

いまこそ「反インフォーマル組織」共闘を

— 見えない「敵」が見え始めた！ —

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

〈資料Ⅰ〉

知られざるAGS民労の素顔

民航労連AGS労組教宣部

〔注〕日本航空の下請企業で従業員二五〇〇人、第一組合は約八五〇人。

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

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

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

▽『サスコミ』登場

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

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

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

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

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

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

いる(以下「」内は「サスコミ」より)。
▽日航経営の腰痛発生責任を免罪

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

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

また、この当時「労働省」は、「慢性疲労によって発症した腰痛」は労災と



組合つぶしの労働雑誌「サスコミ」

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

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

しかし、坂井氏によれば、「組合は：黒の中にシロヌキで「命」と書いた黒い

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

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

昨年七月の不幸な小西君(札幌)の自

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▽興味ひく互助会認識

坂井氏の話しを続けよう。

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

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

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

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

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

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

すなわち、坂井氏の言葉を借りれば、「みんな（が）……救いを求めること……

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

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

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

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

▽互助会から民労結成へ

坂井氏の「告白」はつづく——。

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

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

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

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

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

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

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

▽大森・沢田屋の謀議？

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

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

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

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

これは民労結成公然化の夜に、本部組

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

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

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

▽分裂の計画「勤労白書」

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

きて紹介したい。ここでは紹介だけにとどめておく。

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

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

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

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

——互助会の育成については、会社として責任をもつべきである。

——脱退工作を強力に進め、組合の収入源を減少させ、活動を停滞ならしめる。

——組合費のチェックオフを止め、収入源をたちきる。

——各職場の要注意人物を徹底的にマークする。

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

——互助会の建直し……がなされ……た場合には、新労結成はひかえる。しかし

ながら最終的には、新労結成に到着するであろう。

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

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

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

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

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

——互助会が崩壊寸前であるという現象も、歴代互助会幹部の非がある。

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

——どのような指導者であれ……過去数年間きたえ抜かれたAGS労組の指導

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

— 結成された場合…殆どどの者が新労に移行する…見通しがなければまず問題が残る。

— 一致団結した方便協同路線にのつとった新労の誕生を期待したい。

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

▽なんでもかんでも共産党

話しを本題にもどしましょう。

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

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

差 別 解 決 金 使 途 明 細

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

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

まず、問題い、を指摘すると①

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

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

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

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

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

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

▽ 間違いない、だらけの裁判批判

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

これはAGS労組員四名(うち一名は

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

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

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

わかりますが、なおそうともせずに筋々膜性腰痛で裁判に訴える」。

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

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

第二には、なぜ「なおそうともせず」と決めつけるのか。その根拠は、

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

坂井氏の腰痛裁判についての話しはさらに続く。

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

この点についてのコメントは、もう必要ないでしょう。ようは「なんでもかん

民労の教育活動日誌

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

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

でも共産党」なのだから――。

▽坂井氏の決意

さて、坂井氏のこの反「民主化の歴史」ももう終わりとなった。最後に坂井氏の「決意」を紹介しよう。

「単なる人間関係だけでは限界がある…なぜ共産党が悪いのか、なぜ民労…が必要で、そういう路線をとらなければならぬのか…がはっきりと理論武装されていかなければならない。

企業が発展してこそ私たちの生活の安定がある。
運動の理念、路線もちがう…しか

も彼らの目的は革命にある。

「共産主義」の研究

民主的労働運動を進める上での大きな障害のひとつに共産主義がある。民労が進める民主的労働運動の一層の発展を期すために共産主義勢力は排除しなければならぬ。AGG労組（旧労）が多くを面で我々民労の活動を妨害していることを考えればその必要性は明らかである。

そのために共産主義勢力が何をしているか、具体的事例研究をはじめとした「共産主義とは」を学ぶ学習会を開催し、新らためて共産主義者の恐ろしさ

を学ぶ大きな成果をおさめた。

共産主義勢力からの攻撃、没選に対抗する強固な組織づくりを目指すため今後多数多くの共産主義研究の学習会を計画していきたい(民労運動方針より)。

旧労はなぜいけなくて民労のような組合がなぜ必要なのかをわかってもらえらる教育をどんどんやっていきたい。そうそうたる、決意である。労組には「共産党」「革命」のレッチルをはり、そして自らにはその闘いのための理論武装や教育の必要性を強く訴えている。

じつは、この民労の教育の一翼を担っているもののひとつが、「サスコミ」の発行所である社会労働運動研究所(社労研)主催の「SAS学校」なのである。

▽日本の暗部——「サスコミ」

「AGS労組・B4版」に十回にわたって連載された「AGS民労反民主化の歴史」をまとめて、とりあえず第一部として発行しました。引き続き「日本の暗部——「サスコミ」と題して、「サスコミ」とは、その発行所である社労研とは、そしてそれらの背後にあるものは、さらにはそれが今日の日本の中でどのような役割をはたし、またはたそうとしていくのか——に迫っていきます。

そうした中から輝かび上がってくる、ごく一部の幹部のみが知る、「知られざる」サスコミの内幕とよ。

〈資料Ⅱ〉

『サスコミ』の団結破壊を許さず

全印総連新日本印刷分会

▽共同・凸版板橋労組を脱退させた黒い潮流

——新日本印刷もねらわれている

全印総連の最大手組合であった共同印刷労組が、全印総連からの脱退をきめたことは、私達の要求実現闘争にとって、共同印刷に働く労働者自身にとっても大変不幸な事態だと言えます。

ところで今から一八年前、凸版板橋労組も今回の共同印刷と同じようなやり方で全印総連から脱退させられていったのです。凸版板橋労組にしても、共同印刷労組にしても何かしい伝統を持った、強い団結力を誇った組織であり、それがなぜ産業別組織からあえて脱落していったのでしょうか。もちろん会社からの弱体化工作があったのは事実です。しかし、労働者が会社の干渉だけで自らの組織を手放すはずはありません。にもかかわらず階級的・民主的組合が会社の意のままになる組合に脱退していったのは、

労働者内部に、労働者の利益を売りわたす潮流が作られ、育成され、それが多くの善良な労働者をだましながら、不幸にして多数派を占めていったからにほかなりません。

その潮流とは、民社党・同盟によって指導される右寄り労使一体化路線であり、旗印は反共産党であり、その組合乗っ取り工作の第一歩は、組織内部に秘密組織「インフォーマル組織」を結成することから始まります。

さて、注目の「サスコミ」とは、これら秘密組織の学習教育のための月刊雑誌として登場してきます。この「サスコミ」の一九八一年一月号にこともあろうに新日本印刷における労使関係が悪意に満ちた中傷記事として掲載されているのです。記事の提供者は新労の中核幹部と思われませんが、今回からシリーズでその記事を紹介し、事の本質に迫っていきます。(ケイ・圏み内は「サスコミ」による)。

新日本印刷にみる共産党の中小企業工作

「今はストを打てば何とかなるという時代じゃないよ」「完全な組合活動なんてありえない。矛盾はどこにでもある」「成績が極限にまで悪くなったときは配股振換もやむを得ない」——これは、いわゆる民主的労働運動を推進する労組の幹部の発言ではありません。れっきとした共産党員と思われる左派労組の幹部の口から出た言葉なのです。

印刷業界の中堅企業、新日本印刷(資本金四千万円、従業員二六四名)では、共産党労組が実質的に企業経営における意思決定に参加するに至り、職場は共産党の政治目的に完全にとりこまれていくという驚くべき事態が展開されています。先に引用した言葉は、この新日本印刷の大半(一八〇名)を組織した総評傘下の全印総連・東京地連新日本印刷分会(以下分会という)の委員長である落合源輔の発言です。別のところで彼は、「新日本印刷はいかなる問題も労働組合の承認なしには進みません」と豪語しています。企業の影の支配者になった今、彼には共産主義の思想は必要なくなったのでしょうか。否、そうではありません。ここに共産党の中小企業工作のからくりがくさされているのです。

▽コジツケとウソで固めた

「サスコミ」の主張

—— ニュース提供者・X氏の品位を疑う

「職場は、共産党の政治目的に完全に取られまわっている」「落合地連委員長が企業影の支配者になつてゐる」「サスコミ」の冒頭から飛び出したデマと中傷にあ然とした人も多いと思ひます。

この記事の筆者である岩本啓行という男にニュースを提供した、新労中樞幹部（仮にX氏とおきましょう）の頭の中には新日本印刷分会共産党派悪いもの、という単純な思考方法しか存在していないようです。

労働組合の経営参加というのは、この「サスコミ」の筋である民社・同盟路線の専売特許であり、大いにお替めにあずかってもよいはずなのですが、全印総連のしかも職團的伝統を持った新日本印刷分会の経営参加は「悪」であり、真に共産党の政治目的が阻害されているとは驚きといった偏見ぶりです。X氏の頭脳には、分会共産党派過激路線、というパターンしか入っておらず、分会が柔軟な方針を取っていることが意外であり、残念でならないのです。なぜなら自らの専売特許を取られたようなものだからです。私達の経営への民主的参加は、一九七三年の全印総連本部八戸大会における「中小企業における労働組合の闘い」の

方針にもとづくものであり、ついでに言つておけば全印総連は総評の中では中間よりやや左寄りに位置することは事実ですが、本部の高橋委員長も比留間書記長もれっきとした社会党員であることを申しそえておきます。

又新日本印刷分会の執行部には共産党支持者は確かに大勢いますが、共産党の政治目的を大会や執行委員会で押しつけたことは結成以来一度もありません。ましてや職場が共産党の政治目的に完全に取られまわっているとは何を指して言うのでしょうか。

また、落合地連委員長が企業影の支配者になつてゐるというのも大ウソです。これはおそらく落合氏が、常任委員当時のことをいうのでしようが、落合氏は八〇年一月で常任委員を下りており、八一年の一月号でそんなことを言うのは事実誤認もはなはだしい。

落合氏は確かに常任委員当時、労働者にとつてもかなり厳しい問題提起もしてきましたし、無責任な管理職の批判もやってきました。しかしそれは、活版中心の選れた経営体質の企業を起ち直らせ組合幹部として、雇用と生活を守るための任務を忠実に実行したに過ぎません。会社幹部と接近して甘い汁を吸つてゐるのではなにかという邪推はX氏をはじめとする新労三役諸氏の従業員会幹部当時の甘い思ひ出からくる羨望ではないでしょうか。以下の文中には、新労の自殺行為にも

つながりかねない部分が二ヶ所もありま

す。では、いかにして新日本印刷の中で共産党系労組がこのような形勢力を持つに至つたのかをみてみましょう。

三度目の組織化

分会は新日本印刷の組合の歴史からみると、三回目の組織化によりうまれたものです。以前には、産別会議時代と総評全国一般の組織ができたのですが、会社側の切り崩しなどにより解散になつたという経緯があります。

その後、共産党オルグの工作により、昭和三十六年二月に四名の見習工に

より秘かに組織が作られました。昭和三十七年に、分会が公然化した（八〇余名）ときには、会社側も職制を中心とした従業員会を組織するとい

うすばやい対応をとり、分会を切り崩して二〇数名の組織にとどめました。その後一〇年間程は弱小組合としての

時代が続くのですが、まさに青天の霹靂ともいふべきある事件をきっかけとして、従業員の過半数を組織する程

に飛躍的に勢力が拡大するのです。流れを要した事件

その事件とは賃金改訂期変更問題です。昭和四十七年に賃金昇給時期を一月から四月に（他社並み）ということ

で、移行した際、同年の一月ない三月までの三ヶ月間は旧賃金水準のまま

据えおかれたのでした。これに關して分会が、不当労働行為である、として都労委に提訴したのです。その結果は、和解が成立し、賃金四月移行による三ヶ月分が従業員にバックペイされることになり、一人平均三万円が戻つてきたのです。また、その審理の過程で、従業員代表と会社側に四月移行に關し、初年の三ヶ月分昇給ゼロを承認するという内諾書が交わされてたことが発覚しました。このことに従業員会員は一齐に反発し、「分会の方が頼りになる。従業員会幹部は信用できない」といって、なだれ現象をおこして分会の方に移動したのです。この時点で分会が従業員過半数を占め、それ以後は一本約りで徹底した組織化をすすめてきたのです。

〈その二〉 現在新労は、都労委に不当労働行為の提訴を行ない、差別的撤回を訴えています。

その新労が「会社も職制を中心とした一中略すばやい対応をとり、分会を切り崩して二〇数名の組織にとどめました」と会社の不当労働行為を評価してゐるのです。自分達の訴えを有利に導くためには過去の会社の不当労働行為を並べたて「サスコミ」の筋には、すばやい対応の切り崩し、とほめたたえる。訴える相手が喜ぶようなことならたとえそれが、正反対のことも許されるのでしよ

うか。

「その二」(「従業員会代表と(中略)内諾書が交わされていたことが発覚しました」)これには驚きです。現在の新労の執行部は、内諾書問題を否定的に扱える立場にあるのでしょうか。私達は過去の誤りを深く追及するつもりはありません。しかし、当時の内諾書問題に深くかかわった人が、新労の現執行部を構成していることはまぎれもない事実であります。その後、その件に対する釈明は聞いたことがありません。新労が仲間を大切に組織ならば「従業員幹部は信用できない」などという表現は執行部に二人も元副代表をかかえる組織としてできないはずです。

▽新日本印刷の悲劇など

どこにあるのか

あの新労幹部が陰で「貞操観念のない社長」とけなすとは……

更に分会の組織拡大にはずみをつけたのが、五一年の分会と会社のユニオン・ショップ協定の締結です。分会はこのユ・シ協定をたてに、「組合に入らないとクビになるぞ」と圧力をかけて分会加入を強要したのである。

分会は加入した組合員を徹底的に思想教育しました。組合と個人で半分ずつ負担して、「学習の友」(共産党の労働組合員教育用雑誌)を全員に配り、

闘争時には読みあわせもやるくらいでした。分会員は全員専門部のどれかに編入して実践活動などもさせています。情宣部員は「日本機関紙協会」(共産党の外郭団体)の機関紙の作り方講座へ参加させる他、「労働学校」などへも適宜組合員を送って教育をしています。

分会がこのような勢力を拡大したのは、以上のべた組織上の諸事情だけではなく、ありません。労務管理の主体たるべき経営側の姿勢にも記さねばならない原因がありました。

分会が過半数を制した時点で、経営者(当時、親会社である日刊工業新聞社の専務を兼ねていた大久保純史氏)の労務姿勢が急変しました。その思想たるや実に安易ですが、「数の多い方と手を結ぶ以外にないだろう」と言うものでした。「組合は右も左も一緒だよ」「私は選挙の投票なんか行ったことがないよ」という思想の持ち主なのです。無理もないと思えますが、このような共産党に対して貞操観念のない経営者が共産党のえじきになるのは火をみるより明らかです。ここに新日本印刷の悲劇があるのです。

従業員会が解散し、過半数が分会に結集した直後の組織状態は、まだ大半が労働組合に対する認識が不足していません。そうした中で、最低の組合意識を身

につけるために学習活動に力を入れたのは、当り前のことです。それを機関紙協会のガリ切り講座へ行ったことまで、何か共産党の学習でも押しつけたかのように言う偏見ぶりにはあきれてしまいました。

ユ・シ協定にしても、しり抜け協定に甘んじた(入らない伊藤・可児氏らの処分を要求しなかった)のは、分会の民主的良心的判断(労働者が労働者の首切りを要求すれば、過去に首切りと闘った伝統が泣くという判断)があったからです。

一方、同盟系の多くの労組こそ、思想信条の自由を主張する労働者をユ・シ協定をたてに会社に首切りを要求し、そのことによる首切り事件が現在も何十件も全国の労働委員会や裁判所で争われているのが実情です。反動が民主主義者を批判するなど笑止です。

そして、八年前会社が労務政策を転換したのは、労働組合を弾圧するだけでは企業としてもやっていけなくなつたからであり、さらにこの組合の力を借りれば企業の建て直しが図れるかもしれないという経営者の冷静な判断によるものです。それを「えじきになった」「悲劇がある」との根拠のないことをわめきちらし、「左の組合」と円満な労使関係を作るのを貞操観念のない無思想な経営者とけなしているのです。

▽あなた方は新日本印刷の労働者のためにいったいどんな貢献をしたのか

会社のこの軟弱な姿勢をいちはやく見抜いたのが共産党組合である新日本印刷の分会は非常に賢明な戦略を立てて企業工作をすすめました。

勢力を拡げた分会は、いたずらにストなどの戦術を取らず、「標準化委員会」なるものを提案し、労使で業務上の様々の問題を話しあい、職場をよくしていこうとちかかけたのです。その意図するところは、会社の経営に参画する糸口をつかむためであったことは明白です。その後、分会はこの標準化委員会を改組して「経営計画委員会」というものに発展させることを提案してきましたが、その条件というのが次の内容です。(傍点筆者)

- 一、この委員会は社内機構の一つとして委員に一定の権限を付与すること。
- 二、この委員会で審議すべき事項は、社の企業活動の一切である。(生産活動、営業活動、管理活動、安全管理運動、経理活動、技術教育などの計画と実践と結果)
- 三、委員会、常任委員会に分け、定期的に関く。経営側は正確な資料を提出しなければならぬ。
- 四、この委員会の決定は満場一致制と

する。

五、この決定の施行は、労働組合の承認によって実施される。

六、この委員会の委員の構成は労働の推せんによる。

これは労働組合の経営参加以外の何ものでもありません。分会の狙いは経営権をいかにつかむかというところにあったのです。

真摯観念のない経営者とか、軟弱な姿勢であるとか、会社の労務政策の転換に対して口きたたののしっているようですが、もし会社があの時労働組合に対する強硬姿勢を取り続けていたらどうなっていたでしょうか。恐らく新日本印刷株式会社は存在していなかったでありましょう。八年前の会社は分裂支配による矛盾の蓄積で、管理機構はガタガタ、職場のモラルは低下し、あれ以上分裂支配では企業がもたなかったはずで

一方、分会の柔軟路線に対し、共産党組合の中小企業工作のからくりが隠されているなどと疑念をかきたてているようですが、もし分会が拡大した組織と前進した権利に満足し、経営に対する積極的な対応を怠っていたらどうなったでしょうか。恐らく新日本の職場はもっともつと困難に陥っていたと思われま

あこの時代の組合の方針は、細川や広告製版の失敗はくり返すなということでした。強い団結力により最高の労働条件を

獲得した後、細川に求めたのは分裂と首切り、広告にきたのは倒産でした。「次は新日本だ」とよく言われたものです。分会が経営改善に積極的に対応してきたのは、前進した権利を守り、雇用を確保していくという、要求実現のための方針選択であり、それ以外のものではありません。こうした労働の企業と生活を守るためのぎりぎりの選択を口きたたののしる「サスコミ」とそのニュース提供者に怒りをこめて首つてやりたいことは「あなた方は新日本印刷の労働者のためにいったいどんな貢献をしたのか」ということです。

▽血塗った管理職弁護論と批判論

——労働者の思想信条の自由を攻撃

分会が過半数を制した段階で、職場は文字通り「赤の広場」になりました。机の上には「赤旗」が散乱し、分会員が就業時間中に「赤旗」を堂々と拡大して廻るというありさまでした。また、職場には「共産党後援会」がつかられ、選挙時には活発な選挙運動が社内でも展開され、カンパ要請が従業員にまわってきます。これに対しても会社は何も言いませんでした。

