

第一部 何のための労戦統一か



I 統一準備会の発足と今後の問題

総評から五単産が参加

一九八一年二月一四日、労戦統一準備会（民間）が発足した。これに参加した単産は三九、総評からは鉄鋼労連、合化労連、全日通、全鉱、電通労連の五単産が参加した。

二月九日には、総評と総連合の合意を土台に、統一推進会が満場一致で、①基本構想に反対の意見（異なる意見）をもつ単産の準備会加盟も認める、②加盟申請をおこなった単産はこれを選別排除しない（選別問題について紛糾をおこすようなことはしない）、という主旨の申し合せができたのだが、その後、同盟大会で、これに反する宇佐美会長の発言があるなど、労戦統一に関する労働四団体の合意をめぐって、疑義、論議も残された。

総評内部では、その後、私鉄、全金、炭労、全自交、紙パ労連、全電力などが、さきの五単産について準備会に参加し、さらに、全国一般、全造船、全海運などの単産も、参加の方向を決定し、現在に至っている。

しかし、労戦統一という大河をはさんでの「此岸」と「彼岸」、総評と同盟の大きな意見の相違と

対立は、決して解消されたわけではない。両ナショナルセンター（産業別労働組合の全国連合）の結成以来の歴史、運動の基本理念、労使関係への基本的な考え方、政治闘争と政党との関係、生産性向上運動への対応その他には、大きな開きがあることはよく知られているところである。総評、総連合、同盟の合意で、これが氷解したとは誰も信じていない。

総評、統一対応への苦悩

総評は一九八一年六月に発表された基本構想にたいして、次のような五項目の補強見解を発表した——①国民春闘路線の評価と確認、②反自民全野党との協力の明確化、③準備会参加決定単産への選別反対の明確化、④中小企業、未組織労働者の組織化と援助、⑤企業主義の克服。

そして、これを中心に労働四団体間でも公式、非公式に協議が重ねられ、単産間の話し合いが続けられてきた。総評では夏の定期大会以来、秋の臨時大会、拡評と、一年有余にわたり、基本構想の賛否、五項目補強見解、準備会参加、統一対応をめぐる激しい論議がおこなわれた。

統一労組懇関連四単産（全日自労、医労協、運輸一般、国公労連）の反対をはじめ、その他の単産にも多くの論議と問題が発生した。

統一推進会の中心となって活動した同盟、中立労連加盟単産の中にも、問題がなかったわけではない。全建総連、生保労連という中立労連加盟の中心単産が、まだ正式に準備会への参加を決定していないことをみても、それぞれ異った歴史、成立条件、理念、基本方針、傾向をもった労働組合とその連合団体の組織の合同・統一が単純なものでないことは、容易に理解することができるだろう。

5 統一準備会の発足と今後の問題

だが、何といっても、この間の労戦統一問題でもっとも苦悩したのは、総評とその加盟単産であったことは誰の目にも明らかである。

一九八一年の総評定期大会、そして十一月の臨時大会でも結論を得るに至らず、十二月七日の拡大評議員会にもちこした。当時は、いつ「見切り発車」されても不思議でない基本構想賛成の単産から、絶対反対の統一労組懇関連四単産までをいかにして統一的にまとめて対応させられるかという課題があった。総評内には、一方には「見切り発車」をおさえ、他方では独自のナショナルセンターの結成というような状況をやめさせるための対応への苦悩があった。

共同行動なき統一論議

一九七九年春の総連合結成以来、総評は労戦統一で「民間先行統一」を認めるというとり組みを進めてきたが、その後の経過では、労働者と労働組合の切実な共通要求をめぐる統一行動、共同行動の積み上げがほとんどないに等しかった。

しかも、一九七五年以来の春闘の量的成果の後退、一九七五年スト権挫折以来の官公労働運動の後退、高度経済成長下の金額至上主義的闘争評価の悪慣行と権利闘争の風化、労働組合の人事、雇用問題への対応力を失った労働運動、ストライキなしの労使関係、司法反動など——総評労働運動、産業別労働運動のかつてない後退の中で進められ、とりわけ、これが経済の国際化の中で進行した労働運動の企業主義の台頭、従業員組合化といった条件の中にあったところに大きな問題があったといえる。

つまり、労働戦線統一が「運動として」、「組合員の大衆参加の闘争として」進められたのではなく、総評加盟単産の資本への対抗戦力の後退、「職員友の会」化とストなし労使関係化の増大の中で、総評労働運動の地すべりをくいとめる歯どめのための戦術としてとり組まれたのであった。総評内部の「荷崩れ」、総評指導への造反に対する歯どめ策として進んだところに最大の苦悩の原因があった。

民間先行、単産主導へ

誰が考えても、労働戦線統一は、日本のナショナルセンターとすべての労働組合がありのままで合同・統一し、一つの労働組合全国指導部に結集することが大いに歓迎されるべきであることはいうまでもない。

イギリス労働組合は、文字どおりイギリスにおける唯一最大のナショナルセンターとして、組織労働者の九五％を結集し、巨大な対政府交渉力をもつ。そして、全労働者の組織率が日本の場合のほぼ二倍、六〇％近くに達している。このような統一を希求しない労働者はいないし、労働組合もない。そのような労働戦線統一を成功させるためには、当然いまだあるそれぞれのナショナルセンターが対等で、なおかつありのままの立場で協議し、加盟組合の大衆の参加の中で、統一のための行動を積み上げ、綱領をつくり、これを達成するための目標と行動基準やルールをつくり、自らの組織の弱点克服と強化の方向を明らかにしなければならない。しかし、今回の労働戦線統一を目指す動きはこのようなものではなかった。

統一推進会には同盟会長と中立労連議長は加わっていたが、榎枝総評議長は「民間先行」という大義名分と単産間話し合いの論理で、八〇年九月の統一推進会結成のときには排除され、その発言と主

7 統一準備会の発足と今後の問題

導権発揮の場を失ったのである。自らの意志で発言権を放棄したのではなく、はじき出されたのである。

労働戦線統一について、総評にとって、①団体間話し合いか、単産間協議会か、②五項目について、団体間の事前の完全合意か、準備会に入ってから論議か、といった主要な問題は最後まで尾を引いたのだが、ついにスッキリした結論を出しえないまま、今日に至っている。つまり、①労働戦線統一はあくまで団体間協議、②五項目をはじめとした問題点は団体間の事前協議できめ、その後準備会に加盟する、という総評の意見を完全に守り切ることはできなかったのである。

団体間で「門戸開放」

しかし、推進会の発足以来の一年間をふりかえてみれば、総評の基本構想に関する組織としての評価・態度は大きく変った。

総評は八一年七月の定期大会では、基本構想を「これを大筋において理解し」、五項目補強見解を決定しようとしていた。しかし、十一月の臨時大会を前にしての民間単産総会（一〇月二六日）では、多数組合から総評案の支持をうることができず、その後、保留、反対の単産との調整の中では、基本構想に異なる意見をもつ組合の参加を認め、「経過尊重」も「大筋理解」も削除し、統一労組懇加盟単産を含む総評加盟のすべての民間単産が一致して準備会へ参加する方向が決定された。これを実現するために、総評はその後の努力に全力を集中した。その狙いは、事実上かつての二二単産会議のときと同様、総評加盟単産の一本対応を目標としたものであった。

一二月の拡大評議員会に向けた新方針では、「基本構想」の字句は消え、「五項目補強見解の堅持」がその中心に据えられた。そして、総連合との団体間協議においても、この点の確認をとりつけた。

総評は「五項目見解」について、総連合とトップ会談を重ね、一〇月二四日に一定の到達点に達した。ここでは、選別排除問題を除く四項目についてはほぼ整理がつき、さらに協議を続けていくことを明らかにしていたが、拡大直前、一二月五日の団体間協議で、その補強修正を行い、①「基本構想……の経過を尊重」の字句を削除する、②選別排除問題については「労戦統一に賛成するすべての単産に門戸を開放する」、③基本構想についてもトップ会談の経過を尊重し、各単産の討議結果をふまえて民主的に討議し、広汎な労働者の結集体になさわしいものにするよう最善の努力を払う（傍点筆者）——ことで合意に達したのである。

新方針、統一労組懇に否定さる

さらに、総評は統一労組懇とも数回の会合を重ね、①準備会に入る意志をもつ組合は、たとえ基本構想に反対の単産でも、準備会はこれを選別しない、②準備会では、一致できないものについては留保する——の案について同意を求めたところ、一時は「これなら反対する理由がなくなる」として了解をとりつけた。また、総評労働運動の将来に危機を感じ、総評の対応を批判しておられた太田、岩井、市川の三顧問からも同様の了解をえた。

総評としては、定期大会、一二月の臨時大会につぐ「三度目の正直」だけに、配慮すべき方面には儀礼をつくし、太田薫氏の統一労組懇系組合のあっせんの方法をとることが最適だろうという意見も

9 統一準備会の発足と今後の問題

いた。

ところが、統一労組懇四単産は、拡大評議員会直前になって「基本構想反対を明確にしない限り総評案には賛成できない」と文書で申し入れてきた。これは、総評というナショナルセンターの組織運営と組織の実態を無視しているか、知らないとしかしいような態度であった。

こうして、いったんは了解をとりつけた新方針も、統一労組懇によって否定され、一二月の拡大評議員会では、遂に採決によって総評としての態度を決定することになった。今回の労戦統一の経過の中で、最大の痛恨事であった。

発足当日にGOサイン

一二月七日の拡大評議員会では、統一準備会への参加を決めたものの、宇佐美同盟会長の「基本構想への態度をあいまいにしたままの『ナダレ込み』参加は認められない」との発言（一二月三日）を重視し、その発言を撤回し、門戸開放・選別排除についてあらためて団体間の確約をとるまでは、決定事項の実施を留保するとの留保条件をつけていた。

九日の統一推進会は、「団体間協議（五日の総評・総連合）の努力と経過を理解し尊重」することを確認したが、総評内部からは同盟みずからの態度表明を求める意見が強く出され、一二日の総評・総連合会談で、総連合を介して同盟に確認を求めることになった。そして、一二月一四日朝、堅山議長から電話で榎枝議長に対し、「先の総評・総連合間の合意について同盟側も了解した」ことが伝えられ、総評幹事会は統一準備会開会の一〇分前に、拡大決定の留保条件を解除したのである。

第二陣参加問題で紛糾

こうして、統一準備会には五単産が参加し、その他の単産でも「準備会参加」をめぐる討議に入った。職場組合員の不信はまだ解けていなかったが、各単産の執行部は「基本構想は事実上タナ上げになったではないか、だから反対する理由はない」といって参加を提案し、単産によっては組織分裂さえ覚悟して、採決による決定を行ってきた。

三月末には、私鉄、全金など七単産が、総評からの第二陣として、一括して準備会への参加を申請した。

ところが、これに対して統一準備会は、申請書に「総評拡張の決定」、「団体間協議の申し合わせ」に基づくとの文言があること、さらに基本構想賛成の意志表示がないことなどを理由に、三回も結論を引きのばし、五月八日によりやく参加が認められたものの、参加申請書のうち「総評拡張の決定に基づく」の部分が削除されていたことが、その後になってわかったのである。

このような経過が、「選別問題について論議をおこさないようにする」という総評、総連合、同盟の議長、会長の申し合わせの主旨に反していることは明らかである。

基本構想発表以来の長期にわたる議論はいったい何であったのか、団体間のトップの合意は何であったのか——宇佐美同盟会長の「二枚舌」発言であったのか、榎枝議長の「一人芝居」であったのか、それが問われる事態になっているのである。

まだまだ問題は続く

II 統一準備会の発足と今後の問題

準備会発足後間もなく、同盟執行評議会は声明を発表し、この中で「同盟構成組織は一致して、民間先行統一に対して右翼再編、反労働者統一などひぼう中傷し、反対している勢力に対しては対決し、基本構想堅持の態度をもって、積極的に参加する組合を拡大し、同志的連帯を強めるよう努力する」ことを明らかにしている。

このような同盟の態度とその後の経過をみると、それぞれのナショナルセンターに組織事情があり、たとえ幹部間に一定の合意が成立したとしても、「基本構想堅持」と「五項目補強見解確認」をめぐって、論議はなおしばらく続くことが予想される。

準備会、さらに民間協議会の性格をどうするのか、「ゆるやかな共同行動」の場に「基本構想」は必要なのか、五項目はどう生かされるのか——まだ一節も二節も問題は残されている。これらの問題に結着がつけられるとき、今回の労働戦線統一の真の性格が明らかになるとおもう。

労働者とその組合を「容共」と「反共」に分裂支配する攻撃は、帝国主義時代の独占資本の常とう手段である。そのとき、総評と日本の労働組合がこの第二レッドページにどう対応するかによって、今回の労戦統一の性格と今日の労働組合の資質が問われることになるだろう。総評がほんとうに「ニワトリからアヒル」になっていたかどうかもはっきりするだろう。

いまの時点で、もしも統一労組懇系組合の参加の条件が発生すれば、双方から「経過報告の承認はできない」「基本構想反対の単産の参加は認められない」という論議がかならず出てこよう。そうなれば第二陣の七単産の比ではない。

総評は、従来も、そして将来も、労働者と労働組合を「容共」と「反共」に分割させるようなあり

方を「統一」とは考えていないことをはっきり表明すべきである。

問われているのは総評だ

いずれにせよ、この間の「労働統一」は、誰がみても、総評が主導力をにぎり、その影響力を拡大しつつあるものとはいいい難い。

総評は、この統一の性格を何とか転換させる契機をつくり、そのために、基本態度を定め、当面の行動指針を明示し、真の労働戦線統一を保証する組織方針を明らかにする必要に迫られている。

総評は、いま次のような基本方針で対応を進めている。

- (1) 加盟単産の統一準備会参加（いわゆるナダレ込み参加）が可能な内外の条件をつくる。そのために、内部については統一労働組合加入組合の参加の条件をつくる。
- (2) 基本構想に反対意見をもつ単産の準備会加入を認めさせる受入れ態勢をつくり、実質的に団体間協議と同様な協議ができる条件をつくる。
- (3) したがって、問題があっても、準備会加入を決定した単産が一組合でも選別され、排除されるようなことがおきたときは総評全組合が加入を保留し、統一的に対応する。
- (4) 準備会は満場一致制をとることとし、一致したことは行動に移し、一致しないことは実施を保留して、ゆるやかな共同行動機関とする。
- (5) 総評が五項目補強見解として決定した事項については、団体間で協議することは当然であるが、未解決の部分は準備会においても討議をつづけるようにする。

(6) 総評として独自の「労働戦線統一綱領」を提起し、これを全組合参加の公然とした討議の中でつくりあげる。準備会の今後の討議の中でも、これを指標として統一的対応をすすめる。

(7) 中立組合、純中立労組懇談会参加組合にも広くよびかけ、討議参加と共同歩調をとるよう働きかける。

何度も強調するように、いま問われているのは総評自らの態度決定であり、将来への指針である。

個々の局面に一喜一憂するのではなく、この間の労働戦線の守勢をハネ返し、労働運動全体の停滞を打ち破るような、主体強化の道を大胆に示すべきときである。

Ⅱ 労働戦線統一の「彼岸」と「此岸」——その批判と問題提起

1 三つの主要潮流の特徴

同盟の「ストなし」再編論

いまの労働戦線統一のうごきには、三つの主要潮流がある。

一つは同盟を中心とするうごきで、無条件の全的統一を否定し、選別統一・再編成を目標として、国際自由労連加盟と労働組合主義の旗のもとでの結集を掲げている。同盟のいう労働組合主義とは、生産性向上、労資協調の立場である。さらに労働組合は政治闘争をやるべきではないという脱政治・経済主義がある、政治的諸要求でストライキをすることは、議会制民主主義の否定である。激しい国際経済競争を勝ち抜くためには、労使が相協力すべきであり、現実主義的路線をとるべきである。高度に発達した社会には階級対立はありえない、労使は生産の拡大に協力しあい、その配分についてのみ闘争すべきである——という立場をとっている。

国際労働運動については国際自由労連加盟の方針をとり、政党との関係では反共・社公民路線をとる。そして、官公労の統一は同盟所属の全官公の路線を中心にすえ、いまの公労協そのものが体質改善し、違法ストライキなどの「悪業」をやめたときにはじめて統一の条件は生まれるとしており、その立場は非常にはっきりしている。

総連合の「ゆるやか連合」

つぎに総連合の「ゆるやか連合」の立場がある。これは、第三のナショナルセンターの立場はとらないで、むしろ労働戦線統一の媒介になって、全的統一を目指していこう、国際自由労連加盟を条件にせず、地方中立労連の結成も当分は保留しながら、全的統一のために奮闘しよう——という立場をとっている。ただ総連合のなかも、加盟組織の条件によって多少の違いがあり、いまのところ電機労連がその中心となっている。

この「ゆるやか連合」のなかにも、政治闘争は政策推進労組会議などを通じて取組んでいくべきだとする、政治ストを否定する経済主義、組合主義が強くある。また国際労働運動との提携については、民間大企業の組合が多く入っていることでもあり、独占企業で国際市場での競争をすることのない私鉄や公労協の労働者の感覚とは違って、国際自由労連(JCF TU)に切実な期待をつよくもっている。たとえば、韓国やインドネシアなどからの安い製品の「逆輸入」に関して、規制を要求するとか、資本が多国籍企業化して海外に出ていくことに対して輸入国が保護主義をとった結果、市場が狭まることにどう対応するか。あるいは資本の輸出に関しての外国の企業や外国の労働者とのトラブ

ルをどうするのか。こうした点を調整するために資本主義国の労働者との連携が必要だとして、国際自由労連を志向する傾向が強くなる。

これらの労働組合のなかの企業中心主義、経済主義、ストなし労使関係は、春闘その他の事実が教えているように次第に強くなっている。大企業労働組合がその主導力をもっている。

全的統一を考える総評

第三の潮流として、総評の立場がある。総評は全的統一で選別的再編成を否定して、国際労働運動に関しては統一の条件にしないという方針を出している。しかし、内部は複雑で、かならずしも一枚岩ではない。同盟や総連合の影響をつよく受けている組合もある。

総評四五〇万のうち三〇〇万は官公労で、一五〇万が民間労働組合で組織されているが、民間の労働組合のなかでは現実に鉄鋼労連や合化労連が政策推進会議に入っている。これらの組合では、政治闘争はやらない、やるべきでない、政治的な要求は政策推進会議などを媒介としてやるべきだという考え方がつよい。また、ナショナルセンターにたいしても、組織運動や賃金・労働条件などの統一指導よりも、調査、政策・制度闘争などのとりくみを期待する傾向がつよいのである。

公労協加盟の全電通は、雇用種別組織としての公労協の活動や闘争の限界にたいする批判として産別中心主義を提起し、活動の軸足を電機労連などとの共闘にかけるといふ状況になっている。全国金属は、大企業労働組合と中小企業労働組合が併存しており、さらに三五業種以上の多業種にわたる労働者をかかえている。そのため、大企業のなかで産別組織として全金の持つ影響力が弱くなり、とく

に外国資本の提携、多国籍企業化が進んでいるところでは、金属労協関連組合との同質化、運動路線の接近がはじまっている。このように、総評と同盟の労働戦線統一に関する態度の相違は明らかである。一方は「すべての労働組合をふくむ全統」であり、他方は「再編成」である。このことは方法論をめぐっても、総評のいう「ナショナル・センターを中心とした団体間話し合い」と同盟その他の「単産間の協議」という相違を生み出している。

2 大衆不在の労働戦線統一問題

幹部だけの統一論議

八〇年春闘と衆参ダブル選挙は、労働戦線統一へのめまぐるしい対応、社・公の連合政権構想をめぐるはげしい対立のなかでたたかわれた。その結果がどうであったかは、数字がそれを教えてくれている。

賃金闘争の量的成果は、一九一七組合の平均賃上げ額一万二〇八五円、七・〇パーセントの賃上げ（春闘共同調べ）であり、資本への対抗戦力はこれを取り戻すことができず、ほんの一瞬、賃金を物価上昇に近づけたにすぎなかった。二月以来の物価上昇で、実質賃金は年度末まで連続して低下をつづけた。衆参ダブル選挙でも革新勢力は自民党に圧倒され、過半数を制せられる結果となった。労働四団体の共同行動の側面では、戦術的には一定の前進をみることもできたが、前節でのべたように、同盟・総評・総連合のあいだに労働戦線統一をめぐるその考えと行動にはまだ大きなへだたりがあ

り、「同床異夢」の感を捨て去ることはできない。また、総評労働運動内部にも不団結の要素が多く内在しており、労働運動は官公労・民間大企業労組・民間中小企業労組と三極に分解する傾向を増しつつあるとさえいえる。

八〇年代をむかえて、日本経済の枠組みの変革、政治の反動化をめぐる攻防への戦列配置として、労働組合の幹部の間では労働戦線の統一と多数派の形成という課題が意識されてきた。しかし、職場、地域の労働運動のなかでは、労働戦線の統一が必要であることは頭の中でおぼろげながら理解できたとしても、今日、進みつつある統一に積極的に参加する空気は生まれていない。なぜ職場では期待をもって受けとめられていないのか。なぜ労働組合の団結・結合強化の武器となりにえていないのか。

根強い職場での対立

まず第一に、その統一が幹部レベルと産別幹部の中央レベルだけのものになっており、開かれたかたちでの地方の討議や下部の討議に移されていないことがあげられる。つまり、「大衆不在」がその最大の欠陥になっているといえよう。

労働戦線統一問題は労働組合の基本戦略に関する重要な問題であり、本来ならば半年も一年もかけてそれぞれの組織内で論議し、意思統一すべきものであるが、現実には幹部レベルの判断や話し合いが先行し、職場の組合員には、その目的も方法も十分理解されないまま進行しているのである。幹部は労働戦線統一問題を、八〇年代の少なくとも五年、一〇年後の戦略的到達目標の問題として意識しているのたいし、職場労働者はほとんど正確な情報を手に入れることができず、マスコミの現象中心、

幹部の言動中心の報道を媒介としてしか判断資料を手に入れることはできない。

職場では、組合が分裂していてライバル組合と激しく組合員の獲得にしのぎを削っているところも少なくない。また多くの地域では、メーデーすら統一して実施できないところが多いのである。同盟の組合のなかには「会社派」によって組合運営がにぎられ、資本から独立性を失い、労働者の組合権が保証されていない組合もある。このなかで苦難の闘争をつづけている少数派労働者も多い。

一方、同盟傘下の職場でも、長いあいだ「総評とはちがった労働運動」をオルグされ、別な労働運動を追求してきた。だから、かりにも楨枝総評議長と宇佐美同盟会長が握手したからといって、「明日、組合解散」「明後日、組織統一」ということにはならないのである。

どこで手を握るか

いま、多くの職場労働者は、総評労働運動にとっての生命である憲法第九条を守ることを基本綱領とする労働組合と、「武器輸出で雇用を守る」という組合とが、どこに統一の結節点を見出すのか、とまどいを感じている。いまの民間大企業の労働組合中心の労働戦線統一で、中小企業労働運動になにがもたらされるのか、新しいナショナルセンターは、いまの総評や同盟とどう異なるセンターになるのか、総評と社会党、同盟と民社党といった政党支持の問題はどうなるのか、どれ一つとりあげても、職場労働者にとっての労働戦線統一問題としては、避けて通ることのできない課題である。

しかし、これらの重要な問題は、なに一つ明らかにしていない。「労働戦線統一推進会、労働四団体間の話し合い」そして「統一準備会」と、いろいろないわれているが、まえにのべたように、総評、同

盟のあいだでまだ公然と一緒はこの問題を話合う直接の機会すら作られていない。「統一推進会」の発足でようやく「それぞれの団体をカバーするもの」の話し合いがはじまったのである。

一方は「全的統一」、他方は「当面は民間先行」、場合によっては「再編」である。「彼岸」では国際自由労連加入の機関決定が重点、社会主義インター加盟政党との協力。「此岸」では労働組合のありのままの統一、ナショナルセンターは特定政党との支持協力関係を外す。「彼岸」では政治闘争否定、「此岸」ではまず、なによりも労働基本権の確保と、対立と不一致点はあまりに多い。まさに、労働戦線統一という大河をはさんで「彼岸」と「此岸」に対峙しあったというかたちである。どの浅瀬と緩流を見つけてお互いが手をにぎることができるか、問題はこれからである。

3 運動論なき労働戦線統一論

共同行動から組織統一へ

本来、一国に一つのナショナルセンター、一産業に一産業別労働組合、一企業に一労働組合、という組織の合同統一の目標を掲げることと、いかにしてこれを達成できるような条件をつくるかという運動のあり方とは区別されて取り扱われるべきである。今日すすめられている労働戦線統一の第二の問題点は、組織統一論の先行、ひとり歩きということであり、運動論の立ちおくれにある。

したがって、労働戦線の統一のためには、それぞれの段階と過程に応じた目標と、それを獲得するための現実的・具体的な運動目標と到達方法が提起がなされなければならない。「青い柿」は風が

吹いても落ちないのである。

日本労働運動の柿の実はまだ青い。この実にとっては、統一の日のため、その実を熟させるために、まず日にあて、風にさらし、地下から養分を吸収することが必要であろう。

そのためには、労働者と労働組合の統一の行動をつみ上げ、組織が分裂し、対立していても、労働者が共同し、統一してたたかえば、組織が統一しているのと変わらない闘争の成果を収めることができることを、労働者と労働組合が身をもって感じることである。そして、労働組合がその傾向のちがいを乗りこえて合同統一すれば、その利益はもっと大きくなることを、一人ひとりの職場労働者が知り、これを期待するような条件をつくることである。ここからはじめて組織の合同統一＝労働戦線統一の条件は生まれるのである。八〇年代―反独占・反自民―労働戦線統一という発想だけでは運動不在であり、労働者と労働組合の努力とたたかいの目標も方法も生まれない。

職場大衆は見物席

一九八〇年、ポーランド問題の業務連絡でCFDT（フランス民主労連）を訪れ、イタリア三組合CGIL（イタリア労働組合総同盟）四六〇万、UIL（イタリア労働同盟）一一〇万、CISL（イタリア労働組合連盟）二八〇万、の代表を交え討議の機会をえたが、CGILの代表は同時にイタリア連合労組（八五〇万）労働者二〇〇〇万の四二・五％を代表して出席していた。

話しによるとイタリアでは労働組合の統一行動が積み重ねられ、職場、事業場のレベルでは組織の統一・三組合の共同行動が進み、委員長も書記長も、一人づつになっているということであった。ナ

ショナルセンターは三つだが、職場組織は一つになりつつあるということである。

組織は産業別組合だから、日本のように企業別労働組合とはちがいが、一つの職場においても三組合が併存しており、この三組合に属する組合員の全従業員に占める比率が三〇%とか、五〇%というのが通常の状態である。全従業員の組合加入という状態はほとんどない。

日本のように、A会社では全員加入の総評系単産組合員、B会社は同じく全従業員が同盟系の労働組合に組織されているというような形にはなっていない。したがって、一企業で二つ以上の労働組合が併存していても、我が国のような第二組合との分裂という姿とは全く異っている。

我が国では、全員組織の企業別組合の地位がまた、ユニオン・ショップ制によって、守られているのが通例である。ここでは「労働組合への加入が採用条件になっている」から、組合加入を承認しない労働者は雇用されない。したがって、労働組合への加入は従業員であるものの当然加入となる。改めて、労働組合への加入の意志表示もなければ、忠誠宣言もない。少数ではあるが、「労働組合など必要ではない」と考えている団結への無自覚者も、労働組合員となっている。

このように、組織の現状に大きな相違点があることは否定できないが、このような条件をあわせ考えても、日本の労働戦線の統一とイタリアの労働戦線の統一との相違について考えさせられるものがあった。その相違のなかで、イタリアの統一には「運動」を感じさせられるものがあり、日本の労働戦線統一は幹部のものの、職場との開きを強く感じさせられるものがある。

労働戦線統一について、ショナルセンターの幹部は熱心であるが、職場労働者は見物席についている。幹部が上からの働きかけで、なんとか職場の人たちに関心をもたせるように腐心しているが、

職場は反応を示していないというのが、いまの労働戦線統一の姿である。

組織の数と影響力のちがい

こうしてみると、一つひとつの労働組合が、職場で労働者の信頼をかちとることのできるほんものの労働組合となることこそ、労働戦線統一への条件づくりの第一歩であることになる。

一つひとつの労働組合がほんものの労働組合となるためには、高度成長下の労働運動のなかで失われたものの内的省的批判を基礎に、その組織的戦力を再点検し、これをたくわえることが重要となる。労働組合の組織的戦力とはその数だけではない。その労働組合が、組織の内外にどれだけの「影響力」をもっているか、である。したがってそこでは、労働組合が資本に対抗し階級支配と階級対立の事実を認め、労働者の利益と権利を守っていくこうとするかぎり、一人ひとりの労働者の考えと行動が重要な要素となり、その考えと行動を変えていく努力なくして統一はなしえないのである。

いま私たちは、労働戦線統一をほんとうに追求しようとするなら、みずからの組織と運動をつよめ、ナショナルセンターの所属や労働組合の傾向、第一、第二組合などの相違をこえた統一の行動をよびかけ、もっともっと積みかさねることがなによりも重要となっていていといわなければならない。そして、統一行動のよびかけをおこない手を差しのべた私たちの手に「ツバ」をはきかけられても、その手を拭いてさらに手を差しのべられるみずからの運動への自信と統一への執念・情熱をもたないところに、真の統一はありえないのではないだろうか。

組織の合同統一＝労働戦線統一の条件をいかにしてつくり出すか。その統一行動の中心にどこの労

働組合のだれになるのか。中心となるべき総評労働運動の役割と任務は何か。総評はその加盟単産や傘下の労働組合の主體的な組織戦力をいかに強化し、影響力を拡大していくか。ここにこそ労働戦線統一問題の主要な論点がおかれるべきであろう。

4 統一の思想と労働戦線統一

防衛的な総評の対応

第三の問題点は、総評労働運動の主導権が、少なくとも今日の労働戦線統一運動のなかには確立されていないことである。総評にとって、いまの労働戦線統一が、積極的な闘争、要求獲得の目標手段と結びついたものであり、たたかひの武器となる統一の追求を意欲をもってすすめるというよりも、むしろ総評労働運動内部の「荷崩れ」と切崩しをどう防いでいくかという防禦的な組織対策になっているところに、最大の弱点があるのである。

いってみれば、右ハンドルを切っても総評の一体化に目標をすえて、全体としてうって出よう、というねらいがあったこと——そうせざるをえなかったところが「泣きどころ」になっている。

しかし、この「荷崩れ」を防ぐねらいをもってつぎつぎとうたれた総評本部の対応は、社・公協力、共産党排除の連合政権構想ともからんで、内部からも外部からも、労働戦線の右より再編成への総評の傾斜と受けとめられた。そしてこのことによって、統一労組懇系組合の、労働戦線からの排除に備えた「和戦両用」の構えにみられるように、「荷崩れ」が止まるところか、総評労働運動内部の

動揺や不信を増幅する結果をとまなわずには進められなかったのである。

統一は「たたかいの武器」だ

労働戦線の統一は、そのこと自体が目的ではなく、労働者と労働組合の諸要求の実現と権利の確立のための武器であり手段であるとすれば、労働者のたたかいの武器となりうる統一をめざすためには、まず「統一の思想」を明確にすることが求められている。

そのさい重要なことは、無条件統一、統一のためにはすべてを犠牲にしていという考え方と訣別する勇気をもつことである。私たちが労働者と労働組合の共同のたたかいとその積みあげのために、だれよりも積極的に努力すると同時に、すべての労働者と労働組合をふくんだ組織の統一を追求しつづけるべきであること、そして真の労働戦線の統一を成功させるためには、ときには一部の組合幹部の意見や行動に勇気をもって反対してでも統一を求めることもありうることに、特定の政治信条や政治傾向をもつことを条件とした労働組合の結集や、国際労働組合の分裂の現状を否認して一つの選択を条件にしての統一にたいしては、明確に反対の意思表示をすることを重視すべきである。そうでないかたちの統一がおこなわれても、そこでは労働者の真の利益を守ることとはできないであろう。

量の拡大より質の発展を

いま資本の分断政策は、職場・企業レベルだけではない。ナショナルレベルで労働運動をどう分断するのか——たとえば制度・政策要求が労働者の切実な要求であっても、政府は総評との交渉や団体

交渉での解決には消極的に対応し、総評が要求したものである組合主義、政治闘争否定の政策推進会議に回答する、といったこともおこなわれている。そして、ストライキを背景として対政府交渉を直接やってくるような、また、スト権奪還のために闘争をやるような労働組合にたいしてはきびしい態度で臨んでいく、同じテーブルについて話し合っていく政策推進会議などは大事にする、これが分裂政策なのである。

それだけに、自分たちの主体を守り、それを強化し、その影響力ををどう拡げていくかということを目指しなかつたら、統一ができて政府や資本からは「なんだ青大将か」ぐらいにしか扱われないだろう。敵にたいする対抗力からいったら、図体が大きいばかりが能ではない。「青大将より赤まむし」ということもある。いま労働運動には量ばかりではなく運動の質が問われているのである。量的発展に質がともなわないような統一は、結局量の拡大にもつながらないといえよう。

いまのかたちで労働戦線統一問題がすすんでいくと、「統一準備会」の話し合いはここまで来た、これに賛成か反対かとつめられる時期がくる。そして、いまわれわれは、その選択をせまられているのである。そこには、いわゆる「右」を切った統一ということはありえない。「左」を切った統一、再編ということになることは目に見えている。大企業の労働組合と中小企業労働組合の分断、官公労と民間の労働組合、容共組合と反共組合の分断が図られることは十分に考えられる。その意味で、こうした事態を阻止し、真の労働者の利益を守る統一のためには、職場を中心とした統一が重要になってくるのである。

たとえば、現場に行ったら、資本と一体になって分裂攻撃をかけてきている第二組合は数多くあ

る。そこで分裂攻撃をやめさせ、労働者としての要求で統一できるなら、それは本当の意味での統一である。「職場労働者との統一」こそ、労働戦線の統一にあたっての最大の原則である。

労働戦線の統一それ自体に反対するものはだれもない。しかしマスコミで取りざたされるような労働戦線統一の方ばかりながめて、バスに乗りおくれるなとばかり浮き足立って、総評の主体を強化するとか、産業別労働組合強化に専念するとか、地域の統一行動発展のために奮闘するとかいった地道な仕事を後退させ、労働組合と運動の「質」を変える事業を放置したら、とんでもないことになるのである。歴史の教訓には、統一はしたが労働組合は御用組合となり、労働者の利益と権利が守られなくなった例も数多くあることを忘れるべきではない。労働運動が資本にたいする対抗組織であるかぎり、はずしてはならない一線がある。労働戦線の統一にあたってはその線をしっかりと守ること、これこそが「統一の思想」である。

Ⅲ われわれの労戦統一綱領を求めて

1 労働戦線統一への基本姿勢

原則は「全的統一」「選別反対」

労働戦線統一に関する私たちの基本姿勢ははっきりしている。それは一言でいえば「すべての労働組合」の「ありのままの統一」であり、「全的統一」「選別反対」である。

労働戦線の統一は、労働運動の「目的」ではない。私たちの目的は、「労働者階級の生活と権利をまもる」ことである。目的を果たすにふさわしくない労働戦線統一には反対である。私たちの目標は労働者階級の闘争の武器としての「統一」をたたかいることである。

私たちは職場労働者との統一をすべてに優先させる。いかなるときも、職場労働者との統一、これが私たちの大原則である。したがって、職場労働者の賃金、労働条件、労働組合権を犠牲にした統一には妥協すべきではない。

分裂組織が産業別労働組合運動を軽視し、または放棄し、これを脱退して企業内において統一し、会社組合、労使協調、合理化、生産性向上運動への協力へ転換し、職場労働者の利益擁護を放棄した例は少なくない。統一とはこのような資本の動きにたいする労働者のたたかいである。

だからこそ、同盟その他、産業別労働組合の傾向・その所属をこえた労働者と労働組合の統一に賛成し、協力する。しかし、ときには、労働者階級の闘争の武器となりえない再編成や反共労働運動となる統一の主張には反対である。再編成もやむをえないという一部の労働組合とその幹部の言動には反対である。

これは私たちが、労働戦線の統一に反対なのだからではない。ほんものの労働戦線統一を目指すための事業を成功させたいからである。

総評の四原則・七方針

総評が従来から掲げてきた労働戦線統一の方針は、この基本にかなったものである。総評の労働戦線統一に関する基本方針は一九七〇年の大会で決定されている「四原則」——①すべての労働者と労働組合の大結集、②資本からの独立とたたかう統一、③統一体は特定政党との間に支持関係をもたない、④既存ナショナルセンターの発展的解消、である。

さらに七二年の大会では「七方針」——①共同行動の強化、②労働組合の主体性の確立、③組合民主主義の貫徹と大衆的、戦闘的労働運動の構築、④運動領域の拡大と制度・政策闘争の重視、⑤官民一体の全的統一、⑥政党支持に関する各団体の自主性の尊重、統一実現のさいは要求・政策を中心の

