

# インフォーマル組織と人間性回復闘争

勝山善介



一 今、なぜインフォーマル組織とたたかうのか

## 1 人間の尊厳と人間的連帯のために

本誌三月下旬号で書いた前回のレポートについて、いくつかの率直な意見と感想をいただいた。

ある人は、「民間企業の労働組合ってなんなのだろうか」「六〇年代にビッグ・ビジネス、七〇年代には中堅・中小労組内にインフォーマル組織ができたんだ」「うちの労働組合にも秘密組織があるみたいだな、どんな特徴をもっているのか」等々である。

私なりに感じた点は、こんなに世の中が、情報化社会になっているのに、感心の点が、なかなか第一線の組合活動家には、伝わっていないものだ、ということ——残念なことだが。逆に、今、この問題に注目し始めた組合幹部や活動家が多く

なりつつある点は心強い。何人かの人からは、具体的ケースを教えられた。こちらがたんねんにあつたれば、見つけたことができるが、日本中で「インフォーマル組織による労働組合のつとりの陰謀」は、「成功」しつつあるかのように見える。

先日、ある大企業の活動家より、お電話をいただき、詳細を知ることができた。具体的資料があれば、どんな公にする時期だと思ふ。なぜならば、インフォーマル組織こそ、企業別組合の掌握にとつて資本のベスト組織であるが、こちら側にとつては、「企業別組合管理」の「弱点」(社会的には非民主的組織運動)を衝くことができる点である。

また、ここ数年の労働者のたたかいを調べていくなかで、やはり、組合破壊・賃金差別の攻撃とたたかう上で、インフォーマル組織の重大な役割をさし示した労働委員会命令やたたかひのレポートを読むことができた。それは後述することにする(資料参照)。

その前に私によせられた意見や疑問について、

考えてみたい。

(一) インフォーマル組織は、どこの民間職場にもあるし、組合分裂や組合活動家と一般労働者との間にクサビを打ちこむときに資本の手によってつくりられ、大企業にはのきなみあるものなのに、なぜたたかうのか——という疑問である。

ここでは、春闘を例にとつて考えてみるとその意味が、次のようにはいえないだろうか。毎年春闘前に、財界労務センターの「日経連は、「労働問題研究委員会報告」で、日本の企業別組合を賞賛している。例えば、

### ④ 企業別組合であること

欧米の産業別、職能別組合と異なり、企業別組合の場合には、労働組合幹部が自らの体験として職場の実態および企業の立場をよく知っている。したがって、わが国の労働組合幹部は、自社の好不況を肌で感じ、経営者側と共通の認識をもつことができ、そのことが運命共同体意識、労使の信頼関係の基盤を形成している。民間企業労働組合の主流が、労使関係を単に政治問題、社会問題として見ることなく、経済問題として

とらえ経済整合性論を説いているのも、こうしたことと密接な関係がある。

④ 階級意識が稀薄であること

表3(略)にも示されるとおり、今日、わが国企業の重役中、六人弱に一人はかつて労働組合執行委員を経験しているものであり、そのことは階級が固定していないこと、したがって労働者階級と資本家階級の対立意識も稀薄であることを示している。親が社長、重役であり、子は一生涯を労働組合の組合員として過しても不思議ではないし、親が労働組合の幹部であり、子が会社の重役、社長になっても、それを「階級の裏切り者」などとはいわない。

前回のレポートでは、今日の企業別組合は、「表面では、民主主義の形式とりわけ多数決原理」によって(職場からの声を圧殺する役員選挙方式など)、インフォーマル組織による決定で反共・労資協調主義的組合執行部づくりをやっていると報告した。その執行部は、下からの春闘要求づくりや、労災・職業病などのいのかかわる改善要求を圧殺する行動を起こしているのである。

小栗勉氏がルポしている「石播呉造船所酸欠死・労災との闘い」——統・その日サイレンは鳴らなかった」によると、八一年暮の職場での一労働者の「死」について会社側と企業内医師は「急性心不全」として家族に報告した事件がある。

その労働者の奥さんは、同僚からの内部告発的な電話でほんとうの死因が「酸欠」ではないかと「不信」をもち、知人とともに弁護士に相談し、広島大学の医師に遺体解剖をお願いした。その医師から、「ご主人の死因は急性心不全ではなく、

酸素欠乏症」であったことを伝えられ、石播呉造船所とのたたかいに立ち上がり、労災死亡として認めさせたのである。

私は、「労災かくし」の現実と、一人の労働者の死・家族への姿を遠い地から「怒り」と「がんばって生きていってほしい」という複雑な気持ちで、このレポートを読んでいたが、ここにも「インフォーマル組織」は、首をもたげ、一人の職場労働者におそいかかっていた。その労働者は、「一九六三年から七〇年までの八年間、労働組合の専従役員として造船労働者の生活と権利を守るために一所懸命たたかっていた」きた人で、この「労災かくし」は「人間の尊厳を守っていくかどうかの問題」として、家族を励ます運動に率先して参加した労働者だった。しかし「人間の尊厳」を守ろうとたたかった人間にたいして、職場の「彼ら」(インフォーマル組織加盟労働者)は、昼休み、取り囲み、口々に大声をだし、「職場のものはお前さんらに大変な迷惑をこうむっている……会社は労災隠しをしたといっているが誰が隠したのか」、などと罵声をあびせつけ、「彼らの私に對する攻撃は、その日(二三日)から二九日の仕事納めの日までつづきました。集団の数は三〇人から五〇人です。おどろくべきことは、こうした彼らの蜜行を別館の二階から工場長が黙って見ていたことです。もちろん、同盟労組の役員も遠くから見ていました。なぜこんな理不尽なことが許されるのか、私は涙がでるほど口惜しい思いでした」。

