

とない場であり、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、権力をかさにきた悪の横暴、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

って分会員にたちむかう人もいるし、仕方なくやっている人もある。中には、分会員が正しいと思ったり、心の中で親近感をもっている人もいる。新労組会員といっても、決して、均一ではないのが、今の時代の特徴であるといってもいい。

だが、やはり強弱はあるにしろ、新労にいる人たちの意識に、広く共通した点があることもたしかである。

まず、なによりも、三菱と新労のいう通り生きることが得をするということ。得をする中身は、実に具体的で、範囲が広い。

第一に、出世と給料の中身。なんといっても、お金と地位が人間の値うちと暮しを決める世の中なのだ。眼の前で、仕事もできて、頭もいい分会員が三十五歳で技能職四級で古い旋盤しか与えられず、片や、腕はよくなくても、新労の委員をして、副作業長になっている姿を見せつけられれば、コマージュアルではないけれど、「どっちがトクか、よく考えてみよう」ということになり、まず、十人中九人までは、後者の道を選ぶのが現状なのだ。

すでに詳しくのべたように新従業員制度によって、勤務給の成績系数で日常的に賃金差別をうけるだけでなく、職群による昇格制度が身分上賃金上の差別を決定的なものにしてしまう。分会員は絶対に副作業長にはせず、昇格しない限り限り仕事上もいい仕事は永久に与えない。中村委員長のように、事務系統では五十過ぎて、新入社員がやるような書類とじをやらせ、現場では、古い機械や手溶接を分会員にやらせて、新鋭の機械や自動溶接は、新労の若手にどんどんやらせる。

仕事は労働者の生命であり、生き甲斐である。この仕事の上で、自分の技能や努力が認められず人と差別されることほど、労働者にとって悲しくつらいことはない。逆に、自分の希望が生かされ、能力の発揮できる場を与えられた時の欲びは、なにもものにもかえ難いほど大きい。最初、頑張りつづけていた分会員で、泣く泣く脱落していった人たちは、この仕事上の差別の苦しみの末に、希望の仕事や出張のチャンスを与えられた人たちが少なくない。

「出張」一つとっても、三菱社員の出張には、国内の長期留学や、各地の魅力ある滞在出張もあれば、海外出張の夢もある。南米、東南アジア、ヨーロッパ、どこでも、スリーダイヤの製品のあるところ、「世界の三菱」を代表する技術者としてのりこむ、その快感と誇り。語学を学び、技術を身につけ、余暇には、海外の風物や女性にも接することのできるこたえられない楽しみ。しかも、任務を無事果たしさえすれば、故郷長崎に、地位と仕事と安定した暮しが待っていてくれる。なにを好きこのんで、三菱に憎まれ、差別され、権利とか自由とか、ギクシャク叫びながら、人生を苦勞する必要があるものか。

「出張」だけではない。「資格取得」にしる、「特別研修」にしる、新労働幹部の「海外視察」にしる、楽しみや恩典はいくらでもある。

上司に気に入られ、自分の腕を磨きさえすれば、会社の費用で、どんどん、自分の能力を磨き、可能性を開発できる欲び。大学卒エリート社員はいざ知らず、学歴や資格不足の若者たちには「資格」への挑戦は、日常の労働意欲を盛りたてる。

そして、指名されて、十日もかけて、香港、シンガポール、マニラと、洋上を豪華船で旅しな

がら、勉強する、洋上研修の楽しみ。一流会社の研修とは、こんなふうにするものかと、あらためて、三菱社員である欲びを噛みしめる。

労働組合の幹部になれば、東南アジアやアメリカの状況視察。組合のお金で、時には、ジャカルタ娘を買うこともできる、ひそかな楽しみ。ある幹部は、衛生用ゴム製品をウンダースを使い果たしたとかどうとかという噂もある。

ちなみに、他の金属大組合の幹部の場合には、その労働組合内の地位によって、海外視察地域のランクが決まるようだ。たとえば、職場の中央委員クラスで、韓国、執行委員クラスで、マレーシア、三役はヨーロッパというぐあいだ。

住宅資金・結婚・レクリエーション……なんで分会にいくのかな

忠実な三菱社員、新労働組合員である利益は仕事と会社以外にも、いろいろある。

住宅資金を目一杯借りて、祝福されて新居をもつ。新興住宅団地なら、まわりには三菱社員の家だらけ。社内の地位があがれば、地域・町内会での地位も高くなる。三菱の課長が会長で、係長が役員。旧町内であっても同じこと。「あそこの息子は、あの若さで副作業長やもんねえ」三菱内部の上下関係が町の人たちの意識にも反映する町が長崎なのだ。

いざ、結婚の時にも、三菱のエリート社員には花嫁候補が群がり、華燭の宴は、三菱の上役同僚から、親戚知人友人が列をなす。もし、その道を踏み外し、分会員とでも結婚しようものなら、相手方の親戚知人友人にまで、三菱の眼が光り、反逆者、変り者のレッテルが待っている。

遊びに行く時も、会社のグループで行けば、費用は安いし、待遇はいい。旅行先で、抜目なく、上役とつながることもできる。スポーツも会社のクラブでやり、成績をあげれば昇進にも影響するし、体育祭やフェスティバルで活躍すれば、組合で評価され、万事、いいことにつながっていく。女房は、婦人部の民謡教室で活躍し、老人や身障者のためのバザーで奉仕する。

こう見てくると、やはり、なんといってもみんな、新労にいればトクをして、分会にいればソンをするという気持が、最も一般的な新労組合員の気持ということになるのだ。

ある三十一歳の新労職場委員をしている機械工はいった。

「分会員の人が差別され、自分を犠牲にしてまで、頑張っているのは信じられん。なにかで、トクをすることがあるからやっつてははずだ。ソンをしてもやるといふ生き方は、たとえ政党の親分でも、ないはずだ」

2 “三菱マン”の誇りと生きがい

私は三菱に生命をかけます——のぼり旗で村中祝った“三菱様”への入社

損得の意識とともに、忘れてならないのは三菱社員である誇りと生き甲斐ということ。 “損得の哲学”をのべた機械労働者は、三菱に入社できた時に、挨拶したものだ。

「念願の三菱に入ることができて、こんなに嬉しいことはありません。三菱とともに、生命をか

「けたいと思います」

「私自身、今度の取材の中で、さまざまな三菱の労働者と会い、話す中で、なにか他のサラリーマンには感じない、特別な雰囲気を感じるものが多かった。もちろん、どこの企業組織にも、仕事や職場の特徴からくる雰囲気といったものはあるし、そこに働く人たちにその色合いが反映している。だが、長崎における三菱社員の雰囲気は、職業や仕事の習性をこえたスリーダイヤ意識とでも呼ぶべき特別に強烈な誇りというか、自信といった種類のものなのだ。」

「それはたしかですよ。全造船分会の組合員にも、その空気は反映していますよ。三菱の労働者という意識ですよ。造船には各大手中手の造船所の気風がみんな、それぞれあるわけですし、みんな、それぞれの土地でのエリート意識はありますが、三菱のはとくにきついですね。中でも、長崎三菱はね……」

ある全造船の労働者が話してくれた。

私はしだいに、安政二年以来、百二十年にわたって、この長崎の産業をつくり、歴史をつくり、戦争や時代の風雪をこえて、日本の最大企業集団をつくりあげていった「三菱」の力と原点を見るおもしろい強くなった。

たとえば、昭和四十年代前半で廃校になった三菱長崎造船所の技術学校の役割と実状をふり返ってみるだけでも、三菱が少なくとも、全九州の労働者、農民、市民の間でどのような存在であったかは、いっぺんに理解できる。

技術学校は、戦前なら高等小学校卒業、戦後は、中学卒業で入学できる、三菱独自の技能養成

第二章 三菱帝国の支配のアミ

学校なのだ。教育水準は、高校なみということだけれど、社内教育機関だから高校卒の資格はもらえない。三年の間、半分学習、半分実習の形で、働きながら技能を身につける。学用品や被服の他、最低生活費となる手当とボーナスが支給され、貧しい家庭の子弟にとっては、まことに魅力ある学校であり、働き場所なのだ。

