

昭和五二年一月二〇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■

「豎山提案」と総評	2
改良闘争と改良主義	3
―研究会をふりかえって―	
民営化から半年、全たばこ労働者はいま	9
―民営化後の職場実態と課題―	
困難な情勢―われわれの方針は？	13
―CO闘争とわれわれの課題(一)―	
連載 『資本論』第一巻を読む14	
単 純 な 価 値 形 態 (七)	14
◇パンフレットご購入のすすめ◇	
『たたかいの条件 No3』	16
読者からのおたより	15

# 刊 旬 社 会 通 信

NO. 282

一九八五年一月二日

一九八五年一月二日

(毎月一日・二日・三日三回発行)

## ■巻頭言■

## 「豎山提案」と総評

労戦再編問題はいよいよ正念場を迎えている。全民労協は「連合体移行」への方針を「豎山提案」として打ち出し、十一月五日の総会以降、ナショナルセンター解散にむけ動き出すことが必至となったからである。

「(1)連合組織への移行にあたっては『民間先行による労働戦線統一の基本構想』の原則を堅持し、全民労協結成の経緯と今日までの事実経過を基本として進める。

(2)連合組織構想は、全民労協の幹事会・代表者会議(一九八五・五・二九)で確認した『中間報告』を踏まえ、その後検討委員会が最終答申を前に中間報告した『連合組織の進路(第一次案)』を『連合組織への進路』にとらえ、討議し確認する。確認した内容は、検討委員会で整理する。さらに、綱領・憲章・運動方針(骨子)・財政・シンクタンク(構想)・事務局(専従者)体制・地方組織など全体の姿については、『基本構想』『中間報告』『進路』に基づき、第四回総会後のできるだけ早い時期にまとめる。このため、『連合組織移行準備会』を設け、『作業委員会』として現在の『連合組織構想検討委員会』を当てる。

(3)連合組織への移行の時期は、全民労協結成満五年ともなる全民労協第六回総会(一九八七・一一)とする。そのため、ナショナルセンターとの合意形成に全力を尽くす。

(4)新たな連合組織と既存のナショナルセンターとの関係に於いては、労働五団体としての固定化や屋上屋を重ねることを絶対に避けなければならない。従って、連合組織が名実ともに『活動領域を拡大し、民間部門の全国的中央組織としての機能・役割をできる限り網羅する』ことができるようナショナルセンターの対応を求めめる。

(5)さらに連合組織としても、民間労働運動の強化・拡大に努めるとともに、官公労組合との相互理解と信頼を深め、労働界全体の統一の実現をめざす。労働戦線統一が八〇年代の労働運動の最大の課題であるとの認識に立ち、引き続き、一九八九年までに労働界全体の統一ができるよう努める。

△確認事項▽(1)官公労部門としても労戦統一をみずからのものとして積極的に対応すべきであるという強い主張があり、三役会議として意見の一致をみた。(2)上記官公労問題については、第四回総会に提出する議案に生かしていく。

労働界全体の統一を展望した場合、官公労部門としても労戦統一を自らのものとして捉え、積極的に対応していくこと

この「豎山提案」が「基本構想」「進路」とともに、第二号議案「連合組織への移行について」として、全民労協第四回総会に提出される。

これにたいし、一月一日、総評労戦統一対策委員会で総評指導部は、「豎山提案」を「了承」する立場から報告をおこなったといわれる。つまり、総評指導部は総評の「解散」と立場を明らかにしたのである。さすがに、この提起には全港湾、国労、日教組が真正面から反対。総評の提案は了承されず、たんに報告としてとどめておかれることになった。

労戦再編でなぜ総評が解体するか。次号以下で、その本質を明らかにしたい。

## 改良闘争と改良主義

― 研究会をふりかえって ―

### 一 はじめに

七月一八日、私たちは定例外の研究会（出席者九名）を開いて、これまでの研究会を振り返り、私たちの議論を社会主義運動の根本的な問題の中に位置づけるための討論を行ないました。むずかしい作業であり、討論としても全く不十分ですが、今後の研究会とたたかひの強化のための一素材として文章化しておきます。

ここで「社会主義運動の根本的な問題」と言っているのは、理論的に言うと、第一に「階級闘争とは何か」という問題であり、第二には「平和革命の条件」という問題です。これらの観点から私たちの研究会の議論をとらえなおそうとしています。その中から実践的課題として私たちが引き出したものは、第一に「組織的ゲリラ戦」（灰原さんの用語）ということであり、第二に「職場からの反ファッシュョ闘争」（『長期抵抗統一路線』の用語）ということです。

こういう筋道で以下にまとめてみますので御検討・御批判をお願いします。

二 「敵は攻撃を三方（さんぼう）に乗せて出してくるとは限らない」階級闘争はすべてを貫く 「労働者宣言」をはじめいろいろところで言われてきたことですが、もう一度ここから考えてみななければならないと思います。このことが言っているのは、資本の攻撃は合理化提案や構えて意図的に仕掛けてくるものではなく、日常的なあらゆる事柄の中にある。むしろ、提案される合理化攻撃を支え、目に見えて仕掛けられてくる攻撃に威力を与えているものは、毎日の職場の関係やもっと広く日常の生活に貫いている資本の攻撃・支配なのだということだと思います。そこから「さん」づけ運動や権利闘争など、日常闘争が大切になってくるということでした。私たちは研究会での議論の中からこのことの重要性、意味の深さを学んだと思うし、それをさらに自覚的に徹底的に追求すべきだと思います。

例えば、八王子信号区分会のSさんは、レクのもち方から、安全问题、洗剤など職場要求、その他の日常的なたたかひを積み重ね、「たいしたたかひはないんですが、ずっと当局に反発して一連のたたかひを組織する中から当局との対立点が明らかになってきたということだと思えます」と報告しています。当局が職場規律を正すと称して朝の点呼方法の変更などを押しつけようとしてきたのに対して、拒否してたたかえたのは、こうしたさまざまな日常闘争のおかげだったのです。

