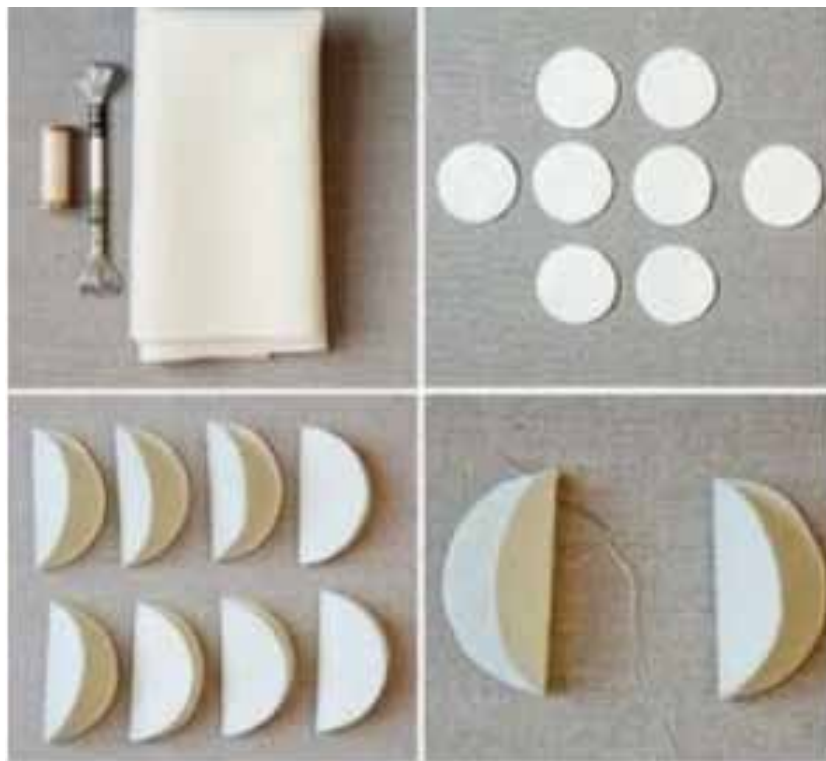




“インフォーマル組織”を 斬る——1980年代のたたかい



現代労働組合研究会

飯島 信吾編

インフォーマル組織——その過去・現在・将来

勝山善介



一 日本の労使関係とインフォーマル組織

1 先が見えた八二年春闘

八二年春闘の最盛期を迎えたなかで、早くも、その賃上げ率の予想がマスコミを通じて報道されている。日経連は、四・一%以上はダメ(労働問題研究委員会報告書)だと主張し、労務担当者と組合大手幹部は六%~七%の予想数字を示している(労務行政研究所調べ)。

もともと要求が低く、組合員一人ひとりから離れた「幹部主導」で上部から下部へおろされた九%~一〇%要求は、その満額獲得など予定されていない。ただし、この要求の理論的根拠は「経済整合性」論であり、制度・政答要求の実現も加味され、八二年春闘では、「一兆円減税」が労働四団体から主張され、その行動は、注目されたが、成果は獲得できたのかどうかさだかではない。賃

金要求とその他の要求が実現できる道すじは、尚、混んとしている状況である。俗にいう春闘何連敗・管理春闘からの脱却の道は、下部組合員が納得できるまで示されていない。

今年も、各地で春闘講座が開かれ、組合員の要求に依拠して、地道にたたかう姿勢を示している組合幹部と活動家の意識状況は、真面目なものがあふれる。しかし、このような春闘状況の打開と準備会発足後の労働戦線再編・統一問題について、全体の合意はえられてはいない。そのような状況の下で、私が、最近読んだ横浜国大教授の下山房雄氏の二つの論文が注目される(下山房雄論文①

「日本の労使関係と労働運動」『今日の日本資本主義』第4巻大月書店、②「賃金闘争と労働組合運動」『現代日本企業と賃金管理』労働旬報社)。

周知のように、日本の労働組合運動は、大別して、次の四つの分野——大企業労働運動、官公労働運動、中小企業労働運動、マスコミ・文化・ホワイトカラー労働運動——から構成されている。大企業労働運動は、今日、J・C・同盟型労働運動(労

使協調・生産性向上)が主流を占め、日本の春闘・賃金相場の決定的地位を持っていることは、「鉄鋼回答」とマスコミで呼ばれている現実がある。そして、現段階では、この労使関係を国民・労働者の側から、全面的に多面的にとらえ直し、その構造を変革しないかぎり、日本の労働組合運動は、後退を阻止し、新たな「地歩」を確立できないほどになっている。それは、春闘をたたかっている真面目な組合幹部・活動家の「本当の声」である。

2 日本の労使関係賛美と企業別組合

では、大企業労働運動に日本の労使関係をどのように分析するか——思想潮流をこえて共通できる点を考えてみたい。

日本の労使関係は、いつから賛美され、確立したのだろうか。下山房雄氏は、先の①論文で次のようにのべている。

「一九六〇年代なかば以降に姿を整えてきた日本社会の支配様式は……民間巨大企業の労資

関係において、民主主義の形式とりわけ多数決原理をふまえてつ、労働者の自発性を「合理化」特別利潤収取の軸線に全面的に組織していく関係を創出した……この構図の基礎をなす労資関係が、俗に「三種の神器」といわれている年功賃金・終身雇用・企業別組合によって特徴づけられた（傍点筆者）ものが、「日本の労使関係」にほかならない」と規定され、その財界側からの呼びかけ、賛美の声として、「七八年九月の日経連常任理事会における松田武会長挨拶では、「世界各国経済の実状に比較して、日本の現状は、高成長期にくらべて不況という人もあるが、その実、最良最高の条件下にある事実だけは否定できない」ことを紹介されている。さらに「七八年一二月刊の日経連賃金問題研究会報告ではそうした『最良最高の条件下』にある日本経済が「民間企業労使の協力の賜」を明確に叙述し、「七九年一二月刊の日経連労働問題研究会報告では『諸外国に比し、労使の協力的体制が根つきやすい』『わが国労使関係の特殊性』が日本経済の九つのトップクラスの好条件の一つとして定式化されたのである」と。

以上のような財界の側の賛美論のベースは実は、「第二次大戦後の新しい社会経済条件の展開のなかで形成された」こと、「この（日本の労使）関係の不可欠の構成要素をなす会社組合的企業内組合についていうと、それが名のみとはいえ労働組合であるかぎり、労働者自身による役員選挙とか多数決による方針決定とかの民主主義の形式をふまざるを得ない」ことを指摘している。

「このメカニズム形成は、一九六〇年代なかば以降に、着実な賃金上昇と終身雇用慣行の実現を背景に行なわれ」「作業長制度にみるような職制機構の改変や、職務給導入による年功賃金の差別性のいっそうの強化などの労務管理政策の機能があつた」ことも同時に指摘されているが、私にとって重要なことは前者で指摘されている点である。この点は、一部の組合左派活動家からたびたび指摘されてきた点であるが、日本の労働組合企業別組合宿命論という点にのみ議論を集中してきた日本の学者・研究者レベルでは、今日まで合意されていない点である。企業別組合の変質（戦後直後の勇壮な企業別組合を知っている世代）とよくいわれるが、もともと、企業内従業員運動から産業別・地域別全国的労働組合運動への発展をめざしたものが、レッドパージ・高度成長政策などによって資本に包摂されたのが今日の企業別組合といえるなら、企業別組合の民主化の課題と産業別・地域別全国的労働組合の確立は同一課題のはずであった。しかし、前者の課題にむけて出された総評の組織綱領草案（五八年）は、すぐに反古にされてしまった。しかも、後者の課題は、一部理論家の声だけであり、労働組合全体の指導部はまったく興味を示さなくなった事実がある。

3 インフォーマル組織の「痛み」

また、「労働者多数の形式的民主主義と多数決原理」を表面的には実行しながら、水面下で実践している資本企業インフォーマルな運動は、

ほとんど無視されてきた点がある。

日本の労使関係「企業別組合賛美の声と実態は、青木慧氏のルポ『日産共栄園の危機』『偽装労連』『青い鳥はどこへ』」にみるように、中小経営者、大企業の良心的・一般労働者、下部の声をきく組合幹部まで痛めつけ、精神的・経済的・肉体的犠牲と家族崩壊の姿をとまったものである。

表面的には「民主主義による労働組合」、裏面ではインフォーマル（字のごとく非公式な）組織が確固としてある大企業・民間職場の実態を官公労働運動家・中小労働運動家・学者「研究者は、どの程度知りえているのだろうか。」

昨年末に刊行された雪印食品争議の「雪とふきのとう」で描かれた「DEC」なるインフォーマル組織づくりとそのもとでの一〇〇〇人もの首切りの実態は、七四・七六年頃に全国的に吹き荒れた「希望退職」「減量経営」攻撃の資本の本性をあますことなく示している。声なき多数の労働者たちは、頼るべき「企業内労働組合」がインフォーマル組織にのっとられ、イヤがらせ、村八分、肩たたき、遠地配転を無防備にさらされ、退職に追いこまれていくとき、私は全国労働組合（産業別・地域別）があつたなら、事態は早く解明できたかいはさらに前進したのではないかと思えてならない。そして今なお三人の若者の首切り撤回、賃金差別撤廃、DEC解体を果敢にたたかっている埼玉、兵庫、岩手、北海道の雪印食品全国争議団の青年たちを、なぜ日本の労働組合全体が受けとめられないのだろうか。それは、企業別組

合発想にたち四部門の労働組合運動を指導する全国的観点にたった幹部がいらないからなのだろうか。沖電気や日産厚木、のちにのべる日本ステンレス争議もしかりである。

雪印争議を取材したとき(和解交渉に入った二月段階であるが)、雪印資本は、このDECなるインフォーマル組織が存在していること、首切りの実行行為の母体であったことを頑強に否定していた。なぜか、一つは、首切り、賃金差別などの不当労働行為が地労委や地裁などの公的な場で明らかとなること、二つめに、雪印乳業を始め雪印種苗、雪印物流などの、雪印全体の会社が指揮した組合の通りの実態が大衆的に明らかになること、三つめに、インフォーマル組織員への昇格・昇進と良心的組合員への差別が行なえなくなり、職場支配が貫徹できなくなることである、という。会社にとって、もっとも頼りになる(=人件費抑制、合理化実行、労働者をバラバラにする)ことを行なうためには全食品同盟加盟の企業別組合を手はなしたくないこと、その組合執行部を「形式的な民主主義と多数決原理」で握っておくためには、人事担当役員と人事部長、組合幹部が一体となって協議し、票よみし、職場ファッショ体制を遂行できるインフォーマル組織が絶対に必要なのである。

しかし、三月初めに再度取材したとき、DECなるインフォーマル組織の全面的説明にむけてたかっている争議団の若き事務局長・伊藤松男(三〇歳)氏は、DEC総参謀長であった松崎正隆(三九歳)元人事部長(八一年六月退職、現在

イトーヨーカドー本店勤務)を地労委の証言にたさせ、全面告白まで追いかけていること、『雪とふきのとう』出版で北海道や兵庫、岩手など全国に運動が広がったこと、新宿地区労加盟組合や墨田地区労連を中心とした首都の労働者と団結できたことなどを話してくれた。期待したい。

二 インフォーマル組織の過去

政界・財界・労働界・官界をとおして、本当に日本経済「最良最高」論、「日本的労使関係」の自己賛美をしているのは、労働界だけかもしれない。「労働戦線統一」を標ぼうし、民間四〇単産加盟の統一準備会の基本理念となった『基本構想』では「わが国経済の底力としたたかさ」の『最大の原動力』として『質的に優れ量的に恵まれたわが国の労働力』と並べて『労働組合の対応』(本誌一〇月上旬号)と自画自賛している。

政界では、河本経済企画庁長官が国会で、今日の内需不振、経済成長率の鈍化、財政赤字・税収入の伸び悩みを、雇用者所得が政府経済計画の伸び率より低いことを要因としてあげている。財界の機関である三菱総合研究所の調査マンたちは、消費者物価、失業率、生活水準の国際比較を行ない、けっして日本経済パフォーマンス論に賛同できない調査結果を発表していることは周知の事実である。

『基本構想』は『骨格』において、ほぼJ・Cや同盟の路線上に位置するものと第三者から解説さ

れる(①論文、『毎日新聞』一九八一年五月二日付解説)J・C・同盟とは、日本的労使関係賛美論の申し子である。

1 J・Cの源流Ⅱ全国民連

次に④下山論文を長文の引用となるが大事な点なので、書きとめておく。

「ところでJ・C型労働運動の主導は、六〇年代後半に突然確立したわけではなく、それに先行した社会的努力の積みつかさねの結晶であった。すなわち、一九五一年結成の民労研(民主主義労働運動)、五三年民労連(全国民主主義労働運動連絡協議会)、五五年以降の、全造船二八会、私鉄三〇日会、鉄鋼連絡会、そしてこれらの総結集としての『全国民連』など、産業別に同志的組織をつくり活動することをつうじて、少数派から多数派になった。日本労働協会『週刊労働ニュース』主幹芦村庸介氏の表現(『労組幹部』日新報道、一九七三年、四六ページ)を借りれば(またがりて失礼一筆者)『いづれも労組の正規の機関や組織ではなく、同志的結合体』として、もっぱら労組の民主化、つまり反共路線にもとづく、左翼勢力の駆逐に全力をあげ、高度成長下における産業構造の変化、産業再編成、あるいは技術革新の進展に組織の分裂↓第二組合の結成↓多数派獲得のコースをとることによって、労組内における主導権の確保を築き上げた』のである。このように、J・C型労働運動が、当初は少数とはいえ社会的潮流をつくりだすことを実行させて主導権を奮取して

いった。

2 内部の人が書いたインフォーマル組織論

ここで引用されている芦村氏は、労働界の内実を奥深く知るといわれ第一線の労働記者として活躍しているが、筆者が最近手に入れた『総評への挑戦——その矛盾した行動への警鐘』（経済界刊）は、その全国民連の幹部の一人だった鉄鋼労連本部中執の西真達氏が書いたものである。興味深く読ませてもらったが、六八年に出版したときは、まだ、インフォーマル組織の全国組織Ⅱ全国民連は胎動期にあったようである。

この本の第七章「労働運動の主流をめざす全国民連」を手がかりに、流れと目標をときあかしておきたい。

「昭和三十七年二月四日。神奈川県江の島に総評・中立労連傘下の主な単産の有志グループはぞくぞく集まった。……当日集まったものは国労、全日通、私鉄総連、全造船、全電線であった。そして、『そこで民主化運動懇談会（略称民懇）を結成しよう』ということになった」（同書二四八頁）そうである。この時代は「昔陸軍、今総評」といわれ、まだ戦闘的労働組合が主流をなしていたのである。

「そして、明けて三十八年二月七日、新組織として『全国民主化運動連絡会議』（略称全国民連）は……東京市ケ谷の全職会館において結成大会を大々におこなったのである。集まるもの十三単産の民間グループ、代議員数は一二〇名で結成の幕

は切っておとされた」（二四九頁）。

この全国民連世話人代表の一人は、現在の造船重機金杉秀信委員長である。

全国民連の目標は同書では、「各産別のなかで階級闘争的な政治至上主義を改めていこう——これが全国民連に全国の単産、単組のなかの民主化グループが運動体として結集した」（二五一頁）とはっきりのべている。想起するに、日産自動車厚木工場内で「明厚会活動」を行なった蝦名登一氏他六名の除名解雇を強行した塩路一郎氏の主張点と逆の事態が行なわれていたのである。のっぴとられていくその当時の組合指導部は、あまりにも良心的すぎたのではないだろうか。

一方、「民主化グループの連繫を強めるために」
「各地方ブロック、各県、各コンビナート地域に産業別とか、単組別のワクを越えて」（二五一頁）
結集をはかったこと。「三六年六月、地方民連、地区民連を結成しようと決め」、第二のステップに入ったことを強調している。その一例として、次の記述に注目したい。北海道、西日本、愛知、長野における運動の成果をのべたあとで、「新潟県化労連は、昭和四十年一月、電化青梅を中心として、全化同盟（会長村尾重雄）に加盟している昭和マツチ、新潟ベニヤや昭電鹿瀬を加えて新潟化労連の結成大会を開いた。二カ月に一回、代表幹事組合の電化を中核として幹事会が開かれていく。県内は……石油化学工業の発展とともに相当期待される工業地帯だが、三菱化成、信濃化学といった化学の大手単組も存在し、こんご期待される」（二五四頁）。

このあとの新潟県民間労働組合運動はどのようなふうになっているだろうか——「期待された」ような民間大手の労組のつとりが「成功」したと残念ながら見えるのが、一七年後の状況である。ここでは記述されていないが、後に検討する新潟県上越市と鹿島にある鉄鋼労連加盟の日本ステンレス労組のつとり事件は、その最後尾で、組合活動家群が始めて、ぶつかった争議ではないだろうか。

3 J C Ⅱ 鉄鋼連絡会議の「成功」

J C の源流となった、鉄鋼におけるインフォーマル組織の指導部隊と目的についても、明らかにしておこう。

この「鉄鋼連絡会議は、二十七年十一月鉄鋼労連が総評に加盟したとき、その加盟に批判的であった八幡製鉄労組のなかの民主化連盟（現在の組合主義者統一協議会）」を中心に「鉄鋼労連加盟組合の組合員同志（組合主義者）で組織」したものの。四一年春闘にむけての「春闘対策方針の大綱について」では、「春闘を鉄鋼連絡会議の主導権のもとで闘うことを基本とする」（二六〇頁）とのべ、「鉄鋼連絡会議では「基幹産業労働者としての自覚の上に立って、鉄鋼連絡会議の同志の力を結集し、近き将来あるべき全国組織のあり方を明確にし、組織対策を計るべきだろう」として、つぎのような組織対策を打出している。

① 総評は官公労を中心とした組織として、こんにちまでのあらゆる闘争の歴史が示しているとおりのから、民間労組は現在の労働四

団体のワクをこえて、同盟を中心として集結し
わが国労働運動の中核となるべきである。

② そのため当面、われわれと同盟の金属関係
係四単産との連携をより強め、意見調整のう
えで有名無実となつてゐる『金属協議会』を
活用し、話し合いを積み重ねて、一日も早く
IMF・JICに一括加盟を実現し、JICに結集
して約一〇〇万の機械金属労働者の主導権を
実質的に握つて、同盟路線での結果をはかる
べきである(二六〇—二六一頁)。

この文書が発表(内部的に)された当時の鉄鋼
連絡会議の幹事長は、現金属労協・JIC議長
の宮田義二氏と書かれてゐる。このことは読者
なら先にのべた「基本構想」の統一準備会
の成果となつて、今日、日本の表面的組合
運動の主流となつてゐることがわかると思
ふ。

また、同書ではその他にも興味深い電機
労連二九会、私鉄総連三〇日会、造船二八
会、化学労連、その他の凸版などの単組の
座談会も収録されている。

筆者の手元にはないが、単組の職場防衛
運動を誇らしげに詳細にのべている大手企
業の組合史も存在しているという。インフ
ォーマルからフォーマル(労組のとり)へ
の過程が五〇年代、六〇年代、七〇年代
にわたつて展開された。八〇年代の今日、
労働組合運動の前進を願う人びとは、考
えなおす時期である。

今日の統一準備会メンバーは(塩路一
郎氏の日産同志会、企業研究会の例)、この
インフォーマルグループから出てきた「組
合幹部たち」である。

読者は無関心ではられない事象である。

三 インフォーマル組織の現在

——鉄鋼労連・日本ステンレスの場合

その過去においては、当事者の記述の引用
であるから、資本の援助・介入の面は、資
料的に描くことができないが、現在ではか
なり明確となり、不当労働行為としての
会社側の介入についても各地で明らかにな
つてゐる。

鉄鋼労連日本鋼管「創友会」については、
樋口次郎氏が、『現代の労働組合運動3』
(一九七二年一月、大月書店)の「日本鋼
管京浜製鉄所労働組合の組織と機能」を
書いている。

また先にとりあげた雪印食品(二〇〇〇
名弱)におけるDECについては、『雪とふ
きのとう』(参照)。

大企業の労働調査のなかでもとりあげ
てゐる『巨大工場と労働者階級』(上・下)
(新日本出版社、八〇年、八一年)である。

その一例として、鉄鋼労連・日本ステン
レス労組内の八葉会について、とりあげ
てみよう。

七九年一月一日、日本ステンレス株式
会社(社長・守川喜久雄、本社東京、資
本金三二億円、従業員一五〇〇名)と
労組から懲戒解雇処分を受けた組合青年
活動家四名(山岸行則、石黒信行、小
林保之、小山茂)は、職場内の一八名
の「守る会」を基礎に、今日までた
たかっている。この問題は東京の
沖電気問題を新潟県にもちこんだ
ようなた

たかいである。なぜならば、日本
ステンレス労組は新潟県評加盟組合
のため、公然と県評が支援しにくい
様相を示している。しかし、次々と
明らかとなつてきた会社と組合一体
の「首切り劇」は、良心的労働組合
幹部と活動家の魂をゆりうごかし
ている。また、四名の諸君も日本
ステンレス不当配転・不当解雇撤回
闘争・裁判闘争原告団を結成し、一
方、全国一般新潟一般にも加盟し
頭張っている。この国では特異な
例ではないだろうか。運動の必要
性と権利擁護のためには、変な「
企業別組合唯一論」を突破せざるを
えないのかもしれない。

さて、この裁判・争議の経過や
訴えについては、パンフレット『
燈原の火の如く』(新潟県上越市
東雲町一ノ六の二、山岸行則方、
〇二五五—四四—二八二〇)と『
労働法律旬報』(八一年一〇月下
旬号)の今井誠弁護士稿を参照し
ていただきたい。

ここでは、他の産業企業でも同
じような「のとり」の事実がみられ
ると思うが、彼らのたたかいたなか
で暴露した、インフォーマル組織「
八葉会」の姿が如実に示されてい
る次の文章を読んでもらいたい。
労働者の文章でもあるし、生々しく
書かれてゐる(以下「日本ステン
レス闘争支援ニュース」より)。

左派の旗を堅持してきたステン
レス労組

昭和五〇年までの組合は、右翼
的IMF・JICの軸をなす鉄鋼
労連の中にあつて、左派の旗を
唯一堅持してきたのです。

新日鉄をはじめとする鉄鋼労連傘下の大手組合は、あいつく合理化攻撃の前につきつきと変質、弱体化していく中でステンレス労働組合は、会社の人減らし合理化に反対し、組合員の雇用と権利を守ってきました。昭和四七年二月の一八名の人減らし合理化に対しては、三波にわたるストライキを実施して抵抗し、管理職による組合介入に対しては、組織の団結と闘争力を維持するため、直ちに、地労委に不当労働行為の申立をもって反撃してきました。また、毎年の春闘では長時間のストライキを実施して要求の実現を迫ってきました、本人が同意しない出向、配転に対しては、常に組合員の立場に立って対応し、労使協議会で解決をみない場合には、団結力を背景とした団体交渉で解決してきました。

職制組合員の抱き込みと組合乗っ取り

かねてから、こうした合理化絶対反対を唱え、大衆的ストライキを展開する組合をきらっていた会社は、ことあるごとに組合の運営等を批判し、課長らの管理職を使って組合の情報を収集し、組合の団結力を弱めるために種々の労務対策（チラシ、パンフで組合批判、赤字宣伝の展開）を行ってきました。

しかし、長年にわたって培われてきた、組合の団結力は固く、会社によるそうした労務対策は、必ずしも成功しませんでした。

そこで会社が、新たに導入した労務政策は、組合員である作業主任、組長、班長らの末端職制の抱き込み工作と、それを軸とした組合乗取りでありました。

会社が新たに導入しようとした労務政策は、親会社である住友金属やその他の大手で実証済みのものであったのです。

「八葉会」中心メンバーに労働組合専従役員が

かくして、職制組合員と労務担当の組合員らによって、会社の別働隊ともいべき「八葉会」が昭和五〇年八月に秘密裡に結成されたのです。被告・渡辺義雄、橋本義信らは、組合に内密にこの結成に積極的に参加してきたのです。

「八葉会」の中心メンバーは結成に先立ち、会社の援助のもとに「富士政治学校」に派遣されて、反共思想を内容とする教育、訓練をうけてきたのです。その結成当時の中心メンバーは、

- 竹田悦次（現「八葉会」会長、作業主任）
- 大滝寿一（現「八葉会」幹事長組合連合会書記長）
- 海沢 至（現「八葉会」幹事、中央委員会議長）
- 渡辺義雄（現「八葉会」幹事、組合副委員長）
- 橋本義信（現「八葉会」幹事、組合支部書記長）
- 沼波静一（現「八葉会」幹事、組合執行委員）
- 大橋恒礼（元「八葉会」幹事、労務副長）
- 出石純郎（現「八葉会」幹事、組合担当労務中央委員）

（員）

平沢正人（現「八葉会」幹事、作業主任）
田原義弘（現「八葉会」幹事、元作業主任）
等々であり、一部の班長を除き、作業主任、組長、班長の大部分が結成当時からメンバーであります。

「八葉会」の活動

被告・渡辺、橋本らの加入する「八葉会」は、会長、幹事長、幹事らの役員を中心に運営される秘密組織であります。

会員になるには、会員二名以上の者が推薦し、一年間様子を見、案行調査のうえ、全会員の三分の二以上の賛成があった場合にはじめて入会を許可されることになっていきます。

総会は年一回定期的に開かれ、活動方針が決定されます。特に組合役員選挙時には選挙対策を中心とする

活動計画が決定されます。

全体の総会のほかに、各課ごとに総会が開かれ、また必要に応じて臨時幹事会が開かれます。

会費は月額五〇〇円で例年温泉地のホテル等で一日の総会を開いていることから、会社等からの経費援助は否定できないところでありました。なお、課の総会にはときどき課長、副長らの管理職も参加しているのです。

限りなく秘密の「八葉会」

いうまでもなく、「八葉会」は組合とは全く無関係の秘密組織であります。したがって、これまで「八葉会」の存在と活動は一般組合員には全く知らされていません。

四君が裁判にうって出たあとで「八葉会」の存在とその恐るべき活動の一端を複数の「八葉会」会員から知らされたのです。

四君に情報を提供した会員の話しによれば、「八葉会」のすべての決定や活動は、作業主任ら幹部の徹底した管理の下に行なわれ、一切の決定や活動が外部に漏れない仕組みになっているのです。

重要事項の決定は会員にすら知らされないことが多く、総会や会合等で配布された資料等は持ちかえりが厳禁され、その場で直ちに回収されるのです。

このように「八葉会」は、まさに会社労務の仕事を経て担う第二労務そのものであります。

会社のと押しして「八葉会」結成準備

被告・渡辺副委員長らの運営する秘密組織、第二労務「八葉会」は、昭和五〇年八月に結成されました。

その結成に先立ち、作業主任ら組合員職制は、経費援助を含む会社の協力、支援を受けて結成準備に着手し

ました。勿論、結成後も会社の強力なる協力と支援の下に、組織づくりに取り組んできました。

一方、会社の管理職の指示の下に昭和五〇年頃、あいついで組織された「作業主任会」、「組長会」、「班長会」の各集りは、表向きこそ、生産や技術に関する情報交換と、必要な知識、技能の修得にあるとしていたものの、その実態は、「八葉会」の組織づくりと育成を軸とする、労務対策そのものでありました。

作業主任ら組合員職制は、組合員を「八葉会」に組織する前提として自らが「八葉会」の思想と運動を身につけることを要求されました。

それがために、彼らは、親会社である住友金属を訪問して、JK教育活動を軸とする労務管理の実践的指導を受け、さらには、会社の労務担当部長らによる教育を受けながら自らの果すべき労務管理上の役割を認識し、その手法をマスターすることに努めなければならなかったのです。もし、彼らが、それを拒否しようとするれば、降格や配転を覚悟しなければならぬ状況にありました。

逆に、熱心に「八葉会」運動に取り組めば管理職にその功績を賞えられ、上級職制への昇格が期待できる状況にありました。

かくして、作業主任ら組合員職制は、自分が組合員であることを忘れ、さもさも会社の重要な任務をもつ者と錯覚して、「八葉会」づくりに奔走することになったのです。

結成一年後、組合役選に着手

作業主任ら「八葉会」幹部は、日頃、会社に協力的な組合員を、一人ひとり、めんみつにチェックして「八葉会」の会員に推薦しました。

その結果、一年後にはかなりの組合員を会員に拡大

することに成功したのです。

そして、この期を見はからって、早くも組合役選対策に着手したのです。

この昭和五一年八月の組合役選で「八葉会」は、リーダーの一人である被告・渡辺義雄を副委員長に立候補させ、当時、左派の中心人物であった進藤副委員長の追い落とし工作にかかったのです。

渡辺義雄は、「八葉会」幹部の組合員職制や労務担当らの、その地位、権限を利用した全面的工作のお陰で、僅か五票差ながらも副委員長に当選したのです。そして、渡辺義雄の当選を祝う「八葉会」の祝賀会には、課長らの管理職も参加しているのです。

一方、「八葉会」とそのリーダーの一人、渡辺義雄に副委員長の座を奪われた進藤氏は、間もなく会社の強制配転によって、二度と組合役選に出ることできない本社にとばされてしまったのです。

「八葉会」の組合乗っ取り策

被告・渡辺義雄の副委員長当選は「八葉会」による組合乗っ取りの第一段階でありました。

「八葉会」は、その年の組合役選で、渡辺義雄のほかに、被告・橋本義信らの「八葉会」メンバーを、執行委員や中央委員、職場委員におくり出すことに成功しましたが、まだ、多数派を達成するまでに至りませんでした。

そこで、会社の労務担当と「八葉会」幹部は、次期組合役選に向けて早速、「八葉会」の同調者らを集めて多数派工作を展開するとともに、執行部と中間決議機関（中央委員会）に配置した「八葉会」メンバーに指示して、労働組合の合理化闘争を軸とした、闘う路線を転換させる工作を開始したのです。

その第一歩が、会社のJK教育に対する「反対」か

ら「推進」への方針転換でありました。

そして、昭和五三年七月の組合役選では、一、二名の執行委員と数名の中央委員を除き大半が「八葉会」のメンバーと「八葉会」の推薦する者によって占られるに至ったのです。

言うまでもなく、この組合役選の結果は、会社の管理職と「八葉会」による徹底した工作の結果でありました。

「八葉会」の有カメンバーである作業主任、組長らは、毎週定期的に開かれるライン会合（部長の召集する生産会議）、その他の場で、組合役員の人選や票よみを含む積極的な選挙活動を行ってきたのです。

勿論、これらの会合は、就業時間中に、会社の会議室を使用して行なわれていたものであり、ときには課長、副長等の管理職も出席していたのです。（昨年十一月十九日の会社相手の公判の証人尋問で、「八葉会」幹部、平沢作業主任が、これらの事実を認めた。）

このようにして、会社労務の別働隊「八葉会」による組合乗っ取りが成功したのです。

ポーズだけだった首切り白紙撤回方針

作業主任・組長らの組合員職制を中心とする「八葉会」は、組合指導部を牛耳る以前から、一貫して会社の実施する各種企業教育や自主管理活動等に積極的に協力していました。そして、一九七八年七月の組合役選に圧勝してからは、組合指導部をして、全面的に、会社施策の協力者となり、さらには、人員合理化に対してまでも、これを全面的に支持する立場、すなわち合理化推進路線を公然と掲げたのです。

その端的な表れが、一九七八年九月の三九〇名首切り合理化の対応であります。

会社は業績悪化を理由に、三九〇名首切り合理化を

提案してきました。提案を受けた組合指導部は、表面のポーズとして、直ちに「いかなる場合にも解雇・首切りは認めない」として、白紙撤回の方針明らかにするとともに、社会党、県評、地区労に対し、反対闘争の支援を要請しました。一方、これと並行して、組合指導部は、九月一八日から一〇月三日までの間、五回の団体交渉をもって、一応、白紙撤回の要求を繰り返しました。そして、第四回団体交渉直後の一〇月二日、午後七時に、会社に対してストライキ通告がなされました。通告されたストライキの内容は、「一〇月四日、五日、七日に各二時間の時限スト、一〇月一日に二四時間の全面スト」を実施するというものでありました。

しかし、通告されたストライキは、組合の要求する「白紙撤回」どころか、会社に何らの譲歩をしめさせないうちに、通告の翌日、組合員全員にはかられることもなく、一方的に中止されてしまいました。

そして、一〇月六日には、「八葉会」の渡辺副委員長らの執行部より、条件闘争移行の方針が示され、組合全体がシラケムードのうちに後日確認されてしまいました。

『八葉会』が作った首切り日程

組合指導部のこうした対応は、はじめから計画されていたのであります。「八葉会」に支配されている組合指導部には、合理化反対のストライキなど実施する意思が、はじめからなかったのです。

しかも、驚くべきことに、「八葉会」会員の内部告発によると、組合指導部と『八葉会』中心メンバーは会社が組合に首切りを提案した、九月七日の一週間以上も前にその内容を知らされ『八葉会』幹部を中心に、組合に正式提案された後の收拾策を事前に、し

かも、内密に計画していたのです。

その内容は、白紙撤回方針から条件闘争移行までの日程を表わしたものであります。そして、結果的には条件闘争への移行日が、当初の『八葉会』日程より一日か二日おくれたのみで、あとは全てスケジュールどおりだったのです。

いかに、合理化推進の『八葉会』の支配下にある組合指導部とはいえ「労働組合」と名のつく以上は、初めから、両手を上げて賛成するわけにはいかなかったのです。

だからこそ、『八葉会』としては自らの支配する組合指導部を「組合員の立場を守る、まともな組合役員」であると、各組合員に信じさせる必要があったのです。そのために、『八葉会』の組合指導部は、労働組合としての体裁をとり、表面的には闘うポーズをとりにながら、一定の時期がきたら「組織力の限界だ」として、旗を降す仮装手段を用いたのです。「白紙撤回方針」「ストライキ通告」「反合理化共闘の結成」、これらは、いずれも会社の意図と『八葉会』の役割を組合員に感づかせない為の偽装だったのです。その証拠に……白紙撤回の為に具体的行動を何ら提起しなかったこと。理由もなく、突入直前になってストライキを中止したこと。条件闘争移行に際し、首切り人員の数を削減するなどの要求をいっさいしなかったこと。会社の悪らつな面接による退職強要を、チェックしようとしなかったこと。……等があり、明らかであります。

思想と行動を管理する『八葉会』

作業主任、組長、班長ら『八葉会』の中心メンバーは、いずれも、中間職制の地位を利用して、ある時は会社の労務対策を先取りする形で、また、ある時は、

会社労務の指示と援助の下に、組合活動家の思想、行動調査を実施し、組合活動家に対し職場の仲間と口をかせない等のイヤガラセをし、かつ、組合員大衆へのみせしめとして、組合活動家を資格差別し、更には、「出向、配転に慮るべきだ」と強要するなど、数々の不当労働行為を行ってきました。作業主任ら『八葉会』メンバーの、この種の不当労働行為は、会社の『八葉会』運動を軸とした、組合指導部乗っ取り工作の、最も重要な一環であって、これが、組合と組合員に対する団結権侵害の不法行為であることは、疑う余地もありません。

さて、この日本ステンレスⅡ八葉会は、以上のように住友資本Ⅱ日本ステンレス企業職制を富士政治大学へ派遣し上から組織したものであるが、その裏面では、先の鉄鋼連絡会議が介在したものであることも明らかとなってきた。私が手に入れた、「現場役員交流集会」（於三谷寮一九七六年三月二一日）と題する文書によると、「六会派の活動報告」のなかで「日本ステン——二カ月に一回の会議を開催」と記されている。なんと、鉄鋼労連最左派と称された日本ステンレス労組は、一九七五年以降の策謀によって住友資本と鉄鋼労連内インフォーマル組織が一体となり、「闘争至上主義組合」から「協調的労働組合」に変質させられたのである。

この文書ではその他、新日鉄、川鉄、大同、住金など一四企業内に彼らの活動があることも報告されている。争議の今後の進展によっては、さらに実情が明らかになると思う。

四 本物の労働組合を求めて

——インフォーマル組織の将来

1 まだまだ広がるインフォーマル組織

私たちは、日常、あたりまえの感覚として、労働組合は労働者のものであると思っている。現在の労働組合の多くが、はたして本当にそうだろうか。労働組合法第二条でうたう次のような定義はどのくらい労働組合まであてはまるだろうか。「この法律で『労働組合』とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」(何回でもかみしめた)。

事実、左記のように、有名民間大企業の労組内部で活躍しているインフォーマル組織は数知れない。これでは、春闘をたたかえない構造が内部から形成されてしまっているのである。しかし、多くの労働組合運動家は、その実態や機能、資本とのゆ着について、余りにも無関心である。

1 日産同志会(日産・塩路一郎『青い鳥はどこへ』第

三章 八九頁)

2 創友会(京浜製鉄所、鉄鋼労連)

3 職場を明るくする会(新日本製鉄、鉄鋼労連)

4 八葉会(日本ステンレス、鉄鋼労連)

5 労友会(北辰電機、全国金属)

6 NUC(東京計器、全国金属)

7 三日会(住友化学、石化労連)

8 組合主義者(石川島播磨、造船重機労連)

9 職代会議(武田薬品、現同盟書記長出身母体、全化同盟)

10 PMC(プリマム、同盟、食品同盟)

11 グループ活動(雪印乳業、食品労連)

12 日本支社再建グループ(エールフランス、民航労連)

13 MC(山武、ハネウエル、全国金属)

14 HOC(八王子オリパス、全国金属)

15 至宝会(明治乳業、食品労連)

16 新生会(共同印刷、全印総連)

17 五日会(住友金属、和歌山、鉄鋼労連)

18 扇会(東芝、電機労連)

19 東京電力 内部から報告され始めた。

20 関西電力 "

21 中部電力 "

22 航友会・航志会(日本航空、同盟日航)

(以上「雪とふきのとう」に筆者が加えたもの)

青木慧氏が、生々しくえがいた日産部労・久世氏の運命と「その企業の経営者(使用者)側が、会社の職制機構、とくに労務管理部門を使って労働者がある団体に加入させても、これは労働組合とはいいがたい」(『偽装労連』二二七頁、汐文社)という主張・認識は、まだまださまざまな潮流をこえて労働組合運動家の一致がえられていない。

今日の民間労組内部の腐蝕構造は、インフォーマル組織の「活躍」によって加速化され、一方での組合員の組合はなれ、組合不信と表裏の関係にあるといえる。

2 自主的で自立的な労働組合

運動をめざして

しかし、インフォーマル組織は、数多くの弱点をもっていること、その資本とのゆ着は現行労働法でも容認されていない点がある。最後に、日本の労働組合の自主性を確立し社会的不正義のインフォーマル組織の将来がないたかいを組織し、本物の労働組合をつくりだすポイントを指摘しておきたい。

一つは、労働者民主主義の確立、組合民主主義の徹底である。前者は、あらゆる労働者の声と要求をとらえ、発言と行動を保障していくこと、後者は、直接民主主義的運営をすべての決定・投票・行動・学習に貫くことである。幹部独走・請負い否定、組合員への信頼を基礎におくことである。

二つめは、労働者一人ひとりが組合運動の主人公となれるように、経営戦略、会社の意向を正確に分析し、そして仕事や企業内序列によりまわされやすい企業内運動だけではなく、地域・産業別運動に派遣し、経験と要求を交流し、企業内にもちこむことを保障する体制づくりである。特に官公労働運動部門がまだまだ「犯されていない」状況を、有利に活用すること。

三つめに、富治政治大学、日本政治経済研究所、極東事情研究所などの資本の意志をうけた「労務屋」グループを、職場・地域から一掃すること。

四つめは、企業内インフォーマル組織がある場合、徹底的に不当労働行為、組合介入として、調査・研究・暴露し、会社の狙い——今後の会社経営戦略の分析と結合し、労働者間の不満・要求をとらえ、大衆的運動として、地域・産業別運動と

公的な場に提起することである。

五つめは、インフォーマル組織は、秘密で差別的で人間破壊の思想訓練でつくられているわけだから、その逆を徹底化することである。その道は、民主主義の徹底、人間的・文化的運動との結合、人間集団の多面性を理解した組合活動の展開である。

六つめは、国民的にわかりやすく問いかける必要がある。たとえば、春闘抑制↓管理春闘↓JC春闘↓低賃上げ↓雇用者所得の低下↓内需不振↓消費不況↓中小企業・商業自営業者いじめ↓国内農業の切捨て路線の中心が、インフォーマル組織にのっとられた、大企業労働組合にも起因していることをわかりやすく明らかにすること。労働者いじめをやっている企業は、国民の安全も守ることができないことは最近の「日航事故」でも、はっきりしている。

七つめは、先の②下山論文でいわれている、「統一労働懇運動と連動（否定ではなく統一行動も含む——筆者）する別の横断的大衆組織が形成されたり（私は、統一準備会には入らない総評系の左派単産・単組、純中立的位置を占めるホワイトカラー・マスコミ労組、自主的に電機総行動を行なっている活動家グループ、東京争議団共闘会議などの争議運動グループを当面予想しているが）することになれば……日経連筋の懸念（『民間単産や企業内組合』で『個人やグループが『懇談会』だからと勝手に統一労働懇に参加した場合、組織としてどのような措置があるのか』『健全な労使関係を確立している企業にとっても対岸の火事だ

と放置できない問題』（日経連『経営者』一九八〇年八月号五七ページ）」があることを示していることを、どのように実践するかである。

八つめは、七にかかわるが、統一準備会反対、大衆的労働組合運動を目ざすものは、一致団結し下部から地域から産別から要求と行動を統一して思想潮流ごとの運動ではない、統一的労働組合運動を目ざすことである。

最後に、労働組合運動を、一人ひとりの要求をとらえられる原理と中小・未組織労働者との団結を求める地域と同一労働・産業内労働者の団結を実現できる運動として、一日も早くつくりだしていくことを迫られていることである。

非ロマン的なインフォーマル組織的労働組合から脱却する方向は、②下山論文でいわれる「いま多くの組合員がまっすぐに構え、『ロマンや夢』をもって新たな労働運動の構築にたちあがって」いくことであろう。

追記——最近、出版された『トヨタ残酷物語』（エール出版社）でも明らかにされた「春栄会・春養会」も、参考となる。

（ジャーナリスト）

インフォーマル組織と人間性回復闘争

勝山善介



一 今、なぜインフォーマル組織とたたかうのか

1 人間の尊厳と人間的連帯のために

本誌三月下旬号で書いた前回のレポートについて、いくつかの率直な意見と感想をいただいた。ある人は、「民間企業の労働組合ってなんなのだろうか」「六〇年代にビッグ・ビジネス、七〇年代には中堅・中小労組内にインフォーマル組織ができたんだ」「うちの労働組合にも秘密組織があるみたいだな、どんな特徴をもっているのか」等々である。

私なりに感じた点は、こんなに世の中が、情報化社会になっているのに、感心の点が、なかなか第一線の組合活動家には、伝わっていないものだ、ということ——残念なことだが。逆に、今、この問題に注目し始めた組合幹部や活動家が多くなりつつある点は心強い。何人かの人からは、具体的ケースを教えられた。こちらがたんねんにあつたれば、見つけたことができるが、日本中で「インフォーマル組織による労働組合のつとりの陰謀」は、「成功」しつつあるかのように見える。先日、ある大企業の活動家より、お電話をいただき、詳細を知ることができた。具体的資料があれば、どんな公にする時期だと思ふ。なぜならば、インフォーマル組織こそ、企業別組合の掌握にとつて資本のベスト組織であるが、こちら側にとつては、「企業別組合管理」の「弱点」(社会的には非民主的組織運動)を衝くことができる点である。

また、ここ数年の労働者のたたかいを調べていくなかで、やはり、組合破壊・賃金差別の攻撃とたたかう上で、インフォーマル組織の重大な役割をさし示した労働委員会命令やたたかひのレポートを読むことができた。それは後述することにす(資料参照)。

その前に私によせられた意見や疑問について、考えてみたい。

(一) インフォーマル組織は、どこの民間職場にもあるし、組合分裂や組合活動家と一般労働者との間にクサビを打ちこむときに資本の手によってつぐられ、大企業にはのきなみあるものなのに、なぜたたかうのか——という疑問である。

ここでは、春闘を例にとつて考えてみるとその意味が、次のようにはいえないだろうか。毎年春闘前に、財界労務センターの「日経連は、「労働問題研究委員会報告」で、日本の企業別組合を賞賛している。例えば、

④ 企業別組合であること

欧米の産業別、職能別組合と異なり、企業別組合の場合には、労働組合幹部が自らの体験として職場の実態および企業の立場をよく知っている。したがって、わが国の労働組合幹部は、自社の好不況を肌で感じ、経営者側と共通の認識をもつことができ、そのことが運命共同体意識、労使の信頼関係の基盤を形成している。民間企業労働組合の主流が、労使関係を単に政治問題、社会問題として見ることなく、経済問題として

とらえ経済整合性論を説いているのも、こうしたことと密接な関係がある。

④ 階級意識が稀薄であること

表3(略)にも示されるとおり、今日、わが国企業の重役中、六人弱に一人はかつて労働組合執行委員を経験しているものであり、そのことは階級が固定していないこと、したがって労働者階級と資本家階級の対立意識も稀薄であることを示している。親が社長、重役であり、子は一生涯を労働組合の組合員として過しても不思議ではないし、親が労働組合の幹部であり、子が会社の重役、社長になっても、それを「階級の裏切り者」などとはいわない。

前回のレポートでは、今日の企業別組合は、「表面では、民主主義の形式とりわけ多数決原理」によって(職場からの声を圧殺する役員選挙方式など)、インフォーマル組織による決定で反共・労資協調主義的組合執行部づくりをやっていると報告した。その執行部は、下からの春闘要求づくりや、労災・職業病などのいのかかわる改善要求を圧殺する行動を起こしているのである。

小栗勉氏がルポしている「石播呉造船所酸欠死・労災との闘い」——統・その日サイレンは鳴らなかった」によると、八一年暮の職場での一労働者の「死」について会社側と企業内医師は「急性心不全」として家族に報告した事件がある。

その労働者の奥さんは、同僚からの内部告発的な電話でほんとうの死因が「酸欠」ではないかと「不信」をもち、知人とともに弁護士に相談し、広島大学の医師に遺体解剖をお願いした。その医師から、「ご主人の死因は急性心不全ではなく、

酸素欠乏症」であったことを伝えられ、石播呉造船所とのたたかいに立ち上がり、労災死亡として認めさせたのである。

私は、「労災かくし」の現実と、一人の労働者の死・家族への姿を遠い地から「怒り」と「がんばって生きていってほしい」という複雑な気持ちで、このレポートを読んでいたが、ここにも「インフォーマル組織」は、首をもたげ、一人の職場労働者におそいかかっていた。その労働者は、「一九六三年から七〇年までの八年間、労働組合の専従役員として造船労働者の生活と権利を守るために一所懸命たたかっ」きた人で、この「労災かくし」は「人間の尊厳を守っていくかどうかの問題」として、家族を励ます運動に率先して参加した労働者だった。しかし「人間の尊厳」を守ろうとたたかった人間にたいして、職場の「彼ら」(インフォーマル組織加盟労働者)は、昼休み、取り囲み、口々に大声をだし、「職場のものはお前さんらに大変な迷惑をこうむっている……会社は労災隠しをしたといっているが誰が隠したのか」、などと罵声をあびせつけ、「彼らの私に對する攻撃は、その日(二三日)から二九日の仕事納めの日までつづきました。集団の数は三〇人から五〇人です。おどろくべきことは、こうした彼らの蜜行を別館の二階から工場長が黙って見ていたことです。もちろん、同盟労組の役員も遠くから見ていました。なぜこんな理不尽なことが許されるのか、私は涙がでるほど口惜しい思いでした」。

レポートはまだつづくが、「企業人間化」された同盟職場の「労働者」は、一人の仲間の「死」

について、人間としての判断ができないほどに改造されてしまった話である。残念でならない。とり囲む「彼ら」にも、「労災死亡」は、ふりかからないとは、会社も同盟役員もインフォーマル組織の指令部も断言できないはずである。なぜ、「彼ら」がここまで追いこまれているのか、続けて調査し、レポートして欲しいと思うの私は一人だけではないだろう(『労働運動』五月号参照、小栗氏は呉統一労組懇事務局長)。

どこにもあるといわれる「インフォーマル組織」とたたかう意味は、右のような事例を職場から一掃して、働きやすい安全な職場づくりと、人間性喪失の「企業人間」化された「普通の労働者の彼ら」を、人間愛をもった連帯的人間として、再生してもらうためにも重要である。

そのためには、これまでの労働運動の活動家の努力だけではない、長期的にみた科学的分析と総合的人間の連帯をなんとしてでも、つくりださなければいけない課題がある——今日段階でいうならば、反共教育に對抗する思想闘争にプラスして、現代の「欲求管理」に對抗できる「要求闘争の本格的・全面的発展」の方向が考えられる。しかし、まだまだ未経験の分野である。

