

季刊

労働運動

1972

■階級的労働運動の構築をめざして

特集

三井東圧化学の合理化

われわれの位置と課題＝全三井東圧労働者会議
化学産業の不況の現局面と労働運動＝山川 弘
座談会 「配転」拒否の思想

全軍労働者の苦悩とその闘い
座談会 「労戦統一」春闘にでた裂け目
日産労組の特徴を洗う＝松尾 圭

徐翠珍さんの職場を守れ＝徐さん支援開西連絡会議
■レポート ミツミ電機労働組合 / 全金細川鉄工支部
ある民間少数派労働運動の記録＝西村卓司

労働争議地図

3

季刊労働運動編集委員会

出版状況

新宿区平塚3-160 渡辺ビル
電話 368-0770 振替東京106464

人類学的視点からするフロイト批判

ウィルヘルム・ライヒ

性道徳の出現

片岡啓治訳

「ある思想家が浮びそして消え、またある思想が捨てられまた浮んでくる」といった「転変」のなかで、ひとときわ色鮮やかな光彩を浴びて六〇年代後半に劇的な再生をとげたライヒが、その初期の三〇年代に著した著書「マリノフスキー『未開社会の性生活』を引きながら『家族』の始源へとたどりつづつ、ブルジョア社会の性モラルの出現をときあかしにいかしてそれらが支配の具たるかをマルクスへと結んでいく。フロイト門下の寵児でありながら、初期フロイトの性抑圧理論を頑なに守り、ために精神分析学界の迫害をうけてついに獄死するにいたった孤独の思想家ライヒが『性抑圧の理論』を展開して世を驚愕させた名著の完全翻訳■四六判・980円

十月革命は神話だったか?!

十月革命への挽歌

菊地黒光著

十月革命は神話だったか? 一九一七年十月ベトログラードに狼火をあげたロシア革命の炎は、またたくまにロシア全土を覆って全世界を震撼させた。だが、打ち続く飢饉とそして前衛党の大衆との接点の喪失は「革命」を次第に内側から変質させていく。クロンシュタット叛乱、左翼エスエル蜂起、マフノ叛乱、これらは十月の革命と反革命の余塵のいまだくすぶるなかで、なお矛盾の絶えざることを告発したまさに「造叛運動」であった。ボリスエヴィキ政権の生成と確立のなかにスタリニズムの萌芽をよみとり、十月革命の神話との訣別を決意した著者が、愛憎をこめてその全貌を『情況』に描いて好評を博した気鋭の論文を集成■四六判・予価1200円

ローザ・ルクセンブルク論集

滝田修/清水多吉/酒井角三郎/他執筆

過ぎし日、スターリニズムの確立とともに「誤れるローザは葬り去られた。今、グロバルな規模で革命家ローザは鮮える。滝田修論文二四〇枚収録■四六判・980円

結社と技術

長崎浩政治論集

蜂起にむかう戦士の団結を「結社」として表現するものなにか。全共闘運動のイデオログである著者が「叛乱論」を越えて政治と革命に接近する■四六判・880円

旗は大地とともに

山口 武秀

戦後農民運動の画期をつくり、今また三里塚の野に決起、白馬にまたがり常東三方の指揮をとった著者の戦後における闘いの記録、増補新装版なる■小B6判・480円

性抑圧と革命の論理 ライヒ

新装版・480円

マルクス主義家族論の陥穽□清水多吉 狂気の人間学□片岡啓治 孤独者ライヒ□種村季弘 抹殺されたもの伝説□平田武晴 三〇年代ライヒと二重の除名□山崎カヲル ソヴェト・ロシア性革命のテーゼと反テーゼ□野田茂徳性における悪魔の復讐□伊東守男 性の解放と社会革命□江口幹/他 詳細な年譜を付して新装版出来、好評発売中

軍事問題 6月号

定価280 (〒28)

▼百号記念特別号▲

中国の対米政策と日本(対談)

蠟山芳郎
管野 博

「六十年・安保」以後の世界

現代戦略研

自衛隊における「秘密」の実態

藤井治夫

クラウゼヴィッツ兵学と現代の戦争

もののべ・ながおき

略称「四六海演」における自衛隊

船団護衛作戦訓練の実態
稲垣 治

中国の対日観の起点と現点

中国研究会

私にとっての軍事問題

剣持一巳

軍事問題研究会

新宿区百人町2の16の17 現代研究社内
TEL (364) 2834 振替・東京77112

地域闘争

住民運動の
全国交流誌

毎月15日発売
定価250円(〒24円)
バックナンバー(7010-)有

7月号

特集 怒りを組織せよ!

好評発売中

中小企業労働運動の潮流を探る。

■座談会 全港湾建設支部の闘い
三座分会・人文社分会

■地区労働学校の形成を
阪神労働運動活動者会議

連載 続・人間腐蝕(九) 深田 俊祐

●志布志湾石油コンビナート
反対斗争の記録(1)

(各地から)

■自治体のイタイイタイ病損害賠償請求の結末
■大気汚染を促進する製油所の増設(下)
■横浜貨物線縦貫阻止斗争報告

ミニコミジャーナル・全国日誌・伏流・読者の声

定期購読のすすめ

雑誌購読でもって、「月刊地域斗争」を発行する運動を支えて下さる方は、定期購読をお願いします。

毎月雑誌が確実に手に入りますし、その資金が雑誌発行の保証にもなります。

半年一五〇〇円一年三〇〇〇円(〒共)

特集 三井東圧化学の合理化

われわれの位置と課題
全三井東圧労働者会議……………5

化学産業不況の現局面と労働運動
山川 弘……………23

座談会 「配転」拒否の思想……………34

全軍労働者の苦悩とその闘い……………43

資料1 全軍労働中央指導部再建に関するアピール……………48

資料2 ミルクプラント闘争支援カンパピール……………50

「労戦統一」春闘にでた裂け目
座談会 七二春闘を総括すれば……………51

日産労組の特徴を洗う 松尾 圭

〈日産労組第十五回大会を通じて〉……………59

徐翠珍さんの職場を守れ

徐さん支援関西連絡会議……………68

レポート・長期闘争の中から

■被処分者先頭に立った闘い ミツミ電機労働組合……………73

■ガードマン粉砕闘争 全金細川鉄工支部……………75

労働者の 労災・職業病にどうとりくむか……………82

ある民間少数派労働運動の記録

西村卓司……………89

全国造船機械労働者協議会(準)アピール……………109

資料1 労働運動のある断章……………110

資料2 あえて自らの組合を 三菱長船労組……………112

パンフ抄録……………80
編集後記……………120

入荷阻止に権力の介入	オリジン電機労働組合	48
2度のロックアウトと闘う	全国一般愛国鍍金分会	49
3,500名の中で快走する2名	小田急電鉄	50
パート斎藤さんを職場に戻せ	ソニー労組	52
合化、会社一体の首切りを許さない	東京ゼロファン	53
会社「提訴取り下げ書」を偽造	東銀総業労組	54
偽装倒産、全員解雇と闘う50名	東京皮革労組	55
「2組」からの脱退者は解雇	四国電機工事労組	56
23年ぶりにストライキ	大阪港湾労組	57

36 春闘ストに出勤停止処分	労働文化社労組	
37 「時短」に代議員も流動化	鶴造闘う労働者連絡会	
38 社外工の本工登用化を勝ちとる	東京三金、中央電子分会	
39 首切り、組合つぶしと闘う3人	柏林書房労組	
40 労組、病院一体のレバに抗して	山本病院解雇粉砕共闘	
41 「時短」認めぬ一組に賃金カット	全造船浦賃分会	
42 東芝が下請へ半数解雇を強要	朝日木工労組	
45 教科書共闘に分断攻撃	日本書籍労組	
46 ビラまいた教師の解雇は無効	清陵学園堺専	
47 「岩波文化」の人柱はいやだ	岩波臨労	

労働争議地図

季刊労働運動 バックナンバー

第一号 一九七一年十一月(残部僅少)

階級的労働運動の構築のために

関労活(準)世話人会

討論 ゼネ石精闘争が問うたもの

小野木祥之他

三池CO闘争と先進的労働者階級の任務

須田昌啓

労働運動の右への再編・統合とIMF・JC

菊永望

京都地方地域労働組合の思想と行動(上)

淀北一郎

分裂下の労働運動 三菱名航/浦賀ドック/日本カーバイド

労働争議地図

第二号 一九七二年三月

七二春闘にのぞむわれわれの立脚点 全労活(準)世話人会

少数派組合の問題点

佐藤芳夫

討論 マル生批判の視点

国労/全電通/全通他

産報化へひた走る労戦統一の歴史的意味

清水一

京都地方地域労働組合の思想と行動(下)

淀北一郎

既成労働運動の枠を破って

全港湾西成分会他

労働争議地図

三井東圧化学本社のある霞ヶ関ビル

三井東圧化学の合理化

特集



I われわれの位置と課題

全三井東圧労働者会議

不況のさ中、数千名におよぶ首切りが、大手民間企業で、「労組の協力」のもと、次々と平穩に断行されている。もはや、首切りに対してさえ労働組合は闘えないのか。反合理化の思想とは何なのか。合理化の嵐の吹き荒れる三井東圧化学の中で、三つの労組のどれにもあき足りない一群の労働者が、独自の運動を模索しはじめた。

一 はじめに

— ようやく立ち上る

三井東圧においては、一九七一年九月以後一、五〇〇名の人員整理が報道され、十月の非常事態宣言、十一月の八、四〇〇人体制にむけての人員削減、配転計画提案、十二月よりの旅費改悪の強行というように、労働者は、文字通り「資本の論理」そのものいわば「予定された合理化」の嵐の中に押しやられた。

こうした嵐の中で、三井東圧の三労組は、「資本の代理人」としての機能を全うし、「労

編集委員会からのお願い

★読者のご協力を

各地に分散、孤立して闘っている労働者の、一つの結集方法として本誌は発行していますが、その本誌を継続して発行する態勢を支えるのもまた、各地の労働者において他にありません。季刊労働運動編集委員会では、次の諸点を要望いたしますので、読者の方々の協力をお願いします。

★投稿について

本誌の読後感などをお送りください。特定の記事に対してでも、本誌全体についても結構です。四百字詰原稿用紙三枚でいかに書き、職場名、組合名、氏名も明記してください。「労働争議地図」は、四百字詰原稿用紙一枚にまとめてお送りください。要領は、本文中の「地図」にならってください。特別記事があれば、四百字詰原稿用紙二十枚でいかに投稿してください。ただし、この場合は、毎号の編集企画の都合もありますので、早目に編集委員会にご連絡くださるようお願いいたします。以上いずれも、次号の締切りは八月末日です。

★パンフ・ビラ類について

編集委員会では、各地の労働者が発行しているパンフレットやビラ類を蒐集し、また遂時本誌上で紹介していこうと考えています。それらを編集委員会まで送ってください。

★定期購読のお願い

本誌の財政基盤を固めるため、ぜひ定期購読をお願いします。はさみこみの払込用紙をお使いください。一年分(四冊)郵送料とも千五百円

★連絡先

尼崎市東難波町五丁目三の八 阪神現代社貸付
「季刊労働運動」編集委員会 電話〇六一四八二一〇〇六六
振替 神戸四三六一五
東京都中野区東中野四一八八一 第二最上荘十八号
「たいとう社」 電話〇三三三六二一八八〇五

働組合」の名のもとに、実は資本の側において労働者を抑圧し続けた。

我々は、資本の切り捨て合理化に対決すべく、労働者の側だけに立つ労働組合の構築をめざし、八闘う三井東庄労働者有志として、反合理化の闘いを展開しつつ、闘う労働者、市民に対して、三井東庄の人員合理化の本質と、「闘わぬ」労働組合の状況と、我々の闘いの方向を訴え続けた。そして七一年末の期末一時金闘争、「配転」合理化闘争の総括の中から、闘う労働者の部隊として八全三井東庄労働者会議の結成に踏み切った。全国の三井東庄の闘う労働者がようやく、ここに立ち上ったのである。

資料① 闘う三井東庄労働者有志ピラ

三井東庄の合理化に総反撃を

闘う労働者市民の皆さん学生諸君に訴える

一、五〇〇名人員整理粉砕

九月七日以後、新聞、週刊誌などで報道されたように、三井東庄では一、五〇〇名から、二、〇〇〇名にも達する人員整理がこの十月にも強行されようとしている。会社は既に三月に九、〇〇〇人体制にむけての八〇〇名の関連会社への派遣を含めた人員削減を打ち出した。そして、更に経営悪化を理由に、今回の大量の人員整理を出してきた。この人員整理は、マスコミで言われるようなドルンショックに起因するのではなく、体制的合理化ともいえるべき、高度成長に続く新しいステップへの資本の労働者収奪の総仕上げに他ならない。三井東庄においては、

高度成長経済の中で、大規模な合理化が進められてきた。三井化学、東洋高庄の合併以後ようやく石油化学への進出を図り、スクラップ・アンド・ビルドが進行した。砂川、大牟田でのアンモニア工場の撤収、子会社である窒素製鉄化学の閉鎖、大阪東北地区でのアンモニア日産五〇〇トン、一、〇〇〇トン、エチレン年産三十万トンの大型プラントの建設と続いた。スクラップ工場では新規企業化は皆無に等しく、多数の中高年労働者は無視され、またビルド工場では極度に人員を抑え、いわゆる生産性向上第一で貫徹していったのである。そしてそのスクラップの総仕上げとして労働者の切り捨てを強行するに至った。また二つの研究所は既に売却されたが、新統合中央研究所の建設は中断のままである。労務政策の面でも退職金の年金制度への移行、労働協約の改悪提案など文字通り労働者圧迫の合理化として強行されていった。賃金水準も今春闘が賃上げ（定期昇給込み）九、三〇〇円、期末一時金（税込み）十二万円、組合員の平均年齢が三十九才であるから如何に低いものか明白であろう。

われわれの闘いの方向

労働組合の対応はどうであろうか。旧東洋高庄では昭和四十一年資本の面策により分裂、合化東庄と第二組合である全東庄に分かれた。全東庄はビルド工場の全てを握り、労資協調を基に八生産性向上に協力し、合理化に前向きに取組む路線をとり、実は労資一体となって労働者抑圧を進めてきたのである

二、切り捨て、合理化を進める資本

三井東庄化学の発足（一九六八年十月）以降、

会社の掲げた三大スローガンは、「明るい会

った。事前協議制を旗印にするが、全く事前の協議など存在せず、合併さえ新聞発表が先に行なわれた。職場の状況は、心通わぬ近代工場と紹介されるほど、疎外と抑圧が進み、退職者が続出し、また労働強化に耐えきれず自殺する者も出た。全東庄はそうした職場の状況は全く問題にせず、同盟路線、さらに右翼的労働戦線統一へと積極的に動いた。合化東庄も合化労連が住友化学の右傾化に迎合して、変質し戦線統一に傾く中で組織統一を打ち出し、分裂時の少数戦線的な第一組合の貫徹は失われつつある。三化連は各工場毎の単一組合の集りであり体質は古く、過去四回にわたり激しい首切りを受けたにもかかわらず、今回の人員整理が主として旧東洋高庄側に行なわれることもあって動きはにぶい。こうした三労組の闘わぬ路線の中で、ようやく全国の三井東庄の労働者が闘う労働組合の構築をめざして立ち上った。

職場からの闘いを抑圧し、労働者を圧殺する資本に明確に対決していくには、職場からの徹底した抵抗の闘いしかない。そうした闘いの中で労働者が自らの階級意識を高め、労働者の解放が獲得されていくであろう。全国の闘う三井東庄の労働者諸君、化学労働者の皆さん、我々は大三井資本を揺がす闘争の展開をめざして闘うことを明らかにしたい。

闘争勝利！！

一、九七二・九

闘う三井東庄労働者有志

社「革新する会社」「万人を生かす会社」である。今、徹底した八切り捨て、合理化を進める会社、資本の姿を見ると、このスローガンは、抑圧され続ける労働者にとっていかに空虚な響きをもつことか。今もこのスローガンは、各職場に「堂々」と掲げられてはいるが、

スクラップ・アンド・ビルドの進行

化学産業の「発展」の歴史は、スクラップ・アンド・ビルドの繰り返し、実は旧来の工場のスクラップ労働者の切り捨ての歴史であった。特に、石炭から石油へという化学における原料の転換は、化学産業の立地、プロセス、製品などの構造そのものを変質させた。

こうした、あくまで資本の論理による八生産性向上により、特に高度成長の過程で八切り捨て、合理化は進められたのである。

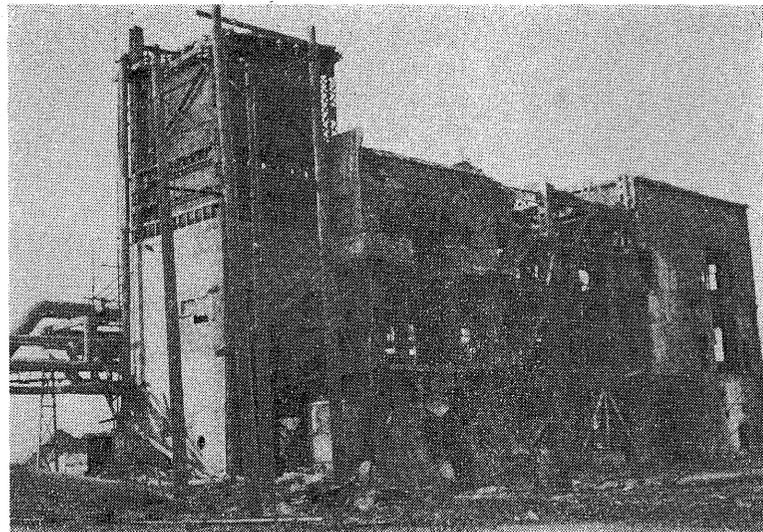
旧東洋高庄では、石炭を原料とするアンモニア、尿素は砂川、大牟田を中心に生産されていたが、天然ガス、石油への転換により、砂川・大牟田はスクラップされ、千葉、大阪へ進出し、またプラントもアンモニア日産五〇〇トンの進出直前一九六三年、八〇〇人の希望退職募集、首切り合理化が強行された。すなわち計装合理化された新鋭工場には中高年労働者は不用品である。ビルド工場は、労働者の切り捨ての上でのみ成立するのである。

また旧三井化学では、一九五〇年代に三回、一九六六年と計四回にわたる悲惨な首切り合理化が進められた。これにより切り捨てられた労働者は実に五、〇〇〇人にも及ぶ。いいかえれば、三井化学は首切りによりようやく生きのびてきた企業であった。

また、工務部門の分離（旧東庄から一九六一年東洋エンジニアリング）、川崎工場閉鎖（旧三化、一九六八年）、コークス部門分離（旧三化、一九六八年）などいわれる。不採算部門は、労働者もろとも分離、閉鎖されていった。こうして、一九六八年両社が合併、三井系総合化学として、三井東庄化学が生まれた。これは、三井系としての出資により、一九五五年に三井石油化学を設立したものの、八生産性向上の論理から、自ら石油化学分野へ進出することを意図したものであった。そしてエチレン年産三十万トンを軸とする、石油化学コンビナートが大阪泉北臨海地区に建設された。

職場の状況はどうか

スクラップ工場では労働者が切り捨てられていく中でとくにビルド工場の職場の状況はどうであろうか。技術革新によりオートメーション化が進み、ほんの数人の労働者により巨大なプラントが運転される。運転とはいっても、集中管理方式の操作室で多数の計器の監視を黙々と続ける。それが三交替勤務でそれを永遠に続く。一見単調ではあるが、実はそうではなく、いい知れぬ緊張感、圧迫感の中で一秒一秒神経をすり減らしていく。「心通わぬ近代工場」そのものである。すなわち、切り捨ての対象外の労働者も、資本の進める合理化により、装置の一部として組み込まれてしまっているのでは



スクラップされる砂川工業所のアンモニア合成工場

最近大阪、泉北地区の青年労働者の相次ぐ退職は、こうした「生産性向上」合理化Vに対する拒否の行動であろう。(アンモニア生産一、〇〇〇トンプラントは実に七名の労働者で運転しているのである)

資料②

忙しさを増す近代工場

少数精鋭も心通わぬ

大阪港内の堺、泉北臨海工業地帯の一角に、三井東洋化学の大坂工業所がある。わが国で初めての日産五〇〇トンという大型アンモニア設備が動いて一年半、今秋にはこれまた初の一、〇〇〇トン設備も完成。隣接地では同社が中心になっているエチレン年産三千万トンの大坂石油化学コンビナートづくりが始まっている。石炭を原料にした旧東洋高圧のアンモニア肥料や旧三井化学の染料から出発し、昨年十月合併した同社は、技術革新の波に洗われ、今何度目かの転換期に立っているのだ。

ここで働いている従業員は約九百人。大半は九州の大牟田や北海道の砂川にある古い工場から配置転換された人たちである。

「私自身もそうだが、みんな、われこそは旧工場から選ばれて来たのだと、エリート意識が非常に強い。人手が極端に少くやたらに忙しいが、旧工場時代と比べものにならないほど、仕事に張り合いがある」——四年前、大牟田から来たAさん(四十一才)は胸を張っている。大牟田では、課長が作業計画を立て、係長や組長がこれを作業員に指示し、作業員は指示されたことだけをやればよい——そんな仕

組みだった。大阪は違う。のんびりしたことはできない。作業員でも計画の一部分を分担することが多い。

計器類の監視作業も、一人の受持つ守備範囲はぐんと広がった。砂川出身のBさん(三十八才)はいう——「なにしろ計器の数が多い。手を触れて絶えず調節する必要のあるものだけでも前の工場の十倍ぐらいになったが、全体の感じでは百倍ぐらいあるんじゃないかな」(中略)

月百時間の残業

入社以来二十年近く大牟田工場勤めだったCさん(三十八才)は、二年前に大阪に転勤になった。きつと先に転勤した友人たちが駅に出迎えてくれるだろうと思いつながら、不安な気持ちで、初めての土地に赴任したが、出迎えたのは初対面の工場の人、ただひとり。新しい職場にはいつまで、初めてわかった。仕事が忙しくて休んで出迎えるゆとりなど全然ないのだ。Cさん自身も、昨年は約百時間の残業をした月もあった。大牟田では残業などあまりしたことがなかったのに。

Cさんは、こんなこともいう——「大牟田では、仕事の上でけんかばかりしていた課長でも、私生活のことでは親身になって面倒をみてくれた。ここではそうしたふん囲気は全然ない」

会社は労組に敏感

それに会社側は、労働運動にひどく敏感。なにしろ生産設備が大型になり、従業員一人当りに四、五千万円もかけている勘定。それに各設備が連続しているため、どこかで労働争議が起れば、全工場の生産がストップし大損害を受けるからだ。同社(旧東

洋高圧)の大坂進出と相前後して、総評系の合化労連の中核だった同社(東洋)労組が分裂、多数派の新労組が合化労連を脱退したことは暗示的である。

大阪への配転者は、ノンポリ、が圧倒的に多い。それでも、会社側は旧労組に属している従業員が、労組の大会に出ることにさえ神経をとがらしている、と旧労組はいう。こうしたことが、職場の人間関係に暗いカゲを落す一因と指摘する従業員もいる。またDさん(三十八才)のように「労働運動は大きく後退している。東洋が三井化学と合併した後、会社は労働条件を低い方にサヤ寄せしようとしているのに、労組はさっぱり抵抗しない」と、労組に批判の目を向けている人もいる。

一九六九年一月九日(朝日新聞)

人員整理—首切り合理化

1 研究合理化

大船(旧東洋)目黒(旧三化)の研究所以ついでに合併時から統合の計画があり、新総合研究所を茅ヶ崎に建設すべく用地取得が進められていた。一九七一年一月に突如、大船工業所内に規模を縮小して建設する旨、会社提案がなされた。このことは、この問題は「統合」ではなく「研究合理化」であることを明白にし、いわば後に続く人員整理の露払いであった。

すなわち、両研究所ともに、配当継続のために資産売却されていたのであった。会社「資本」として、研究所で労働者が働いているということは全くどうでもよいことであり、あくまで

資産として処分したのであった。これこそ切り捨てたものである。大船立地案では人員削減を含み一五〇名を運転現場に配転するというものであった。

人員整理の報道

一九七一年八月頃から、三井グループとしては二、〇〇〇名の人員削減を決めたといわれていたが、九月七日突如ドル・ショック合理化として「一、五〇〇名人員整理」の報道が一斉に行なわれた。労働組合の追及に対しては、報道を否定せず、案として検討中ということであったが、マスコミを利用して、人員整理のムードを流し、会社「資本」のペースに労働者をのせようとするものであった。

資料③ NHKニュース

一九七一年九月七日午後十一時

総合化学大手の三井東洋化学がアメリカのドル防衛の非常措置などで経営がさらに苦しくなる恐れがあるとして、従業員を一、五〇〇人から二、〇〇〇人減らすことを検討しています。これは三井東洋化学が、今日労働組合との団体交渉の席で明らかにしたものです。

それによりまずと、三井東洋化学では肥料部門の不振に加えてアメリカのドル防衛措置の影響で経営が更に悪くなる恐れがあるためおよそ一万人の従業員のうち、一、五〇〇人から二、〇〇〇人減らすことを検討しており、その場合整理という形ではなく

関連会社などへ配置転換する方針です。これに対して三井東洋化学の労働組合では明日あらためて団体交渉を開いて会社側の真意を詳しく聞くことにしていますが、人員削減などの合理化には全組織の力を結束して阻止する構えを見せており今後の成行きが注目されています。

資料④ 朝日新聞報道

落ちた偶像、三井東洋

「偶像」は落ちるべくして落ちた、ということです。——人員整理の方針を決めた三井東洋化学のある組合幹部はこうつぶやいた。「四十三年秋の東洋高圧と三井化学の合併以来、両社系の派閥争いは激しくなるばかりだし、肥料部門も不振、遅ればせながら始めた石油化学もさっぱりもうからない。高度成長が続いているうちは立派な大樹に見えたが、中身は虫食いだらけだ。放慢経営のあおりを食うのは従業員で、人員整理ですんだのは、ある意味では辛い」と皮肉っぽくいう。

人員整理のウワサは春頃からちらついていた。昨年九月份、今年三月份と連続して減配、六分配当まで落ちて、これ以上下げたら無配の背水の陣だったのだ。

その時同社は「経営内容の悪いのは確かだが、赤字ではない」と説明した。しかし「半期で二十億円近い赤字が出ていたはず。ところが同社は、高度成長下の安易な経営態度を改めなかった」と消息通は話す。なぜ経営態度を改められなかったのか。それは合併した三井化学系と東洋高圧系の対立によるところが大きい、と見る関係者が多い。三井化学系に

は、もともと「三井」は本流、「東洋高圧」は分家という意識が強い。一方、東洋高圧系には「三井化学は合併当時、無配、自分たちが救ったのだ」と考えている。この二つが常にぶつかり合い、合後併も長い間役員数も減らず、人事、労働、営業などの主要部門は合併当時のまま部長や課長を二人ずつおく状態だった。これでは統一した企業戦略を打出せないのは当然だ。社内でも若年層からは「早く改めない会社はもたない」という声があがっていたほどだ。

高度成長が続くうちは、それでもよかった。しかし昨年から不況が深刻になるにつれ、放慢経営のところが一挙に出て来た。二千億円近い借入金(七月末現在)、たまるばかりの肥料の滞貨、もうかるつもりで建設した大阪・泉北の石油化学コンビナートも赤字続き……。

経営陣もあわてて、余剰人員を関連会社に無期限で出向させるなど、遅ればせながら経営の効率化をはかったものの、しよせん労働などは末吉社長を中心とした東洋系がにぎり、経理は平山会長を頂点とする三井系がにぎるといって寄せ木細工。その上、東洋系は三井物産、三井系は三井銀行との関係が深い、という要素もからんで、打開策は、景気下降のスピードに追いつかなかつたようだ。(中略)

これから三井東洋という名の、落ちた偶像、はどこへ行くのか——。「もう外聞にかまってはられない。会社再建のためには、今度以上にきびしい対策が必要」(田中久兵衛三井銀行会長)と第二、第三の人員整理や、九つある工場の思い切った切り捨てさえほめかす。同社を取りまく環境は、ますますきびしく、高度成長の、肥満児の行方は、暗い

としかしいようがない。
(一九七一年九月八日 朝日新聞)

八 人員削減提案へ
ようやくマスコミも一段落した中で、会長・社長名で「非常事態宣言」ともいうべき声明が出され、三井東庄の労働者にとって、重大な事態となった。いや、ようやく事の重大さを感じ始めたという社内状況であった。大企業の労働者特有の「まさか三井東庄には」という意識である。

資料⑤ 会長・社長声明
重大事態にのぞみ
社員諸君へ訴える

当社は、合併以来三年、石油化学への本格的進出、既存設備の集中大型化による企業体質の強化を計りつつ、高度成長の社会経済環境の中で、より大きい発展を意図してきました。しかるに、その後、当社の業績は必ずしもかばしくなく、昨秋以来の景気のかげりとともに日を追って悪化の一途をたどり、まさに憂慮すべき状況におちいりました。(中略)

かかる状況に対処して、当社が将来に力強く生き抜くために、抜本的な企業体質の改善を企図せざるをえなくなりました。
また当社は中間製品が営業の主体となつていますが、独自の強味を持つ製品に乏しく、体質の改善にまつところ更に大なるものがあります。同時に、新規技術の確立と市場の開拓が、いままって、市場価値

が高く加工度の高い製品に注力しなければならぬと考えます。
一方激動が続ける景気の立ち直りはここ二年位の期間を要するとする大方の見方からも、円切上げに伴う当社への影響は相当大きなものがあることを考えるとき、これに対応する諸経営施策の可及的速やかな実施と重大な決意とを固めざるを得ない状況にあります。
以上の構想より、社員諸君の能力を有効適切に活用するために、まず第一に社内外への配置転換の強化、実施があげられます。

関連会社(子会社)の発展に寄与する人材を、年令の如何をとわず、積極的に派遣することとしたいと考えています。そして、親会社は基幹会社たる立場を保ち、関連会社では未端製品もしくは業務を担当する形態(持株会社の形態)の考え方に移したいと考えています。

この構想を早期に実現するため、親会社の人員削減は極力社内外の関連企業で吸収する考えを進めたいと考えております。
第二は管理部門中心の合理化の推進であります。合併当初から明らかなのは、管理部門の過剰であります。同じ業務を担当する管理部門が合併により重複していることは事実であり、この面について組織を簡素化するとともに管理方法をも合理化したいと考えています。なお、直接生産部門においては人員は必ずしも余裕はないと思いますが、合理化の余地については全社的観点から検討を要すると思えます。(中略)

このような窮境に立つて、会社としては現時点における経営のあらゆる面を洗い、再建方策につき検討を重ねてまいります。この面について組織を簡素化するとともに管理方法をも合理化したいと考えています。なお、直接生産部門においては人員は必ずしも余裕はないと思いますが、合理化の余地については全社的観点から検討を要すると思えます。(中略)

討を重ねておりますが、さしむきの自力更生策として以下三項目について申し述べ、皆さんの協力を得たいと思えます。
まず第一に、緊急措置として一時的に縮小均衡策へ移行することでありませぬ。
これまでの拡大一途の基調を排し、一時的に身を屈して財務構成を是正し、企業体質の健全化をはかることとあります(中略)
第二は人件費の削減であります。
この非常事態において、年間約百八十億円におよぶ人件費をなんらかの形で削減することは、企業の自力更生のために重要な要件であります。削減の方法は種々考えられますが、さしあたり皆さんにお願いしたいことは、社内外の関連会社への配置転換に一段の協力をしていただきたいということとあります。

配置転換については、今春、一〇、一五〇人の在籍社員を来春までに九、〇〇〇人とす、そのために八〇〇人の社外への派遣を実施すると発表しましたが、九月末現在で九、五〇〇人に達したにすぎません。現在の情勢は、この九、〇〇〇人の目標人員についてもさらに引き下げる方向での検討を必要としており、目下八、〇〇〇人ないし八、五〇〇人案について検討を進めております。
関連会社は数多くあり、皆さんを迎える多数の職場が準備されています。また関連会社を強化し、三井東庄の裾野をひろげていくことが、とりもなおさず三井東庄の企業体質を強化していくことになるのであります。こういった観点から、会社はこのほど配転推進委員会を設けて、新しい職場の開拓にさらに積極的にとりくむことになりました。

資料⑥ <人員推移及び、人員削減提案> (71.11.4 提案)

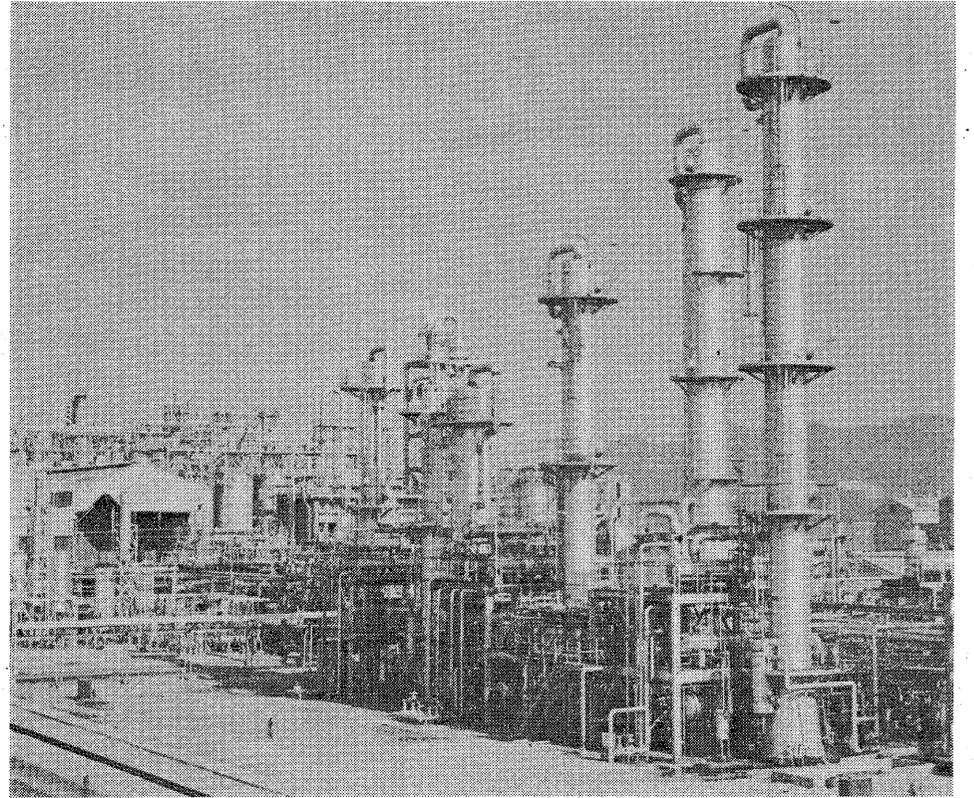
	1968.10.1 (合併時)	1971.3.31	1971.9.30	1972.3.31 目標人員	1972.3.31 在籍人員
本社	1,010	1,038			
支店	89	90			
支店	168	172	1,331	1,062	1,062
支店	79	82			
支店	54	64	656	423	448
工業所	1,187	640			
工業所	741	733	741	720	715
工業所	328	266	258	230	230
工業所	1,132	1,244	1,214	1,175	1,168
工業所	603	755	775	740	733
工業所	65	51	80	71	71
試験所	27	28			
工業所	359	367	369	359	351
工業所	574	578	578	540	531
工業所	2,749	3,136	3,038	2,380	2,449
工業所	1,203				
研究所	316	302			
研究所	232	236	840	700	693
研究所	244	246			
研究所	94	120			
研究所	77	86			
計	11,330	10,154	9,880	8,400	8,451

これまでも多くの方々に職場の転換をお願いしましたが、ここで重ねてお願いしたい。配置転換による人件費の削減は、再建への大きな柱となるものであります。
第三に経費削減であります。(中略)
また会社としては、これらの施策に併せてつぎの施策を実施いたします。
一 新規採用の停止 原則として今年一年間は

二 管理職の減員
新規採用を停止する。従来から配置転換に努めて相当の実績をあげているがさらに大幅な減員を実施したい。(中略)
当面する危機をのりきるにはこれしかありません。私たちが陣頭に立ち、経営のたて直しに全力を傾けることを誓います。
皆さんの理解と協力を重ねてお願い致します。
昭和四十六年十月十一日
三井東庄化学株式会社
会長 平山 威
社長 末吉 俊雄

こうした中で十一月四日、会社は正式に、△組織改正△配転人員計画△諸経費削減策△を提案した。
組織改正は組織の簡素化と本社部門企画機能の充実を図るもの。諸経費削減策

住友化学並みの労働生産性をあげるには (週刊三井東庄号外より)
一 売上高比較
(1)住友の四年度売上高は二二〇、九七五百万円であり、住友の人員は石油化学の別会社(住友千葉化学一、六七八名)を含めて、一五、一三五名だから、一人当りの売上高は一四、五九五千円となる。
(2)これに対し、三井東庄の四年度売上高は一三三、七六一百万円だから、これを住友の一人当り売上高一四、五九五千円とすると三井東庄の人員は三井東庄の人員を含めて、九、〇八〇名でやらなければならぬことになる。これから三井東庄北の七二五



三井東庄化学大竹工業所

(1)住友の四五年度の付加価値総額は六八四億円であり、住友化学プロパーの人員は一三、四七七名だから、一人当たりの付加価値は約五百万円となる。

(2)これに対し、三井東庄の四五年度の付加価値総額は四一九億円だから、これを住友の一人当たり付加価値五百万円と比べると三井東庄は八、二四〇名でやらないければならないことになる。
(一九七一年十一月六日)

二八、四〇〇 人体制達成へ

提案以降、労資の「交渉」が進められる中で「配転」は進行した。会社はさらに一九七二年に至り、「配転」の特別措置(旧任地への復帰

人を差引けば、三井東庄プロパーは、八、三五五名となる。
二 付加価値比較

きません。また、リプレースになる直接部門およびそれによって影響の出る工務、保全等の間接部門の方々には、まことにしのびないことではあります。が、仕事がなくなくなってしまふという現実を直視し、勇気をもって対処していただくことを切望せざるを得ません。

重ねて申し上げますが、今日の一人の勇気が会社の立ち直りのきっかけ、さらには皆さん全体の幸せにつながることに、一人の躊躇も、会社の悲劇と皆さんの不幸をもたらすものであります。今日の苦境の立ちなおりのためには、誰一人として門外漢であってはならないはずであります。皆さん一人一人の協力が全体の浮沈をきめるカギであることを、ぜひ、もう一度お考えいただきたい。また、もし今回の計画が未達成であるばあいは、まことに不本意ながら、それに代る対策を考えざるを得ないということも十分お考えいただき、ぜひとも配転にご協力いただくよう再度訴える次第であります。

昭和四十七年三月六日
三井東庄化学株式会社大牟田工業所
所長 清水 篤

資料⑨ 四月一日 社長声明

人員縮減計画の終了に当って
昨年十一月四日会社再建諸施策を提案して、全社員各位の理解とご協力を訴えて以来、五ヶ月の日時を経過しました。
提案項目の中核である人員縮減の問題は、基本的にきわめて困難な多くの問題をふくんでおり、その達成には全社員各位の良識あるご判断がその前提条件でありましたが、幸に、各労働組合においても

最終的に会社提案を大綱的に諒承されて、労使間に暗い尾を引くような紛争と犠牲を回避することができ、配転の方法により所期の目標八、四〇〇名体制を、ほぼ達成することができたことに對しましては、深く感銘いたしております。

ここに、私は今次配転計画に直接応じていただいた方々には勿論のこと、これらの人々を心よく送り出して頂いた事業所各職場、またこれを受入れて貰った関連会社や各事業所に対し深く感謝するものであります。(以下略)

昭和四十七年四月一日
取締役社長 末吉 俊 雄
社員各位殿

資料⑩ 週刊三井東庄 七五号

目標人員をほぼ達成

三月末で八、四三二名に
昨年の十一月四日、会社が八、四〇〇名への人員縮減を主柱とする窮境切り抜けのための諸施策を提案して以来五ヶ月を経過した。

本社人事部で三月末各所人員数を集計したところでは当社プロパーの人員は八、四三二名となっている。(中略)とくに、組合が配転に応じた二月二十二日以降からは数多くの社員が関連諸企業へ転出した。(中略)

八、四〇〇名体制は全社員の協力で達成を見たが、各新聞に若干人員のアンバランスがあるなど、八、四〇〇名体制内の整備にはしばらくの時間が必要と思われる。今後尚社員各位の理解と協力が望まれるところである。
(一九七二年四月十三日)

条件付き転勤、単身赴任の場合の条件緩和)提案を行なった。こうして「合理化闘争」は問題の本質すなわち人生産性向上Vの資本の論理との対決からは遠ざかる一方であり、また労組内部でも、配転のルール作りに徒らに時間を費した。(労組の対応については別項参照)

資料⑪

配転に関し再び皆さんへ訴える

最悪の事態避けるため、ぜひ協力を

ご承知のように、去る二月二十二日より、配転に関する意向聴取を開始し、その後二週間を経過しました。労働組合との間で確認している意向聴取の期間は、一応二十日間となっていますので、あと余すところ一週間あります。

今日までの間、今回の措置を理解され、協力する旨の意思表示をいただいた方もおりますが、まことに残念ながら、当初予定した計画に未達成であり、なかでも名工、東北各社、彦工、ガルーダ等をはじめとする本社計画に基づく配転先については、目標にはほど遠い状況で、甚だ苦慮しているところであります。(中略)

したがって、会社としては何とかして、今回の目標を達成したいと考えますが、そのためには、少しでも動きやすい方にご協力をお願いしないわけにい

ホ 第二次合理化へ

八、四〇〇名体制について、会社のいい方は少しずつ変わってきている。提案当初は「再建の主柱」であったが、達成後には「再建への足がかりの一つ」となり、団交で、「八、四〇〇人だよ」ということではない。不採算部門のカット、退職補充の抑制は進める」と第二次合理化をほのめかし始めた。具体的再建策は検討中というところで、五月には工業所別の人員計画をあらためて提示するというのである。

これはすでに一月に日本経済新聞で報道された八再建第二ラウンドVが動き始めたことを示すものである。また、これまでの三池を始め、最近では日本カーバイドに示されるように、人員合理化は第二次・三次と打出されるという、労働者にとっては、圧殺し尽されるという歴史からみても明白であろう。すでに会社資本は、六、〇〇〇七、〇〇〇名体制を意図しているといわれる。

これまでの反合理化闘争は「一歩後退が総崩れを生む」という、誠に悲惨な歴史であった。こうした構造を明確に打破している日本カーバイド工業労働組の闘いに続くこと、それが、三井東庄の労働者の唯一、生き得る道であろう。

資料⑫ 一月二十日 日本経済新聞報道

三井東庄 再建第二ラウンドへ
(一月二十日 日本経済新聞)

大福減資や金利軽減

四月から不採算部門を整理
三井東庄化学首脳は十九日一、四八〇人にのぼる
人員整理など、現在実施中の再建策に加え、四月以後、さらに、再建計画第二弾、ともいべき強力な再建策を打出す考えのあることを明らかにした。
その方向は、①累積赤字の解消のため、現在の資本金(二一九億五、二〇〇万円)を大幅に減資する②金融機関の協力で金利軽減を図る ③不採算部門を思い切って分離する一などである。この、再建第二弾、を実施するには、同社株主、三井グループや、労働組合などの強力なバックアップが必要で、今後、これら関係筋に協力を強く要請する考えである。

グループ、労組の協力期待

同社が昨秋、打出した人員整理を柱とする再建計画は、労働組合の協力的姿勢から現在軌道に乗り始め、三月末までには計画通り一、四八〇人の削減が実現、三月末の従業員を八、四〇〇人に縮少できる見通しである。
しかし、円切り上げや、国内不況の深刻化から、肥料、石油化学部門を中心に業績はますます悪化しており、今三ヶ月には前九ヶ月(赤字額約二三億円)を上回る赤字を計上、三ヶ月末の累積赤字は五〇億円に達すると見込まれるほか、四七年度には「何もしなければ関係会社の分を含め、単年度で赤字は二〇〇億円に達する」(末吉社長の社員向け年頭あいさつ)状態という。

このため現在実施中の再建計画に次いで、更に第二次再建計画を進める考えを固めたものである。

第二次再建計画の柱の一つは減資。その具体的内容はまだ固っていないが、おりを見て現在の資本金を三分の一または半額減資し、累積赤字を解消、縮小均衡を図ったうえ、再び増資し、ファイナンスなど新規事業の企業化を柱とする前向きの再建資金にあてる考えである。

これと並んで三井銀行や関係方面の協力を得て、金利軽減を実現したい考え。前九ヶ月では約一、五〇〇億円にのぼる借入金の金利が七〇億円にものほり、同社の経営を大きく圧迫しているおりから、完全な立ち直りが実現するまで借入金の金利を現在(年平均九%前後)のせめて半分程度に軽減、金利圧迫をはねのけたい考えである。
同社では更に、各工業所の独立採算移行を含めた不採算部門の分離、独立策を強力に推し進めるほか、優良子会社の売却など、財産処分を推進を図る方針である。
三井銀行など三井グループの間ではかねて「三井東庄化学が人員整理などを柱とする第一次再建計画をやりとげれば、次の手段にも協力を惜しまない」との考えを表明しており、再建第二弾の具体化に、三井グループとしても協力姿勢を打出すとの見方が有力。

三、資本の代理人たる「労働組合」

三井東庄の労働組合運動

一 組織とその歴史

現在、三井東庄には三つの労働組合がある。(資料②参照)

このうち旧東庄関係の合化東庄、全東庄は元来一つであった。旧東庄が、石炭から石油へと原料の転換を打出し、大阪臨海地区へ進出、工場建設を開始した時期(一九六五年)に、合化労連からの脱退問題が生じた。
これは、一九六五年春闘で、東庄が「トップバッター」としてアンモニア部門無期限ストに入ったことを契機として、東庄資本がその後のスクラップ・アンド・ビルドの合理化を支援した。

「一つの戦術」として中労委提訴となり、三井東庄の労働者は「これで全て、終り」と誰もが感じたことは当然のことであろう。すなわち中労委提訴は「一時金闘争」という労資の茶番劇の終幕なのであった。
中労委提訴に明確に反対し、あっせん案を拒否したのは、全東庄の東京支部はじめ極く少数に留った。

和電工、三菱化成、積水化学、信越化学など分裂、脱退が相ついだ。

資本の代理人の本質は

一七一年秋闘一時金闘争

一九七一年十月末からの一時金闘争は、人員整理報道、非常事態宣言と続く中で会社資本の労働者圧殺の合理化攻勢に歯止めをかけ、人生産性向上という決して労働者の側のものとはならない資本の論理に対し、労働者の論理で対決することが、中心の課題であった。
いわば、労働者の側からの攻撃型の闘争なのであった。それゆえ十数万円の回答以後は、回答金額の問題ではなく、資本に対して、労働者の側に立つものとしての労働組合が、どう対決し切るのかという、三井東庄労働組合運動の、そして労働者の人生死をかけた闘いであった。
ところが共闘三労組は「一時金」と「合理化」を切り離すというこで、あくまで「一時

しかも共闘三労組はこの茶番劇を正当化するため全員投票にかけた。つまり「民主主義」が労働者抑圧の道具として用いられているのであり、一時金の配分が一律が多かったこともあり、「青年婦人部層はこれで十分」「次の合理化もあるから」というこで、八十%もの高率に留った。

「あっせん案を受けて」
執行部見解説明
東京支部としては十二回、十三回の職場闘争委員会で中労委提訴に反対の決定をしていた。しかし各支部とも中労委提訴に賛成の意向が強く、二十一日共闘であっせん申請が出された。二十三、二十四日とあっせん作業がつけられ、二十五日早朝あっせん案が提出された。

であっせん案受諾が承認された。(東京支部の本社は、投票ポイコットの層もあり投票率六十四%、受諾賛成五十二%であった)

資料③ 第十四回職場闘争委員会議事録

あっせん案を受けて

執行部見解説明

その大綱は一時金一〇〇、〇〇〇+貸付金三五、〇〇〇―一三五、〇〇〇である。このあっせんを受け東庄労組本部及び共闘会議では同日受諾を表明した。
支部執行部としてはこのあっせん案に対しても反対である。金額自体もさることながら次の理由によって同意しなからぬ。

- ① 貸付金は認めたくない。(中略)
② 世間相場はとれなかった。(中略)
③ 経営批判の闘いはできなかった。

中労委提訴に反対した最大の理由は、秋闘さらに合理化、来春闘という一連の動きの中で、経営のあり方、経営者の姿勢を組合なりに追及していくことができなくなるといふ点にあった。

予想していた通り、一時金の金額のみに焦点がうつった。それも世間並にはおおよばず、会社のいう十数万円の壁は破れずに、全員一律の貸付けという、そ

資料②

三井東庄における労働組合組織 1972.2.15現在

＜合化労連東洋高圧労働組合＞

Table with 2 columns: Branch Name and Number of Members. Includes (合化東庄) 813, 大牟田支部 398, (泉北) 15, (東京) 3, (千葉) 6, MC I支部 27, 砂川支部 402.