協力へ転換、⑦各団体の自主性の承認と国内労働団体の統一優先、を決定している。

以上の四原則・七方針は総評の労戦統一に関する最大公約数の方針である。そして何度も確認しているように、この基本にもとづいて、すべての労働組合を選別せず、ありのままの条件で統一すること、その方法の一環として、民間労組の統一を先行させることとし、これを私たちの労働運動の「貞操」としてまもりつづけるということである。

「統一」と「再編結集」のちがひ

統一推進会が「あるべき労働戦線統一」の基本綱領として国際自由労連加盟の機関決定やその指向を確認したり、社会主義インター加盟政党との支持協力関係を労働組合の統一の条件にすることは、私たちの基本方針や統一の基本思想をネジ曲げることになる。

少なくとも、私たちの国際組織参加の最大公約数は、「いかなる国際組織への参加も、労働戦線統一の条件にしないこと。やむをえず、これを加えるとするなら、すべての労働組合を加える唯一のナショナルセンターが結成されたときに、その組織が決定する」ということである。

特定の国際組織への加盟は、国内の労働戦線統一組織の結成の条件とするべきではない。もし、このようなことが、多数決で押しつけられ、私たちがその決断を迫られるなら「いつ、いかなるときも職場大衆との統一」のために、非妥協の意思を明確にすべきである。

総評として必要なことは、当然起こりうる労働戦線統一に関するいくつかの疑問や問題点について、明確な態度を決定し、地評・地区労、中立労連、新産別、純中立その他の労働組合の仲間にも広

くその考えを明らかにし、その結びつきを強化しつつまわって対応してゆくべきである。総評は加盟単産・単組の立場だけをおのれの立場として行動すべきではない。私たちは労働四団体の合同統一を労働戦線統一の同意語とは考えていない。未組織労働者の組織化の大きな力となる統一を望み、既存のナショナルセンターへ未加盟の四六〇万人の独立組合をふくむ統一を目指しているのだから、「再編結集」と真の労働戦線統一の相違を明らかにしなければならない。

職場の疑問に答える指針を

地域と職場の仲間たちは、いまの労働戦線統一に関し、多くの疑問をもっている。つまり、①分裂組合では同盟系のライバル組合と組織競合しておりとても統一などは考えられない、②憲法九条を堅持する労働組合と兵器生産で雇用を守れという組合とはどこで共存でき、要求と行動はどのように統一できるのか、③いまの民間大企業・大単産中心の労働戦線統一が進行していったとき、中小企業労働組合運動はどのようなになるのか、④統一した新しいナショナルセンターは、いまある総評、同盟とどのような相違があり、どんな機能を果しうるのかなど——これらの疑問点への回答を明らかにしなければならぬ。

このような課題は、統一のためにさけて通れないことであり、労働戦線統一を職場労働者と一体となつた大衆的事業として成功させるためには、除外されてならない課題である。とくに真の労働戦線統一を保証し担保する力としての労働組合の組織的戦力や主体的な力をつけるためには、労働組合の一つひとつの団結力、個々の組合員の意識を再点検しなければならぬ。まさにこの機会に「労働組

合とはなにか」が問い直されなければならないのである。労働戦線統一を大衆参加の統一として成功させるためには、ここから手をつけていかなければならない。上層部だけの戦術的対応だけで、うまくやろうとしても、湧き上がるような統一の気運をつくり出すことはできないであろう。

2 労働戦線統一の条件づくり

いまは「統一行動」の段階

労働戦線統一の現段階は、いくら労働戦線統一が日本の労働者と労働組合にとって望ましいことであつても、この組織の統一・合同を直接的な行動目標とする段階ではない。統一を可能にする大衆的基盤、組織的条件をつくる段階にある。「運動」と「組織」の関連と統一を重視すべきである。

労働戦線統一をほんものの統一として成功させ、大衆参加の事業としてとり組むためには、労働戦線の統一Ⅱ組織の合同統一よりも、まずその前段の事業、つまり労働戦線統一にむけての条件Ⅱ基礎づくりにとり組むべきである。このために、労働者と労働組合の統一の行動の組織、団結の思想を広げることが企業、産別、地域のレベルで具体的に実践し、展開することがもとめられている。労働四団体をふくむ、地域、産別、業種別の共同闘争、行動の積み上げが成否の鍵である。そのためにはなによりもまず職場、単組と総評とのあいだにある多くの不信とずれを埋めることが基本問題である。

総評指導部の労働戦線統一への対応はあまり職場労働者には理解されていない。職場の仲間や単産

地域では、総評労働運動はどこへ行くのか、総評は運動のすべてを労働戦線統一にかけようとしているのではないかと疑いの目をもって見つめている。このすき間を埋めなければならぬ。職場は一面、不信の念をもち、なぜかと疑いつつ、他方では総評の歴史と運動の成果をおもひながら、まさかこれを否定し、なんとかその理由を理解しようとハラハラしながら、これを見まもっているのではないか。このミゾが深まって、総評の対応が職場労働者とその運動から見放されたらおしまいである。総評労働運動はいまその危機に立っている。

労働運動再構築の中心に

だが労働戦線統一問題について、いま、総評がものを言い、率先して行動しなければ、かならず同盟主導の再編成運動がまえに出るであろう。総評の労働者と労働組合が、各地で職場からの労働運動の再構築、労働者と組合の共同闘争、統一行動の組織化と積み上げの中心となること、労働組合の主体づくりとその影響力の拡大とあわせとりくむことが必要ではないだろうか。

総評のめざす労働戦線統一の目的と統一への思想を再度あきらかにし、総評が統一のためにすべてを犠牲にしようとしているという誤解をとくべきである。

団体間の話し合いを基礎とした全的労働戦線統一組織の合同統一という大事業は、これを可能にする大衆的とりくみとしての共同行動の積み上げをのぞいては成功しえないことをあきらかにする。総評労働者と組合はまず中央、地方における産別、地域別の労働組合の上部所属と傾向をこえた共同行動の中心になることの使命をくりかえしあきらかにすべきである。

あわせて統一労組懇などの「職場では統一、ナショナルセンターの選択は自由」などという多元的な態度は誤りであることを明確にすべきである。

どこから手をつけ、何から始めるか

一 そのためには、一つひとつの単産・単組の、労働組合としての要求の立案と決定、独立した団体交渉能力、統一賃金、労働条件、権利基準の設定と追求、個別争議への集中的対決の機能と組織戦力の強化に努力すべきである。このため、①地域における討議の拡大、②未組織労働者の組織化、四団体の地域における交流と共同行動、③労働組合の傾向をこえた地域における産別・業種別・地域別共闘、④春闘への参加組合の拡大、が必要となる。

二 条件のあるところでは、地域での協議の場を設定すべきである。とりわけ具体的な共同行動、統一闘争の場として、地域での取りくみを強化しなければならない。

総評は地域労働運動の部隊配置では、他のナショナルセンターのもっていない組織と活動的人材をもっている。よく総評は組織人員四五〇万で官公労中心、同盟二一七万、中連・新産別一三七万、無所属四六〇万人といわれている。しかし、いずれのナショナルセンターにも所属しない労働者で府県評に加盟するものが五〇万人をこえている。

県春闘共闘に参加する労働者と労働組合は、一八〇〇組合一二〇万人をこえると推定される。いま、総評の地域労働運動の中には、八〇〇名の幹事、七〇〇名をこえる専従役員、オルグが配置さ

れている。さらに全国一二〇〇の地区労のみに参加する仲間を加えるなら、さらにその数は大きなものとなる。総評の組合員は地域労働運動のために、一人あたり年間一八三三円の組合費を拠出している。同盟の地域への分担金三四五円に比べれば五・四倍の奉仕をつづけていることになる。いうまでもなく、地評や地区労は独立した労働組合のローカルセンターであるが、総評との関係は密接であることはみんなが知っている。地評・地区労が、地域の労働条件の相場形成、産別の補完的役割として地域労働者の要求・交渉・組合権擁護・地域住民と一体となつての生活福祉闘争にたいする相互援助をおこなっていることは説明を要しない。

政府は定住圏構想や家庭基盤の充実など上からの「家庭の日」づくり、分権化なき福祉の押しつけで、住民の生活と政治の結合をはかろうとしているが、ここには自治も参加も生れない。失業・保育・教育・中小企業・公害すべては地域問題であり、自治体とその政治こそが個人と社会の結節点となる時代に入っている。この点でも鈴木内閣の総合安保体制構築の政治と勤労国民との対決の主戦場は地方にある。八〇年代のたたかいでの総評労働運動の役割は大きい。この地域と職場を基点とした労働者と労働組合の共同闘争、労働組合の傾向をこえた協力という労働戦線統一のための大衆的基盤づくりの進まないところで、真の労働戦線統一が実を結ぶことはありえない。

三 労働戦線統一の目的と狙い、真の労働戦線の統一のための条件づくりなどについて、私たちはまず組織内で合意ができるよう努力しなければならない。

(1) 地評・地区労の段階でも、八〇年代の労働運動への展望とあわせ労働戦線統一の問題で合意をは

かることがもめられている。

(2) 労働戦線統一を組合員の参加する「運動」として進めるための方針とその方法を地域の条件に応じて明らかにすべきである。そして、共闘にのぞむと同時に、共闘が不可能なときはなにもやらないうというのではなく、独自にたたかう条件をととのえることが必要である。独自にたたかう主体づくり、戦力づくりこそ、共同拡大の前提条件である。

四 労働戦線統一—組織統一への地評・地区労段階での取りくみについては、ナショナルレベル、単産レベルの構想とあわせ、地評・地区労のレベルでも論議を進め主要な問題について意見をもつべきであり、批判活動を活発化すべきである。このための批判の自由、活動の活発化は奨励されなければならない。

(1) 地方でも労働戦線統一について、①労働組合主義を基本とすること、②国際自由労連（ICFTU）などの問題についてその是非とあわせ、論議を強める必要がある。

同時に、こうした課題と関連し、①政治闘争のあり方、②制度政策闘争と地域ストライキとの関係、③定年問題、年金格差、行政改革などとあわせ官公労働者の自由な団体交渉とストライキ権なども含め討議をすすめるべきである。

(2) ①民間先行統一、②選別排除、③官公労の統一と全体統一への過程などについて論議し、疑問を提起し、その解明を求めることが労働戦線統一を誤った方向に進ませない力となる。

3 地域から主導性の確立を

共闘の発展と主体強化

労働戦線統一の大衆的基盤と条件づくりのためには、つぎの点に留意する必要がある。

(1) 労働戦線統一を「運動」として取りくむために、

② 労働戦線統一というナショナルセンター組織の合同統一と、統一の条件づくり、気運づくりを区別して取りくむ、

③ 労働四団体をはじめ、地域の単位組合をふくめた共同行動の関係を明らかにする、

④ 共同闘争の発展と共闘参加の単産・単組の主体づくり、独自闘争強化の関連、主体を失った共闘のなかでは、たたかいの発展はありえないことを明らかにする、

ことが大切である。

(2) 従来の共闘のなかでは、「共闘か、然らずんばゼロか」の傾向がなかったとはいいたい。まず、みずからの組織独自にたたかいの目標を定めることが重要である。

さらに地域における労働戦線統一への条件づくりとして労働組合相互の共闘、国民共闘（制度政策中心）を強化するために、

⑤ 地域労組の産業別・業種別・組合規模の情報（賃金・労働条件・組合権）交換、春闘の共同行動の強化をはかる。

⑥ 地評、地区労未加盟組合との共同問題での提携協力を強め、このための情報交換、懇談会、連絡会などの機会をつくる。

⑦ 春闘の要求について、①要求の根拠、②金額・率などについても話し合う。

⑧ 最賃・時短・休日・雇用について対県交渉、経営者協会との協議、公益代表を加えた四者会議の設置など条件に合った方法を進める。

⑨ 労働委員会、最賃審議会その他の諸審議会での労働側代表の連携をより強める。

⑩ 春闘地方組織への参加組合の積極的拡大をはかる。

⑪ 統一メーデーが実施されていないところは八二三年メーデーを統一メーデーとして成功させる話し合いに入る。統一メーデーが実施できなくても統一スローガン、共同声明、決議、代表の交流などを働きかける。長期にわたる分裂によって短期間に統一できるとは考えないが、繰り返す、職場労働者の要求に答える努力を続ける。

ことが重要である。

信頼をかちとる共闘を

地域の共同闘争は、幹部からの一〇二回の共闘申し入れやよびかけで成立することはない。主導的に、これをよびかけ、働きかける労働組合が、真に労働者と労働組合の利益をまもるために、常に忠実にたたかい、奉仕しつづけているかどうか成否の鍵である。

労働組合の組織の大小、産業の種類などとは関係ない。階級的立場に立ち、その属する産業、業種、

職場、地域の労働者の利益に忠実であるかどうかが一番の問題である。

私たちの統一行動のよびかけが正しく、日常のたたかい、要求のあり方、幹部政策が正しければ、かならずその影響は広がり、職場と地域労働者の信頼は生れる。

とくに地域における他の組織との共同闘争や共闘の結成にあたって次の諸点に留意し、その成功のために努力する。

- (イ) 共闘では加盟団体の自主性を尊重し、すべての団体の平等の権利を尊重する。
 - (ロ) 共闘の目標は単純化し、次々に要求、目標を加えたり変更したりしない。
 - (ハ) 目的を達したときはこれを解散することを原則とし、便宜的にこれを利用しない。
 - (ニ) 労働組合や中心となる団体のセクトを克服し、住民の真ただ中に入り闘争の成功のために奮闘する。
 - (ホ) 七七春闘における雇用共闘（労働四団体）のように共闘の失敗による不信感の回復には数倍の努力と歳月が必要である教訓を生かし、共闘の成功と一つひとつの積み上げのため最大の努力をおこなう。
- このような産別・地域における共闘の積み上げと、そのなかでの総評労働運動の主導性の確立なくして、総評のいう労働戦線統一の条件はつくりあげられない。

Ⅳ 労働戦線統一を保障するもの——職場の統一と戦力の強化

職場労働者の参加、労働者の力、一人ひとりの労働者の意識変革と結合しないで、真の労働戦線の統一はありえない。

労働戦線統一を成功させる担保力は職場の団結力にある。労働組合の主体戦力を強化するために、情熱をもって努力しあうべきである。

総評とその加盟単産の労働者は結成以来、みずからの組織を通じて団結し、協力しあうことで、企業における賃金・労働条件を引き上げ、労働者と労働組合の諸権利をまもることに成果をあげてきた。同時に、労働者階級として、社会問題や政治の課題について、独自の立場で意見を表明し、行動してきた。

私たちはいま独占資本主義の時代に生きている。資本家階級はいま強大な一大社会勢力、政治勢力をなしている。このなかで、孤立し、分裂している労働者は何ものもえられない。総評の誕生は、この階級対立の当然の結果であり、労働者の闘争意欲の結実である。私たちは階級闘争を否定しない。

1 労働戦線の統一の出発点は職場と企業のなかの労働者の統一である。

私たちの労働組合は賃金労働者として、資本と使用者に対抗し、共通の利害と要求のためにたたくこと以外に一切の条件をつけない。団結のまえにはすべての労働者は平等である。

国籍、人種、性、年齢はもとより、思想、哲学、信仰、信条、政党支持などすべて自由であり、その権利は保証されるべきである。これらの諸条件の相違は労働者と労働組合の統一のため、何ら障害にならないことを確信する。

2 労働組合の自立と民主主義を重視する。

労働組合の団結をまもり、統一を大切にするために、他のいかなる勢力——資本家、政府、特定政党、宗教団体、いろいろなグループ・団体などが総評はもとより、単産、単組、その下部組織の独立を侵し、その運営に介入し、干渉・支配することを拒否する。しかし、私たちは偏狭な組合主義にとられない。諸要求を獲得し、労働組合の目的を達成するためには、政党およびその他の勢力と積極的に協力し、提携しあう。この場合も、組織としての独立と自主的立場できめる。

労働組合は組織内外のどのような政党、グループ、宗教団体、流派からも独立している。このことは労働者がまともっていくための基本条件である。

同時に、私たちの組織の行動の原則は労働組合の民主主義である。組織は形式的な運営をさけて、指令や命令で決定を上から下へ押しつける権威主義や強制執行を排する。とくに政治的性格のつよい問題への独自の意思決定と行動にあたっては、経済的諸闘争を進める場合よりも、倍加した十分の討議と慎重なとり扱いをおこなう。

組合の指導機関は、全体の労働者の総意、職種、職場、年齢、性、政治傾向などをふくむ意見が正

しく反映され、すべての問題は民主的討議のなかで決定されなければならない。このため、構成員の努力と利己心、宗派主義（セクト主義）の克服は統一を主張するものの共同の責任である。

私たちの組合運営の基本は組合民主主義であり、全員の納得で行動することである。いかにして過半数をえられるかがその基本となるべきではない。

多数決はあくまで、やむをえないときの方法とする。

組合民主主義は、民主的な討議の結果、決議が満場一致か、多数決で決定されたとき、全員がこれを尊重し、行動することである。この労働者同志の約束を他の誰との約束よりも大切にすることが労働者の統一の基礎である。

いかなる労働者も、いかなる政党、グループも、一たん組織で決定された決議の上に、みずからの利益をおいたり、御都合主義でこれを解釈し、決定をサボることは許されない。この民主主義を破り、労働者の団結に背をむけ、分派活動をおこない、このための組織をつくることは、いかなる理由をつけようとも許されない。

組織が労働者の団結のモラルのうえに、組合民主主義を基本として運営されるとき、組織内の分派組織の結成を禁止し、闘争中の組合脱退を、団結自治の立場で統制することができる。

3 労働組合の統一と闘争の進め方について

(1) 要求を企業内に局限し、企業事情を中心に解決しようという資本の労働組合政策は、労働組合の団結を分断し、低賃金と労働条件の改善を妨害するものであり、反対する。

(2) 要求の抜本的な改善は、これを社会的問題とし、全体の水準引き上げの中でこそ可能である。

このため、産業別統一闘争、全産業労働者の統一行動による全体の改善に努力する。

(3) 要求解決の手段として、いつでもストライキなどの争議行為に訴えられる姿勢をもってたたかう。争議行為の発動は慎重に検討し、民主的手続できめる。

(4) 要求はかならず、組合員が参加した大衆討議で決定し、結果にたいしては、組織としての総括、自己批判を確実におこなう。

(5) いつも、未組織労働者、勤労国民との結合に留意する。

4 階級闘争を否定しない。

労働者の経済的・社会的利益、職業上の權益をまもるために、これと関係の深い要求とのたたかいを大切にする。

その第一は、自由と民主主義をまもるためにたたかうことである。

私たちは、自由が侵され、民主主義が破られた日本の軍国主義時代の再来を許さない。

すべての職場と企業で、労働組合権をまもり賃金・雇用・労働条件の平等の権利、すべての労働者への労働組合権の保障を要求し、官公労働者のストライキ権の全面一律禁止に反対する。

第二は、平和を労働者の生命としてたたかうことである。

あらゆる国の原水爆の禁止、一切の戦争とその準備に連なる諸政策への反対、財政の軍事化・軍需インフレに反対する。戦争政策に反対するだけではなく、戦争の根本的な原因にたいしても挑戦するのは当然である。

私たちは企業内の従業員としてのせまい立場ではなく、組織・未組織、就業と失業、企業の大小、

社会体制、人種の相違をこえた労働者階級の立場、労働者階級の国際的連帯の基本に立って平和をまもるために行動する。

労働組合という組織の制約を重視しつつ、組織の許す最大限度で、この意味の階級闘争を肯定し、これに参加する。

5 資本の分裂政策とたたかう。

労働者と組合の分裂は資本の政策と無関係ではない。

いつ、いかなる国においても、労働者の組織率が高く、強い労働組合をもっている国では、産業、企業の労働者の賃金は高く、購買力は最大となり、社会的権利はまもられてきた。労働者が分裂しているところでは、要求はとり難くなっている。これは日本労働運動の教訓でもある。

私たちの統一にとって、労働者同志の意見のちがひ、思想・政党支持・信条の相違などは、労働者が団結することにとって、大きな障害ではない。資本はこれを利用し、ときには強力犯的な組織否認の分裂政策をとり、あるときは頭腦的な、丸がかえの御用組合化、従業員組合化をはかり、労働組合の対抗力をよわめ、資本が認める条件を許容する労働組合としようとする。多くの組織分裂の教訓が教えているように、労働組合の組織運営や労働者の職業上の利己心、出世意識、賃金体系などにたいする労働者の不満だけで、組織が分裂することはない。もちろん組織分裂のウラに資本があることは、分裂にたいする労働組合の弱点や指導責任を免除するものではないが、第二組合など競合組合の誕生のウラにはかならず、資本の労働組合対策がある。

私たちはこのような資本の分裂政策とたたかう。「分裂」を労働者の行動上の不統一、対立と受け

とめれば、第一、第二の組織分裂だけではなく、労働者を未組織に釘づけし、企業内に封じ込めて御用化していることも、一種の分裂である。

私たちは統一を、すでにあるものとして捉えるのではなく、労働運動のつづく限り、一貫した目標として日々の活動を通じ、たたかいとらなければならない。

「統一」とはたたかいである。

同時に、私たちが対決すべきは第二組合ではなく分裂政策である。このような資本の分裂政策と一体となり、組織破壊の先頭に立っている指導者と幹部の言動にはきびしく対決する。同時に労働組合の所屬をとわず、職場労働者の労働者としての本性を信頼し、みずからの労働組合が賃金、労働条件、権利の共通要求をまもるための正しい労働者と労働組合のあり方を身をもって示すよう努力する。この中でみずからの労働組合を労働者に真に信頼されるものに育ててゆく。「要求で労働者を統一する」ため、常に労働者のとるべき態度を行動の中で示し、労働組合の基本任務に忠実に奉仕する中で、真の統一をたたかいたる。

この中で、統一行動をよびかけ、これを組織し、職場労働者の共通的要求を解決するため、職場闘争を重視する。

労働組合の民主主義の保証として、労働者内部の相違点をせんさくすることよりも、共通の要求と希望を基点にし、団結し、統一する努力をつづける。

組織分裂の中では、長期にわたる忍耐づよい対決が必要であり、一揆主義をさける。

6 職場の労働運動を育てる。

組合役員と活動家の広い視野に立った指導と献身的な率先行動と、組合員である労働者の自由な意志と創造力を結合した労働運動を育てる。

組合員である労働者の一人ひとりが労働運動に参加し、経験と運動への責任を身につけるため、職場闘争（職場交渉と仲間づくり）を基点とした全員参加の活動の場をつくり、学習活動を活発にして、批判力を高め、自由な意思反映の空気をつくる。

組合役員、活動家は、この大衆闘争を基調とする運動のなかで、組合員の意思をたしかめ、独善に陥ることを防ぎ、民主的な指導性を高めていく。

形式的な自由選挙、機関中心主義に陥らないよう留意しあう。

7 政治闘争を強化し、闘争を発展させる。

独占資本の政治的支配のはっきりしている今日、労働組合の政治闘争の必要を否定するものはいない。しかし、一面、労働運動の政治的性格がつよまるほど、不団結の要素もつよまる。戦前・戦後の組織分裂の教訓がよくこれを教えている。

労働組合活動のなかに占める政治闘争の比重が高くなるほど、そのとり組みに慎重な配慮が必要であり、運動のなかの混乱をさけるための節度と基準をもつことが求められている。

(1) 労働組合の政治活動・政治闘争は外部の政党やグループの手で規制されるものでなく、労働組合自体が、①所属する労働者の政治的要求の解決、②国民諸階層との結合強化、③組合員の政治的意識と創造的活動の昂揚、④労働者の団結強化、の視点から、党派にとられない労働組合独自の立場で問題ごとに決定すべきものである。

(2) 利潤のための生産を基調とした資本主義社会の廃絶と社会主義社会の実現——は多くの国々で共通的に掲げられている労働組合の政治的指標である。しかし、労働組合はこのことを承認した者だけで構成されたものではない。①ユニオン・ショップによる全従業員の入組組織であること、②社会主義政党の分立・分裂、③労働者の価値観の多様化、などの諸条件を考えると、この政治的目標と組織的構成の関係を労働運動のなかで、どのように調和さすかは、労働者と労働組合の統一をまもり、発展さすため、重要な課題となっている。

社会主義の実現を目標とした政治闘争は、直接的には社会主義を目ざす諸政党の任務である。資本の搾取と収奪下の労働者階級の日常闘争は、その力をよわめるといふ意味で、間接的に、革新的諸勢力や社会主義の力を強めることとなる。

労働組合はこのような視点から、日常から党派にとらわれない政治教育と政策の決定に意識的に努力する。

このようにして、労働組合の政治教育と闘争の中で、政治的関心を高め、実践活動を志すにいたった組合員は進んで政党に入党すべきであり、労働組合はこれを奨励すべきである。

この政党の主体条件（院内・院外闘争の組織と指導、財政自立、宣伝能力）が整い、政党としての独立性が確保されないところでは、正しい労働組合と政党との協力関係は生れない。労働組合が政党の役割を代替したり、労働組合が統一をまもるためという理由で、せまい脱政治Ⅱ組合主義に陥ることとなる。

今日のように、労働者の諸要求が多面化し政治的要求が増加している反面、社会主義政党、革新政

党の体制がよわく、その組織が未成熟な条件下では、労働組合が民主的な手続きをへて、独自の政治活動をおこなない、特定政党との間に恒常的な支持・協力関係を結ぶこともやむをえないことである。ただし、このことは、組合員の政党支持や政治的信条の自由まで侵していいことを意味するものではない。諸行動の実施にあたっては統制にたよってでなく、説得・教育を中心とすべきであり、個人のおこなう政治活動の自由は保障され、両者の調整について配慮すべきである。

第二部 開かれた総評を求めて

——総評中期組織方針私案



はじめに

われわれは、これまでに労戦統一問題に多くの紙数を費し、その経過、総評としての労戦統一綱領の必要性とその内容などについて明らかにしてきた。

総評はいま、「労戦統一」という攻撃の中で苦悩している。そして、自らの内部をまとめながら、消極的・防禦的対応から積極的に立ち向うための転換の契機をつかもうとしている。

「戦略なき戦術」、「右翼再編への同調」、「右転落」など、多くの批判を受けながらも、現実に進出しつつある労戦統一は、必ずしも職場労働者が期待し、諸会議で決議してきた方向に進んでいるわけではない。しかし、考えてみれば、その原因は同盟にあるのでも、中立労連・新産別にあるのでもない。それはむしろ、一九五〇年以来、日本の労働運動の主導力を維持してきた総評労働運動の後退の中にこそあるといわねばならない。

まず、総評とその加盟単産の労働運動の変化ということがある。ストライキや賃金決定、合理化、生産性向上運動にたいする態度などが変化し、総評のもつ社会的影響力も大きく変ってきた。

大企業労働組合、とくに国際的な経済競争を行っている企業内組合は、世界を単一市場として製品販売額を争う市場獲得競争の中にまき込まれつつある。そして、職場からの企業の専制支配を許し、「ストライキの力をバカにしたり、恐れたりする」傾向もふえ、企業中心主義に陥っている。このた

め、この種の一部上場企業関連労組の中には、まともなストライキができる組合がなくなってしまうとさえいえるのである。

労使のすべての目的に、企業の「市場獲得」、「競争勝利」が優先し、合理化を資本主義の矛盾として受けとめる労働組合が少なくなりつつある。「生産性向上運動反対」などをさげふ者はいなくなり、生産性向上運動本部が催す諸行事に、総評本部主要役員をはじめ、皆がこぞって参加するような有様である。話を聞いていると、「コンピューターと機械こそが人間の幸福をつくってくれる」という錯覚をもたんばかりになっているかに思える。

団体交渉に代って、労使協議制、目標管理、労働者参加による職場からの生産性向上運動などがまきおこっている。円いテーブルを造らせて、「円卓会議」で生産性向上を図っているばかりか、賃金まで決めている会社や団体交渉の前段機関として労使協議会を配置し、(社長が議長となって)賃上げや時短を決定している会社もある。

総評や産別本部の決定は軽視される一方、企業組合や単一の大単産の運営と御都合が重さを増している。つまり、産業別労働運動の力が上回っているわけである。労働組合内に統制違反問題が目立ち、組合と組合員との間の争訟もふえた。

官公労働運動の後退、権利闘争の風化、七〇年代以後の労働者の構成・意識・要求・雇用形態の変化と経済の国際化(＝経済競争激化、多国籍企業化)の中で海外派遣労働者の問題、エネルギー問題など——われわれの対応とチャンネルの転換は、情勢に立ち遅れてきた。しかし、このことを離れ

て、労働運動の停滞の真因にふれることはできない。

こう考えてくれば、真の労戦統一が進まないもっとも大きな問題点は、総評労働運動の内部とその質の変化にあるといわねばなるまい。

この私案「総評中期組織方針」は一九七九年、労戦統一がようやく問題となり始めたころ、総評労働運動への内省的批判をこめて提起したものである。

この間の労戦統一問題の進展の中では、戦略・戦術論ばかりが先行し、これを保障する戦力強化論の後退については、消極的な疑義の域を脱し切れていない。

以下の具体案は、いずれもこれまで私案として担当部局に提起したものであり、本部の態度決定前に外部に発表することには、多少のためらいを感じる。しかし、戦力強化の組織論は総評の労戦綱領審議と不可分であること、さらに、私自身も運動の場においては、現在の配置を離れて再出発したいと、自らの気持を固めたので、あえて前回のものに加筆し、その発表の場をこの本にもとめることとした。

I 総評をとりまく諸条件

総評をとりまく諸条件の変化

日本の財界と政府の共通した今日の課題は、行財政改革を中心とした日本経済の発展策の模索である。

世界的な不況とインフレの中で、資本主義経済の危機を切実に意識している彼等の狙いは、そこからいかにして脱出するか、それをいかにして乗り切っていくかにある。そのもっとも大きな要素は、国際経済競争の激化と貿易摩擦であり、第二は石油問題とその将来であるといってもいいだろう。

資本主義経済において、大きな比重を占めるのはアメリカ、ヨーロッパ、それに日本を中心とするアジアであるが、この三大ブロックの経済の同質化は、誰の目にも明らかである。もはや、自動車はアメリカの専有物ではなくなった。鉄鋼、電機、石油化学、諸素材、プラント類についても同じことがいえると思う。

たとえば、ある街に時計屋と八百屋と下駄屋があつて、軒を並べていたとしても何ら問題にならないが、もしこの三軒が同じ商売を始めたとなれば、どうだろう。今日の日米欧の関係はこれに似てい

る。「おくられてきた国」がいつまでもおくられているとは限らない。技術の進歩も発展も不均等に進むことはいうまでもない。

各ブロック経済が同質化すれば、保護主義的傾向が増大し、経済摩擦が激化する。財界が自動車産業の五年先、鉄鋼その他の先行きを考えるのは当然であろう。

逆進する石油問題

一九六〇年、OPECが結成されたとき、これに注目する者は少なかった。当時の原油価格は一バーレルあたり一ドル八〇セント、以来一九七〇年までの一〇年間、一銭も上らず、日本をふくむ先進資本主義諸国と独占資本はこれを「湯水のように」使うことができたのであった。

その後、一九八〇年までの一〇年間に、原油は一八倍に値上りした。産油国では民族独立運動が進み、彼等の連帯が生み出す力は無視しえないものとなった。もはや、石油はメジャーや国際独占資本の意のままに操作できるものではなくなったのである。

そのことは、OPECの動きを世界が注目し、もはや第三世界の力、オイルマネーの動きを無視しては、国際情勢も通貨や経済も論ずることができなくなった事実をみても明らかである。

五億トンの石油は、世界三億五〇〇〇万台の自動車を動かしているだけではなく、八万点の各種製品を生み出している。つまり、先進諸国の今日の産業構造、さらに市民の生活文化は、石油に「骨がらみ」になっているといってもよいだろう。

一九七四年、石油値上げを契機にして、まさに「アクセルをいっぱい踏んで急ブレーキをかける」

ような大きな変化があった。

政府・財界は一体となって、経済の縮小均衡体制をとり、総需要抑制から減量経営へその政策を転換した。大資本は競って設備の縮小・破棄をおこない、これに対応した。土地、株式その他、高度経済成長下に蓄積したものを処分し、あるいは短期借入金の長期化をはかるなど、資本費の削減に懸命の努力を続けた。

さらに、企業内において新しい人事管理・労務管理を進め、人員整理、下請化、単価切り下げ、ストなし労使関係の樹立、賃金関係の変更、多能工化、目標管理の徹底など、生産性向上・省エネルギー運動を目的とする新しい人事管理方式を徹底したのである。

当然のことながら、これらの諸方策は政府の援助——多額の赤字公債の発行、建設公債の発行、財政援助によって完成されたものである。

今日、公債の発行残高は八二兆円に達し、政府は「財政健全化」のための「増税なき行革」を強行しようとしている。そして、この財政赤字の原因があたかも「バラマキ福祉」にあるかのごとく宣伝しているのだが、実は、この膨大な累積赤字と国民からの借入金は、主として大企業への財政援助のために生れたのである。にもかかわらず、政府はこの財政赤字の解消・財政再建を、教育・農業・福祉中心の補助金切り捨てや公共事業にたいする利潤原則の適用による財政の節減と国民負担の拡大、老人医療の有料化、公務員の賃金・給与定員の切り下げと見直しなどによって達成しようとしている。

こうしてつくられた新たな財源は、

- (1) 鉄鋼、電機、石油、化学、工作機械、プラント類の輸出と資本輸出による多国籍企業化

(2) 宇宙産業の開発、エネルギーの石油依存度の低減——一〇年間で第一次エネルギー源に占める代替エネルギーの割合を五〇%（一九八〇年は二五%）とする。このため、四年間で原子力発電による発電量を三倍にする。

(3) 唯一の残された輸出産業としての兵器製造と武器輸出、二一世紀への技術開発と称する産業用ロボット、液晶テレビ、パッジXなどの防衛システムの製造と輸出

(4) 大型プロジェクトとして、関西新空港、本四架橋、新幹線増設、対外的には、原発・宇宙産業への出資、発展途上国への援助という名の輸出拡大

などに必要な資金に利用されるだろうことは明らかである。

鈴木実務内閣の役割

鈴木内閣は、こうした諸政策実施の国民的受皿を実務的につくることを、その重要な任務として誕生した。政府は「親方日の丸」論を中心にした公共事業への合理化攻撃、公務員への人件費攻撃、官公労働運動（労働者）と民間労働運動（労働者）の分断、官公労働組合つぶしと大衆的政治闘争を根だやしにすることに熱中しているが、これは日本労働運動、革新の政治闘争に及ぼす影響を想定してのことである。

考えてみれば、日本はいま、戦争の準備をしたり、これに連なる政策に加担したりするときではない。むしろ、戦争の後始末をするときである。すでに戦後三七年たって、被爆者援護法一つつくられていない。中国には多くの戦争孤児が残されているし、高砂族（台湾）軍人・軍属の戦傷の賠償問題

も解決されていない。

日ソの間には、いまだに平和条約が締結されていないので、国際法上は戦争状態が続いている。千島（北方領土）問題についての論議がにわかに喧しいが、それはなぜだろうか。全千島返還にしても、二島・四島いずれを論ずるにしても、今日なお戦争状態が終結しておらず、返還後はただちに軍事基地が設置されることが明らかな条件の下で、この問題の解決がありえないことは多くの人々が指摘しているところである。つまり、「ソ連の脅威」論が国民世論を支配しつつある間に、日本がアジアの諸国民にとって、再び他国に脅威を与える存在となりつつあることを忘れさせているのである。

財政主導型・政府主導型の景気維持策がとられている間、国民水準の引き下げ、勤労国民と資本家階級の格差の拡大をはかるためにとられたのが、管理春闘方式であった。

これはまず、鉄鋼その他金属四単産などの基軸産業労働者の賃金を低水準におさえこみ、この決定に介入し、その賃金を中心に、日本全体の労働者の賃金を低い水準に据え置くというもので、この管理春闘の政策は、一九七五年以降とくに強化されてきた。日本経済の国際化に対応して、企業の支払能力を重点に、経済整合性、労使協力型労使関係を導入し、サミット体制に即応した労使関係の樹立に大きな努力をした。

ストライキなしの労使関係の樹立がこれである。一年一回の賃金改訂の保障、四月週及実施の「日本労働者の創意的賃上げの形態」を、資本にとって実害のないものに仕上げる努力は綿密に続けられたのである。

「官公労働者も汗をかけ」

日経連を中心に、政・官・財が一体となって、サミット体制即応の「労働」体制づくりの努力が続けられている。

世界の市場を単一市場とする製品販売競争にまき込まれつつある基軸産業の関連労働者とその労働組合の中では、当然のことではあるが、企業主義が強く、従業員組合的色合いが濃い。

「赤字の国鉄が民間なみ賃上げはおかしい」

「私鉄の過疎バスに補助金を出すなら、八百屋にも洗濯屋にも補助金を出せ」

「行政はサービスではなく、権力の国民生活への介入である」

「官公労は合理化が遅れ、生産性が低い。民間はきびしい合理化に協力してきた。官公労働者ももっと汗をかけ」

「合理化への協力理念を確立し、もっと原価意識をもて」

「財政再建のため賃下げに協力せよ」

「福祉切り捨てやむなし」

「人べらし、退職金の切り捨ても当然」

「公務員労働者に定年制がないのはおかしい」

といった「理論」が異常な勢いで浸透しつつある。

こうした意見の混乱の中で、労働者の多くは、

(1) 民間や公労協労働者に定年制があるのは、労働基本権が保証（公労協にはスト権なし）され、国

体交渉による労使の合意を経て締結された労働協約によって定められていること。一方、公務員労働者の雇用保証は、一九四七年、政令二〇一号で団体交渉権が奪われたときの代償措置であったことなどを忘れさせられている。