それぞれの職場の実態に即して具体的に出された私たちの研究会の報告は、ほとんどすべてがこうした日常闘争の報告だったと思います。それらを点検してみると実にいろいろな事柄をめぐってたたかひがあるということがわかります。まさに、「階級闘争はすべての事柄を貫いている」ということです。この観点から考えると、「どんな事柄の中にも対

立を見出せること」「どんな事柄についても労働者（職場の仲間）の立場から要求（主張）ができること」が、いわゆる「日常の小さなたたかい」が取り組めるかどうかに関わり、階級闘争をたたかう上で本質的に重要なことだということになります。

たたかいの条件 それらの事柄の中には、これまで私たちの組織の中ではまだ充分に取り上げられ、議論されてきてはいないような事柄も含まれていたと思います。その中には、『たたかいの条件No.2』で研究課題として提起した「私たちの立場からの労働観」にかかわるいろいろな事柄もあります。いくつか整理しあげてみますと、まず第一に、仕事をおぼえるという事柄の中に階級闘争がありました。今回のパンフの冒頭にある課税課の皆さんの報告。経験のある先輩、上司がひとり占めにしていた資産評価の資料、ノウハウを課の統一資料にして新米の人でも自由に参照できるようにした。これは、仕事をおぼえるためには先輩の言うことをきかねばならないということを通して支配されていたこの職場では、労働者の立場を代表する要求であったのです。このことの周辺には、日めくりカレンダーや色鉛筆やシャープペンの芯等々、仕事で必要なものは公費でそろえるという要求もありました。

また、先の信号のSさんも、最近の組織分断攻撃を次のようにとらえています。「電気関係の職場は機械化、外注化の合理化の中で、今、現場で仕事をおぼえる機会が少なくなっている。……仲間がだんだんなくなっているわけです。そこを当局がうまく使って、攻撃してきます。……仲間は仕事をおぼえたい。おぼえなければ不安でしょうがない。……それを当局は逆手にとって、裏にまわりながら『通信教育を受けなさい』とか、高等課程への受験（職制への道）が強要されている。……そういう攻撃なんです。八王子信号区分会でも俺たちの知らない間に五名の仲間が高等課程を受験させられていた。当局の教育は仲間を競争させ分断する道具として使われているということ、ちゃんと論拠を立てながら挑戦していかなくやならない。この五人の仲間が悪いことじゃなくて、その辺を分会としても取り組まなきゃならない」。さらに討論の中でもSさんは、「本当に、組合としても当局の責任で技術力つけさせるのは当り前のことで、そこをちゃんと差別させないようなたたかいは組織していかないと。みんな不安で、仕事を知らないこと、不安は、一番何っちゃうか、分断されやすい」と強調しています。この時の研究会では、教育・訓練という事柄をめぐって、労働者の立場からの要求は何かということ、かなり突込んだ討論がされていると思います。

例えば、高校の教育労働者であるHさんの報告では、教師自身の中に管理主義が浸透してきているということで、生徒を相手にする教師の仕事そのものが問題にされています。配転問題、主任制問題や勤務を通した教師に対する管理支配の強化、そして研修日剥奪攻撃と徹底的にたたかかねばならないということが、教師の担っている教育労働のあり方に目を向けざるをえなくしているのです。「管理」と「指導」があいまいで、休み時間まで返上してそういうことをやらないと、「なまけ者みたい」に言われたり、「子供のことを考えない」という圧力がかかるとWさんは言っています（四六ページ）。しかし、子供のことを考えない教師はいません。むしろ、「子供のことを考える」中身でたたかえなければ私たちは受け身にまわされてしまいます。当然のことながら、そこでも敵と一線を画さ

なければならぬからです。自分たちの教育労働の中で管理主義とたたかうということは、非常に重要な日常闘争であるはずですが、労働運動の組織的な取り組みとしても不十分であるばかりでなく、私たちの討論、交流としても不十分だと思います。Hさんの報告を受けてこの点をいろいろな角度から議論しました。結論的な集約はありませんが、国労や全通や専従の同志たちが、かつてどんな生徒だったのか、どんな風に見える先生を見ていたのかという大変貴重な報告がありました。私たちの立場からの教育労働を考えるために充分検討されるべきだと思います。

「仕事」と労働運動 こうした労働の本身、仕事の仕方をめぐる対立は教育労働に限りません。全通のHさん、Kさんから「営業活動」（集配の人たちもレターセットを売ってきたり、集荷をしてこいということ）の問題を中心に報告されている中で、Kさんは次のように言っています。「郵便物は多い時少ない時があるんだけど、少ない時どうしたら良いのかって、そこが本当の勝負どころじゃないか。少ないからってやっぱり営業活動はしませんと、そういう意志統一をどうするか」と。そして、「俺たちの主張がただやりたくねえから、おもしろくねえからやらないじゃあ」弱い。「ブツが多くて仕事が忙しくてやってらんねえ」でも「消極的」だと問題にしています。これに対して、討論の中でSさんは「やるに当たっては……われわれの働く条件の整備を明確に示せ。事故が起った場合責任をわれわれが問われるんだからそういうことも明らかにしろ。カネを扱うわけだから、金銭出納員の発令もしなきゃならないし、その手当も出さなきゃならない。……（そういうことがはっきりしないで）何かあった時に責任がわれわれにおっかぶせられるんじゃないかってらねえ」とたたかっていることを報告しています。「集配」という労働者がどういう仕事をする事になっていくのかは基本的な労働条件の事です。だから、ここで金銭出納員の発令ということが取り上げられているのは、単に戦術的に止まらない重要な意味を持つていると思います。労働者の立場から言えば、「責任を問われる」問題だからです。