レポートはまだつづくが、「企業人間化」された同盟職場の「労働者」は、一人の仲間の「死」

について、人間としての判断ができないほどに改造されてしまった話である。残念でならない。とり囲む「彼ら」にも、「労災死亡」は、ふりかからないとは、会社も同盟役員もインフォーマル組織の指令部も断言できないはずである。なぜ、「彼ら」がここまで追いこまれているのか、続けて調査し、レポートして欲しいと思うの私は一人だけではないだろう(『労働運動』五月号参照、小栗氏は呉統一労組懇事務局長)。

どこにもあるといわれる「インフォーマル組織」とたたかう意味は、右のような事例を職場から一掃して、働きやすい安全な職場づくりと、人間性喪失の「企業人間」化された「普通の労働者の彼ら」を、人間愛をもった連帯的人間として、再生してもらうためにも重要である。

そのためには、これまでの労働運動の活動家の努力だけではない、長期的にみた科学的分析と総合的人間の連帯をなんとしてでも、つくりださなければいけない課題がある——今日段階でいうならば、反共教育に對抗する思想闘争にプラスして、現代の「欲求管理」に對抗できる「要求闘争の本格的・全面的発展」の方向が考えられる。しかし、まだまだ未経験の分野である。

2 経営トップが管理している——運動組織

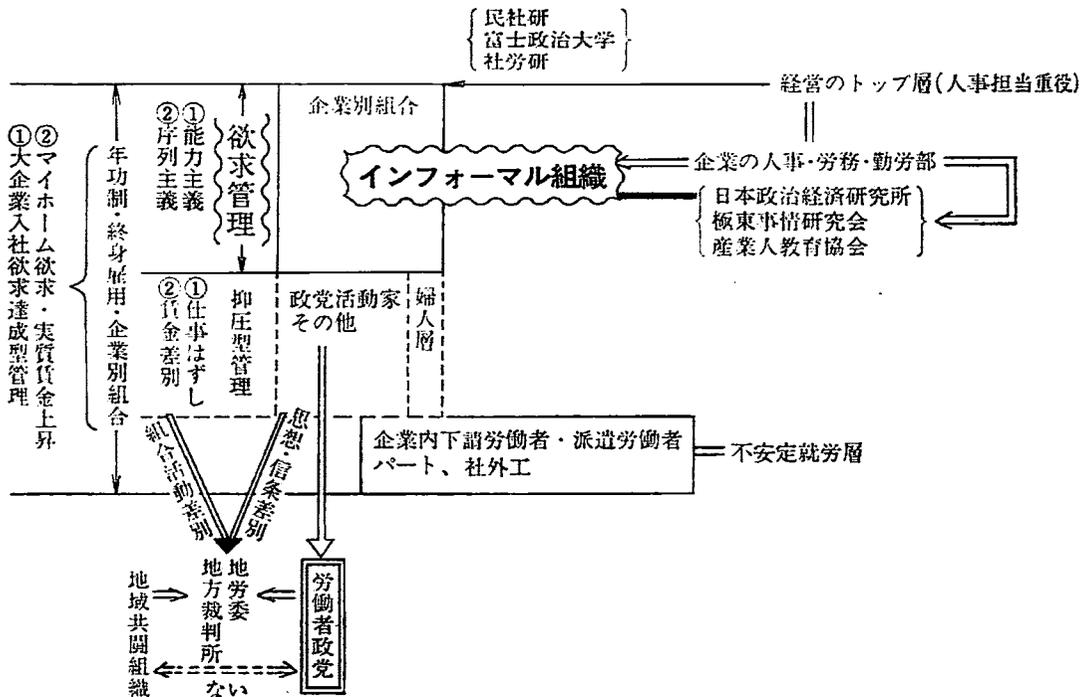
(2) 大企業の場合、大多数は企業内単一組合であるから、闘争を前進させるためには、「組合を敵視せず」労働者の声を反映させる方向でたたかうのが、ほんとうではないか。また「インフォ

「インフォーマル組織全体をやみくもに攻撃するのではなく、中心勢力と消極的加入者としての労働者大衆を分けてとらえ、前者の意図や行動を具体的事実を通じて暴露・批判し孤立化させてゆくこと」が必要であり、「それが（インフォーマル組織）他の労働者支配の諸手段、企業意識、差別意識、差別支配、自主管理、思想攻撃の土台のうえに成立し、かつそれらと一体化して機能していることである。それゆえその土台としての諸手段を弱体化させればインフォーマル組織は衰えざるをえない」というある研究者の意見があることを、私に伝えてくれた人がいた。

私は、前者の労働組合問題⇨企業別組合の実態と運動方向については、資本の攻撃や労働者内部の問題、等々考慮すべき条件があつて、主体的判断と運動は、さまざまあると思う。たとえば、二十数年前からの電産問題、一〇年前の全造船からの石川島分会の脱退、現在の共同印刷九〇名の労働者が全印総連の旗を守つた行動や同盟職場（六〇〇〇名の大手）に運輸一般関西生コン支部の組織づくりを行なっている大阪・日本交通バスのガイドさんたちのたたかいなど、一律に判断できる性格ではないと思う。それは、運動する組合活動家の自主的判断を長い目で、見つめていきたいと思つている。<sup>(注)</sup>

しかし、後者の見解はどうであらうか。ここには、インフォーマル組織は、「企業内従業員の自主的性情をもつた組織」という理解が、あるのだろうか。たしかに、ZD・QCなどの小集団運動や自主管理運動からの、「活動家排除」とたたか

