

あえぐ都市従業員と、比較的恵まれた環境にあった農村従業員との間には、かなりの心理的なギャップがあり、またすでに述べたような職域的意識のずれもあって、これらは組合組織化の上に内部的な不均等を生ぜしめるとともに、地域的・職域的な対立の要素ともなった。

こうした対立要素をばらみつつも、地域的組織はようやく鉄道局単位に統合され、やがて全国的組織にまで発展して、ついに21・3国鉄総連合の結成をみたが、翌年6月にはさらに単一組織となって組合員60万をようし、わが国最大の組織と力を誇る国鉄労働組合が誕生したわけである。そして全官公の中心勢力として、2・1ストを初めとする幾多の闘争に主導的役割を示し、苛烈な試練の前に立たされたのである。

(2) 派ばつ問題

しかしこれらの闘争を通じて、常に地域的・職域的な対立の要素が底流をなして事あるごとにせん鋭化した。しかもこれらに対して、政治的な働きかけが加わるにつれて、さらにイデオロギーの相違ともいべき対立要素が加わったから、いっそう複雑な姿を示すにいたった。これら諸要素の集中的表現として共産・民同の2大派閥が発生し、賃金理論や闘争の戦略戦術等をめぐって常に激突をくり返したが、さらに23年の上諏訪大会において、この両派の対立に不満を抱く組合員が革新同志会(革同)を結成するにおよんで、いわゆる国鉄の3派は、それぞれ共産・社会・労農の各党とつながりをもったから、政治情勢によって常に動揺を続ける宿命的な要素までおうにいたったが、これとても純粋なイデオロギーの相違のみではなく、同じ派閥に属していても都市と農村の組合員では若干性格的に異なっており、また職域的な利害の対立が折にふれて表面化するという複雑な性格をもつものであった。

こうした派閥を解消し、その背後に横たわる地域的・職域的な対立要素を克服することが、発展途上にある国鉄労組にとって大きな悩みであったことはもちろんで、これらに対する解決策として、まず職域的対立緩和のために諮問(しもん)機関として職能別協議会(職協)を設けたが、この職協組織自体が諮問機関としてのわくをこえようとする動きを示して、大会・中央委員会等でしばしばその取扱いが問題となり、ついに25年には機関車労働組合の分裂にまで至ったし、今日に至ってもなお内部調整上幾多の問題を含んでいる。また地域的な対立についても、地域給等をめぐる超派閥的な対立や、派閥との結びつきによる闘争の地方的アンバランス等のような対立の形とが現象的に表われているが、これらがいずれも国鉄大家族主義に根ざしていることに注目しないわけにはいかない。すなわち大家族主義によってつちかわれた小乗的な団結意識は、従業員の封建性・事大主義等と結びついて、家族的協調という名に置きかえられた事業一家的な団結となり、地域・職域的割拠主義(排他性)に転化していったから、その結果は「国鉄かたぎ」ともいべきかたくなな考え方や視野の狭さを、長い年月の間に抜きがたいまでに作りあげていた。もとよりこれは細分化し専門化している国鉄業務の特異性と経営政策にえん源するが、他面従業員の相当部分を占める農村出身者の封建性におうところが少なくない。労農提携の問題がしばしばとりあげられてきたのも、都市対農村の意識のずれを克服するための試みであったともいえよう。さらに大家族主義によって多年にわたり沈潜し蓄積されてきた労働運動のエネルギーが、占領政策という外的な力を誘因として爆発した結果極端な左傾を示した。

ことに下級従業員の不満や、敗戦によって目標を見失った青

年層の精神的空白に対し、この左翼理論がたくみにアピールしていった。

他方これら左翼闘争主義排除と組合の自主性回復を標ぼうして、民主化運動が起きたとの見方からすれば、ともにそれぞれ政党という背景があったにせよ、派閥の発生を要因として大家族主義を度外視するわけにはいかない。

このような問題の本質が組合自身に理解されつつもなお、対立の克服が至難に近いというところに、国鉄労働運動の宿命的な派閥の対立消長の歴史が綴られてきた理由があるが、最近における革新政党の統一、職場闘争の積上げによる闘争の組織化、平和運動等をめぐる地域・職域的提携の強化等についての一連の動きが、これに対する組合自身の回答とみてよいのではなからうか。

(3) 国鉄労働運動の展開

戦後労働運動は大なり小なり占領政策の延長であり、そのわく内において組織化もされ対立も生れたとみてよいであろう。その具体的な表われは、まず2・1ストおよびその後における全官公のゆき方に対し、公務員の団体交渉権、争議権の禁止と、国鉄・専売両政府事業の公共企業体移行とを勧告した23・7のマッカーサー元帥書簡という形で示された。このマ書簡にもとづいて出された政令第201号により、戦後労働運動の中心勢力であった全官公は事実上解散のうきめにあい、国鉄においても狩勝トンネルにたんを発する大量の職場離脱闘争が行われたが、同年10月の金沢大会において民同派の主導権確立によりこの抵抗も終止符がうたれ、同年12月に改正国家公務員法が成立し、日本国有鉄道法、日本専売公社法ならびに公共企業体等労働関係法が公布されるに至り、ここに争議権なき組合として国鉄労働運動は大きな方向転換を余儀なくされた。そしてさらにその直後に来たものが、経済九原則にもとづいて行われた24年の定員法による大幅な人員整理であった。同年4月の琴平大会で主導権をにぎった共産・革同の統一左派執行部は、これに激しく反対を表明し、国電スト等の強硬な戦術をとる一方、第15回熱海中央委員会において「ストをも含む実力行使を辞せず」との強い決定を行った。これに対し民同派はあくまで合法闘争を主張し、こうした両派の激しい対立のうちに人員整理は強行され、ついには非合法闘争を計画し決定した責任を追及されて、左派執行部全員が解雇されるという事態にまで立ち至った。この事態に対処すべく開かれた第16回成田中央委員会において、民同派は「公労法第4条第3項の「職員でない者は組合員となることができない」との趣旨をたてにとり、警号指令を発して左派排除に成功した。さらに翌25年のいわゆるレッドパージにより、共産派は完全に職場から姿を消し、ここに民同派の主導権はまったく成った。

しかしながらこの間に国際情勢は大きく転換し、国内においてもインフレが収束され、このため占領政策は修正され、組合のたたかいかの方向も従来の派手なゆき方と違って、地道な職場闘争の積上げを必要としてきたから、民同派独裁下の一見平穏な組合運営の裏面で、これら内外の諸情勢を背景とする対立的契機はようやく表面化してきた。その第1はかねて紛争をつづけていた機関車従業員の26・5京都における機関車労組の結成であり、その第2は新生民同の発生であった。ここにおいて、機関車労組との間に3年にわたる交渉単位獲得の紛争が発生し、29年度に至って初めて機関車労組に交渉単位が認められて一応終止符がうたれたが、新生民同と民同左派、革同の三派は内外の複雑な情勢を背景として激しい対立を続けた。その結果講和を控えた26・6の新潟大会における平和四原則論争で、民同左