

ぶ号じ
な月く
ま日も

表紙「ウトロの夕日」大垣陽

マンガII片寄みつぐ
カットII集団「Y・A」

特集* 丸がかえ、御用組合化とたたかう

資本の組合「丸がかえ」作戦……へ共同討議▽9
インフォーマル・グループを中心に

富士政治大学校にみる洗脳教育……曾戸正明 16

謀略の機関誌『サスコミ』とは何か……吉原公一郎 21

核づくり、組織づくりで対抗……浜崎忠晃 26

クラブIA／革命期のソビエト映画……5

私と読書／『獄中からの手紙』を読む……諫山 正 38

●インタビュー
街と家と仲間たち 子どもを育てる 石毛鏡子 57

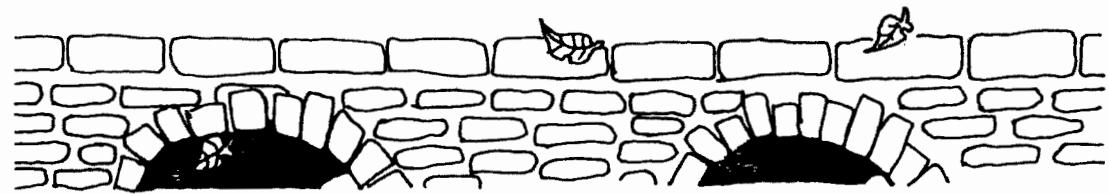
人勧凍結は全労働者への攻撃……早瀬昭男

イスラエルによる難民大虐殺……天辰武夫 30

対ソ軍拡にむけた防衛白書……鈴木 哲



日本のうしお
世界のうしお



●まなぶということ

悲しみと希望

労働大学学監 向坂逸郎

悪くむべきヒトラーの世界征服の戦いが始まった時、私は憎しみをこめて考えた。といっても、その頃われわれの力は弱かった。われわれの陣営から、社会主義を主張する人は次第にこの敵の陣営に逃れる者が多くなつた。労働者の中からすら、敵の陣営に移る人が出た。況んやインテリゲンツィアにこのような人が目立っていった。少数のインテリゲンツィアが極めて僅か残つた。そしてその僅かの人のみが古い陣営を守つた。

具体的というと、われわれの陣営で山川均、荒畑寒村のみが友人として残つた。私の心の友大森義太郎はその前年病死していた。この二人のみが孤立せる私を訪ねてくれる先輩であつた。その時はすでにヒトラーがヨーロッパで力を占めていた。ファシズムは、その発生時にはドイツで大変な勢で力をおつめつあつたが、あれほどの勢力になるとは世に信ぜられなかつた。ヒトラーは一九二三年私がドイツに居た時は、僅かの人々と共に徒党を組んでミュンヘンで反乱を起した。これは一九二三年一月八日、九日であつた。この男はこ

特集／丸がかえ、御用組合化とたたかう

資本の組合、丸がかえ、作戦

——インフォーマル・グループを中心に——

共同討議

組合を乗っ取られた富士電機

今年の五月二六日、富士電機川崎工場

いものであった。

の体育館に、「新しい川崎をつくる会」の呼びかけによって、全組合員の八割弱にあたる約一、五〇〇名が集まり、次期組合支部役員選挙に立候補する一二名が紹介された。現職役員にとって、大集会が開かれるという情報は一〇日ほど前にキャッチされていたものの、まったく与かり知らない集会であり、実質的には現職役員に対して不信任を叩きつけるものであった。その規模は組合史上かつてな

富士電機川崎支部の役員を、社会党員であり、働く者の立場にたった組合運動をめざす活動家が担い始めてすでに二十数年になる。一一年前には、党の職場支部も結成され、多くの活動家が組合運動の先頭を担ってきた。『まなぶ』も数多くの仲間に読まれ、大衆的な学習運動もそれなりに展開されてきた。最近では、役員半数を党員が担っていた。組合運動のいってみれば主流だった者

からすれば、これほどの旗上げを信じられず「まさか」とか「どうして」といった気持がぬぐえない。しかし、こういう形での準備が着々と職場において進められていたのである。職場委員は一年前の段階で「彼ら」が占めており、「頭でっかちの逆ピラミッド」（元職場委員のPさん）の執行・運営が行なわれていた。集会后、支部役員選挙の直前に「みなさんに訴えます！ 組合員一人ひとりが真剣に労働組合とはなにか、組織とはなにか、組合民主主義とはなにかを考え、不当労働行為的な職制の介入を排除し、働く者の良識と良心に基づいて行動され



ることを切に願ひする次第です」とい
う執行委員の見解が明らかにされたもの
の、時すでに遅かった。

役員選挙では、「新しい川崎をつくる
会」が推す候補者全員があっさりと当選

し、支部役員は独占された。それまで支
部役員を担っていた者は立候補すらもで
きなかつた。「突然」旗上げしたグルー
プに、組合はまさに「乗っ取られた」の

第二組合結成を許したプリマ

プリマハム労働組合に対抗して第二組
合（プリマハム民主労働組合）略称民
労）がつくられたのは、七三春闘のスト
ライキをひかえた三月のことだった。

当初から多少の混乱は予想されたもの

のプリマハム労働組合臨時全国大会は七
三年二月予定通り開かれた。大会では、
第二組合の旗上げのチャンスをうかがっ
ていた会社派代議員は、六割という数を
背景に、ストライキ闘争の返上と、合理
化反対方針の変更を一気に求めてきた。

「企業が生き残るためには合理化が必
要」「合理化による労働者の犠牲（労
災、健康破壊）はつきもので、しょうが

ない」などと発言するとともに、規約無
視の大会運営、採決強行（中執の不信任
決議）で大会の議事は紛糾し、中執、一
部代議員は「退場」、大会議長は審議打
ち切りを宣言した。

翌月四日、全国から係長を中心に二八
名が東京に集まり、「生産で協力、分配
で対立」路線を掲げ、第二組合を結成し
た。「プリマハム労働組を発展的に解消
し、プリマハム民主労働組合を新たに結
成する」との声明が発表された。

