

昭和五十二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	2
石橋委員長に重ねて望む	2
労働運動の弱さと資本の高姿勢	4
— 日経連トップセミナーでの会長あいさつ —	—
「男女雇用機会均等法案」の周辺(3)	7
男女差別はまず「入口」で	7
新たな段階に入った中米情勢(二)	9
書評 『小集団管理—批判とたたかい』	11
総評の再生は「小集団管理」の克服から	11
現場は元気がいっぱいだ!	13
— 全林野大会報告 —	—
国労大会をめぐる情勢と課題	15
読者からのたより	3

旬刊 社会通信

NO. 241

一九八四年九月一日

一九八四年九月二日
(毎月二日・一日・二日三回発行)

■巻頭言■

石橋委員長に重ねて望む

石橋委員長は「すそ野を拡げたい」と強調される。まさに必要なことである。しかしそのためは何をすべきかが問題である。富士山が広いすそ野をもつためには、第一に大量の熱い熔岩による大地を押し揚げる力が必要であった。第二に峰はそれだけ高くなる必要があった。党もすそ野を拡げるためには、中枢が理論的にも実践的にも高くなくてはならない。便宜的であってはならない。全国の黨員や勤労国民が固い信頼をもってあおぎみるような峰とならなくてはならない。熱情と展望をもって押し揚げたくなるような党にならなくてはならない。

「抵抗政党ではなく政権を担える政党にしたい」、「断固反対は止めたい」とも言われる。しかし独占資本の政策は、基本的に労働者や農民の犠牲において、より多くの利潤を実現せんとするものである。独占資本とその代理人の政策に反対し抵抗することなくして、国民の生活は守れない。基本的に断固反対する態度とたたかいがなくては、国民に犠牲を強いる政策を多少とも修正することさえできない。そのたたかいの文字通り先頭に立つことなくして、国民の共鳴も支持の拡大もありえない。社会党が低迷している一つの原因は、抵抗政党であったからではなくして、必要な抵抗闘争への取り組みと労組指導があまりに不十分だったからである。このたたかいの強化を通じてたたかいに勝つことのできる力をつちかう以外に、勤労国民のための政権を勝ちとることはできない。山川均が述べているように、最後に勝つまでは負けるが、われわれは負けるたたかいを通じても強くなることのできるのである。こうして、抵抗闘争の発展こそは、ある時点で政権奪取の積極的攻撃に転化することができる。抵抗闘争が政権政党かを形而上学的にわけて考えるのは、不勉強な新聞記者や御用学者のよくするところである。独占資本の政治的・経済的支配のもとで抵抗政党であることをやめて政権政党になれというのは、ようするに第二保守党になれということにはかならない。

石橋委員長には、無責任な新聞記者や御用学者の言動に左右されることなく、『非武装中立論』や委員長就任当初の中曽根との対決にみられるように御自身の本来の高い見識に立ちかえって指導されることを切に望むものである。

最後に、正しい理論に根ざした基本路線を、ぜひ堅持するよう、中央執行委員会を指導していただきたい。

今日までの歴史をみると、社会党が伸びたのは左社時代や成田・石橋時代にみられたように、科学的な左派的理論が重視された時代であった。その時代に、青年は学習会で『左社綱領』や『日本における社会主義への道』を学びながら、確信と展望をもつことにより入党してきた。

それに対比してこの一年、新聞紙も報道するように黨員が顕著に減っているのはなぜであろうか。党のかかわる運動が低迷から脱しきれないどころか、むしろ混迷の度を深め、すそ野を拡げることができないでいるのはなぜであろうか。

『道』は独占資本の大新聞が宣伝するように武力革命のノ連をモデルとしたものでは無論ない。「古い」「道」があったから党が後退したのであるうか。関西や東京等の党がおちこんだのは、その黨員がよく『道』を学習して実践したからであろうか。逆にその都

府県だけでなく、党中央や国会議員や地方議員の多くの人々が、『道』等に示された科学的理論の学習を軽視し、自らの血肉にして巧みに応用することに欠けていたからではないであろうか。また先の国会では法案の成立をめぐる資本との癒着ぶりが国民の前に明らかになったような大労組幹部によって十年来、党と労組の右傾化が進められてきたからではないであろうか。

石橋委員長がめざしておられる「ニュー社会党」とは、右派の諸君がめざす民社党化のことではなく、ようするに行動力に満ちた魅力あふれる党に脱皮することであろう。それには、全国の活動家党员的の意見を尊重することなく、科学的社会主義を棄て去ってしまうのではなく、逆に尊重することによって、すそ野を真に広げるために不可欠な青年に、社会党への確信と展望とを与える以外にない。行動力は確信と展望のあるところのみ生まれ育つからである。

◇ 読者からのおたより ◇

内容については「通信」第二三四号「八四春闘総括の基本視点」②に書かれている通りだと思います。

ただ、地区の専従者としての立場からすると、ここに触れられているような考え方にたって運動をすすめていく組織をどうつくるかということが主要な関心事です。昨日も議論したのですが、階級的視点に立って情勢を整理し、そのなかから階級対立の焦点となっている課題をその位置付けとともに突き出していく——逆に言えば、職場での個々の闘争に階級闘争としての意味を与えていく、このことの大切さは良く分かります、自分自身もこの作業や交流のなかで成長してきているのだと思います。私自身の狭い地区での印象からすれば、こうした提起を受けとめ得る組織はいかにしてつくられるか、ということが今日なによりも議論されるべきではないかと思えます。しかも、レーニンにならって、このところの経験をもっと科学にまで高める（運動を高め強めることとは、相対的に独立させて党建設の理論的諸問題という形で）必要を強く感じています。

