

うものである。

1955年7月25日

全国一般合同労組連絡協議会
結成大会

B. 中小企業労働運動必携（抜粋）

—組織と闘い方の実践的手引き—

1956年1月 総評発行
序文 中小企業労働運動を
全労働者の手で進めよう

総評事務局長 岩井 章

序にかえて

加重する労働運動の困難性の中から中小企業労働運動の重要性が大きく取上げられ、その劣悪な労働条件、無権利状態からの解放こそは今日われわれ労働者に課せられた、至上命題であり、そのためのこれら未組織の多くの同胞たちを從来にも増して強力にしかも急速に組織化する必要に迫られている。総評がこの事を1955年の運動方針で大きく取上げ、秋期闘争方針の4大目標の一つとして提唱したのもこのためである。しかしわれわれはこのことにたいする眞の理解は必ずしも充分でないし組織化やその闘いの困難性を克服する方法についても経験と技術において未熟であり多くの学ばなければならない必要がある。

総評にたいしてこの運動を闘っている同志や、運動を起そうとする全国の多くの同志たちから、この闘いの実践的指針書を早急に作れという切実な要求がどしどよせられているのはこのことを物語っている。

この実情に応えるために、本問題にたいする諸権威である諸先生方や永い実践運動を闘って来た先輩の方の協力を得てここに本書を刊行し全国の同志たちの机上に贈る次第である。

編集についてはできるだけ運動の実践に役立つようにと心掛け、第1部及び第2部は実践運動に必要な問題の本質を理論的につかみ運動の確信を深め得るようにと、労働運動から見た中小企業問題及び組織問題をできるだけ誰にも理解しやすいように書いて頂いた。第3部は実際的な組織及び戦術について現在までの闘いの経験を基にして執筆した。勿論これが充分なものでない事はいうまでもなく今後実際運動の進展の中で附け加えてゆくべき多くのものを残しているが、とにかく諸先生や諸先輩の並々ならぬ御協力によって本書

ができ上ったことにたいし諸先生や諸先輩各位に心から感謝を申上げるとともに、この書が広く全労働者によつて読まれ、中小企業労働運動が怒濤の如く拡がつてゆく事を心から希つてやまない次第である。

なおこの「必携」の作成にあたっては、とくに中小企業オルグ講習会に講師として参加していただいた諸先生及び総評関係常任幹事の参加によって、全体の構成及各項毎についてその集団討論を重ね、各部の執筆は主として次の諸氏がこの討論にもとづいて行い、全体の編集及び加筆は総評中小企業対策部でまとめたものである。

- 第1部 第1章……伊藤岱吉（慶應大学教授）
" 第2章……松尾 均（国民経済研究所）
" 第3章……小林義雄（政治経済研究所）
第2部 第1章……清水慎三（公企体中央調停委員）
第3部……倉持米一（全国一般合同労組連絡協議会幹事）
第4部……福田 韶（政治経済研究所）
第5部……相原 茂（東京大学教授）

1956年1月10日

総評中小企業対策部長
入江 正治

目 次

第1部 中小企業問題の正しい理解と労働者の立場	(略)
第1章 日本資本主義と中小企業問題	12
1 プロローグ（はじめに）	12
ある中小工場労働者の嘆き	12
ある中小工場主の嘆き	15
ある大工場の平工員と中小工場の工員との話	17
2 中小企業の国民経済にしめる重要性	26
国民経済における地位と特質、および矛盾する二つの経済循環	28
3 中小企業における基本問題点	36
1 内外市場の狭隘と過剰生産	36
2 資本の階層化	38
3 中小企業の過度競争	40
4 中小企業の倒産と開業	41

5 戦後の下請関係の変化	43	
6 財政と金融を通じての収奪と圧迫	48	
4 中小企業家の政治運動と労働者の組織化	50	
第2章 中小企業における労働者の状態と労資関係		
1 問題の提起	54 (略)	
2 労働諸条件の特徴	56 (略)	
3 低賃金の源泉	63	
4 労働者の性格	68 (略)	
5 賃金格差とその統一	73	
第3章 中小企業の危機打開と労働者の組織化		
1 中小企業の危機とは	78 (略)	
2 いわゆる中小企業対策	85	
3 中小企業を守る運動と労働者の立場	89	
4 労働者の組織化は何をもたらすか	90	
第2部 中小企業労働者の組織化の基本方向		
第1章 中小企業労働者の組織化と階級的統一行動態勢		
1 中小企業労働運動の当面する課題	94	
1 摂取構造に見合う組織と行動態勢	94	
2 中小企業労働者は自分自身の組織を持たねばならない	96	
3 大経営、官公庁労働者との連帶性は労働運動の組織態勢の中に織込まれなければならない	98	
4 中小企業の労働運動では企業主と提携でできる面があり、それは正しく生かされねばならない	100	
2 戦後10年間の中小企業労働運動の歩み	103	
1 戦後直後の上からの組織化時代に中小企業労働者はなぜ取残されたか	103	
2 産別会議総同盟対立時代における中小企業労働者対策はどうであったか?	105	
3 民同派制覇のころ、中小企業労働者は事実上置き去りにされた	112	
4 最近になって中小企業労働者の組織化は急速に進展はじめた	114	
3 組織方針の基調	119	
1 総評の基本方針	119	
2 合同労働組合方式がなぜ必要か?	120	
3 工場分布の状態と合同労働組合の組織範囲について	122	
4 個人加盟の原則について	123	
5 地区労組の強化は合同労組育成の前提条件である	126	
一地評を合同労組の父とすれば地区労はその母である		
6 組織運営から見た若干の考察	129	
4 階級として統一行動態勢と国民的結合の問題		131
1 中小企業労働者は地域共闘を軸として階級的統一行動の一翼をになわなければならぬ	131	
2 統一行動目標について	134	
3 中小企業労働運動と中小企業家	137	
—国民的結合の一環として—		
第2章 総評の組織方針とその解説 (以下略)		
1 組織化を進める対象としての未組織労働者		141
1 未組織労働者はこのように多い	141	
2 当面の組織化を進めるべき未組織分野	141	
2 総評および全国一般合同労組連絡協議会の組織方針		143
3 地評、地区における組織活動の実際		
第3部 中小企業における労働者の組織と闘い方 (略)		
中小企業における労働運動を進める上の基本的な態度はどうあるべきか	152	
組合を結成するにはどうしたらよいか	154	
経営と労務管理を近代化するにはどうするか	164	
経営協議会と労働協約はなぜ必要か	167	
経営者の圧迫と分裂に対していくかに闘うか	173	
組合の日常生活をいかにしたらよいか	180	
要求のつくり方はどうしたらよいか	183	
団体交渉はどのように行うか	185	
ストライキ闘争をいかにして勝利するか	190	
不当労働行為に対していかに闘うか	199	
銀行の圧迫のなかで貸上げをどう闘うか	209	
賃金の遅配はどうして闘いとるか	217	
首切り、工場閉鎖とどう闘うか	222	
中小企業における業務管理生産管理、をどう闘うか	228	
退職金制度をいかにして実行させるか	231	
会社の物件が差押えを喰ったまま工場閉鎖になったら退職金がとれるか	232	
第4部 中小企業のやさしい経理の見方 (略)		
1 まえがき	238	
2 損益計算書と貸借対照表	240	
3 個人色彩の強い中小企業	245	
4 資金繰り	346	
6 あとがき	251	
第5部 統計からみた中小企業 (略)		
中小企業の地位	254	
労働者の組織率	257	
経営の不安定	258	

下請中小企業	263
労働条件	266

第1部 中小企業問題 の正しい理解と 労働者の立場

第1章 日本資本主義と 中小企業問題（略）

第2章 中小企業における 労働者状態と労資関係

1 問題の提起（略）

2 労働諸条件の特徴（略）

3 低賃金の源泉

中小企業労働者の労働諸条件の中核としての低賃金の本質を個別企業内部の企業家対労働者の関係においてのみとらえるなら、独占資本の全機構的収奪はかすんでしまい、組織方針においても、闘争戦術においても誤った傾向が生まれてくるであろう。中小企業労働者に対する独占の収奪は産業構造や経済機構全体にまたがる体制的なものであるからである。なぜか。かつては中小企業も大企業に伍して競争に参加し、そして、たまには、中小企業も大企業にまで発展した。しかし、今や競争は独占対独占と非独占相互の二つの場を形成し、前者は後者の収奪者と転化したからである。かくて中小企業労働者の低賃金の源泉は、中小企業の低利潤を引き起こしている独占の収奪であり、これこそ基本的対抗関係といわねばならない。

独占資本がこの収奪を容易にかつスムーズにするため、最も広汎に採用する特徴的な方法は、系列化と下請加工制である。系列化は鉄鋼業において典型的にあらわれているが、八幡製鉄、富士製鉄、日本钢管の一貫3社を中心に独占を形成し、全鉄鋼産業をこれへ集中的に従属させている。すべての中小企業は、この少數の巨大経営の企業系列のなかにくりいれられ、完全にその下部構造に入ってゆく。この系列化にともなって数多くの中小企業で大量の人員整理、賃金切り下げ、労働時間の延長等がおこなわれた事実はいまさら述べるまでもない。素材あるいは半成品の供給が、完全に独占資本によってぎられている鉄鋼業の場合は、従属させた中小企業労働者からの搾取は極めて露骨である。

る。

最近の例としては次の事実があげられる。すなわち、川崎製鉄の系列化に入った東京亜鉛鍍金では系列化の条件として賃金の25%切下げ、労働協約の前面的改悪による労働条件の大巾切り下げが提示された。系列化によって企業の温存をはからうとする東京亜鉛の企業家は、「人員整理か、然らずんば賃下げか」という二者択一をもって労働者に迫った。系列化が失敗して工場がつぶれるより、賃下げの方がましだと労働者はほとんど抵抗らしい抵抗もなく、この攻撃の前に屈服した。川崎製鉄はこれによって加工賃を大巾に切り下げ、ぼう大な利潤を吸い上げることに成功したのである。

鉄鋼業における支配系列とは別に、機械器具工業に多い下請生産は、ふつうには資本、人的関係のいずれの面についても、つながりはうすく、下請加工という言葉が端的に意味するように、資材支給の賃加工という形をとっている。しかし、このばかりにも鉄鋼業の素材、半成品供給による支配が、素材なり半成品なりの独占的生産者による供給であるのにたいして、機械工業などの下請生産で資材支給は、賃加工の素材としてのものである。俗に「たたきわり」といって、下請工場で工場主と労働者の分け前を賃金と利潤のかたちでなく、請負価格（加工賃）を労働者2分の1、工場主2分の1にわけるようなことがおこなわれるのには、下請加工賃かせぎの性格をあらわしている。

下請関係は一般に一時的であり、親工場との関係もうすく、親子関係といわれるものはきわめて少ない。鉄鋼業の企業支配とはおなじ独占支配ではあっても性格的なちがいがある。下請工場自体の規模もちいさく、加工品種の転換範囲も比較的ひろく、かつ容易だといえる。しかし、下請工場としての中小企業は、景気の変動、品種の変化からくる危険を、大企業にかわって押しつけられやすい価格とみじかい納期を長時間不規則労働と低賃金によってつくりだしている。いうまでもなく、大工場が下請加工制を利用するのには、この低賃金を基礎にした安い加工賃が生産コストを切りさげ、利潤を保証するからに他ならない。たとえ、自己の企業において設備と機械をもち、いままでは企業内でやっていた仕事を下請加工に外注するところが最近増大しているのは、生産性向上運動による生産コストの切り下げが、それを要求するからである。

しかも、下請生産は、さらに広汎な再下請の組織をもつ、10名前後の下請加工者が、いくつかの再下請をもっているという例は決して珍しくない。しかし、この場合ははっきりした上下の発注関係をもつこともあるが、多くのばあいは下請工場が交互に下請・再下請の補完的な役割を果している。下請系列末端の零細企

業では発注価格が一層ひくく、そのため再下請の労働者は、親工場、下請工場の賃金よりいっそうはげしい低賃金と労働強化、長時間労働をよぎなくされている。

もちろん、中小企業にたいする独占の収奪は決してこれだけではない。税金や金融、電力や運賃をはじめとする独占価格等々、網の目のように張りめぐらされた収奪の機構は、国家権力に支えられて、中小企業労働者の低賃金と劣悪な労働条件を絶対的なものにしている。

