

〔国労読本④組織編〕

国鉄労働者の組織と運動

—その歴史と課題—

篠藤光行 監修

国鉄労働組合 編



[国労読本／組織編]

国鉄労働者の組織と運動

—その歴史と課題—

篠藤光行 監修

国鉄労働組合 編



労働旬報社

発刊にあたって

今日、八〇年代を迎えようとしている独占資本は、スタグフレーションの例にみるまでもなく、経済的・政治的危機を深めつつある。

反面、それだけに労働組合にたいする思想攻撃、組織攻撃が一段と強化されてきている。その基調は労働者と労働組合の体制内化であり、その一環として労使正常化攻撃が強まっている。それは「みせかけの譲歩」であり、かれらの労務管理政策は浸透しつつあるといえる。

日常的に職場と地域を土台に、組織強化・運動強化について一層力をそそいでいかなければならない。

そういう時期に、この「組織編」が出ることになったことは、組織論・運動論を強めるうえで意義深い。

▽ 国鉄労働組合のたたかいの歴史で、組織論・運動論で討論してきた課題は、

▽ 企業別労働運動から産業別労働運動へ。

▽ 労働組合の本来の任務と「領域の拡大」、そして政党とのあり方、経済闘争と政治闘争の統一的把握。

▽ 賃金闘争における要求づくりと総評における統一行動。春闘の戦略戦術。

▽ 人べらし・労働強化・実質的低賃金・健康破壊などをもたらず体制的合理化反対のたたか

い。

- ▽ スト権奪還のたたかい。
 - ▽ 思想攻撃・組織破壊攻撃をふくむ労務管理（マル生など）とのたたかい。
 - ▽ 職場に労働運動、職場闘争。
 - ▽ 国鉄経営民主化のたたかい。
 - ▽ 権利点検闘争、安全規制闘争。
 - ▽ 政党と労働組合のあり方。
 - ▽ 労働戦線の統一、政治的統一戦線。
- などであるが、基本的に「階級的労働運動」を踏まえ、これら諸課題を正しく処理してきたといえる。本「組織編」は、それら諸課題について日本労働運動の視点を主軸にすえ、国際労働運動からも種々教訓をとり入れ、国労の運動を肉付けしたといえる。
- なお、付論として国際労働運動の歴史を叙述してもらった。学習資料として大いに活用された。末筆ながら監修・執筆で甚大な御努力を賜わった篠藤光行先生に深く感謝し、併せて御協力願った方々に謝意を表します。

一九七八年四月一九日（78春闘24時間ストの日）

国鉄労働組合 中央執行委員会

目次

序章 日本労働組合運動と国鉄労組

1	日本労働組合の組織概況	一三
i	組織概況と四つの全国組織	一三
ii	公企体・国鉄関係の組織概況	一五
2	日本労働運動と国労運動の前進	二〇
i	戦後直後の国労の運動	二二
ii	ストライキ闘争の先駆的役割	二三
iii	六〇年闘争と職場闘争の伝統	二六
iv	六〇年代三池から七〇年代国労へ	二八
v	統一戦線の構築をめざして	三一

目	第一章 労働組合の組織原則とその展開	
---	--------------------	--

1	自然発生的な抵抗と団結	三
2	個人加入が組織原則	三六
3	職能別労働組合とその限界	四〇
4	職能的利害から階級的団結へ	四三
5	階級的労働組合と産業別組織	四八
6	労働組合と国際的団結	五〇
7	産業別労働組合と工場委員会	五三
8	産業別労資協議制	五五
9	職場委員会・ショップ・スチュアード運動	六〇
10	統一戦線と労働組合の統一	六三
11	戦後危機と国際労働運動の分裂	六六
12	共同決定法と労資協議制	六九
13	国家独占資本主義と労資協調の新しい形態	七三

14	統一戦線と経済民主主義・「民主的規制」	14
----	---------------------	----

第二章 戦後日本労働運動の組織論的課題

1	問題意識	1
2	企業別労働組合として出発	15
3	大産業別か業種別か	16
4	総評と中産業別組織方針	19
5	産業別連合組織と共同闘争——炭労・電産のたたかい	22
6	産業別統一闘争と産業別組織化への道	26
	i 地域ぐるみ闘争と産業別統一闘争——春闘	27
	ii 鉄鋼労連、私鉄総連の統一賃金闘争	100
	iii 総評組織綱領草案——職場闘争と産業別統一闘争	101
	iv 炭労・電産・鉄鋼労連の統一闘争の敗退	104
7	「平準化」の逆用と産業別労資協議制	110

8	企業別組合の「大産業別」連合——IMF・JC	二四
9	大産業別統一闘争の前進——交運・公労協統一闘争	二七
10	国民春闘路線へ	三〇

第三章 職場闘争の歴史と発展

1	企業別労働組合の基本性格	三五
i	従業員一括加盟の企業別組合	三五
ii	企業別労働組合の弱点	三九
iii	克服の方向	三三
2	企業別脱皮をめざす職場闘争の出發	三三
i	戦後直後の職場闘争	三三
ii	幹部闘争から大衆闘争へ	三六
3	職制との対決と日経連の圧力	四〇
4	「組織綱領草案」と組織原則	四三

i	生産性向上運動との対決	一四〇
ii	組織原則と職場闘争	一四〇
5	三池闘争後における職場闘争の批判・回避	一四〇
i	「職場闘争至上主義」論の台頭	一四〇
ii	「団交重視路線」と「抵抗路線」	一五〇
6	職場闘争の否定と産業政策	一五二
7	長期抵抗路線と「不調印闘争」	一五三
8	「現場協議制」と職場団交権の確立	一六三
i	六・四ストと岡山大会	一六三
ii	職場闘争の前進と現場協議制	一六四
9	マル生・職場点検擁護闘争	一六六
10	現場協議制の現代的位罫	一六九
11	正常化路線との対決	一七三

第四章 組合民主主義と職場闘争の諸形態

1	組合民主主義とはなにか	一七七
	i 機関決定と民主集中制	一七七
	ii プロレタリア民主主義と政府・資本からの自主性	一八〇
2	職場活動と大衆路線	一八一
	i 要求の「掘りおこし」と一人一要求	一八三
	ii 職場の世話役活動	一八五
	iii 職場点検活動	一八七
3	職場団交権確立のたたかい	一八九
4	職場闘争と到達闘争	一九三
5	職場闘争と産業別統一闘争	一九六
6	生活点検闘争	二〇一
7	組合青年部の組織と運動	二〇五

第五章 統一戦線と労働組合

i	「親組合」と青年部の問題……………	三〇五
ii	青年部運動の歴史と問題点……………	三〇九
iii	近代的労務管理に対決する組織運動……………	三二三
1	歴史の流れと労働者階級の勝利……………	三一九
2	統一戦線の歴史的教訓と現代……………	三二三
3	帝国主義と反共・戦線統一……………	三二六
i	IMF・JCの結成……………	三二六
ii	右翼的戦線統一運動と社公民路線……………	三二九
4	政治的統一戦線と労働運動の統一……………	三三三
i	闘争領域の拡大と反自民・反独占国民春闘……………	三三三
ii	国労新綱領がめざす道……………	三三四

付論 階級的労働組合の性格と任務

——マルクス・レーニンの労働組合論

1 労働組合機能論の本質	二四一
2 マルクス主義と労働組合	二四三
3 レーニンと労働組合	二四六
i 経済主義と労働組合主義批判	二四八
ii 社会変革闘争と改良闘争の統一	二五三
iii 階級的労働組合と改良主義組合	二五八
iv 階級的労働組合と大衆路線	二六〇
v 客観的情勢変化と労働組合の本質	二六四
資料Ⅰ 国鉄労働組合新綱領と解説（一九七五年）	二六九
資料Ⅱ 国鉄の民主化・民主的規制	二七三

序章 日本労働組合運動と国鉄労組

Ⅰ 日本労働組合の組織概況

i 組織概況と四つの全国組織

日本の労働組合は、こんにち（一九七六年六月現在）、七万三九組合で労働組合員数は一二五〇万九〇〇〇名を数えるにいたった。組織率は三三・七％に達する。つまり、労働者のなかで三人に一人が労働組合に組織されているわけである。

その中心勢力は、総評に結集する四五七万九〇〇〇名の労働者である。組織労働者のなかに占める総評の比率は三六・六％である。それについて大きいのが同盟（全日本労働総同盟）で、組織数は二二〇万九〇〇〇名、組織率は一七・七％である。中立労連（中立労働組合連絡会議）は、一三五万四〇〇〇名で組織率は一〇・八％であり、新産別（全国産業別労働組合連合）は六万六〇〇〇名で、組織率は〇・五％でしかない。

いまのべた総評、同盟、中立労連、新産別の四団体が、わが国における全国組織であり、一般に「労働四団体」と称されている。もちろん、組織原則論からすれば、「一國一全国組織」がのぞましいが、四団体に分裂しているのにはそれなりの理由がある。

一言でいうと、労働組合運動にかんする基本理念のちがいである。なかでも総評と同盟は対極

をなす。すなわち、総評は労働者の生活と権利をまもるためには、生産性向上運動に反対すべきであるという立場にたつが、同盟は積極的に賛成し、日本生産性本部が設置した生産性向上協力委員会に役員を派遣している。中立労連と新産別はその中間に位置しているが、中立労連は一九五九年から、総評とともに春闘共闘委員会を結成してたかかってきている。また最近では、中立労連と新産別の合併が取り沙汰されている状況にある。

なお、全国組織とはいえないが、全国組織と同じような動きをおこなっているものにIMF・JC（全日本金属産業労働組合協議会）がある。その組織人員は一九〇万三〇〇〇名となっている。同じ傾向をもつものとして、ICEF・JAF（国際石油化学・エネルギー一般労連日本加盟組合協議会）も発足した。

総評に結集する組織を大まかに分類すると、民間一六〇万三〇〇〇名、公労協八八万六〇〇〇名、公務員二〇九万名となっており、官・公・民を統合した全国組織となっている。

同盟は圧倒的部分が民間で、その数は二〇五万四〇〇〇名と総評を上回っている。民間労働戦線で同盟が総評を上回ったのは一九六七年以降である。同盟に属する公労法関係労組は一三万名、公務員関係は二万五〇〇〇名でしかない。中立労連、新産別はほとんど民間だけである（第1表参考）。

また前表からもわかるとおり、民間労働戦線では、総評加入組合員数が一六〇万三〇〇〇名であるのに対し、同盟は二〇五万四〇〇〇名でそれをこえるばかりか、新産別、中立労連を加えると三四七万三〇〇〇名に達し、総評の組織的比重はその他の三団体合計とくらべて一対二の割

序章 日本労働組合運動と国鉄労組

第1表 加盟主要団体および適用法規別組合員数

主要団体	合計	労組法	公労法	地公労法	国公法	地公法
合計	12,508,731	9,072,995	1,024,517	228,640	286,988	1,895,591
総評	4,578,911	1,602,847	885,875	161,677	222,218	1,706,294
同盟	2,208,863	2,053,960	129,526	2,467	12,448	10,462
新産別	66,163	66,163	—	—	—	—
中立労連	1,354,183	1,353,208	—	—	975	—
その他	4,690,237	4,384,384	9,116	65,580	52,322	178,835

(資料) 労働大臣官房統計情報部編「労働組合基本調査報告」昭和52年版

第3表 公労協第二組合関係組織

組合名	組織人員	比率
総計	129,526名	100%
鉄労	64,069	49.4
全郵政	55,474	42.8
日林労	9,917	7.8
電電労組	66	0.0

第4表 国鉄関係組織

組合名	組織人員	比率
総計	366,960名	100%
国労	247,171	67.4
動労	46,957	12.8
鉄労	64,069	17.5
全施労	5,263	1.4
全動労	3,500	0.9

ii 公企体・国鉄関係の組織概況

公労協に属する各単産の組織状況をみると、第2表のとおりである。数量的にみると、国労は全電通について第二位となっており、数量的にみると、国労は全電通について第二位とな

合となっている。

これにたいして公労法関係労組では、総評加入労組が八六万四〇〇〇名、同盟会議加入は一二万七〇〇〇名で、八六・四%対一二・七%となっており、圧倒的に総評加入労組の比率は高い。公務員関係ではさらに総評の比重は高くなる。

第2表 公労協組織単産内訳
(1977年)

組合名	組織人員	比率
総計	885,875名	100%
全電通	291,887	32.9
全国労通	247,171	28.0
全林野	202,307	23.0
全動力車	54,072	6.1
全専売	46,957	5.3
全印刷	34,377	3.8
全造幣	6,580	0.7
アル専	1,643	0.1
	881	0.0

なお、この第二組合のなかでもっとも大きい鉄労は、ピーク時においては一〇万名すれすれのところまで達したが、マル生闘争をたたかうなかで国労への復帰がつまり、その組織勢力は減少しつつあることをつけ加えておく。

つきに国鉄内部における関係労組をみると、こんにち国労二四万七七一一名、動労四万六九五七名、鉄労六万四〇六九名、全施労五二六三名、そして全動労三五〇〇名と五つの組合が併存している。一企業内に五つの労働団体が存在していることは、きわめて不自然であるといわなければならないが、このこともまた、国鉄労資関係のきびしさを表現しているものであることを指摘しておきたい。その組織状況をみると、第4表のとおりである。

ているが、国鉄関係労組である動力車の組織数を加えると二九万四一二八名となり、全電通の二九万八八七名をこえることになる。

一方、同盟会議に属する部分をみると第3表のような組織状況となっている。これはいわゆる第二組合であるが、国労、全通、全林野関係の順序となっており、それはそのまま合理化攻撃のきびしきの順位をも示しているということができる。国鉄関係には、このほか中立の全施労(五二六三名)がある。

序章 日本労働組合運動と国鉄労組

第5表I 戦後労働運動の再編成と総評の結成まで

	1946年	1948年	1949年	1950年
産別会議	1,630,000	1,228,151	1,020,190	290,087
総同盟	860,000	873,470	913,827	835,115
新産別				54,914
全日労				58,964
総評				(2,764,672)
上部組織に加入し ていない全国組合		3,087,400	3,403,086	3,194,405
その他		1,488,406	1,318,380	1,461,263

第5表II 総評の結成から全労の分裂まで

	1951年	1952年	1953年	1954年
総評	2,921,228	3,101,829	3,292,161	3,003,127
総同盟	313,448	218,829	243,776	221,531
新産別	69,467	39,746	40,422	40,951
産別会議	46,708	27,401	13,645	13,142
上部組織に加入 した全国組合	912,764	1,038,010	821,265	943,733
その他	1,657,257	1,520,929	1,577,452	1,501,980
全労				595,091

第5表III 総評の前進と産別会議の解散まで

	1955年	1956年	1957年	1958年	1959年	1960年
総評	3,093,513	3,131,551	3,410,228	3,548,921	3,666,357	3,745,096
全労	624,251	661,965	782,459	796,455	826,642	924,076
総同盟	237,432	242,317	256,297	273,270	283,075	303,868
新産別	34,361	36,135	37,933	41,214	43,127	46,063
産別会議	11,540	12,098	12,540	…解散…		
上部組織に加入 した全国組合	969,493	1,083,314	1,029,011	1,027,143	1,082,511	1,235,815
その他	1,572,738	1,564,579	1,554,275	1,652,773	1,690,367	1,845,052

第5表IV 同盟結成前後(1961~65年)

	1961年	1962年	1963年	1964年	1965年
計	8,359,876	8,971,156	9,357,179	9,799,653	10,146,872
総評	3,968,123 (47.5)	4,122,099 (45.9)	4,191,683 (44.8)	4,206,546 (42.9)	4,249,703 (41.9)
同盟会議	1,107,867 (13.3)	1,202,696 (13.4)	1,348,268 (14.4)	1,466,278 (15.0)	1,659,063 (16.4)
〔全労 総同盟	751,497	798,621	910,658		
〔全官公		39,062	71,673		
新産別	42,897 (0.5)	56,779 (0.6)	49,450 (0.5)	58,366 (0.6)	60,521 (0.6)
中立労連		831,476 (9.3)	895,475 (9.6)	935,614 (9.5)	983,572 (9.7)
上部組織未加入 全国組織	1,124,217	1,335,392	2,051,123	800,451	807,970
その他	2,133,119 (39.0)	2,276,749 (31.0)	903,416 (31.6)	2,412,901 (32.8)	2,492,236 (32.6)

第5表V 同盟結成後(1966~72年)

	1966年	1967年	1968年	1969年	1970年	1972年
計	10,403,742	10,566,436	10,862,864	11,248,601	11,604,770	11,797,570
総評	4,247,493 (40.8)	4,208,097 (39.8)	4,214,317 (38.8)	4,248,858 (37.8)	4,282,196 (36.9)	4,244,820 (36.0)
同盟	1,715,800 (16.5)	1,775,210 (16.8)	1,848,226 (17.0)	1,962,186 (17.4)	2,059,736 (17.7)	2,172,058 (18.4)
新産別	65,876 (0.6)	69,839 (0.7)	71,280 (0.7)	73,085 (0.6)	74,602 (0.6)	76,302 (0.6)
中立	1,020,751 (9.8)	1,037,908 (9.8)	1,269,769 (11.7)	1,344,817 (12.0)	1,400,023 (12.1)	1,349,951 (11.4)
その他	3,471,519 (33.4)	3,587,963 (34.0)	3,523,296 (32.4)	3,759,187 (33.4)	3,943,676 (34.0)	4,109,550 (34.9)

第5表VI 同盟結成後(1972~76年)

	1972年	1973年	1974年	1975年	1976年
計	11,888,592	12,097,848	12,461,799	12,590,400	12,508,731
総評	4,244,820 (35.9)	4,266,835 (35.9)	4,341,265 (35.8)	4,573,313 (36.3)	4,578,911 (36.6)
同盟	2,225,928 (18.7)	2,277,883 (18.8)	2,312,513 (18.6)	2,266,087 (18.0)	2,208,863 (17.7)
新産別	72,891 (0.6)	70,041 (0.6)	71,375 (0.6)	69,678 (0.6)	60,163 (0.5)
中立労連	1,392,703 (11.4)	1,374,344 (11.4)	1,401,148 (11.2)	1,369,294 (10.9)	1,354,183 (10.8)
4団体以外の 上部組合	2,985,589 (25.1)	3,316,517 (27.4)	3,503,943 (28.1)	3,604,040 (28.6)	3,600,836 (28.8)
無加盟	1,095,510 (9.2)	1,103,040 (9.1)	1,110,286 (8.9)	1,100,873 (8.7)	1,089,501 (8.7)

以上の概観で見られるとおり、日本労働運動のなかでもっとも大きい比重をもっているのは総評であり、また官・公・民の三者を統合しているという意味で、わが国における中心的な全国組織であるということが出来る。しかし民間労働戦線における比重は若干低下しているだけでなく、民間大手労組の戦闘力が弱まっている現状からすれば、総評のなかで約二〇％に達する公労協の占める組織とその戦闘力は、日本労働運動の動向を左右するほどの大きい位置を占めていることは明らかである。なかならず、歴史的にも公労協の牽引的役割を果たしてきた国労の位置はきわめて大きいものであることは、総評全体の組織比率で見れば五％程度の国労を中心としたマル生闘争が、七二春闘以降における交通産業統一ストライキ闘争の原動力となり、七三春闘、七四春闘の歴史的高揚に大きい影響をあたえたことが証明しているといえよう。

さらに、一九四八年七月に剝奪された労働者の基本的権利であるスト権の回復をめざして、七五年秋闘の

なかで公労協の中心的役割を担いながら、九日間にわたるスト権奪還ストをたたかいぬいたことは、日本労働運動史上に不滅の足跡をのこしたものであったといえるのである。

最後に、参考までに戦後日本労働組合の組織的推移を概観する材料として、第5表をかかげておく。

2 日本労働運動と国労運動の前進

労働組合運動が大眾組織であるかぎり、労働者の多数を組織化することはなによりも必要である。だが、もちろん、それは量的に多数を占めさえすればよいというわけではない。階級的戦闘力があるかないかが、重要な決め手となる。その意味からいえば、総評のなかに占める公労協の組織比率は二〇多にとどまるとはいえ、総評運動のなかで果たしている階級的役割はきわめて高い。また、そのなかでも、国労は文字どおり、牽引車の役割を果たしてきたと評価することができる。したがって、まず日本労働組合運動のなかに占める国労の位置について、基本的な点にだけしぼって総括しておきたい。もちろん、運動史が目的ではないので、組織論的な問題にかぎってみていくことにする。

i 戦後直後の国労の運動

戦後、国鉄労働者の組織は、一九四六年二月二七日の国鉄労働組合総連合として発足した。それは九地方連合会と地方施設部によって構成された連合組織であった。組織人員は五〇万八六五六名を数えた。唯一の例外は、東京地方二六組合を単一体として組織した東京地方労働組合であった。しかし、総連合の結成当初から単一化を望む声はつよく、一九四六年一月の国鉄総連第三回臨時大会で単一化の方針を決定し、翌四七年六月五、六日、伊豆長岡小学校において、国鉄労働組合第一回結成大会を開催した。

国鉄労組は、二つの全国組織である産別会議と総同盟のいずれにも加入しなかったが、官公庁関係労組の有力組合として活動を展開した。一九四六年末に一五六万を結集して組織された全官公庁共同闘争委員会（全官公共闘）の中心は、国鉄総連五三万と全通三八万であった。この両組合を推進母胎として、全官公共闘は二六〇万の官公庁労働者を総結集して二・一ゼネスト体制を盛りあげていった。また、占領軍命令によって「二・一スト」が不発に終わったあと、組織労働者の八四％を占める四四六万を結集した全労連の結成を推進したのも、産別会議、総同盟、日労会議の三全国組織と国労、全通であった。また、一九四七年七月には、私鉄総連、都市交通、全日通、交通公社労組、旅客自動車労働組合同盟、全国貨物自動車労働組合連合会などとともに、交通産業別共同組織としての全日本交通運輸労働組合協議会（全交運）を結成したことも特筆しておく必要がある。

全官公庁共同闘は、共同体制を一步すすめて全官公庁労働組合連絡協議会（全官公）を結成し、

一九四七年末から翌四八年の「三月闘争」にむけて闘争を展開したが、ここでもっとも大きい組織問題となったのが、国労と全通との闘争戦術のくいちがいであった。

当時、全通は産別会議の最有力組合——組織的にも三分の一を占めていた——の位置にあり、片山連立内閣が提起した一八〇〇円ベース賃金に反対して、二四〇〇カロリーに達する最低賃金要求と、地域人民闘争方式にもとづく地域の自主的スト戦術を方針とした。産別会議もこれを支持した。

一方、総同盟は一八〇〇円ベース支持の方向を打ち出したが、国労もまた、それに同調した。国労第一回大会において、現場長をも組合員とした体質によるものであったと考えられる。だが国労第二回臨時大会は、その本部原案を否決し、全通、産別会議と同じ方向での地域闘争方針が可決されたことを契機に、中執と中央委員会は総辞職して大会を流すとともに、本部原案支持派の一部が反共連盟を結成し、その主導下でおこなわれた第三回中央委は、一八〇〇円ベースを骨子とする中労委調停案受諾の方向を決定したのである。そして、翌一九四八年一月、全官公のなかでただひとり臨時給与委員会に単独参加し、二九二〇円ベース受諾の独走をおこなった。

全通を中心とした全官公七組合は、この裏切りの独走を非難するパンフを発行するとともに、ストライキを含む「三月闘争」を展開した。この時点では、国労は一つの汚点を残したといえる。ところが、「三月闘争」後、全通と国労の位置は逆転する。全通は内部に組織問題をかかえて急速に戦闘力を失っていくが、逆に国労内部では、露骨な「反共」運動にたいして反発が生じ、反共連盟が改称した民同内にも左派が進出し、革同の結成などを含めて、第四回定期大会で「左

旋回」をはじめめる。それによって全官公の団結が回復しはじめた。

しかし、まさにその時点から、「政令二〇一号」によるスト権の剝奪をはじめ、レッドパージ、行政整理などの攻撃がまず国労に集中豪雨となつて襲いかかるや、「職場離脱闘争」をはじめとした極左的地域人民戦術の先端を国労が担うこととなつた。ここで、ふたたび組織の内部混乱が激化するなかで、中岡一七名と中央委四七名の解雇問題とその資格をめぐる、一九四九年七月二二日の民同派中岡連絡会議による「0号指令」の発出となり、組織の分裂・再編成は決定的となつた。つづいて同年九月、全通でも同様な事態が発生し、ここに国労・全通が共同歩調をとつた組織再編成運動が形成され、総評結成にむけてすすむことになる。

ii ストライキ闘争の先駆的役割

総評結成後、国労が果たした大きい役割の第一は、第八回大会決定で「平和三原則」の方向を確立したことである。周知のとおり、総評は自由労連への一括加盟を目標にしながら結成された。朝鮮戦争の勃発と同時に、自由労連の中心組織であるアメリカのAFLが、総評にむけて送つてきた「回状」は、国連軍にたいする積極的な支持・協力であり、それはひいては、わが国における再軍備促進要請であつたといえる。民同右派が「愛国労働運動」を提唱しはじめたのは、それに呼応するためであつたことは明らかである。「平和三原則」の決定は、これらの右翼的傾向に歯止めをかけたのである。同時に、そのことが国際自由労連への一括加入を阻止し、国労自体が国際自由労連から脱退する方向へ道をひらいたことになる。

第二は、公務員関係労働組合の先端をきって、「合法のワクをひろげる」たたかいを前進させたことである。総評結成後における公務員労働組合は、合法闘争のワクのなかで萎縮していたことは争えない事実である。「六法全書片手の労働運動」といわれるほど、「違法」をおそれていた。しかし、水戸中央委員会（第二八、二九回一九五二年一〇月二三―二五日）で実力行使を決定、一九五二年一月には一斉休暇闘争を実施した。この闘争はいわゆる「冬の時代」を打ち破る歴史的な闘争だったといえる。そのために政府・当局も三役解雇をもって弾圧してきた。

一九五三年六月の第一二回大会において、国労が他の組合に先がけて、闘争手段として、「合法的なあらゆる手段をとる」という立場から、「情勢によって実力行使をおこなうことをためらわない」と変更したことの意義は大きい。事実、この年の夏季手当闘争のなかで、国労はじめて三六協定破棄による超勤拒否闘争と、運転保安規整運動と名づける順法闘争の実施を開始した。つづいて同年末闘争では、この闘争によって運行列車をつくりだすという、「音のたつ」運動として実践されていく。その結果、一九五四年には、公労協では最初の中央幹部四名、地方幹部四名の解雇という弾圧をうけたが、国労は解雇者を組織でかかえながら、さらに前進していく。公労協が結成されたのは一九五三年一〇月二十八日である。その当時は、国労、全通、全電通、金林野、全専売、全印刷は総評に加盟していたが、機労、全造幣、アル専は未加入であった。この公労協のなかに、国労は「実力行使」による運動をもちこんだといえる。その影響をうけながら、公労協傘下組合は、それぞれ「合法のワク」を拡大する運動にむけて徐々に前進しはじめた。やがて民間八単産による春闘が開始されたとき、国営企業労働者が公労協として統一的に参加

したことが、春闘の力量を急速に高めた。その間、あとで述べるように、国鉄労組は公労協などの組合にも先がけて、職場闘争をたたかえる職場組織の確立を指導してきた。実力行使が実践できたのは、その日常的な職場闘争にささえられていたからにほかならなかった。その真価を発揮するたたいとして展開されたのが、一九五七年春闘における二と四時間の時限ストリキ時間内くいこみ職場大会にはかならなかった。公務員労働者にたいするゼロ回答を突き破るためにおこなわれたこのたたかいは、「前代未聞の列車ダイヤの混乱」として商業新聞に報道され、当局をふるえさせた。

この闘争の最大の歴史的意義は、その戦術効果もさることながら、それ以上に、スト権を奪われた労働者がストに突入したということにある。それだけに、その報復処分も「前代未聞」の大ききであった。解雇一九、停職七〇、減給五一、戒告七三、訓告三九六、計六〇九名であったが、その大ききは、他の公労協組合が、全通——停職一六、減給一二、戒告五、訓告二、全電通——停職三〇、訓告三〇、全専売——停職一三、訓告五五、全印刷——訓告一〇、全造幣——戒告四、全林野——賃金カットと比較すれば明らかである。

処分反対闘争も激烈であった。それにはまた、解雇一を含む一万六五二六名の報復処分がおこなわれた。さらに第一六回松山大会後、「新鴻闘争」にたいする弾圧が、組織分裂攻撃をとまないつつおこなわれてきた。

総評の太田議長が、来たる春闘において「三六計逃げるにしかず」という組織防衛戦術へ転換したのは、日本労働組合運動における国労のもつ位置の大ききとその防衛のためからであった。

国労が一步後退するなかで、公労法四条三項をたてにとつた「藤林あっせん案」が出され、一步後退して、それに屈したとはいえ、当時の段階では「煮え湯を吞まされた」と表現されたようにやむをえなかった。それはけつして国労がたたかいぬいた最初のストライキ闘争の意義を相殺するほどのものではなかった。

事実、翌五八春闘では、全通が国労につづいて時間内くいこみ二時間の職場大会に突入し、処分後のたたかいを「権利闘争」としてたたかいながら、ILO八七号条約批准をひっぱりだすことに成功したからである。事実上の「時限スト」が公労協各組合の闘争常識となり、それがやがて一九六四年段階では、公然たる「半日スト」となって発展していく。国労はスト権奪還闘争の最初の険しい道をきりひらく先駆的役割を果たしたといえるのである。

Ⅲ 六〇年闘争と職場闘争の伝統

第三は、六〇年三池・安保闘争のなかで、果たした政治ストライキの実践であった。いまさら説明するまでもなく、六〇年闘争は、これまでの日本の労働者階級がかつてたたかったことのない一大政治闘争であった。同時に、三池闘争にあらわれた体制的合理化攻撃と反合闘争の歴史的な教訓をのこすものであった。

産別会議の「政治主義的偏向」の批判から出発した総評系組合のなかには、多分に「経済主義」的弱さがあったことは、一九五二―五三年の労働ストをきっかけに、海員組合や全織同盟などが「総評結成時の原則に還れ」と主張して、総評を脱退して全労を結成したことをみてもわかる。

しかも、その労働ストは「政治闘争」とはいつても、労働組合運動の基本にかかわる労働基準法と労働関係法規改悪反対闘争でしかなかったのである。

だが、早くから「平和三原則」の方針を決定した国労は、一九五四年ころから強化された軍事基地反対闘争を、砂川、内灘などでたたかいたという実績をもっていた。それに前項で述べた実力行使による運動の強化を先導していったたたかいたの蓄積は、安保闘争という一次元高い政治闘争のなかでも、いかに発揮された。一九六〇年六月四日、国労を中心に動労、都市交通、全自交などの交通産業労働者が早朝ストを敢行した。運休客車は二二二〇本を数える空前の規模のスト突入であった。

民間労組はスト権をもっているとはいえ、政治闘争にたいするとりくみは弱かった。形式的な論理からいえば、民主主義の「存亡の危機」といわれたこのたたかいたに、スト権をもっている総評系民間労組がいつせいに政治ストライキに突入すべきであった。だが、それができなかったとき、「総もたれ」式に闘争を避けることなく、スト権なき国労が断固としてストに突入し、それをつつみこむかたちで、合化、全金、炭労、造船、港湾などが時限ストに突入した。

総評などを中心とした四六〇万のたたかいたは、社・共の統一行動をはじめ、民主主義的市民組織、農民、中小企業者、そして学生、インテリゲンツィアなど一〇〇万を国会周辺に結合させた五六〇万のたたかいたとなり、国会デモは一三万を数え、さらに二万軒の商店が閉店ストに突入した。このたたかいたを通じて、日本の労働組合運動は、いまようやく社会的・国民的影響力を強めるといふ歴史的意義を獲得したといつてよい。

一九五七年春闘は新潟闘争で大量処分の攻撃をくらい、「藤林あっせん案」に一步届した国労が、六〇年安保闘争において早くも全労働者の先頭に立ってたたかっていた歴史の功績は大きい。それはたんに国労の戦闘的伝統の形成にとどまるものではなく、総評運動全体に本格的な政治闘争をたたかう体質を注ぎこんだといっても、けっして評価のしすぎにならないであろう。

iv 六〇年代三池から七〇年代国労へ

六〇年闘争後、総評運動には明らかに一步後退のきざしがみられた。三池闘争の「敗北」は、生産性向上運動反対闘争と職場闘争とを後退させた。なかならず、民間大手労組の一部は、合理化への妥協や条件闘争にとどまらず、積極的な生産性向上運動への協力を誓い、労資協調組合への転落をはじめた。職場闘争が放棄されはじめた。それはやがて公労協その他へも波及し、反共・右翼「戦線統一」運動が総評のなかにも台頭した。政治闘争を排撃し、資本主義的生産性向上運動との対決を避け、職場闘争を放棄する「政策転換」闘争論が強調されはじめた。

この右傾化路線に真向から反対の態度を堅持しつづけたのも国労であった。国労は、かつて総評が作成した『組織綱領草案』の基本路線を堅持しつづけた。六〇年闘争をたたかいたいぬくなかで、さらにそれを一步のりこえる体質をきざぎざあげた。そして、一九六一年の「合理化闘争指導要綱」を基礎に、一九六二年の第二二回定期大会では、合理化の嵐に抗してたたかう「反合理化」闘争の強化を強調し、職場闘争を守りぬきながら、一九六五年春闘において、ついに「半日スト」をうちぬいていった。そうしたたたかいたいこそがスト権奪還闘争の基本的な筋道であることを明確に

し、他の組合にもその影響をひろめていったのである。

日本の労働組合運動が全体的に右傾斜しはじめた一九六五年以降、国労が一貫して追求したのは「職場に労働組合を！」確立することであった。そのねばりつよいたたかひの成果として、一九六八年には現場協議制による職場団交権の獲得に成功した。全体的にみて、職場の諸問題が苦情処理へと矮小化されつつあったとき、職場に団交権を獲得したことの階級的意義は大きいものがあつた。

そして、まさにその基底的な力の蓄積が、一九七〇年代からはじまるマル生攻撃をはねかえす原動力となつていたのである。

日本独占資本のスクラップ・アンド・ビルド攻撃は、「新全総」の過程を通して全日本列島の規模へと拡大・発展され、過疎・過密の社会的・政治的矛盾を露呈した。その焦点が、新幹線体制とそれに結合した小駅、赤字駅廃止の攻撃であり、「赤字経営」をテコにした一六万五〇〇〇名の人減らし合理化にほかならなかつた。合理化を促進する当局の攻撃が、不当労働行為と人事差別政策を基軸にすえた組織分裂攻撃であり、マル生の思想攻勢であつた。この攻撃のなかで、若干の組織的助揺がみられたことは否定できない。しかし、国労が戦後二五年の歴史のなかで身につけた階級的・戦闘的体質は、攻撃がきびしくなるなかで、逆により大きく復活した。一九七一年の全国大会で、中川委員長が呼びかけた「坐して攻撃にさらされるより、立って反撃へ！」の戦闘宣言は、マル生攻撃に怒りを燃やす職場活動家をふるいたたせ、一部にみられつつあつた萎縮した空気を一掃した。それもひとり国鉄労働者だけでなく、不当労働行為と権利破壊、そし

て組織分裂攻撃に反撃しえていないことに不満をもつ、すべての組合の活動家に勇氣と共感をあたえた。

七二春闘が交通産業ゼネストとして成功的にうちぬかれた背景には、もちろん、職場活動家を中心とした不当労働行為摘発闘争が中心であったとはいえ、ひろく全日本の組合活動家の支援体制があったからだともいえる。あるいは、一〇〇〇名をこえるマンモス調査団と直接生産点での集団交渉による政治的統一戦線勢力の支援体制があったことにもよる。それらの総合的戦力体制がマスコミをも味方にひきいれる結果となり、マル生闘争を勝利に導く要因となったといえよう。

この七二春闘のなかで、国労は事実上の一日ストをたたかいた。それはやがて、公労協全体の闘争常識へとひろまり、七三春闘では、画期的な反合スト、スト権奪還スト、そして年金要求をかかげた「政治スト」への発展とひろがりを示すにいたった。二四時間ストは七二時間スト体制へと発展した。とくに、当局が事実上のロックアウト体制をとったということは、ストライキへの屈服と承認を意味するものであったといえる。

国労が日本の労働組合運動にあたえた大きい影響の一つは、ストライキ闘争の階級的意義を浸透させたことであつたともいえる。いまや六〇年の三池闘争は七〇年の国労マル生闘争へと拡大、点火され、さらに、あらゆる産業、職場、そして地域における企業のワクをのりこえたマル生共闘の火となって燃えあがりはじめた。とくに国鉄よりも早く、郵政マル生の攻撃のなかで一時的に滞っていた全通に大きい勇氣をあたえ、いくつかの地域で国労、動労、全通による反マル生三者共闘を基軸として、「反合理化」闘争をふたたび強化していくきっかけをあたえたのである。

V 統一戦線の構築をめざして

一九七三年から七四年にかけて、田中内閣が提起した日本列島改造計画は、地価暴騰を基礎として二五歩に達する異常なまでの高物価・インフレの経済矛盾をひきおこした。また、それにもとづく「新全総」は、「全日本列島総スクラップ・アンド・ビルド」といわれる過疎・過密の社会的諸矛盾を噴出した。それにともなつて産業公害や自然環境破壊がとめどもなく進行した。そして七三年末の「石油危機」のなかで発生した狂乱的インフレーションによって、国民的総憤激はその頂点に達した。

このような背景のなかで、七四年二月には社・共・公三党と総評、中立労連、新産別、そして民主主義的市民組織を結集した「インフレ共闘」が結成された。それはゆるやかではあるが反独占の政治的統一戦線の萌芽的組織であり、そうした背景のなかで七四春闘は「国民春闘」の位置づけをもってたたかわれることになった。

大産業別交運統一ストライキ闘争の経験と成果は、組織労働者こそが未組織労働者や生活崩壊の危機にさらされているすべての人びとの生活防衛をになわなければならないという、政治的・社会的認識を高めた。この七四国民春闘は日本労働運動史上最大規模のストライキ闘争として発展したが、それをリードしたのは公労協の一二〇時間ストであった。

七〇年代にはいって、国労が先駆をつけた職場闘争とストライキ闘争の結合は、いまや大産業別交運統一ストライキと公労協長期統一ストライキ闘争との結合を通じて、組織労働者の社会的影響力をつよめていった。また組織労働者のたたかいかいこそが、政治的統一戦線運動の中核をにな

うものであることも自覚されはじめてきた。

さらに、スト権なき公労協が、長期ストライキをたたかいぬいた実践が、スト権回復闘争の意識を高め、ついに七五年秋には実に九日間にわたる「スト権奪還スト」へと発展していったのである。「スト権奪還スト」は、賃上げ闘争のように直接的に生活改善となつてはねかえつてくるものではない。それはまさに「権利のための闘争」であつただけに、これまでの多くのたたかいがそうであつたような「モノ取り」的性格とは大きく異なる。それだけに、九日間にわたるこの長期ストライキ闘争は、戦後三〇年を数える日本労働運動史のなかで、本格的な「下から」の権利闘争として画期的な意義をもつものであつた。

それだけではない。この長期にわたる「スト権奪還スト」のなかで、とくに国民世論による批判の矢面にたたきされる国鉄労働者は、その闘争を組織する過程を通じて、実に数多くの貴重な教訓を得た。それらのなかでも、もっとも大きく、かつ貴重な教訓が、統一戦線構築の意義と認識であつた。

こうしたたたかいを総括するものとして、国労は「新綱領」を作成した。綱領は職場闘争を基礎に大産業別統一ストライキ闘争を組織し、さらに反独占統一戦線の中核をにないうる階級的労働組合構築にむけての道を明らかにした。

そしていま、統一戦線を構築するための国労運動として展開すべき実践的課題と国民的要求との統一を、どこから切り開いていくかという問題を提起するまでに到達した。ヨーロッパにくらべて革新的政治勢力がきわめて弱体であるわが国において、この課題を正しく、階級的に解決し

第6表 組合員数年度別一覧表

	国 労	動 労	鉄 労	全動労	全施労
1976	241,460	46,743	70,610	3,500	5,802
'75	232,804	46,492	77,538	3,500	6,339
'74	224,933	49,368	88,667	3,500	7,681
'73	219,927	49,406	103,697		8,327
'72	247,204	52,001	93,370	—	—
'71	270,183	55,793	78,488		
'70	276,817	55,410	74,541		
'69	275,615	60,223	新国労 73,004		
'68	276,731	62,079	74,755		
'67	276,180	61,622	71,125		
'66	273,448	58,525	70,766		

ていくためには、今後なおきわめて多くの困難な諸問題がとりのこされている。

一言でいうと、反自民・反独占統一戦線運動と反合闘争との結合の問題である。そこに多くの困難さはあっても、避けて通ることは許されない。国労が克服しなければならぬ今後の課題はここにある。

第一章 労働組合の組織原則とその展開

1 自然発生的な抵抗と団結

われわれが労働組合組織論を学習する最大の目的は、いうまでもなく日本労働運動の階級的強化をかちとり、労働者階級の全面的解放を達成することにある。しかしようやく一八六八年の明治維新によってブルジョア革命を遂行したわが国では、ヨーロッパ諸国の労働組合運動にくらべると、その歴史的経験はきわめて短い。そのため、組織論的にみても遅れている側面が少なくない。したがって、まずわれわれの到達目標を明らかにする点からみても参考になる、ヨーロッパ労働運動の組織形成・発達史を概観することからはじめる。

封建社会から資本主義社会へと移行する、いわゆる資本主義の「本源的蓄積」期における労働者階級の状態は、きわめて劣悪であった。労働時間は、どの国でも例外なく一五—一六時間労働であった。長時間労働と低賃金、そして劣悪な生活・職場諸環境はどこでも例外はない。そうした資本主義的「繁栄」がもたらす、労働者階級の物質的・社会的・道徳的「貧困」の状態を、みごとに描きだしている名著に、エンゲルスの「イギリスにおける労働者階級の状態」がある。

そこで述べられているような矛盾のなかから、労働者の自然発生的な抵抗がはじまる。抵抗の偉大な武器は、「暴動的」、「一揆的」な形態をとったストライキであった。このたたかいをまえ

にして、資本家たちはしばしば譲歩し、要求を認める約束をした。しかし、それらの譲歩や約束は、ストライキの波が退くやいなや、いとも簡単にふみ破られた。なぜなら、そのストライキは、絶望的な状態においこまれた労働者の自然発生的なたたかいかであり、一時的団結でしかなかったからである。

いくたびとなくくりかえされた、これらの長期にわたるたたかいと経験のなかから、労働者はみずからの恒久的・永続的団結の必要性を理解した。恒久的な組織的団結にさええられたとき、ストライキ闘争が真に偉大な武器となるものであることを学びとった。もちろん、政府と資本家階級は手をこまねくことなく、「団結禁止法」を發布して弾圧をおこなった。だが長い歴史からみれば、制裁と弾圧による取締りの効果は、逆作用となつてはねかえる。なぜなら、そのことを契機として、労働者の自然発生的なたたかいは、意識的なものへと発展・転化していくことになるからである。こうして一八二四年、イギリスの労働者は世界で最初の「団結禁止法」の廃止をかちとつたのである。

2 個人加入が組織原則

ところで、団結運動はどのようなかたちではじまったのか？

「居酒屋から労働運動がはじま

った」といわれるように、一日の労働の疲れをいやすために、職人的労働者はよく黒ビールを飲むための会合をおこなった。彼らは、一ぱいの黒ビールを飲みかわしながら、職場や生活の悩みを話しあった。その「集会和討議」を通じて、彼らは賃金の一部をさいて共同の貯蓄をおこない、仲間たちのなかで傷害にあつて働けなくなるようなことが発生したときには、相互にたすけあうことをとりきめた。居酒屋はやがてそのための事務所となった。

ここで重要なことは、労働組合はもとも一人ひとりの労働者の「自発的な参加」によって組織されたものだということである。もちろん、組合費は各自が持ち寄る。つまり、労働組合の組織原則は、「組合費の自己徴収」にもとづく「個人加入」にあるということである。

もちろん、労働組合は居酒屋からだけ発生したものではない。労働者が組織をつくること自体が、反政府的罪悪であった当時においては、あたかも原始キリスト教の結成儀式に似た、穴ぐらのなかでの宣誓によって組合加入が認められるきびしい状況もあった。一八一〇年初頭、イギリス北東海岸の炭坑夫と製鉄工がおこなったストライキをきっかけとしてつくられた組合規約・「兄弟分の交わり」が、「組合員は、もし組合（ブラザーフッド）の命令に従わなければ、心臓をつきさされるか、または腸を断ち切られるという刑罰をうけることを覚悟する」（アレン・ハット、塩田庄兵衛他訳「イギリス労働運動史」理論社、一一ページ）と規定しているのは、その一例である。

これらの例をみても、労働組合の組織原則が「個人加入」にあることだけは明らかである。そして、こんにちもなお、ヨーロッパ労働運動にはその組織原則が基本的につらぬかれていること

を指摘しておきたい。もちろん、日本でも戦前は同じであった。

だが戦後は変わった。ここでは本題ではないので、問題意識をもつために一言だけ指摘すると、「組合費の天引き制」にもとづく、「従業員一括加入」組織、これが特殊日本型組織形態である企業別組合とのちがいである。

3 職能別労働組合とその限界

ところで資本主義発達の初期に結成された労働組合の組織形態の特徴はどのようなものであったか。それは熟練労働者による職能別組合であったということにある。資本主義の発達と技術的進歩がまだ未成熟であった初期資本主義自由経済の段階においては、熟練労働者の位置はかなり高かった。それらの熟練労働者のうち、たとえば機械工、大工、鋳鉄工、ロンドン煉瓦積工、靴工などが、一八五〇年代のイギリスで有力な職能別労働組合を結成している。もともと、それらはある一定の地域において、同一職業に従事する労働者が、共通する職業的利益を守るためにつくった組織である。また、徒弟としての一定の修業年限を終えて、一人前の職人となった熟練労働者の地位や労働条件を守る運動としてはじまったものであった。

したがって、この組織はすべての労働者にたいして門戸を開いているものではなかった。いや

むしろ非熟練の婦人労働者や徒弟的幼少年労働者を排除することによって、熟練労働者の「職能的利益」を守ることを目的としたものであった。その意味での「狭隘さ」をもっていた。

だが同時に、「職能的利益」を追求するこの組織は、現在の日本労働組合がそうであるような工場・企業内に閉鎖されたものではなく、企業のワクをこえた一定地域における職能的・横断的組織であったことを指摘しておきたい。したがって、一定の地域でいくつかの職能別労働組合が結成されるにつれて、それらのいくつかの組合を統合した地域労働運動センター（日本流でいえば地区労働的組織）が、同時に発生していたことも特徴としてあげておく必要がある。

だが、やがて、それらの地域的に分散している労働組合を、全国的な横断組織として統合しようという気運がうまれてくる。そのもっとも典型的な組織として知られているのが、一八五〇と五一年に結成されたイギリスの合同機械工組合であった。いうまでもなく、この組織は熟練機械工だけの全国的な大合同組合だったわけである。これらの組合が、労働者の利益を守る役割を果たしたことは事実である。とくに、地域的、分散的であった組織が、全国横断単一組合に発展したことの意義は大きい。当時、それが「新組合主義」ないし「模範組合」と呼ばれた理由もそこにあった。

だが、やがてこの職能別組合は、ある種の「保守性」へと転落していく。その最大の理由は、この組織形態と運動が、資本主義の客観的法則性から逸脱していく内容をもっていたからである。

第一に、この組織が熟練工だけを対象とし、それ以外の一般労働者に門戸を閉鎖したことである。資本主義の発達には企業間の競争を激化させながら、しだいに平均利潤率をおし下げていく。

資本家は特別利潤を手に入れるために、新式の機械を手に入れることに躍起となる。機械の発達は熟練労働の社会的地位を低める。非熟練労働者の数が、全労働者のなかで大きい比重を占めてくる。資本主義が発達するかぎり、この歴史的な流れはどうすることもできない。

にもかかわらず、職業別組合は熟練工以外には組合加入を認めない。そればかりか、非熟練工の数の増加は、組合員の職業的利益をおびやかす存在として眼に移る。一八三四年ころ、アメリカにおける職業別労働組合 A.F.L. の一指導者が語った、つぎの言葉はまことに興味ぶかい。

「われわれは、他の組織が無条件に彼らに許可証をあたえようと申し出るのでそうせざるをえないようなばあいをのぞいて、下賤なものたちや、やくざや、われわれが賃金・労働条件をきめてやれないような連中に組合の許可証をあたえてやるうとは思わない。」

右の文章をみればわかるとおり、組合員以外には仕事を与えないことを、経営者たちにも承認させることによって、職能的利益を守っていたわけである。したがって、ここでいっている「下賤なものたちや、やくざ」というのは、いまや労働者のなかで多数派を占めつつある非熟練労働者層をさしてつかわれた言葉だったわけである。

職能別組合が果たした一定の歴史的役割を評価しつつも、いまやその「組織強化」そのものがセクト化とエリート主義を促進するという歴史的逆行へと変質しはじめる。

そのことと関連して、第二にいえることは、「高い組合費」がひとつの特徴をなす。熟練労働者として、みずからを一般労働者と区別する一つの防壁が、「高い組合費」であった。そして、この資金を基礎にして「高度な共済」運動を重視していくところに、職能別組合の特徴があった。

しかし、どれほど「有利な共済」であっても、それは結局、賃金の一部を出しあつての相互扶助運動にとどまるものであるかぎり、それらの組合がどれほど発展しようとも、資本にとってはほとんど痛さを感じない。その間に、資本主義はより安定的な支配体制をきずくために、独占資本の段階へと突入していく。職業別労働組合の強化は、資本主義の法則的潮流とかみあわない。労働者の利益を守る力は消滅していく。

