

一九八七（昭和六二）年三月三十一日 発行
高知短期大学「社会科学論集」第五三号 抜刷

労働法制改編問題と労働組合運動の対応

——戦後の歴史的経験と現状の根本的問題点——

芹 沢 寿 良

労働法制改編問題と労働組合運動の対応

——戦後の歴史的経験と現状の根本的問題点——

芹 沢 寿 良

目 次

はじめに

一、戦後労働法制改編の内容と方向

二、労働法制改悪再編反対闘争とストライキ権回復闘争の歴史的経験

三、権利闘争の後退要因と支配層の労働組合包摂の諸装置

おわりに

はじめに

戦後世界の労働組合運動において、一九七〇年代の中葉までわが国の労働組合運動は、他の先進資本主義諸国の労働組合運動に劣らぬほど労働者と労働組合の民主的な権利と自由の問題を重視し、その獲得と防衛および拡大の課題にかなり積極的に取り組んできたといえよう。もちろん、すべての分野の労働組合運動ではないが、とりわけ官公労働組合運動がアメリカの占領体制下で剝奪されたストライキ権の回復を中心的な闘争課題として、多様な闘争の組織

形態と闘争戦術を駆使し長期にわたって持続的にたたかい、また国際労働機構（ILO）の場も執拗に活用して、それらによる力量の形成蓄積のうえに一九七五年に八日間におよ大規模な「スト権スト」を展開した経験は、わが国労働組合運動の歴史的な到達点と「権利闘争」のレベルの高さをしめすものであった。

民間産業の労働組合運動における権利闘争は、一九六〇年代の過程で右翼的潮流が拾頭し労働組合運動の主導権を確立して以来、急速に衰退して、今日、皆無といってもよく、春闘段階で経済的要求に「権利」要求を結合させることも少くなり、結合させたところでもほとんど実現されないのが現状である。また、歴史的に統一してたたかわれてきた官公労働組合運動の権利闘争も「スト権スト」を境にこの十年大きく後退しており、積極的な意義をもった権利闘争らしい権利闘争はほとんどないといってもよい状況にある。この間右翼的潮流の支持を背景にして官公労働者と労働組合の民主的な権利と自由の規制と剝奪をとまなう反動的な「行政改革」があいつぎ、国鉄の「分割・民営化」の強引な推進にみられるように、労働者の人間としての尊厳はふみにじられ、労働組合運動の団結そのものが破壊されるというかつてない最大の危機におとし入れられたことは周知の通りである。

わが国労働組合運動の今日におけるこのような権利闘争の停滞と後退の現状にたいして、労働者階級の立場を鮮明にして歴史的に権利闘争の発展に寄与してきた法律家あたりから真に国民の立場にたつて「権利闘争の再構築」を求めるつよい期待がくりかえし表明されているのはきわめて当然のことであろう。

一九八〇年代のはじめに沼田稻次郎氏は「八〇年代の権利闘争について」論じ、「職場の権利闘争が国民社会の命運にもかかわる緊密性の高い時代が八〇年代にほかならないが、それだけに資本の側に余裕も甘さもないことを直視しておかなければならない」と指摘していた。¹⁾ わが国の支配層は、官公労働組合運動の労働基本権の回復をめざすILO闘争に防衛的に対応しながら、労働者と労働組合の民主的な権利を空文化させ、さらに規制し剝奪するための体制づくりを巧妙に進めてきていたが、一九七〇年代末期から新たな段階に入った労働組合運動の右傾化、民主的革新

運動の決定的な分裂という政治的、社会的状況をふまえて長年の戦略的課題であった戦後労働法制の本格的な改悪、再編の攻勢を公然と開始したのである。それは、まず「臨調行革」路線のなかで公共企業体の解体、民営化問題から着手され、つづいて労働法制の個別的立法の改編問題に移行し、いくつかの改悪、再編が強引に推進されて今日に至っている。一九八〇年代に入って政治的経済的な諸困難はますます深まっているが、このような動向はまさに支配層の側「余裕も甘さもないこと」をはっきりとめしているといえよう。

しかし、今日なお、こうした制度改編の構造的な攻勢に反撃する労働組合運動の戦線を統一したたかいは現実にはまったく組織されておらず、それぞれの傾向の労働組合ごとに個別的な取組みがなされているにすぎないのが現状である。一九八五年のはじめの段階で、「権利闘争再構築の必要性」を提起した総評は、その後国鉄の「分割・民営化」問題でナショナルなセンターとしてストライキの自粛・放棄をふくむ労資協調主義路線にたつ「労使共同宣言」締結方針を支持することによって、総評運動が歴史的に確立し堅持してきた権利闘争の根本精神を自ら否定するに至った。⁽³⁾同盟や金属労協がこれまで一貫して総評や階級的民主的な労働組合運動の権利闘争に反対し、「悪法も法」という立場をとってきたことは周知の通りであり、そして今日では、労働者派遣法のような派遣労働者の基本的な権利を明確に保障せず、不安定雇用労働者を使用する独占資本のための立法を基本的に支持する立場をとっている。

こうしたなかで統一労組懇やその他の階級的民主的な労働組合運動が労働法制の改悪、再編の問題、とりわけ今日緊急の課題となっている労働基準法改悪に反対する広汎なたたかいの組織化を重視し、統一労組懇は、自由法曹国や労働者教育協会などいくつかの民主団体と協力して「人間らしく働くための国民会議」を発足させ、国民的なたたかいへの発展をめざしている。⁽³⁾

今日、わが国だけでなく他の先進資本主義諸国においても世界資本主義の構造的な経済危機の犠牲を労働者階級と勤労諸階層に転嫁する支配層の攻撃がつよめられ、労働と生活の状態は多面的に悪化しているが、こうしたなかで労働

者と労働組合の民主的な権利と自由にたいするさまざまな法的規制の攻勢も系統的に加えられていることは周知の通りである。ただわが国と異なる重要な点は、労働組合運動の統一行動が追求され、法的規制とその強化に反対し民主的な権利と自由をまもるストライキを含むたたかいが組織されているところにある。⁽¹⁾

本稿では、わが国の労働者階級が戦後、支配層の労働法制の改悪に反対してどのようにたたかい、また労働者と労働組合の民主的な権利と自由を獲得するためにどのようにたたかってきたかを改めて明らかにするとともに、今日戦後労働法制がきわめて重大な危機に直面しているにもかかわらず、なぜそれらを阻止する労働組合運動の統一したたたかいが現段階においても組織されないのか、その根本的な問題点はどこにあるのか、それらについていくつかのことを覚書的に指摘しておきたいと思う。歴史的な事実の再確認は今後のたたかいの組織化と発展にとって一定の意義をもつてであろう。

注 (1) 沼田稲次郎「八〇年代の権利闘争について」「労働法律旬報」一九八一年一月下旬号。

(2) 「資料・鉄道産業労働組合総連合全国準備会第一回幹事会録(全文)」「労働運動」誌一九八七年三月号。

(3) 「統一労働懇ニュース」一九八六年十月一日付。

(4) その国際的状況をのべたものとして世界労連のジョン・マニングの世界労働組合の権利に関するシンポジウム(一九八六年五月四日、ハノイで開催)での報告「労働組合の権利を守る国際連帯」全日自労建設一編中央機関誌「学習」一九八六年十月号所載を参照。

一、戦後労働法制改編の内容と方向

一九八〇年代に入って自民党政府が戦後労働法制の改悪再編をめざしてどのような法制上の課題に着手し、今日までどのような立法を制定し、あるいは法改定を実現させたのかをごく簡単に概観しておこう。

あとでみるように、自民党政府（労働省）は、一九六〇年代の初めから戦後労働法制の改悪再編を意図し、労働法制の問題点の調査・研究などをすすめていたが、一九八〇年代に入り、支配層の期待を荷って成立した中曽根内閣は「戦後政治の総決算」路線を公然と打ち出し、「行政改革」を全面的に推進していくなかで、その重要な一環として戦後労働法制の見直しを労働政策の基本的課題にすえ、具体的な作業を開始するに至った。

わが国の戦後労働法制の体系は、今日ではほぼ一致して、労働者に労働ないし雇用の機会を調達するための雇用保障法、労働条件保護のための労働者保護法、そして労働者の団結、とくに労働組合の活動を中心に展開される諸関係を規整する労使関係法の三つの体系に区分されるが、現在の段階において改悪、再編されているのは雇用保障法と労働者保護法の分野である。しかし、財界の一部ではすでに労使関係法の分野の改悪、再編を構想してその内容を明らかにしており、労働省レベルでも過去に立法上の調査、検討をおこなった経過もあること、さらに国鉄の「分割・民営化」関係の立法が、労働立法の諸原則や労働法理の常識をふみにじっていることなどからして、次の段階は戦後労働法制「総決算」の仕上げの課題として労使関係法分野の改悪、再編が最大の焦点になるものと思われる。

戦後労働法制はこれまで大きな改編を四回経験しているが、予想される状況を考慮すると五回目の今回の動向はその規模、内容からして戦後最大の全面的な改悪再編となるといっても過言ではないであろう。

(1) 新たに制定された立法

(イ) 男女雇用機会均等法（一九八六年四月一日施行）

この立法の意義内容と問題点については、関係指針、省令とともに、すでに多面的に検討されており、労働組合運動と婦人運動にとっては、今日、法施行に伴う使用者側の「脱法」的な対応——コース別人事管理制度の採用や労働協約、就業規則の変更による労働条件の引き下げをめぐる問題を重視し、男女雇用機会均等法をいかに活用してたかうかが大きな課題となっている。

男女雇用機会均等法は、勤労婦人福祉法、労働基準法など十三の法律の改定という形式をとり、内容的に「結果の平等」を規定せず、募集、採用、配置、昇進の平等取扱いは「努力義務」とされ、禁止規定についても違反にたいする罰則規定がなく、救済措置は実効性に乏しいという問題点をもっていることは周知の通りである。⁽⁵⁾

この立法がこうした重要な問題点をもつにもかかわらず、わが国における婦人労働者の初の単独立法として、男女差別の解消をめざし憲法に保障された男女平等の確保と家庭生活との両立を目的に掲げたことが一定の前進であることには異論はないであろう。

(ロ) 労働者派遣法（一九八六年七月一日施行）

この立法は、「労働者の権利を制約し労働条件を劣悪化させる労働関係を制度化するもの」であり、まさにわが国の戦後の労使関係を根底から変えるものである。法成立後、大企業が中心となって派遣会社があいついで設立されており、派遣労働者は今後さらに急増する情勢にある。⁽⁶⁾

総評弁護団は、労働者派遣法の基本的な問題点——危険性をつぎのように整理しており、問題点は明確である。⁽⁷⁾

第一に、雇用関係が分離されることにより、企業は雇用責任を負わず外部労働力を指揮命令して必要なときにだけ利用できる一方、労働者は労務提供先に雇用責任を問えず労働契約上の権利を主張できない。

第二に、就業先が一つの企業に限定されない派遣労働は、企業が労働力の移動をより自由に行なうことを可能にし労働者の就業地、労働条件を極めて不安定にする。

第三に、派遣会社の中間搾取を放任することにより、低賃金に押さえつけられる。

第四に、雇用と就業地の不安定さによりもともと組合結成が困難なうえ、労務提供先との団体交渉権や不当労働行為制度の適用が明確でなく、しかも団結権の行使に対して派遣打ち切りなどの困難な攻撃を受けやすい。

今日、労働者派遣法の制定に反対した労働組合はこのような立法認識をもって、派遣労働の導入を規制し、また派

遣労働者の権利確保と労働条件改善のたかいをすすめている。

(2) 名称が変更され内容が改定された法律

(1) 職業能力開発促進法（一九八五年十月一日施行）

これは、職業訓練法の名称を変更したものであるが、OJTなど事業主主導型の多様な職業訓練システムを前面におし出し、職業訓練法の中心であった公共職業訓練の弾力化を図ることに主眼がおかれたものとして新しい立法としての性格をもつものといつてよい。

労働者の職業訓練を受ける機会を確保するための措置として有給教育訓練休暇の付与を積極的に位置づけたことはそれ自体一定の意義をもつものであるが（しかし、有給教育休暇が労働者の権利として明確に規定されたわけではない）、専修学校等の他の教育施設における委託訓練の活用を積極的に打ち出したことにみられるように、職業訓練制度における公的職業訓練の地位を相対的に低下させていることは重要な問題点の一つである。

企業内の訓練や専修学校等への委託訓練には、国庫補助が出されて事業主の負担減がはかられ企業にかなりのメリットをもたらすことは明らかであるが、職業訓練を専修学校などで受ける労働者にとっては有料化となり負担増という結果となる。高度な技術革新が進展する今日こそすべての労働者に権利としての職業訓練を保障する公的職業訓練制度の充実と合理的な運用こそが緊急かつ必要な課題といえよう。

(4) 高年齢者雇用安定法（一九八六年十月一日施行）

この立法は「中高年齢者等雇用促進特別措置法」を改定したもので、民間企業の定年を六〇歳以上とし、事業主のその実現のための「努力義務」、および六〇歳台前半層を含めた高年齢者の雇用、就業の場の維持、拡大についての措置を定め、法定率をこえて高年齢労働者を雇用する事業主に助成措置を講ずるとするものである。

六〇歳定年制を事業主の努力目標として設定したそれ自体一定の意義をもつことはいうまでもないが、「これを長

期的な雇用原則とすることになれば、生存権と労働権とのかかわりで疑問が残る」ことになり、この立法化を機会に六〇歳で定年退職を強制されるような事態も生じかねないことになる。荒木誠之教授が指摘されるように、やはり「年金受給年齢までは通常雇用を確保するのが原則とされるべきで、その原則の上に立って個人の能力や希望等に応じて多様な就業の機会と条件を整備すべき」であり、「したがって年金年齢に合わせるとするなら六五歳定年制が原則となる」べきである。

