

ある労働組合の歩み
——組合史分析方法に関する試論——

森 直 弘

本稿は、一地方私鉄労働組合の沿革の大要である。その労働組合とは、福井鉄道労働組合のことである。が、本来、別に発表される「'68福井鉄道争議」報告の一部をなすものである。

さきに、筆者は、一般に労働争議分析の要因として、労働組合の組織実態、とくにその「沿革」の特質を明らかにすることの重要性を指摘した。(本州大学紀要第2号)。そして、「'68福井鉄道争議」調査にあたって、福井鉄道労働組合の沿革を、一定の指角を設定して、分析を試みたのである。

ここで、その沿革史の大要をさらに整理し、独立の論稿にし発表しようと、考えた。その方法において、労働組合史分析にとって、1つの新しい試論的性格をもつものである、と判断したからである。

1 福井鉄道経営概況

福井鉄道労働組合の沿革は、福井鉄道株式会社の「企業体」⁽¹⁾との関連で、明らかにさるべきものである。

福井鉄道労働組合の沿革のあらましを記述するに先だって、福井鉄道株式会社の経営概況を見ておこう。それは、主として「'68福井鉄道争議」発生時を中心とした企業体の実態を、しかもその概略を示すものである。

「資本の規模構成」

福井鉄道株式会社は、福井県武生市北府本町所在、資本金3億7千万円従業員約1,100名の、中規模の鉄、軌道、バス兼営企業である。

資本額の推移および資本構成概況は、下記表

(1)、(2)のごとくであつた。

表1 福井鉄道資本金推移

年月日	増加資本額 円	総資本金 円	備考
昭和20. 8. 1		4,800,000	
21. 10. 12	7,200,000	12,000,000	
23. 7. 1	1,000,000	13,000,000	中部乗合と合併
23. 7. 31	12,000,000	25,000,000	
24. 6. 18	25,000,000	50,000,000	
26. 3. 20	50,000,000	100,000,000	
28. 12. 19	1,200,000	101,200,000	敦賀乗合と合併
35. 8. 30	54,800,000	156,000,000	
35. 4. 26	7,000,000	163,000,000	三方交通と合併
37. 2. 28	81,500,000	244,500,000	
38. 9. 2	125,500,000	370,000,000	現在

なお、資本金3億7千万円のうち、名古屋鉄道資本は、約1億1,400万円で、資本総額の約3分の1にあたる。いわゆる「安定株主」といわれるものである。

その投融資関係を見ると、私鉄、バス関連産業を中心になされている。が、その概要は、つぎのごとくである

—投資概況—1965年現在

(1) 傍系会社投資 9,988万円

福鉄観光、若越商事、福井菱和、武生タクシー、三方五湖遊覧船、大和交通

(2) 他会社に対する投資 4,416万円

酒井繊維、福井銀行、若狭観光開発、福井地所、福井ステーションビル、福井放送、野村証券、北急バス、日本信号、商工会議所債券

表2 資 本 構 成 概 況

北陸地連 福井鉄道労働組合

	営 業 キ ロ 数				車 両 数								従 業 員 数 非組合員含む		
	鉄 道		自 動 車		鉄 道			自 動 車					鉄 道	自動車	合 計
	路線 キロ	運行 キロ	路線 キロ	運行 キロ	客車	その他	計	乗合	貸切	タク シー	計				
昭和35年4月	キロ 55.2	千キロ 2,409	キロ 474.1	千キロ 2,609	両 40	両 4	両 44	台 76	台 15	台 0	台 91	人 548	人 260	人 808	
36・4	55.2	2,420	499.6	2,796	40	4	44	77	16	4	97	557	305	862	
37・4	52.8	2,330	493.1	2,747	37	4	41	85	18	4	107	559	323	882	
38・4	52.8	2,566	490.8	3,467	37	4	41	94	27	6	127	542	426	968	
39・4	52.8	2,586	483.8	3,565	37	4	41	97	27	6	130	556	509	1,066	
40・4	52.8	2,566	506.5	3,703	40	4	44	98	27	9	134	555	530	1,085	
41・4	52.8	2,636	497.6	3,728	39	4	43	102	25	9	136	551	541	1,092	
42・4	52.8	2,695	496.8	3,773	38	4	42	95	25	8	128	551	538	1,089	
43・4	52.8	2,610	507.3	3,705	42	4	46	95	25	8	128	536	527	1,063	
44・4	52.8	2,610	515.3	3,705	40	4	44	94	25	10	129	493	597	990	
45・1	52.8	2,254	515.3	3,220	35	3	38	89	28	8	125	478	468	940	

日本私鉄労働組合北陸地方連合会『北陸地方に於ける私鉄バス路線経営調査』 1965年8月20日調「経営の概況」

今、その経営概況を見れば、年間輸送人員約2,130万人、年間収入約10億円、資産（固定資産）評価額7億7千万円、累積赤字1億8千万円であった。その部門別営業状況は、ほぼ次のごとくである――

- (1) 鉄道―福武線，鯖浦線，南越線，市内線となっていて、営業料総計52料3 乗客数 約1日3万7千人
- (2) 自動車―嶺北地域，嶺南地域，路線料総計507料 乗客数 約1日 2万6千人

福井武生両市を中心に，鯖江―福井，鯖江―織田―武生と，鉄道が走り，バスは嶺北，嶺南に分が，全体として，観光地ないし原子力発電所などで脚光を浴びている敦賀，小浜両市にまたがっている。福井県嶺南の丹三郡と地域独占性を保持しているといえる。

