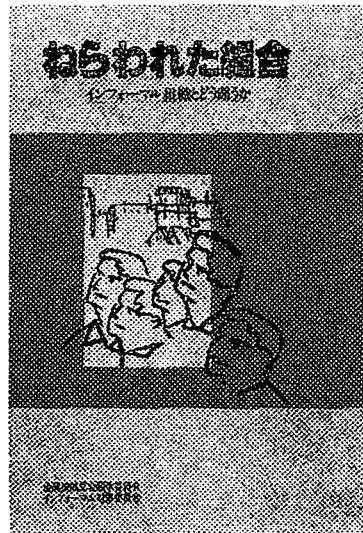


大木兼次郎 金属機械反会インフォーマル対策委員会

「ねらわれた組合」からの脱出

— インフォーマル組織とたたかう —

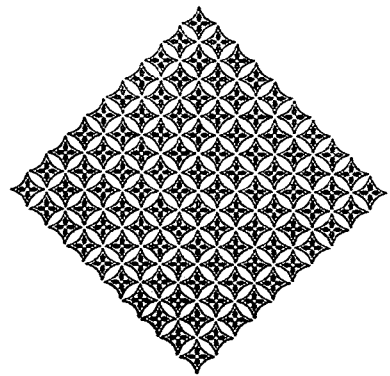


いぶ議論した。しかし、売れる見込みではなく、心意気で印刷部数をきめたので、売れゆきには気がつかった。

「こんなに刷って在庫の山になったら、どうする。大赤字だ」

これが担当者の共通の心配事だった。一冊二〇〇円だから、返品、在庫がたまれば、ちょっとした額になる。

ところが、パンフを発行してから一ヶ月がすぎたところから風向きが変わってきた。配本は多方面にということ、手びろく配ったことがよかったのだろう。あっちでもくれ、こっちでもくれ、ということになって、在庫が底をついてきたのだ。もちろん、金はほとんど入ってこない。ここで、みんなはまた、頭をかかえた。刷り増しはしたいが、増刷分がそのまま返本の山、ということになったらどうしよう、というのである。また、増刷



の資金をどうするかという問題もあった。しかし、ここはもちまへの心意気。エイ、やっちなえ。これで増刷五〇〇〇部がきまった。初刷とあわせると一万五〇〇〇部である。これが、ことし（一九八三年）の一月には、ほとんどはけてしまったのだ。

「黒字になりましたよ」

集金係のIさんがこういったのも、ちょうど一月だった。このパンフレットをつくった金属機械反会闘争委員会インフォーマル対策委員会（大田区蒲田本町二の二四の一、全金NCR支部内TEL七三三八―四〇九八）の面々が、なんとなく胸のつかえをおろしたのはこのころだった。

ふり返えると、この対策委が発足したのは、さく年（一九八二年）のちょうどこのころのことだった。金属の組合の間に、不当労働行為常習集団インフォーマル組織が暗躍し、組合てんぶく

一 黒字になったパンフ

パンフレット『ねらわれた組合——インフォーマル組織とどう闘うか——』を出版してから、もう五ヶ月になる。発行日は一九八三年七月一日。初刷は一万部。さいしょ、どのくらい刷るかでだ

があいついでいるが、ほとんどなす術を知らない状態が続いている。「もう見すてはいられない」これが対策委員発足時の委員一人ひとりの気持だった。

組合てんぶくのもとには、少数のたたかう組合員が残る。この少数の組合員の状態は、どこでもひどいものだった。職場では村八分どころか、村十分——つまり祝儀、不祝儀のつきあいもしない——という、世間ではほとんど考えられない状態がつくり出されていた。これだけならば、まだいい。なぐる、蹴るの暴行がひん発し、組合にとどまる人たちを職場からイビリ出そうとするケースも生じている。当然、争議になる。このようなところが、かなりの数になっている。また、このような組合が争議に勝利したとしても、職場の仲間の労働条件は、組合てんぶくによってひどい状態におかれたままである。これをどうするか。

