

インフォーマル組織——その過去・現在・将来

勝山善介



一 日本の労使関係とインフォーマル組織

1 先が見えた八二年春闘

八二年春闘の最盛期を迎えたなかで、早くも、その賃上げ率の予想がマスコミを通じて報道されている。日経連は、四・一%以上はダメ(労働問題研究委員会報告書)だと主張し、労務担当者と組合大手幹部は六%~七%の予想数字を示している(労務行政研究所調べ)。

もともと要求が低く、組合員一人ひとりから離れた「幹部主導」で上部から下部へおろされた九%~一〇%要求は、その満額獲得など予定されていない。ただし、この要求の理論的根拠は「経済整合性」論であり、制度・政答要求の実現も加味され、八二年春闘では、「一兆円減税」が労働四団体から主張され、その行動は、注目されたが、成果は獲得できたのかどうかさだかではない。賃

金要求とその他の要求が実現できる道すじは、尚、混んとしている状況である。俗にいう春闘何連敗・管理春闘からの脱却の道は、下部組合員が納得できるまで示されていない。

今年も、各地で春闘講座が開かれ、組合員の要求に依拠して、地道にたたかう姿勢を示している組合幹部と活動家の意識状況は、真面目なものがあふれる。しかし、このような春闘状況の打開と準備会発足後の労働戦線再編・統一問題について、全体の合意はえられてはいない。そのような状況の下で、私が、最近読んだ横浜国大教授の下山房雄氏の二つの論文が注目される(下山房雄論文①

「日本の労使関係と労働運動」『今日の日本資本主義』第4巻大月書店、②「賃金闘争と労働組合運動」『現代日本企業と賃金管理』労働旬報社)。

周知のように、日本の労働組合運動は、大別して、次の四つの分野——大企業労働運動、官公労働運動、中小企業労働運動、マスコミ・文化・ホワイトカラー労働運動——から構成されている。大企業労働運動は、今日、J・C・同盟型労働運動(労

使協調・生産性向上)が主流を占め、日本の春闘・賃金相場の決定的地位を持っていることは、「鉄鋼回答」とマスコミで呼ばれている現実がある。そして、現段階では、この労使関係を国民・労働者の側から、全面的に多面的にとらえ直し、その構造を変革しないかぎり、日本の労働組合運動は、後退を阻止し、新たな「地歩」を確立できないほどになっている。それは、春闘をたたかっている真面目な組合幹部・活動家の「本当の声」である。

2 日本の労使関係賛美と企業別組合

では、大企業労働運動に日本の労使関係をどのように分析するか——思想潮流をこえて共通できる点を考えてみたい。

日本の労使関係は、いつから賛美され、確立したのだろうか。下山房雄氏は、先の①論文で次のようにのべている。

「一九六〇年代なかば以降に姿を整えてきた日本社会の支配様式は……民間巨大企業の労資

関係において、民主主義の形式とりわけ多数決原理をふまえて、労働者の自発性を「合理化」特別利潤収取の軸線に全面的に組織していく関係を創出した……この構図の基礎をなす労資関係が、俗に「三種の神器」といわれている年功賃金・終身雇用・企業別組合によって特徴づけられた（傍点筆者）ものが、「日本の労使関係」にほかならない」と規定され、その財界側からの呼びかけ、賛美の声として、「七八年九月の日経連常任理事会における松田武会長挨拶では、「世界各國経済の現状に比較して、日本の現状は、高成長期にくらべて不況という人もあるが、その実、最良最高の条件下にある事実だけは否定できない」と紹介されている。さらに「七八年一二月刊の日経連賃金問題研究会報告ではそうした『最良最高の条件下』にある日本経済が「民間企業労使の協力の賜」を明確に叙述し、「七九年一二月刊の日経連労働問題研究会報告では「諸外国に比し、労使の協力的体制が根つきやすい」「わが国労使関係の特殊性」が日本経済の九つのトップクラスの好条件の一つとして定式化されたのである」と。

以上のような財界の側の賛美論のベースは実には、「第二次大戦後の新しい社会経済条件の展開のなかで形成された」こと、「この（日本の労使）関係の不可欠の構成要素をなす会社組合的企業内組合について」と、それが名のみとはいえ労働組合であるかぎり、労働者自身による役員選挙とか多数決による方針決定とかの民主主義の形式をふまざるを得ない」ことを指摘している。

「このメカニズム形成は、一九六〇年代なかば以降に、着実な賃金上昇と終身雇用慣行の実現を背景に行なわれ」「作業長制度にみるような職制機構の改変や、職務給導入による年功賃金の差別性のいっそうの強化などの労務管理政策の機能があつた」ことも同時に指摘されているが、私にとって重要なことは前者で指摘されている点である。この点は、一部の組合左派活動家からたびたび指摘されてきた点であるが、日本の労働組合企業別組合宿命論という点にのみ議論を集中してきた日本の学者・研究者レベルでは、今日まで合意されていない点である。企業別組合の変質（戦後直後の勇壮な企業別組合を知っている世代）とよくいわれるが、もともと、企業内従業員運動から産業別・地域別全国的労働組合運動への発展をめざしたものが、レッドパージ・高度成長政策などによって資本に包摂されたのが今日の企業別組合といえるなら、企業別組合の民主化の課題と産業別・地域別全国的労働組合の確立は同一課題のはずであった。しかし、前者の課題にむけて出された総評の組織綱領草案（五八年）は、すぐに反古にされてしまった。しかも、後者の課題は、一部理論家の声だけであり、労働組合全体の指導部はまったく興味を示さなくなった事実がある。

