

V 一九五〇年代の国労分会活動

——現行労働条件規制の出発点——

遠藤 公嗣

一 はじめに

マル生紛争後の職場における国労・動労の労働条件規制は、次の三点の特徴にまとめられよう。第一に、現場協議制などの、労働条件を規制する機構が職場に確立しており、また、労働条件を規制する主体が労働組合であることが明白になっていることである。第二に、労働力支出を、作業ダイヤや交番表の作成にみられるように、労働者個人の仕事の量と質に至るまで、かなりの程度規制していることである。第三に、賃金に関しても、昇給規制や昇格に関する三・四・三制にみられるように、職場の労働者個人の賃金レベルで、一定程度規制していることである。以上の三点の特徴は、現代日本の民間大経営の職場では、あまりみることのできない特徴であろう。この意味で、職場における国労・動労の労働条件規制は、現代日本労働組合運動の中で例外的な高水準に達し、きわめて特徴あるものとなっているとい¹⁾ってよい。

このような労働条件規制が可能となった直接の契機は、いうまでもなく、マル生紛争における国労・動労の勝利で

ある。しかし、マル生紛争勝利によって、それは両組合に一挙にもたらされたのではない。一九五〇年代から六〇年代を通じる両組合の営為の中で、しだいに培われてきたのであった。同時期の民間大経営の労働組合の多くが、あるいは争議に敗れて崩壊し、あるいは運動方針を徐々に変化させることによって、労働条件規制力を喪失してきたことは、両組合の営為はまさに対照的であったといつてよい。したがって、現段階の労働条件規制の根拠を探るためには、一九七〇年代初頭のマル生紛争だけでなく、そこに至るまでの職場における両組合の活動史を顧みることが、不可欠の前提をなすのである。マル生紛争における職場の労働組合の闘争については最近の業績があるので、本稿では、一九五〇年代について、職場の組合活動と労働条件規制の諸特徴を考察してみたい。

一九五〇年代という時期に限定した理由は、紙幅のゆえばかりではない。第一の理由は、一九四八年末に公労法が制定され、翌四九年六月一日から施行されたことである。以後、国鉄の労使関係は争議権を剝奪する同法によって規制されることになった。この結果、国鉄の労使関係を規制する基本的な法的枠組は、民間経営のそれと異なることになった。今日、国鉄と民間大経営の労使関係のちがいは顕著であるが、そのちがいを生んだ主要因の一つは、この法的枠組のちがいに求められよう。もちろん、それが要因であるということによって、いわゆる「親方日の丸」論をいおうとしているのではない。制定された公労法が実際にはどのように機能し、その下の労働組合が実際にはどのような運動方針を掲げたか、これらの検証を通じてそれは明らかにされるべきものである。公労法制定直後の一九五〇年代は、その検証にふさわしい時期なのである。第二の理由は、一九五〇年代末から国労からの組合分裂が始まることである。以後、今日の鉄労につながる組合が国鉄労使関係の一角を占めることになった。このことが意味しているのは、国労・動労の形成する労使関係が、一九六〇年代においてすでに、日本の労働組合運動の中で異彩を放つものになっていることである。何故どのようにして異彩を放つものになったか、これを検証するには一九五〇年代を顧みな

ければならない。

本稿が対象とするのは、東京都内の大貨物駅に組織されている、東京地方本部上野支部傘下の国労S駅分会である。⁽³⁾対象選択はもっぱら資料上の理由による。同分会は一九七八年に『資料による国労S駅分会三〇年史』を刊行したが、同書は全頁を原資料の複写で埋めたB4版六〇〇頁の大冊であった。⁽⁴⁾その内容と量において他に例をみない職場活動史といつてよく、同書が存在するゆえに本稿が成立しうるのである。

本稿では、一九五〇年代の国労分会活動と労働条件規制の諸特徴を考察するが、その際、どのようにして分会活動が始まったか、また、一九五〇年代を通じてどの程度まで労働条件規制力が強まったかに、特に注目したい。もちろん、労働組合の労働条件規制は静的にメカニカルに行なわれるものではなく、生きている労働者が様々な課題にとりくむ運動の中から形成していくものである。しかし、本稿では個々の運動局面に言及する余裕を持たないので、さしあたり前記の二点にのみ注目するにとどめざるをえない。ただし、運動主体としての労働者の意識性、組織性にだけは、できるかぎりの考慮を払いたいと思う。

(1) 社会政策学会第六〇回大会における筆者の報告は、この点を明らかにしたものである。学会報告の内容については、労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』(一九八一年 東京大学出版会) 第三編第三章の拙稿『マル生』後の労働条件規制——運輸・駅務職場の事例——を参照せよ。

(2) 前掲書第三編第二章の光岡博美『マル生』粉砕闘争——国労M電車区分会の事例——を参照せよ。また、国鉄労働組合編『国鉄マル生闘争資料集』(一九七九年、労働旬報社)にも、職場の事情を示す多くの資料が収められている。

(3) 本稿では、引用文中であっても、S駅と仮名を用いることにする。

(4) 本稿では、同書を『分会史』と略記する。

二 分会活動の出版

労働組合運動としての分会活動が、国労S駅分会においてどのようにして開始されたかを、まずみておきたい。

一九五〇年代を迎える国労S駅分会は、活動の不活発な分会であった。当時の分会書記長が一九四九年の行政整理・大量解雇直後に述べているところによれば、所属する上野支部の中で「何んだ、あそこか」と言われる分会で、「組合意識の低調な、連絡のない、落伍者の様な分会」であった。一般組合員がこのような状況にあったばかりではない。注意すべきことは、分会執行部自身が大量解雇に対して闘う方針を持たなかったことである。同じく書記長は次のように述べている。「今次斗争¹でS駅分会は具体的な活動を何もしなかった、と云うよりも出来なかった。それは、国民の最高決議機関である国会で決定した定員法は、吾々労働者に対してギロチンの如く、冷くさんこくなものであるが、法治国の国民として涙を呑んで国法に従²はなければならないためであり、東神奈川車掌区等のスト問題¹のため、組合員の気持がぐらつきそうになった時は、公労法第十七条違反でそれは不法行為であると判定した。」同書記長の考え方は、当時の国労民同派のとなっていた合法主義と、ほぼ同じ見地に立つものであったといえよう。³

