

経済科学通信

31

1981年 5月号

特集・職場の管理体制と労働実態

——現代の労働と民主主義(1)——

巨大工場の職場と民主主義

藤岡 惇

大企業管理体制と労働者

馬頭忠治
青水 司

労働運動の右傾化と中小企業労組

中原 優

論 文

国家資本概念をめぐる諸説(上)

佐中忠司

電々調達問題と日米関係

芦田 亘
山本正夫

誌上討論

経済学の方法と独占資本主義の理論

——鶴田満彦氏の書評によせて——

森岡孝二

重森 暁

経済科学通信

目次

1981年 5月号 No. 31

特集・職場の管理体制と労働実態

——現代の労働と民主主義（1）——

本特集によせて……………	編 集 局	(2)
巨大工場の職場と民主主義 —最近のルポ・報告書の分析— ……………	藤 岡 惇	(3)
大企業管理体制と労働者……………	馬 頭 忠 治・青 水 司	(15)
労働運動右傾化と中小企業労働組合の状態 ——‘傷なめ共同体’の発生と変革の展望——……………	中 原 優	(29)

論 文

国家資本概念をめぐる諸説（上）……………	佐 中 忠 司	(34)
電々調達開放問題と新たな日米経済関係の展開 ……………	芦 田 亘・山 本 正 夫	(42)

誌 上 討 論

経済学の方法と独占資本主義の理論 ——鶴田満彦氏の書評によせて——……………	森 岡 孝 二	(56)
---	---------	------

読 書 案 内

坂井昭夫『公共経済学批判』……………	寺 西 俊 一	(64)
雑誌文献紹介（8）一般論文……………	竹 味 能 成	(70)
81春闘をめぐる……………	浪 江 巖	(71)
新刊紹介・J・オコンナー『現代国家の財政危機』 の翻訳出版によせて……………	二 宮 厚 美	(55)

科 学 運 動

ささやかな経験——資本論研究会を続けてきて——……………	岡 宏 一	(75)
夜間通信研究科81年春季合宿の報告……………	事 務 局	(78)

読者のひろば……………		(79)
-------------	--	------

編 集 後 記……………		(85)
--------------	--	------

紹 介

本誌最近号内容目次一覧（その1）……………		(63)
〃（その2）……………		(74)
前号訂正一覧……………		(33)

巨大工場の職場と民主主義

——最近のルポ・報告書の分析——

藤 岡 惇

I はじめに

世界資本主義の行く末に異常な危機感を抱くレーガン超タカ派政権の登場を契機に、世界的規模で冷戦と軍拡の新時代への転換が顕著となっている。日米安保体制の絆で、この不気味な動きと最も密接に結びつけられたわが国にあっては、政治生活の右傾化・経済面での軍事化の両傾向が特別に尖鋭な形をとり、いわばよりあわせた一本の槍と化して「平和憲法」に襲いかかっているかのようである。この熾烈な反動攻勢を前に、「憲法をくらしに生かす運動」を津々浦々の職場・地域により深く根づかせる意味は、いっそう切実である。

ところで、「労組の第二労働課」化や「組合溶けて企業あり」¹⁾といわれる事態に象徴されるように、今日民間大企業の職場は、「憲法を職場に生かす」主体的運動の最も弱い環となっているように思われる。平和と民主主義の危機が、労働運動の危機——とくに民間大経営の「労組危機」（労働者の利益を守るべき組織の危機）と絡みあって進行していること——ここに今日の危機の特別な深刻さが浮彫りにされている。実際、「合理化」に卒先協力してきた右翼的労働運動は、今日ではその歩を進めて、兵器増産を積極的に唱え、武器輸出解禁を促すなど経済の軍事化の旗振り役を買ってでるまでになっている。これが苦い現実であろう²⁾。

後に触れる日産厚木争議団の一員が、自らに言いかけたように、確かに「労働者の働く職場に民主主義がなければ、その国には民主主義がなく」「労働者の口がふさがれば、必然的

に社会は軍国主義化する」³⁾ことは避けられまい。しかし他方、最近公刊された工場調査の報告書によれば、不況下で「合理化」のすすむ巨大工場においても、労働者の抗議・憤激は潜在的であれ高まっているという。報告書は、工場労働者の平均的な心情を要約してこう書いている。「不平・不満・怒りを胸深くたぎらせながらも、『この不況のもとでは会社にしがみつく方がマシだ』と『じっと我慢の子』をきめこみ」「首をすぼめて嵐のすぎさるのをまっている」⁴⁾と。

ここに示された主体形成の契機の潜在的蓄積を見すえながら、平和と民主主義擁護のためにこれを顕在化＝動員する方途を探る作業こそ、核戦争とファシズムの到来を憎み、人類の生き残りを願う経済科学の担い手たちの最も切実な今日の課題のはずである。

本稿は上の問題意識にたちつつも、さしあたり対象を民間巨大工場で進行する「労組危機」の事例にしぼり、その起源・現状・展望を、最近出版されたルポルタージュ・現場の報告書に依拠して探ろうとする試みにすぎない。

もとより筆者には、現場の肉声を批判したり、運動論を語ったりする能力が決定的に欠けている。したがってできることは精々、二・三の注目すべきルポ文献などを選びだし、その平易な読書案内を書くことにすぎない。つまり対象への肉迫＝密着の余り、えてして陥りしがちなルポ類特有の視野の狭さを矯正して、その摘出してきた諸事実に、なるだけ経済学的な意味づけを与えようとしたのである。

さて本稿ではまず労組の「溶解」＝右傾化の典型事例だと目される日産自動車のばあいをと

りあげ、最新の労作『偽装労連』（81年、汐文社）ははじめ青木慧氏の手になる一連の日産三部作の経済学的分析を試みたい。

次に日産とは異なり、役選レベルではなお3割強の支持を得て、あの鉄鋼労連の中で頑強に闘っている日本鋼管京浜製鉄所の事例を、現場の共産党員労働者たちのいわば肉声の報告書、吉崎俊一他編『京浜の高炉』（80年、新日本出版社）にもとづいて分析する。本稿が今後、基礎研内外の討論の素材となれば幸いである。