(3) 改悪された法律、規則

(1) 労働基準法の女子保護規定と人事院規則一〇一七（一九八六年四月一日施行）

男女雇用機会均等法とセットで労働基準法の女子保護規定が改定―改悪され、その主要内容は別表の通りであるが、そのなかでわずかに改善―拡充されたのは産前産後休暇や妊娠婦の時間外・休日・深夜労働の禁止といった直接妊娠・出産にかかわる部分だけである。

別表からも明らかなように、従来の規定と対比して時間外・休日労働の規制緩和によって「弾力的」運用が可能となり、深夜業が許される業種も拡がって「労働者の申出に基づき使用者が行政官庁の承認をうけた者」は深夜労働が認められることになっている。また指揮命令者および専門業務従事者については時間外・休日・深夜労働に関する保護規定は適用除外となったのである。

労働者と労働組合のつよい反対のなかで従来の生理休暇は、「生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置」として実質的に保障されることになったが、人事院規則上の保護規定（一〇一七）が改定労基法とほぼ同水準に調整されるなかで国家公務員については改悪を一步進めて「生理休暇」を廃止し「病気休暇」扱いに変更している。

以上のような改定によって婦人労働者に対しても男性労働者なみの長時間過密労働をおこなわせることが可能となったのである。

(四) 改定雇用保険法（一九八四年一月一日施行）

一九八〇年代に入ってから、戦後労働法制再編の最初の措置ともいえるもので、この内容はまさに労働者の失業給付の受給権の制限、切り下げをねらった改悪であった。

所定給付日数が年齢三〇歳未満、被保険者であった期間一年以上五年未満の者については大幅に切り下げられることとなり、また六五歳以上は原則として新たに被保険者として取り扱われず、さらに六五歳以上で失業した場合は従来の基本手当（三〇〇日分）に代えて五〇日～一五〇日分の高年齢求職者給付金（一時金）が支給されることになったのである。

基本手当日額の算定基礎となる賃金日額から賞与、一時金などが除外され（支給水準の低下となる）、また「正当な理由のない自己都合退職者」への給付制限を一～二ヶ月の範囲から一～三ヶ月の範囲に変更し、その一方で受給権者が基本手当の所定給付日数の半分以上を残して転職した場合、基本手当の三〇～一二〇日分の「再就職手当」が支給されることになった。

この「再就職手当」は、労働者の退職後の生活不安を逆手にとって低労働条件の不安定雇用労働への早期就労を余儀なくさせる機能を果たすことは指摘されている通りである。¹⁰⁾

(イ) 労働者災害補償保険法（一九八七年二月一日施行）

労災保険制度は、いうまでもなく事業主の過失・無過失を問わず、労働関係で発生した災害、疾病はすべて事業主に責任があるという無過失賠償責任が基軸となっているが、これにたいしてつよい不満をもちつづけてきた財界・日経連は、政府にたいし労災保険法の改定を働きかけ、政府はそれに応える形で一九八六年三月労災保険法の一部改定を国会に提出した。これは衆議院、参議院の各社会労働委員会でも二日の審議で可決成立したのである。

今日の改定では、日経連の法改正要求——たとえば民事損害賠償請求権の制限、労災認定に関する事業主の不服申立

法 と 関 係 規 則

基 準 法	女 子 労 働 基 準 規 則
現行規制を廃止 時間外労働については、1週6時間、1年150時間以内に制限 ・時間外労働については、4週以内の期間について、1週当たり6～12時間（例えば期間を4週とする場合には24～48時間）、1年当たり150～300時間の範囲内で定める時間以内に制限 ・休日労働については、4週につき命令で定める日数以上の休日労働を禁止	・指揮命令者の範囲 業務を遂行するための最小単位の組織の長以上の者で労働者の業務の遂行を指揮命令するもの ・専門業務従事者の範囲 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、薬剤師、不動産鑑定士、研究者、システムエンジニア、新聞記者、編集者、放送記者、デザイナー、プロデューサー、ディレクター ・非工業的業種の時間外・休日労働の上限 4週24時間、年間150時間、休日労働は4週1日まで ただし、保健・衛生の事業および接客・娯楽の事業においては、2週12時間、年間150時間、休日労働は禁止
現行規制を廃止	・健康・福祉に有害でない業務 スチューアードスの業務、寄宿舎の管理人の業務、映画・放送番組の制作の業務、警察の業務 ・業務の性質上深夜業が必要な業務（1日の労働時間が6時間以内のもの） そう菜・弁当等の製造の業務、生めん類の製造の業務、水産練製品の製造の業務、卸売市場の業務、新聞配達業務 ・労働者の申し出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けた者 一般乗用旅客自動車輸送業（ハイヤー・タクシー）に限る
現行規制を存続	・臨時の必要のため坑内で行われる業務 医師および看護婦の業務、取材の業務
現行規制を存続（禁止）	・一定の妊娠婦の範囲 妊婦および坑内労働に従事しない旨申し出た産婦
母性保護の観点から現行規制を見直し、妊娠、出産、子育て等に有害な一定の業務について就業禁止 現行規制を廃止。ただし、妊娠または出産に係る機能に有害である一定の業務について就業禁止	・妊婦の就業規制限業務 現行の就業制限業務についてはほぼ制限を存続 ・産婦の就業制限業務 ・申し出た産婦については、ほぼ現行の就業制限業務を存続 ・一般の産婦については、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、振動業務について就業を制限 ・妊産婦以外の女子の就業が制限される業務重量物を取り扱う業務および有害ガスを発散する場所における業務
間 働、深夜業は禁止	
措置として、そのような女子が休	

改訂労働基準

	旧労働基準法	改訂労働
時間外・休日労働	1日2時間、1週6時間、1年150時間以内に制限 休日労働の禁止	指揮命令者および専門業務従事者
		その他の者 工業的業種 非工業的業種
深夜業	禁止 ただし一部例外あり ・保健衛生の事業 ・接客娯楽の事業 ・電話の事業 ・健康・福祉に有害でない業務（スチューデンス等）	指揮命令者および専門業務従事者、業務の性質上深夜業が必要な業務に従事する労働時間の短い者、労働者の申し出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けた者等
		その他の者
坑内労働	禁止	臨時の必要のため坑内で行われる一定の業務に従事する者（一定の妊娠婦を除く）
		その他の者
危険有害業務	一定の危険有害業務について就業を禁止	妊娠婦
		妊娠婦以外の女子
産休前業産後	産前・産後それぞれ6週間の休業等	・多胎妊娠の場合の産前休業の期間は10週 ・産後休業の期間は8週間
		妊娠婦の請求により時間外労働、休日労働
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な女子または生理に有害な業務に従事する女子の請求により就業禁止	生理日の就業が著しく困難な女子に対する暇を請求した時は生理日の就業禁止
帰旅費	解雇の日から14日以内に帰郷する場合において必要な旅費	廃止

人 事 院 規 則 10 - 7

	旧 人 事 院 規 則 10 - 7	改訂人事院規則 (86. 3. 15公布)
生 理 休 暇	第7条 生理日における就業制限 ・生理日の就業が著しく困難な場合 ・生理に有害な業務に従事する場合 本人の請求により就業制限	第4条 (生理日の就業が著しく困難な女子職員に対する措置) 休暇に関する法令の定めるところにより、休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはならない。 (事務総長通達＝病欠休暇として扱う。2 暦日。昇給等には影響しない)
時 間 外 労 働	第5条および通知 (1) 時間外勤務の制限 イ) 物の製作・修理、機械の操作 1 週 10時間 ロ) 診療又は介護等 1 週 16時間 ハ) その他 4 週 40時間 イ) ハ) は年間350時間 ロ) は年間650時間 (2) 適用除外 ・管理監督職員 ・機密事務取扱員職員 ・災害その他さけることのできない臨時勤務 ・刑務官、航空管制官など	第3条 (女子職員の時間外勤務の制限) 業務の種類による職員の区別に応じて制限 ・物の製作または修理等 1 週 10時間 ・治療、看護等 2 週 20時間 ・その他 4 週 40時間 ・年間350時間 (通知による) ・適用除外 深夜労働の制限が解除される業務のうち4～9、11～14、16の各項について適用を除外。
深 夜 労 働	第3条 (1) 深夜勤務 (午後10時～翌日午前5時) の制限 (2) 適用除外 ・管理監督職員 ・機密事務取扱員職員 ・災害その他さけることのできない臨時勤務 ・電話交換、治療看護など	第2条 (女子職員の深夜勤務の制限) 女子職員 (交替制により勤務する職員) に深夜勤務 (午後10時～翌日午前5時まで) をさせてはならない。 ・適用除外業務
危 険 有 害 業 務	第2条 就業制限	第5条 (妊娠婦である女子職員の危険有害業務の就業制限) ・妊娠婦 一定の業務について就業禁止 ・妊娠婦以外の女子 現行規制を廃止。ただし、重量物取扱い、有毒ガス発生場所の業務は就業禁止。
産 前 産 後 休 暇	第11・12条 産前6週間 (多胎10週間) 産後6週間 (強制5週間)	第6条 (妊娠婦である女子職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限) ・請求した場合就業禁止 第10・11条 ・産前6週間 (多胎10週間) ・産後8週間 (強制6週間)

制度の導入、厚生年金の老齢年金と労災保険給付の調整については見送られたが、労災認定にあたり事業主に意見陳述の機会を与えること、年金の給付基礎日額の最高額と最低額が設定されたこと、在監者にたいする保険給付が停止されたことなどの措置がとられている。

これらにたいして「結局は、事業主責任の希薄化、損害賠償制度の希薄化につながりかねない」という批判が加えられている。¹¹⁾

(4) 労働基準法改定案の内容と問題点

労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会（労基研）は、一九八五年十二月『労働基準法の問題点と対策の方向』という最終報告書を公表した。¹²⁾ 労働大臣の公的諮問機関の中央労働基準審議会（中基審）は、一九八六年三月これを受けて労働基準法の改定について「建議」の審議をおこない、同年十二月労働大臣に「労働時間法制等の整備について」（建議）を提出した。労働省は「建議」にもとづき「労働基準法改正要綱」を作成して中基審に諮問、中基審は一九八七年二月、「おおむね妥当」とする答申をおこなっている。

労基研の最終報告や中基審の「建議」および労働省の「改正要綱」にたいしては労働組合や法律家からきびしい批判がくわえられ、その反時代性、反労働者性がほばあますところなく解明されているが、中基審の「建議」による労働時間法制の改定方向についてその問題点をごく簡単に指摘しておくことにする。

最大の問題点は、八時間労働制の「弾力化」である。

① その第一の方法は「労使協定による平均一週四〇時間以下の変形労働時間制の採用である（三〇〇人以下の規模では四四時間以下）。これが、時間外手当なしの不規則な長時間労働を強制し、労働者の心身の負担の増大、家庭生活や社会生活の不正常化、破壊をもたらすことは明らかである。

② 日によって業務の繁閑の差が大きいなどの事情のある一定の業種、規模の事業については、労使協定を締結

れば、労働者に事前通告でこれにより所定労働時間を一週四四時間、一日二時間まで延長できるというのが第二の方法であり、これにより労働者のノーマルな生活構造とリズムが乱されることは必至である。

「建議」は、週四〇時間労働制を法定労働時間短縮の目標として定めることにして当面週四六時間制にし、なるべく早い時期に四四時間とするとしているが、週四六時間制にいくつもの例外を認めていることもその空洞化をもたらすものであり、しかもこの法定労働時間の適用は中小企業等については一定の猶予期間をおくとしているのである。

「例外」の第一は、「常態として事業場外で労働するため労働時間の算定が困難な業務」（営業、サービス、記事の取材など）、「労働者の裁量にゆだねるため、通常の方法により労働時間の算定が通常でない業務」（研究開発、放送番組など）については、労使協定で定める時間「労働したものとみなすことができる」とする。これらの業務につく労働者が実際に何時間働いているかということには無関係にである。

第二の「例外」は、フレックスタイム制の導入である。これについては「労働者本人の自主的な決定が確保されること」が条件とされているが、そうした条件は実際上の力関係によって不可能であり、労働時間の無限の弾力化をもたらすことになる。

「例外」の第三は、手待ち時間が多い一定の零細規模の商業、サービス業については手待ち時間をふくめた労働が週四六時間を超え、かりに週五〇時間になったとしても週四六時間として換算し取り扱うとするものである。

労基法改定案の労働時間規定は、このように週四六時間を基準に、一日八時間をたんなる目安として弾力化し、これまで以上に長時間過密労働を合法化するものであるが、この週四六時間制についてさえ「手待ち時間の換算」が適用できない「一定規模以下の事業」には適用除外の「経過的措置」をとり、タクシーやトラック運転手にも適用を除外しているのである。

そのほか「建議」のなかには労働者と労働組合のつよい統一した要求であった週休二日制の法定化、残業規制の強

化、時間外割増率の引上げは見送られている。ただ唯一の改善点は、それすら国際的水準にくらべればまったく足りない程度のものであるが、年次有給休暇の最低付与日数が現行の六日から十日に引きあげられている点である。¹⁹⁾

なお中基審の「建議」は、賃金、退職手当、就業規則関係についてもおこなっており、たとえば退職手当について就業規則への明確化が必要であるとしている。

以上のような労基法改定の「建議」にたいして、民主的な法律家や労働組合が労働基準法の根幹にかかわる部分を抜本的に改悪する内容をもっており到底容認できないとしてきびしく批判しているのは当然である。また統一労組懇が「労働四団体から労働者側委員が参加しながら審議を『密室』でおこなわせたことは、政府・財界の戦後労働法制の抜本改悪に手をかす姿勢のあらわれであり問題である」と批判している点もあとでみるようにみのがせない重大な問題点といえよう。

労基法問題に関連して労働省は一九八四年十月に「パートタイム労働対策要綱」を決定しているが、パート労働者の改善にとつてきわめて不十分なものであることだけを指摘しておきたい。²⁰⁾

