

少数派組合の団結根拠：全国金属プリンス 自工支部の事例

MINE, Manabu / 嶺, 学

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Society and labour / 社会労働研究

(巻 / Volume)

24

(号 / Number)

1・2

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

47

(発行年 / Year)

1978-02-20

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007375>

少数派組合の團結根拠

——全国金属プリンス自工支部の事例——

嶺 学

(一) 戦後日本の労働組合組織の特徴が、企業別組合にあることは、広く意見の一致した事実である。研究史上では、大河内一男氏をリーダーとする戦後初期の実態調査によって、企業別組合の事実と諸側面が明らかにされたことが、重要な端緒となり、その後、同氏により企業別組合の客観的な形成要因が定式化された。また、その際、企業別組合が、正規従業員の一括加入組織であることから、従業員利益のみを追求し、または、組合員の自覚を欠くことから御用組合化する危険性のあることが、機能上の欠陥として指摘された。大河内氏自身の客観的条件に関する把握は、その後、労働力の供給側から需要側へ説明要因の比重が移ることとなったが、企業別組合は、何らかの客観的根拠をもつて成立し、また、従業員一括加入組織であるために欠陥をもつとする右の命題は、それを肯定するにせよ否定するにせよ、基準的な性格を帯びるものとなった。この基準的な命題に対する批判としては、企業別組合が、横断的ないし階級的な労働運動の単位であり得るという、労働者の主体的立場を強調する見解がまずあらわれた。つぎに基準的な命題に対する修正として、企業別組合が強固に存続している事実にもとづいて、欧米の労働組合とも共通な独占資本主義のもとでの労働組合機能として、企業別組合の機能を点検する試みが行なわれた。⁽¹⁾高度成長期以降は、労働組合の活動の中で春闘が重要性をもつたために、企業別組合の連合組織としての単産の機能等に関心がもたれた。企業別

組合の總連合による賃金交渉は、少なくとも交渉の結果からみる限り、一定の成果をあげたようにみえる。もつとも、その成果のうち、いかなる部分を、労働組合の機能に帰すべきかについて疑義が残されている。⁽²⁾一方、高度成長の過程で、技術革新や産業再編成が進展し、企業内では、労働をめぐる諸種の変化が起ったが、企業別組合が、企業内に組織をもっているにもかかわらず、多くは交渉機能を十分に發揮するに至らず、経営主導のもとに問題が解消された。高度成長期以降では、賃上げの実現が小幅となる一方、雇用保障に強い関心が払われていることが注目される。賃上げの小幅化は、「支払能力」の低下と関連し、雇用保障は従業員身分の保障を中心としているといえる。労使協調等により職場の諸変化を柔軟に受け入れ、企業業績の低迷する時期に従業員身分の安定を図ることは、従業員組合の機能に適わしいものであり、労使協力的な立場からは積極的な役割とみなすことができるが、労働組合の資本から独立した交渉機能を重視する立場、あるいは階級的な労働運動からすれば、大いに問題がある。このような批判は、総評系諸組合等の公式的な立場でもあるが、単組レベルではそのまま実際の活動として実現されることは少ない。しかし、おそらく少数ながら、公式的立場と実際の活動のずれの少ない組合も、官公部門、中小企業などに存在している。また、民間産業の左派少数派組合も、建て前と本音―階級闘争イデオロギーと実際の活動―が一致している組織である。このように、同じく、企業別組合と言っても、その中にはイデオロギー上の対立を背景としつつかなり異った機能をもっているものがあることは、さきの基準的命題の限定として考慮しなければならぬ。⁽³⁾

しかし、左派組合が、企業別組合の活動の欠陥を克服しようとする、困難に当面することも否定できない。とりわけ、左派組合で、建て前と本音が一致する組合は、しばしば資本側の攻撃をうけて分裂し、その多くは、少数派となっている。この点からいえば、基準に反する活動をしている企業別組合は、安定して存在し得ず、したがって命題

は妥当と判断しなければならないように見える。

しかし、ここ十数年についてみれば、分裂組合、あるいは少数派組合が、長期にわたって存続し、その活発な活動を通じて、関係企業の労使関係等に影響を与えている。少数派組合は、ほぼ特定企業の正規従業員を中心として組織されているところから言えば、普通の企業組合と同じ資格の者を組織しているが、他面、この組合はその困難な闘争の過程で、個々の組合員が団結意志を問われ続けるところから、「誓約集団」⁽⁴⁾として、従業員が自動的に加盟する一般の企業別組合とは異なった団結の原則に立っているとも考えられる。また、分裂の経過から言えば従業員利益に密着した活動という欠陥を克服しているとも考えられる。分裂組合や少数派組合の事実 に即した性格づけが必要である。

少数派組合の組織人員もまた少数であること、この組合の運動の歴史が浅いこともあって、労働法学者が複数組合併存下の不当労働行為を問題とした以外は、研究者の関心は概して乏しかった。⁽⁵⁾ 実態に関する情報も十分ではなかった。現状では、社会的に重要な役割を果たしているとみられる少数派組合に関する情報を収集するところから始めなければならぬ状況にある。少数派組合の成立、存続、活動等の実態と背景はきわめて複雑であることもあり、とくに事例研究が不可欠である。ここで取扱うものは、別に準備中の少数派組合等の一連の事例研究のひとつであり、実態に即した少数派組合の性格を明らかにすることを目標としている。

(二) 少数派組合に対する研究が乏しい中で、最近刊行された、河西宏祐『少数派労働組合運動論』(一九七七年五月)は、構造・機能分析的な社会学の立場から、左派少数派組合について検討した貴重な著作である。分析の枠組をしばらく措いても、少数派労働組合運動の展開に関する概観、少数派組合の組織、活動、方針、問題点に関する実態の紹介、

組合員意識の諸相等に關し有用な情報を提供している。これらには同意できるものが多い。もつとも少数派組合の多様性もあり、なお、事実がどうか確定する必要がある点もある。例えば、簡単な疑問をあげれば、反合闘争で成果が上らないとみている点、資本の差別化、孤立化などに有効に對処できないとしている点などについて、事實はどうであらうか。⁽⁶⁾ また、著者は、少数派組合を、強固な価値意識をもつ者の集団とみなし、少数派組合と多数維持（左派）組合は異質な行動をとっていると判断していると思われる。⁽⁷⁾ そうであるとすれば、少数派組合は、要するに「筋金入り」の階級闘争イデオロギーの持主の少数者集団で、大衆団体的性格をもつ多数維持派、あるいは、建て前と本音が一致した企業別組合との連続性を否定することになるであらう。著者は、少数派組合も従業員の組織であるが故に企業別組合であり、少数派組合が一般の企業別組合の欠陥を克服した活動をして存続し得ているとし、ここから、さきの基準的命題を否定しようとしているのであるが、一般の企業別組合と少数派組合が異質な組織であれば、右の論証は成立しない。以上の文脈からすれば、少数派組合が、信条にもとづく集団であるのか、あるいは依然として大衆団体的性格をもつのかは何よりも先に確定されるべき事柄であらう。

つぎに、河西氏の著書の分析の枠組について検討する必要がある。構造・機能分析の方法によって階級闘争的立場に立つ組織を弁護することは、やや皮肉な組み合わせのように思われるが、その点の検討は社会学者に譲らなくてはならない。著者は、このほかに、労働組合の「経営外的機能」と「経営内的機能」を区別し、経営外的機能を原則とする組合を、企業別組合の欠陥を克服した組合とし、少数派組合は、そのような組合であるとし、右の区分を主要な分析の用具としている。その有効性が問題である。「経営外的機能」についての定義は明確でないが、正規従業員以外を含む労働者の権利や労働組合の権利の擁護、社会主義の実現を含む政治問題への取組み、公害その他所属企業の