労働者管理の一断面



い、参加して理解と支持をえ、労働者の要求を反映させていくことは、必要条件としても、企業内インフォーマル組織は、その性格が「秘密労働組織」であり、企業⇨個別資本の経営トップと密接に結合した組織運動であることを見逃してはいないだろうか。また、公然化しつつあるインフォーマル組織の活動は、職場にいる先進的活動家層にも見えるものだが、そこには、「見えない部分」が必ずあり、その「グレイ」な部分（たとえば、経営戦略によるコストとしての労働者の総量把握⇨人べらし、「減量経営」、賃金総額管理⇨春闘におけるペア抑制、組合役員への介入⇨企業別組合幹部と経営トップ層との「談合」、配転・出向はては、指名解雇者のリストづくり）は、その個別資本⇨企業の経営トップ層の直接的管理の対象であり、ほとんど、今日まで表に出ていない部分がある。今日、雪印食品の争議では、元人事部長氏の改悟により、その「グレイ

「イ」な部分が、全面的に明らかとなっている（しかし、残念ながら争議の關係上もあり、のちのち、その全容が明らかとなるう）。

雪印食品争議団の吉村氏が主張する「反共謀略団体SASは、『労組幹部の仮面』をかぶりつつ、資本の別働隊となって日本の右傾化、軍国化に導こうとしている先兵役を果たしているのは確実である。SASは密かに動きまわり、『サスコミ』はかくされて読まれている。それはこれらの実態が白日のもとにさらけ出されるのを恐れているからである。彼らを封じこめるには各地の労働者がそれぞれの職場で闘いに立ち上がり、内部告発をしていかねばならないのではないか。とにかく不当な攻撃にたいしては闘う以外に道はないことは歴史が証明している」（本誌三月下旬号、SAS、『サスコミ』については、『雪とふきのとう』参照）。

私は、インフォーマル組織の機関誌としての『サスコミ』や外部労務屋グループのSASグループ、富士政治大学などと結合して労働者を攻撃している姿こそ、たたかひの必要性を示していると思う。

出発点は、あくまで、職場労働者の要求であるが、その要求を起こす必然性と攻撃の内容が問題であり、たたかひなくして「インフォーマル組織」が上部構造で、土台を弱体化させれば「衰えざるをえない」とは思えない。

ここにおける共通認識を深めるためには、経営戦略上の「コストとしての労働者観」の具体的・実態的認識が、各地から報告されることを要請し

たい。そして、各企業には、そのキー・ポイントを握る人間が必ずいること。または、いたはずである。その人間には、そのもっている資料と事実を全面的に公開させる新しい運動づくりが、今、当面必要なのではないだろうか。

それは、以外に組合活動家の近い人かも知れないし、元人事部や勤労部などの、抑圧する側に回っていた人間のなかに必ずいる——といっても、このような報告は、少数の事例しかないが。

また、冲電気指名解雇から四年たつが、争議団支援と裁判傍聴に足をはこんだ二人の職場労働者にたいして、会社側は、「仕事はずし」攻撃をかけてきたため、二人は東京都地労委に申立てた事例が、最近ある。その要請パンフレットにのった写真をみて、私はビックリした。

三枚の組み写真が掲載されていた。それは八王子工場での役員選挙の立候補演説風景であるが、一枚は、一〇〇〇名近い「労働者」が、昼休み坐りながら話を聞いているもの、あとの二枚は、その「労働者」が一斉に立ち上がり、背中を見せているものであった。前者は現冲電気労組役員、あととは争議支援を訴える立候補者——これほど、一糸みだれず行動に移る「労働者」の背景には、何かがあると思う。組合執行部だけが指示したものではないのではないか——必ずインフォーマル組織があると思った。調査して教えて欲しいと思う。

### 3 外部労務屋の実践教育

ここでは、住友独占の職間的労働組合破壊攻撃

とたかかっている住友重機・全造船補賃分会のたたかひを分析をし、都労委命令の意義を明らかにしている岡村親宜弁護士論文「生産性向上運動の不当労働行為性」(『労働法律旬報』、七六年八月上旬号)から、外部労務屋が資本の要請により、どのような教育を行なったかを見ておく。ここに出てくる佐野博や勝村一男は、雪印においても登場して来る反共労務屋である。雪印の場合は、日本政治経済研究所となっていた。

長文となるが、次のような、目次のうちの二つである。

- 一 住友資本の生産性向上運動と全造船機械補賃分会への攻撃
- 二 生産性研修の実態
- 三 二つの反共研修の実態(本号収録)
- 四 反組合グループの育成とその活動
- 五 都労委命令の意義と問題点

#### 三 二つの反共研修の実態

住友独占は、右生産性研修を受けさせた者のうち、これはと眼をつけた者を秘密裡に、直属の班長や職長には知らせず、課長が直接本人に命令して、職業的反共労務屋集団である「極東事情研究会」と「産業人教育協会」の「特別研修」に参加させ、グループリーダーを養成した。

#### (一) 産業人教育協会の特別研修

##### (1) 研修の内容

この産業人教育協会による講座では、最初に「日共・民青及び容共派を撃破するメガネ」と題し、佐野博が講義している。

その内容は「日共・民青と何故対決しなければならぬか」とか、「日共と民青は何を狙っているか」というものであり徹底した反共思想攻撃である。たとえば日共・民青・容共派は「日本国民の立場、会社の立場、経営者・職員の立場、労働者の立場、民主的労働組合の立場のすべてに害悪を与える」とか、共産主義は「破壊主義、暴力主義、違法主義、秘密主義、権謀術数主義、権力独占の専制的独裁主義、自国忘却の売国主義」であるといったものである。

また産業人教育協会の理事の肩書を持つ勝村一男は、「日共・民青等の極左勢力の企業と労組に対する基本的総合的な戦術の分析」と題し、「日共・民青の特性とそれが労働組合に及ぼす影響」とか「日共・民青等の極左勢力が入り込むと企業と組合にどんな変化が現われるか」とか、「日共・民青及び容共派の労働組合に対する最近の戦術」等々の講義を行なっている。

