

## 10 職制対策と職場交渉のすすめ方

### □「職制対策」はいかにあるべきか

職場闘争の問題が論議され、職場の苦情処理がとりあげられると、かならず職制との問題が出てくる。とくに、企業内の問題解決にあたって、組合員である中間的な職制への対策が問題となることが多い。組合内の組織強化の問題としても、工（鉦）員と職員の問題、本社支部対策といった問題提起のなかにも、この種の問題がふくまれている。

通常、職制といってもその範囲がきわめて広く、仕事の種類も多い。

(1) いわゆる非組合員であり、部長、課長、工場長などの立場にあり、その地位も、意識も管理者そのものの立場にあると判断されるもの。

(2) 組合員であるか、ときには非組合員であって、事実日常業務の面では会社の管理者としての役割と任務をもち、その機能を果たしており、とかく、経営者意識が支配的になりがちで

あるが、生活条件や、社会的立場では労働者・サラリーマンであり、組合活動の面にも多く依存しているという係長や中小企業の課長などに属する立場にあるもの。

(3) 労働組合の組合員でありながら、仕事の面では管理者としての職能をもち、日常の作業上の指揮を行ない、人事・労務などについての内申的権限をもつといった監督職末端である労働者といった立場にあるもの。

(1) のような場合は、職場要求の交渉や、組合員の苦情などの解決にあたっては、比較的階級関係も明らかであり、諸闘争のなかでの戦術的な配慮をのぞいてはあまり問題は多くないようである。

職場闘争や対職制問題でいつも問題になるのは、(2)(3)の類型に入るとおもわれる職制との問題である。これらの職制とよばれる労働者は、生活の面では労働組合の活動の成果とその影響を密接に受けており、企業内における職場要求の解決などにあたってはつねに組合と対立し、対抗するという立場に立たされている。

したがって、労働組合はこの種の人びとにたいして、企業内における管理者としての立場がそのすべてではないこと、企業をこえた社会的階級的立場としては労働者・サラリーマンとしての一員であることの意識を植えつけるよう、たえず働きかけを行なうよう努力しながら、組合の日常活動を通じて、これを理解させることである。こうして、仕事のうへの立場をのぞいては、労働者・サラリーマンであるという自覚をよびさまし、できるだけ組合に理解をもたせ、協力するよう引きつける努力を行なうべきである。

これらの人が労働組合の組合員である場合は、組合としても、その特殊な立場を理解するよう努力し、とくに、組合組織の代表者や支部・分会などの首長との話し合いの機会をつくり、組合員としての独自要求や意見についてききとり、これをとりあげる機会をもつなどの方法を講ずべきであろう。とくに、これらの人びとの意識や行動が、社会情勢の推移や全体の労働組合運動の高揚、会社の労務管理政策に大きく影響されていることを念頭において対処すべきである。

組合はその日常活動のなかで、たえず職制のもつ権限とその分野を明確にする努力を行ない、その活動の実績をつみあげるなかで、職制個人の迷惑や自由裁量で適当に日常の業務や労働者の作業が処理されるようなことをなくしてゆく努力が必要である。職場闘争を恒常化するなかで職場の団体交渉、つまり職場交渉を慣行として確定し、組合規約や労働協約のなかにも職場交渉の明確な位置づけを行ない、これを固定化し、組合対会社の対等な交渉関係、事実関係をつくりあげていくべきである。

こんにちの企業別組合では、労働条件が企業をこえて統一的に決定されておらず、かつ、企業内の労働協約は労働条件の細部についてのとりきめがきわめて不十分であり、その多くのものを職制の自由裁量に任せたり、さらに多くの部分を組合と使用者の協議に任せている。こうした日本の労使関係にあつては、とくに労働者としての企業をこえた階級的立場と、企業内の職制的立場との混同による問題が多い。また、組合の組織も企業別組合で、こうした管理的立場にあるものが企業をこえて、別組織をつくっている場合とも異なっている。この点はまた組合内の組織問題としても、もっとも弱点とするところの一つであり、組織分裂などの「大さわぎ」がおきるのは

いつも、ここからである。このため、以上の原則的立場と努力が必要であるが、これと同時に労働組合として職制に対する対策をいかにするかということ、その職制のもっている権限や労務管理上の役割などを中心に考えて明確にすべきである。同時にこうあるべきだとしても、かならずしも実践上はそのままあてはめることができない場合も多く、弾力的な運用が大切である。かつ当該職制の個人の性格や労働運動への理解や関心の度合などによっても資本の政策が大きく変わる。ことさえありうるので、むしろ当面している要求を中心にした個別的な対処がたいせつとなる。

労働者の職場要求はどんな要求であっても、職制や雇主との対抗関係のなかで、団体交渉（職場交渉）を媒介として結実され、解決されるのだから、その要求がいかなる性格や種類の要求であるか。これを解決するためにはだれを相手とし、だれを味方として協力せしめてゆくかという要求解決の方法の一環として、当該の職制にたいしてとるべき対策や方針をたててゆくべきである。したがって、要求が相違すれば個別の職制にたいする態度や対策も変わるべきである。

すなわち、職制のもっている名称や一般的な権限だけで態度をきめるのではなく、同じ職場要求でも、要求自体のもつ性質、つまり、賃金要求のごとく全労働者の重要な関心をよび起こすことのできやすい問題か、部分的な一職場の作業条件、施設改善などの要求か、それとも、人事にかんする要求か、といった相違によって同一職制への対処のしかたも変えなければならない。

## □ 職場でおきたことは職場で解決する体制を

職場でいきいきとした組合活動を育ててゆくためには、すべての職場に「職場でおきたことはまず職場で解決する」という態勢をつくるべきである。労働組合はその傾向のいかんを問わず、資本に対抗して、みずからの利益をまもる運動である以上、労働者の要求をどこで、だれが、どのようにして解決するかということを明らかにしておくことが必要である。

すべての職場に「職場でおきたことはまず職場で解決にあたる」体制をつくることであり、職場に労働運動を育てることから出発すべきである。「労働者をみずからの要求で徹底的に立ち上げがらす」という作風は、ここを出発点として前進する。職場要求を発見し、これを解決するための方針・方法、つまり戦略と戦術を決定し、このために組合の活動家・幹部を選抜し、配置につけ、職場委員が中心になって、労働者を動員し、全員の力のすべてを要求解決のために集中していくことのできる体制を、まず職場でつくることが重要である。

このため、組合幹部・活動家・積極分子と多くの中間的な組合員を結合させ、消極的でおくれているという人びとをもこれに参加させていくためには、まず職場交渉を重視し、これを強化することである。

職場委員とよばれるものは、ある組合では支部の役員であり、他の組合ではこれが分会委員にあたることもあろう。いずれにしても、これは組合員の規模、事業の性質、生産の諸条件などに

よって異なるものであろう。通常、職場の要求や苦情などは、その問題の性質、組合員の関心の度合などで職場委員と当該所属長との面談による個別折衝、支部・分会役員などとの職場交渉、組合員全員と職制との交渉、常置された職場運営委員会、業務運営委員会などの労使協議機関での協議などのいろいろな方法によって解決される。

組合員二〇〇〜三〇〇人以下といった小組合では、職場交渉も団体交渉も区別されずに実施されることもありうる。いわゆる職場交渉は、職場の組合組織の代表と職制が団体交渉を行なうことであり、「団体」で交渉することではないから、どのような交渉方式がとられるかは論ずる必要はない。ただ、最近の資本の組合対策の一つとして、雇主側がすすんでこの種の職場要求をとりあげ、予算を準備し、会社の業務上の機関である労使協議会や〇〇委員会などといった労使協議制と称する機関などで、対労組の問題としてでなく、労務管理対策としてこれを解決しようとする動きが目立っている。

労使協議制というのは団体交渉の機関ではなく、会社の業務運営上の諮問機関または協議機関である。社長が議長となり、たとえば使用者と労働者側の代表各〇名宛出席といった型で開催される。

当初、これらの協議機関は資本家側の経営権、人事権の主張がつよくなるのとあわせ、労働条件や賃金などにかんする労働組合としての主要な問題は団体交渉で取り扱うのにたいして、経営にたいする組合の発言や人事についての意見をこれらの協議機関できいて、これを尊重していうということと設けられたものが多かった。ところが、生産性向上運動が進められ、資本の側で

企業組合主義が日本的特徴として礼讃され、一方職場闘争が活発になり、春闘を中心とした産業別統一闘争が強化されるにしたがって、逆にこの種の協議機関を重視し「パイの分けまえをふやすためには、まずパイを大きくすることが必要である」として、団体交渉Ⅱ「パイの配分」を労使協議会Ⅱ「パイの拡大」に従属させ、労使協議制を合理化や搾取強化の手段として利用しようとする動きが積極化してきた。最近では団体交渉を軽視し、労働協約の締結から、賃金・労働時間の決定にいたるまですべて労使協議会で行なうという組合すらあらわれてきている。また、労使協議制を団体交渉の前段的機関として位置づけているものも少なくない。この場合、労使協議会で決裂を確認したこと以外は団体交渉に移さないこととなる。

社長が議長になった労使協議会では、労働組合と雇主との対抗関係はボカされ、また「ただいまは労使協議会の段階です」として、ていよく上部組織の代表やオルグをもかんとんにしめだすことができる。一方、労使協議会では会社の長期経営計画を説得し、ここで職場要求を解決し、「会社の繁栄があつてはじめて、諸君の要求の解決もありうる」と抜け目なく宣伝する。ここではまた、非現業の取締役なども知らないような経営計画がうちあけられ、組合への協力要請があるのだから、「重役や部課長さえ知らないことを知らせてくれた」という組合幹部の心理的満足も十分に満たすこともできる。労働組合を使用者のいう「うちの組合」という従業員集団として企業内にとじこめ、これを自由に操縦できる組合にしようとする動きがめだっている。

## □ 職場交渉を成功させるための重要ポイント

団体交渉・職場交渉とは、労使協議会での協議や交渉とはまったく質のちがったものである。職場闘争がたんなる物とりではなく、労働者の力と立場を自覚させた団結力を背景にした対等の交渉である。そこでつぎに職場交渉を成功させるための幾つかのポイントを示しておこう。

(1) 権限がないからといって職制を無視するな 職場の要求が交渉を媒介として解決される限り、まずだれかに要求を提出し、だれとの職場交渉によってこれを解決するかは重要である。まず当面の交渉当事者として、多くの場合、組合員である末端の職制との交渉が考えられるが、要求の種類や性質によってはこれらの職制との交渉の結果はやってみなくても明らかである場合が多い。

「予算がないから」「わたしたちにはそのような権限がないから」といった回答にぶつかることは明らかである。しかし、このような回答しかえられないことが明らかの場合でも、この職制をとびこえて要求を処理すべきではない。権限がないからといって彼らになにも知らさないで問題をかたづけてはならない。権限がなくても意見をのべさせるべきであり、これをさらに上級の職制に報告するのが職制としての義務でもあり、同時に職制としての責任でもあることを事実をもって知らせてゆくべきである。

相手が交渉を軽視する態度にでも、こちらは組合員の要求に忠実に対処すべきであり、

かれらが要求の解決について意見をのべたときは、これを尊重すべきである。とくに、末端の職制について、たんにこれをやっつけるだけでなく、いじめるだけでなく、労働者の要求を理解させ、これを支持させるようしむけるため重点的な努力をつづけるべきである。

職場要求の解決、とくに個人的な労働者の苦情や問題の解決にあたっては、どんな末端の権限のない職制をも無視すべきではないし、これになにも知らさないで、いきなり、一級上の部・課長などの職制に問題をもち込むようなことをすべきではない。どんな場合でも、無視することによって協力はえられない。無視されたものは、とたんに組合に敵対するか、これに對立するかのいずれかに陥ってしまうだけである。

問題が上級の職制にもち込まれる場合、かれらにたいしてなにがもち込まれるのか、なぜ上級職制との交渉に移されるのかをつねに明らかにしておくべきである。問題の性質によってはたとえ彼らに権限がなくても、組合の要求を理解し、解決方法について意見をのべたり、上級職制との交渉に役立つ資料を提供したりすることはかならずありうる。末端職制をやっつけたことをみんなのまえで自慢したり、みんなに誇ったりすることが将来の要求の解決について、どんな影響をあたえ、組合員である職制をどうかえてゆくかを考えるべきである。

(2) 組合のつよさは声の大きさに比例しない 職場交渉・団体交渉は、団体で交渉することではない。団体交渉は労働者の団結を代表し、これを背景として行なわれるものである。したがって組合のつよさは、交渉委員の数や声の大きさを代表されるものではない。組合の強

さは労働者のもつとも切実な要求を通すためのつよい団結力に裏づけられた組合と労働者の代表者の確固とした堂々たる主張のなかにある。

要求をとおして、職場の労働者と交渉にあたる幹部・活動家がしっかりと結びつき、組合員は幹部や活動家が自分たちを代表し、要求の獲得のために奮闘し、苦勞していくことを理解し、これに同情しながらがいに協力し、助けあっていくという体制があつてはじめて、交渉を成功させることができる。

したがって、交渉相手の職制が組合活動家や幹部より年齢が下であっても、また、会社での従業員としての序列や入社の月日が交渉委員などより若いからといったことなどにこだわることなく、また平常、虫の好かない奴であるとおもつていても、組合代表との対等な交渉に同意し、これを認め、話しあいに応ずるかぎりには、当然のことではあるが、会社との諸協定や従来慣行・交渉のルールなどを確実にまもり、定めた時間などについても、これを尊重し、まもっていくことが当然である。こびたり、へつらつたりする必要は少しもないが、堂々と確信をもちながら、しかも誠意をもって、正しい主張をのべ、相手にみずからの主張を理解させる努力を、たゆまずつづけていくことが要求される。われわれがこの立場にたつて努力をつづけて、はじめて悪質な職制や要求を拒否し、これに同意しないものや、労働者の団結を否定し、これを馬鹿にしたり、不誠意な態度を示す職制や使用者に、きびしくその責任と不誠意への代償を要求することができるのである。

(3) 相手をペテンにかけるな 団体交渉や職場交渉のなかで、組合側の代表がどんなに苦境

にたっても、また、要求がどんな小さな、たとえば一人のささやかな苦情処理の職制との折衝であっても、職制をごまかし、ペテンにかけて要求を解決すべきではない。われわれの要求はつねに、労働者の利益を前進させるための正義の要求であり、大義名分の明らかかなものでなければならぬ。いつでも、労働者の三権をかけてたたかうに恥じないものでなければならぬ。

ペテンやごまかしでとった要求は、一時的な利益を労働者と組合にあたえるが、だまされた職制や使用者は一生これを忘れないし、他の問題で組合側がどんな合理的な主張や要求をくり返してみても、つねに、これにたいして疑いの目をもつてのぞんでくるし、敵意を固めるだけである。組合にとってすべての要求をすてる覚悟のできない間は絶対にあまして要求をとるべきではない。ペテンによる要求の獲得は「一をとって、九をすてる」結果になる。

(4) 職場交渉と学習会を区別せよ 職場交渉や組合員の苦情処理にあたっては事実と数字を基礎にした、より実務的な交渉が必要である。要求と組合側が主張を裏づけるストライキをふくむ団体行動がいつでもとれる体制さえあれば、交渉のための交渉は不要である。

簡潔で要領をえたやり方で話をすすめられるよう意を用いることが必要であり、職制相手に社会科学の話や組合員同士の学習会でやるような話をつづけて、相手を譲歩させたという話はきかない。このための正しい情況の把握、交渉のための十分な準備が必要なことはいうまでもないことである。

## □ 苦情処理と職場委員の主要な任務

職場委員はその組合の顔であり、組合員の多くは職場委員を組合そのものだともっている。すべての要求は職場委員の加わった交渉をおして解決され、組合員はその労働組合にたいする信頼もまた、これらの組合役員や組合の積極的な活動家の日常生活を通じて増大される。

職場委員の日常活動のなかで職場要求の解決とあわせ重要な仕事は、労働者の苦情や生活相談である。職場委員にとって組合員の問題について面倒をみるのが、職場委員の主要な任務と目的である。これらの活動をおして、その組合が「労働者とその家族をふくめての生活を預けることのできる組織」になっているかどうかは、組合が大闘争に直面したとき、巨大な力量を発揮することができるかどうかにも大きくかかっている。

賃金計算、労働時間、休日、休暇の運用、転勤、異動、昇進、降格、懲罰などの労働条件や人事、職場の配置、同僚との紛争、男女問題など生活や作業条件についての不安や不満などもろもろの要求と問題の解決を通じて、組合員を組合にむすびつけ、組合を敵対視したり、これに対立したりするものをなくしていくことに、職場委員を積極的に動員すべきである。これらの問題の解決を成功させるために、つぎの諸点に留意する必要がある。

- (1) もっと組合員との面談を重要視すること 要求や問題をもっている当事者との面接・面談をもっと重視、これを繰り返さずなかで労働者のもっている要求と問題の性格、内容を正

しくつかむことができ、その解決に献身することができる。「知らないで発言しないこと」を原則にし、まず、面接することが重要である。

(2) 交渉ではルールをまもれ 交渉にあたってはその準備が必要であること、事前に協約や覚え書などの諸協定、従来の慣行などをまもることはすでにふれたが、このことは労働者個々人の苦情や問題の解決についても、当然あてはめられねばならない。職場委員と個人的にはどんな親しい職制とのあいだでも、組合と会社でのとりきめられたルールはまもられねばならないし、どんな苦情や問題も、個人的な談合や非公然の話しあいでは解決されるべきではない。

このような方法がくり返されれば、職制が組合をたくみに利用し、逆に労働者と組合を支配し、これを操縦する道具として、苦情処理や職場活動を利用することも生まれてくる。また「恩をうったり、売られたり」といった関係がすすめば、その班長や職場委員は、他の職場要求や重要な問題解決の決定的な段階で、組合員の側にたつことができにくくなる。

どんな小さな個人的問題も、たとえば、どんな方法で、たとえばどんなに少人員で話し合われたとしても、たえず、労働者と組合の団結力を背景とした話し合い、交渉の問題としてとりあげるべきである。ヤミ取引きとルール違反はおこなうべきではない。

(3) 職場委員は裁判官ではない 職場委員の仕事は職場におきたことや組合員の苦情を労働協約や就業規則、諸協定や「しきたり」に照らしあわせて、「これは本人がわるい」「会社が

いきすぎである」「会社もわるいが本人も正しくない」などと判定をするものではない。アメリカでは、苦情処理は苦情処理委員が行なうもの、苦情処理委員の仕事は司法的、判定的なものとして行なわれているが、これをわれわれの組合に機械的に導入できるような労働協約をもっている組合はないといっても過言ではない。

職制との折衝や交渉にあたって、職場委員は「つねに本人の立場に立ち、理解と同情の立場で交渉する」ことが要求される。しかも、労働者の団結を背景に、正しいことを主張する確固たる態度でことにあたるべきである。ヒヤカシやチャランポランに、たんに話しあってみるというような扱いは許されない。確信のないときには職場にかえて情報をあつめなおすか、自分の意見を示して本人にかえて、考えさせるべきであらう。

(4) 事実をしらべ、確実にこれをつかむこと 問題のあるもの、名前、事実のおきた日時・場所の確認、その人の個人的な健康・環境上のいろいろな事情、家庭内の諸条件、事件や問題に関係する諸規則や協定についても明確に把握することが必要であり、まことしやかにきこえても事情を早のみこみしたり、中途半端にきくことは絶対にさげなければならぬ。

このために、証拠や事実を正しく評価し、証拠のとりかたが足りなければ、この点を関係者のあいだに明らかにして補う方法を検討する必要がある。あて推量で協約や就業規則をあてはめることは避けるべきである。組合員に勝てるいい分があるか、あるとすればなにか、といったこともあきらかにして、具体的な事実と証拠のうえに立って行動をおこしていくことが必要である。

とくに、面接や交渉にあたって、その間、要求の解決、問題の有利な処理のために、その組合員はなにをなさねばならないかのとりきめを明確に行ない、これを実施させていくことも忘れてはならない。

また、面談にあたっては、要点について記録をとっておくこともいうまでもない。①交渉にあたっては確固とした態度で話をすすめ、堂々と主張をのべ、②できるだけ早く有利な結論に到達できるよう努力し、③職制とのあいだにその決定を実行する明確なとりきめを行なうべきである。④このための決定は、形式と方法にこだわる必要はないが、つねに記録として残されるべきである。

(5) 結果を組合員に知らせること 問題解決のための折衝や交渉の結果がどのようになったか、その結果を、勝っても負けても明らかにすべきである。問題が解決されなかったときは「なぜ、解決されなかったか」の原因について明らかにする必要がある。

組合員の組合幹部と組合への不信は、とりあげられた要求が解決されないからおきるのではない。なぜ解決されないかの理由が明確にされないと、原因があるのであり、自分たちの要求のために、職場委員のあいだでどんなに努力され、苦勞されているかについて、理解がなされていないところに問題がある。

要求をとりあげて以来、なにが起ったか、なぜそのことがおきたかが組合員に正しく知らされなければならぬ。そして、そのこととあわせて、われわれがなにをしようとしているのか、なにをしなければならぬのかといった、つぎの措置が示されねばならぬ。

このような形で公式・非公式をとわず、組合員へ情報は流され、さらに組合員からあつめられた情報は慎重に扱われなければならない。そして、一つの事件、問題は、最後まで職場委員の手でみまもられ、手がけられ、明確な結論がだされるよう努力されねばならない。つぎつぎに新しい仕事をおいかけるのではなく、とりかかった仕事のきちんとした締めくくりが必要である。

## 11 団体交渉を有利にすすめる方法

□ 団体交渉は「集団的お願ひ」ではない

ふつう、団体交渉は、企業から完全に独立した社会団体としての労働組合と、使用者またはその団体との間におこなわれるものとされている。ところが日本の場合は、企業内の従業員集団としての性格を強くもっている企業単位労働組合とその使用者との間に、これがおこなわれているのが特徴とされている。

日本の労働組合は社会的な勢力というよりも企業内の勢力といったほうが適當である。このよ  
うな労働組合が団体交渉をおこない、労働協約を締結し、賃金や労働条件の基準を決定していく  
のであるから、それだけ多くの問題がある。今日、団体交渉がおこなわれているのは、資本家が労  
働組合のもつ一定の社会的な影響力やその実績や実力に妥協して団体交渉をもつことを承認し、  
これを通じてより優れた労働力を手に入れ、銀行、その他の金融機関や得意先の信用を増大し、

将来は資本相互の公正競争を促進するためにも、このことを慣行化していくことが結局利益であると考えてきているからである。しかしそれにもまして、むしろ外部からの団体交渉を保障した法律的な規則、それを拒否すると不当労働行為とされる制度などに妥協している結果だといったほうが適當ではないだろうか。したがって一枚皮をはいでみれば、まだまだ前近代的なものが残っている。しかも、日本の組織労働者の約八五%以上の労働者が、組合員三〇〇名以下の小組合に所属していることをみれば、多くの労働組合のなかでは、交渉といっても実際は従業員を代表しての集団的お願いであり、対等な立場における団体交渉など実施できない条件にある組合も少なくないことが想像できる。このことは、団体交渉に関する制限的な労働協約が、中小企業労組に多いことをみてもわかる。団体交渉という言葉さえもきらい、これを否定して労使協議会、経営協議会、労務委員会などにおける協議を団体交渉にすりかえようとする動きも少なくない。

労働組合のもっとも重要な機能は、労働市場のなかで労働力の価格を独占的に決定する機能であり、労働者の要求は労働組合の代表と資本家との団体交渉によって結実する。団体交渉こそは、労働組合の要求解決のもっとも重要な手段である。

賃金要求、それは労働者にとっては労働力の売り手としての提案である。「〇〇円なら売りましょう」という定価表なのである。資本家には労働者によって生産された生産物の処分権があり、これを得意先に売り渡すさい、その条件として「〇〇円なら売りましょう」と提案する権利が認められるなら、労働者にも人間としての当然の権利である提案権を認めよ」ということを出発点にして団体交渉は成り立っている。

これに對して、就業規則で定めた賃金や労働条件は、使用者としての従業員にたいする労働力の買手としての提案なのである。労働者が彼らの提案に同意するか、または泣き寝いったときは、団体交渉はありえない。つまり、相手の提案にたいして労働組合が不同意の意思を示し、反対提案をおこなったときだけ始めて団体交渉が必要になる。

このように、利害が対立するところにこそ団体交渉があるという事実を、まず明らかにしておく必要がある。

### □ 企業の枠内に閉じこめる資本の攻撃

団体交渉を支配することによって、労働組合との対等な関係を従属的な関係におきかえようとすることは、資本の組合攻撃の常とう手段である。この共通的なねらいは、団体交渉を企業の枠内にとじ込め、従業員集団の集団的陳情にすることにある。

資本の側では、労働組合が企業内勢力から、企業外の一大社会勢力となつて、その影響力を拡大することを極力いやがる。上級組織との団体交渉を制限したり、拒否するのもその現われであり、組合を認め、団体交渉を承認しても、自分の会社の従業員との団体交渉にこれを限定しようとする。このためほんものの団体交渉である集団交渉、統一交渉や産業別組織の代表をまじえた団体交渉を極力拒否しようとする。このような交渉では、「会社の支払い能力と企業実態が無視

され、競争会社にうちの会社の秘密がもれてしまい、自分で自分の首を締めることになってしまふ」と宣伝する。また、団体交渉について人員、時間、交渉態度、機密保持、用語、公開・非公開の別、交渉の対象などについてもこまかい制限を加えてくる。

経営協議会や労使協議会といった別の機関を設けて、議長をつくり、協議決定事項は会社の責任で具体化するという姿勢で、主要な労働条件の団体交渉による決定を話しあい解決でゴマ化そうとするものも現われている。このために「経協には出席者の賃金を保障するが団体交渉には保障しない」といった方法で団交を圧迫し、しかも、これらの労使協議会を団体交渉の前段機関として性格づけ、労使協議会で未解決なものは団体交渉で、団体交渉で解決不能の場合は第三者調整で、この最終的解決は仲裁でいこうという方法を取り、紛争処理とスト禁止とを結合しようとしている。

このような労使協議会の移入や団体交渉軽視の傾向がすすむにつれて、使用者側はしだいに団体交渉を形式化してくる。いままで団体交渉といえば、社長以下全重役が参加した会社も、労務担当とそのほか数人の部課長にこれをまかせるという傾向が生まれる。組合側も「会社の代表権をもつ社長や専務の出席しない団体交渉なら、委員長も書記長も出席する必要はない」といったプライドをいつの間にか忘れさり、「なにごともしあいでお静かに」という姿勢におちいって行く。これはたいへん危険なことである。

経協や労使協議会は会社の機関であり、団体交渉の場ではない。本来、労使協議会は生産性向上運動のなかでもち込まれたものであり、新機械導入や技術革新などの合理化についての組合側

の意見を聴取する協議機関である。賃金は経協の議長に決定してもらうものではなく、労働力の「売り手」と買い手の対等な交渉で決定されるべきものである。経協や労使協議会は資本の立場から引き上げた賃金を合理化によっていかにしてとり返すかを検討し、従業員にその協力を要求するための機関である。従業員一人当り平均賃金を会社の総収入、製品一個当りの平均原価、利潤などと比較し、「原価（コスト）」としての賃金をいかにして切り下げるかを考える合理化と労務管理の機関である。団体交渉の席を経協や労使協議会にゆずることは、賃金要求の決定権を会社の支払い能力に従属させることであり、組合の言動をビルと会社の建物と塀のなかにとじこめる方法である。

「会社の運動会と大掃除の日時をいつにするか」という労使協議会の議題と、労働力の価格とその処分方法である賃金や労働条件を決定する「場所」と「方法」を混同してはならない。

### □ 正確な状況把握と系統的な準備を

なんとなく出席し、例のごとく発言するような団体交渉では要求を通すことはできない。計画的で系統だてた準備をおこなうことが重要である。交渉に当たる組合幹部が、要求とその解決方法について確信もないのに強力な交渉をすすめることはできない。心にもないことをいってみてもメッキはすぐにはげてしまう。このためにまず幹部の意思統一と団結、学習こそ必要である。

