉ルールの決定をせまっていたいました。会社は「そんな余裕はない」とこれを拒み、「提起している合理化を一日も早く実現したい」とくりかえしていましたが、組合が「確認書を取り交わさないことには組合との団交に入れないことになり、それこそ会社倒産は会社がみずから招来せしめることになる」と反ばくし、確認書

の取り交しを団交の絶対条件と主張しました。最終的には会社も内容いかんにより応ずると折れて出たので、組合は案を提示し、会社に検討を求めました。その結果、つぎの確認書を取り交すことができました。

△確認書▽

バス事業の当面の危機を突破するには、どうしても政府並びに自治体の対策が要望されることは当然で今後労使ともそれぞれの立場で、これが実現のため強力な努力をなさねばならない。今度の企業整理については企業の現状を認識し、労使双方左記により誠意をもってこれを行なう。

記

一、会社は企業整理に伴う新制度の導入、現行協約、協定、新規程等の改訂については組合と協議決定する。

二、人員整理、配置転換等の実施については、労使誠意をもって協議して決める。

三、会社は、組合及び組合員に対し一切の不当労働行為をしない。

ところで事前協議のルールが確立し、一段落ついたと安心して、つぎの団体交渉の準備まで一時現地を離れた本部オルグや他労組にたいして、「アッとおどろく——」知らせが入ってきました。組合が団体交渉で希望退職を認め、会社は一方的に募集、退職金プラス・アルファで実施したということです。

会社は事前協議協定後の第一回の団体交渉で、組合が「希望退職の公募」に同意することを

もとめてきたのです。「希望退職ぐらい出さないと銀行は金を貸してくれないし、会社はどうにもならなくなる」「事前協議は何も希望退職までも禁じたものではないじゃないか」「事前協議にもとづいて合理化案を中心とした労働条件の内容の話がつくのは一〇月末だから、これまでに希望者があっても会社は退職を認めない方針だ」と攻め立てました。

組合のなかには幹部をふくめて、不況宣伝・赤字攻撃がまだ相当強く残っており、これをやむを得ない妥協として認めないわけにはゆかないという空気が根づよく残っていたのでしょか。またどうせ最後にはいくらかの合理化を押し込まれることとなるかも知れないし、このとき余剰が出たときは希望退職もやむをえない、「希望でやめるのはどこかにいい条件があるのだし、自分でやめるものをとめるすべもない」といった気持も少しはあったかも知れません。人員が余剰であるかどうかは、労働条件の決定・合理化案の決定があますところなく終わらない限り判定できませんし、組合は応ずべきでなかったのです。しかし、組合内部の体制は、これを拒否するまでにはまだ強固になっておらず、執行部も、心のなかでは反対しつつも行動では踏み切れないものがあったのです。

これはまた事前協議協定の限界でもあります。とかく反合理化闘争で事前協議協定を過大に評価する誤りを侵しがちですが、この例をみても事前協議の協定化は反合理化闘争の主要な闘争ではなくその前哨戦であること、たとえ協定を獲得しえたとしても、これを武器として利用し、労働者の生活上・職業上の権利をまもるためには、企業主義を圧倒する人間としての生存要求に支えられた権利意識が必要であることを強く学ばされます。

仲間を信頼したたかう体制づくり

ともあれ、「希望退職者公募は九月一三日～同二二日までの一〇日間。右応募の者は所屬長（営業所長）を通し、文書または口頭をもって申し込むこと」として人員削減の「第一弾」が九月一三日本社・各営業所に提示されました。希望退職者数は六三名と組合の予想より多く、大半は三〇～四〇歳くらいの中堅層が占めていたのですが、退職金の加算率は私鉄他社で応募した場合より低いものであったのです。

しかし、組合は、ここでこの弱点をどうして乗りこえるかを真剣に論議し、オルグの指導を受けて、さらに闘争体制の強化にとり組みました。日ノ丸支部は、中国地方の組合では一におよぶ分裂組合のなかにあつて、分裂してはいない最大の組織であり、組合指導部の性格もまえから実直で素直な組合として知られていました。組合はここでひるむことなく、「反合理化闘争を仲間を信頼してたたかう団結署名」「県民の足を守り、首切り合理化に反対、私鉄日ノ丸」の全員ワッペン着用などの方法を取り、極力この闘争を全組合員が自分のものとしてとり組むよう努力しました。その効果は上がってきました。

この間の事情を労組の報告は、つぎのような主旨で述べています。

「ワッペン着用も一〇月六日より反合理化闘争の結着がつくまでの間、全組合員がワッペンを着用するよう指示。最初は体裁が悪いからと着用しなかった者も一〇月下旬の腕章着用（全組合員）闘争以後、全員もれなくワッペン、腕章をつけ組織はもり上がりを見せました。

このなかで、仲間を信頼し仲間とともにたたかう連帯感が芽生え、私鉄総連、中国本部の指導と地域労働者の支援、中国各支部、県評各単組への逆オルグの派遣、さらに家族会の活動が地域で活発に展開されるようになり、労働者の連帯性がいかに大切なものであるかが理解されるようになりました。同時にいままでも組合運営がとかく役員まかせであった殿様組合、幹部請負の職場で組合員間での討議などもほとんど行なわれず、仲間同志も信頼しあうことができなかった職場の空気は次第に変質しました。仲間を信頼しともにたたかう連帯感がそだってきたことは、なんといっても職場討議を再三積みあげてきたからです。」