(2) 民間大企業労働者、官公労働者の中には、「二四〇〇万人をこえる未組織労働者や中小企業労働者は賃金が安く、労働条件も悪く、かわいそうだ」という発想はあっても、これらの企業内下請、臨時工、臨時職員らの賃金が自分たち本工労働者より安いのは当然だという考えがあり、自分たちが低賃金に甘んじている現状を引き上げられないのは、組織労働者の二倍にも及ぶこれら未組織労働者、中小企業労働者の賃金があまりにも安く、低いためだという発想は乏しい。

クルマをもっていれば貧乏じゃないのか

団体交渉で、会社側代表から「君たちは喰えない、賃金が安いといっているが、会社の駐車場にいてみなさい。新車がズラリと並んでいるじゃないか。喰えないほど賃金が安いなら、クルマなんか買えないだろう」というようなことをいわれて、執行部は「だから春闘のときは乗ってくるなどといっているじゃないか」とぼやいている。

このように、われわれの中には、「クルマをもっているから貧乏ではない。賃金も安くはない」という考えが支配的である。ローンはまだ終っていないが、自分の家もった。子供も大学に入れることができた。これも経済の発展と会社のお陰だ。こうした中産階級意識が目立って広がっている。

日本の自動車免許の取得人員は四〇〇〇万人に達したという。これは雇用労働者の数（三八七六万

（一九七六年）を上回っている。

しかし、労働者の生活の内実はどうか。子供たちの塾通い、二週間に一度ぐらいの家族そろっての外食、年一回の家族旅行もあるが、毎朝七時にクルマのエンジンが始動され、子供二人と妻をのせ、保育所・小学校・妻の勤務先を経由して、マイカー通勤をしている者も少なくないのではなからうか。

交替制が複雑になり、出勤・退社時刻が整一化されないため、通勤時間を短縮し、家庭で休養にあてる時間を少しでも短縮するため自分専用の乗りものをもつ。この自助的努力が、玄関先のマイカーとなっている実態をどう考えたらいいのであらうか。

今日、「貧乏」とは、ただ単に「外食ができるようになった」とか、「持ち家を手に入れた」とかいふことで測られるものではないのではなからうか。

八〇年代には大学進学率が五〇％に達するであらうといわれているが、長男に進学を迫られ、すぐ下に控えている子供たちのことも考えねばならない。「国立なら」と条件をつけ、「二部にして、働きながら、何とかならないか」と、子供にたいして恥しい思いをしたり、ひげ目を感じたりすることを「貧乏」とはいわないのだろうか。

免許四〇〇万時代に、クルマをもつのは当然のことではないだろうか。平均的な生活ができなくて、恥しい思いをすることは「貧乏」ではないのか。中小企業や下請・未組織労働者の状態が「死錘」になり、官公労働者、大企業労働者の足をひっぱっていることこそが問題ではなからうか。

日本の労働者の組織率は三〇・八％、三人のうち一人しか労働組合という武器をもっていない。労

働者は好むと好まざるにかかわらず（その子供たちも労働者階級となり）、賃金を所得源にして生きていかなければならない。しかし、三人のうち二人は、労働組合のない労働環境の下で働かねばならない。ここでは、労働者は「いやなことをいやといえない」立場におかれているのである。労働者がこの子供たちの運命を自らの手で切り拓く生き方をするのか、これをも他人の手に委ねてしまうのか。考えてみれば、かわいそうなのは、中小企業労働者ではない。それはむしろ、自分たち自身なのである。しかし、残念なことに「下請・臨時職員の問題こそが自分たちの問題なのだ」という考えはなくなっている。

労働運動の中では、民間大企業の組織労働者の考えが中心になり、自分たちよりいい条件の労働者を、それ以下におさえこもうとする。この考えを押し進め、「ヤツはオレよりいい」、「オレはヤツよりいい」というようなところで、労働者同志が対立し、官公労働者、民間大企業労働者、中小企業労働者という具合に、運動が三極分解化されたら、どうなるのだろうか。「ヤツよりも、オレよりも、もっといいヤツのいることを忘れ」、自らの力を弱めてしまうのではなからうか。

「官公労働者の賃金は民間より高いから、民間なみに下げろ」——「民間大企業は中小企業・下請より、賃金、労働条件、権利、厚生施設などが優れているから、中小企業なみに下げろ」——「中小企業は未組織に比べて……」となれば、どこまでいってもきりが無い。ここには、民間大企業労働者の独善が働いているのではないか。

使用者が官であれ、民であれ、賃金以外に所得源をもっていない労働者の立場に立って、問題解決のための方法を一致して見出すことはできないのであろうか。このための反省なくして、労働者の人

間としての生存権を確保することはできない。

政治の「質」の転換を

今日の政治の課題は、

- (1) 高度経済成長時代の経済中心主義を、国民の生活中心に改めさせ、
- (2) 「金がなければ、誰がやってもいっしょだ」という発想ではなく、政治のあり方、その「質」を問わなければならない。
- (3) 金がもうかる高度成長だから、福祉にも金をまわしてやろうというようなことではなく、職種や能力に相違はあっても、能力の全てを出して働き、社会と人間の暮しに貢献したものには、働けなくなっても、人間として生きる最低の権利を保障する体制をつくることこそ、全国民の共同作業とすべきであろう。

(4) このためには、産業は重化学工業、政治は中央集権というようなことではなく、地域の実情を生かし、分権と住民の政治参加を実現していくときであろう。

官公労と民間、大企業と中小、同盟と総評という具合に、国民・勤労者が分裂させられようとしているが、今日の行革の実態、政治のあり方、国際緊張の拡大をみると、国民に共通した要求での統一した行動・協力の必要性はますます大きくなっている。

「人間のためにこそ、仕事があるのである」とことはいうまでもない。仕事のために人間が犠牲にされてはならない。われわれが人間らしく働き、人間らしく生きるための労働運動とその「哲学」が求

められているのである。いまこそ、「初めに労働組合ありき」という原点に立った運動が、見直されなければならないところに来ている。人間としての労働者こそが、労働運動の出発点でなければならぬ。

われわれは労働運動の知識の引き出しを増して、幸福をかちとることはできない。幸福は人間の努力、労働者のたたかいによってえられるものである。いま求められているものは、人間の生き方と結びついた新しい「哲学」とその実践のための武器である。

労働者構成・組織率の変化

われわれは、いま一九七四年の狂乱インフレ後の労働運動をめぐる諸情勢と環境の変化を直視し、これを独占資本の攻撃の常態として受けとめ、八〇年代にむけての中・長期の運動を展望しつつ労働組合の主体性強化と組織強化の方針を検討すべきである。

総評労働運動をめぐる諸条件の変化Ⅱ労働者の社会的・経済的・政治的力量、労働者構成、労働者の諸要求とその意識、階級関係の推移などを直視し、これらの諸条件の変化に労働運動のチャンネルをあわせることが要求されている。

一 総評の結成時に比べ日本の総人口は八、三二〇万人から一億一、一六〇万人と一・三倍に、労働者数は一、三九六万七、〇〇〇人から三、六四六万人へと二・六倍にも増加した。労働者階級は労働人口の六八％をこえる巨大な勢力となった。

二 この間に組織労働者も二万九、一四四組合、五七七万三、九〇八人から七万三九組合、一、二三、七万四、二八八人（一九七五年）へと増加した。組合数で二・四倍、組合員数で二・一倍になっている。その経済的・政治的影響力はなにびとも否定できないものとなった。

三 このような事実とあわせ、高度経済成長下での農業における就業人口の半減、労働者構成の変化を重視しなければならない。とくにホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者の比率が一九六五年の四一对四八から一九七五年には四七対四三へと逆転し、ホワイトカラー労働者の数がブルーカラー労働者の数を圧倒した。

四 ホワイトカラー労働者のグレーカラー化といわれるブルーカラーとの接近、組立ライン労働者の増加と生産ライン労働者の減少、建設関係などにおける機械・電機関係の高度技術の要求、採鉱・採石・運搬・紡織関係労働者などの半減、専門職・技術職の増加、サービス関連労働者の増加、教員・福祉関係労働者・自治体労働者の増加などの事実を重視し、組織方針の重点の設定とその転換を検討すべきである。

五 合理化の中で、職場も労働者を取りまく問題も変化しつつある。

その第一は労働者の構成上の変化である。ここで、まずとりあげるべきことは、サラリーマン（職員層・事務労働者）の数がふえたことである。事務労働者の割合は、終戦直後には労働者百人のうち

ち七人であったのに対して、現在は三三人をこしている。

その結果、彼等の特権的地位は完全に失なわれた。一九三四（昭和九）年～三六年を一〇〇として、一九七〇年の所得比を比べてみても、労働者が三九一、農家が四〇五、個人営業者が五六六であるのたいして、職員層は二〇〇にしかなくなっていいない。

彼等の業種は、教師、医療関係、技術者、官公吏、会社の管理職、販売従業員と、多岐にわたっている。一般労働者と比べて、一定の学歴をもち、技術と労働の質的相違があるが、これも流動している。

彼等は物的生産に従事せず、資本の調達、金融、生産組織の整備、書類の記帳・管理などにたずさわっている。労働の対象は書類、紙幣、人間であり、その手段もペン、インク、計算機、電話などである。労働の場も工場ではなく「事務所」であり、作業衣も通勤服といっしょで、一般労働者と異っている。

しかし、経営体が大きくなるにつれて、組織の中に組み込まれていっている。ホワイト・カラーの労働者としての性格は強まり、彼等もまた、労働力の商品化の枠外にいることはできなくなっている。事務職場も変りつつあり、職場は参謀本部的組織、職能組織、直系組織に分れ、スタッフ部門が拡大されている反面で、一般事務の機械導入と工場化が進んでいる。

こうした事態の進行は、工・職混合型組織である企業労働組合にとっては、目を覆うことのできない重要な事実である。とりわけ、補助的事務員、多くの婦人労働者、販売労働に従事する労働者（卸・小売業、セールス、デパート・ホテル・レストラン・スーパーマーケットなど）、第三次産業で働

く仲間はますますふえている。

次に、婦人労働者の増加がある。

婦人労働者の数は、今日一三〇〇万をこし、大きな勢力となっているが、その構成も大きく変わりつつある。雇用婦人の五七・二％は三〇歳以上で、平均年齢は三五歳となっている。一九七四年には、既婚婦人労働者は六〇・九％になり、事務職場では男子労働者数をこえている。

多くの婦人労働者は、パートタイマーとして働いている。もっとも不安定な状態におかれ、「雇用の調整弁」としての役割を果させられているわけである。そこで、教育、妊娠、母体保護などの問題が比重を大きくしつつある。もはや、婦人の労働問題が、「生理休暇」と「お茶汲み」問題に代表される独身婦人の要求と活動を中心に進められないことはいうまでもない。

その課題は賃金・雇用の差別、それも量・金額・初任給の差別から、質の差別、チャンス（機会）の差別の撤廃に替りつつある。

自動化、機械化、オートメーションは、コンピューター化を中心に進められ、労働者の職場環境と仕事の質を大きく変化させた。監視労働がふえ、技術を磨く必要はなくなり、熟練労働者の格下げが進んだ。そして、「会社に入って仕事をおぼえたい」、「しんぼうして技術を身につけたら、学校出に負けないで自立できる」といった就職のときの希望は、無惨に踏みにじられている。

工場ぐるみの移転、企業の多面的な投資活動で、出向、配転、異動、応援などの人事・雇用問題がふえたのに、労働組合の対策はそれらの現実の後を追うばかりで、どこかピンとこない。

こうした新しい資本の動向にたいして、労働組合の対応は適切ではなかった。労働組合の運営はビ

ジネス化し、機能的になって、たしかに能率化した。しかし、運動は一方通行となり、上部からの指令まち、なんでもいわれたことしかできない、上部にきかないと分らないという傾向が一般化し、運動は硬直化した。

六 こうした点を考えると、雇用労働者の産業別分布、労働者の構成・意識・要求の変化と、われわれの組織活動の重点、組織率、組合運営の方法は必ずしも一致していない。組織率は電気・水道・ガス事業では七三・七%、公務・運輸・通信で六〇%をこえ、金融・保険・不動産業も六〇%である。しかし、製造業四一・一%、建設業一八・三%、卸売・小売五・六%で推定組織率もきわめて低い。ここ十数年雇用労働者数も増えつづけてきた業種での労働者の組織化のおくれが目立っており、これらの業種における中小企業の比重の高さと運動の困難さを教えている。

Ⅱ 総評労働運動の内省的批判

民間大企業における後退

かつて、総評はその結成時、日本における民間大企業労働組合・中小企業労働組合・官公労働組合を網羅し、構造的に代表する唯一・最大のナショナルセンターであった。しかし今日では、とくに民間大企業労働組合の組織とその運動の中の影響力の後退を認めないわけにはゆかない。

独占資本は幾たびかの資本再編成の波をくぐり抜け、その間に寡占体制を確立し、国際的競争力をつよめ、帝国主義的性格を付加してきた。

日米経済協力体制の樹立、「安保・三池」に代表された高度資本蓄積期、自由化体制への資本再編成へと、これらのいくつかの合理化の環節を、日本の階級的労働運動は、まぎれもなく労働運動の昂揚の時期としてたたかってきた。しかし個別資本への労働組合の影響力、産業別労働運動のもつ組織・財政・思想的戦力をみると、総評労働運動の民間大企業労働運動と組織に占める影響の後退を認めないわけにはゆかない。

これは資本の大企業における労務管理と労働組合管理の成功であり、総評労働運動の対応策の立ち

おくれと失敗の結果でもある。

一 そのもっとも大きな欠陥は高度成長経済下における「労働問題のもつ国際的性格への開眼と対応への立ちおくれ」にあった。

一九五四年の四単産の脱退以降、総評は重化学工業部門、とくに大企業に占める組織率の後退に歯どめをかけることができなかった。このため、官公労働者の相対的比重の増大、資本の高度蓄積に依存した運動傾向なども加わって、総評は各産業界の動向と労働問題の変化について正確な情報を分析し、的確な対策を立てるにおくれをとった。とくに鉄鋼・電機・自動車・金属機械工業・造船・繊維・海運・化学工業など国際市場を単一の競争市場として、国際独占資本との利潤追求にしのぎを削り合う産業・業種の資本の動向と変化する労働問題の分析とあわせ、労働組合の方針や方向を示唆することに立ちおくれがあった。

職務職階賃金を中心にしたきめ細かい職場の労務管理、ZD・QC・目標管理・作業長制度や、小集団管理などについても反対と理念的対策だけが先行し、業務的・実践面での対策や方針を具体的に示唆することが充分でなかった。また、労働者の構成上の変化、とくに若ものたちや婦人労働者と既婚婦人の増加に伴う労働問題の変化、臨時工・パートタイマーなど新しい雇用形態による労働者の増加への対策、高度経済成長下の過大投資の規制、業務内容の規制や下請化対策、労働者の職業上のキャリアや権利重視などの対策はきわめて不充分であった。

人事・雇用問題の増大についても先取的対策はなかった。

職場における労使関係の変化、労働組合への管理や資本の対応についても、みるべき変化はなかった。このことは組織対策面においても、①官公労と民間、大企業と中小企業といった従来の荒っぽい分類によつての運営が続けられていること、②運動方針などでも主要産業の特徴や動向について重視されなかったこと、③団体交渉と労使協議会の関係、④産業別労働組合の機能強化と対応した労使関係の樹立、統一闘争力の強化、⑤生産性向上運動と日本生産性本部・労働協会への評価などについても「いつ」「どこで」方針の転換があったか分らないままあいまいに対応していること、などにもみることができるとくに、⑥権利闘争、労働協約闘争の軽視の欠陥はいまの運動を停滞させている最大の原因となっている。

民間大企業労働組合にたいしては、総評だけではなく同盟・中立労連をふくめてナショナルセンターの關係単産への統制力や影響力はきわめて弱い。この点では同盟のゼンセンや全日海労組の方が総評の民間単産のどの組合よりも強い統制力と産業別労働組合としての機能をもっている。産業別労働組合の強化策について、総評には一般的な呼びかけはあっても具体的指導と対策はなかった。民間労働組合の中にはナショナルセンターに加入せず、企業別組合として自治権を主張する単組が圧倒的に多い。独立組合は一、二三四万人の組織労働者の中で四六六万人と三七％に及び、総評の四五五万人（三六％）、同盟二二一万（一六％）、中連・新産別の一九八万（二五％）のいずれをも圧倒している。とくに大企業の中では賃金・労働条件・企業内福祉・労使協議制・職場運営委員会・小集団管理などの機能を介して労使協調的労使関係を作り上げられているものも少なくない。

総評組織の内外で資本に対する対抗力のきわめてよいもの、資本への独立を保ち、資本との間に

こそ明確な一線を画し、清潔な団結を維持して団体交渉を重視し、これを担保する力としてストライキを大切にするという労働組合としての最低の機能すらも失っているものさえ現われている。

二 民間労働組合の中では、資本のもつ立地条件の影響を大きく受ける。労働問題や労働者の意識などは主として国内市場を中心に企業活動をおこなう経営や一部交通・電力事業のような市場独占という特殊な条件をもつ企業の労働運動や官公労働運動とは異ったものをもっている。こうした条件に対応しての国際労働運動との提携、労働者の賃金・雇用・労働条件・諸権利を中心とした国際労働基準の設定とこれへの到達闘争、多国籍企業問題、各国貿易の保護主義的傾向の増加への対応、発展途上国労働者との諸問題への対策などに、われわれは的確で実務的な具体策を提起しえなかった。

企業別労働組合とその連合団体という民間単産の弱点も加わり産業別、とくに業種別に生起する具体问题を明らかにしナショナルセンターなどの所属のいかんをこえて調査・研究・交流の機会をつくり、統一した対策と基準をつくり、産業政策を示すなどの努力を怠ったことなどは総評労働運動の弱点として反省しなければならない。

“金額至上主義”と職場闘争の後退

三 高度経済成長下にあつては、とかく闘争は賃金闘争を最重視する傾向が生れた。闘争評価の基準も、獲得金額をのみ重視し、賃金決定の前提条件、賃金の上げ方・体系や方法を軽視することさえあった。

オイル・ショック後、賃金の金額は一定の率で上昇をつづけてきたが、賃金体系、配分にたいする効果的な闘争が生まれず、金額上昇のかけで職務職階賃金の導入、職能給、身分、資格、査定給が入り、賃金の決定について資本の裁量権が拡大された例が少なくない。このため賃金闘争についても、同一企業内の他の労働者、他企業労働者の賃上げ額や平均賃金額にだけ関心と注目が寄せられる傾向をつよめた。

賃金闘争における企業中心の傾向が正しい産業別統一闘争の発展を阻害することとなった。「となりの会社」「となりの奴」より一円でも多額の金額を受けとることができればとする闘争評価は反面で、全体の賃金水準は低くてもという傾向をいっそう大きくし、さらに職場における労働者の権利意識を大きく後退させた。

職種・年齢・勤続・性別などとは関係なく、一人まえに仕事をしておれば、誰でもその時代にふさわしい食生活を営み、衣服を身につけ、住居をもち、レジャーを楽しみ、文化を受けとめられる賃金を受けとるべきだとする生存の権利として、賃金はいかにあるべきかといった正しい賃金への要求と意識は、企業主義の闘争によって押しつぶされつつある。

このことは低成長労働運動の中で日本労働組合の資本への対抗力のよわさ、組織的戦力の弱体としてバクロされた。

とくに重視しなければならないことは、生産現場における労働運動が後退したこと——職場闘争という言葉がきえ、職場における職場委員や活動家の世話活動をふくめた職場闘争が停滞したことである。交渉活動の後退は労働者の権利意識・契約意識・労働組合への帰属意識の後退を生み出している。

職場闘争を重視し、職場活動を強調するもっとも重要な今日の意味とその目的は「職制をマヒさせること」でも「働かないため」のものでもない。労働者が労働力処分の方法である労働条件の基準とそのルールを自らの責任と参加とでとりきめることである。「することはしている代りに獲るものとは」という対等な人間関係・集团的労使関係を職場に樹立することである。

労働者がこの対等・平等な民主的な労使関係を介して、労働者の社会と資本への貢献を知り、自らの価値、階級としての力を自覚することにある。

六五年頃から自由化に対応しての資本再編成が進む中で、企業の労働者にたいする個別支配は急速に進められた。とくに多くの企業で階級的労働運動の否定、労働運動への介入・干渉の増加、強力犯型組合対策として総評とその傘下労働組合からの脱退強要、マル生運動や分裂攻撃が増加した。これらの資本の攻撃は企業内組合の労使協調組合への傾斜などを背景にして一定の効果を発揮した。しかし、これらの分裂組合、少数派組合にたいして心情的支援を送ることはあっても、三池以降、総評と単産が一体となつての個別的支援や集中的対策を講ずることがなかった。こうした生産現場における運動の後退はわれわれの運動とその影響を失なわせる原因となっている。真の意味の団体交渉を経過しない賃金協定の誕生、職場交渉や団体交渉を知らない幹部の誕生、誰でもつとまる組合運営への反省こそが、労働運動の質的転換を問われている今日の重要な課題である。

しかも、高度経済成長の下で、住宅、教育、育児、年金、医療など、労働者の生活環境も大きく変化し、要求も多面化した結果、労働組合の活動領域の拡大が求められるにいたった。つまり、労働組合が社長や理事者に要求して解決できる問題だけに行動を限定していることを許されなくなったのである。

青年労働者の組合ばなれ

四 六五年以降、職場に入った仲間たちの労働組合とその闘争への参加意識・帰属意識が後退しつつある。

一人ひとりの労働者の権利意識、団結、協力、助け合いの意識がよわまっていること、その重要な原因の一つが、今日の学歴偏重教育、集団より個人、協力よりも競争、労働蔑視の教育にあることは否定できない。同時に、労働組合の運営が幹部請負となり、とくに若い仲間たちが労働組合の諸闘争について積極的参加の機会にめぐまれません、いつも受動的にこれを受けとめることに終始した労働運動と指導の責任でもある。この点職場労働者の意識・要求・価値観などの変化を重視し、対策を強化すべきである。職場からの労働運動の再建は古くて新しい課題である。

今日、青年労働者は圧倒的多数者になりつつある。二九歳以下の青年労働者の数は、一九七五（昭五〇）年には総労働人口（五三一四万人）の四五・八％、一九七八年には六二・三％に及んでいる。同じ年、一〇人以上の企業の労働者一一七四万人の平均年齢は三七歳となっているが、このうち、二九歳以下の男子労働者は三六三万人、婦人労働者は二三二万人（全婦人労働者四八一万人の四九％）で、一五歳から二九歳までの男女の青年労働者数は五九五万人となっている。

また、業種別にみても、卸売・小売業の五〇％、金融・保険業の四八％をはじめ、製造業、電気・水道・ガス供給などで、青年労働者は三〇％をこえ、婦人労働者の五一％は二九歳以下である。

次に重要なことは、今日の技術革新の中で青年労働者の占める位置が比重を増しつつあることである。

中高年労働者・熟練労働者の価値が低下し、代って、新しい技術に対応する生産性の高い労働が要求されるようになった。青年労働者が労働運動から遠ざかり、労働運動を自分たちのものだと思わないう者がふえているというのが現状だが、ここには、重要さを増しつつある仕事についている労働者が労働運動から遠ざかり、逆に価値が下りつつある仕事についている労働者が労働運動に積極的になっているということがある、これでは資本の弱点を追及することにならない。

かつての労働運動の成果は、仕事に重要な役割をもつ熟練労働者が懸命に努力したから資本の譲歩をかちとることができたのではなからうか。

この意味でも、また青年には未来があるという意味でも、青年労働者を労働運動のなかに積極的に動員し、参加させることができない限り、われわれの労働運動に将来はない。

日本で年功序列賃金が消滅したかのような説があるが、賃金の体系・配分、職務職階賃金、職能給の導入に関係なく、依然として、標準採用の本工労働者の中では、年功序列賃金は生きている。

青年労働者の年が若いというだけでの差別は依然として残っており、出発点になっている若い労働者の賃金が全体の賃金の足を引っばっている。二一歳から二四歳までの労働者と四〇歳から五四歳の中高年の労働者の比が職員で二倍以上になっているところは日本だけである。労働者では、アメリカ、ヨーロッパが一・一倍から一・二倍であるのにたいして、日本は一・五四倍となっている。このことは、これらの諸国では年齢を理由とした賃金格差がなく、高年の多子家族にたいしては高い児童手当社会保障の優遇措置を構じ、減税などによって調整していることを示している。

日本では、二一歳から二四歳までの労働者の賃金は、五〇歳から五四歳までの五二%、一時金は四

九%と、ほぼ半分になっている。

この点からも、青年労働者の労働運動への動員は、みなおされなければならない。

これらの運動の欠陥を補い、総評と産別労働運動の立ちおくれを克服しなければならない。職場を出発点とした職場交渉・職場活動を重視し、全員参加の労働運動を育てると共に、その積極的推進者となる活動家を育てることは緊急の課題である。

企業別労働組合の組織的弱点の一つでもある「組合幹部・活動家の交替のはげしさ」「団体交渉能力・実務能力のよわさ」「企業帰属意識が連帯意識を圧倒していること」などとあわせ考えて、幹部・活動家の養成・訓練・配置を組織全体でとり組むべき重要課題として位置づけなければならない。

官公労働運動の停滞

五 とくに、一九七五年のスト権スト以後の官公労働運動の停滞は、日本の労働運動全体に大きな影響を与えている。

官公労働者は組織労働者の三分の一以上を占めるという量的影響以外にも、政治と経済の密接な結合、重要な基幹産業の公営化などで、官公労働運動の労働運動全体との結びつきは強まっている。

官公労働運動は、戦後労働運動の草創期における財閥解体、農地改革、労働組合結成などの民主化運動が進められた時期の行政と密接に結びついている。

一九四七年の二・一ゼネストの中心となったのが官公労働者であり、全官公庁共同闘争委員会がこれをリードした。当時は賃金も民間準拠ではなく、官公労働準拠だったのである。

政令二〇一号によるスト権剥奪後も、破防法の制定・職場大会禁止への抵抗、大衆ピケによるストライキ擁護と力強いたたかいを続けてきたが、とりわけ一九五八年以後の対政府闘争、とくに実行行使を指導した幹部を処分し、解雇幹部をふくむ団体交渉を拒否した根拠法である公労法第四条三項を撤廃させるたたかいにはめざましいものがあつた。一九六五年のILO八七号条約批准後のたたかいでは、法廷闘争でも多く下級審で無罪判決をかちとつた。その代表的判決は、一九六六年の最高裁における全通中郵（東京）判決であつた。

続いて、一九六九年の都教組判決においても、官公労働者の刑事処分からの解放をめざしてたたかい、官公労働運動が全面的戦闘性を発揮したことはよく知られている。

司法反動と組織戦力

その後、七〇年代に入り、ベトナム戦争の終結、保革均衡、高度経済成長の破綻、経済不況、インフレと続いた状況の変化、とくに七三年の第一次石油危機の中で危機意識を強めた財界とその政府は、一体となってまき返しに出てきた。

「人権派」といわれた最高裁判事の全面的入れかえ、国労へのマル生攻撃、七七年の名古屋中郵判決による刑事罰の復活、全通弾圧計画、七四春闘における日教組楨枝委員長逮捕、国労にたいする二〇二億損害賠償請求攻撃など、次々に強硬な手を打ち、さらにいま、「行政改革」を口実に集中攻撃を加えつつある。

この中で、官公労働運動は後退していることを否定するものはいないとおもうが、日本の労働運動

はこの官公労働運動の昂揚・停滞と無関係にはありえないのである。とくに、官公労働者の労働基本権の否定、ストライキ権の全面一律禁止を日本労働運動の弱体化攻撃と受けとめ、たたかわない限り、日本の労働運動の戦闘性の強化はありえない。

よく総評労働運動の政治傾斜、官公労働組合の諸問題の政治的解決や「玉虫色協定」などが批判されるが、その根本原因は団体交渉権（＝労働協約締結権）すら保障されておらず、問題解決への政治家の介入が多いことである。

権利闘争の風化

今日、組織問題を考えるにあたって軽視できないことは、高度経済成長下の賃上げ一辺倒的労働運動の中で、権利闘争が後退し、一人ひとりの労働者意識が薄れ、経済闘争至上の労働運動が支配的になったことである。

(1) 労働組合権の否定・侵害は減量経営下でふえ、人事・雇用問題・不当労働行為がふえたが、効果的なたたかいが組織できなかった。

(2) 労働者と労働組合の権利問題という企業内の労使関係、労働組合の権利の問題に限定され勝ちであるが、最近では労使関係以前の問題がふえている。

① 沖電気、住友重機、日本鋼管鶴見造船所などの人員整理の中にも現れているように、思想、信条によって労働者を差別し、人員整理が実施されている。こうした権利侵害にたいして、労働者が「まもる会」や非公然組織をもってたたかう一方、組合は解雇を承認し、反対する労働者をユ

ニオンショップ協定によって除名した結果、会社はこれを解雇、法廷闘争にもち込まれている例も少なくない。その他、選挙資金カンパなど組合活動をめぐる労働組合と市民的権利の競合に関する問題がふえ、労働組合の民主主義とは何かが問われ直されている。

② 労働組合相互の第一組合と第二組合、再登録問題などをめぐる上級組織と下級組織の係争などもふえている。

(3) 権利闘争という言葉が次第に風化し、権利問題が企業内労使問題に限定されつつある。そしてこの傾向は労働基本権、労働時間、休日、政治活動にも現れている。このため、裁判闘争の後退で暗い空気が広がり、スト権奪還の具体的方法、ILO闘争などもかつての時代に比べ大きく後退している。

(4) 権利闘争が労働組合全体の問題とならないで、個人、まもる会などでたたかれ、労働組合の対応が立ちおくれたり、その結果に困惑したりする例がふえている。このような例は労災・婦人定年・差別問題にみられる。

こうした事例と権利侵害の問題がふえているのは、外的要因としては、七五年を境として変化した経済環境の中での大企業を中心とした人員整理、独占の思想宣伝、労使関係管理によるものであり、最高裁を中心にした司法反動化、中流階級意識なども作用している。

また、内的原因としては、「行事」化した幹部闘争としての春闘、職場闘争と交渉や、権利闘争・労働協約闘争の軽視、さらに労働者の構成・意識・要求の変化に、労働組合の運営が対応できていないことなどにある。産業別労働組合やナショナルセンターのこれらの問題にたいする積極的とり組み

が一部を除いてなく、指導がなかったことはいうまでもない。

権利闘争再構築の方向

このような経過と問題点を考慮するとき、組織強化と結合した権利闘争の構築にあたっては、次にあげる点が重要になろう。

(1) 今日の労働運動の停滞を脱却するためには、労働運動の戦略・戦術やその指導のあり方を問うことも大切であるが、一人ひとりの労働者の権利意識の後退、労働組合としての権利闘争へのとり組みの重視を再検討する。

(2) 権利闘争の出発点は、労働組合の権利ではなく、労働者と労働組合の関係、つまり人間が出発点であり、「あなたにとって労働組合とはなにか」をみなおすことから始めるべきである。

(3) 権利闘争の中での法律依存主義、法解釈中心の考え方、企業別労働組合だからの使用への甘えの姿勢を脱却すべきである。法律、協約、慣行などを仲間や先輩のたたかいの成果として再検討し、われわれの武器として見直すべきである。

(4) われわれの権利闘争を、せまい労使関係のワクの中に封じ込めないで、人間の生存のための権利としてとらえる姿勢を強めよう。ストライキは、団体交渉を媒介とした労働力売り止めではない。われわれのいやなことをいやという権利であり、労働者の団体行動や表現の権利である。人間として、労働者の福祉、社会保障、公害をなくし、健康と平和をまもる権利などと一体的にとらえるべきである。

Ⅲ 組織強化と職場の労働運動

Iでふれた政府・財界による国民支配の強化、軍事大国化政策と並行して、労働運動の分野では、資本との労使協調を支柱とする労働運動の勢力にとって「労働戦線の統一」という名の「再編成」が新たな課題になってきている。「労働戦線の統一」の論議は、過去においても春闘や賃上げ闘争が停滞した時期に浮上したこととあわせ考え、慎重な組織的対応をすべきである。

1 同盟と労働戦線の再編成

同盟は総評と共に日本の労働戦線の統一に重要な位置を占めていることはいうまでもない。

同盟は一九七八年一月の大会で総評のいうナショナルセンターの合同統一を支柱としたすべての「労働組合をありのままに統一する」という「全的統一」を排し、「再編成」を基本方針として決定した。

一 その判断の中で総評の柔軟路線は連合時代における便宜的戦術であり、政治的には社・共中軸路

線に傾斜せざるをえないこと。

総評労働運動は社会主義協会理論そのものであり、社会党・総評ブロックの形成も協会を媒体として培われてきたものであり、労働戦線統一の運動は、こうした方針への対決であると位置づけている。

二 同時に「労働戦線を再編」し「建設的革新政治勢力の再編成」を促進する。このため「労働戦線の再編統一に積極的にとり組む」とし、「当面、民間を中心に再編統一をめざす」と明言している。

方針は再編・統一の条件として①労働組合主義を基調とし、②国際自由労連を志向することをあげ、「この全国的な再編統一」の成功は「官公労分野における民主主義労働運動の発展を促進する」としている。さらに限定共闘はありうるが、「競合の実態の強い組織相互間において共同闘争は原則としてありえない」と「全的統一」や「共闘を通じての統一」を否定している。

同盟の歴史や運動の基調からいえば当然のことであろう。この基本を読み違えたということになれば、その責任は総評労働運動とその指導の中にこそ問われなければならない。

2 総評労働運動の歴史的使命

一 戦後労働運動の中で、われわれはいく度か大々的な合理化と資本再編成を経験した。五四～五五年の日米経済協力体制強化、六〇年の安保・三池に代表された高度資本蓄積合理化、六五～六六年の自由化体制への再編成などがそれである。われわれはいま、かつてない国際的性格をもつ、きびしい

資本の再編成合理化下の労働運動の試練の時期をむかえようとしている。重視しなければならないことは、これらの独占資本にとっての再編成の時期は、同時に日本労働運動の昂揚と前進の時期でもあったことである。

この第四の資本再編成合理化下のたたかいを日本労働運動の昂揚の時期となしうるかどうかに総評労働運動の歴史的使命を自覚すべきである。その攻防はすでに始まっている。

二 経済危機の深刻化とあわせ、独占資本の階級的労働運動への攻撃をきびしく認識すべきであろう。独占資本の攻撃は「容共」と「反共」、「社会主義」への思想的分裂攻撃、企業労連ぐるみの丸がかけ政策、労使協調主義と企業内封じ込め策となって進む。

今日の事態は日本の階級的労働運動にとってこそ「有事」であることを労働運動をめぐる情勢の基本認識とすべきである。われわれは第五七回大会決定の「反独占・反自民」の基本路線を確認し、この決定を方針書だけのものとしなため、総評とその加盟単産・単組の主体づくりのため全力を集中すべきである。国民統一の諸行動をいたるところで組織すること、総評とその加盟組合のすべてにその中心部隊として行動できる組織力・行動力の育成が求められている。これが当面の組織方針の重要課題でもある。

三 労働戦線統一の基本的な方針とわれわれの見解はすでに七八年の第二回拡大評議員会の「労働戦線統一に対する当面の態度」(一〇・一八)と楨枝議長の挨拶の中で明らかにされたとおりである。

(1) 労働戦線の基本目標を達成する基軸はナショナルセンターの合同統一におかれるべきであること、

(2) 労働組合とりわけナショナルセンターの統一を基調にした独立組合などを広く結集しうる「労働戦線の統一」を成功させるためには当面、労働組合の共同の行動とその気運を高めることが必要であること、民間企業などの共同行動が労働組合の傾向やイデオロギーの相違を理由とした選別や排他的行動を伴わないものであるならば、これに反対するものではない。

(3) 労働戦線統一へのとびらを開くためには大衆行動として職場・地域から統一行動を強めると共に、このための「開かれた総評」としての「主体づくり」が必要であることを明らかにした。

(4) また楨枝議長は拙評の挨拶の中で、資本と政府の労働陣営に対する分裂攻撃を軽視してはならないこと、労働戦線の統一は文字どおり統一でなければならず、「再編成」であってはならないこと、とくに全的統一を展望しつつ進められなければならないこと——を強調してきた。

3 労働戦線の統一と組織強化

一 第一部でも明らかにしているように、われわれは階級対立とその闘争を現実のものとして否定しない。したがって無原則な統一や労資協調主義には与しない。「労働戦線の統一」のためには無条件ですべてのものを犠牲にしていという態度はとらない。統一は労働者階級の生存とその権利をまもる巨大な武器となりうるものでなければならぬ。

