

平成 12 年（ワ）第 5 9 7 4 号損害賠償請求事件

原告 工藤 龍太郎

ほか 7 名

被告 石川島播磨重工株式会社

東京地方裁判所 民事 11 部は係 御中

2003 年 2 月 15 日

東久留米市南町 4 の 6 の 3

原告 渡 辺 鋼

陳 述 書

石播の労務管理について以下のとおり陳述いたします。

1. はじめに

石播は、本社人事部、地区労働福祉部、工場勤労課による、後に 5 項で述べる重層的な労務管理の機構を通じて、1970 年に全造船機械労組（以下全造船という）を脱退した石播労組の中で、労組の自主性を回復するために活動する労働者の中心は、日本共産党員であると判断しています。このため日本共産党員またはその支持者（以下自主的職場活動家という）と見なした者を、石播社内から根絶することを、労務管理の中心に位置づけています。その目的は、自主的職場活動家の影響力を、労働者と労働組合から排除することであり、そのことによって、石播の経営施策に忠実な労働

組合を、維持・強化するためです。

石播は、日本共産党員であると見なした労働者に対しては、徹底的な差別と迫害で攻撃し、活動を断念させるか、退職に追い込むまで続けます。日本共産党支持者と見なした労働者に対しては、その状況に応じて、脅迫や懐柔や異動などを駆使して、活動から遠ざけ「矯正」するよう仕向けます。

自主的職場活動家がいかに優秀であっても、人事考課、役職人事、職務人事、異動人事などで、徹底的に不利に処遇しています。これは、本人に耐えがたい苦痛を与えるだけでなく、職場の労働者への見せしめとなっています。さらに、後に説明する、インフォーマル組織を利用して、自主的職場活動家が労組役員につくことを妨げ、また、その影響力を奪い、見せしめとするために、すべての職場行事や冠婚葬祭のつき合いから、自主的職場活動家を排除しています。

こうした反共差別による石播の労務管理は、1960年代の後半に始まり、1970年代に確立し、現在まで続いています。

2. 差別の始まりと経過

(1) インフォーマル組織を利用した労組右傾化

1960年代に入り、全国的に労働組合活動が活発になり、労働条件の向上や平和と民主主義を守る運動が発展するなかで、現在の石播労組東京支部と原告らが所属する武蔵支部（1978年に東京支部から分離）の前身は、全造船石川島分会として、積極的な役割を果たしていました。しかし、労働密度の強化、職能賃金の導入、人員削減などの、「合理化」をねらう石播は、全造船石川島分会の活動に敵意を持ち、1960年代後半になると、本社勤労部（後に人事部）に労務調査グループをおき、組合活動の中心を担っていた日本共産党員およびその支持者を、職場ミーティング資料などで、「アカ」「企業破壊分子」として攻撃したことが、石播の反共差別の始まりです。当時多数いた労働組合活動家の中で、日本共産党員またはその支持者と見なした者と、その他の

活動家を分断して、押さえ込む狙いもありました。

石播は、こうした反共宣伝とともに、労組の会社派役員やこれと思う労働者を、密かに極東事情研究会など社外の反共研修会に参加させて、中核となる人材を育成し、さらに、中堅層を押さえるために職長有志の会を組織し、青年層を組織するレクリエーション・リーダー制度も発足させました。石播は、これらの労働者を富士政治大学などで、反共右翼労働組合のための研修を受けさせ、次第に、労働組合を変質させるためのインフォーマル組織として、育成しました。

勢力を拡大したインフォーマル組織は、1970年に、ついに労働組合執行部の多数を握り、11月には、全造船から脱退するための一般投票を提起しました。この一般投票には、7日間の公示期間を3日間に短縮する規約違反がありましたので、全造船脱退に反対する労働者たちが、一般投票中止の仮処分を東京地裁に申請しましたが、却下されました。職制の猛烈な介入を許したまま、投票が強行され、結果は賛成7,543票、反対2,907票で全造船脱退が決まりました。

自主的職場活動家たちは、全造船から脱退した労働組合の中で、会社から自立した労働組合活動をめざす道を、選択しました。

こうした状況の中でインフォーマル組織は、10月に石川島民主化総連合（以下民連という）を結成し、公然と活動を開始しました。

（2）労使一体の反共差別

石播は、ようやく達成した労組支配を最大限に利用して、思うがままの「合理化」を次々と実施しました。それまで製造業の中位であった石播の賃金水準は、10年余で最下位クラスに転落したまま、現在（2002年）に至っていません。人員は、最盛時（1975年）の3万6千人から、現在（2002年）1万1千人に激減しています。

会社と民連が主導権を確立した労組の中で、労組の自主性を守ろうとする自

主的職場活動家に対して、会社と労組執行部は一体となって、差別と迫害を強めました。

この頃すでに、石播は、後に4項で述べる、「ZC（ゼロ・コミュニスト：共産党員撲滅）計画管理名簿」（甲245号証の1～10、および甲250号証）を作成しており、個別に対策を立て、差別を強化しました。まず、1972年に導入された職能等級制度を悪用し、自主的職場活動家に対する賃金・昇格差別と、仕事上の差別を、開始しました。さらに活動費の支給などを口実に、サークルの運営に介入し、サークルから自主的職場活動家を排除しました。

一方、民連は、1975年にいっせいに、職制の主導で、インフォーマル組織を職場ごとにつくり、すべての職場行事や冠婚葬祭のつき合いから、自主的職場活動家を排除しました。また労組執行部は、「共産党とは毅然と対決する。民連以外は職場に居づらくて当然」と公言し、差別を積極的に擁護しました。

こうして、1975年頃には、会社と民連は、圧倒的な職場支配を確立しました。

さらに、翌1976年、石播労使は、石播労組出身の造船重機労連委員長の柳沢錬造を国会に送り込むために、翌年の参議院選挙に向けて、猛烈な企業ぐるみ選挙を展開しました。工場長など会社幹部が、柳沢後援会の責任者にすり、管理職・職制、労組役員による入会強要は熾烈をきわめ、入会しないものは「アカ」のレッテルを貼られ、迫害されました。管理職を含む従業員の大多数（田無工場では97%）が入会させられ、熱心な公明党員や支持者も入会せざるをえなかったほどでした。1977年7月に柳沢氏の当選を果たし、「共産党とは毅然と対決する」ことを、職場のすみずみまで徹底させました。

この結果、1979年の4600人削減に対しても、1986年の7000人削減に対しても、労組の職場集会で反対できる者は、自主的職場活動家以外では、ごくわずかになるほど、自由にものが言えなくなりました。自主的職場活動家は、後に3項で述べる、暴力、集団つるしあげ、ビラ強奪、仕事の取り

上げ、隔離などの激しい差別と迫害を受け、いっそうの孤立を余儀なくされました。労組役員選挙でも、年々得票を後退させ、1980年の武蔵支部執行委員選挙では得票率13.4%、1982年には同10.7%、1988年には同5.2%、1994年には同2.5%、2000年には1.8%と推移しています。

自主的職場活動家に対する差別と迫害が、現在もなお続いているのは、労組の役員選挙で、民連候補が圧倒的高率で当選するようになっても、本社人事部が、「ZC」すなわち「日本共産党員撲滅」を労務管理の根幹にすえ、自主的職場活動家をひきつづき排除するよう、全事業所に厳しく指示しているからです。また1990年代後半に入ると、後に5項の(4)で述べる、投票の秘密に不安を抱かせて、不在者投票を強制して、労組役員選挙に介入しているからです。

(3) 都労委の差別是正命令と全面和解

東京地区の23人の自主的職場活動家による賃金差別是正の訴えを、1976年に受けた東京都労働委員会は、1990年に、石播の賃金差別が不当労働行為であることを認め、救済を命令しました。

石播が、東京地区だけでなく、全事業所で同様の差別を行っていたことは、後に4項(2)①で述べる「ZC計画管理名簿」でも明らかです。

上記都労委命令にもとづき、その他の解雇事件、配転事件も一括して、1998年に和解が成立したことにより、全事業所の自主的職場活動家について、差別が是正されることが期待されましたが、是正されないまま今日に至っております。1997年に、原告の工藤、石井、鈴木、山口、渡辺、小野、手塚、松藤が、それぞれ石播労組武蔵支部に申請した、苦情処理委員会開催請求は、和解成立直前の1998年8月に、却下されたままです。さらに1999年1月に、東京、横浜、武蔵地区の106人の自主的職場活動家が、社長宛に賃金差別是正の申入れを行いました。無視されたままです。

石播は、この和解に当たって作成した「【厳秘】賃金差別・懲戒解雇・配転事件の一括解決について」（H10年9月）（甲251号証）の中で、「②…会社の基本的姿勢を変えることも、また後退させることもなく解決することができた。③ これからもこの種の事案に対する会社の基本的姿勢と対応についてはいささかの変更もない…」と述べています。また、関連会社人勤長会議事録（H10.9.8）（甲252号証）では、「反企業分子には断固たる対応をこれからもしていく」と指示しています。

このように、石播は、和解に当たって、差別を是正する意志は毛頭なく、関連会社を含めて全社に、差別の継続を指示したのです。これは、そのまま、管理職と労働者に対して、抵抗しても無駄と思わせる見せしめになっているため、たとえば、事務・技術部門で長期に続いている、残業賃金の不払いさえ、問題にできないほど、自由にものが言えない状態になっています。

