

Ⅰ 職場を基礎にした労働組合運動の展開

要求を実現する力、すなわち労働組合の闘争戦術の基本は「職場を基礎に、産業別統一闘争を軸に、地域的・全国的な共同闘争を發展させること」であるとされています。

ここでは、労働組合の機能展開の出発点ともいべき、職場の問題について考えてみます。産業別統一闘争や地域的あるいは全国的闘争の展開についてはそれぞれ後の章であつかわれます。

1 職場を考える

◆ 「職場に労働組合を」

「職場に労働組合を！」というスローガンあるいは目標は、今から三〇年以上も前に「総評組織綱領草案*」で掲げられたものですが、その歴史的背景や意味を別にしても、わが国の労働組合運動が今日なおめざすべき課題であるといえるでしょう。

総評組織綱領草案 総評が一九五八年の第一〇回大会にむけて発表したもので、三池労組や北陸鉄道労組、国労などの先進的な職場闘争の経験をふまえ、職場闘争こそが労働組合運動の基調をなすべきものであり、企業別組合の弱点を克服する鍵であることなどが強調されていました。ところが、一九六〇年の三池争議の敗北は、当時の総評指導部にとって職場闘争を基調とする運動の挫折として受けとめられ、「草案」は結局採択されず、産業別統一闘争を運動の基調とする「組織方針」に転換したのでした。

企業別組合が労働組合の通常の組織形態であるわが国のばあい、「職場に労働組合を」という言葉は産業別統一闘争あるいは地域的共同闘争の強化とならんで、労働組合の企業主義的弱点を克服する方策の一環として位置づけられてきました。

周知のように、企業別組合は企業を集団設立の組織的基礎とし、そこにおける常用従業員が職種や地位のちがいを越えて全員一括加盟方式をとっています。そこでは、ユニオン・ショップ協定にもとづいて常用従業員が当該の企業に雇用されているだけで無条件に労働組合に組織されているので、組合活動に無関心なものも、さらには反組合的なものでさえ組合員となっているわけです。こうした組合の組織構造のもとでは、従業員意識あるいは企業意識が支配的になりがちで、また常に「第二組合」発生の危険性が内包されているのです。

さらに、わが国の巨大企業のばあい、敗戦直後の「生産管理闘争」の敗北と労働組合のリーダーの交代過程のなかで、職場から組合活動が排除されるとともに、労働組合の組織編成が企業の職制機構に対応することになったのです。いわゆる年功的職場秩序の確立です。職制あるいは管理職を企業の支配機構の一翼であるとの一面でしかみない見方は明らかに誤りですが、こうした職制による組合幹部の掌握という構造は、会社側にとつては組合を労資協調的なものに変えていくには非常に都合なものであったのです。事実、高度成長期にはじめられた資本の新たな労務管理政策は、職制層の資本による包摂と職場闘争の排撃、職場要求の資本による吸い上げルート^{*}の制度化などを内容としており、それを背景とした職制の職場統括力の強化のうえに、職制による労働組合役員^{*}の掌握が実現したのです。こうして民間大企業では会社派幹部の台頭という労働組合運動の新たなリーダーシ

生産管理闘争 一九四五年末から四六年前半にかけて激増した労働争議の新しい形態で、第一次読売争議の勝利がその先駆けをなしました。当時、経営者側は敗戦による物心両面にわたる虚脱状態にあり、また急激なインフレによる手持資金の値上がり差益をあてこんで「生産サボ」をおこなっていました。一方、労働者の資金は急激に低下し食糧危機の深刻化とあいまって生存がおびやかされていました。こうした状態では通常のストライキ戦術は労働者の生活困窮を深めるだけでなく、経営側にもなんの打撃も与えることにはならなかったのです。さらに戦後民主化にもなう戦争犯罪の追及、企業経営の民主化、労働組合の結成と経営参加などの要求とも結びついて、労働組合が業務を管理し生産復興の担い手になるという闘争戦術が広がっていったのです。占領軍当局の後押しを受けた政府は、生産管理は「正当な争議行為とは認め難い」との態度で闘争にたいして強硬な態度に転じ、四六年後半から生産管理闘争は姿を消すにいったのです。

* 一九五五年に発表された日経連の

ツプの転換がもたらされたのでした。

民間部門における労働組合の会社派幹部は組合主導権を確立する過程で、産業別組織にとって死活の問題であった職場における労働組合運動の展開を部分的あるいは全面的に放棄してきました。組合活動による職場施設の利用の制限・禁止、就業時間中の組合活動の禁止、職場規律保持を理由とする活動の制限などが組合によって容認され、職制による日常的な差別支配が組合によって黙認されるか、あるいは組合自身がそれを推進する主体となったのです。

高度成長期には、技術革新を背景として個別企業においては管理権限が企業・事業所から本社レベルへと中央集権化が進められ、また資本間競争の激化により、労働条件でいえばむしろ基本的労働条件の標準化が求められるようになりました。これにたいする労働組合の対応は、民間大企業では事業所から企業連へ、企業連から単産へと交渉レベルを中央集権化することであったのです。

