

分の任務を果たすスポーツ精神は、考えや立場をこえた友情をつくってくれた。

ある交換試合の時、会社の指示で、村里をメンバーから外せといわれたことがあった。その時、監督などが、いつてくれた。

「村里を外すなら、われわれは試合を辞退します」

あの瞬間の仲間の友情の有難さを彼は忘れない。会社にしてみれば、こういう人間の自然な愛情の交流が恐しいから、分会員を職場で孤立させ、あらゆるグループから外そうとするのだ。

だが、村里さんは、あきらめない。三菱の職場にかつてはいきいきと流れていた働く者同志の連帯と友情は、決して枯れてはいない、いつの日か、必ず、人間が人間らしく素直に笑い、歌い、語りあう、そんな職場に戻す日がくることを信じて……。

Ⅲ 会社・新労一体の支配体制の柱

— 職場・地域・青年支配のしかけ

1 職場支配の“新従業員制度”の効用

昭和四十年末の労働組合分裂攻撃に始まり、昭和四十七、八年の“世界の三菱”を代表する香焼新工場の完成までを、三菱の新しい労働者支配の道の確立の時とみていいだろう。“世界の三菱”の経営者たちがなにを考えて、なりふりかまわぬ分裂破壊攻撃を行なったかは、つぎに触

れることとして、ここでは、分裂後、数年の間に、長崎三菱で、会社と新労が協力してすすめてきた、主要な政策と足どりを振りかえってみよう。

分裂から、一、二年たった頃、職場の労働者の中で、「体は新労、心は分会」という、言葉が誰いうとなく、拡まっていた。それは、差別されてたかっている分会員には大きな心の支えとなり、新労幹部や会社幹部には、自分たちの足もとがいつ崩れるかもしれない危機感を懐かせる言葉だった。

つまり、当時一万二千人の従業員のうち、一万一千人を新労組合員として組織してしまっても、一人ひとりの組合員の気持ちをつかみきっていないという不安が、新労幹部にも会社幹部にもあったということ。

そして、その不安が単なる危惧ではないことを、昭和四十二年に行なわれた、総選挙と統一地方選挙、そして、社内の金融機関である信用組合の役員選挙という、三つの選挙結果が示していた。すなわち、総選挙では、新労が推せんした民社党候補が落選してしまい、統一地方選挙では、新労推せんの候補者も分会推せんの候補者も、県議一名市議三名の同数の当選者だったこと。さらに、信用組合の理事選挙では、十一名の定員のうち分会の候補者六名が全員当選し、新労の候補者（十名）は五名当選にとどまり、得票総数でも、分会候補者の方が上まわる結果になっってしまったのだ。

この現象は、会社にとっても新労にとっても放置できない重大問題だった。職場でも、家庭地域でも、労働者の心が、分会の方を向いていたり、民社党以外の、社会党、共産党などを支持し

ていることは、許せないことだった。

会社と新労は協力して、職場、地域両面から、労働者の意識の改造、頭の切りかえに、本格的にとりくみ始めた。

職場では、まず、職場における分会員の影響力をおさえ、管理、監督者たちに自信をもたせ、がっちり労働者を抑える対策から開始した。昭和四十三年の五月から、二ヵ月かけて、各課ごとに、新労役員と、管理、監督者との間で、話し合いが行なわれ、係長、組長、伍長といった、現場一線の職制たちが部下を自信をもって指揮し、今後は新労と職制の話し合いで、職場のルールを作っていく確認がなされた。新労幹部は、この時、労働者から、職場における団体交渉権など、分会がかちとってきた諸権利をぶち壊し、会社・新労協力して、労使協調の話し合いルールを作りあげることを決意し、実行し始めたのだ。その考えを、つぎのようにいっている。

「かつて、旧労時代、一連のストライキを含んだ指導方針の中で、会社は生産第一主義の中から、生産遂行のため、ストライキのたびに無定見な妥協につぐ、妥協をつづけ、左翼運動を助長するという要因をつくっていた。したがって、長船支部（新労のこと）は結成以来、会社職制に対し、私たちの主張する産業民主主義を前提とする相互信頼のうえにたった労使関係のあり方について訴え、理解を求めてきた」

この間、会社は独自に、管理監督者および、中堅者、新入社員にたいする教育研修を実施し、併行して新労は、委員（執行委員のこと）の労働講座、職場委員（各作業班単位のリーダー）を対象とした学習会、青年婦人部の研修などを、徹底して行ない分会員への憎しみを燃やし、新