（4）技術や品質でもゆきづまる石播の経営

これまで、石播は、差別による労務管理で労働組合を支配し、思うがままの「合理化」による労務費削減を繰り返し、主にこれに頼って利益を確保してきました。しかしいま、自らが生んだ、もの言えぬ職場の中で、労働者は競争に駆り立てられ、保身のための「ミス隠し」や「事故隠し」が横行し、士気、モラル、品質、技術などの低下が深刻な問題になっています。

このため、近年、石播は、品質不良による補償・サービス工事費が、経営を圧迫しています。さらに、高速増殖炉もんじゅのナトリウム漏れ事故（1995年）、本四架橋工事での7名死亡の労働災害（1998年）、ガスタービン試運転での2名死亡の労働災害（1999年）、H2ロケットの打ち上げ失敗（1999年）などが発生し、石播の技術的信頼が揺らいでいます。最近も（2002年12月）、石播の成長部門とされている航空宇宙事業本部で、防衛庁、日本エアシステム、米国GE（ジェネラル・エレクトリック）、宇宙開発事業団など、重要な顧客向けの製品で、重大なミスが発生しています。

石播が、社会から信頼される企業として、発展するためにも、自らの労務管理を一刻も早く是正することが必要です。

3. 差別の実態

(1) 賃金・資格差別

① 職能等級制度を悪用した「差別賃金制度」

石播は、1970年に全造船を脱退した石播労組の路線を、維持・強化するため、労組幹部や民連活動家を優遇し、自主的職場活動家を冷遇する労務管理を強化しました。本社人事部は、1972年に導入された職能等級制度を利用して、考課査定に対する発言権を強め、上司の査定より本社人事部の労務管理上の評価が優先されるようになりました。

考課のランクは上位から順に（S）、（A）、（B+）、（B）、（B-）、（C）、（D）の7段階とされ、その考課基準は、賃金協約に定められているにもかかわらず、本社人事部、地区労働福祉部、工場勤労課は、その基準とは別に、非専従の労組幹部（専従者は退任時に優遇）や民連活動家に、（S）、（A）、または（B+）をつけ、自主的職場活動家には（C）、または例外的にしかつけないとされる、（D）をつけることを原則とするよう、管理職に指示しました。

職能等級制度の導入初期には、こうした「無法」に抵抗した管理職も少なくなかったため、自主的職場活動家の苦情に対し、上司が、「あなたの評価を私では決められない」、「勤労に昇格を推薦しても認めてくれない」、「会社の方針がわかっていないのかと、上からしかられた」、「仕事は申し分ない。共産党の活動をやめれば上がる」と、説明することがしばしばありました。しかし、間もなく管理職は押さえ込まれ、こうした本音すら出せなくなりました。

やがて、課長、職長、班長は、部下を、懐柔、恫喝または「教育」するた

めに、「ここだけの話だが、労組や民連の役員をやれば査定はあがる。アカのブラックリストに載ったら絶対にあがらない」などと、しばしば話ようになりましたので、多くの職場で、それは「公然の秘密」になっていました。

② 職能等級制度の実際は「一定の枠内で職能賃金制度を伴う年功賃金制度」

一方、自主的職場活動家、および労組や民連の幹部以外の労働者に対しては、賃金協約に定められた職能等級制度に基づいて考課が行われますが、実際には、甲 2 5 3 号証に示すような、(別紙 1)「等級昇進条件Ⅱ・職区分昇進基準」や(別紙 2)「職区分昇進申請基準」を、本社人事部が、毎年度、地区労働福祉部や工場勤労課に指示して、以下 イ において説明する、「卒年管理(年齢管理)」を行うことで、職能賃金制度を一定の枠内にとどめ、全体として年功賃金制度を保ってきました。

すなわち石播の賃金制度は、「一定の枠内で職能賃金制度を伴う年功賃金制度」と、前項で述べた「差別賃金制度」が並存していると言えます。

ア. 職能等級の昇進の実態

原告準備書面(4)の9、10、21頁に添付した表は、1983年と1997年の田無工場の大卒者を除いた従業員について、年齢ごとに職能等級の分布を示したものです。この表において、それぞれの職能等級について、同年齢者の半数以上が初めて到達する年齢は、下の付表1の通りです。これが、後に、3項の(1)③でふれる、「標準者」の昇進の実態であると考えられます。

(付表 1)

職能等級	同年齢者の半数以上が到達する年齢	
	1983年実態	1997年実態
技能職 3 級	2 2	2 2
技能職 4 級	2 6	2 5
上級技能職 1 級	3 2	2 8

上級技能職 2 級	3 7	3 4
上級技能職 3 級	(特定できず)	4 6
執務職 3 級	2 2	(存在せず)
執務職 4 級	2 4	(存在せず)
専門職 1 級	2 9	2 5
専門職 2 級	3 2	3 2
専門職 3 級	3 4	3 6
企画職 1 級	4 0	4 4
企画職 2 級	(特定できず)	4 6
特別企画職	(特定できず)	(特定できず)

一方、原告らが、2001年4月、またはそれ以前に退職した者は退職時、における職能等級に、到達した年齢は、高卒の同年齢者の過半数が到達する上記の年齢と比べて、長い者で鈴木京子が29年遅く、短い者で松藤和夫が4年遅くなっています。さらに、ようやく現在の職能等級に到達したあとも、長い者で石井浩が27年据え置かれたまま定年となり、短い者で小野益弘が4年据え置かれています。この実態を原告全員についてまとめたものが下の付表2です。こうした極端な昇進の遅滞を合理的に説明できるものは、何一つありません。唯一、それを目的にしてきた石播の差別政策があるだけです。

(付表2)

原告氏名	2001年4月、または退職時					原告が到達した時		標準者が原告の職能等級に到達する年齢
	職能等級	年齢 B	据置 期間 B (年)	標準者		年齢 A	据置 期間 A (年)	
				職能等級	到達する 年齢			
工藤龍太郎 (00年3月 定年退職)	専門職 3 級	60	11	企画職 2 級以上	46	49	13	36

石井浩 (01年3月 定年退職)	技能職 4 級	6 0	2 7	上級技能 職 3 級	4 6	3 3	7	2 6
鈴木京子 (01年8月 定年退職)	執務職 3 級	5 9	8	企画職 2 級以上	4 6	5 1	2 9	2 2
山口健司	上級技能 職 1 級	5 7	8	上級技能 職 3 級	4 6	4 9	1 7	3 2
渡辺鋼	専門職 2 級	5 7	1 9	企画職 2 級以上	4 6	3 8	6	3 2
小野益弘	上級技能 職 1 級	5 5	4	上級技能 職 3 級	4 6	5 1	1 9	3 2
手塚孝夫	上級技能 職 1 級	5 3	5	上級技能 職 3 級	4 6	4 8	1 6	3 2
松藤和夫	技能職 4 級	4 5	1 5	上級技能 職 2 級	3 4	3 0	4	2 6

イ. 卒年管理

すでに甲 2 5 3 号証で示した「平成 1 2 年度等級昇進条件Ⅱ・職区分昇進基準」および「平成 1 2 年度職区分昇進申請基準」によると、石播は、それぞれの職区分に昇級する対象者となる時期を、大学卒の者は大学卒業年度による基準年齢、高卒（中卒）の者は実年齢で、学歴別に、設定しています。その年齢に達した年から、数年間で、例外を除きほぼ全員が順次昇進しています。

大卒の場合、企画職への昇進は、基準年齢 2 9 歳になると、当年度の能力効果が (A) 以上などの条件を満たす対象者の 9 0 % が昇進し、その後 6 年間で、毎年、対象者の 8 5 % が昇進します。この結果、ほ

ば全員が昇進することになります。

また、特企職への昇進は、基準年令 32 歳で対象となり、当年度の能力考課が (S) などの条件を満たす対象者の中から若干名 (H12 年度は各事業部で 1 名でした) しか昇進しませんが、翌年 33 歳では、対象者の 70%、34 歳では、対象者の 90%、これに漏れても 35 ~ 40 歳で、毎年、対象者の 40% を目安に昇進させています。結局、昇進しない者はごく僅かにすぎません。

高卒の場合は、専門職への昇進は、28 歳で当年度評価が (B 上) 以上などの条件を満たす対象者のなかから、若干名のみが昇進しますが、その後 45 歳まで、毎年、対象者の 40% が昇進します。前項 ア で示した実態では、29 歳までに、その年齢層の過半数が、専門職へ昇進しています。

企画職への昇進は、34 歳から 40 歳で、当年度の能力効果が (B 上) 以上などの条件を満たす対象者の 80%、41 歳から 45 歳の対象者の 60% が昇進します。前項 ア で示した実態では、40 歳までに、その年齢層の過半数が、企画職へ昇進しています。

特企職への昇進は、37 歳から 44 歳の間に、(B 上) 以上などの条件を満たした対象者の 40% が、また、45 歳から 50 歳の対象者の 30% が、昇進します。

また、技能系においては、技能職 4 級への昇進は、25 歳から 45 歳の当年度の能力考課が (C) 以上の者が昇進します。前項 ア で示した実態では、26 歳までに、その年齢層の過半数が、技能職 4 級へ昇進しています。上級技能職への昇進は、28 歳から 45 歳で当年度の能力考課が (B 上) 以上などの条件を満たす者が昇進します。前項 ア で示した実態では、32 歳までに、その年齢層の過半数が、上級技能職 1 級へ昇進しています。1990 年の賃金制度変更後は、28 歳ま

