

# 1 労働組合は従業員集団ではない

## □ 労働組合に「お墨つき」はいらない

はじめて労働組合をつくったところで、よく「労働組合をつくったら、何処へ届け出ればいいのか」という質問を受ける。

「どこへ届ける必要ありません」

「だれかの許可がいるのじゃないですか」

「だれの許可も必要としません」

「労働委員会へはどうですか、労政事務所へは黙っていてもいいのですか」

「一切そんなことは必要じゃありません。労働組合はここでわれわれ自身が約束をし、決議をした以上、今日、いまからあるんですから、誰かの許可をえて、一人前になるとか、役所に届け出たから、その日から効果を發揮するといった性質のものはないのです。それは、すべてわれわれ

がどのように活動するかにかかっているのです」

私がこういう説明をすると不思議そうな、なにか割り切れない、わかったようでわからないといった顔をされる人がまだ非常に多い。

案外、われわれの日常生活全般のなかに権力の力が自然に入り込んで意外な支配力をもっていることは、こんなことを通しても、うかがい知ることができている。権力、權威、命令、指令が幅をきかせ、説得や教育が軽視され、指令がなければ動かない、權威と命令によって人を動かすという作風、上にきいてみなければ、どんな小さな仕事であっても処理ができないといった労働組合のなかの官僚主義も、このような知らず知らずのあいだに権力に頼ろうとするわれわれの自主性のない考えを温床にして、次第に力をえてくるのではなからうか。ここには、自主的な労働組合運動の芽をつんでしまう害毒がある。

労働者の職場と生活のなかにある仕事や生活に直結した各種の要求と、これを解決するためのたたかいは、もとより、法律以前のものである。認可があったとか、許可する法律ができたとかという、そのときからあるものではない。労働者の要求とその解決方法の発見、問題解決のための人びとの配置と動員、問題解決のための行動とその点検といった運動の生命は、法律や支配権力によって支配されるものではない。

労働組合法は、たしかにその第二条、第五条で労働組合の自主性、民主性をそなえるためとして、若干の条件を定め、その条件をそなえない労働組合は、労働組合法がいうところの組合とはみとめない、このような労働組合は労働法の保護を受けられないとして、法人登記の手続き、

## 1 労働組合は従業員集団ではない

労働協約の地域的拘束力による拡張適用の申請、労働委員会の労働者側委員の推せん、不当労働行為の救済申立てなどができないことにしている。しかし、それはただそういう労働法の保護がうけられないということだけなのであって、国家権力とても今日、このような法外組合を労働組合ではないとして否認してしまうことはできないのである。

労働組合にはお墨つきはいらない。ここに労働組合の自立、自主の出発点がある。

常識的に考えて、今日階級的性格を堅持した、自主的な大衆組織としての労働組合であれば労働組合法の二条（自主性）、五条（民主性）などは問題なく兼ねそなえていることは当然すぎることである。法律が労働組合の規約の内容にまで、おせっかいをやくなどということは、もともと無用なことであり、そんなことをされていることはわれわれにとつては屈辱であるとも考えるべきであろう。

### □ 法律は頼るものでなく活用するもの

企業のなかにおいても、社会においても、資本家たちが労働組合の存在をみとめるのは、労働運動の発展のために押しきられたやむをえない妥協の結果であり、労働運動を保障するためのものでありうるはずがない。彼らは、労働運動をみとめないで、その必要とする労働力がえられなくなつて、自らの利益のために不本意ながら妥協し、やむなく労働組合を認め、その運動のまゝに一応譲歩しているにすぎないのである。ここ五〇年間に、世界の組織労働者は約一、三〇〇万

から二億万人以上に増加しているが、五〇年まえ、資本家たちは、日本においても、また他の国々においても、同様に、今日のような妥協を必要としなかったのである。当時の階級的な力関係からいえば、資本は労働組合を否認し、弾圧することによっても十分に労働力を確保し、その生産を続けることができたのである。これが妥協に転じたのは、組合否認を続けるよりも、一步後退してもいいから、労働組合を認め、よろしくやった方が得だと考えるようになっただけの理由によるものである。

そうだから、労働組合を認めても、自分たちの気にいらぬ点はなんとか条件をつけてくる。労働組合の承認と交換に、多くの活動制限や条件をかぶせてくる。従業員以外のものを組合に入れてはならない。政治闘争はやってはならない。急進的なものは困るが穏健な組合なら認めていこう。公務員や公共性の多い仕事にたずさわる者のストライキはいけない。企業内における組合活動は……、ストライキをやるには……、などといったように、各種の制限や条件をつけて妥協するようになったのである。これが法律のなかにもちこまれ、同時に労働協約に対する彼らの基本態度にもなっている。労使関係管理と組合対策の基本である。

だからこそ、労働組合をみとめる法律ができて、それがただちに労働者をまもってくれるのではなく、できた法律を運動を通じて活用し、利用しうる条件が労働者の側にできて、始めて法律がわれわれをまもってくれることになるのだということを知っておかなければならない。武器がひとり歩いてきて、われわれをまもることはない。これを使用する人の姿勢で人を倒すこともあり、自分が傷つくこともある。「ナイフも柄をもてば人を刺すことができるが、刃をもてば

## 1 労働組合は従業員集団ではない

自分が傷つく」ということがある。

だからこそ資本は、自らの利益と目的のために、必要とあれば、その手段として、法律が禁止している不当労働行為をもあえて行なつて、組合の「丸がかえ御用化政策」をとつてきたり、「分裂政策」をとつてきたりしているのである。それはなんのためにやるかといえは、目的はただ一つ、企業合理化をすすめる、「合理化か、死か」の資本主義競争に打ち勝つためである。このために、企業のなかに労働組合を閉じこめ、使用者と労働者、会社と組合という企業内の雇用関係以外に眼をつけ、他の企業や同業者の労働者、他の国ぐにの労働者の状態に関心をもち、これらの労働条件や生活を比較し、自分たちの運命について考えたり、労働者というもの（階級）と資本家というもの（階級）との社会関係に疑問をもつたりすることを、なんとかして、おもし止まらそうと努力してくる。

資本の目的のために、企業内外の彼らの持物のすべてが動員され、利用される。マスコミや社内コミュニケーションのすべてが、労働者と行動を、ビルのなか、板べいのなか、企業のなかに閉じ込めるために活用される。「もう資本主義だつて変わったのだ。世の中だつて動いているのだからね」と技術革新とオートメーション時代の御利益（ニキヤク）の宣伝をくり返し、資本の繁栄（ハルカ）と会社の繁栄こそ諸君の繁栄だ、といつて「繁栄への道」などという名のPR紙まで誕生し、ぞくぞくと新資本主義、人民資本主義、民衆資本主義などといった新語が作られてくる。

同時に、また企業のもつ公共性や社会生活とのつながりを強調し、「もし、うちの会社がなかったら、社会の人はどうなるだろうか」と「利潤のための経営」を「社会のための生産」にスリ

換えようとやっきになっている。このなかで、うちの会社だけは特別なので、利潤のための経営はないと考えるようになる。

「社会のための奉仕」が企業の目的だと考え、この目的のまえには「資本家も労働者もないのだ、仕事を通じての社会奉仕というこの共同目的に反対するものこそ、闘争至上主義者であり、アカであり、労使共同の敵なのだ」という主張が力をえてくる。

「パイの分け前を増やそうとするなら、まずパイを大きくしよう」という生産性向上の論法で階級対立の事実を目をおおわせ、両階級の利害の一致を強調し、「あなたの運命をわたしたちにお任せなさい」と思想攻撃を集中してくる。

これが、今日行なわれている資本の側の思想攻撃の特徴であり、すべてのPR・HRなどの重点でもあろう。彼らは、労働組合を形式的には認めたが、労働者を企業のなかの従業員として生涯眠り込ませることをあきらめてはいないのである。

### □「労働者」と「従業員」を混同してはならない

労働組合は労働者の組織である。労働者の組織であるということは、従業員の組織であるというわけではない。われわれは、労働運動のなかで、従業員であることと、労働者であることを、しばしば混同して用いている。

いうまでもないことだが、従業員であるということは使用者と被使用者一人ひとりの関係であ

## 1 労働組合は従業員集団ではない

り、企業内の雇用関係を指すものである。「われわれ労働者は……」という場合の労働者は、これと同意語のものであってはならない。従業員が労働者なら、働く意思と能力をもちながら使用者を見つけることのできない失業者は労働者ではないのかという問いに答えられない。

労働者とは、つまり労働者階級の一員であることを表わしている。これは、企業をこえた社会的階級関係に根ざしており、その企業をも貫く社会的な資本家階級と労働者階級の社会関係を指すものである。したがって、われわれは一会社の、または、国家や公共企業体の雇主に雇用されてはじめて労働者となるのではない。企業内の雇用関係が生じてはじめて、労働者というもの、すなわち労働者階級となるのではない。これはきわめて平面的な見方である。われわれは、雇主を求め従業員になったとき、すでに、労働者であったのであり、サラリーマンであったのである。

いや、労働者であったからこそ、雇主を求めたのである。雇主を求めねばならなかったのである。労働者とは、彼の職業をさすものではない。彼が労働者であるかどうかは、「生産手段」をもっているかどうかでさまる。労働能力以外に何ものをも、もっていない。生産手段をもっていないわれわれ労働者は、どこかで、だれかの雇主をみつければ、賃金をえて働かなければ、生活を営むことができないのである。たしかに、「わたしは小遣いとりにきているので、生活のために、ななどといった深刻な目的のために会社へきているのではない」というような顔つきをしている仲間もいるが、これもただ、そのような顔や素ぶりをしていただけである。彼氏や彼女のお小遣いもまた雇われて働いた賃金、その生活費であることに変わりない。

もちろん、われわれは労働者であり、サラリーマンである以上、どこで、だれを雇主にみつけ

てもよい自由はある。しかし、同時に、どこかで、だれか雇主をみつめて働き、賃金をえなければ生活ができないという不自由さをもっている。この自由と不自由さを合わせもっている労働者の立場は、企業をこえた社会的な立場であり、資本主義・社会主義・植民地・白人・黒人・黄色人種などを問わず共通する社会的な階級としての存在である。したがって、労働者というものと資本家というものの両階級の関係は、企業をこえた社会関係であり、企業内の使用者と被使用者とのせまい関係ではない。一方は縦の関係であり、他方は横の関係である。一つは、企業に雇われているものの企業内の立場であり、他方は、雇主をみつけ、就業することのできたものも、不幸にして雇主をみつけることのできなかつた失業者もふくめた階級としての社会的立場を自覚し、代表しているのである。

われわれは、この従業員と労働者という二つのものをはきちがえ、労働者の立場と従業員の立場を混同して運動をすすめ、ものを考えてはいないだろうか。「労働者階級と資本家階級の基本的な利害対立」も、「搾取」と「被搾取」という言葉も、使用者と被使用者の企業内の関係にすりかえて、考え、行動してはいないだろうか。

両階級の搾取関係が、会社のなかの関係にかぎって考えられ、企業外の社会関係に目をおおって、税金や物価・政治・教育・思想・文化を通じて、立派に労働者階級と資本家階級の利害対立があり、搾取があることを見失なってしまうのではなからうか。

## 1 労働組合は従業員集団ではない

### □ 労働組合は「労働者」の組織である

労働組合は、資本家階級に対抗して、労働者の利益をまもる階級的な組織であり、従業員だけの利益をまもる企業内の組織であってはならないのである。なぜならば、企業内の組織であったのでは、ほんとうの労働者の利益をまもることはできないからである。労働組合がほんとうに、労働者階級の立場にたつて団結し、行動するときには、はじめ、労働者階級の一人としての労働者である従業員の間にも同時にまもることができるのである。

労働組合が、労働者の利益をまもるためのものであるかぎり、これを組織して、社会的な一大勢力にしなければならない。企業内だけで、どれだけ力量をもつていても、それでは、ほんとうに労働者の利益をまもることはできない。結果は資本にコントロールされてしまう。

労働者にとって、労働組合は目的ではなく手段である。組合は労働者の要求を解決し、労働者の幸福をたたくかいてゆくための手段であり、武器である。その要求の解決方法は、相手階級とのたたかいである以上、その相手は資本家階級であり、たたかいは資本主義的な搾取の道具としての国家の政策と権力にたいしてもむけられる。ここに、労働組合のもつ階級的な性格がある。労働組合が階級闘争の組織であるという側面がある。だからこそ、労働組合が、直接、経済問題でなくとも、労働者と労働組合の民主的な権利をまもり、労働組合の独立をまもるために奮闘し、戦争に反対し、平和をまもるためにたたかうのは、企業内の従業員組織ではない労働者階級の階級

組織として当然なことである。

三池・国鉄など多くの闘争のなかで端的に現われていたように、資本家の組合弾圧や介入のやり方、国家権力ことに警察権力の干渉が、労働者の闘争に政治的性格をあたえることもよくあることである。これは偶然でなく、その根底に両者の階級的な対立関係があるためである。労働者が、このような階級関係に目ざめて団結したとき、はじめて階級的な組織をもつことができる。労働者は労働組合を通じて企業のなかの勢力でなく、一大社会勢力となることができる。

#### □労働組合の主要な仕事とはなにか

労働組合は、ありのままの姿で労働者を組織するという大衆的性格と同時に、資本家に対抗して労働者の利益をまもるといふ階級的性格をもつ労働者の階級闘争の組織である。同時に、その働きの面で労働者の唯一の財産である労働力の処分を雇主側に一任しないで、自分たちの側でその売り値を独占し、その言い値で処分できるよう努力する。労働力を安売りしないという体制をとることを主要な任務とする。このために団体交渉が重要な役割を果たす。

労働者が団結することをやめて一人ひとりで使用者の前に立つとき、どんなに弱いものになるかは、あの入社試験のときの状況がこれを示している。

「賃金はいくら希望しますか」

「いくらでも結構です」

# 1 労働組合は従業員集団ではない

「勤務地はどこがいいですか」

「〇〇を望みますが、なければどこでもいいです」

「なぜこの会社を希望しましたか」

「仕事が自分の性格に合うようにおもいますし、将来性があるともおもいましたから」

などと一応の答えがのべられ、雇用のための交渉は行なわれるが、これはけっしてわれわれの「ほんね」を表わした交渉ではないはずである。この返答は、試験前夜から考えてきた、つくりごとであると同時に、仕方なしにのべている泣寝入りの言葉である。自分のもっている労働力を金に換えるのに、対等で正当な提案もできなければ交渉もできない。これが一人ひとりの弱い労働者の立場である。ここでは、われわれ労働力の売り値も、職場におけるその処分の仕方、その大部分を使用者の側に一任してしまう。買手の言い値で労働力の売り値が決定され、ドレイの言葉で返事を余儀なくされるのである。

いうまでもなく、労働者が、労働組合をつくるのは、このような状態をなくするためである。自分たちで労働力の売り値を決定し、これを提案するために、まず仲間を大切に、仲間と相談することから団結がはじまる。「労働時間は八時間以上は働かない。これ以上働くときは二割五分の増賃金を請求しよう」「休日は一週間にかならず一回は要求しよう」というように、まずだれよりも仲間と相談しあい、内部の誓い、労働者同士の協定をつくる。おたがいは、この協定をまもり、労働力の安売り競争をしないようにしてゆく。これを労働者のモラルとし、仁義とし、権利の土台としてゆく。この仲間との仁義を無視して、労働力の安売り競争をすることは労働者

として恥かしいことだとする。これが労働者の団結である。つまり、労働組合は労働市場のなかで労働力の販売価格の独占力をもつにいたる。これが労働組合のもっとも重要な機能である。

労働組合が、労働者の組織であり、従業員の組織ではない以上、その独占力が企業のなかに止まっているのでは、その機能はまったく半減する。どれだけ、企業のなかで独占力をもっているも、企業ごとに安売り競争が行なわれては、その国の、その産業、その業種の安売り競争の相手が、多少、少なくなつたていどでは労働組合としては真の団結の機能を發揮しえない。

だからこそ、労働者が企業をこえて、地域的に団結し、労働力売買のために団体交渉を行なつて協定を結び、産業別や職業別に、あるいは雇用主別に労働組合を組織してゆくのである。企業内の組織では、従業員の立場をこえて行動することはできない。労働者の利益をまもることも、できないのである。企業のなかで、組合がどれだけ力をもち、いばつていても、社会勢力として、階級として影響をもち、発言し、たたかうことはできない。企業内のことにだけ活動を集中し、賃金も労働時間もすべての問題を企業内のこととしてとらえ、社会問題には沈黙せざるをえない。遂には組合丸ごと企業のなかに飼いならされ、労働組合幹部と組合は、その出世系列と機構のなかに組み込まれ、たんなる従業員集団として終わるほかなくなるであらう。

このように、労働力の独占という労働組合の機能的な側面からいえば、労働組合の団体交渉がどのような重要性をもち、その結果つくられる労働協約とは、どんなものであるかがわかる。労働協約は、労働力の販売価格の表示であり、その処分の仕方をきめた定価表でもある。また、労働組合の団体交渉力は、企業をこえたものになつたときに強化されることがわかる。

## 2 職場に労働組合をどうつくるか

### □ 労働組合は労働者が団結してたたかう組織

労働者が労働組合をつくるのは、そのこと自体に目的があるのではない。資本主義のなかで労働者は、団結しないかぎり、その要求をなにつかちとることができないから、組織をつくるのである。団結は労働者の唯一の武器である。しかし、労働者がただ組織をもつだけでは不十分である。その労働組合がほんとうに労働者の要求の獲得のために働いているかどうか、動ける組織なのかどうかの問題である。組織はあるが眠っているのでは、その目的を達成することはできない。組合民主主義がしっかりとまもられ、大衆的性格と階級的な戦闘性でしっかりと武装された労働組合でなければ、目的を貫きうる組織とはなりえない。労働者の要求を獲得するのが労働組合なら、その要求とはなになのか、労働者の要求とその解決方法の発見、そして、このために団結してたたかう共同事業こそ労働運動なのである。

