

昭和五二年二月一日第三種郵便物認可

発行所 社会通信社 発行人 滝野 忠

東京都千代田区飯田橋4の4の8朝日ビル401号室 電話(03)261-7079
振替 東京0-58431 労金 東京労金本店No50234

購読料 月額300円 6カ月前納制

〈もくじ〉

名実ともに首切り反対を！

— 第三五回総選挙と社会党の教訓(四) —

..... 2

「首切り」の放任につながる(？) 鉄鋼五社回答

— 「六〇歳定年延長」の意味するもの —

..... 4

■資料① ■ 鉄鋼五社回答(全文)

..... 6

組合民主主義が問われている！

— 全電通福島県支部の再確認問題について —

..... 7

■資料② ■ 全電通東北地方本部闘争連絡第一号

..... 9

社・公の選挙協力と「政権構想」

— 自民の排除こそ不可欠 —

..... 10

地区労代表者から自信にみちた発言

— 総評「地域労働運動を強めるための全国集会」報告 —

..... 12

「労基法改悪」問題に思う

..... 15

■緊急号外・好評発売中■
『道』批判者たちへの反批判 — 『道』と科学的社会主義の擁護

定価 五〇〇円 (郵送費含)

刊旬 社会通信

NO.75

一九七九年二月一日

一九七九年二月一日
(毎月一日・二日・三日三回発行)

名実ともに首切り反対を！

——第三回総選挙と社会党の教訓——

総選挙前のある商業新聞に、社会党の指導部の一人のインタビューが載っていた。それによると、社会党の「長期低落」の原因は、党が「組織労働者はつかんでいるが、地域での運動に立ち遅れている」ことにあるそうである。

「つかんでいる」とは、一体何を意味するのか。つかみでもつかんでいけば、つかんでいと言えないことはない。だからどういふことかよくわからない。だがハッキリしていることは、社会党にとっては、「労働者をつかみすぎる」という事態は、けっしてあり得ないということである。

社会党が社会主義革命をめざす労働者階級の党である限り、党の中核に労働者がすえられねばならぬことは、自明のことである。したがって労働者を党の周囲に結集する努力は、「これで十分」という領域などもっていない。いつも不十分である。社会変革が成し遂げられたあとでも、党は共産主義社会の建設目指して、労働者の党への結集の努力を続けていく。いわんや、資本家階級とのたたかいをますます強化しなければならぬ現時点においてをや、である。したがって「組織労働者をつかんでいるが、地域運動が立ち遅れている」という発言が、「党の当面の任務は地域運動の強化」という結論を導くのであれば問題である。

「地域運動は、組織労働者の〇〇%を結集してから取り組め」とか、「地域運動はどうでもいい」とか言いたいのではない。「組織労働者はつかんでいる」という一言で、社会党が労働運動をどのように指導していくのかという緊急・不可欠の課題をタナ上げしてしまふ結果となる、そのことを問題にしているのである。

選挙中の経験は、まさにこのこと——労働運動にたいする社会党の基本的指導が今問われていること——をハッキリと示している。これにたいして党がどうこたえるか？ それは、社会党が今後とも組織労働者をつかみ続け、なおそれ以上労働者を結集し得るか否かの重大なる岐路である。

二

ある公労協の幹部が今回の選挙で職場オルグに入った。その時の感想を「職場は冷えきっている」という表現で端的に述べている。その同僚たる幹部もまた、「職場はシラケきっている」と述べている。本部からオルグに入って「選挙、選挙」と笛を吹いても、職場の組合員はいっこうに踊らない、というのである。

この背景に、最近の本部の指導にたいする不信の拡がりがあるというのは、まず間違いないところである。この労組の本部指導部は、不況、赤字、倒産の脅しをバックにかけられてくる大合理化攻撃にたいして、残念ながら正面からの反撃を組織しきれていない。反撃を組織する努力が不十分ななかで、職場の荒廃はますます進んでゆく。しかもなお、本部は自信をもって方針を提起しきれない。組合員は、労働組合に頼るべき方針を見出すことができない。こうして本部にたいする不信が広まってゆく。ところでこの組合の指導部の大半は社会党員である。したがって、社会党にたいする信頼の低下が広がってゆく。

社会党は、労働組合指導部が悩んでいる当面の合理化攻撃にたいして、どのような方針を提起しようとするのか。

例の二つめ。今回の選挙闘争のなかで、青年選対は各地で献身的にたたかった。しかし

闘争のなかで、いくつかのところで、労組指導部や労組選対と青年選対との間で、若干の論争があった。ある運輸産業の職場の実態をニュースにしてそれをもってオルグをおこなおうとしたら、当の労組幹部から、「指導不足をわざわざひけらかす必要はない」と反論が出る。電機の職場での権利侵害の実情をビラにしたら、ここでもその企業の組合指導部から、「こういう事実はない」という抗議が出て、結果として県評が陳謝する。——いずれも、労組指導部と青年選対との対立である。

「こういう職場実態、こういう権利侵害にたいして、労働者の利益を守るためにたたかう。社会党はそのたたかひの先頭に立つ——そういう選挙オルグをしよう」という青年選対の主張にたいしてどのような反論ができるというのか。だが、これが社会党及び社会党を支持する部隊のなかでの対立であることは否定できない事実である。党は果たしてどのような指導をおこなおうというのか。現場で日常的な権利侵害をうけ、それとたたかっている労働者にとって、その権利侵害とたたかいつづける党の姿ほどに信頼できるものはないはずであるが——。

