

新技術導入と職場支配権

—北陸鉄道と三井三池炭鉱の闘争事例—

第1節 総評転換と反合闘争

1. 総評の転換

第1講義で、積極的な活動分子の勢いを殺ぐ決定打として、朝鮮戦争とその状況下でのレッドパージが活用されたということを強調しました。つまり、日本の労働運動を理解しようとするならば、資本と労働の間の国内関係という観点だけから機械的に把握するのではなく、国際関係という大きな枠、国際情勢による規定性という観点から把握することも必要です。国内的な関係も重要ですが、対外的な関係も可成り重要だということを強調しておきます。1960年までの時期においても、対外的な契機が相当大きな比重を占めています。

▼片面講和

1952年にサンフランシスコ条約が締結され、同時に日米安保条約も締結されました。サンフランシスコ条約で問題になったのは、片面講和(西側とだけ講和を結ぶ、アメリカが主導する国際軍事秩序)なのか、全面講和(ソ連・中国など社会主義圏を含む)なのか、ということでした。

これは戦後日本の社会体制のあり方を規定する、相当重要な意味を持っていました。このとき、日本の吉田内閣とアメリカのトルーマン政権が片面講和を押し付け、結局、西側とだけ講和条約を締結しました。ソ連とは未だに講和条約が締結されていない状態です。だから北方四島の問題がすべて未解決で残っています。いずれにしても社会主義圏を除外して講和を結びました。

この片面講和ということは、アメリカが主導する対共産主義の国際的軍事秩序、国際的政治構造の一角に日本が組み込まれることを意味します。言い換えれば、講和条約を締結するまでは、日本は政治的に未確定の状態であったのであり、そして、講和条約をもって、政治的な方向性がはっきりと確定されたという意味を持っています。全面講和というのは、

アメリカに対して、自主的・中立的で、距離を維持する立場であり、対外的に中立的であるということは、国内的に対する統制も相当違う形になったであろうということです。

▼「鶏からアヒルへ」

したがって、講和問題は、労働運動にとっても、重要な問題にならざるを得ませんでした。

このような選択の岐路に立たされたために、社会党は分裂することになり、民社党系が社会党から抜け落ちて行き、また一方で民同派^{*1}と社会党左派が結合し、これをアメリカが支援して総評（日本労働組合総評議会）が作られました。

こうして社会党の左派が総評の主導権を握るわけですが、すると、総評が大きく方向を転換するということが起こりました。この総評の方向転換は、「鶏だと思っていたらアヒルに変わってしまった」^{*2}と言われます。1950年のレッドパージ以後、完全に沈黙していた労働運動が戦闘的な方向に転換し、運動が活性化されることとなります。

2. 総評の路線

▼産別単一化—春闘方式

この時期の総評の路線は、産業レベルでの共同闘争、「産別単一化」を指向する共同闘争だったのですが、これが春闘を定着させる契機になりました。

総評が春闘方式^{*3}を採用するようになった背景には、産別会議の時代に、企業別労働組合の体系が、交渉力の分散という弱点を内包していることが明らかになっており、その弱

*1 【原注】1947年の2・1ゼネスト事件を契機に、アメリカ軍政当局が支援して、共産党の影響力が強い産別会議の内部に作られ始めた反共労働運動の組織。現場の組・班長が中心になり、ホワイトカラー出身が多い産別会議系の労働組合を、内部から崩壊させた。

*2 【訳注】「鶏からアヒルへ」。総評が、当初、米軍政の指導の下、日本共産党の影響を排除し、さらに反共色の強い国際自由労働組合連盟（国際自由労連）加盟を目指したのに、朝鮮戦争やその後の対日講和条約締結などの内外情勢の激動の中で、国際自由労連加盟を否認し、戦闘的な方向に傾斜したことを指す。

*3 【原注】春期統一共同賃金闘争。1955年から本格化され、大企業労働組合が連合して賃金引き上げ率を高く確保し、これを基準に他の中小の労働組合も交渉するという方式。日本の労働運動史では、春闘の始まりが政治主義の路線を放棄し、実利的組合主義を採択した契機と評価される。

点を克服しなければならないという問題意識があったからです。

こうして、総評は、上部においては、産業レベルの共同闘争を通じて産別単一化を指向するという路線を掲げていました。

▼組織づくり運動

しかし、下部の現場組織は企業別でした。そこで、企業別に組織された現場においても組織の産別単一化を指向するために、現場の労働過程において労働組合が発言権を行使できなければならないとして、現場での「組織づくり運動」路線を提起しました。

このように、産別単一化と「組織づくり運動」という基本的な二つの方向が、総評の姿勢として打ち出されました。

そして、産別レベルの共同闘争が春闘として現れたわけですが、その結果は春闘を定着させただけで、それ以上の産別労働組合への発展は、むしろ阻害されました。この点について、産別単一化の指向についての更に踏み込んだ研究が必要だと考えます。

春闘に劣らず重要なことは「組織づくり運動」です。総評が1958年に作成した「組織綱領草案」という文書があります。最終的には組織として採用されなかったのですが、基本的な考え方は以下のような内容でした。

「労働者には三つの層がある。X層は、労働者は組合に集まって団結するものだと考える層。Y層は、職制労働者(組・班長層)に依存し、経営者層に吸収される層。Z層は、傍観者的で中間的な層で、労働者の中で一番多い。結局、労働運動は作業現場での組織づくり運動を通して、Z層を引き寄せることができたときに初めて勝つことができる」。

これは、企業別労働組合を、労働側と資本側のそれぞれが、労働者の獲得をめぐる競争する場として把握するという事です。この問題は第二組合の問題とも直結した問題です。互いに組合員を引き寄せようと競争をすれば、第二組合が問題になるということです。