害悪の是正運動等の労働者の横断的連帯の機能等がその内容となっており、そのほか、経済的分野では、賃金を利潤から独立なものとして位置づけられている。経済外的機能といっても、経営側と交渉して解決すべき問題があるから、むしろここでは階級闘争イデオロギーに適合的な諸機能とする方が、より適切であるように思われる。筆者のいわゆる経営内の機能の組合は、労使協力的イデオロギーに適合的な機能を果すといつてよからう。⁽⁹⁾ 河西氏は経営内の機能の多数派組合と経営外的機能の少数派組合が補完的關係にあるとみているようであるが、賃金問題に典型的にあらわれているように、同じ問題に異なった方針で対処しているとみるのが妥当であろう。労働災害と安全、「合理化」、公害、政治問題等についても同様である。さまざまな問題領域で、異ったイデオロギーの併存する組合が競合的、対抗的に活動し、活動そのものや成果が、関係従業員⇨労働者（両派の組合員）の批判の対象とされていると考えてよからう。

さて、私の整理によれば、河西氏は企業別の組合の欠陥を労使協力のイデオロギーと適合的な機能をもつことと把握されたことになるが、氏のいわゆる労働経済学派の把握では、とくに経済的分野において横断的機能を欠いていることや組合員の従業員意識が強く組合員としての自覚を欠くこと等を意味していた。横断的機能についていえば、イデオロギーいかにかわらず、企業別組織が産業別組織と適切に關係づけられていれば、この種の欠陥は克服できるであろう。組合員としての自覚については、従業員意識よりは労働者意識を強調する左派組合で欠陥を克服し易いとしても、諸外国の例から推測されるように、イデオロギーと一義的關係があるとは言えない。少なくとも、両者をいったん区別した上、適合的關係を明らかにすることが、望ましいであろう。

(三) 準備中の一連の事例調査は、組合併存下の左派組合（大部分は少数派）がどのような根拠により団結しているの

か、困難な条件のもと何故存続し得るのか、どのような機能を果しているのかについて、事実発見的な見地から行ったものである。このためには、あらかじめ、少数派組合の概念や問題の所在を明らかにしておかなくてはならないが、これは別の論文でおこなった。⁽¹⁾そこでは、一般の企業別組合および組合併存下の多数派右派組合は、その末端組織を企業の組織に依存し、そのために企業と労組の親密な関係が成立し易いこと、また、職場における日常的労務管理は、人事考課にその典型がみられるように、不当労働者行為化し易いような性格をもっていることを明らかにした。一方、少数派組合等は、第一次的には、資本の不当な行動に対する「怒り」から、自発的に参加することにより成立し、労働法制、産業・地域の支持、初期民主主義的な組合運営、生活対策等により団結を支えられ、一般の企業別組合の水準を抜く活動をしていると把握した。誓約集団の性格もあるが、その他の側面も重要であることを指摘した。事例調査は右の論旨に従って課題を設定したが、その際⁽¹⁾に述べたように少数派組合の性格を明らかにすることがもつとも大切であるとの問題意識で実施した。その後公表された河西氏の著作でも⁽²⁾に述べたように、この点については解明されていないと思われる。河西氏も暗示しているように、少数派組合といわれるものが果して同質であるかどうかについては疑問があるが、きわめて困難な条件下で、相互に交流しつつ長期間存続してきた少数派組合の組織・機能には、共通な特徴があることも否定できない。

以下の事例(全国金属プリンス自工支部は、大企業の分裂少数派組合として著名なものであり、すでに分裂後十年以上活動している。多数派組合は、企業側と緊密な関係にある。この組合は分裂後、自覚ある者が再結集しているが、思想・信条による集団であるよりは、むしろ資本に対する「怒り」による大衆団体としての性格を維持している。階級闘争の立場で諸活動が行われているが、一般組合員では階級闘争イデオロギーに直接同調して組合に加わっている

者は圧倒的というほどではなく、他の組合員はこのイデオロギーと結びついた組合の方針、活動に同調し、仲間意識をもって組合員となつていふと言えよう。この組合に対する資本の攻撃は、差別化、孤立化など、河西氏が分析しているものと同様であるが、この組合は、長期にわたる法廷闘争を通じてこれらの攻撃を排除しつつある。

「怒り」による結集は、この少数派組合が誓約集団ではあるが、その範囲は同じイデオロギーを共有する集団よりは広く、大衆的な集団という二重性格をもつことを示している。⁽¹²⁾ この「怒り」は、蓄積過程における資本の具体的政策に、触発され反撥したものであり、労働力の担い手としての労働者の反応として意味づけることができる。⁽¹³⁾ この自然発生的な態度は、組合員個人の経営に対する自発的な強靱な抵抗の態度にもあらわれているばかりでなく、権利問題、労働災害と安全をめぐる問題、臨時工・社外工の地位に関する問題等について、この組合が敏感に反応した背景になっているといえよう。階級闘争イデオロギーに適合的なものとして形成された組合の基本方針と意思決定は、組合員の右のような意識や動機づけを統合し、具体化したものといえよう。

注 (1) 企業別組合の研究史については、高梨昌「労働組合の組織問題」(労働問題文献研究会『文献研究・日本の労働問題』一九六六年所収)、亀山直幸「労働組合の組織論」(季刊労働法一〇五号)、岡谷三喜男「労働経済の理論」(一九七六年)二五八～二六九ページなどに概観されている。

(2) 賃金決定に関する一連の計量的分析は労働組合の交渉力要因について、強弱さまざまな評価を与えている。

(3) 企業内の問題に関して、さきにその事例を分析した『職場の労使関係』(一九七六年)。

(4) 藤田若雄「労働組合運動の転換」(一九六八年)、は、労働組合は本来「誓約集団」であると規定した。

(5) 故藤田若雄が早くから「新左翼」労働運動に関心を示したほか、最近では本文で論じた河西宏祐氏の著作があり、また、実証的な労作として戸塚秀夫他『日本における「新左翼」の労働運動』(一九七六年)、理論的位置づけとしては、福田義孝

『労働組合の基本的機能』（一九七六年）が注目される。

- (6) これらは、不当労働行為として争われることが多いが、組合併存下の不当労働行為事件で少数派組合側が勝利することはかなり多い。

- (7) 同書一〇一ページ。

- (8) 河西氏は、基準的命題が、組織形態を原因として機能の欠陥という結果を導く「組織形態決定論」であり、氏の社会学的立場は、機能そのものに着目するものであるとして、基準的命題の建て方自体も否定する（三二―三三ページ）

- (9) 通常の用語法では経営内機能の弱さが企業別組合のひとつの欠陥とされてきたと言えよう。氏の経営内機能の分析をみると、経営内機能とは経営の機能の組合による分担を意味している（二九七ページ以下）。

- (10) 二七二ページ、二八五―六ページ

- (11) 「労働組合の末端・基礎組織——企業別組合と少数派の場合」（『日本労働協会雑誌』一九七六年九月号）

- (12) 左からの分裂を敢行した新左翼の少数派は、その形成の動機から言って、イデオロギーを軸として結集していることが考えられる。しかし、これは少数派の中の少数派である。

- (13) 賃労働の理論をめぐる論争の中で、労働力の担い手である労働者がどのような主体である（になる）のかが論者により鋭く対立している点である。（隅谷三喜男『労働経済の理論』（一九七六年）六一―二二ページ）資本の運動に反撥して形成される労働組合が、必然的に反資本主義的な方向を指向するかどうかこれがこれと関っている。

