

陽はまた昇る



沖電気指名解雇
撤回闘争の記録

沖電気争議支援中央共闘会議編

沖電気指名解雇撤回闘争の記録
陽はまた昇る

沖電気争議支援
中央共闘会議編

生活ジャーナル

陽はまた昇る

ISBN4-88259-027-I C0036 P1200E

定価1200円
(本体価格1165円)



勝利の記念撮影(1)0007.3.16M



東京の晴海埠頭へ港を労働者
訴え(1980-10-21)

沖電気は
不当解雇を
撤回せよ!





写真上：工場の門前宣伝に出かける仲間たち（1979・4・27）
 下：徹夜で激論したこともあった団会議（1978・12・12）



日本社会の
抗争行動(1970-80)





写真上、三年目には日比谷野外音楽堂を埋めつくすまでに支援の輪が広がった(1981.10.20E) 下、本社前の座りこみ(1979.1E)

工業株式会社
工業株式会社
工業株式会社
工業株式会社(世付)
銀行 海外 融資 外債 特 租 社 日本 印刷 部
銀行 預金(当座預金) 為替 虎ノ門 公 務 部
銀行
銀行 預金(普通預金 定期預金) ローン
日本橋興業株式会社

10番の元



本社にて積み上げた指名解雇
回数501-0000-501



新たな出奔の決意をこめて
勝利報告集会。東京・流通セ
ンター(10007-5-25)

撮影 藤田庄市=F
森住 卓=M

陽はまた昇る

沖電気指名解雇撤回闘争の記録

沖電気争議支援中央共闘会議編

目次

序章	沖電気争議の意味と背景	9
1	情報化社会の争議	10
2	三井三池以来の大量指名解雇	12
3	揺れ動く労働戦線の渦中で	14
4	時代の特徴と深く関わる	15
5	法廷を押し包んだたたかい	16
6	背後に奥深い国家戦略が	18
7	大企業労組の戦線制覇	20
8	素朴な要求から出発して	21
	(グラフィック) 写真で見る沖電気争議のあゆみ	I ~ VIII

第1部 沖電気争議—闘いの八年四カ月

第1章 争議はこうして始まった

1 裸で狼の群れの中に

2 沖電気という企業

3 三宅新体制の発足

4 「経営体質改善計画」の登場

5 問題の発端—沖電気労組の対応

6 専制支配の道具—「希望退職募集要綱」

7 職場に吹きすさぶ風

8 なぜ団結は崩れたか

第2章 指名解雇の強行、沖電気争議団の結成

1 ついに指名解雇を強行

2 労組、臨時大会で敗北宣言

3 解雇撤回に立ち上がった七一人

4 四つのグループが統一へ

5	急速に広がった支援	59
6	党派的団結から大衆的団結へ	61
7	直接対決か、社会的包囲か	62
8	企業の逆包囲戦略も	64
第3章 全国に広がる支援と連帯		
1	中央支援共闘会議の結成	67
2	共闘体制に対する妨害	70
3	包囲された沖電気	72
4	電機総行動の始まり	75
5	浅利・中山事件、八王子・田中事件	78
6	暴かれた指名解雇の狙い	79
第4章 ついに切り開かれた勝利の和解		
1	和解への道開く	83
2	難航する和解交渉	87
3	ついに和解が成立	90
4	勝利の和解内容	91

5	守り抜かれた団結	94
6	やって来た職場復帰の日	96
第2部 沖電気争議団―喜怒哀楽の人間模様			
第1章 「捨て子の争議団」と呼ばれて			
1	普通の人々の怒り	104
2	働き者でも信念を持たれては	106
3	寮追い出しの攻撃はね返す	107
4	被解雇者たちの素顔	109
5	「捨て子」の争議団	112
6	続々と集まる支援カンパ	114
7	沖電気指名解雇撤回闘争支援共闘会議（沖支援共闘）の結成	116
8	「支援する会」の発足	120
9	「沖電気支援連」の運動	122
第2章 苦しくも輝かしかった日々―争議団の日常			
1	人形劇になった「こぶしくん」	125

2	活躍したこぶしバンド	127
3	団結が確かなものに	128
4	二日で納豆一つ	130
5	引越し貯金の取り崩し	131
6	財政確立のたたかい	133
	第3章 たたかいは全国に広がる	136
1	行商活動の前進	136
2	全国規模のオルグ拡大	138
3	行商品のベスト・ファイブ	140
4	学生たちも学びに来た	142
5	追い詰められる沖電気	144
6	争議団の子供たち	145
	第4章 たたかつてよかった―取戻した職場	149
1	他力から自力の宣伝へ	149
2	さまざまな創意と工夫	151
3	広がる連帯の輪	153

4	争議は人を育てる学校	155
5	新しい人生への旅立ち	160
6	闘いの第二ラウンド	163
第3部 沖電気争議が職場にもたらしたもの		
第1章 原点としての職場闘争		
1	去るも地獄、残るも地獄	166
2	指名解雇を生んだ力関係	169
3	持ち込まれた競争原理	175
第2章 職場専制支配への道		
1	企業内競争の枠組み—SBU	179
2	小集団活動と「改善提案」	183
3	全生活管理と反共教育	187
4	「妖怪狩り」の手法	192
5	変質した企業内労働組合	198
第3章 草の根の抵抗はつづく		
		204

1	支部委員選挙の思わぬ勝利	204
2	浅利・中山都労委提訴事件	208
3	八王子工場の田中哲朗の提訴	216
4	職場政策を掲げて	221
5	「職場八分」を跳ね返すたたかい	226
第4章	渦巻く専制支配の矛盾	233
1	経営体質改善計画PART-2	234
2	「合理化」・労働強化はつづく	238
3	宮崎沖電気の火災事故	242
4	行き詰まる経営手法	246
5	「エクセレント・カンパニー」はどこへ	251
6	果たされた職場復帰	256
7	新たなたたかいの日々	259
第4部	法廷から見た沖電気争議―弁護団座談会	267
補論	沖電気刑事裁判闘争	292
資料	和解条項／闘争日誌	301
	（あとがき） 中央共闘会議事務局長 井川昌之	311

装丁

細木

伸二

漫画

八島

崇好

序章

沖電気争議の意味と背景

一九七八年秋から一九八七年春まで八年四カ月、沖電気工業株式会社という大企業を舞台にたたかわれた争議は次のような三つの特徴を持っていた。

1 情報化社会の争議

第一の特徴は日本の社会の情報化という「新たな産業革命」が進展し始めた時期にまさにその情報化のための技術革新を梃子とする「合理化」と正面から対決した争議だったということである。沖電気争議が発生する前年の七七年四月、沖電気にとつての最大の受注先である日本電信電話公社（現在のNTT）は六四キロピットの超LSI（大規模集積回路）の開発に成功したと発表した。一方、争議発生翌年の七九年七月には松下電子工業株式会社が日本最後の真空管の生産を終了した。真空管から超LSIへという電子技術の発展が一時代を画した時期に、沖電気争議が発生したことはきわめて象徴的である。

労働争議、とりわけ大量解雇に端を発する争議は、企業倒産や極度の経営危機によって発生することが多いが、この沖電気の争議は必ずしも当てはまらない。沖電気の会社側は、この時たしかに「経営危機」をしきりに唱えたが、実態は「危機」と言うにはほど遠い状況であり、大量首切りが是非とも必要だったとは認め難い。国家・社会の中枢神経である通信網を支える通信工業界の老舗

であり、安定した官公需によって支えられ、株式・不動産など資産も十分にあった沖電気という大企業が、なぜ冷酷非情な首切りを必要としたのか。それは一にも二にも進展する産業社会の情報化の中で、労働者を犠牲にして生き残りを策した企業のエゴから発生した首切りだった。争議の経過や裁判の過程で明らかにされたように、有線・無線のアナログ通信からコンピュータを媒介とするデジタル通信へ、新たな「産業のコメ」となる電子デバイス（半導体）生産へ、さらにそれら为基础にファクトリー・オートメーション（FA、工場自動化）やオフィス・オートメーション（OA、事務作業の機械化・自動化）へと、企業戦略の新たな展開を図った「経営体質改善計画」の重要な一環として強行された首切りだったのだ。

産業構造審議会の情報産業部会は一九八〇年六月一日に通産省の諮問に対して「豊かなる情報化社会への道標」と題する答申を発表したが、そこでは「国際社会の主要な一員としての責任をはたしつつ、生き生きとした経済活動に支えられた個性ある人間性豊かな情報化社会」がうたわれた。しかし、そんな綺麗ごととはうらはらな事態が沖電気では発生した。全社員の割に相当する一五〇〇人（実際には一三五〇人に修正）の首切り、主力工場の一つ（東京・港区の品川工場）の切り捨て・売却、それらも資金の一部に充当して行なわれた電子デバイス工場（宮崎）の建設が「三点セット」になった大「合理化」が沖電気の労働者にふりかかったのだ。

この沖電気の「合理化」と電電公社は浅からぬ関わりがある。宮崎の電子半導体工場の中心製品

である六四キロピットの超LSI技術は電電公社が無償提供し、品川工場の跡地を買いとつたのも電電公社だった。「希望退職」者に対する退職金の支払いから新工場の建設にいたる必要な資金調達は沖電気のメインバンクである富士銀行が取りまとめた。電機・電子産業の監督官庁は通産省であるが、沖電気は防衛庁からも受注し、軍需産業の一面も持っている。大企業と政府・官僚が癒着した「日本株式会社」体制は、産業界の情報化という「第二次産業革命」の中で通信機業界の老舗であり、一定の技術の蓄積もある沖電気をより儲かる企業とするために尻押しした。しかし、それには一三五〇人の首切りと職場に残った労働者に対する際限のない「合理化」・労働強化という苛酷な鞭が伴った。

2 三井三池以来の大量指名解雇

第二の特徴はこの首切り「合理化」が一〇〇〇人を超える「希望退職」強要の果てに行なわれた約三〇〇人という大量の指名解雇と対決してたたかわれたことである。こうした大量指名解雇は一九六〇年の三井三池炭鉱争議以来のことだった。人減らしそのものは七〇年代前半の第一次石油ショック以来、大企業では盛んに行なわれた。石油ショックから四年間に、日立製作所一万五三四七人、松下電産一万三三九〇人、三菱重工一万一七〇〇人、ユニチカ八九〇〇人、東芝七四〇〇人、

東洋工業七三〇〇人など名だたる大企業の「減量経営」が行なわれた。この四年間の全上場企業一六〇二社の人減らしは全従業員数の六・五％に相当する三〇万九五〇〇人に達した、と当時の「東洋経済統計月報」（一九七八年十一月号）は報道している。

しかし、その多くは自然退職や新規採用の抑制、またはグループ関連会社への移籍、「転身援助制度」などによるものであつて、沖電気のように「生首」を切つた例はほとんどなかった。しかも、沖電気の場合、子会社の金石舎研究所でも七八年二月にあたかも予行演習のように指名解雇を行なつてゐる。マスコミは「忘れかけていた実質指名解雇の切れ味」（マネジメント誌）、「死語ではなかつた指名解雇」（日本労働協会雑誌）、「神棚から降りてきたハクビ」（エコノミスト誌）など、一斉にその衝撃を伝えた。沖電気が先鞭をつけた指名解雇は同年一月の住友重機械玉島、翌七九年六月の大分佐伯造船所、さらに浦賀船渠などに飛び火し、いずれの場合にも沖電気の「希望退職募集要項」が下敷きにされた。

電機産業に限らず、広範な産業諸部門で「情報化」「重厚長大から軽薄短小へ」「経済のソフト化、サービス化」などを合言葉にして進められる大がかりな産業再編成の渦中で発生したのが沖電気争議であり、それだけにこれをむざむざ許しては、と多くの心ある労働者や労働組合の全国的な支援が沖電気争議団に集中することにもなつたのだつた。

3 揺れ動く労働戦線の渦中で

しかし、これが第三の特徴でもあるのだが、沖電気争議は労働戦線の上で有利な地位を占めていたわけではなく、終始一貫いわゆる労働戦線の再編問題にゆさぶられた。何よりも、もともと所属していた沖電気労組が、指名解雇の最終段階で、これを跳ね返す二度目のスト権確立投票に失敗し、あくまでも指名解雇を不当として撤回をめざしている争議団の支援をいっさい打ち切ってしまったからだ。沖電気労組が加盟する電機労連は、同労組がたたかっている間は支援の構えを取り、闘争の收拾後も「指名解雇は認めない」姿勢を崩さなかったが、沖電気労組の要請もあつて争議団への支援からは手を引いた。

ところで電機労連は中立労連の議長組合であり、中立労連は八〇年代の労働戦線再編の渦中で新産別とともに、他の二つのナショナルセンターである総評と同盟の「統一」の接着剤的な役割を果たそうと腐心していた。総評の中でも沖電気と関わりが深く、沖電気の大「合理化」の重要な背景ともなっていた電電公社の労組である全電通は、沖電気争議の発生後にいちちやく支部・分会に対して争議団を支援しないよう通達を発していた。総評、同盟、中立労連と新産別の四つの労組ナショナルセンターは、八〇年代にまず民間労組の協議体である全民労協を結成し、ついでこれを連合体

に改め、八九年には官公労も巻き込んだ全日本労働組合連合会（連合）へと「統一」するが、それは結局、電機、自動車、鉄鋼、造船などの大企業労組が労働戦線の主導権を制覇していく過程だった。三井三池争議ではナショナルセンターとして積極的な役割を果たし、その後も幾多の争議の支援に力を発揮してきた総評は、これら大企業組合の「統一」運動に押され、中立労連や電機労連にも気がねして沖電気争議支援に取り組むことはできなかった。ローカルセンターである東京地評も公式の支援をしなかった。そうした中で、沖電気争議団は自らの統一を守りながら、心ある労働組合と労働者の幅広い支援を結集し、たたかう草の根からの統一を実現していったのだった。

4 時代の特徴と深く関わる

このように沖電気争議は七〇年代の末から八〇年代にかけての時代の特徴と深い関わりを持っている。この争議は一九八七年三月の和解によって、指名解雇の全面撤回と半数の職場復帰、約一三億円の和解金の支払いという勝利の解決をかちとった。指名解雇を不当として譲らなかつた七一人の争議団は、まず一人一人が自らの責任においてたたかうことを選び、同時にお互いの間のさまざまな意見の相違も民主的な討議と実践の中で克服して団結する道を歩んだ。また、企業の外にあってたたかうだけでなく、絶えず職場にいる労働者との団結の可能性を探り、実際にさまざまな形で

その団結を実現している。職場の労働者の中にも、苛烈な会社の攻撃や抑圧に抗して、争議団のたたかいをわがこととして支援する労働者の層が絶えることはなかった。

一方では職場への働きかけを持続しながら、争議団の闘争は社会的な広がりを持ち、沖電気資本を追いつめた。政府や財界にとつても、容易ならぬ争議となつていった。経済摩擦の渦中にある電機産業に大型争議団が存在し、解雇の不当を国内はもとより国際世論にまで訴えられてはいかにもまずい。さらにこの大型争議団は他のさまざまな争議や地域労働運動、スモン薬害訴訟などの住民運動、いわゆる「臨調行革」の目玉である国鉄の分割・民営化に反対する闘争などと連帯し、人材を提供し、それらの運動を相互に結びつける接着剤になつてゐる。

一企業で発生した争議の火種は、野火の広がりを持ちはじめた。当事者である沖電気資本の迷惑を超えて、政府・財界・官僚はこの火種を消す必要に迫られた。ともかくも争議を收拾し、できれば火種を企業の枠の中に封じこめてしまいたい。それが結局、沖電気にしぶしぶ和解に応じさせた政府・財界・官僚の意向ではなかつたのだろうか。

5 法廷を押し包んだたたかい

沖電気争議は職場、地域、全国でたたかわれるとともに、法廷でも争われた。沖電気にとつてこ

の大量の人員整理解雇が果たして必要だったのか、また妥当な手続きを踏んで行なわれたのかを争った。法廷での攻防は次第に沖電気を追いつめ、解雇の不当性を明らかにしていったが、それだけで争議団の勝利が保障されたわけではなかった。裁判は結局、東京地方裁判所の職権による和解によって終了したとはいえ、この国の司法制度全体が沖電気争議団の味方であったとは言い難い。最高裁判所は沖電気争議の裁判が正念場にさしかかった一九八四年一〇月に、「どんな場合に整理解雇を認めるか」について裁判官会を開き、一定の指針を打ち出した。裁判官会同とは、全国の地裁・高裁の裁判官を集め、裁判の事例研究を行ない、意見交換をすると同時に最高裁の担当部局が結論的な「見解」を示す会議だ。この時の「見解」は次のような恐るべきものだった。

「本来、企業には経営の自由があり、経営に関する危険を最終的に負担するのも企業である。企業が経営上の論理に基づいて（注・整理解雇の）経営上の必要性の有無を判断するのは当然のことである。その判断については使用者に広範な裁量権がある」——つまり「経営危機」などを理由とする企業の首切りの自由を広範に認める「見解」だった。この「見解」を付した「整理解雇等関係事件執務資料」は一九八六年初めには、「部外秘」として全国の裁判所に配布された。当然、沖電気事件を担当していた東京地裁の裁判官の目にもふれたはずである。全国の裁判所の総元締めである最高裁が「見解」を通じて、どのような指導を画策していたかは明らかだ。

事実、この「見解」をほとんど丸写しにして水道サービス公社から赤字を理由に解雇された労働

者の地位保全仮処分請求を却下した決定（一九八七年四月・高松地裁）、バス会社の女性事務員四人がバスガイドへの配置転換を拒否して地位確認を求めたのに対して「使用者の判断を尊重すべき」と退けた判決（一九八八年七月・神戸地裁姫路支部）などが相次いだ。すでにこれ以前から、在野の法律家や学者の間では「裁判所が整理解雇を規制したために倒産し、全従業員が職を失う事態を引き起こしたらどうか」といった議論が展開されていたし、沖電気の前に指名解雇の是非を争っていた東洋酸素事件では労働者側が初審で勝利し、控訴審でも勝訴が確実視されていたのに、沖電気での指名解雇を予期して一九七八年秋の判決が延期され、翌七九年に労働者側の逆転敗訴の判決が下された。このように、裁判所ぐるみで「日本株式会社」の首切りの自由が拡大されようとしている中で、もしも法廷闘争だけにたよったら、沖電気争議の勝利の和解はかちとられなかっただろう。

6 背後に奥深い国家戦略が

「日本株式会社」が首切りの自由を拡大しようとした裏には、奥深い国家戦略が隠されていた。一九八一年三月には第二次臨時行政調査会が発足し、いわゆる「行政改革」が始まる。「行革の理念、目的を一言にしていえば、国全体の活力を回復することである」と当時の中曽根康弘行政管理

庁長官は息まき、次いで首相となつて電電公社、国鉄などの民営化の陣頭指揮を取り、国民のための福祉や行政サービスに大なたをふるう一方、アメリカの強い要望に應えて軍事費とODA（政府開発援助）を大幅に増やし、重装備の軍事大国への道を歩みはじめた。

同じ中曽根首相のもと、経済摩擦に象徴される日米独占資本の利害の矛盾を反国民的な方向で解決するために、前川春雄元日本銀行総裁が座長の「国際協調のための経済構造調整研究会」が一九八六年四月に「前川リポート」を発表し、国家ぐるみの「合理化」の青写真を出した。翌八七年四月には経済審議会経済構造調整特別部会（部会長は同じく前川春雄）が、この「前川リポート」をさらに具体化した「構造調整の指針」（新・前川リポート）を発表し、「日本株式会社」は炭鉱・農業など不採算部門の切り捨て、海外投資や途上国への戦略援助の飛躍的拡大、「内需拡大」という名の大企業の儲けの機会増大などに向かって歩み出した。

「行革」といい、「経済構造調整」といい、結局は国ぐるみの「合理化」「減量経営」であり、これをスムーズに進めるためには労働者の生存権・労働権を真つ向から否定する首切りの自由が最大限に認められなくてはならない。実際にこの過程で、炭鉱閉山や国鉄の分割・民営化で多くの労働者が首を切られ、九〇年代に入って、いままたコメの輸入自由化によって農民の大量「首切り」が行なわれようとしている。

沖電気争議は、こうした背景の下でたたかわれたのだ。

7 大企業労組の戦線制覇

こうした国家戦略に見合つて進められたのが総評、同盟、中立労連、新産別の四つの労組ナショナルセンターのいわゆる「労働戦線統一」だった。「統一」はまず四つのナショナルセンターの枠を超えた民間大企業労組を中心とする全民労協の結成（一九八二年）に始まり、沖電気争議が解決した年、一九八七年一月には全日本民間労働組合連合会（民間「連合」）が発足し、これに同盟、中立労連、新産別が合体した。そして、その二年後にはこんどは官公労を吸収して日本労働組合連合会（「連合」）が結成され、これに総評が吸収合併された。

この過程は四つのナショナルセンターの枠を超えた民間大企業組合の労働戦線制覇の過程だった。民間大企業労組は基本的に労資協調主義の路線を取り、官公労や中小企業労組の戦闘的な路線を「闘争至上主義」「政治主義」と退ける。実際は労資一体となって大企業の利益を守り、それに奉仕する国家戦略の推進に労働戦線の側から協力することを使命としている。「労働戦線統一」は、こうした大企業労組の側から見れば、国家権力と直接対峙するために政治闘争に力を入れざるを得ない官公労や、大企業との賃金をはじめ労働条件の格差に苦しみ、その原因でもある親会社や銀行の二重の搾取とたたかうために戦闘化せざるを得ない中小労組の意向をある程度反映して、曲りなり

にもたたかうナショナルセンターであった総評を屈服させ、解体していく過程だった。

こうした民間大企業労組の代表格である鉄鋼労連の中村卓彦委員長（当時）は、沖電気の大量解雇が発生して間もないころ、総評の定期大会でこの事件を引き合いに出して「民間では労使が苦しんでいるのに、官公労は何をしている」と叱咤した。苦しんでいる首切られた労働者に同情しての発言ではなかった。民間があえて首切りまでして「合理化」に努力しているのに、官公労が「行革反対」などと国ぐるみの「合理化」に逆らっているのは何事か、と官公労の「親方日の丸」を攻撃したのだった。ちなみに、当時の総評に加盟していて、沖電気争議支援の差し止めをいち早く通達した全電通労組の山岸章委員長は、現在では「連合」の会長となっている。

8 素朴な要求から出発して

こんなことで首を切られてはたまらない、何としてでも職場に戻って働きたいというきわめて素朴な、そして労働者として当然な要求から指名解雇撤回闘争に立ち上がった沖電気の労働者たちは、自ら十分に認識しないまま、こうした複雑で大がかりな社会背景の下で闘うこととなった。

「第二の産業革命」である情報化の進展、「行革」や「経済構造調整」という国ぐるみの「合理化」、これらに呼応する労働戦線の複雑な動きは、沖電気争議団と職場労働者のたたかいを困難な

ものにしたが、しかし、だからこそ同時にこの争議をきわめて大きな意味を持つものとし、広範な労働者や市民の熱い支援を引きつけたのだった。心ある国民なら、沖電気争議団と職場労働者の運命をわがこととして考えざるを得ないような状況が日本の七〇年代末期から八〇年代にははっきりと現われていたのである。

争議の発生によって、沖電気という大企業の職場専制支配の素顔が世間に暴き出されていくと同時にこうした争議が発生する社会の仕組、大企業が支配する「日本株式会社」の構造が多くの人々の目に明らかになっていった。「日本株式会社」の支配の構造に矛盾を感じ、それとたたかうことを余儀なくされる人々は多い。そうした人々のたたかいのネットワークの結節点に沖電気争議が座ることになったのも当然である。電機産業一つとっても、そこでたたかわれているさまざまな争議、職場のたたかいの総力を結集する電機総行動の母体となったのが沖電気争議だった。

沖電気争議を支援しつづけた日本の労働戦線の戦闘的な潮流は、総評の解体、「連合」の制覇以後もそれに批判的な全労連や全労協などの結集を生み出した。そして、沖電気の職場の外でたたかった争議団も職場にあって争議団を支援しつづけた労働者も企業主義の狭い枠から飛び出して、広い社会的な視野に立って資本の専制に対決するたくましい労働者へと成長をとげたのだった。

第1部 沖電気争議―闘いの八年四カ月

第1章 争議はこうして始まった

1 裸で狼の群れの中に

沖電気争議は衝撃的な大量指名解雇と闘った争議であり、日産厚木争議（職場の要求実現のために自主的な組織を作って活動した労働者が労組から除名され、ユニオンショップ協定を盾に会社からも解雇されたが、たたかって復職した事件）や池貝鉄工の被解雇者団の争議（労組を会社インフォーマル組織が乗っ取り、元組合役員や活動家が大量に指名解雇されたが、法廷で勝利判決を勝ちとり職場復帰した事件）とともに、一九八〇年代を特徴づける象徴的な労働者の闘いだった。労働線で労資協調主義的な勢力が主導権を握り、民間大企業の労働組合がほとんどその機能を喪失してしまい、職場の労働者の要求や権利が資本の思うがままに蹂躪されるようになった中で、いわば「裸で狼の群れの中に立たされた」草の根の労働者たちが、たたかうことによって道を切り開いたのが、これらの争議だった。特に沖電気争議は一九六〇年の三井三池炭争議以来の大量指名解雇という暴挙に対して、自らが所属した企業内労働組合からさえも見放されながら、八年四カ月という長い歳月をかけて企業を包囲する社会的糾弾のネットワークを築き上げ、ついに指名解雇を撤

回させ、闘った者の半数とはいえ職場復帰をかちとった。この沖電気争議の経過そのものが、今日の社会の中で、労働者がいかにして自らの生活と権利を守ることができるかについての多くの教訓を含んでいる。

沖電気争議団の勝利は、会社との直接交渉によつてかちとられたものではなかった。法廷闘争も闘い、最終的には裁判所の職権による和解という形にはなったものの、決して裁判だけに頼つて闘いを進めたわけではなかった。むしろ、闘いの主戦場は職場であり、地域であり、全国だった。闘争の矛先は沖電気工業株式会社ではなく、メインバンクである富士銀行、許認可権を握る監督官庁である通産省、あるいは業界団体である通信機械工業会や通信工業連盟など広い範囲に向けられた。宣伝や行動の標的は、沖電気の大口株主や株主総会、求人先の大学、データショウやビジネスショウなどの製品展示会にまで及んだ。こうして沖電気資本一社との狭い意味での直接対決だけにとらわれず、大義名分の立たない大量指名解雇というスキャンダルを引き起こした企業に対する社会的糾弾の包囲網が築かれていったのである。

沖電気争議団は、主としてその精力的なオルグ・行商活動によつて全国の労組、団体、個人の広範な支援のネットワークをつくり出した。争議団は思想・信条・所属政党や団体のこととなる人々の集合体だったが、「不当な指名解雇を撤回させる」ただ一点で統一し、団結した。このことによつて、争議団はイデオロギー集団ではなく、要求実現のために統一し、団結する大衆的な争議団とな

り、支援する側の思想・信条を超えた幅広い結集をもつくり出すことができた。統一した争議団は、自らが全国の闘う民衆の統一のルツボと化し、スモン被害・カネミ油症などの公害裁判闘争、国鉄の分割・民営化反対闘争に積極的な役割を果たした。もっぱら支援者の善意と正義感に頼るしかない行商オルグに依拠して自らの生活と闘争を守る捨て身の戦法と、内部に緊張をはらんだ争議団自身の一の力によって、社会の中に「総資本対総労働」と呼べるような対決の状況をつくり出していったことが、沖電気争議の勝利につながった。さらに、「電機総行動」と呼ばれる電機産業の職場労働者の新しい要求実現のための組織と行動様式まで生み出した。

一九九〇年代を迎えて、沖電気争議の経過と本質が持つ教訓は、ますます重要性を増しているように思われる。九〇年代初頭のいま、国鉄の分割民営化によって一〇〇〇人を超える旧国鉄労働者が街頭に放り出されている。「構造的な労働力不足」が叫ばれる一方、中・高年労働者を中心に「血の入れ換え」によって活性化を図ろうとする民間企業も少なくない。派遣労働者、外国人労働者もまじえて労働市場の流動化はますます進んでいる。労働戦線右傾化の波は民間大企業労組から官公労にも及び、これら労働組合の労働市場に対する社会的規制力は極限まで低下した。春闘は「賃金抑制カルテル」に変質し、職場では過労死が起き、出生率さえ人口を維持できないまでに低下しはじめていることを見ると、もはやこの経済大国日本では、労働者は労働力の再生産さえままならぬ状況に追い込まれているのではないだろうか。「裸で狼の群れの中に立たされている」のは、わた

私たち労働者全体だ。徒手空拳でよく大企業を追い詰めた沖電気争議団の八年四カ月の闘いの記録は、この九〇年代を生きるわたしたちにとって、こよなき教訓となるに違いない。

2 沖電気という企業

沖電気工業株式会社は一八八一年（明治一四年）に創業した日本有数の通信機器・装置の総合メーカーである。創業間もなく発生した近代日本の最初の侵略戦争、日清戦争で東京と北京間の軍用通信の一切を受注することによって沖電気が最初の飛躍をしたことに象徴されるように戦前は軍需も含めて通信省からの受注を中心に、戦後は日本電信電話公社や防衛庁などの諸官庁、自治体などの官公需に主として依存して発展を続けてきた。通信機器メーカーとしては、他に日本電気や富士通など有力な競争相手がいるとはいえず、官公需に依存するかぎりそれほど心配はなかった。なにしろ相手は決して倒産することのない顧客であり、ひとたび機器や装置を納入すれば、設備更新のときにもまた自社の機器や装置を買ってもらえることはほぼ確実だからだ。電電公社は最大の得意先であり、その発注規模はあらかじめ予算の国会審議などを通じてつかむことができる。沖電気の電電公社の発注に対する依存率は、もっとも高いときで七〇％に達していたから、毎期のはじめに自社製品の需要の七〇％を予測できる沖電気の商売は、夏の気温の高低に神経をとがらせる冷蔵庫や

クーラーを作る家電メーカーなどとは比較にならないほど安定していた。

もともと通信網は国家の中樞神経であり、機器や装置・設備の需要に官公需が大きな比重を占めるのは当然だが、こうした「親方日の丸」的な企業環境は沖電気の社風にも影響を与えた。よく言えはのんびりした、おおらかな社風であり、職場には比較的自由な雰囲気があった。職場によっては就業時間中に工場構内の理髪店に散髪に行くことも、仕事に格別の支障がなければ自由だった。労働組合は社会党一党支持路線をとる執行部で固まっており、職場の共産党員とは厳しく対立していたが、所属する電機労連の中では左派組合と見なされるある程度の戦闘性を持っていたし、職場内には共産党員や社会主義協会系、新左翼系の活動家の一定の層があった。民間大企業としては、あまり他に例を見ない珍しい職場の状態が一九七〇年代の半ばごろまで続いていたのである。しかし、こうした職場の状態に冷水を浴びせ、「ぬるま湯」的雰囲気を一掃しようとする資本の動きは、最大の受注先である電電公社、メインバンクである富士銀行とも密接に協力してひそかに進められていた。

日本電信電話公社の総裁、副総裁に次ぐナンバースリーのポストと言われる常務理事から三宅正男が沖電気工業株式会社の役員に天下ったのは一九七七年四月である。しかし、俗に「退職金かせぎの渡り鳥」などと言われる高級官僚の天下りとはかなり趣を異にしていた。三宅は同年六月には早くも副社長に就任し、経営の実権を掌握していく。同年一月には沖電気の社内報「沖ニュース」

で、「脱電電という形での将来への技術の展開、そういうものの方向づけ、これが、私のまず第一の仕事だと思ふんです」と語った。脱電電とは、当時なお受注の三〇%を占めている電電公社への需要だけに頼らず、情報化社会の進展に合わせて、単なる「電話屋」から情報処理機器、電子デバイスでも他企業との競争で生き残れる強い企業体質に転換しようというわけである。同時に「半導体部門の強弱が今後のエレクトロニクス関連メーカーの消長を決める」とも語った。確かに、電話交換機一つとってもクロスバー交換機はすでに時代遅れとなり、電電公社は一九七七年までの第五次五カ年計画で電話の全国即時自動化、積滞（電話加入を申し込んでもつかない状態）解消を実現し、七八年から始まる第六次五カ年計画ではクロスバー交換機の電子交換機への切り替えに全力を上げることになっていた。電子交換機は、半導体を土台にしたIC（集積回路）やLSI（大規模集積回路）を多く組み込んで作られる。

しかし、この分野での沖電気の技術面での立ち遅れは大きく、同業の日本電気や富士通に水を開けられていた。沖電気は一時取り組んだ大型汎用コンピュータの開発生産から撤退し、ICなど電子デバイスも八王子工場で主に社内用の生産を行っているだけで、これから増えるであろう需要に追いつくだけの量産体制ができていない。情報処理機械、電子デバイス部門の立ち遅れは、これからの企業存続にとって致命的な欠陥となりかねない。そこに三宅を中心とする経営陣の深刻な危機意識があった。

3 三宅新体制の発足

三宅が入社するより前の一九七七年一月、沖電気の社内では社長直属の経営調査室と経営強化対策委員会という組織が作られ、それなりの「合理化」案を練っていた。しかし、どちらかといえば温情型でもっぱら「ヒューマン経営」を唱える当時の山本社長の私的諮問機関にすぎない調査室と委員会とで、三宅から見れば「ぬるま湯」的な沖電気の体質強化を図る抜本的な対策は出てこない。副社長となった三宅は同年一二月に経営調査室と経営強化対策委員会を解散させ、より強力な「合理化」対策本部である社長室と経営会議を発足させた。部長級一人、管理職二人、従業員一人の四人だった経営調査室を部長クラス七人の主幹で構成する社長室に改組し、このメンバーと役員七人が加わる経営会議を事実上の会社の最高意志決定機関とした。社長室の筆頭主幹には、経営調査室では兼務で加わっていた室田平八郎が専従として就任し、後に室長になった。

経営調査室はもっぱら「短期即効型」の小手先の「合理化」策の企画立案をめざしたのに対し、社長室は企業体質の抜本的強化をめざす「構造的な解決」案を作成し、経営会議の審議をへてそれを全社の意志とする役目を負った。商法という法律上では、日常の会社の最高意志決定機関は取締役会とされる。

企業内のテクノクラートである部長級を中心に会社の最高意志決定機関が作られるのは異常なことだが、それを「非常事態下では当然」とする空気が経営陣の中にあつた。アメリカに電電市場開放の圧力をかけられ、IBMを先頭とするアメリカの情報処理機器産業の強力な進出に対抗して、日本の通産省が富士通、日立、日本電気、東芝、三菱電機、沖電気をまとめて組織し、七〇〇億円もの補助金を出した「大型電算機研究開発組合」の後、新たに作られた「大規模集積回路開発組合」からは沖電気ははずされた。経営の将来を考えれば「非常事態」以外のなものでもない、というわけである。

こうした執行体制を作つて、三宅は七八年四月に社長に就任した。社長室はそれまでに会社の経営分析を取りまとめ、それを土台に三宅社長の就任と同時に「長期経営体質改善計画」の策定に乗り出した。全社の「ぬるま湯」的体質を一掃する抜本的な「合理化」対策の立案である。アメリカの経営コンサルタント会社、マッキンゼー社にも経営分析を依頼し、同社の日本代表である大前研一に提言を求め、アメリカの電機メーカーGE（ゼネラル・エレクトリック）で効果を上げたところのSBU（ストラテジック・ビジネス・ユニット、戦略的事業単位）やPPM（プロダクツ・ポートフォリオ・マネージメント）などの新手法の経営手法の導入も計画された。三宅は一方で、こうした「合理化」策の企画・立案を指揮すると同時に、他方では電電公社出身の政治力を生かして、沖電気の電子デバイス部門、情報処理機器部門の抜本的強化に乗り出した。必要なはず、技術

と資金である。技術については電電公社の、そして資金については沖電気のメインバンクである富士銀行の協力が必須だった。電電公社は同年、沖電気に六四キロビットという当時としては画期的なLSIの生産技術を沖電気に無償提供することを約束した。当然、研究開発や新工場の建設には膨大な資金が必要だが、これは富士銀行が保障することになった。これらは一般経済紙や業界紙でも大きく報道され、三宅社長以下の経営陣の意欲と野心が注目を集めた。こうした事態は、三宅の政治力だけで実現したわけではない。電電公社は大手銀行や大企業の企業内情報処理システムの構築に自社回線を使うシステムを売り込むに当たって、沖電気の周辺機器や端末機器をセットしていた。

しかし、システムを中心となる大型汎用コンピューターが弱い沖電気と組んでいたのでは、競争相手の民間企業に対して不利だった。ここは一番、沖電気に梃子入れして、その技術力を強化することが有利と踏んだのだった。一方、富士銀行を中心とする芙蓉グループは日本の六大企業集団の一つとはいえ、情報処理機器部門は貧弱である。グループ内に日立製作所があるが、日立は三和グループや第一勧銀グループにも入っており、系列企業というより独立大企業の色彩が濃い。どうしても子飼いの沖電気を強化しておく必要があった。富士銀行は沖電気の資金面での手当を約束しつつ、「合理化」のお目付役として労務対策にも詳しい笹原伸一郎という人物を沖電気の社長室に送り込んだ。

4 「経営体質改善計画」の登場

一九七八年四月から七月にかけて、沖電気の社長室は「当社の経営体質改善計画」（資料参照）の策定を急いだ。七月末には成案が経営会議の全メンバー（役員九人、社長室主幹七人）の合意を得た。「計画」はSBU（戦略的事業単位）の導入をはじめ多岐に亘っているが、「極秘」「取り扱い注意」の文書だった。その中でも特に「最高機密」だったのは、「人件費の効率化」の項目だった。ここでは、従業員の一割に当たる一五〇〇人を「余剰人員」として解雇する計画が盛り込まれていた。後の裁判における会社側の証言によると、この一五〇〇人という数は、同業他社（特に日本電気、富士通）との付加価値労働生産性、売上高に占める人件費の率などの経営指標の比較分析を行い、かつまた各工場からの「余剰人員」の調査申告にもとづいて行つたとされている。しかし、当時の職場の状態から見れば、「余剰人員」の存在はうなずけない。工場部門では、一人平均一カ月二〇時間くらいの残業がつづいていたし、沖電気労組八王子支部の独自調査では、どの部門からも人手不足が指摘されていた。また、電子デバイス部門の強化のために八王子に新工場が建設されるといいうわさも広がっていた。実際には、八王子工場はデバイス生産に不可欠な地下水の不足、六価クロムの放出という不祥事を起こしたことによる工業排水上の困難、都市化による空気汚

染などで工場の拡張は困難になり、新工場の建設は宮崎県に移されることになるのだが、ともかくも新しい工場ができるというわけだけでも職場の労働者には明るいニュースだった。

およそ経営困難による人員整理解雇は、過去の裁判の判例などにより、次の四つの要件を満たさなければ経営側の権利濫用となる。第一に「必要性」で、整理解雇をしなければならぬほどの経営危機に追い込まれていたことが明らかでなければならず、第二に整理解雇を回避しようとする経営側の最大限の「回避努力」が行われていることが前提で、第三に労働組合との話し合い、「労使協議の手続き」が十分に尽くされ、第四に万策つきて整理解雇をすとしても、その「基準・人選の合理性」が問われる。なによりまず、沖電気の経営状態が、どうしても整理解雇の必要性があったかどうか、きわめて疑わしい。確かに一九七七年度の会社決算は経常収支で四億五〇〇〇万円の赤字を出している。だが、同年度に行われた管理職に対する退職勧奨による退職金の増加がなかったら、おそらくは収支とんとんだっただろうと思われる程度の赤字であり、基本的に受注生産で成り立っている沖電気の場合、当時の受注残高から見ても三宅社長の新体制が発足した一九八八年度は経営は上り坂にかかっていた。電子デバイス部門、情報処理機器部門の強化の見通しもできて、新工場の建設さえ検討段階に入っている時期に、一五〇〇人にもほる人たちを街頭に放り出さなければならぬ必要性があったとは考えられない。現にこの年度にも、約二〇〇人の新入社員を採用した沖電気である。七八年の春闘では六%の賃上げを行い、夏の一時金も協定どおり支給してい

た。しかし、会社にとっては、やはり解雇が必要だった。それは、経済的必要というよりは、全社の「ぬるま湯」的体質を一撃のもとに打ち壊す労務政策上の必要からだった。

それはともかく、「経営体質改善計画」を全社の意志にするには、いつまでも「極秘」にしてはられない。上級管理職である各部門の長には八月中旬に説明をすませていた。社長室が次に「計画」を知らせたのは、労働組合三役だった。夏休み明けの九月上旬、社長室の室田筆頭主幹自ら人事部長とともに組合事務室におもむき、「計画」の文書を組合三役に手渡し、口頭で文書を読み下す形で説明をした。しかし、この時、組合三役に渡した文書でも、口頭の説明でも「最高機密」の「人件費効率化」の項目は表題だけで本文はなかった。すでに六月段階で決まっていたと室田主幹が後に法廷で証言した一五〇〇人の解雇計画は、九月中旬に行われた管理職への説明でも隠された。しかも、会社は「経営体質改善計画」の他の部分も組合三役、管理職以外の組合員、一般従業員に漏らすことを「無用の混乱を避けるため」という口実で、労働協約と就業規則の「守秘義務」を盾に厳しく禁止した。その一方で計画の実行部隊となった人事部は、当面は希望退職募集、予定人員に達しなければ指名解雇という戦術を固め、「希望退職」（実は会社が退職を希望し、勧奨する）対象者のリストアップを進めていった。経理部は大量解雇によって必要となる退職金の手当てを富士銀行と相談していた。当時の今井義一経理部長は、裁判で「当時なにかと融資には渋かった富士銀行だが、この退職金の融資についてはスムーズにいった。融資額は五四億円だったが、富士・安田

信託・長期信用の三行が一八億円ずつ無担保低利で貸してくれた。直接に退職金に使ったのは四二億三億円で、差額は運転資金に流用した」とあつげらんと述べている。沖電気の「合理化」計画に寄せた富士銀行、安田信託銀行など芙蓉グループのなみなみならぬ期待と協力がうかがわれる。こうして準備をととのえた会社は、いよいよ大量解雇の実行に取りかかる。タイミングが問題だった。

5 問題の発端—沖電気労組の対応

沖電気争議が発生したのは一九七八年一〇月である。会社の「経営体質改善計画」に、一五〇〇人の「希望退職募集」が含まれていることを明らかにしたのは、社内広報でもなければ、労使協議の場でもなかった。一〇月三日付けの「日本経済新聞」朝刊と同系列の「日経産業新聞」の報道だった。これは、沖電気の全労働者にとってまさに寝耳に水の衝撃だった。電機労連・沖電気労組は直ちに反応した。新聞報道の翌日の一〇月四日午前、会社と中央労使協議会を開いて、この報道の出所を明らかにするよう要求するとともに、会社の真意を質している。会社は「ニュースの出所は調べたが、沖内部の者はもらしていない」と繰り返す一方で、報道の内容については否定しなかった。労組は一日おいて一〇月六日にも中央労使協議会を開いて、組合に対する説明に先だって新聞

報道が行なわれたことに嚴重抗議するとともに、ニュース源となった人物を再調査し、判明した時には処分するよう申し入れている。

このいきさつは、沖電気工業労組が発行した一〇月五日付けの組合ニュース「合理化をハネ返そう」第1号に書かれている。四日の中央労使協議会での組合と会社のやりとりは次のようなものであった。

△組合▽「体質改善策（注・合理化案のこと）はこれまで秘密とされ、われわれはその約束を守ってきた。しかし、3日、それが新聞報道され、おまけに、われわれが全く知らない希望退職まで含まれている。新聞に発表する前に、組合に説明があつてしかるべきだ。組合無視もはなはだしい。誰がもらしたのか」

△会社▽「あのように報道され、迷惑している。しかし、内部の人間が流したことはない、と確信している。施策がまとまっていれば、まず組合に話すのが当然だ」

△組合▽「われわれは組合員を路頭に迷わすようなことには、組織の全力をあげ闘う。6日に中労協（注・中央労使協議会のこと）を開き、正式に説明するよう申し入れる。また、われわれの抗議を社長（注・電電公社常務理事から沖電気に送りこまれ、一九七八年四月に社長に就任した三宅正男のこと）に伝えてもらいたい」

△会社▽「中労協の開催には応じる。再調査もする」

会社がひた隠しにしてきた「最高機密」だった「希望退職」募集が、なぜ新聞に漏れたのか。これは、いまだに解明されない謎である。しかし、綿密に首切り計画を立案し、準備を重ねた上、一挙に電撃的に事を運ぼうとする側にとっては、まさに絶好のタイミングだった。うかつに「機密」が漏れたのではなく、故意に漏らして情報操作をした疑いは十分にある。沖電気労組はこのニュースを発行した一〇月五日に、「合理化提案を出させないためのストライキ権」投票を実施した。この投票は一〇月一日に開票され、投票総数一一、八〇六票、有効投票一一、七六七票、賛成一〇、二二六票、反対一、四二二票、白紙一二〇票、無効三九票でスト権は成立した。だが、スト権の確立が確認された一〇月一日の中央労使協議会で会社は正式に「希望退職」募集を含む合理化を組合に申し入れてきた。組合執行部はこの申し入れ書の受け取りを拒否したが、会社はかまわず職場に対して合理化計画を説明した社長名の「従業員のみなさまへ」という文書をばらまき、その日から「希望退職」をつのる肩たたき、労働者に対する個別面接に着手した。

組合はこれに対して抗議を繰り返し、組合ニュースを通じて「個別面接に応じるな」「退職を求められても拒否せよ」と指示する。一四日には会社は中央労使協議会での協議を打ち切り、組合は一七日の終業前一時間を皮切りに一八日三時間、一九日終日、二〇日始業時から正午まで、二三日終業前四時間、二四日午前一〇時から正午までと終業前二時間、二五日終日、二六日始業時から正午まで、二七日全職場一時間ずつの輪番、三〇日午後始業時から一時間と一〇波のストを打っ

証人尋問



た。この間、執行部が二四日に「希望退職」募集の締め切り延期を会社に申し入れ、拒否されると
いう一幕もあったが、これらのストライキは会社の合理化提案撤回にはまったく効果を上げなかつ
た。そればかりか、職場で横行する管理職の肩たたきによって、「希望退職」募集に応じる労働者
は三〇日正午の締め切りまでに一〇六〇人に達した。組合の「合理化をハネ返そう」という呼びか
けは、職場から途切れていっていった。

6 専制支配の道具——「希望退職募集要綱」

一〇月二日に会社が労働組合に示した「合理化」策は、おおよそ次のような内容だった。

(一) 一〇月三〇日までに従業員の一割強に当たる一五〇〇人の希望退職募集を行う。
希望退職者が予定数に達しない場合は指名解雇する。

(二) 品川事業所（沖電気の主力工場で従業員二四〇〇人）を一九八〇年末までに閉鎖する。

(三) 年末一時金は支給しない。土曜休日の一部は返上する。全額支給だった通勤定期代は一カ月一〇〇〇円まで自己負担とする。世帯主月一〇〇〇円、独身者同五〇〇円の住宅補助金を廃止する。その他一連の労働条件の切り下げ。

これと合わせて、「希望退職募集要綱」が発表された。この「要綱」は、後の住友重機や池貝鉄工の「希望退職」募集・指名解雇強行の際のモデルとなったものだが、「会社は次の各項のいずれかに該当する人の応募を特に期待します」として、次のような基準を掲げた。

1・勤務成績不良の人

2・勤務状況に問題のある人

例えば (1) 欠勤、遅刻、早退の多い人

(2) 健康面や能力面で十分な業務遂行が出来ない人

(3) 勤労意欲に欠ける人

(4) 懲戒処分及びそれに準ずる処分を受けた人

3・会社の諸施策に対し、協力度合の少ない人

例えば (1) 業務上の指示、命令に従わない人

(2) 上司、同僚との協調性に欠け職場の人間関係の障害となる人

(3) 職場規律を乱す人

(4) 会社諸施策に対し非協力的な態度を取る人

4・退職しても、生活基盤を比較的確保しやすい人

例えば (1) 資産があり、当面の生活に困らない人

(2) 共働き等により配偶者に相当の収入のある人

(3) 自家営業等により、給与以外に相当の収入のある人

(4) 既に子弟が成人し、家計負担が少ない人

5・今後の厳しい会社諸施策に耐える覚悟のできない人

例えば職種転換、転居を伴う配置転換及び出向ができない人

6・その他、前各項に準じ会社に貢献する度合の少ない人

見てのとおり、どんな労働者でもどれかの項目にひっかけようと思えばひっかけられる基準である。しかも、実際には「要綱」が発表される前に、会社側が「希望退職」させようとする労働者のリストは作られていた。発表と同時に会社が職制を総動員して「肩たたき」を始めたのが、その証拠である。会社はひそかにこれらの基準を恣意的に運用して、弁明の機会も与えないまま、首切りの刑を執行する労働者を決めていたのである。同時に、この「要綱」はたまたま「希望退職」募集の対象にされなかった労働者に対しては、会社の専制支配に対して絶対服従を誓わせる二重の意味を持っていた。例えば、「健康面や能力面で十分な業務遂行ができない人」とされたいめには、疲労やストレスがどれほどたまるかと過労死覚悟でしゃにむに働かなくてはならない。会社の指示や命令にどんな無理や不合理があつても、とやかく意見を言えば「業務上の指示、命令に従わない人」と見なされてしまうから黙って従うほかはない。自分の希望にそわない職種転換や生活上の大きな不利をもたらす配置転換・出向も、家族ともども泣く泣く承諾しないかぎり「今後の厳しい会社諸施策に耐える覚悟のできない人」の烙印を押されてしまうのだ。会社の「希望退職」リストに載っているといまいと、「去るも地獄、残るも地獄」の扉を開いたのが、この「希望退職募集要綱」だった。

7 職場に吹きすさぶ嵐

一〇月一日に始まった「希望退職」募集、つまりあらかじめ作ったリストによる退職勧奨の肩たたきに沖電気の管理職は総動員された。管理職にとつても、これは会社に対する忠誠心を試され、自分の能力と責任が問われる重大な試練だった。もしも、自分の職場の「希望退職者」が予定された数に達しなければ、将来の昇進はおろか現在のポストさえ危うくなる。彼らも必死だった。威嚇、脅迫、いやがらせ、泣き落とし、軟禁状態に置いてのひざ詰め談判と、ありとあらゆる手段が使われた。まずリストに上げられていたのは職場の弱い立場にいる労働者たちだった。「足が悪いから一人前の仕事はできないだろう」と侮辱されて絶望した障害者。医者でもない上司に「君の体ではこれからの厳しい仕事には耐えられない」ときめつけられた病氣療養中の労働者。「辞めなければ夫を首にする」と詰め寄られた同じ沖電気で共働きを続けてきた妻。「嫁入り前に指名解雇でキズモノになつてもよいのか」と親を脅された娘。「もう定年も間近だから、あっさり希望退職に応じたらよい。指名解雇されれば不利になる」と迫られた高齢者。青年層は「遅刻や欠勤が多い」とやり玉に上げられた。連日、職場で別室に呼び出され、脅迫に近い説得を受け、自宅にまで押しかけられる。初めは組合役員が、こうした肩たたきに抗議し、管理職にやめさせる場面もあったが、

しまいには同じ労働組合員である係長クラスの末端管理職まで肩たたきに動員されるようになった。

こうした中で、二人の死者も出た。本庄事業所の茂木行男（当時四八歳）と芝浦事業所の橋本孝久（当時五一歳）である。茂木は付近の山林で首を吊って果てているのが発見され、当時の朝日新聞は「茂木さんは以前から胃病に悩み、さらに最近は沖電気工業が従業員の一割の希望退職募集の方針を打ち出し、自分も整理されるのではないか、と心配していた、という」と自殺の原因を伝えた。また、橋本は「仕事がのろい」「ミスが多い」「あなたには、もうまかせられない」と連日いやがらせを受けた。仕事中に涙をためてうつむいている姿を目撃した者もいる。もともと誠実に働いてきた人だけに、会社の酷薄ないやがらせには耐えられなかった。泣く泣く希望退職に応じたが、まさにその退職の当日の一月二〇日に突然、他界した。告別式に参列した会社関係者は弔辞の中で「希望の厚い人」などとしらじらしく持ち上げ、列席者の怒りを買った。また、肩たたきをした側にも、おそらく罪の意識からか精神障害におちいった人も出た。