というのは、これまでの労働組合運動が解体させられてきている今日、私たちが、党建設と組合運動とを（形は）中心的に合わせ担わなければならないわけですから、すでにある水準に達し、自らを自発的に向上させていける活動家は良いとしても、その後継がじっくり育つには現実的に困難な課題が多々あります。

そして、わが支部の先輩党员を見ていると、「みんな悩んで大きくなった」とはとても考えられません。なによりも、若い頃から本格的な学習を続けていないとばかり思われます。そして振り返り、われとわが仲間を見れば、一人ひとりの問題関心に合わせ丁寧な討論や積み上げる学習がきちんとおこなわれているかといえ、事態はきわめて悲観的です。むしろこの点きちんとやってこなかったツケが、今日一歩前に出きれない大きな原因をなしているのだと考えています。

これには私の方の問題提起の不充分さということが大きく、(1)モデル的な実践例をつくること、(2)レーニンを学んで理論的な裏付けをしっかりさせることで、努力を続けようと考えています。

(東京・A)

労働運動の弱さと資本の高姿勢

―日経連トップセミナーでの会長あいさつ―

八四春闘の結果は「高すぎた」

八四春闘における集中回答という「闘い方」は、「日本労働運動の新たな芽生え」であり、その結果は「昨年に比べて〇・一％アップ」だから、「半歩前進」である、というのが右派幹部たちの評価である（『社会労働評論』七月号に掲載された「共同研究」―田淵全日通委員長、藤原全金同盟組合長、山岸全電通委員長、薬科電機労連書記長による）。八四年春闘は昨年と同じく史上最低の賃上げに終わり、しかも、ストなし、一発回答で資本におしきられた。残念ながら、世間一般では労働組合側の「一〇連敗」とされた。しかし右派幹部たちの評価はこれのように高いのである。

他方、日経連の方はこれでもまだ「高すぎた」という主張である。八四年春闘の賃上げの結果は「高すぎた」が、労働組合に「甘え」がなくなったことはおおいに評価できる、ともいつている。

すでに、本誌二三三号に紹介されているが、五月一六日の日経連定時総会における大槻会長あいさつの要旨は次のようなものであった（『日経連タイムス』五月一八日号）。

すなわち、昨八三年春闘の「四・四％の賃上げ」は、その後企業収益が「増益に転じた」ことをみても、あるいは「設備投資に動意が見えるといった状態」になったことをみても、「賃金決定正常化の第一歩を進めた」ものであった。八四年春闘の課題は、「賃金コストの上昇を抑え」、「景気回復を早める」ために、「賃金決定の正常化」をさらにもう一歩進めることであつたが、「そこまでは到達出来なかつた」。その意味で、昨年なみであつた八四年春闘の結果は、「やはり高すぎた」。だから、もはや「微調整の域」であるが、「もう一段の賃金決定の正常化が必要」だ、というものである。

くり返す必要はないが、ようするに、八四年春闘の賃上げはもっと低くおさえ景気回復を早めるべきであつたが、その点では不十分であり、「足踏み」に終わった。だから今後、つまり八五年春闘はもう少し低くおさえ、定昇程度にしたい、ということである。

日経連からみれば、定昇なみ賃上げまではあとわずかであるから、「賃金決定の正常化」は、たしかに「微調整段階」だといえるだろう。ここまでくるのに、労働組合幹部のはたした役割りは大きい。日経連にいわせれば、右派幹部の経済「整合性」論は、彼らの「生産性基準原理」と同一の基盤の上にある。「民間企業労働組合の指導者諸氏」は、「われわれ（注・日経連のこと）の主張と同様の経済認識にたつ」（昭和五九年版『労働問題研究委員会報告』）ているというのが、その主張である。

なくなつた労働組合の「甘え」

去る七月一八（二〇）日に、恒例の日経連「経営トップ・セミナー」がおこなわれた。そして、これまた恒例の大槻会長の開会あいさつがおこなわれた（この内容が翌年の『労働

問題研究委員会報告」の基調になる場合が多い)。その主張を一口でいえば、労働組合には企業への「甘え」がなくなつたが、国民の「政府に対する甘え」はひどいから、「行革」をおおいにやらなければならない、ということである。

大槻会長によれば(以下、『日経連タイムス』七月二六日号からの引用)、「先進国病」(経済成長の低下、インフレ、失業の増大、財政赤字の増大等々の現象を呈している資本主義諸国の現状を、日経連は「先進国病」と呼んでいる)の「病原菌」は、「甘えの構造の蔓延」にある。「甘え」とは、誰かに頼って、分不相応な生活をしたいという気持ちのあらわれのことであつて、それは主として「労働組合の企業に対する甘え」と、「国民の国に対する甘え」である。前者は「大幅賃上げ要求をするのは当然」とする考え方であり、後者は「福祉国家への要求」である。だから、各国の政府と国民、そして労使双方が、その意識面、行動面から、甘えの気持を払拭する必要がある、というのである。

以上の観点にたつてみると、日本の労働組合はたいへんよろしい。「労働組合の企業、産業に対する甘え」については、「わが国の対応は比較的良かったのではないかと自賛しておるのであります」といい、次のように述べている。

「第二の労働組合、あるいは作業員の企業に対する甘えにつきましては、日経連が既に、繰り返し指摘して来ておりますように、第一次オイルショック後の苦しい経験を經て、労使ともに大幅に成長し、世界主要国に先駆けて、労使関係の安定、インフレを抑制する賃金決定の方向に進みつつあるという形で、徐々に甘えの払拭も本物になりつつあるということができないかと思つております。