今日、労働戦線統一の条件として「労働組合主義」と「国際自由労連加盟」を条件とする主張があ

る。「国際自由労連加盟」を日本の労働戦線の全的統一の条件とすることの是非の論議はおくとしても、「労働組合主義」(トレード・ユニオン主義)は本来の意味では労働組合が資本から独立し、清潔な団結を維持しつつ資本に対抗して労働者の利益を追求するものである。対等な団体交渉活動をおこない、必要なときはいつでも強力なストライキをもって、その要求の獲得のために奮闘する政・経分離の労働組合の在り方をいうものである。労使協調主義やストライキを軽視し、その力を馬鹿にした、恐れたりするものとは無縁のものである。

また、われわれは労働組合主義を脱政治主義、議会依存の政治否定とも理解しない。労働組合としての党派にこだわらない政治闘争をふくむものである。狭い意味の組合主義やトレード・ユニオン主義には反対である。

今日、この労働組合の最低の機能と条件をすら備えていない労働組合が残念ながらあること、このような労働組合が労働戦線の統一という名の「再編成」を主唱し、これに積極的に同調する組合の中に加わっていることをいかに理解すべきであろうか。もし、このような労働組合運動を加えた労働戦線統一が進んだとしても、この統一によって労働者とその労働組合が得られるものは少なく、むしろ失なうものの方が多いといわねばならない。われわれはこうした統一に無条件に賛成することはできない。この意味で総評をふくむ日本の労働組合のすべてが、いまその主体と資質を問わているといわなければならない。

二 したがって当面、総評とその加盟単産・単組・府県評はなによりもまず、自らの主体を強化する

ため中長期の展望をもって努力すべきである。

この総評労働運動の主体づくり、「開かれた総評」への組織づくりに成功するなら、総評と、その労働運動こそ、日本の労働戦線統一の母体となりうることを確信するものである。

この意味で総評労働運動の組織強化と労働戦線の統一は相対立するものではなく一体のものである。これがわれわれの組織方針の基本でもある。

4 「組織綱領」以後

一次に、われわれの組織強化の原則として忘れてはならないのは「職場からの労働運動の再建」である。

一九五八年草案として決定された「総評組織綱領」は、その最重要課題として「職場闘争」を強調し、これを労働運動の最前面に掲げた。この中で職場における労働組合の活動は単に世話役活動だけにとどまることなく、職場要求を掲げ「みんなで交渉し、解決する」職場闘争にあることを強調した。また、職場闘争を全体闘争へ発展させる契機をつくるものとして到達闘争を重視した。

二 当時労働運動の内部でも職場闘争の性格づけや評価の不統一、上級機関における団体交渉機能との区別、職場協定と統一労働協約との関係などについての誤解もあった。しかし、当時の三池労組やその他の組合における職場闘争は、敗戦直後の工場委員会・業務管理委員会型職場闘争とは異質なものとなっており、メモ化闘争・労働協約闘争との結合のなかにみられるように職場における団体交渉

機能を中心とした労働運動そのものであった。にもかかわらず「職場民主化」「職場の主人公」「職制麻痺」などからくる語感と、国鉄新潟闘争・三池闘争に対する藤林あっせん案などの職場闘争への否定的判断が支柱となり、職場闘争を正規の労働運動と対立するものとして位置づける傾向がよかった。

三 総評内にも「職場主人公」論は職場における職制を通じての経営の命令権・提案権さえも否定するものであるとし、「工場占拠」「職制マヒ」「働かないこと」とみる考えもあった。ために六二年に発表した組織方針は「産業別統一闘争強化の観点」を前面に出し、職場闘争をこれに従属するものとして位置づけた。

「職場活動」が「職場闘争」という文言に代って、その転換を表象するものとして登場した。この方針以後、「職場の労働運動をすべての労働運動の基調にすえる」という方針は「高度経済成長」下の産業別統一闘争の強化」という路線に座を譲ることとなった。

高度経済成長下の産業別統一闘争の強化について、労働運動をめぐる有利な諸条件の生成も加わり、職場の労働運動強化は一般的よびかけ以上の域を出ることなく今日の停滞をむかえることとなった。

5 産別闘争と職場強化の問題点

太田・岩井体制になって以来、産業別労働運動の強化、統一闘争の強化はさげられたが、これを具

体的に追求し、その機能、運営、統一的活動を強める具体的強化はおこなわれなかったといっても、いいすぎでない。

今日、減量経営、国際経済摩擦激化の中で、職場の労働運動、日常闘争の強化が重視されるようになったが、その対応には欠点も明らかにされている。

国労札幌運輸所ビラはり禁止事件（一九八〇）、ホテル・オークラのリボン闘争（一九八二）などの施設利用、職場活動の内容などについても、重要な問題の解明が迫られている。

職場交渉を重点にした職場の労働運動が、とくに問題となっている。

一 団体交渉の結果が執行部の協定段階から職場にむいた段階で問題が生まれ、協約、協定が空文化されるからである。

賃金は上ったが、コンベアーのスピードが上り、仕事量はふえる。人が減らされ補充がされない。それ以上の勢いで機械が入る。賃金体系が変更されたり、多能工という名で、兼務、兼職がふえる。休日、休暇はとれない——こうした団体交渉の尻抜けをさせないことが大切である。ここでは厳密な意味でいえば、労働条件がきまっていとさえいえるのである。

二 このような問題がおきたときに、職場では一切の問題について団体交渉＝職場交渉はできないのか、(イ)労働協約で定めたその職場固有の問題については交渉が可能であるか、(ロ)職場共通の問題、保安問題などの緊急性をもつ問題も、協約で定めてない問題にも、職場交渉は不可能なのか、(ハ)職場交

渉の権利、何について、誰と誰に、どのような方法でおこなわれるのか、労働協約、組合規約、特定問題の解決について、それぞれの組合が明確にすべきであろう。

三 当然のことであるが、労働組合の承認なしに団体交渉ができない以上、どんな場合に団体交渉ができるのか。交渉を労使双方が拒否していいのはいかなる場合か。労働組合の交渉というものは、つねに最終的権限のあるものとしかできないのか。こうした重要な問題についてさえ明らかになっていない組合がむしろ多い。

「労働組合の日常活動」という言葉はよく使われるが、日常活動が労働組合の交渉機能を中心にしておこなわれる以上、これらのことを重視し、明確にするのは当然である。

6 団体交渉と労使協議制

一 高度経済成長下の労使関係管理の中心は「労使協議制」を利用して労働組合の団交機能を規制することにあった。

戦争直後の経営協議会は、労働者の大衆交渉を背景とした経営参加というよりも、むしろ経営管理の場であったが、その後経営者の奪権闘争の中で資本は「交渉委員会」「苦情処理委員会」「生産委員会」の三分化方式をもって、労働組合の組織戦力のバロメーターである団体交渉力の弱体化への攻撃を強めた。それは労働者のストライキを背景とした団体交渉事項を賃金・労働時間・休日・休暇の決定などの最小限度に縮小しようとするものであった。かつての経営協議会は解体され、経営の諮問機

関としての労使協議会制へと体質転換がなされた。日本生産性本部は、このため最大のエネルギーを集中したのである。労使協議制は苦情処理・紛争処理と共に企業別労働組合の団体交渉機能を縮小する資本の武器として効果をあげた。

労使協議制の導入の中で、これを、①団体交渉の前段機関として位置づけるもの、②団体交渉では賃金・労働時間を、労使協議会では人事・厚生・生産性と合理化と併列させるもの、③団体交渉を廃止し、労使協議会一本で社長を議長として対応するものなど、さまざまな対策が進められた。

いずれの形態をとる場合でも、共通していえることは、資本はその方式のいかんを問わず労使協議会での生産性の増大という「パイの拡大」に、団体交渉での労働条件の引き上げという「パイの配分」に従属させることに力を集中した。企業内労使のなかには団体交渉をとりやめ、労使協議会というスト権を背景としない話し合いの場で賃金・労働条件・合理化・人事などすべての事項を審議し、企業内部の平和的交渉ということで、ていよく産別や地域のオルグを締め出すなどきめ細かな対策が進められた。

資本のこうした労使関係管理のなかで、企業内と職場に労使協議会とその下部機関として職場運営協議会や職場の労使協議会がつけられた。

職場要求や労働者の集団的苦情は会社職制と、職場の組合支部や分会・班などの代表者や職場労働者との対等な交渉や話し合いの場で解決されるのではなく、「話のよくわかる会社と職制」の責任と民主的(?)経営政策の問題として解決される。このなかで「労使協調的労使関係」がつけられ、すべての問題を団結を背景として交渉するという「職場交渉型の労使関係」は次第に後退している。この

ような職場小集団管理や労使関係管理の中で、次第に従業員代表制や会社経営の諮問機能的なものに性格を変えていったのである。

二 総評も五五年生産性向上運動が導入されたとき「反対」の態度をとっていたが、次第に生産性本部の諸行事やキャンペーンに反発しなくなり、方向を転換したとおもわれる点も少なくない。

こうした労使関係では上級団体代表の団体交渉への参加が否認され、政治活動・政治ストの権利を放棄して職場交渉を否定している。苦情処理は実質的にはとり上げられず制度だけが設けられている。

三 運動方針をみても合理化が省力化や技術革新・オートメーション・近代化という言葉によって変えられてきている。

(1) 合理化は反対すべきものではなく事前協議でとり組むもの、「安全で快適な職場をつくるためには積極的にとり組むべきもの」という態度がとられ、「合理化を資本主義の矛盾」として捉えるという思想や姿勢はみられなくなった。

(2) 職務職階賃金、職場のQC・ZDなど小集団管理も無批判に受け入れている。労使関係は支払能力論・経営条件との整合性の中だけで捉えられ、労働運動はその日暮しの従業員運動となっている。

(3) 合理化への学習、資本の思想攻撃、事前調査や団体交渉による歯どめがなくなり、生産現場での

交渉やとり組みがなくなっている。これが組合幹部と労働者との離反、産別・企業別労働運動の全面後退の原因となっている。

7 われわれの対策

一 すべての組合で労使関係と組織点検をおこなうため「職場の権利宣言」をつくり、これを鏡として組織強化運動をおこす。

二 団体交渉の委任禁止に関する一切の協定・慣行・制度を改め職場交渉、話し合いなどの協定を明確にする。労働組合の交渉委員・方法などの選択の自由を確立する、あわせて単産とその地方組織・府県評・地区労とその代表の加盟組合の団体交渉への関与権を確立する。

統一交渉・集団交渉・対角線交渉の禁止は廃止する。

三 労使協議会への対応

(1) 制度の現状を否認しないが、資本の狙いが労働組合の団体交渉機能の弱体化にあることを明確に意識して対応する。団体交渉と労使協議制を完全に分離し、団体交渉の優先性を明らかにする。労働条件と一体の経営・生産・人事事項については団体交渉の対象事項とする。とくに「人事は最大の労働条件である」ことを明らかにし、労働組合が不正、不当とおもわれる人事について、交渉権、協議中の人事の実施留保、協議不成立のときのとり扱いを明らかにすることは当然であり、そ

の諮問化に反対する。

(2) 労使協議会で団交を重ねるところは、この機関への単産・地評など、その組合が直接参加する上級組織の代表、組合の委任を受けたものの出席・参加を認めさせる。この条件がみたされないとこゝろは、団交事項と労使協議会の協議事項を分けさせる。

(3) 労使協議制を団体交渉の前段交渉として位置づけているいわゆる「連結型」では「春闘要求」など単産または地評など直接の上級組織が統一闘争課題としてとり上げる労働条件課題および労使合意事項は前段の協議から外し、団体交渉にかけることができるよう修正する。同時に、その前提条件として、企業内団体交渉へのワクをとり払う。

以上の方法をとるなど実情に応じた対策を検討し、①団体交渉の労使協議への優先、②団体交渉の企業内封じ込めからの解放——を具体化する。

四 団体交渉と職場活動

(1) 職場の労働運動として職場活動・職場闘争の多様化を尊重する。すべての単産・単組は幹部活動家の最大の任務として①組合員への日常の世話活動、②職場要求の職場交渉による解決——を徹底し、このための権利と制度を確立する。

(2) 職場活動の内容として次の諸点を明らかにし、全員の参加と関心のもとで日常活動を強化する。

- ① 法律・労働協約・諸協定・就業規則・慣行などの点検とその完全実施、障害物の排除。
- ② 職場要求・集团的苦情・未団交の労働条件などの職場交渉による解決。

③ 組合本部から指定されたことの授權交渉Ⅱ三六協定・二四協定・勤務時間の具体化などの交渉。

④ 労働条件・不正不当事実など個人苦情を団結を背景とした世話活動で解決。

⑤ 職場労働者の生活・仕事の全般にわたる助け合いと仲間づくり。

(3) 職場活動を特定の活動形態として規定しない。問題の内容と性格に応じ、また職制・使用者の対応・慣行などに即して集団的交渉・協議機関の利用・組合機関の代表との交渉・公開交渉などの方法をとる。

(4) 職場交渉の未解決問題への個別指導と重点対策、複数職場の共通事項の統一的解決、個人職場の成果の点検と必要事項の全般化などについて指導を強化する。

Ⅳ 産業別労働組合と運動の強化

1 総評と産業別組合

総評は産業別労働組合の評議会であり、その組織強化は構成単位組織である産業別組合（単産）の組織強化と整備をはなれてありえない。とくに民間労働組合の産業別機能の強化は総評の活動と影響力強化の最大課題である。産業別労働運動は同一産業・業種のもとで、労働環境や作業工程・企業条件・労働問題に共通するものの共同行動統一を強める運動である。同一の産別、業種の労働者同志の職業上の連帯感も強い。同時に企業は相互に競争・競合関係にあり、労働者と労働組合は統一要求・統一政策を掲げ、統一闘争をたたかうことで、企業間競争による労働者への賃金・労働条件・権利などへのシワ寄せや被害を最小限度に食い止めることができる。つまり、労働条件の統一的向上と企業間の公正競争をもたらすものである。

官公労働組合や独占企業は別として、同一親会社の支配系列にあり、相互に競争関係にある会社や競合の激しい業種の企業にあっては、特定の企業だけの労働条件の引き上げ、大幅な賃上げは、競争

力の格差を大きくする。このことによって、いちじるしい格差が生ずれば、その企業は倒産することもないとはいえない。

企業は賃上げによって、倒産するのではなく、競争の敗北によってつぶれるのである。しかし、賃上げであっても、そのことが特定の企業だけでおこなわれれば、そのようなことが発生しないといえないのである。

だから、一せいに同じ時期に、同じ水準に賃金を引き上げ、公正競争状態をつくり出すための産業別統一賃金闘争、労働条件Ⅱ協約闘争を組織するのであり、ここに産業別労働組合の使命がある。

しかし、われわれの産業別労働組合の整理指導の位置づけを画一化することはできない。

今日、単産は総評加盟の単位組織に変わりではなく、多くの組合が業種別連合会（協議会）に結集し、（中）産業別組織に帰属し、“単産”とされているが、その内容は単純、一様ではない。官公労もあれば、民間労組もある。官公労の場合は多くは、国労、全通のように単一組織であるが、自治労、日教組のような巨大な「組合の組合」ともいえる「連合体」もある。

民間の場合は、いくつかの業種に所属する中産別組織の形態をとるのが通常であるが、全日通、日放労のような単一組織もふくまれる。また、全国一般のように、四〇業種をこえる多業種の中小労働組合をかかえる合同労組、全国金属のように、三五以上の業種にわたる連合もある。総評に限り、その内容をみても複雑であり、他組織をみればもっと多様なことがわかる。

加盟組合員の数、組織比重、包括業種の種類などによって画一化することはできない。ナショナルセンターとしての総評加盟単位としての「単産」も一様ではない。

また、組織と運動の現状からいっても、単なる情報サービス機関、調査交流の重視、独自の団体交渉権を確立し、内外に独立した機能をもつもの、法的にストライキ権が禁止されているもの、交渉単位が個別組合単位にあるもの、連合交渉・集団交渉・対角線交渉が慣行として確立し、労使関係の中で市民権をえているものなどがあり、春闘における賃金闘争、労働協約の統一闘争の組織力の可否、労使関係への介入、統制力、いわゆる統一闘争における役割と機能は様々である。

2 産別単産の役割とは何か

総評の組織強化は、加盟単産の強化をとびこえてはありえない。

一九五五（昭三〇）年、春闘の組織以来、産業統一闘争の強化、単産強化が叫ばれ続けてきたが、高度経済成長下の有利な条件に支えられ、努力を怠り、見るべき成果をあげることができなかった。

民間単産のほとんどは、企業別労働組合の連合会または協議会である。大会、中央委員会、執行委員会の独自の意志決定と執行機関を備えている。法内組合の全国連合である。

一 労働組合の最大の機能は独自の団体交渉能力にあるが、総評加盟単産内で、単産として独自の団体交渉能力を備えているのは炭労、鉄鋼、私鉄総連、全鉱などで、結成以来この状況にほとんど変化はみられない。

二 単産は独自の労働組合である以上、自らの加盟単組の賃金・労働条件の決定、その他の諸問題に

ついで、当然、団体交渉をおこない、諸問題を解決する体制と力量を備えなければならない。しかし、加盟単組と単位会社の上に、組合以外の団体交渉参加を拒否する協定を締結しているもの、団体交渉の前段における労使協議制として、労使協議会、経営協議会などを設け、体よく外部交渉委員を団体交渉の場から締め出し、すべての労使問題を使用者と従業員代表で解決する体制をとっている個別の労使関係も少なくない。

このような条件をなくし、労働組合の連合団体としての交渉確認を加盟組合の交渉当事者に承認させることは、労働組合の団結を確認させ、保障させることである。

官公労働者とその労働組合は一九五四年以降、ストライキを指導した解雇幹部を団体交渉に加えるかどうかで激しく争った。

旧公労法四条三項の「公共企業体の職員でないものを、その役員又は構成員としてふくむ労働組合とは団体交渉をおこなわない」という当局側の主張にたいし、全通労組の交渉拒否、動力車労組（当時機労）のILO提訴、国鉄労働組合の藤林あっせん案をめぐる攻防など、長く、きびしい係争の中で、ILO八七号条約批准、法改正などによって、交渉権の確立がおこなわれた。

民間単産の場合は当然に、このような官公労働組合の闘争実績を利用し、しかも、労働組合法第六条にいう（交渉権限）「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けたものは、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」を武器として、その障害となる労働協約の撤廃、労使関係の改正にどれだけ努力をしたであろうか、ほとんどみるべきものがなかった。

総評もまた、産業別統一闘争強化の主張はしつづけたが、これらについて、統一的対応はなかった。重点単産の設定、類型別な統一的到達目標の設定、情報資料のサービス、統一目標の設定など、実施されなかった。

労働組合が、労働者の生活実態・構成・意識の変化に対応して、要求解決のため、多面的活動が要求される今日、産業別単産とその下部組織と加盟の単位労働組合、地域やナショナルレベル（全国）連合または協議会という恒常的な共闘機関の役割・任務・機能の相違点、分担と協力のあり方を明らかにすることは当然に、重要な課題である。

春闘における賃金闘争の特徴は産業別統一闘争にあり、その強化発展がさげられて久しいが、闘争の組織における役割は大きかったが、運動の中の機能・役割は後退している。単産活動の補助、サービス機関の領域を出ていないものが多い。

三 加盟単産をはじめ、他のナショナルセンター所属単産の賃金、労働条件の決定機構、機能の特徴、賃金、労働条件など重点政策、労働協約闘争と労使関係の特徴などについて、調査、交流、統一的指標の設定などのおくれを否定することはできない。

それぞれの単産の成立の条件は多様であるが、組織率、ライバル組合の有無、産業・企業 성격、労使関係法規の相違、関連業種の多寡、企業の集中度によって大きく相違するが、その特徴と内容を明らかにし、共通指標をつくり、統一的努力をつづけることが重要課題である。

たとえば、各単産の賃金政策一つとり上げても大きな相違点が現れ、*「かくし田」* 論議なども現れ

ているが、これも闘争の組織、産別組織の交渉力、賃金決定形態といった運動と無関係ではない。

総評内においても、たとえば鉄鋼の賃金決定機能とその成立の背景、合化の賃金闘争の特徴や調査情報活動、私鉄の賃金決定と労使関係の変遷、電機労連(中立労連)・私鉄の労働協約闘争の特徴、その重点、単産の未加盟組織へのサービス活動、総評民間労働運動のあり方と分離できない全国金属の最賃闘争、倒産・破産闘争における背景資本追及のたたかいをはじめとした教訓、経験、その他意識的に産別機能追求に計画的とり組みを続けている観光労連(中立)・電通労連などの事例、組合経営、産別機能の面で、同盟の海員組合、ゼンセン同盟からは、学ぶべきものが多い。このような内外の教訓、経験を整理し、指標をつくり、重点の設定なくして、総評加盟単産の組織強化もありえない。

四 春闘において、よく賃金要求をきめ、労働時間の短縮、休日二日、労災補償その他多くの付帯的要求を春闘共闘、地域春闘共闘などでもきめる。しかし、多くの単位労働組合ではこれらの諸条件は総合労働協約として協定されており、その労働協約の改訂なくして、要求は行動として結実しない。単産の中での数百の加盟の協約の締結期日はバラバラであり、春闘の賃金要求をもっていても「労働協約改訂交渉の際交渉しましょう」といわれればそれまでであり、労働組合としても賃上げの代償として、合理化を提出されたときは、労働協約を武器として利用し、「労働協約できめた実行義務を果せ」、「秋の協約改訂の際提案の自由は認めるが」として、これを断るのが通常である。

各加盟組合の労働協約締結期日をそろえる努力もしないで、要求をきめてみても、これは結局、教育宣伝的スローガンに終わってしまうのが常である。

ストライキの通告期日、実施にいたるまでの手続、団体交渉と労使協議会との関係、こうした単位労働組合と単産の関係は単なる闘争や組合運営の手続の問題ではない。長い間の労使関係の中でつくられた団体と団体の約束であり、債権債務の関係なのである。

この変更、整一化には相手があり、相手の抵抗力があるのである。こうした努力をとりこえて、総評強化、産業別統一闘争強化の絵をかいても、その実現は絶対ありえない。総評が組織活動として、産業別労働運動強化のため、なにをしてきたかが問われているのである。

3 産別組織の強化とその重点

一 統一要求の設定

すべての加盟単産は加盟単産の関係する主要な産業・業種・職種などの労働者の関連する要求と問題に関心をもち、その動向を正確に把握し、その要求構成意識の変化に留意して運動のチャンネルをこれに合わせるようたえず留意しなければならない。

このなかで賃金・労働時間・休日・休暇その他の労働条件、労働者と労働組合の諸権利に関する要求の最低基準を決定する。この中で重点要求を設定し、賃金・労働協約・時間短縮などの統一闘争を組織し、最低基準への到達闘争、統一協約・協定の獲得の闘争をつみ上げる。とりわけ、労働協約闘争を重視し、これを産業別統一闘争の重要課題として設定すべきである。

とくに、最近の春闘における賃金闘争の動向に留意するとき、賃上げの金額だけではなくその体系、配分に代表されるその方法、その前提条件が労・使を問わず問題となっている。電機労連の要求

に代表されるように、賃上げ要求と同時に労働時間短縮、休日増加の要求を解決しようとする動きが、賃上げの量的成果の後退、コンピューター化、ロボット合理化などで促進される。また、使用者側から賃上げの条件として労働条件の切り下げ、業務の一部下請化、作業量の増加による機械導入などの合理化提案が賃金体系などの変更などとあわせ、提案され紛糾するところもふえるであろう。

独占企業や公共企業では、賃上げによる原価上昇をとり返すため、まず製品価格にこれを転嫁する。それが困難である競争、競合の激しい業界では合理化、NC、MC、ロボット化のような動きが、つよくなりがちである。

この点からも賃金闘争と労働協約闘争の結合強化、一体的とり組みがますます必要になりつつある。

今後、多少の業種の相違はあっても、職場への自動機器の導入は進み、労働組合の闘争も金額至上主義による賃金闘争を中心に終始することを許されなくなってくる。

労働時間、休日、休暇、雇用の確保はもとより、業務量の規正、製造機器の一人当たり持台数の決定、コンベアーのスピードなど生産問題に一步踏み込んだ交渉がふえ、これらのことの使用者の恣意的決定を許さないという踏み込みが必要になってくる。

製造業などにあつては手工具以外の機械設備の導入へのきびしい点検、これをめぐる職場、事業場別のチェックが必要になり、職場交渉、事業場ごとの交渉はますます必要になってくる。

多くの企業では機械化、オートメ化によって、労働者数、新規採用、直・間比率、機構改革、重点製品、自動化機器の内容、コンピューターの用途、台数などの変化が生れてくるのは当然である。企

業の性格が競争の敗北により倒産するものである限り、この競争によって倒産に追い込まれていったものも少なくない。一九七五年以降の各業界の縮小的均衡化へ歩んだきびしい道をみれば明らかである。

七五年以降の社外工、パートの比率の拡大、製造現場労働者、事務部門労働者の大幅な減少と技術設計や営業の拡大や縮小率が小さいことは企業の新しい動向を示すものである。

数値制御の自動化は製造業では過去一〇年に一〇倍をこえるといわれ、コンピュータは三倍以上というのが常識とされている。

生産面での労働組合の発言強化、雇用人事、とくに異動配置転換、機器の持台数の決定、労働者の要求等、労働組合の期待は大きく変化する。

(1) 労働組合の関係労働者を介しての技術革新の動向、計画を製造から技術、事務営業すべて事前に知ること。

(2) 労働組合の交渉領域を生産面に拡大し、職場交渉でとり上げ、発言権を拡大することが求められる。

(3) こうした新しい動向に対応しての交流、各組合の対応の教訓、経験の紹介、共通事項についての統一指針、最低基準などがより重要になっている。

一九六〇年代の初めにつくられた総合労働協約の点検、高成長下の運動の反省、労働協約闘争の再重視が必要になっている。

このために先ほど重要な問題として提起した労・使関係のあり方、交渉制度、慣行のあり方を統一

し、格差を縮小するための単産としてのとり組みが重要になりつつある。従ってこの点における指導、体制の整備は五年、一〇年と計画的に追求されなければならない。これは労働組合内部の単なる手続の整理といった性質のものではないからである。

産業別、業種別、地域別の最低基準が決定し難いところでは、地域その他で段階を設けること。一挙に内容の統一的規制に入るのではなく、協定方法、ワク組の方法から整理する方法を考えるべきである。

また、既に整理された有利な条件にあるところを選定し、重点闘争、典型づくりに努力すべきである。この個別対策の力量が産別をふくめた組織の指導力の優劣を決定するものである。とくに、各単産は、これらのたたかひをつみあげ、統一闘争・統一協定を獲得できるよう闘うべきである。

当面その重点目標としてたとえば中央または地方での産業別（業種別）最低賃金協定締結を目標とする闘争を重視する。全金・全国一般のように多業種にわたる労働者を組織する単産では、地域における中心業種、関連企業を選定するなど条件に応じて、賃金・労働条件の企業をこえた統一（共通）協定の闘争をつみあげる。

二 単産本部・地方組織の団体交渉力

産別単産の組織強化の中心はなんといっても、連合組織としての団体交渉機能の確立と強化にある。独立した上級組織が、加盟連合の賃金その他の労働条件の決定や諸問題の解決について団体交渉を通じての関与ができなければ、労働組合ではないと極言してもいいのではなからうか。労働組合と

しての最大の機能は団体交渉であり、労働協約、労働協定の締結能力である。①単産本部及びその地方組織が労働組合（連合団体）として独自の団体交渉力をもつこと、②加盟組合の団体交渉力強化のため、その活動に関与する能力をもつことである。

単産がこれらの労働組合の本来の機能を軽視し、幹部同士の人間関係、運動傾向、政党関係などを中心に結ばれ、労働組合の本来の機能やサービス活動による結合がよい組合連合は、資本の分裂攻撃にも弱く、団結力を強化し、組合員の労働組合への信頼を高めることはできない。

三 産別交渉力強化の方向

(1) 単産の組織内容、産業・業種の性格、製品の種類と、製品価格の決定方式、当該単産の組織的影響力、雇用主団体の有無とその組織力、労使問題への姿勢、動向などと無関係に、その産業業種における産業別統一交渉・集団交渉・連合交渉などを画一的に実施することはできない。むしろ今日はその基盤づくりに努力しなければならないところが多いのであり、それを軽視してきた。

(2) 産業別統一闘争と組織的調査活動を結び合わせながら①産業（業種）政策の立案、②企業をこえた産業（業種）別共済活動のとり組み、③中小企業対策——小零細企業にあっては経営者をふくめての賃金、労働条件、労使関係の情報提供、各種相談活動の継続、未組織労働者への最低賃金制の衆知、違反摘発活動などの息の長い活動が必要である。これらの諸闘争を重視する。

(3) 独占集中化の進行、企業間競争の激化の中では労働組合が関連産業・企業間の独占資本本位の無政府的な利潤追求活動を規制し、労働組合の発言権を拡大して国政・産別・業種など各級レベルで

の労働者の経営参加を求める動きも増える。

また賃金、労働時間、休日、休暇はもとより住宅、育児など使用者に要求して解決できるものが少なくなり、法律、条例すなわち政治や行政との関りが強くなっている。したがって政策制度闘争の重要さが増しつつあるが、産業政策が労働者の賃金・雇用・諸権利の確保を大前提として闘われるとき、当該産業の単産が充分な産業（業種）別団体交渉機能を持ち合わせないと政策や参加も画餅となる。産業別交渉のない企業レベルの経営参加は労使協調の資本への奉仕活動になってしまう危険をもっている。

(イ) すべての単産は、その地方組織と共に加盟全組合の労使関係を点検し、団体交渉の企業内封じ込め協定（労組法六条違反協定）の一掃のため統一闘争を組織し、重点組合を設定し個別対策を進める。

(ロ) 職場の組合活動（時間内・施設内活動、職場交渉、労使協議会）の点検基準をつくり、全員参加の点検闘争で組織強化の方向をめざす。

(ハ) 総評弁護団の「職場の権利宣言」案の策定に協力し、大衆的立案にとり組む。

四 民間単産の運営について

官公労と民間単産の組織的戦力と条件の格差を考慮し組織運営では画一的運営をさける。

(1) 民間単産では民間単産会議を媒介とし、産業別運営とその強化に意を用い、金属・化学・交運・マスコミ・一般・商業サービスなどの産別部会対策とその活動を重視する。各民間単産の統一闘争

の組織戦力・統一調査・情報交換・団体交渉能力を強化する。

- (2) 各単産は全国的産業別連合、または雇用主別連合組織としての独立性を強化する。加盟組合の団体交渉活動をはじめ日常の組織・教宣・調査・財政などの諸活動の援助・統一方針の決定・個別指導能力を強化する。

- (3) 単産内の他の加盟組合に重要な影響をあたえる加盟単組の個別闘争、長期闘争を支援し、集中的対策がとれる力量をもつ。

- (4) 加盟組合と民間単産協議会（準備会）加盟およびナショナルセンターの加盟未加盟、その所属の労働組合の傾向のいかんに関係なく、同一産業・業種の賃金・労働条件・産業事情・労働者状態などの情報を交流し、提供しうる機構や体制の整備をはかる。

総評加盟単産が中心となり、産業別・業種別に「情報交流センター」「共同調査センター」などを設置し、ナショナルセンター加盟の相違をこえた独立組合・単産・単組の共通情報を希求する現状に答えてゆく。

4 産業別団体交渉と労使協議機関の設置

一 産業別団体交渉機関

- (1) 単産は中央・地方で経営団体と課題別に産別・業種別最賃・時短など共通問題を設定し、団体交渉の機会をつくる。経営者団体のないところは問題別研究会、有志懇談会などを設け対応機関をつくる。

(2) 産別・業種別最低賃金協定などで交渉を応諾した経営者をまとめて各地域、中央でメモや統一協定をつくる。

(3) 賃金・労働条件の基本は産業別団体交渉であり、産業政策、技術改革とこれに伴う技術教育、雇用・人事などの共通問題は事前協議でとりあげる。産別労使協議機関の設置、その他の協議や懇談の機会をふやす努力を重ねる。

会議では労使（複数）の意見の交流・諮問・話し合い・相互理解をはかることを主とし、かならずしも合意と結論をもつことにこだわらない。

事前協議の発展の中で賃金・労働条件などにふれること、合意事項について協定、共同声明、統一見解、政府への建議、関連労使・各界への要請などをおこなう。産業別・業種別・地域別の団体交渉活動と労使協議を制度または交渉内容や運用の面で区別して柔軟な対応をもって臨むこととする。

5 単産相互の交流と共同行動

民間単産では賃金・労働条件決定に占める社会的政治的諸要素の比重が高まっていること、資本のグルーピング化・システム化の進行などを考慮すると自らの条件が重化学工業・民間基幹産業の諸条件や運動の動向と無関係に決定されえない。総評民間労働運動の組織的弱点として、主要産業と民間製造業大企業への組織力・影響力はよい。

この点を考えると労働組合の傾向やナショナルセンターの所属をこえた労働組合相互の共通課題で

の大衆的な交流・情報交換・共同行動の組織は重要となっている。この点で労戦統一における民間単産協議会の役割を重視する。労働運動をめぐる環境変化を重視し、職場労働者の労働組合への期待に忠実になるには、このことを無視できない。

同盟のように、労働組合の傾向や闘争方法の相違を理由として複数組合の共同行動を否定する考えもある。要求獲得のためには、労働四団体の中央レベルでも、産別・業種別のレベルでもくり返し、労働四団体共闘をふくめ、とくに職場、地域で大衆的共同行動をつみあげる。いたるところで統一の思想を行動のつみ上げに努力する。職場、地域での信頼感の拡大のないとともに組織統一はありえない。このことを呼びかけ、手をさしのべてゆくのは、われわれの側でなければならぬ。春闘共闘はその中心となる組織である。共同行動のつみ上げでは総評が中心となり忍耐強くくり返し働きかけていく。

(1) 春闘共闘を中心に中央・地方の中立組合・単産未加盟の独立組合をふくむ業種別の交流・統一要求の設定・情報交換を進める。

(2) 金属・化学などの労働戦線内においては主要業種別にナショナルセンターの所属と未加盟・非加盟を問わず組合員の要求を明らかにし、春闘をはじめ共通の未組織の組織化、ミニマム要求を設定するようよびかけ、組織の利己心をすて全面的に協力する。

6 組織対象労働者の拡大、単産連合

一 臨時工・下請労働者の増加

- (1) 労働者の構成、労働問題、社会問題は変化し、構造合理化・資本再編成はこれを促進させている。

この変化に応じて、労使関係、下請・臨時工・パートタイマーに関する労働問題対策は立ちおくられている。この立ちおくれをとりかえし、①製造業にあってはその加工部門、流通販売関係、②官公労働組合では非常勤職員・福祉関係労働者などを新たに組織対象とする。

- (2) 第三次産業部門Ⅱ商業・サービス・事務・レジャー部門の労働者の組織化、既存組合との提携強化などの諸対策は、組織化のもっともおくられている部門として重点的な個別対策を立てる。

二 臨時工・パートの対策

- (1) 残念ながら今まで組織化対策と実績にみるべきものがない。雇用の実情から相談活動、サービス活動がただちに組織結成活動に結合しない。組織を公然化でき難いこと、本工組合が消極的でパートタイマーや臨時工が雇用の停滞期では人員整理のクッションとしての役割をもっており使用者の差別政策を容認してきたためである。したがって、独自の先任権制度などをふくむ一時解雇と再採用の保障などをも検討すべきところになっている。

- (2) 同じ職場で雇用形態の異なる労働者が一緒に働く形がふえたが、労働条件の格差や差別撤廃闘争の重要さを増している。このことなくしては、組合員の労働条件の引上げにも限度があること、まして、企業をこえた産業別最低賃金協定を基礎とした最賃法——一条方式による法定化のたたかいなど考えられないのが現状である。

(イ) 単産は、単組がこの点を重視し、同一企業内で一定年数以上（二年）継続雇用された組合員と同種の臨時工・パートタイマーにたいして労働協約や諸協定の一部（賃金・休日・休暇・解雇制限など）を、たとえ条件づきでも拡張適用する運動にとり組むよう指導をする。

(ロ) 臨時工の解雇制限、予告期間の延長、解雇について委任を受けての交渉への関与、先任権の設定と再雇用機会の優先保障などを労働組合（本工）が臨時工の委任を受けて交渉にとり組むなどの活動を広げる。

(ハ) 下請化協定では会社にたいし下請労働者の賃金・労働時間、とくに労働安全・労災への補償、安全教育などを義務づけ、その契約内容の公開・点検などを重視するとり組みを拡大すべきである。とくに、危険度の高い作業の下請化について譲歩する場合でもこのような配慮が必要になっている。

