

昭和五八年（一九八三）九月三〇日 発行
高知短期大学『社会科学論集』第四六号 抜刷

イデオロギー攻勢の今日的状況
と労働組合運動の課題

芹
沢
寿
良

イデオロギー攻勢の今日状況

と労働組合運動の課題

芹 沢 寿 良

はじめに——経済危機とイデオロギー的支配の重視

一九八二年十二月十四日、一九七〇年以來のわが国における労働戦線「統一」運動の到達点をしめすものとして全民労協（全日本民間産業労働組合協議会）が結成され、活動を開始した¹⁾。この新組織が同盟、金属労協（JCC）を中心とする右翼的潮流の主導による労働戦線の右翼的、反共的再編であることは、結成にいたる歴史的な経過や「基本構想」および活動方針からも疑いのないところである。

深刻化する構造的な経済危機のもとで、「八〇年代戦略」の土台に国家的レベルにおける労資協調主義体制の構築を戦略的な課題として追求している財界—独占資本が、全民労協の発足を高く評価し積極的に歓迎していることはいうまでもない。日経連大槻会長の八三年の年頭所感のなかでのべられた全民労協への期待はその端的な表明である²⁾。

しかし、独占資本は、八三年春闘において右翼的潮流の「経済整合性」論にもとづく七パーセント要求や「良好な労使関係」と「労働戦線統一」問題への配慮をもとめた異例の公式要請さえきびしく拒否して春闘史上かつてない

「低額一発回答」をつらぬき、資本主導による労資協調主義体制にたいするつよい姿勢を鮮明にした。全民労協春闘はこれに屈して、主要全国単産の賃金闘争は大企業組合を中心に「ストなし春闘」として終結したが、商業新聞も予想するごとく、これを契機に一般組合員の労働戦線「統一」への疑問や不満、批判の声が高まることは必至で、さらに全民労協に反対する運動潮流の活動もいっそう活発化し、労働組合運動の原点が問われていくなかで全民労協を支える「良好な労使関係」の不安定化は確実にすゝむことになるう。

独占資本が「八〇年代戦略」の推進のために、労働戦線「統一」運動への支持、協力とともに、特別に重視しているものに労働者階級と勤労国民にたいする思想的支配の強化と徹底という課題がある。それは、いうまでもなく経済危機のもとでの「八〇年代戦略」の推進が、「良好な労使関係」の不安定化や右翼的潮流の支持基盤の動揺など、その他さまざまな分野における社会的矛盾を激化させ、とくに国民の多数を占める労働者階級にたいするブルジョアイデオロギーの系統的な注入による思想的支配を強化、徹底させることなしには階級闘争の発展をおさえ、政治的危機を回避することがきわめて困難となるからである。

そのために「行政改革」をはじめとする独占資本の「八〇年代戦略」を正当化する「ハングリー精神活力」論や「日本型福祉社会」論、「ハンブルライフ」論、「国際社会への積極的貢献」論、さらに「総合安全保障」論といった支配的イデオロギーを体系化し、彼らの手中にある巨大な伝達・報道手段や媒体をとおして、目的意識的に危機感と不安感を醸成しつゝ系統的に注入している。また、これと結合させて科学的社会主義と民主主義の思想にたいするわい曲と中傷の反共主義攻撃もこれまでになくつよめている。

一方、独占資本は、それぞれの産業や企業ごとに誇大な「企業危機」論を⁵⁾あおり、労働者を企業の諸施策に全面的に協力させていくための企業主義イデオロギーを徹底的につよめて、労資協調主義体制をひきつづき肯定させその不安定化と動揺を防止しようとしている。

こうしたなかで、労働組合運動の右翼的潮流は「行政改革断行」の立場にたつとともに、独占資本にたいしては、「難局打開」のために全面的に協力していく姿勢を積極的に表明し、そして労働者に「企業の安定」と「雇用の確保」のためには「労使のいっそうの協力」が必要であると強調して、「労使運命共同体」の関係をあらためて確認してい

るのである。

この小論では、今日における独占資本の労働者階級にたいするイデオロギー攻勢の内容、とくに企業主義イデオロギーと思想的支配の方法についていくつかの特徴を明らかにし、そしてそれに対抗していく労働組合運動の課題を提起してみたいと思う。なおこの小論は紙数と時間の制約もあって筆者がすでに発表したいくつかの論稿の再編縮少を基本にしてまとめたものであることを、あらかじめおことわりしておきたい。

一 低成長下の企業主義イデオロギーの注入——鉄鋼独占資本の場合

わが国の独占資本を中心とする支配層は、第二次世界大戦後の労働組合運動の高揚に対抗し、日経連の結成などその組織的な結果をはかって以来、今日にいたるまで内外の客観的な諸条件の変化と発展に即応しつつ労働者階級にたいする労資協調主義と反共主義のイデオロギー攻撃をいっかんしてくわえている。この基本的なイデオロギーが労働者の階級的自覚の形成と労働組合運動の階級的民主的な発展を阻止し、右翼的潮流を育成、強化して労働者階級を体制擁護の側に統合していく有力な思想的武器となるからである。