プリマハム労働組合の歴史は比較的新
しい。工場別・事業所別につくられてい
た労働組合が単一組織化をはたしたのは

六五年のことであった。当時は労資協調
的な組合であり、本部役員も会社幹部の
縁故者で占められていた。その後、食肉
の職場は立ち作業が多く、体をこわす人
が続出するなかで、労働条件の改善、職
場環境の改善を求める声が高まっていっ
た。プリマハム労働組としてはたいへんな
飛躍をはたした年が、六九年だった。

「合理化反対」「学習活動の強化」「年
間ストライキ権の確立」「上部団体であ
る食品労連加盟」の方針が大会で確認さ
れたのである。そして、七〇年春闘では
初めてストライキを打ち、七一年、七二
年とひきつがれていった。

会社側がだまって手をこまねいていた
のではなかつた。七一年、七二年とスト
ライキがつづく、会社側はいろんな手
を打ってきた。その一つが社長声明、メッ
セージであった。「会社が危機的状況な
のに組合はまたストライキをしようとし
ている。会社としては放置できず、重大
な決意をせざるをえない」といった組合

への喝である。

今一つは、この社長声明に呼応した職制の動きだった。「今度のスライキに反対する。即刻、今の回答で妥結すべきだ」という意見がまとめられ、係長が中心になって茨城では「竹志会」という組織もつくられた。他の工場・事業所でも同様の動きがあり、決議をあげ、要請文を組

合執行部にあげるところではじめた。

「最初は単なるストライキに反対する部分と思った」（現プリマハム労組徳丸書記長）そうだが、その職制を中心にした動きが全国化し、先にのべた事態となり、第二組合は結成されたのである。現在、プリマハム労組は約二五〇名、第二組合の「民労」は約三、五〇〇名である。

インフォーマル・グループとは何か

インフォーマル（非公式）グループ。労働組合でもなく、会社の公式組織でもない。したがって労働組合法で禁止する不当労働行為の対象とならないとされる。鉄鋼産業の「鉄鋼連絡会」や造船の「造船二八会」などの産業別だけでなく、企業別に組織されている。それは大手産業・企業にとどまらず、先にみた富士電機（川崎工場）の「新しい川崎をつくる会」やプリマハムの「竹志会」の他にも、三菱電機（郡山工場）の「守る会」や日本ステ

ンレスの「八葉会」、北辰電機の「労友会」など多くの産業・企業でみられる。そのグループの特徴を一口でいえば、組合民主主義を逆利用して、職制組合員が中心となって組合執行部を牛耳り、それが達成されるや、資本と協力して活動家排除を画策するとともに、組合の御用組合化をはかり、生産性に協力する労働者づくりと徹底的な「仕事優先」の職場づくりをめざすことだ。

プリマハムで「民労」の旗上げの後、彼

らは何をしたか。一つは「今、生死の關頭に立たされているプリマハムにおいて、労使は相互に信頼しプリマハム再建のため、互の組織をあげて、経営改善計画に果敢に挑戦し、明日のプリマハムを力強く築くことを、ここに全社に宣言する」で始まる「労使共同宣言」（七五年五月）であり、今一つは「団結して、ハムロー

（プリマハム労働組合という名称すらも彼らは使わない）の暴挙を許すな！」と訴える「ハムロー壊滅宣言」（八二年八月）であった。

彼らはインフォーマル・グループの存在を公けの場では極力否定する。存在を認めれば、いかに会社と結びついているかが明らかになるからだ。日本ステンレス労働組合は七八年八月にインフォーマル・グループ「八葉会」に組合機関を牛耳られた。現在、裁判闘争も起こしながら、住友独占・ステンレス資本の不当労働行為と第二労務「八葉会」粉砕にむけてたたかいがくりひろげられている。法廷

では「『八葉会』の組織は組合内にいる社青同や民青と同様の組織である」といった証言から、さらに「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

にして「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

裏で知恵をさずける者たち

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

「『八葉会』は社青同や民青とはちがひ、会社の意をともしない。」

に、行なわれたのも、この秘密にあった。集会を開くことを何日までにはどこそのレベルまでに下ろす、あいつには何日、あいつには何時、Dの部分は帰り真際に伝えるといった具合だった。従って、その後の支部役員選挙には立候補できなかったものの、職場委員に立候補した、いったみればEグループの者が、職制からいわれたのは「お前は何票しか入らんよ」といった言葉だった。

電印乳業の小会社・雪印食品のインフォーマル・グループはDECも同様だった。DECの対策会議では、会社の味方を◎、会社に近い者を○、どちらにもつかぬ者を□、反会社に近い者を△、反会社者を×印にして、すべての工場の政治地図が作られていた（『雪とふきのとう』門倉訣著、労働旬報社）。しかも、一九七四年から、だれがだれに投票したかわかるように投票用紙もつくられ（選管の印鑑を押す場所を変えたりして）、DECの側に投票しなかった者に対して、

綿密な対策が協議された。

インフォーマル・グループが行なう対策会議は、不当労働行為として摘発されるのを恐れて、秘密にもたれることが少なくないが、グループのほとんどが職制であることから、作業長会議とか係長会議で代行されていることもある。従って、プリマでは第一組合に残った係長を、何とか係長会議にださせまいと、口実をつけて降任・剝奪の処分もかけられた。彼らは仕事にもかかわらず、組合員の動向の情報交換を行ない、対策を練

資本・当局も一体となって

インフォーマル・グループをリードするのが職制組合員であり、彼らが労働者を組織化するにあたって、その大きな武器になっているのが査定をとまった賃金体系であり、二つに配転などをふくむ任用問題である。これらの権限が組合役員職制に与えられているところが多く、

っている。

インフォーマル・グループがどここの企業・産業にもみられ、全国化しているのも、それらを統轄し、彼らに知恵を与える。統和本部があるからだ。それが、『サスコミ』であり、富士社会教育センターなどである。プリマ民主労働組合の委員長は『サスコミ』の表紙を飾ったし、プリマで行なわれる労働学校の講師も、私立大学の教授、助教授の肩書きをもつたわら、富士社会教育センター、富士政治大学の講師もつとめている。