2 経営トップが管理している——運動組織

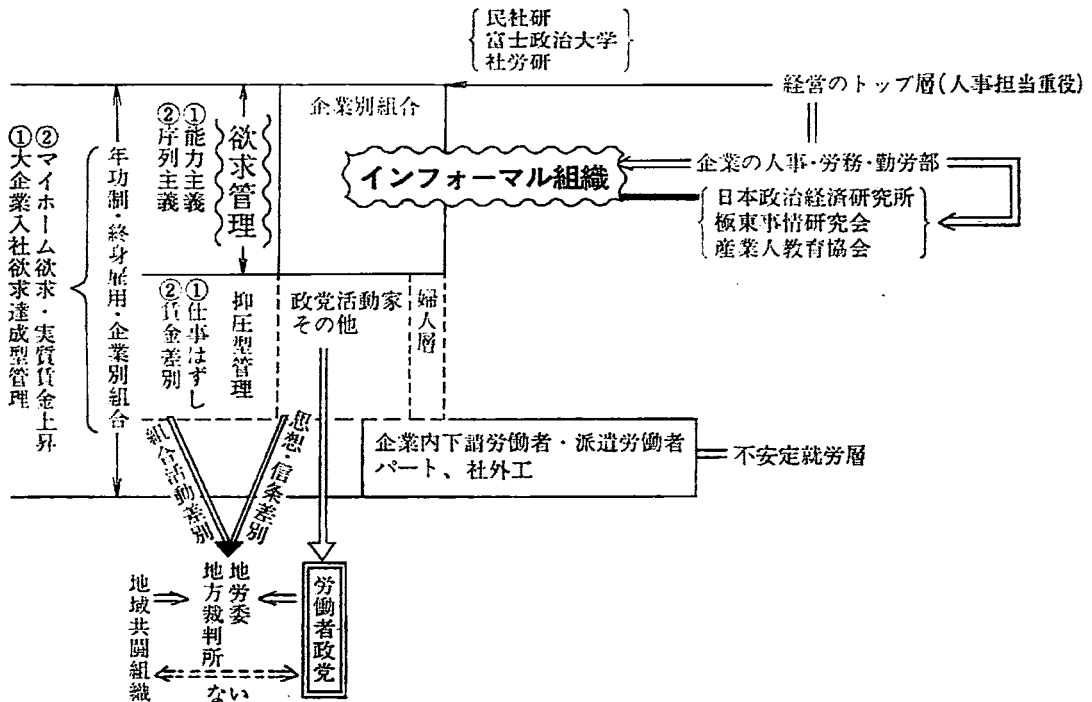
(2) 大企業の場合、大多数は企業内単一組合であるから、闘争を前進させるためには、「組合を敵視せず」労働者の声を反映させる方向でたたかうのが、ほんとうではないか。また「インフォ

「インフォーマル組織全体をやみくもに攻撃するのではなく、中心勢力と消極的加入者としての労働者大衆を分けてとらえ、前者の意図や行動を具体的事実を通じて暴露・批判し孤立化させてゆくこと」が必要であり、「それが（インフォーマル組織）他の労働者支配の諸手段、企業意識、差別意識、差別支配、自主管理、思想攻撃の土台のうえに成立し、かつそれらと一体化して機能していることである。それゆえその土台としての諸手段を弱体化させればインフォーマル組織は衰えざるをえない」というある研究者の意見があることを、私に伝えてくれた人がいた。

私は、前者の労働組合問題、企業別組合の実態と運動方向については、資本の攻撃や労働者内部の問題、等々考慮すべき条件があつて、主体的判断と運動は、さまざまあると思う。たとえば、二十数年前からの電産問題、一〇年前の全造船からの石川島分会の脱退、現在の共同印刷九〇名の労働者が全印総連の旗を守つた行動や同盟職場（六〇〇〇名の大手）に運輸一般関西生コン支部の組織づくりを行なっている大阪・日本交通バスのガイドさんたちのたたかいなど、一律に判断できる性格ではないと思う。それは、運動する組合活動家の自主的判断を長い目で、見つめていきたいと思つている。^(注)

しかし、後者の見解はどうであらうか。ここには、インフォーマル組織は、「企業内従業員の自主的性情をもつた組織」という理解が、あるのだろうか。たしかに、ZD・QCなどの小集団運動や自主管理運動からの、「活動家排除」とたたか

労働者管理の一断面



い、参加して理解と支持をえ、労働者の要求を反映させていくことは、必要条件としても、企業内インフォーマル組織は、その性格が「秘密労働組織」であり、企業別個別資本の経営トップと密接に結合した組織運動であることを見逃してはいないだろうか。また、公然化しつつあるインフォーマル組織の活動は、職場にいる先進的労働者層にも見えるものだが、そこには、「見えない部分」が必ずあり、その「グレイ」な部分（たとえば、経営戦略によるコストとしての労働者の総量把握、人べらし、「減量経営」、賃金総額管理、春闘におけるペーパー抑制、組合役員への介入、企業別組合幹部と経営トップ層との「談合」、配転、出向はては、指名解雇者のリストづくり）は、その個別資本、企業経営の経営トップ層の直接的な管理の対象であり、ほとんど、今日まで表に出ていない部分がある。今日、雪印食品の争議では、元人事部長氏の改悟により、その「グレイ

「い」な部分が、全面的に明らかとなっている（しかし、残念ながら争議の關係上もあり、のちのち、その全容が明らかとなるう）。

雪印食品争議団の吉村氏が主張する「反共謀略団体SASは、『労組幹部の仮面』をかぶりつつ、資本の別働隊となって日本の右傾化、軍国化に導こうとしている先兵役を果たしているのは確実である。SASは密かに動きまわり、『サスコミ』はかくされて読まれている。それはこれらの実態が白日のもとにさらけ出されるのを恐れているからである。彼らを封じこめるには各地の労働者がそれぞれの職場で闘いに立ち上がり、内部告発をしていかねばならないのではないか。とにかく不当な攻撃にたいしては闘う以外に道はないことは歴史が証明している」（本誌三月下旬号、SAS、『サスコミ』については、『雪とふきのとう』参照）。

私は、インフォーマル組織の機関誌としての『サスコミ』や外部労務屋グループのSASグループ、富士政治大学などと結合して労働者を攻撃している姿こそ、たまたかの必要性を示していると思う。

出発点は、あくまで、職場労働者の要求であるが、その要求を起こす必然性と攻撃の内容が問題であり、たまたかなくして「インフォーマル組織」が上部構造で、土台を弱体化させれば「衰えざるをえない」とは思えない。

ここにおける共通認識を深めるためには、経営戦略上の「コストとしての労働者観」の具体的・実態的認識が、各地から報告されることを要請し

たい。そして、各企業には、そのキー・ポイントを握る人間が必ずいること。または、いたはずである。その人間には、そのもっている資料と事実を全面的に公開させる新しい運動づくりが、今、当面必要なのではないだろうか。

それは、以外に組合活動家の近い人かも知れないし、元人事部や勤労部などの、抑圧する側に回っていた人間のなかに必ずいる——といっても、このような報告は、少数の事例しかないが。

また、冲電気指名解雇から四年たつが、争議団支援と裁判傍聴に足をはこんだ二人の職場労働者にたいして、会社側は、「仕事はずし」攻撃をかけてきたため、二人は東京都地労委に申立てた事例が、最近ある。その要請パンフレットにのった写真をみて、私はビックリした。

三枚の組み写真が掲載されていた。それは八王子工場での役員選挙の立候補演説風景であるが、一枚は、一〇〇〇名近い「労働者」が、昼休み坐りながら話を聞いているもの、あとの二枚は、その「労働者」が一斉に立ち上がり、背中を見せているものであった。前者は現冲電気労組役員、あととは争議支援を訴える立候補者——これほど、一糸みだれず行動に移る「労働者」の背景には、何かがあると思う。組合執行部だけが指示したものではないのではないか——必ずインフォーマル組織があると思った。調査して教えて欲しいと思う。

3 外部労務屋の実践教育

ここでは、住友独占の職間的労働組合破壊攻撃

とたたかっている住友重機・全造船補賃分会のたまたかいを分析をし、都労委命令の意義を明らかにしている岡村親宜弁護士論文「生産性向上運動の不当労働行為性」(『労働法律旬報』、七六年八月上旬号)から、外部労務屋が資本の要請により、どのような教育を行なったかを見ておく。ここに出てくる佐野博や勝村一男は、雪印においても登場して来る反共労務屋である。雪印の場合は、日本政治経済研究所となっていた。

長文となるが、次のような、目次のうちの二つである。

- 一 住友資本の生産性向上運動と全造船機械補賃分会への攻撃
- 二 生産性研修の実態
- 三 二つの反共研修の実態(本号収録)
- 四 反組合グループの育成とその活動
- 五 都労委命令の意義と問題点

三 二つの反共研修の実態

住友独占は、右生産性研修を受けさせた者のうち、これはと眼をつけた者を秘密裡に、直属の班長や職長には知らせず、課長が直接本人に命令して、職業的反共労務屋集団である「極東事情研究会」と「産業人教育協会」の「特別研修」に参加させ、グループリーダーを養成した。

(一) 産業人教育協会の特別研修

(1) 研修の内容

この産業人教育協会による講座では、最初に「日共・民青及び容共派を撃破するメガネ」と題し、佐野博が講義している。

その内容は「日共・民青と何故対決しなければならぬか」とか、「日共と民青は何を狙っているか」というものであり徹底した反共思想攻撃である。たとえば日共・民青・容共派は「日本国民の立場、会社の立場、経営者・職制の立場、労働者の立場、民主的労働組合の立場のすべてに害悪を与える」とか、共産主義は「破壊主義、暴力主義、違法主義、秘密主義、権謀術数主義、権力独占の専制的独裁主義、自国忘却の売国主義」であるといったものである。

また産業人教育協会の理事の肩書を持つ勝村一男は、「日共・民青等の極左勢力の企業と労組に対する基本的総合的な戦術の分析」と題し、「日共・民青の特性とそれが労働組合に及ぼす影響」とか「日共・民青等の極左勢力が入り込むと企業と組合にどんな変化が現われるか」とか、「日共・民青及び容共派の労働組合に対する最近の戦術」等々の講義を行なっている。

なお勝村は、研修に参加した組合員らに対し、「私は住友重工をよく知っている。現在の分会は、共産系と反戦系に牛耳られている。それを反省、またいさめるためには勇み足はやむをえない。大っぴらに差別せず、仕事、給料、その他でどんどんやりなさい。二〇年からチョウセン戦争まではブタ箱に入れられたが、その以降は法（労組法）も変わり、（罰金？）だけで済むのだから（不当労働行為は）やり得」とまで言明している。

右のような徹底した反共教育を行ない、さらに不当労働行為「やり得」についてまでふれ、その上で、「対策指導」と称して「職場及び組合内における日常の対策」としてことこまかな組合対策の指示・指導をおこなっている。

たとえば「日共・民青・容共派と闘って労組活動を健全に発展させる場合、労組内の民主勢力が持つべき

基本的な心構え」として「企業側が行なうべき左翼対策のポイント」、「職場と組合の健全派が行なうべき左翼対策のポイント」と二つに分け、前者につき、企業に「従業員思想を導く義務はないけれど、それをしなければ企業成長に支障がある。それは職制の大事な仕事である」とか、また後者では「赤と闘う際に誤った方法」として「極左のやり方は不可……相手の方に走らせる結果になる。赤の主張・行動を見せてそれを説明し正誤の判断をさせる」などと「教示」している。さらに「職場及び組合内における日常の対策」として八項目にわけて、詳細な指導をおこなっている。

たとえば「組合役員改選や大会の運営に対する具体的なやり方」として、「組合大会における発言とかけ引き」の方法は「遠慮、気がねなく発言する。会社の人事労働の人と同じことはいわない。組合員の立場で発言する（身近な問題）」などと「秘伝」を教え、また、「組合役員選挙必勝法」として「即効的方法はない、普段のつみかさねが大切である。票よみ、票がため。候補者を早く決める。後継者を必ず作る」等、いわば役選のABCまで教示している。

そして、「職場と組合の中に健全な活動家をいかに養成しいかに訓練していくか」というテーマでは、「組合員一人ひとりが自分自身の問題として取組む心構えをもたせる」、「自分たちで組合のリーダーとなる。二、三年、四、五年先のビジョンを作る」とことだという次第である。

この研修に参加した組合員は、勝村講師から直接、「民青のまねをしてレクリーターを沢山作り、女性を含め、それをダシにしてリクレーションと呼び、会社側に付いている人の友人を、さらにその友人と、いもづる式に連れてくる方法をやりさない」との指導まで受けている。

② 研修のやり方と研修参加者の人選方法
この研修は浦賀工場労働課が協会と契約し、会社費用で昭和四四年九月から一ヶ月一回おこなっていたものである。人選は、「浦賀分会に反対の立場」と判断された人を各課より推せんさせ、最終的には労働課の判断で選ばれた。

こうして選ばれた被研修者は、出張扱いで二泊三日の泊りがけで参加している。

① 極東事情研究会の研修

極東事情研究会は、前述した産業人教育協会と同様、企業に代わって反共思想教育を専門に行なう職業的反共労務屋集団である。「極東事情研究会の概要」によれば、これは「創立以来、一貫して健全なる労使慣行樹立のため左翼勢力の職場浸透工作に対する企業防衛について教育啓蒙活動にたずさわって来た」団体であり、その目的と活動は「左翼勢力の職権を分析研究し、特に職場、組合に浸透を策す左翼勢力の謀略的動きに対し広く警告を与え、同時に健全なる労使慣行の確立、健全なる働く産業人としての若年層の育成に努力して」いるものである。そして右研究会の講義内容は、「日共・民青同の新たな動向と反戦青年委員会・へ平連の動き」であり、「日共の新たな労働組合政策」等の話である。

そして、①「職場、組合内に容共サークルの動きがある場合、いかに対処するか」、②「若年労働者（新入社員・寮生を含む）に対する指導をどのように行なっているか——とくに独身寮管理の取組み方」、③「左翼勢力の浸透を防止し、文化、体育を健全化させ、若年労働者の豊かな人間形成の場を昂揚させるためにはいかに取組むべきか」等が指示・指導される。

④の内容については、さらに「どのような傾向があ

り、どうして実態把握を進めているか」として、「左翼活動のスケジュールについての情報を入手し」、「集会・学習会の参加者をつかむこと。その方法は、(A)集会場所等に労働担当者が直接行って調べる、(B)警察治安関係その他の調査機関を通じて調べる、(C)会社間の連絡会議で情報の交換を行なう」、さらにまた、「特休・代休・生理休暇」のとり方から各人の傾向をつかむこと、これには「休暇・欠勤の理由を本人・友人から聞いたり、家庭訪問を行ないたいしかめること」、さらに、「身上調査の再調査や変装尾行」する、という次第である。

ここで見すことのできないのは、「公安調査庁との連絡」をおこなえとまで教示し、さらに労基法違反(ブラックリストの禁止)の「地区企業間情報交換」までせよ、と教唆していることである。

こうして、右実態把握にもとづいて各人の思想傾向別に「政治地図」を作成し、職制、組合、友人、家族、先生を通じて説得活動をおこない、とくに「面接が有効な手段である」と教え、こうして得た「資料」を役員改選時の票読みに使えといった徹底ぶりである。

さらに、「完全にアカに染まり、転向不可能な場合」は「隔離・配転」せよと指示している。染まりはじめの人は思想的にしっかりした人のそばに置いて教育・説得し転向をはかる。またクビ裁判に勝つために「証明をとっておけ」と首切り対策にまで口バシを入れている。

また③の点についても、右同様実にことごとくまかに指示・指導がなされている。

さらにこの研修では、各組合のインフォーマルグループの作り方と方法まで伝授している。これは、講義資料として配布された「有志同好会」発足の趣意書に

よく示されている。

右資料によれば「ここに紹介するのは〇〇社における『有志同好会』発足の趣意書である。ここでは、かつて組合執行部を左翼勢力で占められ、下部にも多数の極左的活動家があり、極左路線によって組合が指導せられていた。かかる状況の中にあつて会社・組合の将来を憂慮する声が盛り上り、一部の活動家まかせて無関心の状態のままに放置しておいてよいのか。自分たちの職場、自分たちの組合は自分たちで守る」という意識の中から有志勉強会が発足している。その後この有志勉強会を中心に組合の体質改善が行なわれ、現在では健全なる労使関係の中で隆々として会社、組合とも発展している」と前置きして、以下に「〇〇会」発足の趣意書(ヒナ型)が掲げられている。この詳細は省くが、付随して反組合グループの作り方、拡大の方法等が懇切にいねいに述べられている。

なお極東事情研究会による研修のやり方、人選とも前記産業人教育協会と同趣である。

この研修を受けた四〇代のある課長は、「誠に有意義なる講習会であつた。……自分たちの手で外部の左翼勢力の浸透を防止すべきだと痛感致しました。平素、安易な気持ちで接触していたが、今回の講座で得た知識をもって今後、組合運動のあり方に真剣に取組んで行きたいと思ひます」と感想を語っている。

× × ×

以上、産業人教育研究会および極東事情研究会の研修は、いずれも徹底した反共組合思想教育であり、会社の業務に全く関係のない研修内容である。会社は右内容を十分承知の上で、会社側で人選した分会組合員を会社費用で出張等の扱いで派遣したものである。

組合はいかなる研修についても反対の申入れをしており、ことに極東事情研究会の研修については、熟知

するや中止せよ、との申入れをおこない、会社も同席の席上で中止を約束しながら、裏では秘かに派遣していたものである。しかも、いずれの研修も、そのねらいは補習分会の御用化、ないしは分裂攻撃の思想的、実践的準備のために行なわれたことはその内容からして明らかである。

以上の報告から見ると、次のような点が注目される。

(1) 教育内容は、反共教育や「不当労働行為はやり得」として教え、組合役員や大会の運営にたい対する具体的なやり方、「政治地図」を作成し、労働者を攻撃する方法などである。

(2) そのにない手として、「自分たちの職場、組合は、自分たちで守る」(雷印のDECは、今日段階では当初 Defense of enterprise from communist bet として名付けられたことが明らかとなっている) ために「有志同好会」インフォーマル組織をつくること、そして「健全な労使関係」をつくり、会社・組合とも「発展」させること。

(3) 経費については(研修などの)工場勤務課が協会と契約し、会社が出したること。

(4) いずれのねらいも、全造船補習分会の御用化として、不況にたえうる労使関係(というところは、人件費の総額抑制管理)づくりであつた。

ここでは、のべられていないが、反共労務屋グループの反共・労資協調主義教育とともに、現段階での富士政治大学などでの教育は、アメリカのベトナム侵略戦争の時に開発されたアメリカ国民をベトナムに送りこむための心理学、精神衛生学、労務管理手法を統合化した個人個人間行動管理

（人間のこころを操作する）の手法を適用した内容をともなっていることが、伝えられている。詳細については、次回以降報告したい。

二 インフォーマル組織とのたたかい

1 化学一般昭和高分子労組のたたかい

昭和高分子（本社・東京、工場は群馬県伊勢崎、高崎、兵庫県竜野、大分、事務・営業・研究部門は大阪天満、寝屋川、従業員四八〇人）は、総合化学大手の昭和電工グループの一員であるが、組合は総評化学労連・化学一般に加盟していた。八一年二月にインフォーマル組織の「S会」（綱領、規約、方針をもつ）が公然と活動を開始し、昭電から送りこまれた社長（旧三田村芳研と結びついて、以前民主化同志会を組織した経験をもつ）を先頭に攻撃の火の手をあげてきた。

「具体的には①組織機構の再編と昭電の意にそわない職制の追放、昭電から小田嶋社長の息のかかった者の導入と要所への配置②……本来の仕事よりも組合の「健全化」が職制の任務である……③組合員を……五段階に色分けし、仕事のわりふり、配転、昇格、査定など……切り崩してきた④……会社屈従者を研修会に送りこみ教育、その中核としてS会を組織、育成し、職制を一体化させて各支部を切り崩し、執行部をとってきた」。

こうした資本とS会の動きを察知した化学一般

加盟労組は、組合のつとりのたくらみを封殺するため「中央委員会をひらいて大会の延期と査定委員会の設置を決定、S会の分裂行動に対する警告やビラで対処してきたが、分裂行動がやまないばかりかますます激しくなる事態にさらに強い決意をもって九月十六日、非常事態宣言を発するとともに、闘争委員会の設置、分裂主義者十六名の処分（除名、権利停止）、組合員の再登録開始を決定した」。

その後、今日まで三ケタの組合員を擁しているという。

委員長岡氏は、たたかひの意義を①昭電資本の丸がかえを破ったこと、②資本からの独立を守り、労働者の良心を守ったこと、③企業に働く労働者の生活と権利、生命と健康を守る拠点を確保したこと、④化学一般、地域の仲間との連帯を堅持できたこと、⑤昭和電工資本とたたかっている大町、合化秩父、合化東長原、昭和発電、さらに千葉の仲間のたたかひに連帯し、共にたたかう体制を守りぬいたこと、を示している。

最後に、「労働戦線の右より再編にはとてもついていけない」こと、「中小企業に働く労働者をおきざりにした再編」とのべている（以上、月刊『社会主義』一九八二年四月号より）。

2 明治乳業労働者のたたかい

明治乳業は森永乳業、雪印乳業とならんで乳業大手として有名であるが、本社は東京・中央区にある。従業員は六〇〇〇名。組合は食品労連に加

盟している。このインフォーマル組織は、一九六六年以降、市川支部「明朋会」、戸田橋支部「戸田橋民主化同志会」、京都支部「みやこ会」、東京支部「明鳥一心会」、西宮支部「西宮民主化同志会」、大阪支部「至宝会」と称し、一斉に結成され、「組合内部の第二組合ともいうべき」組織づくりをし、「組合内で主導権を握り、たたかう労働者を組合から事実上排除することをねらった」。

至宝会機関紙『ちかい』（六六年二月二日）では「関西や関東の一部に共通してみられるように組合を共産党の指向する活動に直接結びつけ、我々の組合を共産党の前衛部隊（共産党の御用組合）として塗りつぶさなければならぬ」とし、それが労働者として、活動家としての「使命」だと思ひこんで「独占資本家階級」をたたきつぶせ！と本気になっている人達がいるところだ……我々の会は、このようにこわい人がいるところだけに組合を彼等を利用してしまひとして出来ている」と主張している。

「至宝会は表向き『組合内において組合を民主化する』ことを目的とし……」「至宝会の会合場所等については、会社の援助をうけ……ポリーリング大会等を企画し、また会社の福利厚生事業のサークル活動を利用し、非会員を排除した」。

また「組合を至宝会で牛耳るために、組合大会前にわざわざ至宝会大会を開いて、至宝会から組合役員選挙に候補者をたてることを決め、これを当選させるため又至宝会の活動方針等を定めて、これをそのまま組合の方針とする……活動オルグを展開」し、七〇年には、組合支部執行部をのっ

とっていった。

会社は、非至宝会全員にたいしては、「生産阻害者」と名付けて攻撃を加え、職場全労働者の攻撃をつよめ、賃金差別やいやがらせを行なった。

しかし労働者たちは、だまってひき下がっているのだろうか。いや脈々として、たたかう労働者たちは、生きつづけている。その生き方、社会とのかかわりが、今、求められているが、労働者はかならず、自らの手でたたかう道すじを見つけていくと確信している（明治乳業大阪工場の労働者の訴状より——七五年一月三〇日）。

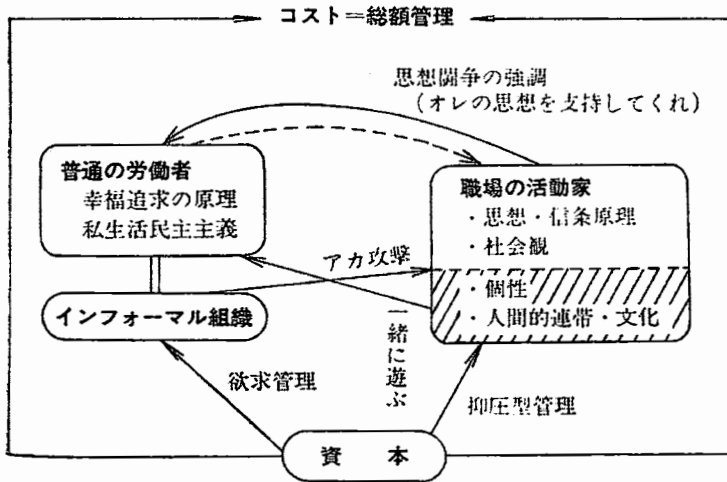
三 インフォーマル組織になぜ労働者は参加するのか

1 「普通の労働者」の生き方とかかわって

「普通の労働者」が、なぜ、インフォーマル組織に加盟するのだろうか。そして、芝信用金庫、日産厚木、雪印食品、北辰電機や先の石播呉造船所のように、暴力をふるい、リンチに近い行動をとり、脅迫的行動やスパイ的活動を、平然とおこなうようになるのだろうか。まだまだわからない点が多々あるが、今まで、活動家諸氏からは次のような話を聞いた。

(1) 中高年層では、昇進・昇格問題が、間近に迫っており、先頭にたって指示・行動を示さなければ、減点（マイナス査定となること）されてしまうことへの恐れであること。

(2) 入社したての青年層は、「学校教育」に問題がある——無関心層のように「私生活優先型」の行動原理をもっているが、会社内では、企業の命令に忠実な人間づくりをみずから率先して、受身ではなくて、享受している。価値志向が、「序列主義」と「能力主義」であり、弱い立場のものやちがう人の「価値」にたいしては、拓絶反応を示すことが多い——「俺たちは違う」という三〇歳前後の人がいったことば。



(3) 暴力をふるう「彼ら」の家庭に、抗議の電話を入れたら、「仕事のことば、家庭に一切、もちこんでいない」といって、翌日、また攻撃された、という話をよくきく。また、職場で狂暴に先頭になって「活躍」しているある班長宅へ抗議にいったら、「その親父さんが子どもを肩車して、風呂屋にいくところだった。あいつも、家庭では、いいパパ、なんだな」と感心した話を聞いた。

どういうことだろうか。「企業人間化」された「普通の労働者」たちは、その原理と家庭生活の原理がちがうのだろうか、同一なのだろうか。いまいえることは、ちがうから今日、労働者やサラリーマンに精神系統の病気がふえているし、同一のため、子どもたちには、「能力主義的教育の被害者」として、追いついていないという点はいえる。

私たちが、「労働運動」を追求するとき、「普通の労働者たち」の全面的な生活把握が求められているし、活動家も労働過程と企業経営に熟知して、「普通の労働者」の意識・生き方まで入りこんで、正しい分析を行なうことが求められている。そのうえで、新たな人間の生き方を果たすための個性・文化的提起が求められている。

インフォーマル組織や自主管理運動への参加、企業内昇進・昇格の勝者・家庭生活の充実という人生的プロセスのとりこみを資本は、あらゆる手法で研究し実践している。

2 『サスコミ』とインフォーマル組織

『サスコミ』の七九年七月号に「ビッグユニオ

ンが危ない」という特集がのっている。その目次は次のようになっていた。『共産党と闘ってきた体験者が少なくなってきたか/共産主義を克服する理論武装を/インフォーマルグループがねらわれている/インフォーマルグループの矛盾点/人間を鍛える道場/インフォーマルグループ/組合員の意識と企業人の意識をバランスよくもつ/組合意識が低下している/組合意識の低下の三つの要因/ハートを忘れた活動家が多い/組合を感じる三つのルート/本格的な無関心層はいない/企業の中にとじこもっている/内部はよくても外部はまっ赤っ赤/企業内の労使関係で解決できない政治課題/政治教育が必要/地域に居住者組織をつくらせている自動車労連』

ここで注目してほしいのは、彼らは、やみくもに「反共教育」だけをしていない点である。たとえば、「人間を鍛える道場/インフォーマルグループ」の見出しのなかの記事では「それ(インフォーマルグループ)はまた、人間を徹底的に鍛える道場でもあるし、お互いに練磨し、切磋琢磨しながらよりリーダーを輩出していくわけです。そういうふうな、磨かれ、トレーニングされ、優秀な人材として育っていかば、結果として会社の重要なポストについていく人もでてきます」とのべている。

彼らは、どのようなトレーニングを「普通の労働者」に行ない、「切磋琢磨」して優秀な人間になりたい、会社の重要ポストにつきたいと「欲求」する労働者のこころを改造し反共の先兵、労資協

調的組合づくりに利用し、企業のコスト軽減、唯唯諾諾の人生航路」を歩ませているかが、一番大きな問題なのではないだろうか。

別の記事中にも「インフォーマルグループというものは、まさに自分を開かせる場であり、社会的にもをみる目を養い、それを運動に結びつけるサークルです。ここから、企業に、日本に有為な人材が輩出され、その積み重ねによって日本の自由と民主主義を守る意識が全体に助長させるといふことがいえるでしょう」。

あくまで、「自分を開く(これが資本の先進的教育/自己実現欲求管理)ことをベースとし(どのようにかは別)、「社会的にもを見る目を養う。自らの幸福追求↓会社人間↓会社と「対立」するもの」大衆的で民主的で階級的な労働組合や労働者政党という認識パターンづくりを示している。うまいものである。

そのベースづくりができれば、千代田総行動や日フィルのたたかひさえ、共産党の活動としてえがきだすことができる。

「大衆をひきつけるため、文化運動と差別撤廃闘争を結びつける方針」は「具体的には「千代田総行動」や「日フィル争議」などにあらわれています。/千代田総行動というものは、プラスチックを先頭にたてて昼休み時間、大企業の本社が集中する東京・丸の内界隈をデモ行進する。/日フィル争議というのは、経営難を理由にフジテレビより解雇された日本フィルハーモニー交響楽団労働組員64名が、全国に公演、巡回しながら会員をふやし」たことを上げている。彼らの見方は正しい

と思うが、人間的で文化的な両方の運動は、「一人の首切りも許さず、新しい人間的な文化・連帯の運動」をつくりだしている点が、インフォーマルグループには、「イヤ」なことであり、「共産党は様々な悪知恵をめぐらして、敵である企業をやつづけるために、日夜、行動している」見本として、八ミリ教材を作っているようだが、読者はなんでも「共産党」と結びつける『サスコミ』の立場にたてますか。

四 人間の尊厳を守るために

「サスコミ」の逆の読み方を、私は提唱したい。「組合活動をやっている人が、自分たちのしている仕事社会を動かしているという手応えを感じているかどうか、自分は自分なりにせい一杯やってきたという自負心をもっているかどうか、そして組合活動によって自己成長をとげたというのをもっているかどうか——活動している人が感動と喜びをもってやっているものでなければ、どうして他の人に感動と喜びを伝えることができるでしょうか。——私たちがジャーナリズムを通じて、活動家も仕事と家族と仲間を核として、「感動」ある人生を歩もうではないか。

次頁の表のように、資本は企業危機と大衆的労働運動の盛り上がった時期に(個別資本の「不均等発展」によるが)、インフォーマル組織をつくらせている。

六〇年安保闘争後の同盟、J.Cの結成の前後、三菱長船、日産プリンスへの攻撃、高度成長政策

表 インフォーマル組織がつくられた3つの時期と外部労務屋グループ

| | 60年安保闘争後 | 60年代末頃 | 70年代減量経営 | 外部・労務屋 |
|----------------|----------|--------|----------|------------|
| トヨタ(豊生会) | ○ | | | |
| 三菱自工京都(明るくする会) | | ○ | | 極東事情研究会 |
| 住友化学愛媛(同志会) | ○ | | | |
| 三井造船玉野(信友会) | | | ○ | |
| 川崎重工神戸 | | | | |
| 石川島(民連) | ○ | | ○ | 極東事情研究会 |
| 明治乳業(至宗会) | | ○(66年) | | |
| 三菱電機(遠矢会) | | ○ | | |
| 北辰電機(労友会) | | ○ | | 社労研・SAS |
| 日本鋼管(創友会) | ○ | | ○ | 社労研・SAS |
| 東京計器(NUC) | | | ○ | 社労研・SAS |
| プリマハム(PMC) | | ○ | | 社労研・SAS |
| 雪印乳業(グループ活動) | | | ○ | 日本政治経済研究所 |
| 住友重機浦賀(民連) | | | ○ | 産業人会議・極東事情 |
| 日本航空(航友会) | ○ | | | |
| 凸版印刷(新生会) | ○ | | | 三田村労研 |
| ネスル日本(よくする会) | | | ○ | 外資系労務屋グループ |
| 東京電力() | ←○ | | | SAS |
| 雪印食品(DEC) | | | ○ | 日本政治経済研究所 |
| 安倍川製紙(再建同志会) | | | ○ | |
| 昭和高分子(S会) | ○ | | ○ | 三田村労研 |
| 東亜石油(労務管理推進会) | | | ○ | SAS |
| 山武ハネウエル(YMC) | | | ○ | |
| 川重大阪(なにわ会) | | | | |

(注) 『巨大工場と労働者階級』(上・下、新日本出版社)より、筆者がまとめ、その他加えたもの。60年安保以前はまだ未処理。

の破綻が見えだした六〇年代末、危機管理への序曲としての「減量経営」時代、そして、労働戦線の右翼的再編を行なおうとしている「危機管理団家下の現段階」とである。労働運動の歴史的な分析、見直しが迫られているのではないだろうか。

最後に、スモン闘争の意義を次のように、指摘した沼田稲次郎先生の理論的で人間味のある文章を書きとめておく。公害や薬害が国民の尊厳をおかしたのなら、インフォーマル組織運動は、労働者の「人間の尊厳」をおかしたものでないだろうか。

「公害にせよ薬害にせよ、それは人間の手による破壊であり、社会としての人間の悪に根をおろす現象である。社会は一定の構造を担った歴史的な社会であり、それが分裂態・疎外態(階級構造)に在るかぎり、個人に対しては外的自然の如く迫り、ひとが悪魔の業を演ずるか、呪われた生を押しつけられるかは運命的なものともいえよう。しかし主体としての人間は、個人としても社会としても価値観を自覚することによって運命に立ちむかってゆく。その際すくなくて主体性を担う社会集団は、呪われた生を押しつけられた人々と、その生を自己の生において意識し社会悪を排除しようとする人々の集団でなければならぬ。かかる社会的主体による悪業の告発闘争を通して社会に人間の尊厳が回復されるかぎり、その国民社会には活性があるといつてよい。されば、公害・薬害の告発闘争に参加した人々は、理念をめざす苦悩多き歴史的实践という高い価値ある生を獲得したことに誇りをもって生きるべきであり、国民はこの人

々に深い敬意をもつべきである。未曾有の薬害といわれたスモンに対する告発闘争は、この基本的な人間観・社会観を国民社会に浸透させたのである。(中略)

「しかし、キノホルムを作り、それをのませてスモンを押しつけたものは人間である。人間といっても日常街頭ですれちがっている人々なのだが、彼らがシステムのなかで、製薬会社の従業員、医師、厚生省の役人などになると、平然として悪魔の業に従事するのである。ただかかる者としても彼らは、スモン事件についてみるかぎり、あまりにも人間疎外に陥っているのに驚かざるをえない。だが、いまはこのことを責めようというのではない。スモン闘争が、製薬会社や厚生省つまりシステムを告発し、それを改造する闘争たらざるを得ないこと、それ故にまたこの闘争自体が被害者の人間回復のみならず加害行為にかかわった人々の人間疎外の克服をも促して国民社会の活性を維持する意義をもつことを強調しておきたい」(「スモン運動の総括」『薬害スモン全史』第三巻、労働旬報社刊)。

(注1) 労働問題研究者の高橋祐吉氏(労働科学研究所)が次のように主張する点は、基本的には、筆者も賛成である。「彼ら(左派活動家)は労働組合執行部を敵視せず労働組合と執行部が労働者の要求にこたえてたちあがれるように呼びかけるといふ見地を、長期にわたって断固として堅持しており、いささかでも労働者の利益になる方針がだされれば、それを支持し、その方針が最後までつらぬかれる方向へ職場の団結を強め、みちびいて

いくことに努力している。第二に労働組合と団結への不信の増大をふせぎあわせて左派の力の増大をはかるために資本の攻撃の矛盾と弱点を追究して労働者の日常的な要求の実現を重視してきている。第三に資本の政策にたいする系統的な分析によって闘争のイニシアティブを掌握してきたことである。第四に門前ビラ活動が計画的、系統的に組織され、たんなる宣伝、暴徒の武器以上のものとして、民間大経営における闘争のかんりの範圍を包括する手段として駆使している」(『労働組合運動の危機』と克服の展望)『講座・現代資本主義国家3 現代日本の政治過程』一七四―一七五ページ(カッコ内筆者)。

しかし、問題なのは労働組合をとらえる時、企業に資本の支配介入が、インフォーマル組織を媒介として行なわれていく点を問題としているのである。そして、「活動家集団」の個別工場、地域でのたたかいただけではなくて、全国的視野からの自立した連帯が求められているのである。

(注2) 生き方とは何か、職場における政治的信条や「理想水準」の高低ではなく、一人ひとりの家族、文化、仕事欲、要求をトータルにとらえた生活であり、個別工場・事務所・企業の壁にとじこもる人間像ではなく、文化的・人的・地域的連帯における生活共同体づくりの主人公としての新たな生活づくりである。それは高度成長期に育まれたさまざまな契機を媒介とした生き方の探求といえる(佐々木一郎「現代日本の『支配』と『対抗』」『現代資本主義国家』3 大月書店)。

(注3) 私は、現段階こそ、インフォーマル組織問題は、「労働運動の後退」を押しすすめる組織運動であり、平和と民主主義を下から破壊しようとする国家的反共・人間破壊運動としてとらえている。その一例は「サスコミ」の各号にみられる労働組合のつとりの報告であり、戦争前夜のような反共教育、臨調第四部会長として公務

員と公労働攻撃を行なっている加藤寛隆氏(大阪大学教授など)の言動にみられる反人間的反民主主義的教育訓練である。

歴史的にみても、産別会議を内部から崩壊させたさまざまな資本の介入(たとえば、藤田若雄著『第二組合』日本評論社にみられる再建同志会の運動)は、民間運動として、名高い。しかし、総評を下から、ニワトリからアヒルに変えた平和と民主主義的労働運動のように、今日の戦線統一後の運動が果たす条件はない。本格的な大衆的・人間的・階級的労働運動の構築は、前回レポートの三で指摘した点が、不可欠と思っている。

前回のささやかなレポート以後、雪印雪品争議団(といっても全国争議団として初めての経験を実践している)の運動が、産業別のなかで、同じように攻撃を加えられている単組・労働者やその枠をこえて、相談がふえているのは、今日の労働組合運動の前進であり、既存のプロ労働組合幹部との協同・刷新を果たす契機となっている。その意味では、インフォーマル組織は、どこの職場にもどの労働現場にも、日本中にある資本の運動組織であり、いくつかの反共労務屋グループの「商売」がいままでは「成功」していた。しかし、労働者は人間であるかぎり、その反民主主義運動を、このままでは放置していかないだろう。

(ジャーナリスト)

『サスコミ』を追う

—ある反共労働運動誌を斬る

吉村宗夫



はじめに

私とその雑誌のコピーを初めて見たのは、七八年の暮れであった。元労働組合中央書記長の松岡喬氏が次のように言っていて私たち雪印食品争議団に送ってきたのだった。

「デックの会合で同封の記事が回し読みされているので、調査してもらいたい」と。

同封されていたコピーは「民主化運動の勝利—雪印食品労組、中央執行書記長大竹正俊」の名があるが、表紙もなく、ページ数に雑誌名も書いてない、まったく奇妙なものだった。

しかもわずか五枚程のコピーは、一度コピーされたものから再び写されたものらしく、判読に手間がかかるものだった。

それでも私たち雪印食品争議団は、訴訟代理人になってもらっている弁護士とともに「DECの秘密文書かも知れないから」と、まるで宝物を探したように喜悅し、大事にしまっておいたのであ

る。

しかし雑誌名については、ひょっとしたら半永久的にその所在さえもわからないのでは、と危惧も抱いていた。

さてそのコピー「民主化運動の勝利」には、七三年から七五年まで、中央執行書記長の大竹（彼は七五年一〇月の第五回定期全国大会で、それまで分会単位の役員経験しかなかったが、支部役員を通りこして、いきなり中央本部書記長に選出され専従となっている。八〇年九月の第一〇回大会から中央執行委員長）が、どのようにして労組中央役員になったのか、そのプロセスが書かれていた。大竹らは「同志」と自らの仲間を呼び合い組織を作って、当時の労働組合の執行部に入り、なんとか組合を御用化しようと活動を始め、その念願がかなった時、このコピーの雑誌に手柄話を書いたものでもあった。

たとえば大竹が労働組合のつとりを決意した理由づけはこんなものである。

「賃金をはじめとする労働条件は、企業の実績に

とらわれることなく、会社は世間並みを補償する責任がある」と当時の組合は「常識はずれ」の主張していたのにならぬ。「世間並みの賃金補償は結構だが、その前に企業業績を世間並みにする事が必要で、そのためには組合員は何をやらなければならぬのかを考えるのが先決である。世間並みに払いたくても、払える金がなければ払えるわけがなからう」と私（大竹）が集会等で発言しても、組合には受け入れられなかった、からであるとしている。

そして七三年五月に組合機関紙が「小選挙区制粉砕」をシリーズで取りあげた時、大竹は「最近の（組合の）機関紙は、小選挙区制粉砕シリーズを中心に、実に政治的内容が多く、おかしい。労働運動と小選挙区制の粉砕とどんな関係があるのか支部に聞きたい」と言って支部批判をしたというのである。

七三年といえば当時の金権首相田中角栄が第七一特別国会において、保守退潮傾向にたいする歯止めとして、突然、小選挙区制を打出し、自民党

内はもちろん、全野党が反対のための共闘までした時期でもある。

そして当時の雪印食品労働組合も、小選挙区制反対を、組合の最高議決機関である大会で決定していたのである。

その大会決定どおりに運動している組合にたいし、大竹は不満であり、従えなかったというわけである。

そして大竹らは当初労組役員に完敗していたが、ついに七五年九月の選挙で、全役員にセットで立候補し勝利した、という。

大竹がなぜ前組合と執拗に対決するのかについてこう言う。

「我われが、日共黨員と職場の中で対決してきたのは、共産主義の思想というより、目的のためには手段を選ばずという、その手段と対決してきたのであり、今後も徹底的に対決していく考えに変わろうはずがない」。

大竹らは、前組合役員のなかにも「本部役員の中に黨員が三名、シンパが四名もいた」といい、常に「共産党との対決」が彼の指標であったようである。しかしこのコピーのなかに出てくる大竹が言う「共産黨員は」、すべて彼の想像でしかないこと、当時の組合は、会社から自立し、戦闘的に要求をたたかいたろうと努力しただけだった。

彼が反共思想にこるのは、結構であり自由であるが、何一つ証拠も示さず単なる空想ばかりで「事実」を作り、その記事を掲載する雑誌について、私たち雪印食品争議団が注意し、警戒してい

たのは当たり前であった。

とにかく私たち雪印食品争議団は、その得体の知れないコピーを読んで、事実と異なる箇所をチェックしたところ、わずかB五版一〇ページの「大竹手記」には一五カ所も嘘が書かれているありさまであった。

雪印食品争議とは

雪印食品争議団は、埼玉県蓮田市に本部事務所をもち、北海道一、岩手県一、兵庫縣二、蓮田市に一五名の団員をかかえる、七五年一月に誕生した組織である。昨年末、出版した『雪とふきのとう』でも詳細は明らかにしてあるが、読者のために事実を示しておこう。

争議内容は、埼玉県蓮田市にある東京工場で不当解雇を受けた三名(浦和地裁で係争中)以外は、すべて不当労働行為、賃金差別撤回を求めて、各道・県地方労働委員会に訴えて争っている。

雪印と訊くと、そのほとんどの人が「バター・チーズ・牛乳」の雪印乳業を思い出す人がいるが、雪印食品株式会社は、この雪印乳業から一九五〇年に、畜肉部門を担当する子会社として分離独立した企業である。

資本金二億三四〇〇万円、年商約八〇〇億、従業員一八〇〇名のハム・ソーセイジ、缶詰等を製造販売する業界五位の企業である。しかし現在でこそ全国に名の通る企業になってきたが、七〇年までは北海道を中心とするローカル・メーカーであり、シェア拡大が最重要課題であった。

そこで目をつけたのが、同業者であり、経営悪化に苦しんでいたアンデスハム(株)の吸収合併であり、親会社雪印乳業とメインバンクである農林中央金庫が七〇年に推進したのである。企業合併はしたものの人員のだぶつき、設備の統廃合などに費用がかさみ、業績は上がらず、七五年には累積赤字六億円をかかえこんでしまったのである。

ところが雪印資本はこの経営危機を、シェア拡大や新製品開発といった企業戦略をとらずに、もっぱら「減量経営」のみで乗り切ってきた。これが雪印争議の発端でもあった。

雪印は七三年の第一次石油ショックを最大限に利用し、不況宣伝をおおつつ、この危機をのり切るには労働組合を御用化しなければならぬと考え、当時の労働組合に対抗する組織DECを結成したのである。

デックとは Development (開発)、Educate (教育)、Communication (伝達・通信) の英単語の頭文字を組み合わせたものであった。

このデックは本社人事室が中心になり、当初管理職だけを中心に組織し、その後組合員を巻き込んでいった秘密政治組織であった。

デックは、三田村四郎(三田村労研の創立者)の片腕であり、資本の別働隊として活躍した佐野学が三四年創立した日本政治経済研究所(千代田区麴町三の二)という団体により、組織の作り方、政治地図の作成と分析等を教育されたのである。

こういった外部の謀略団体の手を借りて作られたデックは、そのにわか作りのハンディの上に、労組のとり、一〇〇〇名の首切り、社員の洗脳

教育の過重な課題を一挙にノルマとして課せられたために職場内は騒然となっていた。

デックは管理職が中心になり職場労働者を五段階に色分けする政治地図を作成し、DECに入りたい順から◎□△×に分析したのである。□はノンポリとし、△や×は退職要員にされたのである。

ちなみに七四年一二月末の全国DEC参謀長会議(参謀長は各工場や支店の労務課長が担当していた)では、蓮田市の東京工場は◎四〇名、〇七八名、□一〇六名、△二二名、×四四名と報告されている。

デック活動は、その目的にあるとおり労働組合へ介入し、御用組合に変質するなど労働組合法などに触れるものが多く、かつその目的のため暴力政策までとるなど、人間の尊厳さえ犯す行爲であったため、すべて活動上は隠語が使われていた。

DECの会合場所は、会社が金を出したホテルなどが使われアジトと呼ばれたし、工場や支店単位の組織責任者は参謀長、または本部長(組合員だけのDEC組織の長)であり、RP作戦(リタイヤプロモート、退職強要の意)、M八作戦(村八分の意)などである。

また「七五無血クーデター作戦」というのもあり、七五年にDECが組合役員選挙を勝利する、との内容であった。

私が会った元DECメンバーのA氏(五〇歳、同社に二五年勤め七八年退職)は、次のような証言をした。

「労組の役員には誰が良いかを決めるのは、す

べてDECの会議を開いて、アジトで行なっていた」「不当労働行為になるのは、最初からわかっていた。しかし人事部長から『企業を守るためにはしかたがない』と何度も力説された。そしてこの行為が発覚した場合は、企業の問題になるので、個人の問題にして欲しいともいわれました」。

「役員への介入は、あらかじめ職場ごとに筆蹟鑑定を行なっておき、投票用紙に候補者の名前を書かせ判断した。ただ組合員全員では判明しにくいので、各課別に投票用紙に細工をして実施した。例えば雪印食品労働組合選挙管理委員会と、投票用紙に印刷するが、文字に切れ目をつけるなどして、各課別に配布した」。

「このとき私はやりすぎでないかと、会社に訴えたが『企業がつぶされるのに、このままで良いのか』と言われ、黙って見すごすか、反DECになり退職するかの二者択一をせまられていた」。

「私は法の違反者であり、良心の呵責を感じていた」。

このAさんは結局DEC活動についていけず自ら退職し、DEC活動で背負った良心の呵責を、争議団に告発し、闘争の裏方として協力することで、今も自らの行為を反省している人である。こういう人は大変勇気のある立派な人だと私は思う。だから争議団はAさんの名前を明さず、会社にも洩れないように最大限の努力を行なっているのだ。

以上のようにDEC組織は、七〇年から七年間に五五九名を自己都合にみせかけた首切りをし、労組を全支部・全分会・中央本部までDECメン

バーで独占し、職場の労働者の七〇八割をDECメンバーに入れ(前出A氏証言)て洗脳教育したのである。

このDEC組織に握られた「DEC組合」は、前執行部からひき継いだわずか一カ月後に「DEC綱領」をもとに「労使共同声明」を協定したのである。

その後DEC組合は二年後の七七年に全食品同盟に加盟し、七九年九月の定期大会で民社党一党支持を決めている。

DEC組合になってからの労働条件悪化・支配体制の強化は顕著にあらわれてきた。

たとえば生産性向上運動が「労資一体で取り組まれるように」なり、その実行部隊として小集団活動が昼休み時間に強制的に行なわれている。また時間外の延長もなされ、それまで一日三時間以内で三六協定が結ばれていたのを、一日四時間以内、年間六〇〇時間以内と改悪された。さらに休日出勤の代休は、勤務時間にかかわらず一日与えられていたのを、一日五時間二五分以上勤務した場合のみ代休が与えられるという具合である。