なお勝村は、研修に参加した組合員らに対し、「私は住友重工をよく知っている。現在の分会は、共産系と反戦系に牛耳られている。それを反省、またいさめるためには勇み足はやむをえない。大っぴらに差別せず、仕事、給料、その他でどんどんやりなさい。二〇年からチョウセン戦争まではブタ箱に入れられたが、その以降は法（労組法）も変わり、（罰金？）だけで済むのだから（不当労働行為は）やり得」とまで言明している。

右のような徹底した反共教育を行ない、さらに不当労働行為「やり得」についてまでふれ、その上で、「対策指導」と称して「職場及び組合内における日常の対策」としてことこまかな組合対策の指示・指導をおこなっている。

たとえば「日共・民青・容共派と闘って労組活動を健全に発展させる場合、労組内の民主勢力が持つべき

基本的な心構え」として「企業側が行なうべき左翼対策のポイント」、「職場と組合の健全派が行なうべき左翼対策のポイント」と二つに分け、前者につき、企業に「従業員の思想を導く義務はないけれど、それをしなければ企業の成長に支障がある。それは職制の大事な仕事である」とか、また後者では「赤と闘う際に誤った方法」として「極左のやり方は不可……相手の方に走らせる結果になる。赤の主張・行動を見せてそれを説明し正誤の判断をさせる」などと「教示」している。さらに「職場及び組合内における日常の対策」として八項目にわけて、詳細な指導をおこなっている。

たとえば「組合役員改選や大会の運営に対する具体的なやり方」として、「組合大会における発言とかけ引き」の方法は「遠慮、気がねなく発言する。会社の人事労務の人と同じことはいわない。組合員の立場で発言する（身近な問題）」などと「秘伝」を教え、また、「組合役員選挙必勝法」として「即効的方法はない、普段の積みかさねが大切である。票よみ、票がため。候補者を早く決める。後継者を必ず作る」等、いわば役選のABCまで教示している。

そして、「職場と組合の中に健全な活動家をいかに養成しいかに訓練していくか」というテーマでは、「組合員一人ひとりが自分自身の問題として取組む心構えをもたせる」、「自分たちで組合のリーダーとなる。二、三年、四、五年先のビジョンを作る」ことだという次第である。

この研修に参加した組合員は、勝村講師から直接、「民青のまねをしてレクリーターを沢山作り、女性を含め、それをダシにしてリクレーションに呼び、会社側に付いている人の友人を、さらにその友人と、いもづる式に連れてくる方法をやりさなさい」との指導まで受けている。

② 研修のやり方と研修参加者の人選方法  
この研修は浦賀工場労働課が協会と契約し、会社費用で昭和四四年九月から一ヶ月一回おこなっていたものである。人選は、「浦賀分会に反対の立場」と判断された人を各課より推せんさせ、最終的には労働課の判断で選ばれた。

こうして選ばれた被研修者は、出張扱いで二泊三日の泊りがけで参加している。

#### ① 極東事情研究会の研修

極東事情研究会は、前述した産業人教育協会と同様、企業に代わって反共思想教育を専門に行なう職業的反共労務屋集団である。「極東事情研究会の概要」によれば、これは「創立以来、一貫して健全なる労使慣行樹立のため左翼勢力の職場浸透工作に対する企業防衛について教育啓蒙活動にたずさわって来た」団体であり、その目的と活動は「左翼勢力の職権を分析研究し、特に職場、組合に浸透を策す左翼勢力の謀略的動きに対し広く警告を与え、同時に健全なる労使慣行の確立、健全なる働く産業人としての若年層の育成に努力して」いるものである。そして右研究会の講義内容は、「日共・民青同の新たな動向と反戦青年委員会・へ平連の動き」であり、「日共の新たな労働組合政策」等の話である。

そして、①「職場、組合内に容共サークルの動きがある場合、いかに対処するか」、②「若年労働者（新入社員・寮生を含む）に対する指導をどのように行なっているか」とくに独身寮管理の取組み方、③「左翼勢力の浸透を防止し、文化、体育を健全化させ、若年労働者の豊かな人間形成の場を昂揚させるためにはいかに取組むべきか」等が指示・指導される。

④の内容については、さらに「どのような傾向があ

り、どうして実態把握を進めているか」として、「左翼活動のスケジュールについての情報を入手し」、「集会・学習会の参加者をつかむこと。その方法は、(A)集会場所等に労働担当者が直接行って調べる、(B)警察治安関係その他の調査機関を通じて調べる、(C)会社間の連絡会議で情報の交換を行なう」、さらにまた、「特休・代休・生理休暇」のとり方から各人の傾向をつかむこと、これには「休暇・欠勤の理由を本人・友人から聞いたり、家庭訪問を行ないたいしかめること」、さらに、「身上調査の再調査や変装尾行」する、という次第である。

ここで見すことのできないのは、「公安調査庁との連絡」をおこなえとまで教示し、さらに労基法違反(ブラックリストの禁止)の「地区企業間情報交換」までせよ、と教唆していることである。

こうして、右実態把握にもとづいて各人の思想傾向別に「政治地図」を作成し、職制、組合、友人、家族、先生を通じて説得活動をおこない、とくに「面接が有効な手段である」と教え、こうして得た「資料」を役員改選時の票読みに使えといった徹底ぶりである。

さらに、「完全にアカに染まり、転向不可能な場合」は「隔離・配転」せよと指示している。染まりはじめの人は思想的にしっかりした人のそばに置いて教育・説得し転向をはかる。またクビ裁判に勝つために「証明をとっておけ」と首切り対策にまで口バシを入れている。