しかし、このような考え方は、後述する自動化技術の導入以前の合理化型労務管理体系に移行する前の段階の現場状況を反映したものです。

3. 自動化技術導入と職場支配権の移行

1950年代の後半から1960年代の前半にかけて、アメリカの自動化技術が日本に大量に導入され、職場で支配権を持つ労働者層の性格が変わることになります。

▼Y層の凋落

自動化技術導入の以前には、上記のY層——経歴が長く、経験的に積み上げた熟練と年功によって作業をコントロールし、経営者に対しても発言権を持ち、労働者に対しては人情味のある先輩として君臨する層——が現場で温情的な労務管理を行っていました。

しかしこのY層が、技術革新と同時に使い道がなくなりました。自動化技術の導入によって、作業過程の支配権が、Y層のような経験と感覚にもとづく熟練層から、高校を卒業して正規職として入社し、会社の職業訓練コースと現場でのOJT過程^{*4}を経た層に移ることになりました。

▼運動の挫折から政策転換要求へ

ところが、組織づくり運動は、自動化技術の導入と作業過程の支配権移行の以前を対象にした運動でした。だから、結論から言うと、この運動はうまく行きませんでした。

職場闘争による末端の強化、労働者の主体形成は、結局思うように行かずに放棄されます。そして、労働者の要求、労使間の対立課題を、組合機関の上層部がすくい上げ、それを事前協議や参加などの名目で政策転換の要求に収斂し、労使が談合する方向に向かいます。それが1960年までの期間です。

▼現場の支配権

東京大学の兵藤教授^{*5}が書いた「職場の労使関係」という論文で、組織づくり運動の経過について論及されています。そこでは、労使関係の主導権の問題を非常に重視しています。我が国を見れば、主として制度や法という基本的な枠組みを巡って猛烈に争いが展開されますが、日本では、「末端を掌握したかどうか」が重要な問題として争われます。

今でも、「末端の現場で誰が支配権を握っているのか」ということが最大の攻防環になっている事実から、労働と資本がどこをめぐるって支配権を争っているかを知ることができます。このことが、日本の労働問題を把握する上で、今日においても重要な点になっています。

*4 【原注】 On the Job Training（場内訓練）の略字。企業で最も重視される訓練方式。上司が、部下に対して、日常業務を通して知識や技能を計画的に指導し修得させる教育指導のやり方をいう。この方式では「部下が教育と指導に積極的についていけるように、上司が能力や人間的な面で優れていること」と「上司が人事考課を通じて部下に対する個別的な長・短所を把握し、勤務状態を観察すること」が重要である。

*5 【訳注】 兵藤 ^{つとむ}□（1933年～）、日本の経済学者。

▼職能資格制度の導入

合理化型の労務管理体系とは、職能資格制度の導入を言います。職能資格制度が全面的に実施されるのは1965年頃です。

いわゆる職務給^{*6}体系は1955年の後半から導入され、猛烈な勢いで推進されるのですが、日本の年功的な秩序が実質を伴って受け容れられていたために定着せず、職能給^{*7}として変形されて定着しました。そして、合理化型の労務管理体系を受け入れる方向に意識を改革していくという点で、職能給は重要な基盤となりました。

▼QCによる職場支配

日本の労使関係を話すとき、QCをよく例に挙げます。QCとは、労働組合機能に対置される「小集団活動」を言います。

我が国は、日本に行ってQCを研究するために、大企業の社内QC大会で1等になったチームを日本に派遣したりしています。

しかし、日本では、QCの本質について次のように言われています。QCで素晴らしい提案が出てきても、それを本当に実現しようとするれば設備投資が必要になりますが、その決定権は末端の労働者にはもちろんありません。だからQCの提案に、本気で技術の改善などを期待しているわけではありません。それよりも、QCの本当の狙いは、労働者が余計なことを考えないように縛っておくことです。労働者が会社と職務以外のことに興味を持つ余裕を与えず、会社に関心を集中させるという意味で、QCが重要だと言えるということです。

だから日本では、QCは品質管理の側面よりも、会社が現場を掌握する仕組みとされています。職場闘争は、労働組合側から現場を組織しようとするものですが、それに対して、QCは、経営側が現場を組織し、掌握する方法なのです。

▼職場支配をめぐる攻防の歴史

このように見ると、1945年から現在までの日本の労働運動史は、誰が作業過程を支配し、現場の労働者を掌握するのか、すなわち、誰が職場支配権を持つのかということをめぐる

*6 【訳注】職務給とは、職務内容や責任の程度などの職務に応じて賃率を決定する賃金形態。

*7 【訳注】職能給とは、職務遂行能力の程度に応じて決定する給与。その人の職務遂行能力をランク付けした職能等級や職能資格に応じて水準や範囲が決定され、その範囲の中を毎年の評価によって昇降するしくみとなる。

て、労使が争ってきたということが出来ます。

賃金制度の変化も、掘り下げてみると、職場支配権の問題につながっています。

我が国は、QCをその形式だけをとらえて導入したために、QC活動をいくら徹底しても、労働争議を抑える効果を発揮しなかったわけです。

第2節 北陸鉄道と三井三池の事例

50年代に起こった争議の中から、分岐点となったケースであり、職場闘争の代表的な事業場であり、その後の分岐点となったケースとして、北陸鉄道と三井三池炭鉱の争議事例を紹介しましょう。

