

はじめに

これまでに発表の機会をあたえられた著書や小論は、あるものは闘争体験の総括であり、ときには激動期や闘争の高揚に立ちむかう活動家としての内省と点検をあわせた決意表明といった性質のものが多かったようです。

私にとって、いくつかの著作は、政党やグループなどの集団から直接指導を受ける機会もなく、また、集団学習や共同研究などの機会にもめぐまれることの少ない一人の組合活動家の個人学習のまとめであり、手工業的な低効率のささやかな作業の成果なのです。この点私の文筆の仕事の多くは、人のため運動のためというより、自分のためのものでした。

しかし、この運動に入ってから二五年、たたかいの停滞、混迷、高揚などのいくつかの時点に立って、過去のたたかいをふり返り、手法は拙劣でも、闘争経験や教訓を整理して人びとのまえに発表するということは、私にとっては、その時期の運動への誓いの言葉であり、自らの動揺を防ぎ、確信を固める一つの手段でもあったのです。このような作業をおして、曲りなりに、今日まで運動のなかで考えることと行動することを結びつける努力をつづけることができ、自分のまばたきや動揺で見えがくれする運動のなかの一つの火花を仲間たちとともに追

いものとめて、ここまで歩んでくることができたのだとおもいます。

その意味でこの本は激動の一九七〇年代をむかえて、ここ数年の私のオルグ・ノートの抜萃であり、一人の組合活動家の思想と行動の総括として読んでいただければ光栄です。

七〇年をむかえて、資本とその連合軍の攻撃は、よりきびしさを加え、労働組合とその運動を、企業内にとじ込め、生産性に従属させようとする動きが目立っています。

大企業組合を中心にした戦線統一の動きは、反共を立てまえとし、労働運動の資本別再編成という姿で進められつつあり、産業別労働運動はこのなかに陥没しようとしています。技術革新や資本再編と流動化に対応するとして、資本の主張にベースをあわせ、労資協調主義が正客の座につき、運動の右派的転換が進行して、労働組合の対抗者としての榮譽が捨て去られようとしています。

この本は企業主義と対決し、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、労働運動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。とくに要求づくりと団体交渉、ストライキの計画と実施など、職場を基点とした労働運動の実務と方法論を中心に、職場からの運動の再建の方法論をさぐることに視点をあててみました。

第二冊の『合理化とたたかう組織づくり』は反合理化闘争の教訓から、労働者と労働組合の不団結と不信の要因を追及し、反合理化闘争の方針を学び、職場闘争の新しい位置づけと体系化に重点をおきました。本書とあわせて読んでいただければ幸いです。

この本が私の属する私鉄総連をはじめ、仲間たちのたたかいがあつてこそ生まれたことは当然ですが、日頃から暖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。

創立以来、身内のようなつき合いをつづけている労働旬報社の木檜哲夫代表をはじめ、編集と営業の若い仲間たちの声援と期待のなかでようやく脱稿することができました。とくに小松善雄君には、オルグとして飛び歩くことの多い著者とのつき合いをいとわず引き受けてくれたことを感謝しています。編集は例によつて、二〇年来の知己である前川清治君の好意に甘えしました。最近、執筆者として新しく出発した同君は、私のために編集者としての協力を買ってくれたのです。装幀は家族同様に交際を願っている主体美術協会の井上俊郎先生にお願ひして念願をかなえさせていただきました。坂井よしはる君からは漫画を添えていただき、読者に親しみやすい雰囲気を増すことができました。坂井君は一緒に小学校に通った親しい友人であり、私の出身組合である北陸鉄道労組の運動から生まれた漫画家です。

最後に闘争の実例紹介のなかには、それぞれの教宣資料や報告を利用させていただいたもののあることを御断りし、御礼を申しあげます。

一九七〇年三月一七日

忘父二三回忌の日に

内山光雄

目次

はじめに

第一章 貧乏の中身は変わった

——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

「スト権確立反対」の切なる願い	一四
会社との関係忘れてスト反対	一六
“市場荒らし”を恐れる労働者	一八
他人のファンドシで相撲をとる組合	一九
変わってきた貧乏の中身	二四
ゆがめられる労働者の権利意識	二七

2 資本の思想攻撃の特徴

労働者の自覚妨げる「常識」	二九
うちの会社には「資本家」はいない	三〇
労働者と資本家の階級対立を否定	三一
目的と結果をスリカエる理論	三四
敵の前に会社も組合もない	三五
政治に眼をむけない組合づくり	三六
階級闘争にアカ攻撃のクサビ	四〇

3 労資協調主義が狙うもの

会社の赤字と家計の赤字の違い	四二
教えてくれよなあ、委員長！	四四
削りとられる「休日・休暇」	四六
うちのカアちゃんに生休はない!?	四九
人間としての生きる権利の主張	五三
「配置転換」に弱い企業内組合	五五
ヌルマ湯の雇用関係にも原因	五七

4 思想攻撃とどうたたかうか

思想闘争への基本的な構え……………	六〇
労働者の要求を前面にかかげて……………	六三
敵の力を圧倒する意思と体制……………	六三

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

無視できなくなった“春闘の力”……………	六六
日本労働者の「創意あるたたかい」……………	六六
一万円賃上げへの期待と自信……………	七〇

2 要求づくりの出发点

見物席におかれた職場の労働者……………	七三
現実主義者の「先生オンシツコ論」……………	七四

要求が完全にとれない真の原因……………	七
労働者の感情無視した要求づくり……………	八〇
幹部より仲間の怒りが出発点……………	八一
労働者は『袋の中身』で勝負する……………	八四
憎しみや怒りをたたかいの力に……………	八六

3 要求づくりと大衆討議

『蜂の巣』をつついたように……………	九
大衆討議は労働者の思想闘争の場……………	九六
大衆討議を成功させるために……………	三三

4 要求の決定と幹部の指導

青い柿の実の木から落ちない……………	九
組合幹部と活動家の果たす役割……………	九
産業別組合の指導とオルグの任務……………	一〇一
昨日と今日と明日を考えながら……………	一〇三
生きた歴史の教訓にまなぶ指導……………	一〇四
要求を整理し重点をつくって集中……………	一〇八

要求を阻む力を正確に測定……………	二〇
-------------------	----

5 要求づくりと組合民主主義

仲間同士に引くべき一線はない……………	二五
会議・集会を成功させるために……………	二六
みんな決めて、みんなで動く……………	二九
たたかいは労働者の『共同作業』……………	三二
多数決だけが民主主義ではない……………	三四
サラリーマン・コンプレックス……………	三六
仲間を信じあう団結のモラル……………	三八
労働者の唯一の武器・統一と団結……………	四〇

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

労働組合は『生きるための手段』……………	四三
----------------------	----

労働条件は労働者自身が定める……………	二四
法律は「たたかいの戦利品」武器……………	二三
労働力の安売り競争をしない体制……………	二二
組合の優劣は団交能力できまる……………	二一
団交能力の弱い「従業員集団」……………	二〇
誰が交渉するかは組合の自由……………	一九

2 団体交渉への攻撃と防禦

団体交渉を軽視する資本の攻撃……………	一四
苦情処理制度の導入とそのねらい……………	一三
「屈辱的な平和」の押しつけ……………	一二
人事・経営権をタテに交渉制限……………	一一
団体交渉は労資の「対決の場」……………	一〇

3 団体交渉のすすめ方

団体交渉は「技術」ではない……………	一五
系統的な準備と協約・協定の理解……………	一六
避けたい感情主義とペテン交渉……………	一四

交渉経過や状況を職場に知らせる……………	一七
職場は『情報』の重要な供給地……………	一六

4 要求の獲得と大衆動員

幹部と組合員の結合を強めながら……………	一七
はめられて怒るものはいない……………	一七
新しい仕事ばかりを追いかけるな……………	一七
どこから手をつけ何から始めるか……………	一七
たたかいの大義名分を明らかに……………	一七
便所の『落書き』からまなぶ……………	一七
バック・ギヤの使える労働組合に……………	一八
職場委員は『労働組合の顔』……………	一八
職場委員の任務と重要な役割……………	一八
職場交渉を成功させるために……………	一八

第四章 眼には眼、齒には齒を

——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

爆発した「低い賃金」への怒り……………	一六〇
二〇日間も無休で渡り走る乗務員……………	一六一
文句をいう労働者は「機動隊」へ……………	一六二
不当労働行為に女のオッパイ論……………	一六三
一五項目の要求かかげ組合を結成……………	一六四
住民と産別労働者がバック・アップ……………	一六五
破れた社長の「夢よもう一度」……………	一六六
ストライキを背景に対等な団交……………	一六七
労働者自らがたたかいたった成果……………	一六八
崩れおちた「人事異動のトリデ」……………	一六九
長期オルグに連帯の闘争資金カンパ……………	一七〇
たたかいの「四つの教訓」……………	一七一

2 ストライキの準備と戦術

ハンマーを投げ捨てることの意味……………	三六
組織力の集中的表現Ⅱストライキ……………	三六
仲間の関心をあつめ緊張を持続……………	三一
スト投票はアクセサリーではない……………	三四
知ってわかって「たたかい」へ……………	三六
みんなの力でビラ貼りや教宣活動……………	三八
ストへの思想攻撃をどうハネ返すか……………	四〇
ストライキ戦術の決定と選択……………	四一

3 ストライキの決行と収拾

力で相手を圧倒するか、されるか……………	四四
弱い環をつき粘りつよくたたかう……………	四七
時機を失せず、戦略は中止せず……………	五〇
「妥協」はあくまで戦闘の一時中止……………	五三
「結論」だけが問題ではない……………	五五
闘争の妥結は日常運営の延長線……………	五八

第一章

貧乏の中身は変わった

——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

「スト権確立反対」の切なる願い

ある年の春闘のことです。印刷会社の労働組合が、大幅賃上げの要求をたたかいとるために、ストライキ権の確立投票をよびかけました。「組合が満足すべき回答をえられなかったときは、ストライキも辞さないという固い決意をしめし、これを圧力とし、背景としながら団体交渉をおこなおう」として、組合執行部が全組合員によびかけたのです。

これにたいして、営業部の組合員からつぎのようなビラが職場に流されました。

△何としてもスト権反対!! 今日事前スト権投票に際して▽
組合員の皆さん、おはようございます。

私たち営業部は、数日にわたって組合員の皆さんに今回のスト権投票に際して我々の立場をいろいろと訴えてまいりました。もうストライキの恐ろしさについては、皆さん十分に理解いただけたと思います。何としても我々営業部としてはスト権の確立は絶対にさけていかなければなりません。何度も申し上げたように、そのことによって失われる仕事を再び取り戻すことは今日の業界では不可能なことな

のです。お得意さんに信頼される企業になって初めて仕事が出来るといふことをもう一度じっくり考えてみてください。お得意に不安を感じさせるようなスト権の確立は絶対反対です。もし又ここでスト権が確立されでもしたら我々営業部員はいとも立ってもいられない状態になってしまいます。共に働く〇〇印刷の従業員とその家族の生活が実際に保障されなくなるといっても過言ではありません。

スト権反対は我々の切なる願い 本来に我々営業部としてはスト権の確立ということに反対していくことこそ我が〇〇印刷の将来を明るいものにしていけるのだと思つてゐるのです。受注がなくなつてを恐れているのです。このことだけはわかつてください。戦術的にどうか、こうしなければどうかというのではないのです。ただスト権を確立されることは困ることだということです。受注がなくなつて将来に展望のなくなるような事態だけはどんなことをしてもさげましょう。

我々も同じ「組合員」 皆さんと同じきびしい労働条件の下で働く営業部員がスト権という反対の立場に立たざるを得ないのはもうこれ以上のべる理由も見あたりません。ようするに受注を「確保・増大」していくこと以外にないのです。得意先の信頼を失いたくないのです。ただそれだけです。だから、何としても今日の事前スト権確立の投票には絶対反対することを呼びかけます。

営業部の組合員から流されたビラと同様のよびかけは、事務職場や係長・組長会・課長席からも出されました。

ここで示された考え方は、どこの組合のなかにも、少なからずある考えであり、意見です。とくに、業界の競争・競合の激しい企業ほど、こうした考え方がつよくのこつています。

会社との関係忘れてスト反対

組合執行部のストライキ権確立のよびかけに反対している人たちは、けっして資本家でもなければ、賃上げそのものに反対しているのでもありません。賃金を何とか上げたいと考え、家に帰ると隣りの家の生活と自分を比較し、子どもの教育や電化製品や庭の植木一本でも人なみのことをしたいと考え、これができないときは劣等感を感じ、独りで焦り、何とかしたいと怒っている、全く普通の労働者なのだと思います。

しかし、ストライキを恐れ、ストライキの宣言をすることは労働者の「命とり」になることだともっているのです。

『ストライキをやる』などといったら、自分たち営業部のものが、他社との競争の間に割り込み、苦しい思いをしてせっかく開拓したお得意先にそっぽをむかれ、他所の会社の『市場荒し』にあい、会社の収入もそれだけ減らされ、また苦しいおもいをしなければならぬ。現場のものはストライキをくたびれ休みぐらゐに考えているかも知れないが、俺たち営業部員の身になってみる——」とっているのです。自分たちの生活を明るくするために「ストライキはやりません」ということを宣言し、お得意先の信用をえて、まず会社を大きくし、その利益をあげて、自分たちのとり分をふやすことを考えるべきです。賃金は、団体交渉で定めるべきですが、これはストライキをおこなわないことを前提として実行すべきです。受注を増すこと以外に自分たちがよくなる道はない。受注の「確保・増大」こそ私たちを救う道です。

第1章 貧乏の中身は変わった

——と呼びかけているのです。

しかし、ここには、会社Ⅱ労働者を雇い入れている雇主の立場は、全く出てきません。労働者とお得意先は直接に結びついてきますが、このなかで、労働者の雇主はなにをしているか、どんな役割を果たしているかは不在になっています。

労働者のとってきた受注と売上げや収入は、全部労働者のものになるわけではありません。雇主は、その月の収入がふえても減っても、労働者には一定額の賃金をさえ支払えばいいことになっています。つまり、約束しただけのものさえ支払ってしまえば、いくら利益をえてもいいことになっています。また、その利益を社内なかで蓄積しても、配当や報酬として株主や代表たちで分配しても、さらにこれを他に投資したり、融資して増大させても、私たちはきまっただけのもの以外は要求できないことになっています。会社の総収入のなかから原材料費や人件費やその他の諸経費を支払ったあとのものは、自由に処理し蓄積してきました。だからこそ、彼らは今日まで経営をつづけ、企業を維持し、経営を拡大することができたのです。

収入がふえることによって、賃金がエスカレーターのように上がっていくなら、労働組合もいりませんし、第一団体交渉で要求することさえ、おかしくなります。組合が要求を出さなくても、「組合さん、よろこそ。待っていました賃上げでしょう。ここにあります。ハイ一万円」ということになって、「会社はもうかっていない、お得意がふえていない。借金がある、赤字だ」といって、さわぎ立てる必要ありません。伝票も帳簿もすべての材料を公開して、「いるだけとってください」ということになりましたが、こういった会社はありません。

“市場荒らし”を恐れる労働者

ところで、この営業部員が受注をとってくるにしても、かならず会社の立場からみれば限度・限界があります。原価を計算し、利益を考えます。原価を割って注文をとるときは、ほかの仕事でこれを取り返せるか、その見通しがあるときに限られます。一定限度を割るときは、その仕事から「おりる」こととなります。これが製品をつくって、それを売っている会社のストライキです。

彼らは、売り値が合わないときは何時でも売ることをやめる権利を保留しながら、買手と交渉しているわけです。

ここに出てくる営業部員もふくめて労働者は、労働力を売って生活し生きています。ところが、ここではそうした労働者が売り値が合わないときに「売ることをやめるぞ」といって相手に譲歩をせまり、有利に賃金をきめ、生活をよくしようということを殺そうといっているのです。私たちが、この取引が割に合わなくても、絶対に「おりるとはいいません」と当初に約束して、それから交渉しろということです。しかし、このように受注先にたいして、「どんなときでも言い値で売ります」というような宣言をして、営業するような会社があるでしょうか。ストライキを罪悪と考え、これを恐れる空気を労働者のなかにつくことで利益をうるのは、労働力の売り手である労働者であるのか、その買い手である雇主であるのかをまず一考してみるべきです。

ストライキによって、労働者は賃金を失い、打撃をうけます。受注先が減ってあと始末に追い回され、苦しめられます。賃金が業績に結びついているところでは「歩合給」が減り、収入も低下します。こういった労働者の犠牲は、いつもつきものです。しかし、ストライキによって労働者よりも、もっと大きな打撃を受けるのは雇主自身です。生産がストップするので、昨日まで「赤字でつぶれる」といっていた会社が、一挙に第一次回答の倍もの回答を出したり、ストライキ前夜にホッペをはいたりするのです。市場荒しにあって一番困るのは、会社自身です。失った受注先をもとに復するために、無駄な費用や労力を使うのがいやだから、資本家はストライキの損益計算を考えて譲歩するのです。

しかし、一面では労働組合が企業ごとにつくられているため、ストライキも企業ごとにやられます。このために「市場荒し」によって大きな打撃を受け、営業職場が脱落したような例は少なくありません。労働組合のなかには、このため営業部をストライキから除いたり、組織の力によってストライキの形を変えたりするところも出ています。しかし、それでは、問題の本質的な解決にはなりません。

こういった状態が起こるのは、相手や企業の特長性に問題があるのではなく、自分たちの組合の姿勢と力不足に原因があるのです。商売仇の会社の労働者が一緒に賃上げをたたかい、同様に賃金を上げ、一緒にストライキができるようにする。こうすることによって、企業間の競争力に変化のおきない賃上げをおこなう。ここに産業別組合の団結を強化し、その運動を強めてゆく意味があります。

ビラのなかにもみられるような、労働者と資本家の正しい関係に目を覆い、労働者の力を忘れ、自分の運命を雇主に預けてたたかいを忘れるような思想をひろげ、労資協調主義を注入するやり方は、最近の資本の側の教育宣伝や広報伝達活動Ⅱコミュニケーションの基本的な特徴となっているのです。

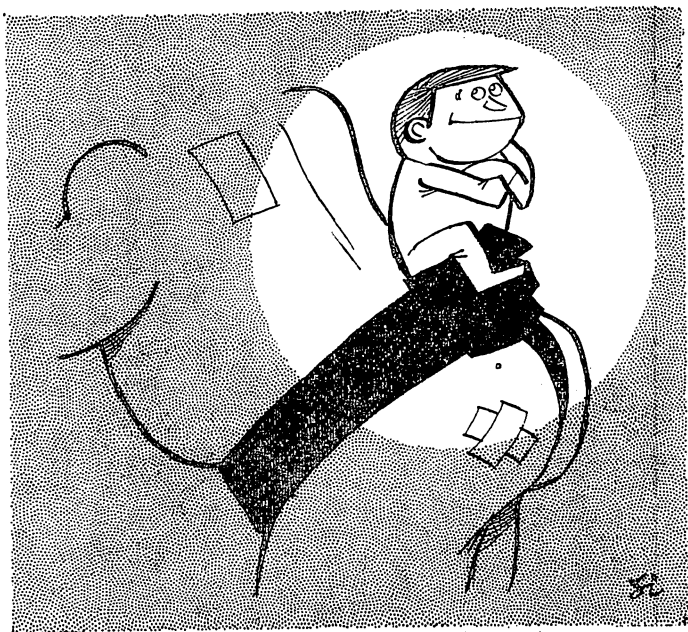
他人のフンドシで相撲をとる組合

同じ職場で流された他のビラは、次のようによびかけています。

△事前スト権に反対し幸福を我手に……▽

全組合員の皆さん、おはようございます。本日は事前スト権賛否の投票が行なわれます。事前スト権について、組合員の中から賛成、反対の意見がビラなどによって反映されています。このような中で私達は事前ストに反対する立場の意見として、この紙上で訴えるものです。

その一。春闘における私達の真の目的は、私達の生活向上を目的とした経済闘争である事は今さら言うまでもありません。私達がこの目的の為に事前スト権確立によって春闘を進める事は歴史的経過さらには印刷業界の内容から見てもストライキによって、私達の生活が向上したという事実はありません。○印刷労組の歴史の中で、もっともストライキ行動の多かった時期ほど、賃上げ額が上らないではありませんか。昭和31～35年までの平均賃上げ率は7%であります。ところがストライキを一度もやったことのない最近5年間（昭和39～43年）の賃上げ率は12・2%にもなっています。この事実を一つとってみても、ストライキで要求がかなえられるとはいえません。私達は組合内部に混乱と損害を招く、そし



他人のフンドシで相撲をとる組合

て経済的基盤を危くするような事前スト権に反対する決意です。

全組合員の皆さん、共通の目的を持つ組合員の団結によって組織の混乱と労働不安をつのらせる事前スト権確立には反対し、私達の真の願いは平和で豊かな文化生活であり、友愛と信頼で結ばれた明るい働きよい職場であり、これ以外の何ものでもないと思います。

最後に、〇〇印刷労働組合の組織を守るために、そして私達の生活向上とその家族の生活の安定と向上をはかる為に事前スト権に反対することを再度訴えます。事前スト権に反対しましょう。

ここでは、ストライキに反対することこそ、労働者の幸福を

つくることになるといっています。なぜなら、組合がストライキをやったときは賃金の上がり方が少なく、スト権確立をやめてから賃金は多く上がるようになってきたではないか。ストライキ投票をやることは、労働組合の組織に混乱を引きおこすことになる。事前スト権に反対して平和と文化生活をまもう。平和な職場に波風を立てるようなことは反対である——といっています。

たしかに、このビラがいつているように、私たちの賃金は一九六〇年を境にして上がってきました。五五年から出発した「春闘」も年々参加人員がふえ、安保闘争がたたかわれた六〇年の春闘では飛躍的に参加人員もふえ、五五年の七〇万名から四一〇万名にふえ、翌年の春闘では三〇〇〇円台の賃金を初めて獲得しました。それ以後も、六〇〇万人——八〇〇万人と年々参加人員がふえ、労働争議の数もふえています。ビラがいつていることが事実なら、日本でも他の資本主義国でも、労働者は自分の運命と賃金を資本家にあずけ、ストライキも減ってゆくはずです。

ところが、日本でも他の国でも、ストライキを含め、労働争議が年々増加しているのはどうしたことでしょう。この組合がストライキをやっていた五六年頃までは、日本の争議行為ともなう争議は一年間に八〇〇件から九〇〇件だったのですが、皮肉にもこの組合がストをやめた五七年頃から急速にふえ、六一年には一七八〇件と一・八倍にもふえているのです。ビラのまかれた前年の一九六八年には、三一六七件にも増えています。つまり、労働争議の増大は、春闘の高揚と密接に結びついているのです。

事実、ストライキや労働争議——とくに春闘参加人員の増加のなかで「賃上げ獲得額」がふえ、「春闘相場」は上昇しています。たしかに、このなかには、好景気、物価上昇、「労働力不足」などの外的要素がありました。

しかし、より多くの組合が、自分の運命を人まかせにしないで、やるなら一緒にたたかおうと決意して、スト権を背景に真剣に努力したたかったからこそ、これらの条件を最大限に利用できたのです。もし、この組合の賃金がストライキの裏づけのない話し合いと協議だけで、そんなに多く上がったのなら、それは他の労働者のストライキや努力の上につみ上げられた「春闘相場」の影響を大きく受けたからにはかなりません。自分たちの犠牲や負担なしで上がったことは喜ばしいことですが、これはストをやめたから上がったのでなく、隣りや向いの組合がストをやった上に築かれた成果であることを忘れるべきではありません。そして、こういう生き方を「ただ乗り」とか「他人の^{ふんどし}禪で相撲をとる」といって恥ずかしいことなのだと考える労働者と組合がふえているのです。

「汝の価値に目覚むべし」とメーデー歌にうたわれています。労働者が雇主と社会にたいして何を貢献しているかを自覚し、生産を通じてもっている自分たちの力を自覚し、人間としての権利を主張することがストライキです。労働者と労働組合は、ストライキを馬鹿にしたり、恐れたりする必要はありません。堂々と「たたかいの武器」を使える意思と体制をつくるべきです。ストライキの権利を自分で放棄する労働組合は、「歌を忘れたカナリヤ」同然です。

変わってきた貧乏の身

さらにビラは訴えています。

その二。事前スト権確立の道は生活不安の道に直行する。

臨時大会で『一万円要求』『事前スト権確立』の方向に決まり、いよいよ大詰めになりました。誰しもが一万円は欲しい、いや、それ以上欲しいのです。だからといって事前スト権確立が要求を全面的に満たしてくれるとはいいい切れません。〇〇印刷労組の歴史を明らかにしてみると、スト権確立によって生活がよくなったという事実はなく、かえって逆行しているというのはどういふ事なのでしょう。

スト権確立がなくなつて、団交中心に闘争を繰り広げた時の賃上げ率が誠にめざましい勢いで伸びているのは周知の通りです。

毎日のように配られている『日刊春闘』に書かれている内容は、私達労働者の泣きどころへ〇〇印刷及び印刷産業に働く労働者の賃金は他産業よりも低く、長時間働かされている。だから今にも死にそうだ』などと、さも今一万円を取らなければ餓死者がでるような事を言っています。

だが、これはもう何年も前から言われていることなのですがにもかかわらず、餓死者がでたなんて話は今だかつて聞いたことがありません。

このように、労働者の心理的な面を利用した巧みな方法で、社会不安、生活不安におびえさせようとしているのです、そのウラをみれば『米日独占資本を打倒しなければ一万円は獲得できない、三五年の安保のように闘えばとれるんだ』といっているように、つまり経済闘争をえさにした、大がかりな政治

闘争（安保闘争）をしようとかくらんでいるのです。へ海老で鯛をつる」のたとえのように。私たちは団体交渉による成果が着々と進んでいるなかで、労使間の不和、生活の向上を破壊する事前スト権には絶対反対しなければなりません。ストライキをするには必ず条件が満たされていなければなりません。それは『大手との統一闘争』『統一要求』『時期・財政』というように条件が満たされている場合にのみ可能なのです。条件が満たされていなければ行きつく所は、損をするのが労働者なのです。

それは過去に証明されているではありませんか。全組合員の皆さん、私たちの生活と権利を守るために断乎として事前スト権に反対しましょう。いやしなければならぬのです。二三〇〇人の現在と将来の為に。

このなかでは、「二万円の要求がとれなかったら、いまにも死ぬようなことをいつているが、餓死者がでたことがあったか。これは労働者の泣きどころを押えて労働者をせん動し、政治闘争に利用しようとしているものだ」といっています。つまり、賃金が低いとか、労働時間が長いといっても限度のないことで、「上をみればキリがない。ほどほどにすべきだ」といっているのです。

たしかに私たちは、三度の食事だけは食べています。生活に追われていた一九五〇年頃に比べて、生活の内容も変わってきました。そしてこのビラを書いた人たちは、自分たちはもはや『貧乏』ではなくなった、会社のお陰で賃金も上がり、高いとはいえなくても「中の中」、ほどほどによくなってきたとおもっているようです。

しかし、私たちの『貧乏』というのは、肉体的・肉感的なものではありません。社会的なもの

のであり、国の経済力・生産性・技術進歩・教育の普及・交通機関の発達によってたえず変化します。今日では働く意思をもっていない「ルンペン」は別として、働く意思と能力をもち働いているもので、三食を食えないものは少なくなりました。わが国の国民総生産は、世界第二位といわれています。テレビなど電化製品を中心にした耐久消費財も増加し、多くの家庭に入り込んでいます。自家用自動車をもったサラリーマンや労働者もふえ、子どもを大学にやっている労働者がたくさんいます。外国旅行も、ブルジョアの独占物ではなくなろうとしています。

こういった条件のなかでは、「貧乏」の中身も水準も変わってきます。多くの人たちが食うや食わずの生活をしていたときは、貧乏は、「食えない」ということばで適切に表現されてきました。しかし、今日では多くの家庭で子どもたちを高校や大学にやっているのに、自分はいれができないとなればひけ目を感じます。これを「貧乏」というのではないのでしょうか。

労働者は、自分が一般的な生活をできればいいというものではありません。自分の子どもたちもまた、労働者になるのですから、労働者として立派な技術を身につけさせる。身につける素地や適応性を養う責任があります。経済が進歩し発展すれば、このための教育費がふえるのは当然です。交通機関が発達し便利になれば、その費用が増えるのは当然です。日本では自動車の数が一〇〇〇万台に達しようとしています。これがさらに普及発達してゆけば、いつかは自動車をもっていないことは「貧乏」ということになります。貧乏とは、その国の一般的な生活から立ちおくれでいてひけ目を感じたり、恥ずかしいおもいをしている状態をいいます。ア

アメリカでは、失業者もクルマをもっているといいますが、そこでは「クルマをもっているから貧乏ではない」などといっても通用しないでしょう。

ゆがめられる労働者の権利意識

よく春闘の賃上げ交渉でも、会社は「君たちは食えない、食えないといっているが、自動車をもっているじゃないか」「息子を大学にやっているものもいるではないか」といいます。このビラを書いている人たちは、こんなときどう答えるのでしょうか。私たちの方をみて、「だから、春闘のときは乗ってくるなといったじゃないか」というかも知れません。

しかし、「労働者がクルマをもつてなぜわるい。低賃金・長時間労働だから、通勤時間を短縮して、休養時間を増しているのだ」と反論するのが、人間としての生存権・権利意識を身につけた労働者の正しい返事ではないでしょうか。

新しい日本、七〇年代の労働者は、「労働者の息子が大学へゆくなどぜいたくだ」という貧乏観をすて、「労働者の息子を大学へやってなぜわるい、当然だ」という新しい貧乏観・生活観をもつべきです。

同時にこのビラは、労働者が「安保だ」「内閣打倒だ」というべきではない。政治はいけななことだ。政治はアカのわるいたくらみである——といっています。しかし、先に見たように、六〇年安保をたたかうなかでの労働者と労働運動の高揚があったからこそ、大幅賃上げ——三〇〇〇円台に賃上げがハネ上がったのです。政治を毛ぎらいし、故意に自分たちの会社

のなか、お得意さん・収入・支出・会社の利益・生産性だけに目をくばり、物価や税金、国全体の政治や経済の動きに目をおおい、なにも考えないことは、これこそ「政治はいけない」という彼らの「政治」に引かかって、自分で目かくしをしているようなものです。

ビラはまた、スト権を立てるには「大手との統一闘争」「統一要求」「時期・財政」の条件が満たされない限り、不可能だといっています。しかし、このような条件をみたすため、つくるために、自分たちはなにをなすべきであるかについては全然ふれていません。このような条件は、「ヒルからヨルになる」ように、自然にできるものではありません。一人ひとり、一つひとつの組合の努力が積み上げられ、くり返され、重ねられて達成されるものです。

こうみてくると、労働者の当然な考え方や権利意識が、資本家の宣伝や働きかけ、彼らの宣伝のための共同機関であるマスコミ・テレビなどの力で、ゆがめられ、逆立ちさせられていることを知ることができます。そして、これがいかに私たちの体内で大きな影響をもっているか、同時にこれとたたかいながら、賃上げや権利闘争をすすめることの重要性を強く感じます。

2 資本の思想攻撃の特徴

労働者の自覚妨げる「常識」

ある印刷会社の労働者にみられる考え方は、たんに一部の労働者の中にだけある考えでなく、多くの労働者にある考え方でもあります。この考え方や行動は、ごく普通の労働者をふくめた今日の社会の「常識」といわれる考え方を代表するものです。

「賃金はいただくもので、たたかいたるものではない」「ストライキはいけないことで、罪悪だ」「会社あつての労働組合」「私たちは貧乏ではなくなった」といった主張が、その代表的なものです。このような考え方は、労働者の行動とたたかいたることにブレーキをかけ、その志気をぶらせます。

しかし、すべての労働者が、このような考えばかりのなかで生きているわけではありません。「会社の養子」みたいな顔をしてストライキ反対のビラを切り、これを流している労働者も、その体内にはこれと全く反対の考えをもっているのです。一人になって寝床のなかに入ったとき、「俺はすることをしてるのに——」「会社も会社だ」といったビラの内容とは反対

の矛盾した考えをもっているのです。これが労働者の階級意識への芽であり、労働者としての本性です。この二つの矛盾した考えの中で考えなやみ、迷っているのが労働者です。労働者の人間としての本性・階級意識は、いつも「常識」というつくられた思想攻撃で曇らされ、妨げられがちです。あるときは奮起し、たたかったその同じ労働者が、ときには常識のとりこになる。一つの問題について労働者としての正しい考えと行動をもったたがおうとする労働者が、性質の異なった他の問題については全く逆な態度をとる——こうしたことはごく普通にあることなのです。だからこそ、労働組合と労働者が資本の思想攻撃にたいしてたたかうことが必要なのです。そのため系統的・組織的にしかけられる思想攻撃の特徴を明らかにすることが重要になってきます。

うちの会社には「資本家」はいない

思想攻撃の第一の特徴は、階級対立の事実を否定し、労働者階級の利益と資本家階級の利益は全く一致するものだともい込ませることです。この二つの階級の利益が「一致する」とおもうのと、「一致しないのだ」と考えるのでは、真反対で一八〇度ちがいます。二つの考え方が行動に移されるときには、まったく逆の結果が生まれるのです。この中心思想が、「労資協調主義」です。

労働組合運動は、資本主義社会が生み出したものであり、資本家と労働者の二つの階級の基本的な利害の対立・不一致という事実のなから生まれてきたものです。労資協調主義は、こ

第1章 貧乏の中身は変わった

の事実を否定し、ごまかすことによって、資本家が自分たちの階級的利益をまもりつづけようとするためにつくられた理論です。

労資協調主義の集中点は、階級闘争という事実を、あらゆるものを動員して、否定することにあるのですから、一貫して古くして新しい思想攻撃の武器として、またあらゆる他の思想攻撃のカナメとしての役割を果たしています。

この立場を出発点として進められる労働運動は、「会社の繁栄のために、労働組合はつねに会社と一致協力して行動し、生産性の向上と能率向上のために協力しあうべきだ。会社と労働組合は『運命共同体』であるから、労働者の部分的要求や欲望は、共同目的のため、あるていど制限されてもやむをえないと考える」主張と行動を信奉します。

労働者と労働組合の権利も、企業の生産性を引上げ、会社の赤字を黒字にすることなしには達成できないと主張し、「俺たちは、好むと好まざるとに関わりなく、生涯この会社と運命をともにしなければならぬし、われわれはすでに家族をふくんだ生活を、会社に預けてしまっているのだ」「会社が繁栄することは、ここで働いている労働者の幸福につながることです。隣の会社が諸君の生活を守ってくれるのではない。うちの会社の繁栄こそ、すべての問題解決のカギではないか」という「企業中心主義」の立場をとります。この企業中心主義は、労資協調思想の具体的な現われであり、それは「資本主義は変質した」という理論で支えられます。

資本家たちはいいます。

「……資本家と労働者の利益は対立するものではなく、まったく一致するものです。かつて対立した時代もあったが、それは一〇〇年も一五〇年もまえの古い時代のことで、もはや今日では時代も社会も変わったのです。いまの労働組合幹部や総評はマルクス主義を信奉し、階級闘争の理論を最上の武器としているが、諸君、考えてもみたまえ。マルクスが生まれたのは、一八一八年。いまから一五〇年もまえのことですよ。その頃、日本に近代的労働者がいたり、いまのように労働組合があったのですか。世界に原子力やカラーテレビがありましたか。当時に比べて、日本も世界もすべてが変わってしまったのです。諸君も考えなければ、うちの会社だけが激しい資本主義の競争からとり残されて、敗北者になってしまいますよ」。

労働者と資本家の階級対立を否定

労働者と労働組合が、このような労資協調主義、企業中心主義をとる限り、真の賃上げ闘争も、権利闘争もなり立ちません。企業中心主義の克服は、すべての闘争の基礎です。

これらの考え方は、労働者階級と資本家階級との階級関係、つまり社会関係を、一つの企業のなかの主従の関係、使用者と被使用者との雇用関係に、スリカエてしまいます。企業のなかの関係では、税金・物価・政治・思想・教育・文化などを通じての労働者階級と資本家階級の支配・被支配の関係は、きえてなくなってしまう。企業のなかの労働者＝被使用者のなかには、失業者はふくまれません。

しかし、本来、労働者というのは、その人の従事している職業を指すものではないのです。

その人が生産手段をもっているか、もっていないかできまるものですから、当然、労働者のなかには就業労働者も、失業者もふくまれます。労働者とは、「生産手段をもっていない人びとのむれⅡ階級」を指すものです。就業者も、失業者も、白人、黒人、黄色人種、資本主義、社会主義、植民地といずれの国、政治形態に属しようと、それらの諸要素には関係なくすべての人びとをふくむものです。労働者と資本家の関係は、資本主義の産物である生産手段をもっていない人びとの群れと、生産手段をもっている人びとの群れという生産関係と切り離しては考えられないのです。

労資協調の思想は、「二人の人間の当然の主張として、世間なみの生活をしたい。人にひけ目を感じない、恥ずかしいおもいをしないで子供を学校にやり、隣りの人びともつき合ができるようになる」という考えを眠り込ましてしまします。自分たちが苦しいのは運命のせいである、家が貧しかったから仕方がない、労働者の家に生まれたからこうなったのだ、会社が小さいのだからやむえない、とすべて現状をあきらめて考えるようにしてしまします。そしていつの間にか、労働者に社会の片隅で小さく生きる生き方を植えつけてしまします。

また他方では、労働者に自分とはつまらない人間なのだとおもい込ませ、額に汗して働くことをつまらないことだと軽蔑させ、早くそんなものから足を洗って抜け出し、働きたいときだけ働いて、あとは眠っていても生きてゆけるような身分Ⅱ資本家になりたい。人間が人間を搾取し、労働者に人間以下の生活を要求し、その生存の権利を否定し、人たるに値する権利を圧殺して、その犠牲のうえに生きてゆく——そんな社会を最高のものとして賛美し、これに満足を

感じ、他の階級の作ってくれた既成の社会をやむをえないものとあきらめ、早く自分もそんな人びとの仲間に入りたいと考えるように作り上げてゆこうというのです。

労働者こそ生産をにぎっている。この労働者がいなければ世界に針一本、木材一つありえない。ましてや世の中はなり立ってゆかないし、生産なくしては社会の進歩も発展もない。労働者こそ、この世の主人公でなければならぬのだ。そうなっていないのは、どこかで、なにかが狂っているのだ。という自分たち労働者のもっているほんとうの力——労働者としての自覚が忘れさられています。

しかし、皮肉なことに資本主義は、労働者の自覚を生みださないで発展することはできません。労働者は必ず自分たちのもっている力を知ると同時に、労働者こそ資本主義社会で多数者であることを自覚していきます。そして資本主義の社会的矛盾に怒り、勇気をもち、たたかいに立ちあがります。このことだけが、労働者を人間として解放し、物質的にも、精神的にも、幸せにしてくれる道であることを知ります。

目的と結果をスリカエる理論

労資協調主義をもち込む思想攻撃の第二の方法は、資本主義的経営Ⅱ企業が「利潤増大のために」おこなわれるという最大の目的をかくすために、巧みな宣伝をもちい、会社経営が「利潤のために」おこなわれるのではなく、「社会のためになされている」と強調する方法がとられていることです。

企業は、「社会の公器」とされ、「経営と所有は分離した」といって、「いまや資本家はいなくなつた。経営者がそれにとつてかわつた。企業は利潤だけを追求していればよい時代ではなくなり、社会・国民のことも考慮しなければならなくなつた。労働者も『全体の奉仕者』なのだ」という『企業の社会的使命』を強調する方法がとられています。これは『資本主義変質論』の一種で、「消費者は王様」などといつて販売・セールの基本にまでされています。

この方法論は、企業活動の目的と結果をスリカエる理論です。資本主義社会では、どんなに大衆の利益・社会のためになることでも、「金もうけ」の対象にならないことには資本家たちは手をつけません。交通事故の死者が一年間に一万六〇〇〇人にも達し、踏切りの電車とダンブ・トラックなどの衝突がふえています。踏切道の改善と有人踏切りをふやすことが、事故防止に役立つことを資本家たちは知つていてもこれに手をつけません。その反対に、いかにして踏切りの交通警察の数を少なくすることができるといふことだけに力を入れています。ストリップ劇場やボインの写真、ギャングルのハンランなどは、子供たちの教育に悪影響をあたえることはわかつていても、「金がもうかる」ためにはやめられないということになります。

電化製品がふえて家庭の生活は便利になり、交通機関が発達して利用者は便利になつていきます。このことに限らず確かに世の中は発展し進歩しました。しかし、資本主義の社会では、それが会社経営のすべてではなく、また目的でもありません。「もうけのためにおこなわれた会社経営」の結果であり、その「ご利益」にすぎないのです。

このように、目的と結果をスリカエる理論を正当化するために、このごろでは「経済の国際化」「国益第一主義」をもち出します。つまり、企業のもつ社会的な性格を一面的に強調し、真実の姿をおおいかくす方法がとられます。「会社は、もうけのためにやっているのではない」「世のなかのためにある」ことを強調します。このために、それぞれの企業の表面的な特徴を前面に出して強調します。「先生は労働者ではない」「うちの会社は中小企業で資本家はいない」「会社は公益事業で市民の足である」「うちの会社は社会福祉を目的とした企業で、普通の会社とはちがう」などといえます。

このような方法で、「うちは特別である」ことを強調したら、特別でない会社は企業ではなくなってしまう。こうして、労働者と労働組合が表面に現われた形や現象で、平面的にものを考え、その裏に流れている共通の問題やものの本質について考えないようにしむける働きかけが、いろいろな方法でおこなわれているのです。

。敵”の前に会社も組合もない

労資協調主義と思想攻撃の第三の特徴とその方法は、労働者に「仮想敵」をあたえて、この「敵」とのたたかいを強調し、労働者や労働組合の活動と目的をこれに従属させる方法です。

「敵とのたたかいに勝つことは、会社も組合もなく、社長から一労働者にいたるまで全員の共通目標だ。共通目標のまえには会社も組合もない。これに反対するものこそ、われわれの共通の敵ではなからうか」という言い方で労働者にせまっています。

第1章 貧乏の中身は変わった



“敵”の前に会社も組合もない

佐藤アンボ政府も、これと同じ手法をとっています。「沖繩は返った、次は北方領土だ」「泥棒が隣りから入る危険があるのに、戸締りをしない馬鹿がいるか」「軍備が弱いから、なめられる」「侵略者があった場合、抵抗しないで降参するの か」「ないというが、絶対ない といえないではないか」といった形で相手の脅威、隣国からの侵略を強調します。

このなかで、労働者階級が権力をもっている社会主義国を侵略者・悪玉・自由のない国として否定し、仮想敵国に仕立てています。同時に台湾・韓国・タイ・フィリピンなど、資本家

階級が権力をとって資本主義体制をとっている国を「同盟軍」として連帯を強調します。この仮想敵国については、思想宣伝だけでなく、貿易を制限し、経済攪乱や武力介入をおこなってまでも、労働者階級が権力をとっている国が強大になることを押えようとしています。これが階級闘争の現実の姿です。