また③の点についても、右同様実にことごとまかに指示・指導がなされている。

さらにこの研修では、各組合のインフォーマルグループの作り方と方法まで伝授している。これは、講義資料として配布された「有志同好会」発足の趣意書に

よく示されている。

右資料によれば「ここに紹介するのは〇〇社における『有志同好会』発足の趣意書である。ここでは、かつて組合執行部を左翼勢力で占められ、下部にも多数の極左的活動家があり、極左路線によって組合が指導せられていた。かかる状況の中にあつて会社・組合の将来を憂慮する声が盛り上り、一部の活動家まかせて無関心の状態のままに放置しておいてよいのか。自分たちの職場、自分たちの組合は自分たちで守る」という意識の中から有志勉強会が発足している。その後この有志勉強会を中心に組合の体質改善が行なわれ、現在では健全なる労使関係の中で隆々として会社、組合とも発展している」と前置きして、以下に「〇〇会」発足の趣意書(ヒナ型)が掲げられている。この詳細は省くが、付随して反組合グループの作り方、拡大の方法等が懇切にいねいに述べられている。

なお極東事情研究会による研修のやり方、人選とも前記産業人教育協会と同趣である。

この研修を受けた四〇代のある課長は、「誠に有意義なる講習会であつた。……自分たちの手で外部の左翼勢力の浸透を防止すべきだと痛感致しました。平素、安易な気持ちで接触していたが、今回の講座で得た知識をもって今後、組合運動のあり方に真剣に取組んで行きたいと思ひます」と感想を語っている。

× × ×

以上、産業人教育研究会および極東事情研究会の研修は、いずれも徹底した反共組合思想教育であり、会社の業務に全く関係のない研修内容である。会社は右内容を十分承知の上で、会社側で人選した分会組合員を会社費用で出張等の扱いで派遣したものである。

組合はいかなる研修についても反対の申入れをしており、ことに極東事情研究会の研修については、熟知

するや中止せよ、との申入れをおこない、会社も団交の席上で中止を約束しながら、裏では秘かに派遣していたものである。しかも、いずれの研修も、そのねらいは補習分会の御用化、ないしは分裂攻撃の思想的、実践的準備のために行なわれたことはその内容からして明らかである。

以上の報告から見ると、次のような点が注目される。

(1) 教育内容は、反共教育や「不当労働行為はやり得」として教え、組合役員や大会の運営にたいする具体的なやり方、「政治地図」を作成し、労働者を攻撃する方法などである。

(2) そのにない手として、「自分たちの職場、組合は、自分たちで守る」(雷印のDECは、今日段階では当初 Defense of enterprise from communist bet として名付けられたことが明らかとなっている) ために「有志同好会」インフォーマル組織をつくること、そして「健全な労使関係」をつくり、会社・組合とも「発展」させること。

(3) 経費については(研修などの)工場勤務課が協会と契約し、会社が出したること。

(4) いずれのねらいも、全造船補賃分会の御用化として、不況にたえうる労使関係(というところは、人件費の総額抑制管理)づくりであった。

ここでは、のべられていないが、反共労務屋グループの反共・労資協調主義教育とともに、現段階での富士政治大学などでの教育は、アメリカのベトナム侵略戦争の時に開発されたアメリカ国民をベトナムに送りこむための心理学、精神衛生学、労務管理手法を統合化した個人個人間行動管理

（人間のこころを操作する）の手法を適用した内容をともなっていることが、伝えられている。詳細については、次回以降報告したい。

## 二 インフォーマル組織とのたたかい

### 1 化学一般昭和高分子労組のたたかい

昭和高分子（本社・東京、工場は群馬県伊勢崎、高崎、兵庫県竜野、大分、事務・営業・研究部門は大阪天満、寝屋川、従業員四八〇人）は、総合化学大手の昭和電工グループの一員であるが、組合は総評化学労連・化学一般に加盟していた。八一年二月にインフォーマル組織の「S会」（綱領、規約、方針をもつ）が公然と活動を開始し、昭電から送りこまれた社長（旧三田村芳研と結びついて、以前民主化同志会を組織した経験をもつ）を先頭に攻撃の火の手をあげてきた。

「具体的には①組織機構の再編と昭電の意にそわない職制の追放、昭電から小田嶋社長の息のかかった者の導入と要所への配置②……本来の仕事よりも組合の「健全化」が職制の任務である……③組合員を……五段階に色分けし、仕事のわりふり、配転、昇格、査定など……切り崩してきた④……会社屈従者を研修会に送りこみ教育、その中核としてS会を組織、育成し、職制を一体化させて各支部を切り崩し、執行部をとってきた」。

こうした資本とS会の動きを察知した化学一般

加盟労組は、組合のつとりのたくらみを封殺するため「中央委員会をひらいて大会の延期と査定委員会の設置を決定、S会の分裂行動に対する警告やビラで対処してきたが、分裂行動がやまなければかりかますます激しくなる事態にさらに強い決意をもって九月十六日、非常事態宣言を発するとともに、闘争委員会の設置、分裂主義者十六名の処分（除名、権利停止）、組合員の再登録開始を決定した」。

その後、今日まで三ケタの組合員を擁しているという。

委員長岡氏は、たたかひの意義を①昭電資本の丸がかえを破ったこと、②資本からの独立を守り、労働者の良心を守ったこと、③企業に働く労働者の生活と権利、生命と健康を守る拠点を確保したこと、④化学一般、地域の仲間との連帯を堅持できたこと、⑤昭和電工資本とたたかっている大町、合化秩父、合化東長原、昭和発電、さらに千葉の仲間のたたかひに連帯し、共にたたかう体制を守りぬいたこと、を示している。

最後に、「労働戦線の右より再編にはとてもついていけない」こと、「中小企業に働く労働者をおきざりにした再編」とのべている（以上、月刊『社会主義』一九八二年四月号より）。

### 2 明治乳業労働者のたたかい

明治乳業は森永乳業、雪印乳業とならんで乳業大手として有名であるが、本社は東京・中央区にある。従業員は六〇〇〇名。組合は食品労連に加

盟している。このインフォーマル組織は、一九六六年以降、市川支部「明朋会」、戸田橋支部「戸田橋民主化同志会」、京都支部「みやこ会」、東京支部「明鳥一心会」、西宮支部「西宮民主化同志会」、大阪支部「至宝会」と称し、一斉に結成され、「組合内部の第二組合ともいうべき」組織づくりをし、「組合内で主導権を握り、たたかう労働者を組合から事実上排除することをねらった」。