しかし、中小企業にたいする国家独占の収奪と、中小企業内部における搾取については、やはり厳密に区分して考えなければならない。くり返しのべるが、従来の「中小企業対策」のおちいりやすい欠陥は、中小企業労働者と中小企業と国家独占との収奪関係を（機構的）にとらえず、中小企業に対する国家独占の直接的、もしくは迂回的収奪の面にのみ目をむけ、そこから中小企業家との同盟的戦術だけを導きだしたり、あるいは逆に、中小企業内部における搾取関係を個別企業の中に埋没させて、突き上げ戦術のみを強調するところにあった。この二つの偏向は、いずれも中小企業労働問題における敵対と同盟の基本的対抗関係を正しく評価していないところから生まれる。

したがって、なによりも忘れてはならないのは全機構的な収奪の関係であり、国家独占の収奪のなかで中小企業の資本もまた自らの独自的運動をつづけているということである、独占に従属し、支配され、収奪されながらも、中小企業家はその犠牲を労働者に転嫁して生きのびようとする。中小企業家は独占を頂点とする日本の産業構造の底部を形成し、労働者の低賃金によってはじめてその存在を保証されているのである。もし、この低賃金と劣悪な労働条件がなければ、彼らは残存をつづけることはできなかつたし、将来もできないであろう。とりわけ、農村地帯における地方産業では、残存する封建的要素はきわめて根深いものがあり、大都会の中小企業における家族主義とともに、日本の中小資本家の反動的支柱とさえなっている。

京都府労働経済研究所がおこなった実態調査はきわめてかぎられた部面ではあるが、かかる中小企業家の反動的性格をあらわすつぎのような興味ある調査結果を発表している。すなわち、印刷、織物、染色の3業種の50名から100名前後の中小企業経営者34名にたいし、アンケートを出したが、その中で「あなたは労働組合をどう思いますか」という問について、「あった方がよい」と答えているのは5名(14.7%)にすぎず、21名(61.8%)は「ない方がよい」と答えている。その理由についてみると「組合の要求どおり賃上げなどすれば会社がつぶれる」というのが最も多く、これに

ついで「組合をつくるとうるさい」「組合などきらいだ等々となっている。しかも、これらの中小企業家の出身階層をみると、相続の12名をのぞいてはいざれも「徒弟奉公16年の後経営者」となった人や、かつて工員や会社員という生活を経てきた人たちである。このことは「工員や会社員」の低賃金を物語るとともに、かかる低賃金の圧力こそは今や独占収奪のなかで「俺たちもそうであったからお前たちも」という意識にまでつながっていることをしめしている。俗にいう前期的労務管理や資産増殖的中小企業経営形態もここに結びついている。

だが、これらの敵対的な面とともに国家権力と独占による収奪の強化が、時と条件によっては彼らの反動性を変化させるという面を見落してはならない。最近2、3年間にみられた中小企業家達の反税闘争金つまり打開運動、国産愛用運動さらには日中貿易促進運動等々には刮目すべきものがあった。それはまさしく独占の収奪に対する自らの経営苦の反発でもあり、また自らの企業のなかでの労資紛争の反射的横転でもあった。しかし、それは中小資本家全般についていえることではなく、またそれは個別的に生れるものでもない、中小企業家の多くはいかにしてぬけがけの功名をするか、過度競争をくぐっていくかに多大の关心をもつものであり、彼らの力を過度に評価することはできないかかるとき、労働者との同盟を可能にするためには個別にむすびつくのではなく、地域的に、もしくは業種別的に組織的な結合をする努力が必要であろう。軍事的合理化政策が広範な中小企業家に階層分化を促進している現在の情勢にあっては、かれらの同盟的性格について重要な考慮が払われねばならない。

4 労働者の性格（略）

5 賃金格差とその統一

最後に労働者階級としての統一という観点から賃金格差について検討することにしよう。

賃金格差が問題になるのは、わが国の賃金水準が諸外国にくらべて全般的に低いばかりでなく、水準にみたない労働者がきわめて多数存在しているからであるさきの労働条件の特徴のなかでふれたように、現在わが国の製造工業事業所のうち100人未満の事業所で働く労働者は約375万人であるが、この大半の人々は1万円前後の賃金しか保証されていない。

しかし、格差を、このように規模別の観点でのみとらえることは正しくない。つぎの日経連の主張を見るがよい。日経連は本年3月、「春季賃上攻勢の経済的背景」というパンフレットを発表した。そこでは労働

者を内部から分裂させるために、大企業の労働者だけの利益のために闘争をやりすぎたから格差ができたのであり、中小企業労働者の犠牲によって大企業労働者の賃金が高くなったのだと述べ、産業別格差と規模別格差を強調してつぎのようにいう。

「今日の社会的所得配分の不均衡は、資本と労働の富の配分の不均衡の問題よりは、むしろ同じ労働者階層のなかでの一方における大企業貴族労働者のたかい賃金獲得と、そのためにますます圧迫を感じさせられる他の側の中小企業、未組織労働者の真の低賃金の存在、その不均衡拡大の方が現実的に大きな社会問題となっているのである」

日経連のこの主張は、大企業労組の賃上げを抑制するため、中小企業における低賃金を認め、これをテコに全体としての賃金切下げの攻勢を理論づけているのである。

しかし、賃金格差は産業別、規模別格差のみではない。それは企業内にもつくられている。企業内格差とは一企業のなかで、労働者のいろいろな層につくられた格差であって、たとえば、男女別、労職別、常用・臨時工別・直接工・間接工別、学歴別などいろいろな形をとっている。企業内格差はこれらの錯綜した格差をもち、その総合として一つの大きな格差－特権的な高級職制と青少年婦人・下層労働者との格差を形成する。

しかしながら、格差を個別にとらえ、そこでのみ論議しているかぎり全体としての統一行動は組織されない。大別すれば、以上の三つになる格差も、その一つ一つが孤立しているのではない。それは独占資本の統一的な意思と政策によって、意識的につくりだされたものである。産業別格差の頂点が巨大資本の経営が独占的な地位にある産業であることは、産業別格差といわれるものが、実は規模別格差の一側面であることをしめしている。これらの経営では莫大な独占利潤が保証されていて、労働者の生活を守る闘いが激しければ資本家は比較的容易に譲歩する。しかし、その譲歩はけっして全面的な譲歩ではない。上に厚く下に薄い企業内格差によって、分裂をみちびき、団結をくずしていく。

一方、独占資本は中小企業にたいする収奪の中で、中小企業労働者の賃金を低い水準におくことを要求してやまない。低賃金を打破する中小企業労働者の闘争は、この全体としての収奪体制のなかではほとんど压殺されてしまう。大企業の賃上闘争が中小企業を圧迫し、中小企業労働者の賃金を低めているのではない。独占の収奪が、最大限利潤追求の欲求が中小企業の商品市場を圧迫し、実現を阻害し、低賃金を強制してい

る。しかも、この中小企業労働者の低賃金こそは労働者全体の賃金水準の死錠でもあり、したがって、中小企業はつねに国家独占によって死滅させられながらも、これと平行して「育成維持」されていき、国家独占の腹のいたまぬ龐大な中小企業労働者の再生産－滞留が進められるのである。

したがって、これらの格差をうち破る賃金闘争を組織することは、独占の政策と対決しこれをうち破る闘いを組織することでもある。もし、大企業労働者が、従来のように平均賃金のみを引上げる要求に重点をおくなら、その企業内での格差はそのままに拡大され、年少・婦人労働者の超過搾取を阻止できないばかりか、労働者内部の対立を深め、結局は労働者階級全体の統一としたがって力を弱める結果をまねかざるをえないだろう。中小企業の極端な低賃金を排除することなしには、大企業の労働者の賃金を引上げることはできない。だから、大企業の労働者が、賃金値上げを聞いたためには自己の企業のなかの低賃金を排除し、引上げるだけでなく、どうしても中小企業の極端な低賃金を引上げねばならない。

より高い賃金が賃金水準を決定するのではない。より安い賃金こそが賃金水準を決定する。現在のように極端な低賃金の中小企業労働者が全面的に存在するかぎり、大企業のより高い賃金を中小企業の水準にまで引き下げることはけっして困難ではない。大企業労働者の賃金値上げが困難になっている現在の事情は、この傾向をはっきりとみせている。

中小企業労働者の低賃金をうち破り、劣悪な労働条件を改善する闘いは、中小企業労働者のみの要求ではなく、日本の全労働者に共通する統一的課題である。

第3章 中小企業の危機打開と 労働者の組織化

1 中小企業の危機とは（略）

2 いわゆる中小企業対策

さきにのべたように、戦後いまの日本の中小企業はすでにかなりに苦しい状態にあった戦前にくらべてもなおほるかにくるしい状態におかれている。そのもとになっている事情は、大部分がアメリカの独占資本とそれにむすびついている日本の独占資本の中小企業にたいする収奪がひじょうにはげしいからである。

だからこのようなかで、独占資本の立場にたっている政府がほんとうに中小企業をたすけたり、強めたりするような政策をとるということは、根本的にいって、実際ありえないことである。しかまた、独占資本の収奪がいまではとくにはげしいだけに、それだけ一そうこのようなはげしい収奪をおおいかくし、ごま

かすための対策が必要となってくる。

また戦前では、たとえばまだ問屋金融がひらくおこなわれていたとか、銀行でも一般にいまよりは中小企業を重要視していたということがあり、そうした関係であるといどんでいたということもあった。ところが戦後の今日では、そのようなものもなくなってしまい、中小企業は赤裸で寒風にさらされているような状態である。だからこれをすこしはなんとかしなければならぬということ、ことに独占資本が中小企業を利用してゆく上にも中小企業に多少のことはしてやるということもある。要するに、一方ではごまかしのために他方では中小企業の収奪をよりたかめることができるようにするために、いろいろの対策がとられてる。これがだいたい、保守政権下における政府の中小企業対策である。第一、昭和23年に中小企業庁がおかれたということも、これは独占資本の立直りとともに、そのために中小企業がますます不利となり、困難な立場におかれるとあたって、アメリカ占領軍と日本保守勢力がギマン的に中小企業のための政策を実行するかのような外観をとらせたものであった。だから中小企業庁はできてもそれは名のみの官庁といつてもよく、ろくに予算もなければ、力をいれて仕事をすることもないそれはまったくの申説け的存在として今までつづいている。ときには廃止論が保守勢力の間にでるが、名前だけでよいならば、なにもわざわざやめることもないだろうということで、ごまかしのためにこっているというわけである。まったく熱のないことはおびただしい。中小企業者にしてもほとんどだれ一人中小企業庁をたりにしているものはないであろう。これだけをみても、政府の中小企業対策が中小企業を真に救うものだといえないことはすぐにあきらかとなるであろう。

よくいわれることだが、中小企業の振興は中小企業の協同組合をふやすことを中心とするという。しかしいまの中小企業の協同組合は、大部分がもっぱら商工中央金庫の融資をうけるだけのためにつくられたもので、しかもその半分以上はただ名前だけでなにもやっていないといいうものである。協同組合化はそれ自体にもわるいものではなく、やりかたによって、また本気でやるばあいには、大きな役割をもちうるものだがいまのようないいかげんな、なげやりな協同組合化政策はけっして中小企業を真に救うことができるものではない。

またれいの「中小企業安定法」やそれできめられてある調整組合というのも、中小企業を困難から救うものかというと、これにはなかなか適切な機能が期待できず、ときには生産過剰をいくらかおさえることは

あるかもしれないが、とても中小企業を積極的に救って強化するものではない。

政府の機関をつうじておこなわれる中小企業金融にしてもまったく申説にすぎないわずかの金額のものか中途半端なものか、そうでなければ独占資本にやくだつものにするためにおこなわれるものにすぎない。その融資のやりかたにしてもきわめておざなりである。真に中小企業の利益のためにはかるのならば、もっと本気で統合的な援助方法をたてなければならない。恒例の年末融資でごまかしたり、結局は市中銀行を援助するほうがおもになつたりするのでは、どうして中小企業をほんとうに助けることになることができようか。