でにその年齢層の過半数が昇進しています。

ウ. 卒年管理のために査定を調整

昇進は、当年度の能力考課、累積職能点、および過去3年間の平均職能点で判断されます。

能力考課においては、次のような「分布規制」があります。専門職、企画職の場合、大学卒は、S=20%、A=40%、B+=30%、B=10%、B-=0%、C=0%、D=0%、の枠で査定され、全員が(B)以上がつくようになっていきます。一方、高校卒は、(S)5%、(A)10%、(B+)15%、(B)40%、(B-)15%、(C)15%、(D)0%、の枠で査定され、上位の(S)、(A)においては、大卒の4分の1の枠しかありません。

なお、累積職能点や過去3年の平均職能点は、S=3.0点、A=2.5点、B+=2.0点、B=1.5点、B-=1.0点、C=0.5点、D=0点、で算出されます。

このような、学歴別、職区分別に定められている「分布規制」のもとで、昇進年齢該当者を首尾よく昇進させるために、必要な考課を優先させ、その他の者の査定は、その残余の範囲内で行われているのが実情です。このような調整をへて、職区分ごとに「能力考課」の「部内序列一覧表」を作成し、その順位に沿って昇進が行われます。

ある管理職は「昇進対象年齢を迎える人については、3年前から『昇進対象者名簿』に乗るように、考課査定を調整しておかないといけない。うっかりすると部下をあげてやれないことになるから気を使う。

『昇進対象者名簿』に載ったら、こんどは昇進枠に入るように順位を調整しなければならない。『年齢的に最後の機会』などの事情があれば特別な裁量をする。これをまず決めてからその他のものに考課をつける。高卒や年配者などの『犠牲』になってもらえる人を抱えている

部門は楽だが、学卒がひしめいている部門は辛い。ここにいたら上
上がれそうもない人を外に出して道を開いてやることも考える。」と
説明してくれました。

③ 賃金差別の実態

石播は、従業員の賃金実態をまとめて、「標準的な労働者が標準的な昇進
をくりかえした場合」の、「標準者賃金」を、学歴別、男女別にまとめて、
石播労組や中央労働委員会などに知らせています。造船重機労連が発行する
「調査季報」は、これを元に石播を含む造船産業各社の標準者賃金を、公表
しています。これとの比較において賃金差別額を確定することができます。
くわしくは、[訴状の付表](#)を参照してください。

また、すでに、3項の(1)②で述べたように、石播は、原告ら以外の大
多数の従業員を、数年の格差の枠内で、昇進するように調整しているにもか
かわらず、原告らを除外し、昇進をいちじるしく遅らせてきたことが、賃金
格差の原因です。これほどの賃金・昇進の格差を、合理的に説明できるほど
の欠陥は、原告の誰にもありません。この格差は、すでに、2項の(1)①
で述べたように、自主的職場活動家の賃金と職能等級を、極端な低位におい
てきた、石播の特異な労務管理によるものであることは明らかです。

1991年の賃金制度の一部改訂で、技能系の上級技能職への昇進年齢を、
それまでの33歳～34歳を30歳前後に早めたことにともない、1993
年に昇進遅滞者に対する救済措置が取られました。

このとき、原告山口(当時50才)、手塚(同47歳)は上級技能職に昇
進したものの、大きく開いた賃金格差は是正されませんでした。原告石井(同
52歳)小野(同48歳)、松藤(同41歳)は、昇進すらしませんでした。
また事務・技術系の救済措置も行うとの労使合意がありましたが、原告鈴木
を、通常22歳で到達する執務職3級に、51歳でようやく昇進させたもの
の、是正とは程遠いものです。また、原告工藤(同53歳)、渡辺(同49

才)については、昇進させませんでした。

(2) 仕事上の差別

本社人事部、地区労働福祉部、工場勤労課は、後に4項、5項で述べる、重層的な労務管理機構を駆使して、管理職、職長、班長に対し、自主的職場活動家の処遇に関して、「ことごとく差をつけろ」、「係をやらせるな」、「活躍させるな」、「仕事を教えるな」、「得意な仕事をとりあげろ」、「昇格させるな」などと、指示しています。とくに、1986年暮の7,000人削減にあたり、これに反対した自主的職場活動家に対して、仕事をとりあげる、仕事上の情報を与えない、教育を受けさせない、勉強会から排除する、残業させないなど、あからさまな仕事上の差別が拡大しました。この直前の1986年10月に行われた、田無工場班長教育(甲2号証)では、教育を受けた班長たちが、「○共に何事においても差をつけてやるんだと、いつも腹に持つ」、「○共が持っている技術は早く自分のものにするよう指導する」、「○共に残業させない」などと、決意を述べているように、周到な計画のもとに、仕事上の差別が進められました。

なお、石播は、日本共産党員を指す隠語として、「共」の字を○で囲んだ「マルキョウ」を使用していましたが、このことが法廷で露見した1990年代以後は、単に「○」と書く「マル」を使用しています。

また、自主的職場活動家が活躍する仕事(特に、多くの部門に影響を与える業務や、幅広く調整する業務など)をとりあげ、何もさせないか、補助的業務に限定しておいて、「目覚しい成果がない」「貢献度が少ない」「進歩がない」としてこれを賃金・昇格差別の口実にしています。

1990年の都労委の賃金差別是正命令を不服として、控訴した石播は、命令の完全実施を求める闘いが、全事業所に発展することを恐れて、一方では、都労委に提訴していた自主的職場活動家に対する差別を部分的に是正し、また、すでに述べた、1991年の賃金制度見直しに伴う救済措置を、自主

的職場活動家の一部に実施しましたが、他方では、上に述べたような、仕事のとりあげなどで、自主的職場活動家を激しく攻撃しました。これには、賃金差別是正争議の拡大に備えて、賃金差別の口実をあとから作るという、狙いもありました。この具体的事例が、原告の工藤龍太郎、鈴木京子、渡辺鋼の場合において顕著に表れています。くわしくは各人の陳述書をご参照ください。

また、当時、東京地区から田無工場への強制配転の撤回を求める裁判の原告であった、本件原告石井浩は、配転後間もないため、仕事に不慣れであったことを利用されて、本人の責任ではないミス of 責任を問われたり、ミスするように仕向けられたり、通常はミスにカウントしないものまでミスとされたりして、「品質指導」と称して、さまざまな迫害を受けました。すなわち、「すぐ人のせいにする。反省がない」「あんたには作業させられない」「30年のベテランが聞いてあきれろ」「ずっと休暇を取ってくれ」などの上司の悪罵、多人数が集まってきてつるしあげのような質問をする「現場シー・エー・ビー」、始末書を要求する、仕事をとりあげ「見学」「教育」と称して他の作業者の脇に長時間立たせる、などが、1990年から1993年の間に特に集中して、くりかえし行われました。この件についても、原告の石井浩の陳述書を、ぜひ参照してください。

(3) インフォーマル組織による職場行事や冠婚葬祭からの排除

本社人事部、地区労働福祉部、工場勤労課は、インフォーマル組織を通じて、自主的職場活動家とは、「口をきくな」、「挨拶するな」、「（目が合うと挨拶しなければならないので）目を見るな」、「ビラを受けとるな」、「香典を受けとるな」、「行事に呼ぶな」、「サークルに入れるな」などと、職場に指示し、極端な「村八分」状態をつくりだしています。

なお、上司が、この「村八分」状態を逆手にとって、「コミュニケーションレスポンスに欠ける」「協調性がない」として、すでに、3項の(1)、

(2) で述べた、賃金・昇格や、仕事の差別の口実にすることも、しばしばあります。

さらに、インフォーマル組織は労働者を監視し、差別の指示を守っていない労働者を洗い出し、「村八分」に協力させます。くわしくは、後に、4項の(3)で述べます。

こうした異常な差別と監視を可能にしたのは、1975年に、会社と民連が、職場の親睦会を解散・移行させ、「企業破壊分子と毅然と対決」、「民主的労働運動のために活動」などを目的にかかげる、職場インフォーマル組織をいっせいに作ったからです。それまで職場の全員が参加していた親睦会の積立金を、自主的職場活動家だけに返却し、その他の者はそのまま継続させました。これにより、自主的職場活動家はすべての職場行事から排除され、上述のような「村八分」状態にされるようになり、職場インフォーマル組織に従わない者は、自主的職場活動家と同じように排除される恐れを、持つようになりました。

職場インフォーマル組織は、それまで石播が育成してきた民連を、職場ごとに旗揚げさせ、全員労働者へ徹底させたものです。結成に当たり、工場では職長と班長が、事務所では主務者クラスが、主導しました。それぞれ「同心会」「ライト会」などの名前を持っていますが、田無工場の連合体を「75連絡会」、瑞穂工場の連合体を「楠会」、武蔵地区(田無工場と瑞穂工場)の事務技術部門の連合体を「武蔵事務所連絡会」、武蔵地区全体の連合体を「武蔵民連」といい、全社の連合体を「石川島民主化総連合」(民連と略称)といいます。インフォーマル組織はそれぞれのレベルにおいて会社の指揮のもとに活動していることは、後に5項の(2)で述べる通りです。

これらはいずれも「インフォーマル組織」と自称し、「非公式な組織」であるから許されるとの認識のもとに、会社に代わって不当労働行為を行なうことを使命としています。この幹部を首尾よくつとめることは会社の高い評