その流れを概括的にみて特徴的なこととして指摘できることは、敗戦直後から日本経済の「高度成長」時代にいたる過程の労資協調主義は、反共主義と一体化し「日本経済再建」の名のもとに「労使の協力」を説き、独占資本の再建強化に労働者と労働組合を動員することをねらい、そして「高度成長」時代の労資協調主義は「経済の持続的な高度成長によって生活水準は向上し、労働者の幸福が約束される」「企業が繁栄すれば労働者の生活も良くなる」といった未来への幻想をうえつけ、産業、企業における資本の高蓄積に労働者と労働組合を全面的に協力させていくことをねらったものであったといつてよいであろう。

一九七三年秋の第一次石油ショックを契機に、日本経済の「高度成長」が完全に終えんし「低成長」時代へ移行するや、独占資本は「高度成長」時代に育成強化した右翼的潮流との協調主義的関係をいっそうつよめ、その全面的な支持と協力のもとに「減量経営」を徹底させ、「低成長」のもとでも高収益を確保できる企業体制をつくりあげていっ

た。⁸⁾

この過程で、独占資本は、日本経済と企業の将来について「先行不安」「不確実性」「破壊」といった異常な危機感をあおり、「国民的協力」論、「企業の社会的責任」論、「労使運命共同体」論、「企業破壊者」論を「低成長」時代の労資協調主義、反共主義イデオロギーとして説得力あるものに補正し、それらを系統的に注入していったのである。独占資本のなかでも指導的位置を占めている鉄鋼独占資本が「低成長」時代の労資協調主義―企業主義イデオロギーとしてどのようなものを労働者に注入しているか、かんたんにみておくことにしよう。

新日本製鉄君津製鉄所は、一九七五年の春闘をまえにして「明日をみつめて今こそ発想の転換を―みんなで考えよう。日本経済の現状・将来を」などとよびかけた社内報によるイデオロギー攻勢をいっせいに展開し、労働者にたいして賃金の抑制、「合理化」「生産性向上」への協力、海外進出への加担・協力、「国民的協力」の必要性を強調している。たとえば「賃金の抑制」の必要性についてはつぎのように説いているのである。

「生産性の向上に見合わない賃金の上昇はたんに消費者物価の上昇をもたらし、私達国民にとって賃金上昇を帳消しするにとゞまらず、賃金の上昇―コストの増加―国際競争力の低下―国際収支の悪化―原材料、食料の入手難―経済規模の縮小―失業の増大と安定成長はおろか、マイナス成長の繰り返しという泥沼に陥り、ヨーロッパの水準まで築きあげた今日の国民生活レベルも以前の水準へと逆もどしすることになる」⁹⁾

また、住友金属は、やはりほぼ同じ時期に新日本製鉄とほぼ同じ内容の企業内思想教育をつよめ、そのなかで「労使運命共同体」論をつぎのように主張している。

「……企業は私たちの生活を支える基盤である。従って企業の発展を無視し、企業の存続そのものを危うくさせるような労働組合運動が私たちの生活向上に結びつくはずがない。労働組合は、企業あってこそはじめて存在意義を持つものであり、一方企業においても、企業活動を行なうために、労働組合の協力は必要欠くべからざるものである。この意味で企業と労働組合は、運命共同体といえる。……労使が協力して広く国民的視野に立ち問題の解決をはかっていく姿勢がますます大切になっていく」¹⁰⁾

このような「労使運命共同体」論は、必然的に「国民的協力」論と結びつくが、新日本製鉄のこの段階での「国民

「協力の協力」論は、「日本経済が安定成長の道を歩んでいくためには、社会を構成している個人・団体がそれぞれ今自分達に問われている責任を全うし、協力しあって」いかねばならないとか、「政府、企業、労働組合、個人が……国民経済的な立場から長期的な展望と全体的な視野にたつて、最適の道を求め、ベストを尽くすこと」といったようなものであった。

鉄鋼独占資本は、企業内教育や社内報、あるいは労働組合の組合員教育、インフォーマルグループの教育活動など効果的な宣伝と教育のあらゆる手段と方法を駆使して、このような新しい内容のイデオロギーを労働者のなかに組織的、系統的に注入し、「納得」と「同意」による思想的支配と「低成長」時代に対応した労資協調主義の「労使関係」をいっそうつよめ、徹底的な「減量経営」によって高利潤を確保していったのである。他産業においても同様であった。

