

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。

完全に労働者を握ったようにみえた重工労組の内部から一挙に三千の批判票が出たことよって、今までくすぶっていた労働者の不満に火をつけ、深刻化していく不況合理化の中で、重工労組への不信が拡大し、労働者の危機を救うのは全造船分会のような労働運動をすることだと、みんなが考えだすようになることを、三菱は最も恐れた。重工労組幹部は、自分たちの存立基盤そのものが崩れ去る危機意識に脅えた。

かくて、その危機打開のやり方を、三菱の誇る、労働者管理の近代的科学的組織と重工労組の組織が総力をあげて、すべての危険な人間を職場地域をとわず、あらゆる人間的接触の場から締め出す方向に求めた。

それまでは、近松さんや川宿田元委員長の場合に典型的にみられたように、仕事を与えないで孤立させるといふ、仕事上の差別と、ほとんどの人たちが経験している昇給昇格の差別が、最も多い差別の形だった。

だが、四十七、八年から始まった差別のやり方は、冠婚葬祭だけは除外した江戸時代の村八分よりひどい村十分差別だといわれるほど、実に、徹底した、人間無視の人権差別だといえる。

職場で目立った変化からいえば、ビラや職場新聞をとらない傾向がひどくなったこと。朝晩、分会員や重工労組内で睨まれている人たちにたいして挨拶をしなくなったこと、そして、ほとんど口をきかなくなったこと。

「朝、門前で、ビラをさしだして、お早うございますといっても、手も出さんしソッポをむいてしまう。職場ですれ違っても、眼をそらして、すうっといってしまふ。ほんのこつ、頭にきて、

第二章 三菱帝国の支配のアミ

ぶん撲ってやりたくなくとですよ」

分会員は多かれ、少なかれ、こういう体験と、腹わたの煮えくりかえる実感を何度も、体験している。

「おいどんは、いつかは、三菱に仕返ししてやる、労働者同士はいつか一緒になれると、思うけん、がまんしとつとです。正直にいえば、課の中に一人や二人、ぶち殺してやりたかと思う、職制や重工労組の役員がおつとです」

幸町工場のある若手の労働者が、眼をうるませていった時のすさまじい気迫を、私は忘れることができない。

昼休みに係や班でやる、レクリエーションや集まりにはいれないし、社外で行なう行事や忘年会、新年会からも外す。分会員はもちろん、重工労組内の要注意人物たちも、すべてから外され、わずかに出ることを許されるのは、重工労組の組合大会と、全体の運動会くらいのものである。

ある分会員は、親睦の旅行から外されていたが、たまたま自分が旅行した時に土産を買ってきて、班の人たちに食べてくれとって渡した。だが、三日たっても、一週間たっても、その菓子箱は手もつけられずに、ほこりをかぶってそのままになっていた。

忘れてならないことは、こういうひどい仕うちが、前述したように、その班のミーティングで話しあわれて、自主的に、みんなで決定して行なわれるということである。

「いやだと思ふことでも、十五人の人間が一人ひとり意見をいわせられる。反対するわけにいかんし、昔のように黙っているわけにいかん。黙っていれば理由をしつこくきかれる。賛成せんば

ならんとです。班の決定ちゅうこつになつて、明日から実行せんばならんようになり、実行され
とるかどうかを、作業長や副作業長に、監視されるわけです。いやもおうもななかせす」

ある重工労組の若者が、話してくれた。別れ際につきぎのようにつけ加えた。
「職制だけでななかせす。一番恐しかとは、同僚でもエルダーでも、誰かに密告されるちゅうこつ
です。みんな敵ですたい。余計なことはしゃべらんこつですたい」

分会員を孤立させる三つの形態・プライバシーの中へも

もちろん、人間関係だけでなく仕事のうえの差別もさらに激しく、広範に行なわれるようにな
つた。班内のZ・D会議やQ・C会議に出させなかつたり、安全推進委員から除外したり、技術
革新にもなう新しい技術講習や資格取得試験の機会を与えなかつたり、さまざまな形で、攻撃
をしかけてきた。

