

日本鋼管・NKK一労働者の手記

——60 年安保後の鉄鋼産業資本の政策と自覚的・階級的労働運動の対抗

<http://tanigawanoseseragi.web.fc2.com/volunteer.html>

ボランティアへの歩み……一人はみんなの為に みんなは一人の為に……

- 1, 文学を愛好して
- 2, 首都圏をエリアにサークル活動
- 3, 文学を通して社会の矛盾に目覚め
- 4, 職場要求実現を目指す
- 5, 1960 年を起点に資本の本格的攻撃が
- 6, ケネディー・ライシャワー路線の懐柔・分断政策
- 7, アメリカ式労務管理と労働貴族の台頭
- 8, 社員制度導入と差別政策による搾取強化
- 9, 極めつけは労働運動の潮流感差別に
- 10, 孫子の兵法と 10 回党大会 6 中総の方針

職場に自由と民主主義の旗を掲げて

- 11, 職場の自由と民主主義を確立する闘いへ
- 12, 画期的な伊達判決勝取った坂田氏逝く
- 13, 三六協定での”六さん”のたたかい
- 14, 時を打ちつけて(女性差別解雇裁判)

- 15, 稲垣をかえせ(稲垣労働災害の闘い)
- 16, 失われた右腕の痛み(渡辺労災裁判)
- 17, NKK京浜労組役選介入・不当労働行為事件の闘い
- 18, NKK鶴見中高年差別争議—熟年の誇り—
- 19, 鉄の扉ひらいた男たち—神戸製鋼争議勝利総括集
- 20, 苦節27年川崎重工近藤正博配転拒否不当解雇撤回闘争(以上を収録)

(特別編)神奈川争議団共闘会議の歴史と果たした役割

- 21, 石流れ木の葉沈む日々に
- 22, ブラック企業・臨港バス鈴木不当解雇撤回争議
- 23, 神奈川の巖窟王健在なり
- 24, JMIU昭和メディカル神谷不当解雇撤回争議

(つづく)

1. 文学を愛好して

私達と、それから終戦になり数年後に生まれた第一次ベビーブーム、所謂現代で言うところの団塊の世代は、日本の高度経済成長を支えた中心的な働き手であり、年代であるといえる。それ故歴史的にも役割を果たし、人生に対する一定の誇りを持ち、生きてきた世代でもある。

若い頃は、いつも文庫本や月刊誌を小脇に抱えて歩いていた。特に夏目漱石の作品は殆ど読破し、その他いろんな傾向の作家の文芸作品も読みあさった。当時流行していた、石坂洋次郎の青春物や源氏鶏太のサラリーマンものも、愛読していたのは勿論である。



ところが、実際に職場へ入ってみて、文学の世界と現実との落差の大きさに矛盾を

感じ、それをきっかけに社会の仕組みに関心を持ち、その疑問を自ら解明すべく、社会科学に興味を持ち資本論を勉強するコースを辿る。

また、当時は労働組合も、第二労務室と言われる程には極悪な右傾化をする直前であり、一部真面目な部分も残っていた。組合の中には従来からの継続で、民主的な部分も一部維持され、種々の活動も残存していた。その中に文学サークルも細々と活動していた。そんなサークルから呼びかけられ、短編の作品を書き投稿して入選し、冊子に掲載されたりもした。いわゆる文学青年らしき青春であったのだが、その青臭い文学的ヒューマニズムが、後に私の生きる方向を決定づける大きな要因になるとは、未だ当の本人も気が付いていなかったのである。

2. 首都圏をエリアに若者を集めたサークル活動



私は終戦前の生まれ、終戦で招集されていた若い兵隊さんが戦地から帰国、第一次ベビーブームの人達は、私より5～6歳若い。池田勇人内閣が打ち出した「高度経済成長政策」＝「所得倍增政策」が打ち出されて、中学を卒業すると、「金の卵」ともてはやされ、安く使える労働力として集団就職列車につめこまれ、工場へ就職し大都市へ若者が集中してきた。そんな青年達を正しく健全に成長させようと、サークルを組織し主宰していた。

その頃は大新聞もこうした活動に協力的で、無料で紙面の一部を割き、週に一度はサークル員募集の短い宣伝文を掲載してくれた。私が主宰していたサークル名は「落の会」と称し、新聞に2～3回取り上げられたこともあり、東京・神奈川を中心に50～60名の会員を擁し活動していた。

「落の会」は、文化部と倶楽部があり、月一回ボーリングやハイキングを行い、子供の国へ行ってフォークダンスを踊ったりして過ごす、健全な集まりであった。そうした活動や行事の後に全員が感想文を書き、文化部を中心に集まり、文集を編集して作成し配布した。ワープロなどまだ存在しない時代で、2～3人で手分けし、ガリ版刷りの苦心作であった。三つ峠から河口湖までのハイキングを行った際は、白糸の滝を観た帰路に雨に降られ、幸い途中に会員の実家が在ったので、暫く雨宿りさせて頂き、ズブ濡れにならず、熱い御茶をご馳走になり幸いであった。

大きな行事としては、夏に白樺湖のバンガローへ泊まるキャンプを行い、30名近くが参加して盛大に行われた。自分たちで食事を作り、夜はキャンプファイヤーを囲んで輪になって踊り唄い、アルコールも多少入り楽しい一時を過ごした行事であった。翌日は皆で車山へ登り、頂上で昼食を食べていると急に濃霧が湧いて流れ、「ワァー涼しい！霧ヶ峰だー」とはしゃいだ。下りは安全を期して全員がリフトで降り、バンガローへ無事帰着、荷物をまとめて帰路についた。この時は、参加者全員が感想文を書き、ガリ版刷りの「ふきの旅」と題して、立派な文集が作成され、記念誌として残され大事に保存されている。

3. 文学を通して社会の矛盾に目覚める

夏目漱石や白樺派の武者小路実篤等の作品は殆ど読んではいるが、特別目標を定める事無く、濫読で、何でも目に付いた小説は手当たり次第に読み漁った。山本周五郎や織田作之助等の作品も好きで、ずいぶん読んだものです。ただ私は、内容を理解しないと前へ進めない性格で、目読の速度は遅く、単行本一冊読むのに何日も要し、自分でもじれったくなるが、忍耐強く読み進むしかありません。



月刊誌も当時から出版されていた中央公論や文芸春秋等何冊か購読していましたが、文芸春秋が自分の性分に合っていたのか長く読み続け、現在も購読しています。月刊誌を読み始めると、連載物が掲載されており、次回に期待を持たせる場面で終わるので、来月号の出版が待ちどうしく、読み続けることになります。私達の青春期は、石坂洋次郎の青春物や、源氏鶏太のサラリーマン物が青年に愛読され、ベストセラーとして人気がありました。私も暗に違わず出版されるとすぐ購入し読んでいました。サラリーマンである自分を、あたかも作品の主人公に置き換え、ハラハラドキドキしながら読み進んだものです。

ところが、小説では困った事や問題が起きた時には正義感の強い先輩が出てきて助けてくれたり支援してくれるのに、現実のサラリーマンの世界は冷たく小説とは大違い、それ程甘くは有りません。後輩が困っていようが悩んでいようが、見てみぬ振りで手を差し伸べてはくれません。

私は、普段は温和で寡黙なのですが、重要で肝心かなめな時には譲歩せず持論を主張するので、上司や労務担当に不気味に受け止められていたようです。後で判った事ですが、政党政派に所属しているのではないかと、上層部や周囲は思想色に染まっていると勝手に判断しレッテルを貼って、警戒していたようです。私が社会に矛盾を感じたのは何も複雑な事ではなく、源氏鶏太の小説の世界とは全く異なる現実であるといった、単純な事が実は大きな要因であり、動機となったのは確かでした。

4、明るく働ける職場要求実現を目指す方向性

1960年のこの年は、安保条約10年期限の改定に当たる年で、安保条約改定反対闘争が盛り上がり、「60年安保闘争」といわれる大闘争が闘われた年です。社会党・共産党・総評など134団体が参加し「安保改訂阻止国民会議」が結成され、全国700ヶ所で集会が開かれるなど、地方組織も確立され、文字通り国民的な大闘争に発展していきました。当時の首相は岸信介氏であり、国会のテレビ中継が始まった年でもあります。安保条約改定の国民的大闘争は、今で言えば3・11東日本大震災で東北3県が津波に襲われ、東電福島原発が爆発し制御不能に陥り、日本国民が注目するに匹敵する大事件であった筈であるが、未だ若干17～18歳の時で、晩生であった私の関心は薄く、ただ眺めているだけで過ごしていたというのが実態でした。

しかし、6月15日、起きるべきして事件が起きました。全学連主流派が衆議院南通用門から国会へ突入して警官隊と衝突、東大生であり過激派の樺美智子が圧死するという事件が起きました。これを機に自民党政府や警官隊に対する国民やマスコミの批判は高まりました。しかし、33万人のデモ隊が議事堂を包囲する中、国会では安保条約の継続を強行可決し、岸信介首相が責任をとって辞任する筋書きで国民の怒りを沈静化し、全国民を巻き込んで闘われた60年安保闘争は幕を閉じました。後に、樺美智子事件は、政府中枢の指示のもと警察と右翼の田中清玄らが周到に準備し仕組んだ策謀であった事が、詳細に明らかになりました。こうした事件が、視覚を通しテレビで放映されるにつけ、自然と関心は呼び覚まされ、ただ眺めているだけでは済まされない意識的変革が、心の内部で生じたのは自然の摂理と言えるであろう。

職場では、当然な要求や皆の為に発言したり、改善要求を出しても、中々取り上げてくれません。予算が無いとか時期が早いとか、何かと理由を付けて拒否します。反面、事故でも起きたり、儲けに関わることであれば、直ぐに大金を注ぎ込むのに、何故か下からの職場要求は中々実現しません。しかし、私が提案したり要求した案件

は、5年か10年後には、組合か会社自身が取り上げ実現しています。この事実は、私の要求が正しく先見性があり過ぎて、会社やの上司や周囲の人達には、理解し難かったものと思えます。

そうした会社生活や社会の動向にも目を向け関心を持ち、自然と政治にも目を向けるようになっていきます。当たり前の事が潰され、道理が通らない。同じような問題意識を持つ同僚が職場に存在していることが分かり、勉強しなければ世の中の仕組みは理解できないと、二人で「資本論」を購入して勉強を始めました。製鉄所で働いている関係から鉄に類した例になるが、鋭くても一本の針や釘では折れたり余力にはならない、数多く寄せ集めれば槍にもなる。釘一本では敵わなくても、槍を持てば猛獣にも対抗出来るし勝てるかも知れない。私の頭の中で、数多くの人が集まり団結する、同じ方向で要求を出して迫れば大きな力となり、相手を譲歩させ要求は実現するし勝てる。こうした方向へ自分の考えが傾き醸成され、徐々に集約され確信になっていくのが自覚できました。

5、1960年を起点として資本の本格的反撃が始まる

1) 資本の総力を挙げての巻き返し

自民党政権とその裏にあって実質的に日本を支配している財界は、安保条約改定を強引に通したが、この闘いの先頭に立ったのは、労働者や学生・青年であり、全国的で国民的な闘争に発展していきました。安保条約は強硬採決で国会を通過したが、歴史の流れはそう簡単に収まりはしない。資本の側は、この闘いの中で実は闘う労働者を多数生み出し、優秀な幹部を育てると言うリスクを負っていたのである。

一方労働界は、総評がまだ一定にまともな時期であり、社会党を中心とする勢力が執行部を握り、下部組織にも影響力を持ち一大勢力として、労働運動も高揚していた情勢でした。同時期、私が勤務する日本鋼管(株)(以下「NKK」という)では、春闘の賃上げ闘争が行なわれ、回答が不満として49日間という長期のストライキが行なわれました。これは労資のチャンピオン方式で、鉄鋼では NKK のみのストライキであり、労組は鉄鋼労連が支援し、資本の側は鉄鋼連盟が NKK を全面支援し、鉄鋼資本対鉄鋼労働者の総力戦の形になりました。NKK が受注した製品の納入は出来ませんから、他社が製造した製品を NKK 製品として出荷するという資本間の協力体制を採り、NKK のストを支えて持ち堪える労資の決戦場となりました。賃上げの前進はなく、結

局労組側の敗北という形で終わり、以後半世紀以上ストライキは一度も打たれず経緯し、現在もなお継続している状況が続いている。

(総資本対総労働の対決＝関が原の決戦は、時代の趨勢で、石炭から石油へと燃料が代わるエネルギー革命と言われた三井三池の大闘争が挙げられるとは思いますが)

2) 経営側の策動は裏で着々と進められていた

このストライキを、資本は手をこまねいて見ている筈はありません。正面からつぶす事はできず、内部から切り崩す戦術を考え、裏で着々と準備を進めていたのです。共産党から除名された、三田村四郎・鍋山貞親・佐野学等がつくった、「労働研究所」を活用し、密かに企業親衛隊を教育・育成していたのです。NKK では主に「三田村労研」が利用され、今でもその流れは続いているのです。新選組よろしく企業防衛隊として組織し、金を使いアメを与えて組合員の内部に着々と勢力を拡大し、準備は進められていきました。そして時機を見て、職場の内部からストライキ反対の声を挙げて決起させ、ストライキを内部からつぶし、労組側敗北という結末をつくりだしたのである。

ここでは、NKK という企業を典型として一例に挙げたのであるが、労働者の間に楔を打ち込んで分断し、労働者同士を闘わせる、利潤追求のために資本はどんな策謀をも辞さない構図がハッキリ見えるというものです。大企業は勿論中小企業を含めて、闘う労働組合を潰し弱体化させるため、財界労務である日経連の方針のもと、職場にインホーム組織をつくり、組合の弱体化乃至は企業側が乗っ取るということが、全国的に公然と進められていった。そして、会社派右派幹部は労働組合としてはタブーであった労使協調路線へと、まっしぐらに転落して行ったのである。

6、ケネディー・ライシャワー路線による労働組合の懐柔・分断政策



歴史的な安保闘争後、アメリカでは、1960年の大統領選挙で、リベラル派といわれるケネディーがニクソン副大統領をやぶり当選した。翌61年、東京生まれで日本育ち、夫人が日本人で知日家である、ハーバード大学教授という異色の学者大使、ライシャワー氏が日本大使として着任する。以後、労働界に嘗て無い懐柔路線で異変が起こるのである。

ライシャワー大使は、それまでのマッカーサー大使と異なり、労働組合幹部などの招待外交をとり、日米政府に都合の悪い安保改定阻止国民会議の分裂を生じさせた。更に、IMF・JC 路線の働きかけが強まり、1966年には鉄鋼労連がJCに加盟し、以後、同盟と共通路線を歩み、いわゆる「労働組合主義」を標榜することになった。そして、春闘の先陣を務め低額一発回答のストなし春闘を定着させる役割を果たし、後続の産別はその上に幾ら積み上げるかといったゲーム感覚でマスコミが報道し、春闘の本質を見失わせる役割をを果たしていた。

自民党政府と独占資本は、60年安保闘争とストを連発して苦慮する労働組合運動から大きな「教訓」を引き出し、本格的な反撃に打って出る。こう記述すると前項のダブリではないかと指摘する向きもあるが、5年も経過すると陰湿かつ巧妙な攻撃で職場支配が強化され進められていく。その手法は、職場に企業防衛隊を秘密裏でなく、白昼公然と拡大強化政策を執り推進していく。企業防衛隊を職場に組織し(インホーム組織)、アメリカ式労務管理といわれる社員制度を導入し、組織の会員には昇進・昇格(出世)・成績査定を良くして賃金を優遇し、アメを与えて組織拡大を図る。逆に、会社の方針に従わず逆らう者にはムチとして、賃金のみならず、結婚しても社宅入居は拒み、ありとあらゆる面で徹底した差別を行い、他労働者への見せしめとして”職場八分”政策さえ実施していたのである。

インホームの組織化は、NKK でその数は、12,000人の京浜製鉄所で30~40%であったと言われている。その会員の中から組合役員候補を立て、労使一体で労組役員の不正選挙を行なう。当然のことながら、組合役員の殆どがインホーム組織の会員であり、ホームな組合役員となるので、労組幹部は会社派幹部で占められることになる。更には、選挙法を改悪し、事実上の小選挙区制とし、職場の意見を代表する民主的・良心派候補を締め出し、労使協調・会社派幹部の独裁支配体制を築いていく。

次は何が待ち構えているかというと、労組幹部になると外遊である。アメリカの招待という形式をとり、アメリカの労組幹部との交流や視察という名目で、ハワイやアメリカへ長期外遊し、飲み食い遊びで籠絡され骨抜きにされて帰国するのであるが、それも実は全部組合費で賄われているのである。当時の経済的背景として、所得倍增計画なる政策が執られ、高度経済成長時代とあって、企業は次々に設備投資を行ない事業を拡大し組合員は増加する、賃上げも程ほどに行なわれインフレで、組合の財政も豊かな時期であった。組合役員を降りると、普通高卒では成れない係長や課長の椅子が与えられる。また、企業が親衛隊にアメを与えられたのも、設備投資で事業を拡大し役職のポストも増加し昇進・昇格や賃金での優遇が出来る、経済的な背景と基盤が備わっていたと言える。こうして民間大経営の職場では、労資協調路線を採る会社派右派幹部によって、組合の主導権が独占される事になっていった。

国公労働運動の分散化

1960年代前半に国公共闘の一部加盟単組で第二組合の結成が相次ぎ、国公共闘側はその挑戦を受けるようになる。具体的には、1962年から1964年にかけて、建設省、国税庁、税関、総理府統計局における組合間の対立であり、それらは当局による国公共闘系からの脱退工作或同組合員の差別的な不利益取り扱いなどの団結阻害行為（不当労働行為）が付随する場合もあった。抗争の推移は官庁で違いがあり、建設省では劣勢から国公共闘系の全建労が70年代に巻き返しに成功したが、国税・税関では劣勢のまま少数派組合に転落して現在に至る。（国交労連HPより転載）

ケネディー・ライシャワー路線と言われるが、その方針を日本の現状に合わせ、具体的に実践したのはライシャワー日本大使である。日本に於ける情勢のもとでの労働政策は、失業や低賃金や疾病・災害等総じて労働者階級の貧困化過程を阻止することができないのみでなく、むしろ、大量解雇と賃金ストップ・労働強化および労働組合の権利の剥奪にその中心をおいた。アメリカ式の生産性向上がこういう労働政策のもとで、正に日本の現在の状況を創り出す根源を策定したと言えるであろう。私が指摘したのは労働者及び労働組合側からの見解の一部分にしか過ぎない。更に他分野に於ける一例を挙げれば、農産物購入協定は現在のTPPの押しつけに繋がり、これらは政治・経済を中心とする日本の対米従属をつよめる事になっているのである。ライシャワー氏の5年間という長期日本大使在任中、学者大使という特質から、細部に亘りあらゆる面で日本に対するアメリカ支配の強化、対米従属という日本の主権に関わる大きな負の遺産を残して去った人物として、後世に語り継がれるであろう。

7、アメリカ式労務管理政策と労働貴族の台頭から終焉へ

今迄記してきたのは、60～70年代にかけて、あらゆる企業や国・地方公務員の職場で、共通して行なわれてきたことである。更に記せば、一般労組役員も役職のランクに応じて度合いは異なるが優遇されていた。特に職場を離れて専従役員になると、メリットは格段に違ってくる。会社での役職は別にして、社員制度を導入して従来の年功序列賃金制度を廃し、資格によって賃金が上昇する仕組みに変えているので、会社は専従役員の査定を良くして賃金を上げる。賃金は組合費で支払われるので会社の腹は一銭も痛まず恩を売れる。飲み食いは会社の使う高級料亭で、一定の額まではサイン一つでツケでOK、会社払いとなるが恩を着ることになります。



労組は殆ど全てが労働金庫を利用しています。預金額は、1万人を越す組合員が居れば何十億円、それも賃金天引きですから労金の人件費はただで済みます。組合費も億の単位で労金に預け、一時金の預金も職場の支部役員が集金して本部へ持参、億単位で労金へ預けて置きますから、そのリベートはスーツの仕立券や商品券で本部役員へ届けられます。組合員への物資の斡旋の窓口にもなり、多数の業者からの付け届けも毎日沢山あります。そして組合費で外遊し、あちこちの関係者・団体から餞別が届きます。世知辛い話になって気が滅入るのですが、労組幹部がどのようにして墮落していくかのほんの一例に過ぎません。

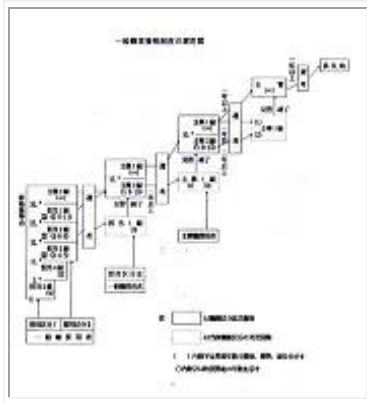
前記したように、職場労働者の血と汗の犠牲の上で、労組幹部が一般労働者・組合員から乖離し、労働貴族としてもてはやされた時期がありました。その最も典型的なのが日産自動車労連(日産自動車や下請け関連企業を含めた労組の連合体)会長の塩路一郎氏です。彼は、労働組合会長(委員長)の立場と力を利用し、組合幹部を重役(役員)に送り込み、日産の経営そのものを支配する勢力を持ち、”塩路天皇”とか、日産の陰の社長ともてはやされ君臨した一時期もありました。その私生活ぶりは、品川の自宅は7DK、別荘を持ち自前のヨットを持つ、車はプレジデントとフェアレディZ2台を乗りまわしている。銀座の女と豪華なヨット遊び、ロスには愛人が居ると、週刊誌で騒がれ、正に労働者を食い物にした「労働貴族」そのものでした。最後は石原俊社長と対立する形で放逐され、政治生命を失って失脚し、哀れな末路となるのですが。

塩路氏の例は一典型ですが、一般の労組役員は、組合員をどう誤魔化すかに知恵を絞り、職場労働者の権利や利益を守ることなど頭にはなく、会社になんか点数を稼ぐことのみに集中し、折角得た専従役員の立場を維持するために躍起です。労働組合が労務課の出先機関とか、第二労務課と言われた所以です。第一次オイルショックを機に日本の景気が騒りはじめ、労働貴族という言葉も陰は薄れましたが、その間に労資（使）の関係は構造的に密着し、強調から労資一体のより深く強い密着度を増し、一般組合員から益々乖離した存在となりました。日本経済が底をつき低迷する中で、企業のリストラを容認するだけでなく、その尖兵としての役割を果たす凶暴さを持つに至ってきました。老病弱者を抱えた労働者への遠隔地配点の強要、リストラの指名に窮して相談に来た労働者へ、「あんた方が選んだ役員だろう、困っているなら、こんな時こそ組合に相談に行ってみたら・・・」と差し向けると、藁にも縋りたい労働者が期待半分で行き帰って来ると「いや一大変なもんだよ！ 労務以上だよ、会社の方針に従えないなら辞めろだってよ！ 組合がそこまで言うかよ！」こうして、退職後のあてもなく職場を去って行く人が多数居ました。これが連合組合の実態です。資本の飽くなき利潤追求は、こうした労使協調と言うより、会社派幹部を利用し労使一体で、大量の人減らし「合理化」による労働強化・労災隠しや賃金抑制政策によって、“去るも地獄残るも地獄”と言える、酷い状況が生まれたのです。

資本の戦略はさらに大きく広く包囲網を張って仕掛けてきています。財界に都合の良い労働法制の改悪、労働基準法は骨抜きにされ、労働者を護る法律の改悪を含めて全面的なものです。今迄記したことはその中の一断面にしかすぎません。労働運動と政治は深い関りを持っていますが、連合が民主党の最大の支持母体である事を知る賢明な労働者や庶民は、国民から見放された現在の民主党の姿を確信を持って予想していたことでしょう。

（塩路氏については、「偽装労連 日産S組織の秘密」(同時代社叢書) 青木慧著 参照)

8、新社員制度導入の狙いと徹底した差別政策による搾取強化



この辺りで、鉄鋼職場での社員制度について、若干掘り下げて展開しておく必要があります。何故ならば、資本の側にとっては利潤を追求する最も初歩的で簡単な経営方法は、賃金の抑制乃至は賃下げと人減らしを行い、人件費を減らすことが大きな柱です。更に、科学性を装って如何に労働者をだまして搾取する、その為には組合を弱体化し職場支配を強化する事が必要不可欠であるからです。

又、労働者にとっては、憲法で保障された生存権、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」とする、労働力の対価として、正当な賃金水準を確保しなければなりません。日常生活を維持していく糧としてのみならず、子供の養・教育費や文化的な生活を維持し、自らの休息と向上を図り明日への鋭気を養い、労働力の再生産に必要な賃金水準に影響する、重要な問題であるからです。

新社員制度導入の地ならし

鉄鋼独占資本の職場支配は、日本古来の年功序列型から1966年(昭和41年)に、新社員制度の導入を図りました。しかし、直接移行するには矛盾が生じ無理なので、その前に古い殻から脱皮しておく前段の準備が必要でした。前近代的な徒弟制度の残滓で、工場で働く一般の現場労働者を「工員」と言い、学卒の事務職は「職員」と称して待遇が全く違っており、賃金面のみならず、職員と工員では入退出する通用門や食堂まで差別されていたということです。それを1964年(昭和39年)に、工員をA社員、職員をB社員とし、呼称の変更を行い、社員制度の地ならしを行っていたのです。

新社員制度の導入は、労働者からの搾取を強め、より多くの利潤を上げるのが狙いですが、その為には労働者への支配を如何に強めるか、より巧妙な職場支配体勢を構築するかに重点がおかれているのです。その基本はアメリカ式労務管理から学び、新しい制度へと移行していったのです。従って、1966年に導入されたアメリカ式労務管理に「新」をつけ、新社員制度とする、二段構で手の込んだ策謀をこらす必要があったのです。

軍隊式の階級制度からアメリカ式労務管理への移行と特徴 社員・監督職制度の移行

(旧来の現場役付き制度)	(新社員制度)
職長	作業長
組長	作業長
伍長(班長)	工 長
棒心	A・B 工
一般	一般

上記表は、従来型から新社員制度へ移行時の生産現場の役付き制度です。特徴的なのは、作業長制度の導入です。旧来の制度は、伍長など如何にも軍隊の階級制度を真似て取り入れたかが伺えます。又、棒心など役付きの下にあって一般職をまとめる心棒の役割で、おとなしく失策をしなければ次期伍長への昇格が約束され、如何にも年功序列型の制度が伺えます。また、職長と言うのは、職場の下から仕事一筋に20～30年かけ、自分の経験で感と技術を身に付けて叩き上げてきた職人、仕事の上では”神様”扱いで、部下の面倒見がよく、信頼の厚い人格者も一部存在していました。

新社員制度に於ける作業長制度の最大の特徴は、作業長職は仕事面でなく労務管理が主であり、私生活を含めて部下を把握し、社内だけでなく24時間社員を管理する役割が課されます。日常生活まで掌握するには人数に限界があり、20人程度の割合で配置され、部下を看視する役割を担わされていました。

賃金制度・・・年功序列型賃金から職務・職階(資格)賃金への移行

従来の賃金政策は、年功序列型賃金制度を採用してきたのが、日本の企業の一般的な賃金体系でした。単に経験年数が多いだけの理由ではなく、家庭を持ち家を建て子供が生まれれば、養育費や教育費に出費がかさみ、年功序列賃金には生活給的な要素が含まれており、生活が立ち行かない社会状況から発しています。その内容は主に、本給、業務給、能率給の三つから成っていましたが、子供の人数による育児(子供)手当や住宅手当も支給され、文字通り生活維持型の賃金体系で、それでは生活出来ない日本の低賃金政策であったとも言えます。

しかし、鉄鋼独占資本が高度経済成長政策に基づいて生産性を高め、所得倍増政策によって一定の賃金水準が確保されるに至り、資本の側は日経連を軸に長期計画を立て、賃金抑制にのり出しました。合理化を推し進めるなかで、近代的な設備によって生産性をあげるのに適した賃金体系とし、生産コストに占める賃金コストの比率を低く押さえ込む事をねらい、職務・職階賃金制度の導入を画策したのです。経営側は、「技術革新と近代化が進んだ今日では、年功序列型の生活給は不合理であ

る」、同じ仕事をしていれば誰でも同じ賃金がもらえる「同一労働同一賃金の原則にたった職能別賃金に」と、特に若い層を狙った宣伝をつよめてきました。

新社員制度導入の真のねらい

職務給導入のねらいとするところは、一つには「合理化」の新しい段階のもとで、新しい型の差別賃金体系を再編強化することにあります。二つ目のねらいは、職階級差別賃金を前提とする職務給によって、元々少ないパイに労働者を競争させこのパイを取り合い、団結を妨げ仲間同士の分断を意図し、労務管理の巧妙な手法とし、職場を専制支配するところに真の狙いが隠されているのです。そして、オートメ化によりもっと高い能力で働けば賃金が上がるとし、能力主義賃金政策で更に生産性をあげ、労働者を絞り取ろうとする新しい武器にしようとしたわけです。更には、社員・賃金制度を改訂し、資格制度を取り入れ、どんなに優秀であろうが会社の方針に従順に従わなければ悪い成績査定をつける。評価が悪ければ資格は上がらず、賃金も頭打ちで上がらない仕組みへと、更に改悪を推し進めていくのです。

新社員制度のもたらした結果

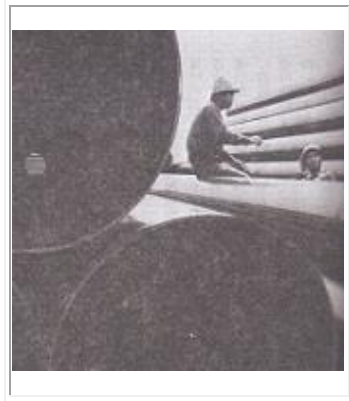
日経連がこうしたアメリカ式労務政策から学んだ新社員制度を企業が導入することにより、労働者同士を競争させ分断して、インホーム組織を育成し強化していきます。労働組合を、会社防衛隊と称するインホームが独占し、労使一体の労働組合が作りあげられていきます。好況の時には、不況の時のために準備をして蓄えておくとして、賃上げを抑えて低賃金のまますえ置き、内部留保として貯めこんでおきます。そして、オイルショックや円高不景気がおとずれると、何次にも亘る人減らし「合理化」が強行されます。インホームに加盟し会社施策に協力してきた労働者は安全圏と思いきや、そうした人達にも「会社が苦しい時こそ協力しろ」と、容赦のないリストラの嵐が吹き荒れ、立場上職場を去らざるをえない状況に追い込まれます。

そして会社や労使一体で会社の尖兵となった労働組合の横暴に反対し、職場要求を取り上げ、真に労働者の立場で闘い活動する真面目で民主的な労働運動を進める活動家に対しては、差別賃金制度を悪用して徹底した賃金差別をおこなって来ました。本人のみならず、他労働者への見せしめ分断政策として、結婚しても社宅入居は拒否し、福利・厚生は勿論社内教育等、ありとあらゆる面で不当差別を行います。憲法違反の人権侵害や労働基準法を無視した不当労働行為も平然と行われました。正に

