

現代の労働組合運動

右翼日和見主義の
克服と統一の展望



大月書店

目次

I 右翼日和見主義の歴史的運命

戦後の世界労働組合運動における右翼日和見主義の地位と運命……………辻岡 靖仁……………二

一 問題提起……………二

二 右翼日和見主義潮流の現状……………二二

三 現代帝国主義と右翼日和見主義……………二五

四 階級的統一への展望……………四四

右翼的潮流の支配の動揺と破綻

——大英帝国の没落とイギリス・プロレタリアート——……………中林賢二郎……………五三

一 最近のイギリス労働組合運動に認められる傾向……………五三

二 一九世紀型労働貴族層の衰退……………五六

三 右翼的潮流の新たな基礎とその不安定……………六五

四 組合の官僚的・思想的統制の展開……………七一

むすびに……………七七

II

フランスにおける右翼的潮流の変貌の過程

——CFDTの場合を中心にして——

はじめに……………

辻山 昭三……………八

一 CFDTの出現とその運動方針……………

八五

二 分裂と統一の交錯……………

九五

三 むすびにかえて……………

一〇四

国家独占資本主義による労働組合の支配と統合

——アメリカのビジネス・ユニオンズムの基盤と特徴——

河村 望……………二〇

はじめに……………

二〇

一 ビジネス・ユニオンズムの形成と発展……………

二四

二 国家独占資本主義のもとでのビジネス・ユニオンズム……………

二三

三 ビジネス・ユニオンズムのイデオロギーとその新しい特徴……………

二七

四 国家独占資本主義の矛盾の激化とビジネス・ユニオンズムの破綻……………

三五

II 現代日本における労働組合の機能の研究

右翼日和見主義支配の特質

——松下電器産業労働組合——

田沼 肇……………二四

目次

一	問題提起	一四四
二	松下電器労組の性格と役割	一五三
三	松下電器労組の職場組織	一六三
1	職場組織の編成	一六四
2	職場会の運営	一六六
3	職制末端の矛盾	一六九
4	支部委員選出のメカニズム	一七三
5	職場組織の分断工作	一七五
6	提案報奨制度の役割	一七七
四	松下電器労組の機関とその機能	一七九
1	支部機関	一七九
2	中央機関	一八五
3	労使協議会、団体交渉および闘争体形	一八八
4	「松下総連合」構想	一九六
五	むすび	二〇一
	国鉄労働組合はどんな組織問題をもっているか	
	——画期的な大ストライキをうちぬいた背景——	
一	はじめに	二〇
1	国鉄労働組合の地位と役割	二〇
	吉井 清文	

2	問題提起	二二
二	職場における組織の構成	二四
1	職場組織の構成	二四
2	指導部の選出方法	二六
3	専門部とその活動	二九
三	闘争機能	三四
1	職場におけるたたかい	三四
2	賃金闘争	三三
3	国鉄民主化のたたかい	三四
4	政治闘争	三四九
Ⅲ	燃えあがる炎——労働者階級の闘争の記録——	
一三六	日間の不屈の港湾ストライキ	
—	——コンテナ化による「合理化」とILWUの闘争——	柴田悦子……二五六
一	コンテナ化にたいする港湾スト	二五六
二	機械化・近代化協定のたたかい	二六四
三	ILWUの雇用安定闘争	二七三
四	ILWUの闘争の成果と限界	二八〇

V 目 次

四六年ぶりによみがえった不死鳥	
——イギリス炭鉱ストライキとその教訓——	鈴木 ふみ……………二八五
はじめに	……………二八五
一 炭鉱ストの背景	……………二八六
二 闘争の主體的な条件	……………二九五
おわりに	……………三〇三
Ⅳ 素描のページ・万国の労働者	
西ドイツ労働者の労働条件意識	……………古川 哲……………三〇六
イタリアのネオ・ファシズムと南部問題	……………島崎 稔……………三二五
	……………島崎美代子……………三二五
あとがき	……………三三三

右翼日和見主義支配の特質

——松下電器産業労働組合——

田沼肇

一 問題提起

本稿は、労働組合運動の内部に現われている右翼的潮流の影響を克服するための理論的準備として、労働組合組織の各段階における機能の分析を意図した集団的研究の一環である。われわれは、労働組合の機能が、労働者のもたざるをえない要求をみたしているかどうか、また労働者の要求をいかにそらしているか、あるいは労働者の要求とどれほど矛盾する方向に作用しているかなどの諸点を具体的に分析することにより、労働組合組織を階級的・民主的に強化していくための前提となるべき諸条件を明らかにしうると考える。

われわれは、この研究を開始するにあたって、まず労働組合運動における右翼化の基本的な性質を規定しておきたい。もちろん、そのばあい、われわれが問題にする右翼化は「日和見主義の潮流は、右翼日和見主義一般ではなく、独占資本主義、帝国主義、そして現在は国家独占資本主義と関連しておきてい

る右翼日和見主義である。

独占資本主義の段階には、労働者階級の勢力の拡大、新しい技術の生産への導入にともなう労働内容の平準化（一八九〇年代から電動機による大量生産方式の採用）、労働強度の増大、生活における貧困と不安の深まり、帝国主義戦争と大恐慌、国家独占資本主義の普遍化、支配層の反動化と民主主義の破壊、さらにプロレタリア革命の諸条件の成熟といったことがもたらされてきた。とくに本稿の主題にそくしていえば、資本の集積・集中に規定されて、主要労働力の質の変化と構成の変化が生じ、生産単位が大規模となり、多数の労働者にますます同じような労働条件が押しつけられてくる。そこで独占資本主義のもとにおいては、たんに労働者階級の「数」が増加するだけでなく、労働組合組織の基礎になる単位集団が拡大することに注目しなければならない。現代では、労働組合が巨大な組織になるところとならんで、従来のプロフェッションを基礎にした組織から、大衆的な産業別労働組合へ発展していく諸条件もとのつてきた。労働者にとつて、「産業部門別に団結するよりほか、団結することができないことは、歴史的に証明されている。」（レーニン「鉱山労働者第二回全ロシア大会」）

こうした歴史的発展に対応して、独占資本は労働者階級の闘争を制約し、あるいは押しとどめることを強く要求せざるをえない。そして、独占利潤による労働貴族層の形成と、これを基礎にした労働組合官僚の組織化が日程にのぼってくるのである。

では、以上のような発展が、日本においてはどんな特殊形態をとってきたであろうか。わが国のいわゆる企業別労働組合組織は、日本資本主義の特殊な発展過程および労働者階級の闘争の展開状況にもとづく、歴史的変種と考えるべきである。とりわけ天皇制の支配および半封建的諸条件の残存によって、第二次世界大戦終結までの全時期をつうじ、一般民主主義およびそれにもとづく諸権利がブルジョア社

会の基本的上部構造とならなかったところに、かかる変種を生み出す素地があった。これに関連して、個々の企業のなかでは、労働者が「企業一家」主義から解放されていなかったということも考慮にいれなければならない。

イギリスやアメリカでも、一般労働組合や産業別労働組合が力をもちはじめた時期に、資本は、それへの対抗手段として、企業別組合をつくらせようとした。この意味で、企業別労働組合は、一九二〇年代のイギリスにもみられたように、ヨーロッパなどで成立する可能性がなかったわけではない。^{*}しかし、それがけっきょく成立しなかったのは、ブルジョア民主主義革命をとおして、労働者階級が民主的諸権利をたたかいており、すでに労働組合運動が、企業の枠をこえて団結していくという強固な陣地を構築してしまっていたからにはほかならないのである。

^{*} アメリカについては、化学部門の巨大企業などで優勢を占める“independent union”を注目すべきである。これは、ニュー・デイルのもとでの従業員代表制度や「会社組合」とも性格が異なる。

わが国のばあいは、天皇制の非民主的な統治が工場のなかにまでもちこまれていたために、自主的な団結がきびしく阻害され、大工場でも中・小工場でも、極端に家族主義的な労資協調が実現されてきたが、こゝにちの企業別労働組合の存在も、わが国の労働者階級の意識や慣行の特殊性と関連させて把握するべきであり、この点が、まさにそのかぎり、なお現在の労働組合の機能に少なからぬ影響を残しているのである。ただし、ここに述べた事情が、いまま決定的な影響をあたえているとみるのは正しくない。

第二次大戦直後、日本の労働者階級は、はじめて団結の権利を獲得した。そして、敗戦という危機的状況のもとで、企業内の職階秩序の一次的崩壊を利用し、各工場ごとの労働者全員組織という形態をと

って労働組合運動が前進を開始したのである。もちろん、こうした組織活動は、産業報国会の看板をぬりかえただけの従業員組織をつくらせ、労働者のエネルギーをそらしてしまおうとする資本の策動とたたかいのうちにすすめられた。労働組合の幹部組織は企業別に編成されながら、運動の実態は、産業別労働組合を結成する方向へすすんでいったのである。企業の枠をこえて生活給型の賃金体系がひろがり、産業別の統一団体協約も獲得されるようになった。

しかし、一九四七年の二・一ゼネスト禁止を画期に、資本もたちなおりをみせはじめ、労働組合の最低賃金要求にたいしては、ベース賃金の導入に成功、また、生活給型の賃金体系にたいする年功労働者の不満を利用して、分裂のくさびを打ちこみ、ドッジ・プランの強行、朝鮮戦争を前にした産別会議・全労連および共産党にたいする大弾圧と併行して、「民同」派を育成したのである。

初期における「民同」派の基盤は、敗戦後の階級的な労働組合運動に対抗するため、企業内に編成された労働者統轄組織のそれと同じだったといつてよい。つまり、年功によって相対的に高い賃金をうけていた古い熟練をもつ労働者層、あるいは、その時期でいえば、将来の特権的地位を約束されていた労働者層である。したがって、「民同」派のヘゲモニーは、資本が労働者統轄の基軸にしようとした年功秩序の整備に対応しつつ確立された。同時に、占領軍の干渉にたすけられて、労働組合の規約も従業員だけを組合員にするというぐあいに明確化されるようになり、労働協約も企業別に分断されてしまったのである。こうして、今日みられるような企業別労働組合が、大きく登場してきた。^{*}

* 一九五〇年代前半にはほぼ完成した企業別労働組合の機能について、総括的にかつ実証的な研究としては、大友福夫・高橋洗「労働組合の組織構造」(講座『労働問題と労働法』第一巻、弘文堂、一九五七年刊)がある。

復活・強化しはじめた日本の独占資本は、労働貴族を一定の層として形成するというよりも、まず個

別の企業内で組合官僚を安あがり育て、企業別労働組合（単位組合、企業連、「産業別」組織）の経済闘争をかれらに指導させながら、賃金・労働条件を資本蓄積の許容範囲内にとどめるといふ形態で、右翼日和見主義の潮流を利用しようとしたのである。また、国家独占資本主義の機構の肥大化にともない、各級の議員や、各種の委員に、労働組合の産業別組織、全国組織、地域組織を足場として就任した組合官僚が、日和見主義の潮流を拡大するのに貢献した。

しかし、「民同」派のすべてが、右翼日和見主義の立場にたちきれなかったところに、戦後過程のきわめて重要な特徴がある。だいたい、総評や中立労連系の労働組合が、すべて右翼日和見主義の支配下にあるなどとはいえない事実に注目すべきであろう。また、多くの労働組合の内部で、左翼と中間派のあいだに意見の相違があり、悪い意味での競争も生じたりしたが、極端な協調主義にたいしては、かなり共通した否定的見解をもち、ともに一線を画してきたのである。したがって、「左」でなければ「右」だと考えるのも単純だし、企業別組織であること自体、と右翼日和見主義を等置するような議論が、粗雑で問題になりえないことは、いうまでもあるまい*。

* ヨーロッパの産業別労働組合のばあいでも、企業内のそれぞれの特異性をカバーする必要がある、とくに技術革新、企業の巨大化がすすむにつれて、企業単位の具体的なとりきめが重視されるようになってきている。

イギリスでは、第二次大戦後、ほとんどすべての労働組合が、正式の機関として職場委員会をおいており、職場委員（ショップ・スチュワード）は、各工場で、労資間の交渉にあたり、労働条件にかんするとりきめをおこなってきた。そして、要求が満たされなるときは地区委員会と協議し、あるいは同一企業内に組織をもつ別系統の労働組合の職場委員とも連絡しつつ、ストライキをふくむ闘争を組織している。一九六〇年代のイギリスにおけるストライキの大部分は、こうした職場委員のインシアチブによるものであった。

イタリアでは、内部委員会が、工場内のすべての労働者をまとめてきた。この内部委員会は、職場環境など

にかんする苦情や要求をとりあげ、企業と協議し折衝する組織であって、賃金・労働条件について協約を締結する機能はもっていない。しかし内部委員会は、結果的に賃金・労働条件や闘争のすすめかたなどについても話し合う機会をつくり、その話し合いの内容は、労働者がそれぞれ所属する労働組合の方針に反映されていく。

さいきん、総評主流に対抗するかたちで、同盟、IMF・JC、さらに総評内部における右翼化傾向が顕著になってきた。ここにみられる右翼日和見主義の新しい潮流は、一九五〇年代後半以後の急激な資本蓄積によって生みだされてきた少数の労働貴族（たとえば鉄鋼部門の作業長）と、同じく「高度成長」の産物であり職務・職能給制度に支えられた職制末端の監督労働者層を基盤にしている。かつて「民同」派の基盤となった古い熟練をもつ労働者層の地位は動揺してきた。

そして、資本による労働者の民主的諸権利の抑圧と不可分に結びつきつつ、この新しい右翼日和見主義の潮流のなかで、わが国の労働組合に独特な会社派幹部が抬頭してきたのである。会社派幹部とは、一九五〇年代後半以後、急激な蓄積をすすめるために再編・強化された「職制」の出身者が、そのまま企業別労働組合の指導的な幹部に転生したものだといつてよい。^{*}現在の局面における右傾化推進の担い手としての会社派幹部の存在は、日本資本主義の「高度成長」のもつとで、小ブルジョア層のプロレタリア化が、急激に、広範に進行し、たとえ一時的にせよ、労働者階級のあいだに小ブルジョアの気分や意識がふりまかれた状況を背景にしている点が特徴的であろう。

* 会社派幹部は会社派の幹部という意味であって、「会社組合」の幹部とは区別すべきである。

しかし、会社派幹部による支配の尖兵としての役割をあたえられている監督労働者層の立場は、かならずしも安定的とはいえないのである。たとえば職務・職能給制度の誇張された細分化は、さきに述べた労働内容の平準化の傾向と不可避的に衝突せざるをえず、また監督労働者層の量的増加そのものが、

相対的にかれら自身の地位の低下を招き、監督労働者の労働条件の過酷さ（搾取されながら、搾取強化のためにも重い責任を負わされている）は、かれらのあいだに不満を拡大せざるをえない。そのうえ、生活における貧困と不安からも脱出しきれないでおり、職制末端に位置づけられているからといって、もっぱら協調主義の一本槍というわけにはいかないのである。

