

# 「人勸体制打破・労働基本権回復をめざして」(案)

## はじめに…何故、いま提起するのか

人勸体制打破・労働基本権回復の課題は、公務員労働組合のながきにわたる運動課題とされながらも、これまで本格的なたたかいを組織化するにいたっていない。

反動攻勢の強まりとそれに屈服した労働戦線の右傾化・右翼再編成の過程以降、この課題では全体としての運動の停滞局面さえ生じてきた。

今日、行き詰まった「自民党政治」は、その打開を自治体の反動的再編成や公務員（制度）への攻撃を焦点の一つとしている。こうした情勢は、人勸体制打破・労働基本権回復の課題を正面から取り上げてたたかうことの必要性を明らかにしている。

自治労連は、昨年第9回大会方針にともとづき「労働基本権回復検討委員会」を設置し、人勸体制打破・労働基本権回復をめざす基本路線・政策の確立のため検討をすすめて、ここに「討議素案」をまとめた。

本「討議素案」は、これまでの経験と教訓を踏まえたものであるが、今後の旺盛な組織討議によって、一層正確で確固とした方針・政策の確立をめざすとともに、職場から「人勸体制打破・労働基本権回復」の壮大な共同の基盤確立を目標に提起したものである。

いま何故、「人勸体制打破・労働基本権回復」かの問題意識は以下の点にある。

## 1. 本格的な賃金・権利闘争へのエネルギーの新たな蓄積

自治体労働者の生活は、臨調「行革」路線とそのもとでの人勸体制の反動的再編にともなって著しく悪化し、耐え難い状態にある。

自治労連家計簿調査によると、組合員の世帯収入は生活実態を無視した人事院勧告制度のもとで、対前年度比マイナス0.8%となり、預貯金をとり崩して、辛ろうじて生計を維持している状況におかれている。

「権利実態調査」によると、労働基本権を奪われた自治体労働者の職場は、地方自治体における日本共産党を除く「総与党化・翼賛」体制と大企業奉仕のゼネコン型行政への変質、そのもとでの住民生活関連予算の削減と人員・定数削減ともあいまって、長時間労働と心身の健康破壊、

「在職死亡」などが多発している。また上意下達と管理強化による人権侵害や不当労働行為の頻発が職場を荒廃させ、自治体労働者の誇りと尊厳を傷つけている。

こうした生活と職場の実態は、「人間らしく生き、働きたい」という自治体労働者との矛盾を拡大し、要求実現への新たなエネルギーを蓄積させており、本格的な賃金・権利闘争の強化の必要性和重要性を高めている。

## 2. 賃金・権利抑圧の機構・体制として人勸制度・体制の本質がいっそう顕在化

政府・人事院は、人事院勧告制度を「民間準拠論」に矮小化し、「管理春闘」の超低額相場や民間大企業の労務管理手法を一方的に強制し、これに反対する労働組合のたたかいには弾圧と団体交渉の拒否を、人勸を上回った自治体には財政制裁などの報復措置をとってきた。

人勸体制は労働基本権の剥奪と一体となって、臨調「行革」路線のもとで自治体労働者の低賃金と賃金決定サイクルの分断をもたらし、くわえて労働者の・市民的権利の制限・否定とも連動した服務規程による当局への隷属をも強要するものとなっている。

ここ数年の人勸制度による給料表・調整手当改悪、一時金削減・差別支給制度の導入、高級官僚優遇の給与体系の強化などは、「人勸完全実施」によって一層、給与・人事制度の改悪が促進されてきたことを指摘できる。

また人勸制度を利用した政府・自治省の行財政制度での「指導」の名による自治体への干渉・介入の強化など、人勸体制が地方統制・地方自治破壊の役割をになっていることを重視しなければならない。

「人勸完全実施」は、もはや自治体労働者の要求を実現する運動の概念とはなりえない。

人勸体制と自治体労働者との矛盾、地方自治との矛盾を真正面から見据え、これを打破するたたかいが重要である。

## 3. 「管理春闘」を打破し、真に「官民一体」の国民春闘を 発展させる政策的・運動的中心課題

「管理春闘」は、独占大企業8社懇を軸とした「超低額・一発回答」に代表される連合・JCの「春闘相場」を全産業に波及させる「構造」であるが、政府・独占資本はこれと人勸体制を連動させ、人事院勧告の直接・間接の影響をうける3,500万人の労働者・国民への低賃金決定構造として機能させている。

