# 行動方針の討議をさらに深めよう

## 内容解明についての座談会

左から永田・灰原・塚元・横山・清水・浦本・渋田・久保田・太田の各氏

就労後はじめて行動方針案が提示され、いま各職場で大衆討議がすすめられていますが、前号に引きつづき行動方針の内容をさらに解明するため座談会をひらきました。座談会には清水慎三、横山不二夫両先生（総評より来山）のほかに、座談会後半に来組した総評太田議長も出席しました。（司会＝永田組織次長、久保田副組合長、灰原書記長、塚元組織部長、渋田編集部長）

### 長期抵抗路線とは

**司会**　前号の本紙で行動方針をつくるに至るまでの考え方を出して頂きましたが、こんどはその内容に入り、どこが重要な問題で、どの点を私たちは討議し理解しなければならないのかを中心に、座談会をすすめていきたいと思います。そこで、執行部の中でも一番論議された「長期抵抗路線」ですが、一口に言ってどういうふうに理解したらよいのですか。

**灰原**　この一年、日本全体の労働者に不当解雇をふくむファッショ的な弾圧があり、生活も苦しく労働も強化されてきました。三池闘争の事態収拾以後各山に見られるように、資本の合理化攻撃は一方的に強化され、とくに石炭産業には強くあらわれています。だから私たちはこの一年余の闘いの中で、合理化をはね返すには全体の力で抵抗しなければならぬという認識が、全組合員・家族にもわかってきました。いまここで新らしく「長期抵抗路線」という理論をつくったということではなく、一年余の闘いの中で、苦しいけれどもせっかちにならず、ねばり強く闘かわなければならないということが三池の全体的な空気になって、歯を食いしばってでもここをがんばり抜き反撃のチャンスをつかもうという状態にあります。長期抵抗路線は、一口に言ってそういうことではないかと思います。

### 期闘も賃闘も反合理化

**司会**　闘いの中には二通りあるのではないでしょうか。例えば期末手当や賃金などは短期間に片付けねばならず、逆に首切り反対闘争などは長期になるし、それから合理化、これも短期に終わるというのではない。合理化はじわじわときます。それに対する私たちの構えも一発主義では成功しないのではないでしょうか。

**久保田**　実際は、合理化の闘いの中に期末手当あり賃金あり、働く者の真剣な闘いの過程の中に賃闘や期闘があるということでしょう。二つは切り離されたものではない。

**灰原**　現に今年の春闘は大幅賃上げの中に合理化に対する闘いという認識が出てこなければならないと思うし、また出ていると思います。構え方も違ってきています。それだけ情勢がきびしいという理解でしょうね。

**渋田**　反合理化闘争の位置づけが長期抵抗たらざるを得ないということ。こういう情勢の中の合理化反撃を長期にかかってやらなければ成功しないのです。

### 一発主義でなく積上げ方式で

**司会**　さらに理解がしやすくなるためには、そういう場合の戦術についてはどうです。

**灰原**　春闘あるいは合理化に対決しようという全体の闘いですね。そういう大きな広い視野の闘いを重視して、三池労組としても統一闘争・統一行動の中に力を注ぎ力を強めるということです。したがって戦術としては一発主義を排した集中的な力を敵の弱点をねらって積上げ方式の闘いを組むことが必要です。