こういった思想攻撃のなかでは、「相手からの脅威」を考えても、自分の国が他人にどう受けとめられているか、自分の国が与えている「相手への脅威」を考える余裕を失い、資本のベースに引きこまれてゆきます。

「中国は悪玉、ソ連は善玉、アメリカも善玉」と設定し、「中国は核を開発して自由主義諸国を攻めようと狙っている。ソ連もチェコ事件以来悪玉だよ。だから、日本国民は、防衛についてもっと関心をもち、防衛計画も再検討する必要がある。これは、国民みずからの責任において考えなければならない問題だ」「核アレルギーはなくしよう」と誘導することになっていきます。そこで資本が、これと同じ手法で仮想敵をつくることは、企業内部の意思統一、労資対立を丸めこみ、共同目的へ歩調を合わせるうえで欠かせない思想攻撃の一つとなります。

特に労働者の競争相手の会社にたいする敵対意識をあおり、「労使一体化・生産性向上」を意識的に宣伝する方法がとられています。たとえば、日産自動車では、「トヨタに追いつき追い越す」ことをめざして、仮想敵トヨタをつくり出し、これを全従業員の共通目的に仕立てます。たとえば、「月産三万台突破・躍進運動」がスローガンに掲げられ、労働組合はこれにいかに関与するかを考え、最高目的のまえには大幅賃上げも権利要求も踏みにじられ、組合活

動にたいする圧迫も不当労働行為も、この大義名分によって正当化されてしまい、企業一家がつくられてゆきます。

政治に眼をむけない組合づくり

思想攻撃の第四の方法は、社会主義の思想と行動を否定し、これに集中攻撃を加えながら「福祉国家論」をとえ、労働者にたたかいと努力を忘れさせ、自分たちの運命を企業にまかせ、企業の繁栄に賭けるよう呼びかけます。「福祉企業論」がこれです。この攻撃は、企業の「社会的使命論」をおぎなうものでマイホーム主義、「あなたの生き甲斐?」「趣味とレジャー」と企業の繁栄と生産性向上に自分個人の生き方、私生活を結びつける媒介の役割を果たしています。このため、企業は「賃金五カ年倍增計画」「企業年金による遺族補償」「親子入替採用制」「マイホーム資金積立」「入学・奨学資金等貸付制度」をつくるなど、福祉企業のイメージづくりに精を出しています。

このなかで、労働者の政治的関心の眼をそらすための宣伝が組織され、労働者の社会主義への本能的な関心をゆがめ、社会主義思想への近づきをさまたげます。

とくに、労働者や労働組合が、政治的なたたかいに眼をむけないようにしようとしています。「労働組合はみとめるが、政治闘争はやるべきではない。安保条約廃棄だとか、原子力潜水艦の寄港反対、ベトナム戦争反対などの看板はみとめない。もし看板をおろさないなら、会社施設内の組合事務所は立ち退いてもらう。賃金の説明会をやるのなら会場は貸すが、外部の

労働組合や団体をよびいれ、政治的な話し合いや相談をするというのは、会社の施設は貸してやれない。政治要求は、佐藤首相にいいばいいのであって、社長にいうべきことではありません。安保反対のストで生産をとめ、会社に反対し、御得意様にめいわくをかけて問題の解決になりますか、観念の遊戯はおやめなさい」「政治に無関心になれとはいわないが、自分たちの努力を忘れ、氣にくわないものを、すべて政治のせいにするのは誤りだ。不満があれば民主的な手続きで、投票や署名運動の方法によるべきで、ストライキに訴えるようなやり方には賛成できない」という手法がこれです。

階級闘争にア力攻撃のクサビ

思想攻撃の第五の特徴は、「闘争至上主義」を排すということ、とくにストライキを恐れたり、これを馬鹿にするような空氣をつくらうとしていることです。

「わが社がストライキをやれば、お客を他の会社にとられる。国鉄や私鉄や電話局などがストライキをやっても、電車やバス、電話を他のものに乗るかえたり、他のもので間に合わせるわけにはいかないだろう。ところが、われわれの会社はそうはいかないのだ」といういい方です。「ストライキをやれば、会社は潰れてしまう」と宣伝し、労働者のすべての思想と行動を企業の中に閉じこめようとしているのです。そのために、企業内コミュニケーションを積極的

に活用し、社内報や企業内教育によって、労働者としての物の見方や考え方を少しずつはぎとっていくのです。

「労働組合は、会社のよきパートナーだ。ともに生産の拡大に協力して、会社の躍進をはかる。しかし、いまの組合は闘争至上主義だ。われわれの光榮ある共同目的にたいして、協力しない労働組合は、出世コースからあぶれた不満分子の集団だ。だから、ああいうものには近寄らないほうがいい」。

これらは、組合活動をなにか悪いもののように思わせ、労働者を労働組合の任務や役割から眼をそらさせようとする巧妙な思想宣伝です。それは労働者の「争いはしたくない」という日常生活の中での素朴な気持ちをたくみにとらえて、労資協調主義の方向へ労働者と労働組合をひっぱっていく「手」なのだといえます。

思想攻撃の第六の方法は、企業のワクをこえるたたかい、産業別統一闘争を否定する「アカ攻撃」です。

かつて資本家たちは、「共産党は企業を破壊し、暴力革命をめざしている」と「アカの恐怖」を盛んに宣伝しましたが、これをさらに拡大して、企業主義に抵抗する労働者、政治闘争をたたかう労働組合を「アカ」よばわりして、産業別労働組合からの絶縁、階級闘争の発展にクサビをぶちこむ資本の有力な武器として使っています。

3 労資協調主義が狙うもの

会社の赤字と家計の赤字の違い

労資協調主義は、これまでとりあげたような幾つの特徴と方法をもって、労働者と労働組合に迫ってきます。この考え方が労働者の中に深く入りこむと、労働者が自分で努力し、たまたかって自分の運命を切りひらき、みずから高まろうとする気持をなくし、賃金を引上げ、労働者の権利をまもりたたかおうとする姿勢をつき崩す作用をします。

労資協調主義が賃上げ抑制策として利用されるときは、『支払い能力論』となります。支払い能力論は、賃金を資本の利益に結びつけ、これをふやし、会社がもうからなければ労働者の賃金は上がらないとする主張です。賃金を収入・原価・利益と結びつけ、比較し、労働者の賃金がいかに高いかを主張します。生産性と賃金を対比し、もっと生産性を引上げない限り、賃金を上げることはできないと思ひ込ませる理論です。この理論は、労働者が自分の仕事や生活・物価・労働時間などと比べて賃金を引上げ、生活費に賃金を近づけようという努力を押えつけ、押し殺してしまいうれしさをもちます。いままでも明らかにされたように資本家たちが賃金引

上げを抑え、支払い能力論を主張するときは、いつでも企業の当面している目的を強調します。最近では、「国際競争力をつけるために」「自由化に備えて」などと、「大義名分」を立てます。ある時は仮想敵を設定し、企業の長期経営計画を強調します。もつとも普通に利用される主張が、「会社の赤字をなくするために」「借入金返すために」といういい方です。赤字がなくなれば「他社との競争に勝つために」「資本蓄積のために」という新しい目標が設定されます。会社全体の赤字がなくなれば、「傍系の方がどうも」「あの部門の赤字」と特定部門の赤字を強調します。また、経営危機を宣伝し、これを前面に出してやることもあります。

攻撃を受けた労働者は、会社の借金と自分たちの家計の赤字を混同して、「どうしようもないなあ」とあきらめてしまい、この赤字が「何に、どのようにして資金が使用され、どうしてできた赤字であるか」を考えてみようとする気持ちがなくなってしまう。私たちの家計でも、時計を買ってできた赤字は財産がふえたのであり、一ぱい飲んでできた赤字も、財布をスラれてできた赤字も、赤字は赤字です。同じ赤字でも時計を買ってできた赤字なら「質屋」にもってゆけば、これを抵当にして金を貸してくれます。会社の赤字も同様ですから、問題は「赤字か黒字か」ではなく、どうしてできた赤字かということです。ですから会計計算のうえで、「今期は赤字決算でゆくか、黒字決算でゆくか」は計算の結果でてくるのではなく、会社の首脳部の一存によってまづつくられます。

計算書は、「左から右へ」つくられるのではなく、まず結論がきめられて「右から左へ」書かれてゆくものです。だからこそ、無配といい赤字といっても相手によって説明の仕方は当

然に変わってきます。労働組合にたいしては、「会社は赤字で、これ以上だしたら会社がつぶれる」といつていた重役たちが、株主総会では「今期は資本蓄積を重点に考え、無配政策をとりました。これは設備を拡張し競争に対抗して、いっそうの業績向上に努力するためのものです。このため今期は赤字決算としましたが、各位はこの内容を御理解願ひ御協力ください」とホソネをはくことも珍しいことはありません。

教えてくれよなあ、委員長！

最近、資本の側は団交の場だけでなく、社内報、PR誌、ZD運動、技術教育、〇〇週間などのすべての機会をとらえ、機関を通じて、さまざまな方法を動員して支払い能力論をくり返し、生活費に賃金を近づけようとする努力を封じこめ、賃金を企業の生産性や「国民経済生産性」などといったものに従属させようとしています。

労働組合が、労資協調主義にもとづく支払い能力論を支持する姿勢をとれば、とうぜん「労働者の賃金が上昇し、労働時間の短縮が進んだのも、これは企業の生産性が上がり、合理化が進んだからである。今日は技術革新の時代であり、生産性向上や合理化に、何でも反対しているのは大きな誤りである」というような労働者のたたかいの成果や獲得物を、資本のほどこしにすりかえる主張にも組み込まなければなりません。

「会社の収入は伸びなやんでおり、諸経費や人件費は上がる一方です。このうえ八〇〇〇円も一万円も賃上げして、皆さんはうちの会社がやってゆけるとおもっているのかね。やれる方

法があったら教えてもらいたいものだ。ねえ委員長——」といった調子です。

労働者や労働組合が、このペースにまき込まれて、賃金闘争や権利要求を考えるなら、その結果は明らかです。労働者は身動きができなくなり、労働組合の手で賃下げを提起し、権利の返上を提案しなければならなくなります。

また、このような主張が発展してゆけば、「会社の経営が思わしくなく、赤字がつづき利潤が上がらないのも、すべて、労働組合の責任だ」「組合が闘争をやりすぎるからだ」といった論理が堂々と幅をきかし、まかり通ることとなります。

「最近、わが社の経営が思わしくなくなり、売上げが伸びないのは、うちの労使関係が正常でなく、ストライキや紛争がたえないからで、このために会社の信用も失われ、最近では銀行からもお得意から見はなされたから、諸君の賃上げもできないのだ」。

「うちの会社のような小さい会社の労働者が景気のいい産業や大会社なみに、労働組合をつくったり、春闘だ、秋闘だと高額の賃金要求をくり返すから経営条件が悪くなるのだ。諸君も労働組合をつくった以上、闘争をやるなどと無茶は云わないが、ものには限度・分相応ということがある。このままでは、うちの会社はつぶれるほかに方法がない」といった主張が勢いをえてきて「武装解除」されてしまいます。

このような立場・考え方を明確に否定し、これに対決する態度を明確にしないかぎり、強い力で労働者の賃金要求を主張し闘争をつづけることはできません。

削りとられる「休日・休暇」

労資協調主義は、労働者の賃金を押える作用をするだけではありません。なによりも日常の労働諸条件を押え、労働者の権利を制限し、無権利におい込む作用をします。そして、低賃金と無権利に反発しようとする労働者の権利意識を眠り込ませてしまいます。

最近、「人手が足りない」「会社はいま増産体制中だから」「輸送力増強月間ですから」といったことが理由にされて、年次有給休暇や休日の支給までゴマかされたり、制限されるようなことが平気でおこなわれ、資本の繁栄と蓄積のカゲで労働者の権利は、いたるところで抑圧されたり無視されたりしています。

ほんらい労働力を買い入れた雇主には、労働者の休暇請求を拒否する権利はないはずですが、年次有給休暇は何もしていない労働者が、資本家の恩恵で、いただいているものではありません。

いまでも、古いサラリーマン、とくに公務員労働者などのなかには、休暇を「賜暇」などと呼んでいる人がいます。古い天皇制時代の特権官僚の考え方が残っているのです。当時、官吏は一般の労働者とは違う「天皇の官吏」であり、国家と官吏の関係も労働力の売り手と買い手といった労働契約の関係ではなく、終身、天皇に捧げ仕える上と下との関係というように考える思想が強かったのです。賃金も俸給といい、休暇も天皇から御下賜なされたものといった考えであったのです。だから、「賜暇」といった考え方のなかには、労働者と資本家は対等の立

場で労働契約を結ぶという契約思想が否定され、自らの価値をゼロに評価する思想が含まれています。

相撲でやる例の「玉の海あー」「いただきー」と勝力士が手刀をきって、賞金を受けとるのと同様に、上から下へくださるものを、下が上にたいして「いただく」、頭の上にのせるのだということが出来ます。しかし、年次有給休暇はこんなものではありません。労働者が資本家にたいして、することをして、その代償として賃金同様に当然受けとるべきものが「有給休暇」です。

「有給休暇」は労働者の権利です。労働基準法に書いてあるから、権利なのではなく、労働者が相手方にたいして、することをしてやっているから、権利なのです。賃金や休暇はいたたくものでなく、「請求してとる」ものです。だからこそ、休暇請求権が労働者に生ずるのであり、労働協約はこれを確認したものなのです。

つまり、労働者の所有物だから、その請求権が生まれるのです。このことは、ちょうど郵便局にいても、預けていない預金を引き出すことができないのと同様です。預けてないものに請求権はなく、預金しているから請求する権利があるのです。郵便局は預金者に「自分の所有物をよこせ」といわれたら、断わることはできないのです。これと同様なものが、すべての休暇の権利です。資本家や雇主たちは、年次有給休暇の「時季を変更してあたえる」ことはできません、これを断わってあたえないということはできません。もし、そんなことが許されれば、労働者のものをたぶらかしてとる詐欺・掻^かっぱらいです。ところが、このような掻^かっぱらいが

ウヨウヨしています。

労働者は、自分たちの作った製品を工場外に無断でもち出し、労働時間中に私物をつくったりすることを禁じられています。これはなぜでしょうか。理由ははっきりしています。賃金を受けとっているからです。この関係が、いわゆる「契約関係」であり、対等の関係なのです。することをしやるかわりに、とるべきものはとる。休日・休暇なども、このようにして労働者と雇主の間にとりきめられた約束であり、契約です。

休日は一週間に一日、月四日、一年間に五二日間は支給します。この日は、働いてもらわなくても結構です。休日はあらかじめ、日時を指定して支給します。これは賃金とは別に支給します。このように、約束したのは労働者ではなく、雇主とその番頭たちなのです。

そのほかに休暇も出します。休日は、「働く義務のない日を事前指定して休ませること」を約束したのですが、休暇は休日と違って、「働くべき義務のある日に、請求して休めるようにする」ことです。休暇について彼らのつけた唯一つの条件は、「ただ一斉にとったり、多くの人が一時にとったのでは事業が続けられなくなったり支障ができますから、こんなときは『時季を変更してあたえることができる』ようにしてください、そうすれば休暇を拒否したりしないで、全部消化できるように予備員を配置したり、勤務を替えたり必要な措置を講じます」ということだったのです。私たちは、この条件を了解し、製品の持ち出しはしません。もしこれに反したら解雇もやむをえないものと約束しますといつて、一日八時間は彼らのために働くことを承知したはずで

約束をとり交わし、契約を結んだ以上、しかも労働者が「することをしやっている以上」は、彼らも約束をまもるべきです。約束を果たさず、これをサボっているのは誰でしょうか。ところが、このサポータージュを正当化するための論理として、企業中心主義・労資協調主義がここでも利用されています。企業中心主義は、労働者の生存権を否定するための御都合主義の理屈であることは、すでにのべたとおりです。

労働者の年次有給休暇の請求には、「会社の経営が苦しいから」と休暇が拒否され、「皆が一生懸命勤めているときに、休暇を要求するものの気持が判らない」「人が不足しているのに、休暇をとられると困る」「理由は？ 組合活動？ 会社は君の出勤を予定に入れて仕事の段どりを組んでしまったのだから」といったかたちで権利は無視されたり、軽視されてしまいます。企業中心・会社第一主義のために、他のすべてのことが犠牲にされているのです。

うちの力アちゃんに生休はない!?

労資協調主義・企業中心主義のもとでは、労働者の人間としての生存権要求―生命・健康の保持といった基本的な要求までも企業の都合で左右されるだけでなく、さらにこの労資協調主義は労働者の頭のなかを狂わせ、逆立ちさせてしまっています。

生理休暇を請求した婦人労働者に、「うちのお母ちゃんなんか、生理休暇なんかとらないぞ」といや味をいった職制がいます。婦人労働者の生理休暇の要求にたいして、「医者 の 診断書をもってきたか?」「アメリカ、ソ連にさえ、生理休暇なんてないぞうだ」「君たちが休暇をとっ

たため、仕事がおくれて納期に間に合わなくなってもいいのか」「お客に迷惑をかけるから、君のかわりに出勤するものを探してきなさい」などということが堂々と拒否理由にされています。生理休暇の日に映画を見にいったということで、会社が解雇を打ち出してきた例さえあります。

ところが、おどろくべきことに、職場の男子労働者や組合幹部の一部のなかにさえ、「これは生理休暇の悪用だから止むをえない」「他の見せしめのために、一人ぐらい止むをえない」という意見があることです。このような誤った考えで、労働者の人間としての権利を正しく守ってゆくことはできません。このような間違った考えが生まれてくるのは、いつの間にか労働者がすべてのことを企業のワクの内だけで考ええるように訓練され、飼いならされてしまっているためです。たしかに会社のなかでだけ労働者の権利——生理休暇を考えれば、「女は男に比べて休むことが多い。それにもかかわらず賃金も臨時給も同じ基準で支給され、男の労働者が一生懸命働いているのに、彼女たちはのん気に生理休暇をとっている。しかも生理休暇をとって映画を見にいつているなんて怪しからんことだ」といった考えが生まれることも、よくありがちなことかも知れません。

しかし、生理休暇をつくったのは、賃金の配分案や臨時給の決定とはまったく違った立場——出発点からきめられたのです。企業のそとの立場、社会全体の立場から労働者の利益を考えてきめられたものです。誰しもこれを認めるように、世の中は男性と女性の両性でなり立っています。女性は男性とちがって、社会生活のうえで子どもを生むという重要な仕事を課せられて

います。男が子供を生むわけではありません。口惜しかったらやってみな！です。

同時に重要なことは、労働者は男女を問わず働いています。働くこと自体が労働者の目的ではありません。労働者は額に汗を流して働き、労働力を処分して賃金を手に入れ、これをもとに自らとその家族を含んだ生活を営み、これを通じて技術を身につけ、健康を保ち、明日もまた働さうる労働力をつくり出します。ところが、労働者の責任と任務はそれだけで終わるのではなくありません。次の時代の労働力を生み育てることです。子供を生み育て、一人まえの立派な労働者としてつくり上げること、生産を通じて社会につくすことができるように技術を身につけさせられる教育をする責任と義務があります。

そして、この事業はよく考えればわかるように、個人の仕事ではありません。国家の仕事であり、人間としての社会的な責任でもあります。つまり、子供は親だけのものではなく、労働力となる能力をもった社会の共有財産なのです。社会の進歩発展の原動力、生産の担い手という責任を未来に担っている子供を大切に、立派に丈夫に生み育てることは、労働者全体の任務でもあります。資本家もその責任を負うことは当然なのです。

このために女性の身体・母体を大切に、これを保護するために生理休暇をつくり、深夜の労働を禁止し、休日労働や時間外労働を制限して、その社会的目的を充分に果たせるように生理休暇の制度をつくったのです。この社会的目的を正しく理解するところに、生理休暇の要求を男女労働者の共通的要求としてたたかうことのできる結節点があります。

人間としての生きる権利の主張

企業の中の利益の配分や一定額の資本家のおこぼれをとり合って生きてゆこうという考えと行動では、人間の正しい生存の権利を主張することはできがたくなります。

ですから、休暇は年次有給休暇であつても、結婚休暇・生理休暇であつても、あたえられた以上、雇主の管理をはなれ、自由に利用させるべきものですから、その使用の責任は請求者である本人にまかせられるべきものです。

しかし、仲間たちのなかには、「女の子なんか、すぐに辞めてゆくじゃないか」という意見もあるかも知れません。では彼女たちが、会社をやめてどうするのでしょうか。みんな社長夫人になり、資本家の奥さまに落ちつくのではありません。結婚してもサラリーマンの女房になり、労働者のカフチャンになるのです。一つの会社をやめても、またどこかで婦人労働者として働かなければならないのです。結婚してからまた働く人の数もふえています。

将来にわたる労働者全体の利益をまもる立場で、このことを考えてみるのが大切です。一つの会社の従業員の立場でなく、「労働者」の立場で考えた要求であり権利なのだということです。

ですから、「働かないものに賃金をやる必要はない。生休などは無給でたくさんなのだ、うちの会社は人が好すぎる」という意見もみな企業のワク内だけで物を考え、将来にわたる自分たちの利益を犠牲にする考え方というべきです。日本のように低い賃金の国で、これらの休暇

を無給にすれば、休暇がとれなくなるのは当然です。こうなれば、すべての企業で生理休暇の制度は『画にかいた餅』になります。たしかにアメリカにもソ連にも生理休暇はありません。しかし、休暇がないということは、アメリカやソ連の労働者が必ずしも生理の日に休んでいないということにはなりません。

日本の労働者は、そういう意見の人たちに、これらの国では生理休暇もないが、同時に低賃金も長時間労働もないこと、有害業務への就労義務もないことを強調する必要があります。日本の女子工員やバス車掌が、月給二万五〇〇〇円―一日一〇〇〇円もらって働いているとすれば、アメリカの婦人労働者は一時間に一〇〇〇円もらって働いています。日本の婦人労働者の賃金水準が、一せいにバツと八倍に上がったら、生理休暇が無給になっても問題は起こらないかも知れません。「わたし、今日生理日だから欠勤するわ。賃金どうするって、昨日八〇〇〇円稼いだのあるじゃない。だから今日はいらないの」――早くこうしたいものです。

以上のような労働者の考え方と、各国の労働者のたたかいの教訓や経験を認め、これを労働者全体に広げることに妥協したのが、労働基準法です。したがって、労働基準法も立法の出发点は、企業のなかの観点や立場でつくられたものではないのです。

労働基準法は、「使用者は、生理日の就業が著しく困難な婦人労働者又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない」と規定しました。

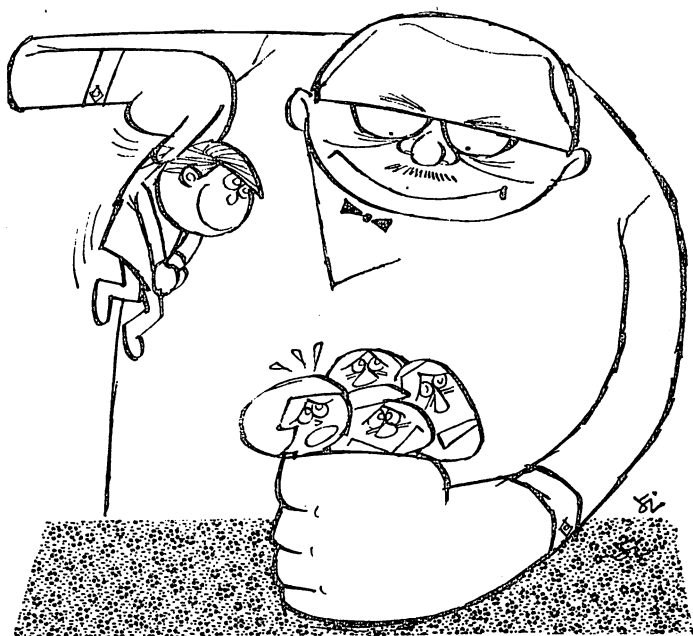
しかし、「はじめに法律ありき」で、法律があるから休暇があるという逆立ちした考えに慣

らされ、法律のできたねらい・主旨がおきりにされて、かならずしも充分に運営されているとはいえない点があります。私たちも、このような事実を否定するものではありません。権利をほんとうに自分たちのものにして、これを行使し労働者の生活のなかに定着させなければならぬとおもいます。同時に、この権利をさらに大きく広げてゆくことが必要です。

したがって、法律の解釈からいっても、就業は困難であるが、読書はできる、散歩もできる、映画も見れるということは当然にありうることです。「休暇をとって映画を見にいったら解雇だ」「他の悪用者の見せしめのために解雇だ」というのは、いずれも誤りです。

しかし、職場は、生きた人間の集まっているところですから、いろいろなことが生まれてきます。「妊娠中の女性が生理休暇を要求した話」「休日と前後してかならず生理休暇を要求する女性」「生理休暇をとって海水浴やスキーにいつている婦人労働者」「友だちと一緒に休暇をとるもの」「生休は伝染するという話」——これらをめぐる問題は少なくないようです。

しかし、一方でこのような問題があるからといって、ことの本質をすりかえることは誤りです。いわゆる生理休暇の悪用を理由に、「悪用者は解雇だ」といった理不尽なことが許されるものではありません。だが、これは法律・命令だけでおこなう強制执行的な方法で処理する問題ではなく、それこそ労働運動の問題です。労働者の一人ひとりが休暇の設定されているほんとうの目的を理解し、その目的と主旨にかなったように利用すること、このために教育し、説得し、理解しあうべきものなのです。



“配置転換”に弱い企業組合

配置転換に弱い企業内組合

休日や休暇の権利だけでなく、最近の合理化でもっとも目立っているものに人事や雇用問題があります。とくに人べらし政策のなかでおきている大量の人事異動、配置転換、懲戒処分増加などへの労働組合の対策が場あたりで、一貫性のないことが多いようです。経営権・人事権などの主張をタテにした会社側の一方的な攻撃に押しまわられている例も少なくありません。

労働組合にたいする労働者の不信を助長している、これらの原因をよく検討してみますと、

これまた企業中心主義、会社中心の思想と行動が影響していることが少なくないのです。

このように労働者の権利が、企業の利益のまゑに無視され、軽視されているのを、「会社の合理化のためである」「資本の攻撃である」とスマしておられないものがあります。よく確めてみますと、「会社が赤字で困っているというのに……」「権利ばかりを主張するが、義務については考えようとしなない」といった考えや主張が、会社の主張ではなくじつは労働組合幹部の主張であることがよくあります。

たとえば、一見、誰がみても明らかに差別待遇であり、労働契約に反し、しかも賃金下がりが、手当が減って実収入が減少する、これを認めれば他の前例になり、労働者の不安をかりたて、労働組合の活動にもいい影響をあたえない人事異動や配置転換に対しても、労働組合として何の抵抗もできないのを齒がゆいおもいで、みる必要があります。これはなにも、御用組合といわれるような組合の例ではなく、ごく普通の企業組合——春闘にもストライキをこわがらずに組織してたたかうような労働組合にも、案外よくみられることです。

その理由として、「人事の権利は会社にあるから仕方ない」「何でも反対するだけが能じゃない」「いっただけいってみればよい、それで不都合だったら、文句をいえばよい」「誰かがいかなければならないんだから、仕方ないんじゃないか」といった理由が、当然のことのように使われています。最近の労働組合は、こういった人事問題にはからつきし力を失ってしまっています。

また、「人べらし合理化」のなかで、下請化や委託がすすみ、臨時工・社外工がふえています。

す。しかも、一方的になされ、これら下請に下ろす仕事の範囲をどうするか、臨時や下請工の労働条件をどうするかといったことは、ほとんど労働組合の問題になっておらず、職制の自由裁量できめられているのが普通です。このため、仕事が下請におろされてなくなり、これが原因で配置転換され、労働条件が下がった者なども少なくありません。とくに、組合機関に多くの代表を送る力のない小さい職場の労働者、発言権のよい婦人労働者、末端の中途採用者や若い労働者の利益は、どうしても軽く扱われがちです。このようなことが組織問題に発展した例やトラブルのたえない労働組合もふえているようです。

この原因には、やはり労働組合が企業内の従業員集団になっており、労働者が気持のうえで努力しても、企業中心主義が根づよく頭をもち上げてきていることに気づきます。

もちろん、それには資本の思想攻撃・PR・労務管理といったものがあります。しかし、それと同時に、日本の労働者の雇用の方法や形態にも大きな原因があることに気づきます。

ヌルマ湯の雇用関係にも原因

中学・高校をでた労働者が、何の技術も身につけていないまま会社に雇われます。これが普通の雇用の形で、技術を売り込んで雇われるような、たとえばバス運転士のような就職は例外的です。普通は未経験・非熟練の見習工を会社が訓練し教育して、一人まえの技術を身につけた労働者にします。しかし、せっかく養成し訓練した労働者が、一人まえになって逃げ出したのでは意味がありません。だから労働者が足抜きをできないように、賃金も年功序列でんだ

ん上がるように仕組みます。三年たてば退職金がつき、五年たてば社宅に入れる資格ができます。会社は一人の労働者を、生涯めんどろを見てやるのだといって、労働者個人の縁故や家庭の条件、思想、前歴などまでもうるさく調べて雇い入れます。

厚生施設、退職金、家族手当、臨時給とすべてが、年齢・勤続と結びついていますから、労働者は一たん会社に就職したら、年をへるにしたがつて辞めると失うものが余りに大きすぎることとなり、なかなか辞められなくなります。労働者はどこで働いてもいい「自由」をもっていますが、この「自由」を利用して他の会社にゆけば、いままでの実績はすべて葬り去られ、すべて初めから出なおしです。労働者の移動には賃金・労働条件もついてまわりません。だから、一度入ったら「ぬるま湯」のようにならぬ「出るに知られず」というのが日本の会社です。

日本の企業労働組合というのは、このような労働者の雇用形態やこれに結びついた賃金体系と無関係ではないようです。本工だけのつくる労働組合、従業員だけでつくる労働組合、委員長も労働組合の役員をやめれば、会社に帰り、年功の階段をのぼるといふ特殊な労働組合の体質上の理由が、企業セクト主義・企業中心主義を育てる仕組みになっており、労働組合の行動を階級的にすることを妨げている理由になっています。

全員組織であり、職場の組合活動をおこなうには好都合の条件をもっていますが、一面で労働者と資本家の対立関係がばかされ、企業の利益に反しない枠内で、労働運動がおこなわれるようになりがちなこと、経営者が労働組合の内部に介入したり干渉するには、もっとも都合のいい仕組みになっていること、こういった意味で、一歩道を誤れば資本とベツタリ癒着し

て、御用組合になる危険はいつもすべての組合がもっているとさえいえます。

ほんらい、このような弱点をもった労働組合が、団体交渉を強力におこない労働者の賃金を全面的に引上げ、その雇用や職業上の権利をまもり、さらにこれを拡大してゆくためには、第二冊の『合理化とたたかう組織づくり』で全面的に取り扱いますが、第一にはすさまじい合理化のなかでおきている労働者の雇用方法や労働者の構成上の諸変化、意識、それから生じている社会問題、労働問題などの推移を正しくとらえると同時に、これから日本の労働者がどんな労働者になってゆかなければならないかを考え、これにチャンネルを合わせつつ労働組合の組織を変革することが重要です。

第二には、組織的な弱点を自分の弱点として意識し、この欠陥を排除するため、本来的なあり方と障害物を意識しつつ、くり返し具体的な努力をつづけることが必要です。

賃上げ闘争にあたっては、労働者⇨労働力の売り手であることを心配するより、雇主のこと⇨労働力の買い手のことを、より以上心配しがちなのが、私たちの体質的欠陥となっています。黙って放っておけば、現実的・建設的だということで、会社の競争力の拡大、体質強化、生産性引上げという名分に、賃上げ・権利擁護を従属させてしまいがちなのが、私たちの組合なのです。

ですから、企業主義・セクト主義を脱却する努力、人間としての生存権について考え、労働者の社会と資本家への貢献について強調し、このことの自覚に役立つ行動への努力を基本にすれば、その克服に意識的にとりくむことにやり過ぎるということはありません。

4 思想攻撃とどうたたかうか

思想闘争への基本的な構え

ところで、資本の思想攻撃や労資協調の宣伝にたいしてどうたたかうかは、労働者と労働組合の諸要求をたたかい、権利を守っていくためには欠くことのできないたたかいです。

資本の思想攻撃にたいするたたかいにとって第一に重要なことは、思想攻撃とのたたかいを過大に評価しないことと、闘争における精神力を他の戦力と切り離して考えないことです。とくに、資本の思想攻撃や宣伝を技術的に受けとめ、「宣伝には宣伝をもって」という形で、これに勝とうとする誤りに注意することです。思想戦・宣伝戦でだけ勝っても、戦争Ⅱ闘争全体の勝利にはなりません。闘争にとって精神力は、戦力の一部ではあっても全部ではありません。宣伝や謀略で思想戦・宣伝戦での一時的な勝利をおさめることは可能です。しかし、このような宣伝戦や思想戦で勝ったからといって、それだけでは全局にわたる勝利にはなりません。

敵の思想攻撃と宣伝は、労働者と労働組合の積極的な闘争力を押え、その士気や闘争意識を

よわめることにあります。しかし、このような宣伝がただちに敵の力を増大させるかといえ
ば、かならずしもそうとは限りません。その限りでは、消極的な効果しかもたないものです。

このことは労働者の側にあっても、思想攻撃に勝つために「うちの組合は闘争至上主義であ
り、組合は一部の幹部の手に牛耳られており、民主主義がない」「ストライキで喜ぶのは商売
仇のK社だけだ」「よそはよそ、うちには特殊事情がある」などといった相手の宣伝に対して
引き回され、この主張をおいかけて回して、「これは間違い」「会社は——とっているが——」
というわけをして歩くような方法ではダメだということです。

技術的な方法で対処して、相手の主張を反駁し否定しても、持続的に味方の士気が高められ
戦力が増加されるものでもなく、また組合員の思想のなかに企業意識がつよく、相手の攻撃の
入り込むスキがあるからといって、幹部が「企業意識をなくせよ」と重要性を説いてまわるだ
けでは問題解決にならないのです。

やはり、労働者と労働組合がまず自分たちの立場に立った正しい要求⇨労働者の切実な共通
の要求を前面に出し、この正しさをこそ宣伝し、その獲得方法についてこそ訴え、考える機会
をふやし、団結と連帯の意識を強大にすることを重点とすべきです。このために行動をおこ
し、大きく広げること、労働組合の体制を強化し、戦力をつよめて、団結の意思を強めること
です。団結意識を強化し、相対的に企業意識を圧倒し、労資協調主義に対決することです。

これが私たちの思想闘争への戦略・戦術の基本です。

労働者の要求を前面にかかげて

労資協調主義を中心にした思想攻撃とたたかうためには、何よりもまず大胆に当面する労働者の賃金・労働条件をはじめとした積極的要求を提示してたたかうこと、企業中心主義や支払い能力論に対決して、労働者の人間としての生存権を再認識し、生活・職業・組合活動の基本的権利を押し出してたたかうことが必要です。

私たちは、このような基本的態度をとりながら、思想攻撃がもっている、味方に必ず不利な作用をするという消極的側面をも重視し、不利な作用を最小限にいとめることがたいせつです。そのためには、労働組合にたいする不利な情報、誤報から起こる組織内の混乱を防ぐ努力をおこたってはならず、闘争中だけではなく日常的に取りくみを休止せず、監視する体制が必要です。思想攻撃にたいしては、臨機応変の対処が必要ですが、一時的にウソを流したり、ウソの宣伝をすることは絶対に行なうべきではありません。

真実は強く、最後には必ず勝利します。どんなに宣伝戦や謀略を巧みに展開しても、劣悪な思想がすぐれた思想や行動に勝つことはできません。だからこそ、闘争にとって大義名分、闘争目的の正義が重要な意味をもつのです。とかく闘争ともなれば、労働者のなかに自分に不利なものは見たくない、ききたくないという本能的な傾向が働きます。これに対して、闘争指導部の利己的な考えや権威の失墜を恐れる不安が結びつき、闘争時独特の物事を過大に評価しがちな傾向が結びつくと、味方の戦意維持のため「ウソも方便」「宣伝とは嘘をいいふらすこと」

とする誤りが生まれてきます。しかし、それでは思想戦力の維持にならないのみならず労働組合の自殺行為とさえなります。

また闘争のなかでは、味方の戦果をすぐに確認することが困難なことから、ものごとを悲観的にあるいは楽観的に評価しがちな面も生まれてきます。この危険に注意し、警戒することも大切です。そうしないと、資本との対決の焦点がぼやけ、逆に組織の中ヘクサビを打ちこまれる結果をまねきます。組織分裂も、つねに思想攻撃と結びついてかけられ、労働組合の内部にある弱点を利用してすめられるのです。

敵の力を圧倒する意思と体制

第二に重要な点は、思想攻撃とたたかうためには労働者と組合の要求を阻もうとする相手の抵抗力を知り、これを破壊するためにすべての戦力を結集することです。

思想闘争に勝つには、要求を阻もうとする資本の抵抗力・抗戦力を、いかに破壊するかにかかっています。労資協調主義の思想宣伝にたいして、孤立的に対処しても勝利することはできません。闘争全体をどう発展させるかという観点から、宣伝・思想戦を位置づけることが大切です。つまり、ライオンの攻撃力は、そのツメとキバだけにあるのではなく、全身の力を総和した力にあるということです。

要求には、相手のこれを押えつけ抵抗する力が、必ず作用します。要求を通すためには、敵の抵抗力を圧倒する意思と体制を準備することが必要です。労働組合にとっては、ストライキ

を中心にした組織力であり、敵を圧倒する意思の力は宣伝戦力です。同時にストライキにたえる経済的力量と戦力、組織力を背景にした団交力Ⅱ交渉力が必要で、これらの力を結集し、動員してはじめて強い戦意を持続することができのです。

第三の問題点は、資本の強大な宣伝力は思想の優位を示したものではありませんということです。世論とは、つねに多数者の声ではなく、優越者の重量的な声であり、支配階級の思想が、いつも支配的だということを知っておく必要があります。いいかえれば、世論は必ずしも「民衆の声」ではないのです。世論はマスコミによってつくられ、指導されたものであり、いつも現象的で同時に感情的なものです。

労働者がストライキをやる。すると「ストライキをやってもいいが、人に迷惑をかけないストを行なうべきだ」という世論がつけられます。これに追隨して、乗客に迷惑をかけないストを技術的に考え、電車賃やバス料金をとらないストをやる。こんどは、「彼らは賃金要求をしながら無賃で電車やバスに乗せている。財源はいつたどこからもつてくるのか」という新しい世論がつけられる——といったことになります。世論に追隨して、たたかいの戦術や方針をあわせていくなら、たたかいの勝利はだんだん遠ざかっていきます。

たたかいには、たえず勇気が必要であり、世論の本質をみぬき、資本の思想攻撃の弱点に目をむけて堂々とたたかうことが必要です。

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

無視できなくなった“春闘の力”

——最近の労組とかけて、衰えた亭主もつ中年女ととく。その心は「チン上げだけが問題」
（『平凡パンチ』より）

——春闘とかけて、マージャンで貸した金ととく。その心は「なかなかとれない」

——春闘とかけて、“闘牛”ととく。その心は「赤い旗をみるとハナ息が荒くなる」

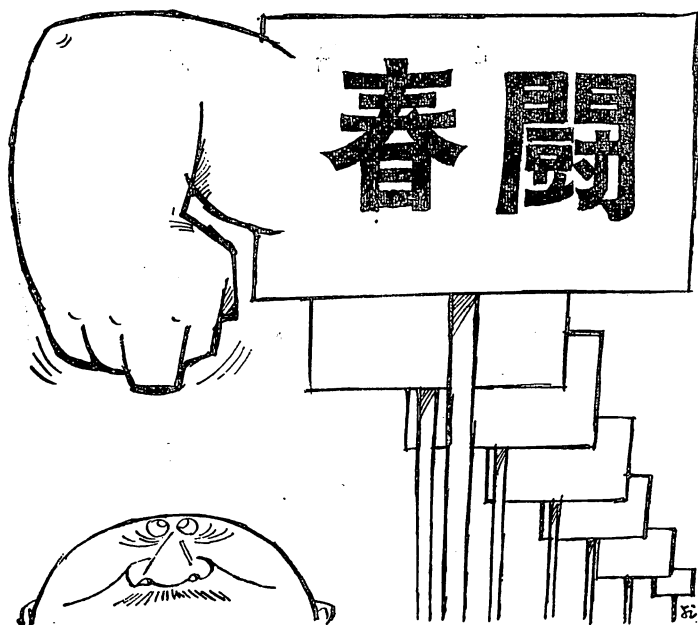
——春闘とかけて、世界タイトルマツチととく。その心は「たたかいとる」

——春闘とかけて、かあちゃんのコシマキととく。その心は「早くとって喜ばせたい」

（南部鉄道春闘学習会）

労働者のたたかいが進み、春闘への参加人員がふえ、春闘への人びとの関心が高まってくる
と、“平凡パンチ”でさえも、春闘をとり上げるようになってきます。

マスコミがあるから春闘があるのではなく、たたかいがあり、その影響がしだいに広がるにつれて彼らも春闘を無視できなくなり、とり上げ方も変わってくるのです。



無視できなくなった「春闘の力」

日本の五〇〇〇万人の労働者・サラリーマンのうち、労働組合に加入しているものは一〇五〇万人になりました。このうちで春闘に参加する労働者が八〇〇万人をこえるようになったことは大きな力です。いま日本では、一年間に一五〇〇件あまりの労働争議がおきていますが、争議の二割は春闘のなかでおこなわれ、ストライキによって失われる労働損失日数の半分は、この期間にあるといわれています。

このように春闘が無視できない力になってくると、春闘へのつまらない中傷や非難が通用しなくなります。

このことは、ベトナムでアメリカの敗北が決定的になり、「ベトナムはベトナム人の手に」というベトナム人民の要求を無視できなくなり、アメリカも数千マイルも離れたベトナムで、自国の安全を主張して出兵を正常化しようという陰謀が通用しなくなったことと似ています。すなわち、南ベトナム民族解放戦線の影響力がしだいに大きくなり、この力が無視できない力となったのです。

これまで解放戦線とベトナム人民を切り離して分裂させ、ベトナム人民を自分たちの側に引きつけ、解放戦線を孤立化させるためにアカ攻撃をもちい、共産主義の脅威を宣伝するために「ベトコン」というアダ名を使い、正しい名称で呼びませんでした。アメリカ側と南ベトナム政府筋の報道に追隨していた日本の報道機関も、これにならっていました。しかし、アメリカの敗北は決定的になり、アメリカ軍隊の撤兵も時間の問題となり、自分たちの撤退に名分をつけるためにも「パリ会談」に応じなければならなくなりました。こうした背景が明らかに becoming、アメリカ側のマスコミの態度が日本の報道をふくめて変わってきたのです。「ベトコン」という言葉がきえ、「南ベトナム民族解放戦線」という正式のよび名を使うこととなったのです。