この「仕事の範囲などを明確にし、確認する」ということは、賃労働（雇われて、つまり契約に基づいて労働する）にとっては本質的に重要なことのはずですが、特に今日、全通で言えば「内外勤の一体化」、国労で言えば「多能工化」と称して、その実「何でも言われたことをやる労働者」作りが進められようとしているだけに非常に重要な争点ではないでしょうか。

敵に聖域を与えていないか 気狂いじみた行革攻撃の中で、例えば、国鉄の職場では、「鉄道輸送など」といふことはどこかへ行ってしまった」とでも言うしかないような事態を、当局は生み出していると思います。支区全廃に伴って、検査対象外のものも拡大し、検査周期を伸ばし、検査方法も目視検査にするという建築区Sさんの報告。そこでも、そうは言っても、何かあれば「やった人間が懲戒の対象になるでしょ。だから実際はたたいたり、さすったり点検するわけ」という実態が問題にされています。そして、そういう矛盾に答えることのできない当局。また、奥多摩駅のIさんのところでは、踏切遮断機の扱いを営業掛に代務させるといふ事態、構内掛が上位職である運転掛の代務をやらされて、起きた事故の責任を取らされている実態が報告されています。

七月一八日の研究会では、この点の議論の中で、ある保線職場で自殺者が出たことが話

されました。彼はえらく真面目に国鉄の赤字のことを考えており、工事経費を浮かすべく苦勞して工事計画を作り、何千万か残したそうです。ところが年度末になって助役が、予算を残さぬようニセの工事を作れと。彼はさんざん悩んだけど、やむなくニセ工事を作りました。そして今度は、管理の方から「バックデータを作れ」。そんなものできるわけがない。それでまた悩む。彼は結局、追いつめられてノイローゼになったのだろう、自殺してしまいました。こういう問題を本人はどこへも持って行きようがなかったのです。組合役員に相談もなかったのはそれは仕事の話し、仕事の自身に関わることで、組合活動の問題と違ってなかったからではないのか、と提起されています。こういう問題はいたるところにあります。負わされなくても良い責任を負わされている。完全に危険な仕事なのに、契約がそうなっているからということで押しつけられてくる。頭に来て問題にしようとする、工事設計したのは同じ組合員だ。こういう仕事そのものの矛盾でモヤモヤしている。そういう問題が組合運動となっていないのではないか。単に敵の赤字宣伝の欺瞞を暴露するためだけでなく、仲間の労働条件にとって「責任の持てる仕事」とか、「責任（仕事）の範囲の明確化」とかいうことは重大な問題だ、と議論されています。

この問題は反行革闘争の中でもっと組織的に取り組まなければならないことではないでしょうか。職場からケンカしていかなければ、必ず、われわれ労働者が責任を取らされるのです。職場から告発し、われわれから攻撃を仕掛けていかなければ、必ずツケがわれわれ自身に廻って来ます。

階級闘争があらゆる問題を貫いているという基本的な立場から考えた時、われわれが見過ぎて敵に聖域を与えてしまっている事柄はまだたくさんあると思います。また、それらの事柄の中に階級対立と労働者の立場からの要求を見出していくためには、「たたかい」や「要求」を戦術的にとらえていたり、形式的画一的に考えていてはならないでしょう。ここが学習が実践に生きる点だと思えます。

### 三 「組織的ゲリラ戦」について

いわゆる組合運動の課題（ベースアップとか、その他「三方」に乗っているもの）だけでなく、さまざまな事柄を見過ごさずに「日常の小さなたたかい」として取り組むということであれば、それを私たちは、いわば「組織的ゲリラ戦」（注）ということで考えてみなければならぬのではないのでしょうか。

註 この言葉は灰原さんが最近ある講演の中で用いた言葉だそうです。この文章をまとめるに当り、灰原さんと連絡を取って話し合い、確認の上で使わせていただくことにしました。

私たちは「統一闘争」（反独占統一闘争、そして当面している反行革統一闘争）の強化ということを具体的に考える時、この「組織的ゲリラ戦」という見方が、いろいろな問題を明らかにしてくれるのではないかと思うのです。

敵の弱点をつく。ゲリラ戦とは、○軍と△軍がひとつの場所に勢ぞろいして布告とともに衝突するというようなものではなく、場所と条件に応じて利を生かした比較的小さな戦闘が執拗にくり返されるところが身上です。私たちが「統一闘争」と言う場合にも、ま

ず何よりも、例えば行革の個々の職場にあらわれた矛盾（それは職場によって様々に異なつた形で、異なつた問題として現われているかも知れないが）をとらえてたたかわねばならないはずです。研究会でのあらゆるたたかひの報告がこれだったと思います。ゲリラ戦です。ということは、それぞれの職場の条件によって、一見バラバラな、別々のたたかひのように見えるということを含んでいます。職場によって有利なたたかひの条件は異なるものだからです。この意味では、私たちは、すでに述べたように、もっといろいろな事柄に目を向け、敵の弱点を掘り起こさねばなりません。やはり七月一八日の議論の中で、全連のSさんからこういう報告がありました。「新しく赴任した課長が、早メシや時間中に休憩室を使う職場がまだあったのか、断乎改善してやると息まいて動きだした。その時、仲間みんなそのことだけでパンパンやれて思った。俺は、そこをへたにやると向うの思うつぼにはまる。お前がねらってきたからって、お前の思うようにそのことだけやらねえぞって。どこから始めたかかといえね、からめ手から、あいつ昔どういいう悪いことしたかって調べておいて、それを『こういう悪いやつだ』、不当労働行為をやって昇進したやつだとか、性格が悪くてあいさつもしねえだとかさ、そういうところからまず掘じくって流していった。それからずつと見てて、『重箱のすみほじくるようなことするつもりない』とか言うくせに、『局の中ではサンダルはくな』なんてこと問題にしている。これを突込んでやろうと思ってる。つまり、向うがねらってるところで表面上のケンカになると、どこへ出したって通っちゃう。ケンカにならない。そういうところはケンカの主戦場にはもっていかない。そいつが動けば動くほど廻りから浮いちゃう。他の管理者もイヤだと、あいつにくっついていったんでは仕事が廻らない、そういう風に向けていこう。ケンカの場所をどこで仕組むか、そのために条件を作って組み立てていくんだ。」