たしかに、会社派幹部の支配にみられるような、資本の側の労働者統轄組織と労働組合の職場組織の合体は、右翼日和見主義の基盤安定に大きな効果をもたらしてきたが、しかし、この合体そのものが矛盾をはらんでいる。いかに会社派幹部の支配下にあっても、労働組合の職場組織としては、労働者の要求をあるていど反映せざるをえないし、そうなると、監督労働者としては職務上の責任が遂行できない、というわけだ。職制末端の「一人二役」は、労働組合への不信だけでなく、会社への不信ともなって、労働者の不満を自乗化する*。

* 秋山進「反共・労資協調路線の基盤とその矛盾の激化」『前衛』一九七二年三月号）参照。

右翼日和見主義は資本主義と階級闘争の発展に規定されており、世界的にみても、第二次大戦後、その影響力が制限されてきた。戦前についていえば、多くの国の合法的な労働組合運動から階級的潮流は締めだされており、戦後の一時期にも、タフト・ハートレー法や日本のレッド・パージなどのような攻撃まで展開されたが、いまでは局面が変わってきて、左翼の締めだしはできなくなってきた。たとえばイギリスのTUC内部でさえ、運輸一般労組や合同機械労組など、最大規模の組合が戦闘化し、典型的な右翼日和見主義支配の海のなかに、進歩的な「島」が、それも小さくない「赤い島」が、はつきりと姿を現わしてきた。

「マルクスは、プロレタリアートの戦術の基本的任務を、かれの唯物弁証法的世界観のすべての前

提に蔽密に一致して規定していた。ある社会の、あまきずすべての階級の相互関係の総体を客観的に考慮すること、したがって、この社会の客観的な発展段階をも、この社会と他の諸社会との相互関係をも考慮することだけが、先進的な階級の正しい戦術の土台となりうる。このばあい、すべての階級とすべての国が、静態においてではなく動態において、すなわち、静止の状態においてではなく運動（この運動の諸法則はそれぞれの階級の経済的な生存条件から生まれる）において、考察される。この運動そのものは、過去の観点からではなく、また未来の観点からも考察され、しかもゆるやかな変化しかみない、「進化論者」の卑俗な考え方によってではなく、弁証法的に考察される。」（レーニン「カール・マルクス」）

レーニンのこの文章は、「先進的な階級の正しい戦術の土台」を論じたものであるけれども、われわれが労働組合の組織機能の特徴づけていくうえでも、重要な示唆をふくんでいるといわなければならない。労働組合の組織機能も、第一次大戦前と戦後、第二次大戦とその戦後過程というぐあいに、「静止の状態においてではなく運動において」とらえる必要がある。

この観点からみて、第二次大戦後は、右翼日和見主義の地位の低下が決定的な特徴のひとつである。そして、こうした事態を補強するために、いくつかの新しい制度化がすすめられてきた。たとえば、国家独占資本主義のもとで、蓄積がすすむにつれて必然的にわきおこり、拡大せざるをえない労働者の要求を、国家が直接的に規制し、労働者のエネルギーを計画的に誘導したり、そらしたりしてしまっていることに注目すべきである。それは、西ドイツの共同決定法などに典型的な現われをみるが、わが国においても、積極的労働力政策の展開をはじめ、勤労者財産形成促進制度など、いまや明確な動きを示しはじめている。^{*}

* 全労働省労働組合『第一二回労働行政研究会・支部行研レポート』（一九七二年）などを参照。

また第二次大戦後は、右翼的潮流みずからが労働組合の諸権利を形式的にだけ主張して、じっさいには自己規制し、あるいは凍結するしくみを、いっそう工夫していることがあげられよう。たとえば、争議権はあるが行使しないことをナショナルセンターがきめるとか、労働組合と社会民主主義政党が「分業」を唱えて、組合を経済主義の枠にはめこむとか、経営協議会において賃金ドリフトの問題などをとりあげ、職場闘争を冷却させてしまうことなどがあげられる*。

* 鉄鋼労連『日本鋼管京浜労組における職場組織の構造と機能についての調査報告書』（一九七二年）は、「重要な労働条件が産業レベルで決定され、これにたいして企業別の決定機構は相対的に制約されるという事態」のもとの労働組合職場組織の機能をとりあげている。

さらに、こんにち、協調主義を固定的に再編しようとする企図が、IMF・JCに代表されるごとき形態で、国際的な右翼日和見主義の潮流とも結びついていることを、見落としてはならない。

以上のような諸点を前提として、われわれは「ゆるやかな変化しかみない」「進化論者」の卑俗な考え「方」にとらわれることなく、現代日本における労働組合の機能を研究していきたい。

二 松下電器労組の性格と役割

われわれは、労働者が労働し、闘争している現実の場面に焦点をあわせつつ、具体的に研究をすすめるつもりである。そこで、まず松下電器産業労働組合（組合員約六万二〇〇〇人、中央執行委員長高畑敬一）

をとりあげることにした*。総合家庭電器メーカーとして国際的にも有力な松下コンツェルンの労働者の主力部隊を、その傘下に組織している松下電器労組は、労働組合運動の領域からみると、これまた、今日のいわゆる右翼的潮流のなかで、ひとつの「砦」とみなせる存在だといってよい。そして、松下電器労組の最高幹部は、労働戦線の右翼的再編推進派の旗ふりに一役かっでもいるのである。

* 松下電器労組規約第二条「この組合の本部事務所を大阪府門真一〇〇六番地松下労働会館内に置き、支部事務所を松下電器産業株式会社、松下電子工業株式会社、松下通信工業株式会社、松下電器健康保険組合、株式会社松下電器東京研究所、ナショナルマローリー電池株式会社、松下寿電子工業株式会社、寿工業株式会社、稲井電子工業株式会社、豊中電子工業株式会社、福井松下電器株式会社、松江松下電器株式会社、若狭松下電器株式会社、但馬松下電器株式会社、および津山松下電器株式会社（以下単に会社という）事業場の各所在地に置く。」

松下電器労組の前身である松下産業労働組合（四二支部、組合員約一万五〇〇〇人）は、敗戦直後の一九四六年一月に結成されているが、この松下産業労働組は、占領軍の財閥解体にかんする追加指令にともない、当時の松下電器の分社がそれぞれ独立したのに対応していったん解散、一九四七年一月、こんにちの松下電器労組が二八支部、組合員約一万人をもって再発足した*。

* このとき、松下電工労組、松下造船労組、松下金属労組などが分離していった。松下電子工業株式会社が設立されたのは一九五二年末、翌年ただちに労働条件を松下電器と同一にする協定を締結。松下通信工業株式会社が独立したのは一九五八年である。

松下電器では、一九四九年と五〇年の二回にわたる「企業整備」¹¹大量解雇のさいも、たとえば日立のばあいのようなストライキ闘争はおこらなかった。松下電器労組は、第二次大戦後の労働組合運動としては遅れてすすんできたのであり、その点にかぎれば、民放労連などと似ている。レッド・ページも

対象者が一六人で、東芝の一二五人よりはるかに少なかった。松下電器労組がはじめてストライキをしたのは、ようやく一九五二年のことである。

しかし、このように遅れてすすんできたために、松下電器労組は、その後の一時期、かえって順調な発展をとげた、といってよいだろう。一九五三年、電機労連結成と同時にこれへ加盟、一九五五年には、生産性向上運動反対の方針をうちだし、いわば「青春期」を迎えた。そして、一九六〇年安保闘争の高揚とともに階級的な立場にたつ労働者が指導部に進出、電機労連あるいは松下コンツェルンの本拠である大阪府下の労働組合運動において、先進的役割をはたすようになってきた。

右のような動きに直面した会社は、職場における労働者の諸権利をいっそうきびしく抑圧し、松下電器労組の幹部・活動家にたいして不当解雇をふくむ攻撃をかけ、組織をゆさぶり、一九六三年には本部役員のほか全面的な入替えに成功。それ以後、松下電器労組では、会社派幹部がヘゲモニーをにぎり、運動方針も、反共主義と労資協調の立場に傾斜していった。そして一九六五年には大阪総評を脱退、現在では、電機労連のなかでも、もっともIMF・JCの路線に密着した組織となっている*。

*「IMF・JCは、日本の金属労組が、総評、同盟、中立、新産別の上層組織の違いを克服して、日本の金属労働者の国際的発言力を強め、地位を高めるために団結していることに、大きな意義がある。……IMF・JCは、国際連帯、交流を強めつつ、JCそのものの組織を拡大・強化し、国内に於ても、国際的水準の労働条件、社会保障を要求するに至り、地位を高めるにちがいない。そして、アジアの金属未組織労働者を組織化し、強化するための支援を行なうであろう。……IMF・JCが刺激になって、労働組合主義を基調とした総評、同盟の戦線統一がすすめられなければならない。アメリカで、あの仲の悪かったAFLとCIOが統一したように。そして、イギリスや、西独、スエーデンなどの西欧諸国が、見事に一国一組織の、労働者の団結をかちとり、ある国では、支持する政党の政権が続いている。」〔たゆみなき創造——松下電器労組二〇年のあ

ゆみ』一〇四九ページ)

では、一九六〇年代の「高度成長」に対応した松下電器労組のどのような変質をおして、そこに典型的にみられる右翼日和見主義支配への転化過程は、なにによって、どのように、規定されてきたのであろうか。

それは、まず客観的な要因からいえば、急激な資本蓄積そのものとの関連でみなければならない。

松下コンツェルンの中心である松下電器産業株式会社は、「旧財閥系企業の注目をひくことのない事業分野」(日本生産性本部『戦後経営史』三四ページ)をぬって地歩を固め、とくに一九五〇年代後半以後、目をみはるような資本蓄積をとげ、過去一〇年間だけで、じつに売上げが七倍、利益が一〇倍といわれるほどの「高度成長」ぶりを示した。国税庁発表による申告所得金額は、昭和四五―四六年度をつうじて日本銀行につぐ第二位。しかも、これらの数字は松下電器にかぎったもので、膨大な系列会社の分は含まれていない。^{*}

^{*} 松下電器の資本蓄積の実態については、『日本の独占企業』第一巻(新日本出版社、一九六九年刊)、その背景については、市川弘勝・北田芳治『国家独占資本主義と日本の産業』(青木書店、一九六七年刊)を参照。

なお、松下電器の系列会社のさいきんにおける業績については、『週刊ダイヤモンド』一九七二年一月八日号などが参考になる。

第二次大戦後、日本の電機工業は、戦前とくらべものにならないほど飛躍的な発展をとげた。電機工業は、戦前、わが国の工業全体の出荷額のなかで、鉄鋼・繊維・食糧・化学・鉱業・一般機械につづく低い地位しか占めていなかったが、ついに一九六二年、鉄鋼業をしのぎ、第一位にたついたのである。その後、過剰生産の矛盾につきあたって、相対的な地位を若干低下させてはいるが、ひきつづき最重要

産業のひとつに位置づけられていることに変わりない。とくに軍需と直結する電子部門の生産水準が、きわめて短期間に世界第二位を占めたという事実は、注目すべきであろう。

われわれは、こうしたなかでの松下電器の「高度成長」であったことを強調しておかなければならない。激烈な競争のもとで、それに勝ちぬいていくためには、会社にとって右翼的幹部による労働組合の支配は不可欠の条件であった。そして、競争に勝ちぬくことよってのみ、会社は労働組合の会社幹部部をつなぎとめておくことができるようにもみえてくる。しかし、はたしてこれは「自転車操業」がなりたつ関係なのであるか。

ところで、戦後のわが国における電機工業の発展について、その過程に作用した国家独占資本主義の力を見落としてはならない。たとえば電子工業振興臨時措置法の役割があげられる。この法律によって指定された電子機器には、試験研究補助費の交付、生産にあたっての低利融資および特別償却などが認められているけれども、そうした国家的補強は、ほとんど松下電器をふくむ大企業に優先しておこなわれてきたといつてよいだろう。さらに同法にもとづいて、企業活動の「共同行為」を許可することができるようになっており、この規定を電子管製造に適用、東芝・日立・松下電器・日本電気の四社についてだけ、特定の機種について販売単価の協定、生産制限協定など完全な独占行為を認めてきた。

立法の方法によらないで、官僚機構をつうずる許可・認可などの「行政指導」を活用、国家的補強を独占体にむけているケースも多い。とくに、チェック・ブライズ制などにより、輸出貿易の面でも、松下電器のような大資本は相対的に有利である。また、立法や行政指導など、表面に現われたもののほか、逆に「行政不在」を装った消極的なかたちでの補強がおこなわれていることも、見逃してはならない。たとえば、松下電器も参加して、家電関係の大メーカーが国内の小売販売価格を協定したり、価格維持

のため減産を協定したりしていたにもかかわらず、通産省当局が長期間にわたり不問に付していた事實は、こんにち、ひろく知られている。さらに一五年も前、松下電器の進相コンデンサー事業部で労働者の半数にPCB中毒の症状がでていたにもかかわらず、それ以前から指摘されていたPCBの毒性にはおかむりをしつづけ、大企業本位の立場にたっている通産省の態度が、さいきん問題にされたことも周知のところであろう。

こうした国家独占資本主義の機構をとおしての直接的な補強には、独占一般に共通の租税特別措置や地方自治体のサービスも加えなければならぬが、さらに松下コンツェルンなどにとっては、もっと高い次元での国家独占資本主義の機能にもとづいておこなわれたテレビ網の完成、テレビの大衆的普及とカラー・テレビの需要刺激^{*}（家庭電器メーカーの販売活動を有利にするNHKテレビ部門への援助、民放への設備資金融資）こそが、決定的に重要な意味をもつ「国家の介入」であった。

^{*} 松下電器のカラー・テレビ市場占有率は、一九七一年末現在で三三％。

そして、ここではとくに、こんにちの労働組合運動における右翼的潮流も、国家独占資本主義と関連しつつ形成されていることを指摘しておかなければならない。そうであるからこそ、松下電器労組の会社派幹部も、国家独占資本主義の機能を肯定するような「合唱」をしてはばからないのである。たとえば、家電部門の資本家にとつてもそうであるが、松下電器労組の最高幹部にとつても、こんにちの国家独占資本主義に特有な積極的労働力政策には、関心が深いようだ。

「弱い小さな体質の企業はつぶれるか人員整理をせざるを得ない。そういう企業は賃金、労働条件も悪い。労働力不足の傾向はまだ続くのだから、そういう企業はつぶれてもよい。労働者は国際レベルの力をもつ企業にうつればよい。政府がそれを誘導するのだ。新しい仕事にうつれるよう職業訓練

所を設け訓練を受けさせます。その間は賃金を政府が保証する。住居をかえて転職しなければならない人には住宅を建ててやるのである。」(高畑「当面する運動への展望と決意」、松下電器労組機関紙『ユニオン』一九七一年一月一日号)

さて、つぎに、松下電器労組における右翼日和見主義支配への転化過程を規定する主観的な要因について、みることにしよう。

第二次大戦前、松下電器の労務管理は、社主松下幸之助(一九四七年に社長、一九六一年から会長)の方針にもとづき、「朝夕会」、「七精神」、「歩一会」の三つを組みあわせた精神主義によって支えられていたといつてよい。そして、このような慣行が、戦後にいたるまで大きな影響を残しており、表現はモダンになつても、精神主義的な傾向が、松下電器の労務管理を一面から特徴づけてきた。^{*}