第一章 人間・職場破壊の十年

「労への忠誠と三菱への献身」を育てることに努力した。

そして、この会社・新労の協力作戦に、大きな力を与え、「新労のいう通りすれば得をする、分会についていたら損をする」という決定的な決め手の条件となったのが、昭和四十四年に生まれた、新従業員制度であった。

新しい制度の第一の特徴は、一般に、職務給職能給といわれ、三菱重工長崎造船所の場合には、職群、職種、職務系統によって、複雑に分類された、昇給昇格制度にある。

そのうち、差別に使われる特徴的な制度を紹介すると、まず、各職群等級の昇進の幅である。造船現場に関係がある職群は、技能職群（一級、二級、三級、四級、五級）そして、監督職となる監督職群（一級（副作業長）、二級（作業長）、さらにその上に、管理職群（一級（係長）二級（課長）六級）があるが、これはまず、現場労働者にはほとんど縁のない世界と違って間違いない。技能職一級とは、中学卒女子を基準にし、技能職二級とは、高校卒で一年間の技能訓練期間を経たものに与えられることになっている。ある高卒者が、最も早く、昇級する年限は、つぎの通りである。

技能職群	二級	三級	四級	五級
滞級年数	四年	四(三)年	三(二)年	

() 内の年数は特に優秀な者について適用する

つまり、簡単にいえば、最も、優秀とみなされる高卒者が、技能職五級になるのに、最低必要な年数は、4+3+2+1+9年ということであり、合計して、二十八歳くらいで、平では、最高の

等級に進めることになるのだ。

これにたいして、最も昇級の遅い人の、最高滞級年数はつぎの通りである。

技能職群 二級 三級 四級 五級

滞級年数 一〇年 一二年 一三年

つまり、最高に昇級の遅い人の場合、

10 + 12 + 13 = 35 年が技能職五級に昇級するために必要となり、停年間で、やっと、昇級実現ということになるのである。

最も早い人と遅い人では、なんと、26年の差が生まれるのだ。ある人は二十代後半で技能職五級となり、三十代前半で、副作業長、四十で作業長、さらに、係長となるのに、片や、五十を過ぎて、技能職四級におかれているという、この現実。現に、分会員や成績不良と判定された人たちは、五十前後で、技能職四級の人が多いのだ（その実際についても後にふれる）。

もう一つ、新従業員制度が労働者支配に大きな力となっている点をあげると、作業長制度による物心両面からの班員支配の仕組みであろう。

まず、物の面では、賃金のうち勤務給といわれる部分は、作業長の判定する成績係数で決められるということ。最高一・一二から、〇・〇三刻みで、〇・八八を最低とする成績係数が決められているが、現状をみると、分会員で、平均係数の一・〇〇をもらっている人は三十%にみならず、多くの人が、事実上の最低評価である、〇・九四か、〇・九七の判定をうけている分会員がほとんどである。この係数をかけて出る勤務給の差と、等級別賃金（一級ごとに四〜五千

円の差)の差を加えると一万〜二万円の月額賃金の差はすぐ出てしまうのだ。

さらに、労働者の心を支配する上では、作業長と複数の副作業長たちによる、仕事上の差別と、労働、生活両面にたいする監視監督のシステムの徹底。

三菱は、とくに「組織の三菱」といわれているように、戦前からの官僚的軍隊的人事機構の伝統に加えて、最新のアメリカ型労務管理の方式をとり入れ、徹底した「能力」評価による労働者支配を完成したといえる。

2 地域・家庭・遊びをがんじがらめに

三菱と新労はこのようにして、職場における分会封じこめ、労働者支配の新しい制度、やり方を作りあげるとともに、もっと、深く、労働者の心を、地域、家庭、遊びの中でがんじがらめにする新しい道を追及し始めた。

前に述べたように、きっかけは、選挙。新労の幹部たちは、労働者の小さな城である家庭をつかみ、地域に、新労の考えをひろめ、組織をつくることに手をつけた。最初は、組合機関紙家庭版「だんらん」を、家庭にとどけるところから始めた。その時の様子を、ある新労幹部は、つぎのように書いている。

「昭和四〇年十二月七日に新組合を組織した新執行部がいただいていた課題の一つに、家庭との結びつきをどのようにして強めていくかということがあったと思います。(中略)すでに選出

されていた重工労組出身の県会及び市会議員への苦情処理要請の増加や、賃上げ、一時金交渉の地域への報告などが積み重ねられていて、家庭とのつながり方に、なんらかの具体策が必要だという気運が高まっていた時でした。

これから四三年度の運動方針にとりあげられ、地域組織確立への取りくみがスタートしました。作業の第一歩は全組合員の住居地別の区分整理でした。これは予想以上に手間と時間がかかり、大変苦勞したものでした。