したがって、毎年、募集する技能養成工の定員にたいして、常に十倍をこえる応募者が長崎周辺に限らず、全九州の村々から集まってきた。それも、ただの十倍の応募でなく、一人ひとりがみんな出身中学校で、一、二を争う優秀で家庭の貧しい少年たちなのだ。家族の希望と村の名譽を背に負って、全九州各地から三菱の栄光を目指して長崎に集まってくるのだ。子どもを長崎の三菱の社員にすることは、明治、大正、昭和と、九州の働く親たちの目標であり、希望であったのだ。

「たとえ、家は貧しくて、上の学校に入れられなくても『三菱様』に入れてもらえば、立派に教育してもらって、日本一の会社の優秀な社員に育ててもらえる」

まさに三菱は、日本の底辺に生きる貧しく働く人たちの生きる証しであり、生き甲斐そのものの存在であったし、今もなお、装いを新たに「若者の憧れの的」「世界の三菱」に脱皮しようとしているのだ。

分会員の中には、技術学校出身の優秀な労働者が少なくない。養成所初まって以来の秀才といわれた人たちが何人かいる。

ある分会の役員は、三菱の技術学校に入学できたのを祝って、村長をはじめ、村の主だった人

たちが、みんな駅までノボリをたてて送りにきてくれたという。

分会員であれ、新労の組合員であれ、三菱に働く労働者の技術と生活を深いところで支えているエリート意識は、現在の労使の問題を考えるうえで、見逃すことのできない視点だと思ふ。

3 三菱の技術と伝統へのゆるぎない自信

生き甲斐をどうつかませるか

これからの三菱をどうしていくか、自分をどう生かしていくか。ある職場委員はつぎのようにいった。

「分裂を経験した人たちは、どうしても、分会員にたいする遠慮がある。自分たちが悪いことをしているような自信のない態度をとったり、なにしろ分会の人に使っている。これからはそういかん。必ず、重工労組の考えをはっきりさせ、自分たちの世界をつくっていくようになる」

今、三菱も、重工労組も、それぞれの角度から、労働者の生き甲斐や、若者の悩みをとらえようと努力は極めて盛んである。そして、重工労組は、「労使協調の人間性社会の建設」を合言葉に、自分たちの世界を、長崎や日本につくることを本気で考え、若者たちをその国づくりの働き手にしようとする思想動員を積極的に進めているようである。

香焼工場では、青年たちが、軍隊のように整列し、敬礼し、集団行動する姿が、しばしばみら

第二章 三菱帝国の支配のアイ

れる。

だが、あくまで、労働者掌握の基本は、職場と仕事を通して行なっていることは、たしかである。

三菱では、監督者（作業長・副作業長）向けに社外秘資料として「かんとくしゃ」という文書を不定期に配っている。いわば、監督者への日常的な教育であり、同時に、その監督者の部下にたいする、教育指導のポイントを提供するといった性質のものである。

ある年に発行された各号のタイトルだけを並べてみると、つぎのようになる。

「チームワークについて」「人間の欲求」「新入社員の育った環境とその指導」「時間管理の視点」「部下の個別管理」「若者のエネルギー」「負けてたまるか」「若者への期待」「指導者への期待」「心のかて」「やってみせることについて」「昭和二世を導くあなたへ」

すべて、監督者と若者との接点を問題にするテーマばかりなのだ。中高年層の悩みなど、どこへとんだかといった具合である。

私がかたまたま知りあった、ある労務管理に関係している、三十そこそこのエリート社員と話して、今、三菱の考えている問題点がよくわかって面白かった。

「残業、残業で働くことに生き甲斐があった人たちが、仕事がなくなったら帰れといわれると困ってしまいます。自分の生き甲斐をどこに見出すか、そこが一番悩むところです。遊びや趣味ということもありますけどね、それは別のことで……」仲間」といっても、やっぱり、会社で作られている仲間です。若い人も同じです。しかし、昔は、といっても、私の入った昭和四十二

三年の頃ですが、あの頃には集まれといえ、職場でも組合でも、若い人が集まりましたが、今は、集まっても、お義理で、熱がありませんね。僕のような人間は、やっぱり、集まってるにかなることへの郷愁があります。だから、今、もう一度集まるように努力することが必要なのか、それとも、これからますます、グループ化して、個人になっていく世の中だから、そっちへ徹底した方がいいのか、まだ、結論は出ませんけどね……」

職場における若者の掌握ができないといいながら、つぎのように、いいきった。

「やっぱり、仕事の中に喜びを見出していくことで、職場に仲間と連帯感を作っていくことです。昭和四十年以前には、こんなことはなかったんです。職場は、命令社会で、若者が仕事に生き甲斐を見出す状況ではなかったんです。若い人が増えてよくなって、賃金の差がちじまりましたし、若い人がどんどん発言するようになりました。今、若い人は、上にあがりたいという欲望はそう強くないですよ。われわれとしても、上へ昇進する楽しみより、仕事にうちこむ楽しみを大きくしたいと思っています。」

しかし、作業が細分化され、単純化されて船をつくっているという実感がないことは悲しいことです。昔は、集団作業で、おれたちの船をつくるという、生き甲斐があったわけですからね。なんとかして、自分がつくるという実感と達成感をみんなが持てるようにしたいですね」

どうせ三菱社員はアウトサイダーとして生きるわけにはいきません

この人は三菱の社宅に入っていて、奥さんと一緒に、二人の子どもさんを育てる、なかなか真

面目で感じのいい青年である。一生懸命、自分の生涯をかける職場と「三菱」のあり方を模索し、新しい道を探している態度が言葉や態度にじみ出ている。私は、こうした若い才能や意欲をしっかりとらえ、組織し、新たな人間管理の方向を実践的に探究し、創造しようとしている三菱の懐の大きさを感じざるをえなかった。

と同時に、この三菱の組織機構のすべてが、「三菱の世界づくり」に異論をもつすべての組織や人間存在そのものさえ否定しようとする、陰湿で冷酷な支配と管理を行なっている現状とが、重なりあって、私の脳裏をかすめた。決して、暴力や弾圧が表に出るようなことはなく、労働者自身の自主的な考えと決断ですすめられているように見える三菱におけるたまたかう労働者の排除の現実。

私は、この複雑な社員像をつくりだす原因を考えざるをえない。技術の誇りとエリート意識に満ちた三菱マンの世界と排除と支配の行動のまかり通る修羅の世界と、このまぎれもない現実の三菱群像をつくりあげている教育と人づくりについて考えざるをえない。

人事管理の道の探究と創造に人生をかけている青年は、何度も、仕事と職場の中に、三菱社員

の生き甲斐の原点と将来があるという表現をくり返した。

「趣味ではなく、人間が一生を貫いて求め努力していくのか……それは結局、自分が場を与えられているところにはかかないと思うし、そこでしか生きられないと思います。所せん、アウトサイドとして生きるわけにはいきません。そう思ったから、三菱に入社してきたんですからね。

三菱の技術と伝統への自信、その信用を落とさないための日々の努力——口ではいろいろ批判

する人も、結局、そういう世界で、われわれが培われ、生きていくことに、行きつくんです。『三菱体制』を批判するような人たちも、結局、社内結婚して、社宅に入って、収まっていますからね」

最後に、二つのことを、大変、きっぱりといいきった。三菱の若者の生き甲斐像と、資本と労働者の関係について。

「これからの若者は、技能とモラルを身につけさえすれば、どこへだって行けるでしょう。『三代三菱型』の人間は少なくなつて、個人の能力で伸びる時代になってきましたからね。アメリカでもヨーロッパでも、海外へ行くチャンスはどんどん増えています。技術屋さんだけでなく、事務屋だって、そうです。だから、ヨーロッパで活躍して、嫁さんも海外ということになりますか。若者の目標は『社内結婚』じゃなく、『海外結婚』ということでしょう。

労働者と資本家の問題ですか。……今は、資本家でなく使用者なんです。そして、労働者が努力して、使用者になる時代です。だから、批判するだけでなく、自分たちを生かす道はいくらでもあるんです。それを、頭から、非難したり、反対して、利用しないのはおかしいですよ。反対はっかりしないで、どこが悪いかはっきりさせることが必要ですよ」

このようになんの疑いもなく、『世界の三菱』と重工労組の道をつき進む青年たちをつくり出す三菱の教育を、次にみてみよう。

V 三菱と仕事に生きがいを感じやす社内教育

1 労使一体の見事な教育体制

三菱重工の教育体制は見事に整備されている。一昔前のサラリーマンなら眼をむくほど、入社から退職まで、ギッシリつまった教育研修システムの中で働くのが現在の労働者なのだ。しかも、教育研修そのものが、生産を離れて特別に頭脳の訓練をするといった類のものではなく、まさに日常的に、日々、生産を不断に向上させるため、人間同志いかに知恵を出しあい、総力を結集して、三菱の仕事に邁進するか——そのことに必要なことがすなわち、教育研修そのものということになっているのだ。