至宝会機関紙『ちかい』（六六年二月二日）では「関西や関東の一部に共通してみられるように組合を共産党の指向する活動に直接結びつけ、我々の組合を共産党の前衛部隊（共産党の御用組合）として塗りつぶさなければならぬ」とし、それが労働者として、活動家としての「使命」だと思ひこんで「独占資本家階級」をたたきつぶせ！と本気になっている人達がいるところだ……我々の会は、このようにこわい人がいるところだけに組合を彼等を利用してしまひとして出来ている」と主張している。

「至宝会は表向き『組合内において組合を民主化する』ことを目的とし……」「至宝会の会合場所等については、会社の援助をうけ……ポリーリング大会等を企画し、また会社の福利厚生事業のサークル活動を利用し、非会員を排除した」。

また「組合を至宝会で牛耳るために、組合大会前にわざわざ至宝会大会を開いて、至宝会から組合役員選挙に候補者をたてることを決め、これを当選させるため又至宝会の活動方針等を定めて、これをそのまま組合の方針とする……活動オルグを展開」し、七〇年には、組合支部執行部をのっ

とっていった。

会社は、非至宝会全員にたいしては、「生産阻害者」と名付けて攻撃を加え、職場全労働者の攻撃をつよめ、賃金差別やいやがらせを行なった。

しかし労働者たちは、だまってひき下がっているのだろうか。いや脈々として、たたかう労働者たちは、生きつづけている。その生き方、社会とのかかわりが、今、求められているが、労働者はかならず、自らの手でたたかう道すじを見つけていくと確信している（明治乳業大阪工場の労働者の訴状より——七五年一月三〇日）。

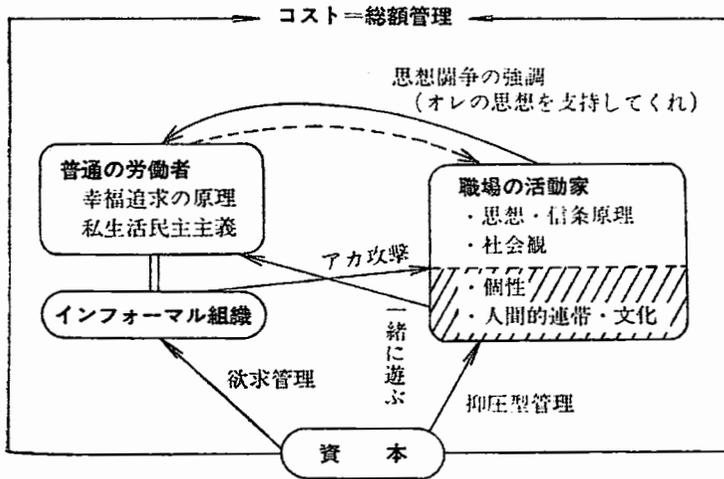
### 三 インフォーマル組織になぜ労働者は参加するのか

#### 1 「普通の労働者」の生き方とかかわって

「普通の労働者」が、なぜ、インフォーマル組織に加盟するのだろうか。そして、芝信用金庫、日産厚木、雪印食品、北辰電機や先の石播呉造船所のように、暴力をふるい、リンチに近い行動をとり、脅迫的行動やスパイ的活動を、平然とおこなうようになるのだろうか。まだまだわからない点が多々あるが、今まで、活動家諸氏からは次のような話を聞いた。

(1) 中高年層では、昇進・昇格問題が、間近に迫っており、先頭にたって指示・行動を示さなければ、減点（マイナス査定となること）されてしまうことへの恐れであること。

(2) 入社したての青年層は、「学校教育」に問題がある——無関心層のように「私生活優先型」の行動原理をもっているが、会社内では、企業の命令に忠実な人間づくりをみずから率先して、受身ではなくて、享受している。価値志向が、「序列主義」と「能力主義」であり、弱い立場のものやちがう人の「価値」にたいしては、拓絶反応を示すことが多い——「俺たちは違う」という三〇歳前後の人がいったこと。



(3) 暴力をふるう「彼ら」の家庭に、抗議の電話を入れたら、「仕事のこと、家庭に一切、もちこんでいない」といって、翌日、また攻撃された、という話をよくきく。また、職場で狂暴に先頭になって「活躍」しているある班長宅へ抗議にいったら、「その親父さんが子どもを肩車して、風呂屋にいくところだった。あいつも、家庭では、いいパパ、なんだな」と感心した話を聞いた。

どういうことだろうか。「企業人間化」された「普通の労働者」たちは、その原理と家庭生活の原理がちがうのだろうか、同一なのだろうか。いまいえることは、ちがうから今日、労働者やサラリーマンに精神系統の病気がふえているし、同一のため、子どもたちには、「能力主義的教育の被害者」として、追いついていないという点はいえる。

私たちが、「労働運動」を追求するとき、「普通の労働者たち」の全面的な生活把握が求められているし、活動家も労働過程と企業経営に熟知して、「普通の労働者」の意識・生き方まで入りこんで、正しい分析を行なうことが求められている。そのうえで、新たな人間の生き方を果たすための個性・文化的提起が求められている。

インフォーマル組織や自主管理運動への参加、企業内昇進・昇格の勝者→家庭生活の充実という人生的プロセスのとりこみを資本は、あらゆる手法で研究し実践している。

#### 2 『サスコミ』とインフォーマル組織

『サスコミ』の七九年七月号に「ビッグユニオ

ンが危ない」という特集がのっている。その目次は次のようになっていた。『共産党と闘ってきた体験者が少なくなってきたか/共産主義を克服する理論武装を/インフォーマルグループがねらわれている/インフォーマルグループの矛盾点/人間を鍛える道場/インフォーマルグループ/組合員の意識と企業人の意識をバランスよくもつ/組合意識が低下している/組合意識の低下の三つの要因/ハートを忘れた活動家が多い/組合を感じる三つのルート/本格的な無関心層はいない/企業の中にとじこもっている/内部はよくても外部はまっ赤/赤/赤/企業内の労使関係で解決できない政治課題/政治教育が必要/地域に居住者組織をつくらせている自動車労連』

