

第一章 人間・職場破壊の十年

——分裂が職場と労働者にもたらしたもの

I 巨大独占・三菱が労働組合を襲った時

1 水鳥の羽音に驚くが如く……苦悩にゆがむ幹部たち

三菱という日本一と自他ともに認める大企業が、力づくで労働組合をぶっこわした——このことはいったい、なんだったのだろうか？

「とにかく、大変な毎日でした。毎日、あっちの職場、こっちの職場で、どんどん、仲間が落ちていきました。三菱は十五人から二十人の作業班単位に組長（今の作業長）がいるわけですが、その組長、伍長（今の副作業長）の働きかけで、みんなまとまって、脱退届けをだして、分裂組織（新労）に行ってしまうのです」

川宿田元委員長が、当時の会社と新労幹部のやり方をふり返っていった。

「分裂はもう既定の方針だったんですね。分裂行動が始まると、会社の職制機構を総動員して、連日連夜、組合員への攻撃を仕掛けました。部課長で連絡とりながら、係長クラスが陣頭指揮をして、作業班ごとに、落ちるように働きかける。これが基本のやり方だったんでしょう。もちろん、分裂のために動く人間は会社の仕事としてどんどん、仕事中でもやらせる。われわれ、分会の人間が分裂阻止のために動くと、どんどん賃金カットされる。夜討ち朝がけ、まさに、その通

りです。必要な人間となれば、夜半でも家庭を襲い、料亭に誘いだし、部長、課長の権威も総動員して、脱落をすすめるわけです。保証人を通じ、有力者を通じ、地縁血縁すべてを動員して、せめるわけです。

『分会に残っていれば、あんたのためならん』『昇給・昇格にひびいてもいいのか』『家族の将来にもひびく』『ストライキばかりやれば会社がつぶれる』などと。ほんとに、組織の三菱の総力をあげ、一万の軍勢が攻め寄せてきたわけです。こちらはせいぜい動ける組合員千人。そして、金を使い、論功行賞をちらつかせ、女房家族を泣き落とし、作業長の権威で、脱退届けを強制的にも書かせる。中には、同じ字で名前を並べた脱退届けもありました」

当時を知っている人たちの話は、みんな同じである。三菱は会社が労働組合の団結をみださないようにつくられた不当労働行為の制度や、労働組合を守る法律制度など、全く無視してありとあらゆる組織破壊、人権じゅうりんの行動を、長崎と三菱の周辺で展開したのだ。その結果、一月の間に、一万五千人の労働者のほとんどを新労に組織し、千人の労働者が全造船分会に踏み止まることになった。

「被爆地長崎に生きる者にとって、廃キョと貧しくささやかな復興の日々の中で、三菱長崎造船所にひるがえる、労働者のたたかいの旗は、心の支えであり、未来への希望の旗じるしでした」

ある労働者の語ってくれた言葉が、心にしみた。中村委員長も、あの頃のことを語る時、声が震え、眼に苦悩の色が浮かぶ。

「水鳥の羽音に驚いて逃げざる平家の大軍……ほんとに、毎日、毎日、眼の前で、落ちていく仲

間をみながら、必死に声をからして呼びかけながら、どうすることもできませんでした……ある人はそっと黙って脱退届けを机の上におき、ある人は、泣いて、すまん、女房子どものために行かせてくれと、頭を下げて。ある作業長はある朝突然、ものもいわず、挨拶もしない人に変わってしまいました」

長船分会の旗を守りつづけ、十年をたたかい抜いた、幹部たちの眼はくもり、言葉は苦渋に途切れる。戦後のたたかいの中で、自由と民主主義と働くものの長崎を指してたたかってきた労働組合が、三菱の手で分裂させられた。軍需生産反対闘争、臨時労働者の本採用化闘争、生命と安全を守る闘争など、戦後二十年を、長崎と日本の造船労働者の先頭に立ってたたかってきた労働組合が、三菱と大独占企業集団の連合軍に分裂させられたのだ。

「われわれが、労働組合を分裂させるな、労働者は一つの輪でたたかおう」といっても、あの状況の中では、もう、考えさせない大きな力でひきずられていくんです。三菱を守り、家を守るために、新しい労働組合へ——金もとれる、偉くなれる、分会に残れば、三菱に憎まれ、差別され、踏絵を踏まされる——不安と恐しさで、なだれをうって、新労へ、新労へと、仲間を脱落させていったのです」

当時の分会指導部の一人、下春さんは、三菱はそこにくるまで、周到に準備をしてきていたのを、われわれが見抜けなかったし、資本に対応したたたかひの準備が欠けていたのですといいながら、つぎのようにいった。