たとえば、昭和四十九年度の新入社員教育の実態をみてみよう。大学卒、高校卒、女子、それぞれの教育項目と、教育日数を拾いだしてみると、次頁の表のようになる。

高校卒技術系の場合に例をとると、決められたコースだけで、四四日と週二日三ヶ月間の英会話勉強を行なうわけで、これだけでも週休二日制で有給休暇をとれば年間約二三〇日前後の実働日の中で約二割プラスアルファを教育期間にさいていることになる。もちろん、これ以外にその所属工場や職場独自の教育や、とくに教育と名づけないが明らかに教育効果を狙った集まりなど

新入社員研修の日数及び回数

区分	名 称	女 子	1 級 (高卒)	2 級 (大卒)
1 期	導入教育 会社概況, 工場見学, 新入社員のあり方, 私 の職業観, 労使関係, 給与の話, 安全の心得 など	4	6	7
2 期	基礎知識 原価, 衛生, 労働組合 安全, 事務管理など	3	3	3
3 期	管理技術 コンピュータ 青年の家 技術講習会 英会話 通信教育	3 4ヶ月	4 5 3 1 週2回	4 5 1 週2回
4 期	実技実習		5	5
5 期	巡回教育		17	16
6 期	他事業所見学		?	?
計		10日 4ヶ月通 信教育	44日 週2回の 英会話	41日 週2回の 英会話

を全部計算すると、就業時間内外で大変な時間を教育にかけていることになる。

つぎに、三菱重工全社員の各職群別の教育研修の現在の状況を紹介すると、次頁、次々頁のようになる。

ここで注目する必要があることは、制度の全貌もさることながら、社員教育の基本方針の2である。

「社員の職務遂行能力の伸長は、管理監督者の日常業務を通じての指導による面が多いので、管理・監督者の日常業務に即して行なう教育（これを職場内教育という）を基本とする」

ここに、三菱重工が現在進めている教育研修の基本が出ているとともに、組織による人間管理を徹底的に押しすすめる、三菱の経営者たちが、職場と仕事の中で労働者をつかむことに、いかに全力を集中しているかがよくあらわれている。ドラックスなホテル研修といい、洋上研修あるいは海外研修といい、すべては職場に帰っていきいきと働き生産性をあげることにつながる。太平洋の月が美しければ美しいほど、南の国の娘たちが美しければ美しいほど、労働者は、三菱社員である欲びにひたり、気分一新して、仕事に精を出すことになるのだ。

とにかく、すべては課単位、係単位、そして、二十人の作業班の一人ひとり、常に、三菱と仕事に生き甲斐を燃やすためにこそ存在する。当然の結果として、労働組合＝重工労組の教育の重点も、職場における組合員の教育に移ってきている。重工労組の教育としては、新入社員対象の新入組合員教育、委員や青婦協の役員たちを対象にした支部研修会、あるいは最も末端の活動家である職場委員を対象とする労働講座、さらに青婦協のリーダー研修会などがあり、年々教育

練 実 施 状 況

基 本 方 針

資質いかに左右されるので、教育は広く経営管理、人事管理の一環であり、継続的に各人の自己啓発を基調に教育を行ない、社員の職務遂行能力を遂

による面が多いので、管理・監督者の日常業務に即して行なう教育（これ

・基礎的内容を中心にした職場外教育を併行して行なう。

めた上で、適切な時期に、必要な時間、もつとも効果的方法によって行なう。

[職場外教育]

※○慶応ハーバード高等経営学講座

※○英 会 話

※○その他セミナー等に参加

※○通信教育

○海外視察

○監督者教育

○考課者教育

○講演会、QC研究会、幹部懇談等

※○各種講演会

※○通信教育

○他事業所、他社見学等

○中堅技能職教育

○職能専門別教育

○安全衛生教育

※○各種講習会

○技能訓練生教育（中卒者－3カ年，高卒者－1カ年）

○中途入社社員教育

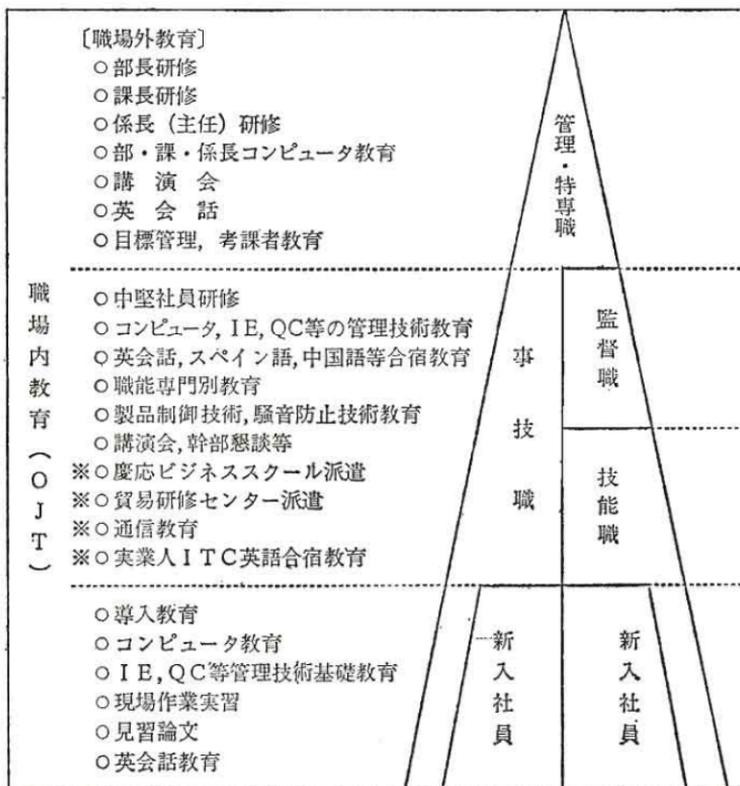
職
場
内
教
育
（
O
J
T
）

（注）※印は社外教育機関を利用

社員教育訓

社員教育の

1. 企業は人なりといわれるように、企業の成長発展は、究極的には社員のとの認識にたつて、長期的視野にもとづいて各職群ごとに、計画的、次伸長するようにはかる。
2. 社員の職務遂行能力の伸長は、管理・監督者の日常業務を通じての指導を職場内教育という)を基本とする。
3. 職場内教育を補完するために、各職群・職務ごとに必要とされる共通的
4. 教育の実施にあたっては、教育の必要点を的確に把握し明確な目標を定



活動は盛んになっているが、最近、特徴的な傾向は、やはり、各職場単位での各種組合員教育が重視されてきていることである。

会社が必死に、仕事に生きがいを見出させようとしているのと歩調を合わせて、重工労組も、職場における団結と行動を強調している。

2 潜在パワーを引き出し燃える人間集団をつくれ！

日常二十人の班員を一瞬たりともはなさない

教育を日常的に、管理・監督者が業務を通じて行なうという方向は、今や三菱の現場では、一つの極限状況まで進みつつあるように見える。つまり、仕事と人事管理のシステムの中でやられることは、極言すれば、すべて教育と呼んでいい状況なのだ。

ある作業班の監督者に例をとれば、その班内の作業長、副作業長打合わせ、係単位、課単位での監督者研修、さらに、もっと広い範囲での作業長研修、副作業長研修。そして、QC会議やZD会議、これも、班内の会議とともに、係単位、課単位へと拡がる。さらに、安全教育や技術各種研修。エルダー会議や各種の仕事に関するミーティング。もちろん、毎朝の三分間ミーティングもあるし、メモや報告をふくめて、すべてが、監督者と労働者の情報交換の場となり、教育実践の機会となるのだ。

会議、研修、打合わせ、まさに、情報のはんらんであり、息のつけない人間のまじわりの連続である。

とくに、作業長・副作業長のところに、その濃度が集中する。常に、上は係長、課長まで、横は競争する班の状況、そして、下は二十人の人間を一瞬たりとも離さない気の配り。ほんとに、寝てもさめても、人に管理されたり、管理したり、教育されたり、教育したり、いつもしゃべって、報告書を書いて、提案や意見を提出して、時には、英語まで勉強しなければならず、三菱の監督者ほど、すさまじい人間関係の中にいる人種は少ない。だから「人間らしい」になって、重度のノイローゼで、人にものをいわなくなったという監督者のことをきくと、さもありませんと思う。