一九世紀の後半になると、世界の資本主義は独占資本段階へと突入する。産業の集中・集積が進行し、熟練労働に依存していた機械手工業から大規模工場生産体制へと移行する。いまや資本家たちは、小さな個別経営上の、あるいは職業上の利益が問題ではなく、同一産業としての共通利益を守る運動へと邁進する。カルテル、トラストなどがこうして誕生する。個々の資本家たちは、株式を通して、資本を社会的に吸収していく。

資本主義がこれほど大きな変化を示しているにもかかわらず、労働者側の組織は小さな職業別単位で組織されていた。たとえば、一造船産業のなかに、製罐工組合、木工組合、模型工組合、鑄造工組合、製図工組合、ペンキ工組合があり、それぞれが思いおもいに職業的利益だけを追求している。そこにならなず発生するのは、「与えられた」賃金原資のワク内における職業的利益の分捕り合戦である。それにもとづく組織間の縄張り争いである。

その典型的な事例に、イギリスの鉛管工組合と仕上工組合とのあいだに発生した組織紛争がある。仕事上の領域をめぐって争われたこの結末は、一応、二インチ半以下の鉛管の仕上げについては鉛管工組合に属し、二インチ半以上のものについては、仕上工組合の領分に属するというこ

とであった。ところが、のちになって、ちょうど二インチ半の鉛管の仕上げについては協定していなかったために、ふたたび紛争もちあがったというのがそれである。

このことは、たんなる歴史のエピソードとして一笑にふすわけにはいかない。現在の日本労働運動のなかにも、つねにもちあがっている問題である。職員組合と工員組合との対立、役付組合員と一般組合員との対立、現業と非現業との対立をはじめとして、多くの組織分裂は、ほとんど例外なく「職能分裂」というかたちをとっているはずである。それぞれの職能に属する労働者があるばあいには「職能的エリート」を誇ったり、またあるばあいには、仕事量の大きさや質の違いを基礎にして、それぞれの「職能的利益」を主張しはじめるならば、いまなおわが国では、企業別組合どころか、「仕事別」組合にまで分散していく可能性がなくてはならない。仕事別賃金や職能、職務給賃金体系の導入は、まさにその弱点につけいった独占資本の攻撃であるといわなければならない。

したがって、そのように分解された組合が、どれほど戦闘力を誇り、賃上げ額を高めたとしても、労働者全体の階級的利益という視点からみるならば、それはプラスにならない。職業別組合の歴史的伝統を豊かにもっているイギリスのチョコレート工場の中に、二〇をこえる職業別組合が併存していたという実体は、まさに歴史的発展法則からとり残された労働組合の弱点であるといわざるをえない。そこに職業別組合の欠陥があった。一言でいえば、階級的利益よりも職能的利益を優先させるといふことである。

資本主義が独占資本として統合されるまでは、職業別組合の職業的利益獲得運動も一定の成功

をかちとることができた。だが独占資本の確立期を迎える一九世紀末から二〇世紀初頭にかけて、その運動が急速に衰えていったのは、まさに歴史的宿命といわなければならなかった。それらの欠陥をのりこえる組織として発生したのが、産業別労働組合の思想であり、その組織化運動であった。

4 職能的利害から階級的団結へ

あとでややくわしく述べるが、職業別労働組合の「閉鎖性」や熟練工組合の「排他性」を根本から否定したのがマルクスとエンゲルスの思想であった。資本主義的経済法則の基本的矛盾と労働者階級のおかれている状態を徹底的に究明した二人の眼からすれば、小さな「職能的利益」擁護はもちろんのこと、たとえそれが全国横断的な経済闘争として発展したとしても、「経済法則を變えることができない」ものであるかぎり、労働者にとっての眞の生活諸条件の改善にならないことは明らかだった。必要なことは、資本主義的搾取と専制支配そのものを絶滅させることになければならなかった。

そして、その条件もまた、ますます発展する資本主義的工業そのものがつくりだしていた。資本主義的発達が未成熟な段階では、労働者は手工業的職人として、地域や、個々の職場にばらば

らに分散させられていた。だが大産業の発生は、お互いに一面論もない労働者を一個所に寄せ集める。最初は相互に競争をおこなったとしても、やがて賃金・労働条件を維持するためには、団結以外にはないことを理解してくる。共通の利益を守るためには、すべての労働者階級の団結による抵抗が必要であることをさとする。そして、さらに団結による資本家にたいする抵抗闘争の発展は、個々の経営者にたいする要求のワクをこえて、資本家階級と国家権力そのものが敵であるということを知る。最初は賃金や時間短縮闘争という、目先の経済的利害から出発するが、そのたたかきを通じて、賃金よりも階級的団結が大切であることを理解する。この段階に到達したとき、労働者階級のたたかきには「搾取の撤廃」という政治的性質をおびる。政治闘争へと発展する。一八四六年に発行された「哲学の貧困」は、このことを明らかにした。

問題がこのようにたてられたとすれば、労働者階級が組織しなければならないのは、小さな「職能利益」擁護組織ではなく、政治闘争をたたかえる労働者の政治的軍隊である。労働者階級の政党である。その組織との協力を通じて、労働組合もまた「目先の利益」擁護運動をのりこえ、また組織された労働者の利益を守ることにとどまることがなく、未組織労働者の利益を守り、すべての労働階級の解放をめざす方向へと発展しなければならぬ。その部隊は資本主義的大産業がつきつきとつくりだす。

この立場にたつならば、熟練工だけの利益を守ろうとする職業別組合主義と対立することはいふまでもない。大産業が生みだす不熟練の工業プロレタリアートこそが本隊でなければならぬ。それらの部分を組織的に排除する熟練工組合は、いわばひとにぎりの「労働貴族」的集団へと変

質する。

したがって、労働者階級の歴史的使命を達成するためには、おびたしい数で登場してきた不熟練層をもくわえる新しい組織をつくりあげることが必要となる。一八九〇年に書かれたエンゲルスの論文は、階級的労働組合の組織原則をみごとに描きだしている。

「新旧組合の相違は非常に大きかった。『修業した』労働者をふくむ古い労働組合は排他的である。それは、ギルド的に修業していない労働者をすべて排除し、そのことで非ギルド組合がわの競争をおのずからつくりだしている。それは財政的にゆたかであるが、ゆたかであればあるほど、たんなる疾病金庫および埋葬金庫に墮してしまっている。それはまた保守的で、とくに社会主義をできるだけ遠ざけている。これに反して、新しい『不修業者』労働組合は、同業者をだれでもとりいれている。それは主として……ストライキ組合であり、ストライキ金庫である。そして彼らは一人ひとりがまだかならずしも社会主義者ではないとしても、彼らがその指導者になろうとしているのは、断然社会主義者だけであって、そのほかのだれでもない。」（選集一七巻、二〇六―二〇七ページ）

さきに、AFLの指導者が、「下賤なものや、やくざ……」を加入させないということを書いたが、それとエンゲルスが述べる文章を比較するとき、そこに職業別組合から新しい（「産業別」）労働組合への移行がどのようにしてはじまっていったかが明らかとなる。

「この新組合に殺到し、その力の基礎をなしている大衆は、粗野で、無視され、労働者階級中の貴族から軽蔑されていた。けれどもこの人たちは、一つのはかりしれない長所をもっている。

る。すなわち、彼らの気持はまだ処女地であって、かなりよい地位にある「古い組合運動家」の頭を混乱させている従来の「尊敬すべき」ブルジョアの偏見がまったくないということである。そしてわれわれは、いまやこれらの新しい組合が労働運動一般の指導権をにぎり、豊かで高慢な「古い」組合をますます自己の背後にひきずっていくありさまを自擧するのである。」

(「イギリスにおける労働者階級の状態」一八九二年ドイツ語版序文より)

ここでは、まだ産業別労働組合という呼称は現われてはいない。しかし、ここで述べられている思想と組織方針こそが、まさに産業別労働組合の本質であるといえる。

5 階級的労働組合と産業別組織

産業別労働組合主義は、職業別労働組合に対立し、その欠陥を克服する組織方針として提起されたものであった。この歴史的経過をふりかえりながら、マルクスやエンゲルスの指摘を考えると、その基本的性格はおのずと明らかになる。

その第一は、資本主義はかならず独占資本主義へと発展し、共通する産業上の利益を維持し拡大するための産業経営者連盟を結成すること、しかも独占資本の形成は、労働者階級の生活諸条件を押し下げていくという法則性にたいする洞察にもとづくものである。そうした法則性がある

かぎり、労働組合の基本的任務は、搾取にたいするたたかきをおこなうことであり、そのような組織方針を追求していくことでなければならぬ。だとすれば、独占資本主義段階に照応する組織が産業別労働組合でなければならぬことは、もはやあまりにも明白であるといえる。

産業別労働組合は、独占資本主義の段階で、労働者階級が生活と権利を守るために必要とされた組織形態であった。資本家階級が狭い職能的利害や工場・企業のワクをこえ、共通する産業的利益を獲得するための経営者連盟を組織するような新しい情勢のもとでは、労働者階級もまた、工場・企業のワクをこえた産業別労働者の総結集が必要となった。資本家階級とたたかうための有力な武器であるストライキ闘争自体が、産業別ストライキとして組織されなにかぎり有効性を發揮できないという条件のもとでは、まさにたたかうための組織形態として、産業別労働組合が基本的な組織原則となってきたのである。

また、その組織内容からすれば、産業別労働組合の特徴は、半熟練・不熟練、したがってまた婦人、青少年労働者とわず、そこで働くすべての産業労働者を組織するところにある。

ここで産業別労働組合の意義について整理をしておきたい。第一には、労働環境をひとしくするところから労働者の共感がえられやすいこと、第二に、労働条件のうえで量的・金額的に一定の差はあるとしても、質的なへだたりがなく、したがって要求の統一が早期に可能となること、第三に、資本側の企業間競争のしわよせを排除して、みずからの生活と権利を防衛するには産業別結集しかキメ手がないこと、第四に、産業別統一闘争、産業別統一ストライキが、資本家側にたいするもつとも有力な武器になるということにある。

もちろん、産業別労働組合の意義はそこにとどまらない。労働組合が企業のワクのなかに閉じこめられているかぎり、「従業員」意識は容易に払拭しえない。しかし産業別労働組合による統一闘争は、企業・従業員意識から労働者階級への意識変革をうながし、階級的団結の意義を自覚させることになる。経営者陣営の「労務管理テクニスト」は、「労務管理の究極的な目的は、労働者を従業員にすることである」と述べているが、産業別統一闘争はそれにはたいする有効な反撃の手段となる。しかも、産業別統一闘争による成果の獲得は、一企業だけの譲歩ではなく全産業的であるから、簡単に奪いかえされる心配が少なく、その産業が基幹産業であればあるだけ、総資本的譲歩となり、反対に、総労働者の利益に波及させることができる。

さらに重要な意義は、企業をこえ、しかも職場につながることで産業界統一組織は、資本主義下のたたかいから階級解放を展望した将来社会の構築まで、効果的に機能しうる労働者階級の社会経済的組織拠点だということもできるのである。

6 労働組合と国際的団結

労働組合の直接的な目標は、長時間労働と低賃金に反対して、生活諸条件を改善し、労働者の基本的権利を獲得・拡大することにある。その運動は国によってそれぞれ独自性をもっており、

また一国のなかでも産業界によって、さらには各組合ごとにさまざまな特殊性がある。要求する内容は個別的であり、具体的である。しかし労働者階級の窮乏と不満の原因が、ひとしく資本主義的搾取の結果であるという点では、まさしく万国共通である。

この立場にたつて、労働組合の国際的組織を結成する必要があることを訴えたのが、マルクスやエンゲルスであった。その成果として、一八六四年に国際的中央組織として第一インタナショナルが結成された。しかしこの組織に労働組合として参加したのは、イギリスのTUC（労働組合会議）だけであつて、ヨーロッパ諸国ではまだ労働組合の全国組織は結成されていなかった。したがつて、第一インタナショナルの参加は、マルクスやエンゲルスなどの先覚的指導層であつた。

それにしても、イギリスのTUCとマルクス・エンゲルスとのあいだには、当初より大きい思想的へだたりがあつた。それにもかかわらず、国境を越えた国際組織の結成ががちとられたうらには、ヨーロッパ労働運動をめぐる具体的な特殊情勢があつた。それはイギリスの労働者がストライキをおこなえば、経営者たちはスコットランド人をスト破りに雇い入れ、フランスでそれをおこなえば、イタリア人を雇用するという事情がそれであつた。

したがつて、労働条件の改善という「純組合主義」的な運動であつたとしても、国境をこえ、民族をこえた労働者の国際的団結を必要としたのである。こんにち、ヨーロッパ各国の労働組合が、性別、年齢、そして「民族のいかんをとわず」、規約を承認するものを組合員として加入させるとする事情と伝統はここにある。

一八七六年に第一インタナショナルが解散したあと、各国資本主義は独占資本主義段階に突入し、そのなかで労働組合や社会民主党の組織化がすすむ。各国でさまざまな労働組合を統合する全国組織も結成された。一八六八年にはイギリス労働組合会議(TUC)、七五年、ドイツ自由労働組合(DGB)、八六年、アメリカ労働総同盟(AFL)、九五年、フランス労働総同盟(CG)などがそれぞれである。

このような情勢のなかで、労働者階級の二つの組織——社会民主党と労働組合——を、単一の国際組織として結集する運動がふたたび燃えあがり、一八八九年に第二インタナショナルが結成された。

同時に、これと併行しながら、労働組合独自の国際組織化が進行した。その一つは、産業別国際組織である。一八八九年にフランス、スペイン、イタリア、ドイツ、イギリスおよびアメリカの活版印刷工労働者で組織したのを皮切りに、九〇年には国際鉱山労働者連盟(IFM)、九三年の国際金風労連(IMF)など、いわゆる産業別インタナショナル(ITS)の組織化である。それを統合したものが、国際産業別労働組合書記局である。

いま一つは、各国労働組合中央組織を組織単位として、一九〇三年に結成された国際労働組合中央組織国際書記局である。資本主義の発展としては最高の発展段階である帝国主義の時代には、独占資本はその利益を確保するために国際カルテルを組織する。その意味からすれば、労働者の組織もまた国際的連帯活動を通じて、その目標を達成することが求められるのである。

7 産業別労働組合と工場委員会

これまでにわれわれは、労働組合の組織原則と基本的な組織形態について概観した。そのなかで職能別労働組合が自由主義経済段階の組織形態であったのにたいし、独占資本主義時代には産業別労働組合と産業別統一闘争こそが、労働組合運動の目標を達成するためのもっとも有効な組織形態であり、たたかい方であることを確認してきた。

だがここで強調しておかなければならないことは、産業別労働組合の組織化が急速に盛りあがったのは、一九一七年のロシア革命をきっかけとする政治的変革運動の高揚期であったという事実である。本題ではないのでくわしい説明ははぶくが、社会主義革命は労働者階級が国家権力を掌握したうえにたつて、搾取の根源である生産手段を国・共有に移すことにある。

そのさい、国家権力の獲得をめざす政治闘争の中心的担い手が社会主義政党であるのにたいして、労働組合は工場における労働者統制を実施し、さらには労働者管理をになうことになる。したがって、労働者階級が国家権力をにぎり、計画経済を実行することができるためには、その計画を遂行する産業別労働組合が必要となってくる。

しかし、労働組合の組織化がおくられていたロシアはもちろんのこと、ヨーロッパ労働運動とい

えども、個人加入を原則としているかぎり、労働組合に組織されている労働者は全工場従業員のうちの一部にすぎない。ところが、生産手段の国有が緊急な課題となっている情勢は、全工場労働者、全産業別労働者の統一闘争と生産の掌握を求めていたわけである。

この新しい情勢に適應した組織として形成されたものに工場委員会があった。工場委員会は労働組合とちがって、工場内の各職場から全従業員の一票投票によって選出された「従業員代表」組織である。したがって、この工場委員会が戦闘的資格をもつかどうかは、労働組合の階級的影響力をどれだけおぼすことができるかどうか、さらにいえば社会主義政党的思想的指導性がどこまで浸透するにかかわるものであった。つまり全工場従業員がまず工場委員会に組織され、それを労働組合へと発展・転化させるなかで産業別労働組合と組織していくとき、「一工場一組合、一産業一産業別労働組合」という組織が構築され、それを基礎に「一國一全国組織、全世界一国際労働組合」の目標が達成される。

この問題を提起したのはコミンテルンとその指導下で組織されたプロフィンテルンであった。コミンテルンは第二インタナショナルの崩壊とロシア革命の成功という歴史のなかで、レーニンの提唱によって一九一九年に結成された第三インタナショナルである。第二インタナショナルのばあいは、社会民主党と労働組合を同一資格で組織にくみいれていたが、第三インタナショナルは共産党の国際組織となった。そのため、労働組合独自の国際組織が必要であるという判断のうえにたつて、ロシア革命を承認するという過渡的任務をもつものとして一九二一年に結成されたのがプロフィンテルン＝赤色労働組合インタナショナルである。

プロフィンテルンの性格は、その規約第一条をみればほぼ推察がつく。

「全世界の幅広い労働者大衆を、資本主義の根柢、抑圧および搾取からの勤労者の解放、社会主義共和国の樹立のために組織すること。」

この組織目的を達成するために、プロフィンテルン議長ロソフスキーが提起した組織方針が、工場委員会運動をテコとした産業別労働組合の構築であった。

「一企業の従業員を包括せる工場委員会こそ、最善にして最も自然的なる統一体である。工場委員会からは有機的に産業別組合が発生する。かくて産業別組合への推移は最も緊密に工場委員会と結びついており、後者はかかる様式において革命的闘争の最も重要な武器である。」
(ロソフスキー、烏海篤助訳「戦國的労働組合の意義と職分」二七ページ)

この組織方針にもとづいて、ヨーロッパ各国の労働組合は、産業別労働組合の結成をめざした工場委員会、ないしは工場評議会運動を展開した。同時に、第二インター系の国際労働組合組織——アムステルダムに本部をおいていたことから、アムステルダム・インターと呼ばれた——も、工場委員会の創設と「生産手段の社会化」を方針としてかかせる状況を迎えたのである。

ここでも問題意識としてだけ提起しておく、「従業員一括加入」の組織原則をもつ日本の労働組合には、労働組合機能と工場委員会機能が混在しているところに特徴があることが、一部の労働運動研究者から指摘されている。この問題をどのように理論的・組織的に解明していくかは、やはり重要な将来の課題である。

8 産業別労資協議制

この工場委員会運動と産業別労働組合の組織づくりと関連して、その改良主義的変質化を企図した資本の攻撃と産業別労働組合の産業別労資協議制への変容について述べておく必要がある。

さきに述べたアムステルダム・インターは、ロシア革命が勝利し、第一次世界大戦が終了したあとの一九一九年七月に結成されたもので、その正式名称は「戦時挙国一致内閣」の閣僚に就任していた労働組合運動指導者であった。つまり、レーニンが「裏切り」と批判した人びとである。

しかし、さきに述べたような国際情勢のもとで、アムステルダム・インター系各労組も、「生産手段の社会化」をスローガンとし、工場委員会の組織化方針をだした。ところが、すでに述べたとおり、工場委員会は労働者階級意識にもとづいて組織された労働組合ではなくて、全従業員を代表する従業員組織である。資本はそれを逆用し、工場委員会の設置を積極的に承認するとともに、「生産手段の社会化」を「労資協議制」にもとづく経営への「参加」にすりかえる。

アムステルダム・インターがかかげた「産業民主主義」のスローガンがそれであった。つまり、(ブルジョア)民主主義が全市民による政治的参加であるように、産業・経営に労働組合が「参

加」するという思想であり、したがって資本主義政治・経済体制のワク内における工場委員会制度に容れさせようというものであった。

その筆頭を飾ったのが、一九一八年一月五日、ドイツ労働総同盟の議長レギンと、コンツェルンの立役者シュティンネスとのあいだで締結された「レギン・シュティンネス協定」であった。つぎのおもな項目をみればわかるように、一面では、労働組合運動にとっての前進であるかのように思える。

- ①労働組合は、労働者階級の産業における代表としてみとめられる。
 - ②団結権は完全にみとめられる。
 - ③黄色（御用）組合は撤廃される。
 - ④復員兵士の就職権は保護される。
 - ⑤雇用と首切りにたいする労資共同の管理を承諾する。
 - ⑥団体協約は全面的にとりむすばれるべきである。
 - ⑦五〇人以上のすべての工場に工場委員会が設立されなければならない。
 - ⑧仲裁委員会がつくられるべきである。
 - ⑨賃金をさしひかずには八時間労働日を承認する。
 - ⑩その他さまざまの全国的産業生活の特殊事情を調整するために、雇、用、者、と、労、働、者、の、総、議、会、すなわち「中央労資協調機関」を組織しなければならない。
- 問題は、これらの大前提として、政治（＝革命）闘争を放棄することが約束されていることで

ある。限定づきの「譲歩」だったということである。フランスやアメリカその他でも、事情はまったく同じであった。アメリカのばあいは、一九二〇年にAFLが承認した「プラム計画」がこれにあたる。それは政府・資本家、従業員代表の三者で鉄道を経営し、利潤の半分は政府に、半分は資本家と従業員に分配するという俗流「社会主義的」方策の姿をとるものであった。

その背景にもまた、資本による工場委員会の積極的承認があるのだが、とくにその過程で重要なことは、労働組合そのものの組織が減少したことである。しかも労働組合の組織拡大にとって、もっとも有利な条件があったその時期において……。その原因について、『アメリカ労働運動史』（大河内曉男・神代和欣訳、時事通信社）の著者ペリングはいう。

「明らかに一つの理由は、経営者が組合運動の多くの利点にかわるべき代用物をうまく提供したことであった。大企業は工場評議会とか工場委員会という形で従業員代表を保護する慣行を採用し、工業労働者のかなりの部分——一九二八年までに一五〇万人以上——がこうした方法で「会社組合」に組織された。」

このような情勢のなかで、一九二五年、アメリカ労働総同盟（AFL）は、テーラー・システムにもとづく「高効率・高賃金」政策を認め、それを「高等戦術」として自讃した。労資協定の「従業員代表」制や「利潤分配制」、そして会社保障によるスポーツクラブなどの労務管理体制が実施された。その結果、労働組合は「経営者の好意を保つことのみ汲々たる老人によって運営されている一群の職人の共済組合」であり、「棺桶クラブ」と批判されるようになった。この「利潤分配制」をもって、改良主義的幹部は、賃労働と資本は「平等」になった、「労資対等」

となったと賞賛したのである。アメリカの繁栄は、とりもなおさず、AFLの積極的な合理化賛成運動の産物にはかならなかった。

アメリカを訪問し、その「奇蹟の繁栄」にどきもをつぶしたドイツ労働総同盟の幹部は、一九二五年一二月、ドイツ工業全国同盟の呼びかけにこたえて「合理化」に協力する協定をとりかわした。「合理化」賛成を裏づける理論として登場したのが「経済民主主義」論であった。それは資本主義の初期に特有なすべての矛盾、なかならず産業恐慌は、カルテルによる計画的な生産数値の調節が可能となった。帝国主義のもとでは、基本的に解消したという認識にもとづくものであった。ヒルファーディングの「組織された資本主義」論に裏づけされたものである。資本主義の基本的矛盾が解消し、永久に繁栄するものであれば、労働組合はそのなかで、すこしでも有利な条件をとるための「労働者階級の経済政策」を提起すればよいということになる。

同じころ、イギリスでも、百万長者A・モンドを先頭とする二〇巨大企業家のよびかけに應じた「モンド主義」の時代を迎える。要するに、資本主義的合理化への屈服である。TUCの一九二八年次大会は、階級闘争政策を「無益な、確実に失敗し、また流血と悲惨に導くに違いないもの」であるとし、また「経営における労働者の地位の根本的変革という現代的要求と相容れない」ものだとして否定した。そして、労働組合運動は「産業の繁栄に関心をもちのみならず、今後産業の経営について発言権をもつであろうことを大胆に宣言する。……組合は、その力を、産業の科学的再編成を促進し、指導するために用いよう」という、「階級間諱和」条約を締結したのである。

資本主義的合理化に屈服することによって、一部の右翼的指導層は労働官僚としてのポストを得た。けれども、支払った代償ははるかに多かった。たとえば、ドイツ労働総同盟は、一九二一年から一九三一年までの一〇年間に、三〇〇万名にのぼる労働組合員を失ったのである。ただ、ここで注意しなければならないことは、「産業民主主義」の指導理念でも明らかなおり、改良主義的労働組合もまた、形式だけは「産業別」の形態をとらざるをえなくなってきたということである。ただ、その本質は、資本主義的法則性に規定されながらも、それへの屈服を前提とした「裏返された」産業別、すなわち産業別労働協議制への移行にはかならなかったのである。

9 職場委員会「ショップ・スチュワード運動」

産業別労働組合が産業別労働協議制に変容するとき、労働運動は「階級調和」と「労資休戦」へと傾斜し、官僚主義的組合運営に流れていく。とくに第一次世界大戦のなかで、労働組合の幹部と組織が「国の社会機構の一部」として組み入れられたことによって、職場労働者の権利は抑圧され、不満は増大する。

このような情勢のなかで、イギリス労働運動左翼を特徴づける職場委員会「ショップ・スチュワード運動」が発生した。この職場委員会運動は、もともと組合機関の一端組織として組合員証

の点検や地区委員会への連絡事務にたずさわる任務をもって生まれたものであった。ところが、組合機関が政府と癒着することによって、組合活動を事実上放棄してしまつたため、職場委員が指導機関としての任務を代行しはじめていった。つまり、機関からの任命をうけようが、うけまいが、「下から」の「非公式」の職場代表の役割を果たすことになつたということである。

その点について、『イギリス労働運動史』の著者アレン・ハットは、「ここにこそ『生産点における』組織が存在するのであり、これが、国家機構との協力という問題に対する労働者の返答であつた」と評価している。

一つの具体例を紹介すると、一九一四年六月、合同機械工協会グラスゴー地区委員会が、地区独自の賃上げ要求をかかげて残業拒否闘争に突入した。これにたいして、中央本部執行委員会は「非公認スト」であるとして、抑制しようとしたことが逆効果となつて、職場委員を中心とした「中央闘争委員会」が組織され、その指導のもとにストライキに突入した。その結果、中央本部がなかにはいって会社側との妥協案をとりまとめたのだが、その諾否をめぐる投票では、一〇対九〇という圧倒的多数で会社案を拒否することが決定された。もともと、ストライキに突入するにあつて、「中央闘争委員会」は「交渉と解決にかんする独占的権利」を要求しており、結果としてそれが承認されるかたちとなつたわけである。

こうした職場委員会運動が各組合のなかに波及し、やがて一九一六年にはそれらを統一した職場委員会＝労働者職場委員会全国運動となつて発展するなかで、「いかなる委員会にも執行権を与えることなく、政策および行動にかんするあらゆる問題は、職場の労働者みずからの決定に帰

せしむべきこと」という規約をつくるにいたる。この職場委員会全国運動は、たしかに労働組合幹部の官僚主義と日和見主義的指導に反対する、「下から」の戦闘的組織づくりにはちがいないかった。組合指導部がロシア革命にたいする敵視政策を明らかにしたとき、職場委員会全国運動はソビエトの承認と連帯活動を展開した。

この運動のひろがりのなかで、ついに一九一七年一二月、機械産業経営者連盟は職場委員会を承認したが、同時に「職場委員は労働組合の管理化におかれるべきこと」という一項をつけ加えることによって、その戦闘性を封じこめ、労資協議制の大ワクのなかにくみこんでいったのである。

10 統一戦線と労働組合の統一

一九三三年一月、ヒトラーが権力を掌握した。ドイツは世界反動の中心となった。ファシズム支配が階級的労働組合の抑圧をおこなうことは明らかだった。

一九三三年六月四と五日、「アムステルダム・プレイエル運動」の名で呼ばれる、反ファシズムの戦闘的統一戦線を結成する大会が、パリのプレイエル・ホールでおこなわれた。この大会には、ヨーロッパのほとんどの資本主義国家から、無党派、共産党員、社会民主党員、労働党員、

無政府主義者など、さまざまな立場の代表、三七〇〇名が出席した。もちろん労働組合の代表もこれに出席した。委員会にはアンリ・バルビュス、ロマン・ローラン、ア・エム・ゴリキーなど、著名な文学者が名前をつらねた。この大会を契機として、反ファシズム統一戦線運動は急速に燃えひろがっていった。

「反ファシズム」という一つの政治的目標にむけた共同闘争を通じて、労働者階級の統一を達成していくという思想が急速にひろがっていった。当時、フランスの労働組合運動は、統一労働総同盟(CGTU)と総同盟(CGT)の二つの全国組織に分裂していた。だが、一九三四年ころから、「反ファシズム」の統一的政治スローガンのもとで、共通する要求にもとづく集会やデモなどの共同行動をつみ重ねていった。このなかから、「平等の原則」で指導をおこなう統一労働組合という新しい形態が出現したのである。この統一労働組合運動の過程で、未組織労働者の組織化がいちじるしくすすんだ。

一九三五年のフランス革命記念日にあたる七月一四日、社会党、共産党、急進社会党、労働総同盟(CGT)、統一労働総同盟(CGTU)が一九となったデモを敢行するなかで、反ファシズムの「統一綱領」が作成されるにいたる。そして、一九三六年三月、一五年にわたる組織分裂の幕を閉じて、フランス労働総同盟の統一が達成された。

同じころ、アメリカでは、熟練工による職業別労働組合の封鎖性と官僚主義に反対する産業別委員会運動が展開されていた。未組織・非熟練労働者を中心とする運動だったことはいまでもない。やがて、それらの運動はAFL内部に波及し、一九三五年度の大会において、「AFLの組

織政策はこんにちの必要に適するように修正されねばならぬと要求するときがきたと宣言する」革新労働者は、産業別組織にむけての再編成を要求する修正案を提案した。四〇%がこれに賛成したが、動議は否決された。

このあと、これらの産業別推進グループは、代議員会議を開いて産業別労働組合委員会をつくった。この影響をうけて、一九三五と三七年には一〇〇万名を数える一〇の産業別労働組合が結成されたが、総同盟(AFL)はそれを除名した。

除名されたあと、産業別労働組合委員会運動は、それぞれの産業別労働組合の結成を促進するとともに、その統一体として、一九三八年一月、産業別労働組合第一回大会を開催し、産業別労働組合会議CIOを結成した。CIOのなによりの特徴は、非熟練労働者層に組合加入資格をあたえたことであった。そして、それがまた戦闘性をつよめる大きいきっかけともなった。その結果、一九四〇年には、CIOの組織は、AFLの三〇〇万をこえて、四〇〇万の組織人員を擁するにいたったのである。

イギリスでも、官僚化したTUCにたいする反発が吹きあがっていた。とくに、この国ではTUCのおもだった幹部が政府の閣僚の地位を占めていたということもあって、労資紛争については「政治休戦」がおこなわれていたが、それだけに矛盾は職場生産点にシワよせられた。したがって、その反発は、職場からの独自のストライキ運動となり、さきに述べたような上部機関に拘束されない「全国職場委員会運動」がふたたび大きく発展していった。そして一九四一年、同委員会全国大会は「国の内外におけるファシズムにたいする人民の民主主義防衛——ソ同盟との

最も密接な連携の下に——生活水準の向上、労働組合およびすべての民主的権利の擁護と拡大」を綱領にかかげたたかいかいを展開した。この運動のつきあげのなかで、TUCもまた反ファシズム闘争への積極的とりくみを余儀なくされる。

一九四一年、TUCはソ同盟労働評議会とのあいだに、反ファシズムの国際的労働組合統一戦線の結成をめざした。英・ソ労働組合委員会を構成する歴史的な協定を結んだ。つづいて一九四四年、アメリカのCIOがそれにくわわって、英・米・ソ三国による世界労働準備委員会が設けられ、また翌一九四五年には、フランス・ソ同盟労働委員会が結成される。

そしてついに一九四五年二月、ロンドンにおいて、反ファシズム闘争を勝利に導くための、労働者階級の国際的連帯をめざした世界労働組合大会を開催するにいたった。この会議の最大の成果は、第一次大戦以来、分裂と抗争をくりかえしてきたプロフィンテルンと阿姆斯特ダム・インター系の国際労働戦線の統一ということにあった。この大偉業を可能にさせた要件は、労働者の利益と権利擁護、戦争とファシズムの根絶、そして永久平和と民主主義の確立にむけての全世界の労働者の団結にあった。

一九四五年一〇月、社会主義、資本主義、植民地・従属国など、それぞれの国家体制のワクをのりこえた労働者の国際連帯組織として、五六カ国六七〇〇余万人を代表する世界労働組合連盟が誕生した。この組織は、統一目標として、「あらゆるファシズム的政体、ならびに形式、名称の如何にかかわらずなく、あらゆるファシズム的動きを絶滅するための闘争を遂行すること」を謳いあげた。労働者は、いまはじめて「一産業一労働組合、一国一全国組織、世界一国際組織」の

達成をかちとったのである。ただ、この大統一行動の前進にもかかわらず、ひとりアメリカの A F L だけが、「気狂いじみた反共」の立場を固執して、これに参加しなかったことをつけくわえておきたい。

II 戦後危機と国際労働運動の分裂

労働組合運動における国際的戦線統一を達成した原動力は、反ファシズム国際統一戦線の中軸として強力な運動を展開した社会主義的政治勢力であり、資本主義諸国の労働組合を中心とした労働者階級の方であり、そしてまた植民地・従属国における民族独立運動であった。この運動の成果として、第二次大戦後、東ヨーロッパで人民民主主義国家が誕生し、中国革命の成功を導きだした。フランス、イタリアなどの高度資本主義国家においても、戦後処理に自信を失った独占資本とそれを代表する政府にかわって、共産党員をも閣僚に加えた民主的な政府が誕生した。

一国社会主義の時代は終わり、壮大な社会主義世界体制が確立した。こうして第二次大戦後は、社会主義世界体制と資本主義世界体制との体制間対立が基本的矛盾となってきた。世界資本主義は、明らかに全般的危機の第二段階へと突入した。

この資本主義的危機をささえる力は、戦争の直接的被害をうけないで膨大な生産力を発達させ

たアメリカ以外にはなかった。アメリカ独占資本は、国内秩序の再編・強化にとどまらず、世界資本主義の守護神として、その翼を全世界にひろげなければならなかった。なぜなら、それに失敗することは、アメリカ自身をも危機におとしいれることになるからであった。

そのために、まずはじめたことは、アメリカ国内における「敵」を破壊させることであった。戦時非常態勢を理由に、ストライキには重罰を加えることを規定した「スミス・コナリー法」にたいする労働者の不満は増大していた。とくに世界労連の結成にも参加したCIOは、賃金抑圧に反対して「会計帳簿公開」戦術などを通して、戦闘的なたたかいを展開した。世界労連の結成大会にも参加したCIOの指導者ヒルマンは、「世界労連の人民綱領に対抗」する新しいファシズム勢力がアメリカ国内に誕生しつつあると指摘し、AFLがそれに協力して反ソ傾向を強めていると非難した。

アメリカ独占資本は、この国内の「敵」を抑圧すると同時に、労働運動における社会主義的盛り上がりをおさえるための国際的な手本をつくりあげることには狂奔した。一九四七年六月二三日に制定した「タフト・ハートレー法」がそれであった。CIOカリフォルニア州協議会が、「タフト・ハートレー」両氏の完全犯罪」と名づけたこの法律は、組合資金を政治活動に使用することを禁じ、組合の財政状態、役員名簿を提出し、役員は「反共宣誓」をおこなわないかぎり、ユニオン・ショップ制の許可を与えないという「奴隷労働法」にほかならなかった。

この攻撃の前にCIOは屈服し、一九四九年、一一組合九〇万名を「共産系」の名のもとに除名し、一九五五年、AFLと合併してAFL・CIOと称することになる。「タ・ハ法」を突破口

として、その後「マッカーラン法」、「スミス法」が制定された。一九五一年に制定されたマッカーラン法は、「世界共産主義運動に加わるものは合衆国への忠誠をこぼみ、外国政府に忠誠を誓うものである」という独断のうえにたつて、「ある組織の見解なり、政策なりが、国外の組織のそれとどの程度一致するかによって、その組織を共産主義の支配する組織と判断することができる」という無茶なものであった。

この攻撃の背景には、第二次大戦後における国際資本主義の危機の深化があったことはいうまでもない。国際独占資本のチャンピオンであるアメリカ独占資本は、あたかも国内通貨であるドルに国際通貨の役割をおこなわせたIMF（国際基金通貨）体制と同じように、国内における労働政策を国際的規模にまで拡大していった。アメリカ独占資本の指導権下におけるヨーロッパの資本主義的復興計画「マーシャル・プラン」をテコとする国際労働運動の分裂がそれであった。

一九四九年一月、五三カ国、五九組織、四八〇〇万を代表する国際自由労連（ICFTU）はこうして誕生した。また、その路線に立った一九の国際産業別組織（ITS）がある。こんにち、わが国で問題になっているIMF（国際金属労連）は、この系統に属する国際産業別組織のひとつである。国際自由労連の基本的性格は、その大会宣言「平和と正義の世界創造」にみられる。

「世界の自由なる労働組合は、例えばソ連人民およびその衛星国たる人民民主主義国家の人民、フランス、スペイン、ラテン・アメリカおよびその他の国々におけるあらゆる形態の独裁主義のような、警察国家のしつこくの下に呻吟している人民の全体主義的圧制よりの解放

闘争に対し、全力をもって支持する。」

12 共同決定法と労資協議制

かつて全世界の資本家たちは、世界における労働組合運動の模範として、イギリス労働組合の例をもちだしていた。その本質は、政治闘争を否定し、労働組合運動を職能的利益の取引機能に閉じこめることにあった。それにかわって、第二次大戦後に登場してきた新しい模範が、西ドイツ労働総同盟(DGB)の「産業別労働組合主義」と、「共同決定法」にもとづく、「経営協議会」制度である。日本の独占資本が、労資協議制の実施によって、団体交渉→ストライキの抑圧を企図しているこんにち、その本質を明らかにしておくことはきわめて重要な課題といえる。

本来の生い立ちからいえば、ドイツ経営協議会は、ロシア革命の影響のもとで進化した一九一八年のドイツ革命と、その挫折の「落とし子」であった。ロシア革命は、ソビエト(労兵協議会)と生産管理をめざした工場委員会、あるいは工場評議会運動の推進を提起した。労働組合が労働者の一部分しか組織されていないのにたいし、工場委員会は全従業員を代表するものとして組織されたものであった。

一九一八年のドイツ革命もまた、ロシア革命の影響のもとに、労兵協議会を結成した。だが、

その指導権を握った右翼社会民主主義者は、この組織を社会主義革命を挫折させ、独占資本の復活を手助けする手段へとねじまげていった。ブルジョア政治学者が、もっともすぐれた民主主義的政治体制と憲法であるとしてほめたたえるワイマル憲法体制とは、実は、社会主義革命の挫折の産物にほかならなかった。もちろん、そこには独占資本による一定の妥協があり、譲歩がある。革命にくらべれば、いかなる譲歩も安上がりだからである。

この過程で、一九二〇年二月四日に制定されたのが工場評議会法にほかならなかった。したがって、その本質は、革命的工場評議会運動が、労資協調的に歪められたものであるということができる。その機構について述べるまえに、これときわめて密接な関係をもつ「産業別労働組合」運動について語っておく必要がある。

もともと、社会主義運動の影響をうけながら育ったドイツ労働組合は、第一次大戦前より、すでに職能別労働組合を非熟練労働者も含む産業別組合にむけて再編成をおこなっていたが、その決定的な転換に契機を与えたのは第一次大戦であった。つまり、戦時統制経済のもとでは、一産業部門内部での企業間競争はマイナスとなるため、競争を制限するために、労働条件、賃金水準を平準化する必要があった。そうした資本の要請にそいながら、産業別連合体がつくられた。政府は産業別連合体を通して、製品価格、販売ルート、産業別職種賃金を統制したわけである。

同時に、労働力配置政策遂行のための機関として、従業員五〇人以上の企業に労働者委員会の設立を義務づけ、労働者は資本家とパートナーとして協議し、国家の生産計画に協力することが強制された。そのひきかえに労働者が獲得したものは苦情処理委員会であった。これこそが、国

家独占資本主義を特徴づける労働法の組織原則——「労資対等協定」にはかならない。

こうした「産業別労働組合連合」と「工場評議会法」の二本柱によって、工場評議会運動は、革命的な任務とされていた「生産管理」と革命的機能を奪われたのである。

この「工場評議会法」の機能は二つある。一つは「交渉」であり、いま一つが「経営」である。「交渉」機能とは、労働組合が締結した団体協約の範囲内で、賃金協約、就業規則の作成、苦情処理交渉であり、「経営」機能とは、会社の監査役会に二名の委員を送る権利をいう。一言でいうと、経営協議会を政治的傾向をもたない従業員組織にしたということである。

第二次大戦後、その復活・拡大がおこなわれた。一九五一年五月、鉱山および鉄鋼で「共同決定法」が適用され、一九五二年一〇月「経営組織法」が制定された。経営組織法は、従業員五人以上の規模の事業所に、すべて経営協議会という従業員組織の設立を義務づけた。それによって労働組合の色彩を排除することが目的であった。この結果、協議会は、交渉機関ではなく協議機関であり、争議行為と政治活動を禁止された「産業平和」の機関へと変質させられていった。

一方、「経営」機能についていえば、労働者代表が監査役会と取締役会とに参加することになっている。労働者代表は労働側取締役ということになるのだが、基本的には「経営責任」の立場に立つことになっている。

労働者代表が取締役になることが、いわゆる「労資対等」の現代的表現ということになる。しかし、その本質については、労働者階級の運動から政治闘争と労働組合運動の側面が抹殺され、一面では重役会への参加によって経営の側に立ち、一面では、苦情処理へと両極にひきさ

かれて、結局は、独占資本主義体制を維持するうえで「補助機関」へと変質させられているということである。

それにしても、ドイツにおける経営協議会は、その背景に社会主義的・革命運動があり、それを抑圧するための「誼歩」であり、また「誼歩」をテコとする新しい支配体制の強化を意味する。まして、こんにち、日本におけるいくつかの労働組合がおこなっているように、その組織形態だけをとりいれるならば、それはもう形式的にも「労資対等」ではなく、労働者の階級的盛りあがりや抑圧する以外にはなんらの権限もたない、独占の「下請的」労働管理機関になることは、あまりにも明らかだといわなければならない。その意味では、いまほどたたかう産業別労働を必要とするときはないといえるのである。

13 国家独占資本と労資協調の新しい形態

一九六〇年代後半になってアメリカ帝国主義の国際的地位は低下し、世界資本主義の全般的危機は進行した。その体制的危機が深まるにつれて、資本主義各国はますます国家独占資本主義体制の強化に狂奔しつつある。国家権力が直接経済の再生産過程に介入することによって、資本主義経済はかろうじてその命脈を保っている。

このことは、おのずと労働運動のあり方にも一定の変化をもたらさずにはいない。なぜなら、国家独占資本の強化が意味する経済過程への国家権力の介入は、そのまま労資関係にたいする国家権力の直接的介入をつよめることになるからである。同時にそれは、労働組合の経済闘争がますます政治的性格をおびることとなり、したがって労働組合の要求する課題もたんに賃上げなどの「純経済」闘争的なものとどまらず、社会保障や失業対策などの政治的・社会的闘争領域へと拡大しながら、ブルジョア国家権力との対決をつよめていくことを意味するわけである。

したがって、また現代国家独占資本主義のもとにおける労働組合運動は、社会変革をめざす革新的政治勢力と手を結ぶかどうかによって、大きく左右されることになる。なぜなら、労働組合運動の課題がブルジョア国家権力との対決に直面する部分をますます多くするということは、実は国家権力の根本的改造をおこなう以外には解決しない課題が増大することを意味するからである。しかし、「経済闘争だけでは、それがどんなに政治的な電荷を内包していても、独占の権力に重要な改造をくわえたり、制限したり、ましてこれを廃止するには不十分である。」(ポノマリョフ編『労働者階級の国際的革命運動』二六六ページ)

したがって、労働組合運動だけでブルジョア国家権力やその政策の変更をめざそうとするならば、結果的には、資本主義政治・経済制度のワク内に封殺されてしまうことになる。国家の経済政策の変更を迫るたたかいを、ヨーロッパでは「経済民主主義」という言葉で呼んでいるが、その問題についてさきの論文はつぎのように述べている。

「あるばあいには、この要求ははっきりした反独占的色彩をもっており、他のばあいは、経

済民主主義の進歩的核心を骨抜きにして、それを階級協調の一要素にしてしまおうとしている。この二つのいずれの傾向が勝つかは、その国で、労働者組織の権利闘争がどの程度に大衆的、意識的の性格をもっているか、どの程度に、根本的、社会政治、治、政、革、の、た、め、の、全、般、的、の、闘、争、と、う、ま、く、み、あ、わ、さ、れ、て、い、る、か、に、か、か、っ、て、い、る。」(同上、二七三ページ)

ここで述べている階級協調の道が、西ドイツ労資協議制であり、イギリスの所得政策ということになる。

この所得政策こそが、ファシズム的・テロ的手段にかわる——社会主義世界体制と労働者階級の力がこれをおさえているのだが——「民主主義にたいする独占の攻撃」の現代の特徴であるとして、つぎのように述べている。

「ブルジョア為政者はテロ的な型の支配をうちたてる可能性は、いまでは以前にもましてすくないことをよく知っている。ファシズムは、きわめて広い住民層の目の前で、すっかり信用を失墜してしまった。したがって、民主主義にたいする独占の攻撃は、根本的にはこれとはことなつた方法ですすめられている。

支配階級は、ブルジョア民主主義的の制度の保全を宣伝しながら、それを骨抜きにするためにあらゆることをやっている。とくに独占体と、独占とむすんだ政府は、労働組合をしたがわせようと懸命になっており、労組の行動の自由を制限し、彼らを説得して、『収益政策』(所得政策のこと)に同意させようとしている。支配階級の目的は、労組を国家独占資本主義制度のなかに『くりいれ』て、労働者階級の戦闘性をうばおうとしている。」(同上、二六九ページ)

所得政策は賃金上昇を労働生産性の上昇テンポによって制限しようとするものであり、実質賃金を低下させることに目的がある。しかも、それを政府と労働組合との社会契約によって固定化させようとするものであり、「計画化」や「労働者参加」の名のもとで、実際には、労働組合の基本的な機能を消滅させるものであるといわざるをえない。それはまさに、現代における階級協調の新たな試みであり、労働組合がもつ偉大な武器である産業別統一ストライキ闘争の発展を、国家的レベルで未然に封じこめることを目的とした、国家独占資本主義体制下における組織破壊攻撃であるといわざるをえない。

14 統一戦線と経済民主主義・「民主的規制」

統一戦線をめざした労働運動の中心は、イタリア労働総同盟（CGIL）とフランス労働総同盟（CGT）である。両労組は国家独占資本主義下の労働者支配に対決して、一九六八年にそれぞれ住宅、税金、社会保障など社会的領域に属する闘争課題をかかげた統一闘争を展開した。

イタリアでは、イタリア労働総同盟（CGIL）、イタリア労働組合連合（CISL）、そしてイタリア労働同盟（UIL）の三つの全国組織の統一闘争を組織することに成功した。そしてフランスでは、フランス労働総同盟（CGT）とフランス民主総連合（CFDT）が、社共両党の

政策協定の締結という政治情勢にあわせて、統一行動協定を結び、統一戦線運動に参加していくわけである。

フランス労働運動の特徴は、政党レベルにおける統一戦線がイニシアチブをにぎるところにある。すなわち、社会党、共産党、急進主義左派は、「共同政府綱領」による政策協定をおこなったあと、ないしはそれと並行しながら、労働組合もまた統一行動協定を締結していくのである。

この社共共同政府綱領の成立を前提とし、統一戦線運動の一翼をになう立場にたつて、フランス労働総同盟は「経済的政治的民主主義のなかでの企業の民主的管理——フランス労働総同盟（CGT）の考察と提案——」の方針をだした。いわゆる「民主的規制」論の思想的背景の一つはここにある。したがって、ここではその考え方を紹介しておく。

ここで「経済的民主主義」という言葉が登場するのだが、それは第二インターの「産業民主主義」とは本質的に異なるものであることは前提としている。「産業民主主義」論の現代的再版は、前節で述べた内容である。

問題は、この経済民主主義をどのようにして達成するかであるが、同文書は「労働者階級に依拠しながら……独占を断固として攻撃し、確実に社会進歩をもたらすことを決意した政治権力が必要である。このような政治権力をうちたてることは、あらゆる変化のための不可欠の条件である」ことを明確にしている。つまり、反独占の政治権力（統一戦線政府）が樹立されたとき、はじめて民主的規制が達成できるということである。そのことは、つぎのようにも表現されている。「独占の力に反対しゆるぎない新政権をうちたてるための強力な闘争をへて、統一した左翼

が政府を握ったあかつきには、民主的管理がおこなわれる。」

フランス労働総同盟は、この文書をまとめるまえの大会で、すでに「フランスにおける社会主義の展望と労働組合の役割にかんする考察」を発表していた。その提案もまた、「今日では、左翼諸政党が連合と、共同政府綱領を調印していることが、極力を敗北させることを可能にしている」という政治情勢を背景としており、そのなかで「労働組合組織として、共同政府綱領にたいして独自の責任をもっている」立場から問題を提起しているのである。

その民主的管理の大きいテコが、巨大私的企業の国営化という課題であり、またその企業を運営する理事会の民主的構成ということである。そしてこの理事会の構成を三者構成とするという提案である。つまり、労働者代表、消費者代表、「民主政府」代表による三者構成の原則だが、それは「三分の一ずつということを意味しているのではない。勤労者の代表が多数をしめなければならぬ」ことが明記されているのである。

