

## 戦前の中小企業における 労働運動について

鶴 五 三

### 1. 戦前戦後の中小企業事情

戦前の中小企業の労働運動がどうあったかということをお話したいと思います。その前にいちおうお断りしておきますことは、戦前の労働運動と今日の労働組合の運動とは非常に規模も違っておられますし、視野も違って来ておられます。従いまして私が戦前に運動に従事しておりました経験をお話申し上げますと、多小奇異に感じられる点もあるかと思えます。ただそこに私たちが汲みとり得ますことは、戦前の運動に戦後の運動においても用いなければならないいろいろなやり方がある。そういう問題について具体的な話をしたいと思えます。

先ほど伊東先生（引用者注：伊東岱吉慶応大学教授）から詳細に現在の中小企業のおかれておられますところの事情なり、あるいは労働者の立場なりのお話がありました。そこで詳細なことを申し上げる必要がなくなりましたが、ただ中小企業が戦前と戦後ではどのように違っているか、この点だけはいちおう明らかにしていく必要があると思えます。

先生のお話にありましたように、また「中小企業労働運動必携」（1956年、総評発刊）にも書いてありますように、戦前の中小企業は異質多元的な群でありますし、それぞれ特殊性と多様性を持っておったのであり

ます。また国民の多数が生活のよりどころとしておりましたことも変りがございませぬし、とくに国民の民需市場に非常に大きな市場を形作っておったということも変りが無いのであります。それと同時に独占資本に奉仕する一つの機構であったことも事実であるのであります。以上のようなことは戦前も戦後も少しも変りがございせんが、変わっておりますのは伊東先生がお話になりましたように、戦後は大企業によりますところの系列化が一段と一般化して参りますとともに、激しくなっていることです。

そのことから一面には下請生産によりますところの利潤が減少して独占資本の搾取が強化されておるのであります。このような姿で中小企業はみずからの立っておりますところの小生産ということから、大企業の大生産に敗北をいたしまして、隷属化を強めておるといふ、資本主義の時代の持つところの一つの競争の原則から、追い込まれていることも事実であります。私たちが忘れてならないことは資本主義というものは利益を生み出していく、いわゆる利潤を獲得していく、その利潤をみずからが蓄積いたしまして次の生産へ役立たせていく、こういう力を持つほどその資本は強いし、その支配しておられますところの経済的な立場、広さというものは強いのであります。

そういうことが戦前と戦後でどのように違つかと申しますと、昭和の初めに問題をとらえましてそのことを振返って見ますと、よくわかるのであります。そこで主として私はみずからの経験によりまして、組合に加入いたしましたのがちょうど大正15年で、それから近衛内閣になりましたが労働組合が解散するまでの間、組合運動の職業的な幹部として従事いたしましたので、その間の経験を申し上げるわけでございます。

### 2. 労働運動のめばえ

まず戦前の運動を考えて見ます場合に、いちおう明治以来の日本の中小企業がどの

ような姿で変って来たか。その中でどのような運動が行われたかということを中心に触れてみたいと思います。学者によって分類の仕方が違いますが、一番初めに日本の資本主義が発達した時には、ご承知のように政府が農村から税金の形で搾り取って来て、それによって官営の工場を建てる。その工場を民間に払い下げまして、それによって民間の大企業を育成して参りました。

その時分の中小企業の問題は在来、すなわち徳川時代から続いておられますところの労働をどうするかというのが当初の問題であります。この時代には労働組合らしいものはなかった。ただ印刷工の一部には、近代産業の形で芽ばえた労働運動が芽ばえておりました。だんだんと独占が進行して行きますにつれて、とくに第一次の世界大戦ののちに本格的な中小企業の問題がとらえられて来たのであります。その後中小企業が統制経済によってつぶれていったこの時代に労働組合運動は一つの動きをいたしました。その後戦争になりまして、御承知のように労働組合運動は影をひそめております。

このように見て参りますというと、戦前の日本の労働運動の歴史の大部分というのは第一次欧州大戦後、大正3年から欧州大戦が始まっておりますが、このあとから中小企業の問題が本格化して参った、昭和7、8年ごろを境として日本の労働組合運動が行われております。ここに「日本労働争議史」という本を手に入れますが、この本のページを繰ってみますと、その年々の主な争議が書いてございまして、ところが皆さんたちの今日の常識からしますというと、この本に書かなければならないような工場ではございませんし、参加人員でもないであります。わずかに従業員は30人とか100人とかいう少ない労働者が闘争に立ち上っております。それがこの本の一つの歴史の1ページに印せられておるといふこと、戦前の労働運動はほとんど大部分が中小企業の労働運動であった。こ

の事をまず第一に念頭におく必要があります。

それでは大企業の運動とどう違ったかということとはあとで触れますがまず中小企業のその当時の立場、問題は競争の問題、大企業と小企業、大商業と中小商業との競争関係の問題であります。先ほど伊東先生もおっしゃいましたように、日本の独占資本が残しておきましたところの経済分野、その中に自分みずからが資本を持ち、みずからが利潤を獲得しまして、それを拡大していこうとする。そういう部分はだんだん狭まって来る。こういうように中小企業の問題がとらえられておったのであります。従いまして私たちが労働組合運動をします場合に、今日のように中小企業の企業主というものは力がないわけではございません。あったのであります。従いまして中小企業の事業主に対しまして賃上げを要求いたしましても、これを受け入れる余力はもちろん独占資本ほどはないにしてもあったのであります。

この点は戦後の運動と戦前の運動とは違っております。そこで問題になりますのは、こういうふうな違いがあるから戦後の運動はより困難であるということはおわかりますが、それでは中小企業の運動ができないのか、このことを考えてみますと、今度は逆に戦前の大企業の運動を振り返ってみます。このことをいちおう私たちは考えていかなければならない。従って今日の困難な中小企業の中においても労働運動はやり得るし、働く分野があるのだ。

それからいま一つは戦前はそのような企業企業の力を持っておりましたが、同時に中小企業者というものは一つのカルテルを作りまして、大独占資本と対等までは行きませんが、これに対抗しようところのある程度の力を持っておりました。と同時に今のように商業資本が弱まっておらず、資本主義の前駆的なものではございますが、間屋的な資本というものが力を持っておりました。従って私たちの戦いというものはこ

のような問屋的な資本に対して戦い方を進めておりました。

というのは私たちが問屋にぶつかる戦い、例えばここに一つの工場があります。その工場が問屋との関係においてちょうど今日の大企業と下請工場との親子関係のように、問屋とそれに配属しておりますところの工場がこういう関係の中でその労働組合を問屋資本に対する戦いにもって行ったことがあります。そういう戦いは今日の下請工場の労働者の戦いが、大企業へ向ける戦いのやり方、もちろん規模も違いますし、戦術も違って来なければなりません、同じようにやり得るのだ。こういうことをいちおう、お話申し上げて見たいと思います。

### 3. 労働者の状態はどうか

それからいま一つは労働者の生活状態はどうであったか。低賃金であったことは事実であります。しかし今日ほど大企業と比較いたしましてひどい開きはなかったのです。部分的には高賃金でさえありました。というのは大企業におきましては、日給制度でございました。日給制で賃金を押えられていた。ところが中小企業におきましては、出来高給、いわゆる請取制という制度によりまして働けばある程度の高賃金が得られる。こういう状態でありました。もちろん先ほど申しましたように多種多様の特殊性を持っておりますからして、中には非常に賃金の低い家内工業的な、労働者にとっては今のほうがもっと楽なところもあった。

なぜかと申しますと、その当時の今日の労働基準法に相当します工場法という法律は女子のみには労働時間の制限がございました。12時間の時間制限があった。しかし男子には時間制限がございませんので、たとえ女子にあったとしても、それは無視されまして、朝寝起きから、夜11時近く寝るまでの間働かされるころの、そういう家内工業的なものは今日よりもっとみじめでありました。しかしながらそれ以外の労働