1. 北陸鉄道の事例

北陸鉄道の争議は1952年～59年に闘われたのですが、この争議で重要なのは「労働協約」の問題です。

▼改正労組法と無協約状態

49年の東芝争議のとき、当時の労働協約の有効期間は1年で、旧・労働組合法には労働協約が更新されない場合、旧・労働組合法が有効だという条項がありました。この条項が資本家たちに利用され、資本家たちは労働協約の更新を拒否しました。その後、1949年に国会で労働組合法が改正されると、一斉に今までの労働協約を無効にし、新しい協約は締結せず、協約のない労使関係を作って争議を潰しました。そして、それが資本側が勝ったモデルケースとなったために、1955年までは無協約状態が続きました。協約がないので無法状態に置かれ、不当労働行為だということを制度的に言えなくなってしまいました。

▼労働の仕方を協約で規定

労働協約をめぐるこのような状況に対して、労働運動圏の対応は大きく二派に分かれました。

一つは、当時の労働運動の上層部の支配的な潮流として、「資本側の攻勢と労働者に不利な条件では、協約はない方がよい」という考え方でした。

しかしこれに対して北陸鉄道の労働組合は、「『協約はなくてよい』という話は、資本の攻勢に対して素手で闘えというのと等しい。労働協約を締結し、これをバネにして運動を一つ一つ積み上げて行き、労働条件の逆行を止めよう」という考え方を示しました。

だから1952年の北陸鉄道の争議が重要なのです。

当時の北陸鉄道労働組合の委員長は、「協約がなければ働くことはできない」。すなわち、「無賃金・無労働」と同じように、「無協約・無労働」の原則に立つことを掲げまし

た。西ヨーロッパ的な組合思想を掲げたのです。そして 1952 年に協約闘争を展開しました。

協約の内、労使間の権利義務に関する部分については、従来の慣行を尊重しなければならないと要求しつつ、「協約で労働条件を詳細に規定し、技能給は徹底的に排除する。すなわち、情実を排除して、職種別・事業場別に、拘束時間、実働時間、整備時間の基準を詳細に分けて、細かく決める」ことを要求しました。

この要求案には、1945 年からこの時期までの労働組合では考えられないアイデアが入っていました。すなわち、職場での労働の仕方を、労働協約ですべて規定しようということです。昇進の秩序を正し、職能給から情実を排除しようということは、労働組合が昇進・昇給問題の主導権を握るということであり、会社の思い通りにはさせないという意味です。

また、協約闘争の標語は「生活に直結した協約」でした。そして、大衆的な討議で協約を立案しなければならないとしました。そのために、労働組合の幹部が職場に行って、直接に協約作りを行ったり、職場ごとに職場別闘争委員会を設けたりもしました。また、会社が家族を取り込もうとすることに対して、労働組合が家族対策を立て、家族に対して教化と組織化をすることなどを重要な戦術と考えました。

▼現場で覚え書

このような戦術の背後には、レッドパージによって労働組合が潰れたことに対する反省がありました。

会社と闘争をしているうちに、組合が徐々に中央集権化し、執行部の考え方や闘争の戦術が機械的になり、組合活動自体が官僚化し、事務処理的になってしてしまう。そういうあり方を正さなければならないということです。

その具体的な環が「組織づくり運動」でした。労働組合の幹部は組合事務室にいるのではなく、現場に出て行って現場を組織し、組合の下部組織を重視するということです。

また、鉄道会社の場合、バスと電鉄の職場の利害の違いなどによって、闘争の戦線全体が壊れる危険があるため、職種別委員会という横の組織化に神経を使ったということが指摘されています。

これを「大衆闘争」と言いました。初期の段階では、中堅幹部中心の運動でしたが、1953 年以降、徐々に大衆的に拡がって行きました。

この時期の組合のスローガンを見ると、「幹部に請け負わせる組合のやり方を脱皮しよう」ということが掲げられていました。つまり、職場に出ている幹部の役割が、「幹部の決定の報告者」から「職場闘争の組織者」に変わるということです。「現場で起こったこ

とは現場で解決しよう」というスローガンのもと、現場で発生した問題については、会社の幹部と労働組合の職場委員が現場で話し合っ、その場で「覚え書」を取り交わしました。さらに、作成された「覚え書」を集めた内容を、すべて労働協約に反映させました。これが基本的な活動のパターンとして定着しました。

1957年の協約改正闘争では、職場代表と監督者の間で「職場対話」の時間に合意した事項が、全組合に適用される協約になりました。事実上、「職場交渉」を権利化させたのです。

2. 三井三池炭鉱の事例

▼メモ化闘争

三井三池炭鉱争議は、「総資本と総労働の対決」と呼ばれましたが、他方で「メモ化闘争」とも呼ばれたように、現場での合意事項のメモを、労使間の覚え書として協約化するということが多数行われました。

メモ化闘争とは、作業現場であるトンネルの中で労働上の問題が生じれば、坑道別に配置されている責任者に、その場で問題の解決を要求し、決まればメモにした後、このメモをすべて集めて協約化する、といったやり方のことです。

▼職場を組合の力で

このような職場闘争の持つ意味は、表面的に見れば、目の前にあるものを手当たり次第に権利として確保すると言えますが、しかし、それは「職場の秩序を誰がコントロールするのか」という問題を鋭く提起しています。資本家の側からすれば、職場闘争は重大な問題でした。

職場闘争は、北陸鉄道の争議では、「監督者の機能を麻痺させ、労働者が主人公になって職場を作る」ということであり、三井三池炭鉱の争議では、「監督を民主化する。職場のすべての重要事項は、組合が自らつくる」ということでした。

