

河西宏祐著

『路面電車を守った労働組合』

——私鉄広電支部・小原保行と労働者群像』

評者：山本 潔

1 はじめに

本書は、「私鉄総連中国地方労働組合広島電鉄支部」書記長・委員長等を歴任した^{おぼら やすゆき}小原保行を中心とする労働者達の活動の歴史を通して、広島電鉄における労働組合運動史をビビッドに描き出している。

広島電鉄の労働組合（1,809名）は、1954年1月に分裂し、私鉄広電支部（略称「支部」＝第1組合 765名）と広島電鉄労働組合（略称「電労」＝第2組合 1,044名）となり、1960年頃の「支部」組織率16%というどん底を経て、1988年には「支部」組織率57%にまで回復して多数派となり、1993年には「支部」の優位のもとに組織統一して、「私鉄総連中国地方労働組合広島電鉄支部」となる。日本の労働組合運動史上稀有な事例といえよう（なお、広島電鉄は2009年3月に「契約社員の全員正社員化」を実現している）。この「支部」活動の展開を、著者の河西教授は、「評伝」と称する方法によって、克明に描き出しているのである。

本書に登場する中心人物は小原保行で、1930年広島県比婆郡の農家の三男として生れ、片道4キロの山道を毎日学校まで歩いてかよった。1945年3月高等小学校卒業後、三原市の糸崎鉄道学校に入学、同年8月6日はお盆休みでからく

も原爆を直接被爆はしなかったが、入市被曝者となる。そして、8月15日敗戦、「ものの見方が180度変」った。国鉄広島機関区をへて、広島電鉄に入社したのは1949年11月10日、19歳の時で、市内自動車課バス車掌としてであった。

2 揺籃期（1949～57）

当時はバスの中で車掌が乗客に切符を売るという料金収集方法であったが、この売上を横領（料金チャージ）することがあり、1950年1月には市内バス車掌 131名が、この料金横領で処分されている。小原はこのような不正行為には反対で、1950年には「車掌会」役員に、ついで新入車掌教育の教官を命ぜられるが、やがて元の車掌に戻っている。

1950年当時、職場では共産派・民同派・革同派が対立していた。ある日、小原が広島の繁華街で組合の街頭演説をしていると、社会党の前田陸男（戦前治安維持法違反で入獄）に話しかけられ、薦められて向坂逸郎の本を読み、雑誌『社会主義』を読み日本社会党（社会主義協会派）に入党した。そして、1950年4月28日広電内に「社会主義研究会」をつくり世話人となる。ついで、翌1951年3月（21歳）には組合支部執行委員（市内バス分会）となる。他方において小原は、反骨精神のありそうな若者を集め「蜂の巣」グループ、ついで「学習会」を5～6年間続け、私鉄総連の弁護士を講師に招き、労働基準法・不当労働行為等の労働者の権利に関する学習を進めた。そして、有給休暇・生理休暇等をとらせまいとする職制に対して、取得希望労働者につきそって交渉し、休暇取得の実績を広げていった。かくて、小原や「学習会」グループも次第に自信をもつようになり、20～30人の職場活動家が育ってきた。

この頃の小原の組合活動の一事例に、職制の「料金チャージ」検査に対する反対運動がある。

パンツの内まで調べる「料金チャージ」検査に対して、“「料金チャージ」検査を全員に公平に実施せよ”と要求したのである。それまでは、少数派の第1組合員をねらって「料金チャージ」検査をしていた。それ故、多数派の第2組合員は、“我関せず”の態度であった。ところが、“全員に公平に実施せよ”となると、第2組合員も「料金チャージ」検査の対象となるわけであるから、職場の全員を巻き込む大騒ぎとなり、結局、「料金チャージ」検査は廃止されることになった。小原の組合活動家としての非凡な才能を示す事例であった。

3 川祭り闘争 [特別時間外手当] (1957/8)

毎年8月6日の被爆記念日の前後に、広島を流れる八つの川に灯籠を流し、被爆者の霊を慰める「川祭り」がある。この日は、沢山の人出で、バスはぎゅうぎゅう詰めの満員、暑いし、ダイヤは乱れるし、乗客から文句を言われるし、仕事終いの時刻は遅くなる。したがって、バスの運転手や車掌は、皆この日の乗務を嫌っていた。他方、会社側としては、バスの臨時便を増発する必要がある。そのため会社側は8時間勤務後の労働者に2時間の継続乗務（「コブ付き」ダイヤ・強制残業）を命じていた。