鉄鋼独占資本は、こうして「異常な状態から何とか脱し」「多少の明るさを取り戻し」たことを自認した一九七八―八〇年においてもひきつづき「先行不安」を強調し、新たな企業競争をおおって労働者に企業の「体力蓄積」の「合理化」に全面的、積極的な協力することを要求している。

一九八〇年代に入り、資本主義世界の経済危機がいちだと深まり、その現実のまゝに「日本経済上出来」論が色あせたものとなるや、わが国の独占資本は、これまでよりもいっそうトーンを高めて日本の経済と企業が「未曾有の危機」「未曾有の難局」に直面していることを連発し、労使「一丸」となった「難局打開」への対処の必要性を強調するにいたつたのである。

こうした経済情勢のもとで、鉄鋼独占資本は、利潤拡大のための「合理化」につぐ「合理化」による過剰生産能力がうみだした「鉄鋼不況」に直面し、一九八二年に高炉の一部休止措置にふみきるとともに、労働者にたいし、企業の「体質改善諸施策」の推進に全面的に協力し、全力を投入していくことを要求している。

たとえば、新日本製鉄の武田社長は、一九八三年の年頭あいさつ、試験を乗り越えゆるぎない新日鉄を、より強靱な企業体質を築こう、において「現下の低迷状態がなお相当の間続くものと覚悟せざるを得ない」とし「……経営の安定を図り、かつ競争力を強化していくためには、これまでの合理化努力にとどまらず、その成果の上にさらに従来

の枠を越えた経営全般にわたる体質改善諸施策を打ち立て、果断に実行していかねばならぬ」と強調し、さらに「会社の総力を結集して、極限を目指したコスト削減、収益改善の諸対策を強力に推し進めること」を要求した。⁽¹³⁾また日本鋼管の金尾社長も年頭の挨拶で「……この合理化というがまんくらべは、まさに生きるか死ぬかの瀬戸際で行われていることをもう一度自覚してほしい」「これからは挑戦の時代、挑戦し続ける者だけが生き残る時代である」ということを強調した。⁽¹⁴⁾

鉄鋼独占資本は、このような企業主義のいつその強化をめざすイデオロギーとともに、とくに組合役員選挙がおこなわれる時期には反共主義イデオロギーの注入を重視し、階級的自覚をもった労働者の組合役員への進出はこれまでの安定的な「労使関係」にヒビを入れ「企業危機」をさらに深め、雇用と生活を悪化させかねないという宣伝をくりかえしてきたことはいうまでもない。

以上ごくかんたんにみたことから明らかに、「低成長」時代の労資協調主義―企業主義イデオロギーは、「高度成長」時代のそれのように未来をバラ色に描いて労働者に「生活向上」を約束してみせることができず、とりわけ経済危機が深刻化するなかでは、「企業危機」をくりかえし強調し、企業が生き残るためには、コストの極限を追求する企業の施策に全面的に協力し、困難に耐えてたゞ黙って懸命に働く以外にないとする、いわゆる「企業優先」主義がむきだしになっているところに最大の特徴があるといえよう。

このような企業主義イデオロギーが労働組合と労働者をとらえ、それに支えられたあいつぐ「合理化」が現実にもたらす諸結果―非人間的な労働と生活の実態は、複雑な形態をとりつゝも労働者の人間的な要求に根ざした不満と抵抗をひきおこしていくことは不可避である。

二 イデオロギー的支配の手段と方法―企業内教育と「組合員教育」

独占資本の長期にわたる執拗な労資協調主義、反共主義のイデオロギー攻勢によって労働者の「企業あつての労働者」というかたちで表現される企業主義―企業意識がかなりつよまっていることは、多くの組合員意識調査とその分

析によって明らかにされている。⁽¹⁷⁾

このような状況は、独占資本の攻勢にたいする労働組合運動の闘争力の低下と後退のなかで拡がっていったが「労働組合に頼ることができなかった労働者が、自分のせめてもの生活の安定を、いま雇用されている企業の存続、安定、発展に求めるしかないと考えたとしても、あながち無理ではない。労働組合幹部も加わった企業主義の宣伝は、自乗された強さで労働者に作用したであろう」という指摘はマトを射ているように思われる。⁽¹⁸⁾

労働社会学者の意識調査分析は、今日の企業意識のつよまりについて「……それは多くのあいまいさをふくんでいることである。明快な肯定はじつに一〇％に満たないのである。しかも、ある程度」という回答をふくめて、企業のプラス評価、マイナス評価を比較すると、地位の低い労働者、減量経営の波をもろにかぶった事業所では、マイナス評価のほうが高くなっているのである」とその特徴的な傾向を指摘している。⁽¹⁹⁾これも注目すべきことであろう。こゝでは、つぎに独占資本の労働者にたいするイデオロギー的支配の主要な手段である企業内教育と今日それと相互補完の役割をになっている右翼的潮流の「組合員教育」の若干の特徴を指摘しておきたい。