「人勸体制打破・労働基本権回復」の課題は、官と民の要求・運動の結節点に位置し、国民生活の基盤にも重要な影響をあたえるものであり、それは国民春闘への発展の原動力でもある。

くわえて今日の「規制緩和」、「行政リストラ」などでの「民間活力の導入」と民営化路線は、公務と公共的業務に従事する労働者の範囲を拡大するなど官民一体の条件を拡大させている。

まさに「人勸体制打破・労働基本権回復」を春闘の中心課題にすえた全国的共同（要求・闘争・交渉）は、公務員労働者の春闘参加の意義と役割を一層明確にし、真の国民春闘への発展をきりひらくものとなる。

## 4. 政治・行政の反動化に対決し、国民の権利擁護のバックボーンとして

臨調「行革」は、「国際貢献型国家」体制づくりとして新たな段階に入り憲法と地方自治、国民生活そのものへの攻撃を展開している。

小選挙区制の強行と一体となった憲法第9条への露骨な改憲策動とともに、社会保障制度への「全面解体」攻撃、そして地方自治への大規模な反動的再編が進行している。

こうした動きのなかで、第三次行革審答申は、「新公務員制度審議会（仮称）」の設置を求めている。そのねらいと本質は、日米軍事同盟の強化と海外派兵体制・有事体制に照応した「国際貢献国家」を保障する公務員づくりである。

地方自治体でも「規制緩和・分権」の名で住民自治の否定と「自治体リストラ」攻撃による住民生活の切り捨てと自治体労働者の基本的人権の侵害、大企業奉仕の人事・行政体制が推進されている。

こうした情勢は、人勸体制打破・労働基本権回復の課題を一般的スローガンに止めることなく、具体的・実践的課題として運動化することの重要性を提起している。

労働基本権の剥奪・制限は、行政の民主化に大きな障害となっている。人勸体制打破・労働基本権回復は、公務員労働者の生活・権利の保障であるとともに、「全体の奉仕者」としての職務遂行、国政・地方政治の民主化など憲法擁護と国民の民主主義的権利の背骨となるものである。

## 5. 全労連、公務大産別共闘の存在が、運動を可能とする

連合・自治労は、財界・独占資本の「春闘解体」に呼応しつつ、「人勸体制打破・労働基本権回復」の課題を事実上放棄したにとどまらず、人勸体制への「関与・参加」をうちだして、実践的には「埋没路線」におちいり、政策的には人勸体制の擁護・美化論にたっている。

今日、全労連が結成されて5年を経過し、94国民春闘における年金ストライキでの積極的イニシアチブの発揮にみられるように、また公務大産別共闘としての公務共闘・公務労組連絡会の確立と前進のなかで「人勸体制打破・労働基本権回復」の課題を積極的に取り上げ、運動化する組織的条件が確立されている。

こうしたもつで、自治労連の明確な「路線と政策」の確立は、すべての自治体労働者の賃金・

権利闘争での「共同」を発展させる保障をつくとともに、ナショナルセンター・全労連と公務大産別共闘のたたかいを支え、発展させることに大きな役割を果たすこととなる。

## I 人勸体制のもとでの賃金・権利闘争の概括的経過と教訓

人勸体制打破、労働基本権回復をめざす本格的闘争の構築の方向性や闘争路線の確立の前提として、46年間にわたる人勸体制下の公務員労働者・自治体労働者の闘いの主要な経過と到達点を明らかにし、教訓を導き出すことが必要である。もちろんこの期間の大半は総評・自治労の下での闘いであり階級的ナショナルセンターも産別組織も未確立であり、その闘いは歴史的な制約をまねがれないし、細部の評価については検討を要することも多くある。

しかし、人勸体制下の重圧のもとでたゆみなく闘い続け、公務員労働者の賃金闘争を作りだし、権利闘争においても数々の到達点を築いた闘いの歩みは全労連・自治労連と公務共闘の下での新たな闘いの土台となるものである。

### 〔1〕労働基本権剥奪の背景とねらい

公務員労働者からのストライキ権剥奪を基礎とする「人事院勧告体制」の本質は、官公労働者の労働基本権を否定し奪い去ることによって、労働運動全体を分断し、賃金・権利を抑圧する支配体制である。

