

昭和五二年二月一〇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 東京0158431 労金 東京労金本店No50234

購読料 月額400円 6カ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言■

“反独占の整合性”……………2

無限につづく無責任路線……………3

—支離滅裂な「社会主義の構想」の解説(三)—

今年の春闘は今までとちがう……………7

—総評臨時大会報告—

国労 原則を学び、階級闘争の再強化を！……………8

全通 「五九・二」合理化の怒りを春闘再構築へ……………11

私鉄 創意・工夫にみちた日常闘争の展開を……………14

自治労 職場実態から敵の弱点を追及……………16

岩下武夫著(社会通信社刊)

「ソ連脅威論」の虚構

好評発売中！ B6版 二百頁

旬刊 社会通信

NO. 223

一九八四年三月一日

一九八四年三月一日

(毎月一日・二日・三日三回発行)

■ 巻頭言 ■

〳 反独占の整合性 〵

社会党が政策を作りあげるとき、何らかの意味での一貫性、整合性を求めるのは自然である。矛盾だらけのツギハギだらけであれば、誰もその政策、そして社会党に信をおかないであろう。この自然発生的な一貫性・整合性を求める意識に乗っかって、最近とみに「整合性」が強調されている。だがこの「整合性」は、明らかに社会党が目ざすべき一貫性・整合性とは別の性格を有している。だからこそ社会党は、自分が周囲から求められている一貫性・整合性とは何かを、明確に自覚しなければならぬ。

当世流行の「整合性」の典型は、「整合性ある賃金要求」である。その内実は言うまでもない。独占資本の利益と労働者の賃金要求とを、労働者が最初から要求を自粛することによって整合させるのである。それはたまたかう前からの労働者の側の譲歩・屈服であり、それ故に独占資本によって受け入れ易いことをセールス・ポイントにしている。(それが労働者に何をもちたかは、ここ数年の春闘の惨敗につぐ惨敗に象徴的に示されている)。政策に「整合性」を求める最近の主張を、それがマス・コミの手によるものであれ、一部の「学者」「インテリ」の手になるものであれ、この「整合性ある賃金要求」と同一である。マス・コミは意図的に、一部の「学者」「インテリ」は、無自覚に——知らず知らずのうちに——そしてこの無自覚ほど始末の悪いものはない。

これらの手合いが、異口同音に社会党の政策に(そして労働組合の政策要求に)、「整合性」を要求し、ごていねいに知恵まで貸してくれる。

社会党の政策は、このような独占資本の要求と労働者の要求を整合させたものであってはならない。独占資本と労働者の要求は対立することがあっても、整合などするわけがないからである。この意味でのあらゆる整合性は、必ず労働者側のたたかいの放棄——屈服、即ち独占資本の思いのまま、という状況を産み出す。独占の利害が、「国民経済的」とか「国民世論」に言いかえられても、事態はかわらない。

同時に社会党が、労働者のみならず、農民・中小零細企業などの勤労国民の現実の利益を代表しようとすれば、この二つの階層のそれぞれの要求をそのまま整合させることもまたできない。この二つの階層の要求はさまざまな点で矛盾している。

たとえば米価をめぐって、生産者たる農民と消費者たる労働者、中小企業主の要求は対立している(生産者米価、消費者米価の二本立は、この矛盾・対立の反映である)。中小企業主の合理化要求(競争力強化)と労働者の要求は矛盾している。減税を求める住民の要求と自治体労働者の要求は矛盾している。それはかりか、減税という住民要求は、良質な行政サービスの提供という住民自身の要求と矛盾している。

社会党の任務は、これら相矛盾する性格をもつ諸階層の要求に、全体として一貫性・整合性を与えることにある。その一貫性・整合性は、これらの諸要求が、独占資本の利益を侵害すること、そのために独占資本とたたかうこと、それによってはじめて、相互の矛盾を激化させることなく、ともに実現することが可能である(矛盾は消滅することはない)、という一点で保障されている。

したがって社会党は、労働者・勤労国民共通の要求——独占と正面から対決する改良要求(政策)を明示し、反独占闘争を組織化しなければならない。このことによって始めて、社会党の政策は一貫性・整合性を有することができる。

社会党がいま求められている整合性はこれ以外にない。それは、反独占の整合性にはかならない。

無限につづく無責任路線

——支離滅裂な「社会主義の構想」の解説(三)——

高齢化問題の解決策は？

前回みたように、「構想」のいう「人類存亡の危機」というのは、その「危機」が「体制の違いを越え」たものであるかのようにえがくために、ソ連などにもおこっている「危機」であるかのようにみせかけているものの、ほんとうは、この「解説」自身が述べていることをちょっとつきつめて考えてみただけで資本主義体制のもたらす危機にはかならないということがはっきりするのである。ということは、この「危機」は、資本主義体制の枠内では絶対に解決できない矛盾であることを意味し、したがって、社会主義革命によるプロレタリアート独裁の権力樹立がいかにその根本的解決のための条件はうまれないということをしめした。

ということとはまた、「構想」のしめす「社会主義像」では、この「人類危機の解決」は絶対に不可能であることを意味する。したがって、これらの「人類存亡の危機」にたいして「豊かな解決能力を示さない限り、社会主義は人類にとって魅力あるものとはなりえない」などといって、ほかならぬこの「構想」がその解決の「具体像」であるとしながら、前回までにみてきたように肝心の「具体」策は何一つしめていないのである。ぶといより、さきに述べたように、この「構想」では解決不可能であるから、正確にいうとしめすことができないわけであるが、そのことをしめす例をもう一つだけあげておこう。

「体制の違いを越え」た「危機」のなかでもとくに強調されているのが高齢化社会の問題である。たとえば「解説」はこういつている。

「食糧、住環境、医療その他科学の発展とあいまって、世界の人口は増大し、とりわけ近代工業国家では、資本主義国でも社会主義国でも人口の高齢化がすすんでいる。日本は、戦前に三七・八パーセントであった一五才以下人口が二〇パーセント前後に落ちている。先進国共通のレベルであろう。また、今後二〇年間に日本の労働力人口は約八二〇万人増加するがそのうちの五五パーセントは五五才から六四才の高齢者である、と予測されている。一〇億の中国では一人っ子政策をすすめているが、二〇年後の中国では、一人の青年が何人の高齢者を養うことになるのだろうか。