労働者の要求はまず、労働者がその労働力を処分し、働かされている生産現場、職場から探りだされるべきものである。労働組合の組織づくりは、職場の現状、現場の問題を離れてはありえない。今日、職場では多くの生産が行なわれているが、同時にその場で、沢山の労働者の要求、労働者の問題と社会問題がつくり出されつつある。それらの要求や問題が、その獲得や解決のため、たまたまいが組織づくりの根幹になる。

職場では自動化・オートメーション・下請・人べらし・賃金・労働時間をはじめとした労務管理が強化されている。労働のスピードがあげられ、仕事の内容も変わっている。消えてゆく職種、新しく生まれる仕事が目立っている。肉体的・精神疲労の増加を訴えるものが目立っており、労働災害や職業病がふえている。労働時間・休日・休暇までも管理され、交替勤務、深夜・早朝などの仕事かふえている。

「企業の発展」「業界第〇位を目指して」「会社再建のために」といった言葉がふえ、こうした目的のまえには組合の要求も活動も遠慮してしまう空気がつくられている。労働者の賃金・労働時間・組合活動の権利も無視されるようになっていく。会社ぐるみに疎開ということで引越したり、東京など都会から地方へ移転する会社や工場がふえている。このため、労働者の人事・雇用に關する問題がたえない。パート・タイマー、臨時工、下請労働者、社外工の問題も軽視できなくなっている。

労働組合が、こうした社会的な問題や労働者の問題に着眼し、積極的にとり組むことを妨害するため、その対策をつよめ、労使協調主義や生産性向上運動をテコにして労働運動を企業中心

主義のワクのなかに押し込め、すべての要求を生産性向上に従属させようとしている。このような働きかけに抵抗するものには、マル生運動に代表されるような強力犯型の組織破壊と切り崩しを狙い、分裂政策をとり、第二組合を資本の別働隊として利用するような動きが目立っている。

職場では、資本家の手によって次々と新しいスローガンが準備されている。「自由化に打ちかつために」「GNP第二位」「業界首位を目指して」「ドル危機を乗りこえるため」「資本の繁栄にこそ、労働者の繁栄があるのだ」……。しかしながら、これらの合理化が、労働者の生活安定や権利をまもるためにすすめられた例をきかない。

資本はいつも、自分たちの仕事が「もうけ」のためにだけやられていることを、ひたかくしにかくそうとしている。そのために、「人民資本主義」とか、「新資本主義」とかいて、新しい言葉を使い、利益分配、持株制度などをつくり、資本主義も変わりつつあるのだとくり返し宣伝している。会社の仕事を何とか理屈をつけ、社会のため、公共のためという「コロシ」文句と結びつけて、アピールし、労働者にほんとうのことをわからせまいとし、階級対立と闘争を古くさいうたい文句だといひ、労使協調主義を説きまわっている。労働者にたいして、「もうけ」のための生産を「社会」のための生産と思ひこませ、資本家と労働者の共同の目的は「社会奉仕」なのだと宣伝する。

しかし、これは、ぜんぶまっかなウソである。われわれは生産の進歩が世のなかの進歩のもとである事実を否定しない。だからといって、彼らの手によるいまの生産が社会の進歩と繁栄のためにはやられているというゴマカシにはのれない。

社会のための生産なら、たとえば危険なダンプの侵入事故をなくすため、全国の無人踏切りに  
は、とくに安全のために人が配置されるか、新しい装置がとりつけられているであろう。なに  
よりも自動停車装置がとりつけられ、機械が入りオートメーションが進んだのだからとして、労  
働者にたいし資本家の側から賃上げの提案があり、彼ら自身の口から休日と休暇の増加、労働時  
間の短縮が主張されるであろう。資本主義生産のなかでの技術の進歩や社会の繁栄は、「もう  
け」のための生産の結果であり、一面の「御利益」にしかすぎないのである。だからこそ、機械  
を入れて「もうけ」を増すことができるときにのみ、彼らは機械をとり入れるが、どんなに「世  
の中」のためになるということがわかっていても、「もうけ」の対象にならないことには手をつ  
けないのである。

### □労働者は「要求」のもとで一つになる

いま、大資本は全面的な自動化・オートメーション化で生産様式が変えられ、設備投資がすす  
み、多くの会社をその傘下におさめ、傍系会社や系列会社がつくられ、近代化がすすんでいる。  
しかし、このことは同時に、労働者の配置転換の問題を引き起し、首切り、労働強化をもたらし、  
熟練工の格下げ、定年の切り下げ、労働者の肉体的・精神的疲労の増大など沢山の労働問題を作  
りだしている。

つまり、資本のやり方は、いつものことながら、技術進歩だ、社会の繁栄だという唄い文句を

## 2 職場に労働組合をどうつくるか

前面にだし、労働者の基本的な権利と要求は、いつもうしろに押しこめる方法ですすめられている。

資本の宣伝カンパニヤとマスコミのかげで、いつもうしろに押し流され、かくし去られている労働者の被害や困難を明るみに引きずり出すこと、このなかでの労働者の不安、不満、不平、要求がなんであるかをつかみ、労働者の要求を発見すること、これを掘りおこしてくることから労働者のたたかいは始められなければならない。

労働者の要求はかならずある。どんな企業にも、どんな職場にも、労働者のいるところ、生産と合理化がなされているところ、かならず労働者の要求はあるのである。そして、この要求を獲得するための正しいスローガンが示されたとき、すべての労働者は要求のもとで一つになることができる。この灯をともしすが、組織の指導者と活動家の任務であり、ここにまた、たたかいの組織が必要になる。

企業合理化のなかで、労働者への被害を最少限に防ぐためには、抵抗の組織が必要となる。賃金を生活費に近づけ、労働条件を引き上げるためには、「これ以下では労働力を安売りしない」という仲間との約束を中心に、競争しないという姿勢と構えが必要になる。職場では、職制よりも、おかあちゃんよりも、まず仲間を大切にし、その約束を何よりも大切にすることがある。この団結を、なごを中心、どこまで広げるか、性を同じくする労働者同士が団結するか、同じ材料を使用して働くもの同士が約束しあうか、同一産業の労働者までこれを広げるか——ここに労働者の利益を最大限にまもる手段としての組織の方法がある。

## □ 合理化の中での生活と権利をまもるたたかい

企業合理化を高度の機械化、オートメーションだと考えれば、中小企業の一部では合理化はないといえるのかも知れない。しかし、合理化は職場で現われるとき、いつも「これは合理化ではない」という姿で現われてくるし、職場の問題は、むしろ労働者が合理化を合理化と考えていないところにこそあるともいえる。

大資本の系列に入った会社では、例外なく親会社からの投融資と信用の供与にたいする見返りが要求され、これが職制の強化や組合活動のしめ付けとなって現われている。労働条件はすべて親会社以下に引き下げ、少しでもこれをこえるものは親会社の線まで引き下げる。労使慣行は親会社とその組合なみにそろえる、という動きは目立って強くなっている。労働組合がないところや、労働組合があっても、企業のなかでとじこもり、「うちの会社の従業員だけの集まり」に止まっているときは、会社もまた、ある意味で適当に組合の顔も立てているが、全国組合や地区労に加入し、他の会社の同種の労働者と賃金・労働条件を比較して考え、統一して行動するようにすると会社も放っておかない。

経営者同士の連携を強め、労務対策担当部門を新設したり、新しい部長をスカウトしてきて専門的に労働組合対策を考えるようになる。賃金や労働条件を引き上げれば、その翌日から直ちにこれをとり返すために賃上げ吸収策として、不採算部門を下請に下ろし、臨時工を安い賃金で雇

## 2 職場に労働組合をどうつくるか

い入れ、機械化やオートメーション化の資金はなくとも、係長だ、副長だ、班長だと、やたらに「長」の字をふやし、労働者への監視と尻たたきを強めてくる。職制の技術教育だといいながら思想教育を行ない、組合批判の知識を注入してこれを扇動する。社長自ら勉強会を開催し、提案制度や社内貯金を奨めいして、文句をいわないで黙って機械のボタンを押す労働者をつくる。「企業内人づくり」をとり入れるなど、各種の方法をすすめている。

従来、賃金配分など、いつも組合案通りにやられてきたものが、会社案を提示して固執したり「増産運動」だ、「躍進運動」だと、やたらと「月間」や「○○週間」をつくってくる。ゼニッコをかけないで労働者の尻をたたき、能率向上に協力させようというのである。

しかも、注意すべきことは、これらの方法を実施し、能率向上を行ない、生産性を高めるにあって、親会社の労働者と系列下の会社に働く労働者の企業意識を利用し、親会社の労働者が「傍系会社の労働者、つまり妾の子供が、本妻の子供であるわれわれ親会社の労働者よりも優遇され、可愛いがられ、沢山賃金をもらうのは怪しからんことである」と考え、一方子会社の労働者は「彼らは○○独占資本の手先である」と思いこませるなどたくみにこれを対立させ、古い組合幹部と現在の組合幹部の意見の相違点や対立を利用するなどの方法を使っている。

こうみてくると、合理化はけっして同一の姿と同一の方法では行なわれてはいない。合理化をイコール機械化と考えることも、それをニコポン戦術のPRや人間関係とのみ考えることも、その一面をしかみない見方である。しかし、合理化はどのような方法、どのような形であらわれても、本質的には労働者に被害をあたえないものはないし、このなかで労働者の人権や生活権はい

つも無視され、あとへあとへと押しやられていることだけはたしかである。

われわれのたたかいと運動は、機械化やオートメーションのなかで押し流されようとする労働者の権利をまもり、これを前面に押し出すためのものである。定年の切り下げにたいしてその延長を、配置転換を余儀なくされた場合には、これを行なわれる労働者の立場にたち、半失業の問題としてこれをとらえ、その完全な補償を要求し、新しい仕事につく職業教育の完全実施とその全額負担を要求してたたかうものである。肉体的疲労や精神的な疲労の増大にたいしては、休日・休暇の完全実施とその支給日の増大を要求する。いうまでもなく、このような労働者に対する被害を防ぐ消極的なたたかいだけでなく、進んで積極的に賃金の引き上げと労働条件の改善、実収賃金を低下させないで労働時間を短縮させ、各種の職業上の利益や権利をまもるためにたたかうことこそ、労働組合の目的そのものである。われわれはこのたたかいのなかで始めて、労働組合の団結を強め、その組織をつくり、これを強化してゆくことができる。

### □ 職場にたたかう体制をつくること

われわれが労働組合をもつのは、このような労働者の諸要求を正しくたたかいてゆくためである。「すべての労働者の生活と権利に関する問題は、まず仲間の労働者と相談すること、労働者の実質賃金や労働条件や待遇の切り下げを仲間に相談なく認めたり、とりきめたりすることは、労働力の安売り競争を認めることであり、労働者の仲間の仁義に反することである」という

## 2 職場に労働組合をどうつくるか

考えを育て、労働者の権利をこのうえに積みあげること、これがわれわれの団結と組織をもつことのねらいである。このために「労働力の処分」を資本家のいいなりにさせたり、彼らに一任しないという体制をまず職場につくることが必要である。生産現場、搾取の現場——職場にまず労働組合をつくるのが、組織づくりの出発点である。

したがって職場組織は、組合の規約や制度としてつくられただけでは不十分である。組合員何名に一名の職場委員をおく、五人組をつくる、ということだけで職場組織が動きだすものではない。機構がなくても運動を組織し、発展させることはできる。組合規約や機構だけが労働者を團結させ、職場の意思を一つにし、職場闘争を起こさせるものではない。総花的な組織づくり、規約での一般化よりも、重点と典型の職場を選びだし、そこで具体的な要求をとりあげ、職場の世話役や活動家を選び出し、これを配置につけ、現在ある機構を生かし、これを動かしながら実情に即して点検し、組織をつくってゆくことが必要である。

このなかで、組織の中心になる活動家を育てること、その任務を明らかにすることが重要である。なにをするのが職場活動家の日常の仕事であるかを示し、要求の獲得のために職場の活動家が自らたたかうように仕むけるべきである。指導部が適切にこれを援助し、まず典型職場で闘争を成功させるといふ、一つ一つの個別の指導こそが職場闘争を進展させる。このなかでの成功や失敗の経験を正しくまとめ、批判し、指導部の意見をくわえて、さらに全般に知らせ、ひろげてゆく。一つの方針の決定や方法の基準がきまったら、かならずこの一般的な働きかけと個別対策を結びつけてゆくことが必要である。このいずれか一つが欠けても、組織づくりと職場の闘争は

発展しない。

### 3 死んだ組合から生きた協約は生まれぬ

#### □ 労働協約はむずかしいものという考え方

「うちの組合員は、賃金問題には大きな関心を示すが、労働協約闘争になると冷淡である」ということをよくきかされる。この言葉のなかには、「労働協約は労働組合運動の集積である」とか、「労働協約は労使関係のあり方を規制するものである」といった使いならされた言葉へのかすかな反発が含まれている。

われわれ労働組合のなかには、労働協約というものはなかなか難しいもので、法律的な知識がないとわからないもの、弁護士か学者にきかないと結論は出せないものとされる傾向が少なからず残っている。賃金は、労働者の生活に直接関係する「ゼニ」の問題であり、労働協約はユニオンショップ、非組合員の範囲、唯一交渉権宣言条項、組合活動がどうの、こうのとといった、むずかしいものだとされている。

だから、どこの組合でも、労働協約はにが手なもの、専門委員か書記長しかよくわからないものとされている。労働組合があつて、労働協約がないと一人前の労働組合とはいわれたいらしいから「うちでも、労働協約をつくろう」ということで、「どこかに、参考になるいい協約はないか」と、労働協約の見本を探すのが普通である。

労働協約が、このようなものになつた一番大きな要因は、日本の労働運動のなかにおける賃金協定の労働協約の分離ということである。これは終戦直後のインフレのなかで物価に追いかけられながら、賃金を生活費に近づけるために、ほとんど二ヵ月か三ヵ月ごとに賃上げの要求を提出し、賃金闘争を繰り返してきたことがその理由の一つであらう。その状態は、いまでも基本的に変わっていない。同時に、また、その賃金要求の方式自体が、平均賃金要求方式によるものであつたということにも原因はあらう。こうした賃金闘争のなかで賃金と労働条件・権利闘争が分離されてしまつた。労働組合の賃金要求と労働条件の要求は、つまり、売り手の側の労働力の「売り値」であり、買い手に対する売り手の提案する「定価表」でもある。この定価表の表示が正しく行なわれなければ、その団体交渉を媒介として決定される労働力の売買が、うまくすすむはずがない。

労働協約が闘争の戦利品であり、結果だというのはこのことをさすのである。組織の力を背景としておこなわれた団体交渉結果を両者が文書に残し、確認しあつたものが労働協約である。したがつて、団体交渉の成果と歴史をもたない労働組合に、労働協約があることはむしろおかしいのである。使用者が労働組合の団体交渉を否認し、要求を拒否しつづけるところにも協約は生ま

### 3 死んだ組合から生きた協約は生まれぬ

れない。協約は資本家や個々の使用者が労働者の団結を認め、その交渉に応じ、要求に妥協し、その一部または全部に譲歩したことを認めた文書である。これが労使の慣行と労働条件という協約の内容となる。だから結成早々の労働組合が、百ヶ条にもおよぶ労働協約を結ぼうとしても、これは不可能である。もし、それができたとしても、その中身は一般的常識なものをこえることはできないし、その実行は保障されない。労働組合員のなかに、労働協約というのはあの部厚な「労働協約書」のことだけを指すものだとする考えが多い。しかし、これは誤りである。

実際に運動のなかで労働協約が締結されるのは、通常、賃金引き上げ・労働時間短縮などの個別的要求をめぐる闘争の妥結を労使で確認する争議妥結協定であり、合理化に対して労働組合が個別的要求をもって対抗し、労働者が自分たちの被害を最少限にとどめようとする防禦的闘争としてたまたかうとき、相手からこれ以上攻めてくることはないとする保障をとる妥協の確認書である場合が多い。

また、当面している労働者の要求を解決し、また資本家と労働組合の紛議の種となっている問題の解決の手段・方法の原則やルールをとりきめ、協定するようなことが多い。

こうした活動と協定の積み上げのなかで始めて真の組織力の裏づけがあり、個別の労使実情にあった慣行がつくられてゆくものである。同時に総合的・網羅的に労働条件を協定してゆく基礎になる協定の積み上げと組織力の蓄積ができる。

## □ 賃金・労働条件・権利を切り離してはならない

資本家階級と労働者階級の階級的な立場の相異点は、賃金を通じてもっとも端的にわかれている。賃金をどのようなものと理解し、何と考えているか、またいかなるものと結合してこれを理解するかは、それぞれの属する階級として社会的立場で、まったく異なってくるものである。

資本家階級は賃金を問題にするときは、いつも、どこでも、これを経営を行なうための費用として考え、利潤を生み出す経営のために支払う生産費の一部として計算する。「原価としての賃金」がその立場である。労働者は、いつも賃金を自分たちの生活費として考える。「所得としての賃金」これが労働者のとらえ方である。したがって、資本家が、賃金を問題にするときは、いつも全従業員の一人ひとりの賃金ではなく、総額でこれを取り上げ、一人当りの平均額でこれを計算する。製品一個あたり平均の原価として、これを他と比較し検討する。かれらにとって、全従業員をコミにしていくら、平均していくらかが問題であり、従業員一人ひとりの賃金など、ここではいっさい問題にはしないのである。一人ひとりの労働者が、その賃金で「子供を高校に入学させることができるか」「共働きなしで結婚できるかどうか」「晩酌が何本飲めるか」——そんなことは、彼らにとっては無関係なことなのである。

これとは正反対に、労働者にとってみれば、原価や生産費や利潤は、ほんらい、自分たちにとって、どうでもいいことなので、賃金の総額や平均賃金など、それはたいして重要なことではな