「経営陣の特徴」
福井鉄道の経営的特徴は，その“経営陣”の中に見られる。労働組合が指摘するごとく「重役陣は地元名士と金融関係で構成され，その中に，3

分の1の持株を有する名鉄が常勤役員と，名鉄土川社長自身が社外重役として名前をつらねており―」という状況にあった。経営に複雑な内部事情の伏在することが，ここに認められる。とくに，労働組合が機会あるごとに，福島社長は，鯖江市長を兼ねているので，「平常から十分な責任体制がなかった」と，その不当を追究している。この点は，福鉄争議分析にとって，とくに注目されるべき点であった。

2 労働組合組織発展段階の概況

労働組合の歴史は，一般的には，組織化過程（狭義の組織化，歴史前期ないし創生期，成熟期と段階的に）及び組織近代化過程として描きうる。が，ここでは，主として組織化過程に力点を置き，具体的には「福井鉄道労働組合」の場合について，分析を試みることにした。

その組織化過程を，一定の指標にしたがって分析し，段階区分を試みた。その指標とは，「団結の態様」（団結権，団体交渉権，団体行動権の実体）と「労使対抗関係の特質」とであった。

そして，組織成熟化過程は，大要つぎのごと

く、

- (1) 前期組織化過程＝「従組」期一組織分裂段階
 - (2) 後期組織化過程＝組織成熟・統一労働組合結成段階
 - (3) 組織再編成段階
- と3段階に区分した。

なお戦後日本産業の成長と構造の変貌，社会構造の変化にそれぞれ対応するものと考えられたが，それら相互関係の立ち入った追究は，ここでは行わず，別の論稿に譲ることとした。

(1) 前期組織化過程。——労働組合づくり，創生期段階である。具体的には，1企業内に，鉄道，バス両労組（ともに福井県所在「福井県バス」^②の場合と異り，「組合承認要求型争議を回避している」）の並存からはじまる。いずれの組織も，その性格において「従業員組合」として発足した。この両労組並存状況は，企業内団交主体たることをめざすことで，企業内統一組織実現志向を生み出し，その過程で，鉄道労組において組織分裂が発生した。

こうした労働者内部の矛盾は，資本の擬似近代的経営精神にささえられる懐柔的，協調主義的労務政策に利用されるにいたった。そして，労使関係における従属的形態の永続化を企図した労務政策は，かえって鉄道労働者内部に誓約集团的グループを発生させることとなった。そのグループを中心とした組織化工作の推進過程で，鉄道労組の組織分裂を惹起した。これを転機にして，うっ積していた労使間の矛盾は一挙に噴出することとなった。

その矛盾噴出の形態が，「第一次福鉄争議」と位置づけうる「昭和32年（1957）闘争」^③であった。その性格において，この争議の本質は，「組合承認型争議」^④の類型に属するものといえよう。

(2) 後期組織化過程。——昭和32年闘争を契機とする鉄道労働者の組織統一の促進，さらには自成的団交主体確立の途が開かれたことが特徴的である。それはまた，企業内「組織統一」へ発展する契機でもあった。要するに，福鉄労働者の団結権の実体化がなしとげられ，団交主体としての組織確立（組織成熟化につらなるもの）する過程であった。

その組織化過程は，同時に資本の復権試行過程（協調，懐柔労務政策への逆転をねらうもの）に対応する。労使関係は，完全に協調，従属を脱し，対決関係を形成するにいたった。が，経営的には，鉄道部門に斜陽のかげりが見られ，資本内部矛盾が胚胎し，しかも矛盾は表面化した。こうした状況の下で，労使の力関係が均衡を破り，労働者組織が瞬間的に経営陣を圧倒する「昭和43年（1968）闘争」となった。これは「第二次福鉄争議」と位置づけうるし，その性格において「組織防衛型争議」であった。

しかし，その争議の一頂点として現業重役の総退陣があり，それは，名鉄資本の完全支配体制の確立の契機をなすものであった。

(3) 労働組合組織再編成段階。——名鉄資本の完全支配体制下の組織化過程である。

この段階で，資本はその性格において擬似近代性を払拭し，近代的経営者の手に経営がゆだねられることとなった。が，労働組合は，その経営近代化，合理化にたいし，一連の争議「第3次福鉄争議」と位置づけうるをもって抵抗線を張った。すなわち，それは，昭和46年度春闘，昭和47年度春闘，年間臨時給闘争の長期化等に見られた労働者側の抵抗闘争である。

しかしながら，その過程で，労働組合の組織人員の絶対的減少の傾向が現われ，労使関係は，対抗，対決関係性は稀釈化し，経営による従属関係路線が拓かれようとしている。したがって，「戦闘的リーダーシップ」の動揺が認められるにいたった。同時に，組織人員の減少に対応する組織再編成が，主要な課題となった。

＜注＞ ここで，「戦闘的」という場合，次の諸点を統合した概念としてとえられている。

労働組合の資本からの独立，その系としての労使対等関係の成立，したがって団体交渉権の保持を前提として形成されるリーダーシップの1形態である。そのリーダーシップの特質は，(1)力関係原理の選択—ストライキ志向性として現われる。協議より交渉を選択 (2)階級連帯優先意識強化と企業意識の稀釈 (3)大衆闘争形態の採用—地域組織，闘争への参加，家族組織の結成 (4)争議経験の蓄積 等がその中核をなす。産報的ないし経営協議会的性格の否定。

したがって，労使関係の形態は，協調ないし対応的というより，むしろ対決的に形成される。

3 組織成熟化過程

この組織成熟化過程の分析において組織化段階——(1)前期組織化過程 (2)後期組織化過程については、米谷久義、前川清治『分裂から統一へ』（労働旬報社）に負うところが多い。

