

第2章 労働組合教育活動の創造

— 三井三池のばあい —

黒 沢 惟 昭

I 三池学習活動の成立

(1) 学習集団成立の諸契機

終戦(1945年)～昭和25・6年(1950～51年)

三池の労働者は戦前・戦中を通じて有名な深川労務政策(産報魂)⁽¹⁾で鍛えられ、戦後もしばらくその伝統のなかで眠っていた。たしかに炭鉱労働者は戦前、戦中の深川労政によるみじめな生活にたいして憤りはもっていたが、その憤りをどこへふきあげ、どのように組織するかについては、理論的にも、経験的にも学んではいなかった。やりばのないこの不満を労働者は炭鉱からの離脱として表現した。(このため社宅の半数以上が空家になる状態が現出したこともある。)すなわち三池の労働者はまだ「みいけ」炭鉱労働者ではなかった。

しかし、昭和21年2月1万6,000名(製作所を除く)を組織した三池炭鉱労働組合が結成され、次の6項目を決議した。①会社経営への即時参加 ②組合員甲種勤勞所得税の撤廃 ③退職金及慰勞金の大巾引上げ ④生産意欲を阻害する職員の肅正 ⑤職員従業員差別待遇撤廃 ⑥現員徴用解除手当支給。みられるようにきわめて抽象的スローガンの域をでていない。⁽²⁾当時の組合が「執行委員になる組合員の資格は勤続年数2年以上でなければならない」し、また職場委員になるためには「勤続年数1年以上でなければならない」という組合規約をもつ典型的な企業内幹部組合であってみればスローガンの抽象性・労使協調的性格もまた当然であったといえよう。当時本所支部に勤務していた三池争議時の本所支部長塚元敦義は組合結成時の感想を次のように述べている。「私は、三池炭鉱労働組合の結成大会が2月3日にあるということを知りませんでしたし、たとえ知っておっても結成大会にはいかなかったでしょう。なぜなら、労働組合とはどういうものか、なんのために結成されるのかということ、考えてもみませんでしたし、わかってもおりませんでした。ですから、結成大会で、どういうことが決

まったのか、だれが役員になったのか、ぜんぜん知りませんでした。」⁽³⁾また塚元自身の組合員意識について、「自分が、三池炭鉱労働組合の組合員になっておるんだなとわかったのは、翌月15日の給料日のときで、組合費が少ない給料から引いてあった、そのとき、はじめて、「ハハア、おれも組合員ということになっているんだな」と感じた程度です。それも、給料を家内にわたしたあとは、知らん顔でした」と述べている状況であった。このような状況下にあつては組合による学習会など望まうべくもない。すなわちこの時期の学習活動は組合外で「会社ばかりじゃなく、労働組合にも、わからんように」はじめられたのである。それはいかんにして可能であつたらうか。

④ 当時の炭鉱労働の状況⁽⁴⁾

荒廃した戦後産業のなかにおける石炭産業のしめる位置は大きかった。増炭を至上命令として課するGHQは主食の増配割当(いわゆる特配)で労働者を奨励したが、物資特配だけでは償われない低賃金と過重労働という劣悪な労働条件下における生産第一主義のために炭鉱労働者は疲労していたが、前述の性格をもつ三池労組は資本にたいする闘争よりも労使協調・生産第一主義に傾斜していた。22年(1947年)6月誕生のわが国初の社会党政権による片山内閣もインフレに悩む労働者の生活を救済するものではなかった。GHQの脅迫と圧力、その威に乗じた会社により、労働者は「盆も休日も返上した労働強化による増炭」を強行された。特に23年(1948年)12月の「経済安定9原則」は三池労組に実質賃金の引下げ標準能率10%の引上げを強制した。さらに、24年(1949年)～25年(1950年)のレットパージのために三池労組員197名が減首された。その他保安軽視のため22年9月から25年4月までに珪肺患者は87名(珪肺罹病率は三池が全国最高)に及び、10名が死亡、24名が退職を余儀なくされた。以上がこの時期における三池労働者に対する合理化の主なる発現形態である。こうした作用に対して、組合はほとんどなすところを知らなかった。たとえばひきつづく首切りに対しても、「反対ではあるが」ならん抵抗らしい抵抗もしないまま「涙をのんで認め」たのである。わずかな「反抗」としては、共産党が指導する「入坑遅延」「諸要求獲得闘争」があつたが、それはきわめて一揆的かつ「ものとり」的なものでしかなく、労働者の主体形成への展望を欠いたものであり、たたかひの一定の前進はありながらも、この闘争の指導者が解雇され

たときには、反対運動さえくめなかったのである。⁵⁾

⑥ 主体形成の諸要因

<表一> 炭鉱労働者教育程度比較(%) (昭和23年)

	不就学 または 小学校 中退	小学卒	高小卒	中学 中退	中卒	専門 以上
三池炭鉱	1.3	13.5	64.7	5.3	13.4	0.3
全九州平均	19.0	56.0	6.6	8.9	0.4	—

(「みいけ十年」 各種統計表より抜粋、同書159頁)

この時期の労働者の教育学習活動としては大別して以下の2つの潮流がみられる。

① 占領軍や官庁による労働者教育
これは、近代的労使関係の確立、民主的労働組合の育成などを目的に行なわれたものである。最初に行なわれたのは炭連⁶⁾の労働学校への受講生の派遣である。この炭連労働学校は、「日本炭鉱労働組合総連合加盟組合」から将来組合運動の中堅ともなるべき優秀な人材を選抜入校させて短期間の教育を施し、労働問題、社会問題、経済問題等に対する適正な認識と正確な判断力を養って、識見、教養の向上をはかり労働組合運動に対する正しい指導理念を体得させる……事を期する」という趣旨のものであり、講師には労働組合幹部、労働関係官庁職員、九州大学教授などが当たった。(校長は三井山野職組の田中光夫) 三池10、田川7、山野5等々という風に炭連加盟各組合に割当てて選抜した40~50名の受講者を2ヶ月間寮に収容して教育を行なった。三井山野鉱業所を教室にして第一期(昭和22年10月)から第七期(昭和24年2月)まで3年間行なわれた。(その後経費難等のため24年7月炭連評議員会で閉鎖決定)⁷⁾

次に、福岡軍政部労働課によって昭和24年(1949年)5月に、大牟田地区労働学校が設立された。(ひきつづき同年8月より、八幡、9月より小倉、田川、飯塚、10月より直方、福岡、久留米、若松に設立)一期間を10日間とし労政事務所を通じて決定された割当に従い地区内各組合より受講者を出す方式で行なわれた。

大牟田地区労働学校⁸⁾についてみると、場所は三池染料青年学校に定め、定員50名(そのうち三鉱労組員は16名)の受講者を駆り出して、5月30日開校。(25年(1950

年)3月より場所を西本願寺大牟田別院に移動)講師としては主として労政事務所、公共職業安定所、労働基準監督署の職員が当り、その他に、産別・総同盟などの代表や九州大学教授などが加わった。しかし、④経営者側が従業員が一人でも職場を離れることを好まなかったこと ⑤労組員のお役所的な強制による教育への反発などの理由できわめて不評であったが、26年(1951年)4月末において受講者数が、42期1,724名(内訳男1,626名、女98名)を数えたことはこの時期の啓蒙教育活動として大きく評価されねばならないであろう。たとえ「上から

<表二> 炭鉱労働者の学歴% (昭和41年5月)

	全 国			九 州	三 池 組	昭和30年 の 三池労組
	大 手	そ の 他				
小 学 校 卒	89.1	88.4	92.9	88.8	20.0	14.9
高 等 小 卒					53.7	66.9
新 制 中 卒					3.3	2.7
旧 制 中 卒	10.3	11.1	6.1	10.6	8.5	11.3
新 制 高 卒					5.6	0.8
高専・短大・大学 卒または中退	0.2	0.2	0.3	0.2	0.7	0.7
学 歴 な し	0.4	0.3	0.7	0.4	0.4	0.1
不 明	—	—	—	—	1.0	—

