

第二章 三菱帝国の支配のアイ

——ピラミッド支配を支える考え方、組織とその実践

I 支配のآمのホコロビと再編強化

1 矛盾の導火線——激しい企業選挙の強要

たまった七年間の不満

このようにして昭和四十七年から四十八年にかけて組合分裂後七年、会社と同盟重工労組による完全支配ができあがったようにみえる三菱造船所の中に、いくつかの特徴的な事件が起こった。

前述した、重工労組役員選挙への若者グループの立候補の動きが、最初の徴候だった。

昭和四十四年に始まった新従業員制度を軸にして、二十人前後を単位とする作業班毎に、作業長・副作業長による支配が確立され、分裂以前に、労働者もっていた職場団体交渉権や始終業基準、その他の既得権が一つ一つ崩され、働きにくくなってきたことが第一にあげられる。

「賃上げは、職場で討議せず、中央委員会にまかせて、会社とボス交渉している」

「職場の労働者を選挙（民社党当選のための）にばかりこきつかう」

「合理化の中で、作業がきつくなった」

「風呂も終業後にしか入れなくなった」

「サークル活動への干渉が始まってきた」

「重工労組の職場大会で発言すると、作業長や委員にマークされる」

さまざまな不満が重工労組の底辺に渦巻いていた。ある重工労組の役員が、「七年もたてば、矛盾もでてくるだろう」といつていた。

もちろん、この時期を重工労組幹部の立場からみれば、職場委員と作業長が協力して職場の労働者を掌握する組織ルートが確立し、あわせて、昭和四十三年から発足した、小学校学区毎につくった組合地域組織の確立の時期であり、昭和四十六年、参議院選挙、地方選挙を期にたたかう行動部隊として青年行動隊を発足させた時期ということになる。

すなわち、重工労組の戦略は職場支配を軸に、地域の組織化と青年の掌握を二大目標として、三菱と重工労組の労資協調の世界を確立するために着々と手をうっていった時期といえるだろう。

大切なことは、職場でも私生活でも三菱と重工労組の方針にそって行動することが、すべての新労組組合員と家族の意識を深く強く支配するようになったこと。新従業員制度の効力が発揮され、いつでも、新労と会社のいう通り行動すれば、成績係数はよくなり、昇格も早くなるのがシステムとして確立されてきたのだ。作業長・副作業長がいつでも、メモ帳片手に、仕事や生活を監視することが日常となり、労働者も常に監視されることを意識し、いい点をつけられることに心掛ける生活が日常化してきた。当然、若者たちが偉くなるために、重工労組の委員や職場委員を率先してやるようになり、分会や要注意人物などは、側にも寄らないような習慣が、職場

の体制になる。

青年対策の強化策として、三菱同盟重工労組本部が提唱し、つくりあげた「青年行動隊」は、三菱と新労の考えている分会や批判勢力と戦闘的にたたかう青年づくりの実践だった。

青婦協の日常的なレクリエーション活動などで組織した若者たちの中から、目的意識的に、民社党と三菱の押す政治家を選挙戦で勝たせる行動のできる部隊を編成するのだ。青年行動隊規約には「参議院選・地方選の必勝を目的として結成する」とあり、本部青婦協総会で、激論の末に青年行動隊設立が決まった時の模様を重工労組十年史はつぎのように書いています。

「『なんとしても否決しては』ならない。このたたかいは、青年が政治活動にとりくむ将来をひらく重大な意義をもっている。一部左翼の意図に断じて屈してはならない」との立場を堅持した。当日、まさに総会は緊張した。休憩を含めて約四時間余、激しい論争が続いたのである。

結果は採決によらざるをえなかったが、四〇対七、賛成多数！ 熱気の中で可決された」

このようにしてつくりあげられた、企業選挙の実態を、朝日新聞は、つぎのように報道した。「組織内候補の運動ができない組合員には、その理由と、組織内で候補の運動をしないことを誓約させる『報告書』を出させた。

造船の仕事は荒い。だから、ふだんは、女、子どもの立入りを禁止している。ところが、この春から会社は部課単位で従業員家族の工場見学（バス仕立て、昼飯付き）を実施した。散会の間になると、ハンで押したように労組幹部が偶然現れ、選挙の印刷物を配布して行ったという。労組の運動員向け『活動の手引』には『小宮（注、現民社党代議士、元同盟重工労組委

員長)のセールスマンであることを忘れないこと』『まず自分の妻にセールスマンの役を引受けてもらう。』小宮のためでなく、オレのためがんばってくれ』と頼む』とある」

大衝擊——民社党の大幅後退

会社と重工労組が一体となった企業選挙の実態と程度を重工労組資料でみると、はっきりする。

昭和四十六年の統一地方選挙の前に、重工労組造船部選対会議で決められた、今後の活動方針として、つぎのように書いてある。

- 一、組合員の昼食会
- 一、作業長、係長による家庭調査
- 一、組合員の休暇作戦(リーフレット配布を含む)
- 一、主婦による工場見学

明らかに、主婦を選挙協力の意味で、工場見学させたのであり、組合が作業長・係長と協力して家庭調査を選挙の票読みその他に活用したことも、確かなのだ。

こうした会社と重工労組の共同作戦によって「自分たちの代表を」と役員選挙に自由立候補した青年たちを力と脅迫で失格させ、昭和四十七年末の総選挙では、小宮民社党代議士を再選させた。

この選挙の時には、重工労組は、各作業長あてに、つぎのような見出しの文書を送り、帰郷オ

ルグを各作業班ごとに要請した。

『各作業長殿

婦郷オルグ依頼の件

下記の方々は五人獲得運動で郡部を紹介してもらった人です。前回行った人やこれから行くという人も中にはあろうかと思いますが、再度要請方よろしくお願いいたします。尚組合離席でも結構ですので、記入欄に、日時、休暇、離席の別を記入下さい。』

そして、各人毎に、所属職番が書いてあり、婦郷先が諫早とか伊王島とか指定され、日時が十二月三日四日というふうに書きこまれている。

その後はマスコミで企業選挙批判が行なわれ、分会に指摘されて、いくらか派手な行動は表面に出なくなったが、この会社下請け関連企業一丸となった選挙動員体制は、まことに、すさまじいかぎりである。下請け関係では、選挙協力をしなければ仕事をまわさないというムチと、協力するところには、選挙直前に、一時間につき、百円の賃上げをするというアメと、両面からの締めつけがやられた。

こうしたやり方に耐えられずに、重工労組を脱退して、分会に帰った人が生まれ、つぎのように書いている。

「私がなぜ重工労組を脱退する決意をしたかを簡単に申しのべますと、前回の衆院選の時は病氣欠勤であったので、よく知らなかったのですが、今回御承知の通り、重工労組八百円のカンパ、五名の後援会員獲得、ピラ配り、休暇をとっての選挙運動等、組合会社一体となつての