(1) 前期組織化過程

第1段階は、先に見たごとく前期組織化過程であり、それは「従組」からの脱皮と組織分裂過程として特徴づけられる。換言すれば、この段階は、労組複数競合、分裂段階を含む組合創生期であったということである。⁽⁵⁾

福井鉄道における労働者の団結は、当初、同一企業内における電車、バスと職能別、二組合併存状態として形成された。ここに特有の組織的課題の発生と特殊な労使関係形成の背景を見ることができる。

鉄道部門に、「福井鉄道従組」526名、自動車部門に、「福井自動従組」216名（昭和21年5月1日・企業合併前、福井県中部乗合自動車従業員組合結成、23年8月福鉄合併）と、二組合の組織的対抗状況にあり、それぞれの労組は、企業内における交渉の主導権獲得を組織的課題としていた。すなわち、企業内における主導的交渉主体となることを志向していたということである。

しかしながら、このような労働者内部の拮抗は、経営者内部の主導権争いと癒着することとなり、経営者の経営政策である合理化促進の執行に力を藉す結果を招いた。つまり、労務政策に利用されたということに他ならない。

ともあれ、労働者の意識形態は、完全な企業意識でいざどられ、企業外の労働運動、組合運動の潮流から、意識的に遠ざかっていた。そのかぎりでは、経営者の家父長的、前近代的感覚による労務政策の執行を容易ならしめたのであった。

こうした労使関係の下での、この企業の労働者の団結の態様を特徴づけるものは、産報的「会社組合」（文字通りの「カンパニー・ユニオン」）ともいえるものであった。

ここで、更に労働者の団結の態様を、一定の指標——団結権、団体交渉権、団体行動権——にしたがって、確かめていくことにする。

(i)——「団結権」の実体

労働者による労働組合の結成、つまり組織化過程に対しては、経営者は職制支配を媒介として、組織化に干渉し、分裂状況をさえ出現させることに成功した。

そのような自主性喪失状況は、職制による支配体制によって、意識的に形成されたものであった。その職制支配体制をささえるものは、職務的階層秩序であり、特殊な人縁関係であった。

私鉄とくに地方鉄道の場合は、そこにおける労使関係は、学歴的年功的労使関係の成立は未熟であり、とくに学歴についてはネグリジブルであることが特徴的であった。主として「職位」——職務的階層秩序、同時にそれは年功秩序形成基盤として作用する——による「身分的關係」こそが、職場支配の精神的支柱をなしていた。さらに、それを補強するものは、縁故関係入社によって形成された人間関係、地域社会に残存する身分関係の職場人事関係への投映であった。

(ii)——「団体交渉権」の実体

団体交渉権の実体は、こうした組織実体から直ちに判断されるであろう。団体交渉とはいえ、労使対等のテーブルにつく慣行さえ認められず、しかも交渉の実態は「経営協議会」的性格のものであった。労使間の諸問題の解決は、交渉というより、むしろ協議によって決定されるということとする。したがって、労使間に意見の不一致が生じたとしても、実力行為をもって使用者に対抗し、組合側の要求、意見の貫徹をはかる状況が、全く見られなかった。

(iii)——「団体行動権」の実体

団結権、団体交渉権の態様から察知できるように、団体行動とくにストライキ等の実力行為は、組合は極力回避する方針をとっていた。

また、そうした争議行為を選ぶ組織的力量も欠如していたのである。当時は、産業別組織への未加盟の段階であり、外部から争議指導や支援を仰ぐという発想さえ、まだ労働者の中に認められなかった。

(iv)——「労使対抗関係の特質」

労働者側の組織競合状況と協調的態度を利用し、経営者は、経営合理化（設備近代化，“荒木方式”といわれる労務管理方式の導入）を強化

し、一応成功した。しかしながらこの成功はかえって第二次合理化に対する労働者側の抵抗の遠因となったのである。

ともあれ、地域独占性にささえられつつ、福井鉄道の経営は、相対的安定状況を保持することができたのであった。しかしながら、こうした労使関係は、徐々に崩壊を開始することになる。労使関係の動揺をもたらす諸条件が、醗酵しつつあったということである。

労使関係変貌の契機は、一般的には、戦後の市民意識の伸張であり、労働市場の変化、職場の物的合理化の惹き起した労働者意識の変化であった。

個人主義的市民意識の醗酵は、封建的身分関係、縁故体制を震撼するものであった。また、労働市場では、交通産業労働力の調達に困難の度が加わっていった。そして、従来見られた鉄道労働者の特質ともいうべき半農半工型的労働者は絶対数で減少し、純労者の交通労働者の増大に転じていった。こうした労働市場の状況はまた若年労働力補給不足をとまなうものであった。かくて、下級職員層の相対的減少から絶対的減少の傾向が見られるにいたった。

さらに、鉄道部門における輸送機関の近代化の進展にともない、職場支配の中核であった職能的階層秩序が動揺し、ひいては、職制による職場支配体制は、その再編成が迫られるに至った。

以上が鉄道部に現われた特殊な事情であるとするれば、つぎに注目すべきは交通産業の構造の変貌であろう。次第に急成長したバス部内の拡大によって労使関係はさらに変貌を余儀なくされるにいたった。そのきざしは、まず鉄道部門労働者・バス部門労働者の利害関係の対抗の表面化の形をとって現われるにいたった。それに加えて労働者気質の違いがもたらす行動態様がからみつき、一層労使関係を複雑化した。