(「みいけ20年」より抜粋、(同書967頁)

の」という制約はあっても当時このような知的雰囲気が大牟田に存在したことは学習主体形成に大きな力があつたことは否定できないであろう。

②労働者の自己教育活動

次に、①で述べたような「上から」の育成指導のほか、
「下から」の、組合員自身による学習が22年(1947年)頃から始まっていた。たとえば22年(1947年)夏頃、市内三池町に居住する労働者と知識人とが「三池政治文化協会」と称する文化団体を結成して各種の講演会や夏期講座などを主催していた。

この団体はやがて図書や貸出しをうけて図書館をつくり、その運動を母胎に青年たちのあいだで読書会を催していた。⁹⁾ この運動が、そこに参加していた三池労組の組合員を通して三池労組の本所、三川支部にもち込まれた。

同じようなもりあがり、本所や三川の支部と時を同じくして宮浦支部で結成された「同志会」の運動にみられる。これは12~13名の同志によって結成されたもので会費50円を徴収して雑誌を購入したり、『エルフルト綱領批判』(終戦直後のこととてテキストは原典をがり

版刷にして使用)その他のテキストを中心に研究会を行なったりしていた。こうした運動の主導者に、灰原茂雄・塚元敦義(両者とも本所支部)、帖地国男(三川支部)、久保田正己・河野昌幸(両者宮浦支部)といった後年の三池闘争の指導者がいたことは興味ぶかいことである。(このような諸運動がその後どのような発展ないし、解消をとげたかは資料不足のため残念ながら追求できない。)

ところで、以上のようなことを可能にした背景には次のごとき事情があると思われる。

① <表一>、<表二>にみられるごとく、三池炭鉱(労組)は他と比較して教育水準が高いことが注目される。清水慎三はこの点に関して「その労働力構成の型は一般の炭鉱型よりも地方の大工場型に類似し、正確にはその中間型といえるだろう」⁹⁹と指摘している。(因みに、灰原茂雄は華化交通の技師、塚元敦義は旧制中学を中退し終戦直前は海軍将校であった)

② 終戦による復員兵、軍需産業失業者、引揚者等が米の特配にひかれて、三池炭鉱に多く流れ込んだこと、また、その後の首切・レッドパージなどによって深川労政で鍛えられた労働者が去っていき、「三井の恩を知らぬ」戦後入社派がそれだけ相対的に多数になったこと。

以上の2点から、三池労働者は、戦前・戦中の前近代的なものから近代的プロレタリアートに脱皮していたといえる。ところが、これに対する三池経営者の労務政策は、形式的にはともかく、実体的には「労働者を人とも思わぬコキ使い方」であった。したがって、近代的プロレタリアートと前近代労務政策との衝突は当然に不可避であった。この衝突は、後述の、炭労63日スト(27年・1952年)、三鉱連企闘「英雄なき113日のたたかい」(28年・1953年)において決定的となるのであるが、すでにこの時期においても「知能のすぐれた労働者(カウツキ)」は「反抗」の兆候を示している。この典型例を塚元敦義にみてみよう。彼は、戦後まもなく(21年・1946年1月)「特配」につられて三池に入ったきつすいの戦後入社派であり、また、旧制中学卒の高学歴者でもあり、いわば三池における前述の二条件を満たす、典型的な、「三井の恩を知らぬ」近代的プロレタリアートであった。その彼が入社後2~3ヶ月後に、ある不愉快なことに気がつく。それは、彼よりも二つも年が若い課長が「私をはじめ、従業員を呼ぶときに『塚元』と呼びすてにしている」ことであった。「軍隊ですら、えらい人が、私なんかを呼ぶときにも、『塚元中尉』……とか、なにかを姓の下につけて」いたのに「民間会社で、しか

も年の若い課長が、従業員を呼びすてにするというのはどう考えてもおかしいんじゃないか」と思って、呼びすてにされるたびに「『おかしいな』『なんでなんかなあ』と、だんだんカッカしていった」のであるが、どうにもたまりかねてその点を課長にただしてみたところが、それにたいする課長の答は「わが社は、明治20(1887年)年の創業以来、経営者や部課長が従業員を呼ぶときには呼びすてにするという習慣になっておる。したがって、君のいうのも一理あるけれども『さん』とか『君』とかをつけると、問題になると思うし、今後も、やっぱり姓だけを呼ぶ以外にない」というものだった。さらにまた、彼の妻が急病で倒れたときも、会社の規則をたてにとって、すぐに帰宅を許してくれない。こんな不愉快なできごとが重なり、「軍隊というところも、とんでもないところだと思っておったが、三池炭鉱というのは軍隊よりもっと悪い。本当に、会社の利益だけを考えて、労働者のことなんか考えたことがないんじゃないか。したがって、米の特配をもらうことも大切なんだけれども、家内が病気でいっても、証明書がなければ帰さない。若い課長が呼びすてにする。それだけじゃありません。その他にもいろいろある、等々と考えてみると、半年か一年くらいならがまんはしてみてもいいけれども、炭鉱の定年は55才ということですから、あと20年も、25年も、このまま辛抱ができるだろうか。……55才まで辛抱してみてもそこでやっ解放されても、あと4~5年もすると平均寿命になって、死んでいく。そうすると一体、なんのために生まれてきたのか、なんのために生きてきたのか、いうなれば、三池炭鉱で辛抱するために、生まれてきたのか、生きてきたのか、というようなことを考えていくと、とても辛抱できそうにない。」

やや引用がながくなったが、前近代的労務政策のなかで苦吟する近代的青年労働者の姿が見事に描かれているのではないか。このように、三池における労働者の「反抗」の契機は前近代的なものに対する近代人のたたかいであった点できわめて注目すべきである。¹⁰⁰

その後塚元青年は「職場はいやだ、働きたくないと思いつつながら」も「特配米がなくなって、さつまいもを食うのも辛抱できない」ので「やめるにやめられず」しかも「そのまま辛抱するという気にもなれない」苦しみを解決しようとして友人のすすめで当時九州大学教授であった向坂逸郎をたずねることになる。ここに、「知能のすぐれた労働者」の「反抗」が科学的社会主義理論と結合する可能性が生じたのである。(レーニン『なにをなす

べきか』参照)しかし、ただちに高名な「向坂教室」が始まったわけではない。そこに「教育者」向坂の並々ならぬ「配慮」がある。最初の出逢いのときに、「向坂先生のところへいけば、マルクスをよく勉強され、そのなかから、今日の実態についてもよく知っておられるということだから、そういう問題をもちかければ、即座に、マルクスの『資本論』の何頁に、こういうふうに書いてあるから、こうしたらいいだろうという、具体的な答が聞けるだろう」という塚元の期待に反して向坂のいったことは「みんなが困っておるか、不満があるかをきいてごらん。聞いてみんなに不満があるというなら、話し合いをしようじゃないかと呼びかけなさい、みんなの話し合いのなかからどうしたらいいかということがでてくるはずだ」というていどのものだったが、ほかにいい考えもなかったから半年間程、組合員の間をまわってきてみるが、その結果「みんな困っている、しゃくにさわるといふ。しかし、話し合いをしようということになると、誰一人話し合いをしようという人がおらんですがね」と向坂に再び相談するのであるが、それに対する向坂のこたえは「それはそうかも知れんな、まあ、簡単にはいかならう。といて、これ以外に方法はないんだから、塚元さんが話し合いをしようと呼びかけて、なおかつ話し合いをしようという人がおらんであれば、なかなか、今後もでてくるかどうかわからんけれども、三池炭鉱には2万6,000人も労働者がおるんだから、そのなかには、三井がおそろしくて、たとえ、やってもムダだということであっても、ひとつやってみようじゃないかという**変りもんがおるはずだ**。そういう変りもんを探したらどうか。」(傍点引用者)ということ、塚元は、不満だったが、「それ以外に方法がない」から、また半年近くも「どうか、どうか」と呼びかけた甲斐があって、とうとう「**変りもの**」を発見する。その喜びを塚元は次のように表現している「やっぱり先生がいわれたとおり、変りものがありました。変りものが8名みつかりました。」そして、22年(1947年)10月から毎週火曜日5時から8時まで集会がはじまる。場所は、会社と組合の目をのがれて、最初は塚元家で、のちには生長の家、東本願寺別院、個人の家等々転々と変えて行なわれる。しかし、最初は、集会の中味は、「職場の不平・不満のいい合い」だった。こうした話し合いのなかから8人のそれぞれは「とにかく、自分の胸の中にもっている不平・不満をそのなかでぶちまけられたという気持ですね。もう一つは不平・不満をみんながいい合うわけですから、そうい