(1) 企業内教育

企業内教育とは、一般的には企業がより大きな利潤をあげる目的で、雇い入れた労働者に職務遂行上必要な知識、技能、資質、態度などを身につけさせて労働力の質的向上をはかるとともに、自発的なモラルをたたかめて、企業の発展のために献身的、効率的に働く労働者をつくりだす目的で「企業人づくり」を行なう各種の教育訓練のことである。各企業は、ほゞ共通して「企業のための教育」である企業内教育の目的についてみずから「……経営の必要とする能力、資質を向上せしめ、社の使命の重要性を自覚させ、各層従業員をして有機的企業体の一員として相互に協力し、経営目的の能率的な遂行を達成せしめるにある」というように規定している。

このように企業内教育には、①それぞれの職種に必要な実務的知識や技能を与えるための技術技能教育 ②仕事にたいする態度や意欲を企業目的に向けて動員し高揚するための精神教育・管理技術教育 ③階級的自覚の成長と抵抗を抑圧するための思想教育（労資協調主義―企業主義、反共主義の教育）④一般教養教育の四つの内容がふくまれ

ているとされている。²⁰しかし、実際には多くの場合、②と③は一体をなし、④も②と③を補完するかたちでとりあげられており、したがって今日の企業内教育は技術教育と思想・精神教育の二つに大別してよいであろう。

思想・精神教育としての企業内教育は、労働者に労資協調主義・企業主義、反共主義をはじめ独占資本の支配とその現実を肯定するその他さまざまな反動的イデオロギーを注入し、また非合理的な精神態度を強制して、労働者の階級意識の成長をさまたげ、企業の発展と労資協調主義的「労使関係」の安定のために献身し、さらに資本主義体制擁護の側にたつ労働者―「企業人」を育成することをめざす教育といつてよい。日経連がかつて一九七四年に「経営教育への提言」において「経営教育」のめざすところを「企業人をして真に社会の安定帯たるの役割を果たしめること」としたのはこのようなことをねらったものである。

技術教育も思想・精神教育を前提として、あるいは両者が結合されて行なわれるとき、資本にとって真にそのメリットを期待できるものとなり、企業意識のつよい労働者に習得された技術と技能は、安定的な「労使関係」のもとで高利潤をめざす企業目的のために最大限に発揮されていくことになるのである、このようにみるならば、思想・精神教育は、企業内教育の要をなしており、独占資本が実際にもっとも重視するのは当然であろう。

鉄鋼独占資本についてみると、思想教育としての企業内教育は、一九六〇年代の右翼的潮流の育成過程で系統的、組織的に推進され、鉄鋼労働組合運動における右翼的潮流の独占的支配の確立によって一応その基本的な目標は達せられたが、一九七〇年代においても、また一九八〇年代にはいつてからも経済的危機の深まりのなかでQC、ZDなど職場の小集団を単位とする自主管理運動を企業内の教育の場として積極的に利用し、正面からのブルジョアイデオロギーの注入をはじめ、コストダウンの目標達成と結びつけた、たくみな労資協調主義・反共主義のイデオロギー攻勢を日常的におこなっており、けつしてその手はゆるめていないといつてよい。

たとえば、住友金属和歌山製鉄所では、一九七五年から七六年にかけて、さきに指摘したような内容の「A・S・C」（「明るい職場づくりコース」）の教育が各職場において作業長、工長をリーダーとしておこなわれたが、それは「社会情勢はますます不安定化してくる」なかで、「健全な精神、態度と豊かな人間性をもった産業人の育成」と「労使関係の安定と発展」がますます重要なものとなつてくるといふ認識にもとづくものであった。また、このよう

な思想教育と同時に訓練生（養成工）にたいして伊勢修養団への参加、耐寒・耐熱行軍、感受性訓練などの精神教育がおこなわれている。

鉄鋼業をはじめ民間産業の独占的大企業において、労働組合の右翼的な「体質改善」と資本主導型の「労使関係」の安定化が実現している場合、独占資本の思想・精神教育のほゞ共通したやり方の特徴としてはつぎのようなことが指摘できよう。

この場合は、①露骨な特別の思想・精神教育はおこなわれず、職場における自主管理活動のなかで企業意識―労使運命共同体意識が非常にスマートな消化されやすい方法がとられ、②独占資本全体の体制的危機を乗り切るためのイデオロギー攻勢に対応して、個別企業のレベルでも春闘など一定の時期に集中的に経済危機、「企業危機」を強調し、「国民的団結」と労資協調主義の強化による「危機克服」に動員する思想・精神教育がおこなわれている。