3 インフォーマル組織の「痛み」

また、「労働者多数の形式的民主主義と多数決原理」を表面的には実行しながら、水面下で実践している資本企業インフォーマルな運動は、

ほとんど無視されてきた点がある。

日本の労使関係「企業別組合賛美の声と実態は、青木慧氏のルポ『日産共栄園の危機』『偽装労連』『青い鳥はどこへ』」にみるように、中小経営者、大企業の良心的・一般労働者、下部の声をきく組合幹部まで痛めつけ、精神的・経済的・肉体的犠牲と家族崩壊の姿をとまったものである。

表面的には「民主主義による労働組合」、裏面ではインフォーマル（字のごとく非公式な）組織が確固としてある大企業・民間職場の実態を官公労働運動家・中小労働運動家・学者「研究者は、どの程度知りえているのだろうか。

昨年末に刊行された雪印食品争議の「雪とふきのとう」で描かれた「DEC」なるインフォーマル組織づくりとそのもとでの一〇〇〇人もの首切りの実態は、七四・七六年頃に全国的に吹き荒れた「希望退職」「減量経営」攻撃の資本の本性をあますことなく示している。声なき多数の労働者たちは、頼るべき「企業内労働組合」がインフォーマル組織にのっとられ、イヤがらせ、村八分、肩たたき、遠地配転を無防備にさらされ、退職に追いこまれていくとき、私は全国労働組合（産業別・地域別）があつたなら、事態は早く解明できたかいはさらに前進したのではないかと思えてならない。そして今なお三人の若者の首切り撤回、賃金差別撤廃、DEC解体を果敢にたたかっている埼玉、兵庫、岩手、北海道の雪印食品全国争議団の青年たちを、なぜ日本の労働組合全体が受けとめられないのだろうか。それは、企業別組

合発想にたち四部門の労働組合運動を指導する全国的観点にたった幹部がいらないからなのだろうか。沖電気や日産厚木、のちにのべる日本ステンレス争議もしかりである。

雪印争議を取材したとき(和解交渉に入った二月段階であるが)、雪印資本は、このDECなるインフォーマル組織が存在していること、首切りの実行行為の母体であったことを頑強に否定していた。なぜか、一つは、首切り、賃金差別などの不当労働行為が地労委や地裁などの公的な場で明らかとなること、二つめに、雪印乳業を始め雪印種苗、雪印物流などの、雪印全体の会社が指揮した組合の通りの実態が大衆的に明らかになること、三つめに、インフォーマル組織員への昇格・昇進と良心的組合員への差別が行なえなくなり、職場支配が貫徹できなくなることである、という。会社にとって、もっとも頼りになる(=人件費抑制、合理化実行、労働者をバラバラにする)ことを行なうためには全食品同盟加盟の企業別組合を手はなしたくないこと、その組合執行部を「形式的な民主主義と多数決原理」で握っておくためには、人事担当役員と人事部長、組合幹部が一体となって協議し、票よみし、職場ファッシュン体制を遂行できるインフォーマル組織が絶対に必要なのである。

しかし、三月初めに再度取材したとき、DECなるインフォーマル組織の全面的説明にむけてたかっている争議団の若き事務局長・伊藤松男(三〇歳)氏は、DEC総参謀長であった松崎正隆(三九歳)元人事部長(八一年六月退職、現在

イトーヨーカドー本店勤務)を地労委の証言にたさせ、全面告白まで追いかけていること、『雪とふきのとう』出版で北海道や兵庫、岩手など全国に運動が広がったこと、新宿地区労加盟組合や墨田地区労連を中心とした首都の労働者と団結できたことなどを話してくれた。期待したい。

二 インフォーマル組織の過去

政界・財界・労働界・官界をとおして、本当に日本経済「最良最高」論、「日本的労使関係」の自己賛美をしているのは、労働界だけかもしれない。「労働戦線統一」を標ぼうし、民間四〇単産加盟の統一準備会の基本理念となった『基本構想』では「わが国経済の底力としたたかさ」の『最大の原動力』として『質的に優れ量的に恵まれたわが国の労働力』と並べて『労働組合の対応』(本誌一〇月上旬号)と自画自賛している。

政界では、河本経済企画庁長官が国会で、今日の内需不振、経済成長率の鈍化、財政赤字・税収入の伸び悩みを、雇用者所得が政府経済計画の伸び率より低いことを要因としてあげている。財界の機関である三菱総合研究所の調査マンたちは、消費者物価、失業率、生活水準の国際比較を行ない、けっして日本経済パフォーマンス論に賛同できない調査結果を発表していることは周知の事実である。