一 分裂の経過と組織上の問題点

日産自動車株（以下「日産」）のプリンス自動車工業株（以下「プリンス」）吸収合併にともなう組織問題については、この種の問題の代表的事例であることや、民間産業の大企業における総評系労組に対する組織攻撃の重要なものであることなどにより、問題の起った当時から、しばしば報道、論評されてきた。⁽¹⁾ また、最近、全金プリンス自工支

部が、闘争十年の記録を公表したので、分裂の過程も容易に知ることができる。⁽²⁾そこで、ここでは、もっとも簡単に、分裂の経過の大筋を、裁判所と労働委員会の判決・命令等から、たどっておこう。複数組合下の労働関係は、厳しい緊張関係にあるから、「事実」といわれるものさえ、当事者間で違っているようであるし、ましてや、事実の解釈は、関係者間で全く対立することが少なくないから、調査能力の限られている第三者にとっては、公的機関の判断を利用することが、ひとまず安全であろう。ひとまず、というのはもちろん、公的機関の判断が常に客観的だとは言えないからである。また判断といっても、筆者にとつては、法律家とは異り、事実認定の部分に関心がある。

さて、プリンスは、日産との合併を一九六五年五月末に、組合側に通告した。全金プリンス自工支部（以下「支部」）は、直ちに、対処方針を公式機関で決めた。この反応はきわめて敏速であつたばかりでなく、支部のその後の基本方針となつた。すなわち、提示の翌日が休日であつたにもかかわらず、緊急の中央執行委員会の方針を決め、組合闘争記録によれば翌々日の中央委員会で、全会一致で、これを支持している。この執行委員のうち一部が後に日産派第二組合に走り、中央委員は例外二名を除き日産派の中心となつた。支部幹部にとつて、労働組合としていかに対応すべきか明らかであつたが、各級機関の構成員の主體的な支持を受けていなかったことになる。緊急中央執行委員会で決めた方針の内容は、以下のとおりである。すなわち、「合併の本質を資本家の産業合理化の一環であつて寡占体制への再編成として仕組まれたものであると規定し、合併による労働者への犠牲は絶対に反対することを基本方針とし、

- (1) 労働条件の引下げを行なわないこと、犠牲者を出さないこと、従来の労働慣行を尊重すること
- (2)、(3)、(4)、略

- (5) 上部団体、関連企業労組等との密接な連携のもとにプリンス独自の対応態度をとること

(6) 日産労組との交流の中で労働条件その他を調査し、合併問題に共に対処すること

などを合併問題に臨む当面の態度とするというものであった(七〇・一二・二三、東京地裁の労働預金の所屬に関する判決による。傍点および省略は筆者)。傍点を付した理由は、次のとおりである。まず、合併問題を「合理化」と把握していることである。階級対抗的視点が明確であるといえよう。⁽³⁾これは、日産派および、これが吸収されて行つた日産従業員を組織する全日産自動車労働組合(日産労組)と、相容れないイデオロギーの対立関係にあることを示すものである。⁽⁴⁾つぎに、労働条件、雇用の安定等の維持確保を要求している。労働組合として当然のようであるが、日産労組側が、「雇用か労働条件か」あるいは「労働条件より雇用の安定を」という趣旨のキャンペーンを後になう点と対照的である。(5)(6)の点については、文書としては、現実的であり矛盾を含まないようであるが、事後的に事態の進展を顧みれば、日産労組側に乘じられる結果を導くことになった。これは、企業別組合一般の傾向として、産業別の労働者の連帯よりは、企業別組織の独自性が優先され勝ちなこと、と関連している。事態の推移としては日産労組側の要請により、支部執行部は一般組合員や、全国金属との意思疎通を行なわないまま、日産労組との「交流」を数カ月にわたって続け、組織を固め、要求を推進する機会を失なう結果となった。

しかし、多少の批判はあったものの、さきに決定されていた執行部の基本方針は、六五年十月二十一日の定期大会(代議員制をとる)で確認された。支部は、この大会後、十一月十二日臨時大会で年末一時金要求とともに会社に対する六項目の要求を確認し会社に提出した。内容は、前掲の諸項目中会社向けの要求部分に、「合併にともなう、転勤・異動については、組合との協議決定までは実施しないこと」との一項を加えたものであった。

日産労組と支部執行部の「交流」では、次のような基本的対立があった。「支部組合側は、合併の指導権は経営者

側にあるとし、両組合の組織問題については双方の労働条件に関する情報を交換し、日常の共同の具体的活動を通じて相互理解を深めるなかで検討し解釈すべきであると主張し、日産労組側は、合併は資本家側だけからの要請ではなく、自動車産業発展のために組合が率先して合併成功のために努力すべきであるとし、支部組合が同じ考えに立ち、全金から離脱して自動車労連に加盟するという方向で交流を進めたい主張した（前記判決文による）。合併に関する基本認識と運動の基調が異っていることは明らかであった。なお、支部側は、共闘の積み上げによる統一、あるいは、行動における統一を意図しているのに対して、日産労組側は、一企業一企業別組合を当然のこととし、まず組織の統一を図ろうとしている。すなわち、支部執行部は、比較的少数派の独自の歴史や方針を放棄しないために、組織の統一よりは共同闘争を選んだのである。組合併存下の統一のあり方の問題点があらわれていると言えよう。

支部執行部のこの態度が強固なものであることが判明すると、日産労組側は、支部執行部を非難し、これをボイコットして、中間議決機関である中央委員会のメンバーその他に積極的に働きかけ、これをその影響下におくことに成功した。前記十月二十一日の定期大会後、支部執行部は、「……中央委員、代議員、組合員中の班長ら一部の者が、係長会を通じ、あるいは職場有志という形で旅館などで日産労組員と私的に会合したり、日産の工場見学を行い、その際日産労組の幹部から全金脱退を強く要請された等の情報」を得たと、前記判決の中で述べられている。

プリンス支援共闘会議（後述）編のパンフレット『合併』（六六年五月）は、「プリンスの会社側に守られながら」「職制であり組合員である係長が、まず使われた」とし、係長は、組合員を直接監督する立場にあること、職制上から企業意識が強いこと、数年前から反労働者的思想教育がこの層に対してなされていたこと、組合員であるため、不当労働行為を実行しても暴かれにくいことのため、この層が、日産労組の工作をうけたと述べている。

第1表 分裂に関する機関の審議状況等の推移

年 月 日	会 議 等	内 容
1965. 10. 21	定 期 大 会	来賓として塩地自動車労連会長が支部中執を非難する挨拶をおこなう
11. 13	中央委員会	日産労組役員が支部執行部には交流の基盤がないと言明した
12. 14	中央委員会	中執総辞職案に対し、不信任討議のための大会を開くことを決定
12. 22	臨 時 大 会	中執不信任案が挙手採決により可決される。中執の執行については、中央委員会の事前確認を要する旨決議
1966. 2. 9	中央委員会	中執が、中央委員会が執行機関化していることについての見解、執行部選挙の日程をどう考えるかについての見解を問うたが明確とならずに終る
2. 24	「中央委員会」	中執を解任する大会を開くこと、解任後の中執選挙のため中執代行者をおくこと等を決議した
2. 28	「臨時大会」	上記案件を可決し、執行部代行者を指名
3. 24	「役員選挙」	上記執行部代行者のものと選挙管理委員会の管理下で選挙。永瀬忠男ほか10名当選
3. 30	「臨時大会」	執行部三役選出 全金からの脱退、規約の改正（名称をプリンス自動車労働組合に、組織を大幅変更）
4. 2	「組合員全員投票」	全金脱退、規約改正について。賛成多数
4. 10	全金プリンス 自工支部組織 強化確立臨時 全員大会	組合員確認をおこなった上で開催。定期大会（65. 10. 21）の運動方針を確認。2. 28、3. 30の大会は第二組合のものと宣言した
1967. 6. 2	職 場 大 会 (日 産 派)	三工場で日産労組との組織統合について全員賛成
6. 3	臨 時 大 会 ()	日産労組への呼吸合併を挙手採決により可決