日本労働者の「創意あるたたかい」

一九五五年の春闘が始まったばかりの頃は、春闘は総評だけのものでしたが、闘争をくり返すなかでその行動はしだいに広がってゆきました。正しい方針と行動は多くの労働者の支持を

うけ、たたかいのなかでしだいに影響力を増していったことができます。これまで秋にたたかっていた労働組合も資本の統一的な政策を知り、「どうせやるなら一緒に」という形で、統一して春にたたかうようになりました。また、二年に一回の賃上げを要求していた組合も、「二年間で七〇〇〇円あげるより、毎年三五〇〇円あげた方がいい。時間外、休日労働、臨時給にもハネ返るじゃないか、うちの組合はなにを考えているんだ」という声に押されて闘争に参加するようになったのです。

こうして、春闘参加の労働組合と労働者の数がふえるにしたがって、一年に一回賃金をあげるのが当然であるという空気がつよくなり、これが大衆化してきました。一〇年まえは、「スケジュール闘争だ」「企業を無視した闘争至上主義」という攻撃が、総評をはじめ春闘に参加している組合に加えられました。いまでは、春闘における毎年の賃上げを非難する攻撃は弱まり、俳句の季題にまで出ています。これはさきほどのベトコンと同様のことといえます。「毎年四月一日から翌年三月三十一日までの賃金を協定する春闘」といっても、誰も異議をさしはさむものがなくなりました。春闘は、総評系労働組合の独占物ではなく、中立組合や全国組合に参加していない中小組合もたくさん参加するようになり、同盟等の組合も春になると宣伝カーの上に「大幅賃上げ」のスローガンをあげてたたかうようになっていきます。

同盟などでは「春闘」という言葉をきらって、故意に使わないようにしているようですが、たとえば「春の賃金闘争」だといったとしてもそれは字句上のことで、実際には統一した行動がしだいに広がり、「春闘」という言葉はいまや日本国中どこにいても通用しています。外国

の労働組合や労働者から、「日本労働者の創意ある闘争」（ルイ・サイヤン世界労連前書記長）として、評価されるようにもなりました。

春闘一五年——日本の労働者のなかには、「春になれば賃金はかならずあがるもの」という確信が定着してきました。何人も、この確信に逆らうことはできません。わたしたちの組合で「今年は春闘をやめる」と幹部がいったらどうなるでしょうか。結果はいわなくても知れています。

一万円賃上げへの期待と自信

資本家階級も、このような形で広がってきた春闘に前面から立ち向かい、これを否定する態度をとらないようになりました。もはや、それは不可能なことを知ったからでしょう。彼らの戦術転換がおこなわれ、春闘をストライキのない春闘、政治闘争化しない春闘、会社のなかだけの行事、資本にとっての有利な賃金配分と生産性に従属した賃金決定ができる春闘にし、出したものは労働強化と人べらしでとり返せるような賃上げにしようとしています。彼らのセリフも、「ない袖はふれない」「出す理由がない」「賃上げの必要を認めません」といった言葉から、「出さないとは言わないよ、しかし……」に変わり、「世間なみのものは出す」となってきました。ベトナムでのアメリカのように条件をつけて、一歩さがっています。

しかし、春闘や労働者のたたかいをできるだけ小さく評価したがる人は、「それは高度成長政策と安保のため」「労働力不足の有利な条件があったから」と理由づけをしたがります。

かし、先にふれたようにどんな有利な条件がそこにあったとしても、労働者と労働組合が努力やたたかいを怠けていたら、ここまで彼らも譲歩しなかったことは事実です。どんな理由をつけ言葉をネジ曲げてみても、これが春闘一五年の大きな成果であることは否定できません。しかも、春闘を重ねてきた日本の労働者のなかに、どんな組合意識の弱い労働者のなかに、
「今年は去年より多くあがる」という考えが、つよく根をはりつつあることは重要です。

一万円の大幅賃上げの思想が当然の権利闘争としてたたかわれるようになりました。大企業も中小企業の組合にも、一万円ぐらい賃金をあげるのは当然という考えが根をはりつつあります。

一九六〇年の安保闘争まえは、一〇〇〇円も賃金を上げるといふ回答が出ると「池の鯉に餌を投げたように」パクリとびついたものです。当時は一年間に五・五％の賃上げが普通でした、しかし、六〇年安保を境にして日本の労働者は、春闘をいっそう飛躍させることができ、三〇〇〇円台の賃上げをも可能にしました。一年間に六〇〇万円をこえるストライキをたたかい、組合数は大幅にふえ、五〇〇名以下の中小組合数は文字どおり倍増しました。組織労働者はこの年八〇〇万人をこえたのです。これを契機に春闘は大きく高まり、この一〇年間に毎年わたって労働者は一三％から一五％の大幅賃上げをたたかい、たんに要求するだけでなく、一万円賃上げを獲得する組合がふえています。そしていま七〇年における春闘は、「五ケタ」賃上げをめざしてたたかわれています。これは一〇年まえに比較しても、夢のような話です。この一万円大幅賃上げの自信は、大切にまもり育てられなければならないものです。こ

これらの自信は、私たちの春闘を組織するなかで大切に育て盛り上げてゆかねばならない芽です。この自信と春闘にたいする期待を「力」に変えてゆくのが、春闘の組織化の大切ななめでしょう。

2 要求づくりの出発点

見物席におかれた職場の労働者

春闘も一四年、一五年とくり返されると「クラッチの切れた自動車」のように、ただ惰性だけで走っているようなところも出てきます。「去年もやったから今年もやる。いつもとれない要求で、今年もダメにきまっている」という形で経験主義が先行し、闘争を支配します。また、よくいわれる幹部請負の欠陥が目立って組合員の不信を招くこととなります。要求も、組合幹部と一部の活動家といわれる少数の人だけのものになり、「断固としてたたかう」「断々固としてスト突入」というのも幹部なら、「涙をのんで妥結」も幹部だけ、職場にいる労働者は「話はできてたのだから」「なにが諸般の情勢だ」と見物席で不信を放つという姿が出ているところもあります。

春闘がもつ欠陥にたいし、労働組合のなかでも、「マンネリ化した春闘」といった批判の言葉もきかれます。この欠陥は春闘だけでなく、労働組合の日常の運営や闘争の組織にも共通した問題です。

春闘が幹部請負主義、幹部闘争として繰り返されるとき、労働者を闘争の見物人にしてしまいます。この結果、組合幹部と労働者の結合を弱め、団体交渉力を弱体化させてしまいます。職場の労働者に春闘の話を聞いても、「要求？ きまったらしいよ」「要求額？ さあ、多分、一万円ぐらいじゃなかったかな」といった答えしか返ってきません。

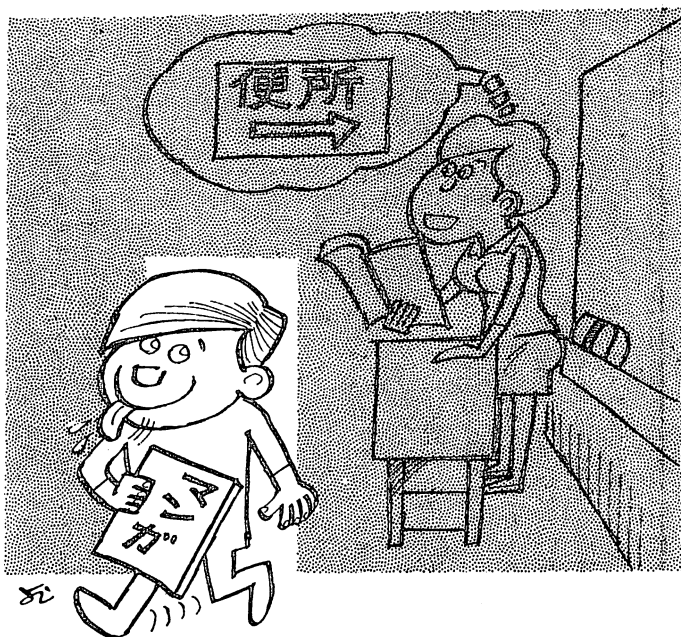
「俺のとりが分がいくらになるかって」「わかんねえな、考えてみたこともねえや」「一度だって要求どおりにとれたことねえもんな」といった調子です。なかには、「大幅賃上げ、大幅というが、いつも大幅になるのは、要求額と妥結額の幅じゃないか」といったひやかしの組もあります。

その結果、「だいたい組合はいつも、とれない要求ばかり掲げて、職場をあおり、最後はいつでも涙をのんで妥結だろ。組合も馬鹿の一つ憶えみたいに毎年、毎年とれもしない要求を出すより、もっと現実的な要求を出したらいいじゃないですか」といった組合不信への心配を率直に出してくれる人もいます。

現実主義者の「先生オシッコ論」

「同盟は会社の生産性の上昇率を算定し、これに物価の値上がり分を加えて、より現実的・建設的？ な要求をしている」という話、「要求が非現実的だから、会社も、反射的・対抗的に出し返るのではないか」といった意見なども少なくありません。

しかし、現実的要求、とれる要求とはなんでしょか。「とれる要求」Ⅱ「出せる要求」と



現実主義者の「先生オシッコ論」

なれば、まず相手のことを考えて、要求をきめること、労働力という商品を、買いとり、仕入れる側の立場をよく考えて、要求をきめるべきだということになります。しかし、「支払い能力論」でいう支払い能力の限度・限界は、労働力の売手である労働者の側では知ることにはできません。詳細な材料は、すべて相手方の手中にあるのです。ちょうど、人のお腹のなかの満腹の度を合を他人が推しはかるようなものです。なかなか表面に出てこないから、判断しがたいということになります。「お腹がこの程度、ふくらんでいるから多分、満腹なんだろう」「腹が

へったといってるんだから、ほんとうだろう」という具合です。

小学校一年生の教室では、「先生オシッコ」といえば、先生もあわてて「はやくいっていらっしやい」となります。中学生になりますと、このコッをおぼえた悪いヤツが、この手を使って教室をにげ出しサボルことを憶えます。私にも覚えのあることですが、先生は「なぜ、休み時間に用を足しておかなかったのだ」と怒ってみる程度で、この手を使えばかならず教室を抜け出せます。先生は相手の体内をのぞいて、事実でこれをたしかめることはできないのですから、相手の言葉を、信用するしか方法がないのです。この手をおぼえた生徒は多少の先生の小ごとなど気にしなくなり、「逃げの手」に利用することになります。これと同様の「手」が、賃金交渉で雇主の手で使われます。これが「支払い能力論」です。

「会社はもうけていない、赤字である」「このままでは会社がつぶれる」といった言葉はよくきかれますが、結局、その重要な判断の材料とカギは、これをきいている労働者の手にはなく、相手の手に独占されています。「経費がふえた」「材料が上がった」といつてみても、労働者はその中味をのぞいて見ることはできませんから、生徒の「先生オシッコ」の言葉を信用して「どうぞ」といっている人のいい先生のようなものです。これが労働者の立場です。

労働者が相手の立場になって、要求を考えるとということになれば、一番いい方法は「相手にきくこと」です。だから「現実的な要求、とれる要求」とはなにか、それは「出せる要求」のことであり、「それはいくらか」といえば「社長にきいてこい」ということになります。これが一番現実的な要求でしょう。つまるところ、出せる要求＝現実的な要求とは、相手の腹のな

か、ふところ具合をより優先的に考えて、自分たちの努力やたたかいを計算のなかに入れない要求づくりということになります。

もちろん、賃金要求の金額は大きく出しさえすれば、「大きいことはいいことだ」ということで、それでいいというものではないでしょう。しかし、問題は金額を決定するときに、労働者がどんな立場で、どういうことを前提や条件として考えるべきかということなのです。

春闘勝利に一手でかつ「妙手」はないのです。

要求が完全にとれない真の原因

妥結を目前にひかえたある組合の闘争委員会で、「俺たちの要求に比べて会社の回答はあまりにも低すぎる」と主張した組合幹部の頭上に、組合の実力者といわれる人の一喝がとびました。

「君あ、組合幹部を何年やってるんだ。もつと蓮根食え」という言葉でした。「れんこん」には穴が空いていますから、のぞけば先方が見えます。「もつと」「れんこん」を食って先の見通しのきく賢い幹部になれ。クソ真面目のバカ正直だけでは駄目だ、要求どおりなんかいままでにとれたことがないじゃないか、この馬鹿野郎」という意味なんでしょう。

このように今日、労働組合の運営と要求づくりのなかに、経験主義がつよい力をもっています。職場労働者の考えや欲求・不満よりも、幹部のカンや経験が物をいうのです。諸闘争が経験から出発して、職場の声や労働者の生活と仕事などのなかから生まれてくる怒り、憎しみ、

苦しさ、期待、欲求、願望などが軽く見捨てられてしまっています。

労働組合のなかでも、「あのときは……」「俺たちは——何年も運動をやってきたのだ……」といった言葉が、一つの重さをもつようになっていきます。しかし、戦後二〇年の歴史といっても、世界の労働運動の歴史に比較すれば、とるに足りない短いものです。一組合や一つの地域、一つの産業の経験も、日本の全体の運動からみれば、ごくせまい限られた経験にしかすぎないのです。そして、闘争を支えているすべての要素は変化しつつあるのです。このような経験の重視・先行は労働者を組合から遠ざけ、闘争を自分のものだと考えない仲間をふやす一つの原因になっているのではないだろうか。

日本の労働運動を研究しているアメリカのある学者は、「日本の賃金闘争では、しばしば要求額と妥結金額との間に、大きな差があるという特徴をもっている」と報告書のなかに書いていました。たとえば、一九六八年のフランスの五月ゼネストの妥結条件を見ても、最低保障賃金(最低賃金制)は一ヵ月あたり六〇〇フラン引上げるといふ要求にたいし、妥結は五二〇フランと接近して八七%の成果をあげています。一般賃上げも一二%引上げの要求にたいし、妥結は一〇%です。これも八四%弱にあたります。しかし、要求額と妥結額の幅が「大幅」だからといって、これを引下げて「小幅要求」にしたら、マンネリ・経験主義はなくなり、闘争への確信が倍加すると考えるのは誤りです。

これには、労働者の正しい要求を通すための労働者と労働組合の「意思」がよわく、「体制」がいまだ充分なものになっていないこと、春闘といっても、企業ごとの賃上げ闘争の寄せあつ

めになっていて、統一した集団の賃上げにはなっていないこと。フランス労働者のように、まず最低保障賃金を引上げ、社会的・政治的に賃金を規制し、そのうえに個別企業の賃上げを実施する、「俺たちの賃金をあげるなかで、俺の賃金をあげる」というとり組みをしないこと、つまり闘争のやり方が誤っており、かつ不十分なものになっているということがあります。

結局、要求が完全にとれないのは要求が誤っているからではなく、たたかい方に問題があり、たたかいをすべての労働者が自分たちのものとして自覚し、各人の力を出しあい、協力しあったかどうかにかかっているようです。問題解決のカギは、闘争の「質」にあるのです。

妥結後の不信が強いのは、たたかいがまだ全体のものになっていないからです。原因はいろいろあるかも知れませんが、闘争の準備が不十分で要求の討議が繰り返しておこなわれず、たとえ要求の討議はなされたとしても、解決方法が要求論議から切り離されているためです。

第二は要求に見合った闘争の体制と戦力がなく、組織内部にストライキを馬鹿にしたり、これを恐れたりする空気がまだ強く残っているためです。

第三には、たたかいの締めくくりと総括がお座なりで、形式的になっているためです。

要求がとれなかったのは、要求が間違っていたためなのか、それとも要求は正しかったが、組合の方針やたたかい方が正しくなかったためなのか。あるいは、方針・方法は誤っていないかったが、これを成功させるための組織的条件がなかったからなのか、いったい理由はどこにあったのでしょうか。

一番決定的な原因はなにか、その次の理由はなにか、この闘争の利点は、そして欠陥はどこ

にあったのが、一回の闘争ごとに、もっとはつきりさせられるべきです。ここではじめて「こんどやるときは、どうするか」「どういう条件が満たされたとき、要求は満足な結果でとれるか」といった正しい方法が生まれ、たたかいへの自信もわいてくるというものです。このことが、幹部や一部の人たちの個人的な感想でなく、組織全体のまとまった意見・政策に高められることが必要なのです。

労働者の感情無視した要求づくり

要求づくりで、事実より理論を、労働者の状態よりも労働組合の方針や決定をより大切にする傾向が、私たちの運動のなかに潜在しています。

私たちの組合では、「大会の方針」「組合の決定」が大変な権威と力をもっています。統制といういわば労働組合の強制執行権が、これらの方針・決定をよりどころにして発動されます。どんな労働者も、「組合大会の決定だ」といわれれば黙ってしまい、強制執行のまえにはどんな疑問も反論も殺されてしまいます。

「おい、給料から差っ引かれてる臨時徴集五〇円というのはなんだい」「〇〇労組の闘争支援カンパだ」

「なぜ、彼らの闘争にカンパしなきゃいけないんだ。彼らはこのまえの俺たちのストライキになんてしてくれたんだ。俺たちの闘争にも、これからは、みんな、カンパしてくれることになってもなったのかい」「そんなこと知らないが、組合大会で決まったんだから仕様がねえじゃ

ねえか」といった調子で話がよくわからないうちに物事が運ばれてゆくことがよくあります。

これは、はじめに大会ありき、決定ありきで、決定から物事が出発している例です。理論とか決定とかが、「こうあるべきものだ」という一つのたてまえⅡ方針で先にきてしまうのです。「合理化は反対するもの」「戦争に反対するのは労働者ではない」といった形で、たてまえに反するものは、パッサ、パッサと切られていきます。

この教条主義のまえに、職場や組織や労働者のなかにおきている事実、数字、仲間の怒り、喜び、意識などの感情が、すべて無視されるといったことはないでしょうか。

幹部より仲間の怒りが出発点

いくつかのバス会社では、いまでもバス車掌の身体検査がおこなわれています。「身体検査反対闘争」の組織にあたっては、まず、この制度について、職場の労働者はどのようにおもっているか、「早くなくしたい」とおもっているのか、それとも「あっても仕方ない」と考えているのかといった事実、とくに労働者の感情を正確につかむことが大切です。このことを抜きにして、理論や立てまえだけを強調しても労働者を立ち上げらすことはできませんし、闘争にはならないでしょう。

こういった闘争にあたって、私たちは「多分みんなは……考えているにちがいない」と考えがちです。しかし、この場合に組合幹部と同じ考えを、職場の労働者がもっているとは限りません。全く逆なことを考えていることだって、よくあります。この際いつも大切にされなければ

ばならないのは、「多分……だろう」という幹部の主観ではなく、職場のなかの事実であり、みんなの考えなのです。要求づくりと闘争の出発点はそこです。

幹部だけがどれだけ「身体検査制度は人権じゅうりんだ!」「組合として認めるべきではない」とさけんでいても、闘争にはなりません。幹部だけの闘争にはなりますが、大衆のたたかいにはならないでしょう。

職場の労働者は、「だって、ときどき収入金をゴマかして、つかまったり、解雇されたりする仲間がいる限り、やむをえない」と考えているかも知れません。「私なんか、そんなことやってないんだから、身体検査でも、なんでもしたけりゃするがいい。かえってサッパリする」という意見もあります。「昔からこの会社では、ずっとやってるんでしょ?」「監督も女の人やるんだから、別に目くじら立てて怒ることもないじゃない」という声があるかも知れません。この事実を無視して、『人権じゅうりんだから、明日から身体検査制度を拒否する』では、「はじめに方針ありき」で、押しつけと請負いになってしまつて、闘争にはならないでしょう。

こんな状態で幹部が、「身体検査制度」撤廃の団体交渉を、やってみても成功するはずがありません。「では組合の方で、チャージ（収入金のごまかし）をなくするために、責任もつてくれませんか」「いや、それは無理ですよ」「だったら、執行部も変なものの提灯もつようなことは、おやめになった方がいいですよ」「そうですね」「チョン」で引き下がってこなければならなくなつてしまいます。

運動として労働者自らが、自分の手で立ち上がるためには、時間はかかりますが、彼女たち

自身が考える機会をもてるように、組合の執行部が仕向けてゆくことが必要です。このための材料を提供するのが、オルグや幹部です。これが指導であり、オルグの任務でもあります。オルグや教宣の仕事は、「人権じゅうりん」の決定や立てまえを押しつけたり、これで引きまわすことではなく、考える材料を知らし、事実にもとづいて、彼女たちが自分で結論に到達できるように援助してやることです。

たとえば、みんなが自分たちの手で、お金を扱っている職場の身体検査の有無を調べるようにしむけたり、その事実を知らしてやることです。このなかから、「うちの妹は銀行にいつているが、金銭扱いをしているが、身検はないらしいよ」「わたしとこのお母ちゃんは、競輪場で車券売りをしているが、検査なんかないっていつてたわ」「B社でも以前はやってたらしいけど、いまはやってないようね」「じゃ、チャージもなくなったの?」「さあ、『しかしそんなこと理由にならない、それとこれとはちがう』人をどろぼう扱いするなって、みんなで押しかけて、かけ合ったんですって」。

こうした生きた事実や例を知ったとき、きつと彼女たちも疑問をもつでしょう。「銀行でも、競輪場、専売局、映画館、造幣局でも、となりの会社でもやってないことを、どうしてうちの会社だけやるのさ」と考える。これが運動の始まりなのではないでしょうか。この怒る心が大衆闘争の原動力です。

「大会決定によれば」「組合の方針は——」「マルクスは、レーニンによれば——」といった教条や方針から出発したのでは、闘争にならないのです。もちろん、このことは理論や経験を

無視したり軽視してもいいということではありません。先輩の貴重な経験、闘争の経験のなかから導き出され、集約・整理され体系づけられた闘争の理論は、すべて重要な運動の遺産であり、闘争の武器なのです。しかし、これらの経験や理論は、労働者の身の回りにある事実から生まれた要求と解決方法をさがし、行動をおこすさいに役立てられるべきものなのです。正しい理論・経験・教訓に導かれてたたかい、同時に仲間たちと自らのたたかいのなかから理論を学ぶのが、私たちの方法です。考えることとおこなうこと、理論と実践を一つのものとして身につけること、これが私たちの生き方です。

労働者は「袋の中身」で勝負する

企業の立場で賃金を考えるものは、いつでも、どこでも、企業全体の賃金総額で賃金を問題とし、従業員一人あたり平均いくらで考えます。一人ひとりの個々の賃金が、物価や生活・仕事に比べて、どうであるか、「そんなこと関係ない」のです。さらに、彼らは、これを製品一個あたりの生産費と結びあわせて比べてみます。一人平均の賃金を上げても、合理化によって一人当りの仕事量・生産量を引上げ、労働強化やスピード・アップでとり返し、製品一個あたりの価格に占める賃金を引下げようとします。

このように彼らにとって、賃金はいつも売上高、諸経費、製品一個あたり原価・利益と比較して考えられています。私たちがいうベース賃金Ⅱ平均賃金は、こうして計算された、資本金・雇主の立場に立つ賃金ということができます。ですから、もともとこのなかには労働者

の一人ひとりの生活の要素など入っていないものなのです。彼らの全売上げから、まず原材料費を差し引き、金利、税金、配当、減価償却費、準備金、重役手当など必要なものを全部先取りし、しかるのちに残ったカスを全体の従業員で割ったらいくらになるか、として計算されたものなのです。この金額が外部からの何らかの圧力なしに自然にふくらんだり、労働者の仕事や生活、物価、労働時間などの要素を加味して登場するなどということは、ありえないことなのです。

これに対して、労働者には独自の立場から賃金に対する考えがあり、またあるべきはずで、労働者が賃金を考え、意識して要求をつくるときは、企業の利益や原価を考えたり、平均や総額を問題として考えません。まず自分の賃金はいくらか、という個々の賃金を問題としてとらえます。自分の生活と結びつけて考えます。物価や子供の教育と比較して考えます。自分の仕事のつらさや一人まえになるまでに費やした苦労と比べ、修業に要した日時とあわせ考えます。一緒に会社に入った仲間、となりの会社へ代わった労働者、同業の他社の労働者、となりの国の労働者の賃金と比較して考えます。これから先の自分たちの生活やムスコを一人まえの労働者にするために、どうしたらいいか、自分のとっている賃金で果たしてこれができるかどうかを考えます。それが労働者の立場であり、姿です。

労働者は、こういった条件と自分の賃金を比較して、怒ったり落胆したり、やっぱり自分は甲斐性^{かいしやう}なし^なか？と失望したりします。同時に、もっと賃金を上げたい、引上げてほしいとも考えます。

憎しみや怒りをたたかいの力に

ある私鉄労働者は、自分の生活実態についてこうのべています。

「……私は勤続四年、三七歳の警士（踏切り）です。妻と子ども三人の五大家族で、毎月の収入が居残り（残業料）をふくめて、手取り三万八〇〇〇円ぐらいです。

毎月の家賃が七〇〇〇円で、電気代、ガス代、水道代もぎりぎりつめています。ガス代は月に一〇〇〇円以上使わないことにしています。……子供を保育所にあずけています。公立ですが、それでも月三五〇〇円はかかります。妻のアルバイトなどで月三〇〇〇円ほどの収入がありますが、身体がよわいので三日いっぺんは三日休むというのが実情です。あまりあてにはできません。毎朝子供を保育所までつれていきますが、朝食は、一つのラーメンを三人でわけて食べています。夕食前には、一コー三円のパンか、三ツ二〇円のうどんを三人の子供にたべさせます。こうすることで夕食の量が違ってくるからです。たまには、家族そろって遊びにいきたいと思っても費用のことを考えると、外へでることもできないのです。今年の正月に久しぶりに妻の実家へ家族づれで帰りましたが、そのときの費用があとの生活にひびくので心配しながら帰りました。子供のお年玉が一万円あまりあって、それでどうにかあとの世帯のやりくりができたような次第です。……こんなはなしを人にとすると、自分がみじめで、なさけなくなり、泣きたくなくなってきました。こんな生活をしているのは、わたしだけでしょか。妻もせめてもう一万円はどうしても必要だといえます。みんなが、ほんとうの生活実態を話しあえる場所がほ

しいとおもいます……」。

この労働者は、自分の賃金を何とか人間らしい生活費に近づけたいと望んでいます。労働組合は労働者のものであり、右や左の傾向の相違はあっても、資本家や雇主に對抗して、労働者の利益をまもることをもっとも重要な任務としている組織です。そうである以上、こうした労働者を導くのが労働組合であり、この期待と願いが私たちのたたかいの基礎となるべきです。そして労働者が労働者のままで幸せになる道を考え、努力するという立場が、そのまま労働組合の要求づくりの立場であるべきです。

要求づくりは、この生活をよくしたいと願う気持や怒る心を力にかえる作業です。まず、バラバラの願いを引き出し、これを整理して、一つのものにまとめてゆくことです。同時に要求を解決するためには、どうしたらよいかを考え、その解決方法を考えることです。

要求づくりとは、たんに労働組合が会社に提出する労働力の売り値をまとめるためのものではありません。ここで大切なことは、整理された労働組合員の要求が、一人ひとりの労働者の手に返されて、そこでもう一度確かめられ試されることです。そうして、今度は一人ひとりのものとして身体のかなにおさまリ、「どうしてもこれだけとは」「そのために、自分はなにをしなければならぬか」といった任務とあわせて、要求が自分のものとして自覚されることです。このなかで、一人ひとりのものとして固くまもられるように身につけさせる。これが労働組合の要求づくりです。そして、この一人ひとりの労働者の自覚をよびさまし、立ち上げさせるように働きかけ、彼らを助け上げましてゆくのが、組合幹部なのです。

要求を発見し獲得する方法を考える集団作業の中心になり、率先して奮闘するのが幹部の任務です。組合幹部が本気になってたたかい、確信をもってたたかわないで闘争の前進はありません。このために、幹部がまず団結して意思を固めることです。そして、たたかいの先頭に立つて行動するなかから、幹部と労働者の結びつきを強化してゆくことです。

3 要求づくりと大衆討議

“蜂の巣”をつついたように

これまでみてきたように、要求づくりの出発点は“労働者の状態”——いまあるありのままの事実を正しくつかむことからはじめ、賃金なら賃金で、みんなでたたかいて組織すべきです。ここから、“大衆討議”も始まるのです。

要求の立案・討議・決定の幹部中心主義や技術主義を克服するために、賃金要求づくりを書記長や調査部長といった賃金専門家（屋）といわれる人たちの独占物から、職場労働者の段階に引きずりおろすことです。つまり、幹部の考えた要求案の是非を論ずることを出発点にするのではなく、職場の仲間たちと自分の賃金とそれをめぐる問題のほんとうの姿を、正しくつかむことを、要求づくりの出発点とすべきなのです。

このために、「まず、みんなの賃金一覧表をつくって職場にハリ出すこと」から手をつけたらどうでしょう。「そんなことをしたら、職場は蜂の巣をつついたようになる」という組合もあるかも知れません。しかし「蜂の巣をつついたようになる」ことを恐れていては、ほんとう

の闘争にもなりませんし、正しい要求を見つけることはできません。

おそらく、査定給、考課配分、成績給といったものをもっている組合では、一時はどこから手をつけていいかわからないような状態が、生まれるかも知れません。しかし、これをめぐつて、みんなは、お座なりの意見ではなく、ほんとうのことをはき合います。査定がどんなものであるかがわかってきます。「ヤツは、俺は」といがみ合い対立させることをおもなねらいとしていて、じつは「俺より、もっといいヤツ」のいることを忘れさせる魔性をもっていることを知り合うこともでき、同時に「ヤツは俺よりいいが、仕事や生活や物価に比べれば、ヤツも俺もよくない」ことがよくわかります。

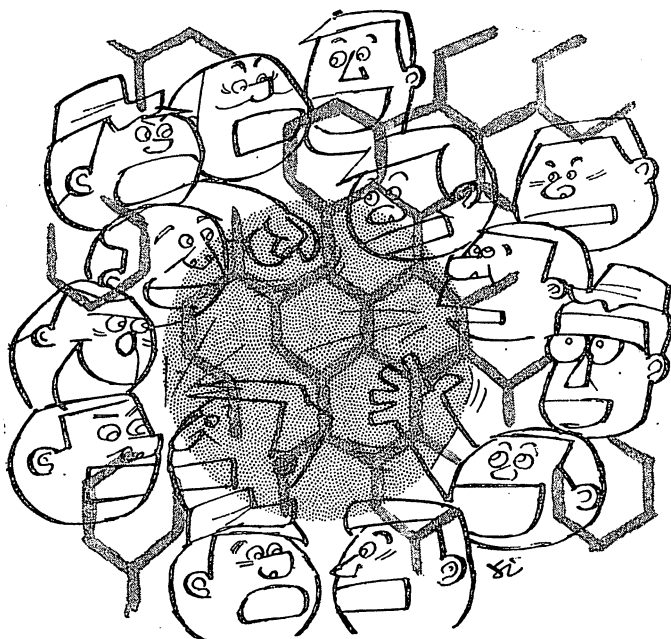
大変なのは、労働者と組合幹部だけではありません。まさかこんなことがあるはずはないとおもっていた職制は、自分の心のなかを全員にのぞかれたような気持で、ビクビクしているにちがいありません。このなかから必ず、「下手な賃上げよりも、査定給の全廃だ」「全員の賃金をたした総額を、頭数で割って協定賃金となっているが、会社はほんとうに約束したただけのものを出しているか、調べてみる」という声がおきます。

公然たる大衆討議は、かならず労働者の支持を受け、関心を集中し、まず「心の動員」を成功させるでしょう。

大衆討議は労働者の思想闘争の場

今日、幹部をふくめて、支配階級のものの考え方・見方の影響力はつよいものです。賃金に

第2章 蜂の巣をつついたように



“蜂の巣”をつついたように

についても、また労働時間、休日、時間外労働などの労働条件やこれと関連するストライキ、労働者の基本権などについても、資本家階級の考え方と思想は、労働者のなかに大きな力と影響力をもっています。

こうした考え方が、われわれの思想の六割も八割にもおよぶ支配力をもっており、これがすべての労働者の不団結の要素として作用しているのです。しかし、反面では先にみたように、どんな労働者、サラリーマンといえども、どこかにこのような考え方とはまったく逆な思想をもち、正しい権利にたいする考え方や意識をもっています。労働

働者が賃金要求をするのは当然だ、ストライキは労働者の権利である、生活の「ゆがみ」は労働者がなまけてできたものではなく、政治のつくった「ゆがみ」である、おれたち労働者は努力しなければならぬものをも得られない、といった考えをもっています。組合幹部も、組合員も、労働者であるかぎり、だれでも、どこかに、労働者としての「本性」をもっています。二つの矛盾した考えは、つねにわれわれの心のなか、頭のなかで対立しあい、たたかいあっています。あるときは一方が勝利し、他方が敗北しながら……。

大衆に依拠し、大衆を信頼して、労働組合運動をすすめるという——大衆闘争とは、この誰しもがもっている労働者の「本性」を信じ、これに基礎をおいて、これをかきたて組織して、正しい方向をあたえて要求のかくとかくのためにたたかってゆくことです。まず、この心のなかにたたかいて勝利すること、これが大衆討議です。つまり、労働者を闘争の見物人から、舞台にあげて「主役」を果たさせるためのものです。

ですから大衆討議は、労働者を闘争に参加させるためのもっとも重要な方法です。さまざまな意見と要求を整理し、これを統一することが大衆討議です。このなかで労働者の要求にたいする正しい考え方と、誤った考えが整理され、あるべき要求と目標が決定されるのです。しかし、大衆討議は労働者が、要求をめぐる状況について理解し、その要求を決定するだけのものではありません。とりわけ、要求をかくとかくするための条件はなにか、そのため、自分たちはどんな役割と任務を果たさなければならぬかを認識するためのものです。

要求とその解決方法は一体であり、不可分です。多くの労働組合では、要求は大衆討議で決

定されるが、その解決方法は幹部一任となっており、指導部が請負ってたたかっているところが少なくありません。これでは、大衆討議でなく、形式的な幹部討議といふべきでしょう。

大衆討議とは、思想闘争の場です。たとえば労働者が、自分の賃金にたいする正しい考え方を自覚し、確信と正しい権利意識をたかめるものが大衆討議です。大衆討議とは、要求にたいする労働者の確信を統一することであるかぎり、要求とその解決方法は、これを一体のものとしてとらえねばなりません。

闘争の成功のためには、問題の解決方法、つまり正しい方針と方法がなければなりません。しかし、方針と方法が正しくても、それを完成し、遂行していく組織的条件がマッチしなければ、失敗におわるでしょう。したがって、要求と問題の解決方法、つまり方針と方法が正しくきめられること、そしてこれらを成功させる組織的条件をつくりあげていくということがたいせつになります。

いうまでもなく、その重点はストライキの手練・手腕を論議するのではなく、どのように、われわれの戦力をたくわえ、意思統一をはかり、統一した行動を組めるようにしていくかというところにこそ重点がおかれるべきであります。

大衆討議を成功させるために

このような討論を成功させるためには、つぎのような点に努力することが重要だと考えます。

(1) 各組合は生活実態調査、アンケート、職場懇談会、職種別・年齢別小集会の開催などを通じて賃金、生活、仕事などについての話し合いを重ねるべきです。しかし、アンケートや賃金調査だけでは、ほんとうのことはわかりません。機械的で平面的な要求集約におわってしまいます。集約されたアンケートを土台にして、さらに職場討議をすすめること、賃金闘争の組織づくりと結びつけて調査を生かしていくことです。そうでなければ、電子計算機で平均賃金調査をやってもいい、要求案を機械に決めてもらえばいいということになってしまいます。

とくに最近では、職場の仲間がふえ職種や業種も多様化し、雑多な意識や利害、感情をもった労働者が、一つの職場・組合に入りみだれて同居していることに注目すべきです。職種、年齢、性、共働き、独身、寮生活者、定年近い高年齢者、少数職場におかれた労働者、転職などの中途採用者、学卒などの諸条件を考え、掘り下げた話し合い、「ほんね」や「よわみ」のほける小集会や不満のききとりをおこなうべきです。このためには、一〇〇人も二〇〇人も労働者を一堂にあつめ、決起大会でもやるような空気で「話し合いだ」「討議だ」といっても始まりません。

ものを相談するための小単位集会では、各人の意見は最大限に尊重されます。たとえば、サークルの運営がこのことを実証しています。学習サークルやうたごえサークルには、多数決主義と幹部主義はありません。各人の意思は最大限に尊重されます。大集会や機関討議のなかでは、いい意見であっても、これをのべた人の所属政党や派閥などの関係で、彼は「あっち派」だからということ、率直にとり上げられないこともみうけられます。しかし、小人数で話し

合い、条件を同じくする仲間たちの相談では、このようなセクツ的指導や形式主義の欠陥が薄められます。

(2) このような方法を通して賃金に関する職場労働者の不満、要求、闘争の進め方についての願望、意見などを率直に出し合う機会がつけられます。そこで組合指導部は組織のなかで、支部・分会などが自発的にこの種の試みをおこなう空気をつくり、これを援助することが必要です。

これらの討議のなかで生まれた意見、問題点、成功した例を全体に知らせることにより、「うちの職場でもやってみよう」という空気をそだて、他の職場の人たちにも、その内容や問題について意見を出したり考えたりする機会をあたえるようにしむけてゆく、これが指導性といわれるものです。

このために、組合機関紙・誌、カベ新聞、職場新聞などを最大限に活用し、労働者が生活実態、賃金実態について発言し交流を重ねる機会をつくるように努めるべきです。各組合の執行部は、支部や分会での賃金公開や討議と並行して、全組合員の賃金公開、勤続・年齢・家族構成別賃金表を作成するなどして、組合員の賃金の実情・実態を公然化し、討議の資料を提供するようにします。

(3) 同時に、このような活動と並行して、職場から集められた要求、意見、願望、不満を整理し、とり上げるべき正しい意見と、すてなければならぬ誤った意見にわけます。そして執行部は、まず、組合員と一緒にあって、これだけはなんとかしてほしい、これならみんなが団

結し一緒になって立ち上るという要求を見つけ、要求案をつくりまします。このためには、みんなの意見にブラ下がるのではなく、みんなの中心部に立ち、職場や仕事のうえの利己的な要求、他の仲間との団結をよめる要求、今日の利益にはなるようにみえても、長い目でみると不利益をもたらす要求、階級的にみて正しいとはいえない要求の一つひとつについて、それがなぜまちがっているのか、なぜ不充分であるのかの意見をつけて、みんなにもどすと同時に、要求の特徴やねらい、要求獲得の方法などを当然つけ加えます。

支部・分会などの下部組織は、さらにもういちど集会を開き、この要求案で各職種、業種、年齢、性別、雇用年度別などの労働者各種の不满、要求が解決されるかどうかを確かめ、これを検討します。そのうえで自分の要求として意識し、これを堅く守るように討論をすすめ、宣伝活動を強化してゆきます。このさいに組合指導部は、一つの要求についてちがった考えがあるときは、これが当然のことと考えて、「だからこそ討議する」という気持でとり組み、自分たちの考え方や結論を職場に押しつけるのではなく、各人が考える素材、賃上げの意思を固め団結を強化するに足りる事実を知らせ、組合員が自分たちで考え、正しい結論に到達するように援助するように努めるべきです。

(4) とくに重視しなければならぬことは、さきに強調したように「要求案は大衆討議にかけるが、その解決方法は執行部一任！」におわらせてはならないことです。

要求づくりのなかには、(1)要求の発見と(2)解決方法を探索することがふくまれています。賃金要求案をつくるための討議とともに、闘争の進め方について具体案をつくるべきです。

このためには、まず過去にたたかった同種の闘争の批判を具体的にかつ詳細に実施すべきです。たたかいの経験と教訓は、このなかでこそ生かされます。多くの労働組合の運動方針などで一応の集約がおこなわれていますが、これを結論とするのではなく、これを出発点、呼び水、参考として下部組合員の討議にまで下ろしてゆくべきです。このためにも、自由な討論、注文、苦情を出せる空気、これを受け入れる体制をつくってゆくことです。

このような努力を重ねるなかで、単純な技術的観点からの要求づくり、賃金技術屋の専有物である要求づくりではなく、組合員大衆の要求を出発点とする組織化と正確な状況把握、これと結び合わされた説得、宣伝、話し合いという教育宣伝活動の一体的結合が進むのです。

4 要求の決定と幹部の指導

青い柿の実は木から落ちない

正しい要求づくりのために、常に念頭におかなければならないことは、要求をきめたたかうのは労働者自身であり組合幹部ではないことをいつも頭にいれて、要求づくりとたたかいて取り組むことです。

労働者は、よそからの何らの刺激や教えを受けないで、闘争に立ち上がり自分を解放し、悩みを解決する道をつかむのではないとおもいます。たとえば、自分たちの身近かにいる労働者のたたかいや学者や知識人の理論、となりの国の労働者の状態と自分のことを合わせ考えるなどして、自らの生きる道を知るのです。

労働組合のある企業の労働者が、となりの会社の労働者を見て「彼らはどうして組合をつくらないのだろう。あの会社は近所でも一番労働条件もわるいし、賃金も安いのに」といつても、その労働者は、「俺の賃金は高いとおもわないが、そんなに低くもない。中の中位だ」とおもっているかも知れません。もちろん、多くの仲間たちの間には、自覚した労働者も

かならずいます。彼らは、「労働組合をつくるべきだ」「労働組合があつたらいい」と考えています。しかし、それにはかならず不安がつきまといっていますし、自分が進んでつくろうとしても、「どこから手掛けていいか」わからないこともあります。

このような条件のなかでは、労働組合は結成されません。つまり、機はまだ熟していないといふことでしょう。労働者の「組合をつくるべきだ」「こんな状態はとても我慢ができない」という不満や怒りが、「組合結成」という方向に組織され、一人ひとりのものとして自覚されるにはいたっていないのです。

「青い柿はこずえから落ちることはありません」。風が吹いて柿が落ちるのですが、このためには「柿自身が熟すること」が必要です。風は幹部・活動家のよびかけや指導力であり、仲間たちの教訓と経験であり、導きです。さらには先輩の残した遺産であり、労働者とともに歩む学者や知識人の理論です。

組合幹部と活動家の果たす役割

労働者が賃金を引上げ、労働時間を短くし、自分たちの人間としての権利をまもり、自分の状態を改めたいと考えるようになるためには、自分の姿をうつしてみる「鏡」が必要です。そうしないと、何が低いのか高いのかがわかりません。労働者の手に「鏡」をもたしてやる大切な役割を果たすのが、組合幹部であり、上級組織といわれる産業別労働組合や地域組織の役割と任務です。同時にオルグ（組織者）といわれるもののおもな任務です。

組合活動家や幹部といわれる人のもっとも大切な仕事は、職場の仲間たちと結びついて、要求とその解決方法を探し、まず自分たちが率先してたたかいに参加し、行動の中心になる努力をすることです。同時に、自分たちのまわりにみんなの力と関心を集中させ、その力を動員し、みんなで力を合わせて団結して、要求獲得のために奮闘することです。