そのつぎは小学区単位、町内単位に役員になっていただく方の選出ですが、これがまた難事業で、産婆役の執行委員や、委員が苦勞されている中間報告を聞くたびにフーッとため息をついたものでした。

こうしたみなさんの努力で基礎体制が出来、その活動のスタートとして『だんらん』の地域配布が行なわれました。それは四四年三月で、『だんらん』36号でした。」

(元重工労組組織部長兼地域対策部長田中清美氏・重工労組十年史より)

三菱と新勞が、職場をおさえ、地域をおさえ、そして、つぎに、大きな力をそそいだのは、青年対策だった。会社はいち。

「七〇年代のひとつの課題は、人の問題である。企業を支える大きな力は、若い力であり若い人たちの力を経営に活用し、そして、各人のもっている能力をフルに発きしてもらおう」

後で詳しくふれていくことになるが、この青年重視の観点にたつて、作業長制度の確立の中で、若者たちを徹底的に教育する仕組みが次第に、完成されていく。昭和四十三年から四十五年

にかけて、約二千名の若者が入社し、さらに、四十七、八年の香焼工場操業を目指して、完全な青年労働者による新工場管理の体制がつけられてきた。

作業そのものが、コンピューター化され、コンベヤー化され、自動化されていく中で、中高年労働者のもっている熟練した技術や力は片隅に追いやられ、若者たちの柔軟な反射神経や、判断力記憶力が、職場に必要な能力としてまかり通ってくる。監督者は、この若者たちが、「自由」とか「権利」とかよけいなことを考えないように、仕事と生活を完全に管理し、三菱の傘の下で、生き甲斐と希望を見出させることが、なによりも必要になった。

この観点から、青年教育の中身が、つぎのように、きめ細かく行なわれるようになった。

〔教育期間中の教育〕

- ① しつけ教育と技能教育
- ② クラブ活動による余暇の利用についての指導
- ③ 労働講座
- ④ 家庭訪問と、父兄とのこん談会

〔職場配属後の教育〕

- ① 監督者の日常指導と定期こん談会
- ② BS（ブラザーシステム）会リーダーによる指導、登山、ハイキング、他社見学
- ③ 労働講座や職場外の指導

これらの具体的な内容ややり方については、後に、新たな分会員や活動家にたいする差別攻撃

の中で紹介するけれど、とにかく、こんなに窮屈で、不自由な教育を受け、いつも上役やエルダ
ー（先輩）とともに行動しなければならぬのも、実は「三菱の繁栄」のため、「本人の幸せ」
のために必要なのだという思想こそ、会社が若者に植えつけたいすべてなのだ。

この教育で、しっかり三菱と新労の労資協調の精神を身につけた若者たちが、組合の中心部隊
として、新労内の不満分子や分会員に対抗して、文化やスポーツのレクリエーション活動で活躍
し、選挙活動の先頭に立つ。HやOたちに嫌がらせをし、青春フェスティバルを監視したのは、
こういう新労の若手リーダーたちであり、間もなく、批判的動きを封殺するために、新労青婦協
主催の第一回「青婦祭」が四十七年五月、三菱球場に、一万五千人の組合員家族を集めて開かれ
た。また、運動会には、三万人を集めて、会社と新労の団結の拡がりを誇示した。

監督者も中堅も青年たちも、こうして、ひき出されてきたエネルギーを東にして、選挙活動に
集中させられる。民社党を知っている者もいない者も、一丸となって、三菱出身民社党候補者の
ための活動に没入する。

ある女性社員はつぎのように書いている。

「雨の街……長崎。雨にうたれて、風に声を奪われながら走り叫び、訴えた最後の日。（中略）
その夜は、虚脱感と満足感にひたりながら眠りについた。しかし、連日の連呼で候補者の名前
が脳裡にこびりついてはなれなく、夢にまでみてしまったのである。ありったけの声で候補者
の名前を寝声で叫んだ。（中略）」

今度の選挙運動で感じたことは、はじめ、私も年頃なので、恥ずかしいとか、声に自信がな

いとか、もう年なので体力がつかないとかいろいろダダをこねたものだけど、人間やる気になれば、羞恥心などわいてこないものだとかつくづく感じた」

もちろん、すべての青年が、民社党の選挙運動に、情熱をもったり、生き甲斐を見出ししているわけではない。私のあった、ある重工労組の若者は、つぎのように、選挙についていった。