者では、今日の大企業の労働者と中小企業の労働者ほどの差はなかったのであります。

過度労働であったことは事実であります。請取制度、出来高給ということで過度労働ではございましたが、大企業におきましても、11時間労働というのが通常でございました。また規律的な面からいいますと、大工場は非常にきびしい、中小企業はゆるやかだ、こういうことでむしろ労働者の賃金という面からみますと、中小企業のほうがあったのであります。この点は非常に違っております。これが労働運動の一つの芽ばえに重要な点でございます。それから無権利であるということは今申しましたようにどちらも無権利でありましたが、当時の大企業の労務管理というものはいわゆる能率増進ということに問題がおかれまして、今日のように人間関係論、人間の関係はどうあるべきかという問題から労務管理を考えるような進歩的なものでは大企業はなかったのであります。中小企業はもちろんこのことには変りはありませんが、しかしながらむしろ中小企業のほうは先ほどいいましたように、内部の規律がゆるやかだけにある面におきましては、おやじにたてついでものを言うことができる。こういう面も持っております。

それからもう一つはそういう力になります原因というものの一つは、当時は大企業に今日のような養成工制度、いわゆる熟練工をみずからの工場の中で作り上げて養成していくという制度はほとんどございませんでした。こういう制度が設けられましたのは、御承知のように総動員法によりまして技能者養成令というものが発布されて、それ以来全国的にこれが行われるようになりましたが、戦前はほとんどそのようなものはなくて、熟練工というものの供給源は中小企業の中で、徒弟制度の中で小学校を卒業して兵隊検査まで、ただ奉公をして、飯を食わしてこづかいをもらって、一人前の職工にしてもらう。こういうような姿の中で熟練工が養成されて参りましたが、そ

ういう熟練工を大企業は雇入れまして、みずからの労働力の供給源にしておりました。

ここに中小企業の労働者の強みがあったのであります。今日ではそういうものが非常に薄れておるのであります。このことは一面に大企業と中小企業の労働者を結びつけるようになりましたが、中小企業のなかでも兄弟弟子ということていろいろな結びつきができますし、その工場の中における一つの団結の拠点があつたのであります。こういうものを土台として労働組合運動は戦われておつたのであります。

#### 4. 無産運動と組合運動の台頭

いま一つは労働者が本当の力を持って参りましたのは、日本がいわゆる重工業時代に入りました第1次大戦後でございますが、この時分には、一面には資本家階級は薩長土肥というような封建的な勢力というものをだんだんと押しやりまして、資本家階級みずからの政治権力を獲得し確立していった時代であります。こういう時代に原内閣が成立をいたしておりますが、それと同時に昭和2年には金融恐慌が勃発いたしまして独占金融資本というものの覇権が確立して、だんだん社会は反動的に動いて参りました。しかしいちおう大正7年原内閣の成立ということはブルジョア民主主義、階級的な民主主義の勝利であつたわけでありまして。こういうことから民主主義というものが必然的に大衆の間に普及され宣伝されるような形になって参りました。

当時は民主主義という言葉は使わずに平等主義、デモクラシイと言っておりました。なぜ民主主義と言わなかったかと申しますと、日本の権力者は天皇である。従つて民衆、国民は権力者ではない。天皇が権力者である。そこで民主主義とはいへなかつたということてあります。ともあれそういうようなブルジョア民主主義でございましたけれども、民主主義というものがだんだんと広がって参りまして、労働階級にも男子だけではございましたが、選挙権が与えら

れるようになって参りました。このことはいちおうは労働階級が成長いたしまして、これをむやみに押えつけることはできなくなつたからであつたのであります。

こういうような労働者階級に対しましてとてころの資本家階級の部分的な譲歩がございましたと同時に、徹底的な弾圧もいたして参りました。と申しますのは、今日の厚生省に当りますが、当時の内務省の社会局が労働組合法を議会上程したことがあります。これは昭和6年であります。今から見ますというと、この労働組合法は実に骨抜き労働法でございました。団結権だけは認めるが、団体交渉権は認めておりません。罷業権も認めてございません。もちろん今日のような不当労働行為というような規定はございません。むしろそのときに議論になりましたのは、労働者には団結する権利があると同時に、組合に加入する権利があると同時に加入しない権利があるのだ。こういうことがまじめに議論されたのであります。

そのような微温的な労働組合法でありましたけれども、これが議会上程されまして、全国のいろいろな経済団体が集まりまして、今日の日経連の前身でありますところの全国産業団体連合会、これを全産連といつておりましたが、全産連が結成されました。この全産連の圧力によって労働組合法は衆議院は通過いたしましたけれども、貴族院、今日の参議院に相当しますところの貴族院において握りつぶされてしまつております。それ以来、全産連は労働組合に対する資本家の対策本部としてずっと活躍し、今日では日経連として復活いたしておるのであります。

このように徹底的な弾圧はいたしましたが、しかし一面には噴火口を開けておきませんと爆発をいたします。爆発しないようにするために、どこかに少し蒸気のもれるところを作つておく。こういうことから労働組合運動の自由もそういう範囲内において認められております。言いかえますとい

うと独占資本の大企業に労働運動が及んで来ましたときには、これは徹底的な弾圧が下されました。愛媛県からおいでになっている方々はお聞きかと思いますが、別子銅山のストライキのときには、デモの衝突によりまして何人かの死人が出ております。向うからは竹槍をもって押しかけて来る。こちらは争議団が冬のさなかに鉢巻をして真裸になって、焼け火ばしを投げつけて、まき割りを持って立ち向うのであります。こういうふうな戦いをやっておりますが、このような向うの暴力行為に対しては警察はこれを保護し、こちらのちょっとした暴力行為には徹底的な弾圧が下される。こういうふうに大企業の労働運動というものはなかなか激しい弾圧が下されました。

しかし中小企業のほうには少し穴があいている。こういう穴を土台にしまして、労働組合は発展してまいりました。そういう根はさらに大企業の中に食い込んでいこうとする。こういう運動となって行われておったのであります。言いかえますと、そういう範囲内において労働者の勝利の条件があり、そういう中から労働者は運動を進歩発達させていったのであります。と同時に労働者の間には先ほど言いましたように兄弟弟子というような関係から労働者の自然的な団結ができておりました。その点が非常に役に立っておったのであります。

それから忘れてならないことは、これはあとでオルグの重要性について触れますが、日本の労働運動の歴史をひもといて見ますと、労働組合が組織される場合に、一番先にだれが手がけたかと申しますと、大学を出ました理想に燃えた知識階級の諸君でございます。これは日清戦争前後の日本の労働運動史を読みますとただちにわかりますし、あるいは大正の初めに友愛会ができて、これで日本の労働運動が本格的な発足をしましたが、この友愛会を作り出した人は鈴木文治というクリスチャンであり、知識階級でございました。

こういう中から労働者は目覚めて参りま

して、戦いを進めていく間に、筋肉労働者の中から筋金入りの運動者が出て参りまして、これが中核となって運動が進められて参りました。このことも忘れてはたらないのであります。従って私たちはあとで重要な問題として申し上げますところの「オルグがなければ組織はできない」この問題につきまして戦前の運動と戦後の運動の違い、そして同時に中小企業の運動を始めて参ります場合におけるその重要性をお話申し上げておきたいと思ひます。

次にはそれではその当時の運動は主にどこで行われておったかと申しますと、関東におきましては京浜を中心にした運動、関西においては大阪を中心にしたところの京阪神の運動、それから九州の八幡を中心といたしますところの、あの炭鉱地帯を中心といたしますところの運動、この3つの運動の中心点がございました。それらの地域の労働組合運動は同時にその当時の無産階級の政治運動となって発達しております。その無産階級の政治運動と労働組合運動とは今日以上に密接不可分の、否一体とさえ言えるほどの結合をしておりました。

そういう運動はだんだんと地方的に伸びて参りますというと、地方の社会運動となって現われて参ります。その社会主義運動をやっておる人たちが、大阪の労働組合の本部に連絡をとりまして、地方の労働組合運動に入っていくというように、地方におきましてはむしろ政治運動が優先して、労働組合運動がそのあとにくっついていく。こういう姿で運動が発達しておるのであります。この点は日本の労働運動の一つの特徴であります。外国の労働運動史を研究してみますというと、労働組合が自分たちの生活の問題から労働組合を作って戦っていく。こういうふうに戦っていきますと、問題は政治問題へぶつかりますから、みずからの政党を持とうという運動になって現われて来ます。