ここでは、組合が具体的に何をするのが重要です。北陸鉄道の実践を見ると、「職場の不均衡をなくす」ということです。それはどういうことかということ、例えば、バスで見れば、良いバスと悪いバスがあつて、どのバスに乗車するかは、収入や勤務成績に直結することになります。鉄道で見れば、どの路線のどの時間帯に乗車するか、夜間か昼間か、といったことです。それを公平に配分するということです。

三井三池炭鉱の場合、例えば、坑道によって採炭量の多いところと少ないところがあり、どの坑道に入るかが大きな問題になります。そこで、作業上の単位である「組」が、ローテーションでそれぞれの坑道を回るようにしました。そのおかげで勤務成績はすべてに公平に上がるようになります。

三井三池炭鉱の実践の中のもう一つは、安全管理をチェックすることです。鉱山は崩れたり爆発したりする危険と隣り合わせです。そういう現場での労働組合幹部の重要な役割は、坑道の配分と安全管理です。ガスや水の噴出を徹底的にチェックすることです。また坑道の中は、石炭の微細な粉塵がガス状態になっているために、石炭を引き揚げるベルトコンベアの熱や電気の火花で爆発する危険があります。これに対して、ベルトコンベアの脇に立って、ベルトコンベアーに粉塵が溜まらないように水撒きをしているか、などをチェックすることが職場闘争の具体的な内容でした。

三井三池炭鉱は、第一組合が少数組合に転落した後に、粉塵爆発事故を起こしました。坑内は約 1400 人の労働者が従事し、死者 458 人、救出された 940 人のうち、一酸化炭素中毒患者が 839 人に達し、損害賠償裁判が闘われています*8。第一組合の職場闘争が機能していたときにはこのような事故は防げていたのに、その職場闘争が潰された結果、大事故が発生したという意味で、職場闘争の重要性と意義を伝える痛苦的な教訓です。

職場闘争は、運動的な面もありますが、このように、現場において死活的に重要な問題も扱っているのです。

3. 資本の狙いは経営権の確立

北陸鉄道と三井三池炭鉱の二つの労働組合の運動を分析した研究によれば、当事者たちには、資本に対する挑戦といった意識はなかったが、「作業現場の封建的な人間関係をなくそう」というスローガンが、訴える力をもっていたということです。

40 年代末の資本側の最大の狙いは、レッドページやドッジラインなどを持ち出しつつ、経営権を確立するというところにありました。それを最大の目標にして労働現場の再編成を進めたわけです。

*8 【訳注】損害賠償訴訟は、1993 年 3 月 26 日の福岡地裁判決で、会社の過失責任を認め損害賠償を命じた。1998 年、最高裁判所で同判決が確定。

これに対して、総評は「職場内組織づくり運動」を進めました。したがって、労働現場をめぐって、資本と正面衝突することになったということです。三井三池炭鉱の事例には、そういう重要な意味があります。

労働組合側が職場闘争を展開したことに対して、会社は、権限を一線の監督者から会社の上層部に移して、会社の内規でもって、現場では何事も決められないようにしたり、職場交渉自体を拒否するという形で対処しました。

第3節 合理化との闘い

三井三池炭鉱と北陸鉄道の闘いの帰結は、技術革新による産業構造の転換という問題と関連させて見る必要があります。

三井三池炭鉱は、日本の産業が、石炭中心から石油中心に変わって、職場そのものがなくなるという問題に直面し、大量解雇に反対する闘いを展開しました。産業構造の転換そのものに対抗して長期間頑張りましたが、結局は鎮圧・收拾されました。

北陸鉄道のケースも、バス・鉄道がありますが、鉄道は徐々に赤字が積もって、他の国でも公共部門に移されて行きました。私鉄は金を稼ぎ、国鉄は金を稼げないという状況でした。

どんなに職場闘争を展開しても、会社そのものが潰れていく趨勢の中では、結局、労働組合自体が弱体化せざるを得ないという事態に陥ります。そうなれば、会社側も窮余の策をとります。会社に余裕があるときは、労働組合の要求も受け容れますが、会社そのものがなくなる状況になっては、会社も指名解雇などの手段を使い、結局、労働組合も弱くなって潰れてしまうことになります。

このように事態が進行し、同盟系の労働組合が主導権を握り、日本型の労使協調主義が定着することになります。

技術革新による産業構造の転換が起こる以前の時期において、組合が組織の根をしっかりと下ろすことができたのは、人格的・技術的に権威のある職人的な熟練労働者がいたからでした。しかし、技術革新の流れの中で、熟練労働者がなくなるといった根本的な変化が起ると、労働組合が弱くなり、労使協調主義に陥っていったわけです。

▼資本に対する縛りという成果

産業構造の転換の下で、総評の闘いは、結局、敗北と後退を重ねることになりますが、しかし、残ったのは敗北と後退だけかという、そうでもありません。1973年の石油ショックの際の大量解雇に対して、資本側が極めて慎重に対処せざるをえなかったのは、これらの闘いの成果でした。

例えば、住友系のある企業では、1973年の石油ショックの時に、別会社に出向させた労働者3000人分の賃金の差額を、1991年11月の時点でも補填しているという話を聞きました。良好な労使関係を維持するための費用であると、会社側は説明しています。

三井三池炭鉱争議は、1年がかりで資本側の勝利に終わりましたが、その過程では、資本も多大な打撃をこうむりました。そこから、「解雇事件は静かに解決したい。警察の力で解決は見たが、資本としては損害が大きい」という教訓を、資本側にも残したのです。

結局、石油ショック以後も大量解雇はありましたが、三井三池炭鉱争議の教訓が、資本に対する無言の縛りとなって、多くの労働者を保護する役割を果たしたといえます。そういう点で、60年代の三井三池争議は成果を残したと評価できます。