＜三井東庄化学労働組合＞

Table with 2 columns: Branch Name and Number of Members. Includes (全東庄) 5,382, 大牟田支部 760, 彦島支部 595, 大阪支部 727, 大泉支部 557, 中研支部 288, 大船支部 456, 東洋ポリレン支部 123, 東京支部 605, TCC支部 59, MC I支部 726, 砂川支部 56, 砂川支部 430.

＜三井化学労働組合連合会＞

Table with 2 columns: Branch Name and Number of Members. Includes (三化連) 5,273, 三化支部 2,714, 大竹支部 344, 大泉支部 73, 大泉支部 400, 大泉支部 1,142, 大泉支部 216, 大泉支部 384.

ここに何らの論理性もないものになった。ただこればよいという結果になった。もちろん経営者の面子も立つだろう。

組合幹部の意識も経営者の意識も当面をなんとか糊塗していくだけであり、将来いかにあるべきかなどとても考えることはできないようだ。まさに異域同舟である。

ここで中途半端な妥協をしたため会社の再建はさらにおくれることになったし、ますます困難になり、傷を深くしたのかもしれない。

④ やはり自主解決に努力すべきであった。(中略)

来春闘もなまやさしいものではない。やはり労使で自主的に解決するというに最大の努力をそそぎたいものだ。組合しかり会社しかり。あなたも意志決定できずにここまで会社を追い込んだのではないか。この動きの激しいときに他社はそれなりの経営ポリシーをもって努力しているのに、一人当社のみが、何もしてこなかったし、今後もやりやらないということはまさに罪悪ではないのか。

また我々の組合の方にしても「やる気は十分あるが、組織の実態、あるいは支部の実情を考えると、どうも……」という本部の逃げごしの指導の仕方や「共闘が大切だ」と称してときどき主体性を失なう本部の姿勢についても疑問を感じる。

一九七一年十二月二十七日

三井東庄化学労組東京支部
— 組合ニュース —

よ。

一 三井東庄は輸出率も大きく一番打撃が大きいにもかかわらず、組合が一番きびしい条件をつきつけている。

一 配転には行きうる人は二次合理化をさけるために行ってもらおう。三井の条件は他に例がない立派だ。

一 仕事が変わることにモンクというのは古い考えだ。日本合成、日本カーバイドなどは配転先もないのだ。

一 社長は「解雇しない」との約束はできない立場にある。仮に協定しても必ず守るとは限らない。あくまでも力関係でまざる。

一 原則論より個々の問題に早くとりくめ、そして広義の完全雇用をはかれ。

一 単身者、若い人たちは期限つきであれば行ってもいいではないか。高令者を助ける意味でも。

一 組合員とじっくり相談せよ。必ず執行部よりいい知恵を出す。口でいうより身体で守ることが大切だ。

一 とにかくぐずぐずせずに早く解決せよ。

一方三化連の永田委員長は「労働条件が停年まで保障されれば、配転については弾力的にとりくみたい」と個人的な意見を述べ、江口全東庄、竹野合化東庄両委員長も若干のニュアンスのちがいはあっても「大まかには受け入れたい」「前向きにとりくみたい」と立場を明らかにしました。

みなさん、これはあくまでも——とくに太田委員長の参考意見は——決定されたものではありませんので、その点は誤解のないように理解していただきたい。

口 「配転」合理化闘争
七一年秋からの会社資本の進める八、四〇〇人体制「配転」合理化に対し三井東庄の労働組合のつた対応はどうであろうか。

八、四〇〇人体制は、これまで砂川、大牟田から大阪、東北へと進められてきたスクラップ・アンド・ビルドのスクラップの仕上げであり、高度成長から、新たな発展に向けての労働者の切捨て圧殺そのものである。

三労組の対応は、ドルショックの労働者への一方的シフト寄せであるとか、全て無能無策の経営者の責任であるとか、明確に資本の論理に反対することなく、むしろ予定された合理化として把える労働者の階級的視点を封じ込むことになっている。

提案後、なしくずし的に「配転」が強行され、一月末に「八、四〇〇」の数字は別として大綱として配転を認めることを三労組共闘は決めた。一日中旬に合化太田委員長と三労組委員長の会合が持たれ、「広義の完全雇用」ということで「配転」を認めることとなった。

しかし、本人の意向を尊重し、その承諾を条件とするといっても、予め用意されたストにより「企業再建のため」「八、四〇〇名にするため」配転は指名解雇そのものなのである。

このように三労組、そしてとくに合化太田委

いと思いますが、複雑な問題であるだけに再度討議して、常闘は具体案を出します。

(一九七二年一月二十日)

資料⑤

共闘ニュース

一九七二年一月二十九日

「大綱として配転は認める」

①経過と情勢

一時金闘争で会社を追い込んだ共闘の力は十一月四日八、四〇〇人体制人員整理案を更に変更させ、十月十二日の配転促進特別措置、十四日の配転計画の提案となった。砂川も「分離、別会社」構想を「北海道事業本部」に変更させた。経営者はその本質からすると、「労働者の生首を切りたい」のだが、共闘の前進、各労組との共闘、各地市民の協力的体制が会社を譲歩させた。

現在、「大型化」の拡大投資と過剰生産の結果、労働者の首切りが、日本合成、東京セロハン、日本カーバイド、北興化学等で行なわれ、組合は合理化攻撃と闘っている。資本主義経済のもとでは、経営者は利益確保と拡大のために、常に合理化攻撃をかけてくる。

そのために私たち労働者は、労働組合をつくり、団結し、自らの生活を守り、高めていかねばならない。更には、全労働者とともに、雇用を安定させる闘い、社会保障確立の闘いを進めていくべきである。一方、企業単位に組織する実態から、企業内において「労働者の生活を守る」闘いを進めねばならない。

委員長は、完全に会社の側の立場に立ち、労働者の切捨てを進め、資本の代理人としての立場を貫徹したのであった。さらに後の合化臨時大会で太田委員長は「相談にのっただけで、指導した覚えはない」と聞きなせる始末。こうなると労働組合は労働者のためのものという基本的な原則そのものをおびやかす問題ということになるであろう。

資料⑥ 三化労号外

広義の完全雇用を守るため
最悪の事態をさげよ
個々の条件を完全にとれ

太田合化委員長、参考意見として語る

十八日午前十一時から、太田合化労連委員長と共闘三委員長をむかえて、現地合化東庄、全東庄、三化労の常闘は、会社の人べらし合理化などの問題について合同会議を開きました。

席上、太田合化委員長は化学産業の情勢についてはかなり深刻にとらえ、その中で現実的に労働者の最悪の事態をさけるためには、化学産業の特質である装置の変化にともなう配転はやむを得ない。したがって、個々の条件が完全にとれるような交渉に移れ——とあくまでも常闘の指導方針としての参考意見という形で述べました。また、この他にも個条書きにしてみますと、

一 現在のエチレン、アンモニアの過剰生産は世界的な問題であり、三井東庄だけがそうなのではない。資本主義社会の中で企業間競争は事実であり、現状では企業組合にあることを認識せ

②中央共闘の見解

以上の経過と情勢から、一月二十四日中央三労組共闘会議は次の判断に基き、「一月十四日の配転計画は具体的数字は別にして大筋として認める」ことで職場討議を行うことに決定した。

(イ) 会社は企業再建策は企業発展のためということで、今後も積極的に合理化を行なってくるであろう。従って我々の合理化闘争はたえまなく続く。私たちは常に組織の強化を図り「首切り」や「労働条件の低下」を意図する経営者と闘い、生活を守り、向上させる力をたくわえておかねばならない。

(ロ) 過去三年間、共闘は強化され、昨春闘の統一の実施が行なわれた。この力が金融機関等の圧力の中で、人員整理から配転にまで変更させた。今後の合理化闘争、賃上げ闘争、一時金闘争を展望したとき、一月十四日の配転計画を大筋として認めることが企業内における完全雇用を守る妥協点と判断する。

③合理化に対する共闘方針

(イ) 基本方針

(a) 完全雇用を守り首切りは絶対認めない。

(b) 人員不足に対しては要員を確保する。

(c) 賃金等労働条件の低下は認めない。

(d) 強制配転は認めない。

以上を基本にストを持って闘う。

(ロ) 当面の方針

(a) 具体的人員移動は、特別な場合を除き交渉が進展するまで認めない。

配転先の会社について、経営内容、見直しなど

必要事項を明確にする。
 配転は、本人の意向を尊重し、本人承諾を条件とし、強要は認めない。
 賃金等労働条件は三井東庄なみに補償。
 転出後の職場に労働強化をきたさない。
 人権侵害、不当労働行為にわたるもの、業務上正当な理由がない場合は認めない。
 配転は事前に組合と協議する。
 (b) 要員確保のため実力をもって闘う。
 (c) 今後、雇用確保、配転条件の協定化、関連会社の育成強化策、再建十七項目の組合意見等について交渉していく。

資料⑧

△配転は認められない▽

東京支部 青年婦人部

△八、四〇〇人体制のねらいは▽

昨年十一月八企業再建策の支柱として提案された八八、四〇〇人体制はまずその数字の出し方からして、従業員一人当りの売上げ高即ち労働生産性を住友化学並みにするという労働者無視の全く不当なものである。生産性は我々労働者の日常の仕事や生活に何の関係もない。生産性向上は決して労働者の側のものではなく、八八、四〇〇人体制は労働者抑圧の資本の論理そのものとして扱えねばならない。

更に八八、四〇〇人体制は、これまで進められて来たスクラップの仕上げとしての労働者の切捨てそのものである。それ故に再建策とはいうものの人員削減による労務費の縮減により当面の切り

抜け策でしかなく、八八、四〇〇人体制により、如何なる企業活動を展開するのかが全く示されない。つまり八八、四〇〇人体制が労働者切捨てとして進められる以上、八八、四〇〇に留まることはなく、企業整備一集中統合に向けた会社資本の戦略のあくまで第一段階のものなのである。

言いかえれば、今回は生産性向上のためというところで人員削減を進め、第二段階は更に明確に不採算部門の切捨て△工場の分離、撤収▽大豊首切り合理化ということになる。ここで八八、四〇〇人体制を承認し、一歩後退するならば、それは百歩の後退に総崩れになるといふことなのである。このことは日本カーバイドにおいて昨年七月に二七〇名の希望退職を認め、その後半年もたぬ一月に一、〇〇〇人の人員整理が提示されるということでも明白であろう。

△配転というけれど▽

一月十四日、会社の提示した「配転」計画は果して配転△社外派遣として認めうるものだろうか。本人の意向を尊重し、本人の承諾を条件とするとは言っても、それは現在の企業の状況から作られた、更に言えば△強いられたい意向であり承諾ではないだろうか。予め用意されたリストにより、△企業再建△のために進められていくよう説得する。即ち「配転」とは言っても実質的には△指名解雇△にはかならないのではないだろうか。このことは、この間会社と組合がいくつかの関連会社について派遣打ちりの交渉をすすめてつとあるということでも明らかである。

また、配転先のほとんどを占める関連会社は企業

実績の不良の所が多く、またその故に、別会社化されたものもあり、労働条件についても労働組合がなかったり、また派遣組合員が少数であったりして、三井東庄の労働条件を下まわらないという保障はない。

つまり、今回の△配転△派遣は、大企業の技術革新により切り捨てられた労働力により構成される下請け企業、即ち労働生産性向上の困難な部分が下請けとして切り捨てられるという△二重構造△を更に進めることとなり、三井東庄の生産性の向上した分だけ、関連会社労働者にしわ寄せされることになるのである。

△合化労連太田委員長の参考意見とは▽

一月十八日、合化太田委員長は、大牟田で広義の完全雇用を守るため「配転」はやむをえないと参考意見をのべた。仕事が変わることに文句を言うのは古い考えだ。配転に行ける人は二次合理化をさけるために行ってもらう。日本合成、日本カーバイドなどは配転先もないのだ。果してこれが、今最も厳しい首切り合理化の嵐をうけている化学の労連の委員長長の言であらうか。これは、まるで会社側の立場による説得と同じで、三井東庄の現状と会社側のいう△再建策△について経営施策を追求するという、三井東庄の労働組合の現在の最大かつ唯一の課題は全く抜けおちてしまっている。これでは「一歩後退」どころではなく「全面降伏」になってしまいい、八八、四〇〇人体制△強行に続く大量人員整理△首切り合理化に対しても何らの闘いもなくなってしまうであろう。

事態は極めて深刻であり、今三井東庄の労働者は

はつきりと八八、四〇〇人体制△粉砕、一切の「配転」拒否を打出し、労働者の側からの攻撃としての合理化闘争を展開せねばならないのである。
 (一九七二年一月三十一日)

資料⑦

合化労連第四七回臨時大会議事録

(一九七二年二月一日～二日)

七二年春闘方針についての質疑討論より

数内(三化労組) 合理化問題をかかえた組合でございます。結局、合理化の問題をかかえながら、今後、非常に情勢のよくない賃金闘争に立上るわけですので、我々としては、非常に複雑な気持ちでございます。結局、首切りも反対、配転についても反対なんです。しかし、やっぱり賃金も上らぬと生活が非常に苦しい、こういう面もございまして、我々としては非常に複雑な気持ちでございます。だから、そういう複雑な気持ちがあるので、今度太田さんに来て頂いて御指導をいただいております。していただいたわけでございます。けれども、太田さんについては持ち前の経験と勘といえますか、それとも教養といえますか、非常にズバリ、ズバリ言っているのでもらっているわけなんです。いわゆる、我々は今まで出来るだけ企業意識を持つな、野生味を帯びる、こういうようにいろいろ聞かされて来たわけでございますけれども、今回の合理化問題等については少し紳士的なれとか、会社のことも少し考えてやらにゃいかぬぞ、こういうような問題が出てきております。で、頭の転換を一八〇度位転換する必要あると思っております。情勢によっては、しかし我々いなか

者にとつては仲々一八〇度転換が出来ないわけなんです。それから教養もありません。だからこういうようなことになると、全部合化まかせ、執行部まかせこういうようなことになっていかざるを得ないのじゃないかと思っております。そういうようなことではないかと思っております。その点についても思っています。

第二点については、そういうような中で、三井東庄の中では別れていった人達の組合がございまして、

そういうような組合の幹部、それから我々の幹部、そういうような幹部を一緒に集めて太田さんから指導してもらったそうですけれども、やはりそういうことがいいのかわか。いわゆる、太田さんの言われたことが、別れていった人達の組合員の人達から言わせると、おれ達の組合の幹部の言うこと一つも変らないじゃないか、こういうようなことが出て来っております。ですから、もう少しそういうような面については合化東庄なり、三化労組なり会って話合ってもらうとか何とかという配慮が必要ではないか、こういう考えも持ちます。その点についても御説明をお願いしたいと思います。

それから首切りには反対である。しかし合理化ならよかやないか。出来るだけ配転には協力すべきだ。首切りを出さぬためとか、将来を考えて、余りケガがないようにという考え方が太田さんにはあるかも知れません。しかし大牟田の五〇〇名の中には、一四〇名程度の人員が、結局、大牟田地域以外に出ていかざるを得ないわけです。そのまま協力すれば、仲々地元から離れたくないというのが現状なんです。そういうような気持ちで簡単に言っても

らっては困るじゃないかというようなことがあるわけなんです。

それからもう一つは、結局合化の中で八カ所か九カ所のところで合理化が出て来ます。人員は三、〇〇〇名とか何とか書いてありましたが、いわゆる、化学関係の全体の中にこういうような問題が出て来ているというように感じれば、我々として、相手も納得します。しかし合化十二万の中の三千じゃないですか。四％位なんです。それは結局、企業の幹部の責任じゃないかというように、一般的には考えているわけなんです。我々も考えるわけなんです。そのような考え方があれば、いわゆる配転についても反対だというようにことごとくいいたいと思っております。その問題については、さつき申し上げましたように、色々複雑な問題もあるかと思っております。こういうような問題について、もう少し理解して帰りたいと思っております。太田さんから更に御説明をお願いしたいと思います。

太田委員長 合理化問題で三井東庄の現地に行きま

した。九州の人は九州弁で本土の、本土の、といったら沖繩のようになりますが、東京、大阪へ行くのを家族もいやがる。こんなことを私は百も承知です。(中略)

それから三井東庄についてもうちの調査部で十分調べて、アンモニアはいけなから、三井化学の方に定員が足らんのだからテキサコを早くやめて、三井の染料の方に異動したらどうかということも言いました。その時反対にあいました。私は何も会社のためにそうしろと言っているのじゃない。い

まの労働組合というものは資本主義の中で、合理化
が出ればどんなに抵抗しても一つのあれにあうだろ
う。

組織単一で、社会保障が全部あったら幾らでも闘
わせませよ。路頭に迷わぬのなら。しかし、その力
関係全体を考えて、もしもこれ以上がらばつたら、
もう一べん合理化が出るかも知れん。もう一べん出
たら今度は配置転換じゃ済まない、首切りになる
ぞ。という千分の一の心配でもあったら、なま首が
とぶことが一番悲惨なことだから、その前にとめ
た。会社のためにとめたんじゃないんですよ。これ
以上攻撃して一時的な勝利があっても、住友、三
菱、興銀系の組合と競争しているわけなんですから
ね。市場をとられてしまったら、また合理化が出る
ぞ。その時には力が尽き果ててやれないから、その
ためにこころ辺でがまんしたらどうかということをも
命令に行つたんじゃないんですよ。(中略) 会社の
ため言つたんじゃないということをはっきり言つて

おきますが。皆のため、犠牲を少くするためここで
止めるべきだと言つたんですよ。

そして三井東庄の場合は、合化を闘争至上主義だ
として脱退した東庄の第二組合というよりは、東庄
組合というものが共闘した結果あれだけの成果にな
つたのだから、その組合が共闘できる限界というも
のを、将来の合理化にも、質上げにも考えなきやい
けないから、そこで止めたかどうかと申し上げたん
ですよ。その辺ははっきり幹部の人に聞いてもらわ
ないといけないと思つたんです。時間がなくて三時間ほ
ど大牟田で討論したんですけど、そういうような説
明をした。(中略)

三井化学もその判断が悪いと言われるのなら、私
が指導したのですから、太田委員長不信任案を出し
てくれー全部出してもいいんですけど、全部出した
ら機関が動かなくなりすからー出してもらいた
いと、そう言いました。一つも強制はしておりま
せんよ。

判断の勧告を全体の情勢で与えただけであります
よ。合化は単一じゃありませんよ。そういうことが
言われるから、合化と大衆との断絶が起きるんです
よ。力は幾らでもありますよ。その闘争力は幾らく
らいか、ということ判断せにやしようがない。(中略)

三井東庄の闘いが、完勝とは言われないけど三井化
学の労働者が何べんも首切られて、三井東庄の仲間
も、あの近所で切られた。炭鉱で切られた労働者が
ニコヨンとなつてどんな悲惨な目にあつていかと
いうこと。そして合化を戦闘的として脱退した人達
も、合化を脱退したら、首切りはないぞ、配転は
ないぞ、と言われたのに、だまされたから一緒に闘
つた結果があれぞこまでいっただんじやないですか。あ
れ以上いくと共闘がくずれぬかも知れない。くず
れてもいいという意見もあるけども、三井東庄に再
び合理化が出ないということは断言できない。その
時に共闘をどうするかこれも考えにやいけない。

グラムシ問題別選集

(各一、一〇〇円)

I 工場評議会運動

II ヘゲモニーと党

III ロシア革命とコミンテルン

IV 反ファシズム闘争(未刊)

マルクス主義国家論上下

各一、一〇〇円

マルクスとローザ

各一、二〇〇円

先進国革命

各一、五六〇円

現代の理論社

東京都千代田区飯田橋
3丁目6番8号 中条ビル
電話 261-2268・7518

四 闘いの方向

△生産性向上▽の論理は、特に高度成長の中
で、資本の戦略を支えるものとして登場した。
そして労働組合も企業が「発展」する中で、そ
の生産成果配分を得て、労働条件の向上を図る
ということ、△生産性向上▽に協力というよ
り、むしろ労働一体で生産性運動を展開した。
しかし△生産性向上▽は、企業が資本の論理
で進める△合理化▽そのものであり、従業員一
人当りの売上高を増すということ、実はその
分母である人員を切りつめるという方向で動い
ていく。それは、現在極めて顕著に人員整理と
いうことになる。それゆえ、高度成長が叫ばれ
たこの十年間にも増して、さらに強力に△生産
性向上▽が主張されるのである。

こうした戦略の中で、その成果は労働者の側
に配分されることはなかった。そして△生産性
向上▽の困難な部門(出荷関係、研究部門、保
守点検部門など)は切り捨て下請化する。△生
産性向上▽につながらない、資本にとってムダ
な投資は極力抑える。「労働災害」という名の
労働者庄殺、「公害」という名の企業犯罪は、
むしろ資本にとって「当然」の結果なのである。
つまり△生産性向上▽は労働者側のものとは
なり得ないのである。民間の多くの労働組合は
△生産性向上に協力し、合理化に前向きに取組

む▽路線をとり、この間の資本の進める切捨り
て合理化に何ら対決することはなかった。その
結果が化学を始めとする首切り合理化の嵐であ
る。分け前をオネダリする路線は初めからその
破産を内包していたのであった。そして、この
△路線▽の破産は今完全に露呈したにもかかわ
らず、何らの総括もなされず、言葉だけの「合
理化闘争」が展開されているのが現状である。

「我々」の労働組合の構築

イ 労働者の側にだけ立つ労働組合

三井東庄では△八、四〇〇△人体制粉砕▽とい
う最大かつ唯一の課題は欠落したまま、共闘三
労働組合は「全面降伏」してしまつたのであるが、
労働者にとって事態は深刻である。すなわち労働
組合は労働者の生活を守り抜くという基本が
危うくなつており、したがって、現在の反合理
化闘争は△労働組合は誰のものか▽という根元
的な問いなおしが中軸にすえられねばならな
い。日々の労働者の生活には△会社都合▽な
ど全く無縁であり、労働組合は労働者の側にだ
け立つものとして、明確に資本の論理と対決し
ていかねばならないのである。

「企業の実態も考えて」といつた途端に「労働
組合」は労働者に敵対するものとなるのだけ

ら。

ロ 反合理化の論理

反合理化闘争は、資本の打出す人員合理化
首切り反対という受動的闘いのみではない。
資本の不断に進める様々な一つ一つの△合理
化▽に反対し、△こちら側の都合△労働者の論
理▽で抵抗し、拒否していくこと。さらに、労
災撲滅、要員獲得などのいわばこちらからの
攻撃型闘争として反合理化闘争をすすめる
ければならない。これが反合理化の論理であら
う。

ハ △労働の過程▽への切り込み

労働組合が△資本の代理人▽としての機能を
貫徹している現在の「労働組合運動」の中味は
どうか。
春闘方式が定着して久しい。しかしそのため
労働組合運動は、春闘を中心とする賃金闘争の
みとなつてしまつており、しかもそれは、下請
工、臨時労働者を踏み台にした「社員」の労働
条件(それも賃金のみ)を扱うのみ。

そこには「心通わぬ近代工場」と呼ばれる労働者の疎外と抑圧の構造、すなわち△労働の過程▽への切り込みは全く存在しない。

一人一人の労働者が、現場の労働の過程でど
のような状況にあるのかという、労働組合が本
来持つべき視点を再構築すること、これは「我
々」の労働組合の重要な課題であらう。
二 労働者として生き続ける

で日々生起している変化、この産業が今日まで、たどって来た歴史過程、その中での変化する意味、そしてそれに適応しようとする企業行動等々これらがまず明らかにされた上で、何らかの対抗策が考えられ運動方針が「作文」されるという従来の一般的な方式ではなく、もっと別な筋道に従って運動の構築を図るべきではないのか。

しかしこの「迷い」はともかくとして、ここで編集部から与えられたテーマが、とりあえず、まず「産

業」の内部から、従って「生産者」の側から状況をとらえ、運動再構築を図る可能性の追求ということであるからには、なお我々としても、もう一步深く分析の作業を進めてみることはならないだろう。なお我々は、化学産業の現局面の中で、ゼネ石精製油所の闘いと、三井東大工場の運動が連結され、従ってそれが堺の石油化学コンビナート全体に波及するような場面、或いはまた東京霞ヶ関ビルに同居するシェル石油の事務部門労働者と、三井東大の名高いコンピューター部門労働者、或いは企画部門や販売部門にた

ずさわる労働者の経営批判運動とが連結されるという局面、更にはまた東京地区のいくつかの企業の研究部門労働者の闘いが連結されるような場面を、想定し、それをめざして運動の再構築を図ろうと、それこそ最終的な試みが続いているのである以上、その者たちにとって化学「産業」の特徴は何であり、それは今どのような局面に発展しているのかという問題への分析を一つ深める作業を行なわねばならないだろう。

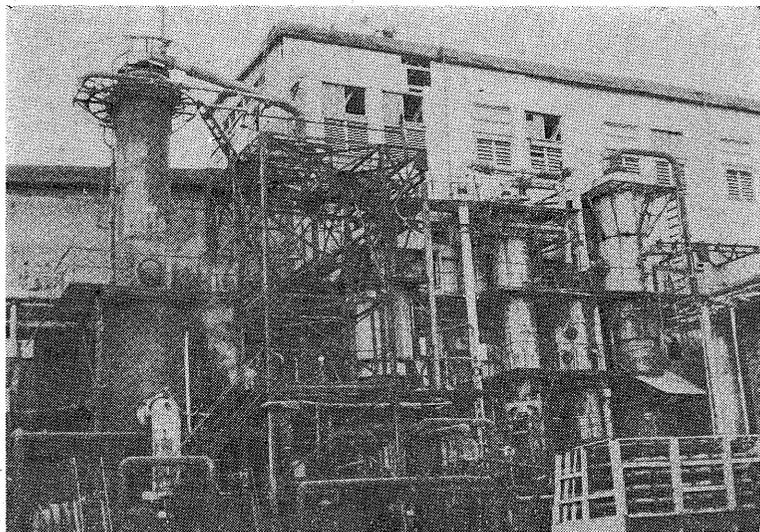
【b】我々にとって化学工業の特徴はどの点に求められるだろうか。

まず第一に、ひと口に「化学工業」といっても、それは非常に多くの業種を含んでおり、どこまでがその範囲内に入るかを分類、区別することがむづかしい点であろう。化学肥料、アンモニア誘導品、カーバイド系製品、ソーダ薬品、高圧ガス、染料顔料、火薬類、界面活性剤、写真感光材、塗料、等々それは多様な業種から成っている。石油精製業も広義には「化学」の中に入るし、石油化学製品、プラスチック、合成繊維原料、合成ゴム、合成洗剤な

ども、勿論化学工業の一分野である。もっと細かく見れば、硫酸、尿素、メラミン、ホルマリン、塩化ビニル、カ性ソーダ、ポリエチレン、ポリスチレン、カプロラクタム、ポリエステル、SBR、等々……個々の製品を掲げていけばきりが無いほど膨大な数にのぼる。我々化学労働者は、この無数の製品の、ほんのいくつか二つの生産や出荷管理、販売にたずさわっているのである。ところで化学工業の第一の特徴は業種、製品単位が多様なことだけにあるのではなく、新技術、新製品開発を通じて、それが次々と増えているところにある。製品構成がめまぐるしく移り変わる。また一つの製品をとっても、その原料ソースが絶えず変化しており、またその生産方法も技術水準に応じて絶えず改良されていることが重要である。化学工業の本質的な役割は、化学反応によって次々に新しい物質を合成することであり、また資源分布状態や供給事情の時々々の歴史的条件に即応して絶えずより廉価な原料を求め、更に分解・合成・精製技術の革新を通してより合理的な製造工程を形成することに

あるといえよう。

第二次大戦後の世界的な高分子合成技術展開の中から、我々は多くのプラスチックや合成ゴムを「新」製品として受け取って来たし、今日でもなお、新しい合成繊維や耐熱、耐久性新材料の開発努力が続けられている。プラスチックの一種塩化ビニルを例にとれば、我々は懸濁合成法から乳化重合法への革新を知っており、また原料面でのカーバイド・アセチレン法から石油化学法への決定的な転換、更に石油化学法内部でのEDC分解法からオキシクロリネーション法への発展、そしてそれらに伴う製造工程面での多くの変更の経過をつい最近見たばかりである。このように新製品開発・原料転換・製造工程革新の三つを手段として、絶えず日常的に業態（生産力構造）の自己変革を図って来たのが今日に至る化学工業の特徴であったといえるのである。そうしてみれば我々化学労働者は、絶えず変化し流動の中に身をおいていることにならざるを得ない。絶えず異なった製造工程―作業過程に習熟せねばなら



スクラップ化される砂川の尿素合成工場

い。工場内の部門から部門へ、又、工場から工場へ絶えず移転せねばならない。つまり化学労働者にとつて、長期間にわたり、何らかのまとまりのある、安定した作業集団としての「職場」というものは存在しないのではないかと思われるような状態のもとに身をおいているのである。少くとも鉄鋼や機械工業、自動車工業にみられるような（もともとこれらの工業部門においても、作業条件の変化が激しく、「職場」の定義は次第に困難になっているのだ）ひとまとまりの「職場集団」と

いう概念が成立しにくいほどに、流動的な状況下にある。そしてまさに、この点に着眼することによって、資本は労働者の分断を図って来たのではないか。

最新鋭の、作業環境も改善された製造部門には、若年の職制に協力的な労働者を送り込み、また現地からの新規採用で補充し、帰属意識をエリート意識をうえつけ、一方新製品の登場や製法転換があるたびに、次

第に「旧」部門、斜陽部門に転換していく所には中高年齢層や低学歴者、経営に非協力的で成績の悪い者をためて、賞金頭打ち政策、労働力を切捨て策を取り、新旧両部門の労働者の分断を図る、という方法が意識的に用いられた。（「分断」とは、資本の論理、ある一つの経営方針に対して、各部門の労働者に、異なった心理的反応をひき起こさせ、異なった行動をとらせるように誘導操作することの意）

戦後日本の化学産業は、①アンモニア合成②化学肥料を中心に復興を遂げ、それを依然主導製品としつつも、ソーダやいくつかの有機化学部門に多角化しながら発展した一九六六年までの段階、③石油化学工業化が始まり、それが著しいテンポで成長し、旧来の石炭や電気、天然ガス系原料のもとで展開していた旧有機合成部門を次第にその中に巻き込んで行った一九七〇年までの段階、④そして石油化学の超大型化を中心として、ほとんどの主要な化学工業部門を、有機も無機も共に、石油化学コンビナート基地内に、一貫・多角的に体系的に包摂してしまつた現段

階（その体系内に位置することが出来ない部門は斜陽化の道をたどる）へと、ほぼ三つの段階を経て発展して来たと考えられるが、この過程を貫いて常に「石油化学部門」が最新鋭部門として、（勿論その内部でいく段階かの変遷をたどりながらも）位置づけられて来た。白銀の塔が林立する、最新鋭コンビナート労働者の美名のもとに、経営に協力的な労働者がその部門に送り込まれ、旧工場で労資協調に功のあった労組役員が、特別待遇で派遣され、新部門の労働組合結成にあたり、既存の組合が彼らによって分裂させられたりするケースも多く見られた。

周知のように石油化学コンビナートはパイプで連なる巨大な装置群を比較的少数の人員で稼働させており、ごく一部の部門にでも、障害が生ずれば、たちまち全体が影響をうけるという弱点を持っている。このため、資本の側は、この部門への人員配置計画をとりわけ神経質に細心にチェックした上で、実施したのである。

今日の化学労働運動が、その「産業別」多数派運動としては著しい鈍化に陥り、遂に合化労連の戦闘性が失われるに至るまでには、生産力構造の不断の新・旧転換の中で常に「新」部門、とりわけ石油化学コンビナート部門での運動が、このような分断作戦によって封じ込められ、全体がまさに外堀からじわじわ埋め込まれるという経過があったことを、我々は再度しっかりと認識し直しておく必要がある。

この状況をいかに突破するのか、化学産業の発展の結果として今日、石油化学コンビナートを軸に整備された「体系」が形成され、その内部に労働者階級が（それこそ資本のシステムの内側に）すっかり閉じこめられている状況があるとすればそれをいかに突破し、この体系そのものにどう対決していくのか。

勿論資本の側にも弱点・矛盾があり、その分断作戦を阻害する要素も一方で見られている。我々としては、さしあたりそこを手がかりにするしかない。

(1) 新製品が次々登場する一方で、現製品の陳腐化テンポがきわめて早

くなっており、新部門はたちまち旧部門に転化するという過程が目まぐるしく続いている。今日、当企業にとって代表的な「陽の当る」製品にたずさわり意欲的に働いたとしても、明日にはそこはすでに斜陽部門、スクラップ部門として位置づけられているかもしれない。「新鋭工場」「旧工場」間の差はきわめて流動的になって来たのである。とりわけ現時点では、石油化学工業が一種の成熟期に入り、従来のような革新的な衝撃化を学産業界に与えることが困難になって、停滞傾向を深めていることが重要である。建設期から操業開始当初、燃えだぎっていた「新鋭石油化学コンビナート労働者のエリート意識」、「巨大装置を動かす誇り」は今急速に失われつつあり（もともと、労働の内容それ自体にあまり大きな「新」・「旧」の差異などあり得なかつたのだ）、全体として士気の低下が避けられなくなっている。

(2) 新製品構成の変化に応じて、資本は絶えまなく労働者の配置転換計画を実施せねばならぬが、全てのケースにわたって先述したようなチェ

ックを行うには、やはり限界がある。全般的な若年労働力不足傾向もあって、資本にとり多少問題のある労働者をも、新部門に移さねばならぬケースが多くなっている。三井東庄の新鋭大阪工場、東北コンビナート部門にもやむを得ず、大牟田や北海道砂川の古い工場にいた活動家を移転させねば、操業計画が成立しないというような事実が発生しつつあるのである。

(3) 新鋭工場といえどもプロセスオートメーションの完備された直接生産工程だけから成立しているわけではなく、当然各種の補助部門（例えば装置、機器の補修、製品の後処理加工、包装・出荷・輸送など一連の作業を必要とする。そしてこれらの多くは、通常、専門の下請け業者に委託され、低賃金と劣悪作業環境のもとで、下請け労働、社外工の労働にゆだねられている。だが、本工労働者との労働条件格差があまりに歴然としていただけに（特に作業の安全

ある）不満は強まっている。化学企業経営者としては、ここでも労働者分断を図り、労務管理面も含めて専門下請け業者にまかせることにより面倒を省こうと企図としたのに、逆の結果が出ようとしている。

【c】我々にとって化学工業の第二の特徴は、第一のそれから明らかになように、「技術革新」がこの産業の存立基盤になっており、従って一方で研究開発部門、もう一方で新製品の調査企画、販売促進・マーケティング部門、更にはこうしてますます多様化する化学製品の企業化状況をトータルに管理する部門の役割が非常に重要さを増して来た点にある。このように工場の直接生産工程に比して、その「前」と「後」の工程、つまり新製品や新製造法を企画開発する部門と、大量生産方式下々に産出される製品を市場に消化させる部門との役割が増大している点は、化学に限らず現代の産業全体に見られる傾向である。すなわち産業のあらゆる分野にわたって、「知識」集約型の活動、情報を管理・活用する活動の比重が増大しているの

であるが、とりわけ化学工業においては、このことが典型的に現われているのである。したがって労働者の配置構成からみても研究部門・本社事務労働部門における質的、量的比重が著しく高まっている点に我々は注目する必要がある。

化学工業の研究開発部門は我々がとり組むべき多くの問題点を持つている。

一人一人の研究者が真に創意を發揮しようとする組織体制ができていないのか、日本の化学技術開発体制は、基礎研究↓応用研究↓実用化研究の各段階にわたって一貫して創造的・システマティックな作業が進められているのか、外国からの導入技術消化法研究、矮少化された応用改良研究のみにかたよってしまっていないかといった内在的な問題点もさることながら、我々は化学の研究所に特徴的な次のような労働条件・状態に注目せざるを得ない。

(1) 第一に研究所において特に、労働者の学歴別階層・身分の「差」が激しく、作業上の差別が明白につけられていることである。創意を發揮できるように基本的テーマは学卒・

上位研究者のみが独占し、高卒以下の研究者は単に助手として、テーマ全体を展望できないような細分化された課題のみを与えられ、部分的なデータ集取作業や、単純くり返し実験、更にはとるに足らぬ雑用をさせられているに過ぎない。私には、無論、企業活動の全分野にわたって存在する「階級関係」が、人間関係論や、生きがいの組織論という方法で何とか覆いかさかされている中

にあって、研究所内においては、それ以外に遅れており、特異に歴然と作業過程の中に現われているのではないかとさえ思われる。位階序列のきびしい制約下で多少でも重要なテーマは与えられず、「研究」の名に値する頭脳活動を発揮する余地がなく、何らの参画意識を持ってない不満は、若手下位研究者層内にウツ積して爆発寸前にある。

(2) 研究開発部門は当然、同時に多岐にわたるテーマ、プロジェクトと取り組んでいる。それらは絶えず途中で立消えになったり、新設されたり流動している。変更があるたびに、労働者の配置替えが行われる。下位研究者はまるで将棋のコマのよ

うに安易に動かされる。下位研究者の分担作業は単純なものとはいえず、やはりかなりの訓練を要し緊張と不安を伴う。あるプロジェクトが実用化・企業化の段階に至って、工場生産に移される際に、このプロジェクト下で働いていた下位研究者がそのまま現場労働者として工場へ配転させるケースも多い。そして後述するように化学産業の特別な競争の激しさから、ややもすると企業化のタイミングの遅れ、或いは、スケールアップ上のミスから所期の質・量の製品が得られず、それが断念されるケースがよくある。労働者は再びコマのように研究室へ戻されるが他の職場に移し変えられる。このように多くの研究部門労働者は激しい転籍、勤務地変更の可能性の中で働かされているのであり、その程度は工場労働者にまさると言ってもよい。絶えず変化し流動にさらされている化学労働の「縮図」がここにみられるといってもよからう。

(3) 研究部門労働者は非常に危険な作業環境のもとにおかれている。新製品開発や改良実験の過程で、有害物質、爆発性の強い物質が安全な防

護装置もほどこしてない実験室で取扱われる。また研究部門においては各種の中試験設備、パイロットプラントが製品開発や工程改良のために利用されており、その操作は時としてデータのにも確信の持てない高圧条件下で行われたり、危険物質や特殊な触媒の混入が行われることが多い。さらにこれらの作業は時間的に集中して仕上げられねばならぬことが多く、常に二交替や三交替制、徹夜勤務などが正規の労働協約もかわされることなしに下位研究者に強制されている。

私は化学研究部門に働く技術者・労働者は、工場における化学労働の安全性を確保する闘い、化学工場の発生させる「公害」を告発する闘いの中で、特別な役割りを担わねばならないと考える。

公害の発生原因はそれが原料物質や反応時の副産物、或いは廃棄物の有毒性によるものが触媒の働きによるものかなど全ての側面にわたって、研究開発過程であらかじめ探知できるものであり、厳密なチェックが可能であり、それが企業化された場合の環境汚染など周辺社会に与え

る影響も充分予測可能なものである。それらの一部分でも見逃がされて企業化に至るとすれば、それは完全に技術者、研究労働者の責任であると言つてよい。また有害ガスや爆発性物質の取扱い、さらには超高温・高圧など特殊な作業条件の設定面で研究所が化学工業のもう一つの「縮図」である以上は、実際の工場生産における安全対策もほぼ確実に予測できる立場にある。勿論難関はそれらが探知予測され必要な措置（企業化中止、安全確保や公害対策の機器設置など）が指摘されたとしても、それが企業の利潤原則（ここではいち早い企業化によって創業者利潤を得ること、より少い追加設備投資で工場を操業させること）によってねじ曲げられる点にあり、そしてこの点こそ肝心の点だが、現在の圧倒的多数の企業内研究者がその原則のトリコになっていることにある。私は日本の企業内研究者・技術者が何故こんなまで研究テーマの経済性、収益性ということのトリコになってしまつていのか不思議な気がする。その熱心さは、かえって経営学や商業簿記を学ぶ事務系労働

者よりも強く、露骨でさえある。（先述のように、研究所内に古い形で労働者層・身分差別が残存していることと対をなしているようだ。）もっと広い視野から自分の研究テーマを評価できないものだろうかといったくなる。しかしながらこの難関を突破し、企業の利害を裏切つてまで公害を告発し化学労働の安全を守るうとする研究者がきわめて少数ながら登場しはじめていることは注目すべきである。

【d】 研究開発活動の比重上昇と共に、もう一方、企画・管理部門・マーケティング部門など本社・事務系部門の比重が上昇している点も我々は見逃すわけにはいかない。この知識、情報関連部門・事務労働部門でも矛盾は累積されつつある。企業ないし産業活動のかなり広い分野を展望できるような知識、経営の意志決定に直接影響を与えうるような情報は、ますます官僚化現象を濃くしている企業組織の中上位管理職層に「独占」され、大多数の労働者は部分的なデータ集積・整理・加工にたずさわることができただけであ

る。情報と意志決定の間の合理的・科学的な関係が追求されている一方で、なお多くの決定が派閥的な人的関係やカンに頼る恣意的で非合理的な形で行われている。合理的な関係を追求するコンピューター部門技術者の間に、強力な経営批判精神が形成されている点は重要であろう。特に化学工業の場合、生産工程におけるオートメーション化の進展が著しく、今やコンピューター・コントロールの時代に入っている。（この過程が生産現場の労働者を、きわめて単調な監視・記録労働・パトロール作業に追いやり、そこから熟練や創意・多面的な判断活動を奪つて疎外感を深めさせている点はさておくとして）工場の生産工程がコンピューターの計画・制御作業を軸にシステム化され、合理的で効率的な運営がなされているというのに、経営の意志決定過程が合理化されておらず、情報の恣意的な独占が行われ、有効利用されていない事態に対して、本質的に情報独占とは相いれぬ性格を持つているコンピューター部門労働者や企画・調査専門家たちの批判が高まっているのである。（但

なものであり、また一方で販売第一線での活動から得られた情報・知識が正確に上部へ伝達され、それが企業経営の日々の活動の中で活用されているのか、それを保障する有効な情報流通経路が企業組織内につくられていのかとなると、必ずしもそうなっていない。一人一人のセールスマンを、これまた将棋のコマのように使いわけ管理する販売課長が市場情報を単なる知識として吸収することに終るが、それを自分の都合のよいように解釈し、加工して上層部に伝達するという傾向が目立つ。このことへの不満がセールスマンを鋭くとらえている。ここでも情報の歪曲化された形での「独占」が横行しているのである。

化学工業は、多岐にわたる業種から成り立ち、技術革新に伴う新製品開発や絶えず生み出されてくる副産物利用の可能性の大きな産業分野であることはすでに述べた。それだけに専門製品別の企業化のチャンスが量的にもそのひろがりにおいても、きわめて多く、外国からの技術導入が可能であり、日本のように金融機関からの資金調達が比較的容易に行われる経済環境が整っている場合には、少しでも市場性のある化学物質が発見されると、或いは情報として伝えられると、たちまち数多くの企業が殺到して、商品化を競うという状況がみられた。またよく指摘されるように日本の化学産業においては、歴史的に外国のデュポンやICI、モンテエジソンのような巨大総合化学企業が成立しておらず、個々の製品分野別に国際的にみれば中堅規模クラスの企業が数多く群立しているという構造がみられ、これらが互いに市場で激しく競争し合うという状態が支配的であった。だから、総資本の論理に基づいた「産業再編成」が進行し、全体としては「独占」化の傾向が強く働いているにも

方針をとらせて、事態の隠蔽に努めているのであるが、もはや現時点でこれらの形骸化・空洞化は誰の目にも明らかであり、有効性を失つてしまつてい

かかわらず、化学産業においては、強い競争的性格が保持されて来た。「大三井化学」も成立せず（三井化学と東洋高圧は合併したが今日のようにはむしろ失敗例として語られることが多く、また三井石油化学や東レとの大合同が何度か目指されながら、実現しないで終っている）、「大三井化学」も未だ成立していない。むしろ三井、三菱各グループ内の個別企業間のあいだで激しい競争が行われている。なかでもアンモニア合成系製品や石油化学系製品のようには、大量生産方式によって装置産業に特有な規模のメリットが追求される製品分野では、特に競争は激しく、シェアの奪い合いがくり返され、価格面、品質面から技術サービ

企画・管理部門、マーケティング部門を通して組織の官僚化現象が進行し、この中で情報の上位管理職層による「独占」が行われ、大多数の労働者は二次的、三次的な部分情報のみを分担させられ、参画意識を奪われたまま疎外感を深めている。勿論経営の側もこのことを知らないわけではなく、労組に「経営参加」経営協議会制」「事前協議制」などの

「大三井化学」も未だ成立していない。むしろ三井、三菱各グループ内の個別企業間のあいだで激しい競争が行われている。なかでもアンモニア合成系製品や石油化学系製品のようには、大量生産方式によって装置産業に特有な規模のメリットが追求される製品分野では、特に競争は激しく、シェアの奪い合いがくり返され、価格面、品質面から技術サービ

【e】 化学産業が、特に戦後日本のそれが、非常に激しい企業間競争のなかで発展してきたという特徴にも我々は言及せねばならない。本来

もつとも、この競争の激しさこそが、結局のところ企業経営に刺激を与え、市場を無理やりにも拡大し、化学工業の「高度成長」をもたらす大きな要因になったのだともいえる。ところでこの企業間競争の激しさ

は、我々化学者に有形無形のさまざまな影響を与えることになった。何よりも市場での価格競争の激しさは、当該製品のコストダウンによって価格ダウンを吸収することを要請するため、生産工程、販売、出荷管理工程での「合理化」を強く迫ってくる。直接的なコストダウンをめざした「合理化」がどのような手段を通して行われるかは周知の通りである。競争の激しさと、とりもなおさず労働者の仕事のきつさに他ならない。結局要員が減らされ、労働密度が濃くなることであった。だがそれよりも、私は競争の激しさが我々の意識や行動に与えている影響を重視せざるを得ない。つまり企業間「競争意識」が重くのしかかるようにして我々化学労働者をとらえているのである。経営者たちが「他会社に勝たねばならぬ」と考えるのとはまた異なった形で、まず直接市場で競争に参加する個々のセールスマンが意欲を燃やす。確かに他社品をしのいで自社品を販売できたということ