就業時間中にまで、会社の金でなぜ民社党候補の運動をやらなくてはならないのか、過去、民社党代議士が私たちに何の利益をもたらしたのか、ただ締めつけが強化されただけでありまして、そのような候補者が組織の中から出たといっても本心から応援するわけにはいきません。表面だけ支持しているようにしていればいいという人もいます。しかし、私は人間が馬鹿正直にできておりまして、そのような嫌いだと思った人を支持することはできません。(中略)後に職制の眼が光っているので、みんな、蛇にのまれた蛙のように、不本意ながら、カンパしたのです」

だが、三菱と長崎における成功にかかわらず、この選挙の結果を喜べない事態が発生した。全国の選挙結果、民社党が大幅に後退し、社会党、共産党が前回に比べて飛躍的にのびたことである。民社党は、大阪の全滅をはじめ、各地で惨敗し、二十議席の小数政党に転落してしまっ

た。
三菱も重工労組も、この結果に衝撃をうけた。分会の組合員や、重工労組の中で、差別されてきた人びとは、長崎と三菱の中とは違い、革新と民主主義の方向に大きく前進した全国の状態に勇気づけられた。

2 反撃に移りはじめた全造船のうごき

函館ドックなど反撃開始

長崎三菱でたたかう人びとを励ます状況は、総選挙での革新勢力の勝利とともに、全造船の労働運動の中からも生まれた。長崎三菱に始まった、造船資本による全造船各分会にたいする組織破壊攻撃に歯止めがかかり、反撃の成果が出始めたのである。

昭和四十四年に、日本鋼管、昭和四十五年に石川島播磨と川崎重工、昭和四十六年に住友重機械と、分裂を強行し、成功させてきた造船資本の攻撃が、昭和四十七年に入り、函館ドック、三保造船、金指造船、佐野安という、中手造船に入って、予定通り進行しなくなったのである。

これらの各分会では、幹部、一般組合員を含めて、大手各分会でやられてきた手口を学習し、職場で、攻撃をうけとめ、はね返す準備を進めていた。全造船本部を中心として、組織防衛と反撃への決意をこめて、本腰を入れた対策がとられた。

どこの分裂攻撃でも、中核になって動いたのは、長崎三菱の時と同じように、昭和三十四年、安保闘争の渦中に生まれた、右翼的企業ゆ、着グループ「二八会」だった。

分会内に、批判勢力を組織して、組合批判を潜行させ、分裂の機をうかがう。

たとえば、函館ドックの場合、すでに三菱分裂以前から、その動きはでていた。昭和三十八、

九年ころから企業内親睦組織として生れた企業内養成工の会、養工会、組長を集めた組長会などが、分会批判の役割を果たしつつあった（労働法律旬報・函館分会の組織闘争、久保健三より）。そして、昭和四十三年に、造船二八会のグループで「水曜会」と名乗って、半ば公然と学習会活動と称して、組合批判の動きを始めたのだ。函館分会では、大手企業分裂の体験に学び、悪い芽は早いうちにつみとる、敵しい態度でたちむかい、このグループの性格、役割を組合員の前に明らかにし、昭和四十四年と四十七年の二度にわたって、統制処分を行なった。

昭和四十六年に、職員組合を全造船から脱退させ、水曜会グループや職制グループを一緒にして、一気に函館ドック分会壊滅の方針をうちだし、昭和四十七年に入ると「船一杯ぐらいはオシヤカにしても構わぬ」という企業の号令の下に、さまざまな攻撃を仕掛けてきた。部課長が指導して主任、係長、組長、伍長のラインを動員して各分会員への脅しと同時に、昇給昇格をエサにした誘いと、どこでもやられた手口を使った。

三保造船でも、金指造船でも佐野安ドックでも、やり方は似たりよったりだった。三保の「青葉会」、金指の「さつき会」、佐野安の「刷同」といった右派グループが一気に全造船の壊滅をねらう造船重機労連と緊密に連絡をとって、分裂策謀をすすめたのだ。各分会の組合員は、協力して必死にたたかった。

函館出身の全造船穂刈書記長は当時をふり返っていった。

「三菱長崎の攻撃の仕方をよく分析しました。職制組織を使って、労働者の脱退届けを強制的にとっていたやり方をやらせないように、われわれが先手をうって、団結署名を集めたのです。

「全造船を守るために頑張ろう」という内容で、一人一人が署名しました。すでに、分裂策動をしていた連中は書こうとしませんから、その人たちの名前を公表して、みんなの前で理由を明らかにするように要求しました。組合員がみんなで彼等の追及を職場で始めました。とにかく、われわれは、長崎での体験を反面教師にして、相手の圧力がかかる前に自分たちの力をどうつくるか、職場をどう守るかに集中しました」

さらに、三菱で一挙に攻撃をしかけてきたポイントが、職場組織であった教訓に学び、職場のたたかいに大きな比重をおいた。権利と生命を守るため、職場における「安全慎重作業」の実行を重要な方針として、各現場毎に分会員が学習をみんなでもやり創意工夫をこらしてとりくんだ。

造船資本家の組織、造船工業会と、同盟系造船重機労連は、この時の中手拠点分会への攻撃で、たたかう造船労働者の息の根をとめることができると考えていたようだが、まず最初に、もつとも弱いとみていた三保造船で、分裂派グループが、大会で、圧倒的票差で統制処分を受けたことから事態が狂い始めた。金指でも、佐野安でも、分裂派は全員だきこみが不可能とみると、第二組合結成へとすすんだ。佐野安では、日立が手を貸し、金指では、重機労連の外人部隊百名が連日、暴力で労働者を威圧した。この攻撃にスクラムでたちむかった女性は書いた。

「重機の外人部隊は、どの顔もにくらしくみえてくる。すさまじいマイクの声、彼らはムキになって叫んでいる。私も一生けんめい叫んだ。私はふっと悲しい思いがした。どうしてこんなにまで憎しみ合わねばならないのか。みんな働いて生活を支えている同じ人間なのに」(機関紙「あゆみ」から)

みんな頑張りぬき、各分会とも数百名の分会を守りぬいた。昭和四十八年に入って函館ドックに押しかけた、二百名の重機労連の外人部隊は、門前でドック分会千名の労働者に撃退された。分裂派に津軽海峡を渡らせないという函館労働者の決意は立派に結実した。

重工労組から一挙に二十五名の復帰者

昭和四十七年は、重工労組から分会への復帰者も、一挙に二十五名出た。分裂後も、絶え間なく、会社と重工労組の攻撃にさらされ、脱退者がつづき、復帰者は二、三名ずつという状況の中では、嬉しい出来事であり、頑張っている分会員を勇気づけた。