▼三井三池争議の韓国での評価

我が国における、これまでの三井三池争議に対する評価の問題です。

労働運動における政治主義的な傾向が三井三池争議を通して一掃され、経済主義が定着したと評価されてきました。政治主義とは、「社会主義の実現、資本主義的な生産様式の打破が核心。労働組合は前衛的な共産党が指導しなければならない。組合民主主義はあまり必要ない」というものです。三井三池争議において、そういう政治主義的な傾向が一掃されたと理解されてきました。

しかし、このような評価は、間違った事実を前提に総括されています。むしろ、徹底した組合民主主義の実践が目標になりました。

▼合理化といかに闘うか

もっとも重要な論点は、技術革新による産業構造の転換に対して、「労働組合はどのように対処するのか。宿命として、座して死を待つしかないのか。逆に、無条件に反対するだけで良いのか」という問題です。

我が国でも、コンピューターの導入など、技術革新が急速に進んでおり、そのことによって、労働運動の大衆的な基盤が変化していることは明らかです。したがって、労働運動の側においては、科学的な対応策を見出すことが急務です。韓国の労働運動は日本の失敗を教訓として、創造的に発展する道を探りあてなければなりません。

【質疑応答】

●総評と職場闘争とその敗北

▼米軍の介在

質問：前提的な質問ですが、米軍が、民同派と社会党左派とを合わせて総評を作ったと言われましたが、両者が合わせられる経過について話して下さい。

回答：民同派が産別会議の破壊を始めたとき、GHQの労働課が乗り出してきて、共産党以外の勢力をすべて糾合しました。

社会党左派は、共産党とヘゲモニー争いの関係にあったので、米軍が共産党系を叩くと直ぐに言うことを聞くようになりました。そこに右派をくっつけて総評をつくったのです。総評ができた時期とレッドパージとは同じ時期です。

50年6月当時は、総評が労働組合として認められるかどうかの瀬戸際という厳しい状況でした。そういう過程で、社会党左派が主導権を握り、先頭に立つ流れができていきました。

▼職場闘争での敗北

質問：職場、職場闘争などの用語を整理して下さい。

回答：職場というのは現場の単位です。ラインのレベルであったり、建物一つ、部署一つといったレベルであったりします。

職場闘争という概念は、「現場の問題は現場で解決しよう」ということです。組合事務室は現場の外にあります。

職場委員というのは代議員のことで、選出単位は一つの班から一人程度です。

質問：50年代末から60年代初めまでの攻防について、飛躍のある解釈かも知れませんが、労働組合と資本のそれぞれが、職場闘争とQCモデル、という型をとって現場で競争し、その結果、労働組合の方が資本に敗北したように見えます。労働組合の敗北の理由ですが、土台の変化に対応できなかったというだけでなく、主体的な問題があったように思うのですが、その点はどうだったのか話して下さい。職場闘争は全般的に見て成功したのでしょうか？

回答：いえ、うまくいかなかったと思います。その核心的な理由は、労働者の性格が変わり、地盤が変わるという問題に対して、有効に対応できなかったということです。製鉄

が代表的^{*9}ですが、これを深刻に考えなかったということが決定的に問題だと思います。

質問：職場闘争は広範囲で行われたのですか？

回答：製鉄や国鉄、炭坑といった、当時の中核的な産業で行われたので、全国的な波及効果は相当なものでした。国鉄は全国の運輸網を、三井三池炭鉱はエネルギー資源を掌握していたために、社会的な波及効果は大きかったです。

国鉄は70年代まで、このやり方を続けてきたのですが、国鉄の職場闘争の最も模範的な事例は機関士の組合の事例です。国鉄で最も戦闘的な組合が、機関士を中心とする国鉄動力車労働組合（動労）でした。

ところが、事実としては、後に国鉄が解体されたとき（1986年の国鉄分割・民営化）、一番最初に賛成に回りました。

当時の動労では、昇進の順序、ダイヤ編成、配車編成、勤務の編成、路線のローテーションなどを、機関士が自分たちで決めていました。鉄道労働者の中でも自負心とエリート意識を持っていたために、職場内部の問題については自分たちで規制・管理していました。これが、鉄道当局にとっては頭痛の種子^{たね}でした。

このような職場闘争が、総評系や左派系の労働組合では、今（1993年頃）でも基本的なやり方として残っています。

▼少数派労働運動

日本で言う少数派労働組合運動は、今も生き残っている小さな労働組合ですが、これらが持ちこたえている基本的な原動力は、職場闘争の力です。そして、少数派労働運動は、既存の労使協調的な労働組合に反対し、「出世を拒否し、管理職にならず、労働者として生きて行く」といった行動や生き方を基準としてつくられているものが多いのです。

質問：組織づくりには、職場単位での職場交渉権の確立が重要で、その根拠となったのは、生産過程で権威を持った熟練労働者であったと言われました。また、技術的な条件が変わり、労働組合活動の土台が変わったと言われました。

では、新しい技術的な条件で組織づくり運動を継承した少数派運動は、何を根拠に職場での影響力を持つようになったのですか？

*9 【原注】57年から58年の製鉄争議の当時は、総評が組織を掌握していたが、その後は右派が組織を掌握。

回答：新左翼の運動が、労働者の心に訴える力のある程度持つことができたのは、新しい性格の労働問題をとらえたからです。

当時、高校では成績がよいけど、お金がなくて大学に行けない人たちが、大量に生産現場に入ってきました。彼らは優秀で、いろいろな技能も持っていましたが、現場の仕事は、計器を見ているだけとか、日誌に記録するだけといった仕事でした。「労働が無意味」「私は何なんだ」といった、これまでとは違った種類の不満が拡がり、その不満が新左翼運動^{*10}という形で凝集することになりました。自動化された工場で、昇進の展望もなく、自分の能力を発揮する機会もなく、鬱々たる心境に陥っていました。こういう心境から、彼らは、自分の能力を発揮できる政治運動・労働運動に関心を持つことになります。