職制に歯向かうことは自ら不当な差別をうけることを覚悟しなければならない。プリマでは第一組合員は不当な賃金差別をうけて、同期の者で二〜三万円の差がある。五段階による賃金査定の第一次権限者が、第二組合役員で、しかも職制であるからだ。

民間企業の賃金体系はだいたいが職務資格給だが、その中味は査定であり、資本に対する忠誠を労働者は求められる仕組みになっている。官公労関係では特異制度が、その延長線上にあるし、行政改革でもはっきりと「能力にみあった賃金を」という表現すらつかわれている。

福島の全電通郡山分会では、安全労働や生命と権利を守るたたかいが組合運動の作風としてすすめられてきたが、全電通中央の方針とぶつかるところとなり、分会役員は全員が統制処分を受け、組合員としての権利停止処分を労働組合からうけた。全電通の地本や県支部から組合役員が大量に送りこまれてきて、組合員一人ひとりが説得オルグを受けて「郡山分会を再建する会」がデッチあげられた。最初に分会長になった人は、部長や課長に手みやげをもって自宅を訪ねられ、奥さんふくめて説得をうけた経過があるし、一年の後、通信部という管理機

関に業転した。次に分会長になった人は、

奥さんの転勤希望を承認されるのならということでOKした。公社当局も組合中央といっしょになって「再建する会」をデッチあげ、支えてきたのである。

さらにまたこういう例もある。郡山分会のある職場では、職場委員や分会委員など何の選挙でも、一七票対一九票で「再建する会」のグループが、いくらテコ入れを行なっても負けてきた。そこでどうしたか、三名新たに東京からつれてきて、その結果二〇票対一九票となり選挙結果は逆転してしまった。これは、分会がこれまで要員要求をしてきてまったく省みられなかったのが、急に組合上部から「職場交渉をやるように」という指

職場に築かれるファッショ体制

資本の意をうけて、それに支えられながら暗闘するインフォーマル・グループの主張は、どこの企業、職場でも共通しており、第一に労資協調、第二に生産性

令が下りてきた。交渉をやる。「現場では要員の権限がないから上にあげる」ということになって、三名増員が「かちとられた」。要員要求はもつと多かつたにもかかわらず三名しか入らなかつた。三名で充分だったのである。情報が入って、だれだれが派遣されることは、職場交渉をやる前からわかっていたという。やり方がきわめてふるっているし、公社と全電通中央とが一体であるとうけとめざるをえない事実である。今まで官公労では丸がかえ。御用組合化はないと考えられてきたが、はたしてこの考えは今でも通用するかどうか。

の向上、第三にQC・提案制度などの小集団運動への参加だ。プリマの場合、「労使共同宣言」のなかでは「われわれは経営目標の完遂と、

経営改善計画の完全実施が何より肝要であり、かつ、一刻の猶予も許されない課題であると、労使共通の現状認識にたった。このことは、二期連続赤字を計上すると、プリマは社会からその存在を否定され、プリマ構成員とその家族の生活破綻はもちろん、株主・取引先など社会に多大の迷惑を及ぼすことを意味する」と危機意識をあおり、「近代的労使関係の完成」「生産性運動の強力な実践」「収益向上の徹底的追求」をあげた。

富士電機川崎工場の場合も同様で、「新しい川崎をつくる会」は「基本姿勢」として次の五つをあげた。

「一、人間尊重、相互信頼を基本とした日常活動を展開する（日常活動の基本姿勢）。二、労働条件向上のために、生産性向上に基本的に協力し、公正分配を追求する（「生産には協力」「配分には対立」のケジメをキチンとつける）。三、組合員一人ひとりが人間として創造的に能力を発揮し、生き甲斐をもって生活できる

職場風土をつくる（生き甲斐のある明るい職場づくり）。四、労使はお互いの機能、立場の違いを尊重し、信頼・対策を基盤とした労使関係の確立をめざす（近代的労使関係の確立）。五、相互信頼を基盤とし、協議と参画により、経営方針に対するチェックを行なう（監視機能の充実）。」

彼らはこれらの主張を行ないながら、片一方でそれまでの労働組合運動の批判と、もう片方で会社とその管理能力のまづさを追及する。

「私たちの生活基盤である川崎工場を、このような瀕死の状態にまで追い込んできたのはいったい誰、なのでしようか。……現状の管理力の弱さ、統率力の無さには目に余るものがあります」（「しんせん」No 2より）。「現在の組合の状況は、長い間組合を一部の人だけに任せて来た結果ではないでしょうか。……私たちの組合を、特定政党の党利党略の道具に利用されてなるものですか」

（同上No 6より）
プリマのインフォーマル・グループも労働組合批判と同時に、工場長が社長に「即時に長期展望に立った労務管理を行なえ」と「メモ」にしてハッパをかけたという経過がある。

ファシズムが独占資本と左翼を批判しながら小ブル層を組織して抬頭するのと同様に、インフォーマル・グループも、企業のなかでの体制側と反体制側を批判しながら職制組合員を組織して、企業内多数派を形成し組合機関を牛耳る。確立された体制は、まさに企業内における組合、丸がかえ、労資あげてのファシズム体制であるといえよう。

プリマハム労働組合にとって、資本による労働組合つぶし、組織攻撃が加えられて今年で一〇年めになる。九月一〇日、最高裁判所において「七二春闘で行なった『社長声明文』『チェックオフ拒否』は不当労働行為である」との確定判決が出された。プリマハム労働組合のたたかいはつづく。

特集／丸がかえり御用組合化とたたかう

富士政治大学校にみる洗脳教育

「社会新報」記者 曾戸正明

地獄の特訓の管理者養成学校

日産自動車がロケット開発に乗り出す——ついに、自動車業界までも軍需産業に参入するのかわられるような新聞報道がありました。しかし、日産は五〇年代からロケット開発をつづけており、日本ではロケット部門の老舗（シキヤ）なのです。それが、販路の確かな宇宙・軍需部門に進出したわけです。このところ、石川島播磨重工業や三菱重工業など、軍需産業の「活気」にはめざましいものがあります。が、殺人を目的とする兵器づくりを行な