『基本構想』は『骨格』において、ほぼJ・Cや同盟の路線上に位置するものと第三者から解説さ

れる(①論文、『毎日新聞』一九八一年五月二日付解説)J・C・同盟とは、日本的労使関係賛美論の申し子である。

1 J・Cの源流Ⅱ全国民連

次に④下山論文を長文の引用となるが大事な点なので、書きとめておく。

「ところでJ・C型労働運動の主導は、六〇年代後半に突然確立したわけではなく、それに先行した社会的努力の積みつかさねの結晶であった。すなわち、一九五一年結成の民労研(民主主義労働運動)、五三年民労連(全国民主主義労働運動連絡協議会)、五五年以降の、全造船二八会、私鉄三〇日会、鉄鋼連絡会、そしてこれらの総結集としての『全国民連』など、産業別に同志的組織をつくり活動することをつうじて、少数派から多数派になった。日本労働協会『週刊労働ニュース』主幹芦村庸介氏の表現(『労働幹部』日新報道、一九七三年、四六ページ)を借りれば(またがりて失礼一筆者)『いづれも労組の正規の機関や組織ではなく、同志的結合体』として、もっぱら労組の民主化、つまり反共路線にもとづく、左翼勢力の駆逐に全力をあげ、高度成長下における産業構造の変化、産業再編成、あるいは技術革新の進展に組織の分裂↓第二組合の結成↓多数派獲得のコースをとることによって、労組内における主導権の確保を築き上げた』のである。このように、J・C型労働運動が、当初は少数とはいえ社会的潮流をつくりだすことを実行させて主導権を奮取して

いった。

2 内部の人が書いたインフォーマル組織論

ここで引用されている芦村氏は、労働界の内実を奥深く知るといわれ第一線の労働記者として活躍しているが、筆者が最近手に入れた『総評への挑戦——その矛盾した行動への警鐘』（経済界刊）は、その全国民連の幹部の一人だった鉄鋼労連本部中執の西真達氏が書いたものである。興味深く読ませてもらったが、六八年に出版したときは、まだ、インフォーマル組織の全国組織Ⅱ全国民連は胎動期にあったようである。

この本の第七章「労働運動の主流をめざす全国民連」を手がかりに、流れと目標をときあかしておきたい。

「昭和三十七年二月四日。神奈川県江の島に総評・中立労連傘下の主な単産の有志グループはぞくぞく集まった。……当日集まったものは国労、全日通、私鉄総連、全造船、全電線であった。そして、『そこで民主化運動懇談会（略称民懇）を結成しよう』ということになった」（同書二四八頁）そうである。この時代は「昔陸軍、今総評」といわれ、まだ戦闘的労働組合が主流をなしていたのである。

「そして、明けて三十八年二月七日、新組織として『全国民主化運動連絡会議』（略称全国民連）は……東京市ケ谷の全職会館において結成大会を大々におこなったのである。集まるもの十三単産の民間グループ、代議員数は一二〇名で結成の幕

は切っておとされた」（二四九頁）。

この全国民連世話人代表の一人は、現在の造船重機金杉秀信委員長である。

全国民連の目標は同書では、「各産別のなかで階級闘争的な政治至上主義を改めていこう——これが全国民連に全国の単産、単組のなかの民主化グループが運動体として結集した」（二五一頁）とはっきりのべている。想起するに、日産自動車厚木工場内で「明厚会活動」を行なった蝦名登一氏他六名の除名解雇を強行した塩路一郎氏の主張点と逆の事態が行なわれていたのである。のっとられていくその当時の組合指導部は、あまりにも良心的すぎたのではないだろうか。

一方、「民主化グループの連繫を強めるために」
「各地方ブロック、各県、各コンビナート地帯に産業別とか、単組別のワクを越えて」（二五一頁）
結集をはかったこと。「三六年六月、地方民連、地区民連を結成しようと決め」、第二のステップに入ったことを強調している。その一例として、次の記述に注目したい。北海道、西日本、愛知、長野における運動の成果をのべたあとで、「新潟県化労連は、昭和四十年一月、電化青梅を中心として、全化同盟（会長村尾重雄）に加盟している昭和マツチ、新潟ベニヤや昭電鹿瀬を加えて新潟化労連の結成大会を開いた。二カ月に一回、代表幹事組合の電化を中核として幹事会が開かれていく。県内は……石油化学工業の発展とともに相当期待される工業地帯だが、三菱化成、信濃化学といった化学の大手単組も存在し、こんご期待される」（二五四頁）。

このあとの新潟県民間労働組合運動はどのような形になっていくだろうか——「期待された」ような民間大手の労組のつとりが「成功」したと残念ながら見えるのが、一七年後の状況である。ここでは記述されていないが、後に検討する新潟県上越市と鹿島にある鉄鋼労連加盟の日本ステンレス労組のつとり事件は、その最後尾で、組合活動家群が始めて、ぶつかった争議ではないだろうか。

3 J C Ⅱ 鉄鋼連絡会議の「成功」

J C の源流となった、鉄鋼におけるインフォーマル組織の指導部隊と目的についても、明らかにしておこう。

この「鉄鋼連絡会議は、二十七年十一月鉄鋼労連が総評に加盟したとき、その加盟に批判的であった八幡製鉄労組のなかの民主化連盟（現在の組合主義者統一協議会）」を中心に「鉄鋼労連加盟組合の組合員同志（組合主義者）で組織」したものの。四一年春闘にむけての「春闘対策方針の大綱について」では、「春闘を鉄鋼連絡会議の主導権のもとで闘うことを基本とする」（二六〇頁）とのべ、「鉄鋼連絡会議では「基幹産業労働者としての自覚の上に立って、鉄鋼連絡会議の同志の力を結集し、近き将来あるべき全国組織のあり方を明確にし、組織対策を計るべきだろう」として、つぎのような組織対策を打出している。

