

擡頭する地域合同労組の運動

中 河 友

(全関東単一労組)

労働者階級と労働組合にかんする神話を後生大事に信奉するものは、現実には休火山と化している労働者階級と労働組合の現にあるがままの姿を肯定することによって、結果としては社会の現状をトータルに肯定してしまうかという陥穽におちこむことになる。さりとて、労働者階級と労働組合の神話を不用意に否定するものは、角をためて牛をこらす、の誤ちをおかすことになるかも知れない。この問題のただししい解決は、二十世紀後半という現代における変革とはなにかという問題を、伝統的な考え方に則してではなくて、自己と現実との緊張関係のなから追求してゆくことによってのみ、えられるだろう。

(情況73/10月号・『△合同労組△の大胆な提起』)

一、はじめに

「企業という社会の労働者に対する今日の要請が、労働内容における貧困と疎外、就業資格・配置・賃金(昇給)の差別にもとずく労働者の階層化、それらの差別の動機である賃金総額と従業

員総数の管理、その枠内での賃金と雇用機会の仲間による共喰い、経営目標に統合された働きがいの唱和、業務内外の企業要求に適応しうる填輪への労働者の自己改鋳——総じて疎外と差別と統合として」①あり「それらの要請の貫徹を基本的に許容している」②△労使は分配では対立するが、生産点では対立せず、政治では協力する▽「実践的労働組合主義」こそが、今日における既成労組の基調である。

この破局的な社会情勢の中で、労働者を解放へと導きうる手段としての「労働組合」の存在がとらえかえされている。「労働組合とは何か」「労働組合は解放の手段たりえるのか」といった問が飛びかう。その中で、あくまでも「労働組合」にひっかかりつつ(全面的にはないにしろ)、労働者の解放を考えるとすれば、右翼的労働戦線統一にまいしんする既成労組の「実践的労働組合主義」に対決しぬきうる新しい労働組合の理念とはいったいかなるものだろうか。その一つの試論として、模索として、われわれは、地域合同運動を形成しつつある。

※①②—熊沢誠『労働のなかの復権』

二、新たな地域合労働の提起

前章で簡単に述べた基本的な現在の労働の状況をふまえたうえで、我々が何故に地域合労働の形成を強く提起するのか、そして、その新たな地域合労働は、既存の合労働とどう違うのかという点をつぎに引用をしつつ述べていきたい。

その主要な理由の一点目としては、企業内組合の限界の突破があげられる。

「独占下の現在の企業内組合の限界は、技術革新下の総評等既存の組合幹部の誤りという一時的問題としてではなく、企業内組合が本質的にもっている組織的限界として認識し克服してゆくことが現在もっとも重要である。」

それは第一に、49年ドッジプラン以降、独占資本の復活下で、企業整備Ⅱ首切りにことごとく敗北し、第二に、前述した技術革新といった独占資本の近代的合理化Ⅱ労働者の資本への完全な従属体制を許容せざるをえなかった協調的限界として、第三に、首切り、合理化に戦斗的に斗えば、資本は企業内組合という組織的弱点を利用し二組結成という組合分裂攻撃によって一組を分断、壊滅させ、御用組合に一本化させるといった歴史的諸経験に示された。こうして、企業内組合はその組織性格において、労働者の階級的立場を実現できない限界を戦斗的労働者の前に明らかにした（『全関労結成宣言』）

この既存組合の問題点は、企業内組合の限界に加え、さらに、資本の雇用政策（本工・試用工・臨時工・社外工・日雇・パート

の差別制度）に従属した本工だけの組合——「本工」主義の問題を内包する。そして、今日、最も差別され、抑圧されているのは、これら本工組合から排除されている非「本工」労働者である。

「中小企業・臨時（嘱託）・社外工等の労働者は大独占の産業再編成の犠牲を集中的にかぶり、斗いの展望はもはや企業内組合の戦斗化をもってしても対応できない段階にまできている。しかも、大企業、中小企業を問わず今日の企業内本工組合は、臨時・社外工・季節工等の労働者がおかれている社会構造的差別の意味を自己の問題として受けとめ斗っていく階級的思想性を欠き、その結果、圧倒的多数の労働者を未組織に放置している。」（『全関労結成宣言』）

「臨時労働者の現在的特質は、戦前における軍需生産下で低賃金の労働力需給の調整弁という景気変動の安全弁としてだけでなく、技術革新、合理化が生み出した単能工化に対応し、基幹生産工程の本工労働者を補完するという、『常備的臨時工』の性格にある。その結果、独占資本は『常備的臨時工』（嘱託）の外に、労務供給会社の復活を利用し（敗戦直後、職安法で禁止されていた）、社外工・季節工・日雇を増大させた。更に、中小零細企業の従属、下請化を飛躍的に進め、これらすべての分断と差別構造を駆使して超過利潤をむさぼり、景気変動に対応している。」