こうした状況の下で、労働者の組織化がすすめられた。が、労働者間の内部矛盾の深化、つまり、鉄道、自動車労組による組織間競争の激化となって現われるにいたった。この段階では、組織統一志向は、まだ潜在的であったといえる。両労組ともに、経営者に対し団交権を独占的に承認させることが、最大の課題であった。かくて、資本

に対して、労組相互が寵を競うといった形の競合状態が見られるにいたった。

このような労使関係変貌の契機がみとめられたが、それは労働者内部に、労働者の階級意識の形成の要件ともなったのである。まず、自らの労働条件の劣悪性の自覚の高まりとなって現われた。そして、自らの権利と労働条件の向上のための階級連帯の必要が、職場の話題となっていった。やがてそれは、一部先進的労働者の誓約集团的グループを生み出した。これら労働者によって「私鉄総連加盟」問題が提起される状況となった。

労働組合の一部幹部は、この状況をとらえて、昭和26（1951）年を転機として、企業外にある産業別組織—当時は総評系私鉄総連のみが実存し、全労系（同盟系）組織が認められなかった—に、連携を保つ方策に出た。これに応じて、私鉄北陸地連は、これに「準加盟組合」の処置をして、完全加盟をまった。しかし、それらリーダーは連携の目的をあくまで、組織内ヘゲモニー奪取におき、「私鉄総連加盟促進」のアピールは、組合員大衆の支持をえようとする方策にすぎなかったのである。が、このグループは、やがて経営者の提出する合理化方針をめぐって現われた労働者内部の対立が表面化した瞬間、資本の意向を体して、私鉄総連加盟「時期尚早」派に変身するにいたった。これに対して昭和30（1955）年4月、組合大会では、階級連帯の理念を実現するものとして、私鉄総連加盟促進派がこれを追及し対立することとなった。

経営者は、私鉄総連加盟は、階級連帯意識をめざめさせ、ひいては合理化の促進をさまたげるものと判断した。そこで、労働者間のこの内部対立を巧みに利用し、私鉄総連加盟のうごきを阻止する方策をとった。その方策の内実は、昭和30年、「不当労働行為事件」にまで発展したような労務政策であった。なお、この不当労働行為事件は、一部活動家による——私鉄北陸地連の指導によって、——福井地労委への提訴に始まり、労働者の勝訴に終わったものである。

当時、会社側は、全国的な生産性向上運動の渦の中で、先に示したごとき「荒木方式」によって、労働者の「思想改造」を柱とした（日本能率研究所理事荒木東一郎を副社長待遇の経営顧問として迎

えていた)合理化に乗り出していた。「合理化専門委員会」の設置、(組合三役を全員合理化委員とし、活動家を合理化分科会委員とする合理化政策)機構改革、人事異動が強行され戦後経済復興過程に対応する経営「合理化」——第一次合理化——が進められていったのである。

ともあれ、労働者の組織強化のうごきに対する圧迫干渉分裂工作が、一応成功的に浸透し、私鉄総連加盟派を、苦境に追込む状況であった。

とはいえ、福井県下労働運動の中で、激しい「権利闘争」、「組合承認争議」を経て、同業私鉄バスの労働者が、「福井県バス労組」(昭和31年11月)を、結成し私鉄総連加盟が伝えられた⁽⁶⁾。福井鉄道労働者の私鉄総連加盟意識を、一層刺激したのである。かくて、徐々に一般組合員の中に、私鉄総連加盟派支持がひろがり、昭和32(1957)年4月の組合役員改選期に、私鉄総連加盟推進派が進出した。

さきにあげた合理化対応方針などの主要問題をめぐる組合政策の対立が解消されないまま、福井鉄道労組は、昭和32年11月、遂に分裂するに至った。企業内に、3労組併存状況が生れたのである。

これを要するに、福井鉄道労組初期段階の運動を特徴づけるものは、一つには企業内複数組織の競合状況への対応、一つには不当労働行為提訴問題と、いま一つは私鉄総連加盟をめぐる組織分裂問題であった。

総じていえば、企業内労働者の団結権は、なお形式的であり、実体をそなえないまま、あつた。したがって、労使関係は、労働者の協調、従属的形態をとっていた。つまり、労働者は団結権を、まだその掌中に納め切る状況ではなかったということである。

(2) 後期組織化過程—組織統一、成熟段階

第二段階は、労働組合としての組織化過程であり、それは統一労組結成期として特徴づけられる。

この段階は、「福井鉄道労組」の分裂、昭和32年11月22日「福井鉄道第一組合」と称するいわゆる「第二組合」の、発足に始まる。が、いわゆる「第一組合」たる「福井鉄道労働組合」(私鉄総連加盟労組)の運動の軌跡そのものである。

その軌跡は、その特徴にしたがって、(1)企業内「共闘」の展開——福鉄労組の領導下で——(2)組織統一化工作の展開 (3)昭和37年5月企業内「組織統一」完了、「成熟段階」に離陸、として三段階に区分して描きうる。

(a) 組織分裂と共闘の展開

この段階は、企業内三労組の併存状況から始まる。すなわち、「福井鉄道労組」(組合員266名)、「福井鉄道第一組合」(組合員257名)「福井鉄道自動車労組」(組合員216名)の3組合が、競合的に併存した。

しかしながら、企業内組合運動の実質的なリーダーシップは、「福鉄労組」がとることとなった。福鉄労組の運動目標は、最初の課題は鉄道部門労組の再統一であり、最終目的は企業内単一組合結成であった。