このためには、つめ込みや押しつけ、引きまわしを警戒しながら一緒に考え進んで行動することが必要です。

メリケン粉とイースト菌をこねまわすだけでは「パン」になりません。パンづくりや酒づくりと同様に、「要求づくり」もつくるよりも育てるものであり、引きずりあげるものではなく盛りあがるものです。テープ・レコーダーの声は、やはりつくられたもので、育てられたものではありません。活動家や幹部が労働者にむかって、「おまえの顔は泣いているようだ、もっと笑え」「顔になにかがついている」といつてきかすことより、まずその手に「鏡」をもたせることが先決です。

誰かが私に、「お前の時計はおくれている、間違っている」と教えてくれても、「いや正しい。今朝、時報にあわせてきたばかりだ」とおもい込んでいるものを、簡単に納得させることはできません。この時、私に知らされなければならないのは事実であり、数字です。誰かの感想や結論ではありません。もっとも大切なことは、私に周囲にいる人たちの時計をみせてくれることです。私は周囲の人たちの時計と自分の時計を比較してみても、はじめて自分の時計の誤りに気がつき、疑問をいただき、その原因について考えます。労働者は、自分の状態をたえず周

困と比較し、関連して考え、このなかで自分の真の姿と生きてゆく方向を知ることができず。これが仲間から学ぶことです。自分たちの労働条件を、自覚的にとなりの会社や全国と同じ産業、同様の業種・職種の労働者、世界の労働者と関連づけ比較して、全体の労働者のなかで自分をとらえることができるように協力し援助することが大切です。これが労働者にとって必要とされる正しい指導です。

産業別組合の指導とオルグの任務

私は産業別組合の全国本部の役員ですが、私鉄総連未加盟組合に加盟の働きかけや体質改善闘争のオルグにいったときは、私鉄総連加盟の利益を強調することより、できるだけ具体的に組合の賃金や労働条件、組合活動のあり方を、となりの私鉄総連加盟組合と比較して知らせることに重点をおいています。

たとえば、「基準賃金三万円の貸切バスの運転士が、組合所在地から一泊二日で京都まで仕事にゆけば、この会社では宿泊費、諸手当、賃金を合わせていくらになり、となりの加盟組合ではどれだけになるか」といったことを知ってもらうことを重点にします。

もちろん、組合のオルグですから、加盟したときの効能やご利益のことを話さなければならぬかも知れませんが、自らのたたかいや努力を軽視して、「入れば何とかなる」で加盟したところからは、「入ったけれども、なにもしてくれないではないか」といった非難がかならずおきてきます。まず、たたかうのは幹部でもオルグでも全国組合でもなく、労働者自身である

ことを知ってもらふべきです。

また、自分たちの所属以外の産業別組合である他の組合の会合や講座にいつて合理化の話をききますと、「このような合理化は、私たちの組合ではまだ現われていないが、きつとそのうちもち込まれてくるかも知れないぞ」と氣をつけていると、ほどなく問題が出てきたりします。反対に合理化について他の産業のとり組みの例を話して、「参考になった」と感謝されることがあります。よその産業のこと、となりの組合のことを知ることが、とりもなおさず自分の産業、自分の組合を知ることです。

正しい要求づくりのために職場交流などが大切なのは、となりのことを知るためだけでなく、自分のことを考えるためなのです。とくに、日本の労働組合はその成立ちや体制からいっても、企業中心でモノロー主義、孤立主義、閉鎖主義になっているところが多いようです。それだけに要求と関連する事実を、企業の外と比較して知る意識的な努力が必要とされます。

要求をつくるために指導的任務をもっているのは、組合幹部と活動家のオルグだけではありません。労働組合の上級組織が、このための重要な役割と任務をもっています。

労働者の自覚をよび起こし、要求を意識させるに役立つもう一つの「鏡」に法律——たとえば労働基準法があります。労働基準法は、長い間かかって労働者の団結を、一つひとつ資本家に承認させるたたかいをつみ上げ、ついにこれを国家権力にも譲歩させ、全体に押し及ぼして一般的基準として承認させたものです。したがって、先輩のたたかい、労働者と労働組合の過去の闘争と実績の確認であり、成果です。労働者は、この成果にたつて、自分たちの要求

を発見し、要求を獲得する方法について考えます。

産業別労働組合のもつ最も重要な任務の一つは、ここにあります。加盟組合の主な労働条件や各業種や職種の労働者の共通の主要問題——賃金、労働時間、休日、休暇、安全、諸権利について重点をつくり、その実情・実態を明らかにすること、このなかから全国組合として、各組合が到達しなければならぬ最低の目標を設定し、これにむかっつの闘争をよびかけ、各組合の闘争をばげまし助けてゆくということです。

昨日と今日と明日を考えながら

労働者が自分の状態を、周囲や全体の事実と比較し、関連づけて考えることは重要ですが、それだけでは不十分です。いま一つ大切なことは、昨日と比較して明日を考えることであり、発展的・歴史的に事実と要求について考えることです。

また時計の話になりますが、私の時計がほんとうにいい時計であるかどうかは、今日の一点をみただけではわかりません。きのうと今日を比較し、はじめて正確な判断が生まれるのです。たとえば、「この時計は今日は五分進み、昨日も五分進んだ」とすれば、決してわるい時計とは言えません。「なぜか」といえば、この時計は五分おくらせば正確に定時を指すからです。このままでゆくなら明日もまた五分進むでしょう。もし、この反対に、私の時計が「昨日は五分進み、今日は三分おくれた」とすれば、これは修理のしようのない時計です。明日は進むか遅れるかも分らないひどい代物です。

このように、昨日、今日を知って明日をはかること、物事を歴史的・發展的にみて正しい判断をもつこと、正確に事実を知って問題の解決方向をつかむことは、運動を正しく進めるため、正しい要求をつくるために重要です。

たたかいのなかの短い時点と期間をみれば、運動も前進したり、後退したり、曲折や遅延のあったことは否定できません。しかし、二〇年の歴史のなかでは、やはり労働者と労働組合運動は大きく前進しています。

さらに、明治一〇〇年といわれる日本資本主義の歴史、世界全体の労働者階級と資本家階級の力関係の推移、国際情勢の発展や運動の進歩と関連させて理解するとき、私たちは「一喜一憂」することなく、確信をかため勇気をもち、忍耐よくたたかてゆくことができます。このために、私たちがたたかいの歴史を大切に、先輩の教訓や仲間たちの経験に学ぶことが大切です。

生きた歴史の教訓にまなぶ指導

日本の労働組合は、従業員組合・企業組合といわれています。企業主義がつよいと同時に、歴史的・發展的なものをもみることには弱いという大きな欠点をもっています。これは一つの労働組合の単位が、きわめて少人数であり、組合執行部をはじめ、役員の交替が非常に激しいことに大きな原因があります。

労働組合が全従業員組織になっていて、「組合はきらいだ」「組合なんか必要でない」という



昨日と今日と明日を考えながら

人も組合に入っています。組合に忠誠を誓い、会社を代わっても、失業しても、組合所属を離れず、組合を通じて利益をまもらうとする外国の例とは、大きく異なっています。それだけに組合の独立性・自立性が弱く、資本への対抗意識もあいまいです。労働関係も、多分に恩恵的なれ合い的であり、ドライな契約思想や対等な取引関係が薄いのです。したがって、対決！対決！ といってみても、実際はタテの関係が優先で、組合幹部になることが会社の出世階段の一段階になっているようなことさえみうけられます。そこで会社の経営諮問委員にでもなる

気持ちで、組合役員になるといったことも多く、なかには業務に関連する勉強という感覚で役員になる人もいます。

このような体制ですから、組合幹部になるにも何らの資格や制限はありません。一部上級組織などで、規約のなかに「専従役員二カ年以上の経験を有するもの」といった制限を設けていますが、適当にやられています。

だから、組合運動や組合幹部は若いもののやるもの、たまさか年輩者で何年も続けている人がいると、「奴あ、好きだからなあ」などといわれたりしています。このため運動は不安定で変わり方が激しく、闘争の実績や成果の確認や継承がルーズであり、運動に永続性がありません。日本の企業労働組合のこのような特徴と欠陥を知るとき、いっそう歴史的な事実や実績を大切にするのが、要求づくりの面でも労働組合の日常運営の面でも必要です。

たとえば資本の合理化によって、労働条件が引き下げられたり、既得の権利がうばわれようとしたときは、その条件や権利がどうしてできたものか、このために先輩の労働者はなぜこの要求をとり上げどのように闘ったのかを改めて知り合うことは、抵抗のバネとなるでしょう。そして、若い仲間たちの学習や教宣の課題として、自分たちの組合の生きた闘争の歴史——とくに賃金や権利のたたかいをめぐる歴史について学ぶ機会をふやし、職場と企業の内外でのたたかいの歴史をつくる運動に力をそそぐことも大切です。

さて、こうした組織の特徴や欠点をふまえながらも、要求づくりが具体的な行動の方針になるには、まず要求の内容、意味・意義、目的を明らかにし、みんなの関心を引きよせ緊張させ

ることが必要です。

要求には、金額や数字にあらわされる量的なものと、要求のもっている「ねらい」といったものがあります。後者は普通どちらかといえば表面にみえず、要求の数字の裏にかくれているものです。たとえば、「一律に賃金を引上げる」というときには、賃金格差が広がりつつあることにたいして、一律をふやすことによって格差をなくしてゆくというねらいがあります。

もし要求のねらいが、妥結のときに死んでしまうような配分がなされれば要求の金額が通っても闘争は成功したとはいえません。たとえば、一律四〇〇〇円を要求したが、三八〇〇円で妥結した。ところが一律が死んでしまって、妥結金額がすべてパーセントアップになって一律は縮小され、上下格差はさらに大きくなったということになれば、金額はとれても要求のねらいは死んじゃったということになります。したがって、闘争の組織にあたっては、要求の「量」ともいえるべき金額、数字だけを重点に論議をすすめることは誤りです。要求の「質」——すなわち裏にある「ねらい」をくり返し宣伝し説得して、深く堅持させることが必要です。

「査定給反対」「職務給反対」などの闘争は、賃上げ額が発時点や切換えの時点では、たとえ多少増額されたとしても、定員だ、試験だ、査定だ、といった形で労務管理の道具として利用され、仲間の対立やいがみ合いがふえ、職場が暗くなる。またこれを利用して職制は権力をとり返し、ついには年次有給休暇もとれなくなり、休暇をとったものには査定をわるくする。ストライキに参加したものには圧迫が加えられる——といったことになるために反対しているのです。このねらいを軽くみて、要求の金額にだけ目をつけてゆくなら、会社にプラス・アル

フアでも出されたら、「イチコロ」にいつてしまいます。

もし、このねらいがはっきりしておれば、会社回答の金額に目をうばわれ、妥協しなければならぬところにおいつめられたときでも、打つ手は浮かんできますし、動揺する弱い人たちをもふくめた対抗方法が考えつきます。妥結か拒否か、二者択一をせまられたとき、(1)査定額の縮小、(2)査定基準の労資協議、(3)査定金額の公表、(4)上下差縮小、(5)次年度への措置などを、さらに要求することが可能になります。安定賃金や組合活動などの権利闘争についても、同様のことがいえるのです。

このねらいがはっきりしないと、要求の「大義名分」——つまり全労働者の支持と共感をえて、組合員を闘争に立ち上がらせる積極的目標を明確にすることはできません。

要求を整理し重点をつくって集中

つぎに要求と要求との関連を明らかにし、とくに似かよった要求と要求のいずれに重点があるのかを明らかにすべきです。どれがもっとも中心的な要求であり、欠けてはならない主要な柱であるか、どれが改善の要求で、そのつぎに大切な要求であるか。こういったことを整理し、職場でくり返し論議すること、重点をつくって集中することが何といっても大切です。

家を建てるのには柱が必要です。しかし、すべての柱が同じ役割を果たしているのではなく、主柱と支えの柱とがあります。二つ以上の要求についても同様のことがいえます。要求を出てきた順序、会議に発表された順番でとり上げるようなことでは闘争になりません。結局、

あれもしたい、これもとり組まねばならないで決議ばかりふえ、行動は一つも進まないことになります。要求の配置・重点のおきどころによつては、闘争は進まないだけでなく、労働者の統一の方向とは逆に分裂の方向に作用することさえおきます。

大幅賃上げ、同一労働同一賃金、初任給の引上げ、全国一律最賃制の確立といった要求があります。これらの要求は、みな正しい要求です。しかし、実際の闘争にあたつて、これにとり組むときは、個々のスローガンが闘争のなかで、どんな位置を占めるべきか、どのスローガンが一番前にでるべきか、それともあとに下がるべきなのか。力点のおきどころによつては組合の闘争の重点、力の入れ方が違ってくるのです。

最低者が一万円、最高のものが五万円という上下差五倍の賃金があるとします。そして、この賃金の格差を縮小するために一律要求をだしたとします。そのとき、一律八〇〇〇円ならまとまるが、一律一〇〇〇〇円では労働者が一致できないという場合があります。つまり一律をふやすねらいは、格差を縮小するということにあるのですから、どうしても一律を増すには、大幅に引き上げる必要があるということになります。ここで一律要求、同一労働同一賃金という要求・スローガンと大幅賃上げの要求のどちらが重点であり、優先すべき要求であるかが、はっきり位置づけられなければならないのです。もし、大幅賃上げでなく、小幅の賃上げ要求で同一労働同一賃金、一律引上げといったらどうなるでしょうか。

「おまえも俺も二〇〇〇円」「おっさんもおれも、二〇〇〇円よ」じゃ、おやじが承知しません。「ばかにするな、おれが会社に入つたときは、まだおまえら生まれていなかったじゃな

いか、それがあとから入ってきて、おれと同じ賃金をもらおうというのか。やりたかったら勝手にやるがいい」ということになりかねません。これでは統一ではなく、離反であり分裂です。

「なに、一万円も上げるのか、ほんとにやるか?」「一万円とれるなら一律でもなんでもいいや」「若い衆のこと、いいじゃないか、ハッハッハ——」「異議なし」となります。

こう考えてくるとスローガンの配置は第一が大幅賃上げ、第二が一律アップです。これが逆転したらどうなりますか。水さしの中の水をふやさないで、どちらのコップにたくさん入れるか、「あっちへあけるか」「こっちへ入れるか」と論議をつづけることとなるでしょう。私たちの賃金の不満は、自分たちの賃金の水準が全体に低いことによってでることが多いのです。「やつとおれ」「おれとやつ」との関係だけで問題を考えていますが、じつは賃金水準自体が非常に低いところに一番大きな理由があるのです。

こうして要求とスローガンの位置づけを明らかにし、主要な要求を解決することによって、同時に次の要求を通す条件をつくることができるようになるのです。

要求を阻む力を正確に測定

私たちは、さらに要求を通そうとするなら、正確に相手側の要求を阻む力とその度合を測定することを怠ってはなりません。とかく相手の力を大きく見あやまりがちです。大きく強そうにみえる相手の体制のなかにも、かならずどこかに弱い点があるものです。相手の抵抗力とは

なんでしょう。その第一の要素は、要求を阻止しようとしている相手の手段・方法・仕組みです。相手がどんな方法と手段をもって、自分たちの要求を抑えに出てくるであろうかということです。賃金闘争ともなれば、ストライキに対するロックアウト体制の有無、彼らの番頭、同盟者・仲間である部課長・主要株主・取引先の動きと考へなども重要な要素となってきました。もちろん、親会社、金融資本などの動きも判断のなかからははずすことは許されません。

このなかで大切なことは、どんな手段・方法があるか、考へられるかを、あらかじめ事実を中心に検討すべきです。

第二に測定すべき要求は、相手側の「考へ」であり、「意思」の強さをはかることです。その強弱をつかむことです。なにを考へているかを知ることとは、なかなか大変なことです。しかし、従来の組合と会社首脳部や職制との関係、彼らの主張をのべた出版物、これを裏づける事実、団体交渉・職場での発言、主要な機会における談話、相手側の中心人物の人となり、思想のあり方などを総合して、「この要求」をどの程度の力で阻止してくるか、最初から拒否するか、条件をつけて拒否するか、主旨を認めて譲歩を要求してくるか、他の問題を逆に提案して要求のスリ換えをはかってくるか——などについて、正確な理解をもつことが要求されます。「要求はきまった。交渉にゆけばよい、問題を考へるのは、それから後だ」という姿勢でいてみたら、要求は拒否され、「こんなはずではなかったに」では打つ手がありません。

この二つのことを知ってから、自分たちの努力の度合を決定すべきです。要求は私たちの側に、この障害物を乗り越えてゆく強い意思と体制があるときだけ通るのです。

団体交渉においても、国と国との外交でも、相手を圧倒できる兵力・体制・意思を背景としない「成果」は知れています。闘争というのは、相手に打ちかつことで、ただやっておればそれでいいというものではありません。圧倒しなければ、圧倒されてしまうのです。相手の抵抗力を圧倒できる意思・体制がなければ、要求がどんなに正しくとも通りません。したがって、その状態をよくみて、要求を下げるか見合わすか、これを変更すべきです。それができないのなら、もういちど体制と意思を立て直して再出発するほかないでしょう。

このようにして、私たちは要求の根拠を示し、大義名分を明らかにします。全労働者が共感をもち支持するたたかいの中心目標スローガンを決定します。このスローガンを職場にもち込みたたかいの方針・方法とあわせ討議し、理解を深めるなかで闘争の正しさについて確信をもち、団結を外に広げ内にかためることができます。

要求を通すためには、誰を相手としてたたかい、誰と誰を仲間とするか、相手とその同盟者は誰か、どこにクサビを打ち込んで相手の分裂・攪乱をはかり、同調者をもとめて要求を通してゆくかを、組合員である労働者が全体のものとして考えてゆけるまでにしていくべきです。

5 要求づくりと組合民主主義

仲間同士に引くべき一線はない

労働者にとって労働組合は目的ではなく、生活と労働条件の改善をめざしたたかいの手段です。したがって、労働者は労働組合をつくればそれでいい、統一すれば結構というものではありません。

企業の中に二つあった組合の統一がなしとげられました。しかし「御用組合」になり、統一はしたが労働者の権利は守られず、権利が奪われたという例もあります。

私たちが組織強化や組織づくりを考えると、組織運営の問題点と要求を獲得するたかいとを切り離し、これをたんなる技術問題として論議することでは、これらの問題点を解決できないだけでなく、誤っているといわねばなりません。このような方法では、正しい結論をうることはできないと断言できます。

私たちの目的は、労働者の賃金や労働条件に関する経済的諸要求をはじめ、資本主義の矛盾と搾取そのものにたいしてたたかうことです。

また、雇主にたいして要求したたかうだけではなく、階級全体の利益のために資本家階級とその政府を相手として、物価や税金を通じての収奪などに対してたたかうのです。

組合民主主義の擁護と徹底は、主流も非主流も反主流もふくんだ全労働者と組合の統一的な課題です。なぜなら、今日の諸情勢がつよくこれを要求しているからです。独占の被害者を総結集した統一、主義・主張―政党、労働組合の所属をのりこえた全労働者と組合の階級的統一行動だけが、独占の攻撃から私たちをまもってくれろという情勢だからです。いま、労働組合に結集するすべての労働者が、このことを真剣に考えなければ統一は進まないところにきています。

私たちのとり組みと方針が正しければ、このことは可能であり、成功させる条件は十分に整っています。「労働者が引くべき一線は相手階級との間のただ一本」でたくさんなので、仲間同士に線は不要です。正しい要求づくりの成功のためには、こういった組合民主主義の基本をふまえた上での細心の配慮が必要です。

とくに、組合の各級機関を構成する幹部は、機関指導のなかにおいての少数者と陽の当たらない業種・職種といわれる部分の要求と問題について細心の配慮をおこなうべきです。同時に、これらの労働者との結びつきを強めるための交流・調査・話し合いの機会を増すべきですし、自分の出身職場・職種・業務以外の労働者とのつながりを強化する方法を、組織的に講ずべきです。

このために、労働者のそれぞれの立場を反映しうる業種、職種、問題別、性別、年齢別など

の小単位集会を設け、交流・協議会を重ねることが効果的です。大集会や機関での討議の補助的な論議の場として、これらのものを活用することです。職場の要求を中心とした膝をつき合わせた討議のなかでは、多数決中心の運営は万場一致を尊重する空気に変えられることになります。

三池労組をはじめ、多くの組合で「五人組」「一〇人組」「班」組織といった職場組織が再検討され、日常組織として確立されつつあることは教訓として全般化されるべきです。

会議・集会を成功させるために

(1) 会議を成功させるためには、会議の出席が少なく、またあっても発言の少ない理由について明らかにし、これに合った運営を考えること。発言が一部の人に止められていてつまらない、職場に派閥があつておもしろくない、などかならず理由があるのですから、正しい措置をとることが必要です。

(2) 会議の目的・中心となる主題をはっきりつかみ、整理することが必要になります。とくに、会議の目的によって、集会のあり方を考え工夫することは重要です。要求を相談するため、会議か、報告・研究のための集会か、あるいは決起集会なのかによって、会議の方法を変えることは当然です。とくに「相談のため」の集会では、みんなの「ほんね」や「よわね」が出し合えるような会議にならなければ、意味がありません。氣勢をあげ、質上げのふんい気をもりあげようという大衆集会においては、「いかがでしょう」「どうですか」ではうまくありま

せん。よろしく分会旗をかかげ、スローガンを書きしるし、会議を引きしめてゆくことが効果的です。同時に、これらの会議が成功するかどうかの八〇パーセントは、その準備にかかっています。「今日は職場討議」「明日は会議を開く」式で突然開いたのでは会議の成功は見込みないといっているでしょう。

(イ) 会議の日時、場所、所要時間について事前に会議員にこれを徹底させ、会議を無計画にとつぜん開くことをやめ、参加予定者に、なんのためにどのような集まりをするかを、各種の方法で徹底させてから開くこと。

(ロ) 勤務の形態や仕事の性格などにも気を配り、これによくあつた方法を考えていくこと。勤務別やグループの会議、当日欠席者だけの説明会、性別、職種、年齢別などの各種の分科会を組織し、その方法を考えること。会議だけにたよらないで、速報、労働組合機関紙、オルグの説明など労働組合内コミュニケーション（伝達方法）などを工夫してゆくこと。

(ハ) 報告や労働組合機関の決定事項は、他の方法つまり、組合新聞や職場のカベ新聞、チラシなどをあわせて活用し、職場の要求、みんなの切実な相談ごとを中心に話をすすめてゆかなければなりません。会議のなかにある欲ばりとあせりをなくして、これを能率化することとがどうしても大切です。このため、ぜひ読んでほしい労働組合からの文書、機関紙のなかの主要記事などは、赤線でこれをかこんで貼りだしたり、切りぬきをつくるなどのキメのこまかい努力や、出版物などを読ますための対策・配慮なども必要になります。

(ニ) 会議を職場闘争と結合させてゆくこと。要求とその解決方法の発見、そのための思想

闘争と意思統一の場として考えておく必要があります。「話しあい」も大切ですが、話ばかりしているのが労働組合の会議ではありません。「おれはこんなに知っている」とたがいに自分をほこりあうような会議に、仲間をさそい引きつけることはできないでしょう。行動のためにこそ討議があり、意思統一があるのです。職制とのかけあい、その結果や経過の伝達、さらに検討、協議といったように、一連の行動と結合した集会でなければ意味がありません。会議は行動のための動員配置、行動と一体のものであることを重要視する必要があります。決議だおれ、会議のための会議は労働組合不信の大きな要素になっています。行動と一体的な討議をすることは、会議に責任をもつということでもあります。

(ホ) とくに中心になる職場幹部と活動家は、①討議を計画的にすすめること、②自由で率直に話しあえる空気をつくるため対人関係にも配慮し、時期におうじた話題の転換、他の意見の導入などを考えること、③すべての会議参加者をそらさないよう、抽象論や観念的な論議をさけるようにつとめ、現実的な事実と数字をもとに話をすすめる、④会議員にいま問題になっている点をはっきり知らせ、会議員が見物人にならないで討論すること、⑤言葉はわかりやすく明確に、自分の意見をはっきりさせる、⑥相手に打撃をあたえ、やつつけてやろうというような「人間味の無い」攻撃をやらないこと、⑦きめつけや、はじめから「それは、〇〇主義だ」という結論をだすようなやり方をさけてゆく、⑧私的な感情でものをいうこと、会議でいわないで会議のそとでものをいうこと、正しくなかったことを心で認めていても口で承知しないでがんばりとおすことや、人にはきびしく「犬のくそ」のようなことで

も「富士山」のようにいい、一部のことですべてを結論づけるようなことを避けるよう、とくに配慮しながら会議の成功のため協力することです。

(3) 会議はかならずしも、いつも組合本部や本社の会議室で開く必要はないはずで、職場への巡回会議、出張委員会、巡回執行委員会などを通じて職場との結びつきを強化し、要求や問題を知り、職場や下部機関の人びとと一緒に、要求とその解決について討議することができ、自民党内閣ですら「一日内閣」などの公開討議、巡回会議をおこないます。職場の人も傍聴したり、疑義を出したり、討議に参加することができます。会議がかわって「ハイ・サヨナラ」ということにはなりません。当然、その職場の問題について話し合い、雑談に乗り、一緒に一つの問題を論議することもあります。このような努力のなかで結びつきは強まり、相互理解が深まります。

みんなで決めて、みんなで動く

正しい要求づくりにとって、組合民主主義は欠くことのできない条件です。たとえば、労働組合のなかで労働者が幹部を恐れる空気、「組合に、にらまれるとこわい」「さわるぬ神にたたりなし」などという空気があったり、組合幹部を馬鹿にして、「奴らなんか——」とみんなが信頼しないところもあります。また組合幹部が、「下手に要求を出しても、もしとれなければ、自分たちは組合員から無能な幹部とおもわれ、点数を下げるだけである」「寝た子を起さすようなことは、やめた方がよい」などと考えていることもあります。

一部には、「いまは情勢が不利なのだから、いたずらに要求を出して相手を刺激しない方がよい。要求を出して、合理化を誘い出すようなマネはすべきでない」とする傾向もあります。

しかし、要求を出さないで「寝ておれば」失敗はないが、不信はさらに大きくなります。不信がつのるのは、(1)組合員が「ツンボ栈敷」におかれたまま闘争が進められ、組合員不在の場所
所で要求がきまり、「涙をのんで妥協」の報せだけきかされるためであること、(2)このために幹部と組合員の間が、遮断しやだんされていて、お互いの立場が理解されていないこと、(3)要求のとれないほんとうの理由が明らかにされず、自分たちの力も成果も知らされないうまま、ウヤムヤに闘争がおわり、次の努力目標や方向が知らされないうままになっていること、(4)闘争のなかで労働者の仲間同士のつながり、労働者としての賃金や資本主義のカラクリを知ることへの開眼といった階級的な力と自分たちの値うちを知らせる努力が不足していることに、もっとも大きな原因があることを、はっきりと知るべきです。

こういった点からいっても、組合民主主義にとって大切なことは、どうしたら組合幹部と組合員の結びつきを強め、打ちとけて話しあい、要求とその解決方法の発見という重要な共同作業を成功させることのできる条件をつくるかということです。労働運動は、「みんなで話し、みんなできめて、みんなでやる」ことです。

たたかいは労働者の『共同作業』

運動とは要求を見つけ出して、これを獲得し、その成果と欠陥を評価し、締めくくるまでの

一連の大衆の手による共同作業です。

たたかいいとって、まず第一の仕事は労働者の要求をみつけることです。

第二の作業は、その要求をどうしたら獲得できるかの解決方法を考えることです。

第三の仕事は、要求を獲得するために、まず要求について関心のつよい組合活動家・幹部を配置につけることです。

第四の作業は、活動家・幹部を中心にして、組合員大衆を動員し、その力のすべてを集中して要求獲得にあたることです。もし、話し合いによって要求が通らないときは、ストライキという非常手段に訴えて、要求をいやがる相手に強制する措置にでもこれを通すことです。

資本の弱点は、「労働者は資本家なしでもやってゆけるが、資本家は労働者なしでは、生きてゆけない」という体制的な弱さにあります。

ですから私たちは、この弱点を衝き、圧倒し押えつけることのできる意思と体制をつくり上げます。そして相手の力を粉碎し、私たちの意思を強制します。

第五の仕事は、私たちが闘争の終結期や中間の段階で、たたかいの成果と欠陥についてこれを締めくくる作業です。個人としてだけ意見をもつのではなくして、組織として意見をもつことです。

この一連の継続した作業を、幹部・活動家の個人的な請負い作業ではなく、労働組合員の集団的な共同事業にすることが闘争です。

この要求の発見から闘争の締めくくりに至る作業を、全体のものにし成果をあげるために

は、労働者の一人ひとりの自覚的な団結が基礎にならなければなりません。

私たちの労働組合の日常運営について考えてみても、まだまだ多くの問題があります。労働者の自覚的な団結を基礎にし、たたかいを発展させるためには、要求づくりのはじめから、生産点である職場を基礎にした取り組みがもっと強化されるべきでしょう。

多数決だけが民主主義ではない

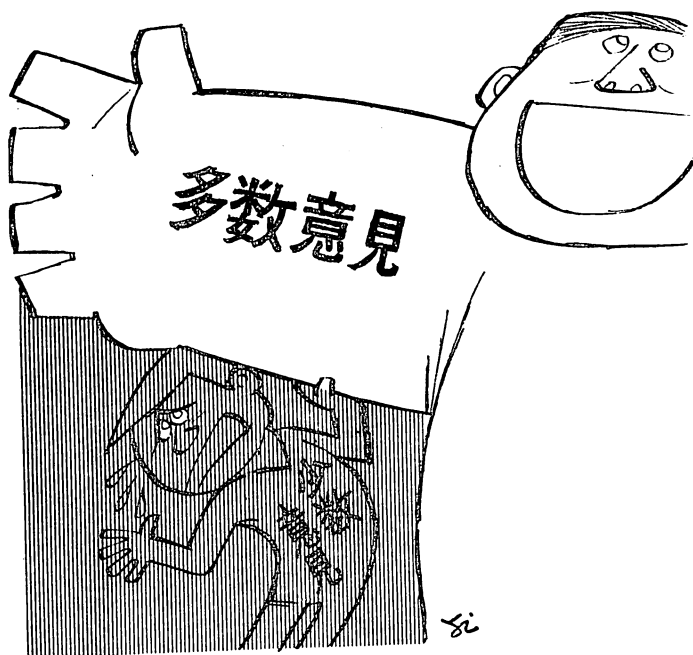
私たちの組合のなかには、戦後の教育・政治などを通じてもちこまれた、アメリカのブルジョア民主主義——資本家階級の都合のいい形式的民主主義が、多くの点で悪い影響をあたえています。たとえば、多数決だけが民主主義であるという形式的なとらえ方、少数より多数の人で論議がなされれば民主的なのだという誤った考えがあります。労働組合の大会・委員会などでも、「リンゴが食いたいのか、ミカンにするか」「リンゴだ」「ミカンだ」「いやミカンだ」「リンゴだ」「では採決!」「ミカンと決定しました」となります。「リンゴが食いたい」と主張していた人の口へ、ミカンをネジ込むようなやり方が平気でなされ、不思議とされない空気もあります。あまりにも画一的・機械的な運営、多数決至上主義の傾向があるとおもいませんか。

日本の労働組合は、よくいわれる企業組合としての弱点を内部的にかかえています。労働組合の労働組合であり、多くの職種、業種、年齢、性別、居住などの相違した労働者が、一つの組織のなかに混合されて組織されています。ちょうど、紙ぶくろに色の変った、さまざまな御菓子、「五色豆」でも詰め合わせたような組織で、もし袋の口が破れれば、全部一緒にこぼれ

落ちる危険性をもっています。しかも組合員を一人ひとり獲得し、下から積み上げて作っていた組織ではなく、上から作った組織です。組織は全員加入を基礎として、会社の機構にのせて組合の組織もつくられています。支社のあるところに支部をつくり、部と営業所単位に分会を設けるといった具合です。組合規約をみても、まず本部・支部・分会といった形で規定がなされ、組合員の資格、権利義務や職場組織、職場委員の任務と役割など、下にゆけばゆくほどぼけてきます。それだけに運営上なかなか困難があります。

とくに最近では、合理化で新しい機械がもち込まれ、生産方式が変化したこと、このなかで新しい職種・業種の労働者も生まれ、労働者の構成、意識、感情、要求、気質なども複雑になり変わりつつあります。多様化した条件のなかでは、組合内部もなかなかまとまりにくくなってきました。組合幹部も、一つの要求を決定するにも雑多な年齢、職種、業種、性別、熟練・非熟練、学歴、勤務別、採用年度と方法の相違点などからくる利害・意見などの相違をいかに調整するかに、大きな精力をかついています。

労働組合の各級機関でも、これらの層の意見・問題・利害が平等に反映されるようなことはありえません。ここで多数決中心の運営がなされるとなれば、機関で多数を占め、主導権にぎる労働者層本位でことが決定されます。このなかから、「どうせ俺たちやあ『日陰の花』よ」という意見が出てきます。組合運営は機関中心です。しかし、決議機関の大会や委員会の運営が、多数決第一主義となれば、労働組合の形は統一でも中身はバラバラです。組合機関内の主導層からあぶれた労働者と仲間は、疎外されたものの悲哀をかかえ、ときには反執行部にな



多数決だけが民主主義ではない

り、あるときは「勝手にやるがいい」「組合は奴らのもので、俺たちのものではない」ということになり、無関心層に転落し、組合から離れることにもなります。

このような形式主義、画一主義が生まれてくるのは、組合運営の基本が誤っているからです。個人の能力を大衆の力の上におく考えによるものです。労働組合を優れた少数の幹部や指導者のものと考えているからです。名もない労働者たちも自分で要求を自覚し、その責任を感じて協力しあい、たたかうときは、どんなにすぐれた指導者も対抗しえないくらい創意と力を

發揮することを信じない組合運営と指導に原因を發しています。つまり個人中心の指導で、大衆路線の運営の基本が徹底されないためです。

請負主義、労働者の努力と自発性を信じない作風のもとでは、正しい要求づくりも、その解決方法の発見もありえません。

サラリーマン・コンプレックス

多数決中心の組合運営によってできた不満や無関心は、不団結の要素として沈潜していきます。多くの組合では、役員の選出・配置にあたっても、これらの諸点についての配慮はあまりなされていません。

とくに、現場労働者が中心となる組合での事務労働者・サラリーマンとの関係がうまくいっているところは少ないようです。

その理由の第一は、組合運営がいままで指摘したように画一的であり、機械的で深く立ち入った話し合いがなされず、このため相互の理解がなされない状態を生んでいることにあります。

第二の理由は、職員層と労働者双方にある労働者蔑視の差別意識とブルーカラー労働者のサラリーマン・コンプレックスのためです。額に汗して働くことを、頭をつかい手を汚さずにする仕事の一つ下において考えるという潜在的にある思想のためです。これは、資本家階級の手で作られた思想です。

しかし現実には、むしろ反対の傾向にすすんでいます。一方では、サラリーマンの問題はふえつつあり、他方では労働者と職員層の共通的要求と問題点もふえていっているのです。

私はかつて地方の県評の議長をしていたことがありましたが、傘下組合のなかで学校の先生の労働組合、とりわけ高校教組の組合大会などの挨拶にゆくのが一番にが手でした。これも一種の劣等意識で、先生コンプレックスともいえるべきものでしょう。私は小学校の成績が悪く、いつも先生にはしかられていたために、先生というのは「なんでも知っていて人に物を教えて生きている人、いつも点数をつける人」という既成観念が強かったわけです。なかでも、高校教組の委員長さんは、私のもっともきらいな数学の担当でもあったのです。学校を卒業してこれでお別れとおもっていたのですが、一五年もたつてまた顔を合わさなければならなくなりました。これがショックだったのです。こんなわけで高教組というのは一番にが手でした。しかし、数学は別ですが、労働組合のこととなれば、県評議長も、高校教組の委員長さんも、そんなに大きな差はないのです。むしろ自分の信じていること、知っていることを率直に話す勇気が問題なのです。必ずきいてくれますし、共通の場をもつことができます。やはり自ら進んで、相手のことを知る努力こそが必要なのです。つまらない劣等感で、自分から垣根をつくることはやめるべきです。

現場労働者出身の執行委員は、職員層の多い本社などへオルグにゆきたがりませんし、ほんとうの話し合いの場がなく、「組合は——」「奴らは——」で両者の間が絶縁されていることがよくあります。分裂などの「大きわざ」は、いつもこのあたりから広がります。

こういった内部の矛盾や弱点に、さらに政党や派閥といったものがからみ合い、多数派工作、幹部各派の個人指導の要素が加わってきますから、事態はますます複雑さを加えてきます。

仲間を信じあう団結のモラル

ここに一枚の葉書があります。

「我々の闘うエネルギーを信用し、安心してたたかってください。私達の数が多いのです。絶対に信用すれば勝てると思います。信用してください。この春闘は生活がかかっています。絶対一万円以上とりましょう」。

ある組合員からきた春闘の激励葉書です。この短い文書のなかに「信用してくれ」という言葉が三つも書かれています。

「組合幹部は俺たちに、幹部を信用しろといってくる返すが、幹部は少しも俺たちのことを信用していない。自分中心で自分たちの判断だけでやっている。もっと信用してほしい」とせまってくるものがあります。

組合民主主義は、団結のまえではすべての労働者を完全に平等にとり扱い、労働者の上に労働者をつくり、労働者の下に労働者をつくるような「差別」をしないことと、大衆討議を基礎とした組合運営を徹底させることによって保証されます。

組合民主主義は、労働者のたたかいの道・生き方を出発点としています。たたかう労働者の

モラルは、仲間のなかでは温和、謙虚で、団結を重んじ、人と一緒に幸せになろうとたたかい、仲間のなかでは体裁ぶったり、飾ったり気どったりしないことです。打算やおごり高ぶりもなく、しかも相手にたいしては断固として対決する生き方です。敵と味方を区別し、仲間には大きな愛情で奉仕し、相手にたいしては弾圧も誘惑もはねのけてたたかいます。これがほんとうの階級意識をもった労働者の生き方です。組合民主主義は、この生き方を組合全体のものにすることです。

この意味で組合民主主義は、労働組合の敵に対する闘争力をいかにして増大させるかという観点から出発させるべきものです。いつ、いかなるときでも、労働者と労働組合の戦闘的統一がすべてを決定します。労働者が「まとまる」ことなくして、相手に勝つことはできないのです。労働者がそれぞれの主義・主張、信条、性別、思想、政党所属の相違などを乗りこえ、共通の要求のもとに統一したとき、真の威力が発揮できるのです。組合民主主義は、相手に対抗して自らの要求をたたかうために、まず仲間のあいだでは自分の気に食わない人の意見を認め、これを尊重します。彼が自分の意見を発表する機会と自由は、これに反対する者と同様に平等に認められます。差別なくじゅうぶんに論議され、「万場一致」か「多数」できまったことは、すべての人によって尊重されなければならないのです。

同時に少数者もまた、その努力で支持者を得ることができれば、いつでも誰でも多数者になれること、この機会を保证することが民主主義です。組合幹部だけでなく、全組合員がこのことを認めあい、何らの条件もつけないで、ありのままの姿と立場で団結した労働組合の出発点

に立ちかえることです。

みんなが、自分が「あれはきらいだ」とおもっている主義・主張・信条を持つものも、それは当然のこととして尊重することです。これが真の団結です。団結のまえには、誰も差別されてはならないのです。さらに、自分が「あの政党はきらいだ」と思っている政党の活動と立場を、自分が好ましいと思っている政党と同様に、これを尊重することです。これが組合民主主義の第一歩であり、「政党支持の自由」の原則です。

主義・主張の相違は、ありのままの姿で是認し、これを団結の条件に絶対しないことです。私たちの中には、このことを軽くみる傾向がふえて、労働者と労働組合の統一が妨げられている例を、さがし出すことに苦勞しなくてもいい状態が生まれています。とくに最近の独占資本の思想攻撃・組織攻撃の中心は、労働者を「容共」と「反共」に分裂させることにおかれていることを考えれば、ますますその重要性を痛感させられます。

労働者の唯一の武器・統一と団結

「政党支持の自由」の原則は、労働組合と政党の関係をきめた原則でも、選挙方針の決定の基本でもなく、労働組合と労働者が敵とたたかい「生きるため」の唯一の武器である「統一」と「団結」の「掟」であり、「基本原則」です。これがなくなったとき、「労働組合」は消滅しているのです。

組合幹部は、自らの組合員であれば、たとえば彼がどんな主義者、思想のもち主でも、いった

ん資本の手によって主義・主張、信条、政党、宗派などを理由として差別や弾圧があつたときは、労働組合自身への攻撃として受けとめ、断固としてたたかうのが、ほんとうの組合民主主義のあり方です。この大原則をまもり抜くためには、とくに労働組合と政党との関係を正常なものに引き直してゆくことが必要です。いま多くの組合がとっている「異常な関係」「不明朗な関係」はけっきょく労働者と労働組合の統一を破り、分裂に導く結果になります。

組合と政党との協力は、個別の要求ごとに決定され、政策と方針を中心におこなわれてゆくべきものなのです。社会党と総評——その傘下組合の異常な関係は、労働組合が政党の勤務評定をおこなない、「善玉」と「悪玉」の政党をつくり、労働者に押しつけ、この考えでみんなを引っぱる結果になっています。これが労働者と労働組合の統一だけでなく、政党自体の強化にも害毒をあたえていることは、一九六九年末の選挙結果がこれを教えています。



第三章

労働力の安売りはごめんだ

—— 労資攻防の焦点・団体交渉と大衆動員

1 団体交渉はなぜ重要か

労働組合は「生きるための手段」

私たちが労働組合を組織してたたかうのは、法律があるからではありません。第四章でふれる十和田観光電鉄の仲間たちが教えているように、どうにもならないギリギリの線まで追いつめられ生きるための唯一の方法として、労働組合を武器にたたかうのだということです。もちろん法律は、労働者の経験や実績とともに、労働者のたたかいを励まし、その武器となり、さらに運動を大きく広げてゆく力となって作用しました。

戦後日本で労働組合が再建されたのは、たしかにポツダム宣言の受諾を契機とするものであり、アメリカの占領政策、極東委員会の労働組合に関する一六原則などが大きな力として作用しました。しかし、もっとも主要な原因は、戦後の経済混乱のなかで「どん底」におとしいれられた労働者の生活の困窮が、一番大きなものでした。

労働組合法ができたのは、一九四六年の三月でした。しかし、労働組合は、これよりさき四五年に早くも自らの手で再建し発足していました。戦後、組合結成からの動きを体験している

