

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一手段

私たちはいままでに、合理化によって職場におきつつある各種の変化と、このなかで現われている新しい労働問題の所在をさぐり、組織づくりのいくつかの課題、人べらし合理化とのたにかいなどについて知ることができました。

そこで同時に、合理化の中でおきつつある組織問題や分裂問題を中心に、企業組合の内部にはらんでいいる組織的弱点をつかみたいとおもいます。さらに、このなかで今日の労働組合運営の共通的な弱点や問題点についても知りあい、そのための対策を考えたいとおもいます。

資本は「長期経営計画Ⅱ大合理化計画」をたて推進するために、自分の企業と産業のなかにもどのような労働組合が存在し、どういう労働者が必要かを想定しながら、労働者Ⅱ労働組合の対策を打ち出しています。その一つが、たまたかう労働組合にたいしては徹底した組織攻撃をかけ、目的のためには手段を選ばない暴力的な方法と手段によって組合をぶっ潰すという分裂攻撃となつてあらわれています。

ところで資本にとっての「分裂攻撃」は、そのこと自体が目的ではなく、資本の合理化強行を目的とした労働組合の弱体化攻撃の一手段です。そのために労働者をたがいに対立・反目させ、合理化にたいする抵抗力を弱めるために、国家権力や暴力団などもつかつて労働者と労働組合の団結を引き裂き、骨ぬきにしようとするのです。

すなわち、労働者の団結力がつよまり、労働組合の組織が強化され、資本がこれまでの搾取強化の方法では、大幅な利潤追求・利潤獲得がむずかしくなり、合理化による搾取強化がよりいっそう必要となったとき、総力をかけた分裂攻撃がかけられてくるのです。

戦後史をふりかえってみても一九五〇年、日本の独占資本の体制がようやく立直りの方向をつかみ、単独講和体制への地ならしのため、労働組合法の改悪や官公労働者へのスト権剥奪をはじめとした攻撃をロコツに示してくるまでは、日本の労働運動のなかで労働組合とくに企業組合の組織分裂はほとんどなかったのです。これ以前の時期は、労働運動の全面的な高揚の時期であり、労働者の生活と権利をまもるたたかいが資本の体制を圧倒して前進していたのです。

ところが一九五二年～五三年頃、資本の手による奪権闘争がすすみ、改悪された労働法を利用し、占領政策に支持されつつ資本蓄積のために合理化政策をすすめるにあたり、その障害となる労働組合を破壊するという形で分裂攻撃が登場してくるのです。この時期は、日経連が「ニワトリからアヒル」に変質した総評にたいして対決の方向を明示した時期でもあります。

とくに、五三年の日産争議における分裂、五四年初めの賃金ストップ政策の提示、同年四月の全労会議の結成、尼鋼争議などを契機として、組織分裂がふえてきますが、この時期はまた近

江絹糸・東京証券取引所などの闘争の前進とからみあっていました。そしてこの時期の組織分裂は、一九五四～五五年頃の重化学を中心にした合理化の進行、生産性向上運動の登場ということ为背景としていました。

組織分裂の第二の時期は、一九五九年末から六〇年の安保・三池闘争を中心とした労働運動の高揚期です。

この時期の組織分裂は、所得倍増がうたわれ、新安保体制がすすみ、技術革新・高度経済成長の合理化が大きくすすめられたなかでの集中攻撃で、三池労組、弘南バス、新日窒水俣争議の分裂などが代表的なものとしてあげられます。

第三期は、一九六四年～六六年頃にかけての資本自由化Ⅱ産業再編成下の資本の攻撃です。いわゆる経済不況と全般的な経営効率の低下、過剰設備投資と需給調整、操短、一時解雇のなかでの合理化の新たな展開と企業合併・系列化の促進などの資本再編成の過程で現われた組織分裂・組合丸がかえ・総評脱退などをめぐる動きです。

この時期には、三菱重工長崎造船所分会、東洋高圧、積水化学労組、日産プリンス、福島交通労組の分裂などがあります。

このように労働組合の組織分裂は、資本の労働組合にたいする動向と切り離して考えられません。労働組合の分裂と合理化は、一体となって進んでいます。組織攻撃は、弱肉強食の資本主義競争のなかで、いかにして商売仇の会社との利潤獲得闘争に勝利し相手を圧倒できるか、このために合理化の遂行についての障害物としての労働組合の抵抗力をいかに弱めてゆくかと

いった資本の法則と意思と無関係ではありえないのです。合理化をめぐる分裂、合理化の進行と組合分裂の一体性は、分裂のなかの第一の特徴です。

私たちの周辺におきた組織分裂をみても、賃金の大幅引上げなど、労働者の積極的闘争のなかで分裂がおきた例はごく少数で、合理化⇨労働時間の延長、賃金体系の変更、職務給導入、職制強化などの受け入れの是非をめぐる分裂する例がきわめて多いのは、このことを示しています。

組合の体質改善にたいする対抗策

労働組合の分裂のなかに見られる第二の特徴は、分裂という「大さわぎ」は、労働組合のなかにおきる組織条件の変化⇨体質改善の運動と無関係ではないということです。

分裂は、労働運動が発展し労働者の自覚が進み、労働者が組合の組織力をつよめ、資本にたいする対抗力を強化して自立した力もち、自主的な労働組合として戦闘的品格を増し、階級的基盤を固めようとするとき、これに対する対抗策⇨攻撃として登場してきます。

日本の労働組合は、よくいわれているように企業単位に組織されている企業労働組合で、多くの場合幹部は会社の中心的な職種の中・高年労働者の階層から出ているものになっています。

したがって会社は、つねに組合幹部を利用し、「生殺与奪」の権をにぎる支配力を利用し、全体の労働者をコントロールしようとしています。このことがいかに強い力でおこなわれるかは、日本の労働組合の分裂をみれば明らかです。下部組織にゆけばゆくほど、分裂が組合の方針の相

連を意識されておこなわれるのではなく、上級職種の労働者が仕事や生活上の不安を利用して差別したり、いやがらせをおこない、借金、登用試験、査定給、配転・異動などの人事を利用して職制の線で縦におこなわれてゆく例をみても明らかです。

資本はいつも、このための統制権をはずそうとしません。この体制を崩していない限り、組合に多少のゆき過ぎがあつても、また気に食わない幹部がいても泳がせておきます。

労働組合への分裂攻撃は、資本の意図どおりに組合を動かしてゆきたいという意思を妨害するものが現われ、統制の可能性を失ったときに資本が採用する強力犯型の対策です。

労働組合運動のなかでも、労働者の意識、構成、要求などに変化がおこり、従来の組合運営にたいする批判が高まり、諸闘争の処理や合理化にたいする対決方法やストライキの決行を契機として、労働組合の運営の主導権が従来の指導者層である中高年労働者から青年労働者層へ移ったり、あるいは本社を中心にした事務労働者層から現場労働者へ変わったり、従来の組合運営のなかではとかく疎外されていた下級職階の中途採用者や若い下積み労働者の手に移ろうとするとき、これに反作用する力に、資本が介入したときに分裂がおきています。

既成の指導力が弱まることは、もっとも企業に忠誠であり、今後も最悪の事態にたつても企業を見捨てることのない労働者に対する統制力を大きく後退させることになってしまいます。その結果は、労働組合の階級的基盤をつよめ、戦闘的性格を一だんと強めることとなります。これは企業一家主義・労資協調主義にとつては大きな危機となります。この危機にたいする強力犯型の対抗措置が組織分裂です。つまり、第二の型の組織分裂は、労働組合の体質改善＝戦

闘性強化にたいする対抗策としてすすめられます。

社会的な影響力もつ組合に反発

組織分裂の第三の型は、労働組合が企業内従業員集団としてのワクを破り、労働者階級の組織として、その社会的影響力を増そうとするときにおきる分裂です。

資本家階級はいつの時代でも、またいかなる国でも労働者の運動を心から歓迎し認めることはありません。日本でもそうであったように、当初は労働運動そのものを犯罪視し、これを弾圧し、企業と彼らの支配する社会から追放しようとしています。

運動の発展のなかで、これができなくなると「過激なものはいけませんが、温健な労働組合なら認めます」「うち会社の従業員だけでつくる組合で外部のものとながりのない労働組合ならいいでしょう」「団体交渉は認めるが、外部のオルグや上級組織の代表の出席を許すわけにはゆかない」「安保だ」「原爆だ」とストライキをやったり、外部の者を出入りさせるなら立入禁止はもちろん、会社の会議室も、事務所も借すわけには参りません」というように出て、労働組合が他企業や他産業労働者と共同して行動し、一大社会勢力となることと政治勢力となることに強く反対します。一見話のわかる社長・重役が、これまでと打って変わって分裂政策をとり対決姿勢をつよめ、弾圧をもって望むことも珍しいことはありません。

つまり、労働組合の体質改善運動が進み、自覚した労働者が資本のきめたワクから脱却して仲間と手をにぎり、社会的な勢力の一員となろうとするときかけられる攻撃の一形態なので

す。これは全国組合、とくに今日では総評を中心にした産業別労働組合や県評などの組織加入をめぐっておきているものです。

このなかには最近、総評に加入する産業別労働組合から脱退し、企業組合や企業の連合団体のなかにとじこもり、企業内運動に帰ろうとする資本と職制・一部出世主義分子の奪権運動と、これに反対する産業別組合主義との対決による組合分裂も含まれます。

このような組織分裂は、とくに組織内部の弱点をねらって仕かけられます。そのさい、資本にとって組織の問題点などは手段であって、目的はあくまで資本の意思の貫徹にあるのですから、分裂は攻撃なのです。

ところが組織が分裂すると、必ず私たちの側にいろいろな批判が生まれ、労働者の目が相手にむけられないで、自分たちにむけられます。「うちの組合はアカが多い」「闘争をやりすぎる。もっとうまくやらなければ」というわけです。まず自分たちの組合と指導のアラさがじをします。しかし、これでは問題の正しい解決方法を発見できません。

もし労働組合に、日常の組織運営上の欠陥があっても、資本の労務対策・労働組合対策が暴力的に分裂政策をとらないかぎり、その組織は分裂しません。ですから、自分たちのまわりの労働組合をみるとき、いま分裂している労働組合よりも、もっと日常の運営で問題の多い欠陥のある労働組合がたくさんあることに気がつきます。たとえば、幹部の私生活がひどく乱れているという組合も残念ながらあります。会計で問題を起こした労働組合もあります。また、職種・業種別の労働者の内部矛盾・対立が激化してきている欠点をもっているところもあります。

また、三池労組の場合もそうだといわれていますが、分裂攻撃がかかるときには、会社の労務政策のなかにも必ず二つの対立があります。そして往々にして重役内部の主導権争い、あるいは資本の側の株主同士の権力争いなどに結びついている事実によくぶつかります。

ひとつは、丸がかえ政策をとって、組合と協調路線でいこうというものです。すなわち、ある程度組合を認めて協調的に話をつけ組合の譲歩をかちとろうという政策です。他方は労働組合ぶつつぶし政策です。この二つが資本の中で対立し、どちらの派が次代の専務・重役などになるか、株主の信認を受けて経営の主導権を握るかということに分裂攻撃が結びついていることが多くあります。

私たちが労働組合に弱点があること、その弱点に注目することは大切です。しかし、同時に分裂が攻撃であるという側面に目をつぶってはならず、丸がかえ政策と分裂政策の二つの攻撃にたいして、きびしく対決できる清潔で強固な組織づくりにつとめなければならないのです。

目立つ企業連ぐるみの「丸がかえ」

資本と労働組合の関係は相対的なものです。資本力のつよい大資本は、中小資本にくらべて相対的に強い支配力と影響をもっています。厚生施設から育英資金にいたるまで、労働者の全生活へのつよい支配力をもっています。それだけに、大企業では最初から労働組合を否認し、団結を破壊するような方法はとりません。まず労働者の団結を認め、これを尊重するという態度をとります。むしろ、労働組合を通じ、あるときはこれを利用して労働者を管理しようとき

えします。また、上級組織や企業連合会の統制力を利用して、資本のワクをハミ出そうとする組合を規制しようとするような動きをとることもあります。

しかし、大企業でも資本の目的Ⅱ独占間の競争での勝利と最大限利潤の追求に従属する労働組合づくりにたいしては、手段を選ばない多様な方法を構ずるのが、安保体制Ⅱ大型合併・合理化のもとでの組合対策の特徴ともいえるべきものになってきています。ですから、最近大組合での組織分裂をふくめて組織問題がふえています。この組織分裂問題の教訓から、いま統一している労働組合は学ぶことが大切です。

最近、さきにもふれたように、総評からビッグ・ビジネスⅡ大企業労働組合が脱退するケースが増えています。たとえば、電機労連の松下電器が大阪総評を脱退する、あるいは合化労連からの東洋高圧の脱退であるとか、また、三菱の長崎造船、横浜造船分会は全造船から脱退しました。これらの問題は、造船、鉄鋼、あるいは電気機器関係、合成化学などといった重化学工業部門の労働組合なかで目立っています。これらの企業・産業は、日本の軍需産業、貿易自由化と関係が深いことは注意されなければならない点です。

また、これらの組合では共通して、産業別全国組織から離脱し脱退すると同時に、企業のなかで企業労連を作るという傾向が目立っています。たとえば、トヨタやニッサン自動車といった自動車製作所の労働組合と全国の自動車販売ディーラーの労働組合とは必ずしも統一的な組織を作っていないかつ、密接な結びつきはなかったようですが、最近では販売会社の労働組合をも、メーカーの労働組合が組織して統一的な動きを取っています。松下電器は松下系列の労

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す



目立つ企業連ぐるみの丸がかえ

働組合をつくり、また日立も労働組合を作っていくという姿が出ています。

しかし、このこと自体は何ら非難される理由のないことです。資本の系列化がすすみ、投資や融資活動がすすめば、労働組合もこれに対応した動きをとることを要求されます。

傍系をつくり小会社を支配下におさめ、下請化を進めるなかで生まれてくる労働者に対する差別は、労働者に重要な影響をあたえます。いままでは資本と対決するのに一〇の力で対決しておれば充分問題解決が可能であった組合も、資本が大資本の系列に入り支配力が強まれば、そ

のままの姿勢でいることが許されなくなります。

いままで一日のストライキで五本の指を切られるような打撃を受けた会社も、合併・系列化で力量をまし、同じ規模のストライキでは小指一本切られた痛みしか感じなくなるわけですから、労働組合が資本にたいして、これまで以上の打撃をあたえられる力をもつためには、団結力と打撃力を五倍に増大しなければなりません。このために、同一資本内部の団結を強化することは必要です。

しかし、自分たちの資本にたいする対抗力を強めるためには、もっと産業別団結と組織力を強めるべきです。労働組合の組織的な戦力、経済的な戦力、思想宣伝、教育の面で戦力を増強することが必要です。

つまり、資本同士の競争相手・商売仇である労働者同士が一つの団結を保ち、資本にたいし「競争するならしなさい、しかし私たちへのシワ寄せはお断りしますよ」といった体制をとること、「となりの会社が要求をのまないなら、ウチも働かない」という体制をとる、会社が組合の要求をのまないの、ウチまでストをやられそうだ。なんとかならないんですか、○○さん」と会社同士が分裂する方向に努力すること。賃金や労働条件の格差を縮小し、水準を引き上げ、「となりもうちも」一緒に引き上げ、企業間の競争力に変化のおきないような闘争を組むべきです。

このための重要な任務をもつものが、労働者の産業別団結であり、地域労働者との統一です。これが、ほんものの労働者と組合のとり団結強化の方向であります。

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す

ところが、最近の大企業の労働組合は、このような方針や方法を軽視し、資本別再編成オンリーで固まり、産業別団結を形だけのものにしていつています。これは企業労連ぐるみ「丸がcae」の労資協調主義に押しこめられ、生産性の向上と企業競争力を増大する目的のために、賃金・労働条件を従属させられてしまう危険をはらんでいます。

これらの組合では、共通してとなりの組合や産業別組合相互の話し合いに消極的になり、上級団体に加盟していても、加盟は単なる形式だけということになります。機関紙もできるだけ流さない。諸会議には会議屋がいて、どの会議にいつても同じきまった顔の人が出席しているというように、他の者を外へ出さないようにする組合も現われています。

たたかいの評価や総括をする場合も、労働者の連帯だとか春闘の統一行動がどうだったか、というような言葉づかいはず、会社がわれわれの要求を理解して、われわれの誠意にこたえて譲歩してくれた。わが組合の団結は実に素晴らしい——といった形で締めくくります。

またこれらの労働組合では、「ますます激しくなる企業間競争と経済の国際化に備えて」という企業の主張を最高の命令として受けとめ、利益を階級的利益に優先させるとか、国際的感覚をもった労働運動といった言葉をさかんに利用し、「労働者の幸福は福祉企業の建設から」と企業年金だ、共済制度、住宅建設と労働者の目と活動を企業のなかに集中させています。このために、今日の政治や社会問題に目をむける活動は後退し、安保も平和も、税金・物価も大きく立ちおくれ、しだいに企業内従業員集団となってしまう、政治の見物人になる労働組合がふえています。

暴力化してきた資本の組合対策

こうした動きに対応して「たたかう日経連」といわれた日本経営者団体連盟も戦術転換をはかり、数年来、「春闘終結論」を打ちだしています。「たたかう春闘は、もうやめよう」というわけです。資本自由化の波にのって外国資本がはいってくれば、外国の労働者の賃金が、日本の労働者の賃金にとりやう影響し、賃金も大幅に引き上げざるをえなくなります。そこで、労働組合が「たたかいとった賃金」だといって、大騒ぎすることのないように「たたかう春闘」を解消し、「話し合いの賃上げ」路線へもっていこうというわけです。そうした姿勢は「熊谷報告」などではっきりしてきた政府の「ガイデング・ライト」(誘導指標)による「所得政策」の導入とか、また最近の「生産性基準原理」以内への賃金抑制などの動きとなつてつづいています。

このような背景のもとに、資本と国家権力は、戦闘的な労働組合、階級的な労働組合を敵視し、ぶつつぶすという姿勢をつよめているところから、労働者と組合がこれに対抗し、あくまで抵抗しようとするとき、最近の分裂・組織破壊は権力と一体となつて暴力的になり狂暴力化しつつあるとさえいえます。

最近の分裂政策は、不当労働行為だつて法律だつてクソくらえ、とにかく分裂させてぶつぶつしてしまえばいい。不当労働行為を恐れていては労働組合対策はできない。提訴するならしらいい、労働委員会で争つても半年や一年はかかる。中労委へ持っていけば三年はかかるだろう。だから、その間に労働組合をぶつぶつしてしまえばとくだ。救済命令が出ても行政訴訟も

できる。どうにもならなくなったら原状復帰をさせればいい、それまでに組合がなくなっておれば「残念でした、それまでよ」ということで、彼らを企業の中から排除し、目的は充分達成できる。少なくとも会社の中間職制にあるものは労働組合から反動だと言われるくらいのことをやらなければダメだ。「反動と言われて一人前だとおもえ」——といったやり方がふえています。ですから、夜中に職制を使い、出世主義者を利用し大会を招集して、いきなり「労働組合解散、上級組織脱退」を決議する。組合解散は労働組合法により全組合員の四分の三以上の無記名投票の支持がなければ決められない。しかし、それも無視して一晚のうちに決めてしまう。法律違反だからといって罰則があるわけではない、やればやり得だといった方法も現われているのです。

福島交通元社長の織田大蔵のように、「全員解雇、会社は解散」を宣言し、「バス会社が解散してバスが止まっても、オレの会社をオレが解散しようが、他人に売ろうが、どうしようとおレの勝手だ」という男もでてきます。バス事業は公益事業だから、解散には認可がいるのですが、政府のほうもバス会社が解散するなど予想していないから、罰則としては明治時代に作った法律で罰金五万円だけです。だから「払えば文句はないんだろう」というわけです。

こういう暴力的な分裂、暴力的な組合対策が最近目立っています。暴力団でも警察権力でも、利用できるものは一切利用して、弾圧と分裂をしかけてくるという傾向がふえています。こういう点からいっても、分裂への対抗策が小手先の細工では用を足しえなくなり、産別・地域の労働者の「集中的な対決」がもとめられています。

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

いままでの事例のなかで、労働組合の組織分裂が合理化と密接に結びついていること、分裂は資本の攻撃であることを明らかにすることができました。

しかし、このことはなにも労働組合が運営のうえで、「たたかう組合には、必ず資本の分裂が仕掛けられるのだ。たたかわない」丸がかえ組合「よりもたたかう」分裂組合の方がいい」とすましていてもいいということの意味しません。

分裂は資本の攻撃である以上、労働組合の運営の欠陥や組織上の弱点があるからといってすぐに分裂に結びついたり、弱点のある組合はみな分裂することにはなりません。しかし、資本は分裂攻撃をしかけてくるときは、組織の弱点にむけて攻撃をしかけてきます。したがって、その弱点が大きいほど被害や傷口も大きくなります。

資本は分裂政策をとるとき、自らの政策によって得ることのできるものと失うものを、かならず「はかり」にかけて計量します。分裂の損益計算書を試算します。そして、分裂政策をと

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す

つても、将来にかけて失うものが多いと考えたときは、この方法をとることをためらいます。このことはその点の評価をめぐって、先のようによく資本の内部で硬軟両派が分かれ、これに会社の人事派閥などが重なって対立が激しくなり、重役内部の争いが表面化することが少なくないということにも現われます。どれだけ資本が分裂攻撃をとうろうとしても、労働組合の団結力がつよく、組合の影響力が強大であるとき、また組合幹部と労働者の結びつきがつよく、幹部にたいする信頼のきづなが職制支配を圧倒するほど強いとき、分裂政策はあきらめられています。

資本が譲歩から攻撃に転換するときは、必ず労働組合の内部に弱点があるからです。労働組合の日常運営の弱点が重なり、組合員の内部対立が表面化し、組合幹部と労働者の結びつきがよわまり、資本の思想攻撃をうけ入れ易い弱点があらわれたとき、これにむけて分裂攻撃が仕掛けられます。この組織運営の弱点がもつとも目につくのは、ストライキや闘争のときです。

このように分裂という「大さわざ」は、労働者と組合の一番よい環にむかって集中的に仕掛けられたとき、おきるのです。この点、分裂した組合は「分裂は攻撃だ」とすましこまないうで、自らの組織の弱点と欠陥を明らかにし数々の分裂の教訓に学び、自らの組織の統一の方向と方法を探し、これを統一している労働組合の指針として活用してもらい、全体の労働者と組合の団結強化に役立ててゆく態度をもつべきです。

日常から組織の弱点を克服しようとする努力がなされておれば、たとえ分裂攻撃がしかけられても、その被害を最小限度にとどめてゆくことができ、正しい統一への方法をつかみ分裂政

策への対抗処置を講じてゆけます。

くさはりと同じ形をしていても、強い力が加えられれば弱いところから切れます。強そうに見える組織でも、どこかに弱点があります。その弱点はつねに、組織の構成など組織の成り立ちとして本来もっている弱点と結びついていることは重要です。組合の弱点が日常からの幹部の指導政策に起因するものも少なくありません。また、労働組合の世話活動や職場組織の不在に原因するものもあります。

しかし、これは分裂している組合だけの欠陥ではなく、統一している組合にもあるので、組織が分裂することによって、むき出した形で表面に出てくるのです。そして、いままで問題にならなかった欠点も表面に出てくることが多くあります。だから、どういう組織の弱点に資本の攻撃がからんで騒ぎが広がっていったかということ、冷静に見てとることが大切であり、これを統一している労働組合の組織工作の中に生かしていかなければなりません。

雑炊組合の弱点を利用した組織攻撃

労働組合を分裂させるための攻撃の集中点の第一は、労働者のなかにある業種・職種別の職業的な利己心を刺激しそのかすことであり、賃金・労働条件をはじめ、労働者の日常要求の処理についての不満をかき立て、これを利用する方法です。このため労働者同士の対立感情、幹部にたいする対立感情と反感を意識的にかき立てることに重点がそそがれます。そしてその不満の解決方法を新組合の結成・組合脱退の方法にもとめるよう宣伝する手が用いられます。

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す

多くの教訓は、新組合の結成Ⅱ分裂によって、労働者の要求が解決されたことはないこと、たとえ解決されたとしても、資本の譲歩によって要求が満たされるのではなく、労働者同士のとり分のうばい合い、「奴らと俺ら」のとりつこによって一時的に要求が押えられてしまうのです。たとえば、賃金配分に関する不満であれば、これを利用して職務給や査定給の合理化がとり入れられるなど、かえって労働者同士の対立・競争が大きくなり、分裂が拡大される方向でしか解決されたことはありません。

とくにこの攻撃は、日常から組合幹部の間に対立と不団結の大きいところ、労働者が組合と幹部を敬遠し恐れている空気のところ、幹部が労働者から馬鹿にされるような空気のあるところほど成果をあげており「大さわぎ」をおこす「点火剤」になっているようです。

そうはいっても組合分裂の弱点・組織攻撃のスキを、すべて組合運営と幹部の個人的責任にして解決方法を考える誤った傾向は、ぜひ克服されなければなりません。

組合運営の欠点は、もちろん幹部の人間としての性格や欠陥と切り離しては考えられません。これだけがすべてではありません。むしろ、組合運営上の欠陥が生まれてくる真の原因について正確に理解し、その原因をつかんで対策を立てること、とくに労働組合の組織上・構成上の利点・欠点について考え克服策を立てることが重要です。

結果や現象だけを見て対策を立てるのではなく、原因を考えあわせて対策を立てない限り、誤りをくり返し統一を強化することにはなりません。

日本の多くの労働組合は企業労働組合ですから、組織構成は複雑です。職員層のサラリーマ

ンもいれば工員もいる、あらゆる職種・年齢・性別などの異なった労働者を企業単位に一つの労働組合に組織している「工職混合型」の「おじや」組合＝雑炊組合です。それだけになかなかまとまり難い要素をもっているのです。このような構成上の弱点をもっているため、各労働組合の日常運営をみても、幹部はずい分と組合内部の運営に気を使い、内部の統一とまとまりのために意を用いなければなりません。組合内部の意見や思想の対立だけでなく、職種・業種・雇用形態の相違からくる労働者同士の対立や矛盾をどのように解決し、組合内部をどのようにとりまとめてゆくかに、多くのエネルギーをついやすことになります。

このことは反面からいえば、それだけ相手にたいする対抗力が弱まるということになるのです。また、組合幹部がよく変わり、なかには交替で幹部をやるところ、幹部になり手がなくクジ引きで当たったものはあきらめて任期だけつとめるところさえもあります。

役員が短命で腰かけのになれば、長期に組合の将来を考えて政策行動を立てることが少なくなり、考えや行動が場あたりのになり、その日暮しになることは否定できません。一度役員をやめた人は、職場にいても卒業生のような顔をしてあまり協力しません。しかし、事あるごとに「俺たちがやっていた頃は——」と批判だけは忘れないということで、問題は少なくありません。これでは、将来にわたる労働者の幸福と解放をたたかいたいという使命感は弱く、同時に幹部同士の結合、組合員との結びつきも困難性が増すこととなります。