この報告はひとつの職場の中でも、ゲリラ戦という見方が重要だということを言い表わしていると思います。

「組織的ゲリラ戦」 さて、職場はひとつひとつ違う条件を持っています。だからゲリラ戦はひとつひとつ違った様相を持っています（研究会の報告をひとつひとつ注意して見れば良くわかる）。それらの個々のたたかひは、どう統一闘争となるのか、これが「組織的ゲリラ戦」と見ることではつきりうち出される問題です。

これは、いまのSさんの例で言えば、敵の弱点を突くいろいろなケンカを意識的に組み上げていく、敵の孤立に向けて組織していく力は、具体的に言えば、「Sさんがいる」ということです。それは何よりも社会主義者の役目ではないでしょうか。反行革統一闘争とすることでひとつの職場を越えてこのことを考えても、やはり、個々のゲリラ戦を敵の孤立に向けて結びつけていく力は、何よりも社会主義者の組織（党・社青同）の役目だと思います。具体的に言えば、個々のゲリラ戦の総括を学び合い、敵の弱点を学び合い、それを生かし合うことでさらに大きな敵の弱点を引き出し、発見していくわれわれ自身の膨大な討論・組織活動こそ重要なのだと思います。真の統一闘争は、戦術の統一や「統一要求」などで保障できるものではありません。

#### 四 「平和革命の条件」と職場からの反ファッシュョ闘争

三年前の七月からこのパンフに載っている最後の研究会にいたるまで、私たちが一貫して議論してきたことは、「改良主義とのたたかい」ということだったと言いうこともできると思います。『たたかひの条件』No.2で二年間の総括をまとめた中で、「物とり主義（改良主義）とたたかう」ということは、言いかえれば、労働者、労働運動を物とり主義にとじ込め、また物とり主義に絶えず引き戻す敵の攻撃があるということだと思います。そして、「様々な要求を掲げてたたかってきたし、いろんなことを勝ち取ってきたが、そこにはいつも……『他支区にはないしよですよ』とか『こただけです』とかいう言葉がついていた。そうやって当局は組合運動に介入していたのだ」という国労三鷹保線区Oさんの発言に注目しています。「そこにはたとえたたたかひの成果であつてもそれを『対立』という毒をうすめる解毒剤に仕立てようとする攻撃が隠されているということだし、そうやって労働者がさらに大きな物（ついには「世界」）を要求する力をつけさせないようにする攻撃があります」（『たたかひの条件』No.2—12ページ）。

このように私たちが各職場で追求し、研究会の中でも注目してきた「改良主義とのたたかい」でもある日常の改良闘争は、同時に、各職場の中での民主主義闘争、ファッシュ的（民主主義破壊の）支配に対する「職場からの反ファッシュ闘争」だったということを変更して提起し、考えてみたいのです。独占資本は、生産性の向上が善であるという全体主義的イデオロギーを徹底的に押しつけて、一人ひとりの労働者、勤労国民の人権を押しつぶしてきました。「組織の活性化」のためと称して、労働者一人ひとりの働き続け生き続ける権利を踏みにじる配転攻撃が横行しています。「赤字・行革」もそのような意味で、労働者、国民一人ひとりの生活と権利を踏みにじる民主主義破壊攻撃の最たるものです。しかも、常に、それを労働者、国民の「自主的な運動」という形態を装い、押しつけながら進めてきているのです。

こういう中で、どんな小さな職場のたたかひも、民主主義破壊に対する職場に民主主義を築きたたたかひ、職場からの反ファッシュ闘争であるということ、そのような観点から自覚的にとらえ、強化しなければならぬことは、いま特に重要なことではないでしょうか。今回の冒頭の自治労Nさんの報告は、そういう意味からも重要であつたと思うし、これまでに国労のいくつかの職場から報告されている「朝の点呼時に業務指示の問題点などに文句を言っていく」というような抵抗が、それ自身非常に重要な反ファッシュ闘争の意味をもっているものと考えられます。

次の『社会主義協会の提言』の文章を頭に置いて、私たちはさらにこの点の討論を深めたいと思います。

「この憲法（日本国憲法）は私有性を基礎とし、そのどこにも、階級対立は否定されていない。とうぜんに実質上、差別と不自由が存在する。しかし、この憲法が保障している形式的な自由と民主主義は、労働者階級を中核とする一般勤労国民の組織された力の最大限の成長をゆるす。……わが国をもふくめて、高度に発達した帝国主義諸国における現代の民主主義運動は、独占資本家にむけられ、これを他のいっさいの国民大衆から孤立させる使命をもっている」（『社会主義協会の提言』第一章、第三節）。

（『たたかひの条件No.3』より転載）



## 民営化から半年、全たばこ労働者はいま

— 民営化後の職場実態とたたかひの課題 —

はじめに

合理化推進株式会社といわれるほど、合理化攻撃がつよまり、民営化は首切りであるという実態がうきばりにされています。行革攻撃のすさまじさが民営化を通して具体的に明らかになっていくからです。