労組の重要な活動である賃上げ闘争は「私たちの賃上げは、企業の経営計画の中に創造するやり方で『創造する賃金論』である」としたパイの理論を、言いかたを変えて使い、低賃金に抑え込んでいる。

このようなパイの理論で賃上げを抑えこんでおいて、賃金にはA' B' Cの五段階の査定が導入され、企業と労組による一方的な査定によって労働者の賃上げ額を決め、DEC支配体制の手段に

している。また退職金は六年勤続未満には支給しないなど、数えあげたらきりが無い程である。

■『サスコミ』がわかった時

その後争議団は、判読困難な正体不明のコピー「民主化運動の勝利」を浦和地方裁判所や埼玉県地方労働委員会へ証拠として提出し、DEC活動を裏づけできるものとして期待していた。

そんな折(八〇年一二月ごろ)、今度はDECメンバーだったB氏(三三歳、一三年勤続、八〇年退職)が争議団に情報を提供してくれたのである。そのB氏によると、正体不明のコピーは「サス」だと証言するのだった。そして「サス」の活用方法については次のように語っていた。

「そのコピーは、DEC会議のなかで回し読みされていたよ。内部の組織固めと、あなた方(組合活動家・争議団)を何故職場から排除しなければならぬかの、教材に使われていた」「活字になってるし、自分たちの会社のことだから信憑性は高く感じられたね」。

「そのサスは、表紙もつけず全部コピーしてDECメンバーに回されていた。多分雑誌名なんかをかくす目的で表紙をつけなかったんだと思うけど」。

またこんなことも言っていた。

「その雑誌は手に入らなくてさ、あなた方(争議団)がそんなに持っているのがおかしいんだよ」。

B氏もあまりその雑誌について研究していなかったらしく、それ以上のことは聞けなかったのだ。

私はその話を聞いてから「サス」という雑誌があるかを、毎日のように本屋や図書館へ行ってあったものである。

しかしどこにも「サス」なる雑誌は置いていなかったし、本屋の主人さえも「全く知らないし聞いたこともない」といわれた。

しかしそのコピー「サス」をある活動家にみせたところ「サスコミだよ」と言うのである。私は「サス」という言葉は聞いたことがなかったが「サスコミ」には思いあたる節があった。

早速新聞切り抜き帳を出してみると、果たしてそれはあったのだ。

『赤旗』(八〇年四月二五日付)に「違憲・違法のぐるみ選挙——反共月刊誌の特集にみる」との見出しで五段記事がある。

「反共主義と現体制擁護路線をおしすすめる同盟系労組などが広く活用している反共月刊誌『サスコミ』(社労研発行)が、昨年九月に総選挙用として特集した『企業ぐるみ選挙のすすめ』が『企業ぐるみ選挙』本番ともいえるこの参院選を目前に、民間大経営に大量配布されています」と書き出されているその記事は、ただ驚かされるばかりだった。

そして活用されている職場の具体名のなかに雪印食品の名もあったのだ。

「この『サスコミ』は、北辰労組・電労連・大日本インキ労組・航空同盟・造船重機労連・東電労組・雪印食品など職場の反共的専制支配に手を貸し、職場の自由と民主主義を破壊する役割を果たしてきた反共的右翼的潮流の急先ぼうが、積極

的に活用している月刊誌」。

この記事を見て初めて『サスコミ』なる雑誌が、多くの同盟系のなかに読まれているものであることがわかった。しかも七九年九月号は「企業ぐるみ選挙」の特集だというのである。労組内の企業ぐるみ選挙といえば、その労組が大会で特定政党の支持を決め、選挙時に強制的にカンパを集めたり、集票のために就業中に選挙運動をさせたりする違法な行為である。しかも労組が企業と一体となり選挙運動をすることに特徴があり、主に民社党が労組決定をたてて実施しているし、企業そのものが行なうものには自民党の例が、それぞれ圧倒的に多い。

また労働事件として裁判などになるケースも多く、主に労働組合法二条四項——労働組合の定義づけと、労組と呼ばない場合、四項は政治運動又は社会運動を目的とするものは労組にあらずの項——にその判例がみられる。

たとえば「組合の特定政党支持、特定候補者支持の決議は無効であり、これに違反した組合を処分することも評されない(七四年五月三十一日、大阪地裁、労働判例二〇二号)」との判決や「労働組合が特定政党支持の大会決議をなしても、多数組合員の意志を確認したにすぎず、これに違反した組合員を統制処分することは許されない(七四年七月二十九日、富山地裁、『労働法律旬報』八六五号)」など既に数件が裁判所から判決として出され、違法は明確になっている。

それでも『サスコミ』なる反共月刊誌は「企業や労働組合の選挙活動を否定するような法律上の

明文規程はありません」「企業ぐるみ選挙大いにけっこうです。今まで以上に強烈にやりましよう」などと平気で居直っているのだ。

同日付『赤旗』は『サスコミ』のいう企業ぐるみ選挙について、労働基準法第三条「均等処遇」、憲法一五条一項「公務員を選定し、及びこれを罷免することは国民固有の権利である」、同法一九条「思想及び良心の自由」、商法五二条「商行為を為（な）すを業とする目的をもって設立した社团」、憲法一八条「奴隷的拘束及び苦役からの自由」、労基法第五条「強制労働の禁止」などに違反するものであり、企業ぐるみ選挙が合法であると主張する『サスコミ』の欺瞞を論破している。

しかしそれにしても、『サスコミ』を愛読している職場では「企業ぐるみ選挙のすすめ」で洗脳教育して合法だと宣伝され、多くの労働者が、それにあやつられているので、このまま見過ごすことができない。

■『サスコミ』を証拠として会社が提出

その後私たち争議団は、あるところから手に入れた『サスコミ』のコピーのなかに、雪印食品労働組合中央本部副委員長上月三郎が、編集委員として関与している、八〇年八月一日臨時増刊号「左翼的労働運動と日本共産党」を埼玉地労委に証拠として八一年三月二〇日提出した。

そして一番最初見たサスコミのコピーが、『サスコミ』なる雑誌であることや、労組も秘密に入

会していることを暴露したのである。もちろん埼玉地労委の審理メンバーは誰一人としてこの雑誌のことは知らなかった。

しかし当日出された『サスコミ』をみて、人事課員Hは（Hは被申立人雪印食品の補佐人）「『サスコミ』が出たって」と言って声を上げるほど驚いていた。

雪印食品争議団が「民主化運動の勝利」と「左翼的労働運動と日本共産党」の『サスコミ』二種を地労委に提出したことは、それまでの雪印食品争議の背景を本質的に見直すことでもあった。これまで争議団は、雪印食品労組乗取りを企画、実施したのが、同社の秘密労務対策組織DECであると主張し、そのDECを指導した部隊が、三田村四郎の片腕として暗躍した日本政治経済研究所（佐野学・博兄弟）である、と争議原因のストーリーを組んでいたのである。しかし社労研や『サスコミ』の出現で「DECを指導したのは、日本政治経済研究所や社労研などである」との認識に変わらざる得なくなっていた。

ところが争議団が埼玉地労委で前出の主張をしたところ会社側の弁護士狩野祐光・宇野美喜子（両名とも経営法曹団（日経連弁護団）幹事長の和田良一法律事務所所属、和田は名前だけ代理人となっている）らは、『サスコミ』の活動があなたも正当な活動であることを主張するために、自ら『サスコミ』を証拠物として提出してきたのである。

この『サスコミ』は七八年四月一日、第二三号で記事案内には「民主化運動の勝利、雪印食品労

組、中央書記長大竹正俊」「日本ユニカーの最高裁で勝利した判決の内容」「よくわかる日本共産党史（三）」の三本であった。

『サスコミ』（二三号）が提出されたのは、八一年六月、兵庫県地方労働委員会第八回審問時で証人は伊藤松男雪印争議団事務局長の時であり代理人は前出狩野である。その証言記録から関係のあるところを抜き出してみる。

（乙第三八号証を示す）

「これは『サスコミ』（一九七八年四月号）ですが、証人はこれを以前に見たことがありますか」
「ありません。始めてみました。」

「実際はすでに見ているんじゃないですか」
「いえ『サスコミ』を知ったのはつい最近ですから今始めて見ました。」

「しかしあなた方は甲第二〇号証（争議団側から提出した『サスコミ』のこと）を手に入れており、この二〇号証の前月号を探したでしょう」
「探しても見つからなかったのです。」

「そういうことじゃないと思いますかね」

「本当です。変な勘ぐりはやめて下さい。
「実際には『サスコミ』二三号をあらかじめ読んでいて、あなた方にとって必ずしも好ましくないような内容のことが書いてあるから、読んでないと言ってるんじゃないのか」

「それは先生の勘ぐりもいいところです。私たちは、あれば喜んで出しますよ。（以下略）」

以上のような経過でもって狩野代理人は『サスコミ』二三号を提出し、私たち争議団が提出した判読困難なコピーが『サスコミ』（七八年五月一

日第二四号)であることを教えてくれたのである。まさに棚からボタ餅であった。

しかし冷静に考えると通常では手に入らない『サスコミ』を、何故、経営法曹団の一弁護士が簡単に入手できたのかという疑問が残った。

とどのつまりは、経営法曹団会議も社労研と黒いつながりがあることを示したといえる。

さて話を元に戻すが狩野代理人らが何故自ら『サスコミ』を地労委に提出してきたのかである。社労研が言うように「会員の紹介がなければ売れない」ような嚴重保管であるはずの『サスコミ』をである。

これまでの話の前後を総合して判断すると①二種類の『サスコミ』を争議団から出されたことで、一定の動揺があった。②自ら提出してでも地労委闘争を勝利したかった等が考えられた。

それでは②項にもとづいて「争議団が不利になる筈」の『サスコミ』二三号を分析してみたい。

この『サスコミ』二三号は、大竹正俊が雪印食品労働組合を転覆するために、同志と呼び合うグループをつくり、力のなさを補うため職制もグループに入ってもらい運動をしてきたプロセスを書いたものだ。

しかしこの『サスコミ』も実にウソとデッチ上げが多くあされる程だった。

たとえば当時の組合は「大会欠席者から千円徴収した」「組合役員Iが、民青活動の疲れを同志K君に相談した」「組合の講習者は、日本共産党県委員であり弁護士だった」「支部役員Iが日本を共産主義国家にするため、企業をつぶすと発言

した」「組合の巧妙なストライキにはバックの知恵があった」「有休消化をしない者を機関紙に公表した」など憶面もなくウソを並べたてている。

これだけ多くのウソを並べたてた『サスコミ』が、何故会社側にとって有利な物証になりえるのか、私はとうてい想像もつかなかった。ただ言えることは、『サスコミ』を提出することにより「雪印食品争議団はその活動全般が組合活動ではなく、日本共産党の活動である。したがって政党活動である以上地方労働委員会と争われるような事件でない」ということを、何とか地労委公益側委員に訴えたかったのではないか、と言うことである。

仮に私の想像があたっていたとするならば、それは逆に会社側が地労委審問で追い込まれたことを証明しているし、『サスコミ』提出」は事実上の敗北でしかないことを示している。

■■■SAS会員の職場では

これら『サスコミ』に出てくるSAS会員の職場では、一体どのような事態が起きているのだろうか。二、三の例をひいて次に紹介したい。

東京電力の例

まず世界最大の電力会社、東京電力の場合である。東京電力は一九五一年五月に創立されて、資本金六五〇〇億円、従業員四万人、年間料金収入額一兆七八一三億円にもおよぶ日本の独占企業であり基幹産業の一つである。

火力発電所を横須賀・姉崎・鹿島・大井・南横浜・川崎他に有し、原子力発電所を福島県に有して、電力の生産・輸送・販売を行なう企業で営業区域は関東一円と山梨県・富士川以東の静岡県にも及んでいる。

これだけのマンモス企業なのに、職場内では信じ難い事実がたくさんある。

東京電力差別撤廃訴訟東京原告団という差別と闘う一七四名の労働者たちがいる。彼ら原告団の発行したパンフレット『魂は売れない』世界最大の電力会社東京電力に「いどむ」のなかにその事実が書かれている。

たとえば同原告団の嶋田睦氏にたいし、東京電力は「考えを直して出直せ、東電では革新的な考えでは家族さえ養っていけない」「左翼的な考えを捨てない限り、会社は君を必要としない」などと言って思想転向を強要することが平然と起きている。このほかにも会社が入らない労働者にたいし、囲りの労働者が集団で挨拶をしない、口をきかない、などの幼稚な村八分が続いている。

そして主に思想を理由にした賃金の差別が行なわれている。

思想を理由に差別してはならない、というのは憲法でも保障されている問題である。しかしマンモス企業東京電力では通用しないのである。

しかもSAS会員に入っている東京電力労働組合は、彼ら原告団の闘いを支援すらしていない。同じ組合員が会社から不当な差別を受けているのだから支援しても当然なのに、その姿勢すらないのが、実態である。

細川活版の例

続いて中堅印刷企業で、SAS会員には第二組合の細川活版新労働組合が入っている、細川活版の場合である。

細川新労組は、それまで総評・全印総連加盟組合であった細川労組から六三年に、会社の不当な介入で分裂した組合。

しかし労働条件の低下のなかで両労組の組織統一の機運も生まれ、それが次第にもりあがってきて、会社からの合理化攻撃にたいし、両労組は「統一要求」「統一交渉」「統一ストライキ」を決め闘いに立ちあがった。

しかし細川資本は、旧労・新労との間にクサビを打ち込むため七三年一〇月新労定期大会に支配介入し、会社の合理化を強引に認めさせる不当労働行為を実施している。この企業支配に反発した旧労組員三四名が全印総連に集団復帰した。しかしこの復帰組員にたいし三日間の出勤停止処分があり、それを追いうちするよう七四年七月、九三名を指名解雇処分(七九名は全印総連組員)にしているのである。

この指名解雇について会社側は、七七年七月細川労組支援共闘会議との間で「争議解決交渉」を行ない、その席上「解雇者の世界観が会社と合わないから首を切った」などと暴言まで吐いている始末である。

このほかにも大日本印刷では解雇事件が、日本電子昭島工場では全金組員一〇名の解雇が発生し七七年全員職場復帰しているし、川崎市にある日本鋼管では、思想・信条を理由に賃金差別がな

されており七三年提訴して、三三名の原告団の過去五年間の差別額は一億円を超している。

まだまだSAS会員になっている職場や企業では異常な労働者弾圧、労働組合転覆、分裂・脱退工作などで問題の起きているところが圧倒的に多いのである。

『サスコミ』を手に入れて

『赤旗日曜版』(八〇年四月二七日)には、「いま大企業の労務や、労組幹部にひそかに読まれているサスコミ——その実体を追う」のレポートがある。

このレポートによればその『サスコミ』なる反共月刊誌は次のようなものである。

一、『サスコミ』は月刊誌、定価五〇〇円(現在七〇〇円)、創刊は一九七六年七月、市販はされていない。

二、『サスコミ』のサスは、Social—Academy—Seminarの英単語の頭文字をとったもの。会員組織であり、『サスコミ』(SASCOMI)は、この機関紙。

三、発行所は「社労研」(社会労働運動研究所)東京都新宿区四谷一の八、佐伯千成ビル七F(八〇年一月より前記事務所に移ったが、それまでは、新宿区坂町二〇の一五にあった)TEL 〇三—三五五—二五二一。法務局には登記されていない団体。

四、社労研所長に気賀健三慶応大学名誉教授。民社党を支える学者グループ民主社会主義研究会

議(民社研)メンバーが常連執筆者の大半を占めている。

五、社労研はSAS学校という研修会を東京、大阪、神奈川などで開催している。参加者は同盟系労組の中堅幹部、会社の意をうけた社員ら。

六、SAS学校長は気賀健三社労研所長が兼任。副学校長は吉田忠雄明治大学教授。

講師に宮田義二鉄鋼労連会長、中村卓彦同委員長、高畑敬一松下電器労組委員長、畑良雄自動車労連副会長など。

この記事を書いた赤旗記者I氏は取材の経過を踏まえてこう語る。

「最初見た時は三田村労研の流れを組んだものだなあって感じたですね。それでも取材していただの反共謀略誌じゃないってことがわかった」「とにかく取材に行っても(社労研の事務所に)雑誌は見せないし、売らないの一点張りだった。取材のなかで感じたことは、雑誌『ぜんぼう』の労働組合版といえるものだと思います」。

市販もされず、ひそかに読まれる雑誌。しかもサス会員の紹介がなければ絶対に売らない雑誌となると、ただの月刊誌ではないのがよくわかる。私も実物を見たくて社労研に電話で申し込んでみると——。

「どなたの紹介で申し込まれたのですか」

「紹介がなければ郵送しないのか——」

「そういう決まりになっています」

「何故一般に売らないのか——」

「共産党のことを書いているので、そういう関係のところは流れると執筆者が本音を書けなくなり

ますので」

わずか一分ぐらいの会話だったが、この内容だけでも、どういふ雑誌かは想像できるというものだ。

そして共産党・労働組合関係者に流れては本音がいえなくなる雑誌、というのも非常に気になる点である。

■社労研に攻撃された職場

東京に全金大田地域支部八重洲無線分会という労働組合がある。その全金組合員W氏から話を聞く機会があった。

W氏の証言によれば次のようなものだ。

〃会社は全金組合を敵視し続けていた。八一年二月一〇日に都労委に「組合脱退強要中止」を求めて提訴し闘い始めた。

ところが都労委申立後、わずか一〇日後には第二組合「全金同盟」を会社が作り、第一組合からの脱退強要が相次ぎ、現在では全金組合が九名、全金同盟が一四〇名と組織攻撃が続いている。

『サスコミ』が職場内で回し読みされたのは八〇年一二月頃からだだった(この時の『サスコミ』は八〇年一二月号、第五二号で、表紙はカラー刷りの立派な雑誌)。

この時の受講者から聞いた話では、反共・反全金・反東京総行動に終始徹底していた、ということ。『サスコミ』五二号を大量に買いこんで、全金同盟の第二組合員に読ませていた。

そのほかにも社労研で販売している視聴覚教材

の八ミリの映写会も行なった。内容は浜田精機・ペトリカメラなどの争議は闘争至上主義組合によって起こされたというもので、全職場を一〇〇三〇人にわけ一週間がかりで上映していた。

とにかく『サスコミ』をみてびっくりしたことには「韓国こそ自由の国であると賛美している」とことで「日本も韓国のようにならなくては」ということです。

そしてこの『サスコミ』について、会社側は「一般的な労働組合の正常な姿勢」と位置づけをしている。

以上のように、この職場でも異常な状態が続いており、組合中傷、分裂、脱退等の不当な攻撃がまかりとおっている。

■社労研訪問

私は『サスコミ』を三種類見て、まったくんでもない団体だと思い、意気込んで社労研を訪問した。同時に乗り込んだら二度と帰れないかも知れないと、覚悟も決めて。

中央線四谷駅を降りて四谷一丁目八番を探すとビル街の一角がその番地になっていた。しかし目ざす佐伯千成ビルがなかなか見つからないし、看板をみて歩いて「社労研」なる文字はどこにもない。一〇分ほど探し歩いて「焼肉寿苑」のネオンがあるビルにたどりつき佐伯千成ビルを発見したが、7Fは元民社党副書記長麻生良方事務所の看板のほかはなにもない。ひょっとして麻生事務所と同居かと思ひ、入口にある郵便受けをみると

麻生事務所がなくて、社労研の鍵のかかった郵便受けがある。ずいぶん心深いところだと思ふのと同時に、この事実はいかに社労研が他の団体や労組とのつながりを、公表されるのを恐れている証拠といえる。

七階に着くと、エレベーターから降りた目の前に社会労働運動研究所の看板があり、その下に中東問題知識人会議が同居していた。

社労研は入口にインターホンがあり御用の方はインターホンでどうぞと書かれ、内鍵がかかっていた。

「『サスコミ』を講読したくて来ました」

——どちら様の紹介で来られましたか。

「『サスコミ』を見て欲しくなったから」

——会員の紹介でしか売れないことになっておりますので。

以上のくり返しを何分かやったが馬鹿らしくなり、同時に頭にも来た。

「あなた方ね、『サスコミ』は第三種郵便物の認可を受けているんでしょう。それなら不特定多数にも売る義務があるだろう」

——そんなことを答える必要がない。

「ずいぶん閉鎖的だけど、何かかくれて不正なことでもやっているのか」

——……………

その後何回か講読を申し込んだが、相手の卑屈なまでの態度にあきれ返って来た。

それにしても社労研と同居している中東問題知識人会議なる組織とは一体何か。

■SASとは

以上のように非常に厳しい管理がなされている『サスコミ』であるが、いくら厳重に管理していても一冊にまどめてしまえば、必ず外部に洩れるものである。非常に不思議なことだが、それが人間社会の神秘的なところかも知れない。

なにはともあれ、私のところにも『サスコミ』は回ってきた。この数十冊の『サスコミ』から、その特徴を書き出して全貌を追ってみることにする。

まず社労研所長賀健三のいう『サスコミ』とは、次のようなものだ。

『光明を提供する』

われわれの民主的労働運動の機関紙が、ここに一大飛躍を上げるようになった。日本中の労働運動の中にわれわれの思想を浸透させたいという大きな希望をもって、われわれはこの機関紙に熱意と努力をそそぎこんでいきたい。

およそどんな運動でも、思想のない運動は無軌道で、暴力的で、気まぐれである。しっかりと思想は、将来を見透し、足もとを照し、そして自分の心を明るくする。

わがサスコミは仲間心の光明を提供しよう。

以上がその内容だが、簡単にいえば『われわれの民主的労働運動の機関紙』がサスコミであり『われわれの思想』は日本中に浸透させなければならない」ということになる。

それでは「民主的労働運動」の機関紙なるもの

と、そこに脈々と流れているであろう「われわれの思想」なるものを、私の手元にある実物から追ってみることにする。

▼表紙に労働組合幹部の顔写真

まずこの雑誌の驚かされるのは、表紙である。カラー四色刷りの表紙に『エコノミスト』ばりにSASに入会している労働組合の委員長（三役そろいぶみもある）の顔写真が多いことである。

八〇年九月一日発行の第四九号の表紙は東芝労組総研支部委員長、宮沢忠男が、七九年八月一日第三八号は旭硝子労組委員長、成元国雄が、八〇年三月一日第四五号は、日本鋼管製鉄労働組合連合会委員長小松茂といったぐあいである。

この表紙効果は、顔写真を出すことにより会員同志の団結強化や連帯感をもし出すし、なによりも記事に信憑性加わる利点があるだろう。そして自分の顔が雑誌の表紙になっているということは、その本人にやる気を起こさせるのほうまでもあるまい。

労働雑誌関係に長く携ってきたあるジャーナリストは『サスコミ』の装丁をみて次のように語る。

「このカラー四色刷りの贅沢さ、わずか二四ページの記事に殆んど広告がないところを見ると、五〇〇〇から一万部印刷されていないと採算はとれないだろう」。

仮に一万部も出版されていて、一般の書店になく、その存在さえも知られていないのだから、やはり異常な月刊誌であるといえる。

しかし何故これだけの印刷物がサス会員以外に

出ないのかを、よく注意してみたらその謎は簡単に解けた。

凸版印刷所で印刷されて、凸版製本で製本されているのである。これら二社の労組役員は、もちろんSAS会員であり常任編集委員も努めているし、『サスコミ』の読者は、労組幹部や労務担当者間でひそかに読まれているのだから、外部流出防止はそう難しいことではないだろう。

▼SAS学校

SAS神奈川校が七七年七月二〇日から八月四日まで鶴見会館で行なわれている。その時のレジュメにSASの目的と訓戒がそれぞれ載っている。

SASの目的

- 一、明日の日本を担うリーダーの育成
- 一、自由と民主主義を守る強い理論的信念の確立
- 一、民主的労働運動をより前進させるために

SAS訓戒

- 一、指導者は誰よりも苦勞すべし
- 一、人を嫌うものは指導者になれない
- 一、指導者は涙なしでは指導できない

以上のように抽象的でよくわからないところがあるが、具体的な模擬討論演習の内容を次に示せば、その内容は大体理解できよう。

「◎民労執行部と共産党・民青に別れて、与えられたテーマについて激論を闘わせます。

◎共産党・民青をいかに説得するかではなく、残りの八五〇％の無感心層をいかにひきつけるかが課題です。

◎各班は運命共同体です。お互い助けあって。
◎バカになって、大いに恥をかきましょう。
◎人は恥をかいてこそ成長します」。

このほかに、職場の政治地図の作成、民青の拡大方法、民主的労働運動をめざす同志はどのよう
に闘ってきたのか、その具体例などが受講内
容になっている。

この受講を受けた参加者の感想に、次のような
ものがある。

サスコミによく出る労組名

昭和電工川崎、東電鶴見火力、タイコー電機、東芝、
全化同盟川崎化成、基金、セガ、エンタープライゼ
ス、日本航空生協、小野田セメント、雪印乳業、雪
印食品、味の素、プリマ民主、レナウン、伊藤製パ
ン、日清紡、モービル石油、油研工業、凸版製本、
凸版印刷、細川活版新労、大日本印刷、図書印刷、
東京書籍、北辰電機、大日本インキ、第二精工舎、
ニコン、松下電器、三豊製作所、日本ケミコン、川
崎重工、三晃印刷、空航グランドサービス、セント
ラル自動車、富士工業、日本金属工業、三菱重工、
東京化学、旭硝子、日本鋼管、三菱重工、AGS民
主、全金同盟タイコー、日本ユニカー、ブリヂスト
ンタイヤ、東急車輛、小松製作所、カシオ計算機、
立川スプリング、全トツパンムア、久保田鉄工、
丸菱総業、プラチナ万年筆、日本ビクター、日本電
子連合、航空同盟、新日鉄労連、電力労連、自動車
労連、モービル石油(アメリカ合衆国)、全トツパ
ンムア(マレーシア)
八重洲無線

「講義に入り、共産主義批判の難しいこと、そして
模擬討論に入り、集中砲火を浴び恥をかいた。しかし
これでいいのだ。これが血となり肉となり、明日にむ
かって前進あるのみ。以下略 日本ユニカー W」

この内容から想起できるのは『洗脳の時代』(汐
文社刊、宇治芳雄著)に出てくる富士政治大学校
の受講内容と変わらないこと、類似性が多いこと
である。

そしてそれを裏づけるように『サスコミ』八〇
年九月一日発行では「思想教育を恐れる共産党」
と題し、冒頭でのべた『赤旗』記事への反論が載
っている。

このなかで次のような文がある。

「先般『赤旗』日曜版に「いま大企業の、労務
や労組幹部にひそかに読まれているサスコミ」
という記事が掲載されましたが、この種の
記事は、何も今に始まったことではありません。
同じように民主的労働運動推進のための教
育機関である「富士政治大学」(静岡県御殿場
市)も、五〇年六月、五一年一二月、五四年八
月と、『赤旗』日曜版に掲載されています。(以
下略)」

このように社労研は、自ら「富士政治大学」と
の関係を「同じように民主的労働運動推進のため
の教育機関である」と認めている。

▼豊富な情報源

八一年一月一日号(第五三号)を例にとると記
事の内容は次の通りである。

「。統一労組懇の代表 運輸一般のすべて

。新日本印刷(株)にみる共産党の中小企業工作
。月評 私の赤旗批判 吉田忠雄
。一・一六国民大運動中央集会レポート」

などが、その主たる記事だが、八〇年一月一
六日、東京代々木公園で「軍事費を削ってくらし
と福祉・教育の充実を——国民大運動」がひらか
れたが、その参加労働組合名、団体名が一挙『サ
スコミ』に掲載されているのだ。その掲載労組だ
けでも百余り。またこのほかにも八〇年四月三
日、日比谷野外音楽堂で、統一労組懇が主催した
「四・三中央総行動」の参加労組名も逐一記載さ
れている。

よく大きな労働組合の集まりなどに参加する
と、デモ隊のよく見える横断歩道橋などで、一〇
名ぐらいの集団がメモと鉛筆をもって必死に参加
者をチェックしている公安警察に出あうものだ。

そういったことを考えあわせると、『サスコミ』
の情報源も公安関係からのものであることが想像
できる。

奇しくも七七年七月一〇日発行の創刊一周年記
念号の『サスコミ』には、全貌社社長水島毅著の
『これが共産党II たたかいの手の内を公開』とい
う本の宣伝がのっている。

全貌社と雑誌『ゼンボウ』がかねてから公安関
係筋との密接な関係があったことは、いまさら指
摘するまでもないことである。そして全貌社は、
J C I A I 内閣調査室の「協力機関」であること
も既に知れ渡った事実である。

いくら『サスコミ』が明大教授・吉田忠雄名で
「社労研はいかなる団体にも従属せず、資金援助

も受けず、独立独歩で民主的労働運動の拡大と定着をねがってきた」とウンをついてもばけの皮は剥げるといふものである。

あらためて指摘するまでもないが、市販もされていない雑誌に企業広告が何故載るといふのだろうか。少なくともSAS会員にならなければ読めない雑誌なのであるから、社労研と全貌社の関係は密接なつながりがあり、その裏に内閣調査室も潜んでいることはいうまでもあるまい。

また情報収集のため左翼雑誌をよく読んでいることもあげられる。

たとえば八〇年十一月号第五一号は「赤の広場・企業のなかの共産党ダイジェスト」と称し、『赤旗』に同年九月発表された「大企業黒書」に出た企業名と、その企業にたいする指摘内容をまとめている。

さらに『学習の友』一〇月号、『労働運動』一〇月号、『まなぶ』一〇月号、『労働情報』九・一五号などに掲載された企業内部告発記事や、活動家の手記を逐一抜き出して紹介している。

▼労働組合に対する考え方

○不当労働行為はやり得とハッパをかけているのが特徴である。そしてもっとも問題になるのが「われわれの民主的労働運動」の実態であろう。そこには反労働者的で、労働組合を骨抜きにするような内容ばかりが並んでいる。

八〇年九月一日号（第四九号）の特集「管理・監督者の労働心得」がある。

この記事は現在、企業の「第一線において革命

左翼勢力」と実際に激しい闘いをしている「数多くの労働担当者が語った」ものを「編集部」がまとめたものとしている。

そしてこういった記事の必要性について、「民主的労働運動をすすめる者も、企業の管理者も、もはや自分のところの労働組合だけがうまくいけばよい、自分のところの会社だけが何とか生きていければよい、という意識ではすまされぬ。（中略）、西ドイツが共産党に対して示した態度を

「闘う民主主義」と称するならば、私達も「闘う民主的労働運動」「闘う労働管理」を今こそ確立すべき」とその必要性を力説している。

つまり「革命左翼勢力」の排除のために闘うのが「労働管理」であり、「民主的労働運動」だという本音が出ている。

ここでは会社の総務や人事が受講してきた労働管理を、今や労使一体でやり抜かなければならぬことを示しているし、それは同時に自らの労働組合の自主性を放棄し、「資本からの独立」という労組の命題をかなぐりすてたさまがあらわれている。

この記事の内容は、「何故共産党（左翼勢力全般）を排除するのか」と題したものが「議会制民主主義を踏みにじっている」「暴力革命の党」「党内に民主主義はない」等々今までに使い古されてきた古典的反共宣伝文がずらりと並んで、『サスキ』なのか『ゼンボウ』なのか疑わしいぐらい類似した記事である。

三田村労研創立者の三田村四郎の片腕として活躍した佐野学・博兄弟の「日本政治経済研究所」

で発行しているパンフレットともまったく同じ文句である。

やはり情報源が同じであるから類似したものしか書けないのだろう。

なにはともあれ、こうした使い古しの反共理論の後に、労働運動にたいしても歪んだ理論が展開されている。

まず「左翼的労働運動は正当な組合活動でない」との言い分。

いまさらいうまでもないことだが労働組合とは「労働者が主体的になって、自主的に労働条件や経済的地位の維持、向上のために闘う組織」である。

それが組合執行部が右翼的な人物だとか、左翼的な人物だとかいう主観的なレッテルを貼り、労働組合だとか、そうでないとの理論はあろうはずもない。

こんな幼稚な理論をふりかざす側にこそ、労働組合の原点を勉強する必要がある。

次に「不当労働行為はやり得」との理論。

労働組合法第七条は次のように規程し、「正当な組合活動をしている労組に対して不利益取扱い、団交拒否、支配介入をしてはならない」という成文がある。

「この法律を破ってよし」とするのが社労研である。

「たとえば第一組合に対抗して、会社が第二組合を作った」ことが判明し、第一組合から不当労働行為だとして、地方労働委員会に訴えられた時は「しかしこの場合（労働委員会から不当労働行為

と判定された時)労働委員会は第二組合の解散命令を出すことはできません」というのである。

つまり労働委員会からのおしかりを覚悟するだけでいいのだから、どんどん左翼労組や御用組合でないところには、攻撃し、分裂、乗っ取り、変質化等をやりなさいという「指導」である。

そして親切に「最悪、労働委員会や裁判所であらそわなければならぬ時で、こちらが証拠等の問題で勝てそうもない時は、労組法二条四項で徹底してたたかう」との指導も加えられている。

不当労働行為が発覚し、労働者や労働組合に訴えられ、証拠まで握られた時は「相手は労働運動をしている団体でなく、政治活動をしている団体」だから不当労働行為にあたらぬ、という理論で闘えということである。

労働争議の唯一の解決の場として機能している地方労働委員会にたいする侮辱であり、重大な挑戦であることはいうまでもない。

自らがこのように法治国家の義務である法律を守ろうとせず、議會制民主主義の原則を否定するならば、他人のことをとやかくいえるものでないのは明らかである。

同じく同年一〇月一日発行第五〇号の「闘う労働管理」は「左翼的労働組合との団体交渉の仕方」と題しての注意事項が書かれている。

①まず左翼的労働組合との団体交渉はまじめにしない。

②団体交渉のルールを確立すること。

③社長を団交に出さない。

④団交の拒否できる場合。

⑤時間かせぎをすること。

等々こまごました注意書きが並べられている。いうまでもなく「社労研」からみた「左翼労組」にたいしての歪んだ考え方であり、その異常性ははかり知れない。

賃金要求がない「労働運動」誌

このような記事のほかに大型労働争議や闘う単産の誹謗・中傷記事も目立つ。

「合化労連のすべて」「国鉄のなかの共産党」「民航労連と共産党」「全印総連を洗う」「日教組と共産党」「総評全金のすべて」「運輸一般のすべて」「左翼的労働運動と日本共産党」「社会主義協会のすべて」などなどである。

たとえば七九年六月一日号(第三五号)の「合化労連のすべて」の記事は、その結成された変遷をのべ「何故合化労連が悪いのか」を左翼的だからとしている。

特に二九年間も「委員長長の座にしがみついていた太田薫が、マルキストであり、容共であり、思想が共産党より左翼だから」、合化労連は「民主的労働組合」ではないと結論づけている。

他の単産への中傷記事も似たりよったりであり、ヒステリックとも思える反共思想が流れている。

また労働争議では、ペトリカメラ・パンジャケット・浜田精機・矢口産業・渡辺製鋼・本山製作所などがとりあげられているが、いずれも経営戦

略上での会社倒産の失敗や、企業責任は無罪放棄しておいて、その争議発生はすべて左翼的労働組合の責任であるとの強引な理論を並べたてている。

それは意識的に反共に結びつけようとするものであり、なりふりかまわぬ無責任な報道といわざるを得ない。

争議関係では、日本航空・東京電力・雪印食品・石川島播磨重工業・芝信用金庫・統一労組懇や千代田総行動については逐一、八ミリフィルムに納められ、視聴覚教材として、管理者、組合員教育にしよう勧められている。

私は『サスコミ』を見ていて、その反共ぶりにたびたび「労働運動誌」であることを忘れるほどであった。

しかし社労研幹部も「民主的労働運動誌」と位置づけているのに、この雑誌には労働運動誌的感覚が少しもないのである。

たとえばNHKの報道でさえ、一月から四月くらいまでは「春闘関係」のニュースとして、各ナショナルセンターの動向や賃上げ要求基準等々を意識的に追いかけて報道している。それが彼らというように「民主的労働運動誌」であるなら、なおさら敏感に春闘動向や(同盟は賃闘と使っているから賃闘の字句でもよいが)権利獲得の自慢話の一つや二つあっても不思議ではない。ところがこれが一つもない。各単組・単産はもちろん、要求がいくらで妥結はいくらといった労働運動誌ならあたりまえの必要不可欠な情報がないのである。これは単なる労働運動誌ではない、という判断

を下しただけではすまされない大変な問題であり、深刻な事態だともいえる。

いずれにしてもはっきり言えることは、SAS会員は、まじめに労働者の生活上、権利獲得など微塵も考えていない、ということがはからずも露呈している。

それでは一体、彼らは多くの一般組合員を反共思想でどこへ導こうとしているのだろうか。八一年一月一日号(第五三号)では「険悪さを

加える国際情勢と日本の防衛」と題した軍事評論家関野英夫の巻頭言が掲載されている。

労働誌のなかに防衛記事。考えただけでもゾッとさせられる内容だが、社労研の主流をなす同盟が、今年度の定期大会運動方針案にナショナルセンターとしては始めて「防衛力整備」を明記していることを考えれば、それほど珍しい記事ではないのかもしれない。

しかし昨年十一月『赤旗』紙上で連載された「平和とファシズム・産業報国会のころ」とを比較しながら『サスコミ』を読むと、やはりゾッとせずにはいられない。

共通する反共思想、労資協調、そして労組解体・侵略戦争へというプログラムが、そのまま『サスコミ』に受けつがれているからである。

『赤旗』(二月二三日付記事)には労働組合幹部の軍事研修会もスッパ抜かれていた。そのリード文は「同盟を主導とする『統一準備会』参加の労組幹部が中心となり、現役の防衛庁制服幹部を呼び、組合の費用で軍事研修会をやっていたことが、本紙が入手した資料で明らかにになりました。(以下略)」とある。

これらに参加した組合とSAS会員組合は、これまた一致しており、同類である。

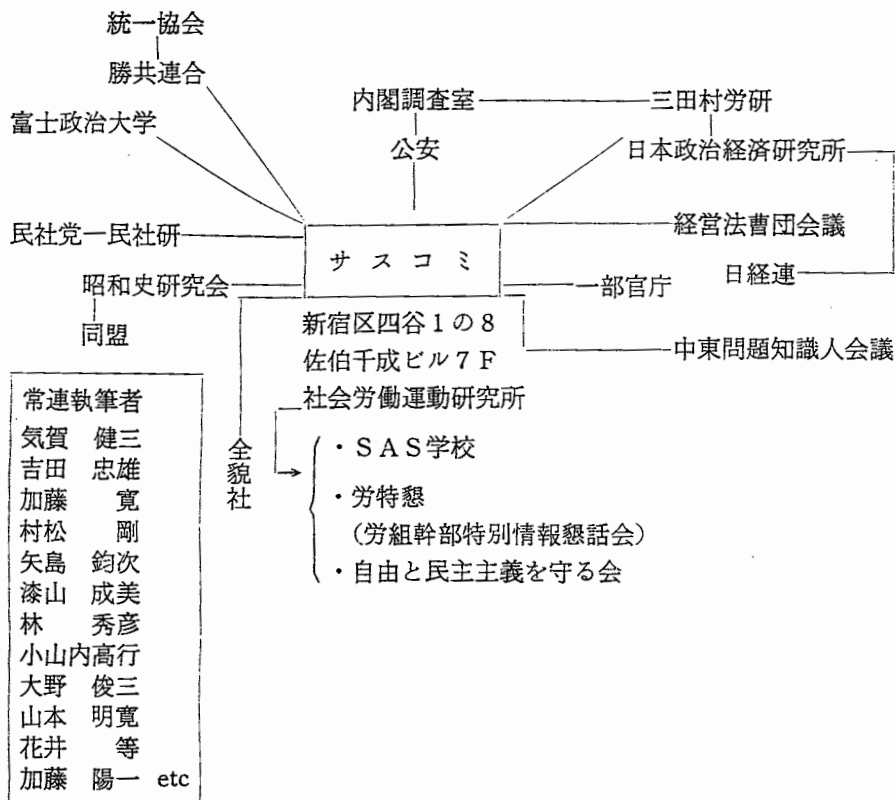
以上のようなことからSASは立

派に資本の庇護をうけ、組合分裂攻撃の最先端にたつて、職業的分裂主義者三田村芳研や日本政治経済研究所と変わらない組織になっていることがよくわかる。三田村芳研らと違う点は、「労働組合幹部の仮面」をつけた三田村芳研ということであり、右翼的労働組合幹部というレッテルのほかに第二労務でもあることだろう。

「一九八〇年に臨む日本の選択」という文書がある。J CIAといわれる内閣調査室が下請機関の社会工学研究所に委託してまとめたものである。このなかに「八一年〜八三年に労働組合の再編成が行なわれ、教科書に防衛理念を掲載し、原子力発電の進展があり、自衛隊と米軍の協同体制確立等々」黒いプログラムが組まれている。しかしこの黒いプログラムが右翼的労組再編、教科書攻撃、非核三原則空洞化などの攻撃によって、ダブル選挙の自民党圧勝の力を背景にそのまま具体化しているのが現状ではないだろうか。

とすれば反共謀略団体SASは、「労組幹部の反面」をかぶりつつ、資本の別動隊となって日本の右傾化、軍国化に導こうとしている先兵役を果たしているのは確実である。

SASは密かに動きまわり、『サスコミ』はかくされて読まれている。それはこれらの実態が白日のもとにさらけ出されるのを恐れているからである。彼らを封じ込めるには各地の労働者がそれぞれの職場で闘いに立ち上がり、内部告発をしていかねばならないのではないかとにかく不当な攻撃にたいしては闘う以外に道がないことは歴史が証明している。(雪印食品全国争議団事務局次長)



『サスコミ』を追う (Part II)

—ある反共労働運動誌を斬る

吉村宗夫



■新たななる争議の展開

雪印食品にあるインフォーマル・グループ「DEC」については『雪とふきのとう』で詳細に述べられているが、出版して以後も会社は「DECの存在」を否認し続けていた。

しかし本の出版直後に、雪印食品争議団長田中正繁宛に、雪印食品人事部長川嶋定蔵氏より「和解交渉に入りたい」旨の申し入れ書が届いた。争議団は三回の予備交渉をし「要求書を提出」し、第一回和解交渉を八二年二月二三日に決めた。

この要求書には、三名の解雇撤回、原職復帰、一五名の賃金差別撤回はもちろん、DECの全容を明らかにし解体宣言を出す、ことも当然要求に入れていた。

この和解交渉と並行して、埼玉地労委では松崎正隆元人事部長代理(部長空席)の証人尋問が二月一九日に決まっていた。

争議団は松崎証人が出頭するとは思ってもみな

いことであった。松崎証人は「雪印争議を陣頭指揮した、DECの総参謀」であり、争議団から見れば適正証人でもあったからである。しかし仮に出頭した場合は「DECを認めさせるべく」準備もしていたし、その自信はあった。

なぜなら、松崎証人の書いた「DEC司令書」を争議団は証拠として持っていたからである。

さて二月一九日の埼玉地労委は前代未聞の審問会になった。一五時から二時間予定の審問に松崎証人が出頭してきたのである。

血相を変えたのは争議団よりも、会社の方であった。訴訟代理人と会社側が「松崎証言をさせまい」として、争議団を呼んで「打合せ」と称し、時間かせぎの徹底抗戦に出たのである。

しかし争議団は和戦両用の必要を考え、審問再開を要求し、残された一五分というわずかの時間であったが尋問させたのである。

ここで松崎証人は「DECの存在」と「スペインルレクチャーカード四枚送付の件」と題したDEC司令書を認めてしまったのだ。以下三月二三日、

五月一九日、六月一八日と松崎証言は計四回行なわれ、DECの全容が白日の下にさらけだされてしまった。

■何が証言されたのか

この四回の松崎証言は、企業内のインフォーマル・グループの作られ方、それを指導する外部労務屋、労使の腐敗したゆ着等が証言された。以下要旨を述べてみる。

七三年一二月、縄田常務(現専務)から労働組合対策を指示され、DEC組織を結成した。DECの意味は、「ディフェンス・オブ・エンタープライズ・フロム・コミュニニストパーティ」であったが、運動名称が露骨であるということで、縄田常務に反対され名称変更をした。DEC結成にあたっては日本政治経済研究所の指導をうけ、七年には一五〇〇万円を同研究所に支払った。

DECは全従業員を◎□△×の五段階に色わけする政治地図を作り、◎を増やし、△×を減ら

す活動に入っていた。◎はDECメンバーで日本政治経済研究所の研修を受けた者、○はDECメンバーであり研修を受けていない者、□はノンポリ、△は反DECであり、労組に対する考え方の悪い者、×は民青同盟員、共産党員と思われる者である。

DECはフォーマル(公式)な組織ではないため、第三セクターとして位置づけられ、表面上の組織責任者は私(松崎)であったが、実際は経営者そのものである。企業の意を受けて下部が動いたにすぎない。

DECの目的は大合理化を押し進めるために①一〇〇〇名の自己都合にみせかけた退職者を出すこと②労働組合を、反総評・反食品労連にし、同盟意識に埋没させること③社員の洗脳教育による業績向上の三点が主目的にされた。

DECは当初秘密を守るために管理職だけを入れていたが、管理職が組合役員になれる訳がないので、組合員もメンバーに入れていった。管理職のDEC責任者は参謀と呼ばれ、指揮・指導にあたったが、組合員のそれは本部長であった。七四年東京工場支場の参謀長は鈴木盛治(現春日部工場副工場長)で、本部長は大竹正俊(現労組中央執行委員長)だった。

次期組合役員を誰にしたら良いのか、といった人選は、DEC会議ですべて決められ(本部・支部とも)、本部役員を選ばず代議員も同様に決められた。この役員リストを全国のDECメンバーに知らせ、意志統一する作業は、前記大竹らをオルグ団に編成し、会社の出張命令で実施させた。七四

年度活動の最大の成果は、当時の労組が加盟を指向していた食品労連加盟を阻止したことである。

役員選挙では、投票用紙にナンバーリングをうち、誰が誰に投票したのかわかるように細工をし、用紙はアジトで分析され政治地図に利用された。七四年九月の東京工場役員選挙で、DECメンバー全員が当選した時、私(松崎)は彼らのアジトに向いて「よくやった」と激励に行った。

七五年九月時点の本部・支部・代議員の役員リストでは、全員DECメンバーであった。

またDECメンバーに渡し指図書は、全日本労働総同盟教宣局発行の本を利用した。

以上がその主な証言内容であった。この内容は労組にたいする支配介入のすさまじさ、不正投票によってDECに乗っとられた組合の経過などが明らかにあり、争議団が議論していた「雪印食品労組は、DEC組合であり労働組合ではない」という位置づけがさらに明確になったのである。

証言からもわかるように、雪印労組は、インフォーマル組織DECの一部門を担っているだけであり、「企業から独立する」という労組の命題は微塵もないことが、具体的になってきた。しかもこれらDECを指導したのが、日本政治経済研究所といわれる労務屋のほかに、同盟教宣局も関与している事実は、争議団の認識を一変するとともに、新たな問題提起を含んでいるといえる。

松崎証言に群がる陰謀部隊

ところで六月一八日の埴地労委審問では、証人

に対し「警視庁」と「ある出版社から問い合わせがあった」ことも証言された。詳しいことについて証人は「新聞に(自分の証言)が報道されたからだと思う」と言って、その他のことは証言を拒否していた。

しかし警視庁が何のために、松崎証人に接触してきたのか、具体的なことはわからないが、労働運動の歴史をみれば「弾圧」の一種であることは言うまでもない。松崎証人に接触することによって「争議団側に脅かされてやむなく証言に立った」ということにすれば、警察、公安は、いつでも争議団を弾圧できるわけであり、松崎証言をすべて覆す暴挙も可能になる。

それでなくとも、国労、運輸一般、日教組、民航労連などへの警察当局の弾圧が、最近目立っていることを考えれば、雪印の例も単なる偶然とは言いがたい。

また、ヒステリックな反共月刊誌として有名な『ゼンボウ』七月号も、松崎証言に群がって記事を書いている。

「大企業は労組寄り労働委員会命令に泣かされている。東京海上・雪印食品・教育社の場合」の記事がそれである。「雪印食品元人事部長代理の『反乱』労組対策のキャップが埴玉地労委で内幕を暴露」と派手な見出しをつけ、三ページにわたって掲載しているが、何の証拠もなしに「共産党系活動家」が起こしている争議といった見方は、あいつも変わらずと言える。

『ゼンボウ』は主に松崎証言を「人事畑一筋に歩いたこの男は何を血迷ったのか、労組の言い分

に加担し、会社のトップシークレットを暴露してしまつたのだ」と、埴地労委証言までの経過を書いて、何故こうなつてしまつたのかを一応分析している（争議団運動を労組としてみているが、DEC組合は労組でないことをみぬいている）。

