
《日本鉄鋼産業労働組合連合会本部書記》

芹澤壽良オーラル・ヒストリー

平成 26 年度 日本学術振興会科学研究費補助金〔基盤研究 (B)〕

研究成果報告書【課題番号：23330115】

【目次】

はじめに.....	2
＜第一回オーラル＞	3
戦後初期、激動下の中・高校生時代.....	3
1950年代前半期における早稲田大学での学生運動.....	4
労働法研究会での野村平爾先生との出会い	6
労働組合の実態調査から学ぶ.....	8
鉄鋼労連への就職	10
初期鉄鋼労連の「組織文化」	14
労働組合主義の形成過程：執行部の変化.....	17
鉄鋼労連本部書記局内の左派有志グループ「月曜会」	23
1950～60年代の「合理化」反対闘争.....	25
① 闘う鉄鋼中小労組への支援と組織化の取り組み	25
② 合理化闘争委員会の設置と基本方針の提起.....	26
③ 要員調査交流会議.....	27
鉄鋼業における1959年の賃金闘争	32
1959年賃金闘争における淀川製鋼労組の電源ストライキ戦術	32
三井三池闘争支援の鉄鋼労連オルグ団活動.....	34
1950～60年代の鉄鋼労連の政治的運動	35
総評「家族ぐるみ・地域ぐるみ闘争」路線の意義.....	37
鉄鋼労連のIMF・JC加盟と大企業労組における組合役員選挙制度の変化.....	41
鉄鋼労連のIMF・JC加盟問題をめぐって	43
IMF・JC加盟後の賃金闘争の変化	44
「長期賃上げ目標」の設定、「経済整合性」論からの春闘の推進	45
宮田義二氏の総評変質戦術と労働戦線「統一」運動	45
＜第二回オーラル＞	47
1951年、結成直後の鉄鋼労連運動—労働法制改定、破防法反対闘争	47
1952年の破防法反対、労調法（緊急調整制度導入）反対闘争	49
砂川事件（1957年）とハガチー事件（1960年）	50
尼崎製鋼、日本製鋼室蘭の「ぐるみ」闘争の展開	51
労働協約による権利獲得闘争.....	54
労働組合主義の形成と役員選挙制度の変化.....	58
「鉄鋼労連合理化闘争指導要領」	61
産業別労働協約闘争の取り組み—時間短縮闘での一定の成果.....	64
生産性向上運動への対応	67
日本特殊鋼、山陽特殊鋼などの会社更生法下の闘争支援	69
職業病・安全衛生対策・労働災害をめぐりる取り組み	71

はじめに

本報告書は、日本鉄鋼産業労働組合連合会（現在は基幹労連の一部門）の書記局で活躍された芹澤壽良氏のオーラル・ヒストリーである。

経歴にある通り、芹澤氏は早稲田大学で労働法を中心に法学を学んだあと、プロパー職員として鉄鋼労連に採用され主に調査関係の仕事に携わった。退職後は労働者教育にかかわり、その後、高知短期大学に赴任し教育者・研究者となっている。本報告書では芹澤氏の鉄鋼労連時代の経験を中心に聞き取りを行った。

芹澤氏は企業籍を持たないプロパー職員として鉄鋼労連の運動にかかわってきた。そのため、たとえば中小労組への支援、政治運動への参加、鉄鋼労連の組織文化、企業を超えた協約闘争や要員闘争などの幅広い論点について、本部書記局に在籍していた氏ならではの俯瞰した視点から語られている。また、左派としての立場から労働組合主義路線の問題を指摘しながらも、同時に、それが単なる協調主義ではなく、テーマによっては労働組合としての機能を果たす場面もあったと評価している点は印象的であった。こうした芹澤氏の客観的な視点は、上述のように調査、研究、教育などに深くかかわってきたキャリアとも無縁ではないと思われる。

本オーラル・ヒストリーの実施、報告書の作成にあたって科学研究費補助金〔基盤研究（B）〕（題目：「戦後労働史におけるオーラルヒストリー・アーカイブ化の基礎的研究」、研究代表者：梅崎修）からの助成を受けた。ここに記して感謝申し上げる。

図 芹澤氏略歴

西暦	和歴	経歴
1931	S 6	長野県北佐久郡横鳥村牛鹿（現芦田町）に生まれる
1949	S 24	埼玉県立浦和高等学校2年終了から早稲田大学付属高等学院3年に転入学
1950	S 25	早稲田大学第一法学部入学
1954	S 29	早稲田大学第一法学部卒業 日本鉄鋼産業労働組合連合会本部書記（総務部→企画調査部→労働対策部） （1976年7月まで）
1976	S 51	労働者教育協会常任理事（1979年3月まで、以後非専従常任理事を経て理事として今日に至る） 労働者教育協会出版委員会委員長 勤労者通信大学・労働組合コース教科委員
1979	S 54	高知短期大学教授（1997年3月まで） 1981年10月～1984年9月まで学生部長 1984年10月～1993年3月まで学長代理 学長代理在任中 全国公立短期大学協会理事（2期） 高知短期大学学友会副会長

＜第一回オーラル＞

日時：2013年8月21日 14:00～17:00まで

場所：日本労働政策研究・研修機構会議室

聞き手：青木宏之（高知短期大学准教授）

戦後初期、激動下の中・高校生時代

青木 それでは、始めさせていただきます。まず今回は芹澤先生の労働運動家としてのご経歴を中心にお伺いしたいと思っております。最初に労働運動に関心をおもちになったきっかけを教えてください。

芹澤 少し長くなるかと思いますが、戦後の中学校時代のことから話させていただきます。私は、昭和19年の戦争末期に埼玉県立浦和中学校に入学し、まもなく陸軍幼年学校を受験、第一次の身体検査で落第するということがあって、敗戦を迎えました。2年生の時でした。バスケットボール部と新聞部に属していましたが、1947（昭和22）年の1月に講堂で教員の2・1スト参加をめぐって「生徒大会」が開かれて、生徒はどうすべきか、学校へ出てくるか、自宅学習かが論議されたことを覚えています。結果はたしか「自主選択」でした。

歴史と社会の科目が好きでしたから、新聞部の活動もあって比較的早くから戦後社会の激動と変化に引きつけられて、一般新聞で取り上げられる地域の国鉄労働者の争議（電車ストップ）などにも関心をもっていました。旧制浦和高校の先輩から薦められて徳増栄太郎という人の『弁証法的唯物論と史的唯物論』という啓蒙的な哲学入門の本を読んで、こんな物の見方、考え方があるのかと感嘆し、「浦高新聞」に新聞部員として良書紹介の原稿を書いたことを記憶しています。

そのうち、新聞部活動だけではなくて、1948年、全学連という学生自治会の全国的な組織ができた頃、前後して民主主義擁護学生同盟（民学同）という新制高校生も入れる政治的な運動組織が結成された時に旧制浦高生らから誘われ、友人達と加入し、新制浦高班をつくりました。そして班のメンバーが中心になって自治会、生徒会設立の準備活動に取り組み、また他校のメンバーたちと埼玉県南部地区の民学同の組織を作って、政治問題、社会問題の運動に参加することもしました。さらに11月には、これまた旧制浦高生に誘われるままに当時の日本共産党に入ることでしてしていました。その関係で、1949年1月の総選挙では、埼玉一区から渡部義通さんという古代史研究の歴史学者が共産党から立候補し、当選したその選挙運動にも参加し、全国で35名も当選したことに大喜びしたものでした。当時、埼玉県では熊谷方面の第二区でも農民運動家の社会党系の高田富之さんという方も当時の「社会党と共産党の合同運動」の結果、共産党から立候補して当選し、大いに沸いていました。

学内で準備が進められていた生徒会の結成は、総選挙直後の2月に正式に発足し、その会長選挙が行われましたが、民学同メンバーの友人が会長に当選したのです。

私が1949年4月に早稲田の高等学院に転入学した直後の6月頃、アメリカ占領軍関東軍政部の圧力で、県教育委員会が「学校における政治活動について」という通達を出してきました。そして浦高校長が民学同浦高班の活動禁止を通告してきまして、それが拒否されると、生徒の「退

学と自宅謹慎」処分をしてきました。仲間の一部に動揺は起きましたが、その弾圧に屈せず政治活動は続けられました。

1950年代前半期における早稲田大学での学生運動

青木 早稲田時代の学生運動についておうかがいさせてください。

芹澤 私の早稲田高等学院への転入学問題ですが、申し上げたような浦高生活をおくっているなかで、家族や周辺から「学生運動なんか続けていると、大学になんか行けなくなるぞ、いいかげん手を引いて受験勉強をしたらどうか」というプレッシャー、忠告がだんだん強くなってきていました。

そのことで、あれこれ悩んでいたところへ、早稲田大学が1年遅れの新制大学化で、付属の高等学院も新制高校となり、3月に全学年の編入学試験を実施するという情報、私には思いがけない朗報が入ってきました。受ければ大学へはほぼ無条件に進学できる、そうなれば学生運動も続けられるという思いから、自信はありませんでしたが受験、何とか合格して、4月に早稲田高等学院の3学年生となりました。その後に新制浦和高校の民学同に弾圧事件が引き起こされたのでした。

早稲田大学には戦後早く全学単一の学生自治会が結成され、当時すでに全国的にも活発な運動を進めていました。私は、浦高時代の経験から新聞部づくりからはじめまして、早稲田大学学生新聞会の協力、指導で比較的早く新聞部が創られ、7月には「学院新聞」第1号を発刊しました。

しかし学生自治会の結成の方はそうはいかず、いろいろの努力にも係わらず、結成機運が盛り上がりながら、私の在学中の1年間にはできませんでした。しかし、自治会づくりの活動で、全学連運動の一翼を担っていた早稲田の全学自治会のリーダーの人たちとの接触、交流からいろいろのことを学び、それらは法学部に進学してからの学生自治会、その解散後の「学友会」としての再生と活動に大いに役立ちました。新制高等学院の自治組織は、翌年1950年11月に、全学的なレッドパージ反対運動が盛り上った頃に「生徒会」ができています。

高等学院生活の夏休みの思い出といえば、都市近郊の農村地域における医師の医療活動への支援に参加したことで、埼玉県川越市の周辺、大井村の病院で医療事務の仕事を手伝う活動に一ヶ月ほど東京工大と東京女子医大の学生らと参加しました。戦後間もない都市近郊の農村地帯に入って、農民の生活と健康を守る医師と看護婦の献身的な活動にはじめて接して、その使命感の強さに感動し、信頼感を深めました。薬の包装や連絡など初歩的な仕事を手伝うとともに、その医師の母親が、戦時中、発禁の社会科学本を沢山隠しもっていたものを見せてもらいながら、非合法下の勉学の話のいろいろと話して頂き、激励されたことが思い出されます。この医師、大島慶一郎さんは、その後しばらく経って地域住民の支持を得て共産党の埼玉県議会議員に当選、長年活躍された方でした。

こんなことで一年間は瞬く間に過ぎ、高等学院生活が終わって、大学の学部へ進学ができることになりました。早稲田大学法学部には、当時、社会的に進歩的、民主的な立場で発言をされていた教員として労働法の野村平爾先生、法哲学の和田小次郎先生、法社会学の戒能通孝先生がおられて、大学新聞の先輩たちの評判も良く、そんな先生の下で法律学を勉強したいという気持ち

になっていました。ですから躊躇することなく第一法学部（夜間が第二法学部）を希望し、進学しました。クラスから法学部に進学したものは50名いる内、10名程度で、有名な政治経済学部への進学者が圧倒的でした。

青木 第一法学部での自治会活動や研究会活動などはどのようなものでしたか。

芹澤 第一法学部に進学して、学生自治会に当然加入し、講義にも、また学生中心の研究会にも比較的まじめに出席しながら、自治会活動にも積極的に参加するという活動家として動き回りました。全学自治会の事務所には、高等学院時代から教えを乞うために出入りして、各学部の学生自治会のリーダー、文化団体のリーダー、また他大学の学生運動の担い手たちとも接触していましたので、結構、激動の1950年を前にした大学内のいろいろ動きを知ることが出来、その後の人生に役立った貴重な体験もして、大変有意義に過ごしたと思っています。

一つは、1950年秋の大学教員のレッドパージ反対闘争における、早稲田における学生達の大同団結と全国の学生自治会運動との統一行動で、それを阻止した体験でした。詳しいことは省略しますが、私が高等学院の法学部に進学した頃、全学連を中心とした全国的な学生運動や早稲田大学の学生自治会活動を担っていた学生集団の間に、当時、世界で最初に出された核兵器禁止のストックホルムアピールに賛同する署名運動が、相互に協力して積極的に進められている一方、水面下で日本社会の現状認識と社会変革をめぐる見解の相違があつて、論争から内部的な対立と分裂が進んでいたのです。

それは、当時の学生運動の主導権を握っていた日本共産党が、アメリカ占領軍の性格の認識と日本の革命の基本路線の相違から大きく二つに分かれ、さらに幾つかのグループに分裂していたことの反映でした。全学連や早稲田など学生運動のグループの多数派は、一般的に「国際派」とよばれたグループに繋がっていて、主敵は、「アメリカ占領軍＝アメリカ帝国主義」との基本認識のもとに、社会変革の運動を推進していかなければならないという立場にたっていました。私もこの「国際派」というグループの一員に組み込まれて活動していたのです。

こうした情勢のもとで、1950年5月に全国の大学を廻って赤い大学教授追放を呼びかけていたアメリカ占領軍関係者のイールズという人物の声明に対する反対闘争（「反イールズ闘争」）が北大、東北大からはじまり、政府（文部大臣談話）は、それに従ってレッドパージの必要性を言明する事態が夏休みのなかで進行していました。これに深刻な危機感をもった早稲田の学生運動のリーダーグループは、「何よりも緊急な事態への対応、全学連のストライキ闘争の確立と成功に集中することを優先させねばならない任務、早稲田でも、現在の論争をめぐる見解の相違は、暫く棚上げして、不法、不当なレッドパージ反対の一致点で団結して闘おう」と自治会活動家や幹部に広くよびかけました。

また各学部自治会も全学自治会も、全国各地に夏休みで帰郷中の学生諸君に、早目に大学に戻り、秋の闘いの準備を進めるよう広く呼びかけるなかで、こうした一致した運動のなかで学問の自由と大学の自治をまもろうという闘いの機運が急速に高まっていきました。

そして9月～10月に全国的な抗議闘争が発展していき、関東では早稲田、東大を中心に、とくに早稲田では、10月17日に全学の自治会が中心になって多く学生と諸団体が結集してストライキを中心とする諸行動を展開、レッドパージだけは阻止するとの断固たる決意を内外に表明して、歴史的な闘いの一翼を立派に担ったのです。

この同じ時代に、労働組合運動の分野ではアメリカ占領軍の直接的な指令、介入もあって、1万人余のレッドパージを許さざるを得ませんでした。学生運動は、全学連の統一した指導とストライキ闘争で大学教員1名のレッドパージも見事許さなかったのです。

この闘争に自覚的な学生の一人として自治会活動を通して体験（とくに「意見の相違を脇に置いて優先的な一点で共同、団結する」こと）の経過と結果は忘れ難い強烈な思い出となっています。大学卒業後の就職した労働組合運動の専従書記の仕事、大学教員生活における教授会、大学運営などいろいろの面にも、このことの大切さを忘れたことはありませんでした。

ところで、この闘争に係わって、許し難いことですが、大学当局の要請による学内への警察権力の導入、学生の抗議行動への介入・弾圧、自治会幹部、活動家の逮捕、大学当局の大量の学生処分、自治会の解散・禁止がおこなわれたことを付けくわえておかねばなりません。

そして早稲田大学では、このようにして、大学当局によって自治会が解散、禁止させられるなどして、1年余り学生運動は停滞、後退していましたが、従来の全学の学生自治会の再建は認められず、学部別の対応となって第一法学部は、「学友会」として再建され、私が幹事長役を務めることになったのでした。

1952年5月にメーデー事件と関係した警官隊の学内侵入事件がふたたび引き起こされるなかで、大学の自治と学問の自由を守る闘争、解散させられていた学生自治組織の再建運動（早大全学学生協議会）、学生生活をまもる生活協同組合の創設運動、そして1953年の学生選挙権を郷里に移すとする自治庁通達撤回闘争、その他さまざまな各種の学生生活の要求と平和擁護の運動が懸命に取り組みました。

これらについては、残念ながら省略させていただきますが、私はこうした運動すべてに係わって、仲間とともに運動しましたが、とくに1952年12月に結成、再建された早稲田大学全学学生協議会の初代議長に選出されて、一年余り最後の自治会に活動し、1954年3月に第一法学部を卒業し、転入学した高等学院3年生からの5年間に亘った早稲田の学生運動から引退することになったのでした。

引退にあたって、早稲田大学学生新聞を通して、自らの運動体験の反省から提言した最後のことば、「学生自治会運動の指導的立場にたつものが、学生の自治意識の低調を非難するだけでは学生との結びつきは強くならない。どんな小さな要求をも取り上げ、小さな行動によって小さな結束の力を積み上げ、学生に自信をもたせることが大切だということを強調したい」というものでした。そしてしばらく大学内で生活し、そして社会人として最初の生活の場、労働組合活動に就職、参加していくことになります。

労働法研究会での野村平爾先生との出会い

青木 その労働法研究会は、その時代にどんなことをされていたのでしょうか。

芹澤 私は、お話ししたように1950年前後は、当時のアメリカ占領軍と政府の政策に反対して、学問の自由と大学の自治を守る学生運動に自治会活動家として参加し、それにかなりの時間を取られていましたが、大学の講義と労働法研究会の活動には出来るだけ出席して勉強していました。

私の早稲田大学における学生生活で重要なもう一つの体験は、自治会活動とともに加入していた労働法研究会における活動でした。当時、法学部の学生中心の研究会としては、法史学とか、法社会学とか、また実定法の憲法、民法、刑法、商法、民事訴訟法など多くのものがありましたが、私は、1950年に第一法学部に進学して間もなく進んで労働法研究会（労研）に入会しました。

労研は、野村先生が会長で、1947年頃創立されたものでしたが、私が入会したころ、その後、日本の労働法学会を担う著名な学者になられた佐藤（村上）昭夫、中山和久、初井常喜の各氏ら野村先生の弟子の皆さんが、確か、講師、助手、副手といった立場で、研究活動の指導にあたっておられました。また大学卒業後、雑誌編集者として仕事をしておられた島田信義先生が1951年4月に野村先生のお誘いで旧制大学院に戻られてから私達、研究会の学生指導にも参加されるようになったと思います。

ただその頃の法学部での労働法の野村先生の講義は3、4年生対象で、1、2年生は受講できませんでした。3年生になった52年度以降には労働法は非常勤講師の磯田進、松岡三郎、沼田稻次郎の三先生の担当に変わり、野村先生は大学院の講義担当のみとなって、私は、従って学部で労働法の講義を野村先生から受けることはありませんでした。先生とは労働法研究会に参加して、そのなかで指導を受け、学ぶという関係でした。

この時代の労働組合運動は、一時期の後退、停滞から再び活発化していく状況にあって、政府サイドからの労働法制、労働者の権利に対する規制と弾圧の攻勢が強まりつつありましたから、野村先生が出席された時は、そうした情勢の特徴や政策の労働運動のなかで生ずる労働法に係わる問題の法的、実践的問題点について講義を受けていたと思います。この当時、新進気鋭の労働法学者や弁護士が40数団体でつくる「全国労働組合法規対策委員会」と共同して、労働協約や働く者の権利関係の本や、雑誌を出版するなど権利闘争を発展させる活動が活発に進められていました。

加入して間もない頃の先輩達の研究会は、週1回、東大教授の日本で初めて労働法の講義をされ、戦後の中央労働委員会の会長も務められていた末弘厳太郎博士の『日本労働組合史』（毎日出版文化賞受賞）を読むことでした。これはアメリカ人向けに書かれた原典英文の翻訳ものとのことでしたが、歴史好きの私には、日本の労働組合運動史を読んだのがはじめてでしたので、大きな刺激を受けて一生懸命勉強し、多くのことを学びました。服部之総という著名な歴史家の『物語日本の労働運動』を読んだのもこの頃だったと思います。

末弘さんが亡くなられた後、野村先生の指示で、労研メンバーで末弘博士の蔵書整理に世田谷だったか、大きな庭園があった御自宅に伺った記憶もあります。その後は、末弘博士の弟子で同じく東大の法社会学者の磯田進先生が1951年に岩波新書で出された『労働法』をテキストにして、報告者を決めて、その報告内容を全員で議論をするというやりかたで勉強しました。これは労働法のいわゆる教科書的な本や法例解説的なものでもなく、日本社会の労使関係を職場の生きた実態を社会的に捉えて、その上で労働者の人権論から労働法の基本、原理を明らかにしていくという法社会学的な方法からの初歩的なテキストで、読みやすく、わかりやすく、議論しやすいところから、研究会ではみんなが興味、関心をもって活発な議論が交わされました。

磯田先生のこの本は、野村先生も1953年4月の早稲田大学学生新聞の「新しく学ぶものの

ために・法学」のなかで、「日本における労働関係に対する深い理解を背景においてやさしい労働法の中心問題を解いた好い入門書である」と推薦していたものでした。これは、岩波新書が戦後はじめて出した労働問題・労働法の本で、その後1959年までの8年間に改訂三版本まで出されて、テキストとして高く評価されていましたが、早稲田の労研では、研究会活動のテキストとしても、私達以後も長く使用され続けたようです。

それから、私の労働法研究会での生活が終わろうとする頃の1954年に、野村先生の戦後の日本労働法史というべき論文が、当時、岩波書店から刊行されて各界から注目されていた『日本資本主義講座』というシリーズものの第7巻に補論・「日本労働法の形成と解体」として発表されました。

私達は、労研のメンバーみんなで、26ページのこの論文を一気によんで、その歴史的過程の認識を新たにするとともに、労働法への学問的意欲をいっそう深めて、労働法制の解体に反対し、その防衛と拡充のための労働組合運動の権利闘争の重要性を痛感したのです。何時頃だったか記憶がはっきりしないのですが、『労働力の刑罰的保護』という本をお書きになった静岡大学教授だった労働刑法学の熊倉武先生から労働法研究会で指導を受けて、池袋のご自宅に何回かうかがったこともありました。

労働組合の実態調査から学ぶ

芹澤 労働法研究会の活動は、こうした論文、著書をテキストした研究、学習活動だけでなく、もう一つの活動が夏休みを利用した実態調査活動でした。これは、会長の野村先生の指導と助言によるもので、先生は戦後の労働法学者のなかで企業、産業レベルの労働組合、労使関係の実態を重視し、それを把握、認識して労働法の専門的研究を行われていた数少ない方でした。

先生は、1976年に古稀と早稲田大学の退職を記念して著名な憲法、労働法、法社会学の学者4名の方による聞き取りに応じられ、それが『民主主義法学に生きて』という本にまとめられています。先生は、歩んでこられた道について詳しく語っておられます。

そのなかに「労働組合とのつながり」を語った部分がありますが、それから先生が積極的に労働組合との係わりを重視し、組合幹部や組合員と接触してその実情を出来るだけ正確につかみ、研究の基礎に据え、労働法と労使関係の現実の諸問題の解決に対処しようとされていたかを理解することが出来ます。先生は、総評、国労、全逓、炭労、電力、全専売、合化労連、鉄鋼労連、私鉄総連らと協力を惜しまれなかったようです。

私達の先輩の方々が中心の研究会は、1949年の労働組合法の改正（改悪）の問題点について、1950年に改正後1年の時点で約80の労働組合に対する聞き取りによる実態調査を実施していました。

後輩が中心の私達の研究会は、1953年の夏に、同じく野村先生の指導、助言を受けて、労働組合にとって権利保障の文書である労働協約の調査を行いました。当時、戦後締結された基本的諸権利を保障させた「労働協約」が、労組法の改正で破棄されて、アメリカ占領軍の労働協約締結運動の指導のなかで新しい「労働協約」が締結されていましたが、その実情について、とくに「労働協約がどれだけ組合員の意欲によって形成され、どれだけ深く支持を受けているか」「労

働協約の作成過程における組合活動につて」ということを調べることにしたのでした。

鉄鋼労連と私鉄総連傘下の組合を中心に自動車、電線その他の調査対象の労働組合を数グループに分けて、組合を一つ一つ尋ね、職場の実態を聴きながら調査しました。学生の私達がこうした形でも労働組合を訪ねて、組合役員の方と直接接していろいろと事情を聞いたことはこの時がはじめてでした。

この調査の結果と分析、若干の提言は、その後野村先生の1954年の『労働協約』という数十ページ程度の著作（「法学理論編109b」）と「労働協約に関する実態調査資料（編）」（早稲田法学29巻2・3冊）に発表されました。これらがその後の労働組合運動の労働協約闘争を進展させるための政策や運動の論議の具体的素材を提供したものと、貴重な役割を果たしたのではないかと考えています。先生は、1950年に戦後初期の企業における労使関係のシステムであった「経営協議会」について、同じように労働法研究会の学生と実態調査をされ、『経営協議会』（「法学理論編112」）に実態と分析、評価を発表されていました。

野村先生は、比較的有利な労働協約をかちとる鍵は、活発な職場活動の中から要求を積みあげていく組合活動の進め方、職場闘争委員会の活動に求められるのではないかと指摘されていました。これは、私も今日においても労働協約闘争論の中心に置いている基本的立場であります。

なお、私は、学生自治会運動の活動家と労研メンバーとしての活動のなかで、第二外国語はロシア語を選択して勉強していた関係で、マルクス主義の国家と法の一般理論からソ連の労働法に関心を持ち、自主的に学習していた関係で、1953年の四年生の時に、早稲田大学法学会の学生懸賞論文に応募し、ソ連の労働法学者の比較的簡単な構文の論文などを読んで、「ソビエト社会主義労働法の特徴と基本的権利—アレクサンドロフを中心としての紹介」という論文を提出しました。それが労働法（野村平爾）と刑法（江家義男）の両担当教授の審査で入賞したことがありました。大学における労働法の講義と労働法研究会で勉強してきた思い出の一つとなっています。

青木 学生のときからかなり実践的な学び方をされていたということなのですね。

芹澤 はい、そういえると思います。学生時代に日本の労働組合運動との係わりでは、もひとつ国鉄労働組合の関係も大きかったかも知れません。

先生のところへ国鉄労働組合の婦人部の役員がよく相談に訪ねてこられていました。今でもよく名前を覚えています。丸沢美千代さんという婦人部長の方ですが、活動の進め方や学習会の講師依頼までいろいろと相談されていました。そんな機会にも参加させていただいていましたが、先生が国労高崎地本婦人部の調査だったか学習会だったか、伊勢崎市で開催された2日間の会合に参加された時には同行させて頂いて、現場の組合員に接し、交流したこと、帰りに織物工場の見学をしたこともありました。

国労との信頼関係を深めておられた先生と弟子の一人の中山和久先生は、その後1960年代～70年代に国労が大きな役割を果たしたILO87号条約の批准運動を通じた公共企業体労働者のストライキ権回復闘争、1975年のスト権スト闘争などでも、法学者のなかでは最も積極的に支持、協力されていたのではないのでしょうか。この間に野村先生は、1963年に国労顧問に就任され、先生が亡くなられた後は中山先生が、組合員教育関係分野の顧問のポストを継承し、協力されていました。

私も考えてみますと、国鉄労働組合との関係が深くなっていったのは、この辺りからという気

がしますが、その後、大学を卒業して、鉄鋼労連に勤務してからも、国労の組合を強めようとする取り組み、教育活動の推進、職場交渉権の確立、生産性向上運動との闘い（マル生闘争）に連帯して協力しましたし、転職して高知の大学教員になってからも、国鉄労働組合の教育活動、とくに通信教育のスクーリングや一般学習会の講師を引き受けるなどのことをしてきました。

1980年代からの国鉄のJRへの分割民営化に伴う1047名解雇問題でも、高知で運動支援に参加しました。退職して東京に戻って、全体の運動状況を知ると、関係組合がそれぞれ別々に闘っていることに驚きまして、そこから多くの方々と相談して、学者、法律家、文化人が中心に共同して闘うための集会の開催や新しい支援運動組織をつくる必要性を広く訴える努力をしました。幸いにそれが間もなく実現して、情勢が大きく変わりはじめて、関係組織が揃って裁判闘争を進め、解決をめざす当事者を含む新しい運動の流れがつくられたのです。そこから、「解決のへ道」が切り開かれ、未だ最後の最高裁判決が下されていない継続中の部分（動労千葉関係）を残していますが、大勢は「政治的解決」受け入れて決着をつけています。

この20数年に及んだ国鉄労働者1047名解雇反対闘争に佐藤昭夫先生、中山和久先生、そして私の三人は、恩師・野村平爾先生の労働法、労働組合運動への基本的姿勢を継承し、長年にわたって国労、全動労（建交労鉄道本部）、動労千葉、この三組織の共同の運動に、それぞれ多少の立場の相違はありましたが、その前進、勝利を目指して誠意をもって努力してきたことだけははっきり申し上げることができると思っています。

鉄鋼労連への就職

青木 大学3年生ぐらいから就職活動を皆さん始めるわけですがけれども、そのときにどのようなお考えで活動されていたのですか。

芹澤 そのときは、日本経済の高度成長直前の情勢でしたが、学生の就職事情は厳しい時代だったと思います。しかし、大学院へ進学して勉強するという道も当然考えてみたわけですけど、学力の問題や経済的な事情もいろいろあり、ジャーナリストをめざすという道が考えられるなということで、朝日新聞社を受けました。見事に落ちました。それで、企業への就職という問題は諦めましたが、ある程度学んだ労働法関係の知識と学生運動の体験を少しでも活かせるところをゆっくり探そうということにしていました。そうしていたら、野村先生が「だったらそれまで私の資料整理を手伝ってくれ、一定の謝金は出すよ」とおっしゃって頂きましたので、卒業後も大学院棟の野村研究室に通って資料整理の仕事を行いました。それは、はっきりと覚えていませんが、先生の研究論文を中心に業績を纏められ、単行本化した1957年の『日本労働法の形成過程と理論』などに関連する諸資料の整理だったと思います。この仕事は7月の夏休み頃までで、確か1ヵ月5千円〜7千円の謝金を頂きましたが、それを三一書房の新書版「毛沢東選集」の購入に充てたことを記憶しています。