### 3 死んだ組合から生きた協約は生まれない

い。労働者にとって、問題なのは「俺にはいくらくれるのか」ということであり、個々の賃金、袋の中身こそ、もっとも大切な関心事なのである。賃金を、いつも総額で、平均でとりあげ、収入と原価、利潤と結びつけて考える立場、これが本来の資本の立場であり、雇主の考えであり、労働者という階級的立場に立った考え方ではなく、企業のなかの従業員の立場に立った賃金への思想である。いつも、袋の中身を問題にし、これを生活と関係づけ、労働時間と比較し、休日や休暇と結びあわせて賃金を考え、雇用と関連させ、生涯の賃金をとらえ、賃金をたえずとなりの会社やとなりの国の労働者の賃金と比較対象し、物価と関連づけてとらえてゆくのが、われわれの労働者の立場にたった賃金にたいする正しい考え方なのである。労働者は賃金の問題を生活とあわせて、他の企業の賃金とこれを比較し、生産費の問題、原価計算の問題としてではなく、労働者の今日と明日、子どもたちをふくむ将来の生活と結合して考えること、自分たちの運命と結びつけてとらえるべきである。社会問題としてとらえ、考えるべきなのである。資本と雇主の立場にたつ賃金の思考方法こそ支払い能力賃金であり、労働力の売り手の側に立つものの賃金計算と要求方式でなく、買い手の側にたつ賃金への思想であり、労働力の正しい販売価格を表示する定価表とはなりえない、抽象的な賃金表示なのである。「総収入のなかから、人件費を支払い、物件費を賄い、減価償却だ、配当だ、借金の利子も傍系の投融資も、社長渉外費も、あの子のチップもみんな支払ったその残りカスを全従業員の数で割った平均賃金」——それが支払い能力賃金であり、平均賃金＝ベース賃金なのである。この点で団体交渉は、「原価としての賃金」と「所得としての賃金」の攻防の場であるといえることができる。この賃金に関する労働者の観点と立

場さえ明確にしておけば、「賃金の要求金額と妥結金額の差が開きすぎる、会社の出せる賃金を要求すべきではないか」といった主張も、正しく整理されるのではなからうか。

われわれが、買い物をする場合に「自転車を買いたいのですが」「ハイ毎度ありがとうございます。わたしの店の自転車の平均価格は……」というような売り値の提案をする自転車屋はいない。

このようにベース賃金とは、正体のない、化け物のような抽象的な賃金なのである。このよう  
な、ベース賃金の交渉や賃金協定のための闘争は、賃金闘争を企業内に押し込める作用をもっている。賃金闘争を使用者の計算と主張に依存する支払い能力を基礎にした配分闘争とする性向をもっている。

このように、ベース賃金は、労働者にとっては労働力の販売価格の最低額を表示する具体的な賃金ではないから、これを中心に協定した賃金協定も、争議の妥結協定ではありえても、労働契約のもっとも主要な部分である賃金の基準を具体的に総括し、網羅的に協定した賃金協定ではあり得ないことになる。完全な賃金協定とするためには、労働者賃金を決定する具体的な基準とこれに見あった労働条件が決定されなければならない。対等な団体交渉ですべてがきめられ、相手側に一任するような部分のない協定でなければならない。

春闘をはじめとした個別企業の賃金闘争のなかでは、いわゆる相場闘争となり、当分ベース賃金を要求を否定することはできないであろう。重要なことは、各組合がベース賃金のもっている本来的な性格や特性を正しく理解し、とかく賃金と労働時間・労働条件とが分離される危険性、闘

### 3 死んだ組合から生きた協約は生まれない

争が企業のなかに封じ込められやすい性格、生産性や支払い能力に従属される危険性をもっているという欠陥を克服することが必要である。

とくに、春闘がくり返されるなかで、金額至上主義的な闘争評価が力をえており、「となりより一円でも多くとる」「となりの組合が一万円とったのに、うちの組合はとれない」「組合が弱いから、執行部がだらしなからだ」ということになる。会社も、こうした傾向を知っているから、「賃金を上げないとはいわない。上げるかわりに……」という形で合理化を出し、条件を提起してくる。賃上げの中身を問題にしないで、金額にだけ重点をおく組合は多少の合理化、権利ハクダツは認めてもということになり勝ちである。ところが職場では、賃金が上がったという実感はあっても、組合の合理化闘争の後退で、合理化や賃上げの中身についてはたまたかという実感も成果もないため、組合員は「こんなに合理化が進んだのだから、少しは賃金も上がらなければ……」と折角たかかった春闘の成果さえ値引きされて理解されている。賃金と反合理化 $\parallel$ 労働条件・権利擁護闘争の一体化が今日ほど必要な時期はない。

#### □ 協約闘争の課題は行と行との間にある

このようにベース賃金闘争のくり返しは、賃金協定と労働協約を分離させ、賃金と労働条件を常に結合して考える労働者本来の考え方を、組合運動のなかに徹底させることを妨害する。休日や休暇などについても、抽象的に協定化することで労働者を満足させ、労働条件と賃金、雇用と

賃金などを、一体なものとして理解する方向を封じてしまった。

このような労働運動から生まれた労働協約は、運動のルールを規制した労働協約になった。その実、立体的な運動と切り離されたアメリカ型移入協約、つまり写された労働協約に協約をしてしまった。ユニオン・ショップと唯一交渉権、組合活動条項や、争議条項といった難しい専門的知識を必要とする条項を中心にした協約、小委員会でもやらなければわからない協約となってしまう、労働協約の締結は会社の労務担当と書記長の専門事項になってしまったといえよう。労働協約の闘争問題を字句と法律解釈の問題にすりかえた。本来、労働協約は労働者の賃金、生活と直結したものである。賃金を経営費の一部と考え、原価と利益と結合してとらえる雇主や、資本の立場とはまったく反対に、賃金を生活と関連せしめ、労働時間や休日・休暇と結合して比較し、雇用や待遇、一生涯の労働力の処分方法と一体のものとしてとらえることを出発点として、協定されるべきものである。したがって、団体交渉を媒介として締結される労働協約作成の活動は、労働条件と権利確認を基礎にした労働組合運動の中心的な活動なのである。これが労働組合の「要求とその解決方法の発見、大衆動員と配置、解決結果の確認」という主要な運動そのものなのである。

このような、労働組合の中心的な活動と切り離された移入協約による労使慣行の協定、組合活動、争議条項、施設利用、経営参加、ユニオン・ショップといった、いわゆる債務的部分中心の労働協約が、大衆の関心と支持の外ですすめられるのは当然といわねばならない。「うちの組合員が、労働協約に関心をもたない」のは、むしろ「労働協約が組合員の関心のもてないもの」に

### 3 死んだ組合から生きた協約は生まれない

なっていることに、その原因がある。

労働協約じたいが、組合員の生活や賃金とは結合しない労働協約になっており、書記長と法対部長の専門事項になっており、協約闘争の「わからない点は学者か弁護士にきいてこい」式の闘争になっていくからである。このような労働協約は、賃金や労働力の処分の仕方、つまり労働条件や待遇は、相手方（買手・雇主）に「絶対に一任しない」ということを中心とする本来の労働組合運動とは、まったくかけ離れたものとなってしまふ。職場のなし崩し合理化や人べらし、労働強化などの防波堤としては、もちろん役に立たないだけではなく、労働者の首をすらわすてくれるものとはなりえない。

このように、今日の労働協約の問題点は、その条文の表現や重要事項の表現の仕方、交渉のすめ方などにあるのではない。「今日の労働協約闘争の問題は、むしろその書かれている条項の行と行との間にある」といわねばならない。

労働協約闘争の実践上の中心課題は、労働協約と労働組合本来の活動とを結合させることである。労働協約を労働者の生活と直結したものとするためには、どのようにしたらいいかという点におかれねばならない。このためにその内容をいかに充実し、強化するかということである。全国単産や地域労働組合の労働協約闘争に関するその指導の重点も、まず、ここにおかれねばならない。非組合員の範囲拡大、施設管理権の強化による組合活動の圧迫、労働時間中の組合活動に関する制限強化、争議予告期間の延長、企業内争議もこ廻りや絶対的平和義務の押しつけ、懲戒条項の一方的押しつけや労働協約の就業規則化など、これらの資本の狙いをバクロし、この対策

や交渉方法をとり上げることも重要ではあるかもしれないが、これらの資本の攻撃も、実はすべて企業合理化を、労働組合の抵抗なくすすめ、自発的な「労使協力」の空気をつくらせながら、これをすすめさせる目的のために集中されていることに目を覆ってはならない。この点から考えても、今日の協約対策の重点は、「労働協約を合理化の防波堤たりうる協約にしてゆくこと」におかれねばならない。賃金と見あつた労働条件、つまり、職場における労働者の一切の処遇方法と条件を詳細に網羅して、総括的に協定し、労働者と組合の権利協定についても、「会社は組合員の組合活動の自由を認める」式の抽象的な協定に頼るのでなく、労働者一人ひとりの職場における権利とは、どういうものであるかを一つ一つ具体的に明らかに、かつ、これを実行し、保証するために、使用者は、どういう措置を講じなければならぬかを明確にすることにこそ、集中されなければならない。

### □ 職場闘争こそ労働協約をつくる出発点

活発な組合活動のないところで、その結果である労働協約だけを有効なものとしてつくることができない。協約そのものをたたかいたことにより、なによりも大切なのは、協約をつくる闘争であり、運動である。それにはまず、職場に組合をつくり、運動を職場で育てることが出発点である。職場で労働者の一人ひとりが、労働力の安売り競争をしないこと。このため、職場で労働力の処分や賃金とかかわりあることのすべての決定について、何よりもまず、仲間と相談して

### 3 死んだ組合から生きた協約は生まれない

から仕事にかかるという体制をつくることである。職場でまず、一人ひとりの生活に直結した組合活動を育て、すべてのことを組合に相談できる体制をつくること、労働組合を労働者とその家族の生活をあずかりうる太陽として育てることこそ大切である。

職場の世話役や活動家に、はっきりした任務と役割をあたえ、これを中核として育てながら、その周囲に職場の労働者を結集する。職場でおきたことは、まず職場でとり組む体制をつくり、職場交渉の体制と実績をつくることである。合理化の被害は、ここで最少限に食い止め、人員不足には「人よこせ」を要求し、仕事の段どりでも、人の使い方もとりあげる。休暇や休日のあたえ方、時間外賃金の計算の仕方から、職場環境の整備、投票、集会、デモへの参加から、組合の広報や宣伝活動の参加などにいたる、少しでも労働者の仕事や待遇に関係あることを、一方的に、会社が勝手に決めたりすることのできないようにする。たとえば、職制の自由裁量ですべてのことがやられているために、職制が代っただけで、極端に労働者が苦しくなってみたり、楽になったりする、そんなことのないようにしてゆくことが大切である。

こうして、職制や会社代表とのかけあいの結果きめられたことは、かならず職場新聞で徹底させ、メモをつくったり、場合により一札職制に書かしたり、組合や職場代表と会社の協定や覚え書、議事録などとして残してゆく。こうしてつくられた文書による記録と確認書こそ、「労働協約」である。このような職場闘争の記録と協約こそ、合理化反対闘争の支えになり、いざ、というときは、これを小わきにかかえ、これを合理化闘争の有効な道具として、利用することができる。これが労働協約をつくる出発点なのである。この職場闘争の重要性は、三池闘争の先でも、

後でも、少しも変わっていないのである。

いや、むしろ今日ほど重要な時期はない。職場闘争を基礎に、(1)指導と運動の結合、(2)統一闘争と職場闘争、(3)運動の不均衡といかに対処するか、などといった諸問題を明らかにし、これを再検討することこそ必要なのである。

組合の指導部は、職場闘争の重要性を強調し、うたを歌うように、空さげびするのでなく、また、すべてを職場に任せてしまうのでなく、個別の職場を抱え、活動家を助け、これを援助してやり、「これが職場闘争だ」という典型となるような闘争を組むことが必要である。この活動、この「組織づくり」なくしては、絶対に、いまの労働協約の行と行とのあいだの問題を解決することはできない。

## 4 要求の発見と生きた職場組織づくり

□ 職場にはさまざまな要求が埋もれている

労働者の要求を発見し、その解決方法をみつけ出し、職場の組合員を配置につけ、動員して問題を解決する集団的作業が組合運動である。職場には多様な要求がある。すべての組合活動の出発点を、職場におくこと、まず、職場で要求とその解決方法を発見する行動をおこすことが職場闘争の第一歩である。

企業競争と合理化を、労働者と労働組合の抵抗をできるだけ少なくしてすすめるため、資本家たちは次つぎに「自由化にそなえて」「不況のなかで他社との競争に勝つために」「業界第〇位を目ざして」「再度の円切り上げに備えて」などと、都合のいいスローガンを準備してこれを強行してくる。

この企業競争が、合理化がすすめられるかぎり、かならず職場に労働者の要求はある。職場は

動き、仕事は変わり、要求も変化する。しかし、「もう、これで労働者の要求はなくなった」ということはありえない。なぜなら、資本家の「もうけ」には限度がないからだ。「もうたんまりもうけ」だから、これで「もうける」ことを止めよう」といいたず資本家はいつまでたっても出てこないだろう。このことでは、横丁の魚屋、八百屋も大資本家も変わりはない。この資本主義競争のつづくかぎり、労働者の被害はたえないし、その不満や要求のはてることはない。そして、これは個人の意思と思想の問題ではなく、社会の機構と仕組みの問題だからである。

同時に労働者はすすんで、自分の生活をよくしたいと考える欲求もっている。このことは社会主義の国の労働者も、植民地の労働者も、われわれ資本主義の国でたたかっている労働者も変わりはない。白い手をしていても、黄色な手、黒い手をしていて労働者にも共通しているところである。この労働者の積極的な欲求にかぎりがない以上、要求は止ることなくつづく。問題は要求があるか、ないかの問題ではなく、これをどのように引きだし、その解決方法を、どうして見つけたすかにある。

一步職場に入ってみよう。「仕事はふえているが、人員補充がされていない」「有休や代休を保障する要員をふやせ」「会社は準備時間を締めあげてきている」「合理化、新機械の導入で、連続作業がふえ、監視業務がふえ人員不足だ」「便所を統一集中し、立派なものを設備したが、場所が遠くなりやり切れない」「時間外労働をしても手当が正確につけられていない」「有給休暇を要求すると、代休や祝日にふり替えられる」など、人員不足を訴えるもの、機械のための肉体的・精神的疲労の増大にたいする不満とその措置を要求するもの、労働時間に関する要求、時

間外労働の増加と賃金支払いの方法にたいする不満、設備や厚生福利施設への要求、住宅や労働災害、保安に関する諸要求、休暇・休日の支給方法への不満、技術教育・訓練を望む声など、職場にはさまざまな要求がうず巻いている。

### □ 要求の掘起しと生きた組織づくり

よく「A労組では数百項目の要求を会社に提出して、職場交渉をやっている」といわれるが、職場の労働者の要求は指導部が、ただ、旗を振っただけで、ひとりであつまってくるものではない。企業競争のあるところ、職制支配のあるところでは、かならず一人ひとりの労働者は競争させられ、職制に支配され、差別し、対立させられ、分裂の状態におかれている。要求のあるところに、自然に職場闘争はおきるものではない。

執行部を中心にした指導部が、大胆に職場活動を妨害しているものを排除するためにたたかい、職場の空気をかえ、労働者が要求をすすんで出してこれるような職場の雰囲気をつくることかなければ、要求を掘りだすことはできない。また労働者が組合幹部を馬鹿にしたり、こわがったりして敬遠しているところも要求は集まらない。このためには、まず職場組織を確立し、これを点検し、活動家を配置してこれを育て、援助して動かすことである。組合民主主義と要求づくりは一体である。

職場組織は、労働者の諸要求をたたかう全体の仕組みの一部であるから、生きた職場組織をつ

くるためには、産業の種別、業種や会社機構、労働の態様、会社の労務政策、組織の条件（分裂組合かどうか）などを詳細に検討し、活動を通じて組織を整備してゆくべきである。

この点について、総評の組織綱領は、(1)職場組織をつくる単位として、所屬組合員を個人個人として掌握できること、(2)集団で職制とかけ合うのにやりやすい単位であること、(3)生産点を離れないで、お互いに意思疎通がしやすい単位であることをその条件としてあげている。

職場組織をつくるには、よく五人単位とか、一〇人組がいいとかいわれるが、これも機械的に考える必要はない。たとえば、男性の多い職場と女性の多い職場では異なるし、交代勤務をとっているところと通常勤務の職場では画一的に規制はできない。むしろ、日常の活動に対する個別指導、日常の運営のなかで、これを点検し補正することが必要であろう。とくに組合が分裂し、一職場に、二つないし三つの組合の組合員がいる場合、組合員一〇名に一名、五名に一名の職場委員を配置するというような画一的な措置では、非常に危険な状態も生まれてくる。場合によっては、組合員が二名しかいなくても、一名をかならず職場の委員として、世話役としておかねばならぬこともある。

必要なことは、執行部が常に職場闘争の重要性について、くり返し宣伝し、機会あるごとに説得をつづけ、その組織の確立をよびかけ、重要な拠点職場、支部などをとらえ、その進行状況を点検し、個別要求解決の職場闘争を援助してこれを成功させ、重要な典型ともいふべきたたかいを組み、その教訓、経験を組織の全般にひろげてゆくという活動を通じての指導である。

#### 4 要求の発見と生きた職場組織づくり

##### □ 職場組織の仕組み・運営と点検の活動

最近のすすんだ労務管理では、会社みずからが労働者の職場要求に関心をもち、つねに職制が職場をまわり、あるいは職場懇談会をひらき、十分な予算をこれに充当して積極的に要求の解決に乗りだし、「労働組合などを通さなくとも、不満なことは、会社に直接いった方が解決がはやい」と思わせるように力を入れてきている。したがって、労働組合でも、日常職場でおきる問題を「組合の問題」としてとり組み、解決する仕組みと運営を欠いているとせんに幹部中心の組合活動になり、組織にたいする組合員の不信が生まれ、組合員は努力やたかいを忘れた組合運動の見物人になって、いっそう会社の乗ずるスキをあたえるようになる。したがって、指導機関は、たえず職場組織の運営・仕組みがどうなっているかを、職場における仕事の態様の変り方、労働力構成、労働者の気質、意識などの変化とあわせて点検することが必要である。

- (1) 職場組織の系統、構成、末端組織はどうなっているか。
- (2) 職場の日常要求はだれが中心になり、どのように解決されているか。
- (3) 職場の集会は定期的に開催され、要求の解決のための活動とあわせ、宣伝や伝達のための活動が行なわれているかどうか。
- (4) 集会での発言、出席は十分であるかどうか。職場活動のための経費はどのようになかなわっているか。職場闘争によって給与その他の面で、不利益をこうむっているものはないか。