管理職も軒並み「赤旗」をとらされました。なまじっか抵抗をしようものなら、「彼は労働運動に対する理解が

ない遅れた管理職だ」とあるいは、「生産が上がらないのは、従来の体質から抜けきれない管理職がいるからだ」とどんで攻撃されるのです。それがイヤで仕方なくとっているというのが実情です。どうしても反共的、反分会的な姿勢を貫く管理職は練馬区の江古田工場という小さな工場にはばさたりしました。(今でも江古田工場には反分会の人々が集まっています)。その背後には分会から会社への突き上げがあったといわれています。それを知ってか知らずか、分会にゴマをする管理職まで現れるしまつです。所詮はサラリーマンですから、「上」の姿勢をみながら行動するのは無理からぬこと言えます。上司に対して「覚めめでたくありたい」というのがいつわらざる気持ちでしょう。その意味でも、健全な企業秩序をきずくためにトップの姿勢がいかに大切であるかがわかります。

労働者がどんな政党を支持しても、どんな考え方を持っても、それは自由であり、憲法で保障された基本的権利です。それは職場においても同じで、もし会社からこうした労働者の政党支持や思想信条に干渉があった場合には、労働組合はその攻撃と闘って自由を守るといのが基本的立場です。したがって、会社で赤旗を購読し、自発的な選挙運動やカンパ要請に対して会社が何も言わないのは当

り前のことです。このことは、単に共産党だけでなく、民社党支持の人が週刊民社を統もうが、公明党支持の人が公明新聞を統もう、公明党の選挙運動をやっても分会はその自由を守ります。ただ新日本印刷分会は、少数時代に共産党の方々に多大な支援を受けた関係上、その支持者も多く、その活動が目立つに過ぎません。むしろ、民社、同盟の支配する職場こそ、組合員全員に民社党へのカンパ、票読みを義務づけ、「なまじっか抵抗しようものなら」昇給、昇格などあらゆる差別を会社と組合が一体となってやっています(東京電力等)。

分会が一部の管理職を批判したのは、分裂時代の意識が抜けきれず、組合に対する偏見があったり、高度経済成長時代の甘い管理姿勢が抜けきれず、職場に問題が起きた時に批判したのであり、自己の能力不足をたなこに上げて、組合をうらむなどすじ違いです。

そして現在、若手管理職の大部分は、組合の役員経験者であり、組合に対して理解があるのは当然です。上の姿勢を見ながらゴマをするサラリーマン根性などという批判は管理職に対する冒瀆ではないでしょうか。

▽経営計画破壊工作に物申したのは当然のこと

共産党支配の職場の実態

実権を握るにしがたがって、分会は共産党特有の独自の体質をあちこちであらわにしてみました。

新労（後述）に加盟している夫婦に対し、「同じ職場で夫婦が働くのはよくない」と言って分会書記長がいやがらせをしたりとか、（同じケースの分会員夫婦のことは別にあげて）また、新入社員は指導係を命じられた上記の新労夫婦の夫人を分会に入っていないことを理由に、分会員の他の女性と交代させるといふことをやりました。

分会の横やりで自分の課内の業務配置も思いどおりにならないのでは中間管理職がヤル気をなくすのは当然でしょう。管理権限を奪われた中間職制のこのような不満はいずれ、企業活力を衰退させる大きな原因につながっていくのです。

このような、自分の方針や利益に一致しないものはことごとく排斥するという体質は、共産主義的思想から不可避的にうまれてくるものなのです。（中略）この世界で共産党の考え方や方針を受け入れられないものは、すべてが誤りとして排斥されるものだという結論になるのです。

そして、機構改革問題で、ついに共産党組合は自己の利益を守るため、企業組織をも変えてしまおうという暴挙に出てきたのです。

共産党支配の職場の実態というので、さぞかしいろいろならべたてると思えば、さん孔職場の指導係問題しか上げることはできないようです。新日本印刷分会は、過去に首切りや差別、暴力的弾圧をいやというほど味わってききましたので、たとえ多数派になっても、またどんなに気に入らない相手でも、差別やいやがらせなどは一切やっておりません。

さん孔職場の指導係の問題は、江古田文振探を経営計画失敗の突破口にしようという新労の目的から職場を守るために会社に働きかけたものです。さん孔・キヤスター職場は、活版の赤字を解決し、組版の雇用を守るうえで非常に大切な職場でした。そこを新幹幹部（「サスコミ」へのニュース提供者？）が出身職場という利点を生かして、強力で工作し、職場から選ばれた経営委員を次々と分会から退退させて、経営委員も返上させ、職場をガタガタにさせたのです。さらに問題の夫人を指導係にすることによって、入社早々の女子社員を新労の影響下に置き、「経営委員の指示は一切聞けません」「経営計画には協力できません」という状況を作ろうとしたのであり、そんなことは企業としても放置できないはずのことです。そんな当然なことを江古田活版の管理層は新労への気がわからぬ優柔不断な態度だったので、労働組合として問題を提起したのであります。会社管理層は、組合の益を指導したら、共産主義

の思想と結びつける「サスコミ」の頭は、いったいどうなっているのでしょうか。

▽新労結成の理由は他にあった

——歴史を知る者の目をおおいにかくすることはできない

ついに新労結成

昭和五年五月一八日をもって、労働使合意のもと、「標準化委員会」を強制的に解消するということで「経営計画委員会」ができました。この「経営計画委員会」の構成員として非組合員では保長まで出席できることになっていました。ところが、保長の中には共産党の思想的な誤りなど到底受け入れ難いものであることから分会への加入を拒み続けている人々がいたので、そして、「経営計画委員会」の討議の中では、共産党の経営権への進出を防ごうとして、いつも反分会的（当然です）が）な発言を続けていたのです。この事を心よく思わない分会は、会社側に背後から圧力をかけて五年四月、機構改革という名目で保長制度を廃止させてしまいました。保長でなくれば経営計画委員会には参加できません。あとは分会の思わく通りに事がはこんでいったことは明らかでしょう。機構改革と時期を前後して、共産党支配の段階と化した新日本印刷の健全化をね

がう人々によってひそかに分会とは別の組合の結成の準備がすすめられていました。このあまりの共産党執行部のえげつないやり方に接し、思いを同じくする三人は、ついに五年五月、新日本印刷労働組合（以下新労という）の公然化にふみきったのでした。

「共産党の思想的な誤りなど到底受け入れ難い」という理由で分会への加入を拒み続けたということですが、それ以前の伊藤・可児両保長と行動を知る多くの人は、この理由づけを極めて不可解なこととして受けとめています。八年前の統一以前の従業員が次第に矛盾を深め、多くの会員の心が分会に傾きかけていた頃、両氏は従業員内部における最も熱心な分会の理解者であり、分会に対する支持行動は半ば公然としたものでした。当時、「従業員会をやめて分会へ入るべきだ」と説得され、気持を動かされた人が多かったのです。

そして分会の方針は、統一以前も以後も一貫しております。少数分会時代にある程熱心な支持者が、なぜ多数になつた入れられないのでしょうか。ここではからずも「共産党うんぬん」という理由づけは後からつけたものであり、理由は他にあったことが推測されます。

その理由とは、従業員会が崩壊し、分会が多数派を形成した新体制下において、会社側の幹部として昇上するための

さまざまに「分会加盟」がなるのではな
いかという危機の気持でしょう。自分連
は新しい体制を作るために、末畑とはい
え旧体制下の人間として努力してきた」
「他の人間とは違うんだ」「それを多数
の中に埋没されてたまるものか」「会社
はこの実績に応えてくれないはずがな
い」……。

ところが事態は、分会と会社との間に
民主的労使関係が急速に確立していった
のです。そこで、自分連の思惑を踏みに
じった会社と分会に対する復讐としての
新労結成と、労使関係破壊のための都労
委提訴と新労拡大の行動が展開してい
たのではなかったでしょうか。

▽復讐を指して結果した
軍団が足かせになった

—— 誤ちに誤ちを重ねた組織拡大

現在、二五名の組織勢力となってい
ますが、トップの姿勢があまりにも共
産党に対して節操がないため、せつか
くの新労結成も厳しい闘いを強いられ
ているのが現実です。新労結成当時の
分会のいやがらせ、圧力は言語に絶す
るものがありました。個人を名指して
中傷するビラは連日配布されました。
「耳ざわりのよい言葉で労働者を煽動
し、職場にざわめきを作ってその圧力
で会社と政治的取り引きをする。」とい
う手法は可児氏（新労書記長）の江古

田モノタイプ係長時代における常用の
手段でした。モノタイプの青年労働者
を煽動しては、要求を出させ、それを
会社にちらつかせて一定の譲歩を引き
出して職場を収め、会社には指導力を
充り込み、労働者には信頼度を植えつ
ける。これは悪徳政治家がよく使うマ
ッチポンプというやり方です。」（一九
七九年九月四日付ヒラ、（）内は筆
者）。また、新労のメンバーと食事を
ともにしていた管理職を労務担当者が
呼び出して注意をするというありさま
でした。企業常職をこえる事態が新日
本印刷の中で展開されているのです。
共産党が牛耳る労働組合をもつ企業
では、年中、スト、ピケ、赤旗林立と
いうイメージが一般的ですが、新日本
印刷では、分会がそのような戦術をと
らない（というより）とる必要がない
のです。

経営者が企業をその危機から脱出させ
るためにとる行動は時として労働者の常
識を越えることがあります（良きにつけ
悪しきにつけ）。

資本主義に反対する政党の影響力のお
る労働組合と資本家である大久保社長が
手をにぎるはずがないという常識（あま
りにも単純な）が破られ、新労結成と経
営計画反対に打ち上がった両氏の行動
は、その勉強不足が招いた結果とはい
え、企業の歴史の過程におけるある種の

犠牲者と首うることができましよう。
しかし、その後の新労拡大の過程は、
誤りに誤りを重ねた百動ということがで
きます。労働者の中にあつた組合に対す
る認識不足（経営計画）につけ込み組合
費や行動に対する素朴な反発につけ込み
だ脱得活動、満たされない立身出世欲、
自己顕示欲につけ込んだ脱得活動、過去
の夢を捨て切れずにいた部分への脱得活
動によって二五名と組織を拡大したとい
え、そんなばかな目的の集まりが力に
なるはずがありません。

ましてや過去にいやという程労使問題
の経験を積み重ねてきた新日本印刷株式
会社を相手にした闘いは、旧管理職層の
根強い支持があつたとはいえ「厳しい闘
いを強いられた」のは当然といえます。
経営計画委員会解体と、管理職として
の復讐を指して拡大した軍団も労働委
員会の和解交渉の過程では思わぬ足かせ
となつて解決のチャンスを逸する結果に
なつたようです。「真の新労は三人しか
いない」とはしくももたらした幹部の甘
業に今の新労の苦悩が激化されているよ
うです。

▽中小企業の苦しみを「被害者意識」と
うそぶく「サスコミ」

—— 独占資本の利益代理人に新労はな
ぜたよるのか

共産党の中小企業工作の狙い

共産党の中小企業工作には二つの路
線があります。反共、反組合的な姿勢
を貫く経営者のいる企業では、徹底的
な企業つぶしの闘争戦術を組み、浜田
精機やペトリカメラのように倒産させ
て、和解訴訟で解決金をとり、親会社
や主力銀行に対する再連闘争などを行
なって運動として利用するというパタ
ーンをとるのですが、共産党労組と手
を握つてあまり争わずうまくやってい
こうとする経営者の場合は別の道があ
ります。企業をつぶして組合管理とい
う形になれば得先や銀行からソッポ
を向かれ、経営的にも行きづまりにな
ることは彼らもよく承知しています。

だから、できることなら会社をつぶ
さない形で経営者が共産党組合のよう
とおりに行動するような状態になれば
一番望ましいわけです。

そして、経営者にとりこんで、共産
党が組織している「中小企業家同友
会」に加えていくという方針です。そ
の狙いは、階級闘争の概念を拡大し
て、中小企業は大企業（印刷関係では
大日本、凸版）に押取られているとし
て被害者意識を植えつけ、統一戦線に
中小企業をまきこんで大企業を包囲す
るところにあるのです。共産党
の不破書記局長の、「中小企業家を機
械的に敵視せず、中小企業家をも独占
資本の被害者として大局的には統一戦

線に参加する展望をもつ勢力とみなし、その中小企業の正当な利益を守ることを一貫して主張する」という発言が、その意図を明確に示しているといえるでしょう。

今日の資本主義の社会においては、労働者は個人では非常に弱い立場に置かれています。だからこそ労働者は団結し、自らの生存を守るために闘い、一步一步権利を拡大してきました。その闘いの歴史は、その出発から防衛的なものなのです。

その労働組合が、自ら進んで「徹底的な企業つぶしの闘争戦術」を選択できるでしょうか。事実は「ナスコミ」の言っていることとは逆なのです。ほとんどすべての労働争議は資本側の組合つぶしの攻撃、要求無視の態度が先行し、組合の戦術行使は、対抗上やむにやまれぬものとして展開するのです。仕掛人は経営者です。

そして、中小企業経営者が組合攻撃を仕掛ける原因は主に経営危機であり、その危機の原因は大企業のみならず逼迫にあります。平版印刷機メーカー浜田精機の倒産の原因も大きくは三菱独占資本の平版機製造進出にあったことは間違いないでしょう。

大企業の圧力をそこで働く労働者にしわ寄せすることで乗り切らうとする経営者の立場に立つていれば経営者なく労働者

件は悪化します。中小企業労働者のやむにやまれぬ要求提出に直面した中小企業経営者に残された道は、真の圧迫者である独占大企業の方にその頭を向ける以外にないのです。同じ資本家と言えども独占と中小とは大きな利害対立があり、それを被害者意識などと目をそらす「ナスコミ」の筋である民社・同盟路線は、結局、独占大資本の利益代理人の路線であり、中小企業の労使にとって決して味方ではありません。

▽組合幹部の自己犠牲なしには成り立たなかった経営改善

——モラルの確立は組合民主主義の成果

新日本印刷は、組合の経営参加による労使関係正常化のモデル企業として、共産党によって宣伝されています。新日本印刷の経営者は労働組合（共産党系）に理解のある経営者としてまつりあげられています。小野塚敏一（全印総連副委員長、共産党員）と村松金治（東京中小企業家同友会常任理事、共産党の外郭団体）の共著による「中小企業の灯は消えず」の中で新日本印刷の社長である大久保純史（中小企業家同友会に加盟）氏は、次のように述べています（自わされていますか？）。

……中小企業における組織内の専制は、人を使うことが下手で、自ら率先して働く人が多い現状です。その点、組合の指導層は何百人何千人の意見を取りまとめ、結束をかため、指導力を発揮する不思議な力をそなえています。これらの人びとは組合員から選ばれた人であり、組合員から信頼されると同時に、会社からも信頼される人です。労使関係を健全に保ち、会社と共に従業員的生活向上に役立ち得る人は、立場が違っていても立派に管理職または経営者としての役割をはたせるものと思います。つまりこれからは分会員の中から管理職を選ぶというわけですね。これは、「出世したいなら分会に入れ」という無言の圧力として分会が組合員の拡大に大いに利用したことは想像に難くないでしょう。

こういう理解のある（？）経営者ですら、組合活動に最善の便宜をはかってくれない筈はありません。

会社は、前委員長落合の時間内組合活動を実質的に保障するために、新たに「管理部」なるものを創設しました。現場においては時間的に制約を受けるからでしょう。そこは定められた仕事は何もないので、ほとんど外出して全印総連関係（落合は東京地連委員長）の活動に専念しているのです。正に、+

ミ専従、です。（現在は、営業部で同じ活動をしています）

「中小企業の灯は消えず」を分会員拡大に利用したと想像しているようすが、むしろこの社長発言は「真摯懇話のない経営者」の動かぬ証拠として、こんな経営者では新日本は大変な事になるとばかり、新労協大に利用したのではないかと想像する次第です。

この八年間、会社は分会の団結力、幹部の指導力にかなり依拠して経営の建て直しをはかってきました。この間の分会の努力、特に幹部の努力は並み大抵のものではありませんでした。労働組合の民主的経営参加とは、組合活動と仕事を厳しく両立させなければならぬということなのです。前日、組合の任務でいくら棉毛が速くなくても翌日は休めません。休めば厳しい批判にさらされます。一般従業員なら何の問題にもならないことも組合幹部という看板を背負っているために厳しい自己管理が要求されました。

統一前の職場は、カケマージャンやチンチロリンなどがかなりはやり、出勤率なども惨たんたるものでした。多数を結集した分会は、まずこうした職場におけるモラルの確立に務めてきました。それは時給による自賃の確立という最も組合的で民主的なやり方によって進めてきたのです。

▽機構改革は経営改善の不可欠の条件だった

——新労は無責任なヤミ専従批判をやめよ

会社管理機構の努力ではどうにもならなかった職場のモラルも、分会の民主的で組合的なやり方で見違える程よくなりました。それは社長が本の中で「指導力を発揮する不思議な力をそなえていませぬ」と評したのも当然といえます。しかし、本質的には、幹部が不思議な力をそなえているのではなく労働組合という組織が団結すれば大きな力を発揮するこの証明なのです。

さて一定のモラルの確立した新日本印刷は発展のために次の課題に取り組まなければなりません。それは管理機構の問題です。従業員会当時管理職登用は、反分会的な姿勢の強さによる論功行賞できめられる面がありました。本当に力のある人、管理職として適任の人でもそういう歴史風土の中で選ばれてきたという経過から、信頼感がもう一つ欠ける面があったのです。

何らかの改革が必要であったことは明らかでした。会社が保長制度を廃止し、職場からの選挙で経営委員を選ぶ方法を採用したのは登用の歴史的欠点を解決する当を得た方法でした。

新労は、可児、伊藤両保長を下ろすために機構改革を行ったと都労委でも主張

しているようですが、それはとんでもない思い上がりです。問題はそんな小さな事ではなかったのです。あの時機構改革を行わず、職場を新しい人材のもとで活性化をはかっていたいなければ新日本の職場は今日存在していたかどうかわかりません。

新労はことあるごとに落合地連委員長に対してヤミ専従などと批判しているようですが、新日本印刷分会ぐらゐの規模の組織では一人や二人の組合専従がいるのは当たり前です。それをとやかく言うのは労組に対する常識しらずの証明にほかなりません。

他労組では専従者は、組合の日常活動の処理にかなりの時間を取られるのですが、新日本では全員参加の組合活動で日常業務は分担し、落合さんには東京全体の印刷労働者の向上のために活動していただいています。本当は全印総連が一本化していれば東京地連の委員長は凸版労組や共同労組が引き受けるべきところですが、「ナスコミ」の筋である民社・同盟路線の分裂攻撃による両労組の脱退により、中小企業の新日本印刷が引き受けている訳です。

残業手当なしの新日本の賃金と、数万円の地連手当で、責任の重い委員長長の任務を果たすことがどんなにたいへんなことか、新労の諸君はわかっているのでしょうか。

そして落合さんは開発室の営業部長と

して、自分の賃金をあがなって余りある受注を新日本印刷にもたらしていることも申しそえておきます。

▽何一つ要求を取れない者が「彼等の目的は、決して働く人々の生活向上にあるのではありません」とは何事か

共産党のいう健全な労使関係とは要するに共産党が経営の実権を事実上掌握した状態をさしていることは明らかです。弱小組合のときは、会社の生産性向上の提案などはことごとく、労働強化であり、搾取を強めるものだとして反対の立場をとってきたにもかかわらず、一旦経営の実権を握ると「就業一〇分前には職場に入るべし」という組合指令を出すという約束ぶりです。共産党労組の吐く言葉がいかに党派性に満ちたものかがよくわかるでしょう。彼らの目的は、決して職場で働く人々の生活条件の向上にあるものではありません。党員となった以上は、より上級の党機関の指示に無条件に従うことが義務づけられます(党規約三条、一四条、二二条)が、党の指令は、中小企業をして大企業を封じ込める統一戦線に結集させることなのです。しかも、共産党の政治目的が達成された後には、中小企業は協同化を通じて国有化されてしまいます。中小企業を私有私営のまま放置していれば、国有