青木 鉄鋼労連への就職の経緯については、どうだったのですか？

芹澤 野村先生と鉄鋼労連との関係についてですが、先生のお話では、鉄鋼労連の1951年の結成当時に書記長の清水慎三さんがおられた執行部から、労働協約問題で話を聞かせてくれということがあり、それ以来法律問題では鉄鋼労連の相談にのるため始終出かけていたとのことでした。

た。

私は、労研時代、こうした関係にあったこと全く知りませんでしたが、先にご紹介したように、1953年に野村先生の指導をうけて労働協約をめぐる問題、組合員の要求と意識、協約締結交渉の関係などの聞き取り調査では、鉄鋼労連と私鉄総連の積極的な協力を得ておりますが、先生のこうした鉄鋼労連などへの日頃の協力があったからこそ、先生のお口添えで、私達学生が計画した労研調査に組合側の協力がスムーズに得られたのではなかったかと思います。

当時、鉄鋼労連本部で、労働協約問題を担当されていたのは、富士鉄釜石労組出身の佐々木良一郎さんという方ではないかと思いますが、この方は清水慎三書記長の下ですぐ書記次長になられまして、また私が1954年夏に鉄鋼労連に入った時に鉄鋼労連書記局に早大法学部出身で、労研OBの荘加武さん(私より2年程前に就職)という方がおられまして、佐々木さんと労働協約、法律問題を担当されていました。

この荘加さんが、野村先生のところへ書記を1人採用することになったとってこられたことから、私は先生に呼ばれて「鉄鋼労連が書記を採用するとのことだから、ぜひ受けてみたらいいんじゃないか」とお話がありました。その年の6月に鉄鋼労連に行きまして、書記次長の佐々木良一郎さんと、今田義之さんという日本鋼管川鉄労組出身の中央執行委員長との面接を受けました。その面接から半月ぐらいして連絡がありまして、採用されることになったのでした。

しかし、しばらくしてから、これもまたどういう事情なのか、「ちょっと待ってくれ」というような連絡がありまして、「こりゃだめになったのかな」と思っていましたら、また「いや、8月から来てもらう」ということになりました。その後、企画調査部の書記であった千葉利雄さんと荘加武さんのお二人にお会いして、いろいろと書記の活動、生活についてお話を伺った記憶があります。

まったがかかった時に、野村先生から「労働法律旬報社の編集部でぜひアルバイトの仕事があるから決まるまでの間やったらどうか」という話を受けて、それから1か月半ほど労働法律旬報社で、研究者や弁護士廻りの結構忙しい編集協力といっても編集長の手伝い程度の仕事をしました。鉄鋼労連がだめならこのままやろうという気持ちでいたところへ、再度連絡が入って8月下旬から出勤して欲しいということで、本決まりとなりました。

青木 ちょっと戻りますけれども、学生時代に野村先生のゼミでは、わりと争議行為の中の非常に細かい、例えばどういうことまでが民事免責、刑事免責にあたるのかですとか、そういうかなり労働争議の実践的なことを勉強されていたのでしょうか。

芹澤 私は、お話しましたように、大学の講義では、野村先生の労働法の講義は受けておりません。早稲田大学で受けた労働法の講義は、沼田先生からで、労働法理論の基本的立場は、野村先生と同じく、労働組合の権利のための闘いを重視する理論的立場からのもので、先生の講義には引きつけられるダイナミックな迫力を感じて受講していました。

早稲田での野村先生の労働法、労働組合運動関係の学習と指導は、不定期で先生が労働法研究会に出席される時で、労働法制を含む労働政策の動向、労働組合が直面する問題、それへの対応方向についてのお話、学生側の疑問、質問への回答、助言であって、実例を素材に労働争議の問題点などを指摘するという実践的なものではありませんでした。

松岡先生、磯田先生の講義内容は分かりませんが、磯田先生は、恐らくテキストは、ご自分が

お書きになった『労働法』に基づくものだったのではないのでしょうか。松岡先生の講義に関しては、その試験問題に日本とアメリカの労働保護法の立法と解釈の差異を論ぜよといったようなものが出たということを聞いたことがあります。先生が労働省職員として日本の労働基準法の制定に係わった方だったということもその頃聞いていました。

青木 かなり理論的なんですね。

芹澤 理論的というか運動論的であったかもしれません。あの時代、1948年度に開始された私立大学による関東学生法学連盟主催の「関東法律討論会」なるものが毎年、数回、順次開催校が出題分野とテーマを決めて、各校学生代表が公開で回答の法律論を展開し、各大学教員からなる審査員が評価し、順位を決めるという機会がありました。たしか1952年か、53年だったと思いますが、労働法のテーマで早稲田大学において開催され、出題者は野村先生で、私が早稲田の学生代表でした。残念ながらその関係資料と記録が早稲田法学会でも不明のままなのですが、問題は、その時代に多発し、新聞報道もされた社会的関心の高かった炭鉱だったか電力だったか、ストライキの是非と合法性を問う問題だったと思います。私が準備した原稿に基づき、労研の皆さんで検討してもらったストライキの意義と正当性、合法性を強調し、抑制論の不当性を展開しましたが、結果は残念ながら第二位でした。第1位で優勝した人は、その後中央大学の憲法学の教員になられた清水 睦さんだったと記憶しています。優勝者もちろん労働者のストライキ権擁護の法的立場の論旨で、審査員は、当時早稲田で労働法の非常勤講師を務めていた沼田稲次郎先生と松岡三郎先生でした。

この討論会に参加するにあたって、労働法研究会でみなさんと理論的な基本的観点、当時の政府、財界の法的規制の動向、権利行使をする労働者、労働組合の状況などかなりいろいろの研究、討論をしたことはいまでもありません。

翌年の1954年の討論会（記録メモでは、明治大学が開催校とあり、おそらく労働法学者の松岡三郎先生と思われる）の出題も、労働問題が軽視出来ないものとして法的問題が多発していたことから労働法のテーマとなったのが、労働組合の就労闘争に対する会社側のロックアウトの合法性をめぐる問題で、労研を代表して後輩が参加し、見事に優勝しています。

青木 かなり学生のころに踏み込んだ研究をされていたんですね。さて、あの時代、労働組合にプロパーとして入るといえるのは、珍しい就職だったのですか。

芹澤 いや、そうでもなかったですね。1954年は、高度成長期に入る直前でしたが、就職状況は依然として厳しく、一般企業や公務員関係では、学生自治会や政党活動、青年運動や左翼的文化運動などに係わっていたものを、一般的に「アカ」「左翼的」として嫌い、採用されないのが普通でした。そんななかで、例外的な分野として、産業別に組織規模が広がってそれに対応する必要な人材を求めている分野の一つに「労働組合運動」の単産書記局があったと思います。

この分野では、労働者の数が急速に増大し、闘争領域が拡大していく流れとなっていて、とくに各産業別の労働組合組織（単産）は、本部機能の拡充のために、専門的な能力を持った書記などのメンバーを採用し、組織を充実させる必要性が生まれていたのではないのでしょうか。

思い返しますと、この頃から高度成長期にかけて、各方面で組織の拡充に伴って専門的な書記などの採用人事が行われ、一般学生は応募しないなかで、学生運動、政党、青年、文化などの分野で働き、運動した経験をもつメンバーが応募し採用されていったように思います。運動に何の

経験のない者に比べれば、一定の社会的な自覚と専門的な基礎知識を持つ者はそれほどの養成期間を必要しないで即戦力として活用できるという考えからではないでしょうか。その前提として労働組合としては、「思想信条の自由」を憲法上の人権の問題として問わない、尊重するという姿勢を少なくとも総評系の組織は持っていたのではないのでしょうか。

その時代に、早稲田関係でも、相前後して自治会、学生運動の幹部、活動家であった仲間が就職先として、労働組合の単産や比較的大きな単組の書記に就職していく者が増えまして、また、当時からだんだん広がり始めた生活協同組合運動の専従職員に入った者も相次いでいました。労働組合書記関係は、私の鉄鋼労連の外、総評、国労、電機労連、合化労連、全海連、新聞労連、全国金属、食品労連、ゼンセン同盟などの本部書記として就職しています。

私の場合、大学の研究会活動である程度専門的に学んだ労働法を実際の仕事、活動に活かせる職場だったことはラッキーでした。学生運動から労働組合の書記となった仲間は、労働組合運動の強化、前進のために、新たな協力共同の関係をつくり、情報交換や交流討論の場をときどき年末などに設けて（「早大関係労働運動懇談会」）、互いに激励し合い、それぞれの産業別組織内で献身的に活動をつづけたと思っています。今日では、すでに鬼籍に入った方も少なくありません。

青木 1954年に入られたときの鉄鋼労連の組織の活動状況はどのようなものでしたでしょうか。

芹澤 私が就職した時の鉄鋼労連は、1951年3月の結成から3年半目で、組合員の生活と権利をまもるために、賃上げ、首切り反対、労働法規の改悪に反対する闘いに懸命に取り組んで、とくに1954年は、鉄鋼労連結成以降、関西の尼崎製鋼（尼鋼）争議と北海道の日本製鋼室蘭（日鋼室蘭）争議が、労働者の大量解雇と企業倒産に反対する闘いとして全国的に注目されていて、鉄鋼労連は、その闘争の指導、支援に全力を投入していました。

私が就職した時は、尼崎製鋼争議が終結した直後で、また日鋼室蘭争議が対決局面に向かう時期でしたから、鉄鋼労連本部は緊張した雰囲気にも包まれていたと思います。その後、この年は、「尼崎であけ、室蘭で暮れた1年」といわれておりました。

申し上げたような経過のなかで、鉄鋼労連への就職が決まりまして、8月27日に鉄鋼労連本部に初出勤しました。組合事務所は、都内港区の麻布森元町にありまして、結成時に合化労連所有の同じ港区内の硫労連会館から購入、転居し、改築した木造2階建ての比較的小じんまりとした「鉄鋼労連会館」でした。その後はじまった東京タワー建設の土台構築の進行状況が良く眺められる位置にありました。

初出勤当日は、2階会議室で、中央執行委員会が開かれており、日鋼室蘭闘争対策の問題が論議されていたとのことでした。なお、この麻布の鉄鋼労連会館は、その後、1963年に品川区大井町に新築の鉄筋造りの会館に移り、さらに私の退職後、1991年7月に中央区新川にさらに大きな新ビルを建設して、そこに移転しています。

青木 最初の仕事はどのようなものでしたか。

芹澤 最初の仕事は、単産本部の日常活動の雰囲気と手順を覚えて、慣れて貰うということで、翌年3月の定期大会の頃までだったと思いますが、総務部の所属となって、いわゆる総務全般の業務に携わっていました。尼崎製鋼争議は一段落していましたが、日鋼室蘭労組の争議が長期化の様相を見せているなかで、間もなく分かったのですが、第一組合の分裂で第二組合が生まれて

いて、そのため、中央執行委員会がほぼ毎日開かれていて、入ったばかりの書記の私も出席しなければなりませんでした。

また、そんな緊張した状況下で、上部団体である総評の諸会議への出席要請が来ても、役員が対応できませんでしたから、そのため、私が代理出席を指示され、「会社更生法と労働者の権利問題」、「安全衛生の硅肺対策」、「福利厚生対策活動」などの会議に、それらテーマの経過、現状についてほとんど分からない書記の私が出席させられていました。

日鋼室蘭争議関係の活動では、東京各地での街頭支援集会、ビラまき、街頭宣伝、本社への抗議デモなどの諸行動に当然参加指示を受けましたから、喜んで参加し、行動していました。こうした活動をして暫く経過したとき、誰の指示だったか、日鋼室蘭現地の争議状況との関係からだと思いますが、一般論として、第一組合のピケット権の行使と第二組合の就労行動をめぐるトラブルの法的問題点についてどういうことが考えられるのかという意見を求められたことがありまして、自分の考えというか、労働法学習の分野では、当時常識的な見解となっていた内容をまとめてお話したこともありました。

青木 ピケット権の合法性の問題ですね。

芹澤 そうですね。ピケット権の合法性について、スクラムを組まない平和的な説得だけならいいのか、つまりスクラムを組んで、その威力でピケットを破ろうとする集団を阻止する行為は違法なのかという問題で、おそらく第二組合が発生しましたから、その関係で紛争を考えて議論していたからではないでしょうか。私は学生時代の労働法研究会で磯田進先生の『労働法』で学び、議論した経過があり、また野村先生の労働基本権—ストライキ権も勉強していましたので、平和的説得を基本にして対応し、相手（第二組合など）の出方によってスクラム阻止も合法化されるという程度の見解だったと思います。

初期鉄鋼労連の「組織文化」

青木 その時の本部の組織体制、役員と書記の数などは。

芹澤 さて私が就職し、一時、総務部に属し、全般的に仕事の状況を掴む任務が与えられ、その後、企画調査部に移って専門的な仕事を担うようになりました。当時の鉄鋼労連本部には、大会で選出された企業籍を持つ専従の執行部役員（三役、執行委員）10数名と鉄鋼労連本部が雇用了男女書記10名余、嘱託合わせて約20数名が勤務して、総務、財政、組織、争議対策、青年婦人対策、教育宣伝、企画調査、（その後、国際）が加わり各専門部に所属し、仕事をしていました。

翌年の大会後の新体制のなかで、企画調査部の荘加さんが確か組織部に移動し、私がおの後に移って結成時からの先輩書記の千葉利雄さん（鉄鋼産業動向と政策的課題全般）、私より1年前に入った上田健二郎さん（賃金闘争と統計処理、合理化・経済情勢分析）、その後「不破哲三」というペンネーム名で有名になった方です。それに賃金理論研究者で非常勤嘱託の永野順三さんの4人で仕事をするようになりました。部長の中央執行委員は、富士鉄釜石労組出身の大手善栄さんでした。このポストは、その後もよく富士鉄釜石労組出身者が指定席のように就任していました。

私は、前任者が担当した労働法規と労働協約問題を中心に新しい活動に入るようになりました。

その後、1964年に企画調査部から分離して合理化問題を担当する労働対策部が新設された時に、従来の担当分野のままそちらに移り、1976年の退職まで同じ専門部書記として活動しました。

私が就職した当時から品川区大井町の会館に移転するまでの港区森元町時代の事務所は、今日のナショナルセンターや全国単産本部の環境や雰囲気からは全く想像出来ないものでした。高度成長期以前の時代ですから、コンピューター機器もFAXもなく木造の机、椅子、書類は山積み、謄写版機、ソロバン、タイガー計算機、扇風機、達磨ストーブといった道具の数々のなかでの仕事でした。文書郵送の切手貼りなどの作業は、執行委員も書記も手のあいたものがみんな集まってお喋りしながら一緒にやっていました。

青木 ところで、鉄鋼労連では、中央執行委員には産別プロパーの人は入っていますか。

芹澤 記録によると、初代書記長の清水慎三さんは企業籍のないプロパーでしたが、1953年の第3期執行部になって結成時に総同盟から参加した斎藤徳次さんという書記の方が執行委員になっています。それから、1964年になって調査室が新設されて千葉利雄さんが担当になり、66年に調査室長という正式の執行委員ではなく、特別にほぼ同格の位置付けのポストとなりました。宮田さんが中央執行委員長になった1968年には調査室は企画調査部に吸収されて、千葉さんが企画調査部長に就任、ついで、1974年に初めて中央執行委員になっています。そして1976年に結成時から書記に付かれていた横山進さんが就任しています。それから20年後になりますが、書記プロパーの方で執行委員の役職についての方は、私の退職2年前に採用された大卒の石塚拓郎さんが1996年に中央執行委員になり、2000年には書記次長になっているようです。2003年で鉄鋼労連は解散し、基幹労連結成へ参加していきます。

鉄鋼労連の結成時に総同盟からプロパーとして役員、書記として参加してきた方が、鉄鋼労連の中央執行委員になっています。その中で千葉さんの場合は、格別でさらに書記次長（1976年）、それから副執行委員長（1980年）、その後常任顧問（1988）、顧問（1994年～96年一退職）を歴任され、またこの間に上部組織、連合の政策委員長、連合参与なども務めておりますね。

青木 日常的な組合活動や執行委員会の様子についてはどのような印象がございましたか。

芹澤 私が在職していた時代の麻布森元町の鉄鋼労連会館における書記局の日常活動として、懐かしく思い出される光景は、真夏は扇風機を廻し、肌着とステテコで原稿を書き、計算機を廻して懸命に働き、冬の夕方は、達磨ストーブに薪を燃やし、石炭を焚いて、するめいかを焼き、アルコールを酌み交わしながらあれこれ笑い声もでる議論を交わす、しばしばみられるこうした場面です。役員にとっても、書記にとっても、運動のなかで働く連帯感、仲間意識もこのようななかでも生まれ、強められていたのではないのでしょうか。大井町の鉄筋の新築会館に転居してからは、会館の構造上の問題（三役室は3階、中央執行委員と書記の事務局は2階など）もあってこうした機会はほとんどみられなくなったように思います。男性書記の連中は、勤務時間後、時々近くの雀荘でマージャンを楽しみ、深夜におよぶこともあり「徹マン」になることも時にはありました。また、その頃からだったと思いますが、たしか三役クラス役員の間ではゴルフが流行りはじめていました。

役員と書記との関係では、雇用されている書記の賃金、一時金、その他経済的待遇の改善問題

があって、これらについては、当時、すでに他単産にもあった書記労働組合（書記労）が、結成され、私が委員長だったか役員を経験したことがあって、鉄鋼労連関係の賃金、一時金闘争が一段落した後、書記関係の待遇改善について、総務部長と交渉して、合意、解決したことがありました。それがこじれたという記憶はありません。また総評レベルで各単産の書記労活動の在り方をめぐって懇談会、交流会が開かれ、それらに参加したことはあります。

私は、在職中、鉄鋼労連本部の組織運営で、他の単産と比べて特徴的だったと思っている点の一つは、組合書記も執行委員会に出て、自由に発言できる運営がなされていたことでした。執行委員会など、普通、役員がそろっていれば、書記がいなくても開けばいいわけですが、そうじゃなくて、「執行委員会、始めるよ、早く来てくれ」と声がかかり、みんなが会議室に上がって行って、それから委員長が議長になって始まるという運営でした。総務、財政の女性書記は、実務処理の関係で参加は求められていませんでした。もちろん、会議での書記に発言権、採決権などがはっきりと規約上保障されていたわけではありませんでしたが、自由に質問することができ、また方針についても自由に意見を述べることも出来るように運営されていました。そうしたなかでの執行委員会の「合意」が、決定や執行委員長の見解がまともられていて、書記の発言が抑えられたとか、執行委員だけで採決というような記憶はほとんどありません。書記の皆さんも、これは執行委員の責任で議論を深めて、決めるべきと思った重要な議題などについては、発言を意識的に控えるよう自重していたと思います。執行委員会の議事録は、書記の任務でしたから、毎回交替で正確にとるようにしていました。

これは、当時の他単産にはあまり見られない鉄鋼労連の特徴ではなかったかと思います。これはいつぞや結成に係わった横山進さんに伺ったことがあります。総同盟左派系の組合運営は、企業籍をもたない点で役員も書記も同じ運動家（プロ専）という認識で議論し、運動してきたから、それが鉄鋼労連の運営にも引き継がれていたのではないかというお話でした。

本部内の専門部の部会は、それぞれ必要に応じて良く開かれていて、とくに運動方針の作成論議については、各関係部分については相当活発に、執行委員、書記みんなで議論を交わし、その内容は纏められて、方針案作成の責任を負う三役に提出されていました。そして方針原案の、とくに情勢分析などを含めた全般的な調整は、宮田さんが書記長に就任するまでは、企画調査部書記の千葉さんがかなり係わって担当していました。千葉さんは、長年この面での経験を積み、語彙も豊富で、格調の高い表現力をもっていましたから、運動方針案としてはなかなかレベルの高いものに仕上げられていたと思います。

このような運動をとともに担う同士という意識のもとに、その役割、責任の相違、度合いを踏まえながら自由な民主主義的討論を重視することは、労働組合運動の創造的な指導力をいろいろな面で養成していく点で非常に重要なことだと思います。私もこうした運営のなかで、仕事を進めて行く上での大事なポイントを幾つも学ぶことができ、比較的気楽に思ったことを発言していました。

私が入った当時の書記の方々は、すでにある程度組合運動経験を積んだ方、学生運動の経験などを持つ大学卒者の方など、それぞれ人付き合いが良く、また社会改革と労働組合強化への強い意欲と情熱をもっておられましたので、こうした民主主義的な運営と自由な雰囲気から、運動の実情も早く掴むことが出来て、やる気も日々強まっていたと思っています。

労働組合主義の形成過程：執行部の変化

青木 1957年と1959年の二大賃金闘争が連続して敗北するわけですが、その後、鉄鋼労連内にはどのような変化がありましたか。

芹澤 鉄鋼労連が結成以来、まださまざまな弱点を持ちながらも、力量を強め、存在感を示せる労働組合をめざしてみんなが力を合わせて懸命に努力を続けてきていましたから、1960年代中頃までは鉄鋼労連本部では、全般的に組合三役、執行委員らの役員と書記たちの間に、組合活動の取り組みをめぐる、左右のイデオロギー絡みの対立が生じたなどということは、殆どなかったのではないのでしょうか。

その点では、役員の方々が、「雇主」として、役員風を吹かせ威張ることなどなく、多面的に経験を積み、能力を高める努力をして、献身的に活動している書記に対して接し、また書記の方は、組合員によって選ばれて、組合員のために先頭に立って働き、ともに闘う同士として役員に接して、こうしたなかで、相互の信頼関係が築かれてきたのだと思います。

こんな状況のなかで、鉄鋼労連本部は、運動方針の説明、単組、地方組織からの要請、オルグ、争議指導などにも必要と判断した場合は、役員数の限界もあつて、書記をも必要に応じて、どんどん派遣して、活動させていました。その点では、鉄鋼労連書記は、他単産の書記に比べると、労働問題の基本的知識と自らの産業別を含め日本の労働組合運動全般の状況、実態をよく把握していましたから、全国単産の活動家としての評価もかなり高く、羨ましがられていました。

私も、とくに仕事と活動の領域も広がるなかで、1950年代後半から1960年代を通して随分、地方本部や単組の会議、争議の支援、指導などに出かけていました。不破哲三（上田健二郎）さんは、近年出した『時代の証言』という本のなかで鉄鋼労連書記時代の活動について、全国各地のオルグに駆け回ったこと、1957年の秋の11波19日間のストライキ闘争では、約2ヶ月間、泊りこみで八幡製鉄に派遣され、最後まで付き合ったと語っています。

こうして活動してきた私達にとって、とくに1959年の長期にわたるストライキによる賃金闘争の敗北とその流れのなかから9月の鉄鋼労連大会における役員人事で、八幡製鉄労組が三役経験者の大物宮田義二さんが書記長選挙に出馬するという話題が事前に関心を集めていましたが、書記仲間もどういう展開、結果となるのか注目していました。

私は、鉄鋼労連の書記局でともに働いていた「月曜会」という左派系書記グループでいろいろと相談し、経過と結果（書記次長としての本部入り）を冷静に踏まえて、これまで同様に鉄鋼労連運動を強化するための活動を、1959年闘争の経過と問題点を整理し、教訓を踏まえて、新たな気持ちで仕事をしていくことを申し合えたことを良く覚えています。

宮田さんは、1959年9月の鉄鋼労連定期大会における役員選考をめぐる水面下の折衝がくり返され、決選投票は回避されて、書記次長として本部入りとなりましたが、執行部構成も運営も従来とほとんど変わりませんでした。従って、執行委員会への書記の出席、自由な発言、オルグ活動、その他組合活動業務全般の進め方もこれまで通り行われていきました。

宮田さんが就任した書記次長は、書記長中心の本部では、いわば「閑職」でしたから、そのあたり心得ていたようでどこことなく気軽に、よく新聞を丸め持って朝の挨拶をして事務局に入って

こられていましたが、就任1年間は、おそらく次の書記長就任に備えての諸準備、とくに鉄鋼労連運動をリードしていく「鉄鋼連絡会」という右派グループの結成など指導権を確立していくための各方面へのオルグなどに大半の時間をあてて、あちこち動かされていたようです。これらのことについては、その後、あちこちでご自分から語っておられます。

私は、このあたりのことに関連して、宮田さんは、鉄鋼労連本部で運動や政策面で大きな役割を果たしている書記の存在、それに対する対応をどうするか、役員の実務担当の責任を負う書記長という立場からかなり、注目、重視して、おそらく関係多方面から情報を集めて考えていたと思います。

いくら大企業労組の書記長経験者でも、単組の事務書記を動かすのとわけが違い、産業別単産の組織、政策、運動を担う大学卒の経験豊かな、しかも左派系書記と仕事をしていくことになるのですから当然のことだと思います。書記を入れ替えるなどということは出来るわけがありません。現実的対応策として、政治的、思想的立場は問わず、組織的に決定される方針、政策に基づいて、持てる能力を発揮して貢献もらうこととするという誰にでも納得される方策で対していくということにご自分で、あるいは仲間で納得、合意されたのではないのでしょうか。そして、しばらくの間、実際の鉄鋼労連の運動全体、書記局活動のなかで、書記個々人の能力、立場、相性、組織内外の評判などを検討して、よりよいメンバーによる推進体制をしかるべき時期までに確立していこうとしたのではないのでしょうか。

その後、翌1960年に宮田氏が書記長に就任してからも、61年、62年の役選までは、大手各組合の役員選挙の結果は、右派グループが着実に数を増やしていっていましたが、鉄鋼労連本部レベルの主導権を完全に握るまでにはなっていないという状況でした。

そうしたなかで、宮田さんの着任以前からの書記の死去、退職の欠員補充の採用にあたっては、宮田さん自身が関与して、慎重に採用し（複数の有能な社会党系書記）、そして1964年の本部体制の再編成までに、鉄鋼労連本部書記の中心的存在だった千葉さんを宮田さん自身が時間をかけて説得して、自らの陣営に獲得することに成功し、鉄鋼労連内の長期にわたる「宮田―千葉体制」ともいうべき有力な推進体制が確立されたのでした。

本部役員任期の2年制は62年から採用されていましたが、その2年目の64年の執行部体制は、宮田書記長主導の本部体制への第一歩として、中央執行委員長や執行委員の交代、専門部の分割と新設（企画調査部の廃止と労働対策部、調査室の設置）、調査室長の任命、関東、関西、九州の地方本部事務局長の本部執行委員化が行われました。この関係で、一時元気さが見られなかった書記の中心的存在だった千葉さんが調査室長で格上げされ、執行委員も増員となって、また左派系の中小労組出身者も若干おりましたが、やはり右派的な雰囲気は強まっていたように思います。

専門部の点は、66年には企画調査部が復活し、調査室と並置され、68年には調査室はなくなり、千葉さんが中央執行委員ではない企画調査部長になっています。72年には千葉さんは外れ、74年に中央執行委員・企画調査部長となって以後、そのポストは安定化していました。

鉄鋼労連は、59年闘争の後遺症を残しながらも、こうして60～63年頃までは、基本的には、すでに確認、実行されてきた産業別統一闘争としての賃上げ闘争、大手労組と中小企業労組の人減らし反対、要員確保を中心とする合理化反対闘争、総評加盟単産として三井三池炭鉱合理

化反対闘争支援、全国的な60年安保闘争、政暴法制定反対闘争への参加、日本鋼管労組の砂川事件やハガチー事件の政治的弾圧事件の裁判闘争などなど、総評加盟単産としての産業別組織の指導責任を果たすべく、それらの運動の組織化と発展させる努力をオーソドックスに続けていました。目にみえるような手抜きなどということは感じられませんでした。

そうしたなかで、私達書記も、これまでと変わらずに頻繁な中央執行委員会への参加、取り組みの方針、政策の作成、決定、地方組織への説明や運動の組織化、中央レベルでの集会、デモへの参加などなど相変わらず忙しい日々が続きましたが、やらねばならない役割を担って積極的に一生懸命活動していたと思っています。

青木 今のお話のような活動のなかから、1964年の執行部体制のもとで、鉄鋼労連の大きな課題として国際組織のIMF・JCへの加盟問題が現実化して、66年の体制のもとで加盟が決定されます。それ以降、運動の基本路線が大きく転換されて労働組合主義路線を一層明確となり、その運動が積極的に推進されていくことになります。その過程で、内部的な運営には、特別の変化はあったのでしょうか。

芹澤 たしかに、方針上の大きな変更は、この時期以降、政治的な路線、課題への方針、対応あたりから着手され、労働組合運動を中心とする諸情勢との関連で急速に進められていったように思います。

これらについては後にふれることになると思いますが、翌年の大会での日本共産党との関係絶縁方針、労働戦線の右翼的再編の提起と金属共闘からの脱退、日米安保条約の事実上の容認一反対運動組織への不参加、ベトナム侵略戦争の事実上の容認へと転換させ、春闘と「合理化」問題では、従来方針の再検討ということで四年連続して「ストなし春闘」を実践、また「合理化」問題の基本的方針も従来の対立、反対から容認、協力へ転換させるとともに、日本生産性本部への参加、産業別労使協議制の確認、これまで掲げて運動してきた基本方針を驚くほど大胆に、見事に転換させていったと思います。

宮田さんは、少なくとも自らのグループが指導的影響力を完全に発揮して、このような方針を確立、実践できるようになるまでは、比較的低姿勢で従来の左派的指導部で決定した方針を活用して、宮田氏に批判的な中小労組へも配慮して無理なく対処し、1966年のIMF・JC加盟から1968年の委員長就任までをその時期と想定して、鉄鋼労連運営に係わっていたと見る事ができるのではないのでしょうか。