^{*} 松下電器産業株式会社『創業三五年史』(一九五三年刊)、『戦後経営方針集』(一九五八年刊)、『経営基本方針』(社員読本、一九六四年刊)、『社史資料』などを参照。

しかし、労務管理にみられる精神主義的な傾向、とくにその松下的表現としての家族主義形態は、戦後過程において、急速に色あせざるをえなかったことも当然である。^{*} まだ敗戦直後、ようやく労働組合結成の動きがでてきたとき、松下社主は、「労働組合? そんなものは不用だ。松下には戦前から「歩一会」があるやないか。これを再建したらええのや」と言っていたという(前掲『たゆみなぎ創造』一三ページ)。歩一会は、歩を一にするという意味をもち、戦時中は「産業報国歩一会」と名称を変え、社主以下全従業員をふくむ組織であった。松下社主は、ある課長に命じて、じっさいに「従業員組合歩一会規約案」までつくらせている。だが、この企図はけっきょく成功せず、すでに述べたとおり松下産業労組が結成され、松下コンツェルンに搾取されつづけてきた労働者のあいだに、こんどは階級的な性格

をもった「歩一」をめざす運動が、新しい歴史のページをひらいたのである。そして、一九六〇年代の初期までにみられた労働組合運動の階級的な発展が、家族主義支配をはらいのけるうえで直接に寄与したことはいうまでもない。

* 松下幸之助『わが社の行き方』（ダイヤモンド社、一九三九年刊）、『私の行き方考え方』（実業之日本社、一九六二年刊）などを参照。

ところで、この家族主義は、一九六〇年代の「高度成長」自体によって、それを支えてきた諸条件が、ほとんど決定的に空洞化されてしまったのである。松下電器の労務管理にこんちなお見られる精神主義的な傾向は、「繁栄・幸福・平和」を説く月刊誌『PHP』に象徴されているが、これとても、すでに自由購読制にきりかえられ、購読者は、事務・技術系の職場で半数たらず、現場にいけばもっと少ないようだ。朝会で、所感発表の順番にあたったものが引用するぐらいにしか読まれていない。

いまや松下コンツェルンでは、家族主義にかわって「民主主義」が、とくにその形式上の先取りが、労働者支配のための主要な形態となってきた。労働組合の右翼日和見主義による支配は、このフィクションをつくりあげるために、不可欠の条件であったのである。したがって会社派幹部の行動様式そのものが、「民主主義」の形式上の先取りで飾られてきた。松下電器労組二〇年史の表題『たゆみなき創造』は、この労働者支配における形態転換の真の推進者に捧げられた讃辞とみるべきであろう。

右翼日和見主義が松下電器労組のヘゲモニーをとりかえすと、それに併行して、文字どおり労資が協調しつつ、つぎの四種類の新しい制度——「完全五日制」、「持家制度」、「終身年金」そして「仕事別賃金」が導入された。これらは相互に関連しながら、松下電器における一九六〇年代から七〇年代へかけての労働者支配の方法を特徴づけている。

まず一九六〇年に、当時の松下社長から、「週休二日、実働八時間を五年後に実施する」という「経営方針」が発表され、予告どおり一九六五年から完全五日制に移行した。『たゆみなき創造』によると、「これ〔松下社長の提案〕は“ILO週四〇時間労働の時間短縮勧告”（一九六二年六月）に先がけることに三年前であった」と讃えられている。松下電器労組としても、一九六三年以後、正式に「週五日制実施研究委員会」へ参加。のちに松下会長は、こう述べている。――「一日の労働時間は七時間十五分が八時間になり、四十五分ふえましたが、かえってこの方がいいんですな。四十五分というのは非常に能率が上がりますのや。早くいえば火を起したりする時間がいらん。正味働く時間がふえるんやから一時間値いますのや。結局賃金を上げた分はこれで吸収できますな」〔毎日新聞〕一九六八年一〇月一〇日付夕刊）。しかも会社は、「休日指導の強化」をうちだし、とくに土曜日を「良き松下マン」飼育のために活用してきた*。松下会長ではないが、これでは労働者はまったく「吸収」されっぱなしである。

* 松下電器労組は、第二二期第七回中央委員会で、「時間外に行なわれる行事・研修に対する取扱いと対策について」の統一基準を確認している。これによると、業務に直結するとはいえないが一部関連のあるものでも、「自主参加」とみなせるばあいは業務上の扱いとはしない。また「自己研鑽」も、業務とは考えない。さらに、「社会人として知識教養を高める趣旨により会社が準備する会合」は、「語学研修」をふくめて、事前連絡さえあれば協力する態度をとっている。

つぎに同じ一九六五年、持家制度と終身年金が実現し、松下電器における企業主義の新たな物質的支柱となった。前者は、松下電器共済会の「住宅積立金規程」*にもとづく積立相当額の融資、「住宅資金融資規程」にもとづく住宅貸付金および「分譲住宅融資規定」にもとづく貸付金の併用による持家（一般持家と共済会分譲住宅）の促進助成が内容。松下電器労組も機関紙『ユニオン』住宅月刊シリーズを特

別に発行し、また各支部に「住宅相談室」を設置するなど、大いに宣伝に協力した。後者は、基本年金（満五八歳の定年以後一五年間、退職金の分割支払方式）にひきつづき、七二歳以後死亡まで、会社負担で基本年金と同額が支払われる制度。これは、他社にない画期的なものと自画自讃されており、「福祉年金制」と称している。

* 共済会は、「松下電器産業（株）、松下電子工業（株）、松下電器健康保険組合、（株）松下電器共済会、（株）松下電器東京研究所、松下通信工業（株）およびナショナルマロリー電池（株）の役員と従業員および定時社員を会員とし、お互いにたすけ合うためにつくられたものであります。ただし、定時社員については、融資事業、住宅関係事業および個人保険取扱いは適用しません」（同会規約）。事業としては、結婚施設、ホームヘルプ制度、葬祭施設などもふくまれている。

共済会は、松下電器創業三五周年にあたる一九五三年、会社が五〇〇万円の基金を設定（当時、会社の資本金五億五〇〇万円）、一九五五年に発足した。運営の基本的事項は、会社・労働組合・職場代表の三者で構成される評議員会が決定し、収益のほとんどは所有株式の配当によっている。共済会の発足にあたって、会社は、基金の運用組織を「株式会社」とし、松下電器の株をもつことが「経済的に有利」と主張、けっきょく組合も同意した。（『たゆみなき創造』四五八ページ）

なお、松下電器と松下電器労組は、労働協約のなかで、「共済会においても組合員の福利厚生に努力する」（第六〇条）と規定している。

さらに一九六六年から、仕事別賃金が実施された。これは、とくに労資双方の「完全な同意」（『松下電器五〇年の略史』）のもとにふみきられたことを強調しておかなければならない。そして本稿のテーマにそくしてみただけでも、仕事別賃金は、第一に、同一職級内の年令別賃金格差を縮小したが、役員とヒラ労働者のあいだの賃金格差が拡大したこと、第二に、もっとも困難だとされた労働者の格付を労働

組合がひきうけ、組合員の不満を緩和したこと、を重視すべきであろう。

この仕事別賃金と「生産性倍増計画」(一九六七年から七一年までの五ヵ年間)に協力する見返りとして登場したのが、「長期賃金計画」である。松下電器労組は、仕事別賃金の完成をめざし、一九七一年までに賃金を「二倍」にするという方針をかかげ、一方では「アンケートすらとらない春闘」を展開してきたのである。

以上が、一九六〇年代の「高度成長」に対応した、松下電器労組の右翼日和見主義支配を規定する客観的および主観的な要因の総体である。そして、このような条件のもとで急激に達成された資本蓄積は、その対極に労働者の膨大な蓄積を生みだすことになった。小ブルジョア層のプロレタリア化の波が、松下電器の職場にも、はつきりと押し寄せてきたのである。それは、小ブルジョア的な影響を職場にもたらし、労働組合の右翼的幹部による支配を許す条件のひとつになった。

なお、松下電器における労働力構成の現状を、IMF・JC「加盟各組合労働諸条件一覧」(一九七一年一月調査)によって、電機労連傘下の大手一三組合と比較しながら特徴づけると、つぎのとおりである。

- (1) 組合員の平均年齢は、松下電器二四・七歳で、三洋電機二二・四歳、シャープ二二・七歳より高いが、日立二八・五歳、東芝二七・九歳、三菱電機二八・六歳、明電舎三一・八歳などより低い。
- (2) 組合員の平均勤続年数は、松下電器五・七年で、三洋電機三・六年、シャープ三・七年より長い。日立八・四年、東芝七・六年、三菱電機八・三年、明電舎一〇・五年などより短い。
- (3) 組合員中に女子の占める割合は、松下電器三七・四%で、日本電気三七・八%、三洋電機四九・七%、シャープ三七・九%より少ないが、日立二六・六%、東芝三〇・〇%、三菱電機三〇・〇%、

明電舎一九・四%などより多い。

(4) 平均扶養家族数は、松下電器〇・五人で、三洋電機〇・三人、シャープ〇・四人より多いが、日立〇・九人、東芝〇・七人、三菱電機一・〇人、明電舎一・三人、安川電機一・〇人などより少ない。

これらの諸指標で明らかのように、松下電器労組の組合員は、「関東大手」よりも若い層がかなり多い。じっさい、日立・東芝・三菱電機などでは四〇歳前後の労働者が多いのに対して、松下電器は、三〇歳台なかばより若い層が主流、しかも女子の割合が多いのである。これらの点は、関西家電三社（松下電器・三洋電機・シャープ）に共通した傾向だといってよい。

たしかに、女子が多いからではなく、女子という勤続年数の短い労働者が多いことは、労働組合運動の強化にたいして、マイナスに作用せざるをえない。松下電器のばあいでも、女子の勤続年数は、資本蓄積が生みだした社会的結果として、しだいに長期化する傾向をみせてはいるが、いぜんとして二二三歳で退職していくものも多いのが現状である。

三 松下電器労組の職場組織

こんにちの労働組合運動の組織論と戦術論にとっては、右翼日和見主義支配の具体的な形態をどう規定するかが重要であり、労働組合の各組織段階ごとの機能の発展、それをつうじての独占体との全面的な闘争の展望を理論的に明らかにすることが、一つのポイントである。この見地にたてば、労働組合の

機能の研究を、各組織段階ごとに区分しておこなう必要のあることは当然だろう。しかし、労働者の働いている現場で、労働者の要求とエネルギーをどう結集させていくかという課題が、労働組合を労働組合たらしめる基本的な要件である以上、われわれは、なによりも工場単位の労働組合を考察しなければならぬ。そして、この点からみれば、まず労働組合の職場組織が、どのように編成・運営されているかを明らかにすることが、研究の出発点となる。

1 職場組織の編成

われわれが調査した松下電器の工場では、三〇人ないし数十人の労働者が一職場を形成しており、そのような職場ごとに、労働組合の役員として、一人ないし二人ずつの支部委員が選出されている*。そして、支部委員一人に二人ずつぐらいの割合で、補佐的な職場委員が配置される。

* 松下電器労組規約第四条「この組合は、会社事業場に在籍する労働者を以って組織する単一組合にして、原則として各事業場ごとに支部を置き、必要により中央委員会の承認を得て一定地区の支部が地区協議会または連絡会を、関係事業場の支部が連絡協議会を設けることができる。」

かつて、階級的な立場にたつ労働者が職場活動を主導していた時期には、職場委員も、青年部委員や婦人部委員とともに、そのなかで行動力を発揮し、重要な役割をこなしていた。しかし、現在では事実上たいた意味をもちえない存在となり、全体としては、いわば上意下達のパイプにすぎない。

われわれが調査した工場についていうと、標準的な職場には、職制として、職長（主任職）が一人、班長が三人ていどおかれており、労働組合の支部委員は、多くのばあい班長か、またはそのいきのかか

ったものうちの一人が選出されている。そして、このような職場を単位にして、組合員全員による職場会が、闘争中なら週二回ぐらい、平常でも月二回ぐらいはひらかれてきた。松下電器の工場では、非組合員の範囲が課長以上とされており（労働協約第三条）、職長以下は組合員であるから、職場会も、けっきょくその職場の全員で構成されることになる。

職場会は、松下電器労組の本部あるいは支部の規約に定められた機関ではない。その意味では、地方自治体のもので法的うらづけのない「町内会」みたいな存在である。だが、それのもつ実質的な位置づけからいうと、町内会などとはまったく異なり、松下電器労組の職場会は、すくなくとも形式や手続きの面において、組合の機能に不可欠の要素となっている。ここでは、労働組合としての要求や方針が討議され、必要な事項が挙手で採決されるとともに、支部委員および職場委員の選出がおこなわれる。職場会は、ふつう、その職場から選出された支部委員が議長兼提案者のような役につき、職場委員が助手をつとめるが、一般組合員にしてみれば、自分たちが直接に意見を述べられる唯一の機会といわなければならない。

松下電器労組では、組合のとりあげるほとんどの問題が、形式的には職場会の討議にかけられており、そのかぎりでは「なかなか民主的や」と皮肉られてさえている。また、したがって形式的には職場の全員による討議が保障され、そのかぎりでは職場会を「習慣」づけてきたところに松下電器労組の特徴がある*。

* さいきん、松下電器労組は、職場活動を強めるために、従来のものよりはるかに充実した『委員手帳』を発行している。「松下労組の活動推進の基本は、職場討議です。従って職場会が正しく運用されてこそ運動も進むのであり、そのカギは支部委員の皆さんに任されています」と。この『委員手帳』は、一般組合員の目につける機会が少なく、支部委員・職場委員などにしか渡されていないが、もしそこに書かれているとおりのこと

が実践されたら、組合の性格はおそらく一変するであろう。たとえば、「職場から要求が出た場合は担当執行委員に相談し、直接、その職場の長がやれるものについては、やってもらいます」と書かれているが、現実には松下電器の各工場では、職場交渉など、ほとんどおこなわれていないし、おこなえないでいる。

松下電器労組の職場会は、あくまでも形式的な保障にすぎないから、じつさに自由な討議がおこなわれているわけではない。しかし、組合の方針に批判的な活動家たちは、さいきん、職場のなかまから職場会のたびごとに、「あれ、うてくれないか」、「これ、うてみてくれ」と代弁をたのまれるようになってきた。多くの組合員は、そうしたとて、けっきょくは形式上の民主的手続きでねじまげられてしまうことをよく承知しており、また、いまのところ自分自身では発言する勇氣もないが、やはり職場会は自分たちの意見を表明すべき機会であると考えており、そうしていかなければならないと感じてもいるのである。

2 職場会の運営

松下電器労組の職場会への出席率はよいが、それには理由がある。第一に、支部委員の多くが「班長さん」だから、ヒラの労働者である一般組合員は、おいそれとさぼるわけにもいかない。第二に、支部単位で職場会がいつせいにひらかれるばあいなどは、工場の門に支部委員が交替で立番しており、組合の発行する不参加証をもたないかぎり帰宅できない。つまり、「職制」と「統制」による二重のしめつけが、職場会への出席率をよくしているわけだ。