う不平・不満で苦しんでいるのは、「おれ一人じゃないんだな」、「みんなもそうなんだな」という、これがあったわけです。非常に勇気がでてくるわけですね。……なにかこのなかから、やめたいな、という気持を解決できる方法がみつかるんじゃないか」という期待をもちはじめ。しかし、「どこまでいっても、不平・不満はつきないですけれども、どうしたらよいかということについては、なにもでてこない。」そうするうちに、向坂は「不平・不満を各自でいいよただけでは、解決はでてこない。なぜかという、その不平・不満が、どこからどうしてでてくるのか、そのところをはっきりしなくちゃいかん。一口でいうなら、資本主義という社会のしくみのなかから、そういうものがどうしてでてくるのか、これを**はっきりさせなくちゃいかん**。なぜでてくるのか**がわかると、どうしたらよいかということもでてくるはずだ**。そのへんをはっきりしないと、いかんわな。ただ、しゃくにさわると、それが不満である、というだけでは**解決がつかないよ**。したがって、その不満の原因がどこにあるのかをはっきりさせるためには、勉強しなきゃいかんわな、資本主義社会のしくみ、構造について、理論的に理解せなくちゃいかんわな。その理論的に理解するなかから、どう対応するかということがでてくるんじゃないか。」(傍点引用者)と忠告し、さらにそのためのテキストには、『共産党宣言』とか『帝国主義論』とか、マルクスやレーニンがいろいろな本を書いておるけれども、なにをやっても君らにはわからんだろう。どうせわからんなら、ひとつ『資本論』をやったらいいだろう。それも、1年や2年じゃだめだぞ、5年か10年ぐらいはつづけてやるということできなければ」ということで、塚元青年らは、「いささか承服しかねた」けれども、不平・不満をいうだけではどうにもならないということのままでの話し合いで実感したあとだったので、「それをやりましょう」ということで週一回、向坂が大牟田にでむいて三池の『資本論』学習会がはじまる。

28年(1953年)までかかって『資本論』第一巻が一通り終り、向坂の「わかったか」という間に「わからない」と一同答えると「わからんのがホンのこつ。マルクスという天才が、一生かけて書いたものを、君らが1週間に3時間、5年くらいやったらわかるはずがない。わからんのが本当だ。それをわからんというのは正直だ。それじゃ、もういっぺんやろう」というわけで、33年(1958年)までかかって2回目が終わるが、「わかったか」「わからん」「もういっぺんしょう」ということで現

在、三池闘争で中絶があったが、第3回目を続行中とのこと。人数も出発は8人だったが、24年(1949年)には15名、25年(1950年)には35名、第1回が終了した28年(1953年)には90名にふくれあがっている。そのなかで塚元は「まだ、「わかった」という状態にはなりませんけれども、わからななかからも、その原因がどこにあるか、少しずつ、つかんできた」といっている。社会主義理論が少しずつ、「知能のすぐれた労働者」のなかに、伝えられていることが感じられる。社会主義理論の教授者向坂逸郎というすぐれた指導者をもっていたという点で、この学習グループは前述の労働者の自己教育の諸グループに比べて特に注目されねばならない。そこで次に教授主体の側面をみてみよう。

③ 社会主義理論の教授主体

通常この組合やサークルの学習会でも講師難という問題にぶつかるのであるが、三池の『資本論』学習会には向坂逸郎という誠にねがってもない講師がいた。向坂は人も知る労農派の論客でその思想のため九州大学を三年で解職され戦前、戦中の浪人中に、文筆活動のかたわら『資本論』研究に専心した。この浪人中に、わが国においては、マルクスの理論が一部のインテリにしか実を結ばず、大衆と離れる傾向があったこと、つまり「理論」が「大衆」をつかんでいなかったこと(『ヘーゲル法哲学批判序説』)そのために遂に戦争を防ぐことができなかったことを痛切に感じていた。こうした日本のマルクス主義に対する彼自身の反省は、彼をして「日本の労働運動を強くする外に、あの暗い戦前の日本の再来を防ぐ方法はない、……民主主義の最後の最強の衛りは、労働者の組織であると思い、産業の各部門に、ことに基幹産業の労働者組織に、強い太い柱を立てることによって、労働者の組織を支える」¹⁰⁹ ことにその生涯を捧げる決意をさせる。この決意は敗戦直後、思想問題で追放されたものはもとの大学へ復職させる、という当時の通達と、彼の師山川均の「労働者の都市大牟田で、どっかですわりこんで労働運動をやるといいですね」¹¹⁰ というすすめで「大学教授の職と社会主義者とのいずれかを選ばなければならない場合には、間違いなく社会主義者の方を選ぶこと」¹¹¹ を条件に九州大学に復職したときに現実化の一步をふみだす。このような背景があったから、たとえ、塚元青年との出逢いがなくともなんらかの形で彼の生地でもある大牟田の三池労組員とは結びつく必然性はあったろう。さらに彼は、昭和26年(1951年)戦前労農派マルクス主義の理論家で、社会党を階級的に強化

することを志向した「社会主義協会」を山川均と共に結成し、この影響をうけて『資本論』学習グループは、次々に社会党に入党し、社会主義協会に加入してゆく。さらに『資本論』のほか、『空想から科学へ』や『共産党宣言』その他世界や日本の資本主義の発達史、世界の経済的、政治的情勢、社会主義運動や労働組合運動の歴史も読まれたのである。(とくに『左翼小児病』を熱心に読んだということは、後に、このグループ員が次々に組合執行部に入るときの独特な戦術として大いに役立ったのではないかと推察される)以上のような学習のなかで、「知能のすすんだ労働者」は、マルクス主義を「研究室でのように浮世ばなれ」¹¹² したものでなく明確な目標をもって、すなわち労農派マルクス主義者として(政党としては、向坂自身の綱領起草による「左派社会党」)育成されていったのである。向坂はこの点に関して「学習会とは、ただ知識を得るためのものであると考えないことである。知識を働く人間が獲得すると力になる。しかし、知識だけでは組合は強くなるのではない。組合は人間の結合である。われわれが、学習会を始めたとき、お互いの同志的結合が育ってくることを感じた」¹¹³ (傍点引用者)といっているが、この場合の「同志的結合」とは、単に「教授」と「学生」という知的交流やまた断じて親睦会的なものでもなく、同一の戦略、戦術に従うというきわめて、組織的・実践的なことを意味していると思われる。向坂門下生の証言によれば¹¹⁴ 彼の九州大学における学生・若手研究者に対する影響力もまたきわめて大きいものがあり、それらの者も、「同志的」結合によって、学習活動の拡大と共に献身的にチューターとして参加するのである。三井三池の労働組合が「講師にめぐまれていた」ということについては以上の諸点を考慮しなければならぬ。