またいままで独占資本の利益を代弁してきた民主党や自由党が合同前からおののかかげていた政策のなかから中小企業対策といわれるものをとりあげてみても、中小企業金融をいくらかますとか、中小企業にたいしてはとくに重かったいままでの税金をいくらか軽くするとか、協同組合をなるべく普及させるとか、その他、あまり熱のない字句がならんではいるが、どれ一つとして本気で中小企業の困難を打開しようとする意気込みのこもった政策はない。要するにそれらは一方で選挙向きの看板であるが、しかも実際にはおざなりなことでごまかすことしか考えていないから、根本的に中小企業のための政策を堂々と打出すだけの気概はどうしてもしめせないものと見える。政府にしろ保守政党にしろ、独占資本の利益を増大するための政策は山ほどもっているのに、中小企業にたいしては真にそのためをはかるという政策はなに1つない。またなに一つとして実行することはできない。それは中小企業者や中小企業労働者などがかれらにその実行を要求し、それをせまるのでなければ、かれらのもとではたとえ一つでさえも実行されないのであろう。

3 中小企業を守る運動と労働者の立場

いわゆる中小企業対策がどのような性質のものであるかはいまやあきらかである。中小企業対策といわれるものにまかしておいて中小企業を救うことができるというようなことは夢にも期待できないことはもう疑う余地もない。しかも中小企業の危機は深刻でありけつて緩和のきざしはない。破局にのぞんでいる中小企業にとっては、みずから力で破局から脱出し、危機をのりきってゆかなければならぬ。そしてそれは単独の力ではどうにもならないばあいであるから、おおくの中小企業がたがいに協力し、またそれらの中小企業の労働者が団結してこれに加わり、さらに他の大企業の労働者や同じ地域の労働組合の応援をもうけてこのようなおおくの力の結集の上にたち、しかもさ

さまざまの多面的で、また幅のある方法によってはじめ強力な独占資本の力に対抗することができるようになる。

一つの企業でいえば、中小企業のはあいには、労働者はその企業をまもることを考えることなしに、自分の生活や職を守ることもできない。だからそれは直ちに中小企業を守る闘いになるのが当然である。ときには中小企業の経営者がいくらも余裕をもちらながら、いつわって破局にせまっているかのようにみせて、労働者側の正当な要求をそらせようとすることもあるからそれはよく見抜かなければならないが、そのようなばあいでないかぎり、労働者側は独占資本からの収奪をうけている、中小企業の経営者と手をつらねて、中小企業を守る運動に加わり、独占と対決してその不法な収奪をはねかえすために闘うのは当然のことである。また中小企業の経営者が腰くだけとなり、あるいは他に意図をもっているために、企業を放棄しようとするようならばあいには労働者がたってこれをおしとどめ、ときには他は他に適当な経営者をさがしもとめてでもその企業を守ってゆかなければならぬこともおこるであろう。

中小企業の危機にあたって、各企業のなかに労組合が組織され、各企業の労働者の団結が基礎となることなしに、ただ労働者階級が中小企業者の独占資本に対抗して企業を守る運動に強力しようとしても、それは恐らく宙に浮いたものとなってしまうであろう。

4 労働者の組織化は何をもたらすか

中小企業における労働組合の結成、つまりその労働者の組織化はなによりも中小企業労働者が中小企業の資本化、経営者にたいして団結の力によってその生活を守り、労働者としての権利を守り要求を実現してゆくためのものである。このことは、いまあらためいう必要もないであろうが、なかには中小企業者にたいしてちがった見解もあるかもしれないが、念のために明確にしたまである。

しかし他方で中小企業にたいては独占の収奪がはなはだしく、それは中小企業の経営者を、一応、対象としているが、しかしその収奪は大部分がその中小企業の労働者にしわよせされる。こうして中小企業において、たとえ間接であるにしても、もっとも強く独占の収奪をうけるのは中小企業の労働者である。だから中小企業の労働者はただ中小企業の資本家、経営者と闘うだけではなくて、その上にあって中小企業をしぼっている独占資本のその収奪をはねかえすことを考えないわけにはゆかない。しかしそれは中小企業の資本家がとても独力でよくなしとげうことではない。それ

にはさきにも述べられてあるように、中小企業の労働者がたがいに団結して労働組合を組織することによって、そこにしみこんでくる独占の収奪をはねかえす「岩盤」を作ることがどうしても必要である。つまり労働者の強固な団結という基礎のうえにたって、中小企業の資本家が独占資本の収奪を労働者にしわよせできないようにし、また同時に中小企業資本家自身が労働者を勝手きままにしほれないようにする。そうして、できるならば、さらにすすんで、中小企業の経営者に働きかけて、労働組合といっしょになって独占資本の力に対抗して、闘う広汎な戦列に加わらせるようにならなければならない。そこまでゆくのでなければ、中小企業の危機打開の闘いは本格的な物とはいふことができない。いずれにしても中小企業の危機打開の闘いには、どうしても中小企業労働者の組織化という裏付けが欠くことのできないものである。

中小企業者が一方で資本家であると同時に、他方で独占資本にしほられる立場にあるという二重的な性格は中小企業者を自分達だけでは徹底的に独占資本に対して闘うことを困難にしている。そのことは過去のいくたの例が十分にあきらかにしている。そこで中小企業の労働者が団結しその強い力をもちらながら、しかも中小企業の資本家に対しては幅があり柔軟性がある態度をもって対応する、ということが独占資本との闘いにおいてきわめて重要な意義をもつようになってくる。

それと同時に、つぎのようなことも重要である。中小企業の労働者を組織化するというが、それは、むろん、なまやさしい仕事ではない。それにはおおくの有能なオルグが必要であり、また大きな力をあたえるものとして地区の共闘が必要であり、さらに大企業の労働組合の援助がぜひ必要である。このように中小企業の労働者の組織化そのものがまたおおくの組織やおおくの人々の力の結集によってはじめて成功することができる。これは面倒で、忍耐をとくに必要とし、複雑で、柔軟な戦術によらなければならない。だが、またそれだけに、もしもそのような困難が克服されてゆくことができるならば、そのなかから多くの貴重な経験がつまれ、日本の労働組合運動をいわば一つの脱皮をとげることができるであろう。そのような晩には労働組合運動が、現在ぶつかっているカベを打破して、全面的に拡大し強化することができるであろう。

たしかにわれわれの前途にはいくたの困難がよこたわっているにちがいない。しかしそれは、あらゆる努力をそいで、中小企業労働者の組織化がもたらすことができるこの二大成果をぜひとも実現しようではないか。

第2部 中小企業労働者 の組織化の基 本方向

第1章 中小企業労働者の組織化と 階級的統一行動態勢

1 中小企業労働運動の当面する課題

1 摘取構造に見合う組織と行動態勢

第1部において内外独占資本の支配する日本の経済日本の社会生活の中で、中小企業に働く労働者が、どのような仕組みでどのように搾取されてきているかをつぶさに検討した。その中で、中小企業主は資本家でありながらも内外独占資本から収奪されている階層であるということ、そのような資本であるがゆえに、働く労働者に苛酷な搾取をはかり、そこに一切の犠牲をシワ寄せしようとする根強い傾向があるということ、しかもこの傾向は日本資本主義のながい歴史の中で伝統的な事実となっており、戦後においても、アメリカ独占資本の制圧する日本経済の構造と循環の中でこの関係はますます拡大され深刻になってきたということその上戦後の労働運動がこの分野における活動－中小企業労働者の組織化と大経営や官公庁労働者との階級的連帯関係の樹立等－を、いろいろの理由があったにせよ、空白地帯同様に取残してきた結果、最近は労働者階級内部の階層分化と言われるほど大経営の本工と中小企業労働者との労働条件の格差を生ずるにいたったこと、そして究極的にみて、このような中小企業とそこに働く労働者のおびただしい数のぼる存在が農村における零細農と全体としての相対的過剰人口にさえられてあいともに日本資本主義の支柱となっていること、等が指摘されている。

それゆえ、これまでの分析は、その当然の帰結として、中小企業労働運動の当面する課題は何か？という問に対する回答を示しているといって過言でない。そればかりでなく、この回答を実践に移し具体化していくならば、それは日本の経済、日本の社会、したがってまた、日本の政治に大きな影響をあたえ、ひいてはこの国の社会的経済的変革の全過程の中で重要な意味をもつにいたるであろうことを暗示しているとさえみられるのである。

では、大きな展望のことはさておき、中小企業労働運動は当面何からはじめるべきかについて、これまでの分析は具体的に何をさしめしているのだろうか？その答は明らかだと思う。その第1は中小企業労働者をその実体にそうち余すところなく組織化せよ、ということであり、その第2は、中小企業労働者自身の組

織が必要だということだ。そしてその第3は、中小企業労働者自身の組織に安住し孤立するのではなく、大経営や官公庁労働者と産業的地域的に連携し、階級的連帶性を確保せよといふにある。つまり、組織化こそ先決であり、それは階級的な統一行動態勢にはぐくまれ、進んでその一翼をない、かつまた、それに支えられてゆくことが望ましいことだ。さらにつき進んでこれまでの分析の結果のさしめすことは、全日本の視野で労働運動を指導し組織すべき地位にたつ全国的中央組織－現実には総評のみがその資格と責任をもつては、支配階級の全体搾取体系とピッタリと大衆的に対決できる組織態勢をつくりあげよ、その全戦線のどこにも組織的空白をのこすな、そして全戦線を階級的に統一し団結の実をしめせ、そこからのみ数百万大衆の怒涛のような階級的前進が可能となると暗示していることである。

2 中小企業労働者は自分自身の組織を持たねばならない

これまでの分析で一口に中小企業といつてもその存立形態、その企業の型、性格等は誠に多種多様であることが述べられてきた。大企業と競合関係にあるもの系列支配下におかれたり、下請再下請さらには大企業や現業官庁公共企業体等の周辺に密集する零細企業地場産業（郷土産業）等々のことなった類型のものがあり、企業主をとりだして観察して見ても、地方の財産家顔役の類もあれば親企業出身の熟練工上りの者もいるし、親企業なり融資先の銀行間屋等から派遣された代理人的な企業主もある。こうした企業自体の類型、企業主の性格はそこに働く労働者の労働条件に無論大きな影響をあたえている。中小企業労働者の組織化と組合運営にあたっては、後に述べるように、これらのこととはすべて考慮されなければならない諸主要素である。われわれが前にも述べた第1の課題、すなわち宏大な未組織中小企業労働者を組織化してゆく任務と取り組むにあたって、できるだけ多くできるだけ早くできるだけ正しく組織化する必要に迫られていることを思うとき、それぞれの地域それぞれの産業において第1部で取り上げてきた実態分析に基づく中小企業の類型別分布図を用意してかかるることはきわめて大切であろう。

そうした考慮の上にたつ組織方針はあとに述べるつもりであるが、ここではまずその前提としても中小企業労働者は自分自らの組織をもち、自分の足で立つ努力と工夫が必要だということを指摘しておかなければならない。ということは中小企業労働者は中小企業労働者の組織があればそれだけでよろしいという意味で

は無論ない。大企業や官公庁労働者との連帶を否定するのだけではない。むしろ逆に、そのような階級的連帶行動態勢が絶対に必要であるがゆえに、まず前提として自らの組織ベースをもつてというのである。

さる11月、東京の中労委会館で総評主催の臨時工、臨時職員の第1回集会が開かれたとき、九州八幡地区の代表者が「われわれは親会社の組合にもたれかかってはいけない。そういう行き方からはじめるのでなく先ず自分の足でたたなければならない。そしてねばり強く聞いてながら親組合と話合う中から連携と共闘の道を切り開く以外に方法はない」と主張したが、親工場の組合と下請再下請の中小企業の労働者との関係においても、まさに同様のことがいえるからである。とくに、中小企業労働者の場合、大企業の臨時工とことなりその間に中小企業主が介在しており、この中小企業主のもつ二重の性格（第1部参照）から、独占資本における労資関係とはことなる独自の対策を必要とする一面が存在するからでもある。つまり、中小企業主のもつ二重の性格と正しく対処するために、中小企業労働者は独自の組織ベースにたつ必要があるという理由があらたに加わってくるのである。