こうした状況のなかでも、書記の執行委員会への出席、発言の慣例は守られ、専門部会の日常的活動は変わりませんでした。これまでの運動を支えてきた左派系の書記にとっては、到底こうした方針は容認、支持、実践できるものではなく、積極的な活動意欲が湧いてこなかったことは間違いありません。

私もこうした方針に基づく運動の流れは、労働組合運動の発展に繋がらないものであり、労働者、労働組合の原点からの批判と求められている運動の在り方を提起して、粘り強く取り組んでいくことが肝心ということで気持ちを切り替えました。

そして書記局内の担当専門部の仕事だけはきちっとやりながら、基本路線の問題に係わる活動は、鉄鋼労連運動内外で幅広い協力関係を作って、対外的に話す、書く活動を重視しました。当時、活発化していた各種の労働問題、労働運動の研究会、討論会などに参加したり、新たに刊行

された労働運動の月刊誌『労働農民運動』（後『労働運動』と改称）などに主として筆名による原稿を投稿して、鉄鋼労働組合運動の職場、労働者状態、労働者の抵抗、労働組合の役員選挙の実態と労使関係、労働協約の問題などを社会的に明らかにし、闘う鉄鋼労働者や活動家集団の運動への理解、協力を求めました。また同じく系統の『経済』という雑誌にも、日本鉄鋼業などの産業動向、相次ぐ大合理化計画とその下での労働者状態、「合理化」反対闘争の現状を明らかにする論文なども一定の集団的な討議、検討の上に他の関係者が執筆していました。

その他、各種の労働問題の調査研究、教育理論雑誌でも鉄鋼労連運動についてその後も頻繁にとりあげて頂きました。それらがまともな鉄鋼労連運動の再生、強化を取り戻すことにはなりませんでしたが、1960年代～80年代の反共、労資協調主義の主流派運動に抵抗し、労働者の生活と権利を守るために闘い抜いた少数派運動の貴重な記録になっていると思っています。私の在職中の運動と政策担当の書記は、ほとんど全員がどちらかといえばいわゆる「左派系」で、政党支持の面では、社会党左派ないし共産党系の左派、中立系というところでしたが、書記同士はそのあたりもお互いに心得て、セクト的な面を出すことなくよく「闘う鉄鋼労働組合運動のために」という観点から議論し、協力しあって行動していました。

私が在職した1976年頃まで書記同士のこうしたノーマルな関係は維持されて、何の問題もおきませんでした。ただ一点、1964年春闘において、日本共産党が公労協の半日ストライキ計画に反対する異例の声明を出した時に、社会党員の中央執行委員の方から激しい非難を浴びたことがありましたが、月曜会のメンバーも「政党の介入」として容認できないという考えであることで話し合い、また共産党もその後誤りを自己批判したため、鉄鋼労連本部内での右派の鉄鋼連絡会議グループへの対応活動での協力関係にはほとんど何の影響もなかったと思っています。

宮田さんは、さきに申し上げたように、鉄鋼労連本部の指導部体制から左派系中執をじょじょに排除して行く過程（加盟単組、特に大手労組の役員選挙を通じて）で、当面の書記対策と今後の体制の問題も念頭に置いて、1964年の執行委員会を編成するにあたって、鉄鋼労連結成以来の書記で、政策と運動の企画、立案で力量を発揮して運動関係者の評価の高かった千葉さんのために「調査室」を設け、翌年には調査室長という書記と異なる中執に準ずるポストに千葉さんを格上げ、任命して宮田さん自身の中央執行委員長体制のもとで名実ともに指導的中核に据える人事を実施しました。

千葉さんは、1974年の人事では中央執行委員・企画調査部長に選出、任命されます。この過程は、鉄鋼労連運動の歴史においても大変大きな出来ごとで、いろいろの問題を生みだしていましたが、先に述べたような書記同士の長年の信頼関係が揺らぎ、薄らいで、格上げされたポストの千葉さんの性格、運動の過程で身に付いた活動姿勢やスタイル、人間関係処理能力なども絡んで、全般的になんとなくすっきりしない雰囲気、仕事がやりにくい状況が一時広がることになりました。時々声を荒げる衝突も見られるようになりました。実は、こうした状況が生まれてくる背景には、宮田さんの登場以降、千葉さんの鉄鋼労連運動における個人史に係わった深刻化した悩みと葛藤、動揺、それらを察知した宮田さんのアプローチ、鉄鋼連絡会運動への協力要請、千葉さんの「心機一転」の応諾、政治的、運動的立場の「転向」があったのでした。この経緯のポイントは、千葉さん自身が公に明らかにしておりますので、広く知られていることです。

青木 宮田さんが鉄鋼労連内部で覇権を握ってもすぐには、単色にならなかったということでした。

が、多様なイデオロギーを許容するような組織の文化があったということなのでしょうか。

芹澤 鉄鋼労連の「組織の文化」とまでになっていたかどうか、そのあたり良く分かりませんが、戦後の再編、分裂を克服して新組織を立ち上げて、おそらく主導した組織、総同盟鉄鋼部会のそれまでの運動の良き慣例的なものを取り入れながら、役員と書記の関係、機関運営の在り方などを出来るだけ公平、民主的にと考えて運営されてきたのではないのでしょうか。

1960年～70年代までは産業別の運動を指導する本部に相応しい雰囲気、慣例などがそれなりに作り出されていたように思います。戦後出発した左派系の産別会議系単産や官公労働運動などでは、組合役員と書記の位置と役割ははっきりと区分されていて、書記は役員の指示に従って働く者として位置付けられていたということを聞いていました。

青木 それはやはり伝統、歴史的な経緯ということもあるのでしょうか、そういう雰囲気をつくりだしていたリーダーの影響はどうでしょうか。

芹澤 それは大いにあると思います。私は、富士鉄釜石労組出身の執行委員の方と歴代一緒に仕事する機会が多かったのですが、その方々は非常に誠実で、書記に対する言葉遣いも東北弁ですが丁寧で、何でも話し合えて、ともに信頼感をもって仕事が出来ましたね。お名前を挙げると、佐々木良一郎、大手善栄、佐藤芳太郎、新沼 一、針生達雄、新沼 行、菊池利雄のみなさんです。その頃は、はっきりした共産党系左派の針生さんを除いては中立的な立場であったように思います。

そうしたなかの1960年代初期の鉄鋼労連本部におけるエピソードの一つをご紹介しますと、役員と書記との関係で、このようなこともありました。

企画調査部書記の上田健二郎さんと釜石労組出身の企画調査部担当執行委員新沼行さんに関する1962～63年頃のもので、上田さんが鉄鋼労連書記局に勤務していて、鉄鋼労連本部をお辞めになって、共産党本部勤務に移られる前のことになります。

彼は東大理学部物理学科卒で、理化学関係の知識は当然として、社会科学分野の理論家でもあり、共産党員でしたが、当時、書記採用の人事で主導性を発揮されていた千葉さん（ご本人も当時、共産党員）の推薦で1953年に企画調査部の書記に採用され、経済情勢分析、賃金問題を担当していました。彼は、人柄が明るく、親切で、世話好き、誰とでも普通に話し合える好人物でした。当時の本部メンバーは、みんな親しみをもって付き合っていたと思います。新沼さんは、当時は中立的立場の中央執行委員でしたが、昼間は組合業務をこなして、夜間は電機関係の専門学校に通って勉強していた大変な努力家でした。そんななかで、新沼さんは学校の授業や試験関係で良く分からないことなど、休憩時間中や勤務時間後にいろいろと尋ねて、上田さんがそれに応じて丁寧に答え、教えていました。そして新沼さんが「試験やつと終わりました。何かと有難う御座いました。助かりました」とお礼の挨拶する光景を、しばしば同じ職場の片隅から見ていました。

上田健二郎さんが「不破哲三」という日本社会の変革路線を論ずる理論家の一人であることが知られるようになって話題にされていきましたが、鉄鋼労連本部の生活のなでは、立場や考え方の違いをもっていても運動関係でも、その他私的な問題でも自由に話し合い、議論して、協力関係を保っていたと思っています。

上田さんは、その後1964年には退職して共産党本部に勤務し、1969年の衆議院議員選

挙に立候補、当選して、国会議員として日本共産党のトップリーダーとなったことはご存じの通りです。

そういえば、この初出馬の総選挙にあたって、私が共に働いた友人の一人として、選挙資金カンパを宮田委員長以下本部員のみなさんをお願いしたとき、なかには「うむー、拙いなー」と反応した人もおりましたが、直ぐに気持ち良く全員の人が応じてくれました。

新沼さんは、その後も本部中央執行委員を務めて、釜石労組の役員として戻り、また富士鉄労連か、新日鉄労連の役員を経て新日鉄労連委員長、そして1986年に中村卓彦さん（故人）の後任として鉄鋼労連委員長も歴任されています。昨年（2012年）の故宮田義二さんの告別式で、元気なご本人にお目にかかりました。

青木 八幡製鉄労組出身の役員の方々は、書記のみなさんとの関係は如何だったのですか。

芹澤 最大の組織である八幡製鉄労組は、詳しくはわかりませんが、内部の各種グループの「左右」対立による歴史を抱えてきた組合ですから、宮田さんが本部にこられる前でも每期、鉄鋼労連本部には必ず役員二、三人が派遣されてきていました。左派系は比較的若く、右派系の方にはどちらかと言うと中高年の中執風を吹かす役員意識の強い人物がおりましたが、一緒に仕事をし、生活しているうちに、それらが薄らいで、肩も丸くなり、普通の会話が出来るように変わっていき、なかなかの好人物だと思えるようになりました。単組とは本部書記局の風土で生活し、労働組合運動の社会的経験を重ねていると企業社会と異なるそのあたりのことがおのずと分かるのではないのでしょうか。

宮田さんが本部に出てこられて、1年目は、委員長は同じ八幡製鉄労組出身で、人望の高かった西口義人さんがおられ、書記次長は、書記長中心のなかで、いわば「閑職」で、さきに申し上げたような研修、準備期間のような生活でしたから、鉄鋼労連本部でのフォーマルの活動面では、私達書記の立場からも、なにか特別の動き、変化は見られませんでした。

私は、その後、宮田さんが、大手労組を中心にした組合主義勢力が伸長するに伴い、基盤が安定化していくなかで、全般的な運動の中心的位置に立つとともに、労働協約闘争、合理化反対闘争など所属専門部の闘争課題では、担当書記として宮田さんとの係わりが広がっていきました。

私が、最初に感心したことは、ちいさなことですが、あちこちでいろいろの人の話をよく聞いてきて、本や雑誌もよく読んでいて、あれこれ考え、自ら筆を良く採って文章を書いていたことでした。また、時々「これはどう考えるかね」と書記仲間の話にも入ってきて意見を聴き、議論することもありました。

書くことが好きなことでは、これまで、運動方針原案の作成作業で、書記はかかわっていたことに反対というか、不満をもっていましたから、本部入り1年後に、書記次長から書記長就任されてからは、鉄鋼労連の運動方針案をはじめ主要方針の基本的部分は、すべて自分で起草していました。それは決して巧いものとは思いませんでしたが、机に向かってコツコツとペンを走らせてしている姿には感心しをしたことを覚えています。このことは、その後は、書記も加わった関係者間でかなり議論をしたものを整理して、宮田さんと特別の信頼関係を築いた書記の千葉さんが中心になって協力して作成するようになっていきました。

鉄鋼労連は、1960年代末から1970年代には、産業別の労働協約闘争の組織化を指導しますが、運動としては充分な力が発揮されたものとはなりませんでした。宮田さんは、これま

での運動、闘争の到達点、成果の上に立って研究者、法律家、担当書記などともに事前に話し合い労働協約闘争について、労働者と労働組合の権利の基本を踏まえた原則的な対応姿勢で指導を行ったと見ています。

私は、1954年8月から1976年7月末まで22年間、鉄鋼労連の書記局に勤務して、その内1959年9月から退職まで17年間、私的な関係は一切ないまま、組合運動の分野だけで役員と書記との関係で付き合い、人間観察をし、組合運動幹部像を捉え、言動、言説に注目して仕事、組合運動の前進のために働いてきたと思っています。

こんな係わりを通して私は、宮田さんの右派リーダーとしての野心、その戦略戦術（指導力）、対人能力などがある程度理解出来るようになり、それらのことを総合的に考えると、旧同盟の反共幹部とは大きく異なり、日本における右派労働組合運動のトップリーダーとして比較的豊富な運動経験と運動状況への柔軟な対応能力、そして決断力という資質を有している点で、今日の右派労働組合運動の新しい潮流の形成と発展にとっての最大の功労者という歴史的評価を与えることも可能な人物ではないかと思っています。実際に、鉄鋼労連、IMFJCのトップとして長期にわたる活動、労働戦線「統一」運動、総評解体一連合結成、民間大企業労働運動の非力化、協調的政労使関係の構築などなど1970年前後から宮田さんがすべてに関与した民間大企業労働組合運動主導の流れと到達点は、こうした経過を見事に示しているといえるのではないのでしょうか。

宮田さんは、このような長い過程のなかで、鉄鋼労連本部の書記の持てる専門的能力と経験、活動力、責任感をそれなりに高く再認識したのではないかと思います。宮田さんは、戦後の活動を通して形成された己の反共主義の信念から書記一人一人の思想的、政治的イデオロギーを特別に問題にするということではなく、その種の事件を引き起こすことはしませんでした。宮田さんが、書記の持てる能力と経験、活動力を自ら指導責任を負う労働組合運動に役立て、活用することを重視し、その姿勢で現職書記には対応していたと申し上げることは出来ると思います。

鉄鋼労連本部書記局内の左派有志グループ「月曜会」

青木 労働組合主義の本格的展開の中で、どのように仕事をされていましたか。

芹澤 私達書記もその点を心得て、任務とされている仕事を真面目に、慎重にこなし、執行委員会をはじめ出席できる会議では自由な発言と討論に参加して、鉄鋼労働運動の現状や問題点をできるだけ広く、正確に知って、運動の前進、発展に役立つ方針や政策の立案に役立て、さらによりよいものにするべく一生懸命に努力してきたと思っています。

それだけでなく、IMF・JCの加盟問題が方針上明らかにされた頃、各方面から集めたIMFに関する多くの情報、資料で組織の性格、方針、運動の特徴、加盟の問題点などを調べ、書記や執行委員の有志で、時間外に自主的な研究討論の場を設けて、左派書記代表の今里宏さんの報告をもとに、書記同士で議論したことがありました。そこでは、加盟問題を重視して、それを阻止するために力を合わせて努力していくことを申し合わせたことを記憶しています。

しかし、加盟方針は、執行委員会での一票差で決まり、1966年の大会で賛成多数で可決、正式に決定しました。それ以降、宮田さんの指導のもとで、鉄鋼労連は、相次いで重要な方針を

転換させて、総評運動内部では、宮田さんの絶対に「脱退」という姿勢は見せずに留まるという異質の単産、「半主流」（中村卓彦委員長長の立場の自己規定）の有力な右派単産としてその後の労働戦線の再編―連合結成へ大きな影響力を行使していったのでした。

この時代の鉄鋼労連本部書記局内に左派書記メンバー有志で、「月曜会」と呼んでいた最左派、共産党系グループを結成して活動していたことについて、すでに半世紀も前のことですが、簡単にご紹介しておくことにします。鉄鋼労連本部内の職員＝書記メンバーは、8名ほどで、現在も存命の方は、私と上田健二郎さんの二人だけで、他の方は在職中と退職後に他界されています。千葉利雄さんも、1960年代初期段階までは、メンバーの一員でした。私に声がかかったのは、書記局勤務2年近く経った頃ではなかったかと思うのですが、1957年、1959年の賃金闘争が闘われていた時は、千葉さんは、政策と方針立案の役割を中心に担いつつ、左派執行部と単組の左派グループの連携、強化の面でも精力的に動き、まさに張り切って全力投球で取り組んでいました。鉄鋼労連本部は、闘争の勝利のために、すでに申し上げたように、役職員全員がよく結束し、緊張感と一体感で、懸命に活動していました。

左派グループの書記も他の役職員とともに、組合方針の実践に取り組みながら、1957年の厳しい賃上げゼロ闘争の頃だったと思いますが、定期性をもたせて、毎週月曜日夜に会合を持つようにしました（「月曜会」と呼んでいた）。闘争全体の情勢、団体交渉と会社の動向、組合員の状態などの情報を交換し、全体の闘いを前進、強化させるための闘争戦術などについても自由に議論し、それらを提案していく取り組みについても相談していました。その一つの方法が影響力をもつ日刊の政党機関紙『赤旗』などを通して闘争の意義、現状、また要求実現に必要な闘争戦術などを提案し、訴えるという方法でした。

さらに、勤務時間外の夕刻や休日に東京や横浜、川崎の労働組合の職場左派活動家、また地方から組合活動で上京してきた単組の左派幹部、活動家とも出来るだけ面談し、情報交換をする、依頼された学習会や研究会の講師活動を引きうける、相談事にはなんでも応じて支援する、こうした活動も協力して行い、鉄鋼労働運動が少しでも前進するように努めていました。また、鉄鋼労連のオルグとして地方出た場合には、本部に対してはもちろん、グループのメンバーにも、重要なことは手紙や電話で連絡していました。

労働運動情勢全般の論議とか、賃金闘争など重要な運動の総括の場合には、鉄鋼労連内の左派系の執行委員の方や組織外の労働問題研究者などにも参加してもらいより広く討論するという持ち方も行っていました。

鉄鋼労連内の社会党系左派の本部役員、書記、単組役員は、57年、59年の統一闘争の頃から増えて、運動への主導性を強めていましたが、その敗北と続く役選での相次ぐ後退が続く中で、政治的、組織的結束を強めて運動力量を強化していくために、1964年に統一した運動指導の組織―鉄鋼社会党員党友協議会（鉄鋼社党協）を結成していました。しかし、労資一体となった左派勢力への弾圧攻勢によって全国的な結集を断念せざるを得なくなったようで、それから5年が経過して、1969年に個人加盟方式を基本とする「鉄鋼労働者協会」（鉄労協）を結成し、活動を進めていました。

青木 二つの鉄鋼左派グループは、その後どうなったのでしょうか。

芹澤 社会党左派系の幹部、活動家の方々は、鉄労協のもとに結集して、厳しい情勢の推移のな

でも、機関誌『鉄鋼労働通信』を発行、活用して、鉄鋼労連が取り組む積極的な労働者要求を支持して職場から運動を発展させるための努力を続けていました。しかし、その後の総評の解体、連合の結成、日本社会党の解散という新しい政治情勢の流れの中で大きな壁にぶつかって2000年以降、解散に追い込まれていったとされています。

月曜会は、鉄鋼労連書記局内の左派書記有志のグループで、外部の関係者の臨時的参加、協力を得て活動してきましたので、それなりの活動が可能であったのは1970年代末から1980年代初頭の頃までで、関係者の死去、定年退職、そして1976年夏の私の自主退職でグループ活動が困難となって事実上解体ということになったと思います。

ところで、当時の日本共産党の組織と活動の基本原則としては、労働組合の全国組織（単産本部）のグループが独自に傘下単組の共産党員を含む左派活動家集団と連携し、運動を組織化すること、研究、交流、独自の運動組織を設けることは原則として認められないことになっていたとのことで、月曜会は政党的組織ではありませんでしたが、社会党左派グループがおこなったような、企業の枠を超えた横断的な運動体を結成するとか、機関紙誌を発行するとか、全国的な会合を開くということは全くおこなっていませんでした。それぞれの個人的繋がりや信頼関係で複数のルートを活用して各方面の状況を把握して、それらを総合して中央本部での仕事と活動に役立てていました。

1960年～90年代の鉄鋼大企業の工場には、ほぼどこにも共産党組織や左派系活動家集団（例えば、八幡製鉄における「同志会」の存在、新聞『製鉄労働者』の発行）が存在して、独自の機関紙や大衆紙を発行し、定期的に大量ビラを配布する日常活動を展開できる力量を持ち、党員組合員を国会、県市町村自治体議員として送り出していました。今日では、このような力量の発揮ができていないことは明らかですが、小規模ながら党派的組織、大衆的な運動組織は健在で、職場単位、工場単位の自主的な宣伝紙やビラなどのいわゆる「紙の弾丸」による日常的活動は継続的に続けられています。

1950～60年代の「合理化」反対闘争

① 闘う鉄鋼中小労組への支援と組織化の取り組み

青木 ご存知のように現代の鉄鋼産業ではいわゆる協力会社とよばれる下請会社がたくさんあるわけですが、1950年代当時の鉄鋼労連の活動の中で、中小企業問題というのはどのように扱われていたのでしょうか。

芹澤 私は、鉄鋼労連結成4年半ほど経ったころに入っていますので、それ以前の状況について結成時の規約と機関紙を調べてみますと、規約は、中小企業労組のことについて特別に書き込んでいるとは思えないのですが、「あらゆる民主的鉄鋼労働者と連携し、産業別に結集された鉄鋼労働者の団結の力により、労働条件を維持改善し、その経済的・政治的、社会的地位の向上を図る」と明記して「鉄鋼産業の構成からみて大企業と中小企業における労働条件等の格差は著しい。従ってこのことにより全国組織が分裂せざるように万全の注意をはらわなければならない」と書かれています。

鉄鋼労連の結成には、36組合が結集、参加しましたが、大手関係労組がほとんどで、中小企

業関係労組は、僅か8組合程度でした。この結成直後の5月に、鉄鋼労連は、「最低生活確保」の闘争宣言を出してから、賃金引き上げを中心とする諸闘争を毎年継続して組織し、また総評の労働法制の改悪や治安立法の制定反対闘争に積極的に参加しています。そうしたなかで、とくに中堅・中小鉄鋼部門にかけられた首切り合理化攻勢に対しては、関係労働組合は、鉄鋼労連や総評の支援を受けて、人員整理反対闘争を組織し、ストライキ闘争をもって抵抗しています。

1952年～55年までの3年間に首切り合理化攻勢は30件に上り、関東製鋼、大同製鋼、尼崎製鋼、日本製鋼室蘭、日本鋼業、日亜製鋼などにおける闘いが代表的なものとされていますが、産業別組織が支援したこれらの中小鉄鋼労組の闘争経験が、鉄鋼労連の組織の拡大をもたらし、また総評への信頼、期待を高めて、鉄鋼労連の総評への加盟も実現させたのではないのでしょうか。

このような数年間に鉄鋼労連に大手労組以外で参加した組織は、徳山鉄板、東洋鋼板、長崎製鋼、中山製鋼、日亜製鋼、神戸鉄鉄、村上工業、日本冶金、久保田鉄工、土佐電気製鋼、関東製鋼渋川、日本電気冶金、足立製鋼、岩手木炭製鉄、日本製鋼室蘭、特殊製鋼などの労働組合です。

② 合理化闘争委員会の設置と基本方針の提起

青木 1950年代は職場闘争が盛り上がった時期でもありました。こういったものに対して、産別組合がどういうかたちで指針を与えたり、支援をしたりしたのでしょうか。

芹澤 鉄鋼労連結成前後からの中小労組の組織、運動、その特徴などについては、当時から、その分野を担当されていた横山進さんにお聞き頂くのが一番良いのですが、私がこのあたりを調べた範囲で、その後、この分野の運動に係わって者として経過をお話してみます。

鉄鋼労連結成前後からの中小組合の闘いとして注目されたものは、ほとんどが首切り、賃下げ、工場閉鎖など闘わざるを得なかったものばかりで、それなりの闘争力を持っていたけれども、それを超えた企業の強硬な攻勢には苦闘を強いられて、敗北的な結果を余儀なくされていました。したがって、中小労組の闘いには産業別組織の指導、支援が不可欠であること、そして、運動、闘争の経験を持つ諸組織との地域的連帯と共闘組織による取り組みが求められること、これらのことが、鉄鋼労連結成初期段階の中小労組の闘い、運動の実践からの貴重な教訓とされたのではないのでしょうか。

鉄鋼労連の結成前後から、鉄鋼独占資本の第一次「合理化」計画が開始されていましたが、1953年7月の第5回定期大会の頃には、生産性向上運動が開始され、刻々と迫る配転、人員整理、年長者解雇、職制支配強化の「合理化」攻勢の強化に対して「職場、単組の質的強化の促進」という方針を提起しています。そして当時の総評大会においては、炭労、全自動車、全国金属とともに「即時合理化反対共闘会議を」の共同提案を行い、満場一致で可決させるとともに、自らも合理化反対闘争を賃金闘争と結合させて闘うために「合理化対策委員会」を中央執行委員会の諮問機関として発足させ、組織をあげて合理化反対の活動を開始しました。

その合理化対策委員会は、労働協約闘争、退職金闘争、越年資金闘争、それに要員確保の合理化反対闘争を総合して闘う「鉄連秋季闘争方針（案）」を“総合的な合理化粉碎戦術”と銘打って採択し、労働協約の時間短縮など9項目の統一目標をめざして10月に大手労組を中心に統一的なストライキ闘争で闘うことが提起しました。しかし、この画期的、意欲的な秋季闘争は、職場

組合員の闘争意欲に支えられ、ストライキで闘われることが期待されていましたが、単組の企業セクト主義の弱点、鉄鋼労連の指導力の弱さから、足並みが乱れて、そうした運動にはなりません。そのため要員上のさまざまな「合理化」問題は、ほとんど解決されないまま進められていきました。

1954年には、企業整備の大量解雇との闘いが尼崎製鋼と日本製鋼室蘭において発生し、大争議となり、鉄鋼労連は、産業別組織としての責任を果たすべく、両争議の勝利のために総評や地方、地域の組合組織の協力を得て、精力的に取り組むことが中心になり、各社における「合理化」攻勢に反対する統一した取り組みは、やはり進めるということは出来ませんでした。

しかし、こうしたなかでも、関西地区の鉄鋼労連傘下の組合が、職場レベルでの「合理化」に対抗する大衆的な攻守同盟をつくるということで、各企業の職場間の交流活動を開催して、とくに労働強化と配転の問題を重視して取り組み、または共通した「実働7時間の完全実施、その必要要員の確保」の取り組みなどが行われています。

このような要員問題の流れ、職場でのさまざまな話し合いが重ねられるなかで、職場組合員の間に「職場での活動、闘争の大事だ」、「職場の要求が土台だ」、「職場交流こそ闘争力の基礎だ」という言葉、発言が、各種の運動のなかで広がっていましたが、私は、その後、鉄鋼労連運動における職場交流が重要な闘争づくりとして頻繁に持たれるようになり、定着したように見えます。

尼崎製鋼と日本製鋼室蘭の争議終結後に鉄鋼労連は、薄板部門危機を理由とする大同鋼板の全面解雇と1万円の賃下げによる半数再雇用、日本鋼業の一ヶ月休業、鋼管鶴鉄、富士鉄室蘭、同釜石の大手企業の薄板部門休止による配転、その他淀川製鋼、日本鉄板、尼崎製板、中山製鋼、日亜鋼業の休業命令に対して、この深刻な事態を重視し、鉄鋼労連は、1955年7月22日、従来の企業の枠を超えて一貫・中小企業を一丸とした全鉄鋼労働者の共同闘争を行うことにして薄板危機打開の「共同闘争委員会」を設置しました。しかし、間もなく大同鋼板の会社側が修正最終案を回答、日本鋼業も組合側が条件付き受け入れ方針へ転換、いずれも解雇一部容認して終結となりました。鉄鋼労連の早期の反対体制確立の効果も無視できないにしても、解雇問題の厳しさ、難しさを示した闘争でした。

③ 要員調査交流会議

青木 お話のあった大手労組関係の要員調査交流会議というものについて、教えてください。

芹澤 1955年に日本経済が「高度成長」期へ入り、間もなくその推進機関の日本生産性本部が設置され、生産性向上運動が推進されていく情勢に対して、鉄鋼労連は、3月の和歌山市で開催された第7回定期大会で、大会スローガンの一つに「俺達をしばりとする生産性向上運動反対」を掲げて、運動方針のなかに「生産性向上運動反对方針」を客観情勢の分析として書き込みました。それは（イ）彼等が意図する「生産性向上運動」の本質をくわしく、大衆に周知せしめこれに対する一切の協力を拒否する（ロ）現在の経営協議会の内部に、また別個に「生産性協力会議」などの労資協力機関を設けようとする一切の試みを粉碎する（ハ）労働強化に対する闘いを強めるなかで、とくに生産性運動に関連した労働強化のあたらしい手段との闘いに力进行ける

等の活動をすすめるなどの対応方針をしめしたものでした。

そして、翌年1956年3月の第8回定期大会において、活発な討論を展開して改めて生産性向上運動と対決して闘う運動方針を決定しましたが、「要員闘争を生産性向上運動と対決する要」と規定して

この要員闘争の組織体制と戦術について、出来るだけ早い機会に、対策の引きだしをという大きな期待を受けて、以下のように確認したのです。

「中央に調査交流会議をもうけて、各単組の職場ごとの人員の実態、要員要求案の内容、闘い方などについての交流を行い、また共同行動の具体的内容や共闘のまとめかたについても討議する。この会議は、本部の担当者と各単組担当者と構成する」。鉄鋼労連大手労組の職場では、すでにさまざまな要員問題をめぐる紛争が生じておりましたので、大会直後の5月段階で、それらの大手労組が要員問題を中心に第一回調査交流会議を開いて、要員問題の現状と対処の経験、今後の闘争の進め方について議論を行っています。

その状況を当時の鉄鋼労連機関紙が伝えていますが、富士製鉄では、既に製鉄部門の数百名の要員削減が提案され、室蘭、釜石、広畑、川崎の現地の経営審議会での交渉が開始されており、組合は、職場の欠員補充人員の採用こそ先決と絶対反対を主張していること、鋼管川鉄、八幡製鉄、住友尼崎などの労組でも、要員問題への組合員の関心、怒り、不満は強く、そうしたなかで、職場での要求こそを土台にして、闘いによってかちとるべきだという気持ちがひろがっていること、組合は、生産性向上運動反対の姿勢で要員闘争に本腰で取り組むべきとする意見が強いことなどです。