職場会における討議についていうと、一般組合員が自由に要求を提起することはむずかしく、じつさ

いは、組合執行部があらかじめ予定した議題の範囲内にかぎられてしまう。たとえば賃金要求が議題とされたばあい、本給だけでなく家族給も引き上げろといったような意見はでるにしても、労働強化の問題にまで討議はひろがらない。闘争中の職場会のはかに、平常でも、「福祉対策」のための職場会、協約点検のための職場会、組合としての目新しい方針を理解させるための職場会、あるいはまったく上意下達のための職場会など、いろいろな性格をもった職場会が、それなりに工夫して組織される。

しかし、われわれが調査した工場の職場会だけでなく、松下電器労組の運営全体をとおして、一般組合員からの発言はますます少なくなり、この傾向は、会社派幹部にとっても、それなりに放置できない矛盾の現われといわなければなるまい。また、それは会社が従業員にたいしてかかっている「愛と対話」のモットーにもそむくものである。電子支部の一九七一年運動方針は、つぎのように指摘している。「組織強化について考えれば、現在の労働組合にとって最も重要であり、最も不足しているのが『対話』であります」と。また、茨木テレビ支部の運動方針も、「職場会はスムーズに行ない、編み物、週刊誌のコン読み、私語など、中途半端な参加を改め、他の職場に迷惑をかけないよう気を配ります」と述べている。

職場会での発言が少ないことは、たんに一般組合員が無関心だというのではなく、松下電器労組の体質と直接に結びついている傾向だからこそ、重視されるのである。そして、ここで問題にすべき松下電器労組の体質とは、まずなによりも会社派幹部による民主主義の徹底した形骸化にほかならない。すなわち形式のととのった職場会が、全員参加のもとにひらかれるが、一般組合員にしてみれば、もしそこで組合執行部の意向にそう以外の発言でもしようものなら、あとで支部委員の「班長さん」から呼びだしがかかるかも知れないのである。「班長さん」の方にしても、もしそうしなければ、組合役員として

落第生になるだけでなく、同時に、職制末端に位置づけられているものとして、自分の考課査定にもひびく。まことに「明るいナショナルの暗い職場」(『赤旗』日曜版一九七二年一月二三日付)と評されるゆえんであらう。

だが、ここで重視すべきは、そのような一見したところ厚く思える壁をつきやぶり、ところどころで労働者の要求が波だつてきている事実である。それはまだ、ときたまの不満燃焼(「爆発」とまでいかな)にすぎず、さざ波のようなかたちしかとりえないが、会社派幹部にとって、小細工だけではしだいに手に負えなくなる性格を帯びてきた。

たとえば、さいきん各職場会で、「食事問題」(工場内食堂のメシがまずくて高いという不満)が表面化してきている。たべものうらみは、いかに「班長さん」といえども押えきれない。そこで組合執行部は、一計を案じて組合員からアンケートをとることとし、諸君がうまいメシをたべたければ、値上げを認めるほかない、という結論に誘導しようとしたらしい。受益者負担、高福祉・高負担論のイデオロギー的な啓蒙もかねて、組合員の要求のねじまげをはかったわけである。しかし、このような策略によって、当面、あるいはメシのまずさを緩和することはできるとしても、メシが高いという不満を押えきれるかどうか。

また、かつての仕事別賃金の導入にしても、このところ松下電器労組にとって「目玉商品」のひとつとされている休暇村建設にしても、大会や中央委員会では、きわめて抽象的な原則だけを決定して真のねらいを隠蔽しておき、あとは会社派幹部の手で徐々に具体化していくというのが、松下電器労組執行部の常套手段である。仕事別賃金導入のさいは、同一労働同一賃金の原則と最低生活保障の原則とを両立させるような新しい賃金体系を要求するという、だれにも反対できない大方針をまず決定してしまっ

ているから、全貌が明らかになってきたときに正面きって反対してみても、もう問にあわない。

松下休暇村についても、一九七〇年の第二五回大会で、組合結成二五周年を記念し、今後の「余暇」対策、より豊かな連帯感を培う場として、その建設を当面の総予算三億円ということできめた。一九七一年秋、丹波ささ山に用地購入が決定したのちの中央委員会できえ、「松下労組の魂のふるさと」だとか、「時代を先取りした七〇年代の新しい運動」などと美辞麗句がならべられ、組合員の費用負担の問題などは後景にしりぞいている。

ところが、さいきんの職場会で、この休暇村は、組合員から利用料、入村料などのほか、さらに宿泊料として食事ぬき素泊り一〇〇〇円を徴収することが明らかになってきた。さすがに、反対の声がいつせいにあがり、「建設のためと称して毎月一〇〇円ずつ永久にとられるうえ、"健保の保養所"より高い宿泊料とはなんだ」と不満がひろがっている。ある職場会では、組合執行部が会社に休暇村建設資金の借用を申し入れたところ利子をとるといわれた旨の報告をきき、課長になる一步手前の主任が、「われわれは労資協調という高い利子を払ってきたではないか」と発言したという。

3 職制末端の矛盾

松下電器の労働者のあいだでは、日立・東芝などにくらべると、だれでも役付に昇進することができるよう思われてきた面がある*。たしかに、学歴がなくても役付になれるし、職場では「石を投げれば職制に当たる」といわれるほど、役付の人数も多い。現場の職制は、すでに述べたとおり、課長→班長→班長となっているが、班長のもとに組長がおかれている職場もある。しかし、組長は仕事内容が

同じでも班長に任命するのが早すぎると思われるものをそう呼んだりしており、会社としては、減少の方針をとっているようだ。そこで、さしあたり班長になるのが「出世」の糸口だが、この昇格試験を受ける予定者は、各課長から人事部に推薦される。ところが、推薦されてきたもののなかに、会社にとって好ましくない人物がはいっていたりすると、推薦した課長の考課査定にひびくという仕組み。つまり、職制の内部でどこか、まだその門にすぎない班長の昇格試験制度自体が「連座制」というわけである。そして、人事部できめられた予定者は、一定期間の研修教育を受ける。内容は松下電器の社史、経営理念、労務管理の講義、レポートの提出。さいごにその成果をみんなの前で発表させられる。

* 「階層分割の生みだす小ブルジョア性の運命」について、吉井清文「職場の団結を基礎とする闘争組織と戦術展開の諸問題」(『労働組合運動の理論』第六巻)を参照。

このような関所と昇格試験をパスして登用される班長は、二六―七歳前後が多く、中学卒だと勤続一二年、なかには二四歳ぐらいの人もおり、全体として若い。仕事のうえでは気がきき、「人事管理」の能力と「遊泳術」にすぐれたタイプが目につく。

ところで、「松下の班長」ともなれば、まだ二〇歳台だというのに、ゴルフなどにもつきあわされる。また会社にいわせれば、「松下の班長」が自家用車をもつぐらいはあたりまえというわけで、にわかに出費もかさむ。会社が、職制の末端を自分たちの側へだきこんでいくための条件や手段を、「恩情」的なものから近代化させていかざるをえなくなってきたのに対応して、これをヒラの労働者の側からみれば、「さいぎんの班長さん」は、さっぱり飲ませてくれない」ということになるわけだ。

他方、班長・職長に昇格すると、ひじょうに重い責任を負わされる。「班長なんかにならなかつた方がよかつた」ともらす労働者もいないわけではない。新日鉄などの作業長は、表面的には労働組合組織

から分離されており、労働者統轄が専門であるけれども、松下電器の職長は、その点で「一人二役」をやらされるにとどまらず、生産のうえでの責任も負わされている。しかも、急激な「合理化」が進行しているから、ちょっとした手違いが、たいへんなトラブルをひきおこす。下請にたいしても、納期を短縮させ、単価を極度に引き下げているから、不良部品が少なくない。それを、うっかり使っても、叱られるのは職長・班長である。「良品一〇〇%運動」なども強制されているが、いまや、「おしゃか」をいかにださないか、だしてしまつたときの後仕末をどうするかではなく、それがだれの責任になるのか、職制末端の最大関心事。さらに、品質にたいしてだけでなく、生産量にも責任を負わされているから、これらの精神的負担は、異常に大きなものとならざるをえない。

松下電器のもう一つの特徴は、「疑似職制」ともいうべきものを、多数任命していることである。仕事別賃金のL5ないしL6の労働者に、なかば役付と同じ仕事をさせて予備員と称し、一般にL3どまりの女子のばあいは、L4を予備員とし、そのL4や勤続年数の長いものうちからBS（ビッグ・スター）を選ぶ*。BSの活動は、女子従業員の自主性にまつというたてまえになっており、これに選ばれることは名誉とされているが、じっさいは、会社（人事部）の企画に従属している。これらの「疑似職制」になら、だれでも、女子でさえも、選ばれることができるように思えてくるところに落とし穴があるというべきだろう。

* 仕事別賃金のL（1—3）という「仕事グループ」は現業職を表わし、ヒラの労働者はここに格付される。なお、S（1—5）が事務・技術職、F（1—3）が管理・監督職、P（2—3）が専門職を表わす。各「仕事グループ」内の等級が、けっきょく資本への貢献度によって格付されざるをえないことは、Fの等級が職制機構と符合しているところに、もっともはっきり示されている。

松下電器でも、かつて職場の労働組合活動に「職制」が干渉することに反対する闘争があり、その結果として、一つには批判を回避するため、予備員やBSを、干渉の道具として利用するようになってきた。そして同時に、予備員やBSに情報収集係の任務を遂行させるなかで、かれら、彼女らの思想を、会社にとってつごうよく改造していくことをもねらっている。じっさい、予備員やBSの多くは、班長などとほとんど同じ意識をもたされているといつてよい。

* われわれが調査した工場の新入社員は、入社後一年間ぐらい、一人ずつに「お姉さん」なり、「お兄さん」なりがつき、日記を書かされ、毎日みせるよう要求される。やがて、そうしているうちに、なんでも書いてしまうこと、なんでもしゃべってしまうことが日常化する。「きょう○○さんが民青新聞をもってきはったわ」などと、なんのこだわりもなく口外するようになったらしめたものだ。こんなぐあいに集められた「情報」が、班長会や職長会のなかで——つまり会社の機構のなかで検討され、活動家対策がねられる。

予備員やBSは、職長・班長とともに組合員であるから、職場会にも出席する。そして、職場会の現状では、どうしても「職制」、「疑似職制」の発言力が強くなり、これらの人びとによって意識的に討議が誘導されることも少なくない。しかし、これらの人びとが、諸事万般、計画にもとづいて策動できるものでもないし、なかには、自発的な「不規則」発言もとびだす。たとえば、若い労働者にくらべて、中高年令層わけでも高学歴者の賃金が低すぎるといふ本音がでたりする。そうすると、組合執行部も、この種の不満はすぐに吸いあげ、賃金の格差拡大という方向に問題をすりかえ、仕事別賃金のL6どまりをL8までひろげたりしてきた。

「職制」や「疑似職制」の要求は、松下電器労組のばあい、同じ基盤のうえにたつ会社派幹部にとつてとりあげやすいし、自己の勢力を維持していくためにもとりあげざるをえない。また、年次有給休暇

の計画取得という要求などは、職長・班長が、自分たちの指揮している労働者にかけてに休まれてはたまらないという「職制」の立場からの主張でもあるが、組合の要求として計画取得を実現しなければ、自分たち役付は休暇もとれないという、かれら自身にとっての切実な関心^{*}をはらんでおり、さらに、年休や生理休暇までふくむ職場ごとの出勤率競争を、多少なりとも緩和したいという、職制末端の意志がはたらいっているものとみてよいだろう。

^{*} 一九六八年、松下電器労組がおこなった「年休アンケート」によると、管理・監督職の三八・〇%が計画取得を、三二・九%が一斉取得をのぞんでいるという。後者の比率は、現業職や事務・技術職にくらべて高く、管理・監督職にとっては、年休の計画取得もしくい事情を示している。

4 支部委員選出のメカニズム

つぎに、このような職制の網の目のなかで、職場から組合役員が選出されるメカニズムについて考察しよう。そこには、労働組合の右翼日和見主義支配も、資本による労働者支配のひとつの形態にはかならないという実質が、まさまざと示されている。職場ごとに選出される組合役員には、支部委員、職場委員、青年部委員、婦人部委員などがあるが、もっとも重要で、典型的と思われる支部委員の選挙を、ここではとりあげたい。

まず、現在の支部委員の指名で、職場ごとに二―三人の選挙管理委員を決定。後述する支部執行委員などの選挙と異なり、小人数の職場で、支持する候補者の氏名を書いて投票するのであるから、そのつもりにさえなれば、選挙管理委員は筆跡を調べることも可能である。じっさい、「だれに投票したかわ

かるぞ」という脅しがどこからともなく流され、階級的な立場にたつ候補者への投票が、その職場の『赤旗』日曜版の読者数よりも少ないという実例さえみられた。

階級的な立場にたつ候補者はべつとして、立候補については、あらかじめ工作がおこなわれる。ふつう、人事部と、課長、職長、班長らが話し合い、現在の支部委員も相談にのって、こんどはだれにやるかがきめられるという。それぞれの部で労担（労務担当）の任務を負わされている課長・職長には、組合役員の経験者も少なくない。「主任職（職長）になる前に支部委員を経験してこい」といったぐあいに任務をあたえ、とくに会社にとって危険性ありと思われる人物を、支部委員にすることによってたすばあいもあるようだ。

* 婦人部委員も、BSなどが多い。これにたいして、年齢制限のある青年部の委員は、ヒラ労働者ばかり。青年部、婦人部ともに独立の機関ではなく、中央執行委員会、支部執行委員会のそれぞれにおかれた専門部（対策部）である。

これらの話し合い、相談、そして指示などは、職場で関係の役付を集め、いわば職務の一環のようにしておこなわれているらしい。以前みたいに、工場の外で酒を飲ませるといったことはおこなわれていないし、そんな必要もないのだろう。しかし、階級的な立場にたつ候補者のいる職場では、その職長までふくめて、「人事部さえ介入しなければ当選するのに」と惜しむ光景もみられたことがある。逆に、職制の指示にもとづいて支部委員となったが、労働者らしくまじめに活動したため、二期目には立候補しなくてよろしいといわれた人物がおり、かれは今日でも「ほんとに労資協調はダメなんですかね」などとつぶやいているという。

松下電器では、班長以上の人びとのふるまいは、会社をうしろだてにして、専制君主のごとくである。

そして、ヒラの労働者は、かれらの専制支配にならされてしまっているのか、労働組合の役員選挙とはこんなものだとあきらめてしまっているのか、いまのところ、まだ職場の民主主義のために、大きくたちあがる気配を示してはいない。

5 職場組織の分断工作

炭労や国鉄労組などにみられることだが、職場組織といっても、じつは職種の濃いばあいがあり、資本家や理事者による職種別の分割統治を可能にする危険をはらんでいる。だが炭鉱や鉄道などと異なって、さいぎんの軽電機工業は、設備更新のテンポが早く、とくに部品ラインではそれが目だつ。したがって、職種も炭鉱や鉄道のような意味では固定的でなく、逆に、その比較的ひんばんな設備更新の機会を利用して労働組合の職場組織の分断が企てられる。また、同じ事情から炭鉱や鉄道ではやりにくいことであるが、松下電器のわれわれが調査した工場などでは、小範囲の「部屋替え」が、半年か一年ごとにおこなわれ、それにもなつて労働組合の職場組織も変更を余儀なくされる。