そして、この段階では、団結権の確立は統一労働組合結成のための闘争によってなしとげられることとなる。

ここで、この段階での団結権の態様の実体を瞥見しておこう——

(i)——「団結権」の実体

団結権の実体化の前提は、労使対等関係の成立である。この点について見よう。

組合創生期の段階に比し、福鉄労組に結集した労働者は、昭和32年を転機として、戦闘性をおびた。あわせて、職制支配の物的基盤の動揺をふまえ、職制支配を排除ないし牽制しつつ、組織化をすすめた。これらの点が特徴的である。いまひとつ、組織化展開の有力な契機をなすものは、「不当労働行為事件」の提訴と、その勝訴とであった。そして、昭和32年11月、私鉄総連加盟によって、階級連帯のひろがりをえ、とくに北陸地区私鉄労働者の運動に刺激されるところがあった。労働者の、企業内封建制、職場内の無権利状態への反逆抵抗精神が、強化されていった。

かくて、労働者による組合づくり——組織化と強化工作へ——への経営者による支配介入がにぶることとなった。

こうして、労働者自らが、労使対等関係成立の路を切りひらこうと決意した。とくに福鉄労組は、企業内労組の最有力な団交主体となる実力を着々として養成しつつあった。とはいえ、福井鉄

道第一組合と福井鉄道自動車労組に結集した労働者は、まだ労使協調的姿勢を崩そうとはしなかった。

ただ、福鉄労組の動向が、これら両労組の労働者にも徐々に影響し、やがて資本に対しては、労働者の相対的自主性を主張する風潮が生じた。

(ii)——「団体交渉権」の実体

団交権の実体化は、福井鉄道労組組織確立過程に関連する問題である。当時、なお三労組対立工作がつづけられる中で、経営者に対し、団交権の確立のため挑戦した。ともかく、旧来団体交渉の性格が、経営協議会的協議にとどまっていたが、いまや労使対等関係が志向され、そのかぎりで産報的体質からの脱皮がはかられた。そのことは、後に見るように、まず企業内三労組の「合同交渉」、「共闘」の試行の中に見られるのである。しかしながら、異質のリーダーシップによる連合的交渉は、団結力の発揮にただちにつらなるものではありえなかった。

(iii)——「団体行動権」の実体

団体行動権の実体は、福鉄労組の場合、労働者の主体的な、しかも階級連帯にささえられたものになっていった。とくに、私鉄北陸地連内の北陸鉄道労働組合の職場闘争や福井県バス労組の戦闘的闘争の経験に学ぶことによって、階級的戦闘意識を形成したと考えられる。

かくて、福井鉄道労組は、自動車労組、福井鉄道第一組合との「共闘会議」をもつ努力をした。とくに注目されるのは、団交（この場合、合同交渉の形式）も、この共闘の力で有利に展開する工作も試みられたことである。

共闘の試行と争議行為——昭和32年末越年資金要求をめぐる、福鉄労組は、自動車労組との共闘工作を進めた。ところが自動車労組側の希望をいれて、第二組合をもまじえて「共同交渉」を試みることとなった。その交渉過程で、会社側は、第二組合、自動車労組を共闘から脱落させ、福鉄労組の孤立化をはかった。その結果、福鉄労組のみが、会社回答を拒否し、ストライキを執行することになったのである。この争議は、昭和32年12月8日、「組織結成以来はじめてストライキを執行」という、未曾存の組織的事件であった。ともあれ福鉄労組にとっては、まさに大事件的性格をもつ

労働争議となったのである。しかしこのストライキは、福鉄労組の階級的、戦闘的体質を一挙に形成する契機となることで、最も注目されるべき性格の争議であった。この争議の概要をつぎに見ておこう⁽⁷⁾。

このストライキは、私鉄北陸地連、福井県評、武生地区労の階級的支援の下で、ピケ隊千名に守られて決行された。が、会社側は、いわゆる第二組合を動員して「保安要員」と称するピケ破りの挙に出た。また、武生警察署を中心に官憲が労働争議に介入し妨害（福井県下労働争議における、初の実力介入）した。さらに、この争議終了後、福島副社長の鯖江市長当選を機に、労働組合幹部六名が、検束された。うち三名（私鉄北陸地連オルグ杉原保書記長、福鉄労組福岡三太郎委員長、宮村美津雄）が、「威力業務妨害」で起訴された。（昭和33年3月13日）

かくて、法廷闘争が始まった。最終判決まで、（昭和39年、最高裁判決）「福鉄事件公判闘争」が、約7年に亘って、単組、私鉄北陸地連、総連の統合形態をとった「福鉄事件対策委員会」によって行われることとなった。結局、この法廷闘争は敗北に終わった。その間、第一審公判46回（4年に亘る）判決——「懲役2か月、執行猶予1年」の有罪となった。最高裁は、「上告棄却」し、終結となった。

労働争議と組織化との関連——この労働争議とこれにともなう法廷闘争は、組織化、組織成熟にとって意義は大きかった。ともに闘いは敗北に終わったとはいえ、これら闘争を媒介にして福鉄労組の組織成熟がなしとげられたからである。

この間の事情を、この越年資金闘争後、「労働者の団結の力、階級連帯の威力に胸うたれた第二組合員は、自発的に第二組合を去った。そして12月末にはついに脱退者の数は50名を突破した、」と、組合文書は記している。