計算を行う管理部門の労働者が、日常会話の中で「当社の業界における位置」を絶えず話題にのせる。製品の改良研究にたずさわって、テクニカルサービスに歩く技術者は、絶えず「競合品」と自分の手がけている製品を見比べて評価する。工場労働者は、競争の基本的手段としてコストダウンをめざして、製造・出荷の全過程のすみずみまで細く見廻しながら、諸々の「改善提案」を行う。勿論経営者の側が、競争意識を煽ることは確かだ。しかし、我々はかなりの程度において自発的にも「意欲」を燃やしているのではないだろうか。我々はこの自発性を深刻に問い直したことがあるだろうか。化学産業独特の競争の激しさが、シワジワと様々な通路を通して我々の内部に企業意識をシミ込ませる。「競争」を軸として我々は「企業」を見、考えることを強いられて、やがてそれに慣れていく。自発的にすら「競争意欲」を抱く。こうした経過を経て、とどのつまり我々はすっかり「企業内」へと全身を包み込まれ、閉じ込められて行く。

うな、絶えざる製品構成の変化による流動を通して、「新」部門と「旧」部門の差を浮びあがらせ、その間の労働者分断を図るというやり方（新しく、陽のあたる部署でそれに見合う賃金を得ながら働きたい、中高年令層、或いは低学歴者や、成績不良のものが適応力を欠くために旧、斜陽部門にとどまることは止むを得ない、という労働者内部の自己本位意識が動員される）をタテの軸とすれば、今述べている競争意欲に起因する企業意識による分断（絶えず、「他社」に或いは他の産業部門に働く者と自らを区別し、それを競争する内発的な意欲——これはおそらく他国の労働者と自らを区別し競争しようとする民族主義意識にまでつながっているものかもしれない——）が動員されるのをヨコ軸とし、そしてさらに、工場労働者と、

いようにさせる形で情報の独占を図ることによって分断することをもう一本の軸として、労働者支配が貫徹されていると考えるのである。つまりこの三本の軸による分断作戦を通して、労働者支配が貫徹されていると考えるのである。私はそれを化学工業を例にとり、その産業の諸特徴に照らしながら示そうとした。

内」から運動を構えようとしている者にとつて、残された可能性は未だあるのだ、と考え直すべきだろう。

各項でふれたように、分断支配の三本の軸そのものの内部にすでに矛盾が累積されつつある。それに着眼しつつ、労働者支配の網の目を、可能ならどこにいたるところで喰い破ることが必要なのだ。一方で資本の側が「分断」してきているものを、逆に我々は連結しなおすことだ。「新」

「旧」両部門の間、疎外され単能的で平板な人間形成を強いられたつつある工場部門と研究開発部・企画管理部門の間、企業と企業の間、産業と産業との間、資本が分断してきているいたる所で、我々自身の交流を作り出すことであり、連帯の方法を新しく探究し直すことである。それはもはや、これまで賃金闘争の中でよく言われてきた「各々の労働者の生活利害」の「調整」を図るといった類いのことでは済まない、新たな質を帯びたものとなるだろう。それは各部門末端有志労働者が、活気ある情報流通ルートを創設し、自らの労働をより全体的な視野の中に位置づけ、社会的労働の一構成要素として

位置づけながら、技術変化に基づく分断の再編成動向を展望することを可能とするような活動から始まることとなる。さしあたり「眼に見える運動」として、それを「実践的に」展開することは、なお我々がきわめて少数派である限り、おそらく不可能である。しかし少くとも我々の間の「認識」だけは確実にしていこ

二 化学産業不況の現局面の性格

こうして生産者としての自立性をかけようとする我々は、化学産業の現状を、特にその「不況」の性格をどのようにとらえるべきだろうか、もはや紙面に限度があるため、ここでは特に注目すべき二・三の点を要約的に述べる他はない。

【a】 戦後世界の資本主義は、国家レベルにおけるケインズ主義的改良と、国際レベルにおけるいくつかの協調機構の構築を通じてその「進歩的」側面をフルに發揮し、局部的な或いは各国別の景気後退を幾度か間にはさみながらも、全体的に高成

う。大上段にふりかぶつていけば、それを確実にすることこそが、とりもなおさず労働者が生産者としてのトータルな「自立性」を回復・確立する上での、したがって同じことだが、職場や企業・産業にわたって労働者「権力」を打ち立てる出発点を築く上での、第一歩目の内容なのだと思う。

長一繁栄の時代を謳歌して来たといえる。ところが今回の不況は、主要資本主義国ごとの景気後退現象が、すべて重なり合い、しかもベトナム戦争へのドル乱費を主要因とする国際通貨危機に媒介されて、「世界同時恐慌」の様相を呈したことが特徴である。戦後初めての本格的な世界恐慌は、まさに現代資本主義の生きのびるための「転換」を様々な側面から迫るに至っている。主要国の多くの主要産業部門で一斉に過剰生産現象が生じ、需要が減退しており、化学はその典型的な一部門となつて

いる。しかも、最近化学における技術革新が一種の成熟停滞を示しており、まさにそれがよってたつ根拠であるところの「新製品開発」が様々な分野で行き詰りをみせている。各国の化学技術者や経営者がつい先頃「大型化」に産業の主要な活路を求めたところからこの停滞、行き詰り現象が始まったようだ。きわめてマクロ的にいって、「世界同時恐慌」↓過剰生産の波」と「技術革新の停滞」↓開発行詰り」とがタイミング的に集り合った所に、事態の深刻さがある。それだけではない。化学産業はその高度成長の帰結として生み出すことになった環境汚染公害と、処理されない廃棄物を告発する世論と運動の側からも挾撃されるハメに陥入り、急ピッチの対応策を迫られている。

こうして現在全世界的・全社会的に、それこそ自然の生態学的循環系統まで含めた所で生じているバランスの崩壊が、化学産業の内部に、凝集された形で発現しているというところの全構造を我々はまず鋭く認識しなくてはならない。以下各項でもう少し具体的に見てみよう。

【b】 化学産業の激しい競争は、市場拡大の中で規模のメリットを追ううちに、設備能力の「大型化」をその技術的・経済的極限に至るまで押し進め、遂にアンモニア、〇〇〇一、五〇〇トン/日、エチレン三十万トン/年の増設ラッシュを招くほどの「発展」段階に達したのであるが、現在その建設が一旦に完了し、製品を産出し始めた所で、過剰生産状況を現出させてしまったことが重要である。等質的な「大型」設備が十何基もそろっているだけに、従来のような不況対策では、つまり若干の旧設備の運休、廃棄、業界ごとの自主的な生産・在庫調整などの方法では完全に限界にぶつかってしまった。そのため国家機関（通産省）の介入をも含めて全産業的な裏取り引き、談合が開始され、戦後初めての未曾有の不況カルテル行為がひろがることとなったのである。石油化学部門では、中低圧ポリエチレン、ポリプロピレン、塩化ビニルなど誘導品分野での不況カルテルが、ついにその原料「元栓」にあたる部分まで及んでエチレンの不況カルテルまでを現出させたことが特徴的

であり、事態の深刻さを物語っている。その他のアンモニア系製品や高圧ポリエチレン、合成繊維や合成ゴム部門など、需給バランスの回復に価格維持をめざした三十〜五十%以上にも及ぶ大減産の例をあげればきりがない。部分的な運休や旧設備廃棄だけでなく、完成されたばかりの最新鋭設備そのものが、運転する間もなくスチームダウンされるという事態が次々と起っているのである。こうした中で従来の市場拡大に高成長を背景にしてかろうじて存続してきたような多くの限界企業が、また淘汰されるという過程も進んでおり、工場縮小・閉鎖の波は直接労働者に大きくシワ寄せされている。一方、この未曾有のカルテル、減産運動はこれまでこの業界で保持されてきた競争的性格を急に弱める働きをしている。先述したように客観的な見方をすれば、この競争の激しさこそが、化学企業の経営活動に刺激を与え高度成長の主要因ともなったと言えるだけに、業界協調活動の強化、国家機関をも動員しての独占化の進行によって、それが失われる

ことは、この業界の産業活動のあらゆる分野から一種のヴァイタリティを失わせることにもなり、停滞化への傾向に拍車をかけることにならう。そのような危機段階を化学産業は迎えているのである。 【c】 角度を変えてみれば、化学産業は今日まで次のようなサイクルを通して合理化に生産性向上を実現し、成長を遂げて来た。 ①競争に勝つための工程合理化・規模拡大・原料転換 ②コストダウンの実現 ③製品価格の値下げ ④需要増・市場拡大 ⑤売上高増 ⑥大型化による供給量増加分の吸収 ⑦規模効果の実現 ⑧更なる合理化 ↓…………… この過程が今日に至るまでかなりスムーズに進み得て来た。ところが他ならぬこの「拡張合理化」のサイクルの各節々において、現在深刻な障害が生じているのである。 ①②③のコスト低限は、今日ますます大きく国際エネルギー供給情勢による強い影響を受けている。「石油化学化」への全体系を完成させた現代の化学産業は当然その粗原料ソース

都 労 活

都労活資料集 165

★第五回都労活・第三回全労活 (準) 会議 (七一・八一五)

「基調」「総括と補強」

★都労活への呼びかけ

地方労活結成への呼びかけ

★第六回都労活全体会議 (七一・一〇・九) 「当面の情勢把握と運動展開の基本軸」

実際にはそれを超える激しい値崩れ現象が見られた。価格下落による③④の需要増加作用も、これまでの化学製品市場においては相当効果的に働いていたといえるが、今日のまさに「超大型」設備の一旦完成・稼働開始という条件のもとでは、その調整作用にも限度があつて、膨大な過剰生産状況を現出させてしまった。また化学製品は今日、化学肥料、石油を中心とする多くの部分を輸出市場に頼っており、完全な国際市場商品となつていて、他ならぬドル危機、円切り上げ・再切り上げ不安の影響を直接的に受けることになり、この面からも需要増が大きく制約されたのである。それに加えて公害告発運動は、プラスチックなど化学製品廃棄物処理の問題をクローズアップさせ、また人体に有害なくつ

設された大型プラントは低稼働率にあえぎ、④⑤の規模効果は達成されぬままに終つていて、化学企業はそのほとんどが、三期間、つまり一年半にわたって連続減収決算に見舞われたのである。 【d】 こうした深刻な不況局面を、現代の資本主義が、そして化学産業が切り抜ける可能性が全くなくなつてしまったというわけではない。それは現代資本主義が、その帝国主義政策の土台として肥大化させた軍需工業、それから例えば自動車、家電製品、住宅部品、その基本材料としての鉄鋼、軽金属、或いは合成繊維、プラスチック等々といった大量消費材関連の重化学工業とにかつて、何か新しい「主導」産業を創出することによって全体的な成長力を回復させた場合であろう。また現在問題になつている環境汚染 (公害、交通戦争、産業廃棄物処理) そのものを新たに利潤の源泉として、投資の対象としてとらえることに成功した場合であろう。その意味で現在の不況局面を逃げ道のない絶対的危機としてとらえ体制の自然崩壊を期待することにはかならない

考え方はおそらく正しくないだろう。化学産業にそくしていえば、さらなる新製品開発の展望をきり開くことであろうし、また公害対策に有効な諸技術の開発・企業化に成功すること、更に化学工業周辺の諸産業との分業関係をつくり変えることが、回復の原動力となるだろう。しかしまさにこの点において所期の成果が達成されていない最近の状況に注目しておくべきである。化学工業は今、

- ① ファインケミカルの分野へ
- ② ライフ・サイエンスの分野へ
- ③ 独特の性能を備えた、例えば超耐熱、超耐久性の新材料の開発へ
- ④ 公害防止に有効な諸物質、諸機器設備の開発へ
- ⑤ 従来の華々しい大量消費型製品のかげに隠れて比較的軽視されて来た化学物質や副産物の見直しへ
- ⑥ 原料の加工・後処理部門に最終消費により近い部分への進出へ

等々の方向でテーマが設定され、開発努力が傾けられていることは周知の通りである。ところがテーマとしてあげられながら、そのいづれも多くの矛盾点をかかえており、具体的に

的にはどれ一つとして確かな成果をあげ、市場性をもった製品として定着していかないという現実がある。しかもこの現実が、メルクマールとしてかつての高分子合成化学大展開を最後に、本来的なその名に値する「化学技術」開発は限界に達し、工学的な大型化とかプロセス改良のみが研究の中心を占めるに至つたという、技術の全体としての成熟・停滞現象の中で生じていること、したがってまた公害告発のあおりをも受けるながら多くの化学技術者が研究意欲を失いつつある現象(もつとも一方では全く異つた視角から、根底的な「技術の見直し」を行おうと積極的な姿勢を示している人達も現われてはいるが)の中で生じていることが重要である。

以上、技術革新の成熟・停滞現象と、不況とがタイムイング的に一致して、危機症状を呈している現局面の性格を要約的に述べた。この中で産業と労働の支配体制における弱い環がますますその弱点を露呈し始めているといえる。(一)でみた労働者分断の三重の構図を至る所で喰い破る可能性が我々の目の前に大きく開けて来たと思う。

り、試運転をやり、現在に至っています。十六名、そのうち副課長以上は三名、主務(係長クラス)が三名、スタッフと呼ばれる人たちが(学卒あるいは中・高卒でかなり経験を積んだ学卒と同程度の人)十二名、残りが平の実験屋さんです。阪工での研究は、プラントの改良研究とか、中央研究所でやられていたのを実際に工場企業化する場合の中間試験をやります。この前の職場懇談会では、これからは新製品の開発もやる(といっても、プラントから流される有効成分を回収しようということ)、スタッフの実験の計画・データの解析をやるのですが、一般も年が入ってくるのであるけれど、それらやらせて、十年、二十年たつうちにスタッフになっていきます。

実験室の装置はほとんど計装化されておらず、手動部分がたくさんあります。また、実際のプラントほど保安面でも考えられていないので、一寸不安な状態でやらされることがあります。パイロットプラントを組立てる段階の土建屋から、計装屋から、分析屋、データ屋と、全部やります。

D 阪工に入って七年目です。職場は技術室(研究室)です。人員は三

ぼくは阪工の二期生として入ったのですが、ほとんど新しいプラントが建つていく段階で、うまくいかなかったのを含めて、いままでに、六項目の実験をやりました。

農家に土を売る

E 神奈川県茅ヶ崎の農材研究所にいます。ここでは、農薬、肥料、エサの三種類を扱っています。

いま緩効性肥料って、省力のため何回もやらなくても、一度やれば少しづつ効いて何ヶ月かたって全部効くのが流行っています。たとえば尿素は土の中の微生物で一週間くらいで分解しちゃうんですね。そこで、その微生物を抑えるやつを開発するんです。そういうやつを、中研で何千点と合成してきて、まず三角フラスコに土つめて、肥料を入れて、その合成したやつを突っ込んで、一週間、二週間、一カ月とある温度に保つてから分析します。ほとんど効くやつはないんですが、これが第一次スクリーニングです。そこでパスしたやつをもう少し、大きな試験にかけて、それから温室で肥効試験をや

労働争議地図

労働文化社労組

労働文化社は、日本鋼管や、日本金属工業、三菱製鋼など鉄鋼関係の大企業三十社の社内報(毎月約十五万部)を委託製作している会社である。今年一月に個人会社から株式会社となり従業員は二十五名である。

昨年七月、五十余年の歴史のなかではじめて労働組合が誕生した。組合は、まず、丁稚奉公的なダラダラ残業を解決するための残業拒否を行ない、さらに、賃上げ要求も掲げて三月三日には半日ストを決定した。

ところが会社は、このストライキに対し、組合員に切り崩し攻撃を加えて五名を脱落させ、執行部四名に二週間の出勤停止処分を行なってきたのである。組合は、処分通告のあった翌日から十一名全員で無期限ストに突入、この不当処分の撤回と賃上げの要求を掲げて闘い抜いている。

支援先 東京都港区芝公園一ノ三ノ九 森隆ビル
労働文化社労働組合

春闘ストに出勤停止処分

「時短」に代議員も流動化

鶴造闘う労働者連絡会

日本鋼管鶴見造船所で「勤務制度の改善案」時短」が四月一日から実施された。

その内容は「休日八日増(不完全隔週週休二日制)の代りに一日の実働時間を十五分延長」「年休一日を計画年休として八月の一泊夏休みにあてる」というものであり、とくに年休一日が特定され、実質的にとり上げられるという問題は、会社・組合双方が「将来は、もっと計画年休を増やす」といっていることから大きな問題であった。組合は妥協の方針を出し、代議員会に諮ることとなった。

鶴造闘う労働者連絡会(三名)の職場活動家を明記している)は七回にわたる連続ビラ入れを行ない、機装、機管、組立などの職場では否決を勝ちとる成果をあげた。

代議員会では六十一対十三で可決されたが、十三も反対が出たことは、二・三年来なかったことであった。

連絡先 横浜市鶴見区馬場町七六一、霧生方

ります。小さな鉢にキュウリとかイネとかをまいて、根っこや葉っぱがどれくらいとか、重さがどれくらいとかをやり、乾して肥料要素の窒素、隣酸、カリを分析してバランスが、どうだとかをみます。それで効き目があると、こんどは本場の田んぼや畑にもって行って、収穫までします。それで実がなったら、いくつなっているか、重さや大きさをはかたり、肥料要素の分析をします。

ぼくは、分析と栽培の両方やりましたが、栽培というのは、田んぼや畑へ出たら一週間くらい畑をたがやしたりするわけです。農薬も、除草なら枯れるか枯れないか、葉害がないかということ、細かい鉢からだんだん大きくして、最後試験場からいいデータをもらって出すわけです。三井東圧なんてのは、試験場から人をひっぱっているから、葉害なんかもあるていどデータを操作してパスさせちゃうんです。

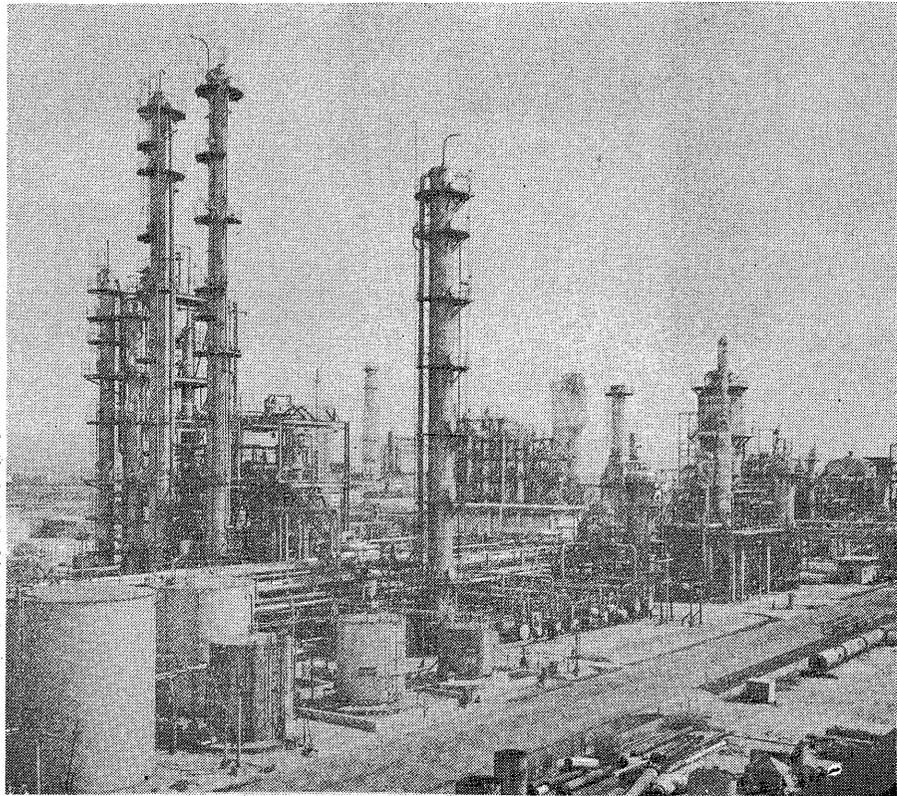
Eサは、採算が合わないからと、途中でやめたんですが、それまでは、北海道の水ゴケを買ってその使い道をさがすとか、ネズミ、ニワト

リ、ヤギをかったり、あと魚です。ウナギや、車エビは高いからザリガニをとってきたり、魚毒試験には、メダカ、ドジョウ、金魚を買ってきて、何分で死んだとかをやっていました。

——ハマチとかの養魚に、天然ではなくて、人工のエサをやるってことですか。E そうです。それで時々食味という目をつむって食わして、味はどうだ。ニオイはどうだとか調べるんです。そのエサの部門がそっくり三井製薬に移ったので、人員は九十人いたのが六十五人になってしまいました。

職場は組織がガッチリしているんです。学卒と一般がはっきり部屋まで分れていて、スタッフは設計書といて試験のやり方をつくって、操作をわれわれがやるわけです。管理職は五人くらいしかなくて、みんな博士か農林省からひっぱってきたような人です。係長クラスを研究員というんですが、学卒で八年から十二年くらい、管理職が少ないから課長組合の分会長をやるんですから、大

労働争議地図



三井東庄大阪工業所

「配転拒否」の思想

す(笑)。 E そういう話も出ています。田植機もこっちで買って、次はここはこと、どんだん貸していくという案も出ています。

大変な農業破壊だと思わぬで、いわれている三チャン農業で、それに依存する面があるので、うね。

土はそのへんにあるのですが、ただ乾して消毒するのが大変なんです、量も多いし。その間出稼ぎに行った方がいいし、夜でもできますからね。肥料も入れてあって、一箱の土で百円くらいですか、これからもかなりのびるでしょうね。

ヤボでない労務管理

三井東庄化学という、曲りなりにも大手総合化学会社に入ったみなさんは、高校でも優秀な方ではなかったですか。

あるていど当っているけど、建設で追込んだから、いろんな人が混っていますよ。

三井東庄の採用は大体夏休み前の六月から七月にかけてですね。教

師のあつせんで受けるのですが、まあクラスで十番以内でしょうね。 E そうですね。そういう人でありながら、会社では大した仕事をさせてもらえないという矛盾はないでしょうか。

ぼくの職場でやるのは、大したアタマなくても、手と足さえあればできることで、それで一寸話がちがう、給料も安いし、天下の三井東庄にしてはおかしいという不満はたしかにあります。

その昇華のさせ方として、仕事は仕事だと適当にやって、あとはけっこうな遊びをみつけないと、そのあたりが、バレーボールやソフトボールにエネルギーを発散させるとか、車にうつろをぬかすとか。それから、組合の運動に首突っこんで、おぼろげにギャーギャーいうか、会社をスパッとやめるか、大体三つですね。

危険物、ボイラ、熱管理などの国家試験をとらせたり、社内資格試験で満足させる方法もあります。高卒が短大卒と同じ職務給になるんです。

本社では、三十くらいの人が受けて、かなり合格しているところで、教育前に人事の人間と合宿生活をし、教育期間中はもちろん新入社員と人事と彼らとずっと一緒に……会社はかしいですよ。ZDをやると、ZDのための仕事になってしまつてダメらしいですね。

仕事そのものではなくて、思想をからめとるといやり方ですね。仕事の方は、管理体制がバチットしています。阪工で七百人のうち、係長以上が二百人いるんです。

会社に入つてフラフラしはじめるのは、三年くらいからです。そういうのを見ると、必ず会社は新しい現場につけさせて、出バナをくじいて、気分転換をさせていますね。それでいい気になってやっていると二・三年すぎてもうなんです。

それから、一寸調べたんですが、三井東庄は意外と片親とか身体に欠陥をもっている人をとって面倒をみていますね。

人情に厚い。 D それが弱味になっています。 E 入社試験は面接と作文だけだったんですが、作文はもう数年ずっと「私の家族」というタイトルで書かせていますね。

この前は伊勢の五十鈴川へ行つてました。年に五人くらいでしょうか。新入社員よりは、こっちの方に効き目があるんですね。三ヶ月くら

労働争議地図

東京三金・中央電子分会

都下八王子市にある、東京三多摩金属労組中央電子分会では、昭和四十四年から同企業で社外工として働いていた二名の労働者を、本工に登用させるための闘いを組み、昨年末の十二月二十七日に本工登用を勝ち取った。

二人の闘いは、約一年前にさかのぼる。一人は織物会社から派遣され、一人は小さな組立配線を下請けしている会社から派遣され社外工という形で働いていたが、二人の会社が相次いで倒産、結局当時、時給二百円の臨時工のような形で中央電子に残った。二人は再三本工登用を会社に要求したが、理由も言われずにはねられ、劣悪な条件をひきつづき受けていた。

社外工の本工登用化を勝ちとる

二人は組合に訴えるとともに職場内の非組の人達、女子労働者、職場活動者会議へも何回か出席し、ついに臨時分会大会が開かれ、分会要求として出され、これを会社が全面的に認めたものである。

労働争議地図

首切り、組合つぶしと闘う三人

柏林書房労組

暮もおしませまつた七十二年十二月二十七日、三名の労働者(一名は第二組合員で首切りを認め)が誠を切られた。

この企業は運送事業に関する書籍、調書類を製作、販売し作業員七名(第一組合三名、二組四名)で構成している零細企業で、経営者は、かつて三池、松川闘争を労働者側に立って闘ったと称する男である。

攻撃は極めて意図的な姿で経営不信—企業縮小—人員整理—合理化—組合つぶしという形をとり、「百万べん」となえられとも解雇撤回はしない」と吐くなど、正当、不当の範囲段階にとどまらない闘いとなって顕在化した。再建案は文字通りすべてを労働者側に転化し、経営に必要なのは排除する、そうでないものは思想的に飼いならすという内容で展開され、続出した出版争議を総括した経営者の攻撃に、いま連日の就労闘争が闘われている。

抗争先V東京都文京区後楽二—四—一(林)交通経済社長大野寛助 電話八一四—一五七五一

B 入社した時は、建設時期だったから、「新しい戦力となるようがんばってくれ」とかいわれて……。

A GAでは、「短期間で稼働」といった新聞切抜きを職場にバチッと貼って、「君らのおかげで動いた」とね。しかし、その時だけで、あとはしめつけですが。

C 意外とあれは効き目がありました。職歴でもうまく説明しますよ。いまはこれとこのプラントはもうかり、これはダメであると。君たちならどういふ努力をするか、というわけです。要するに、経営に参加したという雰囲気をもたせようとするわけです。

D 鶴巻イズム……。

B 運動会でも、会社が文体委員を任命して推進させています。

D それも春闘時期に。

A また組合もそれにのるしね。

C 民青もそれにはのっている。

D ヤボな労務管理ではないです。シワジワ、当りやわらかく、いかにもみんなが願っているようなことをやっています。

「配転」という名の首切り

—— 合化東庄時代を知っている人はいませんか。

C 知らない……。

E ぼくら入った時に投票だったんです。何もわからないのに、執行部がまわってきて、合化を抜けた方が、これだけいいからとにかくマルを書けといわれて、大きなマルをつけた(笑)。

A 阪工では、青婦の親玉もどっかへつれていってもらって飲まされ、説得された。

C ぼくは、阪工に来て二年目でしたが、合化彦島は脱退の筆頭でした。全東庄本部は、いまでも彦島出身がたくさんいます。

A 合化を抜けてはつきりしたのは、賃金が落ちたことと、時短が凍結になったこと。

C 「近代的労使関係」が口先だけだということを、ようやく合化時代を知っている人がいい出した。評議員会でも、もうそろそろ組合の路線を考えるべきだ、という意見が出ています。

—— 阪工で三十五人の首切りはどこへ行つたのですか。

A 首切り？

C 配転のことだよ。

D 中谷運送(下請)、明治商業(ガソリンスタンド)、イラン石油。極東石油へ行つたU氏は千葉のエリートでした。阪工で建設工事がなくなったのでツメ腹を切られた。優秀な人でしたが。

A 指命解雇だね。

B 組合も大して騒がないし、首切りなんて大したことないな、と思われられています。

C ウチの組合は、「広義の完全雇用を守る」といっています。

B 泉北機工へ行つた人は、バスケットに入った人で、扱いは少し悪かったのですが、やはり自分から出ていきました。だから、組合としたら、何もガタガタいうことはないというわけです。

A ガソリンスタンドへ行つた人の場合など、五十七才までの定年延長というところで、本人に聞いても「仕事は一寸きびしいけど、まあ面白い」といっています。本人がそういうざるをえない状況を組合はみている。

D これを首切りと受けとめて、徹底的に闘うかどうかということ

労働争議地図

山本病院解雇粉砕闘

大阪では有数の精神病院である山本病院において、坂本・長谷川の両君が、昨秋の沖繩闘争を闘うために、職場で昼休み時間にピラを配布し、東京に結集して闘ったことが、組合の方針同盟路線に反するとして、二月二十三日の組合大会で、本人にはたった三分間しか答弁の機会を与えずに、組合除名ユニオンショップ協定で解雇IIを決定した。組合の主張は「規約には違反しないが、その政治主張・行動が問題である」であり、ユニオンショップが、闘わないために、闘う労働者の人権を奪うために、労働者の権利を資本に売り渡し労働者監獄を維持するためにのみ用いられたのである。病院当局は、同盟の動きに助けられて、二十四日解雇を通告してきた。

この表現の自由、政治活動の自由を頭から否定する不当・不法は許すことはできない。早速二名を中心に、不当解雇粉砕共同会議が結成され、裁判闘争も含め、連日の就労闘争とピラ入りで闘っている。

労組、病院一体のレバに抗して

全造船浦賀分会

七一年九月、住友資本は全造船機械浦賀分会と玉島分会を分裂させた。以降「職階制度」「就業規則改悪」等の合理化を、第二組合の協力によって強行している。今年の四月一日からは「時短」と称して一日の労働時間を三十分延長し、隔週土曜日を休日にする合理化を強行してきた。これは実質的な時間延長であり、残業減少による総支払資金の節約始末業管理の強化、休暇行使の制限、職制支配の強化などを伴う大合理化である。住友資本は、浦賀・玉島分会の反対を無視して、就業規則として全員に適用してきたため分会は四月一日以降隔週土曜日の出勤闘争、②従来通りの時間帯で就労③始末業も慣行通り行なう、という方針で二カ月間闘いぬいてきた。このため職場では始末業管理の強化を徹底できず、職制機能もマヒ状況にあるが、賃金カットをしてきたため、法廷闘争も準備中。

連絡先 神奈川県横須賀市浦賀町四の七

「時短」認めぬ一組に賃金カット

拒否しつくす

—— そういう中で、みなさんのやり方は。

B 最近では、自分の都合で残業したくなかったらしない、というやり方です。

D そのウラには、いまの三井東庄ではいくら首かけて闘っても先が知られているという「見越し」があるね。

E むしろ、組合もそういうのを助長しているね。三井製薬に殺到したとか。

D それを、大阪の何も知らない若造が、原理だ論理だ何ていうか、というわけですよ。

E 拒否しつくす

—— それをいい通せる環境かどうか、ということをお願いしたいんだよ。労働強化がふつうになってしまっている中で、変なことをいえば、すぐ浮いてしまう、という面をまず変えないと。自分だけ拒否しても、それが他の人にまわるだけということがあるわけで、やっぱり全体に訴えるものがないと。

D 結局、ぼくも首切りなどに論理的に対決するものもっていないね。もし自分にもつてこられたら、自分の思っている範囲で、こうだからイヤだとはいえるけど、それを他の人にはいえないね。

B ぼくの方針としてあるのは、公害なんかで、自分がこういう現場で働いているから出るんだと、じゃあ働かなければいいんだと。

C 会社の論理は資本の論理なんだけど、それを悪いといっても、現実はその論理の中に組込まれているので、その中でぼくらの論理はこれだというところ、あらゆる現実の関係からとび出ざるをえないでしょう。ぼく自身の問題としても、たとえ出たとしても、それで食っていけるか……。

—— 「希望退職」といっても、実

労働争議地図

際は猛烈な肩タキが行なわれている。組合は放置しているという例が多いし、そういうところで、そうむずかしい論理はいらないと思うのです。たとえば昭電では、なぜ日産自動車、季節工に出されなければならぬか、とか。

D その場合でも、実際には子供をもっているオッチャンには、自分の身にかかってこなければ人ごとになつてしまふでしょう。それを打破するものでなければならぬ。

——たとえば、イギリスのエネルギー革命は日本ほどではないらしくて、先日も石炭労働者が電気を停めるところまでストライキをやつていたのでしよう。

A 日本の場合は企業組合だからダメではないのでしょうか。

D それは一つの結果だらうね。やっぱり、拒否しつづ、ということが必要なんですよ。

E さっきの土を売る話が、農業を破壊するというのは、よくわからないうんですが。

——三井東庄が農民の土まで支配して、ある時土売りのやめたといつたら、それで農民はパーですね。

C 農民の基本的な作業を奪つていくことだと思ひます。

C 三井東庄の中で、どうも労働者としての能力も殺されているだけだという状況もあるのですが、誰もがこんなもんだと思つていふんです。

ね。それも、いまみたいに矛盾が拡大されてくると、どこかに出てくるのでしようが、それでもなかなか現状が突破できないんです。

B ばくは、残業拒否をしないかぎり、問題は出てこないと思つてやっています。

A 年寄りには、会社も組合も信用していないという人が多いいんです。そういう人たちが酒飲みながら話したら、いろいろ出てくるのでしようね。

D 職場の人の信頼を日常的にえていかねばならないと思ひますが、人間関係の機微のところでは好きになつたり嫌いになつたりもしますよ。残業を拒否するにしても、「オレは残業せん」と投げやりにいふんでなく、それにはそれなりのいい方があらんだらうね。

(座談会は深更におよび、一同屋台のソバを食ひに出かけて散会した)

労働争議地

朝日木工労組

テレビキャビネットを作っている朝日木工豊橋・豊川両工場(全従業員四百八十人)に対して、東芝資本は二百五十人の大量首切りをおしつけてきた。東芝は労務担当重役を派遣し、低賃金と劣悪な労働条件で、豊橋地方の地場産業として発展してきた朝日木工を乗取りしほり上げてきた。四十四年には労働条件の引下げ、活動家四人の首切りを反対する労組に対して、ロックアウトをかけ、百八日闘い抜いたが、二組ができる。しかし今回の首切りには第二もともに闘かおうと、地元市民の支援もえて支援共闘会議も発足させている。

東芝が下請へ半数解雇を強要

激励先 愛知県豊川市豊川町 一五一全木労働日木工労働組合

全軍労働者の苦悩とその闘い



オキナワ

祖国へ復旧を二ヶ月後に迎えた三月七日、全軍労働者はストライキに突入した。同時に県協協は①賃金の三六〇円保証、②通貨の一ドル三六〇円切替え、③物価値上げ反対——をかけた統一ストを行なった。

ドルから円への通貨切り替えに結ばれる返還は、沖縄の労働者人民の経済生活に大きな打撃を与えることが確実に現出してきた。

米軍の合理化攻撃によって、まず軍労働者が大量に解雇され、サービス業を中心とする基地依存業者が不況におちいり、そこに働く労働者は街頭に放り出されはじめた。沖縄経済が、他動的、強制的に基地経済として存続していた戦後二十七年間の構造の破壊がはじまったのである。

日本政府は、沖縄を軍事拠点として確保するために、公用土地法を制定し、その批難をさけるために、一方では軍用地代や基地周辺整備資金をバラまいて、新たな「基地依存経済」の復旧依存経済を建設しようとしている。

「五月十五日、沖縄は好むと好まざるにかかわらず祖国に『復帰』する。戦後二十七年間も米軍支配下に放置され苦難の歴史の中で、血のにじむような戦いを繰り返して、主体的条件を自ら作り上げ、運命を切り開いてきた結果の初歩的な勝利である。だが、現実には真に県民が要求してきた復帰ではなく、そこには新しい犠牲と苦難の道が待ち受けている……」

極東最大といわれる米軍基地と、これに自衛隊を配備した沖縄基地は、同時に、日本の中国敵視と反共政策を更に強め、軍国主義復活への道を拡大する拠点として利用されることになる。このことは、明らかに国際情勢の流れに逆行するものである。

このように、平和憲法を踏みにし国民の要求を無視して強行採決された反動的な沖縄返還は、二十七年に及ぶアメリカの軍事的植民地支配の延長に外ならない。公用地等暫定使用法は米軍が銃剣とブルドーザをもって強奪した土地を、日本政府が法律という「武器」をもって強制取得しようとするものであり、総合事

務所の設置は、県民から自治権を取り上げて中央権力の支配下に置こうとするもので、これまでの米国民政府にとってかわるものである。

また、県民が米軍支配下にありながら抵抗と戦いによって確立してきた民主的な諸制度は、本土並み返還の名のもとに本土の反動的な制度に組み込まれることになった。さらには、沖繩開発に名を借り公害企業の進出が相つき、沖繩を東南アジアへの経済的侵略基地にしようとしている……。」

これは、沖繩祖国復帰協の「四・二八、五・一五闘争要綱」中の、県内情勢の特徴に関する一節である。

念願の復帰自身もたらず矛盾をこれほど適確に、また遠慮深げに表現したものはない。

編集部は、この状況を象徴的に表現している全軍労に焦点をあてて、無期限ストに入る三月二十四日の事態にあたって、急拠、現地取材を行なうことにした。各支部の労働者への取材、資料の提供を受けていたさなか、全軍労中央三役による四月九日の「スト収拾指令」と、それ以後の混乱状況にぶつかった。

間接雇用制を要求して

全軍労の要求は、大きくわけて次の三点になる。

- 一 一、六二九名の解雇撤回
- 二 間接雇用の移行に関する諸要求
- 三 第四種雇用労働者の間接雇用への切換え

「間接雇用」というのは、本土の全駐労と同じく、まず基地労働者が日本政府との雇用関係をもって、政府が米軍に労務を提供するという形であり、いわば準公務員的扱いとして、全軍労自身も従前から要求していたものである。その場合、沖繩での賃金体系は職務型であり、本土は年功序列型であるため、この移行時の矛盾を解消するための諸要求が、一つの大きな柱であった。

沖繩では、若年層（勤続五年くらいまで）は本土と比較すると賃金は高く、逆に十年以上の勤続者は、勤続給が加算されないで本土より安くなっており、ストレイトに移行すれば、全体として安い賃金の固定化を生み出すことになる。

第一種労働者とは、米政府予算での雇用であり、第二種は、PX、ク

ラブ等、独立採算によって雇用されている労働者で、この両者は間接雇用に移行されるが、第四種の場合

は、米軍が業者（中には本土の親的な個人業者も含めて）と契約して労務を提供する労働者で、この第四種労働者の身分の変更も含めた間接雇用の要求が大きな焦点である。

第四種にみられる労務提供業としての請負契約は、本土の法律、職安法第四四条によって禁止されている。それゆえに、この全軍労の要求は返還協定を前に、日米政府間交渉への要求としてあり、従来の如く、直接米軍への要求と闘いという形ではケリのつかない性格を当初から持っていたのである。米軍の出した一、六二九名の大量解雇撤回の要求は、米軍に対してではなく、本土政府への要求として全軍労指導者は東京へ何度となく出向き、窓口たる防衛施設庁との交渉に入るという、ワンクッションを置いた闘いということになっていった。

二月十八日に解雇通告がなされ、三月一日までに個人通告すると米軍は全軍労に通告してきた。

じめた。

私達の現地到着は、この段階からであり、この間のゲートにピケをはる労働者の表情は、日に日に緊張と、闘いの質の変化が感じられた。

それは、単に要求獲得の戦術としてばかりでなく、基地を止める、日米帝国主義の戦争政策と、ベトナム戦争に反対する闘い、米軍権力に対する直接的な攻撃の面をありありとうかがわせた。

米軍の警備も次第に厳しくなり、ある所では戦車が中から威嚇したり、嘉手納空軍基地では、司令官自らだが、ピケ隊に放水をする一コマもあった。

島田修正案と

動揺する三役

激化した闘争状況を背景に、三月二十九日、島田防衛施設庁長官による「間接雇用移行措置案」に対する修正案が提示された。

- (1) 基本給についてはStep一

○（十一年以上）に定期昇給の短縮という形の調整。

(2) 語学手当は移行後、語学手当の資格を失うものについては一、一〇〇円保障、有資格者は本土の語学手当を支給（下回る額は現行保障）。

(3) 夜勤手当は一シフト一〇〇円、六ヶ月間経過措置。

吉田委員長は、これを持って帰沖し、これをもとに三十日に中闘が開かれ「第一に情況は厳しく、これ以上の案は出てこないだろう。内容は不満だが呑まざるを得ない。第二に、組合員の生活が困窮している。組織もガタがきている。一度収拾して、未解決の第四種の点を中心に闘いを続行しよう」との見解を表明したのである。

まさしく、その三十日にベトナムでの解放軍の大攻撃が始まったのである。米軍基地での出撃体制、グリーンベラー、マリン、空軍の諸部隊の出動が開始された。また厭戦気分と、全軍労のストの影響もあったと判断されるが、三十日、三十一日にマリン兵の暴動も起こっていたのである。

全軍労全支部ストに突入

全軍労は、七一年春までは全体の解雇撤回闘争をやっておらず、七一年秋からは、解雇条件のとれるものは全てとってしまっており、従って支部毎のストを抗議的性格として打っていた。

しかし、全軍労全体が間接雇用制の移行を要求して第一波ストを打ち、二波をかまえている最中に、解雇が規模でも一、六二九名と大きくほとんどの支部にまたがっており、それゆえに全体として解雇撤回闘争に入らざるをえない要因があった。

解雇通告内訳の一部は

- 空軍 第一種八十二名、第二種三十六名
- 陸軍 第一種八百四十四名、エクステンジ 第一種百八十八名
- 海軍 第一種三十九名、第二種二十六名
- マリン 第二種百一十一名
- リージョンクラブ 第二種五十一名

などとなっている。これで、まだ個人通告もない段階

教科書共闘に分断攻撃

日本書籍労組

共同印刷の傍系工場である日本書籍の労働者（組合員百二名）は、春闘の中でできた会社の共闘分断、組合潰し、ロックアウトの攻撃に果敢な闘いを繰りひろげている。

日本書籍は、教科書の出版、印刷会社であるが、組合は教科書共闘（十一社、ほとんど中立系）に三年前から参加して闘ってきた。教科書共闘は、五年間のたたかひの中で、昨年成果を挙げ、昨年春闘では集団交渉を勝ちとり、ストライキの賃金カットは二十%以下に抑えさせるなどの成果を生んできた。

一昨年社長に就任した、共同印刷の大橋社長は、今春闘では、単組交渉でなければ一切応じないとして、教科書共闘の統一要求書を拒否、十六日からロックアウトの攻撃を加えてきている。

これに対して組合は、工場を占拠し、共闘会議を結果集めて、連日のように抗議集会、デモを中心としたたかひを展開している。

労働争議地図

中闘にも出席したある労働者は、後日私達に、「米軍の情報網はかなり適確にベトナム情報をつかんでいるから、ベトナム大攻撃は事前に知っていた筈だ。それゆえに形だけでも譲歩した案を全軍労働者の要求に近づけるために、島田案として出されたんではないか。今のままの基地の機能麻痺を早急に解決しないと、基地としての役に立たないという判断があったんではなからうか」と語った。事実、この島田案が収拾につながっていったのである。

三十日の中闘では、この修正案と収拾についての提案がなされ、各支部に持って帰り、三十一日に再度中闘を開くということになった。これは事実上大衆討議にかけないということの意味している。

その結果、各支部とも結論を出せないと表明し、執行委員会段階で収拾反対に回ったのは那覇、牧港、空軍の三支部で、賛成はエックスステーションとズケランの二支部で五大支部が三対二で反対になり、収拾はできないとなった。この時点より、強硬派の組合員は中闘に押しかけるようになってきたのである。

この経緯で奇妙なことは、三十日の中闘でスト続行が決定されながらも、スト収拾についての討議を起していることである。いつごろから収拾するかの枠をきめよとの下部討議をさせたのである。

四月八日と九日の奇妙な二日間

四月六日に中央執行委員会が開かれ「修正案はきわめて不満であるが、組織状況諸情勢を判断の上、四月十日でストを締めくくることがする。」との趣旨を決定し、四月八日の中闘に計ろうとした。

この中闘はスト収拾のためであることが誰の目にも明らかであり、組合員は多くの支部から押しかけて、傍聴を認める認めないの騒ぎとなった。会議室に組合員が入場したため、三役はスト収拾案は傍聴の面前では提案しなかった。

そこで中執は、四月六日の中執で決定した収拾案を説明する（中執の収拾案のものも正式に決定したかどうかの紛糾はある）として、四月九日の六時に、ホールで傍聴を認めて

この経緯で奇妙なことは、三十日の中闘でスト続行が決定されながらも、スト収拾についての討議を起していることである。いつごろから収拾するかの枠をきめよとの下部討議をさせたのである。

四月八日と九日の奇妙な二日間

四月六日に中央執行委員会が開かれ「修正案はきわめて不満であるが、組織状況諸情勢を判断の上、四月十日でストを締めくくることがする。」との趣旨を決定し、四月八日の中闘に計ろうとした。

この中闘はスト収拾のためであることが誰の目にも明らかであり、組合員は多くの支部から押しかけて、傍聴を認める認めないの騒ぎとなった。会議室に組合員が入場したため、三役はスト収拾案は傍聴の面前では提案しなかった。

そこで中執は、四月六日の中執で決定した収拾案を説明する（中執の収拾案のものも正式に決定したかどうかの紛糾はある）として、四月九日の六時に、ホールで傍聴を認めて

労働争議地図

「民主的出版文化の岩」を自称し、岩波文化人なる社交語さえデッチあげて内外に権威と名声をほしいままにしてきた岩波書店で、その「民主的出版」の人柱として、二十数年来ポロくずのように使い捨てられ、無権利状態に放置されてきた臨時労働者が、苦渋に満ちた闘いに決起している。岩波書店臨時雇用者労働組合は、一切の差別撤廃・全員の無条件本工化を要求して七一年三月に結成された。あわてた会社側はコンピュータ導入による営業部門の合理化を前提に、臨時雇用制度の全廃と臨時全員の期限切れ解雇を通告、あわせて公募試験による正社員への補充を本工組合とのボス交で打ち出してきた。本工組合岩波書店労働組は出版協副委員長選出組合。臨時労働者への支援サボはもとより、ピケ闘争には労資妨害し、弾圧する側に転落している。十日間のハンスト、連続ピケ闘争を闘いぬいた臨時労働者は、さらに六月からの無期限すわりこみ本館ピケ闘争へとつき進んでいる。

岩波臨闘

「岩波文化」の人柱はいやだ！

編集 現地取材班

労働争議地図

清陵学園堺専 学園闘争でハンストをしたりアジビラをまいた、などを理由に不当解雇された女性教師二人の地位保全請求について、大阪地裁は三月三十日、解雇無効を解雇中の給料支払いの判決を出した。二人の先生は、柳田悦子さんと大塚善子さんと、各種学校「堺経専」を経営する清陵学園（理事長指板平之助）が「私立高校への昇格」を宣伝文句に生徒募集を行なったが流れ、六八年二月私立「堺経理高校」を新設した。しかし、全生徒編入に對して、「学校教育体系がメチャメチャになる」と主張する文部省、大阪府教育文課の主張に学園が従ったため、六九年一月、生徒と共に校庭にテントを張りハンストなどの闘いに入った。生徒も校長を取囲んで激しく責任を迫り、全員編入を勝ちとったが、六月一日付で「生徒を扇動し、学園を混乱におとし入れた」として、懲戒解雇処分を付けて来たいたもの。