とくに、飽の浦の第二工作部製缶第二工場では、七名の労働者がつづきつぎと、重工労組に脱退届をだし、分会に復帰した。

六月に復帰した三人の一人、掘さんは、分裂前には、昇給はいつも平均以上だった。分会に半年ほど、頑張って残っていたが、いろいろ差別されることで、仕方なく新労に行った。

「大きな理由は、息子を大学にやらんばならんだったですし、少しでも昇給をよくしてもらわんばということでした。保証人の水口作業長への義理もあつたのです」

だが、重工労組へいって、残業したり、徹夜したりしても、やっぱり掘さんの昇給は平均以上にあがらなかった。そして、作業班の中で腹を割って話しあう空気もなく、なんのために、重工労組にきたかわからなくなった。そして、現在の書記長の植田さんたち、分会の人たちがいつも、明るく、話しかけ、相談に乗ってくれるのが一番嬉しかった。

掘さんは、保証人の水口作業長が停年になって、義理がなくなったのを機会に同じ職場の井川、中村両氏と話しあって分会に帰った。

この時の復帰者は、掘さんをはじめ、みんな、勤続二十年〜三十年の五十代にかかった労働者たちである。職場での不公平な取り扱いと、なにもしない重工労組に怒り、分会の人たちの明るさと献身的な努力にひかれて帰ってきたのだ。

八月に復帰した三人の一人、岡田さんも、昇給昇格についての不満が動機だった。五月の昇格の時、岡田さんより後輩で、腕もいと思えない人たちが、技能職四級、あるいは技能職五級に昇格したのに、岡田さんは、あいかわらず三級にすえおかれた。岡田さんが作業長に文句をいうと、六年前に骨折して、三ヶ月入院した時のことを持ちだした。岡田さんはどうしても納得がいかなかった。

「あれから六年間もたっているし、その間、欠勤したこともないし、早引きしたこともない。自分だけ、三級に止められるのがまんできん」

その頃、飽の浦地区の分会地区長をしていた植田さんが、岡田さんの事情をきいて、訪ねてきてくれた。いろいろ話しあっているうちに、こんなみじめな思いをして、重工労組にいることが馬鹿らしくなった。

「分会に復帰して、自由にものをいう毎日を送りたい」

岡田さんは、復帰届に署名捺印した。

この時一緒に帰った酒井さんは班の親睦会の会計をしていたが、掘さんが分会に復帰したこと

で、上司から、

「掘さんを親睦会から追い出せ」

といわれた。酒井さんは頭にきて、

「そんなひどいことをするなら、おれも分会に帰る」

と、脱退届をたたきつけた。

一番最後に帰ってきた、清水さんの場合も、ずっと前から、分会に帰りたいて考えていたけれど、周囲や家庭の事情で、決断がつかなかった。なにしろ、清水さんの兄弟は造船関係と警察関係で働いているのだから。

だが、六人の仲間が帰ったことに励まされ、とうとう九月のある日、分会への加入申し込み書を提出した。あるチャンボン屋で、分会員の前に、大事そうに、懐から申しこみ書をだした。そして、たちあがって、「万歳！」と大声をあげてとびまわり、走りまわった。

「今まで、いうこともいえず、小さくなって生きてきました。これからは仲間と一緒に、思いきって、自由に、気兼ねなく働いて、停年を迎えたいと思います」

清水さんは、分会に復帰した欲びと感動をこう語ってくれた。

清水さんは復婦の翌日、黒木係長に呼ばれて、いろいろいわれ、

「ストライキをやる組合が好きか」

ときかれたのに、胸をはって答えた。

「なんでも、ストをやるのはイヤだが、労働者はスト権もとらんような組合では安心して働けん

ですよ。重工労組では組合費を納めるのがもったいないですよ」

3 支配のホコロビ——同盟重工労組の自由選挙事件

——あらゆる迫害をけて三千票の良心

ゼニカネより自由が欲しい

重工労組内の若者たちが、昭和四十八年にもふたたび執行委員選挙に、自分たちの代表を送りこむ準備をすすめた。前年のにがい経験にもとづき、今度は、どんな攻撃をうけても辞退しない二十名以上の推せん人をつくる必要があった。候補者は、香焼工場のT一人にしぼった。Tを選んだ一つの理由は、三菱が自分たちの理想の工場として、分会員や不満分子を一人もいれないと豪語している香焼工場で、少しでも現状を変え、労働組合をよくすることについて、若い労働者たちに考えてほしかったからである。

労働者の中には、明らかに変化が見られた。二十五人の人たちの復帰理由にもみられるように、分裂後、七、八年のやり方の中で、重工労組が労働者の苦しみ、悩みにたいして決して、暖い同志愛や連帯意識をもってくれる組織でないことがわかってきたのだ。とくに、会社の労働者にたいする差別選別政策のしわ寄せを受ける中高年層の中に、その傾向が強く現われた。仕事の上の年輩者のさまざまな悩み、能力があっても若者にとってかわられたり、病気になった時の会社の仕うちと心細い思いなど、なんでも、親身に相談にのり、身体をはってたたかってくれるの

は分会の人たちだということも、やっとわかって分会復帰者がつづいたのだ。

若者たちの中では、班内人間関係が作業長の支配の下で息のつまりそうな不自由な状態への不満、そして、サークルなど、自由に自分を主張できない不満など、ぜに金より、自由への要求がことさらに強かった。

たとえば、二十三歳のMの場合、四十七年、四十八年と二年つづいて、上役たちの説得をうけながら、推せん人をひきうけた。作業長や係長にせめられて、

「お前はまだ、あいつらとつきあっているのか」

と敵しくせめられ、動揺した。みんなには、

「もう、今回かぎりにしてほしい」

といていたけれど、作業長にたいしては、はっきりいった。

「おやじが、仕事のことというなら、言うこときく。友だち関係のことで、とやかくいわんできれ」

また、Kは入社前に、喧嘩で前科の経歴があったが、Tの推せん人になった。保証人と呼ばれ、係長と呼ばれ、前歴や将来のことをいわれ、三菱に可愛がられたければ、推せん人をやめろといわれた。だが、Kは、Tの推せん人はやめないことをHに語り、自分の気持をつぎのようにいった。

「いざとなったら、三菱をやめてもよかと、考えとるです。おいはTさんが好きやけん、推せんしたとです」

組合運動のことはよくわからんけど、友だちとして推せんする、好きだから推せんする、あの人を尊敬しとるから推せんする、そんな人たちがつきつぎに集まった。会社はアカとか破壊分子とか、いろいろないい方で、この人たちを攻撃したが、この時の選挙で大切なことは、自由にものをいえない状態におかれている同盟三菱重工労組の人たちが、なにを考え、この選挙になにを期待するかを知ることだったろう。

だからこそ、推せん人の顔触れも、技術畑のエリート社員から、創価学会員まで実にさまざまだったのだ。昭和四十七年、四十八年の推せん人に名をつらねた人は百人近い。三菱と重工労組の攻撃を受けて、辞退した人も多いし、Kさんのように、選挙後も圧力をかけられどおしで、候補者のTとは職場で口もきけなくなり、会社をやめてしまった人たちも少なくない。