いわゆる労資協調型「経営参加」にいう「参加」とはいちじるしく異なっている。三者構成の一要素をなす政府代表は、現在の独占支配の政府を打倒し、共同綱領を実現する革新的政権のそれであり、また労働者代表が多数をしめることを前提としたものである。しかも、消費者代表も、こんにちの日本流でいう「中立的学者、消費者」などではなく、「民主的組織と地方議会」であることが規定され、その消費者代表と労働者代表をあわせて、多数を構成すべきこととなっている。

一方、SPD（社会民主党）とDGB（ドイツ総労働同盟）によって共同決定法が推進された

ドイツでは、D K P（ドイツ共産党）が独自の共同決定に関する考え方をうちだしている。その考え方は、共同決定は、階級的調和の手段ではなく、職場の確保、生活条件の改善、大資本の権力の制限の武器として活用されるべきであり、また、職場・経営・企業および国家の経済活動のすべての領域で、共同決定と民主的統制がおこなわれなければならない、というのである。このように「D K Pの共同決定構想は、その民主的、反独占変革の包括的プログラムの一部を構成することに、戦略的位置を与えられており、この点に、D K P共同決定要求の意義もある」といわれている。

国家独占資本主義の危機の深まりとともに、独占資本はさまざまな形態の労資協調機構をつくりだし、労働者を資本に「統合」することを企てる。所得政策や労資協議制にもとづく経営参加などがそれである。また一方、労働者がその労働条件と生活を維持し、向上させるためには、直接に労働条件にかかわる課題に労働組合が関与するだけではなく、その背後にある政治そのものに対峙していかなければならなくなっている。

ヨーロッパの階級的労働運動の模索しつつある道は、そのような情勢のもとで、労資協調におちいらす、労働者の現在と未来の利益を擁護しつつす道すじを明らかにするということである。もとより、フランスの民主的管理の考え方が示すように、反独占の「民主的な連合政府」の樹立なしには、経済の全分野にわたる独占の支配への規制をおこなうことは不可能である。

しかし、もちろんそのことは、社会主義革命が達成されるまでは、手をこまねいてみていることを意味するものではない。一般的な変革をめざす戦略的なプログラムと密接な関係を維持しつ

つ、階級的労働組合も現代における改良闘争を特色づける政治的・社会的領域にむけての闘争領域を拡大していく主要な任務をもっている。現にフランス、イタリアの階級的労働組合も、とくに国有化企業においては広範な分野における企業の民主化闘争を推進している。それゆえ、問題の決定的な鍵は、DKPの考え方が示すように、これらの分野のたたかいが、反独占変革のプログラムの中かに位置づけられているかどうかにある、といえるのである。

ヨーロッパの階級的労働運動は、この立場にたつて、伝統的な産業別労働組による労働条件決定にとどまらず、職場のたたかいを基礎におく「労働者統一」をすすめる、労働の場を通じての勤労国民との積極的な提携を形成しつつ、企業のなかからと、政治の面からと、あいたずさえて国有企業、私的独占の活動に規制を加える攻撃的なたたかいを展開しているのである。

わが国における階級的労働組合構築の運動も、炭労・国労が伝統を形成してきた職場闘争に根をおろした産業別統一闘争をさらに強化しつつ、七五国民春闘の発展過程で前進しつつある地域闘争との結合をはかること、そのたたかいのなかに現代労働運動の組織論の焦点が含まれているといえる。

第二章

戰後日本労働運動の組織論的課題

1 問題意識

国際労働運動の歴史と教訓は、現代労働組合の基本組織として産業別労働組合を構築することがきわめて重要な課題であることを明らかにした。しかし、日本労働運動の現状をみると、かならずしもその方向にむけて着実に発展しているとはいえない状況にある。

周知のとおり、戦後日本の労働組合は、事業所ごとに、あるいは企業を組織単位とする企業別組合として結成された。その歴史はすでに三〇年に達し、「産業別労働組合の構築」をスローガンとしてかかげてきながらも、その歩みは遅々としてはかどってはいない。とくに民間主要産業では、鉄鋼労連、電機労連、合化労連という呼び名が示すように、組織そのものが企業別組合の連合体である。したがって、「産業別」とはいいながらも、行動と財政と人事の主体は企業別組合によく掌握されたままである。

国労や全通などの公労協では、一企業である程度産業別的な機能を果たしているといえる。しかし組織論的にいえば、全国横断的企業別組合がその実体であることを指摘しないわけにはいかない。たしかに一面では、全電通が関連機器メーカー労組とのあいだに電通共闘を組織し、全通も民間企業である日本通送株式会社労組（日通）と組織統合し、国労でもまた、関連下請企業と

のあいだに「国関連」の協議体を組織するかたちに前進してきた。それにもかかわらず、なお企業別組合の性格はなお根柢よくのこっているといわざるをえない。

この企業別組合のワクをとりのぞき、産業別労働組合への道にきっかけをあたえたのは、一九五五年からはじまる春闘であった。春闘戦線は、一九五五年の発足から産業別を単位として構成され、一九六四年の中立労連の参加にともなう春闘共同委員会を媒介としながら、いまでは当初反対していた同盟系単産をも、実質的にはこれにくみこんできている。春闘戦線は少なくとも賃上げにかんするかぎり、賃金水準決定機構として社会的に定着し、その効果は未組織労働者の賃上げの社会的基礎となるほどの影響力をあたえてきた。

この春闘戦線のなかで、「産業別組織」は民間、官公労をとわず、基本単位として位置づけられ、かつ機能した。その結果、交通部門のように、産業別の輪を拡大して大産業別の共同行動が組みたてられる域に到達し、わが国労働運動の「企業別から産業別」への道に大きく貢献した。

にもかかわらず、春闘における産業別はまだ行動単位、戦術単位にすぎず、賃金の内容決定場面において産業別機能はほとんどはたらかず、あげて企業別にゆだねられている事実もまた否定したい。なканずく、現代労働運動にとって重要な課題である「合理化」闘争についてはまったく企業別にまかされておき、それが産業別への道を内面からほりくずしている事実を指摘しておかなければならない。とくに民間産業においてはそれが支配的である。

政府や日経連は、こうした日本労働運動の到達点と弱点を逆用してきている。すなわち、賃金決定機構における産業別交渉機能を、資本側のカルテル化や自由化対策の必要からでてくる「産

業別労資協議制」の土俵へ、さらには政府レベルにおける「所得政策」に道をひらく「各界代表からなる経済会議」的なものへと主体的にひきよせられる傾向を生じたのである。いわゆる「右寄り」といわれる民間産業主導型の労働戦線統一運動が、その思想的側面としての「反共」や「労資協調」性にもかかわらず、つねにふきだしてくる一つの根本的な要素はここにある。

この問題を克服する道は、もちろん基本的には大産業別統一闘争の強化であると同時に、職場闘争を基軸にした職場生産点闘争の統一と、すべての労働組合への波及以外にはない。このような視点にたつて、まず戦後労働運動史のなかにおける組織論的課題について整理してみたい。

2 企業別労働組合として出発

戦後日本労働組合運動の組織的前進はめざましかった。戦後一年とたたないあいだに、組織労働者は三八〇万名に達し、一九四九年には六六五万名となり、全労働者階級のなかに占める組織率は、実に五五・八％の高率となった。戦前の最高組織が四二万名、組織率にしてわずかに八％にとどまっていたことにくらべると、その発展度合いの大きさがわかる。

にもかかわらず、国際労働運動に照らしあわせてみると、当初からそこにはいくつかの遅れた側面があった。その第一は、ロシア革命以降、二つに分裂していた国際労働戦線がようやく世

界単一の世界労連を結成していた状況のなかで、わが国では産別会議と総同盟という二つの全国組織から出発したことである。

第二は、労働組合の基本的な組織単位が、事業所ごと、あるいは企業ごとに組織されたということであった。いわゆる企業別労働組合として出発したことである。その原因の一つは、敗戦と絶対的窮乏という特殊な情勢のもとで、全従業員に共通する「生活防衛」をいち早く達成するためには結集しやすい組織形態であったということにある。だがさらに大きい原因は、アメリカ占領行政の要請にもとづく「上から」の組織化にあったことにある。

つまり労働組合の育成と組織化が、ポツダム宣言にもとづく占領政策の重要な項目となっており、したがってもしも労働組合を結成しないような企業があるときには、意識的な「占領政策逆行行為」であるとして、その企業をとりつぶすという政策が実施されたのである。そのため、経営者側が率先して労働組合の組織化を推進したわけであり、いわば「経営目的」にあわせた組織づくりとして、企業別組合を推進した側面があったわけである。

たとえば三池炭鉱労働組合は、戦時中の会社御用組織である産業報国会の役員が、そのまま労働組合の役員として登録される状態であった。あるいはのちに大闘争を展開した尼崎製鋼労働組合（尼鋼）などでも、社長一人をのぞきすべての重役までを含む組織として組合が結成されたのである。

このようにして戦後の企業別労働組合は、当該企業に働く全従業員を一括して包括する「全従業員一括加入」の従業員組合として組織されたところに特徴がある。したがって、ヨーロッパ労

働運動との対比でみれば、労働組合なき工場委員会が労働組合という名で組織されたものであったということが出来る。経営側の労務管理手引書は、はっきりと労働者とは「労働条件と権利を第一義におく」のたいして、従業員とは「経費節約と生産性向上に第一義をおく」と説明している。その意味からすれば、企業別組合は従業員意識の「寄合世帯」的品格をもって出発したことを率直に認めざるをえない。のちに「ポツダム組合」といわれた弱点はここにある。

こんにち、われわれが「既得権」として防衛しているさまざま「便宜供与」も、「経営目的」からはみださせないための措置であった。組合役員は会社の給料をもらいながら時間内に活動し、組合事務所は会社構内に設置され、組合費は会社側給与担当者によって「天引き」されるのが常識であった。「企業」と「組合」は、癒着したかたちで出発したのである。

第三に、企業別労働組合の欠陥は、賃金をはじめとした基本的な労働条件が個別企業間労資交渉で決定されるということである。したがって、同一産業で働く労働者であっても企業ごとで賃金が異なり、結果として、独占的巨大大企業では比較的高い賃金がとれるのたいして、中小・零細企業労働者の賃金は低くなる。つまり、企業規模格差がそのまま賃金格差となってあらわれるということである。

このような「現実」が存在していることが、第四の問題をひきおこす。すなわち賃金を上げるためには、まず企業基盤を拡充し、繁栄させることが先決であるという考えである。いわゆる「企業意識」がそれであり、それが労働者の基本的権利、労働条件にかかわる資本主義的生産性向上運動への屈服と、「企業防衛」的な惑着構造をつくりあげる。

る 大産業別か業種別か

もちろん、戦争直後においても企業別組合を克服する動きがなかったわけではない。戦後労働運動の主力であった産別会議がおこなった。工場代表者（工代）会議による、「下から」の産業別組織方針はその一つであった。また企業別組合の欠陥はもっていても、資本家階級の支配体制そのものが崩壊的危機にあった当時の事情のもとでは、同時・統一闘争が發展する条件があった。つまり変革期的激動のなかでは、企業別組合といえどもまだ固定的ではなく、むしろ全国横断的な業種別連合や産業別統一闘争、産業別組織化の方向とが、混とんとしていりまじりながら進行していたということである。客観情勢が主体的条件の欠陥をのみつくしていたといつてよい。戦前から、伝統的に地域連合組織方針をもっていた総同盟ですが、大産業別組織方針を提起した理由もそこにあった。

この時期の大産業別統一闘争をリードしていたのは、工代（工場代表者）会議を基礎にした大産業別組織方針をうちだしていた産別会議であった。なかんずく一九四八年後半から五〇年初頭にかけて、産別会議は金属、化学を中心として、大金属、大化学産業労働組合の組織化に全力をふりむけた。そこには一つの大きい背景があった。それはその時期に、あらゆる産業・業種をと

わず製いかかってきた産業合理化の嵐であった。一九四八年末の経済合理化三原則——「賃金三原則」——をはじめとして、翌四九年にはドッジ・プランによるデイス・インフレ政策が強行実施された。その当時の「経営基盤充実」のかなめとなっていた補給金は、合理化を実施しないかぎり打ち切ることが宣告された。

このような情勢が、労働組合に大産業別組織化と統一闘争を要請したのである。産別会議はその方向を追求した。だが、そこにはこの嵐のような産業合理化攻撃と対決するうえで、もっとも重要な問題が欠けていた。すなわち、アメリカ占領軍による産業別ゼネスト禁圧の「縮力」がたちはだかっていたことである。

一九四七年の二・一ゼネストを、占領軍命令として禁圧した占領軍は、翌四八年七月三十一日には「政令二〇一号」を發布して、公務員労働者のスト権を剝奪し、同年末にはヘプラー労働課長が盛りあがるストライキに中止を勧告した。ついで、四九年のドッジ・ラインの施行過程では、組合専従者への給料支払い停止を指令し、労働法規改正反対ストは占領政策違反であるとおどしをかけてきた。

このような情勢のなかで、「日本経済の立てなおし」を名目とする経済緊縮政策が強行実施されたのであり、その結果として工場閉鎖、企業倒産、首切り、強制配置転換、残業規制、賃金カット、賃金未払いなどの合理化の嵐が吹きあれた。

しかも、これに抵抗するためのゼネストや産業別統一ストライキ闘争は、「占領政策違反」であり、「生産阻害行為」であるとして事実上禁止されたのである。そのうえにたつて占領軍当局

は、綿密な産業別・業種別にもとづく産業・金融政策を展開した。この攻撃のなかで、労働組合運動は「ポツダム組合」としての弱さを露呈しながら、大きく二つに分解する。

その一つは、産業別利害よりも業種別利害が、さらには同一業種間における企業競争が激化するなかで、なりふりかまわぬ企業別利益優先の「企業防衛」思想が急速にひろがっていった。生活の絶対的窮乏のなかで、なによりも生活・労働諸条件の防衛をめざして盛りあがった大衆運動のなかでは、「賃金よりも団結を」という階級的意識の成長はまだ十分ではなかった。たとえ労働のアベックでも、賃金と生活諸条件が確保さえすればよいという脆弱点を克服しきっていなかった。そこに企業別労働組合のもつ本質的弱さが表面化していく背景があった。

とくに労働組合主義的運動理念をもっていた総同盟は、当初の大産業別組織方針を、現実主義的な「モノ取り」のために、業種別連合と地域連合組織方針へと変更していった。一方、産別会議は、理念としては大産業別組織化を追求しながらも、それを支える組織基盤が失われていくにつれて、政治主義的な運動への傾斜を深めていった。組織方針はしだいに両極分解をはじめていたのである。

4 総評と中産業別組織方針

このような情勢のなかで、産別会議と総同盟運動の再編成過程で結成された総評の組織的課題は、まさにつぎのことにあつた。つまり、組織基盤を失いながら、理念だけを先行させた大産業別組織方針と、現実的ではあるけれども、右傾化と企業別主義への傾向をほらむ業種別組織方針とをどのように調和をしていくかということであつた。

この結果、「日本の産業構造に見合う組織」として、総評は「中産業別組織」を基礎にして再編成される。組織強化方針案のなかにおける「産業別整理対策」は、明確にその方向をさしめしている。

「今日の日本の労働組合の組織は、大産業別労働組合主義による金属、化学のほかに、企業別連合、業種別連合の組織が雑然としている状態にある。この組織を真に戦いうる合理的組織に再編成することが急務である。」

総評は、この整理再編された産業別労働組合の上に立った強力な連合体としなければならぬ。

労働組合の基本組織を産業別労働組合として位置づけていることは明確にされている。だが、

この時期の再編成運動の中心が、産別会議にたいする批判を中心としたという歴史的経過からも察せられるように、大産別組織には批判的であった。企業別組合の現実に立脚した組織方針の色彩がつかったことは否定できない。その過渡期的なあいまいさが、つぎの具体的な組織方針のなかにそのまま表現されている。

- (1) 将来の産業構造の展望に立って、産別整理統合の範囲を按ばいする。いたずらな大産別、中産別、小産別の分類を押しつけない。
- (2) 同時に、組織過程として相当量の中産別たるべき性格のものをも、一応小産別、あるいは業種別組織として、全国的に再組織するという組織過程をも考慮に入れてよい。
- (3) 従来 of 企業別労働組合を、ことごとく一個の産別労働組合に包含しようとすることは必ずしも必要としない。業種別労働組合といわれるものについてもまた同じである。なぜならこれらの結合は、新しい産業構造の展望と照応せず、合理的な経営にも適合しないものがあるからである。
- (4) 労働条件とくに、賃金体系について、比較的統一化され集中化された産業を基準として統合する。
- (5) 新単産の所屬、人員数は、全国的な活動をなしうる程度に多数でなければならない。

5 産業別連合組織と共同闘争——炭労・電産のたたかい

組織論的にみた総評の特徴は、いまみたとおり「中産業別」組織方針であった。総評がこの組織方針を提起したことは、いうまでもなく企業別労働組合の弱点を十分に承知していたからである。つまり「企業別脱皮」の理念はつよくもっていたということである。

いっぽう、戦後労働運動の体験からいえば、もっとも有効な闘争手段が大産業別統一闘争であることを理解しながらも、その方針を提起した産別会議の運動が、脆弱な企業別組合の実体を無視したため、結果的には組合運動を媒介しない政治主義へと傾斜したことにたいしても批判を加えなければならなかった。そのかぎりにおいて、「中産業別」組織方針は、日本労働運動の再編成をめざした「現実主義」的路線であったといえる。

また、この「現実主義」ということにかんじていえば、なによりも産別会議批判のかたちをとって結成された総評は、産別会議の政治主義を否定する立場から、経済闘争を優先させるという「労働組合主義」的色彩もつよくもっていた。さらに産別会議が世界労連と密接な関係をもっていったこともあって、総評結成運動が国際自由労連一括加盟運動として展開されていた。指導理念でこの点もまた、「労働組合主義」的色彩を少なからずもっていたことを反映したものであ

た。

一言でいえば、労働組合主義的立場にたった企業別労働組合を、中産業別統一闘争を通じて階級的労働組合へと発展させていくことが、総評の階級的・組織的課題にほかならなかった。その第一歩が産業別統一闘争にあったことはいうまでもない。総評が一九五二年に発表した賃金綱領は、その具体的な前進にむけての第一歩であった。その骨子は産業別統一闘争力こそが、賃金決定の有力な決め手であるということにあった。

それを具体的に実践したのは、炭労と電産の長期にわたる産業別統一ストライキ闘争であった。炭労は保安要員総引揚げを宣言して六三日の長期ストをうちぬき、電産も大口工場送電ストップをとまなう四八日のストライキを実施した。このたたかいによって、総評は「ニワトリからアヒルへ」の発展と評されるほどの戦闘性を獲得した。これらのたたかいのもっとも大きい教訓は、産業別統一ストライキ闘争は、資本にたいする攻撃力と巨大な社会的影響力をもつということであった。

このたたかひの教訓のなから、全印総連や電機労連など、なお「連合体」という形態にとどまるとはいえ、産業別共同闘争機関を組織することになる。また公労法関係労働組合三公社五現業九組合も、一九五三年一〇月、共同戦術会議の機構として公労協を発足させた。これも同一賃金決定機構をもつ「国営産業」共同闘争機関の成立を意味するものであった。

このような情勢のなかで、一九五三年八月、六七三九名を数える三井鉱山の企業整備案が発表された。この合理化攻撃にたいして、三池、砂川、美唄、芦別各各労働組を結集する三井炭鉱労働

組合連合会（三鉦連）は、「英雄なき一―三日の闘い」と称される長期ストライキ闘争によって、指名解雇を撤回させることに成功した。三鉦連は三井炭鉦傘下企業別労働組合の連合体であり、このような連合組合を一般に「企業連」という。

同一資本によって設立されている会社（企業）が北海道や九州に散在しており、それぞれの会社（企業）単位に独立した労働組合を結成しているものを、連合組織として結集したものである。したがって、いくつかの組合ではそれらが単一（企業別）労働組合として組織されている。その意味からすれば、「企業連」もまたその本質においては企業別労働組合であるといわなければならない。

しかし事業所ごとに独立組合的色彩をもっていた当時の事情のもとでは、たとえ企業連の共同闘争であっても、日本労働組合運動に根深くのこつている企業別エゴイズム意識を脱皮するうえで、有力なテコとなる側面をもっていたことを軽視してはならない。事実、この企業連統一ストライキ闘争によって、指名解雇を撤回させることができたのであり、さらにはその実践的闘争を通じてこそ、企業別労働組合の弱点と闘争力の限界を身をもって知り、階級的な立場にたつ産業別統一闘争と産業別組織化の重要性を認識させることになったのである。その総括文書である『英雄なき一―三日の闘い——自己批判書——』が、そのことをはっきりと示している。

「資本主義体制という現在の社会における闘争は結局、労働者階級全体の力強い統一された革命的精神と闘争力がなければ、たとえ、その（企業別——職場闘争）組織だけが有力であっても、常にある限界に止まらざるを得ないということである。

われわれは敵を追いつめて「闘争の限界」を知った。従って、それを「克服」するためには、基本的な階級的統一闘争の推進に全力をあげつつ……、この困難な過程（企業内の民主化闘争を通じて社会化へ）を乗り切ることが結局、われわれの解放や祖国の真実な独立につながるものであると考えざるをえない。すなわち、そのことがあらゆる組織の闘争力のある程度に拡充し、力強い社会主義勢力の確立を表示するからである。」

ここにははっきりと、職場闘争を基軸とした企業別組合、そして企業連の強化を通じた産業別労働組合結成の目標が意識化されている。

その意味で、この時期は企業別労働組合の弱点を一步克服する、産業別連合運動の高揚期と規定してよいと思う。この産業別統一ストライキ闘争の力をおそれた政府は、一九五三年二月に「電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律案」という、いわゆる「スト規制法」を国会に上程するのだが、そのような資本攻勢に屈した総評内の一部組合——海員組合、全織同盟など——は、総評が「階級闘争至上主義」におちいったと非難して総評を脱退し、一九五四年に全日本労働組合会議（全労）を結成した。

また、この総評の前進過程で、国労、日教組、合化労連などが国際自由労連を脱退したのにならして、全労はその結成大会で国際自由労連一括加盟を決定したことをつけくわえておく。

6 産業別統一闘争と産業別組織化への道

i 地域ぐるみ闘争と産業別統一闘争——春闘

産業別統一闘争が全総評的規模へと発展したのが、一九五五年の民間八単産共闘からはじまる春闘であった。この春闘路線を発売させるにあたって展開された闘争方針Ⅱ組織論争が、「地域ぐるみ闘争」か「産業別統一闘争」かをめぐり、高野（実）対太田・岩井ラインの対立であった。

その具体的な組織論争のきっかけとなったのは、一九五四年の日鋼室蘭のたたかいであった。同年六月一八日、日鋼室蘭で九一五名の人員整理案が提起された。すでにその前段として、四月に尼崎製鋼所において一五〇の賃下げ案が提示され、これに反対する尼鋼労働者にたいしてロックアウトと四六六名の解雇がおこなわれ、結果的に、会社倒産、組合解散という問題が発生していた。

それにつづく日鋼室蘭への攻撃であった。したがって、その攻撃の本質は、鉄鋼独占の産業別再編成過程において生じた拠点攻撃という性格をもっていたといえる。そうだとすれば、日鋼室蘭のたたかいを守るためには、最大限の努力をはらって、鉄鋼労連の産業別統一闘争を組織するところに重点をおかなければならなかった。だが、高野実事務局長を中心とした当時の総評指導

部は、商店主や農・漁民をまきこんだ軍事基地反対闘争の経験を重視した。それが室間における地域住民をまきこんだ、地域「ぐるみ闘争」方針であった。

いっぽう、太田・岩井に代表される部分は、企業別労働組合運動が、国民的政治課題に眼をむけるようになるためには、なによりもまず労働者にとってのもっとも切実な要求を基礎にした統一闘争から出発しなければならぬことを主張した。そのためには、産業別統一闘争を強化することが先決であると判断した。

この組織方針の対立が、総評事務局長のイスをめぐる争われ、一九五五年七月の総評第六回大会において、産業別統一闘争路線にたつ岩井章が事務局長に就任した。総評運動におけるひとつの転換がここからはじまった。

レーニンは、論文『経済的ストライキと政治ストライキ』のなかで、つぎのように述べている。「勤労者大衆は、経済的要求なしには、自分たちの状態を直接改善することなしには、国の全般的な『進歩』をけっして考えようとはしないであろう。大衆が運動にひきいれられ、それに精力的に参加し、それを高く評価して、英雄的精神、自己犠牲、不屈さ、偉大な事業への献身を発揮するのは、働くものの経済的状态が改善されるばかりにかぎる。そうでなければ事はうまくいかない。なぜなら『平時』には、労働者の生活条件は信じられないほど苦しいからである。生活条件の改善をもとめてたかうち、労働者階級は、同時に、精神的にも、知的にも、政治的にもたかめられ、その偉大な解放目的を実現する能力を高めていくのである。」この分析視点にたつて判断するとき、産業別統一闘争を組織することなしに、一企業にたいす

る首切り合理化攻撃を、地域住民の平和闘争や政治闘争と短絡させる「ぐるみ闘争」は、あまりにも理念的であったといわなければならぬ。尼鋼闘争の敗北という現実を直視するならば、たとえどれほど困難な情勢があろうとも、鉄鋼産業労働者の産業別統一闘争を組織しなければならなかったといわなければならぬ。

なぜなら、一九五五年には日本生産性本部が設立され、独占資本は一体となった低賃金政策と合理化攻撃を開始しはじめてきたからである。この段階で、もっとも必要なことは、なによりもまず、労働者にとっての切実な、当面する課題である賃金闘争を、産業別統一闘争として組織し、そのたたかいを通じて階級意識を形成することであった。そこに産業別組合主義を克服する第一歩が求められなければならなかった。

独占資本が日本生産性本部を設立した時期にあわせて、総評が産業別統一闘争方針（『春闘』）を決定し、「賃金闘争行動綱領」を発表したことは、まさに客観的政治・経済情勢に相応した闘争組織方針の提起であったといえる。日経連が「春闘は革命的な政治闘争である」と批判したのは、まさに産業別統一闘争がもつ社会的影響力をおそれたからであった。

すでにみてきたとおり、企業別労働組合の賃金決定機構は企業別団交であり、企業内賃金闘争にはかならない。このことが同一産業に属する労働者のあいだの賃金格差を増大させるとともに、企業間競争を激化させ、結果として企業意識を誘発することになりかねなかった。したがって、たとえその産業別統一闘争が賃上げだけに限られたものであったとしても、そのたたかいは「企業内」労資関係に封殺しようとする独占の意図を粉碎し、産業別労働組合の構築をめざす階級的

意識を育てる有力な武器となる本質をもっていた。しかも、現実的にも企業別闘争よりもはるかに大きい賃金獲得の成果を生み出したのである。

民間を中心としてはじまった春闘は、やがて公労協統一闘争の発展をうながす。そのきっかけとなったのは、一九五七年の国労の時間内くいこみ三時間の職場大会であった。それは事実上の「時限ストライキ」であり、スト権回復闘争の突破口を切り開いたものであった。翌五八年には全通、つづいて全電通が二時間の「時限スト」に突入するなかで、公労協の統一賃金闘争は前進した。当初は戦術調整機関であった公労協は、これらのたたかいを積みあげるなかで統一賃金要求をかかげて同時決着をめざす、統一闘争機関へと発展した。

ii 鉄鋼労連、私鉄総連の統一賃金闘争

産業別連合組織をテコとした産業別統一闘争にむけての一步前進は、一九五七秋闘における鉄鋼労連の統一賃金闘争のなかでもはじまっていた。すなわち、秋に賃金闘争を集中していた鉄鋼労連が交渉権、スト権、妥結権の三権を拡大中央闘争委員会に集約する産業別組織方針の規約改正を提案し、その結果、実に一八八対九票の絶対多数で可決した。産業別統一ストライキ権についてもまた、鉄鋼労連は一七四対九の高率でスト権を確立した。

そのころ、鉄鋼資本は日鋼、日鉄室蘭につづいて、淀川製鋼、関東製鋼、大同鋼板などにたいして、合理化と大量解雇の攻撃をかけながら、独占支配体制の確立にむけて狂奔していた。これにたいして、鉄鋼労連は産業別統一ストライキによる反撃を真剣に追求していたのである。そし

て一九五七年秋、鉄鋼労連は一波、のべ一九日間にわたる産業別統一闘争をうちぬいた。この年の春、国労ですらのはじめの「時間内職場大会」をやっとうちぬいた時期であることを考えるならば、当時における鉄鋼労連の一九日間にわたる産業別統一ストライキ闘争がもつ比重の大きさがわかるであろう。そしてまさに、それゆえにこそ、鉄鋼独占は一步も後退することなく、ゼロ回答で押しとおすことによって、産業別統一闘争つぶしを、意識的に追求しはじめてきたといえるのである。

このゼロ回答によって、鉄鋼産業別統一ストライキ闘争は敗北した。そのあとで開かれた一九五八年三月の定期大会で、鉄鋼労連は、職制支配が強化され、生産給の点数査定や配置転換、標準作業量、能率給の職務給への転換など、労務管理体制と職場支配網の強化、そして賃金合理化の浸透が、敗北の原因であったという総括をおこなっている。

鉄鋼労連につづいて、一九五八年春闘では私鉄総連が産業別統一ストライキ闘争を展開した。私鉄総連もまた、結成当初は企業別団交組織の連合体であった。それを一歩前進させたのが対角線交渉であった。対角線交渉は企業別団交をおこなうのと並行して、私鉄総連（産業別労連幹部）が個別経営と団交をもつという方式である。五八年春闘ではそれをさらに一歩すすめて「個別交渉」をとりやめ、交渉権、スト権、要結権の三権を私鉄総連本部に集約したうえで、私鉄経営者協会と交渉をおこなうかたちをとったわけである。

この私鉄産業別統一ストライキにたいしても、東急、名鉄などの私鉄独占の反撃がはじまり、二、三年間の労資休戦を条件とした「長期安定賃金協定」の締結を強要してきた。

産業別統一ストライキ闘争にたいする独占のまきかえしは、しだいに露骨となってきた。これらの攻撃を重視した総評は、一九五九年度の運動方針で、安定賃金の攻撃は労働者みずからにスト権を放棄させ、企業別労働組合に封じこめようとする攻撃であり、これに反対してあくまでも産業別統一闘争——産業別組織化の路線を守りぬくことを、傘下各単産につよく訴えた。

産業別統一闘争にたいする独占資本の攻撃はしだいに音をたてはじめてきたが、民間主要単産と公労協の統一闘争の前進と結合によって、春闘はその力と厚みをました。

その力量が高まる過程で、一九五九年には中立労連が春闘に参加し、春闘共同委員会を結成することになる。春闘はじまって以来わずか五年後には、総評のワクをこえた産業別統一闘争へとその輪をひろげていったことの階級的意義は大きい。この組織的成功のなかで、総評は、文字どおり、日本労働組合運動における階級的中核としての社会的地位を占めるにいたった。

iii 総評組織綱領草案——職場闘争と産業別統一闘争

総評は産業別労働組合連合を基礎にした産業別共同闘争を発展させながら、産業別統一ストライキ闘争を前進させた。産業別統一ストライキ闘争は、総評労働運動を産業別労働組合の組織化にむけて飛躍させた。この組織的前進過程で総評が作成したのが、「組織綱領草案」であった。

この「草案」は、「僅か十年余という短かい歴史の中にもあげて数えきれないほど貴重な部分的成果を蓄積するに至った」という自負をもちながらも、同時に、「いま会社なり当局が本気で組合ブツブツにかかってきたとしたら、それにたえきって生残りうる組合がいくつあるか？」

という言葉ではじめなければならなかったほど、われわれの組織には大きな欠かんがが強く強に巣くっている」という前文からはじまっている。

このような大胆な自己批判をおこなうことができたのは、総評がなお組織的・階級的に前進するという自信の表現でもあった。企業別労働組合を脱皮して、産業別労働組合を構築しつつあるという自覚をもっていたからでもある。この「草案」のなかで、産業別組織が近代的労働組合運動の基幹組織であることを明確にした。もちろん、形ばかりの単一化を求めても意味がないことを指摘しつつ、「一人一人の労働者の意識変革は産業別統一行動の中でもっとも広汎に行われ、そのことが資本家の労務管理の自信を大きくつきくすし恐怖をあたえるものであることも体験された」という、戦後労働運動の総括のなかで提起されたものであった。

たしかに、わが国で企業別組合を産業別組合に発展させる行動には困難が多いことを認めて、つぎのように述べる。

「産業別統一闘争が企業競争のしわよせを排除しうる唯一の行き方にもかかわらず、企業別組織にわたる企業意識はこの武器を生かすことができず、独占資本が企業別に投げ出す少量のそれも極めて短期の餌に負けて自ら武装解除してしまうことも多い。」

だが、たとえいくつかの困難があるとしても、「それらは困難の度合の問題であって『先ず産業別につながる』ことが資本主義社会において搾取と闘かう労働者階級の基本的団結の方向であることをなんら否定するものではない」という確信をおこなっている。そして、なによりもいま炭労がおこなっているように、「産業別統一闘争をやれば勝てる」という確信をもった実践行動

をつみあげていくことが重要であると分析しながら、つぎのように総括をおこなっている。

「労働者が現在の資本主義下のたたかいかから階級解放に至る未来を作りあげてゆくには、現在の効果的なたかいかから生産の実力的担当者として明日を導き支えるに至るまでの経済的社会的組織拠点が必要だということである。それは資本のワクを離れても生残る職場との産業的中核体と言う場を除いてはありえない。かくして、産業別組織を強くする事業は、職場に実力的地歩を築くことと共に社会主義への移行過程を展望しつつ限りない使命をにない統けて行くであろう。」

労働者階級の統一を重視し、産業別統一闘争についても豊かな経験をもっているフランス労働総同盟（CGT）の教宣資料『統一行動と組合の統一』は、職場闘争と産業別統一闘争との関連を「基底における統一と先端における統一」という表現でつぎのようにまとめている。個人加入を原則として結成されているフランスのばあい、一事業所複数組合が常態であることを前提としたり、述べていることを理解してほしい。

「最初の仕事、企業、仕事場、事務室、部課、作業班の労働者を知り（これは、それぞれの活動家、それぞれの組合員の役割である）、幾つかの（特殊のまたは一般的あるいは双方合せた）要求事項を設定し、それら全体を決定し、組合の対立があるにしても、これらを達成する手段を共に追求することにある。これは基本的なつとめである。すなわち、これが基底部、つまり仕事場における統一である。それは労働者の活動の集結である。

しかし、しばしば加盟者と影響力をもったいろいろな組合が存在する。それゆえ統一戦線を

作するためには、各種組合間の一致を求めることが望ましい。そうすることによって、必ず皆んなの——特に非組合員の——信頼感を強め、したがって全体の統一のための必要条件が作りだされる。統一は、活動が基本的なところで完成し、他の組合の加入者が、その指導者に共通の活動を組織することを要求するとき、組織間の相互理解によって一般に達成される。

そういったわけで、基底における統一と、先端における統一とを対照させることが必要となってくる。先端における統一は、それが基底における統一を援助するときに望ましいものとなる。

しかし、先端における統一は、それが基底における統一組織、また労働大衆によって永続的に表明される意志によって与えられない限り可能ではなく、効果的で、堅固で、なが続きするものになり得ない。」

五〇年代後半から六〇年にかけての総評を中心とした日本労働運動の前進は、職場闘争と産業別統一闘争が密接な関連性をもちながら発展したところにあつたことを確認しておきたい。

iv 炭労・電産・鉄鋼労連の統一闘争の敗退

さまざまなかたちの組織攻撃にもかかわらず、総評運動は着々と前進していた。だが同時に、産業別組織化への道を阻止しようとする独占の攻撃もまた、しだいにその鋭さをまわしていた。その一つのピークが、総評の中核部隊である炭労にたいする組織攻撃であった。それはまた、独占資本の専制的支配体制の構築とそれを支える政治反動——安保体制——の確立を企図する「体制

的合理化」攻撃の集約でもあった。

「石炭闘争は安保闘争とともに重要である。是が非でも、炭鉱労働者七万〜一〇万人を整理しなければならぬ。なぜなら、もしもこれに失敗するならば、日本の資本主義体制そのものが危機に陥るからだ。」

日本独占資本の総本山である日経連前田一専務理事の右の発言ほど、当時の情勢を端的に表現するものはない。

一九五九年一月の三井鉱山、三鉱連に六〇〇〇名の企業整備再建案を提示した石炭独占は、ついで明治、三菱、住友、古河、杵島、日鉄の各労組にたいし、赤字経営を理由とする「希望退職」の首切り攻撃をいっせいに開始してきた。総評は、その年の運動基調を「低賃金、首切り、合理化、弾圧、思想攻撃、戦争の不安等をはじめ、あらゆる資本の側からの攻撃の一切の攻撃は、安保体制にある」と規定し、反合理化闘争と安保闘争の結合による全面的な対決の布陣をはった。

だが、総評運動の主力として、それまで産業別統一闘争を強力に推進してきた炭労傘下各組合は、企業別閉交のなかで、会社が募集した「希望退職」を上回る退職者をだすことよって処理してしまった。賃金闘争における産業別統一闘争の前進にもかかわらず、合理化問題では企業別に分解した。「希望退職」という名の首切り合理化にあくまでも反対し、会社の期待する人数に達しなかったのは、ひとり三池労組だけであった。ただちに、一二七七名にたいする解雇通知がだされてきた。この結果、三池闘争は否応なく拠点闘争として出発することを余儀なくされた。その歴史的背景をふりかえってみよう。

鉄鋼、電力、石炭は、文字どおり、独占資本主義体制確立・強化のテコであり、基軸産業でもある。それだけに、この分野における労資関係の動向は、おのずと日本労働運動に甚大な影響をあたえずにはいない。しかも、その基軸産業たる意味もあって、総評結成後における日本労働運動の推進力的役割を果たしてきていた。

政府・独占は、まず一九五四年に全国電力労働組合連合会（電労連）を結成させて、産業別統一ストライキ闘争の典型をきざしていた電産を崩壊に導き、ついでその触手を鉄鋼労連にむけた。一九五四年八月に開かれた八幡製鉄労組臨時大会で、鉄鋼労連の総評脱退要求が決定されたのは、その最初のあらわれであった。しかし、この動きは春闘の盛りあがりのなかで、しばらく表面下にひそんでいた。だが、さきに述べた五七年一〇月の産業別統一ストライキにたいして、ゼロ回答で押しきった鉄鋼独占は、それをきっかけに産業別統一闘争にたいする無力感をあおりながら、企業別団交に「少量の餌」をふりまいて、企業内組合に封じこめる端緒をつかみとった。そしてついに、六〇年安保・三池闘争を目前にひかえた五九年一〇月におこなわれた鉄鋼労連のスト権投票では、成立一九組合、不成立一八組合、否決五組合というかたちで、産業別統一ストライキ闘争を不発におこなったのである。

ついで炭労の産業別統一「反合理化」闘争が失敗に終わり、三池労組単独ストライキ闘争をよぎなくされる事態が発生したわけである。この問題をもう少し組織論的にほりさげてみたい。

さきの「英雄なき一三日の闘い」では、三鉱連が統一闘争をおこなうとともに、三社連——炭鉱では工・職分離労組のかたちになっており、社員（職員）は別組織となっている——も、と

もにたたかた。つまり、「企業連」の統一闘争が成功したわけである。ところが、六〇年三池闘争のなかでは、第二組合（新労）が組織された直後、三社連と三池職組が炭労脱退と第二組合へのカンパを決定し、つづいて三鉦連が三池闘争の続行を決定した炭労臨時大会で退場する事態が発生した。その結果、三池労組は三鉦連を脱退して、直接に炭労加盟をおこなうことによつて「三池闘争」をたたかいぬいたわけである。

これを結果的にみるならば、一般的に考えられた企業別組合↓企業連強化↓産業別組織化の道ではなく、企業連からの離脱を通して、産業別「直接」加盟へとつながっていくというかたちをとつて、三池闘争が展開されていったのである。そしてまさに、ここにわが国における産業別組織化のもつとも困難な課題が存在していたといえるのである。

『組織綱領草案』もそのことにふれて、産業別組織化にあつて「一番摩さつを生じ易いのは企業連合ないし企業単一との間であること」を指摘していた。そして、戦後労働運動のなかではもっとも先進的なたちで産業別労働組合への道をめざしているのは炭労を例にあげながら、つぎのように述べていた。

「炭労の場合、集団交渉、対角線交渉の確立のほかに企業連合から主要な基幹的な仕事を一つ一つ順を追うて炭労の仕事に移し、企業連合を補助組織化させてゆく傾向にあること……いまこの経過を概観するならば、炭労方式がもっとも無難な実益を落さず実益を上げてゆく行き方と判定してはば差支えないであらう。」

このように評価しながらも、問題は「企業連を吸収し消滅させてゆく方向にあるのか、それと

も補助組織化させつつあると見るべきか、そこにすべてがかかわってくると指摘している。企業連を産業別本部に吸収し消滅させていくことができれば、それにまさるものはない。だが企業別組合のおもしがなおつよいなかでは、補助組織化させていく方向しかない。だがそこにも困難さが横たわっているのであり、それを達成するためにはそうとう思いきった組織改革が必要であるとして、つぎのように指摘していた。

「企業の機械化その他生産性向上に伴う諸計画の実施と企業内単位組織や職場組織の展開する諸闘争との結合について（首切りをも含む）企業連の役割は単に補助組織になりきれるかどうか、そうなりうるためには単に企業連の仕事を順を追うて産別本部に吸い上げるとか、対角線交渉をつみ重ねるとかだけでなく、連帯ストの機動的な發揮をはじめ組合役員の企業間の交流を含むかなり抜本的な産業別本部の体質改善を必要とするのではないかといった問題も出てくる。それも形ばかりでなく、能力や熟練や各種の問題にも対処しきってゆかなければならない。従って単一化工作には相当長期的な人的物的プログラムをもってじっくりかかってゆく必要があるであろう。」

炭労もまた、ここに提起されている組織方針にまでは到達していなかった。独占資本はその弱点をついた。三池労組はそれまで三鉱連（企業連）の中核組織であったが、その企業連から脱退するとうかたちをとって産業別連帯を求めた。しかし産業別連帯による統一ストライキ闘争として発展させることができなかつたところに、一つの大きい「限界」があったわけである。そして、この三池闘争の敗北後から、独占資本の側からする「産業別」の大攻勢がはじまってきた

のである。

7 「平準化」の逆用と産業別労資協議制

三池闘争の妥結後、総評運動の一角に敗北主義的傾向が発生した。ほんらい三池闘争の教訓は、崩れかかった産業別統一闘争を、反合理化・職場闘争をテコにしながら、どのように補強し、再構築していくかであった。ところが、体制的合理化攻撃におそれなした一部の組合は、徹底的な対決をさけながら、合理化や矛盾のシワよせを避ける手段を求めはじめた。

その敗北主義的な傾向に論理的根拠をあたえるものとして登場したのが構造改革論であった。職場闘争を古い労働運動路線であるとして放棄し、それにかわる運動として政策転換路線を提起した。「抵抗」よりも、「政策」というわけである。同時に、個別闘争から産業別統一闘争への道は閉ざされたという独断のうえにたって、「産業別政策」の提起が、産業別組織化への道であるかのような幻想をふりまいた。

一九六一年度の春闘方針において、総評が「成長産業」である鉄鋼労連をトップバッターに選ぶ方式をとったことも、結果としては、構造改革的発想を補強したことは否定できない。たしかに、形式論理からすれば、生産性向上率の高い産業から高額賃金を引き出すことが、もっとも容

易であるようにみえる。その「賃金相場」を横にひろげることが有利であるようにみえる。しかし、春闘を発足させた意義が、企業別賃金交渉よりも、「労働者全体の社会的総力で賃上げ相場をつくりだすという性格を強くもっている」以上、「賃金闘争力の未成熟な鉄鋼労連に相場づくりを期待するという指導は、どう考えてもあまり得策とはいえない」（上妻美章「春闘」）という指摘は正しい。

すでにみてきたとおり、鉄鋼労連は産業別統一ストライキ闘争で敗北したあと、事実上は企業別組合へと分断された。産業別連合共同闘争を通じて産業別組織化を求める方向にはなく、企業別労働組合を基幹組織として位置づけ、その利害を調整する機能としての連合体に限定する方針へと後退している。そのことが企業別エゴイズムを助長し、一九五九年のスト権批准を失敗させ、一九六二年には、鉄鋼労連内でつよい発言力をもつ八幡製鉄労組が賃金合理化の中心である職務給を承認している。つまり、賃金引上げの前提として、生産性向上運動への積極的協力の方針を明らかにしたということである。

したがって、もしも鉄鋼労連による「相場決定」を基準にするということになれば、結果的には、賃金と合理化とのパートナーを許容することになる。たとえば、名目上の賃金が「大幅」であったとしても、実質的には、職務給の導入によっていちじるしく歪められ、労務管理体制の導入に水路を開くことになるのは当然であった。

それだけではない。鉄鋼労連賃金基準は、賃上げ額を生産性向上の範囲内にとどめることを意味する。つまり、独占の側からすれば、必然的に盛りあがる産業別統一闘争と、その機能である

賃金の「平準化作用」を逆用し、生産性上昇率からいっても、本来ならば、もっとも高額の賃上げが可能である鉄鋼賃金を低額に釘づけすることによって、日本の労働者賃金全体を抑えこむ方向をめざしたものであった。職務給の実施をはじめ、すでに労資協調体制にはいった鉄鋼労連はこの独占の意志にあわせていった。一九六〇年以降、公務員賃金を含めて労働者賃金、平均上昇率にくらべて、鉄鋼賃金上昇率が一貫して下回っている事実は、そのことをはっきりと物語っている。すなわち、六〇年以降における労働者支配の経営戦略を段階的に要約すると、つぎようになる。

(1) 産業別統一闘争Ⅱ団体交渉を企業別団体交渉に分解する。その有力なテコが「安定賃金」であった。「安定賃金」は、二―三年の労資休戦を前提として、産業別統一妥結額よりもやや高目の賃金を保障し、それによって企業意識を育成する。

(2) 労資休戦の期間を利用して、資本は労務管理体制を整備する。その思想的内容は、生産性向上運動への協力と「成果配分」論であり、労資関係における具体的内容は、団体交渉にかわる「労使協議制」の制度化である。

(3) だが、国家独占資本のいっそうの発展は、労資関係を企業内に封鎖するだけでは不十分となる。産業別レベルにおける統一的支配が必要となる。労働組合の戦闘性を奪ったうえで「産業別勢揃い」を求める。産業別労資協議制がそれである。

一九七〇年代への移行に際して、日本生産性本部は『産業再編成下の労資関係白書』を発表したが、そのなかで、とくに当面する課題として提起したのは、産業別労資協議制の制度化であっ

た。

「産業別レベルにおける労資協議は、未だ広く慣行となっていない。使用者側の消極的態度、組合側における産業別組織の未熟などの阻害要因はあるが、いまや、これを積極的に推進すべき時期にきている。」

独占資本が積極的に推進しようとする産業別労資協議制の意図は明らかだが、彼ら自身にそれを語らせよう。

「団体交渉は、賃金、労働時間などの労働条件の、労資の利害相反する問題に関する労資の話し合いの場であり、しかも、こうした問題に関する以上労資双方に決定権があり、したがって、争議行為による裏づけをもつものである。これに反して労資協議制とは、労資が企業や産業の将来を考え、その安定と発展とに共通利害の場を発見し、これに協力するために話し合い、その過程をとおして相互理解を得て協力関係をつくりあげ、これをその本来の目的とする機構であり、団体交渉とは原則として違う角度から違う方法で話しあうものとして、これから独立した意思疎通機構であると考ええる。」

つまり、「労資協議制はパートナー間の相互理解である」という原則にもとづくものである。すなわち、個別（企業内）団交―対角線交渉―産業別統一闘争―産業別組織化への階級的路線か、産業別統一闘争の抑圧―個別（企業内）団交―個別（企業内）労資協議制―産業別労資協議制への労資協議路線が、この二つの道の選択を求められはじめてきたのである。

8 企業別組合の「大産業別」連合——IMF・JIC

一九六五年の日韓条約締結を契機に、日本独占資本の帝国主義的反動は加速度化した。労働組合にたいする組織破壊攻撃もまた、国際労働戦線レベルからの右翼的再編成運動となってあらわれてきた。一九六四年五月のIMF・JIC（国際金属労連・日本協議会）の結成がその出発であった。IMFは国際自由労連傘下の有力な産業別連合組織で、「政治的中立」と、組合運動を経済闘争に限定した「労働組合主義」を基本方針にかかげる改良主義的労働組合であることは、あらためていうまでもない。つづいて、同年一月、右翼労働戦線の統一体として、総同盟、全労が合併して同盟（全日本労働総同盟）を結成するとともに、国際自由労連への一括加入を完了した。この両者が、密接な関連を保ちながら右翼的再編成を企図したことは明らかである。

当初、IMF・JIC運動は、電機労連や自動車関係の中立系労組を中心として展開されていたが、やがて新産別、同盟系労組を組織化し、一九六六年には総評加盟の鉄鋼労連が加入することによって、形式上は、わが国の四つの全国組織傘下組合が加入するにいたった。つまり「戦線統一」の形式を整えたということである。

総評内におけるその主導勢力である鉄鋼労連連絡会議グループがまとめたJIC運動テーゼ「労

働組合主義とは」が、その性格をあますところなく物語っている。それを紹介しておく。

(1) 労働組合主義は……労働運動を通じて現行資本制社会の改良による福祉社会の建設を目標にします。

(したがって) 階級闘争に反対します。労働組合主義はこんにちの日本の体制を混合経済体制として位置づけ、労働組合は経済政策に対する主張と見解を確立し、これを生かして漸進的改良をはかってゆく立場から階級闘争に反対します。