① 総評は官公労を中心とした組織として、こんにちまでのあらゆる闘争の歴史が示しているとおりにあるから、民間労組は現在の労働四

団体のワクをこえて、同盟を中心として集結し
わが国労働運動の中核となるべきである。

② そのため当面、われわれと同盟の金属関係
係四単産との連携をより強め、意見調整のう
えで有名無実となつてゐる『金属協議会』を
活用し、話し合いを積み重ねて、一日も早く
IMF・JICに一括加盟を実現し、JICに結集
して約一〇〇万の機械金属労働者の主導権を
実質的に握つて、同盟路線での結果をはかる
べきである』(二六〇—二六一頁)。

この文書が発表(内部的に)された当時の鉄鋼
連絡会議の幹事長は、現金属労協・JIC議長
の宮田義二氏と書かれてゐる。このことは読者
なら先にのべた「基本構想」の統一準備会
の成果となつて、今日、日本の表面的組合
運動の主流となつてゐることがわかると思
ふ。

また、同書ではその他にも興味深い電機
労連二九会、私鉄総連三〇日会、造船二八
会、化学労連、その他の凸版などの単組の
座談会も収録されている。

筆者の手元にはないが、単組の職場防衛
運動を誇らしげに詳細にのべている大手
企業の組合史も存在しているという。イン
フォォーマルからフォォーマル(労組の
とり)への過程が五〇年代、六〇年代、
七〇年代にわたつて展開された。八〇
年代の今日、労働組合運動の前進を願
う人びとは、考えなおす時期であらう。

今日の統一準備会メンバーは(塩路一
郎氏の日産同志会、企業研究会の例)、
このインフォォーマルグループから出
てきた「組合幹部たち」である。

読者は無関心ではられない事象である。

三 インフォォーマル組織の現在

——鉄鋼労連・日本ステンレスの場合

その過去においては、当事者の記述の引用
であるから、資本の援助・介入の面は、資
料的に描くことができないが、現在では
かなり明確となり、不当労働行為として
の会社側の介入についても各地で明らか
になつてゐる。

鉄鋼労連日本鋼管「創友会」については、
樋口次郎氏が、『現代の労働組合運動3』
(一九七二年一月、大月書店)の「日本
鋼管京浜製鉄所労働組合の組織と機能」
を書いている。

また先にとりあげた雪印食品(二〇〇〇
名弱)におけるDECについては、『雪と
ふきのとう』(参照)。

大企業の労働調査のなかでもとりあげ
てゐる『巨大工場と労働者階級』(上・下)
(新日本出版社、八〇年、八一年)である。

その一例として、鉄鋼労連・日本
ステンレス労組内の八葉会について、とり
あげてみよう。

七九年一月一日、日本ステンレス株
式会社(社長・守川喜久雄、本社東京、資
本金三二億円、従業員一五〇〇名)と
労組から懲戒解雇処分をうけた組合青年
活動家四名(山岸行則、石黒信行、小林
保之、小山茂)は、職場内の一八名の「
守る会」を基礎に、今日までたたか
つてゐる。この問題は東京の沖電気問
題を新潟県にもちこんだようなた

たかいである。なぜならば、日本
ステンレス労組は新潟県評加盟組合
のため、公然と異評が支援しにく
い様相を示している。しかし、次々
と明らかとなつてきた会社と組合
一体の「首切り劇」は、良心的
労働組合幹部と活動家の魂をゆり
うごかしている。また、四名の諸
君も日本ステンレス不当配転・不
当解雇撤回闘争―裁判闘争原告団
を結成し、一方、全国一般新潟
一般にも加盟し頭張つてゐる。
この国では特異な例ではないだろ
うか。運動の必要性と権利擁護の
ためには、変な「企業別組合唯一
論」を突破せざるをえないの
かもしれぬ。

さて、この裁判・争議の経過や
訴えについては、パンフレット『
燈原の火の如く』(新潟県上越市
東雲町一ノ六の二二、山岸行則
方、〇二五五―四四―二八二〇)と
『労働法律旬報』(八一年一〇月
下旬号)の今井誠弁護士稿を参
照していただきたい。

ここでは、他の産業企業でも同
じような「とり」の事実がみられ
ると思うが、彼らのたたかいた
なかで暴露した、インフォォ
ーマル組織「八葉会」の姿が如
実に示されている次の文章を
読んでほしい。労働者の文章
でもあるし、生々しく書かれて
いる(以下「日本ステンレス
闘争支援ニュース」より)。