このような活動の低調さは、国労本部が合法闘争主義を脱した後も、分会では完全には払拭されていなかった。一九五二年の国労の年末闘争は公労法下で初めての実力闘争であって、年末手当獲得、仲裁裁定完全実施を要求し、三六協定破棄、運転保安規正運動（順法闘争）、いっせい休暇などの戦術がとられた。⁴ 国労S駅分会にも、拠点指令ではなかったが、順法闘争の指令が下された。ところが、分会執行部の中に消極論があつて明確な闘争方針が打ち出されず、一般組合員の中にも強硬な反対論があつて、一部組合員の闘争突入の主張にもかかわらず、順法闘争は流され

てしまうのである。⁽⁵⁾一九五〇年代初めの国労S駅分会の活動は当時の他分会に比較しても低調であり、このような状況の中から分会活動の活発化が図られなければならなかった。

分会活動活発化の努力が最初に成果を上げた闘争は、翌五三年末の闘争であった。⁽⁶⁾前年と同じく国労本部は順法闘争の指令を発し、国労S駅分会にも、拠点指令ではなかったが、順法闘争の指令が下された。分会はこの指令に応え「分会はじめての実力行使」がなされたのである。その実力行使は、たしかに、分会執行部が前年末闘争の「失敗を挽回したい」と考えていたことによるものであった。この意味で、前年末の状況とは異なることは明らかであろう。けれども、より注意すべきことは、今回の闘争の質である。当時の分会ピラに掲げられた要求は、年末手当獲得と仲裁裁定完全実施の二点のみであった。本部が掲げる国労としての要求だけであって、分会としての独自要求は何もつけ加えられていないのである。その戦術としては、東京地方本部の三六協定破棄に基づき、超過勤務拒否闘争が行なわれた。分会におけるその戦術の実施は、分会執行部が「たたかいに取組む自信と展望をもつ為に」支部と地方本部を訪れて「実施事項」を決め、これが分会員に配布されて開始されたのであった。分会独自に超過勤務拒否闘争を実施する力量には、まだ達していなかったのである。⁽⁷⁾このように、一九五三年末の国労S駅分会の闘争は、実力行使がなされたという点ではまぎれもなく新しい段階にはいっていたが、しかし、闘争の要求の面でも戦術の面でも、独自に闘争をつくる力量は持っておらず、組合上部組織の指令に応じて指令をいわば消化するという質にとどまっていたのであった。

翌五四年六月、国労は夏期手当獲得と団体交渉再開を要求して、闘争を開始した。⁽⁸⁾この闘争の第三波実力行使は「法規を守る運動」という名の順法闘争で闘われたが、国労S駅分会は、第三波実力行使の拠点分会に指定された。拠点分会としての闘争は、六月二十四日に職場大会を開催したことであった。

職場大会の開催は、前年末の闘争に比較して、さらに新しい質の闘争を国労S駅分会に付与することになった。まず要求の面においては、職場大会で決議された分会の三つの要求の中に、国労としての前記二要求に加えて、「職場の要求事項は早く解決し、不平、不満はなくせ」という分会独自の要求が掲げられていることが注目される。その一八項目の職場要求の多くは、構内電話や踏切警報機の設定などの職場の設備や環境についての様々なものであるが、要員増や賃金などの明白に労働条件に関するものもある。要求項目の多くがS駅に働く労働者から提出されたものであることは明らかで、闘争の要求を分会独自につくり出し、より積極的に分会が闘争にかかわっていくことが始められたのであった。

つぎに戦術の面においては、一八項目の職場要求に基づいて、駅当局と分会との間で直接の交渉が持たれたことが注目される。S駅でいわゆる職場交渉が持たれたのは、この時が最初であった。分会独自の主として職場環境についての要求を実現するためには、それにふさわしい新しい戦術として、職場交渉という戦術が必要とされたのである。しかも、この戦術の有効性はただちに証明されることになった。すなわち、要求項目のいくつかが駅当局に認められたのであるが、とりわけ、駅構内の除草作業拒否が駅当局に認められたことは、それが構内の広大なS駅の労働者にとって大きな問題であった⁽⁹⁾だけに、職場交渉の有効性を分会に深く認識せしめたのである。

職場大会の開催は、国労S駅分会が拠点分会に指定されたゆえに、地方本部や支部の強力な支援のもとに可能となったことは、留意されなければならない。地方本部や支部の企画によって職場要求項目が決定され職場交渉が実行されたといっても、過言ではないだろう。また、要求項目の多くがS駅に働く労働者から提出されたものであるとしても、要求項目の一つである「抜擢昇給反対」の項目だけは、事情が異なっていた。この項目には、他の項目にはない、やや長文の次のような説明が付されている。「支部給対部より、当局で一方的に実施しようとしていたが、組合の強

力な働きかけによって白紙にかえし、あらためて同額資金によって行うということになったから、各分会は停年者でもれた者の資金に廻すよう交渉せよと指示してきたので、抜擢昇給絶対反対を申入れた。」内容が明確でない部分もあるが、この要求項目が、分会の労働者が提出したものではなく、支部の指示によるものであることだけは明らかである。⁽¹⁰⁾

以上のように、一九五四年六月闘争で生まれた新しい闘争の質も、組合上部組織の指導と指示による側面が強いといつてよいであろう。しかしながら、このような留意を前提とした上でも、今回の闘争が国労S駅分会の活動を前年末よりさらに進んだ段階に押し上げたことは、明らかである。それは同じ五四年の年末闘争以降の闘争で裏付けられる。五四年末、国労は年末手当獲得をめざして闘争を行ない、⁽¹¹⁾ 国労S駅分会も職場籠城・夜間職場大会の指令を受けて、これを実行した。六月闘争と異なり、年末闘争では、国労S駅分会は拠点分会の指定を受けず、また地方本部や支部の支援も受けなかった。にもかかわらず、職場大会では二三項目の要求が決定され、駅当局との職場交渉が持たれて、いくつかの要求が駅当局に認められた。⁽¹²⁾ 年末闘争では、六月闘争と同様の闘争が組織されたのである。以後、毎年数回の割合で、職場要求項目が分会によってまとめられ、駅当局との交渉が持たれることが、S駅における労使間の慣行として定着した。ひとたび経験した闘争の新しい質は、国労S駅分会によって完全に吸収され、その血肉となったといつてよいであろう。