しかしこれとは反対に、仲間同士や幹部同士が大きな目的と使命感を自覚して仕事に従事するときには、目前の対立や障害を克服する道はもっと容易に発見することができるはずで

“日陰の花”をつくらぬ組合運営

私たちの組合幹部の構成は、労働組合の構成員である組合員の職種・性別・年齢・勤続・所属業種などを比例的に代表して選出されているとはいえませんが。たびたびふれてきたように、組合役員は、企業の中心的な業種出身の労働者、相当長期に会社の業務についている中高年の標準採用労働者といわれる人びとが中心となるのが通例です。他社からの転入した労働者が、組合運営のなかで中心的役割につくことは、新設会社や労働者の移動が多い会社などの例外をのぞいてはまずありません。

ですから、鉄道とバスの兼業会社の従業員が中心になって組織する労働組合では、たとえ自動車関係の労働者の数が多数であっても、企業の発展の中心が鉄道にあるなら、会社の人事面をみても電鉄出身者が多くなっています。これと対応する労働組合も、例外なく鉄道出身者が多くまた大きい影響力をもっています。バス会社の労働組合では、バス運転士とくに中堅である路線バス運転士が組合役員の中心になっており、観光貸切の古参運転士や現場職制やその候補的な立場にある労働者は、職場委員・組合役員の職を経験して、いまは引退(?)したといった立場の人が多いようです。また、会社の事業所が分散しているところでは、どうしても組合役員も本社所在地中心に選出されがちだということになります。逆にいうと、本社から遠隔地にある職場には組合の動向が充分に知らされず、その分会・支部などに所属する労働者の意見は充分に反映されないという欠陥をふくむこととなります。

つまり、「工職混合型」の複雑な組合運営のなかでは、主要な職種労働者とあまり重要視されない職種労働者が生まれます。地方公務員の組合では、自家用車の運転士はたとえ相当数いても軽視されがちです。炭鉱や鉱山にいる電車運転士が、組合では構外運搬夫なみといった位置づけがなされることは、幹部の問題や個人的な人間の問題ではありません。企業組合の運営のなかでは、どうしてもこのような「日陰の花」的職場・職種・支部などができる欠陥をもっています。

もちろん、これだけが労働組合員と幹部の結合を困難にしている原因ではありません。ほとんどの労働者が生涯雇用という雇用形態をとり、一たん会社をやめて隣りの会社に移れば賃金・臨時給・退職金などの既得権のすべてを失い、中途採用労働者としてはじめからすべてをやり直さなければならなくなります。そして解雇・再就職への不安は、全国・全産業一律最低賃金制や老齢年金制・児童手当制など社会保障の欠如によって倍加されます。

また、労働組合としての社会的影響力・政治的影響力が充分でなく、その活動の効果も、企業の支払い能力の許容する範囲に限られていること、このために企業への従属意識がつよく、労働者としての連帯意識・組合意識もよいこと、労働者と資本家との関係を契約関係と割り切り、相手に対して、自分が何を貢献しているかを主張する権利意識がよわく、労資関係を親子関係と考えるような半封建的な考え方がつよいことなど多くの理由があります。

このような労働組合の組織のなかに内包している問題点を的確に理解し、ここにかけられる資本の攻撃にスキをあたえないようにすることが重要です。

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す



「日陰の花」をつくらぬ組合運営

組合運営のなかでは、多数決が唯一の民主主義であるという誤った考え方がつよく、支配的な力と影響力をもっています。このため数の多い職場・職種の要求や意見は優先的にとり上げられるが、その他の職場の要求は軽視されるという傾向がみられます。また多数決原理ということで問題を掘り下げずに、パッサ、パッサと割り切ってゆく場合が少なくありません。これに、政党の対立・派閥などの要素が入り込んできますから、どうしても問答無用の組合運営がおこなわれ「少数意見の尊重」といったことは現実ばなれした「坊主の御説教」ぐらいにしか

考えられないようになってしまいました。「労働組合は彼らのもので、俺たちのものではない」「どうせ、俺たちあ『日陰の花』よ」「組合は一部幹部の手で牛耳られている」といった空気が生じやすく、このような宣伝を受け入れやすい状態がつくられます。

こうした状態のもとで、職場のセクト主義とよばれる労働者の利己主義、職種別の職業上の利己心が逆に資本の政策や主張と結びつき、全組合員の利益との調和を破り、職種・職場の利益を全体の利益のうえにおくというようになったとき、分裂の『大さわぎ』は急速に拡大されます。

日常の運営のなかには、職種別の独自要求の発見と解決について充分の配慮をおこなうことは当然ですが、セクト主義・利己心の克服のために、たえず努力をおこなうべきです。

よく分裂した組合で『大さわぎ』がおきる震源地が、本社や事務職場ということは少なくありません。現場労働者中心の組合ではどうしても、事務労働者の要求と意見は疎外されがちであり軽視されます。

また、そうした労働組合の中には、「本社コンプレックス」があり、現場労働者出身の役員は本社や事務労働者へのオルグや集会にはあまり出席したがらない傾向があります。このために疎外感はいっそう大きくなり、組合を自分たちのものとおもわない傾向がさらに拡大されることとなります。

しかし一面、技術革新投資の増大、経済の拡大のなかで、事務労働者のなかにも大きな変化が現われ、事務労働者内部における格差の増大、新しい職種労働者の台頭、学歴序列の優先傾

向にたいする中年サラリーマンの不满、時間外労働の慢性化、下請化の増大と新しい労働問題の発生、それらをすくい上げない組合運営にたいする不满は次第にふえつつあります。この現実と組合運営のギャップは、組合の組織内部の弱点となり、ここに資本の思想攻撃や分裂政策がかけられたとき、音を立てて組織がくずれることはさらにあります。

このような場合、組合運営の欠点に目をおおって、指導部は型どおりの方針や政策を決定し、機関紙・誌にこれを流し、全部隊にたいしてたたかう、頑張ろうとよびかけ、役員を通じて知らせるという努力をつづけるだけでは不十分といわねばなりません。

重要な部分や遠隔の地区や条件の充分でない職場にたいして、条件に応じて重点的・個別的によびかけ、宣伝し説得する努力をつづけ、なによりも職場集団と組合機関の結合強化に配慮すべきです。

そして、企業組合の構成上の弱点からいって、労働組合は日常運営のなかで機械的多数決の排撃、派閥対立の解消、下部組織・職場組織の確立と再編、職種・職場の独自要求の解決と職場における組合活動の再点検に力点をおくべきです。

この点からも、支部・分会などの職場を中心にした組織づくり、職場闘争の強化が新しい観点で再検討されなければならないところにきているのです。職場闘争を中心にした独自要求のとり上げと職場交渉の強化——職場協定の蓄積が重要なのです。

政党と労働組合の正しい関係

いつも問題になっている政党と労働組合の関係をどのようにすべきかといった問題も、たんに原則と基本の立場だけでなく、労働者と労働組合の分裂と不団結を克服し、いかにして統一を強化するかといった立場から、もっと問題を考えるべきです。こう考えるとき、現在多くの労働組合でとられている政党と社会党と組合の関係は正常な姿ということとはできず、異常なものといわざるをえません。もちろん、いままでの分裂では組合左派が自ら組織を割り、脱退を強行した例はごく少数です。しかし、このような組合運営が他の面にも作用し、問答無用の多数決主義、派閥指導、官僚主義的組合運営に結びついたとき、大きな問題と困難を引き起こすこととなります。

(1) とくに分裂のなかからたたかう統一を勝ちとった組合は、すべて政治問題よりも経済的諸要求と権利闘争を重視し、組合員の個々の政治活動は、組合幹部の所属政党や傾向の如何に関係なく、これを全面的に保障していること。中間層や一般の組合員は、職場闘争を軽視して街頭に走ったり、思想的なおしゃべりにばかり力を入れる誤った政党活動家には、支持を寄せないという特徴のあることを重視して組合運営をおこなっていること。労働組合が大衆組織であることを忘れ、革命と選挙闘争本部の観をあたえるようなところで、統一に成功した組合はないことの貴重な教訓を大切にすべきです。

(2) とくに分裂しているところでは、社共の政党员的の自覚ある協力、社会主義青年同盟、民

主青年同盟、学習・うたごえなどのサークルとサークル員の積極的な奮闘と、組合幹部がこれらの団体を支配したり、自分たちの組合の従属物と考えないで、その独立性と人格を認めて協力をもとめ、たゆまず連絡しあい話し合う機会をもとめるよう働きかけるべきです。政党問題で組合内に混乱をおこすことをさけ、特定政党の支持をやめ組合員にこれを選ばせ、組合内の統一を最重点に考えるべきです。

(3) 選挙では単一の特定候補者の推せんを決定して組合員に押しつけるより、自分たちの業種・産業別・地域の労働者の利益のため、それぞれの政党がどんな政策をもっているかを、アンケートなどでもとめ、座談会や討論会を開くなどして組合員に考える材料をあたえ、サービスすることが労働組合の本旨です。労働者を衆愚と考え馬鹿にして、「幹部ごのみ」で教える、押し売りするというやり方をやめるべきです。

(4) 組合の政治活動資金も、このために重点的に使用すべきです。さらに政党献金が必要なれば毎月これを積み立て、一定時期たとえば一年一回または二年に一回、アンケートや無記名投票で支持率を定め、この比率で各党に献金し、その強化のために協力すべきです。組合員は自分たちのために真にたたかっている政党に多くの支援をよせるでしょう。そうなれば、献金の少ない党はさらに奮闘し、その支持拡大に努力します。

政党と組合の協力は、あくまで団体としての政党と組合の協力であって、〇〇組合の候補者という関係は本筋ではありません。候補者は党が最良の人を選び、その保証を党がおこなうという関係が樹立されない限り、労働組合の統一が破壊されますし、政党の強化もありません。

幹部の団結は組織統一のカナメ

組織攻撃との不断のたたかいではとりわけ、幹部は組合民主主義を徹底させ、組合員との話し合いをふやすこと。組合幹部同士のつながりを強化し、要求の解決についてはどこからみても一体の体制をつくること。特定の幹部がみんなから敬遠されたり、馬鹿にされたり、恐れられるような雰囲気をつくらないように努力しあうべきです。

ある組合では、委員長と書記長がいつも一人で別々に会社と交渉し、一つの問題について違った結論をもって帰ることが多く、会社からもまとまりのなさを非難され、両者の対立をたくみに利用された例があります。つまり、組合幹部の個人プレーが多く、日常運営が団結不在の特定幹部の請負作業になり、他の幹部は恩を売られたような形で物事が解決され、ほんとうは労働者の団結力が背景となって会社は交渉に応じ労務係は妥協しているのに、本人は「俺も大したものだ」と錯覚をおこし、他の幹部と対立し離反することとなっていたのでした。

このような組合では、どうしても集団的にものごとを討議するという体制が弱く、これが幹部の意思統一を妨げ、おたがいに不信感をもち不団結が促進されていく要素になっています。いいかえるなら、幹部が分裂している組合というのは、資本の攻撃によって分裂さわぎがおきたときはもろくも割れていきます。極端な例では、福島交通の第一組合の委員長が第二組合の委員長になり、一時期に二役をかねていたという笑い話のような事件も起こっています。

執行部のうち、一人も脱落していないという組合やその下部組織をみると、それだけ組

合員の脱落も少ない結果が出ています。それだけに幹部の団結というのは、非常に大切です。資本が分裂攻撃をとるとき、まず攻撃を組合幹部に集中します。「うちの組合は、少数の幹部の手に牛耳られていて組合民主主義がない」「彼はアカで、特定政党の目的を果たすために組合を利用してゐるにすぎない」「彼には借金があり、身動きができなくなっている」「女がいる」など、あらゆる攻撃、手段を選ばない中傷が浴せられます。また、日常運営のなかの主要幹部の意見の相異・性格・所属政党のちがいなどを利用して、「委員長は話が分かるが、書記長はわるい」「書記長の妥結すべきだ」という意見が、ほかの幹部の手で押えられている」といった分裂攻撃が出るのは、資本の争議対策や分裂攻撃のなかで見られる常とう手段です。

このような分裂攻撃がとられたときも、ゆるがぬ団結を保持するためには、日常から組合三役を中心に幹部同士の意思疎通がおこなわれ、当面の課題とこれをめぐる労資の攻防の集中点、資本の意図、相手の主張と対抗手段などについて共通の理解がもたれ、これにたいする組合の分析と評価、要求獲得についての方針や態度、方法などについて完全な意思統一をおこない、つねに話し合いを通じて行動を統一しておくことがもとめられます。

同時に組合幹部は強固な意思をもち、要求の解決にあたつては断固として対決し、仲間になんとして謙譲であり、ともに苦勞する態勢をもちつづけ、組合幹部としてのモラルと思想性をもち、労働者の現実的な利益のためにたたかうだけでなく、労働者の未来と運命のためにたたかい、奉仕するために自らを成長させ、きたえるようでありたいものです。

「奴あメッキではない」「彼は俺たちのために苦勞しているし、苦勞しようとしている」と

いう信頼関係は、労働者と幹部の結合——組合の統一のための核心です。

重要な闘争の成果と欠陥の総括

分裂攻撃の第二の集中点は、労働組合の闘争の成果を否認し、ストライキを非難することであり、労働者が自分たちの運命を人まかせにしてあきらめないで、努力とたたかいによって立ち上がろうとすることに徹底的に反対することにおかれています。とくにストライキが長期化し、資本の受ける打撃が大きいとき、ストライキの基本目標——大義名分を否定し、これを意味のない行動とおもひ込ませようとしています。

「会社はこのままではつぶれてしまう」「会社あつての組合ではないか」「お前たちも、好むと好まないにかかわらず、一生この会社で働かなければならないではないか」とまず企業主義を強調します。同時に、「ストライキで諸君はなにを得たのか、会社の信用を失墜し、世間にめいわくをかけ、借金を残しただけではないか。上部団体や支援オルグは、商売仇の労働者か、ストライキ専門屋だから、会社と諸君の組合のことには責任をもっていない。よその火事は、大きいほどおもしろいのだ。彼らが帰ったあとはペンペン草も生えていないよ。きつと組合に残るものは多額の借金と廃墟に等しい会社だけだ。彼ら幹部とアカの親方はそれでも企業を破壊するという政治的目的を達したことになるのだ」という主張をくり返します。また職制を利用し、社内報を使い家族によびかけ、いつもは顔を出したこともない会社幹部が家庭を訪問し、「お宅の大事なおとうちゃん、息子さん、娘さんが、アカの誘惑に引つかかっている」と

いい、「誰よりもこの人たちのことを心配しているのは会社なのです」と宣伝することを忘れません。

そして、このような宣伝はどこでも共通しています。「会社がつぶれてしまおう」という「赤字宣伝」であり、「労働組合は闘争至上主義である」「組合は企業の破壊を目的とした特定政党員と一部幹部に牛耳られていて民主主義がない」といったアカ攻撃です。

こうした宣伝に同調する労働者も、組織の中にならず現われてきます。なぜなら、このような主張はまだ世間一般に強い力をもっている常識的な考え方だからです。表面に現われた結果や現象をだけ見て、物事のすべてを判断しようとする考えは、マスコミの取るものの見方であり、資本家たちに都合のいいものの見方だということができます。

「ストライキを一〇日やって、会社の最後案に五〇〇円の金額を加えただけではないか。これでは五〇〇円のために一万円損したことになるじゃないか。やはり会社のいうように彼らにはほかに目的があったのだ」といった考えはよくある考え方であり、私たちの頭の片隅にいくらかずつある考え方でもあります。「階級意識の権化」——闘魂のかたまりみたいに見える組合幹部の心のなかにもある考えです。

しかしながら、五〇〇円の金額は、今年だけでなく、来年も再来年も、定年で会社をやめるまでの賃金に上積みされるものです。また時間外の手当や退職金にもハネ返り、基礎になる賃金です。だからこそ、会社もつよく抵抗したのです。近視眼的にそれだけをとりだして評価することは誤りです。もちろんたたかいの正確な評価という観点からは、賃上げの条件としての

合理化がどのようなになったのか、配分はその他の条件はどうであったか、となりの組合・同業他社に比べてこの結果はどうであったか——などといったことがいっしょに考えられなければならないかもしれません。

この点、組合運営が民主的におこなわれておらず、闘争の評価・総括が正しくおこなわれ、全組合員の意見として整理されていないところでは、このような攻撃が集中されたとき動揺しゆさぶられ、職制や自分の利益をまもるためには仲間の利益を考えない利己主義者や出世主義者の宣伝にまどわされることがあります。このことから大衆路線にたった闘争の成果と欠陥にたいする集団的総括、全体的観点を明らかにし、闘争の長期展望をふくめた評価を大切にすべきです。

“たたかいの評価”は立体的に

私たちの組合では、闘争の妥結がそのままたたかいの終点となってしまう、闘争のしめくくりと評価をあまりやらない欠点をもっています。闘争の評価が、組合員の個々の判断にまかされているのです。したがって、労働組合の組織としてのまとまった意見がないのです。

ですから、そういうときに「いまの幹部は闘争至上主義だ、闘争をやりさえすればいいんだから」といった宣伝に乗りやすい条件ができています。「おまえいくら上がった？」といわれ、「五〇〇円」「そうだろう、カットは？」「二万円」「そういうのを、闘争至上主義というんだ。話し合えば、会社だって五〇〇円ぐらい出す腹はあったらいいよ。それを交渉を割って

出たのは委員長なんだ。ああいうのが元締めにいるからね……」という組合幹部と組合員の間を離反させる宣伝に簡単にしてやられてしまっています。

また、ストライキが長期化すれば、「あれは『カラ撃ち』で意味のないストだ。総評と上部機関のおつき合いストだ」といった平面的な判断と見方がもち込まれ、組織のなかがかき回されがちです。

たしかに外国では、ストライキが中止され、終わったとき、これが同時に要求の解決時期であり妥結のときになっています。一九六八年五月のフランスのゼネストでも、その前年秋のアメリカ自動車労働者のフォードの四二日間のストライキでもそうです。この点、日本の労働組合は力量がよわく、特殊な例をのぞいて時限ストや部分ストが多く、妥結とスト中止が一緒になるのを無期限ストライキなどとしています。外国ではストライキ、とくに賃上げなどの経済的ストというのは無期限ストにきまっており、日本のように「スト中止」「妥結、解決は」——「まだだよ」というようなことはありません。

ところで、フォードの労働者が四二日間ストライキをやったとき、四一日までは「からうち」で四二日目だけが効いたのでしょうか。ストライキの効果は、そういうものではありませんし、また、「わずか三〇〇円か五〇〇円のために一〇日もストライキをやった」という非難があります。労関資係というものは一年きりのものでもありません。

げんに毎年の春闘の例をみても、前年長期ストがあった組合では、第一次回答が比較的前進的で、これが出発点になり平和的に解決されたという例が少なくありません。それだけでは

しかしながら、これが逆になったときは、全く反対の結果が生まれてきます。上級組織が一万円要求なのにプラス・アルファの要求を提示したときは、神経をとがらせます。そして経済的要求についての要求だけの場合は、それほどありませんが、一たびこれが政治的性格をおびてきますと、ガリリ態度を変えて立ちむかってきます。

資本は、共産党と組合との関係については異常な警戒心を示します。共産主義者とその党にたいしては、階級敵として憎しみと対決の姿勢を本能的に示します。

たとえば、「うちの組合は社共両党支持だが、上級組織は、社会党一本支持ではないか。隣りの組合も、本部と同じ方針をとっているのに、うちの組合だけが変わった方針をとっている」「組合は昨年は民社と社会党支持だったのに、今年はどうして民社をはずしたのか」「どうして社共支持になったのか」「うちの組合にはマルトモさん（共産党）の幹部が多いからね。上部団体もうちの組合を鼻つまみにしているそうだな。だから、君たちも意見をいったって、全然聞いてもらえないのは当然だよ。彼らは組合員の利益よりも、別の政治的目があるってやっているんだから、組合はそれに利用されているだけだよ」といった攻撃がかならずしかけられます。

こういう攻撃のなかで、労働者のなかにも「俺は共産主義者ではないのだ」ということを明らかにすることによって、自分の行動を正当化しようとする動きも現われます。資本が共産主義者その他の主義者や政党をみる目は、「アカマムシ」と「青大将」ぐらいの相違があるのが現状です。資本の攻撃に占める「アカ攻撃」は、あたかも亡くなった力道山の切り札「空手

チョップ」のような役割をもっています。しかも資本は、自分たちの気に入らないものは、すべて企業破壊者、危険思想の持ち主、共産主義者ときめつけ、労働者の企業従属意識をあおり、「企業破壊者」諸君の生活破壊者」の意識を植えつけ、分裂をしかけてきます。とくに重視すべきことは、最近のアカ攻撃は、その範囲を大きく拡大していることです。労働組合の企業内封じ込め策に反対し、上級組織との統一強化、政治闘争重視の方針をとる組合にたいしてまでかけられてきていることです。

労働組合の方針が、幹部が変わることで転換がされるときや、合理化への態度やおもな問題について去年の方針とことしの方針が違ったときなど、その相違点を追及します。そうした組合干渉をアカ攻撃——労働組合が一部の人たちによって牛耳られて民主的でないといった攻撃にスリかえてくるのです。

官僚主義と強制執行は組合の敵

組合としての特殊な事情で上級組織の方針との相違点が現われたときは、資本のアカ攻撃を予想して対策を立てておくことが必要です。

「大会の決定だから」「組合の特殊性だ」として權威をふり回し、指令と命令で強制執行するやり方は絶対にさけるべきです。説得、宣伝、学習を先行させるべきです。「なぜこうなったのか」を組合として明らかにし、日常の指令・指示の消化や矛盾をどう解決し消化するのかを充分明らかにして、スキをみせないようにすることが必要です。

とくに、指令・命令にたよる官僚的組合運営は、組合幹部と組合員を離反させ、労働者から考える力をうばい、労働組合を魅力のないものにしてしまいます。

そうでなくても私たちの組合のなかには、このような病菌が育ちやすい要素があります。指令・指示や権威を必要以上に大事にする傾向があります。指令で出され言われたことしかやらない、言われないとやらないという空気があります。「それじゃ指令でも出してくれ」ということばはよくきかれます。責任をもつことは必要ありませんし、第一考える必要がありませんから楽です。いわれたこと以外はやらない。何でも上にきいて見ますで、事大主義・権威主義が頭をもち上げてきます。

「きょう職場集会やるから、みんな集まってくれよ」「なんだい?」「春闘の説明があるんだってよ」「組合からだれか来るのか?」「きょうは委員長が来るんだ」「委員長か、じゃ行こう」「きょうは、だれがくるんだ?」「Y執行委員だ」「なんだYの話じゃしようがねえじゃないか」といった空気があります。理屈抜きで権威についてゆくという傾向です。この上にまた命令主義、引き回しがあぐらをかくこととなるのです。だから官僚主義を、封建的な親分子分支配の残りカスと一緒に、スクスクと育たせる基盤が組合のなかにあるのです。この弊害が極端になると、不満をもつ労働者は「除名されるなら、仲間を引きつれ、大量で脱退して、ユニオン・ショップの効果をなくしよう」と考え、分裂に踏み切ることさえ少なくありません。こうなっては、労働組合もおしまいです。

日本の組合の多くは、ユニオン・ショップ制をとっていますから、組合除名は即解雇につら

なります。指令に従わなければ、「統制違反、いいかね」となって強制執行がなされるようなこともあります。ですからひどい組合では、「組合幹部は人事権をもっている」とこわがられる風習が出てきます。

ある労組で組合分裂の動きがあり、事前にこれが発覚して主謀者Bは、組合大会で除名処分を受けました。そのとき一緒に策動した組合員一〇名も大会の壇上で、一人ひとりが全代議員にわびを申し入れて一応解決され、大会はおさまって一人だけの犠牲者ですみました。

ところが、職場大会や組合の中のどこからともなく、「Bは除名を法廷で争っているが、その解決がついたら今度は連中も一人ひとりやられる……」「おまえもそのうちに……。首を洗って待っている」といった噂がながれてきました。この一〇人の仲間たちは、これを真にうけて、「今度はおれたちもやられるらしい」ということでガチッと手を組んで、いっせいに職場放棄して集会をもち、第二組合の結成準備の中心となって動いたという例さえあります。

組合や幹部をこわがる空気がよんどんでいて、説得や宣伝よりも指令と命令で強制執行するやり方が重なると、これが大きなアナになって、そこへ分裂攻撃がかけられることがあります。官僚主義と強制執行は、労働者と労働組合の統一の敵です。

ふえている組合財政の不正事故

分裂攻撃の第四の集中点は、組合財政の不正や管理のルーズさや欠陥を追及し、組合幹部と組合員の間に猜疑のクサビを打ち込み、幹部を孤立させる方法です。

最近、労働組合の運営が惰性的になり、官僚化しているといわれますが、組合財政にまつわる問題点もふえてきているようです。組合幹部の使い込み、不正使用や流用などが目立っています。労働組合の財産蓄積もすみ、建物も立派になってきました。このため組合の事業も多面化し、資金の動きも大きくなってきました。労働組合の共済活動としての労働金庫、共済組合、住宅、生活などの協同組合活動も、巨大になっています。また大企業の組合では、独自にこれらの活動をおこなうものがふえています。

ここに一面では、組合運営について悪い欠点も生まれ、組合活動における本来の活動、団体交渉、組織活動、ストライキなどを軽視する傾向が現われています。労働組合幹部が、大きくなった組合の財産管理人みたいになり、とかく組織のなかで地道な活動をおこなうオルグやストライキマンの役割や任務が軽視される欠点が目立っています。

財政上の不正は、労働者の組合にたいする信頼を大きく傷つけ、幹部への信頼が大きければ大きいほど、「ブルータスよ、お前もか」で、傷はより深く大きいものになってしまいます。

この点、日常活動のなかでは、どんな人がその任にあたっても、不正のできる余地をなくす制度Ⅱ仕組みについて留意することが大切です。

同時に、結局、組合員が日常の組合活動と財政について、関心をもつようにしむける努力を工夫することがどうしても必要です。とくに、分裂攻撃のなかでは「第二組合にゆけば、組合費が安くなる」といった攻撃がかならずかけられ、おくれた層の労働者の気持を予想以上にとらえていることに気づくことがあります。これはひごろ、組合費を納めることを「盗られた」

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す

と考えている人たちが、案外いることを教えています。

私たちの組合では、チェック・オフで組合費を納めますから、組合費納入時の幹部や職場委員との対話ありません。このため一方通行になっています。組合費は税金と一緒に、収入にたいして一円でも安ければいいにきまっています。しかし、問題は収めた税金Ⅱ組合費が何のために、どのように使われて、自分たちのためにどう役に立っているかによって、高いか安いかがまりますから、この面の事実をたえず組合員に伝達する活動に、もっと力を入れるべきです。