もちろん、……昨年の四・四％、今年の四・五％の賃上げは、日本経済のインフレなき安定成長のために、必ずしも十分な水準にまで落ちついたものでありません。多少のインフレ要因をほらみ、企業経営、雇用情勢についても、全面的な安定、好転をもたらすものではないと考えております。

しかし諸先進主要国に比べますと、日本の労働組合が、甘えから脱却するのは、かなり早かつたことも事実でありますし、また今日も、労使がコミュニケーションを密にして企業、経済のより安定した発展を可能にする賃金決定のあり方を模索していることは事実であります。

でありますからこそ、ここ何年か、日本の労使関係、日本の経営の調査のためにわが国を訪れる外国人は著るしく増加し、労働問題を専管いたしております日経連への来訪者は年間四百人を超えるという状態であります」。

ところが、もう一つの「甘え」、すなわち「政府に対する国民の甘え」は、「未だ極めて重篤な状態にある」というのである。財政「危機」にもかかわらず、「もっと高い福祉水準を、もっと良い国民生活を」というのが国民のなかにある。民間企業の場合だと、「全社一致協力して、合理化、節約に徹する」といった意識改革が不況時には常に行われるわけですが、国の場合には、その辺の国民への訴えが極めて不徹底であります」と述べている。

この点では、レーガン政権、サッチャー政権がやっているように、「国民の政府に対する甘えに対」して、「極めて厳しい態度をとり、保護を外し、規制をとり払い、民営化を

促進し、社会保障の行き過ぎを是正するなど、国民に強く自助努力の路線を求めていく」必要がある。「国民の政府に対する甘えの払拭」、「行財政改革の徹底推進」をはかる必要がある、と強調しているのである。

労働者の怒りをひきだせ

日経連ごときが、日本国民をしっかりとつけているのである。財界の労務部（「労働問題を専管」である日経連に、労働組合には「甘え」がなくなった。つまり労働者の権利を主張しなくなり、その「しつけ」は十分だ、だからもっと国民全体の「しつけ」をするんだ、といわんばかりの言動を許しているのは、どう考えても労働運動の責任である。一部幹部が資本にとりこまれたというだけではすまない問題である。「従業員企業の企業に対する甘え」がなくなりつつあると日経連が公言できるのは、賃金ストップへの労働者の怒りがなく、無気力になっているからである。

今年の日経連『労働問題研究委員会報告』の半分近いページが、「行革」と教育問題についてやされていたのを思い出してみる必要がある。たとえば、地方自治体議員が多すぎる、その歳費についても検討すべきである、衆参両議員の数も多い、とくに参議院は廃止ないし縮小すべきである、医療保険については自己負担を高めよ、教育については、公立中学にのみ校内暴力があるのは義務教育が長すぎるからであり、年間義務教育を見直すべきだ、私立大学への補助金を見直せ、企業と教育を結合せよ、女性の社会への進出によって子供の教育が欠落し、よくない影響を与えている、等々である。

この文書はもはや、たんなる財界労務部の春闘方針ではない。春闘という、日本の労働運動のなかでは最大の、そして唯一ともいえるべき大衆的なたたかいを前にして、日経連は、労働組合対策にはたいした問題はなくなつたので、「行革」の推進と教育の改悪にもっと力を入れたいといっているに等しいからである。ここまで日経連をつけあがらせた責任は、労働運動の弱さにある。

来年度の『労働問題研究委員会報告』は、さらに「行革」の推進をうたい、教育の改悪を強調したものになるだろう。これらのことは、労働者の気分が消極的になり、沈滞すればするほど、資本の攻撃は強まり、もっと全面的になり、政治反動が激化することを教えたものにほかならない。賃金ストップへの労働者の不満や怒りと、福祉切り捨て、軍拡路線、教育や政治反動への労働者の怒りは、決して別々のものではない。労働者の気分が沈滞し無気力になれば、資本の意図はあらゆる面で貫徹していくからである。これを変えていく努力ぬきにどんな、新しい、手を考えてみても力にならない。

重要なことは、あらゆる問題を通じて、労働者の積極性、その意欲を高めるとりくみをつよめることである。その意味でもわれわれは、当面する秋闘に全力をあげなければならぬ。あらゆる闘いを大衆闘争としてたたかうかまえを、幹部・活動家がもっと確立することである。

「男女雇用機会均等法案」の周辺(3)

男女差別はまず「入口」で

空疎な「努力義務」

働いて曲りなりにも収入を得、生活の経済的基盤をもつためには、まず「働く場所」がなければならぬ。就職先がない、入口から拒絶される、はじめっから門を狭められている、といった労働権侵害の状況が、とくに女性に重くのしかかってきていることは、つとに知られている。

「均等法案」には、第七条で「事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない」と、その努力義務をうたった。これが現実には効果をあげうる条項だと考える甘ちゃん、労働者、婦人団体、野党の側にはまずいなだらう。

七月一七日の衆議院社会労働委員会で網岡雄議員(社会)は、次のような実態をのべている。

女性の募集はわずか二割

「(略)これは早稲田大学のある女子学生の告白です。同校の就職問題調査会というのが編集した『私たちの就職手帖』という雑誌があるが、この編集責任をしている女子学生に聞いたことを少しお話ししたいと思います。彼女の説明によると、早稲田大学で就職あっせん、紹介の紙ビラが貼られたが、その壁新聞の告示は、まず男子、女子、男女と三つの段階に分けられており、大企業に対する男子のあっせんには全大企業の募集の約八割を占め、女性のみ、あるいは男女募集というところで女性が募集されているのは、僅か二割しかない。しかも募集されている会社はサラ金、ホテル、コンピューター、デパートといったところに限定され、さらに大企業の場合は、女子の場合は事務職とちゃんと明記されている。女性がいかに終身雇用をめざして働こうと思っても、このように窓口の狭さを感ずるといっております。