（連絡先）神戸市灘区畑原通一丁目 柳田悦子

ピラまいた教師の解雇は無効

資料1 全軍労働者

全軍労働中央指導部の崩壊に際し、一ヶ月有余の苦難にみちた無期限ストライキ闘争を共に闘いぬいてきたすべての組合員への

全軍労働中央指導部再建に関するアピール

去る三月七日以来、一ヶ月有余にわたるストライキ闘争をたまたまいぬいてきたわが全軍労働者、だがしかし、闘いなかばにして中央三役の名による機関無視の独善的「スト打ち切り指令」と「三役逃亡」の事態によって、いまや混乱と混迷の淵にたたきこまれ、組合結成以来最大の組織的危機に直面している。各支部の意志統一と全組合員の統轄・指導にあたるべき単一組織としてのわが全軍労働の中央指導部の機能は完全に崩壊してしまっている。

この組織の危機にあたって全組合員はあくまでも全軍労働組織を守りぬき、一丸となって中央指導部再建にむけて奮闘するのだからならぬ。わが全軍労働は、米軍基地権力による一、六、二九名の大量首切り撤回と間接雇用移行にともなう諸要求の実現めざして、去る一月三十一日、第二六回臨時大会を開催し、九四%の高率のスト権確立をもって二月一〇日〜十一日の両日にわたる第一波四八時間ストに決起したのである。だが、これにたいして米

定したのである。ときあたかもベトナム戦争の激化にみまわれた米軍基地権力はあわたたしく動きだし、ラ高等弁務官がワシントンにとび、ピアス四軍議長が上京した。そして日本政府は在日米軍との交渉にその重い腰をようやくあげはじめた。こうした中でようやく決まってきたのが島田「修正案」である。これをめぐって中央執行委員会および中央闘争委員会は白熱的討議を重ねた。しかし「収拾の条件にならず」とする各支部の意見はつよく四月四、六日の中央執行委員会に提出された三役の「スト収拾案」は決定をみるに至らぬまま各支部もちかえりとなり四月八日の中央闘争委員会において討議することとなった。この間、各ゲートで闘いを進めてきた組合員は「収拾の条件は何もない」として中央執行委および中央闘争委の討議を見守るべくかけざんじたのであった。多くの組合員が傍聴する中で、しかし中央闘争委員会は開会をみることもなく、翌九日午後三時開会延期を確認して散会した。だが中央三役はこの機関無視を無視し、九日午後十二時四五分、県労協事務所において独断で記者会見をおこない中央闘争委員会の決定をみないスト「収拾」に関する「指令」を「三役の責任」において発表したのである。これによっ

て各支部およびスト現場は大混乱に陥り、一ヶ月余にわたる組合員の血と汗の苦闘は無念の怒りにつつまれたまま、指導機関の崩壊の中で方向性を見失う危機にさらされたのである。しかし、かかる危機的事態を打開すべく各支部の責任ある代表者たちは自主的に参集し、九日午後六時より十六支部中十支部の代表者による「各支部代表者会議」を開催した。深夜にわたる真剣な討議の結果、次の諸点が確認された。

- ① 三役の「スト打ち切り指令」は機関無視であり組合を私物化する行為である。したがって三役による「指令」は無効である。
- ② 三役「指令」の中に「中執決定のもとづく収拾」とあるが、中執委でかかる決定をおこなったことはなく事実無根である。
- ③ 三役の指導性について何ひとつ反省することなく、一切の責任を下部組合員に転嫁することは許されない。ひきおこされた混乱の一切の責任は、三役にあることは自明である。
- ④ にもかかわらず「指令」を発して以後姿をくらまし、逃亡していることは許されない。
- ⑤ われわれ各支部代表者は、このよ

うな指導機関の崩壊と単一組織としての全軍労働組織が危機にさらされて

いる中であって、この全軍労働組織をあくまでも守りぬくべく、各支部の機関決定に基づく基本態度を述べあいながら、各支部代表者会議には決定権並びに拘束権がないことを確認し、既定の方針としてあるミルク・プラント支部のスト続行を例外とし、全支部がやむなくストを一時中止し、中央指導部再建と闘争体制の確立にむけて、ただちに臨時大会の開催を実現すべく奮闘する。

すべての組合員の皆さん!! われわれ支部代表者は、このような第一回会議の確認にもとずき、すでに四月十一日各支部専従者会議を開催し、さらに四月十二日十二支部の出席のもと(欠席支部のうち二支部は都合により出席できないとの連絡があり)第二回各支部代表者会議を開催にこぎつけ再建にむけて大きく前進を勝ちとっている。

労働争議地

全軍労働各支部代表者会議
一九七二年四月十二日

労働争議地

オリジン電機労働組合
オリジン電機労働組合は、六〇年案保の年に分裂し、日韓闘争の年六五年に統一した組合である。この分裂と統一は、とくに六四・六五年春闘で、分裂主義者の妨害をはねのけ、資本に対する闘いを通じて結ばれてきた労働者どうしの一体感によって実現したものであった。

2度のロックアウトと闘う

全国一般愛国鍍金分会
全国一般全統一労組愛国鍍金分会は、七二春闘で会社のアクラツな組織分断弱体化攻撃に抗して闘っている。会社は、昨年末から就業時間中の団体交渉を一切拒否し、今年二月には勝共連合の社内研修を開催、三月には就業規則を改悪して私物の職場内持込みを全面的に禁止、集

入出荷阻止に権力の介入

組合の出入荷阻止闘争に対し東京地裁に仮処分を申請。五月十五日、妨害排除の命令があり、権力の介入を背景に一挙に組織破壊に乗り出してきた。組合は、この攻撃を断呼として実力でハネのけ、闘いを続けている。組合
ノ一ノ一 オリジン電機労働組合

「労戦統一」春闘にでた裂け目

座談会 72春闘を総括すれば

出席者

- 司会 根岸敏文 (全労活入準V事務局)
- 樋口篤三 (都労活事務局)
- 清水一 (労働問題評論家)
- 佐藤芳夫 (全造船石川島分会)
- 松本礼二 (都労活事務局)
- 西村卓司 (三菱長船労組)
- 前田裕吾 (電通大阪中電)

鉄鋼回答、四月末決戦、交運ゼネストそして「暁の脱走」と、七二春闘はあまりにも筋骨き通り進んだ感じが強い。「労戦統一」春闘ともいわれ、また一方で、これで春闘の寿命は一年のびたと評する人たちもいる。だが、たとえばあの交運ゼネストを支えた労働者のエネルギーというのは、決して年中行事的に演出されたものではないだろう。七二春闘にあらわれた職場の動きと、「労働戦線統一」派幹部の思惑との、いまや抜きがたいズレを、以下にさぐってみる……。

JCC「労戦統一」派指導下の七二春闘

司会 七二春闘が完全に終わったというだけでありません。まだ中小の金属や、海員組合の闘いは続行されていますが、四・二七ストを区切り一応今春闘の特徴等は出たと判断できると思いますので、その評価も含めてお話しがたい。

まず、樋口さんから、労活として春闘にどのような方針をもって望んだか、というところからお話しします。樋口 労活運動が開始されて、まず七二春闘に対しては、「春闘をなくす春闘」と出したのだが、それは総

評が中心になっている春闘が、生産性向上運動のバイパス機能を果たすようになってきていることに問題を感じていたわけで、本来は壮大な階級闘争に発展すべきものが、そうはなっておらず、世界に誇る歴年春闘とはとらえずに、生産性向上とパートナーになっている春闘構造をどう打ちつづすのかということの問題にすべきだ、と書いたわけです。

七二春闘の場合は、情勢の変化の中で、どこに重点をおくのかとして季刊「労働運動」二号にでたように第一次草案をだしたわけです。

その第一は、深刻な日本資本主義の過剰生産不況のなかで、資本は総ぐるみで本格的な合理化攻勢を強めている。六〇年代初期の技術革新の合理化、後期の人事管理の合理化をふまえた上で、総合的な合理化攻撃が春闘の中でかけられている。その合理化との引換えの賃上げということには基本的に反対するということ。第二に、帝国主義的な労働運動の再編が進んでいる。左派といわれる国労、全金もまきこんで、いよいよ仕上げの段階に入ろうとしている。七二春闘には、資本は戦線統一

全軍労三役四種労働者を見殺しスト中止!!

孤立を克服 身分切替え要求無期限スト続行中
ミルクプラント支部

全軍労三役四種労働者を見殺しスト中止!!

ミルクプラント闘争支援カンパピール

全軍労三役四種労働者を見殺しスト中止!!

その場合、全員解雇し初任給から採用される事になるといっている。一体この様な前近代的暴挙が許されてよいのでしょうか。私達は第二波長期ストで得たものは何もありません。

本部三役は四種労働者を見殺し形をストを中止するという反労働者の裏切り行為を行なっているが、私達はあくまでも要求を打ち取るべくストを続行し闘い抜いています。

我が支部の断固たる闘いによって団交に応じた政府並びに軍当局は、何ら問題解決に努力しようとはせず、逆に一身分切り替え問題は七月以降しか何ともいえない。

二 仮に出来たとしても、全員解雇、新規採用になるであろう。

と、この間の回答をくり返すのみで何等具体的な回答を示していない。(中略)

全軍労の組織立て直しを図り

闘争体制の再構築に共に奮闘しよう

を受けつつ闘い抜いているのが今のミルクプラント闘争です。

皆さんも職場復帰以降軍権力からの種々の弾圧を受けていると思います。すでに牧港支部活動家に対する停職処分、カテナ支部組織部長に対する弾圧ダイナ四種の全員解雇等々、弾圧を受けても、これをはねかえせない我が全軍労組織、この悲劇的現実を打開するためには、一日も早く執行部の立て直しを図り、闘争体制を構築して行く事が今全組合員に課せられた任務ではないでしょうか。

我がミルクプラント支部も、今加えられているスト破壊策動を断固としてはねかえしつつ支部要求事項である(一)全員の雇用引継ぎ、(二)現給保障、(三)退職手当の一種並み支給、この三本を伴った上での身分変更を打ち取るまで無期限ストを続行し闘い抜いて行きます。それと同時に支部の孤立した否定的現実を打開して行くため早急に皆さんと共に全軍労の組織立て直しに奮闘して行きたいと思っております。

そのために今三役のウラギリに抗し闘い抜いている我がミルクプラント闘争に尚一層の物心両面からの御支援御協力を心より訴えます。

労働争議地図

小田急電鉄

毎春闘、スト不参加組合として承認されている(ウ)小田急では、約十五年間、生産性本部直轄指導のもとに、職務給制度の確立・駅長・助役による管理分断支配体系の中に組合がその一機構として組み込まれている組合員三千五百名の中から、七〇年五月、わずか二名が決起し、沿線地区との共闘で運賃値上げ阻止、春闘で他私鉄との交流、労研ニュースの定期発行と配布、などの闘いを続けてきた今春闘では、交運ゼネストといわれつつも、スト参加組合は減り、私鉄民同の組織維持方針は各企業の労資一体攻撃に対応できず、私鉄はすでに「戦線統一」組織である。

3,500名の中で快走する2名

われわれは今春闘では、拠点駅車区でのステハリ、ピラマキそして二十三日新宿での公然オブルグ情宣、二十七日の国鉄労働者支援交流、私鉄婦人部の独自活動への提起等、帝国主義権力と真向から存在をわけて闘い抜く労働者大衆に合流すべく、現在幾多の新しいメンバー、多くの支持協力者を得て遊撃中。



理だが額だけでもというアキラメムードがにじみ出て、春闘共闘委の陳情路線が出てしまい、この指導部の態度に資本の側は安心したということでしょう。

特徴は、鉄鋼はどの位出してくれるのかということに幹部は最大の関心をみせていた。それは、今年の賃金水準を独占はどれだけ許容するかということと、大衆を統括していく限界としての名目のプラスαにかかっていたといえる。

労働争議地図

造船重機労連が
発足した一年目の
春闘でもあり、結
成大会には造船工
業会の会長で、石
川島播磨重工の社
長が直接出席して

の観点から対応してくるであろうが、われわれ右翼的再編に弾固として対決する観点から春闘にのぞんできた。

四月決戦が現実化した条件は、三月二十五日に十九単産連絡会議が開かれ、その後、造船、私鉄、日通、電機、鉄鋼、海員という賃金の社会的相場を決定するに足る六単産が集って情報交換が行なわれ、ためらっていた私鉄の態度が決まり、私鉄内部では一ヶ月後の戦術をいま決めていいのかがという批判に、三橋私鉄委員長が、鉄を含めた情報交換の中で明らかにしたのだから、四月決戦の現実性はでてきたと説得してしまう。そこで、三十日に戦術公表となり公労協も私鉄に合せることで、四月

決戦が名実とに決まっていた。鉄鋼の宮田、電機の清田らが、七二春闘は明らかにJCI労戦統一派の指導下におこなわれたといっている。鉄鋼春闘といわれる理由はここにあるといえます。

労働争議地図

ソニー労組
七十年三月十五日、ソニーの
工作二課で四年七カ月の長い間
パートで働いていた斉藤さん
は、「退職書を書いてくれ」と
強要され、理由をただと所属
長は「具体的には答えられない、総合的判断だ」と答え解雇
された。納得できない斉藤さん
は、法廷闘争を進めるとも
に、毎日出勤時間に入構闘争を
続けている。

沖繩闘争と切離す「四月末決戦」

清水 現象面で転機といわれるものをあげてみると、三月八日に第二回春闘戦術委員会が開かれたが、そこでは「いかに歯止めをするか」の点にまで後退し、「昨年+α」ということで率の確保は無

もう一つは巧みな世論操作の点で、不況宣伝の中で五ケタは良くとったとの点が浸透し、これをバックに幹部が胸を張るということ、全くの欺瞞ですね。

労働争議地図

パート斉藤さんを職場に戻せ
毎朝の入構実力闘争、法廷闘争、カンパ活動（七十年三月十六日から七十二年二月十五日までに、四十七万三千百九十九円）など多彩な活動を続け、機関紙「職場に戻せ」もすぐに二十二号を発行している。

沖繩闘争と切離す「四月末決戦」
二十七日のストで交通途絶になったのに、六〇七割の労働者が出動するといった状況で、資本の思想改造が成功している状況といえます。

西村 朝日ジャーナルでの七二年春闘美化(?)には抵抗を感じます。清水さんの指摘通り戦線統一派六単産の連絡の密さは、新しい動きだと思えます。

政治闘争については、総評が四二八をやらなかった事実が象徴されると思えます。

労働争議地図

東セロを乗取った三井石油化学の東京工場全面閉鎖・首切りに対し、七百時間にわたるストライキで闘った東セロ反合闘争は、全支部全投を東京支部が粉碎できずに敗北し、会社かもうけていくことを基本とする合化はあつせん案を一時金とたたき合せて押通し会社を守り抜いた。さらに、希望退職募集後、残った六十五名の中から活動家、年輩者、婦人（二十二名）が選出され、パージの方法として新会社（現在十五名）が形の上でつづられ、会社・合化一体となった首切り協定が結ばれた。

のレールの上に完全に引込まれた実感を受けますね。

一方、これとすれ違う形で職場のエネルギーは急速に高まり波及していますね。昭和四十二年以来争議は年々増加の一途だし、同盟系のストライキも目立ち始めた。山陰の一本、広島、下関の山電など第一と第二の共同ストが姿を現わしたし、長崎自動車でも第二組合が第一のスト破りをしないと申合せた事実もあります。今年は。とくに昨年のドルショック以来、新たな高揚の局面が確実に始まっていると思われ

ます。 司会 上部の動きの意図的なものと下部での戦闘性はかなりあった点についてはどう評価するのですか。 樋口 二七ストにみられた下部の戦闘性は巨大であったし、事実として新鶴見での労働者と鉄道公安官、職制との対立は、集団ナグライにまでなっています。旭川の駅長が春闘前段の反合闘争で首がとぶような闘いになっていく。まだまだ、国労や全通には戦闘性は残っている。 また全軍労は三十五日ものストを打っている。しかし、四・二七のス

トにその力を発揮しながら、四・二八あるいは、五・一五になると、つまり賃闘のエネルギーを沖繩闘争に参加させるところでは切断されている。交連ゼネストは史上最大といわれながら、沖繩闘争にはその下部のエネルギーを結合させない。いわば、沖繩と春闘とがバーターになっているといえる。

五ヶ塔回答の代償

松本 総評左派が交連ストの成功でイニシヤをとった、戦線統一を一頓座させたという評価しているが、逆に大衆のエネルギーの集約点が全面的な戦線統一の方向にゆく布石としてあることをみておく必要がある。

また国鉄のマル生をみても、それは職場支配関係のものに対決することを意味しているし、ATSも、運輸交通機関の利用者も含めての運輸行政に肉迫する糸口を持っているはずで、一國労・一動労の問題ではない。共通の問題がでてくる。

現在の佐藤政府のミスへの闘いを全体化する要因もあったし、それらを総合すれば、全体の闘いになる要素もあったと思うんだけど、指導の

問題として下部のエネルギーを戦線統一の枠を突破するものにしきれなかったか、という点で逆に我々の批判もあるのではないかと。

六〇年以降には、目クサレ金での解決を批判する現実、反戦派の労働者は持っていたし、指摘した。しかし、運動として実体表現するためにはどうするかということについては、職場の中で反戦派といわれる部分も回答しきれなかったというところが、この春闘の中で自己批判対象としてたてなおして見る必要がある

五ヶ塔の意味は、七〇年代の独占資本、為政者にとっては、五ヶ塔を出すことと出さないことよって起る社会関係、労資関係についてきちんと言算の上にならなければならぬ。もう一つは、二月以来の佐藤政権の政治ミスに対応する姿勢すら持たなかった。四・二八を倒すということは、五・一五も同様であるし、それが現在の支配関係を安定させるとしたら、五ヶ塔なんて安いものだ。

したがって、そこには民同左派としての優位性という表現で総括すべきものはない。現状打開の道が下部エ

ネルギーを通して表現されながら、その打開の道筋が運動論としても組織論としても出されてないところの限界としてある。といえるんじゃないか。

前田 公労協といっても、自主交渉組の闘いと、交連の闘いには、やはり差がありますね。

電通の場合、大阪では活動家諸君と話合おうと、最低の春闘だということですね。四・二〇、二五・二七と三波にわたってストはやってます。

職場の雰囲気は、とまどい気味のなかのストライキであったし、ストの準備行動がやられていない。従来はストに至る過程で大衆行動と称して、ピラ貼り、庁内デモ、押しかけ交渉等いろいろやった上にストが指令されていくのが、今年はないですね

その点では、国労、動労の下部労働者と全通、電通、専売の労働者の反応は、関西でみる限りちがう。一方はそれなりに闘った実感はあるだろうし、一方は極言すれば闘った気持になれない春闘ということになる。面白いことには、近畿は四・二〇で部門別スト、配達部門で大阪市内が対象で約百六十名位が入ったの

ですが、指導者の側は部門別ストがやれたというので、高い評価があるというくいちがいがあ

私ども支部委員会等で発言したのですが、当初の一万七千円から二万円という要求が、四月が近づくにつれて、今年の春闘は不況ムードの中で非常に困難だ、昨年額もとれたら上出来であるという宣伝が、マスコミ

と同時に労働組合の指導者の中からもいわれたことに一つの布石があったと思う。太田発言のように昨年より七百円から千円とれたらオン

の字だなんていうわけでしょう。いつの間にか要求額ではなくて五ヶ塔になるかならないかに、つまり昨年と同じ形にカムバックしている。鉄鋼の一回回答以後の進行は、戦線再編派のヘゲモニーでやられたことに間違いはない。問題は、その動きに

対して闘った労働者自身はどうであったのかということだ。 アメリカの労働者も一ヶ月以上のストを打つとよくいわれるが、実はそこにトリックがある。 賃上げとか、労働者の即自的要求については労働者は闘うし、その点では同盟の労働組合でも闘いますよ。問題なの

は、その收拾と、それが労働者に何を残してゆくのかということにある。

そうみると、七二春闘とはまさに規則正しい、典型的な春闘方式としてあったと判断する。 規律正しい秩序の枠の中に入った春闘として実現したし、その秩序の枠の中の闘いが労働組合の闘いであるという風に、労働者自身が固定的にとらえることが一番こわい。 全軍労の労働者が無期限ストに入っていることも、この状況では連帯などは考えようもないということになるし、事実経過は

そうなっていた。 清水 長船の組合が、二万円まるまるとしても、実質アップは三千元に

しかならないという教宣をやっていたが、その感覚ですよ。 岩井章が、私鉄あつせんに石井会長が一万円こえたのをよく出したなあという感覚ですよ。これは鉄鋼回答はよく出たなあということに通じると、物価値上げにも応じられない回答を認めるということ、資本の統一戦線の側に組みこまれてしまうことになりすよ。 鉄鋼の宮田が新聞記者連中をつか

労働争議地図

東銀総業労組

北海道岩見沢の働東銀総業で働く十名の労働者は、去る二月三日に労働組合を結成した。ところが会社は組合を認めず、三月には菅野副委員長と斎藤書記長に即時解雇を通告、これと併行して、組合に結集した他の労働者には組合をやめると恐迫し組合つぶしに乗り出した。

労働者は直ちに首切り撤回と弾圧粉砕の行動に立ちあがり、地域の労働者への宣伝と、資本の悪質な攻撃をバクロするピラ活動を展開、それと同時に、解雇無効の訴えを道地労委に提訴。強力な返撃に血迷った会社は、労組の名をかたり、二人の解雇は当然、地労委への提訴は事実に対するのでとり下げる、という主旨の「提訴取り下げ書」なるものを偽造し、道地労委に申し入れた。

だがこの陰謀も、闘う労働者の意志をくじくどころか、闘いは発展し、悪企みは地労委をはじめあらゆるところでバクロされている。

会社「提訴取下げ書」を偽造

東京皮革労組

東京皮革(五十人)では、累積赤字と原料値上がりによる経営難を理由に突然、賃上げ闘争を前にして工場閉鎖・全員首切りを通告してきた。

同労組は、全員解雇反対の闘いに突入。共闘会議を結成して長期闘争態勢を確立した。 東京皮革では、六九年に兼松江商の支配下に入ってから目立って労働条件の切り下げがふえ組合の要求は拒否され、労働強化だけが強制されてきた。 昨年の春闘及び一時金闘争でも、企業の発展がさき、という理由で要求を押え、数回の連続ストで他社並みの回答を勝ちとった。

会社は昨年未まで、四、五千万の赤字はたいしたことはない、設備投資と品質改良で再建は十分可能である、と云ってきた。 この突然の企業閉鎖は兼松江商の圧力による偽装倒産であることは明らかである。五十名の労働者は、座り込み、団交、兼松への抗議、ピラまき等々で闘いを継続している。(連絡先)

東京都荒川区荒川八の一五の一

て、その路線のなれのはてといふ感じがする。

日本の経済の防衛と繁栄のためにはなく、率直に労働者階級の生活の防衛を真正面にかかげて春闘の方向性を決定してゆく、その位置づけが必要だと思ふ。今次春闘をあたかも総評内左派の勝利であるかのように思い込ませられてしまったのは大きな問題点だ。

この春闘はど労資関係の安定のための政策的金額であるといふことが、労働者一人一人に明らかになったのはなかつたのではないか。総評・同盟の「不況克服のための、経済政策の転換」まで含めてこれら大きく打ち破る可能性は逆にこの政策的な回答の中に見出せることに、我々の側からすればなるのではないか。だから、我々の主体的な受取め方如何では、これからの春闘構造を大きく変えてゆく突破口になるのではないか。

それと、総評物価メーデーや国労動労への右翼の暴力的介入、福岡の腕章つけた全通労働者に対し自衛隊員が直接銃をつきつけた事件など、労働者にとっての「自衛武装」の契

機が各職場ですすんだようです。

前田 同様に、中労委、公労委の第三者機関の位置づけとその役割りの点ですね。さきほども論議されたように、結局その第三者性という仮面で政府の統制賃金体制の固定化としてその任務を果しているし、断固として要求貫徹のためには青空闘争（第三者機関依存を排して）できないという認識は、公労協労働者にしてみわたりつつあると思ひますね。これは、どこに対してストを打つかということと関連するのであって、反面教師ではないが、我々はこの辺の中から労働者の実力闘争で自らが闘いとる以外にはだめなんだという認識は出てきていますね。もっとも、今の組合では仕方がないというあきらめが先行している問題はありますね。

佐藤 私のところも、極く少数派なので、賃金・諸要求にかなりても、少数派で充分勝ちとることは困難であるといふことはわかつていたのであつて、七二春闘で石川島分会は何を勝ちとるのかということと、主として権利の問題との位置づけをやつたわけですね。労働協約もないわけ

すから、ストをやっても構内のデモに会社の妨害は入る。そこで工場構内のデモを勝ちとろうということと、五波のストを打つ過程で、東京第一工場の十名の組合員がデモを妨害をはねのけてやり、また三班にわけて勤労を分散させてあわてさせたりました。

もう一つは会社の「施設管理権」の問題がある。いまだに我々は組合掲示板もない。今年には会社の施設どこにでも旗を貼ってしまえということと、旗を貼ると、昼休みがすむと勤労がはがしにくる。翌日勤労へ泥棒とどなって取り返してきて、一枚はずされれば二枚と、一枚づつふやしていつて目下九枚になっている。今は、旗に五円玉のお金をぬいつけて、とれば「完全な泥棒」とやっつてやろうと思つてます。

それは会社の「施設権」そのものを排除し、大衆の中に公然とスト、デモおよび組合としての宣伝ができることを狙つた。これは昨年春闘より前進なわけで、二組の諸君からも今年には春闘のムードが出たなということ、コーヒの差入れや、アンパンをこっそりくれる労働者も出て

きたわけです。その点では孤立感はなくなくなつた。もちろん、みんなの見てる前では無理ですが、一人一人がこそとときて激励やカンパをしてくれるので、形の上では孤立しているが心の中ではものすごく連帯が拡がったという点では評価できるのではないかと思ひます。

樋口 新しい芽は内部のみでなく、少数派組合の意義は外部にも伝播しはじめた。石川島の例もそうだが、「毎日新聞」に長船や日カバの記事がのつたが、未組織労働者の中で話題になつてゐる。これは、少人数でもやれるのではないか、三人でもやるじゃないかということと、ようやくその質が入りはじめたと思ふね。司会 まだ討論を深める点はあると思ひますが、主要な総括点は出たとおもふ。ようするに端緒がようやく実体的運動として出てきたし、変にまとめるより、この討論が語られた状況全てが、あますことなく七二春闘の本質をついたと思ひますので、これ位で終ることにします。

生産性向上、合理化への「協力者」から、「立案推進者」に発展した日産労組の体質と、企業、国益擁護を経営者より先取りして奉仕すると宣言した日産労組大会を体系的に批判する。

日本労働組合の恥部 日産労組の特徴を洗う

日産労組第十五回大会を通じて

松尾圭

(日産資本と闘う共闘会議)

はじめに

日産労働組合（日産自動車、日産車体工機、日産ディーゼル工業の各組合の合同単一組織）は、昨秋第十五回定期大会を開き、「人間らしく」と社会主義を求めて」と銘うつ今年度運動方針を決定した。日産圏の三大中枢部門を占めるこの日産労組は、自動車労連（同盟）の過半を占め、運動的、思想的にも、政治的にも自動車労連への実体を形成している労働組合である。したがって、この大会で決定された方針は同盟内最右派としての自動車労連の方向を決定するものであり、日本帝国主義の七〇年代のアジア侵略と反革命と密接かつ不可分に絡みあつた右

派労働運動—帝国主義的労働運動の目指しているものを先取り的に表現しているといえる。

現在、同盟労働運動は、六〇年代のように民間企業レベルで取り沙汰されるばかりでなく、国鉄、郵政をはじめとした公労協労働運動への解体、分裂攻撃を繰り返してゐることは衆知のとおりである。七〇年代帝国主義の内部秩序形成には、日本資本主義の基幹産業を攻略することと同時に、公労協部門の労働運動を解体することが最終的に要請されているからである。その同盟の中で、彼らの本性なりに終始一貫してもっとも主導的な位置を占め続けている

日産労組は、この一五回大会においてはまぎれもなく七〇年代の日本帝国主義に労働者が自ら奉仕する労働運動を率先して推進することを宣言しているのである。

同盟—自動車労連—日産労組が、何を考へ、何をやろうとしているのかを見きわめ、彼らのやることなすことの一つひとつから、全体系に至るまでに根本的な批判を加えることは、われわれにとって重要である。帝国主義の全面的な攻撃という、冬の時代を迎えたわれわれが、春を展望し、革命的労働者派として自らを形成するためには、労働者階級の内なる敵である同盟労働運動に断固としたクサビを打ち込まねばならないからである。

この小論は、徹底して労働者階級に基礎をおくわれわれの運動形成のために前提的作業である。

一 合理化への「協力」から「推進」へ —— 労使一体化論と産業政策

日産労組の基調は次の言葉によって明確に表現されている。

「われわれは、従来からの基本的考え方をふまえ、組織体制の強化と労使関係の確立につとめ、その上に立って、自らの努力で、生活を向上させるといふ強い決意をもって、産業企業基盤の強化にとり組んできた。」(傍点は筆者、以下同)

これは、富の源泉は企業にあり、われわれ労働者が豊かになるためには企業を発展させなければならぬ、という同盟労働運動のイデオロギー的支柱ともいべき労使一体化論、労使協調路線である。日産労組は、すでに五三年日産大争議の渦中、全日産分會を分裂・解体したとき「我々は、我々の生活の基盤が企業にあり、企業の生産性が向上しなければ根本的には生活の向上も、労働条件の向上も図り得ないと考える」(結成趣意書)と宣言しているごとく、労使協調路線をもっとも露骨に推進してきた労働組合である。生産性向上運動に具体化されるこの労使協調路線は、六〇年代においては主として民間企業レベルで俾力を発揮し、総評・民

間的相対的には、戦闘的・階級的労働運動に敵対し、労働者を企業内に押しとどめ、企業の利益に奉仕させるための同盟の最大の武器として役立ってきた。

運動的にみれば、六〇年代同盟のこの労使一体化論は、日産労組の結成の際に典型的にみられるように既存の労働組合による争議が資本との非妥協的な闘いの中で長期化し、労働者の中に一種の「疲れ」が生じたところに乘じて、第二組合結成——第一組合解体に向かわせる思想的武器であった。しかし、七〇年代においては、より積極的な意味をもっていることに注目しなければならない。すなわち、従来の労使一体化論は、企業内の階級的、戦闘的労働運動を推進する分子に対して、これを封じ込め企業防衛を打ち出すことが主たる内容であり、いわば企業の内に向かつての企業防衛であったのに対し、日産労組がここで唱える労使一体化論はより露骨に自らの企業に敵対するあらゆる要素(体制的であれ、反体制的であれ)を否定し、企業内結合をより強化するという、企業の外に向かつての企業防衛への姿勢の転換が打ち出され

た社会的使命を達成してゆくためには、われわれ労働組合として、産業のあり方についての展望と政策をもち、それを経営者に強力に反映し、ゆかねばならない」

もっとも、同盟が産業政策を打ち出したのは、ここにいたってのことではない。すでに六四年の発足にあたって、同盟は「憲章」の中に「四つの民主主義」をかかげ、そのうちの一つとして「産業民主主義」を打ち出しているのである。七〇年代に入ってからより特徴的な点としては、この産業政策が単なる抽象的な理念をこえて、より具体的に実践的に展開されてきていることがあげられる。それは、後に述べる経営協議会の強化によってなされているわけである

ところで、富の源泉は企業にある、という考え方の前提には、企業はひとり資本のためであるのではなく、労働者のためであるのだという理屈が必要である。これが、資本の側からの労働者を抱き込むイデオロギーとして作られるなら、ある意味では当然のこととも言えようが、労働組合が持ち出すと話しは別である。

同盟労働運動、中でも日産労働組合が決定的に反労働者であり、反階級である点は、労働者自身が自らの労働者階級としての存在の仕方をお忘れ、資本の搾取と収奪をはじめとする抑圧に身をまかせ、この矛盾を押し隠す政策を、しかも意識的に遂行していることである。

日産労組の特徴を洗う

日本国家独占資本主義の六〇年代高度経済成

ているのである。

それを生産性向上運動に即していえば、これまでの企業の合理化への「協力」という態度から、合理化政策の立案までも担い積極的に合理化を「推進」するという態度への転換として具体化するのである。たとえば、最近の情勢に対する日産労組の立場は次のとおりである。

「国内需要の鈍化、ビッグスリーの一斉上陸、自動車重量税の制定、公害安全問題、さらには米国のドル防衛政策の実施と円の変動相場移行など、わが国自動車産業はきわめて困難な問題に直面している」

論理の当然の発展とはいえ、彼らの労使一体化論は、いまや企業内の問題のみならず産業全体の防衛論に発展し、次のように労働組合自身も国益擁護の立場を宣言するまでに至る。

「これによって(円切り上げ——筆者注)わが国産業の国際競争力の低下はさげられない上に、今後、貿易、資本取引の自由化はさらに促進しなければならず、日本経済はまさにきびしい国際化の試練に直面したといえよう」

「合理化への「協力」者から「推進」者への転換は、さらに労働者が経営者、資本と同じ視点から産業政策をかかげていることによっても明らかである。「われわれ労働組合として」という表現ではあるが、次の言葉の中には経営者と寸分たがわぬ視点が貫かれている。いわく「このような情勢に対処し、自動車産業に課せられ

長政策が、公害問題等をはじめとしてさまざまの部門で、ひずみ」を露呈しはじめた現在、資本の意図することは、労働者をしてこれら諸矛盾の資本主義的(体制内的)解決を行なわせることである。すなわち、資本主義の矛盾が抜きがたいまでに露呈してしまった今日、この矛盾を根本的に解決すること(革命)を未然に防止するためには、資本には自らの側(帝国主義の陣営)に労働者を組織することが至上命令なのである。それは、ひとつにはこの社会(帝国主義的秩序)の中で、あたかも「産業は働くものみんなの財産」であり、企業は「人間の幸せ」のためにあるかのように見せかけることであり、もうひとつには政策的段階から具体的な諸問題までを労働者の一定程度のイニシアティブで管理させるよう権限を与えることによってなされている。反体制・反秩序分子を徹底的に暴力的に弾圧することによって社会から排除・隔絶すること、このような政策を推進することは表裏一体の関係にあるわけである。

企業の政策推進団体と化した日産労組の運動の基調こそは、まさしくこのような日本帝国主義の秩序形成に役立っているといえる。彼らは次のように言う。

「われわれは産業、企業は人間の幸せのためにあることを認識し、そこからすべての活動を出発せなければならぬ」「大切なことは言葉や文字ではなく、企業が、その社会的責任を

いかにして具体的に実践してゆくかであり、これを要求し、監視することはまた労働組合の社会的責任であると考えられる」

「要求」し「監視」することの現実的な結果は何か。公害問題を例にとってみると、日産労組は「公害を出すような企業は社会に存在価値がないとの自覚に立ち……産業対策活動の最重点活動として取り組んでゆく」という態度を打ち出している。

交通事故、欠陥車問題、排気ガス問題等々で、いわば公害の一つの元凶ともいえるべき自動車産業、しかも「自動車産業は無公害産業である」と聞きなれてきた日産資本と労働組合が、このような方針を決定したことは積極的な意味をもつかのように見える。が、実はここに大きな落とし穴があるのである。この方針こそは、対社会的な問題のみならず工場の中でも日夜生起している労災事故も含めて、自動車産業労働者が自らの産業・企業に本質的な怒りを感じ、闘いを開始することを抑圧しようとするものに他ならない。そればかりか、この中には公害問題という企業、産業が生み出す矛盾をも逆手にとって労働者を企業の中に組織しようとする魂胆がありあろうかがえるのである。資本と帝国主義労働運動は、地域住民を中心にして企業の内外から湧き起りつつある反公害闘争を反動的に先き取りすることにより、この闘いに攻撃をかけてきているのである。

二 労働者の全人格的支配の完成へ

経営協議会と組合機能の解体

「われわれは、……働くものの英知をできるだけ結集できるように、職場に密着した経済協会の展開に努めてきた」

「具体的には、中央経協、各種分科会……などを積極的に展開し、製品開発や生産分担、輸出、販売、購置政策などについて、経営に対して積極的に発言を行い、組合員の意志の反映につとめてきた」

衆知のように、経営協議会は日産労組の発足以来、彼らもとも力を入れてきたものであり、彼らの労使協調路線は組織的にはここによって具体化されてきたのである。そして、合理化への「協力」者から政策「推進」者へ転換した日産労組の運動の中核は、今日では労働組合という（大衆）組織ではなく、それとは別に作られた経営協議会という組織に移行してしまつたといつても過言ではない。七〇年代の労働組合の右傾化、あるいは産報化といわれる動向は、労働組合の機能の解体の中にあるといわれるが、日産はまさにその最先端に立っているといえるのである。本来団体交渉事項であり、労働組合が対資本の関係で処理し解決してゆくべき多くの課題は、ここでは資本と労働者の「共同利害」追求機関たる経営協議会の中に吸い取ら

れてしまつている。

経済協会の報告によると、生産活動、品質保証体制などの生産・管理に属すべき問題はもとより、労働条件に関する問題である工場移転、転勤、職場環境、はたまた夜勤五日制等々の事項がここで取り上げられ、処理されている。また「職場における労使関係について」というテーマさえも扱われるに至つては、今では有名無実な「賃闘」などの若干の「行事」を除けば、労働組合はそれ自体としては何も機能しなくてもよいような構造が完成しているのである。

労働組合の機能の解体とはいつても労働組合が不必要になつたわけではない（第三章）し、単に組合が「弱体化」しただけでもない。経営協議会が労働組合の活動として取り組まれていくかぎり、ここで決定される方針は、合理化政策、労務管理政策さえも労働組合の政策として執行される。組合の組織機構の中に「労務部」をもつ日産にあつては、企業の本来的職制機構よりも、陰の職制が労働者支配に大きく貢献しているともいえるのである。

経営協議会の組織機構は、組合組織同様に中央集権的に作られている。中央経協を頂点に、職場経協、各種分科会、さらに専門委員会とい

う具合に職場の末端にまで張りめぐらされているこの組織が「より職場に密着した活動」を展開するとき、労働者一人ひとりを管理・支配し、生産性向上運動へ統合する装置として機能するのである。だから、日産労組の「各層役員教育」強化の方針は、多くの末端役員を作り出すことによつて、組合員の相互監視を容易なさせ、この支配の網を強化しようとするものなのである。

さらに、日産労組は「国民の生きがい」を阻害する現象の「解決は労働組合の今日的課題である」という考えのもとに、幹部の職場における役割りについて次のように述べている。

「幹部は常に職場において、組合員相互のよき相談相手となり、仕事や人間関係、労働条件をめぐる矛盾はもとより、個人的な悩みについても、その解決に努力しなければならぬ」

後述の「地域組織の拡充」と合わせて、このことを理解するならば、日産労組は従来の労働組合が統括してきた範囲（職場における労働者の対資本的関係）を大きく飛び越し、よりトータルな労働者支配へ向かつていることがわかるだろう。彼らが目指すものは、いままでの工場の中（生産過程）での労働者の在り方という部分的な生活にコミットするだけでなく、労働力の再生産過程まで立ち入り、労働者の全生活、全人格性におよぶ全面的で日常的な管理・支配に他ならない。いわゆる「世話役活動」の目的

が、彼らのいうような「組合員に対する愛情と責任」からではなく、資本に対する「愛情」と「責任」において、職場内の不満分子のチェック・アップ、監視、排除にあることは、日々の現実を見るまでもなく明らかである。

しかし、このことを日産労働者の側からすれば、たとえそれが「バラ色の幻想」であろうと「地獄の戦場」であろうと、日産労組は労働者一人ひとりに「世界」として存在しているのである。従来の民同型労働運動も新左翼の運動も、政治的生活であれ経済的生活であれ、労働者の部分性しか表現することができず、同盟・

三 労働組合の政治組織化と民主社会主義路線

政治方針と「地域組織」

一般的には、同盟は発足当初から六〇年代を通じて、労働運動における経済主義路線をかかげることで総評・民同に対する独自性と存在意義を見出していったといえる。しかし、彼らの経済主義路線は、よくいわれる批判のように、政治闘争を行なわない、非政治的路線ではなかった。六〇年代後半と七〇年代初頭を通じて、同盟の経済主義路線は、政治的には民社党によつて代表される民主社会主義運動、あるいは産業・国防衛運動として精力的に推進され、総評の、戦闘的階級的、政治闘争との対決を鮮明に

日産労組の体系性をもつた「世界」を打破することはできなかった。しかるに日産労組は、イデオロギーと実践の両面から労働者の全生活体系（それは当然のこととして帝国主義秩序公民としてのそれである）を総括する組織と構造をもち、労働者を帝国主義秩序のしがらみに縛りつけているのである。われわれが日産労組を「職場内ファシズム」と規定するのは、単に彼らの暴力的恐怖政治の局面からだけでなく、こうした労働者階級の個人々への解体と資本・権力の介入、そしてその積極的受け入れという現実に根拠をおくからである。

してきているのである。日米繊維交渉をめぐる全職同盟と経営者の「共闘」デモにみられるものこそ同盟の政治闘争なのである。したがつて、左の勢力が同盟を指して「政治闘争を行なわない組織」であるという批判も、運動的な有効性をもちえなかつたことは当然であった。

それでは、七〇年代における彼らの転換とは何であろうか。日産労組は次のように言う。

「……希望的な観測にもとづく観念的な平和論（社・共の『平和と民主主義』イデオロギ―に基づく非核武装中立論——筆者注）を排

し、具体的な手段・方法（自衛武装——同）をもつて、日本の国土と国民の生活を守つてゆくという基本的姿勢に立って、政治活動を通じて、国民の意志の統一に努力する」

このような政治基調に立って、日産労組は一方における労働組合自体の政治組織への作りかえ、他方における経済的・非政治的課題の徹底した経済主義への封じ込め——合理化の推進を計っているのである。労働組合の政治組織化という傾向は、具体的には七一年に行なわれた統一地方選挙と参議院議員選挙への日産労組の取り組みにもとも完成したかたちで現われている。選挙運動の中で、日産労組が行なつたファシヨンの支配の実態は別に述べている（『構造』七一年六月号松尾圭論文『日産資本・労働者の労働者支配と職場内ファシズムの形成』）ので詳述しないが、ここでは日産労組という労働組合組織は、そっくりそのまま民社党という政党の下部組織（職場・地域）として機能していたのである。

もちろん、一定政党の候補者を支持して、その選挙活動を展開することは、労働組合活動の展開に当然必要なことであり、むしろ総評労働組合の方が活発に行なっている。しかし、従来の労働組合と政党の関係は、労働組合大衆の政治的・社会的意志を政党が媒介となつて政治的に反映・代弁するという構造であり、あくまで大衆組織（労働組合）政党という関係であつ

た。これに対して、同盟・日産労組の場合は、自らが民社党を旗柱とする政治組織、そのものに变身し、政治組織としての政治方針をかけた、何もものを媒介せず政治的活動を主体的に推進しようという方向への転換が見られる。そして、それは何年かに一度やってくる大がかりな選挙運動よりは、むしろ目立たないが日常的に積み重ねられている活動の中で着実に進行しているのである。たとえば、日産労組は「交通安全対策の推進」なる方針をかけた、道路の整備・拡充、歩道橋の設置等を「自動車労連、自動車労協を通じ、国及び地方自治体に対して、積極的に働きかける」といつている。こうした活動は、従来ならば国会あるいは自治体議員への圧力行動（もちろん日産選出議員はたくさんいる）として取り組まれるのが普通である。このちっぽけな問題の中に現われている労働組合の政治組織化への傾向は、われわれが決して見落してはならぬものである。

日産労組は、こうした傾向への変質を「組合員の政治教育」と「地域組織の確立」によって完成させつつある。政治教育活動については、日産労組は次のようにその強化方針を打ち出している。

「われわれの政治活動を支えるものは、全組合員の正しい政治意識にもとづく団結力と行動力であると考え、政治労働、政治講演会、研修会等々を開催し、政治意識の高揚をはかる」

「われわれは、労働戦線の統一は、労働者の生活上と社会全体の進歩を実現させてゆくためのものでなければならぬと考える」

このような考えに基づいて、日産労組は「労働戦線統一のためには、まず真に産業別組織の結集に努めなければならぬ」として、ここ二、三年の間、自動車労協の結集に大きな力をさいてきた。そして、それは本年秋の自動車連旗上げにまで具体化し、ここでのイニシアティブを確実に発揮しているのである。日産労組が提起している「真の産業別組織論」は、企業レベルで「宿命的対決」とまでいわれる日産、トヨタの二大独占体制を超えるものであり、このことのもつ意味は大きい。

自動車連の結成は、しかし、彼らが言うような自動車産業労働者の大結集によって経営者に労働者の意志を強力に反映させようという点ではない。全く逆である。すなわち、日産労組——自動車連の意図するものは、自動車連を日産労組のイニシアティブの下におくことによつて、ひたすら日産労働者だけでなく、日本資本主義の基幹産業であり戦略的中枢である自動車産業全労働者を、帝国主義秩序の中に組織しようとするものである。もちろん、日産労組に「解体」されようとしているトヨタ、日野、いすゞを中心とする全国自動車は、どの単

ここで、われわれは従来の同盟観、すなわち組合幹部により意識的に政治的無関心が組合員大衆に注入され、総評、民間労働組合とは比較にならないほど政治意識が低い、という同盟に対する評価を根本的に改めるべきである。日産のこの方針が出てくる背景には、いわゆる「脱政治」という大衆社会現象があることは確かだが、より積極的な意味が込められていることも確実なのである。「正しい政治意識」とは、もちろん民社党の民主社会主義政治であり、反動的な政治意識であるわけだが、いまや同盟組合員はこの方向での政治意識を強固に形成しはじめているのである。

さらに、われわれは選挙運動に驚くべき力を発揮した日産労組の「地域組織」の形成に注目しなくてはならない。

「豊かな生活を実現させるためには……住みよい地域社会をつくる必要がある。われわれは、地域においてよりよい生活環境づくりにつとめつつ、地域在住組合員、家族の連帯と、相互扶助をはかるために、地域組織の活動を活発に推し進める」

四 アジア侵略に呼応する労働運動

戦線統一と国際連帯活動

同盟、なかでも塩路一郎を先頭とする自動車労連——日産労組が、IMF・JIC、各種民

産にも属しない純中立労組であり、ある面では日産労組よりも企業内組合としての要素を色濃くして形成されてきたものである。それにもかかわらず、自動車労協——総連への連合移行が急がれる背景には、ビックスリーの日本進出、対米輸出シェアの行き詰まり、巨大設備投資による過剰生産能力等々に現われた構造的危機を産業再編成——それも帝国主義的、侵略的産業として——によって乗り切らねばならないという資本の深刻な要請があるからである。

たとえば、賃金体系だけを比較してみても、日産とトヨタの格差はいちぢるしく、産業別組織に統合することによって、この格差を日産なみに「是正」し、引き下げることは資本にとつて大変都合なことなのである。そして、自動車労協のこうした効果は、今年の「賃闘」で早くも現われはじめている。労協の二〇%賃上げ統一要求をもって、日産労組はその基準になる額（あるいは賃金の内容）をいさかい明示せずに団交を行なっているのである。これは要求額なしで団交を行なうに等しい前代未聞の破廉恥行為である。激怒した組合員の追求によって明らかされた要求額の実態は、何と昨年並みの要求額（妥結額ではない）「プラスアルファ」という。すなわち、昨年要求は八千円+α、妥結額は九、四五〇円。今年の賃闘では昨年の妥結額+αで要求するのが「常識」なのだ、とんでもないことに今年も八千円+αの要求をイニシ