「会社はまず、監督者研修・中堅者研修の形で労働組合を浮かせる思想や行動の準備をして、そ

の後は、隠密に、場所も人も定かでない形で、組合分裂と新労結成の準備をすすめていたわけです。やはり、一番の決め手は、「一組に残ることは首切られることやが、よかとか」という脅しでした。会社は、昭和二十五、六年頃の例のレッド・パージの恐怖をうまく利用しました。三代以上の人たちには当時、長崎でも首切られて生活に困った人たちの姿が眼に焼きついていましたからね。

なにしろ、長崎では、三菱を首になれば、他で働くところがない。官庁にはおいそれと入れない、中小零細企業はみんな、三菱の息がかかっている、おまけに「アカ」というレッテルが貼られれば、もうさらし者となり、メシが食えない。しかも、長崎では、三菱の平か、役付か、赤マーク（職員）か、青マーク（工員）かで、隣近所、地域のつきあいもすべて変わってしまう、古い人間関係が生きてますから、首にでもなったら、ほんとにどうしようもなく、江戸時代のキリスト者のはりつけやさらし者と同じ立場におかれてしまいます。亭主は職場でしめられ、女房子どもは、町内でつまはじきされる……こういう恐怖心をあおられて、大半は落ちていったわけです」

2 私はこちらしてふみとどまった——嵐をこえた平組合員の動機

同僚の事故死・親子の連帯、おれはまちがってねえ……

三菱による、労働組合の分裂攻撃とは、当時の組合幹部の人たちにとってさえ、今なお、思い

第一章 人間・職場破壊の十年

出として忘れざることができず、身心をかきむしるほど、大きく深い傷なのだ。後にそのねらいを詳しくふれるが、十年たったからこそ、相手の狙いもやり口もわかってきたのだが、当時は、みんなそれぞれが、自分のまわりも見えない状態だったという。

若い組合員や組合幹部などになったこともない労働者にとってはなおのこと、突然襲ってきた反動の激流の中で、なにかを抛りどころに、必死に、自分の生きる道を探し、組合にふみとどまったというのが実情なのだ。

五十歳を越えた、撓鉄工の森武さんは、仕事とまっとうに生きてきたという自信で、分会の旗を守りつづけている。まっ赤に焼けた鉄板を、大きなハンマーで、叩き、曲げる大変な重労働で熟練を必要とする仕事だが、森武さんは、仕事では、自分を使う立場の副作業長たちにも敗けない。高熱と騒音のために、耳が遠くなり、人と話すのもおっくうな今日この頃だが、仕事の上では、人に迷惑をかけない。だから、職場でも人望がある。作業班の中で、分会員は一人になっても、この人を無視できない。何度も、脱落への誘いがあるが、その度に断わりつづけてきた。理由の一つ、あの大分裂の中でも、十年後の今でも、変わらない。奥さんが、夫を心配して話しかけた時、森武さんはきっぱりといったものだ。

「おれは間違ったことをしてきた憶えはなか。分会をやめる理由がなか」

そして、子どもたちが三菱に就職できなくなるといことが、家族で話し合われた時にも、森武さんは、いった。

「お前たちは、もっと、別なところへ行った方がよか。三菱はお父さん一人で沢山だ」

ある人は自分はまだまっとうに生きているという自信、ある人は親子の連帯、分会に踏み止まらせた力も人によってちがう。当時、二十歳の白似田さんの場合は、分裂攻撃の最中におきた先輩の死だった。職制たちは仕事より労働組合の分裂に血眼になっている毎日。先輩の浜崎さんがブロックの下敷きになって死んだ。結婚して、奥さんと十月になったあゆみちゃんとともに苦労して借金して建てた家に移ったばかりだった。会社の出した弔慰金はわずか四十万。残された奥さんが、働いて借金を返さなければならぬ。葬式の日、遺影の前に、白似田さんの腹の底から、悲しみがこみあげてきた。

「働きつづけて、一生懸命生きて、会社のために生命を捨てた。四十万の生命……奥さんに大きな借金まで残して……」

白似田さんにとって、初めて身近に知った人間の死だった。この時、彼はどんなことがあっても、分会で頑張る決意を固めた。

浜崎さんの死について、分会のつくったパンフレットはつぎのように書いている。

「災害の原因は工程のスピードアップ、それから当然おこる安全無視にあることはあきらかだ。

すべり落ちたブロックは三一番船のダブルボトム（二重底）左ブロックで、重さが四一・五トン、これが六本の治具でささえられ、浜崎さんはブロックの底で治具を取付け作業中だった。（中略）私たちはなぜ、ブロックがすべり落ちるような危険な状態にさらされたのかを追及しなければならぬ。うかんでくるのは工程のスピードアップだ。工程のために安全が無視