住民の足を守る県民会議、地区会議を軸に路線廃止反対運動も次第に活発になってきました。社会党県議会は県当局に対して県民の足を守るための具体策と態度を迫り、各市町村会は路線廃止反対の決議を行なうなど県内世論のたかまりの中で、鳥取県知事は再三上京し、運輸省や陸運局と折衝の結果、鳥取県本庁事務決裁規則および鳥取県地方機関等事務規則を改訂し、従来知事権限に属するものとされているものうち、陸運事務所長に専決委任されていた道路運送法第一二二条の(1)道路運送法第一八条第一項のうち運行回数削減を伴う運行時刻の変更に係るものの認可、(2)第四一条第一項の規定による事業の休止の認可を知事権限におくこととなり、県民世論に対応するかまえを明らかにしたのです。

石破知事は、過疎地域のバス路線維持のため、県は機構改革を検討、国に対して陸運行政改革を提案するとして、「日ノ丸バスの一丸路線休止について関係一五市町から、日ノ丸バス、日本交通の両バス会社の協調をはかるように」という要望があったが、早急に意見調整をして県

民の不安をとりのぞく。現行法規ではバス行政に対する知事の権限は陸運事務所に委任されているが、委任しておけない事態にきている。これら行政のあり方も再検討するために県の機構改革をはかるとともに、全国知事会議へも陸運行政改革の提案を考えている」と語るなど、闘争の波紋は広がってゆきました。

中央では、私鉄総連が本部を中心に「政策研究委員会」を開催し、学者、国會議員（運輸委員）、運輸官僚をまじえ協議し、(1)運輸省は平均五名以上の乗客があれば廃線を認めない。(2)過疎とモータリゼーションは共通している。こういう情勢の中で赤字路線を多くもつバス会社は今後倒産や経営者交代という波瀾が生じやすい。とくに今次日ノ丸争議の場合は反合理化基本五項目で対決すれば最悪の場合、社長以下経営者の総退陣も考えられるが、そのときは陸運局長と県知事に新しく経営する者を指名させる方法をとる。当然この場合国と県が赤字を負担するようさせるべきである。——といった意思を表明し、組合の職場における反合理化の抵抗力を強める役割を果たす行動もすすめられました。

指名解雇・不当配転の撤回かちとる

こうした体制強化のなかで、組合は事前協議協定を利用し、一步なかへ踏み込む決意をさだめたのです。反合理化の内容を明らかにしストライキを背景に、指名解雇・不当配転を阻止するたたかいがし組まれたのです。このたたかいは高知県交通の一二月一四日のストライキに対応するものです。

要求はつぎの通り準備されました。

△要求書▽

四四八名にも及ぶ従業員の首切りと現行労働条件を大幅に低下させようとする今次会社の合理化提案に対し、支部は全組合員の総意を結集してこれに反対し、希望退職の応募以外の合理化提案の全面撤回を求め今日まで団体交渉をすすめてきましたが、内容的な進展はなく、いたずらに交渉日時を経過してきました。また、この交渉過程で組合が反合理化闘争の基本方針とした五項目について、なら会社側からの明確な回答がでておりません。従って私鉄対策委員会は左記の五点を合理化に反対する具体的要求としてかけ、本月末までに明確な会社の回答を求めることとします。なお、この要求に対する回答いかんによっては強力なる戦術をもって要求の貫徹をはかる考えを明らかにしておきます。

(記) 一、強制力を伴う人員整理は行なわない。

二、指名解雇は行なわないこと。

三、組合員の不当配転はしないこと。

四、企業経営の合理化(傍系投融资回収など)を具体的に示すこと。

五、路線の休廃止はしないこと。

昭和四四年一〇月二四日

私鉄日ノ丸反合理化対策委員会 議長 三橋 幸男

私鉄中国地方労働組合日ノ丸自動車支部委員長 高垣 幸寿

日ノ丸自動車株式会社 社長 米 原 穰 殿

当時、会社は四四八名の人員整理、組合活動の制限、路線休廃止を主とした企業打開策をあきらめず強行しようとする構えであり、第二次希望退職、指名解雇、賃金遅配などを実施して労使協議をなしくずし的にとりこわし、会社側のペースで押し切る策動をとろうとしていることが察知されました。そこで反合理化対策委員会は、五項目の要求事項をもって会社側に解雇はしない、路線休廃止はしない、企業危機は企業自らの責任で対処せよという確固とした条件をまず協定化することの必要性を重視したのです。そのため一月六日二四時間、一月一三日私鉄総連の統一ストライキを背景に交渉をつきつめることとしたのです。

このストライキを背景とした交渉で会社は譲歩し、つぎのような回答をよせてきました。

△回答書▽

五項目の要求事項に回答いたします。

一、要求事項一、二、三については基本的にこれを諒承いたします。

なお、当初の合理化計画は労使交渉の段階において、また県としての方針が路線の休廃止、ダイヤ削減等の実施に否定的であるため、その内容を変更しなくてはならなくなりました。したがって、今後の合理化の進め方については昭和四四年九月八日付ならびに本回答書にもとづいて組合との交渉を進めたいと考えています。

二、企業経営の合理化について

(1) 短期貸付金の回収

- (2) 投資有価証券の売却
 - (3) 未収金の回収
 - (4) 遊休資産（土地）の売却
 - (5) 諸経費の節減
 - (6) 株主優待の方法の変更
- 三、路線の休廃止について

既に申請一八路線については、会社は競合路線の運賃値上げがあれば取り下げることに関係市町村長に確約しており、この結果、知事の調整工作が始められており、案件に留保されている現状でもありますから、現時点でこれを急いで取り下げる如きは得策でないと考えます。ただし、今後のことについては県当局等の助成措置等の進み方を十分見極める必要があります。