これが大体外国の労働運動の歴史であります。日本におきましては、むしろ社会主義運動が前駆して、労働組合運動がその啓発によって生まれて来ておる。こういう違いがございますが、そういうような違いはやはり地方においてもあったのであります。このことは大事なことであります。この中小企業の労働運動と地方の社会主義的勢力との結びつき、このことを忘れては中小企業の運動の発展は困難である。このことはあとから申し上げてみたいと思います。

ともあれこのような一つの条件の中に中小企業の労働運動は始まって参りましたが、それではどのようにして手がけていったか、これから私はなるべく具体的に、むしろ皆さんたちの御存じのことを申し上げて参るのであります。と申しますのは、中小企業の労働運動というものは決してむずかしいものではございません。皆さんが毎日おやりになっていることをそのままやって少しも差支えないのであります。ただどこが大事か、このことさえ皆さんがのみ込んで下されば、中小企業の運動というものは、これはむしろ楽しみであります。

これは大企業の労働運動をやっている方々には、このようなものであったかこのような喜びがあり、感激があるのかということが、まざまざと伺えるほどの喜びを感じ得るのであります。言いかえますと、きびしいが一面には非常にやりがいのある運動があるのであります。そういう運動はどこにあるのか、それをつかむには、育て上げるにはこういうことが問題であります。そのことを皆さんに申し上げてみたいと思います。

## 5. 戦前の中小労働者の組織化

そこで少し理屈めきますが、私たちは、組織というものにはどんなものがあるかということを考える必要があります。と申しますのは戦後の労働運動、とくに大企業の労働運動というものは戦争が終って、ポツダム宣言が出て、何とはなしにわっと一カ

所に集まって、あるいはだれが提唱者か出てそういう組織ができて来たのには違いありませんが、だれかが提唱して食堂なり、広場なりに集まって、代表者を選んで会社と交渉して賃上げをするために労働組合を作ろうということで、1週間か10日、ただか1ヵ月もしますと2,000人なり3,000人なりの工場全体の従業員をもって組織する労働組合ができ上がっております。

こういうところでは組織問題ということは始めから問題ではない。組織問題よりも機関をどう作るか、大会をどうするか。執行委員会をどう作るか、こういう機関を作ることが問題であって、組織を作ることには考えていないのであります。これは私宇部に参りまして、よく組合員の皆さん方に申し上げたのであります。機関は組織ではないということであり。この点はとくに考える必要があります。

そこで組織とは何かということであり。組織は一つの団結であります。団体というものはおたがいに何らかの形で約束事を結びあうことでもあります。汽車に乗り込むときはまず乗っている人が降りてから乗らなければならぬ、こういう社会的な約束事があります。あるいは駅の待合室に人が待っているこの人達はみな改札口を通らなければならぬ。こういう約束事でもあります。つまり群衆というものは、そういう約束事を持って団結しているのであります。学者はこれをむずかしい言葉で社会集団と言っております。社会集団は一つの団結であります。しかしこれは組織ではございません。組織ではないが団結をしておるのであります。

## 6. オルグの重要性について

団体というものが一つの組織集団になりますのには、まずだれか提唱者が必要であります。またその組織を作るのに相談する人が必要であります。このことをまず認識する必要があります。私たちが皆さんたちとともに組織を作ろうとする場合にはだれ

かが提唱者になって組織をまとめていく。この提唱者がオルグであります。このことに徹する必要があります。このことを忘れて、大企業の労働組合が立ち上ったら、中小企業の組織はできるのだ。大企業の労働組合が金を出せば組織はできるのだ。こういう考え方では絶対に中小企業の組織はできません。これは断言しておきます。大企業の労働組合の援助がなくても、1人の犠牲者がありまして、家庭を犠牲にして中小企業の組織に乗り出しますならば、中小企業の組織は可能であります。ただそういう人を見つけ出して、その人に生活の糧を与えて、それに専念させる。こういうことができたときに初めて中小企業の運動が本格的に伸びていく。言いかえまして戦前の運動は知識階級の諸君、いわば当時の中産階級の生活に余力のある諸君が親からこづかいをもらってすねをかじりながら労働者を啓発して、ここから組織が生まれております。従いまして知識階級の親のすねを労働者はかじっておった。春秋の筆法をすってしますならば、そういうことすら言えるのであります。従ってオルグは絶対に必要である。このことを決して忘れてはならないのであります。

それからいま一つはそれらの学生諸君、知識階級の諸君が何をもって労働運動に飛びこんだかと申しますと、それは売名ではございません。社会的な矛盾を感じて理想に燃えて社会を改革しようとする熱情からこれに飛びこんでおります。このことは、私たちは同時に情熱を持たなければ、社会改革をやっつけようという情熱を持たなければ中小企業の運動は外からはできないということでありまして、皆さんたちが理想をもって、情熱をもって運動の中に飛び込んでいくということが大事だということでありまして、このことは非常に大事であります。

それからいま一つはこうして運動が育っていきます中には労働者の成長がありますが、それらの労働者の戦いというものは、初めから理想をもって戦うのではございませ

せん。そのことを忘れないでほしいと思えます。理想をもって社会主義者として独占資本に対して戦おうと思って労働者は立ち上るのではございません。生活が苦しい、いじめられ、しゃくにさわるから、おやじをやっつけろということで立ち上る。つまり労働の苦痛から運動が生まれて参ります。このことを忘れてはならない。従って労働の苦痛というものを忘れた、生活というものに密着しない運動であってはならない。一面には理想が必要であります、同時に生活の苦しみの中から運動というものを鍛え上げていかなければならないということでありまして、この二つを私たち中小企業運動をするときに忘れてはならないのであります。

それでは私たちは具体的に戦前において、どうやったかと申しますと、ポスターを張ったりビラをまいたり、演説会をやったり、パンフレットを配ったりいろいろな姿であります。このことはむしろ今日以上に活発にやりました。と申しますのは未組織分野が非常に広いとともに、私たちの運動には手かせ、足かせがはめられておりました、それを少しでも払いのけよう、少しでもそういう分野に足を広げていこうとする運動であります。

ところがこのビラ、ポスター、演説というものは生やさしい闘争ではなかったのであります。ポスター張りはブタ箱入りを覚悟したポスター張りであります。ポスターを張っておりますと、何とか風紀条令というような条令がありまして、必ず捕まえられて、1週間なり10日なりブタ箱に入る。弾圧の一番ひどかったのは京都でありました。東京では丸の内一帯、こういうところにおきましては非常に激しい弾圧が繰り返されて参りました。しかしそういうことに最大の努力が払われて参りました。

それからいま一つは、手かせ足かせがはめられておりますからして、一番大事なことは個々面接、労働者の個人個人に会いまして、よく話を聞き、よく話をするという

ことが運動の第一歩であります。そういう機会は食堂で求めます。あるいは家庭に行き求めます。少し自由を持って参りますという職場を訪問しまして、仕事をしている職場で話をするのであります。これから皆さんがたが中小企業の運動をする場合に大企業の労働運動のように時間中に運動をするとお考えになってはいけません。どうか中小企業の運動をする方々は朝の9時まで寝ていただきたいと思ひます。起きて飯を食うのがお昼であります。朝飯はお昼に食う。運動は夜の12時まで、これが中小企業の問題になって参ります。今日でもそうでありましょう。戦前もまたそうあります。その大半の時間は何に使われておるか。これは家庭を訪問する。家庭の中で茶話会をやる。今日でいうところの懇談会をやる。こういう時間につぶされております。

私を育ててくれました鈴木さんは非常に有能なオルグでありましたが、私は運動を教してもらいました。当時私は大阪で運動しておりましたが、天王寺から此花まで歩いて1時間半近くかかります。夜の11時ごろに会合を終えて、歩こうじゃないかということで歩いて帰ります。鈴木さんは路地の中にとことこ入っていく。何しに入っていくかという、一軒の家の雨戸をとんとたたくのであります。寝ている人が起きて来ます。実は今会合があつてここを通つたのだが、なつかしかつたので寄つてみた。さよならといつて帰ります。相手は寝ておりますから迷惑な話であります、ところがこれが相手感激させるのであります。鈴木さんが訪ねてくれた。われわれを忘れなかつたのだ。こういうことで労働者は団結していきます。このような戸別訪問、個々面接は大事だということを忘れてはなりません。こういうことによつて私たちは運動を進めて参りました。