現在で言うところのパワーハラスメント・いじめ以上の行為が大人の世界、企業という会社の高い塀で隔離された閉鎖社会の中で組織的に公然と行なわれていました。会社管理職いわく、「門を一步入ったら、会社の塀の中では日本国憲法は通用しない」と、治外法権をうそぶく始末でした。

9、極め付けは労働運動の潮流間差別に

アメリカ式労務管理の導入により、新社員制度への移行によって、日本古来の年功序列型の賃金制度が破壊され、さじ加減でどうにでも出来る賃金制度に変え、会社の方針にそむいたり、上司の気分次第で勝手に操作できる制度となりました。こうした中で、今迄記載してこなかった重大で看過できない問題が存在し残されています。



企業がもの言えぬ職場の専制支配を目論み、労働強化や賃金抑制を押し付けられれば、当然職場に不満が生じます。仲間同士では不平不満を言い、一杯飲んでけ口上司や会社の悪口を言い、うさ晴らしをして実際には何もせず、諦めてしまう労働者が大部分です。しかし、会社の方針に従順に従うイエスマンばかりでなく、骨のあるしっかりした労働者がいない訳ではありません。職場からの要求を取り上げ実現したり、労働条件を改善する闘いに立ち上がり献身的に取り組み闘う真面目で勇気ある労働者も存在します。

労働者の拠りどころである労働組合が右傾化し、会社派幹部に独占されている中で、真に労働者の立場に立って闘う、民主的・階級的な労働組合を取り戻そうと日夜奮闘している労働者も居ます。組合役員選挙には、当然立候補し当選を目指して闘うが、会社のあらゆる組織とインホームルが全勢力を注ぎ込む会社派右派候補との対決では当選することは出来ません。連合が支配する大経営の職場に、このように真の労働者の立場で闘う潮流が存在しています。この潮流に属する人物は、概して真面目であり優秀な能力の持ち主であるが、会社はこれらの人達に徹底した差別攻撃を行ないます。その実態は活動家への徹底した差別政策の極め付けと言えます。以下は、職場に自由と民主主義を確立するため裁判に立ち上がって闘った原告が、裁判所へ提出した陳述書です。どんな説明を加えるより、説得力を持つ内容であります。

(一原告が裁判所へ提出した陳述書の差別に関わる一部)

1966年(昭和41年)夏の組合役員選挙で初めて支部の執行委員の選挙に立候補しました。職場の人達の声や意見を組合に正しく反映させ、組合員の権利と利益を守り要求を実現させる立場から、民主的な候補者として、会社派の候補と対立し選挙に出ました。41年の選挙では、支部機関紙担当として立候補しましたが、その後毎回組合役員選挙には、職場の真の声を代表する、民主的な候補者として立候補し奮闘しています。組合役員に立候補して当選し、役員として職場の意見や要求を労働組合に反映させ、働く者の権利や利益を守り、要求を実現し働きやすい職場を作り上げるために奮闘しましたが当選することはできませんでした。

会社は職制会議で会社派推薦候補を決め、職制機構をフルに使い、又インホームル組織を使って成績査定を盾におどしたり壊柔し、あらゆる会社機構と手段を駆使し、労務担当係長を中心に総力をあげて取り組みます。そして対立候補である私の当選を妨害しました。投票箱の中味を入替えたり書き替えたりといった民主主義社会ではおよそ考えられない不正も行っています。私は労働組合の役員には当選できませんでしたが、一組合員として労働者の立場から要求を取り上げ実現するため日常的に職場活動を行い進めて来ました。

不当差別が始まる

私は昭和41年に、前述の通り初めて労働組合役員選挙に職場の声を代表する民主的候補者として立候補しました。それまでは格別低い査定や評価を受けたことはありませんでした。昭和42年春の定期昇給を境として、俄然他の同僚と明確な格差をつけられ低い評価を受けるようになりました。しかも、私の場合はその当時では考えられない、これ以上下げてはならない下限ギリギリの極めて低い評価に落とされたのです。

去年の役員選挙立候補に当って、当時のN作業長より強く「考え直せ」と立候補をとりやめるよう執拗に迫られる干渉を受けました。職制が組合役員選挙に介入すること自体が不当労働行為であると主張し、撥ねつけて立候補致しましたが、賃金差別はこの指示に従わなかったことに対する報復として明確に現われました。私に対する差別の発端はまさに組合活動への積極的な参加の時期と符号する事が目に見える形で表れたのです。

その後不当な差別は本給部分のみならず、他の賃金部分や一時金にも及び差別は年々拡大していきました。賃金水準の低さに加えて不当な賃金差別をし、生活権を犯し他への見せしめとして私達を苦しめている会社は、強い憤りを禁じ得ません。ま

た資格の昇格についても不当な差別を受けております。勤続29年、会社の為に献身して来ましたが現在担当職、主務二級、見習い扱いという極めて残酷といえるひどい扱いを受けています。

また技術教育、講習、資格取得の面に関しても不当な差別扱いを受けております。25年に全員で受けさせられた玉掛技能講習修了証を、同36年に仕事上どうしても必要な揚重機運転士適格者証(物資運搬エレベーター)を取得しておりますが、会社は電気技能適格者証については、他の同期生、同僚と異なり、当然受ける順番にもかかわらず、一切講習の機会を与えられませんでした。私はこのような差別待遇にたいして再三抗議を続けてきましたが、会社は一貫してこれを拒否し、本裁判提訴直前の47年9月に、慌てて講習を受けるよう指名してきました。勿論この際は率先して受講し合格しています。さらに、研削砥石車(グラインダー)の取り扱い適格者証についても作業上、安全上必要であるにもかかわらず、私を暫時排斥し47年9月になってやっとその受講を認めたという状況です。これも会社が本裁提訴の動きを察知してからです。その他昇級、昇格に深いつながりのある中堅社員教育などに至っては、勿論私にその機会が与えられたことはありません。

また職場の同僚から私を引きはなすが如き卑劣な職場管理が行なわれております。例えば上司である工長の新築祝いには、私を除いてグループの全員(この中には当日休日の人も含まれていた)が呼ばれていました。私を職場八分にしようとするN作業長の指示によるものであることは、はっきりしています。

私はこのような差別的待遇や賃金差別に対しいろいろと抗議をしてきましたが、会社側の対応は不誠実の一語につきます。例えば、賃金差別について上司である作業長や係長にその理由を問い質すと「評価は相対的に決まる」などとあいまいなことを述べ、理由を明確にしようとしません。さらに追及すると「仕事が荒っぽい」とか、あるいは「遅効が多い」と言った上司もありました。私は仕事の上でも仲間の労働者に、一目も二目もおかれるだけの能力を発揮し、生産組織の一員として協調し、同僚の支持を得るよう努力してきました。

会社は昭和49年3月、春闘時交通機関のストの影響で5分間遅れたことがありました。この扱いについて「遅刻扱いか? そうでないのか?」問い質すと、その判断を示さずに引き伸ばして一日待機させておき、結局私に対して欠勤扱いとした不当な事実があります。私以外の人でしたら何の問題にもしなかったのですが、私が組合活動家であるが故に殊更不当な差別扱いをしたのです。低賃金の為生活は苦しいが会社の責任による不当な欠勤扱いは認められず、筋を通す為現在に至るまでの12年

間、49年3月分の賃金の受領を拒否し、支払いを受けていません。生活に関わる重大な問題です

昭和45年3月中旬頃、K 作業長は昼休みの対談中「何故成績が悪いのか?」という私の質問に対し、「組織に入っているから悪い」と述べたことがあります。私は、会社の気にいるインホームルには属していないが、職場労働者の権利を守り利益を護る立場で労働運動をして何処が悪いのか。どんな考えを持とうが、思想信条の自由は憲法で認められ保障されているではないか、と正論を言うとK氏は困ってしまいました。私は「思想、信条による不当な差別である」とし、会社に対し調査と善処を要求する意見書を文書で提出しました。結局この件に関しては「証拠がない」としてウヤムヤにされてしまいました。

このように私に対する不当な差別は、数えあげれば枚挙がありません。そして現在も不当差別は是正されるどころか拡大強化されています。賃金でいえば、勤続30年で年収400万円、親子四人の最低限の生活を維持するのに苦慮する水準であり、同期入社と同僚の平均水準と比較して差別額は一年間に約100万円になります。私はこのような会社の見せしめ、労務管理の柱としての不当差別を早期に是正解決し、真に仕事に打ち込める、明るく働き易い労働環境が整えられるよう望むものです。その為に裁判所の公正な判断とご尽力をお願い致します。

この原告への差別や攻撃は、活動家一般の誰もが受けている平均的で、まだましな方です。悪質な例な例を挙げると、田舎の親元へ上司がたずねたり、手紙を出して活動を辞めさせるよう脅迫する。又、婚約者の家まで行き、結婚を妨害する、子供の入学や就職を妨害する等々、数え上げたら枚挙にいとまがありません。

民主的労働運動活動家への徹底した差別政策は国策であった

こうした真面目な活動家への差別政策は、財界労務と言われた日経連(現在はその存在と役割がなくなり2002年5月、日本経団連に吸収)が中心になり作成された制度・方針で、国策でありどの企業でも取り入れ実施されていた労務政策の柱であった。しかし、その存在は分っていたが、企業の“厳秘”資料で実物は中々入手できず明らかにされてこなかった。この基礎資料に基づき企業内で作成に関わった人物からの資料の提供で、2000年石播の差別裁判原告に寄せられた厳秘資料によると、「A(共産党員)、B(その支持者)」にランクされている者の昇格について、定年までの上限を昇給・昇格に関して平均的な「標準者」が30歳代に到達する職位に設定し、それ以上昇格させない管理を行なうため、活動家個別に定年までの各年度の職能点を決め

るよう会社に指示していた。」(石播「切り拓いた勝利への道」より)と、資料が示すように、活動家に対しては定年まで、平均的な労働者の30歳代の資格と賃金水準という、ひどい差別政策が押し付けられていた事実が判明したのである。現在では、種々の企業のマル秘資料が見つかり明らかになってきているが、これ程ハッキリとあからさまな表現で差別を指示する資料は珍しいと言える。

NKKでは、鉄鋼産業の特質で、昔から一日24時間三(二)交替連続勤務で、50歳代の活動家の賃金は、同期入社の同僚と比較して年間200万円も低く査定されるという、ひどい仕打ちが行なわれていた。こうした企業の労務管理の柱として、思想信条による不当な差別政策を見せしめとして、労働者間の分断を図り職場を専制支配し、憲法違反の人権侵害・不当差別が続けられていたのです。

10、孫子の兵法と10回党大会6中総の方針

アメリカ式労務管理は、嘗て財界労務であった日経連が、御用学者や労務管理の専門家を集め、アメリカ輸入の労務管理を下敷きに集団で検討し、財界の総力を挙げて日本の実情に合わせて具体化し作成された労務管理政策です。これが、各企業の労務担当者によって更に詳しく経営実態に合わせて策定、鎧が隠され職場に取り入れられます。これが実施されて行くと、とても階級的・民主的な活動家が個々バラバラに対応していたのではとても太刀打ちできる筈もなく、全体的に押し込められ後退せざるをえませんでした。

ケネディ・ライシャワー路線で行き詰った共産党は、1968(S43)年2月29日～3月6日に、第6回中央委員会総会(第10回大会)を開催し、「労働戦線の階級的統一をめざす、労働組合運動のあらたな前進と発展のために」と題する政策を決定し発表しました。ここで共産党の、労働運動に対する本格的で全面的な方針が確立され、現在でもこの基本政策は営々として生きています。この方針は、全く新しい資本の作戦攻撃に、未だ防御し闘う術を持たない労働者に、どう闘えば良いかの知恵を与えたものです。孫子の兵法を学び糧として作戦を立てる羅針盤の役割を果たす、大きな意味を持つことになりました。ただ、A4 サイズで77枚に及ぶ大論文ですので、ここで全文を掲載する必要性はなく、私が関連する重要な部分をコンパクトに纏めた要旨を、以下掲載しておきます。

6中総では、労働組合運動の真の統一を前進させる四つの基本的な方針が提起されました。

(1)労働組合運動の全戦線で、労働組合の階級的、民主的強化の活動をつよめ、労働者と労働組合の階級的団結をさまたげている障害をとりのぞくこと。とくに「特定政党支持」の枠をやめさせ、政党支持の自由政治活動の自由の原則を確立させる。

(2)労働者の切実な経済的、政治的要求にもとづき、一致する要求で統一行動を、全国的にも、産業別のあるいは地域的にもすすめる。



(3)労働者と労働組合の統一をさまたげる、反共主義、分列主義、労資協調主義の主張や行動に反対し、これを大衆的に克服する。

(4)広範な未組織労働者を、労働組合の階級的、民主的な諸原則に基づいて組織する。

というものであり、労働組合は、資本からの独立、政党からの独立を明確に掲げ、一致する要求で統一し、どんな組合であってもその中での多数派形成を目指していずれ主導権を獲得することを目標に努力し、分裂組合を結成して割って出ることを厳に戒め、未組織労働者を組織し、組織を拡大していくという内容です。

10回大会6中総決定が提起され、ケネディー・ライシャワー路線によって停滞していた労働運動の分野でも、その方針の実践によって、一定の活性化が図られ活路も拓かれてきました。6中総の具体化の一例として、1969年2月から職場政策をつくり毎週一回門前で配布し労働者に呼びかけたものがまとめられ、1970年6月に「紙の弾丸」(—職場政策とビラ宣伝活動—)として発行・宣伝され、全国の経営支部組織に普及されました。これをキッカケとして、経営支部組織の「公然化」(74年)の方針化が準備され、自前で工場門前での政策・要求ビラ宣伝が組織されていきました。

反面、公職選挙では共産党国会議員数の倍々ゲームと言われ、共産党と革新勢力が躍進していった時代的な背景も生まれました。1971年4月に行なわれた第7回いっせい地方選挙では、革新統一候補で東京都知事に美濃部亮吉氏が、大阪府知事に黒田一氏が当選し、川崎・吹田・高松等の自治体で革新統一首長が勝利し、

その後の革新自治体躍進のはしりとなりました。翌1972年12月10日に実施された、第33回衆議院総選挙で共産党は革新共同を含めて39議席と、沖縄人民党を合わせると40名となり、野党第2党に躍進しました。1973年4月には、民青同盟員が20万人を越え、日本の青年組織としては一大勢力に発展しました。同月末に行なわれた名古屋市長選で革新統一候補が当選、羽曳野市長選でも革新共同の候補が当選して、それ以前から存在する京都府知事、その後誕生した神奈川革新県政を含めて、文字通り革新自治体の太平洋ベルト地帯が形成されていきました。更に同年7月行なわれた東京都議選でも24議席(現有13に減)と躍進し、公明党の26議席に次いで第3党となりました。

1974年6月(12大会 中総)で、「三つの自由」(①生存の自由②市民的政治的自由③民族の自由)が提起され、党内外の論議を経て内容を発展させてそれを集約し、1976年7月28日に開かれた、第13回臨時党大会で「自由と民主主義の宣言」が採択され、「職場の自由10ヶ条」も大々的に発表されました。そして、「職場に自由と民主主義を」が強調され、日立武蔵の女性労働者をガラスのオリと言われる隔離部屋に閉じ込められた事件を解決(76年8月)させたり、企業ぐるみ選挙反対の闘いが盛り上がっていきました。

1976年10月には、「職場の自由と民主主義を守る全国連絡会」(職自連)が結成され、翌77年2月20(日)～21(月)伊東のホテルで第一回全国交流集会が開催され「職自連」運動は全国の職場・地域に波及していきました。神奈川では79年3月4日に結成されました。

社会科学の思考法(唯物論的弁証法)

この項では、職場の問題が主である筈なのに、企業の外の選挙や全国的な運動が強調され、職場問題が軽視されているかに感じられているかもしれません。その関係を理解して頂く為、社会科学の思考法を若干解説しておきます。

唯物弁証法の思考法

① 物事は絶えず変化し発展する

平家物語に「諸行無常」という言葉がありますが、世の中の一切のものは常に変化して、永久不変なものはないということです。世界は絶えず運動し、変化し発展しているといえます。併せて人間の思想や意識も変化し発展しています。一時的には反動化・後退する事もありますが、長い尺度で見れば確実に発展し前進しています。民主主義と言う観点でも、明治時代と現在では大きな進歩があります。

② 全面的な見方

世界の全ての物事・現象は、それぞれ個別に発展しているのではなく、たがいに結びつき関連しあって発展しています。そして、物事や現象の変化を反映して、人間の意識や思想もたがいに影響しあって変化していきます。

③ 対立物の統一の法則

敵対し対立する二者は、相手より勝ろうと切磋琢磨しますから、物事の発展の原動力であり核心です。発展の原動力は、物事の内部にあり、自己運動によって変化します。外部からの働き掛けや力は、物事の変化・発展を促したり妨げたり影響は与えませんが、原動力にはなれません。例えば、議員が靖国神社へ参拝に行けば、中国や韓国から激しく非難され、国民が批判するより神経を尖らせます。しかし、こうした議員を無くす事は、選挙で落選させる日本国民しか出来ません。

④ 量的変化と質的变化、その相互変化

水を加熱していくと、100° C で沸騰し、蒸気という気体に変化します。逆に冷やしていくと0° C で凍結し氷という固体になります。水はいきなり沸騰はせず、温度と言う量の変化が進み、蒸気と言う質的变化が準備されます。100° C で沸騰し蒸気になりますが水と違い爆発的なエネルギーを出します。質的な変化が飛躍です。

⑤ 否定の否定の法則

マイナスとマイナスを掛ければプラスになります。「無い筈はない」と言えば「有る」事になります。ただ、弁証法的な否定は、古いもの・反動的なものを否定し、新しい物・積極的なもの・進歩的なものを引き継ぎ発展させる、肯定を含んだ否定でなければなりません。

まとめ

唯物弁証法の概略を説明しましたが、職場の内部の変化前進は、基本的には職場の内部で多くの労働者が自覚を高め発展させるのが中心ですが、③④で示したように外部からの力や変化も大きく影響します。又、今回の選挙でも明確のように、前進したり後退し逆戻りしたりたり、直線的に前進するのではなく、否定の否定によって、らせん状を描いて進むことになります。

このように、10回党大会6中総決定は、一政党の提起した方針ではあるが、1960年を起点として始められた労働者に対する資本の本格的な攻撃と、ケネディー・ライシャワー路線によるアメリカ式労務管理によって押し込められていた労働者に、孫子

の兵法とも言ふべき明確な闘う羅針盤を示した事になります。そして、逆に押し返し反撃し攻勢に出る出発点として、労働者と民主勢力を励まし、70年代に力を発揮し革新勢力が躍進する基盤をつくる役割を果たしたと言えます。

職場に自由と民主主義の旗を掲げて

11、職場の自由と民主主義を確立する攻勢的な闘い

(1973年4月9日～1988年3月23日 15年)

1、日本で最初に人権裁判提訴に立ち上がる



日本鋼管人権裁判は、1973(昭和48)年4月9日、日本鋼管(以下「NKK」という)が行ってきた憲法違反の人権侵害と思想信条による差別を撤廃させるため、民主的な労働組合運動活動家が、自らが勤務する会社を相手に職場から裁判提訴に決起した、画期的な闘いである。この日、思想信条によって苛酷な昇格・賃金差別を受けてきた35名の労働者と、首都圏を中心に65名の弁護団が代理人に名を連ね、日本で最初に思想信条による差別の撤廃を求め、日本鋼管人権裁判(以下「人権裁判」という)を横浜地裁川崎支部へ提訴し、弁護団代表と35名の原告全員が揃って裁判所へ出向き、訴状を提出して闘いの幕は開きました。

差別争議は、NKK労働者が最初に差別撤廃闘争の先陣をきり、これを機にその後73年12月に小田急で、74年6月全税関横浜支部が、76年10月には東京電力やNKK 鶴造が闘いに立ち上がり、神奈川を中心に差別撤廃の闘いが連続して起こりました。そして、中部電力や電機・自動車・重工等あらゆる産業に連鎖し、全国に波及していくといった歴史的経過を辿りました。

人権裁判は、憲法違反の人権侵害と思想差別をなくし、“職場に自由と民主主義”を正面に掲げた闘いでしたが、具体的には思想信条による昇格差別・賃金差別を是

正し、社内で仕事に必要な教育や研修からの排除と資格を取得させない、果ては社宅入居差別や私生活への監視や干渉等々、人権侵害やありとあらゆる差別を撤廃させることにありました。私達の戦いは、資本が行なうアメリカ式労務政策・思想差別を打破し、職場に自由と民主主義を確立し、自由にも言える明るく働き易い職場をつくっていくことにありました。そしてこの闘いを通じて職場は勿論、全国津々浦々に憲法の風を吹かせ、自由と民主主義を定着・発展させる闘いであり、多くの原告が自らの問題としてだけでなく、そうした大志を抱いて立ち上がり、その実現を目指し理想に燃えて奮闘する闘いでした。

2、百年戦争も辞さず

横浜地裁川崎支部の旧庁舎は、木造平屋建てでただっ広く、夏は冷房もなく汗だくで法廷での闘争が始まりました。当初は「次回期日は4ヶ月後」という訴訟指揮で、年3回しか公判日が入らず、総論立証から35名の個別立証を終えるには、100年戦争も辞さず、先の見えない時期もありましたが、それでも必ず勝利する気概で奮闘しました。

裁判長忌避を行い闘う

強圧的で企業よりの訴訟指揮を改めさせるため、裁判長忌避を行う戦術も取りました。この時代は、労働者や労働組合、弁護士や革新勢力に全体として闘いを攻勢的に進める活力と勢いがあり、川崎支部だけでなく、横浜地裁や小田原支部で闘う争議団・弁護士とも連携し、被告会社に有利な訴訟指揮を執る悪質な裁判長を忌避する共同作戦も組みました。裁判長の忌避を申し立てても、審理するのは同じ仲間の裁判官ですから、忌避が認められる事はありませんし、審理が1年近くストップし停滞しましたが、結局その裁判長は他へ飛ばされ、神奈川から追放の形で事実上の忌避作戦は成功し、後任の裁判長は「ものわりのよい」姿勢の裁判官に代わるといった闘いの積み重ねで、法廷闘争が進行するという経過を辿りました。法廷での闘いは勿論、法廷外で世論に訴え社会的に包囲する闘いと併せ、毎月1回一日を確保させ、一期日一原告を終わらせる(原告・会社側あら捜し証人2人の主・反対尋問を一日で終わらせる)ところまで前進させ、法廷での進行を迅速化させるに至りました。

3、反撃の機運は熟していた

ケネディー・ライシャワー路線によって、いったんは後退を余儀なくされた労働者も、孫子の兵法とも言える6中総の方針が提起されると、元々勤勉な活動家は勉強して身に付け職場の中でも資本の攻撃に反撃する力を付けてきました。同時に、企業の

堀の外では、選挙で革新勢力が躍進する明るいムードが漂ってきました。そして、大企業の排出する公害や勝手な工場移転など産業の空洞化政策に対して、市民の目も厳しく、行政もその声を無視できない状態も存在しました。こうした状況下で、労働者は励まされ更に革新の前進という相乗効果の歯車が噛み合い、労働者にとってうまく回転する方向へ進んでいた時期といえます。こうした中で、厳しい闘いではあるが、頑張れば展望が見出せ、自由と民主主義を獲得し定着させる運動と闘いは、全国へ広がる情勢に合致していた提起と言えます。

4、闘いの経過と勝利の要因

弁護団と団結し会社を圧倒する法廷闘争

法廷では、原告団と弁護団が団結した闘いを展開、強力な弁護団の献身的な活動に支えられ、法廷闘争を有利に進めて被告会社を追いつめました。法廷内での腕章着用闘争や反動的な裁判長を忌避して法廷が一年間空転するなどの事態をおそれず、司法反動化との真正面からの原則的な闘いをすすめました。原告が証言台に立つ前に、担当弁護士と原告の職場の仲間数人が堀の内の安旅館へ泊まり込み、集団で討議し尋問に当たる周到な準備を行いました。また「差別」裁判としては全国で初めて、現場検証を実施させ、バスで原告の職場を一日かけてまわり、裁判長をして「百聞は一見にしかずですね」と言わしめた。原告に同行の被告会社労務は「原告にすっかり点数を稼がれた」となげくなど、職場での活動家の説明は室長(課長)に優る有能ぶりを証明する結果となりました。こうした実体を見た職場の労働者は、原告に対し改めて信頼を増す副次的な効果も与えました。

職場を基礎にした果敢な闘い

職場の闘いも重視して取り組みました。NKK が活動家にたいして加えている差別が”見せしめ差別”であり、人権裁判が活動家対会社の争いではなく、すべての労働者の闘いの集約であるとの理解を求める宣伝をおこないました。そして現実には、労働者の切実な要求を実現していく闘いの先頭に立ちました。具体的には、NKK がおしすすめている全社で8000名の人減らし「合理化」に反対する闘いはもちろん、労働災害かくしの摘発、サービス残業や出向、配転・退職強要をゆるさないための”職場の110番運動”など、労働者の生活と権利をまもる闘いの先頭に立って奮闘しました。

1987年12月4日、職場から二次提訴団115名が決起し、支援団体をふくめ250名を集めて結団式をおこない、陳述書もそろえていつでも提訴できる体制をかためて解決をせまったことが、会社には和解の決断をさせる大きな力となりました。

会社を追い詰めた社会的包囲の闘い

法廷闘争と職場闘争を基本に闘いを強めるとともに、地域や闘う労働組合、民主団体の仲間と連帯し、NKKの横暴を社会的に糾弾する闘いを重視し、大きく急速に発展させてきたことが会社に全面解決を決断させる大きな要因になりました。NKKでは、人権裁判提訴の一ヶ月前の3月15日、同じ京浜製鉄所において「周辺業務」の外注化の受け皿としてNKK100%出資の新会社を設立し、(解雇移籍し同じ仕事をしても賃金は三分の二にする)を強行したが、これに反対して松島千恵子さんが女性差別による解雇撤回の裁判闘争をおこなっていました。同じ資本を相手に、同じ場所で闘われていたにもかかわらず、人権裁判と結合させ有機的に闘うという方向での認識がこの時点では不足していました。

労働戦線の統一と神奈川争議団運動の相乗効果

この闘いは、後に「神奈川争議団」の項で詳しく触れる事になるが、その背景に労働戦線統一の激しいつばぜりあいの時期に闘かわれ、好むと好まざるとに関わらず、否が応でもその影響を受ける事になるが、依拠する陣営や勢力、つまり「軸足」を決めて対応せねばならない時期でした。人権裁判原告団が所属する京浜労組は連合路線で、前記したように労使一体で「妨害はしないが、精神的な支援」という態度で、全く頼りになしません。こうした背景のなかで、人権裁判争議団は、統一労組連絡会議(現神奈川労連)や闘う労働者・民主勢力に依拠し連帯して運動を発展させるという「原則的な闘い」をすすめてきました。

金属反「合」闘争委員会からの神奈川への共同行動のよびかけは、差別の闘いを通してとりくまれてきました。全金傘下の争議組合・争議団が中小组合であり、また金属連絡会に結集する組合として、自らの争議をつうじて自覚的・階級的労働組合のありかたをもっとも切実にもとめて、右翼再編の策動に対決していた。したがって東京における金属反「合」の共同行動への参加は、自らの争議解決をめざす要求とともに、右翼労戦に対決の行動としての意義をもっていました。こうして全国規模の闘いの現場となった神奈川で、神奈川争議団はもとより神奈川労組連絡会議をはじめとする県内の自覚的・階級的労働組合は、金属反「合理化」闘争委員会との共同・連帯をつよめることになったのです。

金属反「合理化」闘争委員会との共同・連帯の端緒は、全金気工社と日本鋼管関連争議団によって組織されました。当時県内には、日本鋼管関連争議として思想信

条差別と闘う日本鋼管人権裁判原告団、女性差別解雇の松島闘争、潮流間差別として地労委で闘う鶴見造船「差別をなくす会」、そして系列下の全金気工社の中村解雇闘争の四争議がありました。これら四争議団は、日本鋼管という共通資本にたいする共同闘争を積みかさねてきました。

9年後の1982年7月、松島裁判が不当判決を受けて総括し、態勢の立て直しを図る時期であり、四争議団のなかで女性差別解雇の松島闘争を重点課題として位置づけ、「松島支援共闘会議」の結成に大きな力を払うことになります。そして2年が経過していたが、1984年6月、川崎産業文化会館大ホール満杯の1600名を集め、6・20大集会を成功させ、同時に「松島支援共闘会議」を発足させました。そして、主要な役員には、金属反「合理化」闘争委員会の委員長を迎え、神奈川の主要な組合や闘う組織の、闘争経験豊かな幹部を揃え、勝利に向けて大きく踏み出すことになります。そして松島争議は、1986年2月に東京高裁で勝利的和解を勝ちとることができました。

その年、松島闘争の勝利和解の調印を経て継承発展させ結成された「日本鋼管差別争議支援共闘会議」（日本鋼管人権裁判原告団・鶴見造船「差別をなくす会」）は、議長には東京から金属反「合」闘争委員会の石川委員長が就任し、事務局長には、神奈川から三瀬勝司氏がすわり、争議経験豊かで実践的で強力な支援共闘が結成される運びとなりました。争議団共闘会議との協力・共同の関係は、個別争議団の闘いをとおして、いっそう緊密なものとなりました。「軸足」論からみれば、独占大企業の生産現場が集中する神奈川県で、資本の攻撃と右翼的労働組合運動と対決して闘ってきた神奈川争議団共闘会議が、統一労組連絡会議をはじめ金属反「合理化」闘争委員会との協力・共同関係をいっそう強めたことは必然的であったといえます。特に、全国的に注目を集めた日本鋼管京浜製鉄・同鶴見造船・池貝鉄工・日産厚木の争議が神奈川に集中し、画期的な全面勝利解決をおさめたことは、神奈川争議団共闘会議の運動路線のうえからも特別の意義あるものでした。

5、構築し発展させた運動の主なものを集約すると

- ① 大集会 1600人を集め川崎産業文化会館大ホールを満杯にする集会を2回。
- ② 本社への抗議要請行動。
- ③ 共同行動・独自行動（その規模は最低100名程度から最大規模で700名）を数多く取組んできた。
- ④ 主要取引銀行である富士銀行本・支店への恒常的・集中的な要請宣伝行動。
役員宅要請行動

定期要請行動……大晦日例年

重要局面……一斉巡回

- ⑤ 全国総行動二回 雪の札幌から九州まで。
- ⑥ 鋼管独自の総行動(2回)で東京本社への抗議行動。
鉄の闘う仲間(産業別)の結集と(造船)とのドツキング。
通産省・鉄鋼連盟・アメリカ大使館などへの要請。鋼管関連国会議員要請。
- ⑦ 鋼管の人減らし「合理化」反対・産業「空洞化」に反対する「川崎市民会議」の結成と運動。
- ⑧ 裁判所への要請行……署名・傍聴動員。
- ⑨ 社長宅へのジャンボハガキ作戦
など可能なかぎりの知恵と力を出し、数多くの運動を構築しました。