さらに、除外の形も複雑になり、あるものに参加させないだけでなく、分会員などの入ってい
る班の親睦会やザル碁クラブやサッカークラブそのものを解散させてしまうケースもつきつぎに
あらわれた。

分会員を孤立させる形態は、大別して、三つくらいの形があるようだ。一番多い形は、分会員
を一人ずつに切り離して、作業班全体で監視し、集団行動ができないようにするやり方。さら
に、幸町工場の杉本さんが倉庫に一人おかれてるように、みんなのいない場所に隔離し、原
価、工期に関係ないような仕事をさせるやり方。そして、分会員が多くて、そういう切り離し方

ができない時は、造船の外業関係にみられるように、分会員だけ、五人、十人と固めてしまいうやり方をとる。バイ菌をかためて、外に拡がらないようにしようということなのだ。

これだけ、がんじがらめに縛りつけられたうえに、会社の門を出てからも、差別排除の力は追いかけてくる。それも、会社の外で行なうレクリエーションや行事への参加はもちろんのこと、全く、個人的なプライベートの中へも容赦なく入りこんでくるのだ。

長崎の周辺には、新興の住宅団地がいくつもあるが、重工労組の家ばかりある中でぼつんと一軒ある分会員の家族は、近所づきあいから除外され、地域の子どもの集まりに、分会員の子どもだけ呼ばれないケースも出てくる。朝晩の挨拶から、災害の時の緊急避難まで拒否される時の家族の辛さは、職場での父親の苦しみ以上かもしれない。子どもたちにとっては、なぜ隣近所の大人や同級生から、冷い眼でみられるのか、理由がわからない。

船渠課の田中安一さんは、八人の職場の同僚たちに家の引越し加勢を頼んでいたのに、前日になって、六人が断ってきた。長崎は急勾配の坂道が多く、道も狭く入り組んでいるため、引越しには大勢の人手がどうしても必要で、引越し加勢は友人知人の大切な仕事になっているのだ。加勢にきてくれた二人の同僚にきいて、作業長が、「田中のところに加勢にいくな」といった事実が明らかになった。

自由立候補の当人、Tさんにたいする嫌がらせ排除は、結婚問題で頂点に達した。Tさんの恋人、Y子さんは一流生命保険会社の長崎支店に勤める明るいお嬢さんだった。二人はサークル活動で知りあい、結婚を考えるようになった。Y子さんは、Tを通じて、三菱の実状がどんなもの

か知るようになった。今まで、何不自由なく、会社を経営する両親の下で育てられ、考えてもみなかったことだけれど、二人の愛の問題を通してに、大企業の職場の真実を考えるようになった。TはY子さんの家族にあり、二人の結婚の話をした。だが、返事は冷たかった。やはり彼が自由立候補をして、三菱に弓をひいた人間で、過激過ぎるということだった。

Y子さんも、両親から、Tとの結婚には反対であることをいわれた。親戚や知人から、Tについて無責任な噂やかげ口をいわれて、何度、口惜しい思いをしたことか。会社の上司たちにも、いろいろいわれた。Tは、狭い長崎では、あまりにも有名な要注意人物になっていたのだ。

「好き同志の二人が一緒になるのに、どうして、こんなにも悲しい思いをしなければならないの……現代の長崎だというのに……」

Y子さんも、Tも苦しんだ。Y子さんは、とうとう、会社をやめても、Tと結婚することを決意した。世話になった人たちに迷惑をかけず、Tとの愛を貫く道を選んだのだ。

Tは、香焼工場の課長をはじめ、同僚知人みんなに、結婚の招待状をだし、自由立候補の仲間たちと一緒に、披露宴の準備をした。

やっと、漕ぎつけた結婚の当日。Tの願いもむなし、招待した人たちの多くが姿を見せなかった。五人だけが、Tとの友情を守って、係長や作業長の注意にもかかわらず、出席してくれた。その一人、L君がいった。