(iv)——労使対等関係成立

ともあれ、昭和32年末争議が、福鉄労組史において、最も激しく、労働者意識の高揚の中で展開されたものであった。

この争議は、一つには福鉄労使関係を著しく変貌せしめる契機をなすものであった。従属・協調関係から対決、抗争関係へ転ずるといった一大転

換をもたらしたのである。また、労働者自身にとっても大きな意味をもつものであった。福鉄労働者が、階級連帯の尊さを学び、労使関係における階級関係性（それは労使対等関係性と力関係原理の選択を意味する）の認識を高める契機となったことをも、注目すべきであろう。

要するにこの闘争経験とその後の闘争職場組織の形成をテコとして、一段と団結の強化＝団結権の実体化＝が、なしとげられたのである。とくに、労使関係の変貌の事実については、次の分析的記述がよく伝えている――

「一方会社経営は、株主配当8分と北陸地方の私鉄で随一の健全経営をほこっていたが、あいっぴだ争議の被害で“無配”にまで転落。“力の政策”も放棄せざるをえない状況に追込まれていた。経営顧問だった荒木東一郎も姿を消し、組合圧殺の先頭を切っていた福島社長も、鯖江市長の座をまもるため、経営には口出ししなくなっていた。また第二組合も、職場闘争の前進のなかでその影はうすくなった」（米谷、前川同上書204ページ）

ここで、われわれの得た命題の一つは、闘争過程（＝労働争議、職場闘争＝階級連帯）そのものが、組織（＝広義の団結権実体化）化を促進し、組織強化策（＝機関の整備、階級的闘争組織の生成）そのものである、ということである。今、その典型的事例を、ここで得たというわけである。

(b) 組織統一過程

(i) 一企業内共闘と組織統一

この昭和32年末闘争に勢いをえて、昭和33年(1958)年の「夏季闘争」で、福鉄労組は、私鉄総連の統一闘争に参加した。自動車労組との共闘を試み、「福井鉄道第一組合」（昭和32年5月、“全労”に加盟）幹部の妨害があったとはいえ、結局福鉄労組は単独で（福井県評、地区労共闘会議支援の下で）、19日間に亘る長期ストライキを敢行した。

また、福鉄労組では、この夏季闘争後、組織化工作をおこたらなかった。

「各職場組織の独自性を尊重しながら職場闘争組織の確立を急いだ。北陸鉄道労組の五人組、福井県バス労組の職場闘争の経験と教訓を生かし、12の職場闘争組織が生れた」（米谷、前

川、同上書203ページ）

と、組織工作の様子が記されている。

昭和34年も、私鉄総連の統一闘争に参加した福鉄労組は、自動車労組と共闘工作をすすめた。なかでも、賃金闘争は、「第二組合」も参加した。初の企業内で「統一ストライキ」を決行するにいたった。

労働協約闘争――昭和34年10月労働協約改訂闘争は、かねて職場を基礎にした要求づくりに指導の重点をおいていた成果を反映した。が、福鉄労組は自動車労組との共闘を組んで、この闘争に臨んだ。

職場要求、職場闘争のなかで掘り起された労働協約改訂要求は、80項目を越えた。福鉄労組は、執行部員全員が常駐態勢をとり、四波にわたるストライキを決行した。「臨時給からのスト日賃金カット廃止」「就業時間中の組合活動」「日勤者の実働7時間」などをたたかいとり、粘りにねばったすえほぼ全面的に組合要求どおり解決したのである。（米谷前川同上書206ページ）この協約闘争の成果を以上のように記している。が、「この闘いの中で、自動車労組も福鉄労組独自の問題についても統一ストライキをうつ」といった、注目すべき状況が生れた。

こうした闘争の過程で、福鉄自動車労組の私鉄総連加盟（昭和35年1日、大会決定、2月加盟）・加盟後、福鉄自動車労組は、退職金改訂と労働時間短縮の要求をめぐって、福鉄労組と共に、二波に亘る全線24時間ストライキを決行した。その時点で、闘争指導方針をめぐって激しい論議がかわされた結果、闘争続行の方針を採用した。ついに第三波48時間ストを設定して闘った。

この企業内共闘の成果は、両労組間に「組織統一」の動きを高まらせたことであった。そして、「一企業内に一つの組合であれば、もつと団結が強まる」という声が組合員大衆の中に高まった。その結果、「組織統一準備委員会」を発足させるまでになった。しかしこの統一工作も、一部自動車労組幹部の野望のために進展せず、最終段階にきて、崩れてしまった。

こうした状況を背景にして、福鉄労組としては、組織強化をはかり、「家族組合」を結成するなどのことをした。

また、組織統一工作については、福鉄労組の指導部によって、復帰の説得工作が積極的にすすめられた。その成果は、福井鉄道第一組合は壊滅状態（昭和35年に残留者20余名）となったことに示されている。さらにこの組織工作の過程で、福井鉄道労働者の念願である「一企業一労組」の原則が、実現する可能性が生れた。

昭和36年「労働協約改訂闘争」において、時短要求をふたたびかけ、さらに「ユニオンショップ制」の締結がめざされた。結局、六カ月猶予期間を設けた「完全ユニオンショップ制」が、福鉄労組との間で、締結されたのである。が、この間、福鉄労組の復帰説得工作がつづいた。同時に会社側も残留第二組合員を説得し組合解散を促した。福鉄労組への復帰を勧奨したということである。そして福鉄労組は、再び自動車労組との「共闘」を組み、合同職場集会の開催などを試みた。

こうした状況の下で、福井鉄道自動車労組との組織統一問題が、再燃した。自動車労組は、昭和37年1月の定期大会で、「統一」方針を確認した。両労組の統一準備委員会も発足した。また、第2組合も、4月18日、全員大会を開き「組合解散福鉄労組へ復帰」を、決定した。