同時に、このような心境を対象にして、会社側は QC を始めます。つまり、QC の開始には、新左翼の影響に対する対抗という要素が大きかったのです。QC を実施することで、そういう不満を会社の内部で解消できるように仕向け、そのエネルギーを内的に組織しようとしていました。

▼戸木田氏の対案

質問：戸木田嘉久氏^{*11}が書いた本を読むと、「三井三池争議を経て、産業構造全体が大きく変化し、職場闘争が展開される基盤自体が一変し、広範囲にリストラが進行する状況の中で、組織づくり運動だけでは限界があるのではないか」とし、そこから、「当時、運動の側も方向転換を決断すべきであった」として、対案として、「経済的な民主主義」、「階級的な労働組合運動」を提示しています。

その趣旨は、「闘いを職場闘争だけに限定すると、基盤そのものの変化に対して対応できないから、国民的なレベルでの共感を組織し、政権対労働者という構図に戦線を拡大し、その中で、雇用問題やエネルギー問題などを多角的に展開すれば、労働者に有利

*10 【原注】60年代後半と70年代前半にかけて、資本主義体制内部での改革を選んだ社会党、共産党などの既存の左翼勢力に反撥する大学生と青年労働者が主導した、新左翼の反体制運動を言う。企業化された大学と高度成長に便乗し、賃金引き上げだけに関心を注ぐ労働組合に対する反撥である。参加民主主義と人間疎外の克服を志向した。

*11 【訳注】：戸木田嘉久（～2013）立命館大学名誉教授／『現代資本主義と労働者階級』（岩波書店1982）

な条件をつくり出すことは可能だった」と結論付けています。

しかし、最近の議論の中で、このような見解は検証されていないし、限界も多いと言われているのですが、どうでしょうか？

回答：戸木田氏は共産党系の学者ですから、政治的な指導力の弱さ、つまり「社会党の指導力が足りないから闘いに負けた」という理屈になるわけです。

しかし、実際には共産党は何もしていません。共産党は組織力もなく、また職場闘争についても、「改良主義だ」と批判するだけで、何も実践しませんでした。安保闘争の当時には、賃金引き上げ闘争や労働組合運動自体を、「資本家と野合する改良主義だ」とし、春闘そのものにも反対するほどでした。

●産業構造の変化への対応

質問：産業構造の変化や作業工程の変化に、日本の労働組合が対応できなかったと言われましたが、我が国にも似たような問題が見られます。

労働組合が産業構造の変化のような問題に対応できないという側面から見ると、もっと根本的に、組合員の関心が、一時的な直接的な利害に向かっているために、新技術といった問題に対応する準備ができないという風に見えるべきではないかと思います。

労働組合がいくら教育しても、「賃金の引き上げ」なのか、「新技術導入に対する対応」なのかが問題になります。また、組合員の意識レベルが低く、組合指導部の力量が落ちていて、意識を引き揚げられない場合や、企業別組織で、しかも下請けや委託などに雇用形態が改編されている場合、労働組合として組織的に運動することができなくなります。そういう場合、産業構造の変化に対して対応できないという、労働組合としての限界に直面します。

先ほどのお話では、「うまくやれば対応できたのに、それができなかった」という見方をされているように聞こえたのですが。

日本では、自分たちのこのような経験を、どう評価・総括しているのですか？

回答：日本では、産業構造の変化と、それへの対応がどうだったかという問題は、あまり話題にのぼりません。

しかし、現在、進行している状況を見ていると、技術革新の問題については非常に敏感です。技術革新の問題は、雇用問題と直結するからでしょう。

日本では、我が国よりも先に技術革新の問題が迫って行ったので、日本の電機労連^{*12}が、1984年に新技術に対する対応策の基準案を発表しました。その内容は、「新技術を導入する際は、労働組合と事前協議を行い、雇用を確保すること。また、配置転換を行う場合、不利益がないようにすること。さらに、配置は換えても、会社には残すこと」ということでした。

▼ドイツやイギリスの例

技術革新に伴う雇用問題は、今、どこの国でも問題になっています。コンピューターによる技術革新が進んだ国ほど、大きな問題になっています。

最近ドイツで、DGB(ドイツ労働総同盟)^{*13}が技術研究所を作って対策を論議し、その結果、数十項目の指針を出しました。その一つが「必ず事前に、労働組合と合意しなければならない」ということです。DGBは教育を強調します。とくに「再教育」を強調します。ドイツでは職種が重視されるため、職種自体がなくなるようなケースでは、新しい職能を身につけるための職業訓練を、企業や国が責任を持って行わなければならないと主張します。

ドイツでは、職種や配置の問題は個別企業で話し合う課題となったために、ドイツの産別労働組合は、個別企業の問題となった再教育の問題に介入できなくなりました。職種や配置の問題に関する主導権が、各企業の労働者で構成する従業員評議会に移りました。我が国で言えば、企業別の労使協議会が主要な舞台になったような状況です。そうになると、産別労働組合はどのような立場になるのかという問題が生じ、DGBの悩みもそこにあるようです。