少数派組合の団結根拠

(注) 労金預金の所屬に関する東京地裁判決（1970. 12. 23）より作成

このようにして、中央委員会が、日産派の推進力となり、日産労組との合併に突進することになる。その主要経過を、組合の会議、選挙などによってみると第1表のとおりである。六五年十二月十四日の中央委員会は、組合の意思統一のため執行部が自ら総辞職を提案したのに対し、これを否決し、執行部不信任のための大会を開く案を賛成三七、反対二、保留一で可決しているが、これは、中央委員が、右の投票の比率で日産派に転じていたことを示すものである。翌年二月二十四日の「中央委員会」は括弧づきのもので、招集権者である中央執行委員長の決定を無視して開かれたが、これは、中央委員会が、事実上の第二組合の執行機関として独自の歩みをはじめたことを示している。前記判決においても、この会議が始まる一連の決定は、支部の正規機関のものではないと判断している。

支部側では、六六年四月十日「組織強化確立臨時全員大会」を開き、少数派組合として闘争を続けることを明らかにした。この大会では、前年十月二十一日の定期大会の運動方針、従って当初の執行部の方針を再確認し、日産派中央委員主導下の大会を正規のものと認めないと宣言した。この大会をもって、分裂が明確なものとなったと言つてよからう。

実際の経過は、複雑で波瀾に富んだものであったが、以上のように要約することができるとすれば、分裂前のプリンス自工支部には組織上の弱点があったことになる。それは、公式の基本政策が、大多數の者の中に定着していなかったこと、そして、これに対立する労働組合あるいは資本の働きかけに、職制である組合員層を中心に呼応していたことである。

まず、経過の中でふれたように、十月二十一日の定期大会では、運動方針を満場一致で可決し、六項目の要求も「圧倒的な支持」を得ていること（闘争記録二一ページ）、十一月十二日の臨時大会についても、執行部が支持され

ていることが注目される。この、満場一致、圧倒的支持は、もちろん崩れることになる。その背景としては、いわゆる集団主義的な日本の労使関係のもとでは、大勢順応の意思表示をする場合が少なくないことが考えられる。大方の雰囲気を知りて反対意見が出ないことをはじめ、挙手採決などでは、大勢に意見が引きずられることも少なくない。いったん雰囲気が変われば、決議が逆転することもあり得ることになる。

つぎに、支部の基本方針のイデオロギー的側面が、職制層等に受け入れられなかったことが考えられる。プリンス経営者は、合併以前から、イデオロギー的側面に着目して対策を講じて来た。従業員教育の体系は、他の会社と特に異ったものではないが、支部は分裂後の定期大会（六六年九月十八日）の闘争経過に関する総括の中で以下のように分析している。

「……係長・班長教育では、明らかに「資本主義と社会主義」「総評と同盟」などのテーマが教育課目に加えられていた……。これらの教育は、私たちに次のような影響を与えることを目的としてなされていたのである。

- 1 自分も経営に参加している意識をもつ。
- 2 経営の末端における責任を自覚する。
- 3 教育を受けた者は職場の上役から「選ばれた」のだという気持、教育を受けない者は「選ばれない」という気持をもつ。そこから職場のなかに「出世主義」の雰囲気がかもし出される。
- 4 民青、共産党は、絶対に悪いのだという思想がうえつけられる。
- 5 職制機構を通じた人間関係がつくられる。

私たちは、会社のこのような教育を「攻撃」として受取らねばならなかった。ところが……ほとんど傍観のような

形で見過してきたといつてよい。」

また、思想攻撃と支部がよぶ個人に対する干渉が行なわれ、これが、間接的に全国金属の労働運動を抑制する作用をした。「一度アカだ、民青だと会社側にレッテルをはられた者は、あらゆる形で圧迫を受けた。成績査定で最低の評価をされたり、配転などのイヤガラセをされたりするのである。」このような不利益取扱は、個人の勤務状態のすきをついて、成績査定として行なわれた。「そのため、職場のなかには自分の信念として、階級的労働者の意見を述べることはばかる雰囲気が生じ(た)」とも分析している。

右のような事実に加えて、『合併』が述べているように、下位職制は一般的に監督機能という経営末端の役割を日常担当していることにより企業意識にとられ易いであろう。

一方、一般組合員についても、全国金属支部組合員としての自覚は明確でない者が多かった。新鋭村山工場の稼働に伴い、従業員が急増し、自動的に支部組合員が増加したが、組合側の組織固めは順調ではなかった。プリンスには、荻窪、三鷹、村山の三工場があったが会社も、新鋭工場を支部の影響力の少ない工場にしようとするよう配置に留意したようである。前記の総括は、学習の不足から、労働組合の存在理由が解らぬ者、労働組合を自分で支えて、労働組合に自分が守られているという自覚のない者、労働組合を命令だけしている機構と受取っている者、総評と同盟の路線の違いを理解しない者が増える傾向にあったと自己批判している。

以上のように、下位職制についても、また一般労働者についても、全国金属の階級闘争的立場は浸透しにくい状況にあった。

従業員Ⅱ組合員が急増して、支部が内部組織を能率化しようとしたことも、一般組合員の脱組合化を促進し、また、

支部の言う選挙への会社の干渉を容易にする結果となった。

労働組合の規模が大きくなれば、初期民主主義的な——全員が意思決定に関与する——運営は不可能になる。この支部でも、一九六二年に組織改革を行ない、全員大会を廃止し、二〇名に一人の割で選ばれた代議員による大会とし、また二〇〇名ごとに区分して各区一名の中央委員を選出することとした。中央執行委員は各工場ごとに選出することとなった。この方式は、職場に密着して、委員・役員が選ばれ、組合員にとって運動が身近になり、職場闘争も行ない易いなどの点を考慮したものであったと言う。しかし、中央執行委員はともかくとして、職場に密着した、中央委員、代議員には、支部の路線に同調した者よりは、会社寄りの者が選ばれる結果となった。前記総括において、これを会社の選挙干渉と把握して次のように述べている。「最近のプリンスの職場では、自発的に立候補した人たちや、仲間に押された候補者が、のびのびと選挙を行なうという光景は見当らなくなっていた」、将来指導的な地位につくステップとして短期間組合委員になることを上司に奨められた者が、中央委員、代議員に立候補した。「……幹部候補生が、全国金属の運動方針を理解し、資本家階級と対決する組合運動を行なえるであろうか」「……日産派となつて組織破壊の先頭にたった……中央委員の実際は、①大部分が、会社の幹部候補生、係長、班長であった。②半数以上が、組合運動の未経験者だったのだ。」と。

プリンス自工支部は、分裂以前、全国金属の最大の支部であり、全国金属としても多大の勢力を投入して闘争を支援したが、分裂の経験から、組織の弱点を自己批判した。⁽⁶⁾ そのうちの一点は、職場に要求を討議する組織はあるが要求を闘いとする行動組織がないということであった。幹部中心の支部運営になり、職場ごとの日常活動に幅広く組合員、活動家が参加することがなかったことに対する反省であると言えよう。この自己批判は、組合の末端からこのような

組織化が進めば、組合員職制の「内部矛盾」は解決し「敵対矛盾」に転化すると想定している。⁽⁷⁾ そのほか、資本の「思想攻撃」に対抗するためにも、労働組合の学習の強化が必要であること、全国金属が単一組合の建て前をとりつつ、企業別組合の連合組織になっている実態を改めること、合併を「合理化」と把握したならば、団結を強めストライキを背景として交渉を行うべきであったことについても反省を加えている。これらの自己批判は、全国金属のその後の運動の中で活かされることになった。

