

解 説

今こそ職場に労働運動を



北陸鉄道労働組合の労働協約闘争

佐藤 進

(1) 本書、内山光雄『幹部闘争から大衆闘争へ——北陸鉄道労組の経験を中心として』は、戦後日本資本主義のある時期における労働組合の実践と、それにもとづいた理論の、実践的な組合運動家の手になる一つの古典ともいえるべきものである。

憲法二八条の労働基本三権保障にもとづいた、労働者の権利行使の担い手である労働組合は、社会的力関係において弱い個々の労働者の社会的立場を強化するために、職場生産点において、そのおかれてある条件を改善すべく、またその職業的利益、地位を守り、組織的団結を擁護し安定させるために、団体交渉し、団体行動をする。とりわけ、わが国の労働組合は、その多くが企業内に存在することから、対向し対抗する企業、使用者との関係で、その団体交渉力を強化するために、組織自身の団結強化のための諸条件とともに、組織化している労働者——労働力を一定の職場生産環境条件のもとで一定時間売り渡している——の権利としての賃金や労働時間、その他の労働条件とあわせて、解雇

などからその職場での職を守る諸条件を、いわゆる「労働協約」の形で、団体行動を背景とした団体交渉によって明確化し、それを明文文化する役割をもっている。

集団的な労使間の団体交渉とそれにもとづく労働協約の締結は、法律的には、憲法や労働組合法などによって一応権利として保障されている。しかしそれがどのような組織的・社会的力関係の背景のもとで、どのような内容のものが締結されるのか、それがいかにして履行され、それを通じてどのように個々の労働者の職業的地位、利益が擁護されるか、などに関しては何の定めもない。それこそまさに、個別的な各企業内における労使間の力関係と、組織的・集団的な団結力に対向し、対抗する各企業の組織的労働力支配との対抗力に規定されているといつてよい。北陸鉄道の経験は、このような企業内労働組合が、企業の組織的労働力支配に対抗して、職場生産点の「職場闘争」組織を軸に、労働協約の立案・交渉・要求獲得過程に結晶化していく取組みによって、北陸鉄道労働組合同型といわれる「協約闘争」を形成し、組合の手でそれを理論的に明らかにした点にあり、それが当時大きな注目を浴びたのである。この実践とそれにもとづく理論的教訓は、今日、職場の合理化によって個々の労働者の労働力提供の場である職場生産点が変化したとしても、変わることもなく妥当するのではなからうか。その点で本書は、いかに時代が変わり労働組合運動が変化したとしても、一つの古典としての意味をもっていると考えられるのである。

(2) 本書は、当時北陸鉄道労働組合委員長として、その指導性を発揮した内山光雄氏の労働組合組織論であるとともに、これと表裏一体の「協約闘争」組織の理論の書である。本書第二章「労働者の

ものとして闘われた協約——大衆的立案と交渉の進め方」(六五—一一〇頁)は、法規範である「労働協約」(労働組合法第三章「労働協約」その他参照)に関して、その立案過程、交渉過程、そのための闘争過程の問題について、まさに職場の組合員が、権利主体として、主人公として、自分の問題として、幹部まかせではなしに、その役割を果たしつつ、当時のわが国の労働協約規定のパターン、立案交渉パターンをいかに変革するかについて書かれた部分であるが、それが、きわめて平易に、しかも説得的に記されていることは注目に値する。

以上の視点からみて、本書は、戦後労働組合運動のなかで生みだされた一つの労働組合組織論であるとともに、とりわけ日本の労使関係に規定された「労働協約」論——労働法学などの面からみた静態的な労働協約の法理論ではなく、ダイナミックな労使関係における、労働組合機能と結合した労働協約の社会的な機能中心の——であり、今日の労使関係において文字通り即応する書物といつてよいのである。

一 北陸鉄道労働協約史にみる「協約闘争」の意義

(1) 本書は、一九五〇年代の、北陸地方の一私鉄——当時鉄軌道部門中心で、加えてバス部門その他より成る——における、私鉄総連傘下の企業内労働組合が、職場闘争組織などを中心として取り組んだ組織的団結強化の経験とあわせて、これと深くかわり、これと結合した、職場の合理化過程の