注

- 1) この点については熊沢誠『日本の労働者像』1981年、筑摩書房が、啓発的である。
- 2) 鎌田慧『労働現場—造船所で何が起きたか』1980年、岩波新書は、最近の「合理化」と軍事化の緊密な絡みあいの一断面を佐世保・長崎の取材をもとにリアルに剔抉している。同書、153・210ページを参照。
- 3) 青木 慧『青い鳥はどこへ—日産厚木除名・解雇事件』1980年、労働旬報社、（以下『青い鳥』と略記）253・258ページ。
- 4) 向笠良一他編『巨大工場と労働者階級』上、1980年、新日本出版社、99・265ページ。

II 青木慧「日産三部作」をめぐる

日産自動車は、現に5.8万人の従業員を雇い、関連企業群も含めると実に20数万人もの労働者を擁する日本屈指の大企業である¹⁾。この日産の労資関係の暗部に肉迫した青木慧氏の超人的な取材のおかげで、ここ一年余の間に三冊もの日産関係ルポをわれわれは読むことができる。『日産共栄圏の危機』（80年、汐文社）・『青い鳥はどこへ』（80年、労働旬報社）・『偽装労連』がそれである。

とくに『偽装労連』は、かつての組合ナンバー2の痛恨の証言を新たに得ただけあって、日産を牛耳る「川又—塩路体制」形成の秘史に迫る点では、第一作よりはるかに彫りの深い衝撃作であった。

今後、塩路・川又氏側からの反論が予想され

るが、これを機会に事実関係の徹底的洗いなおしが求められよう。いずれにせよ今後、第二組合なり同盟路線の実像を探るうえで、日産三部作の摘出した諸「事実」を無視しては何も語れないし、また語ってはならぬという思いがする。ともあれここでは、三部作の注目すべき内容を紹介—分析するにとどめねばならない。

(1) 日産型労資関係の原点

——第一組合つぶしと秘密組織

日産を牛耳る労資の両巨頭=川又・塩路両氏の一心同体のような愈着・融合体制の聳立——これこそ、日産型労資関係の最も際だった特質に他ならない。

永年日産社長を勤めた川又克二・現会長は、周知のように経団連・日経連の副会長を兼務する財界首脳の一人である。他方「イエローヒッター」「塩路天皇」との異名をもつ塩路一郎氏は、永年日産労組を中核に関連企業群労組を包括した「日産圏労連」=自動車労連の会長をつづけ、現在はトヨタなど他メーカー労組と結成した自動車総連の会長、同盟、IMF・JIC、国際自由労連の各副会長も兼務する労働戦線の右翼的再編の旗頭の一人である。

両氏を軸として進められた「偽装労連」=日産圏労連づくりの暗部をおおうべールを著者は、容赦なく剥ぎとって行く。それによると1953年夏、当時総評加盟の最左翼の有力組合だった全日本自動車産業労組日産分会の決行した日産100日争議の鎮圧劇のなかに、以後の「偽装労連」づくりの原点が胚胎していた。

当時全自・分会制圧に最高指揮官としてらつ腕をふるったのが、労務担当専務川又克二その人であった。まず組合つぶし=第二組合づくりのために、大卒技術者や職制を選別して各級の秘密組織が設けられた。まことにこの闘争は、アジトの作戦司令部の統一的指揮下でおこなわれた組合つぶしの一大戦役の観を呈した。この時第一線で奮闘した秘密組織・企業研究会のリーダーこそ、後に日産労組—自動車労連の創立者となった宮家愈氏である。また塩路氏は、こ

の戦役の直前労務対策の腕を買われて労務課職員として入社し、宮家氏の配下となったという。その結果労働側は、内部的弱点もあり総くずれの惨敗を喫した。そして労務当局の育成する偽装労連＝第二組合の制覇へと、事態は急転換するのである²⁾。

こうして成立する川又一宮家体制を支えた組織的基盤は、著者の取材によると秘密組織的紐帯にあった。たとえば、各級組織が大同団結した「日産同志会」の秘密結成式が、62年秋おこなわれた。そしてその宴席において同志会の会長に川又社長、副会長には岩越専務(労務担当)と宮家労連会長の就任が発表され、代表幹事として小牧人事部長と塩路一郎氏とが指名されたという³⁾。

また64—65年当時、日産によるプリンスの吸収合併を容易にするために、日産労組が展開した全金プリンス支部征圧作戦の際にも、この組合の「会社組合」的性格が遺憾なく発揮されている。実際、この組合サイドからの作戦が完了した時「川又社長からの下され物だ」として、塩路氏が極秘に全常任委員に7万—数万円を配って歩いたという⁴⁾。

このような出生の秘密を胎む日産労組—自動車労連が、同盟の結成に深く関与し、現に神奈川同盟の「奥の院」となっている。とすれば著者の剔抉した諸事実の真偽を徹底究明するとともに、さらに同盟誕生の秘密の全貌にも勇敢にきりこみ＝科学のメスをふるうこと、そしてその成果を急いで普及し国民的常識事にまで高めること、——右傾化の今日、この作業は急務であろう。事実関係の正確な調査・究明こそ、すべての出発点でなければならぬからである。

(2) 「近代的労資関係」の裏側

——資本の専制の基盤

こうして形成された労資関係を、日産の労資はともに「近代的労働組合主義にもとづく労資同権の自主平等な関係」と自賛している。しかしその内実は果して、近代経済学理論が想定するような対等の交渉力を担保とした相互に自立

したスマートで近代的な関係なのかどうか。またこの自称「近代的」労資関係の存立を支えている基盤・条件はどこにあるのか。著者の取材をもとに考えてみよう。

① 組織上の反民主性

青年部を中心に「S組織」と呼ばれるインフォーマルな手兵集団をつくって、塩見氏は「偽装労連」のなかで次第に力を蓄えていく。そして宮家氏にとりいって、ついにその跡目を相続するに至る。