注 (1) たとえば、塩田庄兵衛「企業合併と労働組合の組織問題——全金プリンス自工支部の分裂」(同氏『現代労働組合運

動論』一九六九年所収)、プリンス支援共闘会議編『企業合併と労働者の権利』

(2) 総評全国金属プリンス自工支部『日産にひるがえる全金の旗』(一九七六年十一月)

(3) もっとも支部は、組織分裂後の自己批判のなかで「……今回の組織破壊の全体をふりかえって見た場合、私たちの見解(合併直後の方針)に示されている姿勢こそが、今回の組織破壊を許した大きな原因であり、私たちがもっとも反省すべき点であった……」と述べ、合併の把握に多分に「経営者の視点」が混入し、合理化攻撃に「対決する姿勢がなかった」と反省している。

(4) イデオロギーについて、ここでは当否や成立根拠を問題にしていない。一定の判断にもとずき、政治、経済、文化等の社会的問題に統一した解釈を施し、個人と集団の行動に方向と動機を与える。生産性向上運動もイデオロギー的である。

(5) 支部は、「組織強化確立臨時全員大会」の翌々日に、当初以来の方針にもとづいた五項目について団体交渉を、プリンスに申し入れ拒否された。支部は都労委に不当労働行為の救済を申し立てたが、都労委は、団交応諾命令を出し(六六年七月十二日)その中で、右の大会をもって、支部が独立した組合として存立している根拠としている。

少数派組合の団結根拠

- (6) 佐竹五三九「プリンス・日産の企業合併をめぐる運動と組織の問題点」(金属労働資料四四号、一九六六年四月)
- (7) 山下芳男「日産・プリンスの合併Ⅱたかひの経過と問題点」(『企業合併と労働者の権利』)

二 企業別組合下の労使関係と不当労働行為

支部は、この十年間に多数の法廷闘争を行ってきた。そのうち、初期の不当労働行為事件に関するものについて検討しておきたい。論点は、大企業で日常行なわれている、労務管理が容易に不当労働行為に転化し得ることおよび、企業別組合自身が関連した弱点をもつことである。

組織分裂の当初、会社側は、第一表の一連の経過、とくに、六六年四月二日の組合員全員投票により、プリンス自工支部は全国金属から脱退し、新組織に編成替えした結果、存在しないと主張した。また、会社は、全金派も新組織の構成員になっているとも論じて、支部および全国金属との団体交渉を拒否した。そこで、全国金属側は、労働委員会に救済を申し立てた。

この件については、都労委が、六六年七月二十一日団体交渉に応ずべきことを命令し、プリンス経営者は中労委に再審査を申し立てたが、棄却命令が出ている。本項の主題と関連する問題としては、分裂の進展過程で、従業員が一括して同一の企業別組合に所属すべきであるという常識が、関係者間にあったと思われることをあげることができよう。第一表の三月二十四日の役員選挙には、後に組織強化確立臨時全国大会に参加した者のうち一〇名が中央執行委員に、三名が中央委員に立候補し、また全金派幹部数名を除き投票している。さらに、四月二日の全員投票をポイコットにた者も、一四名にとどまった(労金預金の所属に関する判決による)。組織強化確立臨時大会までは、以後支

部に留まった者もひとつの組織内で問題を解決しようとしていたと思われる。一方、第二組合側は、会社とのユニオン・ショップ協定により、組織強化確立臨時大会後も、支部組合員が、新組合に所属するとの立場に立った。これは六六年九月三十日に、全金組合員を除名するまで続いた。会社は、支部の存在を否定していたから、それまでは支部組合員から第二組合の組合費を天引きして第二組合に渡していた。

ユニオン・ショップとチェック・オフは一般の大企業とその従業員が構成する企業別組合の制度的な関係を代表しており、前者は、労使が協力的な関係にある場合は、反対分子を排除する機能を持っている。右の経過は、まさにそのようなものであった。日産労組の同調者にとっては、労働組合は、有資格者が全員加盟すべきもの、そして、関係者間には調和があるべきものであった。この従業員意識は、後にあらわれる、暴力事件や、村八分と同一の性格の集団主義的なものといえよう。

組織強化確立大会以後のプリンス自工支部は、個人の自発性にもとづく、一般の企業別組合とは異なった結合原理による労働組合である。企業別組合が、全員一括加盟を原則とし、その内部組織としては、会社の組織に依存またはこれを利用してゐるのに対して、再出発した支部は、会社機構と必然的な関係をもたない。闘争記録は、青年行動隊という自発的集団から、会社および日産派に対する反撃が始められたとしている。一方、前項で叙述したように、日産派は、会社組織に密着した層によって組織化が始められたのである。

ところで、全国金属は、その綱領、規約に賛同する金属産業の個々の労働者によって構成される個人加盟の単一組織と、規約上決められており、これは、他産業の「単産」が企業別組合の連合組織（または大企業別組合そのもの）であるとは性格を異にしている。もっとも日常的運営面では、支部の活動は、自治に委ねられていると言って差支え

なく、支部は企業別組合と同様に機能する。しかし、組織の存立にかかわる重大な局面では、第一の原則に基づいた支援活動が行なわれてきた。この産業別連帯は、企業別組合の従業員の結合の側面と対立することがある。プリンスの場合も、組合存立の危機にあたって、企業別組合のこの二つの側面が鋭く対立した。現象としては、全国金属からの働きかけをきっかけに、内部対立が明確化した。すなわち、六五年十二月に、中央委員会により支部執行部が不信任される頃から、産業別組織としての全国金属は、プリンス自工支部の内部運営に関与し、全国金属の基本方針に忠実な中央執行委員を支持して行く方針を打ち出した。全金中央は、十二月三日にプリンス対策委員を発足させたが、この委員会は支部組合員に全国金属の方針を宣伝してゆくこと、プリンス、日産両社へ全国金属として、団体交渉を申し入れるとともに抗議すること、社会的な大量宣伝や関係者への働きかけを行うこと等を決めた。そして十二月中旬から翌年二月末まで、大量（約五十万枚）のビラが配布された。なお、総評も、プリンス問題を重視し、「全金プリンス支援共闘会議」（総評、関係地評、関係地区労、全国金属で構成）が、三月に結成されている。

企業別組合の、従業員の側面に固執する日産派の中央委員会は、全国金属の関与を拒否して、「上部団体（全金本部および東京地方本部）といえども支部組合事務所を含むプリンス構内への立入りを原則として拒否すること」を可決し、その後も、「中執が全金東京地方本部の会合に出席することを認めないとか、全金発行のビラ配布を排除するなどの動議を次々と提案可決し」、独自のビラを発行配布して「日産労組との交流経過報告や合併問題に否定的ないし消極的な中執および全金本部に対する非難攻撃を繰り返した」（労金預金の所屬に関する判決）

全国金属からのビラ配布活動に伴い、日産派は、「これに対抗して中央委員、代議員、組合員中の係長、班長らを中心に全金のビラ撤きを阻止し、また全金の考えに同調する人々（全金派）に対しては積極的な説得活動を行なっ

た」(七六・六・二六、都労委命令書)。全金、共闘会議のビラ配布に対する阻止行動はついに暴力事件に発展し、二月二十八日、共闘会議のY氏が重傷を受けるに至った(プリンス支援共闘会議『合併』による)。

以上の経過は、いわば企業別組合の、従業員と労働者という二つの魂の葛藤を客観化したものであった。通常の場合では、二つの魂は、必ずしも抗争しない。左派組合の運動方針動が一般にそうであるように、情勢分析等の総論的部分が、「労働者的」であっても、「従業員の」な意識をもつ組合員は、その各論の一部である企業内の経済問題では支持している。しかし、労働者の権利が徹底的に問題となるような際には、総論を行動にまで現実化しようとすれば、二つの魂は葛藤せざるを得ない。権利問題は、経営から独立した労働者の権利の問題であり、経営に埋没するとは許されないからである。