ただここで次の文が気になる。

「当時の雪印食品の管理体制はあまりにも弱体化していた。共産党対策というものは、枝の方で本来の目的は会社の近代産業への脱皮だった。結果として労組に対決する形となつたがこの問題は雪印近代化の避けておれない道だった。」（会社再建に協力した研究機関）

ここで言う研究機関とは「日本政治経済研究所である」ことは、松崎証言でも明確になっているのに『ゼンボウ』は何故か秘匿しているのである。それは秘匿しなければ不利になるほど、労務屋である「日本政治経済研究所」の実態が争議団に暴かれてくるからであり、名を伏せることによつて労務屋をかばう立場であるのがよくわかる。

しかも「雪印近代化」への避けて通れない道が職場内で発生した集団暴力であり、労組破壊であり、退職強要であつたのに『ゼンボウ』の眼は、これらを肯定美化するのであるから、その「異常性」は目にあまる。

さて話を元に戻すが『ゼンボウ』の分析によれば「雪印側の対応のマズサ、松崎という人間の特別な性格が絡みあつて、本来ありえない『反乱証言』となつてしまつたのが真相のようである。そこを共産党系活動家につけ込まれたわけだが、企業が警戒すべき注意点だろう」とのべ、雪印の

対応のマズサを叱責し、他の企業にも警戒を呼びかけている。

また「会社側は松崎を人事部長から外し、ブラジルへ出向させようとしていたり、係争中を理由に閉職に追いやっていたフシもある」と会社が不利になつたことを理由に「労組対策のキャップ」を更迭した事実も嘆き「会社のマズサ」を指摘している。このようにヒステリックな『ゼンボウ』が主に社会の叱責に終始しているのは、いかに権力側全体からみたマズイ「松崎証言」であつたのかわかる。そして同じようなミスをしないうに他の企業へ注意を促していることを考えると、労組対策のキャップを、労組側にとり込まれないように普段から注意せよ、ということになるようである。

闘う労働者側から言えば、以外な人物が情報を提供してくれる可能性があり、それは労働者の姿勢いかんで実現できることを雪印争議は教えていないだろうか。

いずれにしても松崎証人に対し警察、公安、全貌社などが一体となつて圧力をかけるやり方は、権力の乱暴な弾圧であり、とうてい許されるべきことではない。

■『サスコミ』登場のDECメンバー

これまでの松崎証言によつて、雪印労組は「DEC組合」であることが判明したし、労働組合の役割を果たしていない「第二労務」であることも明確になつてきた。ところが現労組執行部のDEC

メンバーらは「こうして勝ち取つた民労への道」などと言つて『サスコミ』にしばしば登場し、自慢話を載せ、他の労組の模範となつている。

前出DEC組合委員長の大竹は「民労を推進している仲間の体験と情報は、我々の共通の財産です。サスコミは財産の宝庫であり、私にとつて運動のバイブルであり、座右の銘として活用しています」などと談話を載せている。また副委員長上月三郎は編集委員として『サスコミ』に関与し、元中央本部役員の大野俊二は「第五回SAS多摩校」（七八年一〇月二日～二日、フランスベツト相模湖学園にて開校。一八組合四名参加）の講師まで努めている。

大竹と上月については前回（八三八号）で報告しているので省くが、堀田弘のSAS学校講師について若干触れたい。

『サスコミ』七八年一二月号「共産党に克つ組織づくり」のアピール欄に、詳細が載っている。評論家村松剛（国際情勢と日本の立場）、慶応大名誉教授気賀健三（民主的労働運動の経済学）、社労研事務局長大野俊二（共産党の戦略、戦術とその対策）などの名うての極右知識人に混じつて「民主的労働運動を闘つてきた先輩の報告」と題し、堀田が登場しているのだ。

堀田がSAS学校で何を報告したのか、詳しくは報じられていないが、彼を講師として受け入れる「社労研」にこそ問題がある。

堀田は七〇年雪印食品に入社し、まったく組合活動などしたことがなかったが、DECメンバーに入つてから、企業の力で労組中央本部役員に七

五年になった人物である。本部専従として教育部を担当し「富士政治大学校」に入り、自ら歩んで来た「DEC活動」を正当化し、七九年労組役員を退いてからは、東京工場労務課、そして本社人事部長補佐人として、企業の御先棒をかついでいる。

七五年に労組役員になったのも「七五無血クーデター」と称したDEC活動によって当選できたのであり、しかも投票用紙にナンバーリングを打つなどの「不正選挙」までして前執行部と入れかわったにすぎない。本来、最も民主主義が尊重されるべき労働組合の役員選挙で、細工までして組合転ぶくをしたのが、雪印食品労働組合DEC組合なのだ。

そんな大竹らをはじめとする組合幹部は労働組合の仮面をかぶっているが、雪印争議に担し多くの労働者の首を切った責任は、企業と同罪であると言えないだろうか。ところが『サスコミ』二四・二五号では「民主化運動の勝利」と題し、DEC組合を賛美しているのが実態だ。

彼らが言う「民主化」や「民主的労働運動」とは、労働組合役員から社会党左派、日本共産党員をはじめとする左翼思想の持ち主を排除することであり、同時に企業とゆ着した組合になったことを公言する「陰語」でしかない。

そしてその思想は、一九四七年から四八年にかけて、階級的だったナショナルセンター・産別会議を破壊してきた、国労内部の「反共連盟」「民主化同盟」などの反共分派組織をそのまま受け継いでいる。

今日「労働戦線再編」が叫ばれているが、この主導者たちが歓迎するような組合が「DEC組合」であるなら相当危険なものである。

『サスコミ』は郵便法違反

『サスコミ』は七八年九月に第三種郵便物として認可されている。郵便法で言う「第三種郵便」とは次のようなもので『サスコミ』はこれに違反している。

郵便法二三条「認可の対象となる刊行物」

表1 雪印食品労組の外部研修
同労組10回, 11回大会議案書から

| 主催 | 開催日 | テーマ | 内容 |
|------------|--------|-------------|----------------------|
| 社 労 研 | 55. 9 | 民労指導者のあり方 | 民労指導者の育成研修 |
| 社 労 研 | 55. 12 | 今後の社会動向 | 現在日本が抱えている問題は何か |
| 社 労 研 | 54. 11 | 民労指導者のあり方 | 民労指導者の育成研修 |
| 産業人教育協会 | 55. 3 | 正しい労働運動 | 民主的労働運動と左翼的労働運動の違い |
| 富士社会教育センター | 56. 6 | 民労の活動家養成 | 実践に役立つ理論と技法の修得 |
| 組織革新研究会 | 55. 12 | 歩行ラリーの研修 | |
| 日本能率協会 | 56. 7 | ホワイトカラーの生産性 | ホワイトカラー分野での生産性向上運動とは |
| 日本生産性本部 | 56. 6 | 賃金セミナー | 適正な人件費、管理はどうか |

○次の条件を具備する定期刊行物に限ります。
ウ 政治・経済・文化その他公的な事項を報道し、または論議することを目的とし、あまねく発売されるもの。

あまねく発売…不特定多数の有料購読者をもつこと。発行部数の八〇パーセントは有料購読であること。

不特定多数に売らなければならない義務があるのに「第三種認可」を受けた直後の『サスコミ』七八年一二月号には『サスコミ』の取扱いについて、「最近『サスコミ』を共産党が必死で入手しようとしていますので、

皆さん、『サスコミ』の取扱いは注意して下さいさるようお願い致します。編集部」などと注意をうながし、労働組合運動を考える不特定多数の組合活動家へ『サスコミ』が流れないよう「警告」いるありさまである。

私はこのような「社労研」の不当な態度は絶対許せない行為であると思うが、それでも違反が続くようなら認可の取り消しといった措置がとられるよう切に望むしかないだろう。

『サスコミ』との闘い方

『サスコミ』の基本的労使観とその思想については前回(八三八号)述べ、何故『サスコミ』と闘わざるをえないかについてもふれた。それでは『サスコミ』や「社労研」とどのように闘い、彼等の動きを察知するにはどうしたら良いのかについて若干、のべてみたい。まず前頁の表を見ていただきたい(表I)。この表は雪印食品労働組合の大会議案書、第一〇回、同一一回(八〇年九月・八一年九月)から抜き書きした外部研修の表である。『サスコミ』への参加を公にしている部分でもある。

雪印食品労働組合は、中央執行委員クラスを「社労研」主催の研修に、組合費を使って送りこんでいる。前回述べたように「社労研」と「S A S 会員」は「労働組合幹部の仮面」をかぶった「労務屋」になっていることを指摘したが、その労務屋を間接的ながら私自身も育成していることになったわけだ。

なぜなら私も雪印食品労働組合の組合員であり、ユシ協定がある以上、組合費を払っている身だからである。

私は一組合員の立場で、雪印食品労組の『サスコミ』観を聞いてみることにした。

まず社労研については「正しい民主的労働運動を育成しているところ(団体)」だという。また『サスコミ』にいたっては「民主的労働運動を推進している組合間の、情報誌であり、かつまた職

場に本当の意味での自由と民主主義を定着させる情報誌」というのが見解であった。

雪印食品労組や社労研が、いかに美辞麗句を並べたて、その実態を隠そうとしているのが明白である。

私は組合に以上のことを聞き出してから、雪印食品労組中央書記長大竹正俊(当時)が手記を載せている『サスコミ』二四号を見せて、そのなかの嘘を指摘した。事実と違うところはたくさんあるが、一カ所だけ示した。それは七七年六月二四日、同社東京工場で起きたDECメンバーらの、争議団員に対する集団暴力事件である。これを『サスコミ』では「争議団の暴力でつち上げであり、ちょっとしたいざござであり、集団暴力ではない」とのべている。しかしこの事件は、加害者一九名を埼玉県警に告訴し、七九年七月一六日には暴力者一九名が起訴され、一万円から二万円の罰金刑まで決まっている。刑まで決まった暴力事件を「デッチ上げ」と報道する無責任ぶりと、手記を書いた大竹書記長の姿勢を問い正すと、支部書記長のTは次第に青ざめ「それは『サスコミ』の編集部に聞いてくれ」「組合を通して聞く内容ではないはずだ」など詭弁をもって返答を避けたのである。

以上の会話からわかるように「一組合員の立場」で大会議案書の中味と、組合の関わっている外部団体について「問い直し」することは大変重要なことではないかと思う。

私は『サスコミ』の虚偽記事への問い直しから、社労研と雪印食品労組へ公開質問状を出す必要性、また謝罪文掲載要求、組合員として雪印

食品労組の監察を強める必要性と、闘いが今重要である、との認識に立った。

こういった闘いが『サスコミ』に登場する各職場間の労働者に求められているような気がする。なぜなら『サスコミ』に登場する「組合民主化」の手記は、AGS労組にしても、新日本印刷労組にしても、プリマ労組、全国一般神奈川地本油研分会、トップナムムア、川崎化成等々すべての記事が「左翼労働運動」を敵視するあまり、事実を捏造したものばかりだからだ。

そして「事実捏造」を一番良く知っているのは案外「社労研」そのものかもしれない。そうでなければ、誰にでも販売して堂々と「左翼的労働運動の誤り」を論陣張って討議するのを避けるはずがないからだ。

◇産業人教育協会とは

大会議案書に「社労研」とのつながりが明記されているほかに「産業人教育協会」という団体もみえる。私はこの団体が一体どのようなものか、よくわからないでいた。しかしいろいろと調査してゆくうちに「労務屋」であることが判明した。

『サスコミ』を「追う」(八三八号)で指摘しておいたが、雪印争議を裏で指導したのは、日本政治経済研究所であると述べた。以下その証拠をみてみたい。この証拠物は、元雪印食品の管理者であり、同社に生息している秘密労務対策組織(インフォーマル・グループ)DECのメンバーだった人からの提供である。

第五五回特別研修会開催ご案内

一、日時 昭和四八年一〇月二五日(木) 二六日

(金)、九時三〇分開始、終了一七時。

二、会場 食糧会館、九階研修室、千代田区麴町三の三。

三、研修対象 労務、人事、職場の中枢、組合の中枢の方々。

四、定員 八〇名。

五、聴講料 会員一人九〇〇〇円

会員外 一万円。

六、講師 日本政治経済研究所長 佐野 博

〃 〃 理事 倉田 義雄

〃 〃 〃 橋本 博輝

七、主催 関東職員研修会事務局次長 清水隆栄

関東職員研修会 千代田区麴町三の二、

TEL〇三二六五―六七八二

八、研修内容

(一)企業としての日共、民青対策は管理、監督者、

一般従業員に対する研修と教育を施すに始まる。

つまり労使の長期健全化を図るには日共、民青及

び左翼勢力と対決するための構えと知識を必要とし、

それには思想教育が基本となる。(中略)

(二)日共、民青の勢力が浸透し、あるいはその兆し

のある職場では管理者、監督者、従業員の中核健

全派数名が同時に研修し、または教育を受け、

企業の中で組織的な陣容の下に、日共、民青と対

決することが最も効果的である。(傍点筆者、以

下略)

以上がその研修案内書であるが、実際に同研究所の講習を受けた人のメモを次に紹介する。日・時は七五年一月一八日。

まず佐野博は「左翼勢力の浸透に対する心構え」と題して「会社とは社会の公器であり、労使の民主的共同体である」とのべ労使協定の必要性を訴えたあと「共産党とは」「資本論とは」「日本共産党の現状」「民青について」「共産党の目標」既存の社会組織を暴力的に転覆しようとしている」等々の反共理論を並べたてている。そして勝村一男は、総論を述べた佐野とは別に核論に入っている。

共産党の新しい戦術

。職場、企業、労働組合の実態に応じた運動をしている。それは長期の立場に立ち、大衆に支えられた運動である。会社の労務管理や会社の文書、組合員の要求などを調査して職場政策を作り出す。

。対応 きめ細やかな対応が必要である。力関係によって解消できる。

組合活動

。労使協調思想を批判して、闘う方向づけをめざす。パイの理論打破や、人員整理を問題にする。

。労災、有休、生理休、職場規律、職業病闘争など権利と健康破壊に取り組む。

。雇用問題

。パート、嘱託の組織化→全国一般に加入させる。地域、家庭訪問を良くする。

。対応、党員と思われる者のチェック。

。企業発展に必要なもの

一、技術

二、販売網と販売技術

三、労使関係の長期的安定

労使関係といっても、階級闘争主義⇨教条主義⇨左翼労働運動が総評であり、労働組合主義⇨現実主

義⇨民主的労働運動⇨同盟というように別かれる。前者は労使対立であり、後者は協力、協働であり、労使の長期安定には後者の民主的労働運動が望まれる。

これらの講義のあと「世界労連⇨共産党、国際自由労連⇨アメリカ、西独主導」とのべ総評、同盟のなかにどのぐらい共産党、民青がいるかを分析し、当時、雪印食品労働組合が加盟提案していた食品労連(中立労連)に言及している。そして最後の仕上げに「左翼対策」と続く。

一、体質改善づくりが必要、よい会社、よい労組にする。少しくらいは良いという無関心派は実態を知らない証拠。

二、良い労使関係の欠如(御用組合づくり)無限な後退は危険。

三、管理者の態度。スト恐怖症をのりこえ誤った処置をしない。

四、血の通った労務管理の欠如。正しい評価を部下に与える。

五、対策がバラバラにならないよう共通問題意識をもち、共同歩調をとること。

職制総ぐるみの体制を作る必要がある。

六、共産党に対し温情主義はダメ。徹底的に孤立させること。

七、従業員の正しい把握。年齢、学歴、勤続年数、家庭環境、人脈、思想傾向など。

八、対策は総て秘密裡に行うこと。苦情の先取りを行う。組織を作って、組合員のなかに中核健全分子を育成する。

実にいいいな指導である。しかし残念なの

は、教えられた通りに雪印食品の職場は狂気のフ
ァシズムが横行し、全従業員に対しはかり知れな
い損害と人間性破壊がまかり通ったのである。雪
印食品が「日本政治経済研究所に払った金は総額
四千万を越した」の証言もある。以上のようなパ
ンフと研修会でもって関東職員研修会は、反共攻
撃を施して、「全従業員を色分けする政治地図の
作成」「労使関係の正常化」「不当労働行為のやり
得」「組合役員選挙のやり方」等々具体的に教育
してきたのである。

しかし資料提供者のA氏は「雪印の受けた研修
は日本政治経済研究所が主である」とのべ、何故
か「関東職員研修会」だとは言わなかった。なる
ほど「特別研修会の案内書」には、講師陣に日本
政治経済研究所の肩書名が多い。そのうち『民主
的な組合のあり方』と題する小冊子をA氏から提
供されたが、買ったのは同研修会の時であり、発行
は日本政治経済研究所であった。この両団体はい
ずれも住所が同じであることを突き止めた私は、
早速、同研究所を訪ねてみた。

国電四谷駅を下車し、徒歩一五分。麴町四丁目
の交差点に相互第一ビルがある。道路をはさんで
斜め前に、日本国有鉄道共済会の建物があり、
すこし行くと参議院議員会館のある一等地であ
る。

相互第一ビル内には、歯科から美容室、法律事
務所と雑居していた。四階を見ると日本政治経済
研究所、関東職員研修会、産業人教育協会の三枚
の看板がある。

エレベーターで降りると正面が、事務所、左側

は、机をたくさん並べ、いつでも講座が開けるよ
うになっている会議室だった。私は中に入り「案
内パンフ」を求めると、応対に出た若い女子事務
員が笑みを作り、応接間に通してくれた。約一〇
分待たされ、茶を飲みながらあたりをみると、女
子事務員が三名、男子職員四名が忙しく立ち働い
ており、さかんにタイプの打つ音が聞えた。入口
にはパンフや書籍が山と積まれ、中央に応接室、
奥には机を五つほど並べたところに、電話がひっ
きりなしに鳴っており、その応対に男子職員が忙
しく働いていた。

暫くして入ってきた男は、名前は名乗らず、名
刺も出さずに「どうも、どうも「雪印さん」には
お世話になっております」ときり出した。私は日
本政治経済研究所の案内書と『日本共産党は国民
大衆に何を与えたか』（佐野博著）を買い求めて
から、二、三の質問をしてみた。

「貴研究所での講習に対し、不当労働行為を扇動
している」という者がいるが」

「どこでもやっていることですよ。共産党だって
労働組合執行部に入るために必死ですからね」

男は別にこともなげに言って、今後は私に対し
誘導尋問的に聞いてきた。

「いつ当研修所の研修を受けたのか、誘ったのは
労務課の誰か、仕事の役職名や上司名は」といっ
た具合に。私は適当な答を出して、早々にこのビ
ルを出た。最初からインタビューをする目的で行
った訳ではなかった。

□日本政治経済研究所とは

私がもらってきた研究所案内には「当研究所は
佐野学（初代所長）と佐野博（現所長）が中心と
なって、昭和二二年、日本に適した民主主義社会
の建設と発展、並びに民主的な労使関係の確立と
長期安定に寄与することを目的として創立した」
とある。

そして具体的活動として

①共産主義思想の誤りを科学的に究明し、これを
克服できる正しい企業観・労組観を普及徹底す
る。（中略）

②民主的労使関係を長期にわたって安定させるに
役立つ建設的理論と具体策を立案し、その実践を
促進すること、等をあげている。

いろいろ恰好をつけているが、要するに外部労
務屋であることにはかわりはない。

またこの案内書には「外郭団体である研修機関
による教育研修」も実施するとある。その外郭団
体とは「関東職員研修会」と「産業人教育協会」
のことを指している。この言葉で始めて、DEC
メンバーA氏の意味がのみこめる。つまり日
本政治経済研究所という一枚看板のほかに、いろ
いろ看板を掲げてやっているが、本質的には佐野
博を頂点とした労務屋以外の何ものでもない。

表IIは、東京の電話帳、生活編下の「その他の
労働組合」欄から探したものだ。住所は全て同
じで電話番号が連番になっているだけだから、実
質的にも全く同じということになる。

高度成長政策の破綻後、合理化の嵐が全産業にふきあれ、これに抵抗する労働組合・労働者には「闘争至上主義」「企業破壊主義」のレッテルを貼り、資本は攻撃をかけてきたし、低成長になつてからはさらに巧妙になつてきている。

こういつた攻撃を語る時、すぐに頭に浮かぶのは、職業的反共主義者の三田村四朗や鍋山貞親の名前である。ところが三田村四朗の片腕として、同じように労務屋になつた佐野博はあまり知られていないようである。

佐野博は、戦前の日本共産党の指導者、佐野学の弟で、兄の学が逮捕されたあと、田中清玄らと共産党の指導部をにぎり、極左冒険主義の指導をした人物。

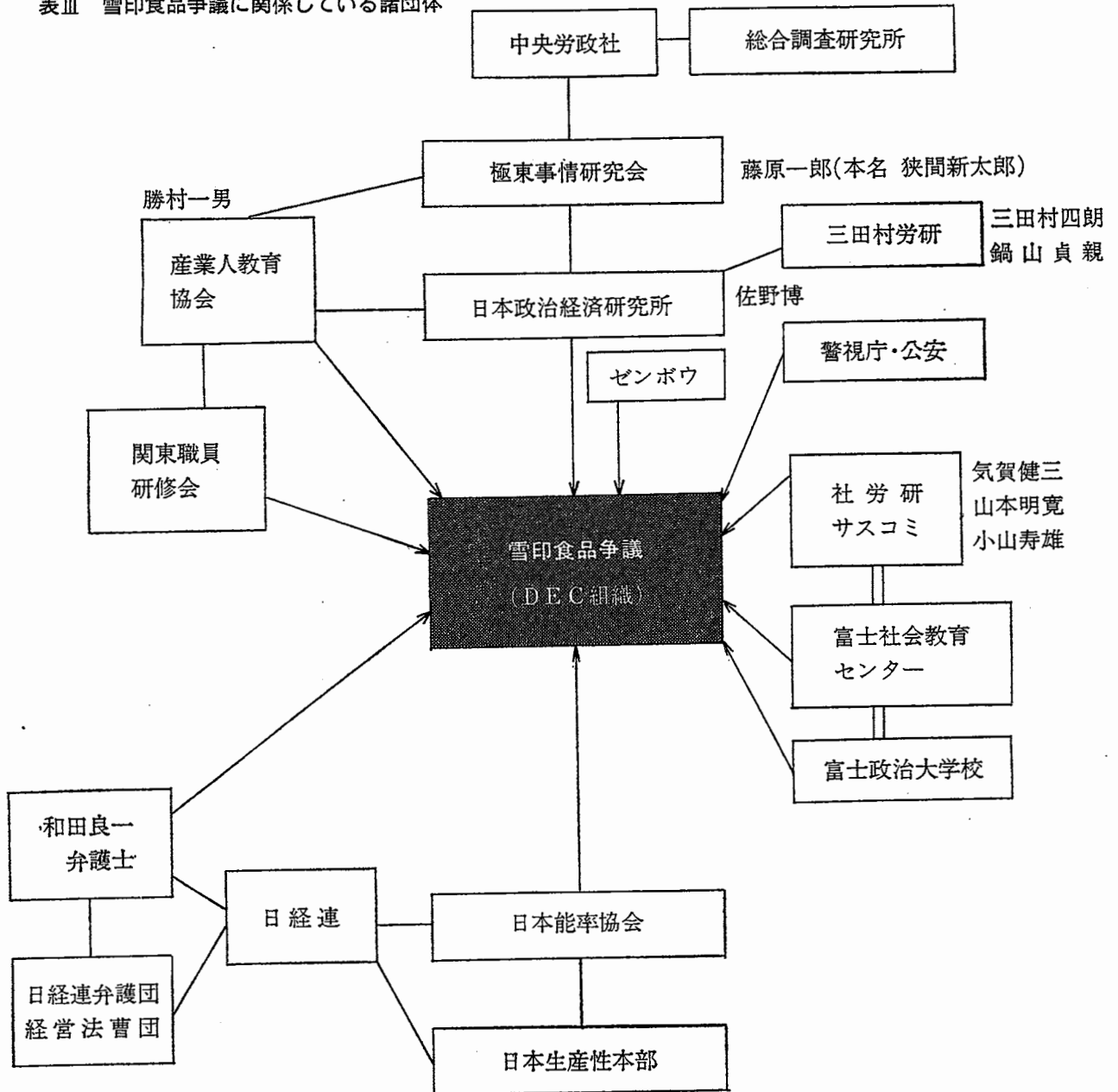
「一九三三年『転向声明書』を獄中で発表し天皇制に降伏し、日本帝国主義の中国侵略を支持し

◇佐野博とは

表II 反共労務屋の一例

| | |
|-------------|---|
| ◦ 日本政治経済研究所 | 千代田区麹町3の2 相互第1ビル内 TEL 03 265 6781 |
| ◦ 関東職員研修会 | 住所同上 TEL 03 265 6782 |
| ◦ 産業人教育協会 | 住所同上 TEL 03 265 6783 |
| ◦ 極東事情研究会 | 住所同上 |

表III 雪印食品争議に関係している諸団体



た佐野学（一八九二—一九五三）、三田村四朗（一八九六—一九六四）（『社会科学辞典』、新日本出版社）。

さらに佐野博らは「極東事情研究会」なる名も名乗って、組合分裂事件を起こしている。全造船機械・住友重機浦賀分会で起きた分裂は「産業人教育協会」と「極東事情研究会」を名乗って、佐野博、勝村一男らが影で指導したものである。

この事件にたいし東京都労委は「会社が人選した従業員を、参加趣旨を明らかにして産業人教育協会、または極東事情研究会主催の各研修に参加せしめ、研修を受けせしめたことは分会の組織・運営に対する支配介入行為である」（七五年一月二一日命令。『労働法律旬報』九〇九号）との明確な判断を下している。

以上のように、すでに七年も前に「反共労務屋」に対する審判はおきているのだ。今、私も含めた組合活動家は、佐野博らの謀略を一刻でも早く察知し、分裂・乗っ取りが「完成」しないうちに手を打つ活動が必要とされているのではないだろうか。

さらに「教育している内容は、日本政治経済研究所も『サスコミ』も全く同じなのであるから、社労研や『サスコミ』を、同じような「外部労務屋である」という審判を下して闘いを起こすことも重要な気がしてならない。「ファシズムは芽のうちにつめ」の言葉もある。

☒点検を含めた闘いを

最後に、これまで取材してきた経過を踏まえ「雪印争議の関わり」を表にして書いてみる（前頁の表Ⅲ）。

表Ⅰで見たように、都労委命令で不当労働行為を指摘された日本政治経済研究所が「産業人教育協会」と名前をかえて、雪印食品労働組合に指導をしている。

闘う労働組合であった雪印食品労働組合を乗っ取り、同盟に加盟させ、一千名もの首切りを実施した実践部隊「DEC」を指導した日本政治経済研究所が「正しい労働運動」を講義しているのだ。

富士社会教育センターは富士政治大学校と同じだし、組織革新研究会は沖電気工業などで行なっている「歩行ラリー」を教える「あしのご学園」に類似している。さらに私の会ったDECメンバーB氏は「日本能率協会も、日本政治経済研究所と同じで、裏では同じようなことを教えているよ」の証言もある。

しかしこれほど複雑な図ができるのは雪印争議だけだろうか。決してそう思えないのである。何故ならプリマでもAGSでも社労研の名を見ているし、ルポライターC氏は「次に狙っているのは私鉄総連加盟の東武労組と、京成電鉄労組である」と断言していた。

また表Ⅲにあらわれた団体の他に「近代労研」「ミリオンの資料サービス」「中央労政社」「総合調査研究所」などという得体の知れない労務屋はまだだ。労務屋や『サスコミ』が企業を教育し、熱心な組合活動家を「アカ」よばわりし、他の一般組合員との分断をはかりつつ大合理化をす

る常套手段は、残念ながら多くの職場で「成功」している。

しかし闘う労働者も多い。敵と闘うには、敵の内部を良く知ることが大事であり、そのことは歴史も教えている。

あなたのところの組合議案書に『サスコミ』、社労研の字句はないですか、大会時の機関紙に労務屋からの祝電、メッセージはないでしょうか。もしあるとするならば表Ⅲの雪印争議の背景と全く同じだと断言できます。

☒私の『サスコミ』観

『サスコミを追う』（本誌三月下旬号）で書いた私の拙文には、単産・単組幹部・ジャーナリスト・争議団とさまざまな人から激励をいただき、感謝している。

しかしその都度問われたのは「一言でいうと『サスコミ』とは何か」ということであった。私はその都度、次のようにのべている。

一、同盟・JCの裏組織（インフォーマル・グループ）である。

二、八〇年九月三〇日、民間六単産の発表した「労働戦線統一推進会」を影で進める謀略部隊だ。

三、資本主義社会を守るため「防衛力増強」を叫び、資本の別動隊となって働く労務屋であり、日本の右傾化、軍国化に導く先兵役である。

労働者を苦しめている、共通の敵に対し、労働

者の共通の要求で闘い、労働者の目の前で具体的にバクロし、そのなかから「反共」＝反労働者であることを学習し『サスコミ』を公然化させ民主主義をかけてたたかわなければならぬと思う。

◇『サスコミ運動』は不当労働行為の命令

私がこの原稿を書き終えた頃、実に信じられないビッグニュースが入ってきた。

『サスコミ』の活動そのものが「不当労働行為にあたる」との画期的命令が、七月一日東京都労委から出されたのである。

勝利命令を受けたのは、前回レポートでも紹介した総評全国金属東京地本大田地域支部八重洲無線分会であり、被申立人は八重洲無線株式会社。

命令書本文は以下のようなものである。

一、被申立人八重洲無線株式会社は、申立人総評全金東京地本大田地域支部および、同八重洲無線分会所属の組合員に対し、申立人組合からの脱退を勧めたり、別組合をつくるよう示唆するなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。(以下略)

というようなものであり、不当労働行為を認定した理由に、(三)五五年一月初旬、会社は、管理職を通じて、『サスコミ』という雑誌(編集人、電力労連組織局長)を従業員に回覧した。この雑誌は「総評全金のすべて」という標題で「総評全金の特徴」「総評全金の争議戦術」等にふれ「結語」として「総評全金の存在が、どれだけ社会的悪影

響をもたらしたかは、はかりしれないものがあります……」(以下略)、と八重洲無線に対する脱退強要に『サスコミ』が利用されたことを認定しているのである。

さらに「社労研」で視聴覚教材として販売している、八ミリフィルムの上映までも言及して「五六年一月下旬から二月初旬にかけて、就業時間中、会社会議室で従業員対象に『目で見る左翼労働運動』という題名の映画(ペトリカメラやパンジャケット、等の争議状況を映したものをみせた)ことを認定しているのです。

そして東京都労委は、五七年六月一五日第八三六回公益委員会において「当委員会の判断」として、『サスコミ』を回覧させたり、全金中傷の映画を従業員にみせ、感想まで求めた行為は、不当労働行為にあたる、と判断し「会社は、その責を負うべきである」「今後このような行為を繰り返さないよう留意します」と言及しているのである。

しかも七月一日の命令に対し、会社は六日、八重洲無線分会に謝罪文を提出し、命令は確定されるという「全面勝利」になっているのである。

『サスコミ』『社労研』の活動が不当労働行為であることは、誰の目にも明らかだが、都労委の場で認定された意義の深さははかり知れないものがある。

『サスコミ』を暴露したのが『雪とふきのとう』であるならば、それを相手に闘っているのが全印総連新日本印刷分会であり、民航労連AGS労組などだが、さらに一歩踏み込んで、第三者機関で

勝利したのが八重洲無線分会である。雪印食品争議団としても大きな拍手を送らなければならないのは言うまでもない。

資料

『サスコミ』の労組運動への介入は不当労働行為

命令書

申立人 東京都大田区蒲田一丁目一八番一号

日本労働組合総評議会全国金属労働組合

東京地方本部大田地域支部

執行委員長 香田 一栄

申立人 東京都大田区下丸子一丁目二〇番二号

八重洲無線株式会社東京工場内

日本労働組合総評議会全国金属労働組合

東京地方本部大田地域支部八重洲無線分会

分会 長 渡 辺 一 樹

被申立人 東京都中央区八重洲一丁目七番七号

八重洲無線株式会社

代表取締役 長谷川 佐 幸

上記当事者間の都労委昭和五六年第一二号事件について、当委員会は、昭和五七年六月一五日第八三六回公益委員会において、会長公益委員古山宏、公益委員瀬元美知男、同鬼倉典正、同平山三喜夫、同海江田四郎、同前川光男、同川口浩、同高田章、同吉田徳三郎出席し、合議のうえ、つぎのとおり命令する。

主 文

一 被申立人八重洲無線株式会社は、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部大田地域支部および同八重洲無線分会所属の組合員に対し、申立人組合からの脱退を勧めたり、別組合をつくるよう示唆するなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

二 被申立人会社は、本命令書受領の日から一週間以内に、下記の文書を各申立人組合に交付しなければならぬ。

記

昭和 年 月 日

日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部大田地域支部
執行委員長 香田 一栄 殿
日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地本本部大田地域支部八重洲無線分会
分会 長 渡 辺 一 樹 殿

八重洲無線株式会社
代表取締役 長谷川 佐 幸
当社の役員が、貴組合の組合員に対し、貴組合からの脱退を勧めたり、別組合をつくるよう示唆するなどの発言をしたことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。
(注、文書の年月日は文書を交付した日を記載すること。)

三 被申立人会社は、前記第二項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならぬ。

理 由

第一 認定した事実

一 当事者等

(1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部大田地域支部(以下「支部」といい、支部および本部を含め「全金」という。)は、東京都大田区内の金属機械産業に従事する労働者が組織する労働組合であり、昭和五四年三月に従前の「下丸子地域支部」と「糀谷地域支部」とが合併して現在の支部となったもので、その組合員数は約四〇〇名である。

(2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部大田地域支部八重洲無線分会(以下「分会」又は「組合」という。)は、支部の下部組織として、被申立人会社の従業員で組織する労働組合であり、本件申立時(昭和五六年二月一〇日)の組合員数は九名である。

(3) 被申立人八重洲無線株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、東京都大田区に東京工場を置くほか、福島県に須賀川工場、全国各地の営業所、出張所を有し、アマチュア無線用電子器械の製造・販売を業とする従業員数約七〇〇名の会社である。

(4) なお、会社には、申立人分会のほか、昭和四九年須賀川工場の従業員で結成された八重洲無線労働組合があり、昭和五六年二月二〇日、東京工場にも同組合の支部が組織された。

二 本件申立てに至る経緯

(1) 会社は、昭和五一年一月二五日、分会長渡辺一樹(現在までひきつづき分会長の地位にある)を、秋葉原の電気商店街で会社の営業を妨害する内容のビラを配布したことなどを理由に解雇した。これに対し支部は、同人の解雇無効の訴え

(東京地方裁判所昭五二年(第七〇七六号として係属中)を支援する一方、「全金八重洲無線分会支援共闘会議」を組織し、同共闘会議名で解雇に抗議するビラを秋葉原の電気商店街で配布するなどの活動を続けた。

(2) 渡辺が解雇されてから分会の組織は崩壊し、昭和五五年九月頃までは、分会が事実上存在しないと同様の状態が続いた。

しかし、五五年一〇月七日、会社が従業員佐藤好行に広島営業所へ配転を命じたことが契機となり、同人は、同月二四日、会社に対し、全金組合員である旨通告した。そして支部は、同人の配転を不当労働行為であるとして、会社の東京工場の門前などで抗議行動を行うとともに、配転撤回を求めて、当委員会に対し、同年一〇月二九日あつせんを申請し、ついで同年十一月一〇日には不当労働行為の救済を申立てた(この配転問題についてはあつせんにより解決した)。

(3) 五五年一月初旬、会社は、管理職を通じて、「サスコミ」という雑誌(編集人・電力労連組織局長)を従業員に回覧した。この雑誌は、「総評全金のすべて」という標題で、「総評全金の特徴」「総評全金の争議戦術」等にふれ、「結語」として、「総評全金の存在が、どれだけ社会的悪影響をもたらしたか、はかり知れないものがあります。……全金はいつまでも容共的姿勢を続けているのではなく、真の労働運動への路線へと大きく転換していかねばなりません。……」と記されていた。

(4) 同年一月一日と二日、会社の尾上総務部長は、就業時間中、技術部、特機部の係長・主任クラス従業員を会社会議室に集め、「全金と共産党と

はかかわり合いがある。佐藤はクラブ活動を利用して全金への加入勧誘をしている。過激な組合活動は企業がつぶれてしまうから困る。秋葉原(電気商店街)におけるピラまき活動は明らかに営業妨害活動であり困る」などの趣旨のことをいった。

(5) 翌五六年一月下旬から同年二月初旬頃にかけて、会社は、就業時間中、会社会議室で従業員を対象に、「目で見る左翼的労働運動」という題名の映画(「ペトリカメラ」や「ヴァンジャケット」等の争議状況を映したものを)をみせた。上映後、会社の鈴木専務、尾上総務部長らは、前記渡辺分會長解雇の経過、秋葉原の電気商店街での全金組合によるピラ配布等について会社の見解などを述べたうえで従業員に対し、この映画について感想を求めた。

三 柴崎部長と山科のかかわり

昭和五三年九月下旬、柴崎特機部長は、業務のためJ大学のS教授と会った際、J大学出身の従業員山科修が会社の製造部に所属していることを知って、社内で山科に声をかけるようになった。そして、同部長は、山科の設計の仕事をしたいという希望をいれ、一心不乱に努力して実績をあげるように伝えて、五五年一月一六日付で、同人を特機部設計課へ受け入れた。

さらに、柴崎部長は、同年七月頃、山科に、「勉強の成果が仕事に出していないのもっとがんばれ」とか、同年八月頃には「左翼的な方向に走らないよ気をつけるように」という趣旨のことをいった。また、前記の佐藤が全金組合員である旨を会社に通告した同年一〇月二四日(第一、二(2))、柴崎部長は、会社会議室に山科を呼び、「君は佐藤との深いつきあいから、佐藤が組合員であったことを事前に知っていたか」「佐藤の考え方をどう思っているか」「支部および組合の秋葉原の電気商店街におけるピラまき行為や、取引銀行への抗議行動についてどう思うか」「佐藤らの活動は会社の容認できない営業妨害であるから、佐藤の影響を受けないで設計技術者としてがんばってくれ」という趣旨のことをいった。これに対し、山科は「自分は佐藤さんと親しいけれども佐藤さんとは考え方が違います。設計技術者として一生懸命がんばります」という趣旨のことをいった。

四 柴崎部長の山科に対する言動(救済を求める具体的事実)

昭和五六年二月六日、山科ら五名の従業員は、会社に対し全金組合員である旨を通告した。

(1) 同日午後三時頃、柴崎部長(五四年四月取締役(就任))は、山科を会社応接室に呼び、約一時間ほど同人の組合加入問題について、以下のような趣旨の発言をした。

柴崎部長は「以前から左翼的な方向に走らないようにと話してあったにもかかわらず、全金の組合員であることを公然化したというが、君の従来から言っていることと反対の方向に行動しているように私には感じられるので、その理由を説明してもらわないと納得できない」といった。

これに対し、山科は、全金に加入した経過、秋葉原電気商店街等での全金のピラ配布活動に対する考えを述べた。

すると、同部長は「あなたの考えは一部自分と共通するところがあるが、全金という組合はあなたの将来のためにならない。家族にも迷惑をかけるからやめなさい」「全金でない組合をつくりな

さい」などといった。

これに対し、山科が「会社は組合をつくらせてくれない」といったところ、同部長は「そんなばかなことはない。組合をつくるという方向で尾上総務部長に話しをしておくから、そちらの組合に入るよう考えてほしい」といった。

山科は「考えさせてほしい」といい、同月九日に返事をするににして別れた。

(2) 柴崎部長は、同日午後九時三〇分頃から、数回山科の自宅へ電話をかけたが、山科は不在であったので、翌七日の午前八時頃、再び電話をかけ、「総務部長も組合をつくる方向で考えるといってくれたので、それも考慮して返事をくれ」という趣旨のことを山科にいった。

同月九日、山科は、会社で柴崎部長と会い、同部長に対し、「先日は私の全金加入について御心配下さったことを心から感謝致します。しかしながら、私の最初の考えに変わりなく、このまま組合活動を行くことに致します。私たちは決して会社と問題、争議を引き起こす為には組合への加入に踏み切ったわけではありません。……」と書いた封書を渡した。

第二判断

一 分会の申立人資格について

被申立人は、申立人分会は、組織上単に職場単位の集合体にすぎず、申立人支部とは別個独立の労働組合ではないから、申立人資格を欠いていると主張する。

しかし、申立人分会は、労働組合法第二条および第五条第二項の規定に適合しているので、本件の申立人となる資格を有し、被申立人の主張は採用できない。

二 柴崎部長の言動について

(1) 当事者の主張

① 申立人は、昭和五六年二月六日の柴崎部長の山科修に対する発言を、不当労働行為であると主張する。

② 被申立人は、昭和五六年二月六日の柴崎部長の発言を、会社の指示によるものではなく、個人的な関係からの発言であり、山科の考え方が全金組合員であることの公然化によって変化を来たしたか否かを確認したものであり、不当労働行為に当たらないと主張する。

(2) 当委員会の判断

会社は、佐藤が全金組合員であることを明らかにした以後、従業員に対し、全金を批判した内容を含む雑誌(「サスコミ」)を回覧に回したり、全金の争議行為等を映した映画を従業員にみせてその感想を求めたり、また、係長・主任会議において、全金の組合活動を批判したりした(第一、二(3)(4)(5))。

これら会社の行為が、佐藤が組合員であることを通告した直後から、山科ら五名が組合員であることを通告するまでの約三ヶ月の間に、しかも就業時間中、次々と行われたことからみると、会社は、「全金」を嫌っていたものと推認せざるを得ない。

ところで、前記柴崎部長の発言(第一、四(1))は、山科ら五名が組合員であることを通告した当日に、しかも就業時間中に会社の応接室へ呼んでなされたものであり、またその発言内容が、全金を脱退するよう勧めたり、他の組合をつくるよう示唆しているものであることを考え合わせると、たとえ前記認定(第一、三)のように、柴崎部長

と山科が一定の個人的な関係にあった点を考慮したとしても、山科が全金組合員に加入していることを嫌って、組合からの脱退を勧めたものとみるのが相当である。

なお、会社は、柴崎部長の発言は会社の指示によるものでない主張するけれども、同部長は会社の取締役でもあるから、その職責上からも会社が責を負うべきである。

第三 法律上の根拠

以上の次第であるから、昭和五六年二月六日の柴崎部長の言動は、労働組合法第七条第三号に該当する。よって、労働組合法第二十七条および労働委員会規則第四三条を適用して本文のとおり命令する。

昭和五七年六月一五日

東京都地方労働委員会
会長 古山 宏

●労働組合教科書シリーズ

労働旬報社編 ￥300

1 私たちの労働組合読本

労働者とは何か、企業の本質と資本主義の搾取のしくみをわかりやすく解説し、これからの労働組合・活動家のたたかう方向を説く。

労働旬報社編 ￥300

2 私たちの賃金読本

賃金とは何か、賃金体系とは何か。わが国の低賃金のしくみと現状を、職場で生起する問題を通して具体的に解明。青年活動家必読書。

中山和久著 ￥300

3 私たちのスト権読本

「スト権スト」をめぐる「違法スト論」「国民迷惑論」などの思想攻撃をわかりやすく解説し、スト権回復の国民的合意を説く学習版。

橋本宏子・高橋菊江著 ￥300

4 私たちの婦人労働読本

働く婦人の職場と家庭の悩みを労働者としてどう解決していくか——母性保護、賃金、働く権利と男女差別の問題を説く学習テキスト。

労働旬報社編 近刊

5 私たちの社会保障読本

社会保障とは何か、その本質と現代社会におけるもつ意義を、歴史・制度・労働者のたたかいを通して、やさしく問いかける。

千代田区神田神保町3-17-28

労働旬報社

☎(二六三)七一四一 振替〇一八〇三七四

大木兼次郎 金属機械反会インフォォーマル対策委員会

「ねらわれた組合」からの脱出

—インフォォーマル組織とたたかう—

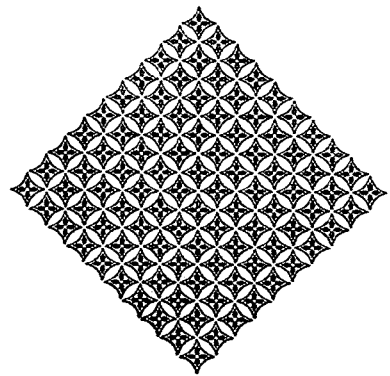


いぶ議論した。しかし、売れる見込みではなく、心意気で印刷部数をきめたので、売れゆきには気がつかった。

「こんなに刷って在庫の山になったら、どうする。大赤字だ」

これが担当者の共通の心配事だった。一冊二〇〇円だから、返品、在庫がたまれば、ちょっとした額になる。

ところが、パンフを発行してから一ヶ月がすぎたところから風向きが変わってきた。配本は多方面にということ、手びろく配ったことがよかったのだろう。あっちでもくれ、こっちでもくれ、ということになって、在庫が底をついてきたのだ。もちろん、金はほとんど入ってこない。ここで、みんなはまた、頭をかかえた。刷り増しはしたいが、増刷分がそのまま返本の山、ということになったらどうしよう、というのである。また、増刷



の資金をどうするかという問題もあった。しかし、ここはもちまへの心意気。エイ、やっちなえ。これで増刷五〇〇〇部がきまった。初刷とあわせると一万五〇〇〇部である。これが、ことし（一九八三年）の一月には、ほとんどはけてしまったのだ。

「黒字になりましたよ」

集金係のIさんがこういったのも、ちょうど一月だった。このパンフレットをつくった金属機械反会闘争委員会インフォォーマル対策委員会（大田区蒲田本町二の二四の一、全金NCR支部内TEL七三三八〇九八）の面々が、なんとなく胸のつかえをおろしたのはこのころだった。

ふり返えると、この対策委が発足したのは、さく年（一九八二年）のちょうどこのころのことだった。金属の組合の間に、不当労働行為常習集団インフォォーマル組織が暗躍し、組合てんぶく

一 黒字になったパンフ

パンフレット『ねらわれた組合——インフォォーマル組織とどう闘うか——』を出版してから、もう五ヶ月になる。発行日は一九八三年七月一日。初刷は一万部。さいしょ、どのくらい刷るかでた

があいついでいるが、ほとんどなす術を知らない状態が続いている。「もう見すてはいられない」これが対策委員発足時の委員一人ひとりの気持だった。

組合てんぶくのもとには、少数のたたかう組合員が残る。この少数の組合員の状態は、どこでもひどいものだった。職場では村八分どころか、村十分——つまり祝儀、不祝儀のつきあいもしない——という、世間ではほとんど考えられない状態がつくり出されていた。これだけならば、まだいい。なぐる、蹴るの暴行がひん発し、組合にとどまる人たちを職場からイビリ出そうとするケースも生じている。当然、争議になる。このようなところが、かなりの数になっている。また、このような組合が争議に勝利したとしても、職場の仲間の労働条件は、組合てんぶくによってひどい状態におかれたままである。これをどうするか。

そればかりではない、いま、インフォーマル組織秘密労働集団は、労働運動の右寄りの流れにもものって活躍し出した。いままで、組合活動には顔もみせたことのないような人たちが、この流れにのって「会社派グループ」をつくり、名乗りをあげているのである。けして労働者の利益に結びつかない、このような流れの宣伝にも、効果的な反撃が必要である。長い組合活動の経験をもつ組合であっても、マンネリの活動を続け、形式主義をはびこらせ、油断をしていれば、かれらの乗ずるスキはいくらでもあるのである。

このような状態を立て直すためにはどうしたらよいか。さらにすすんで、秘密労働組織の攻撃

にあうまえに、この動きをいち早く見つけ、効果的に反撃するにはどうしたらよいか。また、このような組織のしゅん動をゆるす組合の状態とは、どのような状態なのか。以上のような、インフォーマル組織をめぐるさまざまな疑問に解答を出し、現場での経験をつみ、攻撃をうけている仲間に適切な助言ができるようになり、実践でも勝利していく。

発足時の委員会のメンバーの気持はこんなものだった。

二 スタートした研究会

おおくの組合にはたつきかけて、第一回インフォーマル研究会がもてたのは、三月(一九八三年)末だった。集まった人たちは、約四(五〇名)。各労組一、二名で、どの参加者もインフォーマル組織に痛めつけられた組合の仲間だった。いや、痛めつけられたと、過去形で表現される組合ばかりではない。いま現に、インフォーマル組織が活躍しつつある組合からも参加していた。インフォーマル組織の話が、組合活動家の間で話し出されたのは、だいぶ前のことである。