だが、ここで問題なのは、七年間の攻撃の中で、もう、重工労組の幹部の意向でかためられてしまったと思われる職場から、それをよしとせず、起ちあがる人たちが出たということである。そして、同じような気持をもっている人たちはさらに多く、重工労組の組合員の中にいるという事実である。

迫害にたえた三十人の推せん人

Tへの推せんは急速に拡がり、二十名をはるかにこえて、三十五名に達した。TはHたちとともに、各職場を全部まわって、立候補の挨拶と訴えをして歩いた。立候補者が圧力でおろされないうようにお互い頑張るとともに、できるだけ広く、大勢の労働者に、立候補の気持と真意をきい

でもらう必要があるのだ。

「Tは破壊分子だ！ あんな奴を出すな！」

「重工労組の統制をみだす、不満分子だ！ 分会のヒモつきだ！」

さまざまな攻撃が、職制や重工労組役員から流され、機関紙でもたえず、悪意の宣伝がつづけられた。

Tたちは、ひるまず、訴えて歩いた。Tのひざもとである香焼工場ではさすがに、訴えにたいする反応はない。拍手もでない。だが、香焼から四人の推せん人が出ただけで、会社は驚き、慌てていた。

「みなさん、重工労組はわれわれみんなの組合のほうです。益々敵しくなってきた仕事のこと、安全より生産を優先させる会社のやり方、職場では、自由にもいえず、自由に、自分たちのサークルをつくることもできません。職場には、改善しなければならんことが一杯たまっています。われわれの代表を、執行委員に送りだして、どうしても、この状態をかえていく必要があります……」

造船工作関係のある職場では、職場集会で話させてほしいと頼んでも、重工労組の委員が認めようとしなかった。仕方なく、Tが話し始めたら、作業長や顔役たちが出てきて、やめるようにいった。側で、聞いていた、分会員数名が声をかけてくれ、「やらせろ」といつてくれた。顔役たちは「分会は新労の選挙に関係なかやっか」と怒鳴り、職場は騒然となった。

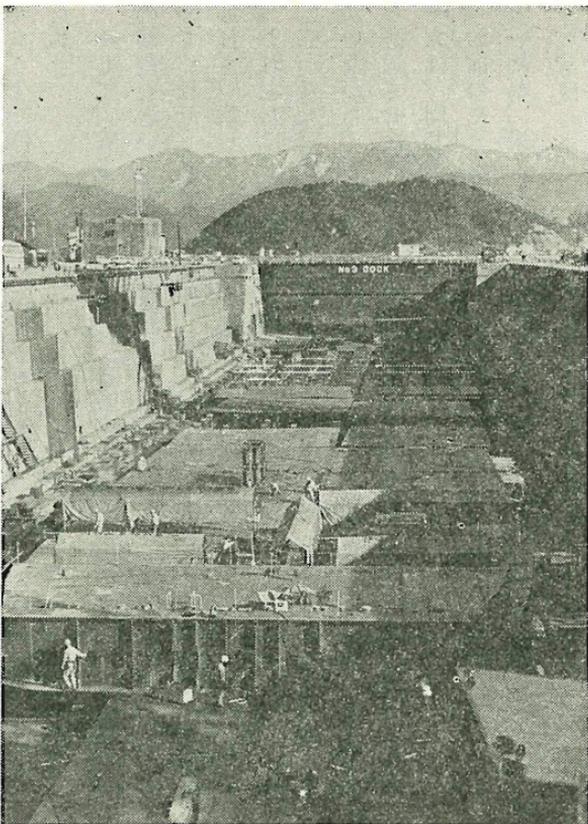
また、機装工作関係のある職場では、推せん人を出してくれて、演説の時に、文句をつけた委

第二章 三菱帝国の支配のアミ

っていく手応えはたしかに出てきた。五百票くらいかひょっとしたら、千票くらいの支持がとれるかもしれない。推せん人たちは、勇気を出して、Tへの支持を訴えた。

Wさんの応援は、なによりも、TやHたちに勇気と確信を与えた。

Wさんは、もう停年近く、臨時工で入社して、ずっといいこともがまんして働きつづけてきた人だった。義理やつながりで重工労組へいったものの、職場の重工労組の委員や上役を見て



働きやすい職場にするために

員にたいして、
「演説くらい静かに聞け！」
と怒鳴ってくれた
その力強い一喝
で、委員は小さく
なって、それ以上
なにもいえなかつ
た。

妨害され、いろ
いろぶつかりなが
らも、Tへの支持
が少しずつ、拡が

いても、いい加減で、尊敬も信頼もできなかったのだ。

「今までは、おいも、へーへーしていたばってん、ほんとの気持は別たい。係長も人の心のわからん男やし、委員とかなんとかいうて、子どもみたいな若僧が、仕事もできんとに、太え面して、のさばっとるのものがまんならん。こげん組合は全然だめばい！」

Wさんは、自分の気持を話し、最後に決意をつけ加えた。

「もうすぐ停年たい。今までがまんして、ためてきたおいの気持を、正直に出して、三菱をやめたか」

そして、WさんはTを支えて各職場を廻って歩いているHたち四人の横に、自分も立って、Tの演説をきいてくれた。職場のみんなの方に向い、四人と肩を並べて、誇らしげに上をむいて立ってくれた。係長も作業長もWさんの強い決意をこめた視線に、眼を外さざるをえなかった。TもHも、嬉しくて、感動が胸にこみあげてきた。

「おれたちは、孤立してない！」

三十五人の推せん人たちは、老いも若きも、それぞれに各職場で有形無形の妨害や差別とたたかいながら、じっと、投票日を待った。ある若者の母親は、保証人に呼ばれて息子を推せん人から辞退させなければ、面倒をみないと脅された。母親は毎日、やめてくれと息子に泣いた。もう一人は、同じ重工労組にいる兄から、

「お前のやっつとることは、三菱の屋台骨をゆすつとることぞ」

といわれ、果てしなく家族会議がつづいた。ある年輩の推せん人は、奥さんに泣かれた。

「あんたが停年前になって、なんで、そんげん、会社に憎まれることば、引きうけんならんとですか」

そして、親戚一同からも、迷惑がかかるからやめて欲しいという決議をつきつけられた。このすさまじい切り崩し工作の中で、この年もまた、五人の推せん人が、辞退することになった。職場が、家が、町が、人間同志のたたかひの場となり、修羅場となった。自分たちの代表を選挙で選びたい……ただ、これだけの行動が、三菱長崎造船所では、あらゆる力とたたかひ、傷つきながらも、自分の良心の灯を守る強い意志と忍耐力がなければ貫き通せないのである。