さて、以上のように、一九五〇年代前半における国労S駅分会は活動をしだいに活発化させていったのであるが、それをもたらしただけのもの何であったかを、ここであらためて確認しておきたい。それは、一口で言えば、公労法の思われざる結果であった。公労法は、国鉄の労働組合から爭議権を剝奪し、組合活動の不活発化をもって労使関係の安定化をめざしたものだといつてよい。もちろん、爭議権剝奪の代償措置として、公労委の仲裁裁定制度が設けられてい

た。したがって、公労法が労使関係の安定という目的を達成するためには、その仲裁裁定制度が十全に機能すること、端的に言えば裁定が実施されることが必要であった。ところが、国鉄当局と政府はこれを怠り、一九四九年から五七年までの間に、裁定が完全に実施されることがまれな状況にあった。このことが、公労法施行に際し合法主義の態度をとった国労をして、しだいにその態度を捨てしめ実力闘争をとらしめたのである。結果として、国鉄労使関係はほとんど恒常的に不安定なものになった。こうした点はすでにしばしば指摘されたところであらう。国労S駅分会の活発化も、こうした事情と軌を一にしている。不活発だった分会が、毎年の賃金紛争を機にしだいに闘争を組み、経験を蓄積して、ついには分会独自の要求と戦術をもって闘争しうるまでになった。それは、まことに、公労法の思われざる結果といえよう。

- (1) 『国鉄労組東京地方本部二〇年史』(一九七一年、労働旬報社)二七一一—二八二頁を参照せよ。
- (2) 分会書記長の小論は『分会史』七頁。
- (3) 労働争議調査会編『戦後労働争議実態調査第一三巻 国鉄争議』(一九五九年、中央公論社)一六五一—一八八頁、『国鉄労働組合二〇年史』(一九六七年、労働旬報社)三三九—三九六頁、前掲『国鉄労組東京地方本部二〇年史』二六三—二六六頁を参照せよ。
- (4) これを理由として、国労本部三役が公労法に基づく解雇を初めて受けた。前掲『国鉄労働組合二〇年史』五五〇—五五七頁、前掲『国鉄労組東京地方本部二〇年史』四七一—四七六頁を参照せよ。
- (5) 分会における一九五二年末闘争については『分会史』一八、六二、六三頁。
- (6) 前掲『国鉄労働組合二〇年史』五八〇—五九二頁、前掲『国鉄労組東京地方本部二〇年史』五〇三—五二二頁を参照せよ。
- (7) 分会における一九五三年末闘争については『分会史』二二、二三頁。
- (8) 一九五三年末闘争を理由に解雇された国労本部三役が、五四年五月に三役に再選されたため、国鉄当局が国労との団体交渉を拒否した。このため、団体交渉再開が国労の要求となった。前掲『国鉄労働組合二〇年史』六〇九—六一四頁、前掲『国鉄労組東京地方本部二〇年史』五三—五五五頁を参照せよ。
- (9) 以後、しばしば、構内除草作業がS駅労使の紛争問題となった。また、国労S駅分会と同じ日に職場大会を開催し職場要求を提出した国労熱海駅分会でも、その要求項目の第一に構内除草作業廃止が掲げられていた(前掲『国鉄労組東京地方本部二〇年史』五四八頁)。除草作業が當時の国鉄労使の一般的な紛争問題であったことがわかる。
- (10) 分会における一九五四年六月闘争については『分会史』三三—三五頁。なお、一九五〇年代の昇給問題については後述する。

- (11) 前掲『国鉄労働組合二〇年史』六一九—六二五頁、前掲『国鉄労組東京地方本部二〇年史』五六八—五七九頁を参照せよ。
(12) 分会における一九五四年末闘争については『分会史』三七—三九頁。
(13) たとえば、早川征一郎「戦後国鉄賃金決定機構の考察——昭和二四年～三年を中心として——」（東京大学『社会科学研究』第二巻第五・六合併号、一九七〇年）を参照せよ。

三 労働条件規制の水準

つぎにみておきたいのは、一九五〇年代を通じて達成された、国労S駅分会による労働条件規制の水準である。S駅に着任した新駅長に対して、一九五九年二月十四日に分会三役が申入れた内容が、分会機関紙の「分会行動日誌」欄に載っている。申入れの内容のうち、「慣行について」となっているのは、次の三点であった。⁽¹⁾

イ、安全衛生委員会、職場要求も含めて第二火曜日に行っている。

ロ、昇給の場合は分会と話合ってから後、に苦情が起ころぬようにしている。

ハ、労働条件の変更の際は事前に分会と協議するようにしている。

分会によって「慣行」と認識されているこの三点は、各々、労働条件規制の交渉機構、内容としての賃金の規制、同じく内容としての労働力支出の規制に対応していると思われる。以下では、この三点の内実を確かめることで、達成されている労働条件規制の水準をみたい。

(1) 『分会史』一一頁。

1 労働安全衛生委員会

「慣行について」の「イ」にみられるとおり、労働条件を交渉するもつとも重要な場として、労働安全衛生委員会が利用されていた。文面からみて、毎月定例開催されていたとみてよい。出席者は、一九五八年五月十三日の委員会を例にとると、分会側では分会長、書記長、共闘部長の三名であり、駅当局側では駅長、運転主任、庶務主任、貨物主任代理の各助役の計四名であった。⁽¹⁾議題は、一九五八年十一月十八日の委員会を例にとると、「①安全座談会、②T氏昇給ミスについて、③欠員補充、④貨物掛の職場諸問題について、⑤フォークリフト、台車の修繕、⑥不当処分抗議」となっていた。⁽²⁾安全衛生問題に限らず、労働条件を含めた職場のあらゆる問題が交渉される場になっていることが、明白であろう。

労働安全衛生委員会は、いうまでもなく、労働条件を交渉する場として設置されたものではない。旧労働安全衛生規則⁽³⁾第八条と第二〇条に基づいて、安全と衛生に関する事項について、関係労働者の選んだ委員から意見を使用者が聴くために設置された委員会である。この目的で設置された委員会が、実際は、職場の労働条件を交渉する場として機能させられているのであった。労働安全衛生委員会がいつからS駅に設置されたか、また、いつから労働条件の交渉の場として機能させられるようになったかについては、資料上明らかでない。しかし、次のような記述が分会機関紙にある。「分会交渉委員⁽⁵⁾(山崎、原)は翌十一月⁽⁴⁾「一九五五年十月十一日」安全衛生委員会を合せて直に委員会⁽⁶⁾「十月十日の分会委員会」決定の「三項目要求を解決するよう交渉を行った。」「三項目要求とは様々な職場要求のことである。これが労働安全衛生委員会を労働条件交渉の場とする慣行のはじまりだとするならば、それは次のことを示しているであろう。すなわち、偶然によるにせよ分会の企図によるにせよいずれにしても、前年一九五四年六月の闘争で得られた職場交渉という新しい戦術の実行にかかわって、労働安全衛生委員会が労働条件交渉の場として利用