3 大経営、官公庁労働者との連帯性は労働運動の基本的な組織態勢の中に織込まれなければならない

「中小企業労働者や臨時工、臨時職員、失業者の組織化は日本の労働運動のアキレス腱である」という理解は決して新しい見解ではなかったが、全国的規模で組合運動の実践活動に活かされてきたのはようやく最近のことである。したがって、このような労働者がどのように組織化され、全体の組織態勢（中央、地方を通じた）の中にどのように織込まれ、位置づけられてゆくかという組織論については、十分な討論もなされておらず、それゆえにまた明確な結論が出ているとはいひ難い。

われわれはさきに中小企業労働者は自分自身の組織をもつべきだと主張したが、同時に孤立した組合に陥ることをさけ、大経営や官公庁労働者の組織との緊密な階級的連帯性を確保すべきことを繰返し力説してきた。それは、日本の中小企業の地位、性格、その劣悪な労働条件の原因、役割に対する経済構造的理解の帰結でもあったし、経済循環的観察の結果でもあることはすでにくわしく述べてきたとおりである。さらにまた、こうした理論的な考察ばかりでなく、中小企業労働者の組織結成、組合の維持運営、戦術指導、等々から見ても孤立組合であることはとうてい許されない。

それならば、中小企業労働者の組合と大経営の組合官公労との関係は、地方的、産業的あるいは全国的な

カンパニアを通じて、共通の目標をとらえた統一行動によって、必要に応じて隨時結合してゆくだけでよい、それともカンパニアのような断続的な関係でなく持続的恒常的な組織関係をもたなければならないかという次の問題がでてくる。われわれはここでためらうことなく後者、すなわち、恒常的連帶関係の確立を主張する。それを地域組織や産業別の中でどう具体化するかはあとに述べるところだが、ここでは広い意味の統一行動の対象として処理することなく、階級として一つに結ぶ全過程を労働組合の恒常的な組織態勢の中に体現してゆくべきことを強調しておきたい。もちろん、この主張は組織化のはじめから完全な階級的結合の姿を示せと高度の要求をしているわけではない。組織戦術としてのカンパニアとその積重ね方式を否定しているわけでもない。時に応じてカンパニアを組織し共闘の姿を示してゆくという程度の理解ではいけないということ、この連帶関係の組織的な実現は敵の搾取構造と分裂支配の核心にせまってゆく味方の戦略配置のかなめだという理解が、組織化の全過程の中に、できるかぎり最初から具体化さるべきことを警告しておきたいからである。

組織の中に体現されてゆく一つの階級としての統一行動態勢には、大経営と中小企業の労働者だけでなく、大経営の臨時工、官公庁の臨時職員、職安労働者、失業者等が当然参加しなければならない。とくに中小企業労働者の場合、第1部でみてきたとおりの性格をもつ以上、きわめてこれと類似性が強く、たとえば大経営の臨時工とその下請、再下請の工場に働く労働者の関係のごときは、その性格を一にしているばかりか、具体的な一つ一つの労働条件さえ一連託生の連帶関係にたたされているといってなんらさしつかえない。こうした意味合いからも階級的な統一行動態勢を可能としている条件は、地域的にも産業別にも企業別にも重なりあっており、要は一刻も早く組織の空白地帯をうめ、いろいろの立場におかれている労働者を団結して、その時、その産業、その地域の戦略点にぶつかってゆけるような組織態勢に労働戦線全体を高めてゆく努力が何よりも必要なときである。

4 中小企業の労働運動では企業主と提携できる一

面があり、それは正しく生かさねばならない

中小企業主は内外独占資本の制圧下にあって被収奪者の立場に立たされている反面、資本家として労働者に対する苛酷な収奪者であることはすでにくわしく述べられてきたところである。この中小企業主の二重の性格は、そこに働く労働者の組織運動の中で正しくとらえられかつ正しく対処されなければならない。労資の基本的な対立関係—しかも無権利状態に労働者をお

きつつ一切の犠牲をそこにシワよせてしまおうとする苛酷な搾取関係を民族資本とか平和産業の名の下に運動の中から解消し労資協調に陥るならば無論大きな誤りをおかすことになるが、反面、非独占なるがゆえの被収奪者という立場を見おとして労資対立一般に解消させてしまうゆき方も危険であろう。

中小企業主たちは財政、金融、貿易、物価等の自分を苦しめる諸政策にたいし、あるいは下請代金の支払延滞や単価の引下げにたいし、支配者たちとその権力に反対し抵抗をしめしている。ミシンやスレートや東京都の製パン業者のように外資の圧迫に必死の抵抗をこころみている実例もある。こうした一面にたいしては、無論労働者は組織的に協力し声援しなければならない。

それゆえ、中小企業の組合運動は、この複雑な対立と協力の両面に正しく対処できるような態勢を組織としてととのえてゆく必要がある。この問題は、アメリカ独占資本の制圧下にある日本の現実の課題としてきわめて大切な組織問題として後に再びふれる予定であるが、要点は、中小企業の労働者は先ず自分自身を組織化し、然も地域的にも産業的にも階級的な組織態勢の一環となつたうえで、そうした視野で協力を必要とする問題は何かと見ざだめ、協力の仕方を決定することである。いいかえれば、みづからのベースをはっきりさだめること、つぎに協力すべきケースはさきにあげた実例が示すように多くの場合断続的にでてくる性質のものであるということを見定めることしたがって協力の場は地域的あるいは産業的なカンパニアとしてえらばれるのが通常であること、等を見ぬいておく必要がある。

もちろん、中小企業主という階層と労働者階級の関係が、単に協力しうるケースを追うカンパニアの反復でよいというわけではないが、これ以上のこととは日本の政治的経済的社會的変革のための組織として、より高い意味の解放路線の戦略論に席を譲るべきではないかと思われる。

2 戦後10年間の中小企業 労働運動の歩み

1 終戦直後の「上からの組織化」時代に中小企業労働者はなぜ取残されたか

敗戦直後、1945年10月に、日本に進駐してきた占領軍当局は、民主化政策の3本の柱として、財閥解体、農地制度改革とならんで労働組合の復活強化、したがって組織化奨励政策をとりあげたが、この民主化政策の真意や正体が何であったにせよ、「上からの組織化」促進政策の力は、ふたたび活動を許された戦前以来の

労働運動家たちの組織能力をはるかにこえ、おりから破局的なインフレーションと過少生産の中での労働者の以上な窮屈状態という条件とあいまって、労働組合の結成は異常なテンポですすみ、またたく間に組織労働者数6百万というぼう大な数に達したことはあまりく人の記憶にあらたなところである。

だが、このテンポは6百万という閑門に達すると急に伸び悩んだばかりか、以後長くこのラインの前後にとまり、むしろこの6百万ラインをわっていた時のほうが年数としては長いという組織状態を続けたことも誰しも知るとおりである。しかも皮肉なことに、この組織化の停滞ぶりをよそにみて、生産水準はすばらしく上がり、労働の生産性もまた高い上昇率をしめしてきたのであった。

こうした事態を組合運動の側から解明するならば、組織化が6百万ラインで頭打ちしたということは、「上からの組織化」が中小企業労働者を意識的に取残したことを物語り、組織がある筈の大企業中心に生産水準が上ったのに組織労働者数がふえなかつたことは、生産増加のない手が労働強化と臨時工、社外工、下請労働者であったという事実を証明しているにほかならない。

では、「上からの組織化」は、なぜ中小企業労働者を組織化のワク外に取残したのであろうか? いうまでもなく、日本の搾取構造を温存するという以外の何者でもない。指令をだした頃の—1945年10月頃の—占領軍当局がそのことを意識していたのかどうかそれは知らない。あるいは有名なマーク・ゲインのニッポン日記がおなじ頃の農地改革や財閥解体について語っている場合と同様に、日本の政府や独占資本、はてはその追随者たちがたくみにサボリ指令の実行を表面だけで誤魔化したのかどうかそれは知らない。だが、それから3年の後、外資導入がさけばれ、アジアにおける軍事化と搾取のための基地経済化が明るみにだされて来たころ 1948年をさかいとして、日本の搾取構造の温存強化が公然と占領政策の狙いの一つとなっていたことは事実のしめすところであり、同じ頃のG、H、Qや労働省の労働政策もそれと符号をあわすものであったことも歴然としているところである。

日本の搾取構造を温存するためには、労働者は企業別に労務管理のワクの中にとじこめられ、分裂支配されていなければならない。組合組織を認めるにしてもそれは大経営だけの企業別労働組合でなければ都合が悪い。企業資本に従順な幹部が、執行部にも職場にも十分配置されている企業別組合ならば、そのくらいはあったほうが諸外国からダンピングの非難をうけないためにもかえって都合がよいかも知れない。だが、と

っておきの搾取基盤である中小企労働者や臨時工については企業別組合であろうともないほうがいい。だから、独占資本は戦後10年一貫して下請工場には組合をつくらせないように指導し強制してきた。大経営の本工組合だけを企業別従業員組合として認め、その他の労働者には組合などつくらせないこと、これが日本の搾取構造温存強化のための彼らの至上命令である。「上からの組織化」時代は、かくして、中小企業労働者を意識的に、直接間接の強制力をともないつつ、組織化の外に取残していくのであった。

とはいえ、その当時中小企業労働者の組織化が皆無であったわけではむろんない。すくなくとも、戦前いろいろの組織者の力のおよぶ範囲、戦後育ったオルグたちの組織能力の範囲では中小企業労働者の組織化も徐々に進んでいた。だが、上からの声援がないばかりか黙認さえ困難であった分野のこととてそのテンポたるやまことに遅々たるもので、上からの援助や先金で

「一夜明ければ」労働者のしらぬ間に大組合が続々作られていたその当時、自力の組織化は量的にいって全く九牛の一毛の感をまぬかれなかつたことは否定できない。

だが、中小企業労働者の組織化が進まなかつたことについては反面、当時の経済事情も手伝っていたことを見のがすわけにはゆかないであろう。衆知のとおり戦時統制時代、中小企業の多くが強制的に企業整備され、企業主も労働者も、兵隊にとられるか、軍需工場に徴用されていった。終戦とともに、破局的インフレーションと生産の壊滅状態の中で、中小企業は復活したばかりかおびただしくその数を増していった。てつとり早く生産再開できる設備で、「造れば売れる」環境の中で、企業主も労働者も真黒になってたくましく生き抜いてきた事例が多い。

当時の大経営に残った労働者たちが、資本家たちの生産サボタージュに対抗して、「物を生産して生活の糧を得る」しか生きる方法のない立場に立って生産再開のない手となるため、労働組合を企業を根城に組織せざるをえなかつた事情にあったことと対比するならば、「その日の生活と組合の関係」について、少なくとも敗戦直後の1、2年に関するかぎり、中小企業のほうは縁が薄かったといえないことはない一面を今日思いおこしてみる必要もあるうかと思われる。このような当時の事情が戦後の企業別従業員組合一般化の主体的な一面の理由を形成していることを否定できないのと同様に中小企業労働者の場合、「生活のよりどころとしての組合」という意識を若干おこらしててきた裏面の事情とみることもあながちこじつけとはいきれないのではなかろうか。

2 産別会議、総同盟対立時代における中小企業労働者対策はどうであったか？

戦後の労働運動を主体的にみてゆくとき、昭和25年のレッド・ページまでを一応産別会議、総同盟対立時代ということも可能であろう。もちろん、2.1ゼネストまでの昂揚期にあっては総同盟の影はうすく、両者組織数の対比よりもその指導力影響力という面において、産別会議＝共産党系の力がはるかにまさっていたし、2.1ゼネストからレッド・ページに至る3年有余の間は、総同盟というより総同盟を含むいわゆる民同派と共産系の対立抗争ないしは分裂時代と言つたほうが実態を正しくあらわしていることは否定できない。だが、組合運動のあり方を闘争目標のたて方、闘いの方組織方針等から検討するとき、産別総同盟を両者の象徴として対比することは当然許されていいし、当時の労働運動の実態を反映させる上からも当を得ていると思われる。