つぎに、分裂の経過から明らかなように、組合員職制が分裂の担い手となったが、それは当然、指揮下の労働者への働きかけを伴った。また、事態の推移の中で、プリンス経営者が日産派の職制に便宜を与えた。さらに、日産経営者の言論にも支配介入的なものがあつたし、日産労組は、「交流」を通じて日産派に行動を起させた。全国金属側は、これらを問題として、労働委員会に救済を申し立てた(六五年十二月十六日)。

都労委の判断は、日産経営者の言論、日産労組の働きかけについては、支配介入と認定せず、また「日産派」の活動が、会社側の意をうけたものであるとは認めなかったものの、数個のケースにつき、会社が日産派に便宜を供与したことを認めた。非組合員職制の若干のケースについては、その言論が支配介入にあたると判断し、また、組合員職制の活動についても、会社が少なくとも利用したものと判断し、結局、都労委は支配介入禁止の命令を出し(六六年七月二十六日)、この命令はやがて確定した。

この不当労働行為事件では、論点がいくつかあった。合併が有効になる以前の日産が、不当労働行為の主体となり得るかという問題、両社の経営者と協力関係にあった日産労組および自動車労連が、会社の意思をうけて行動したとみなし得るかという問題、職制組合員の行動が会社の不当労働行為意思をうけたものとみなし得るか、等である。このうち、第三の問題点が目下の関心事である。都労委命令の事実認定の部分には、職制組合員による部下の説得のケースが記されている。その中には、「職場会などでみんなが賛成しているのだから君だけ反対しないでみんなと同調するように」「思想はどうでも同じ釜の飯を食べているんだし、みな日産派になっているのだから、自分だけ反対反対で別行動しなくてもいいのではないか」等の、職場集団の調和を求める論理や、「全金に残ると君の将来の身分保障、昇給の査定等で不利になるのではないか」という、集団の調和に反した場合の制裁についての言及がみられる。企業別組合が、全員加盟の従業員組織であることの系として、職場レベルでは、職場集団が、調和ある一体性を保つことが必要となる。そうであれば、係長、班長らが、職場集団の統率者として、右のような言動に出る必然性がある。これは、従業員意識が労働者意識に優越していれば、会社側から具体的な指示の有無に関りなく起ころう。しかも、他の大企業にもみられる通り、工場内には下位職制同志のインフォーマル組織などがあって、この種の行動を促進している。都労委命令では、プリンス三鷹工場の係長・班長四〇名で構成する「三友会」の宴会席上での工場長の挨拶が、不当労働行為として問題とされたが、これはこのような事情を反映するものである。

前掲の、支部の総括（六六年）によれば、会社は選挙干渉により職制やその候補者を組合の議決機関委員に進出させ、また、企業意識を強める教育を行っていた。前者の事実が実証されれば、会社の不当労働行為であることは明らかであるし、また、教育が反組合的な内容であっても、同様である。合併に先立つ時期には、これらの動きについ

て、支部は気づかず、または対抗手段をとらなかった（前記「総括」）。

しかし、右のような事情は、別に述べたようにプリンスの労使のみでなく、かなり広く大企業一般にみられるところである。生産性向上運動のイデオロギーが、階級的労働運動のそれと対抗的であるし、職制層や年功的労働者と組合機関構成員との結合も起り易いから、たとえ会社側に不当労働行為意思がなくとも、それに転じ得る条件は常に一般的に存在しているのである。

三 少数派組合の成立をめぐる問題

日産派中央委員が中心となって、多数派の第二組合としての態勢を整えてゆくのに応じ、全金側も態勢建て直しを図り、「全金プリンス自工支部組合員確認申請書」により個々の組合員の意思にもとつき右組合員資格の確認を行なった後、六六年四月十日、確認申請を得た者を召集して、組織強化確立臨時大会を開き、少数派組合として再出発することとなった。分裂前の組織人員は約七五〇〇名であったが、右大会時の組合員は一五二名となった。個人別の所属確認手続によって、支部は個人加盟の組合に転化したと言うことができよう。分裂が進展する過程で、支部に留まれば、さきの職制が全金派の者に助言したように、身分保障、賃金査定、職場での交際等に困難を生じることが予想され、また、既に暴力事件も発生していた。このように不利な状況下で、支部に留まるとは個人として相当の決意を要することであったと推測される。

筆者の支部を通ずる意識調査⁽¹⁾では、回答者の大部分が分裂当時支部に留まった理由として「会社のやり方に対する怒り」をあげ、「階級闘争路線についての信念」をあげる者がこれに次いで回答者の過半に及んでいる（第二表）。こ

第2表 分裂当時支部にとどまった理由
(回答者=100)

	全体	うち主な理由
会社のやり方に対する怒り	82	33
それまでの支部の活動が正当なものと確信して	34	9
階級闘争路線についての信念	58	24
執行部への信頼	21	1
その他	13	6

(注) 組織分裂当時、支部にとどまった理由について、該当するすべてに○、主なものに◎をつけてもらったもの

の調査は、分裂時点より約十年後なお支部に留っている者であるから、途中離職した者等を考慮すると、「会社に対する怒り」から支部に再結集した者が圧倒的であったかもしれない。闘争記録も「労資一体となった組織破壊に第一に立ち上がったのは正義感の強い若者たちであった」(三五ページ)と述べている。

当初の一五二名のうち、まとまって残留した職場としては荻窪工場ミッション課があり一三名が支部に残った。闘争記録によれば、青年行動隊による右の運動が起ったのが荻窪分会であり、また、ミッション課の組合員等が、多数の「職場新聞」発行運動のきっかけを作った。同工場のシャーシー課の一〇名がこれに次いで多かった。これらは荻窪工場の中心職場で伝統的に支部の組合活動が活発なところであった。また、合併発表以来、全金の路線を推進していた執行委員六名(分裂後も執行部を形成し現在までリーダーを務めてきた)の出身職場で支部に留った者もやや多かった。以上のように見ると、支部組合員として職場別に比較的まとまって組合員が残ったところはあったが、企業別組合の職場組織のように各職場全体として支部に属することはなかった。

組合委員の選出と分裂の経過から、ある程度予想されるように、職制層をはじめ、基幹的従業員で勤続の長い者は大部分が第二組合に移った。当初、支部に残留した婦人組合員は一四名(うち四名が後に退職、その後男女別差別定年反対闘争中の中本氏が加わった)であった。支部の中心は、専従者等の一部を除き比較的年齢の若い層であったと

いえる（第三表）。組織分裂の型から言えば、「横割れ」の色彩が濃い、それ以上に、個人の自覚にもとづく再結集としての性格が強かったといえよう。

分裂の経過から明らかなように、合併をいかに把握するかについて、イデオロギー的な対立があり、分裂のひとつの背景になった。プリンス支援共闘会議の活動には日本社会党、日本共産党も参加し、また六七年の地方選挙には、都知事選挙で美濃部候補を支援するとともに、支部委員長をはじめ三名の組合員が、両党から地方議員に立候補し、会社側や日産労組の対抗を押し切って当選している。支部の運動方針も、もちろん、総評と全国金属の基本姿勢で貫かれている。したがって、諸困難にもかかわらず、支部に所属して活動する決意を支えるものとして、階級闘争に関するイデオロギー的確信があることが考えられる。回答の結果も、或程度これを実証している。しかし、強固な思想、信条による集団であるというよりは、このような自覚的指導者やメンバーを核としながら、幅広く組織していると言える。意識調査でも、階級闘争をあげる者は第二順位であるし、「若さと正義感から」「仲間にすすめられて」「人生