「あそこの組合がてんぶくさせられた」

「いま、さかんにやられているらしい。会社とかなりうまくやっていた従業員組合だったのになあ。あそこもやられたか」

こんな話はちらほら聞いていた。また、ジャーナリストの青木慧さんの著書『日産共栄圏の危

機』、『偽装労連』、『青い鳥はどこへ』などで、インフォーマル組織のおそろしきは知っていた。だが、これはどこか遠い組合の話のようにうけとっていたのが、実際だった。ついで、雪印食品の仲間のたたかひの経験を書いた『雪とふきのとう』(門倉訣著)、つづいて争議勝利ヘインパクトとなり、元人事部長の告白を収録した記録『自立する労働運動』(吉村宗夫著)が出た。

「きたないことをするな」、「これは大変なたたかひだ」こんな感想をもったが、まさか自分の組合はこうはならないだろう、と思っていた。

このようなところが、インフォーマル組織に対する感想だった。雪印の仲間、日産の仲間とも話し合い、いろいろな行動を共にしていても、このような状態だったのである。

しかし、目の前にこのようにおおくの仲間が一堂に会しているのを見ると、実感としてインフォーマル組織の猛威を感じざるをえなかった。

全国金属北辰電機支部、同じく山武ハネウエル支部のたたかう仲間、同じく東京計器支部、同じく日産プリンス支部……。金属の仲間を中心に、食品からは雪印、電機から沖電機、サンスイなどの仲間も参加していた。

研究会は、インフォーマル組織をねばり強く告発し続けているジャーナリスト勝山善介さんの基調報告ではじまり、これをうけて参加者が自分たちの闘争の報告をおこなった。

勝利した組合で参加したのは雪印と全金リオン支部二組合だけだった。いきおい、発言は破れたたたかひの経験ばかりになった。

これはパンフレット『ねらわれた組合』にも載せたことであるが、長い闘争経験と組織を誇る組合が、ある日突然崩壊する話である。てんぶくされた組合の経験は、それぞれの企業の条件により、組合の活動の仕方によりさまざまだった。参加者には、全員発言してもらった。この発言内容もまちまちだった。しかし、研究会を終えて、この会議全体を振り返ってみると、そこには共通した姿が浮かび出ていた。インフォーマル組織の攻撃のパターンとでもいうのだろうか、一つの手法が姿を現わしていた。

いままで地下にもぐっていたインフォーマル組織が、ある日突然姿を現わし、門前で組合批判のピラをまく。

これは組合の役員選挙の直前のことがおおい。

かれらは、会社の職制機構の力をかりて、組織拡大運動をおうせいにやり、職場で多数をにぎる。

これに成功すると、組合の選挙規定の改悪提案をしてくる。

これにも成功すると、いよいよインフォーマル組織の中心メンバーを組合の役員に立候補させる。

つぎは、組合執行部乗っ取り、組合活動家排除に乗り出す。

これにも成功して、職場の専制支配が確立すると、合理化、生産性向上運動など会社のやりたい方策はすべて大賛成で、卒先して実行にうつす。

組合員の意見はいっさい無視。労働条件はもちろん、基本的人権まで犯してくる。こうして職場はファッション体制が支配する。

さらに調べてみると、このような動きの背後にはかならず、外部の労務屋の指導があり、組合員ではあるが職制機構に入っている中堅社員の外務での教育・講習が前からおこなわれていたことが分かってくる。つまり、組合つぶしの思想攻撃のポイントとその戦術指導の学習会である。

三 勝利への道はどいかに

●研究会での討論の成果

対策委員会は、このような攻撃の背景を知るために、第二回研究会を開き、さきに紹介した、秘密労務組織をあばき続ける青木慧さんをよんで、このような攻撃のよってくる背景の話を聞いた。

自民党、財界、民社党、民社研究会などが一体になったこの種の攻撃の陰の指導部の実態を知らなければならぬ。青木さんは前にあげた著書を書いたあと、この秘密労務組織の実態をさらに詳しく調査したり、ルポルターージュしたりして、『ニッポン丸はどこへ行く』（朝日新聞社刊）、『政労使秘団』（汐文社刊）などの著書を上梓している。青木さんの講演で、印象に残ったエピソードは、この秘密組織に対する労働者側の警戒心の大切さだった。

講演のあと、質疑に入って、一人の参加者が質問に立った。

「まだ、うちの会社にはそのような組織はないと思うが、外部労務講習会にいらっている人がちらほらあるようだ。インフォーマルにやられた組合の弱点を学んでおきたい」

すると、青木さんはこう答えた。

「あなたはまだ秘密組織はないようだ、知っているが、それだけ動きがあれば、もうかなり大きい組織があるにちがいない」

第三回目の研究会は、指名解雇をうけて、撤回闘争をたたかっている、池貝鉄工の仲間をはじめ、いまインフォーマル組織とたたかっている組合の代表を発表者とした、ケース・スタディをやった。

発言者はすべて、この組織とのたたかひの経験をもっている人たちばかりである。甲論乙駁が出てこの場で決着のつかない問題もたくさんあったが、実感のこもった討論が続けられた。

池貝鉄工は、指名解雇というかたちで闘争がおこなわれているが、この闘争の前段で、インフォーマル組織による組合の変質があったのではないか。ここで、すでに指導部は会社の指名解雇を受け入れる体質になっていたのではないだろうか、という意見も出て、参加者の共感をえていた。

研究会と並行して、委員会では、これまでの経験をまとめて、広くこのインフォーマル問題を仲間に訴える方法についても討議されていた。この結論が、最初に述べたインフォーマル攻撃とどうたたかうかについてのパンフレット発行だったの

である。

「これまで発表された経験を、もっとおおくの仲間知ってもらう必要がある。それに、この事実から何が学べるのか、よく考えてみよう。勝利への展望はここからひらけてくるのではないか」

当時、委員会がつかんでいる事例の中で、インフォーマル攻撃とたたかって勝った経験は二例だけだった。そのうちの一例は、かなり古いものだった。以前のかねらの手口は、分裂を主軸にしてきたが、いまは違う。かれらは分裂を避け、組合全部を乗っ取る方向で動いている。

しかし、勝利の経験は古くても貴重だ。これもパンフに載せよう。ここから何か勝ちスジが見つかるかもしれない。インフォーマル関連の労働事件をおおく手がけてきた弁護士先生にも話を聞いた。青木慧さんの講演の記録も載せさせてもらおう。敗北の経験でもいい。攻撃の実際、その後の悲惨な実態、これも大変なアッピールになる。これも載せよう。そして、この人たちから一人の

こらず、どうすればこの攻撃をはねかえせたと思うのか、その意見を聞いてみよう。誰かがいっているのではないか。「敗北も貴重だ。勝利はこの経験の中からも学びとれる」。

対策委員会がつぎに目指したのは、実際にこのような不当労働行為集団とたたかって勝った経験をできるだけおおく集めることである。そして、この経験から勝利の展望を導き出すことだった。

いままでの経験では、これがなかなか大変だった。しかし、意外なところからこの道がひらけた。あたりまえのことだが、くよくよ考えていな

いで、まず、一步をふみ出すことだ。

一万五〇〇〇部出したパンフレット『ねらわれた組合』は、これがきっかけだった。東京北部の組合でつくっている協議会から委員会にインフォーマル組織についての講演依頼があった。八三年年末闘争と春闘にむけての学習会である。

ここで、インフォーマル組織の暗躍とわが委員会の活動の話をしたところ、最近インフォーマル組織とたたかって勝利した組合の話が二件も出てきた。学習会の講師どころではない。こちらが教わらなくてはならない。早速インタビュを申し込み、その勝利の経験を聞いた。もう一件は、委員会に直接報告があったものである。闘争中というケースだったが、これが勝利したという連絡があったものである。

つぎは、この三件の話をまとめたものである。

●一軒一軒訪問して実態を話す

—A労組の教訓

北関東にある金属関係のA労組。会社の工場は、このほかに東京、名古屋にもある。それぞれ組合を結成していて、企業連合会をつくっている。会社の規模は、資本金約九億円、従業員約七〇〇名。問題の北関東事業所の従業員は約二〇〇名、ほとんどが組合員である。組合は二〇年ほど前からあったが、会社とのトラブルはあまりなかった。

この組合に異変が起こりはじめたのは、二年前からだ。組合執行部に対する批判意見がおおく出はじめたのである。

「いまの組合はアカだ」

「政党的路線どおりにやっている」

「左がかっている」

また、いままで、組合の集会では一度も発言をしたことのない職制組合員が、「組合は、なぜ路線を変えたのか」などと、質問してきた。

一方、職場推薦という名目をつけて、「Aの会」というグループが名のりをあげてきた。

組合の指導部は、これはおかしい現象だと思っていたが、全国的にはびこっている右翼の流れ、全民労協の動きを批判的に教宣したり、地域で活発に活動していたので、このような批判が出てくるのも当然なことかもしれないと思っていた。

ところが、二年前の組合役員選挙直前の六月、この批判勢力が表面に顔を出してきた。隣り村の公民館で、組合員約一〇〇名を集めて旗上げしたのだ。組合指導部はまったく寝耳に水だった。早速調べてみると、ここに集まった人たちの約四〇名は、例の「Aの会」の人たち、約二〇名はこの会のシンパ、あとは何が何だか分からないうちに、この旗上げに出席した中間派だった。集会の内容は、「いまの執行部はアカだ」という、おきまりの反共攻撃一点ばりで終始した。最後に組合役員選へむけて、「Aの会」推薦候補者一名を立てて、散会した。

つぎの朝、「Aの会」は職制を中心とした約三〇名が、門前でいっせいにピラをまいた。

組合の指導部は、このような変化を見て、「くべきものがきた。いままでが無風すぎた。これまでが不自然だったのだ」

と、うけとったそうだ。職場の人たちはどうだったろうか。「なんということを、するのだ」と、おこった人が出たそうだ。

組合の指導部は長年職場の意見を大事にし、会社と取りきめることは何でも、事前にそのデータを職場におろし、徹底した職場討議をおこなってきた。時間がかかろうが、何だろうが、この方法をやりとおしてきたのだ。「Aの会」に対する反発は、この職場の民主主義がおかされたところから出たのかもしれない。

執行部は、この日から毎晩のように会議を開き、「Aの会」の動きの対抗策を練った。電話を組合員の家にかけて。機関紙で、「Aの会」の批判を展開した。一週間後の役員の結果、「Aの会」は一名立候補し八名当選、組合指導部は六名立候補し四名当選。組合はつぎのように総括した。

「突然のことで多数は奪われたが、四名を当選させた。投票の内容を分析すれば、制度では負けているが（職場単位の選挙制度のことを指す）、立候補した選挙区の票数では負けていない」

この役員後一年間、「Aの会」は組合執行部の多数派をにぎったが、組合の伝統になっていた、組合員一人ひとりの討議にもとづく組合運営を中止することはできなかった。かれらの指導は、いつも「会社はこういっている」式のものだった。また、職場で「Aの会」会員を増すこともできなかった。しかし、注意しなければならぬことは、日常的に「いまのような組合では、親請け会社から仕事がなくなる」といったアカ攻撃をしかけてくることだった。

これに対して、前執行部派は、インフォーマル攻撃に勝った組合の経験を探し出し、この勝利に学んで新たな方針を立て、これを実行した。すなわち、

・ 前執行部派とこれを支持する人たちは何度も意見交換をした。

・ 組合員一人一人にインフォーマル組織の本質を訴えた。とくに、次期役員までによりきった自宅訪問は、「Aの会」会員をのぞくほぼ全組合員におよんでいた。どの家にも『雪とふきのとう』、『自立する労働運動』をもっていった。

・ 前執行部派が立候補者を立てることのできなかった職場に、次期は立候補者が立てられるような運動をした。

・ どの仲間からも職場での悩みを聞いた。このような活動を積み重ねて、つぎの年の役員に入ったところ、職場の良心派は自主的に動いて選挙の票を読んでくれた。前執行部派が票を読みはじめると、そこはすでに良心派が読み終わったところだったという現象が、あちこちにおこった。職場が動いていることが感じられた。前執行部派は、やるべきことは全部やりきったという自信をもって、選挙にのぞんだ。

この年の役員の結果は、「Aの会」派三名、前執行部派九名の当選だった。いま、組合執行部はパンフ『ねらわれた組合』を全組合員に配っている。また、「Aの会」に入っている人で、この会からぬけたいといっている人が何人も出ているという話を耳にしているという。

●生産性運動とセットで

—— B 化学組合の経験

五年ほど前結成された、比較的新しい組合Bにかけられた攻撃の例である。この組合は東京北部の地方組織に属している化学関係の経営にある。従業員は約五〇〇名、このうちの約八割が組合に組織されている。

おかしな動きは、会社の業績がやや下降気味になったときからはじまった。化学工業界は寡占化がすすんでいる業界である。ふだんでも中小企業はその経営が苦しいのに、不況になると大企業が中小の分野まで進出してくる。B会社もこんな状態においつめられていたのであろうか。この経営の苦しさを、組合弾圧と社内ひきしめ、労働強化で乗り切ろうとしてきた。経営の自己努力を放棄して、その責を労働者に転嫁する経営が、成功したためしがない。しかし、経営者はいつもこの道を歩もうとする。

二年前のことである。会社は社長の交代と同時に社内機構改革をやってきた。新たに係長制を導入し、組合員を含む係長をつくり、管理者教育を強めてきた。ところが、この管理者教育が大変におかしかった。組合員でこの教育に参加した者の中から、きせずして「おかしい」という声が行部に上がってきた。

どう「おかしかった」のか。実は、この講習会、表面は中堅管理者向けの生産性研修会だったのだが、その内容は、いまの組合を非難する講習になっていたのだ。会社の組合活動への支配介入

であることははっきりとしていた。つまり、不当労働行為が明白な講習だったのだ。生産性本部から派遣されてきた講師は、こういった。

「世の中には民主的労働運動と左翼的な労働運動の二つの流れがあって、その中間はなく、このB労組は総評左派の組合に属していることからして、民主的労働運動とはいえず、このような現状を改革——この組織から脱退し、生産性運動を率先して推進する組合にすること——するためには、非組合員も組合に入るべきだ」

執行部はこの報告を受けるとすぐ、この研修の内容をこまかく調べた。調査の結果分かったことは、この研修は、静岡の生産性研修会館で、三泊四日間おこなわれたものであった。講義は日本生産性本部労働課長の「生産性運動の基本理念」、「生産性向上の具体策」、R大学教授の「職場の活性化と職場リーダーの役割」、B社社長の「わが社の現状と中堅管理者への期待」、某労働経済評論家の「労働組合の役割とこれからの労資関係」、A食品労組中央執行委員の「生産性運動の実践とその成果」など。どの講義にもレポートと演習がついていた。

組合はすぐさま会社と団交をもち、会社の不当労働行為に抗議した。しかし、会社はこの不当労働行為性を否定したので、組合はまずこの事実を全組合員に知ってもらおうと、「生産性運動に対する中執見解」を出して大衆討議をはじめた。

こうしている間に、会社はグループ・リーダー層までを、この研修に出席させはじめた。この影響はすぐに出てきた。出席者が、研修内容を組合

に報告しなくなってしまうのだ。それとともに、この研修会の同期会が職場にできはじめた。また、なんでも五分前からはじめようという「五分前会」ができてはじめた。

とうとう、今年（一九八三年）になると、この研修会への出席要請が組合の執行委員にまでくるようになった。組合指導部はこの対策に頭を悩ました。どうしたらよいのだ。だが、この組合は以前、似たような会社の攻撃とたたかっていた経験をもっていた。QC運動とのたたかいは経験である。このとき、組合はQC運動の反組合的側面を指摘して、職場にQCサークルをつくらせない、講習会は技術講習だけにするという要求をかかげて、この運動の反労働的側面を封じ込めたことがある。この経験が、今度も生きてきた。

会社の業績降下は事実である。職場の仲間も、この事実はよく知っている。従って、会社側の経営努力を全面的に否定することには納得できない。こんな気持が職場にはある。

ここで組合指導部は積極策に出た。(1)会社に研修参加者リストと内容を組合に知らせるよう要求した。(2)「五分前会」をつくらせない活動をした。(3)研修会に行く人には壮行会を開いて、研修でどんなことがおこなわれるか、実情を話した。すでに出席の経験のある組合員はこの経験にそって、アドバイスをした。経験者の講習レポートも渡した。(4)研修を夜を徹してやった場合、残業代を払わせた。

このような組合の対応に、会社は研修の内容を変えてきた。また、一〇時までの残業代を支払う

ようになった。組合指導部ではこんな状態をつぎのようにみている。

「組合が手をゆるめれば、このバランスは会社の方にかたむく。従って、経営の動きを監視し、生産性運動の反組合化に対する警戒は続ける」
インフォーマル組織づくりには、いろいろな外部教育機関が関与してくる。生産性に名をかりた日本生産性本部も、立派にこの不当労働行為売り込み集団の一員なのである。ここが関係している以上、また、「五分前会」などインフォーマル組織と疑い組織活動が目に見えている現状から、手をゆるめればこの職場にもインフォーマル組織が襲ってくることは確実のようだ。

● 先手先手でやりぬく

——B電子組合の経験

東京南部のエレクトロニクス関連会社の組合の闘争経験である。この会社Cの資本金は約一億円、従業員は約二五〇名。組合は四年前に公然化し、現在組合員は約一五〇名。組合は公然化後、数々の労働条件の改善を勝ちとり、賃上げにも成功している。

会社は組合公然化後、日経連の指導をおおき、ギリおしの組合対策をすすめていたが、この一、二年表面は比較のおだやかになっていった。しかし、このおだやかさには裏があった。会社は着々と手を打っていたのである。また、組合もこの会社の水面下の動きを知って、準備をすすめたすえ、見事、攻撃を未然に防ぎとめてしまったという。会社の本格的攻撃は二年前の一〇月に始った。

組合が指名ストをかけて、組合活動をしたことに對して、会社は誹謗文を発表してきたのである。しかも、この文書をつきつけてきたのは組合の定期大会の当日だった。会社の攻撃はこのほか、組合の会社施設利用に対する警告書、パート・タイマー組合員の解雇と続いた。この攻撃の本質はどこにあったのだろうか。

組合では、会社のこの攻撃がくる二、三ヵ月前、社長の添え書きのある怪文書を手に入っていた。この文書は、いわゆる労務屋が主催する外部労務講習会の案内書である。主催者は日本経営者協会、講師は元三井三池の労務担当・西晋一郎。見出しにはこう書いてあった。「労組づきあい、組合なしの経営、三百六十五日◎作戦」

リードには「◎組合との上手なつきあい方から無組合主義の貫き方、売られた喧嘩の買い方・治め方、組合対策の具体的戦術を指南!!」とある。

これに社長が「大変参考になる講座ですからお知らせいたします」と添え書きをしている。この一枚の文書の意味しているところは何だろうか。組合はつぎのように解釈し、組合員に訴えた。

「確かに、このような経営者の◎の労働組合破壊策動が成功して御用組合をつくり、又は、組合を解散させることに成功したところもある。しかし、そういう職場の労働条件は、その後どんなであろうか。▽どんなに会社が利益をあげても、労働者の賃金は低い。▽自由な空気はなくなり、労働強化がすさまじい。そんなことを夢みて、社長自ら、組合破壊を開始したようである。しかし、現在の企業のおかれた条件は、そんなことを

して、労使関係をぶちこわしていく程余裕があるのであろうか。……」

会社の突然の組合攻撃の真意は、組合丸がええ、あるいは無組合状態をつくり出すことにあるのは、はっきりしていた。

では、このような会社の意図を見越して、組合はどのような闘争を組んだのだろうか。まず、組合指導部は、職場の仲間を会社が取るか、組合が取るかで、この闘争の勝敗がきまると判断した。方針がきまれば、あとはどれだけそれを実行したかだけが問題である。

組合は徹底して、職場の教育、宣伝に力を注いだ。学習会はいずれもストを打って実行した。講師は、沖電機で指名解雇された田中さん、インフォーマル組織の活躍をストップさせた組合の書記長、同じ産業のサンスイ労組河村委員長らにお願いした。このほか、組合員同士の討論会もストを打って開催した。

同時に、組合は、社長の添え書きのある怪文書について、労働大臣へ申入れをおこなっている。このような違法な講習会を主催する団体について「調査し、早急に行政指導を行うよう強く要請」する申入れである。

いちはやい組合の反撃に、会社は◎文書については遺憾の意を表明した。また、パート組合員解雇については、優先雇用の約束をした。このほか、いろいろな要求も実現することができた。

いま、組合では、会社のインフォーマル攻撃を先手を打って撃退したと思っている。業界の競争激化の波にあせった経営者が、準備不足のうちに

組合へ攻撃をかけてきたのが、いまの状態ではないか。事実、課長以上はすでに外部の労務講習を完了し、つぎは係長クラスという直前の状態だったという、情報をえている。

このような情勢を見れば、会社は組合にスキがあればいつでも攻撃をかけてくるにちがいない。

「……日本で八〇〇万の労働者が参加しているといわれるQCサークルにしても、どんなにまやかしてあれ、経営側の「大衆路線」であり、インフォーマル組織にしても、非公然の労働組合づくりを経営側が逆に学んで、どぎつい目的のためにやっているといることであろう。経営側・資本側の腹のすえ方以上に私達が腹をすえねばやらない時代に入ってきている時だと思ふ。……」

組合の指導部は、こう考えている。

以上が、インフォーマル対策委員会が発足してから一〇ヵ月の経過である。「ねらわれた組合」からの脱出は、やっと始ったばかりだ。相手がこの攻撃にかけた、金と時間と努力の量からすれば、労働者側が反撃にかけたその量はあまりにも少なすぎる。このような時期に、早急に結論を引き出すことは誤りにつながる。勝利したたかいの経験を積み重ね、新たに勝利する組合をつくり出す仕事が残っている。敗北の経験からも学ぶことがあるとすれば、勝利の経験からは、それに倍する教訓を学ぶことができるにちがいない。

この短い報告が、いまインフォーマル組織とたたかっている仲間の何かの参考になれば幸いである。

いまこそ「反インフォーマル組織」共闘を

— 見えない「敵」が見え始めた！ —

- <資料Ⅰ> 知られざるAGS民労の素顔——民航労連AGS労組
- <資料Ⅱ> 『サスコミ』の団結破壊を許さず——全印総連新日本印刷分会
- <資料Ⅲ> 「合理化」を狙う組合破壊攻撃——食品労連ネスル日本労組
- <資料Ⅳ> 労戦再編下の組織攻撃に攻撃的に対応
——合化労連化学一般昭和高分子労組
- <資料Ⅴ> インフォーマル組織—再建同志会の介入は不当労働行為
——紙パ労連安倍川製紙労組

〈資料Ⅰ〉

知られざるAGS民労の素顔

民航労連AGS労組教宣部

〔注〕日本航空の下請企業で従業員二五〇〇人、第一組合は約八五〇人。

AGSの中に自らを「民主」労組と呼ぶ組織が生まれて、この五月でまる七年目を迎えるようとしている。

民主——ひびきのよい言葉である。このひびきに不快感をおぼえ、反発を感じる人はきわめて少ないであろう。ましてや、戦後世代が圧倒的に多いAGSにおいては。

しかし、この六年と数カ月の間にあらわしてきた「民主」労組の姿は、民主の名からはほど遠いものであり、その反民主的、反労働者の姿勢や方針はそのつど批判されてきた。

▽『サスコミ』登場

こうした民労の「素顔」の、よりよい理解に役立つ雑誌が今ここにある。名は『サスコミ』(SASCOMI)。その七九年一〇月号である。

『サスコミ』——あまり、というよりはほとんど耳にしないう、したことのないう名である。それもそのはず、この雑誌は

一般には市販されてはおらず、SAS(ソーシャル・アカデミー・セミナー)という名の機関紙だからである。

さて、この『サスコミ』七九年一〇月号であるが、この中では「ソ連の実像と虚像」とともに「AGS民労民主化の歴史」と題する特集記事が組まれている。いわば民労の「闘争史」ともいえるべきである。

ここで特に興味深いのは、この雑誌が特定の読者を対象にしているため、この記事も一般の目にはさらされないという前提で書かれていること。そこからくる安心感(?)のためか、中には素直な「告白」ともうけとめられる内容のものもある。

『サスコミ』やSASについては後にゆずるとして、まずはこの「民主化の歴史」(その裏返しとしての反民主化の歴史)を、その記事に従って紹介しようと思う。ちなみにこの記事の作者は、飯井克昌(民労本部執行委員長(当時))となつて

いる(以下「」内は「サスコミ」より)。
▽日航経営の腰痛発生責任を免罪

坂井氏はAGS労組結成(六二年一月)の翌年の三月に福岡で入社し、八月には「自分で希望して東京に転勤して」きた。そして「まわりをみてみたら、(AGS労働)組合に入っている人が多かったので自分も入ったが、いつの間にか政治的な要求ばかりが前面にでてくるようになり、『次第次第のうちに、政治闘争に偏重し、会社との対立を煽るようになって』きたため、『こういう組合のやり方に疑問をもって』(六六年十二月に)抜けていきました。——と、まずは自らのAGS労組脱退の「いいわけ」から、この記事をはじめている。

ここで坂井氏が指摘している「会社との対立」の時期とは、東京オリンピックを契機におこった腰痛大量発生との責任とその保障を求めて、AGS労組がストライキをかけて闘った、いわゆる四〇年闘争と呼ばれている時期のことである。この闘いはマスコミでも大きく報道(読売「羽田の裏方さん」に職業病、朝日「過労で病人続出と時限スト」等)され、社会問題にもなった。腰痛休暇や賃金保障などの腰痛に関するさまざまな保障は、この闘いを通じて確立されたのである。

また、この当時「労働省」は、「慢性疲労によって発症した腰痛」は労災と



組合つぶしの労働雑誌「サスコミ」

は「小さい認めないという態度」であった。しかし、AGS労組の闘いが広がる中で、「重い荷物を常時扱うところ」で発生する腰痛は(労災に)認めようという態度に変わって「くるようになり、その後の新聞労働者の闘いをへて『一九六六年に』それまで認められていなかった非災害性腰痛が業務上と認められるようになったのである(労働教育センター「労災・職業病の理論と実務」)。

このようにAGS労組の腰痛闘争は、職業病の問題を前面にかかげた闘いであったという意味においても、また、その後の腰痛症の新しい認定基準を確立させる土台をつくったという意味においても、画期的な闘いであり、職業病の闘い、ひいては労働運動の新たな一面をきり開いた闘いであった。

しかし、坂井氏によれば、「組合は：黒の中にシロヌキで「命」と書いた黒い

腕章」それは「まるで喪章をつけているようで、職場は暗くなって」いったこと。そして「組合が左傾化していった時、良識ある人間はどんどん組合を脱退して」いった、というのである。

本末転倒もはなはだしい。ここで重要なことは、何が「まるで喪章」のような「シロヌキで「命」と書いた腕章」を着けさせるまでに労働者を追い込んだのか、ということである。それは四〇年闘争を身をもって体験した人(坂井氏もその一人)ののだが、なら理屈抜きでわかるように、極端なまでの人へらし「合理化」であった。坂井氏はそこを業通りして、ストレートに「組合の活動が職場を暗くした」としている。日航経営の責任を不問にし、その免罪論の立場から、逆に一切の責任をAGS労組になすりつけようとしているのである。

昨年七月の不幸な小西君(札幌)の自

殺しについての、「腰痛に苦しむ仲間も：組合活動に引きずり込み、あげくの果ては：自らその尊い命を断った仲間をも利用する集団」(「みんろう」創刊号)との見方も、日航免罪論ならばこそなされるわざといえる。またそれが民労幹部の思想の特徴でもあるのだが……。

それにしても、とうとうAGS労組は、「悪魔の集団」にまつり上げられてしまったようである。

さて、坂井氏は先に、六六年以降のAGS労組員の減少の原因が、「組合が左傾化し」「政治闘争に偏重し」たため、としていた。しかし真実は――。

この記事を書きはじめたのち、ひとつの文書を入手した。会社の労務課が作成した「勤労白書(労務編)」なるものである。日付は、昭和四十七年十二月二十九日。この九年数ヶ月の間、その存在がまったく秘密にされてきたものである。それが初めて公の場に姿をあらわしたのは、四月二十一日の春闘第八回団体交渉の席上である。

この「白書」には、「現状を分析勘案しつつ将来的な展望のもとに労使間の安定を旨とする基本となるべき基本的な考え方」が述べられており、その総論としては、AGS労組の「体質改善が不可能な場合」：徹底的な壊滅作戦を講ずるべきである「こととあわせて、『労使協調路線に

のどった新労の誕生を期待したい」としている。ようは、AGS労組つづしと第二組合結成の計画書である。しかもこれが会社自らの手で書かれてあるのだから迫力がある。

「白書」のくわしい内容については別にゆずるとして、前記の坂井氏の指摘の部分は、「白書」では——高橋勲労担当役員に代り山添勲労担当役員が日本航空から出向するに及んで、将来の企業の危機感からAGS労組の雄飛作戦（脱退工作）により、当時の三百五十名の組合員が二百十名になってしまった——となっている。会社の脱退工作により組合員数が減ったことを、はっきり認めているのである。

もうこうなってしまうとは、坂井氏のいう自談論などは、虚構以外のなにものでもないことは明らかである。

もう一度念をおす。この「白書」は、会社自らが作成したものである。坂井氏と、このところは正しく理解された。

▽興味ひく互助会認識

坂井氏の話しを続けよう。

「良識ある人間はほとんど組合を脱退していったのであるが、AGS労組の闘争のため現場はだんだん暗くなり……いい仕事なんてできなくなっていく。そして、『これではいけない……なんとかしなければいけない』と思ってい

た。この時、たまたまできたのが「互助会」であり、『みんな……救いを求めるところで、互助会に入っていた』というのである。この「互助会」は私たちの一つの救いであった」と。

互助会——この名になつかしさを感じる人もいるでしょう。この会は六八年三月に結成され、民労結成後その「歴史的」な使命を終えて解散した、いわば民労の「前身」ともいえるものであった。

互助会結成にあたりAGS労組は、「これは私達働く労働者に対する挑戦」と受けとめ、この会社が会社と「一緒にやって「合理化」推進の源動力となり……身体を壊しても何もいわせず、ただ黙々と働く労働者を作るための組織」であることを指摘した（六八年三月二日付闘争ニュース「互助会のねらいと本質」）。

この組合の指摘に、会社はさっそく「勤労部速報」(No.15)で反論してきた（会社社が、である）。その内容は、互助会が「純真で愛社精神の旺盛な従業員の自発的意志で、組織された団体であり」、「その意図については、会社としても共感を禁じ得ないものがある」というもの。あくまでも「自発的（な）……団体」というのである。

この互助会についての坂井氏の認識は興味深い。「会社がつくれといってきたような団体」というのである。

すなわち、坂井氏の言葉を借りれば、「みんな（が）……救いを求めること……

入っている」互助会は、実は「会社がつくれといってきたような団体」ということになる。そしてさらに、会社がつくれといってきたような団体が、「私たちの一つの救いであった」ということにもなるのである。

坂井氏が互助会でどのような役割をはたしたのかについては定かではないが、民労の「前身」ともいえる互助会についてのこの認識には、やはり強い興味と関心をもたざるをえない。

それにしても、この部分は、やはり「告白」といってもよいのではないだろうか。しかも、それがこっぴどく終らずに、民労結成の動機と深くかわりあっているものならば、なおさらのことである（これについてはのちにふれる）。

「サスコミ」が明るみになったため、はからずも、AGS労組と坂井氏の認識がきわめて近いものであったことが、皮肉にも証明される結果となった。しかし、認識が同じでも、立場が違えばその後の対処の仕方も違ってくることは、自明の論理である。坂井氏の民労結成までの過程は、そのことをあらためて示しているといえる。

▽互助会から民労結成へ

坂井氏の「告白」はつづく——。

互助会はできたものの、「相変わらず現場は暗くなっている」。そうした中で、やがて「単なる互助会ではだめだ。こ

の互助会を組合に変えようではないか」という話しがでてきた。これに対して坂井氏は、「互助会がそうならいくのだったら、お手伝いしましょう」と積極的な賛意を示している。

しかし、なぜか「話しはそこまでうまく進まなかったため、互助会に……話をつけて、我われだけで組織をつくってやたらどうかという話しがでてきたわけです」ということになり、七四年一月に十三名が集まり、結成の準備が始まったのである。そしてその後、

「おふくろにまでお金……を借りたり、預金通帳から全部金をおろして工面した。り、また、『時には、連れ込み宿（公営）に』使いもしながら、さらには「いずれ課長にわかってもらえぬ時がある」との思いを胸に秘めながら、年休取得で課長と口論したりもした——とのこと。

こうして「誰にも言えない」「苦しき毎日」をへて、「昭和五十年五月十五日……公然化にふみきました」というのが、結成までのいきさつになるようである。

さて、ここで重要な問題がでてきた。それは、民労結成を準備するうえで、「互助会に……話をつけて」から始められた、ということである。先に坂井氏は、互助会とは「会社がつくれといってきたような団体」といっているわけだが、それに「話をつけて」から結成準備を始めた、というのである。はいかえれ

ば、それは「会社がつくれといつてできたような」「互助会に…話をつけて」から結成準備を始めたということになる。きわめて素直な「告白」に、民労のルーツをみる思いがする。しかし、話しはそれだけか。

▽大森・沢田屋の謀議？

ところで、かつてAGS労組が発行したパンフレット「翼の下で」の次のような文——「組合の役員や中心的活動家の多くが要請行動に出かけるのを見計らったの」「AGS民主労働組合」の公然化であった。

調査すると、会社の課長クラスの人たちもこの旗上げを全く知らされていなかった。その日の深夜、組合事務所には小笠原書記長代行は、相手不明の電話を数回うけた。

「第二組合結成の相談は、大森の沢田屋ではじまって、そこには日本生産性本部の土屋と加納・渡辺・山本・中村の四次長と第二組合結成の主謀者らが参加した」「分裂の後継は石井取締役だ」

日航とAGSは、AGS労組が組織拡大にとりくみ、従業員の過半数を制する寸前に第二組合をデッチあげてきたのである。——を説いたことのある人は、その中のヒトコマを思い出したであろう。それは、もちろん民労結成にかかわるエピソードである。

これは民労結成公然化の夜に、本部組

合事務所にかかってきた、相手不明の電話のこと、いわゆるタレコミを記したものである。民労結成以来すでに七年を迎えようとしている今日に至っては、民労結成の相談が「大森の沢田屋ではじめられたのか、そして「そこには日本生産性本部の土屋と加納・渡辺・山本・中村の四次長と第二組合結成の主謀者らが参加した」のか、さらにはその「後継は石井取締役だ」ったのか——これらの真偽をさぐるすべは残念ながら見当らない。

しかし、ただひとつはっきりしていることは、このエピソードを明らかにして以降この四年数カ月間に、会社・民労はもろもろのこと、ここで名指しをされただれからも、ただの一度も抗議や訂正の要求が、公式にも非公式にもなかったことである。

坂井氏は強調している。「旧労の多い職場では暗い状態でした。しかし、みんながめざめて旧労を脱退し、民労に入った時、その職場は明るくなりました」と。みなさんにこの言葉をどう判断しますか。

▽分裂の計画「勤労白書」

坂井氏はこうした「反民主化の歴史」を述べたのち、二つの法廷闘争——不当差別と雇傭裁判——にも言及している。しかし、そこに入る前に、「勤労白書」に再度登場を願い、その中からこれまでのところに関する部分を、コメント抜

きて紹介したい。ここでは紹介だけにとどめておく。

——互助会については…会社の指導のもとに、昭和四十三年三月に、約七百名の人員をもって…設立された。

——互助会が法外の団体である限り…活動に限界がある…会社と…の関係は上下の関係である(る)。

——四十七年の春閣で…互助会…の幹事会で…①解散するか②AGS労組に合流するか③新労を結成するか、の論議までされるに至った。

——親睦団体ではもはや…会社の発脱は望めないという歧路に立たされた互助会内部としては、発脱的解消として労使協調路線の…とった新労結成の動きもある…そうした動きを抑制するのは好ましくない。

——互助会の育成については、会社として責任をもつべきである。

——脱退工作を強力に進め、組合の収入源を減少させ、活動を停滞ならしめる。

——組合費のチェックオフを止め、収入源をたちきる。

——各職場の要注意人物を徹底的にマークする。

——互助会の…目標は…全員加入とする。これが将来万一新労結成された場合…大きなメリットになる。

——互助会の建直し…がなされ…た場合には、新労結成はひかえる。しかし

ながら最終的には、新労結成に到着するであろう。

——(AGS労組の体質改善)最大限の努力をした結果、それが不可能であった場合、組合が二つになっても止むを得ないという結論を導き出すべきである。

——AGS労組への全員加入…体質改善が不可能な場合当然この方法は危険であり、その場合、徹底的な増産作戦を講ずべきである。

——互助会の組合化…直ちに組合への移行は…具合が悪い。別のところで新労の旗上げをさせ…そのまま新労に移行出来るような万全の体制をとるべきである。

——新労の結成については、互助会の内部…そして当勤労部が…それぞれ考慮している…が…まず会社が動機づけを行わない限り生まれるものではない。

——第二組合の結成が表面に表れた場合…相当な混乱が予想される…最悪の場合…は流血の惨事も起り得るかもしれない。

——互助会が崩壊寸前であるという現象も、歴代互助会幹部の非がある。

——ただ単に現AGS労組の対抗馬として新労結成を考えるならば、将来的に大きな誤算となる。

者と、同様に理論を展開できる優秀な者でなければならぬ。そのためには相当なる理論武装も必要であり、…会社としても…時間的余裕その他ありとあらゆる便宜および援助を惜しむ事なく、側面からバック・アップをする態勢をとらねばならない。

— 結成された場合…殆んどの者が新勞に移行する…見通しがなければまず問題が残る。

— 一致団結した方便協同路線にのつとった新勞の誕生を期待したい。

先にこの「白書」を、「AGS 労組つづしと第二組合結成の計画書」と指摘したが、以上の点を就んでいただければ、この指摘もご納得いただけるでしょう。

▽なんでもかんでも共産党

話しを本題にもどしましょう。

二つの法廷闘争のうち、まずは不当差別問題。これは坂井氏がいうように、「都労委の指示に従って、昭和五十三年に和解しました。和解金は九百万円で

す。坂井氏はこの和解金がひじょうに気に入らないらしく、「九百万円…は汗の結晶」…なぜ…渡さなければならぬのか、我われ…民衆…は指をくわえてみているというの…か…と、「ものすけい憤りを」あらわにしている。そして、「私の聞いた範囲で」とことわったうえで、和解金の分配について、誤った、記述している。

差 別 解 決 金 使 途 明 細

| 摘 要 | 収 入 金 額 | 支 払 金 額 | 差 引 残 高 |
|-----------------|------------|------------|----------------------------|
| | 9,000,000円 | | |
| 弁護団報酬 | | 2,000,000円 | |
| 解決御礼 労 連 | | 300,000円 | |
| ” 区労連 | | 100,000円 | |
| ” 都差別撤廃共闘 | | 50,000円 | |
| 申立人還元 K 5 万×27人 | | 1,350,000円 | |
| 組合員還元 | | 600,000円 | |
| ” タオル | | 290,000円 | |
| パンフ印刷代 | | 116,000円 | |
| 勝利集会東京 | | 534,530円 | |
| 他労組・団体接待費 | | 117,000円 | |
| 勝利集会札幌 | | 149,020円 | |
| 札幌集会オルグ | | 39,590円 | |
| 雑費 (祝儀袋・郵便料) | | 2,040円 | |
| | | 5,648,180円 | 第18期予算へ繰り入れた 3,351,820円 |

「その九百万がどう…分配されたのかという…と二十七名(注、提訴人)の一人一人に六万円ずつ(計百六十二万円)支払われ、あと…勝利パーティー…と…組合員一人一人にタオル一本、ボールペン二本が配られただけ残りのお金はなんでも、共産党の弁護士に三百五十万円支払われた」…これが坂井氏による分配のやり方である。

まず、「間違い」を指摘すると①

提訴人に支払われたのは五万円(計百三十五万円)、②ボールペンではなくシャープペンシル、③弁護士に支払われたのは二百万円…となる。しかし、坂井氏が最も強調したいのは、個々の金額の問題などではなく、たまたひとつ、「共産党の弁護士に…支払われた」ことのみである。坂井氏は腰痛裁判についても「共産党に利用されている」「共産党は…利用しているにすぎない」と述べているし、

最近の「道」(第四十八)―旧労ってなあれ? 共産党の支部(?) ―の内容からみてもわかるように、ようはなんでもかんでも共産党に結びつけたいたのである。

先ほどは「間違い」と記したが、こうみてくるとそんな単純なものではなく、一定の目的をもった、きわめて意図的なものであることがはっきりしてくる。

ゆえに坂井氏にひとこと今からでも遅くはないから、頼りは訂正すべきだ、と(しかし、「良識ある」坂井氏にあえて忠告の必要はないのかも)。

最後に「共産党の弁護士…」によれば、話しを次にすすめたいと思う。そうしないと、あとでまた、否定しなかったからやはりそうなんだ、などといわれそうだから。

この点についての結論からいえば、それは「不知」だし、関心もないことである。私たちのために誠意をもって活動してくれるか否かが、弁護士をえらぶ唯一最大の基準である。一般的にも、「あなたは××党ですか」などと確認してからでないとお話ししない、という話しは聞いたことがない。

▽ 間違い、だらけの裁判批判

次は、もうひとつの裁判闘争である職業性腰痛症損害賠償請求事件、いわゆる腰痛裁判についてである。

これはAGS労組員四名(うち一名は

家庭の都合により、この三月に退職）が原告となり、腰痛になったこと」によって生じた精神的損害逸失利益（交替制勤務から日勤に変更したことによる手当、割増料など）など、総額千六百三十万円の支払いを求めて、AGSと日航を相手取り東京地裁に「起した」（翼の下で）ものである。これは表面的には損害賠償請求裁判であるが、その本来の目的は、腰痛を継続的にかも大量に発生し続けしてきた、AGSとその親会社である日本航空の責任を社会的に明らかにし、あわせてその予防をはかることにある。

さて、坂井氏はここでも、間違いないでいる。原告の四名は「筋々膜性（きんきんまくせい）腰痛で……ヘルニアではない」というのである。しかし、その実は、一名は椎間板ヘルニアであり、他の三名は腰痛症だったのである。このことは「翼の下で」の中にはっきり記されているが、坂井氏は「そんなものはみていない」とでもいうつもりでしょうか。いやいや、それはできません。なぜなら「ナスコミ」に掲載されている写真のうち二枚は、明らかに「翼の下で」から転載したのだから。しかも、無断で――

坂井氏の話しを続けましょう。「筋々膜性腰痛ならば、なおそうとすればなおすことができるのです……二回手術をして……それでもなおらなかった人がいます。そういうことで裁判するのだったら

わかりますが、なおそうともせずに筋々膜性腰痛で裁判に訴える」。

四名が筋々膜性腰痛でないことはすでに指摘したとおりであるから、この文そのものはその前提からすでに不十分であるが、問題点はやはりきちんとしておく必要がある。

まず、第一にはなぜ「二回手術をして……もなおらなかった人が……裁判するのだったらわか」るのか（原告の一人は一回「手術をして……なおらなかった」）。

第二には、なぜ「なおそうともせず」と決めつけるのか。その根拠は、

そして第三には、なぜ「ヘルニアではない」「筋々膜性腰痛で裁判に訴える」ことがいけないのか――この三点については、ぜひ坂井氏の言い分をきいてみたいものだ。「良識ある」坂井氏のこと、黙殺などはましてやありません。

坂井氏の腰痛裁判についての話しはさらに続く――

「しかもその人（注、原告）が……ピラマキをしているわけです……朝早く七時半ごろからきて、寒い中でピラマキしているのです。筋々膜性腰痛だといっている人間が、どうして一時間や一時間半もピラマキできるのでしょうか……その人達は共産党に利用されている……のです。結局、共産党は……利用しているにすぎないのです」。

この点についてのコメントは、もう必要ないでしょう。ようは「なんでもかん

民労の教育活動日誌

- 8月3日 富士社会教育センター
- 8月5日
- 12月30日 SAS教育上級コース
- 12月2日
- 3日 ナスコミ編集会議（増田）
- 8月1日 民労シフト委員会
- 2日 東京支部レクリエーション（山中湖バスハイク）
- 6日 ナスコミ編集会議（斉藤・増田）
- 14日 第5回中央選挙管理委員会（開票）
- 15日 第7期役員選挙投票結果発表
- 18日 第188回本部執行委員会
- 19日 民労シフト委員会
- 25日 労働組合幹部特別研修

54年2月24日～25日 民労SAS教育 松下研修センター
3月24日 民労大阪支部SAS教育 大阪共済会会館

でも共産党」なのだから――。

▽坂井氏の決意

さて、坂井氏のこの反「民主化の歴史」ももう終わりとなった。最後に坂井氏の「決意」を紹介しよう。

「単なる人間関係だけでは限界がある……なぜ共産党が悪いのか、なぜ民労……が必要で、そういう路線をとらなければならぬのか……がはっきりと理論武装されていかなければならない。

――企業が発展してこそ私たちの生活の安定がある。

――運動の理念、路線もちがう……しか

も彼らの目的は革命にある。

「共産主義」の研究

民主的労働運動を進める上での大きな障害のひとつに共産主義がある。民労が進める民主的労働運動の一層の発展を期すために共産主義勢力は排除しなければならぬ。AGG労組（旧労）が多くを面で我々民労の活動を妨害していることを考えればその必要性は明らかである。

そのために共産主義勢力が何をしているか、具体的事例研究をはじめとした「共産主義とは」を学ぶ学習会を開催し、新たためて共産主義者の恐ろしさ

を学ぶ大きな成果をおさめた。

共産主義勢力からの攻撃、没選に対抗する強固な組織づくりを目指すため今後多数多くの共産主義研究の学習会を計画していきたい(民労運動方針より)。

旧労はなぜいけなくて民労のような組合がなぜ必要なのかをわかってもらえぬ教育をどんだんやっていきたい。そうそうたる、決意である。労組には「共産党」「革命」のレッテルをはり、そして自らにはその闘いのための理論武装や教育の必要性を強く訴えている。

じつは、この民労の教育の一翼を担っているもののひとつが、「サスコミ」の発行所である社会労働運動研究所(社労研)主催の「SAS学校」なのである。

▽日本の暗部——「サスコミ」

「AGS労組・B4版」に十回にわたって連載された「AGS民労反民主化の歴史」をまとめて、とりあえず第一部として発行しました。引き続き「日本の暗部——「サスコミ」と題して、「サスコミ」とは、その発行所である社労研とは、そしてそれらの背後にあるものは、さらにはそれらが今日の日本の中でどのような役割をはたし、またはたそうとしていくのか——に迫っていきます。

そうした中から浮かび上がってくる、ごく一部の幹部のみが知る、「知られざるサスコミの内幕と内幕」。

〈資料Ⅱ〉

『サスコミ』の団結破壊を許さず

全印総連新日本印刷分会

▽共同・凸版板橋労組を脱退させた黒い潮流

——新日本印刷もねらわれている

全印総連の最大手組合であった共同印刷労組が、全印総連からの脱退をきめたことは、私達の要求実現闘争にとって、共同印刷に働く労働者自身にとっても大変不幸な事態だと言えます。

ところで今から一八年前、凸版板橋労組も今回の共同印刷と同じようなやり方で全印総連から脱退させられていったのです。凸版板橋労組にしても、共同印刷労組にしても何かしい伝統を持った、強い団結力を誇った組織であり、それがなぜ産業別組織からあえて脱落していったのでしょうか。もちろん会社からの弱体化工作があったのは事実です。しかし、労働者が会社の干渉だけで自らの組織を手放すはずはありません。にもかかわらず階級的・民主的組合が会社の意のままになる組合に脱退していったのは、

労働者内部に、労働者の利益を売りわたす潮流が作られ、育成され、それが多くの善良な労働者をたましなながら、不幸にして多数派を占めていったからにはかなりません。

その潮流とは、民社党・同盟によって指導される右寄り労使一体化路線であり、旗印は反共産党であり、その組合乗っ取り工作の第一歩は、組織内部に秘密組織「インフォーマル組織」を結成することから始まります。

さて、注目の「サスコミ」とは、これら秘密組織の学習教育のための月刊雑誌として登場してきます。この「サスコミ」の一九八一年一月号にこともあろうに新日本印刷における労使関係が悪意に満ちた中傷記事として掲載されているのです。記事の提供者は新労の中核幹部と思われませんが、今回からシリーズでその記事を紹介し、事の本質に迫っていきます。(ケイ・関み内は「サスコミ」による)。

新日本印刷にみる共産党の中小企業工作

「今はストを打てば何とかなるといふ時代じゃないよ」「完全な組合活動なんてありえない。矛盾はどこにでもある」「成績が極限にまで悪くなったときは配属転換もやむを得ない」——これは、いわゆる民主的労働運動を推進する労組の幹部の発言ではありません。れっきとした共産党員と思われる左派労組の幹部の口から出た言葉なのです。