ものにとっては、このことがよく理解されますが、すでに結成された組織に加入してきた人たちにとっては、とかくこのことが忘れられがちです。

私たちの運動は、法律依存がつよく事大主義がつよいという弱さをもっています。しかし、日本でも一九〇〇年（明治三三）すでに、「労働組合期成会」が片山潜らの手によってつくられていました。また一九二四年（大正一四）には、一度国会に労働組合法がかけられたことがあります。第一次大戦後の世界の労働運動の動き——一九一七年の社会主義国ソ同盟の発足などに大きく刺激を受けたからです。だが当時、日本の労働者階級の力は弱く、権力は労働組合を否認する態度を貫き、労働組合の結成自体を取締りの対象としたことは、よく知られていることです。この頃日本の資本家と権力者は、労働者の団結を殺人や窃盗と同様に刑事罰の対象として扱ったのです。それでも、労働者は生きるために、弾圧を拒否してたたかいました。先進的な活動家は死を賭してこのためにたたかったのです。法律はありませんでした。しかし、「運動」は立派にあったのです。

運動は法律以前のものであることを、まずはっきり自覚すべきです。

労働運動は法律や権力の介入・干渉を排して、働く労働者自身の手によって進められるべきものです。誰の承認も了解もいりません。何をとり上げ何を問題にするかは、労働者自身が決定すべきことです。その内容と限界は労働者が生きるための必要性を中心に決定されるべきものです。この点からも「労働組合は労働者にとって、それ自体が目的ではなく生きるための手段である」ことがはっきりします。

労働条件は労働者自身がきめる

労働者は自分の所有物である「労働能力」を資本家・雇主に売るとき、その値段を、人まかせにしないで、自分自身の手できめられるようになりたいと、労働組合をつくったのです。つまり商人が商品を、農民が作物を、資本家が生産物を売るときやっているようにしたいと考えたのです。

たとえば私たちが駅へゆくのにバスに乗ります。このとき、「車掌さん、このバスは駅前へゆきますか、料金はいくらですか」とききます。「ハイ参ります。料金は五〇円いただきます」「僕、支払能力がないんで二〇円で駅まで運んでくれませんか」「すみません。五〇円たまったら、きてちょうだい、発車！」となります。ここでは「駅まで五〇円」というサービスの売り値がきまっているのです。このサービスという商品の売り値を誰がきめているかといえば、その商品の「売り手」であるバス会社がつくっているのです。これは「売り手」の「買い手」にたいする提案であり要求です。

また、私たちは商店のまえに立ち、「魚屋さんその鰻一匹いくらですか」「ハイ、だんな八〇円いただきます」「三〇円にならないか」「そりゃあひどい。三〇円じゃ運賃も出ませんよ。よその店へいってみてください。こんな生のいいのは、一〇〇円以下じゃありませんぜ」とききます。魚を金銭に替える条件（値段）は、誰でもない魚屋自身がきめるのです。お客にきいてから値段をきめる魚屋はいません。彼らは「売り値」が合わなかったとき、「売ることをやめる

第3章 労働力の安売りはごめんだ

自由」をもっています。

しかし、労働者の労働力という商品売買のときは、そうはゆきません。労働組合のないところの労働者——労働力の「売り手」が、「買い手」である雇主のまえに立ったときの姿はみるもあわれ、無惨なものです。「あなたは、賃金はいくら希望しますか」「ハイ、雇っていただけるなら、いくらでも結構です」「では、雇ってみましょう、明日から出社しなさい。労働条件やその他は会社へまかせますね」「ハイ」「じゃ、この誓約書に名前を書いて。ハンコもってきたね」「ハイ」「私事、入社の節は会社の諸規程・規約をまもり——」「チョン」ということになり、ここで労働力の売買契約が成立します。この条件（値段）は、まったく一方的にきめられたものです。これで氣にくわなければ、その労働者はやめて他社にゆくよりほか方法はありません。よそにいまよりいいところ、またはよくなる見込みのあるところのない限り、労働者は仕方なく黙って働くほかに方法はないのです。これを「泣き寝入り」といいます。泣いて寝るわけです。そうすると彼らは、これを同意したのだと判断します。

彼女に「私と結婚してください、ねえ、いいだろう」といって、もし彼女が黙っていたら承知したとおもっていい、「黙っていることは承知したことだ」などと思ひこむのは全く勝手な話です。しかし、労働者の場合はそうなっているのです。「労働者を魚屋なみ、会社なみにしろ」「もっと自由に対等な交渉で、労働力の売買ができるようにしろ」というのが、労働組合をつくる基礎なのです。

「賃金は誰がきめるのか」「労働条件はどうしてきまるのか」、はっきりしています。労働者

自身できめるべきものです。

ところが、これがはっきりしているようで、ぼけているのです。また、労働者の体のなかにも、「賃金は職務評価できめる」「政府や労働委員会が決定する」「人事委員会がきめる」「会社がきめるのだ」、また、「労働条件は労働基準法がきめている」といった間違った考えがあることに、よくぶつかります。

賃金や労働条件は誰かが決めるものでなく、労働者自身がきめて、買手である相手と交渉していい値どおりで売れるようにする。どうしてもいい値で売れなくなったら、ストライキをやつて、自分たちの主張を押しつけ強制する。これは資本家や商人のやっていることであり、自分たちも、このようにするのだというのが、私たちの立場です。この基本を忘れた要求づくり、労働運動はありません。

法律は「たたかひの戦利品」武器

法律が労働条件をまもり、労働者の団結を保障しているといいますが、法律が一人で歩いてきて労働条件をまもってくれたり、団結をまもってくれるものではありません。さきにみたように、「生理日の就業が困難な婦人労働者、または有害業務につく婦人労働者が請求したとき、就業させてはならない」という主旨の法律があつても、生理休暇をあたえていない企業はいくらもあります。労働者が法律にブラ下がり、ただ乗りしようという姿勢では労働者の権利も条件もまもられません。

たとえば、会社が四十年の安定賃金を出してきたとき、まず労働組合がこれを拒否し、たまたかう姿勢があるかどうかということが一番問題です。反対する意思があつて始めて、「労働協約は『三カ年をこえる協約を結べない、三年以上の協約は三年の協約を結んだものと見なす』と労働組合法でさえいつている。この法律の主旨にも反するではないか」といつて、これを利用し、一つの武器として会社と交渉したり、また団結の意思をかためてゆくことができるのです。

不当労働行為や解雇反対闘争についても、同様のことがいえます。法律にブラ下がるのではなく、労働条件や権利はすべて自分たちでまもる、団体交渉を通じて結論を出すという姿勢がないと、労働委員会に訴えるだけにたれこみ、組織のなかや職場への働きかけとそのたたかい、資本の不当な意図や主張をバクロ・宣伝し、あわせて団体交渉を進めることを忘れ、街頭主義になります。法律やそれにもとづく法廷闘争は、組合の体制強化というところに集約・帰結されて、最後のしめくりはかならず団交でとどめをさすというふうにすべきです。武器はこれを使う人や組織の姿勢によって、相手を倒すこともできますし、自分を傷つける場合もあるものです。

労働者は、法律を権力の労働運動への妥協や譲歩だと考えるべきです。各国の労働者も日本の労働者もながいたたかいのなかで、労働者の団結とストライキをふくむ団体行動をとおして、その実績を法認させ、さらにこれを武器としてたたかいをすすめてきたのです。その結果、労働者の労働条件と権利の最低基準を定める労働者保護法としての労働基準法、労働者の

団結権や団体行動を保障した労働組合法などをつくり出すことができたのです。労働組合法や労働基準法は資本と権力が労働者にあたえた恩恵法ではないのです。

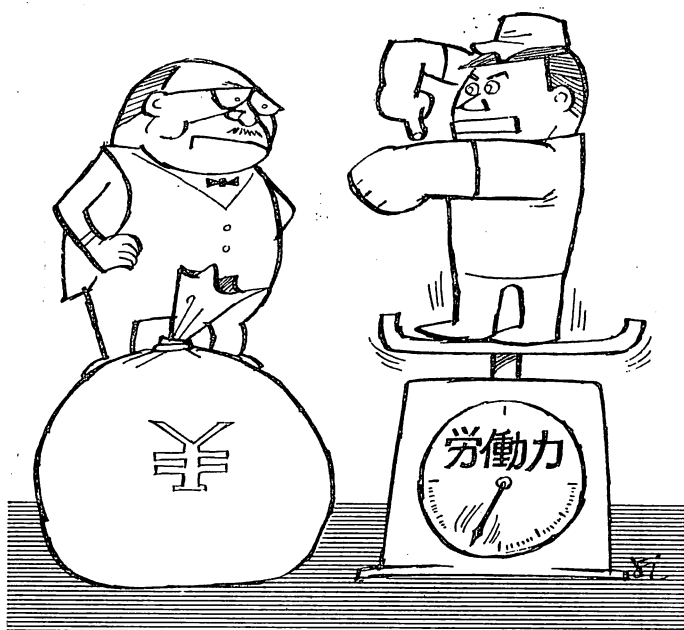
労働力の安売り競争をしない体制

入社試験で労働者がなぜホンネをはくことができないか？ それは労働能力しかもっていない労働者が、お互いに競争しあうからです。これが「どこで働いてもいい自由をもっているが、どこかで誰かに雇主をみつめて働かなければ生活することができない」生産手段をもっていない労働者の弱さです。

労働者がこの弱さを補い、強い立場で対等な交渉ができるようになるため、団結するのです。労働者の強さというのは、労働者が生産をにぎっている強さです。労働者がいなければ、この世の中のすべてのものが一物もあり得ないということです。もう一つの強さは、労働者のもっている数です。労働者はつねに多数者だということです。

労働者が団結するということは、まずお互いに競争しないこと——労働力の安売り競争をしない体制をとることです。「賃金は〇〇円以下では働かない」「休日は七日に一回、一年に五二日はかならずとる」「労働時間は一日八時間だ」と仲間同士で約束し、約束を何よりも大切にまもること、これを破ることは恥ずかしいことだという生き方を徹底することです。

この約束は団結を背景にして、自分たちの要求を通すために交渉すること——これが団体交渉です。一人で雇主のまえに立ったとき、ホンネをはけない労働者が団結し、労働組合をつく



労働力の安売り競争をしない体制

って資本家と対等に話しあうのが団体交渉です。

組合の優劣は団交
能力できまる

すでに繰り返して来きたように、労働組合は手段であり、労働者の労働条件を引きあげ、その権利をまもることが目的です。もちろん、労働組合の活動は経済闘争だけではありません。経済的諸要求と関連ある政治的要求のためにたたかい、悪法の成立を阻止し、ときには資本家とその政府に直接対抗することもあります。また、産業別や企業別の労働組合が、独自の力を利用し、共済的活動をもす

すめます。しかし、これらは、労働組合の主要な活動ではありません。このような労働組合の活動のなかで、もっとも中心的なたかいは、直接、使用者に要求を提示してたたかう経済闘争です。そしてこの要求は、団体交渉を媒介として実を結び、実現されるのです。

したがって、労働組合は団体交渉の能力を増大させることを不断の組織的任務としなければなりません。そのために、一つは、要求のためにはストライキをおこないうる堅固な体制づくりに努力するとともに、企業組合の団体交渉能力の弱さを克服するために、労働者の力である「数」の威力に産業別交渉によって、これを補い、対抗することです。

このように考えてくると、労働組合にとって団体交渉は、もっとも重要な機能といえることができます。労働組合が経済的要求でストライキをおこなうときも、結局は団体交渉を媒介して要求は解決され、その結果が労働協約として残り、労働条件を規制し、労資の慣行やルールを形づくることとなるのです。

したがって、労働組合の優劣は団体交渉の機能が強いかわいにかかっているといっても、言いすぎではありません。なぜかというと、その交渉力というのは、労働組合の組織的戦力の総合的反映にほかならないからです。

また、こういった意味では労働組合幹部の能力の優劣も、団体交渉能力のいかににかかっているともいえるのです。労働者の要求を確信として、これを貫徹するために資本家と堂々交渉する。その能力の優劣は組合幹部の「勤務評定」のもっとも重要な要素ともいえるのです。要求を発見し、その方法を考え、大衆を動員し、その力を集中することも、結果的には団体交渉

に集約され集中されるからです。

だからこそ、資本の側の労働組合にたいする攻撃は、団体交渉の規制に集中されます。これには企業内における労働組合対策も、法律上の規制や対策もあります。また、法律の解釈や行政上の勧告・通達の方法を用いたり、労使関係研究会の報告といった第三者の協力をえて宣伝し、教育するといった方法もとられています。

同時に労働組合は、このような資本の動きに反対し、労働組合の団体交渉能力をいかにして拡大強化するかといったことに大きな精力をつかいます。このような労資の攻防が団体交渉をめぐる展開されるのです。

そのさい、誰が労働者と組合を代表して団体交渉に当るかということは、労働組合自身で自分で定めることです。団体交渉の相手となる資本家や雇主がきめることではないのです。すべて私たちは、自分の都合のわるいことを他人と交渉するとき人を介してこれをおこないます。他人に依頼し、自分が交渉するよりも有利な条件と強い交渉力をもって、相手との交渉にあたろうとします。たとえば、結婚のプロポーズは自分でおこなっても、離婚の交渉は弁護士にたのみ、自分でいいにくいことでも、きっぱり人にいつてももらいます。これが交渉委任であり、弁護士はこのようなことを職業としています。

団交能力の弱い「従業員集団」

企業組合は、「委員長とて、しょせんいつかは会社の仕事をしなければならぬ」という組

織的な弱点をもっています。労働者はいつも解雇の不安におびえ、一度解雇されればすべてのものを失い、賃金、退職金、一時金も、となりの会社へ勤めてまた最初からやり直しという特殊な雇用条件のなかにあり、企業をこえた労働者への保障といった最低賃金制や社会保障は一つもありません。このため交渉力はよく、つねに会社の支配系列のなかに組みこまれる危険をもっています。このような姿勢では、労働者が使用者に対抗して、真の労働者の利益をまもる行動をとることはできにくいのです。独立自主の体制にないからです。これは人間の気持や善意の問題でなく、労働組合の姿勢の問題であり、仕組み・組織のもつ弱点です。

企業組合は社会的な独立した団体というよりも、企業のなかの従業員集団という性格がつよいのです。したがって、組合幹部が出世して会社の重役になって、「わたしも昔、組合の役員をやっていたことがあるから、君たちの気持はよくわかるよ」などといわれて「そうですか」と感心していなければならぬ組合です。「長い階段を一つ一つあがって、ここまで歩いてきたものを失いたくない」とおもいながら、団体交渉をおこないストライキもやります。

会社はこの弱点を見抜いて、「これはまだほかの重役や部課長には話してないことなのだが——」などと社長から重要計画を切り出されたりすると、これを労働者の団結力と結合して考えることを忘れがちになります。「俺も大したものだ。社長・専務がほかの重役にも話してないことを俺に話してくれた。これは——ことによったら、俺だって——かも知れない」などといふでもない考えをもつ者さえいます。だから、企業組合のなかでは労働運動にどれだけ貢献したかということよりも、「俺も会社の仕事をしていたらいま頃は——」ということが、組合

幹部の会話によくあらわれ、これが一つの尺度で、その人がはかられたりするようなことさえあります。

企業組合のストライキが、会社のなかの坐り込みリットダウン・ストライキとしてたたかれるのも、その仕組みからくる労働者の弱さの現われとみることができます。首を切られまい、企業からおい出されまい、出されたら最後すべてを失ってしまうのだと考えるのです。これをなにか労働者と組合の強さの現われと考えるのは錯覚です。このストライキ戦術は、日本の労働者の特殊な雇用形態から生まれた本能的抵抗の戦術ともいえます。このことはロッキ・アウトにたいする労働者と組合の受けとめ方のなかにも現われています。

このような仕組みをもっている労働組合は、それだけに協力し、協同して相手に対抗することが必要です。どんな戦闘的組合の幹部も、自分の会社の社長には一番よく、いいたいことがいえなものです。だからこそ、隣りの同業者の労働組合の幹部や上級組織のオルグを利用し、その協力をもとめて自分のいいにくいことをいってもらうのです。

深く知っていても狭くしか知らない幹部の欠点を、これによって補うことができます。隣りの幹部は、自分のところと比較して交渉するからです。自分たちの会社の社長にいいにくいことをズバリといってくれます。彼は「隣りの会社の社長から首を切られる心配はない」からです。これが労働組合の交渉委任であり、団体交渉の力を強化する方向なのです。

誰が交渉するかは組合の自由

労働組合の団体交渉の能力を大きくしていくためには、産業別や地域別の組織を強化し、同産業、同業種で働く労働者の状態をよく知りつくしている上級組織のオルグや全国組合本部の役員の協力をもとめ、その資料と経験を利用して交渉にあたらせるべきです。こうすることによって、たえず他所の労働組合の労働者と自分とを比較しながら、団体交渉を持つようにすることが出来ます。

団体交渉能力は、労働組合の体制と行動を企業の外に広げることによって、増大することが出来ます。いつも「首を切られないか」、「労働組合役員時代の言動が将来の出世に影響しないか」と心配しながら交渉するものより、従業員でない役員や隣りの会社出身の幹部は、より強い態度で交渉に臨むことができるという点を積極的に利用してゆくべきです。今日では、組合員三〇〇名の小労働組合でも、労務課長は大学出であり、労働組合のことを専門的に検討しています。あるいは元労働組合の幹部の一人や二人はおります。雇主の労働組合への対抗は、このように自由におこなわれています。会社が交渉態勢をつよめるため、地方経営者協会から労務部長をスカウトしてきて、これに対抗し、「ひとつしっかりやってください。このごろ労働組合もうるさいですからね」とやることも自由なのです。

同様のことは当然に、労働組合にも認められていいことです。労働組合は団体交渉を第三者に委任し、もっとも有能なものの力をえて、有利に交渉をすすめようとします。これが、

第3章 労働力の安売りはごめんだ

中央統一交渉、集団交渉、対角線交渉、連合交渉などと呼ばれるものであり、労働者はこのために、企業をこえた労働組合をつくろうとするのです。かつて問題になっていたILO八七号条約と関連しての日本教職員組合の中央交渉問題も、ここに重点があったのです。

誰が団体交渉にあたるか、誰に交渉を委任するかは、あくまでも会社は会社、組合は組合でこれをきめるべきなのです。

2 団体交渉への攻撃と防禦

団体交渉を輕視する資本の攻撃

雇主側の労働組合への対抗手段と攻撃の重点は、団体交渉を企業のなかにふうじこめ、団体交渉能力をせばめようとするところにおかれています。労働協約のなかで団体交渉の第三者への委任を禁止するとか、団体交渉への上部団体オルグの出席拒否をやるといった攻撃とともに、団体交渉という労資の対抗關係を経営協議会や労使協議会などといった話しあいにもすり換えようとする対抗策がとられます。

たとえば、会社の経営上の諮問機關として、経問協議会または労使協議会の制度を設け、団体交渉の対象事項はすべて一回はこの玄關をくぐらすということもあります。この機關の交渉は、ストライキの裏づけのない交渉です。組合はこの機關で問題が審議されている間はストライキをやれないのです。交渉委員も執行委員全員ということだけでなく、組合三役や一部の人に限られます。

もちろん、この機關は団体交渉ではありませんから、「内輪の會議」として、ていよく上級

組織のオルグや交渉委員は排除されます。

このようなやり方は、労資関係が利害の相対立する二つの階級の社会関係であることをかくし、企業のなかの会社と組合という仲間同士の関係であるとおもひ込ませる効果的な方法とされ、労資協調主義の宣伝・徹底の場として、資本家たちの手で愛好されています。

最近、団体交渉には社長は出席しないが、経営協議会には出るといふ会社や、団体交渉に対しては賃金カットがされるが、経営協議会に対してはカットしないといふところがあります。また、経営協議会では、組合と会社が向かいあつて坐り、社長が調停委員みたいに中央に坐るとか、あるいは丸くテーブルを囲んで会社側と組合側の代表とが交互にならんでお話しているところもあります。

こうした工夫をこらしているのも、すべて労資関係の対立の関係を否定し、利害一致の関係とおもひ込ませるための工夫です。ここでは会社と組合のうえに社長がいるという感じさえもちかねません。

労使協議会の議題として、賃上げ要求をとりあげ、両側のテーブルに会社・組合の双方が坐り、社長が真ん中に坐つて、「会社は——」「組合側の主張は」「では双方とも、この辺で妥協してはどうかね」「そう、では万場一致で可決します」。全く呑気なものです。そこでは対等という関係、労働条件は売り手と買い手の自由な交渉と契約できまるといふ関係は全然ありません。

労使協議会・経営協議会に団体交渉の機能を肩替わりさせようとするのは、団体交渉の回数

を少なくし、その能力を弱め、すべての労資問題に優先して「生産性向上」をとり上げさせるねらいをもつものです。

このような形で、団体交渉を軽視する方法がとられています。しかし、団体交渉というのは、少なくとも労働組合の代表者と雇主側の代表権を持っている社長や理事長以下の役員がでておこなうべきものです。この点、団体交渉は、利害関係の相対立するところだからこそ必要です。労働組合にとってはストライキと抵抗の権利を留保しながら自由におこなうものであり、雇主と労働者の対抗関係をもっとも端的にしめすものです。

労使協議会や経営協議会は、経営者側の機関であり、経営への労働者の意思反映の場です。これを団体交渉と混同することは誤りです。労使協議会で労働協約の締結から賃金の決定までを議題にしようとしています。これは、ほんとうの団体交渉ではありません。このように、経営者の団体交渉への攻撃がおこなわれているということをはっきりさせなければなりません。

労使協議制は、ほんらい団体交渉の代用機関ではなく、たとえば機械導入の問題であるとか、事業予算の説明をするといった問題を話しあう相互理解と説明の場です。したがって必ずしも、労資の意見の一致をみなければならぬというものではありません。いっばなし、聞きっぱなしの場です。経営にたいする批判の場であり、会社のつくった従業員の意見をきく場です。合理化を推進し、生産性向上に協力するための相手がつくった土俵です。

資本の側の最近の攻撃は、この労使協議会を団体交渉に先行させ、生産性向上の成果をあげ

させ、その分配をおこなうのが団体交渉だという位置づけをしています。このために団体交渉を軽視し、労使協議制を利用しつつ、それを団体交渉の前段機関か、またはその代替機関にしようとする攻撃があらわれていることを注視する必要があります。

この意味でも団体交渉にたいしては、私たちは全勢力をあげて確固とした態度でのぞみ、これを重視し、もっとも有効に交渉をすすめていける態勢を強化しなければなりません。私たちは団体交渉をつうじて、労働者の要求を主張し、相手側を説得し、要求の実現をはかっていくべきです。この意味で、自主交渉・自主解決というのが、団体交渉の中心的態度にならなければなりません。

苦情処理制度の導入とそのねらい

団体交渉にたいするもう一つの攻撃は、苦情処理制度をつくったり管理運営事項であるとか人事問題であることを理由として、団体交渉の対象事項をできるだけ少なくしようとする動きとなつて現われています。

とくに最近では、労働協約で設定された人事・労働条件などの基準の適用をめぐる紛争を団体交渉—争議行為というルートにおいて処理することは誤りであるとし、労働条件（基準）の解釈適用に関する苦情や日常作業条件に関する個々具体的な紛争は、団体交渉とは別の苦情処理制度によって平和的に処理すべきであるとする動きが強まっています。

このことによって職場闘争を否定し、労使平和を旗印にして、労働組合の団体交渉の範囲と

権限をせよとします。

現在、日本の労働協約のなかに、苦情処理制度を協定化し制度の上でこれをつくっているところはたくさんあります。しかし、その実効をあげたり効果的に運用されているものはありません。その理由は、この制度がアメリカの制度の機械的な移入であり、日本の特殊な雇用関係や労働者の意識、労働組合の性格などを全く無視して移入されたからです。

この制度は一九五二年から五三年にかけて、当時の占領軍と労働者の手でもち込まれたのです。それまで日本の労働組合のもっていた人事に関する権限は大きく、解雇・異動はもとより、採用その他すべての人事について、組合の同意をえなければ実施できないようになっていました。このために、日本の資本主義の立直りのなかで、人員整理と合理化を考えた資本家たちは、労働組合の同意がえられず、歯がゆいおもいをしていました。労働協約の改訂を出しても、いわゆる自動延長規定があり、「この協約は新協約ができるまで有効である」ということで、同意約款の拘束力が働くので、何とかしてこの労働組合の権利を奪還し、失地回復をはかろうとしていたのです。

そこで、一九四九年三月には労働組合法の改悪を強行し、自動延長規定を廃止し、労働協約は一方の当事者が反対したときは三ヵ月以上、その意思に反して有効に効力を発揮することはできないという規定をそう入し、日本の多くの労働協約をすべて無協約とし、労働組合をはだかにしてしまったのです。このなかで嵐のような人員整理、合理化が進んだのです。

この時期は、政令二〇一号による国家公務員労働者からのスト権の剝奪、全国的なレッド・

ページの強行による活動家の追放、青年部組織の解体、全労連の解散など一連の独占資本擁護の諸政策が強行された時期でもありました。

こうして、資本の手になる労働者からの奪権闘争を成功させたのち、改めて労働協約締結運動を提唱し、アメリカ型労働協約の移入に力を入れたのです。この時に、労働省が中心になって宣伝したアメリカ型協約は、一〇〇カ条協約という膨大なものでした。

一方では、労働条件条項などの詳細な協定化を宣伝しましたが、他方で、解雇・異動などの人事に関する既得権は全面的に否定し、会社の措置に一任し、異議あるものは苦情処理に移すという方法をとることを積極的に宣伝して、もっぱら苦情処理、紛争処理機関などの機械的移入に努め、その後の高度成長期の合理化への道を開く地ならしに手を貸したのです。

この当時の協約をそのまま引きついでいるのが、いまの多くの組合がもっている労働協約です。したがって「会社の経営はすべて会社の責任において行なうことを組合は認める」などという経営権宣言条項が入っていたり、「人事に関する権限はすべて会社にある」「組合は会社の人事権を尊重する」といった形の協定が多いのです。この種の労働協約では、人事異動や職分の任免、配置転換などは、すべて会社の管理運営事項であり、経営権に属し人事権に関する問題であるとされ、ていよく団体交渉のワクからはずされています。会社は事前に通知さえおこなえば、自由に一方的に実施することができます。

「屈辱的な平和」の押しつけ

もともと苦情処理というのは、組合と会社という利害の対立する双方の団体の代表者の交渉で、不正人事や不満が処理されるのではなく、協約にもとづいてなされた人事が適正であったかどうかを、第三者的にこれを判定する審判官を選び出し、最後の決定をさせるものであり、アメリカで発達した制度です。

アメリカでは、労働組合は企業を乗りこえ横断的につくられていることはよく知られています。したがって、五〇社も七〇社もある企業へ一つの労働協約を適用することになれば、問題もおきます。そこでこのような制度も生まれてきたのです。また、重要なことは労働者と資本家の関係は、名実ともに契約関係であり、対等の関係です。労働条件も横断的にきまっていますから、労働者が一つの会社から他の会社に移っても、労働条件はそのまま一緒に移行します。

したがって、苦情処理を出した労働者が後で馬鹿を見たり、文句をいう労働者が上司に協力しないものとして成績査定で加減されるのではないか、昇給や昇進にひびくのではないかといった心配をする必要ありません。このようなすべての条件のちがう他国の制度を、機械的にもち込んでうまくゆくはずがありません。

日本の場合は、労使の関係についても、「ヨコの関係」Ⅱ契約関係として理解するのではなく、「タテの関係」Ⅱ支配・被支配の関係としてとらえています。それだけに連帯意識も弱いので

です。労働者はいったん企業をはなれるとその瞬間、その労働組合とも絶縁し、誰もかまっちゃくれないのです。

このような職場や労使関係のなかで、苦情を出すということは、上司に対して「いちゃもんをつける」ことと理解され、職制の考え方によって人事や賃金の差別をつけられる危険もあるのです。

職場の仕事と賃金に生活をかけている労働者が、そんな不安のなかで苦情など出すはずがありません。最悪の場合は、「会社をやめる」覚悟が必要です。

このような問題は当然労働者の団結を背景とし、職場の全員の監視と注目のなかで、交渉によって解決すべき問題です。そして、その結果がどうなっても、皆でなりゆきを監視し、不利益扱いなどがあれば全職場の労働者の問題としてまもってゆくべきです。こうした保障のない限り、労働者は正面切って自分の苦情や不満を出すようなことをしません。自分で我慢するか職制にたのんで、「ゴマスリ」流で解決をはかるだけです。

このような多面的な団体交渉の攻撃に対応し、団体交渉の権利をまもり抜くことこそ大切です。労使協議会や苦情処理機関のような方法でつくられた平和は、名目だけの「屈辱的な平和」です。

人事・経営権をタテに交渉制限

日本の労働者は、労働組合が強く支援し、バック・アップしてくれない限り、人事にたいし

ては一言の文句もいえないようにガンジがらめにされています。その証拠に、組合幹部のなかにさえ、「人事は会社の権限」と考え、会社に立ちむかおうとしないものさえいます。ひどいところでは、会社の職制と組合幹部が一緒になって、「これは苦情とは認められない。会社の主張どおり配転に応ずべきだ」と説得しているところさえあります。機械導入も、工場移動も、合併や分離も、経営に関すること、経営権の問題であり、組合の権限のワク外だとおもひ込んでしまっているものもあります。しかし、人事権についても、特別な権利を資本家たちがついてるわけではありません。

異動であろうと配置転換であろうと、労働者の労働条件と雇用の内容に関することを、団体交渉の対象としてとり上げてゆくことは当然のことです。

人事権が人を雇い入れ、雇用契約を結ぶことによって生まれる権利ならば、雇用契約の内容について交渉し、基準を設定するのが労働組合の任務です。これに対して、実力で対抗する体制をつくるなかで団体交渉の条件をつくってゆくべきです。

また、これらの工場の移転や機械の導入、事業場の閉鎖・縮小といった問題がふえているにもかかわらず、これまた経営権に関する問題であることを理由に会社の一方的な処置でおし切られています。

これらの問題への組合の対抗力が弱まっており、問題の処理が労働者に非常に不利な形でおこなわれています。このため労働者の組合に対する不信任が高まっているところもあります。「どうせ組合なんか頼ってもだめだ」「あれは組合の立場を表明しただけで、実際は話がで

きているんだろう。前回の合理化だってだめだったじゃないか」という声もきかれます。

経営に関する事項であっても、労働者の労働条件や生活上の権利、職業上の権利などに重要な影響をあたえることについては組合の立場と意見を明確にし、これに対抗することが必要です。この基本姿勢がとられてこそ、団体交渉になるのです。あきらめたり、泣き寝入りをしたりするところで、団体交渉がおこなわれる可能性はありません。組合に実力ででも阻止する姿勢があり、資本がその気配を感じるから交渉したり、説明にきたり、話し合いののってくるのです。

なるほど会社の分離・合併・移転などは、会社の責任でなし得ることも知れません。たとえば、ダイヤ改正や列車・電車・バスなどの走行スピードなどの決定や運行図表の作製の権利などは、資本の責任で定められることかも知れません。しかし、自動車は名前が自動でも、労働者が乗らないで走るわけにはいきません。運行時分の決定は労働者にとっては労働時間そのもののなのです。ちょうど紙の裏と表のようなもので、これは一体のものなのです。表と裏は切り離すことができません。

労働条件は、労資が団体交渉を通じて対等な立場で協議決定すべきものである以上、「労働条件に重要な影響をあたえる会社の分離・縮小・合併・休止・廃止など、すべて団体交渉の対象とすること」は当然であり、経営権を理由として問題を団体交渉から除外しようとする宣伝にのる必要はありません。

いま労働協約のなかに、その足がかりをもっているところは当然利用し、協定のないところ

では協定をつくるように要求すべきです。いまある協定が、不利益な協定であったり、協約のないところでは、この問題は労働者の労働条件に重要な影響をあたえるから組合との協議が整わない限り、「一方的に実施しない」という要求を出し、これを前面にかかげ問題処理についてのルールをつくるべきです。

そして、当該問題の処理について、決定権とカギを組合の手に握ることです。労働者と労働組合の権利を前面に出し、すべてに優先させてこれをまもらせ、この権利への保証のない限り、一方的な処理を許さないという体制をとることが必要です。

団体交渉は労資の「対決の場」

協議決定という団体交渉には、つねに何らかの強制と押しつけをとまなうものです。たとえば、労働者の要求が平和的な話し合いのなかで受け入れられ解決したとしても、その背後にはたえず組合の要求を受け入れることが、資本にとって損であるか、利益となるかが、労働者と組合の抵抗の体制と意思とを比較検討されつつ考えられています。資本の側では、できうるなら労働者と組合の要求を拒否したいし、さもないければこれにたいする自らの譲歩を最少限に食い止めたいと考えているのです。

組合の要求が通るのは、組合が相手の抵抗の意思を乗り越えるにたるストライキという実力に訴えた強制力をもって押しつけるか、そのことの危機を感じさせるときにのみ実を結ぶのです。このとき資本にとって、組合の要求を承認した方が得策であるという判断が生まれてくる

のです。

資本の側では、組合の体制と意思を圧倒できる力と対抗策があるかを、株主、得意先、取引銀行、同業者、労働組合との今後の関係などを充分に考えながら検討し、要求にたいして拒否か、妥協かを考えるのです。

こういった意味では、ストライキのなかでおこなわれる団体交渉にだけ強制力がともなうのではなくありません。交渉には、つねに何らかの形で物質的・精神的な強制的圧力が作用しているのです。これを私たちは力関係とよんでいます。この点、労働組合の組織力の集中点と労資の対決の場が、団体交渉だといふことができます。私たちは、その重要性について考えを新たにするとともに、資本の攻撃とねらいがどこにあるかを確かめ、これにたいする対抗策を充分考え、権利をまもり抜くことと、交渉能力を拡大するための努力をつづけるべきです。

このような団体交渉にたいする資本の攻撃のかたちと意図をしっかりとつかんで、私たちは団体交渉の権利を労働組合の「貞操」としてまもり抜くことです。

3 団体交渉のすすめ方

団体交渉は「技術」ではない

労働者の要求は、これを高く掲げて叫んでいるだけでは解決しません。要求を相手につきつけ交渉することによって、はじめて解決します。この点で労働組合は、文化団体や思想団体と明確にちがっています。

労働組合と幹部は、団体交渉では全精力をつくして要求の正当性を主張し、相手に自らの主張を理解させ説得し、自分の意見を宣伝します。しかし、団体交渉は利害の相対立するものの交渉ですから、意思が対立し一致しないことの方が多いです。この場合は、自ら妥協して相手の主張に従って働くこととするか、それとも相手に自分の主張を押しつけ強制的に従わせるか、いずれかの方法をとる以外に道はありません。後者の場合は、ストライキという手段に訴えて自分の主張貫徹しようとする方法です。この方法は労働者が働くことをやめて、生産に打撃をあたえ、相手に自分たちのもっている力量を誇示して、「資本家は労働者なしでは生きてゆけない」ことの事実を知らせ、その弱点を衝いて考え直させることです。

こういった条件とあわせ考えると、団体交渉をたんに「話し合い」「交渉」といった技術として理解すべきではありません。労働者の要求をつくり解決方法を見つけ出し、まず幹部が団結し、その周辺に労働者の力を結集、全員の関心と力を集中させ、仲間たちを緊張させることと、その緊張を持ちこたえ、さらに高めるなかで相手を説得し、主張を受け入れさせること——この労働組合の一連の闘争としっかり結びつけ、一体的にこれをとらえ理解することが必要です。交渉のための交渉という理解は誤りというべきです。

たとえば、賃金交渉などによくある例ですが、「あと二―三〇〇円出れば、組合も妥結について考えてもいい」といったところにてきて、会社が強硬に自分たちの主張を固持し、「ゼニ・カネの問題ではありません」と逆に妥協をせまり、団体交渉がデット・ロック（暗礁）に乗りあげて進みません。こうした場合の問題の解決方法として、トップ交渉、小委員会交渉、三役交渉といった別な交渉方法を考え、解決への試みがなされることもあります。団体交渉とは、「団体で交渉すること」ではなくて、団体を代表するもの同士が交渉することですから、問題の性格や交渉の進み方に応じて、いろいろな交渉方法も考えられます。このような方法によって結論が出され、結果的にその内容が前進することもあります。

しかし、忘れてならないことは、それは小委員会という交渉形式に相手が妥協したのではなくて、労働者の要求をとおそうとする意思と体制について譲歩したのです。だから、いくら委員会の設置を提案しても、相手が乗ってこないこともあります。また、これに乗ってきたとしても、内容については一歩も譲歩しないこともあります。

このような体制になったときには、おのずから技術的な「掛け引き」の限界があるのです。そこでいくら「じゃ社長、対外的には四七〇〇円で妥結したことにして、あと三〇〇〇円は配分のなかで考えてもらえないんですか」「もう三〇〇円ぐらい、一日ストライキをやられたとして、その分を出してもらえば、いけるじゃないですか。ねえ専務、考えてくれませんか」などとやってみても、「金の問題じゃありませんから」「駄目ですね、何といわれましても、ストライキもやむえませんね」という言葉が返ってくるだけです。ここでは新たな条件が加わらない限り、交渉の前進はないのです。

ところが、組合は交渉を休憩し、ケンケンガクガクやります。「書記長、その三〇〇円は来年の賃上げで、会社が積み上げてくれるわけじゃないでしょう」「もちろん」「いま三〇〇円つむことができれば、臨時給にも時間外、休日労働にもハネ返るんじゃないか」「今日の三〇〇円は明日の三〇〇円ではない」「相手がカネの問題ではないというなら、組合も三〇〇円のため、三〇〇〇円使っても仕方ないじゃないか」ということになって、ふたたび交渉になります。

「社長、いろいろ相談しましたが、やはりこれじゃ駄目だということになりました。会社が金の問題でないというなら、組合も三〇〇〇円のために三〇〇〇円使っても、ということになり、二―三日ストライキをやらしてもらうことにきまりました。会社の考え方が変わりましたら連絡してください。今日はおそいですから、私たちも帰って寝ることにします」といって帰ろうとしたところ、あわてた会社代表から「まあ君、坐りたまえ、誰もこれ以上話さないとは

いけないじゃないか」と声をかけられ、これが契機となって団体交渉が再開されるといったハプニングもおきてきます。

会社が「カネの問題じゃありませんよ」と聞き直っているとき、技術的に何とか話をまとめよう、「三〇〇円ぐらい——」といているときには解決しなかった「カネの問題」が、「組合もカネの問題ではない」とこれに対応する姿勢をとり、双方とも「カネの問題じゃない」といったとき、「カネ」の問題が解決にむかったのです。

ここに生きた「団交」は、「技術」や「手」ではないことの教訓が生きています。

系統的な準備と協約・協定の理解

団体交渉・職場交渉をとわず、その系統的な準備は要求をかちとるために軽視できません。「おい、団交の時間だからゆこうぜ」、これでは結果ははじめから明白です。労働組合側は今度の団体交渉ではなにをやるか、だれがどのように発言をするか、どういうことを中心に交渉をすすめるのか、相手はどういうことをいつてくるだろうか、今度はこの主張を中心にしていこうじゃないか、といった準備を十分におこなって、ことにあたるべきです。

組合の主張と見解について意思統一のない状態で団体交渉にのぞみ、その弱点を相手につつかれて混乱し、「じゃあ、いっぺん帰って相談します」と引きあげることもあります。

準備のなかで重要なことは、「どのように交渉するか」という技術や方法よりも、今回の交渉は「何を目的」とし「どこをねらうか」という点におくべきです。組合の主張をのべて、相

手の主張を粉粹する交渉か、相手の意思をきくことに重点をおくのかといった目的のなかで、はじめて誰がどのように交渉するかの方法もきまるといふものです。

こうした系統的な準備のなかで、労働者の関心を集中し緊張させる材料を手に入れることができます。交渉の場合は、経営者の情報をもっともたやすく入手できる場です。たとえば、将来の計画についての考え方や情報を手に入れ、これを逆境から脱出しようとする自分たちの助けにしたり、有利な条件を主張し利用する助けにすることもできます。こうした意味で団交の場では、「知らせるより、たずねる」「ききただす」ことから始めるべきです。まず質問し、書類を要求し、図表をもとめ、説明を要求すべきです。このなかで、相手の回答や提案の基礎になっている資料を手に入れることができ、今後の交渉と闘争の見通しをつける材料を手に入れることができます。

準備不足のままでは、少数者の請負交渉になり、事実や数字からかけ離れた「なにわ節」的なお願い交渉になってしまいます。準備のない交渉では、相手を攻撃することもできませんし、何もいわない方がましです。

こうして手に入れた情報を職場へ流し、組合の主張と会社の考えの相違点を明らかにし、いずれの考えが正しいかを、みんなに考えさせるようにしむけてゆきます。このため速報や機関紙がつくられ、オルグが派遣されます。指導部の考え方がつけ加えられ、労働者の関心はさらに強まって緊張は高められ、持続されます。

職場の報告やオルグでは、(1)なによりも事実が正しく伝えられ、(2)大声で遠慮なく話される

べきです。人の耳に口を寄せてのヒソヒソ話は労働組合にとって不要です。(3)要求が未解決なときは、このための手がかりをあたえ、(4)組合はなにをみんなにもとめているかを明らかにします。(5)同時に話の結論を端的に明確に話すべきです。

とくに組合員には、かくしごとをしないことが重要です。団体交渉の席でも秘密事項はつくりません。「これは重大な秘密だ」などというおどかしにのっかり、組合員とのあいだに「かくし田」をつくるべきではありません。すべてのことは公然と組合員に知らせていかねばなりません。このなかで清潔な団結を組織のなかにつくりあげてゆくことが、けっきょく団体交渉を成功させるのです。

団体交渉・職場交渉をおこなうにあたっては、その問題に関連する協約、協定、覚書、就業規則などを知り、要求との関連、成立の経過などについて、予備的な知識をえておくことが必要です。労働基準法、安全衛生規則、その他の関連法規との関連を理解しておくことも重要です。

組合幹部や職場委員は、交替が激しく任期が短いので、どうしても要求の内容やこれに関連する諸問題の歴史的経過についての理解が必要です。関連する労働協約、協定、覚書などをよく憶えているとおもわれるときでも、交渉が始まってからでなく、事前に見ておくことが必要です。

就業規則、非公式の慣行などについて知ることは、かならず交渉に役立つことになります。また職場交渉のなかでは、組合員である職制と交渉したり、話し合ったりすることも必要に

ても、確固とした正しいものです。だからこそ、労働組合のたたかいにとって要求の目的とねらい、その根拠や大義名分が重視されるのです。要求を妨害する相手の力がつよく、苦境におちいつても、そこから抜け出し、要求を通すためにウソを用いたり、相手をペテンにかけるべきではありません。

相手をだまして要求を通すことは安易な方法です。たとえば、この方法で一つの要求をとおすことができて、それは一時的な利益であり、つぎの機会に彼がどんなに正しく合理的な理論をのべても、一度だまされたことを知った相手は、二度とこの人の主張を信じませんし、疑いと敵意をもつてのぞみます。結局、だましてとつた一つの要求のために他の要求の全部を犠牲にすることになってしまいます。

交渉は相手をペテンにかけまるめこむことではなく、問題の内容と重点を明らかにし、説得するものですから、簡潔で要領をえた交渉が効果的だということができます。交渉と学習会をまちがえた話し合いのための話し合いとか、くどくどした社会哲学のおはなしが相手を気まえよくすることはないのです。