団体交渉を媒介にして自分たちの要求を通そうとすれば、まず事実と数字を基礎に周囲の状況

を正しく理解し、把握することからとりかからねばならない。

このため第一に重要なことは、闘争をすすめるに当たつての有利な側面と不利な側面、企業内外の条件、他の労働者との関係、全般的な政治経済などの動向、同一地域の資本、財界や資本内部の動きと問題、使用者側の要求にたいする反響などを正しく把握する必要がある。

第二に賃金要求と要求のもつねらいを正しく理解し、これを主張しなければならぬ。このために要求を仲間の衣食住生活に関する実態、物価、労働時間や休日、休暇、労働条件、仕事量、労働の生産性とその変化、雇用や労働力の需給状況などと関連づけて理解すべきである。

第三に経営のあり方や相手側の主張についても把握する必要がある。とくに、相手側のつくつた資料を利用し、その実績を分析し、これを労働組合側の要求の正当性を説明するために利用することが必要である。このさいの基本的な立場は、すでにのべたように、組合が経営内容と支払い能力のトリコになつて、このなかから赤字を黒字にする方法を考え、支払い能力をふやすためにどうするかを考えることにおくべきではない。組合内部の体制を強化して、要求への確信を深め、労働者の団結をいっそう強化する方向に役立てる立場で、これらのものをとらえるべきである。

このため営業報告書や有価証券報告書などの類はこれを手に入れ、経済雑誌や新聞に載つた会社の関係記事などのスクラップくらいは準備すべきである。また、これらの資料については一時期の一断面を知るだけでなく、少なくとも三〜五年くらいの経営の傾向と歴史的な推移などをつかまえられるものを準備することが必要であり、前年の闘争時の経理説明やささきの越年闘争時な

どの資料との比較分析なども有効である。

このような状況把握のなから、会社のもうけの度合いが、どのていどのものであるかを知り、赤字を黒字にする方法を考えるのではなく、赤字はどうしてできた赤字であるかをつかんでいくことができる。同時に労働組合の立場で経営方針批判や経理の不正暴露、要求の正当性の主張、相手の主張への反駁とあわせておこなってゆくことが大切である。

とくに、労働者の状態と経営の動向を隣りの会社、その企業の属している産業との関連で正しくつかまえること、利潤分析や蓄積の状況、銀行支配、傍系や外部の投融資などの状況についても正しくつかむ必要がある。

第四に重要なことは、要求に対する相手の主張の裏にある抵抗の意思と体制を正しく測定することが大切である。相手が妥協意思をもっておらず、組合をストライキにおい込み、スト批判派をせん動し、組合の対立を拡大して自分の意思を貫徹しようとしているのに、「専門委員会はどうですか」「組合にどこまで下がれというのですか」といっても話しはずまない。

このような状況把握について、総合的におこなうことが重要であるが、組合の体制や条件のゆるさない場合、せまいことでも重点的に徹底して深く掘り下げて理解することが大切であり、こうしてつかんだ事実が交渉に役立てるさい有効な働きをしめしてくれる。

団体交渉には、そのつど目的と方法がある。「なにを交渉するか」「どのように交渉するか」はつきりしないままに交渉にのぞむべきではない。今日の交渉にも、こんどの交渉にも目的と方法はあらずである。これがきまらないままに「オーイ、団交の時間がきたからいこうや」で

は、実のある交渉ができないだけでなく、会社になめられてしまう。交渉の中心をどこにおくか、どの点をどのように主張するか、会社の主張をいかにしてやっつけるか、主張の基礎になる事実と数字はそろったかをかならず検討してから交渉に出発しよう。「今度は専務の主張を徹底的に反駁してやろう」といった余裕は、完全で十分な準備のなかからはじめて生まれてくる。

このような系統的な準備がなければ、有利な団体交渉をおこなうことはできない。準備の不分な団体交渉は、委員長・書記長などの少数者の請負交渉になるか、事実と数字の欠如した「なにわ節」式交渉となってしまう可能性が多い。団体交渉は相互に任務を分担しあった集団作業なのである。

このため、組合は模擬団体交渉ぐらいやり、他の組合の団体交渉のやり方についても学ぶことが必要である。組合員数が少なければ少ないほど専従者もないし、団体交渉力もよわい。大組合では考えられないことであるが、専従者もない中小企業では、組合活動のために失われる時間外手当、その他の実収賃金の減収もバカにならない。この弱点につけ込まれて「経協なら賃金を保障するが団交は組合活動だから組合でもつべきだ」などといわれると、つい経協に足をふみ入れたくもなる。しかもこのような小さな小組合であっても会社の労務は大学出であり、毎日専門で賃金問題を研究し、組合対策を考え、人事管理に頭を使っているのである。組合の機関紙の主張や投稿、会議での発言など克明に注意をはらい、分析して対策を練っている。このうえ彼らは模擬団体交渉までやってなんとか組合の奴らをやっつけて、もう一段出世階段を上がりたいたいものだと手ぐすねひいてまっているのである。「団交の時間がきたから……」とフラフラと部屋に入って

## 11 団体交渉を有利にすすめる方法

いったのでは、結果は始めからわかっている。

### □ 隣りの会社・同じ産業の状態をつかむこと

団体交渉力は、労働組合の組織力のバロメーターである。労働組合が企業内の従業員集団であるかぎり、強い団体交渉力をもつことはできない。組合が小さくなればなるほど交渉力も弱くなる。

日本の組織労働者は一一六〇万人で、六万九五四組合に組織されているのであるから、一組合あたり平均の組合員数は二〇〇名にみたないのである。このような組合が、強い団体交渉力をもちうるはずがない。しかも、これらの労働組合がすべて従業員集団であり、専従者も会社の退職金をあてにしながら組合運動をおこない、全国単産の幹部さえ、ほとんどの人が「こんな仕事を一生やろうとは考えていない」という体制にある労働組合なのである。われわれはこの体制上の弱点と交渉力の弱さを率直にみとめて、これを補う方向で団体交渉力を強化する必要がある。

このため労働者のもっている唯一の力である「数」を利用することである。仲間の力を借りて自分たちを強めることである。どんな企業の組合幹部も、隣りの会社にいけば強くなるのはなぜか？ 首切りを恐れる必要がなくなるからである。「うちの組合幹部が隣りの会社から首を切られた」などという話はきいたことがない。団交の交流をおこない、足りないところを助けあうことである。

とくに、労働者の眞の利益は、この競争相手の会社で働く労働者同士が一つの「掟」と「仲間  
の仁義」をつくって労働力の安売り競争をしない体制をつくる以外に獲得できない。

資本の側では、会社同士が相互に連絡し、事前に打ちあわせて交渉に臨んでくる。組合の動き  
が活発になれば弁護士に相談し、外部の団体や会社から有能な労務担当をスカウトし、旧組合幹  
部を吸いあげるなど、あらゆる方法を利用してこれに対抗しようとしているのに、組合のほうで  
は上級組織のオルグさえ外部のものだとして旅館待機を命じ、組合みずからこれを排除し、自分  
で「うちの会社の労働組合」になり下がる必要はない。上級組織や地評、県評などのオルグや有  
能な交渉力を全面的に利用することである。しかも、十分の効果をあげるため時間的余裕をもつ  
て相談し、正しい状況把握のうえに相談に乗れるようしむけていくべきだろう。

「大さわぎ」がおきてかけつけたオルグでは正しい指導はできないし、交渉に入ってもさわぎ  
をしずめることに重点がいてしまい、「会社は……」「組合は……」「ではこのへんでどうで  
しょう」という消防ポンプか、示談屋になって組織内の不信を拡大するばかりである。

組合の団体交渉力を拡大するには、「隣りの会社のことをよくつかむこと」である。みずから  
の力でこれを知り、同一職種や同一産業や同業各社の労働者状態を正しくつかみながら相手の弱  
点をつついていくことである。さもなければ、これらの事情にもっともくわしいものをつれてき  
て、これを利用して交渉に当たらせることこそ必要である。ここが相手の弱点でもある。

とくに、系列化のすすむなかでは、親会社の組合と会社を相手に回して、小会社の組合が「奴  
ら〇〇独占資本の手先だ」といい、親会社の組合は「妾の子が本妻の子であるおれたちより、高

## 11 団体交渉を有利にすすめる方法

い賃金を要求するとはけしからん」といって対立しあっているようでは、団交力の強化はありえない。損をするのは両社で働かされている労働者同士であることを知るべきである。「自分の時計だけみているものはその時計が進んでいるか、おくられているかの真実を知ることにはできない」職場の労働者が自分たちの低賃金について知るのは、自分たちの周辺の労働者や同じ産業・業種の労働者の状態を、自分たち自身で事実をもって知ったときである。これを無視して周囲のものが、「われわれの低賃金」といつてみても、これは結論の押しつけである。このためのサービスは、産業別労働組合だけができることである。

### □ “なめられない組織体制” をどうつくるか

賃金交渉での会社の攻撃の重点は、組合を支払い能力論の袋小路に追いこむことである。収入と生産性に賃金を従属させ、「会社がうまくゆかないのは労働者の働きが悪いからであり、賃金をあげるためには労働の生産性を引きあげ、収入を増す以外に方法はないのだ」とおもいこませることにある。

いま一步というところまできて団体交渉がゆきづまり、動きがとれなくなったときは、これを幹部の交渉技術だけによって打開しようとしても成功しない。相手が「これ以上どうしても出せません。もうゼニカネの問題ではないのですから」とひらき直ってしまっているのに、組合側が「もう三〇〇円じゃありませんか、私たちの立場も考えて」と、なんとかおどしたり、すかした

りしてみても交渉はすすまない。

会社は、組合幹部の顔色だけをみて交渉していいのではない。組合内部の動きについても幹部以上に気をつけている。「上級団体役員の手書きや名刺におどろいたり、幹部の大ごえやモミ手にいちいち頭を下げていたら、合理化と企業間競争にまけて死んでしまう」とおもっているのである。

こうした交渉のゆきづまりを打開するためには、労資の力関係のバランスをかえてから出なすべきである。労使が対等であるのは、労働組合法にそう書いてあるから、それがつくられていゝるのではない。「ほんとうの対等な交渉はストライキに入って工場がとまってから行なう交渉にある」とさえいえよう。交渉がゆきづまったら、会社にいくよりも職場へいくべきである。組合側の要求への確信と統一の度合いや解決方法について、いま一度点検することこそ大切である。自分たちの体制をかえることによって相手の出方をかえること、これがわれわれのとるべき基本方法である。要求に関する労働者と組合の意思と体制の強さこそ問題解決の鍵である。

団体交渉は、幹部だけの交渉ではない。交渉の場においてなされた相手側の主張や組合の意見の主要なものはずべて組合員に正しく伝えられるべきである。このなかでさらに組合員の要求についての確信をかため、内部の体制を強化することができる。交渉のやりとりは、「今日の団交はたいしたことはなかった」などとすますべきではない。「たいしたことがなかった」のなら、「なぜたいしたことがなかったか」を知らすべきである。組合の体制強化、組織づくりと結合した交渉をおこない、あらゆる団体交渉をこのために役だてていくべきである。職場の空気とみん

## 11 団体交渉を有利にすすめる方法

な顔色や発言がかわってくれば、会社の出方はおのずからかわってくるであろう。

団交のなかでのやりとりの問題は、かならず会社よりもはやく組合員に知らすべきである。仕事を分担すれば、団交の席上で原稿を書き、終わると同時にプリントするくらいのはどこでもできるはずである。組合幹部にとってたいしたことはなくても、組合員にとっては、「おれはまってるぜ」なのである。ただ、あっただけを流すのではなく、かならず団体交渉が一段落ついたときは、指導部の一致した意見を加えて流していくべきである。

ゆきづまったときに意見のない幹部は、闘争の中心に立つことはできない。交渉の席上であなどられ、恥かしめられた怒りや憤懣はすべてこれを力にかえて、なめられない体制づくりにもむけられるべきである。このなかでストライキの系統的準備に入っていくことが重要である。たとえ金額は五〇円であっても、「五〇円のために五〇〇円つかっても」という体制をとることによって五〇円のゼニの問題もまた解決できるといふべきだろう。要は、幹部と組合員の正しい結合を基礎にした組織づくりと結合した団体交渉のなかで、有利な交渉方式を採用していくべきである。同時に、団体交渉の結果は、かならず書面の協定として確認していく方法を慣行にすべきである。団体交渉の妥結は、「やくざの手打ち」ではない。労働力売買契約の成立なのである。

## 12 ストライキの準備とたたかい方

### □ ストライキは団結力の集中的な意思表示

ストライキは、労働者と労働組合にとって、それじたい目的ではなく、相手に対抗してなにかの獲得を目ざすたたかいのための手段である。いうまでもなく、ストライキは労働者が働くことをやめ、「ハンマーを投げずてる」ことに始まったといわれ、労働者のもっている力がどんなに大きいものであるかを敵階級と雇主に示し、味方の力を強大にし、労使の力関係のバランスを変えることによって、対等の交渉力を保持し、労働力売買の価格とその内容の決定についての要求を承服させ、団体交渉を労働者の側に有利に成立せしめようとするためのものである。

したがって、労働者の要求はいかなる場合も団体交渉を媒介として結実され、実現されるということが出来る。もちろんストライキは、いつも労資の問題解決のためにだけなされるものではないが、労資問題の解決のためにおこなわれる経済的ストライキは、つねに労働組合の団体交渉力を増大させ、有利に要求を解決するための手段である。この意味からも、われわれは、まずスト

ライキを労働組合のたたかひの集中的表現であり、目的をもった労資間の戦争であると理解すべきである。

したがって、ストライキを労働運動全体から切り離してこれをとらえ、考えることは誤りである。当然のことながら、労働者とその組合はストライキを、(1)要求の発見とその決定、(2)要求の解決方法の決定、(3)幹部・活動家の選抜と配置、(4)大衆の動員と行動の組織、(5)闘争の総括と点検といった一連の行動と結合し、これを大衆指導の一環としてとらえることが必要である。いかなる場合もストライキのためのストライキ、"ストライキの体操"はありえない。

第二に、ストライキは相手階級を屈服させるための労働者の団結の誇示であり、その「力」の集中的表現であると理解すべきである。労働者の力とはなんであるか？ その力の第一は労働者が「生産」をにぎっているということであり、その第二は労働者はつねに「多数」を占めているということである。ストライキとは、この労働者の力を最大限に利用し、これを集中することである。このために、どんなに細なこともすべてを利用して、要求の獲得のため集中され、すべてをわれわれの側に引きつけなければならぬ。したがって、ストライキの組織にあたっては「生産」に打撃をあたえること、常に最大「多数」の労働者をこれに動員し、味方の力を強大にすることにその努力が集中されなければならない。

第三に重要なことは、ストライキをふくむ闘争の組織にあたっては、常に大衆の要求と利益から出発し、要求の実現と貫徹に帰着するという、「大衆のなかから大衆のなかへ」の大衆路線は、いかなる場合も堅持されなければならないということである。ストライキは幹部・活動家の

請負闘争としてではなく、「組合員大衆にみずからの要求を自覚させ、これを徹底的に立ち上らせる」という基本路線を基礎に、相手の打撃がもっとも成果をあげそうな方向に攻撃を集中し、労働組合の集団作業として組織されるべきである。

### □ ストライキ準備の第一の仕事・要求決定

ストライキの系統的な準備は、要求案の決定からなされなければならない。第七章でも問題にしたように、大衆討議とは要求をいかなる方法で獲得するか？「どうして問題を解決するか」の方針・方法を決定することと無関係のものではない。形式的な大衆討議とは、要求案の決定についてだけおこなわれる大衆討議である。つまり、「要求をいくらするか」「執行部はいくらぐらい考えているのか」「一律一万円要求です」「異議なし」式の大衆討議である。これはほんものの大衆討議ではない。問題は「どうしたら一律一万円の要求を獲得することができるか」「いかにたたかうか」を論議して、その確信を固めるのが大衆討議なのである。ストライキの戦略・戦術はこの要求の解決方法の一環として論議され、理解され、準備されなければならない。この意味で多くの組合でとり組まれている大衆討議は、「要求案は大衆討議できめる」が、「解決方法は執行部一任」の討議となっている。

大衆討議の重点は、要求案の決定にあるのではない。これを「いかにして獲得するか」の「解決方法の決定」にある。大衆討議は組合員をたたかひの見物人にさせるためのものではない。一

人ひとりの労働者に闘争を、自分もふくめた「自分たちの集団作業」として自覚させ、「おれも舞台に上がって協力しよう」とする方向をむけさせる自覚を援助するためのものである。労働者の要求を獲得するための「要求の解決方法」についての確信の統一は、ストライキの系統的準備の第一の仕事である。

### □ ストライキと団体交渉との結合

労働者の要求は労働組合を通じ、団体交渉を媒介として結実する。ストライキは労資の力関係のバランスを保ち、真に対等な団体交渉を成功させるためのものである。「ハンマーをなげすてた」もとの団体交渉こそ、ほんものの対等な団体交渉である。

朝、出勤前に全組合員が委員長を先頭にして会社のままに整列し、「今日の賃金をいくらにしましょうか」と団体交渉をおこなって賃金をきめ、その日の賃金を受けとってから働く。つぎの日また同様の交渉をおこなって働く条件をきめて職場に入る。ここでおこなわれる団体交渉こそ、ほんものの団体交渉なのである。われわれは、毎日決定されるべき賃金を一年分まとめて交渉し決定している。これが春闘である。この点からいっても、職場で働きながらの団体交渉は、ほんとうの意味では対等の団体交渉ということはできない。これが対等の交渉となりうるのは、「いつでもハンマーをなげることのできる」体制を裏づけとしたときだけである。

ほんものの団体交渉とは、ストライキを執行しつつ「資本家は労働者なしでは生きていくこと

はできない」ことを事実で示しながらおこなう交渉であろう。この点からストライキは、団体交渉との結合、団体交渉力の増大と一体となって組織されなければならない。したがって、ストライキを成功させ、その効果を最大限に発揮するためには、労働組合の団体交渉力を縮小し、これを企業内に封じ込めようとする一切の攻撃にたいしてたたかうことは当然である。

団体交渉の系統的準備をおこない、十分の調査と分析をおこないつつ経営についての数字を利用し、みずからの要求の正当性を主張し、組合員大衆を勇気づけ、これとあわせ経営方針批判、不正バクロをおこない、たたかいの確信を固め、団体交渉への有利な条件をつくり、団結を強固なものにしていくことは、ストライキの系統的準備として当然におこなわれなければならない作業である。

団体交渉を中心としたこのたたかいの進展の度合いや情況の推移に応じ、つねに労働者の当面の要求とそのねらいが明らかにされ、要求の獲得方針と方法が明らかにされるべきである。このために、当面まず「なにをおこなうべきか」「どのようにたたかうべきか」、このために「どこから手をつけ」「なにから始めるか」を明らかにしていくべきである。いかなる場合も、組合機関としての意見・態度を明確に指し示していくことがもとめられる。

### □ ストライキとスローガンの重要な役割

闘争を正しく発展させるための要求とその解決方法を集約した正しいたたかいのスローガン

が、どんな重要な役割をもつものであるかは、多くの経験が明らかにしているところである。

「敵よりも一日長く」「命ほしか、金ほしか、楽したか」「金は一年、土地は万年」——これらのすぐれたスローガンは、すべてたたかひのなかでつくられたものであり、労働者の意思を結集し、行動力を固めるために大きな力となっている。これらスローガンのなかには、闘争とストライキの大義名分がズバリ示されている。端的ですぐれたスローガンをかかげることは、ストライキの重要な準備作業の一つである。

ストライキの準備にあたっては、これを「手」として考え、これをいかに使用するかを重点に対処するのではなく、いかにして味方の力を強大にし、中間的な階層を引きつけ、相手階級を孤立せしめるかの戦力の増強に重点をおくべきである。とくに、組織体制の強化とストライキの組織にあたってはすべて、組合員の中間層とおくれた分子を対象としてとり組まれ、すすめられるべきである。

たたかひの組織にたあつては、まず組合員のなかの幹部・活動家の積極的分子を結集し、これを教育し、訓練して、その自覚を促進させることにとりかかるべきである。これらの積極的な組合員に、集団作業を進めるための正しい任務をあたえ、「なにを」「どのように」なすべきかを明らかにしていくべきである。これらの積極的な組合員を心棒とし、そして、これを通じて常に、もっとも多数である中間層の組合員を引きつけ、その体制を強化していく方法をとるべきである。

組合員のなかには、少数ではあるが、おくれた消極的な組合員がいる。労働組合を馬鹿にし、

これをあなどり、組合を敵視するものもいる。これらの組合員の組織と対策にあたっては、くり返しとりあげたように、他の組合員と同一視した宣伝や説得では効果をあげることができない。また、労働者一人ひとりへ組合幹部・活動家を通じての説得・個別的な工作ときめのこまかい対策をもつ必要がある。組合幹部・活動家、各級機関の長は、たえず組合員の全員を、要求を中心に引きつけるよう努力する必要がある。

団体交渉がゆきづまり、問題の平和的解決が不可能な場合は、ストライキを執行し、労使の力関係を変えながら団体交渉に入るべきである。このため新たな段階の情勢を的確に把握すると、同時に、要求解決のためのストライキの必要性、この具体的な実施方法が明らかにされなければならぬ。

新たな段階での方針と方法の徹底と組合員の不安排除のため、職場集会在が組織され、大会が開催される。ストライキ宣言が発せられ、ストライキ投票による全員の意思結集が進められる。ストライキ投票はストライキのアクセサリーではない。

ストライキ投票は、たたかいの新たな段階に臨んでの組合員の意思結集であり、たたかいの方針・方法がどのように組合員に徹底され、支持されているかの点検でもある。同時に、労働者が資本家側の提案や態度についてどんなに怒っており、不満をもっているかを示してやるデモンストレーションでもある。多くの労働組合ではストライキ投票を形式的にすましている。公益事業関係の私鉄を始めとした組合では、スト予告という法制度のための添物そまものとして、スト権なしの団体交渉では「ほんね」をはかないので、対等の交渉体制をつくるために投票がおこなわれている

ものも少なくない。

しかし、スト投票を組織対策と結合し、どこかの職場でストライキ反対投票が多いか、その原因はどこにあるか、これにたいしていかなる対策を講ずべきかを定め、さらにオルグ活動や組織の再点検をおこなうことが必要である。上部組織からの指令と敵を明らかにしない共闘のおつきあいのためのストライキでは相手の動きをかえることはできず、要求の解決は困難であり、ストライキの実施そのものが不可能となる。組合によってはろくに組合員集会も開催されず、資本の動きや態度、交渉の経過はもちろん、指導部の方針や態度も明確にされないうままにスト指令が伝達されている組合さえある。

組合員がみずからの要求を正しく自覚し、相手側に対抗し、この要求の解決のためには「自分の時間をさいても」「休暇の一日ぐらい組合のために奉仕しても」「協力しようという職場の体制をつくることと、ストライキ投票は一体のものとして進められる必要がある。

### □ ストライキを成功させる条件と対策

ストライキの決行にあたっては、全組合員を最大限に動員し、これを配置につけ、要求貫徹という目的完遂のための集団作業に労働者を自覚的に協力させる体制づくりが必要である。このために指導部は、とくに決定的な時期と段階での基本的な態度表明と要求解決のための方針・方法の提示が要求される。問題解決に必要な組織的条件を明確に示し、全組合員へむけてのアピール

を發し、決起大会を開催して全職場にわたるオルグや集会を開くなどあらゆる方法を採用し、方針と方法の徹底をおこない、主要な問題点についてはくり返し宣伝し、その力を目的のために集中すべきである。

同時に、組合員がみずからの力量と才能に応じ、組合の体制強化に協力し、一人ひとりの組合員が創意工夫を発揮して、宣伝活動、ピケット、その他の攻撃行動に協力する体制をつくっていくべきである。ただ座り込みをつづけ、歌をうたって、報告をきいているような受動的なストライキはすぐに息切れしてしまふ。組合機関がストライキ参加の全組合員を動員し、配置につけ、一人ひとりを孤立させることなく結集することはストライキを成功させる条件である。相手側を圧倒し、内部の力を強化し、これを集中するため、組合員だけでなく、当然、その家族への対策が検討されなければならない。このため、組合機関紙の闘争時における家庭直送、家族懇談会の開催・動員、要求討議と集会への参加などの方法が採用されるべきである。家族をふくめ、たたかいの意味が理解され、その大義名分が明らかにされなければならない。多くの臨時工や下請工をかかえている会社で、ストライキを組織する場合、当然これらの労働者にたいする対策が必要であり、傍系会社をもっているところでは関係組合への工作が問題となる。これらにたいする諸対策は、たんなる闘争の支持要請と「おれたちの賃金が上がれば、お前らも上がるではないか」の説得や方針の押しつけであっては、長期のストライキに耐える体制をつくることはできない。まず、とりあげられなければならない対策は、臨時工の本工化でもその組織化でもない。臨時工と本工の賃金・労働条件の差別待遇の禁止こそ、第一にとりあげられるべき対策である。本工の

労働条件を臨時工にも適用させることである。差別がなくなることによって、臨時工にしておく必要が自然にきえてなくなるのである。

これは、臨時工をまもり、助ける闘争ではなく、本工をまもる闘争である。差別待遇の禁止や労働協約で定めた労働諸条件の適用、全国一律最賃制という労働者同士の共通要求をとりあげ、たたかう方向で労働者のストライキの規模を拡大し、支持者を増大することがわれわれの方法である。このことはわれわれの戦闘部隊を拡大し、相手にたいする打撃を増大し、闘争全体を前進させるために必要なのである。

このため、組合員とその家族にたいする対策だけでなく、友誼組合や団体にたいする対策が必要である。ストライキの事前準備として、全闘争参加組合員をはじめ、同情者にたいし闘争の情況が正しく知らされ、労働者と労働組合の「金」と「力」と「心」の結合が広げられる必要がある。このための友誼組合へのビラ入れ、門前挨拶、休けい時間を利用しての逆オルグや交流がぜひとも準備されなければならない。これらの諸行動には組合執行部だけでなく、活動家や決議機関の委員をできるだけ数多く動員し、任務をあたえていくことが必要である。なれない報告者は、はじめは報告書を読んでいてもいい。まず、活動家が分担して仕事にあたるべきである。三、四回読んでいるうちにならず紙を見ないで報告を行なうことができ、自分の行動を通じてたかひに自信をもつことができる。傍系会社の労働者や会社の主要な役員が経営している会社の労働者とその統一行動なども、もっとも重点をおかなければならない工作の一つである。

## □ 的確な状況把握と組織内外への教育宣伝

情況の的確な把握がなければ、的確な闘争時期の決定・戦術の採用・正しい方針や方法の決定はありえない。部分的であっても事実や数字の裏づけをもった確実な状況把握は、手をこまねいてえられるものではないから、みずから進んでこれをもとめるべきである。このためにまず、組織の内外だけでなく、関係業者をはじめ、取引先、地方各界有識者、報道機関、地労委などにも、いしてもすすんで組合の要求と主張を明らかにし、宣伝や協力の働きかけをおこなうべきであり、ストライキの影響力を拡大するために努力すべきである。ストライキを「会社の堀の内」や「ピルのなか」に押し込めるべきではない。

会社重役にたいする個々の働きかけ、主要株主への働きかけなども積極的におこなうべきである。この反応として、経営内部の動向が把握され、情報が収集されることも少なくない。「情報は知らしてとれ」である。たたかいが困難なほど、その仕事を分担しあい、数を利用して歩き回り、労働者の統一行動を拡大し、ストライキの影響を広げ、これを社会的問題としていくたたかいのなかで、崩れたバランスがとり返され、たたかいの主導権をにぎることができ、対等な団体交渉がおこなわれる条件が生まれてくるのである。

このような対内外の宣伝活動を中心としたストライキの具体的な準備については、これを組合教育部という一専門部の仕事とすべきではない。組織全体でこれを受けとめ、これに当たるべきで