また、③思想教育と一体をなして「根性づくり」「態度の育成」という「集団教育」による精神教育がとくに重視され、さらに、こうしたなかで ④階級的活動家にたいして徹底した差別と暴力をふくむ抑圧を依然として維持しつつ、それをみせしめとして、労働者の全精神構造をつくりかえ、ファッショ的暴力行為への加担などにみられるように、資本の非人間的な要求と指示をなんの疑いも悩みももつことなく忠実に実行する労働者をつくりだす「人間改造」の教育も見逃すことはできない ⑤今日の思想・精神教育のおゝきな特徴の一つはさきにも指摘したが、反共主義・労資協調主義のブルジョアイデオロギーの系統的な教育が右翼的な労働組合（単組・単産、ナショナルセンター）による労働組合主義の組合員教育として行なわれ、企業内教育の思想・精神教育を補完する役割分担の關係が確立されていることである。そして⑥その組合員教育を外部から支え、全面的に協力している団体が、富士政治大学校、民主労働教育会議、極東事情研究所、国際勝共連合などの反共教育団体や政治団体であり、また日本生産性本部、日本産業訓練協会などである。とりわけ富士政治大学校の役割は大きく、積極的な反共活動家の養成教育を軽視することはない。

(2) 組合員教育

労働組合がおこなう組合員教育とは、本来労働組合の日常的な要求や闘争および労働組合をふくむすべての民主的な勢力の闘争課題と具体的に結びつけながら、ブルジョア・イデオロギーやその他の反動的な思想とたたかい、それを克服して労働組合の団結と闘争力を強化し、さらに実生活と闘争の経験のなかで、生まれる労働者の階級的自覚の萌芽をとらえ、その明確な形成を追求していくことを目的とするものである。

しかし、組合員教育によって階級的自覚の全面的な形成をはかること、つまり科学的社会主義の理論と思想の全面的な教育は、労働組合の大衆的な性格からしておこなうことはできないという本質的な限界がある。それはいうまでもなく労働者階級の政党の教育活動の任務である。

したがって、組合員教育は、労働者階級の政党、階級的、大衆的な労働者教育団体、労働者の自発的な学習サークルなどと協力・共同の関係をつよめることによってその本来の目的をいっそうよく達成することができよう。

わが国の労働組合運動においてこのような組合員教育は、依然として立ち遅れている分野であり、新しいナショナルセンター的機能をつよめている統一労組懇が「組合員教科書」²⁶を編集し、その具体化に着手しているという現状である。

同盟や鉄鋼労連など右翼的潮流の「組合員教育」は、組合員教育本来の目的からいちじるしく逸脱し、その労資協調主義と反共主義は労働者の階級的自覚の形成をさまたげ、労働組合の団結と闘争力の強化ではなく、逆に企業主義をつよめる役割を果たしている。こゝに独占資本の企業内教育と相互補完の関係が成立する共通の基盤があり、独占資本の企業内教育がつよめられているなかで、それに即応して右翼的潮流の「組合員教育」もこれまで以上に組織的に系統的につよめられているのである。

同盟と鉄鋼労連の教育活動の方針からその特徴点をあげてみると――²⁷

第一に「教育トレーナー」の大量養成。
教育トレーナーとは、教育の企画、運営をはじめ自ら講師として活動する任務をもった者つまり教育活動家である。

同盟では中央労働学校がその養成の場となっている。

このほか、同盟は「民主的労働運動への確信と、左翼的運動に打ち勝つ、不動の信念を固め、同盟組織拡大発展のための幅広い知識と、実践力を身につける」―特研（組織強化特別研修会）、「健全な思想をもった行動力のある青年活動家の養成」を目的とする青年研（青年活動家研修会）、地方、地域における同盟夜間学校などを重視し、定期的に開催していることは注目されよう。

第二に、教育体系の整備と組合員総学習運動の推進。

このことをはっきりと示しているのは、各労働組合で作成されている組合員教育のための「教科書」である。²⁸ 同盟は多くの教育関係の出版物をもっているが、傘下の全国単産ではその組織の実情にみあった内容の「教科書」をあいっで作成している。

鉄鋼労連では、教育トレーナーが中心となって組合員を教育するための「鉄鋼労連統一学習テキスト」として「働く者と労働組合」（初級）「これからの労組活動と私たち」（中級）「労組リーダーの基礎知識と労働運動」（上級）の三種類も作成し、それらを使って組合員の総学習運動を推進している。²⁹

第三に、反共的教育団体との提携。

右翼的潮流はさきにも指摘したように「民主労働教育会議」や「富士政治大学校」など外部の反共的教育団体と提携して教育活動をすゝめている。富士政治大学校の活用については公式の方針にはかゝげられていないが、これは富士政治大学校がインフォーマルグループの右派活動家集団を教育する場となっているためである。³⁰