もう一つ、選挙闘争のなかから。官公労の指導部が職場オルグに入って、「職場をよくしてやるから、選挙やってくれ」と集会で演説したら、組合員から「選挙よりも、まず俺たちの職場を何とかしてくれ。役員はたまにしか来ないんだから、たまには俺たちの不満をきいてもらおうと思ったら、選挙やってくれ、選挙やってくれ、だ。それでは選挙はやれん」という反論があった。組合員の要求が、選挙闘争と結びついていない、ということだ。しかし同時に、そういう状況を作り出したそれまでの労働運動のあり方こそが問題としてとりあげられるべきであろう。

社会党はこのような労働運動の実情にたいして、どのような指導をしていこうとするのか。これらの例は、おそらく枚挙のいとまがあるまい。その一つが、社会党の労働運動にたいする基方針の確立をせまっている。この課題を放置すると、「つかんでいる」労働者を指の間からポロポロとおとす結果を招くであろう。

三

その基本方針の端的な焦点は、「首切り反対!」と名実ともに主張し、たたかひを組織しうるか否か——である。なぜなら、現在強行されている合理化攻撃の焦点は、日本独占の徹底した「減量経営」の強行の下で、「首切り」に収れんされているからである。指名解雇、倒産、希望退職、特別退職、配転、出向、指名休業など、さまざまな形をとってはいるが、その本質は一つ、「首切り」である。このような規模で、官・民間わぬ首切り攻撃が、このような規模で強行されている時は、かつてなかった。したがって労働者一人ひとりが、自分の「首」のことを何らかの形で考えざるを得ない状況に追い込まれている。「首」を人質にしての権利剝奪もまた、広がっている。

こうした「首切り攻撃」にたいして、社会党はどういう基本方針を提起するのか。具体的にして重大な試金石は、冲電気の指名解雇撤回闘争にたいしての態度である。中立労連幹部の思惑はともかく、首を切られた労働者、残って労働強化に苦しんでいる労働者に、どのような方針を提起し、どのようなたたかひを起すのか。冲争議団の結成とともに、闘争支援の輪は飛躍的に広がっている。労働者はこのたたかひに注目している。したがって、社会党の態度も注目されているのである。

「つかんでいる」などとアグラをかいているヒマはない。労働運動、その焦点である首切り反対闘争に確固不動の闘争態度を確立すること、それが社会党勝利のための不可欠の条件である。

△鈴木 和夫・つづく▽

「首切り」の放任につながる(?) 鉄鋼五社回答

——「六〇歳定年延長」の意味するもの——

新日鉄など鉄鋼大手五社が、十月一七日、五六年四月から、段階的に現行の定年五五歳を六〇歳まで延長すると、組合側に回答したが、各方面に大きな論議をまきおこしている。ある者は「高齢化社会への勇氣ある施策」といい、またある者は「鉄鋼の場合」合理化」だという。

鉄鋼労「使」のこの英断を賛美する主張にも「現行定年の五十五歳よりもさかのぼって、賃金カーブを寝かせることには批判もあるうが、大きな目的の前に、一定の譲歩はやむを得ない」としながら、「ただ、年功カーブの修正にあたっては、中高年層の生活について十分配慮しなければならない」(『読売』、十・一八付社説)との意見が強い。ここに、この問題を考える基本がある。

「公平な処遇制度」とは?

鉄鋼大手五社の回答は図のように、①昭和五六年四月から六〇歳定年制を段階的に実施、②その方法は、五六年度に五五歳に達する人の定年をまず延長して五七歳とし、以後一歳若い年次者ごとに一歳ずつ定年年齢をのぼす「二・一・一・一」方式とする、というものであり、「定年延長」にともなう「人事・処遇制度」見直しの第一ラウンドとして①役職ポストは五五歳ではまず、②五〇歳以降の基本賃金は横バイ、退職金は五五歳水準ですえおく、ことを提案している。

鉄鋼大手5社の
60歳定年移行方式

昭和五六年度中の到達年齢	定年(定年になる年度)
五五歳の人	五七歳 (五八年度)
五四歳の人	五八歳 (六〇年度)
五三歳の人	五九歳 (六二年度)
五二歳の人	六〇歳 (六四年度以降)

この回答にたいし、会社側は「労使関係を配慮したギリギリの回答」と述べ、渡辺新日鉄労務は「五六年度から段階的实施に踏み切った六〇歳定年制は、厳しい経営事情のもとで耐えうるギリギリのもの」「六〇歳定年制実施を機に、従業員管理、処遇制度について、今後とも維持すべきは維持し、ただすべきはただすという基本的考え方のもとで見直し、一八歳一六〇歳までの全雇用期間を通じて、個々人の能力と成果をより反映する公平な処遇制度の確立を目指す」(『日経連タイムス』十・一八)すとしている。

「六〇歳定年延長」とともに、「公平な処遇制度の確立」がいわれている。「公平な処遇制度」とは何か? まず考えられねばならぬのはこの事である。

「合理化」とパートナー

資本とは価値増殖する運動体である。その目的は剰余価値の追求であり、搾取の強化だ。これが、資本の絶対的任務(社会的責任)となる。「重役」「経営者」の任務は、資本の

この命令を遂行することである。自民党の権力闘争、ゴタゴタの時、独占資本家連中が政治家はいいよ、責任をとらされなくてすむからな。おれたちがあんなことをやればクビだよ」と嘆いてみせたり、よだれをたらせてみせたことが、その何よりの証明だ。こうして「経営者」「重役」たちは、徹底的に非人間化され、人間性を忘れさせられ、資本の「神官」たる役割を与えられるのである（大内教授、新田教授は、こうした資本の運動の論理を知らない！）。