なお、今後は当分申請の意図はありません。

回答は強制力を伴う人員整理、指名解雇、不当配転はしないが、(1)希望退職者受理、(2)整理券方式の採用、(3)ワンマンカー拡大、(4)炊事の委託、(5)臨時・嘱託の解約、疾病その他で原職復帰できない者を整理する——という条件をつけて事実上これまでの首切り合理化方針をつらぬくかまえを変えないものでした。

組合は労資間の約束が守られていない、組合員に対しては四億円近い合理化をおしつけようとしながら、みずからの合理化について資産の回収・整理などで一億五〇〇〇万円しか資金が

確保できないという会社の態度はけしからんと追及しました。その結果、赤字路線の休廃止についても、今後休廃止を行なうときは、事前に組合と協議することは差支えないことを約束し、合理化問題について大きな歯止めとなる組合要求を全面的に受け入れ、(1)賃金の遅配を今後なくする、(2)冬期臨給は昨年実績を努力目標とすることを確認し、六日午前六時ストライキは中止されました。

《協定書》

一、会社は、組合要求の五項目のうち一、二、三各項についてこれを諒承する。

従って、これの取扱いについては昭和四四年九月八日付確認書ならびに本協定書にもとづいて労使交渉する。

二、会社は、企業経営の合理化について昭和四四年一〇月三十一日付回答の内容を含め、今後より積極的に誠意をもって行なう。

三、組合は、路線の休廃止については当面、昭和四四年一〇月三十一日付会社回答の主旨を諒解するも、今後休廃止の申請にあたっては、事前に組合の同意を得て行なう。

企業組合のもつ弱点と政党の役割

事前協議協定にもとづいて、その他の合理化についても交渉が進み、組合は整理券方式、食堂経営の委託、ガソリン・スタンドの人員縮小、一五名程度の第二次希望退職について妥協を余儀なくされたようです。

組合では、結果的には強制解雇を撤回させたことを大きく評価していますが、その最後のな協定書は合理化反対闘争の結果をつぎのように知らせています。

△協定書▽

会社と組合は合理化問題を今後積極的に進めるため左記の通り協定する。

記

1 整理券方式は採用するもその実施に当っては総連基準にもとづき、昭和四五年二月一日実施に間に合うよう労使協議の上、決定する。

2 合理化に伴う余剰人員の取扱については希望退職、任意退職、出向等を一月六日付協定書にもとづき労使協議して決める。

(覚書)

3 希望退職は昭和四五年一月に、乗務員以外について一五名程度の範囲で募集する。食堂運営を昭和四五年四月一日より他会社に委託する。

これに伴う食堂従業者の処遇をはじめ、細部については労使協議する。

(覚書)

現在の食堂従業者を他会社に引継ぐに当たり、その労働条件を次の通り保障する。

(1) 賃金はそのまま引継ぐものとし、今後の増給並びに臨時給は従来の協定の方法で、日ノ丸自動車にスライドして行なう。

(2) 退職金は、精算したものを新会社社に引継ぎ、本人退職時には通算して日ノ丸自動車

と同計算により支給する。

(3) 所定労働時間は現在通りとする。

(4) 年次有給休暇は現在のものを引継ぎ、今後勤続年数は通算したものにより与える。

(5) 作業衣を従来程度に貸与する。

(6) バス利用のため、本人並びにその家庭に対し、優待バスを発行する。

なお、事務員・雇員については家族に対する定期券割引並びに協約第一〇四条の扱いも併せ行なうも、特保社員についてはしない。

4 セルフサービススタンドを会社提案の方法で、昭和四五年三月一日より使用できるように設置する。

5 職務不能者については、昭和四五年一月二〇日までに労使協議の上決定し、二月一日を以って実施する。

6 国鉄の定期券割引については、会社提案の趣旨にもとづき、一月二〇日までに労使協議する。

7 社友会に対する会社の補助金はできる限り削減するようその運営について、労使協議する。

8 二重時分制は原則として廃止する。

但し、実施の時期は四五年度ベア時とする。

細部については労使協議決定する。

9 各職種毎の定員、職務の範囲並びにその配置については、会社の提案をもとに近隣同業他社も参考にして、昭和四五年二月一日実施ができるよう労使協議して決定する。

(注) 女子車掌の定員算出率を一・三六とする。

10 乗務員の交番編成は次の二期に分けて行なう。

(1) 暫定交番

会社の提示した定員により作成するも運転者の定員中、貸切増強要員(二四名)については車輛運用、その他止むを得ざる場合のみできるだけ最小限の範囲で交番に組入れる。

暫定交番の実施は二月二日より二重時分廃止の時期までとする。

なお、労働時間の取扱いは基本交番扱いとする。

(2) 基本交番

二重処分廃止の時期に基本交番に改める。

これに間に合うよう労使を以って構成する乗務員勤務基準委員会を設置して、運行所要時分、交番編成基準並びに各便五分、折返し五分の扱い等の問題点につき充分検討の上決定する。この場合、前記暫定交番実施時の定員の枠内で貸切受注が消化できるように編成する。

11 ワンマンバスの運行は原則として会社提案を了解するも、その基準は総連方式をもとに実施に当る。

細部条件については労使協議して決める。但し、智頭、鳥取、米子急行については別途協議する。

昭和四四年一月七日

協定書が語っているように、企業労働組合のもつ組織の構成や戦力の欠陥とあわせて、合理化反対闘争の困難さ、とくに合理化のなかでの労働者の雇用や職業上の権利を擁護するたかいたの難しさが教えられます。このような困難に直面したとき、意識するとならないにかかわらず、その犠牲はどうしても組合内における発言権の弱い部分によせられてゆくことはやむをえないことかも知れません。この協定でも合理化のシワが婦人労働者と下請や臨時工、炊事婦などによせられてゆきました。また、病弱者や身体障害者にも寄せられたようです。