三井物産は知脳犯

女性の募集の欄をみると、まず自宅通勤というのが一つの条件。それから二つ目は生年月日、何年何月以降の人に限定となっていて、浪人をした女子学生は求職できない、というぐあいに年齢差別がもう募集の段階で定められているということだ。

そして、ようやく学校のあっせんによって就職試験についたとしても、例えば、この雑誌にもあるから企業の名前を云ってほしいと思いが、朝日通信社という会社は、求職に行った女子学生の前で、当社は女子職員を採用する際は事務の仕事だけにする。もし入った場合は社内結婚したらやめてもらう、あるいは結婚して子供を生んだ場合はやめてもらうということを、説明会の段階で人事部の責任者がはっきり言っている。あるいは森ビルという会社があるが、こどもやはり、うちは女性職員を採用する際は女性はアシスタントですよとはっきり云っているということだ。そして、三井物産の場合はやや、知的、知的なことで、うちの会社は最低三年は勤めてもらわなければならない、といっているそうです。ということは裏を返せば三年たったら結婚してやめてくれということだそう、その女性の語るところによると、就職あっせんのビラが貼られる頃になると各会社へ行って、早稲田の先輩がいればその人にその会社の状況を聞こうと思いつねると、五年以上勤めている人はほとんどいない。大体三年から四年でやめてしまっているということが、この説

明会における人事部長の発言と符合しているというわけで、私は募集における会社の対応は極めて大きな問題だと思います。

帝国ホテルの場合は、試験の際、面接は大体男子の場合是一对一で三十分くらいかけるのですが、女性の場合は受けた女性全部を並べて集団面接を行い、そして三十分ぐらいで終わってしまうのが、通例だと云われています。そして最後に人事部長が質問して、あなたが帝国ホテルに入りたいと思ったことを言葉なり態度で一遍示してもらいたい、といったそうです。そのときに、テストに残った五人の女性のうち三人は、一人は「帝国ホテル万歳」と云ったそうです。そしてもう一人は、「どうしても入りたい」と云って涙ぐんだ。もう一人は盛装の姿で土下座をして、「どうかひとつ私を入れてください、一生懸命やります」と云って答えたといわれています。この編集責任者の言によると、いずれもこの三人は、これほどの努力をしたけれども落とされているということからみて、今日の女性に対する大卒の就職状況がいかに過酷なものであるかということを端的にあらわしていると思います。

そして幸いパスしたとき受ける研修では、男子は大体三ヶ月くらいの研修でそれぞれ専門の教育を受けるが、女子は大体一ヶ月、それも大企業だから一ヶ月ですが電話のかけ方だとか接遇の研修が主であって、技術的な内容の研修はほとんど受けていないということです。

「入口」ですでに差別

それから、大臣にさっきお渡しした新聞に目を通されて、どういう御感想を持たれたかをお聞きしたいと思います。たくさんありますが、端的なものを申しあげます。

右の欄の真ん中辺に、兼松電子部品㈱というのがあります。兼松江商の傍系会社ですが、その募集広告の中には、男子の場合は「大卒理工系及び文科系 年二十八才迄」となっています。ところが女性の場合は「女子高卒上年二十三才位迄」となっていて、この問題点の一つは男子は大学卒、女性は高卒という学歴の差の募集をしているということ、もう一つは男子は二十八才までいいが、女性は二十三才でいけないという年齢差別をしている。この広告欄でみると、男子だけで書いてあるものが二十六。女子のみの募集広告が二つ、男子と女性との間に年齢格差がつくられているというものが五つ、職種が違っている広告がなされているものが四つ、男女の募集はしているが学歴を違えていっているものが二つ、ということ、全体四十七件のうち、実に三十数件にわたって違反の広告が行われているという事態です。ですから広告欄のすべてをみると、女性の雇用における差別の問題で眺めた場合には、ほとんどが問題の広告が出ているという状況です。

均等法案を出された責任者である大臣の所信をお伺いしたいと思います。」

社会的にクローズアップの機会

これに対して坂本労働大臣がどう答えたかは次回にゆずるとして、就職戦線にあらわれている人権問題を社会的にクローズアップする機会がようやく来た、という感が強い。日本婦人会議では「権利とくらし、平和のための婦人集会」などで、若い層からの就職差別の訴えを汲みあげる努力をしていた。フロアからマイクを握って、自分や学友たちの屈辱的な経験を切々と語っていた若い女性の姿を忘れることができない。職場の労働条件の上にあられる、働いている人には見える差別、がその前段の就職の入口のところですので生じている差別をひきずっているものだということは、女性差別撤廃条約の批准にむけて、私たちの男女雇用平等法を求めていく過程で徐々につながり、理解されてきた。

努力への一步を活動の仲間と共にふみ出したことが少くとも私においては理解をすすめる重要な役割りを果たしたといえる。

(和・つづく)

新たな段階に入つた中米情勢(二)

使い古された術

レーガンの現在の方策は、八二年に彼が企み、ものの見事に失敗した作戦と驚くほど似かよっている。当時、ラテンアメリカのすべての国はアメリカを頼りにしようとしていた。これを背景にレーガンは、かつてのキューバ制裁、ドミニカへの軍事介入がそうであったように、OAS(米州機構)の支持をあてこむことに全力をつくした。アメリカには往時の力はすでにない。したがって、手のこんだ外科的療法が考案された。「手術」の執刀者でありながら、執刀者でない見せかけをつくることだった。