「五十過ぎて、毎日、家に帰って、辞書を片手に、眠い眼をこすりこすり、レポートを書く気持は、まるで小学生の子どもにかえったようななじめな気持です。子どもには先がありますが、私らは肩がこって、血圧は上がり、ミスをすれば、終わりという出向が待っているだけです」

また、研修の内容も高度なものを容赦なくぶっつける。エルダーたちは、ヤンガー指導のために、心理学入門から勉強しなければならない。その教科書の冒頭にいう。

「人がどういう行動をとるかは、行動する人間がどういう人間であるか、その人を取り巻く環境がどういふものであるかにより定まる。従って、人間の行動を研究するには、まず人間はどのよりに自分の環境をみているのか、認識の問題をとりあげる必要がある」

だが、経営者も必死である。矛盾が出れば、必ず、つぎの方法を考えだす。

例の監督者むけの社外秘資料「かんとくしゃ」百十二号では「俠骨なき指導者は去れ」とうたい、つぎのように書いています。

「部下への思いやりと、ひとはだ脱ぐ俠骨のひとつかけらもない管理職者が、心理学や管理論でいくら理論武装して部下にやる気を起こさせようとしても、そうは問屋はおろさない。冷たい職制型の操作主義的な人間管理なんてものはあまりに白々しい」

この号のタイトルは「感動のないところに働きがいはない」であり、「現在の職場にはあまりにも感動の場面が少なすぎる」「自ら燃える人が若者たちのハートに火をつけ、潜在パワーを噴出させ、燃える人間集団をつくりだす。それ以外に、生産性のある活気に満ちた職場づくりはありえないと思う」という言葉から始めている。私は、インタービューした、若い労務管理マンを思い出した。懸命になって、「職場と仕事の中に生き甲斐をつくる」といつていた執念を思い出した。

感動ある職場を——労働者の心をつかむ熱気にみちて

経営者が必死に、労働者の心をつかもうとする姿勢から生まれる熱気のようなものが、表現のはしばしににじみ出ている。しばらく、代表的な言葉を書き出してみよう。

○いっしょに泣くことの楽しさ

「いっしょに泣くことの楽しさほど人の心を結びつけるものはない」と「民約論」の著者ルソーはいいました。自分のほんとうの姿、弱点に気づかない人間が、どうして部下の愚かさを批

判できるか」

○ぶっつかりあいの中に感動がある

「おたがいに矛盾の中で苦しみながら、ぶっつかりあい、もみあって現状打破の道を求め、何かを生みだしていく。ぶっつかりあいの火花の中に心のふれあう感動がわいてくる。涙とともにパンを食べたものでなくては人生の味はわからないものです」

○仕事にきびしく、人間にあたたかく

「現代の若者たちの意識や行動に影響を与えるのは、もはや、親でもなければ、学校の教師でも、会社の上役でもありません。よき先輩です。若者たちは自分の成長をじっと見守ってくれる先輩との出会いを求めています」

○若者は燃焼の場を求めている

「現代っ子社員は、一部の年輩者が考えているほど、働くことがきらいな怠け者ばかりではありません。若者たちの意識調査によると、彼らの行動を支えているのは、自己主張の意識です。合理性を重んじ、権威主義を否定する意識です。

とくに創造性の意識が強く、まかせられ、責任をもたされることを望んでいる点を見のがすことはできません」

○感動ある対話の復活を

「指導者は、若者たちの中へとびこみ、とけこんでいかなければなりません。彼らと一緒に飲み、食い、歌い、遊び、彼らのナマの声をきき、ナマの体温、ナマの感情にふれてみることで

す。彼らの喜びと悲しみを膚で感じなくては、若者たちのハートをゆさぶることはできないでしよう」

○生きがいは死にがい

「青春の情熱をうたいあげた石川啄木の歌に、

ころよく

我にはたらく仕事あれ

それを仕遂げて死なむと思ふ

全力投球をして仕事の世界に生きぬく者に後悔はない。まさに生きがいは死にがいでありま
す。生きがいと死にがいを発見できるのは、地球の上で人間だけです」

3 極端に狂暴となる対分会教育

——企業防衛のための直接的行動訓練

このまま、階級的労働組合の「若者論」だといってもおかしくないような表現の連続である。
ルソーから石川啄木にいたる民主主義者の言葉をひいて、生きがいある職場づくりをとき、生産
性向上に結びつけるあたり、まことに、見事な出来ばえである。

やはり、冒頭で、今の職場に感動がないことを憂えているように、若者たちの心をつかみきれ
ないことへの不安が経営者たちの中に、根深くあることの証拠である。だから、その不安が、現

実の形となり、無視できない相手とたいする時には、全く形をかえて、尖鋭で行動的な姿となつてあらわれる。

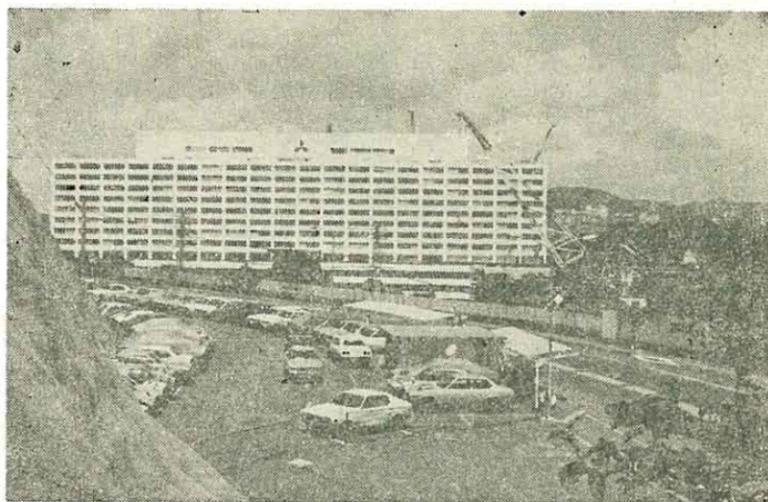
わずか、数百人の分会員や活動家を頭において教育研修となると、様相が百八十度転換する。重工労組が、若手社員教育をするインストラクター（講師）養成のために行なつた研修の場合を例にとろう。

この新しい教育の特徴は、まことに、実践的行動的な「企業防衛・自由抹殺」の青年訓練教育そのものであること。

まず、前置きとして、①最近の状勢の変化 ②七〇年代に左翼運動がどう変化したか ③転換期を迎えた三菱長崎造船——こうした状況に、組合委員として、どう対処したらいいのかというところから入つたうえで、後は大変、直接的に、分会員たちをやつつける方法の訓練に入るのだ。

たとえば、「行動強化訓練」。これは、人前でなにかをする度胸をつけるため、人前で話す訓練とか、どんな状況でも自分の考えを述べる訓練とか、やりり方の訓練（三〇秒やじ訓練）とかがある。

つぎは「信念強化訓練」。これは、まず、外部からの介入から組織を防衛する信念を強化する訓練であるということ。そして、「分会や活動家に対する憎悪をかきたてる訓練」や「たたく仲間をはめる訓練」などがある。つまり「お前の今のやじは上手だぞ」とほめてやれば、いわれた人間は自信をもち、信念が強化されるというわけだ。



この超近代的ビルのなかで……（三菱本館ビル）

さらに、「説得力開発訓練」。これは十人の参加者をA、B二班にわけて机をはさんで向かいあわせる。そして、向かいあったA₁、B₁から、それぞれ、三分ずつで、与えられたテーマについて話させる。テーマは、組合が当面している問題、たとえば、政党の一派支持は是か非か（民社党一派支持への批判をやっつける）とか、賃金交渉で満額獲得のため、ストライキをするのは是か非かといったもので、相手からの攻撃を防御するのに役立つような問題を選んでいる。

三分間の演説が終わると、それぞれ六七分の時間で相互批判をやる。「お前の理クツは下手くそだ」「お前はデタラメだ」といった具合に。できるだけ容赦なく、相手の弱点を衝いた方が、お互いの説得力を高めるのに役立つというわけだ。それが終わると、全員がA₁、B₁の演説について、採点して、一ラウンドが終わる。これを全員がつきつぎにやり、テーマをかえて、