(5) 職場要求を解決するため職場の交渉権を確保し、全員参加のたたかいが組まれているか。  
(6) げんざいの職場闘争、組合運営について改善の意見や要望はないか。あるとすればその主要な問題点はどこにあるか。

(7) 執行部の指令・指示・伝達事項などが、確実に職場の組合員に徹底されているか。

このために、執行部は組織の規模、条件などに応じて、点検オルグの派遣、点検月間の設定、アンケートによる調査、などの方法を効果的に利用する必要がある。

これらの組織点検は、たんに組織の運営・仕組みの点検だけでなく、合理化の進行状況、労務管理政策の変化、労働基準法、労働協約、会社と組合との協定事項などの実施状況についての要求集約、点検などとあわせすすめられるべきである。とくに、これらの点検を行なう目的は、職場組織や職場活動の欠陥を調査したり、職場にどんな問題がおこっているかを明らかにするだけにあるのではない。これを通して、組合がただちに改善しなければならない組織整備の問題点、要求事項の解決方法をみつけ、たたかいをより一歩すすめるためのものである。つまり、たんに診断するだけではなく、締めくくりとしてかならず処方箋を書くためのものである。要求は点検と積極的な掘りおこし、働きかけのなかでこそ発見することができる。

組合役員、活動家は上で決定されたことを下に伝達し、報告し、教える。従業員代表の報告要員、会議要員型の活動家であってはならない。職場の要求をほり起し、その解決方法を組合員と相談し、決定してその行動の中心となり、またそれを援助し下からの運動を進めることのできる「要求の組織者」として、「歩き屋」||「オルグ」||「活動家」とならなければならない。この

人たちの組合員にたいする比重と影響力を大きくすべきである。組合執行部はこれらの働き手の手をへて、はじめて各職場でたたかわれている職場闘争を集約し、整理してその共通の要求と労働者の状態を知ることができ、このための一方法として、アンケートなども、要求をつかむ方法として採用する必要があるが、ともすればアンケートが無責任な便所のなかの落書化する危険もある。したがって職場集会、大衆討議をあわせて、アンケートの利用目的を明確にし、職場のなかでたたかう空気をつくるよう働きかけながら、アンケートを記入させ、さらに、これを大衆討議の素材として利用してゆくことが必要である。同時に、調査が平面的なものに終わらないように、重点を設けた職種、年齢、居住地、性別などの個別調査を結合し、立体的な実情把握に努めるべきである。

#### □ 職場でのたたかいを活発にするために

職場闘争は、職場の要求を獲得するための集団作業である。職場闘争を活発にするためには、組合員一人ひとりに身近かな要求に関心をもち、それぞれの配置のなかで責任をもたせるべきである。創意を発揮させ、工夫を生かしうるように配慮して、行動のなかで自分たちの力に自信をもたしてゆくことが大切である。労働者のもっている力、すなわちわれわれは常に「数」において「多数者」であることと、「生産」をにぎっており、これによって大きな影響をおよぼすことができるということを自覚させ、知らせてゆくことが必要である。「俺にもできる」という自覚

は、教宣活動などから教えられるのではなく、行動のなかで身につけるものである。

しかし、現実の職場は、どこまでも、職場闘争とは縁遠いものになっている。胸をはって要求をたたかおうというものよりも、「お静かに、お静かに」と肩をすくめて職制の鼻息をうかがっているものが多い。たしかに、組合を強くしなければとおもっているものも、いないわけではないが、それは、いつも少数者である。なかには「俺の意見は組合の行き方とはちがうのだ」「組合なんかなくても、会社さえあればいいとおもう」という消極的で、ときに反組合的な人さえいる。そして、いつでも、どこの職場でも、多数者なのは、どっちつかずの中ぶりである。

「会社のいうこともほんとにできないが、組合のいうことも頼りにならない、自分のことは自分でまもるよりしかたがない。多少身体がつらくても時間外手当を稼いだ方がとくだ」「組合の集会に出席するよりも、マージャン、パチンコの自家発電で稼ぎ出した方がとっとり早い」という「自家発電組」がいることである。組合組、会社組、中間組その比率は2・2・6である。

(1) 職場では、職制の点数を稼いでできるだけ成績をよくし、そのためには配転だって残業だって、不合理なことを知っておりながら黙って引き受けるという傾向がある。

(2) 労働強化や残業をやればやるほど、職場の人員は削減され、労働強化や労働時間の延長が押しつけられる。

(3) そのために、組合員の不平不満は職制にむけられるのではなく、「奴はうまくやりやがって」「組合はなにをしてやがんだ」「やる気がない」と自分たちでたたかうよりも、組合運動の見物人になり、「みざる、きかざる、いわざる」の「三ザル」をきめこむという空気が強い。

#### 4 要求の発見と生きた職場組織づくり

(4) ところが、組合にはぜんぜん関心がないかとおもうとそうではなく、一面では賃金配分などになると我田引水のなとりあいをしたり、金額を多くするために「成績給配分をふやせ」「真面目なものと、不真面目なものに差別をつけるのは当然だ」などという主張がだされてくるのも珍しくない。

(5) また、職制からの指示は、協約違反でも、仲間との仁義や約束に反してもかんとんにこれに盲従し、サービス労働をしたり私用に奉仕したりしている。

このようなことは際限なく、組合活動の大きな障害になっている。職場闘争を活発にするためにはどうしても、このような障害をとり除くために時間をかけても着実な対策をたてる必要である。通常、これらの原因の多くは、会社の労務対策にある。

(1) 組合活動にたいする対策として、職場の移動・配転を行ない、活動家を差別し、これを賃金の職務給、能率給、成績給などと巧みに結びつけて差別し、組合活動のために動いたものは結局損をするという手段をとっている。また労働者同士で職種間の対立や仕事のうえの利己心などの対立を利用し、全体の闘争意欲をそらそうとしている。組合に熱心なもの、政党员などを一カ所に集中する。または各所に分散し、島流しにする。あるいは会社の職制役づくりに吸い上げ、組合不信をかき立てるようなことはよくやられる手である。

(2) 組合員の闘争意欲を会社の主催する諸行事やレクリエーションなどに振りむけ、生活のすべてを会社に預けるようにしむけて、職場要求などのホコ先を他にそらせ、これを通じて組合員の関心を会社にひきつけようとしている。子供の教育・育児・住宅にいたるまで、積極

的に力を入れるものがふえている。

(3) 縁故、情実の採用を行ない、黄犬契約（組合活動に参加しないことを採用条件とする）を強要して入社後の組合活動を牽制し、組合が分裂しているところでは、第二組合加入の条件を押しつけている。

(4) 要求や問題が職場闘争のなかで解決しても、会社は意識的に、これは会社が自主的に解決したのだと宣伝し、組合員にもそのように思いこませようとしている。

その原因の第二は、組織の運営、職場の条件や労働条件に起因するものである。

(1) 労働強化と勤務体制などの関係で集会が開きにくく集まりが悪い。

(2) 職場会の発言がすぐ会社にもれて、結局、ものをいったものが損をする。

(3) 活動分子にたいする会社の圧迫がひどく、また、活動することによって給与収入も結果的に人より少なくなる。

(4) 組合幹部の請負主義的な考えが強く、「お山の大将主義」がみんなの協力を妨げている。

(5) 組合の下部組織は決定事項の単なる伝達機関になっていて、独自の職場要求や問題を取りあげる生きた組織にはなっていない。

(6) 職場に活動家をまもる体制がなく、活動家にやる気があってもその任務や役割が明確にされていなく、ためたたかいが進まない。

これらの原因を一つ一つ明確にし、的確な対策をたてることこそ、日常活動を活発にする重要な要素である。このために必要なのは、個別の闘争に対する具体的な指導である。

## 5 職場活動と職場闘争のすすめ方

### □ 労働者が「みずからの力」を知ること

われわれ労働者は、企業のなかや会社のなかで使用者に支配され、搾取されているだけではな  
い。企業をこえて、資本家階級から労働者階級として、物価を通じ税金を通じて搾られている。  
それだけではない。思想や教育・文化の面でも完全に支配されている。一人ひとりの労働者の  
思想や行動も、また資本家階級のために都合のいい思想の強い影響下にあるといえる。労働者は  
一般に能力の面でも、知識においても、人間としても資本家よりも程度の低い一級下のもの  
であるという考え方、生産にたずさわるものは物を沢山消費する能力をもつものより、遙かにい  
やらしいものであるというような生産と労働を蔑視する思想も、また支配階級の手によってつく  
られたものである。これらの考えは、多くの労働者をあきらめさせ、自らの運命を人まかせにし

てしまい、これを階級的に限りこませ、たたかひの見物人にしたてる役割をもっている。職場の労働者は、知らず知らずのうちにマスコミを通じ、あるいは、社内報その他の伝達方法や人間関係、労務管理などの諸方法を通じて、彼らの都合のいい思考方法、いわゆる常識の型の中にはめこまれてゆく。

「どうせ俺たちは労働者である。ジタバタしても始まらない。世の中はなるようにしかならないものだ」

「会社の繁栄なくして労働者の繁栄はない」

「資本主義的搾取は、オートメーションや技術革新のなかで変質する。うちの会社には搾取はない」

「自分のことは自分でまもるより仕方がない」

「会社も悪いが、組合も悪い。ストをやってもいいが、第三者に迷惑をかけるべきではない」

「労働者が賃上げをするから、コスト・インフレになり諸物価が上がる」

「何でも反対」についてゆけない」

これらの考えはすべて、企業内外のさまざまな伝達方法や宣伝によってつくり出された常識とよばれる支配者の都合のいい思想であり、生産蔑視とあきらめの思想である。

職場に要求はヤマほどある。しかし、全体としては、胸をはってたたかひ、労働者が自らの努力によってこれを解決し、その状態を改めようという空気はすくない。残念ながら、職場でのたたかひと自分たちの努力、これを重視し、要求と権利のために、たたかおうとする人びとはつね

に少数者である。多数者は、自分たちが苦しいのはしかたのないことで、労働者の家に生まれたからには、やむをえないことなのだときらめ、苦しいことは、人をあてにせず自分一人で防ぎ解決するよりしかたがないのだと考えている。

一人ひとりの労働者の内面に深く立ち入ってみれば、みんなが要求をもっている。しかし、職場の空気はなんとなくパツとしない。みんなが甲羅のなかに首を突っ込んだ亀になっている。労働者は合理化のため労務管理と職制支配とマス・コミや社内PRのシガラミのなかで身動きの出来ない状態にされている。

このような状態のなかでは、「みんなでたたかおう」とよびかけてみても、「相手は強く味方は弱い」ということになるか、「あれは急進的で危険分子ではないか」といった相手のアカ攻撃に仲間が乗せられてしまうのが実情である。このなかでは、職場の労働者は、自信をもつこともできないし、自分たちの力についても知ることもしない。ここで必要なのは、自分たちの力に自信をもたすことである。

### □ 労働者の “本性” を信頼する作風

労働者の内面にふかく立ち入ってみれば、あたかも、階級闘争意識の権化のようにみえる組合幹部も、例外なくこのような常識とよばれる支配階級の支配的思想の影響をうけている。だからこそ、昨日まで、有能な組合活動家が、競輪だ、トバクだで、身もち崩してしまおうといったこ

とがおき、組合財政の使いこみ事件などもあとをたたないのである。そして、自分の利益を組合員の利益の上におくという、官僚的な組合運営もおきてくるのである。

労働者と組合の不団結の要素は、おくれた組合員とよばれる消極的な分子のなかになだけあるのではなく、すべての組合員、組合幹部をも含めた人びとの心のなかに宿っているのであり、このような思想・文化・教育が支配階級の手によってつくられているのである。

マスコミ——それは独占資本の連合軍による宣伝カンパニヤなのである。

しかしながら反面、会社の養子のような顔をしている、組合運動については消極的な組合員、「人のふんどしで相撲」式の「ただ乗り」組でも、心のどこかでは、これと全く逆な思想や考え方をもち正しい権利意識の芽をもっているのである。

「労働者が賃金要求を出すのは当然」「ストライキは労働者の権利だ」「生活が苦しいのはおれがなまけたり、能力を十分に発揮しないからではない。政治のせいであり、社会の仕組みがわるいからだ」「自分たちで努力しなければ俺たちは何ものをも得られない」と考えているのである。人のまえでは組合に対立し、団結を馬鹿にしているも、独りぼっちになったとき、これと矛盾する考えも、心の中に共有していることに気づくこともある。二つの相反する考えのなかで悩み苦しむ、疑問をもちながら生きているのがなまの労働者の姿であろう。

労働者、サラリーマンであるかぎり、幹部も組合員も、積極分子も中間的な組合員も、おくれているといわれる労働者も、程度の差こそあれ、どこかに労働者としての「本性」をもっているのである。

この二つの矛盾した考えは、われわれの心のなか、頭のなかで対立しあい、たたかいあっている。あるときは一方が他を押し、ときには他方が一方に勝利するといったように。そして、このたたかいは、全体の運動の発展やわれわれ自身の努力の仕方によって、大きく影響されている。

「運動を大衆路線にもとづいて進める」「大衆に依拠してたたかう」というのは、誰もが、もっているこの労働者の本性を信頼し、これに依拠し、これをかき立て、燃やし、大衆を自らの力で徹底的に立ち上がらせて、これを組織し、援助しつつ正しい方向をあたえ、要求獲得の集団作業のために奮起させることである。

組合民主主義も、大衆路線も、組合運営の技術や「手」ではない。すぐれた英雄やスターである少数の指導者やマス・コミにもてる労働界の名士と幹部の能力に運動の基礎をおくか、それとも、名もない労働者の心のどこかに眠らされているが、誰もがもっている、この労働者の「本性」を信頼し、ここに運動の基本をすえるかという問題である。これに依拠し、大衆が創意と工夫を発揮し、協力しあったときの力を偉大なものとして、このうえに運動の基礎をおくという労働運動の基調の問題であり、作風の問題なのである。

### □ 相手の弱い「環」に「眼」をつけよう

このようにわれわれの闘争の出發は、まず心のたたかいである。つまり、支配階級の思想とのたたかいであり、常識とのたたかいである。労働者の闘争は、一人ひとりの労働者が、自分の生

活をしあわせにするために、どのようにして世の中を生きてゆくかという労働者の正しい生き方を教え、学び、行動するためのものである。

職場におけるたたかいは、その出発点である。それでは、いったい眠っている職場の、沢山ある要求の、どこから、なにから、手をつけるべきなのだろうか？ 静かに職場を見つめてみよう。一步下がって、一人ひとりの要求と条件について考えてみよう。みんな同じようにみえる職場にも、かならず共通の問題点と特殊な問題点がある。組合員の一人ひとり、労働者のすべては、同じようにみえても違っていること、労働者はけっして「階級闘争の権化」ではなく「人間」のあつまりなのであることがわかる。一人ひとりの労働者は、「組合運動をするために会社にきているのではなく、仕事をしに会社にきているのである」こと。また、実はその「仕事」も労働者にとっては、それじたいが「目的」なのではなくて、自分の生活を豊かにし、しあわせにするという人生の貴重な目的のための「手段」なのだということも知ることができる。

一皮むいてみれば、強そうにみえる相手の支配体制のなかにも、どこかにならず弱い点はある。みんながあきらめて、無関心で、やる気がないとおもわれている弱いといわれる「職場」や「環」のなかにも、どこかに、強いといわれる「部分」「要素」「点」があるのだ。これを見つめること、ここに「眼」をつけることがたたかいの出発だ。みんなの生活に直結した、もっとも切実な「要求」はなんなのか？ 相手側のもっとも、弱いといわれ、こちらの一番有利な、つよい「部分」「点」は、「環」や「節」は、どこか、ここにしっかり「眼」をつけよう。もっとも切実な要求と積極的な「分子」と重要な「環節」——これをとらえることが、たたかいを仕組む

ための指導や活動家の最初にとりくむ仕事でもある。

職場の部分的なたたかいを組むうえでも、企業内や産業別・地域などでの、あらゆるたたかいをすすめるうえでも、中心になってたたく積極分子や活動家を重視し、これらの人びとに一般の組合員と異なった役割と任務をもたせ、適正な部署に配置することは、そのたたかいを成功させるうえで、不可欠のことである。教宣その他の集会、学習などの組織、機関紙誌の発行などについても、一般組合員を対象にしたものと、「幹部」「活動家」「世話役」の人たちを対象にしたものを、区別して考えてゆくことは大切である。

### □ 職場活動・職場闘争を発展させるポイント

労働組合が職場の労働者の世話役活動をふくめ、その待遇、生産のための諸施設や条件、厚生、採光、人員、仕事の段取りなどをとりあげ、たたかうなかで、労働者の労働組合にたいする信頼を高め、団結への自信をもたせてゆくことがすべての闘争の出発点であり、これがまた日常生活と結合した「組織づくり」の基礎でもある。このためにどんな点を留意すべきであろうか。

- (1) どんなことでも、職場でおきたことは、まず職場でとり組みかたづけること。すべての問題は、労働組合を通じて解決するという習慣をつくることによって、「職場活動」「職場闘争」についての組合員の信頼と期待をつくりだすようにすること。このため、労働者の生活すなわち、生き、死、悲しみに関連するすべての要求、不安、心配などに結合した要求をと

りあげること。仕事に関係することはもちろん、労働者の借金や住宅の問題、家庭のもめごと、困りごとにといたるまで、なんでも相談できるような、家庭をふくめた労働者の生活を預けうる「太陽」に労働組合を仕立ててゆくことこそ重要である。このような活動を強化してゆくことは、比較的階級意識の低い人たちや、中間的といわれる多数の組合員を労働組合の側に引きつけ、組合への関心をふやすうえで有効である。

(2) この場合、問題が職場の世話役や幹部の個人的世話役活動で処理される場合が多いが、これも組織の背景、団結の力があるからこそ交渉の対象とされ、解決方法が見つけられるものであることを明確にし、あらゆる機会にこれを徹底させ、一人ひとりの労働者を組織でまもってゆくことがたいせつである。