これをうけて、福鉄労組委員会は、復帰者の処分をめぐり意見の対立もあったが、結局、「原則として第二組合からの復帰者を処分しない」ことで、意思を統一した。

その結果、昭和37年4月30日、第二組合は全員、福鉄労組に復帰した。組織分裂いらい、四年五カ月にして、組織統一が、福井鉄道労組の手によって成しとげられたのである。

なお、福鉄労組と自動車労組も「福鉄労働者は一つ」を合言葉に、組織統一を果たしたのである。昭和37年5月。福井鉄道に働く九百名の労働者は、一企業一組合の願いをかなえたということである。組織分裂の中で、すべての労働者は苦渋をかみしめてきた。が、“ジグザグな統一への道”とかれらはいいい、そしてそれは長かったという。ここで、われわれは分裂—再統一という稀有の事例をもったわけである。ここにおける労働者の統一工作、上部団体の指導については、教訓に富む注目に値する数々の組合運動上の原則を学びとることができる。その具体的姿は、組合文書、米

谷、前川共著『分裂から統一』の第二部がよく伝えている。いま一度いえば労働組合の組織工作にとっての原則をひき出しうる豊かな事例を提供するものといえよう。

(ii)——労働協約闘争の評価⁽⁸⁾

一般に労働協約は労働組合の組織の成熟度・闘いの成果、を反映するものである。

ここでの場合も、その典型的事例であった。ともあれ、労働者。団結権の実体化の態様は、その労働協約の内容こそが、（まず労使対等関係を直接的に反映するものとして）その測定要因と考えられる。旧来の就業規則的性格からの脱皮について「組合関係条項」（＝債務的部分）重点から「労働条件条項」（＝規範的部分）への重点移行として、一応図式的に組織成熟度を測定しうるであろう。こうした一個の命題をうる、ということである。

労働協約は、企業レベルでの団結権の権利の実体が、集約化されて、示されていると考えられる。この点で、北陸鉄道労組における場合が、注目される。それは、昭和25年のレッドバージ対応の労働協約を起点とする昭和27年末（最終妥結、昭和28年に至る）の労働協約闘争は、画期的な労働条件条項を中心とする労働協約を停結したことである。形式内容ともに整備した今、この場合と対比して福鉄労組の協約闘争（上部団体の指導による）も、特記に値いするであろう。

福井鉄道労組は、この点について、「昭和34年末、労働協約の全面的改訂を要求して闘い、今日の協約の基礎（北鉄労組27年闘争の場合もそうである）となる主要条項を獲得⁽⁹⁾したと特記し、自己評価を下したことは、正当といわねばなるまい。これを闘争組織化との関連でとらえるならば、この労働協約こそ、昭和32年労働争議を起点とする、一連の職場闘争、ストライキによってえた、一大記念塔であった、といえよう。

なお、組織統一を完了した福井鉄道労働組合は、福井鉄道における唯一の団交主体として、自己を確立したのである。昭和37年、私鉄総連に、完全加盟することで、福鉄労組の沿革における組織過程の前段史を終え、成熟段階へと離陸することとなった。それは、分裂、抗争、統一と、ここでの労働者の教訓に富む苦闘の中で綴られたこと

を、今一度書きそえておかねばなるまい。

(c) 組織成熟化段階

組織統一過程を、前記のごとく前後期二段階に区分してとらえ、これをさらに総括して「組織化」過程とするならば、この段階は組織化完了後の「組織成熟」段階と特徴づけうるであろう。

福井鉄道の全労働者が、企業内単一組織の結成に成功したことは、福鉄労組が、自成的団交主体として自らを確立したことを意味する。それはまた、同時に、資本との対等関係すなわち圧制的な資本の支配体制の後退＝従属的労使関係の破砕を意味するものであった。われわれの理解では、「階級闘争型」労使関係段階⁹⁹へ、ふみこむということである。

この段階では、組織成熟は、経営者による無干渉の下で、組合リーダーの積極的な組織工作によって成しとげられた。すなわち、職場組織体制の整備、家族組合の結成、労働協約の締結、組織単一工作の成功などについては、すでに見たとおりである。が、単一組織結成後に及ぶ「公判闘争」の継続は、福鉄労組にとって職場闘争と並んで、争議後（ポスト・ストライキ）の組織工作につらなるものであった。

ところが、こうした労使関係の成立過程の背景には、高度経済成長の進展にともなう地方中私鉄の一般的経営危機がしのびよる状況があった。福井鉄道の場合は、弱体経営者の経営能力も手伝って、色濃い経営危機に襲われるに至った。すなわち、地方私鉄資本、経営者の手に余る状況が、この産業の内部に生じたということである。高度経済成長政策は、地方金融資本の政策転換（投資抑制、経営干渉など）と大手私鉄資本の地方進出への舞台装置の構築として現われた。福井鉄道の場合まず「安定株主」の出現であった。それは福鉄を支配する地方土着資本の懇請によって、名古屋鉄道資本は、「安定株主」の資格をもって経営参加体制をととのえたということである。

かくて、資本の性格の変質が始まり、潜在的であった資本内部の対立矛盾が、その噴出の機をまつといった状況となっていた。

ところで、土着資本の政策転換、名鉄の経営参加は、ここでは同時に資本の復権化の現われでもあった。そして、その経営政策は経営合理化の形

をとって強行された。これは、先の合理化（設備近代化、荒木方式導入）に対して、高度経済成長政策に対応する経営の合理化—第二次合理化とも見るべきものである。その特徴は、経営の背後に名鉄資本が控えたところにある。