こうして、高度成長期の春闘は企業別組合の勢揃い闘争として華やかにたたかわれ、賃上げは一定程度進んだものの、「合理化」がひきおこす職場の諸問題にたいしてはほとんど有効な機能を発揮しえず、職場の空洞化はいつそう深まることになったのです。

いうまでもなく、一九七四年の春闘を旋回点として、こうした問題点が一挙に露呈し、以後わが国の労働組合運動は重大な危機を迎えることになったのです。

◆自律的な職場社会の形成を

職場といっても、いわゆる「一人職場」とよばれるようなものから同一場所で数千人も

「職場闘争とその対策」では、「職場秩序が企業経営の最も重要な生命線」との認識のもとに、つぎのような方針が示されています。職制の再教育と職務権限なし交渉事項の明確化、職制の非組合員とその身分保障、違法行為への厳格な措置、経営協議会（生産協議会、労使懇談会）、安全衛生等の各種委員会、苦情処理機関の活用による職場要求の処理など。そして「平素からその職場の末端の事項にまで心を配り、要求以前にわれわれの温かい職場への配慮が当然のことながら果たされていなければならない」として「労務管理の徹底」が強調されていました。

* 高橋祐吉氏はつぎのように指摘しています。「一言で言えば企業内での技術革新をてこにした熾烈な「合理化」に對抗しえぬまま、即ち職場での労働組合運動の展開を持ちえぬまま、賃上げにほぼ限定された産業別統一闘争へと運動の場を収斂させていったことである」（高橋祐吉「企業社会と労働組合」労働科学叢書八六、労働科学研究所出版部、一九八九年）。

の労働者が働いている巨大工場まで、その規模や形態は千差万別です。したがって、職場の範囲を一律に規定することは困難ですが、ここでは、労働者が日常働いている場所というごく常識的な意味で考えることにします*。

さて、職場はもともと企業組織あるいは経営体の構成単位として編成され組織されたものであり、経営の指揮命令系統の末端に位置する職制の指導と支配のもとに生産と労働をおこなう集団が、通常存在しています。ここに形成される職場集団が、労働者が産業社会で接する最初の社会であり、労働者にとっても具体的な社会圏であるわけです。

ところがこの「職場社会」のありかたは欧米と日本では大きな違いがあります。栗田健氏の説明によれば、欧米では労働者の行動様式は職場以前に形成された「職業集団」の行動様式によって規定されており、したがって職場は、それぞれの「職業集団」が持つている諸慣行を前提として構成されており、労働者はこれらの慣行にもとづいて行動すると考えられています。労働組合が企業の外に組織されており、同一企業・職場にしばしば複数の組合が存在するのも、こうしたあり方からすればきわめて当然のことなのです。

これにくらべて、わが国の労働者は社会的な広がりをもつ「職業集団」の形成を欠いており、企業に参加することによってはじめて産業社会での人間関係を接するため、従業員という共通項によってしか労働者間のルールを形成せざるをえなかったという歴史的・社会的事情があったのです。このため、日本の労働者は労働者であるまえに従業員であることを余儀なくされているといえるでしょう。わが国の労働組合が、企業別組合という組織構造を特徴としており、その運動内容も企業別・企業内のものへ常に傾斜しがちであるのも、このような理由によっているといえるでしょう*。

* 職場の範囲をどう考えるのかは、実践的な課題のあり方によって異なってきます。たとえば、職場闘争という課題を考える際には、「労働組合の末端機関、たとえば「分金」の機関指導のおよぶ範囲」(吉田博徳「労働組合の闘争と戦術」、学習の友社、一九八一年)とするのが適合的です。職場組織の確立という課題からみれば、労働者が労働契約の明示あるいは労働条件の閲覧個所を「たとえば工場述て屋ごと」と行政指導していることから、これを一つの目安に考えてもよいでしょう。また、巨大企業における職場闘争は「労働諸条件に対する組合規制を主体にした工場闘争」として構想されなければならぬ」という指摘(高橋祐吉「企業社会と労働組合」前掲)も十分踏まえるべきでしょう。

* 栗田健「日本における労働者の価値観と行動様式」(明治大学社会科学研究所)

従来ややると「職場を基礎に」という言葉のもとで進められた職場活動・職場闘争が企業内・企業別活動に閉じこもりやすい傾向をもっていたのを、たんに企業別労働組合という組織構造上の問題としてだけでなく、職場社会のありかたに規定されたものという点にまで深めて考えるならば、たたかう労働組合運動の今後の課題として考えなければならぬのは、労働組合のイニシアチブによって、企業社会から自律的な労働者集団を職場という「場」でいかに作っていくか、ということではないでしょうか。

具体的な取り組みかたは、もちろん産業や職種、大企業・中小企業、民間・公共部門などによって、あるいは単組の執行部の性格などによって異なってくるのは当然ですが、こうした視点から共通に必要な課題は、第一に、職場集団がもつあらゆる要求に対応する多面的な活動を展開することです。このばあい、労働者集団としての要求すなわち作業環境や作業条件にかかわる身の回りのさまざまな要求が職場闘争の出発点であることを重視することはよいのですが、それだけでは不十分です。従業員集団としての意識が先行しがちな日本の労働者集団の特殊性からして、職場構成員の要求は実ほもつと多様で複雑なので、ただちに闘争や運動につながる要求も受け止めるような組織として労働組合が有るべきでしょう。この点で、いわゆる「世話役活動」の重要性が浮かび上がってきました。また、職場における「サークル活動」も同様の観点からより重視されなくてはなりません。これまでいわゆる「職場における日常活動」「職場要求にもとづくたたかい」といわれてきた活動です*。