その経緯は、著者によると次のようなものであった。58年頃に宮家氏が、並いる「腰巾着たち」から塩路氏を後継者に指名し、ある日そのお披露目の宴がもたれた。そのやり方は「博徒かやくごの親分衆を集めた手打ち式みたいなもの」⁵⁾ だったという。その後62年9月宮家氏が経営陣の側に復帰＝「下番」（日産ではスタッフの労組「出向」を上番、職制への復帰を下番という）するに伴い、ついに労連会長職は塩路氏の手に移った。他方宮家氏の方は「日産復興の最大の功労」により一挙に業務部長にまで特進した。

このような組合ポストの前時代的私物化を支えているのが、組合運営の反民主性である。たとえば支部長・副支部長は支部の手で下から選ばない。「規約によって組合長が〔支部の〕常任委員のなかから〔選別して〕任命することになっている。常任委員たちは…出世しようと思えば思うほど、下部の組合員のことよりも、組合長ら上の意向に忠実となり手柄をたてるためになんでもやっつける。」⁶⁾

組織部の秘密警察的役割が、この傾向をさらに強めている。各職場に配置される組織部員もまた、職場では選出できず、本部組織部長が直接、任期の定めなしに任命する仕組なのである。⁷⁾ この上意下達の私兵的組織こそ、組合批判者を探索する謀報機関であり、後に「民青撲滅」に大きな役割を果たすこととなる。また他の役員選挙も事実上「候補者は組合執行部の推薦者だけに限られ、定員数しか立候補できない」しくみであり、白票無効票などの批判票には、

筆跡鑑定までおこなわれる等々⁹⁾。

このような組織原則のもとでは、下級職制(係長・組長クラス)が同時に、ほぼ例外なく職場の組合役員を兼務することとならざるをえない(「労使二重権力」の下部構造)。この職制組合員の「二面相」的役割は、資本の専制支配強化に抜群の効果を生む。なぜなら一方で、組合員の活動を抑圧・干渉するときは職制の顔だと不当労働行為となるため、組合役員の顔でやってのけ、他方部下の組合員を組合〔=資本〕に服従させるためには、こんどは職制として成績査定の際職権を行使できるからである⁹⁾。こうして組合(S組織の“表の顔”)に盲従しないと出世はおろか生存の途も閉ざれるという恐怖支配のしくみが制度化されたのである。

② 労働者間の企業すがりつき競争の組織

次に、このような事態を許した労働者内部の条件の問題に移ろう。それは端的にいえば、日産資本に依存=すがりつかないことには、個々の労働者は出世はおろか生存=保身の保障さえないという環境が、特に強固に日産の職場に形成されたことにある。

第一に、猛烈な技術革新による旧技能=熟練の急激な解体がこの作用を強めた。著者はこう報告している。すなわち、昔は係長・組長クラスは年季の入った腕をもち「現場の人」からは「親父」と呼ばれ信頼されていた。しかし60年代の急激な技術革新によって、労働の単純化=苦役化が強まるなかで、「親父」の自信を支えていた技能も解体し、労働の精神的諸力はすべて、資本のもとへ吸収=独占されたのである。

単なる労務管理者=下級職制となり下った組長クラスは、「肝心の作業の腕では若い者にはぶりをきかせることもできず、作業とは関係のないところで先輩風をふかせたがる。そして肩書に必要以上に執着し」¹⁰⁾資本にすがりつく。他方現場の組立工の間にも、離職の途をとれないかぎり組長への出世によって、この「苦役の構造」から個人的に脱出したいという欲求が強まり、組長=組合役員の地位をめざす競争が強まったという。

第二に、とくに戦後の高度成長のもとで、地域や家族固有の生活力・教育力、共同体的扶助力の解体が進み、従来資本からの自立を支えてきた労働者個人の生存=発達¹¹⁾の自信と広い視野は、この面からも致命的な打撃をうけたことを忘れてはならない(ただしルポ特有の限界もあってこの点の認識は著者には希薄であるが)。

こうして、いったん自立の根拠を「無」にさせられたうえで¹¹⁾、資本の与える「唯一の生存の保障」という頼りない「すみ」をめざして闇夜の馬車馬的な競争に駆りたてられ、視野の狭窄化のなかで自己の真実の階級的利益を洞察する条件を失っていくことになった。

第三に、このような事態を強めた日産特有の事情として、極端な差別分断的賃金制度の支配をあげる必要がある。下の表が示すように79年現在、日産の基準内平均賃金は16万円余という異例の低額であるが、しかもそのなかで基本給部分が著しく圧縮され、「職制のさじかげんでどうにでもなる」という特別手当部分が実に73.1%にも及ぶという際だった特徴がある(この比率は、62年当時の13.4%から毎年急上昇をつづけた)。この独得の賃金制度が、下級職制=組合役員の権力を強めるとともに、労働者を資本すがりつき競争に駆りたてる有力な武器となったことは疑いない¹²⁾。

最後に、第一組合=全分会の壊滅によって階級的伝統の根が、ほぼ完全に断絶するという土壌のうえに、毎年遠く離れた農村から生存の不安におびえ流動化した・若い未経験な「産業新兵」たちが、大量に供給され、職場に小ブル

日産の基準内賃金構成 (平均)
(1979年10月現在)

	額 (円)	比率 (%)
基本給	28,205	17.6
特別手当	117,171	73.1
家族手当その他	14,907	9.3
総額	160,283	100.0

(注) 時間外・通勤手当などは除く。
(出所) 『青い鳥』 P.236より作成。

的雰囲気を持ちこんだことである¹³⁾。階級闘争の体験の希薄な青年層は、資本と国家が協同してつくりあげた外界から隔離された擬似「共同体」のなかに直接くみこまれ、その一部は抬頭する塩路＝S組織の有力な戦力源となったのである。

こうしてこの会社「共同体」のなかでは、いかに不本意であれ資本にすがりつく以外に生存できないしくみが、「日産にいる以上、こうしないと食っていけない、芽がつかれてしまう」という悲鳴を伴いながら形成された¹⁴⁾。そしてそのもとで、片方の手で労働者間に生存の不安・危機意識を強力に煽りたてればたてるほど¹⁵⁾それだけ資本にすがりつく競争のエネルギーが強力に創出・管理できるという関係が強固に成立したのである。

