

日本鋼管京浜製鉄所における労働組合運動

平野 浩一

はじめに

鉄鋼労連が、わが国の鉄鋼労働組合運動において組織的に中心的な位置を占め、しかも右翼的潮流の圧倒的な支配下にある、鉄鋼独占資本の産業上の地位と政治的・経済的力量に照応して春闘にも事実上大きな指導的影響力をおよぼしている全国単産であることは周知の通りである*。

* 拙稿「協調的労資関係の形成と鉄鋼労働組合運動」(『労働運動史研究——危機における労働運動——』第五八号、所収)。

鉄鋼労連は、七五年につづいて七六年の深刻な経済危機下の春闘においても、IMF・JICの造船重機労連、自動車総連、電機労連とともに、独占資本と政府の賃金抑制政策の「低額一発回答」をまっさ

きに容認し、春闘全体を敗北的結果へみちびくうえで決定的な役割を果たしたが、七七年度運動方針においては、春闘結果をJ.Cに結集した民間単産主導による賃金決定の確立として基本的に評価し、ひきつづき七七年春闘においても「J.C集中決戦」方式を継承・発展させ、さらにこのような春闘構想とからめて労働戦線の反共的右翼的再編を積極的に推進していく方向を明らかにしている。そこには鉄鋼労連が労働者の階級的利益よりも独占資本の利益を優先させ、低成長下の持続的・安定的な資本蓄積に全面的に協力していこうとするいっそう露骨な労資協調主義の展開をみる事ができよう。七六年九月の鉄鋼労連大会における宮田委員長の「労働組合として最低限これだけはとるといふ賃上げミニマムを確立すべきだ。具体的には経済情勢なども考え、とりあえず消費者物価の上昇分としたい」という「賃上げミニマム論」はいうまでもなく新たな「賃上げ自粛論」であり、このことをきわめて具体的にしめしたものである。

* 機関紙『鉄鋼労連』一九七六年九月三〇日号。

鉄鋼労連が鉄鋼独占資本の大企業における労働組合をすべて結集し、しかも全組織人員の八割にもおよぶという圧倒的な比重を占めていることは組織的特徴の一つであるが、本稿はそのうちの日本鋼管京浜製鉄所をとりあげ、そこでどのような労働組合運動がおこなわれているかその実態について労働組合を支配する右派グループとその活動の特徴を中心としてつづつそれだけに限定することなく、労働組合運動の右傾化に明確な批判的立場をとり、資本の搾取と抑圧に反対し、労働組合の階級的・民主的強化のために活動している自覚的な労働者集団の政策と活動も明らかにしたものである。そうすることによってとくに今日の独占的大企業における労働組合運動の実態をある程度客観的にとらえることができるからである。

ただ、独占的大企業の生産体制の不可欠の構成部分となっている下請工労働者とその労働組合の活動についてほとんどふれることができなかったことをおことわりしておきたい。この実態が解明されてはじめて独占的大企業における労働組合運動の実態と問題は総合的に把握され、企業別組合の弱点を克服していく方向が政策的にも実践的にも明確となるのである。したがってこの点からも本稿はきわめて不十分なものである。

筆者は、さきに『現代の労働組合運動（第三集）』に樋口次郎の筆名で「日本鋼管京浜製鉄所労働組合の組織と機能」という論文を発表しており、本稿はその統編的なものでもあるので、とくに概括的に述べた日本鋼管における労務管理と労資関係の歴史的展開や労働組合の組織と機能の詳細については前稿を参照していただきたい。

一 京浜製鉄所における労働者支配の新しい攻撃

1 京浜製鉄所の概況

はじめに日本鋼管京浜製鉄所の概要を最近の会社側の資料をもとにして記しておく。

* 日本鋼管株式会社『当社の現状と将来（鉄鋼事業部門）』、一九七六年四月。

日本鋼管株式会社は、一九一二年（明治四五年）に創立され、戦前は、日本製鉄に対抗する唯一の民間

高炉メーカーとして存在し、戦後は、他の鉄鋼独占資本とともに数次にわたる大規模な設備・技術の近代化を新鋭銑鋼一貫製鉄所の建設によって急速度の発展をとげ、今日では、新日本製鉄に次ぐ鉄鋼業界第二位（一九七五年度粗鋼生産高一四二八万トン、シェア一四％）を占める巨大企業である。鉄鋼事業部の他に造船・重工部門を擁して戦前からの多角経営化を推進しているところは他社と異なる特色であるが、鉄鋼事業部は京浜製鉄所と福山製鉄所の二事業所からなっている。

京浜製鉄所（従業員数二万二九八七人）は、一九六八年四月、京浜工業地帯の川崎、鶴見、水江の三区の製鉄所を統合し、鋼管、条鋼、厚板鋼板、薄板鋼板など主要鋼材を生産する単一の製鉄所（粗鋼年産能力五五〇万トン）として新たに発足し現在にいたっているものである。

現在、同製鉄所は「扇島計画」の推進にともない設備の統廃合をおこなっているが、その主な設備内容は次のとおりである。

(1) 川崎地区（鋼管および条鋼）——高炉四基（休止中）、転炉三基（休止中）、電気炉一基、分塊ミル（ピレットミル含む）一基、継目無管ミル（小径管、中径管、大径管、熱押）、鍛接管ミル二系列、小中径管電縫管ミル三系列（一系列休止中）。

(2) 鶴見地区（厚板）——高炉二基（内一基休止中）、転炉二基、連結鑄造設備一基、厚板ミル一基、大径熔接管ミル二系列（電縫管およびUOE）、大径原肉管。

(3) 水江地区（薄板）——高炉一基、転炉三基、分塊ミル一基、回転式連続鑄造設備一基、ホットストリップミル一基、コールドストリップミル二基（二基休止中）、亜鉛鍍金二系列、電気鍍金一系、カラー二系列。

「扇島計画」は、最大の鉄鋼需要量をもつ関東地域にたいする鉄鋼供給基地として京浜製鉄所沖の扇

島の海面を埋立造成し、そこに新鋭一貫製鉄所を建設することによって京浜製鉄所の集約更新をはかろうとするものである。一九六九年の初めから埋立造成は開始されたが、七四年一二月になって主要設備の建設に着手し、第一期計画の高炉一基と関連設備の転炉二基、均熱炉、分塊圧延機、加熱炉四Hiミルが七六年九月完成し、一月、一号高炉の火入れがおこなわれた。二月から七八年一二月までの第二期計画の建設が開始されるが、完成の段階には、京浜製鉄所は粗鋼年産六〇〇万トンの「新鋭大型二基、大型転炉の銑鋼一貫体制と熱延、厚板、冷延並びに継目無管の圧延体制、更には需要地立地に必要な流通加工体制が一体となった真の意味での新鋭一貫製鉄所に生まれかわること」となっている。

なお、福山製鉄所（従業員数二万二六五人）は、一九六二年から建設が開始され、その後拡大強化されて今日では大型高炉五基をもつ粗鋼年産能力一六〇〇万トンという世界最大の製鉄所である。

2 人べらし「合理化」の強行

周知のとおり、日本の鉄鋼業は、第二次大戦後、アメリカ帝国主義による占領とそれへの従属という特殊な政治的・経済的条件のもとで、一九五〇年代の後半から六〇年代をとおして国家独占資本主義の機構と機能を総動員したあいつぐ大規模な設備投資と技術革新によって、世界にその比をみない飛躍的な高度成長をとげ、先進諸国をおいこし、資本主義世界第二位の製鉄国となるにいたった。この過程で新日本製鉄、日本鋼管、川崎製鉄、住友金属、神戸製鋼の五大鉄鋼独占資本は、鉄鋼業にたいする決定的な支配力を確立し、新日鉄の世界第一位をはじめいずれも高生産性の最新鋭製鉄所をもつ世界的大企業に成長したのである。

しかし、またこの発展と成長の過程は、鉄鋼独占資本をめぐる原燃料・資源・輸出市場、需給ギャップ、環境破壊などさまざまな矛盾の激化の過程であり、一九七〇年秋以降の短期間に連続的に発生した経済的困難と七三年秋の「石油危機」を契機とする戦後最大の経済危機は「高度成長」の完全な破綻をしめし、鉄鋼独占資本にも「安定成長」への対応を余儀なくさせたことはいうまでもない*。

永井四郎「鉄鋼独占の七〇年代構想」『労働運動』誌一九七六年四月号。

その鉄鋼独占資本の基本的な対応策は、経済的困難に直面するたびにいちだんとつよく前面におしだされてくる賃金抑制、人べらし「合理化」、非人間的な過度労働の強制、職場の専制的支配などの鉄鋼労働者にたいする犠牲転嫁の搾取強化の攻撃である。今日の攻撃ももちろんこれと本質的に異なるものではないが、鉄鋼労働組合運動の主導権を握る右翼的潮流の全面的な支持と協力のもとに、職場に生ずる労働者のさまざまな不満や批判は強引におさえおしつけているところはいちじるしい特徴をみることができ、いうまでもなく鉄鋼独占資本にとっても、このような搾取と抑圧の強化による以外に内外環境のきびしい「安定成長」のもとでひきつづき資本の高蓄積を安定的に維持していくことができないからである。

日本鋼管も他の鉄鋼独占資本とともに大規模な「合理化」計画の遂行過程において労働者にたいする搾取と抑圧を系統的につよめ、アメリカ式労務管理の諸制度や技法を本格的に導入し、労働組合の右傾化工作をおしすすめるなど労働者の支配方法を再編強化してきたことは別稿で明らかにした通りである*。

* 樋口次郎「日本鋼管京浜製鉄所労働組合の組織と機能」『現代の労働組合運動（第三集）』所収。

その後、福山製鉄所の建設と拡張、扇島建設による京浜製鉄所のリプレースのなかではげしい人べらし「合理化」を強行し、遠隔地配転、関連企業への出向移籍、他産業への新職あつ旋、希望退職募集、