資本家にしてみれば、労働力といえ機械や原料、土地と同じ生産力の一要素にすぎない。だが、一要素にすぎない労働力が生産の場で決定的役割を果たす。したがって、「重役」たちにとって、労働力の持ち手たる労働者が生産手段の完全な付属物として満足し、その労働力が質的に均一で、高度な熟練度をもつことを欲する。生産力は高くなり、生産性もそれだけ上がるからであり、剰余価値率、搾取率を飛躍的に高められるからである。そして、鉄鋼労連は搾取という言葉がことの他さらいな組合なのだから、「六〇歳定年延長」が「合理化」とパートナーになり、その結果、労働者諸個人の搾取の度がいちじるしく高められずにはおかない。これが「公平な処遇制度」の資本家的認識である。一つのケースとして豊年製油の場合をみてみよう。

「入社時には本人の希望通りの職種につかせ、二十五歳でその後十年間の職種コースを自己申告し、上司のアドバイスや必要な教育を得てほぼ希望に沿った進路を歩む。三十五歳で管理職か専門職か選択し、四十五歳で会社側からの程度見込みがあるか将来を含めた評価を知らされる。

同社は四十五歳以上で退社すれば五十六歳の定年時の支給率で退職金が支払われるが、それに応じて第二の人生を歩むか、能力主義賃金のなかでがんばるか決めなければならぬ。会社人生をどう過ごすか個人の自主性にゆだねられる半面、会社がなんとかしてくれという甘えは許されぬしくみだ」（『朝日』、十一・一七）

なんと資本にとって「公平」であることか！ 搾取の野放しの自由、労働者を自由自在に放り出す自由、それが「六〇歳定年延長」の背後にかくされている。

会社は首切りの自由を確保

資料の「会社回答」をごらんいただきたい。「従業員管理・処遇制度に関する主な検討事項と、検討に際しての基本方向」が、七項目あげられてある。役職ポストは五五歳ではずす、五〇歳以降の基本賃金は横バイ、退職金は五五歳水準ですえおく、といった方向はすでに述べたし、どこでもとり上げられている問題だ。だが、会社回答でもっとも大きな問題は他にある。それは第一項配置の取扱いであり、第六項余力人員対策である。

第一項第一条では要員人員配置の弾力化がいわれている。その内容は①生産・作業の変動に応じた機動的、効率的な人員配置の実現②配転、応援等異動措置の弾力化③所間人員バランスに即応した転勤、長期応援等、所間異動措置の拡充④出向の促進、など要員・人員措置の弾力化、効率化施策というものだ。第二条五五歳以降の者の配置では、たとえ五五歳以降の者といえど「高齢を理由とする特別な扱い」をしないと宣明している。今でも、五〇をすぎれば「仕事がきつくて働けないよ」との声があるというのである。

もはや詳しい説明など不用であろう。職場の実態は一人一人の労働者もともとよくしっているからだ。こうした合理化施策は、自由に首切れる体制づくりに他なるまい。したがって「全通高水」が正しく指摘していたように、「定年延長を本物にするために、職場における反合理化の闘いが強化されなければならない」のであり、もっと積極的に要求をぶつけてたたかうことが、現代労働運動に問われているのである。

資料① 鉄鋼大手五社回答
 「六〇歳定年延長」への会社回答（全文）

従業員管理・処遇制度の改正について、労使合意が整うことを前提に、今後の経営環境に特段の変化のないかぎり、昭和五十六年度から六十歳定年制を段階的に実施する。

段階的实施の方法は、昭和五十六年度において、満年齢が五十五歳に達する社員の新定年年齢を満五十八歳に、満年齢を満五十七歳に、満年齢が五十四歳に達する社員の新定年年齢を満五十八歳に、満年齢が五十三歳に達する社員の新定年年齢を満五十九歳に、満年齢が五十二歳に達する社員およびそれ以下の年齢の社員の新定年年齢を満六十歳に、それぞれを延長することとする。

従業員管理・処遇制度の具体的改正内容については、今後、鋭意検討を進め、成案を得次第提案する。

従業員管理・処遇制度に関する主な検討事項と、検討に際しての基本方向は以下の通りである。

一、配置の取扱い（一）要員人員措置の弾力化 定年延長に伴い、人員構成の高齢化が進むなかで、今後の経営をとりまく厳しい環境に対処して、生産性の維持向上を図るため、従来にも増して①生産・作業の変動に応じて機動的、効率的な人員配置の実現②配転・応援等異動措置の弾力化③所間人員バランスに即応した転勤、長期応援等、所間異動措置の拡充④出向の促進、など要員・人員措置の弾力化、効率化施策を講ずる。

（二）五十五歳以降の者の配置——定年延長は、高齢化の進展を背景として、従業員一人ひとりが六十歳まで十分働く意思と能力をもって、職務に従事することを前提に実施するものであり、五十五歳以降者について、配置上、高齢を理由とする特別な取扱いはいしないうこととする。

二、役職の取扱い——定年延長実施に伴う昇進の停滞を防止するため役職については後進に道を譲るという観点から当面五十五歳をもって勇退とする措置を講ずる。

三、月例給与——定年延長の実施に伴い、給与体系を見直すこととし、年功的給与の持つ積極的意義に留意しつつ、そのあり方に再検討を加えるとともに、職務的給与は職務を通じて発揮される能力、成果がよりの確に反映される給与として、その位置づけを高め、その結果五十歳以降の基本賃金は、平均的に横道いとなることを基調に検討する。

四、賞与——定年延長下における賞与配分のあり方について、年功的配分の見直しを含め検討する。

五、退職手当——現行の勤続三十年定年退職手当水準を、新三十五年水準に移行することを基本とする退職手当制度の改正について検討する。同時に、所定定年前に会社生活を離れ、第二の人生に踏み出す従業員に対する援助策を退職手当の面で講ずることを検討する。