ですから、あくまで実務的に交渉が進められる慣習をつくるよう努力すべきです。主張の要点と事実が明確になれば、これをくり返すことは必要ではありません。できるだけ早く相手の反応をうながし、つぎの主張と対策を準備すべきです。

交渉経過や状況を職場に知らせる

団体交渉の成功のために、組合幹部と組合員との結合をはかることが大切です。そのため団体交渉であったことの事実を、労働組合員に的確に正しく知らせることは、非常に重要な要素となります。組合員は交渉に関心を持っていることを忘れるべきではありません。執行部が団体交渉から帰ってきました。「どうだったんですか」「いやあ、たいしたことはねえよ」という返事がかえってきました。交渉の経過をよく知っている組合幹部が、「たいしたことはねえよ」とおもっている、組合員は「執行部はたいしたことがなかったって、こっちとらはいたいところがある」と期待をもち、関心を持っているかも知れません。幹部は情報を一人じめにしないで、その経過や状況を組合員に正しく知らせるべきです。とくに、相手よりも早くこれを知らせることは重要なことです。執行部のなかの一人は、かならず、団体交渉の場で原稿を書き、交渉が終わったらすぐチラシにして流すぐらいの態勢が必要です。雇主側が、情報を送ってから、労働組合が原稿を印刷屋にだしているようでは、勝負はついたも同然です。

団体交渉がすすむのは、組合執行部の個人的な能力によるのではなく、その裏に組合員が要求を支持し、労働者が統一している態勢があるからこそ堂々と要求を主張することができ、交渉がすすむのです。

使用者は、機関誌や新聞から中央委員会の発言までたんねんに調べています。「今度はこの役員でさえ、こんなことを言っているからたいしたことはなかるう」とか、あるいは「彼です

ら会議でこんな発言をするようじゃ、今度はちよいと組合もいつもとはちがうぞ」などと組合の状況について検討していますから、執行部の団体交渉をつうじての組合員との結合は非常に大事なことです。

状況を正しくつかみ、正しい判断をくだすためには、ここでも要求を隣りの会社、同種の労働者やサラリーマンと比較してこれをとらえることが重要です。たとえば、賃金要求ならば、おれとおなじ仕事をやってる者はとなりの会社ではいくもらっているか、隣りの地域ではどうなっているか、これを同業他社、同種の企業ではどれだけもらっているか、同業の他の会社では同じ要求にたいして、どんな回答を示し、解決についてどんな方法をとっているのかを正しくつかんでゆくべきです。このため情報の交換と交流が必要になってきます。

集団交渉は、同時に同一の場所でおこなう交渉ですが、会社が全般の状況や隣りのことを知った者を集団交渉に入れることをきらい、上級団体や地域のオルグを団体交渉に入れるのをいやがるのは、かれらがとなりの労働者のことを知っているからです。

職場は「情報」の重要な供給地

労働組合が、団体交渉を進めるにあたって、自分たちの要求の正当性を主張し、相手の主張の誤りを追及し、自らの要求をおすための根拠となる情報のもっとも重要な供給地は職場です。団体交渉・職場交渉のなかでの数字や事実は、職場の労働者のなかにもち込まれ明らかにされたとき、誤りを指摘され、ゴマカシをバクロされます。組合の要求に対し仲間たちが関心

をもち緊張しておれば、相手の主張や意見に対しても、自分たちの意見を出してくれれます。

「委員長、昨日の交渉で出した交渉の数字は、昨年暮の年末一時金交渉で会社が出した数字とちがっています」「会社のいい分は、このあいだ職場で専務が話したとことと逆だ」といったことでハネ返ってきます。なにも知らされない労働者から、すすんで情報やネタがもち込まれることはありません。

一九六五年の福島交通の闘争のときでした。

闘争の終結時点で、社長も専務も雲がくれ、県知事が仲裁案を出すにもストライキの一方の当事者である社長がいなくては話になりません。知事は怒って県の警察にいいつけてさがしているといった噂が流れました。この事実を知った組合が、団体交渉の速報で知らせたところ、翌朝、組合員である車掌さんから居所が知らされました。

「この重大時期に社長も重役も雲がくれ」のニュースを読んだ組合員が、家に帰り話していたところ、「アラ、うちの旅館に泊っているわよ」と旅館の女中さんをしていて家に帰っていた姉さんが話をきいて教えてくれたのだそうです。私はこのとき、「情報は、知らせてとれ」という教訓を身をもって学ぶことができました。

「なんにもない」「変わったことはない」と、情報や事実を幹部が一人であつたためいたり、みんなに知らせないでどうしたらいいかと悩むことをやめることです。とくに団交のなかで行きづまり、頭を打つようなことがあれば、やはり出発点に立ち帰り、仲間たちと相談して次の対策を立て、情報をあつめ直してふたたび交渉にあたるべきです。

この点で、組合員にいつも知らせておくこと、問題がなんであり、いま組合役員や職場委員がなにをどうしようとしているかを、組合員が正しく理解している限り、組合員はかならずこれを支持します。だから、組合役員はいつも生きた情報を知らしておくことです。自分の支部や分会のこと、自分がやったことだけではなく、組合でおきているすべてのことについて知らせるべきです。

このために記録の写しを手に入れ、発表された通知や出版物を手に入れ、組合員がなにをしなければならぬかといった任務について話すべきです。このような刺激がなかったら、組合員が闘争や要求に関心をもち、集会に集まってくるようにはならないものです。

4 要求の獲得と大衆動員

幹部と組合員の結合を強めながら

労働組合のたたかいは、要求を中心に団結し、たたかうものです。そうだとすれば、要求についても積極的な者と消極的な者が出てきます。したがって、どんな闘争にあたっても、まず大切なことは要求について積極的な関心をもっている労働者の団結をはかり、この人びとを行動させることを考えるべきです。これは攻撃的な要求、積極的な闘争でも、防禦の闘争においてもいえることです。たとえば、会社から定年の切り下げ提案を出されたとします。すると、それに対する労働者の受けとめ方に大きな相違が出てきます。男であるか女であるか、年が若いかな年輩であるかということで反応が違ってきます。五〇歳をすぎた定年近い労働者は、もともと深刻に受けとめます。「馬鹿にするな。ようやく息子を大学に入れたばかりじゃないか。どうしてくれるのだ。あと二年で定年じゃ、卒業させてやれないじゃないか」と考え、若い人はもっと違った反応をするでしょう。「ああそうか、定年を切り下げれば課長もやめる、係長もやめる。上がったかえていたのがスッキリして、ひょっとするとこの俺も……」というわけ

で、関心の度合が違ってきます。

年輩者は積極的であり、若ものはこの要求に関する限り消極的です。こうした条件のなかで闘争を進めるにあたっては、年輩の人たちがどんな気持で受けとめ、どういつているか、どう考へてゐるかを正確につかむことから始めるべきです。そうして、これらの主張の裏づけになる事実と資料を手に入れるよう努力すべきでしょう。この人たちの手を借り協力をもとめて、すでに会社を定年で退職した人たちの実態を追跡調査することも一方法です。こうして集められた定年退職者の実態、退職してもみんなふたたび就職している事実、その賃金は会社で働いていたときの何パーセントにあたるか、退職金はどのように使われたか、会社の定年切り下げ提案をどうおもふかといった声などが、無関心層や中間層の人たちにも知らされたとき、一定の影響をもつものです。また、比較的高年齢の人びとをあつめて、討議の場をつくり、その実状と生活、雇用、育児などに関する不安や会社提案への感想を語らせることができます。

このような試みのなかで、中高年の比較的関心の高いものを結集し、活動させ、創意や工夫を発揮させながら、若年者によびかけ、関心を高めさせるべきです。

このように要求の獲得にあたっては、まず幹部の団結をはかり、積極的な人びとを動員して力を発揮させ、中間層の人びとを結びつけ緊張させるべきです。同時に組織のなかには、いつも組合を馬鹿にし、これに敵対する少数の消極分子のいることを忘れてはなりません。

したがって、たたかいは、幹部請負の個人作業ではなく、労働者みずからが自分自身の要求を自覚し、自分自身の力でたちあがること、指導部はこれをたすけ、労働者を徹底的にたちあ

がらせ、その創造力を最大限に發揮させ、正しい方向をあたえてゆくよう仕向けてゆく、これが闘争です。これはたたかいの戦術や「手」ではなく、基本的な態度であるべきです。

ほめられて怒るものはいない

諸要求の実現にあたって、労働組合の日常運営の面でも、幹部と組合員の結合強化は重要な課題ですが、この成否は、労働組合を自分のものとする仲間をふやせるかどうかにかかっています。

職場の無関心、また職場の幹部依存が、労働組合の幹部の官僚主義や請負闘争を促進する大きな原因にもなっています。それだけでなく、たとえば異常な政党と組合の関係、政党内の利己心や対立、組合運営の形骸化、幹部の使命観の欠如や生活態度、残念なことですが組合財政の不正事件などまでふえて、これが組合員と幹部の離反に拍車をかけるような結果になっています。

こうした状態を克服し、幹部と組合員の結びつきをつくり出すには、組合員を積極的に動員させ、組合に対するサービスは喜んでこれをいただく姿勢をつくるべきです。

一人ひとりがバラバラでおこなったのでは、いくらそれを積み上げて力にはならないのです。労働運動の歴史全体が、労働者は一人では無力であることを教えており、労働者は結束することを得られることを教えています。この結末は、肉体的な力だけでなく頭脳についてもいえるわけです。ですから、幹部が中心になって、できるだけ多数の仲間の経験が集められ

なければならぬのです。

この点をよく討議し、広く深く話し合つて多くの人を討議に参加させることは、組合に忠誠を誓い協力をもとめる第一の条件です。

とくに、幹部から組合員によびかけて宣伝し、指示するだけでなく、組合員が幹部に対してものをいう、つまり外から内に対して話がかけられ、意見が出されることを組合の指導部・幹部が奨励し、これをひろげていく氣運をつくることです。しかも組合を大衆化するには、できるだけ多くの人に仕事があたえられ、仕事が割り当てられるだけでなく、進行状況や結果について報告をもとめ、これをはげまし援助しなければなりません。

「みんなが協力してくれない」という人の多くは、自分で仕事を一人じめして「ああ、忙しい、忙しい」ととびまわっていますが、その責任は彼自身にあります。組合員に實際活動の機会をあたえない限り、絶対に「頼りになる人」は生まれてこないでしょう。

組合員や活動家といわれる人は、時間とエネルギーを報酬なしで協力しています。他人に認められなくても喜んでやってくれています。自分が他人のために奉仕し、協力しているほりと自尊心を満足させられれば、それが報酬とおもっているかも知れません。けっして、他人に感謝されようなどとおもっていないかも知れません。

しかし、やはり多くの組合員は労働組合の仕事を社会的な事業であり、責任だと考えているのですから、どんな組合員でも他人からその労をねぎらわれ、感謝されたときは、はげましと受けとり、さらに頑張ります。はげまされ元氣づけられた者はかならず変わってきます。この

逆に積極的な組合員の活動が問題にもされず、当然のこととおもわれているようでは、「おれたちがこんなに苦勞しているのに」と活動をやめるようにもなります。ねぎらいとはげましはこれを受けとめる人びとにとって決定的な意味をもつことがあるのです。

また、労働組合を馬鹿にし、これを自分のものとは考えないで、組合と幹部を敵の^{かたき}ように考える人については、個別の対策が必要となります。この人たちをみんなのまえて恥をかかせたり、やつついたりする方法では仲間に獲得することはできないようです。やはり、個別の話し合いや説得が必要です。そしてそのさい、分会長とか、支部長とか、班長などの身近かな労働組合の責任者のたゆまない説得とか、面接を重要視した個々人にたいする個別の話し合いこそが問題解決のカギになります。

ストライキをふくむ労働運動の方針・方法は、積極的な分子、つまり労働組合幹部や活動家のすすんだ意識水準やペースだけですすめられるべきでなく、中間層やおくられているという消極的な人たちを対象とし、このうえに基礎をおいてすすめられねばならないでしょう。

新しい仕事ばかりを追いかけるな

私たちは、もし、一匹の犬を殺す方法を見つけることができて、その犬の急所をつかめたならば、日本中の犬を、いや世界中の犬を殺すことができるように、一つのモデルが全体を代表することだってあります。一人の労働者の考え方が、全体の労働者を代表する場合もあります。たとえば、幹部が職場の労働者と強く結びつくために、職場の労働者全員の要求や意見や

不満を、一人ひとり聞いて歩かなければ、その結びつきが強化されないというものではありません。

このためには、個々の職場や分会や支部で、たたかひの重点と目標をつくって、モデル活動という一つの典型活動を組織することが必要です。一点突破で重点をとって、典型（モデル）を設定し、デモンストレーション運動をおして、深くつよく職場と結びつくことを考えるべきです。さげんでいるだけでは、効果的な成果をあげられません。

たとえば、賃金要求を決定するにあたって、独身の寮生の何人かの要求や声を正しくつかむことによって、そういう人びとと共通の立場にある人たちの要求を同時に正しく知ることができます。こういう方法をとる、いくつかの典型をみだしていく。この方法を、組合の調査活動あるいは宣伝や教育という組織の活動のなかに生かすことができます。もっともっと強く深く組合員と幹部との結びつきを強化することができます。こういったことは、指導にあたるものが一般的な指導にだけ頼るのではなく、かならず個別的な指導をこれと結びつけて運動の方向を明らかにする一つの方法だといふことができます。

また、組合員の信用をえようとして、つぎからつぎへと新しい仕事ばかりを追いかけまわし、あれもこれも、手をつけるがさっぱり成果があがらないというやり方をとるべきではありません。もっとも大事なことでそのつぎにとりあげてよいことを区別して、あとからでたことでも重要な問題は優先的にこれをとるあげ、あくまで主要な中心的な要求を堅持します。この主要な問題を解決することによって関連問題が解決するような場合が多くありうるのです。

新しい仕事を追いかけるよりも、いま取りあげている仕事のしめくりをきちんとすることが、組合幹部と組合員の信頼・結合を強化するためのわれわれの方法です。

決議だけをならべたて、何回も同じことを論議しいつまでたっても要求が片づかない、経過もわからないということでは、かえって不信感がつのるだけです。

どこから手をつけ何から始めるか

運動を組織するにあたっては、たえず闘争の目的と性格、要求の性格や実益を明確にしめすと同時に、要求の獲得に必要な方針と方法をくり返してあきらかにすべきです。そのためつねに、「なにをしなければならぬか」「どこから手をつけ、なにからはじめてゆくか」をあきらかにしなければ、われわれの運動はすすみません。たたかに直面すれば、みんな何かしなければならぬと考えています。しかし、どこからはじめてよいかわからないのが実情です。

そのさい、なにを宣伝するか、こんどのオルグの目的・ねらいをどこにおくか、このことが明らかにならないままに「どのように宣伝するか」の方法論を論ずるやり方をのりこえるべきです。その上で、たたかいの段階におうじて、組合員のまえに、闘争を成功させるために、いま、なにをなすべきか、どのようにすべきか、といった任務と役割が、たえず指導部からあきらかにされねばなりません。たとえば、一つの闘争の宣伝活動を強化するにしても、上からの指示でいわれたことだけをやるのでなく、それぞれの段階と力量におうじて、独自にこれを具体化することこそ重要です。

「当面、宣伝活動を強化することになった」「そのうち本部からなにかくるだろう」と待っているのではなく、「ではおれたちの職場では、おれの支部では、おれの分会ではどのようにその活動をやるか」という、独自の行動が組めるような組織体制になつてはじめて組織は生き生きと動き、闘争は前進するのです。

宣伝活動を強化することになれば、当面なにを宣伝するのか、どのように宣伝するのかといった方針と方法が一体となつてつねに明確にされるとともに、さきのようにかならず具体的に一点をとらえ、一つの職場・支部などで、典型をつくりこれを成功させ、そのたたかいの経験・教訓を整理しこれをしめし、一般化することが大切です。

たたかいの大義名分を明らかに

たたかいの目標、すなわち、スローガンの明示は、闘争の集中的表現であり、要求を大衆に自覚させ、意識させるものです。集約された・正しいスローガンをかけ、闘争の大義名分を明らかにし、全体の意思結集をおこなつていくことは、闘争の成功のために重要です。正しい闘争の大義名分とスローガンのもとに結集するならば、相手とその同盟軍のあいだにクサビを打ちこむことができ、自分たちの仲間をふやし団結を強化することができます。

三池の労働組合が、五四年に職場闘争にとり組んだとき、「命惜しか、金ほしか」というスローガンがかかげられ、内灘（石川県）の軍事基地反対闘争のなかからは、「金は一年、土地は万年」というスローガンがつくりだされました。また、「心に杭はうたれない」の合言葉は、

砂川のたたかいのなかで生まれました。たたかう労働者の心の統一は、行動の統一の前提であり、労働者のさまざまな要求をより端的な目標に集約することが必要です。

適正なスローガンをつくり、闘争の大義名分を明らかにし、これをくりかえし徹底するなかで、(1)要求のねらいはなにか、(2)これをかくとくすることによってどんな実益が得られるか、(3)私たちの主張と使用者の主張とに、どんな相違点があるのか、(4)要求をつらぬくためには、当面なにを、どのようになすべきか、といった問題点にふれ、これを全体に徹底してゆくべきでしょう。

便所の「落書き」からまなぶ

六五年春闘の石見交通三三日間の長期ストライキが、最後の段階にきたある日のことでした。ストライキのなかの職場集会をおえて、わたしは職場の便所にゆきました。それも大きなヤツです。つれづれに落書きをみていると、「私鉄総連にだまされるな」「オルグを警戒せよ」と書いてありました。三八項目の合理化の協議のなかで、最後の集約がなされようとしている時期でした。最後に残った焦点は、労働時間の計算方法の変更に関する問題でした。

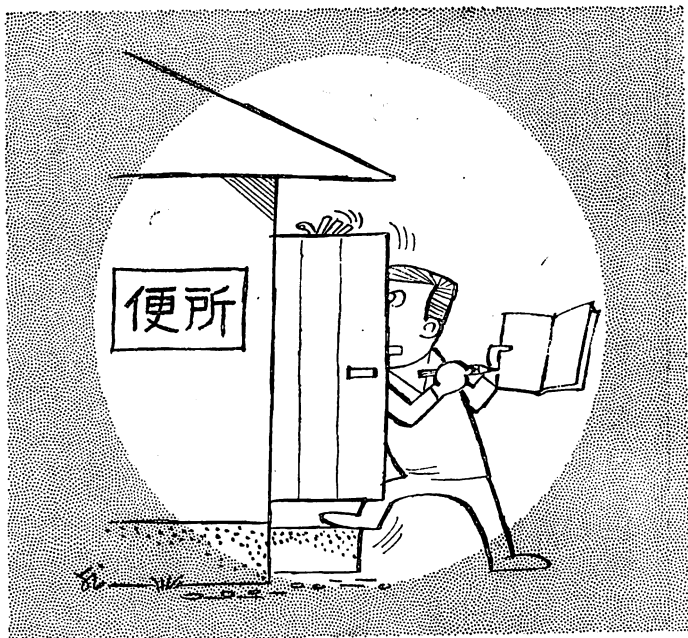
会社の合理化提案は拘束時間一日八時間をこえる労働時間の賃金について一時間五〇円の手当をつけ、実働時間が七時間をこえる部分は二割五分増としている制度を廃止し、四週を平均して七時間をこえるときは二割五分、拘束時間も平均八時間をこえるとき所定の手当を出すよう変更したいという主旨でした。これによって労働者は減収になり、いままでダイヤ編成の都

合で一日の労働時間が七時間にみたない場合、拘束八時間に達しないときでも所定の賃金が支払われていたものが、この制度をとることによって、相殺されますから、時間外手当が減額されなければならなくなります。しかし、闘争と交渉の経過で妥結をしなければならなくなったのです。このため私たちとしては、拘束手当五〇円という定額制度を定率制度とし、拘束八時間をこえるときは、その時間の八〇％——たとえば一時間延長されたときは四八分間の二割五分増賃金を支給する制度にかえること、その八〇％を協約改訂期ごとに引きあげること。これを条件に会社提案の「通算制」を受諾しようではないか——と提案していたのです。

オルグの考えとしては、定額を定率に修正することによって、第一目は引下げられるが、定率にすればベース・アップごとに基礎になる金額は引上げられるから、二年目～三年目からはこのほうが有利になるという確信があったのです。しかし、この点の理解がなされなかったわけです。

単組の態度は、最終的に地労委の仲裁にかけても妥協したくない。そのかわりに一週拘束時間の最高制限の七二時間を七五時間に延長することを認める、という態度を譲歩案とし、会社は分裂政策をやめ一企業一組合にもどすために協力する、現場職制の人事の刷新をはかること——などを条件としていました。私鉄総連オルグとしての私は、地労委仲裁にかけることには反対し、労働時間を延長して、いまの制度をまもるには値しないということで先の提案を主張し、大衆討議にはかつて了解がえられれば交渉したいという意見でした。

こうしたなかのオルグ不信、単組幹部擁護が落書きになって現われたのです。



便所の「落書き」からまなぶ

闘争にあたって組合幹部と組合員のズレ、単組幹部と上級団体オルグとのズレ、また上級役員の現地派遣オルグと本部役員とのズレは、いつの闘争、どここの闘争でもあります。程度の差はありますが、ついてまわるようです。このズレを埋めて妥結に到達することは、諸闘争のなかで一番困難のともなう点であり、大切な点でもあります。

バック・ギヤの使える

労働組合に

妥協をあくまで戦闘の中止とし、次の闘争への継続としておこなうことは、勇気と決断を必要とすることです。座して全軍

敗北におとしられるか、退却し戦線を縮小して收拾するか。組合幹部が一番大きな試練に立たされるのがこのときです。あるバス労組の仲間は、「バック・ギヤの使えない運転士は一人まゑといえない」と表現しました。いいえて妙だともいいます。

便所のなかの落書きをみて、私は一応交渉を打切ること、日を改めて全職場で集会を開き、問題の重点について討議する、この結果をみて交渉することを決意しました。

職場討議のなかでは、ここ二、三回の交渉がいわゆるトップ交渉として、単組役員をのぞいておこなわれていること。スト中止の段階では、合理化案が会社の譲歩で全面撤回されたとおもっていたのに、ここでふたたび賃金計算方式が問題になることへの疑問、合理化問題のなりゆきいかんで組織問題になりかねない危険をはらんでいること。私鉄総連が親会社である日社とその組合幹部とぐるみになって俺たちを押えようとしているのではないか——といった疑問・不信が率直に出されました。

この間に、地方組織である私鉄中国代表との会議で意思統一もはかられ、結果的には妥結が一〇日以上もおくれたようにおもいます。しかし、この闘争から二年後の六七春闘オルグのさい、その後の経過をみたとき、私たちの判断が正しかったことをたしかめることができませんでした。この收拾のなかで、仲間たちは組合への信頼をテレビや新聞によく出る有名な幹部を通して胸にいだいているのではなく、自分の目のまえにいるもっとも身近な役員・職場活動家を通してもっていること。誰よりもこの人たちのことを信頼していること。おしゃべりや宣伝よりも、その人間が自分たちのために肌をぬいで苦勞していると体で感じとりおもい込まないかぎ

り、その政策や方針は信じてもらえないこと。交渉のなかでゆきづまったり、闘争のなかで頭を打ったら、やはりどこへ相談をかけるよりも職場へ相談にゆく勇気をもつことが大切である——ことを知りました。

そして、組合員はときどきの結果よりも、最終の結果と長期的利益で私たちの行動を評価してくれるものだということを知りました。私は一人のオルグとして、このときの経験を大切にしています。

職場委員は「労働組合の顔」

組合幹部と組合員の結びつきは、職場労働者のもっとも身近にいる職場委員をとおり、これを媒介につくられています。組合員の目は、いつも職場委員の上にそがれ、組合員にとっては職場委員が組合自体であるといってもいいすぎではありません。一般の市民が組合を受けとめ考えるときは、組合を代表する委員長や書記長を通じてですが、組合員の場合はそうではない。組合員がおもい出すイメージは、自分のもっとも身近な役員＝職場委員です。職場委員は、一般の組合員にとって自分の属する労働組合の「顔」でもあり、「広告」でもあるわけです。職場委員こそは、組合の伝統をうけつぎ、長い間の労働者のたたかいと奉仕によってつくられた組織にたいして責任をもっています。

労働組合の力、労働者の団結に、軍隊式の規律や押しつけは不要です。労働組合の組織は、権力や法律をよりどころにしているものでなく、自主的なものであり、各人の積極的な意思に

よるものです。統一は、労働者の組合の政策・方針にたいする理解と協力の結果です。この労働者の組合への忠誠と信頼は、日常の職場における労働者のささやかな不平、不満、苦情、要求、期待に、自分の身近にいる組合の役員がどんな反応を示すかによって異なってきます。労働組合への信頼と統一についての協力は、日常の職場活動のなかで積み重ねられた一つひとつの小さな信頼のうえに築かれます。

職場委員や組合の活動家は、誰でもはじめて組合に籍をおき、いまの会社に入ったとき、労働組合をよく理解しており、はじめから幹部や活動家ではなかったのです。「組合は虫がすかん」と考え「関心がない」「あまり関心をもちたくない」「なんだかこわいみたい」とおもっていたのです。この自分がいま職場委員になり、組合幹部になっています。こうした経験をもっている人はたくさんいます。

このように、私たち一人ひとりとは変わってきたのです。同時に、私たちは自分も変わってきたように、他人も変えることができます。また、他人が変わる契機をつくることの援助することもできます。これが職場委員の職場における世話役活動であり、苦情処理活動です。苦情処理は職場活動のすべてではありませんが、重要な位置をしめるものです。

組合員は自分の心配事を、職場委員がわがことのように考え苦労していることを、職場委員のいうことではなく、実際行動を通して知れば、職場委員がとりきめた決定がいやな決定でも、かならず支持してくれます。職場委員もまた、一時的にいやな決定でも、長期的に利益をもたらすものと確信できるときは、かならず組合員が受け入れてくれるという確信をもって交

涉できます。

職場委員の任務と重要な役割

個人個人の要求や苦情は、すべて満足に解決されるという保障はありません。職場委員といえども後退したり、あきらめたりしなければならぬこともあります。だが一番大切なことは、そのことに失敗するか成功するかに関係なく、もちろん成功すれば最良ですが、組合員が「彼はほんとうに俺たちのために苦勞しているのだ」と信じてくれることです。

このために大切なことは、何といつてもその人の特別のことについて本当に理解すること、理解を示すことです。一人ひとりのちがった気分、家庭生活、個人の背景、経験などを知って理解をふかめ、これをあくまで自分たちの問題として一緒に考え苦勞すること、このなかから信頼が生まれるのではないでしょうか。

そして、さきにも明らかにしたように、要求を解決するために一緒に活動させ、その苦勞をねぎらつてゆくべきです。

職場委員は、組合員との面談や苦情の処理にあたつては、節度ある態度で対処しながら、ことを運ぶべきです。

(1) 職場委員は組合員の立場に立つて、同情的で確固たる態度で、誠意をもって話すべきです。この点、どう話すかによつて組合員の態度もまた変わるものです。

(2) なによりも大切なことは、感想でなく事実です。このために事件に直接関係ある名前、

場所、時間、動機、結果などの確認が必要です。さらに、事件に関係のある人の個人的環境、家庭の事情などを知ることであり、その事件がどんな会社の規定・規則に関係してくるか、就業規則・協定・協約、組合規約などとの関連はどうか、土地や法律との関係はないか、他の組合役員の助言を必要とするものではないか、ということ調べることです。

(3) 要求と問題の性質を知り、組合員に勝てるだけのいい分があるか、あるとすればどのくらいか、この点について職場委員の考えを率直に話すべきです。情報が足りなくて判断をくだすことが困難なときは、その情報をどうしてあつめるかをきかしてやるべきです。

(4) 組合員の証拠にもとづいて必要な行動について説明し、その方法で問題の解決にあたることの同意をうるべきです。もし、ここで解決策についての賛成がえられなければ、ほかの方法と一緒に考えるべきです。ここで組合員との間に、はっきりしたとりきめをしておくべきです。とるべき措置をはっきりさせ、つぎにいつ・どこで・なにをすべきか、またその措置の結果について知らせることです。

(5) 氏名、日時、場所などをはじめとして重要な点について記録をとり、これを残しておくべきです。このことは活動をしめくり点検し、つぎの活動をたてる際の基礎になります。

職場交渉を成功させるために

職場交渉にあたって、堂々たる態度で交渉することです。堂々とすることは、やたらと大きな声を出すことでも、相手の感情を害するような尊大な態度をとることでもありません。確

固として誠意をもって交渉することです。

事件のあらましをのべ、組合の代表としてどんな態度をとりたいか、どうしてほしいと考えているかを話さねばならないし、論争にさいしての反論を準備しなければなりません。また、できるだけ早く実現可能な結論をとりつけ、経営者と組合が誤りなく理解していることを確かめなければなりません。同時に、これを実行するための明確なとりきめをすべきです。

そして職場交渉では、かならず記録をのこすこと。おたがいの結論を確認した協定、覚書、議事録、メモ、念書など、方法や手段にこだわる必要はありませんが、代表の記名と押印の入った記録をのこすべきです。これは労働協約書として残るものであり、その形式にかかわらず同一の働きをすることもできます。これは事件のその後の始末をおこなう場合にも、同種の事件の処理にあたっても有効です。

職場でのたたかいに勝っても負けても、活動したことをそのまま報告することが大切です。そして、これを取り上げ交渉するなかで、どんなことがおこったかを知らせることです。充分満足できる結果をえられなかったときは、その原因を明らかにし、今後どうしたらいいか、とるべき措置を示すべきです。同時に事件が職場の仲間の共通した要求であっても、個人的な苦情であっても、これを最後まで見守ってやらねばならないし、あともどりすることさえあることを忘れてはならないと思います。



第四章

眼には眼、齒には齒を

——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

爆発した「低い賃金」への怒り

十和田観光電鉄（青森県十和田市。社長杉本行雄・従業員七三九名）の労働者は、一九六九年度の賃上げとして会社から、四月以降三三〇〇円が引上げられるという知らせを受け取りました。

この従業員組合は、五七年の結成 이래一回も組合大会を開いたことがなく、この間組合員から約一〇〇〇万円におよぶ組合費を徴集しておきながら、その報告もしたことがないという状態にありました。同盟に加盟していたのですが、会費未納で除名されるという「アツと驚く——」の組合でした。賃上げ要求も出したことがなければ、団体交渉など一度もおこなわれたこともなかったのです。この賃上げも、会社の一方的発表できまったものです。

しかし、十和田の労働者にとっては、この金額は同じ県内の同種労働者である南部鉄道の六二〇〇円、弘南バス六〇〇〇円や秋田、岩手の労働者の賃上げ額などに比べて、お話にならない低額でした。しかし十和田の労働者には、会社の賃金や労働条件が他社に比べて低かっただけに、いっそう大きな期待で支払日が待たれたのでした。

五月二五日、心まちに待たれた月給日がきました。もちろん、他の組合のように賃金配分案がきめられ、あらかじめ各人の支給額の大きさがわかるわけでもありません。ところが、袋を開けた労働者たちが手にしたのは、重たくなった給料袋の中身ではなく、賃上げ額と同額の金額を記入した社内預金の「頂り証」という一枚の紙きれが同封された、前月と変わらない賃金でした。労働者たちのとまどいと驚きは、やがて怒りに変わり、憎しみへと凝集してゆきました。この怒りは、聖火のように燃えひろがったのです。「人の意思も確かめず、あまりにひどい」という声となり、長い間くすぶり積み重ねられた不満はついに爆発しました。

なかでも、日ごろ「ジプシーガイド」といわれ、休日、生休はもちろん、労基法も人権も無視され、一見「いい格好」に見られるその蔭で、毎日の苦汗労働でしいたげられてきたガイド職場の怒りは、抗議と抵抗の行動となって広がったのです。五月二七日、七名のガイドが無断欠勤の職場放棄に出ました。この怒りと抗議は、二八日に二七名、六月一日には五八名の抗議となって広がりました。

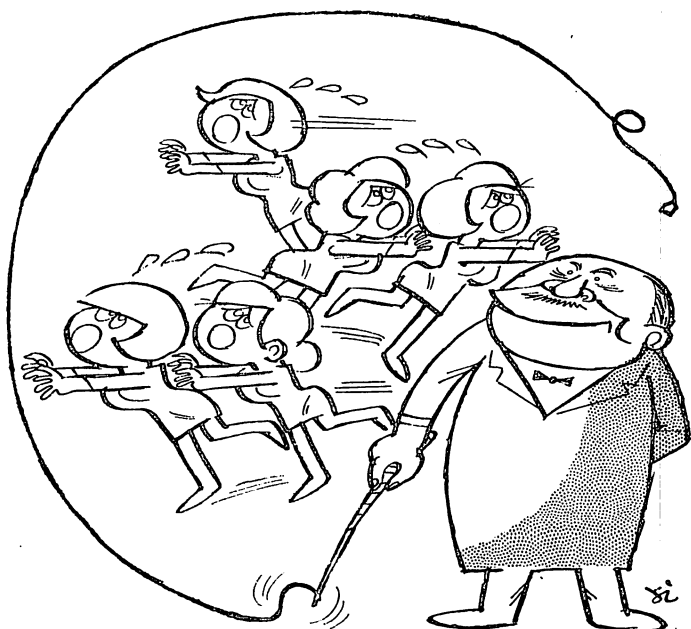
「どん底に追いつめられたものには捨てるものがない……ただ一つ、人間らしく生きる権利、物言う権利だけが残っていることに気づいた。労働組合がなかったため『みるも哀れな労働者』といわれるほど、ひどい低賃金と労働条件。ムチャクチャな労務管理に苦しめられ泣かされてきた。まともに働いても生活保護以下の安い賃金、でたらめな時間外手当、給料袋があってもどんな計算をしているのか誰も知らない……内容は全くでたらめ、一日一五時間も働かされてやっと手にした、食うや食わずの生活しか出来ない給料からは、社内強制貯金がバクバ

ク引かれる。それが会社の資金ぐりに使われ、まともな決算報告もないインチキがはびこっている共済組合の掛金に引かれるしまつ。働く職種や職場が一定せず、物言えはクチビルさむし。首切りと配転でおどかされ、貸切の乗務員は何ヵ月も家に帰れず、家庭は荒れ、不和さえ起きてくるしまつ。『労働組合を作ろう』という声は、誰が呼びかけたともなく自然な動きで期せずして、いたるところの職場に起きた。ついに『六月四日結成』。この動きは誰も、どんな方法によっても、どんな力でもおしとどめることはできないだろう」と十和田地区労会議は報告しています。

二〇日間も無休で渡り走る乗務員

観光地の「十和田」をひかえ、収入の大きな部分を観光バスの収入に頼っているだけに、運転士・ガイドたちの労務管理は、同時に会社の人づかい方式を集中的に代表したものでした。観光貸切の乗務員は、一度出庫すれば一ヵ月ないし三ヵ月は出先から出先へと転々と渡り歩く、いや「渡り走る」のです。八戸支部では二〇日間も無休で渡り走ったという仲間もいます。家庭とも全く断絶。家族から急用があっても転々とするので、営業所に帰ってはじめて「六日前に家族からこういう連絡があった」といわれ、事故などあってもテレビ・ラジオだけが頼りの毎日です。

貸切乗務員たちは、妻子の顔写真や下着類をぎっしりつめこんだ「ジブシー・バック」を携行し、帰りの回送バスの中で洗濯物を干しながら帰ってくるという。なかには半年、一年間に



20日間も無休で渡り走る乗務員

って無休という者もあり、基準法無視の犠牲にさらされたあげく、家庭不和など二重苦、三重苦にせめられる日々を送っていたのです。

賃金の平均は二万四九〇〇円。東北の主要な同業各社の初任給額ほどの低さです。二一歳で勤続三年の車掌が一万八二〇〇円というひどいもので、年齢四〇歳になれば二万八〇〇〇円で賃金はストップされます。団体交渉の中で、「こんな馬鹿な話があるか」という追及に、会社が「いや、二万八〇〇〇円以上のものがあります」「それはいくらか」「二万八〇五〇円です」と答え、かえって怒りを買った

一幕がありました。

「……臨時給も一人平均九万円。これは夏と冬の一時金を合計した額。このような賃金だから、平均一七〇時間にも及ぶ時間外労働によってギリギリの生活をあえぎながら保っている、といっても過言ではない」——との驚くべき実態を私鉄新聞の営記者は次のように知らせてくれています。

「仲間たちは、本給と同額ないしそれ以上の時間外を稼がなければ生活が出来ないのだ。しかし、それ以前の問題として、賃金計算や時間外算定が不明確であり、仲間たちは『給料袋』を実際に受けとってみなければ、『今月はいくらになるか』わからないという。また驚いたことには会社は配当一割、減価償却一〇〇％確保を最優先し、人件費は四〇％で抑えている。だから時間外といっても各営業所ごとに総額がきまっており、そのワク内で処理される。また、ひどいことには深夜手当は、いくらやっても総額五六円から八五〇六円だという。また走行キロ手当も月遅れで一キロ七〇銭という状態。鉄道関係の時間外は一〇〇時間で打ち切り、それ以上は『お前たちは会社のおかげで働くことができ食うことも出来る。ありがたいと思ってガマンしろ』という。給与規定によると一八歳を基準に年齢給が一歳につき五〇円、勤続給が一年につき一〇〇円加算され、あとは、いわゆる職務給で、会社が一方的にきめる。給与規定や就業規則があっても従業員には全然知らされておらず、従業員もまたタコ部屋同然の賃金・労働条件・環境を『そういうもの』だと、一二年間にわたり教えこまれていたわけだ。

三本木営業所の場合、三〇本のダイヤ数に運転手は二三名、車掌が一名。八戸営業所の場

合は二〇ダイヤで運転手が四名、車掌は一二名。七戸営業所の場合、二〇ダイヤで運転手一五名、車掌は数名——といったようにいずれもダイヤ数より人員が少ない状態。したがって一人が二―三交番を強制される。たとえば八戸―青森間（二二〇―三〇キロ）を二往復もやる。貸切りでも北海道、東京は一人乗務でぶっ飛ばす。スピード・メーターがこわれていても、整備する人もいない。『整備する時間と人間があれば運転せよ』というひどき。会社は『違反しても良いから突っ走れ』と強要する。『違反してつかまってやろうと思って、スピードをあげても残念なことにつかまらなかった』という笑うに笑えない命がけの毎日が続いていたのだ。また、人員不足が強制労働に拍車をかけ、休日休暇をとれないといった連鎖反応を生んでいる。

低賃金、時間外労働、人員不足、会社のあくなき利潤追求などの諸要因が重なり合えば、当然休めないし休ませてはもらえない。一ヵ月―二ヵ月にわたるジブシー労働はザラである。『私は生休で休ませていただきます』と電話でもしようものなら直ちに会社から車で連行にくる。病院側が一ヵ月の診断書を出すといつてもついに休ませなかった非人道的な例があるという。また年休はほとんど消化しておらず、七日分（一日ではない）でたったの一五〇〇円程度で会社が買いあげているという。『寮には週一回しか帰れないというジブシー生活。久しぶりの寮帰りとあって喜ぶのもつかの間。帰っても仲間にあえず、仕事の悩みを相談する相手も見当たらぬ……。』その寮の仕組みや施設も大変。強制的に入寮させられ、フトンやコタツは個人持ち込みだ。食事代は一〇〇円ならば会社が四〇円、六〇円が個人負担。年功により若干部屋環境は良くなっていく仕掛け。しかしプライバシーを守るスペースは全くない。序列を

つけた上に会社はここでも二重の搾取をしようというあくどき。寮の要求としてアイロン・洗濯機・コタツをよこせなど、ささやかな要求すら満たされてないのだ。真冬、深夜に帰り、仕事の悩み、生活の悩み、人生の悩みで疲れはてた車掌さんたちが火の気一つないセンベイトンで、なおも案内書やシナリオ暗記に追われ、朝食抜き、早朝出勤は絶対に許すことはできない。またこの全寮制度が外部からの交流・決起遮断の役目を果たしているといえよう……」

文句をいう労働者は「機動隊」へ

観光ガイドの山崎さんも、恐るべき労働の実態をつぎのように記しています。

「全国私鉄・バス・タクシーの皆さん、私たちは十和田観光に働くガイドです。過日、私たちは労働組合を会社に認めさせ、団体交渉を開いて行こうと、ガイド九〇名（一一九名中）が組合に加盟しました。そして七月八日午前零時、観光部門ガイドから指名ストに突入し、徐々に各営業所がストライキを決定して行ったのです。これは、賃金、臨時給以前の、人権確立のための闘争です。何故かと申しますと次のガイドの日記をご覧ください。」

五月二日 本社一五時出勤、一七時青森着。一九時お客を乗せ青森出発。これから福島に向けて夜行に出る。予備のドライバーは貸切に上がったばかりで、道路がわからず、担当のドライバーは心配で寝られず。補助席で夜を明かす。

五月三日 五時福島駅到着。朝食・休憩のため二時間とる。七時福島出発。四〇分位走った所で予備ドライバーが前夜ねむっていないため、ねむけがさし、車を急にとめて担当ドライ

バーに『ねむくてとても運転出来ない』というわけで、また担当ドライバーと交代。四号線を通って日光、鬼怒川へ向う。ほとんど担当ドライバーが運転をつづける。見ていてもねむそう
で気の毒。日光を見、再び鬼怒川へ、一五時頃着。一六時掃除おわる。

五月四日 六時起床、八時出発。鬼怒川へ連絡あり、予備ドライバーは東京より乗務との
ことで東京に向う。担当ドライバー一人で猪苗代湖畔を経由し吾妻スカイラインへ。連休のた
め混み合い鳴子平から浄土平まで一時間もかかる。イライラしてしょうがない。飯坂到着は一
九時半頃、掃除を終わって考えると一日一二時間の仕事をしている計算。よくやったものだ
と思う。

五月五日 六時起床、八時飯坂を出る。四号線を走りつづけ、仙台で昼食休憩一時間、平
泉、馬仙狹で休憩。一〇分の休憩もドライバーの疲れで三〇分にし、その後三時間半、青森着
一二時。一時間の掃除を終えて一息ついたのが二三時、ぐったりしてしまふ(四年ガイド)。

この後、この人は一日予備で八時〜一七時まで。その次の日、青森で四時起床、五時出勤。
六時奥内という所から一気に仙台まで、びっしり一〇時間の乗務をしています。私たちをむし
ばんでいるこれら諸々の点を改善するため、七月八日から立ちあがったのです。いま、決起大
会へ向うバスの中でペンを走らせていますが、みんな大声で「ガンパロウ」「私鉄の仲間たち
の歌を合唱しています。……」

会社には「機動隊」もいます。これは警察の機動隊ではありません。杉本社長がつくった機
動隊で、いつでも何の仕事でも、何をやらされるかもわからない遊撃隊です。土建屋もやれば