イギリスでは状況がもっと急展開しており、TUC(労働組合会議)^{*14}が直接職業訓練計画を立てています。

*12 【訳注】1953年結成。産別会議翼下の全日本電気工業労働組合(全電工)、全日本金属労働組合(金属)が衰退したのち、分散していた電気機器関係の労働組合が連合した組織。かつては中立労連(中立労働組合連絡会議)の中心。1992年に電機連合に移行。

*13 【訳注】Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB)。ドイツ最大の労働組合中央組織(ナショナルセンター)。

*14 【訳注】Trades Union Congress。英国の主要労働組合のほとんどすべてが加盟。1868年設立で、世界で最も歴史のあるナショナルセンター。

韓国では、他に急を要する事案が多いために、新技術導入の問題に集中できず、賃金問題にすり替えられて、先送りされているようです。

質問：企業別の経営体制の下で、技術教育を企業別労働組合が担うことはできますか？

回答：イギリスで試みられているのは、国や資本に要求するレベルです。職種を替わる前に職業訓練をさせなければならないと主張しています。

日本では、かつて大きな争議を経験したために、解雇はせず、配置転換で対応しています。

例えば東芝では、年間数千種の機械付属品をつくりますが、ガス器具を作るラインに無人運転のコンピューターを導入したので、ラインの人員が80人から8人に減り、その8人は、ラインが不意に止まるような事態に備えて監視することが通常の業務になりました。そして、余った人員については、組合が雇用を確保したということになっていますが、その実情は、例えば、熟練工だった労働者にコンピューターのテープ入力という単純労働をさせたり、機械の保守のための巡回をさせたりという具合です。

もっと大規模な合理化のケースでは、構内に子会社を次々とつくりました。アフターサービスの会社や構内の清掃会社、食堂運営会社などがそれです。食品会社をつくって、食品会社が食堂を運営したり、廃棄物処理会社をつくって、工場から出てくる廃棄物処理場の運営をさせたり。

あるいは、定年を3年程、58歳まで延長して、その分、医療保険も延長するなどの妥協的な対応がされているのです。

質問：技術革新と労働問題の分析から教訓を得ようとするれば、団結の基盤が解体されてしまうことによって敗北しているわけですから、その敗北を評価する上で、二つの側面を見なければならないと思いました。

すなわち、一つの側面は客観的な情勢の変化であり、もう一つの側面は、情勢の変化に対応する労働主体の対応です。

1953年の三井三池争議では、労働組合は左翼的な対応をしましたが、1960年の争議では、左翼的な対応ではなく、組合内民主主義の活性化と組織化を試みたと思います。

その上で、技術革新による労働の基盤の変化はその通りだと思うのですが、その基盤の変化が、果たして最近の科学技術革命と比べてそれほど大きな変化であったのか、その点を教えて下さい。

回答：1953年当時は、炭鉱の労働組合が、日本で最大の組合でした。数十万人の労働者が

いました。そして、当時、レッドパージという米軍政下の閉塞した政局に風穴を開ける上で、左派社会党が信頼を置いたのが炭鉱と国鉄の労働組合でした。

ところが、エネルギー革命によって炭鉱が閉山になっていきます。尋常な事態ではないでしょう。だから、1960年の争議は、まさに「総資本と総労働の対決」という大事件です。

質問：そのとき、労働運動側がとった対応について、批判点を挙げればどうでしょうか？

回答：事態を深刻に考えなかったことだと思います。他の炭鉱の労働組合は、黙って見ているだけでした。

それから、三井三池炭鉱が、労働組合の職場闘争を抱えながらも経営を維持できた理由は、炭質が非常に良かったからです。良い炭鉱だったから、厳しいながらも堪えることもできたという、皮肉な解釈も可能です。

とは言え、採算の合わない炭鉱を維持しろといっても、それには無理があります。

しかし、実は、石炭にかわる石油精製業において、新たな労働運動の可能性がありました。

▼ゼネ石闘争の例

三井三池闘争の10年後に、ゼネラル石油事件^{*15}がありました。新左翼系の少数派労働組合としては、一番大きいところでした。

ゼネラル石油精製は、当時、最新鋭の技術を導入した石油精製工場をつくりましたが、新左翼が、その工場の主導権を握りました。

石油精製工場は、従来とは違う新しい性格の労働問題に逢着しました。この時期は、もはや戦争直後とは違って、食料不足で生存自体が問題となるような状況ではありませんでしたが、新たに、労働安全・産業安全の問題が重大化していました。石油精製工場は爆発物の塊のようなもので、巨大なプラントの安全管理は重大な問題です。夜勤のとき、一人で危険に対処しなければならないという状況もあります。

そこに、労働組合にとっての新たな活動領域を見つけ出しました。プラントの安全基準や安全要員確保の問題に対する働きかけであり、労働安全・産業安全を無視した運転

*15 【訳注】1970年2月の四エチル鉛混入現場の火災事故を契機に、職場と工場外の安全性をめぐる問題を提起、「公害追放」「加鉛ガソリン追放」のスローガンをかかげて、企業の経営方針そのものと対決。70年7月、ゼネラル石油精製川崎・堺製油所で、全面ストライキに突入。第4講義で詳述。

があれば、内部告発によって内部から災害を防止する、という活動です。そして、勤務中でも、交代時間の合間に待機室で何をしながら過ごすのか、勤務終了後の余暇活動をどう組織するのか、などです。

そして、新しい石油精製工場は、全国各地の労働者を採用しました。管理職も別の工場から来ました。そして、ここがポイントですが、炭鉱からの転職組も、一部ですがありました。