## 7. オルグ活動のやり方

それからいま一つは問題をとらえます。解雇、賃下げ、傷害手当の問題、このよう

な問題をとらえて、私たちは戦いを進めて参りました。そこでそのような一つの具体的なやり方を申し上げてみたいと思ひます。まず私たちがAならAという工場を組織化しようと思ひます。そうするとだれか1人だけ、何としても組合に入らなければならない。そこでその工場の附近に参りまして、飯屋にがんばつております。労働者の諸君が飯を食いに集まつて来ます。じつと話を聞いております。そしてその飯屋に何日か通うのであります。いろいろな不平の話が出て来ます。

それからこちらから顔なじみになるように仕向けて行きまして、あんたのどこの工場は非常に賃金が良いという話だがといつて盛んに工場のことをほめるといふと、相手は、いやうちのおやじは物のわからんやつで賃金も安いとかならず反対を言ひます。このようにして工場の中の様子を聞く。これを謄写版に刷ります。そしてこういう問題がある。あなたがたはこの問題についてどう考えるかというビラをまきます。これはかならず反響があります。そうすると1人の人間がやつて来ます。これはその工場の中で一番仕事をしない、一番ずぼらな、今にも首になりそうな人間が必ず来るのであります。一つこれは忘れんといひ下さい。大事なことです。その人間をとつつかまえる。これは犠牲部隊です。本人も首になつてもいいが解雇手当だけはとつてもらいたいといひておりますから、本人の満足するところでもあります。

そこでこの人間を使いまして、今度は工場の中で宣伝をやります。工場の中のニュースをとつてはガリ版に刷つてビラまきをやります。皆さん労働運動には謄写版を忘れないで下さい。中小企業の運動をするときにはかならず皆さんのそばに謄写版が必要です。このように謄写版を切つてどんどんまきます。だいたいこちらあたりでよからうといひるときに、その人間に組合の宣伝をやらせる。そうしておやじから首を切られたら解雇手当だけはとつてやるのであり

ます。どういうふうに解雇手当をとるかといひますと、組合ができていないのでストライキはできません。そこで組合の本部から参りましておれのところの組合員を首にしてけしからんとねじこんでいくのであります。

向こうは何んだかんだと陳弁をしますが、とにかく何とかせいということで坐り込みをやります。工場の中に組合の本部から行きまして、大声を上げて事務所にどなり込みます。これは恐喝であります。はっきり言うと恐喝です。そしてときにはおやじの家へ行って上り込んで強談判をやります。奥さんをおどかします。その他いろいろな手段を使います。もうしょうがないから向うは解雇手当を出してくれます。それ見てみるということでピラをまきます。労働組合の力によって解雇手当をとれたとやる。実は労働組合の力でも何でもなし。恐喝でとったのであります。ところが遅れた労働者はなるほど、労働組合はありがたいとわかります。

そこでその次にあぶないやつが入って来ます。そのときにだいたいこれならだじょうぶ、これなら本当の組織の根を張ることができるということがわかりますと、その人間を大事にしまっておきます。絶対におやじにわからないようにその人間をしまい込みまして、その1人の人間に1人の組合員をあらたに作らせます。このときには職場の中の真面目な連中を組合に入れて来ます。この本に職場の真面目な分子をつかめと書いてあります。これはその通りであります。一番最初には不平分子をつかめということが抜けておりますから、そいつを忘れないで下さい。こうして本当によい組合員をつかんでそうして1人ひとり組合員を増やしていくのであります。そのやり方が組合員の倍化運動です。1人を2人に、2人を4人に4人を8人にといい倍化運動ということが当時はやかましく言われておりました。その倍化運動をします場合に、少数のものが集まりまして秘密会合をやり

ます。

これは私もやった経験がありますが、皆さんたちの想像以上であります。2階で会合をやりますのに、下駄を持って上りまして、押入の中に入れておきます。外から見えないようにふすまを外しておきまして、道路側に立てておきます。絶対に中は見えないようにします。こういう秘密会合をやっているのを見つかりましたら、いくら中小企業であっても首になりますし、また警察が忠義顔に金一封をおやじさんからもらいたいのかどうか知りませんが、警察が治安警察法第何条によって解散を命ずるといふうにやりますから、わからんように初めのうちはやるのであります。こういうふうに秘密会合をやりまして相談をします。その相談はどういうことをやるのかというと、だれを組合員に入れるか1人ひとりの人間を吟味していきます。そしてお前はだれその説得にあたれ、わしは謄写版を切ろう、きみは本部との連絡にあたれ、きみは会費を集めるということで各自の分担を決めます。

その会費の集め方は、ちょっと会費をくれと言ってもらうわけにはいかない。便所で小便をしながら会費の授受をやります。これはなかなかわかりません。そこで相談をしますが、これが非常に大事であります。皆さんたちの今日の運動は何か委員会を開いて決議をしないと何もやれないと考えていらっしやる。ところが戦前の運動はそうでない。なんとはなしに何人かの人間が寄り集まってそういう2階で相談をする場合もあります。お昼の休憩に4、5人の連中が雑談をしているようなかっこうで集まって委員会が開かれております。むずかしい議論はない。具体的な役割の分担などが決められます。つまりそこに一つの組織の中核体が生まれて来ております。その中核が執行部というものの生まれて来る萌芽になります。と同時に機関の生まれて来る芽えであります。

こういうような中核体が生まれまして、

どんどん組合員を増やして参ります。組合員が増えて来ますと一カ所で集会がやりにくくなります。また一カ所に集まりますと、見つかる危険も多いので、これを二つに分けます。そういうふうにして何々支部という組織が自然的にできて来るのであります。規約があって組織ができるのではありません。組織があって規約を生むのであります。このことを忘れては中小企業の組織はできないのであります。言いかえますと、そういう組織ができ上る。自分たちの訓練もだんだん積んで来た。だいたいこの程度で合法部面へ出ても大丈夫ということがわかりますと発会式をやるのであります。

当時は組合は何々支部という単産式になっておりましたので、その各支部会ごとに発会式をやります。この発会式のときは、ストライキを覚悟してやります。またこのときは闘争体制にある組織自体が首になるかならぬかというきわどいものからなっておりますので、発会式をやるときは、首になったらストライキをやるぞという態勢で発会式を行います。たいがい発会式のときには要求書を出すというのが習わしであります。

ところで今度は非合法の団体活動が暴露したときにはどうするか、また発会式をやっていない。その工場の従業員の多くは組合の存在を知らない。組合員は2,000人の工場で2、30人しかない。こういうところで組合ができてることが相手に感づかれました場合においては、このときは一か八かの闘争をやります。それにはいろいろ情勢判断がありますが、そのときにはそこの従業員の判断よりも組合本部が判断をいたしまして、ここはストライキをやらせよう。ここは2人か3人首になるが、まだがまんをしようというふうに判断をして、戦いをきめて参ります。

このことは戦前と戦後は違うのであります。今はストライキをやる時には、無記名投票によって、ストライキ投票をしなければ、ストライキはやってはならないかの

如く皆さんたちはお考えになっておる。これは民主的な手続としては当然であります。が、戦闘的な体制ではありません。戦闘的な体制と申しますものは独裁であります。例えば戦争をやります場合に兵士の1人ひとりにあの山を占領しようかどうしようかという判断を大衆討議する馬鹿はおらん。このときには司令部の命令一か、あの山を占領せい。死ぬかもしれない。死ななければ殺すぞと言って銃殺をその前にしてでも敵に向わせるのであります。

ここに民主主義と戦闘体制との矛盾がありますが、戦前ではここでストライキをやらなければならないと判断したときにはその30人に因果を含めまして要求書を出させる。昔の闘争形式は最初に嘆願書を出す。それが拒絶されますと要求書を出す。要求書によってストライキに入るというのが大体昔の闘争の順序でございました。30人くらいでございましたが、嘆願書をまず出す。そして外から組合員を応援にかけつけまして、ピラをまいたり、そこらあたりで演説会をやったり、沸き立たせるようにします。なかなか雰囲気が出て来ないと、内外呼応してまず中の30人の連中がスイッチを切る。外から応援に行った連中が工場の中へなだれ込みまして、働いている連中を外へ引っ張り出す。あらかじめ、こういうお寺とか借家を借り切っておきまして、従業員を押込んでしまう。応援団がかけつけまして要所要所を固めて外へ一歩も出させません。家族が面会に来ては面会させません。こうして一方では代表者と一緒に工場の中に行つて交渉を始める。