経営の社会主義体制下の政府計画や統制がヤミ経済などによって狂わされてしまうからです。だから中小企業もまず共産党政府に没収されるのです。彼らの活動は決して、ともに働く仲間への思いやりや愛情を動機としているのではないことを十分に理解する必要があります。

労働組合の闘い方は、①経営者の姿勢や②企業を取りまく経済状況③経営の実態によってかなり決定づけられることは、常識的に考えれば理解できることです。

ところがこの「ナスコミ」の論議は、状況の変化というものを全く無視して、少数時代が過激だったのに、多数になっただけになっただけはおかしいと言っています。

少数時代の労務管理は、分裂と弾圧、差別と権利無視が基本姿勢でした。多数の従業員会員も決して要求も権利も満たされていた訳ではなく、分裂によって要求は押えられ差別の恐怖のために言いたいことも制限されてきたのではなかったでしょうか。

こうした労働者無視の姿勢で、生産性向上だけを追求しようとする会社に対して分会が抵抗したのはごく当り前のことです。当然職場では拍手喝采を受けました。

そして八年前の統一後、会社は今まで

の姿勢を改めました。賃金、一時金を大幅に引き上げ、業界でも最高水準の諸権利を認め、労働組合とも話し合いを基本にして民主的にやっつけていこうということになったのです。こうした状況の中で以前のように過激に闘う必要があったでしょうか。そして経済状況も少教時代は「バカでももうかった」高度成長の時代であり、統一以後は、ドル危機、石油危機と、相次ぐ経済変動によって、中小企業の経営基盤は非常に厳しいものになりました。このように会社の姿勢の変化、

経済情勢の変化の中で、雇用と生活を守るためにとってきた柔軟路線は正当であったと確信するものであり、新日本印刷の労働者のために何一つ要求を実現したことのない「サスコミ」及び新労の「彼等の目的は決して……」以下のくだりに強い義憤を覚える次第です。

▽「サスコミ」の反共パターンは組合乗っ取りの常套手段である

——ポラランド問題は「サスコミ」策動のチャンスか……

「サスコミ」が労働組合の団結を破壊する手口は、労働組合の幹部、活動家の多くが共産党や社会党など革新政党の支持者であることを一つの拠りどころに、労働組合イコール共産党イコール悪いものというパターンを作りあげ、組合員に素朴な疑問を拡大して幹部と組合員を分断することを基本戦略としています。

大企業においては、共産党が大企業の横暴を押えて経済の民主化をはかる、と言っていることを根拠に、組合幹部共産党は大企業反対であり、企業破壊者であり、あんな連中に幹部をやらせていると会社をつぶされてしまう、と持っています。

中小企業においては、将来国有化されて中小企業は没収されるから企業の敵であり、あんな連中に幹部をやらせておけば会社をつぶされてしまう、と持っています。

こうした手口で、労働者にとってたよりになる組合が、いつの間にか会社の労働者の息のかかった、民社・同盟系の人々によって組合執行部は占拠され、労働者にとってあまりたよりにならない、会社派の労働組合へと変質させられていくのです(共同印刷など)。

ところで社会主義になると中小企業はつぶされる、というのはデマです。多くの中小企業家は新しい国の保護のもとで営業を存続します。ただし労働条件は、国営企業並みに保障することが前提で、協業化は充分時間をかけて、中小企業家の理解と納得を通じて行ない、協業化、国営化に移行しても経営者は企業家の指導者として能力を生かしてもらおうというのが、現に社会主義化していった国の実状であり、日本をはじめ先進資本主義国の国政革新の展望もそういう方向です。
今日のヨーロッパにおける事象、そし

て過日のアフガニスタンにおける事態は、社会主義に対するイメージを深くもらせています。一九一七年、ソ連に社会主義が生れてから六四年、すぐれた社会保障と失業と不景気のない社会として発展してきましたが、資本主義社会をおおる資源エネルギー危機、通貨危機そして軍備拡大などの影響は社会主義国をもまき込んでいます。

そして現在の社会主義の国々は、それ以前はいずれも、議会制民主主義や言論の自由などの民主体制が未発達の間々であったため、今になってその欠陥が現れているようです。

一方、資本主義国も深刻な経済危機、失業とテロ、青少年の非行化など矛盾が増えています。労働組合は、資本主義がよいという人、社会主義が理想と思う人、どっちでもという人などの団結体です。しかし、「サスコミ」のデマにまどわれないためには社会主義を知ることが必要です。働く者の幸せと社会体制について、大いに論議すべきだと考えます。

▽「一得功成つて万骨散る」民社・同盟・新労幹部の発想は許せない。

——「サスコミ」ニュース提供者は新日本印刷労働者を「なめんなよ」

困難な新労の関い

新労は、結成はしたものの、分会および分会と手を結んだ経営者の二つの

敵を相手に今なお苦しい闘いを続けています。経営者からは、弱小組合を理由に団交拒否などの不当労働行為を受けましたが、都労委への斡旋を申請してこれをはねかえし、現在は機構改革によって係長制度を廃止し、新労メンバーを経営計画委員会からしめ出したことを差別取扱の不当労働行為だとして都労委に提訴し、審問継続中です。

もはや、企業内での闘いではとても打開の道をみいだすことが困難になっていたのです。第三者機関、それも公的機関の力を借りても正当な権利を職場の中でかちとり経営者を目ざめさせていくしかないし新労では判断しています。

新労幹部は、「分会員といっても、大勢に流されて入っている人々も多い、我々が力をつけて正論を述べていけば、いつかその人々も我々の運動の正しさを理解して、新労に結集してくれると思う。その時まで歯をくいしばって頑張る。」と語っています。一日もはやく組織を強固にして、新日本印刷に真の民主化運動の勝利をもたらしてほしいと願うものです。
(岩本善行)

今日まで一五回にわたって「サスコミ」一九八一年一月号に掲載された新日本印刷の労働組合に対する不当な攻撃の全文

を紹介してきました。ナスコミのねらいは末席に明確に書かれているように「新日本印刷に真の民主化運動の勝利」すなわち全印総連を排除して民社・同盟の支配する職場にしていくことです。「大勢に流されている人々」に「正論を通していけば」「新労に結集してくれる」。そのため「歯をくいしばって頑張る」そうですが、「ナスコミ」に書かれたことが新幹部のいう「正論」であり、いままでの新労の動きが「正しい運動」だというのでしたら、結果する人は果しているのでしょうか？ それこそ新日本印刷の労働者をあんまり「なめんなよ」と言っやりたい。

ところで二月三日の朝刊に五七年度予算大政原案が報道され、福祉切り下げ、防衛突出反国民予算に批判こうこうですが、同盟は財界主導のニセ行革、臨調路線を「完全実施せよ」と主張し、そのための運動さえ行なっているのですから驚きです。同盟は方針案で「西側の一員として、日米安保条約を積極的に堅持し」「防衛力の整備をはかる」という、一月一日自衛隊観閲式における鈴木首相訓示とより二つの方向を打ち出し、軍備増強路線を明確化しています。民社党の佐々木、春日氏は、友党の竹入、矢野氏らとともに、政権の受け皿づくりの名のもとに急速に保守反動化し、働く国民の利益を裏切り、日本人の将来を危くする方針選択を行なっていますが、そ

の本質は、個人としてあの深々とした大匠の椅子に座ってみたいという願望から、独占資本の走狗になり下がっているのではありません。それはちやうど新労の一部幹部が、自己の出世のために仲間を巻

〈資料Ⅲ〉

職場のしめつけ「合理化」を狙う
組合破壊攻撃

食品労連ネッスル日本労組教宣部
一九八二年五月

目次

- はじめに
- ①組合のことをあれこれ言ったり、投票に口出しするのは違法行為
- ②キースタッフだけでなく、組合員職制も動員して不法行為をやらせる
- ③インフォーマル組織を作って
- ④職場で、飲み屋で、自宅訪問で、電話で……こんなことが
- あなたがにぎる彼ら（職制）の進退
- ちよっと気をつけてがんばれば、はね返せる
- おわりに
- はじめに

昨年（一九八一年）の全国大会に向け

き込んだのと共通であります。「一将功成り万骨枯る」。仲間を犠牲にして自己の浮上をはかる発想はともに許せません。

て、ネッスル経営者が、八月以降の各種選挙・投票のなかで悪質な選挙工作・技票干渉などを公然とくり返してきたことは記憶に新しいところです。

このなかで、ネッスル経営者はインフォーマル組織づくりをするともに、職制機構を動員して仕事中に呼び出し、あるいは自宅訪問、電話工作などで組合員に圧力をかけたり、組合員に進退届を出させたりしました。

「・神戸支部のある職場では、キースタッフが組合員をひとりずつ呼びつけて「今から一三人名前を言うからそれ」に投票しろ」と指令しています。

*……「一三人」というのは神戸支部の代議員定数

・会社は、自己の進退をキースタッフに委ねた組合員を大会代議員に立候補させています。「その人が「組合脱退届」（あるいは「進退届）」を書いて、職制（キースタッフ）に出しておれば、その組合員はもう職制の思うがままになります。」

・会社の意をうけた立候補者が、自ら先頭に立って、職務上の地位を利用して恥知らずな行為をエスカレートさせています。（「あゆみ」号外、八一・八二〇）

その後も、組合破壊をねらった策謀が強められており、最近では八二春闘のストライキ権投票に介入し全国的なスト権投票工作をおこなってきました。ネッスル経営者は、今年夏の全国大会、役員選挙に照準をあて、執行部転覆、組合のつとりの策謀をすすめるなかで、今回のスト権投票を「予行演習」と位置づけ、直接・間接の不法行為・不当行為を全力をあげて実行してきました。しかし、スト権はその影響で低率となったものの確立し、また、彼らの行為が具体的にいっそう明瞭に浮かび上る結果となりました。不法行為をあえておこなえば、具体的事実と背後関係が、それまで以上に明確に把握されることとなります。ここ一年間の動きはそれの事を示しています。このようなかで、組合の調査が進んでおり、またそれはね返すたたいも前進しています。

インフォーマル組織を使った組合のとり策動、そのための職制機構の動員、組合活動へさまざまな介入、選挙・投票への干渉などの違法・不法は断じて容認されるものではありません。ネッスル経営者の不当な行為がエスカレートし、そのなかで事実が明瞭になっているにもかかわらず組合として断固反撃すべきときです。この「選挙」では、組合員のみならず、職場で組織攻撃とたたかうにあたってのいくつかのポイントを提起し、「みんながちょっと気をつけて、がんばれば、はね返せる」ことを説明していただきます。

④組合のことをあれこれ言ったり、投票に口出しするのは違法行為
職制が組合員を呼んで、組合のことをあれこれ発言しています。
このほか、組合員宅を訪問したり、電話をかけて、組合のことをあれこれ言ったり、投票（スト権投票や役員選挙）に口出しています。

いま職場ではしめつけが強まり、仕事ができなくなっています。——ネッスル経営者が職場できびしい労働強化をおしつけようとしていることはみんなが肌で感じているとおりでです。このようななかでネッスル経営者は労働組合を御用化し、「合理化」、労働強化、賃金抑えこみ、職制による職場支配に全面的に協力する第二労務部的役割をはたす組合にしてしまうことを狙っているのです。いまおこなわれている一連の組合攻撃、職場での介入行為がこのような目的のもとで系統的にすすめられていることは明らかです。みんながちよっと気をつけてがんばることが、このような攻撃をはね返し、しめつけのない、明るく、気持ちよく働ける職場をつくる道につながっているのです。

これは明らかに不法行為です。
労働組合法第七条は、組合の運営にたいする支配・介入を禁じており、使用者によるほとんどすべての反組合的な工作行為が不当労働行為とされます。
たとえば、組合役員の選挙に干渉すること。
——組合の運動方針、闘争方針に干渉すること。
——ストライキ権投票に介入すること。
——組合脱退の勧誘、買収（いわゆる「切り崩し」）をすること。
——組合や組合役員を中傷したり、誹謗したりするなど、組織の動搖をねらった反組合的言動をおこなうこと、など。
いま、あちこちですでおこなわれています。

いるこのような不法行為をこれからも私たちがまかり通すなどということはありえません。

⑤キースタッフだけでなく、組合員職制も動員して不法行為をやらせる
これまでではキースタッフが中心になって反組合的言動をやってきましたが、最近の特徴は組合員職制がこの種の工作行為に動員されていることです。

組合員として職場集会や討議で自分の意見を主張し、なかまの組合員によびかける公の場がきちんと保証されているのに、みんなにかくれて、個々の組合員を対象にしてあれこれ動きまわるといのは、それが違法な行為であることを本人がよく知っているからです。（こんなことをこそとするとするなどというのは本人にとっても恥ずべきことです。）
以前は組合のことに無関心であった人が最近になって突然組合批判をやりはじめた。おかしいので調べてみると、キースタッフから直接・間接に命令をうけて行動していた。しかも、それが組織的な動きの一環であった。——というようにことが次々と明らかになっています。

て大会や選挙に動員します。組合のとり後は人減らし、首切りの先兵とされますが、最後には自らも「人目整理」の対象とされます。（留印企図の例がいま「あゆみ」に連載中の「留とふきのとうをめぐって」でべられています。）

「組合の集会に出席したら必ず、本部分針に反対の発言をせよ（黙っているのは賛成になるから）」などという指示にもとづき、しきりに動きまわる人たちが身近にいませんか。——インフォーマル組織に入っている人たちは、それまでと様子が変わっているなど、職場でよくわかる、といわれています。
組合員を五ランクに分けて（会社派◎、○、中間派□、執行部派×、△……留印食品、あるいは◎、○、△、×、×など）、工作をする、仲間をひろげる、ミーティング・学習会・会合を定期的にする、などその手口はどこも共通しています。

⑥インフォーマル組織を作って
インフォーマル組織とは、労働組合の「のっとり」のための秘密組織のことです。労働者を組合とは別に次々と組織し

彼らが組合員に工作するにあたって用いられる方法は、「アカ攻撃」と脅迫（おどし、すかし）です。具体的には次項で詳しくふれますが、自宅訪問、呼び出し……などで話される内容が共通していることが特徴です。
【アカ攻撃】
「本部はアカだ」、「共産党に牛耳られている」などという発言は、私たちの労働組合結成以来の運営のありかたをみればとんでもないチマ攻撃であることは明らかです。

らからです。

ネッスル日本労働組合は民主的な組織原則のもとで、民主的に大会を開催して運動方針を決め、民主的な選挙で役員を選出しています。この「組合民主主義」は私たち組合員の誇りです。わが国には、大会で特定政党・特定候補の支持を決定して、組合員に選挙活動を義務づけたり、組合費から政党にカンパしたりする組合が少なくありませんが、私たちの組合は、このような特定政党支持の機関決定を一切おこなっていません。組合員が思想・信条・政党支持のちがいをこえて民主的に方針を決定し、全員がその実践のために力をつくすことを「特定の人たちに煽動」されているなどというのは、まさに組合員を軽蔑するものです。同時にこれが組合分断を狙った卑劣な組合攻撃であることはいうまでもありません。

では、なぜ事実にも道理に反するデマ宣伝がおこなわれるのでしょうか。それは労働組合を分断することを狙っているからです。そのためには「組合はアカだ」と宣伝するのが一番効果的だと考えているからです。

彼らの目的は、アカ攻撃それ自体では

ありません。職場の「合理化」、しめつけをどれだけ効果的にするか、抵抗を抑えるかが最大の目標であって、それに対して障害となるのがまともな労働組合（彼らはこれを「アカ」とよぶ）であるからこそ、アカ攻撃を加えてくるのです。

ですから、「アカ」さえ抑えこんでしまえば、あとは労働条件を良くするとか、しめつけのない働きやすい職場にするかといえは決してそんなことはありません。まともな労働組合のつとめられ、転覆させられたところでは、労働組合がまともであったときとくらべて、劣悪な状態となっていることはいうまでもありません。（ネッスルの中途入社の組合員で、このような経験をしてきた人もすくなくありません。）

では、具体的にみてみましょう……。
④職場で、飲み屋で、自宅訪問で、電話で……こんなことが

組合のことをあれこれ言ったり、投票に干渉している人たちが、実際には自宅訪問などでどんなことを言っているのでしょうか。

まず最初は仕事の話や趣味の話などから切り出します。（たまには「ちょっと組合のことで話がある」ということで話が始まることもあります。）そのようななかで、職場の人間関係やその他のことからキッカケをつくって組合の話に入

っていきます。

主な発言をあげると
。「いまの本部をどう思うか」
。執行部はアカだ。
。職務給に反対しているのはおかしい。
。闘争至上主義だ。

。「組合をかえなさいといけない」
。今の本部は会社をつぶす。
。そんな本部と会社は交渉に応じられない。

。「組合を要するために打って出る人（有志）がいる」
。応援してやらないといけない。
。スト権に反対することが必要だ。
。投票でもいまの本部に反対しないといけない。

。「おどし」「君はにらまれるぞ」
。「おどし」をきかないと（本部を支持している）飛ばされるぞ（配転・転勤）。

。「懐柔」「君のことを思っているのだ」「査定」が入ってにらまれるのはいやだろっ？
。親切から言っているのだ。

。「いいわけ」「上から言われたのじゃない」
。あなたのことを考えて言っているのだ。

組合のことに干渉してらんじやない。彼らが言っていること一つひとつを切りはなして見たところ一見したいしたことがないようなこともありすが、結局の

ところは反組合、執行部攻撃というひとつの目標にむすびついています。

これは、彼らの「指令部」から指示されて、全国的に計画的にやられている行為の一環です。——こういうやりかたで、組合員を個別に分断し、執行部転覆をはかるのが、彼らの常とう手段なのです。これが不法行為、違法行為であることは先に述べたとおりです。

困るあなたがにぎる彼らの進退

ですから、いろいろと反組合的なことを聞かされたり、指示されたり（スト権投票で×をしる）、「役員選挙で誰々に×をしる」……、おどされたりしてもまったく委縮する必要はありません。それどころか、そのような行為者の進退のカギをあなたが握ったことになるのです。

なぜならば、先に述べたように、組合に対する干渉や介入の言動は社会的に許されない犯罪的行為であり、その行為が明らかにされれば行為者の進退にかかわる事態になるからです。

管理職（キースタッフ・非組合員）が組合員に対してそのような言動をしたときはもちろん、組合員による行為であっても、それが職制上の行為としておこなわれた場合には当然不当労働行為となります。ましてや、こんにちのネッスルにおける職制組合員による一連の反組合工作が、「組合員による組合内部の活動」

などではないことは、はっきりしている
のですから、なおさらです。

「うちちょっと気をつけて、がんばればはね
返せる」

不法なことを放置すれば、彼らはます
ます凶に乗り、不法行為をエスカレート
していきます。それが職場の雰囲気さを
さらに暗いものにし、しめつけが強められ
ます。

不法行為をする連中は、相手の顔色・
反応を見ながら、「こいつはいけるな」
と思ったり、「スト権投票で×をしろ」
とか「組合役員をかえよう」などと言
いだすのです。ですから、社会的に許され
ない犯罪行為に対しては、一人ひとりが
どう対処するかが大切なのです。――し
かし、それは、一人ひとりがちょっと気
をつけて、がんばればはね返せるものな
のです。

「そんなこと言っていないんですか？」と
いう姿勢を

不法なことをする人は、相手の顔色や
反応を見えています。いっしょになってフ
ンフンとあいづちを打っておればこいつ
はいけると思って、いろいろ言い出すも
のです。

(いろいろな発言させておいて、あとで
記録をつくるというのも一つの方法であ
り、ときには必要なことですが、大事な
ことはやはり不法行為をやらせないこと
です。)

ですから、反組合的行動や介入行為に
対しては「そんなこと言っていないのか」

「そんなことをしているのか」という
毅然とした姿勢をとることで、(相手
が職場で上司の場合には、なかなか言い
にくいということもありますから、その
場で毅然とした姿勢をとれないときは:
; 次項のように)