人間らしく働き続ける条件が奪い去られる中で「不安や動揺もあるが何とかしなければ」と多くの仲間が怒りだしてきています。全たばこの民営化後の職場実態を報告したい。

二万五千体制へ

一九八五年四月一日、行革攻撃により日本専売公社から日本たばこ産業株式会社へと民営化させられました。公社時代においても合理化の嵐はすさまじく、一九五五年の生産性本部発足と同時に機械化を通して生産性向上策がとられています。とりわけ一九六八年にはじまる新長期経営計画によって製造工場の統廃合、営業所の廃止、中間組織体制の整備がやっぎばやにかけられ、「合理化の限界を追求する」といった当局の思わくどおり、多くの仲間が働く場を失いました。(もちろん労働組合も黙っていたわけではなく、合理化「絶対反対」の方針を堅持して闘いました。) また提案される合理化と同時に「小集団管理活動」「目標管理」「利益管理」「改善提案」等々を通して労働者を懐柔する巧みな労務管理攻撃が強められました。

現在は「工場生き残り論」「企業あつての労働者」という思想攻撃がすさまじくふきあれています。

そして民営化移行後の一九八五年事業計画においては「輸入たばこことの攻撃に打ち勝ち企業利益の確保を中心にコスト低減をはかる」とし、一九九〇年までを第一期として工場の統廃合(現在の三四工場を約半分にする)、二交替勤務拡大、効率的な工場運営、当面の経過措置として機能転換、そして国内産業たばこの減少による原料工場の縮小廃止、中間組織の見なおし(事業部制をさらに強化)等々の攻撃。さらに製造工場へは一九八七年度以降八、〇〇〇回転巻上機(現在は四、〇〇〇回転が主流)導入、事務部門へは電算機導入拡大を通して一九八八年を目途に事務部門の拡大の合理化を行うとし、間接部門は外部委託の合理化がかけられようとしています。

結果、一九九〇年頃までに現在の三万五、〇〇〇人体制を二万五、〇〇〇人体制にするという狙いが打ちだされています。

九八%が「労働強化」と回答

本年九月にある分会が組合員二三名を対象に職場実態アンケート調査を実施しました。結果は以前よりも「きつくなった」と答えた者九一名(七四%)、「変わらない」と答えた

者二九名(二四%)、「楽になった」と答えた者ゼロ、「無回答」三名です。

きつくなったことに対する具体的理由は、後補充がなくその分仕事量が増大している。あるいは残業が多く肉体的疲労が増している。また職制の現場パトロールによる精神的疲労というものです。

同分会のAさんは「働きやすい職場でなく、むりやり働かせる職場で身体も心もつかれる。」Bさんは「本当に今の職場は人間尊重、相互信頼の精神に反する」と怒りをぶちまけています。

また他の分会のアンケート結果でも多くの仲間が労働条件がきつくなった。あるいは会社の職制の態度も高圧的になったと答えています。さらに将来展望に対しては、ほとんどといっていくくらい今のままでは不安であると考えていることが明らかにされています。

この二つの分会のアンケート結果はほぼ全国の職場に共通にあらわれている実態であろう。要員は減らされ業務量が増え、身体がきつく、職制が高圧的になり、命令と服従の体制がとられてきていることを示しています。

#### 「意識改革」が前面に

「MMDP五、〇〇〇の訓練が終わった今、『とてもこの機械にはついていけない。働き続ける自信がもてない。希望は原材料にしていたのにMMDPに決まった。決まった当時は今までの自分のペースでやればいと思っていたのに……』と語るAさん。頸肩腕障害で職業病闘争をすすめてきたBさんは「訓練でモタモタしていたら『そんなに仕事ができなければやめれ、やめれ』と言われ腹がたって涙がでてきた。しかし一緒に訓練している仲間が『一生懸命やっているのだからそんなに言いなさんな』と言ってくれた」と。

福岡、鳥栖工場の統廃合で北九州工場の操業開始までの訓練をうけている仲間の実態です。文字通り「去るも地獄・残るも地獄」の実態が浮き彫りにされています。また職外には小集団活動を中心として企業に忠誠をつくす労働者づくりが「意識改革」という名のもとに展開されています。

北九州工場には「一人ひとりがセールスマン」という文字が書かれ、工場長の年頭あいさつでは「製造工場はたばこを作るだけでなく、売るといふ心をもって一人ひとりがセールスマンの気持をもつ必要がある」と強調しています。売らないと外国たばこ企業に打ち勝てない」という競争防衛意識をつくりだそうとしているのです。Y工場では現場の労働者を二人一組で営業員と一緒に販売店回りをさせている実態もできています。

#### 配転があたりまえに

平塚原料工場の廃止反対のたたかいをすすめてきた平塚の仲間たちは、機能転換というコンピュータを導入した新設工場になり、とりあえず全員が配転となりました(一年半後には約四〇名が平塚の新工場で働くことになる)。製造現場から一般事務作業をやることになったOさんは「今までとはまるで違う仕事で失敗も何回かあった。残業もほとんど毎日のようにありやめなくなった時もあったが、今は少しなれてきた」と話しています。

小田原工場に配転になった婦人組合員のEさんは「通勤が遠くなり、高速機訓練が厳し

いことなどで何回もやめたいと思いつながら、生活のことを考えるとなかなかそうもいかず悩んでいる」と。合理化は一人ひとりの仲間に苦痛をしいる。しかし仲間は「やめてなるか」と必死でふんばっています。

現在千葉原料工場の仲間は、原料（葉たばこ）の過剰在庫が一年分あるという状況の中で葉たばこ耕作の減反をすすめたことにより原料工場の規模縮小提案がされ、現在たたかっています。内容は現行の設備を半分にし、余剰人員七〇数名——技能（一）男三六名、女二六名、一般職（事務職数名）は配転と職交で対応する（配転地域は一部一〇県）——と言うものです。