される。モウケのために人命を無視する政策がつらぬかれているのだ」

無茶苦茶な労働組合分裂の後にきたものは合理化計画のgori押し完遂と労働強化だった。

分裂がもたらした合理化・災害・死亡事故の激増

三菱が、なぜ、こうもひどい労働組合破壊を強行したのか、その主要な原因の一つが、「十四項目合理化」と呼ばれる、新しい生産体制づくりにあったことは、後で明らかにするけれども、とにかく分裂と前後して、立神三十万トンドック完成とともに、激しい合理化配転命令が労働者を襲ったことはたしかな事実だった。

一挙に、三十万トンのタンカーがつくれる大型ドックをつくりあげ、露天の造船現場作業には関係のなかった、機械工から食堂の賄婦にいたる人たちを、溶接や取付、足場作業などの仕事につかせたのである。なにしろ、三十万トンの船といえは、長さ三百メートルもあり、サッカー場が三つとれる大きさであり、そこにやたら大勢の労働者をつっこんで、突貫仕事をやるのである。そしてやがて、長さ九百九十メートル、幅百メートルの百万トンドックを香焼につくることになるのだ。

その時の様子を、当時の職場新聞はつぎのように書いている。

「私は、会社の合理化政策のいっかんとしておこなわれた配転によって、製缶工場よりドックに配転させられてきたものです。会社は、さる二月四日、九十名の氏名を、従来のやり方を全く無視した『指名』で通達してきたのです。(中略)係長はいました。

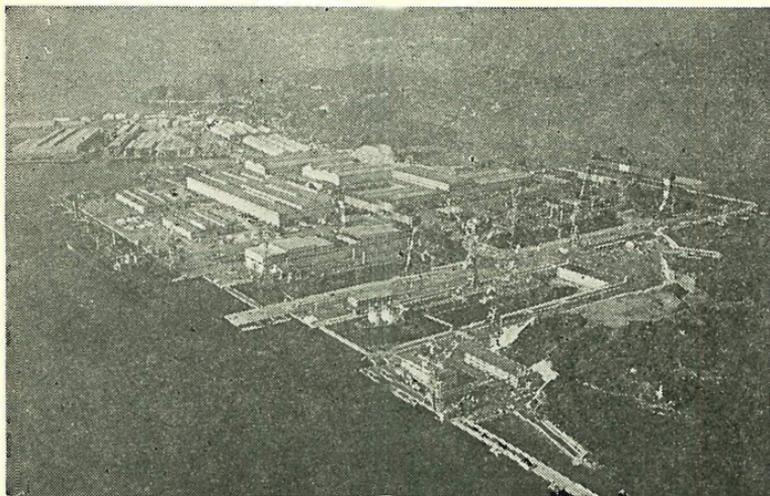
『あなた方に行ってもらいたい理由は、年齢・健康状態・適応性等を考えて適任と思われたからです』と。

しかし、対象者の中には、五十歳に達した人で、高血圧、目が悪く、関節炎という人を取付工にとか、肩の鎖骨のない人を……その他健康状態の非常に悪い人が多数ふくまれていました」

それまで流体研究の仕事をしていた人を、組立溶接にまわしたり、旋盤工を、足場の仕事にまわしたり、全く、本人の知識も経験も健康状態も希望も無視した、懲罰配転のやり口だった。病弱者や上司に嫌われている者、そして、分会員をとくに、対象としていた。分裂攻撃につづくこの不当配転——会社はかさにかかって、分会を攻撃し、労働者の手から、既得権を一つ一つとりあげていった。職場のかなめになっていた分会員を、立神に配転しておいて、残った分会員を分断し、切り崩した。浦上の機械工、和田、辻、小川、製缶工田川さんたちも、この時、立神に加勢にかされ、その間に、職制たちがわが者顔に、職場を支配するようになっていた。

この三菱の無法地帯を思わせる人権無視労働組合つぶしの攻撃にたいして、残念ながら、労働者はじゅう分に反撃することができなかった。抗議のハリストまでして、配転とたたかった労働者もいたけれど、分会員全体が職場をしつかり守り、権利を守ってたたかい抜くことができなかった。はるかに、巨大で、組織的な、三菱の力によって、労働者の権利はつぎつぎにはぎとられ、日に日に、労働者のものいえぬ職場がつくられていった。

その結果が、まず、明確にあらわれたのは、職場における、労働者の人命軽視、生産優先の傾



世界一の百万トンドックの偉容（香焼島全景）

向だった。すでにふれた三十万トンドック完成から、さらに、世界最大の百万トンドック香焼工場の建設へと、三菱のあくなき拡大政策が幕進した時期だったのだ。労働者を会社のいう通りに動く組合に再組織させ、分会を孤立させ、職場の権利をとりあげ、職制が職場をおさえる自信をもたせ、若者たちを大量に採用して、残業残業で、夜となく、昼となく、働かせる——この、三菱式高度成長の時代を最初に特徴づけた現象が、高尾さんの死や、タービン爆発にみられる安全無視と災害の増加だった。次頁の表は、会社発表による昭和三十八年から四十七年までの生産量と災害件数を示している。