人口の高齢化は、体制のいかんを問わず進行する。高齢化社会式が到来した時に、高齢者問題が社会に与える影響そのものも体制の違いによって変わることはない。生産活動が維持できるか。社会保障費用の増大をどう解決するか。老人の生きがいやどう社会的に保証するか。どれをとっても容易な問題ではない。これらは現にソ連における国家政策の重要な課題となっている。われわれもまた、二一世紀には頂点に達するとみられる高齢化問題に真剣にとりくまねばならない」。

「構想」のいうように「日本は今後二〇三〇年の間に西欧諸国の二―三倍のスピードで高齢化社会に達する」とすれば、たしかに日本にかぎっていえば、この問題は深刻化する

であろう。そこで、ここに書いてあることの誤りや問題点は次回にみることにして、今回はなによりもまず、いったい「構想」はこの深刻な問題の「具体的」な解決策をどのようにしめしているかということを見ることにしよう。

ところが、「構想」の本文をみても、この問題の「具体的」な解決策はどこにもしめされていないのだ。そこで「解説」をみると、つぎの文章があった。

「二一世紀の足音はすでに身近に高まっている。しかもその多くの問題は十数年の課題というよりも、いま現在真剣なとりくみが必要としている問題である。例えば高齢化の急速な進行と年金問題は年々深刻さを加える社会問題となっており、厚生省ではこのままでは二〇〇〇年に必要となる年金財源は国民所得の三〇〜四〇パーセントに及ぶと試算している。これに対して政府・臨調・自民党の発想は、財源再建のために歳出削減が至上命令であり、年金についても国家負担カット——受益者負担の名による保険料負担増大と年金水準下げを行なう、という骨組みとなっている」。

たしかに、政府・臨調・自民党に任せていてはこの問題の解決はできないどころか、ますます深刻化する一方である。ではこの問題をいったいどう解決しようというのだろうか。「解説」はつづいてこういふ。

「これに対してわれわれは年金改革を軸とする福祉の総合改革を対置し、年金行政の一元化・基本年金制の導入、年金・雇用の一体改革、雇用と社会参加の保障、保険・医療の改革などを中心とする模索をもってこの国民的課題を二一世紀初頭への社会改革の視点から解決することをめざしている。それは当面の重要な課題であると同時に十数年後の社会の構築と一体のものとなっているのである」。

はからずも、ここで「解説」自身が「模索」といつているように、これはまだ真の解決策ではない。つまり「解説」自身がこういふ「模索をもってこの国民的課題を二一世紀への社会改革の視点から解決することをめざしている」と述べ、たんなる政策によってではなく、「十数年後の社会の構築と一体のもの」として解決することをめざす、といっているからである。

参加すれば「危機」は解決するのか？

そういえば、「構想」本文にもつぎの文章がある。

「われわれはこれに対置して、われわれの二一世紀社会改革を推進する。高技術化による新しい失業や高学歴に対応する生きがいのある職場、環境をとり戻す事業、都市開発や地域生活整備、女性の社会参加などの解決は新しい社会システムを創造する以外にない」。

つまり、どうやら「新しい社会システム」なるものの「創造」によって、高齢化問題だけでなく、雇用問題・食糧・資源エネルギー問題、環境破壊の進行、社会病理現象の拡大等のいわゆる「人類存続」の危機を「トータル」解決しようという発想のようである。だから「解説」はこういつている。

「しかも重要なことは、これらの二一世紀への諸課題は相互にからみ合って進展することである。例えば高技術化・情報化は高学歴化が基礎にあって進展するものであるが、

これが生産現場にもちこまれる場合、まっ先に中高年労働者に影響を与える。すなわち、情報化——高学歴化——高年齢化——雇用は互いに重なり合う問題なのである。また現在の家庭基盤を前提する限り、婦人問題をさらに重大化させる。高齢者の職業、生きがい、介護を社会的に解決する制度をもたなければ、女性の社会的活動の拡大にとっても足かせとなりかねないのである。さらに高学歴化は人々の政治意識に自立性と多元性をもたらしている。そして市民は政党の政治の対象あるいは組織化の対象ではなく、みずから参加することによって政党と対等の地位につこうとする。このように二一世紀への動きは、政治、経済、社会のどれか一つが牽引車になるのではなく、相互に影響を与え合って社会を動かすであろう。このような社会においては、当然に問題の解決もトータルなものとならざるをえない。

その意味でのわれわれは社会システムの転換——トータルな社会改革の構想を追求する。

それではいったい、この「トータル」な「社会システムの転換」とは何か？ 第二章にはその中味として、第一に国際関係——「軍拡か軍縮か、新国際秩序の形成が格差拡大と経済危機かの選択」、第二に経済社会構造の改革——政府と資本による「縮小均衡モデルの政策」から「福祉型成長モデル」「社会的成長」への転換、第三に「管理」社会から「参加」社会への転換、「集権」から「分権」への転換、の三つの柱があげられ、さらに「二一世紀初頭」にめざす「平和・福祉・分権の原理にたつ社会」の目標として「世界平和の象徴とする日本」「社会的成長のための経済」「民主主義を徹底する政治」「豊かな人間性の社会」の四点が掲げられている。

だが、頭の悪いせいもあるかもしれないが、その中味をいくら読んで、また「解説」をどんなにまたくりかえし読んでも、「一刻の猶予も許されない」ような、さし迫る「破局」「人類存亡の危機」が「これで「トータル」に解決されるという理解に達することはどうしてもできないのだ！

たとえば、「福祉型成長モデル」に転換するといえ、独占資本が利潤追求のための激しい競争をやめ、したがって非人間的な資本主義的合理化をやめ、「福祉型成長」をはかってくれるというのだろうか。また、「安定した経済成長を『社会的成長』として構想」すれば、資本主義に固有の恐慌や不況が除去され、「安定した経済成長」が実現するというのだろうか。さらにまた、「参加と分権」をおこなえば、深刻な財政危機もたちどころに解消し、高齢化社会の問題が解決されるというのだろうか。