また、一まわりする。二日間、缶詰めになって、この訓練をやると、二キロから三キロは確実に体重が減るといふ。

だが、こうして、一対一でお互いに、やりあって、しかも、みんなから採点され、批判されることによって、いやでも、人を説得する度胸と話術が身についてくるということ。これを、三月後、半年後に、また繰り返すことによって、筋金入りの職場の闘士ができていくのだ。

また、ロールプレイング（役割演技法）という訓練もある。人を説得する能力を高める訓練だが、例の分会員を職場からしめ出すことを、作業班全員で自主的に決める時に、使う説得方法なのである。つまり、相手を説得する時には、相手に説得されたと感じさせないようにして、自分が判断し決めたんだと思うようにするということなのだ。＼一組のピラをとらない。＼一組の間と口をきかない。＼自由立候補者に票を入れない。＼これらのことは、自分も班の一員として決めたことだから、守ろうということになればいいのだ。

最後に、ダーク・ロジック（悪魔の論理）を身につける訓練。つまり、分会員と論争する時に、相手の理クツをすり換えたり、誤魔化したりするために使う方法である。

- ① 争点操作——問題点をそらしてしまえ
- ② 認識操作——それは認識の違いだと逃げろ
- ③ 本質顕現——分会は経済闘争をやるといふけど、本質は会社破壊だといえ
- ④ 一元論点操作——都合が悪い時は、それは一面的な見方だといえ
- ⑤ 投射利用操作——いつもそう思っているからそれは先入観なのだといえ

こうした教育を受けて鍛えられた若手リーダーたちが、各職場で実践に移り、分会員にたいして、挑戦しながら、新たな宣伝を開始する。

たとえば、昼食後に各食堂で行なわれる、各組合の口頭放送の時間（今、分会と重工労組、そして、さらに分裂してできた第三組合の三つの組織が順番を決めて、それぞれに、宣伝を行なうことにしている）に、教育を受けたリーダーが先頭に立って、徹底した分会攻撃とデマ宣伝をやる。怒った分会員がデマをやめろと抗議する。根拠をいえと追及する。だが、追及にたいして、「いう必要なし」の一点張りで、押し通す。これも、前述のダークロジックの一つということ。

ロールプレイングを使って、分会員や活動家を孤立させるために、みんなを参加させ、忠誠心を養い、鍛える訓練はもっとも日常的にやられていることだが、さらに、説得力開発の実践の意味で、分会員に、ことさら、論争をふきかけ、若い社員を遠まきにさせて、その面前で、たたかう姿を見させる例も、よくきく。

ある造船内業の職場で、分会の機関紙に書いた記事の不充分さをとりあげて、昼休みに、ある委員が分会員をつるしあげた。まわりを、その職場の若者たち三十人ほどがとりまいて、じつと、先輩がどのように、分会とたたかうかを見ている。まことに、激しく、戦闘的なやりとりがつづく。少しでも、分会側の記事に弱点があれば、謝罪を要求し、謝らなければ、二度でも三度でも押しかけて挑みかける。その間、つぎつぎに新顔の若手社員を連れてきて、実地教育をし、自信のできた者から、行動に参加させていく。

このように分会とのたたかいの中で、若手を教育し、その中から、行動的で戦闘的な青年行動

隊がつくられ、日常的には職場で、分会に対決し、選挙の行動部隊となり、必要とあれば、力で活動家を排除し、暴力を振うこともできる集団ができてきたのだ。

重工労組の青婦協が主催して、市外の旅館に、数十人の若手組合員を集め、実力をもって、ピケをはり、デモをし、相手のデモをつき破る訓練をする教育が行なわれ、選挙となれば、演説会妨害の訓練もやられる。そして、もっと一般的には、サークル活動やレクリエーション活動をリードできる、レク・リーダーの養成を、一度に、数百人規模で集めて行なう。

三菱と重工労組の青年対策の全貌が、しだいに浮かび上がってきた。

それぞれの若者の能力や性格に応じて、必ずなにかの任務を与え、最低限、各種行事や行動には必ず参加させ、全体として、分会や革新勢力の活動に、接触する暇も、気持もできないように、職場生活と私生活を太く結びつけていくこと。たとえば、重工労組主催の体育祭やカーニバルには、一人から一万五千人の人間を動員し、根こそぎ参加の意識を植えつける。こうして、三菱と重工労組の世界に若者たちを慣れさせ、鍛えることによって、"感動と情熱をもって"企業に忠誠をつくす、新しい型の青年群像をつくりつつあるのだ。

VI 重症患者は警察にまかせろ

1 五つのランクと三つの種類の区分け

三菱は、若者たちが、自由にものを考え、行動することを最も恐れる。一般に独占大企業は、中小零細企業ではおよびもつかない、労働条件や福利厚生、老後保証などの恵まれた環境をつくりながら、一方では、まことに冷酷で非人間的な人事管理を行なっている。企業をつくりあげる秩序とルールから外れる人間はとことん追及し、企業の傘の下に入れない自由な人間にたいしては容赦なく立ち向かう。

日常の分会排除の行動でも、まだ、恐れずに、分会員や自由な活動家たちと仲良くする若者たちが現われてくる。全く、無菌状態にしてTたち活動家を排除して「自由」や「革新」の入りこむ余地のないように見える香焼工場にさえ、会社や重工労組と関係のない、自由なサークル活動をして睨まれたり、作業長と喧嘩してやめてしまう若者たちが、時々現われるのだ。

そこで、三菱は、つぎの作戦を展開する。いわば「病氣」にかかった若者にたいする対症療法である。

まず、前述の政治地図・人脈図で正確に分析された評価にもとづいて、職場の人間を全体とし

ては五つのランクに分類し、そのうち、分会や革新政党的の影響下にあるとみられる者を選びだし、さらにつきの三種類に分ける。

第一は初期感染者と呼ばれ、考え方はそれほど問題はないが、危険分子の行なう行事や集会などに誘われて行っているような人間をさしている。第二は中期感染者で、不平分子であり、同調者である人間をいっている。第三は、重症感染者であり、分会員や革新政党的の黨員ズバリをさしている。

この分析にもとづいて、初期感染者にたいしては、彼らが興味をもちそうな、歌や踊りやスポーツの集りを先手をとってどんどんやり、そちらにひっぱりこんでいく、という対策をとっている。中期感染者にたいしては二つの方法を採用している。一つは不平不満の原因をきき、その原因（昇給、昇格、仕事など）をとりのぞく処置をとるアメの方法。もう一つは、おどかし、すかし、不安や疑問をもたせ、孤立させて、挫折感を味あわせる、ムチの方法。この段階になると、社内の職制たちだけでなく、外部の人間、親戚、親兄弟、友人、知人、そして、警察も動員されてくる。

第三の重症感染者にたいしては、ほとんどの分会員がやられているような、徹底した隔離戦術をとる、まわりへの感染を阻止する方法である。そのやり方は、実例を紹介してきたように、《聴かない——話さない——挨拶しない——つきあわない》に徹することであり、なにかトラブルが起こった時には、その分会員と、徹底的に論争し、叩くやり方である。

そして、とにかく、影響のありそうな分会員や活動家と接触する時間や機会を断ち切ることに

最大の精力をそそぐ。会社では、仕事仕事で追いまくり、外では、ホレ友愛会、ホレ青婦協、ホレ地域集会、ホレ家庭訪問、ホレエルダー訪問と押しつけ、同時に、分会や民主団体のやるような行事には、必ず作業長や勤労が行って、監視するということになるのだ。

2 中期感染者への対症療法の実際

——直属の係長・作業長・家族・保証人

中期感染者と思われて、対症療法をやられた例を紹介してみよう。

まず、最も多い、直属の係長、作業長たちから働きかけを受け、駄目な時に、保証人、家族も一緒に、説得される場合である。

P君は機械労働者で、母一人子一人の暮しで、三菱に働く伯父さんが保証人だった。P君が自由立候補の運動を支持して、一緒に門前でピラをまいたことで、作業長、副作業長に呼ばれて「そんなことから手をひけ」