労働組合主義は、労資の関係を信頼に基礎をおきます。ただし、利益の分配では対立を予想し、圧力団体としての機能を労働者の幸福追求に向かつて活用します。

(2) 労働組合主義は合理化問題について成果配分の立場で応じます。この立場は企業の繁栄によって労働者の生活向上が可能であり、合理化によって企業の繁栄が確立されることを前提に協力の姿勢を基本的にとります。この上に立って、成果については労働者の労働条件の向上に向けられるよう要求してたたかいます。

(3) 労働組合主義は、国際労働運動において国際自由労連加盟の実現をはかります。自由主義陣営にある日本の現体制下では労働運動の発展は政治的にも経済的にも国際自由労連との連帯協力が現実の運動発展に役立つものと確信します。」

この民間金属関係労組からはじまる右翼的戦線統一運動、すなわちIMF・JC運動が台頭して(後述)、以降、労働組合運動における「一時的な」改良主義の後退が進行する。

その一つは、北海道、愛知、西日本、山口、和歌山などにつづく、地域「民連」運動である。

第二は、三菱重工労連など、資本系列別労連による縦割りの右翼再編成である。この横系と縦系とを結ぶ運動が、一九六九年末の民労協（民間労組連絡協議会）であり、その主力をなすものが、大手民間労組を糾合した、翌七〇年の全民懇（全国民間主要労組委員長懇談会）であった。これに呼応して、公労協その他への波及をめざして結成されたのが「労闘研」（労働者問題研究会）にほかならなかった。

これらの右翼的再編成運動の、「一時的」進行を過大評価した宝樹（元）全通委員長は、一九七二年までに「戦線統一」は完了すると公言した。

右翼的戦線統一運動がめざしたものは、反独占、反合理化闘争の放棄による労資協調の道であった。鉄鋼連絡会議のテーゼが、マル生攻撃の中心課題である「生産性向上協力と成果配分」を積極的に容認し、同時に、七〇年安保闘争に先立って、鉄鋼労連が反安保実行委員会への不参加を決定したことをみれば、その本質は明らかであるといわなければならない。一言でいえば、企業労働組合を基本原則としたうえで「たたかわざる」産業別連合体——産業別労資協議制にむけてのゆさぶりであったといえる。

独占資本もまた、その運動の進行に期待し、かつ過大評価をした。一九七〇年の安保改訂とともに、日経連が「生産性基準原理」の春闘（絶滅）方針を提起した理由もそこにあった。だが、そのような右傾化に逆流する階級的潮流もまた、水面下で着々と運動を展開しつつあった。

9 大産業別統一闘争の前進——交連・公労協統一闘争

産業別労資協議制のねらいは、産業別統一ストライキ闘争を抑制することにある。産業別労働組合への道を歪曲化し、産業別労資協調体制をきずきあげることにある。六〇年闘争後、民間労働運動を右傾化させた資本の攻撃のねらいはそこにあった。だがこんにちまで、総評がきずきあげた階級的労働組合の伝統を絶滅することは不可能である。

右傾化がしのびよる一九六五年以降、総評が展開した組織方針は、総評路線を基軸としながらもそのワクをこえた中立系、無所属系労組を含めた産別共闘であった。金属共闘、化学共闘、交連共闘などの産業別統一闘争であった。この産別共闘は、全国組織レベルにおける戦術調整をより具体化させ、充実させるという意義をもっていた。産業別統一闘争のなかに大衆路線を根づかせるものであったといってもよい。

要求とたたかいを大衆次元におろせばおろすほど、窮乏化が進行するこんにちの情勢のもとでは、より戦闘的となり、産業別統一ストライキ闘争を中心とした反撃への構えをつよめていく。

J・C型・スト抜き一発回答方式にたいする不満をつよめ、たたかう労働者の戦闘性を高め、階級意識を育成する。

産別共闘運動が前進するにつれて、賃金要求はしだいに統一賃金要求方式にむけて発展し、またそれに応じて戦術的にも統一闘争・同時妥結の方式が一般化されていく。J・C型組合が産業別連合の呼称をもっていったとしても、最大の権限を企業別労働組合にゆだねているのにたいして、さきの産別共闘は交渉権、スト権、妥結権の三権を産業別連合本部に委譲していく傾向をしいたいにつよめてきた。企業別団交↓対角線交渉↓産業別統一交渉↓産業別ストライキ闘争↓産業別統一妥結へと発展してきた道は、そこにいくたの弱さを含んでいるとしても、企業別組合を宿命として考える学者のおもわくをこえた成長であった。

企業別労働組合を基幹組織であると考えた立場からすれば、賃金決定機構がまったく異なる民間産業労組と公労協とが結合した「大産業別」統一闘争の発展を予測することは不可能であったにちがいない。だがねばりづよい産別共闘の積みあげのなかから、総評運動はついに大産業別統一闘争を構築するにいたった。一九六八年春闘で、全日通、全自運、全トラック、全国運輸、全港湾、国労、動労、私鉄、全自交など、交通産業労働者の大産業別統一ストライキ闘争体制を確立したのはその第一歩であった。それを契機として、七〇年代にはいるや、交通・公労協統一闘争が常識となるまでに前進したのである。

もちろん、政府・独占資本の側も手をこまねいていたわけではない。フランス労働総同盟の方針で明確にされているように、「基底における統一と先端における統一」とをおそれる彼らは、大産業別統一闘争を支える「基底の統一」を打ち破るために、不当労働行為と人事差別による組織破壊攻撃に狂奔してきた。郵政マル生につづく国鉄マル生攻撃は、そのもっとも露骨な、そし

て典型的な攻撃であった。

この攻撃を前にして、国鉄労働組合は「職場の労働組合づくり」をテコにして猛烈な反撃を組織し、その実践的なたたかいは通じて交連共闘に呼びかけ、一九七二―七三年にかけて、日本労働運動史上にかつてない交通産業労働者の大産業別交連ゼネストを成功させるとともに、公労協の統一ストライキを結合させるにいたったのである。この大産業別統一闘争の戦闘的高揚のなかで、七二年から七四年にかけて、賃金は前年度に一〇%を上積みする「大幅賃上げ」を獲得し、七四年には総評はじまって以来の三三%という高率賃上げをかちとることに成功したのである。

しかも、この闘争過程で見のがしてならないことは、国労が中心となって組織した一〇〇〇名に達する「マル生・マンモス調査団」である。社会党、共産党、公明党、学者、弁護士によって構成されたこの調査団は、明らかに政治的統一戦線組織の萌芽であると規定してよい。国会議員の権限である職場査察権をテコにしたこれらの調査団による反動管理者への集団的抗議が、職場生産点でたたかう労働者を勇気づけたことはいままでもない。

このようにして職場闘争と大産業別統一闘争、そして政治的統一戦線運動が、整然として一貫した隊列を形成するとき、その力はまさに政治・経済の根本的改革を迫る政治的・社会的影響力をもつことになる。事実、このような組織的前進過程のなかで、当時の政治的・経済的諸矛盾を集中的に表現していた二五%に達するインフレ・高物価に反対する国民的憤激がまきおこり、全野党と労働四団体、そして民主主義的市民組織の二三六団体を結集した「インフレ共闘」を構築することになる。これはまさに安保改訂阻止共闘を質的にも、量的にも上回る政治的統一戦線運

動の歴史的高揚であったといえる。さきに紹介した「組織綱領草案」が述べた、「産業別組織を強くする事業は、職場に実力的地歩を築くことと共に社会主義への移行過程を展望しつつ限りない使命をにない続けて行くであろう」という言葉を裏づけるものであるといえる。

10 国民春闘路線へ

第一章で述べたとおり、国家独占資本主義体制の強化とそれにもなう矛盾の深化は、労働者階級にたいする搾取をつよめ、すべての勤労諸階層にたいする収奪を強化する。また、その政治的危機の進行をくいとめるために、政治的先進部分と労働組合、そして組織された労働者と未組織勤労諸階層とのあいだに分断のクサビをうちこみ、「分断と抱えこみ」を画策する。

資本主義の窮乏化法則は、低賃金、権利剝奪、労働災害の激増と職業病の多発化、そして精神的退廃をもたらすとともに、政治的レベルにおける政策による高物価・インフレ、社会保障制度の改悪、勤労者にたいする酷税と消費税などによる税負担の増大、義務教育制度の形骸化と教育費の父兄負担の増加、産業公害と自然環境の破壊などなど、社会的貧困化の諸矛盾を拡大せざるはしない。

このような情勢のなかで、労働者階級が生命と権利を守り、生活と暮しを向上させるためには、

職場生産点に基礎をおいた反合理化闘争をますます強化するとともに、さらにその闘争領域を社会的・政治的諸課題にむけて発展させていかなければならない。それはまた、組織労働者と未組織労働者階層とのあいだを分断しながら、ファシズムへの土壌をきずくことを未然に防ぐ民主主義闘争としても大きい意義をもつものである。

一九七四年春闘をまえにした二月に結成された「インフレ共闘」は、まさにいま述べたような意義と役割をもった「反独占・反自民」の統一戦線運動の萌芽であった。そのような背景のなかで、七四春闘は「国民春闘」として展開されていった。国民春闘はその政治的内容からすれば、反独占・反自民の政治的統一戦線運動の萌芽であり、階級的内容でいえば、もっとも大きく社会的・経済的諸矛盾をシワよせられる未組織労働者階層の生活と権利防衛闘争であるといえる。

そして労働組合運動に即しているならば、それは政治闘争と経済闘争とを結合した「反独占・反合理化春闘」の性格と本質をもつたたかいかいである。労働組合を「純経済」闘争に限定しようとする協調主義的組合運動にたいする、階級的労働組合構築の基本路線でもある。

この国民春闘的なひろがりのなかで、一九七五年秋、労働者階級にとつての固有の基本的権利であるストライキ権の回復をめざして、公労協はスト権奪還ストをたたかいた。直接的には生活諸条件の改善と結びつかないこの「権利闘争」を、九日間にわたってたたかいた階級的意義は大きい。

同時に、この長期、かつ困難なスト権ストをたたかいていく過程を通じて、とくにその先頭にたつてたかかった国鉄労働者は、労働者の基本的権利の重要さにめざめると同時に、反独占・反自

民の政治的統一戦線を構築していくことが、これからの労働組合運動を發展させるうえで絶対的に必要であることを自覚したのである。

そしてまさに、この政治的統一戦線運動と結合した産業別統一ストライキ闘争が結合されるならば、その力は社会の根本的変革をかちとることができることも認識したといつてよい。同時に、スト権の回復は、統一戦線に支えられた「上から」の道とともに、職場生産点を基軸にした職場闘争の強化と職場の労働組合づくりによる、「下から」の団結活動をぬきにはありえないことも明確となった。

七五春闘以降における政府・独占のまきかえしは、この新たな段階にまで到達した労働運動にたいする組織分断攻撃である。しかし戦後日本労働運動のたたかいと組織的發展のあとをふりかえるならば、その攻撃をはねかえす運動は歴史法則の重みをもって構築されることを確信する。

第三章

職場闘争の歴史と発展

Ⅰ 企業別労働組合の基本性格

i 従業員一括加盟の企業別組合

現代における労働組合の基本組織として公認されている産業別労働組合は労働者一人ひとりのみずからの意志で企業のワクをこえた産業別労働組合に個人加盟し、そのうえで「一工場（事業所）一組合・一産業一産業別組合」をたてまえとして組織されるものである。それゆえ、わが国の産業別組合（とくにその連合体）のように企業別従業員組合の産業別勢揃いとは組織性格を異にしているのである。

「個人加盟」を原則とする産業別労働組合の規約は「○○産業に従事するもので、当労働組合の規約を承認し、その権利・義務を果すものは組合員となることができる」という構成となっている。組合加入への門戸は、同一産業に働くすべての労働者に広くあけられている。労働者はみずからの意思によって組合員となることができる。もちろん本工と下請とのあいだに組合員としての差別はない。

ところが日本の企業別労働組合のばあいは、「○○株式会社の従業員をもって、○○労働組合を構成する」という規約になっている。たとえ同一産業に従事する労働者であっても、企業が違

えば組合員としての資格を与えないという閉鎖的な構造になっているところに特徴がある。その企業の職員でなければ組合員または組合役員になれないことを規定した「公労法四条三項」の意味することもまったく同様であるといえる。それにユニオン・ショップ条項がくわわるとどうなるか。

いうまでもなく、組合の必要性や労働者意識をもちあわせていない従業員が、自動的に組合員に登録されることになる。おまけに組合費のチェック・オフがおこなわれているばあいには、規約すら一度もみたことがない従業員が「天引き組合員」として編入されていく。資本家側の「労務管理テキスト」ですら、こんにちはっきりと「労務管理の究極的な目的は、労働者を従業員にすることである」と述べているにもかかわらず、その違いをまったく意識しない従業員が組合員として登録される。そればかりか、重役候補を自認するエリート大学卒の社員であっても、非組合員の対象となる職制上の地位につくまでは、やはり組合員ということになる。

その意味で、「従業員一括加入」システムの企業別労働組合は、たとえ分裂がなくても、実質的には分裂要因をかかえている組合であるというきびしい組織認識をもつことが必要である。

日本でも戦前の労働組合はこのような企業別組織ではなかった。自覚的な労働者が「工場の外から」、工場内の一人ひとりの労働者に呼びかけ、オルグをして、地域のないしは産業別のかたちで組織したものであった。その意味では、企業別労働組合は文字どおり「戦後」の産物であり、戦後における労働組合結成時の特殊性に規定されたものであるといえる。

ではどのような特殊性であったのか。その第一は、占領政策によって「上から」指令され、政

府・資本家がこれに協力するなかで組織されたという結果である。占領軍の出先当局は一組合でも早く多く組織され、成果を本国と世界に向けて誇示しようと急いだ。日本の政府と資本家はこれに狡かつに対応し、官公庁関係と民間大企業には企業別単位に結成を援助促進し、下請企業にはできるだけ組合をつくらせないように誘導した。労務担当重役のお声がかかりで、総務や労務の課長、係長がみずから組合長となって組合を結成したり、影の組織者となって戦時中の産報役員をたてたり、他の現場職制につくらせた事例は枚挙にいとまがないくらいであった。

一般的に言って、仕事のうえで従業員を統率する力と役職をもっている係長クラスが、組合の指導部を構成したといつてよい。国労の第一回結成大会でも、採決の結果、駅長などの現場長を組合員とすることに決定したのも、同じような理由からであった。「上から」組織された弱さがそこにあった。

第二に、戦前以来の経験により、企業の外から組合を組織する本来のオルガナイザーの数が非常に少なく、しかも分裂していた。二つの労働組合は鋭く対立し、政治活動と勢力範囲拡大には熱心であったが、組合の中味をどうつくり指導するかについて、議論はしても力量が不足していた。第三に、敗戦直後の破局的な経済条件のもとで、職場の労働者たちは一日も早く生産を再開して賃金をとり、インフレを追っかけて賃上げするほかに生きるすべがなかった。組合もこの切実な要求に対応して、企業ごとに職制系統に対応して組合づくりをすすめることが早道でもあり、すぐに役に立った。

第四に、生産の再開・拡大や物資の割当、労務加配米の配給などは戦時経済を受けついで戦後

統制経済のしくみのなかでおこなわれたので、企業別にできた組合を、そのしくみにあわせて業種別・企業別に結集したほうが経営者にとっても労働者にとっても有効であった。賃金上げも物価統制や原材料割当、特殊金融のしくみからめておこなえば棄にとれた。産業別統一闘争もこのしくみにそって早期に組織され、多大の成果をあげることができた。

第五に、このようにしてできた企業別組合は、敗戦直後の政治的・社会経済的情勢のなかではなんら弱点にならず、戦闘力を發揮するうえに障害はなにひとつなかった。あるいは経営者や管理者の戦中戦後の責任や不正を鋭く追及し、あるいは国労結成時のように、当局側の戦後版「現業委員会」の再現も封殺するなど、さらには生産管理闘争など、利点を生かすほうが強くあらわれ、その結果自然発生的な組合づくりの大潮流は、全国的にあげて企業別結成となって結実していったのであった。

上からつくられた企業別全従業員一括加入の組合が、弱点をより多くバクロするのにそう長い年月はかからなかった。一九四九年のドッジ・ラインによる安定恐慌と、アメリカに誘導された日本独占資本再建方式の進行は、これと並行したレッド・ページとともに、企業別組合に内包するもっとも悪い弱点である組合の企業癒着にもとづく従属性を、全面的に露呈させた。

こうして、嵐のように進展した戦後労働運動は、急転直下、四九一五〇年の全面後退期に入ったのであった。

全面敗北の原因には、企業別の弱さばかりでなく、「上からつくられた」組合の弱さが二重写しになっており、二つの弱さの相乗効果さえともなっていた。

ii 企業別労働組合の弱点

上からつくられた企業別組合の弱さとは、組合の組織化も、あるいは「労働三権」をはじめとした諸権利についても、「上から」与えられたものであったということである。「下から」のたかひの積みあげのなかで、一つひとつかちとっていった権利ではなかったということである。

自分たちの力によってかちとったものではなく、権利が「上から」与えられたものにとどまっているとすれば、「情勢」の変化のなかで「上から」とりあげられるとき、大きい抵抗力を発揮することはできない。のちに「ポツダム組合」として自己批判されたのはこの点であった。

それらの問題と関連して、こんにちわれわれが「既得権」と称している多くの諸権利もまた、最初は「便宜供与」として与えられたものが多い。会社構内における組合事務所や電話の自由使用権などがそれである。同盟会議や中立系の組合では、いまなお役員専従手当が会社の経費でまかなわれているところもある。

だが、ちょうど憲法を「押しつけられた憲法」であるとして、「自主憲法」の制定の名による改憲攻撃がおこなわれていると同様に、すでに協約化している諸権利や組合活動の自由を制限しようとする攻撃がおこなわれている現在、われわれはそれらの「既得権」を一人ひとりの権利意識として確定させる努力を通じて断固守りぬいていかなければならない。

こうした問題は組合の姿勢如何によって協調にもなれば、対決にもなる。そして、それらの課題が「対決」としてたかわれるときには、たかひをつうじて労働者の階級的自覚は高められる。従業員として「一括加入」した組合員のなかに、労働者としての「個人加入」意識が芽ばえる。

ヨーロッパにおける労働組合組織原則が「個人加入」だからといって、日本の労働組合を一度解体し、新しく個人加入原則にのっとって結成しなおすという考えは正しくない。労働者階級の力の出発点は、数であり、多数の団結である。上からつくられた全従業員の一括加入組合は、いわば勞せずして多数を一応掌握しえた組合であつて、勞せずして得たものをいかに自發的な組合參加に加入意識にきたえなおすかが企業別組合強化の焦点である。

とはいえ、企業別従業員組合が最良の組織形態ではなく、「欠陥」組合であるという不断の認識は必要である。しかし「上からつくられた」弱さの不断の克服だけでその欠陥が補えると割り切るわけにはやはりいかないものがある。

同じ企業別組合といつても、国鉄のように、全国横断的な国营単一企業で、ほぼ単一の賃金体系をもつ場合は比較的障害は少ないが、企業間、業種間競争の激しい民間産業ではそうはいかず、不断に統一闘争阻害要因になっていることを見のがしてはならない。

このような組織形態をとっている組合は他の国にはない（アメリカなどに「カンパニー・ユニオン」というのがあるが、それは文字どおり御用組合をさしているもので特殊な例であり、日本のそれと比較することはできない）。すなわちヨーロッパ各国で労働組合というばあいは、企業のワクをとりこわした産業別ごとの（あるいは職業別ごとの）地域的、横断的組織の形態をとっているということである。

問題はなにがどう違い、労働者にとって有利か不利かということであるが、第一の相違点は一組合当たり組合員数の決定的ともいふべき差である。たとえば大産業別組織形態をとっている西

ドイツでは、一組合当たり組合員数の平均が三六万名であるのに、わが国ではわずか一五〇一八〇名ということになる。

さきに述べたように、同じ企業別といっても国労や全通のばあいには、それほど大きい問題でないようにみえるが、民間ではかなり決定的な課題ともいえる。組合運動の力量を量だけではかることはもちろんまちがいであるにしても、大衆運動であるだけに、組織人員の圧倒的な違いは、やはり労働条件の改善運動の強弱として反映するのを無視することはできない。

第二の、もっと重要な問題は、すでに述べたとおり、労働組合の組織単位が産業別であるというばあい、賃金やその他の基本的労働条件については産業別に決定するわけだから、一万人の巨大会社に働いている労働者と一〇人程度の中小企業に働いている労働者であっても、基本的な賃金格差はないということである。つまり企業規模の格差は賃金格差に反映しないということ、したがって全産業労働者の統一と団結を固めるのに有利となる。

ところが、労働組合運動が企業ごとに独立しておこなわれるときには、企業規模の大小によって、事実上、賃金引上げ額に差がでてしまう。いきおい労働者は「自分たちの賃金をひきあげられるために、まず会社を大きくしなければならぬ」という気持ちにとらわれてしまう。このことが企業意識を高め、生産性向上運動にひきよせられていくスピを生みだしていく。つまり古いかたちの「企業忠誠」ではなく、「自分の生活を豊かにする」ための「企業防衛」意識を生みだす。すぐれて現代的意味での企業別組合の体質的弱さがここにある。

Ⅲ 克服の方向

企業別組合の弱さを克服する道には別段の妙手があるわけではなく、これまでの経験が教えるとおり、一つは職場の組合運動、とりわけ職場闘争であり、いま一つは産業別統一闘争の反復強化である。そして、後者の積みかさねのなかで、産業別組織の機能強化につながる部分的成果を蓄積していくことである。それには共同行動態勢による闘争力の面と産業別交渉機能の両面があることは、さきに春闘方式について述べたとおりである。

だが、企業別から産業別への道はけっして平坦ではない。資本はつねに組合を企業別に分断し閉鎖しようとする本能をもち、行動するからである。

それだけではない。日本資本主義には一度できた企業別組合を定着固定化させようとする特別に強い要因があるからである。日経連がかつて誇示したように、GNP世界第二位にのし上がりえた要因のひとつとして、わが国労働組合が企業別であったことはたしかに事実であったからである。貪欲な資本が、この蓄積の宝をむざむざ手放すはずはない。だが同時に、これらの欠陥はけっして克服できない宿命的なものではない。

かつてわが国の労働市場が慢性的な買手市場であったとき、社会政策学会の一部から、企業別組合の形成、定着は、特殊日本型資本主義に規定された「出稼ぎ型賃労働」の必然的産物であるとして、宿命論的に位置づけられたことがある。それは、いかにもくりかえし発生する企業別組合主義的傾向をうまく説明しているかのように見える。だがその理論は、現象を特殊性として図式化しようとするあまり、資本主義の基本的矛盾と階級闘争の発展の必然性を忘れている。

産業別労働組合組織原則を、ただ観念のなかでの「理想型」として設定し、「型」からはみでる原因だけをとりだして分析する。企業別労働組合を不変の宿命として絶対視し、その論理的根拠をもとめて日本資本主義と労資関係を分析するその態度は、整理学以上のなものでもない。

世界資本主義の基本矛盾が共通するかぎり、労働者階級の運動や組織もまた、必然的な原則にむけて発展する。かりに特殊な支配様式があるとすれば、それに相応した特殊な闘争方式を発見しながら、組織原則の確立にむけて法的に発展することである。その一つが「春闘」であり、そしていま一つが職場闘争である。このたかいたか統一的に発展させるなかで、日本の労働者階級がしだいに「企業別」脱皮をかちとりつつあることは明らかである。階級解放の歴史的必然はあっても、労働組合の「型」などといった小さな宿命はない。すでに産業別統一闘争をめぐる経過はすでにみてきたので、ここでは職場闘争の歴史的発展のあとをたどっていくことにする。

2 企業別脱皮をめざす職場闘争の出現

i 戦後直後の職場闘争

わが国の労働組合が、企業別労働組合という組織的特質をもっていることはすでにみた。だが、この体質は、一部の学者がいうように、けっして克服することのできない宿命的な形態ではない。

宿命論的に位置づけることは、わが国における社会主義革命の放棄宣言にほかならない。

もちろん、たたかひの基本方向は、産業別統一要求、統一行動、そして産業別ストライキの積みかさねにある。問題は、それらのたたかひを支える職場労働者の階級的意識を成長させるきっかけはどこにあるかということである。それはいうまでもなく、職場生産点における日常的な職場闘争であり、職場の労働組合づくりである。なぜなら、わが国の労働組合に、いまなお春闘、産業別統一闘争の一時的高揚のあとでは、労働者の組織的結集がうすらぐことを知っている資本家陣営は、産業別統一闘争の成果を、職場生産点においてとりかえすことに全力を集中するからである。それはまた、きたるべき産業別統一闘争にむけての立ちあがり、事前に抑制しようとする資本の運動でもある。

それが資本の本質であるとすれば、労働者階級にとってなによりも必要なことは、職場に労働組合を建設することではなければならない。資本の日常的な搾取強化と合理化に対決する抵抗組織をきずきあげることである。それは、言葉をかえていえば、「従業員一括加入」組合という形式的な組織を、本来の「個人加入」にもとづく団体へと発展させるための運動であるといってもよい。職場闘争の階級的・組織的意義はそこにある。

戦後日本の労働組合運動のなかで、職場闘争という言葉が使われたのは一九四八年ころである。それは、かならずしも目的意識的な組織論的視点に立って展開されたものではなかった。二・一ゼネストにその典型がみられたような、全体的な統一ストライキ闘争に対比した、職場における局所的な闘争をさす言葉であった。たとえば、食糧不足のなかで自然発生的にまきおこった食糧

買出しのための「集団欠勤戦術」が職場闘争の名で呼ばれた。あるいは、管理能力を喪失した職制にたいする、「人民裁判的」な職場のつるしあげ闘争を職場闘争と称した。のちになって、これらのたまたかいが「山猫スト」論議をひきおこしたように、中央本部の統一的指令にもとづかない、職場労働者の自然発生的なたたかいの総称として、職場闘争という言葉が使用されていたといつてよい。

ある程度論理的に提起されたのは産別会議の職場闘争方針であったが、それは革命戦略である地域人民闘争に結合された「生産管理」戦術として位置づけられていた。したがって、その職場闘争は性急な末端権力獲得闘争であると位置づけられ、組合運動に深く根をおろさないまま、レッドパージとともに後退することになった。

職場闘争が産別会議の組織戦術として強調されたこともあって、総評結成当初においては、職場闘争という言葉はむしろタブー視されていた。というよりは、むしろ職場闘争は職場秩序に混乱をもたらす活動であると規定することによって職場闘争を否定し、「合法主義」の名のもとに「自主的職場規律」を強調し、中央集約闘争を運動の中心にすえた。人民裁判的職場闘争にたいする機械的な反発が、その思想的背景にあったといえる。

事実的経過に即していえば、レッドパージ直後の労働者の意識にあったものは、組合は必要だが、積極的に活動するのはこわい」ということであった。戦前の無権利状態のときにくらべて、戦後の解放過程を経験した労働者にとって労働組合は必要なものであった。しかし同じ職場にいた仲間の活動家層が、レッドパージで職場を追放された事実を知っているだけに、みずから組合

活動家として活躍することにはおびえがあった。

そのような組合員の意識状況を反映して、総評結成直後の各組合は幹部請負主義的な運営からはじめたのが事実であった。しかし、たとえ組合運動がまだ弱体であったとしても、資本の攻撃はけつしてゆるむものではない。いや、むしろ逆であった。朝鮮戦争をきっかけとする日本資本主義の復活過程で、独占資本主義体制を確立するために労働組合を弱体化させる攻撃をおこなってきた。その攻撃と対決するためには、労働組合はいやおうなく、幹部請負闘争を脱皮しなければならなかったのである。

ii 幹部闘争から大衆闘争へ

幹部請負闘争脱皮の大きいきっかけとなったのは、一九五二年秋季闘争の二大支柱となった炭労、電産の長期ストライキ闘争であった。この両闘争は総評を「ニワトリからアヒル」へ発展させるほどの大きい影響力をあたえた。炭労は保安要員総引揚げの鋭い職場戦術体制をとりながら、六三日を数える長期ストライキ闘争をたたかいた。電産もまた、大口工場送電ストップの職場戦術のもとで四八日にわたる長期ストライキをたたかった。この産業別統一ストライキ闘争のもつ威力は、総評労働運動にその意義を自覚させるきっかけとなったのである。

だが、この闘争のあと、両組合は左右両翼へと大きく分かれていった。電産はこんにちみられる全電労として、右翼的労働組合にむけて急傾斜をしていった。いっぽう、炭労はその闘争経験のなから、産業別統一闘争をより強化する方向へ発展した。この大きな岐路の原因は、電産の

運動が幹部請負型の組合運営に重点をおいていたのにたいし、炭労は他の組合に先がけて職場委員会を組織し、職場末端での組合運動に基礎をおいてストライキを盛りあげたことにあった。

六三日の長期ストライキをたたかいたが、その成果はけっして大きくはなかった。しかし炭労は、産業別統一ストライキ闘争を無意義であるとか、無力であると考えなかった。むしろ逆に、長期にわたるストライキ闘争をたたかたにもかかわらず、その成果がかならずしも十分でなかった最大の原因は、職場闘争の弱さにあったと判断した。職場委員会制度を基礎にした職場闘争を強調しながらも、実際には、「職制のままで、もみ手をしながら要求をお願いしている」実体、それを克服しないかぎり、労働組合の真の戦闘性は発揮できないことを反省したのである。たとえ、どれほど戦術的に鋭いたたかいが展開されたとしても、職場労働者一人ひとりのなかに、大衆的な要求と怒り、そして不屈の闘魂に支えられた組織力が横溢していないかぎり、真の戦闘力が発揮されるものでないことを、六三日にわたるストライキが教訓としてのこした。

この反省のなかから生まれたスローガンが、「幹部闘争から大衆闘争へ」であった。大衆闘争の原則が職場闘争であることが確認された。翌一九五三年に三鉦連がたたかった「英雄なき一日」のストライキ闘争を支えたのは、その反省のうえにたたった職場闘争であった。そのたたかいによって指名解雇を撤回させたことが、総評運動全体に職場闘争の階級的意義を確認させることになった。

そのころ、すでに主流の位置を占めていた総評左派は、「合法主義」路線を克服し、「合法のワクを拡げる」闘争方針のもとに、職場闘争を推進する方向にむけて前進しはじめていた。たと

えば、国労についてこれをみれば、一九五三年六月の第一二回鬼怒川全国大会において、職場組織の確立を組合運動の基礎にすえる立場にたつて、四つの柱からなる職場闘争の方針をうちだした。

(1) 班分会機関（職場組織）の確立、職制の圧迫が、たたかいの前面につねに立ちふさがっていることを考えるなら、最前線の分会、班の機関の確立はいっそう重要。

(2) 職場における世話役活動の徹底を通じて、組合員をしっかりとつかむこと。

(3) 各級機関の組合役員は、職場における要求希望を忠実にとりあげて、これを階級闘争にまで組織すること。

大衆的な職場要求を、大衆的な応援、看視の中に職場長にたちむかうところに重点をおく。(4) 職場要求をとりあげ、闘争に組織するための全役員の献身的努力とたゆまない学習運動。

さらに翌一九五四年の第一三回大会では、「職場闘争とは何か」と提起し、そのなかで「職場闘争を単に闘争の手段と考えたり、中央の交渉をバックアップするために必要なものという理解は正しくない」と前提したうえで、「敵が徹底的な収奪政策を具体的にやっているところが職場であるから、職場こそ敵権力と味方の力が直接にもっとも激しく対立するところであり、労働者の勝利の基礎である」と位置づけた。職場闘争を単なる手段として考えるのではなく、組合運動の本質として位置づけようとする思想がここに流れている。

その点をさらに明確に位置づけたのが、一九五五年度の炭労行動方針であった。

「支部強化のために何よりも重視しなければならないのは、日常の職場闘争である。職場闘

争は単に物とり主義のたたかいに終るべきでなく、それ自体が組合活動の本質であり、任務なのである。組合員家族の最もよい団結の場でもある。毎日労働者の生活に直結している福祉厚生、職制支配、労働条件、保安衛生、職場における権利と自由などの日常の要求をとりあげて不断にたたかうことによって、一人一人の労働者にとって組合は真に身近な信頼すべき保護者となる。

それは単に賃上げの前段闘争とかトレーニングなどと評すべきものでなく、それ自体が組合の本質的な任務であり、支部組織強化の最大の力なのであり、また諸闘争の強力なる源泉ともなる職場闘争は一人一人を行動に立たせることによって一人一人の力を強め、職場の団結を強化する。」

このうえにたつて、具体的任務をつぎのように規定した。

- (a) 職場要求の実現と協約、協定の防衛
- (b) 職制支配の排撃
- (c) 幹部闘争から大衆闘争への組織づくり

3 職制との対決と日経連の圧力

総評のなかでも先進的部隊にあたる国労や炭労は、比較的早くから職場組織の確立と職場闘争の方針を提起した。それが突破口となつて、一九五五年以降、総評系各単産に波及したとはいへ、当初は、かならずしもその性格と本質が明確に規定されているとはいえなかつた。当時、運動の前進をはばむもつとも大きい壁は、職制の圧力であつた。

一九五四年の国労第三七回中央委員会は、「組合員の不平不満や要求事項をあつめようとしても、殆んど組合機関に集つてこない。職制が恐しくて職場では業務以外のことは一切口もきけない。というようなところでは、決して職場闘争は起らない」と訴えて、組合員の決起をうながした。炭労でも事情は同じであつた。同年の三池労組の運動方針は「揉み手をしながら上役と話をしなければならぬ状態をなくす」るたかひであると訴えている。

もちろん、職場闘争の目的は、対職制闘争のものにあるのではない。だが、一つには、産別会議時代のそれが職制を「末端権力」と規定してきた伝統がなお残存していたことと、いま一つには、前近代的遺制を多分にのこしてきた日本資本主義の特殊性からくる労資関係のなかでは、職制の「上意下達」式抑圧的機能がつよいという側面をもっている以上、職場闘争の出発に際し

ては、どうしても「職制は少しもおそろしくないという職場態勢を作り上げること」（一九五四年九月、国労第三七回中央委員会）が必要であった。職場における世話役活動を通じて、職場要求をほりおこし、組織し、職場団交をたたかうなかで、一人ひとりの労働者が自覚的な労働者に成長することを目的としながらも、その一つの大きなきっかけは、やはり職制にたいして毅然たる態度をとる幹部や活動家の存在が必要であった。資本と癒着した請負主義的幹部運営を克服するためにもそれが必要であった。

だが同時に、いま述べたような当面する現実課題があればあるほど、いきおい職場闘争指針のなかに「末端権力」打倒論的な色彩が反映する。一九五五年の国労大会決定方針が、「敵権力の末端組織を攻撃し、中立化し、ついには味方に引き入れることが職場闘争の最高の姿である」と規定していることのなかにも、若干そうした混乱がみられる。

一九五五年一〇月、日経連が「職場闘争とその対策」なるパンフレットを発行し、「職場闘争は革命の予行演習」であると規定して、その対策に狂奔しはじめた原因もそこにあった。そのパンフレットでも述べているとおり、まだ当時の段階では、「従来の職場闘争はその理念において必ずしも統一的に把握されたもの」ではなかった。にもかかわらず、日経連が職場闘争を敵対視した背景には、いうまでもなく、この闘争が日本労働組合の階級的強化にとつての、まさに基底的部分になるというその本質を理解していたからだといえる。その点をばかしながら、同パンフレットは職場闘争にも二つの側面があると分析している。

「その一つは、……組合活動の一環として組合の当然の活動分野に属し、組合の強化の一つと

して最低単位の職場を強化し、それを順次上へ集積し全体としての組合運動を活発化、強化する手段としてとられるものである。このこと自身は専ら組合内部の問題であってわれわれが敢えて問題とすべきものではなく、組合運動の一つの系統的な活動としてみてよい。

しかし今一つの職場闘争の性格には極めて問題がある。それは職場闘争の指標を職制に向け職制マヒを職場闘争の最大の目的におく考えである。」

このように規定したうえで、後者は「一種の職場の実力管理」であり、「組合活動を逸脱した革命戦術」であるとしてのべる。

「企業の秩序維持のために存する統率組織そのものの破壊であり、階級的憎悪への煽動と階級的闘争心の昂揚のための目的であっても、それ自身は正に企業の秩序の破壊を狙うものであって、ここに論理上われわれとしては許せざるものをもつものである。人間の平等を前提の上に立つ社会主義社会の生産組織においてもかかることが許されるであろうかは常識的にも考えられるところである。」

こともあろうに、日経連が社会主義的正義の名において、職場闘争を抑圧しようという態度こそ、まさにむきだしの「階級的憎悪への煽動」というほかない。しかも、もっともらしく、「正常な組合活動」としての職場闘争を許容するかのように述べているが、実際には、「企業の秩序の破壊」をたてにとった職場闘争そのものの弾圧であることは、こんにち誰の目にも明らかである。

4 『組織綱領草案』と組織原則

i 生産性向上運動との対決

日経連が、労働者階級にたいする「階級的憎悪」をあまりながら職場闘争の圧殺を企図したとき、すでに総評運動は、過去一〇カ年のたたかひの積みあげのなかで、それを一步のりこえていた。その実践的成果を総括したものが、一九五八年の『総評組織綱領草案』にはかならなかつた。同『草案』は、職場闘争が「広く消化され野火の如くひろがりを見せはじめた」ことを高く評価しつつも、なお「いま資本が本気になって攻撃をかけてきたら、生き残れる組織がどれだけあるか」という、階級的警戒心と反省のうえにたつて、職場闘争の定着化とそれに支えられた産業別統一闘争と産業別組織化への道を追求する問題を提起したのである。

いうまでもなく、その一つの背景には、一九五五年の生産性本部の設立にともなう、資本主義的生産性向上運動への対決という課題を迫られていることもあった。しかも、日本労働運動の一角に全労はその攻撃に屈服し、労資協調への道を求めて生産性向上協力委員会のメンバーにくわわっている。わが国における階級的労働組合運動の担い手として成長しつつあった総評は、独占の本格的な搾取強化の攻撃に真向から対決しなければならなかつた。そのため、総評は一九五七

年度の大会において、「たたかひの基調」を「生産性向上運動との対決」におき、つぎの方針を決定した。

〔生産性向上運動の〕階級協調運動としての本質を徹底的に暴露し、生産性向上運動は資本主義のもとでは搾取強化しかもたらさないし、労働者の生活を改善しうるのは労働組合に団結した労働者自身の闘争以外にないという階級的な思想をほんとうに大衆のものとし、生産性向上運動に対して全面的な反撃をくわえることに、第一の重点をおかなければならない。……このたたかひの土台は、搾取強化のあらゆる攻撃とたたかう職場闘争にある。〕

こうして、いまや職場闘争は、迫りつつある資本主義の体制的合理化に対決し、搾取強化のあらゆる攻撃とたたかうための土台として位置づけられてきた。この立場にたつて、さらに系統的に論理づける作業として「草案」が提起されてきたわけである。

ii 組織原則と職場闘争

すでにみてきたとおり、職場闘争の第一期においては、職制のつるしあげが自己目的化され、あるいは革命戦略に短絡されることによって政治主義的な偏向におちいった。その後、一時的には、統一闘争を阻害するものとして否定的にとらえられる傾向すらあった。だが幹部闘争の限界が明白になるにつれて、職場闘争はふたたび大衆闘争の基礎として、労働組合運動の基調の座をあたえられた。

しかし、まだ単産本部レベルでは単なる「闘争手段」でしかなかった。言葉をかえていえば、

中央交渉をバックアップするための戦術的手段として利用されたということである。また一時は統一闘争の前段闘争としても位置づけられた。五六年の炭労大会が「職場闘争は統一闘争に従属する」と決定したのはその端的な表現と言っている。あるいはまた、職場独自のたたかいであるという点のみに力点がおかれて、職場要求の「モノ取り」運動として推進され、その過程で職場とぶつかることから、対職場闘争が目的であるかのように運営された時期もあった。

だが、たたかひのなかで労働者がつかみとった結論は、上からつくられた日本労働運動の弱さの自覚であった。企業別労働組合の欠陥は、自覚した労働者の個人意思によって結集された組織ではないということの確認であった。激しいつきあげによって「モノ」がとれたから強くなったということではなく、組織的闘争力がどこまで高まったかという点で評価しなければならぬのではないかという反省であった。このようにして職場闘争は、労働組合運動の原則の原点であり、一人ひとりの自覚的労働者づくりそのものであることが、ようやく確認されたのである。「草案」はそのことを明確にした。それは、こんにちでも通用するばかりか、あらためて職場闘争の再高揚が強調されていることを考慮し、その骨子にあたる部分を再録しておく。

「一般的に言うならば、労資の対立は職場という生産点で明らかにあらわれるものであり、日本資本主義の一般的、特殊的な搾取形態は、この生産点ではじめて具体的に労働者の体に感じとられるし、労働者の力量は潜在(的)にせよ顕在的にせよ、ここで貯えられ発揮されるからである。さらに理論的に省察するならば、日本資本主義の搾取機構は、後に見るように、労働者の企業別分断と企業または当局職制による個人別掌握、非民主的管理を根幹としている因

係上、職場の末端に下りれば下りるほど、日本の労資関係は具體的なばかりでなくその深部にふれることになり、したがって、末端生産点でのたたかひの果実、わけても職場での力関係の变化は、部分的局所的であれ、實質的に労働条件と労働環境を意外なほど改善し、労働者一人一人を職制の掌握から組合側へ移行させうる可能性を客觀的にも大きく内包していることも見のがし難い。」

つまり、職場闘争は特殊日本型資本主義と、その労資関係の産物である企業別組合運動を、産業別労働組合にむけて前進させるための、基本的な組織方針として位置づけられたということである。「草案」はつづけていう。

「(職場闘争)が總評を舞台に、傘下単産単組や友誼組合に「指導」として取り上げられ運動として没とうしたもつとも大きな理由は、いうまでもなく、「上から」つくられた「企業別労働組合」の欠かんを是正する道の中で著しく効果的であったためである。もちろん、中國革命の過程で輝かしい成果をあげた「大衆路線の作風」や世界労連の呼びかけた労働者の統一行動の思想が広く組合活動家に影響したことも否定できない。だが、外からの条件は内面的な原因を通して作用するものであり、当時企業別労働組合の産業別労働にすぎなかつた各産業別組織のもつ内部矛盾の發展過程がこの新しい実践をおし進めてきた主要な原因である。」

さらに、さきに述べたような資本主義的生産性向上運動が展開されてくるならば、たとえ産業別統一闘争のなかでかちとれた成果であっても、それが職場生産点の攻撃によってとりかえされていくことを警戒しなければならぬ。つまり、春闘＝賃上げと合理化のパートナーがおこなわれ

る可能性は多分にあるばかりか、七〇年代闘争の一つの課題はまさにそこにある。「草案」は、そのことを予知することによって、職場闘争を反合理化闘争の基軸にすえたのである。

「さらにまた、最近の生産性向上運動の強化とその労務管理は職場闘争の意義をますます高
いものとした。職場闘争の支えがなければ現場は息苦しく締めつけられ、労働条件は実質的に
低下し、賃金引上闘争の成果もわけなく奪い返されてしまうからである。かくして職場闘争は
組合員大衆が階級的に団結するための行動の基調であるだけでなく、組合活動の基礎の座を占
めることが明らかになってきた。」

職場闘争は、わが国における階級的労働組合建設の基本的な闘争組織方針である。したがっ
て、その闘争を徹底的に推進することのなから、かならず産業別統一闘争の重視と、社会主義
的政治勢力との共同闘争を媒介とした政治闘争の必要性も自覚的にとらえられていく。そのこと
は、国労とともに職場闘争を先進的に推進した炭労の「英雄なき一一三日」の「自己批判書」に
おいて、すでにその萌芽をみせていた。職場闘争は、直接的な革命闘争を目的とするものではな
い。だが、闘争のなかから階級意識が形成され、そこで生みだされた自覚的労働者が社会主義政
治勢力へと結集されていく契機となる。日経連がなによりもおそれたのはそこである。労働者階
級にたいする資本家の「階級的憎悪」をおおりのたてた理由もそこにある。独占資本の階級的至上
任務として、職場闘争を追求してきた三池への正殺がはじまる。

この結果、ついに「草案」は、文字どおり、「草案」のまま、総評運動の表面から消されて
いったのである。

5 三池闘争後における職場闘争の批判・回避

i 「職場闘争至上主義」論の台頭

五〇年代の後半、前述のように、総評系主要単産には活発な職場闘争を通じて先進的地位に立つ組合や地方組織が続出するようになっていたが、五七年の国労新潟闘争敗退以後は、炭労の三井三池労組が群を抜く先頭の座を占めていた。

だが、一九五九と六〇年にかけて集中的に実行された「エネルギー革命」、「石炭不況」の名による炭鉱合理化は、スクラップ・アンド・ビルド方式をふりかざして、一九五九年秋、炭労傘下各単組を各個撃破した。賃金闘争においては産業別統一闘争を展開してきた炭労であったが、各企業別労組にかけられた「希望退職」という名の首切り合理化に屈服してしまった。会社の希望する数に達しなかったのは三池労組だけであった。

三井資本は、総資本の全面的協力をえて、三池労組に集中攻撃をかけてきた。三池攻撃を前にした総会の席上、前田一日経連専務理事は述べた。

「安保闘争とならんで炭労闘争は重要である。石炭は八と一〇万人の整理が必要だ。もしこれに失敗するならば、わが国の資本主義体制に動揺をきたす恐れがある。」

体制的合理化攻撃が三池労働者を襲った。三井鉱山資本と三井銀行、これを応援する政府・独占のねらうところは、三池労組の活動家一二〇〇名の「指名解雇」であった。日本最強を誇った三池労組は、総評・炭労が設定した拠点方式（カンパ資金と支援オルグの大量投入）をバックに強靱にたたかい、三一三日におよぶ大闘争を展開した。

この闘争は、まったく時期を同じくした安保闘争とからみあい、あるときは安保が三池をつつみ、またあるときは三池の階級的なたたかいによって、市民主義的運動に傾斜しがちな安保のたたかいを質的に補強しつつ、歴史的な大闘争をたたかいぬいたのであった。

三池闘争以後、現地三池労組はさまざまに分裂攻撃ののち、少数組合の立場にたたされた。はげしい差別政策にもかかわらず、三池労組は「長期抵抗路線」を確立し、数百名の死者を出した三川鉦の合理化災害にも屈せず、いまなおたたかいつづけている。

だが、現地三池の不屈の闘魂をよそに、中央の労働運動指導部——総評と単産指導者、社会主義政党中央本部までを含めて、消極的ないし否定的な批判がうず巻いた。そのことを職場闘争にかんじていえば、三池闘争を「拠点主義」、「職場闘争至上主義」、「行き過ぎ」、「破壊的」と数々のレッテルをはって否定するものが続出した。

炭労本部が産業別統一体の崩壊を防止して、戦線を建て直すため採択した「政策転換闘争」も、この風潮のなかで三池否定路線に利用され、運動の実態も職場を棄てた中央陳情に墮する傾向をみせ、ついに総評本部をして「力のかぎりたたかうことをさけておとなしく政策要求をたてて解決しよう」と考える傾向がみられる」と警告させる状態になった。

その総評本部も太田議長の「職場活動はいいが職場闘争は行過ぎ」となり、三池の経験を高く評価した前掲「組織綱領草案」を今日にいたるも決めきれず、全国指導を呑みに一元化する趣旨を盛った「組織方針」を採択した。

三池闘争のあと、職場闘争の地位も、このような批判と回避のなかで低下する風潮が表面化した。なかんずく、「政策転換闘争」を理論的に粉飾した構造改革論は、問題を「抵抗路線」か「政策提起」かと二者択一的にたてることによって、資本主義下における労働組合運動の基本原則までも否定してしまうという誤りをおかした。

ii 「団交重視路線」と「抵抗路線」

労資間の矛盾が階級対立に起因する以上、もともと「抵抗」をぬきにした労働運動がありうるはずがない。だが、三池闘争を「職場闘争至上主義」であると一面的に規定し、それが破産したのであるとして否定しようとする風潮は、「抵抗路線」に対立する概念としての政策提起を中心にした「団交重視路線」といった方式を一般化させていった。その産物が事前協議協約締結運動であった。これによって、合理化が労働者階級にあたえる悪影響を「歯止め」することができる」と説明された。たしかに、事前協議協約の締結によって、当局が提案する合理化施策を事前に把握し、労働条件の改悪を未然に防衛するという一側面があることは否定できない。ところが、当初は反合理化闘争の「一手段」であるとされたものが、運動の推移につれて「目的化」されていくなかで、逆にマイナスの側面が発生する。

その第一は、合理化施策として、提案されるものだけが合理化であるかのように考える傾向が発生することである。第二は、反合理化闘争の領域を、労働条件や権利侵害にたいする「歯止め」に局限することによって、むしろ当局側が、労働条件などの要求先取りをおこないながら、思想的・組織的専制支配を強化してくるという、七〇年代体制的合理化攻撃の本質を見失わせることである。そして第三は、合理化問題を企業内処理事項として把握してしまうということである。協約の締結は企業内労資関係においておこなわれるからである。

団体交渉の重視や事前協議協約そのものが誤りだというわけではない。ただ、それが産業別統一闘争よりも優先させられたり、あるいは反合理化・職場（抵抗）闘争路線にかわる運動路線として、意識的に推進されるときには、かならず労資協調化へのスキをあたえるということである。なぜなら、「抵抗」ぬきの労働条件改善は、協調の産物以外にはないからである。階級闘争の視点を放棄すれば、経済的譲歩をおこなってくるのが体制的合理化攻撃の本質そのものだからである。