一万五千人の重工労組組合員の中で、三十人の自由立候補推せん人が頑張りぬき、投票の日を迎えた。

投票所そのものが、ついたても、仕切りもなく、各工場や現場控所の机の上で、重工労組の委員や作業長たちが監視する中で、投票させられるところが多い。Tの名前を書くこと自体、心理的に、大変な重圧感をはねのけるたたかひが必要なのだ。

ギリギリの抵抗——五人に一人が三菱と重工労組拒否の投票

開票結果が出た。

Tを執行委員として推した人の数——二千九百八十七票。

およそ、三千人の重工労組組合員がTを執行委員として推せんする意志表示をしたのだ。誰も予想しなかった数字だった。この二年つづきの激しい妨害選挙の中で、これだけの重工労組の組

合員が、三菱と重工労組幹部にノーという意志表示をするとは、考えなかった。五人に一人は、Tとともに行く決意を示してくれたということ——Tは腹の底から欲びと感動がつきあげてくるのを抑え切れなかった。

一年前、Hが初めて自由立候補して、妨害と圧力でひきずりおろされた時から、公然とHを支持して動いた人たちは、みんな、各職場家庭で、さまざまな圧力をかけられた。Tにも最初は、ムチよりアメの誘いがかかった。三菱が、全く、分会員を排除して無菌状態をつくった香焼工場——そこで突然名のりをあげ、正義と変革の旗をかかげたT。彼は会社組織でも有能なエルダーグループのリーダーであったし、青婦協の幹部でもあり、サッカーの選手であり、みんなに信頼されるいい青年だった。

会社は、Tを抱えこんで軟化させようとしたが、それが不可能となると、徹底した排除作戦に出た。仕事は干し、隔離し、サッカー部から追い出し、香焼工場の若者たちといっさい、つき合わせないあらゆる手をうった。もちろん、各作業班各組織を通じてのTたちグループにたいする口を極めた悪罵雑言はすさまじいものだった。それでも、支持する人たちはとことん、追及され、せめられた。

この状況の中で、彼に寄せられた三千票——その一票一票には、この三菱の現実にたいする、一人ひとりの切なくつらい、ぎりぎりの気持がこもっている……三菱帝国の神の声にそむき、上司にも保証人にも血縁にもそむく決意をこめて書かれたTの名前。

Tは、この選挙の中で、Wさんのように、自分の危険を承知で、公然と彼を支持してくれた、

多くの同僚、先輩たちを知った。表面に立てなくてもTのために、こっそり仲間の票を集めてくれた人もいた。がんじがらめにかためられ、完璧にみえる三菱の城の中で、なお、三菱の労務管理と重工労組のやり方にノーと意志表示してくれた仲間が三千——Tは、考えれば考えるほど、自分が重工労組改善の行動にたちあがった意味と役割の重さが身にしみた。

「俺たちは孤立していい。みんな、同じ気持をもっていてくれるんだ！」

Tには、その労働者の気持、仲間の願いがみえてきた。

Tはこれから予想される三菱の反撃の嵐の中で、このWさんたち、多くの先輩、若者たちが自分にかけてくれた気持と願いを実現する日のために、生命をかけてたたかい抜くことを誓っていた。

「三菱帝国を公然と批判する三千票」は新聞もとりあげ、町の話題となった。三菱と新労には不快を通りこした、危機の事態だった。衆議院選挙での社共両党の進出、分会への大量復帰のきざしとともに、分裂によって築きあげてきた三菱帝国の基盤が崩れ始め、なだれ現象をおこすかもしれないのだ。

この四十八年組合役員選挙の結果が、三菱と重工労組幹部にとってなにを意味し、どれほど深刻な衝撃を与えたかは、問もなく、この選挙終了後、一年間、つぎの昭和四十九年の役員選挙の日までの間に、ふたたび、三菱長崎造船所に働く労働者を襲った、異常な事態が雄弁に物語っている。

昭和四十八年から四十九年といえ、高度成長の旗手として、すさまじい設備拡大と増産によ

って、世界の市場を完全に支配した、日本造船産業がようやく、頂点にのぼりつめ、おりから突如襲ってきた石油ショックのあふりで、急速に、不況期に突入していった時期である。

三菱にとって、高度経済成長長期への突入時期に、労働運動の圧殺が、ぜひとも必要な要件であったように、この造船産業の構造的危機もいわれる状況の中で、どうしても、労働者が目覚めたり、起ちあがってもらっては困るのである。

かくて、この一年の間に、労働者を徹底的に、差別し、弾圧し、バラバラにするために必要なあらゆる攻撃が、分裂以来七年間に貯えた、重工労組の行動力と三菱の金と頭脳と組織を総動員して、行なわれた。

私たちは、そこで行なわれた、彼らのやり口を、できうる限り、明らかにしてみたい。そこに現在につながる彼らの考えと手口のすべてが存在しているはずだ。

Ⅱ 新労批判票三千票あぶり出し作戦

——職場支配の実態

1 犯人わりだしのしかけ

昭和四十七年中ころからつづいた、分会への大量復帰の現象、そして年末選挙での社共の進出、さらに四十八年秋の重工労組内での正義の士が三千票を集めたこと。

三菱と重工労組幹部が雪崩現象をおこしそうな、状況のつみ重ねの中から「三菱と重工労組という運命共同体」の危機を感じとり、彼らのいう組織防衛行動を計画的組織的全社的に開始したことは間違いない。

役員選挙の結果が出て間もなく、重工労組のある幹部が、

「自由立候補グループは三千票とって、得意になっていようだが、今に奴らをあぶりだして、ギヤフンといわせてやる」

と喋っていたというし、また、別の幹部は造船関係各職場の委員クラスの組合員を集めた研修会の席上、つぎのような発言をしている。

「重工労組の中で、造船部が組合活動のリーダーシップを握っている。それは、作業環境が厳しいこと、そして、若年労働者が多いことからくる。今度の役員選挙、三千票の批判票のうち、造船部では二百四十～二百五十だから、大半の票が造船部から出ていることになるのだ。われわれはこの票をつかむ必要がある。造船部の中の誰がいったい投票したかを追跡し、明らかにし、三千人の顔触れを割りだそう」

そして、こうした批判票を出したことの反省として、

「重工労組の組合員として、みんな、組織を守るために、どれほど一生懸命に行動しただろうか！ 具体的にどれくらい行動しただろうか！」

と、全参加者に呼びかけたのだ。

とにかく、四十七年から四十八年そして、四十九年の重工労組役員選挙へと、日に日に、各職

場で敵しい、活動家あぶりだしとはつきりした人間の差別・排除が行なわれたことはたしかである。

もちろん、分裂直後から、分会員への差別排除は行なわれていたけれど、まだ、凸凹があったり、職場によって違いが目立ったり、徹底しない傾向もあった。だが、今度は、ほとんど例外なしに賃金や昇格差別、そして活動家を仕事やつきあいのうえで孤立させる人権差別など、徹底的にやられた。そのうえ、重工労組内で推せん人になったり、支持したり、投票したとわかった人間も、同じように排除し、差別し、みんなに恐怖心を植えつける対象とした。こうして、全体として、三菱と重工労組幹部を批判すると思われる人たちをさらし者にして、その恐怖の中で三千人の人たちの大半を攻め落し、踏み絵を踏ませて、彼らの影響から切り離そうというのだ。