「ああ、やらんば叱られるけん、おいも、選挙活動やりました。近所二十軒くらい、ピラと後援会ニュースもって歩いたとです。え？　なんていうて歩いたかて？　いやあ、おいは政治のことはよう知らんけん、ただ、小宮さんよろしくお願ひしますて、歩いただけです。どうもあげんことは苦手やし、好かんもんねえ。ほんとは一日やらんばならんやったとやが、半日で終わって、午後はフォーク聞きにきました」

この青年は、票読みについては、自分の読んだ五票と親の読んできた五票を、あげたといった。選挙活動にどれだけ熱心であるか、強弱はあるけれど、三菱若手社員にとって、選挙活動は、「仕事の一つ、組合の任務の一つ」という位置づけになっていることは確かなことだった。

こうして、三菱は、重工労組と緊密に協力して「身体は新労、心は分会」の状況を徹底的になくし、身も心も三菱に捧げる「社員づくりに大きく踏み出したのである。

Ⅳ 三菱は〴〵分裂〴〵でなにを狙ったのか？

——分裂の背景とそのねらい

1 よみがえる巨人——三菱重工合併・合理化・第三次防獲得

私たちは、今、昭和四十年末に始まる、三菱重工長崎造船所の大分裂攻撃と、その後の労使間の状態を、みてきた。そこには、職場、家庭、地域をとわず、すさまじい人間同志の葛藤、支配するものと働くものの対決が、日々繰り上げられ、今日も、そのたたかいはつづいていく。

だが、なぜ、三菱と日本の大資本家たちはこのように法を犯し、人間生活をふみにじってまで、労働組合を破壊し、分裂させなければならなかったのだろうか？

まず、第一に考えられることは、日本を代表する大独占企業集団である「三菱」が、昭和三十年代の高度経済成長時代を通過して、さらに、大きく発展するために、内部から、体質を変える必要に迫られていたということ。

日本の造船業界は、昭和二十年の敗戦によって大打撃をうけ、戦後しばらく、米軍の管理の下、ほとんど、まともな生産ができない時代があった。三菱名古屋など、航空機関係工場で鍋釜をつくり、三菱長崎では、機関車の修理までやったのは、その頃のことだった。造船の仕事は、航空機や戦車などの軍需生産の比率の高い部門に比べれば、生産再開は早かったけれど、仕事は

ほとんど内航船に限られ、外航大型船はつくれず、計画造船による注文で細々と生産をつづける状態だった。

だが、この時期にも、三菱重工は、その力を温存していた。“財閥解体”“経済力集中排除法”によって、東・西・中の三つの会社に、分割された三菱重工業は、それぞれの工場の特徴を維持しながら、やがて、かつての栄光と王座を回復し、世界にのりだす大合併の時を待っていた。

状況は、昭和二十五年の朝鮮戦争開始から変わり始めた。戦争特需と輸出船の発注で、造船業界に、また、生産拡大の気運が急速に拡がり、さらに二十九年のヨーロッパの寒波被害による穀物などの輸送増大により、輸出船の需要が一挙に拡大した。そして、昭和三十二年のスエズ動乱によるスエズ運河の閉鎖が、石油などの大型運搬船の需要を決定的に大きなものにした。

この間、日本の造船大手各社は、危機を常に、国家資金の援助できりぬけながら、ついに、昭和三十一年には一七五万トンの進水量を記録して、イギリスを抜き、世界一の造船体制をつくりあげていた。敗戦後五八万トンだった年間建造能力が、三十一年には二〇〇万トンになっていた。

この頃の輸出船の大半は、二万トン以上の大型タンカーだったので、三菱をはじめ、各造船資本は、これに対応するために、船台、ドックの大型化や加工組立工場の拡張、新鋭機械の導入などを積極的に行なった。それまでは十八年までにつくった一〜二万トンのボロ船だった油送船が大型船に急速にかえられていったのだ（三十五年になると六万トンクラスになる）。

三菱は、戦争中に日本の軍需生産の屋台骨を支えていた、技術と体制を維持し、この時期に、

一気に軍需生産の再開を含めて、船舶・航空機・エンジンなど、主要重工生産の先頭の位置に立った。

名古屋の新三菱重工は昭和三十一年に小牧に工場を増設し、初の国産ジェット戦闘機F86一号機を完成させ、また、長崎造船所では、かつて大型戦艦「武蔵」を作った能力を生かし、実験をつづけ、昭和三十年には、戦後初めての国産船舶用大型ディーゼル機関の製造に成功した。

さらに、比較的、後進産業であった、機械工業の分野にも、三菱をはじめ、巨大独占企業が進出し、自動車、建設機械、農業機械など、多角的生産体制を充実させていった。昭和三十一年上期には、主要造船資本十社の生産構成で、造船六三%、陸上機械三七%だったのが、三十一年には、全く逆転して、造船三七%、陸上機械六三%になるのである。