「おいはTさんの考えとは別、ただ、結婚おめでとうの気持で行くだけで、作業長にいうてきたとばい」

Tさんはこみあげてくる歡びと怒りをかみしめるのに苦勞した。それにしても悲しい。職制たちが、Tの所屬している課全体で、Tの結婚式には行くなと、一人ひとりの若者に釘をさして歩いたのだ。

「なぜ、なぜ……結婚の日まで……」

Tさんは、自分の身にふりかかってみて、初めて、人間の一番、大切にしたい、愛の生活にまで、づかづかふみこみ、友情も肉親の情も踏みじる三菱への憎しみに震えた。自分の生き方には悔いはないけれど、両親やY子さん一族を悲しませることが辛かった。

Yさんの職場の友人たちはきてくれたけれど、披露宴の始まる前に帰ってしまった。会社の上役たちに、こんな風にいわれていたのだ。

「あんな活動家の結婚式には、披露のスピーチや歌などで、いろいろ悪い影響を受けることが多いから、早目に引きあげなさい」

三菱の意志は、長崎の大企業支店の女子社員教育に、ストレートに生きていたのだ。

Yさんの両親が、二人を許し、ころよく、みんなに挨拶してくれたのが、救いだった。Yさんのお父さんが挨拶した。

「TさんとY子は、山を愛し、山で結ばれ、本日、新しい人生を踏み出すことになりました。仲間のみなさんの匂い、緑がもえ、若草の香りがただようみなさんの友情の中で、そして造船所の溶接の火花がとびちり、サッカーの汗にまみれたみなさんの友情の中で、こんなにもすばらしい人生の出発をさせていただけることにはたいし、親として心からお礼を申しあげます。二人は、幸

せです……」Tは嬉しかった。涙があふれた。三菱の力で、人間の愛がこんなにも傷つけられた瞬間に、今まで閉ざされていた親の気持が、子どもたちのために開いてくれた。Y子さんの眼にも涙があった。

2 労働者を二十四時間監視する組織——『友愛会』

このように、分会員や活動家を監視し、差別することはもちろん、労働者全体を、二十四時間管理することを目的として生まれた、同盟重工労組の外郭組織が「友愛会」である。

友愛会は、もともと、民社党議員の選挙母体、とくに、三菱出身の小宮武喜氏の支援組織として発足し、その会則には「友愛と信義で結合される会員によって、小宮武喜とその同志の政治活動を支援し、会員の豊かな生活向上をはかることを目的とする」「長崎一区の居住者および事業所を有する者で組織する」と定めている。法人会員二百社、個人会員四百人で四十八年十月に発足し、急速に、三菱内外に下部組織をつくっていった。

以前は、三菱では各係・班毎に、全員参加の親睦会があって、班内の親睦行事は、すべて、ここで行なわれていた。もちろん、分会員もここに参加して、組合所属はちがっていても、こだわらなく、同じ労働者として、酒のみ、旅行にいていた。作業上の班のミーティングも親睦も顔触れは変わりはしなかった。だから、組合のことさえ、触れないようにしていれば、親睦や人間的つきあいはそんなに気を使わないでもできたのだ。むしろ、ふだん、重工労組の教育で「破

壞分子で鬼のような”といわれている分会員と、忘年会やレクリエーションの機会につきあつてみて、歌もうまいし、人づきあいもいしと、あらためて考ふる若者たちもいたのだ。

会社と重工労組は、それがこわくなつて、「友愛会」設立の方向をうちだし四十八年末までには、ほとんどの職場で、分会員と重工労組内の氣にいらぬ人間を排除して、各課毎の「友愛会」をつくりあげた。その過程で、当然、全班員でつくつていた親睦会は解散したので、分会員たちは、新労組合員と触れあう場を完全に絶ちきられてしまったのだ。