これに対して「支部」は“強制残業は労働基準法違反である、「別ダイヤ」として希望者をつのれ”として“「コブ付き」ダイヤ拒否”のストライキを構えた（市内バスの支部組合員約100人）。全国から注視され人が集まる被爆者慰霊「川祭り」に、バスのダイヤが組めなくては、会社の体面にかかわる。結局、支部の要求どおり、当日は「定時便」と「臨時便」に分けて、「臨時便」には希望者が「特別時間外手当」で乗務することとなった。この「川祭り闘争」は、支部（組織率約20%）にとって「やればできるじゃないかという自信」となった。少数派組合

「書記長」27歳の小原にとっても、「印象深い闘争」となったのである。

4 「配車基準闘争」(1960)

小原（1957年から組合専従書記長）が職場活動家を集めて議論したところ、①“数多の「差別のなかで運転手・車掌を最も苦しめている差別」は「配車」（常時担当バス決定）だ”ということになった。②運転手にとって「どんな車をもらえるか」は「重要な労働条件である」。新車とボロ車では性能がちがう。ボロ車では「エンジンの故障」が多いし、「ハンドルに変なクセ」がついている。そのうえ、「賃金」は「人事考課があって、みんな隠すからわからないが、「車はすぐ見え」る。「諸悪の根源は配車差別」だ、ということになった。

労働者は、新車をもらうために、「配車」を決める「指導係長」に、「貢ぎ物」をつけとどけ、それがどんどんエスカレートしているという。そこで、支部では活動家を動員して「過去10年間」の新車の配車状況を調査し（会社側某氏の協力をも得）、「それを一覧表にして職場にはりだした」。とたんに、黒山の人だかりとなり、「職場中が大騒ぎ」になった。第二組合員のなかでも「特定の運転手にばかり新車が偏って」おり、「第二組合員にも深刻な問題」を突きつけたのである。さらに「いちばん驚いたのは会社側」で、会社上層部も「配車」の実態を把握していなかったし、支部の「調査能力」に驚くと同時に、「不当労働行為の申立」をされたら大変と判断し、労使による「配車基準協議会」の設置に応じてきた。そしてその結果、「配車基準の協定書」が結ばれ、「①入社後・職変後、3年6カ月以上を経過した者、②経過年数の長い者から順、③同一経過年数の場合、年齢の高い順」等の、紛れのない「配車基準」が定められた。この支部による「配車基準」決定

は、多くの第二組合員にも益するものであったから、支部の組織率はこの頃の16%を底として、次第に上昇に転じて行くのであった。

5 路面電車を守る闘い (1965-81)

1960年代には日本もマイカー時代を迎え、路面電車の軌道内に自動車が入り込んで、電車が動けなくなってきた。マイカー時代のこと故、“路面電車が道路の中央を占領しているから、自動車が速く走れない、路面電車を撤去せよ”という“世論”が制覇して、東京はじめ日本の都市の路面電車が撤去されていった。そしてその結果は、道路は車で充満し、マイカーもバスもタクシーも、スムーズに走れなくなったのである。

もちろん広島においても、路面電車の軌道内に自動車が入り、電車が動けなくなり、乗客が電車から離れ、会社は路面電車部門の「膨大な赤字」を抱え、「路面電車撤退に向けた布石」をうってきた。これに対して私鉄広電支部は、「路面電車を守る闘い」に取り組んでいった。①内部運動としては、電車の機能を高める闘い、前委員長をヨーロッパに派遣しての都市交通事情調査、②対企業闘争としては、駅前ホーム延長（乗車待ち時間短縮）・感应信号（電車が来ると青になる）導入要求、③対自治体闘争として、県公安条例（自動車の電車軌道敷地内への侵入禁止令）（1971/12/1施行）等である。

決定的であったのは、広電支部が積極的に働きかけて実現した県公安条例の施行であった。この結果、路面電車はスピードを回復し、マイカーに対する優位性を確保し、主要都市で唯一、「市民の足」としての機能を回復したのであった。私鉄広電支部の“路面電車を守る闘い”の成果である。そしてその結果として、「約1000人の職場」と「雇用」を守り、広電支部の組織率は1/3を越え、やがて多数派に転じて行く。