価を得るうえで重要な要素となっています。こうして石播の経営幹部になっていく者が多くなるにつれて、石播の労務管理はますます異常なものになっていきました。

(4) 暴力・迫害

自主的職場活動家は、1986年暮の7000人削減に反対して、ビラを門前で配布し、職場集会で訴え、家庭を訪問して労働者を励まして闘い、さらに石播労組が退職強要を黙認するなかで、工場近隣の地域住民の支援を得て「退職強要に反対する田無保谷市民連絡会」を結成し、世論にも訴えて闘いました。

これに対して、石播と石播労組は激しく弾圧しました。自主的職場活動家は、退職を迫る面談を「業務命令だから断れない」とされて執拗に繰り返され、たとえば原告小野益弘は、仕事を取り上げられ、物置のような部屋にひとり隔離されたまま、36回の面談を受けました。さらに、原告山口健司は、職場の同僚の自宅を訪問して励ましたことで、勤労課から呼び出され、強く退職を迫られました。また、原告松藤和夫も、同様の訪問をしたことで、上司である課長や職長から「おまえは共産黨員か」「会社に居られなくなるぞ」と詰問され、ついに、職場インフォーマル組織の「親和会」から除名されました。仕事を取り上げられて、12月の雨の日に、終日、広いグラウンドの落ち葉掃きを命じられた自主的職場活動家もいました。

インフォーマル組織は「(アカを落とす)へちまの会」などと名前を変えて、「日共は会社を辞めろ」などと反共宣伝を強め、自主的職場活動家に敵意を剥き出しにしました。「希望退職」の期限である1986年12月の後半になると、瑞穂工場では、小川末次さんに退職を迫るつるしあげ事件が発生し、田無工場では、自主的職場活動家に対する出勤時の入門妨害事件が発生しました。いずれも集団による暴力事件でした。これらの集団暴力は年が明けても継続し、自主的職場活動家がビラを門前でまくたびに、数十人でビ

ラを強奪する事態が4月まで続きました。これらはすべて、後に5項の(2)で述べる重層的な労務管理機構によって計画され実施されました。

① 小川さんつるしあげ事件

昼休みの鐘を合図に150人ほどの職制たちが、いっせいに小川末次さんを取り囲み、会社をやめろ、ここで退職届を書けなどと迫って45分間にわたってつるしあげました。それは1986年12月19日、「希望退職」期間の終了まであと1週間となった日のことでした。小川さんは退職強要に反対して闘いに立ち上がった自主的職場活動家の1人で、それまでも上司から退職を執拗に迫られていました。

その前日に小川さんが申し出た、当日の休暇を、上司の大森課長が理由もなく許可しなかったことから、また長時間のつるしあげを多数の管理職が見ていながら、誰一人として止めなかったことから、このつるしあげが、石播の指示で行われたことは明らかです。

このつるしあげの効果を確かめるように、大森課長は、その日の午後、小川さんを6回目の面談に呼び出し、さらに、退社時にも、60人ほどの職制たちが、小川さんをロッカー室の前で捕らえました。12月の午後5時はすでに暗く、小川さんは身動きができぬほど四方八方からつめ寄せられ、絶え間なく耳元で「てめえ、このやろ一、さっさと辞めろ」「返事をしろ、明日の朝までやるぞ」などと怒鳴りたてられました。左右から同時にタバコの火を近づけられ、小突かれ蹴飛ばされ、引きずりまわされました。

その日は週末の金曜日でしたから、「辞めると言うまで、あすもあさってもやるぞ」と言われ、小川さんは、今日は帰れないかもしれない、ここで気を失ったら何をされるかわからないと思って、必死でふんばったそうです。解放されたのは2時間20分後の午後7時20分過ぎでした。小川さんは翌年の1987年3月まで、こうしたつるしあげを10

回受けました。

自主的職場活動家は、裁判を決意した小川さんを支えて闘いに立ち上がりました。1994年7月に、会社に遺憾の意を表明させ、ほぼ要求どおりの内容で和解しました。これであからさまな暴力はなくなりましたが、この裁判で是正を求めている差別については、小川さんも含め、今も続いています。

② 退職強要の中止を求め東京弁護士会人権擁護委員会に提訴

激しい退職強要に耐えかねて、1986年12月に、東京地区の7人の自主的職場活動家と本件原告工藤龍太郎が訴えを起し、1988年3月に石播に対し退職強要の中止命令と是正勧告が出されました。石播はこれを受け取ることすら拒否し、「強制力はない」と公言して、無視しました。

③ 入門妨害事件

「希望退職」期間の最後の週にあたる、12月22日から27日まで、田無工場では、連日、朝7時前から、職制やインフォーマル組織が、正門に200人、西門に150人ほどの労働者を動員し、自主的職場活動家の入門を妨害しました。集団で工場の門をふさぎ、指揮者があおって「帰れ、帰れ」「日共、粉碎」の唱和をくりかえし、自主的職場活動家が門に近づくと、突き飛ばし、つばを吐きかけ、自転車を蹴飛ばしました。一般の従業員は、わずかに空けた隙間から、門を通過しました。妨害は始業5分前の鐘がなるまで続けられ、指揮者の「ご苦労さまでした。明日朝もよろしく願いいたします」という声で、門をふさいでいた労働者たちは、各職場に戻っていきました。

勤労課員も警備員も、初めから終わりまでこれを見ていながら、また、大多数の管理職が入門のときにこれを目撃していながら、止めようとしませんでしたから、この入門妨害が、石播の指示でおこなわれたことは

明らかです。この時だけは、自主的職場活動家が、始業の8時を過ぎて朝の体操をする場所に到着しても、日頃うるさい上司も何も言いませんでした。

なお、私は、12月23日の朝、入門妨害の現場にいた林・後出両勤労課員に、その場で、「これは出勤を妨害する行為だ。就業規則の懲戒事項にあたる。ただちに是正し厳重に対処すべきだ」と申し入れましたが、答はありませんでした。後日、高田勤労課次席に問いただすと、「就業時間外のことに会社は関知しない」と答えました。

④ ビラまき妨害・ビラ強奪事件

1987年の1月からは、前年暮のような、連日の出勤妨害はなくなりましたが、自主的職場活動家が、田無工場の正門と西門で、ビラの配布を始めると、すぐにそれぞれの門に、職制と民連幹部ら20～30人ほどが駆けつけてきて、ビデオで撮影し、「ここは我々の会社の門だ。ビラまきは許さない」などと大声でわめいて、配布しようとしているビラの束を奪い取りました。

こうした暴力により、田無工場で、1月16日（「新しい石川島」）、1月31日（自主的職場活動家有志連名）、2月23日（「赤旗」号外）、4月6日（東京都知事選挙法定ビラ）に行ったビラ配布が、中止を余儀なくされました。田無工場の勤労課は、就業時間外のことには関知しないとの態度で、これらを容認しつづけました。

また、自主的職場活動家が、田無、武蔵境、拝島など工場最寄駅で、ビラを配布した翌朝は、前年暮のような入門妨害を受けました。

⑤ 選挙妨害事件と告発報復暴力事件

上述の、東京都知事選挙法定ビラ配布妨害は、1987年4月6日朝7時から、田無工場の正門と西門で、原告小野益弘ら11人が開始したのに対して、合計約40名が、取り囲み、体当たりをした後、ついに

はビラを強奪したものです。原告小野益弘と自主的職場活動家の1人であった高橋年男、および明るい革新都政をめざす会は、中心人物であった小山紀夫（職長）、森内正登（職長）、成田茂（職長）、宮沢要作（班長）を公職選挙法違反と暴行罪で、田無警察に告発しました。告発した翌日に、これを逆恨みした小山紀夫は、ふたたび小野益弘に暴力をふるいました。

1989年3月、東京地裁は小山、森内、宮沢につき、公民権停止3年、罰金3万から5万円の略式命令を出し有罪が確定しました。

(5) 懲戒処分、嚴重注意

石播が武蔵地区において行った、自主的職場活動家に対する懲戒処分や嚴重注意を、以下の付表3に示します。ここにも自主的職場活動家に対する石播の敵意や差別意志がはっきり現れています。

(付表3)

年月日	受けた人 ()は訴外	懲戒処分 嚴重注意	内容
1966年 9月	石井浩	訓戒	代議員に対する配転に抗議して労組の決定で就業時間中にゼッケンを着用したことに対して
1968年 5月28日	山口健司	訓戒	昼休みに無断で職場委員会を開催したとして(山口は開催権を持つ職場代議員、かつ組合に開催を届けていた。)
1969年 4月12日	山口健司	出勤停止 3日(4月 14日～16 日)	春闘アンケートを就業時間内に配布したとして(実際は、昼休みの終業直後、始業直前に配布したもの)
1969年 11月12日	鈴木京子 (当時は三島 京子)	出勤停止1 日	就業時間中に青婦協の文書を回覧したとして(鈴木は青婦協の運営委員であった)