こうした造船大資本の復活・強化の中で、昭和三十年代後半からの高度経済成長時代を迎え、いよいよ大手独占企業の新たな、集中合併の時期を迎えた。

まず、昭和三十五年の石川島造船と播磨造船の合併に始まり三十七年には、日立造船による舞鶴造船の吸収合併、住友浦賀ドックと玉島ディーゼルの合併、三井造船と日本開発機の合併とつづき、昭和三十九年六月には、ついに、戦後分割されていた三菱三社（三菱造船・新三菱重工・三菱日本重工）の大合併が完成した。アメリカの経済雑誌『フォーチュン』は「よみがえる日本の巨人」と日本一の機械総合メーカーとなった三社を報道した。

「三菱」グループは、戦前から伝統のある重工業部門の大合併を軸としながら、電機、鉄鉱、金属、石油化学など、さらには、原子力工業や材料革命の分野などを総合し、ベトナム侵略と関連

した防衛力強化を楯子としながら「重化学工業時代」への突入を開始したのである。すぐ後に述べる十四項目におよぶ合理化や「第三次防に乗り遅れるな」という合言葉が三菱労働者の前に姿を現わしてきたのは、この時期からである。かくて、三菱重工の三重工合併を軸に、三菱系各社の大企業連合が、戦前の三菱コンツェルンを上まわって誕生し、巨大な組織づくりが完成した。そして、この合併の目的達成のために、三菱系各社労働者三十万、家族をふくめ百万人の人間を管理する新しい支配が始まったのである。

2 「世界の三菱」の邪魔者は消せ

—兵器生産の非協力・臨工の本工化・災害防止の分会

三菱が日本の重化学工業化の先頭に立ち、「世界の三菱」へと飛躍する方針を打ち出した時、なぜ、全造船労働組合が邪魔になったのだろうか。

それはまず、全造船労働組合が、戦後二十年の間、常に、労働者の自由と権利を守って、先頭に立ってきた実績と体質をもっていたことと、さらに、三菱が先頭に立って進めてきた、産業の軍国主義化、防衛生産の拡大政策にとって、邪魔になったということがあげられるだろう。

具体的には、昭和三十三年六月、岸内閣の成立とともに始まった、ミサイル誘導兵器「エリコン56」の導入反対のたたかいがある。

防衛庁はスイスのエリコン社に、三億七千万円で地对空誘導弾とその発射誘導装置を発注し、



合理化・三次防の邪魔者を消せ！

これを三菱重工と三菱電機に依頼して国産化を狙っていたのだ。

労働者は、政府と資本の狙いを見逃さなかった。研究用として、ひそかに、横浜港に陸揚げしようとしたところを、沿岸に、三菱横船分會や港湾労組連合を中心とする陸揚げ阻止のスクラムが生まれ、しばらく横須賀田浦港に釘づけにされる事態となった。その後、三菱横浜造船所に陸揚げしようとしたが、これもできず、長崎をはじめ、すべての全造船三菱支部の労働者が、エリコン生産反対のたたかいにたちあがった。

エリコンそのものは、横須賀沖から、自衛隊基地を通じて陸揚げされたけれども、全造船各分會では、技術員の出張を拒否して、ねばり強くてたかいつづけ、九月の全造船中央委員会で「誘導兵器は造らない」と決議した。

このたたかいは、これから、日本の重化学工

業生産体制開拓の先陣をきり、防衛生産の土台を切り開こうとしていた三菱にとっては、なんとも困ったたたかいかいであった。

「エリコンを拒否すれば、三菱はつぶれる」
「大量首切りは必死だ」

会社側は、主として、生産や経済的理由を正面にかかげて労働者の動揺をねらった。この状況の中で、一部労働者の中に「兵器生産は拒否できない」という意見が生まれ、このグループが後に、全造船分裂の主要勢力になっていく。

また、三十四年夏から始まり、安保条約改訂反対闘争とともに発展した、臨時工を本工にするたたかいかいも、造船資本にとってまことに困ったたかいかいであった。臨時工や下請工に依存する率の高い、造船企業にとって、その底辺を支える臨時工制度の崩壊は、彼らの搾取体制の根幹をゆすぶる性質のものであった。同じ頃、函館ドックでも臨時工首切り阻止の大闘争がおこり、資本は譲歩を余儀なくされたし、労働者の生命を守り、職場を守るたたかいかいは大きく前進し始めていた。長崎分会では、その後も、昭和三十七年に死亡災害発生にたいして、ストライキ権を確立してたたかう方針をうちだし、人命より生産を優先する、三菱の生産第一主義と徹底的にたたかいかい始めた。これら、すべてが、三菱経営者にとってはがまんならない性質のことだった。