生産性向上運動が全国的に活発化していくなかで、鉄鋼労連は、労働組合運動への影響を軽視すべきではないということから、1956年6月に3日間、その運動が労働者になにをもたらすかを理論的にも実際のにも明かし、また有効な闘い方を交流、論議する「生産性向上問題中央研究集会」も開催し、86名の受講者は、講義と分散会でみっちり学び自信をもったとされています。この頃、鉄鋼労連は、機関紙で合理化問題一般や鉄鋼第二次合理化計画の動向、生産性向上運動批判などの教宣活動を一段と強化していました。

1957年に入って1月に運動方針作成準備の一環として、鉄鋼労連の賃金専門委員会と調査交流会議の合同会議を開き、そこで、第二次合理化にどう対処すべきかについて議論して、合理化に対する労働者の思想的立場を明確にすることとして、労働者に不利益をもたらす合理化は一切認めない、要員削減は認めず、臨時工の本工化、必要人員の本工としての採用、配転についての組合の承認、労働時間の短縮、近代的労務管理方式反対、思想宣伝打破、合理化対象外の職場と労働条件を守る闘い—これらのことを申し合わせました。

このような調査交流会議は、基本的に各組合の要員、合理化問題の担当役員、執行委員クラスを鉄鋼労連本部に召集して、会議形式で相互報告と討論、まとめをするというものでした。新勤務体制の導入、労働慣行の無視、人減らしの相変わらずの強化など合理化攻勢のさらに強まる情勢下では、職場の実態の把握と到達闘争の有効な実践的とりくみとしては、限界があるのではという問題意識が強まっていました。そうしたなかから、調査対象職場の作業現場の視察、そこで働く組合員にも参加してもらう調査交流の方法がとられるようになって定着することになったのです。

1963年9月に富士製鉄労連に「新勤務体制」という従来の労働慣行を全く無視し、1分1秒ムダにしない新たな合理化攻勢が展開されたことを契機に、鉄鋼労連は、第27回定期大会で「ただちに産業別組織としての一大抵抗闘争を組織する」ことを決定しました。そして11月に2日間、大手5社労組による要員や勤務体制の実態についての合理化調査交流会議を開催し、多くの職場代表が参加して、それぞれ各社の実態を交流によって明確にし、富士鉄の「新勤務体制」案が如何に厳しい攻撃であるかが浮き彫りにされたのでした。

同じ頃、特殊鋼関係13組合が参加した一時金の大手との格差是正、要員確保、配転問題でのこの種の交流会議が関東製鋼、大同製鋼星崎、築地の三ヶ所で3日間におこなわれ、運動の発展を促しています。

私は、鉄鋼労連の結成以降の運動の流れをみると、同業他社が同一地域に比較的集中傾向にある関西の鉄鋼労組の小さな交流経験を通して広がり、鉄鋼労連のこのような運動、とくに職場における組合員の団結、連帯の形成に欠かせないものを作り出してきたのではないかと考えています。

要員削減反対と必要要員の確保は、労働者の生命と健康、安全な職場環境を守る闘いとして、すべての労働者の切実な日常的な要求として存在していて、この要求と運動、闘いを軽視したり、無視することは労働組合としては許されないという意識が全体的に非常に強いものがありました。他の企業の仲間がどんな職場環境で、どの位の人員で共同作業をやっているのか、要員問題が生じた場合は職場の組合がどのように対処しているのかなどを調査して、自分たちの職場や組合の取り組みに活かしたいという要求が下から高まってきて、非常に重要な運動として取り組まれるようになったのが、当初の鉄鋼労連本部と各組合執行部の担当者中心の要員調査交流会議でしたが、それをさらに職場の当事者も参加させることが必要だということになっていって、調査対象工場の視察、見学をおこなって当該職場の代表も参加する調査交流会議へ発展させていったのでした。

したがって、鉄鋼労連の運動のなかでは、やりがいのある、役立つ活動として人気があるというか、全体に非常に評判の良い取り組みでした。回を重ねるごとに盛況になり、合理化反対闘争の運動として、1960年代後半期の鉄鋼労連運動の注目すべき取り組みであったと思っています。

今日の労働組合運動の現状のなかで、職場間、企業間、また地域間でも「相互の交流」なるものがなされないことが指摘され、その重要性が求められていることに驚きます。

青木 その相互交流というのは具体的にはどのように進めていたのですか。

芹澤 簡単に申し上げますと、要員調査交流会議というのは、予め特定した製鉄所の高炉なら高炉、平炉なら平炉、圧延なら圧延など特定調査対象職場を会場にして、その作業部門にどの位の人員が働いてるのかを実際に現場を見学して、それをベースにして参加組合の当該現場の関係者が、自分たちの同じ職場の要員数、作業上の問題点、問題発生への対応、要員上の要求など要員実態を相互に交流をして、あれこれ議論し、その作業部門にはどれだけの人間が必要か、適当であるか否かを議論し、また、健康と安全上の観点を考慮すると、最低これだけの人員配置は必要ではないかということから一定の基準的なものを見出していくという進め方が行われました。また、交流現場の状況を自分達の職場や組合に持ち帰り、要員闘争の方針、要員要求作成に役立てると

いう進め方に発展させるということになります。あるいは、鉄鋼労連の関係会議で検討し、共通の要求基準を考えるうえでの素材にしていくという対処の仕方もあります。ただこのような場合は、かなり時間がかかることになりますが、各分野のこの種の取り組みのなかから、合理化反対闘争の対応指針として、配転、出向の基準とか、労働協約条項の改定指針になる場合もあったと思います。

残っている報告文書によると、1967年12月と68年1月の2回に分けて行われた大手五社労組と日新製鋼労組関係の分塊工場の調査交流調査会議については、合理化対策委員会の要員対策部会において、交流内容を分塊工場の要員、労働条件の調査と要員闘争の経験、巡回チームは各労組と分塊工場代表（実態を把握している人）各1名、単組の要員問題担当者、鉄鋼労連本部とし、受け入れ単組は、要員担当執行委員、分塊工場支部長、中央委員、支部委員、職場組合員とすることを申し合わせて開催しています。

調査内容は、細かくは分塊関係の設備内容と作業内容、要員表と実際配置人員表、休日休暇、分塊作業の下請化の状況、各番毎の勤務時間と休暇時間の配置及び交替周期と交代時における勤務態様と休日配置、残業時間、作業用品、安全防具の種類と支給条件、休憩所の設備、災害と健康問題などでした。

この要員調査交流会議の調査団は、本部を含めて24名で編成され、第一回は、八幡堺、富士鉄名古屋、鋼管水江の各製鉄所で行われ、第二回は、住友和歌山、神戸製鋼神戸、日新製鋼呉で開催されて調査団の外に各当該労組の執行部、職場代表各15名が参加しました。交流を通して分塊工場の設備、作業実態、勤務転換状況、要員の实態、欠員補充方法、若者の定着化状況、職場の健康状態などなど多くのことが話し合われ、鉄鋼業における要員問題への理解を深めるとともに、各社に共通する近代的設備をもった主要生産部門の要員調査交流会議を計画的に実施することを申し合わせたとしています。

1969年、1970年にも要員調査交流会議は大手五社・日新労組関係と中小労組関係毎に開催され、労働災害の連続的発生、特に死亡事故が止まらないという状況が重なるなかで、安全対策として要員問題にシビアに対応する運動の必要性も高まっていました。

1969年に大手五社労組と日新製鋼、いわゆる大手グループ労組が同じ日に熱延部門と線材部門の要員調査交流会議、また中小関係労組では、これは平炉、冷延、メッキ、線材の各部門が同様の方式の会議をもって、要求設定を行っています。

鉄鋼労連は、とくに1960年代には、かなりまとまった合理化反対闘争方針と要綱とか文書をまとめていますが、それらの作成には、こうした運動の取り組みの成果をかなり盛り込んでおりました。

1970年代以降は、このような大衆的な運動と要求練り上げの取り組み自体、ほとんどやられていませんが、それ以前の運動が生み出した幾つかの積極的基準は残されています。鉄鋼労連運動の一つ遺産というべき要員調査交流会議運動は、繰り返しになりますが、参加組織の関心は高く、参加者も多く、現場感覚で問題点を活発に議論した活動があったと思っています。

青木 企業の中にまで入って、要員問題を産別労組が吸い上げるというのはかなり踏み込んだ活動ですね。

芹澤 そうでしょうね。私たちなどは本当にこの会議は楽しみでした。鉄鋼の作業現場とそこで

働く労働者の姿を直にみる事が出来て、何時でも自由に出来ることではありませんから、しっかり目に刻みつけるように見て回りました。他労組のみなさんは、基本的には共通した職場ですからよくわかるわけですね。そうするといろいろな意見が出てきて、共通点や問題点もある程度わかっているわけですから、要員基準、要員要求めぐる議論を活発化して、比較的スムーズに合意が出来たのではないかと思います。

青木 ところで、現場に行くときにはどなたが行くのですか。

芹澤 各単組からの代表が集まってです。合理化・要員対策担当の執行委員と交流職種の職場代表で、後者はかならず参加していましたね。

青木 企業を超えていろいろ比べるというのは、非常に交渉力の源泉になりますね。ただ、私がこのころの会社の資料を見ると、会社も同じようなことをやっています。いろいろな製鉄所の管理職を集めて比較して、合理化の余地、可能性をそこから見つけていくようなことをやっています。お互い煮詰めた上での非常にレベルの高い議論だったのかなと思います。

芹澤 そうでしょうね。企業レベルの交渉の実態は、私には分かりませんが、それなりに緊張感と迫力のある交渉がやられたのではないのでしょうか。そういう交流会議というのは本当にわれわれも現場を見る唯一の機会ですから、熱気に包まれたああいう職場などへ行くとなにか緊張感が高まって、「高炉の人っていやすごい所で、働いているんだな」という感銘を受けたことを覚えています。

青木 この活動はいつからいつまでやられたのでしょうか。

芹澤 この要員調査交流会議が、最初に構想された年としては1953年10月で、一定の規模の具体的行動となったのは1956年頃で生産性向上運動として人減らし「合理化」攻勢に対抗していく闘いが職場を重視して取り組まれていくなかで、職場代表を加えたものになり、それらが1960年代以降、1970年代初期段階までの10年間に、正確には分かりませんが、企業規模や職種を限定しないとすれば調査交流は、毎年1回以上、10数回は、開催されたのではないのでしょうか。

その概況は、その都度、鉄鋼労連機関紙に採りあげられ、また明らかにされ高炉職場の要員の比較表、IEに関する解説も紹介され、『調査時報』という雑誌には、この活動自体の総括も掲載されて組合員にするという方法で組合員に報告されています。そして要員調査交流会議の調査活動の成果などに基づいて要員闘争の組織化と活動推進の手引きとも言うべき『要員ハンドブック』も編集、発行されています。

鉄鋼労連は、「総学習・職場点検・苦情処理活動」を重視して、合理化反対闘争の重要な課題、取り組みとして指導してきた「要員調査交流会議」の活動は、労働者の生命、健康の安全対策との関連を除いて1970年代においては、ほとんど開催されなくなっていったとみています。

1960年代を通して広がり多様な方法で取り組まれ広がって、その後は大手労組の指導体制や路線の変化の影響で減少していきましたが、10数年間実践した合理化反対、対応のかなり重要な運動推進の戦術、活動であったことは間違いありません。

鉄鋼業における1959年の賃金闘争

青木 1950年代には大きな賃金ストがありました、それも含めて賃金問題に関してご記憶のことはございますでしょうか。

芹澤 ちょうどこの57年59年というのは先ほど申し上げましたように鉄鋼労働運動の上昇過程で、鉄鋼労連本部もあるいは企業連、単組も、この要求闘争というものに対して非常に意欲的に取り組みました。また、資本の側も、とりわけ57年のああい「ゼロ回答」、そして59年の「一発回答」という形で、対決姿勢を鮮明にしました。

私は当時中小関係のオルグにあちこちで参加をしました。組合も組合書記をオルグとして積極的に各方面に派遣していました。単組もまた闘争の発展に、本部書記の協力を求めるということ割合自由におこなっていました。よく同じ書記の派遣を求めるというケースもありましたが、加盟組合の幹部や活動家、組合員と交流のなかで、書記の活動経験、能力を高めることになり、私自身も組合生活に非常な満足感を覚え、こうした経験を通して成長していったと思っています。

1959年は、鉄鋼労連が総評の春闘に初めて参加した賃金闘争でしたので、私自身は、ものすごく正月から忙しく、1月は関東中心の中小特殊鋼関係労組のオルグを担い、2月は第一回拡中闘のスタートで、多忙さは桁違いに増し、職場廻り、機関紙用のストライキ戦術と争議協定、業務命令対策に関する法的解説の検討と原稿（「どんなストライキで闘うか—スト戦術—組合員の理解と意思統一のために」）を作成して、3月の第三回拡中闘が終わって2日から4月の22日まで、関西方面のオルグとして尼崎に常駐するという生活でした。この常駐中にストライキが開始されていて、大同鋼板、淀川製鋼、山陽製鋼、日亜鋼業、大谷重工、大和製鋼、日亜製鋼、富士製鉄広畑の各工場のストライキ現場に入るとともに闘いましたが、淀川製鋼労組には16日間、無期限の圧延部門のストライキを決行中の富士広畑労組には15日間、拡中闘のストライキ中止指令を受けて臨時大会でそれを受け入れて闘争を終結させるまで滞在していました。

この二つの争議、闘争とも、私が、当時最も信頼、尊敬した西口義人中央執行委員長とご一緒に取り組んだことで、22年間の鉄鋼労連勤務の中で忘れることの出来ない記念すべき時代となっています。

1959年賃金闘争における淀川製鋼労組の電源ストライキ戦術

芹澤 さて、淀川製鋼労組の鉄鋼労連運動の歴史のなかでも、おそらく唯一の発電所を止める電源ストライキは、会社側が堅持していた第一組合に対する差別的取り扱いを撤廃させた闘争でした。

淀川製鋼には、それまでの闘争で第二組合が結成されていて、なかなか第一組合の要求に回答しないという状況に抗議して、鉄鋼の運動の中では初めて電源ストライキをやって、そしてついに会社をして第一組合に対する回答をさせるという、成果を勝ち取りました。その戦いに西口義人さんという八幡労組から出ていた鉄鋼労連の中央執行委員長と一緒に闘争に張り付いて支援、指導した経過がありました。

西口さんは、私が鉄鋼労連に入って間もなく、今田委員長の後任として就任された方で、腹の

据わった人格的にも優れた委員長でした。淀川製鋼の会社側の第二組合が存在する中での大変困難な賃金闘争に積極的に参加されて、ストライキ闘争の現場に入り、第二組合に支えられて頑固に回答拒否を続ける会社側と闘う電源ストライキ戦術を支持して、局面を打開させたのでした。私は、一緒に淀鋼争議に係わったオルグとして、当時の経過、状況を鉄鋼労連機関紙に報告しています。

この方の思い出となるのですが、私は、翌年の1960年の三井三池闘争のとき、総評の指示、方針を受けて、鉄鋼労連の争議支援団を指導して5日間三井三池闘争の支援行動に参加しています。それで現地の組合員や主婦、組合幹部と交流して、鉄鋼労連としても三井三池の闘争を全面的に支援していくという決意を表明し、激励、支援団のメンバーにも「三井三池闘争の前進のためにわれわれとしてはこの5日間の活動の成果を正確に報告、宣伝して、全力をあげて勝利させようじゃないか」という決意を述べていました。普通、当時でも委員長というものは、闘争で複雑化した中小労組や他単産の争議支援団などそういうものにはあまり参加しないのですけれども、その点で委員長としての立場から誠実に対応されていました。こうした点からも、私はやはり鉄鋼労連の中央執行委員長としては、在職中にお付き合いした方々のなかで、今でも、最高の人ではなかったかというふうに思っています。もうお亡くなりになられていますけれども、退職後の身の処し方も、会社は、いろいろ就職先の話を持ち込んだそうですが、なんの「世話」にも成らず、自らが探した小さな印刷会社に就職されたと聞いています。

6年間のお付き合いのなかでも、私達書記連中に委員長風を吹かしたことなく、普通に穏やかに会話し、執行委員会の議論など旨く運営していました。他の八幡労組からきていた執行委員とは違った風格のある清廉潔白の方でした。1958年に当時ソ連の国立ポリジョイサーカスが初来日の公演の時、書記の荘加さんと私に声をかけられてご一緒に出かけて、見事な技の披露に天井を見上げて楽しそうに大きな歓声を上げ、拍手を送っていた光景が思い出されます。

青木 組合活動家としての立場はどのようなものだったのでしょうか。

芹澤 西口さんの八幡時代のことはあまり知らないのですが、八幡労組内に戦後比較的早く作られた「金曜会」という右派系グループに属されて、そのリーダーとして、組合長も経験された方で、私が鉄鋼労連に入った年の日鋼室蘭闘争が終結した翌年、1955年の鉄鋼労連大会で中央執行委員長に選出され、1961年の結成10周年の記念大会で退任された。丸6年の在任期間で、1957年、1959年の歴史的な産業別統一賃金闘争、安保闘争、三井三池闘争など鉄鋼労働組合運動の闘争力が発揮された主要な闘争を指導、経験された方でした、宮田義二さんが1959年に鉄鋼労連書記次長、60年に書記長に選出されていますから、その2年間、三役として一緒に活動されていました。

青木 淀川製鋼の争議というのは電源ストをやったということですから、工場の電源を落としたのですか。

芹澤 そうです。電炉の電源でした。

青木 その闘争方針は誰の発案だったのですか。

芹澤 あそこの組合長ではなかったかな、たしか白井さんという、このかたも当時の印象は、トップらしく凜とした雰囲気をもった方でしたが、組合分裂のなかで、第一組合差別の連続に耐えかねた組合が、いろいろの議論を重ねて選択した最後の戦術であったと思います。この戦術を行使

した時の争議の様子は、確か私が鉄鋼労連機関紙に書いて報告しました。書記長は大田耕八さんという方で、指導力があって中心的役割を果たされていました。その後、1962年から1969年まで4期8年、鉄鋼労連本部の中執になられて、社会党系左派中執メンバーの最後の一人として、教宣部、争議対策部、労働対策部で活躍されていました。開放的な明るい性格の好人物でした。

青木 最終的には賃上げを勝ち取ることができたわけですね。

芹澤 回答を勝ち取りました。つまり、第一組合を無視して、第二組合に回答をする、第一組合にはしてこないという状況を打ち破って、第一組合に対する回答もきちっと出してきたという点で勝利をおさめました。

青木 こういうふうに中小企業に争議の支援に行ったりしたときというのは、どういう実際の動きをされるのですか。団体交渉の場に一緒に出たり、あるいは経営者に対して鉄鋼労連の立場から発言されるのでしょうか。

芹澤 西口さんの場合は、私の当時の手帳によりますと、3月28日に淀鋼にこられ、30日の大阪総評その他地域組織の支援をうけた淀鋼支援総決起集会で挨拶され、その後、会社への抗議交渉を行い、会社に対応の変更を求めたのですけれども、それにも応えてこなかった。そこで、白井組合長が「なら電源ストだ」として提起し、鉄鋼労連運動のなかでの初めてのスト戦術が実施されたのです。鉄鋼労連の委員長としても、やむを得ないと組合決定を尊重したのです。なかなか立派な対応でした。淀川製鋼の会社はあわてふためき譲歩して、第一組合を差別することなく回答したのです。

青木 1957年と59年の闘争の敗北が鉄鋼労働運動の路線転換の一つの契機になったという見方がありますが、在職中、どのような評価をされたのでしょうか。

芹澤 連敗に大きな衝撃を受けるとともに、掘り下げた自己批判と問題点克服の本格的な取り組みを訴えていく必要性を痛感したのですが、私達、「月曜会」の書記仲間で議論し、可能な方法で提起した論点や、今後の方向などはほとんど問題にもならなかったと思っています。

私達は、そのポイントを簡単に挙げてみますと、①職場に意識的な組合活動家集団が不足していたこと、②その人々による職場における日常的な組合活動、とくに強まりつつあった会社側の「合理化」攻撃に反対する活動がおこなわれなかったこと、③闘い方が経験主義に陥り、資本の攻勢に咬み合った戦略、戦術が展開できなかったこと、④同じ職場で働く臨時工、下請け工労働者との共同闘争、闘う他産業労働者や勤労諸階層との全国的、地域的共同行動が追求されなかったこと、⑤闘争過程、最終段階における組合民主主義的運営の欠落していたことなどを指摘しました。しかし、関係組合のなかで、こうした諸点について検討、論議されることはなかったと見えています。

三井三池闘争支援の鉄鋼労連オルグ団活動

青木 鉄鋼労連が、あの闘争後に三井三池労組の闘争支援に行かれたとのことですが、そのときはどのようなことをされたのですか。

芹澤 あれは確か1960年の4月だったと思います。ちょうど総評の役員が現地にはりついて

指導にあたっていました。現地の三井三池労組の幹部、総評オルグのリーダーたちとの交流での情勢の把握、社宅訪問による主婦のみなさんとの交流、激励、争議防衛のピケットへの参加も行ったと思います。ホッパー決戦といって、かなり最終段階にとるべき闘争戦術だったと思うのですけれども、それを巡る攻防戦を支えたということです。

そのあと、「えっ、鉄鋼労連がああ三井三池の闘争で、現地の支援行動なんかに行っただの」などという、驚きの声まででていたのですが、総評加盟単産として、総評の基本路線に立って、指示された運動の一翼を担ってまじめに行動していました。総評内にあって、総評路線に、是々非々の対応したり、あるいは独自の道を追求し始めるのは、1960年代後半期の鉄鋼労連がIMF・JCに加盟して以降からですね。

青木 三井三池には、何名ぐらいで行かれましたか。

芹澤 総勢22人でした。主要な単組は、組織部長クラスのメンバーが参加してくれていました。

1950～60年代の鉄鋼労連の政治的運動

芹澤 さきにも触れましたが、鉄鋼労連は、結成1年前に結成されたナショナルセンターに若干の曲折を経て総評に加盟して、運動の領域を広げて新たな活動を進めていきますが、その一つの特徴は、政治的課題について忠実に取り組んでいます。

結成間もなく、1951年6月、第三次吉田内閣が推し進めようとしていた労働法規改悪に反対する闘争委員会に参加し、1952年4月～6月、破防法粉碎、労働法規改悪反対の労働第一波、第二波、第三波、1953年にストライキ規制法案に反対する運動、1956年に参議院選挙で革新勢力3分の1確保の闘い、1957年9月、砂川基地拡張反対闘争への参加のなかで、傘下日本鋼管組合員が逮捕起訴される事件との闘い、1958年10月以降の警察官職務執行法改訂反対闘争、1959年以降の日米安保条約改定反対にも参加しました。この安保闘争では、ストライキ権を行使して統一的に闘う態勢確立の投票が八幡製鉄労組をはじめ幾つかの組合で不成立となる事態となりましたが、1960年3月～6月の運動が盛り上がる情勢下で、他の労働組合や諸団体とともに統一行動に参加して、労働組合としての国民に対する政治的、社会的責任を果たしています。

そうしたなかで、米国特使ハガチー氏来日に抗議した行動に対して、日本鋼管川鉄労組書記長らが逮捕起訴される事件が発生して、鉄鋼労連は1957年の砂川事件に続いて、大きな外交問題も絡む政治的問題に巻き込まれることになりました。

鉄鋼労連は、これら二つの事件を労働組合の正統な政治活動への弾圧事件として、それから長い間、組織を挙げて抗議と裁判闘争支援の闘争を続けまして、砂川事件の刑事事件については無罪、「会社の体面を汚した」とする解雇問題も無効の判決を東京地裁、そして東京高裁で確定させました。刑事事件判決は、「日米安保条約違憲」の伊達判決として知られています（その後最高裁で破棄判決）。そして、ハガチー事件も刑事事件は、軽微の執行猶予付き判決で決着が付き、解雇問題は、砂川事件のケースと同じ論理で解雇無効判決が確定して、裁判闘争を勝利で終結しています。

青木 その労働者たちはまた職場に復帰されたのですか。

芹澤 ええ、解雇された労働者は全員、職場復帰しました。

青木 当時、総評にも高野実の平和運動という１つの路線があったわけですが、そういうものとのつながりみたいなものはあったのでしょうか。

芹澤 総評では、鉄鋼労連が総評の大きな支援を受けて指導した尼崎製鋼労組と日鋼室蘭労組が終結を余儀なくされていくなかで、総評内の路線対立が表面化して、その後の総評大会での事務局長選挙では高野さんが再選されましたが、しかし、翌１９５５年の改選では、事務局長に岩井章（国労）さんが選出されて、大田—岩井ラインが形成される形になり、高野氏指導を「平和勢力論と国民総抵抗路線」とすれば、大田—岩井ラインは「中立堅持と産業別統一闘争中心路線」へ転換したということになります。

私自身は、すでに申し上げていますように、日鋼室蘭労組の長期争議が始まった直後に鉄鋼労連に就職して組合活動に係わりだした関係で、当時の総評の内部事情や鉄鋼労連の実態など全く知らない、分からないのままで、粘り強くストライキ闘争を継続する労働者、支援を強化していく総評や鉄鋼労連の姿に接して労働組合運動へ参加しているという実感を日々強くしているという状況でした。

私が、大学時代に学生運動に携わり、また労働法を学ぶなかで、レッドパージ後の占領下の厳しい情勢のなかで、労働組合運動が総評を結成して、全面講和締結運動、戦後民主主義の確立と防衛、労働法制改悪阻止の全国的運動（労闘スト）を闘う状況を見聞して、おそらく、相互に多少の立場や意見の相違を超えて、広く団結と統一を固めて取り組んでいるのではないかと、そうした姿から、労働組合運動への信頼感を抱かずにはいられませんでした。

その時代の総評運動の指導者が高野実氏であることは知られていましたから、私は、鉄鋼労連に入ってから、高野事務局長を中心とした総評指導部の鉄鋼労連関係の運動指導に全幅の信頼を寄せていて、日鋼室蘭闘争終結の翌年、総評大会の役員人事—事務局長のポストをめぐる選挙で、高野 実氏が大田 薫氏を破って当選した時、ホットしたことが思い出されます。当時、鉄鋼労連の代議員は、高野事務局長の再選に賛成したと聞いています。

それから間もなく、指導部内部体制の実態の変化が生じて、高野氏が退陣、大田議長—岩井事務局長ラインとなって、内外の環境や諸情勢の変化が進むなかで、産業別の統一闘争としての賃金闘争（春闘）のスタートと発展、平和運動としては原水爆禁止運動、軍事基地反対運動、日中国交回復運動、そして安保条約反対闘争が従来以上に活発にすすめられていきました。

こうしたなかで、総評は１９５６年８月の定期大会で、活発な論戦によってこれまでの「共産党の支配する共闘には参加しない」という方針を転換させ、安保闘争の情勢を大きく変えたのでした。これによって１９６０年の条約批准反対闘争は、国民各層に拡大してかつてない大規模な政治闘争に発展しました。この間に１９５８年１０月には、警察官職務執行法改正法案に反対する労働組合を中心とする政治闘争で審議未了、廃案にさせる成果も挙げています。

私は、総評高野事務局長時代の政治闘争に、改善されるべき問題点はあったとしても、その諸経験は、大田—岩井体制時代の政治闘争にも、基本点は継承されて、しかも平和、民主主義、人権擁護の平和闘争がストライキなど労働者の基本人権の行使をもって行われたことは注目すべきことではないでしょうか。このことは、その後の労働組合運動に大きな影響を及ぼしていると思っています。

総評「家族ぐるみ・地域ぐるみ闘争」路線の意義

青木 さまざまな運動との連携あるいは家族の動員といったことは労働運動のつくり方としては興味深い点だと思います。しかしこのぐるみ闘争というのが、その後の日本の労使関係史の中では消えていってしまったのはなぜでしょうか。

芹澤 私の大学時代の労働法研究会で、その頃のストライキ規制法反対闘争とか、大量解雇阻止の三鉱連の「英雄なき113日の闘争」とか、また北陸鉄道労組の「幹部闘争から大衆闘争へ」という運動経験など、これからの労働組合運動には、その職場組織の確立、そして職場闘争の実践が重要といった労働組合運動の在り方をめぐる論議が起きていることは耳にしていました。しかし、その具体的な中味は分かりませんでした。

大学卒業後の1954年8月下旬に鉄鋼労連に就職して、具体的な運動状況もほとんど分からないまま、すぐに日本製鋼室蘭労組争議の東京における支援のこまごまとした実務の諸活動にかかわったのが、私の鉄鋼労連での最初の仕事でした。6月に終結したばかりの尼鋼争議のことなどは、その特徴の「ぐるみ闘争」についてもほとんど知りませんでした。日鋼室蘭争議が長期化していくなかで、その発端や経過もそれなりに少しずつわかって、尼鋼争議の特徴とされた「ぐるみ闘争」についても知るようになったのでした。

私は、鉄鋼労連に勤務して、まず鉄鋼労働組合運動の歴史をしっかりと学ぼうと思っていたのですが、日々の仕事に追われるなかでなかなか手をつけられないまま時間が経過していました。60年代後半期だったと思いますが、幸いにも鉄鋼労連の初めての歴史となる『鉄鋼労働運動史—20の歩み』の編集委員として同じ書記の横山進さんとともに担うことになり、その立場で、自分でも出来るだけ正確にその基本的な流れを知るように努めました。執筆者は姉齒三郎さんと田中徹さんというお二人とも労働運動史研究家の方でした。この仕事の一端を担えたことは、私にとって大変有益で、多くのことを学ぶことが出来たと思っています。こうしたなかで未経験だった尼崎製鋼の「ぐるみ闘争」、途中から体験した日鋼室蘭争議についても、その経過や全体状況が分かり、運動上の歴史的な意義も自分なりに持つことが出来ました。