解雇など労働者とその家族に多大の精神的・物質的な犠牲と苦痛をあたえたが、ひきつづき大量の人べらしが計画されているなかで、今日、扇島への移動の選別がおこなわれ、多くの労働者を不安におとしられている。今後の人べらし計画は、扇島計画の完成と本格的稼働の段階に本工労働者を約七〇〇〇人に削減し、現在約五〇〇〇〇人といわれている関連・下請工労働者を約三〇〇〇〇人にへらし、合計約一万人で粗鋼年産六〇〇万トンの体制を維持していくというきわめてきびしいものである。

このような人べらし「合理化」とともに、労働者の賃金・一時金などの経済的要求を鉄鋼独占資本の統一的な政策にもとづいて徹底的に抑制し、定年制延長の要求を拒否し、労働協約の改悪をおしつけている。

人べらし「合理化」と賃金抑制、職場における権利抑圧によつて労働者の労働と生活は悪化の一途をたどり、とくに死亡災害を含む重大災害が激発し、それにたいしては労働基準監督署の異例の抜打ち監督がおこなわれるという状態である。

3 新しい小集団活動——「職場グループ教育」の組織化

日本鋼管の会社側は、一九六六年に新社員制度と作業長制度を全社的に実施し、同時にそれに対応する徹底した職制教育を開始したが、その後、独占資本全体の能力主義管理の展開のなかでQC、ZD、提案制度を導入した。当時、京浜製鉄所の所長は、QCサークル活動についてそれが従業員の潜在能力をひきだすのに効果があり、集団としての協力と創造のよるこびが生まれるものだとし、この運動を「当社飛躍の根源に」することを呼びかけている。

会社側は、六六年以来のこのような制度と活動の蓄積のうちに、一九七〇年以降「職場グループ教育」とこれにレクリエーションを結合させた「職場グループ自主研修」(泊り込み)という二つの形態による新しい小集団活動の組織化に着手し、七一年と七二年の二年間、このためにリーダーとなる作業長、工長の再教育を徹底的におこない七三年から実施に移し、積極的に推進していった。

会社側は、この活動を職場における最重要課題として追求しており、「いまほど従業員相互間の話しあいの場をもつことが要請されている時代はない」とし、小集団活動によって従業員個々人の自分の考えたことが組織のなかで生かされ、職場の活動目標や活動方針にかんする重大な意思決定に参画できるとその意義を強調している。これは職場の労働者を工長単位に自動的にグループとして組織している点がこれまでのQC、ZDなどのサークル活動と大きく異なっているが、それらの蓄積を総動員するとともに、一層今日的に発展させようとしており、たとえばそれはリーダーにたいして「業務内容や作業遂行手順、専門技術などよりも、現実の人間関係をありのまま理解し、集団や組織の動きの中へ抵抗なくとけこんで、協同作業や意思決定のできる技術をもつこと。そのように行動すること」を要請し、また「生きがい」についても「経済的、時間的に余裕のない人々がレジャーに生きがいを求めるのは正しくない」として真正面から仕事に「生きがい」をもとめさせようとしていることなどにもあらわれているといえよう。

「職場グループ教育」と「職場グループ自主研修」の小集団活動は「職場グループ全員の話し合いの中で、職場が現実にかかえている問題を一つ一つについて衆知を集め、解決をはかるための職場グループ活動を推進する」ことが目的とされ、情報の伝達指導、共通課題の討議指導、職場問題の解決指導がその内容とされている。

この小集団活動は、工長単位の職場毎に組織され、工長をグループリーダーとして職場員全員を対象に、各課工場会議室で一回二時間程度おこなわれ、レク活動の一環としての「職場グループ自主研修」は合宿で近郊の施設を利用しておこなわれている。

会社側は、毎年二回、「第一線監督者主張発表会」というリーダーのいわば活動者会議を開催して活動経験の交流をおこなっているが、そこでの報告内容も回を重ねるごとに充実したものになっており、資本がグループリーダーに期待している能力がたかめられ、みがかれてきていることをしめしており、グループリーダーが共通して主張している「生き生きとした職場づくり」に必要なことは、監督者と部下との相互信頼、対話によるチームワークの育成、職場のモラルの向上、レク活動の積極的推進ということである。

会社側のこのような小集団活動のねらいは明白であり、細分化された工長単位の職場を制圧し完全な支配のもとにおこうとしているといえよう。

会社側は、なぜ七三年になってこのような新しい小集団活動を組織化し推進していくことになったのか。六九年から七三年にわたってあいついで強行された無慈悲な大量の人べらし「合理化」は、職場にはげしい不安を生みだし、階級的・自覚的な組合員の闘争強化の適切な訴えと先頭にたつ積極的な活動が、つよい共感と支持を集め、闘争エネルギーの近年にない高揚をもたらしたが、会社側はこうした職場の変化がいつそう発展し、労働者の団結と闘争をつよめ、労資協調的な「労使関係」に亀裂を生みだすのをおそれ、それを阻止する対策としてこの小集団活動を導入、実施したのである。

* 詳細は、前掲・樋口論文、三堀雅志「大量人べらし攻撃のもとでの新しい矛盾」『労働農民運動』一九七三年一月号。

* 京浜製鉄所におけるQC活動の現状は、会社の公表によると、サークル数一五二九、メンバー（工長以下）八九一名、参加率九四・五%（一九七五年一〇月現在）で、メイン・スローガンは「知恵と技術とふれ合いで、新しい京浜を創り出そう」である。

本稿においては特別にとりあげることができなかったが、職場グループ教育以外にも労働者にたいする体系的な教育訓練が強化され、それは約六〇種類にのぼっている。このほか春闘段階における闘争の発展をおさえるイデオロギー攻勢が、これまでになく本格化していることもみのがすことのできない特徴である*。

* 山科三郎「反共イデオロギー攻撃の最近の特徴」『労働運動』誌一九七六年一〇月号。

4 職能給制度——差別と分断支配の武器

そして新しい小集団活動を推進していく制度上の基盤をなしているのが、七三年四月から実施された職能給制度である。

一九六六年に実施された新社員制度は「従来の身分臭を一掃して人事管理上能力主義を管理する」ことをうたっていたが、実際には上級職務（職級）につくことが優先し、資格は従となるもので、この制度のもとでは役付きでない一般の中高年齢層の労働者の中だるみ現象がはげしく、鉄鋼労連の春闘が毎年「低額一発回答」で妥結をくりかえしてきたこともあってその賃金水準は他産業と比べても最低となった。この中高年齢層の「中だるみ是正」という鋼管労連の要求をうけて導入したのが現行職能給制度である*。

* 日本鋼管株式会社・日本鋼管製鉄労働組合連合会『協定集』（一九七五年九月）。職能給制度一般の特徴と問題点については、高木督夫・深見謙介『賃金体系と労働組合』（上）、二二七ページ以下。

この制度では、技能系（作業員）の場合、職能給は職能給Ⅰと資格給にわかれ、資格給は年功序列的な要素をもっているが、職能給Ⅰは、たとえば、四職級の下限一六五点と工長の九職級の上限七七五点との間には四・七倍ものひらきがあり、従来の能率給の配分よりも上下較差がひろくものである。さらに重要な問題点は、この職能給制度と同時に「特別選衡」という制度が確立されたことで、これは「作業長」に相当する能力をもつ工長は主管に、「工長」に相当する能力をもつ一般労働者は主事に昇格させ、中高年齢層の中たるみ是正をはかるといふものである。実際には、「特別選衡」という「能力」査定は、仕事を誠実におこなっても「能力」は正当に評価されず、管理・監督的な要素が過大に評価され、会社の方針・指揮命令に全面的に従い、積極的に対応するかどうか「能力」査定のおかれたい。

職能給制度は日経連の能力主義管理の方針にもとづくもので、「能力」査定によって労働者にたいする差別と職場の分断支配をつよめるとともに、人べらし「合理化」をおしすすめるために、労働者の多能工化をめざし、さらに配転によって職級が下がる場合でも職能給Ⅰの点数に幅をもたせて賃下げにならない措置をとり配転を容易にすることがねらいなのである。こうした職能給制度が新しい小集団活動の推進に大きな威力を発揮することは明白であらう。

5 管理職制度の改訂と今後のねらい

もう一つふれておく必要があるのは、資本が能力主義管理の方向を徹底する意味で、諸規程の全面的見直しを進め、七五年一月に「稟議制度」および「職務権限規程」「内部報告規程」を廃止し、管理職の自主的判断領域を拡大するため「決裁および報告に関する規程」を制定して、七月に組織、役職、資格の改革に関する管理職制度の改訂をおこなったことである*。

改訂の概要については、吉川栄一「管理職のための構造組織——日本鋼管の場合」『中央公論』一九七六年夏季特別号)。

この改訂は「意思決定の迅速化」、「責任分担の明確化」「柔軟で働きやすい組織の確立」をねらっておこなわれ、その特徴点は、組織をこれまでの「部—課—係」を「部—室—班」に改革し、役職については、従来の一般管理職、専門管理職の区分を廃止して(イ)マネージャー職、(ロ)スタッフ、専門職、(ハ)特別職、に分類したことにある。マネージャー職は、班以上の組織単位の長として部下を管理監督し、業務全般を管理運営する権限を有する唯一の職位であり(役職呼称は部長、室長、班長となる)、スタッフ、専門職は、直属上長から委譲される権限の範囲内において自ら組織の中核として業務を執行し、あるいは専門的事項に関し上長の業務執行を補佐する職位である(役職呼称は、部主任部員、室長主任部員、班主任部員となる)。さらに資格については、従来の対外的には通用しにくい理事、参事といった資格(身分)を廃止して部長格、次長格、係長格とし、原則として役職と資格の間の対応関係をきつたことも特徴点である。したがって部長格の室長、班長から、係長格の室長、班長までありうることになる。そのため各人の能力や適性を正しく把握するということで新考課システム(業績評定、適性評定、能力評定の三本柱)が実施されたのである。