されはじめたことである。

このような形で持たれる労働安全衛生委員会は、駅当局にとって好ましいものではありえない。一九六二年に国労S分会から第二組合が駅当局の圧力によって分裂し、駅当局と分会との対立が激化した時、労働安全衛生委員会は駅当局のサボタージュにより半年間も開催されなかった。そして、ようやく開催されると、駅当局は第二組合も委員会に出席させ、国労S分会の抗議で大論争が起こっている。⁽⁸⁾ともあれ、労働安全衛生委員会を労働条件交渉の場とする慣行は、その後も続き、S駅における一九六八年七月の現場協議制導入に引きつがれていくのである。⁽⁹⁾

なお、労働安全衛生委員会以外にも、駅長交渉と呼ばれる交渉が持たれている。分会機関紙の「分会行動日誌」欄によれば、たとえば一九五八年十月十一日に「運輸部欠員補充について」⁽¹⁰⁾、五九年三月四日に「昇給について」⁽¹¹⁾をテーマにしている。同一号の同一「分会行動日誌」欄に労働安全衛生委員会についての記述があるので、駅長交渉は明らかにこれとは区別されたものである。しかし、その内実は不明である。ただし、後述するチェンコンベアをめぐる合理化反対闘争の記事の中に、「安全委五回、職場集会交渉二回……を通じて」⁽¹²⁾とあるので、駅長との個人的接触にせよ分会員によるいわゆる集団交渉にせよ、労働安全衛生委員会以外の場合で交渉を持つことを駅長交渉と呼んだのかもしれない。

(1) 『分会史』八三頁。

(2) 『分会史』一〇七頁。

(3) 昭和三年労働省令第九号。この旧規則の多くの規定は労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）に吸収されており、現行の労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三号）は旧規則とは異なる。

(4) 一九五〇年代の国労と国鉄当局の間に、労働安全衛生委員会の設置に関する協約が存在したか否かを確かめることができなかった。一九六二年五月一日に締結された翌六三年三月三十一日まで有効な「労働安全衛生委員会に関する協約」は、国鉄労働組合編『国鉄労働組合の歩み（一九六一年度年報）』五二〇、五二二頁に全文掲載されている。

(5) 本稿では登場する人物の名前はすべて仮名とする。

(6) 『分会史』四四頁。

(7) 正式名称は職能別運輸東京地方労働組合S駅分会である。後に鉄労となる。なお、この分裂については後述する。

(8) 第二組合の労働安全衛生委員会出席問題については、『分会史』一九四、一九五頁。

(9) 分会における現場協議制導入については『分会史』三四〇—三四三頁。なお、現場協議制については、国鉄労働組合編『国鉄労働組合の現場交渉権』（一九六八年、労働旬報社）、前掲拙稿『マル生』後の労働条件規制——運転・駅務職場の事例——を参照せよ。

(10) 『分会史』一〇二頁。

(11) 『分会史』一二二頁。

(12) 『分会史』一〇七頁。

2 昇給規制

一九五〇年代を通じて職場レベルでもっとも問題となった賃金問題は、昇給に関するものであった。昇給制度で問題とされたことは、昇給原資に制約が強く、このため、たとえ昇給欠格条項に該当せず昇給資格を満たしていても、昇給できない労働者がでてしまうことであった。一九五〇年代の昇給は年二回の定期昇給であったが、五〇年代を通じて、昇給有資格者が一〇〇%昇給したのは五六年七月と翌五七年一月の二回だけで、それ以前は六〇%から八〇%の間であり、それ以後はつねに九〇%余りであった。⁽¹⁾これに対して国労が一〇〇%昇給を要求していたのはもちろんだが、実際は一九六四年七月までこの要求は実現しなかった。そのため、一九五〇年代に職場レベルで実際上問題となったことは、資格がありながら昇給できない労働者をどのようにして決めるか、あるいは昇給できなかった労働者にどのような対策をとるか、等々の問題であった。

国労S駅分会でも問題は同様であった。一九五九年の分会大会用討議資料⁽²⁾によれば、有資格の非昇給者は次のようにして決める方針を分会はとっていた。一〇〇%昇給のなかった一九五六年一月以前では、四回連続昇給者、ついで過去昇給状態の良好であった者を昇給優先順の下位にする。一九五七年七月以後では、昇給欠格条項に近い、病欠、

事故欠のある者を下位とし、その他の問題点は駅当局と話合う。この分会方針に対して、駅当局の方針は、まず病欠、事故欠のある者を下位とし、ついで助役などの「立場責任者の意見」を重視する、との方針であったようである。一九五七年七月以後にみると、S駅の労使各々に方針があり、また前述のように労使間で交渉も持たれていたから、ある程度の規制は分会によって行なわれていたとみてよいであろう。しかし、分会が満足できるものであったとはいえない。なぜならば、まぎれない非昇給者決定ルールが存在するとはいえず、労働者間の理由のない不均衡を十分に是正するものとはいえないからである。分会自身が、同じ討議資料の中で、分会方針は「不充份でありつつこみが足りない」、駅当局の方針は「勤評実施の可能性をもつものであり、考えさせられる」としている。また実際にも、たとえば前出のように「T氏昇給ミス」が生まれていたのだから、しばしば問題が生じていたものと思われる。ちなみに、有資格の非昇給者の決め方は、分会によってかなりの差異があった。同じ討議資料に次の三例があげられているので、そのまま引用しておこう。

。資金配付を各職別でなく、全員を一本のプールにして、病欠、事故欠のある者の下位から順位をつけ落している分会。

。分会と駅長と協議して独自の欠格条件を作り、掛助役と班委員とで個々に人選した案を、労使の調整にかける（執行部全員と掛助役以上の秘密会議）、意見が対立した場合は、各自の意見を出し合い、あらかじめ保留しておいた資金を、各職場で落した者に順位をつけた上位の者にあて、更に局保留資金をもらいにゆく、という分会。