しかも、「部屋替え」や、さらに職制の変更は、会社と労働組合の会社派幹部のあいだで、階級的な立場にたつ労働者グループを、組合活動の面でも、仕事の面でも、できうるかぎり孤立させるべく、よく相談してきめられているようだ。このばあい、技術的な観点からの職制変更などであっても、それが労使協議会の諮問事項^{*}であるところから、会社派幹部の政治的な意向が、合法的に十分反映される仕組みになっている。

* 労働協約第七〇条に「労使協議会の付議事項は次のとおりとする」として、報告事項、諮問事項、協議事項

の内容が列挙されている。そのうち、諮問事項は左記の八項目であり、(1)、(3)、(4)、(5)の各項は、職場組織の政治的な分断にも利用される可能性が高い。

- (1) 事業の拡張、復活、施設の新設改良に関する事項
- (2) 労働協約、就業規則、その他労働条件に関するものを除いた諸規程のうち、全従業員に周知する規程の制定、改廃に関する事項
- (3) 生産および事務の合理化、ならびに能率向上に関する事項
- (4) 安全衛生、作業環境に関する事項
- (5) 職制機構の改廃に関する事項
- (6) 財産譲渡、転用に関する事項
- (7) 臨時労働者の雇用にに関する事項
- (8) その他会社が組合に諮問することを必要と認めた事項

このようにしても、さらに職場単位では前述のとおり専制支配をもってしても、なお、労働組合の役員選挙で会社派候補が当選に自信をもてない状況が生みだされる。そのさいは、選挙区の設定にゲリマンダーをもちこむ。つまり、階級的な立場にたつ労働者が支部委員などに進出してきそうな職場と、かかる勢力を相殺するぐらいの人数をもつ職場とを無理に合わせて、一つの選挙区にしてしまう。ふだんから、仕事の面で関係もなく、職場会をいっしょにやっているわけでもないから、「そんなら職場会ぐらいいっしょにやらせろ」という声あがるのは、きわめて当然である。しかし、職場会をいっしょにやらせたらうで選挙区をひとつにするのでは、ゲリマンダーの意味もなくなってしまうから、会社派幹部は、このような声にかそうとはしない。

資本にとって、一般に提案報奨制度と苦情処理制度は、労働者の要求をそらしたり、にぎりつぶしたりするための機構にほかならない。松下電器のばあい、とくに提案報奨制度が、右の目的をはたすうえで、労働組合の機構と相互補完的に活用されている。

提案報奨制度は、松下電器のいわゆる「衆知を集めた全員経営」の代表的ケースであるといつてよい。具体的には、事業部ごと、部、課、班、個人ごとに、それぞれ目標をたて、工程や、部品・製品や、事務処理などの改善を提案させるという制度。ある事業部では、提案件数によって「思考力〇段」というように段位をつけ、提案競争をさせている。しかし、じっさいには、職制をつうじて執拗に督促しなければ、提案はでてこない。そこで、労働組合は直接タッチしていかないにしても、組合の支部委員に多い「班長さん」とつては、自分の班の出勤率とやらんで、提案件数の増減を、もっとも重要な競争テーマと考えないわけにはいなくなっている。一方、強制された労働者は、べつの職場ですでにだされた提案をそのまま写してきたり、数人のものがまったく同じ内容の提案をだしたり、とにかく苦しまぎれのやりかたで、窮地をきりぬけざるをえない。

提案さえすれば、どんな内容でも、一件につき五〇〇円もらえる。佳作、入選となれば、賞金もつく（事業場審査の賞金最高五〇〇〇円、とくにすぐれているとされた提案は、社長特別報償規程にもとづき一〇万円以上）。若い労働者のなかには、休日ごとに数通ずつ提案を書き、月に五〇〇〇円とか一万円とかの小遣錢をかせぐものもいるという。労働組合の賃金闘争に期待するよりは、手っとり早いというわけだ。ま

6 提案報奨制度の役割

た、ある労働者が、部品加工の手順を少なくして能率を上げる提案をし、入選してよろこんでいたら、その現場人員が三分の一に減らされたという笑えない喜劇もおこった。提案報奨制度で要求がそらされてしまうだけでなく、実害ももなった例である。

こうしたことから、仕事とは関係のない、「食堂のメシを改善せよ」、「提案一件五〇円を一〇〇円にせよ」など、不満や要求をもちこんだ内容の提案が出されるようになってきた事業部もある。しかし、会社にとって、出費になるような提案は、もちろんかえりみられない。「便所をふやせ」という提案も、だしさえすれば五〇円にはなるが、あとはにぎりつぶしである。入選したものの賞金も、その提案で会社がどのくらいもうかるかによって、ランクがつけられている。

なお、日立・東芝には苦情処理委員会が設置されているけれども、松下電器には、そのような組織はない。労働組合の職場会が、これを代行するかのごときたてまえをとっている。前掲の『委員手帳』によると、職場会の「往復活動」を強調して、つぎのようになっている。――「職場会を開くごとに、必ず職場で起きている問題、組合員に起きている問題、苦情（会社・組合に関係なく）などを出してもらおう。職場会で出された問題点や苦情は、担当執行委員に必ず相談して、一緒に処理にあたり、その結果を組合員に知らせよう。このことがあなたの信頼と権威を高めることになる。」（傍点は引用者）

ただ、仕事別賃金の格付をめぐる苦情は、ルールにもとづいて処理されることになっている。そして、苦情をだすと、やはり、まず組合側の格付委員が「調査」にあたるが、この段階で事実上にぎりつぶされたり、来年まで待つようになるとか、いま不平を唱えたと損をするとか、説得されてしまうケースが少なくないという。人事部の担当者の方が、事情だけはよく聞いてくれるので、紳士的だと感ずる労働者さえいる。そもそも、格付の申告には課長のサインが必要なことから、あとになって苦情がでたりすれば、

課長自身の考課査定にひびく。したがって、無言の圧力もかかり、苦情はだしにくく、組合員の自己規制がきき、苦情処理の件数は、結果としてひじょうに少なくしか現われない。

四 松下電器労組の機関とその機能

1 支部機関

松下電器労組各支部は、それぞれの機関として、支部規約にもとづき、支部大会——支部委員会——支部執行委員会を設置している。この点は、同労組の五九支部（一九七一年一月一日現在）に共通した形態とってよい。ただし、支部によっては、分会をおいているところもある*。

* 松下電器労組電子支部規約第五条「この支部は、その細部組織として分会を設置する。又、各機関の決定を円滑に執行し、且つ職場内の諸問題を解決する為に、執行委員会の下部機構として、単位分会毎に分会執行委員会および分会委員会を設ける。その細則は別に定める。」

支部委員が選出されてくるメカニズムについては、すでに述べたとおりであるが、ここでは、まず支部委員会の運営にみられる特徴にふれておきたい。

一般に、労働組合運動における右翼的指導部の協調主義に対応するものは、職場からの大衆的な要求の無視または軽視である。そして、松下電器労組の会社派幹部の態度も、根本はまったく同じであるが、

じっさいの方法をみると、やや手がこんでいる。会社派幹部自身が、「松下労組の活動推進の基本は、職場討議です」とうたい、職場会を形式的には民主主義のオブラートでつつんでいるから、——いいかえれば、そのようなやりかたで支配を維持しているから、階級的な立場にたつ労働者の発言、あるいはかれらによる一般組合員の不満の「代弁」が、あるていどは支部委員会までふきあがってきることやむをえない。われわれが調査した工場のばあいも、このような意味での職場要求が、職場会で提起されさえすれば、支部委員会にあがってくる途中で消されてしまうようなことはない。いちおう、支部委員会には、その職場の支部委員から報告されるのである。ただ、報告のさいに、職場会ではAのような意見もあったし、Bのような意見もでたといったぐあいに羅列され、そのなかで、さきに紹介した「職制」や「疑似職制」の要求などにはアクセントがつけられるというわけだ。支部委員会も、形式上は組合員の傍聴が認められているけれど、じっさいには、そんなことをすればにらまれる恐れもあるし、傍聴する効果もあまりないとあきらめられているから、みんな積極的にでかけていこうとはしない。したがって、いまのところ職場会で積極的に発言するような組合員だけが傍聴し、たしかにかれらの職場会での発言は紹介され、そのかぎりで文句のつけようもないが、しかし、まさにこの「公開」の支部委員会どまりのセレモニーで、職場要求は手ぎわよく葬られてしまう。

さて、松下電器労組で支部組合員の全員投票（直接無記名投票）による選挙がおこなわれるのは、支部役員、支部大会代議員、中央委員、本部大会代議員についてである。そして、これらのうち、もっとも重要な意義をもつのが、支部役員（支部長、副支部長、書記長、支部執行委員、会計監査）の選出であることは、いうまでもない。支部役員選挙に勝てば、支部大会代議員、中央委員、本部大会代議員の多数派獲得も射程距離内にはいってくる。

支部役員候補者選定は、会社にとっても、労働組合の会社派幹部にとっても、支部委員のばあいよりいっそう強い関心のまゝであり、慎重にことが運ばれる。もっとも、会社にとっては、職場における専制支配が維持できているかぎり、大枠として意向がとおればよいのであって、主に三役・専従役員*の人選に注意をはらっているようだ。

* 松下電器労組の「給与規定」によれば、支部専従役員の給与は本部から支給されることになっているが(第一三巻、その人数は、組合員三〇〇人以上なら一人、七〇〇人以上なら二人、二〇〇〇人以上なら三人、四〇〇〇人以上なら四人、五〇〇〇人以上なら五人、が基準である。

支部執行委員には、係長・職長クラスが多く、「やり手のエリート」といった感じのものもいるが、組合役員になることを「出世」のための手段ぐらゐに考えているものも少なくない。したがって、それなりの能力にも、相当の格差が目だつ。社内の常識としては、支部執行委員をつとめあげれば、同期入社のものより一足早く課長になるといわれている。したがって組合員は、かれらの支部執行委員としての活動に期待するというよりも、「こんどはあいつも課長だな」などとささやきあう。

もちろん、こうした「選定」の枠外からも、職場の要求をかかげて立候補する戦闘的な労働者がいる。そのために、立候補者の選挙活動を、きびしく制限するという安全装置が用意されなければならない。われわれが調査した工場では、立候補者一人につき四〇〇字前後(字数は支部選管できめる)の「政見」と顔写真を掲載した公報が配布されるほか、あとは立会演説会だけで、個人演説会やビラの配布は禁止されている。さいきん、公報や立会演説会での「アカ」攻撃は、かならずしも有利でないとみてか減ってきており、会社派候補も、もっぱら具体的な「政策」をかかげるようになってきた。そこで、公報などだけでは候補者の色分けがつきにくくなり、組合員のなかでもあまり事情につうじない人びとは、だ

れに投票したらよいか迷ってしまう。ある労働者は、けっきょく「班長さん」にお伺いをたて、班長が投票するなといった候補者だけに投票したという、ゆかいな実話もある。

投票にたいする干渉も、さまざまな手口が使われてきた。たとえば、公報への掲載を選管の受付順と
いうことにして、会社派候補を一連番号にまとめておき、○番から○○番までに投票せよという「指令」をロコミでつたえたりする。しかし、このようなやりかたに反発がおこった支部では、公報への掲載順を抽選できめるようにしているところもあり、そうなると、会社派候補にとってはいささか不利。「班長さん」を督励して、投票すべき候補者の番号が書かれたメモを、一人ひとりに手渡さなければならなくなったりするようだ。

こうした干渉は、投票所が、秘密投票を保障しない状態におかれているとき、効果を発揮する。おくれた農村での選挙にみられる前近代性よりもひどいやりかたが、近代的な大工場のなかでまかりとおっており、事実上、職制監視下の投票も珍しくない。いくつかの支部の投票所では、組合員の要求にこたえて、投票の秘密を守るための囲いなどを設けるようになってはいるが、そういうところでも、終業とともに一刻も早く投票をすませて帰宅しようとする組合員が押しかけ、人混みのために投票の秘密が完全に守られているとはいえない。だれに投票したか、周囲の人びとに知られたくないような態度をとれば、かえって疑われるといった雰囲気さえある。

さらに、投票日が近づくと、どこそこの職場の投票用紙には針で穴があげられているとか、目だたないしるしがつけられているとかいう噂が流れ、「だれが、だれに投票したか、すぐ分るぞ」といったぐあいに話がひろがっていく。こうした投票用紙への小細工は、投票数が多いからあまり意味もないし、まさかそんなことまではしていないと考えられるが、むしろ流言の効果が期待されている、とみるべき

だろう。

現実におこなわれているのは、支部単位の選挙であっても、開票区を部門別（会社組織の部単位を基準とする）などに分けるやりかたである。こうしておけば、会社派候補の得票数が少ない部門の職制を、ちぢみあがらせることができるというわけだ。班長たちは、「なにをポヤポヤしとるか」とどなられ、職長や課長も、このまま放置しておけば自分たちの考課査定にひびくだろうと思いいこむから、全体として、職制によるしめつけは強まらざるをえない。そのようななかで、なんとなくとりのこされていくタイプの役付は、平常、ヒラの労働者から「いい人やな」と親しまれている反面、会社からは専制者としての資格を問われ、運がよくてもせいぜい職長どまりである。

支部役員選挙の前には、職制の音頭とりで、一泊ぐらいのバス旅行などをする職場も目につく。自主参加のたてまえだが、誘われたのに参加しなければ、なぜこなかったのか、ということになる。会社派候補に反対していると思われる労働者には、はじめから誘いもかからない。旅行中に、「政治」教育をしようというたくらみであるが、これはあまり統制がきかないようだ。それに、話しだけなら、多少不愉快でも聞いてさえいれればすむが、「班長さん」たちといっしょでは、どうにも楽しく遊べないというのが、参加者一同の本音である。

こうした不満は、支部役員選挙の前にかぎらず、会社や労働組合の会社派幹部が力をいれようとしている「楽しい行事」一般にたいして、表面化してきた*。支部単位でひらかれるスポーツ大会や文化祭なども、ほとんど労資共催になってきているが、会社にしてみれば、費用も人手も大助かり。労働者は、模擬店の食券まで買わされ、会社の部長や課長と労働組合の支部役員がいっしょにゲームをしたりする場面をみせつけられる。高校を卒業したばかりの最年少者層はべつとして、もう二〇歳をすぎたぐらい

の労働者は、労資協調ゲームなどに興味を示さない。

* 松下電器労組としては、男性の多い職場と女性の多い職場の交流スポーツ、恋人とか家族づれのハイキング、安あがりの忘年会、海水浴、ボーリング、スケート、魚釣り、ダンスなど、「楽しい行事」をさかんにしていることが、大衆的な気分から浮いてきた会社派幹部にとって、さしせまった課題となっている。

労働組合の活動が、職場会での「討議」と役員選挙の投票を除いては、組合員の大衆的参加をしにくくする形態ですすめられているのに対応して、労働者の自主的なサークル・文化活動も、発展が妨げられている。むしろ、各事業部ごとに「松友会」とか「松和会」などと呼ばれる親睦団体がつくられており、会社は、その文化・体育活動や各クラブの運営のために補助金をだし、労働組合も協力して、事実上の統制がおこなわれているといっている。