こうした活動を基礎にして、さらにつきぎのような課題がすべての職場で取り組まれる必要があります。

所紀要」第二七巻第一号、一九八八年一〇月)を参照。栗田氏はこうした根拠から「日本の職場社会は企業社会となる」と主張するのですが、やや宿命論的なこの結論については議論があるでしょうが、日本の労働組合と労働者にとっての企業別組合の克服という課題の歴史的・社会的重さは十分感じることができます。

* これらの活動の具体的取り組み方については、各単産・単組で多くの「教科書」「手引書」が発行されています。また、「現代労働組合事典」、「労働運動市民運動法律事典」(ともに、大月書店刊)なども参考にしてください。

①労働協約、賃金協定などの内容が職場で具体化されるとき不利に適用されることを防ぎ監視する活動。

②労働基準法、労働協約、就業規則、安全衛生諸法規などの職場における確実な遵守を要求する点検活動*。

③定員、標準作業量、作業速度、労働強度、労働時間などの作業環境や作業条件に関する職場固有の要求の実現をめざす交渉・協定化の活動。

④会社側が末端職制を通じておこなう組合活動への圧迫や妨害を排し、労働組合や職場組織の団結をまもる活動*。

これらの活動課題をすすめていくうえで、その鍵となる「職場組織の確立」と「職場交渉権の確立」について、以下でくわしく検討してみます。

◆職場組織の確立*

職場活動を活発にし、職場を基礎にした労働組合活動を前進させるためには、独自の機能をもち、自発的な活動を展開しうる職場組織を確立することが重要であることはいまでもありません。わが国の労働組合組織のばあい、とくに企業別単一組織では、これらの職場組織が役員選挙の母体、上意下達の意思伝達機関、ピラ配布や動員の割当機関化している問題点についてもよく知られていることです。

こうした不十分さを克服するために、職場委員会制や職場対策委員会、職場闘争委員会、職場交渉委員会などの制度をもうけている組合も多くあります。組織形態は多様に考えられますが、要は「自主的な決定・執行・交渉機関」としての内実をもった組織として、職

* 職場の点検活動については、本シリーズ第二巻「人間らしく働く」〔9〕職場の点検活動からはじめよう」に述べられています。また、安全衛生問題の取り組みについては同〔7〕安全で健康に働くための日常からの取り組み」が事例もふくめて紹介されています。

* 職場における人権の蹂躪、組合活動への規制、不当労働行為などへのたたかいについては、本シリーズ第二巻「人間らしく働く」〔8〕法律違反を是正、改善させるたたかひの方法」を参照してください。

* 「職場組織の確立」については、本シリーズ第七巻でより具体的に述べられることになっています。参照してください。

場にもっとも適した組織を確立することが大切です。

さらに、全経営体レベルでの組合組織の分節化・分権化といった制度的改革に積極的に取り組む必要があります。

本巻の「II-①民間大企業における労働者支配への挑戦」で取り上げられていますが、「会社派」幹部が組合指導部を掌握している民間大企業などでは、組合制度にこだわらず、大衆的な有志組織が要求闘争をたたかう事例も増えていますが、これなども立派な職場組織といえるでしょう。

◆職場交渉権の確立

企業別組合がそのもっている構造的弱点を克服し、さらに自律的な職場社会の創設を展望するうえで、職場組織を確立・強化し組合組織の分節化・分権化をはかるとともに、組合機能の点でも交渉権を分節化・分権化していくことが不可欠です。〈職場組織の確立〉と〈職場交渉権の確立〉は「車の両輪」の関係にあるといえます。

このことの重要性を熟知しているからこそ、経営側や当局は職場交渉権については頑強に否認してきたのです。しかし、職場交渉権は憲法で規定された労働者の基本的権利であり、資本家はこれに応ずる義務があること、資本家がこれを拒否することは不当労働行為であることは、学説・判例・労働委員会における裁定上でも明白になっています*。

職場交渉の相手側となるのは、直接には職場の職制ですが、職制には自己の権限に属する事項であつても妥結権までは与えられていなければいけません。これを理由に交渉を拒否するやり口も常套手段の一つですが、このばあいは職制は本社に上申して回答を

* 団体交渉権を職場組織に配分するかどうかの判断は労組が自主的に決定すべき組合自治に属することがらです。組合規約などで、そのむね定められているばあい、職場交渉拒否は不当労働行為にあたる、とした判断は、以下のものがあります。ニチモウキグナス支部事件・青森地労委・一九七六年一〇月三〇日、同東京地労委・一一月二日、同長崎地労委・一一月六日、同宮城地労委・一一月三