反撃できないまでも、あとでメモして
おきましょう

その場で毅然とすることがすなわち
「反撃」ですが、それができない場合で
も、あとで発言内容をメモしておくこと
が大事です。(録音テープなども有効で
す。とればとっておきましょう。)

おわりに

労働組合は、ネッスル経営者の不法行
為を放置しません。特にここ一年間の組
織攻撃には目にあまるものがあります。

職場の労働強化やしめつけもその根元は
一つです。――しめつけのない、明る
く、気持ちよく働ける職場をつくるた
めに、組合員一人ひとりが「ちょっと気
をつけて、がんばる」ことを心がけましょ
う。かならずそのがんばりは、「合理化」
・ 職場のしめつけをねらう組合破壊攻撃
をはね返す大きな力となります。

この「連帯」の討議のなかで、職場の
経験や気のついたこと、などを話し合
い、みんながちょっと気をつけて、がん
ばることを確認しあいましょう。

これを契機に、みんなが反撃に立ち上

がろうではありませんか。

(資料IV)

労戦再編下の組織攻撃に攻撃的に反撃

(合化労連化学一般昭和高分子労組委員長)
岡 宏

▽はじめに

私たち昭和高分子労組は、昨年、資本
の第二組合づくり、労組変質の攻撃にた
いし、積極的、攻撃的に対処し、主謀者
の除名と組合員の再登録によって、総評
合化労連化学一般の旗をまもりぬくこ
に成功した。

ときあたかも労働戦線の右より再編進
行のさなかであり、憲法・刑法の改悪、
自衛隊増強、教科書攻撃など戦争への道
をあゆむ危険が迫っているという情勢の
下であった。

「労働戦線再編の大勢はきまってきた。そ
れがとぎの流れた」と、昨日まで労働者
のたたかいを口にしていた人までが、し
たり顔に口にする今日、私たちが組織破
壊攻撃に直面して、なぜ積極的にならな
かったか。それは強がりでもなんでもな
い、労働者としてそれ以外に考えられな

いからであり、展望とは労働者のたたか
いそのものだからである。以下、その経
験を「社会主義」誌の読者にご報告した
と思う。

▽労組の紹介

私たちの昭和高分子労組は、過去二回
の企業合併の中でも、そのつど労組の統
一をかちとり、総評の旗をまもりぬいて
きた。今回の組織攻撃をうける前は約三
百七十人の組合員を擁していた。

過去二回の企業合併とは、一九六五年
十二月の昭和樹脂と旧高分子化学、一九
六九年十一月の高分子化学と理研合成の
合併による昭和高分子の誕生である。い
ずれも合化化学大手の昭和電工グループ
の再編の一環であった。

旧高分子化学には総評化学同盟の支部
があり、昭和樹脂には同盟系全化同盟所
属の組合があった。企業合併後、旧昭和

樹園労組は全化同盟を脱退し、化同高分子に統一したのであった。二度目の理研合成には無所属の労組があったが、ストをうったことのない無所属の労組があった。このときも統一に成功し、昭和高分子労組として、総評化同への加盟を続けることができた。

この統一の際、群馬県高崎工場には統一に反対するグループが形成されたが、その後の合理化の過程で、解散に追いこむことに成功した。資本はこのような部分にも容赦なく合理化をかけたため、彼らも組織の維持、拡大ができなくなったのである。

その後の昭和高分子労組は、資本のスクラップ、アンド・ビルドの、一連の合理化攻撃に対し、工場閉鎖に反対する労組として評価をうけてきたと自負している。また、この五、六年は村井田公判、筑摩労災により、労働災害をたたかう労組のイメージ・アップもかちとって来たと思う。

村井田公判は一九七〇年十一月、通勤途上の事故で植物人間にされ、不当解雇をうけた一人の仲間を裁判闘争によって労災として認定させ救済をかちとろうとするたたかいであり、筑摩労災は自宅でクモ膜下出血に倒れた仲間に労災適用をかちとった画期的なものである。

企業としては、現在、群馬県伊勢崎、高崎、兵庫県竜野、大分に工場をもち、東京（本社）、大阪天満、同書屋川に事

務、営業、研究部門において、全社従業員数は四百八十人を数えている。このうち伊勢崎と竜野が第二次企業合併後に建設された新鋭の主力工場であり、総評化学一般の拠点もまたここにある。

▽分裂策動

昨一九八一年二月、S会と称する御用組織が綱領、規約、方針をもつ明確な分裂組織として秘密の組織活動を開始した。四年前、小田嶋現社長が送りこまれて以来、事業所ごとに「新しい昭和高分子をつくる会」なるものが組織され、労組としては労組の御用化をはかるものとみてつぶしかかったのであるが、つぶしきれないうちに、S会への、成長をとけてしまったものである。

この小田嶋社長とは、かつて、旧高分子時代、三田村芳研（職業的な反共、労組破壊者である三田村四郎が指導）に直接つながる民主化同志会を組織して幹部となり、組合に敵対した人物である。

（民主化同志会は労組によって解体された。S会組織のねらいは、組合つぶしと同時に、昭電グループの中でも外線的な存在であった昭和高分子企業の独自性を消し、昭電の意向がストレートに職場末端まで伝わる機構作りにあった。

具体的には①組織機構の再編と社長（昭電）の意にそわない職制の追放、昭電から小田嶋社長の息のかかった者の導入と要所への配属②各事業所職制に対し

脅しと懐柔（会員のあとに酒がでるようになった）で服従させ、本来の仕事よりも組合の「健全化」が職制の任務であるとの徹底を図った③組合員を職制のいいなりになる者から、反会社派、まで五段階に色分けし、分担して個別工作、仕事のわりふり、配転、昇格、査定などをアメとムチに使いわけて切り崩してきた④昭電の民間方式を導入して、会社雇従者を研修会に送りこみ教育、その中核としてS会を組織、育成し、職制と一体化させて各支部を切り崩し、執行部をとってきたなどである。

このような分裂策動がいよいよ表面化してきたのが昨年の四月であった。小田嶋社長は本社で行なわれた主任試験の面接で、出席した組合員に組合・中執批判を行ない「スト至上主義をとるのか、労資協調をとるのか」と態度の選択を迫り、その数日後、東京で団交と中執が開かれていた最中に、社長と関西の職制はS会メンバーの組合役員を大阪に集めて秘密会議を行なったのであった。

組合のつとり分裂をめざして、役員選挙に対する介入も各地でめだちはじめた。伊勢崎ではすでに一月から会社派の勢力拡大を図って下級職制である非組合員十数人に組合加入が強要された。六月、東京研究所では課長代理が「次の選挙には××（S会）が出るのでよろしく頼む」と発言。竜野では七月、社長、職制、S会メンバーが会食、社長は「今の

中執を落せ」と発言、役員介入の先頭に立つ決意を明らかにした。これをうけて課長を中心とする酒席でS会メンバーが「筑摩労災のおかげで一時間金が四万円少なくなった。おれは労災ではない。次の中執に出るのでよろしく」と発言している。

こうした動きを知った労組側が、彼らの組合のつとりのたくらみを封殺するため、大会延期を決定（八月二十一日）した後も、下級職制の地位を利用して大会要求の署名強要、秘密集会、団交拒否、ヒラまきに対する妨害、就業時間中の労組破壊活動の保障などが行われ、高崎工場長は「おれは会社をやめてもいい。不当労働行為でも何でもやる」と暴言を吐いている。

▽反撃の開始

私たちは、会社側の労組のつとり、分裂策動に対し、絶対に許さない決意のもとに、八月二十一日、中央委員会をひらいて大会の延期と査問委員会の設置を決定、S会の分裂行動に対する警告やヒラで対処してきたが、分裂行動がやまなればかりかますます激しくなる事態にさらに強い決意をもって九月十六日、非常事態宣言を発するとともに、闘争委員会の設置、分裂主義者十六名の処分（除名、権利停止）、組合員の再登録開始を決定したのであった。

九月二十日には総評会館において、再

建大会を行ない、大成功を勝ちとったが、その後は各支部段階で再建大会を勝ちとっていき、組織は固まっていた。

十月九日、再登録をしめ切った時点で、組合員は約百十名で、この数字はその後、現在に至るまでほとんど変わらない。

さらに十月十四日には、東京地評主催の反合総行動が行なわれ、合化労連、化学一般の大部隊をもって本社に抗議を行なった。関西でも化学一般近畿三地本支援による決起集会が十二月十八日、竜野で行なわれている。

こうした私たちの決意と支援のたたかひの中で十月二十四日には団交拒否をうちやぶって、三十日に労災補償協定の締結を勝ちとることができた。

▽組織再建の意義

反撃の経過は以上のようなものであるが、ここで再登録によって組織再建を勝ちとった意義についてまとめておきたい。

その第一は、資本のねらった労組丸抱えの野望をうち砕いたことである。これは丸抱えは目前と思ひこんでいた小田嶋社長とS会には大きなショックであった。

第二は、労働組合にとつての生命である資本からの独立をまもりぬき、労働者の良心をまもったことである。

第三は、資本の組合つぶしに対する反撃と、企業に働く労働者の生活と権利、

生命と健康をまもるための拠点を確保し、地方労働委、村井田公判をはじめとする闘いをまもりぬいたことである。

第四は、化学一般と昭和高分子労組のたたかう伝統をまもり化学一般および地域の仲間との連帯を堅持、強化できたことをあげたい。

第五は、昭和電工資本とたたかひぬいての大町、合化秩父、合化東長原、昭和発電、さらに千葉の仲間のたたかひに連帯し、共にたたかう体制をまもりぬいたことである。

そして、この間の闘いの前進と成果として、①資本の団交拒否をうちやぶったこと②竜野支部のたたかひを先頭に全支部の事務所をまもりぬいており、支部の日常活動の活性化を表現していること③筑摩問題の解決と労災補償協定の締結を勝ちとったこと④地域、産別やたたかう仲間との連帯の前進などがあげられる。

もちろん、今回の組織攻撃をゆるし、多くの仲間を失ったことについては、反省すべき点が多い。それらの点についても謙虚に記すべきであるが、紙幅の都合もあるので省略したい。

職場の組合員は緊張のなかにも、仲間を裏切らなかつた誇り、自分の生き方を正直に生きたという自信にみちていること、対照的に第二組合（十一月三日に正式結成、約二百五十人）の中は、自らの意志を表現できず、会社のいいなりになるしかない矛盾がうずまいてることを

報告し、第二組合下部組合員に働きかけで第二組合解体までおし進めていく決意をつけ加えたい。

▽右翼的労働再編に対して声を大に

私たちは、たたかう旗をまもるために、組織をわけてでも残らざるをえなかった。当然のことながら、いま進められている労働戦線の右より再編にはとてもついていけない。資本に丸抱えされることを許容しなかり、労働再編OKとはいえないのである。

もう一つ、現在の労働再編について指摘したいことは、中小企業に働く労働者をおきざりにした再編の典型的なものになるだろうということである。未組織労働者、下請労働者ばかりではない。中小企業の組織された本工まで見すてられようとしている。このことに組合活動家はもつと謙虚になって目をこらし、心を正すべきではないだろうか。

すでにのべたように私たちは労働災害に對するとりくみを重視してきた。日本全国の職場で、今も労働者が労働災害にあつている。至る所で労働者が倒れ自殺者が出ている。そして、働く者の犠牲の上に、戦争への道がしかれようとしている。

闘いは無数にある。私たちの前には、闘うか、闘わないかしかない。職場、地域のたたかひを重視すればするほど、労働再編には反対を鮮明にせざるをえない。

反対は反対とはっきり口に出していうべきだと思ふ。「大勢はきまつた」などと賢こげに口をつくむのは間違いだと思ふ。はっきりいわない者、いわない職場、いわない労組は右傾化と戦争への道に流されていくと思ふ。

太田さんや岩井さんのような、ノーニ賞をもらった人たちが声をだしているのに、第一線の活動家がものをいえずなくどうするのか、といいたい。いうべきことをいわなければ運動にならないと思ふ。流れに身をまかせながら、「おれたちの若いころは安泰をたかたかた、近ごろの若い者は……」などというのはやめてもらいたい。夕方になれば酒をのみたいだらう、マージャンもしたいだらうが、その時間をもつと活動に使ふべきだ。

中小をふくめて現実には抵抗する組織はある。抵抗する組織がある以上展望はひらける。闘いがあるかぎり展望はある。

そして闘いを集約する組織としては総評の強化でいくべきだと思ふ。たしかにいまの総評には魅力は薄いが、魅力を回復するには自覚した者ががんばるほかにない。私たちが攻撃はうけたが、攻撃にたえる組織はできた、と自信をもっている。

〔社会主義〕4月号より転載しました。快諾していただいた立山学さんにお礼申し上げます。

〈資料V〉

インフォーマル組織II再建同志会の 介入は不当労働行為

紙パ勞連安倍川製紙勞組
静岡地勞委昭56・11・5命令昭54(2)5・9号一部救済

【命令書】

申立人 全国紙パルプ産業労働組合連

合会

安倍川製紙労働組合

執行委員長 鈴木 卓馬

被申立人 安倍川製紙株式会社

取締役社長 山谷幸之助

主文

1 被申立人は、本命令書受領後一週間以内に、縦一メートル、横二メートルの白紙に縦書きかつかい書で、下記のとおり筆書し、本社正門附近の従業員の見易い場所に二週間掲示しなければならない。
なお、この掲示の年月日は、掲示した初日を記載しなければならない。

記

(1) 会社は、役員を除く管理職全員が昭和五四年一月「再建同志会」を結成し、同月より同会の会報「再建」等によって、貴組合の役員の内り方や諸活動について意見を表明してき

たことを承知しておりましたが、同

会が管理職の自主的な組織であることやその内容が言論の自由の範囲内の適法な行為であると考えて、その活動を認めてきましたところ、静岡県地方労働委員会において当時の諸事情を総合してみれば、貴組合に対する支配介入行為にあたるものとであると認定されました。

会社は、管理職全員が会員である「再建同志会」が、今後このような行為を行わないよう注意致します。

(2) 会社は、昭和五四年七月、貴組合執行部の解任署名が組合員の間で行われている際に、管理職の地位にある従業員等が、貴組合の組合員に署名に協力するよう働きかけたことが、貴組合に対する支配介入行為であると静岡県地方労働委員会において認定されました。会社は、今後、管理職の地位にある従業員等がこのような行為を行わないよう注意致し

ます。

昭和 年 月 日

全国紙パルプ産業労働組合連合会

安倍川製紙労働組合

執行委員長 鈴木卓馬殿

安倍川製紙株式会社

取締役社長 山谷幸之助

2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理由

第1 認定した事実

1 当事者について

(1) 申立人

申立人・全国紙パルプ産業労働組合連合会安倍川製紙労働組合(以下「組合」という。)は、昭和四六年一二月に安倍川工業株式会社と佐野製紙株式会社を合併し、安倍川製紙株式会社となったことに伴い、各々の会社の従業員で組織していた安倍川工業労働組合と佐野製紙労働組合が昭和四七年九月二五日に組織を統合して結成したもので、両書地(略)に事務所を有し、本件救済申立て当時における組合員は三六〇名であった。組合員は会社の管理職である課長代理以上の者を除くすべての従業員で構成されている。

(2) 被申立人

被申立人・安倍川製紙株式会社(以下「会社」という。)は昭和二〇年九月に

製紙業を営む安倍川工業株式会社として設立し、昭和四六年一二月に佐野製紙株式会社を吸収合併し、社名を安倍川製紙株式会社に変更したもので、製紙業を営み、本社を岡谷地(略)におき、資本金は六億七千二百万円であり、従業員数は、本件救済申立て当時三九九名であった。

会社には、本件救済申立て当時、企画人事室、総務部、営業部、製造部、加工仕上部、技術部及びセパレーター事業部の七部室があり、部室の下に二二の担当、課及び営業所がおかれ、部室には部長と副部長(副部長は部長のおかれない部もある)が、担当、課及び営業所には、課長または課長代理、所長または所長代理の管理職がおかれている。会社の業務管理上の組織として、会社の常勤役員、部長、副部長からなる経営会議があり、各部室の所管事項の連絡調整を図ることを主たる内容としている。また、課長代理以上、取締役部長を含む管理職全員からなる管理職会議があり、会社の経営状況、総合計画等経営上決定された事項について連絡、周知徹底を図っている。

2 本件申立て前における労使間の状況について

(1) 会社の経営状況

会社は合併前から赤字基調となっていたが、合併後の第五〇期営業年度(昭和四六年一二月〜同四七年一月)に

は、累積赤字が約四億円に達していた。

この赤字については、第五二期営業年度（昭和四八年二月～同四九年一月）には約一、三〇〇万円にまで減少していたが、石油ショック後の長期不況の中で紙業界も全品種にわたって需要が減退するとともに在庫増大が恒常化していった。会社もこの例外ではなく、正常な操業にも支障をきたす状態となった。このようなことから、第五三期営業年度（昭和四九年一月～同五〇年一月）以後赤字は累積し、第五七期営業年度（昭和五三年四月～同五四年三月）には、約三億円の累積赤字を抱えていた。

(2) 会社の減損化による経営合理化の推進の状況

会社は、このような状況に対応するため、一方では王子製紙株式会社（以下「王子製紙」という。）からの資金的援助を仰ぐとともに、漸次、会社の主脳陣や重要な部署に王子製紙から派遣された者を迎え入れて、その再建を図ってきた。

また、他方では、会社組織の減損化による経営合理化を図ってきた。昭和四九年一月二月には、嘱託、臨時工五二名の勸奨退職を行い、同五〇年六月には正規職員一〇五名の希望退職を実施した。そして、同五二年一月には、希望退職の実施の他一年間基本給七％のカットの実施や勤務方式の変更等総合的な合理化案を組合に示し、その協力を求めたが、組

合との間には希望退職問題についての合意が成立したが、その他については合意が得られず、主要な事項については会社案を撤回するというところで、翌五三年三月に事態の收拾が図られた。

希望退職については、昭和五二年二月五日から二三日まで募集し、同月一日に発令され、その時の退職者は全従業員六八〇名中の二四九名という大規模なものとなり、人員の減少、経験者の不足等から生産現場では一時期混乱も生じていたが、このような状況のもとで、会社は、同五三年四月からは従来の八クルー（一クルーで一台の抄紙機を操業し、一クルーは四組で構成し、一組つづ三交替で二四時間操業している。）で操業していたものを、五クルーに再編した。五クルー操業態勢に再編された後、生産高は販売高に追いつかない状態がつづき、在庫の余裕もなくなり、他社からの仕入れによって受注に間に合わせることをし

た。

会社では、受注に生産を間に合わせるべく、各クルーの時間外労働により別の抄紙機を操業すること（以下「併抄」という。）になり、この併抄について組合と協議を行った。

併抄の取組みについて、組合と会社との基本的な考え方の違いから、会社の望むような協力態勢は得られなかった。

また、同年八月に行われた組合役員選挙に際して、会社の管理職が介入したと

して、組合と会社の間には紛争が生じ、この余波を受けて九月には、まったく併抄が行われないこともあった。

このようなこともあって、会社では受注に生産を間に合わせるべく、併抄を強行しようとしたこともあったが、組合がこれを阻止する等ということもあって、会社の望むとおりの操業は、ほとんどできない状況であった。

(3) 減損化経営後における貸金・一時金交渉の状況

ア 昭和五三年の貸金引上げ交渉は、合理化問題についての紛争の収束した同年三月、組合から要求書が提出され、四月二日を回答指定日とした。これに対して、会社からは、同月一八日に回答を示すことになっていたが、回答が示されないままになっていた。組合は、有額回答を求め、三波・三一時間のストライキを行った。このストライキについては、会社の東京営業所に勤務する組合員（以下「東京分会員」という。）から、得意先を失うことになる等を理由にして組合に再考を求めるといったこともあった。組合では、会社の減損化策であり、会社にいわべきことで、組合にいつてくるのは筋違いであるとの見解で対処した。