原告の奥さん達を集めた社長宅要請行動では、活動家の婦人を中心に女性だけで社長に面会し、夫の給与明細書を示して「これでは生活できない。早く解決してください」とせまり、女性ならではの力を発揮し、「思想差別はいかんね。早期に解決したい」との社長の言明を引きだし、争議解決へむけて大きなレールを敷くことにつながりました。

差別争議では初めての全国総行動をおこない、全国一四カ所各県に散らばるNKKの事業所と支店および富士銀行支店へ2回、要請宣伝行動を行い成功させました。

こうして、支援共闘会議結成から二年で全面的な解決をおさめ、一五年にわたる人権裁判争議の勝利的和解にこぎつけることができた。鋼管の差別争議全面解決にむけての社会的糾弾の運動面でいえば、差別撤廃という新しい労働争議としては高い運動の到達点をつくりだすことができたと言えます。

6、1988年3月23日和解成立

和解協定の主な内容

- ① 会社は解決金を支払う。
- ② 在籍原告等の賃金と社員資格を調整する。
というものであり、原告以外の活動家に対しても、原告に準じて若干の調整が行われた。

追記

日本鋼管人権裁判の総括は、何故か組織的には十分に行われていない。私が入

権裁判の闘い全体を分析し総括した文書は、1990年12月1日に刊行された「闘いは奔流となって」という、数人で共同執筆し出版した本のトップレポートで「日本鋼管人権裁判一五年の闘い」として、掲載されている。私が独自に総括した内容であり、当初は運動や闘いの不十分な点や批判も含まれていた。しかし、外へ向けて発表するとなると、闘争相手である会社労務や他企業の労務屋の目にも触れる事になり、後続する差別争議に悪影響を与えることを危惧した。従って、そのような内容は削除して整理し、3分の2程度に短縮して纏めてあります。この連載が今後どう展開していくか、その時点で検討を試みたい。

12、画期的な伊達判決を引き出した坂田茂氏が逝く

(1959年3月30日～1975年2月3日 16年)

物事は、先ず足元を固め、報告していく事から始めねばならない。2月20日の東京新聞訃報欄を見て、坂田茂氏が亡くなったことを知り、次は、氏が被告として関わった砂川事件を取り上げ、報告しておく必要性を強く感じた次第である。以下、砂川事件と、私が知る坂田茂氏像を記載しておきたい。

砂川事件第一審判決

日本国とアメリカ合衆国との間の安全保障条約第3条に基く行政協定に伴う刑事特別法違反事件

東京地裁昭和32(特わ)第367号、368号

1959(昭和34)・3・30判決

被告人 7名

主 文



「本件各公訴事実につき、被告人らはいずれも無罪」

理 由

東京地方裁判所(裁判長判事・伊達秋雄)は、1959年3月30日、「日本政府がアメリカ軍の駐留を許容したのは、指揮権の有無、出動義務の有無に関わらず、日本国憲法第9条2項前段によって禁止される戦力の保持にあたり、違憲である。したがって、刑事特別法の罰則は日本国憲法第31条に違反する不合理なものである」と判定し、よって、被告人等に対する各公訴事実は起訴状に明示せられた訴因としては罪とならないものであるから、刑事訴訟法第336条により被告人等に対しいずれも無罪の言渡をすることとし、主文のとおり判決する。と、画期的な全員無罪の判決を下した。(裁判官 伊達秋雄・清水春三・松本一郎)(東京地判昭和 34.3.30 下級裁判所刑事裁判例集 1・3・776)ことで注目された(伊達判決)。これに対し、検察側は直ちに最高裁判所へ跳躍上告している。

この7名の被告のうち3名は、私が勤務した日本鋼管(株)の社員であり、その中の1名は私が良く知る坂田茂氏(享年 82 歳)であった。坂田氏は、同じ会社ではあったが離れた違う職場にいたので、時々顔は合わせたが親しく話し合う機会は少なかった。年齢は私より一回り上で友達つき合いとは言えないが、気さくな性格で面倒見が良く「Sちゃん」と、気やすく接し、頼りがいのある先輩であった。

砂川事件とは

砂川事件は、1955年から1957年にかけて、東京都北多摩郡砂川町(現在の立川市内)のアメリカ軍の立川基地拡張に対する反対運動をめぐる一連の事件である。特に、1957年7月8日に特別調達庁東京調達局が強制測量をした際に、政府は、装甲車、武装警官を動員、基地内の民有地に立ち入り、測量を強行した。その際、基地拡張に反対するデモに参加した学生や労組員七人が境界のサクをこえて基地内に数m立ち入ったとして、デモ隊のうち7名が日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第六条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定の実施に伴う刑事特別法違反で起訴された事件である。

この頃、日本鋼管の労働組合は、労働者や国民の権利と利益を守る立場にあり、基地拡張反対運動のデモに、組合動員として派遣され参加していた。デモといえば集団の示威行動であるから、前方に居た坂田氏ら七人は、後方から押され基地内に足を踏み入れたようであったが基地内に入ったのは、わずか数歩くらいだったと聞いている。普通なら、軽犯罪法違反程度の事件である。だが、米軍基地ということで、安保

条約に基づいて作られた、罰則の重い刑事特別法が適用され7人が起訴されたのである。

アメリカからの猛烈な圧力

2008年4月29日、機密指定を解除されたアメリカの公文書の調査から、新たな事実が判明した。解禁文書は、米国立公文書館で入手したもので、米軍駐留違憲判決に対する米側の衝撃ぶりと、今日に続く、憲法体系と相容れない安保法体系を無批判に受け入れる日本側の異常な対米従属ぶりが示されている。東京地裁の「米軍駐留は憲法違反」との判決を受けて当時の駐日大使ダグラス・マッカーサー2世が、同判決の破棄を狙って外務大臣藤山愛一郎に最高裁への跳躍上告を促す外交圧力をかけたり、最高裁長官・田中と密談したりするなどの介入を行っていた。跳躍上告を促したのは、通常の控訴では訴訟が長引き、1960年に予定されていた安保改定に反対する社会党などの「非武装中立を唱える左翼勢力を益するだけ」という理由からだ。そのため、1959年中に(米軍合憲の)判決を出させるよう要求したのである。

米国からの指令どおり、日本政府は、過去に一例しかなかった最高裁への「跳躍上告」を行った。「日本政府が迅速な行動をとり東京地裁判決を破棄すること」を求めた大使の要求に応えたものである。米大使と密談した当時の田中耕太郎最高裁長は、直接裁判長を務め、当時三千件もの案件を抱えていたにもかかわらず、砂川事件を最優先処理、「迅速な決定」へ異常な訴訟指揮をとった。そして期待されたとおり、一審判決を破棄、東京地裁へ差し戻した。

最終判決

この事件は安保体制と憲法体制との矛盾を端的に示す政治的に極めて重要なものであることから大いに論議を呼び、特に最高裁判所の判決に対し強い批判が浴びせられたが、日本国憲法と条約との関係で、最高裁判所が違憲立法審査権の限界(統治行為論の採用)を示したものとして注目されている。

田中の差し戻し判決に基づき1961年3月27日、東京地裁(裁判長・岸盛一)は再審で罰金2000円の有罪判決。1963年12月7日、最高裁は上告棄却を決定し有罪が確定した。

坂田茂氏のその後

安保条約と言う不平等条約、アメリカの属国である日本の政治の狭間で、氏の人

生は翻弄されることになる。アメリカの圧力による日本政府の対応もさることながら、日本経済は発展途上であり、日本はアメリカの主導する IMF(国際通貨基金)より経済的援助を受け経済復興を図る時期であった。その金を借りて設備投資を行う会社は、二重三重にアメリカによって拘束されるという状況下にあった。普通なら間違えて他人の土地に入った程度の、たかが軽犯罪法で解雇されることはないが、アメリカの属国という不平等条約の下、刑事特別法によって起訴と同時に解雇となる。それでも組合動員で、組合の任務で参加した集会であり、給料は組合から保障され生活は一応維持されたが、それもアメリカの圧力の下での裁判所で不当判決が出されると、組合も会社に屈し、給料の支払いを停止するという態度に変わる。

職場復帰から市議員へそして職場で

東京地裁で差し戻し裁判の判決が確定する1960年代半ばを過ぎ、数年が経過すると労働者・労働組合の巻き返しの力も徐々に回復してくる。日本大使もマッカサーから代わり、時間の経過がもたらす情勢の変化が現れてくる。元々罰金2000円の判決で軽犯罪法並みの処分に過ぎない。坂田氏は、解決交渉で和解し職場復帰を果たし、昔の仲間のもとへ戻り仕事に就く。前記したように、70年代になると職場労働者も力を付け、選挙では革新勢力が躍進して、世情も明るいムードへと開けて行く。坂田氏は、元々人当たりも良く、面倒見の良い人物で信頼もあり他から推薦され、川崎市中原区の選挙区から立候補し高位で当選、市議員として活躍する。

だが、2期目の選挙では、その活躍と人気が仇となる。地元の地盤で人気が良いのは当たり前である。しかしその十数倍の広い選挙区で、全体的な情勢分析を誤れば選挙には勝てない。木を見て森を見ない周囲の選挙参謀の楽観論により、情勢分析の失敗で落選したのである。氏は再度議員に挑戦することなく職場へ戻り、仲間と打ち解けてコツコツと仕事をし、無事定年を迎えた。坂田氏は職場が好きであり、それが合っていたのであろう。(坂田氏の冥福を祈り合掌)

13、三六協定での”六さん”のたたかい

(1967年7月7日～1976年7月 9年)

1、はじめに



装置産業である製鉄業の工場は、小さな町がスッポリ入る広大な地域に生産工程に沿って工場が建てられ、嘗ては1万2千人の従業員が働き、更に構内に下請企業が散在しており、正に一町村の規模に匹敵するマンモス工業である。従って職場が違えば、同じ会社に数十年籍を置きながら、定年まで全く名前も顔も知らないまま過ごす人達が多い集団でもある。”六さん”こと、渡辺六視氏の闘いは、私がまだ文学青年で世事に疎かったころ始まり、9年という長い闘いの後半に知り最終盤に関わった事件である。

しかし、前記人権裁判の提訴を機に、会社は差別の実態を裁判所に覆い隠すため、明らかに差別と判明する社宅入居等については、軌道修正を余儀なくされ方針の変更を迫られていた。希望者や結婚を控えた人には社宅への門戸を開かざるを得ない状況が生じていた。私が結婚し入居した借り上げ社宅は遠距離ではあったが、偶然にも六さんの自宅に近い所であった。従って、地域でも顔を合わせ、種々の行事や活動などでも、お互いの夫婦と一緒に参加して懇親会など行うという、親しい関係にもなったのである。六視氏は既に11年前、68歳で逝去され、告別式には夫婦で焼香に参列している。氏に関する資料の一部が見つかったので、追悼の念を込め”六さん”の闘いを報告しておきたい。

2、渡辺六視氏の不当処分反対闘争

「渡辺六視君を守る会」の第一回総会、1967(S42)年10月10日における資料は、”六さん”こと渡辺六視氏の不当処分と提訴に至った経過について次のように述べている。

渡辺六視君に不当処分がかけられた背景と今日までの経過 鋼管川鉄の労働者、渡辺六視君が、去る7月4日から11日までの7日間、出勤停止の不当処分をうけたことは、すでに皆さんはご存知のことと思います。処分の理由は、今年の1月20日にたった一日残業をせず定時間で帰ったことを主な理由として、その他、日常誰でもが行なっている普通の行動を故意にこじつけて処分の体裁をつくらったまったく不当なものです。例えば、「作業中にパンを食べた」、「作業中に歌を唄った」、「門前でチラシを撒いた」、「指名者以外は運転してはならない、バッテリーカーを運転した」等々、まったくばかげたものです。六さんは、1月13日に上司に対し、1月16日から20日までよんどころない理由から、定時間で帰してもらいたい旨申し入れておきました。ところが職制は、「正当な理由にならない」として1月16日の1日だけしか認めませんでした。

六さんは、上司に対し、私も出来るだけ残業が出来るよう努力するから、職制も定時で帰れるように努力してほしいと再三、再四頼み、1月17、18、19日の3日間は、残業に協力して来ました。ところが1月20日は、日程的にどうしても定時で帰らないと間に合わないため、当日六さんは、今日定時で帰してほしい旨再度上司に申し入れたところ前述の理由（正当な理由にはならない）をもってこれを認めようとはしませんでした。1月20日六さんは、やむを得ず定時で帰ったのです。この事が、今回の六さんに対する処分の主な理由になっています。

3、攻撃の本質は労働者の権利侵害

この処分理由のなかで、超過労働拒否のほか、ビラまきやバッテリーカーの運転、欠勤、労働歌を唄ったなど、種々の理由をあげている。このことは一つには、会社が役付に命じて活動家の行動を監視させ、克明にメモをとらせていたことを意味するし、残業パンが出る以上、仕事中パンを食べることは有り得ることで、まして歌をうたうなどは当時としては特別に奇異なことではなかった。またバッテリーカーは指名者以外の運転禁止であるのに動かしたというが、これはのちに第一回公判で指示が不確実であったことが明らかにされている。だからこれらの理由はいわば付け足しにすぎない。この処分の本質は、前項で述べた、倉崎氏や金木氏の欠勤届けを受理せず処分したことにみられるように、労働者の政治活動と権利に対する侵害である。問題の1967（S42）年1月20日、定時で帰ったことに対し、残業を拒否したとしているが、これとて10日ほど前から、一週間は定時で帰りたいという個人の事情に対し、1日だけしか認めないとして拒否、らちがあかない交渉の末のことであった。

4、労使一体で長時間労働の強要

当時、労組と会社間の三六協定で、製管工場では恒常的な残業がおこなわれており、多い職場では毎日2時間で、二交替制であった。だから一日24時間中、昼勤10時間、夜勤10時間で、交替時の2時間にロールの組み替えや機械の整備をおこなえば極めて効率よく工場を運転することができ、いわば二交替制で人を増やさず、三交替制と同じ効果をあげることができるのであった。だから組合との三六協定で、労働者に月数十時間、多い人で100時間近い残業が強いられ、会社はこの半強制的な残業で労働者の搾取率を高めることができたのである。このような二交替制の非人間的な勤務は当時の八幡製鉄など同業種ではあっても例のない過酷な労働条件であった。一方、労働者の側も基本給は低賃金に据えおかれるなかで、月の半分は夜勤となり長時間残業で、深夜・残業割り増し賃金となり、長時間残業勤務ではあっても収入が増えることを歓迎する空気があったことも事実である。

この問題をめぐっての組合の見解は会社側の主張を認め、処分を是認したものであった。組合機関紙「川鉄新聞」689号(1967年7月20日)は本部の執行委員会と支部職場委員会の間で検討し処理してきたとし、その所見のなかで「超過労働協定は、労働基準法三六条に基づいて会社と労働組合とが生産計画に対応して、四半期毎に協定するものであり」という書き出しで、公民権行使について便宜を与えなくてはならないという規定はまったく存在しない、と断定した上で、第五項で「以上の考察から渡辺がいう『定時帰りをするのは本人の自由だ』『これを規制するのは権利侵害だ』とする主張は全くこれを容れる余地はないというべきである」と述べ、ついで第五項で上司である佐藤作業長の言い分を全面的に認めた上で、「勝手に職場を離脱し、定時帰りを強行したことは、誠に遺憾であり、企業内秩序及び、職場規律の維持確立、更には労使間の協定尊重という観点からも、許されるべきではなく、情状としても特に重いといわざるを得ない」と結んでいる。

5、働く者の権利と職場の民主主義を守るために

組合の見解は、渡辺氏を渡辺と呼び捨てにした上で、情状としても特に重いといわざるを得ない、と検察官の論告を思わせる調子で、会社側の所見かと思える内容であった。これについて次号の「川鉄新聞」第690号(1967年7月30日)に木原敏昭氏は投稿して、三六協定についての本部見解を反駁するとともに、嵐のような独占資本の「合理化」攻撃のなかで、労働者の権利を守ることの重要性を強調した。法律は、解釈するためにあるのではなく、権利を守るために活かすべきものであり、渡辺君の懲戒をめぐり組合の見解は、残念ながら解釈する立場に立ったものであり、労働者の権利を自から手放す道につながるものとして再考を訴える、とその投稿を木原氏はむすんでいる。

6、三六協定で残業は強制できない

この渡辺氏の不当処分に対して、1967(S42)年7月7日、出勤停止の期間の賃金の支払いと、始末書提出の義務が存在しないことを求めて横浜地裁に提訴した。主任弁護士は増本一彦氏であった。また、この事件以後の判例は時間外労働協定があるからといって、残業を強制的に命ずることは許されないことを示した(明治乳業事件、東京地裁、1969(44)年5月13日判決)。時間外労働協定は、残業はさせても罰則規定ではないことが明らかになったので、法廷での公判進行にも有利に作用したのである。提訴以来9年間の裁判闘争の後、1976(S51)年7月和解に達し解決した。この和解文のなかで双方ともこの内容についての宣伝行為は行なわないとして

いるので、和解内容については省くが、提訴側が納得できるものであったことは言うまでもない。

この渡辺氏の処分を撤回させるための裁判闘争では、「渡辺六視君を守る会」が中心となり、和解解決を勝ち取るまでの9年間、ねばりづよく闘ったがこの教訓は、前記した人権裁判の闘いに引きつがれていくのである。

14、時を打ちつづけて(女性差別解雇事件松島裁判の記録)

(1973年3月15日～1986年2月7日 13年)



企業のリストラには種々の形態があるが、不況になったり経営が困難になると、経営者は先ず社員を減らし人件費を削減する事しか考えない。有能な経営者であれば、この機に新製品を開発して設備投資をし、事業を拡大して難局を乗りきる努力をするが、日本の経営者は無能、一つ覚えで働く者を犠牲にする安易な首切りしか頭に浮かばない。せいぜいその人減らし「合理化」の、方法と形態が多少違う程度のものである。身近な職場で起こり、企業の利潤追求と、病弱者・弱い者いじめと女性差別は許せず、支援し共に闘った女性の闘いを紹介しておきたい。

不当解雇の背景

日本鋼管株式会社(現・JFE スチール・以下「NKK」という)は、1971年の暮れには不況、減産を理由に、川崎や鶴見の高炉、川崎の転炉などの設備休止をおこない、1700名におよぶ人減らしをはかったうえ、さらに1972年の2月には最高時550万トンの粗鋼を生産した京浜製鉄所を『360万トンに減産しても見合う人減らし』と称して6000人の大量人減らし「合理化」を組合に申し入れてきた。この年の正月、社内のPR誌『こうかん』や『けいひん』で日本経済の危機、会社の危機を強調しながらその情勢を最大限に利用して「発想の転換」で「身軽な製鉄所をつくろう」と呼びかけ抜本的な人減らし攻撃の態勢を構えたのである。対象は作業系の労働者で、一番やめてもらいたい中高年労働者にたいしては1973年3月末までと期限を切り、退職金に特別

加算金を年齢別で50万円或いは80万円上乘せするからと迫ったり、9月には群馬県のスバル大田工場に225人の労働者を派遣したりして、退職を強要した。

「周辺業務」労働者の首切り提案

扇島建設に名を借りた6000人の人減らし「合理化」の嵐のなか、会社は1972年9月30日、「周辺業務」の労働者を解雇して新会社・グリーンサービスへ移籍するという、かつてない首切りによる「合理化」を組合に申し入れた。会社がいう「周辺業務」とは、製鉄所内の清掃、文書集配、所内印刷、寮・社宅補修。清掃、緑化などであるが、これらの業務も鉄をつくるうえで欠くことのできない歯車の一つであることはいまでもない。この「周辺業務」に従事する労働者を少数の健康体な人(男性のみ)と労災者を除いて解雇し、新会社グリーンサービスへ移すという提案であった。ここへ移されると40歳で税込み6万円強(当時の男子40歳の平均給与役10万円)という生活保護世帯並の低賃金となる。これでは生活できないといって、もし新会社をやめれば2回首を切られることになるのである。

また会社提案では、社員が健康をそこねた場合、グリーンサービスで一年半の復帰訓練を受け、それでも健康が回復しない場合は、日本鋼管を解雇され、グリーンサービスの採用条件に合致した場合にはグリーンサービスへ移籍するという提案が含まれており、職場のきびしい「合理化」や交替勤務で健康をそこねた場合の首切りをも制度化するものであった。周辺業務そのものは閉鎖も縮小もしていない、京浜製鉄所にとっては必要な業務である。周辺業務を一括してNKK100%出資の別会社「NKKグリーンサービス」に外注委託化するというかたちをとれば、そこに従事する労働者が職場も仕事の内容も同じなのに給料が30%ダウンし、ボーナスは約半分になり、休日も減るという、会社にとってこれほど都合のいい話はないと言える。

労使一体の労働組合の実態

1972年10月6日、松島さえを先頭に、14~5人の女性が組合本部に押しかけこの措置の撤回を求めた。労災で死亡した夫の身代わりで採用され、分析の洗いで働いていたGさんは執行委員長に長い手紙を書いて持っていった。その効果があって身代わり採用の女子については公傷者(労災)同様NKK在籍で出向扱いとなった。10月23日の京浜労組中央委員会は「周辺業務の合理化にたいする対応方針」を中心議題として開催された。傍聴者が見守るなかで二時間緊張した討論が続いた。討論では発言者の全員が不安や怒りを訴え、反対ともとれる発言だった。ところがいざ採決になると中央委員のほとんどが頭を下げて手を低くあげて賛成の「意志表示」をしたのである。代議員の多数は役付でもあり、職制やインフォーマルのしびりが強か

ったのであろう。

労働者は憤激したのだが……

この血も涙もない会社提案に労働者は憤激した。該当職場はもとより、多くの労働者の怒りを背景に組合も交渉をすすめた。会社は譲歩して新会社の給与水準を若干引き上げたが、それは家族手当、住宅手当、皆勤手当などを付けるということであり、新会社の賃金では生活保護世帯なみの生活しかできないことを間接的に認めたものであった。「周辺業務」の「合理化」は、労働協約46条5項「工場閉鎖、業務縮小」の解釈を拡大し、外注化にも解雇適用の道を広げたものであった。会社はこのような「合理化」を強行するにあたって前年(1971年)からの不況を理由の一つとしていたが、すでに1972年には景気は回復に向かっており、9月期の決算が、それまで史上空前といわれた1969年9月期の売上げを1.46倍も上まわるなかで「合理化」は強行されたのであった。この「周辺業務」の外注化による首切りというかつてない労働者にたいする犠牲転化が、「解雇は認めない」「企業内で転活用をはかる」「外注化に反対する」という組合方針があったにもかかわらず押し付けられたのであった。

「女性」というだけで解雇とは

このなかで、とりわけ問題なのは「周辺業務」に従事していた女性労働者が、夫が労災で死亡し身代わりに就職した人を除いて、全員解雇されたことである。周辺業務「合理化」は11月13日、会社と組合とで協定化された。周辺業務従事者たちは、いやいやながら「退職願い」を書き、NKグリーンサービスへの移籍手続きをとった。「女性」というだけでさらに不当に差別され、解雇されたことに抗議して、仲間の女性がやむなく移るなかで、ただ一人・松島智恵子さんは多くの仲間に支えられ、闘うことを前提に退職職金の受け取りを拒否した。1972年12月、会社は松島さんに対して解雇通告を送りつけてきた。

裁判提訴とその後の闘争経過

松島裁判は1973年3月15日、横浜地裁川崎支部へ提訴し、闘いに起ち上がった。私は、身近な知人である松島さんの不当解雇に、当然のことながら会社に対して怒りを感じ黙って居るわけにはいかなかった。支援する会を結成し、周囲から支援したのは当然のことである。当初は、身近な人達数人が核になり、闘いの方針や裁判の証拠や作戦など、対策会議を開いて奮闘したが、多くの個人や婦人団体等も加わり、次第に大きな力を発揮する組織に発展していった。

人権裁判と共に闘い前進

松島裁判提訴から約一ヶ月後、1973年4月9日、35名の原告が起ちあがった人権裁判は、横浜地裁川崎支部へ提訴して始まったので、同時併行して闘いは進められた。しかし、同じ NKK という相手でありながら、当初は二つの争議が有機的統一にかみ合い闘いを進めるという意識は弱かった。国際的には、1975年から国際婦人年という、男女差別を無くし女性の人権を守り、地位の向上に向けてのキャンペーンがはられ、これを活用すれば女性差別争議にとっては有利な側面では有った。しかし、日本の裁判官というのは、徳川260年の鎖国政策の尻尾を引きずり、国際感覚というものが全く欠落している。更には、伊達判決へのアメリカの属国的圧力に屈して、行政や資本、強いもの大きいもの上位の者に頭が上がらず、司法の独立・裁判官の独立性はなく、いつもヒラメで独自の判断ができない。自立できず世間知らずで幼稚な水準の人種という以外に表現のしようがない集団が裁判官である。1982年7月19日、午後1時、「原告の請求を棄却する」という、不当判決がだされた。その理由は、労働協約46条一項五号の「工場閉鎖・業務縮小のため必要を生じたとき」を適用し、「整理解雇」と認定したのである。しかし、実際には NKK100%出資で、「NK グリーンサービス」という別会社をつくり、業務を拡充する方向であったのだが。

人権裁判原告団の奮起を促す

しかし、この不当判決は思わぬ波及効果を生んだといえる。不当判決を分析し総括するなかで、同時併行して闘われていた、人権裁判原告団は危機感を抱き、自らの闘いの勝敗に結びつく前哨戦という自覚を呼び覚まし、共通の闘いとして運動の前進を図る転換点となったのである。東京高裁への控訴は勿論、運動面での共同行動は強化され、松島支援共闘会議も結成され、運動は飛躍的に前進した。（「人権裁判」の項参照）

女性ならではの独自行動も多彩に

この「時を打ちつづけて」を、改めて読み直してみると、独自の優れた行動と闘いを行っていた事を知らされる。母親大会連絡会・新日本婦人の会・はたらく婦人の連絡会・労働組合婦人部によって「労基法改悪を許さず実効ある男女機会均等法の制定を求める神奈川連絡会」が結成され、NKK 本社や東京高裁への要請行動を取り組むなど、多彩な行動を行っている。1985年7月には、「国際婦人の10年」最終年にあたって、ケニアのナイロビで開催された「国際世界婦人会議」に参加し、日本の女性

差別解雇を世界に訴えるユニークな国際活動も行っている。この会議には、皆でカンパを集め、1985年7月6日に出発し、ケニアのナイロビで開催された「国際婦人会議」に派遣し会議で発言してきている。その松島さんの帰朝報告を掲載しておきたい。

国際世界婦人会議(ナイロビ)に参加して

松島智恵子

7月10日からケニアの首都ナイロビで開催された「国連婦人の10年」世界婦人会議NGOフォーラムに統一労組懇チームの一員として参加しました。皆さんから多額のカンパと激励をいただき、日本鋼管の不当な女性差別解雇を世界の女性に訴える機会を与えてくださったことを心から感謝いたします。

NGOフォーラムには、開会式、ワークショップ、ナイロビ大学キャンパスでの訴えなどに参加しました。「日本鋼管の女性差別解雇は許せない」という英文のピラ1500枚を用意して行き、会場で全部配布しました。世界各国から沢山の人が参加しているので、大学教室を借りてワークショップを開催するのはなかなか大変でしたが、さいわい私たちは教室を借り日本の婦人運動と核廃絶について訴えるチャンスを得ることができました。こちらの心配をよそに、私たちのワークショップは皮膚の色のちがう女性たちで満席になり、訴えを聞いてくれました。

そして「日本は経済大国なのにどうしてそんなに労働者が苦しまなくてはならないのか」「組合はないのか」「組合はどうして闘わないのか」と矢継ぎ早に質問され、私たちは必死になって説明したのですが、どうしても理解してくれません。私が仲間に小声で「私達だって労使協調の組合がやることは理解できないのに外国人にわからせようとしても無理よ」といったら大笑いになってしまいました。

言葉は不自由でも、女性差別を撤廃するために闘っている女性同士、気持ちは通じます。ビラをていねいに読んでくれた法律学者だという女性とは、すっかり意気投合して仲良しになりました。ナイロビは軽井沢のようにすがすがしく、赤い花が咲きみだれる美しい街でした。体日にはサファリにも行かせてもらいました。生涯の記念になる旅でした。この貴重な体験をぜひ私の争議にも生かしたいと思います。

高裁での和解勧告で全面解決

1984年12月の口頭弁論で裁判長の和解勧告が出される。法廷でも運動でも追い詰めている証である。具体的には翌年3月29日の裁判長を入れた三者の打ち合わせから始まったが、その後10回の交渉で決着することになるが、この間交渉だけでなく、多彩な運動と行動が行われ、本社や社長宅要請と霞ヶ関の街頭宣伝等が継続して行われた。こうした中で交渉は、何度も暗礁に乗り上げる危機を乗り越え粘り強く交渉を続け、最終的には当事者間の自主交渉でまとめ、高裁和解の形式で、1986年2月7日全面解決にこぎつけた。

松島裁判高裁和解内容

和解の期日は、1986年2月7日、午後3時からであった。双方の和解合意ができたことを報告し、内容を説明すると、担当の加茂裁判官はちょっと呆気にとられた顔をした。しかし加茂裁判官は二・三の質問をし、和解成立を確認した。

和解条項は原文では九項目だが、以下のように要約できる。

- 1, 被控訴人は1972年12月6日付けで行った控訴人の解雇をとり消し、1980年3月31日(定年時)まで嘱託として雇用契約が継続していたことを確認する。
- 2, 控訴人の雇用継続期間中の賃金総額は1307万8880円であることを確認し、被控訴人は賃金総額より源泉徴収税と厚生年金保険料(個人負担分)を控除した1174万6060円を控訴人に支払い、被控訴人は税・保険料の入手続きを行う。
- 3, 被控訴人は控訴人に和解金とし1360万円支払う。
- 4, 被控訴人は税・保険料を控除した賃金と和解金の合計2524万6060円を川崎合同法律務所に送金する。
- 5, 被控訴人は控訴人の厚生年金受給資格が入社時から定年時まで継続したものと現行法上可能な範囲で遡及的に受給できるよう手続き面で控訴人に協力する。

と、いう内容であった。

和解解決時点で、松島さんは既に62歳になっており、NKKの定年協定60歳を過ぎ、職場復帰は果たせなかったが、厚生年金の遡及措置等、争議解決に於いて、か

つて無いきめ細かな高い水準での解決を勝ち取ったと言える。

(松島さん死去後、9年後に発行された「時を打ちつづけて」に寄せた一文)