求めるか、会社が本社から権限のある交渉委員を派遣するか、あるいは職制に権限を委譲するかなどの措置が講ぜられなければなりません。これらの措置を怠つたばあいには誠意交渉義務に違反して不当労働行為になります*。

「臨調行革」攻撃によつて制度としては消滅したとはいえ、国鉄労働組合が一九六八年来かちとつてきた「現場協議制」は、職場交渉権の制度化として貴重なものでありました。「現場協議に関する協約」では、その第七条で「現場協議においては、当該現場の労働条件に関する事項であつて、当該現場でなければ解決し難いものおよび当該現場が協議することが適当なものについて協議する。ただし当該現場の長の権限と責任の範囲外の事項、苦情処理手続きの取扱事項および労働安全衛生委員会に付議されている事項を除く」として、労働条件にかんする事項が交渉事項であることを明記しています。第一〇条では、協議が整つたばあいには議事録、覚書、協定化などをおこなうことを義務づけています。さらに第一一条と二二条で、協議がととのわなればあい、協議事項を上部機関に移すことを明記しています。このことは「現場協議制」が「協議」という言葉を使つてはいるが事実上職場交渉権であることを示していたのでした。

こうした「現場協議制」の取り組みは、ほぼ同じころ民間大企業の労働組合の多くが交渉権を上部機関に吸い上げ、職場における組合活動を統制し放棄する方向を歩んでいたことと対照的なものでした。こうした努力は、今こそたたかう労働組合のなかに受け継ぎ発展させていかなければならないでしょう。

* 全通都城郵便局事件・最高裁判決・一九七六年六月三日、「各局所の実情と関連し、かつ、その長の権限とされている事項については」「協約締結権限がない事項についてであっても交渉権限が与えられている以上、団体交渉の申し入れには応じなうえ、合意が成立したときはこれを協約締結権者に具申して協約とするよう努力すべきである」。

2 団体交渉への取り組み

◆団体交渉権は労働者の権利

いうまでもなく団体交渉は労働組合のもっとも重要な機能の一つです。団体交渉とは、「労働組合が賃金・労働時間・休日・休暇、労働環境などの労働諸条件をはじめ労働者の利益にかかわるあらゆる問題について、使用者または使用者団体（政府・自治体を含む）と相互に組織力を背景にして交渉すること^{*}」です。

団体交渉は労働者の権利です。わが国の法制では、憲法第二八条（勤労者の団結権・団体交渉権その他の団体行動権）、労働組合法第六条（交渉権限）、同第七条（不当労働行為）、さらに労働組合法第一条（目的―刑事免責）、同第二条（労働組合―労働時間内の交渉）などの規定によって、なんらの制限も受けることなく完全に保障されています。すでに周知のように、これらの労働法制が意味するところは、国家が団体交渉を処罰や干渉の対象とすることは許されず、また使用者とその団体には団体交渉に応ずる義務があるということです。使用者側の義務には、①労働組合の存在を認めること、②労働組合が存在するときは、その組合を通じないで個々に労働者と交渉してはならないこと、③労働条件などを一方的に決定したり、変更したりしてはならないこと、④誠意をもって団体交渉をおこなうこと、などが含まれています。

* 大月書店「現代労働組合事典」、一九七四年。

◆ 団交慣行の展開の歴史

総論でもふれられているように、団体交渉は労働組合が職業別組織から産業別組織へと変化・発展するなかで、組合活動に本質的に付随するものとしてその内容を形成してきた。労働組合が安定した恒常的な形をとっていなかった労働運動の初期の段階では、労働者集団によるストライキが事実上の交渉の役割をはたしていました。つまり、新賃金表の発表とともにストライキにはいり、要求がとおればスト解除、とおらなければたちまちにして労働者集団の団結は壊滅するというものでした。またこの段階では、資本や国家は、組合活動を敵視し、労働者の刑事責任（投獄、罰金）、民事責任（損害賠償、解雇、懲戒処分）を厳しく追及する態度をとっていました。しかし、一九世紀も末になると労働組合の組織的安定強化と資本の譲歩によって、ストライキ突入以前に一応テーブルを囲んで平和的に話し合うという新しい団体交渉の慣行が発達しはじめ、やがて今世紀にはいって、労使交渉は、「平和的相互妥協」としての団体交渉過程と闘争的一方強制としての労働争議過程の「統一物」という考えが確立されるようになったのです*。

こうして団体交渉慣行は、労働組合にとっては犠牲の少ない労働条件の引き上げ闘争として選択され、また資本の側でも労働条件の画一化、労使紛争の回避という労務管理上の合理性から容認されるようになったのです。第一次世界大戦後は、国家も団体交渉およびその成果である労働協約の労使関係安定機能に着目して、労働者の団結権を容認し、団体交渉をふくむ組合活動を合法化する方向にすすんだのでした。

もちろん、以上の展開は一つの理念型であって地域や国によって具体的経過は異なります。しかし、団体交渉慣行の発展の歴史をふりかえるならば、それがたんに平和的協議を

* 栗田健「労働組合」（日本労働協会、一九八三年）など参照。

意味するのではなく、労働者の団結の拡大強化、労働争議の強制力を背景にして初めて存在意義を発揮できるものであることが確認できるところでしょう。どの国においても、団結権・団体交渉権・団体行動権（争議権）を労働基本権あるいは労働三権として一体のものとしてとらえ、法制上もしくは慣行上保障しているのはこのためなのです*。