敗戦直後の1945年12月に成立した旧「労組法」は、公務員を含むすべての労働者に労働基本権を保障し、47年5月施行の日本国憲法は「団結権、団体交渉権、団体行動権」を普遍的権利と規定した。

1948年7月のマッカーサー書簡と政令201号による官公労働者のストライキ権剥奪は、「冷戦」の開始によるアメリカの対日占領政策の変化、すなわち日本の反共防波堤化、経済政策では「賃金三原則」「経済九原則」など低賃金政策への転換をその歴史的背景としていた。

当時組織労働者の4割を官公労が占め、1947年の2・1ゼネスト計画の中核となったように、賃金闘争においても平和・民主主義の闘いにおいても中心的役割を果たしていたことと考え合わせるならば、ストライキ権剥奪の政治的理由は明白である。

この狙いは、①官公労の労働基本権剥奪により労働運動全体を抑圧すること。②法体系の分断により官民分断を固定化すること。③官公労の無権利化により行政民主化や官僚制打破運動を抑圧すること、そしてこれらをつうじて全労働者の賃金・権利を抑圧しようとするものであった。この後の朝鮮戦争時におけるレッドパージの強行や「産別会議」への反共分裂攻撃、再軍備の強行など「戦後第1の反動攻勢」はこのことを証明している。

一方「人事院」については、1948年の国家公務員法改悪の中で労働基本権剥奪と同時に設置され、非現業国家公務員に対する「給与勧告」制度が発足した。自治体労働者・地方公務員にたいしては1951年2月の地方公務員法施行で「人事委員会勧告制度」が導入され、都道府県・政令指定都市に人事委員会が設置された。

このような歴史的経過を見れば、「人勸体制」を単なる人事院・人事委員会による「給与勧告」を中心とする狭い意味での「制度」としてとらえるべきでない。

「人勸体制」とは、日本国憲法の民主的原則を蹂躪して強行された官公労の労働基本権剥奪を前提として成立した支配体制であり、人勸制度を中心として自治体や民間労働者全体に政府・独占の低賃金政策や労働条件抑制政策が強制される「体制」である。

また、歴史的には戦後占領下にアメリカの手によって作られた「冷戦構造」＝日米安保体制を支える「公務員制度」ということもできる。最近、決定的転落を完了した社会党も含めて自民党政治の枠内での「連立・政界再編」に明け暮れる諸政党が「冷戦終結」を声高に叫んでいるが、公務員の労働基本権問題一つ取ってみても戦後の「冷戦体制」は強固に維持され続けている。

## 〔2〕 人勸体制下の権利闘争と賃金闘争

### ～その歴史的到達点と問題点～

#### ①公務員共闘の統一賃金闘争の組織化と権利闘争の発展、春闘参加

人事院勧告は1948年12月の第1回勧告を除き49年から53年までは政府によって不実施にされたり値切られ続けた。さらに54年～59年は給与引上げ勧告そのものが行われなかった。

一方公務員労働者の闘いも人勸依存傾向を脱することができず、闘争力の欠如という状況であった。

1950年代後半から春闘の開始、三井三池闘争、60年安保闘争など日本の労働運動は新たな前進をとげ、その中で官公労労働者の権利闘争、賃金闘争も前進をはじめた。

1960年に闘われた「公務員共闘統一賃金闘争」は人勸ぶら下がりの克服や政府交渉による賃金決定などを基本方針にたたかわれ、60年安保闘争の歴史的な高揚ともあいまって12.4%の賃上げを実現した。

その後の公務員共闘の統一闘争は、毎年8月に賃金改定勧告を出させ、60年代後半は実施時期値切りに反対して66年の10・21ストライキをはじめ、毎年統一ストを闘い、1972年には「4月実施」問題に決着をつけた。

こうしたたかいと公労協を含むストへの刑事弾圧・処分に対する裁判闘争、ILO闘争などをつうじて、最高裁でも1966年の「全通中郵判決」、1969年の「都教組4・2判決」として「公務員労働者の争議行為を一律禁止と解するなら違憲」との判決をかちとるにいたった。

また、ILO87号条約批准に便乗した国内法改悪に反対する闘いや、ILOドライバー委員会

の来日（1964年）などを背景に、政府も労働基本権問題を「検討」せざるを得なくなり、公務員制度審議会の設置（第1次1965年1月、第2次1968年11月、第3次1971年12月）による論議がおこなわれ、官公労の労働基本権問題は国政上の「検討課題」の一つとなった。