では、そのような、一万五千人の労働者の中から、無記名投票した、三千人をみつげだすというようなことが、どうしたら可能なのだろうか。

われわれには想像もつかない人間不信のスパイ政策のやり方だから、つかみうる証拠と人びとの証言から、真実に迫るしかない。

もちろん、投票者の名前を割りだすのなら投票用紙に、肉眼では見えない程度のピンホールをあけておけば、各所属班くらいまでは割りだせるだろうし、そういう手段を使ってまで活動家の割りだしをやる労資協調労働組合の例はいくつか聞いている。三菱でもその例があることも知っている。だが、今、私たちが知らなければならぬのは、もっと、日常的に、労働者を頭の先から足の先まで、二十四時間、三百六十五日管理し、支配する彼らのやり方の原則である。

その基本は、三菱の場合、十五人〜二十人単位でつくられている作業班の管理支配から出発する。一人の作業長が二人の副作業長の協力をうけて、十数人の労働者を日常的にこまかく厳しく管理する。昨年夏で、現場労働者約八千強、監督職約二千強、これに係長、課長や守衛、勤労、安全担当者、管理スタッフを合わせると、労働者三人に一人の管理者がいるということ。そして作業班が集まって、係長単位の管理が確立し、係が集まって課、部、最後に、長崎三菱一万五千人の組織機構の全体が明らかにされるわけである。このぼう大な情報と分析結果がコンピュータにうちこまれ、勤労のカードを労働者の職番でひけば、その労働者の思想・信条・趣味、嗜好にいたるまで、すべて手にとるようになってしまうのだ。

だが、誤解のないように一言しておくが、このように、監視・管理によって人間がとらえられている三菱の組織と世界は、その法則の中で生きる人たちには、全く別な意味と自分の世界創造の欲びさえ存在しているということ。ある新労組合員がいった。

「分会のごと、文句いわんで、一生懸命、三菱のために働けば結局、自分のためになつてす」自分たち一人ひとりが参加して、三菱と新労の方針の中で、忠実に三菱の生産をあげ、邪魔なもの排除することに徹することこそ自分の幸せであり、三菱の繁栄なのだと思ふ人たちが増えつつあり、その方向こそ、三菱が必死に努力している人間づくりの道なのだ。

だが、それでも三菱と重工労組のさし示す、今の人間管理社会を確信をもって進んでいる人たちはまだ限られており、大半は、迷いつつ、三菱の傘の下で生きるためには、出世するためには、いわれる通りにしなければということと生活している人が多いのが現実だろう。

恐しいことは、その人たちが迷いつつ、やらされる行動の中身であり、結果である。

「三菱を批判し、同盟重工労組を批判し、民社党を批判するような人たちは、どんな、政党であれ、宗教であれ、見逃すな！ 職場での行動を監視し、家庭の様子をみんな、自発的に見張ろう！ 監視と排除は、労使協調の民主社会建設のためにこそ必要なのだ！ 三菱の繁栄万才！ 新しい流れの日本万才！」

恐しい！ 太陽の下で、明るい超近代的ビルの中で、そして幸せそうな住宅団地のど真中で、ごく普通のサラリーマンや妻、子どもまでが、自発的な形でやらされる、人間排除・人間殺しの集団行動。「勤めのため、幸せのため」当然のこととして、主婦が井戸端会議をしながらやってしまう、五人組や戦争中の隣組と同じ、スパイ密告の行動。私が、そこにかつてのナチが人の心をつかんだやり口と歴史を思い出すのは、不自然なことだろうか。

後で、具体的に紹介するけれど、こうした恐しい動きの中で忠実に、三菱のために働いている人たちも、いい人たちが少くない。本気で「世界の三菱」をどうしてつくるかに悩み、努力している。そこには、暴力もないし、「競争」や「排除」さえないように見える、穏やかで、恵まれたインテリや、三菱のエリート社員たちが生きている。その「平和で穏かな世界」と背中合わせに存在する、この「修羅と人間抹殺」の世界。私たちは、まず、排除され、抹殺されようとしている少数者と人間の眼から、三菱長崎の生活と民主主義をみつめよう。

第二章 三菱帝国の支配のあり

2 のぞましい労働者の姿——作業長の個人別評価表の実際から

点検項目と評価の実際

ここに一つの資料がある。ある作業長が持っていた、ある係五十人の個人別勤務評価表である。まず、一部を、そのまま紹介する。関係者に迷惑をかけないため、班名・名前は記号とする。

班	氏名	入社年月日	年齢	勤務振	思想関係	交友関係	身なり
〇〇	イ	S・三〇・五・九	四九	積極性が不足している B	はつきりしない面がある B・C	会社内では気がつかない	よし
〃	ロ	S・三二・六・三	三六	まあまあ人並みである。自分から卒先してはやらない C	一部弱い面がある B・C	特になし	よし
〃	ハ	S・三三・七・一〇	元	毎年休暇が足らず欠勤する。仕事の消化量が少ない。きれいな仕事はする。 B・C	特にないようである B・C	一部に注意すべき点あり。競輪にいてる	よし

〃 ニ S・三・六・五三

〃 ホ S・三・八・二〇元

仕事はよくやるがミーティングでたまによくないことを発言する。

分会である。

若い者がひきこまれないように特に気をつけている。

良し

×× ハ S・三・四・二〇四

〃 ト S・三・七・八三

仕事に積極性が少ない。定時退場が多い。始業が遅いきらいがある。

分会である。

同一係内に仲間がいるようである。

良し

△△ チ S・三・六・七三

〃 リ S・三・二〇・三

作業時間中他の作業者のところへ行ったり話すことが多い。

時々、間違った考え方や英雄気を取ることあり。

分会組合員と仲が良く時々話している。

普通

積極的な行動をとっている。若年の指導をする。

思想は健全で、組合運動に協力的である。特に選挙はよくやる。

特に気になるほどではないが、親戚に思想のちがった人たちがいる。

普通

不平が多い。時間励行は不足がち。

特別の思想はもっていないが協力的でない。

役選の推せん人としてその後につきあっているようだ。

普通

△△ ヌ S・三三・四・五 三三

A
仕事の面で積極性
がもう少しほしい
時間励行は良好

A
組合の委員を勤め
ていて積極的でよ
くやる

健全である

頭髪が
長すぎ
る感じ

このリストは、各班毎の一覧表になっており、係単位で各作業班の班員の状況をつかみ、労務管理上の資料とするために作られたものだ。したがって、表現はある程度整理されており、各作業長はもっとキメのこまかいメモもっている。