この尼崎製鋼と日鋼室蘭の両争議における当時の「ぐるみ闘争」と鉄鋼労連の対応、動向については、また、のちほどお話することになると思いますので、とりあえずご質問について私の考え方を申し上げてみます。

「ぐるみ闘争」というのは、その後は1952年以降の日本経済のデフレ政策下の企業整備反対闘争において、当時の総評高野実事務局長が、炭労三鉱連の闘争勝利の経験を基に、提唱、推進した争議戦術であって、家族ぐるみ闘争は、日本の労働組合の企業別組合という組織形態からくる闘争上の弱点を補うために、組合員の主婦、家族を組織化し、組合員と一体となって、共闘することでした。また、街ぐるみ・地域ぐるみ闘争というのは、組合員や家族と生活圏を共にする関係の深い地方、地域の労働者、農民、市民、商工業者、医師、婦人等の個人、団体の支持、協力の関係を確立して、目的達成のために共闘するという闘い方でした。

鉄鋼労連傘下の尼鋼でも日鋼室蘭の両争議でも、労働組合関係の諸組織の共同闘争の体制を中心に、このような「家族ぐるみ・地域ぐるみ」闘争が追求され、これまでとは異なる力が発揮されて闘いは一定の前進をみせました。しかし、闘争の長期化のなかで、結局、組合の不団結、

分裂が引き起こされて、解雇を撤回させることが出来ずに敗北したのです。

この時代の「家族ぐるみ・地域ぐるみ」闘争を中心にした日本の労働組合運動の状況は、大河内一男先生と当時、優れた労働ジャーナリストとして活躍された松尾洋さん（共に故人）、お二人の名著『日本労働組合物語 戦後Ⅱ』（1973年）が運動史としては、分かり易くあの時代の全体状況と二つの争議の経過が比較的、具体的にまとめられていて、私もその時代とぐるみ闘争の理解についても大変役立ちました。

お尋ねのように、この炭労の三鉱連と鉄鋼の二つの「ぐるみ闘争」の経験以後、たしかに「ぐるみ闘争」のようなものは見られなくなり、「消えてなくなって」という状況になりましたが、総評が、1989年の連合結成後の1993年に出版しました『総評40年史 第一巻』によると、「ぐるみ闘争」について、鉄鋼労連の二つの闘争が結果として「敗北」に終わったことから、「ぐるみ闘争」は、地域共闘を軸にした政治闘争的偏向の運動となり、賃金闘争や産業別統一闘争を軽視する運動に傾斜したとする批判が大田一岩井ラインのサイドから強まって、高野氏の事務局長辞任、退陣をもってこの高野路線に幕が降ろされた一つまり、「ぐるみ闘争」路線は放棄されたとしていることを知りました。また、その後、総評副事務局長を経験された内山光雄さん（故人、この方は北陸鉄道労組の「幹部闘争から大衆闘争へ」路線を実践、指導されました）も、1960年代の日本経済の高度成長による大幅賃上げの実現など産業別統一戦術に立つ「春闘」体制が確立し、これが定着するなかで、「ぐるみ闘争」は消滅していったと書いていました。

私は、日鋼室蘭の長期闘争が終結してからの鉄鋼労連内の議論の雰囲気は、組合の分裂と解雇容認の敗北という結果にも拘らず、ぐるみ闘争で長期に闘い抜いたことに対して、批判めいた言葉はなく称賛、評価するものでしたが、鉄鋼労連の総評からの脱退問題を提起していた八幡製鉄労組が、総評のぐるみ闘争指導に批判的言動をしていました。これに対して富士製鉄、日本鋼管など大手労組は、それに反論して、鉄鋼労連本部と同様にぐるみ闘争を積極的に高く評価しながら、鉄鋼労連自身が産業別組織として強力な支援体制で闘えなかったことを自己批判していましたから、私は、総評内部、周辺の「ぐるみ闘争」に対する否定的評価には強い違和感を抱いていました。

その後、何年か経過したなかで、労働組合運動史のある研究会でこの「ぐるみ闘争」論の問題が論議になった際に、総評の全国オルグや役員を経験した方は、内部で広く議論されて、否定的見解を出したということはないし、聞いてもない。「ぐるみ闘争」、とくに日鋼室蘭の経験、教訓は、総評傘下の単産や地方組織、幹部・活動家には、非常に印象強く、日本の労働組合運動にとって欠かせない闘争の戦略戦術として受け止められたのではないかと語っていました。当時、その具体的展開にはいろいろと是正さるべき問題点がもちろん多々あったかも知れません。

私も、「ぐるみ闘争」の必要性や重要性は、日本の、とくに首切りに対する労働組合の欠かせない闘い方として幹部、活動家層の強い記憶として残り、その内容は多種多様な形、方法で受け継がれて日本の労働組合の重要な闘争戦術として認められてきたと見るべきではないかと思っています。

総評は、二つの争議が終結して4年ほど経った1958年に、労働組合運動の組織と運動の在り方の討論のために提起した『組織綱領草案』には、「ぐるみ闘争」という言葉はありませんでしたが、その取り組みの柱となった職場組織、職場闘争、主婦会、青年行動隊、地域共闘、労働提

携、労商提携、カンパニヤ組織との連携などなどの重要性が具体的に位置づけられていたことから、こうした評価はできるのではないのでしょうか。その一つの「主婦会」をとってみても、あの争議以降、多くの労働組合において組織されて、組合員との一体になった諸活動を展開し、存在感を発揮していました。

1953～54年の炭労の三鉱連と鉄鋼労連の尼崎製鋼、日本製鋼室蘭の終結以後、1955年に入って日本経済は好転して、その後長期にわたる「神武景気」—高度経済成長期が進行していくことになって、大量の人員整理を強行する労働争議が見られなくなり、人減らし「合理化」問題も各種の労使協議システムの運用で解決をめざすなどの流れが定着していきました。こうした情勢のなかで、総評をはじめとする労働組合運動は、以前のような大量解雇の労働争議に直面することなく、従って「ぐるみ闘争」はみられなくなって、経済の好況を背景に産業別に統一した賃金闘争（春闘）に力を入れ、広範な労働組合運動を結集して、大きく発展させたことはご承知の通りです。

それから数年が経過した1959年前後になって政府、財界の石炭から石油へのエネルギー政策の転換による炭鉱労働者に対する閉山と大量解雇の攻勢が強められて三井三池の大争議が発生しました。

この大争議との関連については、私も鉄鋼労連の一員として現地支援に係わった経験かも、いろいろと意見もありますが、総評は、当時の大田—岩井ラインにおいても、高野時代の1954年の二つの「ぐるみ闘争」の経験と教訓をそれなりに踏まえた指導で闘争経験豊かな炭労を支え、全国的な共闘体制を追究してこの大攻勢に対抗したのではないかと考えています。

しかし、結局、産業別組織の炭労の統一的な闘争体制の弱さ、不十分さ、内部的な不団結、分裂などのために、一体となった闘いを維持出来ずに結局、解雇を認めて敗北を余儀なくされました。

「日本の労働組合運動の分水嶺」と評されたこの闘争の敗北を契機に、闘う労働組合運動の後退、停滞は広がり、そして鉄鋼労連をはじめ民間重化学産業において労働組合主義の運動潮流が台頭、拡大して、労働組合運動の全体状況は力強く闘えない存在となっていきました。

私は、この間に労働組合運動の実態も多くの面で変わり、今日では大企業組合の力量の低下、組織率の低下、職場の弱体化、非正規労働者の急速な拡大、地域組織の活性化の進展、こうした情勢を背景に未組織労働者の組織化をめざす粘り強い取り組みが進められ、労働団体間の共同行動も自覚的に追求されています。また、社会的貧困の広がりや格差の拡大がさらに進むなかで、国民各層の多種多様な要求を掲げたさまざまな社会的諸運動が発展し、国民各層と社会全体に大きな発言力と影響力を発揮しつつあります。

こうしたなかで、労働組合運動の再生、発展を願う勢力を中心に、1950年代の「ぐるみ闘争」とその後の経験を、改めて総括して、労働組合が、職場の団結を基礎にしながら、地方、地域において社会的諸団体と新しい連帯の関係を構築し、定着させていくことの今日的意義は、極めて大きなものがあるのではないかと考えています。今日では、とくに労働組合単独の取り組みでは、低下している力量からして、労働者とその家族をはじめ国民諸階層の生活と権利は勿論、その他の政策、制度の要求も勝ち取ることは出来なくなっていますから。

青木 これまでと今日の産業別統一闘争路線について、何かご意見はございますか。

芹澤 日本の労働組合の組織形態が圧倒的に企業別組合であるという現状において、産業別統一闘争路線を堅持し、発展、強化させていく取り組みを、多くの産業分野の単産が一貫してそれなりに追求し続けていますが、それは当然です。そうしたなかで、職場組織と活動の強化、民主的な労使関係の確立、地域の恒常的な共闘関係の構築がなされて労働組合運動の強化は進むことになるのではないのでしょうか。

私は、学生運動の経験をもって1954年から22年間、産業別組織の鉄鋼労連本部書記として、日鋼室蘭争議以降の諸運動、とくに産業別統一闘争としての賃金闘争については、最も強力な闘争力を行使した1959年の初の総評春闘参加の統一闘争まで、それは早くからの春闘準備活動、全国的な教宣活動やいろいろなオルグ活動の展開、指導する本部役員、方針と実践をめぐる闘争委員会での活発な論戦、加盟単組とその職場の状況、スト権投票の成否、ストライキ実施当日の緊張した雰囲気、闘争推進過程での不団結の発生、「一発回答」と終結への失望などなど多くのことを体験してきました。

この時代の労資対決の賃金闘争を左派書記グループとして支えてきた者としては、鉄鋼労連内の組織運営の面で組合民主主義の弱さ、主導権を持っていた左派グループの経験主義的セクト主義の傾向が強くて、徹底した民主主義的な討論を通して、戦術転換も含めて合意形成を追求する配慮がみられなかったこと、また、本部批判の右派グループにもそうした妥協的対応姿勢をもって対資本との闘いを勝利へ前進させるという取り組みを見せなかったことなどが、結果的に内部の不団結を広げて、資本の強硬な姿勢を持続させ、組合側の敗北を招いた大きな敗因と考えていました。労働組合の団結と統一は、組合民主主義を最大限に尊重し、内部的合意の形成に努めて、闘争戦術は柔軟に駆使していく、そして団体交渉権の行使を巧みに配置して粘り強く闘い抜く時、目的を達成することが出来るという姿勢で指導していくことが求められるのではないかと思います。

産業別統一闘争路線は、賃金闘争では、戦後の歴史をみてもいろいろの弱点を露呈することはあっても一定の統一性を運動で発揮しますが、「ぐるみ闘争」として展開された尼崎製鋼、日本製鋼室蘭、そして三井三池の企業整備の大量解雇反対闘争などは、産業別組織として指導、支援の闘争体制を確立しても、カンパをはじめとする経済的支援までは統一出来ても、その産業独占体や政府にたいする統一的な大衆行動のレベルまで発展させることが出来ない、不参加組合を生み出して不成功に終わることが多く、したがって闘争の総括において、それが大量解雇を阻止できなかった問題点の一つとして挙げられています。これは、日本における産業別統一闘争の大きな問題点ではないのでしょうか。

労働組合運動において大企業労組を結集した産業別組織の今日の実態は、1950年から1960年代のストライキ権を行使して産業別組織の確立を目指して闘ったレベルの組織でなく、労資協調主義体質の組織と運動に変質しています。このような単産、またナショナルセンターの連合の現指導部の方々は、おそらく、自らストライキに参加した経験もほとんどなく、またユニオンリーダーとして、指導したこともないのではないかと。これらの方々は、今日の現状をどうみているのでしょうか。

鉄鋼労連のIMF・JC加盟と大企業労組における組合役員選挙制度の変化

青木 次に1960年代前半のあたりのことに進みたいと思います。この時期には鉄鋼労連の労働運動の大きな路線が転換して、いわゆる労働組合主義といわれる運動になっていくわけですが、そのときの鉄鋼労連の中の様子を教えてくださいませんか。

芹澤 私は、宮田義二さんが書記次長として1959年9月の大会で役員選出の信任投票の結果、本部入りが決まった伊豆修善寺温泉の大会場から、当時東海地方を襲った伊勢湾台風の救援活動のために出張を命じられて愛知県刈谷市に行きました。愛知製鋼知多労組で2日程滞在して水害状況を調査して帰京、その状況把握に基づいて、西口委員長を責任者に鉄鋼労連伊勢湾台風対策本部を刈谷労組に設置し、救援方針を決定、再びそれから約1ヶ月間、現地に滞在して、具体的な救援活動に専念していました。大会は、安保闘争、合理化反対闘争、春闘参加による賃金闘争など積極的方針を決定していましたので、私自身、大会後にも安心していたのですが、この間に安保闘争のスト権批准の不成立という事態が生じていて今後の運動に不安を覚えたものでした。

11月初旬から通常の書記局活動に戻り、当面の一時金闘争の中小労組オルグ、安保反対の国会統一行動、合理化反対闘争方針の具体化、最高裁砂川事件判決対策に取り組んで、引き続いて1960年も一年を通して、三井三池闘争の支援運動、安保批准反対闘争、政暴法反対闘争などに本部全体が追われるような忙しさでした。とくに書記連中は。

先にもお話したように、宮田さんは書記次長として新任の関係で、運動方針への責任も軽いせいか、チョット存在感が薄い感じでしたが、「鉄鋼連絡会議」のためのグループ運動をおしみなく精力的にやっていたことは公にされていますね。しかし、1年後に書記長に就任されてからは責任上、本部中心におられて、みなさんと協調して、彼らしい面を見せながら運動方針に基づく仕事をされていたのを思い出します。そうしたなかでも、土日を利用して地方に出かけ、計画的に主要労組の右派役員やそのグループと接触、工作し、組織化と拡大、安定のオルグを重視していたようです。おそらく、かなり手広く経営サイドをも含む大手主要各労組の役員選挙対策―左派系の徹底した排除、右派グループ独占を目指した戦略、戦術やIMF・JC加盟工作などを中心に据えていたのではないのでしょうか。

1962年度から役員任期が2年制となったことから、運動方針も1963年度も含む2年間のものとなり、宮田カラーを出したものを作成しましたが、1964年に執行部体制を拡充し、そのもとでの65～66年度の運動方針になると、IMF加盟問題という右派路線の基本的課題を突破する内容のものを打ち出してきています。これを通してから、組織と路線両面からの鉄鋼労連運動の根本的な体質改革がより積極的に推進、強行して、従来の運動路線を大きく大胆に転換させていきました。

青木 宮田さんの本部入りが実現した後の本部批判の立場をとった大手労組の状況はどうだったのでしょうか。また会社サイドの対応で注目される動きとしてはどういうものがあったのでしょうか？

芹澤 中小労組の結束した抵抗で、「宮田書記長」が実現しなかったことで、あの闘争後も左派勢力の影響力、存在感を知らされて、一歩引いて「書記次長」で妥協しつつ、労働組合主義グループは、本部改革の戦略、戦術を中長期的に進めていく方向へ考え直したのではないのでしょうか。

その重要な一つは、59年大会前後から手を付け始めていた右派の労働組合主義勢力をまず大手労組全体に、そしてさらに系列関係を利用して中小労組に拡大していくこと、さらにそれらを全国的に結びつける組織にして、それらの総合力で鉄鋼労連の主導権を確立していくこと。

二つ目は、そのためにも大手労組の組合機関の中に勢力を徐々に伸ばしつつある左派勢力、特に共産党系を徹底的に排除していく。そのためには、その進出を許してしまう選挙制度上の仕組みを根本的に見直し、廃止していくこと。

三つ目は、その選挙にあたっては、右派組合主義勢力を大同団結させ、選挙活動に全力を投入する。そのなかで、会社職制の全面的な協力を得ること。

こうして宮田氏をトップリーダーとする鉄鋼連絡会グループは、1960、61、62、そして64年の決定的な重要性を持つ組合機関の役員選挙を最重要視して、その制度の仕組みの「改革」（改悪）と会社側の「密かな選挙への干渉、介入」との協調による役選勝利の対策を推し進めたのでした。

こうして右派勢力の鉄鋼労連運動支配について明確な見通しがついた1966年にJMC・JC加盟を実現させ、続いて1968年に、その総決算ともいえるべき鉄鋼労連運動の主要な組合諸機関からの「左派勢力」の完全な一掃を達成させたのでした。

1960年以降、1968年の鉄鋼大手労組関係の組合役員選挙で、右派労働組合主義グループが完勝するまで、各組合では毎回、左派候補が当選する可能性を封ずる選挙制度の改訂を事前に行っていました¹。非民主的な選挙制度の採用に対しては、どこでも組合員有志の反対や抗議、改善要求の運動が行われましたが、ほとんど受け入れられることなく、そんな制度のなかで1年乃至2年の任期で行われて、1968年の役員選挙では、大手労組の役員選挙では、左派的要素は一掃されて、右派（労働組合主義）グループの完全支配が実現され、そしてそれを基盤にして鉄鋼労連本部の役員構成も大きく変わって宮田さんが中央執行委員長に就任することになりました。

八幡製鉄労組の左右対決の象徴とされる書記長選挙結果の推移をすでに執行部から最左派・共産系執行委員3名が排除された1961年以降についてみますと、右派56.4%（1961年）→66.3%（1962年）→59.3%（1964年）→54.9%（1966年）、1968年70.9%となり、左派43.6%（1961年）→36.7%（1962年）→40.7%（1964年）→45.1%（1966年）、1968年29.9%と7：3と拡大したのでした。それ以降さらに拡大して20年後の1988年には84.2%対12.1%といところまで拡大しました。

青木 それは八幡だけではなくてですか。

芹澤 もちろん、八幡製鉄だけではなく、富士製鉄、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼、大手労組もみんなそうです。当時、未加盟で独立組合であった川崎製鉄はわかりませんが、おそらく同じ

¹ ・大会代議員、中央委員の選出方法は、支部委員会の判断で小選挙区、完全小選挙区制を採用する

・執行委員選挙に「組合三役推薦制」などのような推薦制を導入する（信任投票）

・自由立候補制については、選挙区を統合、ないし分割し、定員1ないし2名の小選挙区とする

・複数定員の選挙区も定数の完全連記制とする

・選挙運動の自由は大幅に制限する

と思います。

組合機関のこうした再編成は、まず執行機関からはじまり、ついで左派勢力というのはだいたいは執行機関から最初にまずなくなって、それから、今度は中央委員会という決議機関、それから支部機関からというやり方で進められていきました。多分、職場の末端では、左派的な組合活動観をもった組合員はいて、可能な組合活動を進めている人も少なからずいると思いますが、こうした組合機関のメンバーになっている方はどうでしょう、ほとんどゼロではないのでしょうか。

八幡製鉄は、その後、1970年の富士製鉄との合併で新日鉄となり、今年、住友金属と合併して新日鉄住金となり、組合も組織合併していますね。先日、新日鉄住金の八幡製鉄の組合員数を見たら、現在、3600人ぐらいで、1960年代の10分の1になっているには驚きましたが、その資料に昨年実施された役員選挙投票の結果が載っていました。それによると、組合役員は、組合長、副組合長、書記長、会計監査委員、執行委員、計8名で、選挙結果は、選挙人数3、166名、不信任票は、28～45、棄権者数31名で、ほぼ100%近い信任率となっていました。これまた大変な驚きでした。それでも106名のメンバーによる代議員大会が開催されていて、そこには組合員有志から「60歳以降の安定雇用」に関する決議案、消費税増税の中止を求める決議案、「即原発ゼロ」への決議案が出されるという活動が行われているようです。

鉄鋼労連のIMF・JC加盟問題をめぐって

青木 鉄鋼労連のIMF・JC加盟問題については、すでにいろいろのことが明らかにされ、組合機関内での議論の経過や係わった方々の回想もだされていますが、当時、書記局のメンバーの一人として取り組みの流れをみていたなかからの感想はどのようなものでしょうか。

芹澤 先に鉄鋼労連の中央執行委員会には書記も出席できて、自由に何でも発言できることが特色だと申し上げましたが、このテーマについてだけは、中執での発言を禁じられたわけではありませんでした。さすが、書記の側が自制して経過を見守るという姿勢で対応したように思います。

IMF・JC問題は、確か宮田さんが本部入りして、書記長になって1年目最後の段階、1961年5月にローマで開催された国際組織のIMF世界大会に参加して以降、IMFサイドからの工作も活発化して、彼が加盟問題を最重視し、さまざまな実現にむけた、単組直接加盟方式とかJC方式だとか戦略戦術を練って推進した運動課題でした。

書記連中も決してこうした動向を傍観していたわけではなく、この問題を重視して、総評や金属共闘とも連携、協力して世界労連系の金属インター、その他情報通信社から情報を入手して、地方の大手労組の活動家に提供したり、書記仲間が中心になって、執行部の左派系役員と研究会を開いて、IMFの歴史、政策、実際の運動を掴み、パンフレットやビラなども作成して非公式のオルグ活動に役立てるという取り組みを続けていました。結論は広く知られているように、1966年2月に鉄鋼労連大会で、決定延期論の反対112票、賛成199票の多数で決定され、7月に正式に加盟しています。

私は、書記仲間で議論してきた内容に基づいて、当時1966年に創刊された月刊誌『労働・農民運動』（5月号）にペンネームで「IMF・JCの運動路線と危険なねらい」という報告論稿

を投稿し、鉄鋼労連の加盟問題の経過のあらましと成功した理由をいくつか列挙しました。そのなかで、鉄鋼労連の有力な社会党左派グループ（鉄鋼社党協）が、J Cに反対しながらIMF自体を肯定し、それへの直接加盟を基本的態度としたことが、大衆的にJ C問題の争点を不明確にしてしまったことを指摘しました。

IMF・J C加盟後の賃金闘争の変化

青木 J C加盟後の賃金闘争や合理化反対闘争等の領域ではどのような変化がありましたか。

芹澤 鉄鋼労連の賃金闘争は、1953年から産業別統一闘争方式に発展、強化され、1957年の闘争から拡大中を中央闘争委員会（拡中闘）の運営における採決制が採用されて、従来のスト権委譲方式（スト権を単組の闘争委員会に確立し、そこでの決定に基づいて拡中闘に委譲する方式）がスト権批准方式に切り替えられました。これは、鉄鋼労連大会における代議員投票によって確立されたスト権について統一闘争参加組合は組合員による「批准投票」を行い、その結果、批准された組合に対して、拡中闘が直接ストライキを指令できるという方式でした。またこれと併せて拡中闘が発足した後は各企業連や単組の中間機関（闘争委員会）が拡中闘の指令に就いての討議や再確認等の手続きができないようにする措置も講じられましたので、鉄鋼労連本部の指導的地位は高まることになったのでした。

鉄鋼労連の賃金闘争におけるこの基本的形態は、1967年まで10年間維持され、この間に57年と59年の長期闘争が展開されたのですが、1965年には、鉄鋼連絡会議グループが本部の主導権をほぼ掌握してはじめてスト権を確立し、「一発回答打破」をスローガンに第一波の24時間ストを決行しています。しかし、第二波のスト権投票に失敗して、実現することなく、挫折しました。

1968年春闘を前に闘争方式の再検討が進められて、拡大中央闘争委員会が大手労組と中小労組に分けられ、大手労組に対しては、各組合の中間決議機関において大手拡中闘のストライキ指令権限についても報告承認を求める、つまりその拒否権を認めるという産業別統一闘争を実質的に共同闘争に後退させたのでした。

1970年の運動方針は、さらに後退させて、今後スト権投票を行わないこともありうるとし、1971年8月、事後対処の方向、回答前にスト権投票は行わず、回答をみて是非を判断するという対応に変更、この方式によって1972年から、毎年、スト権投票も行わない「ストなし春闘」で終結していきました。以後、鉄鋼大手労組は、1965年以降今日に至る約半世紀、途中2年に一度の「隔年春闘」に変わり、全くストライキ権の行使はなく、「団体交渉」だけの「一発回答」で終結するという方式が定着してしまいました。

その他、賃上げを中心とする春闘要求決定する前には、1965年まで、毎年ではありませんでしたが、組合員のアンケート調査が実施されていましたが、それも実施されなくなり、春闘を盛り上げる教宣活動も行われなくなり、交渉速報程度で、各種の団結と闘争強化の大衆行動を組織化することも1957年、1959年闘争を最後にほとんど見られなくなっていってしまいました。

「長期賃上げ目標」の設定、「経済整合性」論からの春闘の推進

芹澤 鉄鋼労連は、こうした流れのなかで、1967年に賃金政策委員会を設置し、1969年に「鉄鋼労連の賃金政策」として長期賃金目標を掲げ、1970年を第一期長期計画初年度としましたが、1975年2月に宮田さんがJC議長として、「インフレ抑制示せば賃上げ自粛」15%ミニマム論のいわゆる「経済整合性」論を提唱し、それを受けて、9月の大会で、第二期賃金政策「働く者の生涯生活ビジョン」を決定するとともに、1980年代まで総合的生活闘争として展開すること、1970年春闘の賃上げの指導方針を15%前後とすることを決定しています。

私の退職後ですが、1977年5月に宮田さんは、社会契約的労働運動を提唱し、9月には「雇用確保で物価上昇分のみの賃上げ覚悟」との見解、12月には、雇用優先の意向を表明したのでした。そして1978年9月 鉄鋼労連大会でも重ねて「賃上げ自粛」見解を表明しています。

なお、この大会では鉄鋼労連の新体制として、新設の会長職に宮田義二会長（金属労協議長兼任）、中村卓彦委員長、斎藤安正書記長という私のみるところ最強の手ごわい指導体制となり、労働界でも注目を集めました。書記局出身の千葉さんがはじめて書記次長として三役入りを果たしています。

その後の賃金闘争関係では、1986年5月に鉄鋼労連中村委員長が暦年春闘見直しのための組織内討論を行うと発言し、1987年1月には鉄鋼労連の中央委員会がベアなし要求を承認する状況にまで後退していききました。

宮田義二氏の総評変質戦術と労働戦線「統一」運動

芹澤 私は、宮田さんとのお付き合いは、鉄鋼労連本部書記局のメンバーとして、1959年秋から1976年までの17年間で、特別の個人的な関係は全くなく、したがって書記次長、書記長、中央執行委員長という表の顔、姿、運動理念、仕事のやり方、対書記への姿勢などなどを産業別本部での日常生活のなかで観察し、考え、ともに働いてきまして、人間的にいやな奴だと思ったことは一度もありませんでした。同じようなこと、すでにお話しましたが。

私は、良く他単産の書記仲間から「君ら左派の書記は何かと苛められた大変だろう」といった言葉をかかれましたが、同盟系の組合などで見られた左派書記苛め、追い出しなどそんなことは全くなく、大卒書記をそれなりに大事にし、誰にでも何かと相談し、差別したり、苛めたり、怒るなどということはありませんでした。そうしたなかで、彼は彼なりに書記個々人について情報も集め、観察と検討をしながら、いろいろ配慮して、右派グループの理念と運動に協力を得たい人物を選択し、時間をかけて、「白羽の矢」というか、千葉利雄さんを選び出し、取り込み、獲得しています。この経過を見聞していて率直にいつてなるほどと思っていました。

宮田さんが本部入りして、1966年に鉄鋼労連のIMF・JC加盟決定までの7年間を見ていて、それを振りかえると、まず本部サイドから、中央執行委員会等機関で左派優位の実態認識、その上での鉄鋼労連運動の現状と問題点の調査、関係方面からの意見聴取、右派グループ（鉄鋼連絡会）での支配計画の検討、実現の目標の設定、そこまでの一定の長期性をもった段階的活動の進め方を考えていたと思います。

それにもとづいて、宮田さんは、①本部役員の立場を利用して、オルグ活動を活発化させ、全国的に右派グループの育成、強化、拡大、②主要大手労組機関の役員選挙を重視し、選挙制度改革と会社側の協力で左派の一掃と右派支配体制の確立をめざす、そのなかで力量のある本部派遣役員を確保する③鉄鋼労連機関決定の安保闘争を含む方針を尊重してその実践に取り組む、とくに中小鉄鋼労組の運動支援を強める、④従来方針に基づく賃金闘争を組織化するとともに資本の合理化攻勢に対抗する要員確保、安全確保闘争には全力をあげる、これらの取り組みを通して⑤鉄鋼労連の IMF・JC への加盟実現を運動本格化前の基本的目標とする。おそらくこうした労働組合主義運動の道筋と目標を設定して、トップリーダーとしての指導力を焦らず、着実に発揮していたのであらうと思います。

私などは、やはり宮田氏が登場してから、7年という時間がかかり過ぎたったという感を持ちますけれど、組織の分裂、脱退とか、内部的な問題を引き起こす対応は避けて、組織、運動内での改革努力、その影響、達成度、組合員の反応、労働組合運動の全体状況などをチェックしながら、鉄鋼労連本部の構成と鉄鋼労連運動の動向を大きく転換させたともっています。

そして同盟路線に同調することなく、総評内に止まり、IMF・JC 運動を拡大、強化して、「労働戦線統一」運動での指導性を握り、連合結成への流れを作り出しています。もちろん、こうした彼の計画、構想と思惑、現実の運動の指導、展開に、労働運動の右派勢力、大企業、財界、政府等が全面的に理解、支援、協力をしていたことはいまでもありません。

こうして見ますと、さきにも申し上げましたが、宮田義二さんの1960～80年代の日本の労働界における存在と行動は、労働組合運動全体の右派リーダーとしては、運動推進の戦術、戦略、行動力、指導力、柔軟な対応力、決断力等の諸点で、当時の労働界の著名な右派リーダーのなかではずばぬけた存在だったのではないのでしょうか。鉄鋼労連の書記長、委員長として、前任の左派指導部が立案した運動路線と闘争課題の積極的な部分を実践的に指導し、書記局内部から、加盟組合サイドから出される運動の組織化に取り組みながら、従って運動指導へ信頼感を回復させながら、信念とした基本目標の IMF・JC 加盟への環境作りを進めた戦術展開はなかなか見事だったという感想を強くもっています。このようなリーダーとしての対応は、あの時代の同盟系のユニオンリーダーには出来なかったのではないのでしょうか。