「希望退職」対象者の中には、以前に労働組合の執行委員や中央委員を務めたことのある人たち、革新的な政党や団体に所属したり、社外の社会運動に積極的に参加していた人たちもいた。その点では、「希望退職」強要には思想差別や活動家排除、いわゆるレッドパージ的な側面もはっきりとあった。これらの人々にとりたてて仕事上のミスがなくても、「私用電話が多い」「離席が多い」

などと難癖をつけてくる。中には「君と一緒に仕事をしたくないという人がいる」などと言われた人もあった。しかし、総じてこれらの活動家層は、肩たたきにねばり強く抵抗したため、会社側は早々に見切りをつけて、肩たたきを二、三回でやめてしまった。決してあきらめたのではなかった。最後には、指名解雇という切り札がある。結局、「希望退職」対象者のリストに載っている以上は絶対に職場に残ることはできないのだ。

8 なぜ団結は崩れたか

沖電気労組は、当時の電機労連の「中間組合」と呼ばれる大手一四組合（現在は一七組合）の中でも「左派」と見られていた。組合執行部の主流は、社会党右派系の人々によって占められ、反共意識も強かったが、多くはブルーカラーの出身で労働現場の不満や要求にはある程度耳を傾ける姿勢を持っていた。会社の「合理化」提案にともかくも一〇波のストライキで抵抗した戦闘性は、こうした執行部の姿勢から生まれたものと言える。もちろん八王子支部のように、厳しく抵抗を続けた部分もあったが、全体としてはついに会社の合理化を阻止することができず、指名解雇をはね返す強固な団結を築きあげることには失敗したのは、なぜだろうか。

沖電気労組は、一九七〇年代後半から始まった会社の激しい経営危機宣伝に対して、すでに一定

の合理化やむなしという姿勢に立っていた。一九七六年の一時金闘争では「組合の経営批判を生かそう」、指名解雇が行なわれた一九七八年の春闘時には「会社再建への提言」という二つの文書を発表し、組合自ら企業体質改善と合理化を提案した。それらの文書には「ぬるま湯的体質を改善するために、社会的に認めうる信賞必罰を徹底する」「若手の投入によって関連会社の活力をよみがえらせる」などの表現があり、沖電気がねらった「意識改革」や「血の入れ換え」の必要性をある程度認めていたことがうかがわれる。もちろん、沖電気労組が第二四回定期大会で「雇用は絶対を守る」と決議し、「合理化反対闘争には妥協点がない。希望退職の募集人数を一、五〇〇人から五〇〇人に減らせばいい、というものではないのだ。ゼロにしなければ、目的を果たしたことになる」と宣言した（一九七八年一〇月一九日付け沖電気労組「レポート」）と宣伝していたことも事実だ。しかし、すでに労組の幹部は経営側と共通した「経営危機」感を持ち、それが「雇用の危機」に直結するのではないか、という恐れも抱いていた。この時に労組が取った戦術については不可解な点が多い。

ストの連発にもかかわらず、沖電気労組は会社の経営危機宣伝に有効に反論していたとはいえない。その結果、闘争は勝利の展望も確信も生まれない、したがって団結にプラスになるよりはマイナスになる「絶望的」な状態になっていった。スト中に組合は決起集会を開く。しかし、そこで組合員がまず聞かされるのは、執行部の会社の経営危機に関する報告である。企業はこれほどの危機

ではあるが、われわれは断じて希望退職を認めるわけにはいかない、会社にベンベン草が生えるまでたたかう、といった悲壮感あふれる組合幹部の発言を聞いて、組合員は奮い立つだろうか。むしろ不安と焦燥にかられ、合理化の火の子をかぶらないために個人的にはどうふるまったらよいかを考え始めることになる。この点で、対照的な役割を果たした「ぴあ」（英語の防波堤の意味）というピラがあった。このピラは沖電気の本店・芝浦・品川・八王子の各事業所にあった日本共産党の職場支部が連合して発行したものだ。た。「ぴあ」は一九七八年一〇月七日に創刊され、以降ほとんど連日のように発行されて事業所の門前で組合員に配布された。「ぴあ」の宣伝は一貫して沖電気の「人減らし合理化に何の大義名分もない」とする視点で貫かれ、会社が大げさに宣伝する一九七七年三月期決算の四・六億円の赤字は七六年の下級管理職の大量首切りによる退職金の増額による一時的なものにすぎないこと、三年後には税引き後四〇億円という史上最高の利益を上げる計画であること、七五年三月と七八年三月を比較すると沖電気の資産は一・二四倍、固定資産は一・二五倍に増え、他方総資本に対する借入金比率は三六・三%から三四・一%に下がり、従業員も九%に減少していることなどを次々と暴露し、人減らし合理化はなんら必要性がないことを明らかにした。「ぴあ」は組合員の中で歓迎され、組合の闘争を側面から援助する内容のものだったが、組合執行部は「団結を破壊する」と称して、必ずしも喜ばなかった。

第2章 指名解雇の強行、沖電気争議団の結成

1 ついに指名解雇を強行

一〇月三十一日、会社はついに「希望退職」に応じなかった労働者に対して指名解雇を通告してきた。通告は解雇までを二段階に分けて、十一月六日までに退職に応じれば「希望退職」の扱いとし、それを過ぎてなお退職を拒否すれば十一月二十日を以て問答無用で首を切る、としていた。通告を受けた労働者は約三〇〇人だった。当初の計画は一五〇〇人の首切りだったから、前日までの「希望退職」応募者が一〇六〇人だったことからすれば、指名解雇は四〇〇人を超えるはずだが、これは途中の一〇月一七日の労働組合との団交で計画を一三五〇人に下方修正したためだ。もともと一五〇〇人という数字も同業他社との業態や製品構成の違いを無視して比較した経営指標からはじき出した数字であり、一〇%減らしたところでどうということはない。労働組合は「全面撤回以外に収拾の道はない」と、この会社の「歩みより」をつっぱねていた。「合理化闘争に妥協はない。全てか無かだ」という、見かけは勇ましい態度を取っていた労働組合は、ここで改めて「指名解雇を撤回させるスト権投票」を組織した。これは、一〇月五日に行った「合理化案

を出させないためのスト権投票」の効力が、すでに指名解雇が強行された時点では及ばなくなったと判断したためで、新たに「これまでのような散発的なストライキなどであっては、目的達成が困難であり、より強烈な、しかも長期的、連続的なストライキで対処しなければならぬ」と悲壮感あふれる訴えを行った。「この闘いのためには、相当な資金が必要」と想定して労働金庫に対する資金対策や「組合員各位の協力」のお願いも含まれている。一月一日に指示されたスト権投票は、四日から六日にかけて各支部で行われていった。この投票の過程で、会社側は猛烈な干渉を行った。管理職はもちろん、組合員であるはずの係長クラスまで干渉に動員された。職場集会では、あらかじめ打ち合わせて用意してきたらしい「沖電気という船に一万五〇〇〇人は多過ぎる。すでに一〇六〇人の人が降りたのだから、後三〇〇〇人にも降りてもらわなければ、一万五〇〇〇人全体が犠牲になってしまう」という発言がどこの職場でも相次いだ。

公の職場集会などで、こうした主張が持ち出されるだけでなく、個々の労働者に対して「スト権に賛成するな」「投票では×をつけろ」という露骨な圧力が加えられた。こうした中で八日に開票されたスト権投票の結果は、投票総数一万一二八二票、有効一万一二五五票、賛成二八六六票、反対八一四二票、白紙・無効二七四票でスト権は成立しなかった。なお、この時期に約四分の一の組合員があえて「長期的、連続的ストライキ」に訴えてでも指名解雇に反対すべきだという意思を示したことは注目に値するが、ここで沖電気労組は態度を大きく転換させた。一月一三日にいた

つて、労組執行部は「合理化闘争方針の変更に関する件」を議題とする臨時大会を招集した。「全面撤回を基本とした入中闘態度」についての職場討議の末、示された組合員の意思がこの数字である。われわれとしては、残念ながら、これ以上首切り撤回のための闘いを組織し得ないと、認めざるを得ない」というのが、執行部の提案だった。同時に、この提案は品川工場の閉鎖も認めることとしていた。指名解雇を通告された三〇〇人のうち、すでに二〇〇人余りが職場を去っていた。この人々は、会社の首切り提案を撤回させることのできない労働組合に失望し、結局、一月六日までに申し出れば認められる「希望退職」扱いで辞めることを選んだのだ。しかし、沖電気労組の調査によっても、この時点でなお各支部合わせて九三人の組合員が、組合の「全面撤回」の方針を守って職場に踏みとどまっていた。執行部の提案は、一月二〇日限りで解雇されるこの人たちを、退職条件を「希望退職」なみにするとか、雇用保険の失業給付期間中に再就職斡旋をさせるとかの「条件」をつけるだけで見捨てることを意味していた。

2 労組、臨時大会で敗北宣言

一月一三日に開かれた沖電気労組第二五回臨時大会に出席した代議員は総数二五一人だったが、指名解雇を通告された者は一人もいなかった。また、執行部や代議員の中で「希望退職」の肩

たたきを経験した者も一人もなかった。ただ、指名解雇の対象者のうち六人だけが大会発言を許された。各支部のうち、執行部の収拾提案に反対の態度を固めて代議員を送ったのは八王子支部だけで、引き続き指名解雇に反対して闘争を継続しようという同支部の修正提案は少数否決された。そして、一三五〇人の大量解雇という大「合理化」に対して、全面敗北を宣言したとも言える組合執行部の収拾提案が、賛成二一九、反対二九、白紙三の表決によって承認された。大会の論議で特徴的だったのは、当時の樋口敏委員長はじめ執行部が、指名解雇についてしきりに「ケシカラン解雇」と言いながら、けっして「不当解雇」という言葉を使わなかったことである。この言葉のアヤには思惑があった。沖電気労組規約第八条第四項には解雇された時には組合員の資格を喪失することが規定されているが、これには「但し組合が（解雇を）不当と認めた場合には、この限りではない。組合と会社に紛議が生じた場合には、その調停期間中は資格を喪失しない。その取扱いは犠牲者扶助規程に定める」という但し書きがついていた。つまり、指名解雇を「不当解雇」と認めれば、この但し書きを適用することになり、解雇対象者を組合員として引き続き抱え、生活も保障しながら裁判などで解雇の不当性を争わなくてはならない。それはいやだ、というのが執行部の本音だった。

しかし、この臨時大会では、職場労働者の良心の声も聞こえた。八王子工場の労働者、米田徳治は総合技術部で働き、自らは「希望退職」の肩たたきを受けなかったが、同工場で解雇の脅しを受けた一九人の仲間を守るために懸命に闘ってきた。米田は八王子支部の傍聴者だったが、発言を許

されて次のように述べた。「私は八王子の闘いを報告します。というのは、スト権の不成立によって、闘いがもう出来ないのではないか、という発言があったからです。私が所属している総合技術部は総勢二〇〇人いますが、会社の不当なやり方に抗議し、組合の方針に基づいて一人の首切りも出さないということで闘ってきました。具体的には、支部委員を先頭に全組合員が団結し、部課長と昼休みや定時後に何回も団交を重ね、病氣療養中の仲間二人の肩たたきをやめさせ、解雇を出させず、また組合員の意見を上層部に具申させ、報告もやらせました。団交の中で組合員の団結は増し、やれば必ず撤回させることが出来るという確信を持ったわけです。これは一銭の金もかかっていない。ただみんなが定時後残るなどしてやっただけです。八王子では一九人の仲間が解雇の脅しに屈せず頑張っています。職場では仕事が山積しているし、職制も八何とか製品を作って出荷しなければVと言っています。職場では人が足りないんです。一九人の仲間の首を切らなくても十分やっいていけるんです」。確かにスト権は立たなかった。しかし、本気で仲間を守っていく気なら、やれる闘いはいくらでもあるではないか、職場から団結を固めて会社の攻撃を一つ一つ突き崩す闘いを継続しよう、と米田は懸命に訴えた。

かつて沖電気労組の本店支部の副委員長を務めたことのある中山森夫（当時三七歳）は指名解雇の対象者だったが、この臨時大会に傍聴者として出席し、発言を求めて次のように述べた。

「今後、労働組合の努力にもかかわらず、会社が一月二〇日以降、解雇者を工場から追い出す

という可能性が十分あります。会社が、もし、この九三人を工場の外に追い出すという事態があったならば、私は解雇は不当であると、そのことを訴えて、たたかいつづける決意であります。私は三七歳、子供は小学校四年生の女の子と四歳の男の子を持つ父親でもあります。たたかいは苦しいかもしれないと思っています。しかし、不当なことを見過ごして、その不当なことを繰り返させることはできないのです。職場の組合員に伝えていただきたいと思います。スト権に○をつけた四分の一強の労働者に、そして、×をつけたけれど、指名解雇には反対である、許すべきでないと考えている、沖電気に働く圧倒的多数の労働者に伝えていただきたい。同じ労働者の首切りを防ぐことのできなかつたことに無念の涙を流している、職場のみなさんに伝えていただきたい。会社の攻撃がどんなに強くても、われわれはたたかいつづけると。決して屈しない人たちが、たたかいつづけて、首切りを不当だとする旗をかげ、労働者の真の利益を守ってたたかいつづけることが、沖電気における第二の人べらしを防ぐ道であるということを訴えて、私の発言を終わります」

中山の発言の合間、合間に拍手が湧き、声援が飛んだ。組合は敗北宣言を賛成多数で採択したが、中山の発言は労働者個人として、この不当な解雇に反対してたたかわざるを得ない者の新たな闘争宣言だった。この時点で中山たちの闘争宣言に拍手や声援があったことは、まさに少なからぬ沖電気の労働者がこの解雇を不当と見、かつまたこれを許すならば、第二、第三の首切りを許すことになると感じていたことを示している。

3 解雇撤回に立ち上がった七一人

労働組合は、この臨時大会の決定によって会社と協議し、退職者に特別慰労金一・一カ月分を支給する、指名解雇者の退職条件を希望退職と同一とする、会社の「合理化」案では支給されないことになっていた年末一時金は別途協議する（実際は「越年資金」として一・一カ月分と決まった）、住宅補助金の廃止は認める、通勤定期の補助は会社提案の一〇〇〇円カットを五〇〇円カットとするなどの内容で一月一七日に妥結してしまった。その三日後の一月二〇日、ついに指名解雇の当日がやってきた。この日までに、労組の方針転換でよりどころを失った二二人の指名解雇対象者が職場を去った。しかし、なお品川事業所三一人、芝浦事業所一四人、本店（本社）五人、八王子事業所一三人、高崎事業所五人、本庄事業所三人の計七一人が、あくまで指名解雇を認めず頑張っていた。労組執行部は、これらの人たちとの「懇談」の場で、「退職となる一月二一日以降は組合員としての資格がなくなるので、沖電労組としてこの問題にかかわれなくなる」と通告していた。それでも七一人の人々は、自らに加えられた不当解雇を許そうとはしなかった。一月二〇日に沖電労組は残業拒否などの闘争体制を解き、七一人は職場を追われた。翌日からは残業も始まった。

一月二二日朝、沖電気の品川、芝浦、本店、八王子、本庄、高崎の各事業所の門前は騒然とな

った。平常どおり出勤しようとする指名解雇された労働者と、この人々を構内に入らせまいとする管理職・警備員。労働者がいつもと変わらぬスーツ、セーター、コートなどの思い思いの通勤着を着ているのに、管理職はそろいのネズミ色の作業服、靴までそろって黒だった。会社がこの日のあることを予期して、あらかじめ服装まで指示していたことがわかる。彼らが対峙する相手は、さんざん「希望退職」を強要して「肩たたき」してきた部下たちだ。この部下たちを追い出さない限り、自分の地位も首も危ない。指名解雇強行後も、なお就労を要求する部下たちを追い返す第一線に立たされる。気持ちは複雑だったにちがいない。昂然と胸を張っている者は少なく、ほとんどがうつむいていた。

対する指名解雇された労働者たちは、緊張した表情ではあるものの、「よくぞ、ここまでするまでががんばれた」という満足感と、ある種の解放感を味わっていた。「希望退職」強要が始まってから指名解雇に至るまでの約四〇日間、この人々が座らされた針のむしろ、精神的拷問の日々を考えれば、この満足感と解放感は理解できる。とはいえ、指名解雇後の「初出勤」の前夜は「怖くて眠れなかった」「足が震える思いだった」という労働者が少なくなかった。ほとんどの人が痩せて見えた。当日はハチマキもゼッケンもピラもなく、みんなでひたすら「指名解雇を撤回しろ」「われわれは必ず職場に戻るぞ」「みんなと一緒に働くぞ」などの唱和を繰り返した。懸命に唱和する平服の人々の群れとその前に立ちはだかる無言の制服の人間の壁。沖電気争議はこうして始まった。

ところで、あくまでも指名解雇を不当としてたたかい、後に沖電気争議団となる七一人の人々は当初、次のような四つのグループに分かれていた。

△沖電気の不当解雇を撤回させる会▽

このグループは品川、芝浦、本店、八王子、高崎、本庄と各事業所出身者を網羅し、人数も六一人ともっとも多い。希望退職強要とたたかってきた「肩たたきをはね返す会」が、指名解雇強行後に「撤回させる会」に発展したものの。解雇直後の十一月二日に東京都港区の機械工具会館で結成集会を開き、本店出身の中山森夫を代表に選んだ。

△沖電気指名解雇を撤回させる対象者の会▽

このグループは全員八王子工場の出身者で六人。在職者の「指名解雇撤回闘争を支援する沖電労働者の会」とともに、猫をシンボルマークにしたピラを連日発行し、実力就労闘争をたたかった。同じ八王子工場でも、他の七人は△沖電気の不当解雇を撤回させる会▽に加わった。労組八王子支部は、指名解雇強行に最後まで反対して闘いつづけたが、指名解雇対象者は二つのグループに分かれた。それぞれの思想信条の違いや職場での人脈の違いによるものだった。

△沖電気指名解雇撤回闘争支援共闘会議▽

芝浦工場出身の二人のグループを囲んで国労青年部、全通青年部、私鉄総連東武交通労組など主に社会党支持の労働組合の青年組織が沖電気の指名解雇に反対する共闘組織として結成したもの

で、当事者の二人はその構成メンバーとして活動した。

△新納・鳥越グループ▽

独自の反戦運動などを進めてきた沖電気本店（本社）と芝浦工場出身の二人。八王子工場の「沖電気指名解雇を撤回させる対象者の会」と思想信条の点では近く、共同歩調を取りながらも、最大のグループである「沖電気の不当解雇を撤回させる会」とも連携に努めて、当初から被解雇者全体の統一に熱心だった。

4 四つのグループが統一へ

被解雇者たちは、このようにそれぞれの支持政党や思想信条の違い、あるいは職場の人脈などで四つのグループに分かれて出発し、それぞれが独自の行動を展開した。それまでは、同じ沖電気労組の組合員として闘うことが出来たが、労組が闘いを放棄してからは、それぞれのグループが各自の責任において行動するほかなかったからだ。しかし、これは不便なことだった。沖電気の職場の労働者に対する事業所門前でのビラまきやカンパの訴え、他の労働組合や地区労への支援要請などでは互いに競合し、利害が対立することも出てくる。被解雇者を支援しようとする側も、被解雇者団のどのグループを支援するかでとまどうことになる。被解雇者の全グループが統一して、一つの

争議団を結成すべきだという声内外から高まった。一九七九年七月ごろから四つのグループの間で、統一をめざす討議が開始された。九月に入ってようやく話し合いが付き、次の四つの条件で統一した沖電気争議団を結成することになった。

(1) 沖電気に対して「指名解雇」を撤回させ、職場に戻る闘いをする事を争議団の目的とする。

(2) 沖電気の労働者と団結して闘う。また、広範な労働者に支援を求めて、その力に依拠して闘う。

(3) 闘いの統一、行動を妨げるものとは闘う。

(4) 争議団の運営は全員一致で進める。

第一項は当然のことながら、思想・信条を異にし、戦略戦術でも多くの不一致点を持つ四つのグループが統一できるのは、この一点であることの確認である。第二項は争議団として統一することによって、それぞれが個々ばらばらに働きかけることによって得られる支援に数倍する広範な労働者の連帯を引き出そうという決意の表明だった。第三項はせっかくかちとった統一は、すべてのグループが守るべきであり、それを破壊するような行為は互いにつつしみ、またそうした行為とはとも闘うことを明らかにしたものだ。最後の第四項は、争議団全員が団の意志決定に平等の立場で参加し、少数意見を尊重してあえて多数決によらないこととした。同時に指名解雇強行以来の

過去一年間の経過を踏まえて、争議団としての行動以外では、各グループの独自活動の余地を残すことになった。

こうして四つのグループは、一九七九年九月に統一して「沖電気争議団」を結成した。結成集会の最後にどんな歌をうたうかで紛糾するなど、統一はしたものの団の運営はなかなか困難だった。行動の統一であるために、沖電気本社前や工場前での抗議行動、集会の一つ一つの進め方、抗議行動は何時何分から何時何分までやるか、ピケをはっている職制とどう対応するか、あるいは集会で誰に何を発言させるかなどの細目にわたって話し合いと意志統一が必要だった。四つのグループの間の相互信頼が不十分だったためである。また、四つのグループそれぞれに支援団体があり、それら支援団体にもそれぞれの思惑がある。このころの沖電気争議団の支援集会は、その都度「一日共闘」方式をとり、実行委員会をつくって運営するやり方だったが、支援団体同士の対立から実行委員会がその場で流会になることもあった。しかし、統一した沖電気争議団は東京地方争議団共闘会議に加盟し、そこでの統一・共闘の在り方に多くを学ぶことになった。

5 急速に広がった支援

統一した沖電気争議団の初仕事は、一九七九年一月二〇日に東京・千代田区の日本教育会館で

開いた「不当解雇撤回闘争一周年集会」だった。同集会実行委員会には全日自労、運輸一般、民放労連、新聞労連、全造船、全港湾などの全国単産、東京都職労、都教組、全国一般東京地本、国労新橋支部など約七〇〇の労組が名をつらね、渡辺清次郎東京争議団共闘議長の開会あいさつに続いて、石井辰三全国一般東京地本書記長、隅井孝雄マスコミ共闘会議事務局長、畑田薫全日本造船機械労組委員長、向谷正夫都職労委員長がそれぞれ激励と連帯のあいさつを述べ、約一六〇〇人が参加して成功した。争議団代表の中山森夫は「沖電気の指名解雇は労資協調路線の破綻の現われであり、階級的立場を堅持している私たちの道理ある闘いの広がり、労働組合の右翼的再編をねらう資本にとって弱点となっている。われわれは必ず職場復帰をたたかいとる」とあいさつした。石井辰三全国一般東京地本書記長は、その後も沖電気争議団の強力な支援者となり、争議団をめぐるいくつかの集会の実行委員会の責任者として、支援団体の取りまとめに労苦を惜しまなかった。

統一争議団結成から六カ月目に当たる一九八〇年五月二九日、東京・日比谷野外音楽堂で、「沖電気争議団支援総決起集会」が開かれた。参加者は五〇〇〇人にのぼり、単独の争議団支援の集会としては、映画「ドレイ工場」を生み出した全金日本ロールの争議以来の大規模なものだった。東京・大阪の労組、争議団、岡山、秋田、宮城などからも支援団体がかけつけて全国規模の集会となり、会場で支援カンパ八四万円が集まり、集会後は全員が港区・虎の門の沖電気本店（本社）に向けて抗議のデモ行進を行なうなど大きな盛り上がりを見せた。また、「一日共闘」方式とはいえ、

被解雇者が統一した争議団を結成したことが、これまでにない幅広い支援団体の結集を促した。

6 党派的団結から大衆的団結へ

「冲電気争議団の七一人はやがて分解する」という見方があった。支持政党や思想信条の違う活動家たちは互いに水と油であり、とうてい最後まで一緒にたたかうことはできない、というわけだ。だが、被解雇者の全員がいずれかの党派に属していたわけではなく、とりわけ最大グループの「不当解雇を撤回させる会」のメンバーの中には無党派の人たちもたくさんいたし、考え方の違いはあっても誰しも「不当に切られた首を返せ」という思いは変わらない。四つのグループが統一した段階から、争議団の性格は党派的な団結から要求の実現のために行動で統一する大衆的な団結へ団結の質を変えていった。全員一致制の運営が行なわれたこと、要求を実現するために必要な最善の行動はなにかについて民主的に討議を積み重ね、全員一致で決定したことは各人が自分の責任において取り組まざるを得なかったことによって、争議団員の相互理解、相互信頼は高まり、団結と行動が前進していった。

とはいえ、一つの行動を決定するためにも気の遠くなるような議論が必要だった。中長期的な戦略の問題になると、なおさら議論が紛糾した。争議団の初期の段階では、生活と闘争を維持するた

めの財政活動をどう展開するかで意見が分かれた。ともかく収入を得るためには、何か仕事をしなくてはならない。手取り早いのはアルバイトである。だが、アルバイトによって仕事先に埋没してしまえば、争議団の運動がおろそかになる。

しかもアルバイトにいくら励んだところで、各自が自分の生活費をかせぐのが精いっぱい、運動のための専従者を養うことさえ難しい。運動をしながら、しかも生活を維持できる道は何か。多くの先輩争議団が実行してきた物品販売の行商を財政活動の中心に置くことを主張する意見が高まった。物品販売を通じて沖電気争議を全国に宣伝し、物品を買ってもらうことによつて財政的支援を受ける。オルグと財政活動を一体化したものが行商活動だった。しかし、一部には、行商に手を取られることによつてグループ独自の活動ができなくなると反対する意見もあった。しかし、行商活動の有利さ、重要性を議論する中で、結局、独自活動で行商に出られないグループにも、行商の利益を一定程度配分することで決着した。

7 直接対決か、社会的包囲か

もつと根本的な戦略では、闘いの基本を沖電気資本との直接の対決に置くのか、それとも沖電気資本を社会的に包囲する広範な戦線構築に置くのかという争議団のメンバー内部の議論があった。

沖電気資本への直接の対決では、たとえば実力による就労闘争、経営者の私宅や株主総会への抗議、データショウやビジネスショウなど製品展示会での沖電気ブースを標的にした宣伝・抗議活動など常に企業に対する直接の打撃となる行動が提起された。不当に首を切った敵である沖電気に対する直接行動は、争議団員の心情から見てもわかりやすいし、沖電気の職場労働者とのつながりも強めるはずだった。しかし、こうした行動には道理と節度が必要だった。特に指名解雇強行後に強まった会社側の締め付けによって、職場の労働者の門前でのビラ配布やカンパの要請に対する協力がきわめて困難になっていく中で、「暴力的な企業破壊者」というレッテルを争議団に貼らせるような行動の暴発は避けなければならなかった。実際、一九七九年の一月二〇日には八王子工場で、実力就労闘争に行つた争議団の一人が他の支援者八人とともに「工場の塀をこわして構内に立ち入り、集会を開き、制止しようとした会社側要員とトラブルを起こした」として器物損壊、不法侵入、傷害容疑で翌八〇年一月に逮捕され、当該争議団員と支援者二人が起訴されるといふ刑事弾圧事件も起きた。しかし、経営者宅や株主総会、データショウなどに対する行動は一定の効果を上げた。道理や節度を守って一般世間の支持を得られるように行動することに、争議団が討論と実践の中で熟達していったからだった。

もう一つの沖電気資本を社会的に包囲する戦略は、企業内では圧倒的に不利な力関係から出発した争議団が狭い企業主義の枠を破って成長し、三井三池以来の大量指名解雇というスキャンダルを

引き起こした沖電気を社会的に糾弾する世論の包囲網を築いて力関係を有利に導こうというものだった。一方で全国の労働組合や民主団体、個人の圧倒的な支援を組織しながら、他方でメインバンクであり、しばしば沖電気に経営者を送りこんでいた富士銀行、監督官庁として沖電氣に対する補助金、工場の増設・拡張などに対する許認可の権限を握る通産省、三宅正男社長を送りこんで沖電氣と密接な業務提携関係を持つ合理化の黒幕である電電公社、労働行政の立場からこの大量指名解雇に関心を持たざるを得ない労働省、沖電氣も加盟する業界団体である通信機械工業会（通信機業界経営者団体）や通信工業連盟（通信機業界の経営側の労務問題を専門に扱う団体）などに対する抗議と要請の行動を展開していった。

意見の対立があり、各グループの利害の不一致もありながら、沖電氣争議団はそれを民主的な討議と実践の積み重ねによって克服し、発想と行動の輪を広げ、自らを活性化する梃子としていった。マイナスをプラスに転化することに長けた争議団だった。

8 企業の逆包囲戦略も

沖電氣争議団が結成間もないころ、労働組合となつて全国一般東京地本に加盟しようという問題が提起されたことがあった。当時、東洋鋼板の立中修子事件で本人が解雇後、属していた企業内組

合を離れ、新たに全国一般に加盟したことに對して、東京地方労働委員会が「解雇後に労組加盟をした場合でも、会社側にはその労組との団交応諾義務がある」との判断を示したことから、冲電気争議団が労働組合となることで、閉じられている冲電気との直接交渉の道が開けるのではないかと、その有力な論拠だった。しかし、この意見は冲電気争議団の内部では少数にとどまり実現しなかった。冲電気の労使は労働協約で企業内唯一の交渉団体は電機労連冲電気工業労組であるとしている。その壁を破って冲電気を交渉の場に引き出す技術的な困難もさることながら、職場に残っている労働者とまったく別な労組を結成し、直接には電機産業と関係のない産別に加盟することで、職場の労働者との団結が回復できなくなるのではないかという不安が強かったためだ。労働組合となることによってまた別の可能性が生まれるかもしれないが、ともかくも電機労働者として、冲電気の被解雇者として独自の争議団として活動を続ける道を選んだ。

しかし、肝心の電機労連やその加盟組合の多くは、結局のところ冲電気労組に歩調を合わせてしまった。しかし、ソニー労組など最後まで支援を続けた組合もあった。電機労連は冲電気の指名解雇強行後も、「電機労連の基本態度であるへ指名解雇は認めないVことはいささかも変えるものではなく、今後も堅持していくことはいうまでもありません」という態度表明をしていた。しかし、だからといって、冲電気労組の意向を無視して争議団支援に乗り出すことはできなかった。冲電気労組は指名解雇を強行されたことを「組織の限界」と開き直り、被解雇者との「訣別」を宣言し、

争議団の物品販売についてさえ協力しないよう要請した。沖電気争議団は当初、電機労連翼下の各労組に精力的に支援を要請したが、どこでも冷たくあしらわれた。「沖電気労組の委員長の紹介がなければ会えない」と、面会することさえ拒否する労組もあった。争議団が企業を社会的に包囲しようとしている時に、企業もまた企業内労組を通じて労働戦線の右傾化の中で争議団を孤立させ、封じこめようとしていた。沖電気争議団が抗議と要請の標的の一つにしていた電電公社の労組、全電通は争議が始まった直後に全国の地方本部・支部に、この争議で労働者側を支援しないよう指令を流した。電機労連も全電通も当時進行しつつあった「労働戦線統一」、すなわち労資協調主義による労働戦線の右翼的再編の推進役を買って出ている労組だった。沖電気争議団は労働戦線の再編成の狭間で、困難な支援と共闘の拡大に取り組まなくてはならなかった。

第3章 全国に広がる支援と連帯

1 中央支援共闘会議の結成

沖電気争議の支援共闘組織は、すでに「不当解雇を撤回させる会」に対して「支援する会」があり、また秦康博、板橋秀吉の二人は国労青年部、全通、私鉄東武労組などの社会党支持組合の支援共闘会議に属していたが、沖電気争議団を支援する統一した恒常的な組織はなく、支援集会などは各組織がその都度、実行委員会をつくって主催する「一日共闘」形式で行なわれた。実行委員会のまとめ役には全国一般東京地方本部の石井辰三や建設一般全日自労東京の安田治雄が当たったが、とかく支援団体間の意見の衝突で、運営は困難をきわめ、実行委員会が流会することもあった。自ら異なる四つのグループが統一した沖電気争議団は、こんどはより大きな統一、あらゆる支援団体を網羅した常設の中央支援共闘会議の結成に取り組まなければならなかった。

東京の江戸川、江東、墨田の各区など東部地区の支援共闘会議は一九七九年一二月に全都に先駆けて東部支援共闘会議を発足させており、中部、北部、南部、西部の各地区労の地域ごとの支援共闘会議はできていたが、中央支援共闘会議の結成となると、東京都段階の大きな労組に中軸になっ

てもらわなければならなかった。本来なら総評や東京地評が沖電気争議団を抱え込むはずだったが、労働戦線再編の波をかぶり、電機労連を抱える中立労連の意向を気にして、その余裕はなかった。全国一般は数々の争議指導を経験しており、すでに東京地本は本腰を入れて支援してくれている。建設一般全日自労東京も同じだった。新聞労連東京も争議経験豊かな組合で沖電気争議には強い関心を持ち、ともに闘ってくれている。もう一つ、強力な支援労組が出てきた。組合員一三万人を擁する東京都職員労働組合である。東京の都と区の職員を組織している自治体労組である都職労は東京地評の有力組合であり、沖電気争議については、当時の大牟礼藤男委員長が強い関心を示し、組織をあげて支援する構えだった。中央支援共闘会議の議長には倉持米一全国一般東京地本委員長、副議長は都職労の大牟礼藤男委員長、建設一般全日自労東京の安田治雄委員長、地域の支援共闘会議の先がけとなった東部支援共闘会議の議長である高橋治巳江戸川区労協議長、事務局長には新聞労連東京地連の井川昌之副委員長と、指導部の人事も内定していった。都職労本部が民間労働者の争議支援共闘会議の役員を引き受けたのはきわめて異例のことであり、大牟礼委員長の力の入れ方がわかる。だが、さらに支援の輪を大きくするために、どうしても中央支援共闘会議の中核に加えない組合があった。国鉄労働組合東京地本だった。

国労東京に対しては、沖電気争議団は傘下の各分会を対象に行商オルグなどを行っており、下部組合員の支援はすでに受けていた。また、地方本部に対しても争議開始の時点から支援を要請し

ていた。しかし、組織をあげての支援となると、東京地評の事務局長組合でもある国労東京は慎重になった。同じ公労協の全電通は沖電気争議の支援ボイコットを決めており、春闘や東京都知事選では共闘関係にある中立労連やその背後にいる電機労連の意向もくまなくてはならない。東京地評自体の態度がまだ決まっていなかったのである。一九八二年一月三〇日の中央支援共闘会議結成集会を前に、倉持米一全国一般東京地本委員長と沖電気争議団の中山森夫代表は、まず東京地評にこの結成集会を中央支援共闘会議と共催してくれるよう申し入れた。もし、東京地評としてできなければ東京総行動（一九七二年に始まった争議支援と職場労働者の要求を結びつけて行なう地域共同行動）の母体となっている全都反合（反合闘争全都代表者会議）に共催団体になってもらえないか、という申し入れを当時の東京地評幹部は「難しい」と断わった。やむなく倉持と中山は井川新聞労連東京地連副委員長とともに、国労東京の増田市応副委員長をたずねた。東京地評の支援は断わられたが、国労東京は支援してくれるかどうかを最終的に打診するためだった。増田副委員長は東京地評の副議長もやり、松川事件やカネミ油症事件などで国労の支援共闘関係の窓口となっていた。三人を迎えた増田は「船は港を出た。もう前へ進むだけだ。進んで目的地に着くだけだ」と、中央支援共闘会議への国労東京の加盟を決断し、中央支援共闘会議のもう一人の副議長になってくれた。

中央支援共闘会議の指導部の構成も決まり、沖電気争議団七一人の昼夜にわたる死に物狂いのオクルグによって、一九八二年一月二〇日に東京都体育館に八〇〇〇人を集めて開かれた結成集会は

大きく成功した。この集会は「文化の夕べ」と名づけられ、報知印刷労組の山田晃一が司会し、国労合唱団や争議をたたかったオーケストラとして有名な日本フィルハーモニー交響楽団などが出演し、沖電気争議団の全員とその家族合わせて二〇〇人余りが舞台にのぼり、会場を埋め尽くした参加者の激励を受けた。最後は日フィルの伴奏で「インターナショナル」の全員合唱で盛り上がった。集会後の記者会見で、倉持・沖電気争議支援中央共闘会議議長は、「倉持さん、これは労働戦線問題ですか」という記者の質問を投げかけられた。労働戦線の右翼再編の波が高まり、あたかもこの集会はその波に対抗する左派の結集の場と記者には見えたにちがいない。倉持議長自身が所属する総評全国一般も、右翼再編にくみするのかもしれないのか、内部は複雑な論議で揺れていた。しかし、倉持は笑顔さえ浮かべて、きっぱりと言い切った。「いや、これは解雇された仲間を支えて、一緒に闘おうという共闘組織です」と。観念的なイデオロギーによる選別や差別を超えて、労働者なら誰もが怒る不当な解雇に反対して闘おう、職場に戻りたいという要求を支持するという一点で統一して闘おうという、中央支援共闘会議の精神は、この倉持の言葉に凝縮されていた。

2 共闘体制に対する妨害

こうして当時としては考えられる最強の体制を取って中央支援共闘会議は発足したが、これに対

する妨害も起こった。一つは東京中立労連から国労東京に対する抗議だった。国労東京の増田副委員長を東京中立労連の幹部が呼びだし、中央支援共闘会議結成集会の演壇に立つ増田の写真を何枚か示しながら、「これはどういうことですか」となじった。沖電気労組が切り捨て、その結果、電機労連も中立労連も支援を拒否している沖電気争議団を国労東京が支援するとは何ごとかというのだった。「こういうことをされたのでは、今後の選挙で国労の候補者を推すということは考えられない。選別的に対応せざるをえないことになる。どうするのか」と詰問してきた。これに対しては、増田はきっぱりと対応した。「ことは指名解雇だ。もとはと言えば、電機労連や中立労連の問題ではないか。わたしは君たちの尻ぬぐいをしていただけ。それに対して文句を言われる筋合いはない」というのが、増田の主張だった。会談は物別れに終わり、国労東京の支援はつづいた。

もう一つは、全北海道労協に対する北海道中立労連の申し入れだった。北海道は沖電気争議が始まって以来、三年続けて争議団の行商オルグを受け入れ、毎回一〇〇万円以上の売上が上がる、いわば争議団にとつての「ドル箱」的な地域だった。中立労連と電機労連はこのことをきらい、北海道中立労連を通じて全道労協に沖電気争議団の行商オルグを受け入れないよう申し入れた。全道労協としては、北海道中立労連は北海道知事選で横路孝弘候補とともに推す協力関係にある。春闘でも共闘している。全道労協は、やむなく沖電気争議団に対する支援協力を打ち切ることを機関決定し、傘下の組合には中立労連からの申し入れ書をそのまま流した。この決定は、沖電気争議団に

強い衝撃を与えた。同様な決定が青森はじめ本州の県評でも行なわれかねない懸念も出てきた。三年つづけた行商オルグの結果、全道には親しい組合もかなりたくさんできていた。当時の蛭谷総評組織局長は炭労出身で一九六〇年の三池闘争もたたかった人だが、この人も全道労協に説得の電話を入れてくれた。しかし、結果は思わしくなかった。沖電気争議団代表の中山森夫と中央支援共闘会議事務局長の井川昌之はただちに北海道に飛び、全道労協に支援の再開を要請した。争議団と北海道の労組がどれほど親しい関係になっているか、その支援にどれだけ争議団が励まされているかを切々と訴えると、最初は厳しかった全道労協の幹部も和んでくれた。「あなたがたとも話し合って決めればよかったかな」と言い、機関決定をくつがえして文書で通達することはできないが、争議団の行商オルグを継続することを黙認してくれたのだった。その後の全道労協は、全道の富士銀行支店への抗議行動などにも積極的に協力してくれた。

3 包囲された沖電気

中央支援共闘会議の力を背景に、沖電気争議団は不当な指名解雇を行なった沖電気資本を孤立させ、社会的に包囲する戦略を展開した。東京地裁、同八王子支部、前橋地裁、浦和地裁熊谷支部の四つの裁判所に提訴した裁判闘争もさることながら、まずは大衆行動によって沖電気の背後にいる

銀行、監督官庁、電電公社、業界団体などへの不当解雇撤回の抗議と要請行動を展開することである。抗議・要請行動の対象は次のようなものだった。

(1) 全国の沖電気の本社・営業所・支店・各工場

(2) 全国の富士銀行の本店・支店

(3) 通産省（先端技術と補助金問題）、労働省（労働諸行政の監督と指導）

(4) 通信機械工業会（通信機業界経営者団体）、通信工業連盟（通信機業界の経営側の労務問題を専門に扱う団体）

(5) 沖電気の会社役員宅

(6) 大学（全国の特に理工系）

(7) 大口株主

(8) 各種展示会、ユーズー

このうち、富士銀行は沖電気のメインバンクであり、しばしば経営者を送り込んでいる銀行である。沖電気本体への抗議と同様に、争議団と中央支援共闘会議は大規模な大衆抗議行動を仕掛けた。富士銀行の対応は、「沖電気とは商売上の関係だけで内部の労使問題は預かり知らない。銀行にはとやかく言える問題ではない」というものだった。しかし、これは見え透いた逃口上であり、全国で繰り返される争議団と支援団体の抗議行動をすつかり持て余していた。富士銀行にとっても、争

議団の四つのグループが統一し、さらに幅広い中央支援共闘会議が結成されたことは脅威であり、暗黙のうちに中央支援共闘会議を交渉の相手として認めてしまっていた。富士銀行を中心とする芙蓉グループは製造業に弱く、その中では沖電気は情報機器、コンピュータ関連の「虎の子」企業である。そこでやっかいな争議が起きたことは富士銀行にとつても頭痛のタネであり、早晩なんらかの影響力を沖電気に対して行使せざるを得なくなる、と争議団も支援共闘会議もにらんでいた。

通産省は沖電気にとつては新工場の開設一つでも許認可を必要とする強大な権限を持つ監督官庁である。しかし、最初は争議団・支援共闘会議との会見を拒否した。本庁前での何回かのピラまきをする、機械情報産業局の課長が会見に応じた。監督官庁の責任を問われると、課長はもっぱら沖電気の経営戦略の問題であると逃げたが、通産省の補助金が同じ電機資本の日立製作所に対して不正に使われた問題などを追及すると、「省としてなにができるかわからないが、個人としては勉強してみる」と約束した。その後の会見は何回となく拒否されたが、経済摩擦の中で開かれる日米半導体協議のアメリカ側代表に争議団がピラをまくという情報に驚いて会見に応じた。産業の情報化を指導する通産省も、沖電気争議団を無視できなくなっていた。労働省は何回かの申し入れの後、労働組合課長補佐が会見に応じた。沖電気との直接交渉の有無、裁判の進行状況、争議団の生活状況など当面のポイントに探りを入れたが、もっぱら労政的側面から情報を得ようとするだけだった。通信機械工業会は電電公社から天下りした専務理事が対応した。こちらは技術畑出身らしく、「電

機企業は技術と人の蓄積がカギ、指名解雇で締め付けたとしてもうまくいくとは限らない」と、沖電気資本に対する一定の批判も語った。通信工業連盟は会見を拒否した。沖電気の最大取り引き先である電電公社や防衛庁も会わなかった。株主総会への働きかけは、好意的な株主が争議団に名義を貸してくれ、中山争議団代表らが「株主」として参加し、指名解雇の不当性を何回か訴えることができた。東大、一橋大などの大学向けの宣伝は沖電気の求人に一定の影響を与え、学生の支援を増やした。しかし、毎年、沖電気が大量に採用している電通大、電機大、東京理科大学の学生に対しては、争議団はあえて宣伝を控えた。いたずらに企業内部の労働者の反感をおおるような結果を招かないためだった。

4 電機総行動の始まり

争議が始まって間もないころ、一九七八年二月から翌七九年一月にかけて、東京と神奈川で相次いで電機労働者による沖電気争議支援集會が持たれた。七八年二月二八日に東京・千代田区の労音会館で開かれた「電機で働く仲間の連帯集會」には一三〇人、七九年一月二七日に川崎で開かれた神奈川電機労働者「たたかう会」には一六〇人が参加した。参加した日本電気、松下電器、ソニー、東芝、日立、三菱電機などの職場活動家にとって、沖電気の争議は他人事ではなかった。電

機産業のどの大企業でも合理化が進み、職場の団結はくずれ、労働組合はたたかう力を失っている。中小企業の電機の職場は、経営の先行き不安や倒産の危機を抱えていた。電機産業では、すでにくつかの不当解雇撤回をめぐる争議が発生しているが、当該企業の労働組合から支援を受けられず、困難な中でたたかいを進めていた。

一方、総評・東京地評が主催し、反合闘争全都代表者会議が主体となって各単産、地区労、争議組合、争議団が争議責任追及を中心に大企業本社や背景銀行に対して共闘して抗議行動を行なう東京総行動が一九七二年六月から始まっていた。東京都心の千代田区は大銀行・大企業の本店・本社や中央官庁が所在する地域だが、ここを預かる千代田地区労は地域の労組の春闘要求をからめて千代田総行動を一九七六年から開始し、スモンやカネミ油症、名古屋新幹線騒音などの公害訴訟の支援にも手を広げていた。沖電気争議団も加わり、中山森夫代表を副議長に送り込んでいる東京争議団共闘は、かつて日立の中央研究所の草野元労組副委員長や武蔵工場の田中、向坂、矢吹、関連会社日立メデイコの平田の不当解雇と、日立の子会社カコストロボの四〇人の企業再建闘争を支援するために茨城県日立市内で数百人の抗議デモを組織し、成功させた経験を持っていた。こうした各種の総行動の経験が結び合わされ、電機総行動の構想が練られていった。長野県の富士電機の工場で、不当な配転命令を拒否したために解雇され、たたかっていた田上三郎が単身上京して千代田区の地域共闘に参加していた。自ら全国の富士電機の工場にピラをまき、支援者を組織して全国一斉

に同日に一万枚のピラをまけるまでの力量を持つにいたった田上は、総行動の威力を身にしみて感じとり、電機総行動のまとめ役となった。

一九八〇年四月二二日、第一回電機関連争議団支援総行動が行なわれた。「電機の職場から首切りをなくす」をテーマに行なわれたこの日の行動には、電機労働者と支援の人々計八〇〇人が参加した。東芝、日立、松下など全国の電機の職場から休暇をとって参加した労働者もいた。総行動は富士電機本社、日立本社、沖電気の背景銀行である富士銀行、電機工業会に対して抗議行動と争議解決の申し入れを行なった。七月には二四社の約八〇人が参加して泊まり込みで総行動の総括を行ない、一〇月一七日の第二回電機総行動には、第一回を上回る一〇〇〇人が参加、争議解決だけでなく、残業規制などの職場要求も加えて労働省交渉も行なった。総行動は毎年春、秋に定着して行なわれるようになり、八一年四月一〇日の第三回電機総行動の前日には全国一般昭和無線分会が勝利の調印をしたのを皮切に、七月には日立争議の矢吹争議が解決、全国一般理化電機労組も東京地裁の緊急命令で全員職場復帰を実現し、電機総行動の実行委員長を務めてきた富士電機の田上三郎も裁判で原職復帰の勝利判決をかちとり、電機総行動の事務局を引き受けていた全金カコストロボ労組も、日立に責任を取らせて企業再建を果たした。総行動に参加した電機の職場の労働者たちも総行動の中から勇氣と確信をつかみとり、日立や日本電気で長時間残業や年休取得問題で労働基準監督署の行政指導をかちとった。また、沖電気では二人の労働者が、争議団を支援していたために

仕事上で差別され、その不当を東京地方労働委員会に提訴して闘いを始めた。

5 浅利・中山事件、八王子・田中事件

指名解雇を梃子として大合理化を進め、品川・芝浦の二工場を芝浦に再編集約して東京工場とし、品川工場跡地は電電公社に売却、創業一〇〇周年を迎える一九八一年度には売上二一〇〇億円（指名解雇の七八年の売上は一二八〇億円）をめざしていた沖電気は、争議団の闘いと支援の発展に気をもんでいた。東京工場では、八〇年の年末ごろから年休を取って争議をめぐる裁判の傍聴に行く職場の労働者に対して、職制がことさら年休の取得目的を問いたすなど圧力を加え始めた。東京工場の製造に必要な手配を行なう企画課計画係の浅利正、中山洋子の二人は業務経験一〇年以上のベテランだったが、八一年三月に課内のブッキングという、コンピューターが出力した伝票類を仕分けする一人一日三〜四時間で済む単純作業に回された。浅利正は争議開始以来、労働組合に対して争議団を支援するよう公然と訴え、職場単位で選ばれる組合役員、組合支部委員にも当選し、かつては芝浦工場支部の副委員長にも立候補した労働者であり、中山洋子は争議団代表の中山森夫の妻だった。突然の閑職への配置替えは、争議団を支援する二人に対するみせしめの差別人事であることは明らかだった。抗議する二人に対して、直属の課長は「会社と争って裁判の傍聴に行くよう

な者には重要な仕事はまかせられない」と言い放った。二人は労働組合に対しても、会社の不当な措置を撤回させるよう申し入れたが、らちがあかず、同年九月二四日に東京地方労働委員会に不当労働行為として提訴した。これは、マスコミにも大きく報道された。

これと前後して、沖電気八王子工場で新たな解雇事件が起きた。総合技術部LSI設計部勤務だった田中哲朗（当時三五歳）が、本店営業部（港区芝浦）への不当配転を拒否して八一年六月二九日に解雇された。母親ゆずりの仏教信仰の厚い労働者で、どちらかといえば目立たない存在だった。沖電気労組八王子支部は、支部ぐるみで指名解雇に最後まで反対した支部であり、それだけに会社は指名解雇強行後は職場の締めつけに躍起となっていた。争議団が工場門前でまくピラもほとんど労働者が受け取らなくなり、それでも受け取る労働者は仕事を干され、賃金差別を受けた。こうした中で、田中に配転命令が出たのだった。田中は争議団とともに闘いはじめた。工場門前の行動では、数珠を手に真剣にお題目を唱えた。また、東京地裁八王子支部に解雇撤回の訴えを起こし、一審で敗訴したものの、なおたたかいつづけている。

6 暴かれた指名解雇の狙い

沖電気争議をめぐる裁判は、この解雇の不当性を次々と明らかにしていった。一三五〇人もの労

働者を「余剰人員」とし、「希望退職」を強制し、指名解雇まで強行しながら、実際の職場は猛烈な残業がつづき、新規採用も続々と行われていた。争議が発生した一九七八年度は、前年度に比べ受注高は一〇%も伸び、一三六七億円となり、経常利益は一億円に達した。翌七八年度には売上高一六五五億円、史上最高の経常利益九九億円を計上している。沖電気工業創立一〇〇周年に当たる一九八一年度には、「売上高一七〇〇億円、利益率五%以上の達成を確信するものである」と組合への「合理化」提案申し入れ書で述べていたが、実際の売上高は二一四一億円と目標を大幅に超過した。人員採用については、首切りの翌年の七九年に八八人、八〇年四月には六三〇人と次第に増やし、八三年四月までに首切った「余剰人員」の倍近い二六〇〇人強を雇い入れている。これらの事実、過去の判例で厳しく制限されている整理解雇（指名解雇）の条件から見ても、沖電気の指名解雇の不当性を浮き彫りにした。