1970年 3月13日	山口健司	出勤停止6日(3月14日~20日) 解雇条件付	三交替勤務に反対するビラの「職場をつんば棧敷においた」が会社を誹謗したとして。山口の場合、反省が見られないとして今後懲戒処分があれば解雇するとされた。
	(青木俊治)	出勤停止5日	同上
	(志村喜八) (斎藤英夫) (田中憲司)	出勤停止3日	同上
1973年 7月	小野益弘	嚴重注意	昼休みに同僚に都議會議員選挙での共産党への支持を依頼したことを就業規則違反として
1987年 2月2日	渡辺鋼	嚴重注意	休暇取得制限、昼休みの職場清掃強要などを指摘したビラの「ドレイ工場化反対」が会社を誹謗中傷したとして
1989年 4月	小野益弘 (高橋年男)	注意	1987年の都知事選挙の法定ビラ強奪で小山紀夫ら職制が有罪になったことで、「さわぎ」を起こしたとして(小野、高橋は被害者であり告発者)
1991年 4月2日	渡辺鋼	嚴重注意	夜桜まつりに参加させてほしいと、4月2日の昼休みに訴えたことが、就業規則違反の無届演説にあたるとして
1992年 8月21日	渡辺鋼	嚴重注意	労組支部執行委員候補として配布したビラで、職場の労基法違反を指摘したことで(労働組合も渡辺を嚴重注意)
1993年 3月3日	渡辺鋼 山口健司 (清水幸一) (高橋年男) (中居洋志男)	嚴重注意	三鷹労基署が、年休取得妨害是正などの行政指導を行ったことを知らせるビラが会社を誹謗中傷したとして

1993年 11月12日	渡辺鋼 (斉藤英夫)	嚴重注意	休暇を取り、防衛庁調達実施本部府中管理事務所に、退職強要のつるしあげ事件の早期解決を要請したことに対して
	山口健司	嚴重注意	退職強要のつるしあげ事件の早期解決を要請するはがきを、防衛庁調達実施本部府中管理事務所に出したことで
1996年 10月1日	山口健司 小野益弘 (清水幸一) (黒河内満之) (久保田賢二)	嚴重注意	朝出勤時の門前でのビラ（「東京民報」号外）配布で、会社貸与の作業服を着用したとして（会社はこれまで容認してきた。現在も行っている。）
2000年 12月14日	渡辺鋼	嚴重注意	H2ロケットの打上げ失敗などに関連して、経営陣の無責任な態度を指摘した手紙を、宇宙開発事業団理事長に出したことに対して

(6) 女性差別

1986年の男女雇用均等法の成立にともない、男女別の賃金テーブルを廃止して一本化しましたが、実態は、それまでとほぼ同じ状態で、女性のほとんどが、執務職に据え置かれ、30歳台になると賃金は男性の60%程度です。女性の仕事を庶務などに限定し、あたかも仕事のレベルに対応した格差であるかのように見せかけている場合と、原告鈴木京子の場合のように、男性と同等の仕事させながら、大きな格差をつけている場合があります。これらは、いずれも、明白な女性差別によるものです。

下の附表4は、原告準備書面（4）の9頁に示した、1997年における田無工場の大卒以外の事務・技術系従業員の職能等級の分布を、男女別にまとめたものです。女性の大半が20歳台で退職している事情を考慮して、男性の大部分が専門職に昇進する25歳以上で、比較しても、男性の7割近くが、企画職に昇進している一方で、女性は、8割以上が、執務職にとどまっています。

このような明確な格差を、女性差別以外で説明することはできません。

(付表 4)

職能等級	大卒以外（1997年実態）					
	女性 (全年齢)		女性 (25歳以上)		男性 (25歳以上)	
	人数	%	人数	%	人数	%
執務職 1 級	0	0	0	0	0	0
執務職 2 級	10	14.5	0	0	0	0
執務職 3 級	37	53.6	15	41.7	0	0
執務職 4 級	15	21.7	14	38.9	1	0.2
専門職 1 級	6	8.7	6	16.7	11	2.7
専門職 2 級	1	1.4	1	2.8	41	10.0
専門職 3 級	0	0	0	0	79	19.2
企画職 1 級	0	0	0	0	86	20.9
企画職 2 級	0	0	0	0	78	19.0
特別企画職	0	0	0	0	84	20.4
基幹職	0	0	0	0	31	7.5
合計	69		36		411	

原告鈴木京子の賃金と職能等級は、こうした女性差別に加えて、自主的職場活動家であるがゆえの差別を受けているため、極めて低く抑えられています。

4. 差別のための極秘計画

(1) ZC（ゼロ・コミュニスト：日本共産党員撲滅）計画

① 石播の労務管理は犯罪である

石播は、日本共産党員とその支持者と見なした者を社内から撲滅することを、「ZC計画」と呼んで、労務管理の中心に位置づけています。その目的は、すでに1項で述べたように、石播労組の自主性を回復するために活動する、自主的活動家を差別によって攻撃し、その影響力を、労働者と労働組合から、排除することであり、そのことによって石播の経営施策に忠実な労働組合を、育成・維持するためです。

「Z C計画」は、各事業所で具体化され、すでに甲 2 4 5 号証の 1～1 0、
および甲 2 5 0 号証に示した「Z C計画管理名簿」が作られます。全社次席
会などで点検、交流、補強され、全社的に推進されています。

したがって、すでに 3 項で述べた、原告らに対するさまざまな差別は、こ
うした「Z C計画」にもとづくものであり、思想信条の自由と労働者の団結
権を保障した、憲法、労働基準法、労働組合法などに違反する、重大な犯罪
であることは明らかです。

② 1 9 6 6 年以來継続する長期犯罪である

石播は、1 9 6 6 年に本社勤労部（後の本社人事部）のもとに労務調査グ
ループを置いて以来、労働者の思想調査を、組織的、系統的に行うようにな
りました。各事業所の労働福祉部や工場勤労課は、日本共産党員またはその
支持者ではないかと疑わしい労働者に対しては、さまざまな協力者を使って、
退社後や休日の尾行などによる行動・交友の調査、寮の郵便物、購読書籍・
新聞、個室内などの調査、自主的職場活動家が参加する集会・デモの参加者
の調査などを行いました。さらに上司、職場インフォーマル組織、労組、公
安警察などとも緊密に情報交換を行い、これらの情報にもとづき管理対象者
名簿を作成し、組織的、系統的に監視・対策を行うようになりました。

この様子を端的に示すものとして甲 2 3 3 号証の 4、6 を参照してくださ
い。2 0 0 2 年 6 月の「若手人勤マン教育」で、小野寺廣男横浜労働福祉部
課長が、1 9 6 1 年以來の勤労課員としての自らの仕事をふり返って、「『党
員ではないかと疑われる』と自ら豪語するほどの情報量」（甲 2 3 3 号証の
6、労働管理 G 奇二丈浩の感想文）を披瀝して、「手足になる活動家を…ま
ずは『私兵』から始まるが、やがて誰にも使える『使兵』とし、最終的には
『志兵』を育て」、「機能組織図（の自分の名前）に『情報担当』と付くま
で」（甲 2 3 3 号証の 4、人事部労働管理グループ作成の講話概要）、情報
収集をやったことを得意げに述べています。ここで小野寺氏が言う「志兵」

とは、まさしくインフォーマル幹部などが当てはまると考えられます。

なお、元関係者によると、こうした労務管理を「Z C計画」と呼ぶようになったのは、1970年代に入ってからで、当時、品質管理のための「Z D（ゼロ・ディフェクト：欠陥撲滅）運動」が取り組まれていたことから、それをもじって「Z C」と呼んだということです。

1976年9月の労組代議員選挙にあたり、私が作成し、門前で配布した「私の提案」というパンフレット（甲254号証）に、「日ごろから労働者に対する思想・交友の調査を行い、思想でランク分けして差別する。」ことを指摘しています。「ブラックリスト」があることは、当時も、職場では公然の「秘密」でした。このことは、3項の（1）①の末尾でふれた、上司たちが「ブラックリストに載ったら絶対に上がらない」としばしば口にした当時の状況を証明するものです。

③ 原告らは全員がA欄に記載されている

「Z C計画管理名簿」は、A（日本共産党員）、B（活動経歴がある者）C（支持者）D（その他の要注意人物）に分類されています。原告石井浩、鈴木京子、山口健司、渡辺鋼、小野益弘は、全員、「田無地区Z C管理対象者名簿」のA欄に記載されており、また、原告手塚孝夫、松藤和夫は、「瑞穂地区Z C管理対象者名簿」のA欄に、記載されています。原告工藤龍太郎だけが、記載されていない理由は、「名簿」作成期日（2000年5月）の直前の2000年3月に定年退職したからで、この「名簿」の見直しが確実に行われていることを示しています。

（2）Z C計画管理名簿の実態

① 石播の全事業所で作成されている

石播各事業所で作られた「Z C計画管理名簿」を、本社人事部が集計した「平成12年度管理名簿集計表」（甲244号証）では、東京地区4事業所、武蔵地区2事業所、横浜地区6事業所、愛知地区、相生地区、呉地

区4事業所について記載されており、すべての事業所が対象とされていません。A（日本共産党員）についていえば、東京地区77人、武蔵地区19人、横浜地区25人、愛知地区15人、相生地区3人、呉地区3人、全社合計で142人となっており、A～Dの合計は、全社で259人に及んでいます。

本社人事部は、各事業所のZC計画に関する実施報告、および「ZC計画管理名簿」などをもとに、毎年、「○便覧」を作成し、全地区に配布しています。1999年は、10月末に、人事部労管グループから、武蔵地区の河合浩、横浜地区の石原慎二、愛知地区の半藤孝司、相生地区の丸山裕弘、呉地区の平岡篤宛に、「○便覧」が配布されました。

② 人権とプライバシーの侵害

「ZC計画管理名簿」には、氏名、職場、住所、電話番号、出身校などのほか、A～Dの思想と行動による「ランク」が記入されています。さらに備考欄には、観察記録が記入され、賃金の苦情を申し立てたことを理由に、ランクB（活動歴がある者）からA（日本共産党員）に変更した記載もあります。さらに、妻が共産党市議などの家族状況、癌、腎炎などの病歴、地域でのサークル活動、日本共産党内の役職やペンネームも記載されています。またこの他に、「管理対象者」に対する対策の方向を定めた「管理コース」、対策を実施した「活動の記録」（個別管理票等）、地元警察情報、なども添付されます。