運転士もやる、駅売店の「ドラ焼き」の手伝いをやることもあれば、ホテルの玄関番もやらされます。十和田観光の系列会社一四社へ、いづどこへもってゆかれるかわからないという職種です。

私たちとの団体交渉でも杉本社長は、「わが社は従業員として採用したので、自動車運転士として、または電車車掌として採用したのではないから、人事権で、いつ、どこへもってゆくかは会社の自由」と主張しつづけていましたが、このやり方でいままですべておしてきました。会社はタテつき、文句をいう労働者は「機動隊」へ移動させ「島送り」にします。

不当労働行為に女のオッパイ論

組合結成の翌日、杉本社長は、十鉄タクシーの運転手である鳴海委員長と花松副委員長を、傍系の十鉄産業（土建業）へ配置転換を命令。両君が「職務内容が明らかにされていないので、直ちに移動するわけにはいかない」と返答したら、六時間後に解雇通知書と予告手当が郵送されました。

彼は福島交通の織田大蔵元社長と同じく、労働者を人間として考えず、暴言をほしきままにしてきました。彼はいつも、「青森県人は頭をたたかれても、三日もたたないと痛いといわぬ」
『不当労働行為をすることは、女性のオッパイをさわるようなもので、わるいとわかっていても、誰でもがやっていることではないか』といい、労働者を馬鹿にして一二年間独裁体制をしいてきたのです。

しかし、十和田の労働者は、このガイドたちの職場放棄を口火にして立ち上がりました。組合結成以来五日目で、全労働者七四七名のうち過半数が新組合に加入し、つづいて六割の四六〇名が加入決意書に署名しました。会社はこの間不当解雇一五名という弾圧をかけ、「従業員組合の組合員であることの確認書に署名捺印せよ」、「脱退書をかけ」、「新組合に加入しない誓約書を入れろ」とおどしをかけ、不当配転などの不当労働行為をかけてきました。

だが、もう職場の労働者は動じませんでした。彼らの怒りは力に変わっていたのです。そして、この憎しみを完全に燃やしたたかいの力にかえた「触媒」の役を果たしたのが、十和田地区労、三八地区労をふくむ青森県評傘下の労働者の激励とオルグの指導であり、私鉄東北地連の勇気ある決断と適切な支援でした。

一五項目の要求がかかげ組合を結成

十和田の労働者は、私鉄青森県連や地区労の仲間の支援のもとに六月四日夜六〇余名が結集し、十和田市において結成大会を開き、ただちに私鉄総連、東北地連、青森県労への加盟を決議しました。そこで組合は人権要求一五項目を決め、組織拡大のたたかいにとり組みました。

東北地連は、組合からの要請で六月一四日十和田市で執行委員会を開き、地連の加盟を承認し、このたたかいが隣接する弘南バス、羽後交通、秋北バスなどへの影響が大きいことを確認し、全面的な支援活動をきめました。この日、機を失せず私鉄東北地連、青森県労、青森県連、関係地区労などの構成で「十和田観光電鉄労組対策会議」が結成されたのです。

これまでの会社の労働組合否認の態度から考えて、弾圧やかいじゅうを防ぎ組織の定着化を成功させるために、約一ヵ月のあいだ覆面組合としての活動を行なったのち、七月八日よりバスガイド八六名を指名ストに突入させ、これを逐次拠点地区に収容し、つづいて七月一日全組合員三五四名がストライキに突入し、ここで組合員名を公開しました。さらに東北地連と青森県労の一五〇〇名の仲間の支援で総決起大会をひらいて十和田市内を初めてデモ行進し、内外に組合の存在を明らかにしました。組合は全従業員（七月二〇日現在）七三九名中三五四名を獲得し、自動車乗務員の過半数を確保したのです。

ここでは頑迷な会社にたいして、組合結成—公然化—ストライキという集中的な対決をもって対抗するほか方法はなかったのです。

組合大会で定められた要求は、労働組合法以前のいわゆる人権要求です。

- (1) 六月五日以降、会社が一方的に発令した解雇者の辞令を撤回すること
- (2) 人事異動及び配置転換は、個々人に発令する前に、すべて労働組合と協議成立の後実施するものとし、六月五日以降の労働組合員に対し発令した出向、その他配置転換の辞令を撤回すること
- (3) 労働組合にたいする支配介入を停止し、組合活動の自由を保障すること
- (4) 週休日を明示し、女子の休日出勤を行なわないこと
- (5) 定期乗務は所定交番だけとし、交番ダイヤの作成は組合と協議成立の後実施すること
- (6) 給料明細書の各項目算出根拠を明らかにすること

- (7) 強制預金を返還し、引去りについては組合と協議成立したものに限ること
- (8) 一切の労働基準法違反行為を直ちに中止すること
- (9) 業務上の事故損害は、会社の責任において処理し、従業員に一切の負担をかけないこと
- (10) 共済会の会計を詳細に公開し、組合が指定する公認会計士の監査を経た後、直ちに精算（返還）すること

(11) 高年齢者層（四〇歳以上）の二万八〇〇〇円賃金ストップを行なわないこと

(12) 生活保護基準以下の賃金を解消するため、当面基本給を一人平均三万五〇〇〇円に引上げ、配分については組合と協議の上に決定すること

このなかには、「俺たちの意見もきかないで」という会社の一方的なやり方にたいする怒りと、組合幹部ほか一五名の首切り撤回、人事異動の協議の要求がふくまれており、「労働者の賃金・労働条件は社長杉本がきめるものでもなければ、法律がきめるものではない。自分たち自身が団体交渉できめるものだ」という正しい自覚の芽生えをみることができず。

住民と産別労働者がバック・アップ

予想されたことですが、会社は組合の要求も地労委のあっせんも無視し、「従業員組合のあること」を理由に団体交渉を拒否しつづけました。

ストライキをつづける中で、私鉄東北地連は張付オルグ二五名を配置し、組合員の学習活動と組織固めを行ないながら、連日職場交渉を展開するとともに、私鉄総連、同東北地連のオル

グを含めて会社との団体交渉を継続して一五項目の人権要求と組合活動保障の確立に努めました。

私鉄東北の仲間たちは、一九六〇年いらい弘南バスの一三〇日のたたかいははじめ、六五年、六七年の再度にわたる福島交通、六六年の岩手県南労組のワンマンバス合理化のたたかい、花巻バスの長期闘争など多くの分裂のたたかい、長期のたたかいをすすめてきました。このなかで、どの地域の労働者たちよりも厳しい資本の分裂支配と強力な労務管理、組合対策を経験してきました。そしてこの政策に対決するため、産業別・地域別の労働者の連帯行動と統一した力に対決する以外に勝利の道のないことを誰よりもよく知っていたのです。

仲間たちは、闘争のなかで、弱いものが強いものに勝つ方法は一つしかないことを知っていたのです。それは「粘り強くたたかうこと」をたたかひの戦略とし、同時に全産業・全地域の労働者とともにたたかうことでした。そして仲間たちの戦術は、「力のあるものは力を出す。金のあるものは金を出す。金も力もないものは心を寄せてたたかう」方法でぶつかっていくことだったのです。

組合は、長期闘争の決意をかため、青森県内および私鉄東北地連の各組合へ逆オルグを派遣し、実情を訴えるとともに、計画的なアルバイト活動を行ない生活資金対策を講じてゆきました。ストライキは効果的に実施され、会社は高校生アルバイト、臨時運転手を雇い、暴力団を使いスキップに狂奔しているなかでも、貸切一三台中、一〇〜一五台しか運行できず、定期バスは四〇％の欠便を出しました。日収は四〇〇万円が一五〇万円程度に低下し、会社に大

きな打撃をあたえつけました。

このたたかいが地域住民や労働者にあたえた影響は大きく、二時間の街頭カンパで二万円余が集まるなど、組合に対する県民各層の支持と理解が高まっていきました。さらに私鉄東北地連は、支援カンパとして一人七〇〇円を決定。小組合が多いために、ほかにオルグ費用も全組合のプール負担とするなど、このたたかいを自分たちの闘争としてとり組みました。また青森県労は、毎日ピケ隊動員二〇〇名前後をもって協力し支援カンパ一人一〇〇円を決定。総評、私鉄総連は定期大会で、それぞれ十和田観光電鉄争議の支援を決定しました。

ストライキを中心としたたたかいの波のなかで、七月九日青森基準局十和田監督署は基準法違反の疑いで事業場の強制捜査を行いました。違反の容疑は、女子の休日・深夜労働違反、時間外割増賃金違反などでした。また、六月一〇日から仙台陸運局の許可をえないで平常ダイヤ一〇〇本の削減を行なった違反行為に、陸運事務所から運行勧告が出され、住民からは大きな非難を受けるなど、しだいに会社はおいつめられてゆきました。

しかし、会社は労働者への報復手段として、先にふれたように鳴海委員長以下一五名を解雇し、従組とのユニオン・ショップを逆手にとって、第一組合にいったものは解雇すると脅迫し、あらゆる不当労働行為をもって、労組ぶつぶしに乗り出すことを忘れませんでした。ストライキに参加することをためらい、組合を自分のものと考えるまでにいたらないものを「捕虜」としてつれ去り、旅館にカン詰にしました。

しかしストライキ当日は乗客に「会社の責任で住民の足は確保する」と宣伝しておきなが

ら、スト前日に大酒をふるまい、カン詰になった従組員が「二日酔で乗れません」とサボったため、逆に全面ストライキと同様の結果になりました。

破れた社長の「夢よう一度」

杉本社長は、五六年の組合分裂・組織破壊の夢を忘れられなかったのです。一二年まえ、十和田の労働者は私鉄総連加盟組合として長期ストライキをたたかい、有利な労働協約の締結、労働時間・休日・休暇の決定などをたたかいたのです。しかし闘争がおわり上級組織のオルグが十和田の地を離れるやいなや「君子豹変」してその正体をバクロし、分裂政策をとってきました。当時の成田委員長以下組合幹部を首切り、差別と権利剝奪の組合攻撃に成功し、地労委の命令を拒否し、たたかいつかれた成田委員長はじめ幹部と和解し、第一組合を解散させ、社長の意思で意のままに動かせる従業員組合をつくり上げたのです。

この組合がどんな性格のものであったかは、七月九日付の地元紙が労組決起の原因にふれたさい、社長が「従組の活動が足りなかったようだ」と自己批判していることでも明らかです。会社の社長が組合の委員長になり替わって「自己批判」する組合とは、どんな組合かわかるうというものです。

杉本社長は、「夢よう一度」で闘争の対策に臨んだようです。しかし、ここには大きな誤算があったのです。一二年のあいだ、日本の労働者は、数知れない多くのたたかいを経験し、量的にも質的にも成長してきたことを、彼は計算に入れていなかったようです。また、日本の

労働者たちのたたかいが基礎となつて日本の民主主義がしだいに定着し、すでに資本家たちの多くが労働組合の結成と団結に譲歩し、やむえないものとして是認するという態度に出ていることを無視し、「うちの会社のことは俺の力で何とでもなる」「うちの会社は別だ」と錯覚していたようです。

この一二年間、組織労働者の数も六三〇万人から一〇五〇万人にふえ、その影響力も大きくなり、労働者は三池や安保のたたかいを体験し、一二年まえの十和田のたたかいをふくめた闘争の教訓として、十和田地区の労働者も私鉄の仲間たちと労働組合も力をえてきた——この事実を見逃していたようです。

日本の労働者がいまや、低賃金制や安保のストライキではまだそれほどの力量を蓄^{たくわ}えるにはいたっていませんが、それ以前の「人権要求」Ⅱ「人権闘争」といわれる性質の要求でたかうときは、かならず相手とその同盟軍のあいだにクサビを打ち込み、マスコミも彼の仲間の資本家たちをもふくめて味方の陣営に引き入れ、これに抵抗するものを孤立させることができるだけの力量をもってきたこと——粘り強^{ねば}り強^{つよ}きたたかうなかで民主化要求に抵抗するものは、かならず近江網糸の夏川、福島交通の織田元社長のように葬り去ることができるという確信もち、今日、それだけの實力を築いてきたことを見失っていたのです。

つまり、安保ストに抵抗する資本家やマスコミも、「人権スト」には表面きつて反対でなくなっています。ここまで日本の民主主義を育て定着させたのが、労働者階級のたたかいであることを無視し、これを過小に見積つたのです。運動は労働者と同様に生きています——。

会社は決起した労働者を「反逆分子」とのしり、「地元の地区労・私鉄総連・東北地連・オルグは自分の属している会社の労働条件のいいことを宣伝しているが、彼らの会社はつぶれかけている。わが社は労使協調で利益をあげ、毎年数百万円の税金を納め、これが佐藤内閣の六兆円予算の中身になって教育費・自治体の運営費になっている。わが社の賃金は、高いとはいわないが、けっして安くはない。オルグにあおられて、東京なみのベース・アップをされたら、この十和田地方の商店の皆さんも困るでしょう。わたしは皆さんに代わって頑張っています」と訴えつづけました。しかし、時間がたつにつれて、孤立したのは労働組合ではなく社長の側でした。

ストライキを背景に対等な団交

ストライキ突入後、四〇日たつて会社は、本格的な交渉にのり要求にたいして譲歩する気配を感じさせました。四〇日ぶりに社長の顔を見て団交に臨んだ私たちは、「これはいける」と確信をもつことができ、一挙に要求を押し出し攻め立てたのでした。

十和田の労資は、ここで初めて対等になったのです。よく、労働組合のなかにはその影響力が大きくなり組合の業績も重ねられてくると、労働者が団結し労働組合をつくっているというだけで、もう労資の力関係は変化し労資が対等になったと考える錯覚があります。しかし、これは間違いで、このように労資の関係を平面的にとらえることは正しい見方ではありません。ほんとうの意味の労資対等は、十和田の労働者のようなたたかいと行動に裏づけられ、資本と

その代表者が真剣になって、「この『労働力』がぜひ必要だ」として、譲歩を考える瞬間、はじめてつくられるのではないでしうか。

このときの両者の関係こそは、他の商品売買や貸借の契約が結ばれようとしているときの「売り手」と「買い手」の関係とまったく同様です。「金を出さねば物をわたさない。物を出さなければ金をわたさない」という対等の関係です。労働者は、組合をつくって形のうえで対等になり、ストライキをやって初めてほんものの対等な関係に立つのです。

団体交渉のなかで、私たち代表団は「一五名の解雇は焦ることはない、力で押せばかならずとれる。他の要求を片づけたら、闘争の最後の段階で会社は譲らざるをえないだろう」という見通しをつけました。

賃上げ要求は、闘争の性格からいって他の要求を優先解決して、組合がさきに会社が発表した四月以降三三〇〇円のプラス・アルファの賃上げの原則を認め、最終決定を一ヵ月延期してもいいという態度を示せば会社もおれるだろうと判断しました。

しかし、会社が一番抵抗するのは要求第二項の「人事異動及び配置転換は、個々人に発令する前、すべて労働組合と協議成立の後実施するものとし、六月五日以降の労働組合員に対し、発令した出向、その他配置転換の辞令を撤回すること」であり、組合はこれこそ最重点をおくに値する要求だと考えたのです。

鳴海委員長の解雇を撤回させることとあわせ、いままでの不当配置をすべて撤回させ、同時に今後このような一方的人事をしないという確約をとりつけ「協議決定」を約させることは、

一二年まえの闘争で組合が敗れ、分裂させられた相手の差別政策を封殺することとなります。

「活動家にはオンボロ・バス」「二組にはデラックス」「第一は十和田の山のなかへ転勤、第二にくれば元の営業所にかえす」「文句をいうものは時間外のない悪条件のピストンダイヤにのせ、ゴマスリには実収入のいい職場をあたえる」といった弾圧と経済的な差別のなかで、仲間にはすまないといいながら、去っていった労働者のことをみんなは知っていました。

それだけでなく、この要求を完全にとることは、いま組合にくることをためらっている仲間を引きつけてくるためにもほしい武器でした。一二年まえの過ち^{あやまち}をくり返さないためには、どうしてもこれが必要だったのです。

こうして組合とオルグ団は、一二項目の要求のうち労働条件の要求、民主化要求を前面に立てて県民の注視のなかでかためてゆきました。

労働者自らがたたかいた成果

組合は最終的な団体交渉を前にした七月二〇日、ストライキをつづけるなかで全員大会を開き、三つの要求を追加し、とくに人事条項を重視して、協定の形式は別としても要求の主旨はあくまで貫くことを決定しました。追加された要求は次の三項目です。

- (1) 夏季手当八万円を支給すること。
- (2) 従業員の寮と食堂の閉鎖を直ちに解除せよ。
- (3) 労働協約を締結すること。

団体交渉で結論に達したことは、すべて署名捺印させるというオルグの指導がここでも徹底されました。そして成果は、つぎつぎ職場に報告されたのです。

まず要求第三項の「労働組合に対する支配介入を停止し、組合活動の自由を保障すること」は、つぎのように協定されました。

- (イ) 会社は、組合に対する支配介入は行なわない。若しその事実があつた場合は、会社関係者に嚴重注意する。
- (ロ) 専従者、書記局の設置、施設の利用、会議への参加、組合の報道告知等を認める。
- (ハ) 組合事務所については会社構内に会社の責任で探し、設置するものとする。
- (ニ) 各営業所内における組合揭示箇所については、他の組合と差別しないよう配慮する。
- (ホ) 施設の利用等については、各支部長より、当該営業所長に会議の日時、場所等について、届出る（原則として、二日前に届出するも、緊急やむを得ない場合は、口答をもって届出る）。
- (ヘ) 組合会議等は、原則として時間外に行なうものとするが業務に支障のない限り、これを認める。

- (ロ) 上部団体、加盟、友誼団体等の参加については、原則として、二日前に、文書をもって、夫々の所属長に届出ること（但し、緊急の場合、口答をもって届出、遅滞なく文書を届出るものとする）。

これによって十和田の労働者の団結を承認し、譲歩したしるしが労働者たちの手に届けられました。この確認は文字どおり労働者の要求を杉本ワンマン社長の口に押し込んで、ふたたび

ハキ出させた形でつくられました。この協定はもちろん、応援にかけつけた私鉄労働者や地域労働者の成果を受けつぐものとしてつくられたのです。

つぎに要求第四項の「週休日を明示し、特に女子、年少者従業員に対する一週一日の休日を完全実施すること」はこう協定されました。

(イ) 一週一日の休日を原則とする。

(ロ) 業務の都合上どうしても休めなかった場合は、翌週の休日の間に代休を与えなければならぬ。

(ハ) 特定休日へ一月一日・一月二日・一月五日（成人の日）・二月一日（建国記念日）・三月二二日（春分の日）・四月二九日（天皇誕生日）・五月三日（憲法記念日）・六月二六日（会社創立記念日）・九月二三日（秋分の日）・十一月三日（文化の日）

については、週休と同様就務表に明示する。

(ニ) 女子の生理休暇については、請求により与える。但し毎潮一日に限り有給とする。

「いまだ、一週間一日の休日を協定するなんて——」と大企業の労働者や組合が職場で生き生きと活動している仲間たちから笑われる要求であり、「労働基準法に書いてあるではないか」「生理休暇は一日しか有給でとれなかったの。うちの組合なんかは三日よ」といわれる人もいます。しかし、十和田の労働者にとっては、これが初めての労働条件の決定であり、要求に対する回答だったのです。労働条件は、社長杉本がきめるものではない、法律がきめるものでもなく、自分たち自身できめるものだということの証拠となったのです。

要求第五項は、「定期乗務は所定交番だけとし、交番ダイヤの作成は組合と協議成立後実施すること」として、こう協定されました。

- (イ) 労使双方の小委員会構成で具体案を作成実施する。
- (ロ) 基準労働時間は次の通りとする。
 - (1) 拘束時間は九時間とする。
 - (2) 実働時間は八時間とする。
 - (3) 実乗務時間は五時間三十分とする。
 - (4) ダイヤ作成上の最長時間は次の通りとする。
 - (イ) 拘束（最長一三時間三〇分とし、一〇％以内とする）
 - (ロ) 実働（最長一一時間）
 - (ハ) 実乗務（最長六時間とし、但し一往復の所要時間が六時間こえる路線については、青森～八戸、青森～十和田湖、八戸～十和田、青森～泊、八戸～酸ヶ湯とする）
- (ニ) 右の(1)(2)(3)項の基準時間をこえる部分を時間外労働とし、一・二五の割増賃金を支払う。但し重複せず、最長のものとする。
- (ホ) 非乗務員が乗務する場合、応援手当三〇〇円支給する。基準外三〇〇円をこえる部分については、プラスする。
- (ヘ) 鉄道関係の乗務員、非乗務員についても(ロ)項(1)(2)(3)と同様とする。
- (ヘ) 貸切乗務員の労働時間

(1) 拘束時間九時間とする。これをこえる部分については、時間外労働とし、一・二五の割増賃金を支払う。

(2) 二八〇Kをこえる場合運転者、二人乗務とする。

ガイドについては右に準ずる。

(3) その他細目の取扱いについては、労使早急に協議して決める。

(h) 旅館・ホテル関係については、別途労使協議して決める。

ストライキに入る二ヵ月まえには考えても見なかったことが、社長の確認書つきで労働者のまえにせめられたのです。労働時間の最高制限が定められ、手当が引き上げられ、合理化の歯どめとして労働時間の内容についてもきびしい規制が加えられました。合理化のなかで厳しいたたかいは続けてきた仲間たちの経験は生かされ、その武器を渡されたのです。あとはこの武器を駆使して、十和田労働者がどれだけ東北私鉄の仲間たちに負けないようにたたかうかです。

貸切乗務員の二人乗務がきめられ、時間規制もおこなわれました。ガイドたちは「もう泣かない」と決意を新たにしたのでした。

要求の第六項から一〇項、第一三、一五項についても、つぎのように協定されました。

(6) 給料明細書の各項目算出根拠を明らかにすること。

(i) 給与規定通り実施する。

(ii) 時間外の総計を記入する。

- (イ) 休日出勤手当欄を設ける。
- (ニ) 団体生命保険の加入は六ヵ月（本採用と同時）後の全従業員とする。
- (七) 強制預金を返還し、引去りについては、組合と協議成立したものに限ること。
- (イ) 預金については要求通り実施した。
- (ロ) 今後の預金ならびに賃金控除の内容については労使協議の上成立したものに限る。
- (八) 一切の労働基準法違反行為をただちに中止すること。
- (イ) 要求通り労基法違反行為は行なわない。
- (九) 業務上の事故損害は会社の責任に於て、処理し、従業員に一切の負担をかけないこと。
- (イ) 事故審査委員会規程（案）組合提出案については、了解。
- (ロ) 業務上の事故処理については、不一致。
- (イ) 互助会規定（案）については、精神は了解
- (ニ) 互助会に対する寄金は、会社としてではなく共済組合よりの寄金を考慮する。
- (10) 共済会の会計を詳細に公開し、組合が指定する公認会計士の監査を経た後直ちに精算、返還すること。
- (イ) 共済組合の経理内容、及び支出について、組合員の疑問を生じるような運営については、共済会役員（監事を含む）として反省し、おわびする。
- (ロ) 今後の運営については、労組代表等とも話し合いの上、役員選出、支出内容の明確、組合員に対する衆知徹底等について、充分改善をしたい。

(以上の項については、共済組合役員との団交での回答である)

(13) 夏季手当一人平均八万円を支給すること。

(14) 夏季手当(会社は賞与という)は、二月二日～六月二〇日までの期間満稼働組合員については、基本給×二・二九ヵ月分を支給する。

(15) 二月入社一・三ヵ月、三月入社一・二ヵ月、四月入社一・一ヵ月、五月入社〇・四ヵ月分とする。

(16) 支給日は争議解決日とする。

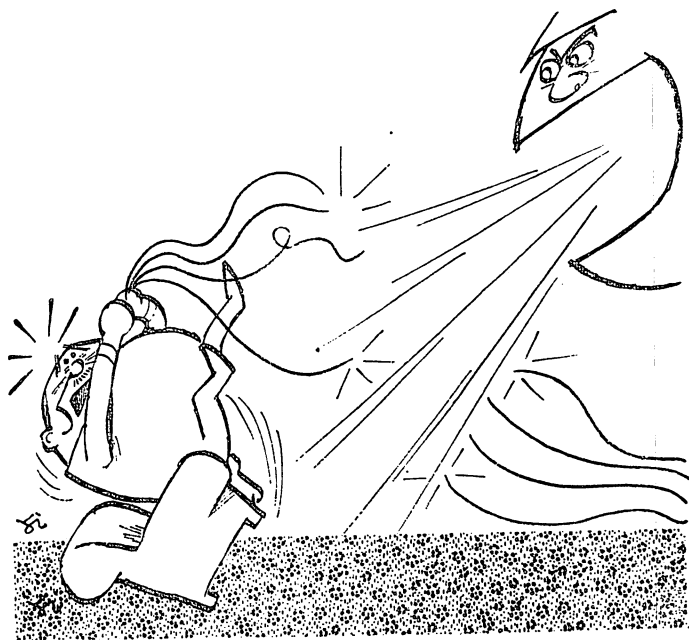
(17) 労働協約を締結せよ。

(18) 争議解決後早期に締結する。

崩れおちた「人事異動のトリデ」

組合は民主化要求を前面に立て、労働条件要求の最大限の獲得に力をそそぎ予定どおりの成果を上げました。しかし、組合が交渉にのぞむにあたって予想したとおり、会社は要求第二項にはもつとも厳しい抵抗を示し、組合はまた最大の重点をここにおいていました。組合はこの要求での譲歩は、他の一四項目の放棄にも値すると考えたからです。組合の交渉委員は、第一項の解雇と食堂の閉鎖の妥結は相手の最大の抵抗線であり、「人事の砦」を落せば、あとは時間の問題と判断しました。

このようにして、労資の攻防の焦点は「人事条項」にしばられました。人事条項の決定如何



崩れおちた「人事異動のトリデ」

が、今後の労働組合の活動——労働条件の決定と権利擁護のたにかいの重要な武器となります。この協定がとれなかったなら、また一二年まえと同じ状況がつけられる。六月四日の決起以前の状態が生まれてくることを、一二年前のたにかいを知っている者も知らない労働者も肌で感じとっていたのです。

杉本社長は、人事条項では依然としてきびしい抵抗をつづけました。とくに「人事の異動についてまで、組合の同意をえなければならぬ」ということでは今後の経営に責任がもてない」「うちの会社は一人ひとりの従業員を会社として採用したので

あつて、運転士、車掌として雇用したのではない。鉄道員も鉄道のことだけではなく、自動車のことも憶えてもらい、万能選手になつてもらうために、配置・異動は当然のことだ」と強く主張して譲りません。

組合は人事条項をバラして、一つ一つ回答を迫り、あらためて要求しました。どんなことがあつても、人事条項の原案は組合提出のものを中心に審議させる、原案はどんなに叩かれ修正されても、かならず六割以上は主旨が残るといふ原案の強さを重視しました。協約の形はこだわらないが、重要な解雇、出向、職種転換は一方的にやらせない。不正とおもわれる異動は、とうぜん団体交渉の対象とするという線をまもるため、重点的交渉がおこなわれたのです。組合は私鉄総連の方針どおり、解雇について「制限列举」による要求を出し、誰が見ても労働条件であることを主張しました。

組合が鳴海委員長以下一五名の解雇を団体交渉の対象として第一項の要求に掲げ、三〇〇名の労働者がストライキに入り一ヵ月間全線がマヒ状態になつてゐるなかで、これは団交の対象外だということはできなかったのでしょう。解雇についても譲歩しました。

(解雇について)

会社は左の各号の一に該当するときは組合員を解雇する。

- (イ) 本人が死亡したとき、
- (ロ) 退職したとき、
- (ハ) 定年に達したとき、

- (二) 体職期間が満了したとき、
 - (三) 懲戒解雇を必要とするとき、別に定める懲罰委員会規程を設ける。
 - (四) 打ち切り保障を受けたとき、
 - (五) 身心障害のため業務に耐えられなくなったとき、
 - (六) 障害補償をうけたものでその疾病・障害のため業務に耐えられなくなったとき、
 - (七) 事業の休止・廃止・縮小・合併・分離その他経営上の理由で人事整理を必要とするとき。
 - (八) その他会社、組合が協議の上解雇を必要と認められたとき前各号のうち(六)乃至(八)の解雇にあたっては組合と協議決定する。この場合の解雇発令は協議成立の日とする。
- つづいて組合役員の異動について組合の主張を押し込み、一方的な人事による弾圧人事、報復人事がおこなわれないように要求しました。同時に、一方的な人事異動によって「機動隊」に追放したり、その他傍系会社に出向させることへの抵抗の武器として協定をどうしても確保するという方針で、明確な協定化を迫りました。交渉のなかでは一字一句の譲歩をおこなう場合も、その起案はかならず組合の手でおこなわれました。「それじゃ、これでどうですか」「では仕方ないですから、これでゆきましよう」という形で提示されました。
- 異動配転について頑強に抵抗していた会社も、三日目になりついに譲歩の色をみせ、組合は、その一角を崩すことができました。
- △組合役員の異動について▽

組合役員の異動・職種・所属の変更を行なうときは、事前に組合の同意をうる。

△出向について▽

(イ) 会社が組合である従業員を関連会社に出向させるときは事前に本人の意見をきき組合と協議決定する。

(ロ) 出向期限をあらかじめ定め、期間満了後は本人に復職の機会をあたえる。但し、引きつづき出向を希望するものは継続勤務とする。

(ハ) 出向にともない賃金・労働条件の不都合が生じないように配慮する。現行労働条件・賃金と出向先の条件に格差が生じたときはその調整をはかる。

会社は、「部内のすべての異動についてまで組合の同意をえよ」という組合の主張はゆきすぎであることを主張し、一方的な実施を主張し、最後まで譲らなかったのです。組合側交渉委員のほうでは、最悪の場合でも「組合が不正・不当と判断した人事はストップをかけ、団体交渉の対象にできること。この間その実施を保留させること」を最低線として交渉する意思統一をしていました。

交渉にあたっては、いままでの全国の仲間たちの手による数々の人事闘争の成果と判例を生かし、これを武器として使いました。私鉄総連担当オルグとして現地指導にあたっていた長谷部中執の出身組合である松本電鉄の人事協定——分裂組合のなかの差別反対闘争の支えとなつて生きている私鉄総連の指導による協定方式が採用され、協議期間中は実施しないことを強く主張しました。しかし、会社の抵抗で、無制限な協議ではなく一ヵ月の期限をつけることに組

合も同意し、最後まで残された人事協定も一応結論を出すこととなりました。

(人事異動の件)

(1) 会社が組合員の人事異動を行なうときは一週間前に本人並びに組合に通知し、その意見をきいて実施する。

(2) 組合が次の各号の一に該当するような理由で異議申し立てを行なったときは会社と組合が協議の上解決をはかる。

- (イ) 職種・所属などの変更をもたらし、労働契約内容の変更をもたらすとき。
- (ロ) 居住地と勤務先が著しくはなれ通勤が困難とおもわれるとき。
- (ハ) 夫婦家族との別居を余儀なくされるなど生活に、重要な影響を与えるとき。
- (ニ) 賃金・労働時間・その他労働条件に重要な変更をとまうとき。
- (ホ) 組合本部役員以外の役員についてその人事異動に異議あるとき。
- (ヘ) その他生活上重要な影響があるとおもわれるとき。

長期オルグに連帯の闘争資金カンパ

人事異動協定の締結で、一五項目の要求のすべてについての解決の目途がはっきり定まり、あとは鳴海委員長以下一五名の解雇者の就労問題にしばらくはまわりました。組合は「就労するに際しての確證書」を結び、臨時工・試用中の労働者の身分を保証し、スト中の配車・担当車制を改めるなどの就労体制を獲得しました。

この妥結内容は、大多数の組合員に支持され、三五日間の全面ストライキが解除されたのである。

△団体交渉確認事項▽

- 一、基本給の引上げについては、組合要求の趣旨を尊重して昭和四五年一月分より実施する。その内容については会社、組合協議して決める。
 - 二、今次争議の解決金として、三〇〇万円を私鉄総連に対し、昭和四四年八月一五日に支払う。
 - 三、鳴海執行委員長等一五名の解雇はこれを撤回し解雇発令時からの賃金を支給する。但し、ストライキ中の賃金についてはこれをカットする。
- △就労するに際しての確認書▽
- 就労するに際して、左記事項について労使双方確認する。

記

- 一、車輛の担当、職種の配置等については、七月八日以前の状態に戻すこと。
- 二、今後、車輛担当、及び貸切乗務員の登用、ガイドへの登用、事務職への登用等については、労使協議の上、基準を作成し決めること。
- 三、現在、係争中の事件、及び告訴、告発等については、労使双方各々取り下げることに。
- 四、新しい交番ダイヤ（就務表）の作成は、九月一五日まで労使双方協議して決めること（乗務員補充の目途も含めて）。その間は現行ダイヤ（六月一〇日以降のダイヤ）の交番表で実施す

ること。

五、臨時及び試採用で労働組合員である者の身分を保障すること。

六、各営業所における乗務員、非乗務員の労働時間の均衡化をはかるため、労使協議して是正すること。

七、組合の所屬を理由に一切の差別扱いをしないこと。

八、今次争議を理由として争議責任の追及を労使双方共一切行なわないこと。

九、以上、確認に基く細部の問題については、各職場毎に労使協議の上決める。

十、十和田観光電鉄の社員で十和田観光タクシーに従事する従業員の場合は十和田観光電鉄KKからの出向であることを確認する。

長期ストライキをたたかった仲間は、もう以前の労働者ではなく団結したたかうことを知り、細心の配慮とたたかう身構えで職場に入りました。争議解決の各条項も新しい職場のたたかいをはげまし、強める武器として理解されました。このことがあったからこそ争議解決後、杉本社長は持株六〇％を国際興業資本に売却し、総退却の戦術にでて経営者の全面交替があったにもかかわらず、動揺を最小限に食い止めることができたのです。

また、一二年まえのにがい経験をくり返さないように私鉄東北地連は、就労後さらに四ヵ月間、オルグを引きあげることなく、八名のオルグをおき、青森県評は二名をはりつけました。この年末までの援助と指導体制をとったことの配慮は、このときの動揺をとどめるために大きな作用をしました。

この闘争のなかで、私鉄東北地連と青森県評、十和田地区労、三八地区労などの指導と協力の重要さが、とくに強く印象づけられました。これらの仲間たちの協力がなかったならば、たかひの勝利はありえなかったのです。

このための財政的支出も大変なものでした。三五日間、会社はロックアウトを行ない、従業員を缶詰にして組合加入を阻止する戦術に出たため、組合も全私鉄組合員を各営業所単位にスト期間中籠城戦術をとらせたこと、さらにスト期間中一〇〇〇人におよぶ大量の地連、近隣労組オルグを現地にはりつけ、新入組合員教育、会社のあいつぐ攻撃に対する対策、職場団交にいたるまで初歩的な活動を要し、このための費用だけでも約八〇〇万円になり、闘争費は二一〇〇万円になりました。

二一〇〇万円の総決算は、三〇〇名の組合員にとっては一人平均約七万円になります。東北地連の仲間、一二月までのオルグ配置に加え、一人一五〇〇円、総額一五〇〇万円のキャンペーンでこれに協力し、十和田労働者の負担を最小限にとどめ、一人平均一万二〇〇〇円あても争議解決一時金であてられるよう配慮し、今後の闘争に備えての力づけになってくれました。私鉄総連本部も、「長期闘争組合支援基準」によって六〇〇万円の援助をおこない、全国の仲間たちで支えたのです。

これからさき、十和田の労働者と組合は、分裂のなかできびしいたたかいを続けることとなったのですが、仲間たちがこの成果のうえに、たたかうための統一をつけ加えてくれることを信じています。

たたかいの「四つの教訓」

私たちは、このたたかいのなかから、全労働者の生き方に通ずるいくつかの教訓を学ぶことができました。

第一の教訓は、労働者の怒りがたたかいの出発点となり、たたかいのなかで周囲の動きと資本の出方が変わってきたことです。十和田の仲間は、相手ペースにまきこまれることに訣別し、「自分を変えることで相手を変えること」に成功したのです。

今日、「自分を変える」努力を忘れ、相手の変化ばかりを気にし、おくれでならじとこびへつらい、自分たちのことより相手のことを心配し、ペースをあわせている労働組合が多いとき、この教訓は一そう重要な重味をもっています。この間の事情を組合の方針はつぎのようにいっています。

(イ) 「結成」から組合員拡大の組織活動を始めた期間は、弾圧から身を守るため組合員に覆面をさせて活動した。

(ロ) ストライキによって覆面を脱ぎ、活動を公然化した。このストライキは「組合結成の旗あげ」にも等しいものとなった。

(ハ) ストライキ突入と同時に、支部をつくり、職場交渉をくりひろげ組合員を増やし、地区での共同闘争を進めた。

(ニ) 杉本社長の労務管理体制を変える「体制化の闘い」の性格（長期闘争）を確認し、この

たたかいは要求を勝ちとることより、攻撃されても一二年前の争議のように潰^{つぶ}されない組合をつくるにまず目標が置かれた。

ストライキ拡大を骨子とした――八月闘争の基調と方針が確認されたが、この前後に、①解雇の無条件全面撤回、②人事配転基準の取決め、③賃金計算、週休日、労働時間、ダイヤ等労働条件の基準取決め、④労働協約締結の予約など、われわれがめざす体制化の糸口がつかめてきたので、今後は「日常闘争化」の方向をめざすこととする。

第二の教訓は、仲間たちが一人残らず自分たちの労働条件は自分できめるもので、杉本がきめるものでもなければ、法律がきめるものでもない、法律も、私鉄の仲間たちの実績も、みな自分たちが立ち上がってはじめて武器として役立つもので、どんな立派な武器も棚のうえに飾っておいたのでは、歩いてきて自分をまもってはくれないことを知り、生きた団体交渉がどんなものであるかを知ったことです。

第三の教訓は、ストライキと団体交渉がどんなものであり、どんな関係にあるかを教えています。労働組合をつくっただけで、資本家と対等になるのではなく、ストライキをやりつつ交渉するときこそ、真の意味の対等な関係がつけられることを知ったことです。このたたかいは、労働組合の団体交渉力とその成果が、労働者の要求にたいする意思のつよさと体制の強さ・大きさに比例することを教えています。

第四の教訓は、団体交渉の結果をかならず文章で確認し締めくくることがの重要さです。こうしてつくられた確認書＝労働協約は、かならず次のたたかいの出発点となり、労働者を力づ

け、はげまし勇氣づけるものになります。この意味で労働協約のもつ法律的な効力や意味も大切ですが、運動上の効果と機能をもっと重視することの必要性を教えてください。協約・協定の理解や解釈は、これがどうしてつくられ、生み出されてきたかという条件や背景と切り離すことはできないものであることを教えてください。

2 ストライキの準備と戦術

ハンマーを投げ捨てることの意味

ストライキは、労働運動にとって目的ではなく、なにかを旨としたたかい手段です。労働者がストライキをやるのは、「ハンマーを投げ捨てること」だといわれています。ストライキは、労働者がどんなに大きな力を持っているかを、使用者や政府に示し、対等の関係と力を持って、その要求貫徹をはかろうとするためのものです。

したがって、ストライキは団体交渉と切り離して考えられません。つまり、労働者はストライキによって労資の力のバランスをたもち、対等で有利な団体交渉をおこなおうとするのです。ストライキは、団体交渉をとおして自分の考えと主張を相手に強制する手段です。

労働者の要求は、つねに団体交渉を媒介にして結実されます。だから労働組合は、団体交渉力をどのように大きなものにしてゆくかを、たえず問題にしてゆくべきです。

労働者が雇用主別に労働組合をつくるか、企業別につくるか、職業別に結成するか、産業別に組織するか、労働組合のつくり方も、労働組合の「団体交渉をとおして、労働力の販売価格

を独占する」という主要な機能を強化するためのものとして考えられるのです。もちろん労働組合のたたかいは、経済的な闘争だけでなく、労働組合が、労働者と全国民の政治的要求の実現のために、ストライキをおこなうことも当然です。

労働者のためになる全国一律最賃制の確立や社会保障などの諸要求のために、ストライキを行なう。また、労働者と労働組合にとって、有害な法律の制定や既存の法律の改悪にたいしても、どんなに怒っているかを示すため、抗議ストライキを行なうこともあります。

また、民主主義が失われ、労働者の諸権利が抑圧された条件のもとでは、支配者からの政治権力奪取の直接的な方法として、ゼネラル・ストライキが重要な役割をはたす場合もあります。しかし、労働組合のもっとも基礎的で中心的な活動は、職場を出発点とした、労働者の使用者にたいする要求実現のたたかいであり、労働者が労働組合をとおして、使用者とその団体に対抗して自分たちの利益をまもうとする活動です。

経済的闘争のなかで交渉にあたつて、労働者・労働力の売り手の側が、物を金にかえるのに条件をつける、つまり提案すること、これが要求です。私たちが労働力を金にかえて売るときに、それをいくらで売るか、代償になる労働力の分量をどれだけの条件でだすのが要求なのです。

このように、労働力をいくらで売るかをきめるため、団体交渉をおこない、取引によって、これをきめてゆくことは当然のことであり「ハンマーを捨てて」「売り値が合わないかぎり、働かない」という姿勢でおこなう団体交渉こそ、対等の団体交渉であり、労働者のストライキ

と団体交渉の権利なのです。ストライキは対等な立場・対等な力で団体交渉をやっていく条件をつくっていくためのものです。

労働組合をつくったからといって、すぐに対等になるのではなく、一応対等な形式での交渉がおこなわれるだけです。

ですから、交渉がゆきづまり、うまくゆかないときは、本来の姿勢をとりこれによって労資の力の実質的なバランスを変え、このなかで団体交渉をやって要求を結実させていくというのが、私たちの要求実現をめざす運動です。

組織力の集中的表現Ⅱストライキ

ストライキは、労働組合の闘争の集中的な表現であり、労資のぎりぎりの対決であり、戦争です。したがって、ストライキは労働運動全体のあり方と切り離して考えることはできません。

多くのたたかひの事実と教訓が教えているように、要求獲得のカギは交渉方法でも、要求額の多少でもない。まして幹部の交渉技術でもなく、各組合が何日ストライキをやる体制にあるかにかかっているということができます。つまり、要求を阻止しようという経営者の抵抗力を圧倒できる強い意思が組織の上から下まで貫徹されているかどうかにかかっています。過去の闘争は、幹部だけがさけんでいた組合、職場だけが決意していた組合はいずれも満足な回答を引き出すことができなかったことを教えています。

ストライキは力で自分たちの主張を相手に押しつける強制的手段である以上、このためには当然に「物」^{モノ}「心」^{ココロ}両面の準備が必要です。資本の思想攻撃に圧倒され、組織のなかにストライキをバカにする空気、ストライキを恐れる気分があつては団体交渉は成功しません。