っているのは文字どおり労働者にほかならないのです。総評系の労働者は全造船石川島播磨労組などが工場のある地元の住民と連帯して兵器生産反対の行動を起こしていますが、同盟系労組は、兵器といえども生産性向上の対象になっているわけです。

資本と同盟系労働者がどのようにして「蜜月」関係をつくっていくのでしょうか。

まず、日産自動車。塩路自動車総連会

長の出身企業です。労戦統一の先頭を突っ走る塩路会長は、七五年の都知事選では再軍備論者で超タカ派の石原慎太郎候補を推したことは有名です。

その日産での「労資協調」ぶりを、うかがえる一例として日産プリンス宮城販売があります。ここでは、ほとんどの労働者が「地獄の特訓」で知られる「管理者養成学校」を修了しています。しかも、営業所長など管理職と一緒にです。

同学校の教育内容は、駅頭に立って大声で自己主張したり、飲まず食わずで一昼夜歩きつづけるなかで精神、肉体的に自分を限界状態におきながら、生産性向上





「地獄の特訓」のハイライト
——駅頭での歌唱訓練

反共教育専門の社会労働運動研究所

この他に同盟は、日本生産性本部の主催する研修に傘下の労働者を参加させるなど教育に余念がありません。その中で、特に注目しなければならぬものに反共教育を専門とする社会労働運動研究所（社労研）があります。

この社労研が行なう研修会は「SAS学校」と呼ばれ、所長の気賀健三・慶大名誉教授をはじめ再軍備を唱える御用学者や同盟幹部が常連講師に名を連ねています。

のために何をすべきかを考えるカリキュラムが組まれています。八日間の合宿で合格しないと、期間を延長して合格するまでつづけられます。日産プリンス宮城販売では、年一回の同校県修了生の集いに管理職と社員が仲良く、「同窓の聲」として参加するのです。

同校の元橋康雄校長によると、合宿を修了した管理者と社員の関係は「同じ釜のメシを食った仲間」意識でしっかり支えられていると語っています。同校の修了生は各県単位でOB会を組織し、講師を呼んで年数回の特訓を受けています。

もう一つ、同盟系組合員が研修を受け

る日本生産性本部の郷司浩平会長は、在日ソ連人、在日朝鮮人などを国際スパイと決めつけ、それから日本の安全を守るために「スパイ防止法制定促進国民会議」の呼びかけ人となっています。しかも、郷司会長は、右翼団体が主謀する「世界平和教授アカデミー」の参与も兼ねているのです。このように、同盟系組合員の教育に直接関係する人間のほんの一部をみても、反共思想を伴った軍国主義の足音が聞こえてきます。

先の「管理者養成学校」など、同盟系労組の中でも各労組単位で、いくつもの生産性研修に参加させ、修了すると、同窓生、または会員として横のつながりをつくっています。それには会社の管理職も会員として加わっているというのは共通しています。

富士政治大学校の合宿研修

この生産性研修と反共思想教育を同時に行なっているのが、財団法人「富士社会教育センター」(松下正寿理事長)です。同センターは、七九年に元民社党委員長の西村栄一が、同盟系組合員の活動家を養成するために創設したものです。

そして、松下理事長は、先出の世界平和教授アカデミー会長であるとともに、国旗と国家を大切に、祖国愛の精神を涵養するという「教育憲章制定委員会」に名を連ねる右翼民族主義者です。

同センターの教育部門は「富士政治大学校」と呼ばれる合宿研修と、毎月一日に開校する通信教育(一コース三カ月)があります。

合宿研修には、機関役員または青年活動家(過去一年間、世話役活動を経験した者が望ましいとする)を対象とした「一般総合初級コース」(三泊三日)

と、初級コース修了者を対象とする「一般総合中級コース」(三泊四日)、そして組合幹部のための上級セミナーがあります。受講料は、初級三万円、中級四万円、上級はテーマによる——と、決して安くはありませんが、過去五万人の初級コース修了生を出しています。

現在、御殿場の本校をはじめ、岡山(西部本校)、福岡(九州本校)と全国三カ所で初級コースが開かれています。

「動機は不純でも、まず合宿に入れれば、変わりますよ」(大松明則・同政治大学常務理事)という合宿研修。いったいどういう教育が行なわれているのか、カリキュラムを見ると——。

へ一日目 午後一時—二時・開校式、二—四時・講義「民主的労働運動の理念」、四—六時・講義「もの見方・考え方」、六—七時・夕食、七—九時・演習

「柔軟反応訓練」、九—一〇時・演習「行動強化訓練」、一〇—一二時・演習「問題意識強化訓練」。

へ二日目 午前八—九時・映画、九—一〇時・演習「説得力開発訓練」、一〇—一二時・講義「行動科学理論と職場活動の方法」、一二—午後一時・昼食、一—二時半・演習「大衆行動のすすめ方」、二時半—四時・演習「参加志向型運動の方法」、四—六時・演習「交渉能力開発訓練」、六—七時・夕食、七—九時・演習「労働運動の心と生命」、九—一二時・演習「信念強化訓練」。

へ三日目 午前八—一〇時・演習「アレンジメント学習」、一〇—一二時・講義「これからの政治情勢の展望と課題」、一二—午後一時・昼食、一—二時・講義「われわれの任務と決意」、二—三時・修了式——という具合に、研修のほとんどが行動学習と呼ばれる演習で占められています。しかも、この三日間の研修で反共主義者が生まれるといふのです。

富士政治大学校の特異性——行動学習

まず、その演習例を一つ、相手を説得するやり方に「水かけ論」「スレチガイ問答」「半分オーム返し問答」などがあ
り、うち「半分オーム返し問答」はこ
う方法です。

A、選挙で投票に行きましたか？

B、投票ネ、野球をみにいきましょ
よ。

A、野球ネ、あなたはどの政党が好き
ですか？

B、どの政党ネ、ボウリングに行きま
せんか？

この方法は、二人が互いに相手のいう
ことの半分だけをとってくり返し、その
後に自分のことばをつけて交替で話をつ
づけ自分の話の中に相手を引き込もうと
するものです。