資本のこのような適材適所の能力主義を徹底させるこのような制度の改訂はもちろん管理職社員にと

どまるものではなく、近く監督職・技能系社員の管理の諸制度——資格制度、賃金制度、職務評価制度、社員制度、役付制度などの抜本的な改廃にすすむことは確実である*。こうしたなかでは、おそらく扇島製鉄所のコンピュータコントロールの最新鋭設備の生産体制においては、それに対応できない従来的一年功序列的に昇進した作業長、工長を、賃金上の一定の処置をしながら一般の平作業員に降格させることなどがおこなわれるであろう。最近おこなわれた関連・下請企業への出向を容易にした「出向制度」の改訂もこのような方向をとったものである。

* 鋼管労連の七十七年度の共通運動方針は、監督職・技能系社員の資格制度と職能給制度の改訂方向を提起し労働使検討委員会の設置を要求するとしているが、組合の要求方向は管理職制度の改訂の趣旨にそったものであり、これは組合の要求にたいして会社側が回答するという形式で制度の改訂をおこなおうとしていることをしめすものである。協調的労資関係のなかで会社側が問題点の多い制度を導入する場合によくとるのがこの方式である。出向制度の改訂内容については、後藤辰夫「要員合理化の中での定年延長と出向への取り組み」(賃金フォーラム)第一三号、一九七六年一〇月。

二 京浜労組を支配する創友会

1 創友会の組織と活動

以上のような資本の職場支配を労働者の内部から支え、推進している組織的勢力が「京浜労働創友会」(公表会員一七五〇名、通称Ⅱ創友会)という右翼的なインフォーマルグループである。創友会がいかにか小集団活動という資本の新しい職場支配体制の強化に呼応しているかは、七三年度の運動方針において、会組織を充実強化する一段階として「班単位および職場グループ内に会員の職場リーダーを育成することを重点にする。……従来の研修会を班単位、職場単位の小グループに編成し、レジャー、学習を組入れたグループ交流の場を設定し実施する」としていたことから明らかであろう。

今日、日本鋼管京浜製鉄所労働組合(以下京浜労組と略す)を完全に支配しているのもこの創友会であり、この創友会をぬきにして京浜製鉄所における労使関係と労働組合運動の実態をとらえることはできない。そこでつぎに創友会の組織と活動についてみておくことにしよう。

創友会は、京浜製鉄所の発足にともない、それまで川崎、鶴見、水江の三労組の主導権を握っていた六つの右派組織が会社の労働部の指導によって一九七一年一〇月に解散し、統一して京浜労組の新しいインフォーマルグループとして設立されたものである。

創友会は、その綱領において「われわれは日本鋼管京浜労働組合が真に正しい労働運動により、労働者の利益を具現する健全な運動体として強力に発展することを希求し、日本鋼管京浜労働組合員の有志の結集をめざすものである」とし、さらに「われわれは労働運動の基本として、労働条件の向上をはかつていくうえで、産業及び企業の合理的発展が重要条件であるとの認識にたち、それらの発展に寄与しつつ成果の適正な配分を求めていく運動を推進するものである」と明確にその組織の性格と任務を規定している、反共主義、労資協調主義の立場にたつ右派組織である*。

* 創友会は鉄鋼連絡会議の加盟組織であるが、鉄鋼連絡会議とそのテーゼ『労働組合主義』の内容については、

『労働運動』誌一九七五年三月号。

組織は会長、副会長二名、幹事長、会計監査二名、副幹事長四名（組織、教育、機関紙、総務の四担当）、地区連絡担当三名、部会長一名の役員と總會、幹事会、三役会、部会長会の機関によって運営されているが、部会は職制機構の部単位に設けられ、現在、製銑、製鋼、鋼材、薄板、継目無、保全、管理、運原業務、電動力、工事、工程管理の一一部会である。なお役員はほとんどが組合組織の支部長クラスで、たとえば会長は大径熔接管の支部長、幹事長は業務の支部長である。

創友会の活動は第五期（一九七六年度）の活動方針によれば活動の重点として「職場活動の強化、組合役員改選の準備、広報活動の推進、教育研修の実践、会員の交流」をあげ、とくに教育研修の実践については「研修会、各種交流（外部）会に積極的に参加していくこととしますが、各班においても富士労の修了生を職場の活動に参加させ、実践の経験を生かす指導を進めていくこととします」としている。さらにその他の項において京浜労組との関係についてふれ「労働組合の年間の諸問題、諸課題に關しては、本部の方針を強力に支持し、従来と同様に本部と創友会の連絡を充分に行ない、機関を含めた諸対策を強力に推進していくこととします」と京浜労組の執行体制を支えていく積極的な姿勢をうちだしている。

2 創友会の反共主義・労資協調主義

創友会は、鉄鋼労連、鋼管製鉄労連、京浜労組の右派グループによって提起され、推進される一切の方針を全面的に支持し、支部組織の独占という条件を利用してその職場への浸透、定着をはかる活動

をおこなってきたが、最近の特徴は、反共主義と労資協調主義の路線を断固として推進していくことを幹部の決意として鮮明にしたことである。

創友会幹事長は、一九七六年初頭の組合幹部（連合会と京浜労組の書記長）をまじえた創友会の座談会において「今年は、厳しさが自分の身に振りかかってくる年になって来た。……そういうことから創友会として泥をかぶる時期に来たんじゃないか。……具体的な問題も会員と一緒に、職場にみだりに迎合しない運動をやらなければならない使命があると思っています」とのべ、さらに春闘について「創友会としては企業ベースに見合った闘いを進め……」とか「NKでは扇島建設をやりながら従来のような賃上げをやらせるという、職場に迎合出来ない春闘になるかもしれない」「……大きな流れの中で、職場の指導性を發揮する始めての年と感ずるのです」などあからさまにのべているが（機関紙『創友』一九七六年一月二五日号）、これは創友会が経済的危機の進行のなかで鉄鋼独占資本の利益を優先的にまもり、それにたいする職場の労働者の不満や批判を「指導性の發揮」によっておさえていこうとする露骨な反労働者的、反民主的態度を打ち出したものといえよう。

実際、鉄鋼労連の七六年春闘も右翼的潮流の労資協調的な指導によって「大衆不在」のまま職場にすよい不満を残して終結させられたのである。創友会の機関紙でさえ「……憤懣やるかたない、極論すれば、敗北感につつまれたまま終息した春闘といえるであろう」という職場会員の意見を掲載しているが、これは組合員全体に共通したものといてよい。

創友会が物価の値上げと国民生活悪化の現実を無視していかに鉄鋼独占資本の利益擁護を優先させようとしているかは、鋼材価格の値上げ問題についての次の公式の見解をみるだけで疑問の余地のないほど明白である。まさに鉄鋼独占資本の主張のまるのみである。

「……もし、今回も値上げを見送り、そして累積赤字を抱え込んだままにしておくならば我々の働く企業が、まさに経営危機に陥ることは明らかであります。……もはや合理化にも限度があります。これに替るものとすれば、鋼材値上げに踏みきるしかありません。……今回の値上げが……反対する理由はなにもないということを表示するものです。」『創友』一九七六年六月一〇日号

反共主義の強化は、創友会としての組合役員選挙にたいする基本的態度と方針につよく反映されており、創友会会長は、一九七六年の年頭の挨拶で、とくに組合役員の改選問題ととりあげ「春闘、一時金問題、更に島への移動など複雑なしかも職場不安を抱える中での闘いであり、共産党に攪乱される危険があります。同志は冷静に物事の判断を行ない、共産党の本質を暴露しながら体制確立に向けて一人ひとりが格段の努力が必要です」『創友』一九七六年一月二五日号とのべ、京浜労組執行委員長（創友会会員）も同じ紙上で「……この動乱期における選挙こそ全会員の結束が必要です。今や労働組合主義による万全の体制造りに総結集しようではありませんか」と強調している*。

* 組合役員選挙は、創友会の会員と推せんの候補者が八〇%前後の圧倒的な得票によって「予想以上の完勝」という結果に終わったが、役選後の創友会機関紙において会長は「これも創友会の組織力と団結力の成果であると同時に、常に協力関係を維持してきた作業長会の絶大なご支援ご協力に預るものがあつたからで、ここに深く感謝を申し上げます」とのべている（『創友』一九七六年九月一四日号）。

さらに注目すべきことは、創友会がはじめて政党との関係について民社党の「協力友誼団体」であることを公式に明確化したことである。創友会幹事長は、総選挙をまえにして、会三役、部会長会議において検討した結果として「会と政党について」という一文を公表したが、そのなかでつぎのようになっている。

「創友会という組織の立場としては、従来から政党との関係は直接的にはありませんが、会創立以来、政治課題の講演会、研修会等では民社党の曽根さん、富士労の大内さんには種々と指導を受け今日に至っております。この間、地方選挙を含め何回かの選挙でも、会と民社党との関係は協力友誼団体として整理してきております。但し理論的には、民社党の理念政策が、私共の指向する労働運動の理念と大綱的に一致していることが前提であります。いわゆる民社党の労働組合に対する考え方、人道主義を柱とした政治理念、議会民主主義を中心とする政治運動等、私共が容認できる政党であると考えております。……」〔創友〕一九七六年九月一四日号〕

この創友会の政治路線の決定は、創友会が民社党の経営と職場における選挙対策組織として本格的に活動していくことの表明であるとともに、創友会の全面的支配下にある京浜労組の「社、公、民三党支持」の本音が民社党重点支持にあることをしめしたものである。

ところで、もう一つのインフォーマルグループ「京浜青年研修会」（会員約一〇〇名、略称京青研）についてふれておく。

この京青研は「会員相互の親睦を深め、明かるい職場生活の建設と創造性豊かな個性ある青年となるために知識と教養を自からの手で研修すること」を目的として、一九七三年一〇月に結成されたものであるが、創友会と同様、会社の労働部の指導によるものといわれている。しかし、創友会が京浜労組のインフォーマルグループであることをみずから規定しているのにはたいして、京青研は京浜労組や労働組合運動との関係についてはいっさい明記していない。京青研の大半のメンバーが創友会会員であることから創友会の青年部的な存在ともうけとれるが（京浜労組の現執行委員一四名のうち八名が創友会会員である京青研のメンバーである）、反共主義で武装する会社の直接的な「青年行動隊」的組織ともいふべきイン