相手はいきなりストライキをやられたものですから、びっくりしてしまつて、面くらつておりますからして、戦闘ができない。そこでいくらかの要求が通ります。そうすると、みてみろ労働組合は強いんだ、君たちの団結で勝利を得たのだというわけで、この機会を利用して訓練をいたします。意識を植えつけます。その意識の植えつけ方が扇動であります。これは宣伝や教育では

ありません。扇動であります。感情に訴えて、お前たちが一生懸命働いた金でおやじはめかけを養っているじゃないか。こういう式に感情的に扇動しまして、振り立たせますとともに、一方には争議中に労働者の話というものをじっくり聞かせる。こうして労働者を目覚めさせて、争議が終ると同時に発会式をやります。こういうようなやり方で組織が進められていったのでございます。

## 8. 自然発生的争議の組織

それからいま一つのやり方は、集団的な自然発生的ないろいろな問題が起ります。何でも無い所に争議が起ります。例えば女工さんをたくさん使っているところの工場でありますと、ささいな感情でストライキは起ります。私の好きな監督さんを左遷したというようなことで起ります。あるいは湯飲み場を作ってくれと頼んでおったのにいつまでたっても作ってくれないというようなことで起こることもあります。賃金の値下げということではもちろんありますが、このようなささいなことで労働者は闘争に立ち上って参ります。これを聞きますとかけつけていくのであります。そして幹部に会って指導をしていきます。向こうはだれか頼りを求めておりますからして、闘争のやり方を指導いたしますと、必ずその諸君たちはこの組合に頼って参ります。

そこで、そこに応援の仕方があります。今まではただ自然発生的な争議でなんとなくわっと集まって、ストライキをやって来た。どこかに中心はありましたが、組織だっておりませんので、本部から応援に行きます。そしてオルグの何人かはその組織にあたるわけであります。いわゆる争議団の編成をやります。一方では労働者の、その従業員の代表を連れまして、会社と交渉に行く。こういうふうに分担を決めまして、争議が少し落ち着いて参りますと、その従業員のうち、100人おりますならば20人なり30人なりを引連れまして、オルグがそれに

3人か4人ついて初めはお手やわらかに坐り込みをやる。お得意訪問をやる。こういうふうにしまして、だんだんと強い闘争に馴らして参ります。これはあとでまた争議のやり方のときに申し上げますが、こういうやり方によりまして、そういう問題をとらえて組織をするのであります。

私こういう経験があります。大阪の泉南の泉紡績という、今は会社の名前が違っているかもしれませんが、そこで自然発生的な女工さんの闘争があった。全部がやったわけではありません。1,000人近い従業員の中で寄宿舎の一棟だけが闘争をやっておる。夕方飯を食いますと、その女工さんが塀を蹴破りまして、外へなだれ出て来る。あっちこっち散歩をしまして退屈するとどっと寄宿舎へ帰って寝ております。また翌日も外へなだれ出て遊びに行く。町の若い衆はその娘さんをものにしようとして虎視眈々と狙っております。こっちもその話を聞きまして、一つそれをつかまえにいこうということで、佐野という男といっしょに行きました。飯屋の中に入って待っていると、女工さんたちがどっと出て来ました。ちょっと皆さん話があるからこっちへ来てくれということで、20人くらい横の広場へ連れて行きました。いろいろ話を聞いたり何かして、あなた方のねえさんかぶの人に会わしてくれ、明日の夕方何時に私はここにやってくるから一つ来てくれと言って別れたのであります。その別れたときにはいつのまにやらばらばら逃げて2人になっていた。翌日行ったけれどもだれも来ない。マークをしていたら、これは大切なところを差上げるのですから、もう一ぺんということで来たかも知れませんがこれは労働運動には禁物です。

ともあれ今でもそういう自然発生的な争議がほうぼうに起こっております。ただ皆さんがつかまえる機会を逃がしているだけであります。ただこの場合に大切なことは、1人ではそういうことはなかなかできません。一方では争議団の編成をやり、一方で

は交渉に行く、また一方では坐り込みをやるといふ、そういう機動力のある指導がなければ、言いかえすと、そういうようなオルグが揃っていないとだめです。ちょっと工場からの帰り道に皆さん今日は執行委員会があるが、いよいよ一つ相談して下さいといふ帰るような指導ではだめです。朝から晩まで争議団と一緒に握り飯を食いながら、泊り込んでやるということではなければ、そういう闘争はできないということでもあります。

そこで私はもう一つ例を上げますが、群衆を闘争に巻き込む方法もないわけではありません。国鉄の方には気の毒ですが、汽車がかりに遅延をいたします。1時間たってもやって来ない。ところが待合室に何の掲示もございませんし、マイクで放送もしない。たくさんの方がぶつぶつ怒り出すこういう雰囲気がありましたときに、私なら私が立って、どうもこの駅長はけしからんじゃないか。駅員は不親切だ。皆さん一つ代表者を選んで、私も行きますからどなたか一つ一緒に来ていただいて、駅長に事情を聞いて場合によっては臨時パスを出してもらおう。こういう提唱をしたとします。するとだれか突飛な男があって私行きますといふ。そういう連中と一緒に駅長に交渉に行く。これはあり得ることでもあります。

またあるのであります。つまり群衆をそういうことで組織する。これが積り積って繰返されて参りますと、通勤者同盟というようなものになって発展して参ります。よく通勤者同盟というものがございしますが、そういうことで通勤者同盟を作ることも可能であります。まして組織的な集団である労働者を組織することば容易であります。ここで私が組織集団と申しましたのは労働組合の組織集団ではなく、会社の従業員としてのそれでありまして、社会の正常な一つの集団としての訓練を経ております。従ってどこを握るかということでもあります。一番握って動かしやすいものは職制上の上位

のものを握る。下は無意識でもついて来ます。ところが上位のものを握りますと戦いができなくなる。いわゆる中間層でありますから、むしろ場合によっては会社に裏切ります。ここに問題はだれを握るかということでもあります。中小企業の戦いにおきましては、かならず労働者の中の職長級の人を握って下さい。そういう連中が握られますと組織化は早いのであります。いわば昔は先ほどいいましたように、兄弟弟子という関係で結ばれているところの兄弟子を握ることに努力をいたします。

こういう一つのルートによりまして、私たちは戦いを進めていったのであります。また一つの組織集団として親睦会や共済会などがございました。こういうものをつかむのに努力をいたします。労働者の作っておりますところの冠婚葬祭その他のための親睦会というものは2、3回は集まって大会をやりますがそのときには必ずといってよいほど職場の問題が出て参ります。この中にオルグが乗り込みまして、よく私たちはきつねになりまして、何にも知らん、労働組合のイロハも知らんような顔をして、中小企業の中に働いて、親睦会あたりを作らして、その中の幹事役みたいになって、会社の職長連中をおだてて、まつり上げて、じつと様子を見ております。そして機を見て問題をとらえ、労働組合的なものに変形させて行くのであります。そういうことができるのであります。

戦前の労働組合を見てみますと、大阪市電の大ストライキをやった組合は自助会という名前であります。石川島造船所にはじょちょう会という労働組合がございまして、これらの団体は親睦会的な、共済会的な団体から発生したのであります。従ってそういうものは労働者の組織集団である。労働組合という看板はないがいずれも労働者の不平を何らかの形において解決をしようと望んでいるところの労働者の集団であるということをおぼえてはならぬのであります。

次には同業者団体を変形させるやり方でございます。例えば大工、左官というような人たちは自分たちの工賃を決めるために、請負工賃をきめる交渉団体として、そういう同業者組合みたいなものを作っております。

この大工、あるいは左官というような人達は、今日は賃金をもらって働いているが、明日は自分たちが小さい仕事を受けて親方になる。こういう性格をもっております。それが元請に対しますところの、工賃のもつれから戦いが始まって参ります。それをつかまえて、つまり今日の皆さんが問題にしておりますところの中小企業の親方と事業主といっしょのような形において戦いを進めまして、その中からだんだんと労働者層を引き抜いてそれを本当の労働組合に改変して行くというやり方をやりました。