こういった演習が、身体を動かしながら
らつづけられます。一つひとつの演習に

は意味はなくても、集団の中で、初めて
見聞きするゲームで、体力や反射神経、
機転力などの差がハッキリと出てくる。
頭を使わず、もっと単純で反射神経だ
けを試す、演習もいくつかあるのです。

この行動演習を主体とした富士政大方
式の合宿研修はどのように位置づけられ
ているかということですが、つまり、理論
は極力抑えて身体をつねに動かす。全く
反射テストのみを対象としたようなもの
までが用いられる背景には、指示者の合
図にまず忠実に行動を起こすように訓練
することにあるのです。

そして三日間のうちに単純な演習か
ら、条件通りの発想をする訓練です。こ
の場合、あらかじめこういう場合は、こ
う答えると決められている範囲内での思
考です。前出の説得方法などがそれです。

初級コースの三分の二を占めるこの演
習方法は同学校の特徴です。「異質であ
った受講生一人ひとりが、同一行動の中
で、失敗したり、上手にできたりしなが
ら笑いを起し、緊張をほぐし、自然に同
質化されていく。そして前から知り合い
であったかのごとくふるまえるようにな
ってきまず」とパンフにあります。同校
は、この「フィードリングによる伝達方法
を通じて参加者全員の団結強化をはか
る」としています。

しかし、演習の目的は他にあります。
研修を始める前にこう指導されます。
「日程の一つひとつの講義や演習です
べて判断せず、まず自らが飛び込んで思
考する」



合宿研修の中でのいるいる
習がある(写真スレチガイ)

い切りぶつかること、ここで何かをつかむことができず。講座が終わったときに今まで無かった自分を発見することができるとは必ずです。

つまり、受講生は三日間、疑問を持たずにカリキュラム全部を受け入れることが要求されているのです。これは「管理者養成学校」方式と似通っています。

職場で待っている通信教育、月刊誌

富士政大が特異なのは、行動演習を繰り返しながら講義が行なわれる点です。

その講義内容は、たとえば「もの考え方、考え方」の場合、組合には右、左の分け方は不十分で左の階級主義と右の労資協調主義の間に労働組合主義を唱える、ほんとうの労働組合がある——と、いったものです。理論的なものではなく、右の特徴を誇張して批判するばかりで、ほんとうの組合の実態は参加者でもつかめないものとなっています。講義内容は総評系労働組合の実名が出て、ソ連を始めとする社会主義国の一部を抜き出して悪者と決めつけ、それに連帯する総評系組合も悪者といったものにすぎま

せん。講義内容を冷静によく聞いていれば、かなり決めつけたと判るものでも、演習で肉体、精神とも疲れ果て、完全に受け身の状態で聞くわけですから、講義内容はスナナリ浸透するのです。しかも、参加者には職場から激励電報が届き、全員の前で事務局が読みあげるといやがおうでも雰囲気は盛り上がるようになります。従っていつも全員に電報が送られるのが慣例になっていて、ムード作りには特に注意が払われています。そして最終日には、「誓いのことば」を行なうのです。すでに「私たちは、民主社会主義社会を建設することを誓います」などのサンプルが用意され意味もわ

からないまま宣言するわけです。

参加者の声には「ワー自分の無知さの確立。無知との遭遇。つかれるワー」といった感想があります。大部分の参加者は、洗脳教育で受けた三日間の講義内容をウロ覚えして、肉体の疲れを持って帰ることになります。

職場では、参加者の状態をチェックして、セコイスある富士政大の通信コースに進ませます。合宿を修了すると雑誌『月刊富士』が一年間無料で送付され、ほとんどが合宿修了直後、通信講座に送り込まれます。ウロ覚えの反共思想がここで継続的に教育されることになりました。三カ月の通信講座は月二回のレポート提出が義務で、富士政大で添削された解答は組合幹部がチェックして、コメントを加えて本人に戻すといったシステムで理解状況は徹底的に管理されています。「おち込めば何とかなる」といった同僚常務理事の言葉の意味がここにはあるわけですね。

特集／丸がかえ、御用組合化とたたかう

謀略の機関誌『サスコミ』とは何か

作家 吉原公一郎

目標——日本中の労働運動に浸透

『サスコミ』という、幻の反共雑誌がある。月刊誌で定価は七〇〇円（創刊当時は五〇〇円）だが市販はされておらず、会員以外、入取はほとんど不可能とされている。

『サスコミ』のサスコとは、Social-Academy-Seminar の略で、『サスコミ』(SASCOSMI) はその機関誌である。発行所は「社労研」（社会労働運動研究所、東京都新宿区四谷一の八、佐伯千成ビル七階）だが、この団体は法務局には登記

されていない。

社労研所長は気賀健三慶応大学名誉教授で、『サスコミ』の常連執筆者は民社党を支える学者グループ民主社会主義研究会（民社研）のメンバーで大半を占めている。また、社労研はSAS学校という研修会を東京、大阪、神奈川で開催しているが、その校長は気賀健三氏が兼任し、副校長は吉田忠雄明治大学教授で、講師は宮田義二鉄鋼労連会長、中村卓彦同委員長、高畑敬一松下電器労組委員

長、畑良雄自動車労連副会長などで、参加者は同盟系労組の中堅幹部や会社の意をうけた社員たちである。

さらに、『サスコミ』に登場する労組名をあげると――。

昭和電工川崎、東電鶴見火力、タイコ
ー電機、東芝、全化同盟川崎化成、基
金、セガ、エンタープライゼス、日本航
空生協、小野田セメント、雪印乳業、雪
印食品、味の素、プリマ民主、レナウン、
伊藤製パン、日清紡、モービル石油、
油研工業、凸版製本、凸版印刷、細川活
版新労、大日本印刷、図書印刷、東京書
籍、北辰電機、大日本インキ、第二精工