③ 企業間競争のあおりたて

——危機意識管理の戦略

個々の労働者の日産資本へのすがりつきは、「日産自体の危機」を煽動する企業主義戦略によって、いっそう明確な心情＝信念の域にまで育てあげられる。

この心情こそ、著者によるとあの日産同志会の秘密結成式の宴席に横溢した雰囲気でもあった。「宮家は、この川又の話をうけて、自ら先頭に立ち『トヨタ打倒』を声高にアジった。当時は『トヨタ打倒』が多くの日産人にこちよい叫びにきこえていた。トヨタ側は『日産を東京湾にたたき落としてみせる』といているとまことしやかに語られ、また、日産人は『トヨタ車のタクシーにのれば足が腐る』などとささやきあっていたのである。トヨタ対日産という企業間競争と企業意識をかりたて、トヨタという仮想敵の設定を一つ的前提に、日産人の愛社精神、労使の相互信頼という運命共同体としての一体感をうえつけていたのである。これらの日産イズムが、川又ラインの労使同体の秘密組織の精神的な支えとなっていた。」¹⁶⁾

また日産労組をして関連下請企業群の総労働の組織化に着手させた（55年1月自動車労連として発足）動機とは、「労働者の熱い連帯」の

志向とは無縁な、もっぱら企業間競争にかちめこうとする志向であったという。実際、部品メーカーの労使関係をストなしに安定させることは、当時日産の競争力を高める鍵となっていた。この見地にたつて、系列企業の弱味につけこんで日産労資合体ですすめた組織化が、労連結成の内幕であった¹⁷⁾。つまり「部品メーカーを労使ごと日産圏に取り込む」ために系列化の触手を組合サイドから伸ばした・その奇怪な産物が「自動車労連」だったわけである。したがってこの組織にあっては「加盟組合が下から上へと役員を選出していくのではなく、自動車労連を通じて日産社員の日産派遣役員が代官として、上から下へ統治のために派遣される」¹⁸⁾ことになる。つまり資本サイドの関係と同様、両者は親組合と子組合という支配－従属関係にたつわけである。

(3) 抵抗者の群像

① 「日産の代官」久世秀男氏の悲劇

『偽装労連』に信じがたいほどの迫真性をもたらしたのは、かつて日産労組の組織（謀報）部長という塩路氏に次ぐ要職を勤めながら、その後失脚失踪した久世秀男氏と10年余をへて邂逅でき、彼の証言と秘密資料が得られたためであった。同書はまた、久世氏の苦悩・怨念・悔恨の書でもある。

欲得・目先きの打算と恐怖にもとづく結合であるだけに、秘密組織の内部には、たえざる疑心暗鬼・退廃・分裂がうみだされ、凄惨な内部的権力闘争と肅清の嵐とが運命づけられていた。

この「仁義なき闘い」の第一の実例は、63年夏に血を吹いた「七月事件」である。この権力争いで結局、塩路氏は川又氏と組むことによって、かつての大恩人＝宮家氏に逆転勝ちし、その後宮家派への肅清＝「日産文化大革命」が吹きあれたという。

「川又一塩路体制」の第二の危機は、68年5月の久世氏ら部労執行部との対決で表面化する¹⁹⁾。61年以来日産本社派遣の「代官」として

労連さん下の部品メーカー労組の統合体＝部労の組合長に就任していた久世氏は、そのために63年の塩路・宮家対決の局外にたちながら、しだいに部品メーカー労資の苦悩の深さに共感を深め、部労の同志とともに「御用組合内のまとも派」に成長していった。そして68年5月、資本べったりの塩路方針とは多少独自の路線をうちだしたことを契機に塩路氏が激高、両者の対立が一挙に噴出するに至った。そして事態は労連からの部労の総脱退寸前までいくが、塩路側の甘言に欺瞞される間に、「川又一塩路」体制総力をあげた反攻にあい、以後宮家派と同様彼らも徹底的な粛清の対象＝みせしめとされたのである。

69年秋辞職させられた彼は、その後S組織を操る塩路側によって再就職の途さえ執拗に妨まれ、孤立＝人生に絶望するに至る。大日産圏から追放されたたとんに味わう自立した生活能力の完全な欠如と、かつての「御本社の代官様」との落差の余りの大きさが、彼を無慈悲にうちめしたのである。

S組織の追跡を逃れて、家族まで捨てて蒸発した久世氏は、以後10年余にわたって地下生活＝底辺への沈潜をつづけ、その間アル中・放浪・数度の自殺の試み・ゆき倒れ・「生きたしかばね」と化した入院生活など「人生の裏街道」の辛酸を味わいつくすこととなる。まさに著者の描写は、組合の仮面をまとった資本の迫害の冷酷非情さを写しだすとともに、これと組織的階級的に闘争する能力がないばあい、個々の受難者のおちいる人格崩壊・人間解体のすさまじさをまるで地獄絵のように示している。

久世氏の自殺を辛じておしとどめたのは、マージャン屋や無学な酌婦などがりつく彼をつき放せなかった底辺に生きる民衆の損得ぬきの行為であり、下町の地域になお根づく仁侠・人情という名の相互扶助の力であった²⁰⁾。とともに「死後になってでもよい。なんとか塩路たちの背信行為を書き残しておきたい」という「いい意味での憤り」も生命の火を保つのに役だったといつてよい²¹⁾。

② 日産厚木除名・解雇事件

青木氏の第二作『青い鳥はどこへ』は、主にこの事件の経緯に焦点をあてて日産労資の体質を追及した労作である。

神奈川県央の厚木市に立地する厚木部品は、日産系列の主力工場であり、4,100名余の従業員はユニオンショップ協定にもとづき日産労組厚木支部に組織されている。

さて資本の運動の自由にたいする「社会の意識的反作用」＝「社会的障害物」²²⁾が相対的に弱いところでは、労働者はどのような貧困化状態に見舞われるか、その好箇の実例を厚木部品内の人間模様が示しているように思われる。偽似共同体＝寄宿舍での人間不信と退廃・盗難やけんかの続出、一年のうちに寮生の半数近くが「あいさつもなく見すてられたように」突然消えていく寒々とした人間風景、労働苦の圧迫、地域で最低ランクの低賃金…等々²³⁾。