ある。指導機関はとくに、その対象にしたがって「なにを」「どのように」宣伝していくかをつねに明らかにして、事にあたる必要がある。また、その行動にあたってはくり返していうまでもなく、組合員大衆の創意や工夫・特技などが全面的に生かされ、下からの行動としてとり組まれるよう仕向けられねばならない。上からの指導と下からの運動の結合のなかでこそ、たたかいたい成果をあげることができる。

ストライキが実施されると必ず資本の手による思想攻撃が強化され、(イ)組合は闘争至上主義である、(ロ)会社をつぶして要求の貫徹はない、(ハ)ストライキで喜ぶのは競争会社だけだ、(ニ)総評のスケジュールに引っぱられて組合に自主性がない、(ホ)よそはよそ、うちはうちの特殊な事情がある、(ヘ)組合は一部のものに牛耳られて民主主義がない、といった思想攻撃とストライキの切り崩しが当然に予想されるところである。組合はこのような宣伝に対して、どのように対処していくかをあらかじめ準備し、このような思想攻撃が組合内部の弱点と結びつき、分裂政策と抱き合ったとき、組織に「大さわぎ」がおきることを重視すべきである。

これらの攻撃に対しては、当然、日常からの組織づくり、要求を通しての正しい自覚、すぐれた組合幹部と大衆との結合、説得・教育を通じての大衆の権利意識の増大が必要である。同時にこれらの攻撃について言いわけをして歩くような態度をとるべきではない。労働者の当面の要求を基礎にして、いままでの闘争の経験と経営のなかで示された事実と数字をもとにこれを反駁し、要求の正当性を主張して、その解決方法を示していくことが必要である。

とくに、われわれは自分たちがおかれている状況や状態について語るだけでなく、その原因を

明らかにする方法で宣伝を組織すべきである。労働者と資本家の関係は使用者と従業員の関係とは相違していること、両階級の基本的利害は相対立し、一致しないという主要な立場は、くり返し明らかにされる必要がある。とくに賃金・労働時間、その他労働者の状態とたたかいの事実については、隣りの会社・同種産業・地域労働者とこれを比較し、これを考えさせ、知らせていく必要がある。同時に隣りの国、とくに社会主義の国の労働者の状態と事実を明らかにし、社会主義を未来の問題ではなく、今日の事実として知らせ、労働者のたたかいと努力の方向を示していくべきである。

これらのことは日常からのたたかいのなかで明らかにされ、学習、教宣の活動と結合され、広げられていく必要がある。同時に、「これが正しい」という主張や「こうあるべきだ」という意見や感想にこれを終わらせるのではなく、組合幹部が率先して事にあたり、行動のなかで、「生き方」を示していくべきである。

### □ 争議戦術は資本の打撃と効果を重点に

いったん労働組合がストライキに入った以上、その勝利のためにはすべての力が結集され、味方の力を強大にし、同情者と同盟軍を拡大して、相手の弱点をつき、これを分裂させ、攻撃の基本方向を示し、利用できる一切のものを利用し、ストライキを成功させることに全力を集中することが必要である。労働組合は、ストライキという戦時体制に入れば日常の体制をより増強し、

組織と各級機関の体制を整備して、この困難な集団作業を成功させる必要がある。長期で困難なストライキを成功させるためには、生きた行動の組織が必要である。

「紙袋のなかに入れたバクダンアラレ」のように、袋の口が一つ破れば中身が全部でてしまうような組織では、分裂攻撃を防ぎ、長期に緊張を保持し、団結を保つことはできない。トカゲの尻尾を切られると切られた部分がひとりでハネて歩くが、生きた組織とはどの部分を切りとってみても、びちびちとはねて歩く組織でなければならない。そのなかに中核があり、その部分で意思決定ができ、行動がおこせる組織である。上から流された指示や決定がその組織や職場の条件、要求の性質、職制との力関係などの条件に応じて具体化され、行動に移されるような組織が末端まで整えられなければならない。

このために職場五人組、行動委員会、ストライキ推進委員、青年行動隊などの組織が条件に応じて確立され、それぞれの積極性を発揮して行動するとき、始めて幹部闘争の壁を破ることができる。定年延長要求には高年齢者が関心をもち、青年労働者の要求には青年が切実感をもつのは当然である。差別撤廃要求にはその底辺にあるものを中心に、といった形で要求を組織し、切実な関心と利害をもつ労働者を動員し、これに積極性を発揮させ、これを中心に他の階層との結合をはかるなどの方法を講じていくべきである。

ストライキをふくむ争議戦術は多様である。各組合は要求の性質、労資の力関係、組織の条件、使用者の要求に対する回答や態度に応じて決定されるべきである。しかしながら、ストライキの戦術は彼我の力関係の正しい判断と状況把握を基礎に「生産」に打撃をあたえ、これを先制

的に攻撃し、その主導権をとる方法で採用されなければならない。

労働組合のストライキをふくむ大衆行動の形態としては、部分スト・全面スト・ゼネスト・生産管理・職場占拠・ピケット・サボタージュ・時間外拒否・定時出退勤・順法闘争・休暇闘争・職場大会・座り込み・ハンスト・デモ・ビラハリ・陳情・抗議・葉書き戦術・電話電報・決意表明・リボン戦術などがおこなわれる。

条件に応じてもっとも効果的な時期に、これらの戦術を部分的にまたは複合してつみ上げ、漸次高めていくのが通常の方法であるが、この採用にあたって闘争全体の目的を貫徹し、打撃と効果を重点に採用すべきである。しかし、争議戦術はいかなるものが採用されようとも、これは労働者の力を示すものであり、相手に打撃をあたえるためのものである以上、労働者みずからがこれをまもってゆく「根性」が必要である。私鉄の集改札ストライキやその他の部分スト<sup>1)</sup>などの場合、組合員がストライキに入り、課長などの職制がこの代換えに腕章をまいたりして作業をしている。ストライキに入った労働者が、休けい中の職制にお茶をもつていって、「ごくろうさん」などといっている図など、みられたものではない。われわれは一人の労働者のストライキといえども、全体でこれをまもっていくという「姿勢」と「根性」がなければ相手に打撃をあたえることはできない。職制ならいいと許せば、臨時工は、アルバイトは、第二組合なら、ということにだつてなつていかなないとはいえない。ストライキを破るものには、<sup>2)</sup>「それじゃお前たちでこの職場を動かしてみろ」とストライキの範囲を拡大してこれに対抗し、説得でこれをまもり、スト破りを排除することが必要である。

その他ストライキの系統的準備としては、ストライキ基金・共同闘争・スキップ・弾圧・仮処分対策・争議調整・犠牲者救援・法廷闘争などの対策が講ぜられ、利用できる一切のものを利用し、ストライキの成功のためにすべてが集中されなければならない。

## 13 企業意識・思想攻撃に打ちかつ方法

### □「会社あつての組合」という考え方

「企業意識をなくするためにはどうしたらよいか」という問題は、労働講座などでももっとも多くだされる質問の一つであり、われわれの運動にとって古くて新しい問題といふことができ、企業意識の実状と問題について正しい理解をもつことは、誤りなくその対策を立てるために重要である。

多くの仲間たちは通常、自分たち労働組合のことよりも会社のことを真剣になつて心配している。そして「自分たちの賃金や労働条件がよくならないのは会社に支払い能力がないせいだ」と考へているようだ。「組合員のおれたちが、こんなに汗水たらして働いて、会社のためをおもつてやっているのに、会社幹部はなにを考へているのか」という不満話など、職場でよくきかされる例である。組合の機関紙誌などでも、「会社はこれでいいのか」「会社百年の計をたてよ」

「会社は他社との競争に自信はあるのか、会社幹部よ、しっかりしろ」式の主張や意見がよく目につく。これが下請企業や小会社になれば、「大企業はいいよなあ」というあきらめとなり、みんな「やつぁ、おれよりいい」ということで、一日中「 अच्छが いいの」「こっちが いいの」という話ばかり多く、これが労働組合の行動の大きな障害になっている。

とくに、賃金闘争や一時金闘争となったり、「ストライキをやっても要求を通そう」ということになる、「ストライキをやってお得意を他社にとられたらどうするのか」「組合の要求を受諾できる力が会社にあるか、その見通しはどうだ」「会社あつての組合ではないか、会社をつぶしては元も子もなくなる」「生産性向上の指数と賃金を関連づけてなにか算式をつくり、賃金を決定する方法はないか」といった多くの問題が一度に提起されてきて、組合幹部は「組合の要求を受諾しても会社はつぶれない」という証明をなんとかつくりだそうと、四苦八苦している。

このなかから「組合が強力にたたかえないのは組合員の企業意識がつよいからだ」という考えが生まれ、「企業意識をなくするうまい方法はないか」ということが、企業組合幹部の問題になる。

### □ 組合幹部のなかにもある // 企業意識 //

一般に企業意識の強弱は、企業の性格やその労働者の従事している仕事の性質、好況・不況などの経済的・社会的動向などによって相違があり、一様に固定したものとして考えることはでき

ない。銀行、商社、製造工業などのように単一市場で製品売買や競合のはげしい企業と、交通関係などの地域的に独占的性格の強い企業とを比較すれば、企業間競争の強いところほど独占企業に比較して相対的に「会社あつての組合」式の意識がつよいようだ。

私が、私鉄労働組合員であるためか、他の組合員の人たちから、「私鉄はストライキをやってもお客さんはほかの電車に乗りかえることはできないが、私たちの企業ではストライキをやればその間にせっかく開拓したお得意を他の同業者にとられてしまう」「結局、ストライキをやっても苦しむのは労働者であり自分自身である。うちの会社は特別で簡単にはいかない」といった話をきかされる。銀行などでも「定時退庁を実施しようとしても、競争相手である銀行が四時まで営業しているのに自分たちだけ三時半に閉店するようなことはできない」という。

一企業のなかでも、仕事の性質によってもまた強弱の度があるようだ。がいて製造工業などの現場労働者と営業関係のサラリーマンでは程度の差異がある。「営業関係の労働者、会計係や本社の組合員は組合活動に無関心だ」といった話はよくきかされるところである。労働者・サラリーマンのたずさわっている仕事の性格・種類が労働者の気質、ものの考え方や企業意識の強弱を左右する大きな要素となっている。他の一面では、好不況などの経済的な動向、全国的な労働運動の高揚・下降など、その国の政治・経済の動向によっても大きく影響されることも、否定できない。

同時に、企業意識の強弱は、その企業内における労働運動のもつ影響力や動向とも切り離すことはできない。従業員意識の強弱は、その企業内における労働者一人ひとりの労働組合運動への

協力と参加の度合ときりはなせないものであり、組合運動のもつ影響力、説得・宣伝のあり方、集会の開催とこれへの参加度数などと逆比例していることも、多くの事実が立証している。

しかも、対策を考慮するうえで重要なことは、「組合員の企業意識が闘争の障害になつて困る」といわれるが、「企業意識が強いのは組合員ではなくて組合幹部自身なのだ」とさえいわれる側面のあることだ。企業組合では「委員長とて、しよせん、いつかは会社の仕事をしなければならぬ」という組織的弱点をもっている。会社もまた「組合幹部となるような有能なものではなければ会社としても使いものになりませんよ」といつてふしぎとしない姿勢にある。

組合役員である執行委員もまた、一従業員として会社の出世系列のなかに組み込まれているという一側面をもっている。これは組合幹部の意識水準や考え方の問題ではなく、組織のあり方と仕組みの問題とすべきである。企業組合としての団体交渉力の弱さ、その社会的影響力の貧弱さは、この労働組合の体制と無関係ではない。したがって、一般的に入社まもない青年労働者と、年功序列賃金制と永年雇用制のなかで育てられてきた労働者、とくに比較的勤続年数も古い企業組合の幹部と職制の癒着性などを計算に入れるとき、「企業意識を問題にしなければならぬのは組合幹部である」とさえいうことができる。

このような点からいっても、企業意識は組合員であると組合幹部であるとを問わず、すべての労働者がもっており、多くの内外の条件や仕事の性格、年齢、企業条件などによって固定することなくたえず動かされ、変化しつづつあるものといえよう。とくに企業別労働組合という組織形態と幹部がその企業に所属することから、組合幹部の企業意識が問題にされねばならないところ

に、日本の労働運動の重大な問題がある。

### □ 企業意識を育てる資本の三つの装置

企業意識イコールHR・PRというように、それは企業内における生産性向上と結合した採用から配置・退職にいたる人事管理、労働組合対策と労働関係のもっていき方などが堅く結びついている。とくに最近の資本は、労使協議制や苦情処理機構の導入、組合専従者に対する各種の制限、非組合員の範囲拡大、上部団体の団体交渉制限、施設その他の便宜供与などを利用しての組合活動制限、それと政治闘争からの分離などの方法を通じて、すべて組合活動を企業内の従業員集団としての経済的活動に食い止め、「うちの会社とうちの会社の従業員との話しあい」を通じて、組合を企業に従属させようと一生懸命である。これは労働組合が産業別や地域別組織として強大な力量をもち、企業内の一勢力としてでなく、一大社会勢力としてすぐれた力量をたくわえ、強い団体交渉能力と労働市場における独占力をもつようなほんものの労働組合になることを極力きらい、「うちの会社の労働組合」になるよう積極的に働きかけている資本の工作と、無関係ではないのである。

そうだから、労働組合運動の活発なところほどHRの強化がすすめられ、企業内コミュニケーションや教育宣伝の強化、提案制度や意識調査、スポーツの奨励、官制サークルの結成、経営長期計画への組合の参加奨励など各種の方法が採用されつつある。

そして角度をかえた方法やくり返しての宣伝教育、よびかけのなかで、技術革新やオートメーションの技術的側面を強調し、資本主義の変質論をふりまき、アカ攻撃とあわせて、会社の繁栄イコール労働者の繁栄論を強調する。利潤追求のための経営の本質をごまかし、あたかも、社会進歩と社会奉仕のために会社経営がなされているかのような幻想を労働者にいだかせ、社会進歩が利潤のための経営の結果であつても、その目的ではありえないことに労働者が正しく目を開くことのないよう意図的に働きかけている。このような使用者の手による思想攻撃のなかで、労働者と資本家という階級関係、社会関係を企業内の使用者と従業員との個人的関係ないしは身分関係にすり換え、「両者の利害は一致するのだ」とおもいこませようとしている。

また、資本の連合した思想カンパニヤとしてマスコミの影響も労働者の企業意識と切り離すことはできない。「犬が人に噛みついていてもニュースではないが、人が犬に噛みつけばこれはニュースである」式の現象本位の宣伝が物事にたいする平面的な思考方法を支える柱になり、従業員意識を強化している。「日教組もいけないが文部省も考えなければ」の公正・中立は、「会社も悪いが、組合も問題だ」式の無責任な第三者の見物人意識を育て、努力・たたかいと無縁な労働者、労働運動の見物人をつくる結果として作用している。このなかからは「団結のそとにいることは労働者として恥かしいことだ」という考えは絶対に生まれてこない。

マスコミがつくる多くのスターたち、消費のスターたちはこれにあこがれる人びとの心のなかに無意識のうちに生産を蔑視し、消費への関心をのみ増大する作用をもつ。「生産の進歩なくして社会の進歩がない」というこの生産をにぎる労働者みずからの社会的力量と、労働者階級は現

代社会でいつも多数であるというこの力の自覚を妨害する大きな支えになっている。

労務管理と社内コミュニケーション、そしてマスコミこそ企業意識を支え、育てる三つの装置である。

### □ 組合の運営や運動のやり方にも問題

これまで主として資本の側からの階級としての労働者にたいする思想攻撃をはじめとした対策をのべてきた。しかし、資本の思想攻撃だけが企業意識の原因ではない。

企業意識を増大させ、これを強化させる原因は相手の側だけでなく、自分たちの側にもある。思想攻撃は労働組合の弱点に向かって仕掛けられるとき、最大限に効果を発揮しているようである。その第一は、企業別組合の弱点とベース・アップ方式という賃金要求の方法にもむけられている。本来、平均賃金とは支払い能力賃金である。総売上げのなかから原材料費、物件費、人件費、減価償却費、支払い利子だ、投融資だ、配当だという形で必要なものを控除し、残余の金額を総人員数で除したものが平均賃金である。企業内の経営本位の立場で考えるコスト賃金であり、利潤優先の賃金である。このベース賃金は抽象的な賃金であり、労働力の販売価格としての定価表とはなりえない賃金要求でもある。

平均賃金での要求方式は、あたかも時計を買いにきたお客に対して「うちの商品の一個あたり平均価格は……」という提案をしているようなものである。労働者にとって問題なのは人件費と

して会社が支払う総額賃金や平均賃金ではない。自分の給料袋、一つ一つの袋の中身こそ問題なのである。われわれは平均で生活をしているのではないから、平均賃金は、まず労働者が自分の賃金を、となりの会社の労働者や、となりの国の自分と同じ仕事をしている労働者と比較して考え、会社の競争相手会社で働く同種の労働者の賃金と正しく比較して考え、労働者全体の雇用や購買力と結びつけ、自分の一生涯の生活、子供をふくんだ家族全体の将来の生活、自分の健康や寿命とも関連づけて理解する正しい賃金に対する権利意識の増大を妨害している。むしろ逆に、自分の生活よりも会社の収入や利潤のこと、「親牛をふとらさねば」と相手のふところへの関心のみ増大させる上で大きい作用をしている。このように、最低賃金や初任給に代表される賃金水準、おれの賃金よりもおれたちの賃金、つまり個人よりも集団の賃金を問題にし、関心をふやすことをしないで、逆に労働組合自身が企業意識を助長するような要求をだしながら企業意識を問題にしていることになる。

したがって、企業組合の闘争と組織構造自体が労働者と組合の行動を企業の中へ、中へとはまり込ましていく性質をもっている。こうした性格を補い、労働者の団結・連帯の意識を強めるためには、どうしても産業別労働組合・業種別組織・地域労働組合の共同闘争・統一行動・統一闘争が必要となる。連帯行動の強化で企業意識を圧倒するのが、われわれの戦術である。

このため、賃金・臨時給・退職金・労働時間短縮・労働協約などの主要な問題について、かならず統一した行動目標や最低基準・保障ラインなどをつくるべきである。同時に、統一した指導と行動を組織し、要求の獲得のためにとり組むべきである。

こうした闘争をとおして、要求の内容と根拠、その主張を統一的に明らかにし、企業の支払い能力論や経済主義の主張に押し込められることに対抗することができる。関係組合の実情、他産業の実態、他組合の実績と成果などを知らせ、闘争の組織と団体交渉のためにより有利な情報を提供し、サービスマスすべきである。こうした企業をこえた統一活動と組織の役割を軽視するところでは企業主義を乗りこえることはできない。

また、統一交渉・連合交渉・集団交渉を組織し、企業別組合の弱点である幹部の交替が激しいことによる不利をカバーすべきである。企業の主張と利益に従属され勝ちな欠点を補い、労働組合の闘争と行動の社会的性格を増大させ、交渉力の弱さを補い、相手に対抗し、これを圧倒することを考えるべきである。こうした交渉の要求ができないところは、上級団体の代表参加による対角線交渉・交渉委員の交流・交換などを要求することが考えられなければならない。

同時に、闘争資金の相互融資・共同積立て・ストカット資金の共同補償制度を強化し、労働組合の経済的な戦力をつよめていくことが重視されなければならない。企業意識は、こうした総合的・組織的な行動と方法で克服されなければならない。

第二番目の問題は、解雇、つまり首切りがこわいということである。「一〇年も辛棒してやっとここまでたどりついたのに、へたしたら、また一年から出直しだ」という年功序列賃金と永年雇用を支えられている労働者、転業やつぶしのきかない労働者ほど、相手に立ちむかう力はよい。高校を出て間もない新入社員の当時は「やはり若いものはちがう」といわれていた若者も、この仕組みのなかで飼育されるといつの間にか「ぬるま湯」に入ったように身動きできなくなる。

日本の労働者は一たん解雇されたら、賃金・退職金・勤続・社会への貢献について何らの保障を受けることができない。社会保障の皆無の世の中へ放り出される結果となる。労働者が他の企業へ移る場合でも同様である。いまの賃金・労働条件は保障されず、ついていかなない隣りの会社では、改めて賃金がきめられ、中途採用者は標準採用者より不利な立場におかれる。首切られてもいい、企業の大小に関係なく最低賃金制と産業別最低賃金協定の保証があるという体制にはなっていない。必要なのはこの主要な原因とのたたかいである。失業しても政府の失業手当と現行給与の差は組合の補助手当で補うという体制は、「会社の支払い能力を測定する方法はないか」と相手のことを心配するより以上に大切なことである。しかし、こうした努力は、労働者階級としての連帯意識を強化し、相対的に企業意識を克服しようとする姿勢なくしては生まれてこない。仲間たちは団結し、努力し、「労働者のまま、サラリーマンのままでもいいから幸せになる方法を考えよう」「労働者同士、労働力の安売り競争をしない体制を広げ、これを仲間の『掟』としてまもり、これを競争相手の会社で働く労働者のなかにも広げよう」とたたかうこと。これがわれわれの方法論である。

「早く労働者をやめて出世してサラリーマンになりたい」と考え、サラリーマンは「小さくてもいい、早く重役になりたい」と競争しあう。しかもマスコミでつくられた常識と支配的思想は「お前、いつまで駅で切符きりしているのか」「ナップ服よりセビロが一級上」と、この競争に拍車をかけている。

労働者自身、労働組合内部の体制、つまり自分たちの体制に着眼しないで、相手の側にだけ目を

うばわれ、「会社はもうけているか、いないか」を中心に考えて行動する限り、組合の考えと行動はますます企業のなかに入り込み、企業意識のトリコとなる。われわれの対策の重点は、相手のことより自分たちのこと、企業のなかより会社のことへ労働者の考えと行動を広げてゆくところにおかねなければならない。

そういう意味で全国一律最賃制・週休二日・四〇時間労働制・年金・医療・物価・公害などの生活諸要求、制度的要求に対するとり組みは大事である。これらの問題は高度成長、合理化と資本の高蓄積の矛盾の激化するなかで、いま企業をこえた広範な労働者の要求になってきている。それはまだ十分に行動として組織されていない。労働組合がいまできる行動をおこしていく指導と対策を、具体的にたてていくことに企業意識克服の道がある。百の説教よりそういう要求と行動のなかでこそ、労働者は自分たちの立場を考え自覚することができる。それは大企業と本工だけの企業別の要求とたたかいて決してかちとれないものだからである。

### □ 営業報告書もたたかう立場から利用

労働組合は、すべての労働者を一人残らずその組合に組織することはできないといわれる。われわれは「階級意識の権化」の集まりではない。幹部も組合員も人間なのである。逆に、会社の養子みたいなことをいっているものでも、どこかに労働者階級としての意識と本性をもっている。全国組合幹部から職場の一組合員にいたるまで、一人ひとりの労働者の思想と行動のなかには二

つの意識が共存し、「会社もつぶさず、自分もよくなりたい」と考えている。この労働者の要求と意識の二面性を正しく把握、みずからの立つ階級の基盤をはっきりさせて、労働組合の企業外への影響力をもちうる組織となるよう努力することが大切である。

味方の姿勢をかえることで、相手の出方をかえていくのがわれわれの方法論である。労働者のもっている力、「生産と数」を全面的に利用しうる体制をつくること。職場から全国組合本部にいたるまで統一した体制をととのえるため、全国組合の指導力を強化し、同一産業の労働者のあるべき賃金、労働時間、休日その他の労働条件について統一した目標と政策をもつこと。これと対応した組織のあり方を明らかにして、組織、財政、人材登用の面で具体策をもつこと。企業別闘争のくり返しと企業内で「ああでもない、こうでもない」と問題をもち回るだけでは、「ヒルからヨルになるように」自然に体制は変わるものではない。意識的な対策こそ必要である。この労働者の団結強化に役立つ限りは、企業分析もまた必要である。

われわれにとってとるべきなのは、「会社は赤字でもうからない」といっているが、ほんとうに赤字かどうか調べてみよう。「会社にどれくらい支払い能力があるか大学の先生にたのんで調べてみよう」という態度ではない。「赤字だ」「借金だ」というと「のみ屋の借金」といっしょにして心配し、「赤字を黒字にする方法はないか」と考えがちであるが、そうではなく「どうしてできた赤字なのか」をつかむことこそ必要なのであり、会社は原材料を購入したり、電力を買い入れたりするときに売り手の側に対して「支払い能力論」をいわないのに、「労働力」を買い入れるときだけ、なぜ「支払い能力論」をぶつけてくるかを考えることである。それはわれわれが考

えがちなように「買い手」つまり資本の側に問題があるのか、それとも労働力の「売り手」である労働者が、際限なく企業組合ごとと労働力の安売り競争をしていることが原因なのかをこそ問題にすべきなのである。電力や原材料の「売り手」の独占価格・管理価格のように、全国一律最賃制を基礎に産業別統一協定を締結し、企業をこえた労働力の管理価格をつくることができても、彼らはなお「支払い能力論」をふり回すかどうかをこそ問題とすべきである。

この意味で経営分析は、(1)労働者の要求の正当性を実績にもとづいて説明し、(2)他の労働者と国民の他階層にこれを宣伝し、(3)事実と数字を基礎にして団体交渉における有利な条件をつかみ、(4)みずからの陣営を勇気づけ、相手を攻撃する立場からこそ利用すべきなのである。

このために、営業報告書や有価証券報告書、その他の資料を手に入れ、同業他社とこれを比較し、これを分析し、歴史的な動向や傾向を知り、経営方針批判や経理の不正バックロをおこない、進んでその企業が属している産業の動向とあわせ、利潤分析や社内蓄積、銀行支配、投融資の状況などについて正しくつかむことが必要である。

### □ 企業意識・思想攻撃とたたかう八つの指針

常識や支配的思想とのたたかいの武器は教宣活動である。資本の側が各種の方法を動員して宣伝カンパニヤを組織しているとき、当然これに対抗して、教育と説得、宣伝を強化する必要がある。重要な原則的事項はくり返し異なった言葉と方法で正しい主張を提示し、具体的な事実とた

たかいや数字をとおして宣伝することが必要である。

このなかで明らかにすべき大切なことは、つぎの諸点である。

(1) 労働者というものと資本家というもの、階級的な立場の相違点とその対立関係を明らかにすることである。両階級の利害が一致するか対立するかでは、労働者の生き方は一八〇度も相違するのである。このなかで労働者の運命とその力について明らかにすることが必要である。

(2) しかしながら、階級関係を企業内の使用者と従業員という雇用関係にスリかえられてはならない。低賃金を通じての搾取だけが労働者と資本家の階級関係のすべてではない。年金・医療など貧弱な社会保険、高物価の価格体系、税金を通じての収奪、これらのすべてをふくむものであることを明らかにすべきである。大企業と中小企業の労働者、組織労働者と未組織労働者の基本的利害は一致すること、資本主義国、社会主義国、植民地をとわず労働者同士の階級的利害は一致すること、この全体の社会関係、力関係によってこそ国際国内の情勢もまた動いていることを明らかにしていくことが必要である。企業のなかでなく、同一産業・業種の他の労働者、未組織の中小企業の労働者のことも知らせ、これを自分と比べて考えるように、それらすべての労働者が共通の利害関係にあることを教宣活動と相互の働きかけや行動を通じて知るようにしむけていくべきである。

(3) 社会主義国の労働者の事実について知らせていくこと、社会主義は「未来」の問題でなく現実であることを事実で知らせていくことが大切である。このことは、労働者をみずからの要求で立ち上がらせるうえで不可欠な要素である。このため、教育・宣伝・説得を組合の専門

部としての一部の仕事の仕事にしないこと。組合全体の仕事として取り組むことが必要で、執行部を中心にした指導部の手で、要求獲得のたまたかの段階に依じて、つねにいま「なにを」宣伝すべきかが明示され、「どのように」宣伝されなければならないかが示されねばならない。一般的な方法と重点や典型をとりあげ、具体的な方法を通じて個別に教育し、方針を示していかなければならない。