第3表 組合員の年齢構成
(分裂時)

	計	一般	専従者
計	84	78	6
19才	4	4	
20～24	34	34	
25～29	34	33	1
30～	12	7	5

(注)「記録」付録名簿より、1966年4月10日現在の年齢により算出。当時から引き続き組員である者のみ。

観から」などと特記した回答もあった。共闘会議編『闘魂不屈』は、当時二才の婦人労働者の手記を載せているが、それには次のように記されている。「私が全金に残ることを明らかにした段階でさまざまな説得をされました。……つらいよ」「幸せになれないよ」と言われ……「自分の良心に従った方が幸せだ」と答えました。……百人をこえる職場の中で「ヘエ、あのこが」といった驚きの眼が私をつらくしました。それまで組合の活動をしたこともなく、人からは「おとなしい人だ」「女らしい人だ」と見られていたた

めに驚きも強かったでしょう。」

以上のようにみると、支部に個人加盟するについては、イデオロギー面の共通性が無視できないとともに、それにとどまらないことが併せて強調されなくてはなるまい。後者に関しては階級闘争路線そのものよりは、そこから導かれる要求や、闘争の進め方に同調しているものと考えられるが、なお第二表によると分裂時の意識としてはそれまでの組合活動の正当性を守る立場を主張した回答は多くなかった。分裂過程に関する自己批判もなされており、現在の時点からみると分裂までの闘争のあり方の不十分さが反省されているためであらう。

個人加盟の少数派組合となるとともに、支部は、組織と活動のあり方を改革した。大企業の企業別組合から、産業別組合の支部への方向であった。活動方針においては、職場闘争を重視するようになった。日産労組との関係をどのようにするかが新たな問題となったが、この点については別項に述べる。しかし、分裂当初はこのような積極的側面よりは、資本、日産労組からの強力な組織破壊攻撃に抵抗することが課題であった。

六六年開催の定期大会の総括は、支部と全国金属本部との関係について、「組合員の意識が企業中心になってきつたこと」から、欠陥があったと評価している。その内容としては、民間産業の産業別組織と企業別組合の関係として一般的なものが、当支部の場合もあてはまるというものであった。具体的には、支部規約が本部規約より優先するような条項をもっていたこと、全国金属が個人加盟の原則に立ちながら、全組合員の名簿を本部に登録していなかったこと、本部決定を支部のものとして論議し実行する運営していなかったこと、団体交渉は、中央本部、地方本部と支部の連名で要求したが本部役員を交渉に加える慣行を樹立していなかったことであり、「これらの特徴は組織

運営が支部中心に置かれていることを示している」とまとめられている。

そこで、少数派組合として再出発するに当り、規約上支部中心的な考え方があらわれていた、中央執行委員、中央執行委員長、事務局長等の名称を、支部長、執行委員、書記長等に改めた。活動の面でも、本部と不即不離の關係が成立した。⁽²⁾組織存続のためにも、これは不可欠であった。なお、総括は、地区労・全金他支部、闘争中の少数派組合との交流を深めることを訴え、産業を超えた情報交換や協力を実践しようと呼びかけ、事実その動きをして今日に至っている。

本部―支部の關係は、支部側の改革のみでは完結しないが、全国金屬としても、單一組織の原則を實質化するため、支部規約整備、單一組織に適わしい活動の方針を打ち出した。

支部内部の問題としては、代議員大会に代って全員大会とする制度変更が行なわれた。組織の規模が小さくなって、全員集まることが可能となったこともあるが、「誰もが組合活動に参加できるような体制にもどす」『闘魂不屈』一〇ページ）ことを目標とするものであった。活動の面では、個人の自覚的行動と、職場闘争が重視された。職場闘争は総評系組合でその重要性が指摘されて来たが、資本の抵抗が大きく、分裂前の支部の場合も、「組合員ひとりひとりが要求を出そう、それを職場毎に解決しよう」という運動が組織されたことがある（六四年十一月から約三カ月の総点検闘争）が、必ずしも成功していなかった。

総括では、「職場闘争の強化」を活動目標に掲げ「〇すべての職場にたたかうとりでを。〇ひとりひとりの要求を職場全体の要求にまで高め、委員、組合員が団結し、対職制交渉を發展させよう。〇一人に対する攻撃も全体ではね返そう。〇会社の職場闘争否定論を打破しよう。」と呼びかけている。また、職場新聞の発行強化を謳っている。

組合員個人については、「組合員意識の高揚」として、学習・サークル活動の強化のほか少数派組合員としてつぎのような、態度を奨めている。「○職場の中で信頼される組合員となろう。○警戒心を強め、会社に弾圧のスキを与えないようにしよう。○たたかに対応できる生活態度をつくらう。○お互いに支えあう関係をつくらう。」少数派組合員として、闘争のための生活倫理のごときものを創り出そうとしていることは、興味深い点である。翌年の定期大会では、この項目をうけて「私たちの現在は職場と家庭を含めた生活が一日の闘いとなっているのです。遅刻をしない、欠勤をしない、休暇なども計画をもって使用する、決められた時間は守る、決定事項は実践するというルールを確立し、日常諸活動のなかでも、資本に「スキ」を与えない心がけをいっそう強める必要があります」としている。

六六年七月には、都労委の二つの命令が出て、プリンス経営者の不当労働行為が明らかになった。これにより、第三者機関によっても支部の存在が確認された。一方、同年八月一日、日産、プリンスの合併が発効した。日産経営者は支部組合員に対して、経済的、精神的打撃を与え、組織を弱体化し、崩壊させようとした。これらを、全金側は不当労働行為としてとらえて争うことになった。

第一に、支部組合員に残業を与えない政策がとられた。これは合併発効以前から始り、残業が割当てられるようになるまでに六年半を要した。闘争記録は、超過勤務給が収入の何割かを占めていたと述べている(二〇一ページ)。六七年十二月、都労委に救済を申し立てたが、救済命令が出たのは七一年六月であった。会社は中労委の再審査を申し立て、棄却(七三年三月)されるとさらに行政訴訟を提起したが、残業そのものは復活した。なお東京地裁は中労委

の命令を取消す判決を言い渡したが、東京高裁は逆転判決を出した（七七・一二・二〇）。

第二に、不当配転が問題となった。都労委命令（七一年四月六日）によれば、日産・プリンス合併にともなう機構改革により、プリンス従業員六〇〇余名の配転が必要となった。会社は合併直後に配置転換を行なったが、支部組合員一名（その後五名退職）については組合側主張によれば、「業務上の必要に出たものでなく、支部組合員であることのみを理由として、支部の組織破壊を企図したもの」であった。会社側は、業務上の必要に基くものと主張したが、労働委員会は会社の主張を却け、原職又は原職相当職へ復帰させることを命じた。本件はその後中労委で和解し、組合側の勝利となった。配置転換の内容は、都労委の判断からみても、労働者の経験・技術等を無視したものであった。たとえば、K氏の場合、六一年入社以来村山工場で一貫して検査治工具関係を担当していたが、配転後は「補給課」に所属し、六六年九月から翌年四月頃までは、圧造工場から出る端材をプレスで固める作業に従事し、その後、機械工場から出る鋳物屑を集積場に落す作業等に従事した（都労委）。本人は、この最初の仕事について「図面を書いて来た者にとってまさに懲役刑に等しい毎日だった。最初の三日間で四キログラムも体重が減り、とても体にこたえた」と述べている。K氏はさらに「五年五カ月の青春と技術者として進歩を奪ったこの配転は、口では言いあらわせない、屈辱と怒りの日々であった」と回想している（闘争記録六九ページ）。単純作業であることに伴う賃金の低下のみならず、極度の精神的圧力が加えられたことは明らかである。不当労働行為の審査期間が長いこととあいまって、この配転の対象者の約半数が退職している。組織破壊と見せしめの効果を会社が期待したものと推測される。