さらに70年代前半は、統一戦線運動の発展の中で「国民春闘路線」が提起され、人事院勧告4月実施決着とあいまって公務員労働者の春闘参加による「官民一体」の闘いが積極的に追求された。73年・74年の「国民春闘」ではインフレのもとで、政治革新への高揚やインフレ共闘に見られる運動全体の高揚のなかで春闘史上最高の約30%の賃金引上げを実現し、公務員共闘も政府から「春闘相場並の勧告を期待する」という「回答」を引きだし（73年）、インフレ手当・暫定勧告の獲得（74年）など要求闘争のうえで新たな到達をつくった。

それだけに、この時期、人事院勧告体制打破・労働基本権回復に向けた正しい闘争路線の提起があれば権利回復闘争においてもさらなる前進を切り開くことが可能であった。

## ②自治体労働者のたたかい

自治体労働者は、他の公務員労働者と同じようにストライキ禁止・労働基本権の重大な制約が加えられているという共通の条件を持ちながらも、賃金はそれぞれの地方自治体のしくみのなかで決定されるという事情があり、人勧体制のもとでも一定の可能性を持っていた。

1960年の公務員共闘統一賃金闘争を前後して自治体労働者は、大阪衛都連賃金闘争（59～61年）に見られるように、賃金の労使対等決定原則と、大幅引上げと格差是正を統一した賃金要求によって大きな成果をあげた。

この「本格的賃金闘争」の経験は、自治体労働者の「人勧依存」の傾向を克服するうえで大きな貢献を果たし、また人勧体制のもとでも賃金と賃金闘争における科学的な理論と原則をふまえて、地方自治の積極的側面を活用し、統一戦線運動の高揚のもとでたたかえば要求前進を切り開くことが可能であることを示し、その後の自治体労働運動の発展に大きな財産を残した。

勿論、当時の自治体労働組合運動の到達点をも反映して全国闘争に至らなかったことや、政府自治省の強権的な統制と介入によってそれ以上の前進は阻まれたなど歴史的な制約はあったものの貴重な教訓をつくりだした。

また、公務員共闘賃金闘争のもとでも自治体労働者の先進的部分は、国家公務員が人勧内容での賃金獲得にとどまったのに対し、人勧内容を自治体レベルで上回る成果を追求して闘った。この闘いは、65年～66年以降ストライキを打てる力をつけ、60年代後半から70年代の政治革新・自治体革新の高揚のなかで先進部分では国公＝人勧水準を上回る賃金水準を獲得するにいたった。

## ③当時のたたかいの問題点

当時の公務員共闘の賃金闘争は、歴史的に大きな役割をはたしたが、その一方でいくつかの問題点も持っていた。

その最大の問題は、権利回復闘争にかかわることである。「人勧体制打破」や「労働基本権回復」という課題を掲げてはいたものの、実践的な問題としては闘いの中に十分位置づけられていたと

は言い難い。

「『政府からの直接回答』を求めることにより人事院勧告制度を骨抜きにし、実力行使でたたくことにより公務員法の争議行為禁止規定を無力化させるという方向をとった」と説明されているように「有額回答追求・スト決行」の路線である。

この路線は、公務員労働者が60年代後半にはスト禁止の重圧を跳ね除けて統一ストライキを打ち抜くまでの力量を獲得するうえで一定の役割を果たした。しかしその一方、既成事実の積み上げによって「人勸体制打破」が可能であるかのような誤りを持っていた。

実際の闘争展開では「人勸完全実施」をストライキで迫るということに重点がおかれ、「人勸体制打破」をかかげながらも、スト権禁止法規撤廃・労働基本権回復の本格的な対政府全国闘争を組織し得なかった。

この弱点が、70年代初頭のもっとも有利な局面の下でも、「公務員労働者の春闘参加」というそれ自身は正しい方向を打ち出しながらも、真に「官民一体」を可能とする労働基本権回復闘争の具体的な政策・方針を確立できず、逆に「人事院勧告体制空洞化」論にもとづく主観的な「春闘決戦論」に傾斜していった要因である。

第2の問題は、賃金闘争での問題である。これは権利回復闘争における問題点と深く関わっているが、人事院勧告に対するたたかいにそれは集中的に現れた。

公務員共闘全体として1960年の第1次賃金闘争から63年までは人勸依存を打破するたたかいが模索され、60年、62年と勧告に上乘せする形で初任給を引き上げるなど人勸制度のもとで一定の成果を上げた。