一方で「経営危機」をふりかざして「余剰人員」を首切りながら、他方では職場で人手不足のため正社員の新規採用はもちろん、社外工やアルバイトまで導入していた沖電気の指名解雇の「必要性」とは何だったのか。裁判の過程で会社側の証人は首切り人員の算出根拠を「次年度に八分配当を行える利益を上げるには、一五〇〇人の人員削減が必要だった」と証言した。株主配当を確保するために、労働者を解雇したというわけだが、これでは「経営危機」というには程遠い。さらに事の重大さもわからずに、「人員削減の効果として、従業員意識改革を狙った」とあつけられかんと

悪びれもせずに堂々というのである。指名解雇の犠牲者をみせしめにして、職場に残った労働者に会社への絶対服従とあくなき献身を迫ることこそ、指名解雇の本当の狙いだったのだ。沖電気指名解雇の七カ月前に千葉県にある関連企業の金石舎研究所で、「テスト版」とも言える指名解雇を行なっていたことも、裁判の過程で争議団側の資料が明らかにした。

裁判の過程から見れば、指名解雇の無効は次第に明らかになっていったが、会社はもっぱら引き延ばし戦術で対抗した。沖電気争議団が八王子工場の田中哲朗解雇事件、同じく八王子工場で発生した就労闘争をめぐる刑事弾圧事件および東京工場の浅利正、中山洋子の仕事差別に関する都労委提訴も含めて総勢九二人の弁護団を擁して裁判闘争をたたかったのに対して、会社側は二人の顧問弁護士だけに委せきりにした。会社側弁護士は手不足を口実にもっぱら事務処理を遅らせ、時間かせぎを続けた。解雇の理由書一つ出すにも「当方は二人しかおらず、指名解雇の裁判だけでも四カ所に分かれ、他にも裁判や都労委の事件があるのだから、そんなに早くは書けない」と引き延ばした。そうして裁判を長期化させ、争議団が疲れ果てて自壊することを期待したのだった。しかし、こうした戦術にもかかわらず、会社が指名解雇の必要性を立証できないことは明らかになってきた。裁判が始まって五年目、会社はのっぴきならない立場に追い込まれていった。一九八三年一月三日、沖電気争議支援中央共闘会議の倉持米一議長は、争議団と弁護団に対して和解による決着を提案した。解雇無効の勝利判決を獲得して堂々と職場復帰をすることがもっとも望ましいことは明

らかだが、すでに五年が経過し、この先も会社側の引き延ばし戦術によって何年かかるかわからない。会社は、争議団の社会的包囲の戦略によって孤立し、苦しい立場に追い込まれている。そのことは倉持議長自身が先頭に立ってたたかってきた通産省交渉や富士銀行交渉などの感触からも明らかだ。しかも、会社はいくら引き延ばしても解雇の正当性を立証することはできない。必ず裁判所の職権による和解交渉にに応じてくる——というのが、倉持の見通しだった。争議団、弁護団、そして中央共闘会議はこの倉持の提起をめぐって議論が沸騰した。果して、会社はそこまで追い詰められているのだろうか。和解交渉によって、争議団に有利な解決を引き出すことができるのだろうか。

第4章 ついに切り開かれた勝利の和解

1 和解への道開く

豊富な争議経験を持ち、百戦錬磨の運動家である倉持の見通しは当たった。翌一九八四年二月七日、裁判所は和解を正式に提起してきた。一方で審理を引き続き行いながら、並行して解決のための和解交渉を会社、争議団双方に提案した。しかし、倉持は、この和解交渉をその目で見ることはできなかった。直前の二月八日に心筋梗塞によって死去したからである。裁判所の和解提起は、争議団の中に波紋を広げた。争議団が悲願としてきた全員の職場復帰はかちとれるのか。争議団の運動は、本当に有利な和解にこぎつけるまでに会社を追い詰めているのだろうか。倉持は、死の直前に裁判所の和解への動きを聞いて、「これからは、争議団内部の団結が大切になる」という言葉を残したが、まさに改めて争議団内部の団結が問われる深刻な意見の対立が起きた。しかし、最終的には和解交渉と裁判の審理を並行して進めるといふ裁判所の提案が、対立する意見を調停する役割を果たした。和解交渉が実らなかつたとしても、審理でとことん争う道も残されている。結局、争議団は「指名解雇後、八王子工場で解雇された田中哲朗を含めて七二人の全員職場復帰を前提に

和解交渉に応じる」との態度を決定した。

こうして五月一日、東京地裁で第一回の和解交渉が持たれた。会社がさつそく匂わせたのは金銭による解決だった。ほぼ二カ月に一回、開かれる和解交渉で、会社はなかなか職場復帰を認めようとしなかった。経営の状況は依然厳しく、受け入れの余裕がないという口実だった。しかし、裁判所は「余剰人員」の解雇にもかかわらず、会社が毎年五〇〇人も新規採用を行っていること、解雇された人々は自らに落度があったわけではなく、会社の発展に貢献してきた人々であったことなど、審理の過程で明らかになった事実を根拠に会社側に態度変更を迫った。一二月の第五回の交渉からは、会社は人事部長を出席させたが、もっぱら経営の苦しさを訴え、職場復帰に話が及ばないよう時間かせぎに努める態度は変わらなかった。裁判所は業を煮やして、翌八五年三月には会社が人事部長の急用にかこつけて回答を延期したため、同じ月にもう一回交渉を設定することもした。しかし、この年の四月には、裁判所の人事異動で東京地裁の担当裁判官が三人ともそっくり入れ替わってしまった。

和解交渉の過程では、裁判官の交替だけでなく、いろいろな事件が起きた。悲しい事件では、争議団の最年長者であった伊藤善正が八四年八月三日に心筋梗塞で急逝した。六四歳だった。伊藤は沖電気労組の中央委員を務めたこともある古い活動家であり、定年まで後二年という時に指名解雇され、争議団に加わった。老眼鏡で地図を読みながら、黙々とオルグに歩く伊藤の姿は、争

議団の若者たちを励ました。一方、うれしい事件も起こった。仕事差別で都労委に提訴していた浅利正、中山洋子の二人が八四年一月七日、元の仕事に戻ったのだ。都労委の東京工場への立ち入り調査（会社はこの名称をきらって、わざわざ「現場調査」という言葉に変更させた）も含めて四年間つづいた審理は八四年一月八日に結審したが、会社は都労委の命令を待たずに二人を元の仕事に戻した。この間に沖電気に対する社会的な包囲はいっそう強まり、八四年一月三〇日には沖電気総行動に四〇〇〇人が結集し、八五年二月五日には解雇撤回を求める全国の個人署名四〇万人分が沖電気提出された。沖電気争議団の中山森夫代表は、八五年一月一九日から東京争議団共闘会議の議長となっていた。こうした運動の高揚が、沖電気を追い詰め、浅利・中山の都労委闘争をも勝利に導いたのだった。

裁判官が交代してから後、八五年六月一八日に開かれた第一〇回和解交渉で、ついに会社は金銭による次のような解決案を提示した。

一、会社は昭和五三年（一九七八年）一月二〇日付解雇を撤回し、原告等は同日付で退職する。七一人に対して各一〇〇〇万円を支払う。

二、会社は原告等を一年間自宅待機の非常勤嘱託として採用する。

要するに指名解雇は撤回するが、争議団のメンバーは同じ日付で退職したものとす。ついでには「涙金」として、一人につき一〇〇〇万円を支払う。合計七億一〇〇〇万円で、このやっかいな争

議を買い取ることができれば安いものだ。職場復帰の要求に対しては、「一年間自宅待機の非常勤嘱託」という、形だけの「採用」によってお茶を濁す。これはこれまでの交渉経過から見ても、不当な解決案だった。争議団と支援中央共闘会議は、会社を厳しく糾弾する声明を発表した。一方、沖電気は、社内に対しても釈明する必要があった。「これは会社が負けたということではありません」という弁解めいた通達を管理職に配布した。七八年の指名解雇はあくでも正しかったのであり、合計七億一〇〇〇万円、関連諸費用を合わせれば約一〇億円という費用の支出も「解決」のためにやむを得ないというのだった。裁判所は、とりあえずこの解決案を預かり、独自の和解案を練ることになった。そして、八五年一月二日の第一三回和解交渉で、裁判所は文書にした次のような解決案を会社と争議団双方に提示した。

一、被告（沖電気）は、原告（争議団）七一名のうち、三五名を現実に復職させ、その余の原告は円満退職すること。

二、被告は、原告に対し、和解金を支払うこと。

あくまでも全員の職場復帰を主張する争議団と職場復帰を認めず、金銭による解決に固執する沖電気の間立って、裁判所が示したのは、まさに双方の主張を「足して二で割る」解決案だった。八王子工場の田中哲朗を別件として除外し、すでに亡くなっている伊藤善正を差し引けば、そもそも指名解雇の不当を争っている争議団原告は七〇人になる。その半数、三五人だけの職場復帰を

認め、後は金銭による解決に委せるということで、原告と被告の対立する主張を調停しようというわけだった。争議団と支援中央共闘会議は、この和解案をめぐる論議を重ねた。もとより全員の職場復帰でないことは、誰にとっても不満だが、所属する労働組合にさえ見捨てられる不利な力関係から出発して、とにかく半数でも職場復帰をかちとれば、これは勝利ではないかという見方が次第に固まった。この和解案を蹴ってさらに闘いを続けることもできる。しかし、この時点で半数の人々が職場に帰り、指名解雇が不当だったことを身をもって立証し、暗い職場を明るくする運動を新たに展開することも大きな意義を持つ。争議団は、この解決案にそって和解交渉を進めることを決定した。

2 難航する和解交渉

争議団が「半数職場復帰」の和解案を受け入れる以上、会社にもこの和解案を飲ませなければならぬ。沖電気争議団は、八六年の二月から四月にかけて精力的に行動を展開した。二月一四日の沖電気本社抗議行動を皮切りに、三多摩集会（二月二一日）、東京・南部集会（三月六日）、東京・北部集会（三月十日）、東京・西部集会（三月一四日）、群馬大集会（三月二五日）、東京・東部集会（三月二七日）、そして電機総行動と中央総決起集会と続いた春の連続行動には、延べ一万五

〇〇人の支援者が結集した。このころの集会で大きな宣伝の武器となったのは、日本電波ニュース社が制作した記録映画「りんごの樹は育つ」だった。沖電気争議を映した一万二〇〇〇フィートのフィルムから編集された、この映画は、改めてこの争議の意義をふりかえり、明るく楽天的にたたかいつづける争議団の姿をリアルに描いていて好評だった。

こうした中で、八六年二月一七日の第一四回和解交渉では、争議団と沖電気が裁判所の和解案を基本に交渉を続けることで合意した。勝利は目前、と見えたが、実際にはそれからが胸突き八丁だった。沖電気争議団は、会社を包囲するさまざまな行動を展開した。五月二二～二三日には、東京のビジネスシヨウ会場で沖電気に職場復帰の早期実現を要求するピラ一万五〇〇〇枚をまいた。六月二七日に開かれた沖電気第六一回定例株主総会には三人の争議団員が出席し、争議の早期解決を求める発言をした。橋本南海男社長は、これまで株主総会の場で出席した争議団員の追及にあった場合に会社側が表明してきた「裁判所で進めている問題を、株主総会の場でコメントするのは適当でない」という発言を繰り返したが、「裁判所の和解案を拒否したのではない。交渉は進んでいると聞いている。交渉は進めていく」とも付け加えた。また、東京工場や八王子工場などで、仕事・賃金・昇格などで労働者に対する差別支配が強まっていることを質すと、「差別はよくないし、すべきではない」と答えた。七月一日の第一七回和解交渉では、裁判所は「次回交渉では会社の解決案を示すように」と要請し、もしも会社の具体的な提案がないならば和解の打ち切りを考えると

迫った。争議団は会社の管理職全員七〇〇人余りに、争議解決への協力を訴える手紙を送った。受け取り拒否は一通もなかった。八月二一日には、沖電気争議支援中央共闘会議の主催で東京工場を包囲する一五〇〇人の集会とデモも行われた。

こうして八月二六日に開かれた第一八回和解交渉では、会社はついに「三五人の職場復帰を受け入れる」と表明した。しかし、争議団があらかじめ作成した復帰者の名簿に対して「一部の人のついでには受け入れられないので、差し替えてほしい」と言い出した。具体的には争議団代表の中山森夫と八王子工場の村山裕朗の二人については復帰は認められないというのだった。中山も村山も怒った。指名解雇の不当と八年間たたかいつづけ、今また名指しで「職場復帰は認められない」というのでは、二重に指名解雇されるようなものである。首を切りたい人間を切る会社の意図をあくまでも貫こうとする会社の態度に対して、争議団は「会社が復職者の個々について拒否するなどということは、これまでの和解の根本をくずすもの」と強く抗議し、九月二五日から二九日にかけて、東京都港区・虎の門の沖電気本社前で抗議の座り込みとマラソン宣伝を行った。高崎（一〇月九日）、熊谷（一〇月一五日）、八王子（十一月一四日）、そして第一三次電機総行動と中央決起集会（一月二一日）と争議の全面解決を要求する集会や行動も続々と展開された。一二月八日の第二一回和解交渉では、裁判所は「三五人の名簿の確定、復職先など大枠をまず設定し、その後、復職条件や復職日などを決めたい」と方針を示した。和解交渉は年を越した。

3 ついに和解が成立

ことここに至っても、沖電気は巻き返しを図った。一九八七年一月二二日の第二三回和解交渉では、会社は「解雇撤回」ではなく「復帰者は新規採用扱いとする」という乱暴な提案をしてきた。具体的には次のようなことだった。

△復帰者の賃金▽ 沖電気の労使間で結ばれている年齢別の最低賃金には近い超低額とする。(例・高卒三五歳で約一六万円)

△復帰者の資格▽ ほとんどの人が解雇時と変わらないか、低くなる。

△復帰者の扱い▽ すべて新たに採用されたこととして扱う。

△健康診断▽ 不適者は退職させる。

△費用負担▽ 復職にともなう転居などの費用は復帰者の負担とする。

これでは、和解の基本と大きく食い違っている。争議団は約一時間にわたる裁判所との話し合いで、会社案を強く批判し、その撤回を迫った。裁判所は「これは、会社案であり、裁判所の考えは別にある」として、さらに和解の成立に向かって努力する意向を示した。二月一七日の第二四回和解交渉は、会社の解決案の撤回を迫る争議団とあくまで固執する会社との激しい攻防が裁判所をは

さんで行われた。裁判所の終業時刻である午後五時を一時間も超える長時間の交渉になった。その中で裁判所は「二月中に双方の話をよく聞き、裁判所の案を示す。三月中旬をめざして交渉を煮詰めた」と述べた。いよいよ大詰めである。争議団と支援中央共闘会議は、この段階でも会社を包囲する行動を決してゆるめなかった。東京・港区の支援共闘会議は沖電気への抗議ハガキを送りつけたし、富士銀行や東京地裁、沖電気の社長・重役宅への要請行動、本社前での座り込みと昼休み抗議行動などはやむことなくつづいていた。二月二十七日、裁判所は和解の具体案を提示した。この具体案によって、東京地裁民事一部（白石悦穂裁判長）で和解が成立したのは一九八七年三月一三日午後三時四三分だった。争議の開始から八年四カ月が経過していた。

4 勝利の和解内容

裁判所の具体案にもとづく和解の内容は次のとおりだった。

〔雇用関係〕

被告（沖電気工業株式会社）ならびに原告（沖電気の被解雇者）ら及び利害関係人らは本和解の日（一九八七年三月一三日）現在、原告らのうち別紙一の復職者欄記載の者と被告の間において雇用契約が存在すること及びその余の原告らと被告との間において雇用契約が円満退職により終了し

たことを確認する。

〔復職者の復職条件〕

（就労日）復職者は各事業本部において、昭和六二年（一九八七年）六月末日までの被告の指定する日から就労する。

（研修及び配属部署）被告は、復職者に対し、相当の期間職務適応のための教育訓練を実施し、その効果、復職者の職歴・能力・適性・希望及び要員配置の状況等を総合的に勘案のうえ、配属部署を決定し、作業を割り当てる。

（有給休暇）復職者につき、本和解成立の日の翌日から就労日の前日までの間は特別有給休暇とし、就労日以降の昭和六二年度（一九八七年度）の年次有給休暇は二〇日とする。

（社会保険資格の回復）被告は、復職者につき、雇用保険、厚生年金保険及び厚生年金基金の資格を遡及して回復する措置をとる。

〔和解金〕

被告は、原告らに対し、和解金として、金一二億九〇〇〇万円を昭和六二年（一九八七年）三月末日限りに支払う。

〔誹謗中傷、不利益取り扱いの禁止〕

原告らと被告は、本件解雇に関し、本和解成立後、相互に誹謗、中傷するような言動を行わない。また、被告は、復職者に対し、本件解雇及びこれに関する活動を理由に不利益取り扱いを行わない。

見てのとおり、和解の内容は会社側の「解決案」よりもはるかに争議団側に有利な内容となった。

復職者は「新規採用」ではなく、指名解雇の時点から職場復帰を果たすまで雇用関係が継続していたものとして取り扱われる。職場復帰できなかった争議団員も、「解雇」は撤回され、指名解雇の日ではなく、和解の成立した時点で円満退職したものとした。要するに会社は、あの指名解雇を全面撤回したのだ。長期間、仕事から切り離されてきた復職者の立場を考慮して、会社が復職者に研修を行うことも義務づけられた。その上で、配属部署は復職者本人の希望を含めて勘案しなければならなくなった。和解金一二億九〇〇〇万円は、争議団七一人の八年四カ月間の未払い賃金および和解時点での円満退職者の退職金と解釈すると決して大きな額とはいえないが、少なくとも会社が当初金銭解決で主張した一人一〇〇〇万円、諸費用を含め合計約七億一〇〇〇〇万円の水準は超えている。裁判所の職権による和解とはいえ、争議団と支援中央共闘会議が、これを「勝利の和解」と評価したのは当然だった。四つの裁判所で起こされた不当解雇の裁判は、いずれも結審、または結審間近く、和解によらずして勝利の判決を獲得する可能性も十分あった。しかし会社の控訴による対抗が予想され、さらに長期間のたたかいがつづくことになる。この時点での和解は時宜にならなかつた。しかも、それが勝利の和解となつたのは、沖電気争議団が自らの団結と統一を核

に、幅広い支援の輪をつくり出し、企業を社会的に包囲する戦略を十二分に展開して追い詰めたからだだった。「沖電気争議団はいずれは空中分解し、野たれ死にする」という、会社の期待はもの見事についてえさった。

5 守り抜かれた団結

勝利の和解に至る過程で、沖電気争議団の団結は新たな試練にあった。一つは職場復帰者を誰にするかという問題があった。争議団は四つのグループが統一することで発足した。復帰者は三五人と決まっている。三五人を各グループにどう配分するかが、議論の的になった。死亡した伊藤善正を除けば、復帰者は争議団全員の半数に相当する。これに基づいて各グループが復帰者をそれぞれ半数にしほることが提案された。「不当解雇を撤回させる会」は六〇人、「支援共闘会議」は二人、その他の八王子工場の「指名解雇対象者の会」などは八人である。それぞれ半数ずつを職場復帰させるるとすれば三〇人、一人、四人となるはずだったが、この配分案には異論が出た。そこへあたかも対立をおおるかのようになり、会社は争議団代表の中山森夫、村山裕朗の二人を「復帰者からはずせ」と要求してきた。争議団はこれに激しく反発したが、一方で争議団の内部で復帰者の配分をめぐって対立し、他方で会社と復帰者名簿の確定をめぐって争うのは困難だ。結局、「不当解雇を撤回さ

せる会」出身の中山は、同じ会の別のメンバーと交代して復帰者からはずれ、それに見合った形で「指名解雇対象者の会」出身の村山も復帰者から退いた。その結果、復帰者の配分は「不当解雇を撤回させる会」三〇人、「支援共闘会議」二人、その他三人となり、配分をめぐる対立はピリオドを打たれた。最後の土壇場でも、争議団の団結は壊れなかった。

八年四カ月の間に、沖電気工業株式会社を社会的に包囲する世論の力と行動の規模は、次のような数字によって示すことができる。

● 沖電気本社抗議行動回数 九八回

● 富士銀行本店要請行動 一二五回

● 抗議要請箇所

富士銀行 三二都道府県 一七二支店

沖電気 二五都道府県 三〇支社・支店

● 沖電気争議決起集会 一〇三回

● 宣伝パンフレット普及部数 一五万部

● 闘争日数 三〇三三日

● 沖電気事業所前宣伝行動 四〇六回

● 一九八四年一月三〇日の沖電気総行動へ向けて集めた個人署名 四一万二二三一五人

●一九八六年秋、沖電気に全面解決を要求する団体署名 六一三九団体

●配布したビラ 八五〇種以上 一四五〇万枚以上 一日平均四七八〇枚

●支援団体数

北海道 三八四

東北 一〇二三

関東 三五四五

(群馬四八五、埼玉四二一、東京三三区一八三一、三多摩五二八、その他二八〇)

中部・北陸 六三一

近畿 四二二

中国 三八二

四国 三九一

九州 六一四

6 やって来た職場復帰の日

一九八七年六月三〇日、争議団の三五人は職場に復帰した。もともとの事業所に戻れなかった人

も少なくなかった。とりわけ、旧品川工場の出身者は、同工場が争議中の一九八〇年末に閉鎖され、跡地もNTTに売却されてしまっており、戻るべき職場がない。職場復帰によって遠距離通勤や転居を余儀なくされるケースも出てきた。特に争議団の最大グループである「不当解雇を撤回させる会」のメンバーについては、会社は極力地方に分散させる作戦をとった。夫婦のどちらかが職場に残っていた場合でも、別々の職場になるように配属され、遠距離通勤に悩まされたり、転居を余儀なくされるケースもあった。しかし、争議団員たちは職場で働きつづけてきた労働者のことを考えた。自分たちが八年四カ月の間、企業の外で厳しい闘争生活を送っているとき、職場の仲間たちにも激しい合理化や労働強化が襲っていた。むちゃな配転や遠距離通勤が当り前になり、それを耐え忍んでみんなが働いている。与えられた条件が悪くても、ともかく職場に戻ろう、みんなと同じ苦しみを味わいながら、それを解決する新しい闘いを職場から起こしていこう、というのが復帰する三五人の決意だった。三五人の復帰者の氏名、復帰時年齢、復帰先事業所は次のとおりだった。

●旧品川事業所出身者

相原幸雄（三四歳、本庄）、東田熙子（三七歳、高崎）、東田稔（四〇歳、高崎）、大橋隆（三八歳、高崎）、川口義範（三五歳、本庄）、北村晴夫（四〇歳、本庄）五味田靖子（四〇歳、本庄）、佐藤辰美（三四歳、本庄）、中村光子（四〇歳、八王子）、平井盛博（三七歳、本庄）、船尾要平（四〇歳、高崎）、真喜志晃（三四歳、本庄）、松本謙司（四一歳、本庄）、柳沼俊男（三七歳、

八王子) 以上一四人

●芝浦事業所出身者

板橋秀吉(四三歳、本庄)、板垣てつ子(三六歳、本庄)、辻野正弘(四五歳、東京)、鳥越一志(四〇歳、研究開発本部)、中野百合夫(三六歳、八王子)、秦康博(四三歳、東京)、福本均(三六歳、本庄) 以上七人

●本社出身者

斉藤和成(三五歳、高崎)、桧垣国夫(三一歳、高崎)、新納一徳(三八歳、本社)、渡辺秀雄(三七歳、高崎) 以上四人

●八王子事業所出身者

笹島常信(三六歳、八王子)、鹿角サダ子(三五歳、八王子)、局博光(三五歳、八王子) 飛渡孝幸(四〇歳、八王子)、米田和恵(四一歳、八王子) 以上五人

●高崎事業所出身者

岡田道春(三六歳、高崎)、高屋修(三四歳、高崎)、長井明(四三歳、高崎) 以上三人

●本庄事業所出身者

笹井均(三九歳、本庄)、南本博(三八歳、本庄) 以上二人

一方、職場復帰できなかつた三六人は次のとおりだつた。

●旧品川事業所出身者

相原勝美（三一歳）、荒木貞（三五歳）、飯田康男（三七歳）、市川美佐子（三二歳）、伊藤善正（一九八四年八月三日死去）、梅沢規子（五一歳）、飯田喜久枝（三〇歳）、影山政行（三四歳）、加藤貞子（三四歳）、金子輝人（三六歳）、佐藤一夫（四〇歳）、須田孝夫（三四歳）、菅野江美子（三二歳）、中屋重勝（四三歳）、松本和子（四一歳）、八島崇好（三〇歳）、屋代真（三二歳）以上一七人

●芝浦事業所出身者

齊藤洋子（三八歳）、佐藤正子（三三歳）、高橋孝（三四歳）、中野達弥（三三歳）、藤原正和（三四歳）、和田正（四二歳）、輪千泰三（三三歳）以上七人

●本社出身者

中山森夫（四五歳）以上一人

●八王子事業所出身者

諏訪正（三五歳）、都倉高久（三五歳）、中島信幸（四〇歳）、中平早月（三二歳）、橋本久雄（三六歳）、富樫直志（三七歳）、村山裕朗（四一歳）、葉師神信昭（三九歳）以上八人

●高崎事業所出身者

折戸光次（三九歳）、箕輪進（三二歳）以上二人

●本庄事業所出身者

佐々木君代（三八歳）以上一人

元の職場と復職先の関係を見ると、次のようになっている。

△品川事業所出身者▽計三一人（退職者一七人・本庄工場八人・高崎工場四人・八王子工場二人）

△芝浦事業所出身者▽計一四人（退職者七人・本庄工場三人・東京工場二人・研究開発

本部一人・八王子工場一人）

△本社出身者▽計五人（退職者一人・高崎工場三人・本社一人）

△八王子事業所出身者▽計一三人（退職者八人・八王子工場五人）

△高崎事業所出身者▽計五人（退職者二人・高崎工場三人）

△本庄事業所出身者▽計三人（退職者一人・本庄工場二人）

このように、本来の出身事業所に復帰できた者は東京工場（旧芝浦工場）の二人、本社の一人、八王子の五人、高崎の三人、本庄の二人の計一三人にすぎない。東京にある研究開発本部に復帰した芝浦事業所出身者一人を含めても、復帰者の半分にもならない。後の二二人は転居または長距離通勤を余儀なくされる「配転」となった。夫婦とも首切られて、しかも夫婦別々の事業所へ復帰させられようとしたケースは、さすがに裁判所が調停して夫婦一緒の事業所にした。しかし、夫婦の

どちらかが首切られた場合には、必ずしも配偶者のいる元の職場に戻されたわけではない。こうした復帰の実態に、争議団員の中に不満がなかったわけではない。しかし、個々の不満を乗り越えて、勝利の和解によって堂々と職場復帰することの喜びは大きかった。その喜びが、争議団の団結を最後まで守ったのだった。

半数の人々は職場に戻れないことにはなったが、八年四カ月の争議の過程で広く世間を知り、人間的にも成長をとげた団員たちにとって、新しい人生を切り開く力は十分に身についていた。職場に戻らなかった人々がどのような新しい人生に踏み出していったかは、第2部で、また職場に戻った人たちのその後は第3部で詳述する。

世 論



'79.1.26

はじめまして



'78.12.11

◆ 大企業では、三井三池炭鉱争議以来、約20年ぶりの「指名解雇」は社会的に大反響。マスコミの報道に支援も急速に拡がる。三宅：当時の三宅正男社長

◆ 解雇当時と較べて売上げが2倍以上の3000億に（'84年3月）。そして、「経営危機」の沖電気は、'90年の1兆円をめざす。

第2部

沖電気争議団—喜怒哀楽の人間模様

第1章 「捨て子の争議団」と呼ばれて

1 普通の人々の怒り

自らの所属した労働組合からさえ見放され、沖電気という大企業を相手に八年四カ月の争議を闘いぬいて指名解雇を撤回させ、半数は職場復帰を果たすという勝利の和解をかちとった沖電気争議団とは、どんな人間集団だったのか。それを今、ふりかえって見ることは意義深い。この人々は特別な「英雄」でもなければ、「烈女」でもなかった。ごく普通の労働者だった。この人々があたかも反大企業のイデオロギー集団だったかのようにとらえる見方がある。確かに個々人について見れば、それぞれに思想信条があり、革新的な政党や団体に所属していた人々もいた。しかし、その思想信条のために闘ったのではなかった。何よりもまず、理不尽に職場を追われ、街頭に放り出されたことに対する怒りがこの人々を闘いに立ち上がらせたのである。思想信条の違いにもかかわらず、無党派の人々を含めて一つの争議団に団結することができたのは、こんなことで職場を辞めたくない、どうしても職場に戻りたいという、当然な、共通の要求を土台に据えたからだだった。

後に沖電気争議団員となった人々は、それぞれが会社を辞めたくない、辞められない事情を持つ

ていた。初めて、もしくは二人目、三人目の子供を宿していた妊婦が三人もいたし、同じ沖電気で共働きしていて夫婦とも首を切られたカップルが三組もいた。夫婦の片方が首を切られた例はさらに多い。なにしろ平均年収が三〇〇万円にも届かない労働者たちである。当時は第二次石油ショック下の不況期であり、簡単に再就職の口も見つからない。会社を辞めれば、またたく間に生活が行き詰まることは目に見えていた。それにもかかわらず、会社は非情にもこの人々の首を切り、この人々を守るべき労働組合は見捨てた。まず初めにあったのは生活であり、イデオロギーではなかった。同時に、この人々は沖電気労働組合の方針を忠実に守って頑張った人々であることも忘れてはならない。組合は希望退職募集に反対してストをたたかった。自分たちはその組合の方針に従って団結してきたのであって、上司の圧力に個人的に屈するわけにはいかなかったのだ。しかし、その労働組合がこの人々を見捨てたのである。品川工場部品一課に所属していた市川美佐子（当時二四歳）は、指名解雇される前に何度も「希望退職」強要の課長の呼び出しを受けている。最初のうちは組合の執行委員や支部委員が立ち会って一緒に抗議してくれた。彼女も組合を通じて話し合いたいとして、個人的な交渉を断わった。だが、組合役員は多忙やその他の口実で次第に立ち会わなくなって沈黙し、彼女は組合支部書記長にまで危急を訴えるが、結局は一人ぼっちで強圧的な課長と対決せざるを得なくなった。同じ沖電気のソフトウェア部門で働く夫にも退職強要が迫っており、夫婦一緒に辞めては生活できないことを懸命に訴えたが、課長の答えは「そんな強情はって、指名

解雇になってもよいのか」だった。

2 働き者でも信念を持たれては

屋代真（当時二三歳）の場合は、課長の「肩たたき」をつっぱねたために、仕事を取り上げられて主任のそばに座らされ、会社のインフォーマルグループのリーダーたちの監視を終日受けることになった。工業高校電気科を卒業して沖電気に入り、電子機器の調整・設計という仕事に働きがいを感じ、月一五〇時間もの残業もはりきってこなしていた屋代が会社にとって「不要」の烙印が押されたのは腑に落ちない。思い当たることといえば、入社二年目に推されて組合の支部委員（職場委員）になったことぐらいである。職場の一人一人の要求をたんねんに聞いて回った屋代は、春闘の賃上げに関して組合執行部の原案よりも高い要求額の修正案を提出したが、提案はいとも簡単に無視されてしまった。そればかりか、周りの空気が妙に冷たくなった。「むきになるな、出過ぎるな、お前もそのうちわかってくるよ」と忠告してくれた先輩がいた。支部委員に推されたのは一期だけだったが、その後も屋代は「職場の要求に忠実に行動するのが労働組合」という信念を持ちつづけていた。会社にとって、その信念は邪魔だったのだ。仕事を干され、終日監視を受ける屋代のところに、会社の寮で一つ釜の飯をくい、一緒に遊んだこともある若い主任がたずねてきた。二人きり

の話の中で、主任はこういった。「君はもう辞めた方がいい。会社は君をもういらぬといっているんだ。悪いことはいわない。自分のためにも次の仕事を探した方がいい」。主任個人の主観としては善意の忠告のつもりだったのかもしれない。しかし、屋代に伝わったのはまぎれもない会社の自分に対する敵意だった。

八王子工場の鹿角サダ子（当時二七歳）のように、希望退職を拒否し、他の三〇〇人の仲間とともに一片の指名解雇通告書で路頭に放り出されながらも、「わたしの所属する職場の人はわたしを守ってくれたのよ。係長は職場大会でもへなげ解雇するのかVと理由を問い詰めてくれたし、関連工程の仲間は何十人も署名してくれた。ちゃんと住所を書いてね。そうやって守ってもらったことが励みになってる。そして会社を出る時には、へ必ず戻ってくるからねVといって握手して別れたの」という思い出を持つ人もある。また、形にこそ示せなくとも、職場から追放される人たちに同情を持ち、会社の不当なやり方に怒りを覚えていた労働者は少なくなかつたろう。だが、すでに会社の恐怖支配によって、大勢は決していた。

3 寮追い出しの攻撃はね返す

一九九〇年代初頭の今日、企業は不足する労働力を確保するために社宅や寮の完備を宣伝するよ

うになっている。地価暴騰で住宅難に苦しむ労働者を「住」の保障で引き付けようという魂胆だ。しかし、国際労働機関（ILO）がその勧告で「使用者による社宅の給付は好ましくない」としていることはあまり知られていない。政・労・使三者の協議で国際労働基準を決定するこの機関は、社宅や寮の労働者への提供によって、企業が労働者を私生活の面からも干渉・統制し、従属させることを恐れているのだ。日本はむしろこの勧告を批准していない。従って社宅や寮を通じての企業労働者に対する干渉・統制は野放しになっている。

沖電気争議でも、特に指名解雇された独身の労働者が多く入居していた寮が、反対闘争切り崩しの武器に使われた。指名解雇から一カ月たった一二月一九日から、被解雇者を寮から追い出そうとする会社側とあくまで居住権を主張する被解雇者との攻防が開始された。すでに解雇通告の直後から、会社は解雇された寮生に立ち退きを迫り、食堂や風呂の利用も差し止めていたが、いよいよ一二月一九日からは「強制措置を取っても退寮させる」と通告してきた。しかし、自ら退寮することは解雇を認めることになる、と寮生たちは必死の抵抗を始めた。パン、缶詰、ソーセージなど食料を備蓄し、一〇リットル入りのポリタンクに飲料水をため、電源を切られることに備えてロウソクも買い込んだ。扉は破られることのないよう、机やロッカー、ベッドなどでバリケードを築いた。困ったのはトイレだったが、これはバケツを使ってなんとか間に合わせた。オモチャのトランシーバーを買い込み、それで外部との連絡もとって籠城の構えをした。単に閉じこもっているだけで

はだめだと、畳半分ほどのベニヤ板に解雇撤回などのスローガンを書いて外部から見えるように貼り出したりもした。

当時、籠城した寮生の一人、屋代真は次のように手記を残した。「会社は二三日訪れ、扉を蹴とばすなどして、不法占拠するな、今度は大勢でくるぞなどといい、寮の管理人は命綱を使って隣のペランダから侵入し、スローガンを奪っていきました。私たちもまたやるぞと、使用中の若干きれいなシーツにスローガンを書き、物干しに干したりしました」。苦心の外部とのトランシーバーの交信も、「管理人がオールバンドの受信機を部屋に持ち込み、聞いている。われわれの交信中に、あまり管理人の悪口をいうな、などと言ってくる始末で、結局は、意味がなくなっていました」。だが、この籠城作戦は効果をあげた。何としても寮を立ち退くまいという決意を崩すことができないまま、会社は和解までの八年四カ月、結果として彼らの居住を続けさせてしまったのだ。

4 被解雇者たちの素顔

指名解雇にあくまでも反対し、たたかい続けようとする七一人の平均年齢は三〇歳と若かった。これは、争議団に残ってあくまでもたたかおうとするのは、どうしても若い世代が多かったからで、最年少は二二歳の飯田喜久枝だった。最年長は五八歳の伊藤善正で、伊藤は争議たけなわの一九八

四年八月三日、六四歳で病没した。七一人の学歴は中学、高校、高専、大学、大学院とさまざま。女性は一七人で、そのうち妊娠中に首を切られた人が三人もいた。既婚者の多くが沖電気での職場結婚であり、被解雇者のうち一〇人は夫婦のどちらかが職場に残っていた。夫婦そろって解雇されたのは東田稔・熙子、松本謙司・和子、相原幸雄・勝美の三組。独身者は三五人で、そのうち二三人が会社の独身寮に入っていた。出身地は三七都府県に及び、東京圏以外の地方出身者が青森県五人、沖縄県五人など五六人にのぼり、遠方から「金の卵」ともてはやされつつ、集団就職してきた人々も多かった。解雇されて最初の正月、郷里へ帰らない寮生たちは多摩川の河原で凧上げ大会をして遊んだ。凧には「解雇撤回」と書き込んで飛ばしたが、「撤回」と間違えた若者もいた。この字は争議団の多くの人たちがよく間違えたものだった。被解雇者は一二月から翌年二月にかけて、それぞれ勤務していた事業所の関係から東京地方裁判所、同八王子支部、前橋地方裁判所(群馬県)、浦和地方裁判所熊谷支部(埼玉県)の四つの裁判所に沖電気を相手どり不当解雇撤回の訴訟を起した。

裁判を起こすに当たって、これを「思想差別による解雇」、つまりレッドバードとして争うべきだとする意見もあった。実際に革新的な政党や団体に所属している被解雇者も多かったからだ。原告団と弁護団の討論の中で、やはりこれは本来必要のない人員整理解雇であり、過去の判例に照らして見ても、回避努力義務も労働組合との交渉義務も尽くしていない、つまり経営上やむを得な

妊娠中の婦人も解雇



◆ 指名解雇の中には、妊娠中の婦人が3人。夫婦と一緒に解雇された人は3組。ひどーい。
三宅：当時の三宅正男社長

い人員整理解雇の要件を満たしていない会社の解雇権の濫用に当たるとは明らかなので、この点を前面に押し立てて争うことになった。この裁判を起こすこと自体が、一つの闘いだ。若い被解雇者の中には、解雇に対する怒りを燃やしながらも、長期にわたる裁判を闘うことに不安やためらいもあった。「沖電気の不当解雇を撤回させる会」の六一人を担当した東京法律事務所の高橋融弁護士は、後に次のように回想している。「とにかく首を切られたんだという意識はあっても、では裁判に持つていこうということにはならない多くの人たち、闘いたいけれども闘えるかどうか迷

っている人たち、それを踏み切ってもらうために裁判の説明、これからどうするかという組織化の話を、首切りの出た四つの工場のある各地の自由法曹団と協力しながらやって、ついに七一人——私たちは六一人ですが——の参加をかちとったことは大きかったと思います」（第二八回東京争議研究会での報告）

この法廷戦術の選択は、イデオロギーではなく、あくまでも自分たちの生活権の問題として、解雇を認めず職場に復帰したいという要求を基本に団結していく沖電気争議団の大衆的性格から言っても正しかった。実際の裁判では、この指名解雇が、情報化社会で生き残るために資本の専制支配の下に大「合理化」を推進すべく、従業員の「意識改革」を進める切り札として行われたことが次第に明らかにされていった。

5 「捨て子」の争議団

争議団として統一した行動に歩み出したものの、自分たちの所属する労働組合からは見捨てられ、経験のある活動家も少なく、若者主体のこの集団は、労働運動の先輩たちから見れば「危なくて見られない」存在だった。先輩たちは「捨て子の争議団」と呼んでさまざまな支援の手を差し伸べた。こんな頼りない集団が、一九六〇年の三井三池炭鉱の大争議以来一八年ぶりの大量指名解雇

という資本の荒業と対抗して勝利できるものだろうか。しかし、そのまさに一八年ぶりの大量指名解雇という異常な事件がマスコミの関心呼び、全国的な注目を集めた。新聞各紙は会社の「合理化」提案以来、ずっと報道をつづけたし、NHKテレビは「ルポルタージュにつぼん」という三分のドキュメンタリー番組で事件を紹介した。政党機関紙では日本共産党の「赤旗」が、たたかう被解雇者の立場に立って事件を追及しつづけ、「ゆるすな、沖電気の指名解雇」の連続キャンペーンをはっていた。沖電気争議団は、その実力はともかく全国的な関心を集めていた。

争議団の事務所は、東京都港区三田3-2-20に置いた。電話は〇三―四五五―六〇〇六である。「国電（現JR）の田町駅の三田口に降りて、第一京浜を渡ってください。わたると左に行ってください、あまり広くない道です。すぐ、三田図書館と三井銀行があります。―そうです、慶応大学に行く方です。今度は三田通りをわたってください。―そうです、そこから三〇メートルぐらい行ったら、二股に分かれていますので、これも左の坂道をきてください。―二股の所はスポーツ用品店ですから、すぐ分かります。しばらく坂道を上がると、宮本工業所がありますので、そこを右にきてください。そうです、普連土学園に行くほうです。聖（ひじり）坂という坂道の右側に二階建ての民家があります。―上原さんの木戸に入って鉄の階段を上がった所が、沖電気争議団の事務所です。お待ちしています。―迷ったら、また電話ください」。争議団員たちは、こんな道順を何回電話で説明しただろうか。一九九〇年代初頭の今日でも、再開発の激しい東京都心にあ

りながら、ほぼこの説明どおりに歩けば元の争議団事務所にとどりつくことができる。建物は昔どおりのたたずまいである。

広さ三〇坪足らずのこの民家の二階の事務所は、初めは「沖電気の不当解雇を撤回させる会」の事務所として、解雇された日に開設された。その時は黒板と白い衝立がただだったが、次々と什器備品が運びこまれ、二週間もすると形ができた。ガタガタする机、年季の入った印刷機、シートが少し破れた応接セット、鍋や釜、ストーブ、フトン……。ほとんどが支援物資で闘いの城はできた。素足でもよいくらいの白いフロアの三割ぐらいに畳が敷かれた。事務所に畳は似合わなかったが、椅子も足りなかったし、大勢が座るにはちようどよかった。足を投げ出してくつろいだり、コタツをつくることもでき、何より家庭的な雰囲気ができるので団員たちには好評だった。この争議団本部の他に六カ所に事務所が次々とつくられた。

6 続々と集まる支援カンパ

マスコミや「赤旗」の報道で、沖電気争議団の存在は広く世間に知られていた。「沖電気の不当解雇を撤回させる会」は一九七九年五月に初めて全国オルグを行うが、これに参加した団員の感想は、「こんなにも自分たちのたたかいは人に知られているのか」だった。解雇からわずか四カ月間

で「会」に寄せられた激励のハガキ、手紙は一〇〇〇通を超え、支援カンパは二〇〇〇万円にもなった。「新婚旅行をとりやめて一〇万円送ります」「ぼくは四歳です。こづかいは二〇円なので、半分沖電気の子供にあげます」。どの手紙にも愛情があふれていた。民族歌舞団「わらび座」は「この闘いを支援するのが座の存在なのです」と支援公演を行ってくれ、その収益一〇〇万円余りをカンパしてくれた。各地で支援集会も続々と開かれた。しかし、かんじんの争議団員たちの状況は、相変わらず心もとないものであった。

「労働組合の名簿はどこでもらえるのですか」「区労協ってなんですか」「雇用保険はもらえるのでしょうか」「民事事件と刑事事件の違いは?」。争議団として企業の枠を破って押し出しては見たものの、この広い世間にはなんと自分たちの知らないことがたくさんあるのだろうか。疑問や不安が次々と湧いてくる。先輩争議団の渡辺清次郎（東京争議団共闘会議議長）、松本勇（芝信用金庫）、港区労協の石川久照、弁護士の小島成一、高橋融、小木和男などの人々、生活と健康を守る会の人々などが「心配のあまり」指導や激励に駆けつけてきてくれた。とにもかくにも、この「捨て子」をヨチヨチとでも歩かせなくてはならない。愛情と連帯を前提にしながら、厳しい忠告をしてくれる人もいた。例えば東京都労連執行委員の小島宏である。都内のある河原で開かれた東京争議団の交流ビア・パーティでの出来事だった。沖電気争議団の団員たちを観察していた小島は、こう言った。「他の争議団はみんな協力して準備をしているのに、沖電気だけは違っていて、や

る人はやる、やらない人は指示されるまでポーズとしていたのです。つまり、ロボット化された大企業労働者を見ました」。生産効率第一の企業の中での仕事との関わり方が、いつの間にか指示されなければ自分から主体的に動くことのできない、ロボットのような自分たちを作り出していたのか。沖電気争議団の団員たちは、小島の言葉に胸を突かれた。

7 沖電気指名解雇撤回闘争支援共闘会議（沖支援共闘）の結成

沖支援共闘の結成

沖支援共闘は翌日の二〇日が指名解雇の当日という差し迫った一九七八年一月一九日に結成されました。

沖電気の指名解雇は、会社側の首切り合理化が提案されてわずか一カ月半にも満たないという短期間に行われ、そして労働組合が解雇撤回闘争を放棄するというかつて例をみないような形をとりました。そのために解雇された当事者は、まったく個々バラバラに闘いを始めなければなりませんでした。

その中で、板橋、秦の二人の被解雇者を支援する形で結成されたのが略称、沖支援共闘でした。国労東京地本の青年部を中心とした広範な労働組合青年部の参加で、沖電気資本の指名解雇を許さ

ず「一人の首切りも許さない」を合言葉に、解雇を撤回させるまで断固として闘う決意を固めました。

独自活動のかまえ

その頃他にも二つのグループが結成され、統一した闘いを目指そうという気運が有りましたが、この段階ではなお一致をみるに至らず、その後一年間それぞれのグループでの独自活動が進められる事となります。沖支援共闘の前身となる有志は、指名解雇が行われる一カ月前から、沖電気労働者へ教宣のピラ配布を行ってきました。そして一月二〇日以降は毎週金曜日を朝ピラの日として、前日の木曜日に前泊し、交流を深めながらピラ配布を行いました。この活動は沖電気争議団結成後も続けられ、八年三カ月の間雨の日も、風の日も一日の休みもなく続けられました。

沖電気争議団結成までに一カ年を費やし、三グループそれぞれの活動を展開した経過を踏まえて、争議団結成後もそれぞれのグループにわかれた財政を持ち、かつ統一行動を尊重しつつ、各グループとしての独自活動を引きつづき展開することとなりました。沖支援共闘は闘争資金を作る一つとして、「がんばろう」という名称の新聞を毎月発行し、これを働く仲間定期購読しえもらう事で、資金作りと、闘いの支援の輪の拡大を図ってきました。

長期闘争も辞さず

沖支援共闘は、弁護団として福田徹弁護士に主任弁護士をお願いし、被解雇者の統一闘争、統一

裁判闘争が当面出来えないということが決定的となったあとの一九七八年二月二〇日、解雇から一カ月たった日に解雇を無効として訴訟を起こしました。

訴訟を起こすにあたって、福田徹弁護士よりの「一〇年の長期闘争も辞さずの決意が必要」という指導を自らの課題とうけとめ、長期闘争の態勢をどう作り上げるかということを開いた基本姿勢としてきました。この長期闘争というかまえば、大きな敗北をし、団結が崩れている事態のもとで、当面我が方の側に早期解決を実現するだけの力がないなかで、勝利を勝ち取る条件を職場、地域のなかに「敵より一日長く闘い抜く」かまえてつくり上げて行く他はないとするかまえであり、実際にこのかまえのもとで職場復帰につながる展望を切り開きえたと言えます。

争議団の結成、中央共闘会議の結成

沖電気争議団の結成と裁判の連合が同時に進行し、さらに沖電気闘争支援中央共闘会議の結成へと闘いが拡大し、全国的な支援の輪が広まった事は大きな前進でした。「なぜ解雇されてまでも分裂しているのか」という素朴な疑問が分裂して闘っていた時に多くの働く仲間から投げかけられていました。その意味で統一争議団ができ、中央共闘会議が結成されたことが、八年余の闘いの積み上げと展開のなかで、この沖電気闘争を勝利へと導く事になったと思えます。

厳しかった原告の半数の復職案

裁判所から原告の半数の復職を骨子とした和解案が出された時、裁判官さえも整理解雇の正当性

に疑問を表明しているなかで、沖支援共闘は和解に臨むにあたっての統一認識を大切にする視点を踏まえ「希望者全員の復職」を要求すべきであると主張しました。しかし、これが沖電気争議団全体の決意となりえず、和解案受け入れにあたって争議団としての統一見解を団結の前進強化の方向でまとめるに至らなかつたことは闘争の終結にあたって、しこりを残すこととなり残念な事であつたと思われまふ。

闘いの中間点

沖支援共闘は、八年三カ月の闘いを総括し、この和解で沖闘争が終つた事にはならない、闘いの中間点という総括をしています。そしてそのことは復職者を待ち受けていた会社、労働組合の冷酷な姿勢が照明しています。復職したその年の労働組合大会は復職者と指名解雇撤回闘争への聞くに耐えない誹謗、中傷にあふれかえつた大会でした。また会社は復職者に対して、その年の春闘の賃上げで最低の査定を下し、与えられた仕事は元職には程遠いものでした。まだ闘いは継続していません。

八王子支部で闘いを続けている田中さんの闘いは今も、裁判で争われています。八王子地裁での敗北にもかかわらず、沖電気資本が誤りを認めない限り闘いをやめないという田中さんの闘いへの支援は、働く仲間として当然の義務と考えています。

8 「支援する会」の発足

解雇四カ月目の一九七九年三月には、黒川俊雄（当時慶応大学教授）、山本薩夫（映画監督、故人）、櫛田ふき（日本婦人団体連合会会長）、小島成一（弁護士）、増田孝夫（当時東京都教職員組合委員長）ら八人が呼びかけ人となって、「指名解雇された沖電気の仲間を支援する会」が発足した。裁判の公判も始まったころだった。「支援する会」の事務局長となった小島宏は、報知新聞、三菱樹脂・高野、細川活版などの労働争議で下から支える「守る会」運動を組織してきたベテランだった。「沖電気の闘いは、誰からも共感が得られる闘いだ。個人、個人が自発的に支援する大きな組織をつくる必要であり、そのことが争議の勝利につながる」と争議団を励ましつづけた。

この「支援する会」の会員は、争議が解決する一九八七年三月には全都道府県に分布し、総数一万四〇〇〇人を超えた。一つの争議にこれほどの規模の支援組織がつくられたことは、労働運動史上かつてなかった。労働者、主婦、学生、農民、学者、文化人、商工業者など、あらゆる階層の人々が「支援する会」に参加してきた。争議団員の家族も「支援する会」に入り、がんばった。特に物心両面で争議団を支えて活躍したのは、団員の母親たちである。例えば中屋重勝の母は、宮城県仙台市で支援活動を続け、会員四〇〇〇人を超える「支援する会」支部を建設し、裁判傍聴のため

にたびたび上京して争議団を励ました。

「支援する会」の会員は一人毎月二〇〇円の会費を払い、思い思いの支援活動を行った。海事検定労組の組合員たちは、毎回の裁判を欠かさず傍聴した。集会には必ず出席してくる人、会費の他に毎月一万円のカンパをつづけた人。東京の佐藤美津子は季節ごとに、重箱に詰めた旬の料理を届けてくれた。全労金労組の大竹公子は、争議団員の子供たちが入学するたびに、名前入りの鉛筆をはじめ文具を贈った。食べ物や衣類のカンパも全国から届いたが、争議団員が結婚するとなると特別で、屋代真が結婚した場合にはワイシャツ、ハンドバッグ、歯ブラシ、絵画、フトンカバー、ウエディングドレス、鍋、酒などありとあらゆる祝い品が届いた。

「支援する会」には、さまざまな専門家も加わり、それぞれの職能を武器にして支援活動を行った。カメラマンは写真で、歌手は歌で闘いを励まし、社会へ向かってこの争議の持つ意味をアピールした。争議団員の高屋修は岩手大学の出身だが、後輩に「日本国憲法前文」を歌ったシンガーソングライターのきたがわ・てつがいた。きたがわは、「ひびけ、アコーデオン」という争議支援の歌をつくった。梅原司平は「メーデー歌集」にも載り広く愛唱されるようになった「赤いゼッケン」を作詞・作曲。横井久美子は支援コンサートを何回も開いた。争議を支援する歌の中で、もっとも早く作られたのは「こぶしの防波堤」である。作詞・作曲は東京・東部合唱団の中島修一。この「こぶし」という言葉は、沖電気争議のたたかいを象徴する「冠言葉」になっていった。「沖電