イ 昭和五三年夏季一時金交渉は、ストライキもなく一七五、〇〇〇円で妥結したが、年末一時金交渉は、会社回答が夏季と同じであった為、その上積み求めて、組合は、一二月四日に二四時間の

ストライキを行った。

会社では、社内報の企画人事室ニューズや社長「全従業員に訴える」とのピラを通して、再建の協力を訴えた。

(4) 組合役員選挙に際しての会社職制の介入問題

昭和五三年八月に行われた組合役員選挙に際して、会社の管理職二名が、特定の候補者の氏名を挙げて、組合員に投票を働きかける等の介入行為を行ったとして、組合は、組合機関紙「日刊伝言」二九一号をもって介入した管理職の氏名とその介入行為を具体的に挙げて非難し、「今後の労使関係の正常化を考えた場合、放置できる問題ではない。」と会社及び管理職に警告するとともに組合員に結束を呼びかけた。

この問題については、組合は、組織防衛の見地から見逃せないとして会社に責任追及をしたのに対し、会社では、そのような事実はないとして紛争状態がその後もつづいていた。

(5) 日本能率協会による会社の経営診断の状況

王子製紙は、自社の系列会社が数年間にわたり、業績が改善されないことを憂い、昭和五三年六月、社団法人・日本能率協会（以下「日能」という。）に会社の経営診断を依頼した。

日能は、同月二日から三日にかけて予備調査を行い、その結果を七月三日に会社に報告するとともに王子製紙にも

報告した。(なお、引きつづき本調査も行われ、同年末にその結果が報告されたが、その調査結果も予備調査の結果とほぼ同じであった。)

日能は調査報告の中で、事業建直しの見通しについて、「五三年度を経営体質強化段階とし、これが達成されない場合は援助の打切りを含め事業を根本から考え直す必要がある。」と指摘した。これを受けて王子製紙では、「基本的には日能と同意見である。」とする見解を示した。

これを受けた会社は、昭和五四年三月までに黒字に定着させなければ王子製紙からの援助が打ち切られることになるのではないかとこの危機の念を抱くに至った。このようなことから、昭和五三年八月一二日に会社は労使懇談会を開催した。この労使懇談会には会社側から寺内克夫常務取締役以下労務担当者、組合側からは鈴木卓馬執行委員長以下執行部全員が出席した。この席上、会社から日能の調査結果とこれに対する王子製紙の見解を説明し、会社再建上の諸問題解決のための協力を要請するとともに、会社再建の最後のチャンスになるであろうということも強調し、組合の協力を重ねて求めた。

3 再建同志会について

(1) 再建同志会の結成の経緯

会社の管理職の間では、さきの日能の調査結果とこれに対する王子製紙の見解

を聞くに及んで、昭和五四年三月までに何としても黒字定着の状態にもっていかなければ、会社の存立も危うくなるのではないかとこの危機意識が広まっていった。会社には、従前より、課長代理以上の管理職(会社役員を除く)全員で「管理職会」なる親睦団体を設け、会員相互の親睦と会社内外の情報交換を兼ねて月一回定例会を開いていたが、この時期においては、日能の調査結果と会社再建についての話題が中心となっていた。

そして、この危機を脱していくためには、会社のたてた方針を忠実に実行していくことが第一であるとの意向が大勢を占めていた。管理職の中には、組合が自分達の労働条件の維持に固執して、このような時期に至っても会社の方針に理解を示してくれず、春闘等にみられるように闘争的で硬直的である。このことは、組合幹部の指導体制に問題がある、と考える者が相当数あった。

そのようなこともあって、日能の調査報告のあった直後の昭和五三年八月の組合役員選挙においては、会社の方針に理解を示している特定候補者を支援し、組合員にその特定候補者に投票を働きかけた管理職も何人かいた。

この組合役員選挙介入問題については、組合は組織防衛の見地から見逃せない問題として、会社に責任追及を行い、この問題で組合が、会社の要請している併抄提案を拒否したことは、さきに

認定したとおりである。このような会社の要請している併抄に対して、組合がこれを拒否するという問題がつつく中で、会社は社内報の「企画人事室ニュース」で併抄の行われない状況を報告したのに対し、組合では、九月三日、組合の併抄についての考え及び組合役員選挙に管理職の一部の者が介入した問題についての組合の取組みについて、管理職の人間に理解をしてもらうため、管理職個々人に対して、手紙を出した。管理職の人間は、管理職会での話合いの中から、管理職としての考え方について訴えることとなり、一〇月一三日、管理職一同の名をもって「従業員ならびにご家族の皆さんへ」と題して、会社再建のために会社のためた生産体制に協力を訴えるとともに、「再建の障害となるものは断固取り除く決意です。」としたビラを従業員に配布した。

こうしたようなこともあって、管理職会においては、従来の親睦的団体としての色彩から、会社再建に取組む目的をもった団体へと脱皮していった。そして、一二月中ごろから会社会議室において五、六回の準備会をもって、管理職会の組織を発展的に解消し、会社再建のために尽力する組織とし、名称を再建同志会とすること、会の目的は、「自主的運営のもとに、危急存亡の瀬戸際にある安倍川製紙株式会社を救う道を探り、伝統ある会社の命脈を守り、会員相互の連絡を密

にしつづ、一致協力従業員の先頭に立ち、あらゆる障害をのりこえ、企業の防衛と会社再建に邁進する。」こととし、設立総会を昭和五四年一月五日(金)の終業後の一七時三〇分から静岡市内のモリアルホール神明において開催することを決めた。

このようにして、一月五日一七時三〇分から、静岡市内モリアルホール神明において、会社の役員を除く課長代理以上の管理職約三〇名が参集し、設立総会が開かれ、

役員には、

- 会長 大岡庄吾(製造部長) 副会長 向井啓久(経理課・財務担当課長)
- 事務局長 堀尾勉(業務課長)
- 幹事 竹島勇(抄造第二課長) 横井省三(加工課長) 鈴木喬(経理課長)
- 久保泰夫(技術部上級技師)
- 会計 今井清之(総務課長)

を選出するとともに、次のような決意を表明し、全従業員に訴えること等を決めた。

決意表明

明けましておめでとようございませう。
 好天に恵まれた新年を迎えました
 が当社にとっては再建の成否を賭けた
 厳しい年の幕開けであります。
 我々管理職は危急存亡からの脱却
 と再建のため決意も新たに再建同志

会を本日結成いたしました。

そして、再建に邁進するために、全員の賛同を得て、次に掲げるスローガンを採択しました。

1 再建は正義であり總てに優先する!! 再建の阻害要因は断固排除する。

2 小企業に徹する!! 当社は人数からも小企業であり小に徹する以外に生きる道はない。

3 明日の夢より今日のメシ!! 今日を生き抜くことが先決。

このスローガンの下に結果することこそ、再建の道だと我々は信じています。

「やらずに悔いは残すまい」「やるだけのことはやる」

これが我々全員の偽らざる気持です。皆さん同様我々にも家族があり生活がかかっています。家族を路頭に逆わすことだけは避けなければなりません。その為には何としても当社を存続させ発展させる必要があります。

我々は一致協力皆さんの先頭に立ちあらゆる障害をのりこえ会社再建に邁進することを誓います。皆さんの理解と協力を期待します。

以上
昭和五四年一月五日
再建同志会代表 井上専務

(2) 再建同志会の組織及び事業内容

再建同志会は、会社のたてた再建の方針を實踐していくものであり、各部署、部署で目標とか問題点を抱えてやっているが、問題点の克服、目標達成について話し合っている行動の中で活かしていることとするものであるが、そのための組織及び事業内容は次のとおりである。

ア 定例総会 会員全員で構成し、毎月原則として第三月曜日に開くのを例としている。定例総会における協議事項は、

(1) 会社の月次決算報告とこれに関連する製造、営業等各部の問題点についての検討。

(2) 部会で集約した意見について検討し、会社に意見を申入れること。等が主なものであった。

イ 部会 会員を四つのグループに分け、営業、製造等の職種が程よく混り合うように編成し、月一〜二回または必要に応じて開かれる。協議事項は、幹事会で決められたテーマについて討議し、意見の集約を行う。

ウ 幹事会 各部会の世話役である幹事と会長、副会長及び事務局長で構成し、会の日常業務を決定したり、部会で検討するテーマの選定等を行

う。

エ 会報の発行 会報「再建」の発行

は、再建についての再建同志会の考え方について広く全従業員に理解を得るために、各幹事が主になって、会員全員が作成し、会員が配付等を行うこととした。

(3) 再建同志会の会社への結成通知と従業員に対する訴え

昭和五四年一月八日(月)、再建同志会の大岡会長(製造部長)、向井副会長(経理課・財務担当課長)及び堀尾事務局長(業務課長)が主になって、従業員の出動してくる六時三〇分ごろ(交替一

直勤務者)、八時ごろ(常日勤務者)、一四時三〇分ごろ(交替二直勤務者)及び二二時三〇分ごろ(交替三直勤務者)の四回にわたって、前記の「決意表明」なるビラを会社の門前で、会社の作業用の制服・制帽姿で、手ずから配布し、再建同志会の考え方に広く従業員全体に訴えた。

なお、このビラの配布については、専務取締役井上勲(以下「井上専務」という)から大岡会長に対して、勤務時間中に行うことはまずいと注意されたこと

もあって、以後における再建同志会の会報「再建」の配布については、勤務時間中に行っていない。

また、同日の昼休みに前記再建同志会の役員三名が、社長山谷幸之助(以下「山谷社長」という)、井上専務に面会

いて通知した。

4 再建同志会発足当時の労使関係について

(1) 会社の再建提案と組合に対する協力要請

会社は、昭和五三年十二月二十七日の会社幹部と組合執行部との間で開かれた労使懇談会において、井上専務があいさつの中で、会社再建にあたっての心構えを述べ組合に協力を求めた。その主要な内容は次のとおりであった。

◎ 会社再建にあたっての心構え
「明日より、まず、今日の利益を確保すること」今日の利益を確保するために必要なことは、

(1) 売るに必要な量を期日までにつくること。(2) よい品質の製品をつくること。(3) コストの低減をはかること。

「小企業の精神に徹すること」
一般に中小企業では、注文に変更がある

ので、注文に応じ残業でこなす体例をとっている。このことを、当社でいえば、五クルーで六台を注文に応じて操業

することを考えなければならぬ。注文によって五・五台操業になったり、四・五台操業になったりする。さらに、確実に六台分の注文があれば、六クルー七台操業を考えてゆかねばならないという事になるだろう。要するに、日本の雇用事情及び当社の実態から、小回りのきくやり方で留をもって対処することが必要で

会社は、以上のような心算のもとに、組合に対し、昭和五四年一月初旬の事務折衝、団体交渉を通して、次のような提案を行った。

◎ 会社の生産協力提案

○ 生産基本体制について

1 生産体制の原則

- 1) 当月の販売に必要な量は、必ずその月のうちに仕上げる。
- 2) 五クルーで六台を注文に応じ臨機運転を行う。

2 時間外併抄について

- 1) 時間外併抄(六台目運転)の口数は固定しない。その月の販売量をつくるのに必要な日数だけ実施する。
- 2) 実施段階でその月を見通し、生産が未達成なことが明らかとなるときは、追加した六台目の運転を行う。

3 時間外労働について

- 1) 三二時間のワークをはずして弾力的に運用する。
- 2) 運動制限の緩和をする。

○ シーズニング二直完操。当面週休二直を完操二直に移行し、これでも処理できない場合は、残業で処理する。

○ 三〇日みかえり分操業。昨年一二月の生産高は、一、四六〇トンで計画に対して一四〇トン不足している。会社としては本来マール操業をしたいと考えていた。以上の二点に立って、一号マシンを三日プラス七日時間外操業したいので、生産協力をお願いする。三二時間のわく

については、これより若干オーバーすることがあるとしても弾力的に処理願いたい。また、会社は、この提案について社内報「企画人事室ニュース」を通じて全従業員にも協力を訴えた。

そして、昭和五四年二月二三日には、この趣旨の通り、「時間外労働及び休日労働に関する覚悟」の提案を組合に行った。

(2) 会社の再建提案に対する組合の態度
組合は、昭和五三年年末一時金要求と併せて「操業安定化のための要求」をしており、その中で、将来展望にたった生産設備計画及び販売計画を具体的に明らかにすることを求めた。また、前記の会社の生産協力提案に対して、執行委員会は「増産再建問題に対する取り組み(案)」を発表し、「将来展望について」の項目の中で、「私たちは、昨年末の秋・年末闘争の中で当面の増産問題とともに、将来の企業基盤安定のためにも、生産設備や営業政策について具体的に示し、それに向って努力すべきだ」という要求を組み交渉を進めてきた。しかし、これら

の将来計画の具体策は何一つ示されず、こんにちに至っている。労働者犠牲を繰り返さねえという立場で、将来の展望を明確にさせる取り組みを引き続きおこなってまいります。」と主張した。

さらに、会社の提案している生産基本体制についても、「操業体制の中に残業が組みこまれ、それを当然として会社の

運営がなされ、しかもそれが短期的なものではなく、将来も含めた「操業の基本」といった点に問題がある。残業が必要なきときには、その都度労使協議していくという考え方で対処していきたい。」と主張した。

結局、会社の再建提案のうち、シーズン二直完操、三〇日のみかえり操業については合意に達したが、生産基本体制、時間外併抄及び時間外労働については、意見の一致のみままに推移した。また、組合の要求していた、会社の将来展望については、会社から何らの具体案も示されなかった。

(3) 再建同志会の労使関係への対応
再建同志会は、会社再建についての考え方や再建に向けての行動について、広く従業員全体の理解と協力を求めるために、会報「再建」を発行し、再建同志会が会社の門前において、会社の作業用の制服制備資で、手ずから、出勤途次の従業員に配布したり、時には、工場内の掲示板に貼付して、広報活動を行った。

昭和五四年一月二二日の会報「再建」第一号は、「再建は正義である」と題して、「再建同志会結成の目的と考え方」を示し、その中で、再建同志会の基本的立場を明らかにして、前記「決意表明」の内容をさらに押し広げて、次のように述べた。「これを具体的に推進するにあたり、次のことを共通の認識として持っています。1 小企業精神に徹する!!」

すでに人数の上からも小企業である当社の実態を知り、他の小企業の生きざまを見習い、小企業としての生き方(小回り、例へば納期を大切にす)に徹する以外に再建の道はないものと考えています。2 明日の夢より今日のメン!!、我々従業員も努力にも拘らず累積赤字は増加の一途をたどり、危機は近づいております。将来展望もさることながら、今日を精一杯働き、今日をどう生き抜くか(得意先の信用をどうつなぎとめるか)安倍川製紙のために得意先があるのではなく、得意先があつてこそ当社は成り立つのだ。」が先決です。」とし、「以上が再建同志会結成の主旨です。したがって、我々再建同志会の各人は再建のため全力を挙げ、その必要性をより多くの皆様に訴え、理解と協力を求めていきます。一方、経営に対しても、ただすべきことはただし、経営に採り入れるべき事柄については積極的に推進する決意です。」と主張し、そして、末尾には「再建同志会」が、会社の組織、職務とは全く関係のない再建を目的とした自主的組織であり、自主的運営を行う会であること、会員は管理職に限っていることを付記している。

二月六日の「再建」第二号では、「再建の基本は」と題して、不況の造船業界における会社再建に取り組んでいる造船会社の事例を紹介し、会社の再建について、「過去の古傷にふれることが本意で

はないが、もう一度一昨年的人员調整の時を思い返してみよう。私達一人一人が「会社再建」自らの生活基盤を守る」固い決意で会社に留まったと信ずる、とすれば再建は全員の願いであり、すべてに優先すべきである。硬直したものの考え方を捨て、思い切った発想の転換が必要である。売れるから生産しようという条件は今の世の中では幸せである。これは背を向けたらバチが当たる。死に体の企業を再建する時、残業時間がどうのこうのという議論をしている余裕はあるだろうか？」として、残業に対する組合の態度を暗に批判し、時間外労働に対する再建同志会の考え方に理解と協力を呼びかけた。

三月一三日の「再建」第六号では、「誰のために再建か？」と題して、前記の二月二日に会社が組合に提案した「時間外労働及び休日労働に関する覚書」に関連して、会社の現状から(時間外)併抄を実施していくことが、会社再建のため必要である理由を説き、「組合に提示されてある三六協定覚書に関する会社案も再建途上にある当社にすればきわめて自然な良識的にすぎない提案だと思えます。今、会社が黒字にならなければ、わたし達の生活がよくなるわけがありません。ましてや展望が開けるはずもありません。わたし達の生活は、わたし達自身がよくする他にないのです。」と述べて、重ねて組合が会社案を受入れて

いない状況をふまえて、再建同志会の見解を示し、協力を従業員に訴えた。

5 昭和五四年春闘から第一次申立て(昭和五四年(不)第五号)に至るまでの労働闘争の状況について

(1) 昭和五四年春闘と再建同志会の対応

ア 昭和五四年春闘における労働関係

春闘を前にして、会社は、昭和五四年三月六日の社内報「企画人事室ニュース」通刊一九九号で、「われわれの会社と生活を防衛するために」と題して、会社の実情を訴えると共に、春闘に関連して、「当社の実態は世間並どころか、再建か、倒産かの岐路にある会社です。その意味では企業の現実から遊離して、世間並の要求とか、闘争スケジュールとか言っておられる状況ではありません。当社に限らずどの再建会社でも、再建できるかどうかの目安は、『従業員に再建意欲があるか、どうか』『再建を目指して、労使協調できるかどうか』という点です。」

再建会社の多くは、会社再建のために、労使協調して再建意欲を燃やし、時には、ベア零、賃金カット、休日返上等に耐えて、悪戦苦闘しながら、会社再建に熱意を燃やしていることは周知の事実です。われわれの会社の基盤と生活の基盤は、一体不離のものなのです。生活を守るために、先ず、その基盤である企業を再建し、賃金をあげ得る基盤が作られていなければなりません。すべてを投げうって

再建にまっしぐらに突進する時期です。

明日のメシより今日のメシです。

春の賃上げの時期を迎えるに際し、会社の実態を直視して、皆さんの冷静で慎重な判断を切に要望する次第です。」と会社の立場を広く従業員である組合員に訴えた。

これに対して、組合では、三月二日には「安全衛生に関する要求」として、①全体にかかわる要求三項目、②各職場要求として一八項目、回答指定日三月二〇日の内容とする要求書を提出した。

次いで、春闘関係の要求として、三月五日から九日にかけて職場討論を行い、その意見を集約して、三月一三日に要求内容を次のとおり決定した。

賃上げ組合員一人平均一八、〇〇〇円、社会保険料負担割合の変更、昭和五四年夏季一時金組合員一人平均四五〇、〇〇〇円、完備手当の増額、青年婦人部要求、女子パーマ代年間一〇、〇〇〇円、回答指定日 四月一三日。

この春闘関係の要求は、三月二〇日に会社に対して要求書を提出した。

同日、組合は要求書提出に関連して団体交渉を行い、春闘関係についての主旨説明を行った。これに対して、会社は、要求に会社の現状認識を反映させることが、互いの信頼関係を増すことになる。残念ながら、組合の要求はこの点を配慮したものとはなっていないとしたりえで、経営状況を慎重に検討のうえ回答す

るが、回答指定日である四月一三日に回答できるかどうかかわからない旨の会社事情についての説明をした。

組合では、春闘に入ったので、三月二日よりプレイト闘争に入る旨通告したのに対し、会社は、プレイト着用就労については了承しているわけではないが、回答が出されて、これに不満な場合に入るのならわかるが、回答の出る前に、そういう闘争をするというのは、ことさらに労使関係を悪くするものである、と主張した。