「具体的」に考えれば、何一つとして「具体的」な解決策はしめされていないし、「具体的」に考えれば考えるほどわからぬことだらけである。わからぬことは、せひとも「全党的な学習運動」のなかで、講師や「構想」を支持する人に「具体的」に問いただすほかはあるまい。

能力発展の無限の過程自体が「すべて」だ！

だが、実をいうと、これでは解決にならないということは、起草者自身がいちばんよく知っているのである。だからこそ、「解説」はこの解決にもならない「解決」策をくどく

どと述べたあと、自信なげに「問題は、その解決の手法であって、複雑にからみあう諸課題に一つ一つ対応するというのではなく、いわば社会システム論という新しい方法によって、統一的に解決する以外にないであろう」というように、ひとごとのようないい方でこの第二章の「解説」をしめくくらざるをえないのである。

そしてまた、だからこそ、第三章では、解決の責任を、こともあろうに「新しい社会の担い手」たちの「能力」の問題にすりかえざるをえない、ということにもなるわけだ。一方では「一刻の猶予も許されない」「人類存亡の危機」が迫っているなどいいながら、他方ではこれからのんびりと「二一世紀」むけて「現代の諸問題を解決する改革計画をつくる能力」とか「社会の各分野で具体的に建設の構想を描く能力」とか「自立と連携——連合する国民的統合の能力」とか「政権を担い発展させる能力」等々を「発展させる」というのだから、まったく無茶苦茶な話であるが、問題の解決をこのように「能力」のせいにしてしまえば、いったいどのくらい「能力を発展させ」れば、この「一刻の猶予も許されない」「人類存亡の危機」が「解決」されるのかということもっとも肝心な点を「具体的」にしめすことは不可能となる。

しかも、資本主義がつづくかぎり、その矛盾や危機は深刻になる一方だし、また、つぎつぎと新たな矛盾や危機がうまれるわけだから、「改革計画をつくる能力」や「構想を描く能力」なども無限に「発展させ」なければならなくなり、この無責任路線につづく過程となるほかはない。

こうして、「われわれの道は、無限の道である」という民社党綱領や、「終総局目標は無であり、運動がすべてである」といったベルンシュタインなどと同じく、過程自体が「すべて」だということになり、「長期にわたる連続した社会変革の過程」自体が「社会主義」だというまったく無茶苦茶な「社会主義像」がうまれることになったわけである。

ただ、民社党やベルンシュタインとちがう点は、この無限の過程を、「能力の発展」の問題にすりかえ、勤労国民の「能力」に責任を転嫁するという、まったくの無責任な過程自体が「すべて」だという点であろう。

(つづく)

今年の春闘は今までとちがう

——総評臨時大会報告——

「今年は何とかなければ」

「労戦統一」の推進、全民労協結成というなかで、八三春闘は「ストなし・一発回答」の同盟・J・C主導型としてたたかわれた。それは下部の組合員の生活実態を無視したものであった。

こうした春闘が続く限り、労働者の生活は守られず、下部組合員の不満は蓄積され、組織にたいする不信、たたかいへのアキラメが増大し、ニヒリスチックになっていく。

だが、八三春闘のおそまつさに、幹部の間でも不安の声が上がっている。「今年は何とかなければ」という声が幹部からも上がっている。

この幹部の不安、危機感、二月八、九日に開かれた総評臨時大会にも反映した。大会議案書は「八四春闘は八〇年代後半に向けた春闘再構築の第一年目である」と位置づけ、「国民生活の向上を実現しうる攻撃的春闘が必要とされる」とし、具体的なたたかいは、「強気に攻めのたたかいを展開する」「賃上げと政策制度要求を、ストライキと大衆行動を武器としてたたかうという原則を改めて肝に銘じ、労働組合を無視して犠牲と我慢を強要してきた財界と政府に対して反撃していかなくてはならない」と、ストを武器とする方針を決め、攻めの春闘とすることとなっている。

さらに、政策制度闘争では、「健保改悪を強行してくる場合には、健保・年金スト」を設定して改悪を阻止する。そのため、各単産は政策制度要求についてのスト権を確立するとうたっている。

政財界がつくり出すたたかいの条件

この提案を受け、多くの代議員から、国労からの「八四春闘を分割・民営化、赤字攻撃など、厳しい状況下であります、精いっぱいたたかひ、重要なヤマ場ではストライキでもってたたかう」という発言に代表されるように、ストライキを打つ決意が述べられ、春闘再構築への立て直しに向けて発言が目立った。

だが、真柄事務局長は提案のなかで「四月上旬という言い方につきましては、上旬から中旬にかけてということで表現を直させていただく」と修正案がおこなわれた。

そして、この提案にたいし、全港湾から「四月上旬、すなわちJ・C（回答）前に全体がだんごになってたたかうことに意義を感じて、ことしの春闘の特徴点として訴えてきた。それが再びここでJ・Cの後に回るようなことになるとすれば、大衆や活動家に対してまたいへん落胆を与えることになるだろう。ぜひ四月上旬という日程について、これが全体に守られるように総評の指導をとくにお願ひする」と、今年の春闘にたいする下部組合員の期待と不安をいなく気持を代弁し、四月上旬のヤマ場設定を強く訴えた。

提案された方針は、「ストを武器とする攻めの春闘」とうたっていると同時に、「四団体プラス全民労協の共闘、その発展としての、八四賃金闘争連絡会を大事にし、要求、政

策、行動でできる限り一致点を見出したたかいをすすめる」と、『五』団体共闘が強調され、要求額では内需拡大という考え方にもとづいて、「労働団体間の統一要求基準、六%以上」をふまえ、総評は「額では一八〇〇〇円を中心に、率では定昇別に七%以上」という低額にとどまっている。

総評本部の方針は、労働者の生活実態から考えた時、要求額においても、また、戦術面においてもけつして満足するものではない。臨時大会の議論でも、たしかに、「ストを打つ」という発言が多数をしめたが、全港灣の発言に見られるように、「本当にたたかうか」という下部組合員の不安はぬぐいきれないものとなった。