日本鋼管京浜製鉄所分析室・元人権裁判原告団 篠崎 節男

「忘れられない手料理」

「松島さんを知らない人はもぐり」と言われたほど古い人たちには有名で、女性活動家として鋼管では著名な人でした。ただ、梓にはめられるのを嫌い自由闊達な生き方を求めているようです。その松島さんが決意をされたのは、私が管理部門の責任者をしている時のことで、いかにも松島さんらしく豪快な決意文を書かれたことをおぼえています。機関紙拡張行動でもいろいろな面で力を発揮してもらいました。松島さんの知入友人を訪ね、寒風の吹く中を自転車をならべて機関紙の講読を訴えて廻ったこともありました。

また統一行動の時には、炊き出しで自慢の料理の腕をふるってもらったことが度々ありました。センターでみんなが活動から帰ってくるまでの間に手際よくご飯を炊ぎ、おかずを準備してくれました。時節や時によって天ぷら、とん汁、鮭のあら等々で、腹をすかして戻ってきた若い活動家にたいへん喜ばれました。活動が終わったあとは炊き出しのおかずをつまみながら、多少アルコールもはいて支部全体の雰囲気もりあがり、拡大の成果にもつながりました。口八丁手八丁の松島さんの面目躍如というところであった。

松島さんは、私の会費制の結婚式では料理の腕をふるってもらいました。当時流行したが既にな下火になりかかっていた頃のこと、会費制の結婚式にはあまり好感をもっていないようでした。理由は「会費制でみんなに祝ってもらい、立派な誓いの言葉を披露するが、満足に活動が続けている人は少ない」というのが理由のようでした。結婚後、種々の困難を克服できず、活動が停滞したり、挫折していく人の姿をまのあたりにして、潔癖的な松島さんには堪らなく許せないことであつたに違いありません。しかし、私の結婚式の実行委員をお願いすると快く引き受けてくれました。会費制でも手づくりの料理での結婚式でしたので、実行委員の皆さんには大変ご苦労をおかけしたわけです。特に松島さんには料理の腕をふるって頂き、盛りつけもきれいで、参加者の皆さんに大変喜ばれました。

その準備は入居予定の社宅で松島さんを中心に、六、七人の実行委員の方が結

婚式の前日から泊り込み、準備をしてくれました。そして結婚式の当日朝出がけに松島さんが「今日は婿さんなんだから風呂に入ってサッパリしてきたら」と、社宅の風呂を湧かしてくれました。活動疲れでヨレヨレの私を見かねて朝風呂をたて、会場準備に皆と先に出かけました。豪快で男まさりに見えたが、「よく気のつく女性」それが本当の松島さんではないかと思いました。



松島さんは、争議が勝利和解で解決し、一段落したところでヨーロッパ旅行を計画し準備していた。そして翌日出発という前夜に脳の血管に異常をきたし、そのまま帰らぬ人となってしまいました。さぞ無念であったろうが、考えようによっては楽しい計画を胸に抱えて逝き、あの世で時間に制限無く、今でもヨーロッパを自由に歩きまわって旅を楽しみ、時を刻んで居るであろう。それが松島さんの極楽大往生であったと信じたい。

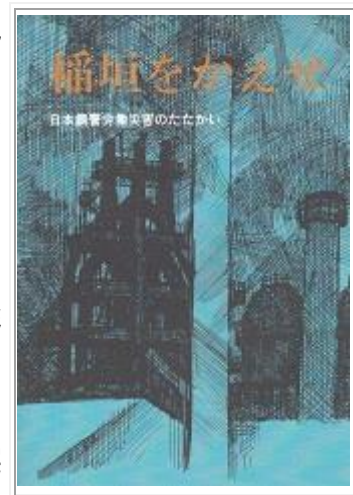
15、稲垣をかえせ(稲垣労働災害の闘い)

(1967年9月20日～1972年6月30日 5年)

1、「恋の東芝・浅野のギャング・金と命の交換(鋼管)会社」

これは鶴見駅を始発とする臨海工業地帯を走る、鶴見線沿線を詠った言葉である。

日本鋼管(NKK)は製鉄業であるため、高炉(溶鉱炉)を抱えており、一度火入れをすると高炉は休止することが出来ないので、24時間連続操業が避けられない業種としての宿命を抱えている。それを2交替で賄うため、一勤務12時間という長時間労働を強いられ、毎日4時間の残業と深夜勤務があるため、残業や深夜手当の割り増しが付き、高熱重筋・長時間労働を強いられ、生計を維持していたのであり、基本給で格段に他を上回っていたのではない事実を認識せねばならない。「金と命の交換」とは、高給取りを



意味せず、それほど労働災害が多く、事故による生命の危険と隣り合わせ、自分の

健康と命を削るのと引換えに3K職場で働いている事を表現しているものであり、若い女工さんの多い他産業と比較して多少収入が多いのは当然である。稲垣労災は、そうした鉄鋼産業の利益優先・生産第一主義の犠牲者として、労災死したのである。NKKは、1970(S45)年4月1日より、4組3交替制、新勤務制度に移行した。1日二交替12時間長時間勤務から、一日を3組に分けて働く三交替勤務制度を取り入れたが、「労働時間短縮」という名目で人員を増やさず、労働強化と低賃金と引換えに変更にしたにすぎないのである。

2、NKKの企業形態

NKKには、同じ企業で経営しているが、私が勤務するNKK発祥の地である川崎製鉄所と鶴見製鉄所、そして後に新鋭工場の水江製鉄所が建設され、それぞれ独立して運営されていた。稲垣労災は鶴見製鉄所(以下「鶴鉄」という)で起こった問題である。従って、私は事故発生当初は別事業所で深く関わる場所には存在せず、途中から関与した事になる。勿論同じNKKという企業の関わりは強く、事故の翌年1968(S43)年4月1日には三所が統合されて京浜製鉄所となり、仕事上も人事の交流が徐々に進み、当然情報の伝達も行われるようになる。特に私は、故人の夫人が所属している京浜協同劇団に友人が居たことや、「ゆうづるの家」という共同住宅に、数人の友人がいた関係で稲垣裁判を知り、以後支援活動に自然に参加し、のめりこんでいくという経過を辿ることとなる。

3、鶴鉄は造船材料の生産

鶴鉄は、南極観測船”宗谷 ” ”ふじ ” ”しらせ ” 等の艦船を建造したNKK鶴見造船所に隣接し、主に船の材料を生産する厚板工場であった。又、かつては昔の住宅建設に使われた、鶴のマークで知られる屋根を葺くトタン板を圧延製造しており、従業員は4千人程度であった。”鉄は熱いうちに鍛えろ ” の言葉通り、高温に加熱した鋼片を圧延ロールに通して薄く延ばし鋼板にしてい。こうした文字通り高熱重筋の生産現場と、これらの各段階の設備や機械の点検修理を行う機械保全部門とが存在していた。稲垣は、汗と埃と油にまみれる3K職場であったが、圧延作業を行う機械類の点検保守・修理を受け持っており、故人は1956(S31)年以来10年間、同じ業務を担当してきた熟練労働者であった。

4、利潤追求・生産第一主義・安全無視の会社

企業は一時も機械を止めず生産を最優先する。厚板工場は毎週土曜日を定期修

理日にあて、この日稲垣は、修理した加熱炉の戻りラムの水圧テストに立会い事故に遭ったのである。稲垣たちが点検するのは、鋼片加熱炉に鋼片を押し込むプッシャーと呼ばれる水圧装置である。プッシャーは、直径40センチの二本の主シリンダーに高圧の水を送りこみ、シリンダーの中のピストンの役目を果たすラムを動かし鋼片を押し出す。その時の力は、二本のラムを合わせると100トンにもなる強力なもので、一回の作動で5メートルずつ鋼片を炉の中に押し込むことができる。そしてラムが伸びきると、主シリンダーのまんなかにある直径10センチの戻りラムによって元の位置に引き戻される仕組みになっている。この戻りラムは、何度もひび割れが入り、そのたびに電気溶接で穴うめをして使用していた。中を通る水が高圧なためひび割れは致命的なものとなる。点検の結果、稲垣は、10日前に溶接修理したばかりの付近から水が洩れているのを発見したのである。本来老朽化したラムは、新しいものと取替えなければならず、溶接修理では危険だといわれていた。しかし、亀裂部分は7月15日に溶接修理をおこなうと修理会議で決められていた。

5、突然40キロの水圧が

この日稲垣は、その戻りラムの溶接修理をした下請会社の仕事に立会い世話をしていた。午後2時40分ごろ、修理が終ったので、水を通して試運転を開始した。稲垣は、修理箇所から水漏れがないかどうかを確認して工長に報告する役目だったので、その下請会社の責任者とともに、主シリンダーの上に乗し、しゃがんで修理箇所をじっと見守っていた。外は7月の太陽がギラギラ照りつけていたが、煤煙に汚れた古い工場の中は昼間でもうす暗いため、わずかな水洩れはよほど近づかないと判別できない。徐々に水圧があげられ、主ラムが4回、約50センチほど前進した。それに連結された戻りラムが25センチ移動した。そして、5回目の前進がはじまったとき、突然、戻りラムの溶接部分が破裂、水圧四十キロの水がドッと噴き出したのである。

6、4トンの圧力で吹き飛ばされた稲垣とヘルメット

40キロといえば、わずか1センチ四方（一平方センチ）に40キロもの荷重がかかる圧力である。そばで見守っていた稲垣は、この水圧をまともに胸に受け、3メートルも吹き飛ばされ、高さ3メートルの炉床と地面との間に設置されている鉄の階段に叩きつけられたのである。戻りラムの破裂口は、長さが30センチ余におよび、稲垣が胸に受けた水の圧力は4トンにも達していた。ヘルメット（安全帽）は、彼の体が宙に浮いたはずみに吹き飛んで、彼の後頭部は鋼鉄の階段の角に激突し、意識不明となった。稲垣の向かい側や両隣りで同じようにしゃがみこんで点検していた同僚も、その瞬間の出来事をつぶさに見届けることさえできなかったほど、激しい一瞬の出来事だった。

吹き飛んだヘルメットには、会社が強制的につけさせた「思慮ある者にケガはない」というワッペンだけがあざやかに光っていた。1967(S42)年7月15日(土)午後2時40分頃に起きた事故であった。

7、金と命の交換会社

京浜東北線鶴見駅の構内で真下に見おろす、直角に入るホームから工場地帯に向う線路がある。海に面しているのが俗に臨港線とよばれる鶴見線である。浅野、安善、武蔵白石と、NKK創設の会社幹部の名前を駅名にしたこの鶴見線は、一日を三回に区切った時間帯に交替勤務に就く労働者を運ぶ企業のための国鉄線である。この線に沿って、NKKの鶴鉄、川鉄、(現在は京浜製鉄所→JFE)、同じく鶴見造船所があり、旭ガラス、東芝企業群、富士電機、東京電力、東京ガス、シエル石油、昭和電工・・・と鶴見の中樞をなす大企業がひしめきあっていたのである。

「恋の芝浦(東芝)浅野(旧NKK鶴見造船)のギャング、カネといのちの交換(鋼管)会社・・・給料安い昭和の肥料、ちよくちよくさわぐは蓄音器、仲をとりもつ富士電機」と昔から労働者の間で唄われてきたように、NKKは激しい合理化と労働災害で知られていた。とくに、1960(S35)年、日米安保条約が改定され、池田自民党内閣が「高度経済成長政策」を打ち出してから、鉄鋼資本の増産ぶりにはめざましいものがあった。1963年、鶴鉄の製鋼工場には、平炉にかわって転炉が導入された。このため、三分の一の要員で2倍以上の生産量をあげるようになった。「IE工程管理」調査がおこなわれ、労働者の1分1秒の動作をストップウォッチや8ミリ撮影機で測定し、それを見て無駄な動作や作業をチェックし省かれた。そして、大幅な人員削減がおこなわれ、生産は月産5万トンから8万トンへと引き上げられたのである。

8、人間の生理を無視した生産計画

会社は「転炉は生きものだから」といって人間の生理を転炉のテンポに合わせるようにした。転炉は大量の酸素を必要とする。したがって、製鋼工場では酸素工場の酸素がなくなった時が食事休憩時間になる。このため一直者は6時半に出勤し、2時間後の8時半にはもう昼めしにされたり、夜勤の場合、平炉時代には交替要員がいたので2、3時間の仮眠が採れたがそれも出来なくされてしまった。

アメリカのベトナム侵略戦争がエスカレートするにつれ、鉄の需要は増え続け、NKKも他社に負けじと、巨大な福山製鉄所(広島)の建設にとりかかった。「社運をかけた」この計画を達成するため、社長は「血の小便をしてもがんばって欲しい」と、年頭のあいさつで全社員にハッパをかける。1967(S42)年、鶴鉄のすべての設備、機

械は、その公称能力をはるかに超えてフル稼働させられた。日産600トンの第二高炉は1000トンへ。日産1000トンの第一高炉は1600トンの銑鉄を生産するに至った。

稲垣の厚板工場では、月産5万トンの圧延機で9万トンの厚板を生産した。そしてその目標は10万トンに引きあげられた。それまで厚板工場では、一週間のうち1日(24時間)は週休日として機械を停止し、その間に修理がおこなわれていた。しかし、生産をあげるため、早出、残業がふやされ機械の停止時間は今までの四分の一に短縮された。従って、修理時間は24時間からわずか6時間にされた。その結果、修理したくてもやりきれない項目がふえ、機械を休ませないため一時しのぎの応急処置で済ませてしまう状態になった。

9、ケチケチ合理化でぎりぎりまで使う機械

会社は、「一割節約運動」をはじめた。ボルト、鉛筆などの消耗品にいたるまで節約させた。稲垣の所属する機械保全の係長は、部下を集めてつぎのように説明した。「アメリカから昭和27年ごろ導入された保全制度というのは、機械が壊れてから修理するのではなく、こわれる前に修理する予防保全のことです。しかし、今必要なのは、それをさらにすすめた『生産保全』です。これは、その機械がこわれると生産がストップしてしまう重要設備と、壊れても生産をストップさせるには至らない補助的設備の二つに分類し、予防保全にくらべて安上がりの保全をやろうとするものです。重要設備にとって一番よい点検は、機械がこわれる直前に修理することです。つまり、こわれる時期と修理する時期が近くなればなるほどよいわけです。たとえば、クレーンのワイヤーが傷んできたとする。みなさんが10日に切れると判断したら、9日に取り替えるように手配することです。もし判断が誤まっていて8日に切れてしたとしても、五日にとりかえるよりは九日の方がより正しい判断なのです。それは切れる日に一番近いからです。一方、補助的設備は壊れてから修理してもよいのです。」

10、稲垣労災の真の要因

このようにして、今まではワイヤーが切れる日より20日か一カ月前に取り替えていたものが、切れるギリギリまで使うようにさせられた。大增産のあおりで機械の故障と傷みが早くなったにもかかわらず、修理に必要な予算は増やさなかった。稲垣の事故はこういう状態の中で起きたのである。のちに裁判の中で、会社が「稲垣の居場所が悪かった。本人の不注意だ」と主張してきたことは、こうした激しい合理化の実態を覆い隠す何物でもなかったと言える。事故から約90時間、強靱ともいえる生命力で持ち

堪えてきた稲垣の心臓は、ついに鼓動を止めた。1967(S42)年7月19日(水)午前8時6分であった。死因は「頭蓋骨骨折と脳内出血」であった。享年29歳の若さで逝ったのである。

11、人間の命がたった80万円？

私が入社した頃、先輩からよく聞かされた話があります。昔は死亡災害が多く、会社の方もそれらの対応に慣れていて、労災で死亡者が出るとマニュアルがあり、それに習って事を運ぶ手順ができていた。古い話ですから電話など家庭にはない時代です。死亡災害が起こると、先ず第一陣の報告者が2人1組で出発します。自家用車や社用車などない時代ですから、近ければ自転車で、遠距離ならバス電車を利用して故人の通勤経路を辿って出かけます。この人達の連絡の任務は、先ず「お宅のご主人(お子さん)が会社で怪我をされました」という報告だけです。「死亡」したということは絶対に言ってはなりません。善意に解釈すれば、遺族に突然衝撃を与えない配慮からとも考えられます。それからちょうど1時間後に、第二陣の使者が出発します。これも二人で、「手当ての甲斐なく残念ながら死亡されました」という、遺族に対する最後通告の役割です。こうしたマニュアルが存在すること自体、頻繁に死亡・重大災害が発生していた事の証左です。そして、第二陣の派遣者は先発隊と合流し、遺族と相談し葬式の段取りや準備手伝いに手馴れた人物を派遣します。遺族は突然の訃報に動転し平静さを失っていますから、この機に会社の厚意や善意を見せて押付け、遺族に怒りや不満を与えないよう、上手に取り計らう狙いがあります。当時、労災で死亡しても、会社が弔慰金を出すという責任や慣例はなかったのである。ただ、稲垣が死亡した1967年、NKKで初めて業務上死亡の特別弔慰金制度が新設されたが、その額はたった80万円であった。

12、ハインリッヒの法則



そればかりでなく、金と命の交換と言われるように、これまで何百人という人が労働災害で死亡し、傷つき片輪になった人も多数存在します。しかし、こうした人びとに支払われたものは、ほんの雀の涙ほどの見舞金でしかなく、奴隷のような扱いでした。そればかりでなく、職場で怪我をしても、私傷病扱いを強要したり、有給で休ませたりして労災隠しは絶えません。どんな小さな災害でも職場全体の問題にしていかなければ次々と事故は発生し、重大な災害に繋がっていく。これは既に、アメリカでハインリッヒの法則として確立された理論

である。一つの重大な災害の下には、300件以上の重傷乃至は軽微な災害が起きており、災害には至らないがヒヤリ・ハットする事例が無数に起きていることが統計的に裏付けられている。それらは皆、隠されたりモミ消されたりしてきているので、あたかも突然重大災害が起きたかに見えるが、実は既にその兆候は現わ」れてるのを隠し見過ごしていたことになる。稲垣は、「どんな小さなケガでもみんなの問題にし、みんなの力で解決しよう」と呼びかけ、その先頭に立っていたのであった。

13、裁判闘争への決意

初七日が過ぎたある日、稲垣の職場の仲間が数人でおとずれ、仏壇に線香をそなえ、事故の様子や職場のもようを、稲垣の写真を見ながら思い思いに語りあった。NKKは夫人をはじめ、遺族に対してなぜ事故が発生したのか、はっきりとした説明をしていない。遺族はなぜ事故がおきたのか、その原因と、誰が事故の責任をとるのかということをもまず第一に知りたかったのである。この日おとずれた仲間たちは、「合理化」が進むにつれて、ますますケガをしたり、死亡する事故がふえていることや、ケガをしても私傷扱いされ、十分な体養や治療も受けにくくなっている様子を詳しく説明した。そして、生前、稲垣は、こうした職場をなんとか安全な職場にしようと奮闘していた。今度の事故の原因も、危険な応急修理を繰り返した為に発生したので、稲垣になんの落ち度もなく、まったく会社の責任であることを詳しく説明した。夫人は、夫が生前話してくれた、会社でおこる労働災害の問題や言葉がよみがえってきた。そして、悲しんでいるより二度とこのような事故をくり返さないために、夫に代わって自分が何かしなくてはならない、と考えていたのだった。労働者一人が死亡しても、80万円で済むと思えば、何百万円もかけて設備の改善などしやしない。「そうだ、夫のやろうとしていたことを、私は、この子と一緒に、大勢の働く仲間たちと共にやっていこう」こうして、NKKを相手に、裁判で闘うことを決意したのである。夫人を中心に、たくさんの仲間が結集し、着々と準備が進められた。そして、1967(S42)年9月20日、横浜地裁へ提訴したのである。

14、「裁判は長いから最後までご支援を」父の心情

四十九日もすぎ、裁判の準備も軌道にのりだした頃、稲垣の父親は、準備をすすめている人たちへ、孫を抱きながら、つぎのように話した。「弘の嫁はじつに立派な嫁で、弘も幸せ者でした。この人が、裁判を起こそうと何をしようと私は、反対はしません。自分で納得がいくように何でもやればいいと思います。私も弘の事故の責任が誰にあるのか、白黒をはっきりとつけてほしいと思います。ただ、裁判というものは、非常に長い時間がかかるので、その間に最初は大勢で取り組んでいても、そのうちに一

人減り、二人へりして、最後にこの人だけになり、すべて金を使い果たして路頭にまよような事にならないか。それだけが心配なのです」お父さんは夫人が裁判闘争を起こすからぜひ支援してほしいと労働組合に申し入れたが、拒絶されたので、特に心配していたのだった。

15、稲垣労災訴訟をすすめる会

1967(S42)年10月11日、鶴鉄の仲間と渡辺義寛さんをまじえて、裁判についての話し合いがもたれた。渡辺さんは、同じNKKの水江製鉄所で、ローラーに右腕を噛みこまれるという災害にあい、手術の失敗も重なって右腕を切断されてしまった。その上、首を支えている骨の一部を削り取るという、医学上の常識では考えられない生体実験のような手術をされた。このため、ほんのちょっとしたショックでも生命の危険をとまなうので、一生コルセットをつけて首を固定しなければならない身体になってしまった人である。このため、会社と病院を相手に、NKKではじめて損害賠償請求の裁判をおこしてたたかっている。稲垣さんが裁判を起こすと伝え聞いて、不自由な体をおして、わざわざ訪ねてともに話し合いに加わってくれたのである。そして、この話し合いのなかで体験上から得た重要な内容のアドバイスをされた。そして、裁判闘争を強力にすすめ、ひろめていくため「稲垣労災訴訟をすすめる会」を結成することが決められた。それらを参考にして一週間後の10月18日、すすめる会の6つの活動方針が決められている。



16、京浜労組への申し入れと組合の見解

1971年2月、稲垣裁判と水江の渡辺裁判の代表者が、組合に協力してほしい旨の幾たび目かの申し入れをおこなった。組合は、要約して、次のように答えたのだった。

京浜労働組合の見解

両裁判の原告、および事務局からの要請文に対して、鋼管京浜労組として、二月一日、執行委員会を開催し、検討致しました。検討すうにあたり、二つの裁判については、旧鶴見労組、水江労組当時においても要請された経過がありますので、その事実経過についても知っている執行委員かおり、当時の事実経過と提出された資料にもとづいて、執行委員会の見解を述べます

※ 書面で回答をと要請されましたが、答える形は答える側の判断であって、口答でも書面でも同じである。

<見 解>

① 組合として、まず第一に考えなければならないのは災害をなくする事である。今後起こさない方向として運動を進めなければならない。健康と命を守る闘いは、春闘や運動方針書で具体的に提示されている。不幸にして亡くなられた稲垣さんや、ケガをされた渡辺さんの裁判についていえる事は、目的が賠償請求でしかなく、二次的に公判の中では数々の職場の危険箇所や災害の問題を取り上げているが、現実には間接的であって、労働組合としての災害撲滅の闘いは、労使間でおこなう安全対策委員会で改善させる方法や、組合独自の改善闘争の方が良策であり、最も近道である。

② 企業に対する過失責任であるが、災害の100%が企業側にあると断定する事は困難である。災害の中には本人のうっかり等もあり、その過失基準がむずかしい。両裁判については、法の裁定で明らかになるであろうし、単純にどちらに過失があった等と組織として定めるべきではない。

③ 請求金額についても、責任度合や、個々の災害状態で違ひ、ホフマン方式等の算出 方法等でも大きく差がでて来る。また慰謝料の請求額にしても、求めづらく、個人の条件 による差が大きすぎ、組合として取り上げて援助する場合、全体の事を考えるので、そのような金額のアンバランスが起る事は、組合の組織強化にならない。

④ 弔慰金については、組合として毎春闘でアップさせて行く方向で取り組んで来ているし、労災保障法の改善等は総評及び鉄連として闘って行く。

※ カンパについては、不幸な方に組合が加入している共済会により一定の援助は行なって 来ているし、今後もそうして行きたい。もしカンパ活動をおこなうとしても、個々のカン パニアではなく、同じような形のカンパで統一して行なう考えをもっており、両裁判についても上記の考え方より行なう考えはない。

以上のような見解で労働組合としては援助出来ない。

という木で鼻をくったような内容で、組合員より会社を擁護する、これが連合の組合であってみれば、知る人は予想通りで驚くこともありません。

16、会社の責任を全面的に認めた横浜地裁判決

組合の支援は得られなかったが、「稲垣労災訴訟をすすめる会」に結集した多くの人達の献身的で粘り強い闘いがありました。この間に12万枚以上のニュースやビラの宣伝活動が、鶴鉄だけでなく京浜の工場門前や駅頭で行なわれました。「稲垣をかえせ」という、中間総括的に出版された本等、多面的な活動でひろく世論に訴え、支持を得る闘いを進めました。そして、1972(S47)年6月6日、横浜地裁は、会社の責任を全面的に認めた判決を出しました。その内容は、原告と子息に対する賠償を認めると共に、訴訟費用の被告会社負担と仮執行をも認めた、特質すべき全面勝利判決と言えるものです。

17、怒りの抗議に会社は控訴を取り下げる

仮執行を認めた裁判判決を根拠に翌7日、夫人と弁護士、稲垣のお父さん、「すすめる会」の代表一名が参加し、賠償金をすぐ支払えとの交渉に出向いた。会社側からは弁護士と他に労務関係三名が応待した。この場で弁護士は「仮執行の宣言に対してこれを停止させるため、控訴の手続きをとった」と述べたのであった。これに対して稲垣のお父さん(67歳)はすっと立ち上がり、「昨日の判決をみやげにこれから新潟に帰るところだが、いまの会社の言い分では、折角の判決もあいまいになってしまった。公にされた判決なのだからどうか会社もそんなことをしないで、5年もがんばってきた嫁のために、判決どおり回答してくれ」と訴えたのである。

会社側は「この措置は法律上、弁護士としてやったまでで、会社の意向はまだ何も入っていないので…」と仮執行に対するおびえと体面の取り繕いを示したのであった。その後、6月10日「すすめる会」の総会で控訴に対する怒りの決議、会社に対して控訴とり下げの抗議電報、「稲垣裁判の判決と原告・被告主張対比資料」をつくり、各団体、労組関係への配布、14日にはビラ「会社はすぐ判決に服し、不当な控訴を取り下げよ」を京浜製鉄の各門前で配布、さらに会社に対して各民主団体、京浜製鉄委員会、市会、県会の議員団などから抗議電報がうたれた。このようななかで会社から6月20日、控訴期限ぎりぎりの日に「控訴のとり下げをした」との連絡が入り、30日には原告に「会いたい」と連絡してきたのであった。

18、裁判に勝っても稲垣は帰らないが

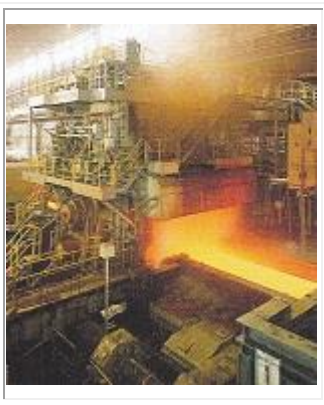
報告集会で夫人は、「いくらお金がでても死んだ夫は帰ってきません。事故をおこしてから補償してもらうのではなく、事故のない職場をつくるのが大切です」。このように泣きながらのべると、涙をぬぐう女性、くちびるをかむ労働者で、100名をこす集会

はしんとしたのであった。たくましい鉄鋼労働者であり、誠実な組合活動家であり、すぐれた文化(演劇)活動家であり、職場では先頭に立って働き、皆から好かれた稲垣弘の燃えるような生涯であった。この稲垣の遺志は、夫人や遺児、そして多くの職場の仲間たちに受け継がれている。そして仲間たちの職場に労働災害をなくす闘いとしていまも続けられている。

また稲垣が死亡した1967(S42)年にNKKでは初めて労災の業務上死亡の際の特別弔慰金制度が新設された。その弔慰金はわずか80万円であった。それが「稲垣労災訴訟」に勝利した1972(S47)年には春闘で特別弔慰金600万円ほか退職時本給の八ヵ月分を勝ち取っている。またこの年に「遺児年金制度」が新設され、1967年4月1日以降にさかのぼって適用されることになった。稲垣が亡くなったのが1967年4月15日であるから、明らかに稲垣労災を意識してこの制度がつくられたと言える。これによって遺児にも適用されることになった。このように、「稲垣労災」「渡辺労災」は労働者とその家族の労災補償を充実させる上で大きな役割を果たしたのである。

16、失われた右腕の痛み(渡辺労災裁判・粘り強く闘い勝利)

(1966年10月～1973年12月25日 7年)



1966(S41)年4月、NETテレビドラマ「判決」で放映された「失われた右腕の痛み」(脚本、深沢一夫)は、職場で働く労働者に大きな反響を呼んだが、この主人公の渡辺義寛さんと家族、「渡辺さんを守る会」の人達は、日本鋼管を相手どった7年間にわたる粘り強いたたかいの末、ほぼ全面的な勝利をかちとったのであった。勝利の報告ビラを紹介しておきます。

労働者の皆さん、長い間のご支援ありがとうございます”渡辺労災裁判”は勝利しました！

要求額の85%を獲得

昨年(1973(S48)年12月25日、被告日本鋼管と東京医大は渡辺義寛さ(48歳)に対して、(1500万円(年金を含めると2900万円)の損害賠償を支払いました。一

人の労働者が1000億円の資本金を持つ大企業を相手に7年にわたって裁判闘争を続け、みごと勝利しました。冷延工場、オープン焼鈍で機械を掃除中に右腕をまきこまれ、腕を切断し首の骨まで削りとられ一生働くことができない身体にされたのは1963年10月のことでした。

渡辺さんは生産第一で安全対策をおこたった日本鋼管と手術に失敗した東京医大を相手どり3300万円(年金も含む)の損害賠償を要求し、1966(S41)年10月から今日までの裁判を闘ってきました。裁判は46回の公判と3回の現場検証、そして22人の証人調べを行い、会社のでたらめな安全策を現場の労働者、学者等が追及してきました。会社側証人の労務課長、工場長、係長等はまともに答えることもできないみじめな証言ばかりでした。公判は1972年12月結審し、裁判所の要請により和解を進め要求額の85%を勝取りましたが、渡辺さんがケガをした1963年当時は会社の見舞金はゼロでした(現在は死亡、障害1、2級は800万円)。もし裁判で闘わなければわずかな退職金で会社をほうり出されていたでしょう。会社から謝罪文を出させることはできませんでしたが、要求額の85%の金額を和解とはいえ勝取ったことは他の労災裁判ではあまり例がなく、渡辺さんの大きな勝利といえます。