(4) 総評・全国単産などの独占資本とその政府にたいする最低賃金制の確立、厚生年金を始めとした主要な年金の改定、官公労働者のストライキ権の奪かん要求を直接的・積極的にたたかうべきである。企業別労働組合の都合を中心に考え、要求をねじ曲げたり、これを教育・宣伝的要求・春闘前段の付録にしないことである。直接スト権を集約し、統一ストライキを組織し、交渉をもとめるべきである。とくに重要なことは、この際に重点をつくり、年金なら年金、最低賃金制ならこれに重点をおき、一定の成果をあげるまで、くり返し主張をつづけ、統一行動を組むべきである。

こうした生活要求・制度要求への直接的な独占資本とその政府にたいする要求行動こそが企業意識克服の道である。この要求行動は、独占資本の政策の最大の被害者である大企業と本工だけでなく、中小企業・未組織・失業している労働者・下請・臨時・パート・社外工のすべてを結集し、その連帯の意識を組織的な行動のなかで相互につくりあげる。

(5) 労働組合の日常活動を強化することが、企業意識の克服にとって何よりも重要である。労働者は自分たちで団結し、努力し、たたかうことによってだけ、その賃金を引き上げ、労働条

件をまもり、自らの権利を増大することができること。どんなに経済が拡大し、自分たちの働く企業が大きくなり、有利な条件が重なったとしても、この有利な条件を活用し、たたかわないかぎり賃金も労働条件も引き上げられない。このために労働者は、労働組合をつくり、これに加入し、団結してたたかう。こうした労働者の・階級的自覚は、たんに教育・宣伝・学習だけでは生まれてこない。一人ひとりの労働者は、これを日常行動の中から初めて学びとることができる。職場闘争や日常活動を土台に、一人ひとり労働者の心のなかに団結の意識が育てられなければならない。この階級意識は、労働者の具体的な要求を獲得する行動で確められ、行動と結合した学習のなかでこそ初めて生まれ育てられていく。

(6) 行動に参加し、たたかいをおこしたとき、労働者は自分たちの立場について、その運命について考え、自覚することができる。多くの仲間たちの実情を知り、彼らの生き方に学ぶ。ほんとうの労働者の生き方とたたかいについて知り、労働と労働者の歴史について知ることができる。自分たちの運命を人まかせにしない、自分がいままでやってきたやり方とは全く異なった生き方をしてきた仲間が世界に沢山いたこと、自分のまわりにいたことを知る。こうした労働者が幾百万もいることを知ってくる。また、たたかう労働者は要求と権利をまもるため、これを獲得するために考える。行動が行き詰ったとき、どうしたらこれを獲得することができるかについて英知をしぼる。そして自分たちとは全く異なった立場にあり、異なった生き方をする資本家階級存在を自覚し、資本主義社会の階級的な矛盾について自覚する。自らの学習や教育・活動を通して、階級理論を身につけ、自覚した労働者は、よりつよ

い、より大きい力となつて労働者階級の戦線を拡大するようになる。行動のなかで理論を学び、正しい理論に導かれるなかで行動が強化される。

(7) 大切なことは、この階級意識と労働者の自覚は、職場の中で穴でもほるようにたたかい、行動しているなかで、ただ自然に生まれ育つてくるかといえ、そういうものではない。私たちは今日、資本主義の下での労働者と労働運動の過去・現在・未来について正確に分析・総括し、その方向を明示する科学的理論、科学的社会主義の理論をもっている。マルクス主義、レーニン主義など労働運動と社会主義という二〇世紀の現実と未来をつくり出してきている労働運動の科学的理論をもっている。この理論学習が実践と結合されてはじめて、労働者は本當の階級の意識を身につけることができる。

労働者の企業意識を克服する道は、こうした理論と実践によつて階級的自覚をもつた労働者を職場のなかにより多く拡大し、そういう労働者を核にして行動と教育、学習をとおしてたえず働きかけ、階級的な団結と連帯の意識を育て、自分たちのおかれている立場、そのもつているほんとうの力を組織的行動を通して自覚させることのでつくり出される。

(8) 組合は資本の思想攻撃にたいして手をこまねいてるのでなく、積極的に自分たちの具体的な組織的対策をもつて対抗すること。まずその狙いや目的がどこにあるかをくり返して知らせ、その主張の誤りとゴマカシを労働者の身近かな事実と数字を根拠に反バクし、あばいていくこと、そしてただの宣伝合戦でなく、労働者の要求と権利主張を前面に掲げ運動の人物人をなくし、全員参加のたたかいをすすめていくこと。確信をもつて思想闘争として、こ

れと組織的な行動をおこしていくなかで対決していくべきである。

## 14 分裂している組合のたたかい方

### □ 七〇年代の合理化・組織攻撃の特徴

三池炭鉱では、大闘争のなかで労働組合が分裂させられ、労働者は差別と弾圧のなかで就労させられ、保安団交その他の一切の職場交渉、職場闘争が否定されたなかで、資本の手による強行生産がつつけられていった。そして「魔の土曜日」——一九六三年一月九日の三池大変災は、いっきに四五七人の尊い仲間の命をうばい去ったのである。この犠牲を踏み台にして、資本の手による一銭でも安い石炭ほりが強行された。争議発生当時一万四〇〇〇人いた労働者は一万人以下に人べらしされ、差別と弾圧の強行生産のなかで、一ヵ月平均一六トンの生産体制は四〇トン、五〇トン体制に引きあげられたのである。

この事実こそ、組織分裂が、だれの意思でなんのためにおこなわれたかをしめしている。分裂、それは資本にとって目的でない。資本の目的はつねに利潤の増大であり、そのための合理化

なのである。独占・集中、企業競争での勝利、これこそかれらの立場なのである。資本が増大する労働者の抵抗にあって、いままでの手段と方法でもうけを増大することができなくなったときに、これを遂行する手段・方法として、組織破壊——組合の分裂政策・分裂攻撃をとってくるのである。

鉄労を一〇万人に増大させ、国労二〇万、動労六万人体制にもっていかうという国鉄当局の組合分裂政策は、かつて六〇万人いた労働者を四二万人に減らし、さらに四〇万人以下の人員で新幹線をふくむ国鉄経営を強行するための六五年度以降の新合理化攻撃と無関係ではなかった。とくに七一年以降それは自殺者までだす激しいマル生攻撃の強行としてすすめられた。

国鉄当局が組織したマル生運動こそは、円切り上げに代表された不況下合理化攻撃の典型である。この攻撃は、当局の職制を通じての赤字宣伝を柱とした思想攻撃に支えられ、生産性向上、労使協調主義、企業中心主義の拡張と国鉄労働組合、動力車労働組合の組織破壊を当面の中心目標としてすすめられた。

マル生は、現段階の独占資本の攻撃の性格と合理化の本質を集中的に表現したものと見える。それはマル生Ⅱ生産向上運動Ⅱ不当労働行為という方法で展開された。このなかのきわ立った特徴として、第二組合が資本の別働隊として動き、当局は都合の悪いときは末端職制の国労Ⅱ動労への破壊工作を「俺たちだって組合員だ」という形で、第二組合を「かくれミノ」として動き、当局と第二組合の一体性がロコツに前面に現われた。

今日の合理化は、独占資本の体制側が組織的・総合的に、合理化にたいする労働者階級の抵抗

力、対抗力を弱め、生産性向上と搾取と収奪の強化に協力する労働運動の体制をどうつくりあげていくかに主要な目標がおかれている。それに対決してたたかう労働組合には、あらゆる手段を使って組織破壊攻撃を展開する。これが七〇年代の合理化⇨組織攻撃の最大の特徴である。

われわれは戦後、幾たびかの合理化・組織分裂の攻撃の波を経験した。第一の時期は一九五〇年（昭二五）～五五年にかけての攻撃であった。政令二〇一号によるスト権のハクダツ、四九年労働組合法の改悪による無協約化と大量人員整理がおこなわれた。地ならしのあとMSA援助、朝鮮戦争の需要増大をテコにして、日本生産性本部が発足し、労使協調主義による組織破壊と巻き返しが日鋼室蘭、尼ヶ崎製鋼、王子製紙などで具体化された。

第二の時期は一九五九年（昭三四）～六〇年にかけて、高度経済成長政策の発足と資本蓄積下の合理化であり、安保・三池に代表される合理化と組織破壊に示されている。

第三の時期は一九六四年（昭三九）～六七年の経済不況、資本の自由化・再編成のなかで高度集中、寡占化が進行し、合併系列化から合理化を全面化した時期である。全造船・合成化学・私鉄中小・全通・動力車と国労などで反合理化の闘争が高揚し組織攻撃と対決した。

かくして、いまや第四の時期の合理化と組織攻撃をむかえている。今日までの組織分裂と攻撃は、個別企業を単位とした攻撃であり、組織破壊であった。第四期の特徴は、産業別全国組織の右傾化、企業組合だけでなく企業労連ごとに丸がかえをはかる。大企業を中心に企業労連の主導権を樹立し、これを通して産業別労働運動をコントロールする。

生産性向上運動を中心にした体制側の方針、政策に協力を示す運動にたいしては、これを資本

のパートナーとして優遇する。幹部にも政府の各種機関の役員として一定の地位をあたえ、産業別労使会議などの話し合いも重ねる。しかしながら、こうした主張に対抗し、とくに階級協調を否定し、資本への従属を拒否するような組織へは組織破壊攻撃をとり、産別組合から脱退させ、大企業と中小組合の分散をはかる。こうした体制としての組織的な攻撃が全国組織とくに、総評とその加盟組合に攻撃がかけられている。

今日の労働戦線統一という名の労働運動の再編成の動きも、こうした資本の組合対策＝労使関係管理と一体であることを見逃してはならない。

### □ 古くて新しいア力攻撃による前段工作

労働組合が分裂すれば、分裂した二つの組合はたがいに異なった主張をのべ、政策をかかげる。当然のことながら、より多くの組合員を獲得するために自分たちの組合の政策と方針の正しさを宣伝する。二つの組合が同じ主張・政策・方針をのべていたのでは、分裂の意味や二つの組合存立の意義はなくなる。「おれはやつよりいい」であり、「やつはおれより……」といっている間に、やつもおれも、「やつより、おれより、もっといいやつ」のいることを忘れ、真の敵を見失ってしまう。これこそ資本のねらいである。

労働組合が企業のなかの従業員集団であり、産業別労働組合とのつながりがなく、会社の合理化に無条件で協力し、賃金や労働条件はすべて、収入・原価・利潤、つまり支払い能力との関連

づけで考える。こんな労働組合運動のなかでは分裂はおきないのである。労働組合が次第にその体質を改善し、企業内の勢力としてだけでなく、社会的な大勢力となり、産業別労組と地域労組の結合を強化し、他の労働者や労働組合との共同行動を通じて団体交渉力をいっそう強化しようとする。合理化と搾取強化に反対し、これに抵抗しようとするとき、つまり、資本の側で、労働者と労働組合の力が次第に大きくなり、いままでの手段方法でもうけを増大することができなくなったと判断したとき、労務管理と労働組合対策の手段として分裂政策がとられるのである。そして、この分裂攻撃は労働組合の組織的弱点にむけて集中される。

その労働組合が全国単産に加盟し、他の労働者や労働組合との統一行動を強化していくとき、御用組合を脱皮し、その体質を次第に改善して本来の労働組合として歩み出し、労使協調主義と訣別したとき、これを契機に分裂攻撃がかけられる例が一般化している。

(1) 組合は闘争至上主義であり、スケジュール闘争を行なう。このままでは会社はつぶれてしまふ。会社を離れて組合はない。(2) 組合は一部のものに牛耳られ、自主性を失っている。(3) 組合の方針は政治闘争主義であり、組合員の利益を無視している。(4) ストライキよりも話しあいですべてを解決すべきである。(5) ストライキは競争会社をもうけさせるだけで、世論の支持はえられない。(6) よそよそ、うちほうちだ。

といった労使協調主義とアカ攻撃が進められ、署名運動や批判グループの結成、機構改革ともなう組合幹部吸い上げ、労働条件の実質的切り下げ、さらには賃金遅配、希望退職募集による危機宣伝・不況宣伝を強化する工作がすすめられる。一部役員にヒモをつけ、執行部内にスパイ

をおくり込んで内部をかき乱し、三田村学校、生産性講習会、総同盟などと連携をとり、他の第二組合と交流をはかり、上部組織脱退などの分裂のための前段工作をつづけてくる。それから定まりの脱退署名であり、場合によっては政党加盟で、批判グループの結成だという名目でこれを集め、ときには「一時組合に反省を促し、上級組織はいまのままでいくのだ」といいながら、あらゆる手段・方便を利用して分裂の署名・工作がすすめられる。

多くの場合、職制はこれに全面的に協力し、一切のものが動員され、労働者の生活や仕事上の弱点をあますところなく利用して攻撃が集中される。職制の権力を全面的に利用し、強迫・差別・弾圧・不当労働行為にするものぞの「強力犯型」、子弟の入学・就職、本人の昇給・昇進・配転などで巧みに利用して釣る「知能犯型」など、あらゆる方法が活用されて分裂攻撃は進む。

#### □ 分裂した組合の八つの教訓

軽視してはならないことは、このような分裂攻撃は、つねに労働組合の組織運営の弱点に結合し、集中してかけられていることである。直接的な近因が分裂攻撃であっても、これが間接的な遠因と結合していることが少なくない。その弱点が大きいほど分裂の被害も大きい。組合内部の組織的対立、中高年者と青年労働者の対立、幹部内部の派閥や新旧役員の間、職種別の賃金・労働条件の格差、低賃金グループの不満、官僚主義的請負主義、会計その他の秘密主義、極左的偏向、画一的指導などの組織的欠陥と結合して分裂攻撃はすすめられる。

分裂した組合の多くの教訓はつぎのことを教えている。

- (1) いったん分裂が行なわれると手段を選ばず分裂工作はつづけられ、不当労働行為も法律も無視されすすめられる。
- (2) 最近では、分裂攻撃は組合員にたいしてだけでなく、その家族にたいしてまでつづけられる。
- (3) これらの分裂攻撃は、労働組合が御用組合になるか、組合の長期にわたる抵抗にあって分裂政策は資本にとってもうからない方法であることを知り、かえってマイナスが大きいと知ったときはじめて分裂政策をやめ、話しあい政策に転換する。
- (4) 多くの場合、分裂には元組合幹部が利用され、これらの幹部は分裂に成功した場合は抜きさされるが、失敗した場合はかならずその責任をとらされている。
- (5) いったん分裂が行なわれた場合、組合が低姿勢になり、たたかうことをやめても分裂はすすむ。分裂にたいして、組合が組織をあげて対決し、労働者の要求をとりあげて真剣にたたかうとき、分裂はとまり、組織は安定し統一の方向にむかう。敵の攻撃にたいして組合が後退すれば組織は御用化の道をたどる。このまま小手先の工作で統一してもこれは形だけの統一であり、労働者と労働組合の利益をまもることはできない。
- (8) 分裂した労働組合が統一の方法として、第二組合に吸収され、双方上部組織を脱退し、企業内において統一し、いわゆる「はだか統一」を実現した場合、組織は統一しても労働者の労働条件は向上せず、労働者と労働組合の権利は、長年にわたって放棄されるのがつねであ

る。

## □「要求を通じての統一」こそ基本方針

分裂が資本の攻撃である以上、これと対決するためには味方のすべての力を利用し、共同行動を強化し、階級的に対決することが必要である。労働組合内部の欠陥はただちに組織分裂に結合しないが、組織の弱点が大きいほどここに攻撃は集中され、その打撃は大きくなる。したがって組織の欠陥を是正するために日常から力を入れる必要がある。「第一組合のほうが正しい」というたんなるよびかけや宣伝では統一は進まない。分裂への妥協のないたたかいと「要求を通じての統一」こそ一貫した基本方針とならねばならない。資本の分裂政策と対決し、労働者と労働組合の真の統一をたたかいたるためには、労働組合と組合員の権利をまもるためにたたかい、労働条件を引きあげ、職場を民主化するという労働組合としての基本任務を遂行する以外に統一をたたかいたる道はない。

たとえ、数においては第二組合が圧倒的多数を占めていても、第一組合がたえず労働組合として本来あるべき、階級的・民主的労働組合のあり方を宣伝し、説得し、「やつより、おれはい」とさげびまわるだけでなく、行動をもってこれを示していくことが必要である。

まず、第一組合が積極的な賃上げ闘争、合理化への反対闘争、機械化とその被害にたいするたたかい、差別と弾圧政策にたいする労働者の要求をとりあげ、ねばりつよく長期にたたかうことである。たとえ組合員の数は少なくても、要求のためには断固とした姿勢をとり、要求のために

はストライキを恐れず、これをあなどらず、労働者とその組合の利益に奉仕することである。一〇〇〇人の第二組合員のいる職場で三七人の第一組合の労働者がこれらの労働者の共通要求のために断固としたストライキを組織し、第二組合と組合員に大きな動揺と影響をあたえ、労働者の共同行動を前進させたH電鉄の例もある。

われわれの組織人員とその組織がもっている影響力とは別のものである。組織はその人員以上にその影響力を拡大することができ、要求を通じての労働者の統一、要求の解決方法と政策を通じての統一行動の強化とその影響力の増大こそ、われわれの、たたかう統一への基本政策である。

この要求を通じてのたたかいのなかで、具体的な事実を通じ、第二組合の政策や方針の誤りをバクロし、資本と幹部とのつながり、不当労働行為の事実をすべての労働者に知らせるたたかいを組むべきである。このたたかいのなかでは、第二組合幹部や分裂主義者と、生活と仕事の弱点を利用され、差別と弾圧にまけていった一般組合員とを区別しなければならぬことは当然である。分裂組合幹部にたいしては「敵父」の態度、組合員にたいしては「慈母」の態度こそ必要である。

多くの教訓が教えているように、分裂組合でのたたかいでは利用できる一切のものを利用し、味方の力的一切を集中してたたかうことが要求される。しかし、職場を中心にしたたたかいを放棄し、幹部や活動家がすすんで困難にうちあたることをいと、組織の外に活動の場をもとめて法廷闘争や労働委員会闘争に終始しているところでは、たたかいの成果をあげていないだけな

く、たとえ法廷や労働委員会での闘争に勝利しても、結局、労働者の職場復帰を放棄し、和解という妥協をのまざるをえない場合が少なくない。職場のなかでのたたかいなくしては正しい組合のために証言台にたつ勇氣をもつ労働者は出てこないし、労働者は会社幹部や職制のままで胸をはって立つことはできない。法廷闘争や労働委員会闘争に依存するのではなく、これを労働者の団結強化と統一行動強化のために位置づけること、このなかで資本の不正・腐敗と分裂政策を、バクロしてたたかうことこそ必要である。

F 電鉄では、たたかひのなかで組織統一をたたかひとり、かつて第二組合員であった新組合員が証言台に立ち、つぎつぎに会社の分裂政策・警察の弾圧の実情や陰謀をバクロし、法廷闘争をも有利に進展させた。

### □ 統一をたたかひとつた組合の教訓

分裂組合にあっては、とくに全国的産業別労働組合との密接な結合と統一、春闘をはじめとした全国的労働者の統一行動・統一闘争への参加、地域労働者との共同行動こそなによりも重要である。組織分裂のなかでのたたかひと組織づくりについて、分裂のなかから統一をたたかひとつた組合が、つぎのような方針を提示してくれている。

- (1) 不当解雇処分などをふくむ差別、賃金・諸手当・労働条件などの差別扱いには徹底的に反対し抵抗すべきである。

- (2) 第一組合と第二組合員同士の個人的トラブルなどについても、執行部をはじめ全体でこれをまもる姿勢が大切である。
- (3) 地区労や周辺の労働者との物的・精神的な援助結合はなによりも有効である。U労組の属する地区労では観光バスを依頼するときかならず「第一組合の運転手さん、ガイドさんを」と注文をつけ、これが労働者への大きな励ましとなっている。しかし、分裂組合においてはいかなる場合も、他力本願や同情主義は禁物である。あくまでみずからの力によって資本の分裂政策を排除していくという決意がなによりも大切である。これなくして産業別・地域別の共闘も成功しないし、統一もかちとれない。たたかう統一は資本の労務管理政策と会社首脳部の考え方を転換させることなくしては絶対勝ちとることができない。
- (4) 総評を中心とした春闘や全国組合の組織する統一闘争に「分裂組合」を理由に参加せず、低姿勢をつづけるような組合では、労働者の利益と権利をまもるに価いする真の統一をたたかいとった例はきかない。正しい労働者の要求を中心に取り組まれる全国的産業別ストライキと統一闘争は、労働者の正しい生き方への自覚をよび起こさずにはおかないものである。これらの闘争には欠かさず参加し、組合員の連帯意識を増大させ、労働者に自信を持たせ、「はがゆさ」「じれったさ」から脱落してゆくことのないよう努力することが重要である。このため、どんな小さな職場闘争といえども軽視せず、闘争の総括を行ない、そのたたかいの利点や欠点、今後の取り組みを明らかにしていくべきである。
- (5) ストライキをバカにしたり、逆にこれをおそれたりする方法で真の労働者と労働組合の統

一をたたかいたった例はない。長い分裂の苦しいたたかいのなかで統一をたたかいたった多くの組合では、正しい要求を獲得するための大衆的ストライキが、労働者の統一に決定的役割を果たしている。この点、全日本労働者の「たたかう統一」をかちとるために、公務員・公労協労働者のスト権奪還のたたかいのもつ意味は重要である。

(6) また、みずからの組合がたたかわずして、小手先の工作で第二組合内の批判分子を結集し、「第二組合のなかに統一の核をつくるのだ」という方法をとっても、これが統一の中核となることはありえない。なによりも、第一組合が一発主義を排除し、正しい労働者と労働組合のあり方のためたたかうこと。できうるならば第二組合の幹部までもふくんだ労働者の要求のための共同行動・統一行動の成功のためにたたかうこと。幹部をふくめた共闘がでないときは、一部幹部の意見や政策・方針に明確に反対してでも、共闘の成功のために労働者同士に直接働きかけ、説得し、宣伝していくこと。そして、どんなときでもつねに労働者同士の共通の要求を通じての統一行動の成功、労働者階級との統一のためにたたかうこと。この共同行動の積み上げのなかで、たゆまず、たたかう綱領のもとでの組織の合同・統一の条件をつくっていくことこそ必要である。

(7) 分裂組合にあつては画一的な組織づくりや幹部・活動家の配置ではたたかいの効果をあげることにはできない。仕事の性質、第二組合員との比率、職制の態度などを検討し、規約や規定などにかかわることなく、役員や活動家を配置し、その任務をあたえ、職場でのたたかいを強化すべきである。

(8) 分裂している組合ではとくに、一職場の要求であつても労働者の階級的利益につらなる重要な問題については、組合全体でこれに取り組み、全力をあげて「キリで穴をあけるように」一点突破のたたかいを組むことが必要である。そして、その成果を知らせ、その教訓を広げていくことが大切である。

(9) 幹部・活動家についても、統一している組合以上の配慮が必要である。とくに、家族をふくめ、活動家の経済的困難や孤立感をなくするために、たがいに助けあひの空気をつくっていくことこそ大切である。活動家が労働者の連帯性を肌で感じ、トウチャンの仕事の重要性を正しく理解することはたたかひの大きな力となる。この点、分裂組合のなかでの家族会や家族組合の役割は重要である。

(10) 組合機関と組合員を結合し、統一を進めるためには正しい情宣がなによりも重視されねばならない。とくに分裂している組合にあつては、会社よりも、第二組合にあつては、会社よりも、第二組合よりもよりはやく情報を流し、宣伝を強化することが必要である。このため、分業と協力の体制を強化し、団体交渉中に担当者は原稿をつくり、交渉が終わつたらただちにプリントを刷るような体制をとつたというS労組の経験を一般化する必要がある。

(11) 分裂している労働組合の労働者の賃金や労働時間・休日・休暇などの労働条件について、他の組合や他の労働者の条件とこれを比較し、たえず、分裂している労働者の賃金や労働条件は、組合が統一しているところより低いことを具体的な事実と数字で明らかにしていくことが必要である。

## □「はだか統一」は御用組合への道

最近、「第一組合も、第二組合も上部組織を脱退し、企業内においてまず統一してはいる上部組織を選べばいいではないか」という無条件合同、はだか統一の提唱に妥協していく組合があらわれている。

しかしながら、「はだか統一」をすすめた組合が、ふたたび階級的・民主的な労働組合となつた例はない。会社の労務政策の転換、組合幹部の交替、活動家の配置転換、幹部の職制への登用などのなかで、次第に第一組合の戦闘性は骨抜きになり、産業別全国組合と絶縁され、次第に企業のなかにとじ込められ、最初の組合幹部の意気ごみはどこへやら、いつの間にか労使協調主義を基礎とした企業内の従業員集団へとダラクしてしまう。

多くの場合、「はだか合同」の主張は会社の企業合併や系列化の不安、「敵は強く、味方はよわい」という敗北感や不安感、上部団体・地域共闘への孤立感・不信などと結びついて広がる場合が少なくない。

「はだか統一」は第二組合の提唱によるものであり、とくに、会社の手によって主唱され、宣伝されるのが通例である。しかしながら、会社がなぜにはだか統一を支持し、宣伝するかを考へる必要がある。分裂政策の実効が薄らぎ、第一組合のたたかいと長期の抵抗によって、会社や第二組合が考えているように第二組合が数的にもその影響力においても、おもうようにその力を増

大することができず、合理化を進めることができなくなったとき、合理化と利潤増大のいま一つの方法として「はだか統一」を提唱してくるのである。

「統一」——それは労働者と労働組合にとって目的ではない。労働者の利益と権利をたたかいとるための最良の手段なのである。労働組合は統一したが労働者の利益はまもれず、みずからの階級的利益をすて、労働者をダラクさせるような統一はほんものの統一ではなく、われわれのとるべき方法論ではない。「はだか統一」——それは労働者の利益をまもる大衆的・階級的な統一とは縁もゆかりもない統一である。統一とは妥協ではなく、なにもかをめざすたたかいなのである。

### □ 「統一」とはたたかいである

分裂している組合のなかでは、「やつは、落ちるところまで落ちてみなければわからないんだ。落ちるところまで落ちればいいんだ」といった焦りや、「なにも、いつもおれたち第一だけが苦勞して、つらい目にあう必要はない。こんどはやつらに闘争を一度やらして、お手なみ拝見といこうではないか」といった闘争放棄論もあらわれてくる。このような敗北主義、闘争放棄は「はだか合同論」や「なだれ込み統一」に引き込まれる無原則な行動の原因になっていくのである。第一組合にいてたたかえず、確信をもてないものが、第二組合に「なだれ込んで」たたかえるはずがない。第二になだれ込んでたたかうなどということは、第一組合のなかでたたかうよりもつ

と困難なことなのである。

なによりもまず、原則に立ちかえり、労働者の職場要求・統一要求をとりあげ、第一・第二の労働者の前に問題を提起することである。第二組合といえども正しい要求をとりあげざるをえない空気をつくりあげていくことである。そしていまとりあげるべきなのは大幅賃上げ要求である。このなかで、労働者の真の敵を明らかにし、資本の政策と不誠意をバクロシ労働者の力をたくわえ、その要求の解決方法を全員に示していくことこそ必要ではなからうか。

第一組合は、第二組合よりもより高額の要求をとりあげ、「やつよりも一銭でも多く賃上げをちかとりさえすれば、たとえ金額は安くてもいい」と第二組合とたたかいを張り合うのでなく、行動の重点と中心はあくまで、全体の労働者の要求と賃金を高め、組織が統一している労働組合と同様に大幅賃上げをたたかうためには、第一組合の幹部と組合員はどうすべきかを考え、このための行動に積極的に取り組むことである。