だが、軍拡行革を押し進める中曽根内閣、賃上げを定昇のみにおさえようとする財界、すなわち「自助努力」、「がまん」を労働者に押しつける政財界の政策にたいし、労働者は怒りにもえている。たたかひの客観的条件は政財界がつくりだしている。

下からスト体制をつくりだそう

臨時大会の決定は、「ストを武器」にすることであり、「スト権の確立」をうたっている。スト権確立のその過程は大切である。この過程さえもない状況では、生活実態の討論もむなし。

「生活実態討論もマンネリになっている。むなし」という声が活動家から聞かれる。だが、今年には多くの単産が、「重要なヤマ場ではストを」という方針を捨てていない。スライキ体制確立の過程は大衆的討論の保障を十分に生かし、大衆的討論をまきおこし、動揺する幹部に勇氣を持ってもらうよう下からスト体制を作りだそうではないか。

総評方針は、『五』団体共闘が強調されているが、一方で、「労働団体間の合意からはずれる問題については、国民春闘共闘、総評としてとりくむことは勿論である」「大衆行動を総評独自でも強化して要求を実現する」と、総評独自のたたかひが強調されている。こうした総評の「強気に攻める」という方針を幹部のただの作文にするかどうかは、大衆の力にかかっている。組合員のなかに怒りと同時にアキラメムードもある。大衆的な討論のうねりを作りだし、「今年の春闘は今までとは違う」という意識を、資本家の間に、そして幹部にも、さらに組合員のなかにも作りだそうではないか。

◇ 国労の仲間から ◇

原則を学び、階級闘争の再強化を！

「クソツタレ、今にみてる」

改憲、軍国主義路線の確立という政府、独占資本の八〇年代戦略に向けて嵐のごとく吹き荒れる階級的労働運動圧殺攻撃。

臨調行革を基軸に国労つぶしに狂はんする支配階級。

職場では「命令と服従」による当局の専制支配攻撃が一段と強まり、国鉄労働者のいちと権利破壊に血道をあげている。

そしてまったく無能力、ロボット化された若い管理者まで肩で風切つてのさばり歩く。

今、まさに職場は暗黒。

当局の気違いじみた攻撃のなかで本当に腹ワタが煮えくりかえる思いでこの小文を書いている。

私自身、四期務めた小倉駅連合分会の分会長を退任し、北九州支部執行委員の選任をうけはや三ヶ月が過ぎた。

職場における激烈な攻防戦を仲間たちとともに「クソツタレ、今にみてる」のかまえて歯を喰いしばって抵抗しつづけている毎日であるが、これら一連のたたかひのなかでもわれわれの戦線の弱さも明らかにしている。

ここをしっかりと総括しあい、戦陣を整え、長期展望と階級闘争路線に立って粘り強くたたかいつづけることなくして、敵の攻撃を押しかえすこともできず、ひいては階級的労働運動をも守ることはできないと考えるからである。つまり国鉄闘争における教訓と課題こそ、労働運動全体に内在する緊急に克服すべき課題でもあると思う。

したがってそのような立場から、北九州支部における当局の攻撃とたたかひの現状、明らかになった弱さ、そして階級的労働運動再構築に向けて今、何が求められているのかについて私見を明らかにしたい。

今、まさに職場は暗黒

門司の場合、入浴闘争以来、敵の攻撃が全国的にも集中されてきたが、北九州においても時間差、地域差がありつつも日増しに組織破壊の攻撃は強まっている。ネームプレートの強制着用、バッチ、ワッペン、腕章への不当介入、起立、返事強要の呼名点呼、業務命令乱発、不当処分など当局の共通攻撃目標として荒れ狂っているが、特徴的なものを少し紹介したい。

「勤務時間中は組合活動はもちろん囲碁、将棋などするな、週刊誌等も読むな」と業務掲示板で通知(西八幡貨車区)。

「手待ち時間でも全員改集札ラッチに入れ」と作業手順の一方的変更。これを拒否し抵抗すれば駅長が怒り狂って休息用の長イスを撤去(小倉駅)。

「安全帽かぶらない奴は勤務からはずす。帰れ」(門司駅)。

「36破棄中に業命で休日労働を強制」(城野駅)。

点検摘発闘争で当局のミスを告発しマスコミに大きく報道されたがその翌日、電光石火活動家四名に「点呼の際、大きな声で抗議した」として減給一ヶ月一〇分の一の報復処分(石原町駅)など枚挙にいとまがないほど当局はやりたい放題。とくに「まなぶ」や「国労通教」の学習会が五年間継続して組織され、多くの社会主義的活動家が育ちはじめている南小倉駅ではもっとときびしい気違いじみた攻撃が加えられている。たとえば「親が危なくでも家に帰さない」「交通渋滞で五分遅刻したら賃金カット」「定時に出勤し、腹具合が悪く便所にゆき、それから出勤表(出勤簿)に捺印したら二〇分遅れたと欠務扱い」「助役による組合員への暴力事件」(現在告訴中)があげられる。

超反動の金田駅長は「腕章やワッペンなんかはずせ、いうことをきかんとどこかへ飛ばすぞ。俺は絶対にする」「当局のいう通りしたら昇職試験、あがる」など不当労働行為も

平気でおこなうという猛者ぶりだ。

アンバランスの要因をとり除け

北九州支部では、ワッペン、バッチ、ネームプレート、呼名点呼は「命令と服従」のさいたるものであり、労働組合の死命線でもあると規定し、これらの攻撃には屈服せず、「拒否」をしたたかいぬくことを決めあい、苦情処理、労安、メモ化活動等による点検摘発闘争の強化、ビラ貼り、抗議行動、社・共・地区労による職場実態調査団の組織化、私有化への看板設置、など職場の創意あるたたかきも含めて粘り強くたたかきをすすめてきた。

しかし、統一的に足並みをそろえ断固拒否のかまえでたたかきという指令もしいにはころびはじめ、最終的に戦線整備をせざるをえなくなるのである。それほど当局による一人ひとりの組合員への忼かつは厳しく、分断攻撃のなかで指導部も含めて動揺し、「ウチはもうこれ以上もてない」と後退しつつある。