- ・兵器生産には協力しない
- ・臨時工は本工にせよ
- ・災害は会社の責任である

これらのことは、人間らしく働きたい労働者にとっては、ごく当然のこととして受け入れられることだったけれど、三菱の経営者たちにとっては企業の将来にかかわる大きな障害とうつった。なによりも、労働者が職場の仕事や生活に大きな発言権をもち、会社が勝手なことをすればストライキで対抗する力をもっていることが恐しかったのだ。

三菱は一日も早く、労働者の団結を切り崩す日がくることを待ち望み、そのための職制教育・活動家教育を、深く静かに、進めていた。やがてくる第三次防衛計画、第四次防衛計画の実施の中で、三菱が名実ともに日本の防衛生産体制の中核となるために、ぜひとも、そのことを実現しなければならなかった。

3 全造船内の右翼グループ二八会の活動

「日本独占資本の重化学工業化への戦略のため」、そして「防衛生産を軌道にのせるために」どうしても、自由と権利のためにたたかう労働組合、全造船分会をたたきつぶすことが必要だった。

そのことを、労働運動の面からみると、昭和三十五年の安保条約改訂阻止闘争の盛りあがりの中で生まれてきた、右翼的労働運動の潮流について、触れないわけにはいかない。

全造船の内部に、最初の右翼的グループが生まれたのは、昭和三十四年の八月の二十八日のことである。その翌日、八月二十九日全造船臨時中央委員会で「安保条約改訂阻止のスト権確立」

が決定されたわけだが、その前夜、このスト権に反対する中央委員が参議院会館に集まって、全造船の闘争至上主義に反対し『民主化』のための全国的グループを結成する”ことを申し合わせたのだ。このグループの名を、集まった日にちなんで「二八会」と名づけた。

三菱長崎においては、前に述べたように、エリコン反対闘争の中から、防衛生産をすすめようとする意見が生まれ「刷新同志会」(刷新)というグループになっていたが、これは「二八会」の母体ということもできよう。

このようにみると、造船労働運動内の右翼的潮流は安保反対闘争への反動として生まれ育ったとみることができるけれど、日本の金属重工業全体の流れから見ると、国際的な右翼的労働運動のグループである、国際自由労連・IMF(金属関係の労働組合組織)の手が、日本にのびてきたのは、もう少し早い、昭和三十二年ころのことである。

時あたかも、昭和三十年以後、神武景氣といい、戦後は終わったという掛け声の中で、日本の独占企業が、新しい生産体制の確立に大きく歩き始めた時期であり、それは造船資本の飛躍の時とも合致する。

日本経営者連盟は、労働者と労働組合を「生産性向上運動」に協力させる体質をつくることに全力を集中し「生産性本部」を発足させ、アメリカの賃金制度(職務給)やH・R(人間関係)からフォアマン制度(作業長)「小集団管理」へとつながる、アメリカ式労務管理制度のすべてを、つぎつぎともちこんできた。そして、この動きと歩調を合わせて、世界労連分裂をやった大ボス、ケアリー(アメリカ)などIMFの幹部たちが、日本に乗りこんできて、鉄鋼や電機な

ど、主要民間大企業の組合幹部と接触をもち始めている。

安保闘争の後、電機や鉄鋼の組合幹部たちが、先を争ってアメリカを訪れたのも、日米政府大独占タイアップした、右翼的労働運動育成の具体化の一つだったのだ。

安保闘争の盛りあがり、労働者を中心とする日本国民の革新化を押しとどめ、その当時いわれた、いわゆる、「ケネディー・ライシャワー路線」にのせるといふことであり、労働者、学者、芸術家、芸能人、学生など、ほとんどの分野の才能を、米国務省の肝入りで、アメリカ留学や旅行という形でつれていったのである。

こうした動きの中で、昭和三十七年には、「生産性の向上に関する有効な計画をたて、その実践活動に進んで参加する」という目標をかかげ、日本の右翼的労働組合の組織、同盟会議（全日本労働総同盟組合会議）が結成された。

前述した、全造船内部の右翼グループ「二八会」は、安保闘争後生まれた「全国民主化運動総連合」の組織につながり、この「全国民連」は間もなく、同盟にオブザーバー加盟をすることになるのだ。

三菱長崎の経営者たちは、エリコン反対闘争、安保闘争、三井三池闘争をその眼でみながら、全造船労働組合と積極的なたたかう労働者や職制づくりに没頭した。ある三菱の職制はいった。「安保闘争までは、政治や権利に無関心な労働者をつくることでよかったが、あれからはストライキ派とたたかう職制リーダーを養成するようになった」