そればかりではない、いま、インフォーマル組織秘密労働集団は、労働運動の右寄りの流れにもものって活躍し出した。いままで、組合活動には顔もみせたことのないような人たちが、この流れにのって「会社派グループ」をつくり、名乗りをあげているのである。けして労働者の利益に結びつかない、このような流れの宣伝にも、効果的な反撃が必要である。長い組合活動の経験をもつ組合であっても、マンネリの活動を続け、形式主義をはびこらせ、油断をしていけば、かれらの乗ずるスキはいくらでもあるのである。

このような状態を立て直すためにはどうしたらよいか。さらにすすんで、秘密労働組織の攻撃

にあうまえに、この動きをいち早く見つけ、効果的に反撃するにはどうしたらよいか。また、このような組織のしゅん動をゆるす組合の状態とは、どのような状態なのか。以上のような、インフォーマル組織をめぐるさまざまな疑問に解答を出し、現場での経験をつみ、攻撃をうけている仲間に適切な助言ができるようになり、実践でも勝利していく。

発足時の委員会のメンバーの気持はこんなものだった。

二 スタートした研究会

おおくの組合にはたつきかけて、第一回インフォーマル研究会がもてたのは、三月(一九八三年)末だった。集まった人たちは、約四〇五〇名。各労組一、二名で、どの参加者もインフォーマル組織に痛めつけられた組合の仲間だった。いや、痛めつけられたと、過去形で表現される組合ばかりではない。いま現に、インフォーマル組織が活躍しつつある組合からも参加していた。

インフォーマル組織の話が、組合活動家の間で話し出されたのは、だいぶ前のことである。

「あそこの組合がてんぶくさせられた」
「いま、さかんにやられているらしい。会社とかなりうまくやっていた従業員組合だったのになあ。あそこもやられたか」

こんな話はちらほら聞いていた。また、ジャーナリストの青木慧さんの著書『日産共栄圏の危

機』、『偽装労連』、『青い鳥はどこへ』などで、インフォーマル組織のおそろしさは知っていた。だが、これはどこか遠い組合の話のようにうけとっていたのが、実際だった。ついで、雪印食品の仲間のたたかひの経験を書いた『雪とふきのとう』(門倉訣著)、つづいて争議勝利ヘインパクトとなり、元人事部長の告白を収録した記録『自立する労働運動』(吉村宗夫著)が出た。

「きたないことをするな」、「これは大変なたたかいだ」こんな感想をもったが、まさか自分の組合はこうはならないだろう、と思っていた。

このようなところが、インフォーマル組織に対する感想だった。雪印の仲間、日産の仲間とも話し合い、いろいろな行動を共にしていても、このような状態だったのである。

しかし、目の前にこのようにおおくの仲間が一堂に会しているのを見ると、実感としてインフォーマル組織の猛威を感じざるをえなかった。

全国金属北辰電機支部、同じく山武ハネウエル支部のたたかう仲間、同じく東京計器支部、同じく日産プリンス支部……。金属の仲間を中心に、食品からは雪印、電機から沖電機、サンスイなどの仲間も参加していた。

研究会は、インフォーマル組織をねばり強く告発し続けているジャーナリスト勝山善介さんの基調報告ではじまり、これをうけて参加者が自分たちの闘争の報告をおこなった。

勝利した組合で参加したのは雪印と全金リオン支部二組合だけだった。いきおい、発言は破れたたたかひの経験ばかりになった。

これはパンフレット『ねらわれた組合』にも載せたことであるが、長い闘争経験と組織を誇る組合が、ある日突然崩壊する話である。てんぶくされた組合の経験は、それぞれの企業の条件により、組合の活動の仕方によりさまざまだった。参加者には、全員発言してもらった。この発言内容もまちまちだった。しかし、研究会を終えて、この会議全体を振り返ってみると、そこには共通した姿が浮かび出ていた。インフォーマル組織の攻撃のパターンとでもいうのだろうか、一つの手法が姿を現わしていた。