。病欠は一切不問として、従来の昇給実績表をみて、比較的良かった者から順に昇給を遠慮してもらう、という分会。

さて、こうして決まった有資格の非昇給者にどのような対策をとるか、が次の問題であった。国労S駅分会では、一九六〇年一―五月に、「S駅分会非昇給者救済規則」の制定が論議されたことがある。⁽³⁾この規則は、「相互救済資金カンパを規則化し、非昇給者を昇給したと同じように昇給金額を全員で作って見舞金として送るやり方」であった。このような規則は、S駅分会と同じ上野支部傘下の他の二分会ですでに実施されており、それを知った分会執行部が

S 駅分会にも実施しようとしたのであった。ところが、分会執行部は規則設置を積極的に主張したにもかかわらず、同年の分会大会では、過半数の賛成は得たものの三分の二以上の賛成は得られず、この規則設置案は否決されてしまったのである。否決の理由は資料からは明らかでない。いずれにしても、この規則が昇給問題の根本的解決からほど遠いことは明らかで、問題の根本的解決は一九六四年七月まで待たなければならなかったのである。

- (1) 一九五〇年代の昇給問題については、『動力車二〇年史』下巻（一九七三年、国鉄動力車労働組合）五三四―五四四頁を参照せよ。
- (2) 分会大会用討議資料は『分会史』一二頁。
- (3) 「S 駅分会非昇給者救済規則」の制定論議については『分会史』一三三、一三六、一三七、一四七頁。

3 要員規制

前述したように、設備や環境についての職場要求が、国労S 駅分会によって毎年提出されていた。職場要求の多くは、広い意味では、職場の労働者の労働力支出の条件にかかわるものとみてよい。そして、要求項目はある程度実現されていた。たとえば、一九五六年度の職場要求五七項目のうち、三〇項目が解決している。⁽¹⁾したがって、分会は労働力支出の条件をある程度規制することができていたといえてよいであろう。しかし、要求が要員にかかわるものになると、実現することは著しく困難であった。要員数が労働力支出の条件の中で占める割合は大きく、また、一九五七年から始まった第一次五ヶ年計画に象徴されるように、一九五〇年代後半は合理化・労働節約化が急速にすすめられた時期であったからであろう。一九五〇年代に要員問題で分会が本格的な闘争を組んだことは二回あったが、以下ではそれを検討しておこう。

分会が初めて本格的に要員問題に取り組んだのは、一九五七年春のことであった。⁽²⁾一月以来構内作業量が増加したので、構内関係の要員増が要求となった。正規の定員配置で作業を行なう順法闘争が、⁽³⁾戦術として三ヶ月にわたって

実行された。しかし、駅当局は要求をまったく認めず、闘争は分会の敗北に終わったのである。分会の集約によれば、闘争の欠陥は次のような点にあった。まず要求については、管理局毎に定員が定まっています。要員増要求は必ずこれに関連することすら知らなかったこと、過去に作業量が大であった時に分会が要員増要求をしていなかったことを知らなかったこと、必要以上の過大な要員数を要求したこと等々が指摘されている。また戦術については、作業量が減少に転じてから闘争が組まれたこと、駅長から管理局へ要員増を上申するよう協力させる戦術をおろそかにしたこと等々が指摘されている。一口で言えば、分会の意欲にもかかわらず、その闘争はあまりにプリミティブであったのである。

つづいて要員問題が生じたのは、一九五八年七月のことであった。⁽⁴⁾同年五月に、チェンコンベアと呼ばれる荷役機械がS駅に設置された。当初、国鉄当局は要員を減らさないと言明したにもかかわらず、七月に七名要員減の局長「内達」が突然出され、紛争が生じた。分会の要求は七名減の白紙撤回であった。けれども、すでに「内達」が出された後だったこと、管理局との団交権を持つ地方本部に積極性が欠けていたこと等々によって、七名減の要員で作業テストが実施されることになった。分会は、荷物下ろしに現品対照を励行するという順法闘争を⁽⁵⁾組み、これを前回要員闘争の教訓である綿密な調査・資料収集の対象にして、問題点の析出に努めた。この努力のため、四回持たれた局・地本間交渉では、組合側が国鉄当局を論破することになった。⁽⁶⁾しかし、国鉄当局は、同年九月の総裁「達」と「局報」により現品対照の義務を免じて順法闘争の根拠を奪い、ついで翌五九年六月から一部の荷物到着をS駅の隣接駅に移し作業量自体を減少させ要員減をさらにすすめて、⁽⁷⁾闘争は分会の敗北に終わったのである。⁽⁸⁾

このように、二回にわたる要員闘争自体はいずれも敗北した。しかし、運動としての分会活動には、いくつかの副産物を残したことに注目しなければならない。それは、一回目の闘争の時よりも二回目の闘争の時の方が、はるかに

巧緻な闘争戦術をとることができたというだけのものではない。一回目の闘争の集約が「所謂百人の一步前進ということがなされた。嫌がらせや切崩しが手を変え品を変えて幹部職〔助役〕からやられたが、これに屈せず団結して闘ってきたことにより、今までは幹部職の云うなりになっていた者も、不当なことにはただちに抗議し、正しいことは堂々と主張できるようになったこと。」を「別な成果」の第一にあげ、二回目の闘争について「チェンコンベア闘争を通じて、小口貨物の職場はかつてなく結集した。そして、職場での抵抗闘争の中で労働者の権威もたかめられた。とくに分会執行部との信頼関係がふかめられた。」と述べる時、運動主体としての労働者の意識性・組織性が、闘争を経験する中で成長していることを知りうるのである。

- (1) 『分会史』五四頁。
- (2) 一九五七年春の要員闘争については『分会史』五六―六〇頁。
- (3) 順法闘争前は、「駅内運用」で正規でない定員配置で作業していたにもかかわらず、労働者にとっては有給休暇がとりやすく、作業がやりやすいという利点があったようである。労働力支出の規制としては、この「駅内運用」の内実が注目されるが、資料的に明らかでない（『分会史』六四頁）。
- (4) 一九五八年七月からのチェンコンベアをめぐる要員闘争については、『分会史』八六―一〇一頁。
- (5) 順法闘争前は、現品対照しない「バタおろし」が慣行化していた。これは「荷扱手自身が自分達の作業間合を作ってひと息いれるため」のものであり、駅当局により黙認されていたようである（『分会史』九三頁）。
- (6) 『分会史』一〇二頁。
- (7) 『分会史』一一〇、一一八頁。
- (8) 分会自身による現在の闘争評価は「チェンコンベア闘争ついに勝利」（『分会史』一〇二頁）だが、同意できない。なぜならば、要求である七名要員減の白紙撤回はまったく実現しなかったからである。また、分会自身も、一九七〇年の評価では、「一年以上たたかいつづけて妥結したときも敗北感はわかかった」（『分会史』三八二頁）として、決して勝利でないことを示している。
- (9) 『分会史』六〇頁。
- (10) 『分会史』三八二頁。