(3) このために、組合は職場幹部、活動家を養成し、訓練し、任務をもたし、責任をもたせるべきである。これを通じて職場の組合員との結合を強化し、労働者一人ひとりの実情、要求、悩み、ほんね、よわねなどを正確につかむことが必要である。

(4) 活動家や職場幹部にたいして闘争時だけでなく、とくに日常なにを自分たちの中心的な仕事とすべきであるか、どのように職場要求を処理し、世話役活動をすすめてゆくべきかといった必要なことについて教え、考えさせ、くり返し強調して、身につけさせるよう心がけてゆくことがたいせつである。

(5) とくに、執行部などの組合指導部は、職場の組織、支部、分会、班などにその活動をまかせつ放しにすることなく、オルグ活動、学習を盛んにする。同時に、組合の方針ないし執行

## 5 職場活動と職場闘争のすすめ方

部の考え、職場要求解決の方法、これを成功させるための条件などをあらゆる機会と方法を利用して徹底させ、職場の労働者が、職制のPRや労務管理、思想攻撃に打ちかち、要求の解決方法について考え、たたかう勇気をもつように、職場組合員を元気づけ、胸をはってものいえる職場の雰囲気をつくるようにつねに援助してゆくことである。

(6) この場合、いつも幹部が、請負い、引き受けるのではなく、その中心になってたたかい、組合員自身を要求獲得のためにたたかわせ、立ち上がらせるよう心がけるべきである。このように職場の労働者自身にたたかわせるためには、執行部が職場闘争を援助するとともに、その組織と世話役や役員に一定の権限をあたえ、また職場の労働者の創意と工夫を発揮させ、その自発性をのばし、協力させるための方法を考えなければならぬ。

(7) 職場要求の解決方法には、①職場委員や活動家と職制との交渉による方法、②全職場組合員の実力行使と交渉、③関連ある支部または全組合の統一的な団体交渉、④関連ある二つ以上の職場の連携による交渉と協力など、要求の性格や種類によって各種の解決方法がある。いずれの方法をとるとしても、職場闘争は職場の労働者の全員の関心と参加のなかでの協同作業であり、たたかいである。どのような方法がとられても、交渉の成果は、要求とその解決方法、交渉の経過とあわせてかならず全体に知らせることが必要である。職場、支部、組合のなかにおける公報、教宣、説得の活動はすべて、この要求とその解決というたたかいと結合し、活用されなければならぬ。

要求が解決しないときでも、たたかいの中心になったものは、その理由を明らかにするこ

と。要求が解決しないのは、①たたかひの方針が誤っていたからなのか、②方法が正しくなかったか、③方針も方法も間違っていないが、成功できる条件がなかったためなのか、など、その原因を明らかにすること。闘争の進まないときは、①組織上の欠陥、②活動家の不足、③指導上の欠陥、④職制の干渉、⑤闘争経験の不足などのうち、いずれにその理由があるかを点検し、解決策を示し、さらに次の方法を講じてゆくべきである。

(8) したがって職場闘争を成功させるためには、新しい仕事ばかりを追いかけたり、要求を出てきた順番にとりあげるようなことをやめなければならぬ。要求と取りあげるべき中心の仕事とを明確にして、まず、懸案の問題を確実に一つ一つ処理してゆくことこそ大切である。

(9) 職場間の要求や行動のくいちがひがあると、問題の正しい解決が困難になる場合がすくなくない。とくに、職場ごとの交流や協力について、指導部が協力することは問題解決のために効果的である。「要求のほり起し」「職場闘争への側面的指導」「職種間のセクト的対立防止」のための交流が必要である。

(10) 職場闘争が比較的すすんだ段階では、職場交渉が行なえる機能を組合の規約のなかで明記すること。また、そこまですすんでいないところでは、組合の運営上実質的に明確にするなどの方法をとる、職場闘争を次第に恒常的にすることが必要である。このため、いわゆる三権（交渉、争議、妥結）の全部または一部を下部組織に委譲することを検討すべきである。三権の行使にあたっては、組織が統一した意思で働き、その最終の責任はすべて指導部が負う体制をとり、関係のある職場や機関との活動面での調整を行なうべきであろう。

## 6 集會を成功させるための方法

### □ 荒けずりな「組合運営」に分裂の原因

つぎにしめすのは、私が先頃オルグに行ったK労働組合の第二組合のよびかけである。

「良識ある組合員の皆様、腐敗した現組合の運営の実態をごぞんじでしょうか。執行委員長氏をボイコットし、我々組合員個々の意志を無視し、二、三の執行委（C、D、E）は彼らの思想的に偏重した個人の意見を、あたかも大衆の意見にみせかけ、いたずらに観念的闘争によって泥沼におちいらせている。

労働者にとって引くことのできぬ賃上げ闘争も三月七日の二四時間ストを決行するうちに地労委、県知事のあっせんも不成功に終り、自主交渉のみになってしまいました。公益的バス事業としてはスト権の乱用であるという一般大衆の批判のなかに、私たちはこのような毎年続く画一的スケジュール闘争方式に大いなる批判をせねばならない。また、カンパについても組合

員の義務である組合費内の運用はさておき、当然個人の思想、信条を尊重しておこなうべき政治的カンパ（選挙）等も、上部でのみきめ、下部へは形式的に計るのみで、給料から差引いてしまふ非民主的運営であります。かような実態を良識ある皆様はどう判断しますか。三〇〇円の罰金制度によって組合員を拘束し、組織強化のためにはデッチ上げによる除名をしたり、或は統制をゆるめることによって彼らの独裁性を強めようとしている。

皆様は支部会において自分の卒直な意見をのべることができると思いますが……一昨年行なわれた遵法闘争によって損をしたのは私たちではないでしょうか。その他、組合会計の不明確等々……我々は今ここに同志を集め、民主主義をも破かいせんとする指導者を追放し、新しい組織を結集し、正しい合理化、生産性向上を推進しつつ、労働の安定と好労働条件をかちとってゆく積極的な闘いを展開するとともに、K労組における労働慣行、交渉のルールを作り、現在の職場規律のびらんをわれわれの力によって是正し、大衆にも信頼されるような、交通従業員の使命を自覚し、技術を磨き、識見を深めて、人格の完成を期して進もう。

K労組（一六〇〇名）では、二日間で二一六名の脱退者があり、第二組合が結成された。しかし、幸にも、統一の話しあいが成功し、第二組合は解散、全員復帰して、組合はふたたび統一されることとなり、組合内クーデターが執行部を入れかえたような結果におわった。組合は珍しくも？ 短時日で統一することができ、騒ぎは一応おさまった。この統一は同盟会議その他外部団体からのテコ入れがなかったこと、第二組合結成と会社とのつながりがまだ浅く、第二組合の結

成も多分に衝動的であり分裂の根が浅かったことなどが理由となって成功した。

この組合では、現職の組合委員長が組合を脱退し、第二組合委員長となるという変わった事態が発生したが、(1)組合内部における幹部同士の対立があったこと、(2)組合幹部と組合員の結合が不十分であったこと、(3)青年層と成人労働者の意識と行動のズレがめだっていたこと、(4)組合員の職種別の利己心や利害対立が蓄積されていたこと、(5)カンパ、罰金制、諸闘争など組合運営にたいする不満などが組織上の大きなきずをおこす原因となって作用していたようである。

□ 上からの運動はあるが下からの運動がない

私たちのみるところ、ここの組合幹部の人たちは非常に仕事熱心であり、今日まで誠実さをもつて組合のためにつくしていたとおもう。この組合が一九五五年私鉄総連に加盟して以来、この組合の人たちは劣悪な賃金とひどい労働条件を克服し、他の組合に「おいつき、おいこせ」をスローガンに、全国組合や地域労働者との統一行動の組織に力をつくしてきた。このような努力のなかでの組合は御用組合の名を返上し、短時日にN県下の私鉄バス労組の中心的組合になった。しかし、この種の組合によくあり勝ちなことであるが、どうしても労働組合運営が荒けずりであり、このため前記のような組織的な弱点を生むにいたり、これが春闘のなかでの集団交渉の停滞、委員長辞任などを契機として分裂にまで発展してしまった。この組合では主要な幹部は闘争にでもなればほとんど家にも帰らないぐらい熱心に活動していた。執行部の人たちはよく職場に

も顔をだし、支部単位の職場集會も数多く開いていたようである。しかし、これらの努力に比べるとその割合には効果が少なかったようである。

しかも、この組合の運動には、「上からの運動はあったが、下からの運動はなかった」ようである。指令、命令、伝達はあつても、支部活動、職場活動、職場闘争は皆無にひとしく、會議もまた要求の解決とその相談よりも、組合機関の集會や會議の報告が中心であり、本部オルグのおはなしが多かつたようである。主要な問題について委員長と書記長といった重要な指導部内の意見が統一されないままオルグが行なわれ、執行委員同士がいに職場で異なつた意見をはきあつたり、一つの方針、一つの闘争の評価についても、相違した意見をのべ、大衆に対して機関として統一して責任をもつことを回避する傾向があつたようだ。このような体制で組合から離れ、消極的になる人びとを組合活動に参加させ、組織になぎ止めようとすれば、統制、命令、罰金、指令でこれに反するものを統制し、強制執行するより方法がなくなる。このような組合運営の弱点にクサビが打ち込まれると、かならず組織分裂、大騒ぎが引きおこされる。どの組合でも例外なく、相手の攻撃がこちらの弱点にからみ合つたときに分裂がおきてゐる。これに対して「分裂は独占資本の攻撃である」としてすましてばかりはいられない問題がある。組合指導部の手により、上からの権威と命令によつて維持されてゐる團結と組合運営はほんものではない。

どこの組合をみても、幹部の分裂してゐる労働組合で、労働者の眞の團結はあり得ない。上からの指導と同時に指導者の指導に対して下からこれを批判し、点検する機会を大衆にあたえること、職場を中心に、支部・分会の組合活動を活発にさせ、組合員の一人ひとり、自分たちの要

## 6 集会を成功させるための方法

求とその解決方法について考え、このために行動し、要求の獲得という集団作業に責任をもって協力し、参加しあう体制をつくりあげることこそ団結を強化する道である。

### □ 集会にあつまらない原因を考えよう

組合幹部と組合員の結合の場——組合員である労働者が要求を中心にして、その解決方法を見出し、たたかいために心と行動の統一をはかる——この統一行動の出発点が大衆討議である。しかし、組合の職場幹部や活動家で、どうしたら組合の会議を成功させることができるか、みんなにどうしたらものをいわせることができるかで、頭を悩ましていない人はいないといえよう。なかには、下部の活動家や役員が集会を組織しようとしても、指導機関がこのような集会を開き「話し合い」をすることを好まないために活動が進まない組合もある。

組合集会に人をあつめるためにはどうするか、罰金制を採用するか、一パイだすかなどその方法を論議するまえに、集会に人が集まらないその原因をまず問題にする必要がある。組合員が会議に無関心になり、折角あつまってもダンマリをきめ込んだりするのには、日常からどこかに運営の欠陥があり、その欠陥が重なりあい、蓄積されている結果である。労務管理と職制支配の徹底されている職場では慢然と集会を開き、「なんでもいいから発言してください。職場の不平不満、組合に対する意見などなんでも、どしどし出してください」などといってみても、みんなはとなりを見て、じっとダンマリをきめこむのが通例ではなからうか。職場の集会では集まらな

いことをなげくまえに、五人でも十人でも人が集まってくれただけでも成功といわねばならぬ。みんなにとってみれば相手が信用できないのである。職場の仲間も職制も、時には組合幹部すら信用していけないのである。職場に組合のないところ、組合指導の援助のないところでは、ものをいったものが必ず損をしているのだし、勇気をだして喋ってみても、「調べてみます、やってみます」でその通りに解決されたことはないのだから……。多くの仲間は、「会社のいうこともあてにならないが、組合も頼りにならない」と考えているのだ。むしろ会議を開いても集まらないのが普通になったというべきだろう。

仲間たちが職場の仲間を信用し、自分たちの力に自信をもち、自分たちで要求の獲得のためたかおうとする空気になれば人は集まる。集会にもみんなが集まってくるようになるまでは、要求を中心にした職場での行動のくり返しと、指導機関が職場の仲間を信頼し、これを基礎にして諸闘争を進めるといふ態度が鍵である。職場闘争への正しい指導、援助、職場の集會を妨害しているものとの執ようなたかいがなければ、会議の成功をものにすることはできない。

職場集會の出席をよくするために、会議の出欠表を職場にハリ出したり、三回連続欠席者に労働金庫の定期積金を購入させたり、さきほどのK労組のような職場集會への一回欠席にたいして三〇〇円の罰金を課しているところもある。しかし、このような「手」だけでは成功しない。わたしたちのみたある集會で罰金を宣言された仲間は、「一回欠席で一〇〇円か、じゃ今回の分も入れて二〇〇円出しゃいいんだな。じゃ二〇〇円ここにおいたよ、ハイさようなら」と会場から出ていってしまった例もある。命令と強制執行だけでは活動の効果をあげることができない。

## 6 集会を成功させるための方法

なぜ、みんなが会議に集まらないのかは、職場や組織の条件によってまったく異なっており、また、各人ごとにもそれぞれ理由があるろう。

○職場で話したことがすぐ会社に知れ、ものをいったものが結局損をする。

○会議を開いてみても、いつも発言するものは、二、三人の人にきまっていて、つまらない。わたしたちがときに、変わった意見をだすと早速やっつけられるか、みんなから笑われて相手にされない。

○職場に派手な振舞いがないものがあって、A君がものをいうといつもB君が反発し、二人のやりとりが会議を占有してしまい、ほかのものは少しも面白くない。

○私たちがたまたま発言しても、執行部や幹部は受けいれてくれないし、女のくせに、という反発で仕事のときにいじめられたり、八っ当りされる。

○いつも抜きうちで突然会議が招集され、自分の生活の予定が無視されてしまう。共働き夫婦やお姑さんと一緒に生活しているものの立場も考えてほしい。

○会議ではいつも同じ問題がくり返されて論議され、問題はいつまでたっても解決されない。そのうえ、時間は組合時間で、だから長談議ばかりがつづいている。次の日、早番のときなどは出るのがいやになる。そのうえ、組合の会議といえ、いつも会社の行事や給料日などと重なっている。これはまるで組合の会議に出席するな、といっているようなものではないか。

このような理由や原因は、どこの組合にもかならずある。この問題点に正しく対策を立てることとあわせ、集会の成功方法を考える必要がある。この努力を忘れて組合員の意思を無視し、

「かれらはやる気がないのだ」とか「俺たちをナメている」といつてみても、集会を成功させることにはならないだろう。

## □ 集会を成功させるための七つの留意点

このような点から集会を成功させる一般的な対策としては、つぎのことが考えられる。

(1) 会議を無計画に突然開くことをやめ、参加予定者に、事前に、なんのためにどのような集まりをするのかを各種の方法で徹底させてから開くこと。

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

(3) 時間をまもり会議の開始時間についても十分考えてゆくことが効果的である。限られた時間で重要なことの決定をしようとすれば、報告や組合機関の決定事項は他の方法、つまり、組合新聞や職場のカベ新聞、チラシなどを併行的に活用し、職場の要求、みんなの切実な相談ごとを中心に話しを進めてゆかなければならなくなる。会議のなかにある欲張りや焦りをなくして、これを能率化することがどうしても大切である。このためぜひ、よんでほしい組合からの文書、機関紙のなかの主要記事などは、赤線でこれを囲んではり出したり、切り抜

## 6 集会を成功させるための方法

きをつくるなどのキメ細かい努力や、出版物などをよませるための対策、配慮なども必要になる。

(4) 会議を職場闘争と結合させてゆくこと。要求とその解決方法の発見、このための思想闘争と意思統一の場として考えてゆくことが必要である。

(5) 会議の目的によっては、集会の方法、形式も考えてゆく必要がある。氣勢を上げ、賃上げの雰囲気をもり上げようという大衆集会を分科会にわけ、「いかががしましょう」「どうですか」ではうまくない。よろしく、分会旗を掲げ、スローガンを書きしるし、会議を引きしめてゆくことが効果的である。しかし、このような雰囲気のみでは、ゆっくり話しあう空気はできてこない。

(6) 「話しあい」も大切であるが、話しばかりしているのは組合の会議ではない。「俺はこんなに知っている」とたがいに自分を誇りあうような会議に、仲間を誘い引きつけることはできない。行動のためにこそ討議があり、意思統一が必要である。職制とのかけあい、その結果や経過の伝達、さらに検討、協議といったように一連の行動と結合した集会でなければ意味がない。このなかで自ら職場活動家の任務も明らかに一連の行動と結合した集会ではなかるうか。

(7) 集会や話し合いを成功させることができるかどうかの八〇パーセントはそのための準備の如何にかかっている。準備が充分におこなわれた会議は人員は少なくても、かならず実り多い会議とすることができる。とくに、その会議の目的にそって準備をおこなうことがコツである。その会議が報告のための会議か、相談のための集会か、それとも決起集会などの氣勢

をあげるための会議なのかによって、準備と会議のやり方を変えることが大切である。

## 7 賃金要求づくりと職場討議のすすめ方

### □ 大衆討議は自己改造のたたかいでもある

労働組合は労働者にとって目的ではなく手段である。われわれが組織をもち、統一をまもり、団結をつくりあげてゆくのは「なにかを指すたたかい」のためである。要求獲得のためにはまず要求を自覚し、これを獲得してゆくための「要求の解決方法」について、われわれの意思を統一することが重要である。要求の決定のために大衆討議の必要性を職場闘争とともに強調していかない組合はないが、これが組織全体で実施されているかどうか疑問がある。

たたかいはすべて要求をきめてからはじまるのではない。要求を決めることじたいがたたかいである。一会社一組合が原則になっているわれわれの組合では、要求決定のための大衆討議は組合幹部依存のきわめて形式的な方法で片づけられているところが多い。一事業場の従業員のうち労働組合に加入しているものの数は全体の五〇〜六〇％であり、しかもこれらの労働者が三つ

五つのそれぞれ傾向の異なった労働組合に組織されていることが常態になっているフランス、イタリアなどの諸国では、一つの要求が決定されるまでに一ヵ年近くも大衆討議を要することもめずらしくないという。