と注意された。いうことをきかないとみて、すぐ保証人から母親のところへ話がいった。

「お前の様子がどうもおかしかと思うとったとよ」

母親は、P君に、泣いて、推せんをやめてくれと頼んだ。伯父さんの家に呼ばれて、伯父夫婦、母と三人がかりで、説得された。

「こんだけ、おじさんおばさんお母さんにいわれてもわからんとか！おじさんにも迷惑かける

し、三菱クビになったら、うちたちは、どげんして生きていくと?」

母は、必死に息子をくだいた。

「推せん人おりてくれんなら、母ちゃん死ぬよ」

ともいった。そして、夜十一時頃になっても、母親は家に帰ってこなかった。

Hたち自由立候補の運動をした仲間たちが心配して、家にいってみるとPは青い顔をして、食べた御飯を吐いて、うずくまっていた。Pは涙を浮かべていった。

「推せん人をおろしてくれんね。頼むけんが、おたくたちだけで、やってくれんね」

P君はみんなに励まされて、最後まで、推せん人をおりなかった。

Z君の場合は、脅しとひきかえに、仕事や将来への希望が約束された。

もし推せん人をやめたら、住宅資金の貸付もめんどろをみるし、昇格も目の前にあると、係長にささやかれた。彼は、技術学校の成績もよかったし、入社後の実績もすばらしかった。当然、技術畑からエリートコースに進める立場にいた。

彼は、自由立候補の動きに、大きな期待をかけていた。Hたちが、堂々と重工労組の現状をかえようと呼びかけて起ちあがった時、すがすがしい感動を覚え、今まで、自分の中にくすぶっていた正義感が一時にふぎだした。

「今の三菱はくさつとる。若い者は、職制の顔色ばかりみて、気にいるように動いて、点数かせぐことしか考えん。仕事よりも、組合の委員にでもなって、認められることしか考えん。組合は、分会や自由立候補者を差別することだけやって、労働者が苦しんどることとはたたかおうと

せん。組合幹部の考えとるのは、出世して課長、部長になること。合理化で首切られたり、ほおりにされる労働者を守ってたたかうとが、組合幹部の仕事ではなかとか！ 災害や職業病にならんように、会社とたたかうとが、組合の仕事でなかとか！ なんかが狂つとる！ 今のままでいったら、ろくなことはなか！

Z君は、勇気をふるって、Hたちの行動に参加した。だが、やはり、会社の攻撃はすさまじかった。Z君の弱点をめぐって、つぎからつぎへと、手をうってきた。親たちをくどき、保証人の課長が、彼にささやきかけた。今が大事な時であり、推せん人さえおれば、将来は保証すると。一番行きたい、技術部門にかわらせてあげるし、外国出張ができるようにしよう。

Z君は、仲間たちの友情は嬉しかったし、自分になが欠けているかもわかっていた。だが、仕事と将来への魅力には勝てなかった。Z君は悩み抜いた末に黙って、みんなの前から消えた。

3 親・保証人の圧力がきかないのは公安関係へ

親や保証人からの圧力でも効き目のない相手にたいしては、現職の公安関係刑事がのりだし、直接、三菱社員の周辺に出没する。

主要大企業では、警察が活動家対策に手を貸しているケースはよくあるし、日立では、長年、スパイとして行動させられていた労働者が勇気をふるって法廷で証言しその実態が明らかにされた。だが、今回、私が直接、聞いたケースだけでも、警察官が介入してきた例は五件や六件では

ない。長崎では警察も議会も役所も、みんな三菱の傘の下にある関係であるにしても、これほど露骨に日常的に、会社と警察が手をつないで、労働者対策を行なっているとは、全く、驚きを越えて、恐怖をおぼえるし、だからこそ長崎ではこういうやり口が通用することになるのだ。

X君の場合は、友人とゲームセンター「カジノ」で待ち合わせている時、一人の男が通りかかって声をかけた。友人の幼なじみで偶然あったということだった。この男が長崎警察の刑事だった。三人連れだって、バーで飲んでいるうちに、同級生は一たん消えて、二軒ほどキャバレーなどでハシゴ酒をして「東洋」でジョーをみている時に戻ってきた。その夜の扱いは、結局、その刑事が全部払った。二度、三度とつきあったけれど、その間はなにも起こらなかった。彼の家にも遊びにくるようになった。そのころになると、その男が刑事であることがわかってはきたが、それくらいはいいだらうと思って、つきあいをつづけた。

ある時「なぜ、こんなつきあいをするのか？」ときくと、「悪いことはいわない。第一組合をやめた方がいい」といった。

X君はやっと、事の重大さを知り、関係を切ろうというところ、会社の門の外の要所要所に四人の男たちが張りこんで、彼を尾行し始めた。そして、遠く離れた茂木の部落まで、バイクでX君を追ってきた。

また、I君が、刑事に紹介されたのは、高校の同窓会の二次会の時だった。話しているうちに、その男の家がI君の家の近くで、彼の幼友だちの女の子と結婚していることがわかった。相手は人なつっこく話しかけ、Iに酒をおごった。

I君の母親は内職に着物を縫っていたが、その男は、仕事の依頼をしながら、Iの家にもくるようになった。それから、飲むこと、女性と遊ぶこと、その男はI君の好きな所に、つきからつぎと誘った。バー、キャバレー、ダンスホール。そして、釣り気持ちがいのI君と一緒に行くため、釣り道具まで買いそろえた。この場合も、費用はほとんど、その男が払った。そして、ある時、いよいよ用件を切りだした。

「実は、担当がかわって、暴力学生係になったので、いろいろ動きを知りたい。三菱の第三組合はその影響を受けているようだから、どんなことをいつているか、ピラをみたい。もってきてくれないか」

I君は、相手が、なにを目的に自分に近づいてきたかが、おぼろげにわかってきた。I君もX君と同じように、警官と個人的につきあうことは悪くないだろうと考えてきたのだが、このまま行くと、危険な関係になることを感じ、それからは居留守を使ったり、その男と顔を合わせないようにした。

間もなく、その男は、I君の前に現われなくなった。理由は転勤になったということだった。I君はスポーツクラブの先輩ということで警官に話しかけられたし、C君はまことに露骨に、もし協力して情報を提供してくれたら、バー、キャバレーで遊ばせてやろうと誘いかけられている。その他、警察の接近を受けた若者たちの証言によると、相手は驚くほど、各人のことを知りつくして、その急所をつかむような形で、近づいてきている点はすべて共通している。三菱と警察がその機能をフルに働かせ、職場地域家庭を調べあげ、その条件に合わせた、刑事を選んで、

柔軟に巧妙に、接近工作をしてきていることは驚くほどである。

VII 憎悪と暴力の嵐をこえて

1 激しい妨害をこえて再び自由立候補闘争

昭和四十九年九月には、ふたたびTを執行委員に送るための自由立候補が行なわれた。若者たちは、一年前に比べると、比較にならないほど強くなった。重工労組と会社の妨害工作の中で、運動をすすめなければならなかった。前述したような手口で、各職場毎に、一年かかって、自由立候補運動をする良心的グループを孤立させ、排除し支持した三千人の人たちを切り離す工作が、徹底的にやられていた。同時に、立候補そのものをさせないように、選挙前の委員会決議で「自由立候補制でなく推せん制で役員選挙を行なう」ということを決め機関決定を理由に組合選挙規定で決められている自由立候補の権利そのものを使わせない圧力をかけてけた。

「この機関決定は、事実上の自由立候補の排除であり、これは組合員の被選挙権はく奪に通じる違法なものである」

自由立候補グループの若者たちは、黒い力で、自由と民主主義を三菱の中で圧殺しようとする動きにたいして、敢然と胸をはって、たたかった。みんな得手分けして、この主張をピラに書

き、門前に立って、あくまで頑張りつづけるつもりであることを訴えた。

「しっかりと頑張るな。表には立ってんばってん、票は必ず入れるけん」

そっと、声をかけて、また知らん顔に戻って、消えていく労働者もいた。

二十人の推せん人を確保すること自体が、困難になっていた。前年は、厳しくても、三十五名たてて、三十名が頑張り通すことができたけれども、この年、異常なまでの、会社と重工労組一体の妨害迫害の中で、立候補することは悲壮な決意ぬきには不可能な状況になっていた。

話しかけても、断わる人が多かった。みんな、さまざまなたちから圧力が何度もかけられていた。Rさんの場合も、前年は頑張り通してもらえたけど、この年はとうとう駄目だった。作業長と係長が、たえず、Rさんのまわりについて、説得と脅迫をくり返していた。Rさんは、その後も、仲間の結婚式にはきてくれたし、遊びに行けば喜んで欲待してくれたし、人間的つきあいはつづいている。