**司会**　積上げ方式の効果をもう少し理解した方がよいと思いますが。

### 敵陣営の中でも非難

**灰原**　例えば、会社側は方別ストをやっても無効だと宣伝しています。炭労全体で政転闘争をやっていても各個撃破で各山毎につぶそうという構えがあります。しかし、政転闘争も一発主義ではないので、政治的な敵の弱点をつくたたかいだし、各山の闘いでもしっかりした抵抗の中で会社側の脆弱点をねらう必要があります。だから私たちは統一闘争で全体の抵抗を強化し、拡大し、同時に積上げ方式で各個の闘争を徐々に間口を広げないで集中的に反撃していく。会社側の弱点は必らず出てくるし、三池の場合にもだんだんそれが明らかになってきました。行動方針の中にも例として出しているんですが、〃労文時報〃（これは会社側の路線で名古屋で発行）というパンフがものすごく各方面にPRしているのですが、その最近号に「三池炭鉱の経営者は封建的で非近代的だ。一万五千トンが出れば三池の再建はなったといっているが、自分はそうは思わない。なぜかといえば弾圧していじめ抜いた結果の生産が一応は達成されても永つづきしない。差別と一万五千トンは両立しない。会社としては第二組合をつかって何とかしようと思っているらしいが、第二組合員もやがて腰が痛くなるだろう。だから三池の経営者がいまのような状態を改めて、経営全般の民主的な方針に切り替えないと危険じゃないか」と会社側の評論家がそこまでいっています。これなど重大なことです。

### しかし会社の本質は不変

**久保田**　会社は儲けなければならない、だから合理化を強行するわけです。そのためには第二組合をつくらなければならなかったし、だから三池労組員に差別をしなければなりません。これはつながっているのです。そして一万五千トンを絶対出さなければならないので、その激しさは加速度的にきています。会社としては一定の期間に一定の金額を銀行に返さなければならないのですから、ここの分析を最初にしておかないとなりません。組合の目をチラチラさせることがちょいちょい出てきますが、会社側の本質的な態度は少しも変っていないのです。

**横山**　方別ストをやっているでしょう。あれが合理化に反対する抵抗の一つとしてやられているが、私はそれだけではないと思います。民主主義、労働者の権利、労働運動の自由これらを抹殺しようとするのが敵のねらいです。だからこれを守るための抵抗としてやられている闘争だと思います。例えば、単純にいえば合理化といっても資本家の場合は、金に夢中になるのは当り前です。その際何も三池のように露骨なことをやらなくても儲けにはなります。第二組合をつくらなくても儲けはされます。だが三池の場合は何とかして組合をたたかなければならないといういろんな関係があります。だからそういう意味では民主主義や労働者の権利を守る抵抗権の行使としても考えなければなりませんね。

### 楽な気持で闘っている

**清水**　久保田さんがいわれた第二組合を使って差別することですが、三井鉱山の経営者としては手馴れた封建的な弾圧が近道だし、腕におぼえも自信もあります。だからこれをやっているのです。方別ストにしても労働者のえい智として生まれたんでしょうがこちらの抵抗をどう理解するかが大切じゃないですか。

**灰原**　たしかに方別ストは広い意味で、おれたちはこんな不当には黙っておれん、とにかく三池の労働者は抵抗している、それをあらわすという意味で実際は整々とやっているのです。

**横山**　方別ストについて先刻採炭の人に聞いたんですが、その人のいうには「残業はやらされしかも差別を受けるから体がとてもきつい。腹も立つ。休もうと思っても、何だかだと手続きがうるさいから〃今日は方別ストだ〃と聞くと、みんな喜こぶ。天下晴れて休めるのだから」と言っていました。生活は苦しくても、ナニクソというそれほど楽な気持ちで闘っているんですね。やはり抵抗ですよ。

**渋田**　とくに第二組合は二年間ストをやらないと協定していますから、私たちと比較にならないくらい無理もあると思いますね。方別ストと聞いて逃避行する第二組合員が多くなりました。

### 合理化と差別

**司会**　そういう意識で構えることとして、先生方から出された差別・切りくずしに対して組合員がどう受けとめているのか、これを出してもらったらよいと思いますが。

**灰原**　一般的にいえば、結局は合理化を強行したいために会社は自分たちに協力する組織が必要なので第二組合をつくった。それを勇気づけ味方に引き入れるために優遇する、そのための差別であり切りくずしであることを、三池の組合員は就労後、一年三カ月の闘いで体で納得していますね。二番目に合理化によりきわめてひどい低賃金になっており、その中で差別をやられているから腹が立ちます。だから会社の攻撃の本質を理解しつつも、何とかならんかとの気持ちもあります。そこを会社・職制にうまく利用されて脱落を勧誘されるとまだ落ちる者がいるというわけです。三番目に、差別が各支部、各職場でちがい、差別に対する怒りや合理化の一環ということの前に、どうにもならない追いつめられたものを感じさせています。