同工場で働くHさんは「規模縮小少という見解が出されて以来、毎日が不安と動揺の生活をしています。私の家族は親子四人が親の家に同居しています。子供達は幼稚園、小学校と小さく、妻は働きにも行けず、私の安い賃金と親からの援助で生計を立てています。こんな厳しい実態では生活基盤である千葉原から配転できませんし、まして退職勧告など絶対に受けられません」と心境を語っています。

#### 「スパーク85」も導入

第一線営業職場へは「スパーク85」と称する小集団管理が民営化と同時に導入されました。この内容は①機の整理（その日の仕事はその日にかたづけよう）、②文書の回覧を効率よく（重要な箇所には赤線を引く）、③つかかけサンダルを廃止等々と、提案制度づくりが進められ「職員一人ひとりのやる気」と「仕事をうまくすすめるために」という名目で労働強化の矛盾を解消させようとしています。

同時に一〇月一日には専任職掌（年任の増加）という賃金体系「改正」により、今までより一〇年も若い三二歳の仲間が発令されました。こうして、昇給・昇格を通して矛盾の解消をはかろうとしているのです。

#### 動揺一途の組合

このような民営化攻撃のなかで労働組合の対応も動揺しています。民営化後の第八三回中央委員会で委員長は大綱次の六点を述べました。①監事については検討の必要 ②株の放出が行なわれる場合は、職員の持ち株制を検討、③経営全般にわたって会社と協議する場を設定する、④専売制度廃止によって名実ともに国際的たばこ競争のなかにおかれることは明らかに事実を否定しない、⑤今後は要求も運動も社会的合意がえられるようにする。親方日の丸の脱皮、お客本位の前たれ方式、⑥組合の主体的判断によって積極的対応をするというものです。

そして、本年九月三日から六日にかけて開かれた全たばこ第一回定期全国大会ではさきの中央委員会で委員長の発言を具体化するものとして、「本大会に組合としての産業政策の必要性を提起し、あわせて経営の方針を分析するため、組合の機能を充実すること、経営問題委員会、団体交渉等の内容を労使対等の原則にたって高めることを求めていきます」と委員長あいさつで述べています。

このあいさつの経営問題委員会はすでに本年三月に設立したのですが、「経営参加でないことを明確にしたうえで経営の実情を知り、会社の計画段階から経営にかかわる部分でも労働条件にかかわるものであれば、組合の主張を述べ、影響排除をしていく」といい

ながら、「労使間における共通基盤を形成していくための労使ルールとし明確にさせたものです」となっています。ここに真意があるようです。「労使面における共通基盤」とはいったい何なのか、疑問は大きくなるばかりです。

また職場からの経営参加である小集団管理活動については「活動家が小集団の中に入り組合の立場で発言するとともに、班組織など組合側の小集団活動を強化する」となっている。まさに「参加と介入」路線そのものです。

もう一つの重要な方針は新政策闘争です。この新政策闘争では、「この闘いは今後の厳しい情勢を打開し、展望を切りひらくために組合としての中、長期の政策を明らかにするものであり同時に組合員が政策と要求に結集して組織全体が総決起する闘いを展開する考え方です」と述べ、①たばこ、塩産業の維持発展を基本とする産業政策と②それに向けた事業施策のあり方などを提案しています。

この方針で前述したすさまじい攻撃に反撃できるのか、はなはだ疑問です。

### 全民労協加盟には修正案

さらに今大会では全民労協に加盟することを提起しました。大会での発言の圧倒的大部分が「組合員の理解が不充分」「全民労協が統一の母体となりうるのか」と疑問をなげかけ、組合民主主義の重要性と時期尚早を訴えていたにもかかわらず、次のような集約で加盟を決めてしまいました。「大会では加盟を決め、各組織の機関開催にむけて職場の納得を得る努力をつづけ、さらにたばこ共闘も含め全体が意識統一できた段階で加盟の手続きをとる」と。しかし、加盟は決ましましたが東京地方部は大衆討議の力で次の修正案を出し、趣旨はとり入れられました。

一、全民労協に加盟したとしても我が組合の運動や政治路線はいささかも変更・後退させないことを、明確にさせる。

二、我が組合としては、あくまでも官・公労を含めた全的統一をめざすことを基本にする。そのため、我が組合が労戦統一問題に対する総評方針を全民労協の中で積極的に推進していく役割を果たしていく。また、全民労協の連合体への移行問題がでているが、我が組合としては総評が存続するかぎり総評を脱退しないことを明確にする。

三、地方における全民労協との関わりについては、それぞれの地域の実態を考慮して対応することとする。

### 組合民主主義をたたかいたい

民営化後の第一回大会での討論で一貫して流れていたものは、組合民主主義が形骸化することによって強まっている労資協調路線への危機感だったといえます。前述したように全国の職場には時間差でないすさまじい攻撃がされています。今こそ労働運動の基本に立ち返り、組合員一人ひとりの不平・不満・大衆闘争路線を自らの職場でどうつくりあげていくか、課題はその一点にしばられるてきています。

労働組合の任務は労働条件と首を守ることです。このことを実践的に確認していくことがいまわれわれに問われています。

(全たばこ T)