こうして、三菱長崎の経営者たちは、分裂の年、四十年の五月には、この年の技術学校新入生

を自衛隊に入隊させ、二泊三日の訓練と思想教育を行なう、三菱型右翼的青年リーダーの育成にのり出すところまで進んだ。

4 “十四項目合理化”がもたらしたもの

三菱重工の合併が実現したのは、昭和三十九年の六月一日だった。

三菱経営者としては、合併によって、たたかう、全造船長船分会の外堀を埋めたと考えたにちがいない。

一つには、同じ、三菱重工の中に、四つの労働組合組織（三菱支部・新三菱・三菱日本、本社労組）が存在することはよくないから統一させようという形で、長船分会への圧力をかけるようになり、会社と刷同グループが流した、「一企業に一組合」「三菱の労働組合」という呼びかけが、労働者の企業意識によって、影響をもち始めていた。三菱としては、丸ごと、同盟に吸収して、長崎を全造船から脱退させる道を、まず考えたのだ。

さらに、生産の面では立神三十万トンドック完成から、香焼百万トンドック体制を目指した、生産性向上・合理化にたいして、労働者を徹底的に動員する積極作戦が大たんにとられていた。三重工合併直後に、すでに各職場で、今までにみられなかった、労働強化と職制によるしめつけが始まっており、その模様がつぎのように語られている。

「製缶工場では、コストダウンをうたい文句に、組長を職制の尖兵として、いままで、四時間残

業でやっていたような仕事を二時間残業でやらせてしまう。このため、作業標準化の名のもとに、作業ぶり、休憩から小便に行く時間まで、チェックしだした」

「機械工場では、係長が見回りにくる回数がふえ、組長をけしかけて監視労働を強めてきた。工場委員会の慣行を破って、組長会議で決めたものを一方的におしつけてくるようになった」

さらに、職場でみつかった「組長同志会の取り決め」という重要メモには、教育すること十項目、実行すること八項目などがあり、つぎのようなことが書いてあった。

イ、毎週月曜日に時間励行の教育をしよう

ロ、時間励行しない人の成績を下げるように統一しよう

ハ、正常な組合運動に目を向けよう（会社も栄え、自分自身の生活も向上する）

これは、すでに、刷同グループの組長が表に立って、組合員である組長を集めて、時間管理の徹底をスローガンに、全造船分会切り崩しの具体的行動を始めていたことを物語っている。

かくて、合併後、約一年後に、立神地域の山を削り、川の流れを変えて、突貫工事を進めた三十万トンドックを完成させ、その直後に、三菱重工は、「半期百億円の利益体制をつくらう」という呼びかけの下に、「十四項目の合理化」を労働者に提案した。十四項目の合理化とは

- ① 職制の簡単化
- ② 役職者（係長以上）の再配置
- ③ 直間比の是正
- ④ 病院経営の改善
- ⑤ 運輸、社倉、食堂の業者移管
- ⑥ 三菱重工不動産の独立採算性など、用役部門の改善

⑦ 保安委員の縮小

⑧ 職場規律の確立

⑨ あい路部門の打開のため、二交替制実施で

機械設備の有効活用

⑩ 鑄鉄部門の改善

⑪ 採算の悪い機種 of 整理と統合

⑫ 研究費の縮小と各場所の研究品目の統合

⑬ 材料仕掛費及在庫量の低減

⑭ 機械計算機構の縮小

この合理化の中心は「直間比の是正」「間接部門の切捨て」「職場規律の確立」であり、その結果、全体で二千六百五十名の配転、長崎だけで、千三百七名の配転が予定されていた。

そして、職場規律としては『「時間励行」「不注意事故の撲滅」「原価意識の徹底」「残業」などをより一そう徹底する』として、合併後の三菱が、『世界の三菱』を実現するため企業基盤を徹底的に強化し、軍需生産体制をつくるため、これに抵抗する労働組合と対決する姿勢を明らかにしたものであった。

長船分会は、大会を開き、この十四項目の合理化は、問答無用の労働者しめつけであるという観点から、ストライキ権の投票を行ない、賛成七千七百七四、反対二千六百八三で、ストライキ権を確立した。