(2) 組合改革(大衆路線)の萌芽(昭和26~28年)

昭和25年(1950年)から昭和28年(1953年)年にかけての日本労働運動の課題は、文字どおり混乱と停滞からの脱出にあったといえる。反動期の後退のなかから、労働運動が前向きな姿勢をとりはじめたのは、26年(1951年)3月の総評第2回大会において平和四原則を決定したのが第一歩であった。総評の「ニワトリからアヒルへ」の脱皮が始まる。三池においても、この勢いによって26年(1951年)早々組合創立以来はじめて賃上げのための長期連続ストを経験し、組合員は自分たちの潜在的な力をあらためて発見した。このストの成功は、幹部に

大衆信頼への反省を迫り、組合員もまた、たたかわないかぎり賃金を出そうとしない資本の本質を実感としてかみしめた。こうした状況を実践的に表現したのが26年(1951年)夏の三池労組執行部による画期的な「行動綱領」である。そこでは大げさな世界情勢分析は影をひそめ、そのかわりに一人一人の組合員が具体的に「何をなすべきか」がかかれていた。いわば大衆路線の「萌芽」がみられる。とくに次の四項目を内容とする教宣活動⁹⁹は注目される。

- 1 執行委員の教育機関として毎週一回の労働講座、研究討論会(その時間は組合業務を中止して執行委員に出席の義務を課す)
- 2 委員と一般組合員の教育機関として少くとも月1回の労働講座、研究討論会
- 3 ニュースカー、映写機の購入による視聴覚教育の実施
- 4 労働協約ならびに労働者の権利意識を徹底させる

「7月頃から毎週1回九州大学から講師をまねいて研究会が開始され、……地味ではあるが根気強く行なわれた幹部に対する労働講座は運動に対する幹部の理論的武装に役立つことが多かった」(「みいけ十年」)とあるが、現実には、実行されたのは本所支部だけ(26年(1951年)九大の奥田八二による「賃労働と資本」そのほか「経済原論」「イギリス労働運動史」の講座その他)¹⁰⁰でしかも恒常的なものではなく闘争によって、中断してしまったように思われる。

26年(1951年)秋、この大衆路線萌芽の上にならって炭労の賃金ストが63日間にわたって行なわれる。これは政府の緊急調整令発動によって7%の賃金上昇と一時金5000円で闘いは終結する。このような闘いのなかで「大衆路線」はますます深化してゆくのであるが、そのばあいこの時期に次の重要な諸点に注目すべきである。

① 前項で述べた『資本論』学習グループ員が次々と本所支部の執行部に入るのである。(23年(1948年)1月塚元敦義初当選)そして26年(1951年)には、11名の本所執行部全部をこのグループがとることになる。¹⁰¹この本所支部の動きは、他の支部へも大きな影響をもち、しだいに、三池労組全体の動きになっていく。さらに「学習活動をすすめながら、活動家を育成し活動家が職場の中で不平・不満を吸いあげ組織するという実践活動にとりくんで」¹⁰²いった。この点は、「科学的社会主義理論」が「知能のすぐれた労働者」から、一般労働者大衆のなかへ伝達されていく橋頭堡(レーニン『なにをなすべき

か』)を獲得していく過程として特記されるべきである。

② また27年度行動方針は、26年度のそれををいっそう徹底的に具体化させることを意図し、特に「地域に於ける組合員、家族の福利及び文化の向上を図ると共に組合活動推進の協力機関たらしめる」任務を帯びた地域分会の組織作りも決定され、教宣活動の新しい指向重点がこの年はこの地域分会におかれることになる。そしてこの年に社宅関係の地域分会はほぼ100%結成された。

③ 63日ストは家庭の主婦の役割を鮮やかに意義づけた。28年度行動方針案は「既存婦人会とは併立的に或いは吸収的に逐次地域分会婦人部組織に切り替え年度内に炭婦協加盟を完成する」ことをうたい、会社側の妨害にもかかわらず28年(1953年)7月三池炭鉱主婦協議会(日本炭婦協三池支部)が結成され次の6項目を具体的方針¹⁰³として決定した。

- 1 炭婦協発展のための組織強化対策
- 2 文化活動のための諸活動
- 3 生活向上のための諸活動
- 4 政治への関心を深める運動
- 5 夫や子弟の首切りや労働強化に反対する闘争
- 6 平和と独立をかちとる運動

こうして、すでに①でのべた学習グループ中心の組合改革でできた職場分会、②の地域分会と共に主婦会が、日常活動の単位として成立したのである。いわば労働組合による「24時間総学習」「学習による人海戦術」の組織的基礎ができあがったのである。

II 三池学習活動の展開

(1) 大衆路線の定着

昭和28年(1953年)～31年(1956年)

前節で述べた「大衆路線」は、職場闘争・地域分会・主婦会を立体的に組み合わせた学習活動によってますます深化拡大してゆき、28年(1953年)の「英雄なき113日のたたかい」の結果、直接の成果として「退職勧告拒否者」の首を守ること成功し、三井六山で1841名(三池311名)を復職させるという偉大な成果をあげた。清水慎三はこのことを「日本はおろか世界の資本主義諸国の労働運動のなかで企業合理化に伴う首切りに反対して成功した事例は数少ないからであり、日本の労働運動のなかに打立てられた金字塔として全労働者階級への鼓舞

激励となった」と高く評価している。らに30年には、三
鉱連的規模において、有名な三井の「長計協定」をたた
かいとった。

それは「会社側の全面後退」であり日経連をして「経
営権の放棄」となげかしめたものである。このように、
合理化の直接の発現である首切りを阻止した点でこの闘
いは大きな意味をもつものであるが、その後退職金目当
での退職者が続出していき、結局実質的には首切りは成
功という皮肉な結果になる。このため三池労組は29年度
行動方針で「衣食住に関する生活様式の改善を指導す
る」ことを目標に、居住生活そのものの改善運動を積極
的に行なう。たとえば高利貸からの借金を組合共済会で
肩がわりし、ひどい人には家計簿を組合が支給して、そ
れを組合が点検するということまで行なった。さらに、
集会時間の厳守、虚礼の廃止、節酒から「家族会議によ
る生活設計」「給料一日ねかせ運動」⁶⁴にまで発展する。
こうした「生活革命」ともいうべき運動において地域分
会や、とくに炭婦協の果たした役割りは大きい。その注目
すべき具体例としては29年（1954年）多年三池労務管理
の支柱の一角であった「三井世話方制度」⁶⁵が廃止され
かわって組合の地域分会と主婦会が主役となって三池独
自の地域社会が形成される。

以上の生活革命とともに次の2つの地域に対するとり
くみも、「階級連帯」の観点から注目されよう。

① 三池労組の30年度行動方針は「市民、農民との提
携」について、その一は「労働者の収入の上下と市民の
景気の上下は、長い目でみれば常に一致していることを
啓蒙すること」その二は「ストの実力により一時的感情
をつき破ってでも毅然たる態度で、労働者の価値を認め
させ、自分の利益ばかりしか考えない世論を屈服させる
こと」の2つを強調し、この方針のもとに425店の加盟
店をもつ大牟田市革新商品連盟が結成された。

② 電化労組に対する首切り攻撃に対しては、三池の
組合員が電化社宅を一軒一軒オルグし、また日鋼室蘭や
杵島炭鉱への攻撃にもニューズカーとオルグ派遣はもち
ろん、資金や物資のカンパを行なうなど、企業や産業別
の枠をこえた労働者連帯をかちとった。また政治活動に
ついては、三池では衆院選をはじめ、推せん候補全員を
当選させた。とくに三池労組出身候補については26年
（1951年）4月の市議選にくらべて、得票数は二倍にな
るほどに組合員の意識は向上する。これが30（1955）年度
の行動方針で、「階級政党の育成」「本来は政党が行なう
べき政治行動の実践部隊とはならねばならない」という