六、余力人員対策——余力人員活用策として、社外派遣、新規事業、技能教育など、各種施策について、従来にまして強化拡充するとともに、労務費の弾力化について有効な施策を講ずることを検討する。

七、その他——定年延長の段階的実施に伴い、処遇制度等について移行措置を講ずる。

組合民主主義が問われている！

——全電通福島県支部の再確認問題について——

全電通福島県支部大会が十月二四・二五日に開催された。この大会で追加議案として、県支部執行委員会から「一九七九年度活動方針（案）」組織防衛に関する総括について（以下、活動方針（案）と略）が提案された。

この活動方針（案）をめぐる大会討論のなかで、代議員と執行部の間で論争がおこなわれ、一票投票の結果、総数八九中、反対五一、賛成三七、無効一となり、活動方針（案）は否決となった。この活動方針（案）の否決にたいし、全電通中央本部ならびに東北地方本部は「県支部大会決定は無効」「福島県支部全体の機能はそう失した」という判断を一方的におこなった。そして、十月三十一日に開催された第八〇回臨時中央委員会において、福島県支部選出の中央委員出席を認めず、福島県支部四千三百名組合員の意志を排除するなかで、「福島県支部大会決定は無効」「福島県支部組織再建」を決定したのである。この中央委員会決定にもついで、十一月一日に「地方本部闘争連絡第一号（資料）」を発売した。この闘争連絡第一号にもついで「組合員再確認行動」のとりくみを強行してきている。このような県支部大会決定を「無効」と決めつけての組合民主主義を否定した暴挙に、職場組合員から怒り、批判が出されて論争がはじめられている。

この福島県支部問題についての事実経過と背景について報告をする。

活動方針（案）の内容と背景

活動方針（案）の内容は、①全国大会破壊行動（一九七五年松本大会で運用部門の婦人労働者の首切り反対を訴えた）について説明、総括する。②第六次合理化の対応について、第六次合理化の具体化についても、結果として「反対」とられる主張を最後まで固執し、支部役員を辞任をかけて諾否を求められた。このような支部の指導性の誤りを明らかにし、厳しく反省する。③執行部の指導性として不十分であった諸点は、(イ)組織防衛の立場に立って、きびしさをもった組織指導の徹底と、職業病闘争についての「治療と闘いは一体である」という誤った方針を認めてきた指導性。(ロ)組織方針に反するような事態（情宣、青年、婦人組織での問題提起）が発生しても機敏な指導是正。(ハ)「第六次合理化のとりくみ」「春闘見直し」など具体的な闘争課題についての理解と方針化の徹底が不十分であった——などであり、改革、改善をはかっていく。④敵対組織である社青同機関紙「青年の声」に依然として全電通批判の「福島発」とした記事が連続して掲載されている。ここにこそ問われる体質があり、こうした活動を放任してきたところに問題があり、セクト活動を根絶するために毅然とした態度で対処する。そのために(イ)「青年の声」に掲載された関係分会は記事の掲載に至った経過を徹底的に調査し説明をはかる。(ロ)地域共闘のなかで、社青同と組織としての共闘、共同行動について原則として行なわない。これに反する事態が発生した場合はただちに、組織統制をおこなう——などである。この内容は、今日まで電々合理化攻撃による生命と権利のハク奪にたいして、県支部をはじめ職場組合員が十余年にわたり、頸腕闘争、罹病者の配転反対闘争をはじめとした日常的な職場抵抗闘争の否定であり、マルクス・レーニン主義の思想排除である。また、「全電通の方針を徹底させるこ

とであり、方針に対する批判は認めない」という組織運営による組台民主主義の否定である。

福島県支部がこのような内容の活動方針(案)を提案した背景は一九七八年、全電通東北地方本部が、全電通中央本部の「福島県支部は単一組織である全電通の方針と違った方針が存在する」という指摘を受けて、「全電通東北第一〇八号」の指導をおこなってきた。この指導内容は、全電通福島県支部活動方針(案)と同じ内容のものである。

この東北地方本部の指導にたいして、福島県支部の職場組合員が「この指導内容を認めれば、電々合理化による首切りを認めることである」「頸腕闘争をやめろということだ、たたかをやめたら職場にいらなくなる」などの意見が多く出されて、全電通東北地方本部との間で激しい論争となったが、最終的には、全電通東北地方本部の指導を受け入れたのである。その後、今年の東北地方大会で、東北地方本部から「福島県支部は改善されたか」ということで「一〇八号」の実践を問うてきたのである。

福島県支部の職場組合員は「一〇八号」の指導を受けた後、「決定は守るが、その内容を職場組合員の階級的利益を守る内容に変えていく」という考えで第六次合理化による首切りにたいしてのたたかいを強めてきた。

このことにたいして、全電通東北地方本部は福島県本部に「一〇八号を実践していない、福島県支部執行部に対して指導責任をとれ」という内容のものを提起してきたのである。しかし、全電通東北六県支部のなかで、東北地方本部提起にたいして論争がおこなわれた。その結果、「来春の地方委員会までに、一〇八号の実践する」を確認し、福島県支部執行部の指導責任追及については決定することができなかったのである。

このような経過をふまえて、福島県支部は、今年の県支部大会で活動方針(案)を提案せざる得なかったのである。

県支部大会での「否決」の内容は何か

この県支部の活動方針(案)にたいして、県支部大会の代議員から「支部は罹病者の現状を本当に把握しているのか、組合は民主的でなければならぬ。それが組織の生命だ。代議員選挙で信任された罹病者を辞任させたことは民主主義がそこなわれた。罹病者の意見を直接聞くことも大切ではないか。代議員はダメとなれば組合活動もダメ、帰って寝るということではないか」、「第六次合理化や議案について職場討議をしてきた。分会役員として職場組合員の意見を反映するのは当然でないか」、「反対する組合員に、あなたは公社をやめろと役員が言えるのか」、組合にたいする信頼がそこなわれることになる。——職場討議の結果、反対となればセクトということで片づけられるのか」などの意見が多く出された。