いくつか、気がつくことをひろってみる。

まず、評価されるのは、勤務ぶりと思想関係の二つの側面である。交友関係が重視されるとともに、身なりがとくに一項目をもっている点は、いかにも、長崎のエリート会社であり、天下の三菱らしい項目である。一番最後の若く模範的な重工労組委員であるヌが、長髪について注意されているのも面白い。

つぎに、評価ランクはA B C Dの四段階にわかれていて、Aは組合活動に熱心で、委員やリーダーの活動をしている人間に与えられ、Dは分会員に与えられていることは、はっきりしている。重工労組内の役員選挙の自由立候補推せん人になった人たちも、Dにランクされている。ごく普通の重工労組の労働者がBで、なにかしら、問題というか、作業長の尺度から好ましくない点をもっている人たちはCにランクされているのだ。

忘れてはならないことは、この評価全体が、仕事ぶりより、思想関係組合活動関係の評価を基準にして考えられているということ。すなわち、分会員の場合は、思想もDだが、仕事もDとさ

れることがほとんどであり、仕事でCをつけられる分会員は班・係はもちろん、誰でもみとめるほど腕のいい人たちであるということ。

リも技術学校出身の大変腕もよく、人望のある労働者だった。ちなみに、リの場合、毎月の賃金の成績系数は〇・九七で平均以下である。この成績系数は、このリストの評価A B C Dを基準に決められるはずで社員賃金規則の中に「最高「一・一二」最低「〇・八八」とし、原則として職群等級別に平均「一・〇〇」」と決められている。わかりやすく説明すると、〇・八八を最低として、〇・〇三づつあがっていき、〇・九一―〇・九四―〇・九七―一・〇〇―一・〇三―一・〇六―一・〇九―一・一二となるが、ほとんどの人は、〇・九四から一・〇六あたりに入ってしまう。この点、現在すすめている分会員の賃金実態の調査ではほとんどが成績系数〇・九四、ないし〇・九七が七割ほどで一・〇〇が三割弱、例外的に一・〇三があるということ。分会員で、一・〇三は、社内一というような実績をもち、誰がみても、他との均衡上、仕方ない平均点にしているということなのだ。重工労組員は一・〇〇以上の人たちが圧倒的多数であることは間違いない。これが、この系の査定ランクでいえば分会員はDがほとんどという状況の反映と考えられる。

分会員と反対に、重工労組の委員をしているヌの場合、様子をきいてみたら、仕事はちゃらんぽらんで、重工労組の派手な活動ばかりしているという班内の評価なのだが、仕事の評価もAになっているのだ。

もう一つ、注意する必要があるのは、Dを除くと、要注意人物のランクであるCの内容であ

る。

個人別にみると、勤務ぶりも思想関係もCとされている、へ、ト、リ、の三人の評価を読むと、会社職制に嫌われるタイプの特徴がわかる。

トは分会員や活動家に近い警戒をうけているようで、作業時間によそへ行って話すこと、間違った考えを持ち、英雄的に行動し、分会員と仲が良いということが挙げられている。リの場合、は定年過ぎで、とくに思想はないが、不平が多くて、時間励行が不足しているとみられており、中高年層の人に多い評価であろう。分会に復帰した岡田さんたちの場合も、ほとんど、この状況におかれていたに違いない。

三菱が要求する労働者像——ランクの中から

このCのランクにされた人たちの要素を、思想と交友関係の面で列記してみる。

“不平をいう。間違った考えをもつ。英雄気どりで行動する。誰とでも話をする。人の噂をする。はつきりしない。”

親戚に思想の違った人がいる。推せん人につきあう。分会員につきあう。競輪に行く”

さらに、仕事ぶりの面で見ると、つぎのようになる。

“時間を守らない。定時退場が多い。始業が遅いきらいがある。ミーティングで良くない発言をする。年次休暇をよくとる。欠勤する。作業中に誰かのところへ行く。誰かと話す。仕事の消化量が少ない。卒先してやらない”

わずか、十人ほどの班員を分析しただけなのだが、まことに恐いほど、三菱が要求する労働者の理想像と、好ましくない像とが浮かびあがってくる。

会社にいい評価をもらうためには、

“分会員や活動家とは口をきかず、親戚のおかしな思想の持主とも絶交し、会社では、人と親しくつきあわず、話もしないようにし、もっぱら、時間より早目に仕事をし、人より沢山仕事量をこなし、さらに、仕事以上に、重工労組の活動家として活躍すること。もちろん、有給休暇もあまりとらず、欠勤などは絶対しないように、いつでも、人より少しでも遅くまで、作業現場にいるように心がけよう”

というふうに、二十四時間行動する三菱社員になれるということになるのだ。
さて、つぎに、このようにして判定した、この係全員の総合的ランクづけの表をみてみよう。

○係分析表

(イ) 四十才以上

思想関係

勤務態度			
D	C	B	A
		3	A
	6	9	B
2	8	7	C
1	1		D

(ロ) 四十才未満

思想関係

勤務態度			
D	C	B	A
	2	3	A
		3	B
	3		C
1	1		D

第二章 三菱帝国の支配のアミ

かくて、この係、五十人全員の成績ランクと分布図ができあがった。この結果について係として、つぎのような問題点を出している。

問題点(第〇係)

- ① 思想的にはっきりしない者が多い。
- ② 高年齢層に特に多い。
- ③ 思想的に悪い人は勤務も悪い。
- ④ 過去の選挙の結果と思想的構成が似ている。
- ⑤ 各ランクCの人とCの人と、友人関係にある。

⑥ 班員の友人関係を作業長が知らない

この分析で、気のつくことは、この係ではとくに、中高年齢層の思想が悪いことに頭を痛めているということ。そして、の部分は、私たちの「三千票をどうしてわりだすのか」という疑問に、直接答えてくれる中身を、語ってくれているのだ。

この係では、明らかに、過去の重工労組役員選挙の時の、各人の投票の中身をつかんでいることはたしかであって、一人ひとりの思想の動向を、投票結果と比較しながら、注意していることになるのだ。こうなれば、役員選挙の投票の中身を知ることなどは、別に、驚くようなことでもなくて、三菱は、なにかもつかんだ上で、手をうってきているということがはっきりしたわけだ。

したがって、重工労組の幹部が、委員たちにむかって、三千票の中身を追跡してつかもうなど

と呼びかけるのは、いい茶番であって、要するに尻をたたいて行動させるためにハッパをかけたに過ぎないのだ。つまり、選挙結果に限らず、必要があれば、各係長作業長クラスと、勤労関係者と、組合の委員クラスが集まって情報交換すれば、どんな活動家対策でも投票させない工作でも、忠誠を誓わせる脅迫でも、どんなことでも自由にやれるのだ。