従って、今日の帝国主義下の支配構造において、もっとも抑圧、差別されたこれらの労働者の人間的権利や労働条件改善の日常的斗争は、独占資本の差別的支配との斗いの一環として、この上ない重要性をもつことができる。」（同右）

そして三丁目として、とりわけ民間大企業労組を中心とした労働組合の組織運動実体の問題がある。

「今われわれは、現在の日本の労働組合を指して、労働組合という名の従業員組織、経営協議会と呼んでいる。そして民間労組を中心に進められている戦線統一を産業報国会化と位置づける。この視点をいくら労働組合論で論じて、労働組合の活性化を叫んでも全く無意味である。何故なら現在の労働組合は右傾化しているのでもなく、体制内化しているのでもない。まさしく体制そのものなのである。」（京都地域労組『一里塚』）

つまり、民間（とりわけ大企業）では、作業長制度のもとで戦制と組合機関が、文字通りに合体し統合されており、資本の企業間競争・世界市場分割戦への労働者を動員する有力な機関・武器となっている。それは、55年以降急速に行なわれた技術革新を通じた合理化と、職場支配の質的強化（職務給の導入、生産性向上運動、目標管理、QC等）という資本の攻撃と、職場斗争の中央交渉へのプレッシャー化による空洞化によって骨抜きにされ、生産点にまで、徹底した差別と分断が貫徹されているのである。

「その結果、大企業労働者は、職場・生産点で既得権を一挙に奪われ、不満さえ表明できず、体制従属を強め、資本の労働者分断をほしいままにしてきた。こうして、独占企業内、とりわけ中高年労働者は、ひっきりなしに配転や労働強化を受けスクラップ化の不安を常に持ち、青年層は職制の私生活にまで及ぶ管理のなかで、QC運動や職能給導入の組合内部からの尖兵として資本に利用されるに到っている。」（『全関労結成宣言』）

そして、この中高年労働者の不満と、青年労働者の急進化を結集するには、

「これまでのように自覚した部分がはじめは独自の意見を発表し、結果として行動では多数派に従うというたんなる「反対派」にとどまるのではなく、独自の意見と意志で行動を組織する以外にはないのではなからうか。さらに資本と組合官僚の手によって不当にも組合から排除されている労働者、いわゆる非「本工」であり非組合員である労働者―と組合に組織されている労働者との信頼と連帯と団結の獲得は、お互いに助け合い支え合う共斗から更に一歩進んで、同一の組織、独自の労働組合への結集によって実現できるのではなからうか、そしてこれが組合として機能するには地域的規模で結集してこそはじめて最終的に保障されるであろう」（季刊労働運動5「労働組合のつくり方」）

以上の引用を利用しつつ述べた点を主要な理由として、われわれは強く地域合労の形成を提起する。

さらに付言すれば、「万人が一人のために」斗い抜く・「他のすべての人の自由（解放）と自己の自由（解放）は不可分のものである」という理念の徹底した組織的表現こそ、地域合労だ、ということである。

次に、われわれが現に結集し、また形成しつつある地域合労と既成合労との違いはどこにあるのだろうか。戦後の合同労組すなわち総評全国一般にしろ同盟系合労にしろ合労というものの、その実、企業を単位とした中小企業労連という実体になっている。

すなわち、「中小企業労働者の横断組織」という位置付けが示す通り、大企業労組の産別連合に落ちこぼれた小規模以下の企業の労働者をその対象としている。

最初の問題についていえば、われわれは、あくまでも、一人でも「加盟できる——個人加盟制」という原則に固執しつつ企業を越え地域的に結集するということであり、後者の問題に関しては、既成合労における大企業労働者の未組織問題の回避・欠落を問題にしなければならないだろう。

「この大企業の未組織労働者の存在こそ、既成の労働組合が、資本の雇用政策に従属して組織されているためであり、この現実を無視した労働組合は、どのような名称をなすにしても階級的労働組合とは言えないし、すべての既成の合同労組が下層労働者のエネルギーを体制的労働運動の中に封じ込め、労働運動の右翼ブロックの構成部分となっているのもそのためである。」（季刊労働運動5・同右）

簡単にまとめれば、職業、企業規模、失業の有無、及び既成労組に加入しているか未組織か（このことは、前述の民間企業内労働者との結合の問題で二重加盟という問題がだされる）、にかかわらず地域単位にすべての労働者を組織するということである。