なかでの労働者の権利保全のための協約闘争経験を、創造的に理論化した記録である。

同時に、本書は、すぐれた労働組合の指導者であり、実践的活動家、また大衆の教育者でもあった前記内山光雄氏と、この経験にかかわった労働組合員および家族、ならびにこれまたすぐれた専門家をかかえた書記局が、組織を擁護し、労働者の労働の権利ならびに家族の生活権を擁護するため、総力をあげてたたかった経験の記録と呼んでも過言ではない。

この経験の記録は、一北陸鉄道内の労使関係状況のみならず、当時のわが国と占領軍事関係国との平和と講和条約締結、独立の動きがみられていた一九五一（昭和二六）年の総評による「全面講和、中立堅持、軍事基地提供反対、再軍備反対」などの平和四原則の提起、一九五二（昭和二七）年対日講和条約下の労働組合運動の上向化、加えて一九四〇年代後半にみられた労働運動内部の「職場闘争」とそれに対向する日経連の五一年「職場防衛運動」、さらに一九五三（昭和二八）年の日経連の労使関係安定化のための労働運動対策など、全国的な労使対決のなかから生み出されたものであったことはいうまでもない。ことに、一九五二年の電産・炭労の長期スト、さらに五三、四年の炭労の人員整理反対闘争、とりわけ三池労働組合の「英雄なき一一三日の闘争」などにみられる当時の景気停滞、労働争議の長期化、さらに日米単独講和条約締結とその後のMSA（日米相互保障協定）締結体制下における「総資本と総労働の対決」の所産ともいうべきものであった。

当時、資本が立ち直りを示し、労働組合運動が壁につきあつたとき、企業内労働運動をどう克服していくかについて、二つの方法が指向され（職場における労働組合の主導権を維持しようとするための「職場闘争」と、社宅における家族組織や地域における他組合との共闘による「地域闘争」*、北

陸鉄道労働組合は、これらの全国的な経験に学びつつ、北陸地方の石川県における私鉄企業労働関係の「場」で、この組織的援用を試みていったといつてよい。

* 隅谷・小林・兵藤著『日本資本主義と労働問題』（一九六七年、東京大学出版会）四一〇頁以下。

したがって、企業内労働組合と職場生産点での組織的団結の原点である「職場」、さらに労働者の職場闘争組織と権利闘争としての「協約闘争」との結合、ここに北陸鉄道労組の貴重な経験があるといつていいのである。

何故このような経験が、とりわけ「協約闘争」の面で展開をみざるをえなかったかについて、かつて私自身、北陸鉄道の労働協約闘争史を跡づけたことがあり、私見によれば、それは、当時の日本資本主義体制下における労働組合の労働協約認識と協約闘争の現状に深くかわつていたと考えている。

* 佐藤進「北陸鉄道労働協約闘争史——北陸鉄道における労働協約の生成と組織（とくに職場闘争組織）の発展との関連を中心として」（『労働法律旬報』二八四・五号（昭三二・九・二）所収）三〇五頁。

第一に、労働協約は、一般的に法律的なものであり、かつむずかしいものであるという見方が組合員を支配し、このことが労働組合運動の浅さと関連して、必然的に組合幹部による立案、交渉、締結、

さらにその履行を請負わざるをえなかった状況を、いかに克服するか。

第二に、戦争直後の労働協約は、憲法や労働組合法、労働基準法制定の前後に締結されたものを含めて、当時のインフレ進行状態のもとで、労働条件規定を具体化しえなかったことから、法三章化し、組合員の生活に密着しなかったものを、いかに生活と密着したものとするか。

第三に、戦後の労働協約は、一九四八（昭和二三）年末の経済三原則や九原則によるインフレ収束化に対応して、いわゆるアメリカ型労働協約とよばれる労働協約の債務的部分（労働組合と企業との間の集団的な労使関係秩序設定にかかわる部分、たとえば、組合員の範囲、団交権確認、ユニオン・ショップ、団交手続、苦情処理手続、争議開始手続などの条項）が膨大となる傾向を示した。かくして労働協約は労働者Ⅱ組合員の労働条件基準としてもっとも深いかかわりをもつにもかかわらず、このような協約構造がいつそう縁遠くさせていったことを、どのように変革してゆくか。