日本の労働組合運動にも、労資関係のなかにも、前近代的な「浪花節」的なもの、古い封建的な甘えやごまかしがあり、金のことを細かくききただしたり、うるさくいうことをきらう傾向があり、とかくふれたがらない空気があります。

ある組合では、一四年間に一回も組合大会を開かず、月額八〇円の組合費だけは七〇〇人の組合員からとり続け、大会で追及されるや「一四年間、なにもやっていませんから報告する」ともありません」という報告？ をしてすましたといわれます。

とかく、銭を持たない者が持ちつけないものをもつと、どうしてもまずいことになるのでしようか。組合だ、労金だ、生協もだ、といった事故が目立っています。ある労金の理事長なんかは不正の金で、一〇〇〇万円ぐらいのビルみたいな家を建てたといっています。大はこういった浮き貸し流用から、小は組合書記の不正にいたるまで、とにかく財政事故の増加は、お義理にも減っているとはいえませんが。

労働組合は、小さくても一戸を構えている以上、やはり組合と組合のつき合いみたいなものもあり、組合幹部もかすみを食って運動をおこなうわけにはゆきませんから、専従者のいる組合では役員の賃金も保証しなければなりません。しかし、どこの組合でも、財政問題についてあまり神経をはらっておらず、専従役員が会社の従業員としていくらもらっていたかを調べ、この賃金を組合で保証するという方法をとっているだけのところが少なくありません。

ですから現場労働者が委員長になり、事務所の選出の執行委員が出てくるような場合、委員長の月給のほうに執行委員よりも極端に安いといった結果が生ずることもあります。しかも、それを組合は不思議としません。彼は工員だから、事務員よりも賃金が安いのは当然であり、年も若いし年齢も低いから……ということになります。

しかし、委員長は会社の仕事中は工員ですが、労働組合では最高責任者です。工員である彼が専従者として労働組合に出ると時間外手当はなくなり、実収は減ります。にもかかわらず、組合内部や周囲の扱いは金銭上のこと以外は委員長として扱います。長の字はついたが家へ持って帰る銭は少ない。カアちゃんには文句をいわれる。だから長続きしないものとなり、たまたに長つづきすると「あいつ、長いこと委員長やってんな」「ああ、彼はカアちゃんの実家がいから」となり、「やつあ、好きだからな」「彼は家で商売やっているから会社の給料なんかあまりあてにしくたつて、やっていけるらしいよ」と特別視するような空気がまだまだつよく残っています。これでは労働組合は好きなものの犠牲のうえにあまえ、あぐらをかいていることとなります。

組織強化と結びついた財政活動

労働組合が、従来の古い考えや慣習のうえに運営されていては、いつまでたっても社会的・政治的に大きな影響をもった組織として強力なものとなることはできません。人まかせと惰性を排除して、もっときびしい自立した体制をとるべきです。官公労働組合のなかでは、ILO 87号批准にともない在籍専従制の廃止といった面も作用して、従来の体制を克服しつつあります。民間労組の場合も遠からず、いまのような体制を続けることはできなくなるでしょう。

しかし、このようなことは、他動的に人から押しつけられてなされるべきものではありません。労働組合の財政的な戦力の拡大は、団体交渉力の強化、組織力の強化ときいてもきれない関係をもっています。その意味でも、財政面での人まかせと官僚主義・秘密主義を排除し、もっと財政問題に対する関心をふやすように努力し、この面からの労働組合の組織体制の強化を考えるべきです。

このためには、まず、労働組合の日常活動のなかで財政にたいして関心をもつように独自の宣伝活動を考慮し、各組合の大会でおこなわれる通り一ぺんの平面的な報告のあり方も改正するような工夫が必要です。どこの組合でも大会でなされる財政報告は、まったく味気ないもので、例の「何とかと何とかは異常ありません」「計算は公正に行なわれていることを報告します」といった技術的報告に終始しています。数字ばかり並べての報告では、一部の関心の高い会計技術屋?を除いてはきいていてもちっともおもしろくないし、第一わからないから「多

分これでいいのだろう」「異議なし、異議なし」となつてサーツと通つてしまひます。これではどうしても、財政に対して組合員が無関心になつてしまひます。だから、こういった空気を温床にして労働組合の資金融資とか、金の取扱ひもいきおいルーズになつてしまひます。会計報告や会計監査などは、もっと立体的な報告にできないものかとつねづね思ひます。会計報告は多少技術的になつても、会計監査には一工夫してもいいのではないかとおもひます。

たとえば同じ報告をするにしても、「三三三、三年間の会計の支出を見ると、教育活動に当てられた金は全体の経費の何%になつており、それは年々減つてゐる。この傾向は好ましいことではない」というふうにすべきです。さらに、組合の組織活動についてはどれだけの金が使われ、どういった効果が上げられたか。他の組合の闘争支援や連帯に費された金はどれだけで、一人平均どれ位になつてゐるか。活動費はどういう傾向を示してゐるか、闘争資金はいまどれだけになり、これは一人平均何日分の賃金にあたるか。それゆゑ、来年の教育活動、宣伝活動には最低でも組合費の〇%の費用を当てる必要がある、新しい闘争をふまえて闘争の資金をもつと積み立てる必要がある——といった点をもつと報告するというような監査報告こそ、労働組合にふさわしいとおもひます。もっと財政活動と組織活動は結びつけてとり組む必要があります。

また、直接財政問題ではありませんが、大会では資格審査報告があります。

資格審査委員が「大会代議員〇〇名中〇名が出席、大会の成立要件を満しているものと判断します」といへば、大会議長は「それでは規約第〇〇条により大会の成立を宣言します」とい

います。これにも何かと改善の余地があります。

たとえば、「きょうの大会には、何名の代議員が集まっている。代議員の平均年齢は〇〇歳となっており、昨年の大会代議員に比べて何歳若くなっている。これは——といった傾向を反映しているのではないだろうか。今日の大会には、また何人の女性が出席し、去年に比べて何名ふえている。代議員のなかには組合活動の専従者が何人いて、どういう職種の代表が何人いて、どの職場とどの職場の代議員が極端に少ない。だからこういう職場の労働者の意見が反映されにくい欠陥があるから、代議員は各職場の意見が十分反映されるように気をつけて運営してほしい」というかたちでの立体的な資格審査の報告というものが、労働組合にできないものだろうかと考えることがあります。

年に一回か二年に一回の大会ですから、代議員の調査表やアンケートなども配って集約整理して報告することを考え、会議が成立したかどうかよりも、どんな条件で成立しているかを全員が知って参加することが必要なのです。

労働者の素朴な感情を大切に

第五の分裂攻撃は、労働者＝組合員の素朴な感情を無視した引きまわし指導や、幹部活動家の水準でだけ考えた主観的な指導のなかに現われる矛盾を利用してかけられます。

つまり、労働者を生きた人間として正しく見つめた組合運営でなければならず、幹部・活動家の水準ではなく、中間層やおくられているといわれる労働者・一般組合員的水準でものを考え

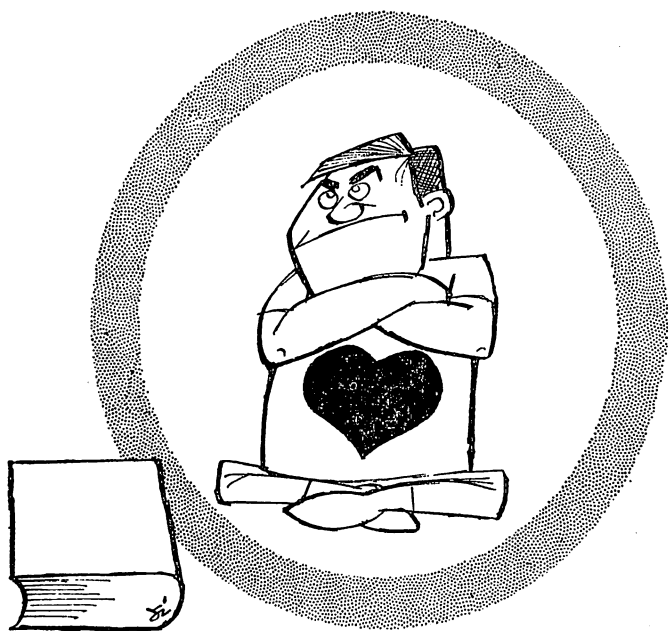
てゆくことがたいせつなのだとということです。

ある労組で「車掌と妻子ある運転士が仲良くなって妊娠した」という事件がおきました。会社はこれを解雇するといひ、この問題をめぐって執行委員会でも論議がなされましたが、強力な反対闘争をおこなうという結論を見出すことができませんでした。反対闘争を主張する人たちの意見としては、「女の子と仲良くなるということとは、ほかにもあることだし、これまでにもあった。しかし、これは本人が運転士として会社の業務をサボったり、会社との労働契約に違反して、無断欠勤したりしたわけではないのだから、道徳的にはわるいことかも知れないが、解雇されるといった理由のないことである。これは会社のゆきすぎであり、本人が組合活動家だから、これを排除しようとした不当労働行為なのだ」と主張しました。

この理論と主張は正しかったのですが、全体を一致させる意見にはなりませんでした。一般組合員の心の隅にある人間としての感情、労働者の清潔感、同じ仲間である彼女を犠牲者と考へての同情——こういったものが障害になったようです。また、よくあることですがこういう問題の処理に組合内部の対立はもろんのこと、会社のアカ攻撃や職制の介入などがからんできたときは、ますます正しい結論を出すことが困難になってきます。

前記の場合も組合執行部にたいする不信を増大させただけでなく、問題の解決をもネジまげる結果になりました。このため組合委員会では、執行部の提案した「一応解雇承認、再採用で職場復帰」の線でまとまらず、「組合としては反対闘争はしないが、『まもる会』をつくってなら、反対闘争をやることを認める」という結論を出しました。ところが、この結論は、組合

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す



労働者の素朴な感情を大切に

内部の対立をいよいよ大きくしました。このような中で、「まもる会」は、活動のなかで反幹部的傾向をおびてくることになりましたし、活動が進むなかで賛成・反対両者の対立は深くなりました。問題なのは、一般の労働者Ⅱ組合員は、どんな態度を示したかということです。

この事件は裁判闘争の結果、第一審では本人が勝ちました。しかし、組合員のなかにはこの勝利を喜び合い、それでは「一緒に職場にはいつて働こう」「職制と交渉しよう」といった空気は生まれなかったようです。組合員のなかでは、「ほほう、おもしろいことになった、会社は

などの推移や動向をたえず比較し、これを労働者に知らせて団結と努力の方向を示し、統一の強化に役立ててゆくことが必要です。

地方の組合にオルグにいつて、組合の要求と交渉の経過、会社の回答、主張などの状況把握のために、経営条件について組合幹部に質問することがあります。しかし、労働組合の幹部が、企業の動向や経営活動について一定の見解を持っていないことに会合うことは、そう珍しいことではありません。

「おもな株主は?」「知りません」「取引銀行は?」「よくわからないが多分——」「取引先は?」「業界は?」「市場占有率は?」「全然知らない」「株の値段は?」「会社の当面する主要経営計画は?」「さあ?」という状態です。そして最後には、「賃金というのは力関係で決まるんで、そんなの関係ないんじゃないですか」というものもあります。しかし、賃金が労働者階級と資本家階級の力関係でまるといふことは、会社の経営の条件とか経営の動向といったもの、あるいは会社の収支と現実の賃金が全く無関係に決定されるなどということではないと思います。

むしろ最近では、企業の外的な要素、賃上げの政治的な要素、賃金相場や労働力不足といった雇用状況、景気・不景気の動向などの社会的諸要素などの影響が大きくなり、結局は労働者階級と資本家階級の全体としての政治・経済・社会・思想といった総合的な階級的な力量と力の対決、力の相関関係のなかで決定されるのだということをしてるのであって、個々の賃金闘争をたたかい、企業ごとの賃金を決定するのに、経営内の条件は全く無視していいという

第3章 支配者のスクラムは強者を倒す

ことをさしているものではありません。

とくに、企業にたいする従属性のつよい多くの労働者は、企業の動向について強い関心をもち、これにたいして自分をまもり、被害を最小限にとどめたいと考えます。したがって、新聞ニュースや世間の噂にも敏感に反応します。たとえば、新聞の経済欄や雑誌などから、自分たちの会社がどこかの会社の系列下に入るのはないかと不安がり、業界に統合の動きなどが現われていることを知ると、組合委員会などでもかならず質問が出ます。とくに闘争時や新しい合理化などと関連して、問題提起がなされます。

これに対して、組合の幹部は「知りません」「さあ？」と首をかしげ、あとは「力関係、力関係」の一点ばりでいっさい考慮しない、全然関心を払わないというのでは、おくれたものも進んだものも、すべてを含んで闘争の大義名分を明確にして、要求のもとに結集することはできません。事実と数字を基礎にした反論とバクロ、このなかで一緒に考え、要求の正しさを再確認し、たたかってゆくことが重要です。このためにも、「有価証券報告書はあるか」「ない」「会社の貸借対照表をもらってこい」「それもない」では説得力を欠きます。労働組合としては日常から自分たちの会社に関係した新聞や雑誌の関係記事のスクラップぐらいは集めておくべきです。そうしておけば、かならず会社側の弱点や粗雑さをつくネタは出てきます。

こういう点の努力不足を資本の側から追及され、「ウチの組合幹部は会社のことについては故意に知ろうとしない。なんでも力で押し切ろうとしている」「やはり闘争至上主義といわれなくても仕方ない」「あれじゃ会社も出す気があっても、出せなくなるだろう」といった中傷と攻

撃をかけられたとき、一部の組合員を彼らの側に引き寄せられ、獲得される危険を自分たちで
つくり出すことになってしまいます。

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

私鉄中国労組中国鉄道支部勝山分会（第一組合）の四七名は、一九六九年秋に四五日間にわたるストライキをもって、勝山営業所配車係の安田正一を中心とする会社の差別待遇・差別人事に対決し、いまなおたたかいつづけています。

中鉄支部の組織は一九六七年会社の分裂政策により分裂してから約二年六ヵ月になります。

現在の組織人員は支部が四三〇名、第二組合三八〇名ですが、第二組合の三八〇名のなかには約一〇〇名の非常務員がおり、運転者・車掌の比率は支部が六五％をしめています。

どの分裂組合でもそうであるように、昇給、昇進、試験、勤務、賃金の差別が分裂政策の武器として利用され、労働者の生活・仕事の弱点にむけて集中されています。このなかで泣きながら負けていったもの、分裂させられていった仲間を、私たちはあまりにも多く知っています。私鉄バスの場合、賃金・諸手当、労働時間についての差別がおこなわれるほかに、車掌から運転士への登用、第二には歩のいい貸切バス、第一組合員にはガタガタ道の定期運行とい

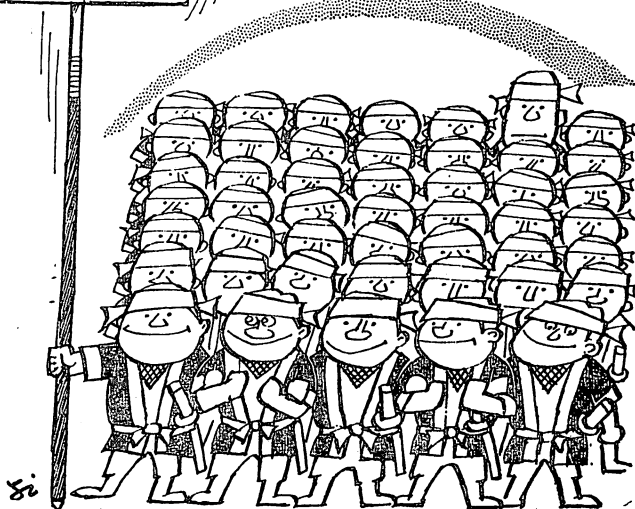
った担当車輛の決定や乗務系統をきめるさいの差別なども加えられます。

バス労働者の労働時間は産業別のたたかいの積み上げによって、所定労働時間は「八・七制」といわれる拘束八時間・実働七時間制となつていますから比較的短くきめられています。しかし、賃金が安いこととだき合つて、時間外労働が多く慢性になっていますから、実際の労働時間は非常にながいのが特徴です。したがつて、「走らなければ金にならない」「走るなら同じに走つても歩のいい仕事につきたい」という心理はみんながもっているのです。

中鉄支部でも、このような差別攻撃をうけながら、きびしいたたかいを、二年六ヵ月にわたつて続けてきました。そして、このたたかいをとおして、仲間たちは合理化政策と分裂の結びつきを自覚し、分裂が資本の攻撃であることを知つてきました。たたかひのなかで「まあまあ主義」や「話しあい統一」を乗りこえて差別とたたかひ、分裂政策と対決して「要求での統一」「たたかひの結果としての統一」をめざす氣風が組織のなかに定着してきました。

中鉄バスの全職場では連日あらゆる機会をとらえての分裂・差別がおこなわれてきました。運転者に対しては、(イ)新車のバスは、ほとんど第二組合の者だけにやる。(ロ)貸切や定期の仕事でも手当の多くつく仕事は、第二組合員にやらせるため、収入差が大きく一ヵ月一万から一万五〇〇〇円にもなる。(ハ)小さな事故でも私鉄の組合員なら過大に処分するとおどかし、第二組合に入れと恩を売るが、第二組合員なら不問にする。(ニ)何年も前にあつた解決済みの不祥事件をもち出して第二組合に入るように強迫する。(ホ)日常あらゆる面にわたり、差別的態度で、冷遇してくる。

差別 撤廃



差別撤廃へ立ちあがった四十七士

車掌には、(イ)車掌から運転者への登用試験も第二組合員を全員合格させ、私鉄の組合員は不合格にし、それがつらくて第二組合に入れば、すぐ運転者にする。(ロ)整備員への登用試験も第二組合員なら入社間もない者でも全員合格させるが、私鉄の車掌なら勤続が長くまじめな者でも今日までに一人も合格させない。第二組合員には予想問題をあらかじめ知らせる。数少ない第二の車掌のほとんどは、転職しないために第二組合に行った者である。(ハ)事務員試験も第二組合員なら全員合格させるが、私鉄の組合員は、合格させてから強制的に第二組合に入れる。

(三)車掌寮のテレビも全員が第二組合に入ることとを条件に「カラーテレビ」をそなえ付けたが、その他の寮では、古い白黒テレビで設備も悪い。

事務員・ガイド・整備員には、(イ)事務員はほとんどが第二組合員ですが、所長などのきびしい圧力のため仕事がいにくく、いやいやバス労(第二組合)に脱落していったのですが支部で頑張っている者もある。(ロ)ガイドの場合は、津山、総社の営業所のガイド全員が私鉄の仲間のため会社も手が出ないようである。しかし、本社のガイドには仕事面から強迫します。このため泣き泣き第二組合に入っているものもある状態。よくあることですが、ガイドに対して第二組合の運転者が仕事中心やがらせをする。(ハ)整備員に対しては将来の立身出世をえさに、圧力をかけてくる。新入社の整備員を本採用する場合、第二組合に入ることと同意すれば規定通り行なうが、私鉄の組合に入ればなかなか本採用にせざいやがらせをする――。

ところでこのような苦難を聞いていっている中国支部所属の勝山分会は岡山県の北部にあり、岡山から八〇キロ、バスで約二時間もかかる支部のなかの最も遠い分会です。清流にめぐまれた静かな田舎町は、保守的な地方だけに組合運動の意識も低い、低調だといわれていたようです。分裂当時、組合幹部まで、勝山分会は「全員第二組合へゆくのではないか」と心配したといっています。いまこの分会は、現在四七名、ここでは第二組合を増加させるために千田所長、安田運行管理者らによって、勤務・時間外差別、いやがらせがつづけられてきました。

執行部も春闘などの交渉でその実態を明るみに出し、組合員が千田所長、安田運転係の不当差別に対してどれほど強い不満をもって働いているかを伝え、一方で差別で苦しめながら、会

社の都合の良いことには協力せよと言われても無理である、差別をしないという約束ができるのかと、会社の考えを正し、いったんは会社も所長会議などで善処すると約束してきたという経過があります。しかし依然として執拗に差別はつづき、今後差別がおこなわれなくなるという気配さえ感じられないという状態です。

組合はつぎのように報告しています。

「……千田所長は、何事につけ、御用組合育成を基本にしており、御用組合の若い者が暴力を振っても不問にし、支部の組合員の場合は、一寸したことでも警察に訴え厳重に処分するように会社の意思を伝えるなど、全くひどいものがあります。寮生に対する扱いも、親替わりの所長としてあるまじきものがあり、御用組合員なら、どんな暴力をふるう者でも寮に入れ、御用組合から支部に復帰した者に対しては、御用組合員当時は不問にしていた問題を取りあげ、ついに退職させるなどあらゆるいやがらせをしております。支部組合員の家族慰安会が千田所長のもとで行なわれましたが、全く冷遇そのもので、千田所長は始めから終わりまで別行動をとり家族全員から非難されました。その他数えあげればきりがありません。精神的なものまで含めて営業所全体が差別であふれています。この差別に耐えきれず二回も車掌全員が退職しました」

しかし、こらえにこらえてきた労働者の怒りは、ついに爆発し、たたかいの火ぶたが切られたのです。全組合員は一〇月一三日以後解決まで安田の業務指示を拒否して、二四時間ストにはいる戦術を設定しました。会社は最初の三日は安田を配車業務につかせませんでした、そ

の後は故意に安田に業務指示をさせ、二四時間ストを続けさせる一方、ロックアウトを予告し、一〇日をへた一〇月二七日から勝山分会全員にロックアウトを実施し、職場からの締め出しをはかり、闘争本部の前に鉄条網をはりめぐらして対決の態度を打ち出してきました。

勝山分会四七名は、「忠臣蔵の四十七士」のように一糸乱れぬ団結を固め、一〇月二七日からアルバイトをつづけ、四五日間頑張りつづけたのです。ハンドルやパンチをにぎる手で、慣れない土木工事や山林の下刈り、製材所の手伝いをつづけました。プロの仲間が「万一事故をおこしては——」の配慮からハンドルをもつ仕事ではなく、このような仕事を続ける苦労はきびしいものでした。

会社は団交でも証拠をつきつけられなければ、いやがらせや差別の事実を一切知らぬ存ぜぬとシラを切り、否定できない数字を示されると、「差別意志はなかったが、結果はそうなった」とうそぶき、労使合同調査の提案も必要ないと拒否しました。これに対して、中鉄支部は勝山闘争の支援戦術として公休出勤拒否、他営業所への助勤を拒否してたたかいました。

このなかで「安田がダイヤを組まなければ、ストにはなりません」という市民への訴えがつづけられ、三〇項目にわたる差別の実情がつぶさに市民の前にバクロされました。

勝山を中心とする真庭郡労協も、市教組の差別賃金問題を合わせ、社共両党、解放同盟、郡労協加盟組合で共闘会議を結成し、抗議行動を勝山営業所所長にむけて組織しました。この抗議デモは、勝山市始まって以来のものとして大きな反響を呼びました。さらに運行管理者の運輸規則違反問題を迫及するため、広島陸運局に黒田、矢山国会議員と県交運の代表者が調査の

要請をおこなったのでした。

あくどい差別の実態を刻明に記録

組合のたたかいは粘りつよいものでした。「要求貫徹のときがスト中止のとき」という決意は、全組合員のなかにみちあふれていました。組合員の一人ひとり、弱い者が強いものに勝つための方法は粘ること以外にないこと——ベトナムのように、ということを行行動のなかで示していったのです。

しかも大切なことは、対外宣伝の重要な武器になり、市民や利用者の支持をつくり上げ、団体交渉での攻撃の武器となり、仲間の怒りを結集してゆく大きな原動力となった差別人事と待遇の実態調査とその資料が四七名の勝山分会の組合員の手によって集められ、つくられたという事です。四七名の仲間たちは怒りを押え、エンピツをかむおもいで書きつづり、事実をしゃべり記録をつくったのです。

このたたかいは先頭にたった名もない分会長や幹部の人たちは、もつとも優れたオルガナイザー（組織者）としての任務を果たしています。団体交渉の場でも、宣伝戦にあたっても、効果的な武器となるものは事実と数字に裏づけられた情報であること、とくに差別人事・待遇に反対する闘争の唯一最大の武器は、仲間たち一人ひとりの怒りと事実と数字による主張の裏づけであるといういままでのすべてのたたかいの教訓と、この指導と四七名の行動は符節を合わせるように一致していました。

この四十七士の手による手製の武器は、まず勝山分会の組合員の実取賃金の大きな支えになっている時間外手当が、どのように悪質な配車保安田正一Ⅱ分裂の功労者である第二組合員の職制の手で差別されたか、なぜ一組と二組で一万円も一万五〇〇〇円も差別があるのかを明らかにしました。

次の表（二九八頁参照）が示しているように、第一組合は平均約二七時間、第二組合は四五時間になり、これが手当に直結し、実収の差別になっていることが明らかにされたのです。さらに、組合員の手でつくられた報告書は、これがどんな理由でつくられた差別であるかを明らかにしていったのです。

△中鉄バス株式会社勝山営業所における差別の実態▽

一、貸切差別について

（注 Mは運転士・Cは車掌の略称）

(イ) 支部の運転者の場合は指名の申し入れがあっても、指名は受けていないとか、ダイヤの都合でどうにもならなかったとかまた、そんなことは聞いていないといって、すべてバス労働者を貸切に行かせる。

(ロ) 支部貸切Mには労組関係とか、学生とか近距離の分の悪い貸切だけを行かせる。

(ハ) 土曜、日曜には貸切があるのはわかっていながら、支部の貸切Mは泊りダイヤに入れそのかわりにバス労Mを貸切に乗せる。

(ニ) 最近バス労に脱落した定期の運転者を貸切に乗せたり長距離貸切に行かせるなど、支部貸切Mがおりながら貸切に乗せず、バス労の貸切Mだけでなく定期のMまで貸切に乗

せる。

(ホ) バス労の貸切Mは何回も貸切に行くが、支部の貸切Mにはたまにしか貸切に乗せない。
(ヘ) 貸切予備者が支部にもバス労にもおり、バス労はたびたび貸切にのせるが、支部の貸切予備者はほとんど貸切に乗せない。

(ト) 車掌については、支部Cの中には分裂以前から貸切専門で単独車掌のできる者が三人程おりながら、現在ほとんど貸切に乗せず、バス労車掌は入社間もなく定期の停留所さえよくわからないような頃から貸切に乗せるなど、ほとんどの者を貸切に使う。

二、ダイヤ差別について

(イ) 運転係で何日には貸切が何台あると前もって知っているので、前々から計算して当日早上りで引き続いて貸切に行けるようなダイヤを組んでいる。一週間の間に早上り遅出にコブをつけ、時間外が出るように計画している。