宮田さんが、かつて私達書記仲間に、総評との関係について「俺は分裂を好まない」し、「自ら出ていくことはしない」、「人は出ていくことを期待をするようだけれど、私はそうではない」というようなことをよく言っていました。同盟には、宮田さんが考えていたような長期的な対応路線はとれなかったでしょう。同盟的な考え方、路線を主張する者には、きちっとそのあたりの説得をし、また資本サイドには一定の理解協力を求めつつ、全体としてあまり摩擦を起こさずに労働組合主義路線の拡大、定着させていく、そして環境、条件が十分に整えば、一気に決断して多少の異論を無視しても実践に移し、やり遂げたのが宮田さんだったのではないのでしょうか。

もう一つ、宮田さんについて、感心していたことは、労働界、産別単産のトップリーダー達の多くは次の名誉職的な仕事場として国会議員への進出でしたが、誘いもかなりあったようですが、それらはすべて断り、労働組合運動分野の仕事に彼なりの「主戦場」として生涯を終えたことでした。当時として珍しいことでした。こうした点で、私としては、まさに「敵ながらあっぱれ」のトップリーダーだったと思っています。

しかし、鉄鋼労連運動における労資協調主義的な運動潮流の台頭と支配が各産業分野の運動にも拡大しそれから半世紀の今日、ナショナルセンターの連合をもその影響、支配下に収まっている、その運動実態から労働組合の存在意義を問う声は社会的に一段と広がっています。そうしたなかで、1960～80年代に企業サイドで経営労務を担った経験をもった中高年層からさえ、「こんなの労働組合か、とても組合なんていない」「やっぱりもっと労働組合らしさがあるべきではないのか」「われわれの時代の組合対策のやり過ぎの結果なのか」といった厳しい批判やいろいろな自戒のことば交わされることが多いといわれています。民間大企業中心の全国単産やナショナルセンターの連合が労働組合らしさをみせていない存在であることは否定できません。

今日、自民党の安倍政権は国会の絶対多数を確保して、それを背景に労働法制の保障する労働者の基本的諸権利を奪う新たな攻撃を本格的に開始しており、労働組合運動の総団結による闘いが、労働組合の存立のためにも強く求められ、期待されているのです。わが国において、労働法制の改悪に反対する闘いには共同した闘いの幾多の貴重な経験があります。各労働組合間の運動路線の相違を脇に置き、労働者の権利保障の労働法制改悪反対の「一点」で広範な共闘闘争を組織し、持続的に進めていく以外に目的を達成させることはできません。そのための姿勢の明確化と努力をとくに連合運動に求めたいと思っています。

<第二回オール>

日時：2013年9月27日 14：00～17：00まで

場所：高知短期大学会議室

聞き手：青木宏之（高知短期大学准教授）

1951年、結成直後の鉄鋼労連運動―労働法制改定、破防法反対闘争

青木 よろしくお聞きいたします。第一回目は鉄鋼労連時代に実務として関わった出来事や人間関係についてお聞きしました。本日のインタビューでは、鉄鋼労連時代に様々な調査活動をされてこられましたので、そのことについてお聞きしたいと考えております。はじめに、ストライキに関してなんですけれども、当時1950年代、1960年代というのは非常にストライキが頻発していた時代でもあるのですけれど、そういったストライキの動向や合法性に関してどういう問題意識を持たれていたのかということからお話をいただければと思います。

芹澤 私が鉄鋼労連に入職したのが1954年8月で、お話ししたようにいわゆる「日鋼室蘭争議」開始間もない段階でしたから、それ以前の鉄鋼労働者と労働組合の運動は実際に体験しておりません。日本の労働組合運動全体が、レッドパージの沈滞から再活性化への道を進み始めて、1950年の総評結成以降、ストライキや集会などの行働が広がっていたことは、学生運動の活動家、労働法を学ぼうとしていた者として、その動向に関心はもっていました。

1952年の破防法の制定や労働法制の改悪に反対する政治ストライキ（労闘スト）が全国的に繰返され、また翌1953年には電気産業と石炭産業のストライキを規制する法案に対する反対闘争などについても、当時、先にもお話しした大学の労働法研究会で、指導教官や先輩の報告を聞いたり、議論したりしていました。そんなものをもとにして大学新聞に法案の問題点を批判

した記事を書いた記憶もあります。

結成間もない鉄鋼労連が、労闘ストにどう対処し、行動をおこなったか、機関紙で調べてみると、第二回臨時大会で弾圧法規の制定と労働関係法規の改悪への反対闘争をスト権確立と実力行使で闘う方針を決めて、教育宣伝活動を強めています。その後、総評への加盟を僅差で決めてから、労闘のスト権を確立して、第一波スト日には4時間のストライキと職場大会、第二波ストには10組合が2時間～8時間のストライキ、第三波ストには全組合が一斉職場大会で対応した模様です。他単産にくらべると、詳しいことは分かりませんが、十分な力を発揮されなかったように思えます。

1953年の電力と石炭両産業におけるストライキ権制限のスト規制法問題では、その年の第5回中央委員会で断固実力をもって闘うことを決定して、法案の問題点や各単産の闘争計画など宣伝していましたが、鉄鋼労連傘下組合の取り組みは、他単産のスト実施のなかで、職場大会の一斉開催による抗議行動や総評主催のスト規制反対労働者集会への代表参加という行動に止まりました。この法律は国会を通り、時限立法であったものが、その後間もなくスト規制の永久法に変えられていきました。

鉄鋼労連は、このように労働者の基本的権利への攻撃に反対する闘争には、当然のこととして積極的に参加して、反対の意思表示を行い、行動はその段階の力量を考慮して対応するということで、共同の闘いの一翼を担っていたことは評価してもよいのではないかと思います。

青木 当時、公務員のストライキ権がなくなったり、そういう労働関係調整法の改定が行われていくわけですけど、それに対する反対運動というのはどういうふうに組織化されていたのでしょうか。

芹澤 公務員の労働基本権、とくにストライキ権が奪われたのは、アメリカ占領軍が戦後直後の労働運動の高揚に大きな衝撃を受けたためです。アメリカ占領軍は1948年7月に日本政府をして政令201号を公布させ、公務員の争議行為の全面禁止、団体交渉権の大幅な制限を断行したのです。さらに翌1949年5月には、占領軍は、労働組合運動の「反対ストを許さない」と言明して「公共企業体等労働関係法」の制定、労働組合法と労働関係調整法の改定を強行して、公共企業体労働者のストライキ権を制限し、組合自治と労使自治への干渉も強めたのです。これらの攻撃に対する闘いは、総評も鉄鋼労連も未結成の情勢下で、公務員労働者の場合と同様に組織することは出来ませんでした。

引き続いて加えられた権利攻撃が、はじめにお話した総評、また鉄鋼労連結成後の1952年4月の破防法という新しい治安立法と公益事業や大規模の争議に対する緊急調整制度を盛り込んだ労働関係調整法の制定だったのです。これに対する闘いは、結成直後の1951年8月の段階で総評と中立労連とともに労働法規改悪反対闘争委員会（労闘）が結成されて、鉄鋼労連は、まだ総評に加盟していませんでしたが、この闘争のための運動体には加盟し（この運動の途中で加盟実現する）、その決定、指示に従って、自らの特別な強い決意で臨み、八幡製鉄と川崎製鉄の両労組は、未確立となったほかほとんどの組合でスト権の確立に成功して最後まで労闘ストを闘っています。戦後の最初の反動攻勢で、後退、弱体化した労働組合運動が、総評結成以降、これらの取り組みが契機となって運動全体の強化、発展に向かう流れを作り出していったという点で、労闘ストを中心とする果敢な運動の歴史的意義は大変大きなものがあります。

青木 鉄鋼労連もその運動の中に入っていたということですね。

芹澤 鉄鋼労連は、結成と同時に産業別組織としての賃金闘争に取り組みますが、並行して政府の労働法制の改悪に反対する姿勢を打ち出し、9月には実力行使の体制をとることを決めるなど積極的に対応しています。当時の機関紙を見ますと、そのあたりのことが非常に良く分かり、そのなかで、執行委員会では、総評への加盟問題も検討していますから、総評運動の一翼を担って行こうとする気概をもって取り組んでいたのではないのでしょうか。

青木 49年に自動延長の規定がなくなって、それまで勝ち取ってきた労働協約がどんどんなくなっていく中で、そこからどうやって盛り返していくのかということが模索されていた時期でもありますね。

芹澤 そうですね。戦後の労働組合の相次ぐ結成と運動の高揚のなかで、労働者と労働組合の権利が国家法以外にとくに労使間の労働協約で獲得され（「権利宣言」型協約）、それらが運動の武器として活用されていました。使用者が労働協約の改定でそれらの権利を奪おうと思っても、新協約が締結、合意されない限り、現行協約が自動的にそのまま活用されていくことになるため、それを法的に無効にするという措置が1949年の労働組合法の大幅な改正で行われたのです。その結果、戦後獲得された労働者、労働組合の諸権利が無効とされ、その結果、無協約状態が一気に広がったのです。

ところが、この無協約状態の長期化をおそれた占領軍、政府、財界は、経営権の確立を謳った長文のアメリカ型労働協約を締結させる運動を強引に指導し、労働者と労働組合の諸権利を縮小した労働協約を次々に締結させていきました。その結果、弱体化していた経営権が制度的に回復、強化されて、資本、企業の支配体制が再編、強化され、一方、労働組合運動はストライキ権行使には細かい手続きを義務づける「平和条項」の盛り込みなどで、規制が加えられて、全般的に弱体化していきました。

1951年の鉄鋼労連結成前後の大企業労組における労働協約をめぐる状況も、基本的にはこのような流れのなかにあつて、戦後勝ち取った労働協約は破棄、無効とされ、労働組合は、その後の「労働協約締結運動」の情勢を利用していく姿勢で新しい労働協約を締結していきました。従って、従来の協約よりは労働者の権利保障が後退したアメリカ型の労働協約となりました。ですから、総評中心の労闘ストへの参加も、恐らくストライキをやるということになると、平和義務規定や平和条項に定める手続きを踏み、規模が大きければ争議協定の締結、保安要員の確保などいろいろな課題への対応が求められて容易ではなかったのではないかと思います。それらのことが実際にあったのかは不明ですが、八幡、川鉄両労組は未確立、否決ではなく、スト権投票自体しなかったことには、こうした事情があつたのではないかと思います。鉄鋼労連関係の労闘ストへの参加の状況も、24時間のストライキはなく、4時間以下の短時間の時限ストが中心に行われて、多くの参加組合は、全国的統一行動日には、職場における一斉抗議集会とデモ、時間外における地域での大衆行動への参加といった運動が行われたのです。

1952年の破防法反対、労調法（緊急調整制度導入）反対闘争

青木 労働関係調整法の改定をめぐっては比較的そういう大衆運動化していたというような状況

があったということでしょうか。

芹澤 そうですね。戦後の労働関係調整法（労調法）の改正問題は、1949年と1952年の法改正として二回連続して労働組合運動の前に提起され、1952年の改正は、破防法とともにゼネスト禁止を盛り込んだ改正案として提案されました。労働者や労働組合、法律家が最大の関心をもって厳しく批判し、反対運動が大きく盛り上ったのは、「緊急調整制度」という、大規模な労働争議に労働大臣が介入し、争議行為を50日間禁止できる道を開いたからでした。この労闘ストは、4月12日に第一波30万人のスト、職場大会、抗議集会、4月18日に第二波52万人のスト、官公労61万人の職場大会、超勤拒否、早退など113万人参加、6月7日、17日、20日の第三波にスト、その他各種の抗議行動に延130万人参加しました。これらの労働組合運動の統一行動を広範な国民諸階層が強く支持したことはいうまでもありません。この闘争の過程で、破防法も労調法も政府原案通りの成立を許さず、厳しい要件を満たした場合のみ発動し得るものに修正させ、また公益事業の争議予告を10日間へ短縮修正させたものの、7月4日に参議院を通過、成立して、労闘ストは終わったのでした。

以上の労闘ストは、戦後労働法制に対する最も大規模な改悪、再編の攻勢を阻止する労働組合運動の共同、統一の行動による広範、かつ持続的な闘いであったところに歴史的な意義を持つものでした。その中心的、指導的役割を果たした存在が戦闘性を回復してきた労働組合運動だったことはいうまでもありません。

そして、破防法も労調法の緊急調整制度も1952年に成立して以来、今日までの60年間、その適用および発動をほとんど皆無、ないし最小限に抑制されてきていることは、1950年代の広範かつ持続的な統一した反対闘争の高揚と無関係ではないと思います。この間に、1960年代後半の労働組合運動には自らこのレベルの運動を組織できる力量は失われていましたが、反対闘争の質量、強弱が法律等の運用において規制的影響を及ぼすという教訓が示されているように思います。

砂川事件（1957年）とハガチー事件（1960年）

芹澤 鉄鋼労連は、以上のような労働法制の改悪や治安立法の制定に対する抗議闘争とともに、総評が重視し、国民的運動へ発展させるために日米安保条約に基づく軍事基地拡張反対闘争や条約の再編延長の新条約に反対する運動にも積極的に参加して、首都圏における1955年以降の東京・砂川町の町ぐるみによる基地拡張反対運動には、日本鋼管の組合員を中心に支援を続けました。そのなかで阻止行動に動員された複数の幹部、組合員が逮捕、起訴され、さらに会社は、執行委員、組合員3名を「会社の体面を汚した」という理由で懲戒解雇する事件に発展したのでした。このために鉄鋼労連は、総評とともに、その時、組織をあげた全国的な支援運動を展開し、長い裁判闘争となりましたが、たしか刑事事件は有罪（罰金刑）、民事事件は高裁で無効を勝ちとって和解しました。

この砂川事件をめぐる裁判闘争が継続されている途中の1960年6月10日、日米安保条約改定反対が全国的に大きく盛り上がり、国会への全国的なデモ、集会が展開されていた真最中に、いわゆるハガチー事件が発生したのでした。

新安保条約の批准に合わせて、アメリカのアイゼンハウアー大統領の来日準備のために来日したハガチー秘書の車に対して羽田空港付近でのデモ隊が整然とした抗議の行動をおこないました。これを警視庁が「暴力行為、妨害、不法監禁、傷害」事件として、日本鋼管川鉄労組の書記長、執行委員、組合員ら6名を逮捕、起訴し、そして砂川事件と同様に、12月に会社は、全員を懲戒解雇処分にしました。

これに対しても鉄鋼労連は、許し難い政治的弾圧として犠牲者救援規定を全面的に適用して、総評弁護団の支援のもとに、憲法の基本理念と人権規定を根拠に、裁判官の忌避申し立てなども駆使して公正な裁判を要求して、支援を続けました。裁判闘争の状況は機関紙の記事と解説などで関心をもち続けるよう訴えました。1965年4月に執行猶予付き1年2ヶ月～1年の懲役判決が下され、解雇処分の民事事件も、砂川事件関係と同様に最終的には同じ法理で無効、撤回させたのでした。鉄鋼労連でこの事件を長期間担当し、何かと多忙な日々を送りました。

尼崎製鋼、日本製鋼室蘭の「ぐるみ」闘争の展開

青木 1954年に入って、間もなく尼崎製鋼の争議、それが終わって直ぐに日本製鋼室蘭の争議が続いて起きてくるわけです。これらは結局労働組合側が負けるんですけど、それでも解雇をめぐるこれだけ闘われたということが、解雇をすると非常に大きな紛争になるんだという経営者の教訓になったと思っていますが、同時代を生きてこられた芹澤先生として、この争議のインパクトをどのようにお考えになりますか。

芹澤 何度も申し上げますが、私が鉄鋼労連へ入ったのが1954年の8月で、その2ヶ月前に尼崎の闘いが敗北の内に終結し、1ヶ月前から室蘭の闘いが開始され、進み始めているという情勢のなかでした。従って、私はほとんど争議の具体的な様子など全く掴めない状況で、9月以降、東京における日鋼室蘭労組支援の諸行動に新米の書記として係わっていただけでした。闘争が終結してから、両闘争が「家族ぐるみ闘争」、「地域ぐるみ闘争」の典型例であったこと、それが当時の総評の争議指導の基本路線をめぐる内部の重要な論点とされ、指導的幹部の選出が絡んだ問題であったことも分かったのです。この争議に関しては、すでにお話しておりますので、ダブル部分があるかと思います。

「ぐるみ闘争」方式は、総評の高野実事務局長が1953年の第四回総評大会において、朝鮮戦争の終結に伴う不況から脱出すべく、独占資本が全産業的に強行している「首切り」合理化攻勢とたたかうには、当該の労働組合だけでなく、労働者とその家族を核として地域の失業者、中小商工業者、農民、一般市民・住民らとの「家族ぐるみ」・「地域ぐるみ」の国民的な連帯と共同の態勢で闘うと同時に、さらに広く平和勢力を結集して、政府が推進していたMSA協定（1954年3月、日米相互経済軍事援助協定）に基づく戦争経済政策に反対して平和経済政策への転換を図っていくとする闘争方式として提唱され、実践されたものでした。

鉄鋼労連と当該組合は、1954年4月中頃以降、尼崎製鋼の381名の解雇に反対し、総評のこのような「ぐるみ闘争」方針に従い、米一握りカンパの活動、主婦会の結成、地元商店街、医師会との労商提携などの運動（「工都尼崎市民を守る懇談会」）を積極的に展開し、総評も議長、事務局長が現地に出向いて、2000万円の生活資金の融資をはじめ争議支援を続けました。

しかし、会社の不渡り手形を契機に、組合脱退者の続出などで闘争終結論が高まり、組合員の全員投票で解雇を容認して、争議を終結させ、さらに組合も解散させたのでした。こうして77日間の争議は敗北に終わり、労使共倒れとなりました。

続いて1954年6月中旬頃からの日本製鋼室蘭労組の1246名の解雇反対闘争が発生し、同じく、「ぐるみ闘争」方式で闘われました。この闘争については、尼崎製鋼より争議の規模が大きく、共闘関係も広く結成され、長期に闘われたことから、闘争指導の中心にいた総評高野事務局長からは、「鉄鋼労連にはもう少し頑張って欲しかった」という発言も闘争終結後出されました。

しかし、鉄鋼労連の本部は、産業別組織の闘いへ発展させるべく、地方、地域の共闘組織、職場の団結強化を中心にして、多くの面で懸命に努力していたことを、現地から遠く離れた東京で参加していた私自身の取り組みを通して実感していました。

この闘争にあたっては、総評と鉄鋼労連、北海道の三井炭鉱労連、富士鉄室蘭、室蘭地区労、全道労協、北海道地協などの地域組織、日鋼室蘭各社宅の主婦の会、地域住民との共闘組織（「日鋼室蘭首切り反対共同闘争委員会」）が結成されました。そして解雇通告とロックアウトに対抗して、被解雇者の就労闘争を進め、闘争が長期化するなかで、第二組合が結成されて、生産が再開されたのでした。

こうしたなかで、総評、鉄鋼労連による強力な争議、生活資金融資態勢が崩れ始め、第一組合の内部の団結も複雑化する情勢となり、また会社側にも鉄鋼市況での争議継続の不利益を回避したとの判断も生まれて、労使双方に早期解決の機運が高まることとなり、12月に中央労働委員会が関与して、会社側が当初の解雇案を修正した斡旋案を提案、それを労使双方が受諾することによって、争議開始197日目に解決することになりました。

1954年に鉄鋼産業において闘われたこの二つの大量解雇反対の長期闘争は、労働者本人の生存はもちろん、家族全員の生活、そして地域経済の盛衰に深刻な影響を及ぼす社会問題であり、当該の労働者や同じ産業の労働組合だけでなく、家族達の闘争参加、地域経済を支えている商工業者や農民、市民の生活に係わる以上、それらの階層の支援と共闘で闘う必要のある、こうしたことから新しい運動として取り組まれたのでした。

私は、鉄鋼労連運動に係わって労働組合の産業別組織の諸活動のなかで、労働者の生首を飛ばす解雇反対闘争は、絶対に軽視してはならない最重要課題で、産業別組織の中央本部は、それと闘う全国的な規模の「団結と統一」の体制を構築するとともに、地方、家族と地域における「ぐるみ」闘争を組織して解雇の撤回をめざして全力投入すべきものであるということをはじめて実感したのは、とくにこの二つの闘争からでした。

青木 鉄鋼労連は、この二つの闘争終結後、どのような総括や自己批判をおこなったのでしょうか。

芹澤 私は、全く未体験のため、当時の資料や労働運動史の研究書からの引用にならざるをえませんが、注目された闘争でしたから、整理されています。

鉄鋼労連は、闘争終結後の中央委員会で、総評の「ぐるみ」闘争自体に批判的見解など示してはいません。尼崎製鋼労組が「ぐるみ」闘争の各組織、団体の支援に応えるべく真剣に闘ったことを讃えつつ、学ぶべきことは、敵の攻撃の本質を見極め闘うことなしに生活は守れないことを

職場のすみずみで意思統一すること、職場の闘いこそが基礎であること、提携する農民、商人、市民の要求を労働者が大胆に取り上げ闘うこと、鉄鋼労連を鉄鋼労働者の闘う指導部として強めることなどであるとししました。一言でいえば、鉄鋼労連がこの闘争を産業別統一闘争の体制を組むことが不十分で階級的連帯に弱点があったという自己批判になっています。

日鋼室蘭労組の闘争については、1955年3月の定期大会で、独占資本の大量解雇の政策に抵抗する全労働者階級の闘いに発展し、今後の労働運動に与えた影響は大きく、その意義は高く評価されるべきとししました。その上で、「ぐるみ闘争」の中心として「首切り反対共同闘争委員会」を結成し、多様な諸行動を展開したこと、室蘭労組は職場組合員一人一人の創意と工夫の積み重ねのなかで、闘う労働組合へ脱皮したことを大きな成果とししました。その一方で、闘争にとって重要な職場討議が闘争前から闘争の中頃まで欠けていたことと、また職場討議において、弱い意見を常に高圧的な態度で圧殺していたことが、労働者間の溝を加速度的に作り出し、弱い意見を持つ組合員を勢い分裂的行動に駆り立てて、結果的に多くの第二組合員を職場組合員のなかからだすことになったことを自己批判しました。そして、闘争を開始する以前から、組合員が十分な職場討議によって、日本製鋼資本の首切り合理化の本質を十分に見抜いていたならば、日鋼室蘭労組の団結は強化、維持され、争議の背景となっていた三井独占資本の首切り攻勢の狙いを正しく把握し、闘争の階級的意義を理解して、従来の闘争と異なる「家族ぐるみ」、「地域ぐるみ」の共同闘争を積極的に受け止めて、取り組むことが出来たであろうとしていました。

青木 そのよう鉄鋼労連サイドの闘争の総括と、この路線を提唱し、実際の運動に係わった総評も当然、大会その他の場で論議があったと思うのですが、その点どうなのでしょう。

芹澤 1954年の尼崎製鋼争議が終結した直後の総評大会で、事務局長ポストの選挙が行われて事務局長に高野路線に批判的な副議長で合化労連委員長の太田薫氏が立候補しましたが、高野実氏が再選されています。

1955年3月の鉄鋼労連の大会、実はこの和歌山市で開かれた大会は、私にとって初めての大会でしたので、いろいろのことを学んだ機会として多くのことを記憶しています。八幡労組の代議員が総評の「ぐるみ」闘争路線が闘いを長期化させ、第二組合を生み出して、敗北させたと本部を批判し、鋼管川鉄と富士鉄室蘭の両労組の両代議員は本部の総括を支持し、当該の日鋼室蘭労組も基本的に同じ立場から鉄鋼労連の産業別組織としての闘争の指導と取り組みの弱さ、不十分さを指摘して、今後の闘争においてそれらの克服、強化の必要性を求めています。なお、この大会で八幡製鉄労組は、鉄鋼労連の総評からの脱退を提案し、その理由の一つに総評の日鋼室蘭闘争への指導の在り方を挙げていたのですが、脱退案件は賛否何れも規定数に達せず「廃案」・否決となり、総評加盟は継続、維持されていくことになりました。

その後に開かれた7月の総評第6回大会では、労働組合運動の基本的諸課題に対する全体の闘いの統一闘争をどのように有効に組織し、展開していくべきか、職場におけるたたかい、平和のための闘いの進め方など活発に論戦が繰り広げられました。八幡製鉄労組（宮田義二書記長）が鉄鋼労連の代議員の一人として、総評路線全般にわたって批判的論戦を挑んで、総評は、日鋼室蘭闘争を産業別統一闘争とするためにどのような努力と援助をしたのかと批判的に指摘していました。これに対して総評の高野事務局長は、「総評としても十分な援助を行ってもっと高い産業別統一闘争に積極的に組み立てることができなかった。この点で鉄鋼労連にもう少し頑張っ

かったと思っている」と答弁して、闘争経過は承認されています。

大会最終日には、「家族ぐるみ・地域ぐるみ」闘争に代表される高野事務局長主導の路線か、経済闘争を中心とした産業別統一闘争重視の路線か、その選択を意味する事務局長選挙に注目が集まり、後でした者の立場から国労の岩井章氏が立候補しました。この人事問題については、鉄鋼労連は、話し合いによる解決という方針で対応して、それが実らず、結果は、岩井氏が多数を獲得もしたものの、過半数に達せず再投票となりましたが、高野氏が立候補を辞退したため岩井章氏が当選、新事務局長に就任したのです。これによって高野氏は総評の指導的立場から退き、「ぐるみ闘争」路線は基本的に否定されたという評価となりました。

その後、1958年に太田薫氏が総評議長に就任、いわゆる「太田―岩井ライン」が形成されて、産業別統一闘争の春闘方式による賃金闘争中心の運動路線が長期に亘って推進されていったことは良く知られてる通りです。

しかし、総評結成以降のさまざまな闘争のなかで採用され、実践された基本的な闘争方式、例えば職場闘争の重視とか、尼崎と室蘭両労組が実践した「家族ぐるみ」「地域ぐるみ」という闘争方式のなかでの組織作り、戦術などは、とくに総評やその他闘う労働組合運動のなかに引き継がれ、その後の幾多の労働組合組織―産業別組織、地域組織、企業別組織のさまざまな運動における、基本的な団結、共同、連帯の闘いに活かされて、実際に積極的に取り組まれていると思います。

1955年以降、太田―岩井ラインの総評指導の中心的運動は、春闘、産業別統一闘争としての賃金闘争が持続的に取り組まれていきましたが、これらの闘争のなかにもこの時代の闘争、運動経験が実践され、1970年代に入ると、労働者の産業内、企業内の賃金闘争だけでは労働者をはじめ勤労諸階層の生活を守ることができないことから、新しい闘争形態が求められることとなり、他の運動団体との協力、共同による「国民春闘」方式で取り組まれている状況をみましても、1954年前後の日本の労働組合運動、鉄鋼労連の二つの「ぐるみ闘争」とされる労働争議の実践と教訓の意義は大きなものがあつたのではないかと思います。

労働者の人減らし「合理化」や解雇問題、権利侵害は、まともな労働組合であれば、絶対に黙認したり、軽視することの出来ない根本問題ですから、何らかの抵抗と闘争の姿勢をもって、過去の各種の経験と教訓を学ぶでしょう。解雇を許さないためには、労働組合内部の団結と産業別組織の統一、地域社会との連帯・支援、これらに支えられた粘り強い運動が不可欠ということが、尼崎製鋼と日鋼室蘭両争議の教訓です。確かに、労働者の解雇問題では、長期化した争議なり、また激しい衝突を引き起こして社会的批判を浴びるというケースでは、使用者サイドにも繰り返したくないという教訓は残しているようですが、この後、経済情勢の好転もあり、この種の大争議はなく、1959年以降、忘れることのできない大きく全国的に展開され、歴史的意義をもった三井炭鉱三池争議が発生、展開されることになります。

労働協約による権利獲得闘争

青木 労働協約の産業別闘争についてお教えいただけませんか。

芹澤 1970年代に入って取り組まれる産業別の統一した鉄鋼労連の労働協約闘争については、後程ふれることになるかと思いますが、戦後直後には、鉄鋼大手関係の労働組合は、他産業に

比べて早く、積極的に労働協約闘争や労働者、労働組合の諸権利を獲得する取り組みを開始していますから、それについて記録されていることについてごく簡単に述べてみます。

戦後の鉄鋼労働者の闘いの先頭に立ったのは、日本鋼管鶴鉄労組で、組合結成直後の1946年1月10日に開始し、各方面から大きく注目されていた生産管理闘争でした。それが勝利をおさめて、波紋を広げましたが、日本鋼管川鉄労組も1945年12月の組合結成で、労働協約締結を要求項目として掲げて運動を起こし、翌46年10月には一週間のストライキを決行して、地労委のあっせんではば要求通りの労働協約を締結させました。最大の日本製鉄でも、八幡製鉄労組が1946年4月全文9ヶ条からなる「権利宣言」型協約の締結をかちとっています。

また、他の大手労組も、このような情勢の進展のなかで、労働者と労働組合の基本的な権利を保障した簡潔な権利宣言型協約を獲得して、労働組合運動を発展させていましたが、それらの諸権利を保障した労働協約が1949年の労組法の改悪で、「自動延長規定」（労働協約の有効期間がきれても、新協約が締結されるまで自動的に旧協約が効力をもつとする規定）というものが廃止されて、勝ち取った諸権利が奪われ、無協約状態が一挙に拡大するようになったのでした。