第四に、労働協約自体は、労働組合を当事者とする側面（債務的部分）と同時に、構成員である組合員の職場における労働力消費基準を明確化する性格を有する。にもかかわらず、現実に締結される労働協約はその主たる部分を具体的な労働条件基準設定にむけていないという面を、いかに労働協約の本来的な機能に戻していくか。また、債務的部分重視の協約は、労働組合幹部の頭脳の所産になりがちであり、職場生産過程での組合員労働者の個別的要求の科学的な集約化とは疎遠になりやすい。かりに集約化がなされたとしても、組合役員の全体的評価による集約化よりも、出身母体の部分的利益集約化傾向が強く反映する。これらをいかに克服していくか。

第五に、したがって、組合員大衆の合理的な労働条件の基準とそのいつそうの向上を求めるとき、

これを職場生産過程のなかからいかに集約化するか、そのためにいかなる問題とそれに対する要求の吸い上げ方式を形成するか、ついでその吸い上げた問題を、いかにして統一的な労働組合全体の利害調整のうえで、生活に密着した協約規範交渉の問題として煮つめていくか。

以上の点が、戦後の、しかも一九五〇（昭和二五）年以降の対日講和条約締結前後の弱化した労働組合運動の体質改革とあわせて、権利としての労働者の生活権擁護のための労働協約の再生のために、北陸地方の一私鉄の激しい労使対抗関係のなかでの課題となったといつてよいのである。

(2) 北陸鉄道労働組合は、けっして設立当初から強力な労働組合であつたわけではない。どちらかといえば、「御用組合」から漸次脱皮しつつ、企業内の労使対抗関係の動きとあわせて、やがてその指導者の指導性とともに、またその「幹部闘争」から漸次労働組合内部の「大衆闘争」へと、そのための中核的組織（①職場闘争委員会、②家族組合、③停年切下げ反対同盟）などの組織化をへて、北陸鉄道労働組合型といわれる闘争組織を形成し、それと結合した「協約闘争」を具体化したといつてよいのである。

まず、「協約闘争」とはいつたどういうことかについて、内山光雄氏のいうことを聞こう。

「協約案を作るときに考えたことは、生活に直結した労働協約を作ろう。そのためには大衆的立案をやり、みんなの手で労働協約を作らなければならない。そして、その基本的な考え方としては労働協約に対する平面的な考え方をやめること。つまり平和のために協約を結ぶとか、争議条項とか、

組合員のシヨップ制とか、経営権など今迄の債務部分を中心とした協約を結ぶことによって、双方の平和が維持できるという平面的な考え方をやめ、生活に直結した協約、あるいは労働条件を細かく規定した協約をむすんで生活を守る。そして、生活を守ることによって平和が保たれるという考え方をとったのです。……例えば、八時間労働ということは今迄の協約にも書いてあるけれども、実際はなし崩しで乗務時間は非常に長くなっている。あるいは、人が足りなくなっている後を埋めてもらえないため少い人員でやりくりをするので、循環交替勤務といって日勤と一昼夜交替勤務をかみあわせたようなものが生れている。あるいは、休日が完全に与えられていないとか、福利厚生費が少くなってきたといつた不満を拾って歩いたわけです。……ですから、私のところの二十七年運動方針というものは非常に具体的に労働条件のあらゆる部分について数字であらわし、条件の基本を運動方針で決め、それを協約の中に織込んでゆくというやり方をとったのです。そこが、今迄の協約の立案の仕方と違った点です。……特に協約の立案の基礎になったところは、大会でもっとも論議のあった点なんです。」(七一〜七三頁)。

内山光雄氏は、以上の協約機能の再認識を通じて、「協約闘争」の基本的観点を明らかにしている。立案からそのスタイル・交渉・締結についてはあらためて指摘するが、組合員の身近な、しかもわかりやすい、加えて自分の問題としてだれでも提起できる方向を提起したのである。

(3) つぎに、「協約闘争」と「職場闘争」とをいかに結合してゆくかについてみてみよう。

北陸鉄道労働組合の「職場闘争」は、「単位職場の闘いを全組織の闘いに発展組織するにある」と、「職闘の推進に当つては執行部は常に職場に入り、職場に伏在する問題を捉え、これを全組織の闘いに組織する」ことにある(一一四頁)。いずれにしても、「(1)闘いの場をあくまで下におろし、大衆討議を根として下部の職場闘争のなかで職闘委員会(職場組織)を強化し、これを横にも広げること(2)全体として闘いのなかで力を発揮し、従来の画一的闘争や官僚主義的な組合運営や闘争を徹底的に克服する」(一二四―一二五頁)と指摘している。