左派の旗を堅持してきたステン
レス労組

昭和五〇年までの組合は、右翼
的IMF・JICの軸をなす鉄鋼
労連の中にあつて、左派の旗
を唯一堅持してきたのです。

新日鉄をはじめとする鉄鋼労連傘下の大手組合は、あいつく合理化攻撃の前につきつきと変質、弱体化していく中でステンレス労働組合は、会社の人減らし合理化に反対し、組合員の雇用と権利を守ってきました。昭和四七年二月の一八名の人減らし合理化に対し

ては、三波にわたるストライキを実施して抵抗し、管理職による組合介入に対しては、組織の団結と闘争力を維持するため、直ちに、地労委に不当労働行為の申立をもつて反撃してきました。また、毎年の春闘では長時間のストライキを実施して要求の実現を迫ってきました、本人が同意しない出向、配転に対しては、常に組合員の立場に立って対応し、労使協議会で解決をみない場合には、団結力を背景とした団体交渉で解決してきました。

職制組合員の抱き込みと組合乗っ取り

かねてから、こうした合理化絶対反対を唱え、大衆的ストライキを展開する組合をきらっていた会社は、ことあるごとに組合の運営等を批判し、課長らの管理職を使って組合の情報を収集し、組合の団結力を弱めるために種々の労務対策（チラシ、パンフで組合批判、赤字宣伝の展開）を行ってきました。

しかし、長年にわたって培われてきた、組合の団結力は固く、会社によるそうした労務対策は、必ずしも成功しませんでした。

そこで会社が、新たに導入した労務政策は、組合員である作業主任、組長、班長らの末端職制の抱き込み工作と、それを軸とした組合乗取りでありました。

会社が新たに導入しようとした労務政策は、親会社である住友金属やその他の大手で実証済みのものであったのです。

「八葉会」中心メンバーに労働組合専従役員が

かくして、職制組合員と労務担当の組合員らによって、会社の別働隊ともいべき「八葉会」が昭和五〇年八月に秘密裡に結成されたのです。

被告・渡辺義雄、橋本義信らは、組合に内密にこの結成に積極的に参加してきたのです。

「八葉会」の中心メンバーは結成に先立ち、会社の援助のもとに「富士政治学校」に派遣されて、反共思想を内容とする教育、訓練をうけてきたのです。

その結成当時の中心メンバーは、

竹田悦次（現「八葉会」会長、作業主任）

大滝寿一（現「八葉会」幹事長組合連合会書記長）

海沢 至（現「八葉会」幹事、中央委員会議長）

渡辺義雄（現「八葉会」幹事、組合副委員長）

橋本義信（現「八葉会」幹事、組合支部書記長）

沼波静一（現「八葉会」幹事、組合執行委員）

大橋恒礼（元「八葉会」幹事、労務副長）

出石純郎（現「八葉会」幹事、組合担当労務中央委員）

（員）

平沢正人（現「八葉会」幹事、作業主任）

田原義弘（現「八葉会」幹事、元作業主任）

等々であり、一部の班長を除き、作業主任、組長、班長の大部分が結成当時のメンバーであります。

「八葉会」の活動

被告・渡辺、橋本らの加入する「八葉会」は、会長、幹事長、幹事らの役員を中心に運営される秘密組織であります。

会員になるには、会員二名以上の者が推薦し、一年間様子を見、案行調査のうえ、全会員の三分の二以上の賛成があった場合にはじめて入会を許可されることになっていきます。

総会は年一回定期的に開かれ、活動方針が決定されます。特に組合役員選挙時には選挙対策を中心とする

活動計画が決定されます。

全体の総会のほかに、各課ごとに総会が開かれ、また必要に応じて臨時幹事会が開かれます。

会費は月額五〇〇円で例年温泉地のホテル等で一日の総会を開いていることから、会社等からの経費援助は否定できないところでありました。なお、課の総会にはときどき課長、副長らの管理職も参加しているのです。

限りなく秘密の「八葉会」

いうまでもなく、「八葉会」は組合とは全く無関係の秘密組織であります。したがって、これまで「八葉会」の存在と活動は一般組合員には全く知らされていません。

四君が裁判にうって出たあとで「八葉会」の存在とその恐るべき活動の一端を複数の「八葉会」会員から知らされたのです。

四君に情報を提供した会員の話しによれば、「八葉会」のすべての決定や活動は、作業主任ら幹部の徹底した管理の下に行なわれ、一切の決定や活動が外部に漏れない仕組みになっているのです。

重要事項の決定は会員にすら知らされないことが多く、総会や会合等で配布された資料等は持ちかえりが厳禁され、その場で直ちに回収されるのです。

このように「八葉会」は、まさに会社労務の仕事を経て担う第二労務そのものであります。

会社のと押しして「八葉会」結成準備

被告・渡辺副委員長らの運営する秘密組織、第二労務「八葉会」は、昭和五〇年八月に結成されました。

その結成に先立ち、作業主任ら組合員職制は、経費援助を含む会社の協力、支援を受けて結成準備に着手し

ました。勿論、結成後も会社の強力なる協力と支援の下に、組織づくりに取り組んできました。

一方、会社の管理職の指示の下に昭和五〇年頃、あいついで組織された「作業主任会」、「組長会」、「班長会」の各集りは、表向きこそ、生産や技術に関する情報交換と、必要な知識、技能の修得にあるとしていたものの、その実態は、「八葉会」の組織づくりと育成を軸とする、労務対策そのものでありました。