いままで地下にもぐっていたインフォーマル組織が、ある日突然姿を現わし、門前で組合批判のピラをまく。

これは組合の役員選挙の直前のことがおおい。

かれらは、会社の職制機構の力をかりて、組織拡大運動をおうせいにやり、職場で多数をにぎる。

これに成功すると、組合の選挙規定の改悪提案をしてくる。

これにも成功すると、いよいよインフォーマル組織の中心メンバーを組合の役員に立候補させる。

つぎは、組合執行部乗っ取り、組合活動家排除に乗り出す。

これにも成功して、職場の専制支配が確立すると、合理化、生産性向上運動など会社のやりたい方策はすべて大賛成で、卒先して実行にうつす。

組合員の意見はいっさい無視。労働条件はもちろん、基本的人権まで犯してくる。こうして職場はファッション体制が支配する。

さらに調べてみると、このような動きの背後にはかならず、外部の労務屋の指導があり、組合員ではあるが職制機構に入っている中堅社員の外務での教育・講習が前からおこなわれていたことが分かってくる。つまり、組合つぶしの思想攻撃のポイントとその戦術指導の学習会である。

三 勝利への道はどいかに

●研究会での討論の成果

対策委員会は、このような攻撃の背景を知るために、第二回研究会を開き、さきに紹介した、秘密労務組織をあばき続ける青木慧さんをよんで、このような攻撃のよってくる背景の話を聞いた。

自民党、財界、民社党、民社研究会などが一体になったこの種の攻撃の陰の指導部の実態を知らなければならぬ。青木さんは前にあげた著書を書いたあと、この秘密労務組織の実態をさらに詳しく調査したり、ルポルターージュしたりして、『ニッポン丸はどこへ行く』（朝日新聞社刊）、『政労使秘団』（汐文社刊）などの著書を上梓している。青木さんの講演で、印象に残ったエピソードは、この秘密組織に対する労働者側の警戒心の大切さだった。

講演のあと、質疑に入って、一人の参加者が質問に立った。

「まだ、うちの会社にはそのような組織はないと思うが、外部労務講習会にいらっている人がちらほらあるようだ。インフォーマルにやられた組合の弱点を学んでおきたい」

すると、青木さんはこう答えた。

「あなたはまだ秘密組織はないようだ、知っているが、それだけ動きがあれば、もうかなり大きい組織があるにちがいない」

第三回目の研究会は、指名解雇をうけて、撤回闘争をたたかっている、池貝鉄工の仲間をはじめ、いまインフォーマル組織とたたかっている組合の代表を発表者とした、ケース・スタディをやった。

発言者はすべて、この組織とのたたかひの経験をもっている人たちばかりである。甲論乙駁が出てこの場で決着のつかない問題もたくさんあったが、実感のこもった討論が続けられた。

池貝鉄工は、指名解雇というかたちで闘争がおこなわれているが、この闘争の前段で、インフォーマル組織による組合の変質があったのではないか。ここで、すでに指導部は会社の指名解雇を受け入れる体質になっていたのではないだろうか、という意見も出て、参加者の共感をえていた。

研究会と並行して、委員会では、これまでの経験をまとめて、広くこのインフォーマル問題を仲間にも訴える方法についても討議されていた。この結論が、最初に述べたインフォーマル攻撃とどうたたかうかについてのパンフレット発行だったの

である。

「これまで発表された経験を、もっとおおくの仲間知ってもらう必要がある。それに、この事実から何が学べるのか、よく考えてみよう。勝利への展望はここからひらけてくるのではないか」

当時、委員会がつかんでいる事例の中で、インフォーマル攻撃とたたかって勝った経験は二例だけだった。そのうちの一例は、かなり古いものだった。以前のかねらの手口は、分裂を主軸にしてきたが、いまは違う。かれらは分裂を避け、組合全部を乗っ取る方向で動いている。

しかし、勝利の経験は古くても貴重だ。これもパンフに載せよう。ここから何か勝ちスジが見つかるかもしれない。インフォーマル関連の労働事件をおおく手がけてきた弁護士先生にも話を聞いた。青木慧さんの講演の記録も載せさせてもらおう。敗北の経験でもいい。攻撃の実際、その後の悲惨な実態、これも大変なアッピールになる。これも載せよう。そして、この人たちから一人の