注 (一) たとえば、片岡昇「新版労働法(Ⅰ)」五八ページ以下、安枝英紳・西村健一郎「労働法」一一ページ以下。

(二) ここでは一財界団体の提言ということでありあげなかったが、関西経営者協会は一九八五年六月「労使関係法」制定の提言を公表している。関経連は一九八二年にも「労働基準法の改正に関する意見」を発表して、その後の労基法改悪の「先兵」としての役割を果たした経過から考えて軽視することのできないものである。提言の結論の要点は、(イ)労働組合の自由設立主義を改め、使用者に対する通知義務とすること。(ロ)不当労働行為制度の抜本的見直しを図り、その際労働者側の不当労働行為を新設すべきである。(ハ)労働組合法における「使用者」を明らかにすべきである。特に不当労働行為の主体としての使用者の範囲は厳格に解釈すべきである。(ニ)一般的拘束力に関する規定(労働組合法第一七条)は政策目的を明確にして、その上で存廃を決めるべきである。——というものである。この提言に対する全面的な批判は、民主法律協会「提言」検討委員会の「『労使関係法』制定要求のねらいは何か」「労働法律旬報」一九八六年三月上旬号がある。

今日の視点から戦後労働法制の全体的な流れを分野毎におさえたものに片岡昇「日本的労使関係の変化と労働関係法制」、夢沼謙一「労働基準法の変遷と今後の課題」、秋田成就「雇用形態の変化と労働法制―労働者派遣法の提起した問題」、荒木誠之「雇用保障法制の形成と展望」（いずれも「ジュリスト」特集「転換期の日本法制」一九八七年一月一日・十五日号所収）がある。

(3) 中山和久「国鉄と労働問題」『法律時報』一九八六年十二月号参照。

(4) 戦後労働法制の改悪の対象となった重要な立法や提言などをとりあげ、全面的に批判したものととして人間らしく働くための国民会議準備会編集「なにをねらう？四〇年目の労働法改悪」がある。同じ立場から労基研報告の労働時間法制部分を批判したものとして坂本修「戦後労働法制の、総決算、労基法全面改定とのたたかい」「赤旗」評論版一九八六年十一月一日号、その他宮里邦雄「戦後労働法制改編と権制闘争」「月刊労働組合」誌一九八五年三月号、同「行革攻勢下の権制闘争」同誌一九八六年三月号、徳住堅治「労働法制の全面改悪と労働者の権利」「全国金属資料」一九八六年五月号、江森民夫「労働法制の『再編見直し』と労働組合の課題」「法と民主主義」一九八六年四月号など参照。

本稿では戦後労働法制の再編改悪の背景についてはふれなかったが、黒川俊雄「独占の二十一世紀戦略と労働法制」「労働運動」誌一九八七年二月号、田端博邦「日本資本主義の構造変化と労働法制の再編」「法と民主主義」一九八五年三月号、「大型シンポジウム・転機に立つ労働政策の歴史的位相」「労働運動」誌一九八五年八月号、大野喜実「政府・財界の労働力政策構想」白崎淳一郎他著「派遣労働」一四九ページ以下など参照。

(5) 男女雇用機会均等法とそれに関する批判文献はかなりの数にのぼる。さしあたり立法者の立場のものとして赤松良子「詳説・男女雇用機会均等法及び改正労働基準法」、省令・指針をふくめこれに対する批判的立場を明確にしているものとして自由法曹団婦人部・統一労組懇婦人連絡会編「資料集―均等法・改定労基法」、「男女雇用機会均等法―その評価と活用のポイント」「労働法律旬報」一九八五年十二月下旬号、浅倉むつ子・中野麻美「雇用均等法・改正労基法に関する通達を読む―そのポイントはどこか」「労働法律旬報」一九八六年四月下旬号などを参照。

(5) 労働者派遣法についても、立法者の立場のものとして高梨昌「詳解・労働者派遣法」、全面的な批判の立場のものとして白崎淳一郎他著「派遣労働」、その他脇田滋「労働者派遣法施行をめぐる問題点」「龍谷法学」第十九卷三号井上英夫「労働者派遣法の施行をめぐる動向と問題点」「日本労働法学会誌」六八号を参照。

(6) 総評弁護団会報「季刊労働者の権利」六六号、五九一六〇ページ。

- (7) 清正寛「職業能力開発促進法の成立と課題―職業訓練法の一部改正」『日本労働法学会誌』六六号を参照。
- (8) 荒木誠之「高年齢者の生活保障と雇用確保」『ジュリスト』一九八六年七月一日号、馬渡淳一郎「高年齢者雇用安定法―中高年齢者雇用促進特別措置法の改正」『日本労働法学会誌』六八号を参照。
- (9) 注(4)の文献を参照。人事院規則の改定については今野久子「人事院規則・女子保護規定、はどう変わったか」『労働法律旬報』一九八六年四月上旬号。
- (10) 古川陽二「雇用保険法の改正」と問題点」『日本労働法学会誌』六四号、松林和夫「雇用保険制度の現状と課題」『法律時報』一九八七年一月号。
- (11) 前掲「季刊労働者の権利」一六六号一一〇ページ以下、やや異なる立場からのものとして西村健一郎「労災保険法の現状と課題」『法律時報』一九八七年一月号を参照。
- (12) 労働省労働基準局編「労働基準法の問題点と対策の方向」(労働基準法研究会報告書)労働法改定問題をめぐる動向を資料的に扱ったものに人間らしく働くための国民会議編、坂本修監修「資料集・労働時間法制」がある。
- (13) 中基審「建議」の批判としては坂本修「戦後労働法制と労基法改悪」『労働運動』誌一九八七年二月号、徳住堅治「歴史的任務を放棄した中央労働基準審議会の建議」『月刊金属労働資料』一九八七年一月号など参照。
- (14) 労働省労働基準局監督課編者「パートタイム労働対策要綱の解説」、これにたいする批判としては総評弁後団「パートタイム労働対策の動向に対する意見と提言」(『季刊労働者の権利』一六〇号)。

二、労働法制改悪再編反対闘争とストライキ権回復闘争の歴史的経験

第二次世界大戦の敗戦によりわが国が連合軍の占領体制のもとにおかれ、そのなかで絶対主義的天皇制によって圧殺されていた労働組合運動その他の民主主義的運動が解放されてまさに嵐のような勢いで急速に高揚し、その過程で戦前・戦中にはまったくみられなかった新しい民主的な労働法制が確立されることになった。その戦後労働法制の骨格が日本国憲法の労働基本権保障と労働組合法、労働関係調整法、労働基準法のいわゆる「労働三法」によって形成されていることはいうまでもない。⁹⁾

(1) 官公労働者の労働基本権の制限、剝奪（一九四八年七月）とのたたかい

労働組合運動を「専制政府の復活に対する最も強力な防壁の一つ」と位置づけていた占領軍は、国際情勢の戦後の激動と労働者階級を中心とする民主勢力の思惑をこえた発展に大きな危機感をいだき、占領政策をポツダム宣言にもとづく「戦後改革」の推進から労働組合運動と民主主義的諸運動の抑圧へとその基軸を大きく転換させ、日本の「反共防波堤」化をめざしていった。

一九四七年の大規模な二、一ゼネストの禁止命令がその第一弾であったが、戦闘的なたたかいへの弾圧はさらによめられ、そうしたなかでGHQは、一九四八年七月二日マッカーサー書簡を発し、「公務員は全体の奉仕者である」という論拠によって日本政府にたいし公務員の団体交渉権、争議権の剝奪をふくめて公務員政策の転換を示唆した。これが戦後の労働組合運動の中心的な担い手であった官公労働組合運動を弱体化させ、労働組合運動全体の階級的民主的な発展を阻止しようとするものであったことはいうまでもない。

当時の芦田内閣はこれを「命令」として受けとめ、ただちに七月三十一日政令二〇一号を公布し、とりあえず公務員のいっさいの争議行為と団体交渉を禁止した。この政令二〇一号の内容は、その後国家公務員法の改定（一九四八年

十二月）、地方公務員法の制定（一九五〇年）に引継がれたが、これによって公務員の労働協約の締結権は否定され、団体交渉権も決定的な制約を受けて、そして争議行為は一律全面的に禁止されることになった。

マッカーサー書簡は、一方で「公共企業体制度の採用」を示唆していたが、それを受けて国鉄、専売が公社形態へ移行することになり、それにもなつて国家公務員法の改定と同じ時期に公共企業体等労働関係法が制定され、公共企業体職員は公務員同様、争議行為は全面的に禁止されることになった。しかし、団体交渉権はほぼ全面的に認められた。一九五二年になつて、この公労法は三公社職員と五現業の国家公務員に拡大され、名称も公共企業体等労働関係法となつたが、また地方公務員のうち現業部門の組合活動にたいしては地方公営企業労働関係法が新たに制定適用されることになった。

こうしていわゆる官公労働法の体系化が完了することになり、わが国の労働組合運動は労働法制の適用面では民間労働者、公務員、公共企業体職員の三つのグループに截然と分断されることになったのである。

労働基本権を奪つた政令二〇一号にたいして、当時の労働組合運動はどのような抵抗をしめたのか。全官公や国鉄労組、全通は非常事態宣言を発し、組織結成以来の最大の危機であることを強調した。そうしたなかで憲法擁護、民族独立、ファッショ的弾圧反対のスローガンのもとに労働者のたたかいが開始され、はじめは官公労働者の定時退庁、「賜暇休暇」戦術としてたたかわれていたが、国鉄や全通ではなかば自然発生的に職場放棄や職場離脱という形のストライキがはじまり、それはオルグとして全国各地にとびだすという「職場離脱闘争」へと発展していった。

しかし、労働基本権の剥奪にたいするこのするどい抗議闘争は政令二〇一号違反として弾圧され、職場離脱した大部分の労働者が逮捕、解雇されて結局終熄することになった。

こうしたたたかいの決定的な弱点が「活動家がしっかりと職場の大衆と結びつき、職場を基礎にねばり強くたたかうことができず、みずから生産点でのたたかいを放棄してしまつたところに」あることは明らかである。このような

たたかにならざるをえなかった要因としてはいくつかあげることができるが、アメリカ占領軍と政府の労働基本権の剥奪にたいする労働者と労働組合の抗議のつよい決意を表明した最初のたたかいとしてたたかった官公労働者のスト権回復闘争の原点としてきわめて重要な歴史的意義をもつものである。²⁾

(2) 労働組合法改悪、レッドパージ（一九四九年六月―一九五〇年六月）とのたたかい

一方、占領軍と政府、独占資本（一九四八年四月、日経連創立）は、民間産業の労働組合運動にたいする攻勢もいちだんと強め、当時の階級的民主的な労働組合運動の規制をめざめ法的対策が強引におしすすめられた。

占領軍は、一九四八年十月に「組合運営の三原則」を発表し、労働組合への干渉を開始していたが、政府（労働省）はそれを受けて十二月に「民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について」、一九四九年二月「労働組合の資格基準について」と題する労働次官通牒を発し上からの行政指導を大々的に展開したのである。これは労働省も認めているように、「経済安定政策下の労働政策の根幹をなしたものであり、また、労働組合法、労働関係調整法の改正準備過程として実際上きわめて重要な役割を果たした」ものであった。

占領軍は、一九四八年十二月中旬に、労組法と労調法の改定を示唆し、GHQ労働課の指導をもとに作成された労働省の改定試案が一九四九年一月中旬には公表された。³⁾それを契機に労働組合側の反対は急速に高まっていたが、『産別会議小史』は当時の反対運動とたたかいをつぎのようにまとめている。

「産別会議が年頭からよびかけていた労働法規改悪反対の統一闘争は一月下旬にいたるまでの数回の闘争懇談会を経て全国労働組合法規対策委員会が中立系と総同盟の一部を加えて成立し、これはやがて全国労働組合法規対策協議会（二・一〇）として発足、労働法改悪反対闘争の中心となった。見解を統一し行動をともしながら政府に対する闘争を展開したが、政府はこのため動揺し、労働省試案は度々変更され、このような闘争とともに全国各地でスト、デモ、集会が組織され、改訂案が国会に上程されたときには全面改訂から一部改訂に後退した。法案が国会審議にはい

るや金属、電工等は全国的なストライキで抗議し全日化、印刷出版、私鉄等もまたストをもって抗議した……」⁽⁴⁾

しかし、このようなたたかいかかわらず、当時すでに民同派の抬頭と影響力の拡大によって労働戦線の分裂状況は深まり、また民同派は実力行使の意思はなく、そのためにより広汎な共同闘争の組織化は困難であった。いうまでもなくGHQの弾圧姿勢は強硬でストはもちろん大衆的な宣伝さえ認めないという態度であったが、さきの行政指導の通達がかなり浸透し、それがたたかいの発展をはばんでいたことも否定することのできない要因であった。

結局、一九四九年五月、労組法、労調法の改定は成立した。改定法は、課長級・労務関係上級職員の非組合員化、組合専従者の給料会社負担禁止および勤務中組合活動をした者への賃金支給禁止、ストの開始・役員選挙は組合員全員の無記名投票によること、労働委員会の公益（中立）委員の権限強化、暴力行為は正当な組合活動でないこと、労働協約の自動延長の禁止などを規定したが、それは法改定に先行した行政指導の総仕上げというべき内容のものであった。

その後の歴史がしめしたように、占領軍と政府、独占資本はこの法改定を武器に独占資本の復活強化をかけた大規模な首切り「合理化」を強行したのである。

こうしたなかで、一九五〇年六月、アメリカ帝国主義の極東における世界戦略にそって朝鮮戦争が勃発し、わが国の本格的な再軍備が推進されていたが、その一方で労働者の思想、信条の自由という基本的人権と団結権を直接的に侵害するレッドパージが占領軍の起憲法的権力によって強行されたことはあまりにも有名である。わが国の戦後の階級的民主的な労働組合運動は壊滅的な打撃を受けることになった。⁽⁵⁾