このような職場の貧困化の自然発生的進行は確かに日産のばあいであれ、労働者階級の圧力・地域・上部構造からの反作用力の総体によって直接間接に制限されてはいる。そしてその結果これら諸力に吸引される形で資本から自立した思考・行動を求め、逆に資本の運動を制限しようとする力量が、職場内からも生まれてくることとなった。「職場に憲法を」根づかせ、日産の民主化を願う労働者たちが、ついに73年9月「明るい厚木部品をつくる会」を結成したのである。そして7人の活動家が、賃金差別の是正を求めて地労委に提訴し、憲法体系など社会的反作用の力に依拠したねばり強い闘いの結果、79年5月ついに中労委の場で会社側との間で勝利的和解を勝ち取るに至った。

ところがその後、驚くべきことにこの和解にたいする猛反撥が組合側から噴き上ったのである。塩路氏ら労連首脳部は、労資一体の伝統に反して「会社側の弱腰」をなじった。そして79年10月、7名の組合からの除名処分を強行したうえで、「解雇しなければストをうつ」という脅しをかけて、ユニオンショップ協定をたてに会社側に不当解雇させたのである。もとより現

在、この組合にあるまじき除名解雇事件にたいしては、いっそう強い社会的憤激がまきおこり、地域共闘の強大な力で裁判闘争がおこなわれている²⁴⁾。

③ 展望——社会的糾弾と独裁内部の亀裂と

「偽装労連」の名に象徴されるように労資一体の独裁的官僚機構が君臨する世界——それが日産であった。ところがそうであればあるほど、逆に憲法体系など権利の社会的水準との落差が拡大し、社会的糾弾＝「社会の意識的反作用」の効果を高めることとなる。

他方川又一塩路体制が独裁化すればするほど、企業内世論からも遊離した官僚制的恐怖支配に傾斜し、自らのよってたつ主体的基盤を狭めざるをえない。これはファシズムの盛衰が示した歴史の法則だといってよい。実際、業績回復をはかるために多少とも労働者の自発性・やる気をひきだそうとする潮流が経営陣のなかにも有力となり、77年6月「塩路のロボット化」を拒否する石原俊氏が社長となった。その後塩路派と石原派の対立は深まる一方だといわれている。

77年8月には部品メーカー市光工業(3,200人)が独裁化に抗議して組合ぐるみで労連を脱退した²⁵⁾、日産厚木の和解から解雇に至る曲折にも、石原・塩路間の確執が反映されているようである。今日「偽装労連が組合員自らの『自主的組織』として生まれ変わるかどうかの…大きな転機」²⁶⁾にさしかかっている——これが日産三部作の結論である。

注

- 1) 青木 慧『日産共栄圏の危機—労使二重権力支配の構造』1980年、汐文社(以下『共栄圏』と略記)、1ページ。
- 2) 以上の事実については、青木慧『偽装労連—日産S組織の秘密』1981年、汐文社の第2章および『共栄圏』第7章に拠った。
- 3) 『偽装労連』82ページおよび『青い鳥』89—90ページを参照。
- 4) 『偽装労連』144ページ。なお『共栄圏』97—108ページもみよ。

- 5) 『偽装労連』63ページ。
- 6) 『青い鳥』109ページ。
- 7) 『偽装労連』71ページ。
- 8) 同上書、75ページ。なお自覚的労働者の運動で、投票所にも世間並みについで立てを設けさせたとたん、白票が一挙に $\frac{1}{2}$ もでたとされる(『青い鳥』60ページ)。
- 9) 『青い鳥』100ページ。
- 10) 同上書、100—101ページ。またこの現象のより深い基礎については、H・ブレイヴァマン、富沢賢治訳『労働と独占資本』1978年、岩波書店のとくに第四・九章を参照。
- 11) 鉄鋼労働者、戸名氏の次の発言は示唆的である。「特に民間の独占経営に孤立しておかれた場合、その個人を惨めにし、ゼロにさせようとして企業の側が目標を与え、やる気をコントロールするのは。…」(座談会「経済学を働く者の発達のために」『経済科学通信』20号、1977年10月、34ページ)
- 12) 『青い鳥』236ページ。また向笠良一他編『巨大工場と労働者階級』下、1980年、新日本出版社、198—199ページも参照。
- 13) この点については、鎌田慧『逃げる民—出稼ぎ労働者』昭和51年、日本評論社が参考になる。著者は、基本賃金の高よりもどれだけ残業できるかを求める男鹿半島出身の漁民出稼ぎの生態を追求し、費された労働量・時間よりも最終の「水揚げ高」に関心を集中する漁師の意識が、そのまま組織された工場労働のなかにもちこまれている、と述べている。同上書、34ページ参照。
- 14) 『青い鳥』107ページ。また松下電器に即して同様の問題を剔抉した橋本邦久他『松下王国の神話』1978年、労働旬報社のとくに第三部も参照。労働者を「会社人間」に変えるためには、外界から隔離し、何も考えさせず、専ら感覚に訴える条件反射的訓練を集中するのがコツだという。朝日新聞東京本社社会部『会社人間のカルテ』1979年、朝日新聞社の142ページ以下および宇治芳雄『洗脳の時代』1981年の第一部を参照。
- 15) 現代日本における不安定就業の激増・生存不安の特別な深刻さを想え。秋田 弘『現代サラリーマン研究』1979年、新日本出版社は、社外工・パート・1人親方・出稼ぎ者・失業者など常雇外の不安定就業者は、労働力人口5,438万人の $\frac{1}{2}$ 強に