それだけでなく、アメリカ占領軍や大企業の闘う労働組合の分裂、弱体化の組織攻撃、闘う組合幹部、活動家の追放（レッドパージ）、朝鮮戦争の勃発、そして大規模な「合理化」攻撃が開始されて、労働組合運動は、停滞し、一時大きく後退を余儀なくされましたが、しかし そうした状況のなかから、労働者の過酷な労働にたいする激しい不満と人間らしく働き、生きるための切実な要求を背景にして職場からの新しい運動の機運が盛り上がりはじめて、さまざまな労働組合の強化と運動を求める声が高まり、活発化してきました。総評の結成と各組合の組織強化、そして鉄鋼労働者の新たな産業別組織、鉄鋼労連の結成もその流れを象徴するものでした。

鉄鋼大手関係労組は、無協約状態のなかから、占領軍と日本政府、独占資本のそれらの長期化を恐れて積極的に推進した「労働協約締結運動」を利用して、労働協約の締結は、資本の各種の攻勢、強制を食い止めるために不可欠としてなにがなんも締結するという態度を打ち出し、また鉄鋼労連も結成直後の1951年7月に「労働協約締結に関する当面の方針」を発表して「当面、原則的事項について一步後退しようとも、『名を棄てて実をとる』という戦法をとりながら、協約締結を促進すべきである」という指導を行っていました。

こうして一步後退した形で新しい協約が締結されていくなかで、鉄鋼労連は第一次合理化攻勢に対抗していく観点から「統一労働協約闘争」の方向を提起し、1952年10月、『鉄鋼労連労働協約標準案』（前文と14章82ヶ条）を決定しましたが、それは1953年から産業別統一闘争へ転換する賃金闘争を実現するために、各企業毎に締結されている労働協約の諸条項のなかに、統一行動を阻害する制約条項を排除することと企業別に格差のある労働条件を是正することを目標とするものだったようです。

しかし、その具体的な運動がすすむことなく、1953年に入って以降、生産性向上運動と結びついた要員削減を中心とする執拗な合理化攻勢への対応、1954年の尼崎製鋼、日本製鋼室蘭の解雇反対闘争の指導などなど、厳しい運動状況が続き、そして1950年代の後半期も1957年と1959年の賃金闘争の大闘争が繰り広げられることとなって、「統一労働協約闘争」の課題は、さらに先送りとなり、鉄鋼労連運動の基本的路線が大きく変化していく1960年代において再検討され、1970年代に取り組みられていくことになりました。

鉄鋼労連は、結成以来の産業別の共同、統一した基本的な賃金闘争を中心に位置付けて取り組むとともに、労働協約闘争についても、賃金闘争との関連も視野に入れながら、共通の「協約締結目標」の研究、討議を続けて、共同・統一の方式による運動の組織化について、比較的早い時期から取り組んでいました。著名な労働法学者、労働弁護士の協力を得て、協約専門員会、協約研究集会、教育宣伝活動の活動などを通して、その実態、問題点の調査交流、協約理論の学習を重ねて、産業別の労働協約闘争の組織化、労働協約の改善、締結の運動をめざして努力を続けていました。

この取り組みと1970年代の産業別の労働協約闘争については、後程、お話をさせていただきます。

青木 その産業別統一闘争を組んでいくときに、職場が一つの単位となって、それが産業別に集まるという構想があったと思うのですが、そういうものがなかなか実現していかない背景にはどういう問題があったのでしょうか。1950年代には職場闘争が活発で、日本鋼管、富士製鉄でも要員闘争をしていました。しかし、60年代になってくるとちょっと少なくなってきましたね。職場での組合活動というのが非常に乏しくなってくるという流れがありますね。

芹澤 その「職場を一つの単位となって、それが産業別に集まるという構想」なるものについて、私自身はどういうものなのか思い出せないのですが、産業別統一闘争の実践的構想は、おそらく共同闘争で闘われていた賃金闘争の進め方、職場の団結を基礎とした闘い方の構築に係わるものではないかなと思いますけれども分かりません。

1950年代初めの鉄鋼の職場の労使関係は、それまでの戦後の大きな労働組合運動の前進のなかに意欲的な労働者、活動家層が存在していて活動エネルギーが存在していましたが、鉄鋼業で1,000名を超えるそうした労働者がレッドパージで占領軍の指令で有無を言わず追放されるという晴天の霹靂に組合も組合員も為すすべもない状態に置かれていました。

このような情勢のなかで、1951年、鉄鋼独占資本による大規模な5カ年計画の第一次「合理化」攻勢が開始され、ストリップ・ミルなど圧延工程の合理化で、圧延工程は飛躍的に増加しました。続いて第二次「合理化」攻勢は、1956年から始まり、圧延能力の増大に合わせて溶鉱炉の建設、大型化を進めて、一步、労働者支配の労務管理の全面的合理化にも着手したのでした。

そして第三次合理化計画は、1961年から同じく5ヶ年計画ではじまり、高度経済成長を背景に1945年に粗鋼生産を四千八百万トン規模にすることを目標にして、鉄鋼独占資本は、新鋭製鉄所の建設や設備の大型化に力点を注いだものでした。

このような長期にわたる「合理化」攻勢のもとで、中小鉄鋼労組には企業倒産、工場閉鎖、賃下げ、一時帰休などさまざまな攻勢が相次いで加えられ、大手の労働者の職場で働く要員問題は、さまざまな要員削減、遠隔地を含む配置転換、長時間労働（残業、休日出勤）、新しい労務管理方式による労働者に対する差別と支配の拡大、強化が推し進められたことは申しあげるまでもありません。

一方で、鉄鋼労連が最初に編集した『鉄鋼労働運動史』が記しておりますように、「朝鮮戦争特需ブームによって新規採用された若い労働者が、第一次「合理化」運動の過程で仕事に、職場の重要な存在となり、発言力を強めていたこと、またこの運動過程で、生産性向上の原動力となった現場の熟練労働者が、労資の矛盾を自覚し、労働組合の活動を理解して、新しい民同グルー

プによる労働運動指導の中核になったこと、このような新しい力が、台頭したことによってレッドパージ後の沈滞が打破された」という評価は、大筋間違っていないのではないのでしょうか。こうした勢力は、社会党の左派系を指していると思いますが、また更に左の共産党系の活動家集団もレッドパージ後も少なからず存在していて、職場における労働者、組合員の利益を守る運動を開始していたのです。

厳しい合理化の進行過程で、敗北感を抱き、沈滞していた多くの戦後初期の労働組合運動を経験した一般労働者をも勇気づけて、新しい状況下の運動へ期待感を高めていたことは確かだと思います。

もちろん、それだけでなく、サンフランシスコ条約による「独立」後の急速な労働組合運動を期待する社会的諸運動の高揚、国民各層の解放感の広がりが大きく運動を後押ししていたことはいうまでもありません。

鉄鋼労連結成前後から、1950年代を通して大手労組を中心とする鉄鋼関係労組は、職場の労働者に加えられていた職制支配、労働強化、時間延長、賃下げ、配置転換、人減らし、臨時工・下請工の導入などの「合理化」攻勢に直面するなかで、民同左派的グループと一部最左派共産系がリーダーシップを発揮できる指導体制下の鉄鋼労連本部が積極的に打ち出す、各職場から、また統一して闘う合理化攻勢と対決し、労働者の生活、権利を守る方針に従って、さまざまな取り組みを展開し、たたかったなりの成果を積み重ねていました。その方針としては、1953年の第5回中央委員会で「当面する合理化反対闘争の基本方針」がありますが、その頃の鉄鋼労連機関紙には「合理化反対に職場沸く」といった当時の職場の状況や雰囲気伝える記事がとりあげられています。

私は、この頃、日本鋼管の川鉄と鶴鉄の両製鉄の組合には、東京に近い京浜地区にあるため、鉄鋼労連関係のビラ撒きなどの教宣活動、担当分野の協約・法規、その他の問題、左派活動家との交流、研究会などなどでしばしば出向き、とくに鋼管鶴鉄労組には鋼管川鉄労組より小じんまりしていて、入り易く執行委員や三役あたりも気楽に話せる雰囲気があって、よく出かけて結構長い時間話しこんでいました。磯田さんという組合長とか、粕谷さんという副委員長だったか、執行委員だった方、機関紙編集ベテランの清水さんという書記の方などが思い出されます。私が鉄鋼労連に勤務した最初の上司、総務部長の執行委員、善良な尾形留五郎さんも鶴鉄労組出身でした。

1950年代の初期は、両労組とも合理化反対闘争でも要求を明確に掲げて、職場を重視して日常的に活動をすすめて、幹部請負ではなく果敢な大衆闘争で闘い取るという方式を基本にして、鋼管鶴鉄労組は、合理化反対闘争のスト権も確立した態勢で進めていました。その要求は、①人よこせ、②臨時工を本工にしろ、③課毎に職場協議会を認めろ、④公傷や有給休暇に不当に干渉するな、⑤職場環境を良くしろ、⑥労働協約を守れの6項目でした。この闘いで16名の増員を勝ち取る成果を挙げていました。

反合理化要求②の「臨時工を本工しろ」という要求に関連しますが、私の記憶では1956年から1957年かはっきりしていませんが、鋼管川鉄労組も鋼管鶴鉄労組も臨時工問題を重視して、本工化を要求としてかかげて闘い、この本工化要求が通らなかったために独自の労働組合の結成に踏み切ったものと思われます。

結成まもない頃、鶴鉄労組を訪ねた際に鶴鉄臨時工組合の事務所を訪ね、そこで組合書記をしていた河野徳三さんといろいろ話したことがあります。彼はその後、何年かして、経過は分かりませんが、総評と対抗関係にあった総同盟（後、同盟）の調査局長になり、政策マンとして活躍した方でした。

また、同じ頃川鉄の臨時工組合の結成にかかわった当事者のお一人が、その後、日本鋼管の正規社員になり、日本鋼管福山労組委員長、日本鋼管労連委員長を歴任された小松 茂さんでした。お二人とも臨時工労働組合運動を経験し、そしてナショナルセンターの調査・政策立案の責任者となり、お一人は、大企業労働組合連合のトップになったこうした点でも、注目すべきキャリアのユニオンリーダーといえるのではないのでしょうか。

先生が60年代に入ると、大企業労組における職場の組合活動が乏しくなった事情、理由についてのお尋ねについては、私の見かたを関連したご質問で申し上げておりますが、基本的な事情は、1959年の賃金闘争の敗北を契機に強まった大手企業における労使関係の変化、変質から生み出されたものではないのでしょうか。組合役員選挙において会社の支持、支援を受けた右派の鉄鋼連絡会グループが組合機関の多数を征し、共産系、民同左派系グループの追放に成功したこと、鉄鋼連絡会は「合理化」問題に対して「合理化」を基本的に容認し、成果配分論で対処する姿勢を明確にしたこと、労働者個人に対する労務管理を近代化して、個別的支配と抑圧を強め、職場における組合活動の規制を強めたこと、こうしたことが総合的に作用して、組合員の自主的な組合活動も組合職場組織の活動も減少、衰退していったのではないかと思います。

以上の状況をもう少し付けくわえるならば、1960年代に入ると鉄鋼独占資本のより大規模な第三次合理化計画が、労資の力関係の変化の進行の下で、これまでの設備、技術の近代化の合理化計画の達成を基盤にして、とくに職場における日常的な作業管理、労務管理の改編強化（ライン・スタッフ制の確立、作業長・工長制度の導入）、専制的な職場秩序の構築、人事考課・査定制度の強化による個別的掌握、企業内教育の拡充、IE手法による要員査定、新鋭製鉄所への大量配転、自主管理活動の推進、組合員の組合活動権の制限、職場の労働慣行の見直し・廃止が年々強められていきました。

1959年の鉄鋼労連初めての春闘が大手5社労組の統一闘争が崩れ、富士製鉄と日本鋼管2労組の49日間重点部門ストライキも「低額一発回答」を打破することが出来ず、闘争終結という敗北を喫して、それを契機に鉄鋼労連運動は新しい段階を迎えることになりました。鉄鋼独占資本は、職場の労働者への「合理化」攻勢を一段と強めつつ、鉄鋼労連運動の全面的な「体質改善」による労資協調主義体制構築に着手し、右派の鉄鋼連絡会との緊密な連携のもとに、積極的に推進して逐次成功させていったのでした。

労働組合主義の形成と役員選挙制度の変化

芹澤 そういう意味では、経営者の労使関係管理が非常に戦略的に行われていったということだと思うんです。戦後日本の鉄鋼業の本格的な第一次合理化計画が開始された直後に結成された鉄鋼労連は、私は1954年夏からの日本製鋼室蘭労組の大量解雇反対闘争真最中に参加したのですが、その後の1956年の第二次合理化過程の1959年春闘における産業別統一闘争まで、

職場の労働者の意欲に支えられて、労働組合のあるべき姿をそれなりに自覚し、持てる力を行使して懸命に求められている任務、課題に取り組んでいたと思っています。

私自身の初期の体験からも、賃金引き上げの共同、統一闘争、権利擁護の労働協約闘争、企業危機、工場閉鎖、倒産等各種の解雇、配転反対闘争、積極的な要員確保闘争、全国的な人権、平和、民主主義を守る政治的課題の運動について、その当時の鉄鋼労連本部や地方組織、大企業、中小企業各労組、組合員の皆さんの活動やその雰囲気眼に浮かんできます。

1959年の春闘のかってない長期ストによる苦闘、内部不統一の発生、そして「一発回答」による敗北は、職場組合員に大きなショックを与えるとともに、鉄鋼独占資本の新たな厳しい「合理化」攻勢が職場労働者に対してより強められることとともに、一方、それに対抗すべき労働組合運動の変質、後退がうまれることになったのでした。

鉄鋼大手企業は、1958年以降、ライン・スタッフ制、作業長・工長制度の導入、労働者の個別的掌握による職場の専制支配、IE手法による要員査定、新鋭製鉄所への大量配転、自主管理活動の推進、職場における「組合活動の自由」の規制、自覚的な組合活動家への抑圧は年々強めていきました。そのため、活動的な組合員も自由に休憩時間中でも動くことが出来ないような状態が広がっていきました。それだけではありません。鉄鋼大企業の会社側は、労働組合内の右派・労働組合主義グループと一緒に労働組合の決議、執行の諸機関から「左派」と目される勢力を一掃する取り組みに乗り出していました。そのために組合役員の選挙制度の改悪が計画、推進され、また実際に組合員の役員選挙運動への露骨な干渉、介入が強められていきました。

それまでは、各組合の選挙制度は、大選挙区制または中選挙区制、投票は、単記制または不完全連記制、選挙運動は比較的自由に行えるというものだったために、組合機関には一定程度「左派」系役員も選出されていたのですが、それが立候補に当たっての組合機関の推薦制、小選挙区制、完全連記制、当選者の過半数獲得制、選挙運動の制限（ビラ配布の禁止など）、「投票の秘密保持」も不十分なまま、ルーズな投票管理に変えられたりしていきました。そして、会社側が職制層を動員して、右派グループを当選させ、左派系排除の大規模な選挙運動で、本来自由で、民主的であるべき組合役員選挙への介入、干渉をおこなったのでした。その手段方法は具体的にはあげませんが、大企業労組では、ほとんど共通した状況、こうしたなかで裁判所や労働委員会に不当労働行為としての法的申し立てがなされて、不当、無効とされたケースも生まれました。

60年代の初めまでの役員選挙制度は、若干の違いはあってもだいたい共通したもので、当然三役クラスの選挙区は、広く、大きい大選挙区制で選ばれる、執行委員となると、部、課など複数単位を中心とした中選挙区制で、複数の定員を不完全連記制にして選出するというのが一般的だったと思います。このような制度の方がいろいろの考え方をもった組合員が支持できる候補者を選択しやすく、いろんな組合員の意向が反映される執行部を民主的に構成できるというメリットがありました。そういう民主的な中選挙区を細分化して定員1名の小選挙区制、または定員複数で完全連記制の小選挙区に変更するというものでした。また、比較的自由に行うことが出来た組合員の選挙運動に、いろいろの制限を加えたりしました。立候補に当たって、組合機関の推薦とか、組合員の一定数の推薦を条件とするなど組合員の執行委員への自由な立候補を制限するような制度も入り、なかには別枠で組合三役の推薦の執行委員なるものも設けられたことがありました。

このような組合役員の選挙制度が1960年代にとくに大企業労組が相次いで導入され、そして右派グループに属さない、特に左派系の候補者の当選を阻止し、右派支配を完成させていったのです。なお、「左派」というのは政治的には共産党系だけでなく、社会党系を含めて認識されていました。

青木 少数派が出にくくなるということですか。

芹澤 その通りです。職場の組合員の状態、傾向を細かく調べ、検討して、右派勢力の独占が実現できるように既存の選挙区の分割とか、合併などをおこなっているのです。

日本鋼管なんかではやはり組合長の推薦執行員制度、それから執行委員、中央委員、代議員の選挙なんかでは半数連記から定数連記制、完全連記制にしてしまうとか、それから、投票用紙と開封後の用紙の公開期間を3日間にして、即これを消却するとか、それから、やはり鋼管鶴見でも同じように、正副執行委員長2名の合意による推薦執行委員制度を採用する、それから、例えば、神戸製鋼の場合になりますと、常議委員会、つまり中間機関の推薦がないと立候補できないというような制度が入ることによって、完全に、左派が一掃されています。それまでは共産党系、社会党系の左派というのは、1950年代末には、主要な鉄鋼大手労組執行部にはどこでも2～3名程度の少数でしたが選出されていて、一定の影響力を持っていた存在でしたから、こうして落とされて完全にゼロとなっていきました。

青木 ややうがった見方ですが、左派がいることによって、右派の発言力も経営側に通りやすいという側面があるのではないのでしょうか。一掃してしまうと、逆に右派の言うことも通りにくくなるかというようことはありませんか。

芹澤 そうしたご質問に関係したような話ですが、鉄鋼労働組合運動の主導権を右派鉄鋼連絡会—労働組合主義グループが独占してかなり時間が経った頃ですが、私達に、左派を一掃して右派グループが組合機関を完全に支配してからは、右派の組合役員が鍛えられなくなり、持っていた能力が低下し、失われていったということを率直に口にしていたのが、右派のトップリーダーの宮田さんでした。執行部内から左派がいなくなってやっぱり鍛えられなくなったと言うんです。左派がいれば、左派と論争することになるので、勉強しなきゃ彼らを論破し、指導性を発揮出来ない、鍛えられるのです、そう強調して若手を育ててきたんだとっていました。確かに宮田さんが「宮田学校」というのを開いて教育を重視してきたということは大変有名な話で、彼は、いろいろなところで、こうしたことを語っていますが、組合機関を独占すれば、論議は必要なくなり、なんでも計画した通り通ってしまうことになります。それでは確かに、若手の幹部は育たないでしょうね。これは大きな問題点だったと思います。

それでは、鉄鋼労連運動のなかで、組合役員選挙制度の改悪を元へ戻し、自由な論戦を通して意思統一を図る組合民主主義へ引きもどす修正をしたかということ、そうしたことはしていません。一層そうした状況は拮がって組合活動の活力は失われていきました。こうした状況は、他産業の民間大企業の労働組合にも、1960年代に入ってから、左派的な要素の一掃の過程は進んで、職場での民主的な論議は失われていくにつれ、その産業別組織自体の闘争力が衰退していきました。

この時代に、民間大企業において、会社サイドで労務を担当した方々は、今日でも時々懇親、懇談の機会をもっているようですが、当時の労資関係や労務体験を回想しながら、今日の労働組

合運動や政府や財界の労働政策などにも話題に上ると、自分達が対策の対象にした労働組合の在り方についても、率直に「今日のような労働組合は、ほんとうに組合と言えるのかねえ」「われわれが組合対策を少しやり過ぎてしまったのかな」という感想も出ていていると聞いています。それほど組合の衰退した実態に驚いているのではないのでしょうか。

宮田さんが、鉄鋼労連書記長に就任し、本格的に活動を始めたころ、盛んに「多数決」の重要性について、「49対51」論を強調して、1票でも組合機関の多くを握ることの必要性を訴えてことが思い出されますが、そうではなく「組合民主主義は最高原則」という立場から、労働組合の決議、執行機関の民主的選出、時間をかけた民主主義的な討論、決定という組織と運動の実践面で、右派のトップリーダーとしての指導性を発揮して欲しかったと思っています。

「鉄鋼労連合理化闘争指導要領」

青木 1960年代の前半期から中葉期にかけて、鉄鋼労連は要員問題を中心とする合理化反対の立場から、いろいろの取り組み、集会を開催していたようですね。

芹澤 そうですね。先に申し上げたように、宮田氏が書記長に就任して以後も中小労組の運動、闘争課題については、従来の鉄鋼労連が決定し、実践した方針を継承し、戦術を駆使して、その解決、前進のための取り組みに全力を挙げていました。合理化反対闘争はその典型といつてよいでしょう。これは当時、左派的立場の多い中小企業労組との関係改善のための取り組みでもあったと思われますが、それに真剣に取り組むことなしにユニオンリーダーとしての信頼関係を醸成、獲得出来ないと感じ取ったのではないのでしょうか。宮田氏と右派グループにとって全く未経験、未熟な闘争領域としてそのままに放置するとか軽視することができないことから、ほとんど鉄鋼労連として決定してきた従来路線で諸闘争を組織したのだと思います。私達書記仲間もそれらに係わってきた闘争の前進と勝利のためにこれまで以上に働き、力をいれました。

1962年の第24回定期大会で「鉄鋼労連合理化闘争指導要領」を採択し、要員確保の闘いは、先に述べたような多くの取り組みの諸経験の成果を方針化しています。さらにその後の情勢と多面的な運動のなかから1966年の第35回定期大会では配置転換（配転）を重視した、特別に「配転に関する対処方針」を決めています。

これらは机上の方針でなく、さまざまな職場の闘い、実態の交流、動向の分析、多くの討論をかさねるなかで創り上げたものでした。それだけに数々の成果を収めました。

合理化闘争の中でも要員問題が重要な位置を占め、各組合で日常的に取り組まれていましたが、1960年代の中葉期には業種別、職場別など各種の要員交流会議が広い支持を得て積極的に開催されていました。1954年の尼崎製鋼と日本製鋼室蘭の大量解雇に反対する組織を挙げて反対闘争を闘い、その後、この種の問題と闘争は発生しませんでした。1964年段階で、激化する鉄鋼合理化、産業体制の再編成、企業合併などとして山陽特殊鋼、日本特殊鋼の会社更生法申請問題という企業危機 粗鋼一割減産体制による中小での人減らし、労働強化、残業切り捨て、IE手法の要員切りつめなどなど要員問題の深刻化が進んでいました。このような情勢のなかで、鉄鋼労連は、1966年の11月に反合理化に西日本大集会、12月には東日本大集会を開催し、ほとんどの組合にかけられているさまざまな合理化の弾圧に産業別の力を結集して闘う」決議を

採択しています。

鉄鋼労連として日本特殊鋼と山陽特殊鋼の闘争支援を組織し、企業再建への道を確保しましたが、この闘争支援の直前に第一回合理化共闘は「企業合併に対する鉄鋼労連の原則的態度」を確認していました。宮田書記長は、こうした問題については従来の路線にたって闘う方針で、役職員総力を結集して一定の指導性を発揮していました。

私は、1950年代の第一次鉄鋼合理化に対抗する形でスタートした鉄鋼労連運動にとって鉄鋼労働者の職場における日常的な労働生活にとって関心の強い問題は、何といたっても人減らしを中心とする労働強化を強いる要員問題ではなかったかと思います。私が見る限り、これと闘う合理化、要員問題は、60年代のほとんどの組合にとって共通した深刻な運動課題となっていました。鉄鋼の組合機関紙になんか見えても、だいたい66～67年ぐらいまで、共通して連続的な人減らし、労働強化、時間外労働、労働災害の多発、特に下請け労働者を中心とする死亡災害の発生といったことが数多くとりあげられ、各組合のそれに対する職場における抵抗や、要求闘争などが報告されていたのです。

こうした深刻な状況が広がっていくなかで、産業別組織としてもうこれを何とか単に単組レベルだけでなく、産業別組織の共通的、統一的課題として取り上げようという認識になって、要員、合理化闘争の新しい取り組みが形成されていったのだと思います。

そういう点で見ますと、66年のIMF-JC加盟後から路線転換が始まりますが、その前後において、このような要員合理化問題が大手にも、中小にも次々出てきて、抵抗し、闘わざるを得ないという情勢が生まれてきたなかでは、路線転換を推し進めていく右派グループの取り組み自体がかなり規制されることになる、要員合理化問題を軽視したり、無視することは出来ない、路線転換推進のテンポを一時的に緩めても、産業別の労働組合運動として要員確保・合理化反対闘争にかなりの力を注ぐことにしたのではないかという感じを持っています。

このような情勢下の鉄鋼労連本部の積極的な要員確保・合理化反対闘争の指導、さまざまな集会、行動などを支えて、中小労組も中小なりの団結力を発揮して闘争の発展、また企業防衛に直面した組合では、その取り組みに全力を挙げて奮闘したと思っています。

鉄鋼労連内の右派グループは、まだ安定化しない力関係のもとで、続く合理化攻勢下で組合員の関心の高い要員確保等の闘争を軽視、無視して右派の基本路線を強行することから出てくるそれに対する反発、批判を考慮し、この闘いに参加、支持して、運動の前進に貢献する、その実績から生まれくるであろう宮田書記長ら右派指導者への「支持」、「信頼感」が増すことのメリットを重視したことも無視できない点ではないでしょうか。右派グループは、宮田氏を鉄鋼労連本部にお送り込むにあたって、鉄鋼労連の多くの中小労組が、大手労組以上に多くの闘争経験を重ねて、やはりそれなりの戦闘力を持っていて、大量解雇、企業危機、企業倒産、企業再建、賃金・労働条件の切り下げなどなど安定的な大手労組と比べ物にならない闘争経験をもっていること、これらの中小労組の異論、反対を無視して、書記長としての立候補を強行することを避けて、「書記次長」のポストに変更して一期先送りしたことも、運動指導の実績づくりを優先させた選択だったのではないのでしょうか。そうして、1960年9月に予定通り、書記長に就任してからも、先にお話したように、おそらく、春闘参加の賃金闘争をはじめ、労働協約を中心とする権利闘争、要員確保問題の合理化反対闘争、その他の闘争課題も鉄鋼労連大会で討議、決定された基本的に

は従来路線の運動方針に基づいて、以後6～7年に亘って1966年のIMF・JC加盟実現までオーソドックスな運動指導にあたっていたと思っています。

歴史的な運動の諸経験が積み重ねられる実際の労働組合運動は、トップリーダーが交代して、新しいリーダーの考え方で直ぐに動かせるものではありません。この点は宮田さんも十分に心得て対応し、鉄鋼連絡会のリーダー層も了解した戦術であったことはいふまでもありません。

1960年代中葉期から後半期へかけて、重要課題とされたIMF-JCへの加盟問題が解決するまでの間の産業別組織の基本的な課題については、さきに申し上げたように従来の方針に基づく闘争指導が行われ、一方、右派の鉄鋼連絡会グループによる大手労組の主導権の確立、鉄鋼労連本部の安定的支配の工作も着実に進められて1966年段階で達成されることとなったのです。

青木 要員交流会議では、組合が各社の同じ職場を比較したということですが、そこからどのように議論を展開したのでしょうか。

芹澤 この交流の中から明らかになった実態を一覧表にして、組合機関紙で流しています。これは本当に皆さん、喜びました。これはそういう形で全国的にやりましたが、私はかなり個別にもやった記憶があります。実際に職場を回って作業状況を見ながら、またそのあと、懇談をしてあれやこれや相互に引き取って、それを生かしていこうという、こういう取り組みだったと思います。

青木 その相異をいろいろ比較することで、逆に工夫しているところ、工夫している職場なんかの面も見えてきて、逆に合理化できるじゃないかという話も出て来るかなと思いますが、いかがでしょうか。

芹澤 ええ。そういうようなことは当然出てくるでしょう。そういうふうに思いますよね。

青木 安全面からも人を増やさなければいけないという意見も出て来るでしょうし、必ずしも労使対立というよりは、職場をよくしていくための労使のどちらにも良い活動というような気がします。

芹澤 そうですね。ただ、同時に、やはりその種の要求が高まり、私もやはり実態交流の中からある意味やらなければいけないというそういう意識を持つに至ったことは、やはり厳しい運営実態の中で耐え難い状態に全体として置かれているという中で、従って交流の中ではやはりそういったところを中心にいろいろと質問が出されてというのが一般的でした。

青木 要員調査交流会議というのは、鉄鋼労連が企画して、鉄鋼労連メンバーと単組の人がいっしょに調査に行くわけですね。

芹澤 そうです。一緒に交流しながら実情、問題点、要求・改善方向などを見出ししていこうということです。お互いに現場の実態を知っているもの同士ですから、率直に発言していました。1971年にヨーロッパ諸国の職場の労使関係、組合活動権の調査に出かけて、生産現場を見学したとき、この1960年代中葉期の日本での要員調査交流会議の経験が大変役に立ったと記憶しています。

青木 なるほど。

芹澤 最初は、大手労組の高炉職場を対象に行い、そのなかで明らかにされた内容を「高炉における要員の实態」①②として分かり易く整理し、機関紙で組合員に報告しましたが、好評でした。この方式の活動は、特殊鋼、中小普通鋼の電気炉部門でも要員調査交流会を開催し、要員

問題を中心とする作業・労働条件改善の「合理化」反対闘争の雰囲気盛り上がりによって、さきに簡単に申し上げましたが、鉄鋼労連が1966年に、さまざまな合理化攻撃に対する抵抗と闘いを全国的な産業別にひろげるために11月に西日本反合理化大集会（姫路）、12月に東日本反合理化大集会（川崎）を開催して、闘いの現状報告と決意表明を交換しました。鉄鋼労連としては、反合理化闘争のこのような集会行動ははじめてで、それぞれの集会に1500名が参加したのです。労働者、労働組合の要求と闘いは、職場の労働の実態の正確な把握と交流を基礎にしてこそ発展し、前進するというオーソドックスな労働組合運動論の一つ実践だったと思っています。