作業主任ら組合員職制は、組合員を「八葉会」に組織する前提として自らが「八葉会」の思想と運動を身につけることを要求されました。

それがために、彼らは、親会社である住友金属を訪問して、JK教育活動を軸とする労務管理の実践的指導を受け、さらには、会社の労務担当部長らによる教育を受けながら自らの果すべき労務管理上の役割を認識し、その手法をマスターすることに努めなければならなかったのです。もし、彼らが、それを拒否しようとするれば、降格や配転を覚悟しなければならぬ状況にありました。

逆に、熱心に「八葉会」運動に取り組めば管理職にその功績を賞えられ、上級職制への昇格が期待できる状況にありました。

かくして、作業主任ら組合員職制は、自分が組合員であることを忘れ、さもさも会社の重要な任務をもつ者と錯覚して、「八葉会」づくりに奔走することになったのです。

結成一年後、組合役選に着手

作業主任ら「八葉会」幹部は、日頃、会社に協力的な組合員を、一人ひとり、めんみつにチェックして「八葉会」の会員に推薦しました。

その結果、一年後にはかなりの組合員を会員に拡大

することに成功したのです。

そして、この期を見はからって、早くも組合役選対策に着手したのです。

この昭和五一年八月の組合役選で「八葉会」は、リーダーの一人である被告・渡辺義雄を副委員長に立候補させ、当時、左派の中心人物であった進藤副委員長の追い落とし工作にかかったのです。

渡辺義雄は、「八葉会」幹部の組合員職制や労務担当らの、その地位、権限を利用した全面的工作のお陰で、僅か五票差ながらも副委員長に当選したのです。そして、渡辺義雄の当選を祝う「八葉会」の祝賀会には、課長らの管理職も参加しているのです。

一方、「八葉会」とそのリーダーの一人、渡辺義雄に副委員長の座を奪われた進藤氏は、間もなく会社の強制配転によって、二度と組合役選に出ることできない本社にとばされてしまったのです。

「八葉会」の組合乗っ取り策

被告・渡辺義雄の副委員長当選は「八葉会」による組合乗っ取りの第一段階でありました。

「八葉会」は、その年の組合役選で、渡辺義雄のほかに、被告・橋本義信らの「八葉会」メンバーを、執行委員や中央委員、職場委員におくり出すことに成功しましたが、まだ、多数派を達成するまでに至りませんでした。

そこで、会社の労務担当と「八葉会」幹部は、次期組合役選に向けて早速、「八葉会」の同調者らを集めて多数派工作を展開するとともに、執行部と中間決議機関（中央委員会）に配置した「八葉会」メンバーに指示して、労働組合の合理化闘争を軸とした、闘う路線を転換させる工作を開始したのです。

その第一歩が、会社のJK教育に対する「反対」か

ら「推進」への方針転換でありました。

そして、昭和五三年七月の組合役選では、一、二名の執行委員と数名の中央委員を除き大半が「八葉会」のメンバーと「八葉会」の推薦する者によって占られるに至ったのです。

言うまでもなく、この組合役選の結果は、会社の管理職と「八葉会」による徹底した工作の結果でありました。

「八葉会」の有カメンバーである作業主任、組長らは、毎週定期的に開かれるライン会合（部長の召集する生産会議）、その他の場で、組合役員の人選や票よみを含む積極的な選挙活動を行ってきたのです。

勿論、これらの会合は、就業時間中に、会社の会議室を使用して行なわれていたものであり、ときには課長、副長等の管理職も出席していたのです。（昨年十一月十九日の会社相手の公判の証人尋問で、「八葉会」幹部、平沢作業主任が、これらの事実を認めた。）

このようにして、会社労務の別働隊「八葉会」による組合乗っ取りが成功したのです。

ボーズだけだった首切り白紙撤回方針

作業主任・組長らの組合員職制を中心とする「八葉会」は、組合指導部を牛耳る以前から、一貫して会社の実施する各種企業教育や自主管理活動等に積極的に協力していました。そして、一九七八年七月の組合役選に圧勝してからは、組合指導部をして、全面的に、会社施策の協力者となり、さらには、人員合理化に対してまでも、これを全面的に支持する立場、すなわち合理化推進路線を公然と掲げたのです。

その端的な表れが、一九七八年九月の三九〇名首切り合理化の対応であります。

会社は業績悪化を理由に、三九〇名首切り合理化を

提案してきました。提案を受けた組合指導部は、表面のポーズとして、直ちに「いかなる場合にも解雇・首切りは認めない」として、白紙撤回の方針明らかにするとともに、社会党、県評、地区労に対し、反対闘争の支援を要請しました。一方、これと並行して、組合指導部は、九月一八日から一〇月三日までの間、五回の団体交渉をもって、一応、白紙撤回の要求を繰り返しました。そして、第四回団体交渉直後の一〇月二日、午後七時に、会社に対してストライキ通告がなされました。通告されたストライキの内容は、「一〇月四日、五日、七日に各二時間の時限スト、一〇月一日に二四時間の全面スト」を実施するというものでありました。

しかし、通告されたストライキは、組合の要求する「白紙撤回」どころか、会社に何らの譲歩をしめさないうちに、通告の翌日、組合員全員にはかられることもなく、一方的に中止されてしまいました。