いま中小企業の労働運動という面にしぶって両者の考え方を昭和23年、24年の運動方針書を中心にひろってみよう（この二つの年をとくに取上げた理由については省略したいが、要するに内外諸情勢からみても当時の労働運動の実態からみても比較するに妥当な時期と考えられるからである）。

昭和23年11月、産別会議第3回定期大会に上程された運動方針書（機関紙労働戦線1948年10月10日号による）は、闘争目標を、(1)生活権を守れ、(2)労働者の権利を守れ、(3)産業の破壊を防げ、という三つの目標に集約しつつ、中小企業を当時実施前夜にあった单一為替レート設定準備のための諸政策の下に破壊されつつある産業の1つの部分と規定している。この考え方は、翌昭和24年に入って経済9原則からドッジ・ラインへと進むにしたがい、民族産業防衛の運動方針に発展し

（昭和24年5月大金属協議会第2回大会決定の運動方針書参照）、ついに産業防衛会議というカンパニアに結実させようとする努力に進んでいる（24年11月の産別会議第5回定期大会決定の運動方針書参照）。この過程における運動の組み方とその基礎となる考え方の著しい特徴は、第1に、産業（時として企業資本）の防衛に目標をおいでいること（より高い目的のための戦術目標として）。第2に、運動の基調を労働者階級の提唱するカンパニアにおき、とくに地域のそれを重視しつつ、経営者、中小企業主、農民、一般小市民、文化人、学生等の参加に重点をおいていること。第3に労働者の固有の日常闘争は高く評価されているが、それはエネルギーの源泉という意味で重視されており

（職場闘争を末端職制への激突という面で主としてとらえていること）、労働条件の闘かいも労資協力の条

件という角度を浮きぼりさせ、組織化についても組織してゆくことより、周囲の労働者をカンパニアの波にまきこんでゆくほうに重点がおかれて、結論として地域人民闘争への発展が何よりもいそがれていることである。

前掲の方針書を中心に当時の資料で以上の要約の実証をあげることはおびただしい頁数をとるので割愛せざるをえないが、二、三注目すべきものをみると、第一の特色に関連する面では、企業そのものの防衛を意味する要素が強いことと産業防衛の対象ないし言うところの民族産業の範囲を非常に広くとっていることである。たとえば、前掲の大金属協議会の方針書は「民族資本の代表者と中小企業者」と呼び、これらを総称して民族産業と呼んでいる風変りな規定さえ散見されるくらいである。当時のG、H、Qと日本政府の政策の犠牲を受ける産業一切を民族産業防衛の対象とみているらしく、その頃ドッジ・プランによる打撃産業といわれた車輌工業や電気通信器産業が企業の大小をこえて例示されているのもきわめて特徴的である。ともかく、中小企業の問題があげてこのような意味の産業防衛闘争の中に解消されているのも誠に素朴すぎたというべきだろう。第2、第3に関連して例示すれば、戦線統一は労働組合だけではなく「勤労大衆を代表する政党とともに農民、漁民、中小企業者、学生、家庭の主婦にいたるまで人民闘争を通じて民主主義擁護同盟に結集し、この政治的統一戦線の拡大強化の上にたってのみ労働戦線統一の成果もおさめうる」（産別会議昭和23年の運動方針）といい、地域人民闘争への発展をいそぐのあまり、この民擁同的カンパニアを地域毎に結集することをせっかちにすすめ、そのためいうところの民族資本と中小企業家にたいする労働者の運動は「攻守同盟」のための条件という形で提示されている有様である（前掲各方針書参照）。そして、その条件の一つ一つは、たとえば労働基本権の承認、組合活動の自由、経理の公開等々であり、大企業に属する民族資本（方針書にいふ意味の）に対する政策協定には最低賃金制を先頭とする各種の要求がつらねられているのであって、その一つ一つの条件をかちとるためにいかに長期の根気強い組合活動が必要かということは省略されて、「強力な政治的アジを徹底させ、……労働者の立場をみとめて独占資本とたたかうことによって危機をのりきることを考えねば企業はつぶれてしまうことを理解させ…………」と片付けている（大金属第2回大会方針書参照）。

こうした傾向は、最近の共産党6全協決議が自己批判しているように、革命情勢と見誤ったこと革命は数百万大衆によっておこなわれる事業であると認めな

かったことの結果であろうが、それにしても日本の労働運動のアキレス腱といわれる中小企業の労働運動をこのような方針の中に解消させ実行に移していたことは大いに批判さるべきであろう。

これにたいして、総同盟がとった中小企業労働運動に関する方針は著しく対照的である。戦後の総同盟はその再出発にあたり、組織拡大の仕方に特徴があり、戦前以来の経験者を中心に地方地方におけるその組織能力の範囲で府県単位で結成されてゆき、その意味では産別会議のように上からの企業別組合結成の時代にテンボと調子をあわせることができず、近代性という意味だけでも非常におくれをとったものであった。総同盟内部の産業別整理ということも地方的に総同盟に加わった組織を後から産業別に再編成した傾向もすくなくなかつたのである。ところが、中心とする組織化ということは中小企業の労働運動の面では「世話が行きとどく」意味から特異な強靭性を發揮するし、その結果戦後10年の星霜をへた今日、わが国労働運動の一角に根強い存在をつづけることができたという一面を見落とすことはできない。もちろん、人を中心とすることからその組織能力にも限界があるし、ボス化しやすくて反発を受けるし、総同盟の考え方自身が幹部の事件屋の請負主義であることから、中小企業労働運動における総同盟の力は部分的に固いものがあるにしても、全国的規模の大勢力となって組織外に支配的な影響力を及ぼすことは不可能に近いといわなくてはならない。

だが、このことは戦後10年を通算してみた総同盟の実体的観察であって、昭和25年秋の分裂以前の総同盟は産別会議と対抗して全国的な影響力をもつ存在であった。とくに昭和23年秋から分裂までの2カ年間、高野実氏に代表されたいわゆる左派勢力は、総同盟の指導権を獲得した後、産別民主化同盟とならんで民同派の考え方を代表してきたのであった。

昭和23、4年の両年における総同盟と産別民主化同盟の運動方針において特徴的な基調は生産復興闘争ということであった。方針の上の主張は無論労資協調ではなく、生産点における生産のない手としての労働者の力量を自覚して、自主的自發的にこれを發揮し労働者案をひっさげて資本家的再建方式と対決し、賃金その他労働条件上の諸要求をかちとり、企業外要求を地域的産業的に集約して政策転換を行わしめ、階級的力量を蓄積しつつ日本の社会的変革への条件を自らつくり出してゆくという思想であった（昭和23、4年秋の総同盟大会決定の運動方針書参照）。

この思想には後に労働プランの考え方へ発展する要素と企業内闘争のための企業再建案という2つの要素

が未整理のまま雑居している感が深いが、ここでのべておきたいことは先に引用した産別会議系の方針が地域人民闘争に基調をおき、中小企業労働者の問題をもこの中に解消してしまったのと同じく、総同盟の方針は生産復興闘争にこの問題を解消させてしまい、両者相異なる方針のいづれからも中小企業労働運動の指針は生れなかったということである。そして両者ともに異なる角度から中小企業主の問題を表面に出してしまったのもふしぎな照合というべきであろう。

引き続き総同盟の場合を見てゆこう。昭和23年秋の総同盟大会の方針書はいう。「單一為替レートの設定からはきだされる中小企業の倒壊は、労働者案やストライキや労働者の一方的犠牲でさえ防ぎえない。どうしても國の援助で新しい再編をするか社会問題として対策をたてるかいづれかが必要となる。生産協同組合的活動や資金資材など労働組合の負うべき事業はきわめて多方面にわたる」と述べ、中小企業家対策にはいっている。産別会議の地域人民闘争も「平和産業に対する資金と資材の保証」という行動綱領で結んでいる

だが、さきに述べた総同盟の組織実体はそのような文章や方針だけで満足せず、たとえば全国織維産業労働組合同盟は昭和24年秋の総同盟大会に中小企業対策を提案し、金融、資材、税金、協同化等の企業主対策を政府と議会に働きかけ、その運動を通じて（企業家を通じて？）未組織大衆を総同盟に組織しようと主張している（総同盟大会議案集より）。左派といわれる勢力はそうロコッソな組織化方針を提出することなく単に労働基準法完全実施と地域別の集団労働協約のカクトクを提案し、翌25年秋の分裂大会に提出した合同労働組合方針への道にさしかかりはじめたところにとどまっている。

くりかえしていえば、この時期を代表した産別会議も総同盟も未組織大衆を組織化し行動化させる具体的方針をだすことなく、したがって中小企業労働者はドッジ・プランのもとでさえ未組織のまま取残されたのであった。

3 民同派勢力制覇のころ、中小企業労働者は事実上置き去りにされた

昭和25年、朝鮮動乱の年におこなわれた大量のレッド・ページは、民同系と共産系の分裂抗争に上から終止符をうつた。その頃までに、民同派の優位は確立されてはいたが、…………。

総評の結成はその頃いわゆる反共民同の手で行われた。上からの公然非公然の声援を受けつつ、わが国労働運動史上はじめて3百万という大勢力を結集した。このときから、日本の労働運動は総評を舞台として、やがて総評を軸として回転はじめたといつてい。

総評の運動は誰もがいいうようにニワトリからアヒルへと成長した。だが、アヒルへの過程をたどってみると、当然のことながら、昭和25、6、7年頃の政治経済情勢が大きく反映し、闘争の展開も組織強化の目標も当時の客觀情勢を投影しつつ前進したのであって、中小企業の労働運動が置き去りにされた感があるのも経験的要素の強い労働運動としてはほめたことではないにしても若干無理からぬ点もあったことを否定するわけにゆかないであろう。

周知のとおり、総評のアヒルへの転化はサンフランシスコ両条約反対、破防法反対、産業別統一賃金闘争を軸として展開した。とりわけ、中小企業労働者の問題を考える上に重要なことは、アヒルとしての賃金闘争への出発が、27年3月の賃金綱領にもあらわれているとおり、朝鮮動乱後1、2年の経済状態が示すように「闘わざる民同組合」では、生産、物価、貿易、資本蓄積の伸び方に比し賃金が著しく立ちおくれてしまうこと、サンフランシスコ両条約体制への抵抗を強大な賃金闘争の組織化を通じて強化しテコ入れしてゆくべきだということ、こういう意識の浸透にささえられつつ、他方客觀的にはインフレ状態では大企業の賃金値上げが徐々に中小企業労働者の名目賃金額に波及する格差は増大するがという事実に安易な裏打ちをされながら、大経営、官公庁労働者だけを組織する総評傘下各単産によって展開されたことであろう。だから経験主義的運動の要素が強いかぎりにおいてその後の客觀情勢がこの安易な裏打ちをくつがえしてしまうまでも、未組織を組織せねばならぬという次の廻り角が組織運動の表面にててこなかったともいえるのである。

こうしたことは組織強化のスローガンの推移からもうかがうことができる。総評結成の頃は「総評を軸とする産業別整理」であったが、ニワトリからアヒルへの過程の中で、企業別組合を産業別にならべただけでは闘かえぬという自覚から「企業別従業員組合の脱皮」となり、それも単産指導部が指令や統制に頼ってやっていたのでは駄目だという経験から「幹部闘争から大衆闘争へ」と発展し、職場闘争を起点とする経験の中から「職場を基礎とする統一行動」に成長していくのであって、ここまでくれば、「未組織を残すな」のスローガンは目の前にあると予定できるのである。

だが、以上のこととは経験的に事實を追ったまでだが、総評初期のニワトリ時代にあっても、指導者の意識としては中小企業労働者をはじめとする未組織労働者の問題をなおざりにしていたわけでは決してない。その実例の代表として、昭和25年秋の総同盟分裂大会における総評結成のための組織論「総評を軸とする戦線統一」の提案と昭和27年3月の総評賃金綱領をあげる