それからいま一つはメリヤス工のような場合の家内工業的な下請の場合は労働者と事業主といっしょに組みまして、問屋に対する戦いを始めて参ります。そういう中から刷子工という労働組合が生まれて来ております。

## 9. 同志的な信頼感で結合

とにかくこういうふうに戦前の組織のやり方で学ばなければならないことは今まで組織のないところに組織を作ろうとする場合に、かならずオルグが必要であるということでもあります。そのオルグというものは、中小企業の場合においては、それに挺身し得るところの職業的な労働運動家であって欲しいということでもあります。これを忘れずにおいていただきたい。なぜならば私たちが運動を進めて参ります場合に、個人的な結合、団結が必要であります。とにもかくにも身近に世話をしてくれる人、朝から晩まで世話をしてくれる人、そのような人を必要といたします。そのような人はそのこと自体が職業的でなければならないのであります。

それからいま一つは組織というものは個人をとらえるものであるということをお忘れではありません。組織は個人から積み重なっていくのであって、1人を2人にし、2人を3人にする。こういうふうにして私たちがやって参りますときには、必ずお互い同志に信頼感がなければできないのであります。これには相手をつきつけるところの愛情を必要とします。集団社会学という社会学の一分科の学問がございしますが、その中で団結の原理としまして二つの原理をあげております。これはゲマインシャフトという言葉を使っております。いわば団結の第1条件は感情的な結合、ゲマイシャフト的な結合がなければ団結はできないとっております。

次にゲゼルシャフト的な、合理的な、契約的な結合であります。この合理的、契約的な結合をする前に必ず感情的な、情緒的な結合がなければ団結はあり得ない。こういう学問的な規定を考えてみますというと、私たちが1人の人間をつかんでいる。この人間を土台にして増やしていくときには、この人間が首になってもかまわない。おれはみんなのために戦ってやるのだ。そのときにはかならず組合の本部から、だれれさんが来ておれのために戦ってくれるのだという安心感がないときには戦えないのであります。

おれの後ろには宇部窒素の労働組合があるのだという、そういうぼんやりした戦いであってはならないのであります。おれの後ろには宇部窒素の太田という男がいる。太田という男が宇部の執行部にいったときには、執行部の人はおれを見捨てないでくれるだろう。こういう同志的な結合、これが労働者を奮起させて参ります。これを忘れないでほしい。こういう結合というものは組織の土台となって参ります。このことは「中小企業労働運動必携」には書いてありません。この次に改訂版を出されるときはこれを一つ入れていただきたい。個人をとらえる感情的な結合が大事である。

その次には何が必要か、先ほど伊東先生も、この戦いは独占資本への戦いだと規定されました。その通りであります。ところが皆さんたちが独占資本に対する戦いをする場合において労働者がついて来ない。労働者と企業主とは戦ってもしょうがないというなげやりな態度で戦いをしようとしなない。またわれわれがやってみても賃上げをする企業主はない。だからやらない。こういうなげやりな空気ができて参ります。これが皆さんの悩んでおられる一番大きな問題だと思います。

どうして戦いにもっていかうかということ。労働者というものは賃上げのためにのみ団結するのではございません。労働者が団結をしますのは賃金を良くしようという生活上の問題とともに職場の中の圧迫というものを、もう少し自由な空気になりたい。おやじに文句を言えるような職場を作りたい。だから湯飲み場を作ってくれないということがストライキの原因になり得る。監督者を排撃してストライキをやるというのは、自由に物の言える姿にしてくれという要求であり、あるいは監督者を左遷したのに反対をするというのは、自由に物が言えなくなるという心配に対する労働者のストライキであります。従いまして戦いの場はどこにでもあるということ、そのような問題を解決してやるということが大事であります。

## 10. 労働者の利己的性格と連帯

それからいま一つは労働者は利己的であります。はっきり申します。利己的です。と申しますのは、いじめつけられておりますから人を非常に疑うのであります。こう申しますと皆さんは怒られますが、私自身が紡績に13から働いておりましたが、私自身、非常に猜疑心が強かったのであります。あの監督はおれに対してこうしやしないかとやられない前から警戒する。と同時に非常に禁欲であります。なぜならば、明日の100円よりも今日の10円がほしいという生活をしておりますから、このことは賃金の

低い、押えつけられた労働者ほど猜疑的であり、身近な欲望に燃えております。決して独占資本に対する戦いを考えておりません。

そういう労働者をつかまえて、独占資本に対する戦いをやるのだと言ってもむだであります。身近な湯飲み場の問題、幅は小さいかも知れないけれども、皆さんは1,000円の闘争をやりたいのかも知れんが、中小企業の労働者は100円の闘争で結構であります。あるいは10円の闘争で結構であります。そういう闘争を望んでおります。そういうスローガンを与えていくということでもあります。

いま一つ、このように先ほど発言がありましたように、ザルが漏れるからふたをしなければならぬ。そうしなければ大企業の労働者の賃金もストップされて上らないのだという規定がある。これはどこにあるのかちょっと見落しましたが、これは事実であります。この考え方は大企業の労働者の考え方であり、これは何かおれたちの賃金を上げるために、中小企業の労働者の漏れるところをふたをしようじゃないか、おれたちのために。こういうのは大企業の労働者の考え方である。大企業の労働者の利己であります。

ところが中小企業の労働者はそう考えていない。先ほどお話がありましたようにおれたちの賃金が安いのは大企業の労働者があまり賃金を取りすぎるからだと考えております。これは間違いであります。これを否定しては運動は進められないのであります。そういうと奇妙なことを鶴は言うとお考えになりますので、一つの例を申し上げます。

戦後の日本セメントという会社の大ストライキのあったことは御承知の通りであります。このストライキは非常に長引きまして、しかも争議は敗北に終わりました。当時は石炭が統制されておったときで、日本セメントの大ストライキのために割当の石炭が余りました。この余った石炭はストライ

キをやっていないところの他の工場に廻りました。少ない石炭が入って、その工場がもうかりました。わけ前は労働者がもらいます。この事実を忘れてはならない。片一方ではストライキをやって死ぬほどの思いをしているが、一方ではストライキをやって勝たなければいかん。勝って下さいと言って資金カンパはやるが、同情ストライキはごめんだ。これは企業エゴです。このときに幹部が同情ストライキをやるのだと言って、企業エゴを捨ててストライキをやった場合にはその企業の組織は少くともこわれていきます。

労働者の自覚がない場合には……。そのときのスローガンの与え方は同情ストライキではなしに、もっと資金カンパをやらなければならぬのだ。労働者は連帯だというスローガンの与え方で結構である。しかし指導者としては腹の中に持たなければならぬことは、同情ストライキをやらなければ勝てないのだということを忘れないで下さい。ここに指導の二重性がある。指導は一つではありません。二重三重の指導性があるということを忘れてはならぬ。

また電鉄あたりのストライキがありますと、困るのは労働者であります。通勤ができない。そこで会社と交渉してトラックを出させて、それに乗って出勤します。これは労働組合が電鉄のストライキをぶちこわしている例であります。というのは、もしこのときに東京あたりで仮りに考えますならば、そういうトラックを迎えにやらなければ、その工場の運転は止まります。止まればその会社が困りますから、電鉄会社にストライキを何とか片付けるとおやじが交渉に行くであります。ところがストライキをそういうふうにしてやられると賃金がもらえないということで、労働組合は会社と交渉してトラックを出させる。労働組合が電鉄の争議をつぶしているのです。

これをだれも不思議に思わない。それはトラックを出すなどという運動をするならば、

必ずその労働組合の執行部は追い出されてしましましょうし、そのときには完全に事業主と労働者の利害が一致している。組合の指導部は浮き上がってしまうのであります。むしろその場合における指導者のあり方は、会社にトラックを出せという交渉をすることで、そのほうが労働組合の幹部としては賢明であります。このことは中小企業の労働運動をする場合に、きみたちと大企業の労働者とは同じ独占資本に搾られているのだから、いっしょに戦おうではないかという手の差延べ方ではございません。例えば先ほど伊東先生が言ったように、賃金の遅欠配が大企業の労働組合がストライキをやったことによって起った場合、中小企業の労働者はかならず、その大企業の労働組合に攻撃を向けて行くのであります。これを忘れてはなりません。その問題を指導者はとり上げて行くのであります。ただそのとり上げ方は労働者が分裂しないようにとり上げていくという配慮をしながら、それをとり上げて、労働者の意向をまとめ上げる。そして賃金の遅欠配闘争をそれなりに組んでいく。これは非常に遅れた、弱い闘争ではありましよう。そして訓練を積むことによって初めて労働者の連帯性が自然に意識されて来るのであります。