また、組合から要求されていた「安全衛生に関する要求」については、会社は、このことは日常職場で取りあげていくべきもので、この時期に一括要求することは、いたずらに労使関係の緊張を招くだけではないか、という基本的な考え方を説明した。

イ 再建同志会の労使関係への対応

三月二〇日に再建同志会では、会報「再建」第七号において、春闘の要求書が組合から提出されるに際して「会社敵視から再建ができるか」と題して、静岡地区民間労組共闘会議がその機関紙「民間共闘ニュース」No. 一九七九・三・六の中で同共闘会議議長である鈴木卓馬(申立人組合執行委員長)が、春闘に当たって、!!こんどこそ負けないぞ!!と裏下組合に訴えたことに関し、「真意がどうか分らないが、『今度こそ負けないぞ』(委員長発言)という言葉には奇異の感

たえない。労使関係の交渉には元來母
ち負けの観念を持ち込むのは相手側を
「敵」とみるからにはかならない。今
「負ける」とは倒産すること、「闘つ」
と闘うことは、再建することではない
か。労使関係の中で「敵」と規定するこ
ろに、労使協働の精神が生まれる訳が
ない。まして、再建途上の会社に最も必
要とされる労使の協働を求めるのは、会
社政風の中で無理ではないか、という大
きな危惧の念をいだく。しかし、我々は
一致協力して当面の最大の目標である再
建達成に励む多くの従業員がいることを
信じてやまない。汗を流し、チエを出し
て目立たぬ所で黙々と再建に向けて努力
している多くの従業員のためにも、我々
は祀にまみれて再建を成功させようと懸
命に頑張るつもりである。会社政風・倒
産攻撃・闘争の図式と発想のパターンか
らは再建は不可能であることを銘記しよ
う。そして、あらゆる障害を乗り越えて
再建を達成することが、我々従業員をし
あわせにする道であることを心に刻みこ
もう。」と訴えた。

す。」として、最期の日會行動について
改善を訴えた。
三月二十七日の會報「再建」第九号で
は、「会社の現状を踏まえた「要求」で
ほしかった」と題して、組合の春闘要
求の内容や安全衛生に関する要求につい
て、「非常に疑問に思ふのは、再建を目
指して悪戦苦闘している会社の現状と、
これら「要求」との関係が組合は一体ど
う考えているのだろうかという点であ
る。是非聞いてみたい。」説明してほし
い」と組合の要求についての態度に疑
問を示し、再建に成功した会社は、いろ
ろな苦しみやつらさを乗り越えてきてい
ること、そして、会社が再建に向けて努
めているこのような時に「闘争スケジュ
ールが出て、もしも行われるとすると、
再建はどこかヘスツとんでしまう。会社
の現状を踏まえた要求でほしかった」と
と組合の要求の内容及びスケジュール
闘争について、再建同志会の見解を述
べ、批判を行った。
四月三日の會報「再建」第一〇号で
は、「お得意先や銀行の信用を失わない
ために今一番大切なこと」と題して、
再建に向けての努力の成果が徐々に現れ
てきて、「お得意先や銀行が、安倍川に
働く我々の行動に注目しながら、あたた
かい支援をよせてくれている。我々はこ
の期待を絶対に裏切つてはならない。お
得意先や銀行に見放されれば会社再建の
道は全くたれたてしてしまう。そうさせない

ためにも、労使はもつと協働の度
合を高めるべきである。其の再建は、労
使が一体となって取り組まなければ実現
できない。」として、会社再建のために
労使の協働を強く訴えた。
なお、このころ井上専務から大岡再建
同志会長に対して、団体交渉の会社側の
メンバーである企圖人事室の管理職(室
長、副室長及び課長二名)を同会の活動
の面から外すように要請されたこともあ
つて、これらの者は、同会の活動面には
タッチしなくなっていた。
(2) 回答指定日前後から第一次申立て
(昭和五四年(小)第五号)に至るまでの
労使間の状況と再建同志会の対応
ア 回答指定日前後から第一次申立て
に至るまでの労使関係
組合は、昭和五四年四月三日から四日
にかけて、春闘及び組織防衛について争
議権を確立し、この結果について、四月
九日の組合機関紙「日刊伝書局」で報告
した。翌一〇日、会社側労務担当者、組
合執行部全員からなる労使懇談会が開
かれ、会社から経営の現況と昭和五四年
度上期見通しの説明が行われた。四月一
三日は組合の要求していた回答指定日で
あったが、会社は、同日の団体交渉にお
いて四月第四週に回答する旨を表明し
た。四月一六日の事務折衝において、組
合は回答引出しのため、四月一九日一五
時から一七時までの二時限の第一波スト
ライキを実施する旨及び「四月一七日午

前七時より当分の間、六合目操業のため
の早出、残業、公休出勤は拒否します。」
という通告書を会社に提出した。
会社は、この組合の闘争方針に対し
て、四月一七日の社内報「企圖人事室ニ
ユース」通刊一三二号で、「併抄拒否な
らびに四・一九ストについて」と題し
て、昨年一〇月以降本年三月までに黒字
定着を目指して努力してきたこと、月次
での黒字のきざしが見え出したが、石油
事情に端を発した諸資材、金利等の大幅
上昇が確實視される状況で、そのコスト
上昇分の吸収に苦慮していること、スト
や併抄拒否は会社再建にとって大段な障
害になると同時に大層な計画の修正さえ
余儀なくされること等をあげ、会社のお
かれている状況を説明したうえで、スト
ライキについて、「ストライキその他の
生産阻害行為は、組合が行うことであ
り、決して会社からやらされるものでは
ありません。会社の現状がどうあれ一〇
年一日の如く回答前にスト権の確立に積
極的に取り組むのも組合の自発的意思に
よりますし、回答指定日を設定し、統一
行動日に(一九日)ストを設定しようと
するのも予定の行動以外の何物でもあり
ません。危機にひんした会社の現状を
(再建の必要は認める―併抄の必要性は
認める―等といったも)無視していると
いわざるを得ないのです。今こそ、従業
員の真の幸福のためには何をなすべきか
を考えるとすべきです。

しかし、会社は再建への努力を最後まで追求する決意であります。会社永遠の存続の為に、そして、従業員のためにも再建を目指して努力し続けます。皆さんの冷静な判断と協力を切望する次第です。」と訴えた。

四月二〇日の社内報「企画人事室ニュース」では、四月一九日一〇時から一時五〇分までスト回避について団体交渉を行ったが、予定どおりストライキが実施されたことが報告された。

組合は、回答指定日の四月三十一日以降早期に回答を求めてきたが、四月二六日の団体交渉において会社から回答の考え方が示されたことについて、四月二七日の組合機関紙「日刊伝書鳩」三九三号で伝えるとともに、「断固はわかえう、ひもつき低額回答」と題して、四月三〇日に全面二四時間ストを設定していることを報じていた。

四月二八日の団体交渉で会社は次のような回答を示した。

- ①賃金 組合員一人平均 四、七〇〇円
- ②五四年上期一時金 再建協力金 一七五、〇〇〇円 社長敬意 二〇、〇〇〇円
- ③その他の要求は応じられない。
- ④六クルー編成による操業体制の確立
- ⑤時間外および休日労働の覚書（三六基本協定）の締結

会社は、この回答を不可分一体のものとして示したのに対して、組合は再考を求めてきたが、会社は、黒底一紙のもの

で再考の余地はないとしたため、交渉は決裂し、組合は、四月三〇日の二四時間ストを通告するに及んだ。その後、打開の道が見い出せないままにストライキが実施された。

五月に入って、二日午後の事務連絡（事務折衝）で、組合から現在の状態を打開するため、三日と四日の団体交渉を申入れたが、会社は、現状では交渉の進展する余地はないので、冷却期間において、来週火曜日（八日）に開きたいとした。

組合は、五月四日の組合機関紙「日刊伝書鳩」三九六号で、「会社はストライキなどに文句をつける前に、回答押しつけ態度を改め、団交に誠意をもって応じ解決への努力をすべきではないか。」として、会社の態度を非難した。

さらに、五月八日、九日の団体交渉を前にして、団体交渉が決裂した場合の闘争日程について、一〇から一二日まで時限スト（第三波ないし第五波）を設定したことを、五月七日の組合機関紙「日刊伝書鳩」三九七号で伝えた。

五月八日、九日と行われた団体交渉において、組合から回答の全般的再考慮を条件としてスト回避をしてもよいとの提案が行われたが、会社は回答についてこれ以上考慮する余地なしとして物分れとなった。

そこで、組合は、五月九日、翌一〇日から一二日までの間に、常日勤者と交番

職場の各直勤務者が交互に行う時限ストを通告し実施した。

これに対して、会社は、五月一日、連続運転を建前とする会社の製造工程の性格上、企業運営上耐え難いものであるから、止むを得ず何等かの対抗措置をとらざるを得ない旨の通知書を組合に発した。また、同日の事務折衝において、会社から、今後、勤務に関係のない者が許可なく構内、職場に立ち入ったり、構内で許可なく組合活動を行ったりしないよう申入れたが、五月一四日の第三波ないし第五波の時限ストに際して、組合の執行委員等がこの申入れを無視し、職制の制止を聞き入れず構内にストライキの実施状況を監視するために立入ったとして会社は組合に抗議の申入書を手交した。組合はこれに対して、ストライキを徹底するためにやっているもので、このようなな抗議は会社のいやがらせだと反対に抗議をした。

五月一六日、組合は、機関紙「組合情報」で、今春闘について「方針の再確認とこれからの闘い」と題して、次のように主張した。①会社の態度が「回答書の内容は変更する意志は特になし」「五項目は一括解決だ」として終始している。このため、やむを得ずおこなう時限ストに対して「何らかの対抗措置をとる」とことや、スト時間徹底のための従来から行ってきた行動に対しても規制しようとしている」とし、要求の貫上げ、一時金の全

社回答について、昨年三、五〇〇円を始めたとしてここ数年まさしく「ガマンにガマン」を重ね、耐え抜いてきたこと、今の会社の状況から、世間並みの賃上げや一時金は困難で、そこまで望んでいないが、近づける努力をすべきた。②六クルー問題については、「会社から提案されたからという消極的なうけとめではなく、早期に確立していく必要があると真剣に考えている。ただ、具体的な成案のない中で、『現状人員』や『協議調わな

い場合九月から会社案で実施」などという前提条件をつけるのではなく、今春闘の中では六クルー体制についての基本的合意を行い、そのうえにたつて、九月までの間、労使双方が実施に向けて誠意をもって努力をしていくことが重要である。同時に具体化にあたっては、『むだな汗』を流さないために全般にわたる経営政策を明らかにする必要がある。」③三六協定、残業併抄については、「③基本協定は三三時間（一カ月）の組合提案で結び、自由操業は認められない。④併抄については三三時間の範囲内で行っていくが、『六クルー操業』が確立されれば、不安定な残業併抄による操業から一歩前進することはまちがいない。したがって、六クルー体制が確立するまでの間、三六協定の弾力の運用をはかり、従来行ってきた併抄日数を増加させる。具体的な時間、その他については、組織的に協議していく。」

そして、団体交渉の行きづまりを打開するために、会社の最高責任者である山谷社長の出席を求めるとともに、五月一七日から二二日まで団体交渉を集中して行い問題解決に努力していくと訴えた。

一方、会社は、五月一七日の社内報「企画人事室ニュース」通刊一四二号で「企業実態の認識の上に立って会社回答に理解と生産協力を」と題して、「会社回答の背景と考え方」について会社のおかれた状況を説明し、「他の再建会社では、三・三制（交替勤務者の勤務体制が三組三交替のものをいう）、休日減、賃金カットあるいは昇給停止等厳しい再建施策で努力しているところもある。当社の実態から言えば、本来こういう提案の場所であるが、従業員の間にも考え、回答の提案のおりとした。是非協力してもらいたい。」と訴え、さらに、「労使の協力なくして再建は不可能。組合は生産協力は今すぐ」として、組合が高額要求を出し、「回答前にストを打ち、会社回答にはヒモ付きと非難する一方で、現状、企業再建に不可欠な、しかも、自ら必要と認められている併抄を春闘からみで拒否し続けております。組合が、企業の実態と再建について、どのように認識し考えているか、はなはだ疑問に感ぜざるを得ません。真に企業実態を認識し、再建を望むなら、春闘は別に、すぐ出来る併抄等の生産協力は今すぐ行うべきではないでしょうか。」スト自体は法に認め

られた行為でありませんが、会社の現状では組合の策力行動の圧力で条件があげられるような生協しい状況ではなく、益々赤字を大きくし、再建を困難にするのみであります。今一度、組合・従業員の間で冷静な判断を強く要請するものであります。」と訴えた。そして、また、四、五月の生産実績が計画に対して大幅に落ち込んでいる状況を説明し、「この状態が続けば、賃金増どころではない。企業再建もむずかしいことは誰がみても明らかであります。民間企業では、他に誰れも決して助けてはくれません。結局、我々自身が苦しくても頑張るより他はありません。この企業実態のなかで、自分自身のために、われわれは何を為すことが大切か、よく理解しただけのもと思いません。会社は再三説明しているとおりに、(明日では遅い)、全面協力さえあれば、必ず再建できると確信していますので、全従業員の一層と努力と協力を重ねてお願いするものであります。」と訴えた。

翌一八日の社内報会報「人事室ニュース」通刊一四二号でも、「ストで条件を上げられる実情かどうか会社の実態を正しく認識してほしい。併抄拒否、ストのつげは必ず自分自身が払うことになる。組合は併抄等出来る協力はすぐやってほしい。」として、五月一七日の団体交渉で会社が組合に上記内容について強く要請していたことを伝えた。

組合は、五月一八日、事務連絡で春闘

解決に向けて、会社の積極的な対応と会社の最高責任者である山谷社長の出席を求める申入書を手交するとともに、同月二二日まで連日団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社からの返事に積極性が感じられない旨を五月二二日の組合機関紙「日刊伝書局」四〇四号を通じて伝えた。

イ 再建同志会の労使関係への対応
四月一〇日、再建同志会では会報「再建」第一号で、「再建を阻害している私達のうちなるテキを断固排除して、必ず再建しよう。」と呼びかけ、「品質の安定、歩留りの向上、稼働率の向上および販売の拡大をはかることです。次に、たりのない分は併抄して生産することです。

一カ月の操業日数は平均すると三〇日なく、二九日と一寸しかありません。今は、企業再建のために一日一日がとても貴重になっています。たとえ一日工場が停っても大きな損失(お金と信用)となり、しかも過ぎ去った日が帰ってこないように、その損失は永久に取り返すことができません。貴重な一時間、一日です。大切に考えて行動しましょう。」と、組合がスト権確立を行ったことに対して、再建のために、従業員の間でのあり方について訴えた。

四月一七日の会報「再建」第二号では、「射程距離内に入った黒字路線、軌道に乗り初めた弾力的な操業方式の定着化によって一日も早く実現しよう」と題

して、「先日の労使懇談会で説明があらうように、三月度は抄減一、七〇〇トン余りで、仕上げ一、六〇〇トン余りで一昨年の人員調整以来初めて黒字の月次決算が出来るかもしれないということ、誠に行いたいことである。」と述べ、黒字定着化に向けて、「二日一日を大切にすつと共併抄減産等を十分活用して失われつつあった得意先の信用を回復し、再建の一日も早く実現しよう頑張ろうではありませんか。万一、ストや残業拒否等で生産が阻害されるような事態が発生すれば得意先や銀行の信用回復にも傷がつき今までの努力は水泡に帰し、会社再建も我々の生活基盤を危うくすることにもなりかねない。」として、組合が同日から併抄拒否を実施すること、四月一九日に二時間のストライキを行うことを通告しているのに対して、再建の阻害になることを訴えた。

四月二四日の会報「再建」第三号では、「再建なくして我々の生活があるはずがない」と題して、三月の月次決算で黒字決算となったこと、「この再建の芽を大切に育てるか、逆にその芽をつみとってしまつて再建をむずかしいものにしてしまふか、この二・三カ月が最も大切な時期にある。」ことを説いたうえで、「それだけに、四月一七日からの併抄のための時間外拒否や四月一九日のストライキは誠に残念であり、もっと慎重、柔軟に対応してほしかった。今は全力をあ

けて再建に取り組む時であり、労使が協議して再建に取り組んでいる姿勢を示す時です。」と併抄拒否と四月一九日のストライキが再建のためには阻害となっていることを重ねて訴えた。

団体交渉において労使の主張が膠着状態におちいった五月三日には、会報「再建」第一四号で、「こんな状態でははたして再建は可能か？」と題して、会社の累積赤字と借入金状況の状況を説き、「三月（月次）の黒字決算の一つの足がかりとして、再建を軌道に乗せようという重要なときに行われたストライキは誠に残念であり、内外に与える影響は大きい。こんな状態が続いて、はたして会社存続がありうるだろうか。」と組合のストライキに対して厳しく批判するとともに、「より多くの賃上げを得るためには、その基盤である会社を一日も早く再建することが先決である。」とし、「当社の数十倍もの規模を持ち企業内容ももっとすぐれている造船大手ですら、厳しい現状を直視して五、一〇〇円〜五、五〇〇円で妥結している。」と他企業の例をひき、「生産、販売が計画通り達成できなければ、赤字は更に増大し再建は益々むずかしくなり、支払い能力がなくなるのは民間企業の宿命である。我々は会社再建の最後のチャンスを大切に、労使一体となって取り組まねばならない。再建がなくなってこそ、我々の生活基盤も労働条件の向上も約束されるというものではない

だろうか。会社を倒産に追い込んで繰て失ってしまうか、自らの手で将来の展望をつかむことができるのかの重大な別れ道にきている。」として、会社の計画にしたがった業務を行っていくことが、再建への道であり、生活基盤の確立と労働条件の向上につながるものであることを説いた。

五月八日の会報「再建」第一五号では、組合が当日及び九日の団体交渉を前にして、団体交渉によって会社回答が進展をみせない場合は時限ストを予定していたことに関連して、「今はやる時期ではない」と題して、「三月の収支は、一〇〇万円の黒字を達成したが、これは、みんなの努力と汗の結晶であり、その意義は非常に大きい。数少なくなってしまう経験者が、二人前、三人前にみんなをひっぱって頑張った。また、新しく入った未経験者も意欲的に仕事に取り組んで、とげこんだ。「やればできるんだ」という自信をもとう。そして、この盛りあがり、熱意を持続しよう。

物の考え方にはいろいろある。一番大事なことは、世間からみて「オカシイ」「ハズカシイ」ことはやらないほうがよい。今はやる時期ではない」と組合の闘争方針に対する批判を加えた。

五月九日の会報「再建」第一六号では、「今、重大な判断をせまらなければならない」と題して、「安倍川をやめた人が「やっぱり やめてよかった。」といっ

ているということを最近聞いたが、瞬間ハラがたったね、そんなことを言われてよいのかと。外へ向って大へんだ、大へんだといつても助けてはくれない。やはり自力で立ちあがるしかない。

去年はたしかによくやった。初めはどうなることかと、誰しもが思ったが、それを兎事に克服した。本当に夢中の時期であったと思う。これからは、今年を基盤の年、来年（五五年度）を発展の年として、とにかく、三年間は残ったからには精一杯やるんだ。チカラで取ろう。会社は悪だという考えで果して生活の基盤が守れるだろうか。重大な判断をせまられている時である。」と組合の考え方、闘争方針に対して、暗に取捨選択を呼びかけた。

五月一〇日の会報「再建」第一七号では、「過去のくり返しはゴメンタン」と題して、「三月の黒字の意義は大きい。夢中の年（五三年）基盤の年（五四年）発展の年（五五年）再建のステップは確実にすすんでいる。