レッドパージにたいする抵抗とたたかいは産別会議系の労働組合において被パージ者の辞令返上、職場立入り要求、入門闘争、ストライキなどの形態がとられ、パージを撤回させたところも若干あったが、圧倒的な権力のまゝに全体的に微弱で、約一万二千人の共産黨員や戦闘的な労働者が職場と労働組合から追放されることになった。民同派も総

評もバージを容認し、労働省は「企業防衛のためのこの種の措置は憲法、労働組合法、労基法に違反しない」（昭和二五・一〇・九労発三一五号「企業内における共産主義的破壊分子の排除について」）としたのである。

時代が経過してレッドバージに協力した労働組合運動の指導者たちが「自己批判」したように、まさに「最大の汚点」であったといわねばならない。労働者階級がレッドバージを阻止していたならば、わが国の労働組合運動の歴史的な展開はかなり違ったみちをたどったであろう。その意味でまたきわめて大きな損失であった。

(3) 破防法の制定、労働法改定（一九五二年四月）とのたたかい

アメリカは、日本との「単独講和」の締結を急ぎ、一九五一年九月、同盟・従属関係にある諸国と日本との間だけで「サンフランシスコ平和条約」を調印し、これが一九五二年に発効するとともに、日本は形式的に占領体制から解放されて「独立国」となった。しかし、講和条約と同時に締結された日米安保条約にもつき日本はひきつづきアメリカとの「同盟」関係の下におかれ、いわゆる「サンフランシスコ体制」へ移行することになったのである。

これより前、一九五一年五月、GHQ（リッジウェイ司令官）が日本政府に占領下の管理法令を再検討する権限を付与し、日本政府はそれを受けて政令諮問委員会を設置し、六月から団体等規正令、独禁法、労働三法などの改廃の検討を開始していた。

政府が労働組合運動を治安問題の観点から、規制する新たな立法として企図していたものは、国家公安保障法（後の破壊活動防止法）、ゼネスト禁止法、集会・デモ取締法の制定、労働三法の改悪であった。こうした動きにたいして総評は治安立法の制定や労働三法の改悪を防止するため、六月末加盟組織をも結集して共闘組織―労働法規改悪反対闘争委員会（労働）を結成してたたかいたちあがった。

政府は、翌一九五二年三月、「暴力主義的破壊活動」を行なう団体を公安調査庁の監視のもとにおき、包括的な規制をおこなう法律として破壊活動防止法を閣議決定したが、それは憲法の保障する集会・結社の自由や団体行動権を

危くするきわめて反動的な治安立法であつた。治安立法の制定と労働法規の改悪に反対して全国各地でさまざまな抗議行動を展開してきた総評と労働は、四月十二日破防法粉碎、労働法規改悪阻止をかねて第一波ストを決行したのである。

この第一波ストからはじまる労働ストは、六月二十日まで前後五回にわたって展開され、それは全学連傘下の学生、新聞協会、文芸家協会、日本ペンクラブ、弁護士会などの知識人をはじめ、各大学の教授たちもふくめた言論、学問・思想の自由を要求する一大統一行動に発展し、総評の提唱で各文化団体、野党各派とのあいだで悪法反対国民運動連絡会が組織され、学術会議も声明を出すところまでひろがったたかひであつた。⁽³⁾

『国労権利闘争史』は第一波スト以後の状況をつぎのように書いてゐる。

「……この第一波ストは、民間単産の約一四万人が二四時間スト、あるいは時限ストを決行、その他の多くの単産が職場大会に参加した（一六万人）。国労も、総評・労働の決定にしたがつて、職場大会や抗議集会を開催した。こうした大きな反対闘争が実行されるにおよんで、政府は法案を一部修正して、四月一七日国会に提出した。しかし総評労働は修正によつてもこの法案の本質はいささかの変更もないとして、翌一八日に第二波のストライキに突入した。第二波のストでは、炭労、全鉱、私鉄総連の約三十八万人が二四時間スト、その他の民間単産の一四万人が時限ストを実施し、国労をはじめとする官公労も約六一万人が職場大会、超勤拒否、早退などの戦術を行使し、これに参加した。こうして第二波ストは、実に一一三万人が参加する大規模なものとなつた。⁽⁴⁾」

このような過程で政府は破防法とともに構想されたゼネスト禁止法案の内容をもちこんだ労働関係諸法の改定案を国会に提出したのである。たたかひは労働法規改悪反対の性格をつよめてさらにストライキが継続されていった。

その法案は、労働関係調整法などの一部改正案、労働基準法の一部改正案および地方公営企業労働関係法案で、そのうちとくに批判と反対が集中したのは、労働法の改正であつた。労働法の改正案では緊急調整制度の導入と公益事

業の冷却期間制度を従来の三十日間から五十日間とすることがもりこまれ、とりわけ緊急調整制度は労働大臣が「公益事業に関する労働争議又はその規模が大きいため、若しくは特別の性質の事業に関するものであるために公益に著しい障害を及ぼす労働争議につき、これを放置することにより国民生活に重大な損失を与えると認めた時は、緊急調整の決定をなすことがで」き、この決定が公表されてから五十日間争議行為が禁止されるというものである。つまり、大規模な労働争議に労働大臣が介入し、争議行為を禁止できるみちを開いたものであり、争議権にたいする重大な制約であることは明白であった。

こうした状況のなかで、総評、労働はひきつづき第三波のストライキを六月七日、十七日および二十日にわたって実施し、延一三〇万余人の労働者が参加した。しかし七月、破防法案および労働関係諸法案は労働者組織と国民の反対をおしきって参議院を通過、成立し、いわゆる労働ストは終結した。しかし、破防法・労働法規改悪反対の統一行動に結集した国民の団結の力はこの法律の適用をほとんど不可能するとともにさらに総評を戦闘的に成長させ、総評を中心とする労働戦線の統一を飛躍的に前進させたのである。

『国労権利闘争史』はつぎのように総括している。

「労働組合を中心とする三波五次のストライキと一年間にわたる反対闘争の高揚は、これらの法案の政府原案どおりの成立を許さなかった。破防法案はその内容を緩和され、労働法の緊急調整制度についても、「総理大臣」が「中労委」の意見を聴くなどきびしい要件を満たした場合にのみ発動しうるものと修正されたのである。また、公益事業の争議については、三十日間（法案では十五日間）の冷却期間に代わって十日間の予告に改められた。しかも、より重要なのは、当初政府の構想のなかにあったゼネスト禁止法および集会・デモ取締法がついに国会に上程されることなく葬り去られたことであった。しかもこの大闘争の影響はこれにとどまらなかった。国会を通過した破防法および労働法の緊急調整制度も、その適用および発動を今日まで最小限に抑えられてきた。このことは反対闘争の高揚と無関

係ではない」⁽¹⁰⁾

以上の労働ストは、戦後労働法制にたいする最も大規模な再編、改悪の攻撃に反対した労働者階級と国民の広汎かつ持続的な統一行動であり、その中心的、指導的役割を果たしたのが労働組合運動であった。

労働組合運動は早くから占領軍・政府の動向に敏感に対応し、策動の本質と狙いをとらえ、非常事態宣言を発してたたかう態勢を積極的に構築したこと、共闘組織を結成してたたかいの広汎な発展を追求し、ストライキという労働者階級の基本的武器を中心に多様な戦術を統一的に行使し、つよい抗議意思を表明したこと、そして政府・保守党の技術的な修正や懐柔、分裂策動をのりこえてたたかいを継続させたこと——など今日のたたかいにとって貴重な教訓をのこしているといつてよいであろう。

(4) スト規制法制定（一九五三年七月）とのたたかい

「独立」後のわが国労働組合運動の高揚をしめすものとしてもう一つのたたかいが、労働ストにつづく一九五二年秋からの賃金闘争における電産の九〇日スト、炭労の六三日ストであった。労働法制再編による争議行為禁止体制下の全国的な長期闘争として注目されたものである。

電産の賃金闘争は、新賃金体策をユニオン・ショップ要求をにかけて、電源スト戦術が採用されたが、組合分裂のなかで中労委斡旋案で終結、炭労の賃金闘争は、マーケットバスケット方式にもとづく賃金要求をにかけてたたかれ、無期限ストのなかで最後の闘争戦術として保安要員の総引揚げを決定したが、それについて政府が改定労働法の「緊急調整」の発動を決定、同じく中労委の斡旋案を受諾してストを中止した。経済的には炭労が七パーセント、電産が二十パーセントの賃上げと労働時間の延長という結果に終り、その成果は決して大きなものではなかったが、他産業労働者を大きく激励するとともに、政府と独占資本の石炭・電気両事業の軍事的「合理化」に打撃をあたえるなどの成果をおさめている。⁽¹¹⁾

政府は、石炭・電力の基幹産業における労働組合運動がひきつづき強力な闘争戦術を採用することをおそれた独占資本・財界の意向にそって争議行為を規制する方針を打ち出し、一九五三年二月、停電スト、電源スト、炭鉱の保安要員の全面的職場放棄などの争議行為を禁止する「スト規制法」（「電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律」）を国会に提出した。

政府案は、解散・総選挙によって審議未了となり結局廃案となったが、総選挙後の六月、三年間の時限立法として再提出された。

労働組合は、このような立法化を労働者の争議権を剝奪する違憲、弾圧立法として電産、炭労はもとよりその他の全国単産も闘争態勢を確立し、七月段階に三次にわたるストライキを含む実力行使で対抗した。国会においては社会党を中心に革新政党のたたかいが展開され、それと結合して労働ストにつぐ大規模な統一闘争となり、参加人員は一八万人におよんだ。しかし、ストライキを決行したのは炭労、電産と一部の全国単産で、他はほとんど職場大会、超過勤務拒否、定時退庁などであった。このスト規制法反対闘争にたいして政府（小坂労相）は「憲法二八条に保障される団体行動を逸脱した行為」と非難する立場をとったのである。

スト規制法は、八月成立したが、反対闘争が労働ストに質量ともにはるかにおよびなかったのは、スト規制法の本質と狙いがひろく十分に理解されず、そうしたなかで戦國的な労働組合運動の分裂をはかる勢力が総評や電産の内部に形成されて全般的に階級的力関係が支配層の側に有利に作用していたためといつてよいであろう。

なお、一九五六年にスト規制法存続反対闘争がおこなわれたが、その年二月に時限立法のスト規制法は恒久立法となったのである。

このスト規制法制定以後、支配層は戦後労働法制を大きく改編させる立法攻勢をかけていないが、一九五四年にピケットに関する行政通達を発し、さらにあいついで官公労働者の実力行使に関する見解、「団結権、団体交渉権、団体行動権」に関する教育指針通達（一九五七年一月）を示すなど処分と弾圧の法的根拠をあきらかにして治安対策と

しての労働行政を強化したのである。

以上の戦後わが国の労働組合運動の歴史的な経過がしめしているように、労働者と労働組合は民主的な権利の制限・剝奪の攻撃にたいしては容認することなくはっきりと反対の態度を打ち出し、広汎な統一した戦線の構築を追求しつつストライキをはじめ多様な戦術で主体的な力量に見合ったたかいをねばりつよくすすめているのであり、これは重要な教訓として確認され、今日の戦後労働法制改編とのたたかいに前進的に生かされる必要がある。

(5) 官公労働組合のストライキ権回復闘争

わが国労働運動における権利闘争においてきわめて重要な歴史的位位置を占めているのが官公労働者と労働組合のストライキ権回復闘争であり、ここにも権利闘争の多くの貴重な教訓がしめされているといつてよい。おおよその流れを明らかにしておこう。

一九四八年、権力的にストライキ権を剝奪された官公労働者は、その代償措置として設けられた人事院勧告制度と仲裁々定制度がその本来の機能を期待できるものでないことをたたかひのなかで体験すると、ハンスト、安全運転、超勤拒否、あるいは一斉休暇戦術といったストライキ以外の順法闘争をあみだし、それを効果的に駆使して闘い、さらにそのわくをこえ時間内職場大会という実質的なストライキを発展させ、一九六〇年の安保闘争においては政治ストを決行するまでに成長したのである。

政府は、このような官公労働組合運動の高揚への攻撃として組合幹部に対する解雇、停職、一般組合員に対する減給・戒告などの懲戒処分をおこない、解雇された組合幹部が代表者となる団体交渉を拒否し、さらにきびしい刑事弾圧もくわえ、組合幹部を逮捕し起訴することまでおこなった。

官公労働組合運動は、このような政府の不法、不当な処分と弾圧をはねかえすために自己の力量を認識し、ストライキ権の回復を展望しつつ、裁判闘争とともに、ILO結社の自由委員会に提訴し、国際的世論の圧力を活用してい

くたたかいをILO八七号条約批准闘争として開始した。この過程で、一九六五年、ILOの設置以来はじめてといわれる結社の自由に関する実情調査調停委員会（通称ドライヤー委員会）の来日調査にもとづく報告書が発表され、わが国におけるスト権否認体制のもとにおける公共部門の「労使関係」の特異な問題点が明らかにになった。

こうしたなかで、ついにILO八七号条約は批准され、あわせて公労法第四条三項の削除をふくむ官公労働法制の改正がおこなわれたのである。しかし、ストライキ権は回復されず新たに設置された公務員制度審議会において検討されていくこととなった。¹⁹⁾