ところが、この合理化による経営危機脱出策は、資本家の常套手段としての企業危機意識注入方式であり、職制支配機構の再編強化工作であった。いわば、福鉄を舞台とする「マル生」運動であった。しかしこの労務政策中心の合理化は、交通産業構造の変貌に対応し切るものではありえなかった。また、福鉄の場合、その資本のまきかえし、合理化政策は、労働組合の組織強化過程とたまたま直接的に対応することとなった。労使関係は、鋭い対決状況に、転じていく条件下にあった。すなわち、いまや企業内単一労組となった福鉄労組は、闘争経験をもち、闘争組織も整備されておりさらに第一次経営合理化のもたらした労働強化という原体験も手伝って、そうした経営政策、協調主義の提唱に同調することがなかった。そればかりでなく、これを強く拒否した。それは、主として旧来の経営陣による無責任経営の追及の形をとって現われた。合理化政策に対し組織防衛意識をともなう強い抵抗意思の形態をとって噴出したのであった。

独占集中過程で生じた労資の抗争、企業内矛盾が、企業次元をこえた形で、昭和43（1968）年、春闘期に噴出した¹⁰⁰。

この争議は、福鉄労組の単独の力量をこえる性格の労働争議として発展した。この争議過程で、旧来の土着資本にささえられた現業重役の総退陣を惹起し、いわゆる「経営放棄」の状況が生れた。福井「国民体育大会」への天皇行幸を背景として地域の社会問題化した。労使は、これを時の氏神として争議を終熄した。とはいえ結局、名鉄資本の登場で事態の收拾がはかられたのであった。この争議について、福鉄労組は、「経営者相互の内紛に端を発し、賃金引き上げ、年間臨時給闘争は紛糾し、重役総退陣」と記し、さらに「新経営体制確立、名古屋鉄道関連会社として発足」と、労使関係の大転換の模様を記している。この争議の詳細については、別に「'68福鉄争議」報告においてなされる。

(3) 組織再編成過程

この段階は、組織再編成過程として特徴づけられる。

この段階での労使関係は、経営陣が名鉄資本によって完全に支配されることに、とくに注目される。「'68春闘」をめぐる争議終結後、経営政策が、「会社再建」の名の下に展開された。経済高度成長政策最盛期、独占集中化過程に対応するものである。が、これは、福鉄企業における第三次合理化過程に他ならない。先にも見たごとく、この場合、合理化推進の主体は、土着性を喪失した、一応近代的資本の性格をもった名鉄資本であった。

この合理化に対する福鉄労組の抵抗は、一連の闘争として展開された。昭和43～45年、昭和46～47年そしてその以降と段階区分を設けてとらえることができる。とくに、昭和46年度春闘、昭和47年度春闘、年間臨時給闘争、鉄道全廃合理化の抵抗闘争の長期化¹⁰⁾（一応上部団体たる私鉄総連、北陸地連の指導はあった）は、企業別労働者組織の力量の限界まで発揮して闘かわれた。

しかし、この企業内労働者組織の抵抗には限界が認められた。そればかりでなく、昭和47(1972)年闘争終結時には、組織人員の半減という事態が生じた。組合員数の推移をここで掲げ(表(3)参照)ておこう――

表 3 福井鉄道労組組織人員推移

年度	'64	'65	'66	'67	'68	'69	'70	'71	'72	'73
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
人員	1,066	1,058	1,076	1,052	1,027	974	894	835	713	538

主として春闘、ストライキ投票集約組合員数
(私鉄北陸地連会務報告より成作)

このような組織人員の半減状況は、ここでの労働者にとって、企業次元での労働者の団結のみでは、企業次元での闘争のみでは、それがいかに強固で激しいものであっても、限界のあることをおしえた。ともあれ高度経済成長策の最盛期における産業構造の転換、労働市場の変貌に対応することは、単組の団結のみでは、とうてい不可能であった。中小私鉄労働者が交通政策に特殊な関心をもつ理由がここにある。

こうして、福鉄労組組織に一つの組織的課題が生れた。階級関係原則は絶対に捨て去ることは許

されない。が、伝統的な組織強化策、リーダーシップの固執という形でなく「組織再編問題」をいかになしとげるかという全く新しい課題である。この課題にたいしては、今のところ、当該単組はもちろん上部団体である私鉄北陸地連においても、その組織工作の在り様を模索しているという状況である。――

なお本稿は、文部省、科研費（総合研究A）による「戦後日本における労働争議の法社会学的研究」をテーマとする「総合研究、労働争議研究会（東大社研）」への報告の一部をなすものである。
(1974. 1. 31)

註

- (1) 拙稿「労働争議の調査・分析方法について」（本州大学紀要第2号）参照
- (2) 米谷久義・前川清治『分裂から統一へ』第1部（労働団報社）参照
- (3) 同上・第2部 参照
- (4) 註(1)特に第2部2「労使対抗関係の類型と争議の性格」参照
- (5) 註(2)・第2部 参照
- (6) 註(2)・第1部 参照
- (7) 註(2)・第2部 参照
- (8) 磯田進「労働協約」『法社会学講座』第7巻（岩波書店）参照
- (9) 内山光雄『幹部闘争から大衆闘争へ』（労働旬報社）参照
- (10) 拙稿、註(4)、参照
- (11) 福井鉄道労働組合編『'68春闘をめぐる福鉄争議』参照
- (12) 福井鉄道労働組合編『'72臨時給をめぐる鉄道全廃合理化の闘い』参照