このように「ZC計画管理名簿」は、思想の自由だけでなく、プライバシーも侵害するものであり、作成すること自体許されないものです。

1998年4月20日（月）、東京地区労働福祉部の佐野秀夫は、「○とジョギングする者」（H5年入社の鉄事部）を発見し、同職場のインフォーマル組織に対策を指示したことを、東京地区労働福祉部長に報告しました。

1998年5月21日朝、東京地区労働福祉部の今井強は、東京第一工場門前での自主的職場活動家によるビラ配布を監視して、ビラを受けとった当時52歳の事務系労働者の氏名と所属および人事情報を調査して、「○関係情報担当」であった東京地区労働福祉部の高原伸一に報告をしました。

このように地区労働福祉部は、自主的職場活動家にかかわりを持つすべての労働者を監視し圧力をかけているだけでなく、そのすべてを収集し管理しています。

また、2000年5月9日の自主的職場活動家の工場門前宣伝を監視した東京地区労働福祉部の「報告書」(甲255号証)に示すように、各事業所の労働福祉部は、自主的職場活動家の宣伝活動について、逐一監視し報告書を作成しています。

③ 管理対象者の個人別のファイルが作られている

各事業所の労働福祉部や工場勤労課は、収集した多くの情報を元に、毎年、「ZC計画管理名簿」について見直し、最新のものを、労組役員選挙の前に本社人事部に提出します。

このために、各事業所では、管理対象者ごとに、「活動の記録」（個別管理票等）や、さまざまな個人情報ファイルをファイルし、管理しています。証拠として提出した「ZC計画管理名簿」は、事業所によっては備考欄がないものや、あっても記載がないものがありますが、その場合も、当然、個人別ファイルを作成しています。

ひとたびこの名簿に記載されると、どこに異動しても、このファイルがついて回り、会社側で「めざましい」活動するなどの功績が認められるか、退職しない限り抹消されることはないそうです。職場で、「ブラックリストに載ったら終わりだ」とささやかれている根拠はここにあると思われます。

④ リスク・マネジメント（企業危機管理）の管理対象者になっている

本社人事部は、地区労働福祉部と工場勤労課に対して、労働組合の役員選挙で自主的職場活動家が獲得する票数が、「Z C 計画管理名簿」のA+B、またはA+B+Cを下回ることを管理目標とするよう指示しています。甲246号証の1～4に示す労組役選結果の一覧表は、この管理の結果を確認するために、各地区労働福祉部の報告にもとづき、本社人事部が作成したものです。民連が圧倒的高率で当選すればよしとするものではなく、自主的職場活動家が獲得する票数を厳密に分析し、年々減少させることを要求しています。この目的のために、近年では、後に5項の（4）で述べる、不在者投票が無制限に拡大されています。

また、原告らが石播の株主総会に出席して意見を述べるようになった1999年以来、石播は毎年最新の「Z C 計画管理名簿」にもとづいて新規株主をチェックしています。

石播の全社設計合理化委員会 全社事務局は、1998年11月の「品質月間」に向け、全事業部門から募集した1万数千件の「品質月間標語」の中から、特選3件、入選10件、佳作200件を選定するにあたり、9月28日（月）、本社人事部に「人事確認依頼」として、応募者名簿を送り、自主的職場活動家をあらかじめ選考対象から排除するために、チェックを受けました。その前年の「品質月間」でも同様のチェックを受け、該当者が数名いました。

横浜第3工場職長会の出口誠会長は、2001年2月の横浜第3工場のスタートにともない、東京地区から異動してきた自主的職場活動家に関する「顔写真つきの情報交換会」を、7月18日（水）17：15、NO1現場事務所で、開催しました。これには、平山司、磯貝精一、芳賀久雄、山本雄一、高橋広美、堀千歳、小原行雄、大石忠文、川端努、佐藤光隆、中島孝、小坂井英治、池田正広、佐藤悦生、広瀬大平、神園直行、大湯勝

治、佐々木毅、塙文雄、内海信幸、小笠原唯徳、中村英一、佐藤隆、大野三夫、大竹講治、彌富英雪、齊藤真悟らの職長が召集されました。この後も、横浜第3工場職長会は、「○対策会議」を頻繁に行いました。

(3) 職場インフォーマル組織の職場分析

職場インフォーマル組織は、労組支部委員の選挙区ごとに、労働者の日頃の言動を分析して、協力度を上から順に、A（積極的協力）、B（一般的協力）、C（不明）、D（日本共産党員）にランク分けした職場政治地図を毎年作ります。なお、「Z C計画管理名簿」のA、B、C、Dとは区分が異なりますのでご注意ください。

毎年おこなう分析で、C、Dを洗い出し、絞り込んで対策を立てます。Dに対しては徹底的に差別し攻撃するのですが、Cに対しては、「彼らと同じに思われたら損だよ」と「説得」し、差別する側にはっきり立つこと、民連のピラマキに参加すること、および、後に述べる不在投票を行うことで、「身のあかし」を立てるよう求めます。Dにされる覚悟がない限り応じざるをえないそうです。この結果は、地区労働福祉部と工場勤労課に報告され、「Z C計画管理名簿」を見直すときの資料になります。

5. 差別を行う仕組み

(1) 特権的地位を保障された本社人事部が主導

石播の本社人事部は、全事業所に出先機関である地区労働福祉部および工場勤労課を置き、全社の労務管理を直接に指揮しています。人事部員の考課・昇進は、事業所などに配属されている者も含め、事業所から独立して、取締役である本社人事部長の権限で、行なわれます。労務管理に携わる人事部員は、全社の同期入社者のトップグループに査定され、優越的集団として結束しています。また、本社人事部は、全事業所の管理職をふくむ全従業員の考課査定に強い権限を持ち、圧倒的な情報網に支えられて、役員会でも強い発

言権を持っています。

本社人事部は、1960年代から、当時の土光敏夫社長など石播経営陣トップや財界の指示のもと、日本共産党員とその支持者と見なした者の撲滅を労務管理の中心に据え、今日の労使一体の反共体制を築きました。いまもリスク・マネジメント（企業危機管理）の中心にこれを据え、みずからも系統的に反共労務管理のための研修を行い、以下に示すような会議などを通じて、全社にその徹底を図っています。

① 全社情報連絡会

全事業所の労働福祉部、工場勤労課の次席が召集されます。次席は、課長を補佐し労務管理を直接推進し、情報収集活動の要の役割を担っています。この会議で、日本共産党員の動向、対策などの詳細な情報交換が行われ、「ZC計画」を全社に徹底します。

1998年2月26日（木）13:00～17:30、人事部会議室にて、開催された全社情報連絡会は、当時の藤岡信人事部次長が召集し、本社人事部から、岩本課長、岡課長、志田課長代理、秋元担当、堀令子担当が参加、各地区労働福祉部からは、高原伸一（東京）、関根進（武蔵）、石原慎二（横浜）、河合浩（愛知）、丸山裕弘（相生）、平岡篤（呉）らの次席が参加しました。この会議に先立って「ZC方針」が参加者に配布されており、当日は地区方針の説明が求められました。

内容は、①あいさつ、②平成10年全社方針説明・質疑応答、③平成10年各地区方針説明・質疑応答（発表＋質疑応答で各地区ごとに20分）④訴訟動向説明、⑤最近の動向、⑥各地区情報交換、などでした。

② 次席会

1999年に、「全社情報連絡会」は発展解消され、次席会が発足しました。

2000年6月12日（月）13:00～17:30、本社847号会議

室にて、開催された次席会議には、瀬尾明洋、加勢田喜代繁、秋元潤、岩切祐樹、河合浩、丸山裕弘、金子敏之、石原慎二、大篠裕史、長尾浩二、半藤孝司らが召集されました。議題は、① 株主総会について、② 衆議院解散総選挙について、③ 組合選挙への取組み、④ 武蔵地区労働訴訟について、⑤ リスクマネジメントについて、⑥ 処遇研究委員会について、などでした。リスクマネジメントについては、7月に本社人事部が各地区を訪問し、人勤関係者との勉強会を行うことになりました。

甲247号証「次席会議メモ」に示すように、2000年11月9日(木)14時～10日(金)17時、墨田倶楽部で、泊り込みで行われた次席会でも、第2部として、情報交換を行っています。これには、栗井一樹人事部労働管理課長のほか、関、大竹、石原、河合、長尾、半藤、玉田、金子、武田、岩切らの人事部員や地区労働福祉部の次席などが参加しました。冒頭に挨拶した栗井課長は、「発足時は、中労委の一括解決により〇との法的な争いはなくなり、……〇関係以外のリスクをあげてみることから始まったが、……昨今、武蔵の原告団、富岡のJMIUからの団交申し入れ、横浜や武蔵で起きている一般労組絡みの問題など、〇の動きもおろそかにできない。公安との情報連絡が上手くいっているか再度点検していただきたい。」と述べています。

また、「ZC計画管理名簿」に、職場では収集できないような地域活動などの情報があるのは、上記で栗井課長が指示している「公安との情報連絡」にもよるものと思われます。

③ 全社人勤長会議

全事業所の、労働福祉部の部長、課長、および工場勤労課長を、人事部長が召集して年に数回開催されます。人員削減計画や賃金体系の見直しなどの「合理化」施策の具体化、ZC計画などを推進します。