そこでは要求の決定したいがたたかいであり、要求とその解決方法は別個のものとしてでなく一つのものとして論議されてゆく。要求の話しあいのなかで、組合員は集会、決意表明、署名運動などの方法でたたかいに参加する。組合員は未加盟の労働者その他の組合に加入している労働者たちに自分たちの考えや行動のあり方を知らせ、その影響力を広げてゆく。このように大衆討議を何回もくり返しておこなうなかで、組合の未加盟者も自分の所属組合のいかんをとわず、行動統一に努め、組合がその中心になる。これを取りこえて要求を支持し、要求をどう獲得するかを意識統一をおこなってゆくのだという。このような大衆討議がおこなわれてはじめて「要求が決定された以上、闘争は八割成功したも同然である」といい切れる確信が生まれるのであろう。

賃金闘争や職場闘争の大衆討議がおこなわれるが、われわれは、組合大会、中央委員会などの機関討議で大衆討議がおこなわれたとしてすましていないか。また、要求が大衆討議で定められなくても「要求をどうして獲得するのか」の解決方法は「本部一任」となっているのがつねである。これが組合指導部と組合員の遊離、闘争への不信の大きな理由の一つとなっている。賃上げ闘争と大衆討議は労働者の自己改造のたたかいである。

労働者階級と資本家階級の対立する社会関係は、使用者と従業員の関係という一企業内の身分関係と異なっている以上、当然のことながら労働者は政治的にも思想の上でも文化の上でも、階

## 7 賃金要求づくりと職場討議のすすめ方

級的な支配をうけている。このため賃金、労働条件や労働者の団結についても既存の常識や慣習による誤った考えが根強く労働者の思想と行動をとらえている。この誤った考えを正し、労働者の要求を自覚し、その解決方法について知る労働者のたたかいが大衆討議である。

### □ 要求づくりの集団作業を通して労働者の自覚を

労働者のいるところ、かならず要求はある。しかし要求はあっても労働者みずからが要求を自分の要求、自分の不満として自覚し、その原因について考え、正しい解決方法について知ることができないかぎりたたかいはすまない。合理化がおこなわれていても「これは合理化ではない」と考え、「生活が苦しいのはおれの働きのなく、会社が赤字会社だから仕方がない」と考えているところで、強力なたたかきをおこすことはできない。

大衆討議は、賃金闘争の第一歩である。その仕事は、労働者のバラバラでときに対立的でさえある要求を一つの要求にまとめることから始めることである。このため、まず職場の懇談会や小集会を通じ、時間をかけ、くり返して賃金に関連する話題をもち出しあおう。話しあいはそこで働く労働者の仕事の内容、種類、性質、性別、年齢のちがいが、出身地、話し合いのおこなわれる時期などによって、労働者の重要な関心事、興味あることを中心に進められるべきである。

話題はいくらでもある。(1)生活や家庭、子どものこと、カアちゃんのやりくり話、近所の景気のはなし、(2)結婚とこれからの生活、共働き、(3)昇給と賃上げのことに関連し、どれだけあった

らやっけてゆけるか、一生かかってどれだけか賃金を会社からもらうことになるのか、一緒に入った彼とおれでは賃金の差はあるか、その差はどうしてできたのか、職制がおこなう成績査定はなにを基礎にやられているのか、(4)賃金体系を中心にして高年齢者と若いものの賃金の差はどれだけあるのか、高年齢者の生活は楽なのか、中だるみというのになにか、初任給は低すぎないか、となりの会社の初任給はいくらか、同業種の会社の初任給はいくらか、来年入社する者の賃金などどうでもいいのか、(5)給料袋の中身と時間外手当のことについて、時間外手当なしでは食えないが、その分を基準賃金に加えることはできないのか、寿命を半分にして賃金を倍もらうのはほんとうの賃上げか、(6)賃金相場と最低賃金制を中心に、会社のもうけの度合だけで賃金がきまるとしたら、あの会社の労働者ももっともらってもいい、おれたちはいやに安すぎるということはないか、どうしたら法律で「定時間働いて食える賃金」や「共働きなしでやっけてゆける賃金」をきめることができるか？ (7)仕事の話題、新しく入った機械の話、熟練労働者の不満、労働時間・休日・休暇のこと、疲労や病気になった仲間のこと、(8)臨時工や下請の労働者の賃金と自分たちの賃金について、彼らがいるからおれたちが首切られず働くことができ、彼らがいるおかげでおれたちの賃金が高いのではないか、彼に比べるとおれはいいが、彼らが安いから、おれらの賃金も生活に比べると低いのではないか、なぜ臨時工が本工の先に風呂に入っているのか、(9)賃金はなにによって上がるのか、景気がよくなって会社がもうかったときか、物価が上がったときか、組合が要求したときか、よその組合が上がったときか、等々。

これらの多くの賃金に関する話題のなかから適切な問題を引きだし、話し合せて、職場の一人

## 7 賃金要求づくりと職場討議のすすめ方

ひとりの労働者のバラバラな、整理されていない、正誤あわせ混入された意見と要求を一つのものにまとめる努力をすすめよう。組合の活動家とその指導機関（執行部、委員会）は、その討議の中心になってゆこう。そのなかで重要な点、問題としなければならぬ点を整理し、一つの要求をつくり、かならずこれを解決するために主要な方針と方法と必要な条件とはなんであるかを明らかにすべきである。その要求はなにを中心的な狙いとしているのか、たとえば一律一万円というが、なんのために一律にするか、年齢別・勤続別の保障給はなぜ設けたのか、その狙いはいかにかという点を、要求の形式、数字だけでなく明らかにして組合員のまえにしめそう。こうして整理された要求案をもう一度討議してゆくことが大切である。この「もう一度」の討議をくり返すことが重要である。

このような集団作業のなかで労働者は、自分の賃金の低さについて知り、自分の賃金と自分たちの賃金との関係——賃金の水準、社会的性格についても自覚することができよう。

労働者の立場で賃金を考える場合と資本家の立場でそれを考える場合では考えの基礎がちがうこと、労働者は自分の賃金をとるの会社、となりの国の労働者と比較して考えるのが当然であり、労働時間・休日・休暇・勤務制度などの労働条件、労働力の処分の仕方や労働力のねだんとしての賃金を考えるべきこと、賃金は失業・就業をとわず労働者全体のとり分、その購買力、雇用などと関連づけて考え、一年や二年のことだけでなく労働者の一生涯の生活、家族をふくめての将来にわたる生活とあわせとらえるべきであることを自覚し、会社のいうように会社の収入や原価、利益とだけ結合して、平均賃金と人件費総額で労働者の賃金を理解してゆくことは、労働者、サ

ラリーマンの正しい賃金にたいする考え方ととるべき態度ではないことをしだいに体得してゆくことができる。また、このなかで毎年賃上げの必要性、職務給制度や三年協定になぜ反対しなければならぬかを知ってゆく。

□「とれる要求」でなく「とるべき要求」を

職場や組織のなかでは、賃金要求の決定にあたって「とるべき要求」を提示すべきか「とれる要求」でたたかうべきかという問題がある。「とれるか」「とれないか」には、われわれの努力とたたかいが大きく作用するものである。とれる要求とはなにを基礎としての要求であろうか。

これは結局、資本のいう支払能力賃金であり、自分の努力とたたかいを無視した見物人的な立場で考えた要求とならざるをえない。労働力の売り手である労働者がたがいに労働力の安売りをやめて、「これ以上では売り渡さない」という体制をつくって自分を守ることには力点をおかないで、買い手の立場に立ってあれこれ相手のふところ具合を推測するような要求案である。こんな要求を出したらと考えるのは、要求案と妥結金額の差が大きいが闘争への不信をまねいていると考えることから出発している。しかし、これは賃金とたたかいを平面的に考え、みずからの立場と力を自覚しない考えである。

組合員の闘争への不信は獲得金額が少なかつたからではない。獲得金額が要求額に比べて少なくて、指導部や幹部を中心にしてほんとうに労働者のものとしてたたかわれた大衆闘争では、

労働者同士、幹部と組合員同士おたがいに「ご苦労さんでした、またがんばろう」で終結することができる。幹部の個人的な請負作業としてたたかわれた闘争では、たとえ幹部が金額はまじだつたと考えていても、組合員は「勝手に妥結しやがって」「また、だまされた」と考える結果を生みだす。問題は金額でなく、幹部請負闘争によるくり返しの行事か、大衆闘争としての闘争であったかにある。もちろん獲得金額も大切だが、そのたたかひのなかで労働者の賃金や生活、自分の運命について意識がいかにかわつたか、要求のねらいは十分通つたといえるか？ なぜその要求をとることができなかつたのか、こんどたたかうためにはどうすべきかを組合員が十分理解し、納得しているかどうかにある。組合員に「俺たちの組合と組合幹部は要求のためにずい分苦労しているな」と理解されないような状態で闘争が進められているところにこそ、不信の生まれる原因があるのだ。この点が組織として明確でない場合に闘争への不信は増大し、幹部はその不信をなくするために要求額をさげようと試みる。問題は組合運営の基本・作風にある。これを技術と「手」で解決することはできない。したがって、要求は当然に「あるべき要求」について決定し、労働者の階級的柱を一本ずしりと打ち立てるべきである。そしてこの要求をたたかひとるためにはなが必要であり、そのためどのようにすべきかを考え、この方針に従って組織の条件の充実のために努力すべきである。鍵は足もとにある。

一九六〇年頃は「一万円要求」という提案がおこなわれると、「非現実的」「とれもしない要求」という批判がつよかった。最近こうした批判が少なくなつたのはなぜであろうか。春闘がくり返されるなかで、その参加人員がふえ、毎年の賃上げ額が拡大されていった。春闘相場の影響

力が大きくなるにつれ、こうした非難が消えていった。これは春闘の発展で、賃金決定に占める社会的影響が無視できなくなっていたことと関連している。支払能力論にかわって、権利要求としての賃金をとらえる考えが労働者と組合のなかに定着していったのである。労働者の統一行動の発展のなかで自分たちが、使用者のお陰で賃金をいただき、生活させていたでいるのではない。自分たちが労働者として、使用者にたいして、また社会にたいして、なにを貢献しているかを知ってきたのである。自分たちの価値を知ってくるとともに、この価値に対して、なにが報いらなければならないかを自覚し始めたのである。労働者の賃金に対する正しい考えは闘争のなかでこそ生まれてくる。

## □ 賃金討議の重点をどこにおくべきか

賃金討議のなかでもっとも力点をおくべきことは、賃金を会社の枠のなかでいつも問題にし、やつとおれとの問題、つまり配分の問題としてとりあげる誤った態度を正し、企業のもとにその関心をむけ、全体の賃金への理解をうながすことである。このなかで、つぎのことを考えよう。

- (1) 労働者・サラリーマンの賃金にたいする考えと資本家の立場とは明白に対立し、あい異なるものであることを知らせ、利潤の出所、賃金のそれがまったく同じである以上、どちらもふやそうなどという都合のいいことは考えられないことを明らかにし、一方の立場をはっきり自覚させること——つまり、資本主義のカラクリと搾取の仕組みを知り、労働者の運命と

それを切り開く方法を自覚することである。

(2) 「労働者と資本家の力関係で賃金がまゐる」ということ。それは使用者と従業員の力でなく、階級的な力関係、つまり社会全体の労働者と資本家の政治、経済、思想全般の力関係であることをはっきりさせてゆくこと。

(3) くり返しの春闘のなかでも明らかのように、たしかに企業の支払能力が賃金の決定と全く無関係だということとはできない。現実には大企業労働者の賃金と中小企業労働者の賃金に格差があることは事実である。大企業労働者が五ヶタ賃上げを獲得しているのに、経営困難な条件にある中小企業では金額も安上がりで泣かされ、首切り合理化で、要求を出す話もまともでない、そんな組合もある。しかし、今日賃金決定のなかに占める企業外の要素の比重は決定的に大きくなってきている。「うちは赤字会社だ」として賃上げを見送れば、労働者は企業から離れて定着しない。新規労働力の不足で業界全体の初任給が引き上げられれば、個別企業もこれを無視することはできない。同一企業内で初任給だけを引き上げて、他の労働者の賃金を手直ししないで放っておけば、昨年入社したものは「会社を辞めて四月入りなおした方がとくだ」ということになる。春闘相場の波及力、業界の賃上げ状況、物価上昇と労働者の反応、労働市場の動向など企業をめぐる外的諸条件、賃上げをめぐる社会的影響力を無視することはできない。企業の中の条件、支払い能力、経理の状況も、無視することはできないし、無関係ではないが、もはやこれは賃上げの可否とその額をきめる決定的な要素ではなくなったということを理解することは重要である。

(4) 泥田の中に三八階建の霞ヶ関ビルは建たない。もしたてられたとしても、たちまち沈んでしまふだろう。低賃金、長時間労働の泥田の中に高賃金のビルはたたない。この泥田を埋め立てる作業こそ、全国全産業一律最低賃金制の確立であり、労働基準法の全面改正で、休日二日制、一週四〇時間労働制を確立することである。三六条協定を結ばば無制限に五〇時間でも、一〇〇時間でも労働時間を延長することができ、特例だ、特殊だとして一日一〇時間も働かしていいといった尻抜けのザル法をなくすること、年金、医療保険、児童手当などの社会保障制度を充実し、多子家庭の優遇を税金と社会保障面で構う必要がある。このことなくして同一労働同一賃金も実現することはできないし、低賃金を打ち破ることも不可能である。こうした要求をこそ総評・同盟・中立労連などの全国的な産業別組合の全国連合がとりあげ、直接各組合によびかけ、地域産業の全組織力をあげてたたかうべきであり、スト権を一本に集約してたたかうべきである。

(5) 同時に、企業側の賃金と生産性を結合し、生産性にこれを従属させようとするまやかしをパクロシ、労働者の団結と自らの行動に確信をもたせてゆくことが大切である。「生産性の引き上げがなければ労働者の賃上げは不可能である」「生産性向上運動に反対する組合は企業の破壊者であり、闘争至上主義である」「パイのわけまを大きくするために、まずパイを大きくすることに協力すべきである」「合理化に反対する組合の賃上げに協力することはできない」といった宣伝や主張を事実をもって反論し、真実を明らかにしなければならぬ。

日本に年間一兆円収入を上げる企業が二つある。新日本製鉄と日本国有鉄道である。一方は七万五〇〇〇人で一兆円、他方は四二万人で一兆円である。では新日本製鉄で働く鉄鋼労働者の賃金と国鉄労働者の賃金に六倍も、七倍も開きがあるかというとなんともそんな事実はきかない。高校卒の労働者はどちらも四万円台である。製造工業の労働者だけが日本の労働者ではない、卸売・小卸・サービス業では生産性の測定が困難な労働者もいる。自動化、機械化によって人べらし合理化が容易な企業と人力に大きく頼らないかぎり、生産をつづけることのできない業種を同一視はできない。製品の貯蔵をきく事業とそんなことの不可能な産業を比較してどこに科学的な根拠をもとめることができるのだろうか。日航や全日空の労働者が明日の乗客を今日運んで生産を上げることができないのである。全国の各産業・企業の生産性には大きな変化と差がある。しかし、賃金の水準と金額は次第に平準化し、生産性の差よりはるかに小さなものになっている。

(6) 自分の企業の賃金だけに目をつけ、となりの会社より一円でも多く、自分の職種だけを問題にして、他職種より一銭でも高く自分の賃金だけを問題にし、となりの仲間より少しでも多ければいいとなったらどうなるであろうか。となりの会社、職種、仲間より一円でも多ければ全体の水準など低くてもいいということになりかねない。となりの奴の賃金を下げて自分の賃金を上げることがありうる。ここではっきりさせなければならぬのは、自分の賃金と自分たちの賃金、個人の賃金と集団の賃金の関係について正しい理解をもつことである。全体の賃金を上げるために、誰がどんな方法でたたかうのか、春闘相場とはなにか、産業別

統一闘争とはなにかをはっきり知り合うことが大切である。

(7) 自分たちの職場と企業の賃金、業種や産業の賃金を、いままでの闘争、組合、先輩のたたかいと結びつけ、春闘や企業内のたたかいでどのように変わってきたかを学習しあい、ふりかえってみなおそう。

(8) 労働者階級と資本家階級の力関係を変化させるなかで、低賃金を打ち破るたたかいをたゆまずにつづけることが大切である。同時に労働者の賃金闘争の窮極的な目標は、マルクスもいっている社会主義社会の実現により搾取と賃金制度そのものの廃止でなければならないこと、そして社会主義は未来の問題ではなくて今日の現実であることを知らせ、とくに、そこに働く労働者の状態についてこれを事実と数字で明らかにしていくことが必要である。このことは労働者の行動に確信をあたえ、これを激励する。

(9) 賃金討議の重点は要求金額をきめることでなく、要求をたたかいとる条件をいかにつくっていくかの確信を統一することである。要求を獲得するための正しいスローガンが示され要求解決の方針と方法が示されたとき、すべての労働者は要求のもとで一つになることができる。ここにたたかいたの灯をともしすが、組織の指導者と活動家の任務であり、ここにまた、たたかいたのための組織が必要になる。企業合理化のなかで、労働者の被害を最小限に防ぐためには、抵抗の組織が必要になり、積極的に労働者の利益と権利をたたかいたするためには団結が必要となり、組織が必要となる。賃金を生活費に近づけ、労働条件を引き上げるためには、「これ以下では労働力を安売りしない」という仲間との約束を中心に、競争しないとい

う姿勢と構えが必要になる。職場では職制よりも、おかあちゃんよりも、まず仲間を大切に、その約束を何よりも大切にすることがある。この団結を、なにを中心に、どこまで広げるか、職場を同じくする労働者同士で団結するか、同じ材料を使用して働くもの同士が約束をしあうか、同一産業の労働者までこれを広げるか、ここに労働者の利益を最大限にまもる手段としての組織の方法がある。