以上のような状況の進展と変化のなかで、国鉄労働組合は、一九六五年、六六年の大会で「職場に労働運動を」というスローガンをかけて「分会・班の機関活動をつよめ、職場要求と全員行動を背景に、集団交渉で解決する」ことをめざして職場組織を確立し、まず労基法第三六条の時間外労働を事業所ごとにむすぶ闘いをつみあげ、これを突破口として一九六八年「合理化」反対闘争を闘うなかで職場交渉権を確立していった。²⁰⁾ 全通、全電通、動力車、全林野、日教組、自治労、国家公務員関係の労働組合も基本的な同様の方向を進み、闘争力を強化して春闘、一時金、スト権回復闘争などを官公労働法をのりこえてストライキで闘った。これにたいして政府・自治体は大量の処分と弾圧をくりかえしたが、かえって官公労働者の権利意識は階級的に強められ、ストライキ権回復の要求は高まり、闘争も着実に前進していったのである。

このような闘いは、ILOにおける国際的批判の高まりとともに裁判所にも影響をあたえ、官公労働者のスト権の全面的な否認を不当とする判決が下級審であいつぎ、一九六六年と一九六九年に、最高裁判所も、これまでの全面否認合憲論の立場を転換し、公務員労働者の争議行為に刑事罰をくわえることができないことを明確にうちだすにいたった。このことが官公労働組合運動のいっそうの高場を促進し、団結を強化していったことはいまでもない。

これにたいする政府、当局のまきかえしが国労や全通などにくわえられた生産性向上運動、すなわち「マル生」攻

撃であった。これは独占資本が民間産業の独占的大企業において成功した労働組合の右翼化と労資協調主義の注入を公共部門に拡大しようとするものであったが、とくに国労は「座して死を待つよりも、積極的にたたかって組織をまもる」という決意のもとに広汎な統一の力を背景に反対闘争を急速にもりあげ、各地で職場組合員が職制の不当労働行為を摘発し、当局を後退させ組織をまもりぬくとともに拡大をかちとることに成功した。この戦闘的な対決をささえたのは職場につくりだされた闘争力であった。¹³⁾ 全通労組も労務政策変更闘争を組織し、当局の団結破壊と対決し、この闘いをおして中央指導部の労資協調的要素をとりのぞいて前進のめちをきりひらいていった。

以上のように官公労働組合運動は、スト権回復のたたかい、生産性向上運動反対のたたかい、春闘におけるストライキのなかで、労働組合の権利を拡大し、労資関係を組合主導型のもとへとかえていったのである。

総評や官公労働組合は、一九七一年～七二年にわたってマル生問題、スト参加者に対する大量処分問題、反組合的差別待遇などによる組合組織への不当介入問題で再びILOへの提訴をおこなったが、一九七三年四月、最高裁は官公労働者のスト権について再び判例を逆転させ、全農林警職法事件の判決は「全体の奉仕者」論をとり、非現業の国家公務員の場合は、その地位の特殊性と職務の公共性からスト権の制約は当然であり、憲法違反ではないとの反動的な立場を明らかにした。この考え方はその後一九七七年の全通名古屋中郵事件判決でも踏襲され、定着して今日にいたっている。¹⁴⁾

官公労働組合運動は、一九七三年の八年間にわたる公務員制度審議会の最終答申（スト権については、禁止、部分的解放、全面解放の三論併記）、一九七四年の公共企業体等関係関係協議会およびその専門委員懇談会などをめぐる経過のなかで、一九七五年九月「……十二月段階から長期強靱な統一ストライキで、スト権奪還まで徹底的に闘う」旨の闘争宣言を発し、公労協は十一月末から十二月にかけて八日間にわたるストライキ権の回復を直接の目的とするいわゆる「スト権スト」を決行したのである。これはわが国労働組合運動史上いままでの最高水準のエネルギーを発

揮したまさに歴史的な闘争であった。しかしスト権回復の前進した成果をかちとることはできなかったのである。⁽¹⁷⁾

わが国のように高度に発達した資本主義国においては、法令の改正をとまなう政策制度要求の実現のためには、労働組合の統一したストライキその他の多様な大衆行動の発展とともに、国会内外における民主勢力の共闘、統一戦線の規模のたたかひが必要不可欠であり、官公労働者のストライキ権の回復問題のように、米日支配層の政治的、経済的支配の根幹をなす性質のものであればいっそうその重要性は高いといつてよい。

このスト権ストの收拾を契機に官公労働者のストライキ権回復闘争は停滞し、その後提起された立法闘争構想も立ち消えとなり、また総評が官公労働者のストライキを否定し、行政改革やその中心的な課題である国鉄の「分割・民営化」を支持する同盟・全民労協などともに労働戦線「統一」運動を推進するという情勢の変化のなかで闘争再構築の展望も確立されていないという状況にある。

官公労働者のストライキ権の回復をかちとるためにはなによりも一九七五年のスト権ストの教訓を正しく生かし、広汎な民主勢力を結集した統一戦線の規模の闘争の構築にとりくむことが基本といえよう。

注 (1) 野村平爾『日本労働法の形成過程と理論』二八五ページ以下。

(2) 政令二〇一号反対闘争の概況については総評編『総評二〇年史』上巻一九七ページ、国鉄労働組合編『国労権利闘争史』三八ページ以下を参照。

(3) 労働組合法の改悪について大原社会問題研究所『日本労働年鑑』第二三集七四六ページ以下参照。

(4) 産別会議史料整理委員会『産別会議小史』八二ページ以下、労働省編『労働行政史』第二巻四六〇ページ、前掲『日本労働年鑑』第二三集 三二〇ページ以下参照。

(5) レッドページについて『総評二〇年史』上巻 三四九ページ以下。民同派はレッドページを容認しほとんど反対闘争を組織しなかった。後になってこのことにたいする反省が指導者たちによつてのべられている。

(6) 『労働行政史』第二巻 五二七―五三四ページ。

- (7) 「労働行政史」第二巻 五六六ページ。
- (8) 谷川巖「日本労働運動史」一六一ページ以下、元井久夫編書「新版日本労働運動史」二六一ページ以下、「総評二〇年史」上巻四四七ページ以下、「日本労働年鑑」二六集 四〇九ページ以下、「労働行政史」第二巻 二〇三ページ以下を参照。
- (9) 「国労権利闘争史」九二ページ。
- (10) 「国労権利闘争史」九四ページ。
- (11) 炭鉱、電産ストについて「新版日本労働運動史」二二六ページ以下、「総評二〇年史」上巻 四四八ページ以下、河西宏祐「電産争議」清水慎三編「戦後労働運動史論」四〇九ページ以下を参照。
- (12) スト規制法反対闘争とスト規制法については、労働省編「資料労働運動史」（昭和二八年）三〇一ページ以下および一二三ページ以下を参照。
- (13) 公労協編「ILOスト権奪還闘争史」を参照。そのうち国鉄労働組合を中心にしたものに「国労権利闘争史」がある。
- (14) 「国労権利闘争史」二〇四ページ以下および国鉄労働組合編「国鉄労働組合四〇年史」九三ページ以下。
- (15) 「国労権利闘争史」二三八ページ以下および「国鉄労働組合四〇年史」九三ページ以下。
- (16) 官公労働者の労働基本権にたいする判例の推移については橋詰洋三「戦後労働裁判の軌跡と課題」（「労働基本権の理念と法解釈学」所収）など参照。
- (17) スト権ストについては「国労権利闘争史」三二三ページ以下、「国鉄労働組合四〇年史」三〇六ページ以下、熊沢誠「スト権スト」清水慎三編「戦後労働運動史論」所収など参照。

三、権利闘争の後退要因と支配層の労働組合包摂の諸装置

わが国の戦後の労働組合運動は、以上からも明らかなように、労働法制の再編・改悪に反対し、民主的な権利をまもるためにたたかい、また奪われた労働基本権を奪還するたたかいを展開した貴重な歴史的経験をもっており、それらの積極的な側面は当然今日の本格的な攻勢にたいするたたかいにも生かされるべきものである。しかし、現実にはかつてのようなたたかいはまったく組織されておらず、ナショナルセンターレベルで批判や反対の態度表明がなされ

る程度で、したがってその阻止を目的とした具体的な反対・抗議の運動は左派勢力による小規模なものにとどまっている。このような後退や停滞がどのようにして生まれたのか、わが国の今日の労働組合運動の根本問題にかかわることであるが、基本的には一九六〇年代において民間産業の労働組合運動に新しい右翼的潮流が抬頭・発展し、その後完全な主導権を確立して、今日反共主義から脱却できない中間的勢力―総評その他の民間派勢力―をまきこんで主流派を形成するにいたっていること、また独占資本と政府の支配層がこうした過程の進行のなかで企業レベルにおける協調主義的労資関係を基礎に労働組合組織を包摂するための諸装置をつくりあげ、それを有効に作動させることによって労働組合の闘争力を分散させ、諸政策を推進実施したことである。前者についてはこれまで他の論稿が明らかにしているのでごく簡単にふれ、後者の点について指摘しておきたい。⁽¹⁾

一九五二年のいわゆる労働ストからすでに三五年近い歴史が流れているが、この間に労働組合運動をとりまく環境と条件は大きな変貌を遂げ、今日主体的な力量の形成と質的な強化にとって多くの、また大きな困難が生じており、それははっきりと確認できる労働戦線や政治戦線の組織的な現状一つをとってみても明らかである。

まず第一に指摘しなければならないことは、産業構造上大きな影響をもつ民間産業の独占的大企業の経済的地位が飛躍的に強められ、そしてその労働組合運動の分野では階級的民主的勢力がほとんどすべての組合機関から一掃され、ほぼ完全に右翼的潮流の支配におかれて協調的労資関係が確立したことである。⁽²⁾

これはきわめて重大な変化であり、こうしたなかで独占的大企業の労働組合運動はますます反共主義と労資協調主義の路線をつよめ、権利闘争にたいしても消極的、否定的になっていった。たとえば、民間産業の労働組合運動で一九五〇年代の中頃から追求された労働協約の産業別統一闘争や職場における協約、協定上の諸権利の点検闘争も年々弱められ、協約闘争では組合活動上の諸権利の拡大は目標からおろされ、労働条件引上げの形式的な統一にわい少化されていくのである。職場闘争はいちはやく否定され、苦情処理―世話役活動に変質させられたことは周知の通りで

ある。

そして春闘―賃金闘争におけるストライキ権も資本の「一発回答」体制のまゝに放棄され、鉄鋼労連についてみてこの二十年間ストライキは一度もおこなわれていない。独占的大企業の労働組合が中心となった他の全国単産の場合もほぼ同様である。

ストライキ権の放棄だけでなく団体交渉権も形式的な「団体交渉」によって事実上否定され、労資協調主義によって運営される「労使協議制」や「経営参加」などに変えられているのである。³⁾

このようにして右翼的潮流は一九六〇年代から七〇年代の初頭にかけて民間産業における労働組合運動の主導権を確立し、その過程で同時に官公労働組合運動によって自覚的に追求され強化されていた権利闘争、とりわけストライキ権回復のたかいたいとしては積極的な支持を表明せず、支配層がくりかえす大量の処分・刑事弾圧を事実上容認してきた。総評にたいする対抗性をもつ同盟などは官公労働者のストライキを政府と同様の立場にたち「違法スト」ときめつけ、はげしい非難をあびせてその発展を妨害し阻止したのである。⁴⁾

官公労働組合運動によって担われ推進されたストライキ権の回復をめざす課題を中心にすえた権利闘争がねばりつよくたたかわれ、運動力量の形成と蓄積をもたらしたにもかかわらず、一九七五年の「スト権スト」をピークに現実的な成果をあげることができずに後退をたどった決定的な要因は、民間産業における右翼的潮流の主導権の確立、それをテコとした支配層の運動分断にあったといつてよいであろう。

官、民分断の「原点」はいうまでもなく一九四八年のマッカーサー書簡と政令二〇一号にあるが、一九六〇年代以降の分断体制はいちだんとつよめられ、反動的な行政改革が権力的に強行されるなかで、官公労働組合運動の内部にも権利闘争を軽視し専制的な労務人事管理を容認し、協調主義的運動への路線転換をおしすすめようとする勢力が形成されたことも権利闘争の重要な後退要因としてもちろんみのがすことはできない。

さらに、こうした過程で戦國的な労働組合の闘争が孤立させられ、階級的民主的な勢力が全体的に後退していったことも注視する必要がある。

支配層による官、民労働組合運動の分断と強化、春闘など経済闘争の連続的敗北、権力の軽視、否定の政労資一体となったイデオロギー攻勢―反共主義、労資協調主義の系統的な注入、職場の専制的支配、人間の尊厳を尊重する権利意識の稀薄化、こうした点に今日の状況が生みだされた背景、基盤があるといえよう。

もう一つこれに関連して指摘しておく必要がある点は、政党状況の変貌である。

労働ストの段階では革新政党としては左右両派の日本社会党と共産党だけであったが、その後民社党、公明党が生まれ、労働組合との支持・協力関係を複雑にし保守党政権に対抗する政治的統一をより困難にした。このような反共中道政党のその後の消長はさまざまな政治状況を生み出し、労働組合運動にも大きな影響力をおよぼして民主的な革新勢力の要としての役割をますます果たにくくしていったのである。反共中道政党の存在は日本社会党と支持協力関係にある総評の右傾化を促進し、今日のような中央レベルにおける革新統一の戦線構築を不可能な状態におとしめているのである。

わが国における今日の権利闘争を後退させ停滞状況においている実体としての労働組合運動と政党―野党の側の要因について簡単にふれたが、支配層が労働組合運動の権利闘争の発展をおさえるためにどのような仕組みをつくりあげてきたか、また労働組合運動を支配層の側に包摂統合するためにどのような措置を系統的に追求してきたのかその点を軽視したり無視することはできないであろう。

(4) 政府の協調主義イデオロギー教育の推進

以上のような状況が生みだされ、つよめられるうえで独占資本のイデオロギー対策が重要な役割を果していることはいうまでもない。反共主義と労資協調主義のイデオロギーが系統的に注入され、協調的労資関係によってのみ労働

者とその家族の生活が長期的、安定的に保障されていくということがくりかえし強調されたが、それが労働者の戦後のたたかいのなかで形成された権利意識をよわめ右翼的潮流の組合支配を許してきたことは否定できないであろう。