いよいよ、縮切りギリギリの時まで駆けずりまわって、二十人目の推せん人の確保に努力しなければならなかった。

ある人は、何度訪ねていっても家におらず、奥さんと話している時、二階でごとつという音がしたのでいってみると、当人がベランダにうずくまっていたこともあった。

また、別の人は、奥さんに反対されてためらっていたけれど、縮切の日の朝、Hたちに最後の頼みに駆けつけられ、はらを決めた。みんなの前で、夫婦は、いい争っていたが、最後に、奥さんが推せん人届に必要な印鑑を夫に渡して、きっぱりといった。

「推せん人になる以上は、絶対に、おりんで頑張りなさいよ」

また、ある人は、推せん人になれないことが申しわけないと、仲間たちに、雨の中で、道路に土下座して謝った。

頑張りぬいた人たちも、辞退せざるをえなかった人たちも、みんな必死だった。みんな一人ひとり、生きぬくために一番大切だと信じることに忠実に従った。ある人たちは、どんな差別を受けても、権利を守りぬくことに、生命の証をみだし、別の人たちは悲しいけど、今は、強い者にまかれることに、人生の一コマをみていたのだ。

なぜ、こんなにまでして、人の行為を封殺し、人間同志を引き裂く権利が、どんな組織や権力にあるというのか？ 三菱と重工労組がいう通り、民主的な組織だというならば、なぜ、こんなにも非人間的行為が平然とできるのか？

2 集団暴力による選挙妨害の実際

三菱と重工労組幹部がいざとなれば、どんなことをするかを、はっきりとみんなの前で見せる事件が、締切日直前におこった。

自由立候補グループのピラまきを集団で妨害し、暴力をふるってまで、人びとの手に、ピラを渡させない行動に出たのである。

その時、重工労組幹部たちがたった数人ずつの、ピラまき隊に、どんな行動をとったか、事件

後、人権擁護委員会に人権侵害事件として申立てた文書から、抜き出してみる。

妨害は三日間にわたって行なわれたが、一番激しかった、八月三十日と九月二日の場合を見てみよう。

「昭和四十九年八月三十日

大波止二号棧橋で出勤時に申立人ら六名がビラを配布中、大仁田健治委員、久保某（内業職場委員）ら、一五〇六名がとりかこみ妨害しました。久保某は、配布者の後にまわったり、肩でおしたり、ついたり、こずいて、社船（通勤船）の中までつきまといやがらせをしました。申立人が妨害現場の写真をとったところ、久保某らは『お前は俺ばとったろが、お前の名前は何というとか』『お前は内業のつら汚し』とか、悪口を並べ、まわりの青年に『あれは横着だ、打たんば』『ネガを出せ、写真を乱用したら覚悟しとけ』とか『海の中におとすぞ』など、脅迫的な言辞をろうしました」

「八軒家門では浜本浩次執行委員が見ている前で（中略）約四十七名が四名の配布者を取りかこみ妨害しました。有川選管副委員長らは、申立人小森洋一にたいし『ふだんはかわいい顔してるが、今の横顔は横着だ。腐った目をしとる』とか、また他の妨害者は『みんな、これたちを笑おうで』とあざけるなどしながら妨害しました。ビラを奪って逃げだすものがいたので、申立人小森洋一が追っかけると、数人からよってたかって押えこまれ、その後、腕内出血のケガをし、医師の診断をうけました。またビラを一枚一枚わたすのを脇に立っていて、一枚ずつ奪いとったり、一般組合員が受け取ったのを奪いとるなどして異常な妨害をしました。（中略）四人で

一、二〇〇枚配布の予定がわずか十五枚しかまけませんでした。あまりのひどさに近所の住民が一〇〇番し、午前八時にパトカーが出動する事態となりました」

昭和四十九年九月二日

「出勤時、水の浦門で五名がビラ配布中、(中略)十四、五人が一同となって、一人ひとりの配布者に各個撃破的におそいかかり、まず申立人平恵治のビラを奪って海中に投げすて、次に申立人井上昭八郎がとりあげられて、海水に投げられ、ついで申立人梅本照雄のビラが海中になげすてられました。梅本はすぐ着衣のまま海にとびこんで、捨てられたビラをひろいあげ、若干のぬれたビラを再度配布しました。しかし一、五〇〇枚中一、三〇〇枚が海にすてられました。」

このビラの略奪は、海岸ぞいの石垣の鉄パイプ製の手すりに申立人らを押しつけ、はがいじめ、肩や腕をとりして、身体を奪っておこなわれました。申立人らはビラを腹にだきかかえて、道路に腹ばいになったりして抵抗しましたが、有無をいわさずとりあげられました」

この時の事情を少し補足すると、梅本は、投げ捨てられ沈んでいくビラの束をみて、夢中で、油やヘドロで汚れた海水の中に飛びこみ、拾いあげたのだ。岸によじのぼって、なんとか読めそうな濡れたビラを、一枚一枚、通勤してくる労働者に渡した。

「みなさん、われわれはどんなことをされようと、自由立候補の権利を生かして、頑張りぬきたいと思います」

ぬれねずみの姿のまま、梅本は訴えつづけた。そして、ビラをまき終えて、幸町工場まで三分の道のりを、歩いて出勤した。夏だから、幸い、ぬれねずみでも寒くはなかったけれど、油

やへドロの匂いが、身体にしみついて、異臭をはなち、とても、バスに乗るわけにはいかなかったのだ。

彼は、この道を歩きながら、こみあげてくる口惜しさと怒りをかみしめ、動揺しつづけてきた、自分の生き方にふんぎりをつけた。

“こげんことやられて、泣き寝入りするわけにはいかん”

3

“読んだ、後たのむ”——便所の壁に連帯のサイン

——同盟重工労組員から村里への手紙

この時の選挙結果。Tに投票した人の数、一千票。前年の選挙から、二千票が減少したことになる。この選挙結果をどうみたらいいだろうか？ 一応、会社の締めつけが成功したといえるだろうが、私の実感としては、よくも、このひどい状態の中で、まだ千名の人たちがTの名前に○印をしたものだという気持が強い。

前年の時、Tに入れた人三千人の割り出しについては、その後の調べで、会社は各課毎の票数にもとづき、分析をつづけて、約二月で、その顔触れを確定したことがわかった。

したがって、その三千人の人たちは、みんなマークされ、注意され、何回となく開かれた、社外ミーティングの席上などで、みんなの前でいわれたり、あらゆる形で脅迫されて、いわば、彼らの監視つきで、投票用紙のどこに○をつけるかを試されたのである。

相変わらず、投票所などいい加減で、ある職場で、委員や職制がそこで書けという、机の上で、彼らの視線に囲まれて投票させられたし、それでなくても恐しくて、後から、テレビカメラに撮られているような気になって、手が震えたという人もいる。Tにだけ○するのが恐しくて、全部に○印をつけて無効になった人もいる。また、投票終了後、間もなく、作業長に呼ばれて、なぜ、Tに○をしたのかと、二時間も説教された人もいる。

また、分会員の村里のところに、手紙を出して、社外ミーティングでの実状を知らせ、自分の気持を伝えてきた、重工労組の組合員がいた。もちろん、名前は偽名で、しかも、筆跡がわからないように、左手を使ったり、定規を使ったりして、苦勞して書いた手紙だった。

「作業長宅で開かれた社外ミーティングで、みんなを集めて、去年の選挙の時は、誰と誰が、自由立候補者に投票したことがわかってしていると話しました。わかるはずのない投票の中身のことを口にし、しかも、名指しで、投票したという人のことをいうことにはたいして、私は、許すことのできない怒りを感じました。私は、自分の気持を、その場で口にする勇気がありませんでした。なんとか、このひどいやり方と事実を知ってもらい、私の気持を伝えたくて、住所をやっと調べて、お便りしました。この手紙を書いて、やっと、少し、気持が晴れました。これから、また、なにか、起こりましたら、第二報をお送りします。この手紙を読んだら、会社の便所の二番目の壁に、サインを下さい。」

村里は、分会員の彼のところに、こんなにまで、苦勞して、手紙を書いてくれた、誰か知らない二十五歳の重工労組の組合員の人の気持をおもって、胸が一杯になった。異常といえば異常な