ある課の友愛会会則の第二条、会員の資格と範圍の項目でつぎのように決めてゐる。

”本会は同盟造船重機労連三菱重工労働組合長船支部組立課組合員で友愛と信義で結合される者によつて構成する”

この規定で、分会員を排除するとともに、の条件によつて、自由立候補運動をしたような人たちは、「友愛と信義」で結合されない人たちとして、友愛会活動からも排除されることになるのである。

こうして、それ以後は、職場および家族をつなぐ行事は主として、友愛会がとりしきるようになり、重工労組の活動と相まつて、労働者の二十四時間、三百六十五日を管理する役割を果たすようになつた。

「友愛会」活動が分会員たちを排除した中で、経営者職制と労働者を組合のわくを外して一つにし、結果として、労働者を二十四時間管理する役割を果たしているという事実は、つぎの、資料をみても明らかである。つまり、会社としては「組合への干渉」といわれることを気にしない

で、労働者の中に入れるようになったわけだ。

これはある課のブラザーシステム（エルダーによるヤンガー指導の制度）の資料である。

表題に「ヤンガー属人表」とあり、班名、ヤンガーの氏名など、エルダーの名前が書いてあり、その下に、指導内容が、十一項目にわたって書いてある。

(1)職場生活での指導 (2)私生活での指導 (3)社外ミーティング (4)相談 (5)班行事の参加 (6)課行事の参加 (7)所行事の参加 (8)組合行事の参加 (9)各種研修会の参加 (10)思想指導 (11)その他（健康・出勤状態など）。

そして、その後、指導や参加の状態が記録されている。

- 8・24 エルダーの立場、ヤンガーの勤めなどについて指導（休時間）
- 9・20 思想指導及健康状態など（休時間）
- 9・25 エルダーヤンガー全員によるソフトボール大会（〇〇小学校）
- 10・3 ヤンガーの家庭訪問
- 10・15 ヤンガーの私生活の相談（休時間）
- 11・1 〃（休時間）
- 11・3 重工労組大運動会
- 11・10 友愛会若手社員ソフトボール大会
- 11・25 三係ソフトボール大会
- 12・1 思想指導（休時間）

これは、約三月ちょっとの間のエルダーとヤンガールの接触の実態が記録されているわけで、思想指導が二回、私生活の相談が二回、家庭訪問が一回、そして、四回の行事への参加という内容だが、大事なことは、このようにして、この若者の私生活は常に監視され、行事への参加をチェックされ、すべてが、作業長のところに報告されて、成績査定、昇格登用のデータにされるということ。そして、これを記録したエルダーもまた、その能力と忠誠度を、この記録と実践の中で点検されるのだ。

3 地域組織を選挙で固めろ

身近かに感じる日常のつながり

各課毎に作られる「友愛会」組織と並んで、重工労組が力を入れているのは、地域組織である。昭和四十三年に初めて、地域組織に手をつけて以来、選挙のたびに、小宮民社党代議士の集票組織として、会社および重工労組の基本組織とタイアップして、つくられてきた。現在は長崎市周辺で五十ほどの組織をもち、各小学校区毎につくられているのが特徴である。校区毎に役員が選ばれ、青年部、婦人部などとタイアップして、その校区内の三菱社員、重工労組員を動かし、機関車の役割を果たすのだ。

たとえば、新興団地をかかえている福田校区では、今年になって、情宣部をつくり「ふくだ」

という機関紙を発行したが、あいさつの中に「これを機会に、福田校区組合員相互の連携をさらに深め、情宣部に対するご協力を切におねがい申しあげ、『小宮勝利』を日指し、今後とも地域組織活動に絶大なるご支援を念願する次第です」と書き、さらに、三菱出身の県議・市議連名で、今まで、一部の役員にひっぱられて動いてきた実状を反省したうえで、必要なこととして、つぎのように訴えている。

「お互いに共通する理解と納得のなかに、全員が一致協力して活動に参加し、推進していくことではないかと思えます。このためには、適格な情報、或いは指示が全員に伝達される、ということではないでしょうか」