フオーマルグループとみることもできよう。

京青研が主催している研修会は、富士社会教育センター（理事長、民社党衆議院議員竹本孫一）の富士政治大学の後援のもとにおこなわれているもので（二泊三日）、研修内容は、富士政治大学の講師陣（民社黨員とそのイデオログ）が労働運動の歴史と理論および組合活動実践の訓練、ものの見方・考え方、政治情勢と課題などを講義し、京浜労組の立場と運動課題にかんする講義は組合書記長が担当するといふものである。

富士政治大学が後援している研修会は、「組合主義労働運動の中核的活動家の養成」を看板にして一九六九年から開始され、各産業の労働組合運動の右翼的潮流が主催する形式となっているが、京浜労組は一九七三年と七四年に四回この研修会を主催しており、七五年からはこの京青研がかわって主催団体となっている。

創友会は、京青研主催の研修会にも会員を参加させているが、鉄鋼連絡会議、S A S (Social Academy Seminar)「自由と民主主義を守り、組織の団結を強化し、民主化を推進するための力を養う」ことを目的としている）など外部団体の研修会にも会員を派遣するとともに創友会も独自に研修会を主催し、最近では日本鋼管本社の鉄鋼管理部長を招き「鉄鋼業界の動向と日本鋼管の現状」という講義をおこなわせている。

創友会が京青研とともに、京浜労組と協力し、このように教育研修活動を重視して計画的に実施していることは注目されよう。これが独占資本の教育・イデオロギー活動の強化に対応したものであることはいふまでもない。

三 京浜労組の非民主的・協調主義的運動の実態

1 京浜労組の組織と方針の特徴

日本鋼管の鉄鋼・合金鉄部門における労働組合は、事業所毎に組織され、京浜製鉄所労組、福山製鉄所労組、富山電気製鉄所労組、新潟電気製鉄所労組の四労組と本社労組、病院労組をくわえた六労組で日本鋼管製鉄労働組合（鋼管製鉄労連、組合員二万五八四〇人、以下連合会と略す）を結成している。この連合会は「ほぼ単一化に近い形」で統一的な運営がなされ、賃金をはじめとする基本的・共通的な労働条件の設定、総合的な労働協約の締結と改訂、さらに全体的に影響をおよぼす「合理化」問題の処理などについて本社レベルでの団体交渉権限をもち、日本鋼管の労働組合運動の指導的中心となっている。病院労組を除く五労組は鉄鋼労連の直接加盟組織である。なお企業連単位で鉄鋼労連へ加盟しているのは新日鉄労連と川崎製鉄労連であるが、鋼管製鉄労連も二年以内に一括加盟することをうちだしている。

京浜労組は組合員一万一七〇〇人を擁し、福山労組とともに連合会の中核組織で、京浜製鉄所の発足に対応し、二年余の準備過程を経て、一九七〇年八月、川崎、鶴見、水江の三製鉄所労組が統合して新たに結成された組織である。

京浜労組の組織構造は、他の企業別組合と同様、最高決議機関の組合大会（大会代議員は各支部より支部員四〇人につき一人選出）、中間決議機関の中央委員会（中央委員は支部選出大会代議員三人につき一人選出）、

執行機関の執行委員会（執行委員長、副執行委員長二名、書記長、執行委員一五名——全員専従、ほかに会計監査委員二名）が構成され、執行委員会のもとに総務部、地域対策部、職場対策部（第一職対部から第四職対部までの四部）、企画調査部（貸金、福利厚生、組織、教育、調査の五部）からなる書記局が設けられている。組合運営の単位として支部が課（職場）またはこれに相当する業務単位毎に設けられているが、現在、扇島製鉄所の建設と稼動にともなう職制機構の統廃合によってそれに対応する支部数に増減があり、七六年七月現在、三五支部である。統一的な支部運営規定が定められ、支部には支部長、副支部長、会計監査委員、支部委員（職場を代表し支部に属する組合業務の遂行にあたる。委員数は支部委員会で定める）、専門部長（支部に属する専門業務の企画・立案にあたる）がおかれ、正副支部長、専門部長、支部委員で支部委員会が設置されている。

なお執行委員会の諮問機関的なものとして、組合規約には明記されていないが支部長会議と支部の専門部長による各種の専門部長会議がある。

わが国の右翼的潮流が支配している労働組合の組合役員選挙制度は、共通して非民主的なもので、会社派が主導権を掌握して以来、改悪につぐ改悪がなされ、階級的・民主的立場にたつ組合員がかんたんに進出できないような制度となつているところに特徴がある。京浜労組のそれも例外ではなく、公職選挙法以下の規定を含んでいる点でも非民主的な選挙制度の典型といつてよい*。

* 役員選挙制度の基本的内容については、樋口・前掲論文参照。

大会代議員、中央委員の議決機関構成員と支部役員選挙については、七六年にこれまでの支部毎の規定を改め、統一的な選挙規定を制定したが、その基本的な内容は組合役員選挙規定とほとんど変わっていない。しかし支部委員にならなければ組合大会代議員にも、中央委員にも立候補できないという組

合員の平等な被選挙権を制限することは重大な問題点である。選挙運動については選挙公報がなく、口頭による支持の訴えだけで「会社の施設内、通用門附近、会社施設周辺の道路上」での運動は禁止されている。

なお、投票について、七六年の組合役員選挙規定の改訂まで組合員の無記名、秘密投票の権利を保障する実際のな措置がとられていなかったが、自覚的な組合員のねばりづよい批判と要求のなかで新たに投票所についたてが設置されるようになり、投票所、投票時間が明示されるようになってきている。これは選挙の民主化への一定の改善といつてよいであろう。

非民主的な役員選挙制度のもとで会社側の役員選挙にたいする全面的な介入と干渉がおこなわれ、それに支えられて創友会が組合の各級機関を独占し、京浜労組は創友会の支配のもとにおかれたのである。その独占的支配は、執行委員会の構成メンバー一九名のうち創友会会員が一七名、推せんが二名であり、中央委員、大会代議員、支部長以下の支部役員もすべてが創友会の会員か、推せんを受けた者が占めているという状況である。

京浜労組の運動方針は一期二年間の「共通運動方針」と「補足運動方針」の二本立になっており、「共通運動方針」は連合会が鉄鋼労連の運動方針を「基本的には認める立場」から統一的あるいは共通的に対処していく労資間の諸問題を中心にして立案したもので、「補足的運動方針」はそれを前提にして単組独自のいくつかの問題を提起したものである。さらに一年間が経過した中間の段階の連合会および単組の大会において、この運動方針を補充修正した「共通活動方針」と「補足活動方針」とが決定されるようになってきている。この場合も鉄鋼労連の運動方針が基本的前提となっていることはいうまでもない。

「一九七七年度運動方針」（七六年一〇月決定）の「共通運動方針」と「京浜労組補足方針」がかかかっている運動課題は、①賃金引上げ・制度改訂へのとりくみ、②人間中心の生産環境確立へのとりくみ、③福利厚生問題へのとりくみ、④組織強化・充実へ向けてのとりくみ、⑤京浜労組独自のとりくみ、である。

この運動方針の基調にすえられている基本的な運動理念が労働組合主義であることはいうまでもない。そこには鉄鋼労働者の階級的な現実的利益をたたかひによつてまもりぬくというきびしい姿勢はみられず、これまでよりもいっそう露骨に労資協調主義の路線をおしすすめていこうとする姿勢をみる事ができる。運動方針のなかの「私たちをとりまく若干の情勢」のつぎの企業動向にたいする見解は、それをしめすものである。

「……数量的には回復に向つているものの、価格についてはコスト割れがいわれており、実質的に企業収益の好転につなげるために、現在、鉄鋼業・各企業が提起している鋼材値上げ問題については、オイルショック以降の資源問題とあいまって、鋼材価格の適正化という観点から必要なこととして認識しています。……膨大な資金を投じての扇島製鉄所完成は、われわれとしても労働基盤の確保と生活を守り、犠牲者を出さないことを前提に、これに積極的な協力をし『無公害・無災害』の働きやすい現場を目ざして各種提言を成し、改善を求めてきました。今秋の第一高炉火入れ以降、五三年の第二期工事完工へと扇島の安定操業へ向けて、雇用の安定確保と、これまでの態度を堅持しながら、早期実現へ向けた協力を惜しまないものです。……これを取り越えれば鉄を中心とする総合企業としての経営基盤の強化と同時に、安定的な労働基盤が築かれることになります。」

運動方針がかかかせるそれぞれの運動課題のなかの個々の具体的な要求には、もちろん現場の意向を反

映した積極的なものもふくまれてはいるが、それらを確実にかちとっていくたかいたかの方向がなんらしめられていないのも特徴である。また運動方針が前期から「人間中心の生産環境確立」という課題を提起し、創友会の組合役員も、役選において「人間主義」とか「人間の尊重」を強調したが、これも独占資本の労働者の階級的自覚と闘争の発展をおさえる小集団活動による「人間管理」に追随、対応したものであり、それがいかに独占資本の利益を優先させる反労働者、反人間的なものであるかは運動の実態がしめすとおりである。

資本が一九七一年から七三年にかけて福山製鉄所の拡大（第五号高炉建設）と扇島製鉄所の建設推進のプログラムにたつて四千数百名におよぶ大量の人べらしを強行してきたとき、近年みられなかった職場組合員の抵抗がおこなわれ、組合も会社提案を受けいれつつも組合員の意向にそった対応をよぎなくされるという大衆的な運動として前進的な経験を重ねたにもかかわらず、その教訓はその後運動の基調になんら生かされることなく今日にいたっている。

2 再雇用労働者の首切り容認

京浜労組の労資協調主義路線がいかに資本への全面的な追随と屈伏であり、労働者に冷酷・無慈悲な犠牲を強いるものであるかをだれにもわかりやすい形ではつきりとしめたのが、七六年一月の新田「特別社員制度」の「運用措置」と、それによる特別社員としての雇用の継続を期待した定年到達者の「解雇」問題である。それは創友会がいう企業の利益のために「職場にみだりに迎合しない運動」の実践例であったといってもよい。