(ロ) バス労組合員には貸切のないときでも何か雑用をこしらえて時間外をさせているのに、支部の組合員に対しては何かする事があればバス労と同じようにしてもよいと申し入れても、一度も同じ取扱いをしたことはない。

(ハ) B時間外手当のつくダイヤは、バス労をできるだけ行かせるため、ダイヤが細かい。

(ニ) 昭和四四年一月から六月の間の支部、バス労両組合員の時間外の表を別途提出するが、時間外差別は目にあまる。さらにこの外B時間についても、大きな差がある。

表 1

世帯名	家族人数	時間外時間 (時間)
森田	1	10
浮初	1	15
西駒	1	25
米村	1	60
植高	1	80
磯原	1	60
森西	1	40
長山	1	30
小山	1	15
横山	1	30
川杉	1	10
井本	2	45
上原	2	40
村和	2	50
岡本	2	45
橘定	2	50
井山	2	35
田松	2	30
松岡	2	30
岡谷	2	30
田口	2	45
マロ	2	10
藤本	3	60
伴本	3	45
岡森	3	40
森	3	35

⑤

- (1) この表は、各人の一ヶ月当り時間外時間数「グラフ」です。
- (2) 時間外一時間当りの賃金は
多い者—— 350円
少ない者—— 150円
- (3) この「グラフ」は54年6月分のみですが過去2年余り毎月これと同じ差別が行なわれています。

(1) この表は、各人の一ヶ月当り
時間外的时间数「グラフ」です。

(2) 時間外一時間当りの賃金は
多い者—— 350円
少ない者—— 150円

(3) この「グラフ」はS44年6月分
のみですが過去2年余り毎月
これと同じ差別が行なわれて
います。

[illegible]

さらに安田正一が日常どんな態度・行動をし、労働者に接しているかをあつめました。そのおもな記録だけでも次のようにひどいものです。

(一) 安田正一は営業所車輛事務所の中で次のごとき発言を多数のなかでしている。

「森本守、奥田、杉本は『三にたらぬやつだ。ゼニにならぬ』と罵倒。

「わしはひとはだぬげばヤクザだ。あいつらの二人や三人は、他の者を使ってもやつつけてやる」。

(二) 安田正一は、森本運転士に対しても「手加減してやる」とおどす。

今年の二月頃、森本運転士が延助泊りの朝、〇六二九号車のエンジンをかけようとしたが、かからないので植本運転士に引張ってもらったが、そのときアクセルロットがこわれて、エンジンが充分ふかず、ぼつぼつ湯原まで帰り別の定期で勝山まで帰ってきた。

勝山の車庫で朝の点検用紙に記入していたら、安田正一が「どこで書いているのか、ここで書くようになっておるまいが」といったので、森本運転士が「用紙を忘れていったので今書いている。ここで書いてはいけないのか、わしも朝エンジンがかからず、故障車を一生懸命になって帰って来たのだ」といったら、安田正一が「何、お前はわしに口答えするのか。これからはお前に対して手加減してやる、お前は『三にたらぬ』やつだ、徹底的にやつつけてやる」といった事実がある。

(三) 安田正一は支部の組合員に対しては、朝の点呼のとき返事をしない。

美納ガイド、矢谷ガイドが運転係の部屋に入り朝の挨拶をした。美納君には返事もしな

い。安田正一は、矢谷君にたいしてはニコニコして挨拶した。

吉村ガイドが同じく安田正一に挨拶したが、返事がないので二回、三回と挨拶したらようやく小さな声で返事があった。

支部の組合員が挨拶しても下を向いたり横を向いたままで、全く相手にしない態度であり返事もろくにしないため、点呼をするのがたいぎだと、ほとんどの者がいつている。

(四) 長森車掌が支部に復帰したとき、安田がおどかしている。

一月一〇日頃、長森車掌が支部に復帰するという問題があったとき、安田正一と岸が呼んで特に安田が「支部に帰るのなら帰ってみろ、これからは、徹底的にやっつけてやる、お前が自分で墓穴を掘る気なら支部に行け」とおどかした。

この件で千田所長に交渉し注意することを要望したら、そのあとで、安田正一は森本支部委員をおどかしている。

安田正一が森本支部委員を呼び「お前は大へいなことをたれまわる。わしは何も言っていない。これからは徹底的にやっつけてやる、よう覚えておれ」とおどかしたので、森本支部委員が「何をやってやるというのか」というと、安田正一は「何でもよい、徹底的にヤッテヤル」といった。

安田正一だけでなく、その他の職制の差別についても事実があつめられました。

(一) 岡田助役の差別性について

岡田助役は勤務取扱いの記入を度々間違える(バス労には有利に、支部には不利に)ので、

支部の横山運転士が注意するとあやまりの点を修正しながら「そんな事ばかりいっておれば自分で自分の首をしめるような事になるよ」と暗に何か損をさせることをほのめかす。

岡田助役はバス労控室であるバス労運転士の質問に答えて「この間の掃除の時間は支部の者がめんどうなことをいうから、日を替えてつけてやるから、皆んなにはええあんばい言っておけ」といった。

(二) 浮森運転士が七月四日一八時三〇分頃岡田助役に電話したついでに差別の問題について話したとき、岡田助役は「バス労は仕事に協力するので支部と差別するのは当り前である」と言ったので支部も協力しているという、岡田助役は「社長がバス労は仕事に協力してくれると思っけていても、支部が協力してくれるとは思っけていない」と言ったので、浮森運転士はそれでは二人で社長に会って話をしよう、差別するのは間違いだと言張して終わったことがあるが、このように岡田助役も差別するのがあたり前だと考えているのだ。差別事件について他にも多くの事例があつめられています。

(三) 支部宇山運転士に対する差別扱い

宇山運転士が神田食堂に入ったところ、バス労の運転士の先輩がいて無理に酒をすすめられ、やむなく少量のんだことを理由に車輛降格の処罰を受けたが、バス労村上運転士は勤務後とはいえ安全期間中泥酔して自家用車を使い田んぼの中へつつ込み、集まった人からバスの運転士がと非難された事件があった。そのあくる日の勤務は貸切になっておりながら出勤せず、バス労高橋運転士が代わりに配車場所までもっていくということがあるながら、不問

になつてゐる。

(二) 三月二十六日 車掌に対する貸切差別——点呼をとるとき岡田助役に対して「明日久世——岡山の貸切があるでしょう」と聞いたら、そばに来ていた村上觀光係が「明日の貸切は浮森さんだけで君は指名されていない」といいながら、一七時四〇分に帰ってみると、朝の言葉とことなり大倉泊りを別の者に行かせ黒木車掌を指名通り貸切に行かせた。

(三) 九月三日 不当な勤務扱い——二六ダイヤの大倉泊りの浮森運転士を勝手に早上りさせ、バス労運転士の井原を梨瀬専ぞく上りのあと、浮森運転士の代行をさせ、浮森を早引扱いにしている。

(四) 杉本運転士に対する差別（配車、ダイヤ、その他）

杉本運転士は三四年入社でありいま二六五七を使っているが、同クラスよりあとの者がほとんど良い車にのっている。

ダイヤ差別は、毎月の時間外手当の表を見ればよくわかる。

業務上事故も公傷扱いしていない 八月一三日関金の花火のときけがをしたため二八日休む。前半は公傷扱いしないで話をつけるため、その間一四日間年休で休み、そのあと抗議してあと一四日間は公傷扱いにしたがこれをどのように考えるべきか。

(五) 支部車掌を貸切に乗せず差別している

支部の黒木、森の車掌は分裂前から貸切の単独乗務車掌としてお客からも好評であったが、分裂後はほとんど貸切に行かせない。

このような報告がぞくぞく続きます。第二組合車掌を優遇する差別、ガイドに対する差別、第一組合員にたいする精神的いやがらせなど、三〇近い事例があげられました。

ストをふくむ長期のたたかいへ発展

勝山の仲間たちの粘りづよいたたかいは、一ヵ月をこえて続けられるなかで、「勝山の仲間たちを孤立させるな」「全面ストライキに入れ」「俺たちにはなにもやらせない気か」といった声がしだいに高まってきました。組合は自力で最大限にたたかうという基本方針を変更したわけではなかったのですが、私鉄中国や私鉄総連本部に事情を報告し、その支援と指導を受け、さらに戦力を拡大することを決定したのです。スト突入一ヵ月、いくら粘りづよくたたかうことを心に期していても、交通労働者の一ヵ月のストライキは、利用者の批判のまえに立ち、動いているものを止めるストライキだけに苦しく、多くの試練がまっています。

組合幹部も、この勝山のたたかいを、どうして全体のたたかいとして広げ、資本の分裂と差別のたたかいに転換の契機をつくるような打撃をあたえるかについて考えていました。もはや闘争がここまできて幹部交渉や話し合い解決の余地がないこともよく知っていました。

第二組合が、自分たちの組合のもっとも重要な戦闘力である安田正一を勝山の職場から追い出すか、配車の仕事をやめさせよという要求は、勝山の第二組合に解散を命ずることと同じだとして、会社は圧力をかけていることも知っています。勝山いがい労働者を立ち上げらすとしても、「勝山はかわいそうだから放っておけない」「勝山を助けてやろう」では勝山のように

長期に、同一の方法ではたたかえないことを知っていました。

なにを中心的な要求として中鉄バスの全体の労働者をたたかいに参加させるかで検討がつかまりました。その結果、いままで各分会でたたかわれてきた差別と分裂政策にたいする経過とその成果を検討し、おもな分会の成果は全体の要求として確認させ、全組合員の差別に関する要求と勝山分会の要求をあらためて集約し、会社につぎつけました。

同時に組合は、一二月四日二四時間スト、一二月七・八日四八時間ストをもって全組合員の決起をよびかけたのです。要求はつぎのように決定され、私鉄総連・私鉄中国本部・単組の共同要求としてつきつけられました。

△今次争議解決に関する共同要求▽

一 △均等待遇の原則▽ 会社は従業員の組合所属によって、賃金、労働時間、時間外労働、新車配分、貸切乗務、事故のとり扱いと処分、登用などの労働条件その他の待遇について差別しないこと。

二 △貸切乗務と時間外労働の差別▽ 会社は各営業所ごとに、各人の貸切業務の回数、内容、並びに定期ダイヤ勤務の均衡をはかり、一ヵ月当り時間外労働時間の平均化に努め、その内容を組合員に公開すること。

三 △事故のとり扱いと、処分の公正化▽ 会社は運転事故など、懲戒処分の公正をはかること。

四 △登用の差別撤廃▽ 車掌から運転士、整備員、事務員などへの登用は公正を期し、そ

の試験結果は組合委員長に内示すること。

五 △勝山営業所の運営▽ 勝山営業所ではとくに、今回の係争の経過を考慮し、勤務時間、運行路線の決定、代務、ダイヤ外勤務などの平均化に慎重を期し、ふたたび今回のごとき不祥事がおきないよう措置することを確約すること。

六 △寮運営について▽ 寮運営は、労働基準法第九四条によりこれを点検して、私生活の自由を尊重し長原問題をふくめ、自治会代表の意見をきき善処すること。

七 △安田技術係の処置▽ 当面の処置として、安田技術係がダイヤを組まないこと。

要求書は三者の連名で提出され、私鉄総連は現地に長谷部中央執行委員を常駐させることを決定しました。中鉄バスの労働者は、新しい要求を中心に組合大会を開き、強力な意思結集をおこなって、一月二八日正午まで時限ストライキ、一月三〇日二四時間ストライキ、二月四日二四時間ストライキをつづけました。この間、一月二三日動力車労組を皮切りに、連日友誼組合の抗議がつづけられました。

会社の巻返しに再び怒り爆発

一月三〇日のストライキをまえにして、会社はやつとホンネをはき出し、安田のとり扱いをのぞいて他の要求では譲歩するが、安田問題は意地でもゆずれないと言明しました。団体交渉は、私鉄総連本部の力徳副委員長を責任者として、精力的につづけられました。

そしてついに二月六日夜、会社は安田技術係の処置について譲ったのです。会社の人事間

題であり、第二組合との関連もあるからとして、「その取り扱いを神吉常務取締役と長谷部私鉄総連中央執行委員に一任する」ことを提案してきました。内容は「安田を配車の仕事から他の仕事に替えさせる」というものであり、「その最終的な取り扱いが支部の委員長の了解をうる」というものでした。

組合の要求書は、安田問題を前記のように修正したほか、協定書として書き改められ、覚書と労働協約要求のとり扱いを加えて調印されたのです。

労働協約改訂問題については、「労働協約については、一月一五日頃を目途にして双方解決に努力する。止むを得ず解決に至らない場合でも、一月二〇日までは解決すること。交渉には私鉄総連も参加して解決に努力する」ということになりました。

△今次争議解決に関する覚書▽

(1) 本文(一)項に関するもの

イ 公開とは希望により閲覧させることである。

ロ 業務指示を断わる場合の理由書については、検討の上実施する。

ハ 貸切指名に関し、うたがいがある場合は合同調査を行なう。

ニ その他差別をなくするために必要な対策があれば実施する。

(2) 本文(四)項に関するもの

組合の必要に応じて会社は登用の経過と結果を委員長に説明する。

(3) 本文(六)項に関するもの

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す

会社は勝山営業所長原車掌から、今後暴力事件があった場合には退職する旨の誓約書を取り、組合に明示する。

なお、事件が発生した場合はただちに退寮させると同時に懲戒解雇を行なう目的をもって所定の手続をとる。

昭和四四年一二月六日

中鉄バス株式会社

社長

藤田正蔵

私鉄中国地方労働組合中鉄支部

執行委員長

磯島康夫

労働協約闘争の交渉も一段落をつげ、会社の差別闘争は終始符を打たれるかにおもわれまし
た。闘争の勝利感のなかで第一組合への復帰工作も進んだのです。

ところが一月になって、全組合員の怒りを爆発させるような事態が発表されたのです。会社
は安田を組合との約束どおり、「配車の仕事をやめさせるが、勝山で事務助役の職につける」
というのです。これは五二日の長期にわたって、ボイコット闘争を続けてきた勝山分会の仲間
たちにとっては、たえられないことです。「話についてはなかったのか」「総連はな
にをしていたんだ」「こともあろうに、安田が昇格して事務助役とはなんだ」という怒りと私
鉄総連や幹部への不信となって爆発しました。

総連オルグと常務との交渉では、「会社がことによったら安田を動かすためには仕事をかえ

ること、このために昇格させなければならぬことがあるかも知れない」という意思表示があったそうですが、私鉄オルグはつよくこれに反発し、「そのような事態がおきたときは、単組の委員長と協議してきめること」を了解しあったということです。よくあることです。闘争妥結のあと、第二組合がきびしくこれを突き上げ、会社内部のハト派とタカ派の対立が激しくなり、まき返しがおこなわれたのであろうといわれています。会社は安田の人事を強行し、ふたたび組合は闘争の準備に入っています。

このように、組合分裂と結びついた差別人事に対するたたかいは、きびしい試練のなかでたたかいつづけられます。このようなたたかいのなかでは、生存権要求と人間的自覚に支えられた粘りづよい闘争がなによりも必要であることを教えています。合理化がますます厳しくなり、差別や人事にかんする闘争がより重要になっています。組織統一へむけてのたたかひもこの問題をさてとおることはできません。

分裂から統一へのたたかひの教訓

激しい分裂攻撃のなかでたたかた多くの組合の経験は、分裂策動へのたたかひと分裂から統一へのたたかひについて貴重な教訓を残してくれました。これはたんにいま分裂している労働組合にとっての教訓であるばかりでなく、統一を保っている組合の団結強化と正しい組合運営を示唆するものとして貴重です。

- (1) 分裂策動に気づいたときは、ただちにその実態を全組合員のまえに明らかにし、全員を

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す

緊張させ、その理非曲直を明確にして組織全体に公表すべきです。幹部のかけ引きや「政治的解決」によるべきではありません。そうしない限り、分裂が攻撃としてしかけられ、資本の援助と職制と分裂主義者・出世主義者が一体となり、旧組合幹部、別動隊としての同盟およびその系列組合、官憲弾圧など利用できる一切のものを利用して立ちむかつてくる資本の分裂に對抗し、被害を最小限に食いどめることは不可能です。中途半端な妥協や和解や「政治的解決」は、あくまでさけるべきです。

(2) 分裂攻撃への対抗策には、かならず周辺の労働組合の協力、産業別全国組合の共闘の力を全面的に動員し、集中的に対抗すべきです。分裂攻撃をあびている組合の仲間たちが、地域や産業別の労働者の意見やたかいたかの方をきいたり見たりして、自分たちの行動について考え、分裂主義者のあり方を判断するための材料を提供すべきです。とくに分裂攻撃を受けてたたかっている仲間たちの直接的な支援を重視すべきです。

(3) 分裂政策とたたかい統一をかちとってゆくためには、労働組合がどんなに苦しくともいかに少数になっても、組合員とすべての労働者の権利をまもり、労働条件を引きあげ、職場を民主化してゆくたたたかいたかいたか強め、労働組合としての基本的任務を遂行する以外に統一のための条件をつくり出すことはできません。

このために、弾圧や差別について日常的な学習を強化し、個々の差別や分裂政策にきびしく対決する必要があります。ストライキの参加日数を欠勤扱いとして賃金・臨時給を差別したり、ちょっとした労働者の不注意やミスにいいがかりをつけ刑事弾圧や懲戒の対象とし、活動

家や組合員の不当な配置転換をおこなってくるなどの方法がとられますが、このような差別や弾圧にたいして組合員の一人ひとりがこれを排除する意識を育てることと、その場でたたかいの拠点をつくり、集中的に対決することが重要です。

(4) 分裂攻撃にたいして全組合の組織をあげて対決したたかうときは、かならず分裂はとまり組織は安定し、統一が進みます。分裂が出たといつて組合が後退し、たたかうことをあきらめれば組織も停滞し組合は御用化し、組合は形だけのものとなります。労働組合員の数と組合のもっている影響力・組織力は別なものです。いかに組合員の数が少なくなっても、全体の労働者階級との結合強化・統一行動の強化に力をつくすべきです。「組合が分裂しているから」「少数派になってしまったから」といって、春闘をあきらめたり、産業別労働組合の統一行動や統一闘争をあきらめた組合で、組織の拡大やたたかう統一に成功した例はありません。少数であっても労働組合として掲げるべき要求は高く掲げ、全労働者によびかけ、第二組合の労働者にも働きかけるべきです。第二組合員が自分たちの組合にたいし、「うちの組合も要求のために奮闘すべきだ」と働きかける力をおこす刺激をあたえ、職場からの統一行動をつみ上げる努力をたゆみなく続けるべきです。

どんな少数でも、全国的な統一行動や地域労働者の統一行動にはかならず参加し、「自分たちは職場ではいま少数でもこんな多くの仲間と団結している。たたかいのなかで、かならず彼らをとり返そう」という気構えが身体でもって考えられる機会をつくるべきです。また、ストライキや抗議の機会を利用し、全組合員が一堂にあつまり話しあえる機会をできるだけふや

し、「自分の職場では俺たちは少数だが、会社のなかでもこんなに多くの仲間たちがたたかっている」ことをつねに知ることを通じ、勇気を出し鼓舞しあつてたかうべきです。

組合が分裂するときは、短時間でわれますが、たたかう統一を勝ちとるには五年も一〇年も長いたたかいの期間を必要とします。そしてこの統一は、会社側——分裂攻撃をしかけた方が、「組合が分裂しては会社が損だ」「組合が二つあるため、団交も二回ずつやり、ストライキも往復ビンタで二度ずつやられる。そんなはずではなかったのに——」とおもう状態が生まれない限り不可能です。

(5) 統一は労働者にとって、いつも何ものかの獲得をめざしてたたかうためのものです。労働組合は、何でも統一してさえおればいいというものではありません。たとえば、組合が分裂し差別され、苦しいたたかいをやっていくなかで、会社の労務担当が変わり「統一してくれなきゃ、会社も困る」と働きかけられ、その仲介で統一した例もあります。しかし、このような統一がおこなわれる多くの場合の条件は、「おたがいに上級組織を脱退し、無条件で統一することとされます。いわゆる「ハダカ統一」です。

統一の結果、その功労者たちは係長・課長にバッテキ、第一組合の活動家はポイ、ポイとゴミをすてられるように配転や「島流し」転勤にされます。もう上級組織との結合は破られ地域の組合と絶縁した労働組合では、抵抗する力を失っています。次第に骨を抜かれ、ついに労働組合は会社の思うつぼの「企業内封じ込め」の「従業員集団」になり、「統一はしたが、労働者の利益はまもられない」組合になる例も少なくありません。このような組合が労資協調主義

と対決し、體質改善のたたかいに成功して、ふたたび産業別組合のたたかう統一をちとるには、長いきびしいたたかいが必要になります。

「まあまあ統一」「ハダカ統一」とは妥協なくたたかうべきです。

「できるだけ、すべての人をふくむ統一、時には一部の幹部に反対してでも統一、いかなるときでも職場労働者との階級的統一——」これが私たちのほんとうの統一です。

(6) 統一のたたかいを成功させるためには、第二組合幹部、とくに主謀者となっている分裂主義者——出世主義者・利己主義者たちと一般組合員を区別し、これをわけてたたかうべきです。統一のたたかいのなかでは、事実と数字、たたかいの経験や事例をもって、くりかえし粘りつよく資本のねらいや陰謀と分裂主義者・出世主義者の役割、行動を徹底的にバクロし、全労働者のなかに明らかにすべきです。しかし、たいへん困難で時間をかけての努力を必要とすることですが、第二組合員はその幹部と区別し、これを仲間や友人としてあつかい、慈母の態度で接すべきです。

福島交通の仲間たちは、第二組合の幹部と組合員を「敵前逃亡者」と「捕虜」との関係として区別しました。敵前逃亡者とは階級闘争という戦争のただなかで、仲間を裏切り敵に走り、こちらにむかって先頭にたつて攻撃をしかけてくる奴です。このたたかいに勝てば、しかるべき榮譽を受け出世のコースを歩むが、たたかいに敗れば葬り去られる立場にあります。

これに対して捕虜は戦闘の最中に傷つき倒れ、人事不省になっていたところを敵につかまえられ連れ去られ、味方のもとに帰ろうとしても帰るに帰れず、敵の手中で訓練をほどこされ

戦力として利用されている仲間です。

統一のたたかいは、この捕虜となつてゐる仲間の心の隅にある労働者としての本性を信じ、これに働きかけ、その火をもやし、これに正しい方向をあたえる事業なのです。その原動力が第一組合の働きかけであり、存在そのものです。したがって、最近よくある例ですが、資本の手による総評系の産業別組合からの脱退——組合御用化の攻撃に対して、「統一が大切だから」として、アレヨ、アレヨでその脱退を見送り、丸がかえでもってゆかれてしまうというようなやり方は誤りといわねばなりません。総評を中心に産別・地域の労働者が集中的に対決し「ときには一部幹部に反対してでも」統一のたたかひにとり組み、つぎのたたかひへの拠点をつくるのが大切です。そうでなければ上級組織がなんのためにあるかわかりません。いまは、産業別全国組合の役割と任務とは何であるかが、こうした点でもとわれているときであるとおもいます。

長いたたかひをつづけている日本ロールの労働者たちが、第二組合の仲間を「ニーコー」「イヌ」「裏切り」といいたい憎しみをこえ、スト破りと非難したい衝動を押え、毎朝「就労者のみなさん」とよびかけ、「就労者」を「労働者」にするたたかひの先進的な役割を自分たちのなかに見出そうと努力していることは、教訓的なたたかひだとおもいます。

かつて、統一のたたかひについて、「日本の労働組合は自分たちの仲間をふやす喜びを知らない。仲間を一人ひとり獲得し、ふやしてゆくことは何と楽しいことではないか」といったフランスの一組合活動家の言葉を感銘ふかきました。

(7) 「第一組合は正しい」という言葉だけで統一はできない。職場闘争を重視し、五人組、一〇人組の小単位組織をつくり、職場の実状、個々の職場の組合員の配置、職制の体質と政策、第二組合の性格、影響などを充分に考慮し対策を立てるべきです。とくに、分裂している組合では「組合員〇名に一名の職場委員をおく」といった画一的な活動家の配置を絶対さけるべきです。

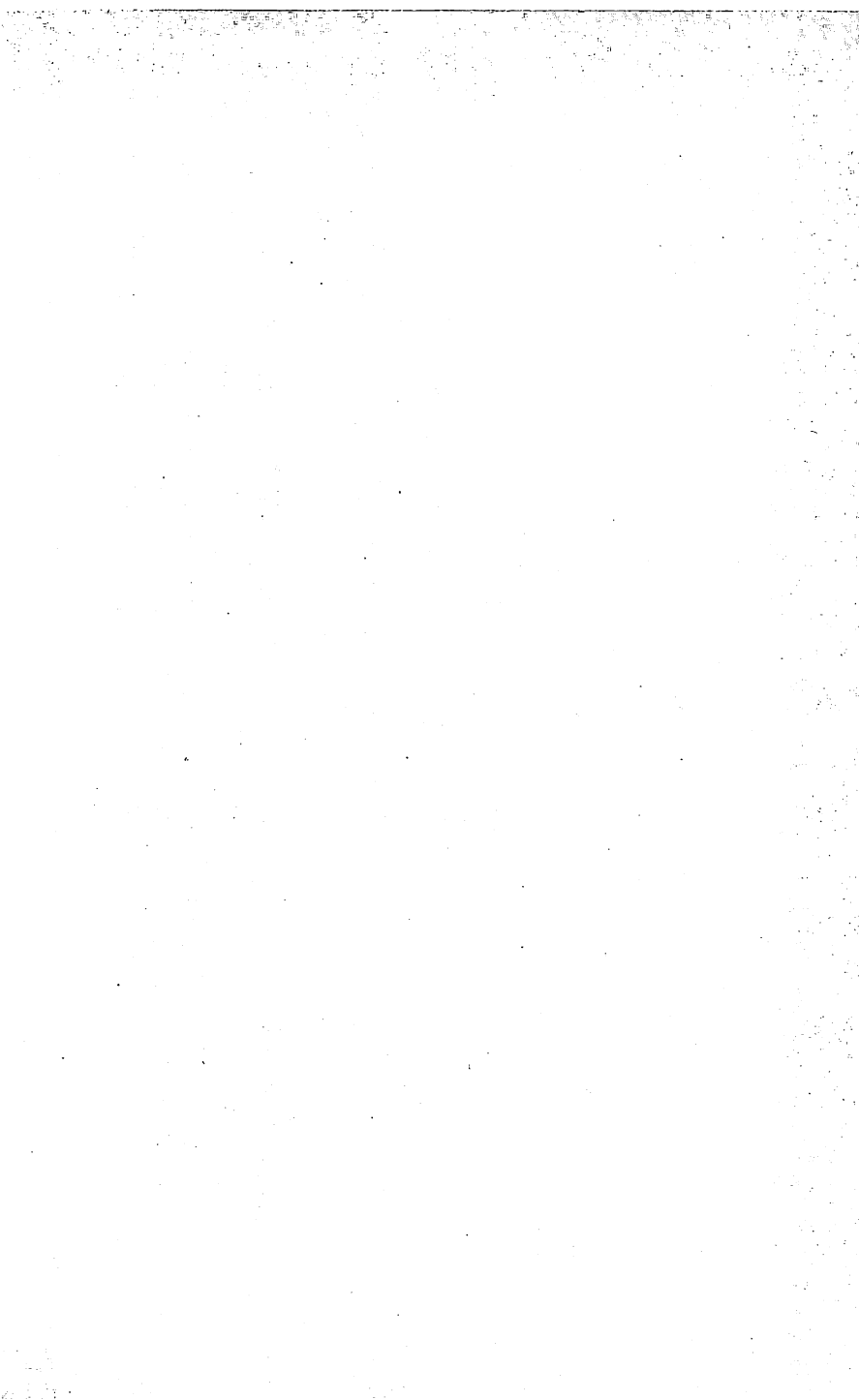
職場闘争を出発点にして、まず組合員の身近かな要求や苦情を停滯させないようにすべきです。おもな闘争や組織対策を進めるためにその中核となる活動家をつくり、このための学習、経験交流を大切にすべきです。とくに、組合の新聞・速報・職場新聞を大切にすべきです。これらの宣伝活動は第一組合だけを対象にしたものではなく、企業内の労働者、職場の全員を対象とし、これと結びつく方向でつくられるべきです。たたかいの組織では第一組合に一枚のビラを入れるなら、第二組合の仲間に三回のよびかけをおこなうくらいに、下からの統一行動の組織が強化されるべきです。