こらず、どうすればこの攻撃をはねかえせたと思うのか、その意見を聞いてみよう。誰かがいっているのではないか。「敗北も貴重だ。勝利はこの経験の中からも学びとれる」。

対策委員会がつぎに目指したのは、実際にこのような不当労働行為集団とたたかって勝った経験をできるだけおおく集めることである。そして、この経験から勝利の展望を導き出すことだった。

いままでの経験では、これがなかなか大変だった。しかし、意外なところからこの道がひらけた。あたりまえのことだが、くよくよ考えていな

いで、まず、一步をふみ出すことだ。

一万五〇〇〇部出したパンフレット『ねらわれた組合』は、これがきっかけだった。東京北部の組合でつくっている協議会から委員会にインフォーマル組織についての講演依頼があった。八三年年末闘争と春闘にむけての学習会である。

ここで、インフォーマル組織の暗躍とわが委員会の活動の話をしたところ、最近インフォーマル組織とたたかって勝利した組合の話が二件も出てきた。学習会の講師どころではない。こちらが教わらなくてはならない。早速インタビュを申し込み、その勝利の経験を聞いた。もう一件は、委員会に直接報告があったものである。闘争中というケースだったが、これが勝利したという連絡があったものである。

●一軒一軒訪問して実態を話す

—A労組の教訓

北関東にある金属関係のA労組。会社の工場は、このほかに東京、名古屋にもある。それぞれ組合を結成していて、企業連合会をつくっている。会社の規模は、資本金約九億円、従業員約七〇〇名。問題の北関東事業所の従業員は約二〇〇名、ほとんどが組合員である。組合は二〇年ほど前からあったが、会社とのトラブルはあまりなかった。

この組合に異変が起こりはじめたのは、二年前からだ。組合執行部に対する批判意見がおおく出はじめたのである。

「いまの組合はアカだ」

「政党的路線どおりにやっている」

「左がかっている」

また、いままで、組合の集会では一度も発言をしたことのない職制組合員が、「組合は、なぜ路線を変えたのか」などと、質問してきた。

一方、職場推薦という名目をつけて、「Aの会」というグループが名のりをあげてきた。

組合の指導部は、これはおかしい現象だと思っていたが、全国的にはびこっている右翼の流れ、全民労協の動きを批判的に教宣したり、地域で活発に活動していたので、このような批判が出てくるのも当然なことかもしれないと思っていた。

ところが、二年前の組合役員選挙直前の六月、この批判勢力が表面に顔を出してきた。隣り村の公民館で、組合員約一〇〇名を集めて旗上げしたのだ。組合指導部はまったく寝耳に水だった。早速調べてみると、ここに集まった人たちの約四〇名は、例の「Aの会」の人たち、約二〇名はこの会のシンパ、あとは何が何だか分からないうちに、この旗上げに出席した中間派だった。集会の内容は、「いまの執行部はアカだ」という、おきまりの反共攻撃一点ばりで終始した。最後に組合役員選へむけて、「Aの会」推薦候補者一名を立てて、散会した。

つぎの朝、「Aの会」は職制を中心とした約三〇名が、門前でいっせいにピラをまいた。

組合の指導部は、このような変化を見て、「くべきものがきた。いままでが無風すぎた。これまでが不自然だったのだ」

と、うけとったそうさだ。職場の人たちはどうだつたろうか。「なんということさ、するのだ」と、おこった人が出たそうさだ。

組合の指導部は長年職場の意見を大事にし、会社と取りきめることは何でも、事前にそのデータを職場におろし、徹底した職場討議をおこなってきた。時間がかかろうが、何だろが、この方法をやりとおしてきたのだ。「Aの会」に対する反発は、この職場の民主主義がおかされたところから出たのかもしれない。

執行部は、この日から毎晩のように会議を開き、「Aの会」の動きの対抗策を練った。電話を組合員の家にかけて。機関紙で、「Aの会」の批判を展開した。一週間後の役員の結果、「Aの会」は一名立候補し八名当選、組合指導部は六名立候補し四名当選。組合はつぎのように総括した。