7 地評未加盟組合の加盟促進

単産の単位組合や下部組織で地評・地区労に未加盟が多く、その数は約四〇万人といわれるが、一斉調査で実態を明らかにし、加盟単産と協力して個別対策を立てる。

8 単産の組織課題

次の諸課題を検討し、単産組織の強化拡大をはかる。

一 全国金属を中心とした金属労協（共闘）の中央・地方の活動強化、全金地本組織の整備

- (1) 重点地域の設定・点検
 - (2) 主要業種の業種別対策・調査情報の交流センターの設置
 - (3) 分裂組合対策と統一活動指針の決定への協力
 - (4) 金属機械労働組合の結集方法の検討
- 二 合化労連を中心に県単位化学労協の整備充実の具体策、地方ブロック方針の立案
重点としてきた金属・化学の組織対策に加え、商業サービス・事務労働者対策を加え統一方針をつくる。
- (1) 商業サービス部門はマスコミ・一般対策と分離し対策をもつ。
 - (2) 中小企業労組を多く組織する製造業関係の第二次加工部門・販売関係の組織対策を個別につくる。
 - (3) 「全国一般商業関係部門」の活動と機能強化は、卸売・小売業・生協労組などの未組織の組織化、加盟対策と不可分である。統一した具体策をもつため、全国一般組織と活動強化対策の重視、中央・地方組織センターの設置などの是非をふくめ検討する。
 - (4) 商業・サービス部門の臨時工・パートタイマー対策を検討する。
- (イ) 組織化センターの設立、失業者、離職者への相談活動を検討する。全建総連・自運労・民有林組織化などの教訓を整理し、個人加盟組織の拡大・共済活動について具体方針を立てる。
 - (ロ) 技術教育、臨時労働者のための共同の要求と行動綱領の決定を進める。
 - (ハ) 地方自治体・諸官庁などのビル・メンテナンス、下請関連労働者の組織化を重点対策とする。

(二) 地評・国労・動労・都市交・私鉄などの協力で駅ビル・地下街で働く労働者の組織化をはかる。

(ホ) セールス労働の問題と関連労働者の要求づくり運動を進める。

(5) 加盟単産の組織競合の調整と統一方針の決定 ①物流・トラック関係労働者の組織化と運輸一般・運輸労連・全港湾・自運労などの方針の交流と総合計画の調整、②ハイタク労働戦線統一への協力、③全国一般の地方組織確立の対策、④ホテル労連の組織拡大と強化への対策、⑤新聞販売関係労働者の組織化対策。

9 民間単産への組織対策の重視と統一活動の強化

中小企業の特徴、産業構造・企業別労働組合の性格と現状を考えると、単産に対する画一的な整理と方向づけは不可能である。とくに金属・化学・サービス業はじめ、中小関連単産、全国一般などでは業種が多く、一産業に四〇業種をこえる場合もある。また、組織市場と占有率の小さい産別や産業別組合の機能の不充分な単産、組織化の立ちおくれしている産業・業種の労働組合が多い。これらの単産の機能強化、整備のためには、とりわけその機能を補助し、補完するものとして地評、地区労、関連企業の単組などの過渡的援助が必要である、組織化、要求づくり、団交援助、日常運営への助言が大切である。

低経済成長と不況の加圧で雇用確保、下請労働者問題、臨時・パート・失業労働者への対策などを重視すべきである。

このため、①地域における中小企業労働者の問題を明らかにし、その闘争方向を示すこと、②中小企業労働者や下請・臨時労働者の問題を地域労働者が自らの闘争との結びつきを前面に出し、共同対策をもつこと——がますます必要になっている。

民間は組織が連合体であり、その組織活動の重点は未加盟組合の加盟促進、加盟組合の日常活動や諸闘争に関する援助や指導がにおかれるので、未組織労働者の組織化は立ちおかれている。

以上の点を総合的に考えると民間単産の組織、運営、機能などを意識的に強化することなくして、総評労働運動Ⅱ階級的労働運動の強化はありえない。このことはまた、労働戦線統一を真の労働戦線として育てる担保力をつくる不可欠の条件でもある。

このために、われわれは、早急に次のような具体的な課題にとり組まなければならない。

一 民間単産のナショナルセンターにたいする期待と希求、労使関係は多様であり、とくに官公労や大企業労組と中小企業のそれとは多くの点で異っている。

総評の今日までの対策の中で企業の海外進出、多国籍企業対策、発展途上国からの低賃金による追い上げ、労使関係、労働組合組織の後進性が及ぼす諸問題での対策、経済マサツの激化とこれに伴う諸問題の解決、国際労働基準への到達と労働条件の引上げ、党派に拘らない政策立案能力の向上、単産調査部の動員、学究との協力による産業政策立案活動の強化などに力を入れる。

二 同時に中小企業労組を傘下に多くもついわゆる中小単産の実情実態を具体的に掌握する努力、そ

の産別地方組織の確立についての協力、地評と協力しての重点地域における対策、長期闘争支援、組織活動の調整、未加盟組合の加盟促進、組織化などに協力する。

中小企業といわれるものが「中小企業白書」(昭五六)によっても、①全事業場の九九・四%をしめ、②民間労働者の八一%をこえる労働者がここに属し、③日本の全生産の五〇%をその労働者がつづけていることなどを正しく理解し、さきに明らかにしたごとく、(1)企業基盤の弱さ、(2)賃金労働条件の格差の拡大、(3)雇用不安、(3)同族会社などを中心とする労働運動にたいする経営者意識の後進性(4)技術水準の低さや人材不足などの特性を、民間を中心に総評全体が理解しなければならない。

とくに、賃金、労働時間、退職金その他の労働条件の格差、厚生施設、企業内福祉、労働災害の増大、企業基盤のよわさなどが大企業の独占強化、下請化、系列化などが支配強化と無関係ではないこととの認識を新たにし、これを総評民間労働運動の今日まで、とくに高度成長から減量経営にいたる一貫した最大弱点であったことをきびしく反省し、その対策を強化することが必要である。

とくに、その組織化の前進と戦力強化なくして、反独占闘争などありえないという視点に立つことが重要だ。

三 総評民間単産会議の統一機能と活動強化

(1) 労働戦線統一に占める民間の統一対応の重要性、国民春闘強化と加盟、民間単産増加、その活動の強化が重要さを増している。また、未加盟単産の加盟促進、未組織労働者の組織化についての単産依存主義では、実効を上げ難いのが現状であり、重要課題が多い。

(2) これらの諸課題の通年的追求のため民間単産会議の本部機能、組織体制の強化をはかる。

① そのため専任の事務局次長、書記を配置する。

担当者として常幹（兼務）、全国オルグからの選任を検討する。

② 専従者は労働戦線統一対策委員会業務、中小労組関連単産連絡会、未組織労働者の中央組織化センターなどの活動に専念する。

(3) 以上の措置とあわせ、本部機構、組織局は事務局長の統轄下、いわゆる大組織局制をとることとして、組織局の民間単産対策部的性格を克服し民間、公労協、公務員、友好組合など雇用主別組織（部会）との連携を強化して、組織、権利、教育活動などの一体化をはかる。

(1) 四 「中小企業労組関連単産の相互連携」と未組織労働者の組織化 組織対策委員会の設置

総評はもとより、すべての単産地評に組織対策委員会を設け「組織化センター」をつくる。

① 委員会は未組織労働者の組織化対策の立案と推進、オルグ・活動家の養成、教育、配置と活動の指導にあたる。

② 中小企業労組の相互連携、関連単産の交流の強化

③ 産別および県内中小企業の産別業種別整理と組織調整

④ 年金受給者を中心とした高齢者組織化

⑤ 組織委員会とは地評幹事、加盟単産地方組織単組代表者で構成する。

(2) 中小企業関連単産の連携と日常の共同行動をさらに強化するため総評民間会議の中に、「中小労組関連単産連絡会（仮称）」を設ける（地評は必要に応じて「中小労組連絡会」などをおく）。主要目的を次の点におく。

① 春闘における第一グループ共闘をはじめ、中小労組の情報交換、調査、組織、教育の共同行動、行事の開催

② 単産内業種別対策強化のための部会設置

二つ以上の単産の関連業種組合の共通的統一政策の決定、交流

③ 未組織労働者の組織化、未加盟組合の加盟促進に必要な共同行動の強化と協力

④ 春闘、労働協約、権利確立に関する統一闘争、共闘の強化、争議の相互支援

⑤ 最低賃金制闘争、労働時間その他労働基準の引き上げ、雇用、職業訓練など中小労組関連政策
闘争共同行動の強化

V 総評と地域労働運動

1 地評・地区労

一 地評の歴史、成立条件から、画一的運営や規制は、かえって地域の創造的運動を制限し積極性を殺すおそれがある。

二 一面、運動をめぐる諸条件の変化は地評・地区労運動を強化すること、地区労相互の連携と統一性を求めている。制度・政策闘争は、地域労働運動の重要な位置を占め、労働者の諸要求と生活関心の多面化、合理化とインフレの進行、教育・司法の反動化などの諸要求の変化のなかで大きく前進した。

地域闘争は七五年以来のスタグフレーション下の福祉切り捨て策で大きく昂揚し、勤労国民の生存権への関心の増加は労働組合の統一行動を大きく前進させた。

三 反面、大企業の労務管理・労使関係管理は、地域労働運動に影響をあたえている。

ナショナルセンター所屬組合が少なく独立した単産・単組が多いことが日本労働組合の特徴であるが、最近の労働運動の分極化は、これらの組合の閉鎖的性格をいっそう促進する力となっている。

同盟の地方組織の進行、中立労連と新産別のゆるやかな連合の総連合結成によるナショナルセンター機能強化の方針、官民労働運動の分裂思潮の増加、全動労、自交総連など同一の政治的傾向をもつ主義者集团的労働組合の結成などによって、労・労問題がふえ地域労働運動が分極化している。

四 総評労働運動の強化と不可分な地域労働運動の一体的強化を進めるため地評・地区労の強化とブロックを単位とした地域活動の連携を強めなければならない。

① 総評の中央・地方の一体となった組織・財政・教育・宣伝・情報交換・調査活動の機能強化と加盟組合へのサービス活動を強化する。

② オルグ・活動家の統一的養成・訓練・配置を進め、組織的機能の強化をはかる。

③ 地評は中小産業別労組などの機能の不充分さを地域において補い、その方針の地域条件に応じた具体化に協力し、未組織の組織化・産別未加盟組織への日常活動・争議などへの個別指導、地評独自の団体交渉機能の確立などの体制をつくる。

④ 最賃問題・反失業完全雇用要求・地域の制度政策闘争と県民の福祉・権利などの諸要求をとりあげ、県内統一行動組織の中核となりうる条件をつくるべきである。

五 地域共闘強化への具体策

(1) 総評大会は毎年開催とし、運動方針の決定は二年に一回にする。中間大会は、たとえば「日本労働組合大会」的なものとして開催する。この中で労働者と労働組合の統一行動の発展・強化に努める。総評の主体性強化と影響の拡大に努める。この大会は、①単産代表、②地評・地区労、③友好組合(単産・単組・地域)、④争議団、⑤未組織労働者集団、⑥青年・婦人、⑦退職者団体、⑧離職者組織代表などを広くふくめた大会として開催し、交流と共同討議の場としてゆく。大会の決定には拘束と強制をなくし、単産・単組がこの討議の内容を尊重し、その責任で具体化をはかることを基本として運営する。

(2) 地域共闘強化のため、「地域共闘強化全国交流集会」を引きつづき開催する。現在の全国集会だけでなく、東・西・中などの地域に分けて課題別に問題を設定し、研究集会・交流集会的性格をもたせる。この中で地域の統一活動指針をつくる。

(3) 専従者と財政問題Ⅱ地域活動の強化、未組織労働者の組織化のため、「地域活動強化資金」の徴収を検討し、「総評会費中に一定率を決定」し、制度化をはかる。

この実施が可能であれば、地評事務局長および中小企業組織化オルグ活動費、地区労活動費などの援助を制度として確立する。現在の制度を再検討し、財政支援を一元化して、実情に応じて一定基準をつくる。

(4) 情報伝達についてⅡ情報・指導文書および総評資料・単産資料などを利用しての経験交流、方針徹底などについて工夫する。

(5) 組織対策関係Ⅱ①総評加盟単産が協力し、地評・地区労未加盟の下部組織・加盟組合の実情を明らかにし、加盟促進策を進める、②地方事務所をブロック事務局として強化し書記局内に担当部局を設け、地域活動の強化策を進める、③地評でも条件に応じオプザーバー組合拡大、「友好組合懇談会の設置」、大会その他の諸機関・研究集会の開設などを検討する。

(6) 地区労の活動強化策Ⅱ①地評・地区労代表と産別代表の共同討議、交流の機会拡大などについて検討する。活動資金援助の制度化などの諸方策についてはすでに提起した方法を中心に具体化を検討する。②④地評・地区労の一体的運営⑤地評・地区労の財政確立⑥共闘の拡大⑦専従者依存から脱し、活動家の養成・配置とあわせての体制確立⑧活動基準と指針の立案を再点検する。

2 地方事務所の強化

一 その基本となる考え方

(1) 産業別闘争の強化、制度・政策闘争の全国的展開、地域共闘強化の課題を果すためには総評労働運動の地域での具体化、地域共闘の統一的発展を重視すべきである。現在の地方事務所の活動と機能を強化し、ブロックにおける総評の「地域センター」の役割をもつよう改組する。

(2) 地方事務所はその実績を積み上げ、地域の実情に応じて活動しつつある。

①春闘でのブロック事務局の業務担当、②地域の産別対策への協力、③政策・制度闘争と課題別闘争の具体化と地方闘争への協力、④地域の労働者教育・活動家養成、⑤ブロック別情報・宣伝などの交流などが、その重要な活動内容となっている。

(3) 地評・地区労と総評の関係が組織的に直結していないこと、地方事務所の設置が全国オルグ制度の運用として発足したと関連して地方事務所の役割と任務が明確になっていない。

(4) 地方事務所を「〇〇ブロック事務局」とし事務局長の統轄のもとに本部事務局・財政局とともに本部業務を遂行する地方における「指導センター」として強化すべきである。

二 具体方法について

(1) 地方指導機関として①組織別・課題別対策の具体化、②春闘及び地域共闘強化の媒介としての活動、③選挙その他活動家幹部の統一的教育・養成と配置などの諸活動を地域・ブロックなどの実情に応じて具体化すること——を主要な任務とする。

(2) 地評への活動援助、ブロック内統一行動、地評活動の相互の連携などに協力する。このため次の業務をその主要内容とする。①総評本部業務の一部を代行する地方機関とし、加盟単産本部に協力して地方組織の活動を援助する、②ブロック内の府県評と協力して未加盟組織の加盟促進、未組織の組織化などの活動を援助する、③当該ブロックの単産地方組織・地評の組織、闘争課題、総評方針の決定への意見を伝え、諸行動にたいする意志反映をはかる、④各府県評の交流・共同行事・共同宣伝の媒介役を果す、⑤専門知識を要する問題の共同研究・各種セミナーの開設、⑥地評への会議開催と協力要請、諸活動資金の援助協力、大会・評議員会などの代議員の割当・選出などはすべて「ブロック事務局」を通して統一的小こなう。

三 事務局の運営について

- (1) ブロック事務局に議長一名（非専従）、事務局長一名、局員（書記）若干、職員（婦人またはバイト一名）を配置する。各事務所を三人体制にする。
 - (2) 組織改編にともない全国オルグの地方事務所への配置は廃止する。現在のオルグは本部員（役員、書記）とする。
 - (3) 議長はブロック内の地評の長の中から総評議長が委嘱する。議長および事務局長は総評本部の地方ブロックにおける具体的業務について意見を提起し、その諮問にこたえと共に、その具体化に協力する責任と義務をもつ。
 - (4) ブロック事務局は別に設置する総評労働学校の地方教室開設の業務をもつ。この中で地評事務局員、単産・単組の地域幹部・活動家・オルグ団の養成・訓練業務をおこなうほか、研究集会、総評労働学校、府県教室の開設などに協力し、単産の地方における教育活動、地評の活動に協力する。
 - (5) ブロック事務局は関東・関西・中部・中四国・九州・東北のほか北信越におく。北海道の諸条件を考え、本部直結とするがブロックに準じた個別対策を検討する。
- 以上の方法の具体化とあわせ、局員の賃金・諸条件・健康管理・共済・旅費運用をはじめ、業務連絡・文書発受・諸会議の招集について一元化する。

3 地域労働運動強化と地評・地区労の組織活動目標

一 地評、地区労の機能強化

(1) ナショナルセンター未加盟組合四六〇万の労働者をふくむ共通課題の追求、相互交流、共同行動の組織。

(2) ナショナルセンターの組織率は総評三六・五、同盟一七・六、中連一〇・七、新産別〇・五%であるが、無加盟は四六七万六千人、三七・八%である。

(3) 東京二一三万三千人、大阪一〇七万三千人、四七府県の内五七九万九千人、四七・四%が六府県に集中している。

(4) 総評は地評内で、北海道ほか一七県で五〇%以上、ほか二三県で最大比率を占め、合計三一県で最大比率を占めている。

総評に加盟していない組合が最大比率を占める地評は一六県ある。

以上の組織的条件を考慮しつつ、春闘をはじめ労働時間、休日、休暇、労働組合権の確立、最低賃金制闘争、平和教育、医療、福祉の確立のため、地方自治の分権、民主化、参加などの諸闘争を進める。

このことの必要性は今日、ますます重要となっている。政治、経済をめぐる諸情勢がこれを求めている。日教組、自治労、全通の三単産が連絡しあい、地域労働運動強化にとり組み始めた狙いもここにある。

二 具体的な闘争課題

(1) 最低賃金制闘争、労働基本権確立のたたかい。

- ① 最低賃金制水準引き上げ、上級ランクへの到達闘争、違反摘発、決定金額の周知徹底。
 - ② 業種別最賃の金額引き上げと適用業種の拡大。
 - ③ 労基法違反、労災職業病、労働安全闘争、権利闘争の重視、地域における法律、生活、労働相談活動の強化、このためのセンター相談所の開設。
 - ④ 零細企業経営をふくむ、金融、労働関係、賃金、労働条件、情報のサービス提供。
- 三 対経協との協議機関の設置
- (1) 地域経営者協会、業種別事業者団体との問題別協議・懇談の機会をつくり、定期化・常設化に努力。
 - (2) 地域別最低賃金協定、労働時間、労働条件の地域における最低基準の設定により、最低生活の維持、企業の公正競争のルールを設定させる。
 - (3) コンピューター化、技術革新下における技術教育、訓練、対自治体への共同要求の決定。
 - (4) 地域における中小企業の労使関係の民主化、必要なアップビル・勧告の決定。
 - (5) 中小零細企業労使への賃金、労働時間など労働条件、金融、共済、年金などに関する共同調査、情報サービスの共同開発などを進める。
- 四 地域における産業別・業種別の連携、共同行動の強化、このための連絡協議機関の設置
- (1) 県内、またはブロックにおける労働組合の産業別・ブロック別の協議会、懇談会、春闘連絡会な

どの設置に協力し、担当オルグ、常幹の配置、情報交換、交流活動を強める。

- (2) 調査情報センターの設置、未組織の組織化、組織の産別整理と調整と組織委員会の設置
- (3) 二つ以上の単産（地方本部）にわたる同一業種、関連組合の共同の拡大
- (4) 県内中小企業労組への組織対策、団交援助、労使関係への指導力強化
- (5) 労働組合法第六条、違反協約、上部団体代表の団交出席、交渉委任の禁止条項の撤廃と労働組合の団体交渉権の確立
- ① 労使協議会と団体交渉の機能、対象事項の明確化
- ② 上部団体へのスト権委譲、手続の明確化
- ③ 労働争議、予告手続と労働協約締結（総合協約）期間の統一
- (6) 業種別・産業別労働者の最低労働条件、権利基準の設定
 - ① 最低賃金・労働条件
 - ② 労働者と労働組合の権利目標の明確化
 - ③ 地域における統一闘争、権利闘争、労働協約獲得闘争の中で賃金、労働時間、休日、休暇、雇用職業上の権利と統一運動の提起
- (7) 労働教育、地評・地区労のオルグ、専従活動家の学習、教育、研修、交流の共同開催
- (8) 地場中小企業労組の春闘をはじめとした統一闘争、統一ストライキ体制の強化、地評・地区労の統一的活動、組織財政面での連携、強化をはかる。

- (9) 労組法第一七条、一八条、最賃法第一条を利用する。企業内外の臨時、周辺労働者、名目を問

わず「常時雇用同種労働者」にたいする賃金、労働条件など差別撤廃闘争の強化をはかる。

4 未組織労働者の組織化

一 基本的な考え方

(1) 未組織労働者の組織化活動は中小企業（三〇〇名程度以下）を中心に対策を講ずること、その組織対象の中心となるのは、①下請関連労働者、②第三次産業労働者、③臨時労働者（長期、常時雇用）、パートタイマーとし、未加盟組合の加盟対策と区別し、その対策を講ずる。

(2) 対策の中心は中小労組を比較的多数結集する全国単産の地域（方）本部（全国一般、全金、化学一般（合化）、繊維労連、紙バなど）および府県評ならびに最近下請化、民営化が進みつつある公労協、地方公務員組合が率先する体制づくりと指導を強化する。

(3) 組織化は、一般方針の提起やよびかけだけでなく、個別的典型対策専門オルグによる手作業的工作を最良の手段と考える。中小労組関連単産および地評、政令都市のほか全国の中都市地区労などは組織化専門オルグを配置し、その活動への協力者の配置、活動の保障、養成訓練がなければ成果をあげることとはできない。それぞれの組織委員会はその活動を保証し、計画を立て、方針、方法を重点的に設定する。

最低限、これらの関連単産と地評・地区労は一名以上のオルグが常に組織化に専任するか、組合業務の中心を組織化へ向ける体制を早急に整えるべきである。

(4) 民間連合会（単産）、その他の組合は企業別組合の特性も影響し、その組織活動の中心が未加盟の

加盟対策、加盟組合へのサービス活動におかれ勝ちであり、経験あるオルグも不足している。したがって、各単産が協力しあい、専門委員会、組織化センターを設けるなどの方法をとらない限りその実効をあげることはできない。

(5) 組織化と産別整理の関連は古くて、新しい課題であるが、今後の組織化にあたっては、①上部の縄張り意識や画一的なとり扱いに拘らず、地域と当該労働者の実情など現場中心主義で組織化を進め、産別帰属は地評の組織対策委で定める。

② 産別整理にあたっては原則として組織した労働者は当然に、総評加盟の単産に同時加入する方式をとる。

③ このため組織化を関係単産の共同作業としてとり組み、オルグや担当者が組織された労働者の産別帰属、全国一般地本や合同労組などの組合員の増減などに関係なくその組織化活動に専念できる体制をつくる。実績をあげ、活動に献身しているオルグの役員への就任、活動と生活への配慮などの対策が講じられなければならない。また身分や制度への不安がある状態をなくさない限り組織化は進まない。

(6) 親企業関連会社、下請、傍系などの組織化にあたっては次の点を重視する。

① 組織した労働組合の産別加入は関係産業、業種に総評加盟単産がある場合、この組織に加入させる。

② 関係単産がない場合、関連単産があっても、その産別機能が充分でなく、単産の指導援助が期待できない場合、地評、企業労連、関係労組協議会などがこれを補うこととし直接指導にあた

る。

その場合であっても、その組合の将来の利益を考慮し産業別組合主義の組織原則を重視し、企業（関連）労組を直接指令権をもつ連合組織とはしない。企業労連の活動の第一は組織化である。

③ 関連単産のない中小組合は全国一般県地本を縦軸とし、企業労連を横軸とした組織とする。

④ 全国一般、地本の未確立地域、地本が分裂状態にあり、選択に困惑する場合などは一般の組織整備がおこなわれるまで、当該県評の中小労連、県単組地域合同労組などに加盟させるか、県評に直接加盟させる。この場合、まず当事者組合の意向が最も重視されるべきことはいうまでもない。

二 組織化活動と合同労組方式の重視

(1) 中小企業労働者の組織化にあたっては、全国一般、全金、合化、運輸一般などの組合ががとっている「一人でも入れる合同労組方式」をとり、組織された労働者はすべて、総評および単産、地評に加盟させる。

今後、下請、臨時労働者、パートなどの組織化では、この組織の重要性はふえる。

関連単産はこのための受皿を整備し、個人加盟者、非公然組合員、パートタイマー、各種外務・セ
ルス関連労働者などの加入を促進する。

(2) 「全国一般」の組織整備強化と未組織労働者の組織化にあたっての総評、地評、（全国一般その

他の単産、労組）の三者の協力が不可欠である。総評としては、零細企業未組織の組織化にとくに重要な役割をもつ全国一般に次の諸点の改善を要請し、その具体策に協力する。

- ① 中央指導と産業別機能強化のための組織財政指導体制の確立
- ② 業種別対策（商業サービス、自教、ゴルフ、製造）など主要業種の部会活動、対策委の設置、関連単産との共同行動の拡大

- ③ 全地域における地本の体制の確立、地評との一体的活動の強化

- ④ 中央の中小労組関連単産連絡会の設置とあわせ、地評内組織委員会、組織センターなどの設置を通じての中小労組関連単産との協力と統一行動の強化への意識的努力

以上の対策とあわせ、総評は①未組織労働者の組織化基金の設置、②組織センターの設立、③全国一般中央への本部員（オルグ）の派遣などの具体策を検討、当該単産と協議し強化策を考える。

三 未組織の組織化と巨大な全国合同労組の組織（全国連合会）の結成——検討課題として

- ① 最低限全国（四七府県）に金属・化学・全国一般、その他地域合同労働組合（地域支部）を確立する。

② 未組織労働者（パートタイマー、長期臨時その他、零細企業非公然組合員）の個人加盟の組織化では、団体交渉の利益を得られない場合もあり、①総評、地評、単産本部会費をふくめる、㊦労金、労済、互助会（冠婚葬祭）、㊧生活相談（交通事故、労働災害、借地借家、相続）、㊨指定店利用、診療所、病院などの福祉活動とあわせる。

③ この組織の活動の中で、パートタイマー部会（パート労組）全国連絡会の設置などを検討する。

④ 「組織センター」の設立

(イ) 民間単産会議の中に「中央組織センター」をおき、各府県に「地方組織センター」を設置する。

(ロ) 中央センターには全国オルグを、地方センターには中小オルグを配置し、組織化活動に専念させる。組織した組合の産別帰属は当該地評内の組織化委員会がきめる。二つ以上の府県にわたる組織問題の調整は中央センターでおこなう。

(ハ) 中央センターに組織化基金制度を設け、その利子によって地方における活動の援助基金とする。

(ニ) 組織化活動費は単産および府県評が協力し、これを賄う。

中央センターに全国オルグ・書記四〜五名を配置し、専任制とする。

(ホ) 地評単位に組織化センターを設けるが、活動の基点は地区労中心となる。地評・地区労加盟組合が協力し、組織化への協力体制をつくる。

5 組織局体制強化と全国オルグ制度の改革案

一 全国オルグの再配置と活動強化について

労働戦線統一、準備会発足にあわせ、総評ならびにその加盟単産、地域の組織とその活動強化のため

め、次の諸対策を講ずる。

二 オルグの主要活動と任務

(1) 中央本部配置のオルグの主要任務

- ① 未組織労働者の組織化の全国的運動の企画推進
- ② 中小企業関連単産の連携強化と統一活動への協力
- ③ 地評、単産を中心とした地域労働運動への協力
- ④ 組織問題の調整
- ⑤ 長期争議、その他単産、地評の活動に関する協力
- ⑥ 加盟単産の組織活動について特に指示されたことの具体化

(2) 地方事務所との関係

- ① 地方事務所は総評の地方機関として日常業務の具体化、課題遂行の現在の活動を任務とする。
- ② 地方事務所オルグの中、一名は組織担当とする。中央組織センター業務に協力する体制をつくる。

- ③ 全国オルグは「中央組織センター」に所属し、組織センターは事務局長の直属機関とする。
- ④ 組織センター七、八名で構成する。

(内書記、婦人オルグをふくむ)

- ⑤ 人選は現在のオルグの中から選任し、その他の者は解任し本部書記として再配置する。

⑥ 地方事務所長は、本部書記とする。組織担当は本部オルグを兼任する。

(3) 本部オルグの任免、処遇

① 任期、賃金、給与などの処遇は常任幹事に準じ、大会後の評議会で決定する。

② 任地は原則は本部とするが、長期にわたる現地出張、滞在活動の可能なことを条件とする。

③ 組織センターはその運営のため、「中央組織委員会」を設ける。

(4) 地方組織センターの設置と地方オルグの再配置

① 現在の地評に配置されている中小企業オルグのうち、最低一名は専任オルグとして任命し、地方組織センターの要員として再配置する。

② 主要地区労（別途協議）にも同様のオルグを配置する（定員六〇名程度）。

③ 地域には、地評（地区労）組織センターをつくり、地評事務局長の指揮下に入り、組織委員会の指示を受ける。

④ 専任オルグには常任役員に準じた処遇をおこない、賃金、給与、活動費は本部から全額支給する。

⑤ 地評オルグは地評事務局長の指揮下に入り、事務局業務につくが、組織活動に関する総評からの要請については、他の業務に優先しとり扱う。

⑥ 中小企業オルグ制度はこれを廃止し、現行交付金は一般交付金として（定額プラス、組合員、組合数）交付することに改める。

6 総評労働学校の設立

総評のナショナルセンターの活動として、もっともおくれているのは、労働者教育である。これは、教育活動が官公労の単一組織や大連合、単産活動に一任されており、各局の活動に分散解消されているためである。

これにたいして同盟は独自の機関をもっている。たとえば、同盟中央労働学校、同盟組織強化特別研修会、青年活動家研修会、同盟コミュニケーションスクール、同盟夜間学校、地方労働講座、特別専門講座を設け、個々の教育を続けている。

この中で、同盟の基本理念である改良主義、反共主義、労使協調、民社党支持、生産性向上運動などについての教育をおこなっている。

この組合員教育と未組織の組織活動の面では、総評は大きく立ちおくれを示している。総評はこの立ちおくれを早急にとり返さなければならない。

(1) 困難な情勢に対応しての役職員・活動家・オルグの系統的教育を重視し、単産・地評の教育活動を補強する。

(2) 教育活動を専門部局だけの活動とせず、総評全体の組織活動の基本としてとり組むため、幹事会の直属の機関として教育委員会を設置する、

教育委員会で目的と対象別教育の内容と方法、講師団の編成、総評本部労働学校、ブロック教室、県教室、一日学校などの具体化を検討する。

- (3) 新総評会館建設とあわせ、本部労働学校を開設する。
- (4) 資金は教育基金を募金または本部積立によって拠出し、教育委員会がこれを運用し、その利子を学校運営の資金として当てることとする。
当初は本部学校、地方教室における活動家養成、県教室への講師派遣、会場準備の援助から始め統一した教育活動を進める。
- (5) 本部およびブロック事務局に教育専門オルグ担当者を配置する。
諸闘争における活動家養成、方針徹底、課題別研修、産業別・業種別教育への協力活動を強化し、これを一元化する。
- (6) 詳細は本部内に専門委員会をおき、検討のうえ具体案をつくる。

第三部

職場からたたかう主体の強化を



I 統一労組懇への疑問

私はこれまで、真に職場労働者の利益になる労働戦線の統一を求める立場から、いますすめられようとしている労働戦線統一のいくつかの問題点を指摘してきた。いまある労働戦線統一には、統一労組懇もつよく反対しており、とくに被害者意識をもって反発している。しかし私は、この統一労組懇の行動にも、あるべき統一を求める立場から、疑問を感じざるをえない。

第一の疑問——統一労組懇はどこへいくのか

統一労組懇の総評批判

統一労組懇は、最近の総評への批判のなかで、次のような態度を明らかにしている。

「特定政党の義務づけのワクをもった総評、同盟など、既存の労働組合全国中央組織がそのまま、広範な労働者を結集する労働戦線の階級的統一の母体となりえないことは明白である。しかも現在、同盟指導部などの労働戦線の右翼的再編の策動とともに、『社公中軸』路線とむすびつ

いた総評指導部の急速な右傾化がすすんでいる。

こうした状況のもとで、新しく組織した労働組合を、『特定政党支持』義務づけのわくをもったままの産別組織やナショナルセンターに結集できないことはいうまでもない」

として、いまの総評への絶縁的態度を明確にしている。これは、その運動のあり方だけでなく、組織にたいする決定的評価でもある。一九七九年一〇月の日本共産党第九回中央委員会総会（九中総）の決定、および八〇年二月の第一五回大会決定に大きく影響されたものであらう。

この九中総決定と第一五回大会決定は、労働組合運動に関する一九六三年の六中総決定が非常に重要な決定であったことを、あらためて強調したものであった。ちなみに、六中総の決定は、総評が一九五六年の大会で、「共産党の支配する共闘には参加しない」というそれまでの規定を削除して、共産党とも共闘するようになったことを一定の前進だと評価したうえで、「その反面、総評の活動の積極面だけを一面的に見て、総評が社会民主主義政党支持の義務づけをはじめ、そのままでは労働戦線統一の母体とはなりえない重大な欠陥をもっていることを軽視し、安易に『総評依存』におちいる受動的、追隨的な傾向も、一部には生まれた」ことを指摘し、「一九五八年二月の産別会議の解散は、複雑な経過と要因によるものではあるが、こうした傾向の一つのあらわれであった」と総括したものであった。つまり九中総や一五回大会の決定は、総評が「そのままでは労働戦線統一の母体とはなりえない」ことを強調しているのである。

あわせて、①産別会議の解散で今日まで二十余年間、わが国の労働運動は真の階級的なナショナルセンターをもたないできたこと、②新産別はわずか六万人の組織だが、全国組織として総評や中立労

連と対等の発言権をもっており、「労働戦線全体にその反共主義などをもちこむ役割を果たしてい」ること、③「統一戦線支持の自覚的潮流は、労働戦線内部にたとえ百万、二百万の支持勢力をもっていても、全国組織の指導部が社会民主主義勢力でしめられているかぎり、その声は労働四団体の協議のなかにはほとんど反映されない、そういう状況が、労働戦線統一の名のもとに反共右寄り再編の策動を横行させる絶好の条件となってい」ることを指摘し、「これは、日本の労働組合運動が、この二十年来、階級的なナショナルセンターをもたずにきたことの弱点と制約の重大性を如実にあらわした問題であ」ると評価している。

統一労組懇の独自活動の強化は、日本共産党のこのようなナショナルセンターのあり方に関する評価と深くかわりあっている。そして「総評がナショナルセンターとしてあるまじき潮流にある以上、新しい階級的民主的ナショナルセンターの動きがでるのは当然であり、望ましいことだ。そういう動きがでないとすれば、労働運動は死んだも同然だ。これを分裂主義とか、分派行動などというのは本末顛倒。きっと、ふさわしいナショナルセンターができる」と期待している」（宮本委員長、一九八〇年三月三日『毎日新聞』）として共産党とその影響下にある労働組合はよく二〇年間も総評とつき合い、一党支持の支配下にしんぼうしてきたと、これをたたえ評価している。

強まった統一懇の独自活動

統一労組懇の独自活動は一九七九年の総評大会以後、労働戦線統一問題が具体化し、秋の衆議院選挙、社・公協力問題、国際自由労連大会での富塚事務局長発言などを契機として急速に高まった。

その後、八〇年春のダブル選挙における共産党の後退のあと、八〇年七月の総評大会で、中西全日自労委員長は、「統一労組懇は総評のほかに別なナショナルセンターをつくることを考えているものではない」と明言した。しかし、活動はエスカレートした。この見解は統一労組懇内部のすべての意見を代表したものではなく、前記の宮本委員長の談話をあわせ考えるとき、統一労組懇内部にある一つの意見として受けとめるのが正しいように思われる。

つまり、統一労組懇およびその支持潮流が、労戦統一のなかで孤立化の道を歩むことを危惧し、「労働戦線の右翼的再編には反対だが、統一労組懇とは一緒になれない」という総評内その他の多くの組合と歩調をあわせていかなければ、みずからの運動も成功しない、という統一労組懇内部の一つの考え方を表わしたものである。

このように、統一労組懇内部に二つの有力な見解が併存しているために、総評の外に別なナショナルセンターをつくるのか、それとも総評の内での批判活動と多数派形成をつづけるのか、はっきりしないまま、「真のナショナルセンターの確立」という言葉で包み込んで、当面は「和・戦両用の構え」で臨んでいるのが現状である。

統一労組懇のこうした批判活動と独自活動を刺激し、促進した要素として、われわれ総評の「右より再編」といわれる労働戦線統一への対応策、戦略と運動論を軽視した、その戦術的対応があったことは否定できない。しかし、この背景には七八年以降とくに後退した京都、大阪など全国の革新首長選挙などをめぐる共闘の後退以後、顕著になった共産党の社会党への全人格的批判、右転落攻撃に表象された政治情勢への分析があったのである。

さらに、党としての革新統一戦線運動の方向づけ、中道勢力への評価、社会党・総評ブロックへの対応策があった。とくに、共産党の組織と議席の拡大がなければ革新統一戦線の前進はありえないとする判断があったとおもう。

統一労組懇内部には、二つの流れがある。一つは総評労働運動の欠陥、限界を意識しつつも、これと同じ傾向をもつ他の仲間との共同行動を重視しようという「運動重視」組である。そして、いま一つは総評の右転落は必至と判断し、きたるべき再編統一を予想し、その日のためにも、全国的組織結集をはかるという「組織重視」組である。

八一春闘では、要求とその行動などについて八〇春闘時のような政治的性格のつよい論議や独自行動はあまりみられず、大筋で総評指導を黙認するような態度をとっているが、この原因は、一つは労働戦線統一の論議と民間先行の姿勢が次第に明らかになり、被害意識と不安が薄らいだこと、もう一つは八〇年の一〇・二一統一行動、私鉄総連・国労などの全的統一と労働統一への基本確認などで、情勢の部分的見通しがひらけ、事態を静観しようとする動きがつよくなったことであると思う。