気の不当解雇を撤回させる会」の機関紙は、「こぶし」という題号になった。争議団員の八島崇好は、この機関紙に擬人化されたゲンコツを主人公にした四コマ漫画「こぶしくん」の連載を始め、この漫画は「支援する会」の機関紙「はたらく」にも転載され、主人公の「こぶしくん」は沖電気争議の闘争のシンボルになっていった。

9 「沖電気支援連」の運動

八王子を中心とする三多摩地域においては、沖電気闘争支援連絡会議（支援連）が「対象者の会」を支えてきた。解雇直前の一九七八年一月一日、沖電気労働者の有志が呼びかけた「指名解雇撤回緊急集会」に集まった地域の四三団体、一五〇人が母体となり、解雇翌日の二二日から始まった連日の就労闘争の支援の中から、四回の代表者会議、二回の準備会議をへて、翌七九年三月六日に支援連が結成された。

そして「対象者の会」が呼び掛けた（１）指名解雇「対象者」の、労働者としての家族を含めた生活と権利を守る、人生を賭けた闘い、（２）首切りを梃子にした職場で自由にものが言えぬ奴隷工場化を許さず、品川工場閉鎖をはじめ第二、第三の合理化を認めない工場労働者との共同の闘い、（３）「死語」と化していた指名解雇の復活が沖電気を突破口として他企業、他産業に波及すること

とを阻止する全国、特に地域の労働者と連帯した闘いの三つに呼応することを、その基本的な方針とした。

この支援連は、いくつかの労働組合の参加もあったが、どちらかというところ「指名解雇」やそれへの「労組の対応」に危機感を抱いた地域労働者が個人的に、あるいは自主的なグループを通じて結集したものであった。従って規約、会員名簿、会費はあるものの、知恵のある者は知恵を出し、金のある者は金を出し、隣に金のある者はカンパを集め、体力ある者は身体を張りといった具合にこの闘いを支援し、そして自らの職場や地域に拡大していった。そして日常的にも、当該「対象者」が提起する具体的な闘争方針について当該「対象者」と一体となつてかんかんがくがくの議論をし、さまざまな行動への取り組みもほとんど最初から最後までともに担っていった。

そうした中で具体的な活動の第一の柱は、連日の就労闘争を物心両面から支援することだった。出勤前を利用したり、職場でローテーションを組んだりして、連日の就労闘争に駆けつけ、また集中的な闘争日には休暇を取つて数の少ない「対象者」を支えた。そのため、就労妨害に動員される沖電気の職制らともすっかり顔なじみになるほどだった。

また、第二の柱として、多くの争議団や地域組織との共闘を広げていくことがあった。労働界の右傾化傾向の中、特に沖電気労組から支援しないようにとの内々の要請がある中では、地域の労組が表立って支援するには困難が伴った。そのため、支援連は一人一人を通じて労組、職場、地域、

争議団へ働きかけて、その陣形を拡大していき、三多摩だけでなく、都区内の支援との協力関係をも構築していった。そして、沖電気争議支援中央共闘会議が結成されてからは、「対象者の会」への直接の支援とともに、争議団全体が呼びかける闘いへの参加を二重の課題として担っていった。

第2章 苦しくも輝かしかつた日々―争議団の日常

1 人形劇になった「こぶしくん」

「こぶしくん」は人形劇にもなった。発案者は「支援する会」の幹事の一人である竹中由延（ガス会社勤務）だった。竹中は一九八〇年九月の月例幹事会の席で「たたかいをアピールする人形劇をつくりたい」と言い出した。裁判傍聴に、集会参加に、「支援する会」の会員拡大に熱心に活動する竹中だったが、なにかもう一つ独創的な支援活動をしてみたかった。とはいえ、人形劇などまったくやったことのない竹中は、「支援する会」の事務局を通じて一緒にやってくれる仲間を募った。最初に集まったのは竹中の他に学生一人と保母三人。沖電気争議団員三人も協力することになった。まず台本づくりから始めた。全員が漫画「こぶしくん」を下敷きに台本を書いてきた。みんなのいいところをつなぎ合わせて一本にした。人形の手作りも始めた。「こぶしくん」に登場する三人のキャラクター、こぶしくんと女性のカイコさん、男性のテツカイくんを保育園で実際に人形をつくった経験のある保母を中心にしてつくっていった。毎日曜日の夕方五時すぎから、「支援する会」の事務局になっている争議団事務所で作業や練習を行った。協力者も一〇人に増えた。定期

券を買って通ってくる人、深夜になって終電がなくなるとあわてる人、みんな熱心だった。

最初に人前で上演したのは、一月の「沖電気の仲間を励ます豊島区の集い」で、観客は一三〇人。「みなさん、こんばんわ。これからご紹介するお話しは、東京港区に本社がある、創立一〇〇年を迎えるわが国通信機三大メーカーのひとつ沖電気工業で起きた世にも不思議な、それはそれはおそろしいお話です」というナレーションに始まる人形劇は受けに受けた。ファイナーレの「許すな、指名解雇」の唱和には満場の観客がいつせいに呼応した。沖電気争議支援の人形劇ができたというニュースが広まると、一二月だけで四件もの上演依頼がきた。中には「出演料も出すから」という申し出まであった。争議の支援など沖電気が初めてという若者たちが集まって、自主制作した人形劇はつくる過程そのものが学習であり、運動だった。

争議団員たちは学習にも努めた。黒川俊雄教授ら学者陣を講師に迎えた「こぶし労働学校」では、職場にいたのではとうていできなかつた労働運動の理論や歴史、哲学、経済学などの学習ができた。沖電気の先輩労働者をたずねて、かつての沖電気で起こったレッドページの経験を聞いたり、「労働組合運動」の通信教育を受けた人もいた。春闘の時期には、「春闘学習会」も開いた。ユニークだったのは、習字の勉強会だった。先生を引き受けたのはプロ級の腕を持つ争議団員の斎藤和成だった。

2 活躍したこぶしバンド

シンボルの「こぶし」の名はさらに広がった。宣伝カーの名が「こぶし号」。支援を訴える「こぶしライター」。若い争議団員が活躍した「こぶしバンド」もあった。ドラムの中野達弥、ギター八島崇好、ベースの荒木貞、フルートの平井盛博、アコーディオンの高屋修、ドラムの笹島常信、トランペットの富樫直志。争議が始まった当時、みんな二〇代の若者だった。彼らは「首を切られても精一杯生きたい。争議団として生きること。俺たちはここで生きる。そんな思いのとき生まれたのがこぶしバンドです」と回顧している。解雇された翌年の一九七九年春に、東京・港区労音が企画した沖電気争議支援の新春コンサートが「こぶしバンド」の初ステージだった。以来、「へたバンド」とからかわれながらも、在京メンバーを中心に地域の仲間と歌声喫茶「明日をつくる仲間たち」を開き、集会や仲間の結婚式で活躍してきた。

沖電気の本社や工場前で「許すな！ 沖電気の首切り」のゼッケンをつけて演奏しましたが、他の争議団の支援に丸の内の大企業本社前に出かけたり、スモンやカネミの患者原告団のたたかいを支援するために厚生省前に姿を現わすこともあった。「沖の争議は、へわらび座V日本フィルVを初め多くの文化団体、文化人の支援を受けてきました。下手なバンドでしたが、音楽を通じて多く

の人たちに支援と連帯を広げられたのではないかと思います」とメンバーは語っている。

3 団結が確かなものに

争議団の生活は、毎日がドラマだった。団員たちは次第にたくましさを増していったが、悲しくつらい事件も起きた。みんなから二世誕生を待たれていた加藤貞子の死産。バイク事故による飯田康夫の足の骨折。飯田の場合は、団員が順番に入院中の彼のトイレの世話をし、そのことが団結を強化していった。輪千泰三の交通事故は解雇後一年目に起きたが、怪我は重く下半身不随の後遺症を残した。この時期、争議団は苦しい生活をしながらも、団結を確かなものにしていった。

団結を固める上で大きな役割を果たしたものの一つに、争議団事務所での食事があった。当番が安い費用で材料を買えば、事務所にある鍋釜を使って調理する。これをみんなでわいわいと食べる。焼き魚と味噌汁だけでも、けっこううまかった。料理は誰が上手か、すぐに明らかになり、上手な人が当番の日は特ににぎやかだった。この共同炊事は昼食と夕食の一日二回、約二年間つづいた。中には生まれて初めてごはんを炊くことを覚えた人もいたが、料理の腕は次第に上がった。独身者には月三万円程度の生活費の貸し付けしかなかった時期だから、共同炊事は団員の食生活を経済的にも支えた。何より共同で準備し、共同で炊事する「一つ釜の飯を食う」行為そのものが団結

強化に役立った。

このころ「一大家族が月一二万円ぐらいで生活しています」と宣伝したことがあった。たちまち右翼と名乗る人物から「今どき、そんな金額で生活できるはずがない。ウソをつくな」と、「抗議文」まがいのものが送り付けられた。しかし、ウソも隠しもなく争議団員たちの生活費はそんなものだった。一九七九年当時の物価はタクシー初乗り三八〇円（現行五三〇円）、週刊誌一八〇円（同二五〇円）、カレーライス四〇〇円（同五〇〇円）、東京・銀座の土地坪二二〇〇万円（同二億円？）だった。当時の沖電気の平均賃金は月一七万七〇〇円（平均年齢三二歳、残業料を含む）、一九八九年三月になってもなお二九万三〇〇円（平均年齢三五歳、残業料三〇時間含む）である。争議団員たちは、「もともと安い賃金だったから、解雇されてもがんばれたのだ」という人もいた。

理髪も自分たちでやるが多かった。東田稔が一番腕がよかった。もともと工具職場で働いていたので、手先がすぐれて器用であり、争議団事務所の中の大工仕事ももっぱら引き受けた。争議中に一四人が結婚したが、その結婚式はほとんどが仲間の手づくりだった。佐々木君代は生花できないなコサージュをつくった。加藤貞子がリーダーになって料理もすべて手づくりした。音楽は、もちろん「こぶしバンド」が担当した。質素な結婚式ではあっても、そこにはいつも笑いと涙と感動があった。

4 二日で納豆一つ

「現代ルポルタージュ研究会」という集団がある。働きながら現代の労働者の生活と闘争をルポルタージュの手法で記録しつづけたアマチュア作家の集団である。この「ルポ研」は沖電気争議をしばしば取り上げてきた。一九八〇年三月に発行された作品集「たたかいのルポルタージュ」第2号では、作家の一人、牧泉がこんなことを書いている。題して「二日で納豆一つ」。蕨市にある沖電気独身寮でがんばっている争議団員の藤原正和が、手持ち金が底をつき、二日間に納豆一つしか食べられなかった話である。「親兄弟に泣きついていける状況ではないし、争議団の台所も火の車のように言いだしかねて、藤原君はだまって空腹を抱えて行商をしていた。二日目の夕方、どうにも我慢ができなくなって事務所のガラ空きの冷蔵庫にたった一つ残っている納豆を食べてもいいかと、事務局に断わって食べている時にも彼は何も言わなかった。藤原君がこの二、三日元気がないのに気付いていた松本謙司さん（通称松ケンさん）が、わざと乱暴な口調で声をかけた。

△藤原、おめえ、金がないんじゃないかねえのかい▽

藤原君は顔をあげ、ちよつと間をおいてうなずいた。

△おまえ、なあ、金がなくなったら、なくなつたつて言いに来なくちゃだめだよ、なんでも事務

局に言ってくれよ、な、な、V

松ケンさんはそう声をかけながらも、もうちよつと早く気づいてやりやあよかつたなど考えていた。

へうちの会の若いもんはバカの字がつくほど、真面目で正直なヤツが多いから、俺らのところで、ちゃんと見とかなきゃいけないのよな。財布のなかが十五円になつても黙つて行商にいくんだからV

この話には、哀しいオチがついている。二日前に藤原は争議団員の影山政行とともに越年資金をつくる行商活動を、同じルポ研の作家の一人、橋本末春に終日取材された。夕方、腹をすかした三人は食堂でカツ丼を食べた。一人前七〇〇円である。橋本は取材のお礼代わりにご馳走しようと考へたが、青年の誇りを傷つけまいと結局はワリカンにした。そのカツ丼代を払った後の藤原の財布には一五円しか残らなかったのである。この話を、牧から聞かされた橋本は、大きな衝撃を受け、一晚眠れなかったという。

5 引つ越し貯金の取り崩し

藤原の空腹にいち早く気遣いを示した松本謙司にしても、妻の和子とともに指名解雇された争議

団員である。六畳一間に小さな台所がついたアパートに住み、長女秀子（五歳）、長男豊（三歳）と四人で暮らしていた。指名解雇時の賃金は、謙司が三三歳で手取り約一二万円、和子が三二歳で約一十万円だった。その少ない収入の中から、和子は引越し費用を少しづつ貯蓄していた。当時の家賃は二万円と安かったが、なにしろ狭過ぎた。長女が小学校に行くまでには、せめて机の一つも置けるアパートに移りたかったからだ。そんな松本夫婦の生活に、ルポ作家の牧は肉薄して次のように書いている。

「一九七九年九月で、夫婦二人そろって雇用保険が切れ、その後の十月、十一月は、争議団から毎月二万円支給された。支給額は自分で申請する困難の度合によって調整されているので、かなり、まちまちのようだから、事務局次長の松ケンさんが、いつもの調子で「うちはなんとかなるさあ、ねえちゃん（どういうわけか、和子さんをこう呼んでいる）」が、どこから借りてくるだろ、争議団の借金は増やさないほうがいいよVなんて言った結果なのかもしれない。和子さんにしても、争議団が今、どうしても乗り越えなければならぬ一つの山場を迎えていると思うから、決して異存はないのだが、やり繰りの担当者としては不安も残るのだ」

牧の取材に答えて、和子は例の引越し貯金から毎月一〇万円ずつ取り崩していることを告白する。「私（牧）は思わず、ぶしつけにも毎月十万円ずつ引越貯金を取り崩していった、あと何ヶ月もつか尋ねてしまった。和子さんは、特徴のある勝気そうな大きな目で、ニヤツと笑いながら、軽

い調子で答えてくれた。

△そうね、五ヶ月か、うまくやれば六ヶ月もつかない、でも、まあ、それまでには行商活動も軌道に乗るだろうし、支援する会の会員も増えてると思うけどね▽

△でも、ねえ、年越しはやつとのことだったですね。ボーナスが出たからって、松本の弟が送金してくれて、ほんとうに助かつちゃった▽

△広島にいる松ケンさんのお母さんも、とても心配している。わざわざ電話してきて、様子を尋ね、△近ければ、あまったオカズを届けてやれるのにねえ▽と嘆め息をつかれたとか」。他の争議団員の生活も似たようなものであった。

6 財政確立のたたかい

争議団にとって、財政確立は闘いのバロメーターだった。単に食べて暮らしていただくだけではなく、宣伝やオルグのための資金が必要だった。支援カンパは着実に集まってくるが、それだけでは十分である。手っ取り早く資金を稼ぐには、アルバイトという方法があった。労働組合の書記、本屋の店員、車庫の管理、食堂の手伝い、台所用品の卸センターの仕事など、職種を選ばなければいろいろな働き口があった。東京都内だけでなく、横浜方面にもアルバイトに出かける団員もいた。争

議を支援してくれている労働組合の書記の仕事などは、いろいろ学ぶこともでき、公判や集会への参加も保障されて、争議団の運動にとって障害にならなかつた。しかし、他の仕事についた人たちは、必ずしもそうはいかなかつた。アルバイト先でひたすら働くうちに、運動が見えなくなり、孤立感を訴えるようになった。「せっかく首を切られたのだから、みんなと一緒にやりたい」「アルバイトは面白くない」という不満と不安の聲が高まった。アルバイトの稼ぎでは、決して十分な財政確立ができず、しかもかんじんの運動から人手を取られてしまうことが明らかになってきた。大きな転換が必要だつた。

「一つ釜の飯を食う」式の体験を共有する団結から、「思い（気持ち）」と状況を共有して行動する」より高い水準の団結への第一歩が踏み出された。討論を重ねる中で、長期にわたるアルバイトは最小限にすることとし、オルグ活動と行商（物品販売）カンパ活動による財政確立に重点を置くことになった。オルグは地域ごとに担当者を決めて強化し、オルグ活動の内容は記録して残し、オルグの範囲は全国に拡大した。行商（物品販売）カンパ活動の目標は、以前の何倍も高く設定され、必ずやりきることにした。七一人の生活と闘いを前進させるには、最低でも毎月二〇〇〇万円が必要だつたからである。各人の毎日の行動は報告することを申し合わせたか、活動の強制はできるだけしなかつた。例えば争議団事務所への「出勤」も、自主性を尊重してタイムカードなどは設けずに日程予定表への記載をするだけにした。申し合わせはみんなが納得できる内容だつた。

行商に重点を移したものの、短期的なアルバイトはやった。古紙の回収、映画のチケット販売、集会後の公園の掃除、エキストラ、コンパニオン、集会の防衛係、運転手、書籍の販売、新聞の拡販など、なんでもやった。

第3章 たたかいは全国に広がる

1 行商活動の前進

全国の労働者に生活の面倒を見てもらいながら、自分たちのためだけではなく全国の労働者のために、この許してはならない大量指名解雇を撤回させる闘いをとことん展開しようという方針の中心に据えられたのが行商（物品販売）活動である。一九七九年夏に麦茶とアルミのタッパから始めた最初の行商は売上が二〇〇〇万円になった。協力してくれた労働組合は八〇〇組合。同年冬には品目を干し椎茸、鱈生節、タキザワハム、シクラメンなどに増やした。この年、椎茸は不作だったので、争議団は注文予想を立てて早目に仕入れをしたが、一袋一二〇〇円の干し椎茸の注文は予想を下回り大量の在庫を抱えてしまい、完売したのはようやく翌八〇年の春となった。松本和子などは、自分の二人の子供が通う公立保育園のクリスマス会に干し椎茸を持ち込んで販売した。父母会の会長は、園長に販売を認めてくれと掛け合ってくれた。園の行事で園児の父母が物品販売をするなど異例のことである。しかし、園長は見て見ぬふりをしてくれた。わずか三〇分で一五袋を売りきり、おつりをカンパしてくれた人も何人もいた。

「椎茸事件」は、「先買いをしなくてもよい品物を選ぶ」という教訓を残した。また、シクラメンは売れ足は速かったが、持ち運びが不便であること、草花は行商に向かないことも学んだ。一回ごとに教訓を重ねて、改善をした。商品紹介のチラシも初めは業者が用意したものをホチキスで綴じて使っていたが、これではかさばるし、どんな品物があるのか一目でわかりにくいいため、扱う全商品が一覧できるカラー印刷したチラシをつくるようになった。領収書や請求書なども、協力してくれる団体が増えるにつれ、手書きからパソコン処理に変わった。パソコンを買い込んだのは一九八〇年。まだ当時のパソコンの値段は高く一台一〇〇万円ぐらいだったので、どこのメーカーにするかでもめたが、沖電気製品にした。「沖電気で働く仲間が作った武器で、会社と闘うのは愉快だし、しかも職場の人に買ってもらうと安くなる」というのが理由だった。「高価なパソコンなんか買うことが支援の人たちにわかると、カンパが減るのでは」という心配も出たりした。

各種帳票をつくり出すソフトは、争議団で自作した。沖電気ソフトをつくっていた経験を持つ川口義範が担当し、パソコンも容量の大きいものに買い換えていった。争議が終わるころには、数台のパソコンを持つようになった。実際、それぐらいないと事務処理ができないほど売上も協力団体数も増えていたのである。全国の支援で生活と闘争ができる争議団に成長した。発送をどうするか、納期に間に合わせるための人手の確保など売上の拡大とともにうれしい悩みも増えていった。

2 全国規模のオルグ拡大

オルグを全国に広げていった沖電気争議団だが、初期の地方オルグの苦労は大きかった。特に宿の確保が容易ではなかった。できるだけ費用を抑えるために、安い宿を懸命に捜した。ついには屋敷真と藤原正和のように、財政の一助のためにと奈良公園に野宿を企てた者も出てきた。むろん、警官に追い払われて、野宿はできなかつたのだが。若い争議団員が地方オルグに出かけるようになって、日曜日の争議団事務所の留守番は、女性の団員が交替ですることになった。日曜日といえども支援の人たちがひっきりなしに尋ねてきたから、無人にしておくことはできなかった。夜間は男性団員が交替で宿泊、事務所は二四時間体制・年中無休のまま、争議の終結まで運営された。

争議開始から二年目の一九八〇年秋から、沖電気争議団はすでに勝利した細川活版、芝信用金庫の争議団から引き継いだ労働組合名簿などをたよりに、いよいよ本格的な地方オルグを始めた。同年一〇月八日に宣伝カー四台に分乗し東京を出発した第一次秋季全国オルグは、十一月九日までの一カ月間、北海道、近畿・四国、山陰・山陽の一六道県、延べ二万キロを走り回った。訪ねた労働組合は合計七〇〇組合、支援カンパは一一〇万円が集まった。この他、埼玉、群馬、八王子の争議団のメンバーは独自に東北、北陸、上信越などを回り、争議団の行商活動を沖縄県を除く全都道府

県に及んだ。「八〇年代労働運動に指名解雇という資本の攻撃を許さないため、また労働者の生存権、労働基本権を確立するためにも、沖電気のたたかいを全国の仲間とともに絶対に勝利させなければならぬ」という支援要請文を翼下の組合に下ろしてくれさせた全北海道労働組合評議会をはじめ、各地の労働組合の支援と協力は争議団を励ました。しかし、近畿や山陽の一部の労組ローカルセンタ―は組織的支援を断わった。そんな所でも、地域の責任者がこっそり名刺の裏に紹介文を書いてくれ、「これで組合を訪ねなさい」と言ってくれた場合もあった。

旅先でもっとも困ったのは洗濯だった。都市部ではたくさんあるコイン・ランドリーも地方では少ない。宿でこまめに洗っても、干す場所も時間もなくてビニール袋に濡れたまま詰め込んで走り回ることになった。宿は安い所を捜し回って何とか確保したもの、ゴキブリと相宿になることもあった。しかし、たまたま泊まった宿の主人が「支援する会」に入ってくれたこともあった。また、各地の支援者の暖かい配慮で、北海道のケガニ、山陰・山陽の鍋物、四国土佐のカツオのタタキなどをご御馳走になり、争議団員たちは旅先で食べる楽しみを味わうこともできた。各地の方言も覚え、オルグが終わった後しばらくの間は争議団事務所は北海道弁の「ゆるくないねえ（厳しい）」や岡山弁の「そりゃそうじゃ（そうですね）」が賑やかに飛びかっていた。

オルグと行商の波が全国に広がるにつれて、八〇年末にはこんな失敗もあった。クリスマスまであと二日だというのに、注文したクリスマスツリーが届いていない、というクレームの電話が奈良

や岡山からかかってきた。「せっかく注文を取ったのにどうしたのだ。こんなことでは、沖電気争議団を支援できない」という、きついお叱りだった。品物をそろえて急遽、新幹線で届けた。痛い出費ではあったが、争議団に対する信頼関係は維持できた。受注伝票の処理の間違いが原因で、発送日を指定するように改善して、トラブルはその後なくなった。失敗するたびに学び、前進していった。

3 行商品のベスト・フェアイブ

争議団の行商とは、ただ品物を持って売り歩くのではなく、カタログを労組など相手先に届け、注文を受けて発送し、集金も相手先の組織が協力して振り込んでもらう仕組になっている。品物を売ることを通じて、たたかいは知ってもらい、わがこととして支援してもらおう活動だ。働く者同士の連帯と信頼なくしては成り立たない。行商活動は次第に軌道に乗り、扱う商品も支援者に親しまれて定着していった。ある労働組合の委員長は、争議団員の結婚式に出席して、こんなあいさつをした。「春には沖電気の鮭一番（茶漬用ふりかけの商品名）、夏には沖のソウメンに麦茶、秋にはプラモデルで遊び、来年のカレンダーを見る。冬には沖の落花生を食い、タコ上げをする。一年はこうして争議とともに過ぎるんです」

一九八五年の行商商品の人気ベスト・ファイブは、個数で見ると次の通りだった。

△夏 季▽

- | | | |
|----|----------|-----------|
| 一位 | 花火 | 三万〇二九二セット |
| 二位 | ぶどう果汁 | 一万一七七八本 |
| 三位 | いかチーズサンド | 九六〇四袋 |
| 四位 | アイスマックス | 八八五六個 |
| 五位 | ソウメン | 八三七三箱 |

△冬 季▽

- | | | |
|----|-------------|---------|
| 一位 | カレンダー | 一万六五一五本 |
| 二位 | 九州ラーメン | 一万五三六四箱 |
| 三位 | いかチーズサンド | 一万三二六五袋 |
| 四位 | クリスマスチョコレート | 一万一九二五個 |
| 五位 | ぶどう果汁 | 九二六五本 |

商品にはおのずから季節感が反映しているが、珍味食品の「いかチーズサンド」や「ぶどう果汁」のように年間を通して売れる人気商品もあった。沖電気争議団の行商活動の成功は、もとより全国の労働組合や民主団体、各階層の人々の暖かい支援があったからこそだが、その陰にさまざま

な商品を安定的に供給してくれた多くの業者の協力があつたことも忘れてはならないだろう。

4 学生たちも学びに来た

争議団事務所には、多くの学生たちが訪ねてきた。駒沢、和光、埼玉、中央、東洋、日本、法政などの大学生がグループで来ることが多かつた。「世の中で話題になつてゐる沖電気争議とはどんなものか、実際に見てみよう」という好奇心の旺盛な若者たちだつた。「社会科のレポートに、沖電気争議のことを書きたい」とやつてきた高校生もいた。たいていは夕方から夜にかけてやつて来たので、争議団員と食事や酒をとにもすることもあり、そんな時はよけい話はずんだ。学生たちと呼ばれて、争議団員たちが京都の立命館など大学に出かけて交流することもあつた。一橋大学の大学院生、志田昇はこうした交流の中で争議解決の日まで支援をつづけることを決意し、その通り実行した。学生たちの中に「支援する会」の会員を二〇〇人も組織したりした。もっとも多くの学生が争議団事務所を訪ねてきたのは東大だつた。裁判の傍聴や「沖電気の工場めぐり」などの行動、集会にもたくさんの方々が参加した。駒場の教養学部では、一〇〇人近くの交流集会が開かれ、争議団員五人が報告をした。「明るいですねえ、首を切られて、もう何もこわいものがなくなつたからかなあ。正しいと思つたことを、あくまで正しいと言いつづけられるのはすごい。生きがい

持っていますね」というのが、学生たちの感想であり、同じ世代の若い争議団員への驚きと素直な共感が広がった。

八〇年代は学生運動が盛んな時代だったとは言いがたい。大学の「レジャーランド」化や学生たちの無気力・無関心が云々された時代だった。しかし、沖電気争議団の存在に向けられた学生たちの熱い関心を見ると、若者らしい情熱と正義感がいまだ失われていないことを痛感させられる。当時二〇歳の東大生、福島康治は「支援する会」の機関紙「はたらく」第三八号（一九八二年六月一日発行）に、次のような投書を寄せた。「私が何回も何回も争議団の事務所へ足を運ぶのは、働く仲間の悩みや楽しさ（闘う楽しさ）を学びたいという一念からなのです。世の中にこんなひどいことがあってよいのか。会社側の無情な仕打を許してよいのか。会社や背景資本にとって都合の悪い人たちをへ自由にV首切りができる状況。争議の話を開けば聞くほど、へこれは断じて許せない！Vという気持ちになる。沖電気をはじめ、闘う仲間から私たちが学ぶことは多い。学生は何をなすべきか？ 答えも出てくると思う」。もともと、「今の社会では必ず労働者が負けると思うので、争議はやめた方がいい」と、熱心に忠告（？）してくれる学生もいた。「ボクはどう生きたらいいのでしょうか」という人生相談を持ち込んできた学生もあつた。京都大学の九人の学生は、夏休みを訪ねてきて帰ってから全員がレポートを送ってきた。弁護士・判事・検事の卵である司法修習生もたくさん訪れて、中にはそれが縁で争議団の弁護団に加わった若い弁護士もいた。

5 追い詰められる沖電気

学生たちの沖電気争議への関心が掘り起こされたのは、実は争議団からの積極的な働きかけがあった結果でもある。ソフトウェア技術者の不足が言われ、大企業が就職協定を無視した「青田買い」までして優秀な大学卒技術者集めに躍起となっている時、学生たちの間に大量指名解雇をほしのままにするような企業の存在を明らかにしていくことは、沖電気を社会的に包囲してその非道を改めさせる戦略の一環として重要だった。争議団は大学の教職員組合の協力も得て、「働く権利、生きる権利を否定する沖電気の指名解雇反対」「人間らしく働ける企業、社会を」と、学生たちに積極的に訴えた。これは人材集めに狂奔する沖電気にとっては、一定の痛手となった。効果はすぐ現われ、会社の内部文書でも「優秀な人材採用が難しくなっている」理由の一つに、争議団が行っている大学・学生向けの宣伝が上げられるようになった。

しかし、この種の企業イメージをダウンさせる宣伝には、企業内にいる職場労働者の気持ちも配慮する必要があった。実際に仕事をしている職場の労働者こそ、優秀な後輩をもっとも必要としているとも言える。それをいたずらに妨害しているのが争議団だという評価を、職場の労働者から受けるのは企業内に向けての連帯の発展にとって障害になる。争議団は、慎重に沖電気が毎年大量に

新卒を採用している特定の大学を宣伝の対象からはずした。もっともいつでも宣伝できる構えは取っていたが、争議解決まで実際の宣伝活動は留保した。企業を社会的に包囲する闘いと企業内部に向けての連帯を、ともに発展させるためには微妙なバランスが必要だった。



'79.5.15

「人が余っている」はずの沖電気では、深夜までの残業が続出。会社周辺の住民から「明るくて寝れない」の苦情がでた。

6 争議団の子供たち

沖電気争議をもっとも闘ったのは、争議団の子供たちかもしれない。争議の初めのころは、団員が抱える子供たちは四五人だった。争議中に生まれた子供たちは三三人で、合計七八人になった。

母親の背中に負われてのピラまき、沖電気の工場前でのカンパ行動、雨や雪の日の駅頭宣伝にも子供たちが参加した。夏休みには、母親たちと一緒に労働組合を回ってオルグもした。集会には、いつも子供たちの無邪気な笑顔があった。集会の演壇の上を走り回る子供がいるのが沖電気争議の特徴だった。全国の支援者や近所の人々、親類などから争議団へカンパの衣類がたくさん届いたが、子供たちの衣類はほとんどそれでまかなわれた。小学校の高学年になると、子供自らが集会で支援の訴えに立った。そんな子供たちの当時の作文がある。

●お母さん、がんばってね

小学二年 米田さわ子

わたしのお母さんは、会社ではたらいはいません。だって、前はちゃんとはたらいしていたのに、おい出されてしまったからです。でも、毎日、てっかいさせる会というところで、「そんなことは、ゆるせない」と、がんばっています。ときどき夜おそく一〇時すぎぐらいに帰ってくる時があります。わたしは、たいへんだなーと思うことが、なんだかありました。いっしょにいることだって、このごろはすくなくなってきました。ほとんどおとなりでいるときが多くて、さびしくなります。お母さんが帰ってくると、「あー、つかれた」と言います。こんないそがしい毎日の中で風でもひいたら、もつといそがしくなってしまうです。だから風だけはひかないようにと思っています。

わたしが風になったら、それこそ、わたしのために休まなければなりません。だから、毎日、外で元氣よくあそんでいます。お母さん、がんばってね。

(沖電気争議団八王子支部・米田和恵長女)

●沖電気はずるい

小学五年 南本由科

私のお父さんは、いつも帰ってくるのが、とても遅いです。ときどき、早く帰ってくる日は、いっしょに遊んだり、テレビを見たり、宿題を教えてくださいます。いつもお母さんと妹二人で食べる夕飯も、お父さんといっしょに食べられます。家族が全員そろっているのと、とても楽しいです。でもお父さんといると、ふだん、あまり口をきかないせいとか、少しきんちようしてしまいます。

困ることは、社会科の時間などで、お父さんの仕事を発表しあつた時に、私は、何と答えたらいいのか、わかりませんでした。お父さんに聞いてみると、沖電気そうぎ団で働いているとも言うし、まだ沖電気をやめていないとも言っし、どちらにしているのかよくわかりませんでした。

そして「文化の夕べ」を見に行つて、やっとわかりました。お父さんが、いろいろ話してくれました。私は沖電気は、ずるいと思いました。私には沖電気がどんな考えを持っているのかわかりません。でも、一生けんめいに働いているお父さんは、とてもりっぱだと思います。

私は、お父さんを、そんなけいしています。私も大きくなったら、お父さんのような、りっぱな人になりたいです。それから、お父さんのお手伝いをして、早く勝つように応援したいと思います。

(沖電気争議団本庄支部・南本博長女)

● ぼくのおかあさん

小学二年 かつのけん一

ぼくが まえかぶっていたほうしが なくなったので あたらしいほうしをかってとたのんだ。そしたら らい年の夏に かおうかと いいました。そしたら ぼくはやだといって なんだかたのんだ。しょうがない かってあげるといいました。だけど なん日もかってきてくれません。なんだか ほうしかつてきたとききました。きょうは いそがしかったから かえなかつたといいました。ぼくは あしたかってきてねとたのんだ。おかあさんは あさはやいし 夜もおそいのでたいへんだと思う。

ほうしをかってきてもらった日 ぼくはうれしくて いえの中でかぶっていました。ぼくのおかあさんは でぶで せがちいさくて かみのけがもじゃもじゃです。でも そういうおかあさんがすきです。

(沖電気争議団八王子支部・鹿角サダ子長男)

第4章 たたかってよかった

1 他力から自力の宣伝へ

沖電気争議団は、「宣伝の質と量こそ勝利の決め手。争議解決の水準も決める」という考え方に立って、宣伝に努力した。しかし、争議の当初は自前の宣伝よりも、マスコミ報道や支援団体の宣伝に多くを頼っていた。争議が始まったころ、東京の国電（現JR）山手線の大崎、品川、田町、浜松町の各駅のそばに、「沖電気は指名解雇を撤回しろ」という大きな横断幕が掲げられた。国鉄労働組合の支援だった。争議開始から四カ月、一九八〇年三月までにテレビ・新聞・雑誌・労働組合機関紙などによる沖電気争議の報道は三〇〇本を超えた。その影響で争議は広く知られるようになり、支援カンパも集まった。しかし、時間の経過とともに、こうした「他力」の宣伝効果は減ってきていき、あらためて「自力」の宣伝が必要になってきた。

この頃、争議団は「機関紙作りと宣伝」の一日学校を開いて学習した。日本機関紙協会東京都本部から二人の講師を招いて、新聞作りの基礎と「宣伝は組織の母である」ことを学んだ。団員たちは自分のオルグ担当地域での支援を広げるために、各自で「ニュース」を発行する努力を続けるこ

とにした。職場にいては、できなかつた経験だつた。

争議団という人間の集団の存在そのものが宣伝物だつた。各自の行動の一つ一つが宣伝の重要な意味を持っている。電話の応対、あいさつなども、その良し悪しが支援を得るか否かの分かれ目になる。外部から「電話での応対が悪い」「カンパを送つたが届いたかどうかの連絡がない」などの苦情を受けることもあつた。宣伝の中心は、何といつても口頭である訴えだつた。争議団代表の中山森夫も、最初のうちは話す内容を原稿に書いて、よく練習してから訴える場にのぞんだ。団員たちも、各自で「模擬の訴え」をして、お互いに批評しあい、悪いところを直し合つた。駅などの街頭宣伝では、次のことに留意した。

一、ムードづくりをする。ゼッケン、横断幕、旗などは必ず用意し、できるだけ大勢で元氣よく「おはようございます、沖電気争議団です、ご支援よろしく願ひします」などの声を出してピラを渡す。

二、ワンポイント宣伝。ハンドマイク、宣伝カーなどを使ってわかりやすく、話は三〇秒くらいにまとめ、通行人が歩きながらでも理解できるようにする。

三、一カ所一時間。一時間を超えると苦情が来やすい。

四、全員がマイクを握る。特定の人にまかせず、一人一人が主人公の自覚ができる。

五、後始末をよくする。宣伝活動の後は掃除をし、周辺の住民に「ご協力ありがとうございます」

「ございました」などお礼を言う。社会常識をきちんと守ること。

争議団は、東京だけでも常時宣伝カーを四台備え、ひんばんに街頭宣伝を行った。

2 さまざまな創意と工夫

ピラの受け取りをよくするために、ピラに「バンドエイド」を留めて配ったり、折り目を入れるなどの工夫もした。オルグや街頭宣伝での服装にも気をつけようとしたが、これはうまくいかなかった。おシャレをしようにも、先立つものがなかったからだ。銀座のある東京・中央区を担当した松垣国雄はいつもサンダル履きだったので、支援の人たちから新調の背広と靴をプレゼントしてもらったこともあった。どうせ宣伝するなら、できるだけ目立つようと、「沖電気は不当解雇を撤回せよ」と大書した縦四メートル、横一メートルのジャンボ旗も作ったが、風のある日などは掲げるのがたいへんで、もっぱら発案者の東田稔が持ち歩く役をした。

沖電気争議団の宣伝で大きな力を発揮したのは、高校時代に美術部に入っていた八島崇好だった。漫画「こぶしくん」をはじめ機関紙やピラのカット、ポスター、看板などで、持てる才能を存分に発揮した。沖電気の三宅正男社長を「首切り刀を振りかざす鬼」に仕立てた「的当てハリポテ」は、沖電気本社前の行動やメーデーなどで持ち出され、注目を集めた。テニスボールを投げつけて当た

ると、紐を引いて刀が動くという仕掛けである。でたらめな解雇基準や首切りの非道さを、世間に広くアピールするのに役立った。八島が自分で考え、漫画家の藤子不二雄氏から版權を譲り受けてデザインした「職場にカエル」オリジナルTシャツも好評だった。争議団ニュースには、欠かさず彼の漫画が載った。その漫画を集めてパンフレットにして、それがまた新しい宣伝物になった。

争議団がもつとも力を入れた宣伝活動は、沖電気内部の労働者向けの「争議団ニュース」だった。このニュースは毎週定期発行され、その情報の早さで注目された。ニュースの内容は、職場の出来事や要求を最重点にし、これと合わせて争議団の生活や活動、裁判の進行状況が掲載された。会社の社内報や労組の機関紙では知ることのできない情報がニュースには載っていて、沖電気の各事業所の門前で配布すると、当初はほとんどの人が受け取り、争って読まれた。しかし、これを恐れた会社が受け取りを厳しく禁止し、門前にテレビカメラまで据えて監視するようになったので、ピラを取る労働者は少なくなっていた。争議団は土曜、日曜を利用して沖電気労働者の家庭を訪問し、「争議団ニュース」を配布して歩いた。初めて会った人から「頑張っていますね、ぜひ勝ってください」と励まされたり、顔見知りのところでは「ちよっと上がって一杯」と誘われ、話はずむこともあった。神奈川県の手前まで二時間もかけて訪ねて行って留守だった、というようなこともたびたびあったが、留守宅を見ただけでも、その労働者に親近感がわいたりした。

宣伝で困ったことは、ピラなどの印刷をする場所だった。争議団事務所のある静かな三田の住宅

街では、印刷機の音が余りにも大きすぎた。あちこち変わって最後には近くのマンションを借り、しめきった部屋で印刷をした。やむを得ない失費だった。

3 広がる連帯の輪

沖電気争議に対する連帯の輪は、着実に広がっていった。沖電気本社前の抗議行動も、初めは解雇された当事者だけの行動だったが、次第に支援者の参加が増え、常時四〇〇人ぐらいの規模になった。沖電気を親会社とする金石舎や炭特殊製鋼などで闘っている仲間たちとの争議団の連帯も発展した。裁判では、会社側の主張が次々と崩れていった。「余剰人員が生じたので、やむをえざる解雇」などと言いながら新規採用を進め、アルバイトや社外工も大量に採用している現実、指名解雇後の職場では休日出勤や残業が増加している実態などが明らかにされていった。支援の人から「沖電気は机一つの幽霊会社を窓口にして、人集めをしている」という貴重な情報を得て、トンネル会社を見つけたこともあった。沖電気労組はこのころから残業に関する統計を発表しなくなり、職場の長時間労働の実態はわかりにくくなった。争議団は夜の事業所の門前で、手に手にカウンタ―を持ち、時間帯ごとに退社する労働者の数をカウントして残業の実態を調査し、「争議団ニュース」を通じて職場に返していった。改めて長時間労働のひどさが浮き彫りになり、会社はあわてて

「今日は争議団が調べているから、なるべく早く帰るように」という通達を出した職場もあった。

「沖電気の指名解雇を撤回せよ」の署名運動は、中央支援共闘会議が発足する以前に行われた第一回では一七万人分が集まったが、一九八四年九月一七日から始めた第二回の「沖電気は指名解雇撤回・全員の職場復帰による早期解決を決断せよ」の大署名運動は五〇万人を目標とし、早くも一月三〇日までに四一万二三一五人に達した。

沖電気争議団は、自分の闘いを進めるだけでなく、カネミ油症、スモン薬害、安中鉍毒などの公害闘争、国鉄の分割民営化反対闘争など、同時代の国民的な闘いに積極的に参加した。特に国鉄の闘争には、争議団員の影山政行と平井盛博の二人を専従者同然に派遣した。荒木貞を中心に「沖・平和委員会」をつくり、反核・軍縮・平和のためのさまざまな運動もした。一九八二年には、荒木をニューヨークの第二回国連軍縮総会に出席させるために、「こぶしマーク」を印刷した原価六〇円の「一〇〇円ライター」を販売して資金をつくり、また外国人に沖電気争議を理解してもらうための英文のピラをつくった。残念ながら、荒木たちの一行はアメリカ政府の入国拒否にあい、やむを得ずカナダを訪問して帰国した。しかし、その時つくった英文の争議紹介のピラは、ビジネスショーで外国人に配布するなど、さまざまな機会に役立った。

争議の途中で、外国に出かけたのは荒木だけではなかった。中山森夫は世界労連のシンポジウムに派遣されて、キプロス、ギリシャを訪れた。佐藤辰美と松本謙司は日本機関紙協会の主催したベ

トナム解放一〇年の取材調査団に加わってベトナムを訪問して、戦争の傷を癒しつつ、貧しさといったかしながら、ゆつくりと前進する国づくりに感動し、またゼッケンをつけて行って自分たちの闘いの紹介もした。中屋重勝、平井盛博、渡辺秀雄は「イタリアの文化運動を訪ねる旅」に参加し、イタリアの文化状況を実際に見聞するとともに、同国の文化運動を支える「自分の生活を大切にすることが、みんなの生活をよくすることにつながる」という「協同の精神」を学んだ。こうした海外への旅の費用は、カンパにも頼ったが、結婚に備えてと取っておいた虎の子の貯金をはたいて工面した人もいた。だが、それだけの価値のある実り多い旅だった。

4 争議は人を育てる学校

沖電気争議団の人々は、争議の中でそれぞれに人間的成長をとげた。八年四カ月の歳月の間には、さまざまな失敗や一時的な挫折もあったが、その失敗や挫折の経験からも学んで、絶えずマイナスをプラスに転換していった。

松垣国雄は指名解雇された当時二三歳、沖電気工業に入社して勤続五年弱だった。神奈川県横浜市青葉台の寮と東京・港区の芝浦工場の職場とを往復する毎日で、コンピュータの記憶装置やICの基盤設計などの仕事の他は、ほとんど世間知らずと置いていい青年だった。その松垣が大きく

変わったのは、争議中に薬害と闘うスモン患者全国協議会の事務局の仕事を手伝いとして引き受けてからだ。武田薬品や田辺製薬のような大企業がキノフォルムのような毒性を持つ薬を大量に市販し、全国一万人以上のスモン病患者を生み出したことを、松垣は初めて知った。患者たちが病いをおして企業と国の責任を問い詰める闘いとともに体験した松垣は「自分が首を切られたこと以上に、頭にきた」と語った。初めて広い世間に出て、単なる「会社のため」や「自分のため」ではなく、「人のために働く」ことの喜びをスモン患者の運動に参加することで学んだ。松垣は一九八二年秋に、母を交通事故で亡くした。この時はさすがに動揺し、故郷の四国に帰ってしばらくは争議を離れる気持ちになった。しかし、結局はスモン患者の運動や争議団の活動で学んだ人間の連帯のきずな、純粹に「人のために働く」ことの喜びを捨てることはできず、休むことなく争議に復帰している。

影山政行は福島県の工業高校を卒業、一九七一年に一八歳で沖電気工業に入社した。指名解雇された当時は二五歳だった。影山は一九八三年五月から翌八四年の八月まで約一年三カ月、争議団を離れた経験を持つ。アルバイトの仕事に疲れ、五年たってもなお解決しない争議に展望を失ったためだった。郷里の福島に帰り、仕事を探した。茨城県勝田市のIC工場の季節工になった。しかし、半年の契約期間が過ぎると首になった。沖電気争議の関係者であることがばれたからだ。次は栃木県のプラスチック容器をつくる工場で夜勤専門の仕事についた。夕方六時半から翌朝六時半まで

の一二時間勤務で、途中に三〇分の夜食時間と一五分ずつの二回の休憩があるだけ。相当にきつい労働条件だが、改善させようにも労働組合もない。大企業を離れて初めて地場の中小企業で働いて、影山はこの職場にも差別や苦しみがあり、それと正面から闘うことなしに労働者の幸福はありえないことを身にしみて知った。再び争議団に戻って、戦線に復帰し、八六年一〇月からは「国鉄の分割・民営化に反対し、国鉄を守る東京会議」の事務局に派遣され、真剣に活動をつづけた。

相原幸雄は妻の勝美ともども品川工場から指名解雇で追い出された。夫二六歳、妻二三歳の秋だった。解雇当時、勝美は妊娠五カ月だった。幸雄は主に東京都・港区のオルグを担当した。東田熙子、市川美佐子とともに沖電気の本店があり、電機労連の有力な組合のいくつかが本部を構える港区でのオルグは困難もあったが、やりがいもあった。最初は電機の組合の意向をはばかって消極的だった港区労協翼下の組合も、石川久照のような協力的な区労協執行委員がいてくれたおかげもあって次第に支援を活発にした。しかし、幸雄は争議が始まって四年ほどたったところで、一つの転機にぶつかった。港区内の約一〇の争議団がつくる争議団共闘に沖電気争議団も加盟する方向で論議が始まったとき、幸雄は反対した。争議団共闘に加盟すると統一カンパ、統一行商に参加することとなり、利益は平等に配分することになる。港区では、幸雄たちの努力で沖電気争議団一つだけで他の争議団全部を上回るカンパが集まる体制ができていにもかかわらず、統一カンパ、統一行商で利益配分をすると沖電気争議団の取り分が減ってしまう、という理由からだ。これには同

じ港区を担当する東田熙子らが「各争議団も支援団体の人たちもみんなが統一を望んでいるのに、自分たちだけよければいいのか」と猛烈に反論した。

沖電気争議団は争議団共闘に加盟し、この論争の過程で幸雄は自分の身勝手さを反省した。地域でのオルグ活動にしても、自分たちの問題だけを一方的に宣伝し、さまざまな職場に働く地域の労働者の要求実現のために役に立つ活動をどれだけしただろうか。幸雄たちのオルグの仕方は変わった。自分たちの問題を全面に押し出すのではなく、地域の労働者の要求や闘争を横に結ぶ活動、情報交換や交流の場をつくることに積極的に協力するようになった。相原たちは一九八四年一〇月に港区で四つのブロックに分けて地域労働者交流集会を開いた。自分たちの争議支援を訴えるのではなく、参加する労働者の要求や課題を交流しあう集会である。ふだんの地区労などの集会よりも多くの人が参加し、多いところでは八〇人、少ないところでも三〇人を超えた。春闘の賃上げをめぐる情報の交換からそれぞれの職場実態の報告など話はずんだ。どこからも伝わってこない生な情報、まったく知らなかった隣の職場の実態をつかんで、労働者の地域的な団結が深まり、誰からも喜ばれた。沖電気争議団はこれによっていっそう地域に深く根を下ろし、労働者の団結と連帯のネットワークをつくり出す核になっていった。

五味田靖子は品川工場で指名解雇された当時三二歳。一九八一年五月から、沖電気争議団のオルグとして、笹井均、南本博、佐々木君代の三人とともに、自宅のある埼玉県を担当した。担当地域

の浦和地区労の倉林事務局次長は日本荷役の争議団員であり、五味田の面倒を熱心に見てくれた。「浦和で働く婦人の交流会」を隔月に開いたり、上尾で四〇〇人が参加する「あじさいコンサート」を成功させたことなどを皮切りに次第に地域に深く入り、八三年一月には沖電気争議支援埼玉県共闘会議の結成にこぎつけた。翌八四年の五月から裁判所の職権による会社との和解交渉が始まった。しかし、会社の態度は煮え切らず、交渉はなかなか進展しない。五味田たちは、沖電気の城下町といわれる本庄市で五〇〇〇人規模の大集会を開いて会社に対して大きな世論の攻勢をかけることを思い立った。三年前の八一年には雪印食品争議団がやはり埼玉県下の蓮田市堂山公園で五〇〇〇人規模の「青空と桜のまつり」を開いている。「果して本庄のような田舎に五〇〇〇人も人が集まるか」と最初は危ぶまれたが、構想は途中で一万人規模の集会にしようと思われ上がった。実際に九月二二日に本庄市城下公園で開かれた沖電気争議支援「本庄ふれあいまつり」には、雨模様だったにもかかわらず、八五〇〇人が集まり大成功した。中心となった浦和市の実行委員会は一四両編成の臨時列車まで仕立てて、八〇〇人が「ゆるすな沖電気の指名解雇」の赤いゼッケンをつけて参加した。西も東もわからない自分を親身になって育ててくれた埼玉の働く仲間たちに五味田は心から感謝した。もともと明るい性格だった五味田を、いっそう明るくたくましくしてくれたのは、浦和地区労の倉林ら埼玉の仲間たちだった。

5 新しい人生への旅立ち

一九八七年三月の勝利の和解で、沖電気争議団は職場復帰するグループと、争議の中でつちかった経験と人間的成長を財産に新しい生き方を企業の外に求めたグループとに分かれた。それぞれが新しい人生へ出発した。職場復帰した人たちのその後は、第3部でふれることとして、ここでは沖電気の職場に戻らなかった人たちのその後について記しておく。

和解の最終段階で、会社が争議団代表の中山森夫、実力就労闘争の中で刑事弾圧事件をでっちあげられ、被告とされた村山哲朗の二人を名指しで復帰者名簿からはずすように強要し、争議団はこの「二重の指名解雇」に激しく抗議したが、結局は争議団内部の団結と統一を守るために二人が身をひいたいきさつは第1部で述べた。その中山は沖電気争議の過程で誕生した電機総行動の母体となっている「電機の労働組合運動と労働戦線統一を考える電機労働者懇談会」が発行する機関紙「ELIC」の編集委員会責任者となり、元の沖電気争議団の事務所をそのまま借りて活動している。村山哲朗の刑事裁判は、当初の器物損壊や傷害の罪名はでっちあげが明らかとなり、わずかに建造物侵入による罰金刑だけとなった。裁判といえば、同じ八王子工場で争議団を支援し、不当配転命令を拒否して解雇された田中哲朗は、一審で敗訴したが、なおたたかいつづけている。