この「協調的労資関係」とか「安定的労資関係」のイデオロギー教育の推進にみのがせない役割を果たしてきたのが政府―労働省である。

さきにもふれたように、アメリカ占領軍の対労働組合運動政策の大転換のなかで、当時の政府は反共的、協調的労資関係の育成に乗り出していくが、そのために「労働教育」を重視し、一九四八年十一月に「労働教育実施要綱」を決定してそれにもとづく行政指導を一九五〇年三月までつよめている。労働省はこの『要綱』について「中立、公正な労働運動を最下部よりもりあげていくことに重点をおいたもの」と説明しているが、それはつぎのようなことがべられており、労働省の役割を明確にしているのである。

「現在わが国に於ける労働運動が批判反省の結果方向転換をなさんとしている現状にかんがみ、昭和二十四年度は以上の基本方針に基き労働教育の強力なる展開を行わんとするものである。尚、特定政党の政策、右の健全労働組合主義に反する場合は恐れることなくその点を指摘し之が是正に努めなければならない」⁽⁶⁾

労働省のこのような基本的な立場はその後一貫して堅持され、とくに労働者と労働組合の民主的な権利とその行使の規制を狙った「労働教育」にかかわる通達を発して、独占資本のイデオロギー対策を支えている。⁽⁷⁾

保守党政府が一九五二年の労働スト、一九五三年のスト規制法反対闘争以降、労働法制、とりわけ労使関係立法に直接手を加え労働者と労働組合の権利と自由を規制し、剝奪するという方法を採用していないことは周知の通りである。

一九五三年十二月、政府は「労働組合、使用者又はその団体、その他広く国民一般の世論を代表する者」と「政府が隔意のない話し合いを行う機会」として労働問題協議会（三一名で構成）を設置し、「国民経済的視野と国民の公正な世論のうえに立った公正な労使関係の安定を図る」ことをめざしたことは、政府が二つの闘争の経験を通して協

調的な労使関係の確立を戦略的な目標に設定したものとしてみず注目されよう。

そして政府は、一九五四年十二月に「労働関係における不法な実力の行使の防止について」という労働事務次官通牒を出し、とくに労働組合におけるストライキ時のビケットについて平和的説得の範囲にとどめるべきものであると強調した。労働組合運動のスト規制をねらったものであることはいうまでもない。

その後の政府も政労使による生産性向上運動が開始推進されていく情勢のなかでひきつづき労使関係安定対策を重視していったが、一九五七年一月、労働省は政府としての団体行動権についての体系的見解と健全な労使関係のあり方を示唆した「団結権、団体交渉その他の団体行動権について」の次官通牒を発している。その内容は当時の労働団体が一致して批判したように、労働法学説の通説や労働判例の傾向を否定し、労働組合運動が戦後のたたかいによってかちとってきた民主的な権利と自由を否定し、あきらかに使用者側の利益擁護の立場にたつものであった。⁽⁸⁾

また、その直後の同年九月、政府は公労協が春闘のなかで「合法的な実力行使」として実施してきた時間内職場大会休闘闘争、遅刻戦術、早退戦術、定時出勤、超勤拒否、遵守闘争などを「公共企業体等の職員の労働組合の争議行為について」という見解を出してすべて公労法で禁止されている違法行為と締めつけている。この見解にもとづき政府の官公労働組合運動の実力行使にたいする刑事弾圧、大量処分がくりかえされていくことになった。⁽⁹⁾

このように政府は労働者と労働組合の権利と自由にたいする立法的規制を回避して行政通牒による規制基準をしめし、使用者、警察権力が抑圧しやすい法的環境や条件を整備していったのである。これらが権利闘争とくに民間産業のたたかいに否定的に作用し、団体行動の自主規制の気運を生みだしていったことは否定できない。その点で労働省の行政通牒はその効果を発揮したのである。

高度成長の過程でさきにみたように民間産業のとりわけ独占的大企業の労働組合に右派勢力が抬頭し、右翼的潮流が労働組合運動の主導権を握り、反共、労資協調主義に全面的な路線転換を図ると、こうした対応の必要が低下し、

政府は官公労働組合運動のスト権回復闘争―ILO 闘争への防衛的な対応に比重を移し、また独占資本の労働力確保の要求に積極的に応えていく労働政策を推進することになるのである。¹⁰⁾

ここでふれておく必要があることは、政府がこのような協調主義的労働運動を育成していくための「労働教育」の推進にとってマスコミを重視し、さきの労働問題協議会の設置と前後して労政懇談会を設置したことである。これは「労働行政の円満な運営を図るために重要報道機関において労働問題を担当する論説委員を中心に民間有識者と当面の具体的問題について適切腹藏のない意見交換をおこない健全な労使関係のあり方と労使安定策を討議研究する」ものであった。¹¹⁾この懇談会はほぼ月一回程度毎年開催されて今日にいたっている。マスコミが「労使関係」にたいして多少のニュアンスの違いはあるものの基本的には労使協調の観点を堅持しているのも労働行政によりこうした体制が長年にわたって築かれてきたことと無関係ではないであろう。

独占資本のイデオロギー対策とともにマスコミの論調も労働者の権利意識の後退に微妙な影響を与えたことは否定できない。

(四) 政府による労働法制の調査研究活動

政府は、以上のような労働行政を推進する一方で、戦後労働法制の改編を長、中期の目標、課題として調査、研究、検討のための体制をつくり、必要な準備工作をおこなっていたのである。

政府は一九五二年の労働スト以後すでにそのような労使関係を規制する労働関係法規が「わが国経済の現状に即応する労使関係を規律する法令として妥当であるか否か」を検討する方向を提起していた。

一九五五年十月、労基法の抜本的な改定のために法律、経済、労働に関する有識経験者十八名による労働大臣の諮問機関―「臨時労働基準調査会」を発足させ「大所高所から我が国の今後の労働基準のあり方について再検討」を加えており、この調査会は一九五八年に「中小企業に対しても法改正をするより運用面で操作すべきだ」と答申、これ

を受けて労働省は大幅な運用緩和を断行し、是正基準を通過しているのである。⁽¹²⁾

一九五九年二月、ILO八七号の批准に關しておこなわれた労働問題懇談会（会長中山伊和郎）の答申がILO条約の趣旨とする労使団体の自主運営、相互不介入の原則を十分にとり入れるよう「現行労使関係法全般についても再検討することが望ましい」旨の指摘をおこない、これを受けて同年九月のその懇談会で「労使関係法研究会」設置の構想を明らかにした。

当時の松野労働大臣は「わが国の労働組合運動と労使関係の現実に立脚しつつ自由にして民主的な労働組合運動の発展と近代的労使関係の確立という観点に立つて現行労使関係法規全般について綜合的に調査し検討を加えるべき機が熟した」と挨拶のなかでのべている。⁽¹³⁾

こうして一九五九年十一月、十名の委員で労使関係法研究会（会長峯村光郎）が発足したのである。ちなみにこれより前の七月、日経連は「現行労働法の欠陥にかんがみ、改正を必要とする諸点を検討」する目的で「労働法規臨時特別委員会」を設置して政府の動向に対応する姿勢をしめしている。⁽¹⁴⁾

この労使関係法研究会設置の目的は「労使関係法運用の実情及び問題点についての調査研究」であったが、一九六六年十二月、七年余の歳月を経て報告書を發表した。そこではそれまでの行政通達の立場をとり企業内組合主義の協調的労資関係の育成・確立、職場闘争への批判、政治スト、同情ストへの違法論が展開され、まさに使用者側の「労働組合対策教科書」ともいうべきものであった。これがイデオロギー教育として、また実践的な対策として使用者側によって積極的に活用されたことはいうまでもない。

総評はこの報告書を重視しその全面的批判をおこない総評権利憲章（第一次草案）『権利闘争の前進のために』をまとめ公表している。⁽¹⁵⁾

なお、この労使関係法研究会は一九七七年九月に公労法、地公労法等公共部門の労使関係に適用される諸法規の運

用の実情及び問題点をとりまとめた報告書を労働大臣に提出した。

労使関係法研究会は、その後一九七八年四月に新しい体制（一六名）のもとに発足して活動が続けられている。

労働省は、一九六九年九月に労働大臣の私的諮問機関として学識経験者二十名からなる労働基準法研究会（会長石井照久）を設置したが、当局者の表向きの説明は「客観的専門的に法施行の実情および問題点について実態的、法制的調査研究を行うことを目的としたもの」としているが、それまでの経過からして労基法の改定をめざすものであった。

労基研は三つの小委員会を設けて活動をすすめる、一九七九年九月までの間に「安全衛生」「労働時間・休日・休暇」、「賃金」「労働契約・就業規則」「婦人労働」などに関する報告書を発表しており、そのうち「安全衛生」の報告書にもとづいて一九七二年に労基法から分離独立した立法として労働安全衛生法が成立し、また一般女子の保護措置の解消をはかる「婦人労働」の報告書が男女雇用機会均等法とセットで成立した改定労基法となって法制度上具体化されているのである。⁽¹⁶⁾

一九八二年五月、労働者は同じく労働大臣の私的諮問機関としての労働基準法研究会をまったく新しいメンバーで設置したが、それは「最近の社会情勢の変化に対応するため」とされているが、その後の経過が明確にしめしたように労働基準法の本格的な改定に取り組むためのものであった。

この労基研はやはり三つの部会を設けて活動し、一九八五年十二月に最終報告書を公表した。⁽¹⁷⁾ 中央労働基準審議会は、一九八六年十二月これを受けて労働時間法制の弾力化を中心とする労働時間法制の抜本的な改定方向を「建議」し、その後それにもとづく労働省の「労働基準法改正要綱」の諮問にたいして答申もおこなったが、こうした経過のなかで現在労働省により国会に提出する法案作成の作業が進められている。

この間、一九八四年八月に労基研は、中間報告を公表し、労働時間法制を「週四五時間、一日九時間」とする構想を提起して、労働組合をはじめ各界の反応を探ることによって、労基法改定へのワンクッションをおき組織的な反対

運動を可能な限りやわらげる配慮をおこなっていることも政府の特徴的な対応方法といつてよいであろう。

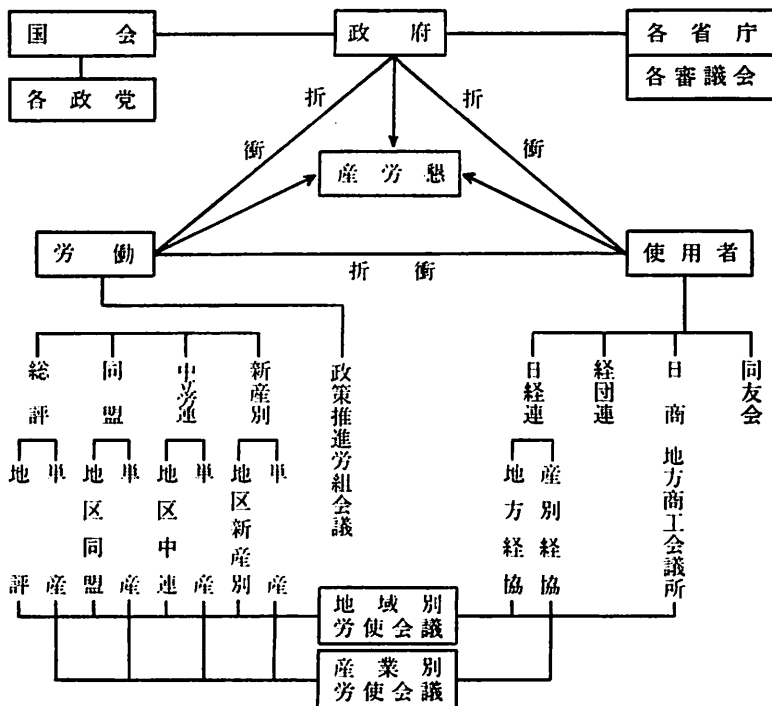
イ 「政労使」協調体制―産労懇の役割と活動

自民党政府は、一九六〇年の安保、三池の闘争以後とくに労働組合運動を大きくとりこむ「政労使」体制づくりのために産業別労使会議の提唱（一九六〇年九月石田労相）、「労使間の自由な話し合いを促進する」労働問題懇話会の設置（一九六一年九月福永労相）、賃金研究会（一九六四年）、賃金調査懇談会（一九六六年）、総評と政府との定期会合（一九六五年）などさまざまな試みがなされてきたが、一九七〇年以降今日までその所期の目的をはたしているのが産業労働懇談会（略称・産労懇）である。

この産労懇は、一九七〇年一月に労働大臣の私的諮問機関として、政府、経営者団体、労働団体、学識経験者の四者構成で設けられ、「今年の我が国経済の発展に占める産業労働問題の重要性にかんがみ、政府、労使首脳、並びに学識経験者を含むいわば最高ワイズ・メンによる懇談の場をつくり、産業労働政策に関する意見を広く求め、かつ、その協力を得るとともに、関係者相互の理解を深めることを目的」としているものである。わが国のナショナルセクターや重要な労働組合組織のトップリーダーはほとんどメンバーとなっている。

産労懇で討議される問題は、広範囲にわたり設置以来毎月開催され、一九八六年一月まで一四五回の会合がもたれているが、今日ではたんに労働行政だけでなく、日本の政治、経済、外交に関する基本政策の合意の場となっており、自民党政府にとって労働組合運動をとりこんでいく上で重要な位置をしめているといつてよい。ここには総理大臣や外務大臣など主要大臣も出席し、政策問題について報告し理解をもとめている。労働政策についてみれば、当然のこととして労働行政にかかわる諸問題はここに提起され、意見交換がおこなわれて「合意」形成への条件づくりがなされており、一九八四年十二月の第一三五回会合では労働者派遣法案、パートタイム労働政策、職業能力開発促進法案などについて意見交換がなされている。右翼の労働組合の政府の労働政策への協力にはトップクラスにたいするこ