なお、支部のもとに設置される分会の機能を、簡単にみておこう。たとえば電子支部は、一九七〇年に全員投票で規約を改正し、従来の職場組織を分会組織に改めた。松下電器労組のなかでこの電子支部は、部品支部について組合員数が多く（一九七〇年一〇月一日現在、部品支部七九九七人、電子支部六五〇七人）、支部組織も、松下電子工業株式会社の高槻・京都・長岡・岡山各工場と、松下電器の管球事業部を包括するという広範なもの。だから、現実の支部運営にむずかしさがともなうのは当然であり、会社派幹部といえども、職場からの遊離をかれらなりに、問題とせざるをえない状況のもとで、分会制度がとりいれられた。したがって電子支部の分会執行委員会細則（第二条）も、その「業務」として、まず「本部・支部方針の周知・徹底」、「職場会の主宰」をあげている。

もっとも、分会制度をとりいれた大義名分としては、「単位分会内に於ける労使間の紛争及び要求事項など、その分会の会社側を対象として解決し得る問題の処理」（電子支部分会委員会細則第三条）が強調

されている。そして、電子支部の一九七一年運動方針も、「職場要求を反映する分会労使交渉は、内容的に充実して来ました。又、定例化も出来て来ました」と評価しているが、職場における形式的な民主主義のオペラートをつつみなおし、組織活動の手直しを余儀なくされてきたという面は見落とせないにしても、このような分会制度のとりいれだけで、松下電器労組の体質が変化するわけではない。ただ、階級的な立場にたつ労働者が、支部よりも職場に接近した分会制度を内部から活用し、大衆闘争の前進をはかっていることは、運動の発展にとって重要な礎石をきざきつつあるものとみるべきだろう。^{*}

^{*} 分会組織ではないが、それに準ずるものとして「部門別委員会」が設けられている支部もある。たとえば茨木テレビ支部は、テレビ事業本部、テレビ事業部、茨木テレビ事業部を包括し、組合員三二七六人（一九七〇年一〇月一日現在）であるが、これを五つの部門別組織に分け、部門別委員長に準執行部的な役割をはたさせている。

2 中央機関

前述したように、中央委員と本部大会代議員は、支部単位の全員投票により、支部役員のばあいとはほぼ同じ方法で選出される。松下電器労組規約によれば、「中央委員の選出比率は、支部組合員五〇〇名以下の支部は一名を、五〇〇名をこえる五〇〇名ごとに一名を選出する」（第四四条）ことになっており、「中央委員会は、おおむね二カ月に一回、中央執行委員会が招集する」（第四〇条）。また本部大会代議員は、「大会開催二カ月前までの組合費完納組合員二〇〇名に一名の比率」（第三五条）で選出され、「年次大会は、毎年一回七月に中央執行委員会が招集する」（第三二条、傍点は引用者）。大会代議員の選挙区は、

支部によって部門別に分けられているばあいもある。

松下電器労組の大会は、役員と大会代議員によって構成され、役員（中央執行委員長、中央副執行委員長、書記長、中央執行委員、会計監査）は、年次大会で選出される。つまり、同労組においては、中央役員だけが間接選挙というわけだ。したがって、役員や代議員の選挙を、形式の面だけでみれば、やはりいとおう民主的にととのっているといわなければならない。しかし、最終的に中央役員が選出されるまでの全過程をとおして、労働者の要求とエネルギーは、「砂漠の川」のように消えていく。

中央執行委員会には、書記局と一三の専門担当部（組織、法規対策、経営対策、情宣機関紙、教育、文化、青年、婦人、総務、福祉対策、賃金、政治、関連企業対策）および直営事業部がおかれている。これらのうち、たとえば賃金部（調査部は廃止された）などについていうと、仕事別賃金の導入以来、特殊な専門家との結びつきは強めても、労働者の要求とは、ますますかけはなれて活動するようになってきた。高畑中央執行委員長も、松下電器労組では「専門部活動のみに力が入っているのが現状」だと指摘している（前掲『委員手帳』）。また、「日常職場活動の推進および統制ならびに争議対策」を担当する組織部（部長五人）、「会社経営対策、合理化対策」を担当する経営対策部などの活動は、労働者をじっさいの闘争から切りはなし、会社の「下請」をおこない、組合運営の官僚化に一役かっけてきた。さらに、情宣機関紙部は、闘争時に朝ビラまで発行するような活動もするが、こうした活動に一般組合員を参加させようとはしないし、教育部の活動にいたっては、組合員教育を形骸化したというより、ますます悪質化させている。会社派幹部は、職場委員、青年部委員、婦人部委員クラスを集め、『たゆみなき創造』をテキストにして反共教育をおこなったり、仕事別賃金をいかに理解させるかなどに腐心しなければならぬ（かつて階級的な立場にたつ労働者が中央役員に進出していたころ、組合員むけの文書に「搾取」という言葉を使った

ら、人事部からそれだけはやめてくれと頼まれたことがあるという。

なお中央執行委員会は、「必要に応じ、諮問する目的をもって、支部代表者会議、支部書記長会議、支部専門部長会議を開催することができる」（松下電器労組規約第五条）。

昭和四六年度本部役員の年齢構成をみると中央副執行委員長二人のうち一人と直営事業部長だけが五〇歳台、高畑中央執行委員長と関連企業対策部長二人のうち一人および特別中央執行委員・電機労連副委員長の福岡知之が四〇歳台で、あとは三〇歳台が二人、二〇歳台が八人となっている（年齢は松下電器労組『組合員手帳』昭和四六年度追補版の名簿による）。二〇歳台のうちには会計監査三人と特別中央執行委員・電機労連大阪地協事務局次長がふくまれており、全体としてみると、三〇歳台のなかば、「新進気鋭」の事務・技術職の中堅社員が、本部役員の主流を占めているといつてよい。かれらの大部分は、ベルト・コンベアー・システムの全面化のなかで急増した若い職制層を基盤にしている。そして、ほとんどのものが、六〇年代の組合活動とおして頭角を現わした幹部であり、党籍をもっていないという意味では無党派である。松下電器では、ちょうど一九六〇年を画期として、コンベアーのスピード・アップが顕著になり、六一年ごろから、各工場ごとに、職長会、班長会、BSなどが組織されはじめたが、こうした動きこそ、かれらが登場してきた職場の背景とみななければならない。高畑中央執行委員長自身も一九五一年入社で、新しいタイプの組合幹部。かれは、旧制の工業専門学校を卒業した技術者だが、現局面における松下電器労組の指導者として、方針などを提起していくうえでの構想力にすぐれているという資質が、大きくかわれてきたのであろう。

松下電器労組の組合費は、「月額二五歳時点L1、S1の最低保障本給の一・四％とする」（規約第一〇二条）となっており、支部でべつに徴集される分をふくめても月額で月一〇〇〇円前後、けっして高

くはない。^{*}しかし組合員数が多いから、本部一般会計の規模は、年間五億円にのぼる。そのうち、本部専従役員二〇人、専従書記、事務員二三人、支部専従役員八六人、支部専従事務員七四人の給与総額約三億円。この巨額な予算によって、会社派幹部の支配機構が支えられている。さらに、専従役員についていえば、給与のほか、規定上に明らかなものだけでも、たとえば「研究費」(中央執行委員で月一万四〇〇〇円、支部長で月一万円)などが支給されている。

^{*} 組合費のほかに、闘争資金、特別闘争資金が徴収されている。

特別会計規定第二条「闘争資金は毎月一人八〇円として本部に納入し保管する。」

同第三条「支部の闘争資金は本部保管の闘争資金より、その都度、中央委員会の議を経て事前に支部へ還付するものとする。」

同第一〇条「特別闘争資金は、闘争時に対する組合員の生活援助をはかり、組合活動の活性化、組合運営の充実と円滑を期することを目的とする。」

同第一一条「この資金は組合員一人当り毎月三〇〇円。」

同第一三条「この資金の取扱いについては、本部および支部に組合員個々の口座を設ける。」

同第一七条「この資金の銀行利息は、原則として犠牲者救済資金、慶弔見舞金ならびに組合書記事務員貸付金の財源にあてる。」

3 労使協議会、団体交渉および闘争体形

われわれが調査した工場では、職場交渉はほとんどおこなわれていない。たとえば残業は、松下電器労組全体としても規制する方針をとっているから、もし問題がおこれば、担当の支部執行委員と人事部

のあいだで、まず事務的、話合いがおこなわれる。ここで結着がつかなければ、支部執行委員が、関係の部長あるいは課長と交渉し、その席に問題のおきた職場の支部委員がでるばあいなわけではない。こうしたケースが、職場交渉に相当するといえ、いえないこともないであろうか。

職場交渉が腕をもがれているようなかたちだから、職場と職場のあいだに、労働者の要求を実現していくための横のつながりはできにくい。会社は、労働者が要求の共通性を自覚するようなつながりができることを、極度に恐れている。一九七〇年、ある婦人労働者が不当配転に反対してたちあがり、職場のなかまの署名も集め、闘争が隣接の職場へひろがるうとしたとき、会社はその配転自体を撤回してしまった。配転もさせたいが、それより元も子もなくすようなことはしたくない、というわけだ。

また、松下電器労組機関紙『ユニオン』が、「生休をとりましょう」という趣旨の特集をしたさい、ある支部は、その号の『ユニオン』を配布しなかった事実がある。むやみに生休をとられたりしたら、まして職場交渉みたいなものでもはじまったりしたら、自分が責任を負わされている仕事に差支えが生ずるといふ、職長や班長のつきあがりがあったためだろう。しかし本部は、そんな視野のせまい態度をとるから「アカ」がふえるのだ、といった次元でものを考えていたにちがいない。職場要求は職場会の討議に封じこめておけば心配ないし、生休の増加には、べつの対処のしかたもある。それより、「アカ」が増加しては自家の一大事ではないか……。このようなかたちで現われる本部と支部のくいちがいは、会社派幹部の基盤を動揺させる。一方、生休は妨害したいし、「アカ」がふえてもたいへんだという矛盾は、労働者にとって有利に闘争条件をひろげていく。

こうした職場の状況を前提にして、松下電器では、労使協議会が制度化されてきた。労働協約第六九条によると、「会社は企業の民主的にして円滑なる運営ならびに組合員の労働条件の向上を実現する目

的をもって労使協議会を設ける」としている。

資本が、企業の「円滑なる運営」のために、労働者の分断と差別拡大の方針をとることは当然である。そして、じつは労働組合の会社派幹部自体も、かれらの基盤からみれば、資本によるこのような方針の産物にほかならない。したがって、かかる関係のもとでおこなわれる「労使協議」は、労働者を競争させ対立させる方向を「近代化」だということだけでけっきょく是認し、労働組合もみずからその方向を積極的に要求していかざるをえないようなところに追いこんでいく。^{*}

^{*} 一九六二年一月、当時、乾電池支部選出の中央委員であった高畑は、仕事別賃金政策をはじめて提起し、「賃金の近代化のために研究と調査に着手しよう。……ただ絶対反対を叫ぶだけでは会社の職分制・職能給を打ち破ることはできない」と述べている。(前掲『たゆみなき創造』七五八ページ)

また、会社は労使協議会の場で「組合員の労働条件の向上を実現」できるかのようにいっているが、労働組合の会社派幹部も、かれらの提起する「要求」や「闘争」目標が、はじめから資本の蓄積要求にあわせてつくりられ、それが「闘争」の出発点になるということを、事実上、労使協議会にのぞむ態度のなかで認めている。労使協議会は、「毎月一回は定期に開催するものとする」とされており(労働協約第七二条)、この席上では、もっぱら会社が「経営の方針ならびに業績の概況」、「経理、金融」、「営業の状況」、「増資、減資」(労働協約第七〇条に規定された労使協議会の「報告事項」)を説明する。組合側委員は質問して、若干意見を述べていど。組合の支部レベルに対応する事業場労使協議会についても、内容はほぼ同じである。したがって労使協議会は、どうしても会社のペースで進行せざるをえない。会社から説明される「業績」などは、業界通ならだれでも知っている範囲のものにすぎないが、秘密だということにされており、「お前たちだけに教えるのだぞ」といったいきいがとられる。こうした儀式をと

して、「要求」や「闘争」目標に枠がはめられていく。

とくに松下電器労組のばあい、一九七一年の第二六回大会で「新生活ビジョン」*を決定し、それによって組合員の不満や要求の発現をこのビジョンに吸収していくという、新しい手法を発展させている。しかし、この新生活ビジョンも、一九七一年春闘で終わった長期賃金計画（二五歳最低賃金14万七〇〇〇円、F3九万四〇〇〇円）と同じように、資本の蓄積計画の枠内にはめこまれたものとみるべきだろう。

* 新生活ビジョンは、標準労働者の生活パターンを設定し、「魅力ある生活設計」を描いたと説明されている。たとえば三五歳四大家族については、(1)4DKに住み、3Cも所有、(2)家族旅行、年二回ほど、(3)子どもの特技や趣味を伸ばす習いごと、(4)栄養豊かな食生活、が描かれたビジョン。

臨時の労使協議会は、どちらか一方が要求してひらかれるが、事業場労使協議会については、ほとんどが会社からの申入れである。会社は、「職制機構の改廃」が諮問事項になっている点などはよく守り、守りながら組合側委員の顔をたてているようだ。もしうっかり守らないようなことがあると、会社派幹部も「おれのメンツをつぶす気か」などと、ここところは意気ばってみせたりする。かれらは、松下電器の最高経営者陣はよいが、部課長のなかに悪者がいるというように共通して考えており、「近親憎悪」的な傾向があるようだ。

事業場労使協議会は、いったいいつひらかれているのかさえ、支部組合員に知らされていない。そればかりか、協議会の結果も報告されないのである。ただし、協議事項*については、支部委員ぐらゐまでの意見をいちおうきいてはいるようだ。また、中央労使協議会の議事録は、支部執行委員ぐらゐまでに配布され、闘争中は、協議会の内容が、ビラにもなっている。もっとも、そのビラは、回答がしどく

要求はとおりそうにないといったぐいの、組合員にあきらめさせることをねらったようなものが多い。

* 労働協約第七〇条は、労使協議会の「協議事項」を、つぎのように規定している。

- (1) 工場閉鎖、休業、合併、分割、事業の縮小等のうち労働条件に重大な影響をおよぼす事項
- (2) 就業規則の改廃に関する事項
- (3) 福利厚生に関する事項
- (4) 定期採用、その他これに準ずる大量採用に関する事項
- (5) 大量異動に関する事項
- (6) 協約解釈上の疑義、または紛争処理に関する事項
- (7) この協約により協議の規定のある事項
- (8) この協約の改廃に関する事項
- (9) その他会社、組合双方が協議することに意見一致をみた事項