このために、第一組合はどんな役割を果たすべきかを問題にして、その分裂組合のおかれてい  
る条件を明らかにし、これに応じた、組織は分裂していても、賃上げ要求を中心とした労働者と  
労働組合の行動を統一するための任務と役割、方針と方法をもつべきなのである。とくに、みず  
からの組合がまず積極的に春闘に参加すること、第一組合の幹部・組合員のすべてを動員し、配  
置につけること、なかんずく第二組合とその組合員をどうして春闘に参加させ、要求の解決のた  
めに立ち上がらせるかを問題とすべきである。

第一組合の政策は、第一組合員の賃金をあげる観点で立てられるのでなく、第二組合をふくん

#### 14 分裂している組合のたたかい方

だ労働者の賃金を日本のすべての労働者の賃金を引き上げるなかでいかにして最大限に引き上げることができるかの立場で立てられるべきである。とくに、要求の決定までの時期、要求解決方法の発見に大きな努力をつくす必要がある。

幹部と正式機関同士の共闘申し入れもくりかえし行なうべきである。組合の傾向がちがうからとわれわれの共闘申し入れを拒否され、さしのべた手にツバをかけられる仕打ちにあっても、それが労働者の真の利益擁護と要求獲得のために必要なのなら、その手をふいてもう一度さし出すことが必要であり、これに徹すべきである。また、共闘の申し入れを幹部の請負作業とするのではなく、組合員全員の集団作業とし、全員で第二組合員を個別に説得し、申し入れ、話しあい、働きかけるべきである。

第二組合の労働者に恥をかかせたり、これをやっつけて要求から遠ざけるべきではない。あくまで労働者の要求に依拠し、労働者をみずからの要求で徹底的に立ち上がらせるために、通りいっぺんのよびかけや宣伝でなく、方針の提示や宣伝工作とともに、個別の、方法をかえての、ねばりづよい、きめ細かい説得と宣伝にとりかかるべきである。

このために、まず第一に、みずからの組合幹部を結集し、その意思統一に努めよう。幹部・活動家を一人残らず動員し、これを配置につけ、行動に立ち上がらせよう。組合機関は、たんにこれを「空さけび」に終わらすのでなく、重点をとりあげ、典型をとりあげて個別の対策を立てて行動に立ち上がらせよう。全組合員を一人残らず春闘という集団作業を成功させるために動員し、配置につけよう。

## 15 闘争の自己批判と総括のやり方

### □ 自己批判と総括は理論と実践の統一である

各組合は春の賃金闘争をおえ、役員改選や大会などをむかえ、年間の闘争や春闘の総括作業にはいる。とくに主要なたたかについてその闘争がおわったとき、または闘争が一段落をむかえたとき、その成果と欠陥、利点と欠点を総括し、整理して組織としての評価を明らかにすることは、われわれのたたかいをより効果的なものにし、闘争を発展させていくために必要であり、つぎの行動とたたかひへのすぐれた方針と方法を導き出すためにも重要な仕事である。

主要な闘争の系統だった自己批判のなかからはじめて、われわれは「こんどやるときはどうするか」という正しい方針・方法を学ぶことができる。したがってたたかひの自己批判は、「こんどの闘争はうまくいかなかった」という意見が出ればペンをとり、その他の意見に対してはメモをとるのをやめるといふような方法でなされるべきものではない。闘争の評価については、その

積極的な側面とその消極的な側面について、あくまで事実と数字を基礎にしてこれを点検し、総括していくことである。

組合幹部と各級の機関は、職場のなかのさまざまな闘争についての意見を整理し、分析して、みんなの意見を整理し、これを正しい意見と誤った見解に分類し、まとめあげて、機関の意見としていくことが必要である。そして、われわれが自己批判を重視するのは、みずからがたたかった闘争の経験と教訓を整理して、このなかからつぎのたたかいや他の闘争の一般的な教訓を導き出し、さらに他の闘争に適應していくためのものである。自己批判は勝利の闘争からだけ学ぶためものではない。勝利から、闘争から、失敗から、そして成功から学ぶこと、自分たちのたたかいだけでなく、他の労働者のたたかいや労働組合のたたかいの教訓・経験から学ぶことが求められる。われわれの運動が人間のおこなう集団作業である限り、たたかいはいつも成功するとは限らない。むしろ労働者のたたかいは失敗し、たたかい、ふたたび失敗し、最後に成功の歴史をあゆんでいる。このかぎり、われわれはたたかひの失敗を恐れる必要はない。失敗をおそれるならば、なにもしないで寝ているにこしたことはない。行動をしないで、寝ているかぎり失敗はない。おそるべきは、失敗を失敗だと意識しないことと、二度くり返すことの禍わざいである。

われわれは、みずからのたたかひだけでなく、他の労働者と労働組合のたたかひ、とくにその失敗から学ぶということは、みずからおかした失敗をくり返さないだけでなく、他の労働者や組合の犯したあやまちと同様な間違いをみずからもふたたび犯し、くり返さないように注意しながら、全体の労働者がたがいに前進するという「大衆路線の作風」を徹底させるために必要なので

ある。

このように闘争の自己批判と総括は、闘争のなかで、理論と実践を統一すること、つまり、たかひのなかで「考える」ことと、「やる」ことを結びつけ、これを一つのものとしていくためのものである。実践のなかから理論を学び、正しい理論に導かれながらさらにたかひのためにこそ必要なのである。たかひの自己批判は、(1)要求の発見、(2)その解決方法の決定、(3)労働者の動員と配置、(4)行動への協力などとともに、正しい運動の発展のための集団作業の一つであり、大衆指導の重要な一要素である。

総括と自己批判は、闘争のなかから、とりわけ特徴的な経験を引きだし、結論をだしてこれを組織化し、方針化していく仕事であり、運動なのである。同時に、たかひの総括と自己批判をせよ、労働者がその要求を正しく自覚し、それを人に伝え、さらにその自覚を他にひろげ、労働者とその組合の中にある要求や権利についてのあやまった常識といわれる支配的思想や意識を打ち破り、これを是正していくための意識づくりであり、思想闘争である。

### □ なにを、どのように点検したらよいか

労働運動がなにかをめざすたかひである以上、たかひの結果として労働者の要求がいかに獲得されたか、たんにその形式だけでなく、実質やその要求がもっているねらいなどがどんな形でどのくらい貫徹されたかは、たかひの成功と切りはなすことはできないことである。労

働者の要求が実現されたとすれば、「なぜか」という成功の理由を明らかにすべきであり、たまたまいが不満足な結果になったとすれば、「どこが」「どのように」不満足であり、その原因は主としてなににあったのかを明らかにすべきであろう。

春闘のなかでも一万五〇〇〇円の要求で一万円の妥結——これを要求額の貫徹ということではきない。なかには一万円の要求を完全に獲得し、あるいは九〇〇〇円以上の金額を獲得し、これを要求に近づけることのできた労働組合もあったことであろう。

いま、これらの組合内部や職場では、春の闘争をめぐってどんな空気や話題がでているのだろうか。「今年はやかった、またやろう」という空気だろうか、それともまた「幹部にしてやられた、これじゃいつもの闘争とちっとも変わらねえじゃねえか」といった意見が支配的なのだろうか。

職場の意見や不満のすべては、つねに要求の獲得額だけに逆比例しているものではない。春闘をたたかった多くの組合のなかでは、たたかいの方針・方法が正しく、闘争が大衆闘争としてとり組まれ、組織内部の全力を發揮してたたかって、なお九〇〇〇円しかとれなかった組合もあるし、二、三回の幹部の請負交渉で一万円賃上げをものにした組合もあることだろう。賃上げの獲得金額はいつもの闘争よりふやすことができたが、賃金の上下格差や男女差がつけられ、職務給がもちこまれ、成績査定や試験制度が実施されたところもある。定員制などとあわせて職制による締めつけの足がかりをあたえるような配分を押しつけられた組合では一律増大、大幅要求の狙いや主旨は死んでしまい、階層・年齢・性別や個々の労働者同士の対立・競争が激化されたことへの不満がふえていることだろう。

要求と妥結額に大きな差があり、「大幅賃上げとは要求と妥結の差を大幅にすることか」といった不満のあるところでは、「組合員の不信をとり除くために、来年は会社の支払い能力をよく調べて要求金額を下げて正札要求でいこう」ということになりやすい。これらの組合では、第一になぜ要求が完全に獲得できなかったか、その原因を問題とすべきである。会社の経営条件がわるく、そのもうけが少なかったからだろうか。それならば過去なん回かの賃上げでも同じことがいえるだろうか。

賃上げの獲得額が少なかったのは、ほんとうに労働力の「買い手」である雇主のおかれている条件や景気が悪く、そのもうけが少なく、経営の調子がわるかったことだけに理由があるのだろうか。それとも、反対に労働力の「売り手」である労働者と労働組合の側の姿勢や闘争のやり方に問題があったからだろうか。それともたまたまいの方針は正しかったのだが、組織内部にこれを成功させる条件が十分でなかったのであろうか。あるいは企業外的・政治的要素や社会的な条件が影響して不満足な結果が生まれたのであろうか。あれも、これも理由だとするならば、その主要な原因はなんであり、次要の理由はなんであるかを具体的な事実と数字にもとづいて明らかにしていくことが必要である。とりわけ、労働者と組合内部の条件と問題点、闘争の方針と方法とその組織的条件についてこそ十分検討すべきであり、これを過去の闘争や全般的な闘争と比較し、点検することが重要である。

第二には、要求の金額・形式だけでなく、その要求の数字や方式の裏に流れているねらいについて、これが貫徹されたかどうかを点検すべきである。また、資本の動向や政策、合理化や労務

管理などと関連せしめてたたかひの成果と欠陥を明らかにすべきである。

第三には、これをたんに雇主と従業員組合という問題、ビルのなか、工場内の問題としてでなく、資本金階級全体と労働者階級との関係でこれを評価すべきである。物価、生活、労働時間、労働強度、雇用など将来にわたるこれらの諸要素と結合し総括すべきである。労働者個人の賃上げを企業内組合の労働者全体、さらにこれを拡大した同一産業内労働者および全産業の組織・未組織労働者などの問題、利害状態と結びつけてこれを検討し、評価すべきである。とくに一人ひとりの労働者が労働者階級の一員としての政治的階級意識と自覚を高め、独占資本とその政府のとの政策、すなわち税金・物価・下請料金・運賃・米価・資本の集中系列化などの一連の政治・経済の諸政策、諸問題と関連づけて獲得金額と賃金闘争を理解し、農民・中小商工業者をふくめた国民の生きていく方向と結合した行動の自覚をうながしていくことが闘争の自己批判というたかひである。とくに、労働者と組合が労働者をふくむ国民の生活安定と平和・独立・社会主義の結びつきについて正しく学びとり、これを労働者と国民の未来の問題としてでなく、今日の問題として、意識し行動するようくり返し明らかにしてゆくこと。また、このような闘争として、賃上げをはじめとした労働者の要求がたたかわれてはじめて、その目的を果たしうることをしめしていくことが必要である。

私鉄・バス経営者は、よく春闘のなかで「運賃でも上げてもらわない限り、諸君の賃金をあげることとはできない」と泣き言をくり返し、金額を回答のなかで明示することは私鉄経営に余裕ありと判断される結果となると、もっぱら政治的配慮に終始し、非常識な低額回答で自主解決をき

らい、問題を中労委へ持ち込み、逃げをうつことを常とう手段としている。中労委の場で賃上げが片づくとは今度は、「中労委あっせん通り賃金を上げたので経営が苦しくなったから運賃値上げを」というのである。春闘とくに大企業労働者の賃上げがこのようなものとして結果すれば、労働者は「結局、なんだ、かんだといっても収入がふえなければ賃金は上がらず生活はよくならないではないか」という支払能力論のトリコとなり、未組織・組織労働者、労働者と国民の他階層の対立・分断は強化されるばかりである。たたかいの方針・方法の点検は、国民の指導階級としての労働者階級の立場を基礎にしてこそ進められるべきであろう。

### □ 労働者の意識と思想の変革を重点に

このように、闘争の総括と自己批判とはその感想をのべあい、これを羅列することではない。こんどやるときはいかにたたかうかの政策を提示するためのものである。闘争の総括は、ともすればその成果と獲得金額などにだけ重点がおかれがちである。しかしながら、たたかいのなかでは、(1)要求と完全に一致した方針・方法、つまり要求の解決方法がとられていたかどうか、(2)要求の金額や形式が労働者の願望として理解されるだけでなく、一人ひとりの行動の指針となり、これを行動に立ち上がらせ、組織するものになっていたかどうか、(3)労働者がみずからの要求を自覚し、積極性をもって立ち上がるのでなく、闘争は幹部の請負作業となり、集団作業となっていないか、などといった点が重点的に点検される必要がある。あいかわらずの非

創造性や、つかれ果てた非積極的な行動のなかからはたかいたかいたの成果もあがらない。

さらに、総括にあたって重要なことは、その主要なたかいたかいたが労働者とその組合にとってどんな影響をあたえたかということである。(1)要求をめざすたかいたかいたを通じて、労働者は団結の成果をほんとうに自覚することができたか、(2)自分の運命を人まかせにしてあきらめないで、生産に占める労働者の力とその数と組織力を知り、胸をはり、自分たちで努力しようという自覚をたかいたかいた、組織内の空気を高揚することができたのかどうか、(3)同時に、労働者は低賃金とその原因について正しい自覚を進めることができたか、自分の賃金と自分たちの賃金、つまり個人の賃金と集団の賃金、企業内の賃金配分のわけ前と企業をこえた全日本労働者の賃金水準に「眼」をつけることができたのか、(4)賃金についての常識や誤った思想をどれだけ打破し、克服することができたか、といった階級としての労働者の意識と思想の正しい変革という点をこそ重視すべきである。

企業意識や常識、つまり支配階級としての独占資本の都合のいい支配的思想に対して、労働者が正しい権利の自覚、みずからの社会と企業に対して果たしている貢献と力に対する意識をどれだけ高め、同一の立場にある労働者との団結への情熱と連帯意識をどれだけ強化することができたかということは、たかいたかいたの成否を判断し、つぎの大衆行動を導きだすうえに重要である。

同時に、その闘争が労働組合の組織にとってどんな役割を果たしてくれたか、労働者と労働組合の団結を強化し、「またやろう」「ごころうさん」といった連帯や結合をつよめ、組合員の各層や労働者同士の結合、組合幹部・活動家と組合員の結束を強化することにどのように役立った

かは不可欠の観点である。

とくに、労働者の統一行動としてのストライキについて労働者に正しい観点と力の自覚をどれだけ高め、さらに広げることができたか。「ストライキを恐れず、あなどらず」の正しい姿勢を確保するためには、「ストライキをこわがる」あやまりとともに「ストライキを軽々しくあつかい、バカにする」傾向をいましていくことが必要ではなからうか。

(1) 貴重なたたかいの経験に学ぶことで具体的な事実と数字を基礎に幹部の孤立をふせぎ、組合員との結合をつよめよう。このため要求やたたかいの方法が労働者の具体的な条件や気持と離れていなかったか、若干の一部の階層やグループの利益をまもるたたかいになっていなかったか、活動にあたって、多数の労働者や組合員よりも、もっとも意識の高いものに依存してたたかい、活動して孤立するようなことはないかを検討し、点検しよう。

(2) 組合員は自分の経験から学ぶ。幹部が正しいとおもって要求の目標を示してみても、みんなは自分の経験にあてはめて、闘争の組織・方法の正しさをためしてみても、はじめてこれらうけいれる。幹部が指導を押しつけても「青い柿は風が吹いても落ちない」ように、活動家や幹部は孤立してしまふ。中間層とかおくれた人といわれる労働者の大部分が局面を理解する意識の程度と段階に応じて活動の方法をすすめるためにも自己批判を重視しよう。自己批判は組合幹部のさんげではない。労働者と組合員をたたかいに立ち上がらせるためにこれを鼓舞し、激励するためである。自分の経験に照らして誤りを自覚し、幹部や指導にあたるものがやるのではなく、労働者自身が自分のやり方はまちがっていたと気づいて、これを行動の

なかで方向転換するようしむけていくのに役立つような自己批判を進めよう。

- (3) このために、指導部がまず機関としての自己批判や意見をまとめる仕事にとりかかろう。点検と総括の運動を広げ、これを奨励していこう。このなかで活動を改めていく組織は必ず健全にのびていくことができる。このなかで指導にあたる幹部・活動家の経験も豊かになり、たしかめられ、完成されるのではなからうか。

### □ 組合民主主義は批判と総括を成功させる母

ある労働組合の大会に発表された川柳に、「二年を三日で暮らすいい男」というのがあった。組合大会の花形書記長を諷刺したものである。よくわれわれ組合幹部のなかでは、闘争が予想したようにうまく進まなかったときなど「仕方ないじゃないか、大会で自己批判すればいいよ」といったようなことがいわれる。ここでは自己批判は幹部のものであり、組合員を闘争の見物席につかせ、組合員大衆は無知でなんにも知らないものと考え、おれたちがたかつてやらねばと、指導部が舞台のうえに登ってたたかう請負闘争のやり方であり、自己批判でなくいいわけと弁護である。ここでは「このつぎはうまくやるから、もう一度まかせてくれ」という態のものとして自己批判と点検がなされている。

点検は、組織的な集団作業として進められなければならない。労働組合の指導部がそれぞれみずからその意見をもちより、これを提示しあい、これを話しあい、整理し、たたかいの積極的側

面〓成功と消極的側面〓失敗を統一的にまとめ提示すること。あるいは、これを先んじて各職場・各職種別・階層別・性別・年齢別など組合幹部・活動家・組合員をふくめて問題を提示し、意見を出しあい、討論会や懇談会を組織し、幹部・活動家がこれを整理し、意見をつけ加え、指導部の見解をつくりあげ、さらにこれを下部におろし、討議を進めていくことが必要である。

とくに、点検は「上から下へ」おこなうだけでなく、下部から組織の上部にむけておこなっていくこと、とくにこれを可能にする作風をこそ育てていくことが大切である。また、自分たちの意見と対立し一致しない評価や見解も、どんな意見についても反階級的であるとか、特定政党の意見であるとかいってこれを押え、きめつけるようなことのない組織運営をつくりあげていくこと、納得と理解、説得と宣伝を基礎にして、感情や観念や抽象の哲学の話でなく、具体的な数字と事実と労働者の言葉で総括することが必要である。

労働者としての一般組合員が組合の指導部をおそれたり、これを敬遠しまたはバカにしたり、これに対立したりするところでは正しい批判や総括、点検活動は絶対に成功しない。組合民主主義は正しい自己批判を成功させる母である。

幹部と組合員がそれぞれの立場で闘争の自己批判と総括の運動に積極的に参加し、これを成功させるためには正しいルールと組織運営が大切である。

- (1) 自分の欠点、自分たちの闘争の欠陥を率直に認めるなどということは、いうは易くてもなかなかできることではない。とくに組合幹部や活動家が自分たちのまわりにいる組合員や年齢も運動歴も若い人のいうことを率直にきき入れることは勇気のいることである。自分で欠

点を気づき知っていても自分が黙っておればわからないとおもうし、面子や威信をきずつけることだとおもう。しかし、だれもあやまりを犯さないものはないと割り切れる努力をつづけるべきなのであろう。

(2) 幹部同士や組合員と幹部のあいだで「やっつけあい」をおこなうのでは正しい批判や総括はできない。また、自分たちのことはサラッと流し、他人のことやほかの闘争の批判については大胆に「重大な〇〇主義だ」といったきめつけや結論づけを行なうのもさけるべきである。これではつぎの意見はつづかない。

(3) 闘争の欠点ばかりなら立て、メモをとり、これをあつめて「あれもまずかった、これもいけなかった」といって満足しあったり、「みんな私がわるいのだ」と自己満足しているような批判は効果のうすいものとなる。

(4) 総括や自己批判のなかでは話し合いが感情的になることをいちばん警戒すべきであらう。だからといって、ことなかれのママア主義「Aの意見も一理あり、Bのいうのも正論だ」では正しい総括はできない。

(5) あたえられた討議の場や批判の機会を全面的に利用すべきである。この「場」や「時」を利用しないで、そとでシャベリまくることをさけるべきである。

とまれ、闘争の自己批判は組合員のすべてが参加した集団作業として展開されて始めて成功することができ、「大衆のなかから大衆のなかへ」という大衆路線に沿ってとり組まれるとき、労働者の思想と行動を大きく発展させてくれるのである。

## 16 青年労働者の要求と組織づくり

### □ 労働者構成の変化に目をつけよう

最近労働組合を廻って気の一つの特徴の一つに、サラリーマンの労働運動にたいする真剣さが増られる。大企業のブルーカラー(労働者)の運動は、幹部請負闘争と組合運営の官僚化、労務管理の変化、組合の闘争指導の立ちおくれなどで、むしろ動脈硬化症の気味がある。しかし、一面で教育・医療・建築・卸売・サービス業・小売業・ホテル・レストラン関係などの労働組合運動のなかに真面目さ、真剣さが増わってきているようにおもう。これも企業と職場で激しい合理化がすすんでいる一つの影響である。

合理化の中でおきているいくつかの労働者の構成上の変化は否定できない。この中で一番特徴的なことは、サラリーマンの増加であり、青年労働者の構成比が飛躍的に高まっていることである。したがって、労働組合がこの変化に正しく対応する組織対策を重視することは当然である。

一九四五年(昭二〇)から四五年間、日本の労働運動に果たしたサラリーマンの役割は何人もこれを否定することはできない。敗戦後急速にすすんだ組織化の中で、戦前労働運動の経験のあった労働者は少なく、また政党の組織力や指導も弱かった。当時、日本の労働組合の組織の約六〇パーセントは職員層の指導によって結成されたといわれる。全官公庁の労働組合をはじめ新聞・放送・出版などの運動も華やかであり、企業組合という組織形態の工職混合型という特徴も大きく作用し、職員が組織化運動に示した役割は大きかった。一般の企業における職員の組織化も大きくすすんだ。有名な二・一ゼネストの主導権をとっていたのも、全官公庁労働組合共同闘争委員会であった。とくに、産別会議とその加盟組合の中に占める職員層出身幹部の影響力は小さくなかった。総同盟に戦前派労働者出身幹部が集まったことと対象的だった。しかし、二・一ゼネスト以後、日本の資本主義的再建方向が明らかになり、次第に資本が立ち直り、占領政策の転換がおこなわれるとともに、職員層の労働組合運動からの後退が目立った。その後の運動は労働者出身に負うところが多かったといえることができる。

この頃は組織労働者の数も今日の三分の一程度であり、就業労働者の数も少なかった。同時に職員労働者に対する相対的地位は高く、その数も少なかった。企業内の特権と資本の手になる保護措置も残っていた。労働者の数も一三〇〇万人程度であり、組織労働者数も五〇〇万人に満たなかった。サラリーマンの数は労働力人口に対しては一二％、労働者階級のうち三〇％程度であった。その後高度成長政策のなかで、労働者数は飛躍的に増加し、三四五六万人に達している。組織労働者数も一一八八万人(昭四七)と当時の二倍近くに達した。この中で公務員・医療

・教育・サービスなど第三次産業その他の職員の数は大きく増大した。各産業内の独占資本による寡占化と企業競争が激化するにつれて非生産的労働や営業関係の労働者が増加し、サラリーマン問題はふえていった。

事務労働の機械化、下請化は新しい職種労働者を誕生させ、事務労働の質を変化させ、企業間競争の激化は外勤労働者を増し、ノルマ賃金や歩合給、時間外や休日労働をふやしている。交通災害にあり事務労働者がふえ、公害と交通戦争が職場をおびやかしている。交替制勤務の現場労働者よりも不規則な勤務が強要されている。コンピュータなどの導入で、中間や末端事務はますます単純化し、現場労働に接近している。企業の投融資が多面化するにしたがい出向・応援・兼務職などがふえ、本業と兼業や関連事業労働者との間に調整しなければならぬ問題がふえた。パート・臨時・アルバイトなどが同一職場で働く機会がふえている。

現場労働者が日給または時間給で働かされたとき、初任給から月給制が保証され、タイムレコーダーもなく、出退勤も余裕があり、九時から五時の気楽な稼業といった姿は遠い夢物語りになった。労働強化は強まる一方であり、サラリーマンのプロレタリア化がすすんでいる。

独占資本による耐久消費材の強制的侵入・生活様式の変化は、食生活や肉体的貧乏感を解消させたとはいえ、一般的な社会生活とその水準に立ちおくれを感じ、賃金と生活費の開きに大きな焦りを感じるものが大多数である。重税・物価高は、これに加えて生活の不安定度を増加させている。退職金の価値が減り退職後の不安もある。しかし、企業組合とその運営の中では、現場労働者と中心職種本位で、官僚的組合運営や多数決本位の画一的な運営の中では、本社・事務所の

労働問題はともかく疎外され易い要素もっている。サラリーマン同盟や組合も騒がれたが、目白三平さんに頼んだり、会社社役のような役員に依頼しても、社会問題・労働問題が解決するはずがないことを労働者は身をもって感じ始めている。ここに最近のサラリーマン労働者の運動へのとり組みの迫力の根源があるようにおもおう。

## □ 新しい労働問題に対応する組織づくり

そこで次に新しい労働者構成・労働問題に対応する組織的な対策について、とくに事務労働者と職員層に焦点をあてて述べておきたい。

- (1) 企業別組合でも、これらの組合を基礎として成り立っている産業別・業種別の連合組合も、労働者数の増大とその構成・意識・仕事の態様の変化に注目すべきである。とくに職場労働者の個別の要求の変化・多様化に留意すべきである。この点、混合組合である企業別労働組合では、いっそう古くて新しい課題である職場の労働運動の強化について、具体的な方針と方法をもつべきである。支部・分会などの下部組織を強化し、職場闘争の目的・性格を明らかにして、職場闘争とは何であるかの位置づけを明らかにし、組合役員を会議員・報告要員・会議屋から再編成して、要求の組織者・指導者として配置しなければならぬ。

- (2) 事務労働者・職員層の組織化と労働運動への参加が比較的すすんでいるというわが国の運動と組織の特徴を全面的に生かし、そのもっている沢山の要求と問題を明らかにすべきであ

る。そして労働運動に積極的に参加させ動員すべきである。企業別組合に対する資本の分裂攻撃は、その例が教えているように、職種別の利害対立や職業的な利己心を巧みに利用し、この間にクサビを打ち込む方法で進められる。組織問題の「大さわぎ」がおきるのはいつも事務職場であり、職員層である。しかし、今日の彼らの職場と仕事の条件は、労働組合の指導と対策が正しければ、サラリーマンも要求獲得の運動に積極的に参加し、組合の側に動員できる状態に熟している。職員層を孤立させないこと、疎外感を味わうような組合運営をおこなわないよう留意すべきであり、自主的な運営を進める機会をふやし、とくに個別対策と個別指導を強化すべきである。

(3) サラリーマンのなかには自分たちの運命と立場について正しく見抜く力をもたず、職員の手前が重役候補であり、資本の側についてモウレッツぶりを発揮さえすれば重役族になれると思ひ込み、錯覚をおこしているものもまだ少なくない。しかし、部課長になれるものは何百万分の一である。かつて職員層がもっていた特権はもうなくなっている。今日、圧倒的大部分の職員が労働力を売って賃金をえていく労働者である、ということが自覚されなければならぬ。

他方、現場労働者と組合幹部の中には、職員は俺たちよりも一級上の人間であり、労働者ではないと考え、自ら劣等意識をもったり、自分を軽蔑したりしているものも少なくない。こうした考えがサラリーマン・コンプレックスを生み、確固とした理由もなく両者の間に離反させていることも多い。たとえば、どこの組合でも、本社や職員層の多い職場へオルグに

いくのをいやがる風潮がつよい。これは資本主義の社会が労働することではなく、所有がすべての基礎となり優先しているため額に汗を流して働くことを軽んずる考えが強く、労働の社会進歩に占める重要さと労働者の真の価値の大きさに目覚めていないことによるところが大きい。同時に労働組合の中でサラリーマンの問題が本社支部や一部の担当者だけの問題になっており、労働組合の組織づくりの主要な問題としてとらえられていないこと。みんなの中に入りこみ、これをよく知り、その要求の問題を理解して、闘争を組織する体制になっていないことを示すものである。こうした欠陥を一日も早く克服することが、今日の労働運動ではとくにもとめられている。

