

## コメントへのリプライ

---

平井 きょうは何か報告者よりも周りの人のほうが元気がいいので、圧倒されてしまいます(笑)。

先ほども少し言ったのですが、炭鉱は出来高給です。ですから、その日、誰がどこに配属されるかによって、その日の給料が違ってくる。差別配役とっていますが、配役は作業配置のことです。これをずっと会社は職制支配の一つの道具として使ってきたのです。ですから、先ほど「何とかニワトリ」という言葉も言ったんです。

職種イコール職務というのは少し難しいのですが、職務をこの場合どう考えるか。職種としますと、たとえば採炭工とか充填工という一つの職種があるわけです。輪番制はどここの職場でもやっていたのですが、たとえば私の調べた職種でいうと充填工、これは採炭工のすぐ後ろで後処理的な仕事をする職種です。崩れる前の鉄柱を立てたり、カップというのですが、梁を回収したり、そういう仕事をする。それぞれの仕事に給料のいいもの、単価のいいものと低いものがあるわけです。

結果として、輪番制をやることによって、三池の充填工は出来高給であるにもかかわらず、作業に違いがあるにもかかわらず、充填工をやっているだけで、これだけの給料になるという、ある意味ではそれ自身で固定化された職務給を実現している。結果として職務給を三池の場合には実現していたことになっているのではないかと思うんです。

兵頭さんが、「会社がやるのは当然ではないかと、先ほど言ったけれども」と。これは大学院生と輪番制について最近話していたときに、院生が「なぜそういう当たり前のことを会社がやらなかったんですか」と言うんです。そう言われてみればそうですね。今の普通に格差なく仕事をする一つの方法として、輪番制を会社がやってもおかしくないのではないかという単純なことです。それは私もそのとおりだと思うし、むしろそういうのをやっていなかった三池はどうなんだと、とんでもないところだなと思ってはいます。

生産コントロールについては、これは会社が絶対にやらないだろう、やらせないだろうと思っています。何か少し逃げた答えになっていますが、ご満足いただければ、またしつこく質問してください(笑)。

企業別組合の運動と産別ですが、私も聞いた話ですが、炭労は企業別組合的な活動よりも産別機能を強化しようというので、ずっとずいぶん努力していたようです。特に賃闘については対角線交渉とあって、各企業の労使が交渉するのではなくて、炭労本部が各資本、経営者と交渉して、それを他に波及させていった。

私は賃闘がある意味で産別闘争の一つだと思っていますが、三池に限らず、炭労は前段闘争というので、賃闘の前に各企業別組合独自の解決課題に取り組んでいます。景気づけ闘争とも言われていましたが、それで賃闘になだれ込んでいくという方針でやっていた。

先ほど紹介した到達闘争も三池の場合には職場闘争を前段闘争として組んでいる。そういう意味では三池は三池なりの個別課題としての職場闘争と産別闘争を、そういうかたちで組み合わせて解決していたのかと思います。しかし、それはやはり前段闘争といわれている闘いとは違うんですね。個別闘争を産別闘争まで引き上げるとするのは、当時の炭労も非常に困難な課題だったと思っていますし、私もよくわかりません。

石河 私は奥田八二先生には恨みも何もないし、お話ししたこともないから、最初の質問はよくわかりません（笑）。ただ、向坂先生の書かれたりしているものを見る限りでは、60年安保闘争の真っ最中でも、そういうことは一言も書かれていないのではないかと思います。

先ほども少し言いましたが、向坂先生は荒っぽく言うとインテリには非常に厳しいんですね。だから、バンバンけんかしてしまうこともあって、何かで奥田先生とたもとを分かった。協会が太田薫さんと向坂さんとに分かれたときも、奥田さんは理屈からいえば向坂さんと一緒にやってもいいように私は理解していたのですが、太田さんのほうに行かれる。何かいろいろあったのではないかという気がします（笑）。それ以上のことは何とも申し上げられません。

それから企業別組合と産別の関係ですが、先ほど私が申し上げたように、向坂教室と灰原さんたちは、労働組合だけではやはりだめという非常に明確な意識があります。やはり労働者政党というか、社会主義政党、そういうものが両方、車の両輪となって、初めて労働者運動は進むという理解ですから、企業別組合か、産別組合かというのは、理想からいえば産別組合がもちろんいいのです。しかし、日本の当時置かれた条件のもとで、労働組合の組織形態だけをあまり議論しても前向きの展望は出てこないと理解していた。

組織綱領草案について、灰原さんが1958年の雑誌『社会主義』にちょっと批評を書いています。このなかでも組織形態論に偏りすぎているのではないか。企業別組合の中で思想的なものをどのようにつくっていくかということ、もう少し重視しないとだめなのではないかという趣旨の批評をされていたように思います。

実際に三池といえども企業別労働組合である以上、それ自体は企業の消長をともにする。それはどんな組合でも、もちろん抵抗闘争をやりますけれども、最終的には資本のほうが強いです。しからは、企業別労働組合が労働者の連帯、横断というものをどう広げ労働者階級総体として抵抗力をつけていくかというのは、もちろん労働組合としての産別の統一闘争や地区労、県評、そういういろいろな組合次元のことはやります。しかし、もう一方では労働者政党、あるいは意識的な労働者の企業横断的な交流を通じて、企業別労働組合の弱点を克服していく。

私は先ほど時間がなくて後半を全部はしよってしまったのですが、三池の真価はむしろ三池闘争後にあると思っています。第一組合が少数組合になる。しかし、三池の労働運動を自分の職場に植えつけようという運動が全国に生まれた。こういう例はあまりないと思うのです。たとえば三池に学ぶ会だとか、いろいろな青年運動、あるいは社会党関係者などがずっと三池の運動を自分の労働組合にどう生かすかという交流を毎年、多いときは1,000人近く集まったのではないか。そういう交流がずっと積み重ねられました。