職場の労働者の一人ひとりが、正しい権利意識をもち、自分たちの主張に確信をもつて資本の宣伝・思想攻撃に対抗し、決意を固める思想闘争の勝利なくして要求はとれないのです。とくに経営危機、赤字攻撃にさらされながら賃上げをたたかう多くの中小企業の組合では倍加するとり組みが必要です。

労働組合がストライキをもつて要求を貫徹しようとするれば、当然その日の賃金を失います。この意味でも、労働組合の経済的戦力Ⅱ組合の闘争資金の多寡は、労働組合の戦力を基礎づける重要な要素であり、団体交渉力にも重要な影響をもちます。

したがって、充分な闘争資金という物的準備のないストライキ宣言は資本家に脅威をあたえません。彼らは「闘争のアクセサリー」としかみないでしょう。資金準備のない組合は、闘争開始に先立って「賃上げ妥結額一ヵ月分をストライキ資金として準備する」ことをきめるなど、要求にふさわしい経済的戦力を蓄えるべきです。この点、とくに民間労働組合はカネに弱いといわれていますが、闘争戦力の蓄積なくして、いくらストライキを何日やるか、どんな戦術でたたかうかの戦術論議をしても無駄です。

日本の労働組合の中では、ストライキ権が法律で保障されていない公労協の組合が、ストライキをもつて賃上げ・合理化をたたかい、スト権のある民間労働者がストライキができないと

いう状態にあります。その原因について考える必要があります。たんに「親方日の丸と民間企業はちがう」といった経営者の宣伝では割り切ることとはできないものがあります。一〇〇名をこえる解雇、一回の闘争にかかる数億円の資金という困難をのりこえてたたかっています。大衆的な大量ビラはりや宣伝、動員、弾圧下でのとり組みの基本姿勢、その方法に相違があることを学ぶべきです。

闘争は要求獲得にむかって、まず幹部が先頭に立ってたたかい、要求解決の方針と方法にしたがって幹部・活動家を動員し、これを配置につけ、正しい任務をあたえ、大衆行動を組織してゆくことです。ストライキをふくむ大衆行動により力を集中し動員して、その成功のために奮闘することです。そのなかでたたかいが一定段階にきたときに、あるいは、これが終結したとき、たたかいを点検し、批判し、総括してつぎのたたかいをすすめてゆくこと。こういった集団作業の内容が私たちの闘争です。

ですから、ストライキも団体交渉もそれ自体、運動から分離し、独立しているものではないのです。ストライキは、あくまで労働者の団結の誇示であり、その力の集中的な表現です。では、その労働者のもっている力とはなにか。

その第一は労働者が生産（職場）をにぎっているということであり、第二の力とは数です。労働者階級はつねに多数者であるということです。労働者の力を最大限に發揮するのがストライキです。労働者が雇主に對抗し、生産に打撃をあたえ、ストライキ参加者の範囲をひろげ、その影響力を拡大し、労働者の目的である生活と権利の要求を有効にかちとってゆこうとする

方法が、ストライキなのです。

このために、より多数の労働者をストライキに動員することに、主要な力が集中されなければなりません。

このようにストライキは、要求から出発して解決に帰着するのですから、いかなるたたかいのうえでも堅持されなければならない原則である「大衆のなかから大衆のなかへ」という大衆路線がもっとも試されるたたかいであるといえます。

したがってストライキのときこそ、資本家ではなく、労働者こそが生産と社会のほんとうの主人公であることを実証します。ストライキは労働者みずからが自分自身の要求を自覚し、意識して、自分自身でたちあがって、その創造力を最大限に発揮し、歴史の創造者としての自分のすがたをあらわす時であるといえます。

仲間の関心をあつめ緊張を持續

団体交渉をばいかいにして、自分たちの要求をとおそうとすれば、まず事実と数字を基礎に周囲の状況を正しく理解し、把握することからとりかからねばならないことはすでにふれました。

このため第一に重要なことは、要求とその獲得を中心にした闘争をすすめるにあたっての有利な側面と不利な側面、企業内外の条件、他の労働者との関係、全般的な政治・経済などの動向、同一地域の資本、財界や資本内部のうごきと問題、使用者側の要求にたいする反響などを

正しく把握することです。

第二にはその要求と要求のもつねらいを正しく理解し、これを主張しなければなりません。このために要求を仲間の衣食住、生活に関する実態、物価、労働時間や休日、休暇、労働条件、仕事量、労働の生産性とその変化、雇用や労働力の需給状況などと関連づけて理解すべきでしょう。

第三にさらに重要なことは、経営のあり方や相手側の主張についても把握する必要があります。とくに、相手側のつくった資料を利用し、その実績を分析し、これを労働組合側の要求の正当性を説明するために利用することが必要です。このさいの基本的な立場は、組合が経営内容と支払い能力のとりこになつて、このなかから赤字を黒字にする方法を考え、生産性をひきあげ、支払い能力をふやすためにどうするかを考えることに重点をおくのではなく、組合内部の団結の体制を強化し、要求への確信を深め、労働者の団結をいっそう強化する方向に役立てる立場でとらえるべきです。

このため事業報告書などの類はこれを手に入れ、経済雑誌や新聞に載つた関係記事などのスクラップくらいは準備すべきです。また、これらの資料については、一時期の新聞を知るだけでなく、少なくとも三〇五年くらいの経営の傾向と歴史的な推移などがつかまえられるものを準備することが必要であり、前年の闘争時の経理説明や年末闘争時などの資料との比較分析なども有効です。

このなかから、搾取の実態を裏づける資料を手に入れ、経営のもうけの度合がどのていどの

ものであるかを知り、赤字はどうしてできた赤字であるかをつかんでゆくことに力点をそそぎます。同時に労働組合の立場で経営方針批判や経理の不正暴露、要求の正当性の主張、相手の主張への反駁をあわせておこなってゆくことが大切です。

労働者の状態と経営の動向を隣りの会社、その企業のぞくしている産業との関連で正しくつかまえること、利潤分析や蓄積の状況、銀行支配、役員内部の動向、取引先の状況、傍系や外部の投融資などの状況についても正しくつかむ必要があります。

このような状況把握について、総合的におこなうことが重要ですが、組合の体制や条件のゆるさない場合、せまいことでも重点的に徹底して深くほりさげて理解することが大切であり、こうしてつかんだ事実が交渉に役立てるさい有効なはたらきをしめしてくれます。

このように組織活動と経営分析との結合は交渉を有効に成功させるために重要です。

しかし、闘争の最終結論を数字や支払い能力できめたり、おっかなビックリ、相手のサイフのなか味をのぞきにゆくのが経理分析、経営論争ではありません。労働組合がストライキに入り、労資双方が真剣に交渉にのぞむとき、支払い能力論は入りこむ余地はありません。私たちはいつの間にかやらいままで支払い能力論で急先鋒に立っていた経理部長が席をはずされたところで最終的な交渉がおこなわれ、「経理は苦しいが」「その内容はともかくとして——」と妥結がなされる例を多くあげることができます。これが生きている闘争の実態です。すべては「味方の団結強化」で、「相手の出方をかえること」に集中されるべきです。

このようにしても交渉がゆきづまったときは、まず執行部（指導部）が意思の統一をはかるの

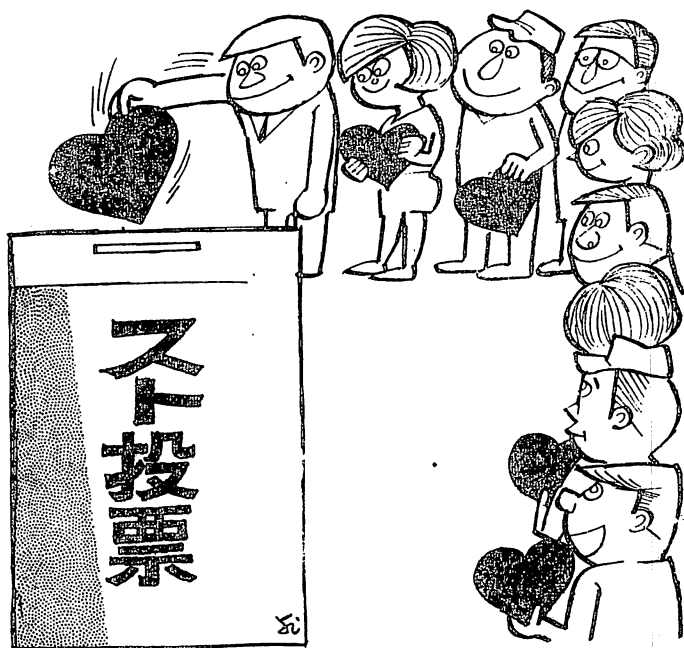
です。その統一した意思をしめしながら、職場で意見をもとめ、自分たちの考え方をかためていくということが必要です。使用者側から組合がなめられたり、要求を拒否されたときは、そのいきどおりを力にかえて組織工作をやるのです。そして、内部全体の体制をかえてもう一度団体交渉する、これがわたしたちの方法です。

そして団体交渉がデッド・ロックにのりあげ、もはや交渉が労資の力のアンバランスのためすすまないときは、きっぱりとストライキの系統的準備にはいるべきです。

スト投票はアクセサリーではない

ストライキ投票は闘争のアクセサリーではありません。

多くの組合ではストライキ投票を実施しても、いざ、ストライキをやるときになれば、また問題が起きるといったことが多い。つまり、ストライキ投票が闘争のアクセサリーになっているのです。運動のなかでは、ストライキ投票と要求内容と方針の徹底、職場集会——大衆討議を結合していくべきです。大衆討議で組合の方針がどのていどみんなに理解されているか、また、要求がどれだけの大衆のなかに堅持されているか、それをストライキ投票でたしかめるのです。したがって、たとえば、投票の結果×印の多い職場にたいしては、これを点検し、個別対策を考え、さらに組織活動を強化していき、また集会を重ねていくことです。この意味で、ストライキ投票は、たんにスト権を成立させるといふ意味だけのものでなく、相手にたいする労働組合のデモンストレーションであり、自分たちの団結と要求への決意の誇示でもあ



スト投票はアクセサリーではない

ります。

闘争についての対内、対外の
宣伝の問題は、ストライキの事
前準備、系統的な準備に欠くこ
とができません。そういう意味
で、組合員や家族にたいする宣
伝、たとえば組合員にたいする
アピールであるとか、決起大
会、職場集会であるとか、そう
いった方法が効果を発揮し、組
合員家族にたいしても家族懇談
会の開催や家族にたいするアピ
ールや広報活動を強化し、家族
自身を闘争のなかに動員させる
ことが、闘争の成功の条件であ
ります。最近の運動のなかには、
上から下への運動はあっても、
下から上への運動はないと

いう欠陥が生まれています。上からいわれたことはやる、組合の指令・指示で上部から流されてきたことはやる。しかし、下部組合員がいうことを聞かなければ指令と指示で強制執行するというスタイルは改められるべきです。

知ってわかって、たたかいへ

職場からの盛り上がりやよび起こすには、指令・命令に依存するのではなく、なぜかという問題を中心にして説得し、それを問題にしていくということが努力方向として必要です。組合員に、自ら考え工夫し、行動できる機会をたくさんあたえていくべきです。

組合員自身が自ら行動するなかで失敗したり、成功したり、いろいろなことを経験する機会をあたえるべきであります。より多く実践の機会をもったものは、それだけ行動力を持ち、考える姿勢になってゆくのです。

しかも、家族をふくめて努力する、家族をふくめて闘争のことをよく理解するという行動のなかで、家族もまた、「やっぱり自分たちもなにかをやらなければ」という気持をたかめるようにしむけてゆくべきです。そのなかで「私たちも大会の傍聴ぐらいしよう」「ストライキのとまりこみのたきだしの手伝いを」というかたちで、家族と組合員が協力する体制がつくられてゆくのです。このような工作・対策をたんに教宣部、組織部といった専門部の仕事としなくて、組織全体の仕事として考えていくことが、ストライキの系統的な準備のなかで大事なことなのです。賃金討議についても、当然家族にも関心をもたせ、このたたかいに参加させ

ていくことが必要です。困難なことであっても、それをつづけるなかで各人に責任を持たせ、任務を分担させてゆけば、必ずその積極性を発揮し、闘争に参加するものをふやすことができるでしょう。

友誼労働組合にたいする逆オルグや門前あいさつ、ビラ貼りなどの事前準備も忘れるべきではありません。下請会社の労働者にたいする宣伝対策、会社の主要な役員の関連会社や事業体への呼びかけや工作も重要です。要求を貫くためには、自らの力のすべてを集中し、統一をはかりながら、利用できる一切のものを利用し、相手の分裂をはかり、対立を激化せしめる方向で、これにとり組んでゆくべきです。

もちろん、主要な役員や理事者にたいする個別的な交渉、系統的な労働組合の意思による面談などのあらゆる方法を利用し、労働組合の主張を徹底させることです。このなかから理事者の内部の動向や主要な意見、および、その問題点を把握することができのです。このような状況把握と主張の貫徹をあわせていくということも、ストライキの事前にとるべき方法でありましょう。

対外的には、地労委、業者や、取引先あるいはその地方における各界の有識者などにたいするはたらきかけ、とくに企業や事業体のもつ地方の産業界への影響力が、大きければ大きいほど、このような報道機関や諸方面へのはたらきかけが、必要です。世論はひとりにつくられるものではありません。地方紙の紳士録にでてくるぐらいの各界の主要なメンバーや新聞社の論説などにたいしては、たえず争議の経過を徹底しておくことは、争議を有利に展開する資料

や情報を把握するのに有効に役立つことが少なくありません。なにも、知らされないで有利な情報をつめることはできません。各政党や民主団体への連絡や働きかけの必要はいうまでもないでしょう。

これらの仕事を教育宣伝部の仕事としないで、組織全体の仕事にすること、紙に書いた印刷物だけに活動をたよらないこと、もっとも有効な方法は文書よりも、ばくばくしゃべることです。宣伝し、話をするときは、事実と数字をもってこれをはっきりと示して行ない、苦しい、やりきれないということだけでなく、なぜ苦しいのか、なぜこのような状態がおこっているのか、その原因を問題にし、説得することです。宣伝活動にあたってはとくに、幹部だけの請負作業をやめること、組合員の集団作業で、これを宣伝することが必要です。

みんなの力でビラ貼りや教宣活動

友誼労働組合の休憩時間の報告、各労働組合にたいする教宣報告、逆オルグなどは組合員の間で分担し、手わけして、思い切ったことにあたらせることです。はじめは、紙に書いた報告を持ってこれを読むことから始めるのもよいでしょう。これまで人のまえで話したことなかったものでも、四回目、五回目になれば、必ず度胸がでてきて、一人で、読まなくても、報告ができるようになります。「おれだって人の前でしゃべれるんだ」という自信はこのなかから生まれてくるのです。職場委員が中心になり、二人一組になってあるくことです。ビラ貼りや外部への宣伝を執行部で請負って、アルバイトをやとって貼るといったことはやめるべきで

しょう。組合員自身が動員され、歩きまわるなかで、やらなければならないという気持ちになる、こういう姿勢を大事にすべきです。

また、一枚の組合のビラ、ステッカーも紙の弾丸です。やけのやんばちで、個人攻撃やら中傷をかいているのも一枚五円なら、その内容を討議し一番適切で、みんなをはげまし、相手に打撃をあたえる文句をかいても、紙の単価はかわりません。一枚のビラといえども、考え、工夫してはるべきでしょう。

ビラにどういう有効な宣伝文句を書くか、「なにを」「どんな方法で」宣伝するか、これを組合員に考えさせていく。そのための話しあいのなかで、賃金の話がでる、会社や職制のやり方がどうだこうだといった話がでてきます。そこですばらしい、ぐっとくる宣伝文がつくれ、スローガンがうまれてくる。こういう姿勢で宣伝活動にとり組むべきです。「当面なにをやるか」「どのようにやるか」ということをたえずあきらかにして組合員のまえにしめしていくことが指導部の中心的な仕事となるのです。

たとえば、ある組合で職場活動として、休憩室にビラを貼った。ただちに会社は、協約違反としてこれをはがす。「困ったな」というので、ひもをつけて、オリンピックの万国旗をさげるようにビラを吊りあげた。「貼っちゃいけねえと書いてあるが、さげちゃいけねえとは書いてねえじゃねえか」と組合員。職制は不体裁だとして、さらにこれをとってしまおう。ところが、職場ではきれいな画用紙に書いて体裁よく貼った。「これなら美観をそこねるようなことはねえだろう」といばっていたところ、こんどは「会社の施設管理権違反だからいけない」と

いって、とられてしまった。

ところが、労働者は私物箱（ロッカー）に貼りだした。こういう工夫・創意は執行部が請負うたたかいのなかでは、うまれてきません。

ストへの思想攻撃をどうハネ返すか

ストライキが実施されると必ず思想攻撃が強化され、(1)組合は闘争至上主義である、(2)経営をつぶして要求の貫徹はない、(3)ストライキで喜ぶのは競争会社だけ、(4)全国組合のスケジュールに引っぱられて組合に自主性がない、(5)よそはよそ、うちはうちの特殊事情がある、(6)組合は一部のものに牛耳られて民主主義がない、といった思想攻撃とストライキの切りくずしがおこなわれます。組合はこのような宣伝にたいして、どのように対処してゆくかをあらかじめ準備し、このような思想攻撃が組合内部の弱点と結びつき、分裂政策とだきあったとき、組織に「大さわぎ」がおこることを重視すべきです。

これらの攻撃にたいしては、当然、日常からの組織づくり、要求をとおしての正しい自覚、すぐれた組合幹部と大衆との結合、説得・教育をつうじての大衆の権利意識の増大が必要で、同時に、これらの攻撃について、いいわけをしてあるくような態度をとるべきではありません。労働者の当面の要求を基礎にして、いままでの闘争の経験と経営のなかでしめされた事実と数字をもとに、これに反駁し要求の正当性を主張して、その解決方法を示してゆくことです。

とくに自分たちがおかれている状況や状態について語るだけでなく、その原因を明らかにする方法で宣伝を組織すべきです。労働者と資本家の関係は使用者と従業員の関係とは相違しているものだということが、両階級の基本的利害は相対立し一致しないという基本の立場はくりかえし明らかにされる必要があります。とくに賃金・労働時間その他労働者の状態とたたかひの事実については、隣りの会社・同種産業・地域労働者とこれを比較し、これを考えさせ、知らせてゆく必要があります。同時に隣りの国、とくに社会主義の国の労働者の状態と事実を明らかにし、社会主義を未来の問題ではなく、今日の事実として知らせるなど、労働者のたたかひと努力の方向をしめしてゆくべきでしょう。

これらのことは日常から、たたかひのなかで明らかにされ、学習、教宣の活動と結合され、広げられてゆく必要があります。同時に、「これが正しい」という主張や「あるべきだ」といふ意見や感想にこれを終わらせるのではなく、組合幹部が率先してことにあたり、行動のなかでその「生き方」をしめしてゆくべきです。

ストライキ戦術の決定と選択

いったん労働組合がストライキに入つた以上、その勝利のためにはすべての力が結集され、味方の力を強大にし、同情者と同盟軍を拡大して、相手の弱点をつき、これを分裂させ、攻撃の基本方針をしめし、ストライキを成功させることに力を集中することが必要です。労働組合は、ストライキという戦時体制に入れば、日常の体制をより増強し、組織と各級機関体制を整

備して、この困難な集団作業を成功させる必要があります。長期で困難なストライキを成功させるためには、生きた行動の組織が必要です。

「紙袋のなかにいれたバクダンアラレ」のように、袋の口が一つ破れば中身が全部でてしまうような組織では、分裂攻撃を防ぐことはできません。トカゲの尻尾は切ると切られた部分がひとりでハネて動きますが、生きた組織とはどの部分を切りとってみても、びちびちとはねて動く組織でなければなりません。そのなかに中核があり、その部分で意思決定ができ行動がおこせる組織です。上から流された指示や決定が、その組織や職場の条件、要求の性質、職力の力関係などの条件におうじて具体化され、行動にうつされるような組織が末端まで整えられなければなりません。

このために職場五人組、行動委員会、ストライキ推進委員、青年行動隊などの組織が条件におうじて確立され、それぞれが積極性を發揮して行動するとき、はじめて幹部闘争の壁を破ることができます。定年延長要求には高年齢者が関心をもち、青年労働者の要求には青年が切実感をもつのは当然です。差別撤廃要求には、その底辺にあるものを中心に要求を組織し、切実な関心と利害をもつ労働者を動員し、これに積極性を發揮させ、これを中心に他の階層との結合をはかるなどの方法をこうじてゆくべきです。

ストライキをふくむ争議戦術は多様です。争議戦術は、各組合の要求の性質、労資の力関係、組織の条件、使用者の要求にたいする回答や態度におうじて決定されるべきです。しかしながらストライキの戦術は、彼^が私の力関係の正しい判断と状況把握を基礎に「生産」に打撃をあた

え、これを先制的に攻撃し、その主導権をとる方法で採用されなければなりません。

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

条件におうじてもっとも効果的な時期に、これらの戦術を部分的にまたは複合してつみあげ、漸次高めてゆくのが通常の方法ですが、この採用にあたっては闘争全体の目的を貫徹し、打撃と効果をもっとも発揮しようと思われるものを重点に採用すべきです。しかし、争議戦術はいかなるものが採用されようとも、これは労働者の力をしめすものであり、相手に打撃をあたえるためのものである以上、労働者みずからがこれをまもってゆく「根性」が必要です。

私鉄の集・改札ストライキやその他の部分ストなどの場合、組合員がストライキに入り、課長などの職制がこの代替に腕章をまいたりして作業をしている。ストライキに入った労働者が、休憩中の職制にお茶をもっている、「ごくろうさん」などといっている場面など、みられたものではありません。われわれは一人の労働者のストライキといえども、全体でこれをまもってゆくという「姿勢」と「根性」がなければ、相手に打撃をあたえることはできません。職制ならよいと許せば、臨時工は、アルバイトは、第二組合なら、ということにだつてならないと断言できません。ストライキを破るものには「それじゃ、お前たちでこの職場を動かしてみろ」とストライキの範囲を拡大して、これに対抗し、説得でこれをまもり、スト破りを

排除することが必要です。

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

3 ストライキの決行と収拾

力で相手を圧倒するか、されるか

ストライキは、労働者の闘争の集中的な方法であり、労資の厳しい対決です。したがって、平和的交渉ではなく、力づくで相手を圧倒し、自分たちの主張を相手に押しつけるたたかいです。もちろん、平和的な交渉で要求が通らなかったのは、敵が自分たちの要求に抵抗し、これを阻んだからです。

ストライキは、力で相手を圧倒するかされるかのたたかいであり、勝負です。その中間はないのです。勝つか負けるかの二者択一です。ですからこのような闘争にはいつも、カケの要素がつきまといまいます。

したがって、ストライキに入った以上、組合の闘争のすべては、ストライキの成功のために集中されなければならないのです。ストライキにたいする相手のあらゆる攻撃に対抗し、これを圧倒しなければなりません。相手は、思想攻撃、組合への切り崩し、組合幹部や活動家の首切り、幹部の買収、分裂攻撃、第二組合や暴力団を利用してのスト破り、官憲とその手による

ストライキ破壊と弾圧、ロック・アウト（工場閉鎖による労働者の締め出し）、賃金遅配・欠配の攻撃、偽装倒産など数々の対抗戦術をとってきます。

これらの対抗戦術の内容、その効果、種類などについて明らかにすることはできませんが、ストライキのなかでは団結破壊と要求粉碎の戦術を克服し、闘争と要求の大義名分を明確にし、強靱な統一と要求貫徹への意思を持続しなければならないのです。

このために、全組合員を動員し力をあつめ、ストライキをまもり抜くことが必要です。

ですから、大衆路線が徹底して貫かれることが必要です。要求づくりと団体交渉の段階でもそうであるように、ストライキの全責任は全組合員が直接にとるという方針と方法がとられるべきです。ストライキを組合執行部や役員と会社のゲームと考え、他の組合員が見物席についてこれを眺めるようなたかいは許されません。このようなストライキを馬鹿にするような姿勢は、組合の団結を破壊することになります。

相手の抵抗の意思や体制を甘く評価し、組合幹部の主観的な判断でストライキを設定して、「ストを打てば何とかなる」「相手は主張をとり下げる」「まかしておけ——」でストライキに入り、妥協してこない相手の姿勢におどろき、あわてて体制の立て直しに力を入れる組合があり、ストライキをやってから、「誰がきめた」「どこできまったのか」といつているところさえあります。ストライキを幹部の請負闘争とすること、ゲームとして軽視することだけは厳重に警戒しなければなりません。

ストライキは、組合と労働者のもっている力を最大限に發揮し、力で相手をネジ伏せること

であり、やつつけなければやつつけられる以外に道がないのです。階級闘争のギリギリの表現であり、要求をはばむものへの怒りとして組織されない限り要求が通るわけがありません。

ストライキが、このようなギリギリのものとして組織されていないから、バス労働者のなかから「ストをやつて、家用で運んでやつたらどうか」という意見が出たり、生産工場で「生産をストップして、販売だけを認めよう」といった話が出てくるのです。むろん、このような意思や体制では、相手を圧倒することはできません。ですから、ストライキを利用したり、もてあそんだりしないで妥協すべきでしょう。

ストライキは、いつ、いかなるときでも、またその目的が政治的なストであれ、経済要求を通すためのストライキであれ、力と力の対決として慎重に、しかも全組合員の英知と行動の結果としてたたかわれるべきです。このための戦力は、組合の日常活動の小さい一つひとつの闘争のうえに蓄えられ、闘争の正しい指導のうえに実を結ぶものです。

弱い環をつき粘りづよくたたかう

たたかいに勝つためには、相手の主張と攻撃力をストライキと組合の主張で破壊し、圧倒することです。ストライキによって組合員の要求にたいする意思はますます強固となり、これが広がっていくことを相手に意識させること。さらに団体交渉の場で明らかにされた相手の主張を、ストライキのなかの大衆討議や組合員から集められた証拠、情報、意見、主張をもって反駁してゆくことです。

同時に世間に訴え、仲間たちによびかけ、たたかいの成果・他社の状況を把握し、それを相手の主張と攻撃力を圧倒する武器として利用することです。このような努力のなかで、長期ストにたえうる経済的体制づくり、統一した宣伝・オルグ体制を整えての思想戦力の充実に努めること、このなかで全組合員の緊張を長つづきさせることです。

(1) このためには、「敵とその同盟軍の分裂・離反をはかり、味方の統一と団結をかためる」ことです。資本の体制は一致しているように見えても、どこかに弱い環があり弱点があります。経営者内部の意見対立、株主相互間、現業重役と非現業、地元資本代表と輸入資本、当該会社と地元政・財界との関係、同業他社と会社首脳部、金融資本の動向、主要取引先、債権者などとの矛盾・対立はかならずあるものです。ストライキ体制の強化と持続のなかで、この間隙や矛盾をバクロし、これらの情報をあつめ、動向をさぐり、これに對して積極的に働きかけ、組合の独自対策を考えることは、闘争を勝利にみちびくためには欠かせません。

また、味方の力を最大限に強化するためには、第一に同業の他社の労働者との結びつきをつよめ、共同し統一してたたかうこと。つまり「商売仇」の会社の労働者同士が団結を強化し、同一目的のため同一の手段で同時にたたかうことを最良の方法として、これに近づけるようなたかうことです。これが産業別統一闘争です。

同時に大切なことは、となりの会社の資本家たちが「うちも隣りのようにやられたら困る」とおもしろい込むように、ストライキがとなりの労働者をはじめ、地域の仲間たちに支持されることです。このために、地域共闘が重要なのです。

(2) ストライキが階級敵である資本との力の対決である限り、相手の攻撃を防ぎ、味方の被害を最小限度に食い止めるように努めるだけでは勝利にはなりません。相手にたいして打撃をあたえること、最大限の攻撃を加えることが追加されなければならないのです。その攻撃は、相手が一番弱点としている場所と時期に、最良の方法で集中的に加えてゆくことを計画し、実施すべきです。

相手を圧倒し、その主張を固執することをあきらめさせるためには、それにふさわしい破壊力が必要です。相手が「ストライキの二日や三日やられてもやむをえない」という意思統一をしているのに、部分ストや柔軟戦術で攻撃を加えて譲歩をかちとることはできるはずがありません。この程度の破壊力しか準備できないのなら、一度職場に帰って相談のうえ出なおすべきです。

最近の春闘のように、闘争参加組合が増加し、全体の影響力がふえてきますと、春闘以外はストライキをやらない組合も生まれてきます。同時に独自の活動と自主的性格が薄らいでしまい、「隣りが要求するから、うち（組合）も出す」ということで、流行か情性でたたかいが進みます。そのうえ、団体交渉も「お隣りの組合さんもお向いも回答が出たようですが、うちはどうしてくれますか」と伺いを立て、やがて回答が出たら他社と見比べ、昨年と比較して「では妥結」となるものさえふえています。もたれあいと情性で闘争が組まれ、ストライキが闘争の「アクセサリー」化していることは、警戒しなければならぬことです。

(3) 相手の攻撃力を破壊するためには、「粘りつよくたたかうこと」です。労働組合は弱い

労働者が強い資本家に対抗して生きてゆくための手段ですから、弱い者が強いものに勝つためには、粘ること以外に方法がないことを知るべきです。この一番大切な最近の教訓は、アメリカのベトナムにおける敗北です。

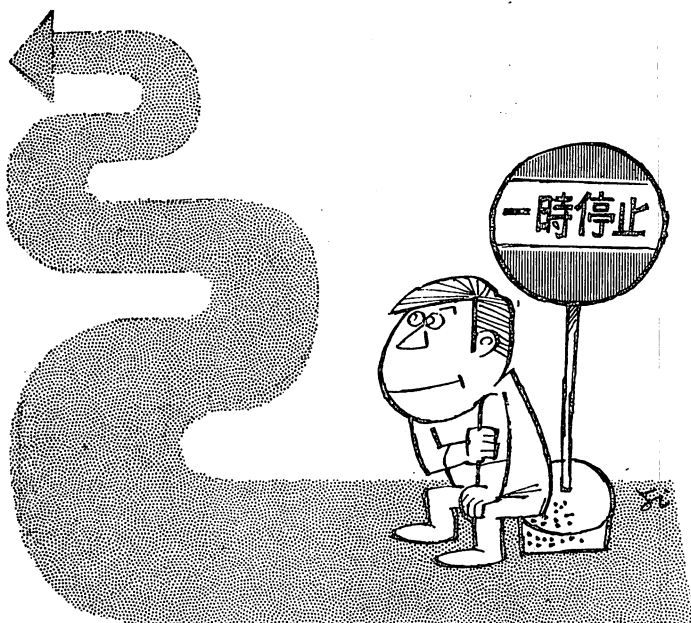
ベトナム戦争は、蟻あぎのように弱い小さな解放戦線とベトナム人民が一致団結して、大きなアメリカ帝国主義とたたかい、自分たちの主張を相手に押しつけていることです。

蟻のように小さな弱いベトナムの労働者・農民を中心とした人民軍も、一人ひとりが強い意思をもって、ちょうど虎に蟻がとりついて、目のうえ、耳のなか、鼻のうえに手あたりしだいて突っつき続け、刺しつづけたのです。その数はふえ、無数に広がり、やがにたかつて虎の雇い兵のベトナム軍や警察までも寝がえって巨大な一匹の蟻になってたたかいました。そして一番大切なことはあきらめずに、持久戦で粘りつづけたことです。虎の死命を制するまでには、いっていませんが、「フー」と大息をつき、のたうち始めようとしているのが、いまのベトナム戦争におけるアメリカの姿です。

たたかいの内容と性質によって決定的な対決をいどむストライキでは、この粘りこそが相手の攻撃力を破壊する重要な要素です。

時機を失せず、戦略は中止せず

戦闘には時機を失せずたたかうことが重要であることは、有名な兵法の本にも共通して書かれています。ストライキについても共通しています。相手の弱点や有利な時機をねら



時機を失せず，戦略は中止せず

い、最大の打撃をあたえることを考えるべきで、自分の都合、味方の条件だけでストライキの日時や時機を設定すべきではありません。相手の条件を重視することが大切です。

とくに、ストライキを成功させるために、相手のねらいや意図を正確に、しかも速やかにとらえて、これに對して的確な処置をほどこすことが重要です。とりわけ、相手の意図を速やかに刈りとることを考えねばなりません。合理化をめぐる対決のなかで、資本の側が合理化交渉を成功させることよりも、合理化をめぐる組合内の意見対立を激化させ、組合内の批判分子を

鼓舞し、これを機会に組合の分裂をはかる目的をもっているのに、組合がこれを見抜く力が無いときは闘争を成功させることはできないのです。たたかいは成功させるためには、事前に相手の意向をさぐって分裂の意図を速やかに見抜き、そのねらいを大衆的に明らかにして早期にこれを刈りとるべきです。そして、分裂の意図を封殺し、この根を断つことが必要です。

ストライキの戦術を拡大し、労働者の団結をひろげ闘争を持続させて、勝利を獲得するために世論を味方に入れることは、誰しも認める重大なことです。このためにたたかいは目的・主張をくり返し宣伝し、対内的にも対外的にも明らかにしてゆきます。ここでも時機を正しく選択すること、地域の事情や世論の動きを重視すること、また、これらの条件に結びついた指導者の的確な指導が大切です。

この段階でたたかいの成否は、組合のストライキ団の補充——ストライキの継続と戦線の拡大がどれだけ可能であるかにかかります。闘争の全体的な高揚が生まれてくれば、団体交渉は成功しますし、このような体制の反映が交渉のなかに現われてきます。

しかしながら、ストライキのなかの交渉こそ、はじめに明らかにしたように真の意味の団体交渉なのです。ストライキのなかで、交渉が再開され進展したからといって、絶対に体制をゆるめるべきではありません。戦術的な譲歩をあたえても、ストライキ団の補充と戦線の拡大、全組合員の力の集中と緊張の継続について力を抜くべきではありません。「戦略は一日も休止せず」です。交渉がストライキかといった二者択一の態度をとることは許されないことです。「交渉もストライキも」です。

ベトナム戦争において「パリ会談」が開かれています。解放戦線とベトナム人民のアメリカ帝国主義とのたたかい、平和と独立のたたかいへの基本戦略は一日も休止されていません。戦線は一日一日既定方針どおり拡大され、北爆中止のアメリカの戦術変更やパリ会談の開始によって、戦闘の全面停止を打ち出したり、交渉にブラ下がるようなやり方とはっていません。交渉のなかの味方の発言を、全人民の代表的な発言として支持し、代表団の発言と行動を解放戦線と人民の団結強化の武器としています。このことによって、さらに戦力の増大をはかり、戦線を補充し拡大しつつ、これを背景に交渉の一步前進をはかるという方法がとられ、このなかで最終的な妥結への自信が固められています。ここには、戦線の拡大発展と交渉との関連が大衆闘争の一つの環のなかで見事に結合されています。

「妥協」はあくまで戦闘の一時中止

ストライキにとって妥協は、闘争の決行、継続よりも常により多くの困難がつきまといます。闘争のなかで、労働組合の戦力自体が弱く、資本の体制を圧倒できるにいたらない場合、決定的な全面勝利を勝ちとることができないことが多いようです。また、労働組合の戦力が大きく相手を圧倒できるものをもっていても、相手階級の支配体制が強固であり、内部の矛盾や欠陥が全面的に表面化しない場合も、妥協や退却を余儀なくされることがあります。

とくに労働組合の経済的要求や権利擁護の闘争では、要求の獲得がそのねらいであり、闘争のスローガンと大義名分の獲得が貫徹され、満足な結果に達すれば、妥結され妥協されるので

す。この意味では、どんな大きな賃上げ闘争も、賃金制度を廃絶するための政治闘争でないわけですから、要求が全面獲得されるか、組合が満足できる線に達したときは妥協がおこなわれます。こういった意味でよくいわれるように、資本主義社会における労働組合の闘争は、妥協の連続だということもできます。

最近では、ストライキの妥協はあくまで組合員の意思でおこなわれるべきであり、全員の無記名投票や全員大会の判断によっておこなわれるべきだとして、このような方法をとられることがふえています。この方法は、労働組合員のすべてがストライキにたいして責任をもつこと、最終的決定は組合員一人ひとりの意思でおこなうという直接民主主義の一方法として重視されるべきものです。

闘争の妥協は、要求の内容と性質、団体交渉のなかで相手が示した譲歩の内容と成果、ストライキを継続したときの成果と損失、味方の戦力・兵力にたいする評価、組合員の意識と感情などを重要な要素としながら、冷静に判断し、時機を失せずおこなうべきです。要求が全面的に獲得されない場合であっても、座しておれば全軍を敗北させる結果をもたらすようなときは退却し、妥協することも必要です。この意味で、妥協はあくまで戦闘の一時中止であり、闘争力をおつめこれを集約し、次のたたかいの力とするためにおこなわれるべきものです。

ですから、闘争の妥結には幹部の判断が重要な比重を占めることとなります。

「諸君がたたかえといえばたたかいます」「やめろとおっしゃるなら中止します」——これが大衆路線の妥結ではありません。「ところで執行部はどうおもっているんだ」「まだきめています

せん」「いえとおっしゃるなら、いまから相談します」——これだったら組合幹部は指導部ではなく小間使いです。選挙や討議で役員を選び出すよりも、クジ引きで順番にやっても間に合います。

こうした決定的な場に立つて、意見のない指導部を信頼してくれる人はいません。どんなとき、どんなことについても意見をもつこと。とくに決定的なときに明確な判断と意見をもつことのできる人こそ、真の指導者というべきです。

先走って独断的な意見で人を引きまわし、自分の主観を相手に押しついたり、「いかがいたしましょうか」で、みんなのあとからヘッピリ腰でついて歩くのではなく、みんなの中心に立ち、確信ある意見と判断を出して「わたしたちはこう考えるが、諸君はどうか」と問題を提起し、討議し、説得し、考えさせ、一人ひとりに判断させ、これを確かめることこそが妥結のさいにとるべき指導部の態度です。無記名投票や大会討議も、組合員の意思を確かめる手段・方法として位置づけられるもののなのです。

「結論」だけが問題ではない

労働組合のたたかいが、たえず要求で一致し、これをもとにしてたたかう闘争である限り、闘争の妥結にとって、要求がどれだけ獲得されたかという闘争の量的成果はもつとも大切であり、重要な要素です。この量的な成果は、労働者に労働組合の必要性と存在を意識させ、労働者にとって労働組合がいかに重要であるかを認識させ、労働者の階級意識を育てる媒介の役割

をはたします。

しかし、労働組合が闘争の量的成果を手に入れるために、労働組合のすべてのものを犠牲にしてもいいというものではありません。闘争の成果を手に入れるために、労働者と組合の権利を売り渡してまで、物をとるという「こじき闘争」をすべきではない。「来年はストライキをやりません」「この次の闘争では考えます」「こんどの改選では、いまの執行部がふたたび選出されないように配慮します」といったことを約束してまで成果をあせることは誤りです。

賃金の量的成果は大きくても、査定給や職務給が入り、仲間同士の競争が、以前にまして大きくなるような妥協をおこなうべきではありません。今日の成果も、明日になってとり返されてしまうようでは、これを成果ということはできません。労働時間短縮の要求が通っても、休憩時間も短縮されて一日の労働時間が延長された。三組三交替制が四組三交替になったが、泊りの数がへったと同時に、いままでもらっていた手当もなくなった。休暇も勤務のなかに組み込まれ、自分の希望する日に休めなくなつたというような、成果を否定するような条件に妥協すべきではありません。どんなに苦しくても、組合員の不信感を残すような妥協を排すべきです。

この点、闘争の成果には量的な成果とともに、質的成果があることを重視すべきです。質的成果とは、たたかいを通じて労働者同士、組合幹部と労働者の団結と信頼がどれだけ変わったかという成果です。ストライキをたたかった労働者が職場に帰って仕事についたとき、「機械と人間の関係はストライキ前と少しも変わっていない」。しかし、「そのまえの人間と人間Ⅱ労働

闘者同士の関係がどう変わったか」が重要です。

この闘争の量的成果と質的成果を、双方とも重要視することが大切です。質的成果さえあればいい、量的成果はゼロでもいいというものではありません。闘争のための闘争、ストライキのためのストライキはいかなる場合もありえません。

闘争の妥結だけを、効果的にうまくやる方法はありません。闘争の妥結は、要求づくりから妥結にいたるまでの一連の共同作業であり、これと切り離してうまくゆくものではないのです。

とくに、ストライキと団体交渉の進展なかで闘争経過と主張の重点、要求の中心とその移り具合、組合のストライキとそのねらい、執行部の闘争指導についての考えとその推移など、これが正しく組合員に受けとめられていないなかで、ストライキの妥結だけをうまくやろうとおもっても無理であり、要求づくりが大衆的にとり組まれていても、たたかいが請負闘争としてとり組まれていたのでは、労働者が「断固たたかう」「断々固としてスト突入」「ようしやるか」と立ちあがっても、朝、目をさましたらスト中止、妥結！「バックヤロー」「なにが涙をのんで妥結だ、酒でものんでたんだろう」ということになりかねません。

ここでは断固も断々固も、幹部だけで妥結がはかられるから、拒絶反応が先に立ちます。組合員は一万メートルの高空を全力でとんでいるとおもっているのです。朝おきてみたら飛行場に着陸していたという状態では、納得がいかないのが当然です。着陸のまえに高度を下げ、機首を下げ、飛行場の上空を回ったはずです。闘争の妥結にとっては、この段階での判断が必要

です。この段階の考えと行動が正しく理解されていなければならないのです。

組合員の理解がともなわないような方法での妥結では、たとえ組合員が反対しないでやむなく支持したとしても、「反対とはいわないが、どうしてそうなったのかわからない」「皆さんと一緒にたたかうといっているが、勝手にやっている」「闘争！ 魅力ねえなあ」という形でかならず不信がのこります。

さきに、「バック・ギヤの使えない運転士は一人まえでない」といいましたが、ギヤをバックに入れるときは一度、静止の状態があるのです。妥結にとって問題なのは、ストライキの継続と妥結の中間こそが問題なのです。

闘争の妥結は日常運営の延長線

日本の組合は、日常の組織運営では非常に慎重で執行部の権限もきわ立って小さいのです。労働協約の締結はもとより、日常の作業条件や人員の変更にも、職場の意見をよくきき、委員会を開き、あるいは職場委員会などを開いて慎重を期しています。これは組合の組織が工職混合型で雑多な職種、年齢、業種の労働者をふくんだ組織であり、内部をまとめるために時間を要するからです。

外国の組合が委員会、中央委員会といった中間決議機関をもっておらず、執行機関の権限がきわめて大きいのと対象的です。

ところが、この日常運営のなかではきわめて臆病で、何事をきめるにも委員会にはかり、職

場討議をへてきめている組合が、ひとたびストライキの妥結となると法外な権限を行使し、独断で専行するのも奇妙なことです。ストライキの決行―妥結といった重要なことこそ、職場討議にはかり慎重を期すべきなのです。

ストライキの妥結を日常運営に合わせるべきでしょう。



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

——要求づくりと団体交渉

発行 1970年4月10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 450 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 貧乏の中身は変わった

——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