これは労働組合の合理化にたいする姿勢やとり組みの問題というよりも、私にはこれまでもふれたように標準採用労働者、とくに企業を中心の職種労働者を中核として組織される「本工主義の労働組合」という企業労働組合の組織的特性の反映であるようにおもわれるのです。

このようなたかいたの結果をみると、失業手当制、退職年金、児童手当などの社会保障制度の確立がどうしても必要であること、全国一律最低賃金制が確立され、労働者の企業間移動にいまの労働条件がついて回るような体制がつくられない限り、このような雇用や人事にたいする闘争を強化することができないようにおもいます。解雇をこわがる労働者が、これから脱却しようとする道を切りひらき、自分たちの組合の「日陰の花」的存在である弱い部分にしわをよせてゆく自分たちの姿をどう変えてゆくか——これこそ一九七〇年代の労働者と組合の大

きな課題であるとおもいます。

同時に、日ノ丸や高知県交通のたたかいや合理化の原因を考えると、政党のあり方はこれでいいのか、政党の指導性とは何か、組合と政党の正しい協力は闘争のなかでこそつくられるべきではないだろうかということを痛切に考えさせられます。

組合は、総括のなかで今後のたたかいと戦闘力の不安について訴えています。

「金融資本を背景とした合理化問題に対して労働組合としてこの問題には手のとどかぬところであり、自治体から一時的には助成預託など講じさせたが、こんど私鉄バスに対する抜本的な金融資本対策がたてられない限り、この種の問題は何時かふたたび再燃すべきことが予測されるので、当然この後の対策が必要となる」。

また、今回の合理化は「永山の一角であり、当面、現象的に現われた部分の局面的解決であり、かくれている部分の解決には特に今後、抜本的な過疎地域における交通政策の樹立が肝要である。当面の問題点を列挙すれば、(1)過疎地域のバス問題の抜本的解決は交通・産業・学校・住宅等総合的に地方自治体等が過疎地域全体の問題としてとりあげてこそ解決されるべきであると思うが、今日の急速な過疎とモータリゼーションの急速な進行のもとには産業・住宅・教育・文化の元である過疎交通問題を先行して解決されなければならない。(2)赤字不採算路線の助成について現行の助成基準の強化拡大の問題。(3)白バス対策関係について——運輸省は平均乗車効率五人以下は地方自治体に委託すべき考えであるが、これは現行の白バス利用度をさらに拡大させることであり、ひいては私鉄バス労働者に低労働条件を強いる結果となるもので

ある」として、企業の採算と収支の不安＝雇用・失業への不安とつらなる日本の労働者の特殊な雇用形態とこのなかの企業労働組合の共通の弱点を端的に現わしています。

4 事前協議と人事をめぐるたたかい

機械を横目にみての交渉は事後協議

最近の労働組合は、「合理化対策委員会化」しています。組合の会議で相談される問題の七八割は、組合からの要求ではなく会社から提案されたもので、これにどう対処するかを審議についてやされています。団体交渉や労使協議会の議題にも、この傾向が反映されています。

大資本はもはや賃上げに泣きごとをいわず、かえってこれを逆手に利用し「高効率・高賃金」を売りものに「少数精鋭主義」をとえ、一方では徹底した機械化・自動化、新設備の導入を進めています。他方では間接部門・不採算低効率部門の下請化・分離・別会社化を強行し、労働者の労働時間・休日・休暇・予備人員の縮小と、その管理体制強化をテコに人員削減にとり組んでいます。

資本再編成のなかで、企業の合併・共同化・分離・縮小・廃止・休止などがふえ、これにもなう配置転換・異動・他社出向・希望退職・新規採用の停止などの方法がとられ、雇用に関する問題が合理化の新しい労働問題として仲間たちの関心をあつめています。しかし、「首が

切られるわけではないから」とすましておられないものがあるにもかかわらず、これらの配置転換にたいする組合のとり組みはきわめて弱いようです。たとえば、電話が自動交換になり、交換手が機械場の油さしに回されたり、新しい職場に配置転換された中年労働者が自分の息子のような若い労働者に「おやじは賃金は俺たちの倍ももらっているくせに、部品の名前も分らないんじゃない……」と馬鹿にされているような姿がふえています。このような状態は、いまの組合の権利闘争の弱さをはしくも示しているものです。

労働組合は、職場における組合活動の権利だけでなく、労働者の生きてゆく権利や職業上の権利をもっと前面に出してたたかうべきです。配置転換される本人の身になって考えれば、これは一步道を誤れば「半失業」になる重要問題です。人員整理と配置転換のたたかいは失業に反対し、労働者の職業上の権利をまもるたたかいなのです。

事前協議ということがやかましく言われるようになりました。事前協議は文字どおり事前なのです。から、新しく入ったワンマンバスや新しく工場の空地に留置されている新機械を、組合幹部と組合員が横目でにらみながらおこなう協議は、事前協議ということとはできないのです。新機械を横目にみての交渉は事後協議です。事前協議というのは、実施に先立っての協議ということであり、組合の態度如何ではその変更の可能な計画立案段階での協議を指すものなのです。

ところが、実際は「新工場を建てるか建てないかは経営権」「機械は会社のものであるから注文は会社の自由」などといって押し切られる場合が多く、組合幹部のなかにも人事権、経営権と