今では、広島は、京都「嵐山号」「都電」「神戸市電」「大阪市電」等々の表示を付けて走る「路面電車の博物館」として、鉄道ファンの人気を呼び、観光客の増加に一役買ってもいるという。もちろん、会社経理も改善をみた。

この“路面電車を守る闘い”の過程で注目すべきは、小原の主張する「会社側にたいする労働組合の『位取り』」である。すなわち、「雇用を守る」ためには、「資本主義社会においては会社経理を黒字にすることが絶対に必要だ」、「損益分岐点」をクリアーする方途を提示することによって、労働組合は会社に対して優位に「位取り」し「雇用を守る」ことが出来るのだ、という現実主義である。

6 むすび

以上、二・三の運動事例を示しながら、本書の粗筋をかいつまみ紹介してきた。著者の河西教授は、小原氏を中心とする広電支部と、26年の長きにわたり付き合い、観察し、聴取りを行ってきたと言う。それだけに、1954年の組合分裂以来、一時は16%の組織率にまで転落した第1組合が、やがて多数派となって行くという、日本の労働組合運動史上まれにみる広電支部の歴史と、それを担った人々の苦悩と英知が、本書の各所にビビッドに描き出されている。

また、^{あるが}有賀喜左衛門・^{はざま}間宏教授の学統を引く河西教授の労働社会学の方法は、「当事者の論理」によって「労働者文化」を明らかにすることにあると言う。そして、その具体的事例、「労働者文化」の発現形態については、以下に列記した如く豊富な事例が紹介されている。

① 雇用。イ。「雇用を守るために職場をまもる」「路面電車を守る」。そのためには、「資本主義社会においては会社経理を黒字にすることが絶対に必要だ」。ロ。「本人の意思に反して辞めさせない」「結婚後も勤務」を続けられる

ようにする (pp.83,199-201)。

② 賃金・労働時間・労働条件。イ。「大手なみ」の賃金引上げ。ロ。「強制残業反対」、残業による「『モウケ』の希望者は受付ノートに記入し、早い者から順に割り当てられる」。ハ、休憩時間の確保と適正ダイヤの要求。「代替要員」配置。ニ。「支部・電労の区別なく全員が公平に『モウケ』が割り当てられるローテーション方式」(pp.76,154,177)。

③ 倫理。イ。「会社側から突っ込まれないように」「労働者自身が職場規律」を正し、「勤労意欲を高めること」、ロ。「仲間を裏切らない」「会社に頼らず仲間で助け合う」、「人に騙されても人を騙すな」、ハ、組合幹部は「贅沢はせず偉ぶらない」、「つねに職場に足を運んで職場労働者の声に耳を傾けて意見を交わすこと」(pp.258-259)、等々である。

しかしながら、このような発現形態をとっている「労働者文化」の本質についての規定は、本書においては与えられていないように思われる。そしてまた、本書に頻出する「なんぼのもんじゃい」という表現——河西教授が労働者から「大学の先生が、なんぼのもんじゃい」と面

と向かって言われ、また小原氏等「すべての役員が、つねに職場労働者からの『おまえら、なんぼのもんじゃい』という厳しい目に晒されている」という——この「なんぼのもんじゃい」という表現の、労働社会学的説明が必要なようにも思う。筆者には、社会における質的な上下関係、身分制・社会階層制等を否定して、「なんぼのもの」と量的に貨幣換算することによって、対等な関係に置き換える一種の社会平等思想(例、大阪商人と大名貸対象)のようにも思われるのである。この一種の社会平等思想が、経営者に対しては、「損益分岐点」を越える経営を実現する主体としての労働組合を対置することによって、労働組合の経営に対する「位取り」(優位性)を示さんとするということにも、繋がっているのではなかろうか。そしてまた、この一種の社会平等思想の担い手の体現する社会規範が“労働者文化”と表現されているようにも思われるのであるが、いかがなものであろうか。(河西宏祐著『路面電車を守った労働組合—私鉄広電支部・小原保行と労働者群像』平原社、2009年5月刊、309頁、定価2,000円+税)

(やまもと・きよし 東京大学名誉教授)