ここで注目してほしいのは、彼らは、やみくもに「反共教育」だけをしていない点である。たとえば、「人間を鍛える道場/インフォーマルグループ」の見出しのなかの記事では「それ(インフォーマルグループ)はまた、人間を徹底的に鍛える道場でもあるし、お互いに練磨し、切磋琢磨しながらよりリーダーを輩出していくわけです。そういうふうな、磨かれ、トレーニングされ、優秀な人材として育っていけば、結果として会社の重要なポストについていく人もでてきます」とのべている。

彼らは、どのようなトレーニングを「普通の労働者」に行ない、「切磋琢磨」して優秀な人間になりたい、会社の重要ポストにつきたいと「欲求」する労働者のこころを改造し反共の先兵、労資協

調的組合づくりに利用し、企業のコスト軽減、唯唯諾諾の人生航路”を歩ませているかが、一番大きな問題なのではないだろうか。

別の記事中にも「インフォーマルグループというものは、まさに自分を開かせる場であり、社会的にもをみる目を養い、それを運動に結びつけるサークルです。ここから、企業に、日本に有為な人材が輩出され、その積み重ねによって日本の自由と民主主義を守る意識が全体に助長させるといえることができる。」

あくまで、「自分を開く(これが資本の先進的教育/自己実現欲求管理)ことをベースとし(どのようにかは別)、「社会的にもを見る目を養う。自らの幸福追求↓会社人間↓会社と「対立」するもの」大衆的で民主的で階級的な労働組合や労働者政党という認識パターンづくりを示している。うまいものである。

そのベースづくりができれば、千代田総行動や日フィルのたたかひさえ、共産党の活動としてえがきだすことができる。

「大衆をひきつけるため、文化運動と差別撤廃闘争を結びつける方針」は「具体的には『千代田総行動』や『日フィル争議』などにあらわれています。/千代田総行動というものは、プラスチックを先頭にたてて昼休み時間、大企業の本社が集中する東京・丸の内界隈をデモ行進する。/日フィル争議というのは、経営難を理由にフジテレビより解雇された日本フィルハーモニー交響楽団労働組員64名が、全国に公演、巡回しながら会員をふやし」たことを上げている。彼らの見方は正しい

と思うが、人間的で文化的な両方の運動は、「一人の首切りも許さず、新しい人間的な文化・連帯の運動」をつくりだしている点だが、インフォーマルグループには、「イヤ」なことであり、「共産党は様々な悪知恵をめぐらして、敵である企業をやっつけるために、日夜、行動している」見本として、八ミリ教材を作っているようだが、読者はなんでも「共産党」と結びつける『サスコミ』の立場にたてますか。

#### 四 人間の尊厳を守るために

「サスコミ」の逆の読み方を、私は提唱したい。「組合活動をやっている人が、自分たちのしている仕事や社会を動かしているという手応えを感じているかどうか、自分は自分なりにせい一杯やってきたという自負心をもっているかどうか、そして組合活動によって自己成長をとげたというのをもっているかどうか——活動している人が感動と喜びをもってやっているものでなければ、どうして他の人に感動と喜びを伝えることができるでしょうか。——私たちがジャーナリズムを通じて、活動家も仕事と家族と仲間を核として、『感動』ある人生を歩もうではないか。

次頁の表のように、資本は企業危機と大衆的労働運動の盛り上がった時期に(個別資本の「不均等発展」によるが)、インフォーマル組織をつくらせている。

六〇年安保闘争後の同盟、J.Cの結成の前後、三菱長船、日産プリンスへの攻撃、高度成長政策

表 インフォーマル組織がつくられた3つの時期と外部労務屋グループ

	60年安保闘争後	60年代末頃	70年代減量経営	外部・労務屋
トヨタ(豊生会)	○			
三菱自工京都(明るくする会)		○		極東事情研究会
住友化学愛媛(同志会)	○			
三井造船玉野(信友会)			○	
川崎重工神戸				
石川島(民連)	○		○	極東事情研究会
明治乳業(至宝会)		○(66年)		
三菱電機(遠矢会)		○		
北辰電機(労友会)		○		社労研・SAS
日本鋼管(創友会)	○		○	社労研・SAS
東京計器(NUC)			○	社労研・SAS
プリマハム(PMC)		○		社労研・SAS
雪印乳業(グループ活動)			○	日本政治経済研究所
住友重機浦賀(民連)			○	産業人会議・極東事情
日本航空(航友会)	○			
凸版印刷(新生会)	○			三田村労研
ネスル日本(よくする会)			○	外資系労務屋グループ
東京電力( )	←○			SAS
雪印食品(DEC)			○	日本政治経済研究所
安倍川製紙(再建同志会)			○	
昭和高分子(S会)	○		○	三田村労研
東亜石油(労務管理推進会)			○	SAS
山武ハネウエル(YMC)			○	
川重大阪(なにわ会)				

(注) 『巨大工場と労働者階級』(上・下、新日本出版社)より、筆者がまとめ、その他加えたもの。60年安保以前はまだ未処理。

の破綻が見えだした六〇年代末、危機管理への序曲としての「減量経営」時代、そして、労働戦線の右翼的再編を行なおうとしている「危機管理団家下の現段階」とである。労働運動の歴史的な分析、見直しが迫られているのではないだろうか。