これは、日本鋼管において会社側が定年制延長に代わる措置としてきた定年退職者を三年間特別社員として再雇用する制度（新特別社員制度は七五年八月に労資で協定したばかりである）の運用を不況の深刻化を理由に、七六年三月末から当分の間「新特別社員の採用は業務上必要最小限の員数にとどめる」ことにし、三月末の定年退職者（二一六名）とすでに再雇用され三月末で一年更新の契約がきれる特別社員（二四三名、組合員）をほとんど再雇用せずに切り捨てないし解雇するというものである。

これが不況の犠牲を労働者に転嫁する組合員の解雇を含む人べらし「合理化」の攻撃であり、会社側はこれを突破口にして改悪した出向制度を活用し、関連・下請企業への移籍と出向を推進し拡大していくこうとしていたのであり、しかも労資間の協定を会社側のなんの合理的根拠もない一方的都合によって実質的に破棄するという重大な攻撃であった。もしこのような攻撃とたたかわらないならば、定年間近の高齢組合員の生活設計を大きくくわらせ、不安と苦痛を増大させることはもちろん、不況と余剰人員を口実とする一方的な人べらし「合理化」を許すことになり、すべての労資間の協定が反古同様のものにさせられることは明らかである。

ところが、会社派の創友会が支配する京浜労組と連合会は、定年間近い高齢労働者を中心とする多くの労働者のはげしい怒りの声と抗議と闘争の要求をほとんど無視して、会社側の提案をわずか三日という短期間のうちに全面的に受け入れることを決定したのである。そのときの組合の基本判断なるものをあげておこう。

「……今は、三月定退者が次の人生を夫々において判断する時期であり、新特別社員としての採用を期待していた人々の心情を考えたとき、組合としても断腸の思いです。しかしながら、京浜における事情を考えたとき、現状の大幅余剰の実情と、きびしい経済情勢との現実的調和をどこに求めるか

を見出さざるを得ない事も一面で理解できなくはありません。……今回の提案内容については、止むを得ない内容として受けとめざるを得ないと判断します*。」

* 日本鋼管京浜労組『臨時組合ニュース』（職場討議資料）、一九七六年一月一九日。なお七七年度の京浜労組補足方針は、この問題について「定年延長の実施時期との関係次第で整理をしていく」としているだけで態度を明確にしていない。

その後の中央委員会もわずか十分程度の質疑討論をおこなっただけで絶対多数で組合の態度を承認している。

この問題のあと鉄鋼労連の産業別統一闘争として取組まれた春闘も、共同闘争としての年間一時金闘争も要求自体を低くおさえ、例年のように、鉄鋼独占資本の統一された「低額一発回答」で終結したことは周知の通りである。このさい鉄鋼独占資本のかつてなく本格的な思想攻撃にたいする反撃も、闘争力を形成していく積極的な大衆行動もなにごとつ組織されていないことはいままでもない。

3 支部組織の権限縮小と選挙規定の改悪

京浜労組は、以上のように資本に追隨する一方で、組合民主主義を形がいは化させ、組合の組織と機能を弱体化させる措置については組合員のつよい批判と反対をおさえて強行していったのである。七六年三月の「支部運営規定」「議決機関構成員・支部役員選挙規定」の制定と「組合役員選挙規定」の改訂がそれである*。

* 鋼管京浜労組「支部組織運営および支部役員選挙関係の規定制定について（案）」（職場討議資料）。

これらの規定の制定と改訂の第一の特徴は、これまで支部が設置してきた独自の「機関」——支部総会、支部委員会の議決機関とその決定を執行する実行委員会を廃止し、それにかわって議決権をもたない支部委員会、専門部長会議、支部総会の「会議」を置くことにし、ただ支部委員会に「議決機能的でない決定機能」をもたせ、支部総会をたんなる「意思結集の場」としたことである。

これはあきらかに支部の機能や権限を制限し、弱体化させようとするものであり、支部独自の問題について議決権をもたない「会議」で決定しても、その「会議」がその遂行にあたるため決定そのものに権威がなくなり、「会議」の判断でいつでも変更される可能性もつよく、とうてい職場の力を結集することは困難となる。したがって職場の支部組合員の利益をまもる活動がよわまることは必至である。会社側も、このような支部組織のもとでは、いままで以上に人べらし「合理化」の配転や出向、その他さまざまな労働強化をおしつけやすくなることは明らかである。

なお支部委員会の成立に委任と代理を認めているが、これは少数の委員による運営を可能ならしめるものであり、支部組合員の意思を民主的に反映させる点でも問題である。

第二の特徴は、支部委員にならなければ、組合大会代議員に立候補できず、また支部委員にならなければ支部専門部長に立候補できないようにしたことである。

組合規約は「組合員はすべての組合機関の構成員を選挙しまた選挙される権利を有する」(第九条)と規定し、これまで組合員は自由に組合大会代議員にも、支部実行委員(現行の支部専門部長にあたる)にも立候補していたが、この措置は組合規約に明白に違反するものであり、とくに組合大会代議員という最高議決機関への立候補資格を制限したことは、組合民主主義の原理にても無効といわねばならない。

その他「議決機関構成員・支部役員選挙規定」において、立候補者が「会社施設内、通用門附近、会社施設周辺の道路上」で口頭で支持を訴える選挙運動まで禁止したことはいうまでもなく選挙制度の非民主的な改悪であり、今後これを組合役員選挙にまで拡大、適用して行くことは必至である。

今日、労働組合運動において組合民主主義の確立と強化が重要な課題として強調され、職場組織と職場団交権の確立、支部組織の自主的行動権の保障、組合役員選挙制度の民主化などのための前進的な措置がとられつつあるとき、京浜労組の以上のような規定の制定と改訂はまさに逆行というべきである。これによって京浜労組の各支部にたいする官僚的な画一的統制はつよめられ、労働組合としての組織と機能は低下し、資本にたいする闘争力の結集と強化はますます困難となるであろう。

ここでふれておく必要があるのは、「職場グループ教育」と「職場グループ自主研修」という小集団活動にたいして京浜労組も創友会の方針と同様にまったく協調的に対応していることである。

支部委員研修によると、それは第一に職場という概念について「日常の人間関係とか働く実感からいえば、工長の監督する組の単位」だと規定して会社という職場Ⅱグループという概念を一致させていること。第二に、「要求」を「問題」という表現でおきかえ、まったく会社の発想でこれをとらえていること。第三にこの「問題」の解決のために、それぞれの支部委員が年二回以上の「職場懇談会」をひらくよう要請していることなどにみることができる。職場をこのようにとらえた支部活動が、結果的には資本の職場における労働者支配の体制の確立を側面から補強するものとなることは明白である*。

* 七七年度の京浜労組の補足運動方針は、「職場対策活動の強化」「支部活動の充実強化」「対話活動の強化」など日常的な職場活動の方向を提起しているが、職場の要求を解決していく職場におけるたたかいを組織していくという観点はまったくみられない。

4 関連・下請工労働者のたかひの抑圧

ここでさらに京浜労組が関連・下請企業の労働組合にたいして介入と干渉をつよめ闘争の発展をおさへ従属的な支配のもとにおこうとしていることについてふれておこう。

今日、京浜製鉄所には約五〇〇〇人の関連下請企業の労働者が働いているといわれ、正確な実態の把握はきわめて困難である。元請企業九社のうちの運送倉庫関係の業務をおこなっているN運輸(従業員一二〇〇人)は二六社の下請企業をかかえ、さらにそのなかのI企業のもとにはK企業など数社の従業員一〇名以下の零細下請企業があり、その他何人かの個人手配師によって集められる日雇労働者を使用している。

圧倒的多数の関連・下請企業の労働者は未組織であるが、一社の労働組合が日本鋼管京浜製鉄所関連労働組合協議会(略称、京浜関連協、組合員約一二〇〇名)を組織している。この京浜関連協の前身である川崎製鉄所時代の同一の組織——川連協が結成されたのは、鋼管川鉄労組の四九日の長期ストがおこなわれた翌年の一九六〇年であるが、そのメンバー組合は、一九五三年から五九年にかけて結成され、川連協加盟までに闘争による労働条件改善の一定の経験をもった組織であった*。

* 鉄鋼業の下請労働者の実態や労働組合組織については、鉄鋼労連・労働調査協議会『大手製鉄所の下請企業における労使関係調査報告書』(一九七五年二月)、溝田誠吾「鉄鋼業における系列・下請企業」(上林貞治郎編『中小零細企業論』所収)などを参照。

京浜関連協は、機関として加盟各組合の代表による幹事会を設置して、おもに賃金、一時金など経済

的要求の共同闘争の組織化を中心課題にしており、京浜労組からはオブザーバー的な形で副執行委員長と組織部長が参加できる体制となっている。京浜労組は、七六年度補足活動方針において、京浜関連協との連携を強化しつつ「関連協指導と組織化を推進するため直接指導責任をもつ担当三役を配置し」という方向を決定したが、この方針はけっして階級的な団結と組織強化の基本的観点から提起されたものではなく、親企業の日本鋼管と関連・下請企業の利益のために京浜関連協の闘争の発展をおさえ、従属的な支配におくことをねらったものである。