◆団体交渉制度の新たな発展をめざして

労働組合の団体交渉強化の努力にたいして、資本や国家権力はそれを規制するさまざまな攻撃を加えてきています*。

こうした攻撃なども考慮しながら、今日団体交渉制度の発展にとって必要な課題とはどのようなものであるのかを考えてみます。

①職場交渉権の確立および職場・事業所（工場）・地域などの各レベルでの交渉権の適切な分権と接合。

②団体交渉を、従業員代表⇔職員代表に限定しようとするあらゆる試み、ならびに、団体交渉の交渉事項を制限しようとするあらゆる試みに反対すること。これらの試みは、会社や当局側からだけではなく、労資協同的労働組合の側からもおこなわれることがしばしばあります。さらには、たまたかう労働組合のなかにも、知らず知らずのうちに忍び寄ってくる**ことがあるので、深く自省しなければなりません。

③産業別あるいは地域別の統一交渉にたいするあらゆる妨害に反対し、意識的に、労働条件を産業別あるいは地域別に平準化する努力をおこなうこと。

④団体交渉の機能をせよめようとする苦情処理委員会、経営協議会などの労使協議制の

* わが国では憲法第二八条によって、法制上の保障が与えられています。

労働組合法の見直し たとえば、四西経
 當者協会は、一九八五年六月の提言で、
 使用者概念の限定（元請責任の追及が制
 限されることとなる）、労働者による不
 当労働行為制度の新設、組合への便宜供
 与の大幅な制約などを柱とする労働組合
 法の改悪を主張しています。労働省の検
 討のなかで、こうした経営者団体の主張
 がどこまでいられるかは定かたはあり
 ませんが、これまでの労働諸法制の改悪
 の動きをみると、予断は許されません。

導入に反対し、労働者の全生活領域にかんする事項は基本的に団交事項とすること。また、すでにこうした機関が設置されているところでは、その内容と対象事項を明確にし、社長を議長とするなどの経営側の最終決定権を保障しているさまざまな制度の廃止、スト権確保とその発動の自由、交渉の公開と上部団体の代表をふくむ第三者の出席の自由、いっさいの争議権行使の制限の撤廃などを要求し、その実現に努力すること。

3 労働協約への取り組み

一九八八年の「労働組合基礎調査」によれば、わが国の労働組合（単位労働組合）数は、公務員関係を除いて約六万、そのうち労働協約締結率は約七五％であり、協約の被適用組合員数は八〇〇万程度だとされています。しかしここでの労働協約は体系的に整理された「労働協約書」のことで、労使間の個々の協定や覚書などはふくまれていませんから、これらの個別的な労働協約をふくめて考えるならば、労使間の労働協約をまったく締結していない労働組合はほとんどないといつてもよいでしょう*。

◆労働協約とはなにか

労働協約をごく簡単に定義すれば、「労働組合と使用者またはその団体とが団体交渉において合意したところを文章化したもの」ということになります。

このばあい、労働協約はかならずしも体系的に整理されたいわゆる「労働協約書」だけをいうのではなく、「メモ」「覚書」「確認書」「協定書」など、名称と形態が多様である

* 公務員関係の労働組合は、周知のように法律によって労働協約を締結することができません。

* 「労働運動市民運動法律事典」、大月書店、一九七九年。

ことに注意する必要があります。要は、組合と会社双方が労働条件その他の労使関係の事項について署名（記名押印）した文書なら、それが労働協約なのです。労働組合法第一四条では「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生じる」と規定されているからです。

労働協約を考える際のポイントは、これが「戦利品の確認書」といわれているように、労働組合のたたかひのうえに成立するものですから、たたかひなくして労働者にとつて有利な協約はありえないということです。労働協約の内容は労使の力関係にかかっているといつてもよいでしょう。したがって、労働協約を支えこれを使用者に守らせていく力も結局は労働組合の団結の力にあるのです。

◆労働協約闘争をすすめるうえでの留意点

かつて旧総評時代には「労働組合の力さえあれば協約がなくてもよい」とする無協約の考えがありました。旧総評は、一九六七年に発表した「労働協約をたたかうために」（総評権利憲章第一次草案）という文書のなかで、こうした考えをつぎのように批判しています。「協約が団結の力でたたかひとつた労働者および労働組合の諸権利を使用者に確認させ、それを忠実に実行させることによつて労働者の生存を保障するものであるとすれば、なお、正しい協約闘争は権利闘争によつてたたかひとられる協約を確立していくことが必要であらうし、そうした協約の確立が、さらに高い諸権利をたたかひとつていく道をひらくはずである」。この指摘は今日でも十分かみしめるべきでしょう。