このような意見に、県支部委員長から「第六次合理化は首切りだという人は、組合をやめてもらってよい」という答弁(暴言)もあり、大会討論が白熱——、この討論の結果、一票投票で否決されたのである。

県支部の活動方針(案)を否決した内容は大会討論で明らかのように、第六次合理化攻撃のなかで、生命と権利が奪われギリギリの生活実態のなかで苦しんでいる、職場組合員の総意であるといえる。この職場組合員の総意である県支部大会決定を無効とする全電通中央本部、東北地方本部自体が、全電通の規約を踏みにじったものであり、指導責任をとらなければならないものである。

労組運動の行方と深いかかわり

今回、全電通福島県支部にかけられた攻撃は、不況合理化の下での労働組合運動のあり方をめぐる論争であり、首切り合理化をめぐる独占資本、政府の策動の具体的あらわれである。

すなわち、「全電通東北地方本部闘争連絡第一」にもとづく再確認運動は、マルクス・

レーニン主義の思想・闘いに対する弾圧、排除のみならず、公社当局と全電通労組の労資一体の企業防衛からくる「活動家・権病者に対する指名解雇」の性格を持つものであり、再確認に応じない場合は生活権も剝奪するといふものである。

■ 資料② ■

全電通東北地方本部闘争連絡第一号

一、去る一〇月二四・二五の両日開催した福島県支部第三一回国期大会は、地方大会における組織防衛、正常化に向けた大会確認をもとにこれの具体化のための議案に対して集中的な討議を行なったところであるが、活動方針批准の一票投票の結果、賛成三七、反対五一で否決された。

二、このことは、単一労働組合としての組織決定方針を、一支部が否定したということであって、正に異常きわまりない事態であり、従ってこの支部大会決定は無効であると認定せざるを得ない。

三、同時にこのことは、福島県支部全体の機能のすべてがそう失したものであり、従って、緊急に組織の全力をあげて、福島県支部組織再建の取組みを強化しなければならない。四、以上について、第八〇回臨時中央委員会は満場一致決定したので、再建のため次の具体的行動を展開していくことを地方執行委員会は決定したので連絡する。

1. 福島県支部組織再建のための具体的取組みを全組織的に意思統一するため、来る二月二〇日臨時地方委員会を開催する。
2. 一月下旬から二月上旬にかけて、中央本部を始め、地方本部および他五県支部役員による分会、全組合員オルグを行ない、四三〇〇全組合員による「組合員再確認」行動を行なう。
3. 再確認の具体的内容、方法は臨時地方委員会で決定する。
4. 以上の上立って、新たな代議員選挙を行ない、年内中に再建大会を招集して、活動方針を決定の上、新役員の選出も行う。
5. 今後、再建大会までにおける福島県支部全体に対する指導、統制はすべて地方執行委員会がこれにあたることとする。
6. 福島県支部支部内全分会の定期分会大会は当面延期することとし、再建支部大会終了後に別途指導を行なう。

◇ 読者からのたより

「『道』批判者たちへの反批判」を仲間にも勧めていますが、仲間たちは誰もくい入るようにはむさばり読んでいます。私も読めば読むほど改良主義者に対する怒りがこみあげてくると同時に、全力を尽くしてわれわれの側の運動を拡げねばならないという使命感がこみあげてきます。先日注文した六部はあつという間に売り切りました。すみませんが、また六部送って下さい。がんばりましょう。(鹿兒島・S)

社・公の選挙協力と「政権構想」

—— 自民党の排除こそ不可決 ——

社会党は公明党との選挙協力を追求している。そのこと自体は間違いではない。しかしそのためには公明党の「政権構想」の基本が、社・公両党の共通の「政権構想」として合意されねばならないとするのはたいへんな間違いである。

公明党は、来年の参院選挙における社・公協力を実施するには、社・公の「政権構想」における合意が不可欠の前提条件であるとす。その理由として、この参院選挙では与野党逆転を実現し、自民党に過半数を割らせることが現実的な目標となっているからだという。

しかし、参議院でたとえ自民党が過半数を割り、それによって内閣総辞職、衆議院解散、総選挙となるとしても、その際つくられるべき野党内閣とは、その解散、総選挙を管理するだけの内閣にすぎない。それ以上の「政権構想」を、当面する参議院選挙を前にして必要としているわけではない。

もっと重大なことは、かりにその後の総選挙でも与野党逆転して、自民党（プラス新自由ク）に過半数を割らせることができたとしても、野党側が過半数を制して政府を組織するためには、公明党が主張するように共産党を排除してはできないことは自明のことである。共産党を排除してなお過半数をとるためには、公・民の「政権構想」のように自民党の一部とも協力する以外にない。政権から排除されながら、そのような政府に閣外協力をするほど、日本共産党はお人好しでないことも自明のことである。

日本社会党がそのような保守連合政府構想への道を歩み始めるとき、今日まで社会党を支持してきた勤労国民のどれほど多くが離れてゆくか、日本共産党をどれほど喜ばせることになるか、そのような保守連合政府がどのような軌跡をえがいて短期間のうちに崩壊し、その後の日本社会党にどのような運命が待っているか、もまた自明のことである。