青木 こうした反合理化の運動の盛り上がりに対する経営サイドの反応は、産業、企業レベルでの組合要求への対応は？

芹澤 日本鉄鋼連盟も各社も鉄鋼労連の要員調査交流会活動を注目し、こうした実態把握から1967年に「配転基準案」を作成した点を指摘しながら、「要員問題は、企業ごとのケースバイケースが多く、鉄鋼労連として産業別統一闘争はきわめてむずかしく、単組ごとの闘争に実際面ではまかせざるをえないのが実情であった」としていました。鉄鋼労連は、1967年の春闘時に大手5社と日本鉄鋼連盟に対して過剰な設備投資の中止、産業別レベルでの懇談の場を設けるよう申し入れています。こうしたかつてない状況を生み出した運動も企業レベルでは、残念ながら経営サイドが指摘したような推移をたどり、鉄鋼労連の路線の本格的転換が進むなかで、1970年前後の頃から合理問題への基本的対応が徐々に「成果配分」論へ変わっていきました。

青木 中小企業の要員問題というのは、もう大企業の要員問題と違って、解雇問題になりますね。

芹澤 解雇問題とか倒産問題とか、かなり深刻な問題です。そしてみんな、そういう中小労組というのは、それなりの歴史的に形勢された闘争力を持っていて、抵抗するわけですから、その抵抗というのはもう社会的にそれなりの広がりを持てますし、そうすると、これをやはり産業別組織の主導では、「そんなものか」と言って、軽視をしたり無視をしたりすることはできない。それは必要な産業別組織として、産業別組織の理念はそういったことに、本当に大きな共同の力で、というところで一つの運動を進めるわけです。これはやはりそれなりに実践をされたんだと思っています。

産業別労働協約闘争の取り組み—時間短縮関での一定の成果

青木 1960年代以降に労働組合主義が確立していったあとの労働協約闘争というのはどういうものだったのでしょうか。

芹澤 鉄鋼労連の戦後の労働協約闘争について、説明させていただきますと、私も他産業の労働協約の実態、問題点、その闘いの歴史というものを十分に知っているわけではありませんが、鉄鋼労働運動の歴史においては、八幡製鉄労組は、労働協約に関しては他の組合よりは早く取り組みをはじめています。八幡製鉄労組は、戦前から右派系の歴史を持ち、そのなかで、要求し、闘争し、闘いの成果を文書で確認する、つまり労働協約を締結することを戦前から経験しておりましたから、戦後の労働組合運動のスタートにおいて、労働協約の締結をめぐる取り組みをしています。

この八幡製鉄労組出身の宮田さんはご自分のオーラル・ヒストリーを語るなかで、同労組の書

記次長になった段階で、はじめて組合代表として労働協約の締結交渉に係わった経験を語っていますが、その後も担当者としての経験をかなり積まれたようで、私も職務上、労働協約担当の書記として、接してきたなかで、労働組合運動における労働協約の意義、役割に関する認識（労働協約は労働者の団結、交渉、闘争の戦利品）は正確で、条文の法的知識、交渉技術のレベルもかなり高いものを身につけていることを感じていました。

私が、鉄鋼労連に採用される際の主要面接者であった富士鉄釜石労組出身の本部書記次長の佐々木良一郎さんという方も労働協約については非常に詳しい方でしたが、やはり協約担当者というのは、組合の中でもかなり一定のレベルの高さ、広い経験と知識がないと、相手との交渉の任務を果たせないという、そういう一定のものが求められていたと思ったものでした。かなり有能な方々がやはり組合の協約交渉当事者になっていましたね。

ここで、鉄鋼労連結成以降の労働協約問題への取り組みの流れをごく簡単に振り返って見ますと—1952年10月に、産業別組織として労働協約闘争を統一的に取り組むために、「労働協約標準案」を設定し、運動の発展に努めましたが、個々の企業の協約改善に一定の成果をあげたところがあったものの統一的な運動はほとんど進みませんでした。1966年に新たな「労働協約の基本目標」を確認するとともに、産業別労働協約闘争を確実に実現させるために、今後、労働諸条件の改善を基本に当面の共通要求にもとづいて、2年に一度、役員改選のない年に取り組むとする基本方向を決定しました。しかし、予定された1969年は、各組合によって軌道にのせる努力がおこなわれたものの、結果的に実現しませんでした。

当時、大手関係労組では、労働協約に定められている労働時間に係わる交替勤務制度の変更—四組三交替制の導入をめぐる労使交渉が中心的課題となっていて、それと労働協約闘争と結合させることが組織的にも、協約有効期間の相違など技術的な諸事情で、結局、産業別の取り組みとして軌道にのせることが出来ずに終わりました。

1971年の産業別労働協約闘争では、前年に導入、実施された四組三交替制の抜本的改善とそのもとでの「組合活動の権利の確保と拡大」を中心にした「共通要求」を設定して、組合員の四組三交替制改善要求の高まりを背景に、前回より前向きに取り組みましたが、これまた各組合の組織的な内部事情と協約有効期間の相違からくる問題を戦術的に克服することが出来ず、同じく不発に終わることになったのでした。

鉄鋼労連は、1973年の産業別労働協約闘争の組織化にあたっては、こうしたこれまでの経過のなかから、共通要求として協約改定・締結期間の統一、時間短縮（休日増）、年次有給休暇の増加と取得方式の改善、定年制60歳への延長、休職期間の延長、労災補償の改善、事前協議制の確立、組合活動の権利の拡大、それに各企業連・単組の個別要求を確認し、労働協約共闘委員会を設置して取り組みました。

団体交渉の中で、年間休日91日、交替制職場での予備直制度の廃止、年休20日、それに独自要求扱いとした大手労組関係の「週休2日制」問題では、労使検討委員会の設置などの回答が出されまして、それらを運動の成果として評価し、闘争を終息させています。労働協約の締結期間の統一の要求に対しては、運動の発展をおそれたのか頑なに応じませんでした。

また、鉄鋼労連が方針上提起し、確認していた組合活動権の拡大については、大手労組は具体的に取り組まなかったという問題点を残しましたが、日本鋼管の会社側が、逆に組合活動の文書

配布制限、懲戒条項の強化、争議期間中の禁止条項の設定などを提案した事項については、最終的には会社側が大部分を撤回し、一部合意の修正で解決しています。

1975年にも第二回の産業別労働協約闘争が同じ体制で、取り組まれましたが、「組合活動の権利の拡大」では、組合活動のための組合役員、上部団体役員等の構内出入の自由、四組三交替制職場に対する職場役員の時間専従制の確立、その他有効適切な措置、職場交渉制度の拡充、鉄鋼労連の団体交渉権の行使に障害となるおそれのある条文（唯一交渉団体約款、第三者交渉権委任禁止条項、交渉委員資格制限）、労使間の協議、交渉制度の拡充整備、合理化問題にかんする事前協議制の確立、職業技術教育にたいする労働組合の関与権の確立を掲げて、他の共通要求とともにその実現を団体交渉で強く求めました。しかし、経営サイドは厳しい経済情勢を最大の理由に殆ど拒否し、労働協約の改定9月末、締結時期10月1日発効に応ずる姿勢を明確にただけでした。

私が鉄鋼労連の書記局勤務で労働協約闘争にかかわったのはこの段階までですが、その後も2年に一回の運動は、鉄鋼労連史を見ると、以後も1977、1979、1981、1983、1985年あたりまで、定期的に組織され、都度不満を残しながら定年制の延長など社会的条件や環境の変化に対応する未解決要求をとりあげ、さらに「労働時間短縮」の要求中心へと移行させて、団体交渉、その他の労使協議方式だけで、その他の大衆行動を行うことなく、「これ以上の進展期待出来ず」という判断で幕をおろしています。

この過程は、1960年代中葉以降、鉄鋼連絡会議勢力が年々強まり、路線転換のなかで、鉄鋼労連の中心的な闘争課題の賃金闘争でも力量の低下は著しく、「相場形成」力を失い、自ら後退、退陣していったのですから、当然の成り行きとも言えましょう。

青木 鉄鋼労連では、1966年に「労働協約の基本目標」というのをつくっています。これを見ますと割りと強い要求をしています。職場での交渉を認めなさいとか。配置転換異動に関しては、本人の同意を得なきゃいけないとか。解雇は、基本的にはやってはいけないというような非常に経営の人事権を規制するような強い内容になっています。

芹澤 その通りですね。はい。

青木 これが66年という労働組合主義がほぼ主導権を握った時点での鉄鋼労連の中でつくられたということに関心を持ちました。

芹澤 それは先ほどの点です。やはり大手労組にしも戦後、協約や権利の問題でいろいろ闘った経験があり、中小労組にしても同じで、労働組合として掲げなければならない原則的な権利要求としては、戦後日本の労働組合運動がほぼ共通した水準、内容をきちんと踏まえたものでなければならないという規範意識のようなものがはたらいていたからだと思います。これは右の組合主義的潮流であろうと、左の階級的潮流であろうと、その中間的潮流でも共通して権利要求の原則になっていました。

また1960年代に入って、鉄鋼資本の「合理化」攻勢がさらに強まり、要員問題を中心に職場における労働生活が厳しくなっていましたから、労働組合主義の運動からもそうした状況を容認するわけにいきませんから、産業別組織としては、筋を通した要求を積極的に検討し、獲得すべき労働協約闘争の「基本目標」を設定したのだと思います。この作業のためには、多くの著名な労働法学者、総評弁護団の弁護士の助言も受け、また当時、総評が鉄鋼労連から私も作成に参

加した協約闘争指針、最左派の日本共産党の協約闘争についての提言など他団体の方針なども広く参考されていました。

ただ、取り組みの一定の段階で、局面打開のためにある程度要求を絞り込まなければいけないなど対抗の変更を必要とする場合の選択になってくると、従来掲げられた内容のものがそのままストレートに維持されるとは限らなくなります。たとえば、職場における組合活動権の確保を柱として掲げられているケースは、掲げるけれども、現実的にはなかなか強い抵抗に直面し、要求通りにいかなかったという事態にも直面しました。

青木 労働組合主義というのは、人によっていろいろ評価や解釈も違いますが、御用組合的なものとして批判をされることもあるかと思いますが、必ずしもそう単純ではないですね。

芹澤 そうですね。しかし、鉄鋼の運動における状況を振り返ってみると、そのリーダー達の時代認識や戦略戦術の選択、それに対する共同関係にある経営サイドの理解、配慮があったことは見落としてはならないのではないかと思います。宮田氏をトップリーダーとする連絡会議指導層の鉄鋼労連運動の安定的、長期的支配体制確立の構想、プランをもって、焦らすに従来の組織全体を動かしてきた産別本部の各分野における運動路線、指導の実際を踏まえ、運動の一定の発展、前進を労働組合としてかちとる実績を確保するというものもっている意義を認識していたと思います。

鉄鋼連絡会議メンバーが執行部に若干増えたからといって、路線転換の運動を強行しても成功する保障もなく、とくに中小労組の結束と闘争を促すだけであるということを経過から充分認識して、新体制の浸透、安心感の広がり、指導体制の拡大のために、『左派』路線の踏襲、実践を基本的なところで試みたとみるべきでしょう。とくに賃金闘争方式の基本的踏襲、合理化・人減らし要員問題への取り組み、中小企業労組の経営危機問題、権利、時短なお労働協約闘争の60年代の諸課題への積極性はそうした中長期的な戦略戦術からのものといっても過言ではないでしょう。その目安としたのが、繰り返しますが、鉄鋼労連のIMF・JCへの加盟の実現と政治路線の転換でした。

この実現以降、諸課題に対する労働組合主義路線がほぼ全面的に押し出されてきています。鉄鋼労働運動におけるこうした流れを抑えておくことがポイントではないかと思っています。例えば、要員問題関係については、労働組合サイドからの提起の中で実現されたものもあります。職場生産委員会の設置というのは、新日鐵労連の新協約の中に入っていますが、あれは組合の強い要求によるものでしたが、当時の合理化問題の対応のなかで、職場の組合員の声を重視するなかから要求化されたもので、要員問題はやはり職場を基礎にして取り組みきちんと押さえいかなければならないという考え方からのものでした。そうしたシステムがその後、実際にどういうふうに運用されていったか、実態と問題点の点検が必要となるのですが、当時、職場における要員問題の取り組みのシステムとしては、労働組合のそれなりに意義のある制度化の一つといえるのではないのでしょうか。

生産性向上運動への対応

青木 生産性向上運動に対してはいかがでしたでしょうか。1955年に日本生産性本部ができてか

ら生産性向上運動が広がっていきます。それに対する労働組合の態度はというと、総評は基本的には反対と言っていたんですが、単組レベルまでそういう反対の態度を貫かれていないという印象を持っています。鉄鋼労連はどういう立場だったんですか。

芹澤 1950年代の中期の日本生産性本部が結成され、生産性向上運動されていく情勢下での鉄鋼労連の対応については、先程お話ししました通りですが、1956年6月9日～11日の3日間、缶詰の生産性向上問題中央研究集会についてその内容を、当時の機関紙から紹介しておきますと、第一日目は、東京大学相原教授の「生産性向上運動を労働者の立場からどう捉えるか」、立教大学宮川教授の「日本の資本主義の発達と低賃金構造」、東京工大雀部教授の「生産性向上運動における技術革新の狙い」、鉄鋼労連西口員長の「アメリカ労働運動の姿」、第二日目は、神戸製鋼労組大田委員長の「中国訪問報告」、北陸鉄道労組委員長の「職場活動の在り方―諸経験から」、日本鋼管鶴鉄労組磯田委員長の「職場の諸活動からの報告」からそれぞれ学んでいます。

そして二日目午後から三日目には、Aグループ（賃金問題）、Bグループ（安全衛生問題）、Cグループ（要員、労働時間、労務管理問題）に分かれて、それぞれのテーマごとに職場の実態、要求、取り組みの経験を出し合って討議を進めて、全体的に意義ある集会であったことを確認し合って終わったと報告されています。しかし、ぎっしり詰まった余裕のない運営や、職場の状況のデータが持参されないなかでの不十分さなどへの不満も残したようでした。

続いて、一週間後の16～17日に鉄鋼労連関西地協主催の生産性向上問題が傘下20数組合、約80が参加して同様な研究集会も行われました。こうしたなかで、鉄鋼労連は生産性向上運動反対の基本姿勢を打ち出しています。

こうして鉄鋼労連は、1957年3月の第10回定期大会で「第二次合理化計画の徹底的遂行と搾取強化のために生産性向上運動を中心にして一人一人の労働者に対し執拗な攻撃を加えてきた」鉄鋼独占資本に対して鉄鋼労連11万人の真に統一された力をもって真向うから対決する」とする大会宣言を採択したのでした。その秋の賃金闘争はそのような闘争として展開されています。また続いて1959年の賃金闘争に対決し、敗北させることによって鉄鋼労働運動の大きな歴史的転換への道が形成される事態が広がることになるのでした。

その立場は、運動指導の理念、路線が変わったという状況の進行のなかで、大手労組のレベルから、その後じょじょに崩れはじめていきまして、1968年12月に3日間に亘る第二回中央幹部研修会では、「合理化の犠牲排除と成果配分にどう取り組むか」というテーマを議論し、まとめとして「合理化」を「悪」としてきた考え方を克服して、即物的なものとして「能率給の「合理化成果給・生産性給」への再編成の方向」を受け入れていくことに舵をきりました。

その後、間もなくして、鉄鋼労連の運動方針の合理化問題、生産性向上問題への基本姿勢も変わり、あくまでも大前提として強調された「犠牲排除」の条件は、とくに大手労組の労資関係のもとでは、会社の「合理化」提案がほとんど大筋通る実態となるなかで、職場の労働者は、要員数、労働強度、職場環境、労働諸条件など多くの面で犠牲を背負わされていくことになりました。

ご承知のように、企業サイドは、第一次合理化計画着手の段階で、いち早く先に対応していました。アメリカ式労務人事管理に関する調査団の派遣、続く鉄鋼労連調査団のアメリカ訪問となつて、その成果がさらに検討されて、日本化されたものが相次いで企業サイドから提案されるよう

になりました。I E、ラインアンドスタッフ制度、作業長制度などでした。この過程と形の広がりの中で、なし崩し的に生産性向上運動反対の姿勢が骨抜きにされ、崩れていったように思います。そのうち生産性本部運動へ正式に参加を決定し、神戸製鋼出身の畠山恵次郎副委員長が生産性本部か、生産性労組会議かの役員に就任したと記憶しています。以後、生産性向上運動について、鉄鋼労連は、基本的には賛成の立場でその一翼を積極的に担うことになったのです。

青木 全体的な印象としては、賃金・雇用に関してはすごく組合の活動が活発になるんですけど、生産の問題、広い意味での労働支出の問題に関しては、鉄鋼労働運動として大きくは取り上げられてはいないという傾向があるかと思います。

芹澤 それは、経営サイドがいわゆる第一次、第二次、第三次と、主導権を完全に握って各種の技術革新を中心に強力に合理化策を相次いで推し進めていったのではないのでしょうか。それに対して、労働組合サイドは関係職場の要員問題には最低限、対処しながらも、産業別組織が中心となりナショナルセンターも協力する合理化問題全体に総合的に取り組む調査、研究の人的体制がなく、またその運動、実践を推進する組織力を構築できなかったという問題もあったのではないのでしょうか。鉄鋼労連としては、一般的、基本的な宣伝、教育の面では、生産性向上運動の批判をおこなったものの、労働組合運動サイドのこうした体制が欠落していたため、企業レベルでの合理化の諸政策に対抗する有効な指導を行うおこなうことができず、個別企業の労資関係での対処に委ねてしまったのではないのでしょうか。

青木 この時期は、技術革新が非常に活発でしたから、そういういわゆる年功的な秩序なり、労働者的な秩序みたいなものが職場の中から変わっていくようなものがあって、その主導権を握ったのは、やはり経営側だったということは、そこはやはり鉄鋼の歴史的特徴なのかもしれないですね。

芹澤 そうではないのでしょうか。

日本特殊鋼、山陽特殊鋼などの会社更生法下の闘争支援

青木 中小企業が倒産してしまうということはしばしば起こりうることなのですが、それに関連して鉄鋼労連が産業別組合としてどのような支援をしていたのでしょうか。

芹澤 中小規模の企業における比較的大きな全員解雇を伴った企業倒産の事件は、1954年の尼崎製鋼の「町ぐるみ」闘争があり、これについては先にお話しましたが、それから、高度経済成長のなかで、10年間は、「企業倒産」事件は発生しませんでした。1960年代に入って、鉄鋼産業における産業再編成の合理化政策によって特殊鋼分野の企業合併や業務提携の問題が積極的に計画され、鉄鋼労連としても1964年10月には「企業合併に対する鉄鋼労連の原則的態度」を決定して備えていました。

その直後の12月に日本特殊鋼が三菱製鋼との合併に失敗して、会社更生法の適用申請をして事実上の破産状態に陥りました。そしてさらに明けて1965年の3月に戦後最大の倒産とされた山陽特殊鋼の会社更生法申請が行われて、ともに裁判所が更生開始を決定しましたが、そのもとで関係両労組とも「労働者の犠牲転嫁を認めない前提に立って会社再建に協力する」との基本的態度を決定して闘いを開始しました。

鉄鋼労連はこの時期に二件の企業倒産事件を抱え、企業合併に対する原則的態度を踏まえて、合理化共闘日特対策部会を設置、「鉄鋼の全労働者にかけているさまざまな合理化攻撃の頂点にたった闘い」として闘争支援に乗り出し、12月25日に約4000人動員の日特鋼支援大集会の開催、65年1月の年頭決起集会、革新三党への協力申し入れ、管財人との折衝では、「人員整理、賃下げはおこなわないよう努力する」、「社内預金は順次支払う」ことを約束させました。日本特殊鋼問題は、その後は、管財人交渉が比較的順調に進み、1969年12月に更生計画が許可され、会社は更生（再建）されました。

山陽特殊鋼労組の会社更生問題への基本的態度も、日本特殊鋼とほぼ同様のもので、「従業員の生活維持のために会社再建と生産には全面協力、犠牲転嫁の再建には断固反対でした。鉄鋼労連が「日特、山陽対策委員会」を設置して、統一的に基本的の指導を進めたことはいうまでもありません。当時、特殊製鋼業界再編の情勢下、両企業だけでなく他に早崎製鋼、有明製鉄、中津鋼板にも会社更生法問題が提起されましたが、会社解散、全員解雇で終わっています。

私は、この日本特殊鋼の組合リーダーの方たちとは、隣の区内にあることから、気軽に組合事務所に通って、役員連中と交流、懇談や担当分野の問題に応じておりましたので、何か特別な親近感をもっていました。とくに労働組合の基本をしっかりと理解した穏健な組合長の統率力にはいつも感心させられていたことを思い出します。

日本特殊鋼と山陽特殊鋼の組合は、ともに鉄鋼労連内の大手労組には追随しない中小労組の代表的存在として発言し、運動しておりましたから、鉄鋼労連本部もそうした点を配慮して、会社更生法の倒産下の闘争には、右派の鉄鋼連絡会グループには属さない三戸国彦委員長（八幡労組出身）が中心になって指導にあたっていました。この体制は、両労組には一定の安心感、信頼感を与えたでしょうし、三戸委員長らも、かつてない会社更生法適用下という法的環境のなかで、可能な限り、当該組合の期待に応えるべく全力をあげていたとおもいます。

しかし、企業危機、倒産といった事態、長期に亘る労働債権を確保する闘いの経験は、当該労働者や労働組合には複雑な思いを生み出します。一般的に、再生された会社への協力気分、労働組合活動への消極性が広がることはどうしても避けられません。はっきりということは出来ませんが、両労組も闘争の一段落以後このような状況がしばらく続いたのではないのでしょうか。おそらく労使間、組合内の力関係もそうした状況を反映して以前とは少し変わっていき、鉄鋼労連の運動路線に対する評価にも変化が生まれていったのではないのでしょうか。

1966年8月、鉄鋼労連大会は、当時の最大の課題であったIMF-JCへの条件付き加盟を決定しましたが、これは三戸委員長の提案によるもので、両労組の会社更生法問題の一定の解決に同委員長が関わっていたことが、三戸評価を高め、条件付き加盟決定に有利に働いたと私は見ています。1970年代以降、鉄鋼労連運動で、路線の急速な転換のなで、中小労組の闘争力も低下していきました。

青木 一般の組合員の感覚が企業防衛的になったわけですね。

芹澤 その意識が強まっていったことは確かでした。この時期既に主導権が大手企業の、いわゆる組合主義グループにあったわけですが。その後は、倒産関係というのはなくなりました。労働協約等には、企業倒産を想定したような内容を設定するということはありませんが、労働者の権利を守る法的なシステムがそれなりに出来上がっていますから、それをしっかりと活用してい

くということになるわけです。

青木 きちんと法律を守らせるということですね。

芹澤 そうです。そのことが非常に重要になってくるわけです。労働債権は基本的には労働協約で、賃金だとか退職金その他のことは、きちんと定められますから、これはいいんですけども、倒産に伴って生じてくるそういう問題は、法的な手続きを抜きにはできないわけです。

職業病・安全衛生対策・労働災害をめぐる取り組み

青木 最後に、職業病ですとか労働災害に関しての鉄鋼労連の取り組みですが、比較的早い段階から、50年代からこういう問題に取り組まれていたかと思います。もともとは鉱山労働者のほうのところからこういう取り組みが始まったと伺っています。

芹澤 けい肺というのは鉱山労働者の採掘現場の中で発生をする特有の職業病として、それがまた深刻な後遺症を伴って死に至る職業病ということで、これに対する鉱山労働者の組合の全鉱、炭鉱労働者の組合の炭労の全国的運動が粘り強く進められ、その成果として1955年に「けい肺法」（のち「じん肺法」）が成立しました。このあたりが中心になって、1954年9月に、お話ししたかと思いますが、鉄鋼労連に入職した直後、執行部の役員が日鋼室蘭闘争の多忙のため、代わりに総評のけい肺対策の会議に出席したことが、私の初仕事でしたが、一時期この運動に係わり、担当しておりました。

けい肺対策の必要性に対する社会的な理解が進む中で、政府・経営者も対策をとらざるを得なくなったのですが、間もなく「けい肺」から「じん肺」へ対策の対象が広がり、対策法の拡充をかちとっていますが、その後、1959年頃、総評レベルの取り組みとして労組職業病対策委員会（鉄鋼、石炭、金属、鉱山、造船など11単産が参加）が共同機関紙の編集、発行の活動など諸活動が進められました。

1967年の『合理化闘争指導要領』には「職業病をなくす闘い」を掲げ、多種多様な職業病の発症率が非常に高いとして特殊健康診断の促進を中心にした活動の必要性を訴えています。その点はその後も変わっていないのではないのでしょうか。

1970年10月～11月に組合員の「組合員健康調査」（35組合25,470人）を実施し、組合員にはその結果を翌71年3月の機関紙で3回連載で報告していますが、それによると、交代勤務者がすべての症状に高い自覚症状を訴えていること指摘していました。

この時代においても鉄鋼業における労働災害は、圧倒的に下請け労働者が被災していました。本工に比べたら、2倍3、倍ぐらいの死亡災害者が下請労働者から出ていました。ですから、死亡災害に対しては、当然、本工労働者と下請労働者の安全対策を総合的に取り組んでいかねばならないのですけれども、そうした対策の具体化方策や職場の下請化拡大規制などについての問題意識がまだ企業レベルの労働組合には弱かったという限界があったと思います。労働災害の問題のなかの、死亡災害は、企業サイド、労働組合サイドの安全対策の取り組み、社会的な関心の高まりの中で減少傾向にありますけれども、ゼロは実現していません。とくに労働環境、要員、労働条件の面で劣悪な労働を強いられている関連下請労働者の間では、依然多数発生するという傾向は基本的には変わらずずっと続いてきました。

鉄鋼労連でも、私の知る限りでは、後継組織の基幹労連も、鉄鋼業における災害多発の傾向が変わっていないということで、会社側や業界団体に対策強化を申し入れたという報道がありましたが、やはり軽視できない重大問題として真剣に取り組むことが求められています。

少し、歴史的に取り組みの流れをみてみますと、1962年のさきの「合理化闘争指導要領」は、労働災害をなくす闘いの決定的な重要性を明確にして、労働組合の力で守る立場から運動の基本方向を提起しましたが、その後強められる新勤務体制などの「合理化」推進の人減らし、労働強化の中で、本工、下請け労働者の災害は依然として激増が続き、深刻化していました。1964年に建設中の東海製鉄の死亡事故が発生して、重大事故が続出していましたが、鉄鋼労連は、1965年に、「合理化闘争の今後の進め方」を確認、安全週間に、労働者の「安全の権利」を積極的に主張するとともに、著名の労働法学者5人から「労働災害との闘いに関する労働法学者の見解」を機関紙に寄稿して頂き、その法的正当性を展開して頂きました。生命と健康を守る運動の発展のために1967年6月に第一回安全担当者拡大交流会議を開催して、以降毎年開催していきました。1969年の鉄鋼労連大会では、「労働災害の多発に抗議し、災害撲滅に関する決議」を採択しています。

鉄鋼労連は、このように取り組みを強めて、加盟組織に対して労働安全対策に万全を期すよう指導、要請を続けていましたが、そうしたなかで、企業連や単組でも、強い決意で会社側と組合員へ、また下請け関連の企業と労働者へ、積極的な災害防止の協力を申し入れ、各種の安全対策にとりくみました。とくに、社会的に大きな問題となる死亡災害には、厳しく対処し、「会社の責任」の観点からその原因を徹底して明らかにしていくという姿勢で取り組みました。それらに対する会社の対応、対策が不十分であったりした場合には、抗議の「安全ストライキ」を決行するというも行われています。

青木 安全ストライキですか。

芹澤 たとえば、1970年12月19日に、住友金属和歌山労組は、13、17日に発生した死者2名を含む重大災害に抗議し、12時30分から就業時間内に食い込む全員安全集会を開催、1時間全工場の操業ストップ、4000人が参加して抗議集会を行っていますし、また、愛知製鋼知多労組でも12月9日に終業前各3時間の各番の抗議ストライキがおこなわれました。

鉄鋼労連は、1971年2月には、1970年1年間に鉄鋼企業65名、関連企業188名、計253名が死亡災害について、日本鉄鋼連盟と労働省に対する当局の反省を促し、安全対策強化の指導を要求し、1974年にも同様行いました。1974年には、鉄鋼労連は、第8回安全・公害拡大交流集会を開き、労働者の「注意力に頼る安全対策」を厳しく批判しましたが、日本特殊鋼、愛知製鋼知多、日本ステンレス労組が安全のためのストライキ権を確立し、日本特殊鋼労組は73年11月に87.2%の高率で、1時間の時限ストを決行しています。このように安全問題、とりわけ死亡災害に対しては労働組合の取り組み姿勢としてきちんと抗議行動で対応していたということは、一つ特徴だったと思います。なお、鉄鋼労連の後継組織である基幹労連は、2006年11月に鉄鋼部門に死亡災害が続くことを捉え、日本鉄鋼連盟に安全衛生水準向上の対策強化の申し入れを行っています。

青木 労働組合側が要求するものというのは、設備的な改善であつたりですか。

芹澤 当然、原因究明では、設備面の点検と改善に及んだと思いますが、やっぱり要員の問題を

絡めていたでしょう。適切な必要員が配置されてない中で、過重な労働が原因になっているケースが殆どです。「本人の不注意」なんていうものではないといっても過言ではない実態が続いていました。

青木 時々ある爆発事故とかああいうのはまた少し次元が違いますね。

芹澤 はい、違いますね。それはまた、別な責任追及が、別な角度からやられなければなりません。

青木 はい。だいぶお時間が過ぎてしまいました。今日は本当にありがとうございました。

以上