印刷業界の中堅企業、新日本印刷(資本金四千万円、従業員二六四名)では、共産党労組が実質的に企業経営における意思決定に参加するに至り、職場は共産党の政治目的に完全にとりこまれていくという驚くべき事態が展開されています。先に引用した言葉は、この新日本印刷の大半(一八〇名)を組織した総評傘下の全印総連・東京地連新日本印刷分会(以下分会という)の委員長である落合源輔の発言です。別のところで彼は、「新日本印刷はいかなる問題も労働組合の承認なしには進みません」と豪語しています。企業の影の支配者になった今、彼には共産主義の思想は必要なくなったのでしょうか。否、そうではありません。ここに共産党の中小企業工作のからくりがくさされているのです。

▽コジツケとウソで固めた

「サスコミ」の主張

—— ニュース提供者・X氏の品位を疑う

「職場は、共産党の政治目的に完全に取込まれている」「落合地連委員長が企業影の支配者になっている」「サスコミ」の冒頭から飛び出したデマと中傷にあ然とした人も多いと思います。

この記事の筆者である岩本啓行という男にニュースを提供した、新労中幹部部（仮にX氏とおきましょう）の頭の中には新日本印刷分会「共産党」悪いもの、という単純な思考方法しか存在していないようです。

労働組合の経営参加というのは、この「サスコミ」の筋である民社・同盟路線の専売特許であり、大いにお替めにあずかってもよいはずなのですが、全印総連のしかも職團的伝統を持った新日本印刷分会の経営参加は「悪」であり、真に共産党の政治目的が阻害されているとは驚きといった偏見ぶりです。X氏の頭脳には、分会「共産党」過激路線、というパターンしか入っておらず、分会が柔軟な方針を取っていることが意外であり、残念でならないのです。なぜなら自らの専売特許を取られたようなものだからです。

私達の経営への民主的参加は、一九七三年の全印総連本部八戸大会における「中小企業における労働組合の闘い」の

方針にもとづくものであり、ついでに言っておけば全印総連は総評の中では中間よりやや左寄りに位置することは事実ですが、本部の高橋委員長も比留間書記長もれっきとした社会党員であることを申しそえておきます。

又新日本印刷分会の執行部には共産党支持者は確かに大勢いますが、共産党の政治目的を大会や執行委員会で押しつけたことは結成以来一度もありません。ましてや職場が共産党の政治目的に完全に取込まれているとは何を指して言うのでしょうか。

また、落合地連委員長が企業影の支配者になっているというのも大ウソです。これはおそらく落合氏が、常任委員当時のことをいうのでしようが、落合氏は八〇年一月で常任委員を下りており、八一年の一月号でそんなことを言うのは事実誤認もはなはだしい。

落合氏は確かに常任委員当時、労働者にとってもかなり厳しい問題提起もしてきましたし、無責任な管理職の批判もやってきました。しかしそれは、活版中心の選れた経営体質の企業を起ち直らせ組合幹部として、雇用と生活を守るための任務を忠実に実行したに過ぎません。会社幹部と接近して甘い汁を吸っているのではないかとこの邪推はX氏をはじめとする新労三役諸氏の従業員会幹部当時の甘い思ひ出からくる羨望ではないでしょうか。

以下の文中には、新労の自殺行為にも

つながりかねない部分が二ヶ所もあります。

では、いかにして新日本印刷の中で共産党系労組がこのような形勢力を持つに至ったのかをみてみましょう。

三度目の組織化

分会は新日本印刷の組合の歴史からみると、三回目の組織化によりうまれたものです。以前には、産別会議時代と総評全国一般の組織ができたのですが、会社側の切り崩しなどにより解散になったという経緯があります。

その後、共産党オルグの工作により、昭和三十六年二月に四名の見習工に

より秘かに組織が作られました。昭和三十七年に、分会が公然化した（八〇余名）ときには、会社側も職制を中心とした従業員会を組織するとい

うすばやい対応をとり、分会を切り崩して二〇数名の組織にとどめました。その後一〇年間程は弱小組合としての時代が続くのですが、まさに青天の

霹靂ともいへべきある事件をきっかけとして、従業員の過半数を組織する程に飛躍的に勢力が拡大するのです。

流れを要した事件

その事件とは賃金改訂期変更問題です。昭和四十七年に賃金昇給時期を一月から四月に（他社並み）ということ

据えおかれたのでした。これに関して分会が、不当労働行為である、として都労委に提訴したのです。その結果は、和解が成立し、賃金四月移行による三ヶ月分が従業員にバックペイされることになり、一人平均三万円が戻ってきたのです。また、その審理の過程で、従業員代表と会社側が四月移行に

関し、初年の三ヶ月分昇給ゼロを承認するという内諾書が交わされていたことが発覚しました。このことに従業員会役員は一斉に反発し、「分会の方が頼りになる。従業員会幹部は信用できない」といって、なだれ現象をおこして分会の方に移動したのです。この時点で分会が従業員の過半数を占め、それ以後は一本約りで徹底した組織化をすすめてきたのです。

〈その二〉 現在新労は、都労委に不当労働行為の提訴を行ない、差別的撤回を訴えています。

その新労が「会社も職制を中心とした」中略すばやい対応をとり、分会を切り崩して二〇数名の組織にとどめました」と会社の不当労働行為を評価しているのです。自分達の訴えを有利に導くためには過去の会社の不当労働行為を並べたて「サスコミ」の筋には、すばやい対応の切り崩し、とほめたたえる。訴える相手が喜ぶようなことならたとえそれが、正反対のことも許されるのでしよ

うか。

「その二」は「従業員代表と(中略)内諾書が交わされていたことが発覚しました」これには驚きです。現在の新労の執行部は、内諾書問題を否定的に扱える立場にあるのでしょうか。私達は過去の誤りを深く追及するつもりはありません。しかし、当時の内諾書問題に深くかかわった人が、新労の現執行部を構成していることはまぎれもない事実であります。その後、その件に対する釈明は聞いたことがありません。新労が仲間を大切に組織ならば「従業員幹部は信用できない」などという表現は執行部に二人も元副代表をかかえる組織としてできないはずです。

▽新日本印刷の悲劇など

どこにあるのか

あの新労幹部が陰で「貞操観念のない社長」とけなすとは……

更に分会の組織拡大にはずみをつけたのが、五年の分会と会社のユニオン・ショップ協定の締結です。分会はこのユ・シ協定をたてに、「組合に入らないとクビになるぞ」と圧力をかけて分会加入を強要したのです。

分会は加入した組合員を徹底的に思想教育しました。組合と個人で半分ずつ負担して、「学習の友」(共産党の労働組合員教育用雑誌)を全員に配り、

闘争時には読みあわせもやるくらいでした。分会員は全員専門部のどれかに編入して実践活動などもさせています。情宣部員は「日本機関紙協会」(共産党の外郭団体)の機関紙の作り方講座へ参加させる他、「労働学校」などへも適宜組合員を送って教育をしています。

分会がこのような勢力を拡大したのは、以上のべた組織上の諸事情だけではなくありません。労務管理の主体たるべき経営側の姿勢にも記さねばならない原因がありました。

分会が過半数を制した時点で、経営者(当時、親会社である日刊工業新聞社の専務を兼ねていた大久保純史氏)の労務姿勢が急変しました。その思想たるや実に安易ですが、「数の多い方と手を結ぶ以外にないだろう」と言うものでした。「組合は右も左も一緒だよ」、「私は選挙の投票なんか行ったことがないよ」という思想の持ち主なのです。無理もないと思えますが、このような共産党に対して貞操観念のない経営者が共産党のえじきになるのは火をみるより明らかです。ここに新日本印刷の悲劇があるのです。

従業員会が解散し、過半数が分会に結集した直後の組織状態は、まだ大半が労働組合に対する認識が不足してしました。そうした中で、最低の組合意識を身

につけるために学習活動に力を入れたのは、当り前のことです。それを機関紙協会のガリ切り講座へ行ったことまで、何か共産党の学習でも押しつけたかのように言う偏見ぶりにはあきれてしまします。

ユ・シ協定にしても、しり抜け協定に甘んじた(入らない伊藤・可児氏らの処分を要求しなかった)のは、分会の民主的良心的判断(労働者が労働者の首切りを要求すれば、過去に首切りと闘った伝統が泣くという判断)があったからです。

一方、同盟系の多くの労組こそ、思想信条の自由を主張する労働者をユ・シ協定をたてに会社に首切りを要求し、そのことによる首切り事件が現在も何十件も全国の労働委員会や裁判所で争われているのが実情です。反動が民主主義者を批判するなど笑止です。

そして、八年前会社が労務政策を転換したのは、労働組合を弾圧するだけでは企業としてもやっていけなくなつたからであり、さらにこの組合の力を借りれば企業の建て直しが図れるかもしれないという経営者の冷静な判断によるものです。それを「えじきになった」の「悲劇がある」のと根拠のないことをわめきちらし、「左の組合」と円満な労使関係を作るのを貞操観念のない無思想な経営者とけなしているのです。

▽あなた方は新日本印刷の労働者のためにいったいどんな貢献をしたのか

会社のこの軟弱な姿勢をいちはやく見抜いたのが共産党組合である新日本印刷の分会は非常に賢明な戦略を立てて企業工作をすすめました。

勢力を拡げた分会は、いたずらにストなどの戦術を取らず、「標準化委員会」なるものを提案し、労使で業務上の様々の問題を話しあい、職場をよくしていこうとちかかけたのです。その意図するところは、会社の経営に参画する糸口をつかむためであったことは明白です。その後、分会はこの標準化委員会を改組して「経営計画委員会」というものに発展させることを提案してきましたが、その条件というのが次の内容です。(傍点筆者)

- 一、この委員会は社内機構の一つとして委員に一定の権限を付与すること。
- 二、この委員会で審議すべき事項は、社の企業活動の一切である。(生産活動、営業活動、管理活動、安全管理運動、経理活動、技術教育などの計画と実践と結果)
- 三、委員会、常任委員会に分け、定期的に関く。経営側は正確な資料を提出しなければならぬ。
- 四、この委員会の決定は満場一致制と

する。

五、この決定の施行は、労働組合の承認によって実施される。

六、この委員会の委員の構成は労働の推せんによる。

これは労働組合の経営参加以外の何ものでもありません。分会の狙いは経営権をいかにつかむかというところにあったのです。

真摯観念のない経営者とか、軟弱な姿勢であるとか、会社の労務政策の転換に対して口ぎたなくのしっているようですが、もし会社があの時労働組合に対する強硬姿勢を取り続けていたらどうなっていたでしょうか。恐らく新日本印刷株式会社は存在していなかったでありましょう。八年前の会社は分裂支配による矛盾の蓄積で、管理機構はガタガタ、職場のモラルは低下し、あれ以上分裂支配では企業がもたなかったはずで

一方、分会の柔軟路線に対し、共産党組合の中小企業工作のからくりが隠されているなどと疑念をかきたてているようですが、もし分会が拡大した組織と前進した権利に満足し、経営に対する積極的な対応を怠っていたらどうなっただでしょうか。恐らく新日本の職場はもっともっと困難に陥っていたと思われま

獲得した後、細川にきたのは分裂と首切り、広告にきたのは倒産でした。「次は新日本だ」とよく言われたものです。分会が経営改善に積極的に対応してきたのは、前進した権利を守り、雇用を確保していくという、要求実現のための方針選択であり、それ以外のものではありません。こうした労働の企業と生活を守るためのぎりぎりの選択を口ぎたなくのしる「サスコミ」とそのニュース提供者に怒りをこめて首つてやりたいことは「あなた方は新日本印刷の労働者のためにいったいどんな貢献をしたのか」ということ

▽血塗った管理職弁護論と批判論

労働者の思想信条の自由を攻撃

分会が過半数を制した段階で、職場は文字通り「赤の広場」になりました。机の上には「赤旗」が散乱し、分会員が就業時間中に「赤旗」を堂々と拡大して廻るというありさまでした。また、職場には「共産党後援会」がつかられ、選挙時には活発な選挙運動が社内でも展開され、カンパ要請が従業員にまわってきます。これに対しても会社は何も言いませんでした。

管理職も軒並み「赤旗」をとらされました。なまじっか抵抗をしようものなら、「彼は労働運動に対する理解が

ない遅れた管理職だ」とあるいは、「生産が上がらないのは、従来の体質から抜けきれない管理職がいるからだ」とどんで攻撃されるのです。それがイヤで仕方なくとっているというのが実情です。どうしても反共的、反分会的な姿勢を貫く管理職は練馬区の江古田工場という小さな工場にはとばされたりしました。(今でも江古田工場には反分会の人々が集まっています)。その背後には分会から会社への突き上げがあったといわれています。それを知ってか知らずか、分会にゴマをする管理職まで現れるしまつです。所詮はサラリーマンですから、「上」の姿勢をみながら行動するのは無理からぬこと言えます。上司に対して「覚めめでたくありたい」というのがいつわらざる気持ちでしょう。その意味でも、健全な企業秩序をきずくためにトップの姿勢がいかに大切であるかがわかります。

労働者がどんな政党を支持しても、どんな考え方を持っても、それは自由であり、憲法で保障された基本的権利です。それは職場においても同じで、もし会社からこうした労働者の政党支持や思想信条に干渉があった場合には、労働組合はその攻撃と闘って自由を守るといのが基本的立場です。したがって、会社で赤旗を購読し、自発的な選挙運動やカンパ要請に対して会社が何も言わないのは当

り前のことです。このことは、単に共産党だけでなく、民社党支持の人が週刊民社を統もうが、公明党支持の人が公明新聞を統もう、公明党の選挙運動をやっても分会はその自由を守ります。ただ新日本印刷分会は、少数時代に共産党の方々に多大な支援を受けた関係上、その支持者も多く、その活動が目立つに過ぎません。むしろ、民社、同盟の支配する職場こそ、組合員全員に民社党へのカンパ、票読みを義務づけ、「なまじっか抵抗しようものなら」昇給、昇格などあらゆる差別を会社と組合が一体となってやります(東京電力等)。

分会が一部の管理職を批判したのは、分裂時代の意識が抜けきれず、組合に対する偏見があったり、高度経済成長時代の甘い管理姿勢が抜けきれず、職場に問題が起きた時に批判したのであり、自己の能力不足をたなに上げて、組合をうらむなどすじ違いです。

そして現在、若手管理職の大部分は、組合の役員経験者であり、組合に対して理解があるのは当然です。上の姿勢を見ながらゴマをするサラリーマン根性などという批判は管理職に対する冒瀆ではないでしょうか。

▽経営計画破壊工作に物申したのは当然のこと

共産党支配の職場の実態

実権を握るにしがたがって、分会は共産党特有の独自の体質をあちこちであらわにしてみました。

新労（後述）に加盟している夫婦に対し、「同じ職場で夫婦が働くのはよくない」と言って分会書記長がいやがらせをしたりとか、（同じケースの分会員夫婦のことは別にあげて）また、新入社員は指導係を命じられた上記の新労夫婦の夫人を分会に入っていないことを理由に、分会員の他の女性と交代させるといふことをやりました。

分会の横やりで自分の課内の業務配置も思いどおりにならないのでは中間管理職がヤル気をなくすのは当然でしょう。管理権限を奪われた中間職制のこのような不満はいずれ、企業活力を衰退させる大きな原因につながっていくのです。

このような、自分の方針や利益に一致しないものはことごとく排斥するという体質は、共産主義的思想から不可避的にうまれてくるものなのです。（中略）この世界で共産党の考え方や方針を受け入れられないものは、すべてが誤りとして排斥されるものだという結論になるのです。

そして、機構改革問題で、ついに共産党組合は自己の利益を守るため、企業組織をも変えてしまおうという暴挙に出てきたのです。

共産党支配の職場の実態というので、さぞかしいろいろならべたてると思えば、さん孔職場の指導係問題しか上げることはできないようです。新日本印刷分会は、過去に首切りや差別、暴力的弾圧をいやというほど味わってききましたので、たとえ多数派になっても、またどんなに気に入らない相手でも、差別やいやがらせなどは一切やっておりません。

さん孔職場の指導係の問題は、江古田文振探を経営計画失敗の突破口にしようという新労の目的から職場を守るために会社に働きかけたものです。さん孔・キヤスター職場は、活版の赤字を解決し、組版の雇用を守るうえで非常に大切な職場でした。そこを新幹幹部（「サスコミ」へのニュース提供者？）が出身職場という利点を生かして、強力で工作し、職場から選ばれた経営委員を次々と分会から退退させて、経営委員も返上させ、職場をガタガタにさせたのです。さらに問題の夫人を指導係にすることによって、入社早々の女子社員を新労の影響下に置き、「経営委員の指示は一切聞けません」「経営計画には協力できません」という状況を作ろうとしたのであり、そんなことは企業としても放置できないはずのことです。そんな当然なことを江古田活版の管理層は新労への気がわからぬ優柔不断な態度だったので、労働組合として問題を提起したのであります。会社管理機構の権力の益さを指摘したら、共産主義

の思想と結びつける「サスコミ」の頭は、いったいどうなっているのでしょうか。

▽新労結成の理由は他にあった

——歴史を知る者の目をおおいにかくすることはできない

ついに新労結成

昭和五年五月一八日をもって、労働使合意のもと、「標準化委員会」を強制的に解消するということで「経営計画委員会」ができました。この「経営計画委員会」の構成員として非組合員では保長まで出席できることになっていました。ところが、係長の中には共産党の思想的な誤りなど到底受け入れ難いものであることから分会への加入を拒み続けている人々がいたので、そして、「経営計画委員会」の討議の中では、共産党の経営権への進出を防ごうとして、いつも反分会的（当然です）が）な発言を続けていたのです。この事を心よく思わない分会は、会社側に背後から圧力をかけて五年四月、機構改革という名目で保長制度を廃止させてしまいました。保長でなくれば経営計画委員会には参加できません。あとは分会の思わく通りに事がはこんでいったことは明らかでしょう。機構改革と時期を前後して、共産党支配の段階と化した新日本印刷の健全化をね

がう人々によってひそかに分会とは別の組合の結成の準備がすすめられていました。このあまりの共産党執行部のえげつないやり方に接し、思いを同じくする三人は、ついに五年五月、新日本印刷労働組合（以下新労という）の公然化にふみきったのでした。

「共産党の思想的な誤りなど到底受け入れ難い」という理由で分会への加入を拒み続けたということですが、それ以前の伊藤・可児両係長と行動を知る多くの人は、この理由づけを極めて不可解なこととして受けとめています。八年前の統一以前の従業員が次第に矛盾を深め、多くの会員の心が分会に傾きかけていた頃、両氏は従業員内部における最も熱心な分会の理解者であり、分会に対する支持行動は半ば公然としたものでした。当時、「従業員会をやめて分会へ入るべきだ」と説得され、気持を動かされた人が多かったのです。

そして分会の方針は、統一以前も以後も一貫しております。少数分会時代にある程熱心な支持者が、なぜ多数になつたら入れないのでしょうか。ここではからずも「共産党うんぬん」という理由づけは後からつけたものであり、理由は他にあったことが推測されます。

その理由とは、従業員会が崩壊し、分会が多数派を形成した新体制下において、会社側の幹部として昇上するための

さまざまに「分会加盟」がなるのではな
いかという危機の気持でしょう。自分連
は新しい体制を作るために、末始とはい
え旧体制下の人間として努力してきた」
「他の人間とは違うんだ」「それを多数
の中に埋没されてたまるものか」「会社
はこの実績に応えてくれないはずがな
い」……。

ところが事態は、分会と会社との間に
民主的労使関係が急速に確立していった
のです。そこで、自分連の思惑を踏みに
じった会社と分会に対する復讐としての
新労結成と、労使関係破壊のための都労
委提訴と新労拡大の行動が展開してい
たのではなかったでしょうか。

▽復讐を指して結果した
軍団が足かせになった

—— 誤ちに誤ちを重ねた組織拡大

現在、二五名の組織勢力となってい
ますが、トップの姿勢があまりにも共
産党に対して節操がないため、せつか
くの新労結成も厳しい闘いを強いられ
ているのが現実です。新労結成当時の
分会のいやがらせ、圧力は言語に絶す
るものがありました。個人を名指して
中傷するビラは連日配布されました。
「耳ざわりのよい言葉で労働者を煽動
し、職場にざわめきを作ってその圧力
で会社と政治的取り引きをする。」とい
う手法は可児氏（新労書記長）の江古

田モノタイプ係長時代における常用の
手段でした。モノタイプの青年労働者
を煽動しては、要求を出させ、それを
会社にちらつかせて一定の譲歩を引き
出して職場を収め、会社には指導力を
充り込み、労働者には信頼度を植えつ
ける。これは悪徳政治家がよく使うマ
ッチポンプというやり方です。」（一九
七九年九月四日付ヒラ、（）内は筆
者）。また、新労のメンバーと食事を
ともにしていた管理職を労務担当者が
呼び出して注意をするというありさま
でした。企業常職をこえる事態が新日
本印刷の中で展開されているのです。
共産党が牛耳る労働組合をもつ企業
では、年中、スト、ピケ、赤旗林立と
いうイメージが一般的ですが、新日本
印刷では、分会がそのような戦術をと
らない（というより）とる必要がない
のです。

経営者が企業をその危機から脱出させ
るためにとる行動は時として労働者の常
識を越えることがあります（良きにつけ
悪しきにつけ）。

資本主義に反対する政党の影響力のお
る労働組合と資本家である大久保社長が
手をにぎるはずがないという常識（あま
りにも単純な）が破られ、新労結成と経
営計画反対に打ち上がった両氏の行動
は、その勉強不足が招いた結果とはい
え、企業の歴史の過程におけるある種の

犠牲者と首うることができましよう。
しかし、その後の新労拡大の過程は、
誤りに誤りを重ねた百動ということがで
きます。労働者の中にあつた組合に対す
る認識不足（経営計画）につけ込み組合
費や行動に対する素朴な反発につけ込み
だ説得活動、満たされない立身出世欲、
自己顕示欲につけ込んだ説得活動、過去
の夢を捨て切れずにいた部分への説得活
動によって二五名と組織を拡大したとい
え、そんなばかな目的の集まりが力に
なるはずがありません。

ましてや過去にいやという程労使問題
の経験を積み重ねてきた新日本印刷株式
会社を相手にした闘いは、旧管理職層の
根強い支持があつたとはいえ「厳しい闘
いを強いられた」のは当然といえます。
経営計画委員会解体と、管理職として
の復讐を指して拡大した軍団も労働委
員会の和解交渉の過程では思わぬ足かせ
となつて解決のチャンスを逸する結果に
なつたようです。「真の新労は三人しか
いない」とはしくももたらした幹部の甘
業に今の新労の苦悩が象徴されているよ
うです。

▽中小企業の苦しみを「被害者意識」と
うそぶく「サスコミ」

—— 独占資本の利益代理人に新労はな
ぜたよるのか

共産党の中小企業工作の狙い

共産党の中小企業工作には二つの路
線があります。反共、反組合的な姿勢
を貫く経営者のいる企業では、徹底的
な企業つぶしの闘争戦術を組み、浜田
精機やペトリカメラのように倒産させ
て、和解訴訟で解決金をとり、親会社
や主力銀行に対する再連闘争などを行
なつて運動として利用するというパタ
ーンをとるのですが、共産党労組と手
を握つてあまり争わずうまくやってい
こうとする経営者の場合は別の道があ
ります。企業をつぶして組合管理とい
う形になれば得先や銀行からソッポ
を向かれ、経営的にも行きづまりにな
ることは彼らもよく承知しています。

だから、できることなら会社をつぶ
さない形で経営者が共産党組合のよう
とおりに行動するような状態になれば
一番望ましいわけです。

そして、経営者にとりこんで、共産
党が組織している「中小企業家同友
会」に加えていくという方針です。そ
の狙いは、階級闘争の概念を拡大し
て、中小企業は大企業（印刷関係では
大日本、凸版）に押取られているとし
て被害者意識を植えつけ、統一戦線に
中小企業をまきこんで大企業を包囲す
るところにあるのです。共産党
の不破書記局長の、「中小企業家を機
械的に敵視せず、中小企業家をも独占
資本の被害者として大局的には統一戦

線に参加する展望をもつ勢力とみなし、その中小企業の正当な利益を守ることを一貫して主張する」という発言が、その意図を明確に示しているといえるでしょう。

今日の資本主義の社会においては、労働者は個人では非常に弱い立場に置かれています。だからこそ労働者は団結し、自らの生存を守るために闘い、一歩一歩権利を拡大してきました。その闘いの歴史は、その出発から防衛的なものなのです。

その労働組合が、自ら進んで「徹底的な企業つぶしの闘争戦術」を選択できるでしょうか。事実は「サスコミ」の言っていることとは逆なのです。ほとんどすべての労働争議は資本側の組合つぶしの攻撃、要求無視の態度が先行し、組合の戦術行使は、対抗上やむにやまれぬものとして展開するのです。仕掛人は経営者です。

そして、中小企業経営者が組合攻撃を仕掛ける原因は主に経営危機であり、その危機の原因は大企業のおさまる圧迫にあります。平版印刷機メーカー浜田精機の倒産の原因も大きくは三菱独占資本の平版機製造進出にあったことは間違いないでしょう。

大企業の圧力をそこで働く労働者にしわ寄せすることで乗り切ろうとする経営者の立場に立つていれば当然なく労働者

件は悪化します。中小企業労働者のやむにやまれぬ要求提出に直面した中小企業経営者に残された道は、真の圧迫者である独占大企業の方にその頭を向ける以外にないのです。同じ資本家と言えども独占と中小とは大きな利害対立があり、それを被害者意識などと目をそらす「サスコミ」の筋である民社・同盟路線は、結局、独占大資本の利益代理人の路線であり、中小企業の労使にとって決して味方ではありません。

▽組合幹部の自己犠牲なしには成り立たなかった経営改善

——モラルの確立は組合民主主義の成果

新日本印刷は、組合の経営参加による労使関係正常化のモデル企業として、共産党によって宣伝されています。新日本印刷の経営者は労働組合（共産党系）に理解のある経営者としてまつりあげられています。小野塚敏一（全印総連副委員長、共産党員）と村松金治（東京中小企業家同友会常任理事、共産党の外郭団体）の共著による「中小企業の灯は消えず」の中で新日本印刷の社長である大久保純史（中小企業家同友会に加盟）氏は、次のように述べています（自わされていますか）。

……中小企業における組織内の専制は、人を使うことが下手で、自ら率先して働く人が多い現状です。その点、組合の指導層は何百人何千人の意見を取りまとめ、結束をかため、指導力を発揮する不思議な力をそなえています。これらの人びとは組合員から選ばれた人であり、組合員から信頼されると同時に、会社からも信頼される人です。労使関係を健全に保ち、会社と共に従業員的生活向上に役立ち得る人は、立場が変っても立派に管理職または経営者としての役割をはたせるものと思います。つまりこれからは分会員の中から管理職を選ぶというわけですね。これは、「出世したいなら分会に入れ」という無言の圧力として分会が組合員の拡大に大いに利用したことは想像に難くないでしょう。

こういう理解のある（？）経営者ですら、組合活動に最善の便宜をはかってくれない筈はありません。

会社は、前委員長落合の時間内組合活動を実質的に保障するために、新たに「管理部」なるものを創設しました。現場においては時間的に制約を受けるからでしょう。そこは定められた仕事は何もないので、ほとんど外出して全印総連関係（落合は東京地連委員長）の活動に専念しているのです。正に、+

ミ専従、です。（現在は、営業部で同じ活動をしています）

「中小企業の灯は消えず」を分会員拡大に利用したと想像しているようすが、むしろこの社長発言は「真摯懇話のない経営者」の動かぬ証拠として、こんな経営者では新日本は大変な事になるとばかり、新労協大に利用したのではないかと想像する次第です。

この八年間、会社は分会の団結力、幹部の指導力にかなり依拠して経営の建て直しをはかってきました。この間の分会の努力、特に幹部の努力は並み大抵のものではありませんでした。労働組合の民主的経営参加とは、組合活動と仕事を厳しく両立させなければならぬということなのです。前日、組合の任務でいくら棉毛が遅くなっても翌日は休めません。休めば厳しい批判にさらされます。一般従業員なら何の問題にもならないことも組合幹部という看板を背負っているために厳しい自己管理が要求されました。

統一前の職場は、カケマージャンやチンチロリンなどがかなりはやり、出勤率なども惨たんたるものでした。多数を結集した分会は、まずこうした職場におけるモラルの確立に務めてきました。それは時給による自賃の確立という最も組合的で民主的なやり方によって進めてきたのです。

▽機構改革は経営改善の
不可欠の条件だった

——新労は無責任なヤミ専従批判をやめよ

会社管理機構の努力ではどうにもならなかった職場のモラルも、分会の民主的で組合的なやり方で見違える程よくなりました。それは社長が本の中で「指導力を発揮する不思議な力をそなえていませぬ」と評価したのも当然といえます。しかし、本質的には、幹部が不思議な力をそなえているのではなく労働組合という組織が団結すれば大きな力を発揮するこの証明なのです。

さて一定のモラルの確立した新日本印刷は発展のために次の課題に取り組まなければなりません。それは管理機構の問題です。従業員会当時管理職登用は、反分会的な姿勢の強さによる論功行賞できめられる面がありました。本当に力のある人、管理職として適任の人でもそういう歴史風土の中で選ばれてきたという経過から、信頼感がもう一つ欠ける面があったのです。

何らかの改革が必要であったことは明らかでした。会社が保長制度を廃止し、職場からの選挙で経営委員を選ぶ方法を採用したのは登用の歴史的欠点を解決する当を得た方法でした。

新労は、可児、伊藤両保長を下ろすために機構改革を行ったと都労委でも主張

しているようですが、それはとんでもない思い上がりです。問題はそんな小さな事ではなかったのです。あの時機構改革を行わず、職場を新しい人材のもとで活性化をはかっていたいなければ新日本の職場は今日存在していたかどうかわかりません。

新労はことあるごとに落合地連委員長に対してヤミ専従などと批判しているようですが、新日本印刷分会ぐらゐの規模の組織では一人や二人の組合専従がいるのは当たり前です。それをとやかく言うのは労組に対する常識しらずの証明にほかなりません。

他労組では専従者は、組合の日常活動の処理にかんりの時間を取られるのですが、新日本では全員参加の組合活動で日常業務は分担し、落合さんには東京全体の印刷労働者の向上のために活動していただいています。本当は全印総連が一本化していれば東京地連の委員長は凸版労組や共同労組が引き受けるべきところですが、「ナスコミ」の筋である民社・同盟路線の分裂攻撃による両労組の脱退により、中小企業の新日本印刷が引き受けている訳です。

残業手当なしの新日本の賃金と、数万円の地連手当で、責任の重い委員長長の任務を果たすことがどんなにたいへんなことか、新労の諸君はわかっているのでしょうか。

そして落合さんは開発室の営業部長と

して、自分の賃金をあがなって余りある受注を新日本印刷にもたらしていることも申しそえておきます。

▽何一つ要求を取れない者が「彼等の目的は、決して働く人々の生活向上にあるのではありません」とは何事か

共産党のいう健全な労使関係とは要するに共産党が経営の実権を事実上掌握した状態をさしていることは明らかです。弱小組合のときは、会社の生産性向上の提案などはことごとく、労働強化であり、搾取を強めるものだとして反対の立場をとってきたにもかかわらず、一旦経営の実権を握ると「就業一〇分前には職場に入るべし」という組合指令を出すという約束ぶりです。共産党労組の吐く言葉がいかに党派性に満ちたものかがよくわかるでしょう。彼らの目的は、決して職場で働く人々の生活条件の向上にあるものではありません。党員となった以上は、より上級の党機関の指示に無条件に従うことが義務づけられます(党規約三条、一四条、二二条)が、党の指令は、

中小企業をして大企業を封じ込める統一戦線に結集させることなのです。しかも、共産党の政治目的が達成された後には、中小企業は協同化を通じて国有化されてしまいます。中小企業を私有私営のまま放置していれば、国有

国営の社会主義体制下の政府計画や統制がヤミ経済などによって狂わされてしまうからです。だから中小企業もまず共産党政府に没収されるのです。彼らの活動は決して、ともに働く仲間への思いやりや愛情を動機としているのではないことを十分に理解する必要があります。

労働組合の闘い方は、①経営者の姿勢や②企業を取りまく経済状況③経営の実態によってかなり決定づけられることは、常識的に考えれば理解できることです。

ところがこの「ナスコミ」の論議は、状況の変化というものを全く無視して、少数時代が過激だったのに、多数になっただけになっただけはおかしいと言っています。

少数時代の労務管理は、分裂と弾圧、差別と権利無視が基本姿勢でした。多数の従業員会員も決して要求も権利も満たされてはいた訳ではなく、分裂によって要求は押えられ差別の恐怖のために言いたいことも制限されてきたのではなかったでしょうか。

こうした労働者無視の姿勢で、生産性向上だけを追求しようとする会社に対して分会が抵抗したのはごく当り前のことです。当然職場では拍手喝采を受けました。

そして八年前の統一後、会社は今まで

の姿勢を改めました。賃金、一時金を大幅に引き上げ、業界でも最高水準の諸権利を認め、労働組合とも話し合いを基本にして民主的にやっていたころという事になったのです。こうした状況の中で以前のように過激に闘う必要があったでしょうか。そして経済状況も少敷時代は「バカでももうかった」高度成長の時代であり、統一以後は、ドル危機、石油危機と、相次ぐ経済変動によって、中小企業の経営基盤は非常に厳しいものになりました。このように会社の姿勢の変化、

経済情勢の変化の中で、雇用と生活を守るためにとってきた柔軟路線は正当であったと確信するものであり、新日本印刷の労働者のために何一つ要求を実現したことのない「サスコミ」及び新労の「彼等の目的は決して……」以下のくだりに強い義憤を覚える次第です。

▽「サスコミ」の反共パターンは組合乗っ取りの常套手段である

——ポラランド問題は「サスコミ」策動のチャンスか……

「サスコミ」が労働組合の団結を破壊する手口は、労働組合の幹部、活動家の多くが共産党や社会党など革新政党の支持者であることを一つの拠りどころに、労働組合イコール共産党イコール悪いものというパターンを作りあげ、組合員に素朴な疑問を拡大して幹部と組合員を分断することを基本戦略としています。

大企業においては、共産党が大企業の横暴を押えて経済の民主化をはかる、と言っていることを根拠に、組合幹部共産党は大企業反対であり、企業破壊者であり、あんな連中に幹部をやらせていると会社をつぶされてしまう、と持っています。

中小企業においては、将来国有化されて中小企業は没収されるから企業の敵であり、あんな連中に幹部をやらせておけば会社をつぶされてしまう、と持っています。

こうした手口で、労働者にとってたよりになる組合が、いつの間にか会社の労働者の息のかかった、民社・同盟系の人々によって組合執行部は占拠され、労働者にとってあまりたよりにならない、会社派の労働組合へと変質させられていくのです(共同印刷など)。

ところで社会主義になると中小企業はつぶされる、というのはデマです。多くの中小企業家は新しい国の保護のもとで営業を存続します。ただし労働条件は、国営企業並みに保障することが前提で、協業化は充分時間をかけて、中小企業家の理解と納得を通じて行ない、協業化、国営化に移行しても経営者は企業家の指導者として能力を生かしてもらおうというのが、現に社会主義化していった国の実状であり、日本をはじめ先進資本主義国の国政革新の展望もそういう方向です。
今日のヨーロッパにおける事象、そし

て過日のアフガニスタンにおける事態は、社会主義に対するイメージを深くもらせています。一九一七年、ソ連に社会主義が生れてから六四年、すぐれた社会保障と失業と不景気のない社会として発展してきましたが、資本主義社会をおおる資源エネルギー危機、通貨危機そして軍備拡大などの影響は社会主義国をもまき込んでいます。

そして現在の社会主義の国々は、それ以前はいずれも、議会制民主主義や言論の自由などの民主体制が未発達の間々であったため、今になってその欠陥が現れているようです。

一方、資本主義国も深刻な経済危機、失業とテロ、青少年の非行化など矛盾が増えています。労働組合は、資本主義がよいという人、社会主義が理想と思う人、どっちでもという人などの団結体です。しかし、「サスコミ」のデマにまどわれないためには社会主義を知ることが必要です。働く者の幸せと社会体制について、大いに論議すべきだと考えます。

▽「得功成つて万骨散る」民社・同盟・新労幹部の発想は許せない。

——「サスコミ」ニュース提供者は新日本印刷労働者を「なめんなよ」

困難な新労の関い

新労は、結成はしたものの、分会および分会と手を結んだ経営者の二つの

敵を相手に今なお苦しい闘いを続けています。経営者からは、弱小組合を理由に団交拒否などの不当労働行為を受けましたが、都労委への斡旋を申請してこれをはねかえし、現在は機構改革によって係長制度を廃止し、新労メンバーを経営計画委員会からしめ出したことを差別取扱の不当労働行為だとして都労委に提訴し、審問継続中です。

もはや、企業内での闘いではとても打開の道をみいだすことが困難になっていたのです。第三者機関、それも公的機関の力を借りても正当な権利を職場の中でかちとり経営者を目ざめさせていくしかないし新労では判断しています。

新労幹部は、「分会員といっても、大勢に流されて入っている人々も多い、我々が力をつけて正論を述べていけば、いつかその人々も我々の運動の正しさを理解して、新労に結集してくれると思う。その時まで歯をくいしばって頑張る。」と語っています。一日もはやく組織を強固にして、新日本印刷に真の民主化運動の勝利をもたらしてほしいと願うものです。
(岩本善行)

今日まで一五回にわたって「サスコミ」一九八一年一月号に掲載された新日本印刷労働組合に対する不当な攻撃の全文

を紹介してきました。ナスコミのねらいは末席に明確に書かれているように「新日本印刷に真の民主化運動の勝利」すなわち全印総連を排除して民社・同盟の支配する職場にしていこうとす。大勢に流されている人々に「正論を通していけば」「新労に結集してくれ」。そのため「歯をくいしばって頑張る」そうですが、「ナスコミ」に書かれたことが新幹部のいう「正論」であり、いままでの新労の動きが「正しい運動」だというのでしたら、結果する人は果しているのでしょうか？ それこそ新日本印刷の労働者をあんまり「なめんなよ」と言っやりたい。

ところで二月三日の朝刊に五七年度予算大政原案が報道され、福祉切り下げ、防衛突出反国民予算に批判こうこうですが、同盟は財界主導のニセ行革、臨調路線を「完全実施せよ」と主張し、そのための運動さえ行なっているのですから驚きです。同盟は方針案で「西側の一員として、日米安保条約を積極的の堅持し」「防衛力の整備をはかる」という、一月一日自衛隊観閲式における鈴木首相訓示とより二つの方向を打ち出し、軍備増強路線を明確化しています。民社党の佐々木、春日氏は、友党の竹入、矢野氏らとともに、政権の受け皿づくりの名のもとに急速に保守反動化し、働く国民の利益を裏切り、日本人の将来を危くする方針選択を行なっています。

の本質は、個人としてあの深々とした大匠の椅子に座ってみたいという願望から、独占資本の走狗になり下がっているのではありません。それはちやうど新労の一部幹部が、自己の出世のために仲間を巻

〈資料Ⅲ〉

職場のしめつけ「合理化」を狙う
組合破壊攻撃

食品労連ネッスル日本労組教宣部
一九八二年五月

目次

- はじめに
- ①組合のことをあれこれ言ったり、投票に口出しするのは違法行為
- ②キースタッフだけでなく、組合員職制も動員して不法行為をやらせる
- ③インフォーマル組織を作って
- ④職場で、飲み屋で、自宅訪問で、電話で……こんなことが
- あなたがにぎる彼ら(職制)の進退
- ちよっと気をつけてがんばれば、はね返せる
- おわりに
- はじめに

昨年(一九八一年)の全国大会に向け

き込んだのと共通であります。「一得功成り万骨枯る」。仲間を犠牲にして自己の浮上をはかる発想はともに許せません。

て、ネッスル経営者が、八月以降の各種選挙・投票のなかで悪質な選挙工作・技票干渉などを公然とくり返してきたことは記憶に新しいところです。

このなかで、ネッスル経営者はインフォーマル組織づくりをするともに、職制機構を動員して仕事中に呼び出し、あるいは自宅訪問、電話工作などで組合員に圧力をかけたり、組合員に進退届を出させたりしました。

「・神戸支部のある職場では、キースタッフが組合員をひとりずつ呼びつけて「今から一三人名前を言うからそれらに投票しろ」と指令しています。
*……「一三人」というのは神戸支部の代議員定数

・会社は、自己の進退をキースタッフに委ねた組合員を大会代議員に立候補させています。「その人が「組合脱退届」(あるいは「進退届」)を書いて、職制(キースタッフ)に出しておれば、その組合員はもう職制の思うがままになります。」

・会社の意をうけた立候補者が、自ら先頭に立って、職務上の地位を利用して恥知らずな行為をエスカレートさせています。「(あゆみ)号外、八一・八二〇)

その後も、組合破壊をねらった策謀が強められており、最近では八二春闘のストライキ権投票に介入し全国的なスト権投票工作をおこなってきました。ネッスル経営者は、今年夏の全国大会、役員選挙に照準をあて、執行部転覆、組合のつとりの策謀をすすめるなかで、今回のスト権投票を「予行演習」と位置づけ、直接・間接の不法行為・不当行為を全力をあげて実行してきました。しかし、スト権はその影響で低率となったものの確立し、また、彼らの行為が具体的にいっそう明瞭に浮かび上る結果となりました。不法行為をあえておこなえば、具体的事実と背後関係が、それまで以上に明確に把握されることとなります。ここ一年間の動きはそれの事を示しています。このようなかで、組合の調査が進んでおり、またそれはね返すたたいも前進しています。

インフォーマル組織を使った組合のとり策動、そのための職制機構の動員、組合活動へさまざまな介入、選挙・投票への干渉などの違法・不法は断じて容認されるものではありません。ネッスル経営者の不当な行為がエスカレートし、そのなかで事実が明瞭になっているにもかかわらず組合として断固反撃すべきときです。この「選挙」では、組合員のみならず、職場で組織攻撃とたたかうにあたってのいくつかのポイントを提起し、「みんながちょっと気をつけて、がんばれば、はね返せる」ことを説明していきます。

④組合のことをあれこれ言ったり、投票に口出しするのは違法行為
職制が組合員を呼んで、組合のことをあれこれ発言しています。

このほか、組合員宅を訪問したり、電話をかけて、組合のことをあれこれ言ったり、投票（スト権投票や役員選挙）に口出しています。

勤務時間中のミーティングの場を使ったり、仕事の関連を利用したり、あるいは「食事に行こう」とさそったり、自宅によんだりしていろいろたことがやられています。

これは明らかに不法行為です。労働組合法第七条は、組合の運営にたいする支配・介入を禁じており、使用者によるほとんどすべての反組合的な工作行為が不当労働行為とされます。たとえば、組合役員の見学に干渉すること。

——組合の運動方針、闘争方針に干渉すること。
——ストライキ権投票に介入すること。
——組合脱退の勧誘、買収（いわゆる「切り崩し」）をすること。

——組合や組合役員を中傷したり、誹謗したりするなど、組織の動揺をねらった反組合的言動をおこなうこと、など。いま、あちこちですでおこなわれています。

いるこのような不法行為をこれからは私たちがまかり通すなどということはありえません。

⑤キースタッフだけでなく、組合員職制も動員して不法行為をやらせる

これまではキースタッフが中心になって反組合的言動をやってきましたが、最近の特徴は組合員職制がこの種の工作行為に動員されていることです。

組合員として職場集会や討議で自分の意見を主張し、なかまの組合員によびかける公の場がきちんと保証されているのに、みんなにかくれて、個々の組合員を対象にしてあれこれ動きまわるといのは、それが違法な行為であることを本人がよく知っているからです。（こんなことをこそとせよなどというのは本人にとっても恥すべきことです。）

以前は組合のことに無関心であった人が最近になって突然組合批判をやりはじめた。おかしいので調べてみると、キースタッフから直接・間接に命令をうけて行動していた。しかも、それが組織的な動きの一環であった。——というようにことが次々と明らかになっています。

⑥インフォーマル組織を作って

インフォーマル組織とは、労働組合の「のっとり」のための秘密組織のことです。労働者を組合とは別に次々と組織し

て大会や選挙に動員します。組合のとり後は人減らし、首切りの先兵とされますが、最後には自らも「人目整理」の対象とされます。（留印食品での例が「あゆみ」に連載中の「留とふきのとうをめぐって」でべられています。）

「組合の集会に出席したら必ず、本部分針に反対の発言をせよ（黙っているのは賛成になるから）」などという指示にもとづき、しきりに動きまわる人たちが身近にいませんか。——インフォーマル組織に入っている人たちは、それまでと様子が変わっているなど、職場でよくわかる、といわれています。

組合員を五ランクに分けて（会社派◎、○、中間派□、執行部派×、△……留印食品、あるいは◎、○、△、×、×など）、工作をする、仲間をひろげる、ミーティング・学習会・会合を定期的に、などその手口はどこも共通しています。

彼らが組合員に工作するにあたって用いられる方法は、「アカ攻撃」と脅迫（おどし、すかし）です。具体的には次項で詳しくふれますが、自宅訪問、呼び出し……などで話される内容が共通していることが特徴です。

【アカ攻撃】

「本部はアカだ」、「共産党に牛耳られている」などという発言は、私たちの労働組合結成以来の運営のありかたをみればとんでもないチマ攻撃であることは明らかです。

らからです。

ネッスル日本労働組合は民主的な組織原則のもとで、民主的に大会を開催して運動方針を決め、民主的な選挙で役員を選出しています。この「組合民主主義」は私たち組合員の誇りです。わが国には、大会で特定政党・特定候補の支持を決定して、組合員に選挙活動を義務づけたり、組合費から政党にカンパしたりする組合が少なくありませんが、私たちの組合は、このような特定政党支持の機関決定を一切おこなっていません。組合員が思想・信条・政党支持のちがいをこえて民主的に方針を決定し、全員がその実践のために力をつくすことを「特定の人たちに煽動」されているなどというのは、まさに組合員を軽蔑するものです。同時にこれが組合分断を狙った卑劣な組合攻撃であることはいうまでもありません。

では、なぜ事実にも道理に反するデマ宣伝がおこなわれるのでしょうか。それは労働組合を分断することを狙っているからです。そのためには「組合はアカだ」と宣伝するのが一番効果的だと考えているからです。

彼らの目的は、アカ攻撃それ自体では

ありません。職場の「合理化」、しめつけをどれだけ効果的にするか、抵抗を抑えるかが最大の目標であって、それに対して障害となるのがまともな労働組合（彼らはこれを「アカ」とよぶ）であるからこそ、アカ攻撃を加えてくるのです。

ですから、「アカ」さえ抑えこんでしまえば、あとは労働条件を良くするとか、しめつけのない働きやすい職場にするかといえは決してそんなことはありません。まともな労働組合のつとめられ、転覆させられたところでは、労働組合がまともであったときとくらべて、劣悪な状態となっていることはいうまでもありません。（ネッスルの中途入社の人合員で、このような経験をしてきた人もすくなくありません。）

では、具体的にみてみましょう……。
④職場で、飲み屋で、自宅訪問で、電話で……こんなことが

組合のことをあれこれ言ったり、投票に干渉している人たちが、実際には自宅訪問などでどんなことを言っているのでしょうか。

まず最初は仕事の話や趣味の話などから切り出します。（たまには「ちょっと組合のことで話がある」ということで話が始まることもあります。）そのようななかで、職場の人間関係やその他のことからキッカケをつくって組合の話に入

っていきます。

主な発言をあげると
。「いまの本部をどう思うか」
。執行部はアカだ。
。職務給に反対しているのはおかしい。
。闘争至上主義だ。

。「組合をかえないといけない」
。今の本部は会社をつぶす。
。そんな本部と会社は交渉に応じられない。

。「組合を要するために打って出る人（有志）がいる」
。応援してやらないといけない。
。スト権に反対することが必要だ。
。投票でもいまの本部に反対しないといけない。

。「おどし」「君はにらまれるぞ」
。百うことをきかないと（本部を支持している）飛ばされるぞ（配転・転勤）。

。「懐柔」「君のことを思っているのだ」
。「査定」が入ってにらまれるのはいやだろっ？
。親切から言っているのだ。

。「いいわけ」「上から言われたのじゃない」
。あなたのことを考えて言っているのだ。

。組合のことに干渉してらんじやない。彼らが言っていること一つひとつを切りはなして見たところ一見したいしたことがないようなこともありすが、結局の

ところは反組合、執行部攻撃というひとつの目標にむすびついています。

これは、彼らの「指令部」から指示されて、全国的に計画的にやられている行為の一環です。——こういうやりかたで、組合員を個別に分断し、執行部転覆をはかるのが、彼らの常とう手段なのです。これが不法行為、違法行為であることは先に述べたとおりです。

困るあなたがにぎる彼らの進退

ですから、いろいろと反組合的なことを聞かされたり、指示されたり（スト権投票で×をしる）、「役員選挙で誰々に×をしる」……、おどされたりしてもまったく委縮する必要はありません。それどころか、そのような行為者の進退のカギをあなたが握ったことになるのです。

なぜならば、先に述べたように、組合に対する干渉や介入の言動は社会的に許されない犯罪的行為であり、その行為が明らかにされれば行為者の進退にかかわる事態になるからです。