支部内でも多くのアンバランスが生じ、当局はそこを突いてさらに攻撃を強めてくるという悪循環をくりかえしている。したがって戦線整備も下位平準化となり、ネームプレートは分会役員以上を除いて全員着用、呼名点呼についても二月一日より「返事」をするという戦術変更を余儀なくされるのである。

もちろん全面撤退ではなく、毎月一四日の権利デーは点呼拒否、腕章着用で抵抗することを決めあっているが、この戦術後退には当然、歯を喰いしばってたたかきぬいている分會から、「なぜ退がるのか、支部は何やってんだ」の声が上がりが、機関不信も増大する。

たたかきえない分會、職場を批判するだけでは何ひとつ前進はない。問題はアンバラを生じている要因、統一闘争を阻害している要因を明らかにし、交流、大衆討議、たたかきを通じてその要因を取り除く努力をする以外にない。

待ちの姿勢ではダメ

職場闘争は画一的に発展するものではないことは論を待たない。あらゆる抵抗、みんなで話しあい、みんな決めあい、みんなでたたかうことこそ、創意ある職場闘争をつくり上げることになるのは当然である。したがって、たたかっている職場はどのように自分たちのたたかきを広げる努力してきたのか。上部指導部はそれをどのように援助してきたのか。たたかいていない職場にどのようにたたかきをつくりあげる指導と努力してきたのかが問われているし、このことが決定的な弱さとしてあげられると思う。

さらには「独走も辞さず」という決意とかまえをどうつくり上げるのか。待ちの姿勢で今日の右翼的労戦の包囲網を打ち破ることはできないと考える。

階級闘争の思想を確立しよう

二つめの問題点はわれわれ思想的動揺と混乱を早急に克服し、「労働者の解放」に向けた階級闘争の思想をキチンと確立することである。

多くの労働組合が今日、仕事確保論に流され、「参加と介入」「団交重視」路線に流さ

れている。

私ども国労においても、「抵抗一本ヤリでは職場は守れん。だから民主化政策を、効率化を、増収を……」の仕事確保論に傾斜しつつある。「合理化で生じた過員を無人駅などでの特改、臨時発売などに充当し利用者のサービスをはかれ」等の組合要求をみれば明らかである。

しかしこのような仕事確保論も、国家権力、当局一体となつての五九・二人べらし大合理化によって木っ葉みじんに吹き飛んでいる。多くのヤードは廃止され、私の職場でも一名の仲間が職場を奪われ歯がゆい思いをしながら仲間たちは散っていった。

情勢がきびしい時ほど路線を右に寄せて敵のお情けにすがろうとすればするほど、敵の攻撃はよりいっそうに激化するのにはケンカの常とう手段でもある。ことごとく反古にされた。「三・三一確認」「正すべきは正す」でもう実証済みである。

敵は強大な力で攻めている。これに対抗しうるのはわれわれの団結の力しかない。だからこそ「ますます拡がりゆく団結」が今いちばん求められている。そのためには職場反合同闘争を再構築し、職場に小さな抵抗体づくり、学習会づくり、一生たたかいつづける社会主義的活動家づくりを急がねばならない。

「生産点における反合同闘争によって強化された労働者階級の組織された力なくして統一戦線の成立と成長はない」(協会テーゼ)のゆえんである。

仲間とともにたたかい続ける

三つは、私たちのたたかいを職場、企業の枠をこえ徹底的に訴え、交流、共闘の輪を拡大きくすることである。

国鉄闘争こそ全労働者のたたかいでもある。今、はたしてそうなのである。私自身の自己批判も含めて、もっと大胆に、もっと広範に、仲間を訴え、反行革の統一闘争へと発展させなければならない。

その成否が八四国民春闘の再構築、総評の再生、社会党の階級的強化をはじめ階級的労働運動再生の大きなカギを握っているといっても過言ではないからである。

私自身、「労働者は必ず勝利する」という歴史的法則をしっかりとふまえ、敵の攻撃がどんなに厳しくとも、どんなに困苦がつきまとうとも、仲間とともにたたかいつづける決意である。

(国労・〇)

◇全通の仲間から◇

「五九・二」合理化の怒りを春闘再構築へ

郵政省・当局の「五九・二」合理化が強行実施されました。まるで、私たち職場で働く労働者を嘲笑うかのように、郵便では「バーコードの導入」、集配では「時短」実施とセットで一日一回配達、混合サービス、共助共援体制の強化、減員減区と、ますます労働が強化され、まさに、私たちの生活や生命を脅かそうとしています。そしてこの生命の「危機」は皮肉なことにも全通本部の言う「制度・政策闘争」の「一定の成果」としてもたらされた「危機」だということなのです。

二月一日には、局内外あるいは、課内等で配転が開始され、多い所では十数人もの仲間が他局移動させられるというように、「本人希望」「本人同意」の名のもとに「大量配転」が強行されました。さらに、「時短」実施により、集配では一日約四五分の時間延長が開始されましたが、勤務表の改悪にもなっており、休憩や休息時間を一方的に変更し、今まであたり前とされてきた休憩時間前の昼食や時間内のお茶やコーヒーを飲むことさえも「時間中は一切認めない」と一方的に剥奪しようと、一分一秒を問題にできています。

こうした、敵の威丈高の攻撃、「五九・二」合理化の強行のなかで、八四春闘を反合理化、反「行革」のたたかいとして、職場から精一杯たたかうことが求められています。

▼主張をはっきりさせ階級対立を鮮明に

「五九・二」合理化を目前にした職場の仲間の気分のなかには「どうせやっても同じ、上部決定がある」という諦めの声もありましたが、この間の「指導部」の態度があらためて問われていると思います。それは「五九・二」合理化の導入をたんに一部幹部だけの責任にするだけでなく、職場での私たちの態度や主張があらためて問われているということです。

「指導まちの運動」からの克服ということとは、まさに私たちの頭で考え、行動し、具体的に提起するという他にありません。「今回は今までと違うじゃないか、なぜ五九・二合理化反対とはっきり主張しないんだ。組合がはっきりすれば、俺だって大声だして反対する」と先輩の組合員が話していましたが、こうした期待や決意は、仲間のなかに広がる情勢です。