四 運動主体の形成

以上のような分会活動の背景に、どのような運動主体が存在し形成されたのであろうか。

国労S駅分会の一九五〇年代の活動を語るにあたっては、佐々木、原の二人のリーダーシップを抜いて話をすすめることはできない。表1は分会執行部を担った主要人物の就任年度を示している。これによると、一九五一年に佐々木が分会長に原が副分会長に就任しているが、これが分会活動の最初の転機であった。彼らが執行部の中心に就任したことは、ある程度は偶然であるかもしれない。佐々木は、S駅勤務となる以前に、すでに上野支部書記の経験もある活動家であり、国労内では詩人として有名な人物であった。この佐々木がS駅に一九五〇年末に転勤となり、翌五年四月に分会長に選出されたのである。他方、原は、国鉄就職以来S駅勤務のみを続けていたものの、分会執行部を担ったことはなく、国労内では画家として知られていた。佐々木は、支部文化部関係でかねてから親交のあった原をおそらくは説得し、ともに一九五一年度の分会執行部を担うことになったと思われる。⁽¹⁾

このように、彼らの就任はある程度偶然であるかもしれない。しかし彼らは、一九四九年の行政整理・大量解雇以来の沈滞から、分会を脱却させる途を模索した。簡単な簡条書きながらも、分会大会で初めて運動方針を提起した。分会委員会を毎月開催したこと。苦情処理委員会を正規に持ったこと。文芸作品を中心とする分会機関誌を再刊したこと。分会ニュースを報じる分会機関紙を発刊したこと。上野支部に属する近隣分会とともに地区協議会を結成したこと。これらの地道な努力が始められたのである。⁽²⁾

努力はすぐに実ったわけではない。翌五二年に原が画業のため執行部を下り、佐々木のみが書記長となった時、前

表 1 国労S駅分会の執行部の変遷

年度	役職 分会長	副分会長	書記長	執行委員	特別執行委員
1951	佐々木	原			
52			佐々木		
53	佐々木		原		
54	原				
55				原	
56		原	佐々木		
57	(原)		佐々木		
58	原		佐々木		
59	山下			原	
60	山下		原		
61	山下	原	佐々木		
62	山下	原	佐々木		
63	山下	原	佐々木		
64	山下	原	佐々木		
65	山下	原	佐々木	後藤	
66	山下	原	松本		佐々木
67	山下	原	松本		
68	山下	原	松本		佐々木
69	山下		松本	岡野	佐々木 原
70	山下	岡野	松本		佐々木 原
71	松本	佐々木	岡野		山下 原
72	松本	佐々木	岡野		山下 原
73	松本	佐々木	岡野		山下 原
74	松本	佐々木	岡野		山下 原
75	松本		岡野	佐々木	原
76	松本	後藤	岡野		佐々木 原

- 注：1) 分会三役をしばしば務めた佐々木、原、山下、松本、後藤、岡野の6名に限って、その役職就任年度を記した。名前はすべて仮名とした。(原)は1957年度途中からの就任を示す。
- 2) 分会長・書記長は定員1名、副分会長は1964年度まで定員1名、65年度より定員2名、執行委員・特別執行委員は定員複数名である。特別執行委員は1962年度から設置された。
- 3) 『資料による国労S駅分会30年史』によって作成。

述のように、分会執行部は指令された順法闘争を実行するだけの力量を持っていなかった。しかし、翌五三年に佐々木と原の兩人が再び執行部を担って、前述のように、ようやく順法闘争指令を消化することができたのであった。

その後、彼らの分会執行部における役職は様々に変化したが、彼らの努力は変わらず続けられた。その中でも特に注目すべき努力は、原による情宣活動である。原は、一九六〇年代前半まで分会の出す謄写版印刷物の相当数の鉄筆を握り、得意の絵を漫画にして宣伝に利用している。また、様々な闘争や交渉について多くのメモをとり、分会印刷物にかぎらず様々な諸資料を丹念に収集保存している。このため、分会は自らの歴史を顧みることが容易となり、はかり知れない活動上の利点を、そこから後になって得ている。分会は、一九五七年と七〇年に分会小史をまとめ、七八年に『資料による』という類例のない『国労S駅分会三〇年史』を出版したが、これらが可能となったのは原による活動のゆえといっても過言ではない。

さて、このような佐々木と原の努力は、一九五〇年代後半にしだいに実を結んだ。それは、運動主体の面では、彼ら以外に熱心な組合活動家が新しく登場してきたことにあらわれる。一九五〇年代後半の分会執行委員や分会委員の名簿には、それまで名前の上がったことのなかった労働者が、少数ではあるが登場する。また、前述したところの、二度にわたる要員闘争の副産物も、同じことを意味しているとみてよい。

ところが、このような分会の状況について、分会出身の中央執行委員や支部執行委員は、別の見方をしていた。そして、彼らと分会執行部との間に、一定の見解の齟齬をきたすことになった。⁽⁴⁾一九五八年六月、両者の間で持たれた座談会⁽⁵⁾によれば、支部執行委員が「S駅分会の最近の意識の状況は、一方急激な高まりを示しているかと思うと、他方ではどうでもいいやという無関心な組合員が多いというように見られ、このままゆくと心配させられる」と述べているのに対して、原は「最近の当分会には新しい息吹きが吹き出しはじめています。訳で、われわれはそれを強く感じな

がら行動している」と答えている。新しい活動家が増加していること、それと同時に、それに伴う問題も生じていること、こうしたことが彼らの問答にうかがえよう。

支部執行委員が危惧した点は、同五八年秋の警職法改訂反対闘争⁽⁶⁾の中で顕在化した。分会執行部は十月二十八日に勤務時間内一時間の職場集会の戦術を提起したにもかかわらず、その提案は分会委員会であらうして支持される程度であり、参加できないと執行部に通告してきた分会員が相当数いたのである。しかも、闘争直後の処分はかつてなく大量で厳しく、分会内は、集会に参加し処分を受けた者、参加したが処分を受けなかった者、参加しなかった者と、三様にわかれる不安定な状況が生まれた。⁽⁷⁾分会は、ある意味では、組織的な危機にみまわれたのである。