運動の輪を広げて闘う

日本鋼管の組合が支援をしないという極めて困難な中で、現場の労働者が中心となり「守る会」を作り、他の組合への支援要請、署名、カンパ、宣伝等の活動を進めて来ました。そうした中で鋼管労働者が会社の圧力に負けず支援を行い渡辺さんを励ましてきました。又、横浜市従労組、鉄鋼の或る組合(名前は公表できない)、全国金属傘下の各組合、港湾、電機、同盟系の組合、さらに総評弁護団、自由法曹団、学者、文化人ら広範な人々が支援を行い、テレビ、新聞、総評の働く者の写真コンテストで最優秀賞に選ばれる等運動の輪が広がって来ました。物心両面にわたって暖いご支援をいただいた皆様に心から感謝を申し上げます。しかし、渡辺さんは組合員でありながら最後まで組合が取り上げなかったことはきわめて残念なことであり、今後、労働者が裁判で闘う場合は、「守る会」等を作らなくても、組合が支援を行うよう強く訴えるものです。

いぜん癒らない渡辺さんの身体

労働災害にあった渡辺さんは現在でも切断した腕が痛み、頭痛、めまいが多く、外出する時は薬を飲まなければならない状態です。渡辺さんをこのような身体にした会社に対し断固抗議するものです。入院や裁判で貯金も使いはたし、奥さんは現在学校給食の調理員として働き家計をささえています。当時7歳と6歳だった二人の子供

さんも現在は二人とも高校生になり、家族そろって困難にもめげず10年間闘い抜いてきました。

4連勝の労災裁判

日本鋼管を相手に裁判で闘った稲垣労災、神農労災、清水造船の千葉労災、そして今度は渡辺労災が勝利し、これで会社に対して4連勝しました。現在は新潟からの出稼ぎ労働者の富樫さん(左右の指7本を切断)が裁判で闘っています。このように、労働者の命を奪い、身体を傷つけた会社はことごとく敗北しましたが、今後は災害の発生しない職場づくりのために頑張り、命と健康を守る闘いを一層強化していかなければなりません。7年間の長いご支援ありがとうございました。

1974年1月7日

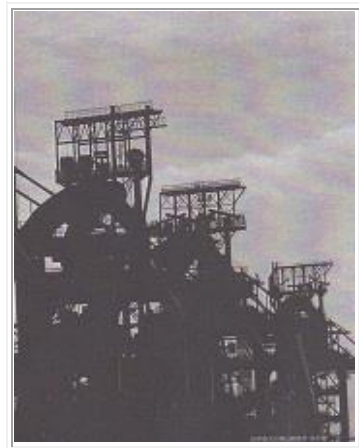
渡辺さんを守る会

17、NKK京浜労組役選介入・不当労働行為事件の闘い

(1992年10月8日～2001年7月25日 9年)

NKKの役選干渉・介入と労組の労資協調主義

1966年、NKKは「新社員制度」という能力主義管理を導入。同時に共産党員活動家に対する見せしめ差別があからさまに行われるようになりました。この年、鉄鋼各社が次つぎと新製鉄所を建設する無政府的競争が進行する中、NKKは世界最強といわれる福山製鉄所を稼動。そしてこの年、鉄鋼労連がIMF・JCに加盟し、反共労資協調主義の旗をかげました。組合役員選挙規定は毎回のよう改悪され、選挙運動を極端に制限し、「定数連記制」で少数派を締め出し、開票立会を認めず「密室開票・密室集計」がおこなわれ、得票の改ざんまでされていたという秘密情報も聞かれました。会社の役選への介入も常態化していました。



1968年、京浜地区の三製鉄所が統合して「京浜製鉄所」がスタート、扇島建設計画が始動しました。これと連動して会社は、労働者への犠牲転嫁を抵抗なく受け入れる

[労組づくり]をすすめました。そして、その核となる反共インフォーマル組織「京浜労働創友会」が労務部の肝いりでつくられました。鉄鋼の職場に、労働者の利益を守るまともな労働組合をつくる上で大きな障害となっていたのは、会社の役選をはじめとする労働組合への支配介入と役選規定に象徴される労働組合の非民主的な運営、活動家にたいする見せしめ差別でした。

1972年、不況・減産カルテルを受けて京浜製鉄所は6,000人削減につながる2,236人の削減を提案、強行しました。この「合理化」で技能系女子全員が解雇され、松島智恵子さんの解雇撤回闘争が起こりました。同時に、激しさを加えていた民主的組合活動家に対する思想差別撤廃をめざして日本鋼管人権裁判が開始されました。松島闘争は13年、人権裁判は15年の闘争で、支援を全国に広げ勝利的に解決しました。1988年、人権裁判の解決後「NKK権利闘争すすめる会」(以後「すすめる会」)が結成されました。すすめる会はその後、門前からの大量宣伝を武器に要求実現と権利闘争の先頭に立って闘かってきました。

争議の経過

NKKは長年にわたって労働組合役選に直接介入・干渉を続け、会社の意に沿う労働組合づくりをめざしてきました。会社の介入の事実をこれまでも多く把握していましたが、物証・人証を整えて第三者機関に訴えることはできませんでした。1992年の第12期役選でNKK権利闘争すすめる会の会員が会社の介入を明瞭に示す文書を発見しました。会社に抗議し謝罪を要求しましたが、会社は、「調査したが、そうした事実はない」という回答。労働組合にも事実の確認と会社への抗議を要請しましたが、組合は、「本人を呼んで調査したが、本人の書き間違いであった」というまったく信用のできない回答でした。すすめる会は、このまま放置することは絶対にできないと判断して、会社の介入の排除と再発防止、謝罪を求めて、1992年10月8日に神奈川県地方労働委員会に対し当該職場組合員及び本部役選立候補者ら19名で救済申立てをしました。

争議は、1992年の地労委の闘争から始まって、行政訴訟の地裁・高裁を経て、2000年3月の最高裁まで8年間の法廷闘争と最高裁後も1年半、職場・地域をむすんだ運動を展開しました。その結果、会社との自主交渉で合意に達し、別紙の「確認書」に調印して全面解決に至りました。

1、法廷闘争

① 神奈川地労委(1992年10月8日～1994年4月27日)地労委は、2回の調査と

10回の審問で結審。1994年4月27日、申立てを棄却しました。命令は、会社の関与を認めながら、「関与は『人事調整』のためのもので、不当労働行為ではない」とし、申立てを不当にも棄却しました。この「人事調整」なるものは、会社側さえ主張も立証もしていないもので、地労委のまったくのデッチあげでした。このような命令は、のちに地労委の事務局員も「意外な結果だった」とコメントしたように、だれも予測しなかったものでした。しかし、連合の有力単組である京浜労組の事件は鉄鋼労連から連合までの正当性が問われる重大問題になります。地労委の判定は極めて政治的なものでした。

② 横浜地裁(1994年7月22日～1998年4月28日)中立入団は、中央労働委員会に、再審査請求を行いつつ、地労委命令の取消しを求める行政訴訟を横浜地裁に起こしました。横浜地裁は原告請求の柏木氏(柏木文書の作成者)の証人採用をかたくなに拒否しましたが、1982年エネルギーセンターの役選介入事件関連で小林元作業長に対する尋問を6回行いました。そして17回の期日で結審。原告団は全国にオルグを展開し、わずかな期間に10万8千人の「公正判決要請署名」を裁判所に集中しました。しかし1998年4月28日に出された判決は、原告の訴えを棄却する不当判決でした。

横浜地裁判決は、①事実が明確な支配介入事件で詳細な立証を労働者側に求めた違法性②会社の「関与」を認定しながら「関与あれど、介入なし」という矛盾する判断 ③1982年役員選挙での支配介入の認定をエネルギーセンターに限定し、支配介入の継続性を証明する証拠を採用せず重大な事実誤認をしています。しかし、第12期役選で会社職制の関与自体を認め、1982年の役選では会社が京浜製鉄の労務管理の最高責任者(当時地労委使用者側委員)らの督励で職制機構を使って介入・干渉を行った事実を、労組法第7条3号違反(支配介入)と認定したことは、その後の闘いに新たな展望を切り開くテコとなりました。

③ 東京高裁(1998年5月11日～1999年11月16日)東京高裁でのたたかいは、地裁判決の前進面をさらに発展させつつ、訴えの第12期役選での支配介入を認定させ、勝利することが求められました。しかし東京高裁は、1999年11月16日に「控訴棄却」の反動的な判決を出しました。判決は控訴人の詳細な立証と、地労委や地裁の事実認定さえも無視して柏木氏の「労担班長が候補者選定の四者に入っているというのは、書き間違いであった」という話を認定し、会社は役選に関与していない、と開き直りました。この判決は、新民事訴訟法(1999年4月より)を悪用して法解釈をさけ、「事実認定」で原告の訴えを切り捨て、上告の道まで事実上断つという、二重三重に悪質な大企業擁護の不当な判決でした。

④ 最高裁(1999年11月29日～2000年3月24日)新民事訴訟法のもとで、最高裁でのたたかいはきわめて困難が予測できる(門前払い)が、すべての可能性をくみつくす立場から、原告団、弁護団、対策会議が団結して風穴をあけるために運動を強めることとし、上告しました。そして最高裁宣伝要請行動を3回行い、あわせて司法制度改革審議会に対しても裁判の実態を訴え、裁判官の独立、司法の民主化を訴えました。しかし最高裁第一小法廷は、事実認定はしないという立場から法律判断までも避けて「上告を棄却する」という決定を出しました。

2、職場闘争

この間NKKは、「タブーなきリストラ」などと称して、8000人削減を柱とする過酷なリストラを強行してきました。「京浜製鉄所の存続」が重大な問題として投げかけられ、「京浜製鉄所の存続」のためには、相当の犠牲もやむを得ないという思想攻撃の中、「分社化」、外注化、55才以上の出向者の「転籍」などが次つぎと強行されました。組合が「経営基盤の確立のために」としてリストラ協力の方針をとっているために、人減らしは容赦なく強行され、会社の支配介入のない、組合員の利益を守る組合が切実に求められている状況下で、すすめる会・原告団は、争議の解決をはかる課題と固く結んでリストラ反対闘争を取り組み、労働者の共感を得ました。リストラに反対して雇用と労働条件を守るたたかいを励ます門前ビラと争議解決を訴えるビラの配布は、この間200回を超えています。原告団を中心にNKK権利闘争すすめる会の会員は、第13期役選以降も引き続き組合役選に積極的に立候補しながら、会社の支配介入を排除するたたかいをすすめ、同時に、組合役選の民主化を求めて精力的に取り組んできました。

3、社会的包囲の闘争

① NKK権利闘争すすめる会の結成以来一貫して取り続けてきた全労連運動との連帯を柱に、金属反合同闘争委員会、神奈川労連、争議団共闘会議、地労委民主化対策会議と共同を追求しつつ、運動を全国的に展開してきました。

② NKK関連争議(東北造船、清水、鶴見中高年差別)については、連絡会を結成し、連携を強め、全国事業所・背景資本・要請行動をはじめ、共同行動を展開しました。

③ NKK本社、京浜製鉄、背景資本(第一生命、富士銀行<後にみずほグループ>)に対して、争議発生以降一貫して抗議・要請行動を展開してきました。金属反合共同行動をはじめ、全労連総行動、神奈川争議団東京行動、NKK関連争議共同行動、

独自行動など、その数は100回を超えています。

④ 地労委・裁判所での重要局面でのたたかい

審問日の各駅頭宣伝、重要局面（証人採用問題、結審以降、判決剛での県下主要駅頭宣伝行動をはじめ、団体署名・個人署名の取り組みと合わせ第三者機関への要請行動を展開しました。また、このたたかいと合わせ地労委民主化闘争にも積極的に取り組みました。

⑤ 株主総会での発言と宣伝行動

NKK関連争議連絡会の重要な運動として取り組んだ株主総会への宣伝と行動は、争議発生以来一貫して取り組み、会社トップをゆさぶりました。

⑥ 法廷、職場、社会的包囲の3分野の運動は、一部不十分さを残しつつも、基本的にはやり遂げることができたと確信しています。

4、自主交渉の進展について

NKK会社側の「最高裁の決定により、法的には決着済み」という基本的態度を改めさせ、争議を全面的に解決するためには、運動の新たな飛躍を土台にして、自主交渉の場での理論構築と特段の交渉能力が要求されたと言えます。私たちは、①法廷闘争の到達点を握って離さず、②職場実態からNKKの遅れた企業体質を浮き彫りし、大企業が社会的ルールを守ることの重要性を、説得力をもって鋭く追求し、突破口を切り開いてきました。そして、「労働者の団結権と要求実現に貢献する解決」することに力を尽くしました。

5、対策会議のとりくみと果たした役割

横浜地裁判決を前にして、支援共闘会議の結成をめざす相談会をひらき、結成の準備と当面の運動について協議しました。そして第3回相談会（1997年12月10日）で、「NKK京浜労組役選介入事件対策会議」が発足しました。以降、事務局体制も強化して、第41回幹事会（2001年9月16日）まで、基本的に月1回の幹事会を開催して運動の推進をはかってきました。そして以下の主な取り組みを成功させました。

1 横浜地裁への要請行動36回、高裁への要請行動22回、要請行動に合わせた駅頭宣伝。

2 署名では、地裁への「公正判決要請」個人署名が集約で12万筆、高裁への「公正

判決要請」団体署名を集約で5,000団体。

3 地裁判決日行動(1998年4月28日)のべ635名。

4 高裁結審日行動(1999年7月1日)100名。

5 高裁判決日行動(1999年11月16日)215名。

6 金属反合共同行動(1999年9月28日)の昼のメイン行動330名

7 神奈川県下の主要駅頭宣伝は地労委民主化対策会議と共同で4回取り組みました。

8 NKK役員宅や背景資本への要請行動の展開。

全面解決でかちとった背景とその要因・教訓

<5つの大きな成果>

① 会社が、京浜労組への介入はもとより、京浜製鉄の労働組合運動にかかわる様々な組織に便宜供与したり、敵視行為をすることは、不当労働行為をなすものであって、「絶対にあってはならない」とあらためて宣誓したこと

② 京浜製鉄における労働組合運動の今後の健全な発展の土台を担保したこと

③ 憲法と労働組合法に定められた労働者の団結権にかかわるルールを守ることを会社があらためて約束したことは、当然のこととはいえ、大企業が社会的責任を果たす上できわめて重要であること

④ 会社、京浜製鉄における労働組合運動の潮流としてNKK権利闘争すすめる会をあらためて認めさせ、不当労働行為の再発防止のための窓口の設置を実現したこと

⑤ 解決金を支払わせたこと

<成果をかちとった要因と教訓は>

① この闘争は、企業に最低限の社会的ルールを守らせて労働組合の健全な発展の土台を保障するという、大義と道理あるものであったこと

② NKK権利闘争すすめる会が、組合役選の民主化と会社の介入・干渉を許さないことなど、労働者の権利を守る立場で日常的に職場で奮闘していたこと

- ③ 法廷闘争、職場、社会的に包囲するたたかい3つの分野で統一的、相乗的に運動をすすめたこと、とりわけ、原告団が弁護団と力を合わせて正確な法廷闘争をおこないつつ、1997年の対策会議結成によって知恵と力を結集し争議支援の輪を大きく広げ、相手にふさわしいたたかいを展開してきたこと
- ④ この闘争は、不当労働行為を許さないたたかいでしたが、同時に、連合労働運動の拠点職場で「選出」された労働組合役員の正当性を正面から問うものであり、その上部団体役員の正当性にも連動するものです。しかも、多くの大企業職場で同じような実態が指摘されていることから、いわば日本資本主義の支配体制の根幹に迫る性格をもった重大なたたかいでした。地労委の棄却命令でいっそうそのことを思い知り、このすぐれて階級的なたたかいにふさわしい構えと体制をつくりきることを、その後一貫して追求してきました。
- ⑤ 不当決定(敗訴)の確定は、全面解決をはかる上で大きな障害となりましたが、知恵を集めて正しく不屈にたたかえば必ず争議は解決できることを事実で示せたこと
- ⑥ 労働争議は当事者間の話し合いで早期円満に解決することが基本、という立場を一貫して堅持し、全面解決に結実したこと
- ⑦ 背景にあった要素として、NKKと川鉄の経営統合が2002年10月に予定され、NKKの経営者がその前にこの争議を含めてNKKの3争議を解決したいと考えたことは明瞭で、これを重要なチャンスとして位置づけ、攻勢的にしっかりと活用したこと

＜成果を生かし要求を実現できる労働組合を＞

リストラ攻撃が荒れ狂ういま、労働組合を階級的民主的に強化することが本当に切実に求められています。そのうえで、切実な要求での一致を大切に、職場から大きく共同をすすめながら、同時に、組合役選を軸に労働組合を強くすることに取り組むことが必要です。この争議解決の貴重な成果をいかし、京浜製鉄の労働組合の階級的民主的強化を図るために全力を尽くすことが求められています。このことは、同じような実態にある全国の大企業職場での労働組合運動を強めることを願う労働者を大いに励ますことになるかと確信します。

NKK京浜労組役選介入事件全面解決にあたっての声明

2001 年9月 16 日

NKK京浜労組役選介入事件対策会議
NKK京浜労組役選介入事件弁護団
NKK京浜労組役選介入事件原告団
NKK権利闘争すすめる会

NKK京浜労組役選介入事件は、2001 年7月 25 日に当事者間の話し合いで合意に達し、全面解決しました。1992 年事件発生以降、九年余の長い間、本争議の勝利をめざして支援と激励をよせていただいた全国の皆さんに心からお礼を申し上げます。

【合意内容】

これまでの経過を踏まえ、長期にわたった紛争を解決し、今後より良好な労使関係の構築に資するため、以下の三点を確認しました。

1. 会社と交渉団とは、過去、見解の相違から不当労働行為に関して紛争が起こり、それが長期に及んだことは誠に残念であったと認識している。
2. 会社と交渉団とは、健全な労使関係の維持発展を強く望んでおり、会社が不当労働行為にかかわることはない。
3. 会社は健全な労使関係の重要性や不当労働行為の違法性については十分に認識しており、今後とも従業員に対する周知徹底を図っていく。

NKK京浜労組役選介入事件は、京浜労組の 92 年役員選挙でNKK権利闘争すすめる会が、京浜労働創友会(＝反共インフォーマル組織)と会社職制が役員候補者を選考したと記された文書を発見し、不当労働行為(支配介入)として神奈川地労委に申し立てました。地労委は、会社の関与は認めたものの、不当労働行為を認定しなかったため、原告団は行政訴訟をおこしました。

横浜地裁は、82 年の役選介入事件(訴外)については労務部長以下の不当労働行為を認定しましたが、92 年の役選については会社の介入事実をにじませつつ、立証不十分として原告の訴えを棄却しました。神奈川地労委の不当な「棄却命令」をはじめ、最高裁の「受理せず」という決定に至るまで、この闘いは極めて困難できびしい面がありました。しかし、これらの困難をのりこえ、今回会社と合意した内容は、今後の京浜製鉄の労働組合運動をすすめる上でも、日本の労働運動の発展にとっても大き

な意義をもつものと確信します。

合意の内容は、

第一に、会社が京浜労組そのものへの介入はもとより、京浜製鉄の組合運動にかかわるさまざまな組織に対して、便宜供与したり、敵視行為をすることは不当労働行為をなすものであり、「絶対にあってはならない」とあらためて宣誓したことです。このことは今後、「会社が労使協調の組合や反共インフォーマル組織に関与育成するのはあたりまえ」という職場のゆがんだ「常識」をただし、今後労働者の団結と要求実現など職場闘争を発展させる上で重要な一歩を切り開いたものです。

第二に、「国家的」リストラが強行され、日本の大企業職場の労働運動の「あり方」が社会的に問われている今日、京浜製鉄における労働組合運動の健全な発展の土台を担保したことは、神奈川をはじめ全国の労働組合運動の発展、とりわけ大企業職場の労働運動の発展に寄与することができると考えます。

第三に、会社が、現代社会における労使関係のあり方、憲法と労働組合法に明記されている労働者の団結権にかかわるルールを守るとあらためて約束したことは、大企業として当然の社会的責任を果たすものであり、それはまた、企業として健全な発展を保障する上でも重要な意義をもつものとなりました。

今回の全面解決を果たすことができた大きな要因は、京浜製鉄所の職場実態と労働者の要求に立脚し、企業に社会的責任を果たさせる大義ある闘いであったこと、労働争議は当事者間の話し合いで早期円満に解決する立場を一貫して堅持したこと、対策会議、弁護団、原告団、NKK権利闘争すすめる会の固い団結のもと、全労連運動との連帯、進歩と革新をめざす広範な人びととの共同のうえに、創意に満ちた多面的なねばり強い運動をつくりだすことができた結果だと確信しています。

2002 年 10 月の川鉄との経営統合を前に、NKKの職場では新たなリストラと労働条件切り下げの攻撃が行われています。私たちは、今回の合意内容を大きなステップにして労働者の権利を守る闘いを一層前進させる決意です。

本争議に対し、共に闘い、支援と激励をよせていただいた全国の皆さんに、重ねて感謝申し上げます。

以 上

17-(2)、添付資料==NKK京浜労組役選全般に於ける労使一体の実態==

= 連 合 の 本 質 =

…組合役員選挙民主化闘争の経過から…

(添付資料であり、関心のない人は読まずに飛ばしてください。ただ、大企業の連合組合は全て共通しており、前記の通り経営側が認め、謝罪している事実を認識してください。以下の内容は、私が原告から聞き取り調査及び書面での提出を求め、弁護士が類型別に整理したものです。民主党のマニフェスト放棄、消費税率増税、選挙での衰退の根源と本質が明らかになるのでは)

NKK京浜労組の役員選挙では、考えられないような種々の不当な制限がある。即ち、会社の育成する「創友会」系の人物が執行部を独占する中で制定された現在の役員選挙規定は、役選での自らの候補者の当選を確保する意図のもとに、候補者及びその支持者の選挙活動を極端に制限し、投票の秘密が守られず候補者の指名する者の開票立会い、参観さえ認められていない。そこで、1988年の第10期役員選挙に際して、投票の秘密の確保・開票の立会い・被選挙権の不当な制限の撤廃を求め、労組を債務者として横浜地裁川崎支部に仮処分申請を行った。

仮処分申請書

1988(S63)年 7 月 4 日

労働組合役員選挙禁止仮処分申請事件

申 請 の 趣 旨

債務者は、

1、投票の秘密が厳格に確保しうるように、投票記入場所を設置し、そこに、三方を囲み、他から記入内容を見ることができない構造の衝立を設置して、投票記入は、この投票記入場所で行なうこととする。

2、開票に際して、投票全数の把握、有効無効の判定及び開票の正確を期するために、立候補者又はその指定する組合員の立会いを認めること。

3、大会代議員の被選挙権につき、支部委員に限るとの制限を撤廃すること、との各是正措置をとらずに、第10期組合役員選挙、大会代議員及び中央委員選挙、支部役員選挙を実施してはならない。

申 請 の 理 由

当事者

債務者は、申請外日本鋼管株式会社京浜製鉄所（以下会社という）の従業員及び駐在する本社従業員等をもって構成される労働組合（組合員約一万名）であり、主たる事務所を肩書地に有している。

債権者らは、いずれも債務者の組合員で、労働組合の会社からの真の独立と、その民主主義的運営を一貫して求めてきたものであり、債務者の第10期組合役員選挙、大会代議員及び中央委員選挙、支部役員選挙について、別紙立候補予定一覧表の通りに（12名）、立候補を予定している者である。

仮 処 分 決 定 書

1988（S63）年7月19日

主 文

1、債務者は、本部選挙管理委員会をして、その第10期組合役員選挙、大会代議員選挙及び中央委員選挙の実施に際して（ただし、信任投票は除く）、組合員に対して、投票記入行為を投票記入場所で行わせよ。

このように、投票を「投票記入場所で行い、投票の秘密を確保せよ」という、一般常識では当然であるが、労組役員選挙においては、貴重な前進が勝ち取られたのである。

一、役員選挙の各段階で行われる会社の不当労働行為の事実(これが連合の実態だ)

このように、京浜労組が成立する以前から現在に至るまでの30年以上の間、会社との協調路線をとる創友会系候補者と労働者の権利を擁護し労働組合の本来の機能の回復を目指す権利闘争すすめる会との間で熾烈な選挙戦が繰り広げられてきた。選挙の長い歴史上会社は一貫して会社の意のままになる創友会系候補者を当選させ、組合の支配を実現すべく、立候補者の選択から始まって投票用紙の入れ替えに至るまで、選挙過程の全てにおいて干渉・介入を行ってきた。

会社の介入は不当労働行為として法的に禁止されるため、当然のことであるが、証拠を残さないように細心の注意を払いつつ秘密裏に実施される。会社の介入は職場で働く労働者にこそ公知の事実となっているものの、会社介入を裏づける明白な証拠を発見することは至極困難である。しかしながら、介入の事実を完全に隠し通すことは所詮不可能であり、長い組合選挙の歴史において、K文書のように、偶然会社の介入を裏づける証拠が発見される場合もあり得る。また一見介入とは見えないような事からでも他の証拠とつぎ合わせて見ると会社の介入を明白に裏づける証拠となる場合もある。そしてそれらの断片的な証拠を集積し、分析すると会社の組合役員選挙介入の全貌が浮かび上がってくるのである。

会社の介入は選挙過程全般にわたるが、具体的に列挙すると次の通りとなる。

- (一)立候補者の選考段階における介入
- (二)票読み体制の確立(選挙人名簿の作成)における介入
- (三)票固めにおける介入
- (四)資金援助
- (五)投票、開票における介入

以下30年の間に発見された証拠、事実から、会社の役員選挙介入の全貌を再現する。

(一)、立候補者の選考段階における会社の介入

1、支部長、副支部長候補等三役の決定に見られる介入

本件の発端となった1992年4月に発見されたいわゆるKメモには、非組合員で、労務対策を職務とする会社職制である労務担当班長(係長)を交えて第12期支部役員選挙において、製鉄支部、コークス支部の三役候補を選考し決定したとの記載があり、会社の介入を裏づけた。立候補者の選考に関して会社が介入したことを示す拠は、1968年の計装整備職場における会社介入を記録したHノート、1970年水江地区レバース工場における会社介入に抗議した証の書類がある。

これらの証拠をつき合わせると、創友会系の立候補者の決定につき、会社が介入している実態が浮かび上がってくる。30年間、役員選挙においては、会社介入の後押しもあって創友会系の候補者が執行部を独占し続けているが、かかる現状においては、創友会系の立候補者は選挙後当然組合の役員になることが予想されるため、会社は候補者の選考につき重大な関心をよせ候補者選考段階から介入するのである。

以下、過去の役員選挙に表れた会社の介入の事実を見る。

2、1968年、川崎製鉄計装整備支部の役員選挙

1968年7月、川崎製鉄計装整備支部において支部三役選挙が実施された。当時創友会は結成されておらず、その前身であり会社協調主義を標榜する「第三グループ」という名称のインフォーマルグループが活動していた。同グループからは支部長候補としてHが立候補したが、Hの立候補は会社の指名に基づくものであった。

Hは当時組合計装整備支部の支部長であり、インフォーマルでは幹事であり、会社の機構上は工長を補佐するA工の立場にあった。羽柴は当時の選挙戦につき詳細な記練いわゆる「Hノート」を残している。同ノートは後述するように会社側の客観的資料にも合致し信用性の高いものである。Hノートの2月20日欄には、「課長との話合いの嚙で来期の支部長は後一期という話であった。協力をしてもらいたいとのこと。その後、職場に帰りポストを考えるとの事を言っていた。」と記録されているが、このことは組合役員人事を職制が牛耳っていたことを示し、かつ、人事部の昇進問題とからめて画策していたことを示す。すなわち会社職制との話し合いで、1968年2月当時支部長であった羽柴について、もう一期支部長をやることの協力要請が課長からあり、その協力の見返として職場に帰った後のポスト(昇進)を約束することが羽柴自身のメモによって明らかにされているのである。

当時Hが支部長であったことはHノートの各種記載から明らかである。また地労委で証人にたったMが証言をしている。そしてHは、課長の要請どおり支部長に立候補し当選していることも間違いない。一方、昭和45年3月30日付け西計装係作業配置一覧表によると、同年4月1日付けで工長に昇進している。そして、記載上の問題だけでなく現にHが工長に昇進している事実はM証言によっても裏づけられている。

3、1970年 水江レバース工場

1970年6月、京浜労組が成立した最初の組合役員選挙において、その週が第一直にあたった直の、工長・作業長を集めて係長が実施する会社の似付懇談会で支部長の予定候補者をきめ、リコピーをして各職場の詰め所に掲示した。会社が立候補者の選考につき完全に主導した露骨な不当労働行為である。

後述するようにその10年後に実施された1982年第7期エネルギーセンターの支部選挙における会社の介入を詳細に記録したKノートを読むと、水江レバース工場においてなされたように、労担班長が主催する会社職制機構上の正式な組織である連絡会において支部委員候補が決定したことが記録されている。即ちかかるやり方は、1970年水江レバース工場に引き続いて、1982年、エネルギーセンターの第7期支部選挙においても繰り返されているのであり、会社の役選介入の常套手段であることがわかる。

4、1986年コース支部

1986年、第九期役員選挙が実施され、組合コース支部においても役員選挙が実施された。そしてこのときも会社の主導により三役候補が決められている。即ち当時発行された創友会コース班のちらしによれば、同班は創友会、作業長会、工長会、職制で構成される役選選考委員会を、1985年12月、86年2月、4月、6月に開いている。職制が通常非組合員のことを指すことは、当時創友会コース班長であり、前記ちらし作成者であるKも自認するところである。従って当時コース班においても非組合員である労働関係の職制＝労担班長を交えて創友会系のコース班支部長候補が決められているのである。

立候補者の決め方であるが、1968年の計装整備支部の例、1982年のエネルギーセンターの例とつき合わせると、役選選考委員会で候補者を決めるに当たっては、労担班長を通じた会社の意向が主導しているものと推定される。

5、支部委員候補者の決定

支部では三役以外の職場委員、執行委員も選挙で選ばれるが、前述のSノート、Kノートによれば、会社は右選考についても介入している。

例えばSノート5月欄には、1968年、川崎製鉄計装整備において実施された役員選挙につき、「次期役員の件、T氏、D氏との第一回この相談をすることにする（考え方のまとめ）。K係長の要請で次期役員の構想を提出する（5月6日）」との記載がある。係長とは事務係長のことをいい、労担班長に当たる。右記載は木島係長の要請で次期組合役員の構想を提出しろということで、Tらと第一回目の相談をすることにしたという意味である。同ノートの6月欄には、Hの方からTを通じて事務係長に来期の役選に関し連絡を依頼している。6月15日欄には、「各実行部長の方の連絡をする、次期役員立候補について、各実行部長、代議員立候補を依頼する、全員諒解をしてもらう。会計監査についてはまだ検討していない」との記載がある。実行部長とは支部の執行機関としての労対部長、教宣部長などの専門部の部長をいう。同ノート7月欄には「金田作業長より、職場委員の変更について話があり、K係長のところで一笑に付される」との記載がある。以上より、支部長候補以外の役員候補者についても全面的に労担班長の指示のもとに選任されていることが明白である。