管理職（キースタッフ・非組合員）が組合員に対してそのような言動をしたときはもちろん、組合員による行為であっても、それが職制上の行為としておこなわれた場合には当然不当労働行為となります。ましてや、こんにちのネッスルにおける職制組合員による一連の反組合工作が、「組合員による組合内部の活動」

などではないことは、はっきりしている
のですから、なおさらです。

「うちよっと気をつけて、がんばればはね
返せる」

不法なことを放置すれば、彼らはます
ます凶に乗り、不法行為をエスカレート
していきます。それが職場の雰囲気さを
さらに暗いものにし、しめつけが強められ
ます。

不法行為をする連中は、相手の顔色・
反応を見ながら、「こいつはいけるな」
と思ったり、「スト権投票で×をしろ」
とか「組合役員をかえよう」などと言
いだすのです。ですから、社会的に許され
ない犯罪行為に対しては、一人ひとり
どう対処するかが大切なのです。――し
かし、それは、一人ひとりがちよっと気
をつけて、がんばればはね返せるものな
のです。

「そんなこと言っていないんですか？」と
いう姿勢を

不法なことをする人は、相手の顔色や
反応を見えています。いっしょになってフ
ンフンとあいづちを打っておればこいつ
はいけると思って、いろいろ言い出すも
のです。

(いろいろな発言させておいて、あとで
記録をつくるというのも一つの方法であ
り、ときには必要なことですが、大事な
ことはやはり不法行為をやらせないこと
です。)

ですから、反組合的行動や介入行為に
対しては「そんなこと言っていないのか」

「そんなことをしているのか」という
毅然とした姿勢をとることで、(相手
が職場で上司の場合には、なかなか言い
にくいということもありますから、その
場で毅然とした姿勢をとれないときは……
; 次項のように)

反撃できないまでも、あとでメモして
おきましょう

その場で毅然とすることがすなわち
「反撃」ですが、それができない場合で
も、あとで発言内容をメモしておくこと
が大事です。(録音テープなども有効で
す。とればとっておきましょう。)

おわりに

労働組合は、ネッスル経営者の不法行
為を放置しません。特にここ一年間の組
織攻撃には目にあまるものがあります。

職場の労働強化やしめつけもその根元は
一つです。――しめつけのない、明る
く、気持ちよく働ける職場をつくるた
めに、組合員一人ひとりが「ちよっと気
をつけて、がんばる」ことを心がけましょ
う。かならずそのがんばりは、「合理化」
・ 職場のしめつけをねらう組合破壊攻撃
をはね返す大きな力となります。

この「連帯」の討議のなかで、職場の
経験や気のついたこと、などを話し合
い、みんながちよっと気をつけて、がん
ばることを確認しあいましょう。

これを契機に、みんなが反撃に立ち上

がろうではありませんか。

(資料IV)

労戦再編下の組織攻撃に攻撃的に反撃

(合化労連化学一般昭和高分子労組委員長)
岡 宏

▽はじめに

私たち昭和高分子労組は、昨年、資本
の第二組合づくり、労組変質の攻撃にた
いし、積極的、攻撃的に対処し、主謀者
の除名と組合員の再登録によって、総評
合化労連化学一般の旗をまもりぬくこと
に成功した。

ときあたかも労働戦線の右より再編進
行のさなかであり、憲法・刑法の改悪、
自衛隊増強、教科書攻撃など戦争への道
をあゆむ危険が迫っているという情勢の
下であった。

「労働戦線再編の大勢はきまってきた。そ
れがとぎの流れた」と、昨日まで労働者
のたたかいを口にしていた人までが、し
たり顔に口にする今日、私たちが組織破
壊攻撃に直面して、なぜ積極的にならな
かったか。それは強がりでもなんでもな
い、労働者としてそれ以外に考えられな

いからであり、展望とは労働者のたたか
いそのものだからである。以下、その経
験を「社会主義」誌の読者にご報告した
と思う。

▽労組の紹介

私たちの昭和高分子労組は、過去二回
の企業合併の中でも、そのつど労組の統
一をかちとり、総評の旗をまもりぬいて
きた。今回の組織攻撃をうける前は約三
百七十人の組合員を擁していた。

過去二回の企業合併とは、一九六五年
十二月の昭和樹脂と旧高分子化学、一九
六九年十一月の高分子化学と理研合成の
合併による昭和高分子の誕生である。い
ずれも合化化学大手の昭和電工グループ
の再編の一環であった。

旧高分子化学には総評化学同盟の支部
があり、昭和樹脂には同盟系全化同盟所
属の組合があった。企業合併後、旧昭和

樹園労組は全化同盟を脱退し、化園高分子に統一したのであった。二度目の理研合成には無所属の労組があったが、ストをうったことのない無所属の労組があった。このときも統一に成功し、昭和高分子労組として、総評化同への加盟を続けることができた。

この統一の際、群馬県高崎工場には統一に反対するグループが形成されたが、その後の合理化の過程で、解散に追いこむことに成功した。資本はこのような部分にも容赦なく合理化をかけたため、彼らも組織の維持、拡大ができなくなったのである。

その後の昭和高分子労組は、資本のスクラップ、アンド・ビルドの、一連の合理化攻撃に対し、工場閉鎖に反対する労組として評価をうけてきたと自負している。また、この五、六年は村井田公判、筑摩労災により、労働災害をたまたかう労組のイメージ・アップもかちとって来たと思う。

村井田公判は一九七〇年十一月、通勤途上の事故で植物人間にされ、不当解雇をうけた一人の仲間を裁判闘争によって労災として認定させ救済をかちとろうとするたたかいであり、筑摩労災は自宅でクモ膜下出血に倒れた仲間に労災適用をかちとった画期的なものである。

企業としては、現在、群馬県伊勢崎、高崎、兵庫県竜野、大分に工場をもち、東京（本社）、大阪天満、同書屋川に事

務、営業、研究部門において、全社従業員数は四百八十人を数えている。このうち伊勢崎と竜野が第二次企業合併後に建設された新鋭の主力工場であり、総評化学一般の拠点もまたここにある。

▽分裂策動

昨一九八一年二月、S会と称する御用組織が綱領、規約、方針をもつ明確な分裂組織として秘密の組織活動を開始した。四年前、小田嶋現社長が送りこまれて以来、事業所ごとに「新しい昭和高分子をつくる会」なるものが組織され、労組としては労組の御用化をはかるものとみてつぶしかかったのであるが、つぶしきれないうちに、S会への、成長をとけてしまったものである。

この小田嶋社長とは、かつて、旧高分子時代、三田村芳研（職業的な反共、労組破壊者である三田村四郎が指導）に直接つながる民主化同志会を組織して幹部となり、組合に敵対した人物である。

（民主化同志会は労組によって解体された。S会組織のねらいは、組合つぶしと同時に、昭電グループの中でも外線的な存在であった昭和高分子企業の独自性を消し、昭電の意向がストレートに職場末端まで伝わる機構作りにあった。

具体的には①組織機構の再編と社長（昭電）の意にそわない職制の追放、昭電から小田嶋社長の息のかかった者の導入と要所への配属②各事業所職制に対し

脅しと懐柔（会員のあとに酒がでるようになった）で服従させ、本来の仕事よりも組合の「健全化」が職制の任務であるとの徹底を図った③組合員を職制のいいなりになる者から、反会社派、まで五段階に色分けし、分担して個別工作、仕事のわりふり、配転、昇格、査定などをアムとムチに使いわけて切り崩してきた④昭電の民間方式を導入して、会社員従者を研修会に送りこみ教育、その中核としてS会を組織、育成し、職制と一体化させて各支部を切り崩し、執行部をとってきたなどである。

このような分裂策動がいよいよ表面化してきたのが昨年の四月であった。小田嶋社長は本社で行なわれた主任試験の面接で、出席した組合員に組合・中執批判を行ない「スト至上主義をとるのか、労資協調をとるのか」と態度の選択を迫り、その数日後、東京で団交と中執が開かれていた最中に、社長と関西の職制はS会メンバーの組合役員を大阪に集めて秘密会議を行なったのであった。

組合のつとり分裂をめざして、役員選挙に対する介入も各地でめだちはじめた。伊勢崎ではすでに一月から会社派の勢力拡大を図って下級職制である非組合員十数人に組合加入が強要された。六月、東京研究所では課長代理が「次の選挙には××（S会）が出るのでよろしく頼む」と発言。竜野では七月、社長、職制、S会メンバーが会食、社長は「今の

中執を落せ」と発言、役員介入の先頭に立つ決意を明らかにした。これをうけて課長を中心とする酒席でS会メンバーが「筑摩労災のおかげで一時間金が四万円少なくなった。おれは労災ではない。次の中執に出るのでよろしく」と発言している。

こうした動きを知った労組側が、彼らの組合のつとりのたくらみを封殺するため、大会延期を決定（八月二十一日）した後も、下級職制の地位を利用して大会要求の署名強要、秘密集会、団交拒否、ヒラマきに対する妨害、就業時間中の労組破壊活動の保障などが行われ、高崎工場長は「おれは会社をやめてもいい。不当労働行為でも何でもやる」と暴言を吐いている。

▽反撃の開始

私たちは、会社側の労組のつとり、分裂策動に対し、絶対に許さない決意のもとに、八月二十一日、中央委員会をひらいて大会の延期と査問委員会の設置を決定、S会の分裂行動に対する警告やヒラで対処してきたが、分裂行動がやまなればかりかますます激しくなる事態にさらに強い決意をもって九月十六日、非常事態宣言を発するとともに、闘争委員会の設置、分裂主義者十六名の処分（除名、権利停止）、組合員の再登録開始を決定したのであった。

九月二十日には総評会館において、再

建大会を行ない、大成功を勝ちとったが、その後は各支部段階で再建大会をかちとっていき、組織は固まっていた。

十月九日、再登録をしめ切った時点で、組合員は約百十名で、この数字はその後、現在に至るまでほとんど変わらない。

さらに十月十四日には、東京地評主催の反合総行動が行なわれ、合化労連、化学一般の大部隊をもって本社に抗議を行なった。関西でも化学一般近畿三地本支援による決起集会在十二月十八日、竜野で行なわれている。

こうした私たちの決意と支援のたたかひの中で十月二十四日には団交拒否をうちやぶって、三十日に労災補償協定の締結をかちとることができた。

▽組織再建の意義

反撃の経過は以上のようなものであるが、ここで再登録によって組織再建をかちとった意義についてまとめておきたい。

その第一は、資本のねらった労組丸抱えの野望をうち砕いたことである。これは丸抱えは目前と思ひこんでいた小田嶋社長とS会には大きなショックであった。

第二は、労働組合にとつての生命である資本からの独立をまもりぬき、労働者の良心をまもったことである。

第三は、資本の組合つぶしに対する反撃と、企業に働く労働者の生活と権利、

生命と健康をまもるための拠点を確保し、地方労働委、村井田公判をはじめとする闘いをまもりぬいたことである。

第四は、化学一般と昭和高分子労組のたたかう伝統をまもり化学一般および地域の仲間との連帯を堅持、強化できたことをあげたい。

第五は、昭和電工資本とたたかひぬいての大町、合化秩父、合化東長原、昭和発電、さらに千葉の仲間のたたかひに連帯し、共にたたかう体制をまもりぬいたことである。

そして、この間の闘いの前進と成果として、①資本の団交拒否をうちやぶったこと②竜野支部のたたかひを先頭に全支部の事務所をまもりぬいており、支部の日常活動の活発化を表現していること③筑摩問題の解決と労災補償協定の締結をかちとったこと④地域、産別やたたかう仲間との連帯の前進などがあげられる。

もちろん、今回の組織攻撃をゆるし、多くの仲間を失ったことについては、反省すべき点が多い。それらの点についても謙虚に記すべきであるが、紙幅の都合もあるので省略したい。

職場の組合員は緊張のなかにも、仲間を裏切らなかつた誇り、自分の生き方を正直に生きたという自信にみちていること、対照的に第二組合（十一月三日に正式結成、約二百五十人）の中は、自らの意志を表現できず、会社のいいなりになるしかない矛盾がうずまいてることを

報告し、第二組合下部組合員に働きかけで第二組合解体までおし進めていく決意をつけ加えたい。

▽右翼的労働再編に対して声を大に

私たちは、たたかう旗をまもるためには、組織をわけてでも残らざるをえなかつた。当然のことながら、いま進められている労働戦線の右より再編にはとてもついていけない。資本に丸抱えされることを許容しないかぎり、労働再編OKとはいえないのである。

もう一つ、現在の労働再編について指摘したいことは、中小企業に働く労働者をおきざりにした再編の典型的なものになるだろうということである。未組織労働者、下請労働者ばかりではない。中小企業の組織された本工まで見すてられようとしている。このことに組合活動家はもつと謙虚になって目をこらし、心を正すべきではないだろうか。

すでにのべたように私たちは労働災害に對するとりくみを重視してきた。日本全国の職場で、今も労働者が労働災害にあつている。至る所で労働者が倒れ自殺者が出ている。そして、働く者の犠牲の上に、戦争への道がしかれようとしている。

闘いは無数にある。私たちの前には、闘うか、闘わないかしかない。職場、地域のたたかひを重視すればするほど、労働再編には反対を鮮明にせざるをえない。

反対は反対とはっきり口に出していうべきだと思ふ。「大勢はきまつた」などと賢こげに口をつくむのは間違いだと思ふ。はっきりいわない者、いわない職場、いわない労組は右傾化と戦争への道に流されていくと思ふ。

太田さんや岩井さんのような、ノーニ賞をもらった人たちが声をだしているのに、第一線の活動家がものをいえずなくどうするのか、といいたい。いうべきことをいわなければ運動にならないと思ふ。流れに身をまかせながら、「おれたちの若いころは安泰をたかたかた、近ごろの若い者は……」などというのはいやめてもらいたい。夕方になれば酒をのみたいだらう、マージャンもしたいだらうが、その時間をもつと活動に使ふべきだ。

中小をふくめて現実には抵抗する組織はある。抵抗する組織がある以上展望はひらける。闘いがあるかぎり展望はある。そして闘いを集約する組織としては総評の強化でいくべきだと思ふ。たしかにいまの総評には魅力は薄いが、魅力を回復するには自覚した者ががんばるほかにない。私たちが攻撃はうけたが、攻撃にたえる組織はできた、と自信をもっている。

〔社会主義〕4月号より転載しました。快諾していただいた立山学さんにお礼申し上げます。

（資料Ⅴ）

インフォーマル組織Ⅱ再建同志会の 介入は不当労働行為

紙パ勞連安倍川製紙勞組
静岡地勞委昭56・11・5命令昭54(2)5・9号一部救済

【命令書】

申立人 全国紙パルプ産業労働組合連

合会

安倍川製紙労働組合

執行委員長 鈴木 卓馬

被申立人 安倍川製紙株式会社

取締役社長 山谷幸之助

主文

1 被申立人は、本命令書受領後一週間以内に、縦一メートル、横二メートルの白紙に縦書きかつかい書で、下記のとおり筆書し、本社正門附近の従業員の見易い場所に二週間掲示しなければならない。
なお、この掲示の年月日は、掲示した初日を記載しなければならない。

記

(1) 会社は、役員を除く管理職全員が昭和五四年一月「再建同志会」を結成し、同月より同会の会報「再建」等によって、貴組合の役員の内り方や諸活動について意見を表明してき

たことを承知しておりましたが、同

会が管理職の自主的な組織であることやその内容が言論の自由の範囲内の適法な行為であると考えて、その活動を認めてきましたところ、静岡県地方労働委員会において当時の諸事情を総合してみれば、貴組合に対する支配介介入行為にあたるものと認められました。

会社は、管理職全員が会員である「再建同志会」が、今後このような行為を行わないよう注意致します。

(2) 会社は、昭和五四年七月、貴組合執行部の解任署名が組合員の間で行われている際に、管理職の地位にある従業員等が、貴組合の組合員に署名に協力するよう働きかけたことが、貴組合に対する支配介介入行為であると静岡県地方労働委員会において認定されました。会社は、今後、管理職の地位にある従業員等がこのような行為を行わないよう注意致し

ます。

昭和 年 月 日

全国紙パルプ産業労働組合連合会

安倍川製紙労働組合

執行委員長 鈴木卓馬殿

安倍川製紙株式会社

取締役社長 山谷幸之助

2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理由

第1 認定した事実

1 当事者について

(1) 申立人

申立人・全国紙パルプ産業労働組合連合会安倍川製紙労働組合（以下「組合」という。）は、昭和四六年一二月に安倍川工業株式会社と佐野製紙株式会社を合併し、安倍川製紙株式会社となったことに伴い、各々の会社の従業員で組織していた安倍川工業労働組合と佐野製紙労働組合が昭和四七年九月二五日に組織を統合して結成したもので、両書地（略）に事務所を有し、本件救済申立て当時における組合員は三六〇名であった。組合員は会社の管理職である課長代理以上の者を除くすべての従業員で構成されている。

(2) 被申立人

被申立人・安倍川製紙株式会社（以下「会社」という。）は昭和一〇年九月に

製紙業を営む安倍川工業株式会社として設立し、昭和四六年一二月に佐野製紙株式会社を吸収合併し、社名を安倍川製紙株式会社に変更したもので、製紙業を営み、本社を所管地（略）におき、資本金は六億七千二百万円であり、従業員数は、本件救済申立て当時三九九名であった。

会社には、本件救済申立て当時、企画人事室、総務部、営業部、製造部、加工仕上部、技術部及びセパレーター事業部の七部室があり、部室の下に二二の担当、課及び営業所がおかれ、部室には部長と副部長（副部長長のおかれない部もある。）が、担当、課及び営業所には、課長または課長代理、所長または所長代理の管理職がおかれている。会社の業務管理上の組織として、会社の常勤役員、部長、副部長からなる経営会議があり、各部室の所管事項の連絡調整を図ることを主たる内容としている。また、課長代理以上、取締役部長を含む管理職全員からなる管理職会議があり、会社の経営状況、総合計画等経営上決定された事項について連絡、周知徹底を図っている。

2 本件申立て前における労使間の状況について

(1) 会社の経営状況

会社は合併前から赤字基調となっていたが、合併後の第五〇期営業年度（昭和四六年一二月〜同四七年一月）に

は、累積赤字が約四億円に達していた。

この赤字については、第五二期営業年度（昭和四八年二月～同四九年一月）には約一、三〇〇万円にまで減少していたが、石油ショック後の長期不況の中で紙業界も全品種にわたって需要が減退するとともに在庫増大が恒常化していった。会社もこの例外ではなく、正常な操業にも支障をきたす状態となった。このようなことから、第五三期営業年度（昭和四九年一月～同五〇年一月）以後赤字は累積し、第五七期営業年度（昭和五三年四月～同五四年三月）には、約三億円の累積赤字を抱えていた。

(2) 会社の減損化による経営合理化の推進の状況

会社は、このような状況に対応するため、一方では王子製紙株式会社（以下「王子製紙」という。）からの資金的援助を仰ぐとともに、漸次、会社の主脳陣や重要な部署に王子製紙から派遣された者を迎え入れて、その再建を図ってきた。

また、他方では、会社組織の減損化による経営合理化を図ってきた。昭和四九年一月二月には、嘱託、臨時工五二名の勸奨退職を行い、同五〇年六月には正規職員一〇五名の希望退職を実施した。そして、同五二年一月には、希望退職の実施の他一年間基本給七％のカットの実施や勤務方式の変更等総合的な合理化案を組合に示し、その協力を求めたが、組

合との間には希望退職問題についての合意が成立したが、その他については合意が得られず、主要な事項については会社案を撤回するというところで、翌五三年三月に事態の收拾が図られた。

希望退職については、昭和五二年二月五日から二三日まで募集し、同月一日に発令され、その時の退職者は全従業員六八〇名中の二四九名という大規模なものとなり、人員の減少、経験者の不足等から生産現場では一時期混乱も生じていたが、このような状況のもとで、会社は、同五三年四月からは従来の八クルー（一クルーで一台の抄紙機を操業し、一クルーは四組で構成し、一組つづ三交替で二四時間操業している。）で操業していたものを、五クルーに再編した。五クルー操業態勢に再編された後、生産高は販売高に追いつかない状態がつづき、在庫の余裕もなくなり、他社からの仕入れによって受注に間に合わせることをし

た。

会社では、受注に生産を間に合わせるべく、各クルーの時間外労働により別の抄紙機を操業すること（以下「併抄」という。）になり、この併抄について組合と協議を行った。

併抄の取組みについて、組合と会社との基本的な考え方の違いから、会社の望むような協力態勢は得られなかった。また、同年八月に行われた組合役員選挙に際して、会社の管理職が介入したと

して、組合と会社の間には紛争が生じ、この余波を受けて九月には、まったく併抄が行われないこともあった。

このようなこともあって、会社では受注に生産を間に合わせるべく、併抄を強行しようとしたこともあったが、組合がこれを阻止する等ということもあって、会社の望むとおりの操業は、ほとんどできない状況であった。

(3) 減損化経営後における貸金・一時金交渉の状況

ア 昭和五三年の貸金引上げ交渉は、合理化問題についての紛争の収束した同年三月、組合から要求書が提出され、四月二日を回答指定日とした。これに対して、会社からは、同月一八日に回答を示すことになっていたが、回答が示されないままになっていた。組合は、有額回答を求め、三波・三一時間のストライキを行った。このストライキについては、会社の東京営業所に勤務する組合員（以下「東京分会員」という。）から、得意先を失うことになる等を理由にして組合に再考を求めるといったこともあった。組合では、会社の減損策であり、会社にいわべきことで、組合にいつてくるのは筋違いであるとの見解で対処した。

イ 昭和五三年夏季一時金交渉は、ストライキもなく一七五、〇〇〇円で妥結したが、年末一時金交渉は、会社回答が夏季と同じであった為、その上積み求めて、組合は、一二月四日に二四時間の

ストライキを行った。

会社では、社内報の企画人事室ニューズや社長「全従業員に訴える」とのピラを通して、再建の協力を訴えた。

(4) 組合役員選挙に際しての会社職制の介入問題

昭和五三年八月に行われた組合役員選挙に際して、会社の管理職二名が、特定の候補者の氏名を挙げて、組合員に投票を働きかける等の介入行為を行ったとして、組合は、組合機関紙「日刊伝言」二九一号をもって介入した管理職の氏名とその介入行為を具体的に挙げて非難し、「今後の労使関係の正常化を考えた場合、放置できる問題ではない。」と会社及び管理職に警告するとともに組合員に結束を呼びかけた。

この問題については、組合は、組織防衛の見地から見逃せないとして会社に責任追及をしたのに対し、会社では、そのような事実はないとして紛争状態がその後もつづいていた。

(5) 日本能率協会による会社の経営診断の状況

王子製紙は、自社の系列会社が数年間にわたり、業績が改善されないことを憂い、昭和五三年六月、社団法人・日本能率協会（以下「日能」という。）に会社の経営診断を依頼した。

日能は、同月二日から三日にかけて予備調査を行い、その結果を七月三日に会社に報告するとともに王子製紙にも

報告した。(なお、引きつづき本調査も行われ、同年末にその結果が報告されたが、その調査結果も予備調査の結果とほぼ同じであった。)

日能は調査報告の中で、事業建直しの見通しについて、「五三年度を経営体質強化段階とし、これが達成されない場合は援助の打切りを含め事業を根本から考え直す必要がある。」と指摘した。これを受けて王子製紙では、「基本的には日能と同意見である。」とする見解を示した。

これを受けた会社は、昭和五四年三月までに黒字に定着させなければ王子製紙からの援助が打ち切られることになるのではないかとこの危機の念を抱くに至った。このようなことから、昭和五三年八月一二日に会社は労使懇談会を開催した。この労使懇談会には会社側から寺内克夫常務取締役以下労務担当者、組合側からは鈴木卓馬執行委員長以下執行部全員が出席した。この席上、会社から日能の調査結果とこれに対する王子製紙の見解を説明し、会社再建上の諸問題解決のための協力を要請するとともに、会社再建の最後のチャンスになるであろうということも強調し、組合の協力を重ねて求めた。

3 再建同志会について

(1) 再建同志会の結成の経緯

会社の管理職の間では、さきの日能の調査結果とこれに対する王子製紙の見解

を聞くに及んで、昭和五四年三月までに何としても黒字定着の状態にもっていかなければ、会社の存立も危うくなるのではないかとこの危機意識が広まっていった。会社には、従前より、課長代理以上の管理職(会社役員を除く)全員で「管理職会」なる親睦団体を設け、会員相互の親睦と会社内外の情報交換を兼ねて月一回定例会を開いていたが、この時期においては、日能の調査結果と会社再建についての話題が中心となっていた。

そして、この危機を脱していくためには、会社のたてた方針を忠実に実行していくことが第一であるとの意向が大勢を占めていた。管理職の中には、組合が自分達の労働条件の維持に固執して、このような時期に至っても会社の方針に理解を示してくれず、春闘等にみられるように闘争的で硬直的である。このことは、組合幹部の指導体制に問題がある、と考える者が相当数あった。

そのようなこともあって、日能の調査報告のあった直後の昭和五三年八月の組合役員選挙においては、会社の方針に理解を示している特定候補者を支援し、組合員にその特定候補者に投票を働きかけた管理職も何人かいた。

この組合役員選挙介入問題については、組合は組織防衛の見地から見逃せない問題として、会社に責任追及を行い、この問題で組合が、会社の要請している併せ残業を拒否したことは、さきに

認定したとおりである。このような会社の要請している併せに対して、組合がこれを拒否するという問題がつつく中で、会社は社内報の「企画人事室ニュース」で併せの行われない状況を報告したのに対し、組合では、九月三日、組合の併せについての方針及び組合役員選挙に管理職の一部の者が介入した問題についての組合の取組みについて、管理職の人達に理解をしてもらうため、管理職個人に対して、手紙を出した。管理職の人達は、管理職会での話し合いの中から、管理職としての考え方について訴えることとなり、一〇月一三日、管理職一同の名をもって「従業員ならびにご家族の皆さんへ」と題して、会社再建のために会社

のたてた生産体制に協力を訴えるとともに、「再建の障害となるものは断固取り除く決意です。」としたビラを従業員に配布した。

こうしたようなこともあって、管理職会においては、従来の親睦的団体としての色彩から、会社再建に取組む目的をもった団体へと脱皮していった。そして、一二月中ごろから会社会議室において五、六回の準備会をもって、管理職会の組織を発展的に解消し、会社再建のために尽力する組織とし、名称を再建同志会とする。この目的は、「自主的運営のもとに、危急存亡の瀬戸際にある安倍川製紙株式会社を救う道を探り、伝統ある会社の命脈を守り、会員相互の連絡を密

にしつづ、一致協力従業員の先頭に立ち、あらゆる障害をのりこえ、企業防衛と会社再建に邁進する。」こととし、設立総会を昭和五四年一月五日(金)の終業後の一七時三〇分から静岡市内のモリアルホール神明において開催することを決めた。

このようにして、一月五日一七時三〇分から、静岡市内モリアルホール神明において、会社の役員を除く課長代理以上の管理職約三〇名が参集し、設立総会が開かれ、役員には、

- 会長 大岡庄吾(製造部長) 副会長 向井啓久(経理課・財務担当課長)
- 事務局長 堀尾勉(業務課長)
- 幹事 竹島勇(抄造第二課長) 横井省三(加工課長) 鈴木喬(経理課長)
- 久保泰夫(技術部上級技師)
- 会計 今井清之(総務課長)

を選出するとともに、次のような決意を表明し、全従業員に訴えること等を決めた。

決意表明

明けましておめでとうございませう。
 好天に恵まれた新年を迎えました。当社にとっては再建の成否を賭けた厳しい年の幕開けであります。我々管理職は危急存亡からの脱却と再建のため決意も新たに再建同志

会を本日結成いたしました。

そして、再建に邁進するために、全員の賛同を得て、次に掲げるスローガンを採択しました。

1 再建は正義であり總てに優先する!! / 再建の阻害要因は断固排除する。

2 小企業に精神に倣する!! / 当社は人数からも小企業であり小に徹する以外に生きる道はない。

3 明日の夢より今日のメシ!! / 今日を生き抜くことが先決。

このスローガンの下に結果することこそ、再建の道だと我々は信じています。

「やらずに悔いは残すまい」「やるだけのことはやる」

これが我々全員の偽らざる気持です。皆さん同様我々にも家族があり生活がかかっています。家族を路頭に逆わすことだけは避けなければなりません。その為には何としても当社を存続させ発展させる必要があります。

我々は一致協力皆さんの先頭に立ちあらゆる障害をのりこえ会社再建に邁進することを誓います。皆さんの理解と協力を期待します。

以上

昭和五四年一月五日

再建同志会代表 井上専務

(2) 再建同志会の組織及び事業内容

再建同志会は、会社のたてた再建の方針を實踐していくものであり、各部署、部署で目標とか問題点を抱えてやっているが、問題点の克服、目標達成について話し合っただけの行動の中で活かしているというものであるが、そのための組織及び事業内容は次のとおりである。

ア 定例総会 会員全員で構成し、毎月原則として第三月曜日に開くのを例としている。定例総会における協議事項は、

(1) 会社の月次決算報告とこれに関連する製造、営業等各部の問題点についての検討。

(2) 部会で集約した意見について検討し、会社に意見を申入れること。等が主なものであった。

イ 部会 会員を四つのグループに分け、営業、製造等の職種が程よく混り合うように編成し、月一〜二回または必要に応じて開かれる。協議事項は、幹事会で決められたテーマについて討議し、意見の集約を行う。

ウ 幹事会 各部会の世話役である幹事と会長、副会長及び事務局長で構成し、会の日常業務を決定したり、部会で検討するテーマの選定等を行

う。

エ 会報の発行 会報「再建」の発行

は、再建についての再建同志会の考え方について広く全従業員に理解を得るために、各幹事が主になって、会員全員が作成し、会員が配付等を行うこととした。

(3) 再建同志会の会社への結成通知と従業員に対する訴え

昭和五四年一月八日(月)、再建同志会の大岡会長(製造部長)、向井副会長(経理課・財務担当課長)及び堀尾事務局長(業務課長)が主になって、従業員の出動してくる六時三〇分ごろ(交替一

直勤務者)、八時ごろ(常日勤務者)、一四時三〇分ごろ(交替二直勤務者)及び二二時三〇分ごろ(交替三直勤務者)の四回にわたって、前記の「決意表明」なるビラを会社の門前で、会社の作業用の制服・制帽姿で、手ずから配布し、再建同志会の考え方について広く従業員全体に訴えた。

なお、このビラの配布については、専務取締役井上専(以下「井上専務」という)から大岡会長に対して、勤務時間中に行うことはまずいと注意されたこと

もあって、以後における再建同志会の会報「再建」の配布については、勤務時間中に行っていない。

また、同日の昼休みに前記再建同志会の役員三名が、社長山谷幸之助(以下「山谷社長」という)、井上専務に面会

いて通知した。

4 再建同志会発足当時の労使関係について

(1) 会社の再建提案と組合に対する協力要請

会社は、昭和五三年十二月二十七日の会社幹部と組合執行部との間で開かれた労使懇談会において、井上専務があいさつの中で、会社再建にあたっての心構えを述べ組合に協力を求めた。その主要な内容は次のとおりであった。

◎ 会社再建にあたっての心構え
「明日より、まず、今日の利益を確保すること」今日の利益を確保するために必要なことは、

(1) 売るに必要な量を期日までにつくること。(2) よい品質の製品をつくること。(3) コストの低減をはかること。

「小企業の精神に倣すること」
一般に中小企業では、注文に変更がある

ので、注文に応じ残業でこなす体例をとっている。このことを、当社でいえば、五クルーで六台を注文に応じて操業

することを考えなければならぬ。注文によって五・五台操業になったり、四・五台操業になったりする。さらに、確実

会社は、以上のような心算のもとに、組合に対し、昭和五四年一月初旬の事務折衝、団体交渉を通して、次のような提案を行った。

◎ 会社の生産協力提案

○ 生産基本体制について

1 生産体制の原則

- 1) 当月の販売に必要な量は、必ずその月のうちに仕上げる。
- 2) 五クルーで六台を注文に応じ臨機運転を行う。

2 時間外併抄について

- 1) 時間外併抄(六台目運転)の口数は固定しない。その月の販売量をつくるのに必要な日数だけ実施する。
- 2) 実施段階でその月を見通し、生産が未達成なことが明らかとなるときは、追加した六台目の運転を行う。

3 時間外労働について

- 1) 三二時間のワークをはずして弾力的に運用する。
- 2) 運動制限の緩和をする。

○ シーズニング二直完操。当面週休二直を完操二直に移行し、これでも処理できない場合は、残業で処理する。

○ 三〇日みかえり分操業。昨年一二月の生産高は、一、四六〇トンで計画に対して一四〇トン不足している。会社としては本来マール操業をしたいと考えていた。以上の二点に立って、一号マシンを三日プラス七日時間外操業したいので、生産協力をお願いする。三二時間のわく

については、これより若干オーバーすることがあるとしても弾力的に処理願いたい。また、会社は、この提案について社内報「企画人事室ニュース」を通じて全従業員にも協力を訴えた。

そして、昭和五四年二月二三日には、この趣旨にのっとり、「時間外労働及び休日労働に関する覚書」の提案を組合に行った。

(2) 会社の再建提案に対する組合の態度
組合は、昭和五三年年末一時金要求と併せて「操業安定化のための要求」をしており、その中で、将来展望にたった生産設備計画及び販売計画を具体的に明らかにすることを求めた。また、前記の会社の生産協力提案に対して、執行委員会は「増産再建問題に対する取り組み(案)」を発表し、「将来展望について」の項目の中で、「私たちは、昨年末の秋・年末闘争の中で当面の増産問題とともに、将来の企業基盤安定のためにも、生産設備や営業政策について具体的に示し、それに向って努力すべきだ」という要求を組み交渉を進めてきた。しかし、これら

の将来計画の具体策は何一つ示されず、こんにちに至っている。労働者犠牲を繰り返さねえという立場で、将来の展望を明確にさせる取り組みを引き続きおこなってまいります。」と主張した。

さらに、会社の提案している生産基本体制についても、「操業体制の中に残業が組みこまれ、それを当然として会社の

運営がなされ、しかもそれが短期的なものではなく、将来も含めた「操業の基本」といった点に問題がある。残業が必要なきときには、その都度労使協議していくという考え方で対処していきたい。」と主張した。

結局、会社の再建提案のうち、シーズン二直完操、三〇日のみかえり操業については合意に達したが、生産基本体制、時間外併抄及び時間外労働については、意見の一致のみままに推移した。また、組合の要求していた、会社の将来展望については、会社から何らの具体案も示されなかった。

(3) 再建同志会の労使関係への対応
再建同志会は、会社再建についての考え方や再建に向けての行動について、広く従業員全体の理解と協力を求めるために、会報「再建」を発行し、再建同志会が会社の門前において、会社の作業用の制服制帽姿で、手ずから、出勤途次の従業員に配布したり、時には、工場内の掲示板に貼付して、広報活動を行った。

昭和五四年一月二二日の会報「再建」第一号は、「再建は正義である」と題して、「再建同志会結成の目的と考え方」を示し、その中で、再建同志会の基本的立場を明らかにして、前記「決意表明」の内容をさらに押し広げて、次のように述べた。「これを具体的に推進するにあたり、次のことを共通の認識として持っています。1 小企業精神に徹する!!」

すでに人数の上からも小企業である当社の実態を知り、他の小企業の生きざまを見習い、小企業としての生き方(小回り、例へば納期を大切にす)に徹する以外に再建の道はないものと考えています。2 明日の夢より今日のメン!!、我々従業員も努力にも拘らず累積赤字は増加の一途をたどり、危機は近づいております。将来展望もさることながら、今日を精一杯働き、今日をどう生き抜くか(得意先の信用をどうつなぎとめるか)安倍川製紙のために得意先があるのではなく、得意先があつてこそ当社は成り立つのだ。」が先決です。」とし、「以上が再建同志会結成の主旨です。したがって、我々再建同志会の各人は再建のため全力を挙げ、その必要性をより多くの皆様に訴え、理解と協力を求めていきます。一方、経営に対しても、ただすべきことはただし、経営に採り入れるべき事柄については積極的に推進する決意です。」と主張し、そして、末尾には「再建同志会」が、会社の組織、職務とは全く関係のない再建を目的とした自主的組織であり、自主的運営を行う会であること、会員は管理職に限っていることを付記している。

二月六日の「再建」第二号では、「再建の基本は」と題して、不況の造船業界における会社再建に取り組んでいる造船会社の事例を紹介し、会社の再建について、「過去の古傷にふれることが本意で

す

はないが、もう一度一昨年の人員調整の時を思い返してみよう。私達一人一人が「会社再建」自らの生活基盤を守る」固い決意で会社に留まったと信ずる、とすれば再建は全員の願いであり、すべてに優先すべきである。硬直したものの考え方を捨て、思い切った発想の転換が必要である。売れるから生産しようという条件は今の世の中では幸せである。これは背を向けたらバチが当たる。死に体の企業を再建する時、残業時間がどうのこうのという議論をしている余裕はあるだろうか？」として、残業に対する組合の態度を暗に批判し、時間外労働に対する再建同志会の考え方に理解と協力を呼びかけた。

三月一三日の「再建」第六号では、「誰のために再建か？」と題して、前記の二月二日に会社が組合に提案した「時間外労働及び休日労働に関する覚書」に関連して、会社の現状から（時間外）併抄を実施していくことが、会社再建のため必要である理由を説き、「組合に提示されてある三六協定覚書に関する会社案も再建途上にある当社にすればきわめて自然な良識的にすぎない提案だと思えます。今、会社が黒字にならなければ、わたし達の生活がよくなるわけがありません。ましてや展望が開けるはずもありません。わたし達の生活は、わたし達自身がよくする他にないのです。」と述べて、重ねて組合が会社案を受入れて

いない状況をふまえて、再建同志会の見解を示し、協力を従業員に訴えた。

5 昭和五四年春闘から第一次申立て（昭和五四年（不）第五号）に至るまでの労働闘争の状況について

(1) 昭和五四年春闘と再建同志会の対応

ア 昭和五四年春闘における労働関係

春闘を前にして、会社は、昭和五四年三月六日の社内報「企画人事室ニュース」通刊一九号で、「われわれの会社と生活を防衛するために」と題して、会社の実情を訴えると共に、春闘に関連して、「当社の実態は世間並どころか、再建か、倒産かの岐路にある会社です。その意味では企業の現実から遊離して、世間並の要求とか、闘争スケジュールとか言っておられる状況ではありません。当社に限らずどの再建会社でも、再建できるかどうかの目安は、『従業員に再建意欲があるか、どうか』『再建を目指して、労使協調できるかどうか』という点です。」

再建会社の多くは、会社再建のために、労使協調して再建意欲を燃やし、時には、ベア零、賃金カット、休日返上等に耐えて、悪戦苦闘しながら、会社再建に熱意を燃やしていることは周知の事実です。われわれの会社の基盤と生活の基盤は、一体不離のものなのです。生活を守るために、先ず、その基盤である企業を再建し、賃金をあげ得る基盤が作られていなければなりません。すべてを投げうって

再建にまっしぐらに突進する時期です。

明日のメシより今日のメシです。

春の賃上げの時期を迎えるに際し、会社の実態を直視して、皆さんの冷静で慎重な判断を切に要望する次第です。」と会社の立場を広く従業員である組合員に訴えた。

これに対して、組合では、三月二日には「安全衛生に関する要求」として、①全体にかかわる要求三項目、②各職場要求として一八項目、回答指定日三月二〇日の内容とする要求書を提出した。

次いで、春闘関係の要求として、三月五日から九日にかけて職場討論を行い、その意見を集約して、三月一三日に要求内容を次のとおり決定した。

賃上げ組合員一人平均一八、〇〇〇円、社会保険料負担割合の変更、昭和五四年夏季一時金組合員一人平均四五〇、〇〇〇円、完備手当の増額、青年婦人部要求、女子パーマ代年間一〇、〇〇〇円、回答指定日 四月一三日。

この春闘関係の要求は、三月二〇日に会社に対して要求書を提出した。

同日、組合は要求書提出に関連して団体交渉を行い、春闘関係についての主旨説明を行った。これに対して、会社は、要求に会社の現状認識を反映させることが、互いの信頼関係を増すことになる。残念ながら、組合の要求はこの点を配慮したものとはなっていないとしたうえで、経営状況を慎重に検討のうえ回答す

るが、回答指定日である四月一三日に回答できるかどうかかわからない旨の会社事情についての説明をした。

組合では、春闘に入ったので、三月二日よりプレイト闘争に入る旨通告したのに対し、会社は、プレイト着用就労については了承しているわけではないが、回答が出されて、これに不満な場合に入るのならわかるが、回答の出る前に、そういう闘争をするというのは、ことさらに労使関係を悪くするものである、と主張した。

また、組合から要求されていた「安全衛生に関する要求」については、会社は、このことは日常職場で取りあげていくべきもので、この時期に一括要求することは、いたずらに労使関係の緊張を招くだけではないか、という基本的な考え方を説明した。

イ 再建同志会の労使関係への対応
三月二〇日に再建同志会では、会報

「再建」第七号において、春闘の要求書が組合から提出されるに際して「会社敵視から再建ができるか」と題して、静岡地区民間労組共闘会議がその機関紙「民間共闘ニュース」No. 一九七九・三・六の中で同共闘会議議長である鈴木卓馬（申立人組合執行委員長）が、春闘に当たって、!!こんどこそ負けないぞ!!と裏下組合に訴えたことに関し、「真意がどうか分らないが、『今度こそ負けないぞ』（委員長発言）という言葉には奇異の感

たえない。労使関係の交渉には元來母
ち負けの観念を持ち込むのは相手側を
「敵」とみるからにはかならない。今
「負ける」とは倒産すること、「闘つ」
と闘うことは、再建することではない
か。労使関係の中で「敵」と規定するこ
ろに、労使協働の精神が生まれる訳が
ない。まして、再建途上の会社に最も必
要とされる労使の協働を求めるのは、会
社政風の中で無理ではないか、という大
きな危惧の念をいだく。しかし、我々は
一致協力して当面の最大の目標である再
建達成に励む多くの従業員がいることを
信じてやまない。汗を流し、チエを出し
て目立たぬ所で黙々と再建に向けて努力
している多くの従業員のためにも、我々
は祀にまみれて再建を成功させようと懸
命に頑張るつもりである。会社政風・倒
産攻撃・闘争の図式と発想のパターンか
らは再建は不可能であることを銘記しよ
う。そして、あらゆる障害を乗り越えて
再建を達成することが、我々従業員をし
あわせにする道であることを心に刻みこ
もう。」と訴えた。

三月二十七日の会報「再建」第九号で
は、「会社の現状を踏まえた「要求」で
ほしかった」と題して、組合の春闘要
求の内容や安全衛生に関する要求につい
て、「非常に疑問に思ふのは、再建を目
指して悪戦苦闘している会社の現状と、
これら「要求」との関係は組合は一体ど
う考えているのだろうかという点であ
る。是非聞いてみたい。」説明してほし
い」と組合の要求についての態度に疑
問を示し、再建に成功した会社は、いろ
んな苦しみやつらさを乗り越えてきてい
ること、そして、会社が再建に向けて努
めているこのような時に「闘争スケジュ
ールが出て、もしも行われるとすると、
再建はどこかヘスツとんでしまう。会社
の現状を踏まえた要求でほしかった」と
と組合の要求の内容及びスケジュール
闘争について、再建同志会の見解を述
べ、批判を行った。

四月三日の会報「再建」第一〇号で
は、「お得意先や銀行の信用を失わない
ために今一番大切なこと」と題して、
再建に向けての努力の成果が徐々に現れ
てきて、「お得意先や銀行が、安倍川に
働く我々の行動に注目しながら、あたた
かい支援をよせてくれている。我々はこ
の期待を絶対に裏切ってはならない。お
得意先や銀行に見放されれば会社再建の
道は全くたれたてしてしまう。そうさせない

ためにも、労使はもっとと密接の度
合を高めるべきである。其の再建は、労
使が一体となって取り組まなければ実現
できない。」として、会社再建のために
労使の協働を強く訴えた。

なお、このころ井上専務から大岡再建
同志会長に対して、団体交渉の会社側の
メンバーである企圖人事室の管理職(室
長、副室長及び課長二名)を同会の活動
の面から外すように要請されたこともあ
つて、これらの者は、同会の活動面には
タッチしなくなっていた。

(2) 回答指定日前後から第一次申立て
(昭和五四年(小)第五号)に至るまでの
労使間の状況と再建同志会の対応

ア 回答指定日前後から第一次申立て
に至るまでの労使関係

組合は、昭和五四年四月三日から四日
にかけて、春闘及び組織防衛について争
議権を確立し、この結果について、四月
九日の組合機関紙「日刊伝書局」で報告
した。翌一〇日、会社側労務担当者、組
合執行部全員からなる労使懇談会が開
かれ、会社から経営の現況と昭和五四年
度上期見通しの説明が行われた。四月一
三日は組合の要求していた回答指定日で
あったが、会社は、同日の団体交渉にお
いて四月第四週に回答する旨を誓明し
た。四月一六日の事務折衝において、組
合は回答引出しのため、四月一九日一五
時から一七時までの二時間限の第一波スト
ライキを実施する旨及び「四月一七日午

しかし、会社は再建への努力を最後まで追求する決意であります。会社永遠の存続の為に、そして、従業員のためにも再建を目指して努力し続けます。皆さんの冷静な判断と協力を切望する次第です。」と訴えた。

四月二〇日の社内報「企画人事室ニュース」では、四月十九日一〇時から一時五〇分までスト回避について団体交渉を行ったが、予定どおりストライキが実施されたことが報告された。

組合は、回答指定日の四月三十一日以降早期に回答を求めてきたが、四月二六日の団体交渉において会社から回答の考え方が示されたことについて、四月二七日の組合機関紙「日刊伝書鳩」三九三号で伝えるとともに、「断固はわかえう、ひもつき低額回答」と題して、四月三〇日に全面二四時間ストを設定していることを報じていた。

四月二八日の団体交渉で会社は次のような回答を示した。

- ①賃金 組合員一人平均 四、七〇〇円
- ②五四年上期一時金 再建協力金 一七五、〇〇〇円 社長敬意 二〇、〇〇〇円
- ③その他の要求は応じられない。
- ④六クルー編成による操業体制の確立
- ⑤時間外および休日労働の覚書 (三六基本協定) の締結

会社は、この回答を不可分一体のものとして示したのに対して、組合は再考を求めてきたが、会社は、異議一断のもの

で再考の余地はないとしたため、交渉は決裂し、組合は、四月三〇日の二四時間ストを通告するに及んだ。その後、打開の道が見い出せないままにストライキが実施された。

五月に入って、二日午後の事務連絡(事務折衝)で、組合から現在の状態を打開するため、三日と四日の団体交渉を申し入れたが、会社は、現状では交渉の進展する余地はないので、冷却期間において、来週火曜日(八日)に開きたいとした。

組合は、五月四日の組合機関紙「日刊伝書鳩」三九六号で、「会社はストライキなどに文句をつける前に、回答押しつけ態度を改め、団交に誠意をもって応じ解決への努力をすべきではないか。」として、会社の態度を非難した。

さらに、五月八日、九日の団体交渉を前にして、団体交渉が決裂した場合の闘争日程について、一〇から一二日まで時限スト(第三波ないし第五波)を設定したことを、五月七日の組合機関紙「日刊伝書鳩」三九七号で伝えた。

五月八日、九日と行われた団体交渉において、組合から回答の全般的再考慮を条件としてスト回避をしてもよいとの提案が行われたが、会社は回答についてこれ以上考慮する余地なしとして物分れとなった。

そこで、組合は、五月九日、翌一〇日から一二日までの間に、常日勤者と交番

職場の各直勤務者が交互に行う時限ストを通告し実施した。

これに対して、会社は、五月一日、連続運転を建前とする会社の製造工程の性格上、企業運営上耐え難いものであるから、止むを得ず何等かの対抗措置をとらざるを得ない旨の通知書を組合に発した。また、同日の事務折衝において、会社から、今後、勤務に関係のない者が許可なく構内、職場に立ち入ったり、構内で許可なく組合活動を行ったりしないよう申し入れたが、五月一四日の第三波ないし第五波の時限ストに際して、組合の執行委員等がこの申し入れを無視し、職制の制止を聞き入れず構内にストライキの実施状況を監視するために立入ったとして会社は組合に抗議の申入書を手交した。組合はこれに対して、ストライキを徹底するためにやっているもので、このようなな抗議は会社のいやがらせだと反対に抗議をした。

五月一六日、組合は、機関紙「組合情報」で、今春闘について「方針の再確認とこれからの闘い」と題して、次のように主張した。①会社の態度が「回答書の内容は変更する意志は特になし」「五項目は一括解決だ」として終始している。このため、やむを得ずおこなう時限ストに対して「何らかの対抗措置をとる」とことや、スト時間徹底のための従来から行ってきた行動に対しても規制しようとしている」とし、要求の貫上げ、一時金の全