全国レベルにおける政・労・使のインター・アクションの
場としての産労懇の位置



注：(1)「各政党と労使」

(2)「各省庁の審議会と労使」を結んだものもインター・アクションの場である。

森五郎編著『日本の労使関係システム』304ページより引用。

した事前の対応がなされているのである。⁽¹⁸⁾

労働省は、この他に業種別労使会議も設置して「政労使」協調体制の強化をはかっており、労働時間短縮にかかわる労使会議が電機、鉄鋼、自動車、の各産業部門でつくられ、繊維と鉄鋼の両産業では構造不況業種を中心に、雇用動向や雇用不安定にたいする対応策にかんして情報交換と意思疎通をはかることを目的とした政、労、使、学識経験者の四者構成の業種別労使会議がつくられている。⁽¹⁹⁾

労働省は、一九七〇年代から八〇年代にかけて各種の政、労、使三者構成の研究会

などを私的諮問機関として設置しており、失業対策問題調査研究会（一九六九年、大河内一男会長）、雇用政策調査研究会（一九七二年、馬場啓之助会長）、多国籍企業労働問題連絡会議（一九七三年、労一四、使一三、オプ政三）、賃金・物価・雇用問題懇談会（一九七六年、吉野俊彦会長）、中期労働政策懇談会（同年隅谷三喜男会長）、雇用問題政策会議（一九七九年、政労使および地方自治体の知事、市長で構成）、日本人の職業生活と能力開発を考える懇談会（一九八〇年、天城勲会長）、労働力需給システム研究会（同年、高梨昌会長）、労働者派遣事業問題調査会（同年、公六、労四、使四特別委員——労供実施組合四、関係業者三）、労働者参加問題研究会（同年、労七、使七、学識経験者七、専門家会議八）高齢化社会問題研究会（同年、隅谷三喜男会長）などがその代表的なものである。

（二）公的審議会の形骸化と私的諮問機関の活動

このように、一九七〇年代に入ってから公的な審議会とは別に、労働大臣や関係各局長の私的諮問機関がつぎつぎにつくられ、その提言や報告が労働行政の運営指針とされたり、法改正の基本方向をされているが、労働者側代表も参加して三者構成となっている公的審議会では十分な検討がなされず形骸化していることが近年きびしく指摘されている。これは、労働者側委員の姿勢と活動の弱さをしめすものであり、審議会での「同調」が政府の労働政策の推進や立法化を阻止し、権利闘争を発展させるブレーキの役割となっていることを意味するものである。つまり「政労使」の協調的運営である。

一例を紹介しておこう。総評弁護団の機関誌『季刊労働者の権利』は労災保険法の改定にかかわるこうした実態をつぎのように指摘し、きびしく批判している。²⁰⁾

「……このように重大な問題をいくつもはらむ労災保険法改正が、審議会での合意を盾に、国会での形骸化した審議でいとも簡単に成立してしまったことについて、深刻にとらえなければならぬ。今後も労働諸法制の改悪がめじろ押しであり、どの段階でどのように組織するかを、再検討しなければならない。

すなわち、かつての港灣労働法制定や労災保険法改正による通動災害制度制定の際には国会で、かなりオーブんな議論がなされ、それが法令自体や関連通達に反映しているのであるが、今日では、『労働者側、使用者側、学識経験者』により構成される審議会では法案準備がなされ、その『合意』による労働立法案が国会に上程される。そして、議員に対しては、労働省官僚から『政、労、使、中立の合意』についてのレクチャーがなされる。その結果、労働法制についての、国会の審議機能は著しく低下し、法案審議は、事実上、審議会で決着がつけられる状態となっている。しかも、この審議会の審議については、密室・非公開でなされているため、『合意』形成過程で全く明らかにされていない。また、法案の問題点を、国民各層が広く検討する機会も奪われている。……」

この一九八六年五月の労災保険法一部改定案はこうしたやり方によって、衆議院、参議院の各社会労働委員会での各二日の審議（内一日は三十分程度の総括質問）で可決成立しているのである。

労働省に直接関連する審議会としては、中央職業安定審議会、中央労働基準審議会など十四あるが、他の審議会の実態もほぼこれと同じとみてよいであろう。労働時間制度の弾力化を「建議」した中央労働基準審議会も完全な「密室審議」であった。総評弁護団は、労働法制の改悪のこのような手法が横行している現状を率直にとらえ、「今後の労働法制をめぐる闘争のあり方について、再検討しなければならない」とのべているが、まさに指摘の通りであり、労働組合運動が労働者側委員の対応姿勢を転換させ、限界はあるとはいえ闘いの場として位置づけさせていくことが必要である。

もう一つここでふれておきたいことは、一九六四年十二月に政府と労働団体代表との直接的な接衝と交渉がおこなわれ、当時の佐藤労相は「労働組合の協力なしには政治の前進は期待できない」と挨拶したが、一九六五年五月に実現した総評と政府との第一回会合でも相互信頼の確立を強調した。⁽²⁾

これを契機に春闘段階で政労交渉がおこなわれ、それ以外の課題でも推進されているが、右傾化がつよまるにつれ

てスムーズなものとなっている。政労交渉それ自体は当然のことであり今日の労働組合運動においては重要な位置づけが与えられるべきものであるが、それは運動の全体的高揚を背景にしてはじめて効果的なものとなるのである。今日形式化、マンネリ化の傾向は否定できない。

このようにして今日のわが国労働組合運動の主流は政府の労働行政の立案決定、推進の体制にくみこまれ、その責任の一端を負う位置におかれているのでありこうした関係が労働者の要求を基礎にした利益擁護の運動とたたかいの組織化にいちだんとブレーキをかけているのである。

(4) 労働組合組織と政府機関との癒着関係

労働組合運動の右翼的潮流は、政府—労働省の主導による「政労使」協調体制にくみこまれただけでなく、政府、財界との直接的な「接触」と「交渉」を通して過去にみられない深い癒着関係をつくりあげている。

右翼的潮流は、一九七〇年代初頭の労働戦線の「統一」——右翼的再編運動に失敗すると、政策制度要求にかかわる対政府「統一行動」のつみ上げを通して労戦統一へとという戦術転換をはかり、そのための運動体として一九七三年に民間労組共同行動会議を、一九七六年にそれを発展させた政策推進労組会議を結成した。この政策推進労組会議は、一九八三年に全民労協（一九八二年結成）へ解消するまで六年間にわたる活動を展開したのである。

この活動の特徴はどこにあるか、政策推進労組会議の山田精吾事務局長がのべていたように、各省庁（九省庁）との定期的な懇談会を設けて政策立案の当事者と交流し政策の反映につとめること、政党との関係においては共産党を除く全政党との協議の場を設け、政策だけに限定して社会・公明・民社とは定期協議、自民、新自由クラブ・社民連とは随時協議をとして政策要求の反映に努めることに活動の重点がおかれたが、その政策とは経済政策、雇用政策、物価対策、税正改正、エネルギー政策行政改革、医療制度の改善など政策制度要求であった。⁽²⁾

政策推進労組会議の政府との会合は大蔵省を除く各省庁との間でもたれ、一九八〇年にはたとえば経済企画庁との

間で二十回以上といわれているが、予算編成期に集中している。政策制度要求から賃金要求、合理化反対、スト権などこれまでの伝統的な要求が姿を消しているのも特徴である。そして、こうした活動は労働組合として組織される大衆的な行動とはまったく切り離されて幹部中心にすすめられており、しかも政策制度「要求」自体、各省庁との定期協議によって確立されたパイプによる非公式接衝ですでに「合意」されたもの、つまり労働組合側の要求自体が各省庁の指導、意向になったものとして作成されたものとなっているのである。²³こうした性格の要求が基本的に階級的な要求を基礎とする権利性のまったくみられない、またはきわめて薄いものになるのは必然であろう。

政策推進労働組会議が共産党を除く野党との間に定期協議の場をつくることは、その構成労働組合の政治路線やこの組織自体の成立の契機、過程からしても当然であるが、共産党が独占資本のための政策に反対し基本的に労働者階級と勤労国民の利益擁護の立場をとっていることを考慮すると、そこに政策推進労働組会議が提起し、実現をはかる政策に本質的に限界があることがしめされている。実際はこれまでこうして野党との協議を経て提起される政策制度要求にはこうした限界、問題点をもったものが多く、他の国民諸階層からもきびしい批判が加えられたのである。

政策推進労働組会議のこのような政策制度要求の活動は全民労働が結成されてからいっそうつよめられており、全民労働が毎年決定する政策制度要求の内容は労働政策をとってもその他の経済政策などそれをとっても基本的には以上のような政府、政党との接触・交流によってほぼ「合意」されたものがベースとなっている。

こうしたなかで労働組合運動の政策制度要求のたたかいはほとんどが幹部交渉に終わり何一つとして大衆運動化したものはないといつてよい。

(ハ) 労働組合組織と政権党、財界との直接的な接触

政策推進労働組会議とそれを受けつぐ全民労働は野党との間だけでなく政府与党の自民党との間に、また政府を支える財界―経団連、日経連との間にも協議の場を設定し、今日まで春闘段階を中心にして活動を推進してきている。²⁴

政推会議から全民労協へ——政策参加の拡大

		政策・制度要求	対政府交渉	政党との協議・交渉	他団体との協議・交渉
政策推進労組会議	a 76. 10 77. 9	①経済政策 ②雇用政策 ③物価抑制 ④税制	政府交渉6回 各省庁交渉2期	自民1 新自ク1 社会3 公明3 民社3	日経連2 健保連2 経団連1 同友会1
	b 77. 10 78. 9	①経済政策・予算 ②物価・食糧対策 ③行政改革 ④雇用政策・対策 ⑤税制・組合員非課税 ⑥エネルギー政策 ⑦医療制度	政府交渉7回 各省庁交渉1期 厚生省1回	国会請願2 各政党（申し入れ等）5 社会1 公明2 民社2 新自ク1	経団連2 健保連6 同友会1
	c 80. 1 80. 12	①経済政策・予算 ②物価・食糧 ③行政改革 ④定年・高齢対策 ⑤税制 ⑥婦人労働 ⑦医療・年金 ⑧住宅	総理2官房長官1 大蔵省2 経企庁3 労働省3 厚生省2 建設・外務・農水・行管各1	自民7(定期協議80年2月開始, 4回) 社公民定期協議 78年11月開始, 年5回程度 新自ク随時協議	経団連1 (78.12~82.12の4年の期間に, 経団連4, 日経連5 日商1 同友会1)
全 民 労 協	d 84. 10 85. 9	①経済政策全般 ②総合産業政策 ③物価対策 ④税制改革 ⑤雇用確保 ⑥年金制度改革 ⑦医療制度改革 ⑧土地・住宅政策 ⑨婦人政策 ⑩食料政策 ⑪資源エネルギー政策 ⑫行政改革 ⑬交通政策	総理1 官房長官3 総務長官3 大蔵2 通産5 経企4 建設1 運輸1 労働14 農水1 厚生2 自治1 外務1	自民6 社会12 公明11 民社13 社民連8	経団連2 健保連2 日経連3 東商1 (労働四団体11)

(出所) a, bは稲上毅「労働者参加と社会政策」(青井・直井編『福祉と計画の社会学』(東京大学出版会, 1980年), cは高橋彦博「現代政治と社会民主主義」(法政大学出版会, 1985年), dは『全民労協ニュース』73-108号による。
中野実編『日本型政策決定の変容』219ページより引用。

自民党は独占資本を中心とする支配層の利益擁護を存立目的とする政党であり、戦後四〇年余の間政権を維持しているが、治安問題の視点でしか労働組合運動、労働問題をとらえることが出来なかった路線を一九六〇年代の中頃からじょじょに修正しはじめ、たとえば一九六五年三月に自民党有志七十人は労政懇談会をつくり」とくに総評幹部との直接的な話し合いを通じて労働問題に関する理解を深めよう」としている。そして一九八〇年代に入ると労働組合運動を有力な支持基盤に統合する方向を系統的、組織的に追求するようになったのである。²⁸⁾ こうした方向への転換の契機をつくりだしたものがわが国の労働組合運動において右翼的潮流が主流の位置をしめ、労働戦線「統一」運動を通じて総評その他の労働組合運動にも大きな影響力をおよぼしはじめたという情勢の展開があったことはいうまでもない。

いくつかの資料から確認されることは、政策推進会議や全民労協は、野党との定期協議よりも自民党との接触と協議がひんばんにおこなわれており、政党との協議の重点はむしろ自民党の側におかれていたとみることができ。おそらく今後こうした方向がつけられることになろう。それはこれまですでに右翼的潮流の有力なトップリーダーが政策制度要求の実現にとって野党を通すよりも政権党である自民党の接解をよめる方が早道であり、得策であるということをおのべており、さらに一九八六年七月の衆、参同時選挙において自民党が「圧勝」した以後の政治状況のなかで、それを公然と歓迎する労働組合指導者があらわれ、鉄鋼労連も自民党とのコンタクトを従来以上につよめることを方針上明らかにしているのである。²⁹⁾

こうしたなかで一九八六年十一月に自民党首脳と労働団体幹部との懇談会が自民党のよびかけで総評、全民労協、中労連、同盟、新産別の順に朝食をとりながらおこなわれている。「首脳同志が親交を深めるのが今日の主題だった」というのが自民党側の説明であるが、自民党の労働戦線とこみ策であることはまちがいないであろう。

このようなコースがつけられればつよめられるほど労働組合運動は支配層の側に固く統合され、権利闘争の強化、発展などまったくおぼつかなくなることは必至である。

もう一つ同じ性質の体制が財界―経団連、日経連などとの協議体制である。このなかで日経連はこれまでも同盟、金属労協など右翼的労働組合との間には経営参加、年金など特定のテーマにもとづく共同研究会を設置するなどの対応をすすめてきたが、政策推進労働会議と全労協との間ではさきにしまったようにもっと広汎な諸問題についての定期協議となっており、その中心は日経連である。