舎、ニコン、松下電器、三豊製作所、日本ケミコン、川崎重工、三晃印刷、空港

紙に熱意と努力をそそぎこんでいきたい。しかし、実際に『サスコミ』の内容を

グランドサービス、セントラル自動車、富士工業、日本金属工業、三菱重工、東京化学、旭硝子、日本鋼管、全金同盟タ

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

イヤ、東急車輛、小松製作所、カシオ計算機、立川スプリング、全トッパンムー

わがサスコミは仲間にも心の光明を提供しよう」

運動の機関紙が『サスコミ』であり、
△われわれの思想△を日本中に浸透させなければならぬ、ということにつきる。

ア、久保田鉄工、丸菱総業、プラチナ万年筆、日本ビクター、日本連子連合、航空同盟、新日鉄労連、電力労連、自動車労連、モービル石油（アメリカ合衆国）、全トッパンムーア（マレーシア）、八重洲無線。

内容——不当労働行為のすすめ

では、『サスコミ』という雑誌の内容とはどんなものか。

総連を洗う」「民主化運動の勝利」（七九年一二月）、「日教組と共産党」（八〇

では、雑誌『サスコミ』が掲げている主張とはなにか。社労研所長の気賀健三氏は「光明を提供する」として、つぎのようについて。「われわれの民主的労働運動の機関紙が、ここに一大飛躍をとげることになった。日本中の労働運動の中にわれわれの思想を浸透させたいという大きな希望をもって、われわれはこの機関

「共産党を撃退する職場の法律」「合化労連のすべて」（七九年六月）、「国鉄の中の共産党」「我が労組とっておきのレク活動」（七九年八月）、「ソ連の実像と虚像」「AGS民労民主化の歴史」（七九年一〇月）、「共産党の企業工作」「民航労連と共産党」（七九年十一月）、「タイ難民キャンプをたずねて」「全印

年代日本共産党の企業戦略」（八〇年二月）、「共産党に乗っ取られた某社の実態」「浜田精機三五億円和解の真相・階級的労働運動に未来はなかった」（八〇年三月）、「共産党の居住地活動」（八〇年四月）、「管理・監督者の労務心得——何故共産党を排除するのか、不当労働行為に對する考え方、共産黨員、民間同盟



『サスコミ』の表紙（1981年5月）

員の見分け方」1・2（八〇年九月、一〇月）、「続・たたかう労務管理」（八〇年十一月）、「総評全金のすべて」（八〇年十二月）、「統一労組懇の代表・運輸一般のすべて」「新日本印刷（株）にみる共産党の中小企業工作」（八一年一月）

以上は、手許にある『サスコミ』からその特集のテーマを摘記したのであるが、たとえば「管理・監督者の労務心得1」には、「不当労働行為は、やり得」

でしようか。彼らは逆に法律というものを悪用して、どんどん自分達の權益を拡大していきます。それに反して、管理者の方はカニが手をむしりとられるように、手も足も出なくなってしまい、企業が倒産する、あるいは、彼らに企業を乗取られてしまうわけです。ですから、彼らに対しては正当な労働組合活動をやってないのだから、企業としてはあらゆる手段、方法を使っても、彼らを職場から

なのだから、大いにやった方がいいのだというようなことが書いてある。

排除していく、勢力を縮小させていくのは当然なのであるという明確な意思を持つことが必要です」

つづいてこのレポートは、「不当労働行為は、やり得」と、つぎのように書く。

「左翼的労働運動と企業目的はまったく相反するものです。この左翼的労働運動を正当な労働組合活動であると認めて、この運動に対して何ら防衛的な対策をしないとどうなるか。彼らは逆に法律というものを悪用して、どんどん自分達の權益を拡大していきます。それに反して、管理者の方はカニが手をむしりとられるように、手も足も出なくなってしまい、企業が倒産する、あるいは、彼らに企業を乗取られてしまうわけです。ですから、彼らに対しては正当な労働組合活動をやってないのだから、企業としてはあらゆる手段、方法を使っても、彼らを職場から

「現実問題としては、まだまだ、左翼的労働運動は労組法で保護をうけることができる正当な組合活動ではないんだ、だから、彼らには不当労働行為制度は適用されないんだ、という正論は、労働委員会や裁判所で定着していません（今までもそのような争いをしたケースがほとんどなかったからあたりまえです）。

それで、私達としては、できるだけ不当労働行為という法律の条文を破らないような形で実質的に左翼勢力を極小化して職場の体質を改善していく、という観点に立たざるを得ません。やみくもに何でもいいから、ただがむしゃらにやるということは無駄なエネルギーの消費になります。」

そして、どうしても、不当労働行為条文を破らなければ、事態を打開できない場合は、踏み切るべきです。この不当労働行為制度はやり得という面が強いからです。例えば、第一組合に対抗して、会社

社が第二組合を作らせたということが明確にわかってしまった場合、会社は第一組合に対する支配介入にあたるとして不当労働行為をしたと判定されます。しかしこの場合、労働委員会は第二組合の解散命令を出すことはできません。『そのような組合を作ったのはケシカラン!』というだけです。継続的に、現在も続けられている支配介入については、その中止、排除の命令は出しますが、すでにおわってしまった介入行為については、たんに『そういう行為は不当労働行為で許されないものである』といった確認をするだけで、さかのぼってその行為をなかつたものにするとか、将来に向けて『二度とこんなことをしてはいけない』とかの救済は絶対にしません。したがって、

継続的でない支配介入は、労働委員会からの『不届きである』といったおしかりを覚悟すれば、結果的にはそれ以上の制裁はないのだから、やり得であるということもできます」

私は日本航空のDC8羽田沖墜落事故の背景と真相について、最近『墜落』（大和書房）と、日本航空の子会社であるAGSの労組に対する分裂工作について『日米同盟の陰謀——続・謀略列島』（新日本出版）という二冊の本を刊行したが、日本航空やAGSではマニュアルをつくって組合分裂を画策し、AGSの場合はその分裂工作の経過が誇らかにこ

の『サスコミ』に掲載されているのである。そして、これらの分裂工作はまた、『サスコミ』が主張していることをそのまま実行に移した感があった。事実、日本航空やその子会社の不当労働行為や労働基準法違反事件の数は、日本の上場会社でもっとも多いのである。遵法精神がなく、法秩序を破ることが当然のこととされ、それが企業の体質となっている以上、安全運航のために定められている法律や規程が守られないで、それが事故の根源となっていることは当然のことであった。

背後——公安警察、日経連、民社研 etc.