達し、逆に大企業雇用下の多少とも安定した常雇い層は、10%程度にすぎぬと推算している(同上書、11—12ページ)。

- 16) 『偽装労連』82ページ。
- 17) 同上書、109ページ。
- 18) 同上書、107ページ。だから部労役員間でも、「ご本社」からみえた「本物さん」と系列企業出身の「贋物さん」が、たえず区別されたという、等々(同上書121ページ)。
- 19) この経緯の詳細については、同上書、第六一九章。また『共栄圏』31—51ページも参照。
- 20) 『偽装労連』218—224ページ。また次の先駆的指摘も参照。「労働者は、自分の苦しい運命を経験している。だから不運な人たちにたいして同情することができる。また労働者は…有産者ほどお金に執着しない」。(F・エンゲルス『イギリスにおける労働者階級の状態』I 国民文庫版、248ページ)
- 21) 『偽装労連』204—5ページ。
- 22) この点については、マルクス『資本論』邦訳全集第23—a巻、353・397・626ページをみよ。
- 23) 『青い鳥』62—74・234ページを参照。また72—73年自ら季節工としてトヨタで働いた体験にもとづくルポ、鎌田慧『自動車絶望工場—ある季節工の日記』昭和48年、徳間書店は、この実態の別の断面を鮮烈にえぐりだした秀れた文献である。
- 24) 以上の記述は、『青い鳥』第6章による。なお「職場に憲法を生かそう」とする同様の抵抗運動の記録・ルポとして、高野不当解雇撤回対策会議編『石流れ木の葉沈む日々』1977年、労働旬報社、今崎暁巳『三菱帝国の神話』1977年、労働旬報社、橋本邦久他、前掲書など多数の文献がある。
- 25) この点については『共栄圏』53—69ページをみよ。
- 26) 『偽装労連』247ページ。

Ⅲ 『京浜の高炉』にみる 鉄鋼労働者像

(1) 鋼管京浜の位置と伝統

古来「生命と金のコーカン」会社と呼ばれた日本鋼管は、世界一の規模を誇る新鋭福山製鉄

所とここ京浜製鉄所の二大拠点をもつ、新日鉄につぐ第二位の鉄鋼巨大独占である。

鋼管京浜には、日産とは貌を異にする二つの特質がある。その第一は、日産が労資の専制支配の一極点とすれば、ここには役選での統一派支持三割強の実績に示される主体的力量の歴史的蓄積があることである。58年末の社外工組合の統一スト¹⁾、翌年庄延部門で49日間のストをうちぬいた鉄鋼労働者のど根性がなお息づいているという。

第二に68年当時の2.1万人の労働者数が、79年4月には、1.1万人に半減しているように²⁾、鉄鋼不況下での徹底的な人減らし合理化の主舞台となったところでもある。この激しい減量経営による不安定就業の激増 = 生活不安の激化が、労働者間の資本へのすがりつき競争をどのように強め、主体形成にいかなる影響を及ぼしているか、は別に論じられねばならぬ重要テーマであるが、ここでは『京浜の高炉』に即して、減量経営下の労働者状態の一断面のみを抽出分析してみよう。

(2) 労務管理の新展開

① 「青空のみえる人事」

66年会社側は、現場の工員からも作業長への昇進のみちをあげるという制度改革(いわゆる「青空のみえる人事」)をおこない、これと抱きあわせて生活給的な年功序列型賃金から、職制の査定 = 恣意の余地の広い職務給制への移行をおこなった。

この改革について報告書は「全体として低い水準の中で、『抜擢されて上の職務にありついた労働者だけ賃金が上る』というしくみの中で、仲間同志の競争がおこり、仲間をだしぬいても『幸運な抜擢』にありつこうとする——このようなことを資本家はねらっています。……以上のような労働者の仲間同志の競争と分断策の帰結として、職場の労働者のなかに、労働組合に頼って賃上げや労働条件の向上をめざすという気持より、職制に頼り、心証をよくして、人事考課でよい査定をうけたいという心理が

よまったことは事実である」⁴⁾ と的確に述べている。

この改革の年=66年は、鉄鋼労連がIMF・JCに加盟し、右傾化を鮮明にした年でもあった。この能力主義管理の強行は、共産党員など活動家層への賃金差別の自由の拡大を意味し、その後しだいに、同期の者と年間数十万~百万円以上の差をつけられるようになったという⁵⁾。

② 小集団による「自主管理運動」の展開

また73年以来、家族主義的心情をも活かす形で、小集団単位の自主管理運動が展開されはじめ、自発性・やる気のひきだしがはかられている(この点後述)。

③ インフォーマル組織とア力攻撃

71年、会社の労務の指導で、旧右派系諸組織を統合・結成された「創友会」が、その代表である。同会は会員数2,800人と「大衆化」しすぎている面もあり、別により戦闘的な反共青年行動隊的な「京青会」(100人)がつくられている⁶⁾。これら組織は、「活動家こそ労働者の生活の糧を奪う企業破壊者だ」という類いの宣伝を強め、組合指導部の中枢を握っているという。これら組織の入会をめぐる闘争は、いつも「1人ひとりの労働者の人格が会社側に奪われるか、労働者の団結のなかに守られるか」⁷⁾ という白兵戦である。

(3) 視野をひろげた総合的な闘いを

① 職場の一般的状态

「合理化」の嵐のなかで、ふだんに人間らしい生存・発達条件の破壊=貧困化にさらされる労働者の典型的な心情を、報告書は次のように描写している。「労働者大衆というのは、実はそれほどかっこうのいい人達ではない。劇中のヒーローのように、身の危険もかえりみず修羅場にとび出して行って、勇敢に戦い、かっこよいせりふをのこして死ぬ、などということはしないのである。かれらは『身の危険』を感じている時は頭を低くしてじっと息をこらしている。それは卑屈とも見えるくらいだ。ところが、仲

間の共感や連帯感がいまの瞬間にどうひろがり、もりあがっているかということについては、おそろしく敏感なのである。しかも労働者はみずからの要求には忠実だから、その表現のしかたや対応のしかたは実に多様である。』⁸⁾ ここには、深層を流れる階級的本能が、それが容易には顕在化しえない重さ=ためらいとともに見事に指摘されている。

たとえば資本の「肩たたき退職」運動に際しては、この階級的本能は次のような独特の姿で顕在化する。当時職場には「何をいわれてもとぼけて頑張りとおせ」という「一見しまらない」せりふが大流行した。その結果約千数百人にのぼる該当者のうち、退職に応じたのは、50名以下であった、⁹⁾等々。