階級運動の原則は、こちら側が攻撃の手をゆるめば、相手側の合理化攻撃もゆるくなるなどといった相対的なものではない。組合側が一步後退すれば、その歩数をこえて職場の専制的支配を強化してくるのが独占資本の本性である。したがって、「抵抗」よりも「団交」をという考え方に立つかぎり、つぎには「団交」よりも「労資協議」を、ということになるのは必至である。しかも、この後退過程を、「モノ取り」という点からみれば、ますます現実的であり、具体的であるかのような現象を呈する。三池闘争後における転換の一つはここにあった。

6 職場闘争の否定と産業政策

六〇年代の後半に入るや、政府・独占の体制的合理化攻撃は、ZD運動と目標管理などの近代労働管理を導入しながらおしすすめられてきた。賃金闘争の面では、なお春闘規模の拡大ということで産業別統一闘争は前進していたが、逆に、合理化問題は、企業別労資関係のなかで処理されることによって、分解していく傾向がよくなってきた。

その過程は、同時に、総評からの脱退や反合理化闘争における総評路線からの逸脱を意味した。いくつかの具体的事例をあげておきたい。全鉱を脱退したある組合は、会社側とともに「自主運営体制」を強調したが、それは「企業別組合のみが労使交渉に当たる体制」だと説明されている。つまり、産業別統一闘争の排除を「自主」の名で呼んでいるわけである。

また合化労連を脱退した組合の幹部はいう。

「近代企業のなかではその社会的性格からの経営者の本来的任務が当然あるものと考ええる。

一方、労働組合はその最たる目的である経済要求を充たす基本条件が企業基盤であることはいうまでもない。すなわち企業のなかでの付加価値分配闘争では対立はあり得るが、企業基盤の充実という立場では対立感はない。従来の階級対立主義は革命理論の立場にもついた主張で

しかない。そこにはいきおい経済的目的を逸脱した「力」主義の闘争を組立てざるを得ない。」
あらためて解説する必要はないかもしれない。ここでまず主張しているのは、労働組合の任務を経済闘争にしぼることである。だが、厳密にいえば「経済闘争」ということではなく、経済要求の達成というべきだろう。そのためには企業基盤を充実することが必要となる。いうまでもなく労資をあげての生産性向上運動への邁進である。ここで「付加価値分配闘争」なる用語が登場するのだが、それこそまさに国鉄当局のマル生テキストがいう生産性向上理論の骨子であることは、いまではきわめて明白であろう。

「付加価値分配闘争」という用語は、国鉄のマル生テキストのなかでのべている「成果配分」論と同じ内容をもつものである。つまり生産性を向上させながら生産力をのばすことは、たしかに利潤を増大させることにつながるが、同時に賃金引上げの源資をも拡大することになるのであるから、そこに労資の対立はないという。しかし一単位当たりの生産性上昇の基本要因が、資本投資にもとづくものであるか、それとも労働者の生産意欲に寄与するものであるかをめぐっては、労資間相互に意見の対立が発生することはありうる。すなわち、一単位当たりの生産性上昇に対して七〇％を資本の側によこせという意見と、労働の側にこそ七〇％を与えるべきだとする「分配闘争」の余地はのこるというわけである。

この一見もっともらしい理論のゴマカシを暴露するためには、剰余価値学説のうえにたった理論展開が必要であるが、ここではその場でないので省略する。ただその階級的内容についてだけふれておくと、いうまでもなく経済活動の基礎は生産過程であり、流通・分配はいわば第二義的

位置にたつ。その第一義的意味をもつ「生産」そのものに基本的対立関係がないということは、労資間の基本的関係が「絶対的」な階級対立でないことを証明するものであり、「分配」関係のなかでのみ「対立」するものである以上、労資協調を原則とした平和的交渉によって問題を解決すべきだという理論である。したがって、この「成果配分」論は、たんなる合理化問題の職務的次元にとどまるものではなく、階級対立と階級闘争そのものを否定する改良主義思想の基本理論にほかならないのである。

「技術革新のテンポに併行する合理化を否定するわけにはいかない。……したがって企業基盤充実のための合理化に反対し、単なる合理化反対闘争や配置転換反対闘争は結果的には自らの首を締めることになる。……そこで合理化の本質を十分に事前に察知するための事前協議制の徹底化により労働強化、首切りをなくし、生産性を高めるといふ積極的姿勢が不可欠であることは疑う余地がなからう。」

「団交重視路線」なるものが、反合理化・職場闘争を否定するものであることが明らかである。それに対立し、団交重視路線にもとづく具体的な対応が、「事前協議制」にはかならない。その筋書きもはっきりしたと思う。しかも、その事前協議制の中味は、労働強化や首切りをなくすることであると説明したすぐそのあとで、「生産性を高める」ためのものであることが正直に告白されている。企業内労資平和はこれによって完了する。

だが、いざ具体的な賃金配分となると、すでに歴史的に定着してきた産業別共同決定機構「春闘を否定することはできない。それには資本主導下での、生産性向上率の範囲内における産業別

賃金の決定というかたちにすることが必要である。それが産業「政策要求」と産業別労資協議制であることは、もはや明白であろう。その要望にこたえて、彼はいう。

「賃金も要求高によってではなく、『産業動向』によるものであり、将来は合理的安定賃金を決定し、その実現に努力する。」

団交重視―職場闘争の否定―事前協議協約―産業政策をつなぐ運動路線の階級的役割はここにある。つまり、事前協議協約の一定の役割を認めながらも、階級的視点に立った職場（抵抗）闘争と切り離すときには、まったく逆の役割を果たすものであることを強調しておきたい。しかも、それこそが七〇年代の経営戦略であることは、すでに紹介した日本生産性本部の「産業再編成下の労使関係」のなかで明確にされている。

つまり、事前協議協約を「資本家側の計画を事前に察知して、その実施をつき破る手段である」と規定し、大衆闘争を背景にした反対闘争の手段、いわば団体交渉の変型ないし延長」であると規定するのは「時代遅れ」の思想であると断定している。近代的な解釈は、「団体交渉にかわる労資協議」としての事前協議協約でなければならない、というわけである。

7 長期抵抗路線と「不調印闘争」

三池闘争以降における職場闘争の後退と合理化反対闘争における敗北——組織分裂の進行は、一時的な「総評の危機」となってあらわれたことは否定できない。だがその反面、春闘⇨産業別統一闘争は、内部矛盾をかかえながらも、依然としてその規模を拡大していた。問題は、ただそれが賃金闘争の側面だけにとどまっていたところにある。いわば、職場闘争と産業別統一闘争との乖離である。これを統一するとき、総評運動はさらに階級的前進をとげることができる。その反省として提起されたのが「反合理化・春闘」であった。それは賃金闘争を軽視し、春闘を合理化闘争一色でぬりつぶすべきであるといった思想ではない。反合理化、つまり抑取強化に対決し、抵抗するという階級的立場を堅持しなかり、名目上の大幅賃金を獲得したとしても、かならず職務・職能給による労務管理体制の強化と、労働者間における利害の対立⇨組織分裂を許容することになる以上、両者を統一的に把握することが必要であるという提起にほかならなかった。

その問題を提起したのは、組織分裂後も、なお総評の「組織綱領草案」の路線を堅持しつつ、さらに情勢に対応させながら発展させていくことを追求しつづけてきた三池労組であった。その

方針が「長期抵抗大衆」路線だが、それは一部でいわれているように、少数派組合の戦術でもなければ、攻撃的性格をなくした組織防衛戦術でもない。三池労組の総括の視点は、挫折感や敗北主義ではなく、逆に階級的団結の強さと、職場闘争を基軸にすえた反合統一闘争への呼びかけであった。

「おれたちは、あのホッパー決戦を頂点とする三池闘争の全過程で示された働く仲間たちの限りなくあたたかい友愛に感謝しつつ果敢な共闘を通じて、今さらながら組織労働者の『たかかエネルギー』の底知れぬ強大さを知り、労働者階級の『団結』と『抵抗』の意義について深く学ぶことができた。

同時に、金力にものをいわせたマス・コミ動員による逆宣伝や暴徒導入からはじまった三井資本の攻撃が、ついには血で血を洗うような労働者分裂の強行となり、さらに警察、裁判所、中労委その他の国家権力を引き込み、それを背景とした独占資本全体の集中攻撃にまで暴走した事実から、資本主義体制下における非民主的な労働者弾圧機関としての『権力』の正体を正しくつかむこともできた。」

「したがって、おれたちは、極めて困難ではあるが展望も明らか客観情勢を冷静に把握しつつ、労働運動のもつ歴史的な意識を正しく自覚し、そして何よりも自からの生活権を守り、人間としての当然な主張を貫くために、就労後のたたかいを総括し、つぎのたたかいを組み上げる行動方針を徹底的に討議し、決定しなければならぬ。

その大綱は、一方的な合理化強行に対する抵抗闘争の意義と成果を再確認し、長期抵抗路線

の基本に立った「反撃」の決意と構えを確立することである。」

およそ、右の文章を読むかぎり、みじんも敗北感がないことがわかると思う。いわゆる「労働組合次元」といった立場ではなく、階級闘争という視点からの総括であるといえる。職場における反合理化・職場闘争を基軸にすえつつ、そのたたかいをすべての労働者の反合理化統一闘争、さらには国内・外の反独占政治勢力との統一闘争の発展にむけて、長期に、ねばりつよくたたかいていくということである。指導者のひとりである灰原茂雄はいう。

「私たちは、安保と共にたたかわれた三池闘争で、反合理化闘争は実質的に反独占闘争だ、という理解をあつた階級対立の激闘で学びました。

したがって、分裂しようがしまいが、これからの組織的な闘争は、いつもギリギリの階級闘争であるほかはない、と考えたわけです。

つまり、労資間のそのときどきのストライキを軸とするいわゆる「戦術論」ではなしに、労資の階級闘争として反合理化闘争を位置づけ、そのための全体的な闘争体制の問題として「長期抵抗路線」を打ち出したつもりですから、単なる「柔軟闘争」ではありえません。

反合理化闘争を、一発主義ではなしに、最終的には「平和革命」につながる反体制闘争として組織すること、これがそれが組合員に対しても最も親切な正しい指導上の基本姿勢であると思えます。」

その具体的行動が「不調印闘争」であった。第二組合は、就業規則の改訂をはじめ、すべての労働条件や職場の既得権を放棄する黄犬契約的協約を締結した。このようなばあい、少数派がと

る態度は「力量がないときはやむをえず、追隨する」というものである。それでも、協約があるかぎり、それは労働条件の低下にたいする最低のギリギリの「歯止め」になるという考えが支配的である。

だが、たとえ攻撃がどれほど激化しようとも、労働者の基本的権利を侵害するようなものについては「不調印」で押し通したところに、三池労組の基本的態度の特徴がある。いわゆる「歯止め」はそこにはない。したがって、職場労働者にたいする攻撃は、文字どおり露骨な合理化となつて現われる。階級闘争そのものである。それゆえにこそ、一人ひとりの労働者が階級的意識を身につけ、それを組織的な抵抗運動として発展させる必要がある。敵の脆弱点があるときには、ただちにストライキによる反撃をおこないながら階級意識を育成していかなければならない。その具体的な闘争戦術として展開されたのが「方別スト」であった。

これは週一回、抗内関係の三交替勤務の一方全員が抜打ちストに突入し、差別・組織介入・保安サポ・不当解雇などに組織抵抗をおこなうわけである。この方別ストは、多い年には一〇〇回をこえるほどうちめかれている。「待機路線」などとはまったく無縁であることは、この一つをとってみても明らかである。

長期抵抗大衆路線は、基本的には、「草案」のままで庶案にもちこまれた「総評組織綱領」の延長線上に展開された綱領的組織路線であるといふことができる。あえてその違いをいえば、「草案」が危惧した組織分裂が、すべての職場で一般化してきた段階における階級的組織原則といふことになる。

それは、一言でいえば、幹部闘争を克服し、大衆路線を基調とした職場抵抗闘争の組織方針でもある。反合理化闘争の組織方針であるといってもよい。それを三池労組は、「指導の三原則」と「反撃の五条件」としてとりまとめた。参考までにかかげておく。

「I」指導の三原則

第一、指導性とは、経験主義を排した大衆闘争方式の重視であり、思想性の高揚、同志的結合の徹底、学習活動の積み上げ。

第二、大衆性とは、たたかいの基本を生産点に定着させることであり、一人ひとりの組合員の自発性を尊重し、具体的な団結の強化をはかり、統一してたたかう態勢のことである。

第三、規律性とは、組織的行動（団結）の基準であり、申し合わせの徹底、その実行、統一的前進をめざすためのものである。

II 反撃に転ずる条件

第一、大衆の信頼が指導部に集中しているかどうか。

これは、組織的団結がどれほど強固であるか、ということと、執行部の指導性の問題である。また、この団結力が単なる「量」の多少でなく、たたかいに向ってむしる「質」のいかんが問題であることを理解する必要がある。

第二、味方の志気が旺盛かどうか。

何よりも、組織内の意思統一をどのように万全にすることが大切で、そのためには闘争の意義と展望を明らかにするための学習や討議をかさねる（これが五人組を土台とする大

衆闘争方式」とともに、孤立を避けた幅広い統一闘争の展開が大きな条件となる。

第三、反撃に転ずる手段と目標を、どう選ぶか。

戦争では、戦場や主力の配置や突撃方向の選定などの問題であるが、おれたちの場合には、闘争指標や戦術の問題である。この場合、常に反撃は勇敢に集中的に、したがって一発主義でない積み上げ方式に立って開始されるべきで、いたずらに間口を広げてはならない。

第四、敵の脆弱点の分析・把握が十分かどうか。

戦場では、反撃に先立ち、綿密な偵察が先決となるが、おれたちの場合は、世論でも許されない、法的にも、人道上からも許されないファッショ的な会社側のあらゆる不当性をつかみ、ぼくろしてゆくと同時に、会社側にとっては、第二組合員の反抗と三池労組員と第二組合員との「統一行動」の開始が、何よりも困るということを知るべきである。すでに部分的には、おれたちの抵抗に労働者らしい「共感」と「期待」を持つ第二組合員がふえつつある。おれたちは、この芽を大切にし、全職場に拡大しなければならぬ。

第五、結論として。

右のような諸条件が、具体化し、発展する度合いに応じて、大胆な「反撃」に転ずる。」

8 「現場協議制」と職場団交権の確立

i 六・四ストと岡山大会

一九六五年から七〇年にかけて、総評を中心とした日本労働運動は、組織的低迷をつづけたことは事実である。合理化攻撃と組織分裂のなかで、職場闘争を軽視した結果は、独占の専制的職場支配機構の整備をゆるした。生産点の抵抗を忘れた中央集約闘争と中央協約主義、そして政策転換闘争が重視された。春闘で盛りあがった産業別統一行動も、産業別労資協議制へねじまげられつつあった。

しかし、表面上を流れる右傾化路線にもかかわらず、職場生産点における資本の締めつけは、日本労働運動の階級的原則をよみがえらせつつあった。反合理化・職場闘争の必要性が自覚されはじめていた。結成二〇周年を迎えた総評第四〇回大会の基調は、たたかいにむけての新たな転換を模索しはじめていた。

「合理化反対闘争のおくれは、重化学産業を中心とした労働運動、大企業を主体にした闘争体制、民間分野における組織拡大に大きな影響を与えてきた。労働力不足の深刻化の中で高度成長を続けようとする独占資本に対して、労働組合の時短、要員などの積極的な要求を対置し

ながら、人べらし合理化、労働強化、組織破壊に対してたたかきをおこし、全産業規模に亘って、職場を基礎にして合理化反対闘争を労働運動の中軸にすることこそ緊急の課題である。」

「総評は、合理化の被害にたいしてたたかうことが労働組合の本来の任務であると考え、合理化の被害にたいして、労働組合はいっしょになって責任を負う立場には立たないという態度を一貫してきた。」

「しかし……高度成長に伴う全経済体制の規模で合理化攻撃が進められたのに対し、十分に対応できなかったことをはじめ、権利、社会保障、住宅、物価、税制、など多面的な労働者の要求に応えるたたかきに遅れをとっており、多くの労働者の期待に応えられなかったばかりか、資本と権力の側の体制的な攻撃に有効に対応できないでいる。」

この多面的な攻撃の背景こそ、日本列島総スクラップ・アンド・ビルド体制ともいうべき新全総体制にほかならず、その集中攻撃の拠点となってきたのが国鉄合理化にほかならなかった。かつて「組織綱領草案」を基礎づける職場闘争の担い手は、炭労と国労であった。その炭労の路線は、三池労組の長期抵抗大衆路線として継承・発展されてはきていたが、民間労組にたいする影響力はきわめて弱くなっている。それだけに、国労がその階級的任務を一身に背負うことになった。国労の動向は、日本労働運動にとっての大きい瀬戸際であったといつてよかつた。

新潟闘争の敗北と教訓を階級的に発展させた国労が、職場闘争の担い手としての伝統を復活させた第一歩は、六〇年安保闘争における六・四政治ストであったといつてよい。それ以後、民間大手労組の右傾化が進行し、公労協の一角がその傾向をみせるなかで、国労は総評の階級的防衛

の矢面に立ってたかかった。そのような経過をふまえるなかで、一九六五年の岡山大会は、「職場に労働組合を！」「職場を団交の場に」をスローガンとしてかけて、運動の原則を職場組織の確立と職場闘争に求めていった。

その後、職場闘争を実践的にいこう活動家の育成と、学習闘争による思想的武装の充実の方針をうちだすとともに、具体的には、全員行動を背景にした集団交渉で職場要求を獲得し、三六協定を事業場で締結して現場団交権を確立する方針を決定した。

ii 職場闘争の前進と現場協議制

一九六七年七月、国労は「職場闘争こそ労働運動の基礎となる行動である」ことに基調をおく「職場闘争の手引き」を発行した。「手引き」は、過去二〇年の経過をふりかえりながら、なお幹部請負闘争を完全に克服しきっていない弱点を大胆に自己批判しながら述べている。

「日本の労働組合は、生産点である職場から団結の発展という形で結成されたものでなく、ポツダム宣言によって包括的に上から大きく結成されたものであり、国鉄労働組合の場合においても例外ではなく、生産点すなわち職場の労働運動が不十分か皆無のまま何十万という組織人員を擁する大団体となったものです。したがって結成以来二十年、しだいに職場闘争の重要性が強調されてきたものの、実際にはなかなか職場闘争が完全に定着せず、職場に労働組合はあるが、労働運動としての職場闘争が行なわれないうまま、労働者の要求が労働者自身の行動を通じて解決されるのではなく、機関役員または活動家の請け負いな行動によって処理するいわ

ゆる幹部闘争、請け負い主義が長い間はびこり、かえって職場闘争の成長、発展を阻害する結果となり、そのことが国鉄労働組合の運動を低迷させ、また組織の団結にもひびをいれる結果となってきたのです。」

この反省のうえにたつて、国鉄労組は職場組織の充実にむけて全力をそそいだ。

それから二年半、国鉄労組は全力をこの一点にしほり、職場における事実上の団交活動などの実践と、第三者機関への提訴にもとづく法律論争を併用しながら、たたかいを展開してきた。その結果、一九六八年七月、組合が要求しつづけてきた「職場交渉」の中味をもった制度を、「現場協議制」という名で確立することになったのである。もちろん、当局は「協議」という名前に重点をおくことによって、団体交渉ではないという態度をとってくることは容易に想像がつく。もちろん、組合は団交としてその場にのぞむ。それがどういう傾向になるかはもはや法律論の問題ではなく、組織対組織、力対力の関係以外にない。

六〇年代の三池の差別政策に相応する、七〇年代合理化過程におけるマル生攻撃は、ともに資本主義的合理化として本質を同じくするとともに、そのかたちもスクラップ・アンド・ビルド方式を貫徹している。しかし、六〇年代と七〇年代とは、政治・経済的諸情勢が大きくちがう。日本国家独占資本の搾取と社会的収奪はますます強まり、階級矛盾はより激化している。それだけに組織攻撃はより鋭く、かつ露骨となり、思想攻撃もまた厚みと巧妙さをまわしてきている。

このような情勢のなかで、政府と独占がなによりも敵視しなければならなかったのは、政治闘争をもたたかぬくことのできる階級的労働組合である国鉄労組であった。しかも、その国鉄は

新全給体制にはいった体制的合理化の基幹的な産業でもある。マル生攻撃はこのような背景のなかではじまった。そのためには、なんとしても国労が堅持しつづけ、さらに発展的に定着させようとしている職場闘争を抑えこまなければならない。いわゆる磯崎体制下において、同総裁が全国を行脚して現場長の立ちあがり要請した意味もそこにある。こうして、六〇年の三池闘争は、七〇年代の国鉄マル生闘争としてひきつがれていった。

9 マル生・職場点検摘発闘争

三池の長期抵抗大衆路線は、独占の攻撃をはねかえす「反撃の五条件」の第一に、大衆の信頼が指導部に集中しているかどうかをあげ、第二に、味方の志気が旺盛かどうかを指標にかかげている。国労マル生闘争ののろしをあげた一九七一年の第三二回全国大会は、「座して死をまつより、立って反撃へ」の指導部の決意のもとに、全組合員の旺盛な志気がびったりと結合した。思想攻撃と組織分裂を中心に、職場の専制的支配体制を確立しようとする磯崎体制にたいして、国鉄労組は「不当労働行為と差別問題」にしほりをかけた職場抵抗闘争を全面的に展開した。

ともすれば、権利侵害や組織分裂攻撃にがまんがならいとしながらも、あえて反対闘争を展開すれば、さらに組織的打撃をうけるのではないかという危機感のなかに低迷していた日本労働連

動全体にたいする、まさに「反撃」のきっかけをあたえる闘争宣言であったといつてよい。「職場に労働組合運動を」提起して以来、ねばりつよく活動しつづけてきた日常的な職場闘争は、水戸、長野、静岡、南近畿、米子、広島などでの、テープその他の証拠物件という事実行為による不当労働行為の摘発によって、マル生反対の職場抵抗闘争に鋭さをあたえた。

同時に、社会党、共産党、公明党、学者、弁護士などを結集したマル生調査団の組織化と、直接生産点における管理者との直接集団交渉のもつ階級的意義も評価する必要がある。組合員のなかには、それをマル生闘争をやりやすくするための世論政策的なものとしてうけとめたものもいたであろう。しかし、六〇年三池闘争の教訓が遺したものは、反合理化・職場闘争をいかにして反独占・政治闘争へと発展させていくかにあった。マンモス調査団の活動が、たとえ一時的キャンペーンにおわったとしても、客観的には、その組織的力は、反独占・政治的統一戦線にむけての萌芽的な政治勢力の布陣を意味した。この調査団活動が一つの世論を形成し、そうした背景をもつことによって、職場生産点における不当労働行為摘発闘争と差別撤回闘争に拍車がかかったことは否定できない事実である。

職場闘争と反独占政治闘争、それを圧倒的な大衆闘争として結びつけるものが春闘であり、産業別統一闘争にほかならなかつた。したがって、七一年後半におけるマル生闘争の成果を正しく発展させるかどうかは、この闘争を春闘に反映させることにあった。その決意にむけて、中川委員長（当時）は語った。

「私たちは戦後からあった民間労組の経験、またはげしかつた三池のたたかい、全通の労務

政策変更のたたかいなど、生きた経験と教訓にのっとりたたかいをすすめていきます。多くの組合員のなっとくなしにたたかいの收拾はないという執念で、沖組協定批准阻止闘争と正しく結合させてたたかいをすすめて、七二年春闘は国労旗のもとに国鉄労働者が結集する（脱退者の奪還をふくめて）という確信に満ちた態勢をつくりあげ、スト権奪還へとたたかいの輪を飛ばさせていく決意であります。」

わずか数行で語られている言葉ではあるが、このなかに、マル生闘争がたんに一発的なたたかいでなく、総評結成以来、日本労働運動の階級的強化にむけてたたかってきた組織原則とその一時的後退の全経過をふまえながら、階級的伝統を復活させたものであることがにじみでている。

国労マル生闘争の「勝利」は、他のすべての組合と労働者階級に、あらためて権利再点検と差別反対闘争を触発した。紙パマル生、郵政マル生、全税関マル生、全建労マル生と、職場点検摘発闘争の輪はひろがった。この基底的なたたかいに支えられた七二春闘は、交通産業ゼネストを成功に導き、国労もまた一九時間ストライキをうちぬいた。独占資本がもっともおそれる職場闘争と産業別統一闘争は、反合理化闘争のなかでふたたび結合した。

そして、それらのたたかいは、国家独占資本の矛盾が集約的に噴出する七〇年代情勢を背景とするなかで、必然的に反独占「政治」闘争へと発展していく。七三春闘はまさにその萌芽を示した。いまや組織された労働者の労働条件だけではなく、未組織労働者の要求をかかげた闘争（年金）が組織化され、スト権奪還闘争ストという「モノ取り」をこえる運動を前進させるにいたった。

こうした階級的原則にもとづく統一闘争が発展するとき、右翼的戦線統一運動の策動を粉砕することができるといえるのである。いまや歴史がはっきりと証明しつつあるといえるのである。

10 現場協議制の現代的地位

職場闘争の歴史を総括するにあたって、国労がかちとった現場協議制の現代的地位について述べておく必要がある。これまでに述べたことで明らかとなり、政府と独占がもつともおそれるのは、労働者階級によるストライキ闘争である。ストライキは、労働者階級の階級的自覚をもたせる最大の武器だからである。しかも、ストライキが資本主義的諸矛盾にたいする労働者階級の怒りの爆発であるとすれば、資本主義が存続するかぎり、これを完全に抑制することは不可能である。したがって、それを技術的に回避させようとする資本家の努力は、ストの原因となる諸要求を先取りすること以外にはない（もちろん、全面的に要求を先取りすることは不可能である）。そのためには、団体交渉そのものを抑えていく必要がある。なぜなら、団体交渉がまともでないかぎり、その要求解決手段としてストライキへ突入することは、たとえ資本といえども、それを論理的に承認せざるをえないからである。

したがって、ストは団交を抑制するための労資秩序維持機構としてもちだしてきたものが、労

資協議制にほかならなかった。それも、資本主義的矛盾にたいする自然発生的な爆発が、職場生産点からまきおこるような情勢をかかえているこんにち、産業別、企業別幹部レベルだけの労使協議制だけでは、けっして労資関係を安定的に維持することはできない。五と一〇人を一単位としたZD、QCサークルやブラザー制度、そしてそれに結びついた目標管理体制は、すべて職場レベルにおける団体交渉を抑制するための労資安定秩序機構づくりにはかならない。

独占の意図がそこにある以上、職場における団交権の確立は、いつでもストライキ闘争に立ちあがれるための日常的な組織づくり運動といふことができる。現場協議制を職場団交権の確立として位置づけた今日の意味はここにある。もちろん、この交渉過程において、当局は苦情処理機構に矮小化させようとしたことは周知のとおりである。したがって、公然たる不当労働行為型マル生から、「純ナマ」へと転換する過程のなかでは、当局はかならず「協議制」という名称をたてにとつて、「話しあい」であり、「要求を聞きおく」場ではあつても、団交ではないという立場を強調してくることは明らかである。

そのことを軽視してはならない。現場協議制をあくまで団体交渉の場として全面的に活用し、そのたまたかいを通じて職場要求の獲得と職場闘争を構築していくことが必要である。ややともしれば、なお多く残存している地本団交への依存的態度を克服していかなければならない。幹部請負闘争からの脱却をかちとっていかなければならない。

このようにして、五〇年代に開拓され、三池闘争に集約された職場闘争は、六〇年代後半の国鉄労組に正しく継承され、しかも国労が単産規模の全国的大組織なるがゆえに産業別闘争とのあ

いかに断崖を生ずる危険も少なく（新潟闘争の教訓もとりにいれられて）、日本の労働運動のなかで最強の地位に立つことができる。

かつて三池闘争の終局段階で、指名解雇一二〇〇名のなかの一人の幹部組合員が「たとえおれたちの首がきられても職場交渉権だけはなんらかの形で残したい、それさえ残れば首をきられた甲斐がある」といったことがある。この犠牲者の願いは八年の歳月をへて、国鉄労働組合にまったく正しく継承されたのである。国労の現場協議制を運動史上の文脈でとらえれば、「三池の火」の輝かしい点火とさえいうことができる。

「国労は強い」という一般の評価がある。しかし、マル生攻撃を受けるなかで、一時的であったとはいえ、戦列が乱れ、敵につけている余地をあたえることによって組織を破壊された弱さをかかえている現実を大胆に直視しなければならない。そして、ごくあたりまえの「職場に労働組合を」の原則にたしかかえて職場の組織を固め、産業別統一闘争を、そしてさらには国家権力を打ち倒すための、政治的統一戦線の中核となるだけの真の実力を獲得していく必要がある。「組織は力である」という原則にたった職場闘争の防衛とたたかいの全階級のひろがりの中核となる主体を形成していかなければならない。

II 正常化路線との対決

労資間の対立と闘争が激化するのに応じて、そのたたかいはますます階級闘争としての本来の性格を鮮明にしていく。またたかいが階級闘争の性格を表面化するにつれて、資本の攻撃と労務管理は巧妙かつ多角的となり、思想的となる。

マル生闘争の「勝利」のあと、闘争・全通などの職場でみられる「正常化路線」は、その典型であるといつてよい。抑圧型の攻撃と労務管理が、職場労働者の戦闘性をよびおこし、階級意識の強化をつくりだす結果になることを経験した資本は、逆に一定の「譲歩」をおこなうことのほうが階級支配にとって得策であると判断する。「正常化路線」の基本思想はここにある。

具体的にいうと、まず職場の管理者が「職場の労働組合」をいかにも尊重するかのような態度をとる。職場の施設や環境を変更させるときには、かならず事前に分会長や書記長の了承を求め、すなわち、マル生流の一方的強行実施はやらないということである。その真のねらいは、あたかも組合を尊重するかのようない電気冷蔵庫、カラー・テレビ、碁・将棋などの娯楽施設、宿直室の改善などを、積極的にもちこんでくる。その目的は、いうまでもなく、職場闘争や職場の組

合がなくても、職場の労働諸条件は改善されるものであるという意識を注入することによって、職場組織を破壊することにある。

さらに、あらゆる事業所で、いっぽうでは欠員状態の職場をつくり、いまいっぽうでは過員状態のまま放置する。前者のA職場では生休・年休の取得も困難となり、手すき時間すらないほどの労働密度となるが、後者のB職場では仕事がないまま「遊ばされる」状態となる。その結果、A職場の労働者の不満は、資本・当局にむけられるまえに、身近なB職場の労働者にむけられていく。こうして労働者どうしの対立をおおひながら、「仕事量に応じた賃金」でなければ、「正直者が損をする」という思想をふきこみ、職能・職務給賃金の積極的導入の土壌をつくっていく。いっぽう、過員状態の職場では、手もちぶさたの時間をもてあまして、近くのパチンコ屋にいき、あるいは宿直室でギャンブルにふけることにおいこまれるが、当局は一定期間それを放置する。もしも一二年、毎日二時間ずつギャンブルにふけながら慣性状態になれば、労働者の意識から階級性、戦闘性は奪い去られ、団結や学習の意欲は消滅する。それはまさに、マルクスが窮乏化法則のなかで述べる「精神的退廃と墮落」を促進する、団結にたいする思想的攻撃そのものであるといわなければならない。

職場組織にたいする破壊攻撃は、いまあらためて新しい形をとってあらわれてきている。不当労働行為によらず、労働者どうしをたたかかわせ、労働者の革命的・先進的意識をねむりこませる方法をとってあらわれてきている。国鉄当局のマル生テキストは、マル生の究極的な目標は「世界観」の問題だと述べた。一人ひとりの労働者の思想改造をおこなうための個別攻撃の様相を高

めてきている。

これに反撃する道は、職場団結活動と学習闘争、そして労働者のな立場にたつ相互のたすけあい運動を通じた、階級的自覚をかちとることにある。仲間うちを信頼しあえる「小さな団結」を網の目のようにはりめぐらしていくことにある。第二章で述べた企業のワクをこえる大産業別統一闘争の連帯行動のなかで、国労がきずきあげた職場闘争の伝統と現代的発展の経験を伝播させていくことである。ストライキ行動で統一するだけでなく、ストライキを支える職場闘争の経験を交流し、統一的な職場闘争指針を創造していく時期を迎えているといえる。

第四章

組合民主主義と職場闘争の諸形態

1 組合民主主義とはなにか

i 機関決定と民主集中制

組合民主主義は、労働組合の組織運営上、きわめて重要な基本原則である。ところが、この言葉の使用のしかたは逆にきわめて無原則的である。たとえば、労資協調の右派の幹部が指導部にぎったばあいには、産別統一闘争を排除する目的で「組合民主主義」という言葉を使う。企業別組合が組織原則であるから、産別本部がとやかくいうのは、組合にたいする「支配・介入」であると規定するわけである。つまり、組織分裂を正当化させる言葉として使われるということである。

あるいは、中央指導部に批判的見解をもつ支部や分会が、中央の機関決定に違反する行動を展開するばあいにも使用される。職場組合員一人ひとりの「直接民主主義」的な結論のほうを優先すべきだという意見であり、いわゆる「山猫スト」を正当化するものとして使われるばあいもある。

したがって、組合民主主義の問題を一般的・抽象的に議論するかぎり、当然そこには一定の制約があることはまぬがれないわけであって、個々の具体的ケースのなかで判断せざるをえない部

分があることを否定するわけにはいかない。そうした前提のうえにたちつつも、なお一般的原則として主張すべき点について、二、三の問題を提起しておくことにする。

その第一は、組合の最高意志決定機関である全国大会には、すべての組合員が代議員として立候補する権限をもつと同時に、その決定に服する義務があるということである。

この「機関決定」を云々するばあい、とかく議論は、「機関決定」の押しつけとか、あるいはそれが自由意志を押しつぶすといった方向に流れやすい。しかし、より重要なことは、組合は組合員の意志の総意を「自主的」に決定する権利をもっているのであって、それ以外の外部組織による「支配・介入」を排除することができるということである。つまり、大会決定というものを、いかなる他の組織決定よりも優先させる権利と「自主性」の問題として把握しておく必要がある。

たとえば、組合役員の選出や組合員の範囲の決定は、組合の意志を代表する全国大会で自由に決めうることであって、他のいかなる決定にも拘束されるものではない。その意味において、まさに「公労法四条三項」が規定するような「従業員であること」を義務づけるのは、組合民主主義に違反した団結権にたいする侵害行為であるということである。「労働者の団結活動は神聖にしてこれをおかすべからず」という、団結権の尊厳なる意志決定機関が大会であるという積極的側面が、とかく忘れられがちである。その意味において、少数意見は多数意見に服する義務がある。代議員そのものが民主的に選出されたものではないという理由をもって、大会決定に服する義務がないという意見があるが、それはおのずと別の問題であって、大会決定を左右することにならないことはいうまでもない。

組合民主主義の第二の点は、民主集中性を原則とするということである。その最大の理由は、労働組合が資本主義的搾取とたたかう階級的大衆組織だからである。独占資本を物質的基盤として「組織された力」をもつ国家権力に抵抗するためには、労働者階級もまた「政治的軍隊」としての組織力をもつものでなければならぬ。分散主義的対応ではたたかいに勝利することができないからである。

かつて、労働運動の一潮流としてアナルコ・サンジカリズム（無政府主義的労働組合）の運動が存在していた。こんにちもなお、その分派はつねに存在している。無政府主義は、個人の「絶対的自由」、組織決定や代議制を否定する「絶対的自立性」を強調する心情であり、それゆえに、基本的には小生産者の思想である。したがって、労働組合の組織論でも「民主集中性」を否定し、自由連合を原則とする。「下から」の民主主義だけを一面的にとらえることによって、統一的指導を排除する。自然発生性を強調することによって、目的意識的指導を拒絶する。その基本的な誤りのため、革命的統一行動を必要とする客観情勢のなかでは、一面における急進性、戦闘性を發揮するが、その分散主義的本質から、統一職線的行動から離脱し、歴史的に破産をしていく宿命をもっていった。

その基本的誤りは明白であるとしても、組合民主主義が形骸化し、「集中性」が官僚主義的な運営や命令主義的傾向におちいっているような状態が発生しているときには、一定の大衆的基盤を形成することは否定できない。したがって、アナルコ・サンジカリズム的な誤りを克服するためには、民主集中性原理は、ほんらい官僚主義的中央集権や命令主義、指令教条主義とは対立す

る概念であることを明確にしておくことが必要である。一言でいえば、地方や支部、分会における創意的活動（＝職場闘争）や民主主義的な大衆討議を徹底的に保障したうえにたった、敵にたいする集中性であるということである。

ii プロレタリア民主主義と政府・資本からの自主性

第三は、ブルジョア・デモクラシーの「多数決原理」を、組合運動のなかで機械的に適用することにとどまってはならないということである。しかも、こんにちでもなお、組合民主主義がその時点にとどまっているところに、官僚主義的傾向が根強く残存していることを指摘しないわけにはいかない。

つまり、組合民主主義は、ブルジョアの「多数決原理」の組合運動への適用ではなく、プロレタリア民主主義の原則のうえにたつものごとである。それは一人ひとりの組合員を説得し、納得させ、闘争にむけての「自発的参加」の意志にまで高める大衆討議を保障するということである。もちろん、まだ完全であるとはいえないが、革新政治の基礎が「市民総対話」運動に出发点を求めている理由もそこにある。

そして第四は、機関の決定や諸行動が、政府・独占の攻撃と対決する方向をめざしているかどうかということである。かつて民同運動の一時期には、組合の機関決定よりも政党の決定を優先させるといふ共産党の傾向を批判して「組合民主主義」を標榜しながらも、共産党を排除するためには「経営とのアベック」を肯定するという運動を展開した。しかし、資本主義下の労働運動

にたいする「支配・介入」をもっとも強力に、そして日常的におこなっている元凶は資本そのものではなく、政党的「支配・介入」を理由に資本と協調することは、最大の組合民主主義の否定であることを指摘しておきたい。

叙述の順序として第四にあげたけれども、組合民主主義の最大原則は、資本の「支配・介入」とどう対決していくかということが出発点であり、そのための組織づくりこそが、組合民主主義の具体的行動であるといえるのである。したがって、結論的にいうならば、幹部請負主義的活動の脱皮と大衆路線の確立による「企業別脱皮」のたたかいかこそが、当面する組合民主主義活動の前進の指標といえるのである。

2 職場闘争と大衆路線

組合民主主義が職場のなかで脈うっているかぎり、幹部請負主義のたちいる余地はない。組合民主主義にもとづく活動の作風が大衆路線である。それは一人ひとりの労働者の自発性と創造性を、階級的団結の強化にむけて組織することである。通称「管理社会」といわれているように、独占資本の意志にもとづいてシステム化されている現代社会においては、個人の自発性や創造性を發揮する条件はない。社会全体が息づまるような時代閉塞状態におちいつているといっても過

言ではない。そこに發生するのが機構への追隨であり、新しい意味での成行きまかせである。社会的・政治的無関心層が増大する一つの原因はそこにある。

だがその反面、生産力の異常なまでの發達は、それに応じた個人的欲求、欲望をふくれあがらせずにはいない。要求の多様化といわれるものは、要するに、生産力の發達がもたらす供給過剩の状態にたいして、それを充足しようとする欲求の増大と、その欲望を満たすことのできない不滿の増大ということにほかならない。したがって、それらの根本原因は、究極的には、生産と消費の矛盾であり、生産力の發達にもかかわらずますます増大する社会的・生活格差に起因する窮乏感であるといえる。

それがあるばあいには、社会的諸問題にたいする「自閉症」的マイホーム主義となつてあらわれ、またあるばあいには、無政府的な現代社会否定の衝動をつくりだしているといえる。この矛盾は、資本主義社会がつづくかぎり、けつして解消されることはない。だが同時に、その矛盾を技術的に回避しようとするものとして登場してきたのが近代の勞務管理にほかならなかつた。

その特徴は、形式的な經營への「参加」¹⁾勞使協議制であり、生産性向上運動にむけての「自発性」と「創意性」²⁾ZD提案や目標管理への吸いあげである。

こんにち、独占資本の攻撃ですら、みせかけの「發言」、「自発性」、「創意性」を保障しているとすれば、われわれもまた、これまで以上の目的意識的指導性のうえにたつて、組合運動への大衆の参加、組合民主主義的運動指導と機関運営を推進していく必要がある。以下、箇条書き的に、基本的な点をとりまとめておきたい。

i 要求の「掘りおこし」と一人一要求

資本主義的蓄積の一般的法則は、一方の極における富の蓄積と、いま一方の極における貧困の蓄積である。したがって、職場にはかならず不満と要求が充満している。討論をしても不満や要求がでてこない」という意見がある。だが、資本主義の法則性がつらぬかれていくかぎり、表面には現われなくても、かならず矛盾と要求があることを、活動家はまず確信をもつ必要がある。

ただ、労働法をはじめとした労働者の基本的権利についての認識や理解が不十分なため、「正当な権利」が要求として自覚されないまま潜在しているばあいが多い。したがって、活動家の任務は、それらの要求を「掘りおこす」ことからはじめなければならぬ。その掘りおこした要求を請負的に処理するのではなく、もういちど大衆のもとにかえし、大衆討議によって統一要求として組みあげ、できるかぎり大衆的な集団交渉のなかで解決していくことである。行動への参加を通じて、労働者の意識は個別要求から統一要求へと視野を拡大することができる。また、要求を掘りおこすために、活動家は諸情勢や労働者の基本的権利、さらには他支部・分会における活動や権利状況、そして他の組合におけるその種の問題について、つねに学習と調査をおこなうことが必要となる。学習はまさに実践の武器である。

この運動を定式化したものが「一人一要求運動」であった。一時は、多くの組合で採用された。けれども、そのほとんどがアンケート式に要求を集約するだけで、その解決は支部・分会役員による団体交渉にゆだねられた。それでは、一步大衆次元におりた幹部請負主義にとどまる。組合

員相互間の、あるいは職場幹部と組合員とのあいだでの討議がないかぎり、たとえ要求は解決されても、職場における階級的団結をつくりだすことにはならない。幹部請負による「モノ取り」運動を克服することにはならない。自発性を育てることにはならない。

つまり、それではまだ大衆路線を貫徹しているとはいえないのである。したがって、「一人一要求」運動を大衆路線の原則にたつて展開するためには、「大衆討議」の場と組織を保証することが前提条件となる。とくに全国的なマンモス組織などでは、組合大会議案書のような統一要求・統一運動の基礎になるものですが、一人に一部渡らないような例もめずらしくはない。それでは大衆路線を構築することはできない。

大衆討議を組織的に保障する運動のひとつが、五人組などの小集団方式である。ここでは、組合員は自由に発言することができる。だが、そこでの討議の内容が不満の堂々めぐりにとどまるならば、それは発展のない井戸端会議に終わる。われわれにとって必要なことは、その不満と要求を組織し、職場における組合運動の実践として発展させることである。要求を吸いあげる職場の活動は、「行動の組織づくり」でもあることを忘れてはならない。

また「一人一要求」にもとづく大衆討議をおこなうときに注意しなければならないことは、活動家だけの発言にかたよらない配慮をすることである。そのために多くの組合で採用している一つの例が「一人一発言」運動である。しかし、これも単なる形式だけではうまくいくものではない。ある組合での点検の結果、みんなが発言しなかった最大の理由は、その日にしゃべったことがもう翌日には職制の耳にはいり、差別待遇の材料につかわれていることが判明した。このよう

な事情があるかぎり、幹部や活動家がいくら組合員に口を開かせようとしても無理である。その意味では、たとえどんなに小さいことであっても、労働者一人ひとりの権利は断固として守りぬくという団結のモラルをつくりあげていくことが大切である。

ii 職場の世話役活動

世話役活動の範囲は、きわめて広範であり、多面的である。その活動領域は職場の問題にとどまらず、家庭生活をも含めた全人格的な相談にまでおよびからである。組合情報を早く知らせること、活字に慣れない仲間には、機関紙のなかでもとくに重要な箇所を赤マジックで囲んで渡すなど、こまやかな面倒見が必要である。

つまり、世話役活動は「モノ取り」的な団結でなく、心をつなぐ人間的なきずなを結ぶ運動である。職場会への出席率が悪いというだけで、その人を組合無関心派であるとか、まして反組合的であると結論づけるのは早計である。病気の親や妻子の面倒をみるために、心ならずも欠席をしているのかもしれない。資本家にはそうした悩みはない。高給で看護人を雇うことができるからである。そうだとすれば、活動家がしなければならぬことは早計な判断ではなく、家庭訪問による会議の模様についての報告であるはずである。

したがって、世話役活動の前提条件として、組合員一人ひとりの性格、趣味、生活条件、環境を理解することが必要となる。その具体的活動例を紹介しておく。

「B組合員の家庭は、賃金差別によって生活が苦しく、奥さんが仕事にいくようになった。

奥さんの仕事は夜遅いために、B組合員は中学生の子どもの面倒をみるために、終業後は組合員に参加できないというわけです。そこで、(五人組の)組長は他の人に相談した結果、B組合員の家について、できるだけ炊事場の近くで会議を開くことにしたのです。するとB組合員は炊事しながら会議に参加ができ、みんなの足なみが、しだいにそろうようになっていきました。」

当局側の組織分裂攻撃が激しかったときを忘れてはならない。彼らは例外なく家庭訪問をおこなったはずである。そのことを考えるならば、五人組を中心とした輪番制による各家庭での組合開催についても考えるべきであろう。われわれの運動は意志なき物体の積み木細工ではない。人間を組織するものである以上、心の結びつきがなければならぬ。

「うちの職場の連中は意識がないから困る」という意見をしばしば聞く。この言葉ほど傲慢さと誤りに満ちたものはない。活動家の主張に耳をかさないのは、彼らに意識がないからではない。人生三〇年、四〇年を資本主義社会のなかで生きることによって、無意識のうちに資本主義なものの考え方に汚染されているために、労働者の階級的意識と対立した感情にとらわれているのである。こんにちのような情報過多状況のなかで、混乱させられているのである。それらの一つひとつをとるときは、階級的な意識に成長させていくことが活動家にとっての任務となる。人間はみな意識をもっているかぎり、それは可能である。

活動家といわれる部分であっても、最初から階級意識をもって生まれてきたはずはない。闘争や学習への参加など、なにかのきっかけ、動機があって組合活動に関心をもってきたはずである。

そのきっかけを「無関心」な組合員にあたえていくならば、かならず関心ある労働者へと成長させることができる。たとえ潜在的にもせよ、ひとしく労働者であるかぎり、資本主義がもたらす害悪の被害をうけているはずだからである。世話役活動は、その確信をもってとりかかる必要がある。

そして、まさにそれこそが真の意味におけるオルグだということを確認しておきたい。たんに機関決定を報告し、それだけで行動に立ちあがらせようとするだけでは十分でないことを理解しなければならぬ。

iii 職場点検活動

職場における労働条件や組合活動の基準の一つに労働協約がある。資本とその手先になっていく職制は、つねに機会があれば、一方的労働指揮権を発動して、資本の思いのままになる職場をつくりあげていくことをねらっている。組合の要求を無視し、権利を剥奪するために牙をみがいている。

したがって、たとえ上部機関で締結した協約・協定あるいは確認事項であっても、ひとたび職場に足をふみ入れてみると、それらがまったくいきていない事例にしばしば出くわす。全通の「労務政策変更闘争」の背景もそこにあった。つまり当局は、上部機関との団交では一定の譲歩をおこなった姿勢をみせながら、職場ではまったく逆の行動を職制に指示しているわけである。その結果、上部機関では「確認」がとれているのだから、それが実施されていない職場はその分

会指導部に問題があるのではないかと考え、一方、職場組織からみると「確認」そのものが尻ぬけになっているのではないかという不信をもつような事例が多くなっている。こうして組織内部に混乱をつくりだし、そこにクサビをうちこむやりかたが、最近では当局側の常套手段になってきたとすらいえる。マル生のばあいもまったく同様である。

したがって、現在の段階では、上部機関における「確認」はいわば最低の歯止めであって、問題は職場における組合運動いかによって決定されるものであると考える必要がある。会社・当局は、こんにちまで労働組合が努力をかさねてつみあげてきた職場の権利や慣行を、悪労働慣行であり、管理運営権にたいする侵害行為であるなどという理由で、つきつきと破壊してきている。協約についてもこれを無視するばかりか、最低の労働基準である労働基準法の線まで落とし、さらには就業規則を最優先させようとする傾向は、すべての産業と職場にひろがりつつある。労働基準法ですらが守られていない職場が少なくとはいえない。したがって、われわれが基本的には「生きた人間」であるという立場で、また具体的には、労働者の基本的権利意識をもって職場を再点検すると、多くの権利がなしくず的に奪われていることに気づくはずである。定員不足を理由に年休が完全に取得されていない職場はざらであり、年休をとるために理由を書かされている職場は多い。残業は命令できるものでないにもかかわらず、それを拒否することはできないという常識のさばっているばかりか、公務員や未組織の職場では、実働超動手当をとらないままに放置されている。

労働法の常識からみても、協約については労資ともども「相互履行」——組合の立場からは、

一方的労務指揮権排除の権利と考えるべきだが——の原則がある。それに違反することは契約不履行の罰をうける。だが職場の現実、協約が公然とふみにじられ、就業規則が一方的に改悪される傾向が強まっている。

法律的権利だけではない。われわれが犠牲をだしてまでストライキをうちぬいて獲得した成果としての賃金は、職場における合理化によってとり返されている。たとえどれほど小さな労働条件の変化であっても、資本が一方的に変更してはならないことの権利保障が、労働基準法で規定されている「労使対等決定」の原則であるにもかかわらず、実際には、「対等」どころかますます「差別」が拡大されてきている。