それは、「もうギリギリの状態だ。これ以上譲ったらどうにもならない」という、労働実態にあるし、その上、「集配では三一名の減員、今だってジュースやコーヒーを飲むな」と言っている。このまま放っておいたら話もするなとなりかねない」と「五九・二」合理化は絶対認められないと、一九歳の仲間が青年部常任委員になることを決意した事実をみても言えることです。

もし、私たちがここできちんとした態度がとれないとしたら、組合員から信頼など得られるはずがありません。「五九・二」合理化の強行は、搾取の増大に他ならないという事実を、まざまざと見せつけました。省当局のこの間の権利、慣行の剥奪等、労働者を虫ケラのように扱ったりたい放題の攻撃は、私たちが主張をはっきりさせ、仲間にあたかう呼びかけを強めれば仲間の起ち上がる条件を与えていると言えます。

▼「五九・二」合理化強行への怒りを組織しよう

集配では、局外に一八名が「異動」となり、減区減員にもなる「定員調整」と称し、「班異動」が強行されました。そのやり方は、本人にたいして事前連絡もせず、出勤した際「君は今日から〇〇班に異動となりました」という一方的方法で、その「命令」に従わないと、「業務命令だ」を乱発するという、きわめて強気な態度をとってきています。

たとえば、青年部の仲間にたいしては、本人が休暇中で寮を留守にしていることを知りながら、「君は二月六日付で班異動になった」と、課長からの文書が速達で送付されました。いかに、「五九・二」合理化が強行な方法で実施されているかを物語っています。また、二月六日から導入された「時短」一日一回配達では訓練もきちんとしなかったために

地図を片手に配達へ出なければならぬ状態が作られています。

こうした、強行なやり方のなか、S支部では当局の「強制班異動」にたいして、「本人の意志を無視して人間を将棋の駒のように扱う当局は許さない」と支部青年部として追及行動がもたれましたが(数年ぶりの課長への集団抗議でした)、その追及にたいし当局は、「協約上からも法律的にもまったく問題ない」の一点ばりでした。さらに本人が「今の班は人間関係もいいし、配達区だってようやく憶えたのだから異動したくない」という率直な主張にたいしても「いやだったら辞めてもいい」などと、局長が発言し「人間扱いしない」当局の姿が明らかにされました。

▼職場要求を当局に突きつけよう

「小集団、目標管理」で手も足も出せないなどと嘆いてはられません。日常的に職場を点検し、当局の「やりたい放題」を追及する行動へと組織することであり、点検活動を強めるなかから明らかにした要求を集約し、当局にぶつけていくことが求められています。要求を当局にぶつけることによって、再び当局の姿勢が明らかになり、その対立点を組合員に明らかにすることができるからです。

支部青年部として、今春闘に向けて討論会がもたれ、春闘要求が各分会から合わせて、三八項目にもおよんでいます。その要求の根拠をさらに教宣ニュースで明らかにし、たんに「ものをとる」だけでなく、「人間として扱え」「職場で使うものはすべて当局が負担しろ」ということが組合員からも出され始めています。

▼自らの実態から春闘を再構築しよう!

このような、職場での具体的な大衆行動の組織化と、改めて私たちのたたかう根拠を明らかにすることが求められています。それは、資本との思想闘争の課題をはっきりさせることですし、敵との対立点を明らかにするという点です。

「年休や病休が取りづらくなっている」「物が言いづらくなっている」そして、仲間のなかに私たちの主張が広がっていないように見えるのも事実ですが、私たちが職場のなかで言い続け、やり続けてきたことの意味は、「人間らしく扱え」というギリギリの要求として、これ以上の労働条件の悪化や敵の「やりたい放題を許さない」という主張であり、それは、一人一人からでも言わなければなりませんし、そういうなかで仲間の変化をも見ることができたという点にあります。だからこそ、本当に「一人の首切りも許さない」労働運動の再構築に本気になれるのだと思います。

一歩譲ればまた次、というように敵の攻撃は限りがないことを「五九・二」合理化の強行が教えています。病休申請にたいしても、葉袋提示から、「事情聴取」、そして管理者が認めないものは、「病気で休んでも年休だ。それがいやなら欠務処理にする(欠勤扱い)」と、言ってきています。

「情勢が悪い」などとは言っていられません。自分の首を守るためにも、労働組合を強化する以外ありませんし、八四春闘に向けて、生活や労働の実態をあらゆる機関の場を通じて、上部に反映させ、春闘を職場から精一杯たたかう以外ありません。

(全通・H)

◇ 私鉄の仲間から ◇

創意・工夫にみちた日常闘争の展開を

「知らしむべからず、寄らしむべし」という封建時代の言葉がありますが、この言葉が現在の労働運動の一端を言いあらわしているといえるほどに昨今の労働組合から「組合民主主義」が消えようとしています。ここに報告をするのは私の職場での形骸化された労働組合の実態です。

私に与えられた「労働運動の再構築」という大きなテーマに合致しているのかどうか心もとないのですが……。

教育、広報、宣伝を欠く

「知らしむる」ということは、教育のことであり、広報、宣伝ということになると思います。労働組合的に言うなら、労働講座、オルグ、機関紙、速報などにあたるのでしょうか。

創意欠く労働講座 労働講座はその時々的情勢に即したものが課題として選ばれます。と同時に即効性はなくとも、労働組合を基礎から支える労働者意識を生み出すための課題も選ばなければなりません。

しかし、労働者の生き方、労働者としての価値観を知るなどという、労働者教育は数年前から完全に姿を消し去り、代わって単組委員長、単産委員長、単産出身国会議員、他労組出身議員などが講師として招かれ、企業内労働運動の報告、産別内の各種問題の報告などに埋没してしまい、視野の狭い労働講座になってしまっています。

全役員対象の一泊学習会も、従来は単組内の問題点の報告、外部講師による記念講演、そして討論・交流という形で実施されていたのですが、代わって単組執行委員が問題提起（ほとんど言い放し、聞き放しの状態）し、夕食時には交流会という名のドンチャン騒ぎが夜中まで続き、翌日は二日酔いなかで支部毎の打ち合わせでお開き、というようになってきました。