いった言葉に弱い人が多くいます。

しかし、資本が経営権だ、人事権だというのは自分の企業の従業員にたいしてであって、隣の会社の労働者に人事権をふり回す雇主はいないのです。つまり、人事権の中身は企業内の労働者にたいする雇用契約の内容そのものなのです。一方労働組合とは、その雇用契約の内容を引き上げるために使用者と団体交渉をおこない、働く基準を決定する対抗組織なのです。企業の縮小・分離・売却などが彼等のいう経営権であっても、このことによって労働者が解雇され、配置転換や異動がおこなわれれば労働者と組合は無関心でおられません。雇主に対抗しての要求、つまり反対提案を出し、団体交渉をおこなうのが、労働組合の使命そのものなのです。これが私たちの事前協議要求の根拠です。

『要求づくりと団体交渉』でも述べておきましたが、列車や自動車をどのように運行させるか、どの列車を何分に始発駅から発車させ、何時間で終着駅に到着させるかを計画し、走行させるのは、当然に経営者の責任でしょう。しかし、電車や自動車はその名が「自動」となっているのも、労働者が乗って、初めて走る以上、その運行計画も一面では労働者の労働条件そのものです。労働条件は労使が対等の立場で団体交渉によってとりきめるものです。その意味で人事異動・配置転換・人員整理・希望退職などをもたらす企業の分離・合併・縮小・休止・廃止・移転・機械導入などの経営上の事項も労働条件である限り、組合と事前協議によって決定するのは当然です。

バイクで通勤途上も「労働時間」

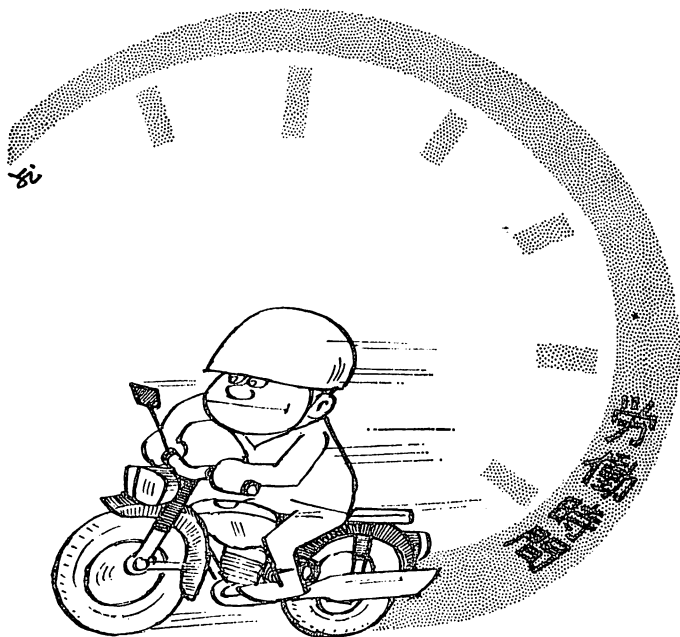
バス会社のK社では道路条件が変わり、地域開発がすんだからという理由で、労働組合にたいしてバス営業所の統合のための協議を申し入れてきました。職場討議のなかでは、「従業員を募集する時は一時間以内の地域に居住するもので通勤可能なもの」という条件で採用されたこと、「営業所の統合には反対できないとしても、この町から営業所がなくなれば地元民も困る」「社宅がないのは不合理だ」「他社ではどうしているか」などいろいろなことが話し合われました。

労働組合は当然のことながら、事前協議の権利を全面的に活用して交渉に当りました。結局、組合は「通勤時間が一時間をこえるものは、一時間をこえる部分を労働時間として認めること」を条件として、営業所の統合を承認することとしました。

そこで、この組合の特定の人は、バイクで通勤している間も、その一部は労働時間ということになります。これは労働契約に反する配置転換（この場合は異動）などの業務命令は、これを拒否できるという法解釈や判例を武器として利用し、労働者の職業上の権利を最大限にまもった例といえます。大切なのは、この種の問題にとり組む労働者と労働組合の姿勢です。

人間性が不当に否認されたときに、心からいきどおり、これをまもうという意識と行動がなければ、どんな立派な法律も、労働協約も、権利をまもってくれはしないのです。

「会社の売上げは頭を打っており、諸経費はふえる一方である。とくに金融資本の利子が大



バイクで通勤途上も「労働時間」

きい。会社の経営は銀行のために、おこなわれているようなものだ。諸君の賃金だって、上げないで放置することはできませんが、諸君の賃金を要求どおりに上げたのでは、減価償却も満足にできない。たかが足を食うように、自分の身体を食っているようなものだ。このままでは、会社も組合もとも倒れになってしまうですよ」と会社はいいます。しかし、これは資本の主張と彼らの論理です。これに追従し妥協するなら、労働組合は「店じまい」をした方がいいのです。

これにたいして、明確に労働者の立場と観点に立つことこそ

必要です。「会社の減価償却も大切なものだが、俺たちの身体や家庭の減価償却はどうなっているか、考えてくださいよ」「会社が赤字だという証明をもってゆくと、子供の授業料や家賃を半額にしてくれるところができるといいんですがねえ——」「私たちの会社は赤字かも知れませんが、俺たちは別にサボっているわけじゃないんで、となりの会社の運転士がハンドルを左に切っていたとき、右に切っているわけじゃないんですから。赤字が黒字になればなつたときで、競争に勝つためとか、新工場を建てるのに金を使ったといつて、難くせつけて出さないくせに、赤字の責任を労働者に押しつけるのはおかしいよ」「いったい赤字の責任を労働者と組合はどうして負わなければならないんだ」。これが労働者と労働組合の立場です。対抗者の主張であり、その論理なのです。この主張があるから、対等な団体交渉もなり立ち得るのではないのでしょうか。これまで見てきた諸組合のたたかいがこのことを裏書しています。