第四に、労資協調主義・反共主義の教育内容。

右翼的潮流の教育内容は、一言でいえば「労働組合主義」にたつ「民主的労働運動」論である。労働組合主義が労資協調主義・反共主義を総称したイデオロギーであり、それらと異なる何か特別のイデオロギーではない。

さらに労働組合主義の延長線上にある「産業民主主義」とか「議会制民主主義」の教育もかなり重視され、政治の分野では、わが国の民社党がかゝる民主社会主義の政治理念を系統的に教育していくことが重要な柱となっている。組合員にたいする特定の政治理念の教育という点で労働組合の教育活動が本来的にもっている限界をふみはずしたも

のであることはいうまでもない。

以上いくつかの特徴からも、わが国の右翼的潮流が体制的危機の深まりのもとで労働者階級の主要な部分を体制擁護の側に統合し、みずからの労働組合支配を維持していくための「組合員教育」を系統的・組織的に展開していることを確認することができよう。独占資本の企業内教育を中心とするイデオロギー攻撃と右翼的潮流のこのような「組合員」教育が相互補完の関係のなかでいちだんとつよめられていることが労働と生活の困難の増大にもかゝらず、とくに独占的大企業労働者の階級的自覚の成長をさまたげ、逆に企業依存―企業意識の強化をもたらしているのである。

こゝでちなみに総評の教育活動についてふれておくと、かつて労働者教育への意欲をしめし調査研究を重ねて一九七六年には「総評労働者教育政策方針」^(註)を発表したことがあるが、その内容はほとんど実行されず、今日では組合員教育にかんし、ナショナルセンターとしての独自の方針と活動といえるものはないといっても過言ではない。「総評運動」の再建なるものは労働者教育の原点にたった階級的な教育方針の確立とその系統的な実践を抜きにすることはできないであらう。

おわりに―労働組合運動のイデオロギー闘争の課題

独占資本の労働者にたいするイデオロギー的支配は、労働者の企業意識のつよまりと右翼的潮流の組合支配への高い支持率にみられるように、今日なお依然として成功をおさめているが、それが確固とした不動のものではなく、内部に多くの複雑な不安定要素―矛盾と弱点をかゝえた流動的な性質のものであることは、さきの労働社会学者が指摘する通りである。

独占資本のとくに労資協調主義―企業主義のイデオロギーは、現実におしつけられる賃金抑制、あいつぐ人減らし「合理化」と労働強化、労働苦と生活苦の増大という状態が継続的に進行しているなかで、その説得力を確実に失ってきている。労資協調主義―企業主義の立場にたつならば、賃金が安定的に上昇し、雇用が確保されていくというイ

デオロギーをそのまゝ信じている労働者はもはやいないとみてよいであらう。右翼的潮流のトップリーダーはその点をすで見抜き、深刻な危機感を表明しているほどである。

こゝに独占資本のイデオロギーの支配が全面的に成功する保障がないという限界がある。したがってそのためにこそ独占資本は手をぬくことなく、たえず新しい情勢と状況に応じて右翼的潮流との協力をつよめ、企業内教育や「組合員教育」をはじめ、その他のあらゆる手段と方法を総動員し、労働者にたいするイデオロギーの支配をより強固なものにしようと試みるのである。

今日のこのような状況は、わが国の労働組合運動、とりわけ階級的な労働者と労働組合にたいして「日常的系統的な教育活動と機動的な宣伝活動を結びつけた戦闘的なイデオロギー闘争」を本格的につよめていく必要性を提起していることは明白である。

労働組合運動が独占資本のイデオロギー攻勢と対決し、その影響を克服する目的意識的なイデオロギー闘争を發展させていくことなしには、つまり労働者の不満と要求、抵抗と闘争を自然成長的なものととどめておくかぎり、労働者は労資協調主義―企業主義、反共主義という歴史的にも古く、しかも体系化されたブルジョアイデオロギーの影響から抜け出すことはできず、明確な階級的自覚を形成することは不可能である。

労働組合のイデオロギー闘争において特別に重視される必要があるのは、あらゆる形態と方法による思想・精神教育としての企業内教育に反対し、企業内教育全般を民主的に規制・改善していくことである。そのためにはつぎの方向が追求される必要がある。