社回答について、昨年三、五〇〇円を始めたとしてここ数年まさしく「ガマンにガマン」を重ね、耐え抜いてきたこと、今の会社の状況から、世間並みの賃上げや一時金は困難で、そこまで望んでいないが、近づける努力をすべきた。②六クルー問題については、「会社から提案されたからという消極的なうけとめではなく、早期に確立していく必要があると真剣に考えている。ただ、具体的な成案のない中で、「現状人員」や「協議調わな

い場合九月から会社案で実施」などという前提条件をつけるのではなく、今春闘の中では六クルー体制についての基本的合意を行い、そのうえにたつて、九月までの間、労使双方が実施に向けて誠意をもって努力をしていくことが重要である。同時に具体化にあたっては、「むだな汗」を流さないために全般にわたる経営政策を明らかにする必要がある。」③三六協定、残業併抄については、「③基本協定は三三時間(一カ月)の組合提案で結び、自由操業は認められない。併抄については三三時間の範囲内で行っていくが、『六クルー操業』が確立されれば、不安定な残業併抄による操業から一歩前進することはまちがいない。したがって、六クルー体制が確立するまでの間、三六協定の弾力の運用をはかり、従来行ってきた併抄日数を増加させる。具体的な時間、その他については、組織的に協議していく。」

そして、団体交渉の行きづまりを打開するために、会社の最高責任者である山谷社長の出席を求めることも、五月一七日から二二日まで団体交渉を集中して行い問題解決に努力していくと訴えた。

一方、会社は、五月一七日の社内報「企画人事室ニュース」通刊一四二号で「企業実態の認識の上に立って会社回答に理解と生産協力を」と題して、「会社回答の背景と考え方」について会社のおかれた状況を説明し、「他の再建会社では、三・三制（交替勤務者の勤務体制が三組三交替のものをいう）、休日減、賃金カットあるいは昇給停止等厳しい再建施策で努力しているところもある。当社の実態から言えば、本来こういう提案の場所であるが、従業員の間にも考え、回答の提案のおりとした。是非協力してもらいたい。」と訴え、さらに、「労使の協力なくして再建は不可能。組合は生産協力は今すぐ」として、組合が高額要求を出し、「回答前にストを打ち、会社回答にはヒモ付きと非難する一方で、現状、企業再建に不可欠な、しかも、自ら必要と認められている併抄を春闘からみで拒否し続けております。組合が、企業の実態と再建について、どのように認識し考えているか、はなはだ疑問に感ぜざるを得ません。真に企業実態を認識し、再建を望むなら、春闘は別に、すぐ出来る併抄等の生産協力は今すぐ行うべきではないでしょうか。」スト自体は法に認め

られた行為でありませんが、会社の現状では組合の策力行動の圧力で条件があげられるような生易しい状況ではなく、益々赤字を大きくし、再建を困難にするのみであります。今一度、組合・従業員の間で冷静な判断を強く要請するものであります。」と訴えた。そして、また、四、五月の生産実績が計画に対して大幅に落ち込んでいる状況を説明し、「この状態が続けば、賃金増どころではない。企業再建もむずかしいことは誰がみても明らかであります。民間企業では、他に誰れも決して助けてはくれません。結局、我々自身が苦しくても頑張るより他はありません。この企業実態のなかで、自分自身のために、われわれは何を為すことが大切か、よく理解しただけのものと思いません。会社は再三説明しているとおりに、(明日では遅い)、全面協力さえあれば、必ず再建できると確信していますので、全従業員の一層と努力と協力を重ねてお願いするものであります。」と訴えた。

翌一八日の社内報会報「人事室ニュース」通刊一四二号でも、「ストで条件を上げられる実情かどうか会社の実態を正しく認識してほしい。併抄拒否、ストのつげは必ず自分自身が払うことになる。組合は併抄等出来る協力はすぐやってほしい。」として、五月一七日の団体交渉で会社が組合に上記内容について強く要請していたことを伝えた。

組合は、五月一八日、事務連絡で春闘

解決に向けて、会社の積極的な対応と会社の最高責任者である山谷社長の出席を求める申入書を手交するとともに、同月二二日まで連日団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社からの返事に積極性が感じられない旨を五月二二日の組合機関紙「日刊伝書局」四〇四号を通じて伝えた。

イ 再建同志会の労使関係への対応
四月一〇日、再建同志会では会報「再建」第一号で、「再建を阻害している私達のうちなるテキを断固排除して、必ず再建しよう。」と呼びかけ、「品質の安定、歩留りの向上、稼働率の向上および販売の拡大をはかることです。次に、たりのない分は併抄して生産することです。

一カ月の操業日数は平均すると三〇日なく、二九日と一寸しかありません。今は、企業再建のために一日一日がとても貴重になっています。たとえ一日工場が停っても大きな損失(お金と信用)となり、しかも過ぎ去った日が帰ってこないように、その損失は永久に取り返すことができません。貴重な一時間、一日です。大切に考えて行動しましょう。」と、組合がスト権確立を行ったことに対して、再建のために、従業員の間でのあり方について訴えた。

四月一七日の会報「再建」第一二号では、「射程距離内に入った黒字路線、軌道に乗り初めた弾力的な操業方式の定着化によって一日も早く実現しよう」と題

して、「先日の労使懇談会で説明があらうように、三月度は抄減一、七〇〇トン余りで、仕上げ一、六〇〇トン余りで一昨年の人員調整以来初めて黒字の月次決算が出来るかもしれないということ、誠にうれしいことである。」と述べ、黒字定着化に向けて、「二日一日を大切にすると共に併抄減業等を十分活用して失われつつあった得意先の信用を回復し、再建の一日も早く実現しよう頑張ろうではありませんか。万一、ストや残業拒否等で生産が阻害されるような事態が発生すれば得意先や銀行の信用回復にも傷がつき今までの努力は水泡に帰し、会社再建も我々の生活基盤を危うくすることにもなりかねない。」として、組合が同日から併抄拒否を実施すること、四月一九日に二時間のストライキを行うことを通告しているのに対して、再建の阻害になることを訴えた。

四月二四日の会報「再建」第一三号では、「再建なくして我々の生活があるはずがない」と題して、三月の月次決算で黒字決算となったこと、「この再建の芽を大切に育てるか、逆にその芽をつみとってしまつて再建をむずかしいものにしてしまふか、この二・三カ月が最も大切な時期にある。」ことを説いたうえで、「それだけに、四月一七日からの併抄のための時間外拒否や四月一九日のストライキは誠に残念であり、もっと慎重、柔軟に対応してほしい。今は全力をあ

けて再建に取り組む時であり、労使が協議して再建に取り組んでいる姿勢を示す時です。」と併抄拒否と四月一九日のストライキが再建のためには阻害となっていることを重ねて訴えた。

団体交渉において労使の主張が膠着状態におちいった五月三日には、会報「再建」第一四号で、「こんな状態でははたして再建は可能か？」と題して、会社の累積赤字と借入金の状況を説き、「三月（月次）の黒字決算を一つの足がかりとして、再建を軌道に乗せようという重要なときに行われたストライキは誠に残念であり、内外に与える影響は大きい。こんな状態が続いて、はたして会社存続がありうるだろうか。」と組合のストライキに対して厳しく批判するとともに、「より多くの賃上げを得るためには、その基盤である会社を一日も早く再建することが先決である。」とし、「当社の数十倍もの規模を持ち企業内容ももっとすぐれている造船大手ですら、厳しい現状を直視して五、一〇〇円〜五、五〇〇円で妥結している。」と他企業の例をひき、「生産、販売が計画通り達成できなければ、赤字は更に増大し再建は益々むづかしくなり、支払い能力がなくなるのは民間企業の宿命である。我々は会社再建の最後のチャンスを大切に、労使一体となって取り組まねばならない。再建がなくなってこそ、我々の生活基盤も労働条件の向上も約束されるというものではない

だろうか。会社を倒産に追い込んで繰て失ってしまうか、自らの手で将来の展望をつかむことができるのかの重大な別れ道にきている。」として、会社の計画にしたがった業務を行っていくことが、再建への道であり、生活基盤の確立と労働条件の向上につながるものであることを説いた。

五月八日の会報「再建」第一五号では、組合が当日及び九日の団体交渉を前にして、団体交渉によって会社回答が進展をみせない場合は時限ストを予定していたことに関連して、「今はやる時期ではない」と題して、「三月の収支は、一〇〇万円の黒字を達成したが、これは、みんなの努力と汗の結晶であり、その意義は非常に大きい。数少なくなってしまう経験者が、二人前、三人前にみんなをひっぱって頑張った。また、新しく入った未経験者も意欲的に仕事に取り組んで、とけこんだ。「やればできるんだ」という自信をもとう。そして、この盛りあがり、熱意を持続しよう。

物の考え方にはいろいろある。一番大事なことは、世間からみて「オカシイ」「ハズカシイ」ことはやらないほうがよい。今はやる時期ではない」と組合の闘争方針に対する批判を加えた。

五月九日の会報「再建」第一六号では、「今、重大な判断をせまらなければならない」と題して、「安倍川をやめた人が「やっぱり やめてよかった。」といっ

ているということを最近聞いたが、瞬間ハラがたったね、そんなことを言われてよいのかと。外へ向って大へんだ、大へんだといつても助けてはくれない。やはり自力で立ちあがるしかない。

去年はたしかによくやった。初めはどうなることかと、誰しもが思ったが、それを兎事に克服した。本当に夢中の時期であったと思う。これからは、今年を基盤の年、来年（五五年度）を発展の年として、とにかく、三年間は残ったからには精一杯やるんだ。チカラで取ろう。会社は悪だという考えで果して生活の基盤が守れるだろうか。重大な判断をせまられている時である。」と組合の考え方、闘争方針に対して、暗に取捨選択を呼びかけた。

五月一〇日の会報「再建」第一七号では、「過去のくり返しはゴメンタン」と題して、「三月の黒字の意義は大きい。夢中の年（五三年）基盤の年（五四年）発展の年（五五年）再建のステップは確実にすすんでいる。

そして、それを実現達成するには、労使が相協力しなければ不可能なことは誰もが知っている。そこで非常に重要なことは、指導的立場にある人の信条・考え方である。四〇〇人の従業員とその家族がかかっているんだから。あくまでも安倍川という企業基盤に立って考え・行動することだ。かりそめにも、「企業はつぶれてもよい、権利・主張だけを過す」

ということがあってはならない。過去の経過をみると、非常に心配である。」として、組合の指導者層の考え方・行動について危惧の念を抱いていることを表明した。

会社は、この会報「再建」第一七号について、同年五月一日に文書で、「その内容の一部に労使指導者の信条、考え方を問題にしている点があるのではないかと懸念があります。……」管理としての行動に当っては諸般の業務遂行上具体的活動として現われることのないよう留意されることを念のため申し入れます。」として、再建同志会の首動について注意を促した。

五月十一日の会報「再建」第一八号では、「マンネリからの脱皮」と題して、「日常の作業でも同じようなトラブルがくり返されることは、マンネリ・膠着・沈滞・その日暮らしであることを証明するものである。何とかこの状態からみんなで脱却しなければならぬ。「ムツカシイ」「大へんなこと」であるが、これらの一つ一つを打破していくことが、

「安心して働ける企業」となるのである。一〇年一日の如く、ストライキのパターンをくり返していることから脱皮するのその一つ。会社に打撃を与えることのくり返してよいだろうか。

われわれの生活の基盤を守るためにもみんな真剣に考えてほしい。」と重ねて批判を強めていった。

五月二日の会報「再建」第一九号では、「今こそ本音の話し合いを」と題して、「今朝までの時限を含む四波にわたるストはまさしくタコが自分の足を喰っている姿と同様我々従業員的生活をおびやかしつつある。『併抄』という汗の結晶で得た三月次の黒字を自分達の自信として力強く前進することこそ再建への確実な歩みであることは口に出さなくても、お互いに承知していることである。』現在も続いている併抄拒否、本日より設定されている第五波のストは明らかに再建を阻害する方向に進んでいる。これが我々従業員の本音だろうか。本音は、『自分も含めた家族の幸福にあるのであり、そのための苦勞はする。』はずである。組合は、今こそ冷静になり、本音論争をすべきである。」として、併抄拒否及びストライキが再建阻害要因であることを明示して、組合に本音論争を呼びかけた。

このような再建同志会の活動に対して、組合は、五月二日に再建同志会の三役に対して、「ピラの内容からみれば終始組合攻撃ではないか、再建に対して何ら権限もない組織と再建論議をしても意味がないが、組合の再建に対する会社への取り組みも理解しないで、単に組合を敵視するやり方には納得がいかない。真に再建を考えているなら、会社に対しても具体的施策を同志会として示したらどうか。」と抗議したのに対して、再建

同志会側では、「同志会は僕の組織である。管理職としてのタテの組織で具体的施策は提言している。」と答えた。

6 第一次申立て（昭和五四年（不）第五号）から第二次申立て（昭和五四年（不）第九号）に至るまでの労使間の状況について

(1) 第一次申立てから王子訴え行動まで
ア 第一次申立てから王子訴え行動までの労使関係

会社では、今次の春闘要求に対する会社回答について五月三日、社内報「企画人事室ニュース」通刊一四三号で、「会社見解について」と題して、三月二〇日、組合が賃上げ、一時金要求を提出して以来五月二日まで（一回に及ぶ団体交渉を行ってきたが妥結に至らず、組合から五月二三日、二六日及び二九日の各一五時から翌朝七時までの時限スト並らびにスト当日の代番者を除く時間外労働拒否を通告してきたことを報じた。

また、「再三、団交あるいはニュースで説明しているとおり、会社の現状は倒産会社の実態と何ら変らないものであり、ストライキ、併抄拒否の実力行使では、賃上げの原資は生み出せないどころか、われわれの生活基盤である企業そのものの再建を極めて困難なものにするのみであります。さらに、つづけば再建を可能に落し入れます。」として、「組合が企業の現状の認識の上に立って、本当に従業員の生活のことを考えているのか、真

の従業員幸福のことをどう考えているか、はなはだ疑問に感ぜざるを得ません。」と組合の態度にふれ、ストライキ、併抄拒否等により生産高が大幅に落ち込んでいること、組合の予定しているストライキを入れて、四月度、五月度の実績及び見込みを出すと、計画より五〇〇トンの不足、金額で一人当たり約一八万円の損失となり、これは、終局的に全員が背負ってゆかなければならないことになること、その他、安倍川は頼りにならないという信用の低下の問題が出てくる等、

今後には悪い影響がでてくること等を説き、「これからみても、生産協力すること、問題解決、再建の早道であり、これしかないということが、よくご理解頂けるものと思います。また、是非ご理解、納得を頂きたい。厳しい企業の実態ではありますが、会社提案に全面協力していただければ必ず再建できると確信しています。時機を失したら再建は不可能になります。」と訴えた。さらに、「会社の提案は、④原則として現有人員の範囲内で六クルー編成操業の確立 ⑤一定期間時間外併抄 ⑥三六協定の一部弾力的運用であります。④については、低成長経済下では、好、不況業種の企業にかかわらず日本全国の業種もやっています。⑤については、一時的注文の増に对应し、かつ、雇用不安を避けるため、中小はもとより、最も好況な自動車産業でもやっている方式です。⑥については、

基本協定は例え当社より少なくても、必要に依り弾力的に運用しているのが実態であります（現在は不況でむしろ時間外を抑制しているところが多いのが実情です。）

かようにみてくれば、会社の提案がそんなに無理を強いているものではないことも、わかって頂けると思います。われわれの真の幸福は、企業基盤の安定の上こそ築かれるものであります。どうか会社を信じ、全面協力をして頂くより、組合及び全従業員に重ねて要望するものであります。」と会社の方針に全面的協力を訴えた。

五月二三日は組合の通告どおりストライキが実施され、五月二六日の第七波ストを前にして団体交渉が行われたが労使の主張は並行したまま進展をみせず同日及び五月二九日の第八波ストが実施された。

組合は、安倍川製紙における春闘の行きづまりを打開するために、五月三一日、六月八日、一二日、一六日及び二二日の五回にわたり、大型バスで、王子製紙本社（東京）または、同社の春日井工場（愛知県春日井市）に組合員を動員して、安倍川製紙における再建の問題、春闘の状況について組合の考え方を訴えたピラの配布活動（以下「王子訴え行動」という。）を行った。

会社は、組合の王子訴え行動に際して管理職を動員して管理上の手落ちのない

よう見張らせること等をしたので組合員の中には、王子訴え行動に参加しないよう管理職から説得された者もあって、この行動に参加することをチェックされている感じを抱く等、心理的抵抗を感じた者もあった。

また、管理職の中には、大同製造部長のように、このような親会社である王子製紙に対して訴え行動を起すことは、元来、自力で解決すべき事柄を他に持込むことであり、安倍川製紙は何をしているのかという目で見られることになり、会社の再建にとってマイナスになると考える者もいた。

そのようなこともあって、同製造部長は、六月中旬、組合員である抄造一課岡成班の後藤光彦の自宅を訪ねて、同人と面談し、会社再建について話合った中で、王子訴え行動の問題に触れ、「再建とか、今の貸金関係の紛争の解決のためにプラスにならないと考える。」すなわち、「王子へのヒラ配りは、王子の反感をかう。」そして、「王子から手を引かれると安倍川はつぶれる。」したがって、「王子へのヒラ配りはやめた方がよい。」として、後藤光彦が六月二日に予定している王子訴え行動に参加しないように説得した。また、同月二日一四時三〇分過ぎに仕事中の組合員である抄造一課一・六号機班の大隈幸一のとこにも来て、休憩室に来るように呼び出した。大隈幸一は終業後の一五時過ぎに休憩室に

行くと、同製造部長は、同人としばらく雑談した後、王子訴え行動の問題に触れ、王子製紙が迷惑しているので、そういう行動はとってほしくないかと参加しないように説得した。これに対して、大隈幸一は、「みんなが行けば、私も行きます。」と答えた。

堀川明造企画人事室担当課長は、六月一日夕方、組合員である抄造一課一・六号機班の佐藤泰の自宅に電話で、「明日は王子へ行く日だと思うが、あなたは行きますか。たとえば、頭が痛いか、奥さんが具合が悪いとか、何かの理由をつけて行かないでくれ。」と王子訴え行動に参加しないよう呼びかけた。

この間、五月二六日に団体交渉を行ったが進展のないままに、組合は同日及び同月二九日に第七波、第八波のストライキを決定した。さらに、王子訴え行動期間中の六月一五日、一九日及び二九日と団体交渉を行ったが、進展を見ないままに終わった。

イ 再建同志会の労使関係への対応
再建同志会は五月に入ると連日、会報「再建」を発行し、門前において、会員たる管理職が従業員に配布していた。五月二六日の団体交渉の当日の会報「再建」第三〇号は、「もう一度よく考えてみよう」と題して、「三月の月次決算はやつと黒字となつて、会社再建の足がかりをつかみかけた。しかし、四月月は、組合のスト・併抄拒否等で生産は計

画より二五トシも不足し、これによる損失は約三千万円になるといふ。これでは、賃上げどころか、再建もどうなることかわからない。自分で自分の首をしめていふことに、早く気付くべきである。会社再建・発展が我々の生活基盤の安定・向上につながる唯一の道であること、ぜひわかつてほしい。」と、組合のストライキ・併抄拒否を批判した。

五月二九日の第八波ストライキ当日の会報「再建」第三二号では、「再建同志会は何をしようとしているのか」と題して、組合が会社回答（提案）に反対している理由の中で、労使の信頼関係の欠如をみて、「お互に立派な歯車をもつていても、かみあわないことには話にならない。この歯車をかみ合わせることを、われわれ再建同志会の使命であると考え、」と再建同志会がなすべき役割について訴えた。

五月三〇日の会報「再建」第三三号は、「全従業員にうったえる（その一）」と題して、「再建同志会はみなさんにうったえたい。金になることは即座に実行しよう。甘い駅・理クツはあつた。明日から併抄をやつてかせこう。」と訴えたのにつづいて、

五月三十一日の会報「再建」第三四号は、「全従業員にうったえる（その二）」と題して、第三三号につづいて「企業力は一朝一夕に作られるものではない。T製紙との差も、一〇年前にはこんな

なかつた。「不良・停止を減らせ」といふ毎日の積み重ねが、年と共に大きな登りとなってしまったのである。経営者の力というよりは、従業員全員による日々の取組みが技術力のアップとなり、堅実な次の飛躍の土台となっているのである。

この当然の努力を「従業員への犠牲」とか「シフヨセ」という、とらえ方をするのはもつてのほかと考える。「暫定案で実施とはなにごとだ」「一方的に押しきられてたまるか」「白紙にハンコを押せるか」など、六クルーについている取りざたされている。六クルーについては、◎生産性の向上により企業に力をつけ六クルー移行し再建なるか ◎生産性は現状固守しズルズル落ちむかまつとつめていうと、再建する意欲があるのか・ないのかの問題であり、その選択をおやまってはならない。各人は真剣に考え・判断・行動してほしい。」と結び、組合の六クルー問題についての主張について批判を加え、会社提案を受け入れて六クルーに移行する道を選択するよう訴えた。

六月一日の会報「再建」第三五号は、「自分の尻は自分でふこう」と題して、「◎ストライキで打撃を与え、他社並をむしり取ろうとするか ◎コソコソ企業力をつけ、他社並に追いつくか 選択をおやまってはならない。もう一度、冷静に考え判断行動してほしい。として、次の表を掲げていた。

停止率目標二〇%

| | | | | | |
|-----------------------|-------|----|-------|----|----|
| 先週 (5月22日 ~28日) | 10.9% | 紙替 | トランプル | スト | 合計 |
| | 5.1% | | | | |
| | 22.1% | | | | |
| | 38.1% | | | | |

これを見た従業員組合員にしてみれば、ストライキがなければ再建同志会のいう停止率目標二〇%が達成できるものと容易にわかるように訴えた。

六月五日の会報「再建」第三七号は、「稼がねば会社の命はない」と題して、理屈ぬきで全従業員が協力して良いものをたくさん作って売ることに専念しよう」と訴えた。

六月六日の会報「再建」第三八号は、「現状を再度直視し、そして、考え方を改めてみよう」と題して、会社を船に例えるなら、二月までは船底に致命的な大穴があいていたが、応急修理も終り、三月には浮上可能となった。ところが、四月以降別の個所に穴があき始めている、として、放置すれば沈没は必至であるから、「沈没をくい止めるには、生産をあげ売上げを増やすしか方法がない。いろいろ問題はあろうが、ここは一つ、会社を信じ、会社案に乗り、先ず沈没を防ぐことが先決ではないだろうか。会社は、一会社案に全面協力してもらえれば、必ず再建できると確信している」と宣言しているのだから、信じてみようではないか。そして、その結果は、黒字が定着

するはずであるから、その時こそ堂々と要求すればよい。」と訴え、つづいて

六月七日の会報「再建」第三九号は、「会社に「貸し」をつくらう」と呼びかけて、「この際、思いきって会社案をのんで、会社に大きな「貸し」を作ってみてはどうか。そして、近い将来必ず「貸し」は返してもらおう。」と会社案による事態の收拾を訴えた。

六月十一日の会報「再建」第四〇号では、「みんなで進歩しよう」と題して、「物事すべて歯車が合ってくれば、どんないい方向へ進んでいくものだ。」と呼びかけで、丁製紙の例を引き、安倍川製紙でもよくなってきているとし、文末に「それにつけても、昭和四三年以来毎年くり返されているストライキは考えさせられる。」と会社提案に組合が合意しないことが、歯車の合わない原因となっていることを暗に示し、組合の対処方法としての闘争方法について批判を加えた。

六月十二日の会報「再建」第四一号では、「みんな安倍川をもちたてよう」と題して、六月一日の会報「再建」第三五号の文面と同旨の内容を掲載した。

六月十三日の会報「再建」第四二号では、「二人一人の力を出し合おう」と題して、「できなければ、すぐ人を雇って機械を回す。これは一番ラクな方法だ。しかし、これがそのまま進めば、水ブクレとなることは必至であらう。」

①生産性向上によって六クルー実現か。
②水ブクレで六クルーか。よく考えてほしい。」と、会社の提案している「原則として現有人員の範囲内で六クルー編成操業の確立」に同意をしない組合の態度を批判し、組合員にその選択を求めた。そして、六月一日の会報「再建」第三五号と同様に次の表を掲げていた。

停止率目標二〇%

| | | | | | | | |
|------|------|-------|-------|----|-------|----|---|
| 5月総計 | 11.7 | 6月11日 | 10.0% | 紙替 | トランプル | スト | 計 |
| | 6.7 | | 7.0% | | | | |
| | 12.5 | | —% | | | | |
| | 30.9 | | 17.0% | | | | |

六月二日の会報「再建」第四八号では、「我々は企業防衛生活防衛を願っている」と題して、「会社の現状を認識している従業員は沢山いる。やる気のある人も沢山いる。しかし、個人個人は汗水流して働いても肝腎なところでパイプがつかまっては全く効果があがらない。一日も早く悪循環を断ち切り再建を軌道に乗せるために、もう一度よく考えてみよう。企業防衛生活防衛であることを忘れてはならない。」と暗に会社提案に同意しない組合の態度を批判した。

六月二五日の会報「再建」第五一号では、「いま、なすべきことは……」と題して、「何か行動をしていないと不安だ」という気持はあろうが、それだからとい

って、ヤタラにケンカをぶっかけるようなことをしても、ますます解決への道は遠のく。息の根を止めようとするなら話しは別だが、なんとかまとめようとするなら、ここは真剣に考え行動してほしい。はつきり言えることは、

- 1 会社がもうからなければ、出るものもない。
- 2 自分のツケは自分で始末するしかないのである。

安倍川に力をつけ、もりたてるには、みんなが協力するしかない。いまはケンカをしているときではない。家族のためにも金になる、もうかることを話し合い考えつめよう。」と組合の闘争終結を訴えた。

(2) 王子訴え行動後から第二次申立てに至るまで
王子訴え行動後の六月二九日に団体交渉を行ったが、労使の主張は並行したまま進まず、このため組合は、六月三〇日から七月一日にかけて四八時間ストを突発した。

組合は、七月二日の組合機関紙「日刊伝書局」四二二号で、六月三〇日に第八回臨時大会を開催し、春闘問題について論議を交し、再建同志会を通じての会社の組合攻撃に粘り強く闘うことを確認した。同日の安倍川製紙労組支援共闘会議が紙バ労働、県評、地区労、王子関連労組連絡会議、化労協及び民間共闘の六団体で結成されたこと等を報じた。

一方、会社は、この組合のストライキに対して、七月二日の会社社内報「企画人事室ニュース」通刊一五〇号で、「四八時間スト実施でストによる直接的損失時間は二六一・五時間の当社史上最高に。組合は本当に再建を望んでいるだろうか。真に再建を望むなら、真に組合員の幸福を望むなら、一日も早く生産協力を」と題して、実行行使の圧力をかけられたからといって回答の上覆みができる状況でなく、この状況が続けば回答は下げる方向で再検討せざるを得なくなってしまう事態となっていることを訴え、六月二十九日の団体交渉の状況について説明した。

七月四日の組合機関紙「日刊伝言」四二三号は、「六クルー問題などで製造部長動き回る」と題して、「いよいよ六クルー問題で会社側は、具体案の作成にかかっているようだ。具体案自体は必要なことであり、現在の会社回答もその明示がないので、組合側としても職場討論に入れない状態である。しかし、今の具体案作りは、これまた王子式を基本に立てているようだ。つまり、職場で各個撃破したのち、組合へ提案し、すんなり通そうという考えだ。労働組合は、四々には弱いので、閉結し固まっている組織である。最初に組合に提案し、内容を職場毎に討議し、組合として集約するのがこれまでの方法であるし、そのための組合でもある。最近、製造部長が、個々の組

合員をとらえ、しかも自宅まで押しかけ、定員証を押しつけて回っているようだ。組合ごっこのけの定員協議は組合の存在を否定、果ては、全くの無力化がねらいである。密室での定員協議は、後々問題も残る。警戒を強め、話しに安易に乗るのはやめよう。まして、自宅訪問など拒否しよう。」と組合をだし抜いて六クルー問題について大岡製造部長が組合員と個々に話して会社案を押しつけようとする動きに警戒をするように呼びかけていた。

七月五日には、分会（東京、名古屋及び大阪営業所を分会と称する。）一同の名をもって、「スト不参加は、自分の職場を守る為」と題して、「私達は、六ノ二七のストライキ不参加を表明し、実行しました。私達は、皆さんの造った紙を一キロでも多く売る為に努力して、います。売らなければ、我々のみならず、全員食えません。

私達は純粋に、自分達の職場を自分達で守る為に、やむにやまれず、ストライキ不参加を決断し、行動したことを報告致します。」と組合の決定したストライキに不参加の行動をとった理由を述べ、追記として、「王子へのピラは大変な不評をかき生活の基盤である「安倍川」にとって、重大な事態となってます。」と組合の行動を批判したピラを配布した。同日、同じく分会一同名をもって、「生活の基盤「安倍川」を見捨て

るな」と題して、営業の職にある立場から、得意先を確保し「安倍川」を守る為に「勇気をもって行動する」ことを訴えたピラを配布した。

七月六日の組合機関紙「日刊伝言」四二四号では、七月五日の団体交渉で、①分会員のストライキ不参加問題（就労申出に会社が応じて就労させたこと）、②一時金の支給問題、について交渉が行われたが、会社は、「すべて解決しないと支給しない。」とのことで、事態が何ら進展していないことを報じた。

このころより、組合執行部の解任署名行動が一部組合員の間で行われていることが表面化してくるとともに、会社の管理職の一部が、これに関与していることが問題となっていた。

また、この組合執行部批判派グループとの関連で、企画人事室副室長度会輝雄（以下「度会副室長」という。）が、組合の「王子訴え行動」が行われている期間中の六月二日に王子製紙春日井工場に出張した。その際、同工場の人事部長から、「最近、安倍川の組合の人が、うちの工場へきて、ピラをまいてる。それを読んだ管理職から、前に安倍川に関する日能の調査報告を聞いたことがあるが、最近の安倍川はどうなっているのか、と質問がきている。ちょうどいい機会であるから、君から近況を説明してやってほしい。」旨の要請があった。そこで、同工場の管理職と技術者（傘管理

職）を前にして、度会副室長は、会社の近況、春闘関係の回答とこれに対する組合の状況について話し、組合の内部事情について、「組合のスト協賛では、昨年未の一時金では約八〇名、本年春闘では六〇名の反対者がいる。これらの人は、今ストをやっても賃金が取れるような企業実態ではないことを認識している人ではないかと推測している。」と報告した。

度会副室長の陳述では、この六〇、八〇名の人達が、この春闘と今後組合の在り方について明言していないが、この点について、組合の得た情報によると、「組合のやり方に、年輩組合員がついていけない状況になればと考えている。それで、会社は、今春闘につよい態度で臨んでいるので、まだ、春闘は解決していない。」「民主化グループは、六〇、八〇名で停滞しているが、八月の役員選挙で主導権をとって体質をかえたい。分裂はさけたい。なんとか内部を変えていく方針だ。組合がハネあがった職務をとるのを待って、いっしょに体質改善をはかりたい。」等の発言があったというものであった。そこで、組合は、七月二〇日の団体交渉で会社に真相を質したが、会社は、このようなことは知っていないとのことであり、また、度会副室長自身否定していたので、この問題は結局水掛け論に終始した。

また、七月十九日には、静岡市由木の

慶田社つづじ会館において、組合執行部批判派グループである組合執行部解任請求署名活動の代表となった若等一五名が参加して「しんせい会」なる名のもとに、外部から来た講師による現在の組合の方針、上部団体である紙バ労働を批判・非難した講習会が開かれていた。

七月三日「しんせい会」代表と組合執行部との間で話し合いが行われ、その中で、「しんせい会」代表と「組合執行部解任請求」代表とがほぼ同じであることが、「しんせい会」代表によって明らかにされた。

組合執行部から「しんせい会」側に解任署名の提出方を求めたが、「しんせい会」側はこれを提出しなかったため、組合は、組合内部に混乱を生ずるのをおそれ、例年より選挙期日を早め、七月二四日～三〇日を役員選挙の告示並びに受付期間とし、八月一日～二日を投票日と決めた。この選挙において、現執行部と「しんせい会」側の立候補者との間で争われたが、「しんせい会」側は全員敗れた。その後、「しんせい会」に参加した人達を中心となって、九月一〇日、八二名が組合を脱退し、九月二〇日に安倍川製紙新労働組合を結成することになった。

なお、組合は、八月三十一日に組合執行部の解任署名活動に会社の管理職が介入したとして、不当労働行為の救済申立て（第二次申立て）を行った。

③ 組合執行部の解任署名活動とこれに対する管理職の介入について

組合は、六月下旬に組合員から組合事務所に電話があつて、執行部解任署名がまわっているけれども、一体どういふことだ、との問合わせがあつて、このような動きのあることを初めて知り、調査したところ次のような事実が明らかになった。

ア 施設課汽缶に所属している組合員立花進は、数年来高血圧症からくる言葉が不自由なうえ、昭和五二年一〇月には会社内で心筋梗塞で倒れ、一年余の闘病生活の結果、軽作業に従事するなら、二度に一度の検査通院を受けることを条件に昭和五四年五月から復職できることになった。このようなことから、企圖人事室の労務安全衛生担当課長である竹原三郎（以下「竹原課長」という。）は、常々、同人の体調、仕事の内容、職場の状況等について顔を合わせる度に注意したり、激励したりする関係にあつた。

七月七日昼ごろ、立花進は王子訴え行動に参加しなかつたので、そのかわりに、組合のピラ作り組合事務所に出席したが、たまたま、昼ごろ、同人が組合事務所を出て、会社の門の外にいたところ、竹原課長が話しかけてきて、「現執行部では会社がつぶれてしまう。」「署名をよろしく。」等といつて、組合役員解任署名の協力を求めてきた。

イ 抄造第一課長代理近藤博英（以下

「近藤課長代理」という。当時「課長」はいなかつた。）は、昭和五四年四月からその職に就いていたので、新任間もないこともあつて部下との話し合いの場をもつべく心がけていた。同人は、日曜日には安倍川のスポーツ広場でジョッキングをやるのを常としていたので、七月八日の日曜日の朝もいつものようにジョッキングをやつた。この時、自分の隣の

・六号機班の組合員大隈幸一の社宅がすぐ近くにあることを思い出し、会つて話合つてみようと思ひ、大隈幸一に電話したところ、「今日は町内の掃除があるから、」とことわられた。近藤課長代理は「また、連絡する。」といつて、一たん電話を切つたが、その後、一〇時ごろ再び大隈幸一に電話をかけ、会つて話したいと申込んだ。その結果、安倍川の河川敷のスポーツ広場で会うことになった。

近藤課長代理は、大隈幸一に向つて、「今の組合をどう思うか。」「私がこういふことをいうのはおかしいが、今の会社と組合が張り合つた状態を解決するには、今の組合の委員長あるいは上の役員二、三人を代えれば、王子も何とか解決してくれらるだろう。王子へのピラ行動で王子は怒っている。金を借りるにも、安倍川の細部にわたる報告がないと貸してくれなくなつた。あなたも協力して他の人を説得してほしい。」といつた。大隈幸一は、「自分は口が下手なので、それではできない。」とことわると、「永田ゴン

ちゃん（永田岡一・抄造第一課一・六号機班作業員）が署名をもつていくのでよろしく協力してほしい。」といわれた。

ウ 七月二日二時ごろ、取締役・セバレーター事業部長の細谷裕司は、同部生産課仕上組の望月功に電話で、「リコールの会へ入れ。」といつてきた。望月功は何のことかわからなかつたので、「リコールの会って何ですか。」と聞いたところ、「江崎か萩山にどういふ会か聞いてくれ。」といわれた。

エ 七月一日一七時三〇分ごろ、大岡製造部長は抄造第一課岡成所風の山中清宅を訪ね、しばらく雑談をした後、「ところで、署名したか。」と聞いたので、山中清は、「内容がわからないのでまだ署名していない。」と答えると、「内容のわかるだれかに話をさせよう。」といつた。そこで、山中清がことわつたところ、「ゴンちゃん（前記永田剛一）にくわしく話をさせるから」といふので、組合執行部の解任署名を働きかけた。

オ 七月一六日昼ごろ、竹原課長は抄造第一課岡成所風の市川純和宅に電話で、「今の執行部では会社再建に問題があるから執行部を度える署名に協力してもらいたい。」と、組合執行部の解任署名に協力を求めてきた。

カ 抄造第二課一二号機所風の作業員岸野光男は、七月二〇日にある作業員から、「一八日朝七時から八時半の間、作業員と課長が集まって何の会議をしたの

か。」と聞かれた。伴野光男は一八日は公休日で出勤していなかったため、同僚の前田作業長にこのことを尋ねると、前田作業長は二三日前六クルー問題について抄造第二課長竹島勇(以下「竹島課長」という)から説明を受けた際、同課長から、一二号要員は強い意見が多いので、会社の上の人達からニラまれているので、六クルーの際、職場はバラバラにされるおそれがある。私の立場もあり署名に協力してほしいとの話があった。

そこで、そのことを心配した抄造第二課の一二号機所属の伴野光男を除いた作業長原田昭三、前田功平及び牧野一夫が七月一八日七時から八時半まで集まって、竹島課長を呼んで会議を開いた。その席上、同課長から、「署名に協力してほしい。」旨の話があったので、前記三名は「協力して署名したら、一二号要員をバラバラにしないようにしてくれるか。」と質したところ、同課長は、「協力してくれたら、どこまでできるか、できるだけやってみる。」と答えたという話を聞かせてくれた。そこで、伴野光男は、この話を牧野作業長にも確かめたところ、そのとおりであるとの返事を得た。

以上の事実が認められる。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張について

(1) 組合の主張の要旨

組合は、会社が昭和五三年の春闘以来、徹底した組合敵視と組合を会社の意

のままに動く体質にするような労務政策を展開してきたもので、同年の春闘では八月下旬に至るまで有額回答を示さず、回答額も低額であったが、会社再建をおもんばかってこれを受け入れ妥結してきた。ところが、同年八月の組合役員選挙に会社の意向を受けた者を積極的立候補させ、管理職を動員して、その者への投票を組合員に強要する干渉行為等を行い、ひいては、次のような不当労働行為を行ったと主張する。

ア 再建同志会の宣伝・広報活動を通じての支配介入について

会社は、昭和五四年一月には、管理職会員からなる「再建同志会」を結成させ、同会の組合員に対する宣伝・広報活動により、組合運営に対して介入し、組合の団結権を侵害した。すなわち、

① 再建同志会が結成された直後に、大岡製造部長ら数名の管理職が作業服に着替えて、会社の門前で、出勤途次の組合員に「決意表明」なるビラを配布した。このビラには、「再建は正義であり総てに優先するノ」〜再建の阻害要因は断固排除すると組合のストライキ等の闘争そのものに対するけん制を行った。

② 以後、同会の会報「再建」なるビラを上述と同様の方法で、五月以後は連日配布している。その中で、組合は会社を、敵とみているとか、悪と位置づけているとして宣伝し、そのようなことでは、再建はできないとして、組

合を非難・中傷している。

③ 昭和五四年春闘について、「再建」ビラを通じて、組合の要求、組合の方針に対する非難・中傷、ストライキ、併抄拒否等の組合の闘争方法についての非難・中傷による妨害、執行部と組合員間の分断を目的とする組織攻撃など組合運営へ介入し、団結権侵害を行っている。

イ 組合役員解任署名が行われるに際して管理職が働きかけたことについて

再建同志会の「再建」ビラ等による組合攻撃について、会社は、昭和五四年七月ごろ取締役や管理職幹部を使って、組合員に対し、「組合執行部を解任させるため、解任署名(リコール署名)集めに協力せよ。」等と露骨な組合運営に対する支配介入を行った。

(2) 会社の主張の要旨

会社は、組合が本件申立てに及んだ背景として、過去一〇年以上にわたる会社の業績不振とこの現実を無視した組合の力による対決姿勢、会社再建への非協力的、労々間の紛争と組合分裂といったものが影をおとしていると説明し、昭和五三年八月の組合役員選挙に介入したとする組合の主張を否認すると共に、組合の主張する不当労働行為との点について、次のとおり主張する。

ア 再建同志会の活動と言論の自由について

再建同志会は、日能の経営診断の調査

報告とこれに対する王子製紙の態度等から、会社の存続について危機の念を抱いた管理職が自らの生活と部下従業員的生活を守るため、企業の再建とその維持に率先垂範必死の努力をすべく、会社の意思意向とは何ら関係なく、自ら自主的に団結した組織で、いわば「管理職組合」である。

また、その活動は、結社の自由と言論の自由の法に認められた範囲内のものであり、組合の主張するような不当労働行為に該当するようなことは一切ない。会社は、管理職組合たる再建同志会に対して関与する権限も能力もない。

イ 組合役員解任署名に会社が介入したとのことについて

組合役員解任署名は組合員の間で行われた労々間の問題であり、会社の関知するところのものではなく、会社は介入する意思も介入した事実もまったくない。

2 当委員会の判断

(1) 本件申立てに至る背景事情について 会社の経営状況の悪化とその対応について、日能の調査報告とこれに対するいわゆる親会社である王子製紙の態度等から、管理職等が昭和五三年度中に経営体質の強化に黒字定着化を図らなくては、会社の存続も危うくなるという危機感に燃えて、何とかしなくてはならないとの焦燥感を抱いていたことは、さきに認定したとおりであり、また、会社の大岡製造部長や西村正文管理部長及び相良英一

*《今月の資料》いまこそ「反インフォーマル組織」運動を

企圖人事部長の各証言からも容易に推察し得るところである。

このことが、管理職の目から見たときに、組合が会社のおかれた状況を認識していないし、認識しようとしていないで、会社の諸提案に対して、組合員の労働条件の維持にのみ力を入れて従来の態度を固執して、硬直した態度を棄えず、会社と対立して、すぐ併抄拒否とかストライキに訴える等、組合の体質そのものに問題があるとの認識をもつに至ったことについても、さきに認定したとおりである。

このようなことから、管理職の一部が、昭和五三年八月の組合役員選挙に際して、会社の方針に理解を示している特定の候補者を支援し、組合員に直接働きかける行動をとらせたものと思料される。

(2) 「再建同志会」による組合運営の介入問題について

ア 「再建同志会」と会社との関係

再建同志会は、会社役員を除いた課長代理以上の管理職全員をもって組織するものであるが、これは、管理職が任意に、会社再建の目的のもとに結社したものであるから、会社の機構とは関係のない別の組織であることは、会社の主張するところである。

しかしながら、「再建同志会」は、会社が会社役員を除く課長代理以上の管理職全員となっており、管理職のうち、部長、副部長は会社常勤役員等と共に

経営会議に参画するものであり、課長、課長代理は管理職会議に参画するものであつて、会社の重要事項に携わる者であり、かつ、各所属の部下である従業員を指揮監督下におくものであるから、これらの管理職が、本件のように従業員のみを組合員とする組合の組合員に対して行った労働組合に關しての働きかけについては、私的な行為であることが明白である等の特別な事情のない限り、会社がそのことを承知し、黙認している以上、使用者として、その責を負うべきものと考えられる。

そこで、本件について、そのような特別事情が存するかをみるに、昭和五四年一月二二日の再建同志会「会報」第一号の末尾に再建同志会が会社の組織、職務とは全く関係のない組織であり、自主的運営を行う会であること。会員は管理職に限っていることを付記していることとを、かえつて、管理職が、その部下である従業員、組合員の出勤途次に、①会社の門前で、②会社の作業用の制服制相姿で、③会社の広報紙「企圖人事室ニュース」と趣旨において同様の「決意表明」ビラや同会「会報」を手渡しているのであるから、これを受取る従業員、組合員にしてみれば、これが、会社と関係のない私人の行為として、受け止めることはとうていできないといわざるを得ない。また、再建同志会の「決意表明」ビラの配布にあたって、勤務時間中である

二直勤務者の出勤時間に合わせて一五時ごろ、同ビラを配布したことについて、大岡再建同志会長（製造部長）は、そのことは、「ウツカリした」と証言しているところからみても、多くの部下を管理する地位にある者が勤務時間中にウツカリ配布したという程に管理職自身会社の仕事と混同していたとみられるような状況にあつたものと思われる。

そして、会社もまた管理職全員が会員となつている「再建同志会」であるから、その諸活動について十分承知していたものと思われる。

したがつて、「再建同志会」の行為は全体として、本件における関係においては、使用者が、その行為の責を負うべきものと考えられる。

会社は「管理職組合」たる再建同志会に對して、関与する権限も能力もないといふが、再建同志会の目的が、会社の再建にあり、会員の労働条件の維持改善を主たる目的としているものでない以上、管理職の労働組合であるいわゆる管理職組合といえないのであり、また、前記のように管理職全員が「再建同志会」なる名のもとに、従業員、組合員に労働組合のことに關して働きかけている以上、会社は、同会の行為に對し、この限りにおいて関与する権限と責任があるといふべきである。

イ 再建同志会の活動と言論の自由
労働組合も一個の社会的存在である以

上、その存在あるいは運営等について批判の対象となり得ることは当然である。

そして、労働組合を批判するということは、その存在価値とか運営に對する改善を求めるものであるから、その対象に對して、介入的要素が入り込むことも、また必然的なものといえるのである。したがつて、労働組合に對する批判が労働組合に對する介入行為として一切許されないというのではなく、それが、使用者の優越的地位を利用して、組合員ないし組合員の自由な意思決定を阻害し、組合の自主的運営に影響を及ぼすか、そのおそれを生ぜしめる限りにおいて、不当労働行為の評價を受けるものといふべきである。

そこで、本件についてこれをみるに、「決意表明」ビラや一つ一つの再建同志会の会報「再建」を切り離して、独立して読んだり、特定の字句をとり出して眺むかぎりにおいては、組合運営等に對するたんなる批判に過ぎないものであつても、①意見・批判の發表者が管理職の集団である「再建同志会」であつて、意見なり、批判を訴える相手方がその大半において、従業員、組合員であること、②その意見なり、批判の發表方法が、会社の門前において、管理職自ら会社の作業用の制服・制相姿で、出勤途次の部下たる従業員、組合員等に手ずからビラを継続的かつ集中的に配布していること、③意見なり、批判の対象が組合役員の内

方とか労使紛争中の組合の踏活動に對するものであること、即ち、再建同志会の「決意表明」と題して最初に配布されたビラが、「再建は正義であり、すべてに優先する。」とし、つづけて「再建の阻害要因は断固排除する」という強い決意を表明したうえで、「再建の「阻害要因」はどのようなものかについて、同会の会報「再建」で当時、会社・組合間で紛争状態にあった春闘・夏季一時金争議に關連して、組合の要求内容の批判、闘争方法としての併抄拒否やストライキについて、繰り返し批判し、組合指導者の借条・考え方を問題にしていること等の諸事情を綜合して判断すると、このようなビラを受け取った部下たる従業員「組合員」は、上司である管理職「その集団である「再建同志会」の意向をおしはかつて管理職の意に反する組合活動に對して心理的抵抗をいだくことになり、ひいては、組合員の自由な組合運営に對する意思決定を阻害することになり、会社がこのような「再建同志会」の行為を黙認してきたことは、労働組合法第七条第三号に該する支配介入の不当労働行為になるものといわざるを得ない。

(3) 組合執行部の解任署名活動とこれに對する管理職の介入について

管理職が、会社の直面している状態に危機感を持って、会社再建について焦燥感を抱き、自分達の考えている会社再建に協力的でない組合の体質の改革を望

み、組合役員選挙に介入し、さらに、自分達の集団である「再建同志会」によって、組合員「従業員」に對して、直接に組合執行部や闘争方法についての批判を繰りかえし、組合批判勢力が生じて、組合執行部に對する解任署名が行われるようになること、管理職が、これに呼応するかのようによ部下たる従業員「組合員」に署名に協力するように働きかけたことについては、前記認定したとおりであるが、これらに類似した事実が相当にあったことは組合副執行委員長佐藤慎也の証言等からしても想像に難くない。

よって、これらの事実を否定する会社の主張は、いずれも採用できない。

そして、これらの事実はいずれも会社の管理職としての地位において為されたものであるから、私的な關係における行為としての明白な事情の存在しない本件においては、会社が責を負うべきものとして、労働組合法第七条第三号に該する支配介入の不当労働行為といわざるを得ない。

3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、管理職全員を会員とする再建同志会がその会報「再建」を通じて、従業員「組合員」に對して行った批判的言動及び組合の間で行われていた組合執行部の解任署名活動に際して、管理職が署名に協力するよう働きかけた行為はいずれも会社がその責を負うべきもので、労働組合法第七条第三号に

該当する不当労働行為である。

よって、労働組合法第二七条及び労働委員会規則第四三条を適用して、主文のとおり命令する。

なお、組合はこれらの行為に對する將來の不作爲命令を求めているが、再建同志会の「会報」活動も行われていないし、組合批判派が別組合を結成した今日の状況をみると、本件救済としては主文の程度をもって相当と考える。

昭和五六年一月五日

静岡県地方労働委員会

会長 戸塚 敬造