以上のような「協約闘争」と「職場闘争」との結合による「協約闘争」の組織化は、やはり当時としてはユニークなもので、職場末端の生産点から、可能なかぎり職場の生産の主人公である労働者の権利としての自覚によつてこれを支えていこうとしている点に、私は注目したのである。たえず変わつてゆく労働組合の幹部によつて、前述のように抽象的、観念的、法律的に労働協約化していく傾向を、労働者の職場での、消費過程での生活擁護のとりでにする労働協約へと転化し、まさに、これを「幹部請負」闘争から「組合員大衆」闘争に転化しようという発想は、極めて注目すべきものであったといつてよい。

なるほど、当時、炭労の三井三池闘争の先駆的経験がみられてはいたが、それは三井三池の経験であつて、本来即目的に北陸鉄道の経験とはなりえないものであつた。しかし北陸鉄道労働組合は、「総資本と総労働との対決」という戦後対日講和条約締結後のきびしい労使関係状況、そしてその縮図ともいえる北陸鉄道労使関係状況を前提に、内山委員長とこれに応える組合員との一体化によつて、迂余曲折をへつつも、この三池闘争の経験を、北陸鉄道という企業のなかで組織化しえたのである。

* 三池炭鉱労働組合編『みいけ十年』（一九五六年、労働法律旬報社）参照。

いずれにしても、「労働協約」をめぐる権利闘争の組織化について、内山氏がどのような労働協約認識をもち、これを「職場闘争」などとの結合によって組合員の身近な、労働者自身のものとしていったか、再度内山氏をして語らせることにしたいと思う。

内山光雄氏の労働協約闘争の基本には、「労働者のものとして闘われた協約」として労働協約を位置づけ、そのために「大衆的立案と交渉」をベースにおくという発想がある。ことに、この闘争は、「立案における少数幹部の机上立案をやめて、職場を歩いてつくられた大衆的な立案を出発点として進められ、闘いが闘争の三本の柱といわれる職場闘争委員会、家族組合、停年切下げ反対同盟によって支えられ、家族ぐるみの組合員大衆のものとして闘われた」（六五頁）という。

そして、「この協約は……われわれの生活に直結する労働条件を詳細に、網羅的に協約のなかで確保し、経営者をして合理化をなし崩しに行うような余地をなくすることを第一の目的として最後まで闘われたものであり、従来のように、賃金と労働協約を切り離して闘うといったことなく、賃金の対象となる具体的な労働の内容を重点的に確保し、むしろ協約を賃金として闘うことができた闘争」（六五―六六頁）という。

ここには、戦後の既成の労働協約認識と協約締結闘争、つまり、労働組合の団結的組織擁護にかかわる、ユニオン・ショップ条項や絶対的な争議権行使の自由などを含む、いわゆる「債務的部分」重

視の労働協約締結——それ自身労働組合の団結強化のための協約締結闘争において大切なことであることはいうまでもないが、これだけでは労働協約が組合員労働者の身近なものとして認識されにくいことはいうまでもない——を重視しつつもこれからの訣別がみられ、一方これ以上に、インフレ収束とその後の合理化に対抗して労働者の生存権・生活権擁護のためのたたかいを組むための、新たな労働協約闘争の手だてを必要とすることの芽がみられるのである。

ある意味で、これは後退を余儀なくされた当時の労働組合にとつて、また労働者にとつて、現実的には「物盗り」中心の危険はあつたにしても、組合の後退と労働者の生活後退を防止するために、労働者がそのおかれている職場の末端生産点——じつは、個別資本のあくなき利潤追求の末端の生産点——において、その健康や生活を守るために、どのような労働条件の自主的生産管理を行うか、それをいかに実現するかという新たなたたかいの展開を必要とした、とみてよいのではなからうか。

内山光雄氏は、その労働協約闘争の面でも、はげしい職場生産点をベースにした三井三池闘争のたたかいなどから学びつつ、わが国の労働組合のなかにあつた既存・既成の発想からの転換を試みている、彼の協約観を再度聞こう。