営業所の移転を労働条件の変更としてとらえ、「自宅から一時間以内で通勤可能なもの」という条件で採用した労働者を、一時間以上かかる職場へ異動させることは重要な労働契約の変更であり、組合との団体交渉の対象とすることは当然であり、この労働者に何らかの処置をおこなうべきことを主張した労働組合と役員の行動は間違っているのでしょうか。通勤が一時間以上かかるものの一時間をこえる時間を、労働時間としてとり扱った処理を闘争至上主義と笑うことができるのでしょうか。このクソ真面目さ、対抗者としての立場の堅持こそが一九七〇年代の労働組合に一番必要なものではないのでしょうか。対抗者としての自覚と誇りを明らかにし、自分たちのたたかいと努力を重視することです。このなかで要求の性質、組織の条件、闘争を

めぐる諸条件を考慮し、時宜をえた決断をもって、ときには後退を考え妥結をはかり、さらに闘争を進め戦力の拡大をはかることが必要です。

この労働組合の名誉ある対抗者の立場を基礎づけるものは、人間の尊厳をまもり、生存の権利に支えられた行動です。この点でも、事前協議のたたかいや人事・雇用をめぐるたたかいの重要性はますます大きくなっています。

事前協議制をたたかいの武器に

労働組合は、日常からこの事前協議を制度化し、労働協約のなかでも協議決定事項をとりきめておくべきです。事前協議をとりつけられないところは、計画立案の段階で、組合と協議してその意見をきいて実施することを明記し、とくに重要な労働条件についての対等の協議決定権を明確にすべきです。対象事項を列記して経営協議会・団体交渉などの付議事項であることを明確にすべきです。とくに労働組合が事前協議をとおして立案・計画の段階でその内容を正確に把握することは合理化の対策を立てるために不可欠の要点です。最近の合理化のなかで、これらの雇用に関連する新しい問題の増加は誰にも予想できません。労働協約のなかで協定不能のところは別途協定・覚書・議事録などでこのことを確認すべきです。そして実際問題の対処では、協約と協議会などの諸制度を全面的に活用すべきです。

とくに重要な問題に対処するには、高知県交通や日の丸自動車の前例のなかでもとりあげたように、その都度「事前の協議決定」を確認してからとり組むべきです。企業分離・合併・

縮小などにとりくむさいには会社にたいし、労働組合との合意のない限り一方的に実施しないことを確認させることは問題解決の最終的決定権という「カギ」をひとまず組合の手に預けることとなるのです。

最近では、一つの工場ぐるみの廃止・移転など、数年まえにいまある労働協約を立案したり、経営協議会その他の制度をつくったときには予想もしなかったような問題が沢山現われています。ですから労働組合は、個別の問題の対処のなかで労働協約や諸制度に封じ込められるのではなく、これを取りこえて、完全な協議決定制のないところ、または何らの協定のないところも新しい問題処理のルールを要求し、「この問題に限り協議決定」などの約束をたたかいの前後でとりつけることが大切です。意見の一致のない限り、労働組合は一切の交渉・協議・報告などを受けつけないくらいの強固な態度でのぞみ、事前協議のルールを定めて後、話し合いいに入るべきです。

ところで、これらの問題にとり組むにあたっては、労働組合と幹部は職場の労働者の心配や不安がどこにあるかを正確に理解し、これに対処することが必要になります。労働者はこの種の問題のなりゆきを、組合のいままでの実績や幹部の行動、労働組合の力、会社の動きなどと関連づけて実によくみているものです。

とくに合理化によって直接影響を受ける労働者は、敏感に反応を示します。合理化によって「組合がどんなに反対していても結局は駄目かも知れない」「いまは反対できてもこの次は……」といった形でそれなりに見通しを立てます。そして一番心配するのは、「しかし最悪の事

態がきたときに、俺とその家族の生活をいまのうちの組合にまかせていいだろうか」「会社は首を切らないといっているし、組合も首切りだけはとっているが、今さら職場をかわってやってゆけるだろうか……」ということです。この労働者の生活・仕事・生きる権利への不安を、労働組合が真正面からとり組むこと、それらの労働者の内側に入って相談の相手になり、心配ごとをきき、一緒に考えることが必要です。ここに、労働組合のとり組みの重点をおくべきです。合理化がおわって、「おれは組合のためにこんな目にあわされた」などという労働者が一人でも出たのでは、とり組みの基本は誤っていたこととなります。

この点からいっても、この種の問題の成否が組合運動の大衆化、幹部請負の排除、小単位集会を基礎にした大衆討議と不可分なのです。これらの努力を通じて組合員からの情報や意見をあつめ整理し、組合の要求と主張を裏づけ、さらに団交を強化しつつたたかいて進めるべきです。事前協議制は合理化闘争、とくに機械導入のたたかいのすべてではありません。あくまでも利用できる武器の一つです。労働者は事前協定にブラ下がつて生活権をまもることはできないのです。協議制度の内容や協約の表現よりも、これを運用する組合幹部の姿勢、その団結力、労働者同士、幹部と組合員の結合強化の度合い、闘争力こそが問題です。制度として完全協議になっても、会社は機械導入や企業縮小や配置を強行することもあるし、組合が「同意なし配転は不当だ」と主張すれば、会社は組合の同意権濫用だと反論するでしょう。