のだ。左手で、定規を使って、筆跡を消さなければ、人に手紙も出せない、真実を伝えることもできない。これが、民主国家日本の代表的大企業「三菱」社員のすつ裸の現実であるということ。

第一組合員が差別され、干されても、投獄されないだけ韓国よりましだろう。やはり、日本全体は民主主義の国だから、この三菱と重工労組のやり口が、出るところへ出れば通用しないはずなのだ。だが、黙っている限り、韓国での話と同じようにスパイと密告と差別の暗黒支配が、労働者と市民の心を閉し、ここまで、用心深く、本音を出さずに、生きる術を身につけさせてしまふのだ。

村里は、指定された通り大便所の二番目の厩いに入り、その壁にサインした。

「読んだ、後たのむ」

4 犬塚裁判の勝利——分会のたたかいに希望の灯

重工労組幹部たちの激しい迫害暴力攻撃の中で、自由をまもるたたかいがつづけられている最中に、三菱の中でたたかいつづけるすべての労働者たちを勇気づける、朗報がとびこんできた。犬塚裁判に無罪の判決がおりたのである。

四十六年七月の事故発生以来、実に、三年二ヶ月ぶりに、自由の身に戻ったのである。

犬塚さんは、法廷で「無罪」の一言を聞いた時にも、あまりにも短く、あっけないその言葉の

ひびきに、しばらくはただ呆然と裁判長の説明をきいていたという。終わって、古木書記長が黙って手を握りしめてくれた時、初めて三年間じっと抑えてきた気持が胸を衝き、涙がこみあげてきた。横山・塩塚両弁護士をはじめ三年間を一緒に耐えてもらった仲間の顔がうるんでみえない。法廷を出るとともに、タクシーを呼びとめ、妻の待つわが家を目指して、四十五キロの道を走りだしたのだ。わが家の玄関にとびこみ、奥さんの身体にすがって、いった。

「お前たちのお蔭で、勝った、有難う、有難う……」

犬塚さんは、息子にも嫁にも頭を下げて、三年の間、苦勞をかけたことを心から謝った。

「お父さん、ほんとによかったですね」

お嫁さんも心から喜んでくれた。

犬塚さんは三年の間、たたかいつづけたことが、自分にとっても家族にとってもこのうえなくいいことだったと、初めて身体全体で受けとめることができた。

犬塚裁判の勝利は、さっそく、三菱の職場全体に、大きな反響を呼んだ。判決は犬塚さんが無実であったことを明らかにしただけでなく、事故の責任が三菱の安全体制そのものにあったことを、つぎのようにいった。

「前示の通り、江頭（著者注、現場指揮者）に落度があったことは否定できない。しかも、会社側で、必要な要員の配置や人員に見合った適正な作業量の指示、日頃から各種の危険予防設備の整備、多少の出費や労力をいとわず、足場を可及的に撤去すること等に意を注いでいたならば、江頭の落度を誘発することもなかったであろう」

労働者の落度があったとしても、大もとは会社の生産体制そのものにあることを、明確にいいきり、労働者の生命と安全を大切にすばらしい判決だった。

分裂以来、九年、年々、職場の労働環境は合理化され、きつくなり、事故も災害も、すべて労働者に押しつけられるようになってきた中で、この事件がひき起こされた。会社・警察が一体となつて、分会員である犬塚さんに事故の責任を押しつけ、分会員には恐怖心を、労働者全体には会社の力と権威を誇示しようとした企みは、粉碎された。だが、会社は、そのことを認めようとはしない。犬塚さんに対する懲戒処分をとり消そうとしないのだ。

この事件を契機に、犬塚さんの所属する向島地区の労働者をはじめ、分会員全体が、職場の安全を自分たちの日常のたたかいで、かちとろうとする方向が強められてきた。

「毎日統発する災害の中で、事件を自分のこととして考えるようになった」（峰前向島地区長）という声に代表されるように、三菱の中で進められてきた、差別と権利はく奪の現状を、一人ひとりが自分のこととしてとらえ、ひどい状況を変えていこうという気運が、少しずつ、分会員の手に拡がり始めてきた。

5 すべての権利侵害をはねかえすたたかいへ

——差別・不当労働行為・人権侵害の提訴

すでに、前年には、分会に復帰した岡田さん、松尾さんたち八人の人たちが、三菱がさつそ

く、報復的に始めた、賃金差別、配置転換などを、不当労働行為として、長崎地方労働委員会に提訴し、はっきり、三菱の差別を告発するたたいの火の手をあげていた。分会全体としても、笹屋法対部長たちが先頭になり、分裂以来、十年近くつづけられ、エスカレートしてきた会社の不法不当な差別政策を世に告発し、地域や日本中の労働者の力をかりて、三菱を包囲するたたいが一步一步、強められていた。

近松さんにも、やっと、人びとの前に、自分の真実を語り、みんなと一緒に、三菱を告発する日がやってきた。

死のうとして死にきれず、苦しみの中から奥さんと手を取りあつてたたい抜くことを誓つてから、五年、一日として、三菱の差別攻撃のやられない日はなかった。

近松さんの人間は変わった。

分裂前はもちろん、分裂して、差別を受けるようになってからも、なかなか、上司にむかつて、自分の気持ちをじゅう分に話すようなことはできなかった。作業長、まして、係長ともなれば、前に立っただけで、緊張して、思っていることの半分も口にできず、その点では、近松さんもごく普通の造船現場労働者だった。

だが、長年、ひどい仕うちを受ける中で、同じように孤立させられ、たたいいつづける分会の仲間たちに教えられ、助けられ、しだいに、権利を奪う者にたいして、顔をあげ、胸をはって堂々と抗議するようになった。犬塚さんも、裁判所で検事と対決する中で、そして、支援の労働者に、訴える中で、しだいに、語ることをおぼえ、立派に演説することができるようになった。

近松さんは、その気持をつぎのように書いた。

「機械職として、誇りと自信をもって入社した会社より十年間という長い間、社員として精神的肉体的にも痛めつけられ、差別され、もうすぐ停年を迎えようとしております。第二組合の同輩や同じ作業班の人たちは、近松さん、あんたも年ととるけん、おとなしく過ごすのが、利口かですよと、異口同音に言います。だが、私は黙っているわけにいきません。俺みたいな人間が、重工労組員も含めて、苦しめられるのは、これっきりで、沢山です！」

この年、昭和四十九年の十一月、近松さんをふくめて、三十名の分会員が、三菱重工長崎造船所の所長と所属上司を相手どって、法務局人権擁護委員会に、人権侵犯の申立をおこなった。中村現委員長、植田現書記長をふくむ、各工場で、もっともひどい人権差別を受けている人たちばかりだった。

中村さんは九年間、企画係の仕事がないということで、他課の工事伝票の転書という、入社間もない社員のやる仕事を与えられ、仕事内容が低いからということで、今なお事務技術職三級にすえおかれたままである。技術学校の同期生はほとんど係長になっており、給料は月額だけで、三万円もの違いがある。植田さんは、出張を全くさせられず、TIG溶接の資格をずっととらせられないで来た。他の人たちもみんな、仕事の差別、親睦会の差別、成績の差別、結婚の差別など、ほとんどあらゆる人間生活の分野にわたっている。

今まで、それぞれの分会員がそれぞれの職場で、歯を食いしばって耐えながら、九年間を頑張りとつづけてきたのだが、今こそ、そのことを、分会員全体、三菱労働者全体の問題としてとらえ

世の中に明らかにして、三菱の不法不当なやり方を改めさせるたたかいに立ちあがることを決意したのだ。

「近松さんだけでなく、組合幹部をふくめて、われわれは正しいし、三菱の迫害にたいして、正義の旗を守ってたたかいつづけているのだという、正義感で頑張ってきているけれど、それではいけないのではないだろうか。正しく生きるもの、マツとうに立派な仕事をする人間が差別され、不当な扱いをされているのを、ほおっておいてはいけないのではないか。耐えていたのではないのではないか。三菱に、そんな無法で非人間的なことを許しておくことが、ますます会社に勝手なことをさせ、重工労組の中で苦しみ、希望を失なっている人たちに、一層の挫折感を与えることになってしまうのだ。」

「今こそ、会社のいっさいの不当労働行為を明らかにし、職場において、分会のたたかう権利を強化するとともに、いっさいの差別を許さず、あらためさせるたたかいを力を合わせて、開始しよう。」