ことができる。

前者の場合、総同盟の総評への解体にあって、多年総同盟が手がけてきた中小企業の組織をどうするかといふ解体反対派の攻撃にたいして、「全国的視野で中小企業労働者の組織問題を処理するには合同労働組合への結集という方針が正しい。それは地方地方の実情で大産業別合同労組となる場合もあれば各産業を含む地域合同労組を組織する場合もある。そのことは民間大単産や官公労の援助を受けうる全国組織を軸としてのみ可能となるし、日本の産業構成や経済構造に見合う考え方だ」と応酬しそのような意味の提案を大会決定したのである（昭和25年秋の総同盟大会提案の運動方針書ならびに同年6月の総同盟中央委員会提出の組織案参照）。

昭和27年3月の総評賃金綱領は日本の低賃金構造を解明しつつ闘争目標を展開して行ったものであって、無論中小企業労働者や臨時工、失業者問題の位置付けを怠っているわけではない。ただ、そこに展開された賃金理論と総評傘下各単産の組織的経験の間には大きなギャップがあつたし、なによりも賃金綱領の組織論を持たなかつた。そこに、綱領が提案した最低賃金制や社会保障制度に対する行動的裏付けを欠く要因もあつたし、中小企業労働者をはじめとする未組織大衆を組織化してゆく行動の狼煙となりえなかつた理由がひそんでいたと思われる。

4 最近になって中小企業労働者の組織化は急速に進展はじめた

最近の労働運動の一つの特徴は中小企業労働者の組織運動が活発になってきたことである。各地を歩いてみてもその傾向がよくあらわれており特にこれまで組合運動があまり活発でなかった地域で目立つようになってきた。もちろん組織化の実績はまだまだ低い。むしろ組織化のための前段活動の時代といったほうが適切であろう。

とはいゝ、官庁統計が物語るように組織化の実績にもみるべきものがある。たとえば、昭和29年の組合結成数は2,286、その内で100名未満の中小企業の組合が78%を占めており、昭和30年上半年期は単位組合結成総数1,921、その内の75%は100名未満の職場であるといふ絶対数においても比率においても誠にめざましいものがある。だが、全体からみれば製造工業さえ、その組織率は99人-30人の企業で24%、30人未満の企業にあっては4.5%といふ状態にすぎず、いわば中小企業労働者の組織化は序の口といったところである。

それでも、これまでふりかえてみたとおり戦後10カ年ほとんど空白状態に近かった中小企業労働者の組織運動がなぜにこのように盛り上ってきたのであら

うか？誰もがいうところを要約してみると、（イ）一般的な背景としての中小企業労働者の劣悪な労働条件と無権利状態。このこと自身は戦前戦後を通じて一貫したものであるが、昭和28年秋からはじまったM・S・A体制下のデフレ政策の下でますますひどくなつた反面、労働者のほうはようやく生活向上と民主的自由を求める意識に目ざめはじめており、なにかに触発されれば続々と立上る素地が一般的にできていたこと。（ロ）近江絹糸闘争とその勝利の及ぼした影響、この闘争の投じた火は熱風をまきおこして燃えさかつた。点火されて火の手をあげた証券ストや地方銀行の争議はますます火勢を強め未組織労働者の自信を高めた。近江絹糸はもちろん中小企業ではないが、仏教教育を強制するな、結婚の自由を認めよ、信書を勝手に開封するな、といった人権の要求は、無権利状態の職場とくに中企業のような縁故採用ばかりの従業員が企業主に隸従を強いられているようなところに大きな反響を呼び、「近江絹糸はここにある」の相言葉は全国津々浦々にこだまして無数の労働者を鼓舞激励した。（ハ）労働運動全般に決定的な影響力をもつ総評と傘下主要単産が中小企業労働者の組織化に熱意をもってきたこと。28年秋以来の軍事化と独占資本のためのデフレ政策の下で、いわゆる陽のあたるところとあたらないところの落差ははなはだしいものとなり、産業間にも同一産業の内部にもそしてまた地域内においても、この格差の影響は日に月に拡大し、労働者階級の内部にも一見して越えがたく感ずるほどの労働条件上の断層を生じ、学者をして労働者階級の階層分化を主張させるまでに立至つた。かくして、大経営の組合幹部も官公労の中央地方の代表者たちも、好むと好まざるとを問はず、この問題と取組まざるを得ず、日本の労働市場と低賃金構造、従つて日本資本主義の構造をさまざまと体験させられたのであった。ここに第3の理由が見出される。

総評指導部はこうした条件が生まれかけた当時、すばらしい先見の明を發揮し、28年秋のデフレ政策前夜に、朝鮮戦争の休戦とM・S・A軍事協定の進行を知るや否や、平和経済国民会議というカンパニアを打つて新しい段階に対処しようとした。この構想はM・S・A体制下の被害者となるであろう階級と階層を貫ねる国民的な結合と抵抗運動であることはカンパニアの名前が文字どおりその体をあらわすほど鮮明であったが、同時にこの運動は労働階級の中でもっとも被害を受ける分野を組織化し、全階級的な連携の上に、一あるいはその努力の上に他の諸階層と結合しようとするのでなく（そのための長い時間を待ちきれなかつたためでもあろうが）、この分野の労働者を未組織のま

ま残した上で総評本部がこれを代行し、農民や中小企業主と取組むゆき方をとった。ここにこのカンパニアの政治的着想のすばらしさにもかかわらず、実体的な抵抗組織に高めえなかつた一半の理由がひそんでいる。

とはいゝ、このカンパニアは貴重な経験を残した。事実、その後中小企業労働者の組織化や臨時工、臨時職員、職安労働者の集会に力を注ぐようになったし、この面まで下りてくれれば、こうしたカンパニアの意味がくみとれなかつたり、多分に感情的に反撃したりしながらも、過去2カ年の体験から労働者階級の内部に作られた断層に悩む多くの指導者たちとの間にいわゆる統一行動の条件も生まれてくる。

中小企業労働者の組織問題は、これまで述べてきたように、この段階でも中小企業主への呼びかけのほうが先行したが、いまようやくその本道にさしかかった感が深い。戦後10年の経過をかえりみれば、あまりにジクザクにすぎたうらみもないではない。だが、労働運動は大衆の多分に経験的な運動である。「幹部闘争から大衆闘争へ」ということは、同時に大衆的経験のための時間の長さ、遅々たる方向転換に対する寛容さをもあわせ含むものであつていいはずだ。

3 組織方針の基調

1 総評の基本方針

これまで述べたように、労働組合の中小企業対策を先ず中小企業の労働者の問題としてとらえ未組織状態を克服し闘いをすすめる中から中小企業主との関係を考えて行くようになったのはごく最近のことと言つてよく、それまでは組織の如何を問わず、イデオロギーの差異にもかかわらず、企業主の問題を先ず先行させるという共通性をもつていたのであって、総評の方針と運動の進め方も決してその例外ではなかつたのである。

だが、昨年の総評大会（昭和29年7月の総評第5回定期大会）を転機に事情はようやく変わってきた。とはいゝ、大会に提案された運動方針や論議ではいぜんその前年と同様に企業主との結合に重点がおかれていた。しかしながら、大会は時あたかも近江綱糸争議の最中であったし、この大会の特質が「職場を基礎とする統一行動」であった関係もあり、大会を終えて総評本部に中小企業対策委員会とその事務局がおかれた頃には、総評本部自身が中小企業の争議持ち込み場所の感を呈していたのであった。この傾向はやがて「持ち込み争議」対策から組織化へ移行せざるをえない必然性をもつており、今年（昭和30年）の総評大会を迎える頃には、運動の実態が中小企業対策の重点を中小企業労働者の組織対策へとおし進めていたのであった。

総評第6回定期大会（昭和30年7月）はこうした情勢の中で中小企業労働者の組織方針を次のように定めている。

- 1 未組織のままになっている中小企業労働者の実情にかんがみて地区または地方に合同労働組合をつくる。
- 2 地区合同労組をもって地評を中心協議会をつくり、これをもって全国協議会をつくるように努める。
- 3 合同労組の組織整理に当つては産業別に整理合団の原則に立つ。

言葉はいたって簡単で若干のアイマイさを残しているが大会の論議とその後の中小企業対策部の方針は文章の不足を補い、（イ）この方針は日本の産業構成と構造をよく考え、総評の組織実体や組織能力と調整して出した方針であること。（ロ）向上分布の実情から産業別整理の困難な地域にまで産業別を強制しないこと。（ハ）組織者としての地評の役割を評価すること、等々の説明を加え、組織化への熱意をあらわしている。この方針と補足資料を合せて見ると、次のようにその意義をくみとることができる。

（イ）中小企業労働者を本格的に組織化しようとする意欲をしめたこと。

（ロ）全産業的視野でこの問題と取組んでいること。同じころの全労会議の方針書が「総同盟の府県組織の拡大」を中心をおいているのに対し、スケールを異にしているがきわめて対照的である。

このように割期的な意義をもつてゐるが、反面まだまだ不足している箇所も多い。不十分な点をあげるならば、（イ）産業別整理の原則を一応の原則としてうたうこととはいゝとしても、中小企業の場合の産業別区分は従来の全国単産の区分どおりでよいのかどうか突込みがない。

（ロ）地域合同労組と地評（府県単位）の関係は規定されているが、地区労組の合同労組との関係役割が不明確である。

（ハ）中小企業労働者の組織化と企業主対策との関連が解明されていない。従つて内外の独占資本の支配下にあるといふ現実の中における組織方針の現代的意義がとらえられていない。すくなくとも不十分である。

それゆえ、総評第6回大会が明らかにした意義を積極的にとらえるとともに、その不足するところを修正増補することはきわめて大切である。

2 合同労働組合方式がなぜ必要か？

中小企業労働者の組織方針で必ず取上げられるのは合同労働組合という組織形態である。昭和30年度の総評、全労の方針を見ても、前掲のとおり総評はこの方

針を基調としており、全労会議の場合は総同盟の府県連合会組織を中心とするが、「それができないところでは地域的に合同労働組合の組織化をはかる」とのべて補完的意味ではあるがやはりこれを強調しているのである（全労会議1955年度運動方針書参照）。

このような組織方針は考え方としては今にはじまつたことでなく、遠く戦前の運動に源を発し、戦後においても運動方針や組織方針の文章の上では例年の如くとりあげられてきたところである。例えば、昭和23年の産別会議第3回全国大会は早くもこの方針に言及しているし、さきに引用した昭和25年の総同盟分裂大会では総評への解体派の手によって「産業構造に見合う組織方針」の名の下に、大企業組織の中産別整理とならんで組織方針の基調として提唱されているくらいである。

合同労組論の論拠は、この総同盟の方針が産業構造の問題を大上段にふりかざしたように、労働者の地方別産業別企業規模分布状態を全国的に大観してみると、さらには、日本経済の構造と循環の中で各企業のおかれている条件、企業間の結ばれ方を検討し、その中で中小企業労働者の位置を具体的に見てゆくとき、これを産業区分の上でとらえてゆくことが適切な地域は数えるほどしかなく、そのような地域でもその産業別区分は大経営の場合とは必ずしも同じでないものである。ここに産業区分を離れた地域合同労組、更には大産業別地域合同労組の論拠の一つがある。

次に、中小企業労働者の性格の中に、戦前には技能をもつ職人気質が顕著であったが、戦後の場合はたえずできることなら大経営への就職を希望しているという潜在失業的性格が相当部分ひろがっており、そういう性格のものとして大経営の臨時工などとともに、地域としての雇用状況、地域的な労働条件に多分に支配されている関係を見落としてはならない。ここに個人加盟原則に立つ地域合同労働組合の論拠の一つがある。

第3には、衆知のとおり、組織の運用面からみて、日常の職場の状況把握、世話役活動の浸透度合、効果的な共闘範囲等に、組合活動上、全国単産の離れ小島になったり、職場単組のまま大きな組織の疎遠なる一員であったりするより、地域の合同労働組合の活動的な団結の中に組織されるほうがよいことはいうまでもない。

3 工場分布の状態と合同労働組合の組織範囲について

さきに総評の組織方針を批判して、合同労組を産業別整理する場合、現代の全国単産の産業別区分でよいかどうかと反問を呈し、前項では産業別整理が可能な地域では大産業別区分のほうが適切ではないかと述べてきた。