このような職場の点検闘争が職場闘争の出発点とならなければならない。同時に、それらの権利侵害を嘆いたり、法律論的違法性だけを追究するだけでは十分ではない。なぜなら資本主義下における法律は、それがたとえどれほど立派に書かれていても、結局は資本主義的階級関係のワケ内のものでしかないからである。ただ誤解があってはいけないので説明しておくが、法律的権利などについては軽視してよいといっているのではない。要するに、法律や協約の解釈は、たんなる法律的な技術論がすべてではなく、基本的には、対立する当事者間の力関係によって決定されるということである。労資関係の底にある原則は階級闘争だという認識である。

職場点検闘争は、職場闘争の出発点である。

3 職場団交権確立のたたかい

技術革新が進行するにつれて、職場の労働条件は日一日と変化する。中央や地方機関で協約・協定が締結されたその翌日には、すでにそれだけでは押しきれない職場条件が発生する。ダイヤ改正のもたらす例は、如実にそのことを物語っている。したがって、国鉄のような職場では、協約・協定にもとづく労働条件の現状を維持するだけでも、職場闘争と職場協定・確認事項のとりきめが必要となる。団体交渉権の確立が不可欠となる。

いうまでもないことだが、職場の団体交渉は、中央・地本で締結された諸協約を当局に遵守させれば足りるというものではない。もっとも身近な職場諸要求獲得運動への実践的参加を通じて労働者一人ひとりが労働組合をみずからの組織として自覚し、階級意識を育てていくという点でもっとも大きい意味がある。しかも、労働基準法に違反して、それすら作成しない中小企業が圧倒的に多いのが、わが国の現状である。

就業規則は、基本的にいって会社・当局側の利潤獲得・拡大を最優先する立場でつらぬかれていく。そこから労働者の不満が発生し、バラバラに切り離されていた従業員が労働者としてめざめ、その自覚にもとづいて労働組合を結成し、労働条件についての集団的契約として締結された、

ものが協約である。協約は組織的な力によってかちとった労働条件である。

つまり、協約が労働者の団結行動による成果であるとすれば、就業規則を優先させて協約をなしくずしに改悪する攻撃は、労働者の団結を解体してバラバラな従業員に解体させようとする組織攻撃そのものであるといわなければならない。抑圧的であれ、あるいはZD型であれ、労務管理の究極目標は「職場に従業員はいても、労働者は存在しないようにすることである」と公言している資本のねらいはここにある。労働組合を、事実上、従業員懇談会組織へと変質させていくところに独占の目標がある。

その当面する課題として、当局は団体交渉を破壊し、労使協議制にすりかえようとしている。なぜなら、団体交渉権を承認することは、それが決裂したばあいの解決手段であるストライキ権を容認する結果になるからである。当局側のねらいはストを打てない労働組合を育成することにあるからである。

かつて全通は、無期限三六拒否戦術を背景とした「権利闘争」によって、職場団交権の獲得に成功した。そのまきかえしをはかった郵政当局は、行政監理庁の分析を基礎に反撃に移ってきた。その分析は、中央団交の内容は八五%が労働条件に関するものであるが、のこる一五%は「労働条件に影響はあたえるが基本的には管理運営事項に属するもの——たとえば機械化に伴う人事移動——」もしくは「管理運営事項」そのものであり、地本団交—地区団交—支部団交—職場団交の順にしたがって、その比率は逆転し、職場団交は八五%までが管理運営事項であるというものであった。そして、それは本来、団体交渉の対象でないから拒否すべきであり、「労働条件に

影響はあたえるが、基本的には管理運営事項に属するもの」については、団交ではなく「話しあひ」、もしくは「協議事項」として対処せよというものであった。

この分析と方針のうえにたつて、当局は職場における団交事項は二四、三六協定につぎると称し、「判を押すだけだから一分間だけなら団交に依る」という状態になっていたわけである。つまり、当局の意図していることは、職場次元における労働条件の問題は「苦情処理」に矮小化させ、団交については中央・地方機関だけにしぼろうとするところにある。たしかに、職場組織が未成熟であるわが国の労働組合では、苦情処理ですら有効に利用されていないことはいえる。しかし、さきにいった労資関係の現状からすれば、いまもとも必要なことは、たとえどんなに小さな労働条件の変化であっても、けつして一方的にはやらせないという決意とたたかいであり、すべての問題を団交で解決するという方向であるといつてよい。

国鉄労組が追求した職場団交権確立闘争の過程で、当局がしつこく「苦情処理で解決すればよい」という意見をくりかえした理由もそこにある。同時に、たとえ事実上は団交を容認したものであったとしても、あえて「現場協議制」という表現を固執したのも、将来のいつの日にかは、文字どおり、協議制へと変質させていこうとする意図があるからにはかならない。その攻撃はすでにはじまっている。すでに現場職制は「権限外事項」と「協議制」という名称をたてにとつて、団交を否定し、すべてを上移する態度を示している。労働組合は、たとえ名称がどうなつていようと、労資間における労働条件の解決は、すべて団交であるという態度を堅持するとともに、その事実を職場に定着させるにたる職場組織を確立しなければならぬ。現場協議制をテコにし

た団交の定例化の意義は、今後ますます大きくなることを確認しておきたい。

4 職場闘争と到達闘争

職場闘争は、職場生産点における独自要求にもつく職場労働者の創造的な活動であることは明らかである。それぞれの職場には、それなりの歴史があり、伝統がある。そして、そのなかでつくりあげられた職場慣習 \parallel 不文法的な職場協定が根をはっている。そこにはまた、独特の人間関係によってつくりだされた統一と団結の姿がある。

それらの点を無視して、画一的な「上意下達」式の指導を押しつけるだけでは、独占が企図する生産性向上運動も円滑に進行するものではないことを資本が自覚したのは、「ホーソン実験」の結果であった。それ以降における労務管理が、P・R、H・Rであり、さらには労働者の「自発性」と「創造性」を偽装的に保障するZD運動 \parallel 目標管理方式であり、当局側が先導する職場懇談会、レク育成運動である。

このことは労働組合運動の側にとっても配慮しなければならない課題を含んでいる。つまり、それぞれの職場には、上級機関で締結した協約では律しきれない労資慣行、もっとはつきりいえば、中央協約を上回る労資慣行が長い間の労資関係のなかでつくりあげられ、それが労働者の権

利、既得権として存在しているということである。

形式的な組織運営論や、形式的な統一闘争論の立場にたつときには、中央労働協約からはみでるような職場協定や慣行は、かえって統一闘争の阻害条件になるという言い方がなりたつ。「中央集約主義」ともいえるこの考え方があまりにも先行すると、職場大衆の創意性をおさえ、職場闘争の芽をつみとる結果になる。したがって、基本的には、職場闘争の任務は中央労働協約によって規定された権利条項を職場に定着させることにもあるが、同時に、それをこえる職場協定や慣行をきずきあげることにあるといつてよい。その積み重ねが、協約改訂期における改善要求の大衆闘争的基盤をつくることになる。幹部請負的協約闘争を克服する道である。

しかし、職場闘争が本来もっているその性格ゆえに、それを絶対視するときには、かえって統一闘争の発展をさまたげる可能性があることについて注意しなければならない。その一つが、いわゆる「直接民主主義論」を理論的根拠とする「山猫スト」讚美論である。指導機関が官僚主義的な運営に終始しているときに、それに反発するところから発生しがちとなる。たしかに経験主義だけにたよってきた一部幹部のなかには、大衆の意見を無視し、機関の統制にたよって決定を押しつけることが「指導性」であるかのように錯覚しているものがある。われわれは当然それをのりこえる任務をもっている。だが官僚主義的幹部のダラ幹たるゆえんは、自分の主観、自分の立場、あるいは自分のスケジュールで大衆の素直な意見や要求を抑えつけるものである以上、それをのりこえるということは、みずから大衆要求をほりおこし、組織し、職場に労働組合を構築していくことでなければならぬ。

ところが、「直接民主主義」論者のなかには、大衆を組織することのもつ意義を理解することができないで、観念的な飛躍を夢みるものがある。言葉では「大衆の意見」といいながら、実際には、職場大衆のなかの一握りの部分だけでとびあがる傾向がある。これでは大衆的統一闘争を阻害するだけである。

つぎに注意しなければならないことは職場闘争への埋没である。徹底的にたたかうということは埋没を意味するものではない。もしある職場だけが、他の同種職場とかけはなれて有利な労働条件をつくっていくならば（実際にはできない）、職場間の断層はますますひろがり、結果としては分裂のスキをあたえることになる。「俺たちの職場ではこれほど苦しんでがんばっているのに、他の連中は少しもたたかうとしない」という考えは、たとえどれほど職場闘争の成果を獲得していてもけっして階級意識が成長したということとはできない。

階級的な力とは、「ますます拡がる団結の輪」である以上、自分たちの職場闘争を徹底的にたたかうということは、「穴掘りの」になることではなく、他職場との交流をつよめることである。言葉でいえば簡単なようだが、このことは大変にむずかしい。

なぜなら、職場闘争の成果は、往々にして「隠し田」的になりがちだからである。その獲得成果を一般に公表することが、結果としては、「いきすぎ」、「他の職場との均衡上」という理由で、恣いかえされる危険性をもつことは否定できない。だが、それゆえをもって、それらの成果を「隠し田」的に温存することを評価するわけにはいかない。たとえ、われわれがどのよう「隠し田」的に認識していようと、職場末端にまで支配網をはりめぐらしている当局から見れば、

ガラス張りではない。当局は、戦略的判断にたつて、ある段階では、その職場に拠点攻撃を加えてくるであろう。そのとき、大衆化されていない「隠し田」の取上げは、他の職場からみて当りまえということになってしまふのである。

職場の先進的部分を防衛し、同時に、他の遅れた職場の労働条件を引き上げる運動が職場交流であり、その実践が「到達闘争」である。この到達闘争を前進させるためには、全職場の情勢が的確に把握されていなければならない。その任務をになうものとして存在しているのが上部機関である。

職場闘争の「独自性」といっても、労働者の統一闘争とかけはなれて存在するものではない。まして上部機関の指導を排除するものではない。逆である。上部機関との密接な連携があつたときのみ、はじめて職場の独自のたたかいても前進するものであるといわれなければならない。もっとも、抽象的に「独自性」などといった問題を論ずると、とかく誤解がうまれやすいので、すでに述べたことではあるが、ここでもう一度整理しておくことにする。

第一は、保安衛生、福利厚生、その他いっさいの作業・労働条件にかんする職場要求の実現である。このなかには、当然に、本部段階で結ばれた労資の協約・協定などの具体的展開や、その「尻ぬけ防止」のたたかい、さらには職場協定や権利の確立などが含まれる。

第二は、職制支配への抵抗であり、職制の圧迫、締めつけなどの排除である。これは、職場の「民主化」、職場における権利闘争として位置づけられている。戦前からの伝統的な古いアメとムチの職制支配にくわえて、生産性向上運動とともに、いわゆる近代の労務管理が導入されはじめ、

いわば新旧二重の支配・圧迫にたいする抵抗として、職場のたたかいを組織することである。

第三は、活動家づくり、組織づくり、組織強化である。いわゆる「幹部闘争から大衆闘争へ」という合言葉にみられるように、一人ひとりの組合員を、日常的に、職場でたたかいに立ちあがらせ、組合活動に参加させ、そのなかで階級意識を自覚させていくことである。

そうした大衆闘争をより徹底化しようという運動として提起されたものが、職場生産点における「小集団活動」方式にほかならない。

また「職場闘争と統一闘争」との関連については、「組織綱領草案」でその原則を明確にしてるので、すでに紹介したところであるが、あらためて引用しておく。

「職場闘争は産業別統一闘争や地域共闘の基礎でありその中味を充実させるものであること、職場要求と職場闘争にはそれ自体に全体闘争への発展的要因が内在し、発展させなければ解決できないものがあること、逆に職場のもつ部分性が部分のエゴイズムを誘発する危険があること等をのべてきたが、これらの諸要素諸要因は当然職場闘争と統一闘争という基本的な問題を提起する。」

要は、職場闘争か、統一闘争かといった、観念的な二者択一の問題ではなく、まさに弁証法的な統一として把握し、上部機関と職場機関との連絡体制を緊密につくりあげることにある。

5 職場闘争と産業別統一闘争

戦後の日本労働組合運動もすでに二〇数年の歴史を經過してきた。そのたたかいの勝利と敗北のなかからでてきた反省は、つねにどのようにして「企業意識を克服」するかということであった。たしかに、そのカベは厚く、深い。だが宿命論におちいつてはならない。運動の発度にかんして弁証法的法則について確信をもって実践するとき、かならずそこに展望がうまれてくる。その最初のきっかけとなったのが春闘であった。

こんにち、春闘について語るものの中には、マンネリ化やスケジュール主義として否定的な側面を強調する傾向がみられる。たしかにそういった側面がないとはいわれない。しかし、その理由をもって春闘の意義を清算主義的に否定しようとする態度は正しくない。一定の時期に、たまたかうすべての労働者が結集することの日本独特の「春闘方式」は、日本労働運動の特殊性がうみだした産業別統一闘争の前進と展望をきりひらいている。

ヨーロッパのように産業別に組織されていないわが国の現状では、企業規模の格差はそのまま賃金格差となって固定化されていた。たまたま大企業に職をえたものは「寄らば大樹の蔭」と安心し、不幸にして中小企業につとめたものは、「会社が小さいのだから賃金が安いのもやむをえ

ない」という、あきらめのなかに安住していた。

また組織が企業別であるために、企業間競争を労働者がまともに行ける弱さももっていた。一企業におけるストライキは他の同種企業の経営者を喜ばせ、ストライキをおこなった企業が、企業競争で一步後退し、自分で自分の首をしめる結果になるのではないかというおびえを、労働者はつねにもたされる現状におかれてきた。そのため、不満があっても、よほどのことがないかぎりストに入ろうとはせず、またストライキに突入しても、つねに企業に打撃をあたえてはならないという意識が沈殿していた。

このような状態におかれていた労働組合にとって、同種産業が、そしてまた産業の種類をこえてすべての労働者が、統一的な要求をかかげて、同じ時期に統一闘争を展開するという「春闘」が、どれほど勇気をあたえたかは測りしれないものがある。同じ要求額をかかげてたたかうことのなかから連帯がうまれてくる。また妥結額にちがいがあればあったで、低く妥結した組合の労働者は「差別」を肌で理解する。そのことが到達闘争にむけての原動力となり、**「よそさま並みには欲しい」**という気持が、組織強化にむけての意欲となる。

企業のワクに閉じこもって比較する材料がないままあきらめていた労働者に、春闘相場という賃上げ標準額によってその材料があたえられたことだけでも、企業意識をこえたものの考え方を育てることになることを否定するものはいないだろう。たとえその中味に質的なちがいはあるにしても、春闘共闘委に結集する労働者数が年々増加するのは、「春闘方式」が法則にかなった運動だからである。われわれが総括しなければならぬ視点は、春闘の技術的・戦術的批判ではな

く、歴史的に評価されてきている階級的意義の確認でなければならぬ。

たしかに、まだ日本の労働組合は、産業別を称していても「連合体」というシッポをくつつけているのは事実である。だが春闘をたかうなから、産業別組織化にむけての気運はしだいに高まってきている。民間労組が一步後退したあとでは、それを補うかのように公労協統一闘争が強化された。同一の賃金決定機構をもつこのたたかいは、ある意味では、産業別統一闘争に準じたものといえることができる。それにつづいて、国家公務員・地方公務員の公務員共闘が前進した。公労協につづいて公務員共闘も、ストライキ行動によってスト権を奪還する闘争へとふみきっていった。

六〇年代後半、日経連は産業別統一闘争の破壊と企業別組合へと分解する攻撃をくわえてきたか、独占資本主義下における労働運動の必然的な発展を阻止することはできなかった。「春闘絶滅宣言」も、その効力を発揮することはできなかった。

こうして六〇年代後半には、民間、公労協、公務員が全戦線に立ちならぶ春闘へと発展した。それだけではない。たとえば、公労協についていえば、当初は賃金決定機構の同一性というところに重点があったが、やがてそれをのりこえ、さらにはスト権のあるなしにかかわらず、本来の産業別統一闘争をめざして、同一産業に属する部分との交流や共闘へと発展していった。たとえば国鉄労組は私鉄総連、運輸労連、全自交、全港湾をはじめとして、「車ヘン」の産業を総結集した大産業別の交連共闘を結成した。また国労は、国鉄関連産業労組（国関労）を主導し、全通は日通（民間）と組織統一を達成し、全電通は機器メーカーを結集した電通共闘、全専売は食品

労連とともに食品共闘を結成している。

日韓会談を締結した一九六五年ころから、総評内部から総評批判の声が芽生えてきた。その一つの理由は、総評の産業別指導が不足しているということであり、産業別機能を軽視しているということであった。そして産業別機能を重視するためには、総評のワクをとりはらって同盟会議、新産別、中立労連をとわず、横断的な産業別組織をつくりあげべきだというわけである。そして国際的な産業別組織であるIMF（国際金属労連）には、日本における四つのナショナル・センターに属する組合がすべて組織され、IMF・JC（国際金属労連・日本加盟協議会）が結成されているのだから、この路線にそった大産業別組織をつくるのが急務だと提唱した。

いわゆる右派的「戦線統一論」の物的基盤がそれであった。しかし、「戦線統一」を推進する鉄鋼労連の一部の幹部で結成している鉄鋼連絡会議の文書によると、「四団体のワクをこえて、同盟を中心として結集」することが明記されており、さらに総評が中心となってつくっている金属共闘にかわって、「同盟の金属関係四団体との連携をよりつよめ、同盟路線での結集をはかるべき」とはっきり述べている。

「統一」と称していても、これでは総評の解体以外のなものでもない。名称は「大金属産業別労働組合連合会」とつけるかもしれない。しかし、それに結集しようとする多くの組合が、労働組合の組織原則を「企業別」組合であるとし、その「組合民主主義」の名において産業別の上部指導を「支配・介入」として排除しようとしている事実からいっても、それは産業別統一闘争の前進にならないばかりか、真の意味での産業別組織とはいえない。

われわれにとって必要なことは、統一要求、統一行動を通じた産業別、たたかう産業別の結集である。そのためにはまず春闘の階級的強化からはじめることである。七二春闘における国労マル生闘争と交通産業別ゼネストは、その突破口を開いたたたかいとして評価できる。

6 生活点検闘争

生活点検闘争の課題は、職場闘争や春闘の発展につれて、その内容も変化し、豊富化されていく。生活点検闘争が組合運動のなかで一定の比重を占めるきっかけとなったのは、炭労の六三ストの過程であった。

この長期ストライキのなかで、はしなくもあらわれた弱点は家庭生活面での「破綻」であった。貯金のたくわえない家庭では、子どもたちの授業料に事欠き、食糧購入などの日常生活が困窮する。この生活苦が長期ストの足をひっぱる結果となった。この反省のうえにたつて、結成した主婦会が提起した課題が「生活改善」運動であった。それはあたかも、職場闘争が職場の足元にある諸権利や労働諸条件の点検からはじまったように、日常生活の点検からはじまった。ストライキの足をひっぱることのないような「冗費節約」の視点で生活をふりかえるとき、親せみや友人相互にとりかわす盆暮のつけ届の旧慣や正月の門松など、数多くの虚礼による出費があった。

これらの旧慣打破にはじまった「生活改善」運動は、やがてスト期間中のきりつめた生活でも栄養を保持するための料理講習会へと発展した。

主婦会を中心としたこの地域連帯活動は、職場労働者の地域連帯・交流をも活発化する。異なった職場で働く労働者が、地域交流を通して他の職場実体を知ることとなり、そのことが到達闘争を進展させる契機ともなる。職場と地域での結合は、職場到達闘争を前進させ、職場労働者と主婦との「家族ぐるみ」の団結を固め、さらに地域における政治的・経済的諸課題に目をむけさせる自覚をつくりだし、企業のワクをこえた地域住民闘争を進展させる道をきりひらく。

六〇年代後半の「生活点検」闘争の大きな課題となってきたもののひとつに、寮「生活」闘争があった。資本の近代的労務管理が、職場管理体制から「生活管理」体制にまでおしすすめられてきたことを反映するものであった。会社・当局は、就業時間外の寮生活のなかでおこなわれる政治活動や学習活動を抑制し、監視するために、職制権限をもつ舎監を配置した。そして職場における就業規則になぞらえた寮運営規則をつくり、舎監制度を実施した。

そのねらいの一つは、寮自治会制度の解散にあった。郵政マル生が激化しているころ、A棟の寮生がB棟の同僚を訪れることにすら、そのつど「面会届」の提出を強要した。「健全な青年の生活」を名目とする門限もまた、そのほんとうのねらいは、青年労働者の政治運動や学習会活動を封じこめることが目的であった。

国鉄労働者が生活している寮でも例外ではなかった。ちょうど職場におけるマル生攻撃と前後して、これまで寮生がきずいてきた自治制を破壊する攻撃が激化した。たとえば「電気洗濯機の

台数を増加しろ」とか、「洗面所を改善しろ」などの寮生活から出てくる自治的諸要求は、自治会組織の運動として展開されるかぎり、ことごとく拒否された。寮は生活の場であって、そこにまで労資関係をもちこむのはまちがっている」というのがその理由であった。

そして、自治会組織としてでなく、個人的な希望として提案するときには、ただちにその要求を実現した。この攻撃は「下から」の職場諸要求や団交を拒否しながら、個人的な提案であれば採用し、実施するZD提案制度とまったく同質のものであり、「要求先どり」による組織破壊攻撃の寮生活における実施であった。

近代的労務管理にもとづく、青年労働者攻撃として、ビッグ・シスター(B・S制度)とかブラザー・システム(職兄制度)などの全人格的支配が職場と寮生活の両側面ですよめられている。法律論的にいえば「事業の施設における私生活の自由はおかされない」のがこんにちの権利である。また労働基準法第九四条で規定している自治会役員の選挙にたいする干渉の否定は、もともと私生活の自由を侵害してはならないという精神に立脚した規定でもある。だから、判例でも一九六一年の八幡製鉄所事件として、寮生が外部講師を招いておこなった講演会を理由に退寮をせまったことが、処分権の濫用として会社が敗訴している。

また改暴法反対の署名を寮内でおこなっていたことよって解雇された旭化成事件も、寮内の署名活動は私生活の自由に属するものであるということとで解雇無効の判決がおりている。さらには寮内におけるピラ配付にたいする懲戒行為は、組合運営にたいする支配・介入であるとする判例もかちとっている。

七〇年代にはいるや、「生活点検」闘争はさらにその領域をひろめる。こんにちの国家独占資本の搾取と収奪がつよまるなかで、労働者としての生活領域は労働力再生産構造のなかで重要なウエイトを占めてきているからである。いまでは労働者の生活は、単に企業内で受け取る賃金だけで測定することは不可能である。高物価、インフレ、税金、社会保障、教育費の高騰などによって再収奪されているからである。

そのような情勢のなかで、いまあらためて労働者個々人の生活点検活動にもとづく「生活実態調査」を総合し、それを生活防衛・改善闘争の有力なテコとして発展させていくことが重要な意義をもつ時期を迎えている。この実践活動を通して、賃金の基礎理論を追求していく運動の質的发展が展望される。

7 組合青年部の組織と運動

i 「親組合」と青年部の問題

労働組合組織論の重要な課題の一つに青年部の問題がある。そこでつねに議論されるのは、いわゆる親組合と青年部とのあいだにおける「矛盾」と「対立」をめぐる問題である。いうまでもないことだが、基本的には労働者階級内部の矛盾であって、けっして決定的に対立するものではない。

ない。にもかかわらず、どの組合においてもたえず問題となる原因はどこにあるのか。まず、その問題の所在を明確にしておく必要がある。

その第一点は、年功序列型賃金体系に深いかわりがある。労働の質的内容が変わらないにもかかわらず、かなり大きい賃金格差があることである。しかも、それがかなり固定的となっているため、獲得した賃金配分に際しても、その格差が依然としてあらわれてくる。したがって、闘争時において活発な行動を展開した青年部であればあるほど、賃金配分をめぐる不満も多くなるということになる。

ただ、ここで指摘しておきたいことは、中小企業のばあいには、年配層と青年労働者のあいだでの賃金格差はきわめて少ない点である。四〇歳代と二〇歳代との格差は、せいぜい一〇対八程度であり、五〇歳代をこえると、むしろ二〇歳代の青年労働者と同等か、もしくは低くすらなっている。賃金格差をつけるには、全体的にあまりにも劣悪な賃金状態であるというのがその原因である。したがって、中小企業を多くかかえているような民間の諸労組においては、親組合と青年部とのあつれきは比較的少ない。

第二は、賃金問題とからんだ組合運営の問題である。同一労働同一賃金を原則とするヨーロッパのばあい、賃金格差は熟練、半熟練、非熟練とのあいだに存在している。そして、かつて労働組合形成期における熟練工（職能別）労組の欠陥を克服する産業別労組の特徴は、非熟練労働者に組合加入資格をあたえるものであった。

わが国における「親組合」と青年部との関係はややこれに似ている。つまり「親組合」の組合

運営は、いわば中堅熟練労働者層を中心とした「熟練工労組」的な動きとなりがちであり、それ
にたいして青年部の運動は、いわば非熟練層の不満を結集した「産業別労組」的な運動を要請す
るといふ現象を呈しているということである。とくに、企業別労働組合の欠陥として指摘されて
いる「労資の癒着」的性格の一要因を役員構成上でみると、係長(主事)、主任などの「役付組合
員」の比率が高いというところに特徴がある。いきおい、組合運営の重点がそこにかけられてき
た。それにくらべて青年部層は、仕事上の発言権も少なく、企業への執着意識も少ないというこ
とが、ある意味での産業別指向性として表現される性格を付与されることになる。「親組合」と
青年部との問題をこの側面からとらえなおしてみる必要がある。

第三は、青年部の年齢構成にからむ問題である。労働力構成のうえからいって青年世代の比率
が少ない公労協や公務員組合では、青年部の年齢制限が三〇歳までとなっている。ところが、も
しこれを民間の電機、自動車、金属などに適用すると、八〇〜九〇%までが青年部に吸収され
てしまう。そうなれば、組合運動自体が青年部運動へと変質されるという誤りにおちいる。したが
って、民間諸労組における青年部は、年齢制限も二四歳以下が多く、それも既婚者はいわゆる
「親組合」に編入されるばあいが多い。

その意味では、公労協型青年部運動と民間型のそれとのあいだには、おのずとちがいが出てく
るのも当然であろう。たとえば、中卒で三〇歳ともなると、勤続は一五年、高卒でも一二年とな
るかられっきとした中堅熟練層であり、また二人程度の子どもをもっているとするれば、むしろ社
会的にも指導的位置に立っているわけである。それが青年部ということで「被指導的」条件にお

かれる以上、そこに一定の矛盾関係が発生するのも、ある意味では当然ということになる。なぜなら、その実体からすれば、むしろ「指導性」をめぐる意見の相違であるにもかかわらず、組織運営上は「指導」「被指導」という関係にはめこまれるからである。「親組合」と青年部との問題が、公労協、公務員系労組に多い理由の一つはここにある。民間中小労組では、まさに青年部世代が組合指導部の担い手になる以外にない条件下におかれては、問題のわけだから、問題のおこりやうがない。そのかわり、公労協、公務員などという青年部運動は、逆に展開しにくいという側面をもっている。

第四は、いまの年齢構成ともからむ規約上の問題である。一般に、青年部の規約を要約すると、つぎの三項目によって構成されている。

- (1) 機関決定のワク内ではあるけれども、組合運動の「行動的中核」として活躍する。
- (2) 青年は、精神的にも、肉体的にも未成熟であるにもかかわらず、資本はその発展を抑えつめるので、「親組合」は成人労働者の階級的義務として、学習活動、サークル、レク育成などに「特別支出」をおこなっても育成・指導していく。
- (3) 労働青年だけにとどまらず、ひろく青年一般として、その他の青年とともに平和運動などを推進していく。

右の三つの規定は、基本的にいってなら矛盾するものではない。だが、青年部（年齢）構成のいかんによっては、(1)と(2)があたかも対立する内容であるかのような運営となって現われる。つまり、(1)が三〇歳までを含むとすると、たんに「行動的中核」にとどまらず、「指導的中核」

のような運動としてあらわれると、そこにいわゆる「二重権行使」問題が発生する。一方、(2)の側面だけが「親組合」の指導として強調されると、青年部活動はたんなる「下請機関」となり、レク活動に限定されてしまう。

青年部をめぐる問題の所在は、ほぼ右のようなものである。

ii 青年部運動の歴史と問題点

青年部運動の歴史の経過を簡単にふりかえっておこう。

その第一期は、産別会議時代における青年行動隊運動である。既成の権威が崩壊状態にあった終戦直後においては、青年の自然発生的な直線的エネルギーが、文字どおり、運動の牽引車であったのは当然である。だが、産別会議を指導した共産党自体が、こんにち自己批判しているような「戦路なき戦術」の状態であったとすれば、それら青年行動隊の行動様式が、戦術左翼型の運動へと傾斜していったのは必至であった。

したがって、一面では、産別会議の指導に批判的であった非共産党幹部にたいしては、もっぱら反幹部闘争的突きあげを展開し、また職場闘争の側面においては、「人民裁判的」つるしあげに象徴されるような即物的な抵抗闘争が中心であった。いきおい「指導部をのりこえて……」という青年行動隊の運動は、指導部の「指令」を無視した独自行動として展開されるにいたる。その一典型は、地域人民闘争路線にもとづく「職場放棄」運動となつてあらわれた、国労北海道新得分会の青年行動隊運動であった。それは尖鋭な革命的行動のように見えるが、一部の活動家層

だけが分散的に職場を放棄したという点では、階級的労働組合の組織原則を逸脱した分散的なたかひであったといわざるをえない。

たとえ、主観的にはどれほど「革命的」であったとしても、青年行動隊が独立した「指令権」をもつということになると、組織原則からすれば、それは単一労働組合の組織分解活動となり、一種の「赤色労働組合主義」的な誤りということになる。これがいわゆる「二重権行使」問題の発生であった。

青年行動隊運動がこのような状態にあるとき、占領政策の反動的再編成を企図したアメリカ占領軍は、青年行動隊のラディカルな行動の側面をひっかけて、「青年行動隊は民主的な組織ではなく、軍国主義的組織である」という名目で解散を命じた。その時期は、同時にまた、産別会議から民同運動を通じて、総評結成へとつづく労働組合運動の再編成期でもあった。そのなかで、第一期青年部運動としての青年行動隊の歴史は終幕する。それが組織論上のこした問題が「二重権行使論」であった。

第二期は、一九五五年前後からはじまる。総評結成当初の指導部は、青年部の結成に消極的であった。その一つの理由は、中央集約主義的傾向にあったためであり、いま一つは、かつての青年行動隊によって経験させられたところから、青年部は反幹部闘争の組織になることが懸念されたからであった。

だが、総評結成二、三年後には、二つの側面から青年部結成の気運が生じてきた。一つは、青年労働者自身による「下から」の動きであった。というのは、朝鮮戦争の特需景気によって雇用

労働は拡大されていったが、そのほとんどは臨時工や非常勤職員として採用された。もちろん、圧倒的に青年労働者が中心であった。当時、大企業においては、三二歳の平均成人労働者と一八歳の青年労働者のあいだには、ほぼ二対一という大きい賃金格差があった。しかも臨時工は、同年の正規社員に本工と比較すると、それに近い賃金格差があった。当然のことではあるが、もともと下積みにある臨時工、非常勤職員による、労働条件改善要求は高まった。要求を獲得するための組織として青年部の結成を求めた。

いま一つは、総評運動の戦場的前進であった。いわゆる「ニワトリからアヒルへ」と成長しはじめた総評は、労働ストをきっかけに戦場的となり、「幹部闘争から大衆闘争へ」のスローガンのもとで職場闘争を展開しはじめた。闘争の激化は、必然的に青年労働者の行動エネルギーを吸いあげる。一九五三〜五四年に激化した軍事基地反対闘争が、さらにその気運をつよめた。

こうして、「下から」と「上から」の要求とが合致するなかで、総評傘下各組合のなかで青年部建設運動がすすんだ。それは、いま述べた経過からして、青年独自の要求を組織し、たたかうための補助的機関として位置づけられた。とくに賃金面についていえば、日本の労働者は全体として低賃金体制下におかれているが、さらに青年労働者は、年功加給型賃金体系によって「二重の搾取」をうけているという表現でとりまとめられていた。その立場から「同一労働同一賃金」を要求し、本俸スライドのベイスアップ闘争のなかで配分に不満をもつ青年部が、「一律アップ」の方針を提起して、しばしば「親組合」の賃金妥協と対立した。

第二期青年部運動がさらに飛躍的な発展をとげる契機となったのが、六〇年三池・安保闘争で

あった。三池と安保の高揚した大衆闘争のなかで、総評青年部に結集した青年労働者はいかなく行動力を発揮し、たたかいのなかで階級意識を身につけた。政治的自覚を高めた。「安保・三池の申し子」として社会主義青年同盟が結成され、民主青年同盟が量的にも大きく拡大した。

安保闘争後も、青年部の直線のエネルギーは依然として持続された。だが、労働組合運動は一步後退の方向へと傾斜しつつあった。とくに反合理化闘争においてその傾向がよかつた。ここに若干の「対立」関係が発生する。反幹部闘争への発展を危惧した「親組合」のあいだで、「二重権行使論」がささやかればはじめ、青年部の「下請け機関」化にむけた「統制」がよまる。その機会をつかまえて、資本は近代的労務管理を中心とした青年労働者対策をつよめていった。

その結果、青年労働者は一時期、無気力におちいった状態を示した。組合運動にたいする「無関心」が強調されたのはこのころからであった。だが、国家独占資本の体制強化策はますますよまる以上、青年労働者がいつまでも無気力にとどまるはずはなかった。しかし、それが十分に組織されないまま、分散的、暴発的なエネルギーとして発散した。エネルギーの無政府主義的なふきあげ、それが一九六〇年代後半に一時的にあらわれた極左的運動であった。

出 近代的労務管理に対決する組織運動

組合青年部の第三期は、すでに七〇年代闘争とともにはじまっている。いたずらな「反幹部闘争」や、「極左的行動」では、これからの大衆的青年部運動を強化していくことができないう歴史の総括は、青年労働者一人ひとりのなかにはじまっている。また、六〇年代における労働

組合運動にあったように、「指令教条主義」的な運動では、これからの組合運動を強化していくことはできないという反省も十分におこなわれている。あるいは、職場における団体交渉の現実が、まるで組合幹部の現役軍とOB軍とのたたかひの棟相を示している事実をみるにつけても、「戦略なき戦術」主義ではだめであることの教訓もえたはずである。

それらのたたかひのなかからの教訓とともに、青年労働者がみずから学びとってきたのは、独占資本による近代的労務管理そのものであったといつてよいであろう。六〇年代後半からはまった急速度な技術革新と、それにとまなう青年労働者をテコにした合理化再編成の攻撃は、明らかに六〇年代における労働者の一括支配型労務管理とは異なっている。

研修制度を通じて、一人ひとりの労働者を洗脳していく、いわば長期的な「非攻撃型」攻撃がその特徴である。ZD運動や目標管理型の労務管理は、現象的には、労働者の「創造性」を發揮させるかのようなかたちをとる。強圧的な勤務評定にかわる「自主申告制度」は、労働者の「自発性」を尊重しているようにみえる。また、それにとまなう職務・職能給は、能力にたいする「正当な評価」であり、「自己能力の開発」に役立つような錯覚をあたえる。タイムレコーダーの廃止は、機械によって人間がしばられる不都合を解消した「自己疎外」からの脱却に思え、レク活動にたいする会社・当局の育成資金は、「人間性尊重」にむけての資本の政策転換ですらあるようにみえる。

これらの多面的かつ多様な労務管理攻撃は、これまでの「包括的」支配と異なり、一人ひとりの労働者にたいする分割支配にほかならない。職場委員会や寮自治会といった組織的要求にたい

しては断固として拒否する資本が、同じ要求であったとしても、ZD提案として、個人的な要求に分解すればただちにその要求をいれる最近の事情をみれば明らかかなはずである。

それらの基本的なねらいはなにか。一言でいえば、階級性の否定である。それを捨てれば「モノ」をあたえるという「要求先取り」型の攻撃といつてよい。生産力の発達とおびただしい供給は、青年の欲望をかきたてる。そこに欲求さえ達成できれば、その手段は問わないというスキが生じる。「階級的云々」よりも、目先の効果達成に眼が注ぐ。競馬新聞が電車の網棚にあふれている社会現象をみればよい。

このような情勢のなかで青年部運動を組織していくためには、一人ひとりの青年労働者に、近代的労務管理の階級の本質を理解させていく活動が必要となる。いわゆる「網打ち」的な組織論ではまったく有効性をもちえない。本質を理解させる運動は、いうまでもなく学習運動であり、学習闘争である。正直にいつて、六〇年代の労働運動では、学習運動は片隅に追いやられた補助的活動でしかなかった。だが、資本主義の経済的・政治的矛盾が深化するなかで体制的危機感をつよめている独占が、思想攻撃的側面を強化している現状のなかでは、学習闘争はきわめて大きい比重をもってきているといわなければならない。労働者階級の三つの闘争領域——経済闘争、政治闘争、思想闘争——のなかで、もっともおおわれている思想闘争を強化していくことが、青年部運動にとっての最重要課題であるといわなければならない。

もちろん、学習闘争と並行して、職場の権利点検・摘発闘争を活発化していくことは当然であるが、それは職場闘争の項で述べているのでここでは省略する。したがって、思想性にもとづく

——長期視点にたった——青年部運動としての日常的な実践活動としては、「日刊新聞」運動を提起しておきたい。青年部世代が、中・高齢組合員を言葉だけで説得するには限界がある。理論闘争と激しい大衆行動だけで中・高齢労働者と対比するところに、「対立」的關係が発生する。青年部によるねばりつよい「日刊新聞」運動が誠実に積みかさねられていくならば、その事実によって、中・高齢労働者にも影響をあたえていくことは確実である。思想性は、そのような具体的な活動として実践されていかなければならない。抽象的な論理だけでは大衆運動に影響力をおよびすことはできない。

第三は、企業をこえた青年労働者の交流と連帯である。すでに述べたとおり、企業別労働組合の欠陥ははっきりしている。これを克服する道は、企業のワクをこえた産業別統一闘争や、年金などの社会的領域に属する分野の諸要求をかかげた国民的統一行動をたたかうことである。国労のマル生闘争がマル生共闘の気運をつくり、さらに産業別統一闘争を前進させた。

しかし、その実態からいえば、産業別中央指導部間における戦術調整が中心であった。たとえば、交通産業ゼネストであっても、各地域、各職場において、交運共闘に属する組合間の日常的な交流や連帯活動がおこなわれていたかといえ、かならずしもそうとはいえないはずである。春闘とストライキという一時的な行動の統一に成功したとしても、そのあとでは企業別労働組合の現実のなかに閉じこもっているはずである。それは春闘や年末闘争時には組合活動が機能しているが、それ以外のときには職場に組合運動が存在しない幹部請負型企業別組合の欠陥と同質のものであるといえないだろうか。

こんにち、われわれが労働組合の組織原則を産業別労働組合であると認識するとすれば、いま必要なことは、日常的な産業別交流であるといわなければならぬ。青年部は率先してこの任務を達成しなければならない。第三期の前進指標をそこに求めることが必要である。

第五章 統一戦線と労働組合

I 歴史の流れと労働者階級の勝利

労働者は、最初は資本主義的諸矛盾の「結果」にたいしてたたかう。長時間労働や低賃金にたいする自然発生的なたたかいからはじまる。非人間的な苛酷な労働条件や生活諸条件の改善をめざし、人間らしい生活を求めてたたかう。

最初のころは、そのたたかいは一揆的なものでしかなかった。耐えきれなくなった労働者の自然発生的な爆発で終わった。だが、その後における資本の専制支配がより苛酷なものとなったとき、逆に労働者は、一揆的な闘争と一時的団結の弱さを自覚するにいたった。労働者は永久的な組織としての労働組合を結成した。

世界のすべての資本家たちが、労働組合の結成を抑制するために、団結禁止法による法的規制と弾圧をくわえた。しかし、資本主義社会が、一方の極における「富の蓄積」と同時に、いま一方の極での「貧困の蓄積」をうみださざるをえないという法則性をもっている以上、労働者にたいするいかなる弾圧も規制も、その歴史的な流れを押しとどめることができるはずはなかった。最初は、小さな職能利益擁護集団にすぎなかった労働組合は、やがて独占資本主義の段階に入るや、みずからの組織を産業別労働組合へと再編・発展させていった。その過程で数多くの非熟練

労働者を組織に結集した。たんに個々の資本家にたいしてだけでなく、労働者のたたかいは、資本家階級にたいする労働者階級のたたかいへと発展していく。階級闘争として展開される。

階級闘争が発展するにつれて、独占資本はその体制防衛政策として国家独占資本主義体制へと移行していく。国家権力を直接前面に押しだした労働者支配を開始してくる。それに応じて、労働者階級のたたかいはまた、国家権力そのものへの対決をめざしてすすむ。資本主義の「結果」にたいするたたかいからはじまった労働者階級の闘争は、いまや資本主義的諸矛盾の「原因」そのものへとむけられていく。その時点において、労働者階級の組織もまた、組織的な飛躍をとげる。直接的に、「原因」そのものを根絶することを目的とした社会主義政党を結成する。労働者階級の二つの組織の協力と統一行動が前進するなかで、資本主義体制は危機を深めていく。

この資本主義的歴史法則を分析し、法則にしたがった運動を展開したのがマルクスであり、エングルスであった。マルクス・エンゲルスの理論と実践に導かれながら、それを帝国主義段階において発展させ、社会主義革命として実現させたのがレーニンであった。

ロシア革命以降、世界の資本主義は一般的危機へと突入した。危機を迎えた世界資本主義は、ロシア革命を押しつぶすために、反革命の「神聖同盟」を組織したが、ソヴェト社会主義国家を崩壊させることはできなかった。一般的危機はますます深まり、そのなかで帝国主義国の相互矛盾が激化した。その矛盾が第二次大戦となって勃発した。最初は帝国主義戦争として勃発した第二次大戦は、ソヴェト社会主義国連邦の参加によって、反ファシズム闘争の性格をもつにいたった。労働者階級の二大部隊——社会主義政党と労働組合——を中心とした反ファシズム闘争は、

帝国主義支配に抗する民族独立運動と結合した。

第二次世界大戦は、反ファシズム勢力の勝利をもって終結した。東ヨーロッパに、中国に、そして朝鮮、ベトナムに人民民主主義諸国家が誕生した。一国社会主義は社会主義世界体制へと発展した。危機を深める資本主義世界体制は、もはや社会主義世界体制を封じこめる力を失った。「平和共存」を余儀なくされた。「平和共存」は国際階級闘争における労働者階級の前進の成果にほかならなかった。

資本主義世界体制は、アメリカ帝国主義を柱として、そのたてなおしに狂奔した。だが、アメリカ帝国主義のドル過剰はドル不足へと転化し、戦後資本主義を防衛するIMF体制の危機は、スミソニアン体制の崩壊となつてあらわれてきている。ベトナムの民族独立闘争は、社会主義世界体制と資本主義諸国家の労働者階級、そしてすべての民族独立闘争をたたかう国際的な労働者階級、勤労国民による反帝国主義戦争勢力の支持をうけながら、勝利をにぎりつつある。

アメリカ帝国主義への従属のなかから自立した日本独占資本は、危機に瀕するアメリカ帝国主義に肩代りして、アジアを中心とした帝国主義的支配体制の樹立をめざして狂奔しているとはいえ、すでにその歴史的宿命は明らかである。

かつては防衛的な側面をもって出発した反ファシズム統一戦線運動は、いまや積極的な攻撃の側面をもった反独占の政治的統一戦線運動の前進となつて強化されつつある。

とくに一九七五年を境として、いまや国際的帝国主義主義体制はきわめて深刻な危機に直面してきている。七五年には、パリのランブイエでアメリカ、西ドイツ、イギリス、フランス、イタ

リア、日本の六大帝國主義國が會議をおこなったが、そこではトリレンマ——高物価・インフレ、失業、國際収支の赤字——の悩みをうちあけるだけで、なんら解決の方向を見出すことはできなかった。七六年には、プエルトリコのサンファンで、また七七年にはロンドン會議を開催したが、結果はまったく同じように解決の方途をみいだすことはできなかった。

一方、七五年にはベトナム社会主義共和国の誕生を中心に、インドシナ三国人民の解放、勝利を獲得し、またアンゴラ人民戦線解放運動も勝利した。ポルトガル、スペインなどでは、ファシズムの政權の長い歴史をくつがえした政治の民主化が進行している。フランス、イタリアの統一戦線運動も大きい高揚をもたらしている。

國際階級闘争は、いまや新しい局面に直面している。帝國主義的諸勢力はますます危機を深め、いっぽう、社会主義世界体制を中心とした全労働者階級と勤労被搾取國民が結合した、國際的統一戦線運動は着実に前進しつつある。

全ヨーロッパ安全保障体制の確立は、帝國主義陣営による対社会主義國封込め政策が、逆に帝國主義的軍事進出を封じこめる力をもってきたことを物語るものである。帝國主義的軍事進出やファシズムを抑制することが可能となったこんにちの情勢は、統一戦線運動にも新しい意義と役割を与える。それは防衛的性格から積極政策への転換であり、議會を中心とした政治的統一戦線運動をテコとして、社会を変革させることができるということである。世界は、いまやその方向にむけて確実に動きはじめているのである。

2 統一戦線の歴史的教訓と現代

ここで、きわめて簡単に統一戦線運動の歴史的教訓を総括しておきたい。いうまでもなく、その意味は「国労新綱領」のなかでも明らかにされているとおり、階級的労働組合の歴史的任務として、統一戦線運動の有力な一翼を担う組織力を構築することが国労にとっての大きな課題となっているからである。

統一戦線運動が革命戦略として位置づけられたのは、一九三五年のコミンテルン第七回大会であった。フランスやイタリアにおける反ファシズム統一戦線運動はその実践であった。

ファシズムの支配は、労働者からいっさいの権利を奪い、低賃金、長時間労働、労働強化を押しつけた。農産物の価格支持制度を破壊して農民の生活を窮乏化させた。老人は老齢年金制度を改悪されて生活不安に追いこまれ、地域住民の自治制は破壊された。思想・信条・信仰の自由を剝奪し、人間性を奪いとり、残虐な人間の殺りくをおこなった。ファシズムは労働者階級をはじめすべての勤労国民の諸要求を抑圧し、人間的自由を剝奪した。

これを反ファシズムという政治的統一目標にむけて組織し、統一闘争として発展させるきっかけをつくったのは、フランスにおける二大労組——フランス労働総同盟と統一労働総同盟——の

統一ストライキ闘争であった。学者や文化人を含む広範な人民的諸組織が反ファシズムの旗のもとに結集した。社会党、共産党を中心として反ファシズム統一戦線要綱も作成された。それらの運動の中核的推進力である二つの労働組合の共同闘争と統一行動を通じて、労働組合の戦線統一が達成され、フランス労働総同盟が結成された。反ファシズムの政治的統一戦線運動が高揚するなかで、労働組合の戦線統一が突いたのである。

第二次大戦は、国際的な反ファシズム統一戦線運動の勝利をもって終わった。この国際的教訓を生かして、東欧人民民主主義諸国家が誕生した。それらの諸国家は、こんにちなおファシズムとたたかったすべての政党と政治活動を保障しながら、社会主義的政権として誕生している。中国革命もまた、統一戦線運動の産物であった。朝鮮に、キューバに、そしてベトナム民族解放統一戦線運動はひろがりチリに人民連合政府が樹立された。

一時衰えていた国際的統一戦線運動の波は、一九六〇年代後半から七〇年代にかえてふたたび盛りあがってきた。一九六八年にはじまるイタリア、フランスの労働運動は、減税、住宅、社会保障などの社会的領域へと拡大した労働者要求を統一して、空前の統一行動を組織した。イタリアでは社・共を中軸とした革新自治体がつぎつぎと誕生し、フランスでは、社・共共同政府綱領の締結とフランス労働総同盟、民主総連合などの労働組合運動を中核とした統一戦線運動が盛りあがった。それは一九三〇年代の「反ファシズム」という受身の統一戦線運動にくらべて、「反独占」社会主義への展望をもった積極的、攻撃的統一戦線運動へと大きく前進した内容をもつものである。そして、これらの統一行動、統一戦線運動の歴史的高揚を背景として、ポルトガル、

スペインなどの「ファシスト的独裁国家」に巨大な民主化運動が燃えあがった。

その画期的な転換の一つは、一九七五年のベトナム闘争勝利とベトナム社会主義共和国の誕生であった。それはまた、インドシナ三国人民の運動にいつそうの革命的高揚をもたらす要因ともなった。ポルトガルにおける民主化運動の発展は、それまでの独裁的支配体制をゆるがせ、その過程でアンゴラ人民戦線が高揚し、ついに社会主義的な変革をかちとった。

これらの国際的統一戦線運動の高揚とうらはらに、帝国主義世界体制は「出口」のないうすます多くの矛盾をかかえこむにいたった。一九七五年には、アメリカ、ドイツ、日本、イギリス、フランス、イタリアの六大帝国主義陣営の首相がランブイエに集合した。しかし、現代国際独占資本がかかえる「トリレンマ」——高物価・インフレ、大量失業、国際収支の赤字——の悩みを告白するだけで、なんら解決の道を見いだすことはできなかった。七六年のプエルトリコのサンファン会議、つづくベルリン会議でも結論は同じであったばかりか、帝国主義諸国相互間の矛盾はますます深まり、経済戦争はいちだんと激化の様相をおびてきている。