中央労使協議会には、会社側委員として「社長以下全役員ならびに会社において必要と認めたる者」、組合側委員として「中央執行委員会全員ならびに組合において必要と認めたる者」が出席し、事業場労使協議会の構成もこれに準ずる（労使協議会運営細則第五条）。事業場労使協議会の会社側委員として出席する主要なメンバーは、事業部長、人事部長、経理部長。松下電器労組の支部がおかれている系列会社、地方生産会社の労使協議会には、組合側から中央執行委員が参加する。

* 軽電機工業は、巨額の設備投資を必要としない代わりに、労働力の確保がむずかしいため、さいきん松下電器も、各地に〇〇松下電器と称する地方生産会社を設立しており、これらの新設工場の周囲に下請企業を育てていくという「衛星工場方式」を推進している。

労使協議会には、団体交渉と異なって議長をおき、「委員の互選によりそのつど定める」（運営細則第

七条)となっているが、じっさいには会社側委員と組合側委員が交替してあたる。「ただし、定期に開催する中央協議会の議長は本社人事二部長」(同上)、事業場労使協議会の議長は、ふつう人事課長。なからなまでに筋書きどおりというわけにもいれないが、混線しそうな議題については予備折衝がおこなわれる。会社に見れば、労使協議会の「懇談的要素」を重視し、組合側委員を教育する場というように考えているのだろう。

ところで、労働協約第七五条は、「労使協議会で努力するも、なお解決できなかった事項」について、団体交渉をおこなうと規定している。「労使協議会に付議される事項は全て団体交渉に移しうるものではなく、団体交渉の本質から判断して労働条件に直接関連する事項に限られる。しかも団体交渉へ移行しうる事項についても、本来、労使協議会で解決するのが、労使の理想であり、団体交渉への移行は、必然的な性質ではない。従って当社の労使協議会は懇談的、経営参加的、経営民主化的、苦情処理的、団体交渉的なものであって、本来、労使協議会のみで自己完結的性質をもっている。だから、必ずしも団体交渉の前段交渉的な意味をもつのではなく、団体交渉とは次元を異にした経営内の協議機関と解すべきである。」(松下電器産業株式会社『労働問題必携』一六七ページ、傍点は引用者)

賃金要求のばあいでも、要求書は、まず中央労使協議会に提出される。そして、説明と質問、会社からの経営事情説明、回答日をいつにするかのやりとりなど、数回の協議会が積みかさねられたうえで、回答金額がいちじるしく低かったり、回答自体がひきのばされたとき、なお話し合っても結着がつかないとなれば、ようやく団体交渉へ移行。

労働条件や職場環境については、事業場労使協議会でもとりあげられるが、「事業場協議会において解決できない事項は、すみやかにこれを中央協議会に付議するものとする」(労働協約第七三条)と規定

されているため、要求は「砂漠の川」へと吸いこまれていき、職場闘争にはならない。

松下電器労組規約第七七条は、「争議行為を行なう場合、中央委員会の議を経て闘争体形をとり、日常組織を変更することができる」と規定しており、一方、労働協約は、「会社、組合間に紛議が生じ、双方円満解決のため努力するもなお解決に至らずやむなく争議行為に入る場合は、書面をもって少なくとも二四時間前までに相手方に予告しなければならない」と義務づけている。松下電器では、労働協約は「会→団体交渉→闘争体形→争議行為」という手続きの内容が特徴的であるけれども、あるいはそうだからこそ、労働協約上、労働委員会など第三者に調停・斡旋を依頼しなければならないというような平和条項はない。

組合規約によると、「罷業権を行使しようとするときは、大会において出席代議員の直接無記名投票により、代議員総数の過半数の同意によるか、中央委員会の議を経て、各支部ごとに組合員の直接無記名投票により、全組合員の過半数で決める」(第七九条)。この規定にもとづくストライキ投票は、ふつう支部組合員の全員投票によっておこなわれており、たとえば一九七二年三月二〇日におこなわれたストライキ投票では、賛成八七％(有効投票にたいする比率では九五・五％)という高率をもって決定されたが、さらにそれにもかかわらず、じっさいのストライキは回避されたという、松下電器労組にふさわしい二重の特徴を示した。

会社にいわせれば、「とくに「昭和」三六年は闘争至上主義をとる組合本部指導が最も端的に現われてきた年で一年を通じてストライキが延べ一三二時間、残業拒否四九日間、しかも賞与の問題で初めてのスト(二時間)があるなど、わが社の労使関係の歴史上最も不名誉な記録を残している」(前掲『労働問題必携』一七二ページ)。同じ年、松下電器労組第一六回大会では、会社派代議員を先頭にして、「ス

トにおぼれ、ストのためのストを打つなどの誤った考えを植えつけてはいけない」というような批判が、大きく抬頭してきた（前掲『たゆみなき創造』七三九ページ）。高畑中央執行委員長のもとで、めったにストライキが実行されないのは当然かもしれないが、最近についていうと、一九七一年四月、二年ぶりに半日ストがおこなわれたぐらいである。

松下電器労組では、支部単位の争議行為が、嚴重な制約を受けている。すなわち規約のうえでも、「支部が必要やむをえず闘争体形をとる場合」（第七八条）や、「支部が罷業権を行使しようとするとき」（第八〇条）は、いずれも「中央委員会の議を経て行なわれなければならない」という、徹底した「中央集権」である。

一方、賃金闘争などのばあい、要求書提出から会社回答までの日数、労使協議会開催の回数、ストライキ通告をする前におこなわれるべき団体交渉の回数など、これらの日数や回数には、すべて慣行がある。その慣行が、産業別統一闘争のスケジュールより優先する。ここでは企業内の「中央集権」とは逆に、分散主義だ。松下電器労組では、闘争体形にはいったら残業拒否をおこない、残業拒否をしてからストライキへすすむ慣行だが、同じ電機労連傘下の他の労働組合では、ストライキ通告してからでなければ残業拒否をしない慣行になっているところもあるというぐあいだ。戦術も合わせにくい。

松下電器労組は、一九七二年春闘にさいしても、電機労連の統一ストライキに参加しなかった。それは、ストライキをしなくても、要求実現のハドメをこえた水準を「獲得」してしまっただ。組合員からみると、「うちの組合は実力がある」ということになり、会社派幹部は、「ハドメにもたっしないのに闘争をやめた組合がある」とひらきなあって宣伝したりする。じっさいは、労働力構成において若年層の比率が高いため、年齢別最低賃金を要求しても、統一基準のレベルなら、他社にくらべて経営上の負

担にならないといったような事情があるからであり、かならずしも松下電器労組に「実力がある」からではない。

4 「松下総連合」構想

松下電器労組の機能を問題にするばあい、同労組における組織形態のひとつの特徴として、「定時社員」が「原則として組合に加入するものとする」とされていることを指摘しておく必要がある（定時社員の取扱いに関する協定書）。松下電器では、一九七〇年以來、「パートタイマーとして一〇カ月間継続勤務した者を選択の上、定時社員に採用」、「雇用契約は一カ年とし、更新をさまたげない」（同上）。これらの労働時間は七時間で、正規従業員より一時間短いだけ。賃金は日給で、その他の労働条件も差別されている。しかし、パートタイマーよりはやや安定的だ。

このような制度がつけられた背景には、パートタイマーの出勤がさだかでなく、「職場秩序」が乱れるという不満を、現場の職長・班長クラスがいただいていたという事情があり、この不満を吸いあげるようなかたちで定時社員が誕生した。また他面では、一部の工場にパートタイマーだけの労働組合が結成されたり、そうでなくとも、会社にとってはパートタイマーのなかに炭鉱離職者の主婦などが多いことは不安でもあり、さらに労働組合執行部としても、組合員をふやすチャンスであった、といつてよい。

シヨップ制についていえば、正規従業員が「しりぬけユニオン」（労働協約第二条）であるのにくらべて、もっとゆるめられているが、労働組合員にすることで、形式上はパートタイマーの要求を先取りした。松下電器の定時社員は、かれらだけが集められて働いている職場で、職場会にも参加することに

なったわけである。しかし、職場会を主宰する支部委員には、正規従業員である職制末端が「選出」されており、専制支配はかえって強化された。こうして、足もとの差別された労働者を未組織のまま放置するのではなく、労働組合の会社派幹部の支配下にとりこんでいく方策が推進されている。

つぎに、松下電器労組の各支部が、「市民懇話会」運動をすすめるという形態で、地域へのりだしはじめてきたことに注目すべきであろう。松下電器労組の会社派幹部も積極的に加わっている労働戦線の右翼的再編推進派は、議会制民主主義を「柱」とし、社会正義にもとづき、市民的・国民的課題にとりくむべきことを主張している。この主張は、労働者、国民が、公害・交通・物価・社会保障・教育などの諸問題についてさしせまった要求をもっている事実を、かれらの「路線」も一面において反映せざるをえないことを示したものだといつてよいだろう。同時に、かれらは労働組合が国民的な生活擁護運動の中心にたつ方向をねじまげるため、要求の先取りをしようというのだ。

松下電器労組は、各支部が地域共闘から脱退したり、原則として一般組合員の参加する共闘は認めないという態度をとっているが、右翼的再編推進派の「路線」は忠実に守り、その実践の一環として、「市民懇話会」づくりののりだししている。

「市民懇話会」は、その市内に在住する松下電器労組の組合員だけを集めたものであり、正式には「松下労組〇〇市民懇話会」であるが、街頭のポスターなどには、ふつう「松下労組」の四字ははいっていない。そして、組織内の「市民懇話会」とはべつに、下請会社や右翼的再編推進派が支配する労働組合にも同種の組織をべつべつにつくらせて、「守口市民生活向上推進協議会」を結成している。

松下電器労組による市民的課題へのとりくみは、けっして「市民ぐるみ」ではなく、むしろ「市民ぐるみ」に発展させないための防壁にすることをねらっているときえいわねばならない。そして、松下電

器労組の会社派幹部は、事実上、労働組合の政治闘争を日常的な要求にたいする「政治的」な運動だけに限定し、その解決を「組織内議員」の手柄にさせ、一方、国の中心的な政治課題にたいする闘争への大衆的な関心をそらせてしまおうとしている。国の中心的な政治課題でなくても、松下電器にとって重大なら、公害問題などは、労働組合が「市民的課題」にならないよう対処してきた。輸出品との二重価格や再販価格問題で消費者運動がおこり、カラー・テレビの「生産調整」がおこなわれたさいにも、「経営施策の問題点が感じられる」といったていどの反応しか示そうとしない。

こういう立場にたちながら、松下電器労組の最高幹部は、労働戦線の右翼的再編から反共・野党再編へのコースを、はっきりと展望している。

「日本としての主体性をもち、新しい国際感覚をいだいて国民のために正しいことを勇氣をもって断行する、実行力のある政府の実現が必要である。そのためには就業労働人口の七割を占める雇用労働者、そのうち三五%を占める労組の支持を受ける革新政府がそれである。労働戦線の統一もそのためにこそ緊急にやらねばならないのである。そしてそれが成れば、社会党、民社党に分かれている必然性は消滅するし、公明党が政教分離し、真の国民党になるのであれば、いっしょになって共闘し、連合政権から新党結成へと進むことができる。」(前掲、高畑論文)

そして、こうした展望を現実のものとし、みずからそのなかでインシアチブを發揮しようという企図から、松下総連合の構想が提起されているのである。

松下電器労組の支部は、直系系列企業ともいうべき松下電子工業や松下通信工業をはじめ、さいきん急増してきた地方生産会社にも組織されている。松下電器労組は、松下電器が一〇〇%出資している企業の従業員を、同労組の支部に組織するという「別会社組織化方針」をとってきた。

ところが、地方生産会社には、親会社である松下電器の労働者が、ヒラなら班長として、班長なら職長として出向しており、かれらはまた、それぞれ組合員なのである。しかし、子会社たる〇〇松下電器などの従業員が結成している支部には所属せず、もよりの松下電器営業所の支部（産業〇〇支部）などに、名目だけ籍をおき、組合費をはらう。こんなわけだから、かれら「植民者」は、日常的な組合活動にまったく参加せず、もっぱら植民地における専制支配に取り組んでいる。だからではあるが、かれらも、親会社にいたころよりは仕事がつく、全体として「植民者」の矛盾も大きくなってきた。

このような構成をもつ松下電器労組が中心になって、さらに上部建造物として、松下系列労組協議会が組織されている。七一組合、九万九六〇〇人。松下系列労協としては、未参加の系列会社や「共栄会社」（下請）の労働組合にもよびかけ、また販売会社の三三組合も組織統一を指向しつつ、大型企業連としての松下総連合の結成を目ざしている。松下電器労組だけなら、約六万人にすぎないのであるが、総連合二〇万人が目標という。高畑議長は、一九七一年一〇月の第六回総会で、「現在、松下を中心として、日本の労働戦線統一について影響をあたえているとき、総連合として労働運動に大きく寄与していく方向を各組合で打ちだしてほしい」と強調した。

会社派幹部は、個々の独占体の利益をそのまま代弁する、いわば「企業内労働貴族」であるにとどまらず、同時に、国家独占資本主義と結びつく方向で産業別労働組合を支配し、全国的な労働組合運動のヘゲモニーをにぎり、反共・野党再編を推進しようとしている。松下電器労組の会社派幹部が、IMF・JICの路線にもっとも忠実なもの、また、労働組合運動における「新植民地主義」ともいうべき松下総連合を指向する方針も、さらに、全民懇（全国民間労組委員長懇話会）や民労協（全国地方民間労組連絡協議会）のなかで積極的な役割をはたしている態度も、それが事実であることをはっきりと示している。

しかし、もういちどいうが、かれらの基本的立場は、協調主義なのである。そして、この協調主義とは、かつて全民懇が、松下電器労組会議室で旗あげたさい理念としてかかげた「労働組合主義」「実践的労働組合主義」と同意語にはかならない。全民懇は、つぎのように主張した。――「労働組合主義とは、労使関係に階級闘争をもちこむことに反対することであり、労使は対等であり、つねに相手の立場を尊重する信頼関係が基礎でなければならない」と。

* 右翼的再編推進派の「統一路線試案」(一九七一年九月)は、「路線の軸」の第一に実践的労働組合主義をあげ、運動の基本であると述べている。ただし、電機労連のなかで全民懇に参加しているのは松下電器と東芝のみ。

中林賢二郎「労働戦線再編運動の性格と経緯」(『労働法律旬報』一九七一年九月下旬号)参照。

この点で、松下電器労組における会社派幹部の労働組合運動についての考えかたも、もはや行きつくところまで行きついた感がある。それは、かつて大河内一男が「企業別組合は今日では行きつくところまで行き着いたと言える」(『日本の労働組合』、二二四ページ)と書いたのとはべつの意味で、まさに「宿命」的と考えるべきだろう。大河内は、日本の労働組合運動に宿命論のレッテルをはったが、つぎの一文は、松下電器労組の最高幹部が、みずからの前途に、展望なき宿命のレッテルをはったものだとして評してよい。

「働く職場や企業は、いまや社会の公器であって、一株運動の示すように市民、労働者のために存在するように変らねばならない。とすれば、労働者は自分たちの愛すべき職場、企業を自分たちで守ると同時に、自分たち(市民)の企業として自分たちの意見を入れさせ、自分たちのぞむ企業にしたててゆかねばならない。……何もストライキに訴えなくても、従業員株主制度が普及し、組合員であり株主である人は、全株主のうち大きな比率を占める。組合がその委任をうけ、株主総会に乗りこ