しかし、方針討議のなかでは人事院勧告に対するたたかい方では意思統一ができず「実施時期の完全実施」という点での「一致」にとどまった。これは、一面では当時の政府の実施時期値切りというなかで、公務員労働者の怒りを結集し、統一ストを組織し、10年以上の闘いで「4月実施」を実現させたという歴史的な役割を果たした。

しかし、人勸依存の克服という点では課題を残し、人勸体制の評価の点では新たな混乱を生む弱点も持っていた。

60年以降民間の「春闘相場」が形成されるようになり、一定の実質賃金向上を果たすようになったことなどを背景に、公労協の「民間準拠」（1964年太田総評議長・池田首相会談）が合意されたが、公務員労働者も「春闘相場」を人勸に波及させる志向が強まった。

第5次賃金闘争（64年）以降は、人事院交渉で要求を前進させ、その上で政府に「勧告完全実施」を迫るというたたかいにスタンスを置くようになってきた。これは人事院の官民比較方式の改善（企業規模50人から100人へ、追加較差上積み）などの前進面もあったが、「代償機能発揮要求」とも言えるものであり、ILO提訴やドライバー委員会の訪日などにもなって政府側から主張されるようになってきた「人事院＝労働基本権制約の代償措置」論に対決しえない不十分な点もっており、その後の賃金闘争・権利闘争に課題を残すことになった。

さらにつけくわえればこの時期の「人勸完全実施」闘争は、一面では一定の実質賃金向上を果たした春闘相場を公務員にも波及させるという「積極性」はあったものの、勧告後の政府・国会への闘いを十分発展させられず、職務職階給強化など賃金体系改悪を許したという事実も指摘しておかねばならない。

#### ④自治労指導部の問題点と「70年代賃金闘争路線」の誤り

自治体労働者のたたかいでの問題は、自治労指導部が、人勸体制下の自治体労働者の賃金闘争についての正確な分析ができず正しい方針を持たなかったことである。人勸「実施時期」重点の中央闘争とともに、自治体闘争では「人勸上乘せ」にとどまり産別の存在意義を不明確にし、自治体労働者の産別統一闘争は本格化しなかったと言える。

決定的な誤りは「70年代賃金闘争路線」である。人勸完全実施が現実のものになる1971年に自治労が提起した「闘争路線」は、(1)公務員労働者の賃金闘争の最重点を春闘に移行する。(2)自治体確定闘争を勧告前・春闘時点に配置し、労使交渉による賃金決定実現をめざす。(3)ストライキ体制の強化と反合闘争の結合といった内容で、実践的には「5月確定・6月条例化」(自治労74春闘方針)であった。

これは、人勸体制が「完全実施によって空洞化した」ととらえ、厳然として存在する人勸体制を主観的に無視し、それを打破することなしに「自治体労使交渉」による自治体賃金決定が可能とする方針であるとともに、「春闘決戦論」「自治体主敵論」であり、戦術的には「スト万能論」であった。

こうした自治労方針にもとづく福岡、広島でのたたかいは、地方財政危機のもとでの政府・自治省の強力な自治体賃金抑制攻撃のもとで破綻するにいたった。

### 〔3〕反動攻勢と管理春闘、人勸体制強化と総評・自治労の 転落

#### ①反動攻勢と「管理春闘」の形成、スト権否認の攻撃

70年代後半からの経済危機のもとで、財界・独占資本は「賃金行方検討委員会」を設置し、賃金抑制のため「15%ガイドライン」をうちだし、75春闘が13%台に抑え込まれて以降、76年からJ Cの「一発回答」を軸にした「管理春闘」が支配的となった。

労働運動の右翼的潮流の台頭が本格化し、賃金自粛要求路線にもとづく「労働4団体共闘」が「管理春闘」の重要な一翼を担った。政治戦線における反動攻勢の中で、革新自治体破壊の攻撃が強まり、地方財政危機のもとで自治体労働者に対する攻撃も激化した。

75年～82年まで人勸は、公労委仲裁・裁定をも下回る状況が続き、地方人事委員会勧告は、「率」人勸を下回ることが常態となった。

地方財政危機を背景とする政府・自治省による「国公平準化」攻撃は、議会による労使合意内

容の否決修正や「住民団体」による監査請求をも「意識的に」組織し熾烈をきわめ、低額な人勧すら値切り、初任給切り下げ1号ダウン、ワタリ改悪など国公を上回る自治体賃金に対しては徹底した切り下げ攻撃が仕掛けられた。