「第一には、労働協約そのものを生活に直結したものに仕立ててゆくということが非常に大事だと思います。第二に、私は何でも協約さえ結んでしまえば、よいという考え方には注意をしなければならぬと思います。結んだために動きのとれなくなってしまうような協約なら結ばない方がましだと考えます。……」

第三には、協約の改訂についてですが、協約の有効期間は一年あるでしょう。協約が切れてからいろいろな交渉を始めるんですね。期限の切れる二カ月前ぐらいから協約の立案にかかつて、いよいよ切れる間際になって交渉をやる。こういう方向は採らないで、たとえば、四カ月前ぐらいから立案にかかつて、二カ月前までには完全な立案ができ、協約有効期間中に会社と交渉する。……いわゆる『労働協約のないところに労働はない』という原則を通すような闘いの仕組みによってやらなければいかんと思います。

第四に、協約は他組合の協約案なり基準案なりをもつてきて写してかくというようなやり方をすべきじゃない、……とくに、基準案は沢山あるけれども協約の基準案は決して模範協約ではないということ。企業の実情や労働組合組織の実力、実体、そういうものにふさわしい独自の労働協約を作るようにすべきだと思います。だから機械的に入れるのではなく、自分たちが自分の企業と組織の実情にあった労働協約を、いままで申上げたような原則に基いてつくっていった、この条項はどうしたらよいか判らないときに、その判断の基準として全国組合の出した労働協約の基準案や他の組合の協約を参照してゆくということにして、あくまでも協約は自分の組合の特殊な問題、たとえば、バス企業を中心としている会社の協約と鉄道中心の場合、あるいは、鉄道、軌道、バスをあわせている場合、あるいは、路線が都内を中心している場合と比較的広範囲に拡っている場合などによって、いろいろ実情が違ふと思うんですよ。……

いま一つ申し上げたいのは、労働協約さえ結んでしまふならば第三者の判定基準となつて、国家権力がこれを保護しているんだという考えで折衷的な協約を結んでゆく。あるいは、何でもいい、

協約を結べば第三者が保護してくれる、こういう考え方、これは非常に危険があるのではないかと思います。やはり労働協約を結んでも、そのワクの中でいろんな問題点がおこります。それはやはり最終的には組合の力がこれを裏付けてゆくという態度が必要なのではないかと思ひます。」(八五～八七頁)

以上の労働協約認識は、今日のきびしい労使関係、はげしい企業合理化と、変貌しつつある労働生産関係のなかでも十分通用するといつてよい。

企業から疎外され、組合に無関心な労働者を組合に引き戻すために、職場の労働者の生活に密着した労働協約とはどのようなものか、そして、資本によってきびしく行われている合理化のなかで、組合員一人ひとりが、賃金・労働時間、その他一切の労働条件について、疎外なく、自分の生活にどのようなに役立っているかが分かる労働協約とは何かについて述べている点など、さすがだと私には思われる。

二 北陸鉄道「協約闘争」の現代労働運動への投影

(1) すでに指摘してきたように、労働組合の諸機能のうち、団体交渉機能を中心に、その組織的団結力の強化によって労働者の職業的利益とその雇用保障を擁護するということは、企業内労使関係に

規定された企業別労働組合にとつては非常に重要なことである。

日本資本主義は、敗戦直後から、昭和三〇年代の高度経済成長政策の導入とその展開、そして昭和四〇年代後半の低経済成長政策への軌道修正と昭和五〇年代にかけての長期的な経済停滞の時期を経て、ますます企業内の生産技術の高度化とその企業内生産労働関係の変化、とりわけ職場生産労働構造の変化とこれに規定された職場労働者の労働状況、加えて、職場労働者の労働意識、生活意識の変化を生み出している。このことは、戦後の北陸鉄道自体にもみられることである。たとえば、北陸の石川県地方における輸送・交通革命によつて北陸鉄道自身の鉄軌道部門も大幅に廃止され、これに代わつてバス部門が中心となつたことや、マイカーの進出によつて地方私鉄・バスの採算が変化したことによる企業内労働関係の変貌などがそうである。そして、このような経営環境の変化とあわせて、労働者自体の労働生活環境の変化や、労働者の生活意識の変化もみられていることは否定できない。このことは労働組合の存在、存続にも深くかかわってくる。ある意味で労働組合の危機を生み出している。