## 困難な情勢―われわれの方針は？

― C O 闘争とわれわれの課題 (一) ―

二つの「九月一日」

九月一日、東海・南関東の十都県では、七〇〇万人を動員して「防災」を口実とした有事訓練がおこなわれた。神戸では、ユニバーシアードが華々しく開催中であった。

かつて、ヒットラーもオリンピックを招致した。その華々しさと、暗いファシストとの対比を連想させるに充分な、暗雲たれこめる日本の情勢である。

九州・荒尾に千二百名

その闇を破るかのように、三池では、荒尾公会堂に全国から一二〇〇名を結集して「闘う三池 C O 闘争訴訟原告団と共闘する九・一決起集会」が開かれていた。

この集会を呼びかけられた人は、誰も自分の耳を疑ったに違いない。

三池 C O 訴訟原告団が、多数の「和解派」と少数の「訴訟派」に分裂し、「訴訟派」の人々は原告団から除籍されたばかりか、三池労組は「和解」支持を機関決定し、さらに、三池労組決定に反する「裁判継続者」については、C O 問題についていっさいの対応をしないこと。さらに派生する諸問題についても関知しないこと」を決定したのである。この「和解」の理由がまた出鱈目である。三池大災害から一〇年近く経ってはじめてこの裁判は、提訴の段階で時効だったで負ける。負けて何も取れないよりは、とりあえず会社との和解交渉のテーブルにつくべきだ、と三言うのである。はじめから時効だったとは何事か。何のために一二年間も裁判を続けたのだ。これではまったく騙し討ちではないか。

だが驚愕・落胆ばかりはしておられない。ともかく、三〇名の訴訟継続を求める人々は、新たに原告団を結成し、三井独占資本への責任追及を継続していくこととなった。この新原告団を励まし、援助し、そして自らも資本との負けの和解ではなく、たたかうことよって共闘してゆくことが荒尾公会堂の熱気のなかで、何度も確認された。三井独占資本は、C O 中毒によって奪われた労働者の人生に、責任をとるところか居直り続けている。政府独占資本は、自らのつけ払いを労働者に押しつけ、反抗を押しえつめるための弾圧体制を着々と準備している。

自分の持場持場で行政改革という体制的合理化と対決する運動を組みあげることが、たたかう三池の人たちと連帯・共闘することである

困難な情勢―われわれの方針は？

だが、「まことの恋が平らかに進んだためしがない」ように、このことを自分の持場にあってはめて考えてみると、いくつかの難点にぶつかっている。

まず、職場では、いっそう競争が激しさを加えており、わき目もふらぬ働らかされぶりになっている。そこで、仕事を置いて組合活動となると、人並に仕事をしないズルイ奴と映る。ひどい労働条件にたいして抵抗することもまた、孤立を招きそうである。だから、こき使われぶりについてはいくらかも語る。だがどうするかについては方針化を避けてしまいう活動家が増えている。

これほど逆立ちした話もない。われわれが勉強してきたマルクス経済学説は、ペティ以来の古典派経済学の成果を正しく継承して、労働こそが価値の、したがって富の源泉であることを明らかにしている。労働者が生産を止めれば、社会は消費することはできなくなる。ストライキは、働く者こそが社会の本当の主人公であることを教えている。(つづく)

連載『資本論』第一巻を読む 14  
 単純な価値形態 (七)

第一章三節(第七〇—第七四パラグラフ)

等価形態の第二、第三の特性

(70) たとはえ亜麻布のように相対的価値形態にある一商品は、自分の価値を、使用価値としては異なる上衣に自分が等しいものとして表現するのであった。こうした価値の表現は、亜麻布をつくる労働と上衣をつくる労働が等一であること、すなわち等し人間労働力の分業による社会の存在を前提としていることを暗示している。

だが、たとえば上衣が等価形態にあるということは、それとまったく逆であって、それが使用価値として自然形態のままであるがゆえに、他のものの価値を表現できるのであった。もっともそれは、亜麻布が上衣で自分の価値を表現しようとする価値関係のなかでだけあてはまることだ。つまり上衣が等価形態におかれたからこそ起こることである。それは註二一にあるように、国王というものが、人々が彼に仕えるからこそ国王でいられることに似ている。もしこの関係が壊れてしまえば、たとえば革命が起これば、国王はただの人にならなくなるのだが、しかし国王は自分が国王だから人々は仕えるのだと考えがちである。(反省規定とはお互いが反射しあうように規定される相関的概念のこと。つまり国王と臣下のように相手の存在なくしては互いに自己を規定しえない関係)

それと同じように、物のもつ性質というのは、他の物に対する関係から生じるのではなく、内在的のもつ性質が関係によって実証されるのだというようにみえる。したがって直接的交換可能性をもつ(63)という等価形態の性質も、等価に置かれる使用価値そのものが自然にもつている性質と考えられてしまう。このことが価値形態が完成したあとでは、何とでも交換しうる貨幣の、あるいは金や銀の神秘的な力という観念となる。そしてその時になってブルジョア経済学者は、昔は羊が貨幣だったとか、布がそうだったとかいって、なにか貨幣についてわかったようなつもりになる。

だが彼らは貨幣のもつ力の謎が、すでにそのもつとも単純な「亜麻布二〇エレⅡ上衣一着」という価値関係のなかで、上衣が等価形態としてもつ直接的交換可能性として存在すること、それを明らかにすれば説明しうるのだということに、まったく気づいていないのである。

\* (一) はパラグラフ番号。(70) は岩波文庫第一分冊一〇六頁、一〇〇行目から。

(71) 等価形態におかれる商品は、価値一般の一定量として現われている(64)、すなわち抽象的人間労働の体化物として働いているが、しかも具体的有用労働によってつくられた使用価値物でもある。つまりここでは具体的有用労働が、抽象的人間労働の表現となっている。

したがって、たとえば上衣が等価形態におかれるとすれば、それをつくる裁縫労働が、抽象的人間労働を表現する、それを実現するものとなるのである。裁縫は単に衣服をつくるだけでなく、ドイツでは「着物は人をつくる」という日本では「馬子にも衣装」に