上からの「合理化」の強制と下からの反撥にはさまれて、中間職制の地位は、「風呂敷残業」・責任・心労など矛盾のふきだまり場と化さざるをえない。この悲哀は、退職によって「真の人間性回復の要求を満した」Dさん(43歳)によってこう語られている。

「作業長だったが、胃の具合が悪くイライラしてやめてしまった。作業長ってのは辛いんだ。勤務が終わったあとも遅くまで居残って、現場の面倒を見なければならぬし、正月だってゆっくり休めない。その分はただ働き。神経もすり減って実にバカらしい。今は地位もなく収入も三分の一に減ったが、だれに気兼ねすることもなし、健康も回復したし、よかったです。』¹⁰⁾

このような気分のまんえんのため、職制をめざす競争の神通力も、マヒしはじめた。またインフォーマル組織にも同様の現象がみられるという。つまり加入者が多くなりすぎた結果、加入のメリットが希薄となり、選挙動員などの苦痛の方が大きくなる。そのため脱退を呼びかける工長さえ現われている、等々。

しかし、このような現象も、下=外からの隠然・公然たる抵抗の発展に応じてのみ、顕在化する性質のものである。それでは生活不安・貧困化という事態を、その原因の正確な洞察を通して資本から独立した主体形成の力に転化する

には、どうしたらよいのか。この点について報告書は、闘争を「労働組合運動の側面からだけとらえたり」ましてや「対職制の関係だけからとらえるせまい見地」を克服し、階級闘争の三つの側面（経済・政治・理論）を包括した・視野の広い・総合的闘争に熟達する必要を力説している¹¹⁾。

この根本見地になつて、報告書は次の4点の実践を重視している。以下簡単に概観してみよう。

② 民主主義的権利のための闘争

73年会社側は、労働条件の若干の改善とひきかえに、職場での組合・政治活動の自由を大巾に制限する内容の提案をおこなった。これにたいして、賃金とは異なり、「権利制限は一度みとめたら、なかなか戻せない」と著名な法学者の協力もえて猛運動を展開——撤回させたという。また組合民主化にとっては、役員において公選法なみの民主性・公開性を保障させるとともに、下部組織の主体性を奪う組合官僚制の打破が必要とされよう¹³⁾。

③ 職場外との連携—視野をひろげて

視野を職場外にひろげる第一歩は、他企業との賃金・権利比較である。事実「こんなにひどい八幡・富士との較差の実態——是正闘争を強力にすすめよう」という69年の大宣伝は功を奏し、同年の「やり直し春闘」にまで発展した。最近実施した「平均的な共働きの鋼管労働者の賃金は、奥さんや娘の収入と比べて…こんなに低い、恥しい」という宣伝も、大きな反響を呼んだ¹⁴⁾。また職場の権利は、西欧ではすでに卒業した19世紀的状态だ、という宣伝も重要だという。

視野の拡大は、とくに職場の民主的権利拡大闘争にとっては、決定的に重要であろう。このばあい、戦後新憲法体制下で培ってきた民主主義的法律と地域住民・公務労働の力量の動員こそ、決定的な鍵だからである¹⁵⁾。

④ 自主管理運動の活用

世界的規模の激しい企業間競争にうちかつために、労働者のやる気の動員＝能力の自発的ひ

きだしを資本は不可欠としている。軍事ファッショ体制とは異なる今日の条件のもとでは、大局的には独裁的官僚機構の聳立だけでは、必要な生産力の創出は不可能だからである。そのため小集団の自主管理運動が展開されると逆に、一般に能力ある活動家が、職場のヘゲモニーを握りうるチャンスが生まれるという。報告書は、こう指摘している。

「この職場の工長を単位とした小集団管理、このなかでの“自主管理”活動をてこにした少数精鋭の『能力』主義管理であつてみれば、活動家を村八分的に扱うことができないだけでなく、一般的に能力水準の高い活動家に頼らざるをえない局面が多くなる。事実、この工長単位のQCサークルの発表——これは工長の能力も問われる頭の痛い課題となる場合が多いが——では活動家が、作業改善のアイデアから発表の工夫にいたるまで力を発揮している例が多い。このような状況のなかで活動家がふえ、ほとんどの職場の工長単位の小集団のなかで活動するようになり、“自主管理”活動の面、職場要求実現の面でイニシアチブをとるならば職場の支部委員を通じて一定に職場の声を反映させることは可能¹⁶⁾であると。

⑤ 思想・理論闘争の重要性

この点について、報告書はこう書いている。

「しかし、労働者の階級的自覚をたかめ思想変革をはかることに自然発生的な要素を期待できないことはいうまでもない。そのままでは労働者は、会社の『能力』主義管理による競争と分断の政策のなかで競争意識にとり込まれ、人事考課で少しでもよい評価をえて、より高い『能力』＝資格の獲得によって少しでも賃金を多くしたいという指向となつてゆくし、また資本主義社会のなかの洪水のようなマスコミの情報や会社のPRの浸透など労働者に対する思想攻撃は全面的であり間断のないものだからである。」¹⁷⁾

たしかに、職場における知的ヘゲモニーをどちらが握るかが、運動前進にとって決定的な重要事のはずである。職場の矛盾を広い視野から

全面的に分析する理論・政策力量をみにつけ、人づきあいもいし、仕事も抜群にできるといった全面的に発達した活動家層を大量にうみだすことが急務であろう。労働者の自主的学習運動が、この目標にむかって巨大な発展をとげることが期待されるゆえんである。