ところで、『サスコミ』の「管理・監督者の労務心得」は、「共産黨員、民青や小説」が本箱にあることを条件の一つとして、「何か用事」として、白土三平のマンガや山本周五郎の小説がなぜ共産黨員や民青同盟員（白土三平）、『もみの木は残った』（山



イザという時はもちろん暴力行為も辞さない(写真・全学研)

いが、「心得」によれば、「いかにして敵(企業)のなかにもぐりこんで、自らの目的を達成するかという使命感がある

から」だという。

また、「いちばんよく使われるのが、党員と思われる人物に電話をかけて、『赤旗の購読料が切れてますが……』とかいって、反応を確かめるといふやり方です」といい、「休暇、とくに女子の生理休暇が多く」なったら疑惑をもてと教える。

あきらかにプライバシーの侵害であり、憲法違反である。

日本航空の労働組合運動は上からの分裂につぐ分裂と、下からの統一の動きの歴史であるが、その分裂工策は日経連の企業合理化の一環としての実験企業として、日経連指導のもとに実施されたものであった。そして、ここでは拙著で詳述したように、SAS学校ではなく、MRAのアジアセンターでSAS学校とおなじような洗脳教育が行なわれている。

MRA——Moral Rearmament——道徳再武装運動のことで、一般にはキリスト教の平和運動と受けとられているが、

「道徳再武装」を標榜して、モラルの面から共産主義を封じこめようとする反共運動であり、その背後にはCIAの影がある。自立した労働組合活動を抑圧し、民主的な運動の圧殺やその分裂工作などのための思想教育により、体制順応型人格形成を目的とした国際的組織をもつ思想謀略機関である。

日本にはそのアジアセンターが小田原にあり、日本航空では「小田原研修」といっている。

このように、SAS学校と同じような系譜に属するのは一つではなく、それは小田原研修であったり、富士政治大学である場合もある。そして、その背後には、統一協会⇨勝共連合の偽装学術団体である平和教授アカデミー(気賀健三氏はそのメンバーである)、内閣調査室、公安警察、日経連、民社党—民社研—同盟があり、これらの機関や団体が一体となつての労組再編のための機関誌——それが「サスコミ」なのである。

特集／丸がかえり、御用組合化とたたかう

核づくり、組織づくりで対抗

電産中国 浜崎 忠 晃

電力労働者の組織分裂

「一九五二年五月一日、電産の主張（一

社化、社会化）を無視して、電気事業は九分断され新電力会社が発足した。新電力会社の発足によって電産組織は重大な事態に直面したわけである。地区別の電力会社となったので電産は企業別組合への分裂の要素が増大したことに對する警戒と、組織の現実的運営面から、新会社の経営形態に即応して下部組織の整備を進め相互背反的態度をとらねばならなかったのである。日本発送電の解体は、電産組織には大きい痛手であった。（資本

は日発の解体によって電産の弱体化の破壊をねらっていた）」（筒井時雄著『電産中国労働運動史』から引用）。

電気事業の九分断を起点にして、電力資本の組合組織破壊の攻撃が強まり、不幸な組合分裂は、急ピッチで全国的に拡大していったのです。

単独講和、安保条約の調印、独占資本を基軸とする日本経済の再編成の動きが背景にあったことはいうまでもありません。

数年経って、全国的に電力職場は、労資協調路線、生産性向上運動推進の第二組合が支配的になって、電力労働者の生

活と労働条件は悪化の一途をたどっていきま

筒井さんが前著の中で「組合分裂が教えるもの」として内的、外的条件にわけ、多くの項目を列記しておられますが、その中から、私なりに、これからの労働運動にとって重要な教訓であると思われるものをピックアップしてみますと、

電気労働者の自覚と階級意識の中から、十分な討議をへてつくった組合ではなかった。

組合員に学習活動を徹底する執行部の努力が欠けていた。

企業意識が払拭されず、決定的な段階になると企業内に重点をおく習性が多かった。

組合役員の中に、会社の職制もしくは職制に近い者が多く、会社の触手が容易にのびる条件をもっていた。等々であります。

今日、少数でありながらも電産組合員

は、これ等教訓を生かしながら、たたかう電力労働運動再建にむかって、職場での抵抗闘争をつづけています。

電力職場での合理化攻撃の実態

労働組合の組織破壊を進めながら、一方では労働者個々に対する分断攻撃によって名実ともに、労働者の団結力を弱めていったのですが、その中心は賃金合理化による差別賃金の押付けでした。

団結の力を発揮してたたかいた生活給を基本とした電産型賃金体系も、一九五六年の査定の導入、一九五九年からは職務給、職能給的要素を多く含んだ賃金体系へと変遷し、その面影はなくなっていました。そして、職制の評定による賃上げ部分が増加し、一九八二年の賃上げ配分では、評定部分八、一〇〇円（五八・七％）、年齢、勤続年数による自動昇給部分五、七〇〇円（四一・三％）にまで切り下げられてしまったのです。このようにして職場での労働者の抵抗

が弱くなりますと、あらゆる部門の合理化がどんどん押付けられました。

一九七三年のオイルショック以降、各企業の減量合理化が進行し、今、三公社五現業、官公労働者に、その鋒先がむかっています。電力職場では、三〇年前に、その嵐が襲いかかったのです。

先日、電産まなぶ学習会の中で、過去の合理化攻撃の実態をふりかえってみました。

発電所、変電所の無人化、集中化。発電、送電、配電部門の保守作業、点検、巡視、建柱などの請負化、需要家設備の保安調査の下請化。伐採、不点修理の委託。メートル検針、電気料金集金の委託。出張所の廃止。大型コンビ

	1970年	1980年
収入	100	681
発電設備	100	155
発電設備	100	250
総資産	100	531
人員(退職引当を含む)	100	212
従業員	100	103