要するに、まだ、福田校区五百の重工労組員がバラバラだから、小宮当選のために全員が動いて、情報を流し、上からの指令で、みんなが動けるようにしたいということなのだ。

もちろん、だからといって、三菱と重工労組幹部は、ただ、選挙の時だけ尻を叩いてもみんなが動かないことはご存知である。だから、地域婦人部が集まって、民謡大会を開くとか、三菱球場で、家族ソフトボール大会を開くとか、団結意識を高めるのに懸命である。

組合としても、育英援助資金制度を作ったり、四月には、四千五百円までのランドセルを新入学児童にプレゼントしたり、家族要求にこたえることに気を使い、三菱と重工労組あつての暮らしと人生という意識づくりに懸命にとりくんでいる。そして、どんな場合にも、分会にたいする攻撃を一言ずつ、つけ加えることを忘れない。重工労組家庭版機関紙「だんらん」七十六年二月号にのった、ランドセルプレゼントのお知らせの最後はつぎのようになっている。

第二章 三菱帝国の支配のアミ

考えられなかったことです」
この写真やカットをふんだんに使った十六頁の家庭版機関紙「だんらん」が、職場地域を含めた情報活動の主力になっており、地域組合員が一軒一軒にこれを配布して歩く。内容は、会社や重工労組の路線植えつけの間に、必ず、分会批判や反共記事をちりばめ、全体は、家族のだんらんを主軸にするという、なかなかうまい新聞づくりをしている。慶弔はもちろん、家族ぐるみの



ニコニコと各家庭に配布一同盟重工労組機関紙

「これは新労結成後、万人は一人のために」、一人は万人のために「お互いに助けあおうとして確立された」「共済扶助規定」によるものです。
ストライキを乱発し、組合費のほとんどを注ぎ込んでいた旧労（分会のこと）時代には

組合員の声や動静が、写真や記事でクローズアップされ、読みやすく、安心できる情報媒体として、新労組合員の家庭の中に、次第に深く入りこんでいるのだ。

そして、ここで忘れてならないことは、重工労組が地域組織を大切にし、一軒一軒組合員が新聞をとどけ、声をかけ、めんどろをみていく活動に、大きな比重をおいているという事実だ。学校でも会社でも、競争選別社会の中で人間がバラバラにされ、暖い人間関係が失なわれていく状況の中では、雨の中でも風の中でも訪ねてきて様子を聞いてくれる人が、人間らしい人になるのだ。

少なくとも、月に一回、必ず、重工労組と民社党と三菱が訪ねてきてくれるなら、どこか遠くで難しいことをいっている分会や社会党や共産党より、小宮武喜氏に入れようということになるのが、庶民感情だということ。昔も今も、自民党はこの理屈ぬきの世話役活動で人間の心をつかんできたが、今や、民社党が大企業の力と組織とタイアップして、新しい世話役活動を始め、若者や主婦の心をつかんでいる事実を、われわれはもっと重視する必要があるだろう。

つまり、分会と分会員一人ひとりが、どんなに、大切な人間のたたかいを行ない、差別弾圧にたえて、正しく清くたたくたかっていたとしても、どこか遠くで叫び、身近にいないし、世話役はもちろん、話しかけてもこないとするなら、それは、多くの新労組合員、家族にとって、よくても「無縁の人たち」、現実には、「恐しいアカの思想にかぶれた、ひねくれ者の集団」ということになされてしまうのだ。

分会の過去と現在を身体で知っている中年以上の人たちの本心はともかく、全く、頭から三菱

の洗脳教育、分会排除思想で育てられた若者たちにとっては、分会など、よくて「どうでもいい存在」、現実には「出世のさまたげ」抹殺してもいい組織」ということになってしまふのだ。それでなくても、知識も体験も貯金していない若者たちは、眼の前にあることしか見ない一般的风潮をもっているのである。学校教育の力が弱く、民主主義教育が空洞化しつつあるから「世界の三菱」の仕事や地位や金や女や小さな夢にさえ結びつく、具体的な教育や訓練の方が、若者たちには、理想的ではないにしろ、たしかに目に見え、手に握れる世界になるわけなのだ。