この人々を含め職場に復帰できなかった三五人は元気に暮らしている。争議団時代のオルグ担当地域でそのまま民主運動の活動をつづけている屋代真、金子輝人、箕輪進、橋本久雄。争議の支援を続けてくれた労働組合の書記になった荒木貞、飯田康男、影山政行。市川美佐子は、労働組合が争議の最初から宣伝物づくり積極的に協力してくれた日本機関紙印刷所で働いている。宣伝で腕を上げた八島崇好は、そのままフリーのグラフィックデザイナーになった。争議が解決してから三年間に、争議団の男性メンバー六人が相次いで結婚した。相手はいずれも熱烈な冲電気争議団の支援者の女性だった。人間らしく生きようとする真剣な姿勢が、相手の共感を呼んだのだろう。争議の開始から今日までに二〇人が結婚しているが、かつては「もう俺は結婚をあきらめる。争議と結婚する」と泣いた若者たちである。彼らは「闘いつづけて本当によかった」「首を切られて、私は本物の労働者になった」と言う。

佐藤辰美の結婚式は一九八九年三月二〇日。相手は看護婦の久美子である。仲人を務めたのは争議と一緒に闘った長井明夫妻で、乾杯の音頭を取ったのはかつて日本機関紙協会主催のベトナム訪問の旅に一緒に行った金子徳好・元日本機関紙協会副理事長だった。コーラの瓶に五〇円玉を一杯（五万円）にしては争議団にカンパしてくれた矢野政昭や、争議団の全国オルグや行商のたびに宿と食事を提供してくれ、「岡山のおばちゃん」と親しまれてきた木下靖子など熱心な支援者たちが出席した。木下靖子は、この日の佐藤辰美のために自らつくったメルヘン「昔話」を披露した。

「昔々江戸に沖電気という大きな会社があつてな、それはそれは大勢の人が働いとつたんじやと。ところがある日突然会社は人が多すぎると言うて、千五百人もの人べらしをしたんじや」という語り出しで始まる木下の「昔話」は、佐藤辰美をこんな風に描いている。「辰美というと娘つ子みたいな可愛い名前じやが、真正正銘の男の子さ。日本一の富士のお山の裾野のメロン畑の中で生まれての、色は黒くて頭はパーマのもじやもじやで、細い黒縁の眼鏡をかけよつてなあ、笑うと細い目がのうなつてしまふんじや」。

男の子を持たなかつた木下夫妻は、佐藤をはじめ沖電気争議団の若者たちを息子のようにかわいがつた。春と秋の行商の旅でやってくる若者たちに、心をこめた食事と安心して眠れる宿を提供しつづけた。行商の旅のつらさも、ちゃんとわかってくれていた。「労働組合といつてもいい組合ばかりではないがや。カンパをしてくれ、物を買ってくれと頼むのは、自分ら間違つてねえ、働くものの生活と権利を守るんやといわれても、辰美ら若いもんにとっては恥ずかしかつたにちげーねえ。物売りじやと悪口を言われ、肩身の狭い思いもしたろうに。じゃけど会社の間違いを知つてもらわにやならん。物を売つて少しでも金をもうけんと、仲間の生活がかかつとるでなあ、勇気を出してがんばつたのよ」。木下が朗読した「昔話」は新生活に出發する佐藤夫妻にとつての最高のプレゼントだった。

6 闘いの第二ラウンド

一九九〇年一月、元沖電気争議団員たちは輪千泰三から年賀状をもらって驚いた。争議中に、不幸にも交通事故にあい、下半身不随となった輪千は、なんと棒を手にくくりつけてワープロをたたき、自ら年賀状を書いたのだった。この月、松本謙司は「岡山のおばちゃん」こと木下靖子を訪れた。土産は佐藤辰美・久美子夫妻の間に生まれた良介の写真だった。長かった争議の思い出と、一人一人のその後のこと、そして沖電気の職場の現状と、話は夜遅くまでつきなかつた。最後に松本と木下は、顔を見合わせてうなずき合った。「沖電気争議の第二ラウンドはこれから始まる」と。この年の八月には、争議の途中でただ一人亡くなった伊藤善正の七回忌を迎えた。定年まで後二年という年齢ながら、伊藤は希望退職に断固として応じなかつた。指名解雇されて争議団に加わり、老眼鏡で地図を見ながら、中央区の労働組合をコツコツとオルグして回った。中国東北部(旧満州)での戦争体験、戦後の労働運動に打撃を与えたレッドパージを見て、文学青年から労働運動の道に入った伊藤は組合役員も経験していた。「昔と違っていまは民主主義の世の中だ。きつと沖電気の解雇撤回闘争は勝利する。私は、それを信じている」と言い続けた伊藤は、争議六年目の夏、六四歳で亡くなった。最年長者として「おやじ」とみんなから親しまれた伊藤は今も争議の記録映画

「りんごの樹は育つ」の中で、働く者の連帯と団結を世の人々に訴えつづけている。

市川美佐子（三六歳）は、日本機関紙印刷所（東京・港区、従業員二五〇人）で、ペンタッチ式テープさん孔機で文字入力をする仕事をしている。「争議が始まってすぐの頃、この労働組合へ支援のお願いに来て、カレーライスをごちそうになり、世の中にはこんな組合もあるのかと感動して。ここで働く重みを実感しています。沖電気では部品の組み立て作業だったので、原稿を読んで両手にペンを持ち、文字の入力作業をするこの仕事に慣れるまでに時間がかかりました。今で一時間に二〇〇〇字ぐらい入力できるようになりましたが、まだ一人前ではなくて」と笑う市川。

職場の保土田課長に、市川について聞いてみた。「職場にすっかりなじんで、いい雰囲気です。争議の経験者がありがちな理屈っぽいところがないのも良いし、二人目の子を一年前に出産して、子育ても頑張っています。さん孔機がペンタッチからワープロタイプに変わっていくので、いま、毎日一時間のレッスンをしてもらっています。そうですね、もう少し積極性が出てきたら、と思っています」と、好意的だった。市川の月給は二二万九〇〇〇円である。沖電気より、四〜五万円くらい高い。「最初の給料日に、こんなにもらっているのでしょうか、と労働組合に聞きにいかしてしまいました。だって、沖電気は安かったので、驚いてしまったのです。職場復帰した人たちが、差別をされていながらも頑張っているのに励まされます。仕事も、子育ても、労働運動だって、もっと頑張らなくちゃね」。市川にとって、沖電気に復職した仲間は誇りであり、良きライバルだ。

第3部

沖電気争議が職場にもたらしたものの

第1章 原点としての職場闘争

一〇〇〇人の「希望退職」と三五〇人の指名解雇という大量人員整理に端を発した沖電気争議は、法廷闘争をたたかい、地域共闘に支えられる争議団による沖電気工業株式会社を社会的に包囲する全国規模の大闘争に発展した。しかし、この争議は職場で始まり、また争議団員の半数が職場に復帰することで決着した。闘争がどれほど社会的な広がりを持つとも、その原点は常に職場にあった。外なる争議団のたたかいととも、職場に残った勇気ある労働者たちのたたかいがあってはじめて争議は勝利の和解をかちとることができたといえる。いま、この争議が職場でいかにたたかわれてきたのかをふりかえり、その軌跡をさぐることは、日本の大企業の職場における労働運動のこれからの展望を切り開く上でも必要な作業だろう。

1 去るも地獄、残るも地獄

沖電気における大量人員整理は、けっして単に首切られた労働者だけに矛先を向けたものではなかった。官公需中心の受注生産企業として「親方日の丸」的な「ぬるま湯体質」にひたっていた沖

電気が、産業社会と国民生活の情報化の進展に遅れをとり、主たる受注先である日本電信電話公社とメインバンクの富士銀行の指揮と支援の下に起死回生の切り札として打ち出した大「合理化」戦略の一環としての人員整理であり、首を切られた労働者はもちろんのこと、職場に残った労働者にとってもまさに「去るも地獄、残るも地獄」の状況を推進する梃子となったのだった。

電電公社から天下った三宅正男社長の指揮の下、沖電気が一九七八年に作成し推進した「合理化」計画は「当社の経営体質改善計画」という文書にまとめられている。当時、経営側が「極秘扱い」したA四判一四ページのこの文書が何よりも強調したのは「全社あげての意識改革」だった。文書は「経営悪化の原因と改善のポイント」として、次の三点をあげた。

第一点は「従来、当社にあつては企業経営のあらゆる領域においてトータルコスト観念に基づく利益追求の姿勢が不足していた」ことであり、「事業選択における重点育成のみがこれからの当社の活路を開くものとなる」と指摘している。沖電気の全製品群を六九の単位に分類し、単位ごとの損益を調べてみたところ、利益を上げている製品は二〇%程度にすぎず、この部分の総合利益よりも他の単位の総合損失の方が大きかった、という現状分析が根拠とされている。

第二点は「当社の経営風土として全般的に厳しさが足りない」ことだった。それは「公社（注・電電公社のこと）依存体質から脱皮できていない」ということであり、「他需要部門の業績が思わしくない時も公社でカバーしてきた例は枚挙にいとまがない」と述べている。すでに一〇年以上も

前から電電公社の需要構造の変化が予知されていたにもかかわらず、具体的な打開策も立てないまま「大樹依存型樂觀ムード」にひたつてきた、しかしもはやそれは通用しない、「全員が意識改革を行なうこと」によって状況の厳しさをかみしめ、従来のヌルマ湯的風潮を一掃して新たな事業展開に備える必要がある」と文書は強調している。

第三点は「外部環境の変化に対する対処の遅れ」である。一九七三年の第一次石油ショック以来、電電公社の需要の停滞もにらんで通信機業界の同業他社は「一時帰休、管理職の賃金カット、剰員の配転・整理等一連の合理化により外部環境の変化に積極的に対応する姿勢を強く打ち出してきた」にもかかわらず、沖電気は「勿論可能な限りの合理化策は講じたが他社のレベルに比して対処の仕方がなお不充分であり、これがその後の新市場・新技術への対応力の一因となっている」と文書は結論している。

沖電気は石油ショック以降の「外部環境の変化」に対して、手をこまねいていたわけではない。「可能な限りの合理化策」を進めてきた。一九七四年には一時帰休も行なっているし、七五年以降の毎年の春闘の賃上げと一時金交渉では、常に電機労連の大手企業労組の平均を下回る回答を押しつけてきた。電機労連の「左派」と呼ばれた沖電気労組は、これを不満として、当時の大企業ではすでに珍しくなっていた交渉時のストライキや座り込みなどの争議戦術にも訴えているが、結果としては「世間並み以下」の回答を吞まされてきた。しかし、沖電気は、それでも足りぬというのだ。

経営陣が企業体質の甘さを自己批判したところで、彼らが犠牲となって事が解決するわけではない。失敗のツケを回されるのは労働者である。「経営体質改善計画」は「経営を圧迫する最大の要因は人件費であり、同業他社との比較に於いても当社の生産性は著しく低く、この面からも過剰人員の実態は明らかであり、且つ、今後の趨勢をみても機器の電子化或いは合理化策の進行により剰員の発生が予想される」とあけすけに述べている。「ぬるま湯」の代わりに大量首切りの冷水と人減らし労働強化の熱湯を浴びせられたのは労働者だった。

2 指名解雇を生んだ力関係

それにしても、この乱暴な大量人員整理は、どのような職場の力関係から生まれてきたのだろうか。電機労連「左派」の沖電気労組は一九七八年七月末に開いた第二回定期大会で年間の方針として「雇用を守る」ことを改めて決議し、働く職場と仕事の確保を組合活動の中心に据えていた。「希望退職」強要が始まる時点での「合理化提案を出させないストライキ」権は、組合員の八六・六％の賛成で確立したし、実際に一〇波のストライキがたたかわれた。その団結が崩れ去っていった過程は、すでに第一部でふれたが、ここではもう少し労働組合の内実に迫ってみよう。それには、かっこうな資料がある。沖電気労組の総括文書「反合理化闘争の記録」（巻末資料参照）で

ある。

沖電気労組の執行部は、かなり早い時期から沖電気の経営危機を予想し、「働く職場を確保する」ために「二つの対応策」を立てていた。一つは「労働組合の側から積極的に経営改善を提言し、会社側にしっかりとした対策を立てさせる取りくみ」であり、もう一つは「八最悪の事態」となった場合に備えて、労働組合の組織全体を八雇用を守りぬく態勢でかためる取りくみ」だった。この前者の取りくみについては、一九七六年の一時金闘争の收拾時に、交渉経過で会社側を詰めてきた経営上の問題点をまとめ、「組合の経営批判を生かさう」というアピールを発表したのを皮切に着手した。翌七七年一月には一一項目にわたる具体的な経営改善策を会社に申し入れ、さらに七八年春闘では二度にわたって「再建への提言」を提出している。

興味深いのは、この組合の「再建への提言」が内容といい、用語といい、会社側がほぼ同じ時期に作成していた「経営体質改善計画」とよく似ていることである。「再建への提言」の中心点は

- (1) 「ぬるま湯」的体質からの脱皮
- (2) 原価管理の明確化
- (3) 営業部門と工場部門の連携強化
- (4) 人事交流の活発化
- (5) 信賞必罰の徹底などだが、「ぬるま湯」的体質をはじめ用語と考え方は「経営体質改善計画」とそっくりだ。

会社と労働組合が同じ時期に、きわめてよく似た現状認識を持ち、同じように問題解決の処方箋を作成していたのは偶然だろうか。特に沖電気労組は「再建への提言」を「一年間をかけ、労働組

合の全組織をあげて問題点の洗い出しを進め」て行なったとしているが言葉どおりとすれば、労資は職場のすみずみにいたるまで、沖電気という企業の現状と将来について危機感を共有し、ともに問題解決の方向を見出そうとしていたことになる。もちろん会社の切り札は大量解雇であり、それはぎりぎりまで隠されていた。文書化された「経営体質改善計画」は人件費の圧力、過剰人員の存在を強調して「総人件費効率化政策」をうたいながら、その具体的な内容である大量解雇については一言も明文化していなかった。マスコミの報道が大量解雇計画の存在を暴露する以前の組合三役や管理職への「経営体質改善計画」の説明でも、この点は秘匿されたとされている。一方、組合がめざしたのは雇用の確保だったのだが、それにしても労資ともども「雇用」が焦点となることを予測し、しかも「雇用」を取り巻く状況についての認識はほぼ完全に一致していた。日本的な企業内の労資関係から見れば、そこまで労資が一致しているのなら、問題をもっと平和的に解決する道があったのではないかと考えられる。

しかし、実際には、大量解雇を争点に労資は激突した。沖電気労組は七八年七月の定期大会で「反合理化闘争は、経済闘争のように、労働の妥協点Vを求める闘いではない。あるのは、われわれの雇用が守れるか否かである。すなわち、全全か、無Vであり、団結が少しでも崩れれば、敗北する」という姿勢を固め、実際に「希望退職」の強要、それに反対するストライキが始まってから、この姿勢をくりかえし強調した。沖電気労資の経営をめぐる危機感が一致していたのなら、こ

の△全てか、無△を掲げる一見強硬な方針は理解しがたい。むしろ、闘争の早い時期に△労使の妥協点△を探るべきではなかったのだろうか。強硬な方針はまたたくまに破綻し、指名解雇が強行されると、組合執行部は改めて「長期的、連続的ストライキ」というさらに「強硬」な闘争方針を提案した。だが、そのスト権確立投票はみごと失敗し、労組は早々と「敗北宣言」を發して闘争を收拾した。そればかりか、指名解雇の対象となったことに納得せず、解雇反対闘争に立ち上がった七一人の組合員を見捨て、沖電気争議団の支援を一切行なわない方針を決めてしまった。

△全てか、無△の方針を掲げた以上、敗北したからには△無△しかない。この紛争を契機に沖電気労組は、それまでの「戦闘性」をかなぐり捨て、一路労資協調の道をひた走るようになった。指名解雇に反対し、あくまでも闘おうとする七一人を引き続き組合員としてかかえ、生活の面倒を見ながら、法廷闘争その他で労働組合としてたたかいつづける道も選択できたはずである。世間では、この一九六〇年の三井三池炭鉱以来の大量指名解雇に注目し、沖電気労組が加盟する電機労連も「指名解雇は認めない」という姿勢を固めていた。電機労連は沖電気労組が闘争を取捨した段階以後の一九七九年の中央委員会でも「沖電気労組の合理化は、闘争の結果として指名解雇が実施されたものであり、電機労連は指名解雇を止むなしとしたものではありません。電機労連の基本態度である△指名解雇は認めない△ことはいささかも変えるものではなく、今後も堅持していくことはいうまでもありません」と姿勢を再確認している。

沖電気労組はなぜ敗北したのか。組合員を強引に引っ張り回しながら、その「反合理化闘争」を勝利させる展望を持っていなかったからである。沖電気労組の「反合理化闘争の総括」という文書は、この点を露骨に語っている。「首切り合理化は出されてしまえば、それで終わり。首切りは、それをおこなわなければならないような状況になる以前に阻止しなければならぬ。どんなに強固な組織力を誇り、ストライキなどの実力行使をくり返すことができたとしても、会社の経営採算の中から支出できるものがなければ、職場は守れず、労働条件が確保できないのです」。会社が希望退職強要を開始したときに、沖電気労組が行なったスト権投票の名分は、まさに「合理化提案を出させないストライキ」だった。ところが、実際は会社は組合の反対を歯牙にもかけず「希望退職」肩たたきを強行してきた。労組は「強硬」かつ無力なストライキを繰り返しながら、「総括」がいうように「首切り合理化は出されてしまえばそれで終わり」という教訓を組合員に「実物教育」していったことになる。むしろ、このストライキは「これ以上、闘争をつづけていたら、元も子もなくなる」という認識を職場に広げる役割を客観的には果たしたし、より「強硬」なスト戦術の提案とその失敗は、労組がその「戦闘性」をかなぐり捨て、闘争を收拾するために必要な「儀式」ではなかったのだろうか。

一方の会社側は、万全の布陣でこの「首切り合理化」の強行にのぞんだ。このへんの事情を「経営体質改善計画」が作成されつつあった七八年六月九日付けの「日経産業新聞」が伝えている。

「沖電気、三宅体制、再建へ本格始動」 「温情ムード一新めざす、避けて通れぬへ人員削減▽」 という刺激的な見出しの記事は、「合理化のために人、物、カネを動かすことは比較的簡単。しかし、真に体質改善を達成するためには、なかで働く社員の発想を転換することが不可欠」という三宅社長「信念」を紹介し、「このため外部の血も積極的に導入する考え。すでに電電公社から中堅技術者を引き抜いており、今月末の総会で取締役役に抜きてきる。また、富士銀行からも若手を招いており、社長室の中心となっている」と報じている。

沖電気における大量人員整理は、けっして単に首切られた労働者だけに矛先を向けたものではなかった。官公需中心の受注生産企業として「親方日の丸」的な「ぬるま湯体質」にひたっていた沖電気が、産業社会と国民生活の情報化の進展に遅れをとり、「沖百年（創業百周年のこと、一九八一年）を迎えるためにも問題の困難さに負けて計画倒れに終わらぬ様、全員が英知と勇気を結集して計画の完遂を図らねばならない」と「経営体質改善計画」は述べており、実際に三年後には売上高を一・三倍の一七〇〇億円、純利益を史上最高の四〇億円とする利益計画を立てていたのだ。

一定の展望も持ち、背景資本の強力な支援による万全の布陣で「合理化」に臨んだ経営陣と、経営に対する危機感を共有しているために及び腰になっていながら、見かけだけ強硬な戦術を振り回し、組合員になんの展望も示しえず、産別や地域の共闘申し入れに対してもきわめて消極的な態度しか取らなかつた組合執行部。「首切り合理化は出されてしまえば、それで終わり」どころか、す

で「合理化」案が出される前から勝敗は明らかだったのではないだろうか。沖電気の大量指名解雇は、こうした職場の力関係から生まれた。

3 持ち込まれた競争原理

資本主義社会での資本と労働者の力関係は、もともと労働者に不利である。だからこそ労働者は団結することによって資本に対抗しようとする。賃金や労働条件の維持向上も、雇用を守ることさえも団結なしにはかちとれない。だからこそ、逆に資本は労働者の団結を破壊しようとする。団結を破壊する方法はいろいろあるだろうが、原理はたった一つしかない。それは、労働者個々人の間で競争を組織することだ。沖電気資本が言うところの「ぬるま湯」的体質を改革するに当たって、労働者の「意識改革」を進める梃子としたのも、結局はこの競争原理だった。まずは、激しい企業間競争による「経営危機」を宣伝して労働者を危機意識に巻き込む。次いであらかじめ作っておいた「希望退職」対象者リストに基づいて、労働者の間に差別と選別を持ち込む。差別と選別こそは労働者間の競争を組織する最良の手段だ。しかも、この場合、事は労働者の首に関わる問題である。「希望退職」強要によってもなお退職者が予定した数に満たず、ついに三〇〇〇人の指名解雇が行されたとき、沖電気労組の職場討議ではいっせいに「沖電気という船に一万五〇〇〇人は多過ぎ

る。すでに一〇六〇人が（希望退職で）船を降りたのだから、後三〇〇人にも降りてもらわなければ、一万五〇〇〇人全体が犠牲になってしまう」という声が出された。古代ローマの法律家、カルネアデスは船が難破して海上に投げ出された二人の男が一人しか乗ることができない一枚の船板を奪いあうとき、一人が生き残るために他方を殺してもその罪は許される、という法理論を展開したが、この沖電気を船に例えた「指名解雇やむなし」論は、カルネアデスの船板の寓話を思い起こさせる。「希望退職」も「指名解雇」も対象者はすでに決まっている。彼らは船の上での生き残りを賭けた競争に敗れた敗者なのだ。対象者にならなかつた自分は勝者であり、勝者がなんで敗者と心中する必要がある、というわけである。こうした発言は、状況から見て会社が意識的に各職場で組織した疑いが濃厚だが、それはともかくとして、わずか約一カ月の間に労働者の「意識改革」はここまで進んでしまった。

なるほど、首切り「合理化」の標的となることをまぬがれた労働者は当面、競争の「勝者」なのかもしれない。しかし、なんとみじめな「勝者」であることか。ひとたび資本が仕掛けた労働者間の競争に巻き込まれてしまえば、ひたすら資本に忠誠を誓い、その専制支配に限りなく協力し、同僚である他の労働者を次々と蹴落としていく以外に生きていく道はなくなる。この競争で常に「勝者」でありつづけられる保障はないし、しかも全体としての労働者の賃金・労働条件・雇用の確保は不利になる一方である。団結を失った労働者は、たとえ労働者相互の競争で一時的、相対的な

OKI FAX ハイテン

あなたの会社でも
ボタンひとつで
出向・配転ができる

OKI FAX
ハイテン
Hi! 10
新発売!!

このように 配転をいやがる
者も どこにでも



東京
送信

カンタンに配転させる
ことができます。



本庄
受信

'79.4.12

解雇後の沖電気の職場は、品川工場の閉鎖をはじめいっそうの「合理化」で、出向、配転も急増。対応できず退職者も…。

「勝者」の地位をかちえたとしても、資本との対抗関係では常に絶対的な「敗者」になっていく。資本が労働者間の競争を組織するのは、まさにそのために他ならない。沖電気の職場討議で「カルネアデスの船板」論を展開した人々は、そのことにとこまで気づいていただろうか。

しかし、各職場でいっせいに声を上げて「世論」づくりになりだしたとはいえず、「カルネアデスの船板」論者はそれほど多数であったとは思えない。むしろ、多くの労働者は、口には出さなくても、意に反して職場を追われる仲間に対して心から同情し、連帯する気持ちも失ってはいなかった。沖電気争議に立ち上がった七一人の仲間の門前ピラやカンパの要請に応える労働者は少なくなかった。

し、職場にあつて公然と争議団を支援し、会社の圧迫に抵抗しつづけた労働者たちもいた。会社が職場に持ち込んだ競争原理に対抗して、なお団結の原理は職場に生きており、外なる争議団のたかいかいと「車の両輪」となつて不当な指名解雇に反対し、職場の民主化をめざしてたたかいつづける力を生み出していった。

第2章 職場専制支配への道

指名解雇という最初の一撃を梃子として、沖電気はその「合理化」計画を全面的に発動した。SBU（戦略事業単位）やPPM（プロダクト・ポートフォリオ・マネジメント）などのアメリカ渡りの新手法の経営手法を使って、経営組織・労働組織を再編成し、労働者をいっそう厳しく企業内競争に狩り立てた。しかし、これは「表」の面にすぎない。これと同時にインフォーマル・グループの育成とそれによる職場支配・労組支配という「裏」の手口が組み合わされて、資本の職場専制支配は確立していった。この「表」と「裏」の二つの手口をふりかえてみよう。

1 企業内競争の枠組み—SBU

沖電気の「当社の経営体質改善計画」の中核をなすものは、アメリカの経営コンサルタント会社、マッキンゼー社の提言したSBU（戦略事業単位）という経営手法である。SBUはアメリカの電機会社ジェネラル・エレクトロニクス（GE）社が初めて採用し、多大な効果を上げたとされている経営手法であり、企業を製品ごとの「戦略事業単位」に分けて、各「単位」ごとに独立採算制をし

き、その成績いかんによって苛烈なスクラップ・アンド・ビルドを行なうものである。部門ごとの独立採算制では、多くの日本企業が採用している「事業部制」があるが、SBUでは事業部単位ではなくより細かな製品単位の独立採算だからその厳しさは格段の差がある。日本では、GE社と関係が深い東芝が早くから採用していたが、沖電気もこの手法を導入した代表的企業の一つとなった。

このSBUと組み合わせて、さらに職場を厳しく締め付けるのがPPMである。これは製品ごとの収益性、市場性、将来性を比較勘案して企業内の資金の流れを操作していく手法のことで、製品を大きく四つに分ける。第一は「花形」製品群であり、これは市場性・将来性に富む製品ではあるが、まだ成熟度は低く、生産の維持発展には多くの経費を必要とする。荒稼ぎもするが金も食う製品群である。第二は「問題児」製品群で、これはまだ海のものとも山のものともわからないが、開発しておけば将来有望な市場が獲得できると予想される製品群である。当面、開発コストがかかるばかりで稼ぎはないが、いつか「ドル箱」になる時がやってくる。第三は「孝行息子」製品群だ。これは成熟度が高く、一定の市場占有率を持ち、少ないコストで安定した収入を生み出してくれる。企業にとって当面、もつとも頼りになる製品群である。そして第四は「負け犬」である。この製品群は収益性、市場性、将来性ともない。企業にとっては赤字のもとであり、切り捨てていくしかないものだ。企業はまず「負け犬」を切り捨てることで赤字をなくし、「孝行息子」が生み出す資金で、「問題児」を次の世代の「花形」に育て、その中から次の世代の「孝行息子」を生み出す。

その時点では、前の世代の「孝行息子」は「負け犬」になっているかも知れないからだ。

沖電気でSBUとPPMは具体的にどう展開されたか。「当社の経営体質改善計画」は製品群を六九のユニット（単位）に分類し、それぞれについて売上高とトータルコストなどを算出して「利益をあげているものは僅か二〇%程度」という分析を導き出したことは前にふれた。このPPM分析手法によると、当時の沖電気の「孝行息子」はクロスバー交換機と銀行などが使用する金融端末だった。金融端末はともかく、クロスバー交換機はすでに電子交換機への切り換えが始まり、将来性は薄い。次の「孝行息子」となるべき「花形」は電子交換機だった。将来性はあると思われるながら、当面海のものとも山のものともわからない「問題児」はファックスであり、複合端末、専用端末である。まったくの「負け犬」となっているのは電話機、工作機械などの数値制御装置（NC）、伝送などだ、というのが一九七八年七月頃の沖電気製品群の位置づけだった。ここから、（１）電話交換機で会社を存続させる（２）市場可能性の大きいデータ機器（端末など）の販売拡張で繁栄する（３）伝送は「負け犬」ではあるが、当社システム・装置に不可欠であるため、損失を最小限に抑えながら技術の維持を図る、などの経営戦略が打ち出された。しかし、これには「隠し玉」があった。IC、超LSIなどの電子デバイス部門である。沖電気のIC生産はもっぱら自社製品の部品の内製だったが、この時点から沖電気は「産業の米」である電子デバイスの生産と販売の大拡張に乗り出すのであり、「経営体質改善計画」でも「積極的に外販を推進する」「当面効率的投資

を最重点としながらも将来の発展に備える体制を着実に整えることがうたわれていた。電子デバイスこそは「花形」であり、ごく近い将来の「孝行息子」と期待していたのだった。

SBU手法により、沖電気の経営組織・労働組織は一九七九年四月から従来の受注先と部門別の事業部制からSBUを基礎組織とする新機構に改変された。大口受注先を相手とする電電営業本部、官公庁営業本部はそのまま残ったが、事業部は「電子通信」「情報処理」「電子デバイス」の三つにまとめられ、その内部は製品ごとのSBUに細分化されてしまった。電子通信事業部が七つ、情報処理事業部が七つ、電子デバイス事業部が二つのSBUで構成された。この新組織の発足に当たって、「経営体質改善計画」作成の中心となった室田平八郎社長室長代理は、ある経済雑誌のインタビューに答えて「社内の意識改革が眼目」「四月の施行から三カ月をかけて一六のSBUごとの中・長期の事業計画策定を進めてきましたが、このプロセス自体、これまでとは比較にならないほどの真剣さにあふれており、本音のブツカリ合いを経てほぼ出そろいました」などと述べた。またしても「意識改革」である。前年の「希望退職」強要、その果ての指名解雇の恐怖で、職場にはすでに一定の「意識改革」が定着した。新たにSBUごとの収益性にもとづく企業内競争、スクラップ・アンド・ビルドの大綱をかけられた管理職は色めきたち、なんとしても目標を達成しようとする労働者の尻をたたくことに懸命になった。資本の専制支配は、こうして新たな一歩を進めた。

2 小集団活動と「改善提案」

SBUとPPMは、主として中堅以上の管理職層の「意識改革」を狙ったものだが、沖電気は末端職場にまで「意識改革」を徹底するために、QCサークルなどの「自主的」な小集団活動や「改善提案」運動を組織し、労働者を巻き込んでいった。一九八〇年六月に、初のQCサークル運動「M-100」運動が始まる。「M」とは英語のMOREの略であり、QCサークルによって全社の経費節減・業務改善運動を行ない、会社の新たな研究開発や設備投資に必要な資金一〇〇億円を生みだし、成功裏に八一年の沖電気創立一〇〇周年を迎えようというものだった。「M-100」運動とは何かを一言でいうと、古いしきたりというものを、もう一度全部見直してほしいということです。「いままでの体質改善計画というものは、むしろ経営会議で決めて、さあこうやれというふうに旗を振った方だったのだけれども、今度はそういう問題を会社を良くするために全員で考えてもらいたい」と、三宅正男社長は当時の社内報「沖ニュース」（八一年一月号）で語っている。

会社としては一〇〇億円の実益もさることながら、全社員が昼休みなど勤務時間外にはほぼ係単位の七、八人ごと（一部では三、四人ごと）に集まって、経費節減・業務改善を「自主的」に相談し、提案するという活動によって「経営思想の明確化と徹底」が行なわれる精神運動としての側面が重

要だった。七八年の大量解雇によって、会社と労働者間の信頼関係には、見えないひび割れが生じている。そのひび割れを埋め、たとえ疑似的にでも労働者の中に「経営参加」意識が生まれて土気とプライドを高めることができれば運動は成功したといえる。さらに、このQC運動は「自主的」の名において「非協力者」をあぶり出し、職場に新たな差別・選別を持ち込む点でも資本にとって効果的だった。QC活動は昼休みなどの休憩時間を返上し、あるいは終業後の時間、休日などを使って行なわれる。「自主的」活動であることを理由にして会社は残業料を支給しない。このことに当然の疑問を持つ労働者もいる。「QC活動の内容は、会社の仕事なのだから、残業料を請求すべきではないか」と疑問をQCサークルのリーダーにぶつけると、リーダーは「これはあくまで自主的な活動だ。気に入らないのなら、今後参加しなくてもよい」と、その労働者を締め出してしまふ。排除された労働者は、「村八分」ならぬ「職場八分」にされる。さすがに、休日を利用して行なわれるQCリーダーの教育や発表大会については、当初は弁当だけだったのに不満を考慮して若干の手当が支給されることになったが、その額は残業料とは比較にならぬ少額だった。サークル内部の討論では、他人の意見や提案にクレームをつけることは禁止された。もちろん会社に対する批判や職場の要求を持ち出すこともできなかった。

沖電気はすでに七九年には、人員削減の効果と空前の半導体好況の波に乗って九八億円という史上最高の利益を上げた。八〇年、八一年には二〇億円を超える設備投資を行なった。八二年には五

年後の八七年に売上倍増、利益三倍増を達成することを目標にした「経営体質改善計画」PART 2が発足する。これと合わせて「新M-100運動」も始まった。資本のMORE、MORE（もつと、もつと）の要求は飽くことを知らなかった。絶えず危機感がおられた。八一年一月にはアメリカの圧力で、電電公社の資材調達部門を開放する資材調達協定が結ばれ、競争入札制度が導入された。その年の一二月には、これまでの「電電ファミリー」と呼ばれた日電、富士通、沖電気などの通信機メーカー・グループ以外の東芝が、市価の四分の一から五分の一の低価格で電電公社に納入するファクシミリを落札するなど、沖電気は電電公社との関係でも厳しい企業間競争にさらされるようになっていた。しかも、OA機器では完全に後発メーカーである。労働者の尻をたたく材料にはことかかない。このQCサークル運動は、八四年には「CWQC運動」と呼ばれるTQC（全社的品質管理運動）へと拡張され、製造部門だけでなく事務や営業部門にも広がった。

「M-100運動」には小集団活動の他に、労働者個々人が行なう「改善提案活動」があった。こちらにも「自主的」だが、提案には報償金がつき、その実績が査定に結びつくのだから、実際は半強制である。労働者は競争して「改善提案」を出させられる。従業員約六〇〇人の東京工場を例にとると、制度がスタートしてから三年半で参加人員は四五〇人から五〇〇人と横這いなのに、提案件数は四〇倍近くにはね上がった。八〇年は実質六カ月間で二二四件だったものが、八一年には一三三三件、八二年には三四〇三件、八三年には実に八三五五件に達した。福島県にある関連企業で

ある東北沖電気では、「改善提案活動日本一」が目指された。提案件数は労働者個々人のノルマとなり、それがどんどん引き上げられる。目標を達成できない者は、朝礼の場で「反省と達成への決意表明」をさせられた。労働者は残業で疲れて帰っても、晩酌や入浴の時間も惜しんで提案の文書づくりに追われた。それでも時間が足りず、日曜日に子供の学校の運動会に出席しながら、競技を楽しむどころか提案書を父母の席で書きつづけたというみじめな話も生まれた。社内報は「親の姿を見て、子供が勉強するようになった」「提案活動の賞金でバイクを買った人もいる」といった種類の「美談」が載せられた。「一つの提案で年間三〇〇万円のコスト削減になった」とか、ある地区では「半年で二億円の効果を上げた」という宣伝も盛んに行なわれた。

こうした「M—100運動」は、八〇年六月から八三年までに一二億円の節減に成功した。沖電気は八〇年三月期決算で一〇〇億円の経常利益を出し、八〇年五月には宮崎沖電気の超LSI工場の建設に着工、翌年四月には操業を開始した。八〇年末には品川工場を閉鎖、芝浦工場と統合して新たに東京工場とし、品川工場の跡地は電電公社に売却してしまった。宮崎沖電気の工場建設に必要なとした投資は三〇〇億円とも四〇〇億円ともいわれるが、「M—100運動」と工場跡地の売却でかなりの資金の手当ができた。一方、労働者には残業の増加、健康破壊、遠距離通勤や単身赴任を余儀なくされる配置転換などが襲ってきた。始業五分前の体操が全社で強要され、八王子工場を中心に二四時間操業体制が広がった。二〇〇時間、三〇〇時間といった、以前には想像もできな

かった長時間残業をする職場も生まれ、社員だけでは足りず外注労働者を多数導入し、夜勤専門の「ふくろう部隊」と呼ばれる労働者グループを増員する職場も出てきた。在職中に働きごだりの年齢で死亡する労働者も増えてきた。三宅正男社長が八〇年一月に自ら作ったという沖電気創業一〇〇周年のスローガンはSBUの三文字に掛けて（S）新時代を迎えて、全員の力を結集し、（B）敏速に変化をとらえて行動し、（U）豊かな若さあふれる、会社を築きあげよう、というものだったが、労働者にとっては（S）資本の意に沿うためには、全身の力をふりしぼり、（B）敏速にノルマを達成すべく行動し、（U）豊かさも若さも犠牲にして会社を太らせよう、とでもいうしかなかった。

3 全生活管理と反共教育

こうした「表」の舞台での組織や制度の変更、管理の締めつけだけでは会社は安心しなかった。他方では、職場にインフォーマル・グループという「裏」組織を育成し、その監視と支配下に全労働者を置き、職場生活はおろか私生活にまで管理の手を伸ばしてきた。とりわけ、企業の外でたかっている沖電気争議団と職場労働者の連帯には厳しく干渉した。たとえば、公休（年休）の取得について事前に届け出るだけでなく上司の承認が必要となり、さらに東京工場では八〇年ごろ、

「服務規律について」というパンフレットが配られ、その中で「同じ職場で、二人以上同じ目的のため休みをとる場合は、二週間以上前に申し出て承認を受けて下さい」という奇妙な記述があった。年次有給休暇の取得は労働者の権利であり、その理由・目的のいかんは使用者の問うべきことではない。また、何人の労働者が同一の職場で同時に休暇を取ろうと、業務上の時季変更権以外には使用者が文句をつける筋合いはない。こんな規定は労働協約にも就業規則にもなく、資本が恣意的に労働者に押しつけてきたものだった。その狙いは、職場の労働者が資本の目の届かないところでお互いの団結を深めたり、ともに行動したり、とりわけ沖電気争議団と接触したり連帯するのを牽制することにあつた。

外部のピラは受け取るな、会社が特定する人物とはつきあうな、君たちの言動はすべてわかっている、会社に楯突くな、などと会社は労働者の生活の細部にわたって猜疑の目を向け、干渉してきた。こうした監視や干渉は少数の管理職だけではできない。どうしても労働者が相互に監視しあい、牽制しあうような職場組織が必要になる。沖電気の職場のインフォーマル組織がいつごろから育成されたのかは明らかでないが、一九七八年の首切り「合理化」以後、職場のインフォーマル組織の活動が活発になっていった。インフォーマル組織の育成には、体系だった教育が行なわれる。その教育には、外部の反共労務対策機関の講師なども動員された。たとえば沖電気は八〇年当時、東京・四ツ谷にあつた株式会社レーバー・リサーチという「労務屋」を利用し、そこから財津恒夫と

いう講師を招き、下級管理職や「職場生活リーダー」の養成に当たらせている。レーバー・リサーチは「各社の企業防衛、健全な労使関係確立の観点から、その最大の障害要因である左翼勢力からいかに企業、労組を守るか、そのための職場指導者を実践的に育成すること」を主要課題とする。「職場指導者育成講座」、つまりインフォーマル組織のリーダー養成の講座を各地で開いており、企業への講師派遣も行なっていた。

ここに一冊の大学ノートがある。沖電気の係長クラスと思われる労働者が、この種のインフォーマル養成講座に出席して筆記したノートである。几帳面な文字で書かれ、誤字や脱字もほとんどないノートは、当時の教育がどんなものだったかをうかがわせる貴重な資料だ。講習期間は一泊・二日だが、ノートの記述は延々二八ページにわたっており、相当に密度の濃い講座だったことがわかる。時期は八〇年四月下旬、講師はレーバー・リサーチの財津恒夫だ。最初は講師の講義で労働組合運動史、左翼勢力の現状、青年層の意識などの分析が語られ、次いでグループ・ディスカッションに入る。テーマは「健全な労使関係を作るためにはどうすればよいか」だ。この時の講習では、四つのグループに分かれて討論が行なわれているが、各グループの討論のまとめは、どれも似たようなものだ。一言でいえば、「健全な労使関係」とはその「障害要因」を職場からなくすことによつて生まれるのだ、ということである。この「障害要因」とは、「共産主義、新左翼思想を持つている人」だが、それだけではない。「協調性のない者」「無関心な人」「管理職で理解の薄い人」

「健全な労使関係を説明しない人、またできない人」が含まれる。では、こうした「阻害要因」に對して、どう対処すべきか。

まず「はつきりそうである人（注・共産主義、新左翼思想を持っている人）は隔離し、退職してもらおう」という物理的な排除の方法が提起されている。「らしき人は皆で確認し、対処する（できるだけ矯正する様努力する）」と、犯罪者なみの「矯正」という言葉も使われている。こうした活動に協調しない者、無関心である者も放置しない。「無関心がいかに危険か理解させる」し、「積極的に行動を取ってもらおう」ように仕向ける。もし、それでも同調しなければ、「阻害要因」の同類であり、「矯正」不能の「問題児」なのだから、「問題児は職場から孤立させ、排除する」ことになる。しかし、こうした活動も個々ばらばらにやっているのでは効果が薄い。「計画的な組織作りをする」ことがどうしても必要である。組織は会社と労働組合のフォーマルな組織と密接な協力のもとに行なう。たとえば「左翼系の間人かどうか判断しにくいので、職制ルートを通じて徹底することが必要であるし、「上長との意志疎通を図り、自分の仕事の位置づけを明確にする」こともしなければならぬ。労組の「支部委員活動員と密接な連絡をとり、職場大会を活発にして、役員選挙で良識ある選択をするよう働きかける」ことをする。「健全な役員を推すための支持母体」や「各職場間の連絡機構」も作っていく。要は労組機関をインフォーマル組織で乗っ取るためである。「職場のルールを明確化し、職場の輪を広げ、親睦会、サークル活動を活発にする」のも、単

純に「職場を明るくする」ためではない。そうした活動を通じて、「阻害要因」が影響力を広げるのを封じこめ、孤立させるためだ。

こうしたグループ討論を経た後、再び講師の講義が行なわれる。講師は、まず「共産主義」とは「労働者と使用者の階級格差を憎しむ思想をあり、資本主義の崩壊を狙っているもの」だと矮小化し、「一日にコメ一・四キログラムを食べれば生活できるが、それには一日五時間働けばすむのに、八時間働かせるのは格差の三時間分を会社が搾取しているからだ、というのが共産主義の剰余労働価値説だ。だが、単純労働だけでは会社は成り立たない。頭脳労働や諸経費は含まれていない」という、恐ろしく粗雑な議論を展開している。「資本主義社会は必然として社会主義社会へ移行するはずなのに、なぜ共産党員が要るのか。いっこうに社会主義社会へ移行しないので、秩序を乱している」のだとも言っている。さらに「憲法ではいかなる思想・信条を持つ自由も認めているが、行動の自由は認めていない。ところが、共産党員は党規約に従って行動しなくてはならない。行動した証拠をつかめ！ 職場の秩序刷新は総務や労務だけの問題ではない。みんなで取り組まなければならぬ」と叱咤している。このノートの筆者は、その文字や記述の正確さから、かなりの教養の持ち主と思われるが、こうした講師のお粗末な講義にどんな感想を持ったのだろうか。そこまで、このノートからは知ることができない。

では、この講師が主張する「健全な労使関係」とは、いったいどういうものなのだろうか。ノー

トには講師が黒板に書いたと思われる対照表が記載されている。一方に「民主的労働組合運動」があり、他方に「極左的労働組合運動」がある。言うまでもなく、「民主的労働組合運動」が、言うところの「健全な労使関係」の担い手である。「民主的な労働組合運動」は労働者の労働条件の維持・向上を目的とし、経済闘争も行なうが企業の支払い能力の限度を超える要求はしない。それだけではなく、労使は運命共同体であるとし、生産性向上のために積極的に労働者を協力させる。それによって成果配分を受ける。政治問題に取り組むこともあるが、それは常に「議会民主主義的方法」による。労使間の交渉は団体交渉に始まり、団体交渉に終わる。ストライキもやる時にはやるが、あくまで話し合いにベストをつくし、協力すべきは協力することが前提だ。「極左的労働組合運動」とはこれと対照的な運動だ。この運動は何よりも政治闘争至上主義である。経済的要求は労働者大衆を動員する手段にすぎず、もっぱら企業の支払い能力の限度を超える要求を出し、それが満たされないと政治に批判を加え、政治革命に労働者を引っ張りこむ。団体交渉はアクセサリにすぎず、実はストライキのためのストライキを組織するストライキ至上主義であり、産業別・地域別の共闘を重視するが、それは企業内の労使相互不信を産業、地域に広げるだけが狙いなのだ。

4 「妖怪狩り」の手法

見てのとおり、これはきわめて粗雑な俗論である。マルクスは、著書「共産党宣言」を「ヨーロッパに妖怪が出る。共産主義という妖怪である」という有名な一節で書き起こしているが、ここで「妖怪」という言葉を使ったのは、まさにこうした俗論に一矢報いるためだった。「およそ野党で、相手の与党から、共産主義的だとののしられなかったものがどこにあるか。また野党で、もつとも進歩的な反対派や、同じく反動的な政敵にたいして、共産主義という烙印をおして、悪口をなげかえさなかったものがどこにいるか」（都留大治郎訳）と、マルクスはつづけている。時の権力にとって、支配者にとって「共産主義」という言葉は、相手をおとしめ打倒するかっこうの武器だった。自分に反対する者に「共産主義」というレッテルを貼れば、その言葉が意味する内容はどうでもよかった。そこから、マルクスは「共産主義という妖怪についてのお伽話にたいして、党自身の宣言を対決させる」ために「共産党宣言」を執筆したのだが、こうした反共労務屋講師の粗雑な議論は、沖電気という日本一流の企業の職場にも、「共産主義」ないしは「極左的労働組合運動」という妖怪を徘徊させることになる。もしも、「共産主義」または「極左的労働組合運動」なるものが、この講師が言うような幼稚で粗暴なだけの「人間性を無視した」存在であるのなら、それが人々の心をつなぎとめることなどとうていできるものではない。ソ連・東欧の特定の社会主義体制が崩壊しつつある現在でも、マルクスが指摘し、解決の方向を示唆した資本主義体制の矛盾は客観的に存在している。

沖電気という企業の存在自体が矛盾の固まりである。労資が「運命共同体」であるのなら、なぜ一三五〇人の労働者を「希望退職」と指名解雇によって街頭に放り出したのか。しかも一方でひそかに新規採用を行ない、争議発生後の五年間で首を切った労働者の数を上回る二六〇〇人を超える労働者を雇用している。史上空前の経常利益を上げ、新工場の建設をはじめ次々と巨額な設備投資を行なう一方で、職場に残った労働者には「合理化」と労働強化を押しつけて、低賃金に抑え込んでいる。何かといえれば持ち出されるのが「雇用を守るため」であり、大量解雇の見せしめが職場労働者を物言えぬ恐怖に追いやっている。こうした状況を批判し、労働者として当然の要求を掲げてたたかおうとする者は「共産主義」「極左的労働組合運動」の信奉者として、「健全な労使関係の阻害要因」、つまりは妖怪に仕立てられる。職場が暗いのも、仕事がきついのも、ノルマが上がらないのもこれらの妖怪が会社の経営を妨害するからだ。会社あつての労働者である。妖怪は退治すべきだ。人権など考慮する必要はない。そもそも妖怪は人間ではないのだから。こうした恐るべき「憎悪の哲学」がインフォーマル組織のイデオロギーであり、それに基づいて職場で「妖怪狩り」が組織されていた。

「妖怪狩り」の手順と段取りは綿密をきわめる。たとえば、労働者が休暇を取る。どこに行ったかが問題だ。休んだ日になにか左翼の行事か集会はなかったか、さっそく調べることになる。国政選挙や地方選挙の時も、調査をする。選挙の応援をしている場合があるからだ。病欠欠勤や生理休

暇だと言っても油断はしない。嘘をついて行事や集会に出席しているかもしれない。もし、本当に病氣だったとしても、こんどは行った先の病院が問題になる。地域には民主医療機関と称する左翼系の病院や診療所がある。そんなところに患者として世話になっていれば、何かと影響を受けやすいから要注意である。自宅通勤可能なのに、わざわざ会社の近所にアパートを借りたりするような者にも注意しなくてはならない。そこが妖怪の仲間同士のたまり場になっているかもしれないからだ。上司に対して反抗的な態度を取っていた者が、にわか模範社員風に態度を変えたら気をつけて監視すべきだ。なにか左翼の組織に入って、そのことを隠すために表面上態度を変えた可能性があるからだ。左翼の活動に参加すると、どうしてもいろいろ出費がかさむ。女性の場合には服装や態度にも変化が出る。にわか金使いが荒くなった若者はいないか。急に身なりに構わなくなった、逆にお洒落になった女性はいないか。

今のところ妖怪ではないとしても、妖怪に引かれやすいタイプといったものはある。たとえば、「平素、上司と意志の疎通を欠いている人」「自分は先輩、上司からにらまれていると一人で思い込んでいる人」「自分の仕事および仕事量に不満を持っている人」「人事に不満を持っている人」「特に異性に興味を持っている人」などなど。こうなると、あらゆる労働者が妖怪の疑いを受けるのではないか、とさえ思われるほど、インフォーマル組織の妖怪チェックはすさまじい。こうしたチェックに従って、綿密な職場の政治地図がつくられていく。組合役員選挙の際の投票行動は、と

りわけ妖怪あぶり出しのかっこうの材料となる。投票の秘密は守られない。職場ごとに細分化された投票が行なわれたり、投票用紙に押された選挙管理委員会の印の位置でどの職場の票かがわかるようになっており、小分けされた票の中から会社にとって好ましくない候補者に投票した人間を割り出すことはそう難しいことではないからだ。複数の項目でチェックに引っかけた労働者は、さらにいくつかのランクに分類される。それぞれのランクに応じて対策のマニユアルも教育されている。

左翼政党やその青年組織に加入している者はAランクで、その中の既婚者や夫婦の加入者はまず矯正は難しい。排除し、孤立させ、できれば退職に追い込むことが望ましい。左翼政党の主要な機関紙を購読している者はBランクであり、ある程度の信念があるから、職制のアタックは反発を買いやすい。同期生や同世代の五、六人でプロジェクトチームを作って説得して矯正する。同じ機関紙読者でも補助的な機関紙の読者ならCランクである。これはCがよく知っていて親近感を持っている人を補助につけ、悩みを聞いてやり、ある程度解決できる悩みは取り除いてやる。左翼活動の危険性を説き、同年配の者のグループ討論などで身を引くことを納得させる。左翼のサークルや行事、集会などに一度でも参加したことのある者はDランクだ。これには「そんなものに参加してどうだったか」と軽い態度で聞いてみる。Dランク程度なら、複数でかかる必要はなく、一人で充分だ。感想を聞いた後、それが左翼のサークルや行事であり、妖怪が仲間を増やす罠であることを教

えてやる。仲間がほしいのなら、こつちにもあるぞと「健全な」サークルを紹介してやり、素直についてくるようなら暖かく迎えてやる。あくまで必要なのは「愛情とまごころと熱意と粘り」であると、マニユアルは教えている。しかし、ランクの高い者ほど転向の可能性は薄いのであり、たとえ口先で「組織を辞める」と言っても信用してはならない。必ず文書で一札を取るべきだと、マニユアルは厳しい。

職場生活から私生活のすみずみにいたる陰湿な監視と干渉がインフォーマル組織の手で日常化していく状況は背筋が寒くなる。どこかの全体主義国家の市民生活もこうではないかと思わせるような状況だが、これは曲りなりにも民主主義国家である日本の大企業の職場で行なわれていることなのだ。「妖怪狩り」の標的にされる労働者は悲惨なことになっていく。職場八分にされ、見せしめに懲罰的な査定をつけられ、昇格・昇進はまず絶望的であり、仕事さえ取り上げられていく。職場の親睦行事からまで締め出されるのだ。当の標的にされた労働者からはインフォーマル組織の姿は見えにくい。が、職場のその他の労働者にはよく見えるようになっていく。組織の姿を見せつけることで、恐怖支配の実効が上がるからだ。こうした組織が勢力を伸ばしてくると、よほどの信念の持ち主でない限り、腹の底ではどう思おうと表面では会社批判など口にできなくなる。すこしでも妖怪の仲間扱いされかねない行動、疑われる行動はしなくなる。いつもどこかで監視しており、密告される恐れがあれば、誰しも気を許せない。こうしたインフォーマルの「裏組織」とQCグループ