一見してわかることは、組合分裂の前後は災害件数も死亡災害数も激増していること。最近では災害件数は減っていることになっているが、無災害競争の結果、よほどのことがなければ災害として表沙汰にしない傾向がひどくなってい

三菱長崎造船所の生産量と災害件数の推移

年	社員数	進水 隻数	進水 重量	全災 害数	死亡 災害
38		11	564,000	741	0
39	12,500	12	782,000	775	4(2)
40	12,300	16	1,069,000	1,001	11(6)
41	12,100	15	1,297,000	1,239	9(6)
42	11,600	13	1,642,000	824	7(2)
43	11,200	8	1,622,000	606	9(5)
44	10,800	9	1,989,854	538	4(3)
45	11,500	10	2,328,854	645	6(3)
46	12,700	9	2,117,700	563	3(0)
47	14,953	12	2,979,100	539	3(2)
48	15,600	16	4,067,900	373	4(3)

やらせたり、多くの労働者にとってあこがれの仕事である「出張」から分会員だけ排除する嫌がらせをした。そして、新鋭の施設に移る時には、上役が佐藤さんにたいしても、「もし、移りたかったら、分会をやめなさい」と話しかけてきたこともあった。

彼は動揺することはなかったが、仲間はずれにされたことが、仲間はずれにされたことが、仲間はつぎつぎに、落ちていった。長い間、出張に行かせられなかった挙句に、海外出張と昇進の可能性をいわれて、落ちていった人もいる。

ることと合理化による作業内容の変化の結果、労働者の傷病災害の状況が大きく変わっていることを考えあわせると、会社発表の数字を額面通り受けとるわけにはいかない。(表の……印が分裂時) 分裂攻撃は、その後も、しつように繰り返された。相手が強いとなれば、そっと手をつけず隔離するし、弱いとなれば、その最も弱い部分をとらえて、アメかムチか個性によって有効だと思われる方法で攻撃してくる。

執行委員の佐藤さんの職場は、船型試験場だが、仕事の上で、分会員を差別するやり方が一番激しかった。経験のある労働者に、ただ、水槽の中をいったりきたりする仕事を三十回も四十回も

「佐藤さん、今日までは、頑張ってきたとぼってん、もう勘弁してくれんね……」

涙ぐんで頭を下げられると、それ以上、強く引きとめることもできなかった。

「新労がよくて行くとはななかです。おいが弱かもんで、頑張りきらんとです……」
わかっていて、落ちていく仲間をみるのは辛かった。

舵取機の組立工である中里さんの場合は、本人が出張させない不当をしつように追及すると、やっと、出張命令を出してきた。だが、その出張日は、分会のストライキ決行の日だった。

外業の牟田さんの場合は、作業長に呼ばれて、嫁をもらう気はないかとすすめられた。素直に「その気はありません」と答えると、間もなく、いい娘がいるといわれ、船にのって、その娘の家へ連れていかれた。本人は不在だったが、家族の人たちに紹介され、彼女の写真を見せられて、いろいろ話された。彼も自分の家族のことなどを話して、けっこう、話がはずんだ。

その後で、作業長に呼ばれて、いわれた。

「お前が、もしその気があるなら、嫁にもらえ。ただし、一つだけ、条件をのめ」

と、分會を脱けて、新労に行くようにいわれた。そして、作業長自身が新労に行った理由について

「昔は、分會は大きくて強かった。今は、小さくなってしまったから、大きい組合に行くのが普通だろう」

と説明した。牟田さんは、いい娘さんだし、家族の人もよさそうだし、惜しい気持ちもあったが、そんな条件つきではムリだと断わった。

勤続三十四年のガス切断工、松下さんの場合は、子どもたちの就職のことを考え、奥さんと相談して、脱退届をだした。だが、彼の忠誠度を疑われて、保留になった。二度目も保留になり、イヤがらせをいわれた。

「新労に入りたいなら、分会の人間と口をきくな」

松下さんの仕事は、同僚と話さなければ、仕事はできない。いろいろいわれているうちにこんなままでいわれて、新労に行くことはないと思うようになった。そして、いよいよ、新労加入許可が出た時に、新労役員にいった。

「もう、行くのはやめました」

冗談いうなど彼らは怒ったけど、松下さんの気持は、それ以後変わらなかった。

中年以上の労働者が、脱退届を書いた理由の多くは、家族に迷惑をかけないということだったようだ。