三、抬頭する地域合労の闘い

a、いくつかの闘い

最後に、現在の社会的な構造の中で、新しい地域合労がつきつけられる諸問題のうちのいくつかを実例を紹介しつつ簡単にのべてみたいと思う。その一つは下請労働者がかかえこまざるをえな

い下請—親資本との闘いという問題である。全関東富士越分会の闘いはその一の実例である。富士越は私鉄のバス・電車の清掃を扱っている従業員百名以上の会社で、小田急・東急・国際観光・西武・東名急行・京浜急行の「車内外」の清掃及びボーリング場（小田急）の清掃を請負っている。私鉄本工労組の要請にもそう形でワンマン化等の合理化とだきあわせにこれ等の「汚ない仕事、きつい仕事」は中高年労働者（停年退職者）・主婦・「どこかに欠陥があってよその会社に行けない者」（富士越野沢社長）等々の低賃金下層労働者へと、外注、下請された。20数ヶ所に点在する作業所と、前述のようにこれまで労働運動にもっとも関わりの遠い労働者達という困難な状況のなかで、私鉄資本—富士越資本を貫ぬいて打つ闘いを、全関東という地域合労の特質を生かし、地域の他の闘う労働者の支援のもとに、富士越分会は闘い抜いている。清掃に限らず、老人・婦人・「身障者」を低賃金で下請に使うということは無数に存在している。そして、下請労働者の闘いが徹底した時、下請企業そのものを切るという親資本の争議弾圧も。

二つめには、「本工—臨時工」制度の問題がある。その突破口は、関西単一労組黒川乳業分会の闘いが貴重な教訓を残した。黒川乳業分会は、既成の本工化要求が必ずその裏返しとして、資本の逆攻撃（選別と差別という）を許すという点を正しく指適し、同一労働同一条件の要求で、本工—パートを貫ぬく闘いを展開し、パートの場合倍額以上の賃上げ、休暇等の本工と同一労働条件化をかちとり、結果として、実際に臨時工制度・パート制度は意味がないと資本にいわしめた。「本工—臨時工」制度を、解体す

る斗いにおいて、われわれは本工の視点からする「本工化要求」ではなく、あくまで「同一労働同一条件」要求で闘うべきではないだろうか。

紹介すべき斗い、組織的模索は、他にいくつもあるが紙数の関係でできないが、その点は全労交実委発行の『第二回全国労働組合活動交流集会報告書』を参照いただければ幸いである。

b、おわりに

これまで、引用を利用しつつ舌足らずに、新しい地域合労の基盤・組織的な内実のようなものをのべてきたが、最後にわれわれがめざそうとする質・運動内容を簡単にのべて筆を置きたいと思う。

新しい地域合労も含めて全国的に抬頭する戦斗的労働運動の基調は、なによりも実力斗争を基軸にすえていることであり、代行制を否定し、労働者一人一人の斗いを重視する。

それらは労働者の「直接行動」の復権の端初である。われわれはこのことを重視し、発展・深化させる先頭に立たねばならない。

そして、七〇年代初頭に敗北した「政治」の大衆（労働者）一人一人への奪還という反戦青年委の斗いを真に受けつぐことができ、前述の「労働者の直接行動」を更に発展させることができる。企業を越えた労働者の固い結合を実現することができるならば、「自由と社会主義」を一体不可分のものとして追求する労働者運動は、労働者の全的な解放に向けて大きくつきすすむに違いない。そのスローガンは、「労働者の解放は労働者自身の手で」であり「自らの運命は自ら握り決する」ということである。

※

春季闘争の真ただ中ということと、様々な筆者の事情が重なり、締切りを延ばしに延ばしてもらったにもかかわらず、この様な形のものとなってしまった。地域合同労組運動の構造・基盤・現状については、もっとまとめて述べる必要がある。「おわりに」のところは、更につこんで述べる必要がある。事情さえ許せば、更に大きく展開しつつある地域合労についてももう少しつこんで述べてみたいと思う。

夏のキャンプ・セミナーのお知らせ

今年も夏のキャンプ・セミナーが富士で行なわれます。昨年につづいてビラ、パンフ、雑誌等の整理作業と、夜は、テーマを設けて「セミナー」が開かれる予定です。

期日 七月二十八日（土）～八月五日（日）

参加希望者は左記へ連絡を！

静岡県富士宮市杉田二五一 龍武一郎 気付

電話・〇五四四二一七四三一四

定例会のお知らせ

研究センターで主催の定例会は、毎月第二土曜日、富士宮分室でひらかれています。これについての連絡も右記の住所へ