その他闘争時や日常的に支部ごとにおこなってきた独自の学習会も役員体制の変更と軌を一にしていつの間にか消えてしまいました。

労働講座が開かれても中味が大幅に変化してしまい、昔のように労働講座を聞いて「俺も労働者だ……」という感動や衝撃を受けるなどということが影をひそめてしまいました。

機関紙もマンネリ化 機関紙は、組合から組合員に知らせたいことを掲載することはもちろん、組合員相互の主張、討論など組合員の参加がもっとも大切とされるものです。そして定期的に読者に手渡す、手渡しながら言葉を交すこともまた労働運動の大切な一つです。

単組の機関紙は不定期発行です（専従者が二名いて不定期というのも珍らしいのですが）。内容的には官報に写真がついた程度に完全にお知らせ記事的なものと、いわゆる「買い記事」といわれるもので紙面の大半を埋めています。「執行部からのお知らせ」と酷評する仲間もいますが、それに近いものであることはたしかです。

一般組合員の参加コーナーも設けてあるのですが、ほとんど現職かOBが書いています。

けで、投稿欄もありません。

配布は職場内に備えつけの箱のなかに社内報などといっしょに置いてあり、読みたい人が勝手に持っていくようになっていきます。時には二ヶ月も前の機関紙が束になって残っていることも珍らしくありません。

上部団体の機関紙は三、四人に一部程度が配布されますが、号数が飛んでいたりしていることが多くあります。

通常の機関紙活動がこういう状況ですから、春闘のような闘争時に執行部のいう「マスコミにまどわされるな」という指示も、組合員をはじめ役員すら新聞、TV、ラジオ等の情報を優先してしまい、労働組合情報はあまり見向きもされていません。

組合機関紙に目が向くのは、春闘での妥結配分決定のときだけです。しかし、機関紙の前に速報が出るため機関紙の山積みは解消されません。

形だけの職場集会 職場集会是、職場の声を聞く機会であり、執行部の考えを聞く機会であり、組合員が相互に討論をしたり、執行部との対話の機会である大切な機関運営の一つといえます。

この大切な職場集会在一年間に二、三回しか開かれないという実情なのです。それも大会方針、春闘方針という執行部からの提案という形のときだけです。集会是どんな時にも時間は長くて二時間程度です。「役員のお〇〇さんは次の日程がありますのでまだまだ質問などもありますでしょうが、今日はこのへんで終了させていただきます」という言葉で打ち切りになってしまいます。

職場集会上には元組合専従者だった現場長（役付手当八万円の現場長も組合員なのです）が必ずといっていいほど出席し、現場長が出ていないときは部下の管理者（これも組合員）が出席をしています。現場長が座っているだけでも発言が少なくなってしまうのに、組合役員が答弁に困ったりすると、この現場長は必死になって助け舟を出して代わりに答弁までする始末なのです。質問者と現場長の間で口論が起ってしまうこともあるのです。

集会上で質問がまったく出ないために一人一人が複数の質問をすると組合役員はさかさず「〇〇さんだけの集会上ではありませんから控えて下さい……」と釘を刺すありさまです。そしてさかさず冒頭の「役員のお〇〇さんは……」が始まったり、「皆さんおつかれのところ遅くまでありがとうございます。質問もありませんようですからこれで終わらせていただきます。何かありましたら直接役員まで申し出て下さい……」で終わってしまうのです。

組合民主主義の確立に全力

こんな実態にある私の所属する労働組合は民間では左派といわれ戦闘性のあるといわれる単産に所属する労働組合です。労組名をいえばすぐに解る組合ですが、その労働組合の職場では事の大・小はあれ本質的にはこんなことが日々おこなわれているのです。

労働組合としての体裁は、機関紙も活字で印刷されている、組合役員の会議もやられている、労働講座も立派な知名度の高い講師が招かれて開かれている、職場集会やオルグも要所所でやられている、選挙のときには社会党の勝利にむけて動員部隊も出している、列挙すれば枚数にいとまがないくらい、さまざまな活動をしている立派な労働組合といえ

るのです。労働組合の運営としては遜色のないくらいに完全に近い形で実施されているのです。こんな労働組合は多く存在すると思いますが、大切なのはそのなかでどう組合員にたいして組合民主主義が保証されているのか、ということにつきると思うのです。

民主的、自発的をよそおって実行されているQ.C、Z.Dなどの小集団管理は形だけ民主的、自発的だけで「ノー」という自由は認められていないのです。

現在の労働組合運動のなかに形だけの組合民主主義、形だけの大衆闘争、形だけの統一闘争、形だけの民主的手続きによる組合運営などが存在している事実。

この事実の認識から出発してこれら形骸化された労働運動を正せる力は職場に多く存在しているというところでの職場での任務と役割を認識した仲間を結集するところから始めるしか方法がないのではないのでしょうか。

一つひとつの課題にたいして何が正しく、何が違っているかを息永く説得していくことから職場での形骸化された労働運動を、同時に職場での労・資の力関係を変えていくことを追求しなければ労働運動の再構築などありえないだろうと考えます。(私鉄・A)

◇自治労の仲間から◇

職場実態から敵の弱点を追及

八三確定の反省のなから

八三賃金確定闘争の基本を、①労使慣行の正常化、②調整手当の引き上げ、③一時金引き上げ、④人勧完全実施等においてたたかひの組織してきました。

ストライキをはじめ、ハガキ戦術、ワッペン着用闘争等を積極的に取り組んできた。

しかし、政府・自民党・財界の臨調・行革を理由とする賃金抑制攻撃のなかで、人勧値切り攻撃をはね返すことができず、八三人事院勧告六・四七％とはほど遠い二・〇五％の低率回答に押し込まれてしまった。

岐阜市当局も「国の動向を見て……」と「市独自では、実施しない」という判断を一步もゆがらず、値切り確定となってしまうた。

また、八二人勧のたたかひで、人勧凍結の代償措置として、調整手当引き上げの市長回答(岐阜市は国の支給対象地でないが独自に現在四％を支給)を引き出してはいたが、具体的前進はなく、一月一日、全員本庁集結をおこなうなかで、一定の収束をすることとなったが、今年度未退職者にたいする措置、定年制実施にともなう問題点など、山積みになされたまま確定闘争は越年となった。