大阪府知事選挙における保守連合が、今次総選挙において社会党全体にどれほど影響したか、なかんずく近畿地方でどれほど党勢を衰退せしめたかについても、冷徹にみるべきである。

社会党が公明党との間で、連合政府構想をまとめなくてはならないとすれば、公明党にたいして、自民党を排除することをきそ断乎として要求すべきである。自民党の何派であれ、独占資本の政治的代理人であることにかわりはないし、他方、日本共産党がどのような誤りを犯しているようにも、勤労国民の一部を代表する党であることにちがいはないからである。

今日の時点で「政権構想」が作成されなくとも、選挙協力を実施することは不可能ではない。総評と公明党との間で「政権構想」を前提とせず、実利のバスターで選挙協力が進められているように、社会党も「テイク」のみを期待せず、選挙そのものにおいて「ギヴ」

を考慮するならば、とり返しのつかぬような約束で手足をしばることなく、一定の選挙協力が可能なはずである。

いずれにしても、目先きの実利に見えるものを追うあまり、社会党が、科学的社会主義への基本路線とそれにむけての反独占、反自民の国民統一戦線への道を、ふみ外すようなことがあってはならない。選挙戦は来年の参議院選で終わるわけではない。もっとも大切なのは、党员や党の支持者がどうすれば士気を高め、今まで以上のたたかいにたちあがることができるか、労組指導部や党に不信感をもち、政治的無関心をよそおっている多くの労働者が、どうすれば党とともにたちあがることができるか、ということである。どのような苦しい選挙闘争であっても、このことができさえすれば勝利することができるし、逆に、他党の協力をえて形式的にはいかに有利なたたかいであっても、党员や労働者の戦意が喪失せしめられている場合には敗北するほかはないからである。

緊急号外（好評発売中）定価五〇〇円（郵送含）

『道』批判者たちへの反批判

『道』と科学的社会主義の擁護

□内容□

序章 発行にあたって

第一章 向坂逸郎氏に聞く——マルクス・レーニン主義とは何か

第二章 高沢寅男氏に聞く——『道』は闘争の歴史そのもの

第三章 階級矛盾なき資本主義論（大内力氏の「現代資本主義論」批判）

第四章 「窮乏化法則」と大内力氏らの頭脳の「窮乏化」

第五章 「プロ独裁」は階級闘争の必然的結果

第六章 「字野理論」批判——大内力氏の理論と思想の基本的性格と特徴

補論 現代のドン・キホーテ——馬場宏二氏という御仁

□価格□
一部五〇〇円（郵送費含）。ただし二〇部以上五〇部までは一部四五〇円、五〇部以上ご注文の方は一部四〇〇円、としその分還元させていただきます。

□注文先□

東京都千代田区飯田橋四の四の八 朝日ビル四〇一号室 社会通信社／郵便振替東京0の58431、労金・東京労金本店№50234

地区労代表者から自信にみちた発言

——総評「地域労働運動を強めるための全国集会」報告——

労戦統一問題が主要テーマに

「価値感が多様化し労働組合は進んでいる。今は、総評が方針を出し、「正しいからついてこい」と言っても、大衆がついてくるものではない。五五年体制は崩壊した。こういう時に確信のある方針をだせるのか。今は模索の時代なんですよ」。

これは、十一月八〜一〇日に総評の主催で開かれた「地域労働運動を強めるための全国集会」での富塚事務局長の答弁の一部である。この集会は、去年「地域交流集会」を開いたのに続いて、全国の地区労の代表者が一カ所に集り、地区労強化について討議するために開いたもので、今回は、単産の代表も含め、県評、地区労の代表、約九〇〇名が参加した。昨年は久しぶりに（過去にも何回か開いたがここ何年間かは開いていなかった）開いただけに、交流を中心に進められ、進んだ地区労の活動報告、あるいは、「予算の大半を人件費にくわれている。それにもかかわらず、争議組合をかかえたり、住民との連帯などやることはいくらでもある」といった悩みがだされるなど、地区労の活動家にとって意義のある集会であった。

ところが、今年も総評の「八〇年代の最大課題は労戦統一」という方針にもとづいて、すでに本誌でも紹介している（本誌第七四号参照）、単産県評合同会議の議案がそのまま提出され、同盟から提起されている労働組合主義、国際自由労連加盟問題についての総評の見解、賛成なのか反対なのかわけのわからない原発にたいする見解、解行政改革を積極的かつ大胆に対応していくといった内容のものが、討議の素材にされたのである。

争議組合をいくつもかかえ、その対応する人員さえいないで、次から次へとかかってくる資本の攻撃とたたかっている地区労の活動家を無視し、上で一方的に作った方針を押しつけようというのである。

単産幹部が労戦問題で意見発表

とくに、「労働戦線統一と地域労働運動の強化について」の第一分科会では、労戦統一問題にしぼって、議論させようというのである。ここでは、私鉄総連（黒川委員長代理）、全金（平沢書記長）、全通（保坂書記長）、国労（武藤書記長）が冒頭、労戦統一についての意見発表をやったのである。

四人それぞれが単産の事情にもとづいて、「雇用などで統一行動をつみかさねながら統一の話をしていく。新ナショナルセンターを作った場合、お金のことや役員の問題、現場の活動家の説得などむずかしい問題がある。この整理が必要。自動車総連の大会に私が行きあいさつをした。来年の大会にはこっちが呼ぶなどメールの交換をしている」（黒川）、「私のところは、今までは離職者法などで同盟の考え方に反対し、四団体共闘をつぶして