けっきょく会社が組合と争いをおこさず、協議をつづけ、円満妥結をはかった方がとくか、それとも実施を強行した方がもうかるか、いずれの道をとるかというときに、資本が前者の道

をとるように組合が仕むけてゆける影響力をもつ組織になっているかどうかにかかってきます。この点、一企業内の問題にたいしても、産別組合やその地方組織が集団的にとり組むこと、未解決問題についての上級組織の交渉権を確立すること、重要問題への統一的なとり組みの基準を策定することなどが必要になってくるのです。

「不当配転」には徹底抗戦で反撃

使用者は、「組合は人事に関する一切の権限が会社にあることを承認し……」式の労働協約を利用し、いやがらせ配転をおこなったり、一方的配転をおこなうことがふえています。労働者の生活権を侵し、労働契約の内容を無視して、特技労働者・熟練労働者についてさえ、一方的配転をおこない、これを拒否したものについて業務命令、解雇権をもって脅迫してくる方法がとられています。

したがって組合も、配置転換（職種転換）は一般の同一職種内・事業場内の異動とは区別してとり扱うべきです。その基準・条件について労働組合と事前に協議決定して後おこなうこと、本人の了解をえない限り実施させないこと、現在の賃金・労働条件を保障すること、組合が了解できる業務上のやむをえないと認められる客観的理由のない配転はこれを認めないという態度でとり組むべきです。

同時に合理化につきまとう資本の組合弾圧の意図をもつ配置へのたたかいを重視することです。活動家の遠隔地への配置転換、いやがらせ・見せしめ配転がふえています。これらの不当

な配転にたいして労働組合は、まず体当りで使用者にぶつかる姿勢を整えるべきです。労働組合の生命は労働者の要求を高くかかげて雇主につきつけ、まともに団体交渉をおこない、これに対決して要求を通すところにあるのです。これを基本にして労働委員会、裁判所をはじめ利用できる一切のものを利用してたたかうべきです。自らたたかうことをやめて、不当労働行為として訴えたり、裁判にもち込んで、これではたたかいかいならず、ブラ下がりにとげこみ闘争になるだけです。このようなとり組みでは証人も出せないし、会社の職制にズバリ法廷でならばれて証言もろくにとれないでしょう。また仮りに勝訴しても本人をむかえ入れる職場は、職制に荒らされてモノ言えぬ職場となっており、結局金で解決するか、傍系会社へでも入れてもらうより方法がなくなるのです。

労働組合は、あくまで一人の組合活動家への攻撃をも全組合員への攻撃と受けとめて、とり組むべきです。組合員はちゃんとみています。「結局組合活動に力を入れると彼のように損する」「あんなに皆のためにたたかった彼でさえ組合はまもれなかったのだから俺なんか……」と考えます。使用者は一人、二人の活動家をだれにも分かるような方法で配転したりはしません。新工場の建設、機構改革、個人的にみても栄転という機会と方法などを利用して始末をつけるのです。大義名分を「業務上の必要」にもとめて、活動家を職場から切り離してしまおうとするのが通例です。組合活動家を従来の本人の業務・技能とあまり関係のない職務につかせ、異例な形でおこなう配転を摘発することは団結擁護のたたかいとして重要です。組合活動家の配転は一般組合員より一そう明確な業務上の理由・合理的な事実を明らかにさせるべきで

す。

この点、組合役員の配転・異動についてあらかじめ協議決定の制度をつくっておくことは、一つの武器になります。もし一步譲って配転・異動の権利を会社にあたえても、明確な日時を確立しての事前通告を義務づけ、組合が異議申し立てをおこなったときは、その実施を保留して団体交渉によって解決すべきことを義務づけるべきです。

組合幹部であるか、組合員であるかに関係なく、不正・不当の配転を防ぐための処置と、人事異動の基準を決定し、居住地と勤務地の関係・本人の適性・技能・期限・労働条件・技術教育・生活条件・子供の教育への影響などを考え、差別扱いを押えてゆく方法に意を用いるべきです。一たんこの種の事件が発生したら、組合は断固とした態度でスッポンのように食いついて離れないという方法で、どれだけ時間がかかろうと、会社が「キャイン」と一声あげるまで徹底抗戦の気持でとり組むべきです。中途半端な妥協は次の問題の口実をあたえるだけです。

とくに、組合のとり組みで大切なことは、組合内多数派工作と権利擁護のたたかいを混同しないことです。これに一步足をふみ入れることは、労働組合の命とりとなります。組合内部の意見対立、少数派と多数派の派バツ争いに目がくらみ、被害を受けた労働者が、反主流や一方の派に属するからといって、雇主への追撃の手をゆるめることは、絶対あってはならないことです。

組合民主主義とは自分と反対の意見、気に食わない仲間、虫が好かない政党・グループなどに属する「他人の立場」をこそ尊重し、この仲間の組合活動の自由を、自分のそれよりも重要

視してまもるといふことにあるのです。この姿勢の弱い組合は、けっきょく資本と職制に利用され、これとの癒着を強めてゆくこととなります。しかし、「彼らにどんなゆきすぎがあり、組合の決定に反してもか」という意見もあるかも知れませんが、それとこれとは全く別のものです。組合内部の問題・対立・矛盾は、労働組合自身の手で処理すべきであり、絶対に職制の手を借りるべきものではありません。これはもっとも安易な方法であり、多くの労働者を組合から遠ざけるだけの効果しかもっていないのです。