④ ZC・リスクマネジメント人勤マン教育

「Z C・リスクマネジメント」を主題にした「若手人勤マン教育」が、毎年行われています。参加者は、各事業所で次席の下で労務管理を担っている入社数年の、労働福祉部員、勤労課員です。なお、「人勤マン」とは、人事・勤労部門に携わる者を指す社内用語です。

2001年は、6月に各地区から11人を集めて本社で丸1日かけて行なわれました。○（日本共産党員）に対抗して、石播労組への支配を確立してきた、労務管理の歴史を教え、これを継続するために、新入社員に対するレッスン・プランを、参加者一人一人に作らせています。この件については甲233～243号証、および、証拠説明書（7）で詳しく述べているので省略します。

（2）重層的な労務管理

地区労働福祉部、工場勤労課は、本社人事部の指揮のもと、以下に示す重層的な機構を駆使して、「Z C計画」を柱とする労組支配の労務管理を行っています。この要であるインフォーマル組織の育成援助のため、各地区労働福祉部は、本社経理グループの承認のもとに、年間おおよそ300万円の特別労務対策費（会議費150万円、交際費150万円）を、使用しています。

こうした石播の労務管理は、明白な不当労働行為として断罪されるべきです。

① 人担課長連絡会

人担とは人事担当の略です。事業所によっては労担（労務担当）とも呼ばれます。各部から課長が1名任命され、毎月開催されます。これによって各部に直接に労務管理の指示をしています。

たとえば、2000年10月25日13：00～14：00時に、武蔵会館625・626会議室で、開催された田無地区の「人担課長連絡会」は、桑田秀郎武蔵労働福祉部田無担当課長が、金津和徳、佐々木秀朗、佐藤広志、室井信一、柴田一也、若月卓、松本直士、上杉繁、清水淳、西出

重人、石塚武司、津組昭悟、辻純二、鶴岡淳一、土井肇、平塚真二、木下勝彦、柳嘉雄、鈴木和彦、櫻井幹男らの人事担当課長を召集しました。次回は11月27日、15:00～16:00、田無寮第2会議室で開催されました。

② 人担スタッフ連絡会議

事務・技術系職場の各部から1名のスタッフ（担当者）が任命され、毎月開催されます。各職場のインフォーマル組織の責任者を任命することによって、企業の正式な会議において、直接、インフォーマル組織に、労務管理の指示ができるようにしています。後に5項の（3）で述べる労働組合役員選挙に関する指示も行われます。これが、後に述べる③～⑦の会議や催しとともに、地区労働福祉部、工場勤労課が、不当労働行為などのさまざまな違法行為を、組織的、継続的に行うカギとなる仕組みです。

1999年9月27日（月）、10:00～11:00時に、田無寮第2会議室において開催された、田無地区の「人担スタッフ連絡会議」は、内田正夫武蔵労働福祉部田無担当課長が、三河清一（武総）、白水隆司（武セ）、平河内孝男（空理）、中村光生（空改善）、和田充弘（防業）、佐藤篤（防2技）、諏訪次郎（空民業）、西尾珠樹（空民技）、広沢猛（空技管）、夏村匡（空技部）、中村武志（空材）、小堀義一（空生企）、丸茂和久（空資）、海老名利光（田計）、高安健一郎（田生技）、岡部忠夫（田生技）、山崎公弘（田板機）、夏明正伸（田翼）、佐藤広志（田精）、日野康昭（田精）、奈良田隆夫（田宇開）らを、召集しました。これらの人は、いずれも職場インフォーマル組織の責任者です。次回は10月26日（金）14:00～15:00、田無寮第2会議室にて開催されました。

③ 職長会、班長会と、そのインフォーマル組織

地区労働福祉部、工場勤労課は、工場ごとに、職長全員が加入する職長会、および班長全員が加入する班長会を、組織しています。地区労働福祉

部、工場勤労課が、職長、班長の任免権限をもつため、職長や班長の上司である課長や部長であっても、職長会や班長会の運営に関与できないようになっていました。これが、本社人事部が、工場に直接に労務管理を徹底できる組織的保証になっています。

さらに、職長会、班長会は、そのままインフォーマル組織として活動します。この場合は、たとえば、[甲256号証](#)に示すように、田無職長会は「絆会」、田無班長会は「みのり会」というように、名称だけ変えて、インフォーマル組織となっていますが、会長や三役など役員体制や指揮系統はまったく同じです。

2001年6月に行われた、ZC・リスクマネジメント講座を受講した本社人事部の井田史剛は、その感想レポート（甲233号証の11）で、「田無工場時代、職長会・班長会にはインフォーマル組織としての別称として「絆の会」「みのり会」がそれぞれあったが、なぜこのような2つの呼称があるのか知らなかった。実はそれは、○勢力が職場に影響力を持っていた当時、職長会・班長会でも○勢力と健全派が混在していて、健全派が職長会・班長会のなかでインフォーマル組織を形成する必要性があったことから、今もそのような呼称が存在していることを理解できた。」と述べています。会社の職制組織としての職長会や班長会が、そのままインフォーマル組織として機能していることは明瞭です。

地区労働福祉部、工場勤労課が工場部門において、自主的職場活動家を差別し排除する労務管理を行うに当たって、職長会と班長会を、そのままインフォーマル組織として、活動させることで、石播の違法な労務管理を隠蔽しています。

2001年6月18日（月）16：00～、田無工場職長管理室で開催された、「武蔵地区職長会幹事会」は、武蔵労働福祉部（桑田秀郎田無担当課長と高橋茂雄瑞穂担当課長）が、田板機：山崎、田精：宮沢、田宇開：

阿部、田品：松島、瑞制機：佐藤、瑞品：黒澤、瑞組：大曲、瑞作：村山、らの職長会幹事を招集しました。

④ 人担職長連絡会

地区労働福祉部、工場勤労課は、職長会の中から人担職長を任命し、課長を通りこして、直接、毎月、召集しています。人担職長に限らず職長は、職区においてインフォーマル組織の責任者（または事実上の指導者）を務めていますから、この会議が、工場部門のインフォーマル組織に対して、労務管理の指示を行う場になっています。この内容は職長会を通じて全職長に徹底されます。

2000年10月26日、10：30～12：00時に、武蔵会館625.626にて開催された「人担職長連絡会」は、桑田秀郎武蔵労働福祉部田無担当課長が、阿部雅樹、為貝雄三、吉田隆、宮沢要作、山崎茂男、小林和雄、陣内信、杉田卯平、木下志津郎らの職長を召集しました。また、次回は、11月28日、13：00～14：30、田無寮第2会議室で、開催されました。

また、瑞穂工場では、武蔵労働部が、工場部門のインフォーマル役員を毎月1回集めて、「情報連絡会」を開催しています。1998年6月26日（金）14：00～15：00に、工場第一会議室にて、諸星信次（瑞字計）、川合和雄（瑞設）、佐柄修三（瑞検）、松澤郁夫（瑞技造）、日野原宣昌（瑞制機）、米田利秋（瑞組）、柴田義之（瑞作）小寺正治（瑞検）らを招集して開催しました。

⑤ 人担班長連絡会

地区労働福祉部、工場勤労課は、班長会の中から人担班長を任命し、課長や職長を通りこし、直接に、毎月、開催しています。人担班長に限らず班長は職場インフォーマル組織において、職長と協力して大きな役割を果たしていますから、この会議が職場インフォーマル組織に対する指示の場

となっています。この内容は班長会で全班長に徹底されます。

2000年10月30日、12:00～13:00時に、田無203会議室にて開催された、田無地区の人担班長連絡会（田無では「CH（チャンネル）10」と呼ばれています）は、桑田秀郎武蔵労働福祉部田無担当課長が、伊藤正則、宇田川毅、岡田等、宮沢稔、笹本進、小林了、城所邦男、新井孝行、田代修弘、布上正敏ら、10人の班長を招集しています。

⑥ 労組中央委員を召集

1999年9月30日（木）9:00～10:00、武蔵労働福祉部瑞穂会議室にて、「連絡会」と称して、武蔵労働福祉部瑞穂工場担当課長が、瑞穂工場選出の労組中央委員の、黒澤誠、阿部慎治、有馬克朗、森田茂樹を召集しました。

2000年10月25日、14:30～15:30に、武蔵労働福祉部田無会議室にて、桑田秀郎武蔵労働福祉部田無担当課長が、「中堅社員連絡会」と称して、田無工場選出の労組中央委員である下山晃、佐藤浩光、松島嘉之を召集しました。次回は、11月28日、9:00～10:00、同じ会議室にて開催されました。

2001年5月15日（火）14:00～17:00、内田正夫武蔵労働福祉部長は、田無工場の武蔵会館1F会議室にて、「中堅社員研修会」と称して、「賃金制度勉強会」を開催しました。招集されたのは、「防二技部：下山S、田品：松島F、田宇開：佐藤S、空要技計：皆川SA、宇利機：大西S、瑞制機：加瀬F、瑞組：森田AF」でした。これらの人は田無工場と瑞穂工場から選出された石播労組の中央委員です。

このように労組中央委員を、正式な労使協議の場でなく、会社業務の場に全員を集め、労務管理の方針を伝えています。なお、氏名の前にあるのは職場名、あとにあるのは職位です。Sはスタッフ、Fは職長、SAは課長代理、AFは班長を意味します。