第一のシナリオにはこう描かれていた。「エルサルバドル、グアテマラはともに軍事クーデターで生まれた国。OASに支持はない。出兵は国際的非難的になる。まず選挙によって、『合法』政府をつくること」と。ついで第二のシナリオが描かれた。「直接介入はそれでも不安。ホンジュラスにやらせよう」と。

こうして、八二年一月につくられたのが先に述べた「中米民主共同体」であり、ホンジュラスを中米のイスラエルにすべく、軍事援助を湯水のごとく注ぎ込んだのだ。

八二年前半、エルサルバドル、グアテマラで選挙がおこなわれ、レーガンの意中の人物が当選した。「さあこれからだ」とレーガンが意気込んだところで、レーガンの思惑は破綻した。グアテマラでは軍がクーデターを起こし、エルサルバドルでは「殺し屋」が政治の中核に座り、そのうえにフォークランド戦争が、レーガンの構想をめちゃくちゃにしてしまったからだ。

レーガンはニカラグア、エルサルバドルの事態に手をこまねいて見ていたわけではない。八二年末にはブラジル、コロンビア、ホンジュラス、コスタリカを息せききってかけまわり、軍事介入の条件づくりに奔走した。これも不調に終わった。

次にレーガンが打った術は、ニカラグアを経済的、軍事的にしめつけ、「クタクタに疲れさせる」ことだった。レーガンはこう考えた。「ハラが減れば、サンディニスタの士気も衰えよう。国民の間にも反サンディニスタの気分が醸成されよう」と。ニカラグア向け小麦の輸出が禁止され、ニカラグア産砂糖はホンジュラスとグアテマラからの輸入にふりかえられた。南北からゲリラ勢力にニカラグアを侵犯させ、経済活動を麻痺させた。それでもまだ足りないといと、港灣を機雷で封鎖、湾岸の都市、エネルギー・原燃料備蓄基地の空爆を開始した。

レーガンは軍事介入の口実づくりに、(1)ホンジュラスの国境沿いに「臨時政府」の樹立と(2)国内反サンディニスタ勢力の育成をはかったのだ。これまた失敗した。ニカラグア国内の団結が強まったばかりではない。エルサルバドルの方が先に壊滅しかねない事態に陥ったからだ。他方、ホンジュラスでも深刻な事態が生まれつつあった。一日百万ドルという軍事援助が貧富の差を拡げ、エルサルバドルへの道をたどりつつあったからだ。八四年三月三十一日、軍の最高権力者が追放、コスタリカに亡命したことはその象徴だった。

ホンジュラスにも矛盾が拡大

今のレーガンの最大の願望は一月六日の大統領選に勝つことだ。ニカラグアをグレナダのように侵攻できれば勝利は不動のものになる。アメリカには「ラテンアメリカは裏庭、領土の一部」という意識がすでにつくられているからだ。だが、その可能性はいちじるしく少ない。失敗すれば、カーターのイラン侵攻以上の打撃を受ける。他方、アメリカの議会、マスコミ、国民にこれまでのやり方では支持は受けまい。

ニカラグアは大統領選挙の前々日、総選挙をおこなうことを決定している。この選挙でサンディニスタが勝利をおさめればレーガンの中米政策は根本的な打撃を受ける。

こうしたことのうえに考え出されたのが、コンタドーラ・グループをテコにした和平交渉のポーズであり、軍事侵攻を強めることによってニカラグアを疲弊させ、総選挙をやらせない条件をつくり出すというシナリオなのである。

だが、すでに述べたように、ニカラグア、エルサルバドルをめぐる客観的・主体的条件は大きく変化した。ニカラグアはサンディニスタのもとに結束を強め、エルサルバドルではFMLNが政治の主導権をにぎりはじめた。「コンタドーラ・グループ」もただちにはレーガンの欲するがままには動く条件はない。さらにホンジュラス、コスタリカでは「反米」感情が大きく芽生え始めた。ホンジュラスでは六月二〇日、経済の軍事化による耐乏生活、増税に反対する全国ゼネストが意図された。これは中止させられたが、政府が「ホンジュラスは平和外交をめざす主権国家。他国への侵略の跳躍台にはさせない。それを破る勢力には制裁を加える」と「対米軍事条約見直し」に動かざるをえなくなっているのがそれだ。一度失敗したやり口が成功する条件はまるでない。

だが、安心は禁物

だからといって、安心は禁物だ。コンタドーラ・グループ諸国も、革命は望んではおらず、ニカラグア、エルサルバドル解放勢力の高揚の波が自国に波及することを恐れているからだ。

七月四日、デラマドリがメキシコの有力紙「エクセシオール」で従来の主張を大きく変え「ニカラグアはキューバ、ソ連と手を切れ」と――

「ニカラグアは世界中のさまざまな国々と政治、経済、通商関係を多様化する方が健全。そうした多角外交で社会主義陣営への依存度を減らすことで、米国との対決の危険も減少する。同時に中南米諸国の支持と共鳴も強まる。」

とせまったこと。六月八日、コンタドーラ・グループが第一五回会議で「議定書」を決定し、その受諾をニカラグアにせまっていることは、今後、ニカラグアをめぐる中米情勢はまだまだ大きな変化を迎えることを物語るものである。

書評 『小集団管理―批判とたたかい』

総評の再生は「小集団管理」の克服から

最近、社会主義協会から一冊の書籍が出された。『小集団管理―批判とたたかい』と題された書物である。編集子はこの書評に知恵を絞っていたが、『社会主義』九月号に岩井章氏の書評が掲載された。この書評は本書の意をすべてくみつくしているものだ。したがって、『社会主義』九月号からそのまま転載させていただく。
(編集部)