「突然のことで多数は奪われたが、四名を当選させた。投票の内容を分析すれば、制度では負けているが（職場単位の選挙制度のことを指す）、立候補した選挙区の票数では負けていない」

この役員後一年間、「Aの会」は組合執行部の多数派をにぎったが、組合の伝統になっていた、組合員一人ひとりの討議にもとづく組合運営を中止することはできなかった。かれらの指導は、いつも「会社はこういっている」式のものだった。また、職場で「Aの会」会員を増すこともできなかった。しかし、注意しなければならぬことは、日常的に「いまのような組合では、親請け会社から仕事がなくなる」といったアカ攻撃をしかけてくることだった。

これに対して、前執行部派は、インフォーマル攻撃に勝った組合の経験を探し出し、この勝利に学んで新たな方針を立て、これを実行した。すなわち、

・ 前執行部派とこれを支持する人たちは何度も意見交換をした。

・ 組合員一人一人にインフォーマル組織の本質を訴えた。とくに、次期役員までによりきった自宅訪問は、「Aの会」会員をのぞくほぼ全組合員におよんでいた。どの家にも『雪とふきのとう』、『自立する労働運動』をもっていった。

・ 前執行部派が立候補者を立てることのできなかった職場に、次期は立候補者が立てられるような運動をした。

・ どの仲間からも職場での悩みを聞いた。このような活動を積み重ねて、つぎの年の役員に入ったところ、職場の良心派は自主的に動いて選挙の票を読んでくれた。前執行部派が票を読みはじめると、そこはすでに良心派が読み終わったところだったという現象が、あちこちにおこった。職場が動いていることが感じられた。前執行部派は、やるべきことは全部やりきったという自信をもって、選挙にのぞんだ。

この年の役員の結果は、「Aの会」派三名、前執行部派九名の当選だった。いま、組合執行部はパンフ『ねらわれた組合』を全組合員に配っている。また、「Aの会」に入っている人で、この会からぬけたいといっている人が何人も出ているという話を耳にしているという。

●生産性運動とセットで

—— B 化学組合の経験

五年ほど前結成された、比較的新しい組合 B にかげられた攻撃の例である。この組合は東京北部の地方組織に属している化学関係の経営にある。従業員は約五〇〇名、このうちの約八割が組合に組織されている。

おかしな動きは、会社の業績がやや下降気味になったときからはじまった。化学工業界は寡占化がすすんでいる業界である。ふだんでも中小企業はその経営が苦しいのに、不況になると大企業が中小の分野まで進出してくる。B 会社もこんな状態においつめられていたのであろうか。この経営の苦しさを、組合弾圧と社内ひきしめ、労働強化で乗り切ろうとしてきた。経営の自己努力を放棄して、その責を労働者に転嫁する経営が、成功したためしがない。しかし、経営者はいつもこの道を歩もうとする。

二年前のことである。会社は社長の交代と同時に社内機構改革をやってきた。新たに係長制を導入し、組合員を含む係長をつくり、管理者教育を強めてきた。ところが、この管理者教育が大変におかしかった。組合員でこの教育に参加した者の中から、きせずして「おかしい」という声が行部に上がってきた。

どう「おかしかった」のか。実は、この講習会、表面は中堅管理者向けの生産性研修会だったのだが、その内容は、いまの組合を非難する講習になっていたのだ。会社の組合活動への支配介入

であることははっきりとしていた。つまり、不当労働行為が明白な講習だったのだ。生産性本部から派遣されてきた講師は、こういった。

「世の中には民主的労働運動と左翼的な労働運動の二つの流れがあって、その中間はなく、このB労組は総評左派の組合に属していることからして、民主的労働運動とはいえず、このような現状を改革——この組織から脱退し、生産性運動を率先して推進する組合にすること——するためには、非組合員も組合に入るべきだ」