きた。しかし、総評民間一五〇万人に労戦統一についての対応がせまられている。労働者の多数派にたつことが重要だろう」（平沢）、「分裂していたのでは、政府、資本の攻撃に対応できない。そのため労戦統一が重要。どんな理屈よりも力をもつことだ。ゆずりあいなから統一を進めていくべきだ。国際自由労連にたいし誤解がある。日本で半年以上ストを打てる組合が存在しないじゃないか。ところが、国際自由労連の方が戦闘的です。そこに加盟しているカナダの全通は三ヶ月以上のストを打つし、イギリスの炭労なども半年以上も打つ。これに加盟することいい」（保坂）、「国鉄の内部には五つある。それぞれ話し合いのできる組合もあれば、水と油のところもある。組合員の素直な意見として総評は何をしているのかという意見がある。そのへんを整理して、全的統一をめざしてほしい。下からつみあげていく労戦統一を進めていきたい」（武藤）と。

平沢書記長だけが討議の途中で発言し、「賃金の決定はビッグビジネスに影響される。これが離れたら大変だ。全金が孤立したのでは。身も心も富塚さんにまかせる」とまで言った。

自信にみちた地区労代表者の発言

この幹部の運動に自信がなくなった発言にたいし、地区労の代表の自信にみちた発言が印象的であった。

栃木の佐野地区労は、「市職労にたいし八月の朝日新聞によって始まった、不当な「ヤミ給与」攻撃にたいし、市職労と地区労が中心となり、地区共闘会議を結成するとともに、単組代表者会議を開き、地区労の組合員にピラをまき、攻撃のねらいを教宣した。地区労の内部をかためると同時に、商店や農民のなかに入っていく、理解を求めるオルグ活動をおこなった。その結果多くの市民から「ようするに市の職員の人たちの賃金が減らされることでしょう」という答えがかえってくるまでになった」と報告した。当然、労戦統一など問題にならないということである。

また、「中央の提起に地方は右往左往してしまう。地域から見るとなさけない。主体性を確立していくことをぬきにした労戦統一ではダメだ。未組織の組織化が原則だ」（長野地区評）、「全通の反マル生闘争を地区労として支援した。しかし、保坂さんは全通と全郵政の統一という。一体何をしようというのか」（大阪東地区評）、「住民のなかに積極的に入っていく、賃金明細書を見せながら、われわれのたたかいの理解を求めた。そうすると「そんなに安いんですか」という答えがかえってくる。この活動を通して、農民との共闘が生まれてきたし、今度の衆院選も、熊本では二名を当選させた」（荒尾地区労）といった発言がされたのである。

本気でたたかいを組織していけば、たたかいに自信がもてるということを、これらの発言は教えている。「たたかいこそが全的統一の条件である。それをぬきにすれば統一できても同盟ベースにしかない」という意見が地区労の代表的な意見であった。

「総評はなにやっつんだよ。最近の総評の文書なんか読む気になれない。下で運動を作

つてれば、総評もそのうち変わるよ、労戦統一なんかできっこない」という声をあっちこちで聞く。その通りだと思う。しかし、総評本部の考え方や今進めていることを許しておくとは危険なことにもなりかねない。

この集会で広島県労は、「メーデーは統一しているものの、原発についてはたな上げになっっている。去年はじめて原水禁大会が同盟と一緒にあったがここでも同じだ。したがって統一するための受け皿は地方にはない」といったものの、「しかし、地方でこれをのり超え、共同行動をつみ上げ中央の受け皿作りをしてみたい」と、総評の提起に答えている。そして、県評代表の発言は地区労とは異なり、反対の意向もありながらもしぶしぶ賛成という態度であった。ここに今の県評の置かれたむずかしさがある。

任務の大きさを痛感

総評大会では、富塚事務局長の提案にたいし、全通はクレームをつけたにもかかわらず、三カ月もたつと、もろに賛成をした。以前なら考えられなかった全金でさえ変わってきている。そして、地区労集会に見られるように県評のなかにも総評の考え方が浸透している。

労働運動が元気がなくなり、たたかいに自信がなくなってきた面がある。それだけに、「七〇年代後半から低成長に入り、運動がうまくいかなかった。そして、資本主義を打倒」といっても、次に来る社会は、中国や東欧のような社会ということにもならないだろう。だとすれば新しい運動を模索する以外にない。ストを一週間打つ力はどこにもない。そこに柔軟路線がでてくる条件がある。模索し試行錯誤しているなかで、指導者として一定の方向をださなければならぬ。それが今進めていることだ。他にあればだせ」（地区労集会での発言）という富塚事務局長の提起に反論できないまま、中央単産の指導者はもちろん、県評の役員クラスの中堅指導者までががたがたしてしまふ。

マルクス・レーニン主義者の任務はこうした幹部に自信をもたせることだ。そのためには、大衆闘争を本気で組織する以外にない。大衆自身が幹部を乗り越えるたたかい、たとえば佐野地区労のようなたたかいをいたるところで作る以外にない。今回の集会に参加して、今のわれわれのたたかいの任務の重さを痛感した。

◇読者からのたより◇

連日ご苦勞さまです。第七三号で沖電気の統一争議団の記事を拝見いたしました。大変うれしくなりました。秦君、板橋君もさぞ元氣よくがんばっていることでしょう。まさに法則どおりの発展ですね。組合民主主義の重大な問題をはらむ全電通福島県支部問題も貴誌でぜひ取扱って下さるようお願いいたします。

(千葉・G)

「労基法改悪」問題に思う

婦人がかわれば世界がかわる？

「婦人は天の半分を支えている」、「婦人がかわれば世界がかわる」等々、婦人の覚醒を求めるための標語がよく引用されたり叫ばれたりしたものである。

元来、人間としての男女の間に本質的な差は何もない。ないとすれば人類の半分を占める男性がそうしているように、女性も同様な天を支えていることになる。「婦人は天の半分を支えている」との標語は、このまったく当然なことを当然に表現しているにすぎないが、「あたり前のことをあたり前に主張する」ことがすでにたたかいたようになって階級社会の現実、支配者のイデオロギーがどんなに強い締木となつてこの社会を支配しているかを明らかに示している。