さらに今日では、協約闘争は新たな意義をもつものとして考えなければなりません。それは、一つは「労働基準法」改訂、「男女雇用均等法」制定、「労働者派遣法」制定など、労働条件の悪化をまねきかねない労働法制の再編がすすんでいるからです。また他方では、「連合」系の労働組合のなかで労働時間、技術革新などの問題で資本のいうがままの協約改悪の動きが顕著になっているからでもあります。

すでに本シリーズ第二巻でも紹介されているように*、金融機関では「労働基準法」改訂で大幅に認められることになった変形労働時間制の導入が図られています。変形労働時間制の導入には労使協定が要件となっているのですが、「連合」傘下の金融機関関係の労働組合はすすんで協定を結ぼうとしているのです。

技術革新や新技術導入をめぐることは、日産村山工場の新技術導入協定によって大量の労働者が配転、解雇されるという事態も進行しています*。

こうして、労働協約闘争をめぐる今日の情勢は、たたかう潮流と労資協調的潮流との立場の違いを明確に労働者の前に示すものとして重要な意味をもつにいたっています。

さらに産業別協定への一段の努力が、全労連が発足した今こそ、求められています。この点で、ME化による技術革新・新技術の導入にたいして、一九八五年の春闘にあたって「右翼労働戦線統一に反対する金属機械労組連絡会」が、「新技術導入についての協定書(案)」というモデル協定案を明らかにして、産業別に統一した要求と基準のもとにたたかいを前進させようと努力していることは大いに注目されます*。

こうして、職場における労働者の実際の要求を土台としながら、産業別交流と行政や企業の動向などを研究しながら、社会的にも支持と共鳴をかちうるような統一要求・政策を

* 本シリーズ第二巻、四八―五一ページ、参照。

* 同上、一九八―二〇三ページ、参照。

* 「協定(案)」は本シリーズ第二巻、二〇〇―二〇一ページ、に掲載されています。

まとめあげていくこと、そして個々の単組や職場において具体的な要求にもとづいてたたかいをすすめるながら、意識的にこうした産業別統一要求や基準を交渉などによって、条件があるところからかちとり、協定化することが必要です。

4 ストライキへの取り組み

◆ストライキ権は憲法上の権利

今日の發達した資本主義諸国においては、労働者の地位を向上させるための欠くことのできない権利として、「団結権」「団体交渉権」とならんで「団体行動権」を認めることが通例となっています。それは先にもふれたように、労働者が労働組合に集まっているだけでは、けつして労使対等といえず、団体行動権にもとづいて集団としての力を發揮したとき、はじめて対等の立場に立ちうるからです。

わが国のばあい、団体行動権は、憲法第二八条（勤労者の団結権・団体交渉権その他の団体行動権）で認められていますが、この団体行動には争議行為も当然ふくまれているわけですから、団体行動権のことを別名「争議権」ともいいます*。さらに、労働組合の団体行動あるいは争議には多様な形態がありますが、そのもつとも中心的な形態がストライキであることはいうまでもありません。ストライキは、労働組合が行使する中心的な戦術であるとともに、その権利が憲法を頂点とする労働法制のうえでしっかりと保障されたものであることを確認しておきましょう。

ところで、争議権の保障というばあいに、「通例つぎの三つ」のことが意味されています。

*争議権 憲法上の基本権として「争議権」を完全に認めているのは、先進的な資本主義国では日本だけです。イギリス、アメリカ、ドイツでは憲法上明文の争議権保障は存在しませんし、フランス、イタリアではストライキ権の保障は「法律の範囲内」という限定を付されています。

① 争議行為に参加したりそれを指令したことを理由として、なんらかの刑罰に処されることはない、ということです。いわゆる刑事免責で、労働組合法第一条二項で確認されています。② 争議行為に参加したりそれを指令しても、民法上不法行為や契約違反として損害賠償を請求されることはなく、また使用者から懲戒処分をうけることはない、ということ。③ 争議行為によって使用者に損害がもたらされても、争議行為は労働組合法の第七条一項の「労働組合の正当な行為」としての評価を失うことはなく、したがって、争議行為参加などを理由とする不利益な取扱いは不当労働行為にあたりません。

こうして争議権が憲法上完全に保障されているにもかかわらず、その権利を侵害するような不当な法律的規制が存在しています。公務員など官公労働者の争議行為を禁止した諸法規、スト規制法による電気事業・石炭鉱業における争議規制、労働関係調整法の争議制限規定などがそれであり、こうした規制の撤廃はわが国の労働組合に課せられた重要な課題です。さらに、労働組合法や労働基準法などの改悪による争議規制の攻撃にたいして、統一的なたたかいを強化することが求められています。

◆減少するストライキ

労働組合の要求と権利を守るもつとも基礎的な戦術であり、法律のうえでもその権利が保障されているストライキですが、わが国では一九七〇年代の中盤以降減少傾向をたどっています。労働省では毎年『労働争議統計調査年報告』を発行していますが、そのデータによっても一九七四年の春闘の最高揚時のストライキ件数(同調査報告では「争議行為