しかし、以上のような企業内の職場生産環境の変化と対応して、労働者ならびにその家族をとりまく現代の生活環境は、いかに「豊かな社会」の到来といえども、ますますきびしくなっていることも否定できない事実である。それだけに、この職場生産環境ならびに消費生活環境の変貌を見すえた新しい型の、とりわけホワイト・カラー労働者の出現と労働者生活の変化に対応した労働組合組織の現代的な対応、それと即応する労働協約構造とための権利としての労働協約闘争は、その意義がいささかも失われることはない。

戦後の北陸鉄道労働組合の職場闘争と労働協約闘争との結合は、ある時期における、特殊な、北陸鉄道という私鉄産業の、しかもその特殊な労使関係を前提にしたものといわれるかもしれない。しかし、そういえる一面もあるかもしれないが、北陸鉄道労働組合は、一貫してその先駆的な組織擁護の運動と組織強化を重視しつつ、労働協約闘争に取り組んで今日にいたっている事実を無視しえないのである*。

* 北陸鉄道労働組合組合史編纂委員会編『北鉄労組三〇年史』（一九七六年、労働教育センター）参照。

今日、「労働協約は労資関係の中で、労働組合がいかなる機能を果たしているか、ということを経済力の関係の下において、客観化したものである。労働組合の機能の分析研究は、労働協約（賃金協定、確認、諒解事項、職場協定などを含めて）の分析を手がかりとすることは改めて有効な接近方法である」という指摘は、まさにその通りである。

* 藤田若雄「協約史の研究について」（『労働法律旬報』二八四・五号〔昭和三一・九・二〕所収）参照。

このことを北鉄労組は、実証してきたといつてよい。時代が変わったといえ、それだけに学ぶべき

ものを持つのである。

(2) 内山光雄『幹部闘争から大衆闘争へ』について、以上、労働協約闘争の視点から解説した。今日「幹部闘争」とか、「幹部請負闘争」とか、あるいはこれと対置されている「大衆闘争」とか、あるいは「職場闘争」、さらに「職場大衆闘争」という用語は、昭和三〇年代の高度経済成長政策の展開とその拡大にともなう職場生産組織の技術変化、労使関係組織の変化や富裕化社会の到来などにともなう労働者の生活意識の変化などによって、一時期の産物となりつつあるようにみえる。しかし、もしこのような変化が、変貌する職場生産組織体制下において、労働者に対して、その創造的・主体的・自立的地位における生産の場を確立し、それが労働者の自立的な対抗力を媒介とした経営参加などを実現せしめ、かつ人間的にしてしかも平和的・安定的な職場生産環境状況ならびに雇用環境の形成、および、それを前提にしたいわゆる成熟的労使関係の実現を意味しているならば、それは、まさに団結闘争過程を経た歴史の一コマと評しうるかもしれない。しかし、個別的・集団的な現代労使関係の現実にはたしてそうだろうか。むしろ、そうでない状況のなかで用語だけが消えていったのではなからうか。このことは、今日の低経済成長下の、ME化の進行による雇用不安現象をみれば、それが、安定し、成熟した、何の問題のない労使関係状況とは必ずしもいえないということからも明らかである。

いずれにしても、本書は、戦後日本資本主義のある一時期の所産といえ、またそこでの時期的な背景があるにせよ、その提起している労働協約闘争の課題をみると、今日、形骸化しつつある労働協

約構造とその現実的な機能について——労働協約規範以上に企業の支配的意思が強く現れる就業規則規範の協約化現象をみよ——注目すべき問題提起をしていることは疑いない。

筆者が関係する労働法、しかも労働協約研究——とりわけその静態的な法理研究よりも労働協約の動態的な社会的機能研究にとつて——にとつて、本書は、変貌する企業内の生産組織構造と労使の組織的關係構造の変化のなかで、労働組合はいかにあるべきかを含め、生ける人間として、労働力の担い手として、また職場生産人として労働力を提供している労働者の生活とその地位を擁護するために、今日の生産関係の変化を前提に、まさに現代的な権利としての労働協約の全締結過程に関するあり方や企業内の労働組合組織の構造とその機能の問い直しを迫る古典であり、読み直されてしかるべき書といつてよいのである。いまなお、その真価は失われていない。