6、1982年、第7期エネルギーセンター支部の役員選挙においても

会社が露骨な介入したことを示す明白な証拠がある。即ち当時エネルギーセンター室で作業長であったK・Sが作成したノートには、57年5月13日に開かれた労担班長も出席した会社連絡会席上で、T作業長が創友会の幹事会の報告を行い、支部の実行部と支部委員の選出を6月1日までに報告することが記録されえている。連絡会とは現場責任者会議と呼ばれ、労担班長が召集し、労務部員、出勤している作業長全員、そしてエネルギーセンター室長出席する会社職制機構上の正式な会議でありその席上で、創友会系の支部長以外の役員候補者の選任のための会議の内容が逐一報告されているのである。

Hノートは1968年の計装整備の会社介入の記録であり、Kノートは1982年のエネルギーセンター室での会社介入の記録であり、両者は場所と時期こそ異なるが、会社主導で執行委員、実行部長などの候補者の選考がなされている点で共通しているものであり、同様のことが他の支部でも、他の時期においても繰り返されている事が容易に推定される。

(二)、票読み体制の確立（名簿の作成）

1、支部長など三役の立候補者が決まると

立候補者を当選させるべく、選挙運動の準備にとりかかる。選挙活動において重要なのは票読みである。票読みを能率よくかつ効果的に実行するためには、有権者名簿の作成、各有権者の動向即ち支持と不支持、支持の程度の分析が不可欠である。

有権者即ち従業員の情報を握っているのは会社、具体的には職制であるが、第7期役員選挙に関する乙七九号証及び第九期役員選挙に関する記載を読むと、職制が票読み用の名簿を作成、票の分析に全面的に協力していることがわかる。

2、1982年 7期 技術研究所

1982年、組合技研支部において第7期役員選挙が実施されたが、同年2月、創友会、技研班が作成した「組合役選対策案」を見ると、既に一月に創友会会員名簿と幹事分担表の作成を終了し、2月に組合員全員の名簿作成との記載がありカッコ内に職制とある。更にその一行下に、「創友会としては会員全体の組合知識を強めるために学習会を開く」との記載がある。これは、役選対策に取り組む上で、全組合員の把握が必要であるが、当時組合技研支部の組合員は800名であり、創友会会員はその内200名弱しか組織していず、創友会単独で組合員全体を把握するのが困難であったため、職制に票読み名簿の作成を依頼したものである。更に、3月の欄には、会員全体の集計(第一回)会員138名、二行目に技研全体の集計(職制)組合員との記載がある。これは2月段階での第一回の票読みを終らせ、会員については創友会が行うが、技研全体のものについては、会員も含めて職制組織が担当するという意味である。以上より、名簿の作成から

票の分析まで創友会と職制は役割分担をしていることがわかる。

3、1986年 9期 技術研究所

1986年、第9期役員選挙が実施された。同年二月に作成された技研役選関係日程表によれば、「一月、名簿作成、1、幹事各会員毎分担当表の作成及び各人のチェック、2、職制組織表の作成及び各人のチェック、活動を実施する」との記載がある。

職場組織表の作成及び各人のチェックについて、前記と異なり担当者につき具体的な記載がないが、①前述のように四年前の同じ技研支部の選挙において、名簿作成につき、職制の協力を得ていること、②三月欄には「支部役選に向け協力要請、職制要請」との記載、四月欄[職制、組織により各人へ協力要請]との記載があり、依然票読みにつき職制の協力をあてにしていることから、名簿作成についても職制の協力を得ていることは間違いない。

(三)、票固めの実施

1、職制の協力を得て、選挙人名簿が作成され、選挙人の投票動向が分析された後は票固めを行う。

後述のKノートには、票固めを創友会と職制が分担していることが記載されている。また票固めにつき進捗状況が労担班長が主催する連絡会で報告され、報告にもとづき労担班長がはっぱをかけたり、また必要な指示を行うことが記載されている。票固めの手法としてソフトボール大会などスポーツ交流会が利用される。選挙の年にはスポーツ大会がさかんに開かれ、創友会主催であっても全従業員に参加が呼びかけられる。1992年5月に開かれたソフトボール大会を報じた作業長会ニュースには、作業長のほか、労担班長、更には室長までもが参加したことが報じられている。会社職制が参加するスポーツ大会となると、従業員は、成績査定への影響などの心配から出席を拒む事は困難である。1986年5月のスポーツ交流集会を報じた創友では、スポーツ大会後の懇親会に、創友会系の立候補者が顔を見せ顔を売っていることを報じている。スポーツ大会が票固めであることは創友会幹部神尾も地労委で自認しているところであり、スポーツ大会が会社ぐるみの票固めの場であることは明らかである。

以下証拠に表れた会社ぐるみの票固めの実態を述べる。

2、1982年、技術研究所支部選挙

前述の1982年技術研究所における支部選挙の際作成された創友会技研班の組合役選対策案を見ると、3月に第1回の集計が行われそこでなされた分析をもとに、4月、作業長会、工長

会、三役の交流会を階差押し、春闘報告会で役選勝利に向かったの集会を開き、5月に創友会と作業長会、工長会が分担して、「不安定的な員数を零に持っていくように活動する」と記載されている(同)。具体的には、5月にはソフトボール大会などのさまざまな行事があるので、そのような機会を利用して得票活動を行う。そして6月には第二回集計が実施され、反対の者の最終確認をする。そして作業長会、工長会、三役の交流会を開き、一時金報告会を役選勝利にむかったの最終集会と位置付ける。創友会と職制組織が役割分担を行って票固めを行うのである。特に作業長は、人事権の一部である第一次の査定権限を有するため作業長に

3、ソフトボール大会を利用した票読み

創友会の選挙運動として、ソフトボール大会などのスポーツ交流会が盛んに行われる。

例えば1982年6月のエネルギー支部選挙におけるソフトボール大会、1986年5月のソフトボール大会、1992年4月のソフトボール大会、同5月の五者交流ソフトボール大会などである。ソフトボール大会などスポーツ大会は、選挙がある年には頻繁に行われるが、選挙区毎に実施されるなど、票読み、候補者の紹介の場として位置付けられている。組合役員選挙の実施方法として、スポーツ交流の記載があり、また創友会幹部もソフトボール大会は重要な選挙活動と位置付けていると証言している。実際、第9期役員選挙が実施された1986年の12月に発行された創友会機関紙「創友」を見ると、ソフトボール大会の写真が掲載され、その後の交流会、親睦会に役選勝利に向けての掛けあいコール、完勝コールを行い、当時鉄鋼ブロックから執行委員候補として立候補した松元秀夫が交流に名をかりて票固めを行っている模様が写真に残されている。

創友会主催あるいは創友会と職制共催のスポーツ大会は、創友会会員のみならず非会員も対象となり、非会員も事実上参加を強制される。即ちスポーツ大会には創友会会員である作業長が参加するが、作業長は部下を査定する権限があるため、大会に参加しないと創友会の選挙活動の非協力者としてにらまれるためである。例えば第三期役員選挙が実施された1978年6月に作成された創友会の幹事会の報告には、100%の支持を目指すこと、そのために職場各局の役付者に対して票読みを指示し、支持不明のものがあれば名前を明瞭にして報告することを求めている。ちなみに右記載の三行下にはソフトボール大会の記載がある。即ちこのように激的な締めつけの下にスポーツ大会が票固めの場として位置付けられるのであり、会員はいうまでもなく、非会員も参加を強制されるのである。

以上から創友会のスポーツ大会が重要な選挙運動の一環であることは明白であるが、本件で問題になった1992年、第12期の役員選挙においても5月2日多摩川のグラウンドで、職制、創友会、作業長会、工長会、組合支部の五者が合同ソフトボール大会を開催し部長、工場長、各ライン班長、そして労担班長らも職制チームを作って参加し、ソフトボール大会終了後、クラブで懇親会を開いている。当然クラブの懇親会に候補者が顔を見せ票固めを行った事が推定される。創友会の選挙運動であることが明白なスポーツ大会に労担班長、部長ら非組合員職制が参加して、創友会の選挙活動を応援すること自体中立義務違反であり、不当労働行為である。

なお、Kノートの「57年9月9日の連絡会メモ」には、「調整金・・・役選で活躍した人、表面安全面」と記載があるが、この記載につき、同ノートの作成者である小林証人は役選で活躍した人に調整金をあげようと考えて、創友会会員だった青木を選び、その理由の一つとしてソフトボールで頑張ったことを上げた。即ち1982年当時、会社介入の先兵となり、地裁においても会社側証人として証言した小林自身もソフトボール大会のスポーツ交流が票固めの重要な役割を期待されていることを認めていると言える。

(四)、資金援助

創友会の選挙活動に対し、会社から飲み食いの費用につき現金がでている。

1、例えば前述のHノートによれば、1968年の計装亀整備支部の選挙において、インフォーマルグループは四月八日、職務中の午後二時に、川崎駅西口にある「みその」において会議を開き、これを公用扱いにしてもらった上、職制から飲食代として5000円の寄付を受けている。同年5月にも課長を通じて課職制から寄付を受けている。

同ノートの10月21日の記載を見ると「作業長会の議事録はうまくないとの声が出ている。この次は費用をかけないで対処すること(この前は料理だけ見て、あとは課長、係長の方より出ている)」と記載され、作業長会に課長、係長から飲み代が出ていることを記し、かつ、議事録で飲み代をもらっておおっぴらに社外でのんでいることに対する職場の批判を気にする文面となっている。同ノート1月9日欄を見ると「午後4時30分より実行部会(課交渉)要員設定に関する件」「実行部長会議(課交渉)係長、課長より酒二本、ピールー打とおかず代1000円、帰りK係長宅による。全員」と記載され、労使の団体交渉直後に職制から酒、つまみ代が出され、なお労担係長K宅まで飲みに行っている。これも労使の癒着ぶりを示すものである。

なお以上の外、1月7日に5000円、7月12日に5000円、7月31日に1万5000円、10月14日に1万円の寄付をもらっている。そして6月26日には奇怪なことに投票用紙作成の名目で1000円をもらっているのである。

2、また1976年の第4期役員選挙につき、1976年9月27日付けの鉄鋼新聞は「労担班長を通じて、150万円の役員選挙対策費が支出され、労働創友会の各種会議で飲食代として使われた」と報じている。

3、また乙八〇号証は創友会小径継目無管班の会計報告であるが、創友会と会社から祝儀をもらったことを報告している。

4、1982年の第7期エネルギーセンター支部役員選挙において、前述のKノートの9月9日の連絡会メモの箇所には、表面安全面として調整金が会社から出ている。買収による会社介入の

手口が明らかにされている。

(五)、投票における干渉・介入

選挙が選挙人の意思を反映するためには、投票の自由が確保されなければならない、そのためには秘密選挙が保証されなければならない。しかし、組合員の投票は会社の影響下に ある作業長によって占められた選挙管理委員会の監視下で行われ、選挙の秘密も十分保証 されていいため、組合員は不利益取扱を恐れて、創友会の対立候補に投票できない状況 にある。

1、例えば、一九八四年(昭和五九年)に実施された技研支部三役選挙において、技研支部全体を一括して開票したにもかかわらず、技研支部の京浜研の投票数が会社職制に判明するという不可解な事件が発生した。このことは投票の内容を会社職制が知っていることを意味する。

2、また1976年(昭和51年)の組合動力支部三役選挙においては、組合員であったMは、開票業務に携わった選管委員から、「職場の投票数を確認するという名目で、各職場毎に投票箱を開けて、投票数を確認すると同時に、民主的な候補の入った票数をメモして、開票業務の終了後に、作業長に報告し、作業帳はそれを事務所に直ちに報告するという体制になっていた。それぞれの選管が票のとりまとめを行ったが、集計は一部の人が行ったので、最終の票の確認はその選管でもできなかった」との報告を受けている。その後会社側の候補者に投票しなかった組合員に対し攻撃が始まった。即ち「〇〇 職場から〇票入った。」「誰と誰とが票を入れた」と組合員に対する攻撃が強まったのである。

3、1970年(昭和45年)水江地区のレバースエ場では、前述したように、会社の懇談会で支部長の立候補者をきめ、各職の詰め所に掲示する一方職制を通じて「〇〇には投票するな」という脅迫を行った(乙六七のI)。かかるあからさまな会社の介入に対して、本部選管も作業長、会社による介入の事実を認めざるを得ず、「1、投票の秘密を守る。このため作業長の目の前で書かせるようなことはしない。2、投票用紙は選挙人名簿と照合して、投票所で本人にわたす。代理人にはわたさない。もし、代理人にわたした場合は違反行為となる。3、選挙に対する会社の不当・不法な介入はやめさせる」などを確認せざるを得なかった。

(六)、開票段階における介入

1、開票の段階でも会社は介入する。

役員選挙規定は開票につき、選挙管理委員会、開票従事者以外の者は選管の許可なく 開票所に入入りしてはならないと規定されている。本部選挙管理委員会は支部長、支部選挙管理委

員会は支部委員会の指名によるのであり、執行部を独占する創友会系が選挙管理委員会を牛耳る。そして選挙管理委員会は、右規定を盾にとって、権利闘争すすめる会会員はもちろん一切の組合員の立会いを認めない。その結果密室の中で票の入れ替えが横行する。票の入れ替えは密室の中で行われるが、投票箱の封印の異常の目撃、開票結果の告知の際の票の数の矛盾などで表面化する。

2、投票入れ替えを直接裏づける証拠はSノートである。Sノートは原本が存在し、Sの判も押されその成立は疑いがない。ノートの作成者Sは検査課の労務担当係員であった。そのSノートの記載内容は票の改ざんを記録したものである。まず1967年11月2日に一時金闘争のスト権確立を求めた投票結果が記載されており、左側に「生」とありこれが本当の投票結果であり、右側に修正した投票結果が記載されている。

同2は組合が神奈川県評を脱退することの可否を問うた投票であるが(昭和42年9月)、ここで開票実務に立ち会える組合執行部の手によって「生」・および「修」として票の入れ替えをしている事実が明らかになっている。清野ノートは選挙に関するものではないが、以下述べる選挙に関する実例と重ね合わせると、選挙の際もSノートに記載されたと同様の票の入れ替えが行われたことは容易に推定される。

3、投票の入れ替えの具体例は以下のとおり無数にある。

(1)、1968年 分塊工場

組合細片支部役員選挙において、投票箱の封印が「投票時と開票時で異なっていた。即ち投票箱が入れ替えられた疑いが濃厚である。

(2)、1970年 機械工事支部旋盤職場

(①) 組合大会代議員選挙で、Hが立候補し、優勢な情勢に驚いた選管である職場職制が、開票作業を一日伸ばそうとしたが皆の抗議により失敗し、その結果Hは当選した。

(②) 支部役員選挙において、投票日3日目にもかかわらず、投票箱の封印が糊でぬれていた。開封して票を入れ替えたのではないかと疑念がもたれた。また投票箱の中から筆跡の同じ投票用紙が10枚重ねて折ってあるのが出てきた。おそらく作業長が10人分の票をまとめて投票したものと推定される(同)。票の書き換えもする(同)。

また信任投票の場合、白紙投票が信任になるため、信任投票では投票用紙の記入場所に行くこと自体不信任票を投票するものとみなされ、記入場所に行こうとした者が投票管理を行っていた選管委員長に「そのまま投票すればいいのだ」と恫喝されるなど、選管によって自由な投票が妨

げられた。

(③)、1976年

選管が各職場毎に投票箱をあげ、投票総数と反対票をメモし、作業長に報告し作業長は事務所に報告していた。集計は選管の一部の人間がする。

(④)、1982年 小径溶接管支部

創友会と権利闘争すすめる会の候補者が立候補し激しい選挙戦になり、創友会系の候補者が当選したが、告示された選挙結果を見ると二人の候補者の信任票の合計と有効投票数と一致しない。単純な計算ミスというよりも信任票につき何らかの操作が行われた可能性が高い。

同時期実施された電縫管支部総会代議員選挙において、運転班において、KとEの決戦投票となったが、開票に立ち会ったK・Tは自分の投票用紙が出てこなかったため、選管に抗議したがとりあってもらえなかった。即ち投票箱が取り替えられた可能性が高い。

(七)、結語

以上会社の介入は立候補者の選考、票読み、票固め、選挙運動に対する飲食費の提供、組合員の投票に対する介入、投票用紙の入れ替えまで、あらゆる段階で行われている。

18、NKK鶴見中高年差別争議—熟年の誇り—

(1993年8月3日～2001年7月26日 8年)

I、はじめに



この闘いは、同じNKK京浜の隣にある鶴見造船の仲間が、起ちあがった闘いであり、私が原告として闘った前記「役選介入事件」と、ほぼ同時期に同時併行して進んだ争議である。しかも、私は自らの争議の原告として闘いながら、鶴見中高年差別争議支援する会の事務局に席を置き共に闘ってきたので、二つの争議を同時に闘い抜き、我が事として、深い関わりを持つ内容の闘いであった。

55歳で3万円の賃金カットは、NKK全体に掛けられた攻撃であり、鉄鋼で働く私達にも同時に降り懸かる不利益でもあった。だが、その問題で闘うかそうでないかの差によって、違いが出てくるのが現実である。鶴造の皆さん(10%)

は、闘いによって勝利解決し損失分は取り戻し救済されたが、闘わなかった鉄鋼部門の労働者(90%)に対しては、会社は知らん顔、55歳3万円のカットは実施されている。8年間闘ったか否かの差であり、闘わなければ権利は守れない厳しい現実の証であり、全ての事柄に共通して適用されるのである。その典型として寝食を共に闘った仲間の闘いを紹介しておきたい。尚、私が関わった争議は、全て勝利解決しているが、共通しているのは多数の支援者が多彩な運動を展開しているが、その内容は、原告団・弁護団・支援する会事務局で集団的に討議し、作成し発表した声明文に集約されています。重複しないよう、当該争議の特徴的な部分を掲載してありますので、その旨ご了承ください。

Ⅱ、闘いの背景と経過

1、なぜ裁判に持ち上がったのか

いくら不満があっても、いったん労働組合と会社が協定してしまえば「やむをえない」、と諦めてしまうのが一般的です。ましてや大企業の中にあつては尚更です。NKK鶴見の中高年賃金差別争議は、その意味で全国的に画期的な闘いであつたと言えます。55歳から月額3万円カットを中心とする賃金制度等の改悪は、鶴見事業所だけでなく、NKKの京浜製鉄や福山と製鉄部門を含め、全社的なものでした。このうち裁判に持ち込んだのは鶴見だけでした。組合員数では、約1200人(当時)で全社員の一割程度にすぎず、当初から厳しいものがありました。しかし、鶴見には闘いに立ち上がる土壌がありました。

第一に、職場に「NKK鶴見・希望の会」という存在があつたことです。希望の会というのは、「定年まで働こう」という一点で結集した職場の自主的な組織で、1986年に作られた会で、かつてない多くの労働者がこの会に結集しました。そして、希望の会は多くの成果をあげてきました。原告の母体となつたのは希望の会です。職場要求を掘り起こし、ビラや職場集会での発言などを通じて職場に根を張ってきました。政党、思想信条にこだわらない幅広い人たちの結集体にふさわしく、ゆるやかでのびのびと活動してきました。私たちは他の企業の人たちや他の争議団の経験や教訓に学びながらも、それを機械的・教条的に受け入れるだけでなく、自分の頭で考え、創意ある活動をしていくことに力を注いできました。多くの要求を実現したことから、職場労働者の希望の会に寄せる期待は大きく、工場門前で行う活動資金カンパは、少ない時間で1回9万円、多いときは13万円も寄せられていました。このように希望の会の活動は職場の労働者に支えられてきました。裁判に訴えることができたのもこうした活動が土台にあつたといえるでしょう。

第二に、あまりにも低い賃金をさらにカットしようとした会社への怒りです。勤続年

数が30年近くになるベテランでも月額32万円という低賃金なのです。それを会社は「当社の高齢者の賃金は、世間や造船他社に比べて優位にある」とウソを言って、55歳からの賃金を3万円(約一割)カットしてきたのです。組合も会社に協力して、若干の手直しをしただけでわずか2ヵ月で妥結してしまいました。「30年も40年も働き続けた最高の熟練労働者が、55歳になったからといって、一割もの賃金をカットされるなんて、『ふざけるな、この野郎!』と言いたい。そう思っている人は職場で百や二百人じゃないと思う」許せない、がまんならないという怒りが、闘いの原点です。それが裁判に踏み切らせました。提訴当時、55歳からの賃金カットの対象者は3名にすぎず、あとの17名は55歳未満で、まだカットされていませんでした。それでも将来カットされることが確実なので原告団に加わったのでした。

2、闘いの経過

争点は何だったのか

1993年8月3日、鶴見と浅野ドックに働く労働者20名が横浜地裁に提訴し、この争議は始まりました。その日、NHKテレビは夜のニュースの時間で報道しました。新聞も翌日、朝日、毎日、東京、神奈川、赤旗などが報道しました。NHKテレビまでが報道したのは、大企業を相手に、「労使双方が結んだ協約は違法だ!」という闘いに挑んだことが、特筆すべき争点の裁判だったからでしょう。

争点の第一は、これが不当な「年齢差別」であるということです。「造船不況」の下で、会社は現場配属の新規高卒者の採用を手控えたため職場の平均年齢は40代後半から50代となっていました。つまり、中高年者が主力となってNKKの造船現場を支えていたのです。昨日と全く同じ仕事をしていて55歳になったというだけで、何の代償措置もなく賃金を一割もカットするというのは不当です。これは、法の下での平等をうたった憲法第十四条および労基法第三条の均等待遇に違反するのです。そして国際法の国連人権規約やILO条約の第162号勧告では、労働者の年齢差別を禁止しており、これにも反するのです。

争点の第二は、労働組合が不利益を受ける当事者である組合員の意見を聞こうとせず、非民主的な手続きで締結してしまった労働協約であり、これは無効だということです。つまり、組合のあり方を問う裁判でもあったわけです。本来、自由と民主主義を一番大事にしなければならない労働組合が、十分な討議もさせずに2ヵ月という短い期間に超スピードで妥結してしまったのです。若年層の低賃金をカバーするために高齢者から賃金を奪い取るというのですから、組合員同士で利害が対立する問題でした。従って、時間をかけよく話し合う必要があったのです。なぜ彼らはそれほどまでに急いだのか?この問題をめぐって希望の会は門前宣伝ビラや職場集会での発言など

を通じ、制度の改悪をやめさせようと訴え続けました。その結果、職場では組合の思い通りにはいなくなってきたのです。

職場集会で否決する職場も出てきました。ある職場では賛成が少なかったため、当日休んだり、出張している人に電話をかけて聞き取りをし、賛成票を水増しするという前代未聞のことまでやったのです。また、ある職場では拍手で採決をとると言って、賛否伯仲であったにもかかわらず、「賛成の方が多かった」として賛成にしていまいしました。組合が「不退転の決意で臨む」と言明したのは、組合員の不満を受けてがんばるという決意ではなく、会社の意に沿うような形で早期決着を図るためのことだったのです。大企業職場で、執行部提案が否決されるという事自体、嘗てなかった出来事であり、いかに妥結の仕方が強引かつ卑劣であったかを物語るものでした。

Ⅲ、法廷での闘い

横浜地裁での闘い

横浜地裁に訴えたものの、状況は決して甘くはありませんでした。リストラ「合理化」の嵐の中で、高齢者がやめさせられたり、賃金ダウンの仕打ちを受けたりすることに対し、不満はあっても「やむをえない」とする風潮が世間にあったからです。また、高齢になれば労働能力が下がり賃金カットも仕方がないという一部の世論も障害となりました。ましてや、労使協調の組合とはいえ、組合が会社と協定を結んでしまったわけですから、組合員が裁判に訴えるというケースは余りありませんでした。

しかし、「中高年差別をはねかえす神奈川の会」ができ、そこがよびかけ人となって集会を開いてくれたのは、我われを勇気づけてくれました。神奈川でも太陽東洋酸素労働組合が私たちに続いて中高年差別の裁判を起こし、気運が盛り上がってきました。

横浜地裁の法廷では、次のようなことを明らかにして会社側を追いつめました。

- ① 賃金カットをしなければならないほど会社の経営状況は悪くはなかった。
- ② 「他社に比べ、NKKの高齢者の賃金は優位にある」というのはウソである。

社会水準との比較でも優位という会社主張のウソも具体的な数字を上げて反論した。

- ③ 高齢者の労働能力低下論の誤りを、最新の労働科学の成果をもとに指摘した。
- ④ 下山房雄、芹沢寿良、古屋孝夫の三氏には賃金論の学者・研究者として、55歳からの賃金カットという年齢差別の誤りについて詳しい意見書を書いてもらい提出した。

⑤ 労組は組合員の中に大きな不満があったのにそれを強引に押さえつけて非民主的な手続きで会社と協定を結んでしまった。

⑥ 組合役員を法廷に引き出し、手続きの不当性を暴き出した。

⑦ 高齢者からカットした分は若年層に充当するというが、中堅層も生涯賃金では損をするということを暴露した。また、若年層に回すといっても若年層の採用をほとんどしていないので、会社がネコババしていることを突いた。

⑧ 会社側の主張はまずはじめに賃金カットありきであって、理屈は後から付けたものであった。原告は会社側の主張がクルクル変わる矛盾を突き具体的に反論した。

こうしたことを明らかにする中で、当初「門前払い」されるかもしれないという状況をはね返し、「相手を土俵の中に引きずり込み、互角の闘いにまで持ち込んだ」というところまで追い込んだのです。

そして、横浜地裁に公正な判決を出すよう、全国から3,047団体、個人署名28,613名を集め提出しました。また、1999年12月に結審してから7ヵ月後の判決まで、雨の日も風の日も毎週欠かさず、35週にわたって横浜地裁への要請行動と石川町駅前での宣伝行動をくりひろげ、7年間に35回に及ぶ口頭弁論を行い、原告団が会社側を圧倒しました。しかし、横浜地裁の南敏文裁判長は2000年7月17日、「3万円の賃金カットは、労働者にとって苛酷とまでとはいえない」として大企業の言い分に屈した不当判決を出しました。原告と支援する会、弁護団は、この不当な判決に怒りを燃やし、即刻東京高裁に控訴しました。

東京高裁での闘い

会社は、東京高裁でも「労使自治」を盾に裁判所が関与する問題ではないと主張し、労働協約は有効である、早く結審してほしいと主張しました。それに対し、私たちは横浜地裁判決に徹底的な反論を加えるとともに、全員が陳述書を再提出しました。控訴人、岡崎は、賃金が安い娘を嫁がせるとき親としてどれだけみじめな思いをしたかを切々と語り、労働実態、生活実態を陳述しました。控訴人を代表して証人に立った高間もベテランも進歩の途上にあることを実績をもとに証言し、横浜地裁の判決の不当性を追及しました。

こうした訴えが裁判官の心を動かしたのでしょうか。東京高裁は2回の口頭弁論のあと、和解の勧告をしました。そして2月22日以降7回の和解交渉がもたれ、2001年6月26日、異例ともいえる裁判所の和解勧告書が出され、それを双方が受諾するという事で和解が成立しました。裁判所の示した解決金は700万円ですが、これはカットされた賃金額に相当するものであり、そのことが和解勧告書の表現から分かるようになっており、一審の横浜地裁判決を事実上くつがえす内容のものでした。会社側と私たちとの自主交渉は続いていましたが、東京高裁での和解受諾後、交渉は急速に進展し、1ヵ月後の7月26日には全面解決の調印となりました。制度の撤回までには及びませんでした。が、実損分(カット分)に相当する金額を高裁で取り戻すことがで

きましたし、会社との自主交渉で高裁での解決金とは別にその数倍に及ぶ解決金を手にすることができたのです。また、職場に残る原告たちの処遇についても、解決にふさわしい措置を行うなどの約束もさせたのでした。

和解交渉が進展したのは、交渉だけに頼らず、併行して社会的包囲の運動の手を緩めず、全国行動を展開したこと、銀行などへの要請行動など、さまざまな行動を連続して行ったことが大きく影響力になったと思われます。

法廷での闘いまとめ

私たちは、法廷での闘いを弁護士まかせにせず、現場の実態を知るのは自分たちであり、自らの闘いと位置づけて取り組みました。会社は法廷の中で「原告側の計算で間違いはないか」と問われ、「ほぼその通りです」と認めざるをえませんでした。会社は当初、歳をとると労働能力が落ちると主張していましたが、原告側が学者の論文や労働現場の実体を明らかにする中で、会社はすぐそのことを言わなくなりました。また、55歳になると標準生計費が下がるので賃金を抑えてもいいという主張に対しても、原告側は政府の発行する資料をもとに反論し、会社の言い分のデタラメさを追及し会社側を圧倒しました。

私たちは当初、法廷では会社を相手としてやっていましたが、実はこの賃金カットを認めてしまった組合側にも問題があるのだから組合幹部も法廷に引っ張り出す必要があることに途中で気がつきました。組合幹部の証言で、次のようなことが明らかになりました。賃金カットをされる人たちの意見を特別に聞くようなことはしなかったこと。高齢者からカットした分を若い人たちに配分するという会社側の言い分について、「若い人たち何人にいくら配分したのか」と質問され、「調査していない」と答えたのです。さらに「なぜ調べなかったのか」と問われ、「会社を信用しているから」と答え、会社との癒着ぶりを自ら露呈してしまいました。「要するにあなたは、組合員の利益より会社の利益を優先させたのですね」と問われ、「結果的にはそういうことになりますね」と白状してしまったのです。

なかでも原告の岡崎悦明の、娘を嫁がせる時に20万円のお金しか渡すことができず、娘の顔を見られなかったという目頭陳述は傍聴者の涙をさそっただけでなく、高裁の裁判官の胸にも響いたものと思われます。

IV、神奈川争議団の伝統に学び会社を社会的に包囲する闘い

支援する会の結成

原告団は、この争議を本当に勝ち抜くためにはNKKという企業を社会的に包囲していく必要を感じました。それは、多くの他争議から学んだ教訓でありました。横浜地裁で勝っても負けても争議は長引くわけで、全面解決を果たすためには会社が「もう降参」とネを上げるまで社会的に包囲する運動が必要となります。それにはどうしても支援してくれる組織が必要です。横浜地裁での結審を間近にした1999年7月頃から具体的な準備に取りかかり、同年11月4日に「NKK中高年差別争議を支援する会」として結成しました。支援する会は、鶴見事業所のある鶴見地区と浅野ドックのあった神奈川地区から主な役員を出してもらうことにしました。争議の発生した地元を重視したいと思ったからです。その結果、全労連鶴見区労連から会長と事務局長を、また、神奈川地区労連から副会長と事務局次長をそれぞれ依頼しました。さらに、争議の焦点」を明確にするため、副会長に中高年差別をはねかえす神奈川の会からも出してもらいました。その他、争議団や労組、民主的な組織から、争議経験豊かな人材を代表として派遣してもらいました。

支援する会の結成は、この争議の視野を広げる上でも大きな役割を果たしました。どちらかという、「賃金制度をめぐる会社と従業員の争い」といった性格から今一步脱皮し切れないうらみがありました。しかし、支援する会ができてから、「人間の尊厳を守る闘い」、「物造り日本を守る闘い」、「リストラ合理化から地域経済を守る闘い」へと、争議の性格は高まっていきました。支援する会は、一審の横浜地裁で結審となる前に結成されていたため、横浜地裁の不当な判決に対し、すぐ対処方針を決め、東京高裁での逆転勝利をめざす行動を果敢に行うことができました。争議団の経験がここでも生かされたといえます。