スト規制法 正式名称は「電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律」。

* 同法による争議制限規定は以下の四点です。①「工場事業場における安全保持の施設の正常な維持又は運行を停廃し、又はこれを妨げる行為」の禁止(三六条)、②公益事業(運輸、郵便、電信・電話、水道、電気、ガス、医療、公衆衛生の各事業)における争議行為の事前予告義務(三七条)、③緊急調整の決定が公表されたからの五〇日間の争議行為禁止(三八条)、④調停委員会の調停案受諾後の解雇および履行をめぐる紛争については、調停委員会の見解発表または争議行為が禁止される(二六条)。

を伴う争議件数」が九五八一件であったのにたいし一九八八年では一三四七件となっています。さらに、「半日以上同盟罷業」の日数である「労働損失日数」は同じ一九七四年の九六六万三〇〇〇日から一九八八年には一七万四〇〇〇日へと大幅な減少をみせており、しかも毎年最低日数を更新しつづけているのです。

もとより、わが国のストライキは春闘の際のストライキが大部分であるのですが、こうした事実には「ストなし春闘」の定着という段階を越えて「春闘の解体」という段階にまで進んでいることを統計上裏書きしているということができるところでしょう。「連合」の発足という労働戦線の右翼的再編の一つの「到達点」がもたらしたものを明瞭に示しています。

ストライキの減少は、「春闘の解体」にとどまらないより深刻な問題点をはらんだ現象としてとらえなければなりません。

それは、ストライキ戦術が労働運動と労働組合運動の歴史的な発展が生みだしてきた「原点」的戦術であるからです。いうまでもなくストライキは労働者が要求を実現するために一致団結して一斉に労働力の提供を拒否し、生産や業務を阻害することによって使用者に圧力をくわえ、経済的・社会的に打撃をあたえるものです。さらに重要なことは、こうした戦術の行使によって、労働者こそが生産の担い手であること、社会のあらゆる富の創造が労働者によっておこなわれているのだということ、労働者みずからが自覚する契機になるのです。また、労働者としての階級意識、団結の必要性と重要性を教える「学校」として重要な意義をもつものです。

◆ストライキ戦術の留意点

労働組合の闘争戦術は要求実現の手段ですから、それ自体が目的ではありません。ストライキについても同様で、ストライキ万能主義は誤っています。ストライキもふくめて一般に労働組合の闘争戦術を考える際の基準については、要求実現を阻んでいるものだけにたいして有効な打撃となること、大多数の組合員が参加できるようなものであること、労働組合の団結と組織が強化・拡大されるようなものであること、などが重視されなくてはなりません。

また今日の段階においては、「大量の宣伝活動によって国民世論をリードしていくこと」はとくに重視される必要があります。ごく最近の事例では、日本医労連がおこなった看護婦の増員と労働条件の改善を求めるストライキ闘争の前進が、その典型例です。^{*}白衣の集会や宣伝行動、マスコミへの働きかけなどによって世論の支持を広げながら、さらにストライキ闘争を成功させることによって社会的に大きくこの問題をアピールし、政府や当局を追い詰め、各病院や職場での増員闘争でも確実な成果をかちとりつつあります。

公務・公共部門でのストライキ戦術は、その職務の特殊性を考慮していっそう国民的支持と共感を拡大しながら適切に行使する必要があります。本巻の「II-7 公務・公共部門での闘争戦術」で詳論されます。

* 辻岡靖仁「現代における労働組合の闘争課題と闘争戦術」(日本の労働組合運動)第三巻、大月書店、一九八五年。

* 一九九〇年一月九日には、全国一〇九七の病院・診療所で、医労連加盟の六八六組合、約一〇万人が参加する「統一ストライキ」がおこなわれました。二年ぶりの統一ストは、テレビや新聞のトップニュースをかざり、看護婦問題についての社会的関心を高めるとともに、要求への幅広い国民的支持を広げるものとなりました。

5 「事例」 自交総連東京地連にみる職場を基礎にした労働組合運動

◆職場を基礎に企業主義的弱点の克服を

自交総連東京地連は、一貫して職場を基礎にしたたたかいを追求している組合です。それはこの組合の「活動のすべての面で企業主義的弱点を克服して、産別運動の観点をつらぬこう」とする立場からできてきているものです。

東京地連の組織方針ではつぎのように述べられています。「すぐさま企業別組合を単一産別組織に変えるということではありません。私たちが企業別連合の問題点をなくすため、今後とも引き続き企業別組織の弱点を克服する努力がきわめて重要になっています。」「職場を基礎にした「全員参加」の運動をつよめ、組合員への学習教育活動をつねに徹底し、また、産業別に結集する立場で組合の民主的運営に注意をはらう必要があります。同時に産業別組合が、賃金・労働条件の要求闘争にあたっては、産業別の賃金や政策の統一要求づくりや、統一交渉・集団交渉はじめ統一行動などに習熟した指導性を發揮し、目的意識的に企業主義をとりはらう努力が必要です。」