形にまで高められる。⁶⁶

以上の点を考慮するとき当然に、学習活動が活発に行
なわれたことを推察させられるが、その資料的裏付けは
なされていない。おそらく持続的なものとしては第1節
でみた『資本論』学習が主たるものであつたのではあるまいか。資料的裏づけは不可能
としても、「生活革命」「階級的連帯」「政治活動」が学
習会とくに、具体的問題についての徹底的話し合いと密
接に関連して行なわれたことは容易に想像される。（た
とえば生活革命時に次のような話題が討論にのぼったこ
とが報告されている。「正月に2～3人で酒をのんでいる
ところに世話方がくれば、奥さんは断わりきれずに上に
あげるだろう。そうすれば世話方はゴウ然とあがって
くるだろう。これをどう思うか。」⁶⁷おそらくこれに類似
した話題が、主婦会、地域分会で毎日くりかえし討論され
たと思われる。こうしたことにもとづく組合員相互の信
頼がなければ、家計簿を組合が管理するなどという社会
主義的集団行動などスムーズにいへない。）
こうしていわゆる「三池人」が生活、地域の場において
も形成されていったのである。いい方を変えれば、科学的
社会主義の理論が職場から地域、家庭にまで浸透する
契機が生じたといえよう。

（2）学習活動の定着

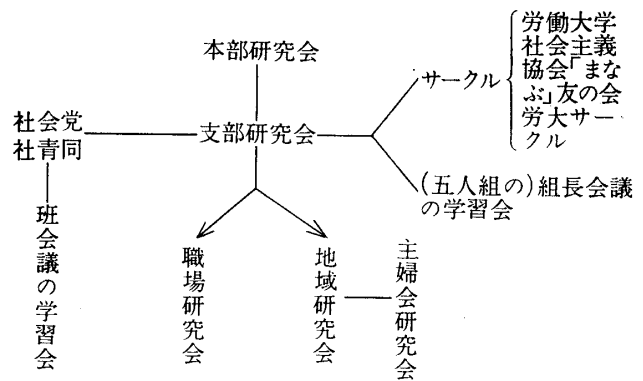
昭和32年（1957年）～35年（1960年）

長期闘争のあと、ひきつづいて期末手当闘争、賃金闘
争が闘かわれたが、その賃金闘争に三池の職場闘争がつ
よく深くいこんでいった。そして、組合は、「現行の
労働法では、組合が委譲すれば職場分会にも3権がある
んだ、ストライキ権、交渉権、妥結権—この3権を行使
できるんだ、という立場にたつて」職場闘争をすすめて
いった。ところが会社側はこれを違法な「山猫スト」で
あるとして、賃金カット、さらにロックアウトの拳にて
た。この結果は中央の団交で急転直下妥結することにな
り、どちらが有利であったか、容易に判定のつかない妥
結ではあつた。「勝ったのか負けたのか端的に問ひかけ
る」一般組合員の要求に対して、塚元敦義は次のような
評価をしている。「私たちは、勝ち負けの議論をするのは
正しくない、あえていえば、今後、職場闘争、職場活動
ができるかできんかで決まってくる。それができるので
あれば、勝ちであるし、できなくなるのであれば、負け
たことになる。……階級闘争というのは、こういうもん
ではなかるうか、と考えております。逆にいえば、この

たたかひを通じて、階級闘争というのが、三池の労働者の中に定着していったのではなからうか。』(このとき組合側は労働法学者を動員し、中労委にもちこむなど、いろいろな方法で争ったが、会社の正当性も、組合の主張も認められないことという結果におわった。)この闘争の意義は、職場闘争の徹底によって、学習運動が飛躍的に発展したことであろう。すなわち「英雄なき113日の闘い」からこの闘争にいたる期間に、各支部に支部研究会が組織された。そこには2つの型があった。ひとつは、活動家養成を明確な目標とした持続的なものであり、もう一つは、組合員の不特定層を対象に非系統的に行なうものであった。それがこの闘争以後、各支部とも、特定層にしぼって活動家養成をはかるための講座式教育と、一般組合員だけの講演会式教育との二本立てで進むという定式が根づいていく。さらに本所支部のような進んだ支部では、この講座式教育もさらに構造化されて、第1学習会と第2学習会との二本建の組織をしたところもある。そこでは、活動家によるものを第1学習会とし、第1学習会のメンバーが中心になって第2学習会を開き、そこへの参加は組合員の自発性にまっことするが、参加者は登録し、出欠を記録することになっていた。さらに、これらの支部研究会に参加した者が、それぞれの職場研究会、地域研究会では一般組合員の指導にあたり、あわせてみづからの古典学習の成果を実践に応用していく、という方法によって、三池労組全体の教育＝学習運動は、全「みいけ」のものへ発展・拡大している。さらに、学習単位を小さくし、地域単位、方別単位、職場単位の研究グループ結成が提唱された。また、32年総会には「学習活動を強化し、敵階級の宣伝を粉碎しよう！」33年(1958年)総会では「学習活動を盛んにし、新しい社会の担い手となろう」のスローガンが採択された。(この期の学習組織構造と学習内容および各支部の労働講座実績については、<図-1>、<表-3>、<表-4>、<表-5>、<表-6>、<表-7>を参照のこと。但し<図-1>は三池闘争時の完成的なものである。しかし、ほぼこの原型がこの時期にできたとみてよい。)

塚元敦義の指摘のごとく、この闘争は会社側が「福岡熊本の両県警はもとより、陸上自衛隊の動員までも配慮したうえでのロックアウト攻勢」という性格がつよくあらわれ、あらゆる権力的弾圧機関を総動員したまさに総資本の結集であり、その意味でまさしく『階級闘争』の本質をまざまざと具備したのもであったといえよう。こうした状況に対して、組合側は、従来の学習活動

<図-1>



をすでにみたごとく、より拡大、深化し、さらに、きめこまかくすることによって対決した時期といえよう。社会主義理論はしたがって、その深化・拡大の度をまし、さらに、学習単位を小さくすることによって、より徹底的に労働者大衆に浸透する可能性が生じたのである。

<表-3> 32年度労働講座実績表

支部	月												計
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
宮浦					1	4	4	5	6	6	19	10	55
四山						4	1	4	1		14	4	28
三川	6			4	7	11	8	11	16	9	10	4	86
本所	3	4	4	3	3	6	6	4	3	6	5	4	51
港務	2					3	4	4	2	1	6	3	25
製作					3	2	1	2	2	3	6	3	22
計	11	4	4	7	14	30	24	30	30	25	60	28	267

<表-4> 宮浦支部の学習内容例

- ① 支部全体対象
労働者の社会科学(連続講座)23回
日本近代史()18回 } 計41回
- ② 職場対象
不況と政治、経済(講座)7回
- ③ 支部執行部対象(時事説)3回
たとえば自民党の労働政策、春闘、など
- ④ 地域分会長・主婦会分会長対象2回
(時事解説)
- ⑤ 行動隊対象 1回
(時事解説)
- ⑥ 主婦会対象

民主主義と私たちの組織 1回
計55回

<表一五> 三川支部の学習内容

① 地域分会（社宅）対象（時事解説）30回 現下の社会情勢，政府の労働政策，ICBM，家庭生活のあり方，職場と政治運動，春闘をひかえて，当面の教育問題	
② 職場対象 職場闘争を強化するために 20回 （執行部による）	} 24回
その他 4回	
③ 支部全体対象（時事解説）21回 現下の社会情勢，自民党の経済政策 機械化と私たち	
④ 外来分会対象	2回
⑤ 行動隊対象	1回
⑥ 不明	8回
	計86回