⑦ 労使の親睦ゴルフ

東京地区の労働福祉部と石播労組東京支部執行部は、毎年、春闘妥結後に、「親睦ゴルフコンペ」を行っています。

1998年は、4月18日（土）那須国際CCにて行われました。元関係者によると、組み合わせ（ハンデ）は、「1組：久山M（25）河内委員長（15）設楽SM（20）、2組：青木SM（20）小野寺書記長（25）坂本執委（36）、3組：竹園SM（20）門脇執委（25）石倉SM（30）、4組：金栗SM（30）風沢執委（15）迫口執委（30）佐野S（20）」だったそうです。

⑧ 会社行事（桜まつり、納涼祭）を利用した差別と見せしめ

石播は多くの事業所で、名称はさまざまですが春の花見や、夏の「納涼」を会社行事としておこなっています。田無工場の納涼祭では、工場のグラウンド中央に大きなやぐらが組まれ、グラウンドを縁取るように職場のさじきが作られます。さらにその外側を巡る通路には、たくさんの夜店が並びます。どこでも見られるような、あたりまえの夏祭りの光景ですが、この納涼祭が、春の夜桜祭りとともに、陰湿な差別と見せしめの場になっています。

そのからくりを、まず説明します。納涼祭を主催し、このような大掛りな準備をするのは、もちろん会社です。会社は「親睦を深めるためふるってご参加を」と地区労働福祉部の通達まで出します。しかし職場のさじきの準備や、飲食の手配や、その会費の徴収は、職場インフォーマル組織が行うため、それから排除されている自主的職場活動家は、納涼祭の職場のさじきから排除されます。

実際には、インフォーマル会員ではない管理職も、もちろん参加し、家族やOBや関連業者なども参加しますから、職場のさじきは、誰にでも開かれた会社行事のさじきです。しかし、自主的職場活動家に対しては、「こ

こはインフォーマル組織のさじきだ」「ここにあなたの席はない」と言って、排除する仕組みになっているのです。会社と労働組合は、「インフォーマルがやっていることだからとやかく言えない」「あなたが嫌われているからではないか」「そんなこと気にしないで自分で楽しめばいい」などと言って、インフォーマル組織に差別をさせている責任を隠蔽します。

こうしたやり方が始まった1975年の納涼祭では、奥さんと子どもを連れて参加した、自主的職場活動家の原隆さんを、インフォーマル幹部が「おまえなんか出て行け」と言って、家族もろともさじきから追い出しました。「みんなで楽しく過ごす場なのにどうしてこんなことをするのですか」と、涙ながらに問う奥さんの声は、職場の労働者の心にしみたはずですが、インフォーマル幹部の剣幕に、皆沈黙しました。こうした仕打ちは、受ける当人への打撃もさることながら、それを見せしめとして、職場全体を抑え込むことがねらいでした。

以来これが、自主的職場活動家のいるすべての職場に拡大し、1986年暮の7000人削減を契機に、ますます激しくなりました。翌1987年の夜桜まつり（構内の桜が満開の頃の就業後、全従業員を対象に会社が主催する花見）が迫った3月末、私は大隈敏彦課長代行に呼ばれ、「グループの親睦会を解散した。みんなあなたと一緒に飲みたくないと言っている。夜桜祭りには呼ばない」と告げられました。席に戻ってみると、机の上に親睦会解散を告げるメモと会費の割戻し分の1万8400円が置いてありました。メモはすでに私を除く全員の回覧を終えて、印が並んでいました。いつ、どこで、なぜこんなことになったのかと尋ねても、同僚たちは下を向くばかりでした。とうとう私の職場でも、インフォーマル組織が公然と動きだしたのです。

夜桜まつりの当日、私は幹事に、参加したいので会費を払いたいと申し出ました。彼は大変困った顔をして「あなたからは貰えない」と言います。

そこへ、労組支部会計監査の有働春生さん、元労組支部書記長の本多正人さん、労組支部委員の田井文直さんらが来て、「嫌われているのだから仕方ないだろ」、「好きなもの同士でやるのだから、あなたも仲間と勝手にやればいい」などと、言いました。私はこれ以上頼んでも、まともな話し合いにならないと思い、引き下がりました。

1989年8月25日に行われた田無工場の納涼祭あたって、自主的職場活動家たちは、差別・排除の是正をそれぞれの上司にも申し入れ、また共同して田無工場勤労課にも申し入れました。これは例年行ってきたことです。また、1986年以来インフォーマル組織による暴力を避けるため、直接会場に行くことを控えてきましたが、この年は、会場に行って職場の労働者に私たちの参加意思を、はっきり示すことにしました。

原告山口健司は、部長に申し入れましたが取り合ってもらえず、インフォーマル責任者には「あなたの席はない」と言われました。やむなく昼休みに職場のさじきに指定されている区画に机を運び「山口の席」と張り紙をしておきましたが、終業後に行くと、そこにはインフォーマル組織が用意した、酒やつまみや寿司などがずらりと並び、インフォーマル組織のさじきに変わっていました。山口が中に入ろうとすると、インフォーマル幹部が「このシートはおれたちのものだ。入るな」と言って制止しました。山口は、その場に50間分黙って立ち続けて、自分の気持ちを示しました。

(3) 地区労働福祉部が指導する労組役員選挙

原告らが所属する田無工場と瑞穂工場がある武蔵地区の労働福祉部が作成した「平成13年度選挙対策」[甲257号証の1](#)には、「基本方針」として「対立候補が出る選挙では○の得票数を減らし、…」、「今回の留意点」として「…○候補と民連とでの主張の違いが分かりにくくなっているだけに、ビラを取らせない話を聞かせないなどを徹底する必要がある」と、あります。

また「具体的な対策」として下記の4項目をあげています。

- ① I G（インフォーマルグループの略）を中心に各職場で民連候補者の顔合わせを行ない、候補者の徹底を図る。
- ② 新入社員については選挙の内容を十分に説明をし、実際の投票にあたっては、指導員が新入社員を連れて、できるだけ不在者投票をさせていく。
- ③ 投票日当日の年休、振休取得予定者、当日のフレックス予定者については、不在者投票の実施を職班長、インフォーマルを中心に呼びかけていく。
- ④ ○の候補が選挙期間中ビラを配布することが予想されるので、武蔵民連としても選挙用のビラを作成し、選挙期間中の朝夕に門前でビラを配布する。

このように、武蔵地区労働福祉部は、インフォーマル組織を手足に使い、労働組合選挙に強力に介入しています。

こうした労組選挙に対する介入は、[甲257号証の2～7](#)に示すように、全事業所において、行われています。これらは、重大な不当労働行為です。

（4）不在者投票による締めつけ

すでに述べたように、石播は、石播労組に対する支配を確立した後も、自主的職場活動家の撲滅を、労務管理の中心に据えています。1990年代に入って、自主的活動家に対する支持を減少させるために、地区労働福祉部とインフォーマル組織が一体で開始したのが、不在者投票の無原則な拡大による締めつけです。

労組役員や労組大会代議員の選挙は、朝の出勤時に門前でいっせいに投票しますが、不在者投票は、昼休みや退社後に数箇所に分散しておこなわれます。1990年代になると、インフォーマル組織は、投票率の向上を口実に、不在者投票を当日投票できる労働者にも、押しつけるようになりました。

すでに[甲257号証の1](#)で示したように、武蔵労働福祉部が「新入社員に

については選挙の内容を十分に説明をし、実際の投票にあたっては、指導員が新入社員を連れて、できるだけ不在者投票をさせていく。」と指示しています。これを受けて、インフォーマル組織も、「新入社員や女子社員については、各人に配置されている職務上の指導員またはインフォーマル組織の役員が引率して、間違いがないように、不在者投票させる」と指示します。

このように、不在者投票のおしつけは、地区労働福祉部とインフォーマル組織が、投票干渉を目的として、行っているものであり、重大な不当労働行為です。

不在投票は、狭い部屋で行われ、2001年までは「めくら」はなく、2002年にはあっても形式だけで、のぞけば見える状態でした。投票後の票の保管状態も気になります。投票の秘密に不安を感じる状況を作り、「不在者投票を断れば、民連の候補以外を支持していると思われるのではないか」と、不安になる心理を巧妙に利用しています。

すでに4、(3)で述べましたが、職場インフォーマル組織が作る職場政治地図でC（態度不明・疑わしい）と判断された人は、「身のあかし」として不在者投票を求められます。投票するときに選管に見せることを求められた人、青のボールペンで枠の右下に小さい○を記入することを求められた人、記入中に後から「○が1つ足りないぞ」と声をかけられた人もいます。

やがて、不在者投票はさらに拡大され、事務所では、可能な限り全員が選挙初日の昼休みに不在者投票で投票をすますように指示し、混雑緩和のためいくつかの職場では食事前に投票させました。この場合、選挙公報も見ず、候補者の演説を聞く機会もないまま、投票させられています。インフォーマル組織は、「間違っても、相手候補に○をつけない。投票率100%、支持率100%を達成する」ことを目標に、課単位に担当者を配置し、投票しない者については理由まで報告させるなど、万全の体制をとりました。

2001年9月10日告示、12日投票の労組大会代議員選挙において、

私が所属する田無工場第1選挙区職場では、投票者約40人中、32人が不在者投票を行い、投票日に投票したのは私を含む8人のみでした。その他の職場でもほぼ同様でした。その後、この傾向がさらに強まり、2002年9月11日に投票が行われた労組大会代議員選挙では、田無工場第1選挙区では52人中50人が不在者投票を行い、投票日に投票したのは私ともう1人だけでした。

(以上)