つまり、全体としては、労働力が不足した状況であり、そしてゼネラル石油の例のように、新たな労働運動の可能性が開かれていたわけですから、三井三池炭鉱でも、最後まで炭鉱を維持しようとするのではなく、有利な条件で再就職の交渉を行うこともできたのではないかと考えるわけです。

●産別単一化の苦闘

質問：三井三池闘争では、炭鉱の労働組合が、産別的単一化を指向したのに、潰されたと言われました。産別建設闘争の経過について話して下さい。

▼電産争議の重要性

回答：産別はどこも状況が似ていました。産別で最も重要なのは、1952年の電気産業労働組合の争議です。

電気産業は、全国を一つの電力会社^{*16}が管轄していましたが、労働組合を潰すために10社に分割され、それに伴って、労働組合も企業別ですから、バラバラにされました。これは国鉄労働組合を潰すやり方に酷似していました。

その次に、生産性賃金制を持ち出しました。水力発電所は原価がほとんどかからないので、水力発電所を持っている電力会社は利益を上げます。しかし、都市近郊にある火力発電所は、水力に比べて利益が少ないということになります。この違いを利用して、産別の内部に利害対立を生み出し、組合間の分断を図り、産別的な動きを規制しました。そして、そういう内輪揉めの次に、争議に追い込んで抑えてしまう、というやり方でした。電産をめぐる攻防はそのような手順で進行しました。

86年の国鉄分割・民営化の手順も、これとまったく同じです。そして、国鉄分割・民営化によって、中曽根の新保守主義路線が主導権を握るための、最大の障害を除去する

*16 【訳注】日本発送電株式会社 1938～1951

ことに成功しました。

1952年の電産争議は、今の日本の現状と問題を見るときに、極めて重要です。

質問：産別単一化の指向は、当時の電産が潰されて終わったのですか？

回答：徐々に潰れて行きました。産別労働組合らしい産別労働組合が電産だったから、重要なのです。電産内部で、労使が互いにどのような条件を提示したのか、組合内部で、どんな主張がどのように交わされたのか、といった電産争議に関する内容は、今でも研究対象です。

▼労組の存在自体の危機

質問：産別の動きは、70代、80年代は続けられなかったのですか？

回答：スローガンとしては続いていますし、「連合」も産別を掲げてはいます。しかし、現実的に意味のある産別の動きはありません。現在（1993年当時）の日本で、産別の動きがどの程度の意味を持っているかについては、相当に疑問です。

企業別の体制が強固になっており、産別か企業別かという議論の以前に、労働組合そのものの社会的な存在意義自体が問われているという、厳しい状況です。労働組合は、「社会全体の発展にとって、何が最も正しい方向なのか」を提示する役割を果たす必要があると思います。

質問：ドイツのケースと比較するとどうですか？

ドイツでは、経営者と労働者との関係は、経営協議会と産別労働組合の二重構造になっていますが、経営協議会については、選挙で選ばれる代表の80%が、労働組合と重複するそうです。経営協議会は、労働者と経営者の代表が、労働条件・人事・経営方針など、経営上の問題まで含めて交渉する機関です。労働者の側に、情報権・協議権・共同決定権があります。この点で、企業別労働組合とは違います。これに対して、労働組合は、産別の形での争議権があります。

だから、産別労働組合にとっては苦手な領域である、苦情処理、現場単位で起こる経営や雇用上の問題については、経営協議会が主導します。

もっとも、経営協議会と産別労働組合という二重構造には、微妙な問題もあると言えます。日本の労働運動のように、労働組合が作業のやり方に関しても規制するという係わりをしている場合、技術革新によって、作業過程の再編と雇用の再編が起こる状況では、労働組合が労働市場に関与する機能が問題になります。その点、ドイツでの産別労働組合は、労働市場に関与する機能を有しています。しかし逆に、現場単位の問題につ

いての産別労働組合の関与は弱い、という印象です。

我が国の場合、産別がない状態で、土台そのものが変わるような技術革新と雇用構造の変化が進行しています。それに対して、現場の一線では、生産現場の民主主義をさらに拡大し、定着させることで、組合運動の領域を拡大するとともに、生産現場を掌握していくために、雇用問題に対する対案を準備しなければならないと言っています。その一つの方法として、産別組織に関する話も出てきています。

我が国では、まだ所得をめぐる条件整備もうまく行っておらず、日本とも状況が違いますが、やはり構造変化という問題の全体像を把握しながら、雇用問題に関する対案を出す必要があり、職場闘争だけでは限界があるのではないのでしょうか？

回答：もちろん政策的な対案は必要です。しかし、今、日本の連合のやっている方法は、政策闘争によって労働条件の改善を追求するという方法ですが、そういう政策闘争では問題は解決できないと思います。

また、89年の参議院選挙では、連合は11議席を獲得しましたが、今回（92年）の選挙では全員落選しました。それに、89年に連合の推薦で当選した人たちの面々を見れば、弁護士や地方の環境活動家で、労働組合の活動家はいません。

つまり、企業内の労働組合活動が衰退する状態にあり、現場の運動を通して地域住民の信頼を得るような、有能なオルガナイザーをほとんど養成できていないことを意味します。今回1議席も取れずに惨敗したのは、結局、下からの基礎がないところで、上からの制度改善を追求するという日本式の政策闘争を、国民が支持しなかった結果だと見なければなりません。

現場に基盤を持ち、下からの組織的な基礎をもって、住民の支持を得るやり方をする必要があります。もちろん、下からの基礎だけがあってもダメで、加えて政治的な対応も不可欠なのですが、下からの組織的な基礎を欠いた、上からの政治、政策的な対応というのは、まったくダメだということが、連合の選挙の結果として証明されているというのが日本の現実です。