そして、一〇月六日には、「八葉会」の渡辺副委員長らの執行部より、条件闘争移行の方針が示され、組合全体がシラケムードのうちに後日確認されてしまいました。

『八葉会』が作った首切り日程

組合指導部のこうした対応は、はじめから計画されていたのであります。「八葉会」に支配されている組合指導部には、合理化反対のストライキなど実施する意思が、はじめからなかったのです。

しかも、驚くべきことに、「八葉会」会員の内部告発によると、組合指導部と『八葉会』中心メンバーは会社が組合に首切りを提案した、九月七日の一週間以上も前にその内容を知らされ『八葉会』幹部を中心に、組合に正式提案された後の收拾策を事前に、し

かも、内密に計画していたのです。

その内容は、白紙撤回方針から条件闘争移行までの日程を表わしたものであります。そして、結果的には条件闘争への移行日が、当初の『八葉会』日程より一日か二日おくれたのみで、あとは全てスケジュールどおりだったのです。

いかに、合理化推進の『八葉会』の支配下にある組合指導部とはいえ「労働組合」と名のつく以上は、初めから、両手を上げて賛成するわけにはいかなかったのです。

だからこそ、『八葉会』としては自らの支配する組合指導部を「組合員の立場を守る、まともな組合役員」であると、各組合員に信じさせる必要があったのです。そのために、『八葉会』の組合指導部は、労働組合としての体裁をとり、表面的には闘うポーズをとりにながら、一定の時期がきたら「組織力の限界だ」として、旗を降す仮装手段を用いたのです。「白紙撤回方針」「ストライキ通告」「反合理化共闘の結成」、これらは、いずれも会社の意図と『八葉会』の役割を組合員に感づかせない為の偽装だったのです。その証拠に……白紙撤回の為に具体的行動を何ら提起しなかったこと。理由もなく、突入直前になってストライキを中止したこと。条件闘争移行に際し、首切り人員の数を削減するなどの要求をいっさいしなかったこと。会社の悪らつな面接による退職強要を、チェックしようとしなかったこと。……等があり、明らかであります。

思想と行動を管理する『八葉会』

作業主任、組長、班長ら『八葉会』の中心メンバーは、いずれも、中間職制の地位を利用して、ある時は会社の労務対策を先取りする形で、また、ある時は、

会社労務の指示と援助の下に、組合活動家の思想、行動調査を実施し、組合活動家に対し職場の仲間と口をさせない等のイヤガラセをし、かつ、組合員大衆へのみせしめとして、組合活動家を資格差別し、更には、「出向、配転に処するべきだ」と強要するなど、数々の不当労働行為を行ってきました。作業主任ら『八葉会』メンバーの、この種の不当労働行為は、会社の『八葉会』運動を軸とした、組合指導部乗っ取り工作の、最も重要な一環であって、これが、組合と組合員に対する団結権侵害の不法行為であることは、疑う余地もありません。

さて、この日本ステンレスⅡ八葉会は、以上のように住友資本Ⅱ日本ステンレス企業職制を富士政治大学へ派遣し上から組織したものであるが、その裏面では、先の鉄鋼連絡会議が介在したものであることも明らかとなってきた。私が手に入れた、「現場役員交流集会」（於三谷寮一九七六年三月二一日）と題する文書によると、「六会派の活動報告」のなかで「日本ステン——二カ月に一回の会議を開催」と記されている。なんと、鉄鋼労連最左派と称された日本ステンレス労組は、一九七五年以降の策謀によって住友資本と鉄鋼労連内インフォーマル組織が一体となり、「闘争至上主義組合」から「協調的労働組合」に変質させられたのである。

この文書ではその他、新日鉄、川鉄、大同、住金など一四企業内に彼らの活動があることも報告されている。争議の今後の進展によっては、さらに実情が明らかになると思う。

四 本物の労働組合を求めて

——インフォーマル組織の将来

1 まだまだ広がるインフォーマル組織

私たちは、日常、あたりまえの感覚として、労働組合は労働者のものであると思っている。現在の労働組合の多くが、はたして本当にそうだろうか。労働組合法第二条でうたう次のような定義はどのくらい労働組合まであてはまるだろうか。「この法律で『労働組合』とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」(何回でもかみしめた)。

事実、左記のように、有名民間大企業の労組内部で活躍しているインフォーマル組織は数知れない。これでは、春闘をたたかえない構造が内部から形成されてしまっているのである。しかし、多くの労働組合運動家は、その実態や機能、資本とのゆ着について、余りにも無関心である。

1 日産同志会(日産・塩路一郎『青い鳥はどこへ』第三章 八九頁)

2 創友会(京浜製鉄所、鉄鋼労連)

3 職場を明るくする会(新日本製鉄、鉄鋼労連)

4 八葉会(日本ステンレス、鉄鋼労連)

5 労友会(北辰電機、全国金属)

6 NUC(東京計器、全国金属)

7 三日会(住友化学、石化労連)

8 組合主義者(石川島播磨、造船重機労連)

9 職代会議(武田薬品、現同盟書記長出身母体、全化同盟)