労働組合の組織として存在しながら、独自の執行部、活動方針と予算をもつ「地域組織」の問題は、きわめて重要な意味をもつので、別の機会に詳しくふれることとして、ここでは次の点を指摘するにとどめる。

すなわち、前述の経営協議会の確立とならんで、この「地域組織」こそが日産労働者一人ひとりを飛び越えて、彼らの家族はもとよりすべての関係にわたって労働者を支配の網の中に囲い込み、生産過程の外にまで全人格的な管理、支配を介入させる組織として作られているのである。経営協議会の確立と労働組合機能の解体を戦前の産業報国会になぞらえるなら、この「地域組織」の形成はさしずめ「隣り組み」組織として制度化されているわけである。七〇年代帝国主義労働運動は、このように労働大衆の深部から形成されている。したがって、その運動の表層的な動きのみを把えて批判とするならば、これら根底にある労働者の構造的桎梏を見失なつて、的はずれな批判に終つてしまつてしまう。

懇の結成を推進し、労働戦線の統一の右からの急先鋒であることは、今さら繰り返すことでも

アティブ団体が産業危機の前に「自主規制」することによって、自動車労協の役割も理解できにちがいない。

要するに、日産労組がさも画期的な組織であるかのようにふれ回っているこの産業別組織は、本質的に企業・産業利益擁護のために生み出されたものであり、前述の合理化「推進」団体としての労働組合の七〇年代における典型例に他ならない。七〇年代に入ってから基幹産業で頻発している同盟の第一組分裂、解体↓帝国主義労働運動への再編の嵐は、自動車産業においては「労組レベルで進行する産業再編成」として、もつとも抵抗なく進められているのである。われわれがややもすると見過してしまいがちなこの動きこそ、しっかりと見すえなければならぬのである。

さらに、日産労組——自動車連が、IMF・JIC運動等を通じて、以前から課題として取り組み、最近になってより活発で具体的な動きをみせてきたものに「国際連帯活動」がある。塩路会長がILOの日本労働者代表であることは今や有名な話であるが、七〇年代日本帝国主義の東アジア侵略と全くの符調を合わせて唱えられているこの国際連帯活動は、同盟労働運動が帝国主義に奉仕する労働運動であることの証しである。

「現在、世界の政治と経済は、各国の国民の利益の擁護、いわゆるナショナル、インタレス

五 経済問題の徹底した経済主義化

賃金政策と労働条件

トを基盤に大きく変動しており、この点を忘れて労働者の国際的な連帯活動はありえない」「われわれが国際社会の一員として、より大きな役割を果たすための基盤は、わが国経済と産業の拡大発展であるが、同時に発展途上国の労働者、とくにアジア諸国の仲間の基本的権利の確保と生活向上のための援助、協力を忘れてはならない」

これを資本の言葉に換言すれば、「日本の経済発展のための国際協調と、同時に低開発国への技術輸出などによる援助・協力」となる。ナショナル・インタレストを強力に打ち出し、そのもとでのアジア諸国労働運動への援助・協力とは、日本帝国主義の行く手の露払いとして、アジア侵略の先駆けとして、沖繩労働運動はもとよりアジア諸国の労働組合の戦闘性を摘みとろうとするものに他ならない。

現在、総評・民間に代表される本土労働運動は、沖繩返還——沖繩労働運動の本土統合、解体の方向でしか労働者を集約せず、一方では、新左翼労働運動は労働運動の具体的契機さえ失ないかけているというのに相も変わらず抽象的な国際主義を唱えている。こうした七〇年代初頭の労働運動の状況の中で、皮肉なことに同盟労働運動のみが、確実に彼らの「国際主義」を現実のものとして組織しているではないか。

系をそのままにして、このうえに各種給付、資格手当などの基準外賃金を加えれば、この賃金政策は現状の日産労働者の低賃金実態を固定化し、賃金格差をますます拡大させ、労働者を差別し分断して支配するシロモノに他ならない。

最後に、日産労組が昨年度から運動の中心課題にあげたものに「週休二日制」がある。すでに日産労資は、「将来の週休二日制」をめざして、昨年度は夜勤五日制、本年度は「隔週五日制・休日増」を実施している。これは、いうまでもなく昨年一月京都工場季節労働者反乱の直接的な口火となった悪質きわまりない大合理化政策なのである。実際、今年四月一日（日産自動車）から実施された「時短・休日増」政策は①所定労働時間の延長——労働強化、②残業手当での取り上げ——賃金ダウン、③休日出勤協定——休日の取り上げ、という三重の労働条件悪化をもたらしているのである（詳しくは、『月刊労働問題』七二年五月号、松尾圭「時短という名の合理化」参照）。

頻発する労働災害と合わせて、劣悪な労働条件を労働者に押しつけ、それでも安逸をむさぼる日産資本は、「設備の省力化や、強力な雇用対策をはからせ、安易な時間外労働への依存を排除」するという労働組合の労働強化政策があつて、はじめて存立可能となるのである。

むすび

第二章で述べたように、日産労組の経済問題に対する徹底した経済主義と改良主義に貫ぬかれた姿勢は、自らが積極的に合理化の推進役を果たしている以外の何物でもない。経営協議会での討議事項の拡大——団体交渉事項の縮小は、そうすること自体が労働組合のかかえるすべての問題を企業の合理化の方向にそわせることに直結する。

日産労組がかかえる賃金政策、労働時間政策もまた本質的に合理化「推進」団体としてのそれである。たとえば『月刊自動車労連』七二年一月号の「今年の課題にどう取り組むか」という座談会で、松岡日産労組組合長の発言は、このことを端的に物語っている。いわく「この活動（経協活動）を通じて積みあげた個々の成果、たとえば一人ひとりの仕事の見直し、部品供給や生産管理の再点検、そしてそれらの改善など、こうした一つ一つの問題の消化は、その結果としての夜勤五日制の実現それ自体よりも、われわれには得るものが多かったように思う」

さらに同じ座談会で、渡辺第二組織局長は賃金政策について「——経営者の中には、人手確保のために企業業績を無視してでも初任給を

七二年一月二十日、日経連が発表した春闘の四つの方針の第三項には、次のことがあげられている。

「労使協力による経済・企業防衛——企業合理化が至上命令として要請され、その成否が企業の命運を左右するものとなる。合理化は企業を生活基盤とする労使双方・国民全体の福祉につながることを自覚し、労組に協力を求める一方、不退職の決意で対処策に進むべきだ」（一月二一日付毎日新聞）

これまで各点にわたって検討してきた日産労組の思想と運動は、この日経連方針とどこが違ふというのであろうか。相違点はただ二つ、第一に労働者自らの言葉として語られ、実践されるところ、第二に幾多の局面において資本よりも帝国主義を先き取りした運動であるということ。そして、それ以上の相違はない。

レーニンは、帝国主義段階における労働者階級をして帝国主義と社会主義の二大陣営に分裂することを分析したが、同盟・日産労組の姿はまさしくその一方の翼であり、帝国主義を刻印された労働者の姿である。そして注目すべきことは、彼ら帝国主義労働運動はこれまであげてきた諸点の特質と動向を個々バラバラではなく、すぐれて全体的な体系性をもった攻撃として、われわれに仕かけてきているということである。

七〇年代日本労働者階級の主体形成をなし遂

あげようとする反面、いまいる人たちの賃上げには極めて消極的というところがある。その結果、初任給の引上げ分よりも賃上げ額の方が少ないといった現象があらわれたりする」と発言している。これなどは、あたかも初任給の引き上げが全体の賃金の引き上げと矛盾するかのような経営者の発想がありとうかがえる。

賃金闘争については、日産労組は「賃金体系の合理化」として「同一労働・同一賃金」の原則にのっとり、各人の技能と実績が正しく評価され、それが公正に反映される賃金体系の確立」を方針としている。しかし、彼らは、他方では「賃金における年功的要素の役割りと、賃金の歴史を尊重」というのである。そもそも幾層にも分かれた身分秩序と閉ざされた昇進制度が厳格にしかれていく日産の中にあつては、「各人の技能と実績」自体がきわめて恣意的に評価されてしまい、「公正」に反映される構造は存在しない。したがって、この賃金政策の前半だけでも現在の差別賃金をより助長する結果しかもたらさないのは明らかである。これに加えて後半の部分は、年功序列賃金制度と、現存の賃金体系の承認を意味する。基本給が全賃金の二十—三十%しか占めない日産の賃金体

げようとするわれわれ日産共闘にとっての最重要な課題の一つが、帝国主義労働運動の解体であるとするれば、その批判の方法も徹底してラジカルでなければならぬ。われわれは、従来のわれわれも含めた左派が行ってきた「言うことは立派だが、やることは反労働者のだ」というたぐいの部分的批判では、今や何の役にも立たないことを悟るべきである。言いかえるなら「人間らしさと社会正義を求めて」という彼らのスローガンが具体化しえないという事実を批判（それはそれで正しい）するのではなく、このスローガンにつめられた彼らの反革命性をスローガンもろとも暴き出すことが必要なのである。彼らの言うこととなすことの一つひとつに根本的な批判の鉄槌を加えることから、全体の批判の体系を作りあげるわれわれの作業は、また、彼らの存在を物的的に根拠づけている技術革新思想に支えられた現代資本主義への根底的批判への道を開き、われわれの思想的武器となる。この小論が、こうした作業の素材となれば幸いである。

（注）この小論は、昨年末に行なわれた日産共闘自主労働講座第三回、日産労組第一五回大会方針批判の総括パンフレット『七〇年代帝国主義労働運動の特質と方向』を加筆、修正して改題したものである。なお、本文中、日産労組の方針として引用してある部分は、職場討議用に配布された「第一号議案」による。日産では、大会で議案が修正されることはありえないのである。

徐翠珍さんの職場を守れ

在日中国人保育労働者を差別する大阪市

徐さん支援関西連絡会議

A 大阪市民生局への抗議書

一 在日中国人保育労働者である私を職場から追放するのは、民族差別であり、生活権、労働権の侵害である。

以下、貴大阪市民生局保育課が民族差別行政を執行したことを、事実経過を述べる中で、あはくこととする。

一九七一年七月一日大阪キリスト教社会館めぐみ保育園の管理権が、社会館理事会から貴民生局に委譲され、現大阪市立長橋第三保育所となった。

この管理権の委譲に伴う事務処理、人事整備の進行の中でゆめぐみ保育園の日本人保育労働者はそれぞれの希望―自由意志によって残留希望者は長橋第三保育所にひきつづき勤務することになった。

在日中国人保育労働者である私も、はやくか

ら「めぐみ」移管後の現長橋第三保育所において、引きつづき保育にあたりたい旨、大阪キリスト教社会館職員組合を通じて意思表示していた。

しかし、五月、筒川係長は、非公式な会合の席上において、「在日中国人は長橋第三保育所に留まることは出来ない。それは市条令による」と、私の身分保障に関して後にも先にもこの一言を吐き捨てただけであった。

事実、やむなく、私が産休を取って間もなく、貴民生局は、長橋第三保育所残留希望者に、仮採用申し込み書を配布し、私の身分保障に関して六月中にはもとより、七月一日以後もなしのつぶてで一回の連絡も、「一片の通知もよこしていないかった。

これは明らかに大阪市が、市条令（実際には条令として明記されていない）を楯に、在日中国人の生活権、労働権を剝奪したものであり、民族差別行政である。

日本に居るのは、勝手に日本に来て働いているのだ。

過去の歴史的諸事実が物語る様に、日本人の在日朝鮮人、中国人への差別意識・差別思想は民族排外主義は朝鮮・中国への侵略の許容のみか、積極的加担にかりたて略奪、放火、虐殺をほしきままにした源であった。

今に至るも、この民族差別の思想は、清算される事がなく、血を求めつづけ、生きながら、在日朝鮮人、中国人を差別し、迫害している現実、状況の中で、この度の私への民族差別行政の執行は、すでに社会意識となつて存在する民族差別思想の是認に止まらず、煽動的役割を果たすものであり、私達に在日朝鮮人・中国人の許す事のできないものであり、強く抗議する。

二 筒川係長の発言は反労働者であり、差別の温存につながっている。

九月二日、筒川係長はゆめぐみ保育園は大正区に移転したと称し、身分保障について、益谷寿氏と私との両者間の問題であり、市がその責任を負う義務はないとうそぶいた。

以下かくの如きベテンについて筒川係長の主張を論破し、保育労働者の立場を述べた。

職種、職場の選択はもとと労働者固有の権利である。まして保育労働者は、物的商品生産の労働と異なり、生身の子供達との直接的関係において、さらにこのゆめぐみ保育園現長橋第三保育所においては、主要な生産関係から人

為的排除と社会意識として部落民への差別と迫害を背負わされた母親、及び過去の日本の侵略の結果として「在日」を強要され、その正当な民族性が、日本人の民族差別―民族排外主義思想―の悪辣な逆用によって、その生活過程における沈黙と差別を強いられている母親との関係において成立しているのである。

いかに筒川係長がゆめぐみ保育園の移転説デッチあげ、責任回避―民族差別行政の執行をなさんとしても大正区の新設保育所での保育対象は全て新しい子供達である。

そして、場所、設備も大阪市と益谷氏の取引内容に私が従わねばならぬ理由など、さらさらないのである。

部落差別、朝鮮人差別の個性の根拠をつかみ差別を許さない子供の保育を願うのは、保育労働者の子供達との長期の相互信頼にもとづく教育的相互関係と保育労働者自身の「差別」への怒り―能動的意識を抜きにありえない。

それ故、先の筒川発言は、保育労働者の私を踏みにじったばかりでなく、さらに差別温存する思想と根をひとつにしている。

以上、今回大阪市の在日中国人保育労働者である私の身分保障に関して執行した「切り捨てゴメン」の策は、民族差別行政である事、及び筒川係長の発言が「差別」温存につながっている事を簡単に述べた。

私は、これらの民族差別行政とそれを支える

産休中、著しく私をさいなんだ生活権、労働権剝奪への精神的不安と民族的屈辱は九月一日、私の出勤と同時に現実のものとなった。

歴史的、社会的に当然にしてよう護されるべき在日中国人としての民族性が貴民生局によってねじまげられ、逆手にとった拒否理由となり職場追放―在日中国人の生活権・労働権の無視―切り捨て「ゴメン」策執行の「正当」を主張する根拠として用いられた事―に強い民族的屈辱と憤激を表明する。

在日中国人への生殺与奪の権限を大阪市が握っているとも言うのか。

つけ加えると、この冷酷無情を特徴とした市の民族差別行政は市職員である長橋第一保育所所長の在日朝鮮人・中国人への差別発言にも露呈した。

①市条令があり、徐が第三保育所で引き続き保育出来ないのは当然だ。不服があれば朝鮮人や中国人は国に帰ればよい。②朝鮮人や中国人

民族差別思想、民族排外主義思想に強く抗議すると共に、次の事を要求する。

一 大阪市は、在日中国人保育労働者である私徐翠珍に対して直ちに現長橋第三保育所の職場をかえす事を要求する。

一 在日中国人である事を唯一の拒否理由として、私の民族的屈辱感を強いた事に対し、謝罪を要求する。

一 市職員長橋第一保育所所長の民族差別発言の取消しと謝罪を求めらる。

以上、三項目について、一九七一年九月二十日までに正式文章で返答を徐翠珍によこされたし。

大阪市民生局保育課課長

吉原 賢太郎

一九七一年九月十一日

徐 翠 珍

B 支援の立場―徐さんの闘いに呼応する

右の文章は、昨年九月、産休中の不当解雇に抗議して、徐翠珍さんが、産後の身体に耐えて、就労を目指す、早朝時の座り込み闘争を十日間以上にもわたって堅持し、民族差別の意識と生活面におよぶ同化と抑圧の歴史と現実を抗して、その根源を断ち切ろうとして「解雇の撤回」「民族差別採用要項の撤回」「在日中国人、在日朝鮮人の労働基本権・生活権の擁護」に向

けて、断固とした闘いの意志を示した、まさにその時に発せられたものであった。

徐翠珍さんの闘いに呼応する我々は徐さんの支援連絡会を組織し、帝国主義国内の心臓部に位置する日本労働者階級の立場、すなわち外に向かつては、再び、アジア被抑圧民族の上に君臨し、社会主義国に敵対せんとする日本帝国

大阪市は職場を返せ

在日中国人として保育母として母親としての叫び

長橋オ三保育 国児のおかあさんへ
9月に国児のもとへ戻ることを約束して、6月から産休にはいり、6月30日には無事出産しました。今もどとうり元気になり、国児と二人はもうやく生活できることを心待ちにしています。
しかし、私の産休中に「めぐみ保育園」は大阪市立長橋オ三保育所となり、中国人である私は、職場を追われることになってしまいました。皮肉にも6月30日の出産の翌日には生活の心配を失ってしまったのです。
めぐみ保育園で保育に当たっていた日本人の保育士さん方はそれぞれ自分の希望通りに保育に当

主義の野望を打ち砕き、内に対しては、法秩序、行政、意識、生活の各分野への攻勢により、日本労働者階級及び人民を、民族排外主義によって包み込み抵抗性を解体せんとする日本帝国主義の延命策を断ち切らんとする立場で闘いの中で、次第に鮮明にすることにより、大阪市民生局に対する抗議行動を、少数を恐れず、

つております。
大阪市の公立長橋オ三保育所に残り、引き継ぎ子供たちを保育してゆきたいという私の希望を全く無視し、産休中に一片の通知すらよこさないままに私の職を奪ってしまったのです。私の希望に対し大阪市の回答は「国籍が違う日本人でない、中国人だから」でした。「中国人である」ことが冷酷に一人の幼者の職場を奪い、生活して行く権利をつばう理由になるのでしょいか。
大阪市のこのような態度はかつて関東大震災の時、日本人が「朝鮮人だ」「中国人だ」ということだけを理由に多くの朝鮮人や中国人の命

連続的に押し進めている。
現在では、徐翠珍さんの不当解雇およびそれを直接に許容する民族差別採用要項に反対し、なおかつ在日中国人、在日朝鮮人の労働基本権・生活権を擁護して闘うのは果して、何故なのかと問われれば、我々は、明確に次の如く答えねばならないであろう。
一 在日中国人保育労働者にかげられた大阪市民生局の攻撃は、在日中国人及び在日朝鮮人の民族性(思想及び生活)に対する直接的解体、すなわち、「同化」を強要するのみならず、その民族性が内蔵する階級性を解体させること、つまり、日本帝国主義者とアジア被抑圧民族の矛盾、日本帝国主義者と社会主義国人民の矛盾の十字架を背負う一握りの日本帝国主義者が、己れの延命のために、この二種類の矛盾を、アジア被抑圧民族と日本労働者階級・人民の矛盾、社会主義国人民と日本労働者階級・人民の矛盾といった矛盾に転化せんとすること、まさに、そのことによって、敵対的矛盾と人民内部の矛盾を混同させ、一握りの日本帝国主義者と大多数の日本労働者階級・人民を、在日中国人、在日朝鮮人の利害に対して、あたかも共通の利害を有するかの如き幻想をバラまくことに他ならない。

とりわけ日本労働者階級の階級性を色濃く染める民族排外主義を、在日中国人、在日朝鮮人の民族性が内蔵する階級性に対する理解と擁護

さうはって来たのどこが違っているのですよ。つか。
大阪市に対する身分保障の訴えに対し、市は「長橋オ三保育所に残すことはできない」と回答した。ただで済んで私がホロリしてでもあるかのように投げ捨てたのです。部落民・沖縄人・朝鮮人、中国人の子供たちの前に「差別」の壁は厚く、この子供たちは青いながらも、おかしあちゃんたちがあじわったような苦しみと闘ってゆかなければなりません。
そんな現実の中で、差別に打勝ち、差別を許さない子供を育ててやる保育母であり、母親でありたいとわがっている中国人の私が、大阪市の「中国人は採用しない」という民族的な差別に対して斗われない時、保育母としての資格も、私

の子供に中国人であると名のらせる母親としての資格も失ってしまうでしょう。
民族的屈辱、幼者としての屈辱をうけたまじうと耐えることが正しいことでしょうか。多くのおかあさんがさうと私の気持ちを理解して下さると信じて、中国人として、保育母として、母親として生きるために職場を取り戻すため大阪市と闘うことを決意しています。おかあさんの御支援をおねがいいたします。
一九七一年 九、一
在日中国人保育労働者 徐翠珍

るのは、火を見るよりも明らかである。

C 権力がもちこむ差別分断支配を解体

せよ (ピラ抜すい)

民族差別に遅かれ、早かれ遭遇する純真な在日朝鮮人子弟には、民族差別と闘えばこのよう

な事になるといふ見せしめを、民族差別と闘う姿勢をもつ在日中国人保育労働者の徐翠珍さんには、民族差別による首切りという支配権力の法秩序、行政、日本人の民族排外主義の意識への屈辱を、なおかつ日本人労働者には「日本人である事により恩恵に浴する」といった、極めて悪らつな、買収の手段で、支配権力に追隨する人間に墮落させ、階級協調の気分の煽動を行ったということなのだ。
この事は、具体的には、在日朝鮮人子弟及び母親と、直接的関係をもつ保育労働者である在日中国人が、自分の職場——労働権・生活権を守ろうとする時に、「朝鮮人や中国人が日本にいるのは、かつて来て働いているのだ」「不服があれば、国に帰ればよい」という民族差別発言をくらう。そして、「同化の強制」、抑圧に対する歴史の継承——歴史性、社会性の逆用と、公立からしめ出し、私立に押しこめる保育行政の貧困がもたらす低賃金労働へのしわよせに対して闘う在日中国人保育労働者には入管令の排外主義イデオロギーに貫徹された諸々の法秩序、それを執行する行政、「在日中国人、朝鮮人抜き」の日本人の民族差別意識への屈辱を強要している。そして、めぐみ保育園の職員組合の日本人保育労働者達は、同じ働く仲間の徐さんを見殺しにした代償として、大阪市からその身分保障を与えられている。また、職制

の大阪市職員労働組合の組合員は、民族差別を

言を、堂々とする日本人民族差別意識でもって、民族差別行政を行っている。我々、徐さん支援関西連絡会議は、大阪市の民族差別——徐さん不当解雇が、法秩序に守られて「合法的」な犯罪となり日本人の前にたちあらわれていること——日本人労働者階級をふくめた日本人の民族排外主義思想とその意識の故に——に注視せねばならないと考える。

D 部落解放同盟に結集する青年の声

我々、徐さん支援連絡会議の持久的闘争は、日本労働者階級・人民の間に、次第に、大阪市民生局の民族差別行政に対する怒りを組織しつつあり、とりわけ、民族差別と部落差別を分断・支配せんとする権力の意図に対しては、部落差別と闘う青年から、怒りの声が発せられるに及んでいる。

今月十六日から三日間、東京で開かれる集会にも、基調の一部をさいて、次のように述べられている。

「軍国主義政策の強化とともに、政府は出入国管理法の国会提出をねらい、中国人、朝鮮

人に対する差別政策をいっそう強めようとしている。大阪では客観的にみて部落民と中国人とを対立させる行政がおこなわれている。めぐみ保育園が「同和」対策関連事業として大阪市立長橋第三保育園に移管されたい、日本人保母は希望どおりに嘱託として採用された。

しかるに中国人保母徐翠珍さんは中国人であるという理由に採用されなかった。大阪市の当局のこうした態度はゆるすことのできない民族差別そのものである。「同和」事業による移管に名をかりた民族差別政策は、あたかも部落解放運動がこの差別政策を支持しているかのような印象をあたえることになっている。しかも大阪市当局は徐さんたちの抗議をはねつけ、民族差別政策をとりつづけているのである。衡平社と連帯し、ナチスのエダヤ人差別を糾弾した全国水平社の伝統をうけつづわれれば、だんじて大阪市当局の民族差別政策をゆるすことができない。大阪市当局が徐さんにたいしてとった処置を民族差別とみとめて、その非をすみやかに認めるとともに徐さんをただちに職場に復帰させることをつよく要求してたたかう。」

E 結びとして

我々徐さん支援関西連絡会議は、日本帝国主義の民族差別、部落差別を画策する差別分断支配のクサビを許さぬ視座を自己のすべての運動体の内部に鍛えあげ、日本人労働者階級の立場

を鮮明にし、その責務を勝利の日まで断固として全うするであろう。

改めて繰り返すまでもなく、団結とは、紙の上に書かれたものではなく、民族差別、部落差別の根源である日本帝国主義者——支配権力との闘いの中でこそ、芽生え、育まれるものであると考えている。

しかるに、徐さんへの大阪市の民族差別——不当解雇の事実を前に、大阪市職労青年部が七〇年、七一年の大会議案で華々しき「入管闘争」の御高説をもちこみ「連帯の花策」を在日朝鮮人、中国人のもとに送り届けたこととした事実を反語にし、かたくなな沈黙を守っている。だが「日本階級闘争を担っているという部分にあっては裏切りがあった。日共六全協にあらわれた悪しき政治的利用主義の体質を、われわれは六九年入管闘争の中に見てしまったのである。今日の日共が排外主義に陥ってしまったのは、必然的である」との華青闘七・七「訣別宣言」に無自覚であってはならないだろう。

最後に、五月三十一日、大阪市当局の民族差別——不当解雇に抗議した日本人労働者に対して、大阪市は八名を官憲に売りわたすことをもって答えとした。

圧倒的なカンパを要請します。

一九七二・六・六
大阪府都島区本通七一六八 モナミマン
シヨウ四〇三号 中国語研究会気付
徐さん支援関西連絡会議

レポート・長期闘争の中から

被処分者先頭に闘った闘い

ミツミ電機労働組合

ミツミ電機労働組合は、七〇年七月にミツミ会（御用機関）理事長の不当配転を機に労働組合を結成した。労働組合の結成は、今まで労働者を抑圧し続けてきたミツミ資本に対しての反逆のいふきでもあった。七〇年末一時金闘争、七一春闘と、「労働者として当り前」の闘いをやり抜いたのも、まさに労働者の状況を反映したところにあった。

ミツミ労働結成前後

労働組合に代るものとしてミツミ会（会社の御用機関）があった。ミツミ会は、社長から現場の労働者まで包括的に組織して、労働者の反逆を監視するものとしての機能を果たしていた。組合の執行部に代るものとして理事会があった。理事は八名からなり、会社の御用犬として成り立っていた。会社との癒着ぶりは、例年理事に当選すると、祝いやとしようにして銀座のバーで会食を共にするほ

どであった。また一年間理事を無事勤める（労働者を反逆させることなく）と課長以上のポストが待っていた。

特権階級とは逆に職場では年々不満がうづまき、次第に強くなっていった。職場では女子労働者が九十％近くを占めており、その労働状態は女子で月四十時間・六十時間の残業はザラであった。しかも日曜出勤はありサボッターはその分だけ翌週に罰残業をやらせられた。ひどいものになると入社後三日で残業させられた。余りのきつさに職場で倒れ、タンカで運ばれるのも日常茶飯事であった。倒れて医務室で二時間以上休んでいると、職制が呼びにきたほどである。

劣悪な労働条件下におかれていても世間に知られず、巧みにマスコミを利用して「年間のボーナスは十カ月……」「ホテルの様なデラックスな寮」と誇大広告並みの宣伝を行ない若年女子労働者を大量に集めていた。一時金は、六六年から年間十カ月分は夢で、六七年〇・九カ月

六八年二・二七カ月と低い。

会社の甘い夢は長く続かなかった。六九年に藤原現労組委員長がミツミ会理事に立候補を表明し、選挙公報に「労働組合を作る」とアピールした。それにあわせた会社は藤原現労組委員長の公報を載せないとい弾圧にかかってきた。しかし会社の意思とは逆に、藤原現委員長は労働者多数の支援を受け当選した。同時に非公然に組合の地下活動を始めた。六九年一時金、七〇年春闘と、今までと違ったミツミ会の体質に、会社は一定限度譲歩せざるを得なかった。

七〇年春闘後危機感をもった会社は、「藤原理事長を関西営業所に配転する」と一挙に弾圧にのり出してきた。この理事長の不当配転を労働者一人ひとりが受けた攻撃としてとらえ、リボン闘争、残業拒否闘争と発展させ配転を一時的に延期させ、七月に組合結成を公然化した。組合結成後、今まで抑圧され続けてきただけに闘いの中に激しいものがあった。

た。年末一時金闘争でミツミ初めてのストライキを打ち、四十五時間のストライキで五次回答二・四七カ月を勝ち取った。しかも闘争は労働者大衆の闘争への意欲的な意見を集中させ、職場に依拠した闘争状況を作った。「ストをやるだけでは効果があがらないからピケをやる」の職場の意見に基づき、ピケは形だけでなく猫一匹通さない完全ピケをやり抜いた。職制が屏を乗り越えてきたら追いかけてまわして外に出すこともあった。七〇年十二月二日の全面ピケストは、早朝から工場を労働者の大群で埋めつくし、工場全体が労働者の解放区のようにであった。構内でのフランスデモ、ジグザグデモから、千名による厚木市内デモを貫徹した。ステ貼りは工場のあらゆる窓ガラス、扉、階段から床、電話器までも抗議の意志表示を行なった。

この労働者の闘いは、同時に世界的な経済情勢の動揺、日本の高度成長の破綻と共に、電機業界、特に部品業界の不況を低賃金によってのみ利潤をあげてきたミツミ資本に大きな危機感を与えた。もはや、労働者への犠牲の転嫁によって乗り切ることだけしか考えなくなっているミツミ資本は、組合を丸抱え御用化するよりはむしろ積極的の弾圧して闘いをつぶす方針で対応してきた。

七一春闘の爆発と弾圧攻撃

七一春闘は、三月十二日に要求書を提出して七月二日まで三カ月半にわたって闘った。春闘に入る前から会社は、「今春闘は一発回答でいく」と公然と口にして強い姿勢で臨んで来た。三月二十三日に三井から介入してきた組合つづしの「鈴木企画部長」が、開発本部の組合員を集めて「組合活動をするものはやめてもらおう」と強い口調であいきつし、居並ぶ組合員を威圧した。この発言を重視して組合は「鈴木企画部長」の解雇を要求し春闘とは別にスト権を確立して、春闘と鈴木解雇要求の闘いに立ち上がった。一カ月近く遅れて回答を出してきながら、要求とはほど遠い七、一五五円の回答と、「男子の月給制を日給月給制にする」という労働条件の切下げをはかってきた。低額一発回答を打ち破るべく四月二十二日に四時間のストライキを打ち抜き、以後リレースト、部分スト、拠点ストとあらゆる戦術を駆使して闘った。しかし会社はなお一発回答に固執し続け、五月八日には夕礼の席上を利用してロックアウトをほめめかすピラを配布すると同時に、連日に渡って「ロックアウトを行なうかも知れないから非組合員と新労組(二組)は氏名を届け出るように」とか、只今からロックアウト委員会を行ないます」とかの社内放送を行なう等、強

圧的な態度に出てきた。同時に新労との間で抜けがけの低額一発回答通りの賃上げ額で妥結させ、これを大々的に宣伝した。

五月十九日午後から二十日にかけて三十六時間ストに突入した。この時会社は調布工場が張ったピケラインに職制の車を突入させ、そのために組合員一人が負傷した。五月二十三日以後会社の一発回答を打破するために、二週間に及ぶ泊り込み体制で全面無期限ストに突入した。全面ピケスト突入後も会社は弾圧の手をゆるめることなく、厚木工場のピケラインに職制の車を突っ込ませて組合員を怪我させた。さらに六月一日夜七時ごろ調布工場の扉を乗り越え、新労、職制を中心にピケ破りを行ない、コイル倉庫等のガラスを割って搬出を強行し、そのために組合員が負傷した。二週間の全面ピケスト中の工場は、ピケ隊は交代制で常に二百名近くの労働者によってうずまき、一日中歌声とシュプレヒコールが響き、会社(職制)と対峙関係にあった。職制がピケ突入を試みない昼間は、ある者はパドミントンをやったり、ダベったり、あるいは芝生にねころがって昼寝をする者等、自由奔放に労働者が解放されたようであった。

六月一日に、経済的な苦しさを保障するためにアルバイトをもってでも闘争進行の方針が出され、実行に移された。あ

る者はデパートに、またある者はウエイトレスにと、めいめいがこれからも闘争を続けるのだとの強い決意を胸にして……。しかしながら大衆の意識状態とは逆に、組合執行部に動揺がただよっていた。執行部の動揺を助長するかのようになり六月二日厚木の某料亭で会社職制と組合役員(中央委員七名、日共、電労指図が参加)が、執行部の足を引っ張り闘争収拾を企てた。六月四日、わずか三日間で五十%のアルバイトを確保したにもかかわらず、組合執行部は「五十%ではアルバイト体制は無理」だとの判断に基づき、全面スト解除方針を提起した。

職場では無力感をおそれ、「執行部を乗り越えて闘争を続けて行こう」という意識性が失なわれていった。全面スト解除後の集会はくやしきで泣き出す者、無力感で肩をおとしてうつむいている者、虚脱感、無力感が集会場にみぎっていた。全面スト解除後柔軟な戦術に切りかえたが、ストを打つこともなく七月二日一発回答で妥結した。妥結後七月二日に春闘の争議行為(ピケ、ステ貼り等)を理由に六名(執行委員四名、中央委員一名、組合員一名)に対して解雇処分、七名に減給処分(執行委員四名組合員三名)を通告してきた。

不当処分撤回と打ち続く組合弾圧
七一年七月九日に不当処分が出され

た。七月十二日に時間内の抗議集会、職場集行なわれ、白紙撤回まで闘うという意志一致のもとに初めての就労闘争貫徹がされた。解雇されたものが就労闘争によって職場に存在していることは、裁判によって有利なだけでなく、会社にとって処分効果を半減している。それだけに会社はなんとか被解雇者を排除しようとして、職制が強引に説得に出た。七月十三日には厚木工場の全職制を動員して暴力的な排除に出たが工場外に排除された被解雇者を自分から指名ストをかって出た組合員が奪還した。それ以後会社は暴力的な排除をあきらめ、今なお被解雇者が職場に自由に入りし、仕事も自由にやっている状況を作り出している。不当処分を出すことによって、労働者の立場に立つ人間を組合員と切り離せると考えていたミツミ資本にとって、予期もしないことであった。

不当処分撤回は毎月一回二時間の抗議スト、門前旗立て、ゼッケン、ワッペン闘争で闘ってきた。ミツミ資本は不当処分撤回の日常的な闘いに恐怖し、なんとか闘争を弱め組合を壊滅しようとして、あらゆる弾圧体制をとってきた。

春闘の闘いに恐怖し、不当処分撤回闘争に恐怖した会社は、今まで結ばれていた賃金カット協定(八十%カット)を百%カットにするという攻撃にでてきた。会社の攻撃の意図はすべての闘いを抑え

る、とりわけ現在闘われている不当処分撤回闘争を抑えることにあった。協定放棄から始まり、就規改悪と日常的な闘いであるワッペン、ゼッケンにさえ警告書を手渡し、「処分するぞ」とのおどしをかけてきている。さらに連日の旗立ては、倒されてもまた立てる、守衛(会社の犬)とのイタチゴッコをくり返している。この旗立ても「会社の針金を使った」とデッチ上げて「処分するぞ」とのおどしをかけ、闘争の圧殺をかけてきている。

これらの会社の攻撃に負け、組合員は一人ひとり脱落している状況を生んでいる。協定放棄、就規改悪、警告書の乱発と攻撃は、それぞれが独自の弾圧であると共に処分攻撃が根底にある。地位保全仮処分申請を十月に提訴し、現在組合独自の實力撤回を主に裁判闘争を併行して進めている。おどろくことに、会社は裁判でも職制二十数名を動員し、職制に組合の傍聴者の名前をチェックさせ個別的に弾圧する一方、七二年四月二十二日の公判では会社弁護士を使い、「土曜日は組合傍聴者が多いから他の日に振り替えてくれ」とか、「職制が組合活動をしたから首を切った」と露骨な発言をして、傍聴者のみならず裁判官さえもあきれさせている。

会社の不当弾圧は、現実に被処分者を

先頭とした闘いが続く限り会社の意図したほどの効果はあがらないだろう。組合員が脱落していく中で、日常的な不当処分撤回闘争を闘い抜き、不当弾圧に抗し「闘う組合」を守り続けていくことが、我々ミツミ労働者にとってこれからの試

全金細川鉄工とガードマン粉砕闘争

全国金属労研(準)

差別の分断へのおくなき反撃

昭和四十二年御用組合を拒否して結成された全金細川鉄工支部(戦闘的少数派を圧殺せんとする会社側の差別と団結破壊はエゲツナイものであった。しかし、盗難事件のデッチ上げや家族への工作も十四名の青年労働者を切り崩す事ができず、年末には不当労働行為として地労委の謝罪命令が会社へ出た。その過程での四十四年夏季闘争では、査定配分とストライキによる一時金カットの攻撃がかけられた。同盟幹部はこれらに賛成し、地労委で会社側証人ともなり果てた。だが、百二十日にもわ

練である。

既成労働組合のわくを乗り越え、全国の闘う労働組合、労働者諸君、ミツミ労働者と共に連帯し前進しよう。全国の闘う仲間へ、現在旗立て闘争を行なっているが連日風雨にさらされ、旗がちぎ

たる勇敢な闘いと延べ数方に及ぶ全金南地協の大動員に資本は屈服していった。

資本が全金攻撃を強めればますます全金労働組合(同盟)会社労務課といった本質が全労働者の前に明白となり、全金憎しの会社は同盟を疎外し、下部同盟組合員も全金が労働条件を決定していると信じる結果を生んだ。こうして細川全労働者の運命をになった職場の主人公として全金は登場し、形骸化した既成労組ではなく真の職場要求で一点突破する行動委員会的団結を獲得してきてた。(ちなみに婦人のいない全金でも生休を要求して闘う)。

企業内の少数派―地域の多数派

「約三百名の中でわずか十四名のストは資本に打撃を与えるか?」。この設問は創意あるゲリラ戦が解決してくる。情宣活動はもちろん同盟組合員が対象とされ、会社や同盟のシメツケにもかわからず、支援の声が非合法的に全金に入ってくる。もちろんネットライキ等は別世界のものであり、ストの時間帯は構内デモ・シュプレヒコールで精力的に費やされる。しばしば三十分交替(二班)の全日スト(賃金カットは半日分)で、機械にいたり離れたり、デモったり、資本の専制的支配を粉砕し



細川鉄工本社前の暴力ガードマン

（京都）における、暴力団松木組の介入の例をさらに一歩進め資本の私兵の本質をはつきりさせている。もちろん争議ゴロといったヤクザやダニ的なものでなく、左翼運動解体をめざす思想集団であり、ブルジョアジールの暴力装置に他ならない。彼らは日経連と公安当局の指導で動き地域の経営者に「金はいらぬから雇え、金はそんな甘いものではない」と自らの活動場所を広げるオルグまです

ている。この特別防衛保障は全金本山製作・報知新聞・那加湊市役所・主婦と生活社・教育社の争議や三里塚に現われ、チッソ株主総会にも細川鉄工から遠征して一株株主に暴行した。社長飯島（右翼ボス）は「今まで負けたのは日大全共闘だけだ」と豪語している。彼らは拓大・日大

などの右翼民族派学生出身が多く「証拠を残さずテロる法」等の訓練をしたのち、戦闘的争議団に導入される。仮りに傷害が明白になっても、「会社としては、警備を委託してあるので責任はない」と回避する。同じ戦闘的少数派が地区共闘の闘いで資本を震撼させている全金畑鉄工

膨大な地域連帯とガードマンとの対決

る事実もある。

細川鉄工本社前での昼休み集会は四百回を数え、毎日自転車で駆け足で五百人程度の全金の近所の支部組合員が集る。全金として全港灣までが細川の仲間と共に四六時中ヘタリコミを行なってガードマンと対峙している。全金南地協の五千人規模の大口団デモも工場と港署むけて再三もたれ、重役宅には宣伝カーやデモ隊が週に何回も訪れるなど多彩な闘いを繰り広げている。細川組合員にガードマンが指一本触ればこの限りでないことはもちろんである。だが全金側にケガ人が続出し、会社も対抗上デッチ上げて告訴の応酬となっている。ところが検察庁は会社を告発しても捜査しないと参議院で問題になった。

総評・全金・社会党やガードマンが導入されているゼネラル石油製精労組等を中心にして「ガードマン対策会議」が結成され、全国的な交流や権力へのチェックなど作業が進んできた。

「良いガードマン」もと日本共産党

ところがこの決議案に対して与党日本共産党が「賛成できない」と態度表明をしたため決議が流れ紛糾が始まった。いわく「良いガードマンも居るではないか」と、およそ正常な先生方にあるまじき言辞をふりまき、「テレビの見過ぎでは？」と各方面からの失笑をかった。

だがこの本音はこうだ。……全金のあの部分は六月二十三日に反安保ストをうち府庁へ大挙押しかけ「労働・警察行政における革新知事の姿勢を問う」と要請ならぬ抗議行動を行い明るい革新府政黒田知事を攻撃した……。だから、共産党は「過激な労働運動にはかわりたくない」と言わんばかりの墮落ぶりである

てきた。その時には同盟組合員の生産性まで急落し、管理職がかけつけて阻止するとおさら、全社的に動けなくなる。

また、コンピュータシステムによる作業カード記入、処分をちらつかせた強制を拒否、生産性向上運動へ公然と反乱し、反合理化を貫いたのであった。

七一春闘に入ると資本は、「本件事務所へ同盟は入れても全金は入れない」と差別と分断の戒厳令をひき、団交申入れや抗議に入る組合員を妨害してきた。本社玄関にはテレビカメラや非常警報がつけられ、「細川刑務所」は「細川要塞」と化した。

折から春闘のストで決起する地域の全金はスト部隊を再三細川鉄工に突然出沒させ、「一一〇」に電話したり工場正門を閉めようとするのを尻目に「ワッシュヨイワッシュヨイワッシュヨイ」と工場内に突入制圧し「ストをしていない従業員の仕事も外部の人間によってマヒした」と資本に言わしめた。

資本の暴力的本質を自己暴露

ところが四月六日重役以下管理職は全金組合員数を上回るヘルメット軍団を編成し、組合員を階段から突き落としたり、構内デモに体当たりして多数の負傷者を出した。八日にはストを理由に寮・工場への立入りや禁止した。本社へ入ろうとする支部役員を重役と管理職（同盟幹部を含む）が鉄扉でしめつけてリンチし、助けようとした青年部長にガラス屏をぶつけ全身血まみれで十数針縫う重傷を負わした。

全金同盟細川労組は管理職で役員を構成し、労務管理の一端をにない資本との連繫プレーで全金攻撃を重ねてきている。だがそれが地域に広がるにつれ同盟はますます醜悪化してきた。そしてついに九月十日付全金同盟全国機関紙に「血迷ったか総評全金南大阪」「悪あがきの総評全金（第二組合）」「階級闘争至上主義の犠牲者は誰」と社内報と間違えるようなケバケバしい見出しの大論文を掲載した。またハレンチにも権力から入手した写真を「組合員らに取り囲まれムシロをかけられ殴るけるの暴行を受けている松岡常務と管理職」の説明で出している。

盟全国機関紙は「総評も手をやく過激集団」と同様の攻撃を開始した。ここでは青柳君という活動家への解雇に当時の全金支部が支援せず、逆に二重処分（除名）に対する怒りで三役が失脚し同盟本山を分裂させた後、職場の戦闘性がかえって全金復帰を急増させた。闘わない統一を超えた例として注目される。

右翼ガードマン導入で闘争圧殺をねらう

差別と集中攻撃のかぎりを尽した細川資本は一切の幻想を自ら放棄し、テロ・リンチによる団結破壊を狙ってきた。「職場に特・地域に共闘」を合言葉とする連日の抗議行動に恐怖した会社側は、五月十三日夜、自衛隊そっくりの「特別防衛保障」なるガードマンをジュラルミン楯・警棒で武装導入させた。「この装備では凶器準備集合に該当しないが、制服が私達と類似しているので検討する」と大阪府警はおっしゃっ

パンフ抄録



労働農

1972年2月
第1号

現場労働者の旗を守れ

分裂攻撃と闘う
全造船機械浦賀・玉島労働者

☆……この頃（七一春闘）を前後して、各職場毎にグループ（学習会・勉強会）づくりが「労働運動について、職場のみならず勉強しよう」とのスローガンをかけて作られていったのである。施設関係の職場の学習会（名称いしずえ会）の発会式には浦賀造船所長が出席して激励する有様。また、熔接職場で作られた「親和会」という学習会は「これからみんなで学習して方向を決めるのだから」といって職制による強引な勧誘が行われ、班単位で加入率を競争させたり、「入らないと、君の成績も保障できないし、班全体の成績がおちる」とおどかしての強制加入もあった。（中略）
本人の知らないうちに、民連の加入

申込書に名前が書かれて印がおされてあり、会費の月一〇〇円は職制が払っている職場もあった。所長―部長―課長―係長―職長―班長と会社の職制ラインを通じて行われているのだから、班長が加入を強要してもダメならば職長、それがダメならば係長というように次の上役に説得が引きつがれ、課長に呼ばれた組合員も出る始末であった。そして、そこできまっていた。それは、「いまの組合は階級闘争至上主義だ。もっと職場を明るくして、生産性をあげ、なんでも話し合いで解決するようにしなければいけない。なにかといえませんがストライキをやらないままの組合を変えなくちゃいけない。だから君も民連に入って一語にやったらどうか、それが君のためになるのだが」と、いわば公然と不当労働行為が行われていたのである。

☆編集発行 浦賀・玉島支援共同会議
東京都渋谷区千駄ヶ谷三の六〇の五号
全日本造船機械労働組合内

☆「季刊労働運動」を読んで

東 武彦

……季刊「労働運動」の出版元である東京都労働組合活動家会議、関西活動家会議は本来の「階級的労働運動」を組織・構築していくという視点に立った人達の結集体である。正直なところ、それはまだ、一条の線を張った明瞭な方向はもっていないようである。ただはつきりといえることは、彼等自身が進んで、資本の丸がえに頑強に抗して闘っていることである。（中略）

……一つは闘争の重点を「職場」――生産点においていることである。更に、その矛先を「職制」――末端権力――に向けていることである。もう

一つに「労働者の自立的職場闘争」すなわち「活動家集団を核とした」闘争を担おうとしていることである。これらのことは彼等が頭の中でひねくり廻したことの結果ではない。それは彼等自身の渾身を尽した実際闘争の総括である。本誌の「討論：ゼネスト闘争が問うたもの」の中にも、一貫して強調されていることであるし、また五十頁程の各下段に連ねられた「労働争議地図」の内容をしめくくっているといえるだろう。勿論、そこではまだ検討の余地が残されている問題もいくつかある。労働組合に対する根本的な視点、職場での闘争形態及びその理論的根拠、農民階級との提携の方向等々といったことなどである。

何れにせよ、日本の「労働運動」を担う者にとって、季刊「労働運動」は、はなはだしく汨濫しているつくり、断めいたもしくは恐ろしく教条的な、あるいは修養的だったりするあまたの労働運動の「理論書」などよりも現実的に有効なものである。（中略）
理論が不要なんだというわけではない。闘争を導くための理論は、実際闘争の総括であり、実際闘争の方針であるべきである。だからこそ季刊「労働運動」は、われわれに要求されている任務の重要な素材をなすといえよう。