「選別」を招く宗派主義

いずれにしても、統一労組懇に望みたいことは、宗派主義を捨てて、いまの労働戦線を変なところにもっていきたくないと考えている総評内外の職場の仲間や労働組合と協力し、共同して「行動」することを考えてほしいということである。

紙に裏表があるように、総評労働運動には利点もあり、欠陥もある。いまのままで、統一の母体

になりえないことも、現実が教えている。しかし、「彼ら（右派や推進会議）も組織軽視と別行動をやっているから俺たちもやるのだ」とか「総評一党支持の支配の中でよくぞガマンの子であった。すべての原因は、総評がナショナルセンターとしてあるまじき潮流にあるからだ」という主張に依存して行動すべきではない。

全国組織の指導部が社会民主主義勢力でしめられているかぎり、われわれの潮流が百万をこえていても、その声は労働団体のなかに反映されないし、もし別組織をつくったら状況は改善されるだろうと解されるような論議を用いるべきではないとおもう。

いま必要なことは日本の階級的労働運動の強化のため、おたがいに感想を述べあうだけではなく、具体的な方法と政策を出し合える空気をつくるため、すべての労働者と労働組合がお互いに協力すべきときではないかとおもう。

いつも「間違っているのは相手だけで、自分たちは常に正しい」というのではなく、自らが多数派になれないのは、単に組織的条件が不十分なだけではなく、方針や方法が適切でなかったり、誤っていたからではないかと、一步下って、考えてみる気持の余裕をもって話し合う条件をつくるべきであろう。

労働戦線の統一について、単に「統一推進会」の案の是非を受け身で論ずるだけではなく、積極的に統一運動をどう進めていくか、真の統一組織のあり方はどんなものであるべきかの課題を中心に、職場大衆と組織をふくんでの統一綱領づくりの運動を進めることがもとめられているのではなかろうか。

このままで総評内部の労働戦線統一の意見対立が激化し、統一労組懇加盟単産とその他の単産との言動の分裂が目立ってくれば、総評は全的統一・民間先行・選別統一反対の三つの基本方針を主張しながら、自分たちの手で再編結集組に選別統一の口実をあたえることとなる。

伝えきくところによれば、統一推進会でも再編結集をやむなしとする代表からは、そのような意見が出されているといわれる。当然のこととして「総評はなぜ統一労組懇のような総評に敵対する労働組合をふくめての統一に拘わるのか」、「われわれはそのような組合をふくんでの統一には反対である」という主張が生れる。このなかで総評の全的統一の考えはむしろ孤立させられる。

統一労組懇が自ら、総評労働運動と組織に見切りをつけて、「真のナショナルセンター確立のために」傘下の総評加盟組合を総評から脱退させ、その他の独立単組や単産とともに別にナショナルセンターをつくるということなら、話は別であるが、今日のような状態は総評のいう全的統一を自らの手で否定する火種を自分たちの手でつくり出すこととなる。

労戦統一が再編結集となり、この組織から統一労組懇が容共組としてハジキ出されたときのことを考えたときの被害と不安感を理解できないわけではないが、いまの労戦統一をそんな統一にさせてはならないと考えている仲間や組織のことをも考え、「独り清し」というような態度をとるべきではない。

新センターも辞さず？

統一労組懇が今後ますます独自活動を強化していくのか、それとも一部方針と行動の軌道修正をお

こなってでも幅広く統一を求めていくのかは、統一労組懇および日本共産党の内部論議としてもしばらくは継続されるであろうが、とにかく最近の統一労組懇の独自活動は、いままでの、たとえば二二単産会議によって労働戦線統一がすすめられようとしていたころにはみられなかったものである。

このように、独自活動を強化し、総評への敵対的ともいえる批判をおこない、時には独自のナショナルセンターの結成をほのめかしつつ、統一労組懇みずからは、ナショナルセンターでもなければローカルセンターでもない単なる懇談会であると主張している。また、統一指導はもとより独自の運動方針をもって活動するものでもないと主張している。

統一労組懇は単なる労働組合とその活動家の懇談会で、労働組合の協議体や常設された共闘組織やそのセンターということはできないものであろうか、そうではない。

たしかに統一労組懇が独自の指令権・交渉権を行使する連合団体や単産のような性格をもつ組織でないことを疑うものはいない。とはいえ統一労組懇は中央単産、地域労働組合の参加のもとに、世話人組合会議、代表者会議、総会という意思決定機関をもち、独自の活動をすすめていることも自他ともに否定するものはいない。統一労組懇が七九年の年次総会で決定した「活動の総括と当面の活動方針」でもつぎのように定めている。

「統一労組懇はつぎの諸活動を推進します。

- ① 経済的、政治的、社会的諸課題、諸要求実現をめざすとりくみ
- ② 大企業の横暴を規制し、労働者と国民の利益を守る課題
- ③ 未組織労働者の組織化

- ④ 労働戦線の真の統一、ナショナルセンターのあり方研究
- ⑤ 革新統一戦線の結成
- ⑥ 共同の学習、教育活動
- ⑦ 必要な産別交流、地域交流
- ⑧ その他必要な活動

その内容は労働組合の連合組織のそれと変るところはない。

統一労組懇は「真のナショナルセンターの確立」という言葉につつま込んで、総評との別組織の結成については、「場合によっては」「選別されたときは」ただちに別組織をつくるとし、現在これに切りかえる準備を整えつつあるということができるのではなからうか。

しかし、今日の情勢からみて、そのように簡単に、反共統一が総評加盟単産や労働組合からなんの反対もなく実施され、総評の労働統一の四原則・七方針が手直しされ、同盟中心の再編方針にスリ寄り、再編結集がおこなわれ、総評全単産が統一労組懇だけをおき去りにして、これに相乗り発車すると思ひ込んでいるのだろうか。

組織規律とモデルを

さらに、統一労組懇はその中心的活動と加盟単産・単組の任務として、①総評内部でたんに批判活動をおこなうにとどまることなく、②総評が右転落大衆不在、官僚主義的引きまわしの傾向をもち、特定政党支持と深く結びついていることを大衆的に明らかにし、宣伝することは当面の急務である

(八〇年一〇月の秋の学習交流大集会)として、独自に、①組織総点検、②賃金方針決定の独自討議、③政策決定と課題別部会の設定をおこなっている。以上の点から誰がみても、独立した産業別単産の全国連合、地域労働組合の協議会であることは明らかである。

したがって、統一労組懇は総評大会における「解散決議」にたいしても、きびしくこれを非難し、「統一労組懇は総評のものでもなければ、その加盟組合だけのものではない」、「他の多くの組合をふくむ独自の組織である」、「総評が自らの加盟組織の脱退を主張するならまだ許せるとしても、加盟していない単産をふくむ組織にたいして、解散とはなにごとか」ときびしい非難をおこなっている。

このことをみても、統一労組懇は一つの独立した綱領・目的・規約のもとに結集する労働組合の協議体であることは誰がみても明らかである。

一般的にいうと、二つ以上の単産や単組が結集して産別組織や地域連合をつくることは自由であり、かつての中立労連のようなゆるやかな形態もあることでもあり、私たちもこのこと自体に干渉し、介入するものではない。ただこのような組織へ加入する労働組合が、同時に二つの組織に加入したとき、組織としての規律やモラルをどう考えるか。

二つの組織や機関の決議や行動に矛盾が生じたり、相違があったときに、その調和をどのようににかるのかという問題が生ずることは当然である。これは上部からの統制や強制執行によって規制されるべきものではない。加入組織の責任と団結自治のモラルに関することである。

統一労組懇加盟の組織、しかもその中心的組織は、総評加盟の単産とその下部組織およびその加盟単産が多い。国公労連、全日自労、医労協、運輸一般などが、その中心組織である。これらの組織は

準加盟でも、オブザーバー組織でもない。総評の正式加盟の単産である。中央の統一労組懇に参加している単産は、国公労連、医労協、全日自労、運輸一般、日高教、全農協労連、全動労、地銀連、自交総連、生協労連、民放労連、全信労、映演総連、全損保、水資源開発、全商工、検教労連などの組織である。

総評に加盟していない単産、単組がどのような組織をつくり、どのように活動するかは全く自由であることはいうまでもない。しかし、これらの組織が、現実に総評に加入している限り、その組織は総評の団結を大切にし、加盟している組織の決定や統一行動を大切にしない限り組織の力は生れてこない。

「かつて、産別会議を解体したのは誤りであった」とか「社会民主主義者が指導部をにぎっているから」といった理由で、自らの加入組織への敵対的非難や行動の自由がすべて免罪されるものではない。

統一労組懇の総評労働運動への最大の非難、総評が真のナショナルセンターとしての資質を喪失したと断定する最大の理由は「特定政党支持」にあり、「政党支持の自由」の否定にある。しかし、残念なことかも知れないが、いまこの意見は総評内部では少数意見なのである。

少数派は組織のあるところ、どこにもいる。ある意味で、労働運動は少数者が賛成者と仲間をふやし、労働者と組合の考えと行動を変えていくことに、期待と希望をもって、努力しあうことである。

自らの意見が多数派になれないとして、少数意見者が集まって、多数者が理解できない別行動と別組織づくりをほのめかす行動をとることが労働運動の統一の方向に作用をあたえているか、分断・分裂

に力を借すことになっているのか、結論は明らかである。

第二の疑問——「自主行動権」とは何か

独自のナショナルセンターづくりか

第二の疑問は、統一労組懇が「組織の自主的行動権の行使」だとして、総評への批判活動に大きなエネルギーを費している点である。その行動をみるかぎり総評の強化や労働者・労働組合の共同行動の強化の視点よりも、独自のナショナルセンターづくりの準備活動に集中しているようである。そして、そこでの正当性主張の柱となっているものに「自主的行動権の行使」がある。

統一労組懇は、「各組合固有の権利である自主行動権の行使、ナショナルセンター選択の自由を大衆的確信にまで高めながら、ナショナルセンターの階級的民主的確立を展望する」という方針をつぎのようにのべている。

「各労働組合は、ナショナルセンター選択の自由を持っている。

労働者、労働組合は、要求にもとづく統一と団結を瞳のごとく大切にするが、労働組合、ナショナルセンターが、労働者、国民の利益に背を向け、運動の発展を妨げる場合は、これに厳しい批判を加えながら、労働組合の固有の権利としての自主的行動権の行使、ナショナルセンター選択の自由を持つことをつねに明らかにし、大衆的合意のうえで活動する」

「既存のナショナルセンターの階級的民主的強化への努力と、求められるナショナルセンター」

の確立に向けての努力の二つが必要である。既存のナショナルセンターに加入している単産は、その加入しているナショナルセンターの階級的民主的強化を、現状を憂えている労組と連携してはかるが、それだけに役割を限定せず、求められるナショナルセンターの確立について、職場から議論をおこすようにする」

「統一労組懇に対する分派分裂主義とか、組織除外とかの不当な攻撃には断じて屈せずたたかう。その場合、要求実現の見地、平和と民主主義擁護の具体的内容に立入っての職場を基礎にした対話、議論が必要である」

このような態度はなにを意味するものなのか。ナショナルセンターは労働組合の連合団体でもなければ単一労働組合でもないのだから、その決定・決議に拘束力はないと加盟単産が考えて、たとえばナショナルセンターである総評が「労働者・国民の利益に反している」と判断したときは、これに批判をくわえ行動の自由をもつことが当然である、というのであろうか。

だが、労働組合の連合体であれ、ナショナルセンターであれ、労働組合が一つの目的をもって結集している組織であるかぎり、その参加組合は結集体の決定した意思、つまり「多数決または満場一致で決定したことを尊重して行動する」のが組織の民主的規律ではないだろうか。この規律がまもられないと、組織は力をもちえないのである。

加盟組合の自主行動権とは決定に拘束されないで勝手に行動していいということではないはずである。評議会であれ、協議会や懇談会であれ、少なくとも加入組織がその自主性の尊重を要求するに、それなりに他の加盟組合や多数意見者が「やむをえないこと」として理解する理由がなければ許

されないことである。少数意見者が勝手に自らの都合のいい理由をつけたり、決定を下して振りまわす権利として、自主的行動権はあるものではないのである。

外部批判から内部改革へ

もちろん単純な「多数決」を理由に、官僚的にこれを押しつけ、強制執行することはまちがっているが、運動というのは、さきにも明らかにしたように、資本に対してたたかうために、労働者のなかの支配階級からの支配的思想や常識とたたかい、いわば少数意見を多数意見にすることをめざし、これを楽しみにして努力することである。総評に「少数意見者も賛成者を数多く得られれば多数者になることができる」自由が保証されているかぎり、それを尊重するのが当然ではないか。総評の運営のなかに、もはやそうした自由すらなくなったとでもいうのだろうか。

統一労組懇内部の運営にあたっても、加盟単産や単組にそのような自主的行動権を無制限に与えているのであろうか。もし、このようなことが許されるなら、そのような労働者の組織は何らの力も発揮しえない労働組合集団ということになる。

総評加盟の単産であるかぎり、批判は自由であり、当然方針や方法の改善について意見を提起する自由をもっている。しかし「少なくともこの組織をつくったことは誤りであった」、「よくも長いこと少数意見で我慢した」とか「右転落・労働者階級への裏切り」といったきめつけや感想の羅列ではなく、「どのようにすべきか」の具体的提案を付して、組織強化の方向をふまえて討議に参加すべきではないだろうか。

少数意見がただちに賛成者をえられないとしても、「なぜ多数の支持をえられないか」を自らの方針・方法・組織条件について点検し、改めるべきものがあればこれを補正して、ふたたびとり組みなおす態度をもちあいたいものである。

総評に加盟していない統一労組懇系の単産にしても、そのほとんどが中央の春闘共闘加盟単産であり、地域の組合もほとんどが県の春闘共闘に入っている。そして発言の場も問題提起のチャンスもあたえられている。しかし私には、それらの単産や組合が、外部からの提案や批判ではなしに、内部から共同行動の提案や働きかけの自由という権利を使っているように思えないのである。

——総評内の統一労組懇加盟組合が、総評という組織のなかにいるかぎり、こうした態度は改めべきである——、総評幹事会の論議のなかでもそうであったように、こうした意見にたいしてすぐさま、「政策推進会議の行動をみよ。これこそ分派・分裂活動ではないか」との反論がかえってきて、彼らに許されてわれわれに許されないはずはないと非難する。「彼らがやるから俺たちもやる」、「組織の決定を尊重しないのは俺たちだけではない」。まったくいやな論理である。

私は鉄鋼労連や合化労連という総評の主要単産が、総評という組織に加盟しておりながら、自主性を理由に、他の加盟組合の意見や他にあたる影響を無視してあのような行動に出ることは、組織の規律や民主的なルールを無視するものだと考えている。そして、いままでこの二つの組合が政策推進会議に入っているため、総評の民間の統一行動にブレイキの役割をはたしてきたことを認める一人である。しかもこれに対して総評が組織としてまとまった批判をなしえない現状を、情ないことだとも思っている。しかし、これと同じ論理を左派を自認する統一労組懇までもが使うとは思っていないかっ

ただけに、驚きは大きかった。

この論理を統一労組懇やわれわれが使ったら、政策推進会議を批判したり、再編結集派を「分裂主義」と非難することはできないのではなからうか。

これだけはやめてほしい、「やつがやったから俺もやった」、「悪いのは俺だけではない」という負け犬の論理にきこえるから――。

この論理は、総評を自分たちのものとはおもっていない人たちの論理であり、統一労組懇が自ら「階級的・民主的労組」を自認する組織なら、私たちを失望させないでほしいものである。

いま、われわれにとって必要なことは、労働戦線統一のいまある方法と諸行動に防衛的消極的に対処するだけではなく、真の労働戦線統一のあり方と統一への基本思想を明らかにすることである。

同時に、いたるところで、労働者と労働組合の統一の思想と行動を広げること。真の統一を保障する担保力をつくることこそが求められている。この点でわれわれの努力も充分でないし、統一労組懇の諸行動も、前むきに作動してはいない。右派的潮流に手を貸しているだけである。

自らの具体的提案と条件、要求をもって、その戦列に復帰し、日本の階級的労働運動強化のために奮闘すべきである。

Ⅱ 労働組合と政党の協力関係の正常化とセクト主義の克服

日本の労働戦線統一を成功させる重要な問題として、労働組合と政党との関係をのぞくことはできない。

総評と社会党、同盟と民社党、統一労組懇加盟組合と日本共産党との関係、むしろ「異常な内縁関係の正常化」なくして、労働戦線の統一はありえない。

それぞれの関係は「政党支持の自由」、「政党支持については当面、加盟組織の判断に委ねる」ということで問題が解決されるほど、単純なものではない。

総評の誕生を一つとってみても、そこにははっきりした歴史の背景と運動の結果が生きているのである。総評・社会党ブロックとして発展する原因があり、統一労組懇の誕生や運動の中には共産党の労働組合への指導方針が生きていることを否定するものはいない。とくに、特定政党支持と政党支持の自由論議も古くて新しい課題である。すでにふれたように、社会党と総評の関係について新たな視点からの検討も提起されている。しかし、これらの論議の二者択一ができたとしても、それだけで日本の労働組合の統一強化の運動が大きく前進するとは考えられない。

一方、特定政党支持決議と労働組合内部の対立も目立っており、政党献金の強制カンパ反対をめぐる返還請求訴訟などもふえている。この種の問題を団結自治と労働組合の運営、運動の問題としてではなく法律問題として解決していこうとする傾向もあるが、労・労の問題でありながら、資本主義社会の法廷闘争に委ねてゆこうとすることは、考えなければならぬとおもう。同時に、労働戦線統一問題に占める政党と労働組合の関係の解決の重要さが痛感される。

私は日本における政党と労働組合の関係の正常化は、労働組合だけの努力によっては不可能であり、革新政党とくに社会党の自立体制の強化、労働組合の自立と党派にこだわらない政治闘争の強化、とくに共産党もふくめて、政党とその影響下にある党員とその活動家のセクト主義（宗派主義）の克服がない限り、結実しえないし、労働者と労働組合の統一はありえないとおもう。

この点で、労働戦線統一に関する「われわれの行動綱領」を論ずる場合にも、さけて通れない課題である。

建て前と現実との遊離

労働者の「思想信条の自由」、「結社の自由」は、労働者の団結と労働組合結成の基本的条件である。この基本的権利を無視して労働組合の存立はありえない。

労働組合があるのままの状態で労働者を組織する大衆的組織である限り、労働者の政治的信条やその活動の自由は、あらゆる宗教、思想、信条、性別、人種、宗派による平等とともに保障されることは当然である。これは労働組合が日常活動をすすめるために、複数または単一の政党との協力関係や

支持関係をもつことの是非を問う以前の問題である。

三菱樹脂事件の高野さんの問題をはじめ、古くはレッド・ページなど組合員、非加盟員であること
を問わず労働者の主義・主張、思想・信条、宗教の相違による不当な差別・解雇などにたいしては、
労働組合全体にたいする攻撃としてたかわれなければならない。このことは労働組合の大衆的組織
であるという基本的性格を決定づけるものである。

それゆえ、真に民主的な労働組合の運営では、その組合の指導部や組合機関にはその組合員のあら
ゆる政治傾向が正しく反映されなければならない。

同時にその組合の執行委員長をはじめ、多数派を占めている指導者が「好ましくない」、「俺は支持
しない」とおもっている党やグループの活動、宗教などをその組織の組合員が信奉したり、これにも
とづいて活動したりする自由も完全に保障されなければならないということも自明である。

しかし、われわれの労働組合をありのままにとらえたとき、社会党支持組合ではこれ以外の党の活
動が差別され、し難くなっているように、「支持自由組合」にあっても、とかく共産党以外の党活動
の自由は、少なくとも大手をふってできるところは少ないというのが今日の傾向であろう。

労働組合の執行部が交替し、政党支持論争の「アッチ」派か「コッチ」派か、どちらかが多数派を
占めると労働組合の機関誌の内容から、労働講座の講師やテキスト、外部団体との連携、交流組合、
出入商人まで交替する。労働講座や教育の内容も、労働組合としての教育よりも、本来政党やその外
郭組織がおこなわなければならない党派教育までも労働教育講座の名でもち込まれる。

一党支持組合では「日常活動にあたってはその他の党とも提携協力する——」と運動方針にうたっ

ていても、これは空文で院内外闘争は一党の請負化している。統一戦線のお話しはよくきかされるが、国民春闘のなかでの労働組合と政党との協力はあれでいいのか、こんどやるときはどうしたいかということは、どこの党の側からも組合のなかからでもでてこない。労働者階級の切実な統一要求である最賃制闘争や社会保障闘争についても春闘共闘と社・共両党間に、また問題を限定すれば、労働四団体と野党四党が当面の要求を追求するため、統一した要求綱領と法案をつくることの必要性和可能性はあるが、こうした緊急課題も前進していない。

政党と組合の相互関係は、こうした個々の要求へのたたかいの蓄積と信頼の積み上げなくして、生み出すことはできないし、問題の前進的解決をはかることもできない。

総評・社会党路線の確立

一党支持とくに社会党と総評との関係は戦後日本の労働運動の歴史と分離して考えられない。とくに社会党・総評ブロックがレッド・パージ以後、昭二七―三〇年の平和闘争のなかで果たした重要な歴史的任務と役割を否定できない。このなかで両者の関係もより強固なものとなったことは知られている。この間、共産党は労働運動への影響と主体を失い、混乱し、停滞の時期をむかえていた。戦後初期の産別会議当時の党による労働組合の引きまわし、運動の発展に対応しえない指導者不足、戦前型赤色組合主義の機械的適用による混乱などのなかで産別会議型労働運動は後退し、反共労働運動として総評が誕生するに及び、社会党と総評の結合が始まった。

「支持自由」論をとなえるものは、総評の結成はGHQの指導によるものであり、産別会議の崩壊

はレッド・ページ、全労連の解体などと共に一連のアメリカ占領軍と日本独占資本の攻撃によるものである。その証拠に総評は朝鮮戦争を北からの侵略にたいする国連の警察行動として支持し、ページにも協力した——と非難する。とくに現在の共産党の戦後派指導者のなかには当時の被害者も少なくないせいもあってか、非難はきびしいものがある。

たしかに当時の運動のなかではいやな経験が多い。筆者の属する私鉄総連でも朝鮮戦争を国連の警察行動とみるか、朝鮮における国内問題とみるか一票の差で決定し、この際、民同派は国連軍の警察行動を支持した弱さをもっていた。レッド・ページの際、ある組合の民同派幹部はその主導権をとるため、会社と癒着し、レッド・ページの名簿づくりに協力した事実などもあった。独占資本の攻撃はいつの時期でもそうであったように、このように労働者とその戦線を「反共」と「容共」に分裂させ、ここに自らの攻撃の楔を打ち込んできた。

現在もまた例外ではない。しかし、こうした事態の原因のすべてを独占資本の攻撃のせいと断定し、総評はGHQの申し子と規定するだけでは問題を解決することはできない。たしかにレッド・ページも、全労連の解散も独占の人民弾圧の攻撃で、まず共産党と国民を分離させるための反共攻撃であり、松川事件などのフレイム・アップもあった。しかし攻撃はいつも味方の弱点にむかってかけられてくる。

当時の共産党の労働組合対策のなかに、労働組合の組織力と自立体制の貧弱な戦前の時期における政党の指導をあてはめ、指導という名の引きまわしがなかったとはいえない。戦後初期の段階では、一年間に労働組合の組織が倍増する。労働組合がなんであるかがわからないまま会社の許可をえて結

成する。組織の六〇%以上が、労働者の自主的団結というより、職員層や外部の指導者とくに共産党の指導によって作られたものが多かっただけに、この党の影響力も大きかった。

こうした条件のなかで、労働組合の機関を独占した共産党の引きまわしや政治主義、労働組合を直接政権奪取の武器としてたたかおうとした方法は、次第に組織内に批判をよび、いわゆる「民同」運動を生みだし、これを利用した資本とGHQが日本の労働運動をアメリカ型の労使協調の道具に仕立てようとしたことはよく知られているところである。

レッド・パージによる活動家の大量追放によって職場の足を失った共産党は的確な情報をうるることができず、情勢と自らの力量を過大に評価し、ますます極左的戦術をとり、労働運動のなかで孤立し、その指導力を失い、党の内部の混乱、対立のもとで、全面講話・平和擁護のたたかいのなかでは、自ら指導の座を下りていった。この時期が社会党・総評路線の出発と確立の時期でもあった。

こうした日本労働運動の発展過程で総評の果たした歴史的な役割と運動のなかで生じた具体的事実の責任は、闘争の指導にあたった公党として共産党も当然に負わなければならないことなのである。米日独占資本の攻撃だけでこれを処置することはできないし、その後におきた四・一七事件などの不幸な事態についても、党内で自己批判したということですべてが免罪され、いったん労働組合内に醸成された不信が一掃されるものではない。党の一貫した努力、日常の共同行動の積極化、情勢の発展のなかでこそ新しい協力関係がつくり出されるべきものであらう。

憲法違反、独占資本につくられた民同、総評ニワトリ論、戦争に最後まで反対した日本共産党の歴史の誇示だけで問題を解決し、その異常な関係を正常化することはできない。

こうした総評の誕生と経過からみても、歴史の背景と運動の結果によって醸成された総評運動の政治的拠点としての、社会党との関係を見捨てるわけにはいかない。しかし、両者の関係をこれまでの事実関係の累積でのみとらえて、将来的にも固定化しようとすることも誤りである。労働組合と政党、総評と社会党との正常な関係を築く作業にとりかかることこそ求められているのである。

決議の効力に対する過大評価

「特定政党支持」決議は社会党の一党支持であれ、社・共両党支持であれ、社・民、または社・公・民、どんな形の決議であっても、本来こうした決議は労働組合員の個人としての思想信条を統制したり、強制力をもってその行動を拘束する法律的効力をもつものではない。その労働組合の構成員の多くの人が社会党を支持し、これを強くしたいとおもっているという事実を確認した以上のなものでもないし、これ以上のものとしてはならない性格のものである。

多くの組合員の期待と願望をもとに、労働組合が一つの団体としての意思を表示し、日常活動にあたっては「おもに——」、「中心として」この政党と協力して活動をおこなってゆこうという運動の基本を示したものである。だから、こうした支持決議自体は法的効果もなければ強制力もっているわけでもない。この決議を受けて、執行部は行動のなかで、これを考慮して行動をおこしてゆくのである。

そして、この決定の具体化はあくまで、教育・説得・宣伝におかれるべきで、組合員の決議と組織への忠誠・団結のモラルに訴え、保障をもとめるべきものである。この決議が組織の方向を宣伝し、

内外にプラスになり、その政党を励まし力のかすこととなる。ところが、この決議自体の性格と効力を錯覚し、強制力をもたせようとすれば混乱がおこる。こうした決議は他党を否定したものでもなければ、特定政党の支持を強制したものでもないはずである。

問題なのは労働組合がその決議の効力を錯覚したり、過大評価して、個々の労働者の意思や行動を強制力をもって規制したとき、その統制力の範囲はどこまで及ぶか、投票は？ 資金カンパの方法はどうかという行動上の具体的問題をめぐって、法律問題となるのだとおもう。この際、労働組合の統制権が投票の自由など、市民的権利をおかすことはできないということとは自明のことである。この点を明らかにすれば、決議自体を憲法に違反するものと断定し、否定することはゆきすぎというべきであらう。

組合民主主義・規律とは何か

七四年五月の参議院選挙において、ある組合が社会党、総評、組織内立候補者などへの献金をふくむ臨時組合費を徴集するため、正規の規約上の手続きを経て、下部討議をよびかけ、約三カ月の期間において、これを決定し、連合会である私鉄総連がその加盟組合に納付を要請したことについて、当該組織の職場班、分会、支部、本部のそれぞれの段階で討議に参加し、発言し、採決に加わった労働者が「あの採決には責任はもてない」、「憲法違反で思想の自由を侵すものであるから一二七円をかえせ、各人の同意をえていないから裁判で返させる」という訴訟が提起された。

この訴訟は動労、全通労組などの例にみられる選挙中の組合員の諸行動にたいする除名、役員権停

止など労組の統制処分への組合員としての権利回復や地位保全を要求するものとは性格の異なった訴訟である。

労働組合と政党との関係はいかにあるべきか、一党支持は是か非か、組合員の政党支持の自由はどう保障してゆくかという問題は本来、労働組合の団結自治に関する問題であり、そのことを第三者のおこなう裁判によって結論をだすというようなことは労働者と労働組合にとっては恥ずかしいことだと考えるべきであろう。

労働組合の運動論と運営上の問題を法律問題にすりかえ、一党支持の決定は基本的人権を侵害するもので従う必要はない、という主張が前面にだされるならば、労働組合の決議とはなにか、組合民主主義とは政党支持の自由のことだけを指しているのか、労働組合という階級組織の規律とは一体なんなのか、政党にだけ民主集中制といった規律が許されて、労働組合には、民主主義も多数決も、規律も不要なのか、ということが法律問題ではなく、労働組合の存廃にかかわる問題として提起されてくるのである。

労働組合は組織の内外のどのような政党、グループ、宗派、団体からも独立しており、自主性をもっている。このことは組織内のあらゆる人をまとめてゆく基本条件である。

とくに私たちの組織は形式的運営をさけて、権威主義を排し、納得と理解、教育・宣伝、説得を重視すべきことはいうまでもない。同時に労働組合の運用、活動、行動の原則は労働組合の民主主義である。

労働組合の機関は組合員の利害と総意を代表して選出されなければならないが、同時に、その機関

で満場一致または多数決で決定されたことは全員一致でこれに協力する。押しつけではなく、賛成者も反対者もこれを尊重する。ここにはすべての決議について誰一人、どの党派といえども特別の例外はない。これが組合民主主義である。なぜなら労働運動は発展するし、少数派は万年少数派でもない。その組合で少数派も賛成者を増すことができれば多数派になることができる可能性が認められているかぎり、この組合民主主義はまもらなければならない。

この最小限の規律がまもられないと、今度は資本の組織攻撃や分裂にあったとき、組合民主主義と労働者の団結のモラルを武器としてこれに対抗することもできなくなる。あのときの「支持自由」を主張した組合員の行動だけは特別だったのだ、ではすまされないのである。

「党の自立」とセクトを排して統一への献身を

イタリアやフランスの労働組合では選挙に際して、労働組合が推せん候補を決定したり、政党の選挙資金を調達したりはしない。しかし、これらの国にも、それぞれの歴史と条件があり、こうした諸条件の発展のなかで今日の関係がつくられていることは論をまたないところである。機械的なもち込みは正しい解決方向を導きだすことにはならない。それでは、イギリス労働党とイギリス労働組合会議(TUC)の関係はどうかということになる。日本には日本の関係があつていいのである。

ヨーロッパ諸国のこうした関係が築かれている第一の特徴は、労働組合だけでなく社会主義政党が組織的に自立の体制をとっていることである。日本におけると同様、社会党の場合はかならずしも、一つの思想による純化という条件はもっていないようであるが、政党として独自の意志決定をおこな

い行動を組織する自立性をもっている。たとえば、イタリアでも共産党はいうまでもないが、社会党も一〇〇万に近い党員を擁しているといわれている。

西欧諸国の運動にみられる第二の特徴は、労働者と労働組合の統一につくしている政党の献身とセクト主義排除への努力である。少なくとも今日、複数政党下で社会主義政党の影響が強いわが国の実情では、労働組合と政党との関係や労働者の政治信条・支持政党などの相違が労働者と労働組合の統一を阻害することのないよう、各政党とくに社・共二党が相互に自発的に協力しあう努力がつつけられねばならない。こうした努力は先進資本主義国ではとくに配慮されているところではないか。

イギリス労働党とTUCとの関係は日本の社会党と総評との関係以上に密接であるが、組合費のなかにふくまれる党費については拒否権が認められている。イタリアでは共産党が労働組合へもっとも大きな影響力をもちながら、「自分たちの党員で一つの労働組合の機関を独占できる条件ができて、それをしてはならない。なぜなら、労働組合の機関には組合員のあらゆる政治傾向がひとしく反映されなければならない」からとして、一党による労働組合の機関独占をいましてしている。

いわゆる「三・三・三」方式で社・共・無党派の調和をはかること、労働組合と政党役員の兼務禁止、選挙における党派選挙をさけるため、記名方式をやめて、立候補者全員を投票者に知らせ〇印をつけさせる方法による配慮、フラク活動を排除し、「共産党員は、指導的立場を手に入れたり、組合内でおこなわねべき決定を前もってつくっておいたりするために別派を形成するのではなく——すべての労働組合組織と協力するために——、労働組合の規律の、ワ、ク、内で統一的に行動する」「今日共産主義者は共和国憲法をその綱領的土台とするイタリア労働者の新しい統一組織のために働くことが、

自分たちの基本目標であると考えている。共産主義者は労働組合の完全な自治を支持し、擁護する」〔社会主義への前進〕。

こうした政党のセクト主義の排除、労働組合の統一への献身、他党の不信感への配慮は正しい政党と組合の関係改善のために不可欠な条件である。

党からの関係正常化への組織論と運動の提唱を

西欧諸国にみられる労働組合と政党との関係が、それぞれの歴史的過程と条件のなかで形成されてきたとしても、日本の運動に示唆するものは少なくはない。ところでわが国では、なおも各派が互いに労働組合の各級機関の役員の独占のために策を練り、労働組合のなかのグループ、セクトを強め、組合の時間と党活動の時間を混同し、党活動のために組合の文書配布ルートや資料を利用し、学校といわれるフラク会議を開いてすべての議題を事前討議して組合機関にこれをもち込み、主要ポストへの就任には入党か、そのセクトへの忠誠を保証させている。

こうした異常でルーズな労働組合と政党との日常運営と協力？の関係をどうすべきなのか、こうした機関独占などの誤りを克服するために、関係の党派はどうすべきなのかを意志と行動で示してゆくことこそ、組合民主主義・政党支持自由と深くかわり合っている。

なぜなら、共産党はかつて、こうした伝導ベルト方式で、古い、単一政党下の、労働組合の力の弱かったときの機械的指導を労働組合に押しつけた不信を継承しており、社会党一党支持組合のなかには、すべてがそうであるといわないまでも、こうした傾向を強めているものもある。この過ちを回避

するためには、社会党が今日の労働組合の社会党一党支持に安住するのではなく、社会主義の党、行動の党、革命の党として、とくに確固とした党の司令部に指導された、政策・宣伝、財政の自立した「党づくり」の方針と方法と行動を裏づけることである。

社会党の自立体制の立ちおくれ、労組依存を脱皮できない最大の原因はどこにあるのか、その重要な原因が労組の機関決定依存にあるとするなら、その異常な関係を勇気をもって正常化するため、どこから手をつけてゆくか、そのときの不安はどこにあるか？ この原因を排除するための新しい「党づくり」と自立のために、それこそ党の側から労働組合にどのような新しい協力と支持が必要なのか提起されなければならないときにきている。なんでも「総評と労働組合のおっしゃる通り」ではすまない時期にきているし、そのための党の手による組織論と運動が、いまほど切実にもとめられているのではない。

総評とその傘下組合の協力も、この社会党の自立体制をつくるためにみるべきものはない。一九八一年三月総評と社会党との関係を目直すための第一歩として、「社会党を支持し、強める会」が発足した。この「強める会」が強化され、個人加盟の会員が増え、人事・財政・教育宣伝活動などの面で独立した体制がつくられるならば、一つの方向が提起されることとなろう。しかし、現在は総評・中立労連・新産別の議長が代表委員となり、富塚総評事務局長以下が運営委員をかねるなど役員を兼任し、加盟単位、財政についても、総評に大きく依存している。この体制を一日も早く脱却し、当面一〇万人をこえる支持者を結集し、自立することができれば、一つの前進となるであらう。

このためには、労働組合として、総評その他の労働団体が協力するだけでなく、社会党が明確な

組織方針をもって、その育成強化のために努力しなければならない。

社会党の側では、もっとも安易な労働組合依存、丸がかえ体制のなかにドブブリつかり、現在の体制と労働組合の関係をすべて万全と錯覚しているらしく、これを改善しようとする具体的な行動はみられない。

この政党の自立体制をつくる努力のないかぎり、現在の一党支持の關係が自壊するのも当然であろう。こうした体制の弱さは「支持自由化」の攻撃(?)にあったとき、労働組合の統一や活動の是非より、党の影響力の縮小、後退の不安となり、組織内で共産党との社会主義競争を挑むどころか、いかにして現状をまもるか防衛一方で、ますます不安とセクトのカラにとじこめる結果をまねいている。

「政党と組合の協力・共同」論について

「支持自由」を主張する人びとのもう一本の柱として、「政党と組合の協力・共同」の原則がある。この二つの主張は一見、相対立するようであるが、この主張は労働組合と政党は特定政党支持といった恒常的協力関係を結ぶべきではなく、問題別・要求ごとに協力関係をつくることにとどめるべきであるという主旨のようである。しかし、労働運動が發展し、問題別協力が發展すれば、当然に、労働組合と社会主義政党の恒常的協力・共同の關係、統一戦線の結成といった組織的、恒常的關係に及んでゆくことは当然ではなからうか。