職種別の独自要求を確実にとり上げること。職場でおきたことはまず職場で取り組む体制をつくること。支部・分会・班など職場の組合組織の代表と会社の代表や職制との交渉で解決するため、交渉できる運営を定着させていくべきである。

### □ 運動のキイポイントをにぎる青年労働者

新しい労働者構成・労働問題のなかで、各組合のかかえている今日もっとも重要な組織対策と課題に青年労働者の対策がある。

その対策が重要だという第一の理由は、労働者の構成が大きく変わり、その数が大きくふえていること。仕事の面でも、労働運動の面でも青年のもつ比重が大きくなっていることである。日

本の労働者のうち製造工業では六〇%が二〇歳台の労働者で、全国の一〇人以上の企業においても五三・八%が二九歳台、二四歳以下の労働者は三八・三%になっているという。これは今日の労働組合の組織活動にとって無視できないことである。

第二の理由は、合理化の進行、技術革新で青年労働者の位置が高まっていることである。自動化・機械導入が高度になればなるほど、熟練工の価値は低下する。技術革新の進行の中では、二〇歳台の労働者がいなければ動かない企業と職場がふえている。一定の技術に対する知識と順応性がもとめられ、職場では英語の用語がハンランし、輸入機械も珍しくなくなる。カンとコツがきえて、電子機械と計器がふえ、比較的質の高い労働がもとめられる。いうまでもなく、こうした条件のなかで優位に立つのは青年労働者である。青年は、合理化と技術革新に順応性がつよい。この点からみても青年は、使用者にとって魅力的である。もう一つ使用者にとってこたえられない魅力は、この若ものたちの賃金が安いことである。永年雇用を立てまえにした年功序列の賃金は、企業の中で何の技術もまだ身につけていない青年や年少労働者を見習工として雇い入れ、会社で仕事させながら技術を覚えさせ、一人まえ労働者に仕立てていく仕組みと結びついている。どこかの賃上げ闘争にいったとき、団体交渉で「見習工のクセしやがって賃金を上げるといつている。ケンカランことだ。こっちは(使用者)親から頼まれて仕事を教えてやってんだ。授業料もってこいといいたいくらいだ」といった中小企業の社長がいたが、これなどは使用者のホッネをはいたものである。半人まえということ賃金も「親がかり」、一人まえ仕事ができても、また職場が変化しても一人まえの大人なみに賃金を支払わなくてもいいことである。「安上

がり」の労働者は、資本にとってこれほどの魅力はない。

企業組合は、仕事のうえで重要な位置を占めているものが、組合の運営でも比重の高い位置をしめる。いつも、その企業を中心業種・中心職種の労働者、しかも熟練工や中堅労働者が主導権をもっている。ここにまた企業従属になり勝ちな組織上の欠陥と弱点もあつたといえる。ところが、今日の労働組合の青年労働者対策の一つの問題点は、企業はむしろ青年労働者を子供扱いすることをやめ、重要度を増していることに対して「大人として」企業の支柱としてとり扱っているが、労働組合は依然として青年労働者見習工論をとり、かならずしも組合運営の中でも本流になつていない。企業の中で飼いならされ、合理化の中では消極的になりやすい意識も、価値観も異なっている中年層中心の組合運営がおこなわれている。青年は労働組合とその運動に疎外感をおぼえ、反発し、労働組合に背中をむけている。むしろ、労働組合側のチャンネルのずれ、ここに組織づくりをすすめるうえでの問題がある。

第三の理由は、この青年労働者の低賃金が企業内の年功賃金の出発点になつており、低い全体の賃金・労働条件の土台になつてゐることである。労働力不足による初任給の引き上げが、全体の賃金水準を引き上げる作用をおこし、使用者を賃上げに譲歩させる力となつてゐるように、相手の弱点を突破し、攻撃を集中して全体の条件を引き上げていくためには、この点からも青年労働者の対策を重視する必要がある。

青年対策を重視しなければならぬ第四の理由は、労働組合運動の外側にいる青年労働者があまりにも多いということである。

「よう、明日組合がストやんだってよ」「君らの賃金は誰がきめてくれるの?」「賃金? 会社の人と組合の人がきめてくれるわ」といった言葉は、青年労働者のなかにある労働組合への理解と対策の重要さを教えている。この人たちは、労働組合を意識していても、自分のものではなく、他人のものとして意識しているのであり、組合は自分のものではなく「組合の人」のものであり、自分は組合員であっても、組合の人ではないのである。

この二〇代の層が組合員の過半数を占めており、多いところは七〇%以上にも及んでいるのである。この仲間たちは一九六五年（昭四〇）以降、経済の高度成長下に労働者となり、組合に入れた人たちである。春闘も定着してから就職した労働者であり、春になれば黙っていても賃金はあがるものとおもい込んでいる。一九五九年から六〇年ころの安定賃金や三年協定も知らないし、春闘の初期のように「労働組合のなかに毎年賃上げを否定する空気が強かった」時期を全く知らない人たちなのである。幸か不幸か運動のなかでのきびしい資本との対決も相手の抵抗や宣伝にたえての努力も経験していない層である。それだけに、この若い仲間たちに、労働組合とは何んであるかを理解させ、このなかに積極的に参加させることがより重要である。

### □ 青年労働者問題の二つの考え方

今日の労働組合の組織強化、つまり労働者同士の団結をいかに強化するかの問題を考えるにあたって、青年労働者の動員と集中がいかに大切であるかはだれも否定できないだろう。青年労働

者が労働者の団結という英知を身につけて、自分たちの運命を自分たちで切り開くために奮闘するか、それともたかいたかや努力の意味を忘れ、資本と企業の宣伝と政策に身をまかせ、あきらめて労働組合と労働者のたかいたかに背中をむけ、ソッポをむくのでは、労働組合の運命が大きく変わってくるのである。青年労働者が積極的になつていく組合、青年の労働組合への組織・参加に積極的な努力をつづけている組合は、階級的な基盤をしっかりとさせている。そうでないところはその逆である。

青年労働者の対策を労働組合の組織強化の課題としてとり上げるといふことは、青年労働者の問題を青年部・婦人部の問題やそれぞれの対策部という一専門部の仕事として任せきりにしないことである。任せるということ、放任するということとはちがうことを明らかにすることが労働組合の青年対策にとって重要なことである。

労働組合の中に、「青年労働者の問題」という特別な対策をとり上げる必要はないので、問題があるのはすべての労働者の問題についてだけである」という意見がある。また、もう一つの考え方として「青年労働者の問題は、価値観や考え方の全く相違している成人労働者というか、大人の労働者には理解できない問題であり、青年労働者だけの問題である。青年だけがこれを解決できる条件をもっている」とする考え方があつた。しかし、この考え方は二つとも誤っている。前者の考え方は、青年労働者の独自の特殊な性格に目をふさぎ、青年の要求や問題を労働問題全体の中に解消してしまおうという考えである。後者の意見は、青年労働者の問題が大人の労働者の問題や全体の労働者の要求と問題にどんなに密切に結びついているかという点を忘れ、青年

労働者の問題や要求が青年だけの力で解決できるとする錯覚をおこしているといわなければならない。

企業は労務管理の強化から一歩進めて青年労働者に直接働きかけ、新入社員教育や寄宿教育、研修などによって、青年を企業の側に獲得しようとする働きかけを積極的に強めている。中高年労働者は、むしろ合理化と職場の変化のなかで消極的になっていく。目まぐるしく変化する職場と周囲の生活、とくに子供の進学率の向上や消費生活の変化と要求への対応におわれている一方、応援・出向・転勤など人事や雇用の不安におびやかされている。こうした変化する合理化とこれにとまなう企業の要求に応じられないときは、社会保障も皆無の条件下に放り出される。年功序列の管理体制のなかで飼われなくなった「つぶしのきかない」労働と技術——こうした不安に、いつもおびやかされているのが中年労働者である。この労働者に労働組合の中心となり、戦闘的になれといっても不可能なことである。

この両者の独自性とそれぞれの立場での独自要求と特殊な問題点を明らかにすること。青年も大人も周囲の身近かな問題に関心をもち、その解決のための共同行動に参加させ、同時に両者の共通点と関連性を明らかにすることである。共通要求のため、立場と特性に応じた配置と分担をもち協力しあう方法を示すべきである。

## □ 青年労働者対策の六つの課題

青年労働者の動員と積極的参加を成功させるために重視しなければならないのは次の諸点である。

(1) 青年労働者の対策を正しくすすめるためには、その要求を正確に理解することが何よりも重要である。このために、青年労働者の独特の心情や、意識を正しくつかむことが大切である。最近、青年労働者を対象とした意識調査が多く、組合やその機関でおこなわれているのも、こうした必要にもとづくものである。青年労働者は、労働組合運動に無関心であるともいわれている。これはかならずしも当をえていない。各種の調査が教えているところでも、決して青年労働者の賃上げ要求、労働時間短縮に示している関心は低くない。住宅・食生活などへの関心も高くなっている。この点からいっても青年の要求を正しくとりあげ、その解決のため方針と方法を明らかにすることができれば、この力を結集することができる。

(2) このために、まずその対策に当たるものがすすんで青年の中にとび込み、真只中に入ることである。相対する姿勢から車座になって話し合う体制をつくること。その中で要求を発見し、一緒になってその解決方法を探すことが必要である。このためには青年労働者に、独自で話しあい、自らで相談し、青年の要求を発見し、解決方法を考え、労働組合の力を通してこれを獲得するため積極的に意見をもち込む場をあたえ、それができる組織体制をつくるこ

とである。

労働組合の指導部は、青年労働者をいつまでも子供扱いしないこと。会社は仕事の面で決して子供扱いしていない。「彼らに任せたりしたら、なにをしかすかわからない」「反幹部になるだけ」「未熟だから独り歩きは無理だ」といった思い過しと独断が、青年労働者を労働組合とその活動から遠ざけていることも少なくない。自分たちもよく経験してきたように、若いときは一人前の責任をもたせられれば積極的に事にあたるが、半人前、子供扱いされれば無責任になるし、離れるし、反発したりすることになる。青年が特有する行動力、創意・工夫を組合に動員して力を強めたかったら、絶対に子供扱いしないこと。すでに一人前になっている彼らに思い切った責任をもたせ、任務を分担させ、組合運動の行動主体にさせていくような指導と組合運営をすすめていくべきである。青年労働者は自分たちが参加してきたこと以外には、あまり責任を感じない。大胆に組合運営や行動に参加させ、責任をもたせていくべきである。そして、青年労働者の活動家を積極的に育てていくべきである。

(3) とくに現代の青年たちは、年功的秩序に強い反発を感じ、押しつけや統制などによる強制執行をきらい、差別や先輩風を吹かせることに拒絶反応を示す。レーニンも、「一つは青年の自主性を大切にすること、それを損えば、青年の組織はメチャメチャになる。二つはその未熟さと結びついて誤りを犯すことが多いので、それにこびてはならない」といっている。自主性をもたせることが何よりも大切であること。同時に自主性をもたせるとは放任することではないこと。青年にへつらったり、追従するのではなく、真只中に入るとともに考え、

行動しながら事実をもって指摘し、ときには開き直ることも必要であることを教えているのだとおもう。

労働組合のなかには、青年労働者や婦人労働者の対策といえ、すぐに「青年部がいいか、対策部にするか」といった形で、問題点を組織問題にすり換えてしまう傾向がある。こうした運動よりも組織を先行させ、運動と組織を分離してしまふことをさげなければならぬ。必要なことは、青年労働者の要求を発見し、どうしてこれを獲得するかの方法をみつけ、誰が中心になり、誰を味方とし仲間として、誰に対抗し、迫っていくかをきめることこそ大切なのではないか。組織は、このたたかひの方法と一体に考えるべきものである。

いま大切なことは同じ労働組合のなかにあつても、青年労働者の要求とその解決方法についての青年と中高年指導部の理解と考えについてのズレをどうして埋めるかということである。この問題の解決は、一方の努力だけでは困難である。世代と意識・価値観などの異なつてゐる中年と青年が一つの要求・問題を別々に検討し、話し合い、突きあわせてみれば、かならず結論もまた別々に二つでゐることは、はっきりしている。青年労働者の要求と問題を、その解決方法とあわせ組合指導部と青年労働者の代表が一緒に話しあい、論議する機会をつくるべきである。一つの場で、一つの問題を論議すれば、結論も初めから一つでゐる。「青年部は自主的に」といい「もっと学習しろ」といって、結論を出し、行動に移ると「誤つてゐる」「いきすぎである」では放任して、頭を押えることとなり、自発性が引き出され、積極性が伸ばされるようなことは生まれぬ。個別的な対策が必要であり、この一緒に論議する

機会は、中高年の側や執行部の側から作られるのを待つのではなく、とくに青年労働者の側から、そのきっかけをつくり、働きかけるべきである。青年労働者の活動家の果たす役割はここでも大事である。

(4) いまの組合のなかには、民主化運動のあとを受けて、いわゆる民同指導の影響もつよく、社会党支持・反共セクト的傾向が一般的傾向としてつよい。組合運営の主導力が、その企業を中心業種・中年労働者にあるか、少数職種労働者や青年労働者の手に渡るかによって、組合運営が極端に変わることも珍しくない。つまり、組合民主主義が徹底されていないからである。これに、政党の相異、派閥運営が入るとさらに事態は複雑になる。一党支持や社会党と多くの組合の関係、とくに総評と社会党との関係が、政治闘争の発展をささえ、総評を協調主義の経済闘争中心組合になることを防ぐなど一定の役割を果たしてきたことを否定することはできない。同時に、組合の派閥運営・セクト主義を助長したことも否定できない。組合幹部のなかで社会党・総評系幹部が多くいるか、共産党とその影響を大きく受けている幹部が多いかによって、組合の方針、労働講座の講師、組合の学習誌、機関紙・誌の内容、執筆や出入商人まで変わることは珍しくない。「AかBか」で割り切られる。労働組合の運営はこうしたものであってはならない。これは形だけで統一しまとまっているが、中身は分裂しバラバラになっている組合の姿である。

組合民主主義とか、政治活動の自由というのは、衆議院の選挙や地方議会選挙に、組合推せん議員以外の人の選挙活動をやっているかどうかといったケチな問題ではない。労働組合

がまとまり、統一して相手とたたかい、要求を獲得する武器である。組合民主主義とは、組合幹部が「虫が好かない」とおもっている主義・主張・派・政党・思想の持主も、組合運営のなかでは平等で自由に意見を出すことができ、その活動の自由が保障されること、組合運営と活動のなかへは、組織内のすべての主張や傾向が反映され、尊重されるよう配慮していることである。職場の労働者の意見や若い仲間の意見が、大人のつくった派閥や政党のセクト主義の色メガネでみられ、色わけられて「あれはアッチ派」で片づけられ、割り切られて受け入れられない。そんなことがおこなわれれば、青年労働者は労働組合を自分のものともわなくなり、組合に寄りつかなくなる。

サークルには多数決はない。ここではその構成員の意見は尊重され大切にされる。多数決で割切られパッサリ処理されるようなことはない。小単位の組織になればなるほど、派閥運営やセクト主義はそれだけ少なくなる。こうした教訓を生かして、職場のなかの小単位組織をつくり、青年労働者の自主的な論議を重ねることのできる体制をつくる。こうした場をとおして、労働組合の運営・政策・行動のなかに、この意見を反映させるべきである。同時に労働組合の行動の具体化についても責任をもち、独自の行動に移れる体制を育てることである。組合民主主義と下からのそのような要求づくり、行動と組織づくりこそ、青年労働者対策の基本である。

(5) 青年労働者の特性として、合理主義・個人主義の特性をもっている。こうした特性は、労働者の集団規律を否定し、小市民的なマイホーム主義に青年労働者を逃避させる作用をす

る。「趣味にあつた暮らしがしたい」「呑気に生きる生活がしたい」「組合? 知っちゃいないや」ということになり勝ちである。こうした動きは労働組合運動にとつてはマイナスの働きをする。労働運動は、職場の仲間と一緒に幸福になる道を追求するものであり、人のため、みんなと一緒にという目的のため、自己犠牲をもとめるものである。小市民的な生き方に抵抗し、忍耐と克己心を要求される。こうした点からも、まず若い仲間が身近かな要求と問題の解決について関心をもつこと。その要求の獲得という事業に参加するなかで、団結の必要とその大切さを身につけること。とくに、資本主義社会のなかの自分たちの運命と立場について自覚し、その矛盾の解決方法について学習を通じて理解を深めるように努力することが必要である。学習を通じて正しい理論を身につけ、これに導かれてたたかうこと。考え、そしてたたかう労働者となり、生きること、考えることを一体として身につけた労働者を一人でも多くつくり出すことに力をつくすべきである。

こうした学習と行動のなかで、体制順応型で、出世競争に身をまかせる栄達第一主義の若ものの生き方とたたかい、これを取りこえるよう努めること。社会の不合理や矛盾に絶望し、その日ぐらしの生活に身をまかせ、大量の消費文化に押し流され、レジャー・セックス・マンガに集中する。「仕事も社会も面白くない」「考えるのが一切いやだ」という若者に、新しい生き方があることを知らせなければならぬ。努力し、たえしのび、積み上げることが知らず、目先の効果だけをおいもとめ、ギャンブルや衝動的で激発する行動にだけ、自分の存在を感じる生き方より、もっと地道で、時間はかかるが大切に意味のある生き方があるこ

とを知らず努力をつづけるべきである。

- (6) 労働者自身のなかに深く巢食っている「額に汗して働くこと」を馬鹿にし、労働者を自ら軽蔑する考え方とたたかうことが必要である。大量消費文化とマスコミの影響をよく受けている青年労働者の心のなかには、「労働者といわれるのはいやな気持」「みすほらしくって仕方がない」といった考え方がある。労働者は身分がいやしく社会の隅で、小さくなって暮らすものとして、自分で自分を価値ないものと考え、「頭で仕事しているものが一級うえで、額に汗して働くものは一級した」と考えているものも少なくない。こうした考え方は、マスコミ文化の影響とともに、今日の進学第一主義のツメこみ主義教育と知的優位性だけを強調する学校教育の影響がよく働いている。こうした労働者が闘争と学習を通して、労働者の生産と社会進歩に占めている価値を正しく自覚させること、人間の労働なくして、知識の進歩もなく、頭脳や知識の進歩は労働と一体不可分であることを理解するための努力をつづけるべきである。

## 17 合理化攻撃とたたかう組織づくり

### □ 合理化攻撃の根源は一つである

高度経済成長政策に支えられたGNP第一主義の高蓄積・設備投資は、過剰生産不況をもたらし、さらにIMF体制の崩壊と国際通貨の混乱は日本経済に全面不況を招来した。一九六〇年に池田内閣の手で独占資本本位の高度成長政策がとられていらい、三度目の資本再編成が労働者・国民の生活と権利をさらに犠牲にするやり方ですすめられてきた。すなわち、合理化は激しさをまし、新規採用の停止、要員不補充、パート・臨時工をはじめとした人員整理・工場閉鎖・大量の配置転換・自宅待機・一時帰休制・一時解雇が続発した。同時に資本は不況カルテルを結成し、財政投融资の増大、金利の全面引き下げを要求するとともに、そのシワを労働者と勤労国民の側に寄せることになつた。とくに、資本の再編成・合理化にきびしく抵抗する労働組合には、「マル生運動」を支柱とした組織破壊の攻撃をもつてのぞみ、独占資本の企業別組合に

は企業労連を中心に活動を強め、産業別労働運動をこれに従属させ、生産性向上運動と企業の利益をすべての運動の上におくような動きが起こった。それは鉄鋼・電機・化学・造船など、とくに自由化と密切な関連をもつ業種や国鉄・全通など国家企業のなかで目立ってきた。独占の労使関係管理と組織攻撃は、いま総評とその主力部隊である国労・動労、各単産のたたかう労働組合にむけられている。

いうまでもなく高度経済成長は、激しい合理化とその結果によるものである。合理化は、さまざまな労働者の問題を生みだし、労働問題と社会問題が背中合わせで発生していることが注目される。激しい合理化のもとで、労働者の賃金引き上げの要求をたたかい、生活、仕事、組合活動などの諸権利をまもり抜くには、合理化の性格や内容の特徴を正しく理解し、これに運動のチャネルをあわせていくことが大切である。

今日の合理化の特徴の第一としてあげられることは、合理化の政治的性格がきわめて強くなっていることである。あらゆる産業・企業に現われてきている合理化の根源は一つである。すべての合理化は、重化学工業と独占資本中心の、軍事経済中心に傾斜していく経済の拡大と資本蓄積の政策から現われたものである。同時にすべての合理化は、単なる一産業・一企業の場合あたり策や思いつきで現われたものではなく、独占資本とその司令部から統一的・計画的に一つの強い意図によってすすめられている。その司令部は、いうまでもなくニクソン・佐藤・田中などに代表される自民党の政府であり、植村、稲村、木川田に代表される経団連や経済同友会などである。その基本計画は、新全国総合開発計画（新全総）などを柱とし、資本と権力になってすすめて

いる。経済企画庁、日銀、市銀などは、この計画立案のために動員されている。そして財政投融资、補助金、利子補給などを通じてテコ入れをおこない、多くの審議会、諮問委員会などを利用し、合理化の理由を国民の声として正当づけようとしている。高度経済成長は、国家権力の介入と資本への保護なくしてはありえなかったことを重視することが重要である。

したがって、合理化の終着地点である末端企業に現われた問題も、一企業の本工と従業員組合の力だけで解決しようとしても、そこには自ら限度がある。やはり、春闘共闘委や総評、とくに産業別労働組合・地域共闘などの組織力を結集し、集中的な対決でこれに立ち向かうことが必要である。「政治はいけない」「政治闘争は認めない」といつつ、その実もつとも政治的なのは資本なのだということを忘れてはならない。今日の合理化に勝利する第一の道は、労働者のいちと暮らし、人間の尊厳を守る生活要求、制度的要求を基本に政治的にたたかうことである。

こういう性格をもっている反合理化の闘争に勝利し、独占資本中心の諸政策を変更させ、その流れを転換させるたたかいは、「急坂を車を押ししてのぼる」ような闘争である。このような独占資本の政策の被害をこうむる恐れのあるものがすべて協力し、奮闘しないかぎり成功しないたたかいである。「合理化は抵抗のたたかいだから、敗れるのはわかっている」として、闘争を企業のなかに限定することは闘争の放棄である。企業内の闘争強化は闘争の出発点であり、終着駅ではない。

車のカジをにぎる企業組合指導部は、坂道を上がる仕事に手を貸してくれるものかすべての力を動員し、結集してこれを受け入れる力をつくらなければならない。車のあと押しを引き受け、

綱をもって引っぱってくれる人が「赤い顔」をしている、「黒い顔」をしているといっているようでは目的を達することはできない。急坂をのぼる車を、後から引っぱるもの以外のすべての力を結集することが勝利のカギであり、これが統一行動である。

## □ 賃上げと生産性向上をワンセットに

最近の合理化の第二の特徴は、好況期合理化から大きく軌道修正されて不況下の合理化という姿が明確になってきたことである。

さきにも明らかにしたとおり、独占資本の高度の蓄積は権力と資本が一体となり、ぼう大な国家予算とインフレ政策を中心に、労働者と勤労国民にたいする大衆収奪、物価・公共料金値上げによる実質賃金の切り下げをテコとしてすすめられてきた。ぼう大な国家資金と権力の保護を全面的に利用しながら、企業の高度蓄積・設備増強・新規投資をすすめ、スクラップ・アンド・ビルドを強行してきたのである。

労働者にたいしては、生産性向上と賃上げを結合し、ときには一五〜一八・五%にもおよぶ賃上げを譲歩し、「賃金上がるのは闘争のためではなく、生産性向上のためである」という空気を育てつつ合理化をすすめ、企業内では自動化・機械化・下請化などの方法をもちい、労働のスピード・アップや密度強化をはかってきた。同時に「表玄関からもち込んで、裏口からもって帰る」ように、重税とインフレによる物価値上げでとり返し、実質賃金を押えてきた。しかし

国際通貨、信用体制の破たんに源を發してのドル防衛策に全面協力し、同盟国としての忠誠への道を歩みつつある独占資本は、自らも大きな負担と矛盾を背負いこまされている。過剰生産・経済の停滞・公害・交通マヒなどがこれである。

独占資本は、円切り上げ不況をも全面的に利用し、減税措置・差損補償・景気停滞を打開するため、カルテルの結成・援助資金のくみ出し、さらに公共投資の増強と五兆円という気の遠くなる第四次防衛力整備計画を実施させるなど、内部留保をかくしながら利潤増大をはかろうとしている。

好況と異なった形で制限された設備投資、生産の頭うち、業界の競争激化のなかで合理化をいっそう強力にすすめてきている。このため、より利潤の多い部門へのなりふりかまわない投資もみられ、機械工場やせん維の企業がボーリング場などを建設したり、多くの企業が土地を買いあさるような姿もみられる。中小会社や下請・系列会社への収奪と統制をつよめ、技術・經理・人事・組合対策などの面で統一的な管理を強化している。

合理化は単位収入あたりの原価を切り下げ、生産性向上をはかることを至上命令として進められてきている。

独占資本は、労働組合が「ストなし春闘」「生産性向上に協力」「産別統一闘争のつき合いはほどほどに」という路線を歩むことは、一定の譲歩を示している。「世界の〇〇」「業界のトップ」などを宣伝文句に、賃金も他社に比べ一定のプラスを加え、社宅は3LDKの二三階アパート、退職金は企業内年金と再雇用でめんどろをみる。子供たちの育英資金は退職金を担保にし、

会社が心配しよう。「福祉国家に福祉企業」というスローガンで管理政策をすすめ、「企業即国家即社会」という社会観を植えつけていく。このため、親会社の労働組合をスタッフ→ライン→現場スタッフ→組合幹部という労務管理の道具にするため、中心業種と中心職種労働者によるその主導権確保に協力し、さらにこの組合を媒介にして、傍系小会社の労働組合と労使関係までも統一的に管理し、コントロールしてこうとする気配が濃厚になっている。これがビッグビジネス（大企業）の親会社の組合の運動、を産業別統一労働運動から切り離し、階級的労働運動を力説する総評・官公労・地区労などの労働運動から分散させようとする動きとなって現われている。新日鉄・三菱重工・住友金属・石川島播磨重工・松下電器・住友化学・ユニチカなどの巨大企業の企業労連重視、この「お家の事情」の許容限度でだけ産業別統一労働運動を認めていこうとする動きは次第にロコツになってきた。

しかし、こういう水の流れを力づくで押しとどめる労働組合運営・支配のやり方は、GNP第一主義の高度経済成長による企業の拡大と資本の高蓄積が、不況局面を迎えていっそうきびしい合理化を押しすすめてきていることと相まって、現場労働者の不満を増大させてきている。その不満は組合不信や無関心をふくめてさまざまな形をいまのところとっているが、それらが運動のなかで人間性の回復や組合の体質改善要求となって噴出した、全通労働組合や全日本海員組合の幹部交代にみられるような事態になってあらわれてくる可能性をだれもが否定はできない。

## □ 人べらし合理化と従業員運動から階級的運動へ

最近の合理化の第三の特徴は、合理化が人べらしと同意語になってきていることである。

不況と景気停滞は、労働者の雇用を不安定なものにしている。パート・タイマー、臨時工、出稼ぎ労働者、下請・社外工など雇用形態の相違した労働者が、一つの職場で一緒に働くようなことが生まれている。これらの労働者が社会保障制度の貧困とニセ最賃法などのごまかしの政策で放置され、低賃金・無権利労働者として足かせとなっている。このため、全体の雇用と賃金・労働条件をも不安定なものとしている。製品一個の原価、単位収入あたりのコスト引き下げは、賃金抑圧政策とともに「人べらし合理化」となすすすめられている。