闘魂

怨 怒 闘

そして本誌は、果してこれが全国機関誌といえるかどうかと疑問をもたざるを得ないような「全国的機関紙」が多くなるなかで、数少ない誠実な「全国的機関紙」といえる。

☆編集 農都青年の会
連絡先 札幌市南二西十九奈須方西山

☆我々は、労働者の生活、生命を守る闘いを貫きます。

それが、分裂を余義なくした原因です。会社は闘

う方針を職制をつかってねじまげ、闘争至上主義といい、御用化を進め労働者の、誓いを破壊してきました。

我々は、不当なものには不当だといえる組合を、と願って分裂をし今、組合つぶしの攻撃のなかで明るくネチネチ闘っています。（表紙から）

☆激励先 富山県魚津市木五四
日本カーバイド工業労働組合
渡辺進委員長

「白衣の監獄」を解放するぞ

☆発行にあたって
労組委員長 広 春夫
共同委員長 宮地 洋二
……一九七〇年七月三十日、炎天下の

平和台病院に赤旗を掲げて以来、まさに包囲と弾圧の六〇〇日が経過した。十六才から二十三才という中卒女子労働者（准看護婦、看護学生）を中心に、栄養士、検査員等十三名は、夜逃げかストライキか、とせっぱつまるところから闘いに起ち上がり、闘いの必要性から組合を結成し、前借金制度の撤廃、寮自治を認めよ、等十九項目要求と、白衣の監獄を解放するぞ、という指標を掲げて闘い抜いている。

必要な知識や経験も、金も出来合いの組織も持ち合せておらず、文字どおり労働運動の、ろ、の字も知らない状態におかれていた平和台病院労組は、学生、反戦、新左翼との地域的結合を共同闘争委員会の結成によって実現し、あくまでも「白衣の監獄」に固執し、隷属を要求し、「お恵み」としての回答を押しつけてきた病院当局（阿

部一族――非組合員――ボス患者）に屈服することをはっきりと拒否した。（中略）

第一号パンフが発行されて以来十一月の間に、県警――長田署を中心とする警察権力は、百数十回に上る不当介入と延べ三十七名の不当逮捕を行なった。立小便でもパクル、という彼らの言葉どおり、あらゆる「違法事犯」を仕立て上げて強行されたこのような弾圧は、逆に彼らが、平和台闘争

の波及を恐れ、何が何でも労組――共同闘争――支援戦線の分断と放逐を貫徹し、平和台を、見せしめ、にせんといいかに決意しているかをはつきりと示した。私たちは、自らの闘いをもって敵連合戦線を浮上させ、そのヴェールをはぎとり、赤裸々な本性をさらけ出させたのである。

☆発行 平和台病院労働組合・共同闘争委員会 神戸市長田区平和台町一丁目一三の二

阿部一族

院長 阿部
左 会計課

長田署への抗議デモ
(71年12月28日)

「白衣の監獄」を全員解放、寮退去攻撃を粉砕し勝利するまで闘うぞ

労働者への非和解的矛盾

昨年三月、戦後始めて労働省が「労働災害白書」を、働く人の安全と健康の題名のもとに発表した。この「白書」によると、一昨年の労働災害による死者約六千二百人、労災事故による労災保険の新規受給者は約百七十七万人、この数字を他の事故と比較すると、交通事故による死者が約九十八万人、火災事故でも一万人、いかに労働災害による死者が多いかが一目瞭然とするであろう。そして、毎年毎年、死亡事故、不具廃疾者、重傷者の数は一向に減少しない。そればかりか、死亡事故、重傷者の災害はますます大型化し、しかも、集中的に社外工、下請、季節労働者に集中せられて続発している。

「白書」は、大企業と百人以下の中小企業労働者の労働災害の発生率を比較して、一対六の数字比を示している。したがって、中小企業労働者は大企業の労働者に比し、賃金、労働時間、退職金、社内福祉施設等で格段の差があるだけでなく、六倍以上の労働災害が発生する危険な労働環境のなかで日々労働していることになる。

続いて、職業病にかかった労働者総件数では、昭和四十四年には約三万件、この五年間に五割も増加しているとの驚くべき数字を出しているが、実情はもっと多いだろう。特に、アクリロニ

トル（合成繊維原料）やベンジジン（染料）などの新原料に対する取扱いのづさんさや亜硫酸ガスや硫化水素、アセトン、ナフサなど有害物質を扱う工場の劣悪な労働環境を指摘しているが、逆に今までの労働安全衛生行政がいかに無方策であり、企業内における安全管理が出鱈目であったかを暴露していることではなからうか。

いうまでもなく、企業と行政管庁が癒着し、生産性向上、合理化のもとに労働災害、職業病の毎年の増加を隠蔽し、戦後二十五年を経て「労働災害白書」を発表する行政の意識的なサボタージュと、それに依拠して莫大な労働災害を生じせしめている資本の悪どい搾取形態を、我々には「白書」の裏側にみることが出来る。労働者は、いつ不意に、職場で殺されるか、不具者にされるかわからない苛酷な労働環境で、生活の大半の時間を過ごしているといつてよい。そして、一旦労働災害事故が起れば、その労働者の家族の生計も将来の希望も、土台から崩壊し、恐らく一生悲惨な生

この記事は、労働災害、職業病闘争を職場で実際に展開している活動家による座談会の一部を編集部でまとめたものである。次回からは、闘いの具体例、業務上外認定の基準、行政解釈の問題点等を紹介、実践的な闘争に役立つ内容を載せる予定である。（編集部）

労災・職業病にどうとりくむか

その1 あなたの職場にも何かがある

活を余儀なくされるであろう。この苦しみを常に味うのは労働者とその家族であり、資本家は少しばかりの弔慰金で災害死を償うことにより、法律的に決着をつけ終息させます。

これに対し、総評はもとよりのこと、今日多くの単産、単組で労働災害、職業病対策が闘いのスローガンとしてかけられ、その取組みの遅れをとりもどすため、さし迫った闘争課題として俎上のぼっている。

だが、しかし労働災害・職業病、そして公害問題もそうであるが、六〇年代の技術革新に伴う設備投資と合理化による資本の高蓄積を許し、世界第二位のGNPへの成長を側面的に結果として援助した民同型日本の労働運動の体質——賃金と合理化のバータ取引——によって果して、この種の労働者階級の生命にかかわる問題が解決されるであろうか。またもや、労働災害、職業病闘争もその例外にもれず、資本、権力側とアベックを組んだ条件闘争にすりかえられる危険な状況が生み出されつつある。

かかる命と金をひきかえようとする右翼的労働運動の延長線上によって、労働災害、職業病の闘いは決して貫徹されることはない。

労働者階級の命と健康を貪欲にむさぼり、国民各層への残酷な収奪の過程で必然的に引起した労働災害、職業病、公害であるからこそ、労働者階級に対し、非和解的な矛盾として登場してきていることを我々は認識し、生命を守る闘い、生きる

権利を守りぬく闘いを位置づけし、階級的労働運動の形成の一翼をになつて前進させなければならぬ。

二 特徴的な職業病とその現状

多いじん肺、難聴、腰痛、有機溶剤中毒症

労働災害と同じく職業病（業務上疾病）もまた、多数の労働者の命と肉体を蝕んでいる。労働災害が主に外傷を併うため眼につきやすいが、職業病は主として体内の臓器が徐々に犯されるため潜在化し、表面に出た時には既に治療の効果がない場合が多い。

それと、職業病すなわち病気ということでは、医師、医学者などの医療機関の手により病名をつけられ、はじめて職業病として認知を受けるものだと、一言でいえば職場労働者に、難しいという概念を蔓延化し労働者には判断出来ないもの、専門的知識を持つている者のみが断定できるものと思われている。

果してそうであろうか。

職業病の認定を、難解な医学知識を有する者に独占させているのは資本と権力の労働者支配の体制維持の一構造であり、資本にとってその方が都合であるからだ。職業病は、職場労働者にとって本当は最も身近な、最も理解されやすい問題である。なぜなら、日々の労働のなかで、身体の異

常がわかり、何が原因であるかを直感的につきとめる場所にいるからである。

以下、どここの職場にも発生している職業病の具体例をあげて述べてみる。

じん肺 古くて新しい職業病

粉じん職場におけるじん肺である。かつては、炭鉱、窯業、鋳物職場に発生する特有な職業病（珪肺）として恐れられていたが、今は逆に粉じんのない職場が少なく、多くの職場でじん肺患者が発生している。

病気の原因は、一ミクロン以下という微小のほこりを長年月にわたって吸いこむことにより、肺胞に沈着し、肺のなかに粟粒大か、それ以上の大きい結節ができ、さらに拡大して塊りとなり丁度肺結核と同じように肺機能を阻害し、心臓や血管を圧迫する。この職業病が恐れられていたのは、不治の病気であり、他の疾病のように投薬、注射で回復することはおろか、外科的治療も効果が全然ないことである。

もし、じん肺になれば、対処療法がないので、残されている治療は安静療養するだけである。それゆえ、職業病のなかで早くからじん肺に対する法制化の闘いが、鉱山労働者により、先進的に取り組まれ、昭和三十年「珪肺及び外傷性背髄障害に関する特別保護法」（昭和四十年に今の「じん肺法」になる）を成立さしめている。そして、この法の適用職場の労働者数は、約四十万人でありこのうちじん肺患者の発生率は十二、四%患者数

は、五万人近くと推定される。

粉じん職場として代表的なものは、ガラスまたはほうろく製造、セメント製造、アルミニウム粉の粉末製造、砂型を用いて鋳物を製造する工程、粉状の鋳物を熱焼する工程、金属または非金属を製錬した熔解する工程などがある工場である。

また、有名なものとして、京都の清水焼、奈良の製墨、線香づくりの職場があるが、これらの作業に従事していることは、絶えず粉じんを吸っていることを意味し、いつじん肺にかかるかわからない危険にさらされているといえよう。昨年の十一月、陶器の町で有名な佐賀県有田町の陶磁器製造工場に従業員三人に一人のけい肺患者が発生していることがわかり、畳の材料であるイ草地帯の農村のけい肺と共に我々に大きいショックを与えた耳新しい出来事である。

先に述べたように、この職業病は不治の病気である。したがって、この病気をふせぐ方法としては、初期の段階（管理区分Ⅰ、Ⅱ）で喰いとめるために早期発見により、他の作業に早めに転換し、粉じん作業から遠ざかることしかない。

簡単にいえば粉じんを吸わないようにすること、また逆に粉じんを出さない職場環境にすること、——これしか有効な予防手段はない。それと、最低限、じん肺法の完全実施を使用者に要求すること、特に年二回以外の定期外診断については、常時粉じん作業に従事する労働者は、いつでもじん肺健康診断を受け、健康管理区分の決定を

申請することができるようになっていたので、これを最大限に利用することである。

じん肺こそはまさしく古くて新しい「職業病」である。大阪北摂労災職業病対策会議が発足し、先進的なこの種の闘いとして定着したのも、宇山カーボン労働組合の三人に一人のじん肺患者発生に対する職場闘争（労働者が工場を占拠し、地域で共闘会議を結成して二年間にわたり闘いぬい）から端を発している。

すでに、全国的にじん肺患者同盟（北海道、九州）があり、最近京滋において、全金、新産別による積極的取り組みにより、結成されたが、全国的に点在する被害者自らの健康を破壊させたものへの怒りを結実させた患者同盟の今後の活動に対する期待は大きい。

許容濃度に密殺される有機溶剤中毒患者

一昨年の十二月、京都で十二年前に「有機溶剤と鉛」を扱っていた女子工員の皮膚病、再生不良性貧血が実は「職業病」であったと認定され被害者は「職業病」と知って、失った青春がたまらなく惜しい。お金ではとてとり返せない」と会社への憤怒をぶちまけていたが、この件は有機溶剤中毒の恐ろしさを如実に具体化したものである。

この認定の発端は、京都合同繊維のオルグが「有機溶剤中毒」の症状に似ているので、もしかやと思ひ、当人の学校時代の健康状態、入社時の診断書、それから発病して以来の病院のカルテを集

刷、塗料関係の職場に限らず、一般産業でも脱脂、洗浄などに普段に使用されている。

普通、溶剤を体内に吸収する場合呼吸器からと、皮膚からがあり、急性の場合、神経毒作用で死亡するし、慢性の場合では、脳神経障害、運動知覚障害神経炎、自律神経系が変調をきたし、全体として貧血、肝臓障害になる率が高い。自覚症状としては、身体がだるい、頭痛、めまい、吐気などの訴えがあるが、この時点で注意する必要がある。本人の自覚症状として身体の異常を訴えても尿、血液の形式的な検査を行ない、その結果が許容濃度以下だからと黙殺され、症状が悪化する例が多い。

昨年三月、全金京滋地本が、有機溶剤使用職場十五支部、六百十八人の健康調査した結果で、要注意者七十三%医学的診察を要するもの三十二%との数字が明るみになった。

これに対する予防として、有機溶剤中毒予防規則（昭和三十五年制定四十六年一部改正）があり、換気排気装置、密閉装置などの労働環境、取扱以上の注意、健康診断、屋内作業場の濃度測定、溶剤の種類の明示などが使用者に対しかなり厳密に義務づけられている。だが、実状は、換気装置一つとっても塵埃と油で動かないようになっていて、全然役目を果たしていない。また、蒸気の発散源に局所排出装置のフードを設けている職場が少なくない。逆に、夏などダクトの送風により、工場全体に溶剤の蒸気を拡散し、天井に近いところで働

めて監督署に書類を提出した結果、直接の因果関係は証明されないが、十二年前に取扱った塗料の有機溶剤、鉛以外の原因は考えられないと業務上疾病になった。本人は今でも、やっと軽作業が出来る位にしか復調していないし、時に発作的な鼻血におびえている状態である。

少し古い例としては、今から十五年前に大阪のサンダル製造業でゴムのりに含まれているベンゾールを扱っていた婦人労働者がベンゾール中毒になり、造血障害（殆んどが再生不良性貧血）による六名の死亡者がでて、有機溶剤中毒の問題がクローズアップされた。同じ職種として今年一月、神戸市長田区のゴム工場群で働らく従業員が、ゴム接着、よぐれふきとり（洗済）に使用するトルエン、キシレンなど、第二種有機溶剤の使用による「職業病」として六人が認定された。

そしてこの場合有機溶剤が脂溶性であるため、脂肪の多い女子に多く吸収され、とくに女子従業員に重疾者をだしている。

現在、職場で取扱われている有機溶剤の種類は多く、その数は五百種類あるといわれている。それも混合剤の明示がなく多量に使用されている。ある職場で作業中有機溶剤をかぶり、それを水と洗いストープの火で乾かそうとして引火し、大やけどした婦人労働者があったが、これなど、有機溶剤予防中毒規則にある使用者の安全教育の不徹底による火傷として追求された例であるが、これに似たような重傷は無数である。合成化学、印

いているクレーン作業者が、ほとんど呼吸器の症状の異常を訴えている職場が多い。

労働者側から有機溶剤予防中毒規則による職場の点検と同時に、日々溶剤を取扱っている労働者が、労働の場が発生してきていると直感的にわかっている自覚症状を尊重し、医療機関と、資本が常とう手段として使う「許容濃度」を決して信用してはいけない。「許容濃度」こそ数字の魔術であり、労働者を物体としか見做さない資本の論理から演繹される医学用語である。今や多くの労働者は「許容濃度（量）」の数字により、職場で密殺されかねない状況におかれている。

慢性腰痛症を労災認定へ

第三に「腰痛症」であるが一般的に使用者だけでなく、労働者側にも慢性的に起った「腰痛」は労働災害扱いになる可能性が少ないとあきらめて、職業病認定闘争を放棄している場合が多い。それは、現代のブルジョア医学で慢性「腰痛」が業務に起因して発生したと立証することが困難と理由ではなく、この症病への労働災害認定を認めれば、無数の労働者への適用が可能になるので拒否しているという、正しく政治的意図から対処されているところに問題がある。

最近では、昭和四十五の九月、重症身障害者施設である第二びわ湖学園に働らく保母看護婦等九人に、労災認定が適用されたが、病院、保育所、施設等における異常姿勢、立作業等の婦人労働者

に、重症症を問わず慢性腰痛症が発生している。

腰痛症は、一つの名称であり、椎間板ヘルニア、脊椎変形症、背椎分離症、筋・筋膜の緊張、その他化膿症、炎症性、腫瘍性ものも含め数多くあるが、ここでは、労働に起因する腰痛症のことをみてみよう。

腰痛の発生は身体の整備条件、作業姿勢、作業年数、荷重などのくみあわせによって引き起こされる。昔と違い、腰に荷重がかかるというだけでなく、作業姿勢と緊張が腰痛発生の重要な因子となっている。

例えば、大工、左官などの建設労働者の場合が四十五%までは腰痛を訴えているといわれているが、これなど重量物の運搬だけでなく、作業姿勢などに深い関係があることが判明している。木材の切断作業でも、中腰姿勢を続けるうえに、電気ノコギリなどの重さが加わり、背筋力が弱まってくる。パイプ切断の金属工場の労働者にも共通していえることである。このように、従来は異常な姿勢での重量物取扱者に限られていたが、「腰痛症」の概念をもっと広げて労働災害認定への闘いを組む必要にせまらている。

一昨年、全国金属兵庫地本のA支部の鋳物職場の腰痛患者のなかで、特に重症と思われる十人の特殊検診をした結果、次のことが判明した。

「腰痛」の主たるものは椎間板変性に起因する腰痛変形背椎症であり、変形性椎症（七名）、背椎二り症（一名）、骨性変化を伴う者（一名）

を、鑄物職場においては、全員骨性変化を伴っており、それも十五年から二十年以上同一職場に従事する労働者であり、「仕事」との関連性がより明瞭になったと報告されている。

「腰痛患者」は労働上での苦痛だけでなく、日常生活において、この苦しみが延長されている。「朝はいつも早く眼がさめて仕方ない」「痛みで夜があげるまで蒲団のなかで背をかかめて座っていることがよくある」「坂道を歩く時、必ず途中で一服する」と一様に訴えている。

このような苦痛に耐えられず、この人達は、可能な限りあらゆる医療機関（大学、公立病院）を利用して治療しているが、それでも効果がなく、痛みを一時的にやわらげるための注射と薬で間にあわしている。したがって、この腰痛の苦しみから自らが解放されるには健康を破壊する職場の改革しかない。事前に腰痛を予防できる作業環境にする以外方法はないわけである。病気をあきらめとか、個人の体質——特に腰痛症の場合多いが——に帰さないで職場での仲間と共に苦痛を話し合い「労働の場」を改革していく姿勢でしか労働者の健康は守れないことを職場の仲間にも大胆に訴えることだ。

これまでの労災認定では、特定の症状と作業内容の間に相当因果関係を明確に立証出来るもの以外「業務上疾病」と認めず、私病として葬り去られていたが、この枠を打破り慢性腰痛症を労働災害として認定し各職場から展開しなければならぬ。

ばならない。

騒音職場に職業性難聴続出

高効率、高賃金の資本の欺瞞的政策のもとに、職場では徹底した合理化が進行しているが、機械の大型化により、一般産業でも非常にうるさい金属音がいたるところで発生している。それゆえ、従来騒音の職場といえば、造船、鉄鋼、さく岩などの産業が典型的な職種としてあげられていたが現在では、騒音のない職場は皆無といえるのであるまいか。

騒音職場で働く者は、職業性難聴胃腸障害にかかっている人が多い。しかも、職業性難聴であることを本人はそれとなく知っていても、これに対する労働環境の改善と健康診断が全然なされていない。当人の自覚症状としては、「家でテレビを見ていると自然と音を大きくしている」とか、「電話での話し声が大きい」とかで周囲の者から注意されて、耳が遠くなっているのに気付き、わかる。

昭和四十一年の労働者の特殊健康診断の結果によると「強烈な騒音を発する場所の業務」の労働者約十万人の検診から一万五千人、一四、四％の者が聴力異常として診断されている。

騒音は、人間がいらいらする有力な原因の一つである。騒音は、食物の消化を悪くし、胃腸をこわし、また安眠を妨げるおおきい要素となっている。それで、騒音職場の労働者は、耳鳴りがし

て、家に帰っても寝つきが悪いと苦情をいいながら、その職場に長くいると、音の大きさにならされてしまう。

難聴は、じん肺、または有機溶剤による再生不良性貧血症状と同じく一回その症状が表面化する、外科的治療方法がない非常にやっかいな職業病である。

これに対し、騒音防止抑制方法として機械、設備、工具の改善、作業の遠隔操作化、防音区画の作成、休憩室を防音区画するなどの方法が講じられているが、実際は、中小企業のように作業現場が圧倒的に狭いのと、騒音防止対策の資金投入をサボルことにより、決定的に放置されている。

労働安全衛生規則で騒音職場では、定期的な聴力検査が義務づけられており、これにもとづき、簡単な器具（オージメーター）で実施でき、六十デシベル以上になると、労働災害補償給付がおりるようになってきている。しかし、「普通の話し声を解することができない」結果として、二百日分の補償金額を受給しても何ら役立たないだろう。

職業病に、災害補償あり、公害病認定患者に涙金の補償給付を中心とした救済制度がある。労働者の身体の一部を金に換算して事足りれりとする資本の政策を根本的に修正させなければならぬ。

職業病、公害を発生させているのは、特定の企業であり、この企業こそ加害者でありながら縦横無尽にのさばり、行政権力は企業の無過失責任を放置し益々高利潤追求へと拍車をかけている。

病気の発生Ⅱ 死の宣言

この他有害な原材料の使用、製造により、ガンにかかり死亡する職業病がある。

その代表的なものとして、ベンジンや、ベータナフチルアミンの発ガン剤使用、製造により多くの労働者が死亡し、あるいは廃人になっているというところが一昨年の四月、朝日新聞がスッパ抜いている。当時でベンジンなどのメーカーは住友化学など四社、さらにメーカーから供給をうけ、原料として使っている染料製造工場二十社もある事実が判明していた。染料産業においては、戦前より直接染料（綿布、羽二重、毛糸などに光たくをつける）を生産する工程で大量に使用されていた。

一昨年、大阪労基局内で、住友化学大阪工場など五九名が発病し、七名の死亡者を出し、福岡県の三菱化成黒崎工場、三井東庄大牟田工場で四十四名が発病し、十名が死亡しているのである。そして、膀胱ガン患者は、医学上では、患者十名のうち七名は五年以内に死亡するとの統計上の数字が出ているので、発病即「死の宣告」につながる。

その上に、資本は早くからこの事実を知っていたので、自社の企業病院に、患者を限定して入院させ、検査、治療をしていたことが暴露された訳であるが、これらの事実が示すように、職業病

は、「病気」という一般的概念が与えるような生易しいものでなく、政府、資本、医療機関が一体となった共同殺人行為ともいうべきであろう。

さらに、このような危険な職場は京都の友禅染（染料がついた筆をなめながら仕事をしている）奈良のくつ下染労働者の中にも、職業性膀胱ガンと疑われる労働者が発見され大きい社会問題として我々の前にあらわれたが、この間、中小の化学労働者のベンジン製造使用中止の闘いが展開され労働省は、四十五年五月に、定期診断年四回実施を含めた「尿路発ガン性物質の製造取扱業務における障害予防対策」の特別通達を出し、引続き昨年末にやっと製造、使用中止の実が結んだ。

職業性ガンは、ベンジンのみならず、最近では大分県の日本鉱業佐賀製錬所で、ヒ素による肺ガン死亡者が二十七名出ていることがわかった。これは、銅精練中熔鉱の近くで働いていた労働者が、亜硫酸ガスやニッケル、タール、カドミウムなど重金属類と共に多量のヒ素まじりの粉じんを長時間吸い続けていたのが原因と判断された。

また、和歌山のK化学工業で、三十八年から四十五年までの間に肺ガン患者五名甲状腺ガン患者一名、が発病、死亡したが、その原因が、亜硝酸ガスによる肺ガンとみられたように、重金属類の粉じん吸収は、じん肺患者を発生せしめるだけでなく、多くの肺ガン患者を潜在化していることが容易に推察される。

富山県のイタイイタイ病を発端に公害病として

のカドミウム中毒についてはよく知られているが、この四月、大阪の顔料工場の労働者が国ではじめて職業病患者として認定された。この労働者は、顔料に使うカドミウムを焼結する作業に従事していたが、顔のむくみ、小用時の苦痛がはげしく、特殊健康診断の結果、尿中のカドミウム量が異常値であるジンの尿中尿細管障害が発見され認定されたものであるが、これも大阪北摂労働災害対策、大阪総評による交渉のつきあげにより、認定が早められた。

商業紙などが

続発するカドミウム汚染米、野菜と人体への影響を恐れて、地域住民の声として工場への立入検査、被害住民の健康調査、工場に加害者の犯罪性の告発を叫ばせ、「徹底調査」「徹底告発」あるのみといわしめているが、工場内におけるカドミウム中毒による労働者被害については極めて冷淡に処理されている。しかし、今後は、今まで全然職業病と無関係に葬りさられていたカドミウム中毒患者の労働災害認定が、全国で五千軒（二十人以下）と推定されるカドミウム使用、製造の下請、零細企業の労働者から現われるであろう。

以上のような特殊な業務上疾病であるベンジンによる膀胱ガン、亜硝酸ガス、ヒ素による肺ガン、カドミウム中毒によるイタイイタイ病症状など、劣悪な労働環境、苛酷な労働条件と生産様

生産点における平和闘争」として注目されたエリコン生産拒否闘争の敗北を通じて「こうして、プロレタリアートの団結と前進が、まさしく鋭い党派闘争として実現されざるを得ないことが、白日の下に証言されたのでした」(前掲「左翼労働運動一〇年」II巻三六頁)という深刻な教訓をひきだしていた長船労働者は死力をふりしぼって不屈の反撃に立ち上った。

長船自体における闘いについては、別掲「資料(2)」にゆずることとして、ここでは三菱重工全体における特徴的な組織的教訓に限って、若干記録しておく。

三重工合併に際していち早く独自の布陣に着手していた私たちが「三菱重工の組合を強くする会」・別掲「資料(1)」参照)は、分裂下の長船で新たな運動の構築を模索しつつ、一方、同盟支配に対する断固たる反撃を追求してきた。同盟傘下における資本との闘いにあつては、同盟の統制支配といかに闘いぬくのかという具体的実践の方針をぬきにしては、一切が空論にひとしいことを、身をもって知っていたからである。「職制の目より組合幹部の目的

方が恐ろしい」というのが、いつわらざる同盟傘下職場組合員の声であったし、むしろこうした実感は正當な根拠をもつていた。

敗けてよし、勝てばなおよし

統制処分攻撃に対しては、大衆的反撃を組織することによってこれを紛碎することが、一番望ましい道であることは三才の童子にも自明の道理であるが、そういわれただけで立

上る労働者は一人もいないだろう。問題は、圧倒的な職制と御用支配の下では、少数反対派の「敗北」(被処分)をむしろ通例のこととして予測せざるをえない現実にある。組織的な反対派でもそうである以上、個人の反乱がなおのこと困難なことはいうまでもない。最悪の場合にはクビ——それも資本と闘う前に、組合の手で——この重苦しさで不安こそが、職場の手足をしばり上げているのである。

とすれば、私たちが社・共路線をのりこえて、こうした鉄の同盟支配に挑戦しようとする限り、この「敗北」(被処分)を単に予測するだけではなく現実に向けとめて、なおかつ、この「敗北」を、ひき続く積極的な「闘い」の直接的契機——それは決して精神的道徳的なものではなく、具体的実践的な根拠地として確保されねばならない——に転化し、るものでなければならなかった。

一言でいえば「敗けてよし、勝てばなおよし」の方向性を獲得し、現実に開拓すること——この一点に私たちの問題意識は集中した。

労働者にとって最大の不安である「解雇」に直結するのは、もちろん、「労働協約(ユニオン条項)」を媒介としてであつて、労働協約の適用が及ばなければ、換言すれば協約当事者たる組合帰属を異にすれば、この結びつきは切断される。「除名」が「解雇」につながるなら、ならば、より軽度の統制処分にも屈することなく反撃を継続し、かりに「除名」段階に立ち至っても別個の組織的陣地を確保し、さらにひき続いて組合活動としての闘いをも継続することができることになる。

次に、長船に続く三原、広機に於ける二つの特徴的な闘いをのべよう。

△一九六七年三菱三原闘争▽

野口君への攻撃

一九六五年四月、入社とともに三菱三原製作所資材部に配属された野口君は、同盟全一支配の下で闘いを開始した。四千四百名組合員のうち約千六百名で組織される同労組青婦協内部で一定の影響をもち始めるや否や、六六年八月一日付で会社は野口君の勤労課管理係(組合対策)への配転を強行し、組合執行部の合意の下に彼を「非組合員」扱いとした。労資一体による「組合員資格剝奪」攻撃にも屈せず、彼の活動は継続された。

このため会社側はついに、一九六七年八月一日付で札幌営業所への転任攻撃を加えるに至り、野口君の拒否を口実に八月十二日付で懲戒解雇を通告した。

この野口君の不当配転、不当首切り反対闘争を柱に、長年にわたる同盟支配下の労働者の不満と怒りが一挙に噴出したのが、いわゆる三原闘

争であった。

「原口四原則」をのりこえ 三菱支部、支援に起す

ここで「強くする会」の周到なりくみの一つに、全造船機械三菱重工支部(旧西の第一組合で長船、福工、下船、広船、広機の各分会で構成されており、むろん三原を含む旧中、旧東にその組織的基盤をもつていなかったし、いまももっていない)に対する野口建彦君の組合加盟申請と、六七年八月一、二日広島で開催された三菱重工支部中央執行委員会

の加盟確認決議の事実を記録しておくことは、決して無駄ではあるまい。この決定は、当時の三原闘争の情勢を考慮し、公然化を要する時期までさし当って秘匿しておくことが両者によって確認され、その後三原闘争の敗北によってついに陽の目をみないままに終わったが、「組織相互不介入」なる哀願を柱とした原口

四原則が総評大会で確認される状況の下では、特筆すべき事実であった。

この組織決定は、資本と同盟御用幹部による組合員資格剝奪の攻撃に対応するものとして、さらに一般的には同盟統制のさいごの切札である除名ユニオン労働協約をタテにした解雇攻撃を無力化させ、同盟支配下に新たな公然たる根拠地を形成するものとして位置づけられると共に、なだれをうって後退する労働戦線の右傾化に抗して、敗北主義的総評原口四原則をのりこえ、積極的に同盟路線に対決していく展望に基くものであった。

事実、この組織決定を背景に全造船三菱支部は、八月十二日付公文書を三菱重工事業所(当時同盟指向の三菱重工労連各単組)所在地の各県労評に送り「支部は今後の闘いの一つとして、現在の闘いを単に三菱支部だけの闘いではなく、連合会の同盟的な幹部独善、労資一体の御用化路線に苦しむ全重工労働者の職場からの闘いを基礎に、全重工への幅広い組織活動にとりくむ考えでいま

地の貴県開始地地区労との地域的な連携を強め、御協力をお願いしなればなりません」と訴えると共に、情報、機関紙などの収集、交換、オルグ交流などの協力を要請した。さらに、三原闘争については広島県労評ならびに三原地区労評宛の八月十五日付公文書に於て「労使一体となった御用化路線に苦しむ全重工労働者の利益を守り、闘うという見地に立つて支部全体として本闘争を支援することを決定しました。つきましては、本闘争勝利のため、職場の闘いを基礎とした地域共闘の強化が最も重要であると考え、甚だ勝手ながら文書をもって本闘争に対する一層の御支援と協力をお願いする次第であります」と正式に申入れた。

それまですでに事実上の支援にのりだしていた広島県労評と三原地区労評はこの三菱支部の公式申入れをうけて、公然と強力に三原闘争支援を打出し、三原現地の連日のピラ配布にも三原地区労評事務局長を始め傘下各単産からの動員をもって、これらを支えたのであった。また、地域の「野口君を守る会」には各単産委員長全員が発起人に名を連ねた。

ある。とくに、闘争敗北後の三原現地を覆う一層の反動的支配の下で、「ものいば唇さむし」と一層深く、層重く沈殿した職場をみると、私

△一九六八年三菱広機闘争▽

一九六五年から始まった三菱(旧西)分裂に於て、長船、福工、下船、広船(労)の四分会では第一組合の旗が堅持されたが、広機と広船(職)の二分会は、全員丸ごと脱退していった。当時、広機社研や「強くする会」の力も弱く、何よりも新たな組織攻撃の本質を見抜く点で大きく立遅れてもいたからであった。だが、その後の推移の中で、広機社研を先頭とした「強くする会広機支部」は、重工労連内の反乱に立上った。

強くする会、執行部に進出

一九六七年十一月実施された三菱重工労連広機労組の執委改選に於て、強くする会推薦候補広野君が堂々当選し、この事実がその直後重工労連傘下の名古屋、三原に於てひろく報道されたため、重工労連の圧迫

一たちは何としても、この敗北の教訓を手放すわけにはいかないのである。

は広機に集中することになった。十月十四日の広機労組執行委員会では、前記三原闘争と同じく当選した広野君に対し「その進退を問う」旨の決議がつけつけられた。十月三原の久保君辞任に味をしめた御用幹部の攻撃であったが、柳の下にどじょうはいなかった。すでに前年度の丸がかえ脱退を痛烈に自己批判し、また三原闘争敗北の真相を教訓化していた広機では、こうした辞任要求を断固として拒否した。

十日「強くする会」対策を検討し、(1)強くする会々員に脱会を勧告する。勧告拒否者は別途処理する。(2)広野執委については強くする会との関係について調査するため、特別小委を設置する。(3)強くする会の性格、背景をキャンペーンする、この方針を決定し、同労組機関紙「はぐ

るま速報版」六八年一月十三日号は「強くする会よりの脱退を勧告します」「今後も改善なくば一挙に禍根をたつ措置を考慮」と、全面的な恫喝を開始した。

右機関紙は「重工労連では、昨年八月の第二回定期大会において『強くする会』について、この団体は労連の組織切崩しを狙うものであり、労連の組織防衛のため、何等かの対策を必要とし、今後本部組織部会で検討していくことの方針が決定しています」と上部団体の方針に依拠した上で、「これを放置することには、広機労組として、重工労連及び傘下各労組との協力関係に悪影響を直接、間接に与えてくることは必ずあります。ひいては広機労組千二百組合員の雇用確保、生活向上にさえ関連なしとは云い難いのです」と強調した。

そして同年三月八日特別小委員会は広野執委を査問したが、広野執委は再び断固として、(1)辞任する必要はない、(2)強くする会との関係については、個人の思想信条にかかわる問題であるから答える必要を認めない、との原則的態度を崩さなかつた。

た。

御用幹部はその後も、年末に迫っていた「労連の単一化」に藉口して「組合への加入認定は二重審査を行う、不適格者、綱領、規約に不賛同のものは排除へ」(六八年三月九日付「はぐるま」)などと、悪質で作爲的なデマさえまじえてきり崩しをはかったが、強くする会の結束は固かった。この間の一貫した不動の姿勢は——といっても、実際はやはり日々の動揺がさげられなかったのが真実であって、私自身何度も広島にとび、また現地中心指導部に入れかわり来崎してもらったものだったが——六七年野口君の三菱支部加入をステップとした新たな組織方針に裏打ちされていたからにはかならなかつた。

全面的恫喝に断固反撃

六八年七月十六日の執行委員会は突如として、すでに機関で決定済みの改選日程を大中にひきのばすと共に、「強くする会」対策として、関

係者に対する十九項目におよぶ直接調査と文書(署名捺印)による脱会の「誓約書」提出を迫る方針を決定し、新たな小委員会を設置した。

そして八、九月にかけて五名の活動家に対する調査小委員会が八回にわたって開かれたが、活動家たちはねばり強く「個人の思想信条に属する問題については、答える義務がない」と拒否し続けた。組合執行部は一連のキャンペーンの中で「万一、新路線についていけないという信条なり、判断をもたれるときは、広機労組より脱退しての方向をとられることもやむをえませぬ。組織内部の策動は放置できなくなります」(九月十七日付「はぐるま」)と、その意図をむきだしにして恥じなかつた。

抵抗闘争の一環として、強くする会の一員であった今川澄男君(現全造船三菱支部広機分会委員長)は、十月一日付をもって、かかる一連の執行部の強制思想調査は違憲であるとして広島地裁に「強制思想調査禁止請求訴訟」(本訴)を申請した。動転した御用幹部はいくつかの妥協案を示してきたが、活動家たちは

原則的な点については徹底的に頑固に、戦術的問題については徹底的に柔軟に対応した。さし迫った役員改選を通じての大衆的反撃を「ヨミ」に入れての方針であった。

思想調査は打切られ、関係活動家諸君の形式的「釈明」によって「関係者の自発的謹慎は各人の進退にまつこととした」(十一月五日付「はぐるま」)という組合態度が十月三十一日の委員会で決定し、一件は落着いた。活動家たちは何の処分もうけなかつた。

もちろん「自発的謹慎」などというの御用幹部の泣き言であって、私たちの方では始めからそうした意志などカケラはもなかつたのだから、この一年間にわたる統制処分との攻防戦は、明らかにわが方の「勝利」であった。

そして十一月二十二日の役員改選に於て、広野君は再び断固として当選し、洲上、山田両君も得票をのばした。委員選挙では洲上、山田両君を始め若手活動家の当選が目立った。十二月、三菱重工労連は単一組織に自らを編成がえし、同盟一括加盟の時期をむかえていた。

十二月十二日広機では全組合員による一般投票が実施された。在籍組合員千九百九十八名、総投票九百九十六票。(1)単一化規約改正の件、賛成二百九十四、反対百九十九、白票四百九十七、無効六、(2)同盟加入の件、賛成二百四十六、反対二百四十七、白票四百九十七、無効六——いずれも否決。

ここには頑強な反対と共に多くのためらいが同居しているのが明らかである。

だが、ともかくも御用幹部の提案は明白に否決されたのである。こうして私たちは、極めて断固とした基本姿勢を堅持し、思想転向の強要をものはねのけ、しかもすぐれて大衆的に反撃し、「勝利」の地歩を守り拡大していった。三原の奇襲戦にくらべて日常的組織的基盤も固く、その限りでは戦後「組合民主主義」の精髓を駆使して闘いぬいたといえよう。

だが、ここでも新たな試練は、御用幹部提案の大衆的否決という「勝利」のその瞬間から始まった。それは、「いままでの二年間にわたるねばり強い『組合民主主義』の闘

いは、一体なんであったのか」という深刻な問を内包する形で、三原闘争よりも遙かによく闘ったがゆえに、三原闘争よりも遙かに劇的な姿をとって現われた。

「多数派」が分裂

六八年十二月十三日の広機第三回委員会は、執行部の再投票提案を否決し、「職場投票の混乱は路線のちがう『強くする会』メンバーと一緒にやれない、という点にある。重工連合の路線に反対の立場の人は、自発的にこの組合から脱退してほしい。その期間を一週間とし、スッキリした上で対処すべきである」とする緊急動議を絶対多数で可決した。「昨日の委員会で決定された通り、一週間の期間を設けて、反連合(反路線)の皆さんに新組織の確立を依頼することになりました。二十日(金)昼十二時までに組合にその結果を回示下さい」という前代未聞の組合文書が活動家に手渡されたのは十二月十四日付であった。

むろん、五人の活動家はこの「新組合結成勧告」の申入れを拒否した。「組合は政党と異り、思想信条

をこえた大衆団体である」と確信していたからである。

一週間の期限をまっていたかのようになり十二月十九日朝「広機新労組結成声明書」なる分裂ピラが全員に配布され、ひる休み執行委員長自ら「執行部も今朝のピラと同じ立場である」と演説し、脱退届はなんと組合事務所で組合の輪転機で印刷されていた。

定員七名執行部中わずか一名の「強くする会」推薦候補を、あるいは千二百名組合員中五人の活動家を拒否して、絶対多数派は「分裂」していったのである。その後の幾多の曲折を省くとすれば、こうして本来の広機労組に残ったのは二十八名であった。この広機第一組合が後日全造船三菱支部に加盟（復帰）し、今日の全造船機械三菱支部広機分会となった。

日共の犯罪性

エピソードをつけ加えるならば、こうした分裂直前の流動局面にあつて、日共広機細胞は「組織変更、規約改正の一般投票を終って」なるピラを一齐に社宅に配布したが、このピラは「委員会においての強くする

会の人達の『今年は組合役員についてさしひかえませす』の釈明あるも今回も無視している」（だががそんな釈明をしたか、執行部の期待にすぎないことは前記経過で明白）等と御用幹部と一緒に「強くする会」を攻撃し、「私達はこのような彼らの影響を広機の中からはきだしてしまつたため頑張りませす」とのべている。資本と御用幹部の攻撃と対決するどころか、逆に「強くする会」を共同で攻撃することによつて、なんとか自分たちだけでも同盟への一括加盟を認めてもらいたい、という薄汚れた根性が丸みえといえよう。ところが、第二組合が旗上げされ加入資格審査委員会が設置されると、一転して三菱支部を仲介に第一組合への残留を希望し、ひとまず

第一組合に籍をおくや否や、分裂九月月日にはもう「反戦青年委員会の思想と役割り」なる六九年九月十八日付日共ピラに於て「昨年彼らは広機の労働組合を分裂さす手助けをしました」とデマ宣伝に狂奔する始末なのである。そして、自らはかんじんの広機分会の一切の活動をポイコットし、ついに本年五月十七日の広

機全員集会でその四名が「権利停止二年」の制裁処分を加えられるに至っている。

三原闘争の「組合員資格剝奪」や恐るべき「不信任規定」そして広機における「新組合結成を勧告する決議」や「絶対多数派の脱退」などの事実、多くの読者には甚だしく異常であるいは珍奇にみえるかも知れない。だが、長船分裂と超反動的な長船第二組合の出現にひきつづく、これら一連の経過は、日本資本主義の心臓部たる三菱独占においてまぎれもない日々の階級闘争として出現したのである。

長船自体の体験的教訓を、あるいは特殊なエピソード的なそれではなかったのかと、極めて慎重に自己の認識の確定をさしひかえてきた私

少数組合政策の必要性

四 私たちは、同盟支配の民間労働組合戦線において、独自の「少数組合」政策の必要性があることを、すくなくとも当面の一つの重要な組織路線として確認した。長船から広機に至る組合分裂が、

ちも、ここに到ってはもはや逡巡も沈黙も許されなかった。

統制処分のみならず組合分裂さえもが、路線のちがいを真正面からふりかざしてのものとなったこと、したがって私たちが同盟内で公然たる活動を追求し一定の前進（例えば青婦協指導部の掌握や執行部の一角への進出など）をかちとるや否やこうした分裂攻撃または統制処分が不可避であること、とすればかかる組合分裂や排除、統制処分などを恐れてはなにごともしえず、むしろそうした事態を視野の中に含めて私たちの進撃は新たな質と形態を獲得しなければならぬこと——まさしくこうした時代の到来は、日々の闘いと現実そのものによって私たちに突きつけられたものであった。

りは論外であった。

そうではなく、逆説的に表現するならば、私たちが最も精力的に戦後「組合民主主義」に依拠し、頑強に闘い、そしてまさにその故に敗れたのであった。

一連の分裂に際して私達たち自身、例えばさきの広機の場合にもふれたように、第一組合の方針に基づき、「労働組合は政党と異なり、思想信条をこえた大衆団体でなければならぬ」と、何十回いや何百回、叫び、ペンを走らせたことだろうか。そしてそのたびに、この余りに完全無欠な論旨の、余りに空しく余りに無力なひびきを、私たちの肌はいやというほど思い知らされてきた。

そうした正論は、脱落していく誰一人の歩みもとどめることはできなかったし、またふみとどまつているものに確信と情熱の血の一滴さえも生みだしはしなかった。それはもう別世界での議論のように感じられた。大衆を審判官として、左右が競いあい、シーソゲームを演じて来た同一の土俵（わが国戦後「組合民主主義」の基盤）はすでにくずれ去っていた。

そうした擬制的外堀はとうの昔に朽ち果てており、敵はややすとそれをふみこえたところで、本当の争いは始まつていたのである。

「もつとねばり強く内部で闘いぬべきではなかったのか」という疑問が、しばしば私たちによせられる。私たちは、長船、三原、広機と続くその全実践過程こそが、そうした主張のまごうことなき貫徹（したがって限界）を示すものではなかったらうか、と答えよう。

「反動的な労働組合の内部で活動する」とは何を意味するか

レーニンの「左翼小児病」等を引用しての多くの批判に対しては、私たちはただ微笑をもつて謙虚にこう問い返す以外にないのである。大衆の面前で路線上のふみ絵を迫られ、転向の表明を強要される——そしてそれを少数派が拒否するや否や、多数派がとびだしていく組合分裂の攻撃に直面し、「反動的な労働組合の内部で活動」（「左翼小児病」）するということは何を意味するのだろうか、「もつと下層に、もつと深く、

真の大衆のところに入っていくこと」と（「帝国主義と社会主義との分裂」）とは、具体的にどうすることなのであるか、と。

夜の（そして職場の外で）学習会や集会では共産主義者で、ひる間は職制や御用幹部にそう目立たない（嫌われない）程度に活動しておけばよい、あるいはせいぜいのところ社会矛盾や幹部の裏切りのバケロピラを流す程度で満足する、という考え方には、今日の条件の下ではとても私たちが納得できないし、大衆のきびしい目（評価と経験）を軽視する運動姿勢は、その主観的思い上りと正比例して職場における無力をさらけ出すだけである。「遅れた大衆との結合」を口実に、分裂や統制処分——それらはいずれも資本の攻撃である——の回避に固執するのは、装いを新たにしたり転向とまでは云わなくても、少くとも、共産主義とその闘いを観念の世界に閉じ込めてしまふことにほかならない。

そうではなく、職場の労働者の眼前にあつても（全国闘争は云うまでもなく）、日常的な生活と権利の為の闘いの最前線に立ち続けること

は、大衆の信頼と広範な結集（組織的帰属にまで至らなくても）を蓄積していく上で必要なのである。ソヴェト形成期におけるヘゲモニーの観点から見ても、こうした大衆的信頼と結集、その蓄積の必要性は明らかと云えよう。

ところで、ここでレーニンが「左翼小児病」において「一般には、反動的な労働組合に参加しないという政策を」「ばかげた……極わめて有害なこと」と激しく断罪し、さらに、そうした自己の見解を「共産主義インターナショナルの次の大会に提案すべきである」と述べた、そのコミンテルン第二回大会（大会はレーニンの「左翼小児病」執筆直後の一九二〇年七月〜八月にペトログラドとモスクワで開かれた）の決議労働組合運動、工場委員会と共産党インターナショナルに関するテーゼ」は、もちろんレーニンの周知の命題に基づくものであったが、そこにはなお、次のような記述が含まれているのも事実である。

四、……すべての組合から身を引いたり、あるいは別個の組合を創設するよう

な人為的な企ては、共産主義運動にとつて極度に危険である。ただし、組合官僚側からの例外的な暴力行為（例えば、革命的組合支部が、日和見主義的組合本部によって解散せしめられるような場合）、あるいは、組合貴族にのみ奉仕するような偏狭な政策、すなわち、低熟練労働大衆を組合に加入せしめないような政策によって、やむを得ない場合は別である。……

五 共産主義者は、労働組合の形態よりも、むしろその目的と性格により大きい重要性を持たせるものであり、従つて、組合の分裂をさけることが、組合内での革命的仕事を放棄し、組合を革命的闘争の道具たらしめ、プロレタリアートの最も搾取されている層を、組織するという企てを放棄することになるような場合には、共産主義者は組合の分裂をためらうべきではない。だが、こうした分裂は必要であることが、はっきりした場合でも、共産主義者が、日和見主義指導とその戦術との不断の闘争と、広範な労働大衆の経済闘争への参加を通じて、大衆がまだ理解していないような、遙か先の革命的