分会執行部は半年をかけて対策を検討し提起したが、それは職場懇談会を恒常的に組織することであつた。⁽⁸⁾分会内に班を常置し、そこでほぼ月一回の討論を組織する。それを執行部に反映させるため、班長に執行委員会における審議権を与える。出された班の意見はすぐに分会活動に反映させる。こうした方式が考え出されたのである。一九五九年の分会大会討議資料は、次のように述べている。「私たちは、警職法闘争に於て分会の多くの欠陥を見出した。以来、分会の団結力、組織力を本当に強くするにはどうしたらよいかということを実剣に考えてきた。それには組合民主主義を分会内に確立すること、分会が役員の頭で動いてゆくのではなく、組合員みんなの頭で動いてゆくようにすることが、組合民主主義を獲得することになる。そうなるには分会内の諸問題が、すべて職場討議の中から出て決められてゆくようにするための、組織的方法を作り上げることが重要であると考えた。」この職場懇談会方式は幸いに成功し、職場要求のほとんどがここから出されるほか、分会執行部と一般組合員の間が著しく狭まった。以来、現在に至るまで、職場懇談会方式は国労S駅分会に完全に定着している。

職場懇談会が設置されると前後して、一九五九年に山下が分会長に就任したことも、注目されなければならない。

彼は組合活動歴十余年の活動家であり、前年五八年にS駅へ転勤してきたのである。⁽⁹⁾そして、表1に示されるように、一九六一年度からは、佐々木と原に山下の加わった強力なトロイカ体制のリーダーシップが数年間つづく。順調に機能する職場懇談会と新しい活動家たちの継続的登場とあいまって、一九六〇年代はじめの国労S駅分会は、その運動主体をより強固にしていたのである。

- (1) 佐々木と原については『分会史』一二、六二、一二四頁。なお、S駅転入直後の佐々木が分会長に選出された理由は、資料からは明らかでない。ただし、分会長選出の前段となる分会委員選挙で、同一選挙区の現分会長が落選し、かわりに佐々木が当選したことについては、『分会史』組合運動の弱体を何とかしたいと思っていた組合員の新しい要求のあらわれ(『分会史』六二頁)と評価されている。
- (2) 佐々木と原が執行部を担った一九五一年度の分会活動については『分会史』一四―一六、六二頁。
- (3) 『分会史』六一―六四、三八〇―三八四頁。
- (4) 軀體の直接のきつかけは、分会周囲の状況を考慮に入れることなく、分会執行委員の一人が国労大会代議員選挙に立候補したことであったと思われる。
- (5) 『分会史』八四―八五頁。
- (6) 前掲『国鉄労働組合二〇年史』七三〇―七三七頁、前掲『国鉄労組東京地方本部二〇年史』七二六―七三三頁を参照せよ。
- (7) 『分会史』一〇四、一〇五、三八二頁。
- (8) 職場懇談会の提起については『分会史』一一〇、一二二、一二五―一二七頁。
- (9) 山下については『分会史』九〇、九一、一〇八頁。

五 むすび

一九五〇年代はじめに不活発な分会として知られていた国労S駅分会は、毎年生じる賃金紛争を契機として、闘争を組むことをしだいに始めた。このような事情は、同分会のみの特殊なものではなく、全国に散らばる国労分会の多くで、大なり小なり見ることができたと想像してよい。そして、賃金紛争が毎年生じる理由を考慮すれば、逆説的な

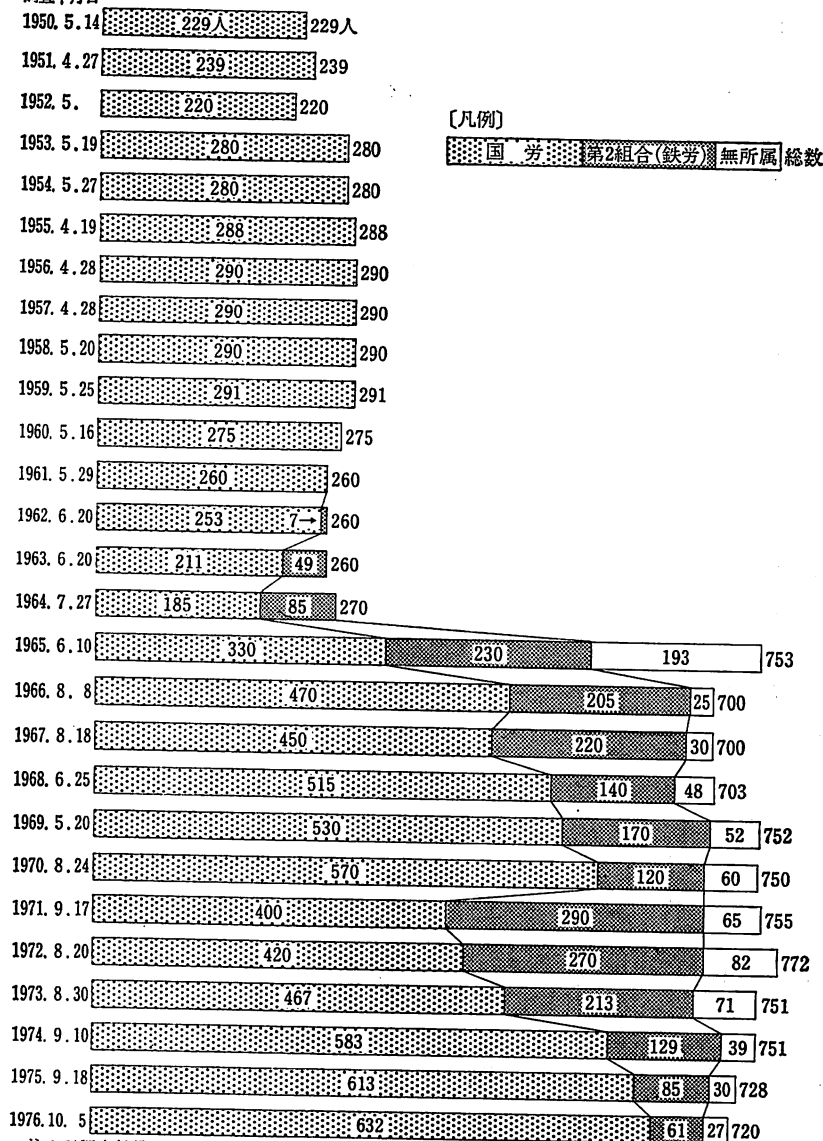
意味において、公労法こそが分会活動を作り出し活発化したといつてよいのである。分会活動の活発化は、公労法のいわば思われざる結果であつた。したがつて、今日、国鉄における労働組合運動が日本の労働組合運動の中で特徴あるものとなり異彩を放っている原因は、まず第一義的には、国鉄労使関係を規制する法的枠組、すなわち公労法のあり方と機能に求めなければならない。⁽¹⁾