などの「表」の組織が事実上合体することによって、沖電気資本の職場専制支配はいつそう貫徹するようになった。

5 変質した企業内労働組合

インフォーマル組織は会社の職制機構とからみながら、すでに労使協調路線をひた走っている労働組合を乗っ取り、組合機関を通じて職場支配を貫徹しようとする。企業内組合である沖電気労組はますます変質の度合いを強めていった。そもそも沖電気労組は社会党一党支持の路線を取っており、その路線から共産党に対して反対、あるいは敵視の態度を堅持していた。一九七八年に行なった反「合理化」闘争の渦中でも、職場の共産党員たちが独自のピラ「ぴあ」で「希望退職」強要や指名解雇に反対する宣伝を行なったことに対して、「組合の団結を乱す」として組合員が受取を拒否するよう指導した。闘争収拾後に発行した「反合理化闘争の記録」では、「自分たちの出すピラでは合理化撤回を訴えてきた日本共産党とその同調者たちが、ピラでの主張とは逆に、希望退職なら仕方がないので……と労働組合の方針を変えようとする働きかけをおこなった」「もともと労働組合とは考え方も立場も異なる人たちですから、こうした動きをするのも、ある面では当然といえるかも知れません。しかし、状況が緊迫の度を加え、労働組合が再度、団結をかためようと

ていたときだけに、許せないこと」「自らの組織温存が目的であったのか、闘いの方針転換をうながすかの動きを示した日本共産党とその同調者たちにこそ問題があった」などと記述している。

当時の沖電気の職場の共産党員は「希望退職ならやむをえない、とする判断を党組織として行なったことはない」と、はっきりと否定している。組合員に「希望退職」強要反対を毎日ビラで訴えているながら、職場で「やむをえない」Vという態度をとれるものかどうか、常識で考えてもわかる。問題は「八」とも「労働組合」とは考え方も立場も異なる人たちVときめつけ、事実無根の誹謗中傷を行なう労働執行部の反共主義にある。沖電気労組が「反合理化闘争の記録」一万五〇〇〇部を発行したのが七九年三月二〇日。これを社外に大量に配布して、争議団への支援を断ち切ることを狙った。同年四月には、沖電気労組の各支部の中でも最後まで指名解雇反対の方針を組織的に貫いた八王子支部で、岩沢支部長が辞任した。辞任の理由は「反合理化闘争の責任をとって」とされたが、沖電気労組中央執行委員会はずわざ長文の「中執の結論と討議経過」を発表し、「病気のため辞任した」ことを強調した。一方、九月一二日には会社が次年度に一〇〇人以上の新入社員の採用を行なう説明をしたことに対して「合理化後とはいえやむをえない」との中執見解を表明した。八〇年一月には沖電気労組本部レポート号外「日共が再び介入・干渉」を配布、これは賃金体系の改訂で中高年労働者の賃金が頭打ちになる不安を訴えた職場の共産党組織のビラ「ピア」に対して反論したもので、組合員でもある共産党員の主張の当否を超えて「労働組合とは考え方も立場も異なる

人たちが独自の主張・意見を公然と述べることは「介入・干渉」ときめつけるものだった。

八〇年二月一五日には、すでに始まっている沖電気争議団の裁判闘争を意識してか、記述の一部を変更した「反合理化闘争の記録」改訂版を発行、四月の春闘では一万〇五三七円、七%アップの賃上げと休日二日増で収拾。これに「部外秘」のプラスチック分として組合員一人平均一〇〇〇円の「格差圧縮分」がついた。実際の配分は最低一〇〇円から最高二〇〇〇円までと大きな開きがあったが、七八年の「合理化」で生じた実損はこれで回復したものとされた。この春闘で新賃金体系が導入され、職能給の級号がそれまでの三倍に細分化された。五月二〇日には、沖電気労組はまたまた反共文書「日共・統一労組懇批判——その分裂方針を糾弾する」を発行する。全国的な労働戦線右翼再編の動きが活発化してくる中で、沖電気労組の反共姿勢をより明確にしたものだった。奇妙なことに、沖電気労組は「反合理化闘争の記録」や「日共・統一労組懇批判」などの反共文書を組合内部では限られた範囲の役員にしか配布していない。「反合理化闘争の記録」は、後に新入組合員教育の際のテキストの一冊として輪読されるようになったが、一般組合員がこれらの文書を読みたいと希望しても、「そうした文書は公式には存在しない」とされていた。

八〇年七月三一日、沖電気労組の最高幹部を長期にわたって務め、七八年の反「合理化」闘争の立て役者であった樋口敏中央執行委員長が退任した。同日、労組主催の慰労パーティーが開かれたが、より盛大だったのは九月二日に東京・新橋の第一ホテルで開かれた退任記念パーティーで、こ

れには反「合理化」闘争でわたりあつた三宅正男社長も出席して花を添えている。樋口氏の「第二の人生」のポストもちゃんと用意されていて、一〇月には沖電気の子会社で、社内食堂や売店のサービスを扱う沖福祉厚生株式会社の取締役に天下つていった。樋口氏は日本社会黨員だったこともある人だが、「政党は信者の集まりだが、労働組合はこれと基本的に違う」というのが持論だった。しかし、その反共主義の党派性はなかなかのもので、七九年二月には福島県にある関連会社、東北沖電気の労組「新春研修会」に講師として出席し、反「合理化」闘争をふりかえつて「共産党は最後まで組合の闘争に参加せず、もっぱら党勢拡大ばかりやっていた。ピラマキも最初は全員でやっていたが、肩たたきされる者とされない者が出たら、肩たたきされない者は翌日からピラマキをやめた。△勢力の温存▽をはかっている。そういう点で、解雇された連中への職場内の同情も薄らいでいる」と、共産党側から「事実無根」と否定される発言をあげすけに行なつた。

多分に事実を曲解していると思われる樋口氏の「共産党＝悪者」論は、前章で述べた会社のインフォーマル組織が「共産主義」「極左的労働組合運動」を敵視する「妖怪狩り」を展開している中で行なわれた点が重大である。共産黨員であろうと社会黨員であろうと組合員である労働者は平等な権利を持ち、最初から「労働組合とは考え方も立場も異なる人たち」として差別され、排除されてはならない。樋口氏は「政党は信者の集まりだが、労働組合は違う」と言うが、実際には樋口氏の「共産党＝悪者」論は、労働組合を反共主義の信者の集まりに限定してしまう。組合員の思想信

条や政党支持関係は現実の社会を反映してさまざまであるだろう。当然、組合運動の路線や方針についても意見の対立や相違が起こってくるだろう。意見の相違や対立は、何が組合員全体の利益であるかをめぐる民主的な討論で解決すればよいことであつて、そこに差別や排除の論理を持ち込むことは許されない。樋口氏が「信者の集まり」だと言う政党、たとえば日本共産党にしても、その規約で単なる意見の相違によつて党員を排除することを自ら厳しくいませしている。樋口氏に代表される沖電気労組執行部の反共体質は、組合民主主義にとつて大きな弱点となり、組合機関が会社のインフォーマル組織と癒着する道を開いた。

組合機関が会社のインフォーマル組織と癒着していく過程では、教育が大きな役割を果たしている。たとえば、インフォーマル組織の講習である「職場生活指導リーダー養成訓練」などには、前記のレーバー・リサーチの講師、財津恒夫とともに労働組合の代表者が出席するようになった。八〇年ころから、労働組合の独自の教育システムも整備されていくが、その中でも反共教育が一定の比重を占めるようになる。沖電気労組の「新組合員テキスト」は八〇〜八一年度に全面改訂されたが、その第3章「労働組合のあゆみ」では労働運動史にかこつけて「共産党指導の誤り」がもつぱら強調され、「統一労働組懇問題など労働組合の独立性、独自性、主体性を認めない体質は、いまなおつづいています」と一刀両断している。同時に職場委員、支部委員クラスを対象とする「労働講座」では、「反合理化闘争の記録」の輪読が組み込まれた。夕食・休憩の後、小グループに分かれ

て二時間ほどかけて読み合わせをするのである。前に述べたように、ここでも「もともと、労働組合とは考え方も立場も異なる人たち」が労組の足を引っ張っていることが、輪読する中で組合員の頭にたたきこまれることになる。沖電気労組が制定している「教育活動実施基準」では「学校教育や企業人としての思想育成をねらいとした会社教育とは目的を異にし、労働者の立場をしっかりと踏まえた一貫性、継続性のある教育」をめざしていることになっているが、「労働者の立場」が反共主義を前提とするものならば、会社のインフォーマル組織が進める「妖怪狩り」のイデオロギーとどこが違うのだろうか。

第3章 草の根の抵抗はつづく

一九七八年の大量解雇に始まった沖電気の「合理化」は、資本の職場専制支配の体制を着々と確立していった。しかし、それで労資の矛盾が解消したわけでも、職場労働者の抵抗が根こそぎにされたわけでもない。労働組合までが資本の専制支配に巻き込まれていく中で、職場にはなお勇気と良識を失わない男たち、女たちがいた。とりわけ不当な指名解雇に屈せず、職場復帰を求めて企業の外でたたかっている七一人の仲間たちとの連帯のきずなを放さず、ともにたたかうことがこの人々の課題だった。当初は毎日のように事業所の門前で就労闘争を展開した争議団だったが、二年とたつうちに週一回程度のピラマキと給料日翌日のカンパ活動ぐらいでしか職場との表面的な接点はなくなってきた。「会社の外でのかれらのたたかいは、中にいる自分たちにとって何なのか」と、職場労働者は自問自答する。単なる同情や義侠心では支えきれない問題だった。

1 支部委員選挙の思わぬ勝利

指名解雇から八カ月後の一九七九年六月に、沖電気労組の支部委員選挙が行なわれた。支部委員

とは、四〇人に一人の割合で選出され、支部委員会を構成して職場にもっとも密着した組合活動を行なう。当時はまだ芝浦工場に統合されていなかった品川工場の企画課でも、支部委員選挙の説明のための職場集會が開かれた。S支部委員が選挙の日程と簡単な注意事項を説明した後、「私は、今年は支部委員を辞めることにしました。誰か意志表示（注・立候補）する人はいませんか」と言った。すかさずK組合員が立ち上がって「私がやりたいと思いますので、よろしく願います」と言った。Kはこれまで職場集會でもほとんど発言したことのない人物で、たったこれだけ発言するだけでも気の毒なくらいあがっていた。まばらな拍手もわいたが、なぜにわかKが立候補する気になったのかとまどう人々もいた。同じ課には以前に支部委員を経験したことのある浅利正がいた。浅利も立候補しようかと迷っている間に、職場集會は終わってしまった。

浅利は職場で沖電気争議団を公然と支援している労働者の一人であり、同僚にも組合に対しても争議団支援を訴えていた。同じ課には指名解雇された夫（争議代表の中山森夫）を持つ中山洋子もいる。末端の支部委員とはいえ、争議団支援を政策に掲げて組合機関の役員になることは意味のあることだ、と浅利は考えていた。しかし、品川工場企画課は沖電気の中では比較的自由な職場であり、これまでのS支部委員もまじめにやっていた。支部委員の選挙はたいがい話し合いで決まり、競争選挙になることはめつたになかった。職場にわざわざ波風を立てるような競争選挙にしてよいものか、そこに浅利の迷いがあったのだ。だが、Kがにわか立候補の意志表示をしたことも、

浅利には納得できなかった。Kが悪い人だというわけではないが、これまでの実績から見て組合活動に積極的であるとは思えない。争議団の支援についても、Kの態度はあいまいだった。にもかかわらずKがタイミングよく立候補したことに、浅利は職場の空気の微妙な変化を嗅ぎとった。もしかしたら、Kの立候補は自分の意志だけではないのかもしれない。

浅利は、中山ら同僚と相談した上でやはり立候補する決意をした。前年秋の会社の「希望退職」強要、指名解雇のやり方はどうあっても許せなかったし、指名解雇された組合員をあつさりで見捨て、沖電気争議団への支援をいっさい拒否している労働組合のあり方についても納得がいかなかった。指名解雇後、初の支部委員選挙であり、争議団支援を公然と掲げて立候補することは、たとえ競争選挙で職場に多少の波風が立ち、また浅利が当選しなかったとしても、職場の意志を会社にはつきりと示す意義がある。投票日まで残された時間は少ない。浅利と中山は手分けして、Kを含む職場の全員に立候補の意志を伝えて、支持を訴えた。「私たちの立場でものごとを考え、はつきりものを言ってくれる浅利さんがいい」と励ましてくれた人もいたし、浅利さんとは長いつきあいで、仕事で世話になっているから、と支持してくれた人もいた。しかし、中には「K君にも支部委員を経験させてやらないと査定がよくなるからな。僕は彼の友だちだし」と支持を断わる人も出てきた。組合の役員になることで、査定がよくなるという話がすでに公然と語られようになっていた。むしろ、浅利のような立場で役員になるのは別だが。

投票日がやってきて無事投票が行なわれ、普通なら午後三時ごろには開票結果が支部委員を通じて発表されるはずだが、この時は終業ベルが鳴つても伝えられない。浅利はいつもより遅く職場を出て組合の掲示板を見に行った。途中で顔見知りの何人かとすれ違ったが、みんなが「浅利さん、当選してるよ。よかったね」と、わがことのように喜んでくれた。掲示板には確かに浅利の名があった。職場から争議団支援を公然と訴えつづけた浅利を職場の多数の人々が支持してくれたのだ。あちこちの職場から「まだまだ捨てたもんじゃない。良心の灯は消えていない」という声が上がった。沖電気争議団も喜んだ。翌朝、浅利が課長に、これからは組合の仕事で席を空けることも多くなるので、と挨拶をすると、課長までが「敵ながらあつぱれだ。まいった。いうことないよ」と挨拶を返した。だが、裏では会社は相当にあわてていた。浅利の職場の投票用紙は、一枚一枚筆跡を調べられ、何人かがKに投票しなかった責任を追究され、ある係長は総務課から「あなた方は居眠りをしていたのですか」と叱責されたという話が後から伝わってきた。

しかし、浅利の支部委員としての活動は容易ではなかった。最初の活動は組合定期大会の議案の討議であり、そのために職場集会を何回も開かなくてはならなかった。そのたびに係長など何人かのグループが組合員を動員し、組合執行部の原案支持の立場で発言を組織した。指名解雇に反対し、争議団支援を呼びかける浅利の支部委員としての活動をしばらくためである。職場集会の出席率は毎回一〇〇パーセントだったが、ここでは職場集会に出席し、組合執行部の原案に賛成して積極的に

発言することが、会社に対する忠誠心の「踏み絵」にされている雰囲気があった。職場集会が一巡すると、組合定期大会が開かれた。浅利は支部委員として大会に出席した。執行部の方針は「二度と不幸な合理化を出さないためには、団結を強化しなくてはならない」「雇用確保をはかるためには、会社の諸施策に協力しなくてはならない」というものだったが、浅利の胸には落ちない。二度と不幸な合理化を出さないためには、冲電気争議団と連帯すべきなのに、執行部に言わせればそれは「団結の破壊」なのだ。会社の諸施策は、労働強化や健康破壊を増すばかりではないか。浅利は発言を求めた。「指名解雇の不当性は日に日に明らかになっている。今からでも遅くない。会社の責任を追及し、不当解雇撤回のたたかいをすべきだ」。野次が飛んだ。採決のたびに、浅利一人が反対の挙手をする異様な雰囲気の中で大会は終わった。

2 浅利・中山都労委提訴事件

一九八〇年末、冲電気の品川工場は閉鎖され、芝浦工場と合併してあらたに東京工場となった。品川工場の浅利正と中山洋子は東京工場製造管理部企画課に移り、毎日忙しく働いていた。浅利の支部委員の資格はこの配転で喪失し、八〇年七月には浅利は再び争議団支援を訴えて労組芝浦支部副委員長選挙に立候補したが落選した。職場は配置転換でかき回され、浅利たちを支持する仲間も

めつきり減っていた。しかし、夫の森夫が沖電気争議団の代表である中山はもちろんのこと、浅利も争議団支援を相変わらず公然とつづけていた。争議団を支援するさまざまな行動に参加していたが、とりわけ重要なのは裁判の傍聴だった。裁判の傍聴は一日仕事であり、どうしても公休を取らなくてはならなかった。先に述べたように沖電気東京工場では「二人以上の労働者が同じ目的で同時に公休を取る時は二週間前に届け出て上司の承認を得なければならない」とする、会社が一方的に押しつけた「服務規律」があった。そんなものは無視するとしても、傍聴に行けば会社側の人間と顔を合わさなくてはならない。沖電気争議団を支援する二人は、むしろ自らの立場を職場の同僚たちにはつきりさせるためにも、裁判傍聴に行くために公休を取ることを隠さなかった。七九年四月頃から、職場の労働者に対して「争議団のピラを受け取るな」「カンパをするな」と締め付けを強めていた会社にとっては、二人の行動ははなはだ面白くないことだったに違いない。

製造管理部企画課とは、会社の受注した伝送機器、制御機器などの生産計画を立て、それに基づいて工場の製造各部門の生産がうまく運ぶよう連絡・調整をする仕事である。仕事の性格上、各部門の労働者との接触も多い。浅利と中山は二人とも、この仕事について一〇数年のベテランであり、順調に仕事をしていた。八〇年一二月、いつもどおり公休を取って裁判傍聴に参加した中山は、同じように傍聴した他の課の秋元英常（生産課）、加藤孝（組立課）、五味田洋清（工作課）の三人とともにそれぞれ所属の課長に呼ばれ、「会社を告訴している争議団の裁判の傍聴に行くことは、

社員として好ましくない」と、露骨な干渉を受けた。本来、使用者が問うべきでない公休の理由について、「文書に書け」と言われた者もいる。中山ら四人は直ちに不当な干渉として会社の総務課に抗議し、労働組合に対しても、会社の干渉や権利侵害をやめさせるよう申し入れた。しかし、すでに会社は七九年四月にやはり争議団支援の活動をしていた品川工場調整課の板垣道明を部品検査課へ強制配転し、単純作業につかせる見せしめ的人事異動を行なっている。中山や浅利に対して、なんらかの攻撃が加えられる恐れが強まった。

八一年三月二五日、企画課のミーティングが開かれた。その席上、課長は突然に「浅利、中山の両君はミスが多く、仕事が雑である。信頼できないので、今後はブックキングの仕事についてもらう」と言い出した。ブックキングとは、コンピューターからプリントされて出てくる帳票類を、担当者別に仕分けする仕事でまったくの単純作業だった。一人でやっても一日三時間もかければ終わってしまう。ごく限られた時期に定年間近な労働者が固定して従事したこともあったが、通常は計画業務の担当者が当番制で片手間に処理していた。ベテランの浅利、中山が二人がかりでやる仕事ではまったくくない。あきらかに二人を仕事から干すいやがらせであり、実際に課長はその後の交渉で「沖電気争議団の裁判の傍聴に行くような者は、仕事をまかせても不安だ。単純作業につかせようと前からねらっていた」とうそぶいた。翌々日の三月二七日には、課長はさらに浅利、中山を含む四人を他の課員と背中合わせに座るよう座席変更しようとしたが、課長や次長に対して職場の仲間も一

緒に抗議し、この見せしめ措置は撤回させた。三月三〇日には浅利、中山に追及された課長は「仕事のミスうんぬんは言い過ぎだった。二人が計画係に不適當だと言ったつもりはなく、そう受け取られたとすれば謝る」と言い出した。しかし、ブッキングへの配置替えは撤回しようとはしなかった。

その後約一カ月、浅利と中山は会社と交渉をつづけた。しかし、会社は「仕事のローテーション上、やむをえない措置である」「ブッキングの仕事には二人が必要だ」と強弁するばかりで、「業務命令」を撤回しなかった。四月二二日にいたって、浅利と中山は同じように沖電気争議の裁判傍聴で会社から干渉された秋元、板垣、加藤、五味田の四人とともに沖電気労組芝浦支部に対して「会社の不当な攻撃に対し、労働組合が自身の問題として取り上げ、対会社交渉などにより私たちの要求実現に尽力するよう」申し入れた。会社に対する要求として、(1)浅利・中山の元の業務への復帰(2)指名解雇に関する自主的な活動に差別や妨害を行なわないこと(3)年休取得の権利侵害に対する謝罪と再発防止の誓約(4)「仕事ミスが多い」など浅利・中山の名誉を毀損したことに對する謝罪などが掲げられた。会社は直ちに反撃に出てきた。総務課長らが申し入れを行った労働者の職場に押しかけてきて、「会社は年休取得について干渉も侵害もしていない」「こんなことで組合に申し入れるなど大げさだ」とつるし上げを行なった。六人は四月二九日に、この会社の許し難い行為を再度労働組合に訴え、会社に対して嚴重に抗議するよう申し入れた。

労働組合はようやく重い腰を上げたかに見えた。五月二二日、組合は申し入れた組合員から事情聴取を行なった。しかし、同時に会社からも「事情聴取」した。組合員である労働者の立場に立つのではなく、会社と労働者の間に立つ「調停者」のポーズを取ったのだった。三カ月後の八月二二日、労働組合は「双方の言い分がくいちがっていて、事実が確認できない。どういう仕事をさせるかは会社の専権事項である」と、この問題に関する話し合いを打ち切ってしまった。浅利・中山ら組合員の権利侵害を企業内で救済する道は閉ざされてしまったのだった。指名解雇者を見捨てた労働組合は、あくまで指名解雇の不当性を主張して外なる争議団との連帯を求める組合員に対しても、もはやその権利を擁護しようとしないうことが明らかになった。では、どうすべきか。浅利と中山たちは、長い深刻な議論をつづけた。このまま、あきらめて泣き寝入りするのか、他にたたかう道があるのか。企業内で救済の道が閉ざされたのなら、問題を企業の外に持ち出すしかない。仲間たちとの討論をへて、浅利と中山は意を決して九月二四日、東京都労働委員会に不当労働行為救済の申し立てを行なった。二人の元の業務への復帰、裁判傍聴など指名解雇撤回闘争への支援活動に対する干渉・妨害の停止、会社の謝罪文の社内報への掲載及び事業所内での掲示が二人の要求だった。沖電気の指名解雇事件に対する世間の強い関心を反映して、マスコミは二人の都労委提訴を事件の新たな発展として大きく報道した。

二人は職場でまったく孤立していたわけではなかった。ひそかに二人を支援してくれる労働者も

いた。定年間近いI係長もその一人だった。I係長は二人にこっそりとう言った。「私も年を取った。新任の若い係長からは、仕事のことはまかせてくれ、と言われている。実は私の頭越しにあなた方二人の配置替えをやられて困っているんだ。仕事から二人を抜いたら、うまく行かないんだと言っているんだが、みんなもそうだとやっているよ」。I係長は、二人からは見えないうちでいろいろと抵抗したようだが、会社の力にはどうすることもできなかった。そんなI係長が、こんな打ち明け話もしてくれた。「私も争議団の行商の品物を使わせてもらっているんだよ。女房が職場から持つてくるものだからね」。I係長の夫人は東京の地方公務員であり、沖電気争議団の支援に大きな役割を果たした東京都職員労働組合(都職労)の組合員だった。もちろん、二人を公然と支援してくれる職場の仲間もいた。都労委での二人の補佐人には秋元、板垣、加藤、五味田が沖電気争議団の中屋重勝、松本謙司とともに名を連ねた。秋元は証言台に立ち、板垣は会社側証人を反対尋問で鋭く追及した。職場のたたかいと争議団のたたかいが、まさに「車の両輪」となって、沖電気を追い詰めていった。

「たかが工場内の一課の中の配置替え」というにしては、会社は大きすぎるくらいの構えで都労委に対応した。審問には本社人事部長、法務担当課長、事業部管理部長、工場長、総務課長がぞろぞろ出席し、膨大な書面を提出してきた。二人の都労委提訴から約半年間は主に書面でのやりとりがつづいたが、都労委は書面だけではわからない、と沖電気に対して異例の職場立ち入り調査を

行なった。この立ち入り調査を含めて調査は四回行なわれ、労働者側・会社側いずれも四人ずつが証言台に立ち、都合二・三回の審問が開かれて不当労働行為、仕事差別の有無が争われた。会社は「企画課全体の仕事が単純で、自分で判断することもなく、特に浅利と中山が配置されたブックイング作業だけが単純作業なのではない。従って仕事差別など存在しない」という論法を展開した。浅利と中山は、会社が提出した書面の中から、企画課の仕事は部品や装置に対する知識、図面や仕様書を読み解く能力、電子計算機の伝票発行システムの理解やそれを使用する場合の工夫などが必要な仕事であり、これに対してブックイングは電子計算機が出力する帳票類の仕分けをするだけのまったくの単純作業であることを立証していった。仕事の中身を知っている職場の人間なら誰でも知っているこんな簡単な事実を、改めて立証しなければならないもどかしさとシラを切りつづける会社に対する怒りを感じながら、しかし、こうまでして職場の争議団支援を封じ込めようとする会社の焦慮と不安を目の当りにして、自分たちの立場の正しさに対する確信を深めていった。相変わらず会社の陰湿な締めつけがつづく職場では、それでもひそかに支援してくれる労働者がいる。ゴミ箱や部品箱に忍ばせて持ってきてくれたり、通りすがりに無言で手渡されたり、二〇〇〇円、三〇〇〇円とカンパが寄せられる。激しい会社の圧力に抗してたたかう自分たちに寄せられる貴重な支援と期待に、浅利と中山、五味田、板垣たちは胸を熱くすることが多かった。

都労委は八四年の一〇月八日に結審した。しかし、都労委の結論が出る前に、会社は和解に応じ

てきた。同年一二月に行なわれた和解交渉で、会社は浅利と中山をブッキングから元の業務に戻すことを承諾した。指名解雇の不当性を争う沖電気争議団の裁判でも次第に追い詰められてきていた沖電気が、争議発生以来初めて労働者に対して譲歩した。重要な勝利だった。配転や出向などの重大な労働条件の変更さえ、会社が専権的に行ない、組合員がそれによって不利益をこうむっても労働組合はまったく動くこうとしない状況の下で、「たかが一職場内の配置替え」を会社に撤回させたのである。浅利と中山を包んでたかかった職場の仲間たち、沖電気争議団、そして企業の枠を越えて結集し浅利・中山の闘争を支援してくれた電機総行動の仲間たちの共同の勝利だった。日立武蔵の田中秀幸、三菱電機の伊藤勇、松下電器の斉藤秀吉、日電玉川の石沢清、安川電機の前野武、サンスイ労組の河村輝彦などの電機の仲間たち、東北沖電気やキンセキ（旧金石舎）、ワラトクスチール（旧炭特殊製鋼）など沖電気関連企業の労働者からも勝利を喜ぶ連帯の挨拶が送られてきた。

困難な職場の力関係の下で、浅利と中山が元の仕事に復帰できたのはなぜか。沖電気争議団のたたかいが前進している中で、二人があえて自分たちの問題を労働委員会という第三者機関に持ち出し、狭い企業内の枠を破ってたたかいを広げたからである。企業の塀の中でこそ、憲法も通用しない資本の専制支配がつづいているが、それを白日の下に引き出し広く世間の目にさらした時、いかに道理に合わないものであるかがはっきりする。会社もまた、そのことに気づいたからこそ、都労委の命令も待たずに早々と二人を元の仕事に戻したのである。二人を包んでたかかった職場の仲間

たち、そして争議団が争議発生以来初めてかちとつた会社の重要な譲歩だった。

3 八王子工場の田中哲朗の提訴

沖電気八王子工場は東京都八王子市・高尾駅近くの浅川にある。ここでも沖電気争議支援からむ新たな裁判闘争が起こった。一九八一年六月二十九日、総合技術部LSI設計部勤務の田中哲朗が東京都港区芝浦にある本店（本社）営業部への配置転換を拒否して解雇され、これを不当として東京地裁八王子支部に提訴したのだった。田中は母親譲りの熱心な仏教徒であり、音楽が好きで職場のギター・マンドリン部の部長を務めたこともあったが、争議の発生まではどちらかというと目立たない存在だった。しかし、指名解雇が強行された後、田中は職場で公然と争議団の支援をつづけていた。「長いものにはまかれろ、と自分の生き方を変えることはできない。指名解雇は労働者として許せない」という、持ち前の信仰心から潔癖な信念を抱いていた田中は、会社が陰に陽に加える圧迫に耐えて一九八〇年の組合支部役員選挙にも、争議団支援を掲げて立候補して落選した。そのあげくの不当配転・解雇だった。組合は田中の苦情処理申し立てさえ、取り上げることを拒否した。田中は迷うことなく、裁判に訴えた。

指名解雇に際して、沖電気労組の八王子支部は最後まで首切り反対を掲げてたたかう姿勢を崩さ

なかった。組合員が役員を先頭に、職場で管理職を囲み、「人が多過ぎてわれわれの首を切るというのなら、まずあなた方が辞めるべきだ」と迫る激しい職場交渉も行なわれた。田中は「それは何もむずかしい理屈ではなく、何の罪もない自分の友人の首を切らせるわけにはいかないという、組合員として人間として当然の感情から来るもの」だったと述懐している。指名解雇が強行された後も、なお職場には会社に対する怒りと批判と争議団への連帯の気持ちが根強く残っていた。争議団が工場門前で配布するビラは大多数の労働者が受け取り、カンバも寄せた。会社にとって、これは八王子工場の「意識改革」の立ち遅れ以外のなにもでもなかった。会社の猛然たる巻き返しと締めつけが行なわれた。労働者の出勤時には、工場の門に守衛や職制が立ち、「争議団のビラは受け取るな」と干渉する。それだけではなく、門の傍の建物の屋上にはテレビカメラが据えられ、ビラを受け取ったり、カンバをする労働者を克明にビデオテープに記録した。このビデオテープをもとに、後から職制が労働者一人一人を呼び出して「そんなことをしていると、自分のためにならない。会社の再建に協力しろ」と追及する仕組だった。ビラを受け取るな、と一〇回も呼び出された労働者もいた。

こうした締めつけによっても態度を変えない労働者には賃金の差別や仕事の取り上げ、他の労働者から隔離して個室に閉じ込めるなどの圧迫が加えられた。それだけではなく、職場の親睦会からの除名、「挨拶を返すな、口をきくな」という職場八分が広がっていった。親しかった友人が口も

きいてくれなくなり、挨拶をしてもそっぽを向いてしまう。同僚との飲み会に顔を出したら、歓迎されるどころかつるし上げの対象にされる。釣りの同好会の世話人だったのにもかかわらず、釣行会の当日、わざとまちがった現地集合の場所を教えられ、行って見ると誰もいない。前々から「私の結婚式ではぜひお祝いのスピーチを」と頼まれていた後輩がにわかにならなくて、スピーチどころか出席することさえ断わってくる。なぜか、と問い詰めれば、泣きべそをかきながら「先輩を出席させると、私が会社からどんな目に合わされるかわかりません。どうかわかって下さい」と答える始末。仲間はずれやシカト（無視）のいじめに泣く小中学生もいるが、これは大のおとなの企業社会のできごとだ。子供じみたやり口だが、無邪気さはみじんもない。その陰湿さに寒気がしてくる。

そうした中で行なわれたのが、一九八〇年六月の組合支部役員選挙だった。指名解雇反対、争議団支援を掲げて田中哲朗、橋本良仁ら三人が立候補した。田中が自らの信念を譲らなかつたように、橋本もあくまで指名解雇反対の先頭に立ってたたかいつづけてきた労働者だった。会社は、この選挙でこれまで指名解雇に反対しつづけてきた組合役員を一掃し、会社の推す候補者で支部執行部を独占する作戦を立て、なりふりかまわず実行した。各職場では職制が組合員の一人一人を説得し、票読み活動を徹底した。田中ら三人の指名解雇反対、争議団支援を政策に掲げた候補者には絶対に投票するなど圧力をかけてきた。会社に対する忠誠心の表明では、ただ単に田中たちに投票し

ないという消極的な態度を示すだけではだめだった。自ら会社派候補の運動員となつて、積極的な票集めを行なわなければならなかった。それを拒否すれば、会社に対して批判する勢力である、あるいは田中たちの一味である、ときめつけられてしまう。最終的には、職場の九割の組合員が会社派候補の運動員に動員された。田中たちが職場の廊下で会つて声をかけただけで、顔色を変えてしまふ組合員がいる。電話で投票依頼をすれば、「自分は胸の中がすぐ顔に出てしまふ性格だから、あなたに投票すれば会社にたちまちわかつてしまう。だから、勘弁してほしい」と言う組合員がいる。もう誰も投票の秘密が守られるとは、信じていなかった。田中は剣道部にも入っていたが、剣友の一人は剣道部長が田中たちに投票しないよう部員に厳しく申し渡しをしていることを、そつと教えてくれた。

投票日直前には工場構内で立会演説会が開かれたが、ここで異様なことが起こつた。組合事務所の前に、一〇〇〇人余りの組合員が聴衆として動員された。最初に演説したのは、会社派の候補者たちだった。どの会社派候補にも聴衆の中から、かつてのどの役員選挙でも見られなかった激した調子の声援が飛んだ。しかし、会社派候補の演説が終わり、いよいよ田中たちの演説の番が回つてきた時、突然聴衆の圧倒的多数がいつせいにくりりと演壇に背を向け、職場に戻り始めたのだつた。「お前たちの演説など聞く耳もたぬ」という強い反発を態度で示したパフォーマンスである。激しい野次ぐらゐは当然、と覚悟していた田中たちも、これには啞然とした。すぐ気を取り直して

演説を始めたものの、もはやほとんど聴衆はいなかった。ちらほらと残った田中たちの支持者を、会社側の人間が八ミリ・カメラで撮影しているだけである。なぜ、こんなことが起きたのか。決して偶然ではない。会社側があらかじめ指示を出し、演出したことは明らかだった。会社派の運動員になることを拒否した組合員でさえ、前の列にいた人々が急にこちらを向き、能面のように無表情で押し黙ったまま、いつせいに自分の方に向かって歩いてくるのを見たとき、言い知れぬ恐怖を感じてその場に居たたまれなくなると後で語った。無人の広場で、田中たちは声を張り上げた。なんとかして、職場に帰ってしまった人々に演説を聞かせたかった。投票結果は、それでも田中たちはそれぞれ一〇〇票以上の得票で、会社が掲げた彼らの得票を二桁以下に抑えるという目標は実現しなかった。

選挙に敗れた田中たちを襲ってきたのは、それまで以上の差別と圧迫である。年末一時金や春闘時の賃上げでも、マイナス限度いっばいの査定がつけられた。指名解雇反対、争議団支援を訴えた支部役員選挙の三人の立候補者のうち、一人は職場八分に耐えかねて会社を辞めた。田中と橋本はがんばりつづけたが、配転されるといううわさが絶えず流されていた。そして、田中が実際に配転命令を受けた。橋本は仕事を取り上げられ、他の労働者から隔離された。田中や橋本を支持した組合員も同じような厳しい差別と職場八分の下に置かれた。一九九〇年代初頭の今日でも、田中の裁判はまだ続いており、一審では敗訴したものの、田中は「最高裁まで、いや定年まで争う。時間は

十分にある」と意気盛んだ。田中にとっては、沖電気争議はいまだに終わっていないのだ。

4 職場政策を掲げて

会社は圧迫し、労働組合は本来の機能を果たさない。その中でも、職場には不満が渦巻き、要求が生まれてくる。指名解雇に反対し、沖電気争議団と連帯をつづける職場の労働者は、そうした職場の不満をくみあげ、要求を組織するためにさまざまな活動をくり広げていた。職場有志による「沖電気職場政策学習会」の活動も、その一つだった。この学習会は、沖電気争議の発生前から各工場の活動家が工場の枠を越えて集まり、職場の不満や要求を政策化して職場に広く宣伝する活動を進めている。時々の政策はパンフレットにまとめられ、「沖電気の職場を考えるシリーズ」として刊行されている。沖電気争議が発生した一九七八年には、初めてこの「シリーズ」の第一集が発行された。当時の沖電気の合理化の実態と経営状態を徹底的に分析したこの第一集は沖電気の「希望退職」強要の首切り「合理化」が始まる以前に刊行されたのだが、実際に会社が「経営危機」を口実に首切り「合理化」を開始した時、会社の主張に対する強力な反論の武器となって、「希望退職」強要をはねのけようとする労働者を励ました。

指名解雇が強行された直後には「沖電気の職場を考える緊急特集―希望退職・指名解雇攻撃と闘

う」、八〇年五月には第二集「労働運動の進路をめぐる選択―職場の団結を回復する道は何か」、同年一月の指名解雇二周年には第三集「この二年間は何を物語る―あらためて問われた指名解雇」、八四年五月には第四集「人間らしく働ける職場を」と、「職場を考えるシリーズ」の刊行はつづいた。その時々企業の外でたたかう争議団と連帯しながら内なる職場の不満と要求を組織し、「合理化」とたたかい、労働組合を民主化するための職場政策を打ち出している。職場の活動家たちは、こうした職場政策をピラにして出勤時の工場門前で配布した。しかし、すでに争議団の門前ピラに対しては、会社は本店（本社）・工場の門前に、総務課長名で「最近、会社の周辺でまかれているピラは会社再建に協力している従業員のみなさんを批判し、会社を誹謗中傷するものなので受け取らないように」と大書した掲示板を出し、くず箆まで用意して職場の労働者のピラ受け取りを禁止していた。争議団を支援する職場の労働者が、こうした言論抑圧に抗議して独自のピラをまくことに対しても、会社は弾圧に乗り出した。

ある日、ピラをまいた職場の労働者の一人が、総務課から呼び出しを受け、直属の部長も同席して個室で糾弾された。次のような問答が、約三〇分にわたって行なわれた。

会社「今日、ピラをまいたが、どういうつもりか」

——会社の出した掲示は、言論の自由に対する妨害だからだ。

会社「妨害はしていない。会社を誹謗中傷しているピラは受け取ってほしくないからお

願っているだけだ。ビラ配布そのものを妨害してはいない。それなのに、なぜ妨害だというのか」

——各課の課長がみんなを集めてビラを受け取らないように指示したり、総務課長名で掲示を出したりすることが妨害だ。

会社「課長が願っているのは会社として当然のことである。掲示の内容もお願いしているだけだ」

——課長たちは「争議団のビラ受け取り拒否は、彼らを支援しないという意志表示になる。彼らの行動を励ますような行動はつつしんでほしい」と言っている。個々人に特定の意志表示を強制するのは、言論の自由妨害ではないか。

会社「強制ではない。お願いだ」

——会社の言う「お願い」には、強制力がある。その「お願い」を聞かなければ、考課査定の対象にすることもできる。

会社「反社会的な人物を会社が査定するのはあたりまえだ。そちらに言論の自由があるというのなら、会社にだってビラを受け取らないようお願いする自由もある。それが会社にとっての言論の自由だ」

——他人の言論を強制的に封じるようなやり方は、言論の自由ではない。ビラの内容に

異論があるのなら、内容に即して反論すればいい。

会社「とにかく二度とピラはまかないという誓約書を書いてくれ」

——そんなものは書けない。

「言論の自由」論争に見切りをつけた会社は、誓約書を書け、書けの一点張りとなり、押し問答がつづいた。直属の部長はほとんど発言せず、そばにいるだけだった。とうとう最後に、会社は脅迫にかかった。

会社「会社を誹謗中傷するような人に対しては、上司として責任を持たないと部長も言っているし、会社としても責任を持たない。今後もピラまきをつづけるのであれば、毎回やめるようお願いする。それでもやめないのなら、会社としてはしかるべき処置を取る」

——「しかるべき処置」とは、具体的にはどういうことか。

会社「説明する必要はない。会社が勝手に決めることだ」

その後、職場労働者の自主的なピラ配布に対する会社の妨害は激しくなった。総務課はピラをまく労働者に執拗な呼び出しをかけ、ピラの内容にも干渉してきた。一九七九年七月に、東京工場の活動家たちは「奪われた住宅手当、通勤費を取り返そう」というピラをまいた。前年の首切り「合理化」の際に、同時に行なわれた住宅手当・通勤費の削減の原状回復を求めたピラで、裏面には

「八省エネV—国民だけに押し付けても」という、当時の第二次石油ショックの中で政府が国民に押し付けた「省エネルギー政策」を批判する記事がのっていた。首切り「合理化」と同時に住宅手当は廃止され、通勤費の自己負担は増えた。また全社の始業・終業時間の統一で、本社部門の労働時間・拘束時間は延長された。ガソリンの高騰で増えた自動車通勤者の負担、社会保険料の引き上げによる労働者の負担増なども「合理化」による制度改悪で一方的に労働者にしわ寄せされている。一連の「合理化」・労働強化で、会社の業績は著しく向上しているのに、長い間たたかっただけの既得権は奪われたままである。それを取り返そうというのは、幅広い職場の要求だった。

しかし、会社は直ちにこのピラに干渉してきた。始業後まもなく、活動家の一人が総務課から呼び出しを受け、直属の課長立ち会いのもとに難詰された。——諸手当の切り下げは労働組合の了解のもとに実施したことであり、沖電気労組は労資協調路線に立ち、電機労連の方針とは多少違っている。あなたも労働組合の一員であり、こうしたピラをまくのは従業員としての自覚に欠ける——と会社は言う。さらに、政府が「省エネ」の名の下に国民のテレビ視聴時間や冷房機器の使用時間の短縮、洗濯機の使い方、入浴の仕方までこと細かく注文をつけていることに対して、ピラがエネルギーの六〇%は大企業が産業用に使っているのであり、休日出勤なしの完全週休二日制の実施や残業の規制、欧米並みの夏季休暇の導入こそが大きな「省エネ」になることを訴えているのに対して、文句をつけてきた。沖電気でも昼休みの消灯などの「省エネ」策が実施していたが、ピラで

は特にふれていないにもかかわらず、「タイミングから見て、会社の省エネ策を暗に批判しているものと受け取らざるをえない」と言うのだった。会社の活動家に対する追及は一時間にも及んだ。もはや、言論の自由などどうでもよい、会社やそれと協調する労働組合に対するいかなる批判も許さない、というのが会社の態度だった。批判に道理があるとなかろうと、そんなことは問題ではない。批判すること自体が「犯罪」なのだ。沖電気の「企業全体主義」はそこまできた。しかし、活動家たちは依然としてピラをまきつづけた。

5 「職場八分」を跳ね返すたたかい

何かにつけて「しかるべき処置」をふりかざして活動家を脅す沖電気だが、考課査定や昇格差別、あるいは仕事の取り上げだけでは、なかなか活動家を屈服させることはできない。より陰湿な、インフォーマルな形での活動家の孤立化、他の労働者からの切り離しが画策された。例えば、職場の親睦会や運動会などのレクリエーション活動からの締め出しである。職場八分が、活動家の目には見えないところで組織されていた。八王子工場信頼性技術部の鹿角譲治は、同じ工場で共働きしていた妻のサダ子を指名解雇された労働者である。サダ子は争議団員として指名解雇撤回をめざしてたたかっている。当然、鹿角も妻たち争議団を支援して職場でたたかってきた。工場門前や近く

の高尾駅頭での争議団支援や職場政策を訴えるビラまきにも積極的に参加した。そんな鹿角を目の仇にして、会社はそれまでの鹿角の仕事を取り上げ、実際には使われるあてもない英文の技術文献の翻訳をやらせていた。鹿角の机も他の同僚から隔離され、仕事の上でもほとんどつながりがなくなった。仕事の指示も口頭ではなく、メモで渡されたりする。一日中、誰とも話すことのない日々がつづいた。

一九八三年一月のことだった。ふだんはこちらから声をかけても挨拶を返すことさえしない同僚のMが、鹿角のところに来てきた。一枚の紙切れと封筒に入れた五〇〇円を鹿角に手渡すと、「鹿角さん、みんなが親睦会を辞めてくれと言っていますから、辞めてください」と切り口上で言っ、ぶいと立ち去った。何のことやらわからず、とまどっている鹿角の目に紙切れの文字が飛び込んできた。「鹿角讓治君のへ信技部親睦会へ脱退について」という表題がついた次のような文面だった。「彼はへ我々の働く沖電気Vを、そしてへ我々の仲間Vを誹謗中傷しています。昨年一月二六日にも、高尾駅前で公然と中傷ビラを撒いています。沖電気Vに働く者として、憤慨せずにおれません。そう云う者と一緒に酒も飲みたくないし、まして、親睦を深めようと云う気にはなれません。彼に親睦会から脱退して貰いたいと思います。同じように考えている方もいると思いますので、賛同される方は署名をお願いします」。呼びかけたのは信頼性技術部2課のI係長だった。手書きの文章の筆跡も彼のものである。その下に同じ課の二人の男女の署名が並んでいる。部課長

を除く全員だった。最初の日付は一月八日となっているが、今日はすでに一月二一日だった。文書は約二週間かけてこっそり課内を回り、課員全員の署名を集めて鹿角に手渡されたらしい。封筒の中の五〇〇円は昨年一二月に納入した会費だった。

信頼性技術部の親睦会には、「会員相互の理解と友愛を深める」ことを目的に掲げたきちんとした会則がある。正規従業員はもちろん、臨時社員も会員になる。毎月会費を納入し、年二回の親睦行事に参加できるほか、会員の冠婚葬祭には祝い金や見舞い金が支給される。その親睦会から脱退しろ、ということとは、もはや鹿角は同僚でも仲間でもない、冠婚葬祭のつきあいもしない、という決別宣言である。「職場八分よりもっとひどい。職場十分だ」と、鹿角の話聞いた活動家仲間も憤慨した。鹿角は直ちに親睦会を脱退する意志のないことを書面に書いて親睦会の顧問になっている部長に提出して抗議した。「部長は、こういうことを知っていましたか。こんなバカなことをさせないようにして下さい」と迫った鹿角に、部長は平然とこう言った。「署名用紙を見せてもらったから知っているよ。みんなが決めたことだから仕方がないね。みんなの総意で決まったことだ」。部長は「みんなの総意」をふりかざして、取り合わなかった。鹿角はあきらめずに、署名の呼びかけ人であるI係長にも釈明を求めた。「ここに書かれている誹謗中傷とはどういうことですか。私がいづ仲間を誹謗中傷しましたか」「おれがそう感じているんだ。呼び掛け文書を回覧したら、みんなもそう思っていて署名してくれた。もう、君とは話をしたくないな」。I係長もまた、「みんな

な」を盾にして逃げてしまった。

職場全員の署名をつきつけられたのは鹿角だけだったが、他の活動家も同じように職場のつきあ
いから排除されていった。同じ八王子工場の橋本良仁は、課の朝礼の席で「あなたは忘年会には出
ないでほしい。これは職場の総意だ」と申し渡された。東京工場の製造管理部企画課の浅利正と中
山洋子も、「今年から忘年会は課でやらず、職場有志で主催することにしたから」という理由で排
除された。課でやるのなら、同じ課員である浅利、中山を排除できない。職場有志主催なら好き
者同士でやることであり、主催者の意に添わない人物は排除できるというわけだ。沖電気争議団を
公然と職場から支援した労働者、会社に対する批判を掲げて組合役員選挙に立候補した労働者、そ
れを支援した労働者はほとんど例外なしに同じ仕打ちを受けた。低い考課査定や昇進差別、仕事差
別もつらいにはちがいないが、それにもまして「職場八分」は人の心を傷つける懲罰であり、見せ
しめだった。しかし、これに屈服しては、不当な指名解雇を撤回させることはできない。職場のた
たかいが後退すれば、外でたたかっている争議団はどうなるのだ。全国で争議団を支援してたたか
つてくれている人たちのためにも、原点である職場闘争を放棄することはできない。活動家たちは
迫害の中でも胸をはってたたかいつづけた。

沖電気では毎年、労使共催の運動会が催される。年一回の会社最大のレクリエーション行事の一
つである。従業員の家族はもちろん、パートタイマー、臨時社員、関連企業の社員も招待される。

工場によっては地域住民の参加も歓迎している。しかし、ここでも「職場八分」が行なわれた。沖電気の従業員の家でも、会社と裁判をたたかっている沖電気争議団員は参加させない、というのだ。夫婦、親子そろって参加してこそ楽しいはずの運動会だが、妻もしくは夫が争議団員であると、家族ぐるみでの参加はできなくなる。子供たちにとつては両親そろって連れていってこれてこそ楽しいのに、会場まで出かけて行っても父母のどちらかが入場を阻止されてしまう。楽しかるべき運動会が、子供心を傷つける。争議団員を家族に持つ職場の労働者にとつては、たかが運動会と軽視することのできない問題だった。八王子工場の米田徳治の妻、和恵と鹿角譲治の妻、サダ子は沖電気争議団員である。徳治と譲治は会社や労組に妻たちの運動会参加を認めるよう、強く働きかけていた。しかし、会社も労組も「会社を相手に裁判を起しているような者の参加は認められない。参加したければ裁判を取り下げてこい」と言うだけだった。

米田、鹿角両夫妻は企業内であかかないこの問題を、人権に関わる差別問題として社会にアピールした。沖電気八王子工場がある八王子市の市長、労政事務所、地元の人権擁護委員、東京都労政局や法務省の人権擁護局をたずねて、家族ぐるみでの運動会参加を訴えた。反応は意外なほど両夫妻に対して好意的だった。すでに沖電気争議団のたたかいは全国に知れわたり、争議をめぐる裁判も大詰めを迎えていた。沖電気の株主総会では、株主として出席した争議団の代表に会社は「指名解雇問題に関する態度のいかんによって差別するようなことはしない」と、言明してもいた。一

九八五年秋、当時の波多野八王子市長は沖電気を直接訪問し、「家族そろって運動会に参加できるようにしてほしい」と申し入れた。翌八六年一〇月二六日の「沖電気労組結成四〇周年記念大運動会」は、記念行事として盛大に取り組まれたが、これにも米田和恵、鹿角サダ子は参加を許されなかった。米田、鹿角両夫妻は再度、関係諸機関に訴えた。「沖電気は人としてやってはいけないことをやっている」（八王子市長）、「家族の参加を認めるように勧告する」（八王子労政事務所長）、「みなさんの希望が生かされるよう検討する」（東京都労政部）、「要求にそえるよう知恵をほしいたい」（法務省人権擁護局）、「人権侵害をやめるように説得する」（八王子人権擁護委員）と各機関は約束した。

しかし、こうした市、都、国の説得も頑迷な沖電気は聞こうとしなかった。運動会前日には、八王子工場で労組のいっせい職場集会が開かれた。名目は一時金闘争の報告だったが、それはほんのついたりで、職場委員が「何か他にありませんか」と言ったとたんに、「労組として米田、鹿角の奥さんを運動会に参加させるな」「門前で会社に文句を言っている争議団の人間と一緒に運動会はやりたくない」「せつかくの運動会が面白くなくなってしまふ」という発言が続々と飛び出した。「二人が来たら排除しよう」と決議した職場もあった。会社が組織したキャンペーンだった。こうした「みんなの声」を背景に、この年も米田和恵と鹿角サダ子は運動会に参加できなかった。しかし、この運動会排除事件は朝日、毎日、読売、東京の各新聞が報道し、またまた沖電気はその人権

差別体質を社会にさらけ出す結果となった。すでに裁判所では和解交渉が始まっており、争議団と中央支援共闘会議は全面解決に向けて全力をあげていた。そうした中で起こった運動会排除事件は沖電気に対する社会的な糾弾の包囲網をいっそう強化し、会社をますます孤立させた。