一石三鳥の選挙活動——労務管理のパロメーター

こうして、重工労組地域組織は、しだいに深く、広く、組合員家族の心をつかみ、下請け関連企業に働く人たちや周辺の住民にまで、その影響力を拡げるようになる。

いざ、選挙ということになれば、この組合の地域組織と、友愛会を中心とする後援会組織が、がっぷりかみあって、まことに組織的で、ちみつな票読み機構ができあがるのである。

「選挙は、ふだんの労務管理がどれほどうまくいっているかを見るパロメーターであり、労働者の企業への忠誠度をはかる踏み絵の時である」

鉄鋼の新日鉄八幡でも、自動車のトヨタでも、造船の長崎三菱でも、このような、労務管理と選挙の意識的結合は、共通した現象であろう。

長崎三菱では、まず、会社のライン組織そのものが、友愛会組織と結びついて、基本的な票読み後援会活動を行ない、同時に、重工労組の地域組織が、組合員の分布を掌握し、婦人部青年部

の役割を追及しながら、その地域の票読みを深める。外郭部隊としては、青年行動隊が、手足の活動や切りこみの役割も果たす。これらの要素を適確に使いわけ、重層的に重ねあわせてゆけば、選挙技術としては、一軒の重工労組員や下請け関連労働者の家に、三度、四度の票読み訪問が可能となり、まことに固い選挙活動が可能になるのである。

長崎に隣接し、世界一の香焼工場がある、香焼町は、三菱の新しい領地であるにもかかわらず、長くつづいた、革新町政の町として知られている。この前の町長選挙では、三菱が、社員や下請け組織を使って、一気に、三菱の意志で動く保守町政を作ろうとして、あらゆる攻撃を仕掛けた。下請けには革新町長を支持すれば仕事をやらんといつて脅し、三菱社員を選挙運動に送りこみ、町の辻々に張りこませ、革新町長派の動きを監視したり、それこそ三菱の組織と地元保守派の力を総動員して、ありとあらゆる権力選挙を展開したのだ。こんな世の中の常識からみれば、ひんしゆくをかうような企業選挙を展開できるのも、そのエネルギーの根源は、ふだんの友愛会活動、組合地域組織、そして「世界の三菱」の栄光と確信があるからこそである。

少なくとも、多くの三菱社員にとっては、分会や革新政党からの抗議や、マスコミの一時的な批判にたえても、三菱と重工労組のいう通り動く方が、長い眼でみて利益になると思われるのである。

とにかく、今や、選挙はサラリーマンの人間的魅力と能力とを發揮し、その成果を正確に会社に採点してもらえる、またとないチャンスであり、戦場である。

三菱から見るとは、選挙とは、思想の踏み絵を行なう時であり、会社への忠誠度を知るまた

となない場であり、その結果が、強力な大企業支配の政治組織になっていくという、一石三鳥のすばらしい日常闘争そのものなりということなのだ。

IV 新労一万五千を支えているもの

1 豊富な新労組合員の利益

——はっきり分れるソンとトク

出世・仕事・給料・出張……その他のトクの実際

それにしても、三菱社員の大半をしめる新労の組合員は、なにを考え、なにを目指して日々、生活しているのだろうか？

たとえ会社の仕事であり、新労組合員の任務であるとしても、分会員の行動を監視したり、新労内の批判分子を村八分にしたりすることは、普通の人間感覚からするならばとてもやりにくいことである。それは、スパイ密告といわれるたぐいのことであり、権力をかさねきた悪の横暴、あるいは、よくいっても、弱い者いじめといわれるようなことなのである。

そのことをやってのける人たちの考えていることはなにか？

人によって、考え方の違いや信念の強弱があることもたしかである。疑いをもたず、信念をも