ュータ導入。女子二五歳定年制の導入（これは

地域共闘の中で裁判闘争など一五年間の電産の闘いで廃止させた。思想教育の徹底、労務管理の強化。原子力発電所の推進などが話し合われました。この一〇年間の実績が合理化の実態を端的に物語っています。特に飛躍的に拡大した電力産業の中で、従業員数は三〇年前とほとんど変りなく、人件費の比率がどんどん低下していったことが特徴的です。

反撃を開始した電力労働者

電産中国では、一九五三年に分裂がはじまり、現在、電産六二五名、第二組合一万一四〇名の勢力分野です。この間の組織問題に対する電産中国の対応は、今日の労働戦線の右翼的再編含みの情勢の中で参考になると思いますので少しふれておきます。

分裂当初、組合員が激減していく中で、第二組合への「なだれ込み」論、話し合いによる統一論など、さまざまな組織論が続出し、電産中国は、再三にわた

って「統一に関する話し合いについて」の申し入れを行なっていますが、第二組合は、そのつど、これを拒否し、「統一を希望するなら電産を解体し、個人の資格で中電労に加入してこい。その上で加入の可否を決める」の態度で終始しました。今日「基本構想を認めて入ってこい」といった民主的労働運動を標榜する同盟の態度と一貫したものがあつたことに注目してもらいたいと思います。

他の八電力では、すべて第二組合に一本化した情勢の中ですから、分裂後、八年間、このようなもたもたが続きますが、一九六一年度の電産大会では、ようやくにして、次のような反撃に転ずる組織強化の方針が決定されました。反撃の体制ができるまでに、これだけの年月を要していることにも注意を払っていただきたいと思ひます。

「組織の強化拡大は単なる組合員の引きぬきではない。たたかいによって発展するものである。従つて烈しい抵抗は常

につきまとうものである。組織を分裂させて第二組合をつくる場合には、資本と職制の支援によつて権力的に組織を量的拡大することができが資本に抵抗する組織を拡大する場合にはまったく事情が相違している。情勢と方針を大衆的に訴えて労働者の理解と支持を得ることが原則的な方針である。この原則にもとづいて組織的に計画的に進めていく。この場合職場の条件に即応するために画一的方法をとらず幅と柔軟性をもつことが必要である。同時に具体的なたたかいと密着させて活動は大胆に進めねばならない。組織強化の闘いについて妨害する者があれば断乎として対決する」。

この年には賃金の職務給化を要求する第二組合の方針に反対して、各地で電産への集団加入が相次ぎました。一九六一年七月の組織人員一、五五六名が、一九六二年七月には二、〇三三名に増加しました。

この動きに確信をもつた電産組合員

は、この方針を堅持し、今日までに一、二七三名の復帰加入者を迎えています。もちろん、巧妙な資本攻撃の中で思うように組織拡大ができないどころか、脱退者があつたり、定年退職者が続出するわけですから組織減は免れませんが、資本主義社会の矛盾がいっぱい噴出してお

反原発闘争に結びつけて反撃

先にのべましたように職場での合理化攻撃は止めどなく続いています。これに抵抗する、反合理化闘争の基本的な方針として、

一、「合理化」には絶対反対という基本的な立場を堅持し、ストライキをかけたたたかう。

二、また同時に、内容についても充分検討し、労働者に対する被害を最小限に食いとめるよう全力をあげて努力する。

三、たたかいを進めるに当つては、その職場における労働者の意見を尊重し、

みんなが納得のいくまで十分な討議を行なう。

四、たたかいをとおして、労働者の団結が強まり、労働者としての意識が高まり、労働組合の力が強化されるようにする。——を確認し、常に組織強化拡大のたたかいと結びつけて職場生産点でのたたかいを重視しています。また、これら企業内でのたたかいを発展させるために、分裂の教訓を生かして、地域共闘を進める課題として、反原発闘争、電気料金値上げ反対闘争があります。

電力資本にとって最も手痛いたたたかいですから、一九七八年に、中国電力は、電産組合員が、地域に反原発のピラを配布したことを理由に、七名の「懲戒休職」などの処分を断行しました。今、山口地裁で処分撤回のたたかいがつづいています。この時に、中国電力は、社達をもつて全従業員に「かかる行為に対しては、重大な決意をもって断固たる措置をとる所存であります」と威しをかけてきました。

た。しかし電産は地域の労働者、住民と共に反原発の教宣活動を中心に、七四、八〇春闘では島根原発前にピケを張ったり、不当処分が発令された一二日には毎月、各分会一斉に「原発反対」「不当処分撤回」の立看板を社屋前に掲げるなどの抵抗闘争を持続しています。

核づくり、組織づくり

以上のような職場での厳しい賃金差別と弾圧、今日的な労働情勢の中で、今なお、電産への加入が、少しずつでもつづいていくということは、職場に多くの矛盾があることの反映にほかなりません。私の所属している島根県支部では、平均年齢五〇歳以上になる機関役員が、『まなぶ』を使っての学習会を開きながら、具体的な職場の問題と結びつけたたたかいをおこなっています。

管理部門には冷房車が配車されているのに、現場の作業車には冷房がついていないと怒った、小さな分会では乗車拒否

の態度を表明し、冷房を取付けさせた。り、管理者が職場巡視する時には冷房車を使わないよう申し入れたり、いろいろな形で組合員一人ひとりの自覚から出た抵抗がくりひろげられています。

労働者の確信と、正しい要求と主張をもってたたかい、第二組合の仲間にくりかえし教宣し、統一した行動を呼びかけながら、一人ひとりの労働者を獲得していく、そんな組織づくりにむかっています。その具体的な活動は、家庭オルグ、全職場への教宣ピラ配布、リストアップした青年、婦人を対象にした訴えなどですが、特に、職場生産点での身近な問題をとりえた分会ニュースの発行によって、第二組合の人たちに労働組合を身近に感じて、関心をもってもらうことに意を注いで苦心しています。一五〇名の職場で、電産組合員が五名しかいない分会でも、堂々と大盤の教宣ピラを配布でき、そんな武器を使いながらのたたかいがつづいています。