目的のためにはなく、彼らの経済闘争における労働階級の最も直接且つ実質上の利益のために、分裂が必要であることを、広範な労働大衆になつとくさせた時にのみ、このような分裂が、実行されるべきである。」（「コミンテルン・ドキュメント」第一巻）

トロツキーの見解から

またレーニンの「左翼小児病」（一九二〇年四、五月）の教訓に終始忠実であり、一貫して「革命的少数派」組合を批判し続けたトロツキー自身が、なお次のようにのべているのは、レーニンとの時代の推移を率直に反映して示唆的である。

「一八、独立」の物神化にひきつづいて、サンディカリスト連盟は同じく労働組合統一の問題を物神崇拜に転化する。プロレタリアートの日常的課題、そして共産党の大衆にたいする自己の影響力拡大のための闘いという双方の見地からして労働組織の統一維持が巨大な利点をもっていること、このことはまったく明らかである。だが、事實は次のことを証している——労働組合のなかで

革命的左翼が最初の成功を収めるや否や、日和見主義者たちは分裂への道を慎重に準備するということを。彼らにとつて、プロレタリアートの統一よりも、ブルジョアジーとの平和な関係の方が貴重なのである。このことは戦後の経験の疑問の余地ない総括である。……

「一九、フランスでは労働組合の分裂以来八年間がすぎた。この間、分裂した二つの組織はたがいに生死をかけた敵対的な二つの政党にそれぞれ決定的に結びついた。このような条件のもとで、ただ単純に統一をとることに従つて労働組合運動の統一を実現できると考えることは、幻想をかきたてることに他ならない。二つの労働組合の事前の統一なしには、プロレタリア革命はるか深刻な階級闘争すら不可能であると宣言することは、革命の将来を労働組合改良主義者の腐敗した政党にゆだねることを意味する……」（一九二九年十月「共産主義とサンディカリズム」）

「第四インターナショナルの各支部は、労働組合の上層部を更新し、危機の瞬間には、きまきりした仕事し

かできない役員や出世者のかわりに、新しい戦闘的指導者を勇敢に断固としておしだすようにつねに努めるだけでなく、またあらゆる可能な場合に、ブルジョア社会に対する大衆的闘争の課題により一層緊密に対応する、独立的な戦闘的な組織をつくるよう努めるべきである。そして、もし必要とあれば、労働組合の保守的機構から公然と断絶することさえ恐れてはならない。

もしもセクト的フラクションをはぐくむために、大衆的組織に背を向けることが犯罪的であるとすれば、革命の大衆運動が公然と反動的な、あるいは偽装した保守的（「革新的」）官僚一派の統制に従属するのを消極的に黙認することもまた、同様に犯罪的である。

労働組合は、それ自体において目的ではなく、プロレタリア革命の途上における手段にすぎない」（一九三八年九月「過渡的綱領」）

「いいかえるならば、現代における労働組合は、自由な資本主義の時代にかつてそうであったような民主主義の機関たりえないし、また政治的に中立であることもはや不可能

である。つまり、労働組合は労働者階級の日常的必要性に役立つということに自らを限定することができない。労働組合は、もはや無政府的であることはできない。人民と諸階級の生活にたいする国家の決定的影響を無視しえないのである。労働組合は、もはや改良主義的であることができない。なぜなら客観的諸条件は重要で持続的な改良のためのいかなる余地もあたえないからである。われわれの時代の労働組合は、労働者を従属させ規律の枠におしこみ、革命を妨害するための帝国主義的資本主義の補助的手段として役割りを果たすか、あるいはその反対にプロレタリアートの革命運動の手段になるか、このいずれしかなない」

「民主主義的な労働組合とは、かつては同一の大衆組織内における相異なる諸傾向がある程度自由に闘争しえたような綱領を意味したが、それはもはや存在しない。ブルジョア民主主義的な国家を再度よみがえらせることができないうちに、古い労働者民主主義をとりもどすことは不可能である。一方の運命は、他方の運命の反映である。ブルジョア国家と

目的のためにはなく、彼らの経済闘争における労働階級の最も直接且つ実質上の利益のために、分裂が必要であることを、広範な労働大衆になつとくさせた時にのみ、このような分裂が、実行されるべきである。」（「コミンテルン・ドキュメント」第一巻）

の關係において、階級的な意味での労働組合の独立を現在の条件下で実際に確保しうるのは、ただ完全に革命的な指導、すなわち第四インターナショナルの指導によつてのみである」（一九四〇年八月トロツキー暗殺後に発見された「帝国主義衰退期における労働組合」）

なお、私は別に第四インターナショナルでもないし、その組織宣伝を目的としたものでもないから、第四インターナショナル「という文字が気に入るむきは、ここでは「共産主義者」とおきかえて読んでよいだろう。

労働組合が、単純に改良闘争機関にとどまるのが許されず、「労働者を従属させ規律の枠におしこみ、革命を妨害するための帝国主義的資本主義の補助的手段」に変質し始めたからといって、そこからいきなり「労働組合の否定」と「他の自立組織」の対置を結論づけるのは余りに性急であり、愚かである。階級闘争の諸形態は個人の思いつきや発明によつて発展するのではなく、大衆の経験を通し現実をバネとするこ

とくに、ヨーロッパとちがって従業員の内別一括加盟を基本とするわが国企業内組合の現実をめぐって、私たちはなおこの点を自覚することが必要ではなからうか。

「フランスの五月」に関連して

産別（左）か、企業内組合（右）か、という観念的な議論も選択も、むろん私たちに無用である。企業内組合の致命的弱点についての無数の指摘も、恐らくはすべて正しいだろう。だが、私たちの闘いは、「観念と批評の世界」においてではなくこのあるがままの現実（企業内組合）から出発せざるをえない。この現実（企業内組合）は、誰かの空想の産物でも、またもつぱら米日支配階級のたくらみによる所産でもないからである。

こうした点で、私たちはここで多くを語る紙面を許されていない。当時、世界をゆるがせたあのフランスの一九六八年五月に関連して、ごく地味な次の一点だけを附記させ

てもらおう。あのすばらしい激動と高揚の嵐のあとで、私たちはふとある一つの事実に気づいた。

ついに権力を手中に収めえず敗北に終わったとはいえ、あの灼熱のゼネストがひきだした「改良」の諸成果は何であつたらうか。

一九六八年六月十三日のフランス総同盟全国委員会の決議によれば、「最低賃金の三十五パーセント引上げ」「漸次四十時間（西村注、一九三六年の大ストライキによつて獲得した週四十時間制をさす）に復帰する観点から、週労働時間の短縮が約束された」ことなどと共に「企業内における労働組合の存在の権利と正常な運営の承認」が強調されている（フランス労働総同盟「ドゴール体制下の労働運動と五月ゼネスト」）ところで日共の中林賢二郎が「戦後におけるフランス労働組合の権利闘争における画期をなすもので、この組合の組織活動を発展させる上で絶大の意味をもつ」と評価する（同前掲所収中林論文）その内容とは、次のようなものである。

(1) 企業における労働組合の権利
(1) 全国段階の代表的組合を始め

として、企業の中に組合もしくは組合分會を設立する団結の自由を保障すること(労働組合組織は特別の保護を要求している。フランス全国経営者連盟は一般の権利で十分であると考える)。

(2) 労働組合代表の保護は、職場委員及び工場委員会の委員の保護と類似の条件で保障される。

(3) 企業内の労働組合組織及び組合代表の権限。その任務は社会団体の一つとしての組合における権限であり、とくに企業にふさわしい討論をすることと結論を出すことである(労働組合から提起された追加として—賃金、賞与、奨励金の構造と総額にかんする規則を一致して決定する権利)。

(4) 労働組合組織及び組合代表の表現手段。

1 企業内部で組合費を徴収すること(労働時間中に—労働組合提案)

2 企業内で労働組合機関紙やパンフレットを配布する自由

3 労働者に効果的に告知することのできる条件のもとで、また、経営者にも同時に伝達すること

を、(傍点の部分について民主労働者連合と総同盟は保留)労働組合の伝達事項を揭示する自由

4 適当な事務所を労働組合に使用させること

5 会合

— 予算を与える(フランス全国経営者連盟は、組合の代表と考える)(労働組合は、企業の組合分會へ与え、さらに組合代表にも与えられると考える)

— 月一回、組合分會の加盟者全部を招集する権利(労働時間中に—組合)(労働時間外に—全国経営者連盟)

— 従業員総会に企業の従業員全員を招集する権利。この権利は月一回、労働時間中に行使される(組合)。

(5) 労働組合代表にたいする有給学習休暇の特権(全国経営者連盟はもっと徹底して検討することを要求する)

(6) ストライキ権を行使する場合、報酬の構成部分すなわち欠勤時間に直接比例する部分以外の奨励金、賞与、その他の利得のいずれか

つの武器、一つの根拠地として大衆的に運用することが、どうして「おくれた労働者大衆を、反動的な指導者、ブルジョアの手先、労働貴族、あるいは『ブルジョア化した労働者』の影響のもとに残しておくことを意味している」(「左翼小児病」)ことになるのだろうか。

さきのフランスに象徴されるような、労働組合の基盤がもたら企業の外で地域的に、あるいは産別的に形成されてきた条件の下では、そうした組合からの脱退はたしかに大衆的結合の面で著しい断絶を招くことがさげられないかも知れない。またファシズムがつくりだした全員強制加盟の労働組合や非合法組合などにあっては、その組織との訣別は多くの場合自殺にひとしいといえるかも知れない。

だが、わが国の今日の下にあって、「系統的に、根気強く、忍耐強く、宣伝し、煽動するために、どんな犠牲もはらい、最大の障害にも打ち勝つことができなければならぬ」というような活動とは、どちらかといえば、必要とあらば少数組合をも辞さない、さきよのべてきたような

頑強な闘いの継続、貫徹としての私たちの活動の方を指すのではないだろうか。いや、これは多分思い上がりであろう。だが、すくなくとも私たちに、御用幹部の統制処分をまぬがれ、分裂を回避する範囲内でのみなし続けられる活動の方が「おくれた労働者大衆を……『ブルジョア化した労働者』の影響のもとに残しておくことを意味している」ように、思われるのである。ところで、労働組合の変質を理由にその全的否定が愚かなように、戦後民主主義のブルジョアの本質(欺瞞と空文句)があらわになったからといって、あわててそれを放りだしてしまうのも同じように愚かなことである。

組合民主主義の本質と限界

少々脱線するが、「組合民主主義」という言葉は考えれば考えるほどヘンテコな概念である。労働組合はすでにその出生からして「民主主義と進歩」を代表していた筈だから、こうした言葉が生まれてきたと自体労働組合の変質過程を反映してはいるのであろう。かりに組合内運営における「官僚的運営」に對比

についてカットを行うことを一切禁止すること(労働組合)」。以上がいわゆる「ゲルネル議定書」(同前掲書所収)にもられた関係部分の一切である。

一読してわかる通り、そのすべては、わが国労働組合においては余りに常識的かつ初歩的な「権利」にすぎず、しかもそのかなりの部分が()内の附記で明らかでないように労働者の対立、不一致をなお内包したままである。(周知の通り、こうした議定書の骨格を中心に、改めて産別、地域などでその具体化が交渉されたのちに、それぞれに協約として確定をみるわけである。そして実際のところ、この「労働組合の権利」に關しても「金属やその他の産業の経営者は、協約の中にゲルネルの保障を全部とり入れることを拒否した」という事実が前記総同盟全国委員會におけるセギー書記長の報告の中でべらわれている。)

だが、歴史的にも組合が企業の外に形成され「一九四六年の第四共和国憲法における組合活動の自由は企業外の自由を意味する。したがって事業所内でのピラ配するものとして、形式的に理解してみてもおかしな話である。労働組合の運営はそもそも労働者の「自治」に属することだから問題の本質はそのときの指導部(方針)がいかに組合員を結集しうるのか、換言すれば組合員がその指導を是とするか否とするかにあるのであって、「官僚的」か「民主的」かなどという運営の形式にのみ争点があるわけではなからである。まして日共のように「組合民主主義」を内容ぬきの「全員投票における多数決」に純化してしまつては、救いがたい反動となる。

長船における三君の首切りに際して、社・共のいう「組合民主主義」は「多数決による首切り承認一決議の遵守実行に集約されたが、石川島日共の多数に従う同盟路線への流れこみとともに、その象徴的現われといえよう。

布、組合費徴収などは休憩時間中も懲戒事項となる」「就業規則による懲戒については司法審査がおよばない」(津田真澄「労使関係の国際比較」)状態におかれてきたフランス労働組合にとっては、たしかに「画期的」といえようである。

そして、「企業・職場内の組合活動の自由」や「交渉権の企業・事業所段階への移譲」などの諸傾向は、すでにアメリカなどに顕著であることがつとに伝えられていたが、最近ではフランスのみならずイタリア、西ドイツ、イギリスなどの組合もまた次第にその要求を強めている事実が、わが国経営陣の中でも注目され始めていく(経営学全集11巻、藤田至孝・石田英夫「企業と労使関係」附録「座談会」など参照)。

こうした一連の事実は、わが国内企業内組合のある種の有効な一側面に逆照明を与える結果となっている。企業内組合がその負債の代償のような形で保持してきた「職場内の組合活動の自由」は、労働組合である限り少数組合にも駆使できる、しかもすくなく魅力のある分野であり戦場であった。こうした分野をも一

が、「組合民主主義」でなければならぬまい。資本による労働者の権利と利益の剝奪攻撃と闘うことが、すなわち労働者の民主主義であつて、資本による労働者の首切りを保障する民主主義など、労働者にとつてはくそくらえである。つまりは、「組合民主主義」も決して階級闘争と無関係に存在することはできず、それ自身階級闘争の産物でもあるわけである。「組合民主主義」もつこうした本質と限界を、私たちは肝に銘じておかねばならない。それ自体をきり離して自己目的的に叫んでも空しいこだまがね返るだけであつて、その深部で争われている階級闘争の根本的利益に従属させる方向で、その上で一つの武器として使いこなすことが必要なのである。

さて、社会主義革命ときり離し、この資本主義社会の土壌の上に「民主主義」の完全な実現を叫ぶ日共は、最も熱心に民主主義を説きながら(そして彼等流に闘いながら)、その実より深部の地点で、労働者の民主的諸権利と基盤を資本の攻撃の前に明け渡し、朽ち果てさせるのに加担してきた。

私たち自身の切実な経験にてらし

てもそうなのだが、闘いの中でから

とった「権利」は実はその瞬間から

支配の側の「秩序」に転化し始める

のである。少数組合の団交権にして

も、同盟支配下の公然たるビラ配布

の権益にしても、それはちかるとま

でが闘いなのであって、獲得したと

きから資本の側からの包摂（秩序

化）が開始され、たちまち無害なも

のにとりこまれていく。とはいえ、

生活と権利のための闘いを軽視する

ことはむしろ許されない。一方、そ

の民主主義的要求を自己目的化する

ことは愚行であるだけでなく、犯罪

的である。私たちが自ら闘いの最前

線に立ち、なお自己の腐敗ときびし

く対決したいと望むならば、熾烈な

闘いによってかちとられた地平（権

利）は、次の瞬間に、そのすべての

存否をかけて、新たな飛躍か、致

命的喪失化か、を迫られるのであ

つて、かりそめにも「権利の定着」

（それは「秩序の定着」なのだ）

であるか、身につまされてきたこの

十年であった。

守勢から攻勢へ！

五 六五年から六八年に至る長

船、三原、広機の四年間の闘いは、

その全過程で示されているように、

共通した一つの特徴を有している。

例えば二重組合籍など幾つかの組織

的試みにもかかわらず、それはあ

くまでも資本と御用幹部の攻撃に対

して、自己を守る「守勢」の側面が

強く一貫していたのである。最悪の

場合、労働者にとって一番不安な首

切りだけは何かはね返すための方

策——こういってはいき過ぎで

あろうが、しかしそれは多分に率直

な感想であった。

だからこそ、その布陣はいつも敵

の攻撃の前に動揺を余儀なくされ

た。「身を守る」守勢の措置であ

つてみれば、より安易な自己組織温

存（社・共路線）へと不断に傾斜す

る余地を伴ったのは、むしろ当然で

あったかも知れない。

（、舞鶴、石船、石播名古屋、川崎

造船（七〇年）等の無自覚的総崩れ

に直面した段階では、私たちの問

題意識はいま一段の飛躍が問われて

いた。

それは「守勢から攻勢へ」であ

つた。

長船第一組合の腐敗

一方、長船第一組合の腐敗と形骸

化は、一九七〇年一月における反戦

派組合員三名の首切り承認決議によ

つて、その沸点に達していた。（第

三組合独立後における第一組合の一

層の腐敗は、例えば一九七一年秋の

第一組合主催「団結運動会」で配ら

れたハチマキの図柄が、三菱の社章

スリーダイヤ（組合マークに非ず

）を胸に朱色にそめぬいた二人の

組合員の二人三脚の姿であったエビ

ソードによく現われている。また第

一組合を牛耳る日共は、「戦術とし

てではなく第二組合との統一を真剣

に追求しなければならぬ。」その

ためにも第二組合などというブベ

ツの表現を改め、重工労組と正式呼

称でよぶべきである」（一方、私た

ち長船労組に対する「暴力破壊集

団」なる呼称は一向に改められる気

配はないが）などととくに最近しき

りと強調し、御用幹部へのコピをか

くそうとしていない。そうした傾向

は、例えば昨年十一月八日開かれた

第一組合第五回委員会の議事録を掲

載した「しんすい速報」（第一組合

機関紙七一・二一・二九付）にも露

骨に反映している。すなわち、無党

派系、社青同系の一部委員の発言「

第二組合に迎合しすぎている面があ

る。委員会でも第二を第二といえな

いような空気だ」「何をやっても本

気でやっていないという反省だ。六

年間何もしないことはない。活動のシ

マリ、ケジメがない」等に対し、日

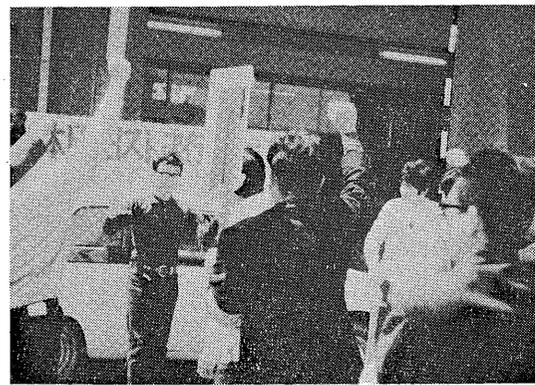
共委員は「教宣活動は第二組合批判

が多いという声がある。春闘での水

浦交差点デモ行進は市民の共感が得

られない、やめてもらいたい」と叫

び続けているのである。第一組合の



ついでである。

「どんなブルジョアの反動的組合

でもその内部で活動すること」が共

産主義者にとって「唯一の立場」だ

とか「無条件の義務」だとか主張す

ることは、言葉をかえれば労働組合

の「統一」を目的に解することに

等しい。こういう人達の論拠はほと

んどレーニンの「左翼小児病」であ

る。だが、そのレーニンが「左翼小

児病」をひっさげて自ら指導した一

いくつかの実践的問題

ここで、若干の蛇足をつけ加えて

おかねばならない。蛇足の第一は、

少数組合の構成員数についてであ

る。多ければ多いほどよいにきま

もっとも、広機のととき決意した仲

間は六名だった。心ぼそがる彼らに

私は「六名決意すれば二十名は固

い」とうけあつたが、彼らは不安そ

うに首をかしげるだけだった。旗を

少数組合の存立と展望に

同盟三菱の支配に公然と挑戦し、

必要とあらばためらうことなく打

つて出で、断固たる少数組合の皆を根

拠地としつつ、さらに一層広汎な内

部反乱をおしすすめること——緊密

な有機的結合に基く進撃を開始する

ことである。

かVさえもその中止を求めているの

である。

こうした第一組合の腐敗の深化

は、今日の帝国主義攻撃の下では、

従来如き、「第一組合は正義であ

る」式の労働運動がいかに無力であ

り、長期シリ貧政策以外のなにも

さし示す以外になかった。

その新たな第一歩をふみだす課

題が、長船の私たちにかけられたの

は、歴史の必然であった。長年旗を

守り続けてきた第一組合をさらに左

に割るという、最も困難で最悪の条

件の下にあったにせよ、やはりそれ

は私たちの担うべき闘いであった。

おまけに、現実の分裂攻撃はそう

した「計算」を許容するほど甘くは

員会と共産党インターナショナルに
関するテーゼ」(別名「労働組合指
導の原理」)の但しがきは、すでに
先に引用したとおりである。

ここでは今一つの第二回大会決議
「赤色労働組合インターナショナル
の創立決議について、全労働組合に
対する宣言」をみてみよう。そこ
は「彼ら(西村注・アムステルダム
労働組合連盟)は分裂と除名をもつ
て諸君をおどかさそうとする。だが除
名と分裂におどかされるものは意志
の弱いものと受動的意志の持ち主だ
けだ。

共産党インターナショナルは労働
組合運動を分裂させることを欲しな
い。またそれを目的ともしない。だ
が、それを恐れもしない。……労働
組合は、諸々の労働者の組織と同じ
く、それ自身の中に目的があるの
でなく、目的への手段である。

だから、したがって分裂といひ、
統一といひ、絶対的なものではない
「(「コミンテルン・ドキュメント
」第一巻)とも述べられている。レ
ーニンの「左翼小児病」を観念的形
式主義的に理解しようとする人は、
コミンテルン第二回大会において、

右宣言への署名を拒否したイギリス
代表タナーのように、労働組合内部
にとどまるべきだと労働者に強くす
めながら、しかもそれを国際的に
は分裂させようというものは、首尾
一貫を欠く、と主張しなければなら
ない。

プロフィンテルンの創立を否定
し、総評の存在を否定し、無数の第
一組合の闘いを否定することによつ
て、この人たちの主張は「首尾一
貫」する。なぜなら、これらの労働
組合は、一般的にいって、「ブルジョア
的革命的組合」と別個に、その外に
存在するからである(もつとも、今
日のわが国においてはこの境界はか
なりあいまいになって来ているが)

どちらの組合員大衆が多いか等に
結果の直接的基準を求めることは、
蛇足の第一に述べたとおり、階級闘
争の現実を全く知らない純然たるス
コラ論議である。まして今日の状態
が単に「正しい立場の第一組合」だ
けではすでに有効な岩としての機能
を喪失しつつある以上、つまりその
運動の路線と内実がするどく問われ
ている時に、組織問題のみを切りは
なして神聖化し、己れの手足をあら

かじめしめることは、どう考えても
愚行である。

無論、左翼分裂よりも、資本の尖
兵をたたき出してでも(一九七一年
の全造船機械補賃、玉島両分会の教
訓のように)「第一組合を守る」方
が百倍も千倍も有利なことは自明で
ある。首謀者の追放によって、その
芽をつむことができればなお良いこ
とである。

だが、つきつめていえば、それら
はいずれも「有利」「不利」の戦術
上の条件にすぎない。必要な左翼分
裂を恐れてはならないし、またそれ
は有効な手段ともなりうるだろ
う。少くとも、私たちの体験はそれ
を教えているように思われる。

いうまでもないことだが、不利益
と損害を覚悟しつつも、なおかつ遂
行されねばならない左翼分裂にあつ
ては、先に引用したコミンテルン決
議にもあるように、その理由が、そ
れなりに大衆の理解をえられるよう
な道すじを必要とする。そしてその
理由は、後日になってみると、それ
ほどの神経質さを必要とするもので
はなかったことがわかってくるのだ
が、大衆的なそうした認識や準備、

決断の全過程こそがほかならぬその
後の厳しい闘いを切り開く主体的
バネとして、不可欠の訓練なのであ
る。

なお、一九六五年暮の分裂以来、
自己の進路を模索しつづけた私達に
とって、全九電から全北電にいたる
電力労働者の闘いや、山陰の一畑電
鉄をはじめとする私鉄労働者の闘い
など——全国の組織分裂の実状を現
地で直接つぶさに見聞しつつ、お互
いに討議を深めて歩いた日々が今さ
らのように思いだされる。電力、私
鉄にかぎらず、そこには、机上の空
文句と違って、無数の生きた教材が
あるはずなのに輝き、あるいはまだ
原石のまま、土の中にうずもれてい
た——結局は総評指導に収れんされ
たとはいへ、それらの左翼分裂の事
例は大変に教訓的であった。

蛇足の第三は、私たちのいう「少
数組合」論と御用組合内部の組織的
変革闘争との関連である。同盟支配
の内部において——彼らがなお「労
働組合」を自称し、質上げなどの政
良「要求」をかかげるかぎり——
「反同盟」の方向性をもった反乱が
おきけることは、避けられないし、当

然のことである。これらの闘いこそ
私たちの羊水であつて、そうした内
部変革闘争を否定したり軽視したり
するものは、一人もいない筈であ
る。問題は逆に、同盟路線との闘い
をそうした「内部変革闘争」のみに
限定していいのかどうかという点に
こそある。内部闘争に限定すること
は、すでに詳しくふれた通り「分裂
と統制処分」を蒙らない範囲に、質
においても量においても、反対派の
活動を制約することを意味する。そ
こには社・共がそうであるように敗
北と無力、そして腐敗が待つだけ
である。

統制処分に屈せず、同盟支配の足
下に闘いの公然たる陣地をどっかと
確立すること、そしてこの公然陣地
と有機的な連携の上に内部反乱の一
層の可能性をひきだし拡大し、さら
にそこから公然陣地を不断に強化し
ていくこと。ここにいう公然陣地が
私たちのいう攻撃的な少数組合であ
ることは、論をまたない。

蛇足の第四は、私たちの「少数組
合」論は現実の頑強な運動の貫徹と
して存在するのであって、単なる気
分で数人がある日突然とびだすよう

なものを意味しないことは勿論であ
る。同時に、少数組合だからすべて
有効であることも決して意味しな
い。いかに深刻な決意にもえた抵抗
であろうとも、すでに長船第一組合

第三組合の出現と同盟内反乱

三つの実践的課題

六 こうして私たちは、一九七〇
年九月十三日、長船第三組合を結成
した。第三組合はさし当っての実践
的課題を次の三点に設定してみた。

第一に、実力を背景とした個別改
良要求の非妥協的闘い。

第二に、既存の労働組合活動の枠
を突破する活動内容の追求(例え
ば、「ストライキ権は労働組合なら
びに労働者の手中にある」との基本
的理解に立って、スト通告権を一人
ひとりの組合員に付与する。組合の
機関決定に限定せず、規約に定める
目的達成のための組合員の活動を、
組合活動として保障する。政治スト
ライキの貫徹と無期限ストライキに
よる政治闘争への参加、企業内告発
闘争など)。

(これも少数組合だ)の腐敗と第三
組合結成という事実を通して明らか
な通り、運動の内容と指導路線がそ
れにふさわしくない限り、没落はさ
けられないであろう。

第三に、帝国主義本国の労働者
としての具体的闘いの構築(エリコ
ン闘争の教訓をひきつゞ軍需生産反
対闘争。大村収容所解体闘争、入管
沖縄闘争などの推進。破防法との闘
いや企業内の「職場防犯」労働者生
産突撃隊」への動きとの対決。公
害、原爆問題などへの新たなとり
くみと、これらを通しての地域住民
との提携強化)反動的居住組織編成
との闘い。そのほか侵略と抑圧の日
本帝国主義打倒・国際主義に基く万
国プロレタリアの団結、被抑圧民族
との連帯をめざす具体的な諸闘争の
追及とりわけ排外主義と職場生産
防衛イデオロギーとの闘いなど)

なお、長船における具体的な経過
は別掲河本論文にゆずり、ここでは
政治ストライキの貫徹とニセ時短に
対する勝利的実力闘争の展開という

二点だけを附記するにとどめよう。
さて、こうした私たちの展望と決
断は二ヶ月後に石川島の仲間たちに
よつてうけとめられた。日共細胞全
員を含む一万二千名の同盟路線への
投降に抗して、全造船機械石川島分
会の旗を堅持したものの二十八名——
だが、あいついでいた大手の丸がか
え脱退の趨勢は、一九七〇年十一
月、石川島の不屈の兄弟たちの手
ここに断固として阻止されたのであ
る。全滅への道を転落しつつあった
全造船機械にとって、この日はまさ
しく反撃の第一歩であった。

全造船機械全体の闘い

一九七一年、住友重機補賃・玉島
に加えられた丸がかえ脱退の陰謀は
全造船機械が史上始めてみせた原則
的な反撃(統制処分を含む)によつ
て粉碎された。それだけでなく、そ
の積極的な全造船機械の闘いは——
統一の空念仏からとき放たれ、むし
ろ御用分子をこちらからたたきだす
構えでの——浦賀分会六百名、玉島
分会二百名の分会旗を守りぬく「偉
業」をかちとった。世上、無能、無
気力、無策の象徴のようにカゲ口を

たたかれてきた全造船機械にとつて、防衛戦にせよそれは起死回生の快拳と思われた。

同年くれ函館ドックの職組が脱退していったが、逆に二十名の職員が職組と訣別し全造船機械の旗の下に労組分会へ一括加盟した。

一九七二年は、佐野安、函館労組、檜崎、三保などの中小手に分裂攻撃が波及しようとしている。二月の造船重機労連結成大会で挨拶に立った造船工業会田口会長は「大手だけでなく中小手対策にも力を入れてほしい」とのべ、すでに大手による中小手の産業再編とその系列化の嵐は吹き荒れ始めているのだ。(造船重機労連の戦線統一連絡会議参加に伴い、全造船機械は再び新たな試練に直面している。「戦線統一」に向けて、無条件屈服Ⅱなだれこみ路線の新たな発生は不可避であり、全造船機械の存亡をかけた新たな党派闘争もさげられない)

一九七〇年から七一年にかけて現われた全造船機械のこうした変化——総崩れから死活をかけた防衛戦へ——は、私たちの主戦場である三菱重工内部でより顕著に、より飛躍

をかけて——守勢から攻勢へ——登場していた。

第三組合への加入を勝ちとる

長船第三組合の出現とその後の実践展開は、「新たな挑戦」にまつわっていた不安と危惧を払拭した。

一九七一年六月、あの無比の専制統治を誇ってきた長船第二組合のどまんなかからまず火の手が上がった。一人の青年労働者(同盟組合員)が「選挙資金の強制天引き反対」を叫んで、組合委員長を相手どって返済請求の訴訟をおこし、公然たるビラ配布(翌日には第三組合の手で増刷された同ビラが全労働者に一斉配布される)から同盟メーデー会場への「春闘の責任をとって、組合幹部は総辞職せよ」と大書したプラカードのもちこみなど、頑強な闘いがおしすすめられた。この春には四名の青年男女がそれぞれ第二組合を脱退し第三組合に加盟してきた。また定年一年前のハゲ頭のおやじ(戦後長船労働運動創成期からの大先輩)を始め八名の仲間が、この一年半の間に第一組合から第三組合に移行した。

のように思える局面がひらけたのである。

一九七二年五月、同盟内部の諸君たちと、長船第三組合、全造船機械三菱広機分会、三菱重工の組合を強くする会などが連名で「重工、自工に今こそ、沖繩派兵阻止・四次防粉砕の渦を」と題する共同アピールを発し、八万枚のビラが再び全重工、全自工に打ちこまれた。こうして一つの闘いは他の闘いを助け、次の闘いをよびおこし、ひるがえって自己の闘いをより鍛えすすんだ。

一九七二年に入ると、新たな局面は三菱以外の造船重機労連内部に波及し始めた。

一月、三井藤永田造船において、一人の活動家の不当首切りがここで蓄積された職場の怒りに火をつけた。「守る会」に結集した仲間うち決意した六名が被解雇者を守って断固として大衆の前に姿を現わし、闘いの先頭に立っている。

三月、日本鋼管鶴見造船ではニセ時短をめぐる、幾つもの工場がこれを圧倒的に否決するという闘いが組織され、重要な橋頭堡が築き上げ

その中の一名は、四十八才をむかえた創価学会の仲間である。これも「労働組合」のゆえであろう。

一九七一年七月、より強烈な反乱の烽火がこんどは四次防の拠点三菱名古屋(名航、名機、名自)で噴出した。「組合を反戦平和の砦に」「反同盟・反民社」「四次防粉砕」を高らかにかける四方君への配転・首切り攻撃は、かえって同盟三菱名古屋二十年の安定と情眼を一举にふきとばすこととなった。四方君を始め九名の仲間が、公然と覆面をぬいで門前のビラ配布に立上り、一方職場での労基法違反の摘発にもつたのである。「強くする会中部ブロック」七年の全蓄積をかけた反撃であった。

鉄の統制支配を破って

一九七二年五月、名古屋に応援派遣されていた三菱水島自動車の若者一名が、四方闘争に触発されて公然たる名乗りを上げた。

成功した。

獲得されたこの高地を、私たちはさらに縦横に駆使して闘うだろう。

切りひらいた地平からさらに飛躍を

だが、すでに確認した通り「権利の定着」は「秩序の定着」にはほかならないことを、私たちは一瞬も忘れてはならない。いま私たちにつきつけられているのは、この地点に安住して自己を腐敗させるか、この地点の喪失をかけて新たな攻撃を挑むか、の二者択一である。

一九七二年四月結成された船機労協(準)はまさしくこの後者の道のためにのみ、生みおとされたのである。

とくに今日、高度経済成長を背景にして——労務支配方式としての作業システムが一九五七年戸畑製鉄に導入され次第に全国に波及するのと併行して——形成されたわが国帝國的労働組合への変質過程が、まさに世界資本主義の必然性に基いて昨年八月のドルショックを起点とする新たな経済的政治危機の深

そして彼らは、それぞれ独自に職場で闘うとともに、一九七一年十二月には長船、名航、横船の三者の連名ビラ「わたしたちは、同盟路線打倒に立ちあがりました」八万枚を全重工、全自工にたたきこんだ。

もちろん、公然と躍り出た彼らはいずれも同盟組合員である。これまで鉄の統制支配を維持してきた同盟御用幹部は、ここに始めて新たな敵に遭遇した。恫喝にたじろがない彼らの決意の背後にあるものをみてとって、今度は御用幹部がたじろぐ番であった。あたかも魔法がとけたように同盟の統制支配は無力化した。長船第三組合に手こずる資本の側も、この上あちこちに「少数組合」を乱立されてはたまらないと考えて、同盟幹部に「慎重な配慮」を期待した。

一年にわたる長船、名航、名機、横船、名自、水自における同盟内反乱は、その熾烈さにもかかわらず御用幹部の手足をしばって、いまなお「統制処分」にさえ直面している。これはたしかに重大な到達点である。四、五年前の三原、広機における露骨で執拗な弾圧がまるでウソ

化によって重大な内圧にさらされ始めているとき、私たちの前には広大な戦場と未来がひらけている。自然発生的な下部労働者の左傾化と一層の爆発は客観的に不可避であるからである。

七 こうした闘いについて、すでに日経連の新春座談会「これからの労使関係」は「新左翼、過激勢力の動向」に言及しつつ、松崎同専務理事の「いわゆる反戦派の若い諸君を企業経営という立場においてどういうふうに対処したらいいだろうか……」という問いかけをその機関誌にのせている。

そして、少数組合の存立が、基本的にそのバックグラウンドに沈潜している大衆の不平不満に支えられているとの分析に立って、評論家矢加部勝美は「それは、実は経営者の問題というよりも、ほんとうは同じ徒

業員、同じ労働者同志の問題である。労働者は、なぜ十分な統制がでないかを自分たちでまず考えなさいないといけない」「多数派勢力の安定というか、こういうところだけは一つしっかりしてもらわないと非常にやりにくくなっている」とのべ日本賃金研究センター所長金子美雄は「問題は多数の人の心をつかまえてしまうことだ」と答え、NHK解説委員松宮克也も「その点まったく同感だ」として、「『経営者』本年一月号)、茶坊主たちのあけすけな対策が進言されている。

さらに本年五月日経連は彼らの新刊書について推せん状を全国の経営団体に送付した。そこには、日共・民青の分析と共に「また一方、新左翼、反日共系過激集団は、革命の名のもとに破壊活動をくりひろげる反面、ホコ先を企業に転じ、職場破壊活動や職場反戦、労組の分裂、新労組の結成を足場に職場内で新しい闘争を展開しようとしています」と指摘されている。そしてその推薦する日経連発行「職場における左翼勢力の実態とその対策」(七〇年代労務研究所編)の第三章は「新左翼の

全国造船機械労働者協議会(準)アピール

全国の造船・機械産業に働く労働者の皆さん。
私たちはここに三菱長崎造船労働者、全造船機械三菱広機分会並びに全造船機械浦賀分会青婦協のよびかけにこたえて、三菱重工、石播、三井造船、住友重機、日本鋼管、日立造船、川崎重工、佐の安ドック、函館ドック、三菱自工、キャタピラ三菱など二〇事業所から七〇名の代表が結集し、全国造船機械活動者会議を開催した。

第一に現在勝利的に展開されている七事業所一二名に及ぶ首切り反対闘争の共闘強化について、第二に当面する春闘や「時間短縮」労働災害など合理化との闘いについて、第三に軍需生産四次防攻撃との闘いについて、第四に沖繩闘争を始めとする当面の政治課題について、第五にひたすら産報化の道を転落する造船重機労働者の御用路線との闘いについて、長時間にわたって討議を深め、相互に貴重な教訓と確信を得た。

既存の運動の枠組みと内容から大胆に飛躍しなければならぬこと、すなわち、一九六五年三菱を皮切りに開始された帝国主義的分裂攻撃との闘いを通じてかちとれつつある労働運動の新たな質の構築と、造船重機労働者内部に拡大しつつある反乱が同じ階級の内実をもって固く有機的に結合される方向にこそ、造船・機械労働者の未来が確信をもって展望されるに至ったことを物語るものである。

こうした今後の闘いは、すでに公然と開始され始めた日本帝国主義の侵略と抑圧の全政策と真向から対決する立場に立つてこそ、始めて成功的にすすめることができるであろう。
全国の造船・機械産業に働く労働者の皆さん。
組織・未組織をとわず、また所属組合のちがいをのりこえて、多くの皆さんが、あるいは組合組織として、あるいは労組青婦協や職組組織として、あるいは独自のグループやサークルとして、あるいは有志個人として、積極的に「わが船機労働者」の戦列に参加されることを、ここに呼びかける。

一九七二年四月 当面の連絡先
長崎市秋月町一番二号
三菱長崎造船労働組合気付
全国造船機械労働者協議会準備会

動向と企業への影響」にあてられているが、同書は其中で「少数組合」をとりあげて「たとえ少数派組合であっても、労組法による法律的保护が期待できるし、教宣活動の便宜も、単なる反戦グループと比較にならぬほど十分に得られることが狙いである」などと「分析」しつつ、さらに長船第三組合の活動を紹介して「これはもう、労組法による、労働者の、経済的地位の向上を目的とした労働組合とは本質的に違う。一人一人のゲリラ的反戦行為を、組合法を悪用して保護させようという犯罪的意図であり、組合員の個別的トラブル・山猫ストを、すべて組合で追認するやり方で、法律的にみても疑惑のある問題である」とのべ、また「これは、正規の労働組合活動よりは、従来からの『反戦』の破壊活動に対する合法性の付与、カクレミノに過ぎないことを、彼ら自身が堂々と宣言している」とハラを立てている。(こうした彼らのいらだちが、労資間における従来の秩序法たる労働三法の根本的改訂を欲求するに至ることは、みやすいことである。

だが、戦後秩序法が予定していなかった「戦闘的少数組合」の存在を抹殺したいとする彼らの欲求は、一方で、企業内全員一括加盟組合を基軸に形成されてきたわが国「労使関係」の基本構造を、その秩序法「労働法の根本にふれて修正し動揺せしめざるをえない側面を内包しているのである。

ねばならない」と結んでいる。
こうした一連の資本の姿勢は、すでに彼らが「戦闘的少数組合」対策に真正面からとりこんでいること、そしてさらにそれを当初の弾圧、差別、無視の政策から一転して「労使関係の正常化」のより新たな大枠の中にとりこもうとしていること、を示している。

単なる弾圧では決しておしつぶされるものではないという地歩は、すでにこの一年半にわたる長船の闘いがきりひらいてきたわけであるが、ここでも「権利の定着」は「秩序の定着」であることに変わりはない。いま私たちに迫られていることは、こうした資本の「戦略」をいかにして打ち返していくかという、すぐれた実践的課題である。

しかし、こうした資本のすでに到達した地点にくらべ、わが左翼戦線の立ちおくれはいなみがたい。資本のこうした評価と「期待」にこたえるには、革命的左翼の決定的な飛躍がなお必要であるように、私たちに思われる。

以上、組織問題に限って、私たちが



編集委員会から

「船機労働(準)結成に際して」の補足資料として「三菱重工の組合を強くする会」に関する資料(1) (岡山労働運動研究会総合機関誌「瀬戸内労働者」一九六七年十一月一日発行第四号掲載の西村卓司氏「労働運動のある断章」)および、長船における分裂から第三組合の具体的闘いまでをまとめた資料(2) (「破防法研究」一九七一年四月二十日発行第十一号に所収された河本貞二氏「死の商人」三菱独占と対決する長船新組合の闘い)の転載を、長船労組から要請されました。たしかに今回の西村論文では長船自身の闘いについては、一切が省略されており、その必要が認められます。しかし、そのうちの河本論文は「Iよみがえった「死の商人」 II侵略への道を掃き清める同盟支配 III新組合への背景 IV新組合の骨格 V新組合六カ月の闘いの記録 VI新たな試練を求めて」の六節によって構成され、かなりの分量になります。

労働運動のある断章

長船社研 西村卓司

三菱三社の合併を経て、一九六四年六月一日、その不吉なよび名と共に三菱重工業は復活した。

従業員八万、造船、自動車、航空機、機械など文字通りの総合重工業部門として、東京から長崎まで一六生産事業所が、日本列島を縦断し、日本資本主義の心臓部を形成している。

日本資本主義におけるこの三菱独占の位置は、好むと好まざるにかかわらず三菱八万労働者の肩に、日本革命の成否を規定する重要な戦略的任務を課するに至った。

一方くさりきつた既成政党内訌別し、労働者階級の根本的利益を貫こうとする新しい左翼——戦闘的労働者の一群が、すでに長船を中心として、重工内部での闘いに立ち上がっていた。まだ新左翼全体の力量が、なお全く微弱である今日、無計画かつ分散的などろくみを排して、計画的、集中的に勢力配置を行い、最も有効な登場をめざす必要があった。こうした客体的、主体的条件の下で、

プロレタリア統一戦線の形成をめざして、まずもって戦闘的左翼の共同行動が追求されねばならなかった。

こうした問題意識をもって、さしあたり、長船社研の独自のとりくみが始まったのは、三重工合併が不可避となった一九六三年春のことであった。

重工内部の心ある有志間の交流から出発したこの活動は、一九六四年三月、準備会結成、同年内の正式結成を経て、今日まで、次第に各戦闘的潮流を結集しつつ、いまでは三菱独占とその御用幹部にとって最大の敵対物に成長するに至った。——これが「三菱重工の組合を強くする会」である。

いまだかつて、社、共によって一度も試みられず、従って、ついにしなしたことがなかったこの事業——三菱重工全事業所の活動家を単一の横断組織に結集する闘いは、いくつもの困難を伴った。それは第一に、日本労働運動に対して、既成左翼が形成してきた誤まれる固定観念を、内容的にのりこえねばならず、第二にその実践における頑強な革命的情熱を必要とした。

紙数の都合で、そのいくつかを簡単に記そう。

第一の特徴は、さきにも書いた通り、この組織が、三重工合併以前の時期から、すでに各事業所及び所属組合の枠をのりこえた横断組織として追及された点である。この組織方針の確立にあたって、われわれは、まず、従来の「産業別（左）か、企業別（右）か」という、誤った組合組織の形態比較論を打ち破らねばならなかった。日本資本主義と、わが国戦後労働運動の特殊な歴史的過程を正確にふまえて、労働者階級の団結形成の論理を正しく位置づけねばならなかったのである。また、同時に、長年にわたって民間組合官僚が培ってきた、労働組合の「なわばり論」とも闘わねばならなかった。

日共は、現実の発展変化（企業の集中合併を含めて）に眼を閉じて、観念的産別論にしがみついていたし、一方、社会党は、長年の主流体制にあぐらをかいて、外部からの内政不干涉と称する愚かしい「なわばり論」でその支配を防衛しようとしていた。

既成左派のこの種の保守主義こそ、実は皮肉にも、いうところの「企業内組合主義」の最大のあらわれであることに、彼らは気づかないのである。

こうした既成左派の立ちおくれにくらべて、右派——分裂主義者集団の攻撃は、はるかに意識的、目的的であった。

すでに一九六三年には、総評、中立労働内部の右派は、全国民連を結成し、翌六四年一月には「同盟会議」にオプザーパー加盟し、同年十一月の「同盟」結成大会にも特別代議員を送った（同盟規約第五条、第三条、第三三条、第七六条などを準用）。つまり、ことばを変えれば、総評、中立労働内の右翼反対派は、同盟に二重加盟をしているわけであり、右派が支配権をとっている同盟と少数反対派にとどまっている全国民連との有機的結合——統一的視点からの分業活動体制が確立されていたのである。ここには事業所や所属組合の枠にとらわれた「なわばり」意識も、また、秘密組合員——二重加盟などについての観念的反発——実は、労働組合についての誤れる経済主義的観念と合法主義の産物——もない。もちろん、資本にとつて、闘う組合の破壊が唯一の目的である以上、「なわばり」も「組織信義」もはじめから問題にならぬのは当然ともいえよう。

これに対する既成左派の無力は、さきの総評大会における、原口四原則に象徴的である。

その第二項には「すでに加盟関係にある組織に対しては相互にうばい合いはし

ない」とある。全くかなしいまでの没階級性を示しており、いやむしろ、資本の破壊攻撃の前に総評四〇〇万労働者の武装を全面的に解除する犯罪的決議とすべきだろう。

そもそも、闘う組合の破壊（右から左への攻撃）を伴わない資本の攻撃などありえず、闘う組合の転覆や分裂を目的としない同盟路線——労資協調政策など、ありえようはずがないではないか。

こうした敵の攻撃の前に、味方を全く無防備でほうり出すのが原口四原則にはかならないのである。

このような既成左派の態度——①組織問題を階級闘争の産物として自覚せず、

従って、同盟路線——労資協調を資本の攻撃そのものとしてとらえない誤り、②既存の組合組織にしがみついた官僚主義、経済主義、組合主義の誤り——こそ職場における組合活動の不在とあいまって、最近のあいづく組織動揺、後退をもたらしている背景といえよう。

三菱問題も例外ではない。合併に伴う組合組織は大きくわけて、中、東約六万の民社支配に対し、西二万余が闘う路線を堅持していた。合併前後を通じて、中、東の組合からは、公然陰険の攻撃が西内部に加えられたのに対し、西組合からは、ついに何のとりくみもなされなかった。そしてついに、中、東の連合と時を合わせて西内部の分裂——みごとといいたい有機的な攻撃であった。

こうした点にみられる社・共の無方針は、もちろん、共産党にあつては、例の党規約にもとづく組織原則（中央—県—地区—細胞の指導体制を原則とし、横断的連携を認めない）に深く根ざしているし、また、社会党にあつては、それこそ「企業内組合」を柱にした組合主義に規制されている事実——組織論の側面——も指摘しておいてよいだろう。

さて、強くなる会の構築は、こうした既成観念をのりこえるものとして、はじめて着手されたものであった。

資本、民社の組織方針と、はじめて正面から対決する布陣が、この三菱重工内

部で誕生したことは、あきらかに革命的左翼と三菱労働者に課せられた任務にこたえるものということができるだろう。むしろその歩みは、まだあまりに弱く、かつ、おそいではあるが。

三

第二の特徴は「強くする会」が、三菱重工内部で闘う会員は「支部」に所属し、三菱重工外の会員は「協力者会議」に所属し、しかも、この支部会議、協力者会議を一体として構成されている点である。くれぐれも念をおしておきたいのは、内部の労働者組織が強くする会であつて、協力者会議は、強くする会の外にある、といった誤解についてである。

そうではなく、支部会議と協力者会議、つまり三菱内外の結集者は、強くする会構成メンバーとして、全く同権である。もちろん、企業内の労働者自身の主体的責任はいままでもないことである。

また、組織防衛、内部労働者の秘匿の必要性から、支部会議と協力者会議の相互関係に一定の制約が生ずることもさげられない。ここで強調されていることは、むしろ、そうしたことを自明のこととした上で、「第一の特徴」のべた、所属企業のちがいをのりこえた結果の必要性と、

三菱独占の戦略的位置づけ、さらには、戦闘的の中核の主体的力量などを総合的に

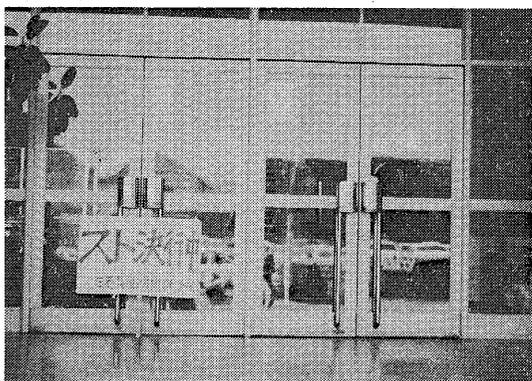
判断した結果にほかならない。協力者会議が単なるピラのマイターにとどまることなく、三菱独占を包囲する布陣の一翼を担っていることを肝に銘じて、同じ資格で三菱問題の討議と闘いに参加してはしいのである。

さて、第三にいいたいことは、この闘いの歩みが、実践的にも無数の困難と犠牲を伴った思い出である。この点についていえば八万近いピラが長崎で印刷され、一車両のあみ棚を独占しながら、各三菱所在の駅に投下される……夜中であれ、明け方であれ、協力者会議のメンバーがこれを受けとる……一斉配布……共感の手紙が届く、返事を書く……組合や会社の出張度を利用して、はじめての土地ではじめての相手と顔を合わせる……なかには職制や御用幹部のスパイもいたし、半日待ちぼうけをくったこともあった……こうした一人、また一人と、点から線への結集がすすめられてきた、一連のもどかしくも手工業的な忍耐強い歩みを記すにとどめよう。ともかく、真の組合づくりは、そこから出発せざるをえなかったのである。

四

こうして前人未踏の闘いはすでに四年の歳月を消費した。

重工に配布されたピラは、合計四十種類、動員された各地方の他産業労働者、



あえて自らの組合を

三菱長船労組

学生諸君など協力者会議のメンバーだけで延二〇〇名をこえよう。

歩みは遅々として見えるように見えるが、こうした多くの仲間を支えられて、強くする会はいま、統一機関紙の発行、全国総会の準備に向けて大きく飛躍しようとしている。

すでにこの七月爆発した三菱三原の闘いは、強くする会の真価を内外に示すとともに、日本労働運動再建のカギを全労働者の前に提起した。同盟三菱内の公然たる反乱とその巨大な進撃こそは、なだれをうって後退する日本労働戦線に、左からの勝利的展開をかいまみせたのである。さらに、すでに千数百名の隊列に後退し苦闘しつつある全造船機械三菱支部(旧西第一組合)は、この三原闘争の支援を契機に、その運動方針において、公然と「全重工対策」(同盟支配へのきりこみ)を決定するに至った(九月三〇、

一〇月一日支部定期大会)。もちろん、この三菱支部の決定が、さる総評大会原口四原則を断固としてのりこえるものであることは、明白である。

ともあれ、無数の犠牲とジグザグをくりかえしながらも、三菱重工の闘いは明らかに新しい飛躍を模索しつつある。われわれの任務は、全力を集中して、この飛躍を助けることである。

われわれのこの進路が必ず勝利につながる

(一九六七・一〇・六)

長崎造船では昨年の10・21闘争に参加した青年労働者三名に対して会社から懲戒解雇攻撃がかけられました。三名とも逮捕されて、一名は起訴、二名は不起訴だったのですが、逮捕された間が無断欠勤だという理由で、懲戒解雇が出ました。長船の闘う伝統に一応輝いてきた第一組合は、社共合同多数派を形成する事によって、この懲戒解雇を承認するという暴挙を行ったわけです。この時点で反戦に結集している若い労働者や従来

の権限を委譲するという事態が生まれておりました。

頼るべき組織をもたない社外工の仲間たち、さらに同盟の支配下に圧殺されている第二組合員の死亡をめぐっても、もっとも少数の、数としてはまったく問題にならない五十一名の労働組合にその委任が寄せられている事実の中に、これから私たちが何を担っていくかとしているかということの一つをご理解いただきたいと思います。

う伝統を守り通そうとしてきた年輩の労働者も含め、「既に長船の第一組合は、その労働組合としての生命を終焉した」ことを確認して、その後のかなり長期間にわたる討論の結果、今年の九月十三日一ちようど二カ月前にあたるわけですが一五十一名の構成員で新しい労働組合を結成しました。

会社は当初の私たちの予想通り、この結成された新しい労働組合の団体交渉権を認めようとしておりません。にもか

がっているという保障はない。だが、さしあたって今日の条件の下では、この試み以外の道が敗北に直結していることだけは、すでにたしかめられた、厳然たる教訓なのである。

岡山の仲間たちに、この誇りある困難を、ともに闘いぬくことを期待しつつ。

なぜ少数派組合運動を...