実際に職場を基礎にしたたたかいがどう取り組まれているか、春闘を例にとってみてみましょう。

春闘準備は前年の一〇月からスタートします。地連段階では全組合員へのアンケート調査がおこなわれ、一二月中旬頃にはアンケートの集約結果をもとにして、春闘構想検討委

* 中山喜一郎「職場闘争の基本とこれからの課題」(「自交労働者月報」一六二号、一九九〇年四月)。

* 自交総連東京地連「今後の組織方針」。

若い「職場委員」くん

灘 岩 五 郎

キミが

職場委員になりたてのころ

はらはらしたよ

そのうち

「集会やります 将棋しているひと

やめてください」と

キミの声 はりがあっという

キミが

「チェッ！」とぐずった

古手の顔ききに

「早くやめてください では

はじめます」と

いいぞ いいぞ その調子

キミが

いつもの古手に

「かんたんに ねがいます」と

なるほど 板についてきたよ

その きびきびした

さばき方がいい

員会がおこなわれます。この討論は一泊二日の日程で、全単組委員長と各ブロックの幹部活動家一六〇人程度が参加します。ここでの討論を集約したものが、明けて一月中旬に「春闘方針素案」として発表されますが、この段階では金額は明示されません。「要求はあくまで大衆討議によってねりあげていくもの」だからです。

この「素案」にもとづいて、約一か月間第一次職場討議が展開されます。職場での大衆討議の集約は、二月はじめの春闘討論集会でおこなわれることとなります。こんどは、職場段階の三役や執行委員など五〇〇人から五五〇人が参加し、分散会形式で交流と討論が深められます。並行して各業種別の分散会も開催されます。ここで意思統一された職場活動家たちがこの月一杯かけて第二次職場討論を職場ごとに組織するのです。

こうして、二波にわたる幹部活動家の意思統一と職場での大衆討議を経て、三月上旬、地連の臨時大会が開かれ、春闘方針が最終決定されるのです。

◆創意と工夫をこらした職場活動

自交労働者は、タクシー・ハイヤーの運転手が主体ですから、勤務時間がバラバラで組合員が一堂に会して会議を開くことなど到底望むことができません。たとえば、東京のタクシー労働者のばあい、勤務シフトは「出番・明け番・公休」の三交代制でさらに「出番」はAからFまでの六区分の時差勤務制になっているのです。こうした状況のもとでは、「全員参加」の組合活動をめざす不断の努力がなければ、組織の存続そのものが危ういものにならざるをえません。そこから、自交総連においては「月一回以上の組合（職場）集会を二日続けておこなう」ことが「慣習」として根づくことになったのです。また、各職

場や組合が会議の持ち方や運動のすすめ方に創意工夫を發揮せざるをえない根拠もそこにあるのです。

東京の城西地区にあるD交通労組では、勤務体制の区別に応じてのグループ別討論方式を取り入れることによって、組合員全員が春闘討論にかならず一回は参加できるようにしています。方針の説明には執行部があたるわけですが、こうすると執行部の役員は何度も同じことを繰り返してしゃべることになり、大変疲れることになります。そこで、執行部は方針説明用のワイドパネルを数枚（情勢・要求・戦術の各説明用に複数ずつ）用意しておこなったところ、「わかりやすい」と組合員からも好評を博したということです。T交通労組は、各事業所、営業所単位での「給料日集会」が職場集会です。東京地連ではこうした小集会方式を重視し、討論がすすめやすいように「小集会用リーフレット」を作成しています。

集会は勤務が終わった時点で開くのが普通ですから、疲れきった組合員を眠らせないで会議を続けるには、集会内容にも工夫が必要です。そのためには、組合員の関心が強い問題が何であるのかを常にとらえ、またその問題にたいする組合の政策や方針などもわかりやすく説明できるだけの準備もしておかなければなりません。「三〇分間眠らせないでしゃべれるようになって一人前」とは、自交総連専従中央執行委員の中山益則氏の経験則です。

自交総連では、職場組織を大衆的に確立することを重視しています。たとえば、K交通労組は一九八六年までは会社派幹部が執行部を掌握していたのですが、組合費の使いこみが明らかにされ、組合の民主化闘争がおこりました。自交総連に結集する活動家が新しい

執行部に選出されたのですが、このたたかひの過程で、不正・腐敗の根底にはそれまでの一部幹部による非民主的な組合運営があることが反省され、組合執行部とともに組合員二人に一人の割合で闘争委員が選出され、組合運営が大幅に大衆化されたのです。八八年には、闘争委員会をさらに大衆的に拡大したものととして、ストライキ委員会を組織する方針が提起され、現在東京地連のすべての職場にストライキ委員会が確立されています。

職場におけるたたかひをすすめていくうえで、職場組織の確立とともにそれをささえる大量の職場活動家が必要です。自交総連東京地連は、ここ数年のあいだに急速な組織拡大をやりとげただけに、組織運営や反共主義による組織破壊攻撃とたたかえる大量の質の高い幹部活動家の養成は緊急の重要課題となっています。地連ももちろんこのことを自覚し、教育活動に力を入れてきました。一九八〇年には「組織の一〇%の活動家づくり」を目標に、全都を東西南北の四教室にわたっての労働学校を発足させ、すでに一四期まで終了しています。一九八四年からは、労働学校終了者を対象に勤労者通信大学（基礎コース・労働組合コース）への入学にも力を入れています。八六年からは、自交総連関東ブロック協議会との共催で二泊三日の幹部学校を開校しています。