私のいう総評再生の課題と資本の小集団管理を打ち破るたたかいは一体である。労働運動の中心課題は、職場において労資いずれが労働者を獲得するかという争奪戦であるからだ。この視点からみると、今のところ小集団活動を通して、資本が労働者を握ったように見える。民間企業ではとりわけそうである。大手、中小を問わず、ほぼ全体がZD運動、QCサークル、CD活動、提案制度等、小集団活動を労務管理の最大の武器として導入している。そのすさまじさは言語に絶するものがある。私が聞いた例にはこういうものまである。

大手鉄鋼企業の単組の書記長をやった彼は、小集団活動に徹頭徹尾反対、参加を拒否しつづけた。今でも参加していない。組合活動に熱心な彼は、運動に時間をさくべく、日常の労働に工夫を尽くし、時間を節約した。職制は彼の仕事ぶりに着目、課の「改善提案」として彼の仕事のやり方を報告したのである。それが資本の認めるところとなったというのだ。職制は、彼に「賞金を受けとれ」という。彼は「参加などしてはいない。勝手にやったこと。受け取れない」と押問答がつづく。こうして参加に反対の者まで参加させられるというのである。

また、こういう発言もある。「鉄鋼の場合、ほぼ全員近くが小集団活動に参加している。それに参加しないと孤立してしまう」と。

私は、小集団活動に参加するかしないかは戦術の問題だと思う。職場の仲間の殆どが参加してしまった場合、その活動家のたたかいの場として参加してもかまわないが、参加して何をするか。それを克服するための方策を研究することが重要と考えてきた。

さらに、資本は小集団活動を「労働疎外の克服策」と称しているのであるから、このような擬制疎外解消論に対して、我々の側はどう対応するか。それに参加するかしないかといった技術的なことではなしに、理論的、実践的にどう克服すべきか、についても考えてきた。

私の思索を発展させてくれる書物があらわれた。塚本健教授の手で編まれた『小集団管理―批判とたたかい』（社会主義協会出版局刊）がそれである。

塚本教授は「『労働の人間化』論批判」（第五章）で小集団活動がいかに資本の立場からする擬制的な疎外対策でしかないかを示し、小林晃教授は、いまはやりの「使用価値視点」からの小集団活動参加肯定論の非を明らかにされている（第四章）。理論的に克服の

方策を探る労作である。

実践的には「小集団活動とどうたたかうか」(第三章)が、多く示唆を与えてくれる。「小集団管理とのたたかいは、つまるところ小集団管理という資本の組織づくりをしたいとして、われわれがそれに対応して、それを上回る階級的組織づくりをなしうるかどうかにかかっている。労務管理の最高の技法といわれ、階級闘争に代る「哲学」といわれた小集団管理も、職場の実態をつぶさにみればあきらかなように、労働者の不満・反抗を融かし尽くせるものではない。小集団管理は階級闘争の法則を超えることはできない。矛盾は技法を突き破ってあらわれてくる」

との叙述は、第一章、第二章の執筆者ならびに、職場で苦吟している仲間に底知れぬ勇気を与えるのではなからうか。

こんにちあらゆる合理化が職場を襲っている。それはまさに嵐のようなものだ。首切り、強制配転、賃下げ、差別、協約破棄、人間性無視などあらゆる攻撃が全面的に労働者に向ってきている。七月一〇日には、日本労働運動の機関車、国鉄労働者に「三本柱」の首切り攻撃がかけられた。

この攻撃に処するには、抵抗したたかう以外に道はない。今日のように権力と資本の力が強い時、勝利するのは容易ではない。だがたたかい抵抗しないなら、全面降伏の道をとるしかない。それは組合の形骸化の道であり、遂には組合の崩壊の道となる。

首切り、強制配転、出向、一時帰休、賃金切下げなどは、どう考えても労働者が賛成することはあり得ない。力不足でそれを押しつけられることはある。だがたたかたあとではじめて負けたという言葉が使われるのであって、たたかいてもせず白旗を掲げていく方針に、多くの組合員は納得しない。そのたたかいかそが抵抗である。全面的な野戦軍の衝突ではなく、小さな職場が横に連絡をとりながら、様々の抵抗をしていく。官公労労働組合に提案制度、小集団活動が導入されようとしている今日、五人組活動などがとりわけ重要だ。

小集団活動が擬制的な疎外対策であるのなら、わが方は疎外をうみだしている資本主義体制に真正面から人間尊重と権利要求をぶつつけていこう。小集団活動にも五〇%以上が反対している。「技法は法則をこえられない」のであるから、やがては必ず破綻する。本書に述べられている通りである。

資本の横暴と、職場での非人間扱いに対して、たたかっていく。それも単なる物とりだけではなく、労働者の人格、権利、生命を対置してたたかう。敵の攻撃の中心は、労働者思想の骨抜きである。資本主義体制を承認し、搾取をおおいかくすことである。である以上、われわれの抵抗と学習の中心は、本書で終始強調されているように、搾取に反対し、労働者思想、社会主義思想を強固に確立していくことである。私は、すべての労働者階級が本書を読み、労働者階級解放の事業に自信をもって邁進されることを望む。本書は、必ずそのエネルギーとなることを確信する。これこそ、総評再生への道である。(八岩井章)

(社会主義協会刊。定価一六〇〇円 千二六〇円)

現場は元気いっぱいだ！

— 全林野大会報告 —

全体方針が大事との気運

まず全体の傾向で面白いことを二つ申し上げ、各論に入らせてほしい。

第一は、全林野大会のこれまでの特徴は、職場実態、経験の相互交流を中心に進められてきました。しかし、今年は代議員が労働運動全体の流れに強い危機意識をもち、「全体方針をキチッとすえなければダメだ」との視点が強くあらわれていたことです。