注

- 1) 窪田精『海と起重機』新日本出版社は、この闘争を描いた小説である。
- 2) 吉崎俊一他編『京浜の高炉—大経営に革新の旗を』1980、新日本出版社（以下『京浜の高炉』と略記）6ページおよび向笠良一他編、前掲書上、251ページを参照。
- 3) 向笠良一他編、前掲書、上、11ページ。なおルポとしては、鎌田慧『失業——不況と合理化の最前線』1979年、筑摩書房や『労働現場——造船所で何が起ったか』1980年、岩波新書を参照。
- 4) 『京浜の高炉』152・156—7ページ。
- 5) 同上書、282ページ。
- 6) 同上書、29—32ページ。
- 7) 同上書、136ページ。
- 8) 同上書、11ページ。
- 9) 同上書、11ページ。なお向笠良一他編、前掲書上、255ページも参照。
- 10) 『京浜の高炉』207ページ。また向笠良一他編前掲書、上、80・259ページも参照のこと。
- 11) 『京浜の高炉』34ページ。また不破哲三「階級闘争の三つの側面」（『労働戦線に革新の旗を』所収、新日本新書）も参照。
- 12) 『京浜の高炉』222ページ。
- 13) この点では、交渉権を下部におろし、職場を団交の場とし、この「現場交渉権」の力で反マル生闘争に勝利した国労の経験は、重要であろう。向笠良一他編、前掲書、上、147ページを参照。
- 14) 『京浜の高炉』14—15ページを参照。
- 15) 同上書、47ページ。この観点から神奈川で展開されている「大企業黒書運動」は注目すべき試みであろう。
- 16) 同上書、45ページ。なお同様の指摘は、向笠良一他編、前掲書、上、129・150・261ページにもみられる。また『現代と思想』27号、1977年3月に掲載されたシンポ斎藤茂男・中里喜昭・他「現代日本における労働者の状態」における斎藤氏の

ルポも参照。

17) 『京浜の高炉』53ページ。

Ⅳ 展 望

これまでの検討から、ほぼ次の点は確認できそうである。第一に、民間大企業の職場には資本から名実ともに自立した組合が確立しているところが少なく、資本の専制支配が相対的に強力に貫く結果、生活不安・貧困化を糧とする形で逆に、資本へのすがりつき競争が活発に組織されていること。第二にしかし、貧困化の進展と権利剝奪にたいする抵抗・憤激もまた、潜在的なかたちであれ、深くひろがっていること。

最近の労作『巨大工場と労働者階級』もまた、全国的な工場調査を総括しつつ、同様の結論をひきだしている。しかし他面、主体形成の契機の潜在的蓄積は力説しながらも、その顕在化の方途については、同書にも明確な展望を示しきれていない憾みが残る。

この点を深めるために経済科学は今日、どのような研究を要請されているのか。最後にこの残された課題について私見を述べ、批判を仰ぎたいと思う。

① 労働者階級の後進性の特殊日本の特質

今日なぜ貧困化が進むほど、資本へのすがりつき＝視野の狭窄現象が強まるのか、この労働者階級の後進性の特殊日本の根拠の全面的分析が第一に必要であろう。なぜならその探りあてた根拠の根を断つ運動こそ、主体形成の途につながるからである。そのばあい当然、資本へのすがりつきの生活・地域・国家論的基盤にまで研究の視野を広げねばなるまい。その作業のなかで恐らく本誌の階級論特集（25号以降）で提起された「共同体からの自由——国家への包摂」という視角を、どう現状分析レベルに具体化すべきかが、問われるであろう。

② 憲法体制と職場の運動の関連

戦後日本社会が得た最も先進的な獲得物は、世界史に比類ない新憲法体制であった。憲法体制がどのような不均等性を伴いつつ社会に受容

され、日本の労働者階級に他国にないいかなる進歩性（発達の手がかり）を与えたか、また与えうのかについて、もっと深めねばならない。憲法体制の直接的影響下におかれた公務労働運動や地域運動の分野が、日本では巨大な前進をとげたことはある意味では当然であるが、資本の支配する民間大企業職場においても、憲法体制はやはり拭いがたい影響を与えたはずである。なぜなら憲法体制という上部構造の「血と肉」とで包まれた形でしか資本は現実には運動しえないからであり、この「社会による意識的反作用」は、個々の職場だけに密着した視角からはいかに全貌を把握にくくろうと、予想以上に強力なことが多いからである。

そのゆえ労働運動の側も、視野を広げて憲法体制の枠組みと社会に根づく民主主義的力量に依拠して、「憲法を職場に生かす」ための運動をどう展開するか、その理論的実践的深化が急務であろう。そのばあい、安保体制下で進む職場の「合理化」と軍事化の不可分の結びつきを深く分析し、憲法九条に凝縮された日本社会の反戦平和のエネルギーを、職場の民主化運動に合流させる工夫も必要であろう。また『偽装労連』が示唆したような「会社組合」のまん延が事実とすれば、その実効ある禁止措置が考えられないか、という想いを深くする。

③ 下からの「共同体」づくり

国家の地域政策に補完された資本の擬似「共同体」づくりに真に対抗するには、労働者の人間的な生存＝発達欲求を全面的にみだし、すがりつくに値する強力な相互扶助社会＝共同体

を下からつくりあげる以外にないであろう。久世秀男氏が後に悔いたように「代官やあやつり人形」たちの虚飾の世界ではなく、「腹の底から本当に笑いあえる人たち」²⁾の共同体を職場と地域双方が協力して再建していく方策が考究されねばならないと思われる。

④ 「知を力に」する運動

前述したように、熟練の解体——精神労働の独占こそ、資本の専制的指揮権の最も確実な基盤であった。そのゆえ、知識人と平等互惠の同盟を結ぶことによって労働者階級は、支配階級による精神労働独占を打破し、職場の知的政策的ヘゲモニーを握りうるように成長しなければならぬ²⁾。これなしには職場の民主化を画餅に終ろう。とすればこの方向にむけた経済科学理論の創造と職場に根ざした「働きつつ学ぶ」運動の創出こそ、80年代に生きる我々の社会的責務ではないだろうか。

注

1) 『偽装労連』224—225ページ。また「2万円の差別をうけても分会がいい」と言う三菱長船の第一組合復帰者の述懐を参照。なぜなら一組には、選挙の強制動員がなく、仲間のなかで自由にはつきりものが言え、「会社や上役に気をつかわないで生きられる」気楽さがあるからである（今崎暁己『三菱帝国の神話』1977年、労働旬報社、258ページ）。

2) この点についてはさしあたり、池上 惇「労働者の経済学研究と経済学の革新」『経済科学通信』30号、81年1月、24—26ページ参照。

（筆者 所員・広小路支部）