日経連と労働団体との直接的な接触、懇談、協議といった関係は、公式的には一九七三年七月の日経連主催のトップセミナーで日経連側がインフレ問題の解明のために労使の意見交換の場――「労使インフレ対策会議」を提唱したことが契機となっており、同年十二月の労働団体へのよびかけによって開始され、一九七四年一月から二月にかけて同盟、新産別、総評、中立労連の順におこなわれている。

このとき同盟は、日経連にたいし経営参加の労使による共同研究を提起し、日経連がそれを受けて七四年一月「全労連、経営参加共同研究会」が設置された。

日経連と労働四団体との協議の場は、以降毎年春闘段階に開催されているが、その対象を拡大して金属労協、全国金属、全国一般、政策推進労働会議、化学エネルギー労働との間にもたれていった。

財界側も日経連のみでなく、一九七八年十月に、経済同友会、経団連が賃金、物価、雇用問題で金属労協と協議して以来、日本商工会議所、東京商工会議所も協議の場を設定し、地方では一九七六年に関西経営者協会が大阪春闘共同と協議をおこなっているのである。⁽²⁸⁾

日経連や他の財界団体と労働団体との定期協議においてみられる傾向は、両者の間に基本的な「合意」が形成されるその実現のために対政府共同行動が確認されることである。これまで減税、行政改革、農業問題など財界と国民諸層の内に重大な利益の相違が存在する課題において見解、政策が一致することがしばしばみられる。⁽²⁹⁾

こうした財界団体と要求が一致することが労働組合運動になにほどの利益をもたらさないことは明らかである。労

石油ショック以降における日経連と労組全国中央組織との懇談の推移

年 月 日	労 組 名	懇 談 内 容
48. 10. 1	総 立 評 中 立 労 連 新 産 別	インフレ対策、減税、税の公正化、地価、公害対策、医療費対策等 同 上
48. 10. 23	同 盟	同 上
49. 1. 16	同 盟	インフレ対策、雇用対策、経営参加に関する共同研究等
49. 1. 26	新 産 別	インフレ対策、交通スト、経営参加問題、公害対策等
49. 2. 20	総 立 評 中 立 労 連	インフレ対策、公共料金凍結、弱者救済対策、製品コスト公開、土地問題等
50. 1. 13	同 盟	インフレ対策、雇用対策、公共料金問題、流通改革、最賃、中小企業対策
50. 2. 13	同 盟	インフレ対策、雇用対策、公共料金問題、流通改革、最賃、中小企業対策
50. 2. 7	春 闘 共 闘 委	同 上
50. 2. 26	新 産 別	同 上
50. 3. 10	IMF・J C	同 上
50. 3. 14	春 闘 共 闘 委	同 上
50. 4. 1	同 盟	同 上
50. 4. 14	IMF・J C	ガイドライン撤廃要求
51. 2. 26	同 盟 春 闘 共 闘 委	景気浮揚策、賃上げガイドライン撤廃要求、減税等「ゼロまたは1ケタ」のガイドライン撤廃要求 同 上
51. 3. 19	IMF・J C	雇用安定、減税、福祉、社会保障の充実等
53. 10. 6	IMF・J C	円高差益の消費者への還元、実質賃金の国際比較、物価対策等
53. 12. 7	政策推進労組会議	雇用、物価対策、景気浮揚対策等
54. 1. 18	同 盟	雇用創出、物価、社会保障、住宅、税制改革等
54. 2. 5	関 西 主 要 組 合	(関西労使懇談会) 雇用、定年延長条件整備等
54. 5. 25	関 東 主 要 組 合	(関東労使懇談会) 同 上
54. 5. 29	金 属 労 協	雇用、物価対策等
54. 10. 11	政策推進労組会議	当面の経済運営、雇用対策等
54. 12. 3	同 盟	当面の経済運営、雇用対策、行政改革等

(注) 52年分は表5参照。

資料：日経連タイムス、各組合機関紙誌、週刊労働ニュース、資料運動史、その他。
森五郎編著『日本の労使関係システム』315ページより引用。

働組合運動の体制内化であり、後退、敗北であったといつてよい。政策推進労働組會議以降のこうした活動が労働者と勤労国民に現実的ななにもをもたらしたか、その結果を冷静に検討、分析することが必要である。

(b) 司法の反動化による権利規制の進行

以上のような政府、財界の対応と同時に一九七〇年代に入つてとくに司法の反動化が推進され、労働事件において労働者と労働組合の民主的な権利と自由の規制、抑圧を正当化する判例があいついで打ち出されてきたことも労働組合運動の権利闘争の発展の阻害要因として作用したとみることができ³⁰⁾る。

この司法の反動化をもっとも典型的にしめたものが最高裁の官公労働者の労働基本権に関する一九七三年以降の逆転判決であり、この傾向は部分的には複雑な状況を反映することがみられるとはいえ、基本的には今日まで続き、さらに反動化をつよめているといえよう。とくに官公労働者のストライキ権、組合活動権、そして戦闘的にたたかう労働者の権利にたいしてはきわめてきびしい対応をみせているのである。³¹⁾

政府も独占資本も最高裁を頂点とする裁判所における労働事件の反動的な判決に期待し、企業の利益をまもり、労働者の権利を抑制するためにそのような判決を現実の労資関係において活用している。それらは軽視できない役割を果し、労働者の権利意識の成長をにぶらせ、実際のたたかいへの参加と行動への消極性を生みだしていくのである。

司法の反動化のなかでも自由法曹団、総評弁護士その他民主的な労働弁護士らが労働組合運動と協力し、民主的な権利と自由のための裁判闘争をねばりつよくすすめており、一見困難とみられた事件で勝訴をかちとったケースもけつして少くない。

司法の反動化は労働組合運動の権利闘争のきびしい法的環境となるが、その流れを変えるならば権利闘争の前進の有利な条件となり、労働組合運動を発展させていくことになるであろう。これらのことはわが国だけでなく諸外国においてもみられるところである。

おわりに

一九四五年の敗戦直後から一九五三年の八年間、わが国の労働組合運動は占領体制下において直接的な弾圧に抗議し、労働者と労働組合の民主的な権利と自由をまもるためにたたかい、占領体制から形成的に解放された直後の一九五二年の労働ストには労働者階級と民主勢力が広汎な統一を実現してたたかいを発展させたが、さらにひきつづき官公労働組合運動が労働基本権の回復をめざして不屈の権利闘争をたたかったことはさきにみた通りである。

しかし、その後の右翼的潮流の抬頭と発展を背景に政府、支配層の労働組合運動の分断ととりこみが巧妙かつ系統的にすすめられ、組織的な権利闘争は決定的に後退し、今日停滞の極にあるといってもけつて過言ではない状況にある。以上みてきたような政府、支配層によるとりこみ状況がつづく限り、わが国の権利闘争を再構築し、さらに発展させることはきわめて困難であろう。

政府と支配層は、労働基準法の改定を突破口にして労働関係立法をふくむ戦後労働法制の全面的再編にのりだしてくることは必至であり、いまこそ政府と支配層の労働組合とりこみのためのシステムと労働組合運動の基本的な姿勢、路線を労働組合の「原点」になつてきびしく点検し、労働者の権利意識を階級的に鍛え、大衆的な権利闘争の組織化を追求すべきであろう。戦後の権利闘争の教訓が正しく継承、発展せられるならば、戦後四十年目の労働法制の再編、改悪の攻勢を阻止し、労働者階級の民主的な権利と自由の要求を基礎にした労働法制確立のたたかいを発展させるみちをきりひろくことも可能である。

労働組合運動がこうしたなかで戦後労働法制をとりまく環境や諸条件の変化、その立法的な機能の問題点などを適確に把握し、立法構想を積極的に提起していくことはきわめて重要な課題である。しかし自主的、階級的立場からこのような課題への取組みが著しく立遅れていることは否定できない。支配層による戦後労働法制の全面的な改編にたいするたたかいを統一的に発展させることがこうした面での新しい状況を生みだしていくことを期待したい。

注

(1) 本文のなかでも指摘しておいたが、戦後の権利闘争の歴史的な経験のすべてが弱点をもっていなかったというわけではない。沼田稲次郎氏はさきに紹介した論稿で六〇年代に盛り上がった権利闘争それ自体にILOへの「依存型」「法廷闘争偏重型」で「思想としての権利闘争」がしっかりと組織されていなかったという弱さがあったことを指摘している。沼田氏は四年後の総評主催の権利闘争討論集会で講演し「思想としての権利闘争」というものを踏まえておかないと運動としての力のある、人をひきつけるものにはならない」として「人権闘争としての権利闘争」という視点をもういちど再構築してもらいたい」と注文をつけているが至当であろう（「忘れられた課題——いま権利闘争に何が求められているのか」「労働法律旬報」一九八五年三月下旬号）。

(2) 拙稿「一九六〇年代後半期の鉄鋼労働組合運動」高知短期大学「社会科学論集」第四十七号参照。

(3) 拙稿「職場の自由・民主主義と労働運動」高知短期大学「社会科学論集」五十二号参照。

(4) 右翼的潮流の共同活動家養成機関となっている富士政治大学の教科書は、こうした立場をとり実際の運動にたいして歴史的に一貫して批判を加えている。理論的立場を批判したものとして、浜林正夫他著「社会民主主義とは何か」一一九ページ以下、平野浩一「民社党おしつけの合理化」「労働運動」誌一九八四年五月号（臨時増刊号）参照。

(5) 高度成長期の政党状況の変化については藤原彰他「日本現代史」、三宅一郎・山口定他著「日本政治の座標」、塩田庄兵衛「戦後日本の社会運動」、正村公宏「戦後史」上・下巻、升味準之輔「現代政治——一九五五年以後」などを参照。

(6) 「労働行政史」第二巻 四四九ページ。

(7) 一九五四年の労働教育行政の重点は「健全な労働運動の基盤は常に充実した労働教育に支えられている」「国民経済、企業実態を無視した闘争は窮極において労使共倒れの結果となる」とし「過剰な闘争意識を修正」し、労使協力体制の推進におかれている。

(8) 「新版日本労働運動史」二二三ページ、なお労働行政全般については現代行政全集10「労働」を参照。

(9) 「新版日本労働運動史」三三三—三三五ページ。

(10) 政府の労働政策の推進については江口英一・田沼繁・内山昂編「現代の労働政策」、大木一訓「臨調路線と戦後労働政策の現段階」黒川俊雄編「労働組合の民主的変革」所収など参照。

(11) 「資料労働運動史」（昭和三十一年）一一八二ページ。

(12) 「労働行政史」第二巻 一六七—一六八ページ。

- (13) 「労働行政史」第二巻 五六三ページ。
- (14) 「資料労働運動史」(昭和三十六年) 七五二ページ。
- (15) 労使関係法研究会報告にたいする批判として沼田稲次郎「『労働組合主義』批判」『沼田稲次郎著作集』第八巻所収。
- (16) 労基研については河越重任「労基研の活動とその性格」『労基研報告評注』(月刊労働問題増刊号、一九八〇年五月)
- (17) 労基研最終報告書「労働基準法の問題点と対策の方向」
- (18) 産業労働懇話会についてその意義・役割を積極的に評価する立場からの分析として森五郎編著「日本の労使関係システム」二九一—三〇二ページを参照。報告者の藤田至孝並細亜大学教授は、産労懇が政労使三者間に「労働問題に対するコンセンサスの形成を導く機能」「政策をめぐる政労使のインター・アクション機能」「政・労・使間のコミュニケーション」「政策形成における、総合審議会的機能」「政府が政策を事前に労・使代表に説明し、了解を得る場」という五つの実質的な機能をもっている」と評価している。つまり政労使の国家的レベルにおける協調主義制度である。
- (19) 日高浩「コーポラティズムと労働政策」『労働運動』誌一九八五年七月号その他による。
- (20) 総評弁護士会報「季刊労働者の権利」第一六六号。なお労働省の機構と役割を分析したものとして晴山一穂「労働省」「法学セミナー」別冊(政府と官僚)
- (21) 「週刊労働ニュース」一九八四年十二月七日号。
- (22) 山田精吾「労働組合の政策と運動―職場からの報告」山田精吾・小林謙一著「現代の労働組合主義3政策と運動」
- (23) 政策推進労働組会議の活動については高橋彦博「現代政治と社会民主主義―三つの潮流とその実験」二三〇ページ以下参照。どのような活動を展開してきたかその流れと特徴をつかむことが出来る。
- (24) 高橋前掲書二二七ページ。
- (25) 「週刊労働ニュース」一九八五年三月二二日号。
- (26) 辻中豊「窮地に立つ労働」の政策決定」中野実編著「日本型政策決定の変容」二六七ページ以下。
- (27) 鉄鋼労連機関紙「鉄鋼労連」一九八六年八月二〇日号、「朝日新聞」一九八六年八月二十二日付鉄道労組志摩組合長の発言など。
- (28) 日経連と各労働組合組織との接触・交渉の状況については「資料労働運動史」昭和四十八年以降に明らかにされている。
- (29) こうしたコンタクトの積み重ねの中で日経連の労働研報告におけるような日本の労使関係にたいする特別高い評価が出て

くることになる。

- (30) 司法の反動化について福田徹著「現代日本の政治―その構造と展開・現代資本主義と権利闘争2」、坂本修他「労働裁判―権利のための闘争」および総評弁護団会報「季刊労働者の権利」の判例動向など参照。

- (31) 最近の労働判例の傾向は前掲総評弁護団会報、最高裁労働判例については本多淳亮「労働判例理論の展開と課題」「民商法新誌」九三巻臨時増刊(1)、「判例における法理論の展開」参照。