統一戦線運動の国際的発展の条件は成熟しつつあるといえる。

3 帝國主義と反共・戦線統一

i IMF・JICの結成

このような国際的政治・経済の危機を反映して、日本の資本主義体制もまたその矛盾をいっそう深めるとともに、反独占・反自民の政治的統一戦線構築の客観的条件をもつくりださざるをえない。

しかし、わが国では統一戦線運動の経験はきわめて浅く、またその主体的条件もヨーロッパにくらべて弱い。ヨーロッパでは、コミンテルン第七回大会の提起をうけて、一九三五年前後から急速に統一戦線運動が盛りあがっていったが、そのころわが国では、社会党（左派）も共産党も、そして左翼的労働組合運動も壊滅的打撃をうけていた。

その意味で、わが国における統一戦線運動は戦後までまたなければならなかった。一九六〇年の三池・安保闘争がその出発であり、それもきわめて萌芽的なものでしかなかった。しかし、たとえ萌芽的なものであったとしても、ひとたびそれが発生するや客観的諸条件が成熟するにつれて、やがて大衆的な規模で意識化されてくることになる。その一転機となったのが一九六五年代である。しかも、この年は戦後世界を特徴づけたアメリカ帝國主義の支配体制が弱体化し、矛盾

を累積するなかで、ベトナム戦争をエスカレートするときであり、それがまた、わが国におけるベトナム反戦統一行動を盛り上げることを触発したのである。

一九六五年は日本独占資本にとって一つの転期であった。転機は日韓条約の締結に象徴される。それは過剰生産恐慌への危機をはらむ日本独占資本の、帝国主義的海外進出への突破口を開くものであった。同時に、アジアにおける反共盟主国として地位を固めることを目的とするものであった。日韓条約はまぎれもなく、帝国主義的反共条約であった。

この政治反動攻勢をまえにして、原水禁の分裂や「四・八声明」以来、混乱と対立とを深めていた日本の労働者階級は、ふたたび統一闘争にむけての気運を盛りあげつつあった。それをなによりおそれたのは、いうまでもなく反動的な政府と独占資本であった。帝国主義的海外進出に際して、独占資本がおこなうイデオロギー攻勢の常套手段はナショナル・インタレスト＝国民的利益論である。激化する国際経済競争に耐えぬいて国民経済を発展させることが、国民の経済的生活を豊かにするという短絡化された論理を横行させることであつた。そのためには、さらに生産性向上運動を、というわけである。

生産性向上運動に反対の立場を通してきた総評の一角、鉄鋼労連がこの攻撃に屈した。総評運動のなかに動揺がはじまった。それは労働組合運動の闘争領域を、経済闘争だけに局限すべきだという主張となつてあらわれる。政治反動が激化しようとするまさにその矢先で、労働組合運動を経済闘争だけにしぼるといふことは、資本主義体制に屈服し、政治反動を承認することの引き換えとして経済的「オコボレ」を頂戴するという思想にはかならない。体制的合理化と賃上げと

の物々交換でもある。

企業別労働組合の「現実」が存在するかぎり、企業規模の格差は賃金格差となって反映する。そこに「理屈をいっても腹はふとらない」という現実主義が頭をもたげる。資本がそれをそそのかす。この状態をそのまま許すならば、たとえその内容が帝国主義的な市場拡大であっても、それによって「企業の危機」を克服し、「企業基盤が充実」しさえすれば、賃上げにとつての条件が豊かになるという論理が成立する。「企業基盤の充実」こそが、労働条件改善の近道であるという論理的すげかえがおこなわれる。

こうして「企業基盤の充実」は生産性向上運動への積極的協力という等式が組み立てられる。さらには、いたずらに賃上げ闘争などをやらなくても、生産性向上運動さえおこなっていけば、それに比例して、自動的に賃金が上がるという俗説を流す。労資協調の「生産性基準原理」が成立するわけである。

この独占の意向にそつて、日本労働組合の右翼的再編成を企図して結成されたのが、IMF・JIC（国際金属労連・日本協議会）である。結成当初は、中立労連や同盟系労組がその中心であった。一九六六年、総評・鉄鋼労連がこれに加入する。その結果、IMF・JICには総評、同盟会議、中立労連、新産別の四全国組織と、上部単産をもたない大企業労組が組織されたことになる。

日本の労働組合で中核的位置を占めてきた総評は、わが国における「戦線統一の母胎」でなければならぬという確認のもとで組織拡大・強化をすすめてきた。その基本路線を放棄し、IM

F・J・Cを母胎とした「戦線統一」を提唱したのが、一九六七年の「宝樹論文」であった。その本質は、総評の右翼的解体と反共戦線統一にほかならなかった。

ii 右翼的戦線統一運動と社公民路線

I・M・F・J・Cが提起した労働組合運動の基調が、「政治的中立」であり、「労働組合主義」であった。それは「政治的中立」の名による現資本主義体制追認の思想であり、「労働組合主義」的経済闘争を強調することによって非イデオロギー的外装をほどこした資本主義擁護イデオロギーへの屈服を意味するものであった。事実、J・C組合とそれを支持する指導部は、生産性向上運動への積極的協力と、それによる「成果配分」を主張した。

問題は、たとえ一時的ではあれ、なぜこのような右翼的「戦線統一」が進行したかということである。一言でいえば、労働者階級の統一闘争を必要とする政治的・経済的客観情勢が発生していたということにある。六〇年三池闘争の時期には、「不況産業」の例外的「合理化」攻撃としかとらえきれなかった労働者であっても、「合理化」問題はすべての職場に共通するものであることを、いやでも思い知らされるような職場事情が一般化してきたということである。また、政治的反動が強化されてきていることを認識してきたということである。労働者階級の政治的自覚は、自然発生的にも高まりつつあった。これをそのまま放置しておくならば、労働者階級の運動は必然的に反独占の政治闘争にむけて発展する。まして社会主義政党のつよい指導がおこなわれるならば、その運動はたんに労働者階級の闘争の盛りあがりにとどまらず、すべての勤労国民や

市民をもまきこむ一大国民的政治闘争へと発展することは必至である。

事実、一九六五年七月の参議院選挙では、全野党の得票率は四七・四％に達し、はじめて自民党単独得票率四七・二％をこえるという政治状況が発生している。また六〇年以降の社共の対立もようやく克服され、六五年から「一日共闘」というかたちで統一闘争にむけてのきっかけをつかみとることになったのである。

二五〇億円に達する赤字をかかえた山一証券にたいして、政府が直接、無担保、無利子、無期限の「三無政策」で救済したのにたいし、九八〇〇件の小・零細経営が倒産するという経済矛盾のなかで、没落する小ブルジョアジーが反独占・反自民の政治勢力へと移行する——たとえ一時的であるとしても——、そうした政治的矛盾の表現であったといえる。

このような情勢をむかえた政府と独占資本が、統一戦線運動にむけての発展を未然に防ぎとめるための、目的意識的な組織攻勢を開始してきたのも当然であった。労働組合運動における右翼的「戦線統一」運動の背景には、そうした政府・独占の意志がはたらいっていることは明らかである。

したがって、宝樹論文が政党レベルでの「不毛な」イデオロギー論争はさておいて、当面、労働組合レベルだけの「戦線統一を」と主張しながらも、その論文の副題に「社会党政権の樹立」をかかげるといふ論理的矛盾に満ちみちていたのは、むしろ当然だといわなければならぬ。しかも、ここでいう「社会党政権」は、反独占の政治方針を貫くものであってはならない。社会党の階級的性格をうすめる必要がある。この要望をみたず運動として組織しようとしていたのが、

「社・公・民」政治路線にほかならなかった。労働組合運動の右翼的再編成は、政治レベルにおける改良主義的再編成運動と結合していた。

この情勢は、七〇年代にはいっていつそう鮮明となる。七二年末の衆議院選挙において、社・共が進出し、七三春闘が高揚期をむかえた政治闘争を背景として階級的なたたかいを推進したとき、社・公・民政治路線と「戦線統一」が破産の運命をもった事実が、そのことをはっきりと裏書きしている。

それと同時に、労働組合の右翼的再編成が、なぜIMF・JICといった国際労働組合運動との関連をもって動かなければならなかったのか、この問題を分析しておく必要がある。その基本的要因は、いうまでもなく国家独占資本の帝国主義的海外進出である。六五年以降、東南アジアの「開発途上国」にたいする政府や独占の投資は拡大の一途をたどっている。かりに、それらの各国において社会主義的な民族独立運動が成功したばあいはどうなるか。外国資産の国有化は必ずである。

そうである以上、政府や独占としては、それらの国における社会主義的政治勢力を未然に抑えておくことが必要である。だが、大戦前のような露骨な帝国主義的抑圧は、不可能となっている。形式はあくまでも「援助」と「連帯」というかたちをとらざるをえない。その「連帯」活動の一端が労働組合運動である。それもまた、先進的な日本の労働組合が「援助」し、「指導」するかたちをとる。その「指導」の結果、政治闘争を否定する労働組合運動が形成されるならば、政府や独占の投資・財産は安定する。労資協調を基礎にした「国民的利益」論の政治・経済的背景は

これである。労働組合にアジア反共体制の一環を担わせていく。それが現段階における政府・独占の戦略的立場であることは明らかであるといわなければならない。

4 政治的統一戦線と労働運動の統一

i 闘争領域の拡大と反自民・反独占国民奮闘

右翼的戦線統一の主張者は、一九七二年を再編成の時期に設定した。だが、その期待は裏切られ、その運動は破産した。それは客観的な法則性からはずれた運動をおこなうものがたどる歴史宿命であるといわなければならない。資本主義的矛盾の拡大と深化がそれを許さないのである。

一九六〇年代にはじまったスクラップ・アンド・ビルドの体制的合理化は、いまやすべての産業、あらゆる職場のなかに貫徹してきた。搾取の強化がつよまった。そればかりではない。いまや全日本の地域・住民をもまきこんだ過疎・過密体制として、言葉をかえていえば、日本列島総合理化体制として、その矛盾と規模を拡大・深化させずにはいかなかった。独占価格とインフレによる物価上昇、住宅難、酷税、劣悪な社会保障、さらには職業病、労働災害、交通災害、産業公害、自然環境の破壊、PCB、水銀禍などなど、もっとも基本的な生きる権利や健康までが奪われつつある。しかも横暴な独占は、人間生活にかかわるすべてのものを買い占める。政府はそれ

を野放しにしているばかりか、逆に促進する。

いわゆる国家独占資本の搾取と社会的収奪の強化である。経済的矛盾の累積は、社会的・政治的矛盾へと拡大され、集中されている。その全過程を通じて、社会的格差はいっそうひろがり、人間的差別が大きくなる。いまや労働者とすべての勤労国民の不平、不満は、一触即発ともいふべき爆発寸前の状態にすらなっている。

このような客観情勢は、労働組合の闘争領域を拡大させずにはいない。もっとも直接的な賃金闘争だけでなく、社会的・政治的領域にむけてその闘争領域を拡大していかないかぎり、生活諸条件を改善することはできない。また、そうした闘争領域を拡大していくためには、反独占の政治的方針をかかげる社会主義政党や民主主義政党との協力体制を強化していく必要がある。また、直接的に「反独占」の方針をかかげていなくても、運動をすすめていけば、結果として独占の諸政策と対立していく内容をもった課題別の要求をかかげる市民・住民運動との共同闘争を展開していく必要に迫られる。

それゆえにこそ、独占資本は、これらの運動の中核となる労働者階級と組織にたいする分裂攻撃をくわえ、あるいは巧妙な近代的労務管理を駆使して、その戦闘性を奪いさるうとしてきたのである。経済闘争の領域にだけ封じこめようとしたのである。もっと厳密にいうと、労働組合を資本主義的政治・経済体制を前提にした圧力団体の地位に引き下げようと狂奔してきたのである。にもかかわらず、社会的・政治的な矛盾が労働者階級のうえに襲いかかることを防ぐ道がないことを認めた政府と独占は、屈服させた労働組合に、擬装された社会的・政治的諸課題へのとり

くみをさせざるをえない。擬装された統一戦線運動を側面から促進させていかざるをえない。それが右翼的「戦線統一」運動にほかならなかった。たしかに、その結果、日本の労働組合運動は一時的には右傾化の道を進んだ。とくに民間大手労組がそうであった。だが、その間、より矛盾をシワ寄せられる中小企業労働運動が戦闘性を支えた。あるいは市民運動がそれをカバーした。

そして七〇年代に入るや、公労協が労働組合運動の階級的高揚にむけての突破口をきりひらいた。とくに国労マル生運動がその方向性を示した。民間大手労組の戦闘性を奪いとった資本主義的合理化——生産性向上運動にたいして、真向からの対決をおこなった。それを社会党をはじめとした反独占の政治勢力が大きくつつみこんでいったことは周知のとおりである。そして七三春闘は、「政治春闘」としてのきっかけをつかんだ。五三単産三五〇万人を結集して、空前の規模に発展した「四・一七年金統一スト」は、年金制度のもつ収奪性と自民党政府の欺瞞性を国民のまえに暴露したのである。

ii 国労新綱領がめざす道

労働者階級を先頭とするすべての民主勢力の力による、独占資本の孤立化政策はいっそう進行し、七四年七月の参議院選挙前には、全野党がそれぞれの政権構想を発表する政治情勢を迎えた。日本社会党の国民連合政府、日本共産党の民主連合政府、公明党の中道革新連合政権、そして民社党の革新連合国民政権がそれであった。政治的統一戦線の樹立はしだいに具体的なかたちをとりはじめた。さらに七四春闘の直前には、反独占政治勢力の結集にとって重要な意義をもつ「イ

「ンフレ共闘」が組織された。社会変革運動の三つの構成要素である、政党、労働組合、民主団体が、共通する政治・経済的課題にむけて統一闘争を開始した。

春闘は社会的領域へとそのたたかいを発展させ、「国民春闘」としての性格を明確にした。総評も、その運動方針のなかで、「われわれの諸要求実現の闘いや、既得権侵害（職場の労働条件から司法闘争まで）に対する抵抗闘争をもうらし、それが反独占民主主義統一戦線の中軸をなすものとして、その強化にとりくむ。そのために国民諸階層の要求を代表する当事者の組織と多様かつ多面的な共闘、民主的な共闘の構築の活動の展開をめざす活動が、政治活動強化の中心として位置づけられねばならない」と、統一戦線形成の中軸となることを明確にした。

このような情勢のなかで、七四年参院選は「保革伯仲」を実現した。政治的統一戦線の高揚と「国民春闘」路線は、確実な第一歩をふみだした。この運動の高揚のなかで、七五年秋には九日間にわたる公労協のスト権奪還ストが整然とうちぬかれた。いまはつきりと、日本の労働運動は「上から」あたえられた権利、それゆえにまた奪われた労働基本権を、「下から」の組織力と闘争力によってとりもどそうとするだけの力を蓄えてきたのである。賃金闘争の面からすれば、七五春闘は敗北であった。しかし七五国民春闘とスト権奪還ストを真剣にたたかいた労働者には、敗北感はなかった。むしろ、この困難なたたかいを勝利させるために、企業のワクをこえた労働者や地域住民にたいするオルグ活動を通じて、統一戦線の構築こそが緊急な課題であることを見出したのである。

もちろん、これにたいする政府・独占の反撃も強化される。彼らは、階級的労働組合への道を

すすむ公労協にスト権をあたえるならば、経済闘争の武器にとどまらず、社会変革闘争の武器として使うであろうという理由で、頑強にスト権付与を抑えにかかった。しかし歴史にあともどりはない。彼らの攻撃の強化は、つまるところ、労働運動をますます階級闘争として発展させる条件をつくりだすだけである。

政府と独占資本は、みずからがつくりだした経済危機を、七六春闘では「雇用か、賃金か」の思想攻撃をかけることによって、一時的にはのりきることに成功したかのように見える。そして政治的にもまた、七六年衆院選、七七年参院選で、社・共を抑えこんだかにみえる。

しかし七七年参院選の結果をみれば、自民党の単独得票率については四〇％を割って三五・七％に減少している。その結果、「社・共・公」、「全野党」、「社・公・民」、「社・公・民・新自」の四つの連合的組合せが、自民党単独得票率をこえるにいたった。議員数の増減という海面上の冰山がどうであれ、海面下でははっきりと「反自民」の政治構造が形づくられつつあるといえる。自民党単独政権の崩壊は、もはや時間の問題である。その政治選択を求められる情勢が明確になるとき、彼らが選択する道は明らかである。

さきの四つの組合せのうち前者は、「反独占・反自民」の連合政府であり、一定の政治情勢のもとでは統一戦線政府をめざす連合政府となる。そして後二者の組合せは、「反自民」ではあるが、「反独占」ではない連合政府である。だとすれば、彼らが選択する道は明らかである。

「国労新綱領」がめざす道は、この二つの「連合政府」のうち、統一戦線政府への展望をめざした連合政府であることを明確にさし示している。いまこそ、この綱領を実現するため、すべて

の労働者、勤労国民につよく訴えていかなければならない。

付論

階級的労働組合の性格と任務

— マルクス・レーニンの労働組合論 —

I 労働組合機能論の本質

労働組合運動史の古典的名作といわれているウェッブの「労働組合史」は、労働組合をつぎのように定義している。

「労働組合とは、賃金労働者が、その労働生活の諸条件を維持または改善することを目的とする恒久団体である。」

また、イギリス労働党の理論的指導者G・D・H・コールは、つぎのように規定する。

「労働組合とは、一種または二種以上の職業に就業する労働者の結社をいうのであって、その組合員の日常の作業に関連した経済的利益の保護推進を目的として運営している結社である。」

右に紹介した二つの規定は、労働組合にかんする古典的定義である。たしかに、この規定によって労働組合の性格はすべて説明されているようにみえる。だがこの規定はきわめて機能主義的であり、資本主義政治・経済支配体制を絶対的な前提条件としているところに問題がある。つまり、「労働組合主義」思想を前提とした労働組合の規定にとどまっているということである。

そのような規定からは、労働者階級の貧困の原因はつかめず、したがってまた労働者階級の真の解放も、生活改善もかちとることはできないのである。資本主義的経済法則が剰余価値の搾取

であり、搾取がつづくかぎり、労働者階級は永久に解放されることがないという本質が、さきの規定のなかでは隠されている。

資本主義社会は生産手段の私有制を基礎とし、最大限の利潤を獲得する目的をもって生産されている社会である。どれほどすぐれた機械が採用され、いかに生産力が発達しようとも、その成果はすべて生産手段の所有者の蓄積を拡大するだけである。労働者の生活を豊かにするために生産力の発達があるわけではない。マル生の実物教育がそのことをわれわれに教えている。

利潤の獲得と資本蓄積のためには、労働者の生活諸条件や労働条件を低く抑えることが必要である。それに抵抗する団結を解体することが必要である。組織的にも思想的にも抑圧する必要がある。資本と賃労働は対立する。どのようにしても和解しえない階級対立が存在する。資本は労働者を搾取することによってのみ生存することができる。いわゆる「窮乏化法則」がそれである。それが法則であるかぎり、資本主義社会が存在するかぎり、労働者階級の完全な解放はありえない。マルクスは「資本論」のなかで、資本主義の法則性をくまなく分析した。資本主義的蓄積の一般的法則は、一方の側における富の蓄積であるとともに、一方の側における貧困の蓄積をうみだすことを明らかにした。

ウェッブやコールは、労働組合運動の現象については説明している。だが、労働者階級の真の解放については語っていない。資本主義社会が永久につづくことを前提にしている。生産手段の私的所有を絶対的な真理であると前提し、労働者の運動を少しでもよけいにそのおこぼれをちょうだいするものとして限定している。現象を説明してはいるが、本質を語っていない原因はそこ

にある。

とくに、コールの規定をみれば明らかのように、それは労働組合を職能的利益を守る運動としてとらえることによって、労働者を永久に資本主義の鎖のもとにしばりつけようとしているのである。

これらの俗論を真向から否定したのが、マルクスやエンゲルスの思想であり、その労働組合論であった。

2 マルクス主義と労働組合

マルクス・エンゲルスの理論は、なによりもまず資本主義的搾取の現実から出発する。有名な『イギリスにおける労働者階級の状態』は、資本蓄積が労働者階級の貧困をうみだすものであることを実証的に分析するとともに、その専制支配にたいする労働者の抵抗が必然的に発生することを明らかにした。

それらの自然発生的な抵抗は、当時、職能別労働組合の組織化へと発展していったが、それらの運動は、資本主義的諸矛盾のばらばらならならわれないとしてはそれなりに有効な武器とはなりえても、「経済法則を変えることはできない」ことを明らかにした。この経済法則を変えないか

きり、労働者の貧困からの解放がないとすれば、労働者階級の運動は、労働組合やストライキをこえる運動が必要となる。

労働者が人間らしい生活を獲得するためには、搾取の廃絶が必要であり、資本主義的経済法則そのものを打破する以外にない。それはなにによって得られるのか。労働者階級の恒常的な団結である。マルクスの『哲学の貧困』はその点について述べる。

「大工業はたがいに見えず知らずの多数の人間を一つの場所によせあつめる。競争は彼らの利害を分裂させる。しかし、賃金の維持という、彼らがその主人たちにたいしてもつこの共通の利害が、反抗という同じ共通の考えで彼らを結合する。すなわち、団結である。」

資本主義的蓄積法則が存在するがぎり、労働者の団結もまた、歴史的必然性をもって生まれくる。「組合は、ないよりあったほうがよい」などといった選択の問題でなく、法則的な産物であり、階級闘争をたたかう部隊として発展する。

「はじめは孤立していた団結は集団に結成される。そして、つねに結合している資本をまえにして、労働者にはその結社を維持することのほうが賃金を維持することよりいっそう重要になる。……この闘争——まさに内乱というべきもの——を通じて、きたるべき戦いのために必要なあらゆる要素が結合し発展する。いったんこの点まで達すると、結社は政治的性格をおびる。」

最初は、賃金引上げのたたかいからはじまる。しかし、そのたたかいのなかで、「賃金よりも団結を」という意識をもったとき、そこに階級意識の誕生がある。それは階級の廃絶を目的とする意識と団結の発展であるがゆえに、「政治的性格」をおびるのである。

マルクスとエンゲルスは、その理論を実践的な行動として展開した。労働者階級のおかれた状態は、資本主義的経済法則がたらぬいていかぎり共通しているとすれば、労働者階級の団結もまた、国際的な組織でなければならぬ。「万国の労働者よ団結せよ！」で結ばれている「共産党宣言」は、まさにその組織——共産主義者同盟——結成の綱領的宣言にほかならなかつた。小さな職能的利益を擁護しようとする、それまでの労働組合運動と「理論」とはちがひ、窮極のところプロレタリア国際主義を本質としていくところに、マルクス・エンゲルスの労働組合論の特徴がある。

また、「共産党宣言」は、労働者階級の階級闘争はすべて政治闘争であるという問題についての根本命題を提起した。

「共産主義者は、労働者階級の直接当面する目的と利益を達成するためにたたかうが、しかし、現在の運動のなかで同時に運動の未来を代表する。」

このわずかに二、三行の言葉のなかに、マルクスやエンゲルスの労働組合論がみごとに要約されているといつてよい。「未来を代表する」というのは、いうまでもなく新しい社会を建設するということであり、したがって、「政治闘争」ということの意味は、資本家階級を打倒し、搾取を絶滅するということである。「労働組合は社会主義のための学校だ」であるという考え方である。当時、多くの労働組合は「公正な一日の労働にたいする公正な賃金」を要求してたつた。だが、資本主義的経済法則を分析したマルクス・エンゲルスは、賃金制度が存在するかぎり、「公正」な賃金などというものは存在しないことを見破っていた。そして、それらの「保守的」なス

ローガンのかわりに、革命的なスローガンをかかげることを提唱した。それは「賃金制度の廢止」である。

たしかに労働組合は、直接の当面する目標として、賃金の引上げと労働時間の短縮をかかげてきた。けれども、より重要な任務と目的は、「賃労働と資本の支配の制度そのものの廢止を促進する組織された手段」として位置づけることである。

エンゲルスは、論文「労働組合」のなかで、それを説明している。

「賃金引上げと時間短縮とのための闘争や、現在おこなわれているような労働組合の全活動は、自己目的ではなくて手段であること、また、きわめて必要で有効な手段ではあるが、より高い目的、賃金制度の全廢という目的を達成するためのいくつかの手段の一つでしかない。……」

この立場から、マルクスはイギリスの労働組合が、一時「仕事と賃金がふえたという一時的賄略に目がくれて『政治的ストライキやぶり』に変わった」ことを痛烈に批判した。経済闘争と政治闘争（資本主義打倒をめざしたたかいかい）とを区分し、労働組合運動から政治闘争を排除し、経済闘争だけに限定しようとする運動や「理論」を痛烈に非難している。

「労働者階級の経済上の屈辱の内容をなすものは、賃金の高い低いではない。この屈辱は、労働者階級が自分の労働にたいして、この労働の全生産物を受けとるかわりに、賃金と名づけられる自分自身の生産物の一部分で満足させられているという事実のうちにくまれている。資本家は、労働手段の所有者であるという理由で、全生産物を着服する。だから、労働者階級が
いっさいの労働手段——土地、原料、機械など——の所有者となり、それによってまた自分自

身の労働の生産物の所有者となるまでは、労働者階級の眞の救いはないのである。」

こんにち、なお日本では、小さな「職能的利益」にこだわっている組合が多い。熟練労働者層や本工だけの利益しか考えない組合が多い。まして、一九世紀の労働組合運動はそうであった。偏狭さにみちていた。だが、マルクスやエンゲルスの思想はそんなケチなものではなかった。すべての働く人々の解放にあった。労働組合は、「組織された労働者」だけの小さな利益擁護にとどまってはならない。未組織ゆえに、もっと劣悪な生活諸条件や労働条件のもとで苦しんでいる人びとのためにたたかわなければならぬ。

「労働組合——過去、現在および未来」のなかで、マルクスは労働組合の本來あるべき姿をつぎのように描きあげている。

「労働者が資本の直接の侵害に対抗すること△その元來の目的▽とは別に、今後労働組合は、労働者階級の完全な解放という偉大な利益のために、労働者階級の組織化の焦点として意識的に行動することをまなばなければならない。労働組合はこの目標にむかってすすむあらゆる社会的・政治的運動を支持し、自分を全階級の行動的闘士かつ代表とみなさなければならない。それは、かならず組合外部の人々をも味方にひきつけなければならない。もっとも劣悪な賃金をもらっている職業、たとえば、例外的に不利な事情のためにこれまでごくわずかな組織的抵抗さえおこないえなかった農業労働者の利益に、注意ぶかく心をくばらなければならない。労働組合は、その目標が狭量な、利己的なものではけつしてなく、ふみにじられた幾百万の人々の全般的解放にむかってすすむものであるという確信を、労働者階級の広大な大衆に、きざみ

つけるであろう。」

ただし、マルクスの時代には、現在のような社会主義政党はまだなかった。だから、右の文章を読むと、なにか労働組合が直接的に社会主義革命をになう組織であるかのように理解する可能性がなくはない。だが、真意はそうではない。マルクスが起草した第一インタナショナルの規定が、労働者階級の団結を社会主義政党にまで発展させることを義務づけていることでもわかる。つまり、資本主義的搾取の廃絶をめざす政治闘争と、労働者の直接的、経済的なたたかいとを統一的につかみ、前進させることをマルクスは強調したのである。

3 レーニンと労働組合

i 経済主義と労働組合主義批判

マルクス主義は、資本主義が産業資本の段階から独占資本主義へ移行する過程で形成された。マルクスは、労働者の団結は最初は目先の直接的な利益の獲得、つまり自然発生性からはじまったとしても、労働者はかならず終極目標にむけてたたかいを発展させていくという歴史的な必然性を明らかにした。けれども、一面では、社会主義政党と労働組合の区別とその相互関連性という点では、具体的に述べられていないわけではない。それは理論的な未整理ということではなく、

歴史的な制約があったからである。政党と労働組合の組織化が未成熟であったということである。一九世紀末から二〇世紀初頭にかけて、世界資本主義は集中と集積をかさねながら独占資本主義の時代へと突入した。資本の集中は労働者を巨大企業のなかに集中していった。矛盾の拡大にたいする労働者の団結は、産業資本主義の時代とはくらべものにならないほどに強化され、各国に社会主義政党と労働組合が結成された。

この時期にレーニンが登場する。その意味で、レーニン主義は、帝国主義段階におけるマルクス主義であると規定することができる。さらには、社会主義が世界史の現実となった時代におけるマルクス主義でもある。

レーニンの労働組合論を特徴づけるものは、「経済闘争と政治闘争を結合して単一不可分離の全一体」としてつかむことにあった。レーニンは、マルクスが起草した第一インタナショナルの一八六六年ジュネーブ大会決議を高く評価している。

「決議は、労働組合がその注意をもっぱら『資本にたいする直接の闘争』にかぎってはならないこと、労働者階級の一般的な政治的、社会的運動のそとに立ってはならないことを認めた。労働組合の目標は『狭隘な』ものであってはならず、幾百万の被抑圧労働人民の全般的解放をめざしてつとめなければならないことを、みとめた。」

つまり、労働組合運動をたんなる賃上げ、時間短縮などの経済闘争機関として位置づけるのではなく、全労働被搾取国民大衆の全般的解放運動の一翼として規定したということである。この特徴は論文「ストライキについて」でもみられる。一般的にいつて、ストライキの意義は、労働

条件を改善するための有力な闘争手段であると規定される。あるいは、アナルコ・サンジカリストによれば、ゼネラル・ストライキは社会変革のための「唯一の手段」であると規定される。だが社会主義と労働運動を「全一休」のものとして理解するレーニンは、前者の経済主義的把握や、後者の政治主義的な一面的な理解を否定する。たしかに、ストライキは経済闘争の有力な手段ではあるが、それ以上に重要な意義は、労働者が階級的な団結の意識を自覚することにあると分析し、その意識の変化過程をみごとに描きだしている。

「普通の平穩なときには、労働者はだまって自分の苦役を耐えしんでおり、雇い主にさからいもせず、自分たちの状態についていろいろ討論することもない。ストライキのときには、労働者は声たかくその要求を表明し、雇い主に彼らの圧迫のすべてをおもいださせ、自分の権利を主張し、自分ひとりのことや自分の給料のことだけを考えないで、自分といっしょに作業を放棄し艱難かたむねをおそれずに労働者の事業をまもっている同僚たち全部のことも考える。あらゆるストライキは、労働者に多くの艱難をもたらす……。

そして、これらすべての惨苦にもかかわらず、労働者は、同僚全体にそむいて雇い主と取引するものを軽蔑する。ストライキの惨苦にもかかわらず、近隣の工場の労働者は、自分たちの同僚が闘争をはじめたのをみると、いつも士気の高まりを感じる。『ただひとりのブルジョアを屈服させるためにもこれほどの艱難に耐える人々は、また金ブルジョアジーの力をも打ちくだくことができるであろう』と、社会主義の偉大な教師のひとりエンゲルスはイギリスの労働者のストライキについて語った。一つの工場で罷業がおこりさえすれば、たちまち非常に多数

の工場で一連のストライキがはじまるといふばあいが、しばしばおこる。ストライキの精神的影響力はそれほど偉大であり、一時的にもせよ、奴隷たることをやめて金持と平等の権利をもった人間となつてゐる自分の同僚たちの姿は、それほど労働者に伝染的に作用するのだ。あらゆるストライキは、巨失な力で労働者と社会主義の思想に——資本の圧制から自分自身を解放するための全労働者階級の闘争という思想に導く。」

レーニンはけつして労働組合を軽視してはいない。だがマルクスも指摘するように、労働組合の第一義的な任務が賃上げや労働時間短縮などの経済闘争であるだけに、ともすると経済闘争の過大評価におちいり、運動をそこで自己完結しようとする傾向が発生することを危惧したのである。しかもロシアにおける社会主義・労働運動が出現しようとする、まさに一九〇〇年代初頭のヨーロッパでは、社会主義政党的運動をすら経済闘争に解消してしまおうとする傾向が発生していた。いわゆるベルンシュタイン主義がそれである。

資本主義的矛盾の根源を深く洞察したレーニンは、その傾向を徹底的に批判しなければならぬと考へた。なぜなら、労働組合とストライキ闘争は、それ自体としては労働力商品の販売条件を有利にするためのものであり、したがって、労働力が商品であることを前提とするかぎり、恐慌が発生してその商品にたいする需要がなくなるときにでてくる失業にたいしては無力となつてくるからである。労働者階級にとつての最大の苦痛である失業を根本的になくするためには、資本主義政治・経済構造そのものを変革することが必要であると認識してゐたからである。

労働組合は意識水準の低い労働者をも組織に加える大衆組織である。組織目標からすれば、産

業に従事するすべての労働者を組織する広範な大衆組織である。だがそれだけに、「現瞬間の要求と利益」を前面にたてることによって、社会の根本的改造という終極目標を忘れがちとなる。それが「労働組合主義」である。「何をなすべきか？」はその課題を鋭く分析したものであり、労働組合主義的意識のもっとも特徴的な言葉を、つぎのように述べている。

「ループルにつき一カペイクまでもらうほうが、どんな社会主義やどんな政治より身近で貴重であるとか、労働者は「なにか未来の世代のためなどでなく、自分自身と自分の子供のためにたたかっているのだ」ということを意識して、闘争を「おこなわなければならない……」。しかも、「こういう文句は、ひごろ西ヨーロッパのブルジョアの愛用の武器となった」と述べているのである。

資本主義の蓄積が、同時に、労働者階級の貧困を蓄積する法則をもっている以上、貧困からの解放を求める賃金闘争や長時間労働に反対する運動は、自然発生的にまきおこる。その意味で、「経済闘争」は自然発生的なたたかひである。そして、資本主義の体制的危機が強まるなかでは、資本家陣営は労働者に——ただし、その一部にだけ——「経済的利益」を与える道を通じて、資本主義体制の矛盾から眼を閉ざそうとする。一言でいえば、搾取を廃絶しようとする政治闘争をおこなわないような労働組合運動へとねじまげていく。労働組合運動を「純経済闘争」のワクのなかに閉じこめようとはかる。この思想が労働組合主義である。レーニンはいふ。

「自然発生的な労働運動とは、労働組合主義であり、組合主義とは、まさしくブルジョアジエによる労働者の思想的奴隷化を意味する。」

ii 社会変革闘争と改良闘争の統一

経済闘争を主要な闘争領域とする労働組合は、往々にして経済主義、労働組合主義におちいる。労働力商品を少しでも有利に販売することで満足する、「狭隘な」運動にみずからを閉じこめてしまう傾向が発生する。この誤りを防ぐためには、労働者階級の組織としては最高の団結体である政治的団結体、つまり社会主義政党からの思想的「援助」が必要である。その両組織の弁証法的統一にもとづく運動があって、はじめて労働組合は当面する経済的要求を解決しながら、最終目標を達成する道へと前進する。レーニンはいう。

「プロレタリアがもつ階級的団結の最高形態、つまりプロレタリアートの革命的な党が成長しはじめたとき、労働組合は、どうしても、ある種の反動的な性格、ある種の同業組合的な狭さ、ある種の政治的中立主義への傾向、ある種の沈滞、等々をあらわしはじめた。だが、労働組合を通じる以外に、労働組合と労働者階級の党との相互作用を通じる以外に、世界史のどこにも、プロレタリアートの発達はおこらなかったし、おこることもできなかった。……党はさらにすすんで、労働組合を古いやりかただけではなくて新しいやりかたで教育し、それを指導しなければならぬ。」

いうまでもなく、労働組合の「政治的中立性」を批判したものである。労働組合運動には、政党とはちがった闘争領域や機能があることは事実である。しかし、それは機械的に分離すべきものではない。なぜなら、その両組織はともに労働者階級の組織であり、直接的に搾取の廃絶を目的として組織された政治的団結か、当面する長時間労働・低賃金反対を目標として結成された経

済的団結体であるかのちがいはあるとしても、資本主義的搾取に対決する運動としては共通性をもってゐるからである。労働力商品の有利な販売を求める闘争の過程において、労働力を商品として販売する制度それ自体の廃絶を目的とする意識を形成させることが必要である。

だが、第二インタナショナルの指導者は、これを切り離した。ドイツ社会民主党の理論的指導者のひとりであるベルンシュタインのテーゼ、「窮極目標はどうでもよい、(組合)運動がすべてである」という考えがそれである。このテーゼが意味するところは、経済闘争の過大評価であり、ひいては社会主義革命の放棄であり、社会主義政党と労働組合運動との機械的分離である。

それを論理化したのが、労働組合は労働力商品の独占的販売機構であるとする主張である。産業独占に対抗する労働力供給独占体の形成だというわけである。たしかに労働組合にはその機能がある。それによって労働条件をよりよく改善することができる。しかしこの規定を動かぬ概念として固定的に理解すると、独占資本主義体制は永久に存続することになる。労働組合運動は、たんなる圧力団体の位置に転落してしまふ。

たしかに、労働組合運動は当面する目先の生活条件や労働条件の改善を要求して結成された大衆組織である。したがって、それらのたたかいは、資本主義がはきだす矛盾の「結果」にたいする運動である。それは、直接的に資本主義社会の根絶をめざすたたかひではない。矛盾の「原因」そのものに目標を定めた運動であるとはいえない。そこに労働組合運動の一定の「限界」がある。けれども、労働組合がその他の一般的な大衆組織と異なる点は、たとえそのたたかひが資本主義的諸矛盾の「結果」にたいするものであるとしても、搾取にたいする闘争をおこなう階級的大

衆組織であるということである。

ということとは、搾取の廃絶を直接的な目標として組織された社会主義政党との協力関係が、本質的に必要とされるだけでなく、社会の根本的改造をかちとる闘争が前進するなかで、はじめて改良闘争の成果も大きく達成される性格をもっているということである。

労働者階級の運動が、本来もっているこの性格にもとづいて、社会主義政党と労働組合の関係を定式化したのが、一九〇七年の第二インタナショナル「シュツットガルト決議」にほかならなかった。その決議は、労働組合運動の任務を経済闘争に限定しようとする「経済主義」「労働組合主義」を批判したものであった。同時にまた、労働組合を直接的に社会変革闘争の機関として位置づけようとする、アナルコ・サンジカリズム的な思想にたいする反論でもあった。

言葉をかえていえば、社会主義的政治闘争と労働組合運動とを絶縁させようとする思想を批判したものであり、労働組合は「政治的中立」の立場にたつべきであるとする思想に反撃したものであった。

このシュツットガルトの決議にたいして論評をくわえた、つぎに紹介するレーニンの論文「労働組合の中立性」は、マルクス・レーニン主義的労働組合論の本質をみごとに描きだしている。

「メンシエヴィキは、党の目的と組合の目的とのあいだに、古典的マルクス主義的に、厳密に正党派的に境界線をひいた。彼らはいった。『社会民主党の任務は、資本主義的諸関係を絶滅し、社会主義制度をうちたてることである。労働組合の任務は、労働の利益に有利な働き手の販売条件をかちとるために、資本主義制度の限界内で労働条件を改善することである』と。

ここから、労働組合は無党派的なものであり、「ある職場の労働者全員」を包括するものであるという結論が導きだされた。ボルシェヴィキは、現在では、政治と職場との区分を厳密におこなうことはできないことを証明し、ここから「社会民主党と社会民主党の指導すべき労働組合とのあいだには堅い結合がなければならない」という結論にたっした。」

iii 階級的労働組合と改良主義組合

マルクスやレーニンは、一貫して社会主義政党的の歴史的役割と任務とを強調している。しかし、それはけっして労働組合を軽視することを意味するものではない。また、労働組合の独自の機能を否定するものでもない。ベルンシュタインにたいする批判にしても、それはベルンシュタインが経済闘争を強調したことが誤りであるということではなく、社会主義政党的を労働組合と同じような経済闘争の機関に矮小化させようとしたことを、きびしくいませめたものである。また党よ労働組合化させることが、もともと広範な大衆組織である労働組合の組織を狭くする結果になるという立場から、むしろ労働組合の大衆組織的性格を認識していることにもとづくものであった。だが同時に、いまひとつ一貫している立場は、労働者階級の貧困の原因が資本主義的搾取にあること、したがって労働組合は直接的に資本主義的社会・経済制度の根本的改造を目的として組織されたものではないとしても、その終極的な目標は「賃金制度の廃絶」によって達成されるものであると位置づけていることである。

労働組合がもっているこの基本的性格からすれば、社会の革命的過渡期においては、社会

主義政党と協力しながら社会変革闘争の有力な一翼として労働組合が参加することは当然となる。その有力の任務を果たさなければならぬ。そうではなく、労働組合運動を労働条件改善機能だけに限定してしまうとすれば、社会の革命的過渡期においては、結果として、その闘争にブレーキをかけることになる。

レーニンが「左翼小児病」のなかで、革命的過渡期においては労働組合は「ある種の保守性」、「ある種の反動性」におちいると指摘したのは、まさにその点にあった。しかし、注意しなければならないことは、「ある種の保守性」への転化は不可避的な宿命として規定したのではないということである。「労働組合主義」あるいはベルンシュタイン主義的に、労働組合を固定概念としてつかまえるとそうなるというわけである。

労働組合運動の独自機能を強調するあまり、社会全体の根本的改造のたたかい、つまり社会主義運動との結合、統一闘争と切り離すときに、そのような傾向が発生するものであることを警告しているわけである。資本主義的矛盾が激化する帝国主義時代になると、政府と独占資本が政党と労働組合の「機能上」のちがいをことさらに強調する理由もそこにある。労働組合がその闘争に参加することは当然である。

したがって、まずここで整理しておく必要があることは、労働組合は経済闘争の機関でもあり、また政治闘争の機関でもあるということである。経済闘争の機関だけに限定した規定をしてはならないということである。労働組合もまた、客観情勢の変化のなかで、その主要な機能もちがってくるということである。この労働組合の基本的性格論争を迫った客観情勢が、第一次世界大戦

にほかならなかつた。これをきつかけとして、労働組合運動は改良主義的労働組合と階級的労働組合へと大きく分離した。

その分離をうながす基本的な要因は、資本主義の危機そのものなかにあつた。いうまでもなく、労働組合運動が一定の社会的影響力をもっているような国々においては、戦争を遂行するために労働者の協力を求めて、ある種の「譲歩」をおこなう。その譲歩の代償として、政府と独占資本が求めたのは戦争への協力であつた。

第一次大戦が勃発したとき、資本家階級とその政府が第二インター系の改良主義的組合幹部を、「戦時挙国一致内閣」の閣僚に迎えたことは、まさにその「譲歩」にほかならなかつた。その譲歩の代償が戦争への協力であつた。また戦争が政治の延長である以上、戦争への協力は社会主義的政治闘争の放棄を意味するものであり、社会主義的政治闘争と労働組合運動とを分離させることにほかならなかつた。つまり、労働組合の任務を経済闘争に限定することであつた。

そのときから、第二インタナショナルは事実上崩壊した。なぜなら、第二インタナショナルは社会主義政党（運動）と労働組合運動とは共通する基盤をもっているという立場から、両組織を同一の資格にもとづいて加入を認め、それゆえにまた労働組合も政治闘争をおこなうべきであるという認識にもとづいて「戦争反対」の決議をおこなつてきていたからである。

にもかかわらず、第二インタナショナルに所属する改良主義的労働組合幹部は、戦争といつた社会全体にかかわる大きい課題は、労働者階級の政治的組織である社会主義政党がとりくむべきであり、労働組合はいかなる条件のもつてあつても、あくまでも労働条件の維持・改善という「本

来の任務」に闘争を限定するという名目のもとで、政治闘争（戦争反対）を放棄したのである。この分離は、ロシア革命をきっかけとして、いっそう鮮明となり、決定的となった。「プロフインテルン小史」は、その結果、「大衆的労働組合の内部では、鋭い思想闘争がおこった」として、つぎのように述べている。

「改良主義的指導者は、『階級平和』や『資本主義が社会主義へ自然成長している』などと宣伝し、闘争を改良闘争の枠内に制限しようとして、労働者を、部分的経済要求のための行動に向けた。労働者に、終極目標——搾取と抑圧にもとづいた制度の廃止——のためにまたたかうことをよびかけた革命家たちとは違って、改良主義者たちは、大衆を積極的な革命的行動にひきいれまいとつとめた。」（國民文庫、一三ページ）

この思想的潮流は、一九一九年二月にアムステルダム・インタナシヨナルに結集した。さきの『小史』は、これに対抗する階級的労働組合の潮流について、つぎのように述べている。

「古い、改良主義的労働組合内の、もっとも先進的で意識的な労働者たちは、労働組合内の革命的反対派に団結しはじめ……一連の国々で階級的労働組合が結成された。……国際労働組合運動の革命的部分は、資本主義打倒のための闘争に積極的に参加することをめざした。このようなところから、労働組合運動が世界の革命的労働運動の全般的戦略のなかに位置づけられねばならないとされたのである。」（前掲、一五ページ）

この立場にたつて、一九二二年七月、「革命的な職業別組合および産業別組合の第一回国際大会」がプロフインテルンが創立された。

ここで述べられているとおり、階級的労働組合は「終極目標——搾取と抑圧にもとづいた制度の廃止——のためにもたたかうこと」であり、「資本主義打倒のための闘争に積極的に参加すること」である。だが、ここでもっとも重要なことは、たとえ終極目標をめざした闘争に参加するとしても、それは労働組合が政党に変質するものであってはならないということである。

プロフィンテルン創立大会で大きい議論となった点もここにあった。かなり多くの左翼組合活動家は、「世界の情況がますます『革命化しつつある』とみなされているようなときに……労働組合が共産主義インタナショナルに、支部として加入しなければならない」と主張した。ここに一步いきすぎの誤りがある。労働組合が社会変革的政治闘争をたたかうということは、労働組合を政党に解消することではない。そのような考えは、大衆的労働組合の組織原則にたいする無理解にある。労働組合はあくまでも、社会主義者だけの組織であってはならず、労働者の広範な組織でなければならないのである。

労働組合はあくまでも圧倒的多数の労働者を組織する大衆的組織である。しかし資本主義的諸矛盾が激化する変革的過渡期のなかで、階級的労働組合と改良主義的労働組合とは、はっきりと異なった二つの潮流に分裂することになるのである。

iv 階級的労働組合と大衆路線

改良主義的労働組合と階級的労働組合との相違はいまや鮮明となった。だが具体的にもっとも困難な課題は、階級的労働組合を構築していくうえでその筋道である。くりかえすようだが、

労働組合は労働者の広範な大衆組織である。そこには社会主義的政治意識にめざめた高い意識水準の労働者もいれば、自然発生性にとどまっている低い水準の労働者も含まれている。しかし圧倒的多数の労働者を単一の労働者組織に結集した、その団結力そのものが資本の専制支配を抑制する意義をもっているところに組織的特徴がある。

したがって、「階級的労働組合の構築」の名において、先進的な(党的)意識水準の運動を急速にもちこむことは、一歩進みすぎた誤謬となる。だが同時に、帝国主義段階では資本の意志として、目的意識的に組織分裂をおこなってこくこともまた、否定できない歴史的事実である。そのばあい、資本が直接的に労働組合の組織分裂をめざして支配・介入するかたちをとらないで、資本が買収した一部の「上層」プロレタリアートを「労働貴族」として利用し、大衆的な労働組合に分裂をもちこむことである。このような組織分裂攻撃は、資本主義的危機が深まる帝国主義段階で激化することを無視してはならない。

いうまでもなく、帝国主義段階を特徴づけるのは、資本の帝国主義的海外進出と世界の分割によって他国を搾取し、独占的高利潤を獲得することである。帝国主義勢力は、この独占的高利潤の一部をさいて、プロレタリアートの上層部分を買収し、そうすることによって日和見主義を培養し、形成し、強固にする。こうして帝国主義は、「労働者のあいだでも、特権をもつ部類を遊離させ、これをプロレタリアートの広範な大衆からきりはなす」傾向をつよめていく。

こうして日和見主義的潮流が意識的に形成されるものであるとすれば、階級的労働組合もまたそれらの潮流にたいして断固たる態度でのぞまなければならない。問題はその組織方針だが、改

良主義的労働組合に機械的に反発した一部の「極左小児病」主義者が提案したものが、改良主義組合からの脱退と「新しい革命的労働組合の建設」であった。その組織方針は、労働組合の圧倒的多数が改良主義的幹部によってにぎられているという組織認識にもとづくものであった。

そこにレーニンの組織認識との決定的なちがいがあった。レーニンは帝国主義段階における日和見主義的潮流の傾向的な発生について述べると同時に、それは資本主義の危機と腐敗性のなかからうまれてきたものである以上、かならず革命的・階級的な潮流を強化する基盤も強化されていると判断した。すなわち、日和見主義は改良主義的幹部が労働者大衆から分離したものであり、したがってまた既存の労働組合を分裂させようとする動きであると判断したわけである。

そのような認識にたつとすれば、階級的労働組合構築の道筋は、「新しい組合」を結成して、外部から改良主義的労働組合を破壊することではなく、その内部で大衆の不満や要求を吸いあげ、大衆に依拠したたかいたかいを展開することであるという結論になる。圧倒的多数の労働者を組織しないかぎり、社会変革が達成されない以上、結論はそのようにならざるをえない。

そのような認識にもとづいて、レーニンはドイツの「左翼」共産主義者が、改良主義的労働組合から脱退して、「左翼」の呼びかけによる新しい労働者組織を結成しようとする運動を「左翼小児病」のなかで批判して述べた。

「彼らは労働組合の上層部が反動性と反革命性をもつからといって、労働組合から脱退しろ!! 組合内の活動を拒絶しろ!! 新考案の形の労働者組織をつくれ!!……といった結論をひきだす。これは——ゆるすことのできないばかげたことであり、共産主義者がブルジョアジ