大量の人員整理こそ生まれていないが、一時帰休制・昭和電工とニッサンの労働者交換・新規採用の停止・企業縮小に伴なう希望退職という名の人員整理・欠員不補充・婦人の若年定年制・傍系小会社への出向・応援勤務などの方法で人べらしがおこなわれている。

人べらし策に呼応して、労働時間・休日・休暇管理がすすめられ、労務管理が企業内におきた紛議や労働者の不満を、恩恵的立場で処理しようとする進歩的経営者や重役のものではなくなくなった。労務管理の主体は重役室から職場に移り、現場スタッフやラインの下部職制の手に移され、コスト管理と人べらしが一体になってとり組まれている。

労働時間管理がますます強化されるなかで、使用者側の手で労働時間短縮・休日二日制などが

提案されている。ここでは、「生産性の低下なく」の条件が大前提となっている。

こうした不況下・景気停滞下の合理化強行、人べらしをより円滑に労働組合の抵抗をより少なくすめるため、人べらし合理化という言葉にたいして「省力化」といった体裁のいい新語さえつくり出し、労働組合のなかでも何の抵抗もなく、これを用いるところもある。合理化を資本主義の矛盾としてとらえる考え方が後退し、合理化反対を行動目標にしたたかうことを教条主義ときめつける空気さえ一方ではふえている。

こうした条件のなかで、労働者の賃金・雇用・権利をより有効にまもり抜くためには、一日も早く闘争を個別資本にたいする闘争、企業内の闘争、企業モノローの闘争に限定しないことである。どうしても、独占資本とその国家に対決する生活要求・制度的要求を全労働者の直接要求としてたたかうことを真剣に考えていかなければならないと思う。そのために思い切って新しい視点で事態を見直すこと、従業員の組合運動、本工中心の就業労働者だけの運動、大企業中心の労働組合員だけの利益擁護闘争から転換することである。今日のインフレ、不況カルテルなどによる物価引き上げと他方での大衆預金の金利切り下げ、賃金抑圧、合理化、労働強化と下請からの大衆収奪など複雑で、ゴマカシの多い独占の搾取と収奪にたいして、その政策の沢山の犠牲者とともに、広範な統一行動、統一戦線をきずき、その中心になってたたかうことである。

企業別組合の闘争は、「社長に要求してもとれないものはたたかわない」闘争であり、いわば従業員一代かぎりの闘争である。労働者は好むと好まないとにかかわらず、その子供たちをもまた労働者としなければならぬ運命にある。労働者と従業員とは同意語ではない。A社の従業員

の子弟が労働者サラリーマンになったとき、親爺の働いていたA社に入社するわけではない。ほんものの労働者のたたかいとその組織というのは、就業労働者も失業者も、組合のある組織労働者、未組織労働者も、大企業も中小企業をふくむ共通的利益と立場を行動と組織の対象とするものである。

労働組合が、自らの賃金・生活などの利益をまもるためにたたかうということは、賃金・合理化・物価などあらゆる面で独占資本と国家の介入・干渉がきびしくなっている今日の段階では、単に個別の使用者と資本家にたいしてたたかうだけでなく、直接的に国家とその代表である政府にたいしてたたかうことである。全国全産業一律最低賃金制の確立・一週四〇時間・休日二日制を時間外賃金など実収賃金を失うことなく実施すること、老齢年金・医療保険・失業保険・労災保険など社会保険の拡充、公の施設と賃金保障による技術教育、訓練制度の確立などを要求すべきである。この要求は、大企業・就業者・本工だけの要求ではなく、全労働者の共通的要求である。日本の労働者が、これらの要求を単組の賃上げや産業別最賃・時短要求と「からませる」とか「引っかけろ」とか「格好をつけ」たり「ていさいのいいこと」をいわないで、重点をつくり継続して、直接的にたたかうなら、かならず組織労働者は全労働者との結合を強めることができる。大企業と本工労働者である親爺は、自分一代のA社の従業員の利益をまもる闘争から子供が労働者になったときの立場に連なる要求のためにたたかうこととなる。子供と親爺との共通要求を通じての連帯感と実利益を切実に体験することとなる。ここにまた産業別労働組合の眞の役割をも強化することができる。連帯感や階級意識を強化して企業意識を圧倒する。自分を変えて相

手の出方を変えていく。ここに私たちのたたかひの勝利への方法論がある。このための大胆な方法の明示と大衆的な交流が必要である。

### □ マル生攻撃とマル生闘争が教えるもの

第四の合理化の特徴は、労務管理の強化とともに組織破壊・分裂攻撃が一体となってすすめられていくことである。

その代表的なものが今日の国労・動労・全通にかけられているマル生攻撃である。さらに各単産のたたかう労働組合にかけられているマル生攻撃である。このマル生攻撃の支柱をなすものは思想攻撃である。国鉄では経営危機・赤字宣伝がその中心になっている。「親方日の丸の国営企業にだけ許される事態」「民間ならばとくに会社更生法適用もの」と宣伝し、「この再建、俺がやらねば誰がやる」といった空気をつくりあげ、企業意識をかき立てることに懸命になっている。

このなかで、国鉄が名前だけの国鉄で多くの民間資金を利用し、金融資本が利潤吸上げをおこなっていること。独占資本のための原価を無視した低運賃の貨物輸送が赤字経営の重要な比重を占めていること。ここ九年間で倍にもふくれ上がっている資産、三倍にもふえている高蓄積、労働者の努力と汗によってつくり出された利益から、実に五・七倍にもふくれ上がっている利子支払いの実情など。こうした国鉄経営の赤字とその元兇がなんであるかをひた隠しにしてすすめら

れている。

マル生運動と組合対策のなかでは、生産性向上や労使協調主義に協力しない組合にたいし、強力犯型の分裂攻撃を加え、このなかで第二組合を育成し、差別政策を強めていること。第二組合が労務管理の一翼をにない恥知らずな組合つぶしを仕掛けていること——などが新しい攻撃である。

労務管理の最終目標は、ストをやらない組合、首を切られたものはふくまない従業員だけの組合、団体交渉には企業に籍のあるものだけが出席し、政治ストは一切やらない組合、生産向上運動と労使協調主義に全面協力する組合づくりである。たとえば、総評は四二八万人、同盟は二〇六万人、中立労連は一四〇万人と、総評の組織は最大である（一九七一年六月現在）。しかし、民間労組では、総評が一六七万人に対し、同盟が一九〇万人と追い抜いたことはよく宣伝されている。一方の労働組合は労使協調主義を基本とし、他方は階級闘争を是認し、これを強調しているとはよくいわれるところである。

この二つの路線と組合の傾向の相違点が、資本の利益に直接結びついていることを、彼らはけっして軽視しない。

一九六九年（昭四四）から一九七一年（昭四六）の統計によれば、日本の一ヵ年平均のストライキの件数は二一八二件になっており、ストライキの参加人員は一六七万五四〇〇人である。このうち総評関係のストライキ件数は九七三件と全体の四四・七％となっている。同じく同盟の件数は一六九件と七・七％である。ストライキ参加人員は、総評が七八万九二五六人と四七・一％、

同盟が七万七七四六人と四・六%、中立労連が三三%となっている。件数では四四・五対七・七、スト参加人員で四七・一対四・六となっている。生産性向上と労使協調は、この点からいっても捨てきれない魅力である。

国鉄におけるマル生攻撃は、現代における独占資本の攻撃の性格と合理化の本質を端的に表現したものといえる。とくにマル生が国労・動力車労組の組織破壊に向けただけでなく、総評の中心的運動である階級的労働運動への攻撃と結合していることは注視されなければならない。

磯崎総裁は就任後、マル生運動を「関係部局に一任すべきものではなく、全国鉄の事業としてとり組むべきもの」と宣言し、鉄労(第二組合)を全面的に利用し、昇級・昇格・登用など労働者の仕事や生活の不安や心配を利用し、人事・賃金・労働条件・権利などについて差別し、第一組合の切り崩し、組織破壊に真っ向から対決を挑んだのである。

国鉄労働組合と動労は、総評と学者・市民団体などからなる大規模な調査団を導入し、その実態を国民のまえにバクロした。同時に組合員との大衆的な交流は、国鉄労働者のたたかいを勇気づけ、国鉄労働者の勇氣ある証言や職場のたたかいで、公労委もまた不当労働行為の決定を出さざるをえなかった。このたたかいは、さらに官公・民間をとわず合理化と権利ハクダツ、差別や組織分裂で苦しい闘争をつづけている全国の仲間たちを激れいし、多くの勇氣をあたえた。

マル生闘争の成功は、多くの国民に不当労働行為とは何であるかを知らせ、マスコミと国民世論のなかでの国鉄当局の孤立は、労働者の団結はすべての国民のもつ民主的権利の一つであること、労働組合否認はいかなる理由のもとでも許されないことであり、こうした考えと行動は、一

九世紀的な考えとして世論の中でも孤立することを立証した。そして労働者の団結承認が市民意識のなかに次第に定着しつつあることが教えられた。名もない国鉄労働者の勇氣ある行動や証言のなかから、労働者の団結を心のなかに定着させることの必要性和運動の質の重要さが痛感される。

こうした労働者と組合の組織破壊の攻撃は、官公・民間の差別なく強化されつつあり、組織破壊はそれ自身が資本にとっての目的ではなく、合理化こそが目的であり、分裂と差別がそのための手段として、また武器として利用されていることが、いたるところで明らかになってきている。

国労と動労の労働者たちは、労働者の唯一の武器である団結を何よりも大事にし、これを守るために現場交渉権と職場を基礎に困難に耐えてたたかいぬいたから、そのなかで今日の国鉄の合理化と組織破壊攻撃の本当のねらいを身をもって知ったし、これを国民世論の前に明らかにさせることができた。そして直接に組織破壊してくるマル生攻撃をくいとめることができた。これをすべての労働者の共通の教訓にしていかなければならない。

### □ 職場からの組織点検闘争八つの課題

こうした最近のきびしい合理化の特徴と労働者のたたかひの教訓から、さきに明らかにしたとおり、労働組合の政府にたいする直接的な諸要求を掲げてたたかうことと共に、古くして新しい

言葉であるが、職場の労働運動を育て、職場闘争を強化することがいっそう重要さを増してきて、いることを特にいっておかなければならない。

労働者の生存権に支えられた諸要求を貫徹し、反合理化・権利闘争を成功させるためには、一人ひとりの心のなかに団結の意識を育てるほかに道はない。

労働者の一人ひとりが職場の身近かな要求を解決するための方法を考え、これを見つけ出す仕事に参加すること。この仕事をとおして団結を意識すること。要求を獲得する集団作業と学習をとおして資本主義の仕組みと労働者の運命を自覚し、労働者の団結の本身と同時に労働者階級の解放の窮極的目標を意識して、社会主義社会の建設という目的のために奮闘することである。

この正しい階級意識をもった労働者を一人でも多く職場に配置することである。確固とした自主性をもち、一人になっても、善と悪の判断ができる活動家を、どれだけ多く職場に配置することができるか。いま労働運動の質が問われているときである。

今日の段階での職場と組織の再点検は、こうした組織づくり闘争としての重要な意識をもって、いることを重視すべきである。

生活要求||制度的諸要求という独占資本の支配する国家にたいする闘争を強化すること。全労働者の要求を掲げてのストライキをふくむ直接的なたたかひの強化と、いまひとつ職場からの組織づくり強化の二つの課題を成功させることは、春闘をはじめとした産業別統一闘争をつよめ、質量ともに闘争を発展させることに役立つ道である。

このため、次の諸点について職場からの組織点検闘争をすすめることが重要である。

- (1) 機械化、オートメーション化という搾取強化の方法が技術進歩をもたらしている反面で、配置転換・出向などの人事問題・仕事の変化・増加・労働強化などが生まれ、職種・業種・年齢別などのきめ細かい対策が求められている。この点、組合の運営と対策は十分といえるか。
- (2) 合理化が人べらしと同意語になっている。人員不足が原因で、労働者に約束された休日・休暇をはじめ、協定された労働条件すら軽視されたり、無視されたりしていないか。これに対しては重点をつくり、集中して対策を構ずべきだが、この面での立ちおくれはないか。人員不足が組合運動にどのような影響をあたえているかを明らかにして対策を考えよう。
- (3) 合理化とこれに関連する問題が労使協議会をはじめ、会社幹部と組合の上層部で処理され、関係組合員と職場で活動している幹部や活動家が疎外されているため、請負い、押しつけなどがあり、不信を生んでいるようなことはないか。この点、事前協定などが十分に活用され、ここで察知され、明らかにされた情報が大衆的に知らされる努力が十分なされているか。事前協議制のうえにあぐらをかいて、これが運動の大衆化を妨げているようなことはないかを点検しよう。
- (4) 合理化の被害を消極的に防ぐ活動だけでなく、資本の先どり時間短縮を放置することなく、時短・休日・休暇の増大・通勤・住宅・業務量増大への制限などをとり上げるべきである。この点で、反撃の体制をつくる必要はないか。
- (5) 職場別・業種別などに出てくる合理化が画一的に、また組合運営の中で、多数決万能主義

で処理されていないか。「職場でおきたことはまず、職場でとり組ませる」「責任をもって任務をあたえ、これをはげましていく」という体制は十分か。

(6) パート・臨時・下請・社外工と雇用方法の違った労働者が、一緒の職場で、同じ仕事をするような機会がふえている。組合活動が本工中心・中心職種本位にかたよって、職場を暗いものにしていないか。

(7) 仕事が単純化し、機械の番人、計器をみるだけという仕事がふえている。このため、職場では「技術を身につけたい」「若いものにひげ目を感じることはないようになりたい」といった仕事に関する要求がふえている。しかし組合の中には、「技術教育なんかを労働組合がとりあげるのは間違いだ」とする考えも残っている。しかし、この要求を労働者の権利要求としてとり組んでいくことが必要になっている。使用者の時間と賃金・費用の負担で、労働組合と協議決定した方法と内容で、労働者の自治活動を保証しつつ、実施を迫ることが大切になっている。

(8) 職場では、配転・出向・異動・応援などがふえ、人事・雇用に関係する問題がふえている。人事はもっとも大切な労働条件で、組合としての発言権をふやし本人の相談役の立場にたって奮闘すべきである。三〇年代に作られた人事協定などに実情に合わないものが多く見られ、こうした協定と人事の運用を再点検することが労働組合の信頼を高めるうえで不可分である。

## 18 春闘強化の方向と組織づくり

### □ 大幅賃上げ思想を定着させた春闘

春闘は、日本の労働運動にとって無視できない力となっている。

一九五五年（昭三〇）に七〇万人の参加で発足したこの闘争も、今日ではその参加人員が八〇〇万人をこえ、大企業では九五％、中小企業の八五％が「春の賃金改訂」を慣行とするようになり、未組織の中小企業でも、その五〇％が四月に賃金を改訂しているという。このように、春闘は発足から一七年を経過したが、その影響はますます増大し、存在を否定できなくなっている。

資本の側が春闘を非難し、「春闘スケジュール闘争論」を宣伝し、これを「闘争至上主義」と攻撃した初期の時代、また、その高揚を抑制するために、「安定賃金」「三年協定」などの政策をもって臨んだ頃に比べれば、大きな前進である。

日本の労働者・サラリーマン三四〇〇万人のうち、五〇％は二〇歳代の男女の青年労働者であ

り、製造工業ではその数が六〇％に達しているといわれる。この若ものたちの大部分は、一九六五年（昭四〇）以降、つまり春闘が定着し、毎年賃上げが実施され、慣行化するようになってから就業した人たちである。この若い仲間たちは、何の不思議もなく「はーるになれば、賃金おかしがあるー」とおもしろい込んでいる。これもまた春闘の一つの成果なのである。

春闘共闘委員会の調査によれば、七二春闘の平均要求額は一万七七一四円であり、その妥結額の平均は、基準賃金（年齢三一・七歳、勤続年数八・四年、扶養家族数一・四人）の一七・二％＝一万四四七円となっている。六〇年安保の闘争がおわった頃のことであつたとおもうが、ある職場オルグの場で「組合は獲れもしない、非現実的な要求を掲げるべきではない」という意見が出て「とれる賃金を要求すべきか」「あるべき賃金を要求として掲げるべきか」という論議が生まれ、「要求を引き下げ、妥結額と要求額の差を少なくすることだけで、春闘の信頼が高まるのかどうか」といったことを論議したことを記憶している。考えてみると、この頃はまだ、職場のなかに一万円要求を拒絶し、「賃金要求はとれもしない一万円を掲げるよりも、もっと現実的的要求を出すべきだ」とする声がつよかった。今日のように、生存権意識に強く支えられた権利闘争として、賃金要求とその闘争をとらえる姿勢と思想がなかつたのである。

「獲れる要求——現実的な要求とはなにか」「それは会社が出せる要求のことだよ」「それはいくらぐらいの金額だ?」「会社にいつてきいてきな」といった空気がまだ強く残っていたのである。

春闘一七年の闘争の中で、大幅賃上げの思想と権利としての要求の意識がすすみ、労働者の行

動も大きく変わってきた。また、六五春闘以降は景気・不景気に関係なく、毎年その賃上げ額をふやすこともできた。それまでは、数字も事実を教えているように、五八年（昭三三）、六三年（昭三八）、六五年（昭四〇）と不景気の年の春闘は、その賃金引き上げ率でも、また引き上げ額の点でも、前年を下まわっていたのである。七一・七二春闘とも、闘争は不況と経済の停滞下で、きびしい資本との対決のなかでたたかわれたのであるが、その引き上げ率では前年を圧倒することはできなかったが、獲得金額ではいずれも前年を八〇〇円から五〇〇円上まわることができた。また、ここ数年の闘争実績は一五〜一八%の賃金引き上げを実施したことを教えている。

ある種の人びとは、こうした春闘の成果と影響をあまり大きく評価したとがらない。ここ数年、大幅賃上げが実施されたのは、その客観的な条件が有利だったからであるとしている。彼らは、日本経済の高度成長、労働力不足と初任給の上昇、物価高と賃上げ闘争に対する資本の譲歩などが、その原因だと強調している。しかし、このように故意に労働者の積極的な努力とたたかいの力を軽視したり、無視しようとすることは誤りである。たとえ、闘争をめぐる周囲にどんな有利な条件があったとしても、労働者自身が資本の政策と行動に対抗して、この有利な条件を利用し、これを武器として闘争に抵抗する相手の力を圧倒し、中傷や非難にうち勝ち、一つの目標要求を目指して努力することがなかったら、もし、困難に耐えてたたかうことがなかったとしたら、結果はどうなっていたであろうか？ その結果は大きく変わっていたであろう。

労働者とその仲間たちの、この努力とたたかいを忘れ、*「見物人の態度」*で労働運動とその成果を眺めるところには、労働者階級の権利と実益の前進はない。

## □「マンネリ化した春闘」からの脱却

紙にも表と裏があるように、春闘にも利点と欠点、成果と欠陥がある。春闘発足らしい一七年間。春闘が日本の労働運動に果たした役割は、何人もこれを否定できない。しかし、春闘の第一の欠陥は毎年くり返されているうちにマンネリ化し、その迫力を失い「春のお祭り」のように儀式化した面があることである。職場では「春闘？ 魅力ねえなあ」という若ものもいる。春になれば黙っていても、同業や同一地域の会社の賃金が上がり、隣りを見て待っておれば会社から一定の回答が出る。「組合幹部に任しておけば、悪いようにはしないでだろう」と考えるのも、無理からぬことなのであろうか。

春闘で「組合は『とった、とった』とっているが、賃金が上がったのは労働組合のお陰ではなくて、高度成長の中の日本経済の発展と生産性が上昇し、経営者が理解ある態度で、春闘に臨んでくれたからだ」「労働組合のない会社だって、結局賃金は上がっているではないか」といった声もきかれる。ある組合にいったとき、「賃金は組合の人が上げてくれる」という若い婦人組合員の声をきいたことがある。彼女にとって組合幹部は「組合のひと」であり、自分はその中に入らない存在なのである。彼女は労働組合を自分のものだと考えていない。「わたしは組合員だが、組合のひとではない」ということになる。

春闘のマンネリ化と幹部請負闘争による年中行事化の傾向が多くの組合で批判されている。こ

の幹部請負闘争による年中行事化の欠陥を克服し、大衆闘争を基本に資本と対決してたたかう春闘、これを全員参加の闘争とすることが春闘組織の第一の重要課題である。そして形式的な団体交渉を改めて、組織の全勢力を上げて団体交渉を成功させる体制づくりをどうすすめるかということである。

本来、賃金闘争は労働組合と幹部にとっては、全能力をあげての資本との対決である。組合幹部は、職場にあるさまざまな労働者の賃金に対する不平・不満・要求・期待・願望などを見つけ出し、これを整理し、一つの要求にまとめあげる。要求とその獲得方法を決定し、労働者の関心や注意をよびおこし、賃金要求の理由とその正しさを明らかにしてゆくなかで、闘争の大義名分を大衆のまえに示してゆくのである。同時に、ストライキをふくむ組合員の行動を裏づけとし、これに支えられて団体交渉をくり返す。その中には、堂々と使用者に対抗して組合員とともに、自らの要求の正しさを主張し、相手を理論的に圧倒し、ときには雇主の感情や人間的な感性にも訴え、自分たちの主張を貫く努力をおこなうのである。交渉の中では、相手側の労働者の要求に対する真の考え方を探り、その抵抗力を正しく測定し、これを圧倒できる戦力と持続できる闘争力をつくりあげ、要求の獲得にむかって奮闘する。ここに組合幹部は全能力を集中し、その生きがいの炎をもやすのである。しかし、春闘一七年、闘争のくり返しのなかで、もうこのような迫真力をもった交渉はなくなってきたところも少なくない。いつの間にか企業別団体交渉は、「賃金を上げる」「上げられない」「なぜか？」の交渉から「いつもの奴ですから……よろしく」「はい心得ています。いずれその中に……」「上げないとはいいませんが、他所の動きがはつき

りしませんので」に変わってきた。

団体交渉の場で、一方は経営者としての立場を主張し、「原価としての賃金」を断固として主張する。他方は労働者として「所得としての賃金」がどうなっているかを強調し、きびしくわたりあう空気はなくなった。団交の場では、話しのわかる組合がふえ、労使がその立場の相異をこえて、同業の他社や近隣の会社の回答と妥結の結果をもっとも気にしあい重視するようになってしまった。

闘争は儀式化し、積極性と迫力がなくなり、もたれあい闘争がつづく中で、労働組合の生命ともいえる真の団体交渉のあり方を知らない幹部さえ生まれている。日本の労働運動と春闘にとつて、これは大変な問題である。

## □「もたれあい」から「総がらみ」の春闘へ

春闘組織の第二の課題は、各組合のもたれ合い、他人依存の傾向を改めて、独自性・積極性をどうして発揮してゆくかということである。

その欠陥は好況期より、不況の時期、景気の停滞期に強かった。春闘の参加人員が増加し、闘争が定着するにしたがって、相場闘争といわれる傾向が強まり、この相場づくりの役割を、どの産業別労働組合がつくるかが問題となった。闘争の出發の経過からいっても、民間労組とくに重化学工業の関連組合や交運関係の組合が、その役割を果たすことが多く、重化学では鉄鋼、交運

では私鉄の動きに対する関心が強かった。

こうして春闘の中で、“相場づくり”に一つの原型ができ上がった。三月初旬に要求提出、四月一〇日頃を出発点にして、全国金属・化学同盟・食品労連などの産業別組合の傘下組合が相互に連携をとりながら、企業別に交渉と闘争をすすめる、妥結の実績をつくる。四月一五日頃から二〇日頃までの間に、鉄鋼五社・電機労連一五社などの回答が出され、四月二〇日頃から一週間ほどの間、私鉄などの交渉と公労協の調停が急速にすすむこととなる。その結果、私鉄・公労協の賃金が鉄鋼回答の引き直して決定されれば、その年の春闘は単一相場型になり、上積みがおこなわれれば、相場は第一相場、第二相場と複数型になる。こうしていくつかの中心組合の闘争を核として、全国の八〇%をこえる企業と労働者の賃金が毎年更改され、決定されてゆく。これが日本的賃金決定の慣行として定着した。

私鉄、交運などの春闘が終わると、その年の春闘は急速に終息へむかう。好況期春闘の一つの原型ができ、この中心になってきたのが鉄鋼の賃金である。鉄鋼の回答が注目されるのは、なによりも、この産業がすべての産業の基礎であり、とくに寡占化体制がすすみ、独占資本の強い支配が貫徹されていることによる。とくに一九六〇年以後の好況の波のなかで拡大された典型的な産業であり、政府・独占資本の高度経済成長政策も、これを根幹としてすすめられてきた。またいわゆる一発回答で、経営主導型の解決がおこなわれているため、資本の側からは重要な参考とされ、注目するのである。一発回答とは文字どおり、経営者の一声で賃金が決定されることをいうのである。これが真実なら労働組合の機能は全く死滅していることになる。おそらく、公然

たる交渉は一回限りであっても、非公式の交渉や担当の労務部などとの折衝は、ひんばんにおこなわれているのであろう。しかし、鉄鋼回答は何といつてもスト権の背景がないだけに、経営者の都合でつくられた「相場」という感がある。そして鉄鋼など基幹産業の労働組合が、ストライキを武器に春闘をたたかえず、経営主導型の賃金相場が決定されてきたところに、大幅賃上げのたたかいがまだ不十分に終わっている大きな原因があった。

不況期の春闘——一九五八・六三・六五・六八・七一・七二年などには、鉄鋼などの重化学関係より、私鉄や公労協の賃金決定が注目されてきた。これは企業がその性格からいって、好・不況の影響を受け難いこと、賃金が相場追わずいで平均的であること、地方においても地場賃金への波及力が強いこと、賃金の最終決定が第三者である中央労働委員会に委ねられること——こうした特徴をもつことによるものである。つまり、労働組合の意識的努力によって生まれたものではなく、もたれ合い春闘と資本の都合が主導力として作用している。

不況の時期のもたれ合い闘争がすすむと、いわゆる「自転車のおそ乗り競争」になって、闘争が「すすむがごとく、すすまないがごとく」で、全体としても停滞し、消極化する。一九七一年の春闘では、こうした欠点が前面に突き出された。労働省の調査によれば、春闘のヤマは次第におそくなり、四月～六月の時期に集中され、この時期の解決組合は全体の六八％に達したといわれる。一〇〇人以上の企業では、八九％が四～六月に決定し、闘争のヤマは五月下旬に下降した。この年の春闘では、前年の好況期春闘より妥結の時期がおくれたものは四三％あったといわれている。

こうした背景から、七二春闘は「総がらみ春闘」「四月末決戦」のスローガンが打ち出され、円切り上げ下の不況期春闘を、従来の原型から切り離し、むしろ好況期の春闘とその原型に近づけようとしたものである。

相場待ち、とくに不況下で賃上げがなかなかとりにくいことから、相場の上ののるまで前にでたがらない、たたかいたがらない。これを克服していくために、全産業総がかりで四月決戦をしていく闘争方式をとった。そしてまだ沢山弱点もっているが、交運・公労協ゼネストを頂点に「総がらみ」「四月決戦」の七二春闘は一応成功したといっているが、「総がらみ」のたたかいの質と量がもっともって強化される必要があるし、さらに「四月決戦」という短期総がかりから欧米なみの「三ヵ月でもとれるまでやめない総がかり」にまで力を強めていくことは今後の課題である。産業別統一闘争の質と量の強化がその基本になる。

しかし七二年春闘は、不況下「相場まち」「もたれあい」春闘から、四月下旬に焦点をあてて民間と交運・公労協がともかくも総がかりでたたかえたことで大きく一歩前進した。各単組、単産が自分たちの独自性ともっている力をだして闘争を設定し、総がかりで決戦をいどんでゆく前進の芽をだせし、とくに交運ゼネストはこれからの大産業別闘争の方向を示したものだといつてよいだろう。春闘が賃金相場だけでなく、反合理化・権利・社会保障など生活諸闘争を有効にたたかっていくためには、ますますこのようなたたかいの方向を発展させていかなければならない。