一方、1975年には、官公労働運動の労働基本権奪還闘争で史上最大のたたかいとなった「公労協スト権奪還スト」が国労を中心にたたかわれた。

その規模や結集されたエネルギーの大きさにもかかわらず、当時の自民党政府の「体制維持」の頑強な壁をやぶることができず挫折するにいたった。

総括論議の中では、闘争が統一戦線の立場をとらず「立法闘争」との結合が不十分であったこと、そして「戦術」における「突出」路線などが問題点として指摘されている。

同時に官公労のストライキ権闘争に対する積極的な指導性を発揮できなかった当時の総評のナショナルセンターとしての責任を追及しなければならない。

それは、労働基本権回復闘争を官公労問題に矮小化し、民間労働者を含めた全労働者・国民の民主主義擁護の課題とし、さらに広範な国民と連帯した法・制度改正をめざす政府・国会にむけた全国闘争に発展させることを事実上放棄したことである。

こうした状況のもとで当時の自民党政府は、ストライキ権をめぐる法廷闘争に対しても、最高裁判事の入替え人事を行い、1973年4月に全農林警職法事件判決で「公務員の争議行為の全面一律禁止は合憲」という逆転・反動判決を行い、さらに1977年5月には全通名古屋中郵判決では公労法の争議行為禁止規定についても全面的に「合憲」であるとの判決をおこなった。

### ②臨調「行革」攻撃と人事院勧告凍結・賃金抑制攻撃、自治体労働者への攻撃

80年代に臨調「行革」攻撃の開始とともに強行された82年の人事院勧告凍結は、J C・全民労協主導の「管理春闘」と連動して「長期安定低賃金」の構造を作り上げるうえで大きな役割を果たした。

80年代後半以降は、一応人勧は「完全実施」されるようになったが、国鉄分割民営化（86年）による公労協の解体、「連合」発足（89年）の中で「管理春闘」が体制的にも確立し、春闘相場自体が超低額なものに抑制され続けている。

まさに80年代は人勧凍結・抑制を大きな契機としながら臨調「行革」と労働戦線右翼再編のもとで、財界・独占資本とこれに屈服・追従した「連合」による「管理春闘」の確立が相互に規定しあって賃金抑制の仕組みをつくりあげてきたといえる。

この時期の自治体労働者に対する攻撃は、臨調「行革」と一体となった強権的な国家統制を特徴としている。82年以降の政府・自治省による賃金切り下げ攻撃としての「153団体個別指導」は、9年間にわたって、起債制限など財政制裁をもともなって自治体労働組合の「先進部分」を集中攻撃し、自治体賃金全体を国基準以下に切り下げる結果となった。

### ③総評・自治労の転落と「連合」発足による屈服路線の完成

70年代後半から80年代のこの時期、総評が1979年の「社公政権合意」を支持し、「安保・自衛

隊容認」の体制化路線を歩み、82年の「全民労協」発足以後、民間先行による「全統統一」に対し部分的な動揺はあったものの総評解体・連合への吸収合併（1989年）へといたった。こうしたもとで自治労が決定的な右転落の道を歩み、公務員共闘も変質過程に入ったのもこの時期であった。

82年人勸凍結以降の賃金攻撃に対する自治労の対応は、賃金・権利闘争における右転落をあらわすものであった。82年の人勸凍結に対し、自治労が有効に闘えなかったのは、その基本路線の帰結であった。臨調行革に正面から反対しえないという誤りに加えて、それまで「完全実施」をもって「人勸体制空洞化」と主観的に評価してきたことの裏返しとして今度は一転「人勸制度は動揺している」として「人勸完全実施」要求・人勸依存に傾斜していった。

さらに、特定政党支持＝社会党一党支持路線から政府交渉よりも社会党議員団による「院内闘争での修正」に期待をかけ、その後は「参議院選挙闘争」にすり替えるという犯罪的な誤りをおかした。また、自治体賃金闘争を産別闘争として指導できない自治労は「中央突破なくして地方確定なし」として、自治体闘争を放棄するにいたった。