第二は、本部や専従者にはどうやってみても「うまくいかない」「モノがとれない」「ちょっと困ったな」との感じをもっているのに、職場はひじょうに元気だとの印象です。私鉄さんや全通さんでも、職場の雰囲気は前向きになってきた。活動家、組合員の表情に明るさがみえてきたと報告されていますが、私のところでは、とりわけ強く感じられました。

労戦ではかつてない論議

各論の論議のなかにこれを検証してみたい。第一は労戦「統一」問題です。全林野としてはかつてない活発な論議が展開されました。二つありました。

一つは、IFBWW（国際自由労連の産業別書記局）についてです。全林野は、昨年、この組織に「第二組合（日林労）が先きに入ると入れなくなる。だから加盟したい」と加入しました。ところが、IFBWWは今年の四月、第二組合の加入を承認してしまっただけです。

そこで、大会では「加盟の前提条件がくずれたのだから脱退を」「基本的立場から再検討を」と論議になったわけです。本部の策弁は「二組のIFBWW加入には遺憾だが、加入討論にさいしては規約も示しながら討論を求めた。今後のILO対策など国際的な共闘からも加入は必要」というものですが、組合員には「おかしいやないか」との気持ちが大きくなっています。

二つは、労戦「統一」問題です。かつてない激しい論議となりました。たとえば、「あくまで補強五項目を前提にし、そうでなければ連合体として認めないという立場を明確にして総評に求めるべき」「全労協はわれわれの意志に反した動きとなっている。全林野の態度を明確にして総評の旗を守れ」と、全労協はダメだといえ、と詰め寄ったわけです。また、「他の組合はどうあれ、全林野は総評に残るといえ」との発言もありました。ところが、書記長はそういわんわけです。「全労協の動きを好ましいとは思っていない。だが批判だけでは不十分。地区労、県評運動に力を入れ、そうならないように努力する」「補強五項目を堅持し全労働者合意のうえに組織対応すべしとのこれまでの考え方に変わりない」というものです。答弁は満足できるものではありませんが、だれ一人として、今の労働運動の流れに「それでいい」との発言がなかったことは、総評への危機意識が組合員に広まりはじめたことを示すものです。

春闘再構築は主体的力量強化

第二は春闘です。全林野は昨年の大会で方針を少し変えました。「春闘再構築をみんな

でやろうじゃないか」ということから一歩進め、「独自でもストライキを打ってたたかい、その延長線上に春闘再構築を考えていこう」と。

ところが、今年の春闘もうまくいきませんでした。四・六、一八、二七とストライキ指令が出されながら、全体の動きから「中止」となった。したがって「おかしいやないか」との意見が続出、「来春闘ではストライキをうてる」ところと時期的に合わせるようなことをしたらどうか」との積極的な発言を本部が受け、「その道を探りたい」と答弁したのが特徴です。

春闘、ストライキ問題でもう一つ特徴があります。他労組では「ストなし」が強く論議になったことですが、うちの組合の場合、今まではど「ストなしけしからん」との意見が出なかったことです。これには昨年一二月二日、手当て削減で、そして六月一日にも夏期手当で削減と反合問題を絡めてストライキをうっていることによるものです。「やってよかった」と、これが、組合員から評価されていることです。

反合闘争では方針を補強

第三は反合闘争です。どこの組合もそうでしょうが、全林野でもたいへんな状況になっております。新改善計画が発足したことです。内容は国鉄と同じです。第一に五万五千労働者を五年後までに一万五千減らし四万人とする。第二に今年から現場の新規採用はいっさいやめるというものです。

六月一日、「ひっこめろ」とストライキをやりました。しかし、当局は強硬です。ですから、本部分針も「対決路線をとらざるをえない」といっているわけです。

今日、私たちが頭を痛めている問題は、「単産や単組がある日突然、ストライキをうったからといって、当局の姿勢に変化がない」ことです。本部分針には「順法抵抗闘争の配置」がいられています。いわゆる順法闘争です。職場で抵抗したたたかいを貯わえていこう。たとえ業務命令が出されても、それをハネ返していくくらいなたたかいた力を構えただしいこう。そうした日常のたたかいのなかで、夏にすぎみのあるストライキを構える姿勢をつくりだしていこう。こうして、毎年の予算段階で闘争をくんでいこうというものです。

論議で目立ったのは、「指令というかたちではなく職場段階での日常的な職場闘争をつねに組織していこう」「長期的な戦略目標を意思統一しろ」というものです。

この論議は全代議員にうけいれられ、基調部門が「反合闘争は職場闘争、抵抗闘争を中心に展開し、あわせて民間労働者の組織化、地域（林政共闘）のたたかいなどの、四本柱」を強化する」というように字句修正されました。

職場・分会から反戦のたたかい

全林野では反戦・平和のたたかいが基調の第一におかれたからというわけでもないのでしょうが、反原発が大きな論議となったことです。たとえば四国の窪川は反原発のたたかいが広がっているところですが、四国の代議員から「送電線敷地を借さないことを団交でやろう」との提起があらわれていることです。まえからあった傾向ですが、職場、分会の団体交渉のなかで反原発、反自衛隊闘争をやるうというもので、反戦・平和のたたかいは広がりを示すものです。

国労大会をめぐる情勢と課題

国労大会は八月二〇日から四日間、伊東（静岡県）でおこなわれます。国鉄をめぐる情勢、大会論議の焦点について、特徴的な点についてポイントだけ申し上げたい。

大会の焦点

情勢の最大のポイントは、七月一〇日、当局が提案した「余剰人員調整策について」（全文は本誌第二三八号に掲載・編集部）という大合理化事案です。この提案は(1)退職制度の改善（実質的な希望退職制度）、(2)休職制度の拡大（民間でいう一時帰休制度）、(3)派遣（出向）制度の新設、という「三項目」から成るものです。この問題で国労は八月一〇日、二時間の拠点ストライキをおこないましたし、八月下旬には列車をとめる半日ストライキを予定しています。