<表一六> 本所支部の学習内容

① 支部研究対象 資本論（向坂による講座）12回 資本論（他の講師による）2回 空想から科学へ13回 その他8回	} 35回	
② 主婦会対象（支部長らの講話会他）16回 子どものしあわせについて，九大見学，生活の考え方，労働運動と生活，資本論，新春ぜんざい会		
	計51回	

<表一七> 33年度労働講座実績表

支部	月												計
	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	
宮浦		6	13	8	12	7	6	4	5	3	3	3	70
四山			3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	38
三川		1	8	7	11	23	15	17	12	21			115
本所	3	8	6	1	2		2		3	5	3		33
港務	5	5	6	9					4	1	1	4	35
製作				2	1	2	2	1	1		1	2	12
計	8	20	36	30	30	35	29	30	26	34	12	13	

<表一三>～<表一七>をみると，本所支部の向坂による資本論学習会が組織的に行なわれ，また三川支部においては32年(1957年)・33年(1958年)と開講講座数は他支部に比してかなり多く，古典学習はみられないが，

職場・地域にまで学習会がくいこみ，内容も多岐にわたっている。また主婦会の学習では本所支部が抜きん出ていることがわかる。

Ⅲ 60年代三池学習活動の組織論

(1) 三池闘争

昭和34年(1959年)～35年(1960年)

昭和34年1月三井鉱山は三鉱連へ第1次合理化案を提示した。第1次合理化反対闘争は準備不足のまま組合側が敗北した。三池労組は第2次合理化を予測し，5月の総会で「たたかいはまさにこれからである」「資本の容易ならない決戦のかまえを」「『学習』による『階級的』知力と連帯によって」正しくつかもう，という意志統一を行なった。そして，従来の支部単位による情宣を全体の情宣計画におきかえ，組合組織の点検，統一化実現へと隊列整備に全力をつくした。(＜図一＞の組織による学習の徹底化に努力が集中されたのである。)この三池労組の不退転の決意に対して第2次合理化案提示，1,200名指名解雇通告(34年(1959年)12月)がなされ，明けて35年(1960年)1月会社側の三池鉱業所ロックアウトと同時に組合は全面無期限ストライキに突入，24時間ストライキ313日間を含む445日間にわたる大争議となった。

(因みに，組合側がついやした経費22億円，三池現地に動員された労働者のべ32万人，会社側の損失100億といわれる。まさしく空前の大争議であった²⁹⁾)

この争議の本質は，資本の側が職場活動家(資本側のいう「生産阻害者」)を名指しで企業外に，いな経済的生活から抹殺しようとした点にある。つまり，資本の意図は単なる合理化でなくて，労使関係の根底の変革をふくむ合理化であった。しかも，それが巨費と，国家権力と全資本の援護のもとに遂行されたのである。この闘争の進行過程で労働者は，資本主義的国家権力をつぶさないかぎり労働者側が勝利しえないところにまで追いつめられた。しかし，安保を切り抜けた権力側の相対的力の増大，第2組合の発生，炭労における三池の孤立，等を主因として労働者側は結局，資本の側の条件で争議を終結するほかなかった。

争議期間中，これまでの蓄積が一せいに開花したごとく，網羅的な学習活動が行なわれた。学習会は地域に浸透し，ホッパー前のピケ内ではホッパー大学が開催され，多くの労働者がこの大学を卒業していった。三池の

学習運動はこの期に一挙に大衆的基盤を拡大・深化していった。

また闘争のなかで、地域分会はたたかいの部隊であり、オルグとの交流の場となった。組合員の家庭に民泊し、またピケ小屋に泊ったオルグの宿泊と炊事は、三池主婦会の手で整然と整えられ、三池の労働者、家族との交流はこうしてあたためられ、全国にひろがっていったのである。⁶⁸⁾

さらに「オルグ派遣」「逆オルグの訪問」を媒介として「三池を守る会」が結成され事態収拾当時、全国で約1,000余に達していた（炭労第29回大会議案書）。こうしたことは日本労働争議上未曾有のことである。⁶⁹⁾

そのほか、大争議の性質上、国家権力を直接相手にする必要に迫られ、その法廷闘争における弁護士団の献身的活動もまた特記される必要がある。⁷⁰⁾

さいごに、われわれの仮説でいえば、合理化はこの時期に2次にわたる合理化案として作用し、これに対し、労働者は全面的に「反抗」を行なった（313日24時間全面ストに象徴される）。しかし、資本主義下においては、総労働の立場をもってしても、総資本に勝てるものではなかった。まことに、マルクスのいえるごとく「ときおりは労働者が勝つ。しかし、それは一時的なものにすぎない。」（『共産党宣言』）のである。

しかし、マルクスはこのことばにつづいて「かれらの闘いのほんとうの成果は、直接の成功ではなくて、労働者のますます拡大する団結である」と述べている。たしかに、一単組が前述のような意味で総労働者の闘いあるいは全国的な様相をおびたという点でマルクスのことばはあてはまるといえるかもしれない。しかし、三池労組内部にかぎっていえば、第2組合が発生し、2対1の比率が、5年後の40年には逆に1対2、さらに、10年後の現在1対3（第1組合員1,500余名）になって第1組合員が減少している事実をみるといちがいに「ますます拡大する団結」とはいえないであろう。

次に、社会主義理論の浸透についてはどうであろうか。これを客観的に検証することは不可能であるが、三池の『資本論』学習グループの創始者8人の1人塚元敦義はこの闘争時本所支部長であった（同じく8人の1人である灰原茂雄は組合本部書記長）が、この本所支部の学習と第2組合脱落との関連について次の清水慎三の指摘はきわめて示唆にとんでいのように思われる。「三池学習活動の代表と言われた向坂教室の本拠は本所支部であった。この支部は坑外現業と非現業を含み、通常の組

合常識で言えば弱いところに相当する。ここからも第2組合員はかなり大量に発生したが、通常ありがちなようにこの部分の全滅状態はおこらず、またこの第2組合にも見られるようなこの部分からの首謀者の誕生はおこらなかった。この支部の向坂教室はすぐれた指導者塚元敦義支部長の掌握のもとに運営され、学習会から多くの活動家を生み、その活動家を効果的に配置したばかりでなく、その職場活動も本所支部に適応させ、多分に世話役的活動であった。ここでは向坂教授のひたむきな組合強化の理論と情熱が塚元支部長の人柄力量に媒介されて効果を十分発揮したと言ってよい。」⁷¹⁾この記述に関していえば、「知能のすぐれた労働者」を媒介にして社会主義理論が一般労働者大衆に、浸透したとってよいのではあるまいか。

（2）三池闘争以降 昭和35年（1960年）～

三池闘争以後の三池炭鉱における合理化⁷²⁾（窮乏化法則の発現）は主として次の3つに要約される。

① 職場の人員配置の変化（保安要員の減少・職制の増加）

直接石炭を掘る採炭工が、34年（1959年）には総在籍13,523名に対し、974名であったものが、36年（1961年）には10,964に対して1,556名となって大巾に増員されている。つまりそれだけその他の部門の者が減員されているのである。たとえば三池闘争まえには主要コンベアーには1台に1人の当番がついていたのが闘争以降は1人で何台も受けもたされている（保安作業の軽視）。これと逆に、職制は5人に1人の割合で配置されている（闘争前は10人に1人）。これが35年以降の災害の激増の原因とみてまちがいない。

<表一8>⁷³⁾

	年	労働者数	死 亡	重 軽 傷	合 計
三 池 大 闘 争	34	11,711	1	3,673	3,674
	35	11,431	—	757	7,5
	36	10,946	① 17	4,214	① 4,231
	37	10,294	15	3,870	3,885
大 災 害	38	9,391	474	3,790	4,264
	39	8,714	③ 11	2,814	③ 2,825
	40	9,349	③ 13	3,636	③ 3,649
	41	9,196	① 7	3,594	3,601
	42	8,598	① 16	2,674	① 2,690