### □ 要求づくりと機関の指導性・活動家の役割

職場の諸条件と労働者の要求への心情・意識などは一様でない。大衆討議や職場集会の組織などは、主として職場幹部や活動家の仕事となるが、通常、これを奨励し、大衆討議の必要性をよびかけ、方針を立て、指令を流してゆくのは指導部である。しかし、方針の提示や一般的なよびかけだけで、大衆討議が組織されたり、たたかいが前進したりすることは、よほど職場の条件が成熟しないかぎりありえないことである。たたかいの発展と討議が成功するかどうかは具体的に適切な指導援助が、方針の提示、個別的な指令の発令などと平行して行なわれるかどうかにかかっている。機関の指導性と能力はこの両者を正しく結合しうるかどうかによって大きく変わる。

要求のほり起こしのための大衆討議が必要であり、下からの要求づくりが大切ならこれを「空さけび」におわらせることなく、職場の大小を問わず、重点の職場を設け、典型闘争を仕組むべきである。重要な一点をとらえ、上級の指導部が下級の幹部・活動家と協力し、具体的に指導し

て問題をとりあげ、一つの目的のために集会を開き、討議を組織し、まず、これを成功させることである。その成功の理由が公開され、その教訓や方法が他の職場に知らされるなら、関連ある他の職場と組織に影響をおよぼすことができる。いくつかの典型をとらえて大衆討議を組織することができれば、かならずこれは子を生み、広がってゆくであろう。このなかで指導部はまた、職場の問題や要求の重点や労働者の不満などについて正しくつかむことができるであろう。

要求や心情を調査活動とおしてつかむときも同様である。指導部が職場の全労働者のことを知るためには、全労働者に一人ひとり会わなければ不可能か。そうではない。何人かの労働者についてまず、年齢別、職種別、通勤別、居住地別、性別その他いくつかの典型をつくり、深く結びつき、これを調査し、状況と要求、考え方について徹底的に知ることができれば、これを通して正しく全組合員の状況についても知ることができる。この方法をとることによって幹部と組合員はかならず強く結合できる。

たたかいのなかで指導機関はその幹部・活動家を中心に組合員みずからの要求を自覚させ、「労働者を自分の要求で徹底的に立ち上がらせる」ようにしむけていくべきである。このためにはまず組合のなかの積極的な分子である幹部・活動家を選ばつてこれを組織し、訓練し、たたかにあたっては、いまなにをどのようにおこなうかの任務をあたえ、行動させることである。そしてこれらの人びとを通じて中間の人たちを引きつけていくべきであろう。

組織のなかには、ごく少数であっても「組合は自分のものでない」と考え、これに対立し、組合をバカにしているものもある。これらの消極的な組合員を他の人びとと混同していくことはさ

けなければならぬ。分裂、脱退、批判グループの結成など、「大き過ぎ」は多くの場合ここからおおきるから、これらの部分については集会を通じての話しあいだけでなく個別説得がなければならぬ。とくに組合の責任者や職場幹部の直接の話しあいと対策が必要であり、集会や討議のなかでこれをやっつけ、攻撃し、みんなのまえで恥をかかせる方法でこれを成功させようとしても絶対うまくいかない。ますます彼らは組合に対立するか、はなれていくかどちらかである。したがって、職場討議にあたっては、組合員個々の条件の相違点を理解し、幹部・活動家のはなしあい、研究会、講座などと、組合員にたいする個別の工作とを区別してとり組んでいくことが必要である。形をかえ、方法をかえ、目的を区別して何回もおこなうことである。

組合員が要求を意識し、その解決方法を知るだけではたたかいはおきない。討議の発展と意識変革の重要な鍵は、労働者みずからが知り、自覚することも大切であるが、その自覚したことを他の人たちに自覚させる働きかけを積極的におこなうことも必要なのである。自覚と他覚、このなかでたたかいはすすむし、このような積極的な人たちをどれだけ組織のなかにふやしていけるかが闘争を組織する問題である。ここにまた積極分子といい、活動家といわれる中核の役割がある。

### □ 職場討議は生きた事実と数字をもとに

集会に人をあつめ論議を活発にし、討議を成功させるためには、会議の準備をよく進め、例の

ごとく集まって例のごとく発言するようなことをさけるべきである。なぜならば会議の成功の八〇％はその準備にかかっている。系統だった準備をおこなうほか、つぎのような点の留意が必要である。前章と重なる点もあるが、つぎに提示しておく。

(1) 会議や職場集會が成功しないとき、その原因について話しあう機会をつくり、アンケートによる調査などを活用して、原因をたしかめ対策をたてること。①時間がまもられず報告会か、相談会か、集會の目的がはっきりしない、②いつも突然會議が開かれ生活の予定が崩される、③共働きのため終業後の會議は出席しがたい、④発言が一部の人に占有され、つまらない、⑤職場に派閥があってもおもしろくない、など必ず理由があるから、これに対する正しい措置をとること。

(2) このため、會議の目的、中心的な主題をしっかりとつかみ整理すること。とくに會議が説明のための會議か、決定の會議か、研究、討論、調査、打ち合わせなど、なにを中心としたものかをはっきりすることが必要である。①會議の日時、場所、議題、所要時間について計画を立てること、②議題についての資料、ときには必要な調査などをそなえること、③議題のなかで必要なものは問題点を列挙する、④職場によっては婦人層は発言しない、年輩層は発言しないという理由があれば、階層別、職種、性別に小會議をくり返し重ねて、さらに全体的集會をもつなどの方法を検討する。活動家がみんなの発言を引きだし自由に発言できる空気を目的にそってつくっていくこと、⑤意見をもれなくだしあい、公平に發言の機会をあたえ、一つの問題に集中して發言しあうこと。わき道にそれた發言があればもとに引きもどし、主

旨のはっきりしないものはこれをただし、中間的に議長や指導部がこれをまとめ、ふたたび論議してみる。経過にそって話をまとめ、意見の可否について検討し、結論がでたらこれにもとづいてどうするかの方法について検討する。大衆討議は行動のための動員配置、行動と一体のものであることを重要視する必要がある。決議だおれ、会議のための会議は組合不信の大きな要素になっている。行動一体的な討議をすることは、会議に責任をもつということでもある。

(3) とくになんかになる職場幹部と活動家は、①討議を計画的に進めること、②自由で率直に話しあえる空気をつくるため対人関係にも配慮し、時期に応じた話題の転換、他の意見の導入などを考えること、③すべての会議参加者をそらさないよう、抽象論や観念的な論議をさけるように努め、現実的な事実と数字をもとに話を進める、④会議員にいま問題になっている点をはっきり知らせ、役員も見物人にならないで討論に参加する、⑤言葉はわかりやすく明確に、自分の意見をはっきりさせる、⑥相手に打撃をあたえ、やっつけてやるうというような「人間味」のない攻撃をやらないこと、⑦きめつけや、始めから「それは〇〇主義だ」という結論をだすようなやり方をさけていく、⑧私の感情でものをいうこと。会議でいわないで会議のそとでものをいうこと。うまくなかったことを心で認めていても口で承認しないでがんばり通すこと。人にはきびしく、「犬のくそ」のようなことでも「富士山」のようにいい、一部のことですべてを結論づけるようなことを避けるよう、とくに配慮しながら会議の成功のため協力すべきである。

## 8 幹部と組合員の結合強化と組合民主主義

### □ 年中行事化した春闘と幹部の請負闘争

春闘一七年の成果のなかで、賃上げ率は四く五パーセント台から一五く一八パーセント台にのぼり、その参加人員は七〇万人から八〇〇万人にもふえた。もはや「三年協定だ、安定賃金だ」といい出す企業はなくなり、毎年四月一日から翌年三月三十一日までの賃金を四月にきめる慣行は日本の労使関係のなかで定着した。

景気・不景気で大きな影響を受けた賃上げ額も、最近ではその動向を乗りこえ毎年賃上げ金額をふやし、一万円台にのせることができるようになった。

しかしながら、春闘は一面で大企業労働者と本工労働者、労働組合に組織されているものだけの闘争となっており、国民の諸階層との結合は必ずしも強化されたとはいえない。物価値上げ・重税にたいする闘争も成果をあげたということとはできない。このために、ここ数年の春闘をみて

も、その成果はむしろ多くの労働者にとっては、賃上げによってなんとか生活水準の低下することを食いとどめたところである。なかに生活水準を高めることのできたものがあつたとしたら、それは比較的高額の所得をえている職制層であり、低収入層や未組織労働者のなかには、生活水準が実質的には低下したものもある。

結局、「上がったようにみえるが上がっていない、クルクルとまわっているだけの床屋の看板」みたいなものである。つまり、結果的には政府と独占資本の経済成長率のワクのなかへ賃上げ率も押しこめられ、「くり返しの行事化した春闘」という闘争の消極的側面の解決策は、そのままの春闘までもちこされたのである。春闘がくり返しの行事化し、組合幹部と一部の活動家の請負闘争となつている一面の欠陥を否定できない。

春闘が金額中心の闘争になり、賃上げがおこなわれた反面で、合理化と権利に対する取り組みが後退している。十分とりくめていない。春闘は一方のエンジンを停止した「片肺飛行」となつている。こうした傾向は春闘をおしての組合の成果を軽減して評価することとなり、組合幹部を組合員から切り離すことにもなつている。

## □ 企業別組合の運営と組合民主主義

私鉄の賃金闘争に代表的にもあらわれたように、資本はストなし労使関係をつくるため、他社より多く金額を出し、産業統一闘争を切り崩し、企業別に分断する動きをロコツにしめはじめ

た。

がんらい、私鉄の大手資本家が統一団体交渉にに応じていたのは、(1)企業の公益性から労調法の強制適用をうけ、早くから中労委の門をくぐることなくしては主要な賃金闘争は解決されえない仕組みになっていたこと、(2)企業体は運輸省を中心とした政府の強い監督行政下にあり、かつ単一の運賃率を設定されているため、労働者の統一的賃金引き上げを独占物価としての運賃値上げ手段として逆用することができたこと、(3)また、企業が他の産業のように単一の市場で製品の販売競争を行なうのではなく、地域的独占性をつよくもっているため、経営上の機密保持その他の理由で中央統一交渉を拒否する必要性が他企業に比して少なかったこと、(4)同時に中央統一交渉の場合、中労委調停案によって比較的ストライキなしで問題が解決されることが多かったこと、などの理由によるものであった。つまり、労働組合の行動力、組織力の前に資本が妥協せざるをえなくなり、いわば、組合の力によって中央統一交渉を成功させていたものでなかっただけに、これらの諸要素の変化によって資本の側に中央統一交渉をさける動きが増加してきた。

一九五九年（昭三四）の一ヵ月にわたる一〇〇〇円ストライキは、彼らの意表をついたストライキであっただけに、このストライキ以来三社が中央交渉から離脱した。残って中央交渉に参加していたいくつかの会社も六三、四年と二ヵ年連続ストをやられたとして、一方における各社別交渉組の「ストのない〇〇電鉄」の魅力にひかれ、「われわれだけがストをやらされての相場づくりは馬鹿らしい」と中央交渉を拒否し、組合に対しては「悪いようにはしないから」ということでストなしの解決には他社プラス・アルファの「ストライキ不参加料」をだしても中央交渉

を分断し、団体交渉を「うちの従業員だけとの話し合い」に切りかえて、労働組合の行動を支払い能力と生産性のワクのなかにとじこめようとする動きを積極的にとり始めるようになった。このことは賃金の社会的性格や政治性にたいする労働者の自覚を妨げ、「企業の繁栄のために」すべてを捧げる労働者をつくるための効果的方法として広がっていった。

こうした資本の政策は、一貫してつづいている。一九七二年（昭四七）春闘では、「業界トップを保証する」という形で、よその組合より賃金で月額五〇〇〇円、手当で三〇〇〇円、一時金で平均五万円を出し、「金で横ツラをたたく」ようなやり方さえ現われた。こうしてすすんで「春闘相場」をつくりだすものをなしくしていこうとする。

一方、これらの大企業では賃金もほどほど出し、厚生施設だ、住宅だ、企業年金、休暇の家、育英資金、休日二日制、文化施設だということ。「福祉国家に福祉企業」のイメージを植えつけ労働者が企業即国家に社会の感をもつように積極的に働きかけ労使協調ムードをつくっている。

このような動きが広がるにつれて、労働者のなかには資本と雇主側に対抗し、自分の努力とたかいで生活水準を引き上げようとする動きが弱くなる。使用者の恩恵に頼り、評価をあげ、点数をよくしてもらって、自分の賃金を生活費に近づけたいと考える。しかし、労働者の生活水準の向上への要求は、資本家階級の利潤の引き上げと同様に限度のないものである。

こうした限界にぶつかった労働者は、職務の格づけや査定や配分をできるだけ有利に決定し、自らのとり分を少しでも多くしようと努める。自分の運命を雇主にまかせるのである。

この衝動は格差論争を煽り、査定を受け入れ「となりの奴より」「となりの職場より」「とな

りの組合」より俺の方がいいということ、奴と俺のとりを優先して、すべてを評価する動きを増大させる。「奴より俺が一銭でも、一円でも多ければ」「全体の水準などどうでもいい」という傾向を生み出すことになりかねない。

「自分の賃金」と「自分たちの賃金」「集団の個人」の「賃金」の正しい相関関係に目を閉じてしまふ結果を生み出すことになる。

組合幹部と組合員の結びつきが弱まり、その離反傾向が問題となると同時に、職場の労働者同士の職種・業種・年齢・性別・職場ごとの対立、離反が組織運営の重要な問題になっている。本来、企業別労働組合は高い組織率をもち、財政的に安定して、職場活動の強化にきわめて有利な点をもっている。反面、企業単位に全従業員を包括し、ユニオン・ショップ協定をテコにして組織している。雑多な職種・年齢・利己心をもつ労働者の混成組織であり、まさに「雑炊型労働組合」ともいうべき特性をもっている。

出発から統一し難い特性をもち、その企業を中心業種である特定業種や中心職種労働者本位に組合運営と主導権が掌握され易い特徴をもっている。このため企業と癒着しやすく、その意思でコントロールされる危険をたえずかかえている。使用者が年功序列の職場の秩序と労働者構成を利用し、現場の職制層やこれに近い中年の熟練労働者を利用し、組合の行動を規制しようとするのも理由のないことではない。組織の「大さわぎ」はいつでも、どこでもここから生まれる。

## □ 不正常な労働組合と政党の関係

日本の労働組合と政党の結合関係は密切であり、その関係も正常化されているとはいえない。セクト主義や派閥性がつよく、ときには職場の正しい意見さえも、セクトがちがうと棄却されることさえある。対立のきびしいところでは、執行部の交替で機関紙の紙面から労働講座の講師、出入りの商人さえ変わるところもある。

「組合は俺たちのものではない」という声は、こうした組合幹部の構成・運営・政党との関係などで、いつも流動している。使用者やその連合軍ともいうべき資本家階級は、労働者内部のこうした弱点や不団結の要素をたえず利用し、刺激をあたえるようなことをつづけている。たとえば、中ソの対立をはじめとした労働者階級内部の矛盾や対立を必要以上に誇大に宣伝し、社会主義を敵視し、自らの政治的目的を果たそうとする支配者側の運動やマスコミの宣伝がふえ、労働組合の内部にわるい影響をあたえつつある。

これらの諸問題とあわせて、組織の内部に自省の目をむけてみると、無関心層の増大がとなくられ、青年労働者をいかにして積極的に労働組合運動のなかに参加させ、動員するかが問題となり、労働組合幹部とその運営の官僚主義が批判されつつある。ここに今日、労働組合の団結強化の武器として、組合民主主義の問題を下からの運動の問題としてではなく、上から、つまり幹部自身の指導の問題としてとり組まなければならない理由がある。

## □ 組合民主主義を強めるための七つの課題

「みんなで相談、みんなできめて、みんなでたたかう」——組合の民主主義が強調され、組合幹部自らの口から「大衆に依拠してたたかう」とか、「大衆を信頼する」ということがいわれている。しかしながら、これらの言葉はたんに組合運営の技術論として用いられるべきものではない。これが技術の問題としてとりあげられるかぎり、「闘争妥結の際になぜ全組合員の無記名投票に問わなかったか」「組合機関の決定と指令は最高のもの」といった形式的な組織運営論から一歩も前進することはできない。

「大衆に依拠した労働運動」とは、大衆はおくれたよくわからないもの、なによりも指導者がこれを「叱咤、激励」しなければならぬもの、「闘争は指導者がみんなのためにやってやるもの」と考える運動のなかでは育ちえない。大衆が自らの要求を自覚し、協力してことにあたるとき、すぐれた英雄、個人の力など足もとにも及ばない偉大な力を発揮することを信ずるところにだけ育ちうるのである。

大衆路線とは、労働運動をすぐれた少数の指導者や幹部の請負作業とするのではなく、多数の大衆の集団的共同作業とすることである。「職場に労働組合をつくれ」といわれて久しいが、こゝにも職場に労働組合があっても運動は不在である。それは労働組合が、いま資本の巧妙できびしい締めつけ攻撃のもとにおかれているが、職場の労働運動の軽視ないし積極的とりくみが欠け

ていることに原因がある。いまの職場に必要なのは、「運動」をはなれた組織をつくることではない。組織はあっても、その組織が「おねんね」していることが問題なのである。労働組合はわれわれの目的ではなく手段である。目的は明らかである。労働者の生活をまもり、権利をたたかいることである。このためにこそ労働者の統一が必要であり、組織が有効な役割を果たすのである。この目的を果たしえない組織があることに目を覆うことはできない。

今日の労働運動のなかでは、労働者が自らの要求を獲得するために自分自身の力で労働者を徹底して立ち上がらず運動と、これを援助し激れいする指導がなされていない。いまの職場で必要なのは形式だけの組織ではなくその中身と闘争である。再検討すべきは組織問題としての職場闘争ではなく、運動としての職場闘争である。必要なのは上からの指令と命令、組合の権威で強制執行する形式的な指導ではなく、「運動」不在の職場に労働運動を育てることである。

(1) 労働組合の民主主義は、われわれの組織が主義・主張・信条や政策・綱領などの一致を前提にした同志的結合ではなく、労働者を職場のありのままの状態で組織したという大衆的性格に根ざすものである。組合民主主義は、労働組合の活動・運営・宣伝・要求の決定から妥結にいたるあらゆる面で貫徹されなければならない労働者と組合を統一する決定的な武器である。たんなる政党と組合の関係や組合員が議会議員の選挙にあたって、組合の推せん候補以外のものを「支持」していいかどうかといった狭い意味に解釈されるべきものではない。