一九五〇年代末に達成されていた国労S駅分会による労働条件規制の水準は、マル生紛争後におけるその水準と比較するならば、それほど高度なものとはいえない。労働条件を交渉する場としては、労働安全衛生委員会が慣行としてそれに利用されていた。この点については、現行の現場協議制と実質的には大差がなかったとしてよいかもしれない。しかし、賃金の規制については、現在の国労分会が昇給や昇格を規制している水準よりも、かなり低い水準にとどまっていたといわねばならない。昇給原資の制約を打破できていないという根本的な問題がまずあり、ついで、非昇給者を決定するはつきりとしたルールはなく、労働者間に生ずる理由のない不均衡を十分に是正できる保障もないという問題があつたのである。また労働力支出の規制については、ある程度は可能となつていたといつてよいが、要員をめぐる要求は、たとえ分会が巧緻な戦術で国鉄当局を追い込んだとしても、実現できなかったのである。マル生紛争後における労働条件規制の水準に達するためには、一九六〇年代を通ずる努力が分会に求められた。

このような国労S駅分会の活動を支えるためには、長年にわたつて努力を惜しまない活動家が存在していた。もちろん、彼らは当初は少数であり、万能でもなかった。しかし、その地道な努力によって、彼ら以外の活動家がしだいに増加していった。また、そのことに伴う問題も解決されていった。一九五〇年代に達成された労働条件規制の水準は高度なものとはいえないにしても、様々な活動の中で新しい活動家が着実に形成されたことは、五〇年代の分会活動の最大の成果の一つであつたといつてよい。

V 一九五〇年代の国労分会活動

図1 S駅の組合別労働者数の変遷
調査年月日



注：1)調査年月日は、分会大会開催日と思われる。組合員数には、概数と思われるものもあるが、そのままにしておいた。
 2)『資料による国労S駅分会30年史』によって作成。

さて、一九五〇年代を通じて達成された以上のような分会活動の質は、六〇年代から七〇年代にかけての分会活動をどのように規定したであろうか。もちろん、この間に正確に答えるためには、別の考察が必要であろう。しかし、本稿にその余裕はないし、それが本稿の目的でもない。本稿では、その答を示唆する指標として、S駅の組合別労働者数の消長を、そして、分会執行部の世代交代を指摘しておきたい。

第一に組合別労働者数の消長について。図1はS駅の組合別労働者数の変遷を示している。みられるとおり、一九六〇年代から現在までに、国労S駅分会には組織上の危機が三度あったことがわかる。第一回目は、一九六二、六三年の組合分裂の時であった。六二年五月の三河島事故を契機として、駅当局は国労S駅分会に分裂を働きかけ、第二組合が結成された。⁽³⁾そして、分会員の三分の一が第二組合へ移ったのである。第二回目は、六四年十月にS駅に小荷物基地が開設された時であった。開設のために多数の労働者が転動して来たが、その労働者には第二組合員と無所属の労働者が多く、国労組合員は全労働者の半数に満たなくなってしまったのである。第三回目は、七〇年末から七一年にかけての、駅当局によるマル生攻撃の時であった。国労脱退と鉄労加入がつづき、国労と鉄労の労働者数の差は狭まったのである。

しかしながら、やはり表2にみられるとおり、国労S駅分会は三度の危機を基本的には克服できた。第一回目と第二回目の危機は、一九六〇年代後半のゆるやかだが確実な国労組合員増加で終息せしめられた。第三回目の危機は、マル生紛争における国労の勝利が明確であっただけに、その後の急速な国労増加と鉄労減少で終息せしめられた。もちろん、こういった組織上の危機を克服する力は、基本的にはその時の分会の英知であろう。けれども、その地力は、本稿が対象とした一九五〇年代に蓄えられたものといつてよいのである。

第二に分会執行部の世代交代について。ふたたび表1に戻ると、一九六五年と七一年に執行部に大きな変動がある

ことがわかる。松本、後藤、岡野らの登場である。彼らは一九五〇年代から六〇年代はじめに育った新しい活動家であって、一九六四年の第二回目と一九七〇年の第三回目の危機を克服する過程で、分会執行部を徐々に担うようになるのである。特に松本は典型的であろう。一九五四年六月の拠点闘争における職場集会の写真があるが、その最前列に一九歳の彼の姿が写っている。⁽⁴⁾一九六四年に小荷物基地が開設され、S駅の労働者が増加したことに対処するため、副分会長が定員二名となった時、彼はその一人となる。一九七一年にマル生紛争中の五・二〇ストライキを理由として山下が解雇された時、山下の後任として彼は分会長に選出される。松本に典型的に示されるように、一九六〇年代後半から七〇年代にかけて分会活動をリードすることになる活動家は、実は、本稿が対象とした一九五〇年代にその成長期の大半を置いていたのである。

- (1) 公労法施行と同じ一九四九年六月に改訂労働組合法が施行され、同法が民間経営における労使関係を規制することになった。しかし、同法のあり方と機能、労働組合の対応は国鉄の場合とは様相を異にしている。これらの点については、一九四九年という断面に限定されているが、拙稿『アウトサイダー組合』構想——一九四九年労働組合法改訂反対闘争を通じてみたその現代的意義——(上・下)『日本労働協会雑誌』第二六〇、二六二号、一九八〇年一、二(月)をさしあたり参照せよ。
- (2) 前掲拙稿『マル生』後の労働条件規制——運転・駅務職場の事例——を参照せよ。
- (3) 東京地方における三河島事故を契機とした国労分裂については、前掲『国鉄労組東京地方本部二〇年史』八五八—八七五頁を参照せよ。
- (4) 『分会史』三四頁。