この後、二月あまりたつて、昭和四十年十二月七日、刷同の幹部を中心に、二千名の労働者が集められ、全造船分会脱退、新組合設立の大会が、国際文化会館で開催された。

その結成趣旨書には「闘争至上主義、階級闘争一辺倒の全造船機械三菱支部に訣別する」とあり「民主的労働組合運動の促進」を呼びかけていた。

5 分裂の大津波のあとにくるもの

——巨大企業と一体の同盟重機労連

こうして、初めに紹介した、大分裂攻撃がこの年の暮れから、翌四十一年にかけて、三菱と新労一体になってかけられることになったのだ。

簡単に、分裂までの原因経過をみてきただけでも、この三菱における全造船労働運動破壊の動きが、日本独占資本の意志と、三菱の企業戦略に従って周到に準備され実行されてきたものであることは、明らかである。

この分裂攻撃は、すぐ、三菱広島・下関に拡がり、横浜へと拡大した。そして、やがて昭和四十四年には、日本鋼管船舶部門が丸ごと、全造船を脱退し、四十五年には、川崎重工・石川島播磨の脱退・分裂へと拡がり、四十六年には、住友資本の重工業化の中で、浦賀分会と玉島分会に、分裂の火が拡がっていった。

昭和四十年からの六、七年の間に、日本の巨大独占企業が、つぎつぎにくり拡げてきた労働組合の分裂破壊攻撃は、まことにすさまじいものであった。まさに、安保反対闘争の中で、労働運動の右傾化と資本による支配を決意した、日本独占資本の総力の結集といえた。

三菱支部長船分会を始め、全造船に結集する労働者たちは、にがい敗北と敵しい抵抗の日々を体験した。もう一度、初めから、職場に労働組合を建設し直し、労働者の自由と権利を守り、人

間らしい生活を取り戻す、ねばり強いたたかひをつみ重ねなければならなかった。

全造船を脱退し、分裂した労働者を集めて、すでに、同盟系組合にいた労働者とともに、造船重機労連が結成された。昭和四十七年二月のことであり、その後、増加した人数をふくめ、現在は、同盟造船労連に組織されている労働者数は約二十二万。そして、総評全造船でたたかいつづける労働者の数は約一万。独占資本は、造船労働運動を押しこんだと豪語し、同盟三菱の幹部たちは、全造船はもはや、存在の基盤が失なわれたと叫んでいる。

一昨年（五十年）つくられた、新労結成十周年の超デラックスな長船支部十年史に、会社を代表して、市川三菱長船所長がつぎのような挨拶を送っている。

「わが国の労働運動は、対立と再編の中から成長し、今日の基盤を形づくったといわれております。

貴支部は昭和四〇年、時あたかも我國の経済的躍進と国際自由経済への移行という新時代をむかえ、これに対応する新しい労働運動が万人から求められていた中であって、現実には根をおろした組合民主主義の理想を高く掲げて結成され、以来十年、内外の注目を集めつつ、広くわが国の労働運動をリードして来たと申しましたも過言ではないと考えます」

それにして驚いたものである。かりにも労働組合と名乗る組織ならば、創立を祝う言葉を経営者からもらうということ自体、表向きは遠慮するというのが、日本における平均的常識感覚である。ポーズだけでも、資本家とたたかったり、自民党権力にも申す様子を見せないと、人の心をつかんだり、票のとれない状

況が進行しているのだから。

だが、大三菱とアベックで、「たたかう労働組合つぶし」を最高の任務としている同盟三菱重工労組の幹部たちは、長船所長の挨拶を写真入りで、長崎市長と並べて、掲げる。労使タイアップは誇りであり、自分たちの生命でもあるのだ。だからこそ、その組合の委員長が下請け労働者の労働組合を、資本家に売り渡すことさえ、当然であり、任務であるということになるのだ。

それにしても、この長船所長の文章は、見事に、分裂の背景と狙いと現状を短い言葉で表現している。

、、、の部分をつなげていくと、「三菱長崎の分裂グループが先頭に立って、日本独占大企業の生産拡大と国際的侵略を行うために、会社と一緒に協力する労使協調の労働運動をする組織が必要であるという三菱の要請に応じて、昭和四〇年に新労が結成された」ということになり、「万人から求められていた」という下りを「三菱が求めていた」とおきかえれば、明快に、分裂事件が説明されるのだ。そして、十年間、この路線で日本の民間労働運動をひっぱってきた、まるで自分がやった人間しかいえないような言葉を、経営者が発言するのである。語るに落ちるとはこのことではないか。

私は思う。三菱労働者と全造船労働組合を襲った分裂の嵐は、今なお消えない傷跡を残し、労働者はたたかいつづけている。労働者の組織と力に弱さがあったことは事実だろうが、はるかにそのことを越えた、大きな日本の産業構造の変化と大独占企業の総力戦こそが、この十年の労働者分裂の歴史をつくりあげた張本人なのだ。