そういう意味では一番三池の火が根づいたのは国労だと思うのです。今の国鉄闘争も、おそらく三池闘争がなければあり得ないと思います。向坂先生が国労に『資本論』の勉強会を1969年ぐら

いに始めた。きょう何人か、そこから付き合った方がいらっやっています。

その後、国鉄の反合研、反合理化研究会というものがつくられた。あのころ先生は75、76歳だった。東京の西ヶ原寮という国労の寮、木造3階建ての記念物みたいなところですが、その3階でやるんです。75歳ぐらいのときに確か和氣さんがご一緒されて、夜遅くまで国労反合研のメンバーが真剣に議論しているのを黙って聞いていらっやった。別に何も言わない。それで夜は交通機関もなくなるから、タクシーで帰る。そのかたわらに常に灰原さんが来て、灰原さんが直接のいろいろなアドバイスをするというのをやられていました。

国労の連中はのんべえが多いですから、向坂先生がいなくなったら、「いやあ、これで一杯やるか」と言ってやっていた（笑）。そういう雰囲気だった。

そういうものは結局、反マル生闘争、国鉄のマル生闘争の一つの推進力になったのは、間違いありません。それで国労がたとえば現場協議制度など、一種の職場闘争をだんだん定着させていって、それに対して向こうがまた攻めてきて、ご承知のような清算事業団、そして分割・民営化反対という大闘争になっていく。あれもそういう活動家集団、特に国労の場合は三池と似ているのですが、三池の場合は社会党と共産党がもちろん対抗はするのですけれども、決してお互い排除し合うようなことはなかったと思います。

排除するというのは、社会党に自信がないから共産党系から理屈でがながん言われると、「この野郎、うるさい」というので排除してしまう。三池の社会党員は皆、勉強していますから、マルクスを土俵にして堂々と論争できたような人ばかりですから、あまりそんなことは気にしないで、一緒にやるところはちゃんとやる。非民主的な排除などはしない。

国労も、修善寺大会前には国労の社会党の左派の人たちと当時の国鉄の革同の人たちが一緒になって意思統一をしています。それで分割民営化反対に臨もうではないかという意思統一をして修善寺大会をやる。こんな経過があるわけで、これも非常に三池に似ているのです。

ですから、企業別労働組合の限界をどうこえるかというのは、労働組合だけではなかなか難しいことではないだろうか。少なくとも向坂教室はそういうことをいろいろな知恵を絞ってやる。ただ、現在これだけ非正規労働者が多くて、いわゆる日本的雇用慣行が崩れ企業別組合の基盤自体が縮小した現在、いったいどうするかというのは、これはまた知恵を絞らなければいけないと思います。少なくとも70年代、80年代ぐらいまでの条件のもとでは、三池の運動をどう広げるか努力され大きな成果があったと思います。

**司会** 今のお話に対して、兵頭さん、何か一言二言あればいただいて、それからフロアの方のほうに入っていきたいと思います。

**兵頭** 平井さんから、輪番制と会社との関係について、やはり、輪番制みたいなことを会社がやるのは自然ではないかというお話がありました。たしかに考えてみれば、日本の職場の特質としてジョブローテーションということがよく言われました。それは経営者側のイニシアティブで行われたことですので、日本企業の中には、日本的経営の中にはそのような輪番制的な原理、ジョブローテーション的なものを、経営側の労務管理あるいは生産管理の一つとして取り入れるという発想があったはず。だから、先ほど大学院生の方がおっしゃった「なぜだ」という見解も出てきて、それもジョブローテーションという文脈で考えるとわからなくもないのです。

ただ、ここで三池の組合の取り組みとして結実した輪番制と、経営側からするジョブローテーションというのは、今具体的にどこが違うと明確には言いがたいのですが、やはり何か決定的に違うものがあるような気が私にはします。それが何なのかということが、今後突き詰めていかなければならない課題だと思います。ただ、ジョブローテーションというものを考えれば、平井さんのご発言は十分理解できるとは思います。

それから、石河さんのリプライにもありました奥田さんに関してですが、彼は確かに、後に太田派社会主義協会の結成に加わり、向坂と袂を分かつ人物です。ですから、いろいろな感情を背後に秘めた発言だったのかもしれないという点は考えておくべきことではあるかと思えます。

もう一つ、三池後、三池の経験がどのように労働運動の中に広がっていったのかということについてですが、結局、国労などを少数の例外として広がっていかなかったということについては、大筋で私も共有できます。ただ、短期的に見ると、60年代前半には、民間企業でも、それまで協調的というか穏健な組合だったところが戦闘化して、対抗的な労使関係に転換するというようなところも現れるわけです。それぞれの企業や職場で「三池」のインパクトと「安保」のインパクトとのどちらが大きかったのかという問題は精査する必要があるかと思いますが、たとえば松下電器やソニーといった電機の手など、60年代の前半、一時期とはいえ対抗的な労使関係に転換していきます。三池がもったそのことへの意味についても考えてみる必要があるのではないのでしょうか。

そしてまた、そういう民間大企業の組合は、国労などに比べて早いうちに転換していく。つまり、執行部が会社派に転換して、労使関係が極端なまでに協調的なものに変質していく。そうしたプロセスが極めて短期間のうちに起ったというのは、やはり石河さんがおっしゃる限界のようなものがあつたのだらうとも思えます。それが何だったのか、これから重要な研究課題としなければならぬということを感じとして最後に述べておきたいと思えます。リプライ、どうもありがとうございました。