そして、それを実現達成するには、労使が相協力しなければ不可能なことは誰もが知っている。そこで非常に重要なことは、指導的立場にある人の信条・考え方である。四〇〇人の従業員とその家族がかかっているんだから。あくまでも安倍川という企業基盤に立って考え・行動することだ。かりそめにも、「企業はつぶれてもよい、権利・主張だけを過す」

ということがあってはならない。過去の経過をみると、非常に心配である。」として、組合の指導者層の考え方・行動について危惧の念を抱いていることを表明した。

会社は、この会報「再建」第一七号について、同年五月一日に文書で、「その内容の一部に労使指導者の信条、考え方を問題にしている点があるのではないかと懸念があります。……」管理としての行動に当っては諸般の業務遂行上具体的活動として現われることのないよう留意されることを念のため申し入れます。」として、再建同志会の首動について注意を促した。

五月十一日の会報「再建」第一八号では、「マンネリからの脱皮」と題して、「日常の作業でも同じようなトラブルがくり返されることは、マンネリ・膠着・沈滞・その日暮らしであることを証明するものである。何とかこの状態からみんなで脱却しなければならぬ。「ムツカシイ」「大へんなこと」であるが、これらの一つ一つを打破していくことが、

「安心して働ける企業」となるのである。一〇年一日の如く、ストライキのパターンをくり返していることから脱皮するのその一つ。会社に打撃を与えることのくり返してよいだろうか。われわれの生活の基盤を守るためにもみんなて真剣に考えてほしい。」と重ねて批判を強めていった。

五月二日の会報「再建」第一九号では、「今こそ本音の話し合いを」と題して、「今朝までの時限を含む四波にわたるストはまさしくタコが自分の足を喰っている姿と同様我々従業員的生活をおびやかしつつある。『併抄』という汗の結晶で得た三月次の黒字を自分達の自信として力強く前進することこそ再建への確実な歩みであることは口に出さなくても、お互いに承知していることである。』現在も続いている併抄拒否、本日一五時より設定されている第五波のストは明らかに再建を阻害する方向に進んでいる。これが我々従業員の本音だろうか。本音は、『自分も含めた家族の幸福にあるのであり、そのための苦勞はする。』はずである。組合は、今こそ冷静になり、本音論争をすべきである。」として、併抄拒否及びストライキが再建阻害要因であることを明示して、組合に本音論争を呼びかけた。

このような再建同志会の活動に対して、組合は、五月二日に再建同志会の三役に対して、「ピラの内容からみれば終始組合攻撃ではないか、再建に対して何ら権限もない組織と再建論議をしても意味がないが、組合の再建に対する会社への取り組みも理解しないで、単に組合を敵視するやり方には納得がいかない。真に再建を考えているなら、会社に対しても具体的施策を同志会として示したらどうか。」と抗議したのに対して、再建

同志会側では、「同志会は僕の組織である。管理職としてのタテの組織で具体的施策は提言している。」と答えた。

6 第一次申立て（昭和五四年（不）第五号）から第二次申立て（昭和五四年（不）第九号）に至るまでの労使間の状況について

(1) 第一次申立てから王子訴え行動まで
ア 第一次申立てから王子訴え行動までの労使関係

会社では、今次の春闘要求に対する会社回答について五月三日、社内報「企画人事室ニュース」通刊一四三号で、「会社見解について」と題して、三月二〇日、組合が賃上げ、一時金要求を提出して以来五月二日まで（一回に及ぶ団体交渉を行ってきたが妥結に至らず、組合から五月二三日、二六日及び二九日の各一五時から翌朝七時までの時限スト並らびにスト当日の代番者を除く時間外労働拒否を通告してきたことを報じた。

また、「再三、団交あるいはニュースで説明しているとおり、会社の現状は倒産会社の実態と何ら変らないものであり、ストライキ、併抄拒否の実力行使では、賃上げの原資は生み出せないどころか、われわれの生活基盤である企業そのものの再建を極めて困難なものにするのみであります。さらに、つづけば再建を可能に落し入れます。」として、「組合が企業の現状の認識の上に立って、本当に従業員の生活のことを考えているのか、真

の従業員幸福のことをどう考えているか、はなはだ疑問に感ぜざるを得ません。」と組合の態度にふれ、ストライキ、併抄拒否等により生産高が大幅に落ち込んでいること、組合の予定しているストライキを入れて、四月度、五月度の実績及び見込みを出すと、計画より五〇〇トンの不足、金額で一人当たり約一八万円もの損失となり、これは、終局的に全員が背負ってゆかなければならないことになること、その他、安倍川は頼りにならないという信用の低下の問題が出てくる等、

今後には悪い影響がでてくること等を説き、「これからみても、生産協力すること、問題解決、再建の早道であり、これしかないということが、よくご理解頂けるものと思います。また、是非ご理解、納得を頂きたい。厳しい企業の実態ではありますが、会社提案に全面協力していただければ必ず再建できると確信しています。時機を失したら再建は不可能になります。」と訴えた。さらに、「会社の提案は、④原則として現有人員の範囲内で六クルー編成操業の確立 ⑤一定期間時間外併抄 ⑥三六協定の一部弾力的運用であります。④については、低成長経済下では、好、不況業種の企業にかかわらず日本全国の業種もやっています。⑤については、一時的注文の増に对应し、かつ、雇用不安を避けるため、中小はもとより、最も好況な自動車産業でもやっている方式です。⑥については、

基本協定は例え当社より少なくても、必要に依り弾力的に運用しているのが実態であります（現在は不況でむしろ時間外を抑制しているところが多いのが実情です。）

かようにみてくれば、会社の提案がそんなに無理を強いているものではないことも、わかって頂けると思います。われわれの真の幸福は、企業基盤の安定の上こそ築かれるものであります。どうか会社を信じ、全面協力をして頂くより、組合及び全従業員に重ねて要望するものであります。」と会社の方針に全面的協力を訴えた。

五月二三日は組合の通告どおりストライキが実施され、五月二六日の第七波ストを前にして団体交渉が行われたが労使の主張は並行したまま進展をみせず同日及び五月二九日の第八波ストが実施された。

組合は、安倍川製紙における春闘の行きづまりを打開するために、五月三一日、六月八日、一二日、一六日及び二二日の五回にわたり、大型バスで、王子製紙本社（東京）または、同社の春日井工場（愛知県春日井市）に組合員を動員して、安倍川製紙における再建の問題、春闘の状況について組合の考え方を訴えたピラの配布活動（以下「王子訴え行動」という。）を行った。

会社は、組合の王子訴え行動に際して管理職を動員して管理上の手落ちのない

よう見張らせること等をしたので組合員の中には、王子訴え行動に参加しないよう管理職から説得された者もあって、この行動に参加することをチェックされている感じを抱く等、心理的抵抗を感じた者もあつた。

また、管理職の中には、大岡製造部長のように、このような親会社である王子製紙に対して訴え行動を起すことは、元来、自力で解決すべき事柄を他に持込むことであり、安倍川製紙は何をしているのかという目で見られることになり、会社の再建にとってマイナスになると考える者もいた。

そのようなこともあって、同製造部長は、六月中旬、組合員である抄造一課岡成班の後藤光彦の自宅を訪ねて、同人と面談し、会社再建について話合つた中で、王子訴え行動の問題に触れ、「再建とか、今の貸金関係の紛争の解決のためにプラスにならないと考える。」すなわち、「王子へのヒラ配りは、王子の反感をかう。」そして、「王子から手を引かれると安倍川はつぶれる。」したがって、「王子へのヒラ配りはやめた方がよい。」として、後藤光彦が六月二日に予定している王子訴え行動に参加しないように説得した。また、同月二日一四時三〇分過ぎに仕事中の組合員である抄造一課一・六号機班の大隈幸一のとこにも来て、休憩室に来るように呼び出した。大隈幸一は終業後の一五時過ぎに休憩室に

行くと、同製造部長は、同人としばらく雑談した後、王子訴え行動の問題に触れ、王子製紙が迷惑しているので、そういう行動はとってほしくないと思つた。このように説得した。これに対して、大隈幸一は、「みんなが行けば、私も行きま

す。」と答えた。
堀川明造企画人事室担当課長は、六月一日夕方、組合員である抄造一課一・六号機班の佐藤泰の自宅に電話で、「明日は王子へ行く日だと思つたが、あ

たは行きますか。たとえば、頭が痛いか、奥さんが具合が悪いとか、何かの理由をつけて行かないでくれ。」と王子訴え行動に参加しないよう呼びかけた。この間、五月二六日に団体交渉を行つたが進展のないままに、組合は同日及び同月二九日に第七波、第八波のストライキを決定した。さらに、王子訴え行動期間中の六月一五日、一九日及び二九日と団体交渉を行つたが、進展を見ないままに終つた。

イ 再建同志会の労使関係への対応
再建同志会は五月に入ると連日、会報「再建」を発行し、門前において、会員たる管理職が従業員に配布していた。五月二六日の団体交渉の当日の会報「再建」第三〇号は、「もう一度よく考えてみよう」と題して、「三月の月次決算はやつと黒字となつて、会社再建の足がかりをつかみかけた。しかし、四月月は、組合のスト、併抄拒否等で生産は計

画より二五トシも不足し、これによる損失は約三千万円になるといふ。これでは、賃上げどころか、再建もどうなることかわからない。自分で自分の首をしめていふことに、早く気付くべきである。会社再建・発展が我々の生活基盤の安定・向上につながる唯一の道であること

を、ぜひわかつてほしい。」と、組合のストライキ・併抄拒否を批判した。
五月二九日の第八波ストライキ当日の会報「再建」第三二号では、「再建同志会は何をしようとしているのか」と題して、組合が会社回答(提案)に反対して

いる理由の中で、労使の信頼関係の欠如をみて、「お互に立派な歯車をもつていても、かみあわないことには話にならない。この歯車をかみ合わせることを、われわれ再建同志会の使命であると考え

る。」と再建同志会がなすべき役割について訴えた。
五月三〇日の会報「再建」第三三号は、「全従業員にうたえろ(その一)」と題して、「再建同志会はみなさんにうたえたい。金になることは即座に実行しよう。甘い駅・理クツはあつた。明日から併抄をやつてかせこう。」と訴えたのについで、
五月三一日の会報「再建」第三四号は、「全従業員にうたえろ(その二)」と題して、第三三号につづけて「企業

力は一朝夕に作られるものではない。I 製紙との差も、一〇年前にはこんな

なかつた。「不良・停止を減らせ」といふ毎日の積み重ねが、年と共に大きな登りとなってしまつたのである。経営者の力というよりは、従業員全員による日々の取組みが技術力のアップとなり、堅実な次の飛躍の土台となつていふのである。

この当然の努力を「従業員への個性」とか「シフト」をという、とらえ方をするのはもつてのほかと考える。「暫定案で実施とはなにぞだ」「一方的に押しきられてたまるか」「白紙にハンコを押せるか」など、六クルーについていろいろ取りざたされている。六クルーについては、◎生産性の向上により企業に力をつけ六クルー移行◎再建なるか ◎生産性は現状固守◎ズルズル落ちこむかもつとつめていふと、再建する意欲があるのか・ないのかの問題であり、その選択をお

やまつてはならない。各人は真剣に考え・判断・行動してほしい。」と結び、組合の六クルー問題についての主張について批判を加え、会社提案を受け入れて六クルーに移行する道を選択するよう訴えた。
六月一日の会報「再建」第三五号は、「自分の尻は自分でふこう」と題して、「◎ストライキで打撃を与え、他社並をむしり取ろうとするか ◎コソコソ企業力をつけ、他社並に追いつくか 選択をおやまつてはならない。もう一度、冷静に考え判断行動してほしい。」として、次の表を掲げていた。

停止率目標二〇%

先週 (5月22日 ~28日)	10.9%	紙替	トランプル	スト	合計
	5.1%				
	22.1%				
	38.1%				

これを見た従業員組合員にしてみれば、ストライキがなければ再建同志会のいう停止率目標二〇%が達成できるものと容易にわかるように訴えた。

六月五日の会報「再建」第三七号は、「稼がねば会社の命はない」と題して、理屈ぬきで全従業員が協力して良いものをたくさん作って売ることに専念しよう」と訴えた。

六月六日の会報「再建」第三八号は、「現状を再度直視し、そして、考え方を改めてみよう」と題して、会社を船に例えるなら、二月までは船底に致命的な大穴があいていたが、応急修理も終り、三月には浮上可能となった。ところが、四月以降別の個所に穴があき始めている、として、放置すれば沈没は必至であるから、「沈没をくい止めるには、生産をあげ売上げを増やすしか方法がない。いろいろ問題はあろうが、ここは一つ、会社を信じ、会社案に乗り、先ず沈没を防ぐことが先決ではないだろうか。会社は、一会社案に全面協力してもらえれば、必ず再建できると確信している」と宣言しているのだから、信じてみようではないか。そして、その結果は、黒字が定着

するはずであるから、その時こそ堂々と要求すればよい。」と訴え、つづいて六月七日の会報「再建」第三九号は、「会社に「貸し」をつくらう」と呼びかけて、「この際、思いきって会社案をのんで、会社に大きな「貸し」を作ってみてはどうか。そして、近い将来必ず「貸し」は返してもらおう。」と会社案による事態の收拾を訴えた。

六月十一日の会報「再建」第四〇号では、「みんなで進歩しよう」と題して、「物事すべて歯車が合ってくれば、どんないい方向へ進んでいくものだ。」と呼びかけで、T製紙の例を引き、安倍川製紙でもよくなってきているとし、文末に「それにつけても、昭和四三年以来毎年くり返されているストライキは考えさせられる。」と会社提案に組合が合意しないことが、歯車の合わない原因となっていることを暗に示し、組合の対処方法としての闘争方法について批判を加えた。

六月十二日の会報「再建」第四一号では、「みんな安倍川をもちたてよう」と題して、六月一日の会報「再建」第三五号の文面と同旨の内容を掲載した。六月十三日の会報「再建」第四二号では、「二人一人の力を出し合おう」と題して、「できなければ、すぐ人を雇って機械を回す。これは一番ラクな方法だ。しかし、これがそのまま進めば、水ブクレとなることは必至であらう。」

①生産性向上によって六クルー実現か。
②水ブクレで六クルーか。よく考えてほしい。」と、会社の提案している「原則として現有人員の範囲内で六クルー編成操業の確立」に同意をしない組合の態度を批判し、組合員にその選択を求めた。そして、六月一日の会報「再建」第三五号と同様に次の表を掲げていた。

停止率目標二〇%

5月総計	11.7	紙替	トランプル	スト	計
6月1日 ~11日	10.0%	7.0%	—	17.0%	
	6.7				
	12.5				
	30.9				

六月二日の会報「再建」第四八号では、「我々は企業防衛生活防衛を願っている」と題して、「会社の現状を認識している従業員は沢山いる。やる気のある人も沢山いる。しかし、個人個人は汗水流して働いても肝腎なところでパイプがつかまっては全く効果があがらない。一日も早く悪循環を断ち切り再建を軌道に乗せるために、もう一度よく考えてみよう。企業防衛生活防衛であることを忘れてはならない。」と暗に会社提案に同意しない組合の態度を批判した。

六月二五日の会報「再建」第五一号では、「いま、なすべきことは……」と題して、「何か行動をしていないと不安だ」という気持はあろうが、それだからとい

って、ヤタラにケンカをぶっかけるようなことをしても、ますます解決への道は遠のく。息の根を止めようとするなら話しは別だが、なんとかまとめようとするなら、ここは真剣に考え行動してほしい。はっきり言えることは、

- 1 会社がもうからなければ、出るものもない。
- 2 自分のツケは自分で始末するしかないのである。

安倍川に力をつけ、もりたてるには、みんなが協力するしかない。いまはケンカをしているときではない。家族のためにも金になる、もうかることを話し合い考えよう。」と組合の闘争終結を訴えた。

(2) 王子訴え行動後から第二次申立てに至るまで
王子訴え行動後の六月二九日に団体交渉を行ったが、労使の主張は並行したまま進まず、このため組合は、六月三〇日から七月一日にかけて四八時間ストを突発した。

組合は、七月二日の組合機関紙「日刊伝書局」四二二号で、六月三〇日に第八回臨時大会を開催し、春闘問題について論議を交し、再建同志会を通じての会社の組合攻撃に粘り強く闘うことを確認した。同日の安倍川製紙労組支援共闘会議が紙バ労働、県評、地区労、王子関連労組連絡会議、化労協及び民間共闘の六団体で結成されたこと等を報じた。

一方、会社は、この組合のストライキに対して、七月二日の会社社内報「企画人事室ニュース」通刊一五〇号で、「四八時間スト実施でストによる直接的損失時間は二六一・五時間の当社史上最高に。組合は本当に再建を望んでいるだろうか。真に再建を望むなら、真に組合員の幸福を望むなら、一日も早く生産協力を」と題して、実行行使の圧力をかけられたからといって回答の上覆みができる状況でなく、この状況が続けば回答は下げる方向で再検討せざるを得なくなってしまう事態となっていることを訴え、六月二十九日の団体交渉の状況について説明した。

七月四日の組合機関紙「日刊伝言」四二三号は、「六クルー問題などで製造部長動き回る」と題して、「いよいよ六クルー問題で会社側は、具体案の作成にかかっているようだ。具体案自体は必要なことであり、現在の会社回答もその明示がないので、組合側としても職場討論に入れない状態である。しかし、今の具体案作りは、これまた王子式を基本に立てているようだ。つまり、職場で各個撃破したのち、組合へ提案し、すんなり通そうという考えだ。労働組合は、四々には弱いので、閉結し固まっている組織である。最初に組合に提案し、内容を職場毎に討議し、組合として集約するのがこれまでの方法であるし、そのための組合でもある。最近、製造部長が、個々の組

合員をとらえ、しかも自宅まで押しかけ、定員証を押しつけて回っているようだ。組合ごっこのけの定員協議は組合の存在を否定、果ては、全くの無力化がねらいである。密室での定員協議は、後々問題も残る。警戒を強め、話しに安易に乗るのはやめよう。まして、自宅訪問など拒否しよう。」と組合をだし抜いて六クルー問題について大岡製造部長が組合員と個々に話して会社案を押しつけようとする動きに警戒をするように呼びかけていた。

七月五日には、分会（東京、名古屋及び大阪営業所を分会と称する。）一同の名をもって、「スト不参加は、自分の職場を守る為」と題して、「私達は、六ノ二七のストライキ不参加を表明し、実行しました。私達は、皆さんの造った紙を一キロでも多く売る為に努力して、います。売らなければ、我々のみならず、全員食えません。

私達は純粋に、自分達の職場を自分達で守る為に、やむにやまれず、ストライキ不参加を決断し、行動したことを報告致します。」と組合の決定したストライキに不参加の行動をとった理由を述べ、追記として、「王子へのピラは大変な不評をかき生活の基盤である「安倍川」にとって、重大な事態となってます。」と組合の行動を批判したピラを配布した。同日、同じく分会一同名をもって、「生活の基盤「安倍川」を見捨て

るな」と題して、営業の職にある立場から、得意先を確保し「安倍川」を守る為に「勇気をもって行動する」ことを訴えたピラを配布した。

七月六日の組合機関紙「日刊伝言」四二四号では、七月五日の団体交渉で、①分会員のストライキ不参加問題（就労申出に会社が応じて就労させたこと）、②一時金の支給問題、について交渉が行われたが、会社は、「すべて解決しないと支給しない。」とのことで、事態が何ら進展していないことを報じた。

このころより、組合執行部の解任署名行動が一部組合員の間で行われていることが表面化してくるとともに、会社の管理職の一部が、これに関与していることが問題となっていた。