1 三池労組総会資料より抜すい。

2 〇内は会社統計外。

特に38年11月三川鉱の大爆発で458名の命が奪われ800名以上のCOガス患者をだしたのは資本主義的合理化の結果を痛切に物語っている。

②第1組合員と第2組合員との徹底的な差別をあげることができる。第1組合員には、本人本来の作業があたえられず、雑用を強制し、また一挙に1万円以上の賃下げ（残業があたえられないため）が行なわれる一方、「第2組合員に加入すれば賃金があがる、好条件の作業につける」と第1組合員脱退を強要する。

③職制の権限が強化されるとともに、各現場ごとの生産目標が割当てられ、それが達成できなければ配転させられるか、解雇になるという仕組みになっている。逆に第1組合員に差別を行ない、第2組合員に多くの者を加入させた職制は昇格できることになっているため、職制の第1組合員に対するしめつけがいつそうつよくなっている。

以上のことを内容とした、生産第一、出炭至上主義を強行しているのである。

このような状況に対して、労働者の抵抗（「反抗」）はどうか。これについて①長期抵抗路線の設定
②38年（1963年）の第3次合理化反対闘争における不調印闘争
③CO闘争、の3つが指摘されるが、ここでは学習活動（労働者の意識形成）⁽⁴³⁾にとってとくに大きい意味をもつと思われる①の長期抵抗路線⁽⁴⁴⁾と5人組⁽⁴⁵⁾についてまどをしぼってみよう。

① 長期抵抗路線

まず、長期抵抗路線は、37年（1962年）4月に三池労組が3ヶ月の大衆討議のなかからうちだした行動方針である。これは一口にいえば「持久戦」であり、味方の勢力の保存とその増強をはかりながら有効な反撃の時期をつくり、かつ、待つたたかい方である。それは次の3つに要約される。1 情勢が不利なときは柔軟な構えをとる。2 しかし敵の脆弱点には思い切ってつけこむ。3 柔軟だが粘り強い抵抗闘争のなかで反撃を開始する。

では反撃の条件はどういうことか。第1 大衆の信頼が指導部に集中しているかどうか。第2 味方の士気が旺盛かどうか。第3 反撃に転ずる手段と目標をどう選ぶか。第4 敵の脆弱点の分析、把握が十分かどうか。第5 以上の諸条件が具体化し、発展する度合いに応じて大胆な攻撃に転ずる。

以上の長期抵抗路線を具体化するものとして追求と拡大が重視されたのが組織論としての大衆闘争路線であ

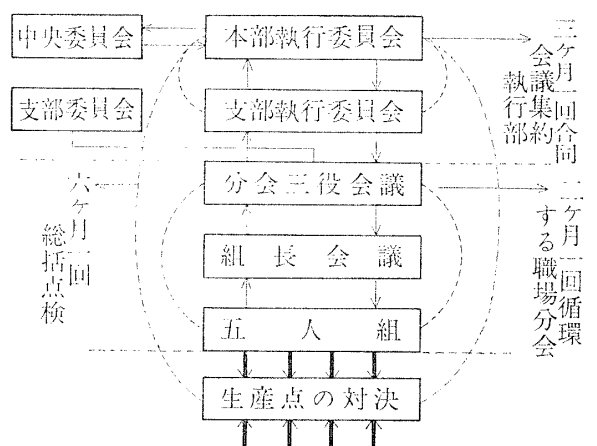
り、その有力な具体化として「五人組」が各分会ごとに、つまり生産点の小集団として創設されたのである。

② 五人組

38年（1963年）、組合組織の最小単位として、設けられ39年（1964年）度大会で正式に承認された。奥田八二は五人組について「五人組は組合の末端組織ではない。新労務管理体制下においてたたかう労働者の行動様式なのである。……組合活動のできない所で労働者は資本に対して孤立無援であってはいけないという着想からでき袖ひき合う労働者仲間なのである。……資本の攻撃に対して助け合い補い合うための特定の目的意識をもった仲間である」⁽⁴⁶⁾と規定している。学習単位であると同時に闘争単位でもあるこの五人組の成立によって学習活動と組織活動は離れては考えられないという労働者の学習活動の独自性が大衆的に徹底化していく。さらに42年（1967年）の運動方針では、この五人組を組合員の意識形成の有効な武器とするために次のことが決定された。

1 毎週火曜日を中央執行委員会とし、毎月9日は定例坑内入坑点検日とする。2 執行部は3ヵ月1回の本部・支部の合同会議を各支部ごとに行ない、活動の集約・検証を行ない、さらに方針の強化・補強を行なっていく。また三池全体としての検証は毎年1月、5月の2回行ない、次年度の活動方針をつくりあげていく。3 3役会議はまずはじめに問題を提起し、これを組長会議組会議に伝達していく。そして五人組が生産点におけるたたかい、実践のなかからの意見を集約したものを、組長会議、3役会議に検証集約し、次の新しい問題提起をするという循環方式をとる。この一連の会議を一単位（サイクル）として、少なくとも2ヶ月以内に一巡するように各支部で具体的にとりくんでいく。⁽⁴⁷⁾（<図-2>参照）

<図-2>⁽⁴⁸⁾



つまり毎日が、実践と運動方針による討議の連続ともいえるので労働者の意識変革は急速にたかまってい、同時に運動方針が労働者各自に浸透していく。見事な大衆路線の徹底化である。日本の労働運動が一貫して追求して、なしえなかったこの路線がここにはほぼ完成的な形で定着したとみてよいのではあるまいか。

以上、三池闘争後の合理化の実態とそれに対する三池労組の対決の諸相をみた。まだ論ずべきことは多くある。なかでも、三池に学ぶ会、職場闘争と地域闘争の関連、⁽⁴⁾ さらに産業別闘争に発展させるための社会主義政党的役割等⁽⁵⁾の考察は重大問題であるが、これらについては論者の見解も種々に分かれ、三池労組としてもまだ統一した見解を提起していないと思われるので、資料の不備な点の補充とあわせて、他日を期したい。

<補注>

おわりに、三池闘争以降長期抵抗路線を学習によって自らの生きる指針に血肉化していった本所支部の一労働者の手記をかかげておく。

「私が学習ということ意識的にはじめたのは三池闘争後の1960年12月1日就労以降ということが正しいと思う。まず当時の私の環境条件をいえば、三池炭鉱の支配の中核となる本社人事課のなかに席が与えられていた。その人事課には三池労組員(第1組合員)は私一人で、他は課長以下職制ならびに第2組合員である。私は就労以来今日にいたる10年間まだ仕事を与えられず、机、イス、事務用具を与えられたきりで孤立させられている。

さらに課内のことについては、私をじゃまものあつかいし、すべてからハネ出し、ものをいうなどといったぐあいで、まったく非人間的な差別といやがらせを強行している。職場における市民権さえも剝奪し去り、孤立無援に追いこみ、自分で退職するように意図的なあつかいがつづけられてきた。

私は1日1日が無味乾燥な、暗い苦しい毎日を、この「格子なき牢獄」で送られた。このとき私は自らやめていくか徹底的に抵抗してたたかいてすすめていくかの二者択一を要求されたのであった。たたかうといっても誰も身近かに仲間がいなかったし、いらだたしい毎日がつづいた。1日1回、組合事務所での仲間との話し合いは、それぞれの職場での差別やいやがらせ、第2組合員の卑屈さを笑い合いながら楽しかったが、それでもその敵の攻撃をどうはね返すか、自分たちの苦しいたたかひの展望はなにかということについては毎日会議で話し合ったがなかなか案名はでなかった。