あたることわざがあるので、裁縫は人間をもつくとさえいうことができよう（もちろんこれはマルクスの冗談である）。しかし、上衣が等価形態にあるばあいには、そうした具体的有用性が問題なのではなくて、亜麻布をつくる労働とまったく同じ、人間労働一般の凝結物と見なされてしまう。いいかえれば、裁縫労働は亜麻布を織る労働との等一性、つまり抽象的人間労働の面をもつというだけの意味しかもちえない。

〔72〕もちろん亜麻布を織る機械労働としても、人間労働力一般は支出されており、上衣をつくる労働と共通の抽象的人間労働の側面をもっている。だから、価値の生産といった本質を論ずるさいには、この観点から考察すればよく、実際第一章においてはそのような方法がとられた（〔10〕—〔13〕および〔47〕参照）。

本質は明らかなことであったが、商品の価値表現という現象面においては、それが直接的には示されていない。亜麻布をつくる機械労働が、その具体的有用労働とちがった抽象的人間労働としての一般性をもつゆえに価値が形成されるとはつきり示すのではなく、例の独特の商品の言葉で、それは「回り道」を経て表現されるのである。

すなわち、上衣が亜麻布に対して等しいと置かれ、亜麻布の等価物となると、それをつくる裁縫労働が亜麻布をつくる機械労働と等しいと置かれることになり、両者に共通な労働の一般性が認められる、というのである（〔48〕参照）。

〔73〕それゆえ、等価形態の側から考察すれば、その具体的有用労働がその反対物である抽象的人間労働の現象形態になる。これが等価形態の第二の特性である。

〔74〕しかしこの第二の特性は、それだけにとどまらない意味をもっている。具体的有用労働とは、各商品生産者がおこなう私的な労働である。それが抽象的人間労働、すなわち全社会的労働の等一性を意味するものの現象形態となることになる。このばあいでは、上衣をつくる私的労働が、等価形態に置かれると、社会的労働を直接的に代表することになる。このことが、等価形態の第三の特性なのである。（神津 朝夫）

訂正 第二回（二七九号）〔61〕表組み下段中央および右、2着、4着のすぐ上の横線を消す。

### ◇読者からのおたより◇

送金が遅れて申しわけありません。N T T移行後、職場は儲け優先、自分の飯のタネは自分で稼ぐとなっております。まさに労資一体での「皿ヘドを吐いてでも競争に勝つ」の方針しております。反面、仲間の不平不満、怒りもたくさんでいます。五年前の役選より今年の役選では大きく伸ばすことができました。牛歩のように力をつけてがんばります。（島根・Y）

編集部より——次号では民間N T Tの現在の状況を報告します。

目先きの情勢にふり回されることなく、歴史の歯車を回すという原則にたつてがんばらなければと思います。（佐賀・K）

編集部より——「資本論」連載講座もそれをめざしています。ご愛読ください。

貴誌の届くのを毎号楽しみにしています。職場は地方行革大綱、十等級導入の人勧攻撃等が集中しています。県統一労組懇の中核である千葉県職労のなかで、圧倒的少数ですががんばっています。（千葉・S）

編集部より——本号の「改良闘争と改良主義」、参考にさせていただけると幸いです。

## ◇パンフレットご購入のすすめ◇

## 『たたかいの条件 No.3』

(三多摩労働運動研究会編)

三多摩労働運動研究会の三年目の報告・討論の記録がパンフレットになりました。No.1、No.2に引き続き全国の同志の皆さんにご購読をお願いします。

マルクス主義と階級的労働運動への敵の攻撃は、日本社会党の「新宣言」党への変質、および、分割民営という壮大な演出のもとでの国労の骨抜き解体という形で節目を作るべく、周到かつ激烈に押し進められています。その後の敵の目論んでいるものは、デマゴグの翼賛政治と産報労働運動、そして際限のない国民への犠牲の強要であることはすでに明らかです。しかし、こうした敵の目論見は、それほどまでに独占資本が苦境に立たされていることを意味していません。

そして、今、圧倒的な独占資本の攻撃力と党一労働運動の戦線の惨めな混乱のなかで、私たちマルクスレーニン主義者自身があせり、浮き足立ってしまうことを何よも自戒しなければならぬと思います。私たちは、そういう思いをこめて、たたかいの条件の研究を続けています。一回にひとつづつ職場を取り上げ、まとまった報告をしてもらい、それをめぐって討論する、そのテープを起こして資料にするというやり方を第一回以来続けてきました。そのなかで、個々の職場のたたかいを結びつけ、統一闘争に組み上げていく案件を追求しています。

小さな研究会ではありますが、続けることによって三年間の実出席者五〇名(延べ二三〇名)となり、お互いの活動を支え合い信頼を深める一助となってきたと思います。報告・討論内容の前進については、ご購入いただいた同志の皆さんの御批判をおおぎたいと思います。よろしくお願い致します。

## 《内容目次》

パンフに寄せて(松本重延、中村譲、小松清、庄司友芳、相馬光秋)

研究会討論の総括とたたかいの課題

八四年九月から八五年七月までの研究会

職場に民主主義を築く力(自治労国分寺市職N氏)

主任制闘争・研修日闘争の教育職場の矛盾(都高教五商分会H氏)

職場抵抗の先頭に立ち続ける意味(国労八王子信号区分会S氏)

「仕事」も破壊する行革合理化(国労武蔵野建築区分会S氏)

学習会と職場の話し合いを(国労豊田電車区分会K氏)

ワッペン・名札問題をめぐる攻防(国労奥多摩駅分会I氏)

「営業活動」の攻撃とわれわれのたたかい(全通町田支部H氏、K氏)

## 《お申込み》

東京都立川市曙町二の一五の二〇 三労会館内 社青同三多摩地区委員会気付 市川

正入

電話 〇四二五(二四)三三四三 単価七〇〇円(B五版一一三ページ)