配置転換にたいする労働組合の方針

人員縮小や配置転換は労働者を尻ごみさせ、労働組合への信頼と運動に大きな影響をあたえるものです。配置転換は人員整理ではないと安心しておられません。新しい職場に移るのに労働者が何らの技術も身につけておらず、いきなり転換されるときは苦痛と条件を考えると、組合はこの問題に本人の立場にたつてとり組むべきです。いやがる本人を職制と組合幹部が一緒になって説得し、無理やりに配転させその労働者が「組合のためにばかをみた」と不満をぶちまけているような状態をつくるべきではないのです。

(1) このため職業教育・技能教育を重視し、労働者が肩身のせまいおもいをしないで仕事につけるように、賃金・労働条件とその費用のすべてを会社負担させ、それらの教育を新しい職場に移るまえにおこなわせるべきです。企業内養成だけではなく、これが不可能なところは民間機関・同業他社への派遣、県・市など自治体の訓練機関の利用、議会議員・政党との共闘

による予算獲得闘争などとあわせてとり組むべきです。

(2) 個人の希望・職歴・家庭の状況について詳細な調査をおこない、一人ひとりの要求を明らかにする。労働条件・賃金・昇給・臨時給などについて不利益扱いをしない保障をとり、一人残らず問題のすべてが解決しない限り問題のすべてについて承認しないという態度をとるべきです。

(3) 職場では一人ひとりの労働者の相談相手となれる配転対策委員をえらび、配転コーナー・相談所を設けるなどして万全の対策を立てるべきです。そして最低一カ年くらいはこれらの機関を存置し、配転者の意思を尊重し、再配置の機会をあたえるなどの方法を考えるべきです。

(4) とくに配置転換者を受け入れる職場の体制を整えることに力を入れ、新しい定員を決定させるなどの方法を講ずべきであり、新職場における技術教育の義務づけなどの要求をつくるべきです。これらの事後対策を怠ったところでは、配転者と受け入れ職場の労働者の間で必ずトラブルがおきています。

(5) 配転労働者の要求と他の職場の労働者の要求を結びつけてたたかうこと。たとえば人よこせ・休日休暇の完全消化・時間短縮などの積極的要求とあわせてたたかうこと。とくに仕事の内容・性質を異にする労働者同士の職業的な利己心や、感情・意識などの相違によるもつれをなくする努力に力をつくすべきです。

(6) 労働者が労働協約の決定を尊重し、労働組合の統制のもとに義務を完全に果たしている

にもかかわらず、使用者が労働時間・休日・休暇・休けいなどの労働条件を履行せず、このための必要な人員配置・設備改善にも誠意を示さないならば、まずその姿勢を正すことを要求し、約束をサボっているのはだれなのかを明らかにし、合理化提案への組合の回答が欲しければ、まず自らの責任を果たせと要求すべきです。

「希望退職」とは真正面から対決

「希望退職」という名の人員整理には反対すべきです。人員整理はもっとも安易な合理化であるといわねばなりません。

そのためには、

(1) 組合は過去の放慢経営、見通しを誤った設備投資、利潤率の低下を労働者の犠牲によって解決しようとするねらいを明らかにして対決すべきです。

(2) 名目のいかんを問わず、労働者の労働契約の解除を意味するものであり、雇用の権利を侵すものであることを主張すべきです。

(3) 名目は希望であるが、実際の運用のなかでは「どなたかやめてくれませんか」から始まって「君はやめたらどうか」「あなたこそやめるべきだ」となるおそれがあります。

(4) 希望者が予定数に達しなかったときは人員整理につらなり、この段階で反対しようとしてもたたかえなくなります。

ですから、会社の提案には正面から対決し、とり組んでいき、幹部だけ当該支部分会だけの

問題にしない。全組合員のまえに事実を明らかにし、その狙いをバクロして対決の方法を明らかにすること。この種の合理化は、かならず同一地域・同業種の他社に波及し、一社の実施はとなりの会社の既成事実となるものです。「うちは特別な事情がある」と判断して妥協する場合が多いのですが、組合同士が交流し連合してことにあたった場合、「うちは特別でない」とが明らかになるものです。

そして、希望退職は労働協約の解雇に準じてとり組んでいくことです。①人員整理を必要とする理由がほんとうにあるか ②全国、同種規模、同一条件の組合で、より困難な条件におかれている組合はないか ③これを認めることによって、他の労働者の条件や組合の活動と信頼に、どんな影響をあたえるかなどを慎重に考え、時間をかけて検討すべきものです。

当然、組合との完全な意見一致の限り、実施させない体制をつくるべきであり、やむなく人員整理を認めるときでもその基本的事項である①人数、②職種、③年齢、④勤続年数、⑤退職金などの基準について、団体交渉をおこない明確なとりきめをおこなうべきです。この基準に反してなされたら組合が判断したときは、その申し入れによって実施を保留し、その者について協議し、その処置をきめることを確約させる配慮が必要です。

また、希望退職を余儀なく認める場合には絶対に肩叩きをおこなわない保障をとるべきです。現在の力関係と職制支配の関係では人数などにもよりますが、肩叩きをやらせないことは困難です。しかし、組合は最低条件として「労働組合を通じて退職願を提出したものに限り、これを認めること」を確約させることは重要です。

同時に、人員整理反対闘争とともに、休日休暇・労働時間の完全実施、労働協約・諸協定・覚書・団交決定・労働基準法の完全実施、人よこせの闘争などを進めるべきで、このことなくして人員整理反対・雇用増大のたたかいをすすめることはできないといっても過言ではありません。

ところで、この種の問題を処理するさい、単位組合だけの判断と企業内の条件だけで、方法を考えることには応々危険がともないがちです。かならず上級組織や地域組織に早期に連絡をおこない、オルグ派遣、個別指導や援助をうけ、経験・教訓を全面的に活用してとり組むことが重要です。