10 PMC(プリマハム、同盟、食品同盟)

11 グループ活動(雪印乳業、食品労連)

12 日本支社再建グループ(エールフランス、民航労連)

13 MC(山武、ハネウエル、全国金属)

14 HOC(八王子オリンパス、全国金属)

15 至宝会(明治乳業、食品労連)

16 新生会(共同印刷、全印総連)

17 五日会(住友金属、和歌山、鉄鋼労連)

18 扇会(東芝、電機労連)

19 東京電力 内部から報告され始めた。

20 関西電力 "

21 中部電力 "

22 航友会・航志会(日本航空、同盟日航)

(以上「雪とふきのとう」に筆者が加えたもの)

青木慧氏が、生々しくえがいた日産部労・久世氏の運命と「その企業の経営者(使用者)側が、会社の職制機構、とくに労務管理部門を使って労働者がある団体に加入させても、これは労働組合とはいいがたい」(『偽装労連』二二七頁、汐文社)という主張・認識は、まだまださまざまな潮流をこえて労働組合運動家の一致がえられていない。

今日の民間労組内部の腐蝕構造は、インフォーマル組織の「活躍」によって加速化され、一方での組合員の組合はなれ、組合不信と表裏の関係にあるといえる。

2 自主的で自立的な労働組合

運動をめざして

しかし、インフォーマル組織は、数多くの弱点をもっていること、その資本とのゆ着は現行労働法でも容認されていない点がある。最後に、日本の労働組合の自主性を確立し社会的不正義のインフォーマル組織の将来がないたかいを組織し、本物の労働組合をつくりだすポイントを指摘しておきたい。

一つは、労働者民主主義の確立、組合民主主義の徹底である。前者は、あらゆる労働者の声と要求をとらえ、発言と行動を保障していくこと、後者は、直接民主主義的運営をすべての決定・投票・行動・学習に貫くことである。幹部独走・請負い否定、組合員への信頼を基礎におくことである。

二つめは、労働者一人ひとりが組合運動の主人公となれるように、経営戦略、会社の意向を正確に分析し、そして仕事や企業内序列によりまわされやすい企業内運動だけではなく、地域・産業別運動に派遣し、経験と要求を交流し、企業内にもちこむことを保障する体制づくりである。特に官公労働運動部門がまだまだ「犯されていない」状況を、有利に活用すること。

三つめに、富治政治大学、日本政治経済研究所、極東事情研究所などの資本の意志をうけた「労務屋」グループを、職場・地域から一掃すること。

四つめは、企業内インフォーマル組織がある場合、徹底的に不当労働行為、組合介入として、調査・研究・暴露し、会社の狙い——今後の会社経営戦略の分析と結合し、労働者間の不満・要求をとらえ、大衆的運動として、地域・産業別運動と

公的な場に提起することである。

五つめは、インフォーマル組織は、秘密で差別的で人間破壊の思想訓練でつくられているわけだから、その逆を徹底化することである。その道は、民主主義の徹底、人間的・文化的運動との結合、人間集団の多面性を理解した組合活動の展開である。

六つめは、国民的になりやすく問いかける必要がある。たとえば、春闘抑制↓管理春闘↓JC春闘↓低賃上げ↓雇用者所得の低下↓内需不振↓消費不況↓中小企業・商業自営業者いじめ↓国内農業の切捨て路線の中心が、インフォーマル組織にのっとられた、大企業労働組合にも起因していることをわかりやすく明らかにすること。労働者いじめをやっている企業は、国民の安全も守ることができないことは最近の「日航事故」でも、はっきりしている。

七つめは、先の②下山論文でいわれている、「統一労働懇運動と連動（否定ではなく統一行動も含む——筆者）する別の横断的大衆組織が形成されたり（私は、統一準備会には入らない総評系の左派単産・単組、純中立的位置を占めるホワイトカラー・マスコミ労組、自主的に電機総行動を行なっている活動家グループ、東京争議団共闘会議などの争議運動グループを当面予想しているが）することになれば……日経連筋の懸念（『民間単産や企業内組合』で『個人やグループが『懇談会』だからと勝手に統一労働懇に参加した場合、組織としてどのような措置があるのか』『健全な労使関係を確立している企業にとっても対岸の火事だ

と放置できない問題』（日経連『経営者』一九八〇年八月号五七ページ）」があることを示していることを、どのように実践するかである。

八つめは、七にかかわるが、統一準備会反対、大衆的労働組合運動を目ざすものは、一致団結し下部から地域から産別から要求と行動を統一して思想潮流ごとの運動ではない、統一的労働組合運動を目ざすことである。

最後に、労働組合運動を、一人ひとりの要求をとらえられる原理と中小・未組織労働者との団結を求める地域と同一労働・産業内労働者の団結を実現できる運動として、一日も早くつくりだしていくことを迫られていることである。

非ロマン的なインフォーマル組織的労働組合から脱却する方向は、②下山論文でいわれる「いま多くの組合員がまっすぐに構え、『ロマンや夢』をもって新たな労働運動の構築にたちあがって」いくことであろう。

追記——最近、出版された『トヨタ残酷物語』（エール出版社）でも明らかにされた「春栄会・春養会」も、参考となる。

（ジャーナリスト）