今日、労働組合の政治活動そのものを否定するものはいない。また労働運動が政治性を帯びる度合

が強くなるほど組織的危機に見舞われることは運動の歴史によっても明らかである。したがって、その取組みへの慎重な配慮、ゆきすぎと混乱、また混乱をおこして極度に萎縮し、経済主義、企業主義にならないよう一定の基準が必要である。その活動は外部から規制されるべきものでなく、労働組合が自主的に決定すること、組合民主主義と党派にとらわれない組合独自の政治教育にもとめるほかない。この点、現状はネジ曲げられているものが多い。

今日、社会主義は大部分の国で認められている労働運動の政治的目標であり、この政治目標と労働組合の組織的構成の関係をいかに調和させるかがこの問題の根本である。社会主義の実現は直接的には政党の任務であり、労働組合を中心にした労働者の日常闘争は、資本家階級の力を弱めてゆくという意味では間接的に社会主義勢力を強めているのである。

この点について私鉄総連の組織綱領（一九六二年）は「——この関係を恒常的に発展さすため、組合は日常からこの方向に沿って組合員の教育と組合政策の決定に意識的な努力を払わねばならぬ。また、このようにして社会主義社会の実現のための実践活動をこころざすに至った組合員は進んで政党に入党すべきであり、組合はこれを奨励すべきである。また、今日のように社会主義政党が未成熟な段階においては、労働組合が民主的な手続をへて、独自の政治活動をおこなうことを認めざるをえないであろう。ただし、このことは組合員のもつ政治的信条の自由まで侵してよいことを意味するものではなく個々人のおこなう政治活動の自由は保障さるべきである」としている。

こうした独自のルールをつくり、これをまもる努力がすべての労働組合と組合内部の政党员や各セクトの自発的協力により、とくにセクト主義の排除に努めるなら労働組合と社会主義政党との恒常的

協力・支持の關係は正しく發展しうるし、今日の情勢はますますその必要性を増大させている。

正しい關係確立への四つの提言

政党支持論争はセクトの立場の論議となっている。このため、労働者と労働組合の統一、情勢の發展に即応した統一戦線強化にプラスになる方向では進んでいない。法律論、教条論が先行し、實際論、運動論がおき去られ、国民春闘などにおける日常的な闘争への総括反省などと結合されていない。

戦後労働運動の歴史がこれを明らかにしているように、社会主義政党とくに社会党・共産党と労働組合とのありのままの協力が大きく進んだとき日本の労働運動は昂揚の時期をむかえ、労働者の利益と權利をまもる闘争は前進した。二・一スト、六〇年安保、六五年日米新時代への反撃、みなそうであつた。

今日の情勢は独占資本の被害者である国民を総結集して、「車を押して急坂を上らなければならぬ」といふような条件におかれている。どちらの道を通って目的の街に下るか、そのとき誰がハンドルをにぎるかは車を坂の上に加えてからゆっくりやればいい。すべての労働組合と關係の政党が、坂道をまづのぼるという大目的のために、自らの責任で相互に自制的態度をとることが必要である。この点からも現在の關係を補正して、社会主義政党と労働組合の協力、社・共両党を中心にした政党と労働組合の新しい支持・協力の關係に方針を転換すべきである。

そのためには、次の諸点について提言しておきたい。

(1) 一党支持組合はその決議の性格と内容を出発点に立ちかえり、考え直すこと。「社会党を中心として——」を「社会党とのみ協力——」と運用する誤りや閉鎖性を改めて、社会党中心に他の社会主義政党との協力をつみあげ、漸次恒常的協力の関係に引きもどす努力をつけ、このため漸次的な軌道修正をおこなうべきである。この意味でも、社会党と総評の「異常な内縁関係」をどう正規の明朗な関係に補正するかを考える時期にきているのではなからうか。

(2) 「支持自由」派の政党と労働者は教条論争・憲法論のゆきすぎを是正し、労働組合の規律のワク内での党員や労働者の行動の指針を示し、歴史の責任をその党員にたいしてでなく、国民と労働者にたいして明らかにし、従来の不幸な関係の改善と不信感をなくするための日常の努力をつよめるべきであらう。このため明確な方針を提示し、これを行動で裏づけるべきである。

(3) 同時に、今日の政党と労働組合の正常化は社会党の自主・自立・組織体制の整備なくしてはありえない。これ以上、労働組合の丸がかえに甘えることは許されない。このまま推移すれば、社会党は今後は自らその責任を追及されることとならう。なにより重要なことは、主要な地域・職場の党組織、党員・党友協の整備と自立体制の強化である。

(4) 労働組合の政党献金、独自の政治闘争、政治教育のための基金づくりはもっと強化しなければならぬ。労働組合は政治活動を選挙闘争にだけ集中する行動の誤りを是正し、独自の政治闘争と特定の党派にこだわらない労働組合独自の政治教育をさらに強化すべきである。

しかし、今日のように労働組合が「社会党支持」を決定しているからといって、組合の政治基金のすべてが社会党に献金され、他党には一銭の陣中見舞金すら送らないというような方法はまとも

な方法とはいえない。

もし、こういった方法をあくまで続けるのなら、自由カンパか、反対者に拒否権を認めて、労働組合という大衆組織との調和を考慮した配慮がなされるべきである。さもないければ労働組合は政治局や政治活動委員会をつくり、毎月一定額の積立をおこない二三年に一回組合員の政党支持の傾向調査をおこない、その労働組合の政治方針にもとづき、調査結果を考慮しつつ、資金の配分や献金額をきめて協力する方法などを採用すべきであろう。

もちろん組合員の中には支持政党なしも四〇%近くあるといわれるが、こうした傾向は一面で、労働組合としての政治活動と教育の不足を示すものでもあるから、一定額はこうした活動にあてるなどの方法もあるう。このなかで、社会主義政党は相互に競合し、努力し、労働者への影響を拡大すればいい。この点、共産党は労働組合からの献金を断わっているといわれるが、こうした協力を拒否することを財界の献金を拒否したと同じように誇る必要もないのではなからうか。

こうした労働組合の統一強化への、労働組合と政党の相互の配慮や努力と協力こそが、社会主義政党と労働組合の協力・共同の正しい関係を前進させ、社・共両党を中心とした共同の行動を前進させ、統一戦線の発展強化に大きな力を加重することとなる。

Ⅲ 職場闘争と労働組合の主体強化

八〇年春闘の教訓と評価

八〇春闘の評価をめぐって論議がたたかわされている。この年の春闘が八〇年代にはいってはいじめの春闘であったため、こんごの労働運動のあり方を示唆する戦略・戦術論とあわせ論じられているものが多い。

とりわけ、ことしにはいって急速に高まった統一労組懇による「総評の右転落・新ナショナルセンターの設立検討論」、労働戦線統一、社・公共闘がらみで論議は大きく増幅された。とくに八%要求をめぐる統一要求決定にいたる幹部政策、要求決定の時期、ミニマム論と平均賃金要求への批判、ナショナルセンターや春闘共闘の賃金闘争における役割と任務などをめぐり、多くの論議がなされている。

さらに、財政見直し・赤字克服の名で提起された福祉見直しにたいする対応とその内容をめぐる論議も多く、主張の相違と対立がきわだっている。健康保険法制度改訂をめぐる自・社・公・民四党合意案をめぐる賛否、春闘の政治的性格の増加と管理春闘をめぐる論議、公労協賃金の民間賃金準拠方

式、公労委の賃金決定に占める位置とその機能・性格批判など論議は多彩をきわめている。例年のような勝敗論や単純な技術的視点での春闘総括は姿を消して、政治的性格の強いものとなっている。

八〇春闘の課題の第一は、一九七五年いらいの低経済成長を中心とした労働運動をめぐる環境変化のなかで消極化し停滞しつづけた賃金闘争を、より積極的・攻撃的なものに転換する契機をつくり出すこと、第二には、制度・政策闘争を主軸とした福祉と政治の枠組み規正の闘争を見直して、中・長期の計画で国民春闘を再組織することにあつた。

一九七〇年から七五年に例をとっても、労働者は賃上げ闘争でも一定の成果を上げてきたが、「アクセル一杯から急ブレーキ」への環境変化のなかで、春闘の成果の指標としての実質賃金は、それまでと異なり一〇二%程度の上昇へと下降線をたどった。

減量経営・倒産・経営危機などの合理化攻撃のなかで、労働組合は全体として効果的な行動を組織しえなかった。なかには資本への対抗組織としての榮譽をみずから放棄したとおもわれる労働組合もみられ、指名解雇・レッドパージ的な組合活動家にたいする整理解雇も発生した。労働組合のとりくみは大きく後退し、たたかいはなくなった。ここ数年の消極的・防御的春闘を積極的賃金闘争へ転換できるかどうかという八〇春闘の課題が達成されたかどうかは、数字が明らかに教えている。

制度闘争でも、物価・福祉について、一般消費税の創設阻止、労災・健保改悪案の流産、電力・ガス料金の値上げ率の訂正、物価調整資金五〇〇億円の充当などは一定の成果として自賛を許されたとしても、選挙後の動向をあわせ考えるとき、まだ単年度での総括を許されない事態にある。

総じて「国民春闘の歌を唱いながら、従業員友の会へ企業労働組合の賃上げの車を引く」という

従来の春闘の轍を踏みつつある。八〇春闘の結果への総括と批判の大半は、従来のそれと大綱的には変化なく、労働運動の戦略・戦術とナショナルセンター指導のあり方に集中している。

戦略・戦術を担保するもの

八〇春闘では私たち自身も、例年同様全国を駆け歩き、闘争の組織化に努めたが、その論議も八〇要求、社・公協力、労働戦線統一問題の疑義解明……と、いいわけに歩いたといってもいい結果におわった。これは春闘二五年のうち、かつてないオルグ経験であった。

私の歩きまわったかぎり、賃金闘争や制度闘争における労働組合としての戦力強化の論議は無にひとしかつた。要求の決定と状況認識、その獲得方法の発見、幹部の配置と指導のあり方、大衆の動員はもっともたいせつなことであろう。しかし、一面、どれだけこれら闘争の戦略Ⅱ方針、戦術Ⅱ方法が正しくとも、これを担保し裏づける組織的戦力がないかぎり、要求をその手に獲得することはできないのではなからうか。「みずからの力を変えて相手の出方を変える」ことができないかぎり、相手を圧倒するかされるか、二者択一の賃金闘争で勝利することはできない。

八〇春闘の結果の正否とその総括にあたっては、春闘共闘の在り方や総評指導部の指導の責任・その在り方を否定し、軽視することはできない。しかし、その成果は構成員である一つひとつの産業別労組・単位組合の資本への対抗戦力、さらに一人ひとりの労働者の団結力、労働者としての要求と権意識の成熟度と無関係にきまるものではない。問われなければならないのは、一人ひとりの労働者にとって労働組合とはどんなものになっているのかということではないか。

ほんものの団交とは何か

いまはやりの労働組合主義の立場からみても、賃金決定は労働力の売買価格のバーゲニング（取引）である。この点では、零細商工業者や労働者が働く会社の営業マンのやることと組合幹部の仕事は変わらない。しかし、こんにちおこなわれている賃金交渉に、ほんものの交渉といえるものがないのか疑わしい。

営業マンは、他企業からの製品売り込み競争に対抗し、売り込み先の情報をあつめ、相手の自社商品への希求度、その経済的力量、信用調査などをおこない、みずからの製品をより有利に販売するために真剣に相手方と交渉する。相手方の希求とみずからの条件が合わないときは、みずからの実績や他社の例を引き合いにだし、この商品を手に入れることがいかに買手にとって有利かを説得する。ときには締め切りを設定し、あるときは小さな脅しも使う。文字どおり精魂こめて交渉し、ときには社運をかけてとりくむことさえある。

どんな小さな会社、どんな営業マンも、みずからの立場をもって仕事にあたっている。ここには一つのたたかいがある。こうした意味で、いまの団体交渉には真の意味での団体交渉があるのか疑わしい。交渉の内容と条件について、一人ひとりの労働者と交渉委員である組合幹部との約束、条件、契約は明確になっているか。「はじめに組合ありき」で、一、二回の組合委員会では要求は決定、交渉と闘争は執行部一任になっているのが実情であらう。これではもうストライキの是非を論ずるまでもない。「行事」とはいえても「闘争」と呼べる実態と運動はない。

ストライキも労使合意の締切時間

要求決定、団体交渉の開始、回答指定日とストライキ日の設定——「盆おどり」の手順のように「開いてチョン」と、なんの抵抗もなく進められる。論議のまとなるストライキさえも、労使にとっては「その日までにくまなくやろう」とあらかじめ設定され、了解しあった解決のための締め切り時間になっているのである。

ストライキは、団交の結果労働組合の主張が容れられず、相手の事実認識を改めさせるため使用者に労働者の数と生産に占める力を示して対抗し、その目的を達成するものとはなっていない。

こうしたくり返し of 行事のなかでは、職場労働者が行動への参加意識をもつことも少ない。「賃金は自分たちできめるもの」ということよりも、「労働組合と会社がきめてくれるもの」となり、労働組合は労働者の対立物であり、労働組合とは幹部・組合事務所という建物の表象で、みずからのものとは意識されていない。

こうした行動のなかでは、たとえストライキがおこなわれたとしても、それは指令によるものであるから、そこには労働者の意識は不在である。そのストライキは「部分ストにはいった労働者の仕事の穴埋めにきた職制に、その労働者が『ごくろうさんです』とお茶を運ぶ」態のストライキになっているのではなからうか。

ここには、ストライキが「できるか」、「できないか」をこえた、労働運動の「質」の問題があると思う。この点に触れないで、いくら八%要求を批判し、春闘の戦略論議をくり返してみても、真の問題解決にはならない。「春闘? 魅力ねえなあ」という若者を、価値観多様化論でかたつけるのはあ

まりに乱暴である。

舞台から消えた労働者

三池大争議のあと、巨大資本はその労務政策のなかで、職場における労使関係管理と労働者の労働組合を媒介としない直接的掌握に力をつくした。生産性向上と合理化のため、職務・職階賃金、職能給、職場における小集団管理を徹底した。

六〇年代には、定員、労働時間、休日・休暇、仕事の段どりその他のことを、労働組合の支部や分会との交渉によらなければ実施できなかった職場でも、こんにちでは職制をして「組合の支部長・分会長の名前など知らなくても、日常業務を進めるに少しも支障はない」といわせるまでになっている。

職場交渉は消え、替わって労使協議制がとりいれられ、運営協議会や〇〇運動の会議で労働者の苦情や要求が処理されるようになり、作業長や班長は組合役員以上に個々の従業員の状況を把握している。日常業務のなかで企業は、生産性向上に役立つ意見や提案は、三カ月まえにはいった臨時工のものでためらうことなく採り入れる。ここには労働者の参加があり、みずからの提案が全社的に実施されることを目のあたりにみた労働者は、生きがいと誇りをさえ見出している。

しかし、入社三カ月の労働者は、労働組合の場では発言の機会すらあたえられない。労働者が職場でみずからの問題を話しあい考え、その解決のために交渉にあたる機会があれば、「やっつけられた」労働者は「やっつけ返す」方法を考え、相手を説得できる武器をさがそうとする。交渉の成功や会議

の方法、職場労働者のまとまりについて学び、行動する。しかし、労働組合にはその機会すらなくなりつつあるのではなからうか。

企業の側では、労使関係管理・労働組合管理という用語すら公然と通用し、企業の生産性向上・市場占有率の拡大にすべてを従属させ、産業別労働運動もこの企業利益に抵触しない限度でだけ、これを認める態度にでている。

こうしたなかで労働組合権を軽視し、人事・雇用問題を労働条件と分離し、団体交渉事項から除外する方法に成功している。団体交渉とストライキを分離し、スト罪悪論を広げ、ストなし労使関係をつくりつつある。大企業では、その系列・下請け企業にいたるまで親会社の労使関係を波及させ、システム化とグループ管理を進めている。これらの企業では賃金・労働条件は相場プラスアルファ、健保、共済、企業内福利厚生完備で「会社＝社会即国家」の利益一致の論理が完遂するような体制がつくられている。企業はこうした論理と秩序に逆らう労働者にたいしては、これを労働組合と分離させ、強力犯型の弾圧・差別・分裂政策で臨んでいる。厚木自動車部品や沖電気など、大くの大企業労働者たたかいがこれを実証している。

しかし、こうした資本の政策と労働組合権の侵害・差別や市民的自由の否定にたいする職場での権利闘争の後退こそが、労働者をたたかいの舞台から引きおろしてしまった最大の原因である。

後退する職場闘争

三井三池の大闘争から二〇年たった。三池労組をはじめ、全自動車日産、北陸鉄道などの労働者参

加の職場闘争の発足は、いずれも一九五二―三年ごろである。職場闘争はこの時期、進みつつある合理化のなかで、労働者の要求や不安と結びついた諸要求をいかに解決し、その交渉の場をどこにもとめるかという志向を出発点として組織された。

全自日産では組合活動にかんする協定を、三池労組（炭労三鉱連）では労使協議会の設置を、また北陸鉄道では業務運営委員会に足がかりを求め、職場五人組を基礎とした職場闘争委員会を設置し、資本の合理化攻撃に対抗した。つまり、職場闘争はレッドパージ、労組法改悪（不当労働行為刑事罰制の廃止、労働協約の自動延長規定否認）直後の労働運動の全面的後退期に、あわせて進んだ資本の失地回復と日米経済協力を主軸とした合理化への対抗策として誕生した。

こうした運動は、その労働者の積極的な要求を掲げ、資本の動向に対抗して、職場交渉を主軸とし進められた。それはまた労働者の生活相談、苦情処理、人事相談などの世話活動とも結びつき、職場闘争を日常活動化していった。これが一九五五年以降の職場闘争の特徴であり、この時期のたたかいは、敗戦直後の人民管理職場闘争とは、その性格を異にするものに変化していた。

三井三池におけるメモ化闘争、個別協定化のたたかい、北陸鉄道における労働協約闘争にみられるように、当時の闘争は労働組合の協議権・団交権を最大限に活用しつつ、職場における労働条件確保と権利獲得のたたかいを結合しようとするものであった。職場闘争こそ、じつは労働運動そのものであり、職場組織の果たした役割は労働組合の本来的機能に沿うものであった。

職場要求の発見からその解決方法の討議、職場委員の率先した献身、組合員の動員、交渉のくり返し、問題解決とメモ化・協定化、組合機関との協議などを介して、そこには職場労働者の労働運動へ

の参加があった。

職場交渉で相手に圧倒されれば、つぎの交渉のための対策を協議し、資料や情報を集め直し、相手をやっつけようとする行動があった。職場の知恵と行動の動員があり、労働者の創意・工夫の発揮の場があった。職場労働者はみずからが参加した決定にたいして責任をもたされる体制がつくられ、「労働組合を自分のもの」と考える体制があった。労使の正当な権利意識・対等な契約関係の樹立、これを基軸としての対等・平等な人間関係の樹立がめざされていたのである。

仲間を信用しない幹部闘争

しかし、一九五四年国鉄新潟闘争、一九六〇年三井三池闘争の藤林あっせん案などに示された職場闘争否定の評価、一九六六年の労使関係法研究会報告（一九五九年発足）などによって、職場闘争の正しい評価と発展への努力が攪乱された。同時に既述の三池以後の資本の手によるきめこまかい人事・労務・労働組合管理の徹底とあわせ、総評指導の転換（太田・岩井ラインの誕生で、職場闘争の評価は大きく後退した。運動の基本路線が産業別統一闘争強化へ傾斜するなかで、一九六〇～六一年を契機に大幅賃上げの成果も高まり、春闘が発展するにいたり、職場闘争は産業別統一闘争にその席を譲っていった。

たしかに当時、労働組合内部には、職場闘争にたいする評価の不統一、大企業労組を中心とした上級機関と下級組織の団交機能の区別、職場協定と労働協約の関係の明確化などについて、多くの未整理の問題をかかえていた。また、職場闘争が実力行使やストライキをとまらう場合、上級組織の指導

・援助、とくに個別指導の立ちおくれ、放任からくる混乱がないとはいえなかった。藤林あっせん案はこの点を過大にとり上げて闘争否定論をくみあげ、日経連はこれと大量ピケット暴力論を結びつけて「三池・安保」を中心とした当時の労働運動の昂揚を押さえ、合理化強行の武器とした。

三池労組を中心とした職場闘争にたいしては「職制麻痺論」、「労働者・職場主人公論」などを全面的にとりあげ、ここに批判攻撃を集中した。労使関係法研究会報告では、職場交渉をとらえて「職場労働者が労働組合の組織のうちにありながら、別個の職場集団（この集団はもとより労働組合としての実態を有しない）を組織し、その集団の威力を背景として、職場要求を貫徹するために使用者側の末端職制と行なう交渉であり、また実際に行なわれている職場交渉にはこの種のものが多い」とし、「本来労働組合が大衆運動であって、このような職場交渉が組合員意識を高めるために有効な場合があるとしても労働組合自身にとっては一種の自壊作用であることをまぬがれないであろう」、「労使関係を健全なものにするために妥当であるかどうかは、きわめて疑問である」ときめつけた。

こうした資本の側の攻撃と相まって、その後、十数年にわたってつづく大幅賃上げ・経済中心主義の闘争とりくみ姿勢のなかで、職場闘争の労働運動全体のなかでの位置づけ、とりわけ、産業別労働運動とのかかわりや労働組合の本来的な機能である団体交渉・労働協約締結機能とのかかわり合いを明らかにする点で完全な立ちおくれがあった。

職場からの団結の再発見

労働者が職場で労働組合をつくり団結するのは、働くことを嫌悪し、サボタージュを奨励し、会社

の機能を麻痺させるためかといえ、けっしてそうではない。われわれは働くのがいやで労働組合をつくり、これに参加しているのではない。

それは、労働力の処分の仕方、働き方、労働者の正しい生き方を実践するためである。労働者としておたがい競争者であることを自覚しあい、仲間うちの競争・対立を克服して生きること、他人が働くときはみずからも懸命に働き、自分だけがサボって生きるなどという生きざまを排除する。ストライキで仲間が放棄した仕事を引き受け、「きょうは稼がしていただきます」などというような生き方は「恥ずかしいこと」として妥協しない。労働者の自主的なモラルと規律をつくる。同僚の告げ口を上役にしあい、仲間を出し抜き、「はやく労働者であることをやめて幸せになろう」という、こんなに時代の支配的な生き方への一人ひとりの労働者の思想的なたたかいたためである。そこには「労働者のままでいいじゃないか」というひらき直りがあり、「そのままでどう生きるか」、「自分たちの運命を人に任せず、自分でひらく」生き方を実践するという決意がある。それこそが労働運動であり、その武器が労働組合であったと思う。

この点からも、「職制麻痺論」、「職場主人公」への平面的な字句解釈論や「職場労働者に組合運営などを任せたらなにをしかすかわからない」といった幹部請け負い論に妥協することはできない。いま求められるのは、もういちど労働組合を職場労働者のものに返す運動を高めることである。

三井三池労組の方針（一九五七年一月一八日）も、問題の職制支配の排除について「これを排除するたかいたとは制度そのものを否定することではなく、それが我われを搾取しようとする独善的な動きを是正することである」とし、炭鉱の出来高払い賃金と密接に関連する「くり込み」職場わり、

配置や歩増しが一方的になされること、協定が無視され、会社の考えを押しつけられることに反対するたたかいを指すものであることを明らかにしている。さらに「もちろん、この場合でも誤解のないようにせねばならないことは、職制そのものの拒否ではないから、正常な労働の提供は当然であるし、一般的作業指示をしたり、怠けたりすることが目的でないことはいうまでもない」とその趣旨を明らかにしている。

ただ、闘争の現場や日常の組合運営のなかでこの趣旨がどれだけ生かされたか、混乱はなかったかといえは断定はできないが、三池労組がなにをめざしていたかははっきりしていると思う。

すなわち、それは、職制の権限と責任を明らかにさせ、その自由裁量で労働力がかってに処分され、労働者がすべてを使用者に一任し「職制に自由にものがいいない」非近代的な労使関係をなくすること、職場労働者の労働条件は生産現場の労・使の代表によって協議し、そのきめられた基準にしたがって働くこと、差別扱いと不本意なサービス労働をなくし、職場の民主化・職制権限の明確化を達成しようという目的をもつものであった。

賃金闘争と労働協約闘争の結合

八〇春闘の経験もこれを教えているように、賃金決定とあわせ、労働時間の短縮、休日・休暇の増大、定年延長など賃金引き上げの前提条件や労働力の処分方法についての同時解決を図る傾向は、こんごも進むであろう。低経済成長下の賃金闘争と福祉見直しのなかで、賃金闘争・労働協約・権利闘争の一体的結合はますます拡大される。こうした時期に労働運動および組合の主体と戦力強化の道を

再検討することは、緊急の課題となっている。

総評労働運動も労働戦線の統一を八〇年代の重要な課題としてとり上げているが、とりわけ、総評労働運動の主体強化はその大事業を成功させるかどうかの鍵となっている。

こんにち労働戦線統一問題が総評労働運動の完全な主導とその影響の拡大のなかで前進しないのは、①その運動がまだ大衆参加の運動となっておらず、幹部とナショナルセンターの機関の話し合いの域を脱していないこと、②八〇年代の労働運動の目的・課題と労働戦線統一が直線的に結合し、組織の合同統一とその統一の条件をつくり上げる運動の結合Ⅱ統一のプロセスの明示が欠除していること、③分裂組合の統一のための運動論、平和四原則をまもる労働運動と兵器製造で雇用をまもる労働組合との共存と体制化への不安、大企業労組中心の労線統一への中小企業労組の不安感への担保がまだ保障されていないこと、④指導部のなかに総評労働運動の戦力へのぬぐいきれぬ不安感が先行しているからである。

こうした諸条件を考えると、三井三池を中心に育てられた職場の労働運動の萌芽を継承し、国鉄・全通労働者の反マル生闘争、きびしい減量経営下の人員整理・組織分裂・差別攻撃にたいしてたかっている長期争議団、自主管理闘争などをたたかっている仲間たちの教訓・経験、かれらのたたかいと生きざまを交流し、これを普遍化する努力を拡大しなければならぬ。

とくに、職場闘争を新しい職場における労働問題の探求・発見のための行動と一体化し、労働組合本来の機能とあわせ、明らかにすることが求められている。すなわち、交渉結果Ⅱ協約、協定、諸法規、慣行などの遵守と違反点検、未団交・未協定事項へのとりくみ、協約・協定などの適用や職場で

の運用にたいする個人と集団の苦情と要求の解決などとあわせて、明確に位置づけることがもとめられている。

こうした職場での組織点検と権利闘争の強化、労働者一人ひとりを、「経営参加」などより「労働運動への参加」に向かわせる事業の成功をとびこえて、組織強化や労働組合の戦力強化はありえない。

Ⅳ 八〇年代と労働運動の課題

1 八〇年代をどのように受けとめるか

世界の動きが暮らしに直結

八〇年代に入って、われわれは世界史的には経験しなかった事実にも身をもって遭遇している。

イスラム革命、ベトナム、カンボジアにみられる社会主義国家間の戦争、通貨不安につづいて、第二次オイルショック、イラン、アフガニスタン、ポーランド労働者のストライキなどが相次ぎ、国際的緊張も冷戦時代を思わせるほど拡大の方向にむかいつつある。

世界経済も、アメリカを始めとした諸国の不況とインフレの同居、通貨不安とエネルギー危機のはざまで、ますます不安定な要素を増しつつある。とりわけ、アメリカ、アジア、西欧圏の各ブロック経済が同質化しつつあり、経済競争とその摩擦力は拡大されつつある。

こうした国際的な政治、経済の動きがわれわれの生活条件、賃金、労働条件に直結してくる時代で

あることを、誰もが身をもって感じる時代になったといえる。一九七五年以降、労働運動をめぐる諸条件と環境もすっかり変化した。高度経済成長依存の賃金引き上げ策を中心とした運動による生活向上策から、低経済成長下で勤労者の立場から日本社会の体質、政治のワク組みを変更する行動への転換が求められている。

このため労働組合もその傾向の相異、ナショナルセンターの所属などをこえて、企業内の「従業員友の会」的労働組合の性格を脱皮し、勤労国民の立場、組織、未組織労働者、臨時工、パートタイマーなど、すべての労働者の利益を追求しうる労働運動へ転換することが求められている。

独善と反動強める鈴木内閣

一九八〇年六月のダブル選挙での自民党の過半数獲得を受けて誕生した鈴木内閣は日浅くして、すでにその政治方向を露呈し、独善性と反動の性格を強めつつあることは防衛、靖国などの諸法案への態度をみただけで明らかで、田中Ⅱ大平路線を実務的に強行しようとしている。独占資本と政府はエネルギーと通貨不安の危機を脱却し、資本の繁栄と利潤を確立し続けるために、三大政策と進路を決定し、走り始めている。

その第一は、資本輸出Ⅱ多国籍企業化をふくむ鉄、電機、自動車、工作機械、プラント類などの産業を中心とした輸出拡大であり、このための合理化と農業、生果物労働力などの自由化への対応策の整備である。

第二には、エネルギー資源の開発と石油依存からの脱却を進めることであるとしている。第一次エ

ネルギー源の七五%にもおよぶ石油依存度から、十年計画で代替エネルギー比率五〇%に転換しようとするものであり、その中心は原子力発電の強化策である。この政策は当然、安全問題、廃棄物処理、核武装への連動という国民の不安と全面対決を求めるものである。

さらに第三の政策として、二十一世紀にむけた新たな技術の開発を、兵器生産とその輸出に直結して考えるという。財界を支柱とすべくこうした危機脱出策は、鈴木内閣の独善性と反動性をさらに増幅させることとなる。大平内閣がこうした独占資本の要求にこたえるため、全安保体制の見直し策を実行に移しつつあった。このため農業、教育、労働、防衛二法をはじめ、すべての基本法規を見直し、「憲法改正」への道を開こうとしていた。この政策はそのまま鈴木内閣に引きつがれ、拡大されつつある。

増税と防衛にひた走る

鈴木内閣は実務内閣といわれているが、これは大平内閣の提起した全安保体制の見直しを二、三年のうちに実務的にやりとげようとしている内閣であり、とくにその当面の重点課題は増税と防衛であるということが出来る。

この点からいって、八〇年代の労使攻防の焦点は、全安保体制をこうした不労所得者の立場、つまり大資本本位の立場で継続するか、賃金以外に所得源をもっていない労働者と勤労国民の立場で見直すか、政治のワク組みの規制をめぐる攻防にあるということが出来る。

2 なぜ、いま労働戦線統一なのか

“ストなし労使関係”が台頭

こうした八〇年代の労・資の攻防を重視し、反独占・反自民の基本戦略として、労働戦線統一、社・公協力、連合戦線を掲げてたかったのが総評・社会党ブロックの一年であった。いま一つ重要なことは、こうした外的情勢にあわせて、この基本路線を推進させた労働運動内部の条件があったことである。資本の側の労務管理と労働組合の政策は、高度経済成長下で大きく転換された。

労使協議会の整備・職務職階賃金・職能給の導入・ZD・QCなど小集団管理などを媒介として労使協調主義が全面的にその影響力を拡大した。労働組合の企業内組織としての性格は増大し、大企業の労働組合では企業間の競争原理の許容する限度でだけ産業別統一闘争への協力と参加を認めるという政策も露骨に現われはじめた。

労使関係管理・労働組合管理という言葉さえ公然と使用され、ストなし労使関係が支配する体制がつくられた。このことは当然、これらの大企業労働組合が圧倒的支配力をもつ民間の産業別組織にも影響力を拡大し、総評労働運動にも波及しつつある。鉄鋼労連の七九年夏の総評脱退声明、鉄鋼・合金の政策推進労働会議参加、中立・新産別、その他の組合で結成した総連合の発足と総評加盟の全電通、日通（運輸労連）の加盟など一連の組織動揺がつづいた。

司法反動が組合運動に加圧

加えて、一九七五年のスト権スト以降の官公労運動内の挫折感も加わっての運動の停滞、司法反動による弾圧強化などが、総評内の階級的労働運動を後退させる力として大きく加圧された。この結果は一九七五年以降の春闘における賃金引き上げ額の量的成果・ストライキ件数の急速な減少などの中にも示されている。

また、労働組合は減量経営のなかで現われた多くの希望退職合理化、指名解雇、人員整理などの重要課題に対抗できず、その資本への対抗力は大きく後退した。多くの労働者と労働組合の権利侵害にたいしても労働組合としてはほとんど効果的な闘争を進めることができなかった。

このため、労働組合にたいする組織内外での信頼は大きく低下し、労働者の労働組合離れが目立つようになった。一方、同盟会議を主導とする労働戦線再編成への動き、二三単産賃闘連絡会議の発足、J C Ⅱ金属労協主導春闘の拡大などの諸条件も進展し、総評労働運動、とくに日本労働者のシーズンごとの闘争として重要な春闘相場の決定にも、少なからず影響をおよぼすに至った。

足並みの乱れにハドメ

ここに、総評が反独占・反自民の闘争の全面展開を掲げ、日本労働運動のなかの地位を保ちつつ、総評内部の結果を強化し、その足並みの乱れにハドメをかけ、日本労働運動の主導権を確保してゆくという対応策として、労働戦線統一に積極的に取り組んでゆく背景があった。これが七九年大会の富塚提言の背景と狙いであった。

総評労働運動への不安感は、保革伯仲から逆転への契機を参議院選挙に求めようとする動きを導き出し、とくに選挙戦重視の官公労は大きくこれに傾斜した。全国区候補者難とあわせ、地方一人区（二六区）での過半数支配の達成、そのための社・公協力作戦は事実上社会党を動かし、あわせて公・民分断への戦術的対応を生み出すこととなった。

このように社・公協力推進の裏には官公労働運動の停滞と不安、政治と選挙への関心があったことは否定できない。ダブル選挙と重なって、参議院選挙での選挙協力が呼び水となり、連合政権構想をふくむ戦略的合意へ道を開いたことは知られているところである。主体の確立を欠く戦術的合意は、衆参両院選挙後の連合政権へ全党合意のまま突入する結果となり、多くの波乱をよび起こした。

一方で、このような戦術は労働戦線統一の面では一定の効果を発揮し、労働四団体の共同行動と労働戦線統一への機運の助成に役立った。しかし反面、統一労組懇の独自活動の強化、共産党の社会党総評攻撃を激しくさせ、八〇春闘、衆参両院選挙を中心としての両者の全面対決となった。

3 労働運動の課題

総評内部の動揺はなぜ？

こうした路線転換ともいうべき対応のなかでたたかわれた八〇春闘と衆・参両院の選挙結果がどうであったかは、事実と数字がこれを教えてくれている。賃金闘争の量的成果は一、九一七組合の平均賃上げ額一万二、〇八五円、七・〇%（春闘共闘）であり、二月以来の物価上昇で、実質賃金は六カ

月連続低下が続けている。衆・参両院選挙戦で革新は自民党に圧倒され、過半数を制せられる結果となった。

労働四団体の共同行動の側面では一定の前進を見ることはできても、同盟会議・総評・総連合の間では労働戦線統一をめぐり、まだ大きなへだたりがあり、「同床異夢」の感を捨て去ることはできない。また、総評労働運動内部にも不団結の要素が多く内在しており、官公労・民間大企業・民間中小企業と、労働運動が三極に分解する傾向を増しつつあるとさえいえる。

どうして、このような総評労働運動に内部の不信や動揺が続いているのであろうか。それは第一に、労働戦線統一にしても、社・公協力、連合政権論にしても、本来ならば半年も一年も論議し、党や関係団体の中で意志統一をすべきものであるが、幹部の判断とナショナルセンターレベルの話し合いの域を出ない選挙戦への技術的対応が先行したため、選挙民と組合員には、その目的も方法も理解されないまま実践されたからである。

苦悶する労働戦線統一問題

労働戦線統一問題も、幹部が八〇年代の少なくとも五年、十年後の戦略的到達目標の問題として意識しているのに対し、職場労働者は一・二年の当面の戦術的課題として捉えているなど、あまりに隔たりが大きい。総評だけではなく同盟の組合や職場レベルの労働者にとっては、分裂と対立は現実の問題であり、今日や明日の段階での組織の合同統一は考えられないことである。地域では、メーデーすら統一して実施できないところが多いのである。

職場労働者は、総評労働運動にとっての生命である憲法九条を守ることを基本綱領とする労働組合と「武器輸出で雇用を守る」という組合が、どこに統一の結節点を見出すのか？ にとまどいを感じている。また、いまの民間大企業の労働組合中心の労戦統一で、われわれ中小企業労働運動にながもたらされるか。新しいナショナルセンターは、いまの総評・同盟と、なにが、どう異なる労働組合センターとなるのか？ 総評・社会党、同盟・民社党の関係はどうなるのか、どれ一つとり上げてみても、職場労働者にとっては避けて通ることのできない問題である。

しかし、これらの重要な問題は、なに一つ明らかにってははいない。「労働戦線統一を進める会」、「労働四団体間話し合い」など、いろいろいわれているが、総評・同盟の間では、一緒にこの問題を話し合う直接の機会すら、まだ作られていないのである。