むことにより、目的を達成することもできる。」(前掲、高畑論文)

五 むすび

われわれは、松下電器労組における職場組織の実態と機関の機能を具体的に分析することによって、こんにち、右翼日和見主義がどんな姿態をもって登場してきているか、それが労働組合の機能のうえにどんな刻印を捺しているか、ほほ明らかにしえたと思う。そこで、最後にいちおうの概括をこころみたい。

まず、読者も気づかれたことと思うが、松下電器労組における右翼日和見主義の支配は、資本による労働者の民主的諸権利の抑圧および資本蓄積計画と一体化し、ひじょうに綿密な性格をもっている。そして、この支配は民主主義的な装いで飾られているところに注目をひく特徴がある。したがって、右翼日和見主義の支配の巧妙さが目立ち、それに対抗していかなければならない労働者の力が、あまりにもかけはなれて弱いような外観を呈している。民主主義的な装いのもので、その形式を利用した抑圧がおこなわれ、労働者のあいだに諦観さえ生みだされてきた。

松下電器では、たとえば国鉄労働組合などが構築しようとしているピラミッド型交渉単位とは反対に、逆ピラミッド型の請負交渉の舞台へ労働組合の活動をのせ、労働者の要求とエネルギーを吸いとり、吸いとりきれないものについては、それを歪め、あるいはそらしてしまうため、さまざまな「熱演」がくりひろげられる。

また、松下電器では、労働者の要求がかなりみごとに先取りされてきた。完全五日制も、持家制度も、終身年金も、定時社員制度も、長期貸金計画も、そしてレジャーの社会化ならぬ会社化も、すでに述べたようなまやかしの内容と本質をふくみながら、しかも綱渡りみたいなやりかたとはいえ、それなりの「先取り効果」をあげてきた。同社の持家制度や終身年金のていどでさえ、国の制度より頼りがいがあるように思えることもみそである。「先取り効果」が、右翼日和見主義の支配を支えてきたのであった。

さらに、松下電器労組でひとつの典型的な現われを示している右翼日和見主義が、「企業協調主義」ともいべき性格をもっているところに、重要な特質がある。一般に右翼日和見主義の支配というだけなら、いずれの資本主義国にもその潮流は存在するが、日本のばあいは特殊であり、従業員一括加盟の企業別組合のなかで、「人事部」や「労担」との協調・合体を不可欠の前提にしている。松下電器労組の民主主義的な装いのおかげにも、「職制」のヨロイがかくされており、それが右翼日和見主義に大きな力を発揮させてきた。

ここでは、当然、主要な資本主義諸国とくらべて、わが国における一般民主主義およびそれにもとづく諸権利の状態いかんが問題になる。また、日本の労働者のあいだにみられる民主主義的意識の未熟さも、弱点としてとりあげられねばなるまい。しかし、労働組合が階級的・民主的に強化されていくか、あるいは企業別組合に封じこめられていくかは、企業内部での闘争についていうなら、労働者のどの部類が、企業内における労働組合のヘゲモニーをとるかという問題だといってよいだろう。企業内の労働組合が、従業員一括加盟という形態をとっているばあい、松下電器のように、労働者統轄組織がたくみに活用されながら、職制末端の監督労働者層が労働組合職場組織のヘゲモニーをとっていくならば、官僚的な支配が制度化される*。会社派幹部は、監督労働者に尖兵としての役割を担わせつつ、一般組合員

に職場活動のイニシアチブを発揮させまいとして、自分たちだけで会社と話しをつけ、まさに協調的な「活動」を展開していく。

* 資本が労働組合運動に対応するうえで、日本のばあい、監督労働者を労働組合から分離していくやりかたと、その一部分を組合内にとどめておくやりかたと、二面的な方針がとられてきた。そして従来、労働組合運動は、このような二面的なやりかたに、かならずしも正しく対応できなかったのである。だから、現在の松下電器労組のように、監督労働者がヘゲモニーをとっていて、一般組合員は手も足もでないように思えるほど専制支配のもとにおかれるか、さもなくば、企業に打撃をあたえるようなストライキがはじまると、たちまち監督労働者層を中心に第二組合がつけられてしまう、という事態がくりかえされてきた。(討論「日本の労働組合組織の問題点を考える」、『労働・農民運動』一九七二年五月号)

では、一九六〇年前後、電機労連の先頭にたち、関西地方の労働組合運動にも大きな影響をあたえた松下電器の労働者は、いったい、どこへいつてしまったのであろうか。階級的な立場にたつ活動家は、ほぼ一〇年を経たこんにち、なお屈することなく戦闘的にたたかっているが、かれらにとってもっとも身近な職場組織を外面からみても、大衆闘争を発展させるための自由を拡大することにすら、まだ多くの成果をあげているとはいえないように思える*。

* 労働組合運動の内部で、右翼日和見主義を克服していくための努力は、一人ひとりの労働者の自覚的参加によってこそ支えられるのであるが、とりわけ職場でこうしたエネルギーをひきだし、運動を統一的に発展させていくためには、労働組合の階級的・民主的強化を追求している勢力の影響力拡大と、イニシアチブ強化が、きわめて重要な要因となっている。フランス労働総同盟のばあいでも、職場における労働者と労働組合の闘争を強めていくためには、あらためて不断の努力の必要性が強調されているようだ。フランス労働総同盟第三七回大会(一九六九年)が採択した方針は、つぎのようである。「現在の変化や新しい情勢から、労働総同盟と

しては新しい発展段階にすすむ必要があるし、可能でもある。これには、とくに企業と地域の各組織の活動の質をたかめることであるが、そのためには、全国および県の指導部の責任は重い」と。

以上に概括したような右翼日和見主義の支配が貫徹している状況は、あくまでも、たんなる外観にとどまるものなのか、それとも、固定的・決定的な事実なのか。われわれは、この状況がつくりだされてきた背景、そうした現象を支え、またそれがなりたちえた諸条件はなにか、ということを明らかにする必要がある。直面する事態のもたらされてきた理由が解明されれば、闘争の具体的な展望も、きりひらかれていくであろう。

一九五〇年代後半以後、とくに一九六〇年代をとおして、日本の電機工業はもともと急激に発展した部門のひとつだが、そのなかで、さらに松下電器は「高度成長」の先頭をきってすすんできたのである。また同じ時期に、わが国においても右翼日和見主義の新しい潮流が拡大してきたが、すでに述べたようなしくみのもとで、松下電器は、いわば「日本株式会社」の縮図のような存在になった。

松下電器では、その急激な「成長」にともない、膨大な監督労働者層の新規形成が要求され、多くの労働者は、職制末端に位置づけられたり、やがて役付になれるであろうという期待をもたされたりした。また、この部類の労働者層に「高度成長」のおこぼれをまわし、賃金体系や、その他の企業内制度によって、あるていどの満足感をあたえることも可能であった。こうした基盤のうえで、右翼日和見主義の支配が、さしあたりの勝利をおさめたのもけっしてふしぎではない。

また松下電器では、その急激な「成長」に関連して、膨大な系列会社がつくりだされ、労働組合の会社派幹部も、系列会社を、組合運動の「植民地」としてあつかってきた。そして、組合のなかに「帝国主義」的な関連企業対策部まで設けられてくると、松下電器の個々の労働者にとっても、自分は若いの

に班長だ、職長になれたというだけでなく、そのうえ「植民地」の労働者にたいして優越感をもたされる。こうした基盤のうえで、右翼日和見主義の支配が、たとえ一時的にせよ強められることも、けっしてふしぎではない。

問題は、右に述べたような資本の増大のタテとヨコへのひろがり、ゆきづまりをみせたばあいはどうなるか、ということである。そして、このゆきづまりが、じつは急速に現実のものとなりつつあるところに、こんにちの事態の特徴がある。しかも、累積されてきた矛盾がどのように外化せざるをえないかは、現在の客観的な情勢によって、たいへん理解しやすく説明されている。

家電部門には、むしろ鉄鋼などの部門よりも早く、過剰生産の傾向が現われてきた。一方、海外市場への進出も阻まれつつある。一九七一年の円切上げも、輸出面に本格的な影響が現われるのはこれからだといわれているが、すでにイギリスやE.C諸国の強い反発をうけている家電部門にたいしては、政府も「秩序ある輸出」の体制づくりのりださざるをえなくなってきた。(一九七二年四月一八日、通産大臣の記者会見における発言)

松下電器は、これまで、商品生産の量的拡大のなかに、利潤の基礎をおいてきたのである。それが頭打ちになれば、当然、いっそうむきだし「合理化」を強行せざるをえない。^{*}しかも、電機工業のなかでも家電部門は、労働集約的性格がもっとも強いから、「合理化」の波紋は大きくならざるをえないという特質をもっている。松下電器のカラー・テレビ生産においても、さいきん組立工程の「合理化」として、プリント基板への抵抗部品の自動装入が実現、ラインの人員が大幅に削減された。そして、コンデンサー、チタン酸バリウム素子などの装着や、カラー調整および検査工程もかく自動化される予定。しかも、省力化という名の「合理化」は、とりわけ家電部門において、なんの技術・技能もたない労

働者を職場から放りだすことになっていく。

* 松下電器労組の最高幹部は、「円切上げを早期に行なえ」とひらきなおりながら、つぎのように主張している。「一〇%をこえる高度成長を数年以上も続けられたこと自体異常である。……今後は安定成長に軌道修正し、歪みをなくしてゆかねばならない。企業が高度成長型のぜい肉をとる努力をすることは当然で、採用をストップしたり、採用人員が減少することをさらにドルショックのせいだとさわぎたてることもあるまい。」
(前掲、高畑論文)

さらに、この現代「合理化」の過程は、それが内包する打開しえない矛盾のため、電機工業の軍事化に結びついていかざるをえないであろう。しかし、ここでも「電子兵器とバッテリー」は両立しないという状況が、かならず生みだされる。しかも、軍需と結びつかざるをえなくなるとすれば、「旧財閥系企業」の注目をひくことのない「事業分野」で甘い汁をすってきた過去とは異なり、松下コンツェルンのおかれる競争条件は、くらべようもないほどきびしいのである。すでに一九六〇年前後から、東芝(三井系のミサイル国産推進団体MS会の中心メンバー)、三菱電機、住友系の日本電気などは、航空エレクトロニクスやミサイル開発に力をいれてきた。

職場には、明らかに不安が増大してきている。現在の松下電器における労働条件や企業内制度によって、一九六〇年代から七〇年代のはじめに若い労働者層が「満足」してきた度合いも、永続の保証はない。自分は労働貴族候補者だと思いきんできた労働者の前途にも、かげがさしてきた。いま、相対的に高い賃金を受けている三〇歳前後の松下電器労働者(人数のうえでもこの年齢層が主力である)が、やがて、たがいに深刻な競争にかりたてられねばならないことは、仕事別賃金ひとつとってみても、十分に予想できるであろう。じっさい、L労働者の上層は、強い不満をもちはじめしており、主として

これらの部類の労働者からの要求が反映して、一九七一年の松下電器労組第二六回大会の議案には、二〇にもおよぶ修正意見が提出された。IMF・JCの前掲資料によって、中途入社者の初任賃金（作業職男子）についてみると、三五歳では、松下電器四万九〇〇〇円で、日立、東芝、富士通、富士電機、シャープ、明電舎などより低く、四〇歳では、さらに安川電機などよりも低くなっている。監督労働者層といっても、松下電器のばあいは、会社自体がそうであるように、にわか仕立てのものであり、ヨーロッパの特権的な労働者とくらべることはできない。

もちろん、新しいスタイルをとっていても、「子飼い」の労働者は、やはり資本に従順だといえるかもしれない。しかし、労働者の要求の先取りが、それなりの効果をおさめていた時期はとにかくとして、さいきん、松下電器労組の目玉商品のひとつとなっている新生活ビジョンなどにいたっては、カリカチュアライズされたものになってきており、組合員は、ちょうど「盆裁」をみているようなものである。若い労働者にとって終身年金は遠いさきのことだし、持家制度も、金利（五分）や、融資資格（勤続八年以上）の点で、かならずしも他企業より有利なわけではないことが、大衆的に知られはじめてきた。それに、完全五日制といっても、もはや新鮮味がなくなり、年次有給休暇日数は、五年勤続者（松下電器の平均勤続年数五・七年）についてみると、松下電器一日（四年勤続以下のものは一〇日）で、三洋電機が同じであるほか、あとの電機労連傘下大手組合のばあいは、ほとんどが松下電器より長く、日立、東芝、富士電機、コロンビア、安川電機、明電舎一五日、三菱電機一三日、日本電気二〇日となっている。そのうえ皮肉なことには、一九六〇年代をとおして若い労働者の定着をはからざるをえなかった会社の方針により、「定着」することになった労働者は、まさにそのために、自分たちの職場、労働条件、生活全体をみなおさざるをえなくなってきた。そして、かれらの実生活には、「会社と組合幹部の

できないからこそ、労働組合の会社派幹部が登場してきたのだ。

現代の労働組合は、まさに大衆的な民主主義の学校であり、そこでは、民主主義が形式的にしか存在しないと「実地教育」がすすめられ、民主主義的なフィクションも逆用されるようになり、階級闘争の前進が準備されざるをえない。いま一時的に右翼的指導部が支配している労働組合といえども、それは、やがてかならず労働者大衆が協調主義をうちやぶり、大きく前進するための組織的外被に転化していくであろう。

(たぬま はじめ 法政大学教授)

現代の労働組合運動 第2集

1972年6月12日第1刷発行

定価はカバーに表示してあります

編者 © 『現代の労働組合運動』
編集委員会代表 小林 勇
発行者 小 林 直 衛
印刷所 三 晃 印 刷 株 式 会 社
製本所 (株) 関 山 製 本 社
発行所 株式 大 月 書 店
会社

東京都文京区本郷2-11-9
電話 (813) 4651 (代表)
振替 東 京 16387

落丁・乱丁本はお取替いたします

右翼日和見主義の歴史的運命

戦後の世界労働組合運動における右翼日和見主義の地位と運命 辻岡 靖仁

右翼的潮流の支配の動揺と破綻—大英帝国の没落とイギリス・プロレタリアート

中林賢二郎

フランスにおける右翼的潮流の変貌の過程—CFDTの場合を中心に

辻山 昭三

国家独占資本主義による労働組合の支配と統合—アメリカのビジネス・ユニオンズムの基盤と特徴

河村 望

現代日本における労働組合の機能の研究

右翼日和見主義支配の特質—松下電器産業労働組合

田沼 肇

国鉄労働組合はどんな組織問題をもっているか—画期的な大ストライキをうちぬいた背景

吉井 清文

燃えあがる炎—労働者階級の闘争の記録

136日間の不屈の港湾ストライキ—コンテナ化による「合理化」とILWUの闘争

柴田 悦子

46年ぶりによみがえった不死鳥—イギリスの炭鉱ストとその教訓

鈴木 ふみ

素描のページ

西ドイツ労働者の労働条件意識

古川 哲

イタリアのネオ・ファシズムと南部問題

島崎 稔

島崎美代子

¥ 9 0 0