八三確定要求における最終回答

- ①賃金改訂については、平均二・五％の改訂として、一月二月議会に追加上程する。
- ②調整手当については、この時期の引き上げはできない。
- ③病気休職者の復元二分の一を三分の二に改正し、昭和五十八年四月一日休職者からそ及する。

④諸手当については、国の定める額で改訂する。又、特勤手当、交替制、変則勤務手当については、全面検討し廃止を含む見直しをしたい。

⑤被服貸与については、一定の改善をしたい。
⑥ホームヘルパー、交通指導員の一時金を年間三カ月から、三・五カ月に引き上げ、昭和五九八年度実施する。

八三確定のたたかいは「困待ち」といった感が強く、どうしても地方確定というたたかいが組織されなかった点を反省しなければならぬ。

問われる幹部、役員のかまえ

各部長にたいして「人勧完全実施を求める市長への上申書闘争」も足並みがそろわず、ちぐはぐになってしまった点や、やはり各部の職場要求、団体交渉との結合と同時に継続的な取り組みが、重要になっている。

一五ある部のうち、一二の部で二三の独自要求が組織され、他に横断組織の現業評議会、婦人部の要求書にもとづいての、団体交渉、大衆団交がもたれた。

一般職部分を含めた職場要求が組織的に取り組まれたのは数年ぶりのことであり、大きな前進として今後の活動に生かしていかなければならない。

今回の一連の取り組みのなかでは、各部とも大きな前進はなかったが、①特勤、被服の見直し、②職場環境の見直し等一定の動きはでている。

とくに幹部、役員のかまえはたいへん主要になってきている。たしかに、かかわり合いをもてば、もっただけたいへんになるが、みんな協力を合せて行動をつくりあげていくという姿勢が重要であることも、明らかにってきている。

組合員の「声」を組織する事の難しさと同時に、これが何よりも大切であることも、この間の取り組みのなかで、より具体的になってきている。

職場実態から矛盾点を追及

暮れも押しつまった二七日、岐阜市当局は、第三次定数削減案を提示してきた。一次、二次と同様に①非常勤職員の拡大、②民間委託、③機構改善、④退職者の欠員不補充が基本となっている。

しかし、非常勤職員の拡大は、職場における人間関係問題や、削減されれば残った正規職員で仕事をやらなければならないという実態、そして、削減による事務量の処理は各課・各係で処理せざるをえなくなっており、当然超勤が増大し、労働強化になってきている。

また、民間委託問題を考えてもこれまで労働条件が悪く正規職員でやれば、いろいろと労働条件を改善しなければならないし、むしろ委託することで職場の労働安全衛生を回避しようとしているような攻撃になっている。削減されて残った人も、異動した人もたいへんな労働実態になってくることは明らかである。「委託・委託もいけれど、その人とペアを組んで仕事をして、結果的に処理・責任を負うのは正規でしかない。やりにくくて仕方がない。結局自分でやった方が早い。ということと事務量が増えて仕方ないナ」で終わっている。最終の細かい部分は正規でカバーすることになってしまう。

「頭数がそろえばいい」といった事ではなく、見直しをして九十数%が処理できても、残り数%の問題は、各部・課処理ではもったとこない。当然切りすてられてくる行政はで

てくるが、これは問題だと思ふ。「専門職化の人だから委託してもよい」とは限らない。行政とはそんなものではない。ムダを承知でやらざるをえないのが本場で、一般会社みたいにもうからない部分を切っていくといった考え方は問題がある。委託してしまえばあとは委託者の責任というのでは、あまりにも無責任すぎるのではないか？」

こうした不平不満の声が職場実態を通して出されてきた。職場実態を無視し、経営理念にたった定数削減にたいして、私たちは職場実態からくる矛盾点を追及していった。

とくにこうした経費・人件費削減のなかで、私たちの職場の安全衛生福利厚生は放置されている実態がある。まさに「去るも地獄、残るも地獄」という職場実態であり、労働条件の改善を求めていかなければならない。

一月二十七日第二弾として、機構改悪を含む二二人の削減が提示された。中味は七支所の統廃合による一四人の削減をはじめ、課の統廃合による八人となっていた。

さらに二月二日には、特殊勤務手当の見直しが提示された。

「特勤手当」とは、危険・不快または複雑、極度の疲労をとまなう業務に従事する者に付けるものであり、百分その仕事に従事している者について見直しをかけたという理由から廃止を提示したものの、運転手当二〇人月額三千円。速記手当三ヶ月額千五百円。タイプ操作手当一人月額千五百円など、該当者のいない部分も含めて、一二種類が廃止され新設は二種類にとどまった。

一月に入ってから、職場オルグ、所属長交渉を積み重ね、職場要求と結合した取り組みを強めてきた。

この間に団体交渉を五回、八日には三五〇人をこす庁舎内座りこみ、市長交渉も持ったが、人員問題では三部署で三名の削減案を撤回しただけにとどまり、調整手当については、「昭和五九年度中の決着を目標に障害除去の努力を行う」という市長回答を引き出し、事実上調整手当の引き上げを約束させることができた。

二月九日、市長交渉のあと、市労連委員会を開き、①人員問題についてはやむなし、②特勤手当については、一定の前進した部分は評価するが、廃止される点は反対である、③調整手当については、昭和五九年度中に決着をつけたいという市長発言を信頼し、今後の継続交渉とする、④定年制条例化については、非現・現業を問わず八〇才とする。(給料表が行政職一表のみ)、⑤被服貸与の改正については今後も継続交渉とする。

以上で今回のたたかいは一応収束し、残された課題は八四春闘から確定闘争へつなげていくことを確認し、ワッペン着用も解除することを決定した。

反合理化春闘を追求

端末機操作で目が疲れる。十分な休養が取れる人の配置を要求すれば、「その部分は委託しなさい」という立局の姿勢に代表されるように、徹底した合理化路線との対決となっている。

職場要求を基本に、職場闘争を強め統一闘争へ到達させていく、こうした取り組みを積み重ねるなかから、職場を基礎とした、「反合理化春闘へ」と発展させていきたい。

(岐阜・K)