①労働組合は階級的な教育、宣伝活動を全面的につよめ、とくにテキストにもとづく系統的な教育活動を実施していくこと。

②思想・精神教育の本質とその不法性（思想・信条の自由など基本的人権の侵害、団結権侵害の不当労働行為）をきびしく批判し、それを中止させていくこと。

③自覚的な活動家にたいする階級的な教育を系統的かつ徹底的に実施し、科学的理論にもとづくイデオロギー闘争の諸能力をたかめていくこと。

④そのためには階級的な大衆的労働者教育団体および知識人との協力を積極的につよめること。

⑤独占資本の先兵として、労働組合を支配し、労働者にたいする非人間的な暴力をふるうインフォーマルグループを社会的に告発し保障すること。

⑥労働者の自主的な学習サークルや民主的な文化サークルを育成し、さらに地域における労働学校運動を発展させていくこと。

⑦企業内教育全般に労働者と労働組合が関与し、その内容、運営を民主的に規制し、業務の遂行に必要な職業技術教育・安全教育に限定した企業内教育としていくこと。

労働組合運動の戦闘的なイデオロギー闘争が展開されていくとき、独占資本の労資協調主義―企業主義・反共主義のイデオロギーとそれにもとづく政策では、けつして今日の経済危機を真に打開し、労働者階級と勤労国民の生活と権利はまもりえないことが多数の労働者に納得・理解され、それは右翼的潮流の支配からの離脱と階級的な労働組合運動への支持の重要な契機となるであろう。

(1) 全民労協の「運営要綱」および政策・制度要求の内容については堅山利文編著『労働戦線統一宣言』の巻末資料参照

(2) 「……われわれは国民経済の健全な発展を図る見地から、企業を中心にこれら労働組合と提携して当面する苦難克服に努力したいと請い願うものであります」(『日経連タイムズ』一九八三年一月一日号)。

(3) 金属労協第五回戦術委員会は一九八三年四月一日『財界経営者へのアピール』を採択し、そのなかで「財界・経営者がこの要求を拒否するならば、良好な労使関係に影響をおよぼす恐れがある」とか「賃金闘争の成否いかんが、労働戦線統一を完成させるための大きな力ギである」などとのべて「われわれは財界・経営者が、労働運動の今日的動向に留意することを強く訴える」とむすんでいる。

(4) 『朝日新聞』一九八三年四月十三日付。

(5) 松下電器相談役の松下幸之助氏は「……経済大国ともいわれる姿を導いてきたわが国も、今日、せっかくのその成果を、短時間のうちに失い、大きな混乱、混沌に陥ることにもなりかねない」「戦後最大、いやかつてなかった未曾有の危機ともいふべき事態に直面しつつある」とのべている(『日経連「経営者」一九八三年一月号」)。

(6) たとえば、鉄鋼労連の中核組織である新日鉄労連は一九八二年九月に会社側から提案された「低生産下における緊

急対策」、すなわち人減らし「合理化」問題について団体交渉でそれを受け入れるさい」「……こうした非常事態を克服していくためには、強固な経営基盤に向けた経営の努力はもちろんのこと、労使の協力、努力が必要不可欠であると考えるところである。……これまで同様積極的な協力、努力の姿勢を堅持しこの非常事態を乗り切っていかなければならないと考えている……」と表明している（新日鉄広畑製鉄所労働発行「労働ニュース」第五九号、一九八二年九月二十一日付）。

(7) 河村望「支配階級思想」「講座現代日本資本主義とイデオロギー」所収参照。

(8) 木元進一郎「企業内労使関係の変遷と展望」明治大学企業経営研究会編「戦後企業経営の変遷と課題」所収、向笠良一他編著「巨大工場と労働者階級上・下」などを参照。

(9) 新日本製鉄君津製鉄所労働課パンフレット（昭和五〇年二月全文三九ページ）ははじめに日本と鉄鋼業が「生きのびるために考えなくてはならない大事なポイント」「日本の進むべき道」「国民的課題の変遷」「大幅賃上げは何をもたらすか」を図解でしめし、その上で「一の質問に答える形式をとっている」。

(10) 住友金属工業株式会社「A・S・C（明るい職場づくりコース）」は各章五分冊からなり、「第一章国民的協力」「第二章社会人としてのあり方」「第三章企業の社会的責任と鉄鋼業」「第四章労働組合と労使関係」「第五章明るい職場」となっている。

(11) 新日本製鉄君津製鉄所前掲パンフレット三八ページ。

(12) 前掲「巨大工場と労働者階級上・下」参照。

(13) たとえば日本鉄鋼連盟稲山会長（当時）は国民的協力による「経済の新たな段階における真の安定」の実現をもとめ「鉄鋼界報」一九七九年一月一日号）、住友金属熊谷社長（当時）は八〇年代を「混迷の時代」として「合理化の徹底的な追求」をあらためて要求した（社内報「鉄っ子」一九八〇年一月号）。

(14) 新日本製鉄社内報「シンニッテツ」一九八三年一月号。

(15) 「これからは挑戦の時代―必ず道は開けるの信念を持って」（日本鋼管社内報「こうかん」一九八三年一月号）。

(16) たとえば、新日本製鉄釜石製鉄所労働課は一九七五年三月に職制層の工長・統括主事以上に「取扱注意」で配布した「週刊労働ノート」号外（一号―八号）において、日本共産党の綱領や民主連合政府綱領、大企業批判などをとりあげゆがめた反共主義宣伝を系統的におこない、また出所を明記しない「取扱厳秘」の「共産党の見方」「議会主義鑑別法」