今度の全国大会はそういう現状、闘争経過から、「五九・二」合理化から生まれた「過員」問題、すなわち「過員の活用」と「調整策」という合理化にどうたたかっていくかが中心となると思われます。大会は他にもいくつもの課題がありますが。

「五九・二」総括」「民営・分割」「調整策」

その第一が、全通では組織再生への芽をつくるのではないかといわれる「五九・二」合理化の総括です。国労では春闘前の中央委員会で協定の承認を持ちこし、五月の中央委員会で承認したかたちになっています。しかし、根本問題は解決しておりません。この協定は、当局のこれからの合理化（六〇・三）についての政策、考え方を全面的に容認したものだとして中央委で紛糾し、承認を持ちこしているからです。

ここ二三年、国労大会では経過報告をめぐる激しい論議が交わされており、経過報告を認める発言はいっさいなしという状況のなかで、三役をふくむ本部が総ざんげし、ようやく承認されています。「五九・二」も同じ経過です。ですから、今年も過去三年と同じようなことになるのかどうか、これが大会の焦点の一つになると思われます。

もう一つは全体情勢、「分割・民営」化についてです。電々、専売はすでに民営化の路線を突っ走っていると伝えられています。こんにち、国労内では政府・自民党は「民営・分割に踏み切った」との認識で一致してきております。それは(1)総裁が記者会見で「民営・分割に踏み切る」と述べたこと、(2)自民党の国鉄問題小委員会が同様の方針を打ちだし、(3)八月一〇日、国鉄再建監理委員会が第二次提言で、「分割・民営」化に一步踏み込んだ答申をおこなったことなどから、(4)来年の七、八月の最終答申が「分割・民営」化を打ち出すことは必至とみられるからです。こうして、「分割・民営」化をどう阻止していくかが大会に問われているわけです。

さらに「分割・民営」化攻撃の最たるものとして、「三項目」があります。「三項目」はクビ切り策であると同時に国労破壊の攻撃でもあるからです。国労は「三項目」を労働不安、雇用不安、権利破壊の攻撃と受けとめ、たたかう構えを強化しつつあります。七月六、七日の順法闘争、八月一〇日の二時間スト、八月下旬以降もストライキでたたかおうと。

しかし、不安材料がないわけではありません。クビ切り合理化では一致します。しかし、どういうたたかいたいを仕組むかということになると、完全な意見の一致をかちとめることは必

しも案ではないことです。もう一つ重要な問題があります。当局は、「三項目」合理化に協力すれば雇用安定協定はそのまま維持します。しかしそうでなければ破棄しますと、脅しをかけてきていることです。この問題についても完全な認識の一致を得ることは、なかなか簡単ではありません。つまり、敵の攻撃によって組織内のアンバランスが顕在化され、それが国労の組織破壊につながりかねないという問題です。

「三項目」はクビ切りと国労破壊

次に焦点である「三項目」の内容についてみておきたいと思います。「過員」は今あらわれたものではありません。それまで当局は「過員の活用策」としてセールス活動や草ムシリをやらせていました。しかし、「五九・二」は、「過員」の数を一挙に二万五千人にまでふくれあげらせ、「活用策」では間に合わんと「調整策」と称する大人員整理をもくろんできたのです。当局の構えはなみなみならぬものです。「三項目」を達成するために第二次大戦下の戦時立法のなごりを残し、「現業従業員を一時他の職に従事せしめることができる」とした「達一九四号」を根拠に、「余剰人員の運用は管理運営事項であり、当局の業務命令によって勤務箇所、勤務内容の変更は規程上できる」とすら主張し始めたからです。

「三項目」はクビ切り攻撃です。第一の退職制度のネライは、「五六歳以上で残っていても何の利益もない。五五歳でやめれ」というもの。民間の場合は、従来の退職条件より良い条件を出し（退職優遇制度）、エサにするわけですが、国鉄は、五六歳以上の退職条件を切り下げて、結果として、五五歳以下の退職条件を相対的に高いものにして、やめさせるという形の変った希望退職の強要です。

第二の「休職制度」も当局ベースによるクビ切りです。第三の「派遣」もまたクビ切りであることは明らかです。

まさに、七五年以降、民間企業を吹き荒れたクビ切り合理化とその手法が国鉄にもちこまれたのです。こんにち、民間企業では第三次合理化と称せられ、過去二回の合理化攻撃の規模をはるかに上回る合理化が進行中です。ですから、この問題に大会で代議員がどういう意志表示をするかは、たんに国労のゆくえにかかわるだけでなく、日本労働運動のゆくえにかかわるものです。国労組合員はこうした自覚のうえに大会に臨むだろうことを私は確信しております。

全連労協は方針策になし

その他、大会では労戦「統一」問題があります。私鉄で問題になった「交通大連合」構想は国労方針策にはありません。議論もしてはいないと聞いております。方針案は昨年大会の決定にもとづく書き方になっています。

それから共産党の動きですが、国労の共産党は党内反主流派に属しているようです。統一労組懇の独自化には反対の立場と聞いているからです。そうはいつても共産党との共同闘争は案なものではありません。彼らは総評の右傾化、国労の右傾化を進める役割を果たしてきたからです。こんにちも、この問題が共同のたたかいを妨げています。

いづれにせよ、国労の組合員は国労の現在の労働運動に占める役割を知っています。ですから、全力をふりしぼって努力をすることを約束したいと思っております。