以上、わたしたちは組織分裂とその統一へのたたかいの教訓を学び、このなかから労働組合の日常運営の改善の方向と方法について考えてきました。労働組合の組織づくりとは、労働者の団結を破壊し、これを分裂し、対立させ、いがみ合わせて支配しようとする階級支配へのたたかいです。同時に、労働者をつまらないものと考え、額に汗して働くことを軽蔑する考えや行動にたいして、労働者の価値を自覚した正しい生き方を打ち立てるたたかいでもあります。

第3章 弱者のスクラムは強者を倒す

組織づくりは、労働者のあやまった生き方とたたかい、統一と団結をつくりあげてゆく事業です。弱者が強者に打ち勝つための方法です。その出発点と基地は職場であり、あらゆる職場で、主義・主張や信条をこえた労働者の要求を中心とした統一的なたたかいを組織することです。そしてこの統一行動の武器が、職場闘争なのです。

こうした意味でも職場闘争の重要性とその意義が再検討されなければならないときにきています。



第四章

喜びも悲しみもたたかいても

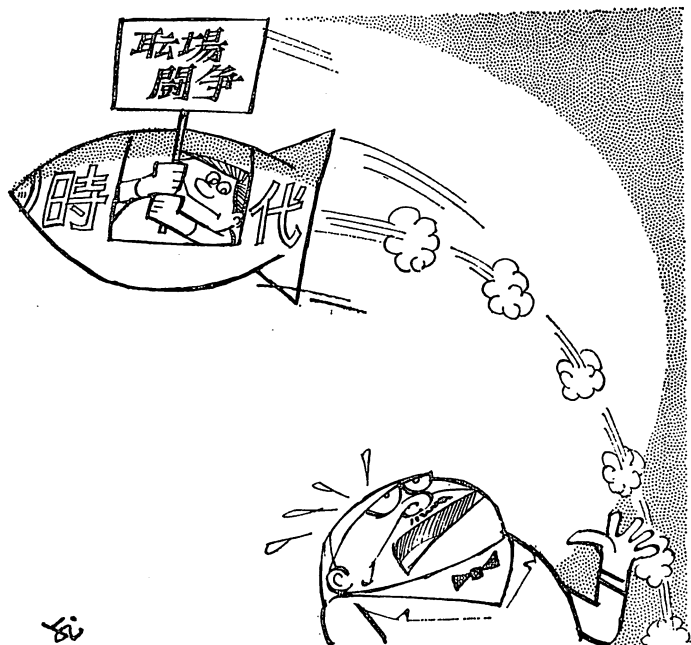
——血のかよった職場の仲間づくり

1 組織づくりと職場闘争

職場闘争は時代おくれか

一九六七年の総評大会において鉄鋼労連の宮田書記長（現委員長）は、「職場闘争は時代おくれだ」という意見をのべました。その主張は、つぎのような主旨のものでした。

「……さらにまた、職場内の組織活動という問題が非常に強調されています。私はその考え方について、決して考え方としては反対ではありません。しかし、今日のたとえば鉄鋼の場合の連操職場を中心にするところの職場環境を見た場合に、先ほどもいいましたように、分割休憩などの問題がありますから、職場の中で実際に組合活動をやるといっても非常にむずかしいのであります。むしろ、今日の段階では組織の中、あるいは職場の中にやるのではなくて、むしろ職場の外に出てどう組合員を組織するか、どう組織活動を展開するかといった方向に新しい道を見出していかなくてはならない段階がきていると思います。いつまでも職場の中で食事休憩の時間をとって、その中で報告したり討論をしたりするという場合は、今後の新しい職場の



職場闘争は時代おくれか

中ではとうてい考えられませんが、そういった意味では、いわば活動という問題を外に引き出していくことを私は訴えておきたいと思います」。

以上の主張だけでは、鉄鋼労連の考えている職場闘争とは、どんなものをさしているか明らかではありません。ただ発言をとおして知る限りでは、職場闘争を非常にせまい意味に解釈しているようにおもわれます。

団体交渉とは「団体で交渉することだ」と解釈し、理解することが誤りであるように、職場闘争を「職場だけでたたかうこと」とせまい意味にとらえる必要はないとおもいます。連操や

交替勤務で職場の休憩時間も一せいにとれなくなったから、職場で会議したり、報告会を開くことができなくなった。だから「職場闘争は実情に合わないし、時代おくれだ」と考えるのは誤りです。

今日の職場闘争は、むしろ変化しつつある職場でおきている新しい労働問題や労働者の要求や意識に組合活動のチャンネルを合わせ、労働者の職場における要求、期待、願望、苦情などの実現に重点をおいた組合活動の強化をはかり、生産点Ⅱ搾取の現場を基点にした闘争を強化しようとするものです。

私たちは、すでに資本再編成下の合理化の特徴と、これと関連する労務管理や組織攻撃の実態について明らかにし、そのなかにおける労働組合の任務と役割、とくに組織づくりの課題とその解決方法について考えてきました。こうして、私たちは問題解決の「カギ」として、いまの労働組合には労働者一人ひとりの自主的な意思を基礎とした自立した団結が必要であること、ストライキをくり返し実施しうるような強力な団結力をつくりあげること。団体交渉を再検討して、交渉能力の拡大のために、さらに多くの努力をつづけるべきこと——などを強調してきました。

とりわけ、労働運動の大衆化と組合民主主義の徹底について、細心の配慮がなされなければならないこと、このために生産点である職場を基礎にした労働者のたたかいの組織化が大切であることを学びました。

たしかに、今日の職場は大々的な合理化で、その様相を変えつつあります。大量の人事異動

や配転、希望退職といった人事問題がふえています。機密保持という名目で組合のオルグが締め出される事業場もあります。工場の一つが全員異動されるような合理化も現われています。この点は、たしかに宮田書記長の指摘するとおりです。しかし、職場にこのような変化がおきているということはただちに「職場闘争が時代おくれだ」ということに結びつきません。

私たちの労働組合と労働運動にとつていま一番大切なことは、合理化によって職場においている新しい問題点と労働者の気質、行動、構成などのうえに客観的におきている変化を正しく知ること。第二に、その新しい問題や変化に対応して、労働者じしんが何を問題とし、これをどのように受けとめ、どう思っているかなどといったことを、正確につかむことです。第三にはこれにたいして、運動のチャンネルを正確に合わせながら、労働者の賃金・労働条件をまもり諸権利を擁護するための闘争をすすめ、このため労働者と労働組合の行動・政策などをどう変えてゆかなければならないかを考えることです。

私はむしろ、このような新しい労働問題の所在を的確につかみとり、失われつつある労働者の諸権利をまもり労働者の団結を強化するためにこそ、ますます職場でのたたかいを強化することが重要になりつつあるとおもいます。

合理化下の組織づくりの重要課題

職場の変化の一つとして、たとえば、交替制勤務の増加があります。交替勤務が職場労働者を離反させ、バラバラに切り離しつつある作用は否定することはできません。三交替制がとら

れる職場では、通常の日勤職場におけるような組合活動ができなくなっています。

しかし、これは職場闘争を困難にする一つの理由ではありますが、職場闘争を不要とする理由にはなりません。たとえば、国鉄・私鉄の職場のほとんどは交替勤務で、とくに複雑な交替制がとられています。二～三交替というよりも、一人ひとりの出勤・退社時刻が、すべて異なっているといった勤務さえ珍しくありません。このために、労働組合の集会、出版物の配布、購読、その他の点でずいぶん困難があります。職場自体が動いています。しかしこれは職場闘争・職場交渉を否定するような理由にはなりません。

交替勤務の労働者は、泊り勤務が多いこと、家で泊る日が少なく、夫婦・家族は別居で「動物でも、夜は夫婦が一緒に休むもの」ということを考え合わせても、まさに「動物以下の生活」とさえいえる特殊な状態のなかで各種の問題があり、交替引継ぎなどの時間のとり扱い、睡眠時間、休憩時間の支給や実労働時間、休暇の消化、夜間・早朝の仕事の増加など、交替勤務者の直接関心の強い問題はむしろふえています。このような職場でおきている問題を、組合の支部、分会、班などの職場組織でとりあげ、会社職制との間で交渉し、その解決のため努力することが、とくに重要になっており、ここに職場闘争の必要性が生まれています。

国鉄労組では、五万人合理化や一六万五〇〇〇人の大規模な合理化に対抗して、労働条件や権利要求を、直接職場で交渉しうる職場団交権の確立に大きな努力を注ぎ、その成果を固めつつあります。このような合理化下の組織づくりのめったにも重要な課題として職場闘争が再検討されなければならないし、また労働運動の大衆化のためにも、今日その明確な位置づけが要求

されているのです。

今日の労働運動は、職場でおきたことは職場で解決する、職場で運動をおこし全組合員が参加する運動をもとめています。この方法をとおして労働組合の組織を確固たるものにするのがもとめられています。しかし、一面では職場闘争についても理解と解釈が雑多で、その目的・内容についても一面的な評価と理解があり、これがたたかいを発展させるうえでの障害の一つになっています。

ある人は職場闘争のもつ思想闘争としての側面を重視し、たたかいの量的成果を軽視しようとし、職場闘争は、「職制をマヒさせ、働かない体制をつくること」と考えている人もいないとはいえません。よく使われる「職制をマヒさせる」とか「職場の主人公となる」「職制との対決」といった言葉を平面的に解釈し、職場闘争を「職場サボ」「職場管理」と同義語に解釈する人もありました。このような考えは、職場闘争を生産否定、職場の労働組合管理を目標とした政治闘争の武器とみる考え方です。こういう混乱は、労働組合の内部にもあります。また、職場闘争はつねに大衆団交、スリバチ交渉の方法をとるものと想定し、これを評価しようとするものもあります。

他方では、職場闘争を企業内の物とり闘争、穴ほり闘争として労働者の思想と行動を企業内に押し込め、政治的視点を曇らせる行動だとする考え方もあります。

職場交渉を否定する資本の攻撃

最近、資本家や政府は、職場闘争を労働組合という組織のなかにありながら別個の職場集団をつくり、集団の威力を背景にしなから職制とおこなう交渉だとして、職場闘争を故意に本来の労働組合運動や団体交渉機能⇨労働協約締結の活動と対置し、分離させることで、その機能を否定しようとする動きが目立っています。

それは労働組合の団体交渉力をいかに弱めるか、そのささえになる組織力をいかによわめてゆくかという、資本の労働組合対策の中心になっています。

団体交渉については、さきに明らかにしたとおり産業別統一交渉、集団交渉を排除し、企業労組または企業労連と個別資本との団体交渉を強調する方法がとられています。団体交渉の継続きを厳格にし、多数で押しかけたり、傍聴者を入れた交渉を禁止し、事前交渉の義務づけ、交渉要求予告日時の延長、交渉委員の資格、人数などの制限といった方法をとっています。また、団体交渉の内容について制限をつよめ、「経営権」「人事権」を強調し、「管理運営事項」は団体交渉の対象にしないなどといって、このワクをせよめようとします。このなかで、団体交渉を対等な立場での利害対立者の交渉から、「単なる話し合い」「意思尊重の場」とするような動きが強くなっています。賃金・労働時間などと直接関係ないものは、労使協議会などの付議事項として、団体交渉からはずそうとしています。

さらに、交渉当事者の権限を一方的・便宜的に決定し、「権限外事項」として都合のわるい

ことを交渉からはずすといったことがふえていますし、個々の人事・雇用などに関する問題は、苦情処理の対象とすべきであるとして、これも団体交渉の対象からはずそうとします。このような団体交渉の内容・手続・役割の縮小という資本の組合対策は職場闘争の否定と一体になって進められています。

ですから、職場闘争にたいする資本の攻撃は、その中心である職場交渉を否定し、弱体化させる方法となって具体化されています。

たとえば、職制の権限を上へ吸い上げ、「権限なし」として拒否し、予算統制をきびしくして経費支出にブレーキをかけて規制します。また、労働協約のなかで、下部組織・機関の交渉権を否認するような内容をもりこもうとします。あるいは会社、組合の主催または共同機関として、ZD委員会などをつくったり、会社再建運動、安全運動、突撃月間、躍進月間（運動）といったものを提唱し、すべての問題や不満を労働組合対会社の問題としてでなく、会社と従業員の問題として処理するような配慮がなされていることもみのがすことができません。そして、これらの対策や措置は、すべて生産性の引き上げに賃金の引き上げや労働時間の短縮などを従属させてゆこうとする経営政策・労務管理の今日的なあらわれなのです。

とくに最近では、「労使関係研究会報告」（石井照久会長）のように、職場交渉を「集団の威力・圧力によって、多数で暴力的に職場の要求をとおすこと」労働組合のなかにありながら、別途な集団をつくるものと規定して、これを攻撃するような動きが目立っています。そして、職場交渉を拒否しても、不当労働行為とならないといった一方的な宣伝をおこなおうとしていま

す。しかし、このような結論がどのような職場闘争の事実を基礎として導き出されたものであるかは、きわめてあいまいなのです。

職場闘争にたいする正しい位置づけ

いうまでもなく、「職場に労働運動を」「職場から組織づくり」の運動は、労働組合の否定でも、「労働の放棄」を目的とするものでもありません。職場闘争を強化することは、職場で対等な事実関係をもとに、対等な仲間同士の「人間関係」をつくること、雇主とその代理人と労働者との間に、対等な契約関係をもとにした「人間関係」をつくり上げようとするものです。つまり、「することはしているのだから、とるものはとる」という対等な関係をつくらうとするものです。

職場闘争は、いつの間にか労資関係を従属関係にスリカエ、資本の都合にすべてをしたがわせようとする動きに対決するものです。同時に、これは労働者が自分たちのもっているほんとうの力、社会と資本にたいして果たしている責任・貢献を自覚したときにはじめて生まれてくるものです。ですから、職場闘争は労働者にその責任と力量を自覚させると同時に、資本家・雇主とその代理人にも、責任と権限を明らかにすることを要求します。そして、労働者から買いつけた労働力といっても、これを資本家たちの自由裁量だけで、勝手気ままに処理することは許されない体制をつくり、これを定着させます。

そのために、具体的には、労働組合の代表者（単組・分会・支部）と雇主の代表者（課長・所長

第4章 喜びも悲しみもたたかいも

などの現場職制)との対等な交渉によって、しかも定められたルールにもとづく交渉によっておこなわれることとなるのです。

したがって、職場闘争は労働運動全体、とくに労働組合の機能・構造と関連させて、その任務と役割を明らかにすべきです。これと団体交渉、労働協約の締結、組織構成の特徴といったものと結び合わせ、一体的に位置づけることで正しい発展が期待できます。

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

戦後の労働運動の発展のなかで、職場闘争の機能や目的もかなりの変化をとげつつあります。職場闘争の形態、方法、目的、機能も一様ではなく、産業の相違、企業形態、労働者の構成や意識などによって特殊なものがありました。同時に、今日まだ職場闘争が日本の労働運動全体のものにはなっておらず、一応言葉としては「職場に労働運動を育てる」「職場に組合を」といった言葉などを通じて全般化しつつありますが、これが運動として定着し、整理され、体系づけられているとはいえません。

労働組合としても、「職場闘争とはなにか」を明らかにし、その目的、機能、形態などを、労働組合の団体交渉、労働協約の締結、ストライキの実施、組織力の強化、思想闘争などに関連させながら明確にする努力には、欠けていた点があります。このために、本章1でみたようにそれぞれの立場に応じてかなり身勝手に、御都合主義で解釈されたり、理解され、評価されて、このうえに対策が構じられてゆくむきもあったようにおもわれます。

敗戦直後の労働運動の性格は、実質的には生産点を基盤にしたきわめてはげしい生活防衛的なものでした。いままでの戦時下の抑圧からの解放、自由への大きなあこがれと同時に、反面では食うこともできないという生活苦、資本家の経営放棄と生産サボタージュ、失業・首切りへの不安がありました。軍隊からの復員者や若い労働者にとっては、「人生二五歳」「いつ死ぬか分からない」あきらめの世界から、一躍自由と歓喜の世界への突入でもあったわけです。新しい転換の情勢は、新日本を建設する使命は、「一度死んだ気で、再出発する俺たちの肩にかかっている」という自覚をよび起こさせるには充分価値あるものでした。労働者はおのずから、生活保障の目標と到達点を生産点の管理、社会主義化の方向へもとめ、これを実現しようとする運動に発展させていったのです。当時の団体交渉のなかには、自然発生的におきた会社幹部の生産サボにたいする責任追及、不正適発、退陣要求などをともなうものも多く、いわゆる人民裁判的のし上げ交渉もめずらしくなかったのです。

とくに、当時支配的影響力をもっていた産別会議・官公労組の運動を中心とした左派組合の運動は、二・一ストライキを中心に大きく展開され、業務管理・経営管理戦術がとられたのです。

このなかで獲得された労働者と組合の権利宣言的労働協約を支えにして、経営にたいする発言・監視は大きく前進し、経営管理・人民管理の思想や闘争もすすみました。このような動きは、初期においては「産業復興闘争」として、二・一スト以後、資本の立直りと強化策がすすむにつれて「産業防衛闘争」という姿のなかに代表的に現われたのです。

当時の組合の職場闘争の指導は、職場闘争を物とり闘争から出発させるが、それをものを獲得するたかにお知らせすることなく、いかにそのものが出てきたか、ものが出てくるワクを職場自体でいかに管理してゆくかを考えてゆかねばならないとし、これを人民管理方式と名づけていました。職場闘争を一時的なカンパニヤにお知らせしないで、これを持続的な闘争組織にしていくという管理方式をつくってゆくことに重点をおいたのです。このような管理方式を同時にいたるところで、つみ上げ重ねてゆき、人民政府の出現によって安定化し、定着させようと考えたのです。このような考えや闘争は、当時の日本の資本主義の状況、企業の不安感のなかから生まれたのですが、こういう大衆運動の革命的ともいっていい高まりを背景としてすめられた運動も、全体のものとして、あるいは労働組合運動としては定着せず、結果は一部の幹部だけのものとしておわりました。

しかし、この段階の闘争として、経営権とくに解雇・異動・職務の任免にいたるまで、すべての人事の一方的実施を拒否し、同意権・協議決定権を確保したことは大きな成果でした。これは大きな変化と動揺のなかで予想困難な条件のもとにおかれながら、経営の民主化・日本社会の民主化への積極的方向を打ち出しつつ、雇用・人事に関する防衛策を講じてゆこうとする動きをふくんだものであったのです。ですから、当時の職場闘争を経験した資本家・雇主の脳裏からは、職場闘争Ⅱつるし上げⅡ人民管理という想念が離れないのです。

また、いまの労働組合幹部、とりわけ産業別組合の中心になっっている人たちのなかには、一九五〇年以降の産別会議を中心にした左派組合の指導への対抗運動としての反共労働運動のな

かで育った人も少なくありません。とくに、共産党と労働組合の関係、政党的組合にたいする指導方法についてきびしい批判をもっていた幹部が多かっただけに、左派的運動人民管理戦術Ⅱ職場闘争として受けとめ、本能的に職場闘争にたいして拒絶反応を示す人たちがたくさんいました。このようなことも影響して、その後諸条件の変化のなかで職場闘争の内容・形態・方式などにいくつかの変化があったのですが、正しい姿で理解されなかったのです。

とくに、当時の労働者のこのような理解に拍車をかけたのが、政党的による組合支配、政党的組合との混同という事態であり、政党的組合の癒着でした。そのようなわけで、職場闘争は左翼労働組合運動の専有物、これに反対するのが反共労働運動、社会党指導による民同労働運動といった既成観念はそうとう長期に底流に残っていました。

一九五五年以降、いままでの職場闘争とは異なった目的・機能をもって登場した三池、北陸鉄道などの職場闘争が全般化されなかったし、率直な形で受け入れられるに至らなかった理由の一斑も、ここにあったとみていいようです。

大がかりな資本の失地回復闘争

資本は、いつまでも権力を労働組合の側にあずけっぱなしにはしておきません。独占資本はその立直りの方向を明らかにし、本格的な形で日本の労働者と労働組合のまえに登場してきました。

資本はドッジ・プランによる合理化（一九四八年）、一二・二二労働次官通達（一九四九年）の

労働法改悪による労働協約の自動延長規定の廃止、不当労働行為の直罰主義廃止、専従者賃金の組合負担などの諸政策をテコにして、失地回復の強行に出てきました。一九五〇年の朝鮮戦争を中心にした日本独占資本へのアメリカ独占資本の全面的なバックアップとレッド・パージ、共産党と左派労働組合への弾圧、全労連の解散、占領軍の労働運動への介入・干渉の増大、活動家の追放は象徴的でした。

このような状況のなかで、労働組合の組織率は急速に低下し、無協約組合はふえ、多くの労働組合は「徒手空拳」で、資本の攻撃にさらされることとなります。これまで日本の労働組合運動の前面に出ていた職員層の全面的な後退、資本の側への脱走が始まるのもこの頃です。このなかで、資本の手による労働組合への奪権闘争、失地回復の闘争が急速にすすんでいったのです。

こうして、資本と権力は戦闘的労働組合と運動の中心的部分を徹底的にたたきつぶし、一度に無権利・放任の状態におとし入れ、このなかで首切り合理化の障害となる協約を破壊し無協約とし、戦争に反対する左派労働組合と共産党に集中攻撃をかけ、労働戦線を容共と反共に分裂・混乱させることに成功します。松川・三鷹・下山事件などの諸事件が、これら一連の攻撃であったことは、今日ようやく明らかになります。当時、これらの諸事件は共産党とその同調者の暴挙として、労働戦線を混乱させ、真の敵を見失わせる道具として全面的に利用されました。嵐のような人員整理、国鉄その他の官公労働者への定員法の強行は、占領軍と権力が一体になってつくり出した組織労働者への攻撃戦術であり、日本独占資本復活への「起死

回生”の活路を見出そうとする「突破口」だったのです。

とくに、大きな打撃を受けたのは日本共産党でした。多くの活動家を失った共産党は職場の事実や情勢を正確につかみ切れず、主観的な指導や観念的指導が先行します。極左的な冒険主義が党を支配し、ここから生まれる行動が大衆団体や労働組合のなかに混乱を生み出し、敵の攻撃を容易にするといった被害をあたえました。

一方、日本の労働組合は活動家の多数を組織から失い、その主導権を比較的職制に近い中年熟練労働者や子飼いの労働者に渡すこととなり、やがて企業への「忠誠集団」と化してゆくものさえ現われました。

こうした動きを背景として組合の主導権は、当時新しく生まれた民主化同盟を中心とした指導と交替することとなります。もちろん、民同運動そのものは、かならずしも反共資本との癒着Ⅱ御用化をめざすものではなかったし、主として政党と組合の協力関係の改善、共産党のフラクション活動、伝導ベルト方式による指導の反対、極左暴力主義との対決を掲げて出発しました。しかしながら、それまでの運動と指導にたいする反射的運動としての民同運動は、一部の民同運動の主唱や指導をのりこえ、坂道をくだるように急速に右傾化への道を歩むこととなります。

このために、その後の恥ずべき朝鮮におけるアメリカ軍の行動を、「国連の警察行動として全面的に支持する」決議をするような条件をつくることとなります。このように労働者と労働組合や政党と組合の協力関係の混乱は、労働者が資本の本質とカラクリにたいして正しく目を

ひらきたたかうことを妨害し、個別資本との対決を忘れ、労資協調への道をたどらせる危機をあたえただけではなく、国内・国外の労働戦線の分裂は、労働者の心眼を正しく階級敵にたいしてひらかせ、真の敵に対決し仲間たちとの団結と同盟を強化することから、目をふさがせる役割をもったということがわかります。

アメリカ型労働協約の押しつけ

権力による組合弾圧の「地ならし」がある程度すすんだ段階で、こんどは彼らが「汚れた手」で「労働協約をつくろう」「新しい労働組合法のもとで、新しい労使慣行をつくろう」といった旗をふり出したのです。このなかで「見本」として登場したのが、アメリカ型の労働組合運動であり、労働協約だったのです。紛争処理機関・苦情処理委員会・労働条件中心の百カ条協約の移入運動であり、直罰主義を廃した不当労働行為への改悪であり、官公労働者からのスト権剥奪だったのです。政府は、独占資本の奪権闘争にたいして援護射撃をおこない、もっともらしいスローガンをつけ、「指導」と称して労働運動への介入・干渉を強めました。

資本と政府がうたっていたのは、「新しいアメリカ型労使関係の移入」という歌でしたが、実際に彼らが引いていた「車」は「戦時型労務管理の復元車」だったのです。アメリカ占領軍と日本政府は、アメリカの歌をうたいつつ、日本の独占資本の戦時型労務管理という「中古車」のあと押しをしていたのです。

資本は、つぎつぎに労働協約を就業規則化し、労働協約を団結承認・労働条件の網羅的協定

よりも、経営権宣言と資本本位の経営秩序の確立をねらった制裁規定的な協約とする動きをとってきました。ここで台頭したのは、団体交渉と対等な労資関係を否定した従属的な主従関係の復活であつたのです。

当然のことですが、このような運動のなかからはアメリカ型協約のような労働条件の総括的・網羅的協定化、労働時間、業務量、定員などの詳細な協定化を特徴とする労働協約などが生まれようはずはありません。実際にもち込まれたものは、ギブ・アンド・テイク論とストライキの労働力売りどめ論、経営権・人事権の独立宣言、青年婦人部の廃止、専従者給与負担の廃止、紛争処理機関の導入、苦情処理機関の宣伝などでした。