京浜労組は、これまでもつねに京浜関連協の諸闘争に本工労組としての優越的な立場をおしだし、闘争の発展をおさえるために決定的な役割をはたしてきたが、京浜関連協の内部からそれに不満と批判がつよまっていったことはいまでもない。京浜関連協の一時金闘争は京浜労組の場合とことなり、夏・冬年二回の闘争がおこなわれることになっているが、関連・下請企業も京浜関連協の共同闘争に対応して統一的に同一額の回答をおこなっており、七六年夏の一時金闘争にたいしても七五年夏と冬につづき三回連続して税込み二八万円という同額回答をしてきた。組合員はこの生活苦を無視した回答にはげしい怒りを抱き、「今度こそストライキを」という声がかつてなく高まり、事前に八〇～九〇%の賛成でスト権を確立していた（京浜労組は事後対処方式）京浜関連協もそれを反映してたたかう組織づくりをすすめていった。そしてスト通告をめぐる討議を開始したとき、京浜労組の代表が積極的に介入し、威圧的な態度で二八万円でもきびしい経済情勢のもとでの闘争の成果であること、京浜労組がすでに闘争を終結していること、会社側の態度がきびしいこと、さらに今後の予想される事態にも責任を負えないことなどをならべたて、組合員にたいしては闘争の成果を強調して回答をうけいれ闘争を終結するよう要求したのである。

結局、京浜労組の圧力によってスト通告もおこなわれることなく一時金闘争は終息にむかったが、京浜労組をしてこのような介入をなさしめたものは、京浜関連協のストライキ闘争がどのような規模と形態のものであれ、他の関連・下請工労働者を激励し、たたかいの拡大をもたらし、親企業の関連・下請企業にたいする統制と支配がゆるみ、それに支えられた基幹的な生産体制が大きな打撃をうけることになるという会社側の判断とつよい意向にあるといつてよい。もちろんそれだけではない。京浜関連協のストライキがおこなわれれば、それは一九六〇年の川連協結成以来の画期的な闘争となり、そのなかで回答が引上げられるという成果をおさめるならば、まちがいなく本工労働者をつよく刺激し、団結と闘争への確信を与え、十数年にわたるストライキなしの協調的労資関係がくずれはじめるということになりかねないからである。

鉄鋼労連も関連労働組合の育成強化を組織拡大の基本方針にかかげているが、それが本工労組の指導と統制のもとに関連労組を編成し、労資協調主義の関連・下請企業の労資関係にまで拡大していこうとするものであることは、以上の京浜労組の指導姿勢からも明白である。おそらく京浜労組は、この経験のなかから一時金闘争について京浜関連協にたいし年間一時金闘争方式や事後対処方式への転換をさまざまな方法を用いて強要してくるであろう。したがって京浜関連協の京浜労組にたいする自主性の強化は、今後の前進にとってきわめて重要な課題である*。

* 七七年度の京浜労組補足方針は、京浜関連協にたいする支配の方向をいっそう露骨にうちだし、七八年度（七七年一〇月）を目標に「京浜労組が京浜関連協の構成組合として加わっていく」とし、当面「その準備として組合員研修をはじめとし協議のための組合活動費の負担など京浜労組財政のなかで配慮していく」ことを決定している。京浜関連協の自主的な団結と闘争をおさえ、従属的な支配をめざす意図は明白である。

5 反共主義路線の強化

最後に、京浜労組の反共主義についてかんたんにとべておきたい。

政治路線は鉄鋼労連と鋼管労連が打ち出している「政治路線」を基本的前提としており、それが日本共産党の排除と社・公・民三党との提携協力という反共主義の政治路線であることはいうまでもない。

京浜労組は、七三年九月の定期大会で、「日本共産党との共闘または協力関係はもたない」とする鉄鋼労連の方針を基本的に受けつぎつつも「……労働組合としてとりくむ必要のある政治課題について、問題ごとに、その都度自主的な判断によって政党と協力・提携していく……」と事実上「特定政党支持」をやめる方向で過渡的な方針をうちだし内外から注目されたことがあるが、しかし、一年間でこの方針を放棄し七四年九月の運動方針では「……最近における公明党の健全な発展によって、相互理解を深める機会を得、既に組合の集会機関等で、何回かの激励挨拶を受けてきた経過があり……そこで今期においては、社・公・民の三党と提携協力関係を結んで、私たち労働組合に課せられたいくつかの政治的課題に対して、積極的にとりくんでいくことへふたたび後退させている。^{*}この転換が、会社側と創友会・鉄鋼連絡会議の圧力によるものであることはいうまでもないが、京浜労組の反共主義は、これを契機に創友会の反共主義強化に規定されて今日ますますつよめられ、対決姿勢を前面におしだしてきているといつてよい。

七七年度運動方針も「社公民三党支持」であるが、創友会が七六年九月に民社党支持を明確にしたため、三党支持とはいえず実際には民社党重点支持となっていくであろう。

創友会は「創友会員の力を母胎として扇島を作り出す」を相言葉に、反体制をとる勢を人ッ子一人、トンネルをくぐらせてはならない」という露骨きわまる方針を推進しているが、京浜労組もこの創友会の方針にそった会社側の措置を容認することによって人事における反共差別を組合員におしつけているのも見のがすことのできないこの一例である。

あとでふれるが、七三年から七四年にかけて会社側の思想・信条を理由とする貸金・その他の労働条件の差別と転向強要にたいして、組合員の共産党員と民青同盟員が会社側を相手に裁判闘争をおこし、労基法違反として行政機関へ申立をおこなったことにも京浜労組はまったく非協力の態度をとったが、七六年六月に川崎南労働基準監督署が会社側にたいし信条を理由とする差別の疑いがあるとして指導をおこなったにもかかわらず、訴訟中を理由に指導を拒否した会社側に追隨し、「会社の措置は労使の協定の範囲内のものである」という態度をとり、組合として会社側にたいして労基署の指導に従うよう要求することもしなかったのである。これは反共主義が労働組合を資本の基本的人権の侵害と労働保護法のじゅうりんを容認する共犯者にまで墮落させていくことをしめしているといえよう*。

* 一九七〇年代に入ってから資本の反共攻撃と京浜労組の対応については、三堀雅志「鋼管京浜製鉄所における反共攻撃とのたたかい」(『労働農民運動』一九七三年二月号)。

こうしたなかで鉄鋼労連は、独占資本の今日の新しい反共攻撃に対応し七七年度運動方針において反共主義教育の強化と反共主義政治路線の積極的推進をうちだしたが、創友会が支配する京浜労組の反共主義もそれを基本的にうけつぎ、いっそうエスカレートされていくであろう。しかし反共主義は資本の組合支配をつよめ、団結の空洞化をもたらすだけである。

四 日本共産党京浜製鉄委員会の労働組合強化のための政策と活動

1 最近の職場労働者の変化

以上のような日本鋼管の独占資本の労働者支配と系統的な「合理化」攻撃、それにたいする京浜労組の労資協調主義的対応のもとで、今日、職場はどのように変化していったか。

おおくの職場の労働者は、なに一つ解決されていない切実な要求を依然として堅持し、その解決をよく求めつつも、会社側の新しい小集団活動にはとまどいをみせ、その要求を胸のうちにおく深くおさえこみ、口をつぐみはじめていった。そのため、表面的には職場は一見無気力な空気につつまれ、階級的・自覚的な組合員への支持と共感もかつてのようには表出的なものではなく、状況の進行を注意深く見まもるといふ潜在的なものへふたたび変化していったのである。新しい小集団活動のなかで職場のリーダーである工長層のつぎのような報告と主張は、会社側の職場支配が部分的とはいえ一定の成功をおさめたことをしめしているといえよう。

「昨今サークル活動、話しあい等、職場の会員による合意のもとに、問題を解決しようとするムードが実際に軌道にのってきた。これは職場における各人の個性、自主性を尊重し、参加意識を高揚さ

せ、仕事に励みをもたせようとするのがねらいであり、人間尊重の理念にもとづくものであると言われている。……事実このようなサークル的運営の仕方により、作業面あるいは人間関係の面でかなりの効果があがっているし、又必要なことであると思う。」

しかし、新しい小集団活動による資本の労働者支配が軌道にのり、全面的に確立されているわけではない。「職場グループ自主研修」などの実施職場が一部にとどまっていること、実施している職場でもその頻度がきわめて低いこと、さらに圧倒的な職場がきわめて無気力な状況にあつて労働者の労働条件をめぐるさまざまな不満がくすぶりつづけていることなどが、このことをしめしている。これまでも何回かおこなわれた各種の意識調査結果は、圧倒的な労働者が京浜労組の方針と活動につよい不満と批判をもっていることをはっきりとしめしていたが、おそらく今日もその状況には変化がないとみてまちがいないであろう。このことをしめす京浜労組に関する最近の資料はないが、七四年の新日鉄労連の意識調査結果*、右翼的な組合の方針と活動にたいする労働者の評価の共通的な傾向をしめすものといつてよい。その結果によれば七割の労働者が組合は組合員の意向を反映していないとして、きびしい評価をくだしているのである。

* 新日鉄労連「組合員意識調査報告書」〔調査時報〕第九号、一九七五年六月。

2 京浜製鉄委員会の活動と影響力

そこで京浜製鉄所において労働者の階級的利益を日常的に擁護し、労働組合の階級的・民主的強化をめざしてねばりつよい活動を展開している前衛党組織——日本共産党京浜製鉄委員会の労働組合運動の

分野の政策とその基本的な活動について明らかにしておくことにしよう。京浜製鉄所の労働組合運動は歴史的にも、今日的にもこの先進的・戦闘的な前衛党組織の政策と活動を抜きにして全体的な姿を正確にとらえることができないからである。もちろん、会社側と創友会と京浜労組の一体となった反共攻撃とそれを基軸にした職場の労働者支配の強化のために、党委員会が職場を基礎にして提起する要求や政策・活動方向は京浜労組によって基本的にはうけいれられていないし、共産党員や民青同盟員、その他の階級的・自覚的な組合員の組合機関への進出は阻止されている。しかし、党委員会の存在とその政策と活動が労働者の職場生活に無視しえない影響をおよぼし、深部における階級的自覚の成長をうながしていることは確実である。職場の共産党員二名が組合の推せんもなく、労資の一体となった攻撃と妨害にもかかわらず川崎市議会議員に当選していることも、そのことをしめす事例といつてよい。党委員会の政策と闘争方向をしめす数々のピラがしばしば大衆的な反響をよび、職場の討議とたたかいをリードし、京浜労組の対処にすくなからぬ影響をあたえていること、多くの職場で出されている職場新聞が職制層をふくむ圧倒的な労働者に歓迎され、支持されていること、関連・下請工労働者のなかでも影響力が拡大していることなどがこのことをしめしており、また、こうした労働者にたいする真の指導的な影響をもつ手ごわい潜勢力だからこそ労資協調主義体制をあくまでも維持しようとする資本と創友会、右派幹部は一体となって手段をえらばぬ反共攻撃を展開し、職場の労働者支配を強化しているのである。