(2) 労働組合の統一をまもり、幹部と大衆、組合員同士の結合を強めるには、大衆的性格を基礎にして、組織のあらゆる段階で全員参加の運動を育てることである。すべての組合員が自

分たちの組織の方針の決定と活動に参加し責任をもつ体制をつくることである。このため、職場闘争を出発点とした職場の労働運動を育てることである。

(3) 組合執行部が正しく選出されるよう努力し、この指導部が一部の職種・業種・派閥・党派を代表するのではなく、組合員のあらゆる要求・業種・職種・年齢の利害・政治傾向などを代表し、正しく反映されるよう運営がなされることである。とくに、組合員の多様な要求が反映されるように、きめ細かい対策が講じられねばならない。

(4) 組合員が幹部を馬鹿にしたり、こわがったりしないで、誰でも自由に意見がだせること。まず、幹部がまとまり、積極的にやる気を出して奮闘すること。幹部から組合員である労働者への「遠心運動」的働きかけ⇨情報の伝達・宣伝・説得などの活動と、組合員から執行部に対する「求心運動」的働きかけ⇨情報の提供・決定の具体化にたいする知恵と行動・同志的な協力体制をつくり、両者の結合をはかることである。とくに、職場で労働者が責任を分担し、能力をだし合って、一つの要求のために奮闘する空気と体制をつくるべきである。

(5) こうした組合民主主義を育てるためには、第一に企業組合というまとまり難い組織の特徴を重視し、この欠点を補正するための配慮をおこない運営の面でも質的充実をはかることである。

(6) 同時に、日本の労働組合が政治的影響とくに政党や党派の影響を受けやすいこと。これと関連して主導権の移行がはげしいこと。政党が一本化していないため、政党支持やその影響を組合がうけ易いこと。こうした内部対立が激しくなると組合員の正しい素朴な意見も対立

のなかに巻き込まれたり、利己心やセクト主義の色眼鏡をかけてみられるために正しく受け入れられないようになることを十分に考える必要がある。

労働組合が大衆組織である限り、労働組合の活動と指導のなかにには複数の政党のありのままの傾向が反映されるように努力されること。複数の政党がある限り、その政党の意見や政策の相異が、労働組合のまとまることの障害になるようなことのないよう配慮することは当然である。

このための努力の一つは政党の側でおこない、いま一つは組合が努めなければならない。まず労働組合の独立性を認め、これを尊重することである。政党は組合を自分たちの従属物と考えたり、政党にかわって自分たちの活動を請負ってくれるものだと考えるような甘えと誤りをなくすことである。組合執行部になった特定政党员やその支持者は労働組合という大衆組織のなかでは「自分たちの所属しない、好ましくない」とおもっている政党であっても労働者に一定の影響をもっている政党である限り、組織のなかではその活動の自由を認め尊重すること。このため組織内部では譲歩が必要であること。これは資本との譲歩・妥協とは質の異なった妥協であり、組合がまとまり、戦闘力を強めるために絶対必要なのだということとを重視すべきである。

労働組合の側からの努力は、組合からおこなわなければならない。組合の統制力を利用して、組合員である労働者の政治的行動を統制したり、規制したりすべきではない。説得や宣伝・教育以外の方法で、賃金・労働時間の要求獲得のためと同じように、議会議員の選挙や

政治献金や政策支持を強制したりすべきではない。これでは組合の統一はまもられないし、団結は強化されない。

(7) こうした点から、いまの日本の労働組合の中にある労使協調主義、反共主義を押しつけ、これで団結しようとする同盟、社会党とだけの協力支持関係をもとうとする総評などの方針は政党と組合の正常な協力関係とはいえない。労働者と組合の戦闘性をつよめ、統一を広げることにはならない。もちろん、こうした「異常な内縁関係」が総評と社会党のたたかいの前進にとって一定の成果を過去においてあげてきた歴史的な経過を否定するつもりはない。しかし、これを正常な関係に引きもどすことが、どうしても労働者と組合の統一のために必要なきにきている。

## 9 幹部・活動家の任務と役割はなにか

### □ 幹部・活動家を会議と報告要員ではなく組織者に

いまの組合では、幹部や活動家は会議と雑務におわれている。主観的な判断と個人中心な指導が支配的であり、「あれも信用できない」「これもまかせられない」で、一部の幹部が一人で仕事を請負って、指令と文書と雑用の下に埋まって「ああ忙しい、忙しい」とっているところが多い。仲間を信頼し、これに責任をもたせ、仕事を分担しあうことにあたるべきである。組合員もこれを当然のこととして「そのために組合で高い賃金を支払って専従者をおいているのじゃないか」と考えているものも少なくない。これらの主要な幹部を雑務から解放することは、組合幹部と組合員の結合を強化し、組合の信頼を高めるうえで重要である。

さらに組合の幹部・活動家を、会議要員や報告要員から一歩前進させて、これにオルグ（組織者）としての役割と任務をあたえ、積極的にとり組ませることが必要である。

よく、労働組合内部には少数の積極分子と多数の中間層と、さらに少数の消極的組合員がいるといわれる。しかしながら、これらの中間層やおくれた層を数多く組合運動に参加させるためには、より積極的な幹部・活動家をまず大切にし、これを育て、これらの人びとを通じて中間層を引きつけ、要求の獲得のために動員していくことを大切である。とくに、遅れているといわれる人や組合に敵対するようなひとにたいして、これを労働者のでないということをやっつけたり、他の組合員のまえて恥をかかしてみたり、奴は駄目だということでも団結のそとに押しやってしまふのではなく、必要なきときはこれと面談し、これを説得し、要求の獲得を目指す組合のたたかいに参加するよう工作することがなければならぬ。

これらの仕事を誰が中心になってすすめてゆくかといえ、いうまでもなく幹部であり、積極的な活動家といわれる組合員である。幹部・活動家が組合員のなかでそのたたかいの中心になり、この仕事に奉仕し、大衆にたいして責任をとってゆくことが必要であるが、このためには幹部・活動家が会議要員であったり、たんに会議の決定や組合の指令を下部に伝達し、したがわなぬものを指令とユニオン・ショップと統制違反で強制執行し、実行を監視してゆくだけでは不十分である。

組合支部、分会、班などのどの単位をとってみてもこれらの各級の幹部・活動家が中心になって、独自にものを考え、検討し、要求解決のための方針や方法を見つけたし、これを具体化する能力をもつことがなければならぬ。指令、命令、通達などの一般的なよびかけや方針を、その内部の組織と単位に即しながら具体化し、全体の行動を強め、これになにかをつけ加えてゆく。

その作業の中心となる姿勢と能力が幹部・活動家にもとめられているのである。

これらの行動が賃金、臨時給などといった統一的なたたかいかいにも、また、職場闘争の部分的な闘争のなかでも共通して行なわれるべきである。この点、積極的な組合員をおして組合員と組合機関との結合を強化することを、運動の出発点に立ちもどって考えるべきである。

### □ 一般方針と結合した個別指導の具体的対策を

指導とはたんに方針や方法を示し、組合機関で決定された一般の方針を下部に説明し、これを徹底させることだけではない。一般方針をどれだけくり返し強調しても、これは「空さけび」におわるだけである。幹部や指導機関の能力はこの一般方針の決定や提示とあわせ、これを具体化するために組織内の個々の条件に応じて、必要な単位をとりあげ、下級機関の役員や活動家と協力しながら、個別の対策を立ててこれを指導する能力があるかどうかで計ることができる。

総評や全国組合をはじめ、その指導が問題となるのも、これらの指導機関が集団としても個人としても一般方針と結合した個別指導の方針をもっていないことと、これを具体化する組織体制がないところに問題がある。同時に、これを受ける下級の組織のなかに企業意識や利己心からこれを受け入れる体制がないところにこそ克服さるべき欠陥がある。

「ただ「職場闘争を活発にする」とか、「当面教宣活動に重点をおく」などといった立派な方針をきめても、これを宣伝し伝達するだけでなく、重要な組織単位をとりあげて個別に指導し

て、これを具体化して行動に移し、その利点、欠陥を整理し、さらにこれを全般に知らせるなかで一般方針を補強していく。このような指導こそとめられている。

労働運動が「運動」であるかぎり、きれいごとではすまされない。当然のことながら、うまく進むところと進まないところ、積極的なところと消極的なところ、その成果についても前進するところとしないところといったように不均衡に発展する。この不均衡をどう活用し、これを克服し、運動をラセン状に発展させるかが今日の運動と指導の問題点でもある。かつて三池炭鉱労働組合では、これを到達闘争として三権委譲闘争による下からの運動として解決をはかろうとした。この闘争では、のちに運動の先行と指導の立ちおくれが指摘されることとなった。

北陸鉄道労働組合では、個別協定や職場闘争の成果をさらに統一的な労働協約のなかで固定化し、全般化する闘争としてとりくむと同時に、執行部の現場進出とオルグ体制の強化という方法で解決をはかろうとした。その後三池炭鉱労働組合は、大闘争のなかでの運動にたいする指導の立ちおくれや分裂いらいのはげしい差別への抵抗闘争のなかで、たたかう体制を強化する必要性から、個別指導の強化と少人数単位の基礎組織として「五人組」をつくっている。これらの先進的なたたかひの教訓は、当然すべての労働組合に引きつがれていかなければならない。

これらの方法には、産業の相違、組織条件、労務政策などに対応しての相違点はある。だが、個別指導と対策が運動の不均衡を克服し、これを発展させるためにいかに重要であるかを示している。空さけびだけでは、職場のたたかうエネルギーを組織できない。「敵はつよく味方は弱い、下手をすればやけどする」ということでおわってしまう。重要な組織の一単位と環節をとつ

て典型闘争を組み、上級・下級のいっさいの指導力を集中し、一点突破で「キリで穴をあけるように」要求獲得のためにたたかうこと、これを指導することは職場の部分的闘争を成功させるうえで、統一的な共通要求を勝利させるうえにも必要となってくる。

### □ 組合指導の改善と八つの幹部政策

多くの場所で組合幹部にたいする不信が問題にされ、使命感の欠如がさげばれ、その官僚化が指摘されている。職場では組合幹部が、運動のなかで配置につきたたかっていると考えているものは少ない。組合役員を会社の一つの配置か役職ぐらいにしか考えていないものもある。「委員長としてしょせんいつかは会社の仕事をしなければならぬ」——組合幹部は会社の出世階段を一段階上がるためのポストくらいにしかとらえられていない。スイスイとうまく泳ぐ幹部は組合運営の技術マンであり、有能なオルグ能力をつけるための機会もないし、下からこれを点検されることもない。会社の支配系列のなかに入っている幹部候補生たちは、「組合幹部は一度やらねばならないのだが、生涯やる仕事ではない」と考えている。

これらの問題の根本的な解決は、幹部の心構えの問題だけでは解決しない。今日の企業組合の仕組みそのものにメスをあて、労働組合の機能と団体交渉能力を増大し、労働者の唯一の力であるその数を利用して、企業をこえた産業別統一闘争と全国組織の強化策をもつこととあわせ解決すべきである。体制と機構の変革なくしてなしえない。

一方、今日の組合運営や指導の改善のなかでも、対処すべきいくつかの問題点がある。運動不在の職場では幹部が大衆の手によってためされ、たしかめられる機会があたえられないから、幹部がどれだけあぐらをかき、いねむりをつづけていても、組合業務を惰性によって技術的に処理していても通用するものである。

日常職場を基礎としたたたかひのなかでこそ有能な活動家や幹部がつくられ、組合員の手で幹部と組合の官僚主義が問題となり、闘争となり、闘争のなかで頭をうって企業労働組合の限界が理解され、この解決方法への関心が高まってくる。

そのように職場のたたかひを再建すると同時に、各組合が指導の改善のため必要な幹部政策をもつ必要がある。このため、つぎの諸点を考えてみよう。

- (1) まず組合のなかの、各級の組織、とくに職場のなかで組合幹部を馬鹿にする空気をなくすること。組合幹部をこわいものと考える空気をなくするために、幹部の側と組合員の側から努力しあうことが必要である。このことがおろそかにされているところからは、職場闘争はおきてこない。すぐ人をどなったり、感情的になったりする幹部のもとでは運動は発展しない。

- (2) 大事な幹部を雑用と書類のなかにうずもらすようなことのないように、文書万能主義、指令主義、形式主義を追放するような協力体制をつくる必要がある。

- (3) 闘争と問題の処理のなかで、生まれてきた仕事の順番でこれを処理するようなことをやめて、重点的にことをとりあげ、もっとも重要で緊急を要するものと、次要のものとを区別し

てとり扱うようとりくむこと。

(4) 手がけた仕事の成功のためには全力を集中してこれにとりくみ、新しい仕事をおいかけるよりも、とりかかった仕事の結末をつけること。

(5) 会議はその目的を明らかにし、事前の準備に力を入れて、例のごとく出席し、例によって発言するという空気をなくすること。

(6) 職場で要求を解決する作業を中心に、組合員の自由な発言の機会と気運を増大させることを配慮し、上からの方針を徹底し、指導し、これを点検するだけでなく下部から上部にむかって、これを点検し、批判することを奨励して、幹部と組合員の結合をはかること。

(7) 幹部はあらゆる闘争にあたって先頭に立ってたたかい努力すること。幹部同士が協力し、分業し、仕事を分担してことにあたり、一人でいそがしがるようなことをなくし、(1)組合員への奉仕をすべての活動の基礎にし、(2)組合員との結合につとめ、(3)独自に判断したり、活動したりする力をたくわえるように学習し、(4)幹部同士のあいだで規律をつくることが要求される。

(8) とくに、職場の活動家・幹部にはいつも組合を代表し、その方針や政策と組合の権威を代表するものは職場幹部であり、職場委員であることをくりかえし、明確にすべきである。

## □ 幹部・活動家の「任務」と「役割」

日常闘争のなかにおける幹部・活動家、すなわちオルグの役割は、幹部が組合員の上に立って要求を請負うものでもなく、そのあとからヘッピリ腰でついて歩く小間使いであってもしなければならない。つねに組合員の中心となり、要求とその解決方法をみつけ出し、この方法にしたがって仲間を動員し、これを配置につかせ、協力してことにあたらせるたたかいの中心になることである。このため組合員を援助し、激励し、その自覚をうながし、行動をたすける役割をもっている。

このなかで組合員のもっている誤った意見や目先の利益に走った利己的な考えなどがあれば、なぜかの理由を明らかにしながら、これを返してやり、正しい意見と誤った考えを整理し、もう一度考え、行動するようしむけていく任務をもつものである。同時にこの任務を十分に果たすためには、つぎのことを考えてみるべきである。

(1) 職場委員が組合の役員であることを自覚し、職場と自分たちのまわりの状況について正確にこれをつかむよう努力すべきである。状況を知らないで意見をのべ、指導することは冒険である。

(2) あらゆる職場委員は、労働者に要求を自覚させ、労働者自らがその獲得方法を知り、そのたたかいに参加することをたすけるために責任をもつべきである。

(3) 各級の幹部はもちろん活動家は、使用者との団体交渉の結果つくられた諸協定や慣行をは

- じめ、労働協約とその締結の経過について事前によく知っておくことが重要である。
- (4) 日常の活動をすすめるにあたっては、労働組合内の規約や諸規定はもちろん、組合内部のルールや規律をよくまもり、このなかで実績をあげるよう努力めること。対職制や対会社の間、にきめられた手続きなどについても「こんなことぐらい」と軽視することなくよくつかみとり、公式、非公式の慣行をも重視する必要がある。
- (5) 職場委員がことにあたって頭をうち、判断に迷ったときは、当然のことながら必ず上級の幹部や役員の助言をもとめることが必要であり、これにたいして上級の機関と役員は的確な援助をあたえるべきである。
- (6) 組合員が大闘争に際して示す組合への忠誠は、いかなる場合にあっても、以前の小さい職場闘争にあたって職場委員をはじめとした活動家の言動とみたものの上にきずかれる。組合員はいつも職場闘争の成果で組合と役員を評価することを忘れるべきではない。
- (7) もっとわれわれは要求のために苦勞すべきである。請負って苦勞するのではなく、組合員とともに失敗し、後退し、苦勞すべきである。闘争はいつも成功するとは限らない。必要なことは成功することだけでなく、成功のために最善をつくすことである。組合員と幹部が結合されるのは、たたかいの成功によってだけではない。彼らが組合幹部を信じていること、つまり「彼らは要求のためにずいぶん苦勞しているな」とおもう状態こそ、幹部と組合員を結合するきずである。同情することは理解することである。
- (8) 生きた情況を一人占めにしないで、組合員に事実と情勢についても知らせておくことが必

要であり、記録や通知や出版物、機関紙誌、ニュースなどでたえず知らさなければならぬ。(1) 状況を知らせるだけでなく、情報をあつめ、その移り変わりについて知ることが必要である。このため、すべての組合員を協力させ、情報あつめは組合員の責任であることを知らせるべきである。(2) いつも都合のいいように情勢は動かない。日常闘争のなかでは一部の組合員が面白くないと思うような会社の提案だって、止むなくのまねばならないこともおこりうる。とくに、このような種類の問題の処理にあたっては、ほんとうのこととその理由が理解されるような説得や宣伝が行なわれねばならない。

(9) 組合員の積極性を引きだし、これをのばし、その創意を運動のなかに生かすことが組合員との結合を強化する。このために、幹部と組合機関は、組合員の協力とサービスはどんなものでもみんないただくという姿勢をとるべきである。大衆討議はこのためのもっとも大切な手段である。組合員に要求と自分との関係を自覚させ、意識させ、団結忠誠を誓わすためには、共同作業としてのたたかいに参加させ、すべての人に配置と分担した仕事をあたえ、協力させ、報告させることが必要となる。このことを放棄して職場で「協力者がいない」とか「頼りなになるものが一人もいない」とかいうのは活動家自身の責任である。

(10) 幹部が組合員の協力を労をねぎらうことを忘れないでおこう。人にほめられて「自分がはげまされている」とおもわない人はいない。「自分が懸命にやっているのに人は自分のことをあたりまえのことをしてている」とおもっているということがわかって、その仕事をやめてしまうものもある。人をほめ、はげますには金はいらないのだから……。