最後に、スモン闘争の意義を次のように、指摘した沼田稲次郎先生の理論的で人間味のある文章を書きとめておく。公害や薬害が国民の尊厳をおかしたのなら、インフォーマル組織運動は、労働者の「人間の尊厳」をおかしたものでないだろうか。

「公害にせよ薬害にせよ、それは人間の手による破壊であり、社会としての人間の悪に根をおろす現象である。社会は一定の構造を担った歴史的な社会であり、それが分裂態・疎外態(階級構造)に在るかぎり、個人に対しては外的自然の如く迫り、ひとが悪魔の業を演ずるか、呪われた生を押しつけられるかは運命的なものともいえよう。しかし主体としての人間は、個人としても社会としても価値観を自覚することによって運命に立ちむかってゆく。その際すくなくて主体性を担う社会集団は、呪われた生を押しつけられた人々と、その生を自己の生において意識し社会悪を排除しようとする人々の集団でなければならぬ。かかる社会的主体による悪業の告発闘争を通して社会に人間の尊厳が回復されるかぎり、その国民社会には活性があるといつてよい。されば、公害・薬害の告発闘争に参加した人々は、理念をめざす苦悩多き歴史的实践という高い価値ある生を獲得したことに誇りをもって生きるべきであり、国民はこの人

々に深い敬意をもつべきである。未曾有の薬害といわれたスモンに対する告発闘争は、この基本的な人間観・社会観を国民社会に浸透させたのである」。(中略)

「しかし、キノホルムを作り、それをのませてスモンを押しつけたものは人間である。人間といっても日常街頭ですれちがっている人々なのだが、彼らがシステムのなかで、製薬会社の従業員、医師、厚生省の役人などになると、平然として悪魔の業に従事するのである。ただかかる者としても彼らは、スモン事件についてみるかぎり、あまりにも人間疎外に陥っているのに驚かざるをえない。だが、いまはこのことを責めようというのではない。スモン闘争が、製薬会社や厚生省つまりシステムを告発し、それを改造する闘争たらざるを得ないこと、それ故にまたこの闘争自体が被害者の人間回復のみならず加害行為にかかわった人々の人間疎外の克服をも促して国民社会の活性化を維持する意義をもつことを強調しておきたい」(「スモン運動の総括」『薬害スモン全史』第三巻、労働旬報社刊)。

(注1) 労働問題研究者の高橋祐吉氏(労働科学研究所)が次のように主張する点は、基本的には、筆者も賛成である。「彼ら(左派活動家)は労働組合執行部を敵視せず労働組合と執行部が労働者の要求にこたえてたちあがれるように呼びかけるといふ見地を、長期にわたって断固として堅持しており、いささかでも労働者の利益になる方針がだされれば、それを支持し、その方針が最後までつらぬかれる方向へ職場の団結を強め、みちびいて

いくことに努力している。第二に労働組合と団結への不信の増大をふせぎあわせて左派の力の増大をはかるために資本の攻撃の矛盾と弱点を追究して労働者の日常的な要求の実現を重視してきている。第三に資本の政策にたいする系統的な分析によって闘争のイニシアティブを掌握してきたことである。第四に門前ビラ活動が計画的、系統的に組織され、たんなる宣伝、暴徒の武器以上のものとして、民間大経営における闘争のかんりの範圍を包括する手段として駆使している」(『労働組合運動の危機』と克服の展望)『講座・現代資本主義国家3 現代日本の政治過程』一七四―一七五ページ(カッコ内筆者)。

しかし、問題なのは労働組合をとらえる時、企業に資本の支配介入が、インフォーマル組織を媒介として行なわれていく点を問題としているのである。そして、「活動家集団」の個別工場、地域でのたたかいただけではなくて、全国的視野からの自立した連帯が求められているのである。

(注2) 生き方は何か、職場における政治的信条や「理想水準」の高低ではなく、一人ひとりの家族、文化、仕事欲、要求をトータルにとらえた生活であり、個別工場・事務所・企業の壁にとじこもる人間像ではなく、文化的・人的な地域的連帯における生活共同体づくりの主人公としての新たな生活づくりである。それは高度成長期に育まれたさまざまな契機を媒介とした生き方の探求といえる(佐々木一郎「現代日本の『支配』と『対抗』」『現代資本主義国家』3 大月書店)。

(注3) 私は、現段階こそ、インフォーマル組織問題は、「労働運動の後退」を押しすすめる組織運動であり、平和と民主主義を下から破壊しようとする国家的反共・人間破壊運動としてとらえている。その一例は「サスコミ」の各号にみられる労働組合のつとりの報告であり、戦争前夜のような反共教育、臨調第四部会長として公務

員と公労働攻撃を行なっている加藤寛隆氏(大阪大学教授など)の言動にみられる反人間的反民主主義的教育訓練である。

歴史的にみても、産別会議を内部から崩壊させたさまざまな資本の介入(たとえば、藤田若雄著『第二組合』日本評論社にみられる再建同志会の運動)は、民間運動として、名高い。しかし、総評を下から、ニワトリからアヒルに変えた平和と民主主義的労働運動のように、今日の戦線統一後の運動が果たす条件はない。本格的な大衆的・人間的・階級的労働運動の構築は、前回レポートの三で指摘した点が、不可欠と思っている。

前回のささやかなレポート以後、雪印雪品争議団(といっても全国争議団として初めての経験を実践している)の運動が、産業別のなかで、同じように攻撃を加えられている単組・労働者やその枠をこえて、相談がふえているのは、今日の労働組合運動の前進であり、既存のプロ労働組合幹部との協同・刷新を果たす契機となっている。その意味では、インフォーマル組織は、どこの職場にもどの労働現場にも、日本中にある資本の運動組織であり、いくつかの反共労務屋グループの「商売」がいままでは「成功」していた。しかし、労働者は人間であるかぎり、その反民主主義運動を、このままでは放置していかないだろう。

(ジャーナリスト)