## □ 最賃・社会保障など生活闘争の重要性

春闘組織の第三の問題点は、春闘が強化されて参加人員が増加したが、結果的に春闘は組織された労働者―本工だけの闘争となり、大企業労働者と中小企業労働者、組織と未組織と内部の矛盾・対立が大きくなるだけでなく、労働者と国民の諸階層との結合がおくれている。この欠陥を克服し、春闘をいかにして独占資本の政策の被害者を結集した闘争の中心に据えてゆくかという答えを行動で示すことである。

春闘が企業組合のもとでのたたかいであるかぎり、これはいきおい本工だけの利益と要求をまもる闘争となり、臨時工、下請、パートタイマーなどの労働者の利益とは無縁な闘争となる。前にも述べたように企業組合の闘争は、「社長に要求してもとれない要求はとり組まない」従業員との闘争である。企業別組合の組織率が 대기업に集中され、中小企業では圧倒的に立ちおくれいることからいっても、春闘は比較的組織化のすすんだ産業・業種・職種労働者の、しかも大企業労働者の利己的な要求に支えられた闘争ということが出来る。大幅賃上げといっても、これは大企業労働者だけのものであり、未組織労働者も失業しているもの、中小企業労働者にとっては無関係か関係のうすいものとなっている。大企業労働者は、「俺たちの賃金が上がれば、中小企業労働者の賃金もあがる」とおもっているかも知れないし、組合幹部のなかには、そうした発想をするものも少なくない。たしかに客観的には、こうした側面もある。しかし中小企業労働者にい

わせれば、「馬鹿も休み、休みいえ、てめえたちのストライキで、俺が仕事にゆけないため、とれなかった賃金は、お前たちの労働組合で保障してくれるか」「俺たちあ、親会社の賃上げのシワ寄せで、下請単価が切り下げられ、親方はこれを取り返すために、俺たちの尻を叩いているじゃないか」という結果になっていることも、目を覆うことはできない。

春闘は一見、全労働者のものになっているようにみえる。しかし、一步なかに踏み込んでみると全労働者の共通的な要求を前面に掲げ、組織労働者がその闘争の中心になって奮闘する闘争にはなっていない。事実、組織労働者が春闘に力を入れてきたかえば、たたかうほど、大企業と中小企業、組織と未組織、労働者と中小商工業者・農民といった勤労国民の離反と対立が目立っている。春闘はまだ、官公労働者と大企業労働者のものと断定されてもやむえない側面をかかえている。

すべての労働者の賃金決定の基本条件をつくる全国全産業一律最低賃金制の確立、組織・未組織をとわず、すべての労働者に退職時賃金の六〇%以上を保障する年金制の即時実施、実収が減るようなことのないように保障しながら、労働時間を週四〇時間に短縮する。合理化がもたらしたもろもろの疾病にたいする医療保障、家族の多いものの児童手当の引き上げと減税措置の徹底などを要求し、こうした全労働者の共通的要求のために、春闘共闘委員会や総評が、闘争目標を示し、行動を呼びかけ、スト権を集約し、闘争参加組合の委任を受け、全労働者の注目と関心の集中のなかでたたかう春闘とはなっていない。こうした要求獲得のうえに、組織労働者、大企業労働者のプラス・アルファをたたかう——そんな闘争となっていない。春闘は、その意図は別と

して「泥田のなかに霞ヶ関ビルを建てようとする」ような闘争に終わっている。春闘一七年の教訓は、日本の労働者に、個人の賃金と集団の賃金、俺の賃金と俺たちの賃金の関連性について考えさせる材料をあたえ、もはや企業の支払能力と条件は、無視することのできない一つの要素であったとしても、賃金決定の決定的な要素ではなくなり、その要素のなかに占める社会的要素がきわめて大きくなりつつあることを教えた。大幅賃上げの獲得という霧ヶ関ビルは、低賃金・長時間労働・無権利という、全日本労働者の泥田を最低賃金制と社会保障闘争、物価、公害、住宅などの生活闘争で埋めたて、そのうえにきずかれるべきなのである。七〇年代の春闘は、この春闘の弱点と苦悩の克服方向を、生活諸闘争の強化にもとめてとり組んだ。そしてこの闘争は、まだ不十分であり、教育宣伝的目標から直接的行動目標となる段階にまだ達していない。しかし春闘一七年のたたかいは、賃上げだけでは労働者の生活を確保できない、労働者のいのちと暮らしと尊厳を守るために、生活要求、制度要求とたたかいの必要性が広範に自覚されてきている。この課題こそ、日本の組織労働者に「従業員としての闘争から労働者階級としての闘争に」、春闘を大きく飛躍させるために、回答の準備を迫まられているものである。

## □ 反合理化のたたかいを強化しよう

春闘組織の第四の課題は、春闘のくり返しの中で賃金闘争の実績は上がり、闘争への関心は高められたが、一方で合理化を資本主義の矛盾だとしてとらえる思想は後退し、反合理化の闘争や

権利擁護の闘争が弱められた。金額至上主義の闘争評価の欠陥を改めることは、春闘の大衆闘争化と成果を拡大するために不可欠の課題となっている。

春闘一七年の相場闘争のくり返しで、金額至上主義的な闘争評価が身についてしまった。「となりの組合が一万円とったのに、うちの組合がとれないのは組合が弱いから、幹部がだらしないからだ」という評価は組織のなかに広がってゆく。会社もまた、この組合内部の事情を無視することもできないから、然るべき金額を出そうとするし、出さなければ問題の解決にならないこともよく心得ているのである。これに、労働力不足と関連する初任給の上昇、物価高と労働者の闘争意欲、誰の目にも明らかかな資本の蓄積も加わった。そこで、使用者の姿勢も「賃上げはできない」の断固とした姿勢から、「上げないとはいわないが、しかし……」といった条件づきの態度に変わってくる。「賃金は上げるが、配分案は会社案でやってくれるか」「時間外の本返りや退職金への影響について、組合が考えてくれるのなら、五ヶタ回答を考えたもいい」「今後の経営改善と再建方法について協力してくれるなら——」「賃上げ源資捻出のため、継続交渉中の合理化問題に、色よい返事をくれ」「寮費の値上げ、社宅料の引き上げについても考えてくれるなら——」等々と賃上げ回答とだき合わせで、多くの反対提案をしてるのである。とくに経営が困難な条件を多く抱えている中小企業や、不況期春闘のなかではこうした傾向がふえている。企業別労働組合がこうした条件に立ちむかったとき、相場闘争のなかで育てられた金額至上主義の闘争評価は、労働組合の条件づき賃上げへの反発と抵抗力をよわめ、源資の創出、賃上げ吸収力の増加、生産性の引き上げと合理化への協力という企業主義の淵に、労働組合を丸抱えて追い込

んでいく力として作用している。

このとき労働組合は、「おトイレに落ちた千円札はいらない」という組合と「洗えば使えるじゃない」という二つに分れるのである。断固として「汚れた金はいらない」とする態度を組合がとるには、大きな組織力と決断が必要になってきている。全体として、運動の内部で合理化を資本主義の矛盾として受けとめるような動きは次第に弱くなり、現象本位にこれを評価する考えが広がっている。経営の困難な悪条件をかかえているところ、中小企業などにあつては、大企業なみの賃上げが困難になっているところもある。これらの企業で組織されている組合にとっては、春闘は毎年ある闘争であり、金額面での今年の後退は来年とり返すことができる。しかし、合理化としての既得条件や権利のハクダツは、長い組合の活動と闘争の集積であり、一たん放棄すると、もとに復元するには大変な時間を必要とする。たとえば、タイムレコーダーの位置を変更したり、勤務体制を変更して、実質的に労働時間を延長したとすれば、その組合が「一〇分ぐらいだから」とすましていても、組合の歴史のなかで、一〇分間の労働時間の短縮をおこなうために何年間を費しているかを見れば、これがどんなに大きな損失になるかが判る。単にそれだけでなく、組合への信頼をよわめ、組織をマヒさせ、来年たたかう力を失わせてしまう。しかし、現実はこの組合でも、金額中心に春闘とその成果が考えられ、合理化への抵抗力は後退している。こうした結果を身体で受けとめる職場労働者は、組合の闘争より「こんなに仕事はきつくなり、人がへらされ、合理化が進んだんだから、少しぐらい賃金上がるのは当然ではないか」「このごろ組合は合理化対策委員会のようなものだから」と折角の春闘の成果が軽減されている。

かくて春闘は「反合理化」の一方のエンジンがストップしたまま飛行する「片肺飛行」になっている。困難はあっても、「反合理化のエンジン」を強力に始動させていくこと、そのための指導性と具体的対策を積極的にたてること、職場に現におきている無数の要求や問題を取りあげて行動をおこしていくことから出発していくことが課題である。

### □ 官公労働者の権利闘争から学ぶもの

春闘組織第五の課題は、大幅賃上げの陰で忘れられた権利擁護のたたかいを前面に出し、労働者の一人ひとりの心の中に団結の意識を定着させることである。

七〇年代に入って、官公労働者の権利闘争とその成果は大きく前進した。このことは六〇年代からの闘争の課題を引きつぎ発展させたりえに、きずかれたものである。公労協の労働者がスト権をハクダツされてから初めてストライキをおこなったのは一九五三〜四年(昭二八〜二九)のことである。この頃は、ストライキという言葉は禁句であり、組合も、この言葉を使わないように配慮した。休暇戦術と時間内職場大会という戦術から手がけられ、既得権を最大限に武器として利用し、慣行を拡大して抵抗するところから闘争が始まった。その先頭を切ったものは、当時の国鉄労働組合であった。職場でも「ストライキは合法であるか、違法であるか」が問題になり、その責任論が論議になった。職場大会当日は、地区労・県評などから大量のピケが動員され、力で圧倒して実施した。乗務からおりた運転士をピケでまもり、本人にその意思はなかったが、ピ

ケ隊がら致したという形をとって、テレビに撮らせたのも、この頃のことである。職場によっては力づくで乗務員を連れ出したところもあったし、責任は俺たちがとるからと説得したところもあった。しかし、こうしたたかない、努力や苦心のないところに、今日の成果はなかった。「悪法も法なり」とかで労働者がじっと黙っていたら、今日、官公労働者の権利はどうなっていただろうか。

時間内職場大会の責任追及の処分が出され、多くの労働者が解雇・減給・休職・停職などの処置を受けた。そればかりではなく、違法ストライキをおこなったことを理由として、日鉄法、郵便法などを利用して逮捕されたものも数多く、罰金刑・禁錮など当局は権力と一体の弾圧をもって臨んできた。一方では処分者＝解雇者をふくむ労働組合は、公労法第四条の三項にある「公共企業体の職員でなければ、その公共企業体の職員の組合員又は役員となることができない」という条項に反するものであるとして、団体交渉を拒否してきた。こうした、たたかひの前後のなかで、実力行使という言葉がつけられ、広く行き渡った。官公労の組合とその労働者は、このたたかひをやめなかった。

団体交渉問題は、一九五四年にILO「結社の自由委員会」に提訴し、九年にわたるたたかひのなかで、ドライヤー勧告として結実され、公労法第三条三項を死文化し、最後にこれを廃止させるところまで追い込んだ。たたかひはつづいたし、実力行使は広げられた。最高裁は一九六六年（昭四一）全通中郵判決で無罪を宣言し、公労協労働者といえども、日本国民である以上、憲法で保障されている団結権、団体交渉権、団休行動権は当然に保障されなければならない。暴力

行為にわたったり、政治ストライキであったり、国民生活に重大な影響を及ぼす場合はのぞかれるという問題を残したが、労働基本権は保障されなければならず、刑事処罰の責任はまぬがれるのは当然であるという判決を示した。その後、都教組判決（六九・四・二一）、全通プラカード事件（七一・一一・一）などの多くの判決のなかでも、同主旨が引きつがれ、公務員の争議制限は最少限度に限定されなければならないこと。違反行為への制裁も、最少限に止めなければならないこと。選挙の演説会の司会をしたり、内閣打倒のプラカードをもったり、社会党のビラを貼ったりするのは、公務員の政治活動の禁止ということには該当しない、ささいなことだと断定したのである。公労協や公務員の組合も公然とストライキという言葉を用い、マスコミもこれを使用することとなった。政令二〇一号で不当にスト権をハクダツされてから二〇年以上のたたかいがつづき、官公労働者の運動にとって、漸くいまスト権奪還がその具体的日程に上ってきたのである。

今日、鉄鋼・私鉄その他民間労組のなかにはストライキを恐れたり、これを馬鹿にする空気が強く残っていることを否定できない。春闘でも、ストライキ投票に否定が多く、団体交渉によらず、むしろ資本の手に、賃金決定を委ねている組合があり、「スト権のある組合でストライキができず、スト権のない組合がストライキをやる」奇妙な現象が生まれている。ここに労働者の団結力の根源が、決して法律や機構のなかにあるのではなく、労働者の心と行動のなかにあることを教えている。

官公労働者の権利闘争の前進に比べ、民間労働組合の闘争はむしろ後退しているといってもい

い。これは労働者の権利侵害や問題が少なかつたからではなく、むしろ逆である。

もちろん民間労働者の闘争も、全然なかつたのではない。少なくとも組合が反合理化・権利闘争をたたかってきたし、現にたたかつてもいる。また判例などでも、労働契約を無視して一方的な配置転換を無効とした日野自動車事件（一九六八・四・二四）、試用期間中の労働者を思想信条によって差別し、解雇することを無効とした三菱樹脂のたたかい（一九六八・六・一二）、組合のピラ貼り活動の権利を保障した富士産業事件、住友セメント、東急機関工業など婦人労働者の若年定年などの差別反対闘争、秋田相互夫婦別居配転事件などの闘争の成果を否定することはできない。しかし、これらの組合運動の支配介入と抱き合っている不当人事や合理化のなかの差別事件で注目されることは、労働組合が当事者となつてたつたものは少なく、個人で法廷闘争をたたかい「〇〇守る会」などのグループでたつたものが多いことである。こうした闘争では、労働組合は傍観者の立場にあるか、極端な場合は会社側と同じ立場にたつたり、その補佐人になつたりしている。「人事権は会社にある」「経営の責任は会社がとる」といった根拠のない主張が、組合の中にも浸透している。こうした例をみても、民間労組における権利闘争は、全般的に立ちおくれ、権利意識は後退している。一見、経済主義的で、ゼニ・カネには強いようにみえるが、むしろ結果は逆で、権利意識の弱さが経済闘争の戦力をも弱めているといえるようである。

こうした原因として、ここ数年の春闘、とりわけ高度経済成長下の金額至上主義の春闘評価、「とつた、とつた、いくらとつた」のゼニ・カネ主義の闘争がもたらした結果であるということ

はできないか。春闘の中で、軽視され、忘れ去られたものの一つが権利闘争である。

また、六〇年安保の運動の高揚のあとを受けて、三池闘争はじめ諸闘争の評価をめぐり、政党や労働組合内部にも大きな相違が現われ、分裂や停滞の時期があったが、この頃から職場闘争を軽視し、合理化の中で派生する問題はすべて本部に吸い上げ、労使協議会などで解決する傾向が つよまった。独占資本と政府はそれを意識的に推進した。全国組合本部や総評などのナショナル センターも、合理化の進行とこのなかで生起する新しい変化や問題の解決とあわせ、職場の労働運動の目的、性格、内容などを再検討し、新しい位置づけをおこなうことを怠ったことが原因になっている。職場の労働運動と権利闘争の強化は、とくに民間労働者のたたかいの課題である。

#### □ 官僚主義を克服し全員参加の春闘へ

春闘をたたかかっていく上で、労働組合の運営の中に現われている請負主義とこれと結合した官僚主義の傾向を今日、軽視することはできない。その克服が第六の課題である。

企業労働組合は本来、組織のなり立ちからいって、まともな難い特性をもっている。なぜなら企業単位の労働組合であるから、よく言われる工職混合型であり、職員層も工員も、一つの労働組合に組織されている。異なった業種・職種労働者・性別・年齢をこえ、熟練工も見習工も、一企業を単位として一つの組合に組織される。これは日本の労働者が労働市場がせまく、閉鎖的であり、一つの企業で、生涯働くことが普通とされており、労働者は他の企業へ職を求めて移動す

ることをしない永年雇用を基礎に組織されているためである。このことに、職員と工員の差はない。もちろん、自動車運転士、金属関係などの一部で、個数賃金Ⅱ出来高払い制賃金をとるものに一部例外はあるが、その数も、きわめて少数である。

賃金もまた、これとセットになっている。労働者は学校を出ると、普通はなんの技術も身につけないまま見習工として就職する。技術の習得はこれからであり、職業訓練・技術教育は企業の手で、入社してから始まる。この点、西欧のように学校を出た労働者は、国立・公立などの職業訓練学校に入り、一定の技術を身につけ、国家試験を受け、労働力養成が企業内でおこなわれるときは公的機関による検定がおこなわれる。こうして一人前の労働者になってから企業に入り、国家はこの者を基準に、最低賃金制で賃金保障をおこなっていく型とは全く異なっている。したがって、仕事を身につけていない、見習工である。年が若いということ、初任給は異常とおもわれるくらい安いし、最低賃金制などの保障はない。また、一部にあったとしても保障という名に値しない。

企業は、自分の会社で養成した労働者が、他の企業に抜け出さないように「足どめ策」として年齢・勤続などによって、いちじるしく差ができる年功序列型の属人的賃金体系を引いている。労働者は一つの企業をやめて、他の企業に移動したときは、新しい会社でまた階段の下から一歩ずつ昇り直さなければならぬ。多くの場合、途中で入社した労働者は、標準採用の労働者より不利益を受け、労働移動に当たっても、何らの保障を受けることができないばかりか、退職金は途中で企業を抜け出す労働者には極端に低く、三年未満では労働力養成のもとがとれないとして、

支給しない。この永年雇用＝長期間雇用とウラ、ハラに結びついているのが、企業別組合であるといわれている。したがって、この組合では、技術を身につけていない青年労働者は一人まえ扱いはされないし、組合幹部になることも少ない。婦人労働者の場合も、その数が労働力構成のうえで、どんなに多くても組合役員に進出する機会は少ない。労働組合の主導権は、その企業を中心に持っている業種・職種労働者と中年労働者の手に握られるのが普通である。それ以外の労働者の利益は、どうしても軽視され、疎外され易い構造上の仕組みになっているのが、企業労働組合である。ここに企業労働組合の本来的な不団結の要素がある。

こうした組織の構成上の特徴に、組織運営上の欠陥が結びつくと、事態はさらに複雑になる。職種・年齢・勤続・学歴・政党支持・派閥などのセクトが作用しあうからである。組合内主導権は、各級機関の役員構成と密切に関係しあい、その運営と不可分である。政党支持グループの宗派主義が大きく作用するのも、日本の労働組合の特徴であり、現在の総評を中心とした民同主導といわれる組合運営の中には、「反共・親社」の空気とセクト主義がつよい。各級機関の運営では多数決が第一になり、「ミカンが食いたいか」「リンゴにするか」「ミカンだ」「リンゴだ」「リンゴだ」「ミカンだ」「では採決いたします」「ハイ、リンゴになりました」となる。ミカンを食べたいもの口にもリンゴを押し込むような組合運営が平気でやられるようになる。こうした少数意見を軽視した、多数決を第一義とした組合運営が続けば、疎外された方は「どうせ、俺たちあゝ日陰の花よ」と組合から遠ざかる。労働者の権利闘争や経済闘争をたたかうために重要な意見が出て、その意見を出したものが、「どちらの派」であるかで物事がきめられ、

正しい意見も「あっち派」|| 反対派の意見はとりあげられないような結果が生まれている。このような組織運営では多数決・指令・統制といった強制執行がふえ、いわゆる締めつけが強くなり、運動が一方的になる。こうした運営のなかでは、上から下への運動はあっても、下から上への運動はなく、少数幹部の請負主義的運営が支配することとなる。労働者の創意工夫が全面的に発揮され、自由な意見を出し合う空気が少なくなり、組合幹部を恐れたり、反面では馬鹿にする空気がふえて、労働組合を自分のものと考えないものがふえてくる。こうした組合と職場では、労働者の反合理化闘争も、権利闘争も、どうしても前進しない。また、資本の手になる分裂攻撃は、こうした組合運営の弱点を狙い、仕掛けられてくる。

「ミカンか」「リンゴか」「採決」という組合運営を他人ごとでなく、自分たちの組合の問題として真面目に反省し、「下から上へ」の大衆路線の運動を、いまこそ大胆におこしていかなければならない。「要求づくり・戦術・妥結」における「全員参加」春闘は、今日の行動のスローガンであることを銘記すべきである。

### □ 春闘強化と組織づくりの六つの課題

最後に春闘強化と組織づくりのための幾つかの重要と思われる問題を提示しておきたい。

(1) 春闘一七年間のたたかいを組合として振りかえり、それぞれの組合の歴史とともにその成果と課題が明らかにされるべきである。とくに各組合の半数以上を占める男女の青年労働者

が正しくたたかひの歴史を知り、課題を知り、自らの努力とたたかひの意味を自覚することは、その労働組合にいままでにない大きなものをつけ加えることとなる。一九六五年以降の春闘の定着の時期——黙っていても賃金が上がるようになってから労働組合の組合員になった仲間、その経過と事実、問題点を知る機会をつくることは、もっとも重要な学習運動の一つである。

(2) 要求の最終的決定と妥結は、常に団体交渉でおこなわれる。しかし、よくいわれるように団体交渉は技術でもなければ、請負いでもなく、交渉の成果は幹部の声の大きさや雄弁とは関係がない。最後のカギは、組合員の要求に対する意思と体制の強さにかかっている。同時に、組合の財政的力量と労働者の要求に対する関心や緊張を、どれだけ長く持続できるかにかかっている。団体交渉は組織力の反映であり、団体交渉の最大の情報源は組合員である。団交の中の堂々とした要求の主張、相手の主張に対する反ばく・バクロなどを通じて、組合員に事実を知らせ、団結と関心を高め、労働者の思想的戦力を強め、情報を集めなおし、さらに団交を進めること。この組織づくりと一体化した団体交渉こそ、真の交渉である。団体交渉をセレモニー（儀式）化し、同業の他労組や主要組合の相場に追いついた交渉を排除すること。またこうした団体交渉に対する資本の攻撃と、思想的に、組織的にたたかっているかなければならない。

(3) 企業主義への攻撃、その意識の増大に対して抵抗力をふやし、これを克服するためには、その本質や狙いをバクロし、「企業意識をなくせ」と叫ぶだけでは問題を解決できない。企業

内の闘争——「社長に要求しても解決できないものはたたかわない」就業している労働者、自分たちの企業に働く従業員の、しかも本工だけの労働者の立場と利益をまもる闘争を、どれだけ熱心に、強力に繰り返してみても、企業従属意識をなくすることはできない。むしろ、結果は逆である。労働者の心の中に団結の意識を芽生えさせ、これを育てのばすこと、労働者が自分たちの体験をおし、学習を通じて、自分たちが、資本家と世の中に対して、どんなに大きな役割を果たし、何をつくしてやり、貢献しているのかを知ること。自分たちの価値に目覚め、連帯の意識を拡大すること——企業のことより、自分たち労働者階級の「従業員として」ではなく「階級として」の運命と力と価値を自覚することが大切である。自分たちの心を変えるためにこそ、要求を提示し、立ちむかうべきである。中小企業労働者・未組織労働者との共通要求をまず第一義の要求としてたたかうべきである。全国全産業一律最低賃金制の確立、社会保障の拡大、とりわけ老齢年金の拡大による企業内退職金に依存しなくてもいい老後生活の保障、高度経済成長・合理化が生みだし増大する疾病に対する医療保障、さらには児童手当の拡大、多子家族に対する減税、社会保障面での優遇措置、技術教育、訓練の社会化と充実などをたたかうことである。企業意識の克服は、生涯企業にブラ下がらなければ生きていけないような自分たちの体制を改めることで始めて達成できる。「会社がつぶれる」「つぶれない」でパパママしているより、つぶれてもパパママしなくてもいい体制をつくるために奮闘するなかで始めて、企業意識をなくする方向をみつけることができよう。労働組合は労働者の組織なのだから、企業の将来よりも、まず自分たちの未来のこ

とをもっと考え、相手のことより、己れのことを問題にすべきではないか。このための正しい理論を身につけ、行動することである。大切なことは労働組合は資本に対抗して労働者の利益をまもるものであることを忘れるべきではない。

(4) 企業組合の特徴とその仕組みの利点と欠点を正しくつかみ、賃金闘争・金額至上主義の運営に陥らないように努力すべきである。企業組合の利点のなかで、もっとも重視しなければならぬことは、職場の組合運動がどこの国の労働組合よりも組織しやすい条件にあるということ。現状は組織しやすい条件が活用されず立ちおけていること。ヨーロッパの労働組合なども共通して、企業の外から企業の中へ入り込むために懸命に努力してきていることは重視すべきである。企業組合は運営を誤り、幹部請負主義になると中心業種・中心職種本位の運営になり易く、多数決主義・派閥主義などが入り混るときめ細い運営が失われ、無関心層をいっそう離反させ、組合に敵対するものを増す結果になることを留意すべきである。指導部があまり好まない意見、政党やグループの活動、虫が好かないとおもっているものも見も自由に出され、その活動が保障されているか——つまり組合の民主主義となにか、これがほんとうに保障されているか点検する必要がある。組合の民主主義とか自由は、衆議院の選挙に誰の運動をするかといった狭い意味のものではない。

(5) 同時に組合は、今日の合理化のきびしい進行とその中で現われている新しい労働問題の性格と内容をつかみ、この中で変わり、また、生まれつつある新しい要求、労働者の構成・意識・職種・関心を知り、活動のチャンネルをこれに合わせるべきである。合理化を一企業の

従業員・本工の立場でなく、労働者階級の立場でとらえ、合理化がとなりの企業で働く労働者・同一産業・業種労働者にあたえる波及力や影響力を考え、組織的な対抗措置を構すべきである。

一つしかない合理化の本質＝資本主義の矛盾を正しく理解し、一〇〇の合理化に一〇〇の方法でたたかうことが重要である。結果だけで闘争を考え、「合理化はたたかっても無駄だ」とあきらめる敗北主義と「うちの組合は合理化に妥協ばかりする御用組合、合理化に妥協はない」とする教条主義、この二つの誤りはいずれも克服されなければならない。結果だけですべてを判定するのではなく闘争の過程をも重視すること、量的成果だけではなく、労働者の心と団結力の変化を注目すべきである。春闘一七年の成果の陰でおき去られようとしている合理化の一つ一つについて再点検がもとめられている。

(6) 労務管理と思想攻撃のなかで軽視され、無視されている労働者の賃金・休日・休暇・労働時間、職業や仕事上の諸権利・人事・雇用上の権利、団結擁護と組合活動の権利をまもり、さらにすすんでこれを拡大してゆく闘争を強化する必要がある。会社の都合、競争に勝つため、業界第〇位を目指してという大義名分のすべてに優先して、生存権の要求が提起されなければならない。とくに「経営権・人事権は会社にある」という神話を打ち破り、個人人事と差別にたいするたたかいを団体交渉・職場闘争の場に引き出してこなければならぬ。

内山 光雄 (うちやま みつお)

1921年金沢市に生まる。北陸鉄道労働組合委員長、  
私鉄総連本部書記長を経て、現在同副委員長。

主な著書

「幹部闘争から大衆闘争へ」(1954年)

「職場闘争・職場オルグ」(1959年)

「組合活動家ノート」(1965年)

「労働協約実践論」(1966年)

「労働運動入門」(1966年)

「職場の労働運動1・2」(1970年)

「職場活動家の仕事」(1972年)

「労働組合のABC」(1972年)

新組合活動家ノート

検印省略

1973年2月15日 初版第1刷発行

1975年10月10日 第5刷発行

著者 内山光雄  
発行者 柳沢明朗  
発行所 労働旬報社

東京都千代田区神田  
神保町3-17-28  
協同第一ビル  
TEL(253)7141~5  
振替 東京 180374

装幀 楠原義一