執行部はこの報告を受けるとすぐ、この研修の内容をこまかく調べた。調査の結果分かったことは、この研修は、静岡の生産性研修会館で、三泊四日間おこなわれたものであった。講義は日本生産性本部労働課長の「生産性運動の基本理念」、「生産性向上の具体策」、R大学教授の「職場の活性化と職場リーダーの役割」、B社社長の「わが社の現状と中堅管理者への期待」、某労働経済評論家の「労働組合の役割とこれからの労資関係」、A食品労組中央執行委員の「生産性運動の実践とその成果」など。どの講義にもレポートと演習がついていた。

組合はすぐさま会社と団交をもち、会社の不当労働行為に抗議した。しかし、会社はこの不当労働行為性を否定したので、組合はまずこの事実を全組合員に知ってもらおうと、「生産性運動に対する中執見解」を出して大衆討議をはじめた。

こうしている間に、会社はグループ・リーダー層までを、この研修に出席させはじめた。この影響はすぐに出てきた。出席者が、研修内容を組合

に報告しなくなってしまうのだ。それとともに、この研修会の同期会が職場にできはじめた。また、なんでも五分前からはじめようという「五分前会」ができてはじめた。

とうとう、今年（一九八三年）になると、この研修会への出席要請が組合の執行委員にまでくるようになった。組合指導部はこの対策に頭を悩ました。どうしたらよいのだ。だが、この組合は以前、似たような会社の攻撃とたたかっていた経験をもっていた。QC運動とのたたかいは経験である。このとき、組合はQC運動の反組合的側面を指摘して、職場にQCサークルをつくらせない、講習会は技術講習だけにするという要求をかかげて、この運動の反労働的側面を封じ込めたことがある。この経験が、今度も生きてきた。

会社の業績降下は事実である。職場の仲間も、この事実はよく知っている。従って、会社側の経営努力を全面的に否定することには納得できない。こんな気持が職場にはある。

ここで組合指導部は積極策に出た。(1)会社に研修参加者リストと内容を組合に知らせるよう要求した。(2)「五分前会」をつくらせない活動をした。(3)研修会に行く人には壮行会を開いて、研修でどんなことがおこなわれるか、実情を話した。すでに出席の経験のある組合員はこの経験にそって、アドバイスをした。経験者の講習レポートも渡した。(4)研修を夜を徹してやった場合、残業代を払わせた。

このような組合の対応に、会社は研修の内容を変えてきた。また、一〇時までの残業代を支払う

ようになった。組合指導部ではこんな状態をつぎのようにみている。

「組合が手をゆるめれば、このバランスは会社の方にかたむく。従って、経営の動きを監視し、生産性運動の反組合化に対する警戒は続ける」
インフォーマル組織づくりには、いろいろな外部教育機関が関与してくる。生産性に名をかりた日本生産性本部も、立派にこの不当労働行為売り込み集団の一員なのである。ここが関係している以上、また、「五分前会」などインフォーマル組織と疑い組織活動が目に見えている現状から、手をゆるめればこの職場にもインフォーマル組織が襲ってくることは確実のようだ。

● 先手先手でやりぬく

—— B電子組合の経験

東京南部のエレクトロニクス関連会社の組合の闘争経験である。この会社Cの資本金は約一億円、従業員は約二五〇名。組合は四年前に公然化し、現在組合員は約一五〇名。組合は公然化後、数々の労働条件の改善を勝ちとり、賃上げにも成功している。

会社は組合公然化後、日経連の指導をおおき、ゴリおしの組合対策をすすめていたが、この一、二年表面は比較のおだやかになっていった。しかし、このおだやかさには裏があった。会社は着々と手を打っていたのである。また、組合もこの会社の水面下の動きを知って、準備をすすめたすえ、見事、攻撃を未然に防ぎとめてしまったという。会社の本格的攻撃は二年前の一〇月に始った。

組合が指名ストをかけて、組合活動をしたことに對して、会社は誹謗文を発表してきたのである。しかも、この文書をつきつけてきたのは組合の定期大会の当日だった。会社の攻撃はこのほか、組合の会社施設利用に対する警告書、パート・タイマー組合員の解雇と続いた。この攻撃の本質はどこにあったのだろうか。