以上のような資本の攻撃と政策にたいして、日本の労働組合と労働者は、無協約になつたのだから、新労働組合法で決定されたから、占領軍が命令だといったから、次官通牒に書いてあるからといって、これにたいする闘争を放棄していたわけではありません。いたるところで既得権をまもるたたかいを組織しました。このなかで、多くの法廷闘争も組織され、学者・弁護士と労働組合の協力も大きく前進しました。

「組合員である従業員を解雇するときは、組合の同意をえなければならぬ」という同意約款を無協約にされた労働組合では、ストライキをもってこれに対決しました。この解雇協定を労働組合法第一六条（現行）にいう労働条件協定（規範的部分）であると主張し、「余後効」理論をもって対抗し、協定違反の解雇無効を前面に出してたたかいました。また、企業内労働者を一〇〇パーセント組織しているという有利な条件を前面にかかげ、職場における組合活

動、時間中組合活動の既得権をまもるために奮闘しました。ユニオン・シヨップ・除名者の解雇をまもり、苦情処理・紛争処理を名目だけのものとし、交渉単位制のもち込みに反対し、団交制限の撤廃、上級組織の団交権の確認、交渉委任の正当化のためにたたかいました。

本来労資の慣行は、まったく自主的なものであり、権力の介入・干渉を許すべきものでないにかかわらず、きびしい介入・干渉がありました。これにたいして労働組合は、多くのエネルギーを費し、権利争議に大きな力を注がなければならなかったのです。政府の政策、独占と個別資本の戦時型労務管理への復帰をめざす労働組合否定の組合対策、企業内封じ込め策、これこそが日本の労働組合のなかに権利協約・権利争議重視の組合運動を生み出した一番大きな原因だったのです。

このような条件のなかで、労働省やその下請機関が第三者的なポーズをとりながら、企業にとつての労働組合不可欠論、労働組合パートナー論などを説いてみても、これはしょせん口先だけのものにおわらざるをえませんでした。

こうした経過のなかですめられた労働協約締結運動にたいして、労働組合のなかに現われた傾向は無協約思想でした。このような運動にのって協約を結んだのでは、ろくな労働協約ができるはずはない。従来のものを譲歩し、労働省あたりの主張に調子を合わせた労働協約を結ぶくらいならむしろ無協約でゆくほうがいい。労働条件については労働基準法、組合活動は労働組合法・憲法がある以上、これをトリデにたたかうほうが有利である——という判断が生まれ、必要なものは、個別協定として確認するという方法が広がりました。もちろん、その内容

は組合活動・人事・争議条項などについての確認であり、このなかから労働条件についての積極的な協定化という動きはまだまだ生まれなかったのです。

職場組織と交渉機能の確立めざして

資本のあいつぐ攻撃のなかで、労働組合は後退・分裂・停滞のきびしい試練をうけながらも、新しい職場闘争を生みだしました。それは一九四八年頃におきた人民管理闘争と結合した工場ソビエトの経験を生かして、職場の要求をいかにして解決するか、このための制度をいかにつくり、労働者の発言の場をどこにもとめてゆくかという行動を出発点とするものでした。

全自動車・日産自動車分会の職場闘争は、組合活動に関する協定に足がかりをもとめ、三井三池では労使協議会の設置を、北鉄労組は業務運営委員会を利用するといった形で、当初は既設の制度や協議機関を利用しながら、合理化攻撃や資本の手による奪権闘争に防衛的・消極的に対抗するものとして発足したのでした。

つまり、MSA下の合理化のなかで、新技術の導入、労務管理体制の強化、賃金体系の変更、機構改革などの諸方法が具体化され、労働密度の強化、標準作業量の引上げなど、"なし崩し合理化"が進行し、各組合もこれにとりくまざるをえない条件が生まれたのです。また一部組合では、これに対する対処の方法を模索しつつあったということができましよう。そして、各組合は、この足がかりを既設の経営協議会・業務委員会などの協調的機関に求めたわけですから。

このように職場闘争が発足したのは、いずれも労働運動の停滞の時期でした。しかし、このような職場闘争も合理化の進行、運動の全般的高揚のなかで次第に変質し、防衛的・消極的なものから積極的役割を果たすものとなってきました。とくに、一九五四年以降積極化していったといえます。この時期から職場闘争は職場の積極的な要求をとりあげ、これを資本の合理化に對置させ、交渉の結果を確認し、その決定の履行を要求する本来の労働組合活動の機能を果たすものとなってきたのです。まさに資本の手になる奪権闘争とMSA援助下の合理化こそ、職場闘争を必要ならしめた原因であったといえることができます。

同時に、この時期の職場闘争は終戦直後の工場委員会・業務管理委員会型の職場闘争、職場委員会とは目的・性格を異にしたものでもありました。三池におけるメモ化・個別協定化のたかい、北鉄労組における労働協約闘争において端的に示されているように、一つは労使協議会・業務運営委員会などの協議制度をとおして、労働組合の本来の機能である団体交渉またはその前段的交渉機能を回復し復権していこうとする努力がみられ、ここで決定された事項や団体の決定をメモ化・協定化の形で確認し、雇主にたいして実行義務をおわせようとする意図のもとにすめられたことであり、さらに資本の手になる失地回復という奪権闘争のなかで、協議権・団体交渉権を最大限に活用しつつ、それを労働条件と権利獲得のたたかいと結合していこうとする行動をふくむものであったといえることです。

労働組合にとって、労働者が自分たちの要求を前面に掲げ、資本家・雇主に提示し交渉するということはもっとも重要な機能であり、労働組合を他の政党や文化団体・思想団体などと区

別する基本的機能でもあります。そして、新しい職場闘争は、企業組合における職場の交渉機能の確立と職場組織の確立をめざすものであったのです。労働運動に魂を吹きこむ「組織づくり運動」であったのです。それゆえ、ここでは、職場管理・人民管理といった考えよりも、交渉の決定事項にたいする相対的平和義務を明確に意識されたものとして現われています。

しかし、「職制支配の排除」「職制マヒ」が職場闘争の目的であり、職場闘争は慢性的に職場にサボタージュ（怠業）状態をつくり出すこととして理解されるような側面が喧伝され、職場闘争Ⅱ職場交渉と労働運動Ⅱ団体交渉を対立対置させる理解がつくり出されました。こういう誤った理解が、職場闘争Ⅱ人民管理論、左翼労働組合論などと結びついて広がり、職場闘争を一部組合の先進的経験にとどめる作用をしました。

職場での対等な雇用関係づくり

他方では、一九五五年頃から労働法学者や社会政策学界の人びとの手によって、新生した職場闘争は、労働組合の団体交渉活動、労働協約締結活動、組織づくりの機能と結びあわせ、その役割と任務が大きく前面に出され評価されました。

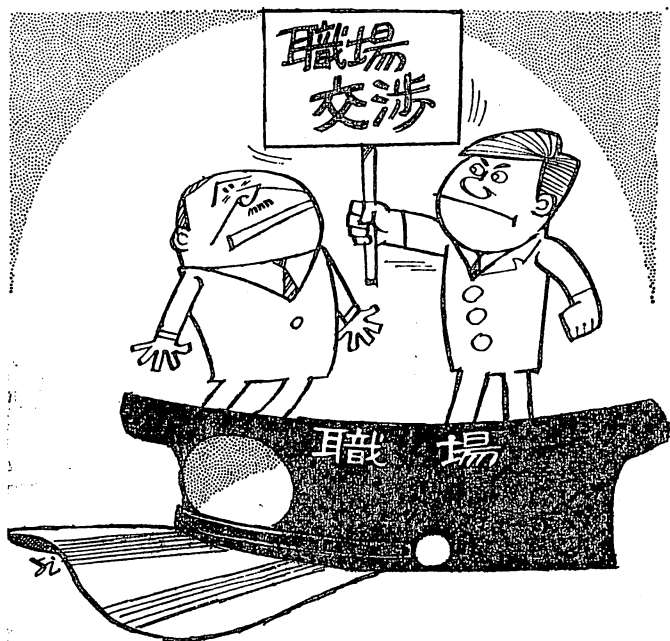
その後、労働運動の上げ潮がはじまりましたが、一九五七年の国鉄新潟闘争、一九六〇年の三池闘争にたいする藤林あっせん案のなかで、職場闘争にたいする攻撃が集中的にかけられました。この攻撃は、主として職場闘争の実際的な組織化のなかにおける組織内の上級機関と下級機関の団体交渉機能の区別、職場協定と全国協約との関係、職場闘争にたいする上級組織

の個別対策の不足と立ちおくれ、指導上の混乱などをとり上げ、この原因を職場闘争そのものにもとめる判断を出発点としています。そしてここでも、「職制マヒ」がもたらされたのです。

しかし、「職制マヒ」「職場の主人公」論といわれているものは、職制の独断的な専制支配体制をくつがえし、労働力の処分を一方的にさせない体制、すべての労働条件・作業条件は協議決定させ、これにもとづいて業務をさせるなかで、職制の権限を明確にさせることをねらいとしたものです。職場でサボることではなく、一方的支配を排除して、きまった条件で働く、むしろ働く条件をつくるために掛け合う体制を強化することを強調したものです。

たとえば、このことについて三池労組の方針「職場闘争について」（一九五八・一・八）は、職制支配の排除といっても、「……これを排除するたたかいは制度そのものを否定することではなく、それがわれわれを搾取しようとする独善的な働きを是正することである」として、「職制支配の排除」とは「炭鉱の出来高払い賃金と密接に関連するくり込みや、配置・歩増しのつけ方が一方的になされ、協定書が無視され、組合運営に会社の考えを押しつけるようなやり方を排除すること」であるとし、「……もちろん、この場合でも誤解のないようにせねばならないことは、職制そのものの拒否でないから、正常な労働の提供は当然であるし、一般的作業指示を拒否したり、怠けたりすることが目的でないことはいうまでもない」としています。

つまり、第三者や資本の側からみて職制排除やマヒの表現に適切を欠くものがあつたとしても、労働組合の運動上のねらいとするところは他にあつたのです。職場から職制の権限内容を



職場での対等な雇用関係づくり

明らかにさせ、その自由裁量で労働力の処分が決定され、労働者がこれにすべてを一任するような非近代的な状態をなくすること、生産点における労資の協議によって定められた基準にしたがって労働力の処分をおこなうこと、このことを通じて職場の差別あつかいと不本意なサービス労働をなくし、職場の民主化・明確化を達成しようとする目的をもつものなのです。職場闘争は生産サボと労働放棄が目的ではなく、働く基準をつくるたたかい、職制権限の明確化とその行使権の制限に目的をおくものといえることができます。

職場交渉には団交の前段的交

渉としてなされるものと現在おこなわれつつある団体交渉の問題点を取りあげ、その解決のための努力を要求するものなど、多様なものがあります。しかし最近、職場闘争否定論者や資本家・政府、たとえばさきの「労使関係法研究会報告書」などは、これらの職場交渉を、実態は労働組合から授権された職場委員がおこなう団体交渉と、労働者が労働組合の組織の内にありながら労働組合ではない別個の職場集団をつくり、団体交渉と異なる職場交渉をおこなう場合の二つがあると区分しています。とくに、労働組合の本部・支部・分会などの正規の組織と、機関の系列と統制のワク外に、サークルや任意団体と同様な職場集団といった反幹部集団がつかわれ、これを組織内における第二組合的存在または圧力団体として、会社職制に交渉を要求し、一方では組合幹部をつき上げてゆく——これが職場交渉であり、また実際に行なわれている職場交渉にはこの種のものが多いという主張を広げています。

しかし、これは故意に職場闘争をネジ曲げようとする意見です。職場交渉の実情にたいする認識のなさには驚かざるをえません。

資本の組合対策が生みだした職場闘争

このように資本と権力側の奪権闘争、労働者と労働組合の団結への攻撃が、多くの権利闘争を生み出す一方、資本の「戦時型労務管理への復元」という失地回復策が労働条件の網羅的・総括的協定化を阻んできました。しかし、このような条件のなかですすめられた合理化は、必然的にこれにたいする対抗策として、職場の抵抗体として職場組織を生み出し、実力でこれに

対抗する運動としての職場闘争を生み出していったのです。この背景を正しく理解することが必要です。

端的に言えば、権力と資本の労働行政と組合対策そのものがこれを生み出したのであり、同時にこのなかで生まれた労働条件規範不在の協約、各種協議会などの制度に交渉と決定をゆだねる慣行そのものが、職場闘争を生んだ原因となっているのであり、そのような労働行政・組合対策がとられつづける限り、職場闘争の必然性は存在しつづけるということができます。

そこで、このような経過で発生した職場交渉を中心とした職場闘争は、講和後の技術革新、オートメーション化のなかで派生した労働問題と職場要求の解決に大きく貢献しました。しかし、資本と行政当局は一貫して、これを労働運動から切りはなし、無縁なものとする努力をづけてきたのです。

ところで、日本生産性本部は、一九五五年以降生産性向上運動を全面的に展開し、労使協議制の設置をよびかけ、職場交渉の機能だけでなく、労働組合の団体交渉機能までも、経営の諮問陳情機関である協議制度に吸いあげさせようとしたのです。このなかで団体交渉が産業別・地域別交渉や上級組織参加の委任交渉となることを防ぎ、企業内交渉として封じ込めて、賃金・労働条件の決定を生産性に従属させるため、側面的援助を強化しました。一組合の平均組合員数二〇〇名というわが国の企業別組合、とくに中小組合への労使協議制、苦情処理の機械的導入は、団交機能の協議会への吸いあげ、その破壊をもたらしました。とくに大企業、独占企業では、企業内において予算統制や職制権限の吸いあげをもって対抗し、あからさまに職場交

渉を否定しようとはしました。日経連労働協約基準案を全面的に活用し、経営権・人事権を強調し、これらに関する諸要求の交渉・協議を否定して管理運営事項として一方的実施を強行しつづけました。

その後、とくに六〇年以降、資本は、さらに一歩進めて職場における団体交渉だけでなく、その前段的交渉としていわゆる上級機関の指令・委任をうけておこなう交渉までも否定してしまい、労働組合本部と会社との団体交渉以外のすべての交渉を否定し、それを労働協約で協定しようとする動きをつよめてきています。

たとえば、労基法第三六条協定のための職場交渉をふくめ、いっさいの部門別・事業場別・職場単位の交渉を否認しつづける動きが目立っています。同時に、授權交渉の結果つくられた協定書・覚書・慣行などの一方的破棄がおこなわれています。期限つき協約の期間内改悪を平気で提起するなど、おどろくべき平和義務違反をもって対抗するものが増えていきます。

このような労働組合の団体交渉機能そのものへのきびしい攻撃のなかで、職場闘争の正しい発展の歴史と職場闘争の目的と機能を正確に理解し、今日の合理化とのたたかいの中心にすえてゆくことが大切です。

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

さて、実際おこなわれている職場闘争とはどのようなものであり、その交渉では、通常ながら、どのような形でとりあげられているでしょうか。

第一は、いわゆる点検闘争としてたたかわれているものです。

労働法規・労働協約・諸協定・慣行などが職場で完全に実施されているかどうかを点検し、職場の権利と労働条件の完全獲得を要求するたたかいであり、これを実施させるのに必要な人員補充・施設の改善・仕事の工程・勤務形態の変更などを要求していくたたかいです。とくに使用者側には、協約規範の実行義務にたいする観念が極端に乏しく、協約は締結しても実行するために必要な諸政策を自らの意思でおこなうなどの例は皆無です。むしろ、たえずその実施をサボろうとするものが多いのです。

ですから、労働組合が団体交渉で決定した事項を完全に職場で守らせ、このために必要な職制との交渉をおこなうことが中心になります。たとえば、賃金・労働時間・休日・休暇の労働

条件がきめられたとするなら、その休日・休暇が職場で完全に実施されているかどうかを点検して、これを実施させるため、職場で行動を組織し、交渉してゆくものです。このようにして、「やることはやっているかわりに、もらうものはもらう」という対等な雇用関係を打ち立て、これをふだんに確認し保持してゆくとするものです。

もし、年次有給休暇が完全に支給されていなければ労働協約や労働基準法を利用し、これを完全に支給する措置を要求して、このための行動をおこします。年次有給休暇支給に差別扱いがあれば、それをなくすような処置を職場交渉をとおして講じさせてゆくのです。

たとえば、五人の労働者が同時に年次有給休暇を請求して、二人しか休暇をとれず他の三人は時期変更をいい渡されたとします。「きみはだめ」「きみはよい」「あなたは明日」といった調子です。これでは労働組合は機能していません。「職場に労働組合がない」というのは、この状態のことです。そのために、職場では仲間同士のいがみ合いさえおきます。「馬鹿にしてやがらあ、やつはいつでも届け出た日に休暇をとっている。おれなんか請求した日に休暇をとれたことがない」「どうせやつはゴマスリだからな」といった問題がおきてきます。

もしこのとき、職場に年次有給休暇の支給や時期変更の基準があったとすれば、無用の紛議やいがみ合いは解消し、差別扱いもなくなります。たとえば、その基準として「年次有給休暇は本人のもっている日数の六割までは請求した日に与えるが、四割を限度に時期変更を認める」あるいは「休暇を、次の理由によって請求したものには、より優先的に支給する」「休暇の時期変更を行なうときは、同時に請求したもののうちその残日数の多いものをより優先的に

取り扱う」といったような、基準とルールが職場ごとにきまっていたとするなら、より円滑に運営できます。

五人の仲間が職場で同一の日に休暇を請求しました。こんどは職場の事情で三人しか支給できないとき、「あなたとあなたは、この基準に照らして後日にしてほしい。彼女はこういう理由があるのだから、より優先的に与えることを皆なも理解してほしい。あとの二人については、時期変更を認めさせてください。いつにしたらいいか、希望日をいつってください。その日に与えましょう」というようになるでしょう。このような労働協約を実施してゆくために必要な労働力の処分の方法と基準、つまり労働条件の細部のとりきめを職場で交渉し定めてゆくの職場闘争の第一です。

いま職場では、人べらしの合理化のなかで労働条件の低下と権利剝奪が目立っています。労働時間、休日、休暇、休憩のサボ自体が合理化となつていくということができません。

そこで、つぎの諸点に力を入れ点検してみる必要があります。

(1) 労働協約で定めた労働時間制を完全に実施しているか。賃金計算は、協定のとおりに支払われているか。不当な時間外の強制はないか。

(2) 休日の特定化は完全にまもられ、休日出勤には代休日があらかじめ指定されているか。休暇請求者にたいして、労働日の休暇と休日をふり替えるような違法行為はおこなわれていないか。女子の休日出勤などで違法行為はないか。

(3) 休暇（年休）の付与や時季変更について、組合（支部・分会）と会社との明確な基準はで

きているか。基準がないため、差別や不満はないか。休暇請求の理由によって支給の差別はないか。婦人労働者・年少労働者の保護は完全におこなわれ、権利行使は保証されているか。

(4) 労基法三六条、時間外・休日労働の協定は確実に職場討議にかけられ、法律で定められたとおり、事業場ごとに協定されているか。これについての職場交渉は確立されているか。

組織づくりの基本と組織点検の重点

労働組合が点検闘争として職場闘争を組織するとき、労働条件や権利点検闘争だけでなく、組織点検をかならず実施すべきです。

そのさい、労働組合の合理化への対抗力をどのように強め、組合の戦闘的性格を復活させるかが組織対策の基本であり、各組合の組織強化の共通課題となっています。その基本的観点はこれまで述べてきたことの整理になりますが、つぎのようです。

(一) まず、一九七〇年代のきびしい合理化のもとで、賃金・労働条件と諸権利をたたきとるため、職場を基礎にいたるところで統一の思想と行動を広げてゆくこと。

(二) 合理化を企業内の一従業員立場でとらえるのではなく、労働者階級の立場で理解し、とらえる考えを広め、その本質に対する正しい意思統一を基礎に多面的なたたかいを組織する。このため学習、教育、活動家養成に力をつくすこと。

(三) すべての合理化、経営問題の解決にあたっては、人間の尊重・生存権の尊厳を前面に出

して対決する、同時に、生産と社会進歩に力める労働者の貢献、最大多数者としての労働者階級の責任の自覚と教育の徹底をあらゆる権利闘争と要求獲得の中心にすることも忘れてはなりません。

(四) そして、大企業と中小企業、本工と臨時工、男と女、青年と中高年など合理化のなかで仕向けられる一切の差別にたいして対決し、これを撤廃するたたかいを強化してゆくことです。(五) とくに、労働者の過半数以上をしめる青年労働者を積極的に動員し、その力を集中させること、その仕事を青年婦人部だけに任せず、労働組合をあげての重点的な組織課題としていくことが重要になっています。

職場に生き生きとした組合活動を育て、労働組合を魅力あるものとして再建するには、資本再編成下の合理化のなかで、職場に現われつつある労働者の被害、不満や要求を「総ざらえ」し、要求への関心、解決への情熱・創意を運動の基礎にして幹部と組合員が責任と任務をともに分担しあい、この要求を合理化と対置させ、一緒にたたかってゆく労働運動の大衆化という古くして新しい課題に正面からとり組んでいくべきです。

そのための組織点検の重点として、つぎのことが職場に根づいているかどうかをしっかりと押えていくことが大切です。

(一) 職場でおきた問題は、職場委員会を中心に、その解決方法をさがし、全員が協力し、創意工夫を生かしながら解決する運営をそだてる。

(二) 支部、分会をはじめ、各級の組織や機関の役割、任務を明確にし、仕事を分担して協力

させる。

(二) 幹部、活動家を会議要員や報告者にしない。職場交渉、職場の世話活動などを進める組織者（オルグ）として活動させる。

(四) 要求や方針・方法の決定にあたっては大衆的にこれを宣伝し、徹底をはかる。

(五) 合理化提案などは、まず、この事実を職場に流して、大衆的に宣伝する。会社のねらい、労働者への影響、他会社の例などとともに、組合執行部の考え、とり組み方、具体的な対策などとあわせ、職場討議をへて組合の態度をきめ、団体交渉に入る。さきに交渉を進める幹部だけで処理し、これを報告するような運営をさける。

職場要求と苦情解決のための交渉

職場闘争の第二の形態は、いわゆる職場要求の解決とこのための交渉を中心としたたたかいです。

組合本部で、まだ正規の団体交渉の問題としてとりあげられていない要求などで、切実な職場の共通要求を、職種・業種・性別・部門別などにとりあげたたかっている。また、労働条件、日常の作業条件、権利要求、現物支給の要求などのたたかいが、これにあたります。労働組合の下部組織が独自の団交機能にもとづいておこなう交渉であり、正式な上部組織からの受権交渉となされるものとそうでないものがふくまれます。

こうした諸要求のなかには、休憩室、宿直室などの整備、通風、採光、換気、安全衛生など

の諸要求、職場の定員要求などがあります。

多くの場合、これらの交渉結果は、職場における新たな慣行となり、個別協定・議事録または使用者の通達などとなって、当該労働者の労働条件の規範となるかまたは実績として確認されていきます。

今日の合理化のなかで、職場では新しい要求がどんどん生まれています。それぞれの組合は日常活動のなかで、職場の施設改善、人員要求、作業条件の変更、職業技術教育などに関する諸要求を集約し、職場交渉で解決する活動をもっと強化すべきです。そのさい、主要な問題は上級執行部の援助や個別指導のなかで解決していくべきでしょう。

職場闘争の第三の形態は、個々の労働者のいわゆる苦情の解決とこのための交渉です。

就業規則の運用、または労働協約にもとづく賃金支払い、人事、労働条件の変更などについておきる労働者の不平・不満・苦情などを職場組織がとりあげ解決するたたかいであり、このために必要な交渉を職場でおこなう場合です。

団体交渉の戦利品である労働協約を、労働者一人ひとりに適用する際におきる不平・不満、異議や問題点をとり上げ交渉することです。いわゆる苦情処理です。現在多くの組合で、苦情処理制度を労働協約のなかで定めています。これらの制度のほとんどは、開店休業になっており、満足に機能していません。このことはすでに指摘したとおり、アメリカの苦情処理制度の機械的移入をおこなったものが多く、日本の実情に合っていないからです。とくに多くの職場では、職場の不平・不満や苦情を職制に提示し、これを訴えるにふさわしい条件はありません。

ん。このようなことをする労働者は、よく文句をいう労働者として扱われ、賃金査定、職場配置その他の面で報復手段に訴えられる可能性が多いからです。

しかし、労働組合もまた『賃上げ請負い組合』化して、日常の苦情や職場要求をとり上げることに積極的でなく、また、協約自体も労働条件を明確に協定しておらず、労働条件の細部の決定も雇主の採量にまかされています。ですから、職場では多くの場合、苦情や不満は組合役員の配慮にまかされるか、または組合員が職制と個別に折衝し、労働組合から離れたところでも個人的に話し合い解決されているか、泣き寝入りさせられているのです。このような事情を考えると、むしろ職場における組合活動として処理されることがもっとも実情に即しているといえることができます。

組合は、合理化のなかの異動、配置転換、賃金計算、休日・休暇などの支給方法、健保・労災、その他の労働条件の具体化について、組合員の個別の不満や苦情はないか。これらの要求は、幹部や活動家の正しい援助や職場交渉で確実に解決されているか——を調査し、これとをりあげ、積極的に解決する努力をおこなうべきです。このなかでひとりの問題でもみんなで考え解決してゆく気風をそだててゆくべきです。

とくに、企業内で一〇〇パーセント労働者がかかえている日本の労働組合は、その活動の本拠を職場におき、不正・不当とおもわれる人事や協約・協定の適用、具体化に関する要求、不満、紛議を当該職場の職場委員を通じて交渉し解決をはかったり、支部・分会などの組合の下部・組織の代表者と会社の代表との交渉によって解決をはかることを活動の出発点とすべきで

す。

たとえば、今日多くの労働組合がもっている労働協約のうち、人事約款をみてもその運用の基準、条件の内容はあいまいであり、多くの場合使用者の専決事項となっています。このため、労働者の生活・労働条件などに重要な影響をあたえる転勤、特殊技能を無視した配置転換、労働契約に反する一方的異動発令、夫婦別居など不当な配転問題などが、いかに多くの紛議になっているかは明らかです。最近このような不正人事にたいする労働者に有利な判例がふえています。これらはみな多くの犠牲者や当該組合の長い血のにじむたたかいの結果であり、すべては企業内の団体交渉をはじめ、人事委員会、労使協議会、とくに苦情処理委員会などで解決をみなかった問題であり、重要なことはこのなかには苦情処理で否決され、組合から見離されながらたたかたものも少なくないことです。スト権を背景とした交渉や労資の対等な協議機関においてすら解決できなく、労働委員会や裁判所の決定をまっとうやく救済されるものが数多く増えており、これらのほとんどが不当行為とだき合っとなされている現状を重視すべきです。