第4章 渦巻く専制支配の矛盾

沖電気の職場における資本の専制支配は、こうして一見完成したかに見える。しかし、実際にはきわめて大きな矛盾を内包していた。指名解雇に反対し、争議団と連帯してたたかう職場の活動家たちを、これほど激しく抑圧したのも、活動家が火種となって矛盾が爆発し、資本の専制支配が崩壊することを恐れたからだ。 「希望退職」強要・指名解雇に始まった大「合理化」は、職場の自由も民主主義も踏みにじって沖電気の業績を著しく向上させたが、労働者の本当の労働意欲や仕事の上での創意工夫を引き出す点では成功していない。資本の強圧の前に屈服を余儀なくされている労働者の中にも、暗黙の抵抗や面従腹背があった。活動家たちが抑圧に屈しなかったのも、見たところ孤立した彼ら、彼女らの活動が、実は広範な職場の不満や要求を代表していることに確信を持っていたからだ。沖電気の「合理化」はしばしば障害にぶつかり、ときには挫折や方向転換を余儀なくされている。資本は決して全能ではなかった。だからこそ、沖電気は争議団のたたかいに屈し、七一人の指名解雇を撤回し、三五人を職場に復帰させ、巨額の解決金を支払う和解に応じざるを得なかったのだ。

1 経営体質改善計画PART-2

一九八二年は沖電気にとって大きな節目の年だった。この年は沖電気創業一〇一年目に当たり、会社は「社歴二世紀の始まり」と宣伝し、一月から経営体質改善計画PART-2を発足させた。これは一九八六年までの五カ年計画で、売上を二倍増（四二〇〇億円以上）、利益を三倍増（税引前利益二五〇億円以上）にしようというものだった。計画作成の中心になったのは、一九七八年に始まった経営体質改善計画PART-1と同様、三宅正男社長だった。三宅社長は社内報「沖ニュース」（八二年一月号）に寄せた年頭挨拶で、経営の現状にふれ、「四年前に目標とした利益一〇〇億円計上の夢にはほど遠い。当時の欠損転落危機を一応脱し得た安心感や、そこから来る切迫感の欠如が経営施策の厳しさを失わせることは許されない」と発破をかけた。一三五〇人に及ぶ首切り「合理化」の結果、沖電気の業績は急激に上向いていたが、それでもなお「一歩対応を誤れば谷底へずり落ちる可能性を秘めた難局でもある。当社の収益体力はまだまだ足りない」と強調している。もつともつともうかる体質へと、資本の欲求はとどまるところを知らなかった。

同年三月に経営推進室（社長室の後身）が発表した「経営体質改善計画PART-2について」は、あの首切り「合理化」を「多少ドラステックな荒療治」などといとも簡単に言い捨てている

が、一九七九年から八〇年にかけての業績の好転を「これも冷厳にみると人員合理化の効果と官公需やICの急伸という神風の要素に支えられたものであった」とぬけぬけと述べている。「経営危機」を口実に首切られた争議団の人々、資本の専制支配のもとに労働強化や労働条件の悪化を押しつけられている職場の労働者たちから見れば、いふんと無責任な話ではないか。「合理化」も「意識改革」も、そもそも沖電気の官公需依存・受注経営の「ぬるま湯」的体質の克服を目指したものであったはずだ。ところが労働者が一三五〇人の生首を切られるという血の犠牲を払わされてから四年たった今も、官公需や金融市場（沖電気はこれらを「当社のメシのタネ」「基幹市場」と呼んでいる）の売上が確実に停滞すると見られる一九八二―八三年には「またしても業績の悪化が予想される」「このような腰のふらつきはつまり体力の強化いまだし」という経営体質から抜け出せずにいると、経営推進室は言うのだ。こういう経営体質では、「神風」が吹かないかぎり、またまた人員「合理化」に手をつけざるを得なくなる。しかし、今なお指名解雇を不当としてたたく争議団が存在する以上、それもできない。そこで、経営体質改善計画PART―2は、次のような九つの課題を掲げた。

(1) 長期技術ビジョンの確立（事業の選択や新たな事業の展開などを可能にする技術をどう開発、育成するかの長期的なビジョンの確立）

(2) 基幹市場（官公需や金融端末の需要）の深耕（「メシのタネ」である基幹市場は

電電公社の設備投資が停滞し、電話回線の開放や資材購入の門戸開放という競争原理の導入も行なわれた。金融機関端末の大型需要も一巡してしまった。しかし、この市場から離れるわけにはいかない。そこで市場を「深く耕す」こと、つまり変革に対応し、収益の維持を図ってあくまでこの市場にしがみつくなることが必要になる。

- (3) 民需事業の確立（官公需がなければ民需があるさ、というわけだが、ここで言う民需の中心はO A関連機器・システムを総合したオフィス・オートメーション需要のことである。この分野での沖電気の同業他社に対する立ち遅れは深刻だった）
- (4) コスト競争力の強化（民需市場での競争の成功のカギがこれだ、とされた）
- (5) 海外事業の再構築（赤字を減らす止血の段階から選択的拡大を目指す、とした。沖電気も単なる製品輸出の段階から、海外生産の本格展開に移る時期を迎えた。その分、国内生産は空洞化することになる）
- (6) IC事業の安定と成長（ICは「産業のコメ」だが、まさにそのために、鉄鋼がそうであるように市況によって売上が大きく左右される。「神風」が吹くときもあれば、需要減の「木枯し」が吹くこともある。商売としては水物である）
- (7) SBU体制の機能発現（鳴りもの入りで導入したSBUだが、中間管理職や一般

労働者の尻たたきにはなっても、沖電気の「大企業病」である経営の官僚主義化によって必ずしも有効に機能しなかった。後に述べるように、計画年度中に見直しを余儀なくされるようになった)

(8) 組織・人の活性化(教育や自己啓発がさかんに強調されるようになる。要はどこまで労働者に我慢を押しつけることができるかだ)

(9) 資源の適正配分と効率化(企業にとっては「資源」とはヒト、モノ、カネの三つである。とりわけヒトの適正配分として、出向や移籍がさかに行なわれるようになっていった。生首こそ切らないものの、「人員一定化政策」の名のもとに、一方で大量の新人採用を進めながら、中高年労働者の職場からの追い出しが相次いだ)

見てのとおり、新しい経営体質改善計画にも特別な秘術や奇策があるわけではない。PART 1同様、PART 2も結局は労働者に犠牲を強い、資本の生き残りを図ることがポイントになっている。「合理化」・労働強化の影響は、職場の労働者にとってますます深刻になっていった。一方、この新しい経営体質改善計画の陣頭指揮に当たった三宅正男社長は一九八二年六月一九日、病気のため死去した。春先に風邪をこじらせて体調をくずし、五月に社長から会長職に退いた矢先の出来事だった。後任の社長には、沖電気生え抜きの橋本南海男が就任した。しかし、この社長交代

も沖電気の労資関係になんら変化を生み出さなかった。橋本新社長は葬儀の席上の弔辞で、三宅会長の遺志を継いで社業を発展させる決意を表明し、最大級の賛辞で生前の業績をたたえたが、その中には次のような言葉があった。「(三宅前社長・会長は)積極的に労働組合との会合を持たれ、組合からの意見を尊重すると共に、率直にご自分の考えを述べられる等、よき労使関係の確立に常に留意されておられました。これらのこともあって貴方に対する従業員の信頼感と期待は絶大なものがあつたのであります」。沖電気資本にとって三宅社長の功績は絶大であつたに違いない。しかし、沖電気の労働者にとってはどうだったか。首切り「合理化」は沖電気の労資関係を深く傷つけてしまった。会社が言う「よき労使関係」とは、会社にとって都合のよい労資関係にすぎなかった。

2 「合理化」・労働強化はつづく

職場の活動家グループである沖電気職場政策学習会の「沖電気の職場を考えるシリーズ第四集―人間らしく働ける職場を」(一九八四年五月発行)は、この間の事態を分析して次のように述べている。「沖電気は一九七八年の人員整理以来、人員一定化策をとり、従業員数を約一三、〇〇〇人の水準におさえています。一方、新入社員の採用は三、五〇〇人以上にのぼっています。この数字はこの五年半の間に、いかに多くの労働者が沖電気を去らなければならなかったかを物語っていま

す」。七八年の「合理化」による人員減は一三五〇人だったが、総人員数が抑制されている中で、新入社員の増加数から見ると実際にはその二・六倍ぐらいの人減らしが行なわれたことになる。もちろん、外にたたかう争議団がいる現状では、新たに生首を切るわけにはいかない。人減らしの方法はもっぱら出向・移籍だった。七九年から八四年までに、沖電気は沖通信システムズ、沖電気物流センター、宮崎沖電気など一八社の関連会社を新設し、また既存の沖ビジネス、沖福祉厚生、沖不動産の人員も増やして、これらを沖電気本体からの出向や移籍の受皿にした。仕事も変わらず、職場も同じところ、しかも待遇がよくなったり、仕事がやりやすくなったわけでもなく、ただ身分だけが沖電気本体から切り離される。明らかに人減らしだけが目的の出向・移籍が行なわれる。一つの職場がまるごと子会社に移管された例や沖電気の本参加もない単なる取り引き先に飛ばされた例もある。出向は一応三年の期限がついているが延長もあるし、一度復帰してもまた出向に出されることもある。出向とは単に移籍の前段にすぎない場合が少なくなかった。中高年労働者にとっては、もはや沖電気は安心して生涯を托せる職場ではなくなってしまった。出向・移籍先は労働組合もないような企業がほとんどである。

長時間労働も慢性化した。民需化路線の中心とされたファックスやパソコンなどのOA機器、デジタル化PBX、売れに売れるプリンターや電子デバイスなどの職場では長時間労働が常態となった。労働基準法第三六条による労資の時間外労働の規制協定で、三カ月二四〇時間という異常に大

さい残業時間枠を決めた職場も出てきた。月平均八〇時間程度の残業は当り前、それなくしては日常的な仕事を処理できない。しかも、その枠さえ守りきれず、「適用除外職場」も出てくる始末だ。この間に労組は週休二日・週四〇時間労働制を獲得したが、実際には土曜出勤が慢性化し、週一回または二回の定時退社日以外は常に二時間以上の残業が常識になっている職場もあった。いつも定時で帰れるような職場は例外的な「ひまな職場」と見なされるようになり、週休二日・週四〇時間労働は有名無実化した。それでもなお人手不足は深刻で、マンパワー会社からの派遣労働者やパート労働者が大量に導入された。ソフトウェアの職場では、沖電気の正規従業員とこれらの外部労働者がほぼ半々と言われるほどの比率を占め、交換ソフト職場を例にとると、八三年には二一〇人だった派遣労働者が八四年二七〇人、八五年三三〇人、八六年三八〇人と年々増え、沖電気社員との対比比率では七五%から九〇%を占めるようになった。しかも正規従業員と同じように長時間残業を強いられていた。

一九七五年当時は、沖電気の各年齢ポイントの賃金は電機大手の平均よりいくぶん高めだった。しかし、八一年では電機大手の平均を下回っていた。二〇歳ポイントで電機大手の平均は一〇万一二〇〇円、三〇歳ポイントで一九万四〇〇円、四〇歳ポイントで二六万一二〇〇円であるのに対して、沖電気はそれぞれ九万五七〇〇円、一七万七〇〇円、二四万五七〇〇円とどの世代でも数千円から二万円の違いをつけている。沖電気労組は八一年から三年間で電機大手各社との格差を圧縮する

計画を立てたが、むしろ格差は広がっていった。八三年春闘後でも、沖電気の平均賃金は中卒男子では三〇歳未満、高卒男子では二〇歳代後半から三〇歳代前半、大卒男子では三〇歳代前半までが日本電気、富士通、東芝、日立の大手四社の水準を下回っていた。女子の賃金はさらに低く、特に中高年では男子との格差は七万円にも達した。細分化された職能給で低く格付けされ、ポストも与えられないからだった。もともと電機産業の賃金は他産業より低い。若年労働力や婦人労働力を多く使い、高密度のライン作業で高い生産性を上げるのが、電機産業の急成長の秘密だったが、その中でも沖電気はとりわけ低賃金である。低賃金であるがゆえに長時間の残業収入に頼らざるを得なくなる。当時の沖電気の全社平均の一人当たり残業は三〇時間だった。欧米などでは、残業に対しては懲罰的に高い割り増し賃率を課すが日本の割り増し賃率は低い。日本の資本にとっては、残業は雇用を増やさずに増減する仕事量に弾力的に対応し、生産設備の稼働効率を上げ、しかも労働者のための作業スペースや福利厚生施設の節約になる最善の手段であり、沖電気もそれを最大限に利用していた。しかし、低賃金と長時間労働は労働者の労働力の再生産そのものを不可能にしていく。沖電気でも、在職中の死亡が目立つようになった。本社の電電営業本部では、相次ぐ部長クラスの死亡で神主を職場に呼んで厄払いをせよという珍事件が起きたし、東京工場では仕事中の労働者が、屋上から飛び降り自殺する悲劇も起きた。高崎工場では休日出勤した労働者が職場で倒れ、そのまま死亡した事例もあった。

3 宮崎沖電気の火災事故

八二年の一〇月三日、宮崎沖電気の工場で火災が発生した。消火作業に従事した労働者五人が重軽傷を負い、うち一人が療養のかいもなく死亡した。この工場は沖電気争議と浅からぬ因縁がある。沖電気は七八年の首切り「合理化」と引き替えに、電電公社から当時の最先端だった六四キロピット・メモリーICの生産技術の無償提供を受け、メインバンクである富士銀行の資金面での全面協力を受けて超LSI（大規模集積回路）の生産工場の建設に乗り出した。翌七九年四月に建設計画が発表され、同年一月には工場立地が宮崎県清武町に決定した。「IC（集積回路）なくしてS/E（システム・設備）なし」と言われるIC事業は、まさに沖電気資本にとって「社運を賭ける」ものだった。工場は八〇年三月に着工、翌八一年四月には一万二三〇〇平方メートルの建物・設備が竣工し、三五〇人体制で早くも試験操業に入る。八月からは本格操業を始め、六四キロピット・メモリーICを月産数一〇万個製造するようになった。生産体制は八一年六月に二交替制、八月からは三交替制となり、八二年五月からは二四時間連続操業で年間三四四日勤務、人員も八〇〇人を超えた。この工場の着工から操業までの期間の短さ、生産の急激な加速は当時の業界の常識を破るものだと言われた。沖電気が首切り「合理化」を梃子として手に入れたドル箱が宮崎沖だった。八

二年八月には六四キロビット・メモリーICの生産量は月産一〇〇万個に達し、一〇月からさらに一五〇万個に増やす計画だったが、その矢先に火災が発生した。

火災が起きた一〇月三日は日曜日だった。この日は休んでいた宮崎沖電気の幹部社員の一人がたまたま朝の散歩中に、通常なら無色の処理済みのガスを排出している排気筒から黒煙が噴き出ているのを見つけた。消防車や救急車がけたたましい音を立てて駆けつけたが、外目には「煙も少なく、大した火災ではないように見えた」と、当時の目撃者である付近の農民が語っている。火災は天井裏で発生していた。屋根との間の高さ二メートルほどの空間で、網の目のように配管がはりめぐらされている。もちろん、照明もない。黒煙と熱風の中でポリプロピレン管がはじけて燃えていた。その中でエアマスクを付けた宮崎沖電気の自衛消防隊が必死の消火作業を行なった。消防署の調べでは、工場が火災の発生を知ったのは午前八時二五分だったが、消防署への一一九番通報は一四分後の八時三三分に行なわれた。初期消火の大事な時期に、宮崎沖電気はとりあえず自衛消防隊の力でなんとかしようとしたようである。手に負えないとわかって一一九番し、消防車が駆けつけてからも、会社は注水を控えるよう頼んだ。ガスや化学薬品が多い工場への注水は危険であるというのが理由だったが、だいたいな設備に水をかけられてはたまらないということでもあった。消火は難航し、屋根に穴を開けて煙を抜き、そこから注水することによってやく二時間後に鎮火した。だが、その間に自衛消防隊員の小木曾哲夫（当時二六歳）が行方不明になってしまった。消防官が小木曾を

発見し、救出した時には有毒ガスと熱風を吸い込んで危険な状態だった。苦しさのためか、エアマस्कもかなぐり捨てていた。肺の奥まで火傷を負った「気道熱症」。直ちに手術が行なわれた。

しかし、手術をしても結果は思わしくなかった。火傷のため気管はせばまり、肥大して極端に機能が低下した肺が心臓を圧迫していた。呼吸は吸入管を挿入し、機械の助けで行なった。火傷が化膿するのを防ぐために大量の抗生物質が投与され、それが体の抵抗力を奪っていった。小木曾は火災から約半年後の翌年四月に入院のまま亡くなった。一度だけ訪れた小康状態のとき、たまたま誕生日だったので、病院の看護婦から花やケーキを贈られて喜んだ、という。しかし、そんな時でも家族が火災の原因などについて聞くと、「ひみつ」と言っただけで答えなかった。宮崎市消防局がまとめた宮崎沖電気の火災の記録には「IC製造事業所では設備、器具、配置状況さえも企業秘密であり、立ち入り調査もままならない」という記述がある。もしも、宮崎沖電気が生産と企業秘密保持を最優先する態度を取らずに安全・防災管理に充分力を入れていたら、小木曾の死を招くこともなかったのではないだろうか。だが、沖電気の生産第一主義は、この事件でもいっこうに変わらなかつた。工場の復興は最低六カ月はかかると言われたのに、わずか三カ月の突貫工事で生産を再開した。事件は宮崎県議会や地元の清武町議会、さらには同じ沖電気のLSI工場のある八王子市議会でも深刻な問題として取り上げられ、原因の究明と再発防止が強く求められた。しかし、宮崎大学と警察庁科学警察研究所の合同調査によっても原因ははっきりせず、先端産業の特殊火災であるだ

産業の米



'81.12.9

- ◆ 設備投資と企業拡張はすごい。
宮崎に約250億円で新工場。
'62年採業めざし宮城県にも約
300億円の超LSI工場。

けに刑事責任の追及もはやむやになつてしまった。
 沖電気争議団と浅利正ら職場の活動家たちはこの事件を重視し、火災発生から約一〇カ月後の八
 三年夏に現地に四人の調査団を派遣した。調査団は亡くなった小木曾の実家をたずねた。小木曾は
 工業高校電気科を卒業して地元企業に勤めていたが、宮崎県が先端企業誘致のサンテクノポリス計
 画を立て、宮崎沖電気がその中核企業として設置された時に請われて入社した。この転職に、本人
 はあまり気が進まないようだったが、環境管理課の仕事をまじめにやり、自衛消防隊にも入って

いて、この難にあった。建設会社の技師だった小木曾の父親は、訪れた調査団にこう語った。「県当局はサンテクノポリスとかなんとか言っていて、企業誘致にやっきになっているのだから、企業の問題点をあまりつつきたくないのだ。自治体がそういう姿勢を示すと企業が来てくれないと思ってる。それがこんどのような事故につながるのだ」。小木曾の両親にとっては、あきらめきれない息子の死。その本当の原因さえ、企業秘密の壁によって明らかにされないまま、事件は過去のものとなってしまった。父親の言葉を聞いている調査団のメンバーは複雑な気持ちだった。この宮崎の豊富で清浄な水と空気を求めて進出した沖電気の工場は、自分たちに押しつけられた首切りや品川工場の閉鎖、跡地の電電公社への売却はじめ一連の「合理化」によって誕生した。その同じ工場が地元の人々の若者の命まで奪ってしまった。争議団と職場の労働者は、口先だけでない真の安全対策を求める宣伝を強めた。

4 行き詰まる経営手法

沖電気は次々と新手の経営手法を取り入れたが、それらの手法がことごとく成功したわけではない。例えば、一九八三年ごろに取り組んだM I C（マネジメント・オブ・インダイレクト・コストの略、間接部門効率化計画）などは、橋本南海男社長自ら「掛けた工数の割には成果が上がらな

った」と失敗を宣言した。SBUもそうだったが、沖電気は自らの経営体質「改善」に外部の力を借りることが多いのが一つの特徴であり、この時も日本能率協会に二〇〇〇万円を支払って分析を委嘱し、担当取締役は「社外の専門家の指導を得た方が効果が上がる場合が多い。社外の人の方がクールに分析できるし、改善勧告にしても納得しやすいからだ」と説明した。沖電気のような体質の大企業の場合、上級管理職や役員との派閥や人脈、情実がからみ、なかなか内部から改革の火の手を上げることができない。ここ一番という時、外部の「権威」を借りてドラステックな「改革」を、となりがちだ。しかし、この種の「改革」が本当に改革すべきものにメスを入れるかというところではない。「改革」が外圧によって始まるから、内部の情実がらみの人脈・派閥はそれを相互の権力闘争に利用したり、逆に自らの温存のために高見の見物を決め込んだりして、なかなか自らを改革したり、改革の主体となって責任を果たそうとしない。結果についても無責任になりがちである。M I Cは、そうした失敗の典型例だった。

部課長クラスを集めた講演会で、日本能率協会の講師はさかんにM I Cの効用をたたえた。「直接部門の無駄は目につきやすいが、間接部門では見えにくい。しかし、無駄はいたるところにある。仕事の内容を分析して、その無駄を発見し一掃することだ」と、とうとうとぶち上げられて、しばらくは「何事もM I Cの精神で」と言われると泣く子も黙る社内の雰囲気がつづいた。しかし、実際の作業となるとたいへんだった。間接部門の職場では、各人が一年間の仕事の内容を分解して書

き出し、その二五%を削減する方策を提出せよと命じられた。仕事内容を書き出すだけでも膨大な作業になる。全社的な分析には専従者約一〇人が張りつけになった。専従者の中には、このためわざわざ単身赴任で本社に転勤してきた人もいた。M I Cで間接部門の仕事は逆に増え、日常の仕事はもちろん、M I Cの作業そのものもなかなか進まない。初めのうちこそ、高崎工場では間接人員八七〇人の二五、三〇%が削減できる見通しが出て来た、この余剰人員を顧客訪問に回して営業を強化するのだというまことしやかな話が伝えられたが、いつの間にか尻切れとんぼになり、社長の失敗宣言が出された。外部の人間が頭で考えるほど間接部門に無駄があったわけではなく、職場では外部の人間にやたらにかき回され、余計な仕事ばかりさせられたという印象を残した。この「改革」が徹底して上からの押しつけでやられたことに対する有形無形の抵抗もあったに違いない。尻をたたかれたのは一般労働者であり、もつとも不本意な結果を押し付けられたのは単身赴任までしたM I Cの専従者たちだった。

表面上では「自主的」な運動であるQC運動なども、本当に労働者の働く喜びや自主的な創意工夫を引き出すものではない。改善提案も何年もつづけていけば種切れになってくる。労働者は猛烈な尻たたきに倦み疲れ、運動は形式化してくる。一九八〇年六月に始まったM-100運動は八三年に終了するが、一二億円の経費節減に貢献したとされるこの運動も、会社に言わせれば多くの問題点があった。(1)運動がなぜ必要なのかの理解が充分浸透していなかった、(2)自主管理

活動という名のもとに管理者の取り組みが弱かった、(3)運動の方針・手法の教育が不充分だった、(4)一〇〇億円の節減という有形の効果にこだわりすぎ、問題の本質を究明する姿勢が弱かった、などの「反省点」を一九八三年七月の社内報「沖ニュース」は指摘している。息も継がせず会社は八三年六月には「新M-100運動」を発足させ、さらに八四年四月にはこれをCWQC(カンパニー・ワイド・クォーリティー・コントロール、全社的品質管理運動)へと発展させた。新M-100運動は、それまでの同一地域の職場ごとのQCサークルを、事業部単位のサークルに模様変えし、「サークル活動の成果をより効果的に水平展開できる」ことを狙った。同時に教育・研修を重視し、「日常の仕事にQC的手法を活用し、仕事の質を高める」こともうたったが、これは職場にとってなかなかの負担となる。「納期に追われて目先の仕事をこなすのが精一杯なのに、のんびり研修などやってられない」「研修に行つて目の色を変えて帰ってきたが、三日坊主でたちまち元の仕事ぶりに戻ってしまった」などという声が上がってきて、社内報でも「研修も納期もどっちも大切。研修で開いた穴は職場に残った人が埋めてほしい」「やる気をなくすのは上司の責任」などと躍起の説得をやっている。改善提案運動もとにかく件数を増やすために、半年前の古い提案をちよっぴり手直しして出すような労働者の「生活の知恵」も出てきた。

CWQCは別名トータルQC(TQC)とも呼ばれているもの。新M-100運動を助走として教育・研修、サークル活動、管理者中心の管理改善を三本柱に進められた。橋本南海男社長によれ

ば、「ユーザーニーズに対応できる企業体質」「収益力の高い企業体質」と合わせて「人間性尊重の企業体質」をめざすものだが、残業料も払わずにQCサークル活動や改善提案活動に狩り立て、人手不足を承知の上で日常の仕事の他に研修を押しつけたりするのが「人間性尊重」なのだろうか。沖電気が本気で人間性の尊重を考えるなら、一九七八年の不当指名解雇をまず撤回し、首切られた人々を職場に復帰させるべきではないか。沖電気はこの間に百数十億円の巨費を投じて全工場のファクトリー・オートメーション化（無人・自動化）を進めたが、その過程では「人間性の尊重」とはうらはらな出来事が起きている。板金や組立の熟練工が不要となり、あっちこっちと配転される。二〇数年間の経験を持つ機械工が「電子計算機も同じ機械だから」とコンピューターオペレーターに回された。教育重視を言う沖電気なのに、たった一週間の教育しか受けられず実務についた。機械工の仕事は図面を見ながら直接自分の目と手で仕上げていくのだが、コンピューターは端末の操作だけで内部の仕組みもわからないブラックボックスだ。おまけによくわからない英語を使わなければならない。息子のような「先輩」に、覚えが悪いとどられる。コンピューターは二四時間稼働だから、勤務は交替制となり不規則な生活を強いられた。暑い工場の現場から人間のためではなくもっぱらコンピューターの機能保全のために常に一定温度に空調されている職場に移って体調も狂った。そしてコンピューター部門はそっくり子会社化され、出向者にされてしまった。高崎工場では、小型プリンターの生産ラインが自動化されて一〇〇人が浮いたとされ、そのう

ち七〇人が特約店に出向させられた。一カ月の教育で高崎市内を中心にパソコンを売り歩いた。ほとんどが中高年で、営業の仕事など初めてだった。「給料の半分も稼いでくれたらいいと思っていたが、三カ月目から給料以上の成績を上げた」と会社は言ったが、実際は沖電気の顔が利く関連会社に泣きついて買ってもらっていたわけで、一巡するとさっぱり売れなくなってしまった。その同じ高崎工場では、通路に埋設された誘導ケーブルの上を走る無人搬送車を監視する工業用テレビが、労働者の監視に使われていたことがわかった。会社は工業テレビを使って勤務中に席を離れたり、歩き回る労働者の数を調べ、「コーヒーやタバコはなるべく自粛し、また他の人を誘わないこと」「便所に行かないですむよう、就業前に用をすませておくこと」などの厳しいお達しを出した。機械に監視され、使われ、追い出されさえする労働者たちの姿は、チャップリンの映画「モダン・タイムス」の時代と少しも変わらない。機械化・自動化は労働者の負担や危険を減らすためではなく、あくまでも企業の利益追求のために行なわれるのだ。

5 「エクセレント・カンパニー」はどこへ

CWQCの導入と並行して、沖電気は一九八四年九月末に「一九九〇年シナリオーエクセレントカンパニーを目指して」を発表した。当時の沖電気の売上は三〇〇〇億円だが、これを六年後には

一兆円に増やす、名実ともに超優良企業になるというものである。「エクセレント・カンパニー」とは、アメリカの経営学者が書いた同名の本によると、環境適応能力が優れ、行動的で顧客の需要に密着し、自主性や企業家精神に富み、単純な組織と小さな本社を持つ「理想的な企業」のことが、沖電気はさっそく物まねをして自社のスローガンに取り入れた。実は、この「理想的な企業」の条件の中には「人間性の重視による生産性向上」というのも入っているが、これは沖電氣流に解釈すればよい。つまり、C W Q C という「会社全体に危機感を植えつけ、みんながこれから大変なのだ、どうにかしなければいけないのだ、というコンセンサスのもとに頑張っていく一つの手法」(橋本南海男社長、一九八四年一月「沖ニュース」)で、労働者の尻をたたけばよいのだ。資本の専制支配の恐怖や不安に駆られて働くのも「人間性」の一側面だというわけである。この「エクセレント・カンパニー」のいう「単純な組織」にならったのかどうかかわらないが、一九七八年の大「合理化」の一環として鳴りもの入りで導入された S B U (戦略的事業単位) は、一九八五年三月に「新事業部制」に置き換えられた。それまでの電子通信、O A、情報処理、電子デバイスの四事業部を事業本部に格上げし、製品ごとの S B U を事業部として「環境条件や特性の異なる事業を組織的に分割・独立させ」、営業は事業本部が握り、事業企画・技術・生産は事業部で統括することにした。S B U 時代と仕事の区分けは変わったが、「事業単位ごとに戦略の立案、事業の推進、評価を行なう」考え方には変わりがない。これによって、個々の事業部の「機動性と活力」が高ま

るとされたが、労働者は配転・出向に振り回され、ますます労働強化を押しつけられることになった。

TQCは一時は大企業で流行したが次第に形骸化していった。品質あるいは仕事の質を一定にするにはデータが重視され、標準化・規格化が必須となり、ムラをなくすこと、個人プレーよりチームワークに徹することなどが必要になるが、それは「自主」と言う名で管理を徹底することになる。TQCが徹底されればされるほど、職場は息苦しくなっていく。「TQCはトテモクルシイ」「つくれデータ、隠せ真実。厳しく追及、他人の失敗。笑ってごまかせ、自分の過ち」などという戯歌が生まれたTQCの「モデル企業」もあるほどだ。しかも大企業では多くの場合、こうした「自主」と言う名の管理強化が、労働組合の資本への屈服、インフォーマル組織の私生活のすみずみまでの監視や干渉と一体になっているのだから、息苦しさは極端になる。TQCによる経営への「全員参加」をうたったところで、しょせん労働者は経営者ではない。「自主」と管理の矛盾はどこまでもつきまとい、その中から「TQCでは本当に創造的な仕事は生まれない」「QCサークル大会の発表も、内容より形式を整えることに追われがち」などという批判が経営者の側からも生まれてくるようになった。沖電気のTQC、つまりCWWQCもまったく同じ問題を抱えていた。品質向上のためのCWWQCなのに、かえって品質に次々問題が起こり、製品の回収騒ぎが続発し、事故も発生した。職場は人減らしが進み、ベテランの労働者がいなくなったり、いても活用されていない。納期

に追われて急ぐあまり、ミスを犯してしまう。SQC（統計的品質管理）やVE（品質・信頼性を維持したままでのコスト削減）の理論は立派でも、理論だけで製品はできない。「現場のことをよく知っている労働者がいなくなってしまう。VE、VEと言われてよく分からないものだから、必要なもので削ってしまい、昔にやった失敗をまた繰り返ししてしまう」というのが現場の声である。電信・電話通信では「技術の沖」と言われてきた企業なのに、技術面の立ち遅れは著しい。レーザープリンター、デジタルPBX（構内電話交換機）、光通信、光ディスクなどの技術で他社に水を開けられ、電子デバイスでもメガ、四メガ、一六メガと進むにつれて開発のテンポが遅れていった。「当面いくらの売上になるかで仕事の優先度が決まり、売上貢献度で査定される」「目先の仕事で追いまくられ、じっくり開発研究している暇がない」「日本電気と比べて同一機種の開発の人手は数分の一だ」「一人で何機種も持たされている」「技術ではだめな人間でも、労務管理のうまいやつが出世する」などという研究・開発部門の不満の声が広がっていった。

八〇年代の後半に入ると、CWWCの影は急速に薄くなっていった。QCサークルも発表大会をなんとかしのげればいい、という形骸化が目立つようになり、工場ごとの大会は中止となり、橋本南海夫社長まで「（QCサークルの）全社大会までやめる必要はないと思う。年に一、二度のお祭りがあってもいいんじゃないかな」（一九八八年一月、沖電気労組の機関紙「沖労新聞」）などと言い出す始末である。社長にとっては「お祭り」でも労働者にとっては日常の業務以外の多大な負

担を押しつけられる「仕事でない仕事」だった。QCサークルも一面では、若年労働者がそれなりに発言の機会を与えられ、職場の問題を話し合う場にもなる。職場の自由と民主主義が十分に保障されていれば、あるいは本当に労働者の自主的な創意・工夫や活力を引き出す場にもなるかもしれない。しかし、資本の専制支配の下で、それはありえないことだった。後にはCWWCに代わって「活性化運動」なるものも登場するが、いかに手を変え品を変えたところで、資本の専制支配と利益追求のための「自主管理」運動であることには変わらない。沖電気争議団には、門前のピラ・カンプ活動などいろいろな機会に職場労働者のさまざまな反応が寄せられたが、こんな声もあった。「裁判をやっている人たちは本当に会社へ戻ろうとしているのですか。こんな給料の安い沖電気へ戻ろうとする気持ちがあるからではない」（女性、二〇歳）。低い賃金で猛烈に働かされる職場、会社に対する批判めいたことを言えばたちまちにらまれる職場、そんな職場になぜ戻ろうとするのか―彼女にはどうしてもわからなかったのだ。しかし、沖電気争議団はあくまで職場復帰を求めてたたかっていた。何よりも不当な首切りを許さないために、資本の専制支配を打ち破り、職場の労働者の団結と連帯をもう一度取戻すために。そして差別と抑圧に負けず、公然と争議団支援をつづける職場の労働者たちは裁判の傍聴はもちろん、裁判のための資料作成、集会への参加や訴え、募金や行商活動など争議団と行動をとにした。沖電気資本がいかに躍起になっても、八年四カ月の争議の間、職場の内と外とを結ぶ団結と連帯の水脈を断ち切ることはついにできなかった。

6 果たされた職場復帰

一九八七年三月一三日、争議の和解調印が行なわれたその日に、沖電気の各職場では課長たちが和解について会社の通達文を読み上げる形で説明をした。一部の職場では翌日の朝礼に回したところもあったが、会社の対応はきわめて早かった。「職場へ戻ってくる連中とは口をきかず、無視するように」と付け加えた職制もいたが、これは職制個人の勇み足ではなく、会社が職場復帰者に対してひそかに決めていた方針だったことは、その後の経過が示している。沖電気労組も三月一六日の中央委員会で「和解成立にともなう労働組合の対応について」を決めた。その内容は、(1) 組合員資格は七八年一月二一日付けで喪失したが、和解内容により八七年三月一三日から発生する(2) 組合費と闘争資金の徴収は就労後の最初の給料から行なう(3) 当事者間で和解にもとづき決定された労働条件は労働協約その他の諸規定に影響しないものとするの三点だった。労組は外向けには、「解雇問題の司法解決に関する沖電気工業労働組合の立場について」という釈明文を発表した。それには「和解に至った裁判は、解雇対象者が自身の責任に於て行なったものであり、当労組としては司法解決に関して判断できる立場にない」旨のことが書かれて無関係を強調している。しかも、四カ月後の第三四回労組定期大会の議案書でも、争議和解について一言もふれず、なぜふ

れないのかと質問しても組合幹部は「ふれる必要がないからだ。そんなことに時間を取るよりも、会社再建について議論すべきだ」と一蹴した。

しかし、七月末に開かれた沖電気工業労組の定期大会は、実際には沖電気争議団と復職者に対する糾弾の場となってしまう。当日の質問・意見のうち約四分の一（発言者延べ一八人）が「争議解決」に集中し、しかもその大部分は誹謗中傷や反共攻撃だった。それに対する執行部の答弁も事実を歪曲したり、誤認したものだ。議論の内容があまりに露骨であるために、外部に漏れることをはばかってか、正規の組合機関紙の「沖労ニュース」ではその大部分を載せず、職場には別に「討議要旨」を印刷して配布した。ここでその討議の一部分を紹介しよう。

●本庄支部「三五人問題（注・復職者のこと）には、職場にかなり不満がある。和解金一つとっても従業員一人当たりの負担は一〇万円になる」

●富岡支部「企業再建に汗を流しながら、一方で労働条件の切り下げを強いられている中で、会社を誹謗中傷してきた人間に一三億円もの和解金を支払ったのは、どうしても納得できない」

●高崎支部「三五人の再雇用は、われわれが働き出した金を一三億円も支出し、まことに腹立たしいというのが職場の率直な気持ちだ。職場における取り組みがさらに大切になるが、どう指導していく考えか」

●本部答弁「三五人の再雇用に対する職場の気持ちはまさにその通りだろう。その行動を見守っ

ていく必要がある。執行部と十分に連携をとって対応してほしい」

●東京支部「日共の指導を受けていたと考えられるが、組合員としての再教育が必要となるかもしれない。組合本部の指導を強めてほしい」

●本部答弁「日共の行動事例集を検討してみたい。さらにA、Bコース（組合員教育講座のコース）などの場を活用して、再雇用者に対する対応策も検討したい」

見てのとおり、討議の中では争議の解決を喜ぶ声も復職者を歓迎する声も出なかった。八年四カ月の歳月をかけて、不当な指名解雇を撤回させて職場に戻ってきた労働者を同じ労働者が糾弾している。「労働条件の切り下げ」を強いられるのは「会社再建」のためなら辛抱するが、不当に労働権・生活権を踏みにじられた仲間に対する和解金の支出は「納得できない」と言う。沖電気争議団は確かに日本共産党の支援も受けたが、もつとはるかに広い国民的な支援に包まれてたかつたのであり、だからこそ勝利の和解が成立したのだが、そうした復帰者に対して「再教育」が必要だと言い、執行部も「日共の行動事例集」なるものを持ち出して治安警察まがいの答弁をしている。かつて「全てか、無か」と言う確信も展望もない方針を掲げて「合理化」反対闘争をたたかい、一敗地にまみれるや指名解雇対象者をあつさりを見捨て、ひたすら労資協調の路線を突っ走った沖電気労組は、とうとうここまで変質してしまった。もはや労資協調どころか労資一体である。大会討議で出てきたのは、労働者の声ではない。沖電気資本の赤裸々な声だった。不当な指名解雇を撤回せ

よと世間が余りに騒ぐから、しぶしぶ和解に応じてやったのだ。いつそ争議団を企業の中に封じ込めた方が抑えこみやすい。職場に戻ったらただではすまないぞ、という和解の精神とはまったくうらはらな資本の本音が噴出したのがこの労組定期大会だった。

7 新たなたたかいの日々

和解協定で約束された期限ギリギリの一九八七年六月三〇日、沖電気争議団の三五人は職場に戻った。八年半をへてもどった職場は、大きく変わっていた。何よりもまず仕事を覚えなければならぬ。六カ月もの長期「研修」が待っていた。和解協定にもとづく「研修」とは言うものの、一貫したカリキュラムもなく、極端に困難な課題を押しつけたり、逆に単純作業で時間をつぶさせたりした。またも労働者の能力を引き出し、労働意欲を高めるような内容は乏しかった。それでも、復帰者たちは懸命に勉強した。コンピュータのプログラミングなどの講習では、自ら参考書を買ひ込み、休日返上で学習に精を出した。この「研修」は当面、復帰者たちを職場から隔離し、他の労働者と接触させないようにすることが最大の狙いだったといえる。

一九八八年一月に三五人の配属職場が決まったが、電気の調整をしてきた労働者に機械加工をやらせたり、ソフトの労働者を倉庫勤務に、機械工作のベテランを基板の試験やパソコンの入力作業

に回すなど本人の経験や希望はわざと無視された。新聞の切り抜き、翻訳など、どちらかといえば単調な仕事が多く、他の労働者との仕事上の接触もほとんどない。和解協定にうたわれている本人の「職歴・能力・適性・希望及び要員配置の状況等を総合的に勘案」した結果とは到底思われなかつた。座席の配置も他の労働者から切り離してぼつんと壁に向きあわせたり、倉庫のようなどころや通路の傍にするなどの差別をした。周囲の労働者と交流しないようにするためであるとともに、未経験労働者として扱うことで賃金その他の低い格付けを当然であるかのように見せかけるためでもあつた。復職者をなにか伝染病患者でもあるかのように隔離し、差別することで他の労働者に対する見せしめの効果もある。外部から見えない企業の壁の中で、沖電気は復職者に対する陰険きわまりない報復を開始した。

ある男性の復職者は苦笑しながら語つた。「とにかく、みんな口をきいてくれない。上司がいるときには特にそうだ。職場に土産の菓子などが持ち込まれても、私にだけは配ってくれない。社内の健康診断で検査車の前に並ぶと、必ず私の前後にインフォーマル組織の人間が並ぶ。検査のことについてちよつとしたことを聞いても答えもせずにはそっぽを向く。災害避難訓練のとき、会社は三列縦隊で走れと命令するんだが、私の横には誰もこないんですよ」。だが、そんな彼にもこつそり声をかけてくれる職場の仲間がいる。「悪いことばかりじゃない。きつといいことだってある」と言ってくれたその労働者は、彼をなくさめるつもりだったのだろうか、それとも自分自身をそうし

た言葉で励ましたかっただろうか。

ある女性の復職者は、こんな経験をした。復職してまもなく、彼女は職場の異動による転出入者の歓送迎会に招かれた。これは彼女たち復職者の間ではめったにない異例のことである。喜んで出席した彼女は、出席者の一人一人に「いねいに挨拶し、ビールを注いでまわった。ほとんどの人は無言でコップを差し出すだけだったが、中に一人だけ「大変だったね」とねぎらいの言葉をかけてくれた人がいた。思わぬ言葉に、彼女はほんのわずか目を潤ませた。ところが、その後はこの種の歓送迎会にしばらく招かれなかった。やっぱり「職場八分」なんだな、と思い始めたとき、また課長と係長から声がかかった。

「こんどの歓送迎会には、あなたにも出席してもらいますよ。ただし、条件がある。全員にビールを注いでまわったりしないこと」

「はあ」

「それから、人前で涙を見せたりしないことです」

彼女はあつけにとられた。最初の歓送迎会の時のことを言われているのだ、と気がつくまでちょっと時間がかかった。その日に出席した歓送迎会は、いささか滑稽なことになった。彼女の両脇の席に課長と係長がすわり、監視役を務めた。彼女はもっぱら二人にだけ黙々とビールを注ぐ。あまり彼女のことを知らない部長が、ダンスのお相手に彼女を指名してきた。あわてふためく課長と係

長をしり目に、彼女は「今日は体調があまりよくないものですから」と丁重にことわった。ろくに酔えなかった課長と係長は二人だけの二次会に行き、そこで相当に悪酔いしたらしいという落ちまのでついた。この話には滑稽さと同時に、不気味さがある。酒席のざわめきの中でも、復職者の一挙手一投足まで監視している人間がいて、表情の一瞬の変化さえ見落とさない。彼女の「人前での涙」もちゃんと見ていた。おそらく彼女を再び歓送迎会に出席させるべきかどうかで、長い議論があったに違いない。自ら監視役となつて彼女を出席させた課長と係長も気の毒ではあるが、彼女がもつと気にしているのは、最初に彼女にねぎらいの言葉をかけてくれた人のことだ。彼女の知らないところで、いじめにあつたのではないかと。

こうした職場環境で復職者たちは働いている。賃金や一時金も査定によつて他の人より低く差別されている。八年四カ月の困難なたたかいをへて、ようやく帰つた職場はなおこのような状態なのだ。全国の働く人々の支援を受けて、苦しくはあつても輝かしかつた争議団の日々と比べれば、いささかみじめな結果と見る人がいるかもしれない。しかし、考えてみれば、今日の日本の大企業の職場は、多かれ少なかれ沖電気と似たような状態にある。過労死まで続発させる人減らしと労働強化、残業なしでは教育費も住宅ローンもままならぬ低い賃金、資本とたたかうどころか癒着してしまふ労働組合、その労組を牛耳るインフォーマル組織。沖電気はかつて三井三池以来の大量指名解雇というスキャンダルを引き起こして世間のひんしゆくを買つた。いままた、復職者を含む職場の

自覚的な労働者に対する陰湿な差別と隔離によって、自らの名譽を汚しているのは沖電気資本ではないだろうか。本当にみじめなのは、こうした資本の専制支配に屈服して労働者の団結と連帯を見失ってしまうことだ。

最も復帰者が多かったのは本庄工場の一三人。一三人が一三の職場にばらばらに配置された。その中の一人、五味田靖子は朝の五時半に起きて、浦和の自宅から二時間かけて工場へ通勤する。五味田のような遠距離通勤者は三五人のうち、九人にのぼる。同じく本庄工場に復帰したソフト労働者の川口義範は毎日、衝立に囲まれた独りぼっちの職場で、パソコンにデータを打ち込む単調な作業を繰り返している。会社は「口をきくな」「仕事を教えるな」と、彼らを他の労働者からやつきになって隔離し、「職場八分」の状態に置いている。賃金も四〇歳で同期の人よりも月額で約五万円も低い。しかし、つらいのは彼ら復帰者だけではない。職場では労働組合が労働者の要求を取り上げなくなり、会社の厳しい専制支配が敷かれている。労働時間も、賃金体系も改悪され、健康破壊が進んでいる。

五味田靖子によれば、本庄工場の実態はこうである。「勤務時間は朝八時半から夕方五時半なのですが、八時二五分から体操が始まります。体操をしないとチェックされる職場もあるようです。交替する朝の掃除は、始業時間前にすませます。正午から午後一時までの昼休みもまるまる休まず、一時になる前からQCサークルを始めたり、仕事に手をつける傾向があります。いつも人手が

不足していて、パートタイマーやアルバイトは常時募集しています。職場から他の職場へ△応援▽で出されることがよくあります。休みの人が出た職場へ一日だけ派遣されることもあるし、一週間になることもあります。新製品を出す職場へ期限を決めずに派遣されることになった労働者もいました。もっとひどいのは、定時後の△残業応援▽です。自分の仕事は定時内ですませ、残業や土曜休日出勤で△応援▽に出るのです。ぎりぎりの人員を前提にした体制なのです。私の課の課長も△残業は平均月一九時間という割り当てだが、仕事があればこれにとらわれなくてよい▽と言っています。△やれるだけのことはやろう▽というのが、会社のスローガンになっています」

「こういう状態の中で、健康が心配になっています。私の職場にも、腰痛や内臓疾患、健康診断でチェックされた人など、なんらかの健康問題を抱えている人がたくさんいます。休暇が取りにくいどころか、週休二日制なのに、ほとんどの人が土曜出勤をしています。健康診断の再検査さえなかなか受けられないのです。数少ない休日も、ゴルフのコンペやQCサークルのレクリエーション活動など仕事がらみの△余暇活動▽に参加する人もいます。休んでいられない会社の風潮の中で、親の忌引き休暇の時に△家にいてもすることがない▽と半日出社して仕事をした人もいました。盲腸の手術をしても四〜五日で出勤してくるし、ある係長などは心筋梗塞の発作で倒れたのに、退院して二週間ぐらいでもう出勤してくるのです。休むこと自体が不安になる△会社人間▽にされているのです。そのうえ賃金は抑えられ、残業手当がないと生活できません。賃金は職能給や職種給で

どんどん細分化され、職制の査定幅も広がっています。これも、指名解雇が行われてから以後のことです」

復帰者たちは組合の職場集会で積極的に発言し、活動方針に修正案を提出したり、組合役員選挙に立候補したり、「沖電気の職場を明るくする会」を結成して、機関紙「あすなる」を発行するなど、それぞれの職場で活動をつづけている。もの言えぬ職場で、労働者の広範な気持ちを代弁して活動する彼ら、彼女らにはひそかな期待も集まっている。「沖電気の職場を明るくする会」は、沖電気争議以前から、職場の不満や要求実現の方向を政策化する「沖電気職場政策学習会」の活動、争議中の職場支援組織「支援する会」の活動を進める職場労働者と争議団を母体に生まれた職場労働者の自主的な組織であり、事務所は争議団の本部事務所をそのまま使っている。「夜遅くまで騒がないで」「階段は静かに」「トイレの水があふれて、下のお風呂場に滴が落ちている」など、争議団が迷惑をかけ通した大家さんが、好意でひきつづき事務所を貸してくれたのだ。ここには、沖電気争議の勝利が契機となつてつくられた電機労働者総行動の「電機労働者懇談会」の事務所も置かれ、機関紙「ELIC」を発行している。

沖電気の活動家たちは、激しい抑圧の中でもなお希望を失っていない。彼ら、彼女らが自主的につくったサークル「沖電気の職場を明るくする会」が配布している機関紙の題号は「あすなる」という。「あすなる」はヒノキ科の高木、通称ヒバ。木曾の五木の一つで、硬く均質な材質のため家

具材や建具材によく使われる。この木は品格では一段上のヒノキになることを念願していると言ひ伝えられ、「明日はヒノキになろう」が縮まって「あすなろ」になったと言われる。沖電気争議が残した大いなる経験は、木曾の森のように深い。その森に育った「あすなろ」はこれからどんな絵に成長するだろうか。聞いはまだ終わってはいないのだ。

第4部 法廷から見た沖電気争議—弁護団座談会

弁護士 宮里 邦雄

弁護士 高橋 融

弁護士 福田 徹

(発言順)

宮里 今日には沖電気指名解雇裁判に関わった弁護士の立場から、裁判を中心にした総括、あるいは率直な意見をお互いに述べ合つて見ようと思います。

最初に沖電気指名解雇反対闘争においては、さまざまな運動が展開された訳ですけれども、全体的な解雇反対闘争の中で解雇無効の裁判がどういう位置づけを持っていたのか、運動の中でどういう役割を果たしたのかという点から話をしていただこうと思います。高橋先生の方から口火を切つていただけますか。

裁判闘争に三つの役割

高橋 沖電気の裁判の位置づけとしては、基本的に三つの役割があり、相互にからみあっています。一つは闘いを組織する役割、二つは真実を明らかにする役割、三つは交渉の場を作る役割です。私たちが結果的に六一名を代理することになった訳ですけれども、初めは何人がどうやって首を切られたのか、さっぱりわからないというところから始まった訳ですね。なるべくたくさんの方が闘いに立ち上がることが望ましい、味方が多くなければ勝てないと考えました。何しろ組織がないわけだから、私たちは多くの人を組織する、組織していく役割を裁判闘争に求めたので、これまでも首切りで労働組合が闘えないという時にはそういうやり方を取ってきました。

会社側はやはり闘争に立ち上がる人を出来るだけ少なくして、切り崩してしまおうと考える。それに対抗するために、私たちはそういう考え方をしたし、当然、その中で真実がなにかを明らかにして、闘う人を多くして勝つ。これを基本戦略にすえました。

六一人が集まったのですが、それはそう簡単に集まったんじゃない。私たち弁護士が直接手を下していた訳じゃないけれども、この基本戦略を幹部との間で共有していた結果、六一人になったと思っっています。その中で真実を明らかにするために裁判をやるという方向で立ち上がる決意をするのに役に立ったと思えます。六一人のうち、一人が病気で亡くなったり、不幸にもケガをされたりした人はいたけれども、脱落はなかったですね。私たちは脱落がたくさんあるというケースを、ぜひぶん経験しましたが、これだけ大勢で脱落がないのはごく希でこの闘争の一つの特徴であったと思えます。これは今でも非常によかったなと思えます。

もう一つは、このような争議は本来闘って交渉して解決すべきものですけれども、当初所属した労働組合の支援がなかったから、交渉の窓口がない。どこかに窓口を開くとすれば、決して有利な場ではないが、それを裁判所に求めた。最終的にはそこで実際に交渉が行なわれて解決することになったと思えます。

福田 この沖事件が起きた一九七八年は、今から顧みてみると非常な意味を持っていたと思えますね。やっぱり七五年以降の不況の低成長路線の中で民間という職場がほとんど総崩れになる、労

働組合大手がほとんど闘わないという事で、人員整理にしても事実上ほとんど認めてしまうというような状況がありました。

そうした状況の中で、働く者の立場からいったい何処で許しがたいことは許さぬという旗をあげるのか、ということがやはり問われていたんですね。そういう基本的な状況の中で、一挙に民間大手で千数百名の正面からの指名解雇が当時としてもやっぱり珍しく出されてきたということになってきました。やはりここでこのまま座視すれば、無限の権利破壊の道を開く、これに基本的な歯止めをかけねばならない。そういう気持ちがあつて、本人もそうだし、本人を支援する者たちも、やはりまず結集しようとしたんだろうというふうの一つは思います。