日本鋼管の川崎、鶴見、水江の三製鉄所の党組織は戦後一貫して労働者の先頭にたつたたかひ、実態分析、政策立案、大衆宣伝など運動指導のすぐれた能力を備えてきたが、資本の動向に対応して一九六九年京浜製鉄委員会へ組織を再編して以降もこの伝統的な力量を積極的に生かして日本鋼管の独占資本と対決し、労働組合運動の階級的・民主的強化のために奮闘している。川崎市内に活動の拠点として

の事務所をもち専従活動家を配置しているのも、その組織的力量を反映しているといつてよい。

党委員会は、専門部体制を確立して、つねに全般的な政治・経済情勢の展望のうえに、鉄鋼独占資本と日本鋼管の動向、とくにその経営、生産、労務関係の諸計画と社内報誌、鉄鋼労連、鋼管労連、京浜労組の諸方針、資料、機関紙、ニュース、創友会の動向などを総合的に把握、分析し、職場の状態を労働者の気分や感情もふくめできるだけ具体的、立体的にとらえ、それらを定期的に文書化し、情勢の展開に対応する労働組合運動の強化・前進のための政策と活動指針をうちだしている。そして『京浜の高炉』という機関紙を発行し（既に九五〇号）、必要に応じ大量のピラによる大衆宣伝をおこなっている。政策、パンフレットも作成して労働者のなかに大量に普及、運用しており、よくよまれた最近の『扇島、資本家のねらい、労働者のすすむべき道』『鉄鋼労働者——その過去・現在・未来』などは鉄鋼独占資本の「合理化」攻撃の特徴とねらいを歴史的にも解明し、今日の経済危機打開の方向をしめしつつ京浜製鉄所の労働者の経済闘争の強化から国政革新までのたたかひの課題を提起したものである。

山村信吾編著『紙の弾丸——職場政策とピラ活動』（一九七〇年）は、四年間の政策宣伝活動の内容を整理しまとめたものである。

3 労働組合強化のための活動の基本的立場

いうまでもなく党委員会の労働組合運動に関する方針の基調は一貫しており、それは労働者の一切の階級的利益をまもる立場を堅持し、職場における要求にもとづく団結とたたかひを発展させ、組合民主主義による労働組合の強化をめざすことにあるといつてよい。

最近の方針は、職場の情勢の特徴を「職場労働者は極度の生活破壊の危機と扇島建設にともなう先行不安・職場における不満を増大させ、やり場のない怒りと苦痛に直面している。同時に会社により巧みな職場支配によって、わが党との表面的なかかわりあいや、不満や要求の率直な表現や、要求実現への行動をためらっている」と分析し、①職場の情勢に正しく対応し、職場労働者とのむすびつきをつよめ、ひろげる活動をすすめること、②生活をまもるために全組合員が参加する納得のいく春闘・一時金闘争をたたかうこと、③扇島建設の進行にともなう資本家的「合理化」とたたかい、権利をまもり、労働条件の向上をかちとること、④組合活動に積極的に参加し、組合強化のためにねばりよく活動することの四点を「要求実現をめざす職場活動」として提起している。

この方針がよりくわしく具体的に提起しているのは①についてである。このための「当面の活動の基本的な立場と方向」は、(イ)「現実在即した政策的提起と解決を」として、職場の多様化した要求を正確にとらえ、職制よりも広く速く要求をとりあげること、職場支配と力関係を事実にもとづいて具体的に検討すること、要求と問題点を政策化し提起すること、解決の方向も十分ねりあげてことを強調し、(ロ)「創意を生かした宣伝活動——職場新聞の活用」は、基本的な宣伝活動と同時に、とくに職場新聞形式によるすべての職場で創意を生かした圧倒的な宣伝活動が決定的に重要であるとしている。また(ハ)「職場グループに自然にとけこみリーダー権を」として職場グループにおける積極的な活動の必要性を指摘し、(ニ)「多様な形態で自主的組織を」は「趣味や能力をいかし、特別な目的をもたない集いをふくめて、多様な形態で自主的なサークルやグループをつくり広範な職場労働者とのむすびつきを確保することがかつてなく重要になっていく」とし、さらに(ホ)「階級的立場を確立する学習・教育活動を旺盛に」は、従来以上に原則的立場を堅持しつつ柔軟で弾力的な活動が必要になっていくとき、独習を基礎に集団学習

も組織して飛躍的に学習活動をつよめ階級的な立場をしっかりと確立することが急務であるとしている。

4 職場新聞の発行と大衆的な政策宣伝活動

ここで「職場新聞」について党委員会委員長三堀雅志氏が七六年二月の日本共産党全国活動者会議において発言した内容をやや長いが引用しておこう。ここには、職場新聞活動から引出された独占資本と右翼的潮流の支配と影響下にある巨大経営における活動上の教訓があきらかにされている。

「……『小集団』管理を中心とした会社の政策、それにもとづく職場の変化、労働者の感情や意識などを注意して分析しました。そして職場新聞の編集の観点として、広い職場労働者の関心事をとりあげ、しかも軽いタッチで書く。たとえば、職制の人物評価や役付試験の問題、定年退職者へのあいさつなど、職場のいろいろのできごとをのせています。以前の門前ピラと同じようなただ職場要求をら列するようなことをしないようにしています。教育や地方自治の問題で特集号や家庭版もだしてきます。これを郵送もふくめほぼ全員にくばっています。」

会社側は、最初「どうせ長続きしないだろう」と静観していました。ところが、新聞が定期にきちんと発行されはじめると、あわてて極秘裏に「受け取りを拒否しろ」「金を払うな」「回収しろ」と攻撃を加えてきました。

しかし、内容が内容だけに、目くじらをたてた大攻撃もできずに困っています。

一方、職場の労働者は、少し郵送がおくられても「今月はどうした」と聞きにきます。こうして一年以上も経た今日では、この新聞は職場で立派に『市民権』を得ています。

私たちがこの経験から学んだことは、第一に職場労働者の要求実現のために、献身的に奮闘する立場をつらぬきながら、職場の状態、力関係、労働者の気分や感情を分析し、職場の流れにそって活動することの重要性です。第二は、一人ひとりの同志がたえず周囲の労働者と深く結びつき、なにこともともに語り合い、ともにたたかっる観点での活動にのりだすようになったことです。第三には、新聞をつくるには支部・班のみんなが記事を持ちより、検討していくなかで、組織的、政治的、政策的に支部建設の前進をもちとっていることです*。

* 『前衛』(一九七六年四月臨時増刊号、日本共産党全国活動者会議特集)、七〇ページ以下。

こうして職場新聞は発行されつづけているが、各職場新聞の名称は「鉄板」(薄板職場)「機動車」(電気工事職場)「ちから」(電動力職場)「はがね」(製鋼職場)「ドラフト」(技研職場)「あんでな」(保全職場)「大地」(検査職場)「呼笛」(冷索職場)といったようなものである。

党中央委員会の大量の門前ピラによる大衆的な政策宣伝活動は、すでに八年近い歴史を重ね、労働者にたいしてかなりの影響力と権威をもち深い支持がよせられている基本的な活動の一つであるが、七六年に入ってからでも、新年の挨拶からはじまって、新旧特別社員協定の運用中断の問題、春闘問題、支部運営規定等の制定、改訂問題、労働災害問題、一時金闘争問題、通勤者の安全確保問題、革新統一戦線による国政革新問題、思想差別にたいする労基署の指導問題、日本鋼管を相手とする裁判闘争問題、新特別社員制度の復活と職能給制度の改訂問題、厚生年金問題、公害対策問題、青年労働者の要求問題などをとりあげている。

5 組合役員選挙民主化のための活動

さらに党委員会の活動として注目すべきことは、京浜労組の役員選挙を重視し、とくに選挙制度の非民主的な問題点を批判するとともに、組合民主主義が全面的につらぬかれた制度の確立のためにねばりつよく活動してきていることである。

京浜労組の役員選挙制度は、右派勢力が主導権を確立して以来、非民主的な改悪をつづけ、さきにもたよりに基本的な内容はきわめて非民主的なものとなっている。これにたいして党委員会は、選挙制度の民主化は労働組合の強化にとって本質的に重要な意義をもつ制度として位置づけ、非民主的な問題点を具体的に指摘し、民主的な選挙制度への改正方向を組合員に訴えつづけたのである。それは、執行委員選挙の完全連記制と予備選挙制の廃止、選挙運動の全面的な保障、投票・開票管理における立候補者の指名した立会人制度の確立、票の一定期間の保管であり、とくに立会人制度についてはこれまでしばしば選挙による不正行為が指摘されてきたことから公選法との対比においてその確立の決定的な重要性を訴えている。

創友会に独占されている京浜労組はこのような組合民主主義の原理に合致し、公選法の水準にも見合った要求にたいしてもその基本的な部分の改訂はならん手をつけようとしていないが、民主的選挙制度確立の要求が組合員のなかに浸透していくなかで、さきに指摘したように七六年にいたって投票所・投票時間の明示、投票所のついたてが設置されたことは、一定の重要な成果といつてよい。民主化の要求がさらに大衆的に発展していくなれば、ならん正当な拒否理由のない立会人の制度化は、とおからず実

現されることになろう。

党委員会は、このように選挙制度の民主化を提起する一方、組合員にたいして非民主的な選挙制度のもとですこしでも民主的に運用できる方法として、①職制の圧力に屈せず、真の労働者の代表をおす選挙運動に参加する組合員をたくさんつくって選挙をたたかうこと、②規定で制限されていない選挙運動や宣伝活動、対話活動などを最大限におこなうこと、③会社職制の一切の干渉、介入、会社派候補の違反行為、選挙の不正行為の摘発、追及をおこなうことということを明らかにしている*。