日本の労働運動は「青い柿」

本来、労働戦線の統一——「一国に一つのナショナルセンター・一産業に一産業別労働組合・一企業に一労働組合」という組織の合同統一の目標を掲げることと、これを達成できるような条件をつくることは区別され、両者の関連が明らかにされるべきである。これをつなぐものとして「運動論」があり、その段階と課程に応じた運動がある。

「『青い柿』は風が吹いても落ちない」。日本労働組合の柿の実はまだ青い。この実にとっては統一の日のため、その実を熟させるために、陽にあたって、風にさらし、地下から養分を吸収することが必要であろう。

それは労働者と労働組合の統一の行動をつみ上げ、組織が分裂していても労働者が共同し、統一してたたかえば、統一しているのと変わらない成果を収めることができることを、職場労働者と労働組合に身をもって感じさせることである。労働組合がその傾向のちがいを乗りこえて、合同統一すれば、その利益はもっと大きくなることを行動を通して身をもって知ることである。ここから初めて組織の合同統一＝労働戦線統一の条件は生まれる。このために総評とその加盟組合、そして労働者はなにをすべきであるかを明らかにすることこそが、今日の総評労働運動の共通の課題である。

八〇年代＝反独占・反自民＝労働戦線統一という発想だけでは、運動不在であり、ここからは努力とたたかひの目標も方法も生まれない。

4 階級的労働運動の主体と戦力強化

団結なくして獲得なし

八〇春闘の結果も教えているように、闘争の戦略・戦術がどれだけ正しくても、これを保証し担保する戦力のないところに要求の獲得はありえない。労働者一人ひとりの、労働組合と団結への信頼や意識と無関係にその成果もありえないことを大切にすべきであろう。一人ひとりの労働者にとって「あなたにとって労働組合とはなにか？」が問い直されなければならないところにきているのではないか。このため経営や政治への労働者の参加も大切だが、労働組合とその運動への参加こそが大切である。

「春闘？ 魅力ねえなあ!!」の声をなくし、好況や高成長の時の賃金闘争だけではなく、低成長や不況時の賃金闘争はもちろん、人事・雇用を守るたたかいにも貢献できる条件を整えることが大切である。ナショナルセンターとしての総評から職場まで、高度経済成長下の労働運動の弱点にたいする内省的批判が、その出発点とされなければならない。

対等な労使関係とは何か

職場には支部・分会の生きた活動が再生され、職場委員がその役割と任務を明確にされ、労働運動の顔として、組合機関と組合員を結びつける強力な接着剤として活動を始めなければならない。われわれは単なる稼ぎ人ではないはずである。組織された労働者として、仲間とのルールや自主的規律を大切にしたい生き方があるはずである。労働者はかつて一度も働くのがいやで労働組合をつくったことはなかった。対等な労使関係、人間関係とはなにかを、いまこそ考え直すべきである。

仲間の価値観や考え方、労働者の構成や要求も変わりつつある。新しい労働問題と要求に着眼し、運動のチャンネルを早く切り換えることが切実に求められている。

定年延長問題の一つとり上げても、企業内で昭和六〇年には六〇歳と、これにともなう賃金・退職金を整備し、「こと足れり」としてしまっていることは許されない。現実職場にある高成長下の若者本位の環境や仕事の体制、労働時間制、仕事の配分、定年という暗いイメージのこれらを放置しておいて、急上昇の日本の高齢化に対応することはできない。このため、産業別組織の強化を通じての労働組合の社会的発言や規制力を強めることも求められている。産別組合の交渉力、賃金、労働条件、

権利などについての基準の決定と規制力を強めることを考えねばならない。

活力再生に全力注ぐとき

産業別統一闘争の強化と単組の活動強化・活力の再生のため、両者の関連と機能を再検討し、「賃金は中央交渉での統一決定」、「年間臨時給は統一した最低基準のうえに、単組ごとの上積み闘争を」といった思い切った検討も必要となってくるのではないか。労働組合における戦力と活力の再生に全力を集中すべきであろう。

労働者とはその職業を指すものではなく、生産手段をもたず、勤労所得以外に多くの所得をもっていないものの意であるなら、失業している労働者、労働組合という労働者にとっての自衛手段をもっていない未組織労働者との共通的利益を最優先に追求し、組織労働者はこの中でまた、自らの利益をも追求することを実践できうる真の階級的組織として、自らの組織の変質を図らなければならない。

三十数年を数えた日本の労働組合も、「職員友の会」の域をいまだに脱却していない欠点の克服を、その共通課題として考えなければならぬときにきている。とりわけ賃金・労働条件の引き上げと教育・医療、地域経済、住宅など福祉が切り離せないものとなりつつあるとき、地域における労働運動強化が、よりその重要度の比重を増しつつあることはいうまでもない。

「労働戦線統一綱領」草案（第三次案）

——全的統一をめざす総評の基本方針

一九八二・五・二一

第二回総評労働戦線統一綱領検討委員会

まえがき

日本においてすべての労働組合を結集し、強力な労働組合運動をつくりあげることとは、圧倒的多数の労働者の願いである。労働組合の全的統一は、労働組合運動が登場してから今日にいたるまでの絶えざる目標であったというだけではなく、政治、経済、社会の歴史的な転換点にたつ、もっとも今日的な要請でもある。

総評はこれまで一貫して全的統一をめざして活動してきたが、今日ではさらに積極的・意識的に、すべての労働組合の統一を進めるという意味での、労働戦線統一を推進すべき任務を帯びるに至っている。

労働戦線の統一が必要であるのは、さまざまな歴史的経過のなかで労働組合運動の潮流がいくつものに分裂しており、しかもその状態が長期にわたって固定してきているという現実から生まれている。

それゆえ、労働戦線統一を実現するためには、さまざまな障害と困難を乗り越える過程をさけることはできない。しかし、困難と障害が多いからといって、この課題を無限の未来に追いやるならば、総評はむろんのこと、日本の労働組合運動全体が、そのもつ課題を解決する能力を失ってしまう危険を強くもっている。

必要なことは、労働戦線の統一という目標をしっかりと見すえ、そのための障害と困難を、総評労働運動が築き上げてきた成果をふまえて克服していく基本的な方針を、総評加盟のすべての労働組合が一致して確認しあうことである。本綱領は、このような意味で、労働戦線の統一をめざす総評としての活動の内容を明らかにするための、中期にわたる基本方針である。

1 情勢の認識

いま日本の労働者は、一九六〇年以降でははじめてといってよいほど大きな不安感をもっている。まず、職場やくらしの面では、実質的な悪化がおきている。単に、従来に比べてくらしの内容が良くならないというだけではなく、日本の労働組合がその活動の成果としてかちとってきた部分まで、なしくずしに奪われようとしている。

たとえば一九七五年以降、毎年の実質賃金の上昇はほんのわずかか、ときにはマイナスにさえもなり、それに加えて税と社会保険料の急上昇によって実質可処分所得は連年マイナスとなっている。

このなかで税をとりあげてみると、負担増はもっぱら労働者のうえにかかっている。また、賃上げについても各種の労働者のあいだで格差が再び大きくなりはじめており、全体として日本の社会

の中に、これまで以上に大きな社会的な不正がひろがっている。

いっぽう、第一次石油ショック後に、企業救済のために借金を重ねた国家財政は危機にひんし、老後の生活保障、医療保険、社会福祉、公共交通、教育など、生活にかかわる財政支出はつぎつぎと切りつめられようとしている。

労働者の実質生活の悪化は、日本経済のあり方にも大きな影響を与えている。所得の低下は内需不振の主要な原因となり、深刻な消費不況があらわれ、世界的な不況とも重なって実質経済成長率は著しく低いものとなっている。大企業の経営者たちは、すでに減量化・省力化を実現したため、低成長経済でも十分な利益をあげられるとしているが、すでに中小企業には深刻な打撃となっており、失業の増大もはっきりとあらわれている。

職場ではこのような過程で、パートタイマーなど無権利状態におかれている労働者が増加し、正規の従業員でも、休日・休暇など労働条件上の権利と組合活動上の権利が縮小されている事例が少なくない。

労働組合活動が過去にかちとった成果が踏みにじられてしまうということだけではない。一九八〇年代には社会を大きく変動させる可能性をもつ新しい条件があらわれ、この点からも労働者の不安は増大している。

その一つは高齢化の進展である。いまの行き方を制度的に続ければ、年金制度は崩壊し、何十年にもわたって働き続けた退職労働者はみじめなくらしを送らなければなくなる危険がある。

もう一つは情報化の進展である。これもまた社会のあり方に深刻な影響を与えることは必至であ

る。放置をすれば特権的な人びとはますます特権的となり、一般の労働者は、ますます強まる管理と失業の恐怖にさらされることになる。

経済的にも社会的にも、いまは大きな転換期である。このような転換期のなかでは、社会全体のあり方の再編成が進むのは必至である。職場の労働者、消費生活における労働者に変化をもたらし、あるいは労働者の社会的、政治的地位が変動する。すでに、かつて労働者がかちとった成果が縮小せられていくのは、このような変動の過程で労働組合の力量が低下しているためである。職場や地域で、多くの労働者は労働組合の力が弱いために発生しているさまざまな問題を身にしみて感じている。この変動期に早急に労働組合が力量を強め、労働者が時代にふさわしく人間的に生きていくための労働と生活の条件の形成とそれを支える経済・社会制度の改革につとめなければ、労働側に不利な社会体制が長期にわたって固定してしまうであろう。

いっぽう、労働者のみならず多くの国民は、人類そのものの未来に大きな危機感をはじめている。米ソを中心とする核兵器競争への抗議と、軍縮を求める声が世界に広がっている。労働組合は、労働者が文字どおり平和に生きられる保障を確立するために、ますます積極的に活動する責任を負っている。

国内の政治面についてみると、一九七〇年代には、労働側にたいして抑圧的な政策を一貫してとってきた自民党単独支配の政治体制が終焉する可能性を強めていたが、一九八〇年六月の衆参両院議員選挙でこの傾向が逆転した。国会において圧倒的な議席を再確保した自民党は、国際的にはおりから登場したアメリカのレーガン政権の意向をうけ、国内的には財界の意をうけて、「行革」の名で、軍

拡と福祉切り棄ての路線を強行している。それはたんに理念の争いというにとどまらず社会や生活のあり方に直接の影響をもたらしている。多くの労働者は、七〇年代末から八〇年代初頭にかけていじりしい重税にあえいでいるが、それはこのような政治のもたらしただけのものであることを切実に認識するようになっている。

しかし同時に、軍拡・福祉切り棄て路線の進展とともに、旧来の自民党的勢力のなかにもさまざまな亀裂が拡大していることも事実である。軍縮をめざすさまざまな動き、経済成長のあり方についての対立、「行革」によって打撃をうける「地域」の中央にたいする反抗、抑圧や管理の強化にたいする人権の動き、増税や格差にたいする国民各階層の反撃、などがそれである。一九七〇年代後半以降、労働組合がその力量を弱めたために、いまではこれらの動きも一見バラバラなものとなっているが、労働組合じしんが力を結集し、軍縮をめざす国民的連合、雇用と生活を擁護する国民的連合、社会の公正化を求める連合などの結集軸となることができれば、従来のような保守、革新というわけではなく、時代に問われている課題を解決しつつ八〇年代から二一世紀初頭にかけて、働く国民の生活と倫理とを軸にした社会体制を前進させようような政権をつくりあげることができるし、そのことを多数の労働者と国民が望んでいる。

このような時代のなかで、労働戦線の統一は経済、社会、政治のあり方を決める基本的な要素の一つとなっている。

2 労働戦線統一の必要性

労働戦線の統一とはいったい何か、一言でいえば、最終的にはわが国のすべての労働組合を結集した、全組合員と全労働者を代表する強力な唯一のナショナルセンターをつくりあげることである。そのナショナルセンターは、民間労働者も官公労働者も、大企業労働者も中小企業労働者も、組合員であるかぎりすべての労働組合員を結集し、その社会的責任を自覚しつつ、組合員の共通した意思にもとづく方針と政策と行動をもって、労働者の利益を実現していく任務をもっている。またナショナルセンターは、未組織労働者をも含めた全労働者の利益の拡大をはからなければならない。われわれは、このような統一したナショナルセンターの形成を戦略的な目標として活動を強めていかなければならない。

このような意味での労働戦線の統一が必要な理由はあらためていうまでもない。各国の労働組合運動の歴史をみても、政治的平等、八時間労働制、最低賃金制度の確立と最低額の引き上げ、社会保障制度の確立、完全雇用の達成など、そのときどきの労働者の共通する基本的目標を達成するために、共同行動のための全国中央組織が生みだされてきた。もともと、それぞれの国において、労働者全体に共通する基本的要求があり、それを実現するためには、なによりもすべての労働組合の力の結集が必要だからである。現代経済のもとでは、とりわけ、一国の経済・社会政策の決定とその運営が労働者階級の運命を左右する度合いがいっそう強くなっており、一国レベルの制度や政策を動かさうほどの力を労働組合がもつことはますます重要になってきている。多くの国々で、組織労働者の結集を

軸に労働組合と友好的な単数もしくは複数の政党と実質的に協力して、国民的多数派を形成し、労働組合の影響がおよぶる政権の樹立をめざすようになってくるのもこのためである。また国際労働運動のなかで「一国一ナショナルセンター」が労働組合運動の原則としてかけられているのも同じ意味である。

しかし、日本でいま、緊急に労働戦線の統一が求められているのは、このような一般的な理由だけでなく、情勢の認識の項でふれたようにつぎのような情勢があるからである。

一 一九八〇年代に入り、産業構造の変化、財政危機、高齢化など社会構造の変化、国際経済摩擦の激化、国際緊張の強まりなどが重なり、国際面からも国内面からも、経済、社会のあり方について重大な選択が迫られるようになってくる。このとき労働組合がばらばらで対処すれば、経済、社会の変化のなかで、労働者はいちじるしく不利な立場におかれることになる。逆に、労働者の統一した意志が形成されれば、社会のあり方に大きな影響を与えることができる。

二 一九七五年以降、労働者の実質賃金はほとんど改善せず、雇用の悪化などに示されているように労働者の状態はかえって悪化している。これは労働諸条件の最低基準に関する規制が、産業、企業レベルでも、地域、社会レベルでも、全労働者的には確立されておらず、経済や企業の条件によってほとんど自由に、労働諸条件が左右されているためである、たとえば失業の増大など雇用不安定化のなかでの労働時間の延長はその端的な例である。経済、社会の変動のなかで、労働、生活の地位を守りうるような、さまざまな側面での基準を全労働者的な範囲で早急につくりあげていかなければならない。

三 一九八〇年の衆参両院選挙以降、政治の反動化、軍事化の傾向が急速に進展している。労働組合が大きく結集し、軍国主義化、反動化に歯止めをかける国民的な連合の一つの基軸とならなくてはならない。

四 このような情勢にもかかわらず、労働組合の社会的勢力は近年明らかに低下している。推定組織率が三〇%強にまで落ちこんでいるのは、その端的なあらわれである。労働戦線の統一によって、労働組合の社会的勢力としての力量を回復し、そのことによって組合員の労働組合への信頼を回復し、さらに多くの未組織労働者を結集していく努力はまさに緊急の仕事である。

このような考え方は、国民春闘を軸とした総評の路線・方針の具体化である。しかし、国民春闘の路線はより多くの労働者のなかでこそ実践されなければならない。

労働戦線統一をめざす活動と国民春闘の展開とは車の両輪とならなければならない。

3 労働戦線統一の経過

総評は、総評結成以来、労働戦線統一の重要性を認識してきた。もともと一九五〇年に総評が発足したことにたい、それがわが国のすべての組織労働者の統一の母体となるという期待と抱負を担っていたのである。

しかし不幸なことに、一九五〇年代のなかば以来、国際的には「冷戦」の影響をうけ、国内的には政党問題や労働組合をめぐるイデオロギー上の対立をうけて、総評と対抗的なナショナルセンターが形成され、またそうしたナショナルセンターの対抗関係もあって、いずれのナショナルセンターにも

加盟しない労働組合も増加していった。先進工業国のなかでは、わが国の労働組合運動ほど、分裂、分散的であるところは少ない。それだけ、労働戦線統一が緊急事だったのであり、一九五〇年代なかば以降、春闘共闘委員会をはじめ最大限可能な共同行動組織をつくりだしてきたのも、こうした問題意識にもとづくものであった。

また、総評は一九七〇年の定期大会では、労働統一の四原則（①思想や組合の規模、官民などで區別せず、全労働組合、全労働者の結集をはかる。②資本に対し戦闘力をもち、政治闘争を否定しない。③大結集体としては特定政党との間に支持関係を持たない。④大結集体ができれば既存のナショナルセンターは発展的に解消する）を決定した。また七二年には、七方針（①要求の一致、自主性尊重による共闘。②資本からの独立。③組合民主主義の徹底、大衆性と戦闘性をもつ。④経済的要求だけでなく諸制度の改革をめざす。⑤官民一体の全的統一。⑥政党との協力は要求、政策を中心に協力。⑦国際関係は自主性を認め、国内統一を優先に対処）を決めた。さらに七九年大会では民間先行統一を認め、一九八一年一二月には民間先行統一準備会が発足した。

これらの原則の確立をつうじてもっとも重要なことは、総評が展開してきた労働運動の路線がわが国においてもっとも正しい道すじであるという確信をもっている。だが、その路線をすべての組織労働者にあてはめ、したがって総評を母体として統一するというのでは、とうてい必要とされている事態の緊急性に間に合わないことになる。そこで、総評はむしろさまざまな意見の違い、多様性を残し、一定の原則さえ確立されれば、ゆるやかな、しかしわが国の全組織労働者ができるだけ早く、多く結集することが必要である、という判断に立ったのである。

労戦統一をめざす活動の中で「民間」が先行したのは、雇用や年金など、民間労組としての共通課題をもっていたためであり、その意味で必然性があった。この「先行」組織は、差別なくすべての民間労組を結集し、具体的な目標のもとで共同行動組織としての役割を発揮すべきであり、またそれによって労戦統一に積極的に貢献すべきである。しかし、今日の日本では官民を含めた共通の課題を積極的に解決しうる労働戦線統一こそが必要なのであり、民間先行組織がナショナルセンターを代行することはできないという限界をも合わせてもっている。

4 労働戦線統一の理念

労働戦線の統一には特定のイデオロギーをもつことが障害となる。しかしつぎのような、労働者の最低限の常識ともいべき基準は守られなければならない。

第一は、労働組合は組合員の要求に基づき、経済的・社会的・文化的さらに政治的利益を増進させることに努める。その際、全国的に唯一の強力なナショナルセンターとして、社会的責任を自覚して行動する。

第二に、政府、政党、資本から独立し、これらの労働組合への支配介入を排除する。労働組合以外の団体とは、自立性に基づき、対等な関係で連携をはかっていく。

第三に、目標達成のため、争議行為を含む労働組合の力である団体行動権を行使するのは当然であり、ナショナルセンターとしても必要かつ有効な形で団体行動による力を発揮する。

第四に、議会制民主主義に基づく国民主権、市民的自由や労働基本権などの基本的人権、さらには

恒久平和の樹立を目指し、これらを定めている日本国憲法を尊重する。また、ILOの諸条約・勧告に含まれている諸原則を確立していく。とくに、スト権を含む労働基本権と、労働と生活にかかわる最低基準の確立と順守は労働組合の基本である。

第五に、労働諸条件と権利を国際レベルで高め、また国際経済摩擦の解消や南北問題などを労働者の立場から解決するため、共通の立場におかれている先進国労働者を中心とした国際連携を強める。

第六に、今日の世界での平和と民主主義と人権の危機に対し、軍国主義の台頭と政治反動化に対決する闘いを強める。

5 労働戦線統一の展開過程

総評は、すべてのわが国の組織労働者を結集するナショナルセンターをつくりあげるという明確な目標をもって活動する。諸外国の経験にても、その道すじが平坦なものでもないことは明らかである。だが、われわれは、この重大な課題を出来るだけ早く完成しなければならない。

このように労働戦線統一を早期に達成させるためにも、いま職場や地域の労働者が解決を望んでいる課題を前進させるためにもあらゆるかたちでの共同行動を発展させる必要がある。

このような共同行動にはつぎのようなレベルがある。

一 労働団体間の共同行動

労働戦線統一をめざす場合、既存の労働団体が話しあい、上部団体未加盟の組合もふくめて、共通要求にもとづく共同行動を積み重ねて、組織の統一にいたるのが最も理想的である。われわれはこの

観点から団体間共闘の推進を支持してきたし、今後、いっそうの発展をはかるよう求めていく。

労働団体間で共同行動がすでにおこなわれていたり、今後発展させる必要があり、かつ可能性がある分野としては、つぎのようなものがある。

- (1) 労働条件等の最低基準の確立
- (i) 中賃および地賃における活動
- (ii) 最長実労働時間の設定
- (iii) ME機器等の導入基準の設定
- (iv) 労働安全基準の強化
- (v) パートタイマー等の労働基準
- (2) 制度・政策面における活動
- (i) 雇用・失業、およびそれを基軸とする経済政策
- (ii) 減税
- (iii) 定年延長、雇用創出、職業訓練などを含む高齢者対策
- (3) 労働者福祉事業
- (4) 共同調査

これまでは労働団体間で目標が一致しても、大衆的な共同行動が発展することは少なかった。これは明らかに弱さである。目標の一致から進んでさまざまなかたちでの共同行動を追求する必要がある。

二 民間労組の共同行動

民間準備会は、労戦統一を望むすべての民間労組を結集し、充分な意見の交換のちゆるやかな協議会に移行する。準備会、協議会を通じて一致しうる範囲での共同行動を発展させる。

しかし、すべての共同行動が協議会レベルだけでおこなわれるのでは不充分である。既存のナショナルセンターのわくをこえた業種別共闘や単産間共闘が、個別的な課題をつうじて積極的に発展させられなければならない。

三 地域における共同行動

地域における共同行動の内容としては、

- (1) 地域的な労働基準の形成
- (2) 雇用創出など労働者に直接かわる政策課題
- (3) 地域住民の生活課題

の三つがある。課題に応じた適切な共同行動形態を編みだし、地域レベルにおける大胆なその発展を追求すべきである。

四 組織的統一への準備

このような共同行動を進める過程で、本来の労働戦線統一への組織的準備がおこなわれる必要がある。

民間統一に対応する官公労側の準備を進める。

その後、労働四団体、民間、官公労両協議会のあいだで討議を進め、部分的な共同事務局、研究所

等の設置、情報機能の統一、共同行動を進め新ナショナルセンター準備会の発足をめざす。

6 労働戦線統一過程における総評

本来の労働戦線統一を展望するとき、総評の役割はいっそう重要となる。総評は、加盟各組合の結束をいっそう強めて、積極的な役割を果たしていかなければならない。

全的統一を実際に推進する意思と能力を備えているのは労働団体のなかでは総評だけである。総評が推進しなければ、全的統一はありえないのであって、その意思と能力をいかにして、共同行動から組織の統一にいたる全過程で推進役としての役割を努めなければならない。職場と地域の労働者の要求にもとづいて、大衆的な行動をたえず発展させてきたのは総評である。労働戦線統一をめざす共同行動を大衆行動として組織しうる能力をもっているのもやはり総評であり、労働組合員一般のなかに、労働戦線統一の意義と重要性を具体的な行動を通じて明らかにしていく役割を、総評と加盟単産はもっている。

労働戦線統一をめざす活動が展開されるようになれば、これまで総評が蓄積してきた主体的な活動は不必要になるのか。まったく逆である。なにより、この過程でナショナルセンターの役割はいっそう必要となる。また統一の過程で、しだいに多くの課題が共同行動によって担われていかななくてはならないが、意見の不一致があつて、総評が中心になつて担っていく必要があるものもけつして少なくない。

なにより、現段階のナショナルセンターとしての総評は、傘下の単産、地域組織と提携して、未組

織労働者の組織化をはからなければならない。労働戦線統一は既存の組織が統一することだけでなく、これまで労働組合のわくの外にいた多くの労働者を結集するということを伴わなければならないのである。

また総評は、とりわけ中小企業を組織範囲とする単産が、自立して活動できるよう積極的に支援しなければならない。この活動とすべての単産が産業別組織としての機能を高める自主的な努力こそが、労働戦線統一の実質的な支えとなる。

また総評は、広汎な政党・市民団体と提携して、軍縮をめざす連合、福祉の確立をめざす連合等を組織化する任務をもっている。

「開かれた総評」は、国民のなかの民主的な多数派の拠点ともならなければならない。このためにもまた、労働戦線統一への展望も含めて政党支持問題の再検討も早急に行なう必要がある。

労働戦線統一を進めるためにも、その間に総評が求められている主体的な活動を展開するためにも、中軸となるのは職場と地域の活動家である。総評は、新しい活動家を育成し、その成長を積極的に支援しなければならない。

7 新しいナショナルセンターの目標と機能

このような過程を経て形成される最終的な労働戦線統一組織や内容は、統一への運動の過程のなかで具体的に詰められるべきことである。しかし、それが果すべき役割はまさに現状のなかで明らかである。この新しい組織は少なくともつぎのような機能を持たなければならない。

一 わが国労働者の労働条件および生活条件にかんする社会的最低基準を確立し、ナショナルセンターとしての諸活動と加盟組織の活動をつうじてその実現をはかる。その範囲は、賃金、労働時間から、雇用、年金等の生涯的所得保障、各種の社会的な生活手段の確保にいたるまで、労働者の生活のすべての範囲を含むもので、その具体的内容は中期的な「行動の目標」によって示される。

二 各産業において、たとえば社会的最低水準をこえて当該産業にふさわしい賃上げを確保していく活動は各単産の主體的な努力にまかされる。しかし、各単産間の共同行動の組織化ないし行動スケジュールの調整、各種の情報交換等の活動はナショナルセンターの重要な機能である。

三 現代の労働者生活を擁護するためには制度・政策面での活動が不可欠である。完全雇用、物価安定、社会的公正を軸とした経済政策の実現、高齢化社会の進展や「生活の質」を求める要求など、社会構造の変化に即応した新しい政策の実現などは、新しいナショナルセンターの主要な任務の一つである。また、個別の産業政策等は各単産（ないしは単産の連合）が主体となって進めるべきものであるが、そのための技術的援助と、単産相互間の調整はナショナルセンターの任務である。このような観点から新しいナショナルセンターは政策立案機能とその前提となる調査・分析機能とを重視する。

四 政策目標を実現していくためには、国の意思決定機構に積極的に介入しなくてはならない。ここではつぎの三つの要素が重視されなければならない。

(1) 議会による立法と政党形式上、わが国の政策上の意思決定は国会にあり、われわれはそれを尊重する。議会（＝立法）をつうずる政策目標の実現のためには、政党との関係が重要である。

新しいナショナルセンターは特定のイデオロギーにもとづく団体ではないから、ナショナルセンターとしては単数もしくは複数の特定政党とのあいだに運命共同体的な支持協力関係は結ばない。しかし、政策目標を実現していくためには、議会に議席をもつすべての政党と常時接触し、政策要求の滲透をはからなくてはならない。これらの政党のうち、ナショナルセンターの理念と反しない性格をもち、また広い範囲で政策上の一致点がある政党群（今日のわが国の政治情況のもとでは当然複数である）とは恒常的な政策協力関係をもつとともに、これらの政党が連携して労働組合の政策要求を体系的・積極的に実現する政権の樹立をはかることを期待する。またこれらの政党のうち、単数または複数の政党と、傘下の各単産が主体的により積極的な関係をもつことは容認される。

- (2) 行政府との直接交渉 複雑な今日の政策体系のなかにあつては、じっさいの政策立案と運営においては、行政府の裁量権が大きい。したがって労働組合が政策目標を実現していくためには、行政府にたいして実質的な影響力を行使しなければならぬ。このための手段の一つは、政府（ないしは関係省庁、地方レベルでは自治体）との、事実上の団体交渉である。新しいナショナルセンターは、政府（それがいかなる政党によって構成されていようと）とのあいだに、恒常的な、開かれた直接交渉関係をもつことをめざす。

- (3) 行政府に実質的な影響をおよぼす道すじとして、新しいナショナルセンターは、労働者生活に直接・間接に影響をもつ行政委員会、審議会、公企業・監査委員会等への積極的な参加をめざす。
- 五 組織機能 未組織労働者の組織化の任務は直接には単産と地方組織にあるが、新しいナショナル

センターはその活動を積極的に支援する。また、ナショナルセンターは加盟組織間で発生する組織上の紛争を処理する。ナショナルセンターは中小単産の活動に積極的な支援を与える。

六 社会的公正を実現するための諸組織の運動への支援 とりわけいわゆる「社会的弱者」の運動には、連帯精神が発揮されるべきである。ただし、これらの諸組織の運動が加盟単産の活動に損害を与える恐れがある場合には、公開の討論をつうじて調整がはからなければならない。

七 平和運動等との関係 新しいナショナルセンターの理念および政策目標と一致する諸活動については、カンパニア運動などのかたちをつうじて積極的に参加する。傘下組合間で、重大な意見の不一致が生じた場合には、ナショナルセンターとしては関与せず、単産の主体的判断にまかせられるべきものとする。

これらの機能を確認したうえで、新しいナショナルセンターは具体的な行動の目標を設定しなければならぬ。たとえば、賃金（最低賃金、賃上げの原則、ポイント規制）、労働時間（拘束労働時間、年間実総労働時間、週休二日制）、労働内容（労働の人間化）などにかんする社会的最低基準の設定、労働基本権の完全確立（官公労働者のスト権立法化、スト規制法の改廃、労働者の参加権など）、完全雇用政策と失業時の生活保障、物価安定策、不公平税制の是正、高齢化社会への対応、医療、教育、交通、環境等の社会的サービスの改革等、総合生活闘争の観点に立って、労働・生活面の到達目標と、それを保障する政策上の目標を設定する。

こうしたナショナルセンターが成立するまでのあいだ、総評は独自でおよび共同行動をつうじて、このセンターに求められている機能を全力をあげて遂行していかねばならない。

総評労戦統一綱領。討議素材に対する意見

一九八二・五・二一

内山光雄

ここ一、二年、総評は労戦統一問題をめぐって大きく揺らいできた。この間、さまざまな調整の努力が続けられてきたが、問題は総評と同盟の間にあるというより、むしろ、総評みずからの力量の低下にある。とくに、七五年以降の減量経営下の労務管理の強化の下で、権利闘争や産別運動の後退、労働組合離れなどが進み、その中で、基本的な考えを異にする同盟を含む統一問題が出てきている。したがって、この防衛的労戦統一を積極的なまき返していくためには、総評労働運動の内省的批判をふまえ、総評の自前の運動を、自信をもって職場から再構築し、積極的に共同行動をおし進めていく具体的指針を示すことが求められている。それが、総評の統一綱領の任務であり、綱領というよりは中期方針として、基本綱領、行動綱領、組織綱領をあわせて提起することが望ましい。

以上の観点からすると、この「討議素材」は数次にわたる討議を経て、補強されたとはいえ、多くの問題点を含んでいるといわねばならない。

一、「基本構想」と「統一準備会」の前提に考えられており、総評独自の綱領としての特性を欠いている。

二、総評労働運動の体質的弱点、とくに、戦後かつてない労働運動の停滞についての内省的批判が抜きにされ、「運動論なき組織論」になっている。

三、労働運動の出発点としての、階級闘争の視点を明確にすべきである。

四、労戦統一は戦略目標ではなく、要求達成のための戦術である。今日の企業別組合の現状では、労働組合の統一行動の経験に乏しく、まず、組織統一の条件づくり、共同行動の積み上げを図る段階である。討議素材では組織統一と共同行動の追求が混同され、「組織先行」になっている。

五、ナショナルセンターの任務と、産別組織やローカルセンター、単組の役割と任務があいまいにされている。実質賃金の低下を始めとする労働者状態の悪化は、産業別統一闘争の強化が強調されながら、その方向や各級の組合・共闘組織の機能分担が明確でなかったことによるものであり、ナショナルセンターの統一がなかったことに帰するのは、論理の飛躍ではないか（組織統一は職場・地域・産別における統一行動の必要性、各組織の役割・任務の明確化をはなれては、ありえない）。

六、労働組合の「力」を、その構成員の数で計ろうとする考えが一貫しているが、その数と影響力は区別して考えるべきであり、むしろ、その質——本来の機能である団体交渉、政策の立案決定や、社会的・政治的影響力を重視すべきである。（数では少数派でも、その活動によって多数派になる可能性をもつことは、幾多の労働運動の歴史が示している。総評独自の運動の強化と、共同行動の累積、主導態勢確立の道を求めるべきである）

七、さらに、より具体的に問題点を指摘すると――

① 「情勢の認識」では、現在の資本の危機感と攻撃の特徴、総合安保政策と行革攻撃との関連、労務管理政策の最近の変化などについて、明らかにすべきである。

② 「労戦統一の必要性」では、統一が全ての問題解決の鍵であり、総評や単産のあり方の変更では解決しえないかのような印象を与えている。しかし、質的転換なしに量的結集だけでは前進は困難である。

「労働条件の最低基準の規制」などの任務をすべてナショナルセンターに直接背負わすのは、過大な期待である。また、同盟などを含む統一で、どこまで「政治の反動化、軍事化の阻止」ができるのか疑問である。

③ 「労戦統一の実現で、純中立組合も進んでこの組織に結集するであろう」と期待しているが、これは、いまの企業中心主義の資本の労務管理、支配の特徴をあまりに軽視しすぎている。

④ 「新しいナショナルセンターの目標と機能」では、民間大企業単産のナショナルセンターへの希求・期待を中心に考えられている。ナショナルセンターの機能と任務に対する希求と期待は、官公労働運動、民間中小企業労働組合、民間大単産、地域労働運動のそれぞれですべて異なっており、その具体的把握の上で規定すべきである。

⑤ 「政党との関係」については、現在の「異常な内縁関係」ともいえるべきそれぞれの協力関係に、はおお破りすることは許されないだろう。また、「党派にこだわらない労働組合独自の」政策・行動、とくにスト権行使をふくむ団体行動についての考えを明らかにすべきである。

⑥ 「組織強化・未組織の組織化」の任務は直接には単産と地方組織にあるが、新ナショナルセンタ―は「支援」にとどめてはならず、統一方針としえないなら、総評の自前の取り組みを明らかにすべきである。

② 「労戦統一の展開過程」では、「運動」と「組織」の関連が不明確であり、統一にむけた運動の方針が欠けている。

多くの経験が教えているように、組織の統一がなければ要求の獲得が不可能というわけではなく、統一行動・共同行動の成功によって、統一しているのと同様の効果を発揮することができ。統一は決して「戦略」ではなく、「戦術」であり、統一のためにはなんでも犠牲にしていという考えに妥協すべきではない。今日の統一運動・共同行動の必要性と可能性の追求、そのための方針、方法の明示をこそ、第一の課題とすべきである。

⑧ 「労戦統一過程における総評」では、真の労戦統一の保障力として、総評の独自の運動の強化、その傘下単産・単組の独自の運動のあり方をこそ強調すべきである。

一、総評として労戦統一の「基本綱領」、「行動綱領」、「組織綱領」をつくるべきである（綱領というより中期方針）。

二、今日の労戦統一の弱点を克服し、防衛的、消極的労戦統一をいかにして積極的統一に転換するか——その方針、方法、保障力を明らかにすべきである。

三、現在は、組織の合同統一の段階ではなく、その条件作り・統一行動の積み上げの段階であり、あ

らゆる組織、職場、地域で統一してたたかう思想と行動を広げ、蓄積する段階である。その中で、総評の任務、役割を明らかにし、主導力確立の道を追求すべきである。

四、統一とは、要求と目標を指すたたかいであることを明らかにすべきである。このため、分裂組合のたたかいの経験、教訓に学ぶことが大切である。総評労働運動にもとめられているのは、職場からの「団結への再出発」である。

五、労戦統一について、①同盟と総評の相違点——組織成立の歴史、統一の理念の相違、②J・C労働運動の特徴、③統一労組懇の方針、などを明らかにし、あわせて、総評内の変化と運動の消極的側面を明らかにすべきである。

六、当面の統一行動の目標設定と努力方向、さらに、組織強化、未組織労働者の組織化、産別・地域労働運動強化の方向をふくむ、新組織綱領（中期組織方針）を明らかにすべきである。

（これは前記、第二回総評労働戦線統一綱領検討委員会に提出されたものである）

著者略歴

内 山 光 雄

1921年9月23日生れ

1943年駒沢大学中退，同年日本鋼管鶴見造船所勤務，
1946年北陸鉄道入社，同年北鉄労組書記長，47年私鉄
総連執行委員，48年私鉄総連副委員長，49年同書記長
51年北陸地連副委員長，52年同委員長，石川県労評議
長，1958年私鉄総連副委員長，54年同組織部長，1970
年同副委員長，1978年総評副事務局長

著書 『幹部闘争から大衆闘争へ』『労働協約実践論』
『組合活動家ノート』『職場の労働運動』『労働運動入
門』など

団結への再出発

定価1500円

1982年8月20日 第1刷発行

著 者 内 山 光 雄

発行者 南 節 子

発行所 株式会社 労働教育センター

東京都千代田区神田駿河台3-2-11

総 評 会 館 5 F

電 話・東 京 253 - 3 3 6 2 (代)

振 替・東 京 1 - 1 2 5 4 8 8

郵 便 番 号 1 0 1

アール企画印刷・松栄堂製本