それから、高橋先生も言われましたけれども、これだけの大量整理解雇をしかけられて翌年には、空前の利益を上げるという訳なんですから、働く者の側としてはきわめてなめられた状況ですね。

なぜ、こんなになめられたかと言えば、労働者側の団結をめぐって、大きく崩壊してきたからだと思います。そうすると一方では、こうした整理解雇にいたる背景といえますが、資本あるいは財界独占、自民党政権のねらいを許さないという理論的な視点、他方ではここまで後退した勤労大衆の孤立化と言いますか、ばらばらになった状態に何処で歯止めをかけるかが問われている。こうした立場から、この裁判はやっぱり意識されていたんじゃないかというふうに思います。

ただ残念ながら、あまりにも当時沖職場における団結の破壊工作が進行していたために、そうし

た権利闘争に立ち上がろうとする多くの人たちを、直ちにまとめ切る状況がなかった。その状況の中でとにかく走り出さねばならない。そういうところに秦・板橋両君を原告とする提訴が七八年一二月に先行したという事情がありました。だから、後で話が出ると思うんですけども、どのグループも独走しようという事ではきつとなかったんですね。しかし、ともかくそれぞれのグループのペースでやれるだけ、まとめられるだけの努力をして出発しようということでは始まったんじゃないか。これはこれなりにやっぱり一定の団結をめぐる状況が厳しい事態になってきた場合にありうることじゃないかと、思います。その意味では当時三者分かれて裁判を提起したんですけども、それなりに前向きに評価してよかつたんじゃないか、そう思いますね。

それぞれの批判はあったと思うんですが、そうした批判があまり表立たず、逆にその後において裁判所のね、意地の悪いイニシヤチブによって始まったことなんですけれども、それを見事に乗り越えて統一訴訟をやり抜けたということにもなったんじゃないかと思っています。

宮里 沖電気の解雇事件について、組合の支援が得られない、組合員資格すら剥奪をされるという状況のもとで、裁判以外に闘いの道を切り開くすべがあつたかというところ、それは率直にいつてなかつたと思うんですね。そうするとやはり沖電気争議を争議として闘うための基礎的条件としては、やはり裁判の提起の必要があつたからといえるのではないのでしょうか。裁判の提起がなければ争議は闘えなかつたし、また裁判がなければ和解もなかつたということだと思います。もともと

少数派の厳しい闘いだし、しかも整理解雇という非常に厳しい攻撃ということになると、やっぱりいったん裁判というたまたかの場を設定することによって、沖資本と対峙する状況をつくらざるをえなかった。そしてまた、裁判闘争自体も整理解雇そのものが持っている弱点の中から比較的有利な展開をなしえた。そして、そのことが解決の大きな力になった。そういう点で言うと、やっぱり沖争議の中で裁判闘争のはたした役割というのは非常に大きいということは、ほぼ一致して言えることじゃないだろうかという気がするんですね。

本訴か、仮処分か

福田 よく裁判闘争、職場闘争、地域共闘を一体で闘うと言いますね。いろいろと評価が分かれるところかもしれませんが、僕が見るところ残念ながら沖の職場で、この裁判闘争と同じ姿勢での大衆的な取り組みが展開されたとは思えない。そういう取り組みが展開されていたとすれば、むしろ職場ベース、あるいは労働組合の姿勢を変えることから突破口を開いていくという道もあったかもしれない。

その点での条件は残念ながら弱かったのじゃないか。そうすると、地域共闘と裁判闘争とが、相助け合いながら道を切り開くという以外にはなかったんじゃないか。そういう点では三グループが

一緒になって統一争議団をつくったということが裁判闘争を進める観点からも有益だったと思えます。それはまた裁判闘争を助け合う地域共闘を形成するという視点からも不可欠だったんじゃないだろうか、そんな感じが僕はしますね。

高橋 会社は最初、被解雇者自体がろくに闘えないだろう、団結して一本にはなれないし、裁判ぐらい起こしてくるかもしれないけれども、会社が負けないようにうまい具合に首を切つてあるんだ、そこまで読んでやったんじゃないかと思います。だから、こんな風に裁判所で一本になって、全国のたたかう労働者を共闘に結集する一つのるつばみたいになって、相手になつてくるとは思わなかつたんでしょうね。

福田 その点は当時の古館裁判長が果たした皮肉な役割でしょう。

宮里 裁判を闘ううえで、いっしょにやらなくちゃいかん、裁判をいっしょに闘おうとすれば運動もいっしょでなければということ、裁判と運動がそこで連動してきたということなんですかね。さて、裁判を起こすにあたって、従来の整理解雇をめぐる判例状況そういうものを踏まえてみて、沖電気裁判には、いろいろな問題があったと思うんですけども、その辺はいかががでしょうか。

福田 私はたまたま最初に訴訟を提起しました。いわゆる本訴訟で起こしたわけです。本訴訟でいくか、仮処分でいくか、実のところ迷いました。実は私自身が取り組んできた労働裁判の足跡をたどりますと、その前年一九七七年に発生した埼玉県の秩父自動車学校事件では、組合活動家不利

益解雇に対して仮処分で申請したんです。しかし、そのころにおける労働仮処分、特に解雇をめぐる仮処分の動向を見ていまして感じたのは、一つは長期化です。もう一つは仮処分結果が出てもだんだんと内容が限定的になってきている。つまり六〇年代から七〇年代の初期にかけてですが、以前は地位保全の仮処分なり判決なりが出る時には本案判決に至るまで仮払いせよ、ということだったのが、しだいに仮払い期間が限定されてきたというような変化が見られます。まず長期化を考えざるをえない沖事件について、仮処分というものが一体何処まで効果を持つんだろうか、これはむしろ一気に本案の解決をせまったほうが良いんじゃないか、かえってその方が、証人尋問についても仮処分手続きの持っている限界を越えてやれるんじゃないかと、こう思いました。

当時はいったいどれだけ我が方の証人が用意できるか不透明でした。ですから、呼び出しによって証人を呼ぶような事態もありうるんじゃないか。仮処分では呼び出しができないということを考えると、やっぱり地位保全の仮処分でなくて雇用契約存在確認の本訴訟で行かざるをえないのじゃないかと判断したわけです。それともう一つは、整理解雇の規模、争われるであろう整理解雇をめぐる事情の立証をめぐって、当然ながら、会社側の立証期間が相当に長くなる、それも考えられる。それからもう一つは我が方があまりにも分断された状態になっていることです。こうした状態のままでは、裁判闘争が技術的には進んでも、運動的には進まないだろう、そうすると相当の運動を鍛えていく期間というものが必要ではないかと思いましたね。その運動を鍛えていく期間と立証手続

きを展開している期間とが、おおむね並行するだろう、並行する中でお互いが支え合う、つまり裁判所の立証が運動づくりをする、そして運動づくりをすることで立証のデータを収集できるんじゃないか、こう思ったということでしょうね。訴訟か仮処分か、ここに限って言えば、とりあえずこんな心境でしたね。

宮里 高橋先生の方では裁判を起すに当たって、この解雇の本質をどういう視点から訴えているかということなどについて、いろいろ議論されたようですね。先生は、そのことを「労働法律旬報」にも書いていますが。

高橋 整理解雇というのは、労働者側に解雇の責めを負うべき事由がない、会社が一方的な理由で、人員整理が必要だからやるという解雇ですね。整理解雇を必要とする経営状況についてのデータは、すべて会社側が握っており、会社側である程度お膳立てして提示できる。だから、大企業の沖電気が整理解雇を言う以上、向こうなりに綺麗に立証できるんじゃないかと思っていたんですよ、当初はね。

そうなると、会社側が持ち出してくる整理解雇を必要とする理由に徹底的に反論、反駁しなければならぬ。会社側の証人、敵性証人を引っ張り出してたたく必要がある。そういうことができるのは、本訴しかない。仮処分の申請書と本訴の訴状と両方書いて、大勢の弁護団の中でかんかんがかくの議論をしました。三つの説がありまして、本訴と仮処分両方出してやろうという並行説、

本訴でやって、ある時期に勝てるという心証を得たところで仮処分に取り替える説、本訴一本で行こうという説。二番目と三番目の説は初めの段階は同じだから、ともかくやっていく中で考えようと、本訴で出発しました。

他の問題としては、これは思想差別、活動家の解雇である、その点を中心にして闘うべきだという主張が一部にあった。それが解雇の本質であり、その本質は会社側の整理解雇が必要だという主張の中では明らかにならないのだから、裁判は勝てない、真実を主張しなければ勝つわけがない、という考え方です。社会科学的には本質はそうかもしれない。しかし、訴訟の中で、それを主要な争点として勝てるだろうか。調べてみると、労働組合の活動家と言える人は少数です。大半は、その他のいろいろな文化運動とか、青年運動とかさまざまな領域で活動している。その一つ一つを会社が全部知っていて、それを理由に解雇したと立証できるかどうか。訴訟で一つ一つ立証していいたら、かなり時間はかかるし、しかも一人一人の分断を許す結果にもなる。レッドパージという主張を立てるにしても、それを前面にはなく、会社が掲げる正面の理由、整理解雇の必要性という理由をまずつぶす、三井三池以来の大企業による大量整理解雇を許さないということ前面に押し出して闘おうということでした。

宮里 私どもの場合はね、原告の中で裁判を出すかどうかについて非常に議論があつて特に当時、就労闘争だとか、そういうようなことをしていた経緯もあつて、わりとね、消極論がありました。

私自身の記憶では、むしろ裁判を早く起こすべきだという提起をし、原告団と論争した記憶があります。そういうこともあって、私たちのグループが一番最後に裁判を起こすことになったということだと思います。ただ、私たちが裁判を起こすときには仮処分か本訴かということについては、ほとんど議論はありませんでした。というのは、私自身、これはいずれかの段階でいつしよにやらなくちゃならない裁判だとずっと思っていましたし、そのことを追求しなくちゃならんと感じていたことと、先行組が本訴で争っているのであれば、それに合わせるという考え方でした。

福田 僕の場合は、本人たちが僕の事務所に来たときに、まず最初に言ったのは一〇年かかるよということでした。一〇年かかる闘争だとして、当面何処に焦点をしぼるか、論点を設定していくか、ということになって、しばらく向こうの出方を見た方がいいんじゃないかと思いました。ですから早目に訴状を出した経過もあるんだけど、こうした狙いで訴状はかなり簡潔に書いたという経過があります。

四要件説を武器に

宮里 そうですね。あの訴状は会社に解雇理由をまず明らかにさせるといって考え方で書かれてますね。

福田 結局、整理解雇ですから、いわゆる四要件説に従った立証活動を会社側はしてくるだろう、それを見ながらこちら側の編成と論構成を考えざるをえないんじゃないだろうか、ざっくりばらんに言うと、当時の僕の心境でした。それと就労闘争について言うと、僕は年を越して就労闘争をやるといふことで、これだけ団結を崩されて、ごく少数派になっている状況の下ではたいへん疲労するんじゃないかと、疲労の中からその闘争の中から後退する者が出ては困る、なるべく早目に裁判闘争を拠点とする闘争に切り換えた方がよくなるか、そう思いました。それが年内に出した。

宮里 この裁判における我々の整理解雇無効の主張というのは、それまでの判例が示したいわゆる四要件にのって展開した訳ですけれども、そういう整理解雇の要件といえますか、基準といえますか、そういうものをめぐって我々と会社側の対決点というと、どうなりますか。

高橋 私は、あれだけの大量の指名解雇だった訳ですから、産業構造再編の中で、この機会に解雇の自由を広げようという意図が、沖電気一社だけでなく総資本の意図として構えてきたのではないか、かなり考えてやってきたのではないかという危惧と疑念を持っていました。すると北海道大学の保原喜志夫教授が「判例時報」に整理解雇についての論文を掲載しました。これは何か動きがあるぞ、最高裁あたりで整理解雇についての判断基準について見直しをしているのではないか、そのガイドラインとして、この論文が出たんじゃないか、それを実行するために関係裁判官の会同ぐらい開いているぞ、と警戒していました。当時、すぐには実態がわかりませんがね。そう

いうこともあり得るのだから、これはよほど会社側の主張をがっちり抑えこまないといけない。そうしないと勝てないぞ、と構えた訳です。あの頃は石油ショックの後の景気後退と円高の時期で、減量経営がしきりに叫ばれ、人員整理が盛んに言われていましたから。

ところが、会社は整理解雇の必要性についての主張を何度も引き延ばしたあげくにやっと出してきました。準備書面に別表までつけて来ましたが、それを見て驚くというか、呆れるというか、こんなことが通用するのなら、とんでもないという内容でした。要するに、これまで研究開発投資ができなかったが、構造的な赤字体質から脱却するためには研究開発投資を十分にしなければならぬ、それには人員整理が必要だということがぬけぬけと書いてある。これを通せば、会社の政策いかによって、いつでも、いくらでも首が切れるということになる訳で、ここまで構えているのかということ、私たちはちよつとびっくりもし、これは是非勝たなくてはいかんなど考えたものです。

福田 会社が別表のついた本格的な主張を記載した準備書面を出した時、これを読んで非常に意外に思いました。この程度の構成で四要件説の視点から言っても、会社は勝てると思っているんだらうかと思えました。それからもう一つは、解雇の翌年の七九年には日本の企業収益が高度成長期のピークである七三年を早くも超えました。その翌年たる八〇年がものすごい利益となりますでしょう。あの客観情勢というのは、裁判所をして四要件説に対立する少数派の判例（日本鋼管とか東

洋酸素事件などの判例)のラインに沿った審理をすることを非常に難しくしたんじゃないか。そして結局、会社自体の理論構成の弱さと、それから裁判を取り巻く客観的な経済条件の変化が四要件説にもとづく審理の路線を最後までともかく支えたという感じが僕はするんですね。

当時、あの鋼管鶴見事件判決のような経営の自由裁量権の幅を大幅に認めた判例の路線に沿って審理が進められる危険性は大きかった。「法曹時報」には毎年、労働事件の分析が出ますけれど、当時、その中で鋼管鶴見の判決を最高裁は大きく紹介していましたからね。

宮里 確かに、この整理解雇が認められれば、従来の整理解雇の四要件、特に整理解雇の必要性の条件というのが完全に空洞化しちゃうということだと思っんです。相手方に対する反対尋問と、それから中山証言に見られたようなさまざまな証拠収集の努力、そういうのを通じて、解雇の必要性については相当論破したと思うんですね。整理解雇事件で勝っているのは、解雇回避の努力とか、解雇基準の合理性とか、そういうところで勝っているわけで、必要性そのものを否定して明確に勝った判決というのはほとんどない。

もし判決が出ていたら、必要性のところでは勝っていたと思えるほど、我が方の立証活動は成功したと思っっているんですが、どうでしょうか。そのことが全体としての解雇の不当性というものを裁判所に印象づけて、裁判所をして和解の勧告にいらしめる大きなきっかけをつくったという気がするんです。沖電気の整理解雇自体が、もともとさつき福田先生が言ったように構造不況的な倒産

型の整理解雇ではなくて、先制合理化攻撃的な解雇、会社幹部の方が「ぬるま湯体質を脱却して意識改革を進める」と言ったことに表われているように、この整理解雇自身がそういう本質を持っていた。それだけに、必要性のところ、会社の不当性を相当程度暴露することができた、こんな感じを持つんですよ。

矛盾抱えていた会社

高橋 それと会社自身も矛盾した立場に置かれたと思います。法廷で企業危機を強調する一方で、法廷外では一兆円産業エクセレントカンパニーを強調する、この矛盾というのはね、やはり社会的、経済的にはかなり大きかったと思いますよ。

会社が当初に出した立証計画では、二三人の証人を出して、会社の整理解雇の必要性を立証することになっていました。二人や三人じゃない、二三人ですよ。この証人全部に証言させ、反対尋問もやると一〇年かかる。そんなに長く時間をかけなければ立証できないというのなら、それだけで整理解雇の必要がなかったことが明らかじゃないかと主張して、証人の数を削らせる努力をしました。しかも、当時会社が申請した証人の筆頭は橋本南海夫現社長でしょう。彼がこの整理解雇の企画の中心にいたんですから、われわれはまずこの証人を徹底的にたたくことを考えた。会社もそれ

に気づいて、人事政策上、将来の最高幹部をたたかせたらずいと考えて戦術を転換し、病気を理由に証人申請を撤回してしまいました。そんなこともあって、会社側の証人採用を少なくさせた。それでも、裁判の長期化はなかなか止められなかった。これは、現行の裁判制度の下での闘争の基本的な欠陥ですね。長期化する裁判のために必要になる時間を、闘争上有利な条件に転化しないと、勝てないのが現実です。

宮里 裁判における最大の問題は、いわゆる個人個人のそれぞれの勤務成績とかという個別的な解雇理由みたいなどころまで裁判が入っていくのか、あるいはその前の総論的な段階で終結に持ち込めるような状況をつくれるかということが、裁判闘争として見た場合に重要だったんでしょね。我々は総論的などころで大きな力を注いで、かなり成果を上げることができたということではないでしょうか。

高橋 その点は、私たちもずいぶん議論しました。論理的に言えば、裁判官が整理解雇の必要性がないという心証を固めれば、それ以上の一人一人の解雇の基準適合性についての会社側の立証やそれに対する私たちの反証、あるいは不当労働行為性などの立証を聞く必要はなくなる訳ですね。しかし、現実の裁判官の審理の仕方は、多くの場合、それで十分だということにしない。一応、全部調べて、その中でどの部分でどのように判断するか考えるのが普通です。しかし、こんなに原告多数の事件では、そんなことをやっていたら、どれだけ時間がかかるかわからない。一〇年どころ

か二〇年かけても終わらないかもしれません。それじゃ、裁判の役目が果たせない。そこで、総論段階でどう終わらせるかが、私たちにとって重要でした。一人一人の問題に入らせないために、総論段階で相手を完膚なきまでにやっつけることに心をくだきました。

宮里 ちよつと議論を変えましてですね、判決に至らずに和解によってこういう解決になったんですけれども、あの時点で和解が出てきたことについて、いったい和解は唐突であったのか、裁判の流れその他から見て必然性があったのか、まあ二者択一的に言うのもどうかと思いますが。

福田 なかなか答えにくい点もあるうと思いますけれども、あの時点で和解が提起されてくる条件なり、状況があつたんだらうと思うんですね。これは労使双方にあつたと思います。会社側から言えば、第一とにかく全体として立証活動が振るわない。それだけでなく、エクセレントカンパニーとしての企業イメージを発揚しようとしている。それでいて、企業危機を基本に据えた立証活動をしている。これはまさにマイナスイメージであり、矛盾そのものです。何処かでやっぱり回答を出して打開しなくちゃならなかつたんではありませんか。電機大手を見渡しても、大量解雇者を抱えた訴訟は、これだけでした。その他は、たとえば残業拒否とか、個別の懲戒処分理由とか、そういう事件でして、いわば大量裁判はこの件だけである。沖電気がこうした忌わしい事件を持っていることは、企業競争の中でもないへんなマイナスイメージになる、これをどうしようかというのが、経営トップの判断課題にならざるをえなかつただろうと、僕は思います。

他方で労働側の事情を考えて見ますと、いろいろな議論はあると思うんですけども、これだけの争議団を維持しながら闘争をどの程度長期的に展開できるか、やっぱりそのところが問われている時期だったと思いますね。最初の一年、二年、三年というところは、今どきどんな裁判闘争だつて予想の範囲に入っています。しかし、それが五年が過ぎ、六年が過ぎという状況になってきますと、主体的条件づくりいかにかわりますが、今後にわたり長期闘争として展開するならば、どういう組み立てで行くのか、またどう展開しうるのか、これが問われ直される時期になっていたのだらうと思います。長期闘争ということ的前提としたグループもあるでしょうし、それから、そういう長期闘争ということを特に意思統一はしないで取り組んだグループもあると思われれます。

こうして、一方で何処まで長期闘争に耐えうるその戦線が展開できるか、その戦線を最大限に広げた中で、他方では立証の混乱を含めて会社側の自己矛盾のかなりはつきりしている状況をどうにらむか、という点はあったでしょう。そういう事情が基本的にあつて、そこに裁判所のつめが合ったんじゃないか、つめめと言いか勧告という形になったんじゃないか。裁判所の和解の進め方はかなり強引でしたが、その強引さも単純に裁判所だけが主体的に判断したとは僕は思えない。そういう双方の事情をかなり突っ込んだ水準でにらみ合わせた上で、復職半分、退職半分の線を出してきたんじゃないか。

和解を生み出した事情

高橋 裁判所が打ち出した和解なのですが、裁判所の事情で出たものではなく、裁判官が双方の状況を見て、これなら和解に持ち込めると判断したのだと思います。双方の状況を裁判官がどう見ていたのか、はつきり聞いた訳ではないので、私たちが想像し、また客観状況を分析して考えるだけしかありません。

まず会社側の事情を見れば、研究開発の最先端の分野にいて、そのための人材確保が決定的に必要な企業です。ところが、首切りをやった会社だということで、いかにもイメージが悪い。沖電気の闘争は大学の中にも広がって、学生たちに沖の悪いイメージが定着してくる。金の卵の技術系の学生なら、就職先はいくらでもある。わざわざ首切りをやった会社に入ることはない。リクルートにいくらお金をつかっても、人が集まらないし、質のよい人材は沖を敬遠してしまう。学生たちから、実際にそういう声を聞きました。これは、相応にこたえたようですね。会社の人事部は、一方で首切りやって何が悪いという裁判をやりながら、他方で人材確保の仕事もしている訳だから、矛盾と悩みは深かったと思います。整理解雇の当時、沖電気の技術陣の中にもかなりの動揺があった。人材なら他社から引き抜きたいくらいなのに、引き抜くどころか引き抜かれてしまう。こういうこと

が裁判のつづくかぎり、争議のつづくかぎりなくならない。これは何とか解決しなくてはならないという方向に動かざるを得なくなった。

それからもう一つは、全体としての闘争の発展が、会社側の矛盾を大きくしたのではないでしようか。その中で裁判がある段階まで来たということで、和解に入っていた。しかし、会社側もなかなかたいへんでしたね、最後まで。会社側はまず会社内部で矛盾対立を調整するのにやっきだったように見えました。我々の方はまとまっているのだけれど、会社側は会社の内部で動きが取れないようになってきている感じがするんですね。あんな争議団の連中を職場に帰すなんてとんでもない、という不安や反発が一方にあった。もちろん今帰しても職場は大丈夫なんだという大きな判断があったことは間違いありません。和解をするについて大丈夫なんだと、そういう事を説得したんでしよう。

わが方を考えると、あくまで私たちは全員職場復帰をめざしていました。しかし、技術革新はめざましいし、職場の状況も仕事の内容もどんどん変わっていく。闘うということなら、もっともつと闘えるけれども、それでようやく勝って職場に戻ったとき、果して仕事についていけるか、仕事をしに職場へ戻ったと言える状況になるか。仕事がまるっきりわからない労働者になってしまえば、職場を明るくする、民主化する、二度と指名解雇など出させない職場にすると言ったところで、周りの労働者が信頼してくれない。それでは、何のために争議と裁判を闘ってきたのかわからなくな

ってしまふ。そういう不安ととにかく職場に戻って一人前の仕事をしたいという要求があつて、その中で選択を迫られていたと思います。和解が進むためには、双方がある程度の強みとある程度の弱さというか限界があつて、それによつて和解が現実化すると思ふんです。だから我が方が持つている到達点の評価とともに、我が方がついに破りえなかつた限界ですね、それをきちんと総括しておかないと、今後、沖闘争を教訓にしながら、多くの仲間たちがそれぞれ取り組んでいく闘争に役立つことにならないかという気がしますね。

やっぱり法廷闘争でいいますと、労働側から積極的に証人を出すという点について頭が痛かつたですよ。どの程度表に立つかという事は別にして、実際問題として、候補者を選定するのに実に苦労しています。労働側の意思統一も難しかったかもしれないけれども、意思統一以前の問題として、そもそも素材が乏しかった、残念ながら。その点から言うと、労働側の積極的な証言よりも、会社側の証人をたたいて会社の整理解雇の必要性の立証を失敗させた段階が、ざっくりばらんに言つてこの訴訟におけるピークではなかつたかと思ふんです。それが一つありますね。

それから職場における大衆闘争の取り組みが残念ながら弱かつた。不当労働行為の立証等をめぐつて努力された経過もあつて、それは評価するけれども、それにもかかわらず闘争の前途を切り開くには十分なものではなかつた。このことが、一方では労働側としてもある程度の妥協やむなしと思ふ一つの背景になつたし、他方では会社側をして争議団の人々を職場へ戻しても、ある程度孤立

化させてやれる、なんとか和解しても心配ないと判断させた事情ではないかという気がしますね。

ですから、こういった問題にこれからどう取り組んでいくのか、実際には沖のみならず職場闘争は今、非常に難しい。具体的な労働条件の課題で大衆闘争が職場で元気よくやれているところって、なかなか捜すのが難しい状況でしょう。そういう状況と重ね合わせて考えてみると、やむをえなかった、やはり和解せざるをえなかった、そういう事情というものも考えてもらわなくてはいけないと思います。同時にそういう職場・地域、法廷闘争の状況がいろいろあったけれども、大局において対応しえたということは、これはやっぱり闘争における団結の広がりとして評価できるのではないか。

宮里 裁判所の和解勧告が出てきたタイミングとしては、裁判の経緯から言うと、やっぱり総論のところでは我々が押していたという状況を考えて、裁判の流れから和解が出てきたという面があった。つまりある意味では裁判がこれから長期化するのかどうかという一つの分岐点の中の和解だったということですね。それからまた運動の面から見ても分岐点を迎えていた。つまり、これから長期の闘いを闘いぬくのか、それともそれまでの成果を総括して、そこで解決を図っていくのかという分岐点にきていた。裁判も運動も一つの分岐点にさしかかっていたという点で、ここはタイミングが合致したという面があったと思います。

しかし、それにしても裁判所の和解はきわめて強引きわまりない和解であったと言えます。私は

非常に単純な人間なものですから、率直に言って三五名復帰案は文字どおりたたき台だと考え、たたき台のつもりでいたところ、いつのまにかたたき台ではなくて最終案になっていった経過を見ますと、ある意味では裁判所、使用者、労働側の三者のせめぎあいの中から出てきた、あまり幅のない和解要求であったということが、今から考えると見えそうです。しかし、私は裁判所のペテンにかけられたような印象を、今でもぬぐえないのですけれども。

高橋　まあ、乱暴と言えば乱暴、果断と言えば果断みたいな、パターンとやっておしまいにしたみたいなやり方ですね。あまり見たことないですよ。そういうことでこちらもびっくりしましたね。だから評価もなかなか難しい。裁判長の性格にもよりますね。ああいう中で裁判官が変わるのは、やはり本当は非常に問題があるんだな。あれだけ長い裁判の途中で裁判官が変わらただけでたまらんと感じるですね。結果的には、解決した訳なんだけれども。

示した労働者の負けじ魂

福田　和解の経過を考えると、今、宮里先生も高橋先生もおっしゃったとおり、最初はたたき台的にそろりと、ご機嫌うかがいみたいに出てきた。そこでふたをひっくり返してみたら、そこにはもう復職半分退職半分と宣告が書いてあったという感じでした。和解の進め方が強引で一方的

な、いわば言い渡しの和解案を出して来たという感じですね。逆に言うと、どうしてそこまで白石裁判長が自信を持てたんだろうかということ、今でも僕にはよくわかりません。各グループの代理人が和解手続きの途中で二度三度と個別に呼ばれましたね。私の場合は担当している秦、板橋両君について復職という線だったからでしょうが、白石裁判長と私とあたかも対決的な雰囲気を感じさせる場合がありますね。二人のうち一人を辞めさせろというのに対して、私は二人が、二人復帰するのが前提だと言って正面衝突の形でしたから。

まさかどなり合いはなかったけど、紳士の話し合いとしてはぎりぎりのところじゃなかったか。その時の白石裁判長の口ぶりというのは、自分の言う線を当然にのんでくれるはずだという自信に満ち満ちていました。どうしてそういう判断を彼がしているのか、その点はいまだにわからないですね。だから今なお、いろんな経過のすべてをつかみきれしていない訳で、私の研究課題です。特に正面衝突を一番したのは私なものですから、強い印象が残っています。

宮里 まあ、その強引なやり方が最後の詰め段階でも、非常に大事なところの問題を十分詰めて、切れないまま和解になったという経緯は確かにあったと思いますね。さて、時間の問題もあるんで、最後にこれまで述べなかつたことも含めて、冲電気裁判にかかわった弁護士感想を述べていただいてほしいと思うんですけども、あるいは冲電気裁判闘争の意義に関することでもけっこうですが、あるいは、個人的な感想でもけっこうですが。

福田 僕としては、沖電気裁判にかかり得たというのは、弁護士冥利の一つだと思っています。やっぱり七五年以降のいわゆる低成長段階とか低成長路線の中で、非常に象徴的な事件、あるいは集中的に問題点が現われた事件ですから、そうした事件の中でもかか努力しあえたということとは生きがいの一つだという気がします。

それから、ともかく職場に三五人が戻ったということを通してですね、権利闘争総崩れみたいな印象がえてして強い中でもかか一つの労働者階級の負けじ魂の一つの道標を示してはね返し得たということは非常に大きな歴史的な成果だったと思うんです。ただ、その歴史的成果の積極面と同時に、後の三五人を残し得ませんでした。これだけ筋の良い事件での未達成ですから、未達成にとどまった苦い経験をどう総括し、どう生かしていくか、それがたぶんこれからの一〇年の課題ではないか。九〇年代に入って情勢のはらむ矛盾はさらに深くなってくる。その中で沖闘争の教訓が改めて問われ直し、また生かされると思います。

宮里 大企業相手の解雇事件で職場に戻ったというケースは非常に少ないと思う。そういう点では半分ではあつたけれども、三五名という多数の労働者が、現実に職場に戻ってそこで頑張つていこうということになったことは、非常に評価しています。職場に帰った人には職場で、新しい道を歩まれる方はその道で、沖電気争議のたたかいを貴重な経験として頑張つて欲しいと思います。

補論 沖電気刑事公判闘争

弁護士 前田裕司

解雇一周年闘争

沖電気による不当な指名解雇を受けた七一名全員の団結により、沖電気争議団が結成され、解雇撤回闘争が飛躍的に高揚しようとした一九七九年一月、対象者の会と支援連は、一周年闘争と銘打ったいくつかの闘いを展開した。その一つが、解雇から満一年となる七九年一月二〇日を挟んで、一九日から二一日までの三日間、広範な地域の労働者らを結集しての連続的、集中的な就労（団交要求）闘争の貫徹であった。

この闘いは、対象者の会と支援連が、解雇以来一周年、連日行なってきた「実力就労闘争」の総決算として、沖電気八王子工場前への泊まり込みをも含めた多数の労働者の結集というかたちで行なわれ、連続闘争の中日（なかび）に当たる二〇日には、撤回させる会との統一集会が予定され

た。

一月二〇日の就労闘争

二〇日は、前日からの泊まり込み者を含めた多数の労働者が八王子工場の各門前において就労闘争を展開した。とりわけ沖電気従業員の大半が出入口としてゐる寮外門においては、対象者の会の村山を中心に、従業員の入構に合わせて繰り返し構内への立ち入りが試みられた。これを阻止する職制との攻防が続いた後、午前七時五〇分ごろ、村山を先頭に何名かが門扉の隙間から構内に立ち入り、その後、大きく門扉が開かれたのを機に三〇名位の支援者らが相次いで構内に立ち入った。

その間、職制との間に若干のトラブルはあったものの、すぐに平穏な状態に戻り、その後の従業員の入構にも何らの影響は出なかった。

そして、門扉が開放され、被解雇者、支援労働者らが構内に留まった状態の中で、午前九時ころから、対象者の会と撤回させる会の統一集会が開かれた。統一集会后も、対象者の会と支援連に結集する労働者は、独自の集会をする等して構内に座り込み、一二時ころ、昼休みに入った従業員への呼びかけを行なったあと、整然と構外へ退出した。

大量逮捕と三名の起訴

翌八〇年一月二二日に対象者の会当該の村山と支援者七名が、二四日には支援者一名が警視庁公安二課と八王子署によって相次いで逮捕された。このような大多数の者の逮捕は、三多摩地域にあつては、七六年五月、六月の教育社労働組合への弾圧以来のものであつた。

逮捕の理由は、解雇一周年闘争の際、沖電気八王子工場内に不法に侵入し、その際、立ち入りを阻止しようとした職制らに傷害を負わせたというものである。

地域の救援組織などの広範なバックアップ、多くの弁護士との全力での調査弁護によって、逮捕から一七日後、被逮捕者九名のうち六名を釈放させることができた。しかし、八〇年二月八日付で、当該の村山、支援連事務局長門間明、被解雇者中平早月の夫で就労闘争へ積極的にかかわっていた中平博和の三名が起訴された。

起訴事実、村山、門間については建造物侵入、中平については、建造物侵入と御手洗克彦（当時、沖電気八王子工場総務課勤務係長）に対する傷害であつた。

起訴後直ちに保釈申請を行なつたが、東京地裁八王子支部裁判官（岩田好二）は、不当にもこれを却下、そこで準抗告を申し立て、村山、門間の保釈を勝ちとつた。しかし、中平の準抗告は棄却

された。中平の保釈は、その後約一カ月を待たねばならなかった。

公判闘争の方針

被告三名と支援連のメンバー、五名の弁護士（前田裕司、西晶正、栗山れい子、森井利和、長谷一雄、後に八三年より井上章夫が加わり六名となる）によって、公判闘争対策委員会が設置され、対策委は以下の方針で刑事裁判に臨むことを確認した。

第一に、本件起訴自体が、対象者の会や支援労働者の行なっていた就労闘争を封殺し、結成間もない沖電気争議団の解体を目的とする極めて政治的意図に貫かれたものであり、公訴権を濫用したものであるから公訴棄却とすべきである。第二に、村山、門間の構内立ち入りは、団体交渉を実施させ、被解雇者の現実の就労を行なわせ、さらに解雇撤回を断念した沖労組の姿勢を変更させるなどの目的を持ったいわゆる争議団（労働法領域における概念）としての団体行動の一環であり、立ち入りの範囲、時間、人数、実害の程度等に照らして、正当性を有し無罪である。

第三に、中平に関しては、起訴事実指摘する建造物侵入の時間帯には現場に居ない。（彼は、門扉が開放された以降に構内に立ち入ったにすぎない）また、傷害については事実無根である。

こうして、三名の公訴棄却と無罪の獲得を目指して公判闘争が開始された。第一回期日は、八〇

年四月二十五日であった。

審理の内容

裁判の期日は、八七年五月二十五日の判決公判に至るまで六〇回開かれた。その間、検察側申請の一八人の証人、弁護側申請の一人の証人と三名の被告人の尋問が行なわれたほか、検察官が提出した現場の八ミリフィルム四巻、ビデオテープ四巻の証拠調べも行なわれた。

結果として、検察側、弁護側双方が申請した全ての証拠が採用されるという刑事裁判としては「異例」の展開となった。冒頭手続の段階からの弁護団、被告団の粘り強い求釈明論争、長大な意見陳述書の提出等の成果が、こうした比較的丁寧な審理となって現われたと評価できる。

時間を割いたのは、何と言っても事実関係の争点、とりわけ、中平の建造物侵入をめぐる事実の存否であった。これについては、八ミリとビデオという証拠価値の高い証拠の細かい分析が必要であった。

判決とその内容

判決は、中平の建造物侵入については無罪、村山、門間の建造物侵入と中平の傷害については有罪とした。但し、量刑は、村山、門間が各一万円、中平が五万円の罰金で、しかも未決拘留日数の一日を金二〇〇〇円に換算して罰金に満つるまで算入するというもので、結局三人とも実質的には罰金を納付する必要がないと言うものであった。

後に詳述するように、批判すべき点は多々あるものの全体としては予想を上回る判決内容であった。

八ミリやビデオ、それと各証人の証言とを詳細に分析した弁護士に呼応して、判決自体もビデオと証言との対応などを事細かに認定の上、中平のアリバイを認めたことが第一である。第二に、被解雇者の集団である対象者の会とその支援者で組織された支援連とが、労働法上の争議団であることを正面から認め、従って、対象者の会及び支援連は、沖電気に対して団体交渉を要求し得るし、また、一定の団体行動もできることを明らかにしたことである。この観点から、本件での八王子工場構内への立ち入り行為の目的自体は正当と評価した。第三に、沖電気の指名解雇について、「合理化提案が性急であった」、「本件労働紛争の原因及び経緯において会社側にも遺憾な点があった」とするなど、一定の否定的評価を下したことである。

しかしながら、有罪の判決である以上、不十分な点多々存する。まず、先述の第二、第三に関する部分は、構内立ち入り行為の正当性にかかわるものであるが、判決は、立ち入り行為が「門扉

を押し倒して乱入する常軌を逸したものの」との誤った事実認定を前提にして、態様において相当性を欠くとしたことである。(たしかに支援の労働者らが構内に立ち入るに際し、門扉の倒れた事実があったのだが、これは全く偶発的な出来事であり、全体の意思ではなかった)

と同時に、判決は、解雇に関してはすでに民事裁判が提起されていたことや沖争議団が結成されていたこと等を理由にして、立ち入りの必要性、緊急性も乏しかったと判断し、正当性を否定する論拠にしたことがあげられる。これらは、現場での被解雇者の闘いや、被解雇者が何故に就労を求める闘争が必要なのかと言った点への理解の不十分性を示すものである。

また、公訴棄却の点については、起訴事実はいずれもその当時嫌疑ありとの判断に基づいてなされたものであって、裁量権の逸脱は認められないとした。最高裁川本判决以来の限定的な公訴権濫用論をそのまま採用したものにすぎない。

刑事裁判と指名解雇

本件公判の最終弁論が開かれたのが八七年二月二三日、その直後である三月一三日に民事裁判の和解が成立した。本件のごとき公判請求を受けた建造物侵入事件で罰金刑で済むことは珍しく、この点には、判決の量刑において明らかに民事裁判における和解の影響が見られる。

刑事弾圧が解雇撤回闘争に向けられたものである以上、刑事裁判を闘い抜くことは解雇撤回の闘いそのものであった。単に事実の存否だけにとどまらず、いわゆる正当性の領域にまで踏み込んだ幅広い立証を求めて裁判所に迫ったのもそのためであり、起訴されたことあるいは有罪判決を受けたことを理由とした二重の解雇攻撃を許さない闘いが求められていた。

その意味で、裁判はよく闘われたと評価し得るが、最終局面において、直接そのことを理由とするものではなくとも、被解雇者村山の原職復帰を実現できなかったことは、刑事公判においても重く、暗い影を落としたことは否めない。罰金という形に止まっただけに弁護団の思いは複雑である。

本件で問われていたもの

一審での最終弁論で、弁護団は、沖電気の指名解雇を国鉄の分割・民営化に対比させた。分割・民営化の過程で見られた「赤字論」のまやかし、労働者の団結権、団体交渉権といった労働基本権に対する徹底的な攻撃が、沖電気における大量指名解雇の過程のそれと重なり合う共通性が見られたからである。そして、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、労働基準法の改正と続く戦後労働法制の大改編に見られる「労働者（力）使い捨て」の発想が、国鉄や沖電気の人員整理に共通するものであり、従って、この刑事裁判は、直接には、沖電気の指名解雇の効力を争うものではないが、

司法の立場として、労働者（力）を使い捨て可能な単なる商品としてしか見ない資本の論理、政府の施策に与するののか、労働契約を結び労働力を売ることによってしか生活を維持できない労働者の生活、生存そのものを重視する立場をとるのが鋭く問われているのだと結んだ。

そして、その結果は前述のとおりである。逮捕から起訴に至る過程においても、公判の段階においても、被告・弁護団は、訴訟法に規定された警察・検察及び裁判所への異義申し立てに関しては、あらゆる方法を駆使してこれを行なった。大量の被逮捕者の中から起訴者を少数に留めたこと、判決は有罪ではあったものの一部無罪を獲得し、量刑を罰金刑に留め、しかも実質的には罰金ゼロの結果になったことは、権力に対する原則的、基本的な闘いの結果であろう。

しかし、一方で、捜査の段階において一部の問題を残す被疑者調書の作成が行なわれるなど、反弾圧闘争における課題と教訓を残す側面があったことは忘れてはならない。

とにかく、解雇撤回闘争の闘いの終焉（和解）の時期と時を同じくして刑事裁判も一応の終止符が打たれたが、指名解雇の持つ意味の大きさが刑事裁判に反映され、長期の裁判となった。

沖電気の刑事弾圧以降、三多摩地域では、起訴に至る労働刑事事件は発生していない。

この反弾圧闘争の真の意味での歴史的評価については、もう少し時間がかかるのかも知れない。

資料 和解条項

(雇用関係)

一 被告並びに原告ら及び利害関係人ら（以下、「原告ら」という。）は、本和解成立の日現在、原告らのうち別紙一の「復職者」欄記載の者（以下、「復職者」という。）と被告との間において雇用契約が存在すること及びその余の原告らと被告との間において雇用契約が円満退職により（ただし、亡伊藤善正訴訟承継人原告らについては、亡伊藤善正の円満退職により）終了したことを確認する。

(復職者の復職条件)

二 復職者が被告において勤務する場合の条件は次のとおりとする。

(所屬)

1 復職者は、各自、別紙一の「事業本部（地区）」欄記載の各事業本部（地区）（以下、「事業本部（地区）」という。）において就労する。

(資格及び賃金)

2 復職者の本和解成立の日の資格、職能給級号、職種給職級及び基準内賃金（本給、本給加算、職能給及び職種給）は、各自、別紙一の各欄記載のとおりとする。

(就労日)

3 復職者は、各自、事業本部(地区)において、昭和六二年六月三〇日までの被告の指定する日から就労する。

(研修及び配属部署)

4 被告は、復職者に対し、相当の期間職務適応のための教育訓練を実施し、その効果、復職者の職歴・能力・適性・希望及び要員配置の状況等を総合的に勘案のうえ、配属部署を決定し、作業を割り当てる。

(健康診断)

5 被告は、復職者につき、就労日までに被告の負担で健康診断を行う。

(有給休暇)

6 復職者につき、本和解成立の日の翌日から就労日の前日までの間は特別有給休暇とし、就労日以降の昭和六二年度の年次有給休暇は二〇日とする。

(転居費用等)

7 被告は、復職者のうち原勤務先と復職先の異なる者については、転居費用等につき、事業所間の通常の転勤者と同等の取扱いをする。

(社会保険資格の回復)

8 被告は、復職者につき、雇用保険、厚生年金保険及び厚生年金基金の資格を遡求して回復する措置をとる。この場合、復職者の昭和五三年一月二日から本和解成立の日までの賃金及び標準報酬月額の上昇額は各年等しいものとして算定する。また、右回復のために必要な負担額については、使用者負担分は被告が、被雇用者負担分は復職者がそれぞれ負担する。

(退職金の計算)

9 被告は、復職者が将来退職する場合の退職金の計算上、昭和五三年一月二日以前及びその翌日以降の期間を通算して勤続期間として取り扱う。

(和解金)

三 被告は、原告らに対し、和解金として、金一二億九〇〇〇万円を昭和六二年三月三十一日限り原告ら代表中山森夫に持参または送金して支払う。

(供託した退職金の処理)

四 被告は、被告が原告ら（ただし、亡伊藤善正訴訟承継人原告らについては亡伊藤善正）を昭和五三年一月二〇日付けで解雇したことに関し供託した退職金であつて原告らにおいて仮受領した分について、三項記載の和解金の支払いに当たり供託金相当額を天引きの方法で清算することとし、その他については被告において取戻手続きを行う。

(寮室の明渡し)

五 別紙二の「入寮者」欄記載の者は、各自、被告に対し、本和解成立後一箇月以内に別紙二の「物件目録」欄記載の各建物（所在地、単身寮の名称及び寮室は別紙二の各欄記載のとおり。）を明け渡す。

（住宅融資金の返済）

六 原告中山森夫、利害関係人笹井均、同長井明、同村山裕朗は、各自、被告に対し、未返済の住宅融資金残額及びこれに対する貸付利息の利率による利息相当額の支払義務のあることを認め、右金員を昭和六二年三月三十一日限り支払う。ただし、その支払いは被告から原告らに対する三項記載の和解金の支払いと同時に履行とする。

（誹謗中傷、不利益取扱いの禁止）

七 原告らと被告は、本件解雇（昭和五三年一月二〇日付け解雇をいう。以下、同じ。）に關し、本和解成立後、相互に誹謗、中傷するような言動を行わない。また、被告は、復職者に対し、本件解雇及びこれに関する活動を理由に不利益取扱いを行わない。

八 原告らは、本件解雇にかかるその余の請求を放棄する。

九 原告らと被告との間には、本和解条項二定めるもののほか、本件解雇とこれに起因する労働争議に關し相互に何らの債務債権のないことを確認する。

一〇 訴訟費用は各自の負担とする。

闘争日誌

1978年

11月20日 指名解雇日。

11月21日 就労闘争を開始。

12月以降 東京地裁、同八王子支部、前橋地裁（群馬）、浦和地裁熊谷支部（埼玉）の四カ所に提訴。

12月19日 寮追い出し拒否闘争開始。以後解決まで居住する。

1979年

1月20日 NHK「ルポルタージュにつぼん」で30分間放映。

5月 全国オルグ開始。

9月22日 被解雇者七一名で沖電機争議団を結成。東京地方争議団共闘会議に加盟。

11月21日 一周年集会（日本教育会館、一六〇〇人）

11月22日 富士銀行へ初の要請。

12月19日 江戸川区労協など七地区労で沖支援東部共闘会議を結成。

12月29日 高島平団地で行商活動。

■ 1980年

4月 沖支援港区労働組合連絡会議結成。板橋連絡会議結成。

4月22日 第一次電機総行動、以後毎年実施。

5月1日 メーカーの中央会場で宣伝、以後毎年実施。

5月16日 埼玉集会。

5月29日 決起集会（日比谷野外音楽堂、五〇〇〇人）

11月 二周年闘争。各工場連鎖抗議集会、地域連帯集会、中央集会など開催のべ五〇〇〇人参加。

■ 1981年

3月24日 東京北部五地区労主催の支援集会（一五〇〇〇人）

4月8日 初の富士銀行支店抗議。亀戸支店。

6月29日 八王子工場で転勤に応じなかった田中さん解雇。株主総会に、中山代表が初めて出席し発言。

9月24日 東京工場の浅利・中山さんへの仕事差別事件で都労委へ申し立て。

10月23日 三周年中央集会（日比谷野外音楽堂、七〇〇〇人）

10月27日 高崎集会（一〇〇〇人）

11月17日～21日 本社前抗議の座り込み。

■ 1982年

4月12日 社長宅への要請行動。

3月～6月 富士銀行各支店へ要請行動。

11月11日 八王子集会。

11月30日 中央共闘会議結成（東京都体育館、八〇〇〇人）

■ 1983年

2月22日 千代田区支援共闘会議結成。

4月27日 東京工場包囲デモ（一六〇〇人）

9月30日 富士銀行本店へ要請行動（三五〇〇人）

11月10日 埼玉支援共闘会議結成（一三五〇人）

11月29日 沖電気争議支援半日行動。

■ 1984年

1月3日 初めて重役宅へ年始あいさつをかねた要請。

1月19日 記録的な大雪の中、昼休み本社抗議行動。

2月1～22日 二一団体が連続の本社抗議。

2月8日 中央共闘会議の倉持議長死去。

3月18日 争議団と中央共闘会議で「コンピュータ・情報化社会を考えるシンポジウム」

5月21日 東京地裁で和解交渉開始。

8月3日 原告の伊藤善正さん急逝（六四歳、心筋梗塞）

11月30日 沖電気総行動（四〇〇〇人）

12月17日 浅利・中山仕事差別事件、この日から元の仕事に。

■ 1985年

1月19日 東京争議団共闘議長に中山森夫代表が就任。

2月5日 全国からの個人署名四〇万人分を沖電気に提出。

6月18日 第一〇回和解交渉。沖電気が「解決金一人一〇〇〇万円、復職なし」の和解案を提示。

9月22日 沖電気城下町の本庄市で、支援のふれあいまつり（八五〇〇人）

11月21日 沖電気総行動。

11月15日 品川共闘会議結成集会。

12月12日 第一三回和解交渉。裁判所が「三五名を現実に復帰させる」という和解の基本案を示す。

■ 1986年

2月～4月 勝利めざし、連続行動。各工場、東京の東西南北、中央集会のべ一万五〇〇人が参加。

8月26日 第一八回和解交渉。沖電気が三五名復職の受け入れを表明。

11月21日 沖電気争議支援中央集会。

■ 1987年

2月27日 裁判所、和解案を提示。

3月13日 沖電気争議、和解により解決。

あとがき

普通の人間が当り前のことを言い続けたに過ぎない。沖電気から理不尽に首を切られた七一人は、首切りを撤回して、職場に戻してほしいと、叫び続けたのである。それが、日本中に大きな支援の輪を作りだした。沖電気争議団への共鳴は、人間の生きる権利、働く権利を乱暴に踏みじめる大企業の横暴なやり方に対する憤りであった。万全の準備と、強大な力で指名解雇を強行した沖電気が、当初には予想しなかったであろう「指名解雇の撤回、職場復帰」という労働者の勝利で争議は終わった。

この指名解雇が起きた一九七〇年代後半から、八〇年代半ばは、日本の労働組合運動にとって、大変困難な時代であった。総評が解体して、闘わない「連合」の発足へと流れて行き、全労連もこれからと言う、言わばナショナルセンター不在の時代であった。指名解雇との闘いを放棄した沖電気労組の上部団体は、電機労連であり、電機労連はこの右翼的再編で中心的な役割を果たしていた。

だから、この争議の支援にかかわった多くの人たちの共通の思いは、「首切りは許さない」ということであり、「首切りを認めるような労働組合運動にしてはならない」ということであった。労働組合の現状に危機感を抱き、その再生を願う人たちが、それぞれの場で、様々な形で、この闘いを支えた。

要求の一致にもとづいて行動を統一していく、ということとは、言うは易くても大変な事である。

争議団七一人の中にも様々な考え方、生き方があり、支援する側にも、時代を反映したそれぞれの事情を抱えているところが少なくなかった。だからこそ、「指名解雇反対」という一点で作られたこの統一の輪は、貴重なものであったと思う。共闘会議に結集された皆さん、全国各地で一緒に闘われた皆さんに、心からの感謝を申し上げます。この統一の輪は、何と言っても七一人のひたむきな頑張りによって作られたものである。争議団の皆さん、家族の皆さんの奮闘と勝ち取られた勝利に対して、敬意と祝福を送りたい。

この本をまとめるにあたって、闘いの記録にとどまらず、今闘っている仲間へのメッセージになるものを、と心がけた。念頭にあつたのは、一〇四七人の首切り攻撃と闘っている国鉄の仲間や、「連合」の職場で奮闘している大企業の仲間たちであった。この本が、新たな闘いの前進に役立てば幸いである。

なお、争議終結から三年余が経過していることもあり、この本は争議団のメンバーが主体となつてまとめたものである。中央共闘会議として、きちんとした討議の機会が持てなかつたことについて、関係する皆さんのご了解をお願いしたい。

沖電機争議支援中央共闘会議

事務局長

井川昌之

陽はまた昇る—沖電気指名解雇撤回闘争の記録

1992年1月25日発行
定価1200円（本体価格1166円）

編者 沖電気争議支援中央共闘会議
発行者 柳 幸 春
発行所 (株)生活ジャーナル
〒105 東京都港区芝1-4-9
電話 03-5232-5569
振替 東京 5-92556
DTP出力 (株)シンク／印刷 藤原印刷(株)

ISBN4-88259-IC0036 P1236E