これは皆さんの工場の中における臨時工の戦いでも同様であります。臨時工がおるために皆さんが困っておられる。ところが臨時工の戦いに親組合は援助をしようとしなない。幹部はしようと考えているのだが大衆はなかなか承知をしない。あるいは財政的な提案をしても、否決されるというのは親工場の労働者の利己心があるからであります。そういう臨時工がいるということがおれたちの賃金を保証しているのだという考え方があからであります。

それに皆さん方は妥協してはなりません。妥協というのは言葉が悪いのですが、これに負けてはなりません。そういう事実を知りながら、一方では臨時工を戦わせる。そしてそれをほかから援助してやる。

例えば自分の工場に臨時工のストライキが起った。自分の工場の労働者は応援するまで進歩していないという場合においては、そのときはそっとしてやって、そしてほかからこれに援助の手を差延べるような工夫をやる。こういうことが大企業の指導者としては大事である。こういう意味合いにおける地区連の問題が後ほど起こって参ります。

### 1 1. 戦前の組合の組織方針

ともあれ、そういうふうな方法で労働組合というものは成長して参りましたが、大正元年の8月に幸徳秋水の大逆事件以来労働組合の芽がなかったところに芽がふき出して参りましたのは、鈴木文治という方がもと総評のありましたあの場所で、ユニテリアン協会でございましたが、あの幹事をしておった鈴木さんが、15人の人をもって友愛会を作ったのが初めであります。畳屋さんがおる。牛乳配達夫がおる。電気工がおる。いろいろな人がここに集まっております。そういうことから発展して行きました。

組織は翌年の2月に小山支部、10月に江東支部ができた。1周年のときには1,326名に達しておりました。大阪、神戸にも支部ができ、京都にも、横浜にも、あるいは足尾にもできて参りました。友愛会の支部というものは、みんなあらゆる労働者がこの中に入っておったわけであります。大正4年に初めて海員支部というものが独立しまして、日本海員組合という今日の海員組合の前身であるところのものができて参りました。

この海員組合は檜崎という、もとは船主でございましたが、この檜崎さんが自分の財産を投げ出して海員組合を成長させておられます。今でも海員組合の事務所へ行きますと、檜崎さんの写真が掛っております。ともあれそういうことによって独立いたしました海員組合が今日の大をなしておるのであります。東京印刷工組合という

ものが友愛会の名前を冠してできて参りました。このようにして大正8年の大会の決議は地域支部を職業別、産業別に整理するという決議でありまして、初めてここに近代的な労働組合の初歩的な形態を作っていたのであります。

この歴史的な事実から見ましても、労働組合というものは初め労働者がお互いの不平、不満を語り合う場所として集まる。友愛会の前身がそれでありまして、不平、不満を語り合うために、あるいは共済をし合うために、親睦を深めるために集まったところの労働者の団体が、労働組合運動を本格的に進めるに従って、労働条件の維持、改善のやりやすい方法として、産業別的な、職業別的な整理へもっていったのであります。初めから職業別的な組織を考えたのではないのであります。ここが大事であります。一番やりやすい方法を求めていく。このことが大事であります。

そこで戦前の運動は工場別に支部を作り分会を作って参りました。そして事務所は個人の住宅に置かれております。そういう地域的な支部ができ、分会ができますと、それらを集めまして、支部連合会を作りました。この支部連合会は大阪、東京あたりでは、一軒の借家を借りまして、ここに職業的なオルグを置きました。この職業的なオルグは本部から任命して、本部の給料によってそこに常駐をしておる。このオルグが毎日のように職場を廻って歩きます。あるいは家庭訪問をします。職場の事情を聞きまして、必要に応じておやじさんと交渉をする。

また会合の開き方から、あるいは謄写版を刷ってやる。そういういろいろな世話役活動をやります。そういうオルグが闘争の推進の中心となる。そうして支部連合会という一つの機関の中の一行動部隊として活動して参ります。そして同じ職業同じ業種のものが増えて参りますと、これを整理して合同労組の中に職業別的な、あるいは業種別的な支部連合会を作って参りまして、

これがさらに大きくなりますと、これを独立させまして、業種別なり、産業別なりの労働組合としていったのであります。

こうして合同労働組合、あるいは何々金属労働組合、何々刷子工組合、あるいは左官工組合、こういうふうに組織ができて参りました。それらの組織は一つのオルグを中心として地域がだいたいきまって参ります。言いかえますと、オルグが世話役でありますから、そのオルグの行動半径というものが決まる。私はこのことを日本では自転車だと言っております。自転車で1日のうちに往復できる距離、これにおいて作るということでありまして、というのはオルグが自転車に乗りまして、何か謄写版に刷ることはないか。何か交渉をすることはないか。だれか労働者がけがをしていないか、けがをした場合に事業主は病院へその労働者を連れて行ったかどうか、こういうことを聞きに廻るのであります。いわば御用聞きであります。この御用聞きが中小企業の労働組合には絶対に必要であります。

なぜならば、一つの組合の中に、これはあとで申し上げますが、いろいろ条件の欠けたものがある。この欠けたものをオルグが補わなければなりません。それとともに、激しい弾圧がありますから、これと戦うためには労働者同士の密接な協力が必要であります。例えばストライキが起った。問題が起った。坐り込みをやらなければいけないという場合に、2時間も3時間も先からでなければ応援が間に合わないような戦いぶりでは戦いに勝てません。

ちょっと自転車で一走り、隣の工場に行くと組合の分会の幹部がそれじゃ行ってやろうということで工場を中退して応援に来てくれる。そして一緒になって会社側と交渉してくれる。こういう協力態勢でなければなりません。そういう協力態勢というものは一つの交通事情によって制約をされる。しかしそういう闘争はそれなりの闘争であって、それ以上発展しない。それ以上の弾圧には対抗できない。それはやはりも

っと広い地域の団結を必要といたします。そういう団結が府県別の団結となって現れる。こういう形であります。

それといま一つは、そういう戦いは戦いの勢力の集約がなければなりません。これを例えて申ししますと戦前の組合は50銭くらいの会費をとっておりました。その50銭の会費の中に会社単位の支部に50銭のうち10銭、これは組合によって総同盟や全労、その他いろいろありましたが多少違いましたが大体10銭。それから大阪合同労働組合。大阪金属というようなところに大体20銭くらいそれから大阪連合会、あるいは労働組合の集まった連合会に7銭から8銭、今日の総評に当りますところの総同盟とか全労とか組合同盟とかいうようなところには3銭から4銭、こういうふうな会費のわけ方になっておりました。

つまり戦いの集約点は各地方の合同労働組合、各地方の金属労働組合に集約点があった。その力をもって中小企業の一つ一つの戦いが進められておったのであります。そのことはどういうことかと申しますと、大正11年に無政府主義者の大杉栄を指導者とする、サンジカリズムの組合と当時のボルシェビキ的な考え方を持っている行動主義の労働組合が戦線統一のための大会をやったことがあります。このときに自由連合派のほうは連合体的な組織をやろう。片一方は同盟体的な組織をやろうと主張しました。つまり戦うには中央に集約された力をもって決議された。民主的な決議を中央の指令によって全員が守るという、そういう軍隊的な、しかも民主的であるところの組織しなければ戦いはできないのだ。こういうのが同盟派の主張であります。

自由連合派のほうは、それは労働者の自主性を犯すものだからいけないのだという。この考え方の相違があったのであります。この戦線統一の運動の失敗後自由連合派は日本の労働運動から姿を消して参ります。このこと自体は激しい弾圧には激しい対抗策が必要である。労働者の同盟体が必要で