そして、83年以降、自治労は「国なみ」を闘争目標にすることによって国公平準化攻撃とのたたかいを放棄し、82年からの自治省の強権的「個別指導」攻撃とたたかう先進部分を切り捨て、自治体賃金全体の急激な下降を許すことになった。

一方、労働運動における階級的潮流としての統一労組懇の運動と組織的前進は、今日の全労連の闘い、連合と独占資本による「管理春闘打破」・国民春闘再構築の運動の土台となった。

自治体労働運動においても民主的自治体労働者論の立場にたつ運動をはじめ、臨調行革反対のたたかい、82年人勸凍結撤回のたたかい、自治省「個別指導」反対のたたかいなどを全国の階級的潮流は大きく発展させ様々な教訓を作り出した。

とりわけ人勸凍結撤回の闘いでは、長崎県香焼町における「凍結解除」や、議会の介入で挫折させられたとはいえ大阪衛都連の「凍結解除労使合意」、東京都の一年遅れの「実施」など自治労が有効な闘いを組織し得ないなかで国の統制を「自力」で突破し貴重な成果を作り上げた点で特筆すべきものがある。

#### ④公務員共闘の変質と人勸制度埋没路線

公務員共闘は、84年までは様々な弱点は持ちながらも人勸凍結に対して統一ストライキを配置し、国公労連の提起による臨調行革反対の国民運動を取り組むとともに、労働基本権回復闘争についても「公務員労働法に関する立法構想」（83年）の発表などの努力を続けていた。

しかし、本格化する労働戦線右翼再編と連続人勸値切り、政府の「違法ストをする団体とは交渉しない」という姿勢に屈服し、85年以降は、春闘で要求を掲げはするが人事院からは「官民比較による勧告」を、政府からは「人勸尊重」の回答を引き出すことをもってストライキを倒し続け、人勸制度に依存する運動へと変質していった。

85年に公務員共闘が提起した「交渉権確立」運動は、こうした変質の闘争路線における具体化

であった。労働基本権の中心的課題であるストライキ権回復を背景に迫り、「ILO151号条約批准」と「代償機能」要求である「交渉権確立」を当面の目標にするという路線変更であり、これは今日の交渉権すら放棄し、「現行制度への参加・関与」という連合・公務員共闘の人勧制度の容認・参加協力路線に通ずる源流といえるものである。

#### ⑤全労連・自治労連、公務共闘の結成

89年、総評が解体し、官公労を含めて「連合」に吸収合併されていくなかで、たたかう路線を堅持する潮流は、階級的ナショナルセンター・全労連と産別組織・自治労連を結成し、新たな闘いを開始した。また、公務大差別共闘組織としての公務共闘も結成された。

このことは、「管理春闘」の打破・国民春闘再構築のたたかひの母体の誕生を意味し、戦後日本の労働運動にとって体制的重圧となってきた人勧体制打破・労働基本権回復の本格的闘いの構築の組織的保障を公務員労働者が手にしたことを意味している。

### 〔4〕たたかひの歴史的教訓

人勧体制のもとでの賃金・権利闘争は、多くの教訓を示しているが、たたかひを本格的構築するにあつた少なくとも次の諸点は確認しておくことが重要である。

第1は、人勧体制が労働基本権剝奪を中心とする賃金・権利抑圧の「体制」であることの本質規定を明確にすることと、「代償措置」論を克服した正確な闘争路線が確立されてこそ、賃金闘争も権利闘争も正しく結合できることである。

第2は、ナショナルセンターの中心的課題に労働基本権回復・人勧体制打破を位置づけることの重要性である。

労働基本権回復闘争が、日本の民主主義と国民の民主的権利の背骨であることにあらためて明確にし、官公労働組合だけの課題として矮小化せず、労働基本権問題を日本労働運動の再生にとって不可欠な共通課題へと押し上げていく取組みを、公務員労働者の主体的な闘いと日常的な「官民一体」の闘争の追及で具体化しなければならない。

第3に、従来運動の決定的な弱点であった統一戦線運動との結合を本格的に追求することである。人勧体制打破・労働基本権回復を民主主義擁護の課題と結合し、憲法擁護・政治革新の統一戦線の中心的課題の一つとして位置づけた壮大な運動の構築をはかることである。

そのためにも、憲法と地方自治擁護・発展の運動との結合に不可欠な民主的自治体労働者論の立場にたった日常的な運動との積極的な統一を追求しなければならない。