また、この組合執行部批判派グループとの関連で、企画人事室副室長度会輝雄（以下「度会副室長」という。）が、組合の「王子訴え行動」が行われている期間中の六月二日に王子製紙春日井工場に出張した。その際、同工場の人事部長から、「最近、安倍川の組合の人が、うちの工場へきて、ピラをまいてる。それを読んだ管理職から、前に安倍川に関する日能の調査報告を聞いたことがあるが、最近の安倍川はどうなっているのか、と質問がきている。ちょっと度いい機会であるから、君から近況を説明してやってほしい。」旨の要請があった。そこで、同工場の管理職と技術者（傘管理

職）を前にして、度会副室長は、会社の近況、春闘関係の回答とこれに対する組合の状況について話し、組合の内部事情について、「組合のスト協賛では、昨年未の一時金では約八〇名、本年春闘では六〇名の反対者がいる。これらの人は、今ストをやっても賃金が取れるような企業実態ではないことを認識している人ではないかと推測している。」と報告した。

度会副室長の陳述では、この六〇、八〇名の人達が、この春闘と今後組合の在り方について明言していないが、この点について、組合の得た情報によると、「組合のやり方に、年輩組合員がついていけない状況になればと考えている。それで、会社は、今春闘に基づいて臨んでいるので、まだ、春闘は解決していない。」「民主化グループは、六〇、八〇名で停滞しているが、八月の役員選挙で主導権をとって体質をかえたい。分裂はさけたい。なんとか内部を変えていく方針だ。組合がハネあがった職務をとるのを待って、いっしょに体質改善をはかりたい。」等の発言があったというものであった。そこで、組合は、七月二〇日の団体交渉で会社に真相を質したが、会社は、このようなことは知っていないとのことであり、また、度会副室長自身否定していたので、この問題は結局水掛け論に終わった。

また、七月十九日には、静岡市由木の

慶田社つづじ会館において、組合執行部批判派グループである組合執行部解任請求署名活動の代表となった若等一五名が参加して「しんせい会」なる名のもとに、外部から来た講師による現在の組合の方針、上部団体である紙バ労働を批判・非難した講習会が開かれていた。

七月三日「しんせい会」代表と組合執行部との間で話し合いが行われ、その中で、「しんせい会」代表と「組合執行部解任請求」代表とがほぼ同じであることが、「しんせい会」代表によって明らかにされた。

組合執行部から「しんせい会」側に解任署名の提出方を求めたが、「しんせい会」側はこれを提出しなかったため、組合は、組合内部に混乱を生ずるのをおそれ、例年より選挙期日を早め、七月二四日～三〇日を役員選挙の告示並びに受付期間とし、八月一日～二日を投票日と決めた。この選挙において、現執行部と「しんせい会」側の立候補者との間で争われたが、「しんせい会」側は全員敗れた。その後、「しんせい会」に参加した人達を中心となって、九月一〇日、八二名が組合を脱退し、九月二〇日に安倍川製紙新労働組合を結成することになった。

なお、組合は、八月三十一日に組合執行部の解任署名活動に会社の管理職が介入したとして、不当労働行為の救済申立て（第二次申立て）を行った。

③ 組合執行部の解任署名活動とこれに対する管理職の介入について

組合は、六月下旬に組合員から組合事務所に電話があつて、執行部解任署名がまわっているけれども、一体どういふことだ、との問合わせがあつて、このような動きのあることを初めて知り、調査したところ次のような事実が明らかになった。

ア 施設課汽缶に所属している組合員立花進は、数年来高血圧症からくる言葉が不自由なうえ、昭和五二年一〇月には会社内で心筋梗塞で倒れ、一年余の闘病生活の結果、軽作業に従事するなら、二度に一度の検査通院を受けることを条件に昭和五四年五月から復職できることになった。このようなことから、企圖人事室の労務安全衛生担当課長である竹原三郎（以下「竹原課長」という。）は、常々、同人の体調、仕事の内容、職場の状況等について顔を合わせる度に注意したり、激励したりする関係にあつた。

七月七日昼ごろ、立花進は王子訴え行動に参加しなかつたので、そのかわりに、組合のピラ作り組合事務所に出席したが、たまたま、昼ごろ、同人が組合事務所を出て、会社の門の外にいたところ、竹原課長が話しかけてきて、「現執行部では会社がつぶれてしまう。」「署名をよろしく。」等といつて、組合役員解任署名の協力を求めてきた。

イ 抄送第一課長代理近藤博英（以下

「近藤課長代理」という。当時「課長」はいなかつた。）は、昭和五四年四月からその職に就いていたので、新任間もないこともあつて部下との話し合いの場をもつべく心がけていた。同人は、日曜日には安倍川のスポーツ広場でジョッキングをやるのを常としていたので、七月八日の日曜日の朝もいつものようにジョッキングをやつた。この時、自分の隣の

・六号機班の組合員大隈幸一の社宅がすぐ近くにあることを思い出し、会つて話合つてみようと思ひ、大隈幸一に電話したところ、「今日は町内の掃除があるから、」とことわられた。近藤課長代理は「また、連絡する。」といつて、一たん電話を切つたが、その後、一〇時ごろ再び大隈幸一に電話をかけ、会つて話したいと申込んだ。その結果、安倍川の河川敷のスポーツ広場で会うことになった。

近藤課長代理は、大隈幸一に向つて、「今の組合をどう思うか。」「私がこういうことをいうのはおかしいが、今の会社と組合が張り合つた状態を解決するには、今の組合の委員長あるいは上の役員二、三人を代えれば、王子も何とか解決してくれらるだろう。王子へのピラ行動で王子は怒っている。金を借りるにも、安倍川の細部にわたる報告がないと貸してくれなくなつた。あなたも協力して他人を説得してほしい。」といつた。大隈幸一は、「自分は口が下手なので、それではできない。」とことわると、「永田ゴン

ちゃん（永田岡一・抄送第一課一・六号機班作業員）が署名をもつていくのでよろしく協力してほしい。」といわれた。

ウ 七月二日二時ごろ、取締役・セバレーター事業部長の細谷裕司は、同部生産課仕上組の望月功に電話で、「リコールの会へ入れ。」といつてきた。望月功は何のことかわからなかつたので、「リコールの会って何ですか。」と聞いたところ、「江崎か萩山にどういふ会か聞いてくれ。」といわれた。

エ 七月一日一七時三〇分ごろ、大岡製造部長は抄送第一課岡成所風の山中潜宅を訪ね、しばらく雑談をした後、「ところで、署名したか。」と聞いたので、山中潜は、「内容がわからないのでまだ署名していない。」と答えると、「内容のわかるだれかに話をさせよう。」といつた。そこで、山中潜がことわつたところ、「ゴンちゃん（前記永田剛一）にくわしく話をさせるから」といふので、組合執行部の解任署名を働きかけた。

オ 七月一六日昼ごろ、竹原課長は抄送第一課岡成所風の市川純和宅に電話で、「今の執行部では会社再建に問題があるから執行部を更える署名に協力してもらいたい。」と、組合執行部の解任署名に協力を求めてきた。

カ 抄送第二課一〇号機所風の作業員岸野光男は、七月二〇日にある作業員から、「一八日朝七時から八時半の間、作業員と課長が集まって何の会議をしたの

か。」と聞かれた。伴野光男は一八日は公休日で出勤していなかったため、同僚の前田作業長にこのことを尋ねると、前田作業長は二三日前六クルー問題について抄造第二課長竹島勇(以下「竹島課長」という)から説明を受けた際、同課長から、一二号要員は強い意見が多いので、会社の上の人達からニラまれているので、六クルーの際、職場はバラバラにされるおそれがある。私の立場もあり署名に協力してほしいとの話があった。そこで、そのことを心配した抄造第二課の一二号機所属の伴野光男を除いた作業長原田昭三、前田功平及び牧野一夫が七月一八日七時から八時半まで集まって、竹島課長を呼んで会議を開いた。その席上、同課長から、「署名に協力してほしい。」旨の話があったので、前記三名は「協力して署名したら、一二号要員をバラバラにしないようにしてくれるか。」と質したところ、同課長は、「協力してくれたら、どこまでできるか、できるだけやってみる。」と答えたという話を聞かせてくれた。そこで、伴野光男は、この話を牧野作業長にも確かめたところ、そのとおりであるとの返事を得た。

以上の事実が認められる。
 第2 判断及び法律上の根拠
 1 当事者の主張について
 (1) 組合の主張の要旨
 組合は、会社が昭和五三年の春闘以来、徹底した組合敵視と組合を会社の意

のままに動く体質にするような労務政策を展開してきたもので、同年の春闘では八月下旬に至るまで有額回答を示さず、回答額も低額であったが、会社再建をおもんばかってこれを受け入れ妥結してきた。ところが、同年八月の組合役員選挙に会社の意向を受けた者を積極的立候補させ、管理職を動員して、その者への投票を組合員に強要する干渉行為等を行い、ひいては、次のような不当労働行為を行ったと主張する。

ア 再建同志会の宣伝・広報活動を通じての支配介入について
 会社は、昭和五四年一月には、管理職全員からなる「再建同志会」を結成させ、同会の組合員に対する宣伝・広報活動により、組合運営に対して介入し、組合の団結権を侵害した。すなわち、
 ① 再建同志会が結成された直後に、大岡製造部長ら数名の管理職が作業服に着替えて、会社の門前で、出勤途次の組合員に「決意表明」なるビラを配布した。このビラには、「再建は正義であり総てに優先するノ」〜再建の阻害要因は断固排除すると組合のストライキ等の闘争そのものに対するけん制を行った。
 ② 以後、同会の会報「再建」なるビラを上述と同様の方法で、五月以後は連日配布している。その中で、組合は会社を、敵とみているとか、悪と位置づけているとして宣伝し、そのようなことでは、再建はできないとして、組

合を非難・中傷している。
 ③ 昭和五四年春闘について、「再建」ビラを通じて、組合の要求、組合の方針に対する非難・中傷、ストライキ、併抄拒否等の組合の闘争方法についての非難・中傷による妨害、執行部と組合員間の分断を目的とする組織攻撃など組合運営へ介入し、団結権侵害を行っている。

イ 組合役員解任署名が行われるに際して管理職が働きかけたことについて
 再建同志会の「再建」ビラ等による組合攻撃につづいて、会社は、昭和五四年七月ごろ取締役や管理職幹部を使って、組合員に対し、「組合執行部を解任させるため、解任署名(リコール署名)集めに協力せよ。」等と露骨な組合運営に対する支配介入を行った。
 (2) 会社の主張の要旨
 会社は、組合が本件申立てに及んだ背景として、過去一〇年以上にわたる会社の業績不振とこの現実を無視した組合の力による対決姿勢、会社再建への非協力的、労々間の紛争と組合分裂といったものが影をおとしていたと説明し、昭和五三年八月の組合役員選挙に介入したとする組合の主張を否認すると共に、組合の主張する不当労働行為との点について、次のとおり主張する。
 ア 再建同志会の活動と言論の自由について
 再建同志会は、日能の経営診断の調査

報告とこれに対する王子製紙の態度等から、会社の存続について危機の念を抱いた管理職が自らの生活と部下従業員的生活を守るため、企業の再建とその維持に率先垂範必死の努力をすべく、会社の意思意向とは何ら関係なく、自ら自主的に団結した組織で、いわば「管理職組合」である。
 また、その活動は、結社の自由と言論の自由の法に認められた範囲内のものであり、組合の主張するような不当労働行為に該当するようなことは一切ない。会社は、管理職組合たる再建同志会に対して関与する権限も能力もない。

イ 組合役員解任署名に会社が介入したとのことについて
 組合役員解任署名は組合員の間で行われた労々間の問題であり、会社の関知するところのものではなく、会社は介入する意思も介入した事実もまったくない。
 2 当委員会の判断
 (1) 本件申立てに至る背景事情について
 会社の経営状況の悪化とその対応について、日能の調査報告とこれに対するいわゆる親会社である王子製紙の態度等から、管理職等が昭和五三年度中に経営体質の強化に黒字定着化を図らなくては、会社の存続も危うくなるという危機感に燃えて、何とかしなくてはならないとの焦燥感を抱いていたことは、さきに認定したとおりであり、また、会社の大岡製造部長や西村正文管理部長及び相良英一

*《今月の資料》いまこそ「反インフォーマル組織」運動を

企圖人事部長の各証言からも容易に推察し得るところである。

このことが、管理職の目から見たときに、組合が会社のおかれた状況を認識していないし、認識しようとしていないで、会社の諸提案に対して、組合員の労働条件の維持にのみ力を入れて従来の態度を固執して、硬直した態度を棄えず、会社と対立して、すぐ併抄拒否とかストライキに訴える等、組合の体質そのものに問題があるとの認識をもつに至ったことについても、さきに認定したとおりである。

このようなことから、管理職の一部が、昭和五三年八月の組合役員選挙に際して、会社の方針に理解を示している特定の候補者を支援し、組合員に直接働きかける行動をとらせたものと思料される。

(2) 「再建同志会」による組合運営の介入問題について

ア 「再建同志会」と会社との関係

再建同志会は、会社役員を除いた課長代理以上の管理職全員をもって組織するものであるが、これは、管理職が任意に、会社再建の目的のもとに結社したものであるから、会社の機構とは関係のない別の組織であることは、会社の主張するところである。

しかしながら、「再建同志会」は、会社が会社役員を除く課長代理以上の管理職全員となっており、管理職のうち、部長、副部長は会社常勤役員等と共に

経営会議に参画するものであり、課長、課長代理は管理職会議に参画するものであつて、会社の重要事項に携わる者であり、かつ、各所属の部下である従業員を指揮監督下におくものであるから、これらの管理職が、本件のように従業員のみを組合員とする組合の組合員に対して行った労働組合に關しての働きかけについては、私的な行為であることが明白である等の特別な事情のない限り、会社がそのことを承知し、黙認している以上、使用者として、その責を負うべきものと考えられる。

そこで、本件について、そのような特別事情が存するかをみるに、昭和五四年一月二二日の再建同志会「会報」第一号の末尾に再建同志会が会社の組織、職務とは全く関係のない組織であり、自主的運営を行う会であること。会員は管理職に限っていることを付記していることと、つまり、かえつて、管理職が、その部下である従業員、組合員の出勤途次に、①会社の門前で、②会社の作業用の制服制相姿で、③会社の広報紙「企圖人事室ニュース」と趣旨において同様の「決意表明」ビラや同会「会報」を手渡しているのであるから、これを受取る従業員、組合員にしてみれば、これが、会社と関係のない私人の行為として、受け止めることはとうていできないといわざるを得ない。また、再建同志会の「決意表明」ビラの配布にあたって、勤務時間中である

二直勤務者の出勤時間に合わせて一五時ごろ、同ビラを配布したことについて、大岡再建同志会長(製造部長)は、そのことは、「ウツカリした」と証言しているところからみても、多くの部下を管理する地位にある者が勤務時間中にウツカリ配布したという程に管理職自身会社の仕事と混同していたとみられるような状況にあつたものと思われる。

そして、会社もまた管理職全員が会員となつている「再建同志会」であるから、その諸活動について十分承知していたものと思われる。

したがつて、「再建同志会」の行為は全体として、本件における関係においては、使用者が、その行為の責を負うべきものと考えられる。

会社は「管理職組合」たる再建同志会に對して、関与する権限も能力もないというが、再建同志会の目的が、会社の再建にあり、会員の労働条件の維持改善を主たる目的としているものでない以上、管理職の労働組合であるいわゆる管理職組合といえないのであり、また、前記のように管理職全員が「再建同志会」なる名のもとに、従業員、組合員に労働組合のことに關して働きかけている以上、会社は、同会の行為に對し、この限りにおいて関与する権限と責任があるというべきである。

イ 再建同志会の活動と言論の自由
労働組合も一個の社会的存在である以

上、その存在あるいは運営等について批判の対象となり得ることは当然である。

そして、労働組合を批判するということは、その存在価値とか運営に對する改善を求めるものであるから、その対象に對して、介入的要素が入り込むことも、また必然的なものといえるのである。したがつて、労働組合に對する批判が労働組合に對する介入行為として一切許されないというのではなく、それが、使用者の優越的地位を利用して、組合員ないし組合員の自由な意思決定を阻害し、組合の自主的運営に影響を及ぼすか、そのおそれを生ぜしめる限りにおいて、不当労働行為の評價を受けるものというべきである。

そこで、本件についてこれをみるに、「決意表明」ビラや一つ一つの再建同志会の会報「再建」を切り離して、独立して読んだり、特定の字句をとり出して読むかぎりにおいては、組合運営等に對するたんなる批判に過ぎないものであつても、①意見・批判の發表者が管理職の集団である「再建同志会」であつて、意見なり、批判を訴える相手方がその大半において、従業員、組合員であること、②その意見なり、批判の發表方法が、会社の門前において、管理職自ら会社の作業用の制服・制相姿で、出勤途次の部下たる従業員、組合員等に手ずからビラを継続的かつ集中的に配布していること、③意見なり、批判の対象が組合員の内

方とか労使紛争中の組合の踏活動に対するものであること、即ち、再建同志会の「決意表明」と題して最初に配布されたビラが、「再建は正義であり、すべてに優先する。」とし、つづけて「再建の阻害要因は断固排除する」という強い決意を表明したうえで、「再建の「阻害要因」はどのようなものかについて、同会の会報「再建」で当時、会社・組合間で紛争状態にあった春闘・夏季一時金争議に関連して、組合の要求内容の批判、闘争方法としての併抄拒否やストライキについて、繰り返し批判し、組合指導者の借条・考え方を問題にしていること等の諸事情を総合して判断すると、このようなビラを受け取った部下たる従業員「組合員」は、上司である管理職「その集団である「再建同志会」の意向をおしはかって管理職の意に反する組合活動に対して心理的抵抗をいだくことになり、ひいては、組合員の自由な組合運営に対する意思決定を阻害することになり、会社がこのような「再建同志会」の行為を黙認してきたことは、労働組合法第七条第三号に該る支配介入の不当労働行為になるものといわざるを得ない。

(3) 組合執行部の解任署名活動とこれに対する管理職の介入について

管理職が、会社の直面している状態に危機感を持って、会社再建について焦燥感を抱き、自分達の考えている会社再建に協力的でない組合の体質の改革を望

み、組合役員選挙に介入し、さらに、自分達の集団である「再建同志会」によって、組合員「従業員」に対して、直接に組合執行部や闘争方法についての批判を繰りかえし、組合批判勢力が生じて、組合執行部に対する解任署名が行われるようになる。管理職が、これに呼応するかのようによ部下たる従業員「組合員」に署名に協力するように働きかけたことについては、前記認定したとおりであるが、これらに類似した事実が相当にあったことは組合副執行委員長佐藤慎也の証言等からしても想像に難くない。

よって、これらの事実を否定する会社の主張は、いずれも採用できない。

そして、これらの事実はいずれも会社の管理職としての地位において為されたものであるから、私的な関係における行為としての明白な事情の存在しない本件においては、会社が責を負うべきものとして、労働組合法第七条第三号に該る支配介入の不当労働行為といわざるを得ない。

3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、管理職全員を会員とする再建同志会がその会報「再建」を通じて、従業員「組合員」に対して行った批判的言動及び組合の間で行われていた組合執行部の解任署名活動に際して、管理職が署名に協力するよう働きかけた行為はいずれも会社がその責を負うべきもので、労働組合法第七条第三号に

該当する不当労働行為である。

よって、労働組合法第二七条及び労働委員会規則第四三条を適用して、主文のとおり命令する。

なお、組合はこれらの行為に対する将来の不作為命令を求めているが、再建同志会の「会報」活動も行われていないし、組合批判派が別組合を結成した今日の状況をみると、本件救済としては主文の程度をもって相当と考える。

昭和五六年一月五日

静岡県地方労働委員会

会長 戸塚 敬造