組合では、会社のこの攻撃がくる二、三ヵ月前、社長の添え書きのある怪文書を入力していた。この文書は、いわゆる労務屋が主催する外部労務講習会の案内書である。主催者は日本経営者協会、講師は元三井三池の労務担当・西晋一郎。見出しにはこう書いてあった。「労組づきあい、組合なしの経営、三百六十五日◎作戦」

リードには「◎組合との上手なつきあい方から無組合主義の貫き方、売られた喧嘩の買い方・治め方、組合対策の具体的戦術を指南!!」とある。

これに社長が「大変参考になる講座ですからお知らせいたします」と添え書きをしている。この一枚の文書の意味しているところは何だろうか。組合はつぎのように解釈し、組合員に訴えた。

「確かに、このような経営者の◎の労働組合破壊策動が成功して御用組合をつくり、又は、組合を解散させることに成功したところもある。しかし、そういう職場の労働条件は、その後どんなであろうか。▽どんなに会社が利益をあげても、労働者の賃金は低い。▽自由な空気はなくなり、労働強化がすさまじい。そんなことを夢みて、社長自ら、組合破壊を開始したようである。しかし、現在の企業のおかれた条件は、そんなことを

して、労使関係をぶちこわしていく程余裕があるのであろうか。……」

会社の突然の組合攻撃の真意は、組合丸がええ、あるいは無組合状態をつくり出すことにあるのは、はっきりしていた。

では、このような会社の意図を見越して、組合はどのような闘争を組んだのだろうか。まず、組合指導部は、職場の仲間を会社が取るか、組合が取るかで、この闘争の勝敗がきまると判断した。方針がきまれば、あとはどれだけそれを実行したかだけが問題である。

組合は徹底して、職場の教育、宣伝に力を注いだ。学習会はいずれもストを打って実行した。講師は、沖電機で指名解雇された田中さん、インフォーマル組織の活躍をストップさせた組合の書記長、同じ産業のサンスイ労組河村委員長らにお願いした。このほか、組合員同士の討論会もストを打って開催した。

同時に、組合は、社長の添え書きのある怪文書について、労働大臣へ申入れをおこなっている。このような違法な講習会を主催する団体について「調査し、早急に行政指導を行うよう強く要請」する申入れである。

いちはやい組合の反撃に、会社は◎文書については遺憾の意を表明した。また、パート組合員解雇については、優先雇用の約束をした。このほか、いろいろな要求も実現することができた。

いま、組合では、会社のインフォーマル攻撃を先手を打って撃退したと思っている。業界の競争激化の波にあせった経営者が、準備不足のうちに

組合へ攻撃をかけてきたのが、いまの状態ではないか。事実、課長以上はすでに外部の労務講習を完了し、つぎは係長クラスという直前の状態だったという、情報をえている。

このような情勢を見れば、会社は組合にスキがあればいつでも攻撃をかけてくるにちがいない。

「……日本で八〇〇万の労働者が参加しているといわれるQCサークルにしても、どんなにまやかしてあれ、経営側の「大衆路線」であり、インフォーマル組織にしても、非公然の労働組合づくりを経営側が逆に学んで、どぎつい目的のためにやっているということであろう。経営側・資本側の腹のすえ方以上に私達が腹をすえねばやっけない時代に入ってきている時だと思ふ。……」

組合の指導部は、こう考えている。

以上が、インフォーマル対策委員会が発足してから一〇ヵ月の経過である。「ねらわれた組合」からの脱出は、やっと始ったばかりだ。相手がこの攻撃にかけた、金と時間と努力の量からすれば、労働者側が反撃にかけたその量はあまりにも少なすぎる。このような時期に、早急に結論を引き出すことは誤りにつながる。勝利したたかしの経験を積み重ね、新たに勝利する組合をつくり出す仕事が残っている。敗北の経験からも学ぶことがあるとすれば、勝利の経験からは、それに倍する教訓を学ぶことができるにちがいない。

この短い報告が、いまインフォーマル組織とたたかっている仲間の何かの参考になれば幸いである。