恐しい。本当に恐しい。ここまで、とことん人間を調査し、スパイし、管理し、操作する力と組織をもった三菱重工の現状——われわれはまず、事実をはっきりととらえよう。

3 職場づくり人間づくりの実際

——監督職での研修内容から

こうして、できあがった各班、係の分析をもとに、つぎに、課全体で、どのようなことに力を入れ、労働者支配の手を打ってくるのか？

つぎに、ある課の監督職研修会のメンバーとスケジュールを紹介しよう。

1、日時 ○月○日

場所 於 太郎の家

2、メンバー

課長、両係長、主任、担当スタッフ

作業長、副作業長

第二章 三菱帝国の支配のありさま

3、研修会スケジュール

時間

内容

メンバー

アドバイザー

第一日目 一八・五〇～一九・二〇

課長の話(最近の情勢)

全員

一九・二〇～二〇・〇〇

勤務情報

作業長グループ

二〇・〇〇～二二・〇〇

班編成替えによる人脈図、政治地図の作成

作業長グループ

両係長

二〇・〇〇～二二・〇〇

副作業長としての現状の問題点

副作業長グループ

主任スタッフ

第二日目 八・〇〇～一一・〇〇

人脈図、政治地図の発表、個人別指導について討議

作業長グループ

両係長

八・〇〇～一一・〇〇

副作業長としてのあり方、具体的行動について討議

副作業長グループ

主任スタッフ

一一・〇〇～一二・〇〇

副作業長グループの発表討議

全員

この時の研修の主要な眼目は、ある課の合理化をとまなう、人員の配置換えを行なうにあたっての、新しい人脈図と政治地図の作成と、それにもとづく個人別指導の中身までを明らかにすることだった。

すなわち、分会員や不満分子をどのように配置し、思想的にフラフラしている中高年層や若者を誰と組ませるか、一人ひとりの個別指導を、今後、誰がどのようにやるか、その辺の具体案を、作業長、係長でつくりあげて、全員で検討し、責任ある組織編成と目標をつくりあげるのだ。あわせて、作業長の手足として、班員を掌握していく副作業長の行動のあり方を、具体的実践的に

編み出すこと。

こうして、各作業長、副作業長が各班の中で、なにをにらみ、どう行動したらいいかが、明らかになる。

つぎに、各作業長のあり方について、ある課の作業長教育のメモから拾ってみよう。

『○職場規律の維持について

- ① 規則は絶対守らせるとの決意をもて、憎まれることを恐れるな
- ② 若者は注意されることを望んでいる
- ③ 不公平な扱いはやめよ
- ④ 部下の声に耳を傾けよ
- ⑤ 集団決定を活用せよ
- ⑥ リーダー 先輩を通じろ
- ⑦ 個人の好みや主観的判断を伴うものは無理じいするな
- ⑧ 自主管理、自己統制をめざせ』

ここで、注目していいことは、三菱の現場では、作業基準についても、安全基準についても、やたらに規律、規則が多いのは有名だが、そのことを、はっきり裏づけているし、とくに若者たちを規律で鍛えあげること、重点が置かれていることがわかる。そして、どうやら、最近の若者たちには、人より少しいい条件を与えながら、思いきって、ひっぱたけ”という、高級スバル

タ戦術を、確信をもって進めつつあることもわかる。

「ぬるま湯につかって、腰抜けの親や教師にあきあきして、学校の差別選別で精神的に傷ついた若者たちには、ハードトレーニングと肌と肌のぶつかりが最高」と考え、職場でもしめあげ、研修でも、むつかしい教科書、荒っぽい肉体訓練で、分会員とたたかう訓練をするのだ。

もう一つ、決定的に重要な特徴が、⑥と⑨の項目に、表現されている。いかえると、「なにをする時にも、会社や誰かにいわれたからするのではなく、自分の意志と判断でやる」という考えや空気を職場につくることを、三菱は大変重視しており、当面の職場づくり、人間づくり、分会対策、などの根本をここにおいていると考えられるのだ。

分会員や活動家を排除する時も、決して、作業長や新労幹部が直接行動はしない。必ず、作業班員一人ひとりが、ミーティングでの意志表示を言葉でさせられ、その言葉通り、行動させられる。

「分会員は生産妨害者であり、企業の敵である。だから、排除しよう。手を下したり、乱暴に首を切ることは法律や世の中がうるさいから、口をきかずに、仕事も隔離して、本人がいやになつてやめていくようにしむけよう。みんな、そうしよう」こんな風に、ある日のミーティングで決められると、翌日から自分の責任として、行動しなければならなくなるのだ。

「経営参加」（三菱を経営している一人だという意識）の思想といい、「自主決定」の思想といい、民主主義の原理を利用しながら、労働者の「自由や権利」の思想を眠らせる新しい支配の論理といえる。

もう少し、労務管理に関係する項目を抜き出してみよう。

『○労務管理上の役割』

- ① 部下を危険思想から守る
- ② 部下を正しい労働観組合運動へ導く
- ③ 健全な組合の育成発展に協力する

○労務管理の具体的展開

- ① 日常の監督・指導
- ② 副作業長の活用・育成
- ③ 個別指導の推進・検討会
- ④ エルダールの育成・活用
- ⑤ 家庭訪問（特に若い層）

○グループ討議の内容

- ① 作業割当
 - ・班内に他組員（注・分会員のこと）がいる場合
 - イ、若手は他組員とは組ませない
 - ロ、組ませる場合は信頼のおける若手をつかせる
 - ハ、他組員は出来る限り一人作業をさせる
- ニ、他組員は責任ある重要な作業は避ける』

ごく関係のある項目だけを選びだしたのだけれど、いかに、三菱の職制が、分会員を恐れ、と

くに、若い労働者と接触させないように、最大の注意を払っているかが、わかるだろう。そして、作業長と二人の副作業長、それに結びつく、数人のエルダー（年長者）が、若者を掌握する基本部隊となっているのだ。エルダーは通常一人ないし二人のヤンガー（若者）の兄貴分として、仕事から遊びにいたるまで一緒に行動することを要求される。

簡単にいえば、ある若い労働者は、日常的に、エルダーと行動させられ、副作業長に監視され三月に一度は、作業長の家庭訪問を受ける仕組みの中にいるわけだ。しかも少しでも危ないと知られたら、毎月、作業長が家に訪ねてくるのだ。これでは全く、思想どころか、うっかり女の子ともつきあえない心境になる若者がいるのも当然である。

Ⅲ 支配の組織——『友愛会』・地域組織

1 新しい差別と支配体制——徹底した人権差別の実際

危険人物をあらゆる場から叩き出す

三菱が分裂後八年にしてこれまでふれてきた事実の教訓をふまえてあらためて打出してきた労働者への弾圧、差別政策の特徴は徹底した人権差別であるといえる。