に最大の奉仕をささげるのと同じことである。」

なぜなら、たとえ労働組合が「ある種の反動性」や「ある種の政治的中立主義」への傾向をもっているとしても、「労働組合を通じる以外に、労働組合と労働者階級の党との相互作用を通じる以外に、世界中のどこにも、プロレタリアートの発達はおこらなかったし、おこることもできなかった」からである。

いかなる理由があれば、圧倒的多数の労働者が組織されている（改良主義的）組合から離脱して、新しい組合を結成しようとすることは、極左主義的誤りであるという立場にたつて、プロフィンテルンが提起した組織方針はこんにちもなお有効である。

「しかし諸君は労働組合をどういう意味に解するか？」とわれわれはこれらの同志達に質問した。

労働組合は単に上層・官僚・家屋・金庫・書籍・組合員証を意味するか？ それともわれわれは、労働組合を、その内に組織されている幾百万の労働者の意に解するか？ 諸君が破壊しようとするのは形態か、それとも何か別のものか？ これらの労働組合を創った労働者達は、これらの労働組合を彼等の家屋とみなしていることを忘れ給うな。労働組合の中には労働者達を裏切った多くの人々が潜んでいることは事実だ。しかし、だからといって家屋そのものに石油をぶっかけて焼き払わなければならないか？ 諸君は、労働組合の革命化は見込めない企てだ、労働組合には行動の能力がない。労働組合に組織された大衆の数千万の軍隊は——われわれはドイツの場合をいっているのだが——永遠に労働組合官僚に服従しているだろうという意

見なのだ——それならわれわれは革命のあらゆる希望をまったく断念しなければならない。われわれはいかなる犠牲をはらっても労働組合を獲得しなければならぬ。そして、それらを簡単にあらゆる背徳の總体として排斥してはならない。」（ロソフスキー）「プロフィンテルンの成立と発展」

レーニンの思想はここにみごとに実っている。

Ⅴ 客観的情勢の変化と労働組合の本質

マルクス・レーニン主義的立場にたつ労働組合論の特徴は、労働組合の性格を経済闘争の機関として、一面的に規定しないところにある。労働組合が内在的にもっている政治闘争の機関としての性格が、社会の變革的過渡期においてはより前面にたちあらわれることを承認するということである。言葉をかえていえば、資本主義的搾取の「結果」にたいするたたかいかいをおこなうと同時に、その闘争過程を通じて、その「原因」にたいしてもたたかうという基本的性格をもっているということである。

このように搾取を廃絶するためにもたたかう機関としての性格をもっているかぎり、社会主義革命を達成したあとでは、さらにまた新しい機能をもつことになる。その新しい機能、機関的任務について、「左翼小児論」はつぎのように規定している。

「プロレタリアートが政治権力をとることは、階級としてのプロレタリアートがなしとげた巨大な一歩前進である。しかし、党はさらにすすんで、労働組合を古いやりかただけではなく

て新しいやりかたで教育し、それを指導しなければならぬ。だが同時に、労働組合は、プロレタリアがその独裁を実現するためにせひとも必要な「共産主義の学校」であり、予備校であり、また国の経済全体にたいする管理を徐々に労働者階級（個々の職業ではない）の手にうつし、ついで、はたらく人々の全体の手にうつしてゆくのにせひとも必要な労働者の連合体であり、また長いあいだそうであるということを、わすれてはならない。」

ここでは新たに、労働組合は「共産主義の学校」という性格を与えられており、さらには「管理の機関」として位置づけられている。それだけではない。「左翼小児論」はまた、つぎのようにも述べている。

「経済的な建設だけではなく、軍事的な建設においても、労働組合との固い結びつきがなかったら、組合の熱烈な支持がなかったら、組合の献身的な活動がなかったら、われわれは、もちろん、二カ年半どころか二カ月半も国をおさめ独裁を実現することができなかつたろう。」

ここでは「軍事的な建設の機関」でもあり、「プロレタリア独裁を実現する機関」でもあると規定されている。だが、まさにプロレタリア独裁過程である一九二〇年から二一年にかけて、労働組合の基本的性格をめぐる大々的な「労働組合論争」が展開されたのである。

この論争は労働組合の性格をめぐるきわめて重要な議論が展開されたのだが、ここではそれについてくわしくふれるつもりはない。ここで紹介したいことは、労働組合の「性格」「本質」規定とは、どのようなものでなければならぬかという問題である。

この論争のなかで、トロツキーは、労働組合を「行政的・技術的生産管理機関」に強調をおい

て説明し、ジノヴィエフは「共産主義の学校」であると主張した。そして「緩衝派」といわれるプハーリンは、両者を折衷して「学校」でもあり、「機関」であるともいふべ、それがあたかも弁証法的な把握であるかのように主張した。プハーリンは、つぎのように述べた。

「同志諸君、そこでおこなわれている論争は、諸君の多くに、およそつぎのような印象をおたえる。ふたりの人がやってきて、演壇の上にあるコップとは、いったい、どんなものであるかと、たずねあった。ひとりには、こう言った。「これは、ガラスの円筒である。これをそうでもないという者はだれであろうとのろいあれ」と。他のひとりにはこう言った。「これは、飲むための道具である。これをそうでもないという者にのろいあれ」と。」

これにたいしてレーニンは、それは弁証法ではなく折衷主義であると批判して、つぎのように述べた。

「コップは、争う余地なく、ガラスの円筒でもあるし、飲むための道具でもある。しかし、コップは、これら二つの属性もしくは側面だけではなく、無限に多くの他の属性、物質、側面、爾来の全世界との相互関係と「媒介」をもっている。コップは重い物体であって、投げつける道具となりうる。コップは文鎮にもなるし、つかまえた蝶の入れ場所にもなる。またコップは、飲む役にたつかどうか、ガラスでできているかどうか、形が円筒か、それとも完全な円筒形をしていないか、にはまったく関係なく、美術彫刻や画をかけた品物として価値をもつこともありうる、その他、等々。」

この弁証法的立場にたつて、レーニンはプロレタリア独裁下の労働組合の役割をつぎのように

規定している。

「工業労働者をひとりのこらず、包含し、組織の隊列にふくめる労働組合は、統治し、支配し、最高権力をもつ階級、独裁を実現する階級、国家的強制を実現する階級の組織である。しかし、労働組合は国家組織ではない。強制の組織ではない。それは教育組織であり、引き入れる組織、訓練する組織である。それは学校であり、管理の学校、経営の学校、共産主義の学校である。」

ここであえて「労働組合論争」を紹介した意図は、すでに察知ができると思う。つまり、資本主義下における労働組合の基本性格であっても、「労働条件を改善し、権利を獲得するための労働者の機関」であるといった一面的規定は正しくないということである。事柄の本質は、資本主義的搾取に抵抗するなかから生まれ、したがってまた、その廃止まで迫る内容をもっているのが労働者階級の組織の基本性格であるということである。

その意味からすれば、資本主義下における労働組合は、「労働条件や権利獲得のための機関」であり、また「階級意識をめざめさせる学校」であり、さらに変革的過渡期においては、「統一戦線運動の一翼をになう階級的機関」でもありと規定することが必要なのである。

資料 I
国鉄労働組合新綱領と解説（一九七五年）

一 われわれは、労働者階級の団結した力によって、生活と権利を守り、労働条件を改善するために闘う。

これらの闘いを通じて、資本主義社会が労働者の搾取をつよめるものであることを認識し、われわれは、労働者階級の解放をめざして闘う。

△解説 V 資本主義社会は、一方の側における富の蓄積が同時に、いま一方の側での貧困の蓄積をつくり出すという法則をもっている。

この階級矛盾と対立が、労働者階級のたたかいを必然的に発展させる。それは、歴史的法則ともいえる。

このため、たたかいの手段として生まれた労働者の団結体が労働組合である。だから労働組合にとって、固い大きな団結こそすべてである。

労働組合は労働者階級だけで組織され、労働者ならだれでも加入できる性格をもっている。この性格から労働組合は、はじめは権利をまもり、賃金や労働条件の改善のためにたたかいたし、このことを直接の目的としてきた。

このようなたたかいは、資本主義制度がつづくかぎりやめることはできないし、ますます必要である。

こうした改良の闘争は、また、圧倒的多数の労働者をめざめさせ、運動をひろげ労働者の自覚をより高い段階にたかめていく、未組織労働者の組織化が促進される。

やがて、労働者は、これらの改良闘争は、資本主義をうみだす悪の結果にたいするたたか

いであるけれども、悪の根源そのものをなくすことはできないことに気づく。

したがって、労働組合は改良闘争をいっそう重視し、たたかうことは当然であるが、労働組合の任務をこのことにかぎることなく、労働者階級の解放という偉大な任務のために、労働者階級と勤労国民をひろく団結させる中心とならなければならぬ。

二 われわれは、人たるに価する生活ができるような賃金の確保、健康を守り文化を享受する労働時間の短縮と休日の増加、人間らしく安全に働ける職場の諸条件の確立、働けるあいだの雇用の安定と退職後の生活の保障をめざして闘う。

△解説▽ 労働力は人間がそれぞれもっている最も人間的な固有の能力である。労働力の支出をとおして直接・間接に自然に働きかけ、人間に有用なものをつくり出す活動なしには人間社会は存在しない。けれどもこの労働力は資本主義社会においては商品化されている。生産手段をもたない労働者は労働力を商品として売る以外には生きていくすべがないからである。

こうした資本主義のもとで労働の担い手である労働者が人なみに生きていくことはとうぜんの権利である。それにはまず、労働者本人とその家族が社会の発展水準にふさわしい生活を営みうるだけの賃金をたたかいたらなくてはならない。

労働時間の短縮と休日の増加も労働者が人なみに生きていくための基本条件である。より短い労働時間と休日・年休日の増加なしには、自らの健康を守り、また現代生活に不可欠な人類が到達した文化の発展を享受することはできない。

資本主義のもとでは、利潤の拡大を目標として「合理化」が展開され、労働者の安全を無視した生産の増大がはかられるとともに多くの失業者を生みだす。労働者は労働災害や職業病によって直接に命を奪われ、失業によって文字どおり首を切られる。

病気や老齢によって労働能力を減耗した労働者を資本は冷酷に切り捨てる。こうした資本の圧制から労働者をまもるには、労働者みずからの団結したたかいかないのである。

三 われわれは、労働者の生存権を守り、人間としての尊厳を維持するために、団結権、団体交渉権、争議権に対する法律上の制限・禁止を撤廃させ、政府・資本の側の不当な弾圧、干渉を排除して、労働基本権の確立をはかるために闘う。

△解説▽ 労働基本権（団結権、団体交渉権、争議権）は労働者の健康で文化的な生活、生存権をまもるための権利であるとともに、資本に対し隷属化することを余儀なくされる立場に立つ労働者の人間としての尊厳を維持するためにも、必要不可欠な、なんびとも奪うことのできない労働者の権利である。しかし、国鉄労働者は公務員および他の公企業労働者とともに不当に団結権、団体交渉権が制限され、争議権が剝奪されている。ことに争議権の行使は、労働者にとってその生存権をまもり人間としての尊厳を維持するためにかけがえのない手段である。

争議権の奪還こそが、労働者にとって緊急かつ最重要な課題である。

さらに、労働基本権は、労働者がそれを具体的に行使して初めて機能する権利である。したがって、政府・資本の側からの労働組合に対する不当な弾圧、干渉を排除して強固な団結

を結成し、強力な行動ストライキをかけてたたかいぬける力量を身につけることによって、はじめに労働基本権なかならず争議権の奪還が成功するであろうし、労働基本権が本当の意味で労働者の手に確保され、それが確立されるはずである。

四 われわれは、国鉄経営の民主化をはかり、すべての国民の社会的権利としての交通を守り確立するために闘う。

△解説V 交通手段は、人間の行き来と人間にとって必要な物資の輸送のために不可欠な手段である。それは人間の社会的活動に欠くことのできない資産であり、国民が平等に使用するものでなくてはならない。国鉄労働者はその労働が真に国民のための社会的権利としての交通を担っているとすれば、それは心から誇りとするであろう。

ところが現実はそのようではない。現在の国鉄は真の意味で公共的な役割をいちじるしく制限されている。それは、国鉄が大独占に資材その他の面で膨大な市場を提供し、また大独占の物資流通のために安価で迅速な輸送を保障し、それを起点に民間企業の「合理化」を推進するという三重の意味で独占の利益に奉仕する社会的間接資本となっている。

その半面、労働者や勤労国民の日常的な交通は激しい混雑のもとに放置され、安全は無視され、農民や小企業の小口輸送に切り棄てられ、運賃は高められ、騒音その他の公害までひき起こすようになっていく。

このような独占奉仕の国鉄を改革し、国民の足としての真の公共性を確立するためには、国鉄へのさまざまな要求をもつ国民諸階層と連帯してたたかい、国鉄の運営に労働者・勤労

国民の意思を反映させる制度を確立しなければならない。

五 われわれは、産業や国籍のいかんをとわず、労働者として、資本主義の害悪を排除するために、職場に労働運動を定着させ、産業別労働組合の組織化を達成する。また、国内組織を統一し、国際連帯を強化する。

△解説 V 資本主義発達が未成熟な時期には、熟練労働者が、高い社会的地位をしめていた。そのため、労働者の団結の力もまた熟練工（職能別）組合として發揮された。しかし、資本主義の時代へ突入するにつれて、小さな職能の壁がくずされる。それに応じて、熟練労働者の地位は低下し、多数の半・不熟練労働者層が基幹労働を形成する。

いまや職能別労働組合は時代遅れとなるばかりか、その団結を強化することが、逆に圧倒的多数の半・不熟練労働者層を組織から排除していくという、排他的組織へと転化していく。そのことが、結果として、資本の支配を容易にすることにもなる。

独占資本主義の時代は、カルテルの例ひとつ考えてもわかるとおり、資本家陣営が共通の利益をまもるために、目的意識的な連合を形成する。資本の支配に有効に対抗できる労働組合の団結は、産業別労働組合以外にはない。一企業一組合、一産業一産業別労働組合、一国際一ナショナル・センター、そして一つの国際的労働組合連合の結成をめざすことが、資本の分裂策動を阻止する組織原則である。もちろん、形態が問題ではなく、たたかう産業別統一とその意識が必要なのである。

とくに、企業別労働組合としての特徴をもつわが国では、つねに「企業別脱皮」が提唱さ

れてきたが、その突破口は大産業別統一闘争のなかに求められるべきであることが実践的に証明されてきている。国鉄労働組合に即していえば交通産業別統一闘争の追求がその道であるが、同時に、国鉄関連労働者の組織化も緊急の課題となっている。

われわれは、国内における運輸交通労働者の産業別結集をめざすとともに、労働者階級のおかれている立場から、アジアと世界の運輸交通労働者との連帯の強化をめざす。

六 われわれは、闘うすべての労働者とともに勤労国民の中核となって、全国全産業一律の最低賃金制確立、高齢者・失業者・傷病者・心身の不自由者に対する所得保障の充実、医療・環境・教育・交通の諸分野の改善、税制の民主化、物価の安定など、生活を安定させる民主的制度をめざして闘う。

△解説Ⅴ 現代の労働者の生活は、個々の労働者がうけとる賃金の増額をはかれば安定するというものではまったくない。ラッシュアワー、受験地獄、医療の荒廃、環境破壊などは現代の資本主義がもたらした貧困の象徴である。そのうえ、国家独占資本主義のもとでは賃上げの成果を奪いかえす数々の追加的搾取の制度が巧妙に発展させられている。インフレーションはその典型である。生活の現代的発展を享受し、新しい搾取の形態とたたかって労働者の生活を擁護するためには、労働組合はたたかいの領域をひろげ、全労働者のたたかいによって資本主義の政権に迫って要求を前進させなければならない。

その分野には三つの課題がある。第一は、所得の保障である。全国全産業一律の最低賃金制によって、所得保障の最低限の基準を確立するとともに、現行の社会保障制度を改革し、

老齡者・失業者・心身の不自由者など、生活がいちじるしく困難におとしいれられている人びとが人間らしく生きるための所得保障と各種の制度を社会的に確立しなければならぬ。

第二は、住宅・環境・医療・交通・教育といった現代生活に欠くことのできない生活の社会的諸条件の確保と拡充をはかることである。

第三は、インフレーションや税制などによる追加的な搾取のしくみにたいするたたかいである。

これらの課題の推進は、国家独占資本主義の搾取の形態との対決を含んでおり、また労働国民に共通する要求でもあるから、統一戦線の発展の基盤となるたたかいである。またこれらの国民的な諸要求は、統一戦線の発展なしには全面的には実現しえない。

七 われわれは、基本的人権、ことに思想・信条、政治活動、集会・結社・表現の自由に対する不当な弾圧、干渉を排除し、人間としての其の自由を確立し、平和で民主的な生活を守るために闘う。

△解説V 憲法が保障する基本的人権なかんずく思想・信条、政治活動、集会・結社・表現の自由等のいわゆる市民的自由は、人が生まれながらに持っている基本的な権利である。そして、その権利を国民が十分行使することによって、真の平和で民主的な国民の生活が確保されるのである。

しかし、政府・資本の側は彼らの側に有利な体制を維持し、その政策を具体化するために、いわゆる市民的な自由に対して不当な弾圧、干渉をつねにおこなっている。ことに反動化の

傾向をいよいよ深化させようとしている現状のもとで、その危険性は増大化しているといつてよいであろう。

こうした事情のもとで、国民の平和で民主的な生活をまもるために、まずなによりもたまたかいとらなければならぬのは、基本的な人権なかんずく、思想・信条、政治活動、集会・結社・表現の真の自由を確保することである。

八 われわれは、すぐれた文化的遺産を尊重するとともに、働く者の個性にみちた創造的な文化をつくりあげるために闘う。また、資本主義の虚偽の宣伝と闘い、社会の真実を明らかにし、自覚的な団結を強めるために、みずからの教育と学習につとめる。

△解説Ⅴ 文化の分野は、経済および政治の分野とならんで、労働者のたたかひのなかで重要な位置を占めている。労働者は、すぐれた文化、学問の遺産を吸収し、広い視野にたつて、創造的な文化をつくっていくかなければならない。しかるに現代資本主義のもとでは、いびつな商業化されたエロ・グロ文化が氾濫し、真の人間性の開花は妨げられている。働くものの創造性は抑圧され、たんにいわば文化商品の消費者にとどまっている。こうした文化状況を改革するためには、労働組合は、労働者の自主的な文化活動の発展につとめなければならぬ。

同時に、資本主義の文化は労働者を資本主義の体制に永遠にしばりつけようとする思想攻撃のもとで、労働者が社会をみる眼がくもらされ、資本に忠実な労働者が知らないうちに育てあげられていく。このなかでは労働者の団結は弱まり、組合組織はその基礎を崩りくずさ

れていく。こうした攻撃を打ち破る武器は、労働者の教育と学習であり、それを通じてのみ、真に自覚的な団結に到達しうるのである。

九 われわれは、戦争に反対し、アジアと世界の完全な平和をめざして闘う。

△解説▽ 平和は労働者のあらゆる生活の前提条件であり、同時にそれは支配層を除くすべての国民の共通の願望である。その願望と無縁の労働組合は、存在の意義をもたないといわなければならない。平和四原則をめざすたまたかい、各種の基地反対闘争、安保改定阻止闘争、日韓条約反対闘争、ベトナム反戦のたまたかいなど、わが国の労働組合、なかんずく国鉄労働組合が、日本における平和の大きな守り手となってきたことに、われわれは誇りをもっていい。同時に、国鉄労働組合のいろいろな側面でのたまたかいは、平和と民主主義を守ろうとする多くの国民のたまたかに支えられて発展してきた。

いま日本の支配層は、平和をめざす世界の人びとの動きに抗して、アジアの支配者としての地位をたかめようとする意図をもって、侵略的な日米軍事同盟を維持して国内に多数の米軍基地を擁するばかりでなく、憲法を無視して自衛隊という名の帝国主義的な軍隊を維持・強化し、侵略的な諸策を実行しようとしている。

国鉄労働組合は、日本のすべての労働組合、平和を愛する人びと、およびアジアと世界の人びとと手を結び、日米安保条約の廃棄、日本の軍国主義化の阻止、あらゆる核兵器の実験・製造、貯蔵および使用の禁止と全面軍縮をめざし、全面的な平和の実現のために全力をあげてたたかう義務をもっている。

十 われわれは、労働組合の当面する課題である改良闘争をつみあげるとともに、労働者としての勤労国民に共通する政治的課題と闘うための統一戦線の有力な一翼であることを自覚して闘う。

その目的を達成するために社会主義政党との緊密な協力関係をつくり、すべての民主勢力と共同を推進しながら闘う。

△解説▽ 労働組合は、職場生産点のたたかいを基礎に、産業別統一闘争を組織する。産業別ストライキは、労働者階級の団結力の大きさを一人ひとりの労働者に自覚させる。ストライキがもつこの意義はきわめて大きい。ストライキのなかで労働者は、みずからの政治的自覚を高め、たたかいの領域を経済的要求にとどめることなく、社会的、政治的諸課題との結合をめざしてすすめていく。そして、さらには労働者階級の解放をめざすたたかいにむけて統合させていく。

国家独占資本主義の時代には、国家権力そのものが独占資本の利益を擁護し、あるいは矛盾をカバーするための前面にたちはだかる。労働者の賃上げの成果は、国家の財政金融政策によってふたたび奪いかえされる。インフレーションはその一典型である。インフレは労働者だけでなく、農・漁民、そして零細経営者の生活基盤をゆるがす。

ここにおいて、労働者のたたかいはたんに組織労働者の利益を安んずるだけでなく、すべての勤労国民の利益と一致する。この故に、ひとにぎりの独占資本を孤立化させる統一戦線結成の条件は成熟する。その際、もっとも重要な位置を占めるのは社会主義政党であり、それと

密接な連繫をもつ組織労働者と民主的諸組織の力である。したがって、われわれは、社会主義政党やすべての民主勢力と協力しながら、統一戦線の有力な中核組織として運動をすすめていかなければならない。

資料Ⅱ 国鉄の民主化・民主的規制

国鉄の民主化と「国民の交通・国民の国鉄」と
する闘い

1 「合理化」反対闘争の発展としての国鉄「民主化」の闘い

国労の歴史は反「合理化」の闘いの歴史であった。国労は搾取と支配の強化の体系としての「合理化」と一貫して闘い、労働条件の低下を阻止するだけでなく「過程」をせいいっぱい闘うことによって搾取の強化に反対し、搾取の制度そのものの廃絶をめざして闘う階級的自覚を高めてきた。「合理化」に反対するこのような路線は、現段階でもいっそう堅持されなくてはならない。同時に、この原則的方針は、現段階でいっそう大きく発展させなくてはならない任務がわれわれに課せられている。

その理由は二つある。

第一は、国鉄をめぐる情勢の新しい展開である。

わが国独占資本の支配と搾取の体系のもとでの国鉄の位置づけが、低成長段階への突入とともに大きく変化しつつある。貨物「合理化」をめぐる政府当局の方針が象徴的に示すように、独占資本は今日の国鉄の一定の部分についてみずからにとって不可欠な部門ではなくなつたと考えている。また政府は、財政をより効率的に独占擁護に使うために、これまで政策的見地から維持し

てきた社会的サービスをつぎつぎと切り捨てていこうとしている。

国鉄労働者はこれまでも「合理化」政策で大きな犠牲をこうむってきた。しかし、その場合でも、事業体としての国鉄そのものは「成長」を続けてきた。赤字の一要因であるほう大な利子負担も、独占資本の製品市場となるとともに輸送コストを軽減するための投資がすべて国鉄に背負わされてきた結果にほかならなかった。つまり高度成長期にはこのような全体としては拡大型の「合理化」（ただし要員だけは絶対に拡大されなかったが）が展開されてきた。

いまは、この前提条件が変化したといわなければならない。

国民生活にとって不可欠な分野であり、国鉄労働者の労働と生活の前提である国鉄自身が文字どおり崩壊させられようとしているのであり、国鉄労働者の雇用や労働条件の「合理化」に反対する闘いは、国民のための国鉄を維持し発展させる課題と切り離せなくなったのである。

第二は、国鉄労働者の力量の発展である。国鉄労働者の反「合理化」の闘いの発展にはいくつかの画期があった。

まず一九五七年の新潟闘争以来、労働基本権奪還闘争が一貫して闘われてきた。ついで一九六〇年前後の志免闘争などを通じて、「合理化」により国鉄労働者の「ナマ首」を切らないという原則がしだいに確立されてきた。配置転換についても、労働組合側の意思が全面的に貫徹されたとはいえないが、少なくとも労働者にとって経済的条件の低下を防ぎうるだけの規制力をそなえるようになったといえる。一九六〇年代後半には「現場協議制」が確立され、「職場に労働運動を」という方針が浸透するにつれて、現場段階での労働組合の規制力が確立されるようになった。

た。一九七〇〜七一年段階の国鉄「マル生」は、国労・動労の組織破壊を行うことによって労働組合側の規制力を減殺しようという試みであったが、労働組合が事実上この試みを打ち破ることによって、人事権の一定の分野をふくめて事実上労働組合側の公式もしくは暗黙の了解なしに生産の組織化を容易にすすめることは困難になったといえる。国鉄当局側がげげしく動揺しながらもスト権問題に関して「条件付き付与論」を公式に表明するに至ったのは、このような経過を象徴的に示している。

もちろん、これは前進面を図式的に示したのであって、明確な規制力があらゆる分野でうちたてられてきたというわけではない。たとえば、安全などの基本的な問題についてはようやく緒についたばかりであるといえるし、新技術導入などに対する組合の規制は結果として労働条件にとどまっている。しかし、少なくとも労働組合が力を結集すれば企業の間では「合理化」の具体的なあらわれに歯止めをかける力量を備えてきた。

一方、資本主義の危機の深化のなかで、わが国の独占資本の政治支配の形態である自民党の単独支配体制は大きく動揺をはじめている。残念ながら、独占資本に反対する強大な統一戦線はまだ形成されていないし、また統一戦線の中核を構成する革新諸政党や政治勢力は大きく前進してはいない。しかし、七七年春闘における減税の闘いが示すように、労働組合や大衆団体が力を合わせ、国会内の野党勢力を結果して闘えば政治的なレベルでも一定の政策上の前進をかちとりうる条件が生まれている。また、そのような条件を生かし、国鉄をめぐる独占と政府の国鉄破壊策を変更させなければ、国民に不可欠な交通を守り、国鉄労働者の雇用と労働条件の保障をはかる

こともできない。

この二つの条件を考えると、国鉄労働組合は、これまでの反「合理化」闘争や全交運・地域住民とともに闘ってきた「国民の足」を守る闘いをさらに大きく発展させなくてはならない。すなわち、①雇用の不安定と労働条件の低下につながる個々の具体的な「合理化」にたいし、職場における抵抗をいっそう強める、②反「合理化」闘争を地域のレベルにひきだし、働く国民の生活条件の低下となるような国鉄「破壊」の計画を地域住民の要求と結合して阻止する、③この二つを統一した運動と組織をつくりだし、国民生活と国鉄労働者の雇用・労働条件をまもる前提を破壊する政府・当局の方針そのものを労働者と国民の民主的要求にもとづくみずからの積極的な「再建」案のもとに変更させるものとして発展させなければならない。

むろん、国鉄労働者と勤労国民の民主的な意思を国鉄のあり方のなかにただちに全面的に反映させることはできない。しかし、国鉄を民主化することなしに今や国鉄労働者の雇用と生活をまもり、同時に国民生活の重要な分野を維持・改善させることはできないが、それは独占資本・自民党政府およびそれに従う国鉄当局に対する国鉄労組を中心とする全労働者・働く国民のはげしい闘いの結果として、国鉄の企業内でも政治のレベルでも、独占の支配を打倒したときにはじめて全面的に実現する根拠が与えられるのである。

現段階では、このような国鉄民主化の展望のもとに、個別の闘いをいっそう系統的なものとして発展させ、闘争の過程を通じて、国鉄のあり方の重要な部分に国鉄労働者と働く国民の意向を具体的に反映させていかなければならない。このように、国鉄労働者と国民の意思を国鉄のあり

方の重要な部分におしつけていくあり方を民主的規制と呼ぶとすれば、このような民主的規制を現実に実現することは国鉄労働組合の現段階の運動の焦点となる。

国鉄にたいする民主的規制の闘いは、職場の「合理化」反対闘争とそのなかで形成される自覚的な主体の成長なしには発展させることができない。

同時に、「合理化」に反対する闘いは、いまや企業の中かの労使関係に限定されるのではなく、勤労国民の交通を擁護し発展させる闘いと結合し、国鉄のあり方自体に系統的にむけられていかなければならなくなっている。また、国鉄における民主的規制をうちたてる闘いは、国鉄労働者と多くの国民との共同の闘いを通じて、わが国経済全体と国鉄の民主化を実現するための広はんな闘いの基盤を形成することにもつながる。

われわれが提案する国鉄「再建」は、このような意味での民主的規制の展開のなかではじめて可能となるのである。

2 民主的規制のレベルについて

民主的規制は、独占と政府の国鉄政策を拒否するだけでなく、国鉄労働者と国民の要求にもとづく具体的な政策をおしつけていく過程であり、これはつぎの二つのレベルで構成される。

- (イ) 社会的レベルにおける国鉄への民主的規制
- (ロ) 国鉄内の民主的規制

この二つの側面を結合することによって、民主化の闘いを企業内に限ることはできなくなり、

政治的・社会的レベルの規制を企業内でうけとめざるをえないし、企業内での規制を社会的レベルへ結合することによって、民主的規制をいっそう確実なものにすることができると言える。企業内規制では、国労の各級機関の位置と役割を明らかにしなければならぬし、同時に国労の各級機関は社会的レベルの規制をめざす運動の中心とならなければならぬ。

つぎに大切なことは、何を規制するか、ということであり、その焦点を明らかにすることによって、民主化のための闘いの組織はこの焦点に即して検討されることになる。

民主的規制の発展のためには、まず交通にかかわる要求の掌握と規制目標を設定しなければならぬ。

すなわち、

- (イ) 国民の直接要求＝公共輸送の確保（路線、ダイヤ、交通機関の調整など）
 - (ロ) 国民の間接的要求＝無公害、資源の節約、安全、開発
 - (ハ) 交通労働者の要求＝雇用と労働条件の確保
- を条件として規制の目標を具体化する。さらにこれにもとづき、つぎのような措置を実現しなければならぬ。

(イ) 総合交通政策の樹立。このなかには交通調整、投資のコントロール、国鉄の位置づけ、国鉄運賃、他産業との関係が含まれる。

(ロ) 国鉄経営の民主化。国民と労働者の意見の反映、官僚統制（中央集権制）の打破、情報公開等が確立されなければならない。

イ) 市場メカニズムに依拠した国鉄の私企業路線との対決。社会的サービスの出来ない手にふさわしい経営形態と機構、さらに進んで市場メカニズムへの介入の方式が樹立されなければならない。

こうした闘いを現実にするためには、民主的な規制の力を社会的なレベルと企業内のレベルの両面で組織としてつくりださなくてはならない。

その組織化の中核は主体を国労がになわなければならない。なぜなら、民主的規制とは闘うことであり、国労はその力量を主体的にもっているからである。また、国労は地理的にも職能的にも地域的にも一定の影響力をもち、これを統一的に闘いうるからである。

そして組織づくりの基本は、闘いと政策が統一できることを前提にすべきの柱をたてる。

(1) 「国民の交通・国民の国鉄」における要求と必要性を掌握する中心は国労である（職場委員会、地域委員会から本部中執委員会まで）。

(2) 政策形成の中心としての国労。国労はみずからを中心広く国民諸階層の総意を結集する。この場合、国労は具体的提案をもつ主体として登場し、問題提起を行い、資本と対決する中核的な役割をになう。

(3) 社会的レベルから国鉄に民主的規制を行う主体の有力な一部としての国労の役割。総評、全交運のもとで総合交通政策会議を設置し、国労はその中核として運動を進める。

(4) 企業の内部からの民主的規制の主体としての国労の位置で企業内労働組合には関連企業労働者を含め、共闘のイニシアチブをとる。

民主的規制は闘いであることから、国労は組織形成の中心としてまず自己を確立する決意が必要であり、主体である自己を確立しないでいくつかの組織をよせ集めてもそれは闘う力とはならない。

3 民主的規制の目標

国鉄民主化の闘いの目標は、これまでわれわれが内外に提起してきた「国鉄の民主的再建要求」で明らかにしているように、今日まで独占資本と政府・自民党が国鉄に対しおし進めてきた政策、国有企業を媒介として進めてきた反労働者的・反国民的な政策の変更であり、独占資本の国鉄支配をうちやぶって労働者と国民の支配をうちたてることである。

いま国鉄は

- (イ) 国鉄を媒体とする独占資本の経済・社会政策などによる労働者や国民に対する搾取と収奪。
 - (ロ) 全体的な交通システム・交通政策からくる交通・国鉄の破壊。
 - (ハ) 運賃・投資・サービスの内容など国鉄の意思決定における非民主性。
 - (ニ) 労使関係を含む国鉄経営にかかわる非民主性
- などによって、国鉄労働者と国民を搾取し支配する体系にくみこまれているが、このような支配体系にくさびを打ち込み、逆に国鉄経営のなかに労働者と国民の意思をおしつけようというのが民主的規制である。

つまり、民主的規制は自覚の高い鍛えられた主体——国鉄労働組合を中心に、資本の「聖域」と

みなされている部分に積極的に介入し、国民の交通・国民の国鉄を具体的にづくりあげる闘いであるから、勤労国民と国鉄労働者の利害は共通する。ここに民主的規制は発展する必然性がある。

〔民主的規制に関する討議資料〕

1 民主的規制の必要性

労働組合は、その終局の目的を資本主義による搾取と支配からの解放においている。しかし、労働組合は資本主義のもとにあつては日常的に搾取の緩和と生活改善のための改良闘争を行わなければならない。

このような改良闘争は、資本の専制的意思に抵抗し、その緩和や変更を求めるものであるといふことができる。

従来このような改良闘争は、主として労働条件に直接かかわる分野で行われてきた。それは労働組合の中心が背景に実力行使をともなった団体交渉におかれたことからわかる。

現代では、資本主義の危機の深化のなかで、資本の経済社会政策や技術過程がますます労働者の労働や生活内容に深い影響を与えるようになって一方、一定の条件のもとでは労働者側の要求を受け入れなければ資本主義体制そのものの維持が不可能になっているため、労働者側がみ

ずからの力量を増大させれば、従来は資本の「聖域」とみなされていた部分に積極的に介入する根拠が生まれてくる。また、そのような介入を行わなければ、生活や労働の悪化がいつそう促進される運命にある。

しかも一方、現代における先進資本主義国の社会主義への道は、変革の主体をきたえつつ国民の多数派を結集し統一戦線をつくりあげていく過程をともなっている。反独占の統一戦線から一定の条件を媒介に社会主義への道を進むとすれば、資本主義のもとでその専制的意思に抵抗するだけでなく、統一戦線形成の過程で経済や社会の運営の少なくとも一部は労働者側がになわなくてはならなくなる。とりわけ、独占資本が危機の深まりの中で国民生活にかかわる分野を放棄しあるいは維持できないという時にはそうである。また、それをなうことによつて国民の多数派を労働者階級のまわりにひきつけることもできる。つまり、現段階の改良の闘いは、資本主義の危機の深まりの中では資本の政策との闘争によつて新しい社会をになう労働者が新しい社会の中でつくりあげる経済と社会のあり方を準備するものとなる。これは、現代が資本主義の全般的危機の深まりの時代であり、いわば歴史的には資本主義から社会主義への過渡期の特徴をもっているからにはほかならない。

かくして、現在なお資本主義ではあるが、労働者や勤労国民の要求を基盤に資本の専制的意思を排して経済や生産の過程に労働者・国民の意思を反映させ、政策や行動を規制していく闘いの組織化がどうしても必要となる。この闘いが民主的規制である。

2 国労が果たすべき先進的な役割

資本主義の危機の深まりは、一般に、つぎの時代を背負う任務をもつ労働者が、なお資本主義のもとにあっても勤労国民とみずからの労働と生活を擁護するために、経済や経営の過程に介入し、経済全般の民主化への展望のもとで民主的な規制をうちたてていかなければならない情勢を生みだしている。しかし、現時点ですべての労働者と労働組合がいっせいにこのための効果ある取り組みをはじめるとは、それがいかに望ましいものであるとしても、期待することはできない。それぞれの労働者が属している産業の実情や、これまでの闘いの蓄積によってつくられた労働組合の主体的な力量や、あるいは現にその労働組合のイデオロギーによって、このような闘いへの取り組みが不均等に発展することは避けられない。

この点にかんしていえば、国鉄労働組合は、わが国労働運動の全体の力量がそろうまで待つというのではなく、そのもっている力量を発揮して先進的役割を果たさなければならぬ。その理由は二つある。

第一に、国鉄は公企業であるという事実である。一般に国家独占資本主義のもとで公企業は、私的独占資本の資本蓄積を保障し擁護するだけでなく、国民経済を一定の方向に誘導するための主要な武器の一つとなっている。同時にそれは、議会や政府のさまざまな政治的規制をうけているのであり、その意味で、それは資本の恣意や市場の法則だけでなく政治の力関係を反映せざるをえない。企業の内外での民主的な力量を集積することによって、資本主義的なものであれ、公的所有のもとにおかれている部門では、より先進的に民主的な意味をおしつけてゆける根拠があ

る。また、その国民経済に占める位置を考えるならば、公企業にたいする民主的規制の前進は国民経済全般の民主化のための重要なステップとなることはいうまでもない。

第二に、国鉄労働者になっていく交通労働の意義である。それは旅客の面においても、貨物の面においても、国民の社会的な必要性を充足するためのサービスを直接に供給している。すなわち交通労働のあり方自体のなかに、資本の論理ではなく、働く国民の必要性を充足していかなければならない、という任務が生まれており、この任務を達成するためには、今日では資本の論理を現実打ち破っていかねばならないのである。

このように国鉄労働者は、資本主義の危機の深まりという一般的情勢に加えて、公企業と交通労働の不在の手という二つの条件において、国鉄にたいする民主的規制を他の分野にさきだつて進めなければならぬのである。

3 国鉄における民主的規制

国鉄は国有企業であり、国家独占資本主義の一機構であるが、独占資本の利益を保障する市場としての役割を果たすとともに、基本的な社会サービスの一つである人間と物資の輸送をになつていく。

そして、国鉄は独占資本の搾取と支配の体系の中に組み込まれていることは、現在も以前もかわりはないが、日本経済が低成長へと移行してからは独占資本にとっても政府にとっても国鉄の位置づけに変化があらわれている、ということである。

つまり、経済の高度成長期では、国鉄は独占の高成長のために活用され、低成長期に入ると独占資本は国鉄そのものを破壊しようとする。具体的には

- (1) 景気浮揚策の対象としての国鉄→ますます位置が高くなっている
- (2) 財政節約の視点→独立採算、企業性のいっそうの強制
- (3) 社会的間接資本としての位置の低下→貨物安業死論などである。

このような資本の論理に従えば、国鉄は独占の利潤対策として新幹線などのビルドのほかはスクラップ化に追い込まれてくる。

国鉄はもはやこれまでの経営方針では国鉄労働者の労働条件も必要なサービス内容も保障することができなくなりつつあるとすれば、われわれはみずから国鉄「再建」の道をさぐらなければならぬ。その道とは、国鉄労働者が中心となり「国民の交通・国民の国鉄」づくりをめざす政策と、その政策を実現する闘いのことである。そうしなければ、われわれは国鉄がスクラップ化されるにまかせることになるし、国鉄労働者の労働条件も守ることができないからである。この闘いが国鉄における民主化であり、民主的規制である。

(注) 社会的間接資本とは、通信、運輸、教育、道路、公園、港湾といった社会的に広く便益を提供し、かつ特定の個人がその便益を排他的に享受することができない資本施設のこと。

4 諸外国における国鉄民主化闘争の経験

独占の支配のもとで、公共交通の基軸であるべき国鉄が荒廢にさらされているのはわが国ばかりではない。国鉄の荒廢の結果、一方では社会的に必要な「足」が切り捨てられ、他方では国鉄労働者の雇用と労働条件が危機にひんしている点で、わが国の国鉄と西欧の国鉄とは共通の現象をもっており、また国鉄に関連する諸労組がの中で必死の闘いを展開している点でも共通性をもっている。

このような状況のもとで、西欧の国鉄労組の闘いの方向は本質的に共通性をもちはじめてきている。それは、国鉄労働者の雇用と労働条件を保障するためには国鉄そのものの国民経済のなかでのあり方を明確にし、すべての勤労階層の共通の利益の上に立って、国鉄の荒廢を防ぎ、逆にこれを発展させる闘いに取り組まなくてはならない、という考え方にもとづく闘いである。

この考えは、たんなる観念的な構想やプログラムのレベルには終わっていない。各国の国鉄労組はみずからが中心となるとともに、一方では全国組織、交通関連労組、政党、自治体や環境保護団体などもさまざまなかたちでの協力関係をうちたて、民主的な総合交通政策を樹立し、国鉄をその計画のもとに国民に必要な社会的サービスを提供する真の公共輸送機関に再編する活動を実行している。これは国鉄に対するいわば社会的レベルからの民主的規制の展開にほかならない。

同時に、各国国鉄労組は、社会的レベルからの規制と一体のものとして、国鉄企業の内側からの民主的規制の強化にもつとめている。その要点は、職場の労働者の統一を基礎とした労組間の

統一行動を背景にした企業活動の内容（投資政策を含めた）への積極的介入でもある。ヨーロッパ各国の政治的条件に違いはあるが、そこには政治の革新という展望のもとで、労働組合の新しい活動方向が示されているといえる。

要するに、西欧各国労組（とりわけその先進的部分）は、たんに独占による国鉄政策を拒否するだけでなく、広く労働者と協力し、国民との共闘をうちたて、その政治的前進と一体のものとして社会的レベルと企業との両面から真に社会的・公的なものとして「再建」するという活動に取り組み、その中で雇用と労働条件を確立する助力を行うようになっているのである。

5 民主的規制と経営参加の違い

民主的規制について、一部では改良主義的・労資協調的組合の主張する「経営参加」ではないか、という危惧がある。そのような疑問がおこるのは、ある意味では当然であろう。民主的規制と資本の側が「危機」にさいして労働側を体制内に引きこむための武器としての「経営参加」、とりわけ日本生産性本部が提唱する「経営参加」との違いは明確にしておかなくてはならない。重要なことは、民主的規制と「参加」のあいだは形態的なものではなく実態的なものであるということである。両者の違いは以下の点に見ることができよう。

(1) 「経営参加」の視野は企業レベル（たとえば重役会への参加）に限定されることが多い。しかし、現代資本主義を考慮に入れれば、規制のレベルは多元的で、規制の主体や方法も多種でなくてはならない。

(2) 日本における「経営参加」は、従来の組合運動と異質なものと考えられる傾向が強い。団体交渉は労使対立型であり、「参加」は労使パートナー型であるという考え方である。しかし、パートナーになっても労働者の労働や生活に経営の諸要素が浸透するだけであって、労働者の意思による規制は行えない。規制の思想は労使間の対立が基調にあってはじめて成立する。

国鉄など公共体に関していえば、多くの働く国民の民主的な意思に分断されたのではまったく無意味である。

民主的規制には多面的なレベルはあるが、何よりも企業のなかの労働者の闘いと国民の闘いとが結合するものでなければならず、企業内労使関係の視野だけでは民主的規制はありえない。

(3) 「経営参加」は、それ自体が自己目的とされる主張が多い。民主的規制は闘争の過程である。それは現段階から出発するが、統一戦線政府の樹立以前にはごく初歩的なものにとどまらざるをえない。この過程は、社会主義権力のもとではじめて完成する。

(4) 「経営参加」は、がいて幹部の参加にとどまる。さまざまなレベルでの民主的規制は、労働者や国民が直接に事態にかかわるものでなくてはならない。

民主的規制の闘いを具体的に組織することによって、「経営参加」との区別はおのずから明らかとなる。

〔民主的規制についての統一見解〕

国労中央委員会

一九七七年九月六日

用語の概念はさらに学習・討議

1 民主的規制という用語の概念については、引きつづき学習と討議を深め、後日理論上の課題も含めて定式化することとするが、国鉄の民主的「再建」をかちとるために従来からの反合、「国民の足」、「政策要求」の闘いをいっそう強めなければならないことについては、大会で完全に意思統一することができた。

2 この基本的視点から、われわれは国鉄の民主化闘争を進めるにあたり、一致できる具体的な当面の闘いについては大会の方針にのっとりただちにはじめることにする。

反合闘争をさらに強化する路線

3 大会で出された多くの意見や批判にこたえながら、本部が民主的規制を提起した理由を明らかにする。

①まず、民主的規制とは闘いであること。したがって、いままでの反合闘争がゆきづまったとか、反合闘争を民主的におきかえるとかということではない。むしろ反合闘争をいっそう強化する路線の提起である。いままでの反合闘争は労働条件を中心に闘われてきた。ところが、これか

ら加えられる「合理化」はいままでと質的にちがってきている。質・量ともにいまままでのものにくらべ大きな発展をしている。だから、いまままでの反合闘争だけでは対応しきれない情勢の変化がある。

国鉄の現状からすれば、経営の收支をつぐなうことはもはや不可能である。政府・自民党の考えからすれば、人員を減らし（首切り）、業務を思いきって切り捨てることになるであろう。こうなれば、公共性をもつ国鉄は国民の足を守ることができなくなるし、労働条件も改善することができなくなる。国労は国民の足を守り、国鉄労働者の労働条件を守るため、日本ではじめての新しい路線——民主的規制を提起したのである。

②しかし、新しい路線とはいえ、民主的規制とは、いまままでの国労の闘いとまったくかけはなれた闘争を組織しようとしているものではない。

現在まで国労は反合闘争を闘ってきたし、この闘いは職場から地域へ広がりはじめている。国労は「国民の足」とともに総合交通政策実現の闘いを部分的ではあるが闘ってきた。そして、国労はすでに総合交通政策に関する要求をまとめ、政府・当局に提出するとともに、野党各党にも働きかけ、国会闘争として闘ってきた。

民主的規制とは、これら三つの闘いを総合的に系統的に発展させることであり、闘う路線である。

政府・当局の意思に制限加える

③民主的規制は、交通政策に関する資本（政府・当局）の意思に制限を加え、労働者・勤労国

民の要求を政策として政府当局に認めさせ、彼らの大資本本位の政策を部分ではあっても変更させ、「国民の国鉄」とする闘いである。

もっとも、民主的規制は統一戦線政府のもとではある程度前進させることができるし、社会主義の権力のもとではじめて達成できるものである。

しかし、ここ数年来資本主義の全般的危機の深化にもなって政治勢力比は保守伯仲もしくは逆転の可能性も生まれている。労働者・勤労国民・民主団体・革新政党が真に統一して闘うならば、保守権力はこれら闘う勢力の要求をある程度受け入れざるをえない。

このような情勢の変化・発展から民主的規制の闘いの構想がみちびきだされたのである。

勤労国民と共に改良の闘い展開

④このことから、民主的規制そのものは改良の闘いではあるが、この闘いを通じ、要求が部分的ではあっても前進することによって、統一戦線の必要性とそれへの志向について労働者・勤労国民の理解と確信がいつそう確かなものとなり、労働者や勤労国民がみずから要求をさらにいっそう実現するため、それを阻むものは政治権力の性格にあることが広く明らかとなり、変革の必要性が広く理解されることになる。

したがって、民主的規制の闘いは改良から変革へのアプローチのプロセスとして位置づけられるものであり、改良主義では断じてない、ということが出来る。

経営参加とは根本的に違うもの

⑤ここまで論じてもなお、民主的規制は労資協調を基調とする経営参加に陥るのではないか、

という疑問や不安が残るかもしれない。

民主的規制は職場・地域の闘いを基礎とし、この闘いの発展に応じ地方・本部で交渉——経営権にかかわる問題を中心に——を強化することである。だから、資本が組合の要求を受けいれないときはストライキを含む大衆行動で彼らの意思を積極的に強制するものである。

日本における経営参加は、組合の一部役員が重役会などに参加し、資本の経営計画などに組みこまれ、基本的な団体事項までもこの経営協議会で話をつけ、職場の闘いを圧殺してしまっている。

民主的規制と経営参加との根本的なちがいはつぎの三つにある。

(1) 労資が一致協力して経営方針をまとめるかどうか。

(2) 闘う方針は統一戦線の結成もしくは変革をめざしているかどうか。

(3) 経営権にかかわる問題を協議（交渉）する場合、闘いの戦列配置がなされているかどうか。変革の力、闘争が中心となつて

⑥だが、われわれは民主的規制を提起すれば万事がうまくいくとか、その力は十分あるとかなどと考えてはいない。

現在、野党間の共同政府綱領もできていないし、統一戦線の結成もいまだしである。しかし、変革への力をだれかが中心になってつくらなければならぬ。国民の足としての国鉄を守らなければならぬが、このことは国鉄労働者がおもな責をになわなければならない。

国労はマル生で勝利し、スト権ストでも九日間の全面ストを闘えるまでに力を強めてきた。も

ちろん、企業内問題のすべてを組合ペースで解決する能力を蓄積しているわけではないが、国労は日本の労働組合のなかにあって機関車の役割を果たさなければならぬし、国鉄の民主的「再建」をかちとらなければならぬ任務が国労に背負わされているとわれわれは自覚している。ここに国労が民主的規制を提起する根拠がある。

国労は交通運輸のすべての組合・民主団体・革新政党に呼びかけ、「国民の交通・国民の国鉄」を実現するための闘いを組織するために、民主的規制を提起したのである。

[監修]

篠藤光行 (労働大学専任講師)

[国労読本④組織編]
国鉄労働者の組織と運動

検印行略

1978年5月20日 第1刷発行

編者 国鉄労働組合
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

電話(263)7141(代)

振替東京0-180374

印刷 真珠社

労働旬報社 定価1,200円