もちろんこの小冊子の中できめつけようと言うのではないが、金属、化学の分野では若干論議する必要があるように思われる。

現在の全国単産の内、中小企業の組織化と関連して、産業別区分の点でなんら問題のない単産も多い。官公労は別として、民間単産の場合でも炭労や全国織維などはなんら心配はない。炭鉱は小炭坑といえども所在地域はきまっているし当然密集している。織維の場合は、戦後一貫して大産別主義をとり、大経営は内部で業種別に分類し、中小は地縫の形で府県単位となっていて一応この点では問題がすくない。また、全国単産をもたない業種、たとえば木産関係なども、こうした心配はいらない。従って、比較的問題の多いのは金属、化学分野といってよいだろう。この分野では大経営から中経営のあたりまでは現在の中産別組織のほうが統一して聞きやすいが、たとえば100人未満くらいの経営になると工場密集地帯では大産別主義による地域合同労働組合のほうが統一して集中的な聞きを展開しやすいのではないか？現在の各単産の組織上の縛り主義を回避しつつ、未組織を広汎に結集し闘争力を集中しやすいようにこうした検討もはじめてよい時期ではないかと感ぜられる。

工場密集地帯以外では、炭鉱のような特殊の例をのぞいて、おおむね中小企業労働者のためには産業別のワクをといった合同労働組合を必要とする地域が多い。こうした場合、府県単位にするかもっとせまい地区単位にするかは無論論的にはいえない。組合運動の実質的な面、例えば1単位を構成している組織数とか世話役活動をするオルグの行動半径とか、こうした考慮の上に決定るべきであろう。

4 個人加盟の原則について

地域合同労働組合は、無論個人加盟方式がその組織原則である。独占資本の強力な搾取態勢の下で工場閉鎖、工場主の交代、一層劣悪な労働条件による工場の再開、といったことが日常茶飯のようにくりかえされている中小企業で、首になれば組合員でなくなるといった企業別従業員組合ではとうてい組合員とその家族を守りきれる組織となりえない。

また、さきに述べたように、地域合同労働組合は、大経営の臨時工や職安労働者の組織と提携して地域地域の労働条件を高めてゆくことや地域としての雇用量を維持拡大するため先頭をきって闘わなければならぬ。そのためにも組合員1人1人が組織の一員としての自覚においてその地域の労働者としてガッチリと根をおろして闘うようにならなければならない。会社や役所が福利施設をつくってくれるのではないから、組

合員1人1人がこれをささえつつ生活のために活用できるような共済施設をもつようにならなければならぬ（もちろん労働金庫を利用してゆくわけだが……）。だから、合同労働組合は個人加盟方式をとて、たとえば尼崎の労働者、新居浜の労働者、八幡の労働者として組織されるようになるのがぞましい。

だが、現在の状態で、合同労働組合をすべての地域で個人加盟方式で成功させるには種々の困難があることも否定できない。

その一つは組合自身が常に組織人員の点検や組合費の徴集に十分な事務能力を発揮できるようになっていけるかどうかということである。こまかいようだが、個人の自覚にそれはどの期待がかけられないわが国の現状で、毎日毎日の生活を結びつける共済施設も確立していないとき、組合員を個人として把握し、会社の事務能力の加勢を全然えないので毎月の財政を締めくくってゆくのは大変苦労なことであり、職場職場の責任者にその人をうるかどうかに相当の困難があることは否定できないところである。

つぎに、もっとむずかしいこととして、個人加盟方式ではそれぞれの企業で全員組織となることに困難があり、企業によっては少数組織となるかも知れないということである。企業内で少数組織に陥るならば日常の交渉に困りはしないかという一般的懸念が当然出てくるし、中小企業の従業員は工場主や経営者となんらかの縁故関係をもっているのが普通だから組合は企業内の異端者組織になりはしないかという心配もある。

さらに又、個人加盟の合同労働組合ではオルグ中心主義となる結果、ボス支配になりはしないかという批判もある。

現在、合同労働組合を名乗り、あるいは合同労組をめざしている組織は数多く各地に存在するが、おおむね企業別組合の連合体で個人加盟方式をとっている組織はきわめてすぐない。その理由の内、もっとも大きな原因は、第2にあげたものであり、組織指導者自身が戦後の企業別組合育ちのため企業内の全員組織として出発するのではなければ自信がもてないという事情にあることもいみ難いところである。

このことは一面において企業内の少数派という孤立感のもたらすものだともいえる。それならばこれを克服する道は別にある。その地域の労働者（大企業や官公庁の組合員を含めて）の圧倒的多数がそれを守っているかどうか、地域的な団結が確保されているかどうかの問題となるからである。それがあるならば決して孤立感はでてこない。だから、地域合同労働組合の成否は、地区労の団結という条件に大きく左右されるのである。

5 地区労組織の強化は合同労働組合育成の重要な前提条件である

……地評を合同労組の父とすれば地区労は合同労組の母である……

さきに総評の組織方針を批判したさい、地評と地区労、とくに後者の機能の評価が不足していると指摘した。そしていま、合同労組を個人加盟方式の上に確立するためには、これに加盟する個人を地域の多数に守られたる個人にしなければならず、それには大経営の組合や官公労の加わった地区労が強大な団結を打ちたてて彼らを声援していなければならないことを強調した。

だが、地区労強化と中小企業労働者の組織化との関連はもっと初歩的なところからはじまる。

周知のとおり現在各地方で中小企業に働く労働者の組織化が進みはじめている。その多くは地評又は地区労（ところによっては地区協であったり地区連であったりする）を担当している大単産出身の幹部かそれともその書記局員が組織者となっており、地評と地区労が活発なところでは成果も見るべきものがある状況にある。して見れば、中小企業労働者の組織者は地評（府県単位の）であり、地区労（地区協又は地区連）であるが、地評が優秀であればあるほど、そして地区労が協力的であればあるほど成果が上り、地評と地区の中軸組合との関係が円滑を欠く場合は地区労のほうが間に合せの役割を果しているのが実情だが概してぐれた成果を発揮しているとは言えない場合が多い。この組織者として機能において、既に地評が父であり、地区労は母の座を占めており、母なくして子は生れないとといった観を呈している。

つぎに、中小企業で労働組合が結成されたはとき、それはどのようにして組織として育ってゆくであろうか？また育っているであろうか？無論労働組合は闘いの中においてのみ育つ。だが、生れ出た赤子が何者の助力もなくして育つことが不可能なように、組合も1人で成長し大をなすことはない。

中小企業で組合が結成されたとき、現在たいていの場合、地区労組織には少なくとも加盟しているさらに地区労組織を通じて府県の地評に参加しているところもあるし、中小企業の組合が集まって連合体をつくりそれに合同労組の名を冠したり、一般労連とか中小企業労連を名乗りつつ直接地評に加盟したりしている。そして、地域で組織性格のはっきりした合同労働組合を結成している場合はごくまれである。

中小企業労働者の組織形態は産業別であろうとなからうと地域合同労働組合がもっとも正しい行き方であることは前に述たとおりである。そしてこの合同労組

が地区労組に参加しその地区の大企業や官公庁の組織と並んで地区労組を構成し地域の共闘態勢をもりあげてゆくのが正しい行き方である。

ところが、現状では地区労組それ自身で合同労組を代行させ、地区労組に大経営の組織や官公労が入っていない場合がある（大都市の中の地区組織に時々見受けられる）。これではその地区的中小企業労働者は一応団結しているにせよ地域の全労働者に守られる態勢とはならず、したがって前に述べたような理由で中小企業組織も企業別連合体の域を脱しきれないし、財政能力からいっても十分な活動はできない。これとは逆に地区労組がその地区的大経営や官公庁の組合の親睦クラブと化し中小企業の面倒を見ないので、その地区的中小企業では組合も組織されず、たまたま組合を作つて地区労組に入つても大企業組織や官公労の人たちと話が合わず、バラバラに孤立している場合もある。これでは府県地評がヤッキになって中小企業の組合を組織しても県庁所在地以外では中小企業労働者の組織は育たない。どうしても、地区労組という場で大企業や官公庁の労働者と中小企業労働者が団結態勢をとるのでなければ、中小企業労働者の組織化は進まないし、組織されてもすぐ成長しないのであるとくに、組織原則である個人加盟の地域合同労働組合を育てるには地区労組の確立強化こそ欠くことのできない前提条件であることを知らなければならない。この意味において、地区労組は中小企業労働者の組織化、わけても合同労働組合の母であり、父が地評であろうと全国単産であろうと、地区労組という母なる母乳なくしてはすこやかな成長は期待できないことを十分知つておく必要がある。

あるいは次のような反問があるかも知れない。地区労組が大切なことはわかるが、ある地区では中小企業の数が少なく地区労の参加単位として合同労働組合や中小企業労連はつくれない。バラバラの参加を求めるしか手がないではないかといった疑問である。その場合、先ず考えねばならないことはその地区的幹部に組織対象をせまく考えていることが多く、工場の形をととのえた中小企業程度以上だけを見て議論しているのではなかろうかと言うことだ。次に、数多い全国各地の中にはそうしたところもなきにしも非ずで、その場合の組織対策はどうかということだ。無論地評と相談した上のことだが、中小企業を数地区にわたつて一つの合同労組にまとめることになるかも知れない。だが、この場合でも各地区で地区の大企業労組と地区的合同労組の支部が緊密な連携をとりえなければ組織は守られないし伸びないのであろう。この場合と言えども地区労組のもの意義は依然大きいのである。

6 組織運営から見た若干の考察

中小企業労働者を地域中心の合同労働組合（産別整理された場合も地域産別）に組織する時、組織人員、組合費、オルグ、外からの財政援助等組織運営面の配慮を誤まるならば、いかに組織原則や方針が正しかろうとたくましく成長してその階級的な役割を果すはずはない。とくに現在のように本格的な組織化がはじまったばかりのとき、技術的配慮を誤まるところのないように格段の注意が必要だ。

合同労働組合も日常の組合業務はすくなくとも1人立ちで行われなければならないし、それには人と財政がつきものである。

総評中小企業対策部は次のような指針をそれについて打出している（暫定かも知れないが…）。

イ、中小企業では企業単組又は企業内支部としては組織人員も少なく、従つて専従者も置けず、調査宣伝等の日常業務もできないし、団体交渉の指導力も乏しい。とくにストライキの場合に然りである。それゆえ、合同労組本部にオルグを常駐させ、一切の義務にあたるが、そのためには組合費を本部に集中する必要がある。

ロ、中小企業では雇用も一般的に不安定だし、問題続出のため経費は多くかかる。そこで収入の不安定、支出の増加という一般的の傾向のもとでは、1人当たりの組合費が多もとれないので（総評本部案では通常組合費30円、闘争資金積立5円となっている）、組織人員の単位としては千名くらいを想定しなければ経常費がまかなければならぬ。

ハ、1組織千名ということは現状ではなかなか努力を要するので、それまでの面倒は経常費についても地評又は地区労組の援助に期待する。争議の場合の人的物的援助は無論絶対必要であることは言うまでもない。

ニ、このような運営はオルグ中心の言わば人を中心とした運営になりやすいのでそれを是正するため組織区分の考慮を払い組合員の意識向上につとめる。

などの配慮が述べられている。最後に項のオルグのボス化を避けるためには、さきに述べたような地区的共闘態勢を確立することが必要で、大衆的な監視の中ではボスも事件屋的取引を行ないえないものだということを附言しておきたい。さらに、地区労組のものつ任務は単に人の動員と金の援助につくるものではなく、もっと基本的なものであることは前にも述べたが、次の統一行動の組織論の中で引きつづきふれてゆきたい。

4 階級としての統一行動態勢と 国民的結合の問題

1 中小企業労働者は地域共闘を軸として階級的統一行動の一翼をになわなければならぬ

昭和28年の秋以来、支配階級の手によって軍事化と独占のためのデフレ政策が強行され、その行きつくところ、前にも述べたように、独占資本と中小資本零細経営の間にはげしい格差をひきおこし、階級的な団結をもっていかなかった労働者階級は分裂支配されて、労働条件の著しい格差となり、学者をして労働者階級内部の階層分化を強調させ、労働組合陣営に向かって警鐘を乱打させるに立至ったのである。