そのような社会の変革を志して頑張っている男性も少からずいる。だから（その上）「女が変われば世のなかが変わる」。変わらなすまない。多数決の原理が本当に生きているならば。だが問題は、たんに、そのような量的側面でのみみられるべきではない。またそう単純にもいかない。社会的に低い地位に甘んじさせられ、男性への隷属的地位を余儀なくされている現状の変革を多数の女性が主体的に求め、自ら独立した人格で立ち上るような条件は、やはりまさに「今までの支配の論理が崩れる」ような社会の変動の時に生ずるものであろう。そのようなときこそ、タテマエでは平等を認められていても、実態としては遅れた意識水準に低迷している女性部分さえ「変わらざるを得ない」。そういう時には社会の原理それ自体も変わらざるを得ない。「女性が変われば世界（社会）が変わる」

——女性の革新は、その意味で、たしかに社会変革のメルクマール（指標）である。

これにたいして「女性が変わらなければ世のなかは変わらない」とする意見もある。男女の対立矛盾を世のなかの主要矛盾ととらえる人に多いようだ。歴史はしかし、男女の真の平等が、社会変革ののちにはじめて実現した（社会主義社会をみよ）ことを教えている。階級社会では支配階級が、いくつもの差異を対立までに拡大する。被支配部分のなかに「内部対立」をおこすことが支配を容易にするみちだからである。その意味で、階級社会では、主要矛盾（階級対立）以外の矛盾・対立の大方は副次的である。したがって副次的な対立問題を誇大に主張することはしばしば利敵行為になる。

差別の根元は階級対立

世にあるさまざまな矛盾（副次的社会矛盾）は、主要矛盾の隠れいを企らむ政府・独占によっていよいよ利用活用される。女性解放なくして社会解放なしとか、部落解放なくして社会主義はあり得ないなどという。だが先にみたように、差別の根元は、結局は社会の分裂をもたらさずにはおかないような、社会の生産関係にある。ある副次的矛盾が解決すれば、相手は別な副次的矛盾を利用して被支配者の分裂、内部対立をおこし、あるいはまったく同じ副次的矛盾の拡大再生産をはかるであろう。そのことによって主要矛盾の解決

意欲を鈍らせ、あるいはこれを解消することができる。誤解しないで欲しいが、これらの副次的矛盾の解決に努力してはならぬとかやるなとかいつているのではない。

病気の原因がわかってからといって熱の出ている子供に何の手当も加えないのはたしかにおかしい。高熱に喘ぐ子に、当座の処置を加えて苦痛をやわらげつつ、医師は病気の本当の根元に接近する。仮に一時的に苦痛はなくなっても「病気の根元」がなくならなければ、病気の苦痛はいつかまた、すぐ再発する。それを防ぐ方法は病気自体の「根治」であろう。病気の根本をなす矛盾をなくせば、副次的な発熱も頭痛も、その他の症状も原則として消失する。

社会の基本矛盾と副次的矛盾とは、そのような関係にある。主要矛盾と一致してたたかうことのないなかで、副次的な矛盾を解消していく——違いよりも共通点を探し出して共通の敵にたちむかう態度が、男性対女性の矛盾克服に際しても問われる。

労基法改悪は全労働者への攻撃

労基法の改悪は一見女性にたいしてむけられたようにみえる。だが敵は、これを通して低賃金、無権利の労働者を作り出し、労働者全体の条件低下を狙っているのである。そこまで見透せない労働者は必ずあとで泣きっ面をかく。相手は二歩も三歩も先をよんでわれわれにたち向っているのだ。

彼らは「男女平等」を名分として労基法の改悪をはかる。平等というのは、低いものを高い方にひきあげることであってその逆ではない。賃金、身分関係の差別をなくすことを先行せず、またよりきびしい男性の労働条件を改善せず、カッパだけの「男女平等」を実現する。彼らにとっては抵抗なくひとつの条件が確立しさえすればいい。労基法はその条件確立の一つの障害であった。

その条件とは、労働条件の低い方への平準化を促す条件のことである。基準法の女性保護規定は、一方で資本により女性差別の根拠につかわれているが一方で男子労働者の労働条件を「女性なみ」に切り上げることが防ぐ役割を果たした。

民間企業において性による賃金差別の定着したいま、この低い女性なみに男性の労働条件をきり上げることにたいする垣根はとり払われなければならない。そうしなければさらにいっそうのもうけは期待できない。彼らの労基法改悪の動機は「女子の労働時間を男子なみに延長し、男子の賃金を女子なみに下げることによって儲ける」こと以外にない。

結果は労働者総体の労働条件低下である。資本は搾取の対象に男女をえらばない。低賃金・長時間労働に耐え、素直に企業のいいなりになる労働者ならどうでもよい。労基法改悪を、女のこととか男のこととかいつているいとまはない。全力で押し返すたたかいをおこす課題がいま全労働者にあるということである。

職場のたたかいと、政治のたたかひ（この問題は必ず国会の社会労働委員会の審議対象／＼）、男のたたかひと女のたたかひを有機的に組合わせ勝利するまで、息長くたたかわなければならぬ。そうしなければ「兎小舎の働き中毒患者」は、まだまだ「死ぬほど働かされる」以外にない。いったいどこまで労働者を搾れば気がすむのか……。資本のこの厚顔ぶりに、まったく本当に衷心から怒りを禁じ得ない。