ところで、私たちの運動が、なぜこうした少数派労働組合運動として、自らを表現しなければならなかったのかという問題について、時間の関係もありますので、問題を労働組合運動にしばって言及してみたいと思います。

私たちが68年の五月のフランスの高揚を学ぶ時に、あの熱い高揚をつくりだした労働者たちは、五月の高揚が去った後どうしているのだろうかという問題が非常に大きな関心を占めました。

問題は、五月の熱がさめやった後で、労働組合の外でつくられて、あの五月の高揚を切りひらいた行動委員会―自主的な労働者の組織機関がいったいどうなったか、ということでした。

その後労働者の闘う機関―行動委員会と「労働者管理」等は、一部の新たな

展開を除いて多くの場合、二つの分岐をたどりました。一つはいわゆる学習会に解消されてしまったという動きです。もう一つは、熱い高揚がさめた後には「何を一体、この行動委員会は取り上げればいいのか」という問題で、活動の内容にはたとえ感したわけです。反戦青年委員会と労働組合運動の関わり合いを考える場合に、私たちは注意すべきある種の共通項をここに見いだします。

しかもフランスの場合には、どの労働組合も、個別企業内のみならず、多いところではせいぜい25%の組織された労働組合員と75%の未組織労働者との全体の中から工場委員というのが選出され、この工場委員会が企業側と日常的苦情処理等々の交渉を行なうようになっております。

ところがこの工場委員に選出されるためには、全国組織をもっている労働組合の構成員メンバーに優先的に立候補の権限が与えられる―これがフランスの法によって決まっている訳ですが―という関係により、労働組合に自己を結集していない労働者は、この工場委員に立候補して、みずから工場委員として選出され、日常的な労使間の闘争に自己を直接関わりあわせること自身が制約されている。

ですから、あるグループは日常的な学習会に自己を解消し、他のグループは改めて、あの裏切りの急先鋒に立ったCGT

に自ら加入戦術をとってその後の活動を追求し展望せざるを得ない、そういう状態が今日のフランスの実態であります。

これは、労働組合が、特に大企業の場合には、全員加盟制として実現されている日本の労働組合との非常に大きな違い、そしてむしろこのフランスの高揚の陰に隠れて私達が、ともすると見失いがちな労働組合のもっている非常な重みを、日本の場合にはさらに倍加する立場で考えておかなければならないことを、はっきり示しております。労働組合の外に作られた行動委員会なるが故にフランスの行動委員会は、きわめて自由に闘争にあの五月を作り出しましたけれども、日本の場合に行動委員会あるいは社研あるいは労研等、私達がさまざまな自立的な闘争機関を設置する場合には、これはほとんど全てが既成の労働組合の組織の内部に包摂されざるを得ない。

組合の統制権に直接に抵触せざるを得ないような形で私達の運動自身が存在しているという事実を、考えておかなければならないだろうと思ふ訳です。そういう意味で、日本における労働組合のもっている位置は、むしろちょうどドイツ革命の敗北が決定的な段階で最も革命的な潮流による指導を労働組合が総体として拒否する、そして革命の好機を失なうというドイツの悲劇的な教訓を、きわ

めて近似するものと予測するほどの厳しい内容を、日本の労働組合構造はもっている事をはっきり確認して、おかなければならないと思っております。

もう一つ補足しておきたいのは五十一名は、実は反戦派の労働者の総結集体ではないという事実です。長崎造船には、三人の労働者の首切り反対のための「三君を守る会」あるいは反戦青年委員会、さらに、労働組合の戦闘化をめざす「組合を強くする会」などがあります。いずれも、長船社研の政治的指導下におかれている大衆的な行動組織です。私達のいう社研はいわゆる労研・社研運動と呼ばれるものとは、ちょっとニュアンスを異にして、社研自身が自分自身をきわめて政治的な結集体として自覚しています。

社研に加入する場合には二名の同志の推薦を必要とするし、かなり厳密な審査を経て、加入が確認されるという取り扱いはとっております。ですから究的な意味での工場細胞に匹敵するものが、長船の社研であることご理解いただければよろうと思ふます。反戦青年委員会や「三君を守る会」のビラは、第三組合員のみならずこの反戦青年委員会や「三君を守る会」に加盟している第一組合の労働者と共同でまかれ続けているという事実があります。

つまり、まだ社共の支配の下におか

れている第一組合の中にも、反戦青年委員や、「守る会」の会員諸君とその支持者が存在しているのです。これは私達自身の組織的な戦術的な配慮にもよるもので、例えば、「三君を守る会」の指導部は10名で構成されていますが、このうち五名が新組合員、そして四名が第一組合員であり、一名が第二組合員です。約三八〇名に達する「三君を守る会」の過半数が、第二組合員によって占められているという事実をみるならば、新組合によって、一切の活動が行なわれているという訳ではない。総合的な多面的な勢力配置に基づいて、長崎造船一万二千に對する切り込みと働きかけが行なわれているという事を念頭に置いていただきたいと思

歴史的到達点にたつて

にもかかわらず、この第三組合がその中心的な公然たる闘いの砦である事だけは否定できない事実であります。私達が少数であるにもかかわらず、なぜ第一組合の死を宣言して第三組合を結成したのかという問題に触れば、まず第一に、これは60年に日本共産党の長船細胞を集団離党し、長船社研という政治的な自己の結集点を見出した長崎造船における革命的な左翼の、激的な党派闘争をふまえたこの10年間の歴史的な到達点でありしかもそれはかなり限定された歴史的な

制約下に基づく到達点であるという事を第一に触れておかねばならないと思えます。すでに五年間の活動によって、独自の闘いをきりひらいてきた長船社研の存在は、資本として、それまでの民間育成を軸とした「戦後組合支配方式」の限界を自覚させ、新たな攻撃を余儀なくせしめていたわけでありました。

すこし具体的に報告すれば、60年に結成された長船社研は、社共、既成政党との訣別を政治的に表現する事を中心的に公然たるスローガンを掲げて、長船の労働運動に参加してまいりましたが、64年に三菱系三重工が合併し戦前、戦時中のあの不吉な軍事産業の中心的な心臓部を形成した三菱重工業が、名前も同じく64年6月に復活した訳です。その翌年、労働組合に對する分裂攻撃がかけられました。この分裂攻撃をかけられる直前における社研の政治的な力量は、十五名の執行部のうち五名を社研が掌握し、四名が日本共産党、三名が社会党、二名が無所属左、一名が民社であるという状態であった事—これは分裂直前の勢力関係です、すでに民社党が分裂を前提にして、十五名の執行部の中から一名だけをスパイとして残しあとは全部兵をひいたあとの結果です。そうした状況のなかで65年の暮れに分裂攻撃をかけられました。

この分裂は二つの点で従来の分裂と異なる際立った特徴を示していたわけ

です。第一に、従来、ストライキの疲れを狙って、スト破りとして分裂が発生するのに対して今度の場合はまさしく日常時—私達はそれを「平和時」と表現した訳であります—に、公然たる分裂が進行した事とその分裂の理由が、第二組合のピラによってはっきり書かれているように、「考え方の同じ者ばかりで労働組合をつくるのは間違いではありません。むしろ労働組合の本当の目的に沿ったものであります」(65年12月11日)と、公然と労資協調というはっきりした思想的な路線そのものを明示して、第二組合の組織化が行なわれた、という点が非常に特徴的であります。

この分裂攻撃の背景にあったものは何なのか?—その間に三菱独占は三重工合併と機を一にして、末端職制に對する再編成、再教育というものに集中的に取り組んできました。千数百回にわたる三菱重工の末端職制に對する再教育が行なわれたわけですから、資本がある程度の権限を民間の幹部に与え、そして組合幹部がそれなりに組合員大衆を掌握し、ある時にはストライキにいれ、ある時はストライキを押さえ、そうして労使間の妥協的取り引き体制が成立していたのがそれまでの日本の労働運動の骨組みを成していたわけですが、この段階で資本が狙ったのは、個別労働者に對する直接的な管理であります。つまり労働・民間幹部にさ

え、労働者をあけわたさない。資本が直接的に一人一人の労働者を支配管理する。文字通り、その後における帝国主義労働組合運動の発生の基盤は、この段階で、はっきりと確立されていた。

純粋化していれば、組合構成員の中で事実上の支配権を確立した「末端職制」や「上層労働者」の利害を反映する組織としての労働組合であり、基本的には執行部もその方向にそってのみ選出と交替が許される、というものです。

この重要な問題点を私たち自身がよみそなっていた、ということが、私たちの当時の立ち遅れであり自己批判の内容であります。それまで私たちは三池等々に代表されるような、従来の分裂攻撃を予想していません。66年の春、合理化反対闘争と春闘との結合による大闘争を予定した私たちは、66年の春に分裂がかけられるだろう。それにむかって努力するという姿で秋からの戦闘体勢をしいていたわけでありました。しかし見事にこの点は、次の新しい帝国主義的な攻撃の前に決定的な立ち遅れを喫するという形で、この分裂攻撃をゆるしていったので

す。分裂攻撃によってでき上った長崎造船における第二組合は、きわめて特徴的な四つの柱を根幹にすえております。

一つは、この第二組合は綱領規約において民主社会主義社会の実現を期すとい

うことを明らかに定め、つまり民社党の政治綱領をそのまま労働組合の綱領とし、この綱領の賛成者のみによって労働組合を構成する、ということ明らかにしたことであります。

第二に、この労働組合の綱領に違反すると見なした組合員を、執行委員会の権限で、除籍することができることを規約に貫徹したことです。通常、労働組合員の排除は、大会決定による除名が、日本中の労働組の常識であります。この統制処分としての除名制度をもつと同時に「除籍」という独自の制度を併用したわけです。事実、この五年間で二百数十名の労働者が長船の第二組合から除籍されております。労働者は、査問委員会にもかけられず、何一つ本人が知らない間に、突如として一通の封書が舞い込む。「貴殿は、当労働組合の綱領に基本的に抵触しているとみなしますので、ここに除籍を致します。」という一通が突然舞い込めば、それでその人間はおしまいであります。幸か不幸か、今は、第一組合があり、第三組合がありますから、除籍をされた労働者は、第一組合の中に包摂してもらったりすることによって、首切りは免れておりますが、反動的な御用組合がいわゆるユニオン・ショップ条項を労働協約で締結している以上、こうした少数組合がなければ、労働者からの除籍は、ただちに解雇に通じます。

三つ目の特徴は、諸会議の運営が「満場一致」という原則を貫いていることです。採決は殆んど行いません。ごく一部の部分的な改良の提案には、採決を認めておりますけれども基本的に執行部原案に反対的な立場から出されたと思われ

るものについては一切採決を認めない。採決を認めない理由を彼らは、次のようにきわめて明確に物語っております。「この組合は労資協調路線に賛成する者によってのみ構成されている。諸君らは、それを支持してわが組合に入ってきたはずである。だから階級闘争を主張する労働者がこの組合にいるならば、それは労働者のおり場所を間違っている。目の前に第一組合があるではないか。さつきと第一組合に行きなさい。そこで、あなた達の信ずる労働運動をやったらよろしかろう。この組合にいるかぎり、労資協調路線に立つてもらわなければ困る。同じ労資協調路線の基本原則に立っているのだから、話し合えば必ず一致点が見出せるはずである。」これが彼らのいう満場一致の原則である。

それから、四つ目の特徴は、組合の各級機関に立候補する場合に、自由立候補は一切禁止されているということです。執行委員に立候補するためには、次級機関である委員会の一割以上の構成員の推薦がないと立候補できない。委員に立候補するためには、職場委員の一割以上

の推薦がなければ立候補できない。では一番末端の職場委員に立候補するためにはどうしたらよいか。これは、選挙規定もなく事実上執行部の任命制でした。

内部からの力だけでこの四つの支配の円環を断ちきる方針を、私たちはいまなお見出しえない。鉄壁の循環的な体制をしいて、新しい左翼的な反対派の登場を阻止するという規約を貫徹しております。この四つの特徴を備えた労働組合に對して、では左翼反対派はどのような闘いを挑み得るのか、という問題で初めて私たち従来からの左翼反対派の運動が明らかに限界に直面した。そこに登場した長船の第二組合が、日本の資本主義の心臓部としての三菱でかけられた、これから生まれるであろう帝国主義的な労働組合—私たちは当時、この労働組合を単なる御用組合でなく、反動的な労働組合であると規定したわけですが—が登場したという事実は、従来の組合民主主義(民間の基本的な基盤であると思いますが)に依拠して、少数反対派は修正意見や反対意見を、大衆の前に政策の違いを争い、そして大衆の多数を獲得していくといった一切の組織戦術が不可能に近い状態にたち至っていることを意味してい

たわけです。

現に「君らが階級的な立場にたつんだらこの組合から出ていけ」といわれるときに、「よし、それなら俺たちは階級的な労働組合をつくる」ということでけつをまくって出ていけば、第二組合の反動的な攻勢と一応喧嘩になりますけれども、向こうから「出ていけ」といわれた場合に、「いや、おらしてください」というのは、これはとても基本的な喧嘩になりえない。まして少数修正案の提案さえも行なえないという労働組合が日本に出現したという事実によって、日本共産党をも含めた従来反対派の少数派運動の質的な内容が、根本的な壁に突きあったということを、私たちは労働組合運動の戦線で認識せざるをえなかったのです。

勿論、経済危機など一定の条件の下でさききのべた物質的基盤が崩壊するチャンスの到来は不可避ですが、それまではおとなしく待つという構えではチャンスさえも生かすしなくなるのは必至ですから、問題は、こうした条件の下でいかに闘いぬくのか、という点にしばられるわけです。

帝国主義労働運動の中で 左翼反対派からの飛躍を

これは一方、政治の戦線であれば、ベトナムから日韓に続く、あの政治的な闘争が、日本の伝統的・左翼的な民間の労働運動の中から完全に召還されていき、一方では反戦青年委員会を生み出して、67年10月における新しい闘争を準備する時期であります。労働戦線においてはそうした状態が、長崎造船の攻防戦において生まれてきていた。

そして、そうした立場で残されたのが少数派の第一組合であったわけです。社研・共産党・社会党の三つどもえの中で、この闘いがおし進められました。分裂の直後に社会党からは総評の全ての圧力を含めて、「執行部における3・4・5という社会党・共産党・社研の比率の逆転をさせてもらいたい。執行部の過半数をわれわれに与えよ、然らずんばわれわれは第二組合にいくであろう。総評は第一組合に対する支援を打ち切るであろう」という恫喝がきたわけです。現に一切の支援カンパはこの恫喝のもとに中止されましたし、毎朝の組合のビラまきさえ県評・地区労はそれまでの支援を一時打ち切って、私たちに政治的な圧力をかけてきた。

革命的な左翼の旗を守っていた私たちが、この段階で社会党の恫喝を拒否し、そして当然におこるであろう日共との闘争を分裂をかけて闘い抜いて自らの闘いを建設をめざして、急ピッチで進められております。これから数年間における日本の労働組合が、どういう形で、推移していくかを簡単にきわめて乱暴にスケッチしてみますと、帝国主義的な労働組合として、たとえば、長船の第二組合に象徴されるような運動として、自己を純化していく道が、一つの大きな流れとして登場するだろうと思えます。

三菱重工労連一九六八年度運動方針は、兵器生産について「世界最高水準の製品の完成が要請されています」という運動方針を満場一致、活字の上で公然と決定するにいたっております。従来の右派というのは一応「戦争には反対である、兵器生産も本当は反対なんだ、しかし背に腹はかえられないから兵器を造るんだ」というふうに兵器生産を合理化してきたわけでありませうけれども、運動方針の中で明確に「世界最高水準の製品の完成」ということを公然と謳うに至った労働組合の帝国主義戦争の支柱として純化してきたこの変質を、はっきりと私たちは確認しておかなければならないだろう。そうしたものをめざして、総体の72年労働戦線再編の統一過程は進められていると理解します。

第二は、当然この運動に対する肉体的な反発として、民同左派と日共によって今日の総評を守るという形で運動が一時期、存在するであろう。事実上はこれは

おし進めなければならぬ、まきしくそのした時点にいったと思えます。

しかし、当時の私たちが「今日、私たちが一番痛切に自己批判している内容でありますけれどもこの激烈な闘いの前に屈服せざるをえなかった。社共の指導ではこうした帝国主義的分裂攻撃に対応できないことはすでに明白なことでありながら、なお敵の攻撃の深さにおいて十分にうけとめきれず、とりあえず社民に指導権をあげ渡しながら「時間をかせぐ」式の対応にながれてしまった。

まことに屈辱的な後退であり、敗北であったわけですが、総合的な分裂攻勢の中で闘うにあたって、当時反戦なく、もちろん革命的な左翼の力量は全国的には全く微々たる内容であった。そういう状況の中では、朝の組合のビラまきさえ、現実的には革命的な左翼の中心として長崎造船に闘っていた社研の第一線部隊のみの力で、朝のビラまきから全ての組合的な日常業務をまかなうという展望と自信がない限り、この社会党の恫喝をけたくって社会党を第二組合に去らせ、さらに日共との党派闘争を闘っていくということにはその段階での私たちに踏みきれなかった。時間的な迂回をやむなしとして私たちは涙をのんで社会党の恫喝に屈服したわけです。そして社会党過半数体制をもって、その後の労働運

日共支配が貫徹する労働組合として、自己を純化していくだろうと思われま。もう一つは公労協に主として代表されると思えますが、民同の体質の崩壊過程は、きわめて急速にすすんでおりますけれども、なおしばらくの間は、民同的労働組合の体質は、それなりに組合の多数派を形成しながら残るだろうというふうに思えます。

労働運動の帝国主義的再編が、多くの革命的な左翼によって語られながら、にもかかわらず、現実には、労働組合組織の分裂と解体と再編として、自己前に出現するであろうし、その段階で、己れ自身は、そうした分裂と解体の中で、どの組合に自らを位置づけようとするのかというすぐれた実践的な課題をつきつけられることをとかく回避し、その課題を避けたがっている傾向があるのを私たちは非常に残念に思っています。この問題はいやだなくつきつつけられる問題であります。

たとえば、司会者の方からも、ご報告がありましように、本日、全造船の中心的な機関部隊である石川島は、絶対多数で、全造船からの脱退を決議しているはずであります。そうしますと多数が多数決によって同盟加盟を決めていく場合にそこにいる社会党・共産党・反戦派は、一緒に、多数決だから仕方がないということと同盟になだれこんでいくべきなの

動は進行されていくわけです。そして、ついに反戦派の首切りを承認するという第一組合の自殺的な行為にまで到達するにいたったわけです。

この間の私たちの歴史的な自己批判的な総括をもって、今日、あえて、社研の政治的な決断の上になつて、新しい左翼小党派労働組合の建設に踏みこまねばならなかった。分裂に反対し、第一組合を守って五年間闘ってきたわれわれが、その第一組合から、さらに左へ分裂しなければならなかったという闘いは、非常に苦しい闘いでした。このような苦しい闘いを闘いぬいて自らの労働組合を独立させていく闘いに革命的な左翼は今後おそらくまきまの戦線に逢着するでありましよう。こうした場合、でき得べくんば、二度とは、このような経路で新しい組合の建設を打ちとっていく方法は避けたい。同盟路線に反対して、左翼反対派が、労働組合をつくるのは、大義名分からいっても、遙かにやさしい——実際はそれも困難な闘いですが——ことです。しかし第一組合を左に割るの

は、きわめて政治的な困難を伴ったということを痛感しているわけでありま。にもかかわらず、この段階で私たちがもし、私たちの闘いを労働組合運動として実現させていくことに失敗するならば、これから展開されるであろう72年労働戦線の再編過程に、革命的な左翼は有効

かどうかという極めて実際的な問題に直面します。石川島の共産党は中央の決定によって方針の変更がなければ、「われわれは組合民主主義を尊重する。従って多数で決定された場合にはそれに従って同盟に行きます。同盟支配はいささかも恐れるに足らず、その中でわれわれは変革に努力するであろう」ということを声明している。おそらく日共は数百名を誇る膨大な細胞もろとも、同盟の軍門に下るだろうと思われま。この日共の態度を嘲笑するのは極めてやさしいことでありま。しかし例えば一万の石川島工場の中に、今、反戦派の労働者は六名から八名ぐらいいしかいない。その労働者はどうすればいいのか。日共を嘲笑して拳句の果てに自分も一緒に死んでしまおうということでは、反戦派の政治的な生命に関わる問題として大衆の信頼を問われるであろうことは間違いない事実であります。

といて、では、六名から八名の労働者で自らの労働組合を作るのか、という切実な課題に直面しております。現実には石川島の反戦の仲間、六名であろうと八名であろうと、全造船に残って、自らの戦線的な労働組合の旗を掲げるといふ決意の下に、現在この闘いをおし進めております。そして事実の進行はこの反戦派の決断に押されて、石川島の社会党総支部が全体として反戦派と共

に登場しえないだろうということを、私たち自身が討論して決断したからに他ならないわけです。

今日、実感としていわしていただくならば、この段階で五十一名で突出した労働組合をつくるなら、当時まだ五千名の組合員を包摂していた分裂下の第一組合における社会党の恫喝を断固として拒否して、彼らが第二組合の軍門に下ることを覚悟しながらなおかつ、第一組合の指導権を擁護しながら、自らの労働組合運動の建設に邁進した方が、どれ程たやすい道であったかということは、結果論でありますけれども、今日、私たち自身も心をしめる問題であります。

以上のべたように私たちの組合結成は、十年間にわたる長崎造船における革命的な左翼と、社・共、そして帝国主義の心臓部を形成している三菱独占とその尖兵との攻防戦の中で歴史的な制約下における到達点であることが第一の理由であります。時間がありませんから、あと、簡単に省略させていただきますが、第二は、まきまど申しあげました72年労働戦線再編過程に対する私たちの対応であります。

急ピッチで再編がすすむ

72年労働戦線再編は、まきまどから、各仲間からの報告の中にも明らかなように、いわゆる帝国主義労働組合の誕生と第一組合のもとに残るといふことを決定して、さらにこれが日共に働きかけ、日共に一定の動揺を与えているという進展状態になっております。そうした闘いを私たちが直接に迫られるわけです。つまりそのような状態を、72年労働戦線再編過程として考えた場合には、第四の潮流として「いわゆる反戦あるいは反帝と呼ぶも自由でありましようが、そうした戦線的な、労働組合の原則的な観点を貫く労働組合運動を、自らのものとして実現させ、かちとるという闘争組織戦術を抜きにしては、この72年労働戦線再編過程の滔々たる流れに逆らい、革命的に闘い抜くことは極めて困難ではないかと考えま。

現にその段階で、いかに少数であろうとも戦線的労働者自らの労働組合運動を掲げて登場し、自らの運動を定立せしめうるといふことを事実をもって、はっきりと全国の仲間の前につきつけておかなければ、72年の再編過程において有効な対応ができないというふうに確信して、私たちはあえて、本来ならば選ぶべきでない、最も損害の多い、私たちにとって打撃の多い、第一組合からの更なる左翼分裂という経路を通して、自らの組合を実現させたというのが第二の理由であります。石川島分裂を二、三カ月後にひかえたギリギリの決断でもあったのです。ここで次のことを加えておきたいと思

います。

④ 帝國主義労働組合における闘いは、職場、支部、分会で実権を握れば分裂、あるいは統制処分との闘いなど、いずれにせよ、まるがかえでの左翼化は不可能に近く、左翼の伸展は何らかの分裂をさけられない。基本的には、最も有利な条件で左にわたることを含めて用意が必要なこと。

◎ 日共支配下での新左翼の共存は事実上時間の問題にすぎないこと。

◎ 民同体質の下では、革命的左翼はなおかつ多数派への、指導権獲得の努力を放棄してはならないと判断されること。

もちろん急速に分解を深めることは避けられず、左翼の前進は、やがては、民同の解体の後に、資本や職制と一体化した帝國主義的右派もしくは日共の登場をひき出すことはまちがいないが、ともかく、なお一定期間の組合的追求を怠ってはならないし、もちろんこの場合右からの分裂攻撃も覚悟しておくこと。

以上三つの戦術における見通しに立つ場合、いずれにせよ、第四の労働組合の出現は不可避であるというより、その道を準備することなしに、帝國主義攻撃勢に、労働組合を闘うトリテとして配置することはできない。従って戦闘的少数派労働組合といえは、何でも既成組合を左に割ることだと理解されては、まちがいが甚だしいというべきだろう。むろん、左翼

分裂を含んで闘いをおしすすめるが、基本的には、多数決（戦後組合民主主義）にやすやすと屈していくことを拒否する、分裂を恐れぬ準備と結果を必要とするのだということです。

「労働組合」の重さ

第三の理由は外国と違って、日本の大企業の労働者は全てが労働組合の中に包摂されているという特殊な体験であります。この二十五年間にわたる戦後労働組合の定着は、いい意味でも悪い意味でも、労働者の心の奥底に、労働組合が、最も身近かに依拠すべき最も信頼すべき大衆的な組織であることを、定着させてしまっております。

労働組合の権威が落ち、崩壊が叫ばれ、労働組合の疎外がさまざまの人々によって指摘されておりますけれども、私たちはそれらの指摘は極めて一面的であると思えます。現実には、反戦青年委員会の仲間たちで、10・21で同盟の支配を乗り越えて火炎ビンを投げた労働者はたくさんおります。しかし、10・21闘争を闘いぬいた労働者が同盟の組合費を毎月毎月払い続けておる。自分の首をますます絞める労働組合の組合費の、支払いを拒否するぐらいの闘争が日本中に起つておる。もよそようなものなのに、ペ平連もいいたくないし、実際にも、火炎ビンを投げたことだけでも同盟の組合費の支払い

を拒否することはできない、という重い柵（しがらみ）が日本の基幹産業の労働者総体を極めて根強くとらえていることを、私たちは無視することはできないと思っております。

これは別のことで換言いたしますと、長崎造船で第一組合が首切りを承認したあとにおこった、第二組合の中における凄じい反動的な流動状態であります。それまで第一組合は闘いの旗を守ってききました。その立場で、自分自身は第二組合に包摂されながら、しかし心の中では第一組合を支持するという労働者がたくさんおります。同盟の労働者の大多数は、同盟が御用組合であることを知っています。つまり自分の屈服過程として同盟に所属している。しかし第一組合が長崎造船に存在する限り、その労働者の意識の底辺の中において、第一組合がかりに五〇〇人の労働者であろうとも、第一組合が自ら労働組合と名乗って登場している限り、第二組合に流れた一、五〇〇名の労働者は、その五〇〇名の第一組合員と自己を共有する連帯感、一体感を持つことができます。

やがていつかは自分自身もあの第一組合と一緒に流れるんだ、という期待と、確信と将来に対する展望を、心の奥底深く秘めることが彼らにはできます。これが第一組合が少数であるにもかかわらず運動を続けることによって、膨大な第二組

合員に、政治的・思想的そして運動上の影響を与えうる根拠になっているわけ

です。これが反戦青年委員会や党派になるとガラッと一変します。その運動には第二組合の多くの労働者も共感してくれま

す。しかし、反戦や社研には、彼らの組織的な一体感が実はそこでは断絶しているわけです。自分たち自身がやがて反戦に入るのであるとか、やがて社研に入るのであるというところは、彼らの意識の構造の中では「存在」していないわけ

です。そういふ問題を考えた場合に、私たちは、少数であつても自らを労働組合として出現させることによつて第二組合員であるいは社外工の仲間を含めて、広範な労働者一戦闘的な労働組合には組織しきれない今日の多くの労働者の、構造的な底辺における一致点を追求し、将来にわたる組織的な結合の基盤を、はつきりと今日、保持しておかなければならないという

労働者の選択を迫る

第四の理由は、似たような問題ですけれど、日本の労働組合が全員加盟の企業内労働組合として出現しているために、日本の労働組合は官僚制が非常に強いということがいわれているわけですが、労働組合の団結の基礎は、政策・方針によつて形成されるのではなくして、しばしば機関の多数決によつて、統制権の発動によつて団結が保持されるという構造を、極めて特殊に強い色彩で日本の労働組合はもってきている。例えばヨーロッパの労働組合が、キリスト教である、共産党系である、社会党系であるという三つのあるいは四つの労働組合が競い合

ながら、七五％にわたる未組織の労働者に働きかけているというのところが、全員加盟の日本の企業内組合では、一票差でもとにかく多数決で決まれば、多数派が全てにわたつて錦の御旗一官軍であ

ります。

ですからわれわれの自主的な運動は全てといていいほど一革命的な左翼の労働運動が正しいのか、社・共の労働運動が正しいのかという立場で、本当は労働運動をめぐつてぶつかりあつてい

ていまして、労働組合内部の議論として「機関決定に従うのか従わないのか、機関決定に反する統制違反行為であるのかどうか」という形で全てが処理されてきている。しかし革命的な党派の指導と、労働組合の総体とが公然と敵対した場合は、一瞬にして革命的な党派の指導が打砕かれたドイツ革命の敗北的な教訓を思い出すまでもなく、遅れた労働者をも含めて包摂している労働組合に対して、党派が独自の生身な身体でぶつかったのでは、この闘いは極めて困難な状態に陥る。このことは、多くの労働組合で反戦派が進行している事実に対して、有効な闘争は極めて少数の、数えるほどのものしか組織されてい

ないと思つておる。私たちが、そういう日本の労働組合のある種の特殊な構造に挑戦するためにも二つも三つも存在する労働組合運動一革命的左翼の労働組合運動、社共の労働組合運動、民社党の労働組合運動一ただちに自己の組織的な帰属をめぐつて選択はできないにしても、その労働者の意識構

造の中で、どの労働組合運動を選ぶのかといった点で、はつきりと、彼らの選択をせまらざるを得ない。日本の特殊な状況をふまえた上で、あえて少数派労働組合運動として、自己を実現させたいわけ

自らの労働組合を

第五の理由は、労働組合として日本の労働運動が戦闘的につくりあげてきた社会的な労働組合の諸権利を、徹頭徹尾、反戦派労働者が、担いぬくこと

であります。現に反戦派労働者が、指導部を形成している、例えば、三菱の広機は、千二百名の従業員のうち第一組合員は二十五名であります。労働組合として自己を出現させている故に、この闘争は、会社の構内にある掲示板に、公然と10・21のよびかけのポスターを張ることもできればまた食堂で、また会社の構内で、10・21闘争、あるいは4・28闘争を、沖繩を、安保を、すべての政治課題について、大胆な宣伝活動、組織活動を展開する自由をもつております。例えば、三菱広機の場合において、非常に特徴的にいうならば、10・21闘争で、火炎ビンをぶ

ん投げたという報告を組合大会の名において、構内でマイクを使って、全労働者の前で、公然と活動報告を行うという自由を駆使しつつ、この闘いを続けつつあります。また、対会社の交渉権を獲得すること

を通じて、従来、いわゆる、負け犬の遠吠えといわれてきた弱き一民同の労働組合運動を口先で非難することはできるけれども、自らの労働組合運動を対置できないという弱さを克服し、運動の内実を職場の中でつくりあげていくことができるという有効性を、徹底的に現在、なお駆使していきたいという、以上大きくわけて五つの理由で、新しい労働組合を結成したわけ

です。したがって新しい労働組合は、そういう労働組合にふさわしい極めて多くの特徴を、規約上、持つております。例えば組合の決議によらなくても規約の中ではつきりと、資本の攻撃に対して闘うことは全て労働運動の範囲に入る一組合活動の範囲を極めて、大胆に階級闘争総体におし広げること、さらに労働組合の目的の中に賃金雇用制度の廃止をはつきりと掲げたこと、こうした運動を全て労働組合活動として許容しながら、歴史的な諸権利を柔軟に駆使しながら、生産点の闘争を強化していく。

もう一つは組織的に匿名制度を認める立場で労働組合を公然と形成しました。既に匿名の組合員は、着実に組織されておられます。中小企業や年金その他に代表される運動のなかでは匿名組合員制度は常識化されているわけ

わけでありませう。が、私たちの匿名制度はそうした点に中心があるのではなく、先程申しあげた労働組合組織を通して72年再編過程(分裂・解体、新たな統一という労働組合の組織再編過程に有効に対応するための組織的な配慮として、この匿名制度を設けたということです。

既に全国民連という右翼的な同盟系の別動隊は、63年という早い時期に彼らは総評の中に、フラクションとして全国民連を形成すると同時に、同盟という労働組合に二重加盟するという組織方針を通して、分裂・破壊活動をおし進めてきております。これは私たちは当時から、私たち自身の革命的左翼の組織戦術に取り入れるべきであることを主張してきたわけで、そういう立場の自己の展開として、この匿名制度を今後の運動にわたって展開していきます。

大衆結集の上では一番拙策としての「第一組合からの左翼分裂」にあえて突出し得た地域体制をなしていることを忘れてはならない。むしろ、この長船の突出の上に、さきにもふれた全造船石川島反戦派の決断(産別展覧会の上)もありえたのであります。

総じて「帝国主義衰退期における労働組合」は「労働者を従属させ、懲罰統制するための帝国主義的資本主義の補助的手段としての役割を果すか、あるいはその反対にプロレタリアートの革命運動の手段になるか、このいずれかしかない」とトロツキーはいっています。

われわれの戦闘的少数派労働組合は、帝国主義的労働組合(その大衆支配のどまん中に公然と築きあげられた根拠地として、みずからの闘いをおしすすめる中で、広汎に「捕虜」とされている同盟支配の労働者に不断に働きかけ、その左翼的脱出もしくは、反乱の機会をひきだしていくものでもありません。

匿名組合員制度は、その組織的支柱となるでしょう。

私たち自身がそうした中で自己の階級形成の方向を追求する場合には、いま労働組合運動に限定して申し上げましたけれど、むしろ第一に全国的な政治課題の追求を忘れてはならないことは当然であります。合理化反対闘争の中に、そして何職場を中心とした闘争の中に、そして何

よりも先ほど申しあげましたように、すでに帝国主義労働組合は、帝国主義戦争に対する加担を、公然と、兵器生産への協力というかたちで打ちだしてきているということを考えるならば、帝国主義本国におけるプロレタリアートの独自の任務に対する、私たち自身の階級的な自覚をはっきりと獲得しながら、これからの闘争に備えていかねばならないだろう。私たち自身の討論の過程では、残念ながら戦前・戦時・戦後を通して、日本の労働組合運動は、言葉の真実の意味における「帝国主義本国におけるプロレタリアートの歴史的な任務」を、正確に追求したという歴史的な経験を持たないということを私たちは非常に痛感する事実として確認せざるを得ない。このことは、その革命的な止揚として登場している新左翼諸派に対しても、華青團の諸君から7・7集会において痛烈な指摘を受けざるを得なかった大きな要因を形成している。私たちは考えています。

現実には、単なる資本主義の段階ではなくて明らかに帝国主義の段階に到達したところでは、レーニンがコミンテルンテロで「もつとも重要な基本的な思想」とよんだ、抑圧民族のプロレタリアート(帝国主義本国における)と被抑圧民族のプロレタリアートの任務との、この区別と相違について明確に自らの労働運動の内部にとらえかえすことをしなければ

ならないだろう。もちろん階級形成における労働者の歴史的体験(大衆運動の蓄積を無視する考えは少しもない。一九一七年のロシア人民にとって一九〇五年の体験が極めて直接的教訓となった如く、また、卑近な例では戦後のストライキ経験の相違が、組合の強弱、大衆の意識的高低をもたらしていることをみれば明白である。同時に、党形成との関連からいえば工場委、ソビエト等の問題を含めて私たちは、基本的には、レーニンの古典的見解に立っていることを付言しておくべきです。

私たち自身は、とりわけ軍需生産という問題を四次防の中で、三菱のこれから闘争の中に基本的な位置づけをいきたいと考えて進んでいることを、大変長くなって申し訳なかつたのでありますが、申しそえて報告を終わらせていただきました。と思います。

編集後記
やっと、第三号の発刊にこぎつけることができました。早くから原稿を用意していただいた方には、心からお詫びいたします。

次号からは、編集・発行体制を組織的に強化して、一層スムーズな運営をしていこうと計画しています。

乞ひご期待。

編集・発行 季刊<労働運動> 編集委員会 1972.7.15
尼崎市東難波町5丁目23-8 阪神現代社 電話06-482-0066番 振替神戸43615
東京都中野区東中野4-18-1 第二最上荘 たいとう社 電話03-362-8805番

●新刊 W・ライヒ著 山崎カヲル訳 四六判上製 880円
青年の性的闘争

青年の性的成熟と共に現象する常にアクチュアルな諸問題を性科学と社会理論との成果を最大限に駆使して解明し、若い世代に与える政治的啓蒙書。性的従属と生殖、性病とその子防、性問題と政治活動との関係などを科学的に論じる。

●既刊 平岡正明著 四六判 950円
永久男根16

60年代から70年代への著者のくあくまでホットな思想奮闘を集約。三島自死の衝動による長篇評論「反面同志の死」を軸に、犯罪者同盟で有名な「難判人ふう」等16篇を徹底するのは60年代をジャズとして生きた著者のく魔のサイン。なのだ。

●既刊 好評発売中!! C・マラパルテ著 矢野秀 訳 四六判 定価 880円
クーデターの技術 付論 長崎浩

パプーフ=ブランキの政治思想の系譜の上に、ソレルと共に確立する未紹介の特異な貌をもつ思想家の書。国家権力の奪取と防衛をクーデター戦術の分析によって追究した名著!



イザラ書房

東京都文京区本郷4-8-7 113 電話 811-8753 振替東京148025

鹿砦社

東京都千代田区神田駿河台の 九三〇八二二一 振替東京一六二六六

赤軍の形成

ドキュメント赤軍論争史 革命軍事論研究会編八五〇円
赤軍は如何に形成されたのか?一九一七―二一年におけるロシア革命の動態の中へ、大会を基軸とする建軍の苦闘を、第一次第二次軍事反対派との論争とその止場の過程に追跡する。トロツキー、スマイルノフ、スマイルガ等の論考に加え藤本和貴夫「赤衛隊論」を附す発売中

わが妹人生

1917年夏 パステルナーク詩集二〇〇円
雨と光と夜に愛された詩人の逆倒した視座からの革命へくぐりぬけてゆく夜のひきあけに書かれた詩篇。自然詩人とのみ做られた詩篇。批評からパステルナークの「園生」の意匠性を解き放ち宇宙の創生を問う。他に訳者工藤正広の「わが妹人生」論を併せて収録する 月刊

左翼社会革命

1917-21年 党 1917-21年
スタインベルグ著 一〇〇〇円
最後のナロードニキ、左翼エステルは一〇月革命を如何に戦ったか?赤色テロと土地革命を基軸に展開されるレーニン不可視の激烈な攻防の中、左翼エステル戦闘史の見よ。巻末に松田道雄の解説を附す発売中

左翼エスエル

1917年夏 戦闘史
スタインベルグ著 九八〇円
荒畑寒村解説 ロシア革命に於ける左翼社会革命党(エスエル)とは何か?レーニンと共に十月の勝利を組織しつとも相入れなかつたエヴィキと相入れなかつたこの党の誕生より壊滅迄を戦闘史の陰面を記す紅きロシア革命の陰面発売中

合同出版 東京神田神保町 振替 東京65422

物語 マルクス

エンゲルス伝

セレブリヤコワ著
福井研介訳

『若きプロメテウス』で有名なソ連きつてのマルクス・エンゲルス伝作家セレブリヤコワ女史が、ゴリキの励ましを受けながら、書き下ろした『マルクス・エンゲルス』の全訳。マルクス、エンゲルスの生い立ちから両者の出会い、そして死に至るまでの熱情に燃えた、数々の思索、真の友情、愛情、勇敢な革命的闘いを、物語風に浮き彫りした本書は、読者に深い感銘を与えるだろう。

- 第一卷「青春」 第四卷「資本論」
- 第二卷「戦端」 第五卷「葬送」
- 第三卷「亡命」 ※上段は既刊

最新刊 好評発売中!

池田浩士著

初期ルカーチ研究

新進鋭のルカーチ研究者である著者が、長年の間、書きためたルカーチへの覚え書。《黄金の六〇年代》が終り、新たな《三〇年代》の道を歩む現在、大きな過渡期中で書かれた本書は、私たちの出発点となるだろう。

林俊著

朝鮮人の光と影

取奪の《茶番劇》としての日本語は迫ってきた。民族の虚無が主義としてではなく投影として色こまわりついていた精神形成「わたし」という朝鮮人にとって、そのいやがおうでもかわりあつた日本…… (本文より)

季刊 労働運動 3

一九七二年夏季号通巻第三号
一九七二年七月十五日発行

編集発行

季刊労働運動編集委員会

三一書房 東京神田 駿河台2

中国の現在と未来

浜勝彦著／革命を支えた前衛的農民像と、農業中心の経済建設の特徴を捉え中国革命の現段階とその将来を展望 ■ 三一新書・350円

女性解放と現代

安藤紀典・大原紀美子・塩原早苗著／従来の女性解放運動が欠落させて来た諸問題を再検討する。 ■ 三一新書・350円

憲法を考える

林檎子著／生活の中で憲法を考え実践する立場から憲法の理念と実際を追究する好著 ■ 三一新書・350円

田中正造翁余録(上)

島田宗三著／共に闘い共に生きた「元谷中村の遺民」である著者が全力を注いで描き切る田中正造の思想と闘い! ■ 四六判・1400円 (下巻5月刊行予定)

中教審と教育改革

横国大現代教育研究所編／中教審路線とは一体何か? 第1回から23回までの中教審全答申と財界からの意見書、要望書を取録する待望の資料集 ■ A5判・950円

伝習館・教育主体の構造

● 近刊
伝習館教授会編／伝習館の闘いを支えた教育主体が追究しつつある教育実践を報告。 ■ 三一新書・350円

尼崎市東難波町五丁目二一三―八
阪神現代社 ○六一四八二一〇〇六六
東京都中野区東中野四六一―第二最上荘十八号
たいとう社 ○三三三六二一八八〇五

価三五〇円