賃金は5千円から1万円の差別をうけるうえに、いやがらせが毎日つづき、脱落するものがつづいた。脱落するものは敵視した。脱落するものがあるから敵はなめてかかる、脱落者は利敵行為だと憎んだ。さらに、当時の組合員の中心的思想は早く三池闘争以前の状態に復帰することである。そのためには三池闘争以前の果敢な職場闘争を勇敢にたたかかねばならぬというあせりが組織内部に満ち、私もその1人であった。係員吊し上げが職場闘争であり、第2組合員誹謗が三池労組の誇りを維持する基本だと考えて行動をした。敵の攻撃は職員、第2組合一体となって三池労組におそいかかってきた。

そんなころ1962年4月、三池のたたかひの長期の展望を

もった戦略路線が提起された。いわゆる『長期抵抗・統一路線』であった。

私たちは連日の職場討議や数カ月の学習会を通じてその大枠を知ることができたし、さらにその後の学習会で、九大の先生方や塚元・灰原さんらによる『実践論・矛盾論』講座、三池闘争総括、人間疎外論、体制合理化、分裂組合の経験などの運動論や、『共産党宣言』『空想から科学へ』『国家と革命』『帝国主義論』さらには『資本論』などをじっくりと学習会でまなびつづけた。

このなかで、現実を変革する闘争は冷静に、ひとつひとつ長期にかまへ、思想によってつくりだされる人間性をまなびとることが必要なことを知った。そしてたとえ脱落しても、長い苦しいたたかひをともにたたかいた多くの仲間の気持を私たちが積極的に理解してやる以外に、第2組合のなかに核を残すことはできないし、彼らも第2組合を正しいと思って脱落していったのではないかぎり窓を閉すべきではないこと、つねに人間的に自らを正し、抵抗と人間性を理解させたかといへど発展させねばならないという考えになった。

いま考えてみれば、会社が私を差別したことが、今日の私が人間性を追及する重大な条件であったと思えば、三井鉱山にむしる礼を申さねばならぬのかもしれない。(労大・ハンドブック『団結・抵抗・統一』所収の中田忠男の手記より)

注

- (1) 昭和初期におこなわれた巧妙な労務政策について、労務担当者深川氏の名をとって深川労務政策と呼ばれる。それは労働者側を完全に懐柔することに成功した。
- (2) 三池炭鉱労働組合編『みいけ20年』、労働旬報社、1967年。(以下『20年』と略称)参照。
- (3) 塚元敦義著『労働者宣言』、労働大学出版、1969年。(以下『宣言』と略称。わずらわしいので逐一頁数を附すことは避けた。また本稿に登場する塚元敦義の発言はすべて本書からの引用であるので、以下の註記は省略したものが多。本書の内容については「教育」1969年11月号における黒沢の「書評」参照。)
- (4) この状況記述は三池炭鉱労働組合編『みいけ10年』、(労働旬報社刊、1956年。以下『10年』と略称)『20年』を参照。
- (5) 労大ハンドブック『団結・抵抗・統一』1970年。(以下『ハンドブック』と略称)43・44頁参照。
- (6) 日本炭鉱労働組合総連合の略称で、炭鉱労働組合全国協議会(1946年1月結成)内における共産フラク排撃の目的で48組合、10万7千の全国の中立系を一本にした組織。1946年3月結成。
- (7)・(8)・(9)『10年』参照。
- (10)・(11) 藤田若雄・塩田庄兵衛編『戦後日本の労働争議』(下)御茶の水書房(1962年)所収の第Ⅷ章清水慎三論文「三井三池争議」(以下『清水論文』と略称)とくに502頁。
- (12) 清水論文、502~504頁。
- (13)・(14)・(15)・(16)・(17) 向坂逸郎「わが生涯の闘争」(「芸文春秋」35年(1960年)7月号)
- (18) 主として九大教授 川口武彦・奥田八二らの証言。
- (19) 『10年』及び『20年』参照。
- (20) 加藤克子「労働組合における学習の意義について」(「月刊社会教育」1966年9・10月号。以下「加藤レポート」と略称)参照。
- (21)・(22) 『宣言』参照。
- (23) 『10年』および『20年』参照。
- (24) 生活革命運動の一環として、「つけの支払い」などを1日まってもらい、賃金のつかい方を家族で話し合ってきた

こうという運動。

- 25 社宅居住者の出生死亡、転出入などの移動をはじめ、社宅
営繕修理などの職務を行なうものだが、このような表面上の
職務処理を通じて、社宅居住者の出勤状況、素行思想言動な
どを調査し、スト切り崩しや退職勧告など、労働運動を下か
らきりくずす役割を果たしていた。
- 26 『20年』
- 27 『ハンドブック』
- 28 『宣言』
- 29 山下メモ（筆者が大牟田での調査の折貸与された労組員山
下開氏からの詳細なメモ。以下『山下メモ』と略称）
- 30 山下メモ
- 31・32・33・34・35 「加藤レポート」より転載
- 36 奥田八二著『体制の合理化と労働運動』、労働旬報社、368
頁。（以下『奥田論文』と略称）
- 37 『ハンドブック』
- 38・39 清水論文、555～558頁
- 40 清水論文、554頁
- 41・42 労働組合運動講座5『今日の労働組合運動の課題』、
1968年所収の宮川睦男論文を筆者なりに要約。〈表一8〉は
同論文のものを抜粋して転載
- 43・44・45 「朝日ジャーナル」1969年11月2日号・座談会
『三池』を今日に生かす道』における三池労組書記大津留
宏の発言、および同誌の灰原茂雄論文「何を学びどう実践し
たか」参照。
- 46 奥田論文、474～475頁
- 47・48 山下開「労働者の思想性とはなにか」(大内兵衛・向坂
逸郎編集「社会主義」1968年2月号再建5号)参照。〈図一
2〉はこの論文より転載。
- 49・50 1967年、主としてこの点をめぐって三池の指導的理論
集団「社会主義協会」が分裂した。

第3章 労働組合教育活動の計画化と組合 民主化の課題

— 鉄鋼労連のばあい —

阿久津 一 子

I 合理化と教育の計画化

(1) 鉄鋼労働運動の現段階と教育計画の発想

最近数年間、鉄鋼労連は本部教宣部の指導のもとに組織をあげて意欲的に教育活動にとりくんできた。60年代末から総評系民間労組の懇談会や、労働運動の全国的・地域的再編を提唱し、そのなりゆきが注目される鉄鋼労連において、このように全組織的な活動が展開されているのはなぜであろうか。

かつて50年代には民間大単産として日本の労働運動の中核的地位を占め、戦闘的な闘争を展開した伝統をもつ鉄鋼労連も、60年代に入るとにわかに停滞状況におちこみ、運動の形骸化はぬきさしならぬところまでできているといって過言ではない。高度成長期以降、総評の典型的な闘争形態として定着してきた春闘も、鉄鋼労連においてはスト権批准率の低下⁽¹⁾が顕著になり、産業別統一闘争実現のための苦渋に満ちた努力も、一族100万人といわれる怪物新日本製鉄の出現によって瓦解寸前にあるといえよう。

70年春闘に極限的にあらわれた鉄鋼労連のこのような状態は、60年代の総評運動のなかでくりかえし問題になってきた企業別組合という民間労組の組織的弱点に根ざしている。かつて総評の春闘統一闘争において、鉄鋼労連は産業構造に占める地位の重要性から、しばしば春闘相場づくりのトップバッターに立たされた。ところが回を重ねるごとに鉄鋼独占資本の団結は強化されるのに対して、大手5社共闘は前進せず、特に安保三池問題の前哨戦として春闘史上画期をなす59年には、八幡が脱落して鋼管・富士両組合だけで49日のストを開いぬくという状況であった。死力を尽してなお低額一発回答を打ち破れないままスト収拾を決定した鉄鋼労連本部は、根強い企業意識から有効な統一闘争が組めないことを自己批判している。⁽²⁾ 59年闘争を契機にして、それまで鉄鋼労