その基本的な基準として、神奈川争議団が長年の闘いで経験し築き上げてきた、「要求を明らかにする」、「情勢分析を明確にする」、「闘う相手を明確にする」、さらに「自主的主体的運動を行う」、これらの闘いの法則を自分たちの争議に当てはめながら、後半の運動を構築していったのです。そして、支援する会の結成はこうして、会社や銀行にとっても無視できなくなり、申し入れや要請に対しても「動かざるを得ない」状況をつくり出したといえます。銀行側が「会社には正確に伝えておきましたよ」と言ったことと、会社側が「〇〇銀行にも行ったんですって？」と言うことが合致していることをみても、効果のほどが分かります。支援する会は、原告の意向を尊重しながら方針を決めていき、おおらかに実践していくことができました。

株主総会を重視し活用

私たちは株主総会を重視してきました。それは、株主総会が一応一般社会に開かれた企業の公式な行事であること、株主であれば一定の発言が出来ること、会社の答弁や反応を引き出すことが出来ること、それを宣伝に使える事などからです。情報

公開やアメリカ流の経営指標の重視、企業分析が重視される風潮の中で、社会的にも株主総会を重視する見方が強まってきました。そうしたことから、私たちも株主総会を重視するようになったのです。そのため、原告個人または原告団、支援する会で会社の株券を購入し、株主総会への出席権を手に入れました。株主総会では、会社の経営上の問題点を具体的な事実をあげて質問します。その場合、単に痛いところを突くだけでなく、企業が健全に立ち直るための提言という観点で発言することが大事です。なぜなら、そこに出席している人は、会社の役員、社員そして一般株主だからです。その人たちは会社の発展を期待している人たちを「敵」に回すことはありません。

1996年から株主総会に出席し、争議の早期解決を迫りました。1998年には、希望の会顧問の小川善作さんが「20世紀中に起きた争議は20世紀中に解決すべきだ」と迫ったのは会社役員たちの耳に強く響いたようでした。「争議が残っているのはよくない。解決した方がいい」という抽象的な答弁を私たちは宣伝面でも活用しました。1999年には、「裁判のなりゆきを見守っている」という答弁にとどまりました。しかし、「争議を残したままでは企業は発展しない」という指摘に、一般株主からは「話を聞いていたら、この会社がますます不安になってきた。社長、しっかりせい」との声があがりました。2000年には、会社はついに「争議解決のために誠意をもって努力したい」との答弁を引き出したのです。

全国行動と支援する会の果たした役割

こうした答弁を弾みにして私たちは事業所への申し入れや銀行への要請のとき最大限活用しました。「副社長がこう答弁しているのだから、あと一押しで解決できる」と判断し、そして、運動も神奈川や近県だけでなく全国に広げていきました。2000年11月から12月にかけて、全労連本部や神奈川労連などの協力を得て全国主要12都市へ要請団を送り、NKK本社や全国の事業所や支社・支店、背景資本であるみずほフィナンシャル・グループ銀行の本店や全国の支店等への申し入れや要請行動を行いました。更に主要駅頭でのチラシや宣伝で市民へ訴え、団体署名のお願いなど、全国的規模で行いました。この行動には支援する会をはじめ、全労連、地方・地域労組、民主団体、争議団などなどの強力な支援があったからこそできたのです。事前の準備や根回し等、支援する会の果たした役割は大きなものでした。こうした全国行動は、原告一人ひとりに自信を持たせると共に、運動を広げ、NKKと銀行に対して大きな影響を与えました。そして、全国に支援の輪を広げ、全国から寄せられた団体署名、個人署名の延べ合計3万余も有効にはたらきました。

家族会の果たした大きな役割

2000年4月2日に結成されました。原告団の家族で構成された家族会は、夫・父の争議を理解し一日も早い勝利判決を願い、裁判傍聴・各種集会・行事や行動に参加して、原告団の活動を支えてきました。原告の家族として一番知りたいのはこの闘いの現状です。そこで原告団や支援する会の皆さんの活動や運動の内容を「家族会ニュース」に載せて報告することにしました。それには①難しくならず分りやすく。②見やすく面白く。③活動や運動の状況。などをマンガチックに描く事で読んでもら



えるように工夫し、また直接家族に届くように郵送したことで読んでもらえました。この闘いの意義や情勢も理解されて「生活の苦しさは自分達だけではない、原告の皆が苦しいのだ！こんなことは絶対に許せない。」と家族の中から原告団の活動を支える力が出て来たことです。裁判結審後、半年間毎週一回も欠かさずに続けた駅頭ビラ宣伝、地裁要請行動。月に一度の「女性デー」を設定し、家族会の女性を中心とした宣伝と地裁要請行動では怒りのこもった切実な気持ちを裁判所に訴えました。

夏の陣馬山への交流キャンプでは、参加者が登山や行楽で楽しんでいる間に、交流会の準備に汗を流しながらの裏方の役割を担い、キャンプの成功にも寄与しました。家族会事務局長が、支援する会の事務局会議に常任メンバーとして会議に参加することで時々の情勢と方針が理解され「家族会ニュース」の内容にも反映しました。原告が出勤している間に、東京高裁への団体署名の準備、全国発送や送られてきた約3700団体の署名の整理・保存に取り組んで来ました。全国行動にも家族会から参加し、オルグ先の組織を励ますと共に中高年差別の闘いを他県に宣伝する役割も果たしました。このように、夫人や親族が家族会を結成して原告を支え、解決に力を発揮した争議は、多くの支援をしてきたが二例目にすぎず、当然のように見えても中々成功しないのが実態です。

その他勝利解決の要因

長い不況の中で企業統合の流れが出ていました。NKKも2002年10月の川崎製鉄(株)との統合、日立造船との新会社設立などを控えており、争議を解決し身ざれいにしておかねばならない、会社として「お家の事情」と必要性があったと言えます。なお、同じNKK内の他の二争議、清水の配転拒否解雇争議と京浜の労組役選介入争議も同時に解決しました。三争議は、常に綿密な連絡や話し合いをしながら共闘してきました。そうした運動の積み重ねが、会社側に争議の解決を決断させたものと思います。

解決にあたって

NKK中高年差別争議は、2001年6月26日、東京高等裁判所の和解勧告書を双方が受託して和解が成立し、その後の当事者間の交渉により、7月26日の調印をもって争議を解決することができました。

—解決内容—

職権和解と当事者間の交渉で勝ち取った成果は次のとおりです。

①東京高裁において横浜地裁の不当判決(2000年7月17日)を実質的に退け、新制度発足以来の新賃金制度によって生じた実損分の回復を勝ち取ったこと。

②また東京高裁の解決金とは別に、当事者間の自主交渉によって争議解決に見合う金額を解決金として会社に支払わせ、不当な賃金制度の押しつけに対する償いをさせたこと。

③その他、解決にあたって必要な是正措置を会社に約束させたこと。

結びにかえて

全国の皆さんに支えられて全面解決を果たすことができました。その私たちの争議がもし皆さんに。”お返し”できる影響があるとすれば次のようなことではないかと思います。

(1)大企業において、会社と労働組合とが癒着して労働者に不利益をもたらす労働協約を結んだとしても、断固として粘り強く闘えば労働者の権利は守れるということ。

(2)日経連を中心としたリストラ合理化、中高年労働者攻撃の下で、大企業においても年齢差別、賃金カットなどに一定の歯止めを掛ける事が出来るという展望を与えたこと。

(3)労使が合意した労働協約について、同じ組合の組合員がその協約を無効として訴えた争議で、実質的な勝利を収めた稀有なケースであること。非組合員(管理職)が、就業規則や賃金規定の一方的改悪の無効を訴えて勝利した例(みちのく銀行事件)や中小企業で見事そりを収めた例(中根製作所事件)などがありますが、大企業においてはおそらく全国初のケースといえるでしょう。私たちは今回の争議を通じて、年齢差別禁止法を日本でも法制化することが必要だと痛感しています。今回の争議はおかげさまで勝利的解決を収めることができましたが、これからまだまだいろんな合理化攻撃が予想されます。私たちは身を引き締めてこれからに備えていくつもりで

す。

全国の皆さん、ご支援ありがとうございました。(声明文)

2001年8月6日

NKK鶴見・中高年賃金差別争議を支援する会
NKK鶴見・中高年賃金差別争議弁護団
NKK鶴見・中高年いじめと闘う原告団

NKK中高年差別争議は、2001年6月26日、東京高等裁判所の和解勧告を双方が受諾して和解が成立し、その後の当事者間の交渉により7月26日、争議は全面解決しました。1993年8月3日、横浜地方裁判所に提訴以来8年に及ぶ永い闘いがありました。ここに、争議を物心両面でご支援いただきました全ての皆様に対し、深く感謝の意を表明するものです。

一、職権和解と当事者間の交渉で勝ち取った成果

横浜地方裁判所の不当判決を実質的に退け、新制度発足以来の新賃金制度によって生じた実損分の回復を勝ち取ったこと。また、解決金を支払わせて、不当な賃金制度の押し付けに対する償いをさせたことであります。

二、この間の経緯を振り返って見ますと

(1) 1993年8月3日、横浜地方裁判所に原告20名で提訴しました。

争点の第一は、日本鋼管(NKK)と日本鋼管電工労働組合とが、中高年層の賃金カットに合意して労働協約を締結し、1993年4月、会社は55歳からの賃金を一律・1割カット(約3万円)を強行したことが、中高年労働者に対する人間の尊厳を踏みにじった違法・不当な年齢差別で無効であること。

争点の第二は、労働組合が不利益を受ける組合員の意見を全く聞こうとせず、非民主的な手続きで決定した労働協約はむこうであること。つまり、組合のあり方を問う裁判でもありました。

(2) 横浜地方裁判所では、7年間に35回に及ぶ口頭弁論で十分な審理を尽くし、原告側が最終的には主張立証において会社を圧倒したにもかかわらず、2000年7月17日、南敏文裁判長は「3万円のカットは、労働者にとって苛酷とまではいえない」という、労負者の痛みを無視して大企業の言い分に屈した不当な判決を出しました。

原告と支援する会は、この不当な判決に怒りを燃やし、即刻東京高等裁判所に控訴しました。

(3) 東京高裁では、横浜地裁判決に対する詳細な反論、全員の怒りを込めた陳述書再提出、原告を代表する高間本人の尋問の成功などを通して、2001年2月5日和解が勧告され、以降7回にわたる交渉がもたれ、裁判所による和解勧告を双方受諾して合意に達しました。その後、当事者間の交渉により7月26日全面解決の和解協定書を締結しました。

三、この闘いの勝利の要因は

(1) 怒りを原点に粘り強く闘った原告の団結と、迫力ある陳述書の提出、また、弁護士団と、学者・研究者の綿密な連携と尽力によって裁判官の心を動かし、強力な和解勧告を行わせたこと。

(2) 支援する会をはじめ、全労連、地方・地域労働組合、争議団などの強力な支援をもとに、本社・本店や全国の事業所、みずほフィナンシャル・グループ支店への要請行動を行うなど、会社と背景資本を繰り返し攻めたこと。全国からの延べ万余の個人・団体署名の力で「年齢差別はとんでもない」という世論を作り上げたこと。

(3) 日常的に原告団の母体である職場の「希望の会」を中心として、職場要求の掘り起こしによる問題提起と会報の発行で、職場労働者の支持を得て闘いを進めたこと。

(4) 横浜地裁による不当判決の直後、最高裁判所が8月「みちのく銀行事件」、11月「中根製作所事件」で「本人の了解なしの賃金カットは不当である」との労働者勝利の判決を下したことにより、大きな励ましと勝利への確信をもてたこと、などです。

四、この闘いの及ぼした影響は

(1) 大企業と労働組合が癒着して労働者に不利益をもたらす労働協約を締結しても、断固として粘り強く闘えば労働者の権利は守られるということ。

(2) 日経連を中心とした、大企業の中高年に対する賃金カットの攻撃をはね返し、全国の中高年差別に苦しんでいる労働者に、大企業においても年齢差別に一定の歯止めをかけることができるという大きな展望を与えることができたこと。などです。

ここに、これまでのご支援へのお礼と、今後も奮闘する決意を申し上げます。
ありがとうございました。

「熟年の誇り」総括集へ寄せた私の一文

先見性と展望を持ち団結して闘い取った勝利
NKK権利闘争すすめる会・支援する会事務局次長 篠崎 節男

ついに失業率最悪の5%の大台に。更に自動車や電機で一社数万人のリストラが計画実施されている。そのターゲットは高度経済成長を支え、日本と企業を発展させた中高年層に向けられ、激しさを増している。労働者に痛みを押しつけ一方的に犠牲を強いることは、労働運動の分野を越え、今や政治的な中心課題として取り組む必要があると思うのだが。「NKK中高年いじめと闘う原告団」は9年前、世間の関心が希薄な時に”中高年差別は許さない！”と、闘いに立ちあがった。当時、現在の情勢を予見したかは別にして、その勇氣と先見性には敬意を表します。

勝利の要因は、「声明」に分析されてありますが、特に神奈川の反合権利闘争の歴史と教訓に学び発展させ、果敢に社会的包囲の運動を展開し、団結した力で困難な情勢を自ら切り拓いてきました。最後は高等戦術を駆使した交渉で高い水準の勝利解決を果たしました。同じNKKで働く労働者として、支援する会で闘いの一端を担え、安堵の念と共に、今後も働く仲間と連帯して闘いぬく所存です。

19、鉄の扉ひらいた男たち—神戸製鋼争議勝利総括集

—神戸製鋼3つの争議一括勝利解決の記録—

(1992年4月20日～2001年6月26日 9.2年)

I、なぜ争議をはじめたか



かつて(1955～1957 年)、神鋼労働者も鉄鋼資本と全面対決、激しいストライキを決行して闘った時期がありました。これに対して、神鋼においても1953 年頃より会社の方で密かに人選を行い、出張扱いで、三田村学校(反共労務対策専門の三田村四朗主宰)に派遣し、その卒業生を中心にインフォーマル組織「労働問題研究会」を結成し、会社派幹部として育成、組合機関を占拠させました。会社の人員削減合理化計画を100%前倒し達成に協力する労働組合に変貌させました。一方民主的で階級的な組合活動家に対しては、その後労使一体で会社が導入したアメリカ式労務管理を武器に作業長制度を使い、露骨で徹底した孤立化とあらゆる差別を行い、その頂点として生活破壊の「賃金差別」、兵糧攻めを行いつづけてきました。長い差別とは来る日も来る日も職場で隅っこの吹きだまりのゴミ扱いされ、知らず知らずのうちに心にも影響し、活動家勲章論で何とか心のバランスを保っていました。差別を許し、闘わなければどんなりっぱなことを言っても、労働者は会社への恐怖心で逆らえず、客観的には職場専制支配の道具にされ、その片棒を担がされてきました。職場は能力主義という恣意的評価によってバラバラに分断され荒廃し、自己保身が蔓延して人材が育たず、経営陣の総会屋への利益供与はその極みといえます。これら、会社が行ってきた不法・不当な人権侵害、賃金差別を社会的に明らかにし、是正させる。以上の思いで争議を始めました。

Ⅱ、闘いの目的

1、労働者の社会的地位の向上へ

先ず何よりも神戸製鋼が行ってきた、労資協調に組みせず、労働者の立場に立って、会社の人減らし合理化に反対して活動する。労働組合活動家の職場内外の日常活動及び私生活、その妻子友人にまで及ぶ公権力を使ってまでの監視体制による不法な人権侵害、年間 60 万円～280万円におよぶ賃金差別、活動家が仕事をおぼえ向上していく意欲を打ちくだく昇給昇格差別、技能技術教育の受講差別、その他あらゆる差別を社会的に告発断罪し、撤廃させ、差別賃金を支払わせ救済させる。差別を受けている私達活動家には、①賃金差別されることは労働組合活動家の勲章にはならない、違法行為(不当労働行為)としての賃金差別を撤廃させる責任がある。②他の組合員へのみせしめにし、職場専制支配の道具にされている賃金差別を許さず、労働者支配のカナメであるその手を縛る責任がある。③神戸製鋼(鉄鋼産業)の労働者の無権利状態と低賃金のしくみとその実態を社会的に明らかにしていく責任がある。

④具体的課題を通じて、地域や全国の階級的労働組合、民主勢力との協力共同の闘いをつくり広げる。⑤公然とした闘う労働組合(グループ)として、労働組合法の適用のもとに運動を行って要求を獲得する。⑥賃金差別、人権侵害に対する職場から反撃し闘いを行う。以上を通じて、自ら侵された賃金差別、人権、人間の尊厳を回復し、もの言える職場と民主主義を前進させ、労働者の社会的地位向上運動の発展に寄与する。

2、神戸製鋼とはどんな会社か

神戸製鋼は、「鉄は国家なり」と言われる日本の基幹産業であり、鉄鋼5社の中で5番目に位置し、日本政府から手厚い保護を受けている。歴代の監査役には、関東管区警察局長、公安調査庁長官(元)が就任するなど米日独占資本、国家権力との結び付きが根強く、下請け単価切下げ、人減らし、石炭火力発電所建設と稼働の強行など企業利益最優先の経営方針は地域貢献とは名ばかりの地域住民に背をむけた経営をおし進めている。

神戸製鋼は、労務政策においても真先にアメリカ式労務管理手法を導入し、年功賃金から能力給賃金に移行し、労働組合役員選挙への支配、介入、体系的な社員教育制の確立など職場労働者の闘うエネルギーを抑圧し搾取の強化をはかる典型的な日本独占資本の一つです。神戸製鋼の場合はその経営基盤が脆弱であるがゆえにその「合理化」攻撃は野蛮であった。神鋼は1兆8525億円(連結2001年3月期)の内部留保には全く手をつけず巨額のかくし利益を労働者に隠したまま、一方で「巨額の欠損金、疲弊した財務体質、市場の信任を回復するため」を口実に「経営環境の悪化に対応」するとして全社員を対象に年収水準の5%引下げ、1300名の追加人員削減、新たに雇用延長型転籍制度の導入、退職金制度の大改悪を押付けてきている。

Ⅲ、神戸製鋼”3つの闘い”の意義と争点

はじめに

昭和30年代、鉄鋼労働運動は「賃上げ」や「一時金闘争」、そして「労働協約」闘争など、日本の労働運動の中でも先進的役割を果たしていました。こうした鉄鋼労働運動の強まりに危機感を待った日本の鉄鋼資本は、国策の推進・鉄鋼一貫体制の製鉄所づくりを構築するために長期的な展望の下で労働組合へ支配・介入し、労働組合丸がかえ攻撃を強化してきました。神戸製鋼の13名の労働者が闘った”3つの闘い”は、こうした鉄鋼資本の長期に亘る労務管理の実態を告発し、社会的に明らかにする闘争であったと言えます。

(1) 労務管理のシステムづくり

昭和30年代、活発な組合活動が展開されていた鉄鋼の組合では、役員の中に少なからず共産党員や社会党員及びその同調者がポストに就き、先進的な役割を果たしていました。鉄鋼資本はこうした鉄鋼労働運動の高まりに対し「鉄鋼を第二の炭労にするな！」を合言葉に、執拗な組織介入を行ってきました。フォーマル組織として「作業長制度」を確立し、役職者を中心にして「労働者の手によって労働者を管理」させるシステムを作り上げました。このシステムはラインアンドスタッフ制度とも呼ばれ、職場の末端組織を班単位で組織し、労働者の5名の中に1名の班長を配置し、班長を中心に労働者を組織し、その上に「組」（作業長・もしくは職長と呼ぶ）によって班を管理していく。その上に「係」「課」を配置して、一人ひとりの労働者を三重・四重に管理していくものでした。また、この作業長制度の特徴は、これまで人事権（労働者の勤怠の取扱い等）を課長（室長）に集中していたのを、作業長に大幅に委譲し、労働者の手によって労働者を管理するものとなりました。このことによって、労働者個人の労働時間の管理はこれまでの「タイムカード」による個々人管理から、作業長（職長）との面着による管理に変えられ、作業長の指先一つで労働者の勤怠が取扱われることになったのです。

その後、作業長の権限は拡大されて、個々の労働者の作業配置まで自由にやれることになり、職場は必然的にラインによる支配力が高まり、一人ひとりの労働者は好むと好まざるとにかかわらず、役職者の顔色を見て働かざるを得なくなってきました。また、スタッフ制度はこのラインを側面から補強する役割をはたし、個々の労働者を属人的に管理するシステムまで強化されることになり、職場での先進的組合活動は、このシステムから排除されていくことになると共に、組合役員選挙においては、活動家を組合役職から巧みに排除していくシステムとなっていくのです。

(2) 能力主義の名による「みせしめ差別」

ライン・スタッフ制度の管理とシステムを容易にし、労働者を分断支配するために、鉄鋼に持ち込まれた労務管理の大きな柱が「賃金体系」の改定です。これまでの鉄鋼の賃金体系はいわゆる「年功型賃金制度」と呼ばれるもので、その基本は初任給に毎年定期昇給が増額され、それが基本給の基礎になり、それに賃上げ分がこの基本給に比例して増額されていくシステムで、年功を積むことにより必然的に賃金総額が増加していくものでした。ところが、昭和39年以降、職務給が導入され、賃金の増額と社員制度（資格制度）が結合されたことによって、ライン（職長）による「考課査定」制度が制度化され、それが毎年改訂され、賃金体系の中に占める「考課査定」は

80%にも達することになりました。こうした「考課査定型賃金」は、賃金のみでなく、一時金にも導入され、拡大されていきました。その上、この「考課査定」は、通常作業上の労務管理に適用されるのみではなく、鉄鋼の場合は労働組合管理・介入の武器として用いられることになったのです。

日常作業上、ライン・スタッフ制度の職場管理の充実の中で、組合活動家が個々に職場で浮き彫りにされると、その一人ひとりが職場の中で「みせしめ差別」の対象として、みせしめを受け、良心的組合員との分断が進められ、制度化された「能力型賃金体系」は、役職者の恣意的運営の中で、組合活動家と目された労働者に厳しい差別を受けさせることになりました。

(3) 組合活動家の扱われ様

鉄鋼資本はフォーマル組織としてのライン・スタッフ制度を充実させ表面的な労務管理をやらせるかたわら、インフォーマル組織を確立し、三田村労研等へ派遣して、労資協調路線(合理化協力・成果配分方式)の組合活動基調を労働組合の中心に据えると共に、会社派組合役員を育成・擁護してきました。こうした攻撃と併行して、組合活動家と目された組合員に対しては、作業上の些細なミスや事故を取り上げ、みせしめ処分を行い、組合員との分断をはかったり、退職へ追い込むという不当労働行為を繰り返し行ってきたのです。このため、組合活動家と目された組合員は鉄鋼の職場に嫌悪感やアキラメを感じ、自ら退職したり、転向攻撃に応じ、急激に少数派へ転落していきました。しかし、鉄鋼の職場に残った活動家は厳しい資本の攻撃に屈することなく、力強く闘いを続け、隔年に行われる組合役員選挙に立候補し、厳しい会社側の介入の中でも約10%の支持を獲得して、日常活動は多くの組合員に勇気と自信を与えました。

(4) 怒れる13名の鉄の仲間の闘い

昭和30年代、当時の組合活動家は「差別を受けて一人前・・・」「会社から睨まれ、差別は勲章や・・・」と叱咤激励されて育成されてきました。神鋼の闘う仲間もほぼこの時代に、鉄鋼の仲間と同格に育っていました。その後も、ネバリ強く、鉄鋼資本の人減らし合理化に激しく対峙し、職場抵抗闘争を展開しつづけました。神鋼の仲間「左派等活動家」は、広く組合員の声や下請労働者の声を組織し、「明るい職場づくり政策」をつくり上げ、その実現のため死力を尽して闘いつづけました。しかし、会社側の容赦のない攻撃は、個々の労働者を苦しめ、年々強化されていく「賃金改訂」と「みせしめ政策」の労務管理によって、活動家と目される組合員は「同年令・同勤続者」の

他組合員と比べ、年間、60万円から400万円もの差別を受けることになったのです。昭和40年代からこの30年間の間で、鉄鋼の職場で最も「権利を奪われていた」のは、まさに、こうした左派等活動家です。

鉄鋼資本の長期的展望にたった労務管理・活動家と一般組合員との分断支配は、こうした「不当労働行為」の中で、ほぼ成功し、鉄鋼の労働組合は大手5社を中心に労資協調路線派に牛耳られることとなりました。このため、神鋼の左派等活動家は、このまま差別を黙認し、泣寝入り状態で見過ごせば、①鉄鋼の職場に新たに良識的組合活動家が育成できないし、誰もまじめな組合活動家はいなくなる。また、②こうした労務管理を放置すれば、鉄鋼に限らず、他の産業に拡大され、労働組合の骨抜きが広げられていく。さらに、思想信条の自由等が侵されたままの職場を、このまま放置すればすべて大企業の職場は「治外法権」に晒され、ドレイエ場がつくられていく。ことを確認し、やむなく1992年4月、兵庫県地方労働委員会へ「不当労働行為の救済」を求め提訴しました。

(5) 新たな出向攻撃、さらなる搾取強化は許せず

会社は、更に利潤追求を目論み、仕事も仕事をする場所も全く同じで労働時間延長、休日減少、勤務形態を4直3交替から3直3交替制へシフトダウンさせ、労働者の生態リズム無視の不定期な休暇制度にし、家族が団欒する「生存権・生活権」を奪う「職場丸ごと出向」を、労使一体で押付けてきました。神鋼では94年9月に「出向命令無効確認請求裁判」が神戸地裁で闘われていました。さらに97年3月一日、すでに地労委に「賃金差別是正」を申立て闘っている4名（加藤、渋谷、尾村・鴨川）の所属する職場を、「職場丸ごと出向」とし4名は白紙撤廃を求め反対して闘いました。会社は「職場丸ごと出向」に反対することを予測し、1年前からあらかじめ設立して置いた勤務制度が同等の「ペーパーカンパニー」へ出向先を変更し、賃金低下を伴うみせしめの職場に出向命令を出し強制出向させました。そこから訴訟を起し、会社の実態を社会へ知らせる闘いを始め、2つの「出向命令無効確認請求」裁判闘争が始まりました。

神鋼の全職場を面とすると「職場丸ごと出向」は小出しに少しずつ点として行われるので労働者全体の門題とならず、争議団員もその、一部であるところから出向裁判に対する認識のずれが争議団の闘い全体に負の影響を与えました。点が広がり面の50%以上を越え、神鋼の労働条件は3直3交替勤務の労働者が多数を占め、その労働実態の超苛酷さを示す羅病率は70%にもなりました。出向労働者の増大とともに「出向命令無効確認請求」裁判闘争に対して期待と関心が労働者の中に高まり広がりました。

(6) 出向裁判と争点 <生活と権利を守るため、闘うしかなかった>

この出向裁判の争点は出された出向命令が無効であるか又は有効であるかです。被告会社はこの出向は、1995 年1月の阪神淡路大震災によって、設備の損壊、機械損失を中心として、1020 億円もの被害を被った上に、成品価格の下落にみまわれ、95 年7月特定雇用調整業種の指定を受けるまでになって、無配を余儀なくされ、累損解消、復配を最重要課題として早期に実現すべく、神戸製鉄所としても徹底した収益改善を図る、コストダウン、固定資産税削減、要員合理化として、95 年、96 年で累損解消、黒字化。本件の棒鋼加工・分棒加工、両工場の設備と業務を 97 年3月1日付けで丸ごと「(株)島文」に一括移管、同時に両工場の従業員全員83名を「職場丸ごと」出向させ、勤務形態を4直3交替から3直3交替にシフトダウンさせることによって、1直分の要員以上 31 名の要員削減を図ったものである。原告を省く 83 名の従業員に対する「(株)島文」への出向及び原告4名に対する「神戸総合サービス(株)」への出向命令は、就業規則、労使間の出向協定で定められた労働組合との間の協議を経た上でなされたものなので合理性があり有効であるとの主張でした。

(7) 労使一体で労働者の健康破壊・自殺者も

健康破壊も深刻化、10 人に7人が罹病、昨年来加古川製鉄所で3人の自殺、神戸製鉄所でも2人(電車へ飛び込み、工場内での首吊り)が自ら命を絶ちました。復帰することのない過酷な労働を伴う「職場丸ごと」出向に展望はなく、職場モラルの低下、技術継承の弱体化、日本鉄鋼業の一員である神鋼で質の高い製造業として品質、多品種、納期と国際競争力を支えてきた、現場労働者の高い熟練度、工程管理、品質管理能力が消失して行くこと。出向について、被告神鋼が合理性の根拠として、協議したといっている労働組合機関役員は労働室にて人選、職制機構を使って選出され、組合機関とは到底いえないものとの協議によって出向命令をだされ、神戸製鉄所内で一番職務評価の低い(ゴミ集め、更衣室、風呂掃除)を業務とする、年間196,000円もの賃金低下が伴う、原告が「職場丸ごと」出向に反対することを予測して、1年前にあらかじめ設立しておいたペーパーカンパニー「(株)神戸総合サービス」へ停年まで復帰することのない片道キップの転籍同様の扱いで、同意を得ず出向命令を出し強制出向させました。

(8) 日本の将来を見つめた闘い

このような出向は転籍同様に民法625条一項の趣旨、労働条件対等決定の原則(労基法)を適用し、労働者の同意のもとに行うべきです。この強制出向は原告がこ

れまで培ってきた職務能力、技術、経験と熟練を上昇させ産業の米と言われる、鉄鋼製品生産への参加を通じて、労働者として社会への貢献に対する自負心と誇りを踏みつけて否定され、長い間労働者の社会的地位向上に向って生きる希望としてきた労働運動の場も奪われたことを主張しての闘いでした。今、労働者を巡る状況は厳しいものがあります。職場の状況を見れば、労働者は使用者とは利害が対立し闘うことなくして生活も権利も守れません。それは歴史が証明しています。出向裁判はこれから日本中に広がりつつある合理化法、資本の利潤追求優先、神鋼経営陣と自己保身の労組役員の犠牲にされた労働者の、深刻で過酷な労働実態と生活実態を告発し、社会と司法に問う闘いの一つでした。

IV、支援共闘会議の結成

1、勝利まで共に闘おう

神戸製鋼では 30 数年にわたり正当な労働組合活動を敵視し活動家に対して「みせしめの差別」と権利侵害の攻撃が執拗に行われてきました。12 名の労働者は苦闘の末の社会的告発として 1992 年4月に兵庫県地方労働委員会に「不当労働行為」による賃金差別の是正を求めて提訴しました。この鉄の男たちの勇気と心意気をたとえ、勝利まで共に闘おうと 1992 年5月に神鋼争議の支援共闘会議が結成されました。原告の地労委提訴一カ月後という早い時期に支援共闘会議を結成することができたのは、それ以前に大企業の社会的責任を追及する地域の運動実績があったからと言えます。