協定の具体化と仲間づくりの活動

職場闘争の第四の形態は、労働組合の支部・分会などの下部機関が組合機関の委任を受けて、授權交渉をおこない、主要な労働条件規範を決定する活動です。

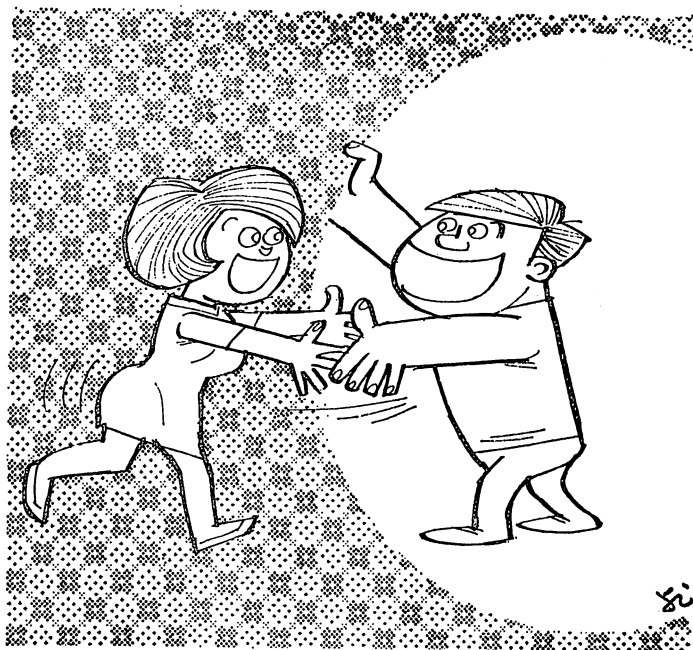
団体交渉や労働協約のなかで「別途協議」をきめたことの具体化についての交渉と考えられ

るもので、労働時間の具体化について交渉し、個々の職場と労働者の出勤・退社・休日・休憩のとり方などを決定すること。三六協定の締結とこれにともなう職場交渉をおこなうたたいなどがこれにあたります。

「労働時間は八時間とするが、具体的な勤務については、職場ごとに組合、会社が協議する」と協約で定めた場合の協議、工程委員会での仕事の基準、ダイヤ委員会での協議などのように、団体交渉で協議を義務づけているものを、さらにもう一步具体化するための職場交渉を中心とした活動―闘争をさすものです。

こうした職場交渉のなかには、争議時などにおいて団体交渉でとりあげられている問題の早期解決と要求の実現のため、下級の職制や利益代表者と交渉すること、その態度表明を要求し、解決のための努力を要求するなどして、交渉を行なう場合も入ります。この場合、法律論上は問題の性質、職制の権限などからいって形式上は交渉の対象外の事項であり、実益のない無意味な交渉という主張もあります。しかし、運動の実践上の問題としては、これをただちに幹部不信の表明や団体交渉否認の行動と即断すべきではなく、こうした交渉をつうじての大衆的な陳情や不満の意思表示の抗議やそれによって組合員に使用者側と労働組合の主張の相違点を明らかにし、これを理解させ、教宣し、その意思統一をはかるといったことは、団体交渉と問題解決のための措置としてありうることであり必要なことです。

第五は、いわゆる仲間づくりのたたかい、世話活動といわれるものです。労働組合が日常生活動として、病氣・借金・生活苦・異性関係・夫婦間のトラブルなどの解決にあたり、これに必



協定の具体化と仲間づくりの活動

要な措置や協力を使用者側に要求し交渉するのがその例です。

最近の職場は、技術革新投資の進行、機械導入、交替勤務制の増大によって、職場の労働者同士の話し合い、人間的交流の機会は少なくなり、青年労働者の増加で、寮居住者や間借り生活の労働者がふえています。雇用形態・労働者構成の変化・中年労働者の雇用にたいする不安感の増大、人間性疎外の職場環境と多面化しつつある青年労働者の関心と要求の変化、平均的世帯人員の減少と核世帯化の傾向などはますます激しくなっています。この点からも、職場における“仲間づくり”運動、生

活相談活動などの強化が要求されています。

世の中にあることのすべては、私たちの職場にあります。世の中の風潮として、スリル・セックス・サスペンスが流行すれば、職場にも入りこんできて影響を受けます。世の中にマーシヤン、パチンコがはやれば職場でもはやります。別に両者は『万里の長城』でさえぎられて、その中で私たちが生活しているわけではありません。同じようにテレビをみて、同じ新聞を読んでいるのです。だから世の中に、賭博や競輪・競馬が流行すれば、職場でもはやります。なかには、競輪・競馬で借金して蒸発した仲間、サラリーマン金融に引っかかり身動きできなくなっている仲間もいます。給料はマイナスになって、家に入れる金がなくなり、給料日にはカーチャンと飲み屋のカミサンが二人で会社の玄関で顔を合わせたという仲間もいます。

私たちが、労働組合のことをほんとうに考えるのはどんなときでしょうか。「兄貴とおふくろの三人暮らしで、おふくろが兄貴の結婚に反対したので、兄貴と彼女はお手でつないで家出しちゃった。おれは弟だけれども、おふくろといっしょに暮らさなければいけないのだが、扶養家族手当というのは、もらえないのだろうか」と考えるときに、委員長や書記長の顔かなにかを思いだしたりします。あるいは、「田舎のおふくろから、先月妹が病気で入院費がたくさんいったから、来月は少し仕送りをふやしてもらえないだろうか」という手紙をもらいます。「まずいな、先月は二三日休んだので収入は少ないが……」と考えたときに、労金の貸付係の顔をおもいだして、書記局の階段を上がるのです。

そういう労働者の生き死にや喜びや悲しみという生活に、いまの労働組合は食い込んでい

とはいえませんが。これらの側面は資本の手にまかせっきりになっています。病院に入院している仲間たちに、組合の機関紙ぐらいいはいつているかというところ、ほとんど配布されていませんし、見舞いにもいつていないのです。また、定年でやめた人を組合でどう扱っているでしょうか。長い間ご苦勞さまでしたと労働組合が心配して表彰式をやり、記念品の一つも送って「おやじも、まだどこかへいつて働くのだろう。組合の将棋大会に招待するから、好きな将棋をさしこいよ」といつて、家まで送ってやるというのはあまり少ないようです。

最近では会社の方が抜け目なくやっています。社長といっしょに写真をとって、「長い間ごろうさま」と社内報にのせるようなことで氣を使っています。

かつて三池の仲間は「生活革命運動」を提唱して借金退治闘争というのを行ないました。高利貸の借金を勞金に肩代わりさせて、その人の給料は二年間ほど銀行管理みたいに労働組合で管理して返還させるという助け合いの一種です。このような世話活動は、ますます大切になっています。

労働組合も、階級意識の権化^{ごんげ}の集まりじゃないのです。やはり、人間の集まりなのです。

労働組合の世話活動の側面をだいいじにして、小さい信頼の積みあげの上に、大きな闘争に發揮する信頼とエネルギーを蓄えていくということが必要です。

多様な職場闘争・職場交渉の形態

これまでふれたことが、通常おこなわれている職場闘争と職場交渉の主要な機能です。この

ように、職場闘争は労働組合の日常活動そのものであり、職場交渉はそのために必要な団体交渉およびその前段的交渉、またはその授權交渉といふことができます。

職場闘争と交渉の形態は多様です。その形態は労資の慣行、要求内容の性格、協議機関の有無、組合の規模・要求に対する資本の姿勢などによって異なるのが当然ですが、その主なものとしてはつぎの場合が考えられます。

- (一) 職場全員の大衆交渉によって要求がとりあげられ交渉される場合
 - (二) 組合支部・分会など執行部と中間職制との交渉によって問題が交渉される場合
 - (三) 経営協議会・安全委員会・職場運営委員会・人事委員会・懲戒委員会・労使協議会・苦情処理委員会などの既設の協議機関で交渉される場合
 - (四) 組合本部・支部・分会などの主要役員の折衝によって解決される場合
 - (五) 組合本部・支部の団体交渉によって問題の解決がはかられる場合
- 労働組合は、運動の歴史、労資慣行、職制の姿勢などを考慮しながらもっとも適合した方法をとるべきです。

いつもみんなで押しかけて集団で交渉することだけが職場闘争ではありません。あるときは、幹部と会社との交渉によって問題の解決がはかられることもあります。ときには、支部と会社の団体交渉によって解決される場合もあるでしょう。本部の役員が支部役員と共同して折衝し、解決することもあります。また、大衆行動とスリパチ交渉によってかたつける場合もあります。安全委員会や業務運営委員会といった会社の既設の機関を利用し、労働者の要求を解

決してゆく方法もあっていいのです。このように、職場闘争・職場活動というのは多様な形態をとるものです。

すでに明らかにされたように、職場闘争は職場における労働運動そのものです。労働運動と分離され、対置される性質のものではありません。職場組織は、労働者が労働組合という組織内にありながら、職場で別途な組織をつくり活動するという性格のものではないのです。また職場闘争は、「職制マヒ」という言葉に代表される一種の奪権闘争でもありません。労働者が職制にかわって職場を管理し、生産を規制するといった生産管理を目的とするものでもありません。

たしかに一九四七年の全通労組（旧）など地域人民闘争の前段的たたかいいとして、このような方針をとったこともありましたが、しかし、このような方法をつみ上げても、労働者や職場の解放がおこなわれるものではありません。生産手段の私有という資本主義の体制全体にメスを入れないで、このような方法がとられたとしても、かえって「組合職制」となって、いまの職制にかわって組合幹部が生産を請けおい、労働者を支配・規制してゆくという結果をもたらすだけです。職場闘争をどれだけつみ上げても、生産手段の所有を変えるなどということは不可能です。職場闘争は、そのようなことを目的とするものではないのです。生産関係は、とうぜんそのまま、労働者と資本家の対立した関係を是認しつつ、いまある職場の従属的な支配・被支配の関係を対等な契約関係にもってゆくことを目標とするものです。職場に運動と組織をつくり上げ定着させて、従属的な支配関係を改め、権利義務の所在を明確にし、「やることは

やっているのだから、もらうものはもらう」という対等な事実関係を樹立することです。このことによって、労資関係を平等・対等な人間関係としてうち立てることを目的としています。したがって、職場闘争は職場交渉を媒介として労働者の諸要求を実現してゆく活動です。これが職場闘争の目的であると同時に、成果でもあります。

労働者の連帯意識と権利への自覚

労働運動というものがそうであるように、職場闘争の目的と成果も、たんに要求の獲得という量的な成果だけをねらいとするものではありません。闘争を通じて、労働者同士の仲間意識や団結の意識を強めるところに第二の目的があります。一人ひとりの労働者が、資本と労働の対抗関係を明確に意識し、その事実を目を開き、職場交渉を通じて自らの要求を実現することによって運動と組織への信頼を強化し、団結と連帯の感情を高めてゆくことにあります。同時に労働者が、資本家と社会にたいしておこなっている自らの貢献と力を自覚することに、いま一つの重要な目的があります。これが職場闘争の質的な成果ともいえるべきものです。

たたかいのなかで、私たちはいろいろなことを知り学びます。運動が行きづまれば、いかにして困難を打開するかを考えます。このために学習もします。先輩や他の仲間たちの教訓に学ぼうとします。このような努力のなかで自らの要求を獲得したときは、人に与えてもらいってもらった恩恵ではないのですから、自分たちの力にたいする大きな自覚をよび起こすものです。いままで賃金はいただくもので、休暇は支給されるものだと考えていた人が、賃金は自分

の社会と雇主にたいする労働力の対価であることを知り、休暇は自分たちの権利によって請求してとるものだと考えるようになります。自分たちの生活が苦しく、賃金が物価にたいしても仕事や労働にたいしても低いのは、けっして運命の結果ではなく、努力が足りないせいなのだということを知ってきます。

たたかいのなかで要求を探そうとすれば、仲間が集まって相談することが必要になります。これにたいして介入し干渉する職制があれば、これに反対し抵抗する行為が、自分たちの要求を実現し獲得する方法と結びついて自覚されます。要求を仲間知らせ、交渉の結果を通知するための印刷物の作製、配布、購読の権利を意識します。交渉の代表を選出することになれば、組合選挙の自由と権利とはなんであるかを知ることになります。このような行動を通じて一つひとつの権利を知り、これをまもろうとします。正しい権利にたいする自覚が、このなかから生まれてきます。こうして、たたかいは労働者の心と考え方を変えてゆきます。

一九六五年の春闘で、私鉄中国労組の石見交通支部は三八項目の合理化を会社側から押しつけられ、回答を迫られました。石見交通支部は、一九五九年いらい分裂しているという困難な組織条件をかかえていました。しかし、「合理化をのむくらいなら賃上げはいらない。いままでのたたかいの成果を一挙に葬り去る合理化・賃下げ・労働時間延長を撤回させることができるなら、賃上げは一銭もとれなくてもいい」という異常な決意をかため、一ヵ月にわたる長期ストライキをたたかい抜きました。交通関係のストライキは、直接利用者の利害に結びつきません。このなかで一ヵ月のストライキは想像以上の努力が必要です。

このたたかひの終結時における団体交渉の際でした。会社は「ストライキが長期にわたりつづいたために収入もなく、銀行の信用も失墜してしまいました。さらに、ストライキは一応回避されましたが、組合のストライキ体制は解除されておらず、いつ再びストライキが執行されるかわからない体制にあり、赤腕章を巻いて車に乗っている状態では、銀行も金を借すことができないといっています。そのため、一応交渉でまとまった一時金も、ベース・アップの差額も、きめた日に支払うことができない」と、主張しました。企業組合の一番弱いところを突いてきたわけです。

「銀行が金を貸さない」というのは、企業労働組合への殺し文句です。たいていの組合は、銀行が手を上げたなどときくと大あわてにあわてます。「それでは組合もストライキ体制の解除について考えよう」「会社の都合がつかないなら、労金に話して組合も何とか努力しましょう」「組合も念書ぐらい入れてもいいから何とか……」というのが普通です。

ところが、ここの委員長長の回答は全く異なっていました。「わたしらは、会社にたのんでストライキをやらせてもらったんじゃないんですよ。銀行から借りてきた金でなければ受けとれないともいっていないんです。銀行が貸さなきゃ、親会社から借りてきたって、社長の家を売ったって、どんな金でもこっちは払うものさえ支払ってもらえばそれでいいんですよ。するこゝとだけはキチンとやって働き、収入はみんなあなた方に差し出しているんですから……」というのです。

私は、労働者のためにこれだけのことをいいきれる態度をほんとうに立派だとおもいまし

た。同時に、これは一カ月のストライキをたたかい抜いた仲間だけが到達しうる階級意識と権利への自覚だと感じました。

この委員長の心の隅にも、多少にかかわらず「組合も……」という気持はあったのでしよう。しかし、このときの彼の心のなかでは労働者の連帯意識と権利への自覚が、企業意識を圧倒していたのです。たたかいが終わっても、労働者と生産手段＝機械の関係は少しも変わっていません。資本家と労働者の関係は変わっていません。しかし、仲間同士、人と人との関係、心の結びつき、血のかよった連帯は、たたかいによって大きく変えられ、打ちかためられていくのです。

この心のたたかいが、職場闘争の質的な成果と目的です。企業意識を圧倒する連帯意識の強化——これが職場闘争の思想闘争としての側面です。

の最低限度に団交の対象を制限し、当事者の資格、人数、任期、手続きなどを規制するなどして職場交渉を拒否しています。

しかしながら、国鉄労働組合では、一九六五年八月以来職場における団体交渉の制度化のた
たかいを続け、門司、仙台、広島のたたかいを中心にねばりつよくたたかい、公労委の仲裁に
よる制度化をたたかいたったことは衆知のことです。このなかで、(1)組合の分会に対応する労
使協議機関を設けること。(2)現場協議機関には分会組合員の労働条件に関する紛争を付議する
こと。ただし原則として現場長の権限と責任の範囲内の事項(苦情処理手続の取扱事項をのぞく)。
(3)この機関の構成、運営手続その他は協議してきめること。ただし少なくとも、(i)原則として
定例的に開くものとする、(ii)労使の意見の一致した事項は口頭確認、議事録作製、覚書交換、
協定締結など適切な措置をとること、(iii)意見不一致のときは上級機関の交渉に移すことなどが
確認されています。そのほか全通、全電通、専売などの諸組合でも、職場交渉の慣行と制度が
確立されています。このような各組合の努力がきびしい弾圧と権利制限のなかにもかかわら
ず、組織を拡大し、その影響力を増大させつつある原動力になっているのです。職場交渉のも
つ組織的役割とはたらきが労働組合の団結強化に役立ち、権利意識を高めている実績を、その
諸行動のなかにみることができます。

このような視点から職場闘争をみると、職場交渉——団体交渉——労働協約の関係が一体
的に理解され、労働組合の日常活動強化と組織づくりに占める職場闘争の任務と役割も正しく
知ることができます。

協約改悪の特徴とたたかいの方向

私たちが協約闘争の問題を重要視するのは、資本の側が合理化攻撃を強化し、労働運動に対する全面的な組織攻撃が加えるなかで、賃金・労働時間・職場配置などの労働条件の諸協定を改悪し、諸々の組合活動と政治活動の自由を制限禁止しようとして、一方で就業規則の条項の改悪や運用の反動化を実施しながら、労働組合に対して改悪協定への屈従を強いているからです。

使用者が企画している労働条件の諸協定や労働者と労働組合の自由と権利にたいする攻撃は、共通して次のようなところに重点がおかれています。

まず、労働強化をおしすすめるため、賃金をはじめとする労働条件の切り下げ・劣悪化をはかっています。その内容は、つぎのようなものです。

- (1) 賃金体系を改悪し、職務給を導入し、長期安定賃金をおしつけようとしている。
- (2) 労働時間の細目を改悪して、連続操業のために時間外・休日労働の強制、生理休暇、年次有給休暇の制限と無給化を図っている。
- (3) スピード・アップ、無欠点運動などによって労働密度の増大を行なって労働強化を一層強めようとしている。
- (4) 大量の配置転換、出向、一時帰休、退職勧告、一時解雇など首切りを容易にするため、人事条項の改悪をもくろんでいる。

さらに労働組合にたいする組織攻撃をくわえて、労働基本権を奪い去ろうとしています。そ

の内容は、つぎのように多様多岐にわたっており、キメこまかな攻撃がかけられています。

(1) 職場における支配体制をつよめ、作業長制度などの「新職制」をつくり、これを組合員からはずし、組合組織に対決させようとしている。

(2) 就業時間中のいっさいの組合活動の禁止、組合活動や政治活動のための施設利用を制限禁止し、チェック・オフを廃止するなど、従来からの労資慣行や職場協定を一方的に破棄してきている。

(3) 職場交渉を排除し、上部団体との団体交渉を拒否し、その人員を制限し、傍聴を禁止し、団交事項を制限するなど、団体交渉を形式化して、「企業別労使協議制」を導入しようとしている。

(4) 労働委員会の調停・仲裁を義務づけ、冷却期間を設け、保安要員を拡大し、争議中の施設利用を制限・禁止するなど平和条項を資本に有利に整備して、ストライキの自由を圧殺しようとしている。

(5) 職場、寄宿舎、寮、社宅における監視監督の機構と規律を強化し、組合活動家はもちろん一般の労働者の民主的自由と権利を奪おうとして、懲戒条項の拡大をしている。

資本は、以上のような内容の改悪案を示して屈服を強要し、労働組合がこれを拒否すると、いっさいの既得の協定を破棄し、組織分裂を行なって第二組合をつくり、第二組合に改悪案を承認させて職場全体に実施しようとはかります。また、労働組合の代議員をはじめとする各役員選挙に干渉したり、活動家を配転させたり出向させるなどして組合の体質を御用化し、改悪

案を承認させるなどの方策が、各企業、各単産にひろがってきています。

このようななかで、組合の基本的姿勢は、

(1) 日常の職場闘争を通じて労働者と組合の権利にたいする意識を高める努力をつづけると同時に、なにかが権利であるかを明らかにし、合理化に対する対決のなかでは労働者の生存権を基礎にし、職業上の権利、雇用、団結、団体交渉、ストライキをふくむ団体行動に関する権利に関心をもたし、これを前面に出してたたかっていくべきです。

(2) 組合運営の民主化とあわせ、組合活動の自由と権利をまもることをすべて組合の権利擁護闘争の出発点とすべきです。組合の出版物を自由に読み、組合のなかでおきている事実を正しく知ることが、最低の権利ですが、組合のなかにはこの自由をすら自ら放棄しているところもあります。

何人にも干渉されないで、自由に組合役員を選出し、ストライキ投票に参加することは初歩的な権利ですが、組合のなかにはこれらの管理がルーズであり、職制の介入や干渉がないと言ひ切れない事実もあります。これらの諸権利は確実に点検されなければならないのです。

(3) 団体交渉の権利とこれを誰がおこなうかという権利は組合の手にぎられています。これはドライヤー報告にも指摘された基本的な権利ですが、上級組織への交渉委任、集団交渉、中央統一交渉に賛成しない会社もあります。同時に賛成しても何んとか形式的なものにとじめようとするものもあります。これらの権利を点検し、確認することは重要です。

「平和協定論」のまやかしと狙い

政府とその御用学者たちは、さかんに「日本の労働協約はおそまつだ」と非難し、その原因を日本の労働組合の近代的労使関係にたいする認識のとぼしさ、協約慣行の未成熟にあるとしています。協約の文言がいまいであり、含みが多く作製の技術がまずいといいます。「だから協約がストライキをなくするような役割を果たしていない」といい、わが国の労働協約がその本来の目的である安定的機能を果たしていないといっています。そして協約の安定的機能を強化するには、規範的部分——労働条件部分を充実強化し、その適用範囲を明確にさせることだと説いています。

しかし、一番重要なことは、このような協約がなぜできたのかという理由です。この労働協約の成立過程を無視した平面的な現象本位の判断と評価からは、今後の正しい対策と結論をうることはできません。

このような意見は、資本家たちが、常に労働組合をにがにがしくおもい、できうるならばこれをなくしたいと考え、自分達の意のごとく操縦できる団体とし、企業のなかに封じ込めたいと考えているという事実を軽視していることから出るものです。企業にとって労働組合不可欠論、パートナー論などは労働運動に対する彼らの妥協であり、「資本家が無条件で労働運動を是認することは絶対にありえない」という社会の仕組みの根本に目をつぶった意見です。

私たちの周囲には、労働組合を「出世系列からあふれた不満分子の集団」ぐらいにしか考え

ない資本家・使用者、「不当労働行為をおそれない」「反動といわれて一人前」などと考える中間管理者を探すに苦勞しませんが、こういった人たちの言動などにいっさい目をつぶっている意見です。つまり現行労働協約を、わずか二、三ヵ月以前に調印したものの改訂を平気で提起し、組合側をストライキにおい込む例や日常の協約規範の履行義務への無神経ぶりを無視した判断というべきです。

日本の労働協約が規範的部分輕視の協約になっている最大の理由は、このような支配階級のなかに根づよく残っている前近代的な労働組合観、企業中心主義と労働者と労働組合の独自性を否認する独善的な所有者優先意識です。ずぶとい平和義務意識の欠如感などに大きく起因しているのです。

独占資本とその政府は戦後二〇年、資本蓄積と拡大・企業合理化・産業合理化の政策を基軸に物価高と低賃金、再軍備と平和経済抑圧、軍事予算の拡大と社会保障の縮小などの方途をもって、ひたすらその寡占化体制の確立に奉仕しつづけてきました。そのための無権利、低賃金、労働運動抑圧が、企業内外の労働政策としてとられてきました。協約内容の不備も労資関係の不安定も、すべての原因はここにあるのです。これが官公労、民間労組の差異をこえて、戦後二〇年の労働運動の攻防の焦点が労働者とその組合の権利問題＝権利闘争を中心にたたかわれてきたもっとも大きな原因でもあります。

どれだけ日本の労働協約締結技術の拙劣さ、文言のあいまいさ、労働条件条項の充実強化、適用範囲の明確化を指摘し強調してみても、労働組合の実質的影響力が拡大され、使用者側に

根づよく残っている戦時型労務管理や強力犯型組合対策への幻想が捨て去られないかぎり、また資本家側の労資関係についての契約思想の欠如や驚くべき協約規範の実行義務に対する無神経さが排除されないかぎり、問題は解決しないのです。

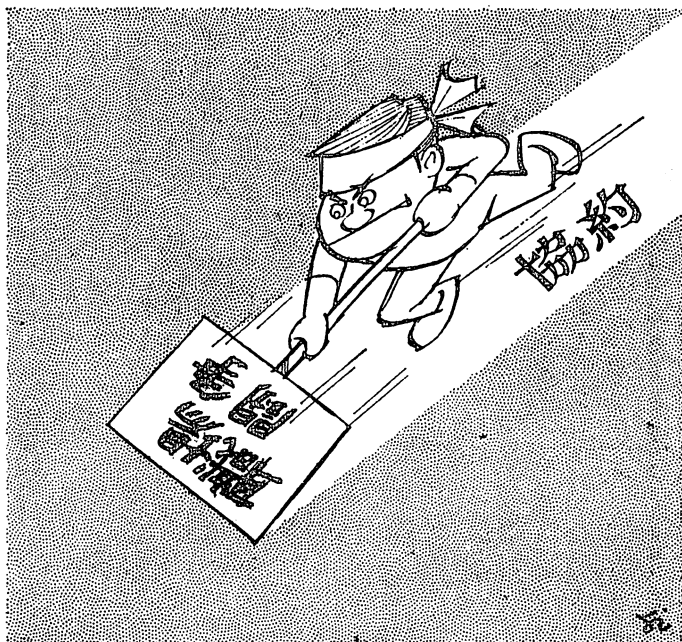
しかも、彼らの頭のなかには、いつもアメリカ型労使関係があります。労働協約の安定的機能の確立をめざして、さらに国家統制的な仲裁制度の活用までもちだし、仲裁制度の啓蒙が必要であるとしています。

しかし、労働協約が安定的機能をもつというのは、はじめは労働協約の締結を頑固に拒否してきた使用者が、組合運動を否定できないとなると、かえって労働協約のもつ安定的機能に利益を見出し、積極的に労働協約を結んでもって産業平和を維持しようとした効果であり結果です。その資本の側の「おもわく」をまともに表明したのが「平和協定」論なのです。

しかし、最近の「平和協定」論は、労働協約で争議防止、闘争抑圧のための諸制度整備をするのがあたかもその「目的」であり、「本質」であるかのように問題をすりかえてしまっているのです。私たちはこうしたまやかしの「平和協定」論を通じて、労働協約を使用者の労働者と労働組合への専断的支配の道具としようとする動きにも注意を払わなければなりません。