共産主義の本質・共産党の実態」といった資料を配布したりしている。

- (17) 元島邦夫「大企業労働者の主体形成」の第三編、「企業意識とその超克」元島邦夫・岩崎信彦編「現代労資関係の理論」所収、竹内真一監修・労働者教育協会編「労働青年白書」などを参照。

- (18) 泉信三編「青年の選択と現代」一九一ページ。

- (19) 元島邦夫前掲書三三〇—三三二ページ。

- (20) 小林宏康「労働者教育」「労働運動市民運動法律事典」四四五—四六六ページ、技術教育については山崎昌輔・芹沢寿良「企業内教育—その思想技術教育」労働者教育協会編「労働者教育論集」一〇二ページ以下参照。なおわが国における企業内教育の歴史的な推移を全般的に概観した最近のものとしては吉川栄一「日本の人事労務管理」第六章を参照。

- (21) 日経連「経営教育への提言」「日経連タイムズ」一九七四年七月十八日号。

- (22) 鉄鋼業における「企業内教育・訓練の展開」の概要分析については石田和夫編著「現代日本の鉄鋼企業労働」一二九ページ以下、また特定企業（新日本製鉄室蘭製鉄所）の企業内教育の実態と分析について道又健二郎編著「現代日本の鉄鋼労働問題」一六〇ページ以下、四三八ページ以下を参照。

- (23) 平野浩一「企業内教育訓練と」期待される社員像——住友金属におけるその体系実態」「科学と思想」第二五号。

- (24) これらの反共教育団体については青木慧「政労使秘団—組織と人脈」一五五ページ以下、同「ニッポン丸はどこへ行く」八八ページ以下参照。

- (25) 組合員教育の性格については、辻岡靖仁他「労働組合の教育活動」前掲「労働者教育論集」二六九ページ以下。

- (26) 統一労組懇編「組合員教科書」本文一六〇ページ、用語解説六ページは第一課「社会のしくみと労働者」、第二課資本主義社会と労働者階級」、第三課「労働組合とは」、第四課「日本の情勢と労働組合の課題」、第五課「労働戦線統一と統一戦線」、第六課「統一労組懇とは」という構成となっている。

- (27) 同盟「同盟教育活動指針」（同盟教育シリーズNo.6一九八一年三月全文二七ページ）、鉄鋼労連教育宣伝局「教宣ノート—教育トレーナーのしおり」四〇号一九八一年五月。

- (28) たとえば造船重機労連「明日をひらく—私たちの労働運動」（一九七五年、全文六四ページ）。

- (29) 鉄鋼労連統一学習テキストの批判については江花新「鉄鋼労連統一学習テキストの問題点」「労働者教育協会会報」第三九号参照。

(30) 富士政治大学校については青木慧前掲書のほか宇治芳雄「洗脳の時代」および「富士政治大学校のすべて」(『労働運動』誌一九七九年十二月号を参照。富士政治大学校は通信教育もおこなっており、労働運動については一般課程の「労働運動の知識コース」(テキスト六分冊、総ページ約二四〇ページ)と「労働組合の実務コース」(テキスト六分冊、総ページ約二四〇ページ)がある。

(31) 辻岡靖仁監修『労働組合の教育活動』の「資料」所収参照。

(32) 鉄鋼労連会長で金属労協(JC)議長の宮田義二氏は、一九八二年七月の日経連セミナーで「衆知を集め、物から心の運動をめざす」という講演をおこない、そのなかで「……労働組合としてはこれからは配分が少ないという不満だけが鬱積する時代が続くのではないか。そうなったときに外部のイデオロギーが介入するという問題がおきないだろうか。いま小さな努力かもしれないが、その小さな努力で全体を動かすというのは、そんなにむずかしいことではない。いま気づいていないが、大変な問題を抱え込んだ形でこれが進むのではないかと私は心配するわけである」(『経営者』一九八二年九月号)。

(33) 竹内真一「青年は、保守化、しているか」『労働青年白書』三二ページ。

(34) 企業内教育の法的问题点を全般的に検討した最近の論文として竹下英男「従業員教育」『現代労働法講座』第七巻所収を参照。しかしこの論文は今日の企業内教育の特徴的な実態の把握のうえに法的検討が加えられているわけではない。

(35) 吉村実夫著「自立する労働運動」知られざるインフォーマル組織」第二章以下参照。

(36) 独占的大企業における階級的労働者の労働と生活の権利をまもる運動とその成果については「労働運動」編集部編『大企業黒書』、および「座談会・大企業「黒書」運動をどう発展させるか」(『労働運動』誌一九八二年十一月号)を参照。