### 三池の特殊性

**久保田**　三池の場合は特殊性があるということです。炭鉱自体が差別をしやすい状態にあり、その外に三池労組員の賃金の一部を第二組合員にくっつけて与えていることです。差別とは本来、第二組合員にプラスアルファをつけるものですが、合建（ごうだて）というものがあり、同じ作業場に繰込んでも第二組合員に十二、三池に八というように、うちの組合員の分を取って向うにつけるわけですね。こういう特殊性があります。

**灰原**　今の時点ではその通りだと思います。一つ問題になるのは古河目尾に合理化が出て、三池のように差別が合建の拡大を含めてやられようとしている。いまは私たちへの特別な攻撃のように見えますが、労働組合をおしつぶして何でもかんでもやろうという政策の前には、特殊性というよりも徐々に三池を頂点にして、一般化するのではないかと考えますが。

### 深まる差別の理解

**塚元**　差別の受けとめ方ですが、会社側は合理化促進のため主として三池労組の抵抗を何とか消したいが、そのためにおれたちが差別をされている、こういう理解を深めつつあると思います。二つは差別と組織ゆさぶりが、私たちには歯がみするような抵抗と不満を感じさせていますがその反面、会社側にも組織ゆさぶりと差別が、生産面での不合理となるのだ、ということを組合員は理解しています。差別で苦しい、なぜ差別するのかと反抗心・抵抗心が非常に強く出ています。

**久保田**　組合おしつぶしの意図、それから一定期限に一定額を銀行に借金返済しなければならないこと、そういう会社の特殊性から差別がきているのですね。時期によってはゆるくなる時もありましょう。例えば四月に二十億円返せばあと少しは柔軟性が出てくるという工合です。しかし、差別が少し変わったから会社の態度が変わったというのではないのです。それから、職制に立つ者を支配しているのは〃大の虫を殺して小の虫を生かす〃という式の考えと、またこの程度の差別は借金を返すためにはやむを得ないという者と良心的な懐疑をもつ者とが職制の中にもあると思いますね。

**塚元**　資本が追いつめられれば追いつめられるほど、抵抗組織を早くなくそうと組織ゆさぶりが出てきます。だから非常に強く出てくる一面と同時に、差別の結果としての従業員の反抗・生産上の無理などの矛盾も多くなってくるから、逆に差別を緩和しなければならぬという状態も一面はあります。ですから全体的な思想として出てきているのは〃差別は激しくくるだろう〃ということと、だがその中で問題になるのは生産性の矛盾が拡大しており、その一つとして乱掘などが出ています。

**清水**　その前に向うの思惑どおりつぶせるなら別だが、つぶれないから行き方を改めさせるという可能性も出てきますね。それが抵抗の裏付けとして考えられていると思います。

### 会社の弱点拡大

**司会**　いままでの話で会社の弱点まで出てきましたが、もう少し掘下げてみたらと思いますが。

**横山**　まず組合員に自信を持ってもらうことですね。さっきも言ったんですが、採炭の人と話したとき、こう言っていました。係員が今日は第一組合の人は残業しないでいいですというと、みんな金を失ったような気持ちとともに、解放された気持で引き上げる。第二組合員はアレッというような顔でながめているそうです。第二組合員の中からもだれかが係員に「私たちはどうですか」というのがいるそうですが、これは勇気がないとできないことで例外ですよ。結局、第一組合員は方別ストやいろんな抵抗をして、無権利状態に対する反撃として権利を守ろうとしています。だが、第二組合員は強制労働をさせられており、これにかなり不満が出ているそうです。差別待遇が第二組合には強制労働となって現われているわけですね。

**塚元**　組合員の認識も徐々に深まってきていますね。第二組合は無権利状態になるから会社の強い支配が入ってきて肉体的、精神的に追いつめられてきます。

（三面へつづく）