* 『京浜の高炉』（役員民主化特集 一九七六年五月二三日号）。

七六年七月の役員選挙では、階級的・自覚的な組合員が執行委員長、副執行委員長、書記長、会計監査委員に各一名、執行委員に八名立候補し、「全員参加の組合運動の推進を」「切実な要求を実現する組合」と訴え組合員に信頼され、期待にこたえられる役員として当選をめざしてたたかったが、組合員の二〇％前後の支持にとどまり、創友会推せんの候補が全員当選したことはすでに明らかにしたところである。しかし、支持率は前回より若干の低下傾向をしめしており、この結果の根本的な原因については、あらゆる角度から検討されなければならないが、今後役員選挙制度の民主化がcaちとられ、さらに会社側の介入、干渉が排除されていくなれば、階級的・自覚的立場にたつ候補者への支持が現状より大きく増大することは、まちがいない。そして階級的・自覚的な組合員をふくめ労働組合の自主性と闘争力の回復をねがうより幅広い団結がうちたてられていくなれば、それに依拠する候補者の当選は、現実的に可能なところまで迫るであろう。

6 労働者の基本的人権をまもるたたかい

さらに党委員会が力を入れていたたかいは、全国的にも注目されている思想差別と転向強要を社会的に告発し、糾弾している裁判闘争と労基署にたいする申立闘争であり、また別会社化による「自発的退職願い」を拒否し解雇された婦人労働者の裁判闘争である。これはいうまでもなく職場に自由と民主主義を確立し、基本的人権を保障させるたたかいとして重要な意義をもつものである。

日本鋼管においては、すでに労働組合の右傾化のなかで、労災責任と補償問題などを中心に組合員とその家族がおこした裁判闘争の経験はあったが、七三年四月、三四名の共産党員および民青同盟員の組合員が統一して憲法違反の転向強要その他基本的人権の侵害にたいする謝罪と思想・信条を理由とする賃金・昇進その他あらゆる面での不法な差別にたいする回復措置を要求して裁判闘争をおこし、また七四年一月、労基署にたいし労基法違反の申立をおこなつたことはまったく新しいたたかいであった。それだけに内外に大きな反響をよび、この提訴自体が会社側に大きな打撃をあたえ、専制的な差別支配の労務管理に若干の手直しをおこなうという変化を生みだし、裁判闘争がつづけられているなかで、七六年六月労基署が賃金差別について資本にたいしてつぎのような画期的な行政指導をおこなつたのである。

「賃金決定の過程において信条を理由とする差別を疑わしめるような点も見受けられるので、今後成績査定の実施にあたっては、信条に関連して疑惑をもたれることのないよう査定権者に周知徹底を図ること。なお、申告者三十四名の賃金決定経過を調査し、必要があれば所要の措置をとること。」

* パンプレット、日本鋼管人権裁判原告団『日本鋼管人権侵害禁止、不当差別廃止をめざすたたかい』（一九

七五年二月。

会社側は「裁判で係争中である」ことを理由にして行政指導にしたがうことを拒否しており、党委員
会と階級的・自覚的な組合員は、これまでよりもいっそう広範な支持を訴え、会社側に指導受け入れを
要求して大衆行動を組織しているが、この国家機関の場を活用した基本的人権のためのたたかいが勝利
するならば、鉄鋼労働者の権利意識を刺激し、差別と抑圧の労務管理に重大な打撃をあたえることにな
らう。

党委員会委員長三堀雅志氏が、七六年七月の日本共産党第一三回臨時大会において、この申立闘争の
若干の教訓と当面の課題について、つぎのようにのべていることを引用しておきたい。

「第一の問題は、知らずしらずのうちにおちいりかねない『差別なれ』のような感覚を克服し、独
占資本によるいっさいの差別や人権侵害の不当性と、その是正へのゆるぎない確信を確立する問題で
す。治外法権的に職場を支配する会社にたいするはげしい怒りが原動力でした。

第二は、日常的に、いかなる差別や人権侵害をも見のがさず、そのつど職場で徹底してたたかいを
組織し、積み上げてきたことです。そして共産党員や民青同盟員にたいする差別や人権侵害が職場労
働者の自由と民主主義を圧殺するテコでありその頂点をなすものだという視点を一貫して貫いていま
す。……

そこで第三の問題は、このたたかいに幅と厚みをつけ、いっそう大きな闘争に発展させることであ
ると思います。そして、強大な党建設を統一的に本格的にすすめる問題です……*」

* 『前衛』一九七六年九月臨時増刊号（日本共産党第一三回臨時大会特集）、二三五ページ。

おわりに

以上、日本鋼管京浜製鉄所における会社側の労働者支配の今日の特徴とそのもとの労働組合運動の実態を明らかにしてきた。もちろん、それはすべてではなく一部にすぎないが、今日、会社側が「全員参加」の新しい小集団活動の組織化と推進によって職場における労働者にたいする個別的支配をいっそう強化し、それを基礎に労働組合の右傾化と協調的労資関係を長期にわたって安定的に維持していることとは明白である。日経連の桜田会長は七六年七月ロッキード大疑獄事件を直接的な契機とする自民党政治の危機が深刻化していたときトップセミナーにおいて「企業の職場を中心とする労使関係が政治の『安定帯』となりうる」と職場の労資関係の今日的な政治的意義をかつてなく強調したが、まさにこの方向にそったものであり、桜田発言は独占資本が職場を完全に支配することによって労働組合の反共主義と労資協調主義をいっそう強化・促進し、それに支えられて政治的危機を乗り切り、新しい日本型ファシズムの確立をめざしていることをしめしたものである。つまり独占資本による新しい日本型ファシズムの基礎としての職場づくりである。

* 桜田武「労使こそ混乱期の安定帯に」、『経営者』一九七六年九月号。

これにたいする労働組合の状況は、まったく会社側の期待に反して反共主義と労資協調主義の方針と体制をつよめ、資本の労働者への犠牲転嫁を容認し、組合員の不満と批判を「企業危機」の強調によって抑えこんでいるところに特徴がある。独占的大企業の労働組合にはほぼ共通した傾向であるが、そこで労働組合運動の重大な問題点は、階級的自覚的な労働者とその集団のこれまでの一貫した献身的で戦

闘的なねばりづよい活動にもかかわらず、右派勢力がすくなくとも組合役員選挙においては労働者の圧倒的な「支持」を獲得し、労働組合を全面的に支配していることである。もちろんその支配がけつして真に強固で、安定的なものではないことは、多くの組合員意識調査の結果をみても、また右派勢力が会社側と一体となり必死になって反共攻撃をつよめ組合役員選挙対策に狂わんしていることをみてもたしかである。

それでは、京浜労組におけるこのような役員選挙の結果はなにをしめしているのか。私見としていくつかの点を列挙するならば、つぎのようなことがかなり影響しているといえよう。まずはっきりしていることは、会社側の労務管理による個別支配の仕組みと方法がきめ細かく徹底的に確立され、それを背景に、会社側が反共・労資協調主義の思想攻撃をあらゆる形で系統的につよめるとともに、役員選挙に労務支配の機構を総動員し、右派勢力と協力して、水ももらさぬ介入と干渉をおこなっていることである。これが右派勢力の勝利の基本的な原動力であるといつてよい。さらにまた組合役員選挙制度がつぎに非民主的に改悪され、現に組合を支配している右派勢力に徹底的に有利なものとなっていることである。

これまでもしばしば指摘されてきたこのような要因とともに、もつとリアルにきびしくみつめる必要があるのは、経済危機のもとにおいてつよまっている雇用不安からくる企業意識とそれと結びついた現状肯定の「組合意識」である。これはわが国の労働組合においてはきわめて根強いもので、不況下の賃金闘争の結果にたいする組合員の不満と批判の高まりを単純に「幹部交代」の要求とみることは正しくない。労働者はかなり長期にわたって左派勢力が労働組合の各級機関からしめだされてきたためその主導による労働組合運動について具体的な確信がもてないでいること、また現段階で新たに左派勢力を支

持し組合指導部に前進的な変化が生まれた場合、資本のはげしい反撃がつよまり、それによって現状が大きく動揺することになり、結局、不満と批判をもちつつも現状を一時的にせよ肯定し右派勢力を選択・支持しているといえよう。資本にたいするストライキ闘争を十数年間の長きにわたって放棄してきたことがこのような意識状況を生みだし、そして今日の構造的経済危機がそれをいっそうつよめる客観的条件となっているのである。

その他、独占資本と政府の反共攻撃が全社会的規模で強化され、しかもこの反民主主義的攻撃に反共「江」公民勢力が完全に同調し、「逆流」をエスカレートしていること、それをね返し、政治経済の民主的革新をめざす民主勢力の統一戦線が結成されていないこと、総評の指導力低下のもとで右翼的潮流による労働戦線再編の策動がふたたびつよまっていることなども労働者の意識と運動路線の選択にかなり否定的な影響をおよぼしている無視しえない要因である。労働者階級の統一行動と国民各層との共闘が組織されていくならば、独占的大企業の職場の労働者にも政治的に大きな影響をあたえ、たたかいへの確信を回復させる重要な契機となるといえよう。

しかし、鉄鋼労働組合運動において独占的大企業の労働組合の自主性と闘争力の回復、その階級的・民主的強化は、職場を基礎とする労働者の自発的・積極的な団結と組合民主主義の全面的な保障によってかちとられるのであり、そのためには職場における自由と民主主義の確立が必要不可欠である。日本共産党京浜製鉄委員会と階級的・自覚的な組合員の職場組合員との団結の強化と闘争経験の蓄積をめざす大衆的な政策とねばりつよい活動は、会社側と右派勢力にたいする対抗関係のなかで、客観的な諸情勢の影響も受けつつ、今後、紆余曲折はあっても、やがておおくの組合員のなかに支持を拡大し、右派勢力の影響を後退させ、克服していくであろう。

(ひらの こういち「労働運動研究家」)