あるということであります。従いまして戦いの考え方も連合体的な考え方で、中小企業の闘争をやってはならない。同盟体的なもっと今日より力を中央に集中する。その集中の仕方は、その地区なり連合会なり、今日の言葉でいいますと地区連なり、あるいは県労評なり、こういうところに力をもっと集中し、力をもって中小企業の戦いを進めなければならぬ。そのもとに優秀なオルグが配置され、そのオルグが指導者となってしかも組合の運営の仕方はあくまで民主的な運営の方法をもって進めていくということが必要なのであります。

ということは組織とは何かということであります。組織というものはい定の目的を持つところの人間の集団でありますし、隊伍でなければなりません。一つの組合わされた自由に意思行動のできる隊伍でなければならぬ。しかもそれは統一的に働かなければなりません。これは単に中小企業を集めただけではだめであります。中小企業が統一的に動くところの、しかも行動が一定方向に共通していなければなりません。そしてその共通の仕方は、大企業の労働組合と中小企業の労働組合は必ずしも今日においては一つではないのであります。と申しますのは、大企業の労働組合は直接的に独占資本に対する戦いをしております。中小企業の労働者は中小企業の事業主を通じて独占資本に対決をしている。従って戦いの組織は大企業と中小企業とが平面的に一本になるのではなくて、立体的な二重組織であるということ、このことを忘れては中小企業の戦いはあり得ないのであります。

そういう意味合いにおいて一つの目的を持つところの中小企業の組織としてやってもらいたい。戦前におきましても大企業の労働組合と一本の戦い方は組合ではございましたが、その内部における機能的な役割、そういうものが二本立であったのであります。こういうことは組織を編成します場合にわれわれが忘れてはならないことであります。かならず実際の必要に応じて編成を

して下さい。産業別整理がよいからと言ってこれは実際の必要に即さない場合にやってはならぬのであります。

いま一つは構成員の訓練の程度に応じてやっていただきたい。構成員の訓練が比較的低いときに高度のスローガンを与えたり、高度の戦いの組み方をしてはなりません。同時に高度の組織を与えてはならぬのであります。そのことは構成員の意思がもっとまとまりやすい単位でやっていただきたい。100人集まって相談するのと、10人ずつ単位を作って討議をさして、しかる上に全体が集まって意志の統一をはかるのとどちらがまとまりやすいかということであります。後の方がいいように考えられます。討議が徹底いたします。

ところが訓練を積んでない労働者を10人ずつ集めますともうそこには討議自体起こって来ずに雑談に花が咲いてしまいます。というのは討議をするところの訓練と、指導者に欠けているからであります。そういう労働者を集めたときには全体をまとめまして、100人でも200人でも全体をまとめてオルグはその司会的な進行役をつとめる。そして意見を聞きながら訓練をしていくのであります。いま一つは上下の機関が意思を伝達し合う。組合員に意思が伝達されやすいような単位で編成をしていただきたいのであります。

## 12. 戦前の闘争戦術について

次に戦前の闘争のやり方を若干申し上げて見たいと思います。

先ほど闘争のいろいろなやり方を申し上げましたが、そういう闘争は今のよう合理的な、科学性を持った闘争ではございませんでした。大企業もちろんそうでございます。まして会社の経理をつかむということは全然不可能でありました。というのは会社の職員、事務職員というものはある意味において労働者の敵であったのであります。敵というのはちょっと言い過ぎてありますが、労働者が戦いに立上ったときに

は一番先に労働者を弾圧に来たのはそれらの事務職員であります。従いまして会社の待遇もまた違っておりました。そういう中で会社経理内容の合理的な事実をつかむということはできない。従いまして戦いは常につきま算用でありました。その点が一つ違うのであります。

それからいま一つは合法部面が狭いためその戦いというものとはもすれば抜打的になる。ともすれば暴力的な闘争になります。相手も暴力を振りますから、こっちも暴力で対抗する。また闘争には必ず警察が介入して参ります。争議の解決は特高のあっせん調停で解決するというのがほとんどの例でありました。またわれわれはそれを知って戦いを進めていく。それを利用して闘争を緩和していくという方向を与えておりました。また戦いは一工場単位の戦いがほとんど大部分で全国的規模でやられる戦いはほとんどありません。ただ自然発生的な、一つの波に乗った全国的な闘争はありましたが、意識的、計画的な闘争は行われておりませんでした。ただ地方的な同一職業のものが、例えば左官でありますとか、刷子工でありますとか、いわば同業的な観念からストライキをやったのであります。

私たちはそういう闘争の中に学ばなければならないことは時間がありませんので省略をいたしますが、中小企業の戦いの場合にその戦いの後ろ盾となったものは何か、それはその地方的な労働者の政治勢力であり、労働者に同情する人々の援助であり、あるいはそのほかいろいろな政治的な社会的な勢力が後ろ盾になって参りました。今日の総評の行っております全国的な戦いには全国的な社会党の政治的背景、全国的な知識階級の支持、その他、そういうものが背景になって闘争が生まれます。

従って中小企業の場合にはそのような規模のものは直ちにはわかりません。従ってその地方的な、地区的なそのような政治的な勢力、社会的な勢力の背景がなければならぬということであります。

ところがやりますというと大企業の労働組合の目から見ますと、そのことが見落されがちでありますので、それを忘れないでいただきたいと思います。私たちは地方的な戦いをやる場合にはその地方の労働組合から選出している市議員、県市民層から出ている市議員、その人達が確約をしてくれなければならぬ。ときにはあっせん屋になり、ときにはストライキの先頭に立ち、そういう人たちの戦いがあることによって不利な争議を有利に解決しうる転機が生まれて参ります。ちょうど国会議員が皆さんたちの闘争の支えになるように市議員が中小企業の闘争の支えになる。そういう一つの勢力を地方的に築き上げていただきたいのであります。

### 13. 中小企業の組織のもつ弊害

それからいま一つ、中小企業の組織には弊害が生まれて参ります。この弊害は何かと申しますと縄張りであります。というのは、先ほど申しましたように情緒的に結ばれ、結合しなければならぬ。

しかもこの組織はともすればこわれやすい組織であります。従ってそこのオルグはみずから手がけた組織として手離れたがらないという一つの感じを持ち、愛着を持つのは当然であります。これは必要であります。ところが、この組織はおれの組織だから人に手がけさせんのだという考えを持ちます。

いま一つは先ほど言いましたように中小企業の組織は朝から晩まで職業的に運動を進めていく必要がありますので、この人の生活が保障されなかった場合には労働組合は飯を食うところのたねになります。そうするとほかのオルグがやって来ておれの組織を荒らした。おれの飯の場を荒らしたということになると今度は組織を根城にしたオルグ同士の争いになって参ります。この危険性が多分にあります。そのような派閥的な、縄張りの組織ではなくて、純真に成長するところの組織を作り上げなければ

ならない。

そのためにはときに皆さんたちの助力が必要であります。柔軟な戦術と高い理想・愛情が必要である。感激が必要である。その熱情をもってそれに当ることあります。中小企業の組織化には同志的な結合を必要といたします。これは皆さんがやっていかれるうちには、寝ころんで話ができる。おでん屋で酒を飲んで、酔っぱらって、くだをまいて話し合えるという、そういう愛情が組合の幹部同士の中に、中小企業の労働者の幹部諸君との間に生まれなければだめです。あれはどこそこの大工場の組合長さんだ。おれは町工場のしがない一職工だというようなそういう差別的なものがある以上は中小企業の労働者を指導していくことはできません。とにかく抱き合って焼酎を飲みながら、ひざをかかえて語り合うというように労働者の中にとけ込んで組織を作っていたいただきたい。(了)

## 1981年総評地方オルグ研修会資料版

### 「解説」

本資料は、1956年4月19～20日に総評が鎌倉の建長寺において開催した第1回中小企業中央オルグ講習会の議事録から、戦前の労働運動家である鶴五三氏の講演内容の部分を抜粋したものです。

戦前と戦後では諸事情が異なりますが、オルグ活動、中小労働者の組織化運動等については、大変参考となり、当時の中小オルグの手引きとして活用されたものです。

### 全国一般版解説

オルグの心構えなど今日の運動に通じるものがあるので再掲載した。再掲載にあたって、1981年総評発行版資料から、明らかな誤字、送りかななどは改めた。