組織づくりと協約との結びつき

労働運動は弱者の強者に対する対抗運動であり、運動は法律や協約から出発するものではなく、労働者の要求を出発点として始まるものです。要求は資本主義社会の利潤追求の諸方法に



職場づくりと協約との結びつき

よって、弱者である労働者の受ける直接・間接の被害、押し流されつつある労働者の生存・生活・職業上の権利および賃金・労働時間をはじめとした労働条件に対する不平・不満・願望・欲求・期待などを出発点とするものです。整理されまとめられた要求は、労働組合に結集された労働者の「仲間の誓」となり「掟」となります。労働協約はこの要求の意思と組合側の体制、すなわち組織・経済・思想の総合された戦力を背景とした団体交渉を媒介に貫徹された要求結果の確認書です。

こうして資本の側は、他の問題や要求については保証の限り

ではないが、協定の内容については尊重しなければならなくなります。労働組合は団体交渉で円滑な解決に達しなかったときは、ストライキをはじめとした実力行使の手段に訴えても、その主張を相手に強制し、貫徹をはかってゆく。その結果は闘争の妥結確認となり、このさいの書面確認が協定であり、このような協定の集積がいわゆる労働協約書です。このような闘争の実績はたんなる一企業内組合だけのものではなく、同一産業・地域・全国のすべての労働組合の共有財産となり、相互に作用しあうものです。たとえば、新しく生まれた労働組合であつても、労働協約締結という数十項目にわたる要求が比較的容易に貫徹されることがあるのは、過去における日本の労働組合と労働者の闘争とその実績の直接、間接の反映でもあるからなのです。労働組合の団結承認、ショップ制、組合活動をはじめ、賃金・労働時間・休日などの労働条件決定について資本の譲歩が比較的容易にえられるのもこのためです。このように労働協約は、私たちにとっては闘争の結果勝ちとられた戦利品です。

しかし、協約締結後であっても、労働協約を資本の利益擁護の目的に合致したものにすることを働きかけは後をたたないものであり、資本主義競争の発展のなかでは、たえず新しい条件に関する労働者への侵略は続けられ、新たな労働問題、社会問題は次々に派生してゆきます。また、労働組合の戦力もしだいに変化し、組織労働者の数が増大し、階級闘争が激化しストライキとその成果の蓄積がふえるにしたがい、その権利は拡大され、条件が引き上げられるのは当然です。もし、労働運動にとって、労働協約の締結が『終着駅』であるなら、協約締結は労働平和となるでしょうが、このような条件のつづくかぎり、協約締結が新しい運動の出発点にな

らなければならぬのです。労働協約や労基法が歩いてきて、労働者の労働条件をまもるよう
に働いてくれるのではなく、労働者が闘争の戦利品である労働協約を全面的に活用し、これを
新たな「武器」としてたたかうことによって、はじめて協約はまもられ、その内容が充実さ
れ、協約の「行と行の間」が埋められてゆくのです。もしも、協約に保障され、明記されてい
る権利が資本の手で犯されたときや新たな要求を解決する必要があるとき、労働組合は団結を
背景に、協約を武器として労働者の自覚を促し、改めて交渉します。この行動のなかで、当該
労働組合や組合の利益はまもられ、新たな権利や労働条件基準が前の協約に補足されることに
なります。

ですから、たたかいがなければその成果としての協約はありません。協約が有効な機能を失
ったり、無協約だからこそ実力行使を背景としたとり組みとたたかいが必要なのであり、この
たたかいのなかでまた新しい協約が生まれ、その内容が強化されるのです。

永久不変に万全の武器たりうる協約はありません。労働者の状態と労資の力関係の変化に適
応して、労働協約はたえず新しい武器となるように改変されなければならないのです。

また、労働協約さえあればという協約万能論は、組合組織を弱体化させ破壊に導くことさえ
あることは、一部組合が組織強化Ⅱ日常活動を怠り、ユニオン・ショップ依存の組合運営をお
こない失敗した結果をみても明らかです。武器は依存すべきものではなく活用すべきもので
す。

したがって、協約の内容充実と機能強化は、協約協定の完全実施、未協定問題への積極的と

り組み、協定具体化の職場交渉、協約運用の問題解決と苦情処理を中心にした職場闘争を中心にした「組織づくり」活動や日常活動と結合することによってはじめて達することができず。

職場闘争を中心とした日常活動の強化、その実績の全般化と未解決問題の解決を目的とした労働協約締結のたたかい、協約の完全実施、その具体的な未協定問題の積極的とり上げを中心とした職場闘争が一体となって進められるべきです。

協約・協定づくりの目標と重点

労働協約は、いわゆる総合労働協約というあの分厚い「労働協約書」のことだけをいっているわけではありません。労働組合が、団体交渉の結果獲得した協約・協定・議事録・覚書をはじめ、職制と交換した一札やメモなど、すべてをふくめた団体交渉の成果を総称して労働協約といっているようです。

この意味で組織づくりと結合した新しい武器としての協約づくりのたたかいは、合理化下の権利と条件をまもるたたかいのなかで不可欠な闘争です。

労働協約闘争の第一の目標と重点は新しい協定や協約をつくることではなく、いまある協約——いままでの団体交渉の結果のすべてを確実にまもることを要求し、これを職場で実施してゆくたたかいを強化することです。とくに、職場闘争を強化して、労働時間・休日・休暇などの主要な労働条件と労働者の組合活動の自由をはじめとした権利、労働組合がもっている既

得の権利を実施させることです。いままでのとり組みと交渉のなかの不明確な点について明らかにさせ、解釈や意見の統一をおこない、一方的な解釈や運営を許さない体制をとってゆくこととです。また、現行協約を完全に実施させるために必要な欠員補充、予備人員の確保、設備改善、作業工程の変更、細目協定、運営基準の決定などの要求を提示し、必要な措置を構じさせることです。

第二の目標と重点は、新しい合理化への武器として役立ちうる新協定をつくるたたかいです。その第一は現在の協定を充足する協約改訂のたたかいであり、第二は現行協約とは別途に独立した個別の協定とルールの確立を要求し、これを承認させるたたかいです。配転協定、出向協定、事前協議協定、合理化の処理基準をつくるたたかいがこれです。現在、このような主要問題について協定がまったくないか、あってもきわめて不完全なものしかない組合もあります。ここでは、たたかいを放棄すべきでしょうか。決してそうではありません。徒手空拳もやむをえません。実力で対決すべきです。このような対決のなかでこそ団体交渉がはじめられ、その結果が協定となり、実験となって次におきる同種問題の解決に役立ってゆくのです。すべての協定は、このようなたたかいのなかから生まれたものです。

たとえば、下請・臨時工、出向などのとり扱いと労働条件についてのとりきめが要求され、差別の撤廃や縮小がとり上げられなければなりません。

また、組合員である労働者の人員移動、配置転換、人事整理、希望退職などをともなう企業の合併、分離、縮小、休止、廃止およびワンマンカーその他の機械導入にさいしては、計画段

階で組合と協議決定することを明確に協定する事前協議協定の確認と整備をおこなうこと、組合、支部、分会など各級の組織では、当該職場の(1)定員、(2)作業量、(3)下請化する作業内容と基準などを定めることも重要なたたかいとしての意味をもってきます。

解雇条項、とくに人員整理条項を再点検して、懲戒についての基準や運用を明確化すること。安全や災害への補償をふくめ、人事条項に関する再検討をおこなうこともぜひやらなければなりません。

第三のたたかいは目標と重点は、別協定として結ばれていた各種の協定なり、覚書、細目協定、解雇例などを点検整備して本文化し、本協定のなかにくり入れる要求をたたかうことです。同時に、慣行の明文化にとり組むべきです。これらのたたかいについては、すでにふれたところです。

第四の目標と重点は、過去にたたかって未解決として残されていた諸要求や職場総点検闘争、権利、組織などに関する点検闘争のなかで未解決になっている主要問題を集約し、実力行使をもってたたかうこと、その結果を協定や文書として明確にすることです。

このように、労働協約闘争をせまい意味の協約闘争⇨労働協約書の改訂闘争に限定しないで、(1)合理化下の労働条件と権利の完全獲得、(2)合理化に対決する武器としての協定づくり、(3)労働協約および附帯協定書の内容充実と点検整備、(4)合理化に対置された職場要求の完全獲得などを目標としてたたかう多面的な闘争として組織することが重要です。

ここに、組織づくりと一体になった協約闘争があり、両者の結節点があるということができ

ます。

協約を馬鹿にせず無協約を恐れず

協約・協定づくりのたたかいを、このように考えてくると「うちの会社に合理化はない」とすましているのは、労働組合としての機能を失っているか、組合の権利を放棄しているかのいずれかであるといい切ることができます。

しかし、一般的にいつて労働組合の合理化にたいする抵抗力は弱まり、積極的要求はあまり活発に提起されていないのが実状です。この原因にいろいろあるとおもわれますが、その原因を明らかにすることは職場の労働運動を發展させ、新しい協約づくりのたたかいを發展させるうえにも重要なことです。

(1) 厳しい合理化のなかでは情勢は不利であり、労働組合が積極的要求を出してたたかうことはかえって資本のさらに厳しい合理化攻撃を誘発することになるといふ企業主義がつよいこと。要求を出してたたかっても、その獲得は困難であり、たたかって成果がないときは、かえって組合不信を増大することになるといふ幹部の請負闘争観が障害になっています。

(2) 全般的に新しい協約をつくるたたかい、新しい要求をおいかけ、決議をたくさんおこない、あるべき協約や新しい闘争のこれからの成果を予想して論議する機会が多いが、いまある成果Ⅱ権利・条件とその確認書としての協約、個別協定、覚書、慣行などを検討し、これを利用してたたかうことがおこなわれています。権利をまもるたたかいが、一部の組合をのぞいて組織

的・系統的にたたかわれていないのです。

とくに、産業別組織や地域組織がくり返し統一的な計画をつくり運動をよびかけること。重点要求や目標を示し、重要な闘争については一企業労組の問題であっても全組織の闘争力、財政、組合員の関心を集めてとり組む個別指導がよいこと。とくに民間労働組合でこの欠陥がつよいことを指摘することができます。

(3) 産業別統一闘争と全国本部の統制が強化される一方で運動が画一化され、上部組織や機関の指令・指示による「上から下への運動」が強化される反面、労働運動のなかで「下から上への運動」が弱くなり、指示されたことだけしかやらない、何でも上に伺わないとわからないという官僚主義的欠陥が生まれています。下級組織の独自性が弱まり、またこれを奨励するような気運がないことと闘争の停滞は無関係ではありません。「幹部から組合員へ」の下級への「遠心運動」はありますが「組合員から幹部へ」「下級から上級へ」の「求心運動」がかけています。名もない一人ひとりの労働者でも責任をもち、要求と闘争を自覚し、協力し、共同してたたかえば有名な幹部の個人的力量よりも立派な成果と大きな力を発揮することを信頼する。ここに労働運動の基礎をおいてたたかわすように仕むける作風が弱いのです。

(4) 協約・法律にブラ下って権利をまもるという考えが強く、労働組合の自主的団結を中心に実力で対決し、要求を提示し、貫くこと。このたたかいのなかで法律・協約を武器としたたたかうという点でよいことがみうけられます。その結果の確認は、労働協約を始めた権利の確認書であり、このためにこそ権利と条件をまもるたたかいの武器として役立ちうる法

律、協約づくりが必要であることが充分徹底されていないのです。

(5) 各組合の分会、支部、組合のそれぞれの組織段階では、職場要求の獲得、人事異動、機械導入にともなう配置転換、出向者の問題、組合の締めつけへの抵抗、賃金、労働条件、労働時間などの一方的解釈、適用への労働者の苦情、紛議などを職場交渉、抗議、団交などによってたたかい、抵抗し解決しています。しかし、これらの結果を議事録、メモ、協定、一札、覚書などの記録として残す慣行、作風が十分定着されていないため、これらのたたかいや、その成果を足がかりとして、さらに新しい協約協定をつくること、協約改訂案をつくる出発点とするたたかいが十分進まないのです。また、職場闘争、組織づくり、協定化闘争の結びつきが十分でないことがあげられます。

(6) 労働組合のなかに労働協約とは例の労働協約書（総合協約）のことで協約、協定を結ぶことが運動の終着駅であり、協約を結べばそれで権利はまもられるとする考えがつよくあります。議事録、メモ、協定（個別）は労働協約ではないという考え、協約とはまたユニオン・ショップ、組合活動、争議事項などの債務協定であり、学者と弁護士、書記長、法対部長の専門的領域に属する難しいものとする考えが強い。労働協約という武器は独りで歩いてきて労働者をまもってくれるのではなく、利用者である労働者とその組合の姿勢によって機能を発揮することの理解が十分でないことなども作用しています。

以上の諸点とあわせて、法律との関係を明らかにすること、協約と自主的団結Ⅱ組織づくりの一体的な結合を重視すべきです。

労働者は労働組合法があるから労働組合をつくったのではなく、国際的にも国内的にも労働組合法以前に労働組合と運動はあったのです。労働基準法が労働者の労働条件をまもるのではなく、法律ができるまえに組織労働者の手による八時間労働の要求や週休制や年次有給休暇の闘争はあったのです。とくに公務員、公労協の年次有給休暇の一年二〇日、私鉄の七時間労働制（拘束八時間）などは労働基準法成立のまえに自主的団交を通じてたかいたられていたことをおもえば、むしろ成立された法律は当時の組合がとっていた先進的成果を下回るものでさえあったのです。いわば、労働者の団結力が弱まった時期や力のない組合では闘争のなかの自主的成果をむしろ法成立後引き下げられたのです。このことを併せ考えれば、労働者保護法の成立の過程とその機能や効力の限界を知ることができます。私たちは法律や協約を権力の労働運動への妥協と譲歩と考えるべきです。

(7) 公労協、民間労組では、権利点検闘争のなかで重要な位置をしめる協約闘争の軽視が闘争の障害になっています。労働組合の一部は権利確認としての協約、協定、覚書、メモ化などを重視しない組合があります。これは実力を背景とした団体交渉を介して要求を通すための組織強化、団交能力増大などの努力を後退させる結果を生みます。とくに幹部のひんばんな交替、多職種、業種にわたる工職混合型の複雑な構成によって闘争業績が継承されず、組織はいつも不安定な状態におかれます。このため労使の力関係に変化がおきると、組織分裂、合理化、幹部交替、資本の組合対策の変化などがおきたとき、闘争業績はあえなく後退し、権利を奪われている組合もあります。協約・協定を馬鹿にする空気をきっぱり一掃することが必要で

す。

(8) 一方では資本の攻撃が激しく、おいつめられる中小資本などでは暴力的な組合対策として協定、協約の一方的破棄、厳しい改悪提案などが増えています。このような条件のなかでは、一時的に無協約となっても無原則な妥協をおこなうべきではありません。労働者と労働組合のストライキや団交の基本権までも売り渡す経済主義、ゼニコのためにはすべてをかけるという妥協を排除しなければなりません。しかし、この無協約は、「権利を守るに価する価値ある権利確認書」としての協定をたたかいとるための無協約です。したがって、その裏に協約闘争重視の基本態度が貫かれるべきです。したがって、協約軽視の永久無協約論とは区別されるべきです。「協約を馬鹿にせず無協約をおそれず」という正しい協約観——労働協約は目的ではなくたたかいたかいの結果であり、その労働組合の日常活動の鏡であることを重視すべきです。

(9) 資本の手による一体的・組織的な思想攻撃とコミュニケーションが、権利闘争の足を引っぱっています。企業と仕事の公共性を強調し、「教師は労働者であるまゝに人間でなければ……」「企業の社会的責任論」などを説き、企業内においては「会社あつての組合論」を主張します。このような攻撃にたいして積極的なたたかうことが必要です。労働者の生存権要求を前面にだし、合理化を資本主義の矛盾としてとらえる思想を高め、一人ひとりの労働者の行動を通じての自覚をよびさますように仕むけてゆくべきです。このための学習、組織づくりと結合した計画的・組織的宣伝が重要であり、職場闘争の必要性がくり返されなければなりません。

協約闘争前進のための具体的課題

協約闘争の前進のためには、まずなによりも職場の組織化と運動を再出発させ、建てなおすことです。そのための具体的課題としてつぎのことが努力されなければなりません。

(1) 職場闘争の重要性について再検討し、なにが職場闘争であるかを明確にするとともに幹部と活動家の役割任務を具体的にして職場で仲間づくりと連帯意識の強化、権利意識の高揚をはかっていく。

(2) 職場闘争を産業・業種・企業の労働者の意識、組織形態、労使の力関係、運動の業績に即して多様な形と方法で進めるべきです。

それとともに資本の動向とみあった大衆的立案が、協約闘争の大衆闘争としての展開にとって不可欠となっています。今日私たちに課された課題は、合理化の防波堤とし、運動の武器として活用できる協約づくりでなければなりません。

このために資本側の動向とこれによって職場におきつつある労働問題、労働者の怒り、不平、不安、願望、欲求、意見を出発点とし、合理化の問題点とかみ合った労働協約を立案すべきです。この準備として、労働者の状態に関する正確な状況把握が協約づくりの出発点とならねばなりません。

根づよい職場交渉、部門別交渉、企業組合における団体交渉などを重ね、この結果の確認書の集積を基礎に整理され、集約された協約の獲得こそ、私たちの目標です。職場のにおい、特

徴、搾取強化策とかみ合い、労働者の権利と条件をまもる労働協約、職場の要求と結合した労働協約の大衆的な立案が必要です。

(1) 日常活動と権利確保のたたかいのなかでは最近の労働者とくに若い仲間の要求は、仕事、恋愛、スポーツ、文化住宅、育児、教育、技術、安全、災害補償などと多面化していることを重視し、これらの関心を中心に要求をつくるべきです。

(2) 労働組合の自主的活動と体制強化を重視すること。法律と権力にたよる組合でなく、たたかうなかで法律をつくらせ、これを武器として利用し、自力で権利をまもっていける体制をつくること。労働者の権利は法廷闘争や不当労働行為救済制度にブラ下がつてはまもれない。これを活用し武器としてたたかう組織づくりこそ重要であることを徹底していく。労働条件と権利は法律でなく労働者自身が団体交渉、職場交渉で決定するものです。

(3) 団体交渉を重視し、あらゆる職場での団体交渉の権利と体制をつくる。とくに団体交渉の権利をいかなる有利な条件とも取引きの道具にはしない。団体交渉の戦利品である協約、協定、覚書、議事録、一札、メモなどすべての実績を確実にまもってゆく闘争を強化すべきです。

(4) とくに労働者の生活権、生存権の要求、労働基本権を中心とした労働者の権利擁護のたたかいとともに、増大する労働災害によって失われ、無視されつつある労働者の職業上の権利を重視することが必要です。

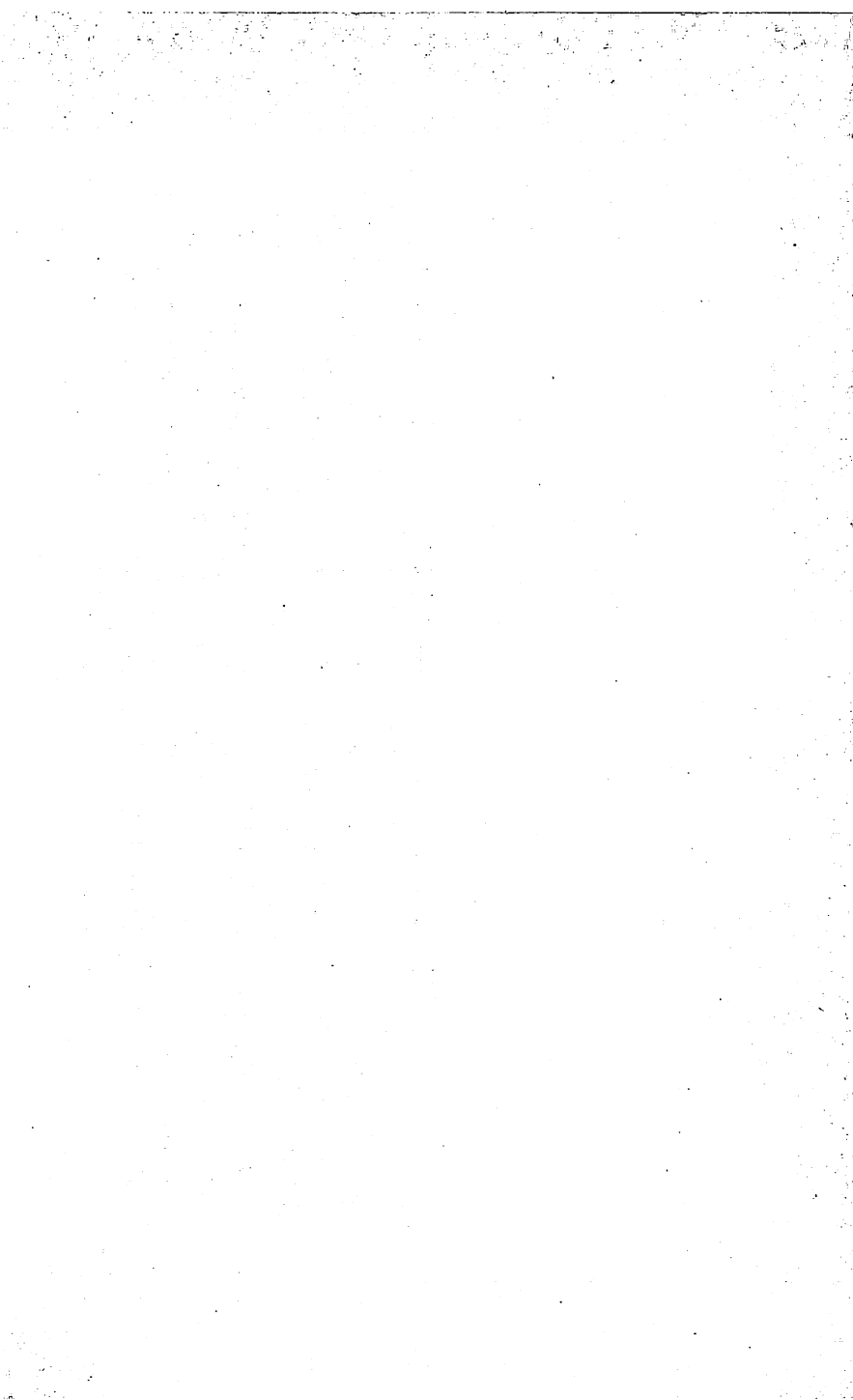
協約闘争の前進のためにつぎに重要なことは、協約闘争にたいする産業別組合の統一闘争、

統一指導の強化です。地域別、産業別組織はたんに闘争の必要性を強調するだけでなく、傘下組合の協力をえて業種、職種の内容にふれ各組合が職場闘争や日常闘争のなかで到達し、獲得すべき労働時間、休日、休暇、作業条件、職場環境などの労働条件と、労働者と組合の権利とはなんであるかを具体的に明らかにすべきです。このための業種別、主要職種ごとの最低労働条件と権利基準を明確にして到達闘争を奨励すべきです。労働基準法などの一般基準に依存すべきでなく、各組合はそれぞれの支部、分会、班などの職場組織が独自で活動できる役割、任務、領域を明確にし、職場でおきたことはすぐ職場でたたかうことを奨励し、これを個別に指導すべきです。

こうした指導の要点としては、(1)加盟組合の労働協約締結期日の統一への努力をつづける、(2)全国単産、とくに民間では傘下組合の協約を分析検討し、産業、業種、主要職種の特長条件などを考慮しつつ、協約内容を充実し、統一要求、到達目標を示してゆく。このさい生活、仕事に直結する労働条件、作業条件などに関する要求を軽視しない、(3)各単産は統一的に労働条件、権利、組織などの点検闘争、点検月間などの運動を組織し、全組合の統一行動をよびかけ、労働協約統一闘争にとり組んでゆく、(4)労働協約対策委員、点検闘争推進委員などは上級機関や本部の諮問委員としてだけでなく職場班、分会、支部などにいたるまで全組織につくり、組織的な討論がおこなわれるよう配置する、(5)基準労働時間の具体化に関する職場別勤務時間の具体化、三六協定締結闘争を中心に職場交渉権、協約締結活動、メモ化闘争を進めていく、(6)各単産は傘下組合、支部などの協定・協約の具体例を中心に実例の交流をおこない、実

情に合った指導を強める——ということが果たされなければならないでしょう。

さらに協約闘争の前進のためには、公務員労組の協約締結権の奪還がたたかれなければなりません。周知のように、国公法、地公法では公務員労組の協約締結権をうばってしまったています。しかし、この合理的根拠に適しないことは、かねてから私たちの主張してきたところです。この点、たとえばILOユネスコの勧告では明白に、賃金と労働条件は交渉を通じて決定されなくてはならないし（八二項、八三項）、「教員は教員団体との合意によって定められた給与表によって、給与を支払われなければならない」（一一六項）と、教員の労働条件等が団体交渉を通じて、労働協約によって定められなければならないという当然の原則を国際常識として確認しているのです。労働組合の重要な機能である協約締結権をふくむ労働基本権の奪還を要求し、たたかうことも私たちに課された今後の避けてとおれない課題です。



内山 光雄 (うちやま・みつお)

1921年金沢市に生まる。北陸鉄道労働組合委員長，私鉄総連本部書記長，副委員長を歴任
現在同組織部長

主な著書

「幹部闘争から大衆闘争へ」(1954年)

「職場闘争・職場オルグ」(1959年)

「組合活動家ノート」(1965年)

「労働協約実践論」(1966年)

「労働運動入門」(1966年)

職場の労働運動

———合理化とたたかう組織づくり

発行 1970年5月1日第一版

著者 内 山 光 雄

発行者 木 檜 哲 夫

発行所 労働旬報社

東京都港区芝西久保巴町32

電話 (434) 3681—代表

振替 東京 180374

印刷 奥村印刷株式会社

装幀 井 上 俊 郎

定価 650円



職場の労働運動〈第一冊〉

主要目次

——要求づくりと団体交渉

第一章 貧乏の自身は変わった

——資本の思想攻撃とどうたたかうか

- 1 “武器”を捨てた労働者
- 2 資本の思想攻撃の特徴
- 3 労資協調主義が狙うもの
- 4 思想攻撃とどうたたかうか

第二章 蜂の巣をつついたように

——企業主義と対決する要求づくり

- 1 “春闘”とはなにか
- 2 要求づくりの出発点
- 3 要求づくりと大衆討議
- 4 要求の決定と幹部の指導

5 要求づくりと組合民主主義

第三章 労働力の安売りはごめんだ

——労資対決の焦点・団体交渉と大衆動員

- 1 団体交渉はなぜ重要か
- 2 団体交渉への攻撃と防禦
- 3 団体交渉のすすめ方
- 4 要求の獲得と大衆動員

第四章 眼には眼、歯には歯を

——敵を圧倒するストライキの戦略・戦術

- 1 無権利からのたたかい
- 2 ストライキの準備と戦術
- 5 ストライキの決行と収拾