こうした事態に直面して、さきにふれたように、労働陣営も敏感に反応をしめし、一方では中小企業や陽のあたらない産業の労働条件の問題を先ず企業資本の問題としてとらえ国民的な結合と抵抗を期待して平和経済国民会議のカンパニアを企画したが、地方ではこうした労働条件の格差によって自らの足が引張られてゆくことを体験した大組合の手によって、中小企業労働者の組織化のため本格的な行動に移ることが提案され、たとえば昭和29年6月の国鉄労働組合の上の山大会ではそのために1人10円のカンパをすべきことを決議し、同年7月の総評大会にもちこんだのであった。だが、そのいづれも、総評傘下各単産の一致した自覚と協力がえられず、先覚者的提案として空しく時日を経過せざるをえなかつたのであった。

だが、ごく最近になって、こうした努力方向はようやく労働運動の実体の中で、中央、地方を通ずる時の流れとなって実を結ぼうとしあじめてきた。先ず中小企業労働者の組織化運動として、次いで臨時工、臨時職員と大組合との連携確立の運動として、さらにはこれらを総合する中央、地方の共闘態勢強化の運動として、労働運動史上を事実をもって飾る段階にさしかかってきた。

こうした時の流れに棹さし、この運動を具体化し、それぞれの分野にある労働者を階級として一つにつなぐ場は、いうまでもなく先ず第1に地域であり、とくに各地区である。

地区労組織は、この場合も、その機能において、苦難の末に豊かなみのりを結ぶべき母なる土壤である。それぞれの地区では、例えば農村にかこまれたような地区的場合は大企業や官公庁の労働者のまわりに、どの村でもあり余る農家の次男三男の外に半工を狙う零細農や半失業者が工場の臨時工と共に大会社や役所に就職しようとあせりながら労働条件の足を下から引張っているし、例えば京浜や阪神や北九州のような工場

密集地帯では、臨時工や下請、再下請の労働者に職安労働者や失業者、更に商家の次男三男どころか時には主人まで加わって、大工場に就職しようと考えており、資本家からその心理につけこまれて、本工の仕事は臨時工に、臨時工の仕事は下請にさらに再下請に廻され結局下請単価を値切られながら、全体として強度の搾取を加えられ、分裂支配の責苦にさいなまれているのである。こうした搾取態勢、労働者側からいえばスタート・ラインからの敗北態勢を克服し、全体として階級的前進のメドをつかむためには、分裂させられた労働者が隣り合って住む地区という場でお互いに助け合い、お互いの闘いの意義を理解し合って搾取者に対して、共同の闘いをいどみ苦しい経験を積み重ねて、地区の全労働者の共闘態勢を組織的に作り出すしか方法はない。この際あえて「組織的に作りだす」といったのは地区の労働者の共闘態勢は時折打だされるカンパニアにまきこんでゆくというやり方だけは不十分だということを指摘したかったためである。

次に注意しておきたいことは、中小企業労働者は、当然この地区共闘に参加し一翼をなうことにならねばならないが、この場合も単にまきこまれてゆくとか、隣りの町工場をまきこんでゆくというカンパニア調にとどまるのではなく、中小企業労働者の日常の組織拠点である地域合同労働組合の旗の下に結集し、自らの組織ベースに立って、地域共闘の渦潮にとけこんでもらいたいということだ。いいかえれば、労働者の地区共闘態勢は地区労組織を舞台として、それぞれの分野の労働者が、それぞれの組織ベースに立ちつつ日常の持続的な組織連携を結んでゆくことに基調があるのであって、時に応じてのカンパニアは相互の連携を強めるためのものである。したがって地区労組織はその組織性格からいってカンパニア組織以上の労働者の恒常的な基本組織の一つに高められてゆく必要があり、この土台が日頃からきずかれているならば、今度は従来のものよりも政治的に高いカンパニアがそれで消化されるようになる。こうなっておれば2年前の平和経済国民会議などは狙っていたとおりの政治的効果を伴いつつ漫透することができたにちがいない。

中小企業者が合同労働組合に根をおろしながら参加する共闘と階級的連携は、地区にかぎられるものではない。大産業別路線にそう広地域の共闘（例えば京浜地区金属共闘といったような）が当然必要となる。それは独占的企業のやっている中小資本に対する系列支配下請再下請の編成の仕方を具体的に点検してみるならば、それだけでもこうした共闘体制の必要は痛感されてくるはずだ。更に進んで、京浜とか阪神といった工業地帯における産業別労働条件の歴史をふりかえっ

てみたらいい。こうした考慮の上に広地域の大産業別共闘を全国的に数えて4つか5つの大工場地帯で組織しその実績の上に全国的な規模のカンパニアを、大企業組合を中心に、臨時工や系列支配下、更に下請、再下請の組織を含めて展開できるようになるならば、階級的な連帶性は必ずや面目を一新するようになるにちがいない。分裂支配をハネかえせるような階級を一つにつなぐ統一行動態勢は、かくしていろいろの角度から具体的なものに育つてゆくのである。

2 統一行動目標について

労働者の組織は、日常活動のための恒常的な組織であろうと共闘組織であろうと、具体的な闘かいの中で生れ、闘かいを通じてのみ成長する。だから、組織作りは工場をつくるようにはゆかない。青写真の設計図ができる、工場が建設され、それから稼動するといったたぐいのものではない。それゆえ大企業の組織労働者と官公労の人々と中小企業の労働者と臨時工と職安労働者を階級として一つにつなぐとか、共闘組織態勢をととのえるとかいっても、そこに共同して闘う統一闘争目標があり、具体的な闘いが組まれなければ問題にならない。

従来全階級的な統一行動目標として掲げられてきたものを例示すると、

- 最低賃金制かくとくの闘い
- 労働基準法完全実施の要求
- 社会保障制度拡充の闘い
- 失業反対闘争
- 減税闘争
- 地方経済繁栄のための諸要求
- 全般の経済政策転換の要求
- 政治的諸要求

等々に大別することができるであろう。

いま、こうした類型の統一行動の目標を現在の時点でもとらえながら具体的に掲げることは決してむずかしいことではない。

だが、現在もっとも大切なことは、これだけ分裂され、労働条件の格差をつけられ、企業毎に特色をもつ職制支配下にとじこめられている労働者に、みんながくついてゆける闘争目標、具体的な行動となる闘争目標は何かということを、各産業、各地方で、下からの自発性と創意で掘りおこしてゆくことではないかと思う。

中央本部やこれに協力する学者が、当面の政治経済分析、あるいは日本資本主義の構造分析から引き出した理論的帰結やそれにもとづく統一的な行動目標は、「結構なことです」と賛同されただけで具体的にはいっこう行動化しなかったのが過去の実績である。こう

した体験からいいうならば、中央で劃一的にとり上げるスローガンは正しいものを例示的にかかげるととめ、あとは中央本部も協力者も各産業、各地方での努力に協力しながら、行動化できるものを積極的にとり上げ、その組織に自信をあたえることと他の産業、他の地方に啓蒙的に宣伝してゆくことではないかと思う。

こうすることは決して敗北主義ではなく、今は敗北という既成事実から立上るため、全国的な統一目標を掲げた統一行動態勢への前段闘争を積極的に組織すべき時期ではないかという意味だ。更につけ加えるならば、労働階級を一つにつなぐ統一行動態勢ということ自身、劃一的なものではなく、各産業、各地区地域、あるいは各財閥、各企業系列グループの中から自然発生的にでてくる要求、又は潜在的に内攻している要求をその場で巧みに行動化するとともに、その闘いを全国的に正しく発展させ、その努力の中で全労働者的な統一スローガンに色あげしてゆくべきものと考える。

3 中小企業労働運動と中小企業家

－国民的結合の一環として－

中小企業の労働運動にあってもっとも特質をもつ点は直接の擁取者である経営者との関係である。この点においては、官公労や大企業の組合運動とはもちろんのこと、臨時工の運動とも大いに態様を異にしているその経済的性格において、臨時工と戦後の中小企業労働者はきわめて酷似しているという議論があり、それは大企業にとっての一種の潜在的失業者という意味においてたしかに正しい観察であるにしても、労働組合の組織論にわかにとり入れ難いのは一面において中小企業の労資関係の特色からくる問題があるからであり、他方では中小企業労働者と臨時工と職安労働者、失業者を1つの合同労働組合に組織してしまうと大経営の組合幹部が「厄介ものは合同へ」というあぐらのかき方をして労働者階級の階層分化を組織の中に固定化してしまうおそれがあるからである。

それはともかくとして、中小企業労働者の直接の擁取者である中小企業家はそれ自身内外独占資本から収奪されている階層である。すでにこの小冊子の冒頭からくわしく論ぜられているように彼らは収奪し収奪されている二重の性格を持主である。だから彼らは彼らなりに支配階級とその権力組織にたいし、従属的屈従的である反面、財政、金融、物価、貿易等の諸政策を通して圧迫にたいし、あるいは親会社の直接的な収奪

(下請単価の切下げや代金支払いの遅延、下請再下請の系列化政策等)にたいし、あるいは外国資本の直接的な圧迫にたいし、根強い反感と抵抗意欲をもっており、時としてその意欲は顕在化して政治的に発展し支配階級内部の動搖亀裂をよびおこすことさえある。

中小企業労働者にとり、企業家たちが税金減免や金融措置を要求し、日中日ソの貿易の叫びをあげ輸入のための外貨割当ての不公正をなじり、外国資本の市場独占に抗議するとき、それはいかなる意味においても反対すべき筋合や傍観すべき理由はみじんもなく、そのこと自体の進歩性のためにも、はたまた中小企業労働者の労働条件を引き上げるための条件を作り出す意味においても大いに協力すべき事柄にちがいない。

したがって、中小企業の労働運動にあっては、先にも述べたように対立と協力の面に正しく対処しなければならない。企業内において、無条件協力や労資協調に陥ることは無論誤まりである。労働者としては、協力の条件として、組合の承認と組合活動の自由の問題、賃金や労働条件のこと経理の公開など基礎的な問題がいくつも横たわっているはずだ。それならば、そうした問題がことごとく話合われ、解決を見なければ、さきに述べたような経営者の抵抗活動に協力すべきではないといきれるかどうかというならば無論しかく約定規にはゆかない。

問題は抵抗と協力の両面を企業内でのみ片付けようすることは困難だという点にある。また、協力の面は先にあげた例がしめすようにそこに企業内で労資一致したら効果が上がると言った性質の問題でなく、地域や産業全体の問題、はては全国的な政治問題にしてゆかなければ解決のつかないものが大部分である。したがって、協力の面はまず地域合同労働組合でとりあげ、地区労組織を動かし、さらに、地評、全国単産、総評進歩的諸政党にのばしてゆくのが通常であろうし、それをささえる地域の大衆活動も地評・地区労を舞台とし、地方自治体をはじめ中小企業家の集団、小市民農

民等地域の諸階層をまきこんでゆく国民的ひろがりをもつカンパニアになるのが一般的な姿である。それゆえ協力の面を企業内にとりこんでおいてはならないことを十分注意しておくことが出発点において必要であるとともに、協力の面はカンパニアの面でとらえられる性質のもの、すなわち、時に応じて断続的にあらわれる所以、持続的継続的ではないということに意をとめておくべきであろう。

つぎに、このようなカンパニア活動を主体的に開つてゆく地評や地区労組織、さらには全国単産や総評などの場合、一面において一つのカンパから次のカンパへ移行するにつれ、国民的結合を深め、かつ拡大してゆく配慮が必要であるとともに、他方、カンパニアの習慣から中小企業の労働問題を企業主の問題に解消させたり、終戦10ヶ年の経験が物語るように、中小企業労働者の組織と行動のベースを用意しないで中小企業主との直結をはかるような傾向に陥らないようにこのうえとも注意しなければならない。

とはいえ、内外独占資本の収奪下にさらされている労働者階級と中小企業家の関係は、たとえ今日の段階では断続的なカンパニアの場でしか手は結べないにしても、そのカンパニアは貴重な経験として次第に政治的意義を飛躍させてゆかなければならぬ。しかし、こうした政治的結合の舞台でこれを組織し、発展させる問題は、労働運動という視野で処理されることではない。まえにもふれたようにより高い段階の解放路線のテーマとして討論を深め、より高度な組織者の手によって実行に移さるべき課題なのである。

(第2章以下略)