2、基盤は地域の闘いに存在した

80 年代、日本の財界、大金業はバブル経済破綻、国際経済摩擦、急激な円高を口実に国内事業所の縮小、再編と生産拠点の海外転換などの構造転換を促進して産業を空洞化させ地域の経済や雇用に深刻な打撃を与えていました。1987 年 10 月に東灘、灘、旧葦合地域の労働組合、民主団体の共同による「円高・産業空洞化反対、雇用と営業、地域経済を守る東神戸共闘」が結成され、神鋼、川鉄葦合、ナブコなど大企業の工場閉鎖、人減らし、転籍出向など実質的な首切りに反対し、工場門前、ターミナル宣伝、大企業包囲デモ・集会、代表による会社との要請交渉シンポジウム、市場・商店街での暮らしと営業アンケートなどの活動が取り組まれ、大企業労働者の闘いを激励すると共に、地域の中小業者からも熱い期待が寄せられました。この「東神戸共闘」に加盟していた東灘地区労、灘区労協、中央区労協、灘民商、東灘民商などの組織やそのメンバーが兵庫労連と連携しながら「神鋼争議支援共闘」の結成準備に参画していきました。

3、強力な役員体制で結成され闘いの方針も明確に

1992年5月29日の夜、御影公会堂で「神戸製鋼賃金差別撤廃闘争支援共闘会議」の結成総会が聞かれました。神鋼争議は会社の憲法違反・人権侵害の労務政策に立ち向かう人間の尊厳をかけた闘いであること。また、賃金差別、権利侵害をやめさせる闘いを通じ大企業の横暴を規制し、神鋼に働く全ての労働者の生活と権利、雇用と安全を守る闘いであることを明らかにして、争議勝利の一点で粘り強い運動構築を確認し合いました。

そして、争議勝利への道筋として①職場からの闘いの強化〈労働者の要求を握って放さない〉②地域の団結と共同の強化〈世論の力で会社を社会的に包囲〉白地労委闘争の強化〈原告・弁護士団・支援共闘の一体化〉3つの分野の闘いの重要性を運動の出発点として明らかにしました。そして、議長他の役員体制も決定されました。支援共闘の役員会では、原告団からの作戦・行動計画案の提起をたえず積極的こ受けとめ具体化をはかってきました。原告団・支援共闘が一体になった特徴的な取り組みでは、(1)団体署名7000団体超、個人署名36000筆超、(2)地労委審問70回、審問日宣伝行動8回、(3)神鋼本社要請交渉41回、(4)メインバンクの要請40回、(5)役員宅要請王道3回、(6)株主総会会場前宣伝行動8回、(7)ラグビー会場宣伝行動(神戸・東京)4回、(8)川鉄・神鋼総行動2回、(9)神鋼本社抗議行動12回があります。多様な行動を展開しましたが、以下典型的で効果的な運動のみを簡略に報告しておきます。

4、本社前抗議宣伝行動

全国支援の仲間とシュプレヒコール

神鋼争議として、神鋼神戸本社への要請は解決まで41回の要請行動を行った。しかし、当初、支援共闘会議、地域総行動実行委員会、全県争議支援総行動時の要請行動では本社前での抗議宣伝行動は行っていなかった。1997年3月29日「神鋼総行動」第1回学習会以降、この学習会と原告団、支援共闘会議、6・20実行委員会、5・29実行委員会の確認にもとづき神鋼神戸本社前抗議宣伝行動を実行した。2000年11月10日、第10回の神鋼包囲総行動は、岩屋公園で2500人大集会後、神鋼本社へデモ行進。2500人で本社を二重、三重に包囲、抗議のシュプレヒコールは神鋼をして震撼とさせる一大行動であった。

5、本社要請行動

抗議署名の積み上げは大きな威力

神鋼争議は9年2ヵ月の長い闘いでした。その間に支援共闘会議を中心に神鋼本社との要請交渉は41回に及び、神鋼の代表取締役社長は亀高素吉氏、熊本昌弘氏、水越浩士氏と3代替わりしました。支援側の交渉団は5名の人数制約があったため、通常は支援共闘会議から2～3名、原告団より1名、他に兵庫労連、中央区労協、東灘地区労の各代表が交互に入り構成されました。要請交渉は多くの場合、総行動の一環として行われました。要請交渉では交渉団の代表が社長宛の要請書を提出し趣旨と要求事項を説明して、会社の見解(前回の分)を求めながら争議解決・要求実現を迫りました。また、争議の中盤以降は全県・全国から寄せられた団体・個人署名の累積数を示しながらテーブルの上に署名の束をドント積み上げ交渉が進められました。広範な労働者・市民から会社の不当性に対する抗議を争議の早期解決への熱い思いが託された署名数の増大は目に見えぬ大きな威力になり、会社に運動と支援の大きな広まりを示す圧力となりました。代表団が署名の扱いを追及すると、交渉相手は「重く受けとめ、必ず上層部に届ける」と毎回約束させました。

要請交渉の中心点は活動家が職場組合員の要求・要望にもとづいて行った自主的職場活動、正当な組合運動を嫌悪、敵視し不当なみせしめの賃金差別、さらには人間の尊厳を傷つける人権侵害の行為が30年以上に及んだこと、この憲法違反の企業犯罪を深く反省し、異常事態を早期に解消するため、3つの争議を一括・全面自主解決するための、責任ある代表が交渉のテーブルにつき、真摯な努力をすることを求めるものでした。これに対して会社側の答弁は「差別はしていない。地労委に託された以上、その決定を待ち、結果は尊重する」と言う不遜で無責任な態度に終始しました。交渉団は交渉の度毎に労働者犠牲の人減らし、転籍、賃金削減などのリストラ計画の強行が労働者・国民の生活不安と消費購買力を低下させ、地域経済に深刻な影響を及ぼしている事情を厳しく批判し、神鋼と関連企業の全ての労働者の雇用、生活、生命、安全、健康を守るため大企業としての社会的責任を果たすことを強く求め続けました。しかし会社は、兵庫地労委の結審を前に、一方的に「交渉打ち切り、折衝窓口閉鎖」を通告し、一時窓口閉鎖の時期もありました。本社を2500人で包囲した、11・10総行動では、一転して交渉拒否から、交渉団枠を10名へと拡大、その後の事前折衝も容易となり、交渉の主導権を原告・支援の側が握り、神鋼を自主交渉のテーブルへ着かせるルールを敷きました。

6、ラグビー宣伝 創意工夫ビラで社会的包囲

最初、支援共闘会議の一部にラグビー試合会場前で神鋼の争議についてのビラ、横断幕、ノボリ旗、ゼッケンとマイクでの宣伝行動について、観戦者の反感をかうのではないかと心配から反対の声がありました。原告団では真剣な討議を行い、原告団の総意によって・ラグビー宣伝を実行しました。第一回は、神戸の総合運動スタジ

アムで神鋼・トヨタ戦でした。ビラに工夫をこらし、表は「ラグビー観戦者の皆さん、神鋼チームに熱いご声援を！！」から始まって「神戸製鋼の賃金差別事件の早期解決にご理解ご支援を」。裏は「ルール大幅改正、ラグビーどう変わる」と主なルール改正の解説のビラで大変好評で、宣伝は成功しました。3回目からは、支援共闘会議の強力なバックアップがありました。東京の国立競技場でラグビー日本一をかけ、社会人と学生チャンピオンが激突する、6万人の慣習にビラを配布し、ノボリ旗、横断幕、ゼッケン、2台の宣伝カーで3つの入り口で宣伝を成功させました。事前オルグをし、同じ鉄鋼で神奈川のNKKの仲間に依頼し、石川島播磨争議団、東京争議団に結集する争議団、差別連、トアスチールをはじめ、多くの皆さんの支援があったからです。国立競技場へはバスを仕立て、4回実施し成功させました。ラグビーは会社の「広告塔」でしたが、争議団も活用し、神戸製鋼、地方労働委員会、裁判所を全国的に注視させ、団体署名・個人署名等をもって社会的に包囲する運動に、ラグビー宣伝は有効な役割を果たしました。

7、株主総会包囲行動

株主総会会場前宣伝

(1) 宣伝行動開始のキッカケ

一部上場の企業の条件、その一つに「紛争のないこと」がある。しかし、兵庫を代表する大企業神戸製鋼では戦後半世紀労働組合への支配介入、より搾取を強化するために、まともな組合運動活動家への見せしめ賃金差別攻撃が行われている。この実態を株主のみなさんにも直接、訴え争議を一日も早く解決しよう。と原告団支援共闘会議で検討、確認して、この行動は展開された。

(2) 阪神・淡路大震災前の株主総会会場前宣伝行動

93年度の株主総会は震災で倒壊する前の神鋼健保組合大ホールであった。この旧本社前の株主総会会場前で 灘民商の宣伝カーによる訴えと「神戸製鋼は賃金差別やめよ」の横断幕「神戸製鋼の賃金差別は企業犯罪」と書いた「ノボリ」を林立させて、株主総会参加者と通行中の市民のみなさんへのビラを配布しての宣伝行動を展開した。この宣伝行動には会社も「ビックリ」。会社保安・職制を急進動員して警備を強化、原告団・支援共闘会議側との緊迫した対峙が続いた。掲げた宣伝要求項目は、争議解決・職場要求・地域経済を守れと結合した。翌年の特徴は、葦合警察がパトカーと警察官数十名を配置、道路交通法を口実とした、宣伝行動への徹底した妨害を

行ってきました。地労委へ提訴2年後、警察権力の不当介入を行使させた、効果的な宣伝行動となりました。

(3) 神鋼株主総会会場内での発言

株主総会会場前での宣伝行動は、1993年以降旺盛に続けられたが、株主として直接経営陣に対し、経営姿勢を正し、神鋼における3つの争議を企業の犯罪として告発し解決を迫る取組みが弱かった。1992～1995年までは、争議団員株主は、わずか1名、1996年、1997年は2名となって入場したが発言の機会を失ったそれは、会場に入ると争議団株主1名につき管理職2名が待ち構え、飲み物の接待、その後着席すると両側にぴったり貼り付き挙手、発言を警戒。議事が進み「質疑応答に入ります」との司会者の声に全管理職が間髪入れず一斉に「異議なし！議事進行！」の大合唱、総会数日前から総合事務所屋上で発声練習させられていたもの。あっという間の出来ごとでした。

不発に終わって、その後の争議団会議で総会の雰囲気、議事の進め方を分析し今後の対策を練り上げた。そして1998年は大合唱の渦に負けないよう資金を投入し、10名の株主がつくられた。しかし、神鋼争議を一般株主に知られたい会社、挙手したからといって指名するとは限らない。議案書を振り回すなどし、大声で”意義あり”と叫ぶなど目立つ創意が発揮され、「神鋼石炭火力発電所公害反対」「争議解決せよ、地域経済・環境を守れ」等、会社のアキレス腱を突く内容で、毎年会場内で2～3名が発言の機会をえました。

8、役員宅要請行動

心良く聞いてくれた役員家族も

争議解決を求める役員宅要請行動は神鋼の原告団にとって提訴前からの運動方針の重要な柱のひとつに位置づけていた。原告団がこの行動を支援共闘会議で提案した時、会社でない役員の自宅、加害者ではない役員の家族にまで「迷惑」をかけることは争議解決運動の「大義」から外れているのではないか。と言う異論もあった。しかし、原告団は30年以上本人の差別のみでなく家族もその被害者であり原告側は「差別という土足で家の中まで踏み込まれている。したがって、正々堂々と役員本人とその家族にも「率直」に訴えようと原告団、支援共闘会議で確認し実行した。本人不在で奥さんが対応したところでは、「迷惑とは受け止めず、快く聞いてくれた」等の報告があがっている。社長宅では、直接本人と面談する事ができ、争議解決に向けての要請や内容など、約1時間話し合った。

V、 解決内容

勝利とともに喜んでくれた職場労働者

「君らは会社に勝ったんだ。すごい-おめでとう」始業ミーティングでも労働者勝利の話題で持ち切りとなり、定年退職者の送別会で「報告」を求められた原告が職場の仲間の支援に心からのお礼を述べたとき、期せずして大きな拍手が沸き起こりました。9年2ヵ月に及んだ神鋼の賃金差別争議は6月26日、兵庫県地方労働委員会において出向裁判2件とともに、3つの争議を一括全面解決する和解協定が調印されたのです。

和解協定の骨子は次の通り

- 1、 会社は憲法・労働諸法規、及び企業倫理綱領に則って申立人らを含む従業員の労務管理を行い、労働条件の改善に取り組む。
- 2、 会社は申立人らに対し解決金を支払う。
- 3、 会社は、基本的人権を尊重するとともに、在籍従業員を他の従業員と同様に公正、公平に評価、処遇することを約束する。

というものでした。

発 刊 に あ た っ て

元日本鋼管人権裁判原告団 元神奈川争議団共闘会議副議長
元東電争議神奈川支援する会事務局長 NKK権利闘争すすめる会

篠 崎 節 男

神鋼争議三つの争議全面勝利解決おめでとうございます。
人間の尊厳をかけて9年2ヶ月必死に又果敢に闘い、21世紀の幕開けの年に”鉄の扉をひらいた男たち”に、同じ鉄鋼に働き闘う仲間として、心より祝福したいと思います。

私と神鋼差別争議の原告団との関わりは、1990年10月に熱海で行なわれた、職自連全国交流集会から始まり、ちょうど11年になります。初め私が参加する予定ではなかったのですが「神戸製鋼の労働者が裁判を始めたいので詳しい人に話を聞きたい」との要請で、急遽前日になって私も行くことになりました。神鋼からは、堂蘭氏と洪田氏が参加しており、三人で夜を徹して職場問題や裁判について話し合った事を、今でも鮮明に記憶して居ります。二人の態度は真剣そのものでした。そして正式に私が鋼管の窓口として対応することになり、争議の立ち上げから、重要な局面では講師に招かれ学習会を行い、泊り込みで深夜まで作戦会議と交流を行なってきました。原告団とは以来11年間争議を通じて寝食を共にし、ともに考え闘い人間的な信頼関係を築き親交を深めてきました。併せて原告団の団結も強化されました。

神鋼の争議は当初裁判所への提訴を前提に準備が進められていました。当時差別争議に関わる全国の裁判官を集めて最高裁の裁判官会同行なわれ、原告側に「立証責任論」が課され、司法の反動化が進行し強化された状況にありました。裁判で原告勝利の判決を展望するには非常に困難な情勢であり、それを裏付けるように前年には、全税関神戸で反動不当判決が出され、こうした背景のなかで神鋼原告団は、「熱海の夜」の出会いから一年半後に地労委への申し立てに踏み切ったのでした。

神鋼争議団の闘いの特徴

地労委申し立て当初から一貫して”大衆的裁判(地労委)闘争”を貫いたところにあると思います。差別の闘いは労働運動の分野ですから、①職場を基礎に要求実現の闘いを強化、②法廷(地労委)闘争の重視、③特に会社と地労委を社会的に包囲する運動を強め、兵庫県下は勿論全国の労働組合と民主勢力に訴え運動を大きく拡げたところに、勝利解決の大きな要因があったと言えます。そして、自分たちの頭で創造的に物事を考え、自主的主体的に運動を構築し、合法的なあらゆる作戦を次々とあみ出しては提起し、躊躇なく実践して会社の嫌がる弱点をあらゆる角度から攻めたのも有効な闘いでした。地域要求と結合し、要求で広く結集して闘いながらそこに埋没する事なく、自らの獲得目標である「差別争議で勝利する」事を明確にして、不屈に闘いぬきました。

全国をオルグし、7,000以上の団体署名・36,000筆に近い個人署名を積み上げた地労委への要請行動は、「下手な命令は出せない」と地労委を緊張させ、おそらく蓋を開ければ原告勝利の素晴らしい内容の命令書であったと確信しています。その事が「差別はしていない」と平然とうそぶく会社を動かす、大きな圧力になったことは間違いありません。神鋼本社を包囲する行動は益々大きく拡がり、自ら解決交渉のテーブルを開かせるまで会社を追い詰める力になりました。そして、単独の闘いでは

解決困難な出向裁判を併せ、同時全面勝利解決を勝ち取った意義は大きいと思います。

総括集を編纂するにあたって、私が幾つかの争議の総括に関わった経験から、深く討議し総括してもその中身の全てを活字として残すことには制約があります。実は、そこが総括の最も重要な部分でもある訳ですが……

一つには、会社との約束で信義上発表できない内容も有るということ。

もう一つは、陣営内部の問題です。これから共に闘っていく仲間としての配慮からです。

神鋼争議団は、兵庫の地で素晴らしい闘いを構築し、“正しく闘えば必ず勝利する”という一つの典型をつくり、人間の尊厳を守る貴重な成果をあげました。深く総括して教訓を引き出し、後続く闘いに展望を与えると共に、反合権利闘争の前進に役立つことを願ってやみません。

20、苦節27年川崎重工近藤正博配転拒否不当解雇撤回闘争

—最高裁決定が確定しても解雇撤回を勝ちとる—

(1978年10月09日～2005年09月21日 27年)

1、はじめに

神戸製鋼の争議報告で話が神戸に飛べば、どうしても欠かせない争議が存在する。22歳で不当に解雇され、最高裁で不当決定が確定しても挫けることなく27年間闘い抜き、2005(H17)年9月21日に自主交渉による和解によって解雇を撤回させ勝利解決した、川崎重工近藤正博君の不屈の闘いを抜かすわけにはいかない。彼とは、私が神鋼争議で神戸へ何回か学習会によべれたり、幾つかの争議支援で行ったのを含めれば、都合15～16回は神戸へ足を運んでいる。その都度何回も顔を合わせ、又彼が神奈川へ来た時には支援活動をして協力してきた知己の間柄である。

年齢は私より15歳下である関係から、ここでは敢えて親愛の情を込めて君づけで呼ばせて頂きたい。27年間闘い抜いたと言え、一般的には心身共に頑強でさぞかし屈強な人物を想定される方が多いかも知れない。しかし、あんに反して彼は色白で優男、女形にしても立派に通用する好男子である。その彼が何ものにも挫けない芯

の強さ、何処にそんな力が秘められていたのか、勿論夫人や家族の理解と支えがなければならず、職場や周囲の多くの仲間の支援に守られ援助がなければ挫け、一人では闘えませんが、そうした中での彼の健闘振りを簡単に紹介しておきたい。

2、配転拒否を理由に不当解雇

近藤君は、兵庫県神戸市に本社を置く造船・重機では大手である川崎重工株式会社(以下「川重」という)神戸工場へ勤務していました。1979(S53)年5月16日、近藤君に対して岐阜工場への遠隔地配転が命ぜられました。当時彼は若干22歳であり、その半月前に職場で知り合った尚子さんと婚約したばかりでした。結婚を真近に控え、母親の介護の必要性を理由に配転を断りました。会社は連日執拗に配転を迫り、尚子さんの自宅にまで押しかけるという卑劣な手段まで使いました。「君はもう岐阜の人間だ」と、仕事もタイムカードも取り上げてしまいました。尋常であれば、新たな人生の門出で喜びに満ち溢れている筈の結婚を、会社は「そんなもん君、平凡だよ配転こそ神聖なんだ」とうそぶく始末。更に「君は職場の秩序を乱し、会社に盾ついたんだから、よって解雇する」と、10月26日の結婚式直前、配転拒否を理由に8月17日、近藤君を不当に解雇したのです。

3、近藤君解雇の背景

翌年の1979(S54)年3～4月、川重は「第一次造船不況」を口実に、4,500人の人員削減を打ち出し、「希望退職」とは名ばかりの退職強要を行い、多くの労働者が泣くなく、職場から去らざるを得なかったのです。そして、ムリヤリ長年精励勤務し親しんだ職場を奪われ追われていった人は、会社の当初の目標を大幅に上回る数に達しました。この人減らし「合理化」の嵐が吹き荒れる半年前、22歳で結婚式を直前に控え、将来を夢見ていたごく普通の青年、近藤正博君が狙われ、「見せしめ」として解雇されたのです。企業エゴを達成する為には手段を選ばず、「会社にたてついたら、あーなるよ」という、半年後に計画していた退職強要の布石として、他の労働者への「踏み絵」として犠牲にされたのです。

4、近藤君の法廷での闘いが始まる

1978(S53)年10月9日に神戸地裁へ、地位保全仮処分申請を行なうと同時に、同日「近藤君を守る会」(支援する会)が結成される。

1980(S55)年6月27日、神戸地裁で近藤君地位保全の勝訴決定が出る。会社は一週間後に、大阪高裁へ控訴(特別抗告)する。

1983(S58)年4月26日、大阪高裁で近藤君敗訴不当判決。(仮処分の)同年7月25日、連絡会議結成以前の県内争議団の状態

1989(H1)年6月1日、神戸地裁で敗訴不当判決。同月・大阪高裁へ控訴。

1991(H3)年8月9日、大阪高裁で「控訴棄却」の敗訴不当判決。
8月20日、最高裁へ上告。

1992(H4)年10月20日、最高裁「上告棄却」の敗訴不当決定。

※ 2005(H17)年9月21日、自主交渉による和解解決

5、最高裁敗訴決定後広がる支援の輪

司法の場での判断が出されても、労働者の連帯と支援の火は消えるどころか、益々広く大きく燃えあがり、支援は大きく 広がって行きました。「近藤君を守る須磨ニュータウンの会」や「近藤君を守る明石地域の会」等、地域ごとの支援組織があちこちで結成されると共に、最終的には「川重・近藤君の不当解雇撤回支援共闘」という、労働組合や民主団体、そして各地に結成された支援団体が組織として加盟し、個人も参加する巨大な支援組織が結成されました。そして、地域から川重を世論で批判し包囲する強力な態勢が確立しました。

同時に、近藤君をジュネーブへ派遣し国連人権委員会への働きかけを行い、国際世論にも訴えてきました。近藤君自身も兵庫県下は勿論全国に飛び、団体署名や個人署名を集めに各県を回る全国行脚に取り組みました。行った先では、地元の争議団や労働組合が宿泊の手配から要請オルグ等の準備や受け入れ態勢を整えてくれます。そして、地理に明るい案内人と車を手配してくれ、労働組合や民主団体を案内し、各団体の組織数以上の個人・団体署名や支援を要請し、カンパを訴えて廻ります。通常一人争議では財政が困窮していますから、片道切符で出かけます。そして出先の県で、要請オルグをしながらカンパを訴え、宿泊費や帰りの交通費は募金を募って確保しなければ帰れませんから必死です。しかも、遠方では交通費が掛かりますから有効に活用する為、隣県の何県かを廻り、一週間はオルグ活動に専念して帰宅する事になります。

こうした本人の奮闘と支援者の協力によって、裁判所宛の個人署名2万6千筆、川重社長宛の要請署名6万7千筆、メインバンクである第一勧業銀行宛の団体署名1900団体、そして地労委宛の団体署名8千団体など、全国から署名が寄せられてきま

した。同時に、川重本社前での包囲総行動には、400人、500人、700人という規模で支援者が駆けつけ、何回も抗議要請行動を行い、回を重ねる毎に輪は大きく広がり、固く閉ざした川重の門を開けさせ、交渉へと進んで行く事になります。

6、仮処分での勝利が重い足かせに

近藤争議は神戸地裁での地位保全仮処分で一度勝訴しています。これが後に、大きな障害となり、逆に足かせとなったことです。地位保全の仮処分で勝訴したため、解雇時点から高裁で逆転敗訴決定するまでの4年半の間は、賃金は保障され支払われていました。その間の合計額は605万664円となります。ところが、1992(H4)年10月20日の最高裁での敗訴決定は、併せて近藤君へ仮払いした金額に年5分の法定利息を付け、川重へ返還する内容で確定してしまったのです。これを受けて会社は、近藤君に対して支払い済みの賃金と利息金約一千万円の返還を迫ってきました。争議を長年続けて来て、借金生活を余儀なくされ支払える筈は有りません。会社はこれを盾に、解決の話し合いに応ずるところか、以後これが大きな障害となって横たわり、解決への進路を阻む事になります。

7、職場の仲間が差別是正の争議を起こし援護

1994(H6)年6月14日、職場の仲間17人が、労働組合運動を理由とした昇格・賃金差別の是正を求めて兵庫県地方労働委員会(以下「地労委」という)へ救済を求めて申立を行ないました。職場の仲間は、自らの賃金昇格差別を認定させ是正させることもさることながら、近藤君の解雇を撤回させ、職場復帰を勝取る事を最大の目的として、後から援護の闘いに立ち上がったのです。川重本社への包囲抗議行動は飛躍的に規模を増し、本社包囲総行動は500人~700人と大きく膨れ上がり、以後、年に数回大規模に取組まれる事になります。又、全国行動や個人・団体署名も取組まれ、地労委への要請や社長への要請で高く積み上げられるほど、支援の輪は広がって行きました。

2003(H15)年12月9日、地労委は川重の不当労働行為を認定し、労働者救済の勝利命令を出しました。会社は、中労委への不服申立を行わず、地裁への行政訴訟を起こすこともなく、地労委命令を受け入れました。そして、自主交渉による話し合いを粘り強く行い、2005(H17)年9月21日、和解による争議の全面一括解決に至ったのでした。

8、苦節27年の闘いが実を結び解決

2005(H17)年9月21日、青春と生活をかけた長い闘いに終止符を打ち、和解による解決をみました。

その内容は

- 1) 憲法に定める基本的人権、労働諸法令を尊重して公平な人事施策を実行する。
- 2) 近藤さんへの仮払金の返還請求権を放棄する。
- 3) 解決金を支払う

事を「和解協定書」をもって確認したのです。

最高裁での不当決定が確定し、司法の間では決着した事件でしたが、当事者間の自主交渉によって、和解解決に至ったのです。

9、「貴重な27年間で感謝でいっぱいです」

22歳という若さで、しかも結婚を真近に控えて解雇され、青春の一番良い時期を企業の独善によって、厳しい争議に明け暮れる生活を強いられ、人生の大半を企業の横暴によって翻弄される事を余儀なくされた近藤君。解決後に出版された総括集「明日をつくるたたかい」のなかで、「なにもかもが初めての経験でしたが、すべてが貴重な27年間でした。」そして、「川重はひどい会社です。しかし労働者は、心のあたたかい人ばかりです。すべての支援してくれた人に感謝。これからの人生、27年の教訓を活かしていきたいと思っています」と結んでいます。

会社は、支援組織の運動によって、世論に包囲され、解決しなければならないところまで追い込まれた訳ですが、仮払金の返還を放棄し、解決金を支払って和解しました。これは、決して会社の温情でも理解ある態度からでは有りません。あくまでも仮払金の返還を請求すれば、“死人にムチ打つ会社”として後生に語り継がれ歴史に大きな汚点を残し、一生世論から追求されることを恐れ、それを避けたいが為にとらざるを得なかった措置にすぎません。

和解して争議が解決をしても、会社の酷い仕打ちは一生涯彼の頭からは消えないし、許せない気持ちは変わらないと思います。いくら人生を悟ったかに見える人間でも、人としての尊厳を傷つけられ、生活や家庭を土足で踏みにじられた恨みは、容易く許

せるものでないことは私にも良く理解できます。反面、共に闘い支援してくれた仲間や労働者に対する信頼と感謝の気持ちは熱く胸に響いて消える事なく彼の心に残るでしょう。幸い彼は解決時に49歳でしたからこれからの人生を家族と有意義に過ごしてもらいたいと念ずるのみです。若くして解雇され、苦難の道を歩まざるを得なかった近藤君が、50歳から新しい自らの道を歩む進路が開かれたことは、個人的な感情ながら救われた思いがします。

10、労働者の連帯と労働争議の果たす役割

神奈川県と兵庫県との共通点は、大企業の生産拠点として、大工場が集中していることです。神奈川は更に首都東京の隣県として、又沖縄に次ぐ基地県としての要衝であり、当然資本の労務管理も一段と厳しさを増します。東京に集中する本社機能が麻痺する事よりも、工場が麻痺し生産活動がストップする事を一番恐れる資本の労務政策は、強烈さを極める事になるのは当然であります。しかし、作用に対する反作用で、抑圧する力が強ければそれに比例して労働者の反発力も強くなるのが弁証法の法則です。神奈川では、解雇事件や昇格・賃金差別事件が多く発生し、名誉な事ではありませんが、労働争議の先進県とも言える地理的な特徴を持った所であると言えます。従って、数多い争議から経験や教訓を学び取り、そこから総括し運動論として一定の理論化し蓄積されています。

兵庫県は、大企業の生産工場が集中する点では神奈川と似ていますが、地理的にはやはり首都から離れたローカル県であると言えます。私は元NKK(現JFE)に勤務していた関係で、鉄鋼という同じ産別の神戸製鋼争議団とは緊密に連携し、支援をしてきました。集会や支援活動にも参加し、神戸へは十数回足を運んでいます。前記したように、神戸製鋼争議団は、出向拒否裁判2件と昇格・賃金差別事件と合わせ、3つの争議を抱え闘っていました。2001(H13)年6月26日、賃金差別事件の兵庫地方労働委員会(現県労委)の命令が出される直前、自主交渉によって3事件の一括全面解決が図られました。このように闘わなければ、憲法に明記され保障された基本的人権も守られず活かされません。一つひとつ闘い勝ち取り憲法の条文を補完していく、争議で闘い勝利するとは、労働者の生活と権利を守るだけにあらず、社会進歩に寄与する重要な意味を持つと確信するものです。川重近藤解雇事件の勝利解決は、そうした意義ある闘いであったと言えます。

11、まとめ

このように、私が神戸へ行った時には近藤君とも顔を合わせました。学習会には、川重争議団の仲間も参加して私の話を聞き、海員会館へ宿泊して交流会にも残り、議論に加わる人もいました。2002(H14)年12月9日、「全国造船産業16事業所共同宣伝行動」と銘打った川重争議団の全国行動で、兵庫県から近藤君を含めて数人が神奈川へ来ました。前夜は横浜の中華街で神奈川の支援者との顔合わせ、お酒も軽く酌み交わして交流会を行い、翌日の行動計画の打合せと準備を整えました。

当日9日は、近藤君ともう一人の2名が、NKK鶴見造船所(現JFE)の門前でチラシをまき宣伝を行ないました。私と鶴見造船の仲間が支援し一緒に宣伝行動に加わりました。当日神奈川は朝から生憎の大雪で、早朝から出勤の途切れる9時まで、チラシをまき一緒に宣伝を行ないました。手が凍える寒い雪の中の宣伝行動でした。宣伝が終わった後、工場前にある定食屋で温かいみそ汁で朝食を食べ、凍えた身体を暖め、激励して駅まで見送りました。

それから2年9ヶ月後の2005(H17)年9月21日、最高裁不当決定判決から13年間、粘り強い闘いで司法の間では決着済みの近藤正博解雇事件は、川重との当事者間の解決交渉によって和解が成立しました。勝利解決の朗報は、その日のうちに神戸の友人から私へ届けられました。