第三に、組合所属の差による賃金差別があげられる。プリンスの賃金体系では、身分差がなく、基本給部分は、年齢給、勤続給、技能給より成り、技能給については、会社査定があったが年齢別に標準昇給額と最低保障が決められ

ていた。合併により、賃金体系は日産のものに移行したが、支部の表現によれば、「基本給は、職務、経験、年齢により全額会社査定、昇給基準が秘密で毎年どれだけ増えるかまるで分らない」ものであった（闘争記録一〇八ページ）。基本給の占める比率が低く、諸手当の種類が多いという特徴もあった。このような賃金体系は、組合の規制が賃金配分に及ばず、会社の自由裁量の余地がきわめて大きいことを示している。この種の制度下では、嫌悪する組合員の賃金査定を低くすることは容易であり、また、たとい会社から指示がなくとも、第一次査定者である職制は好ましくないと判断した部下を低く評定する傾向があると推定される。プリンス自工支部の場合も、まさにこのような事態が起きていた。支部は七〇年十二月に労働委員会に不当労働行為として救済を申し立てた。この件は、七三年十月二末、都労委の和解案を基礎によりやく解決をみた。これによって「組合員の生活も支部の財政もやっと一息つけるものとなっていった」。賃金差別によって、定時後や休日の労働、内職をやっていた人もようやくこれから解放されたと闘争記録は述べている（二〇〇～二〇一ページ）。賃金差別により生活が圧迫されていたことを示している。もっとも、右の和解後も賃金差別が繰り返された。

賃金管理に、格付け（日産では、職級、資格について）、昇給幅の決定に人事考課を伴う場合、その手続に主観的判断を伴うことから、同じ事態が繰り返される可能性が強い。

第四に仕事をめぐる差別がある。第一、第二も、個人に割当てられる仕事における差別待遇であるが、このほか目立たない日常的な業務の中で行なわれる仕事上の差別から、露骨なものに及んでいる。支部からのききとりによると、現場の組作業では、仕事に必要な最小限の会話しか行なわれず、技能を伸ばせないような単純仕事を続けさせられている者も多い。単独作業の場合は、他の労働者から独立して、例えば古い機械を与えられている。不当配転で原職又

は、相当職に復帰した者についても、「グループ作業から排除され、雑用を命じられているのが現状である」(闘争記録二二二ページ)。間接職場では、仕事をとり上げられたり、経験を無視した仕事をやらされている。Y氏のごときは、「分裂以来正常な仕事はいつさいやらされていない」。同氏は、手記の中で「昭和五十年、この一年間に仕事を与えられたのは、わずか四日間であった。部屋に入ってもひとことも会話することができず、ただ机に座っているだけの毎日である」と記している。また、タイピストのA氏は、「まるで立入禁止区域」のガラス部屋に一人おかれているという(闘争記録二二二～四)。

以上の例では、次第に責任ある仕事を与え役付工に昇進させるという、今日の大企業一般の職場の慣行から排除されているため、昇進についても差別されていることになる。

第五に、以上と密接にからみ合いつつ「村八分」と支部がよんでいる交際からの排除がある。闘争記録は、次のように述べている。

「『口をきくな、あいさつするな、近づくな』から始まるこの差別は、会社と日産労組が一体となって、いちばん力を入れて進めているものである。全金組合員は全員、職場の親睦会、旅行会、忘年会、花見会などから、ポイコットされ、……会社主催の運動会では、“全金レース”なるものを仕立てあげ、全金組合員だけで競争させるということをしている」(二二三～四ページ)。他の不当労働行為が、労働委員会の命令等によつて是正されるなかで、第四、第五の差別は今日もなお続けられているという。闘争記録のとおりであるとすれば、異常な、人間の尊厳にかかわる重大事といわなくてはならない。

支部の存在が否定できないものとなつて以来、以上会社の不当労働行為(このうち仕事差別は係争中)は、当初の

不当労働行為の場合と同様に、民間大企業一般ひろくみられる労務管理、職場の労使関係が、容易に、不当なものに転化し得る性格を内包していることと関連している。下位職制に統率される職場集団は、経営の末端に位置づけられ、その管理下で、残業の配分、仕事を通ずる技能の訓練、職制による勤務状態の評価等が、半ば自律的に行なわれている。職場集団の調和を乱す者に対しては、その集団から排除したり、何らかの制裁を加えたりすることになって行く。正常な状況においても、以上のようなことから、経営者が、特定組合を崩壊させようとする意思を持てば、通常の手続・慣行のもとでその意思を実現することができることになる。

合併後の旧プリンス職場では、六七年一月から二月にかけて集団暴力事件が発生した。これは、支部の団結にとってもっとも重大な事件であったと言えるであろう。集団暴力事件は、前年九月十月にも三鷹工場で起った。別に翌六八年九月から約一年間、支部のピラ配布の活動が、暴力的な妨害をうけた。ここでは、六七年一～二月の暴力事件を中心に、検討したい。

この事件が進展して、負傷者が続出するようになって、支部は告訴に踏み切ったが、不起訴となったため、事件の翌年のはじめ、損害賠償を求めて民事訴訟として、法廷で争うこととした。この訴訟は、七一年十二月、和解により解決したがその条件は、支部側の請求金額と利息を支払うというもので、支部側の請求を全面的に認めたものとなっている。以上の経過から、暴力事件に関する裁判所の事実認定などの第三者的な文書はないが、支部の主張は、客観性があるものと推定してよからう。この訴訟の訴状ではこの事件の概要について次のように説明している。

会社が、プリンス自工支部の存在を否定しはじめた頃から、「プリンス部門労組の幹部による脅迫的・暴力的な全

金脱退、会社退職の強要が行なわれ始めたが、六十六年十二月、中労委命令が出るに及んで、支部の存在を否認し切れなくなった。「かかる背景のもとに、暴力の脅威によって被告会社から、全金プリンス支部の組合員を絶滅させる狙いをもって、被告会社（日産）とプリンス部門労組が一体となり、組織的・計画的に実施したものである」六十七年一月七日ごろより村山工場のかんりの職場で支部組合員が「昼休みに多数の従業員にとり囲まれ、行動の自由を奪われたうえ『ピラをまくな』『全金やめろ』『会社やめろ』など……吊し上げにあい、食事もとれない事態が発生しはじめた」これはエスカレートし全職場、三工場に及んだ。同月十四日には、三鷹工場で暴力的吊し上げでO氏が負傷したのをはじめ負傷者が続出し、同月二十五日には九名の負傷者を出した。「集団暴力には、総括、係長、組長等の職制が参加したばかりか、職場の責任者である課長が、集団暴力の現場におりながら、これを拱手傍観していた事例も少なくなかった。」集団暴力は二月八日まで続いた。

以上、支部側の若干の解釈を含むが、集団暴力が荒れ狂った事は明らかである。

第4表 支部組合員数の推移

月	日	組合員数
1966.	4.10	152
66.	9.18	146
67.	10.29	115
68.	9.15	108
69.	9.14	103
70.	9.20	98
71.	10.24	95
72.	10.8	92
73.	10.13	91
74.	10.12	91
75.	10.11	86
76.	10.23	85

(注) 「記録」284～5ページ

この暴力事件は、確かに支部組織に打撃を与え、第四表に示すように、この事件を含む六六～六七年で組合員三四名が減少した。しかし、大部分の者は暴力事件に耐えて団結を守った。

筆者のアンケートでも、回答者のほとんど全員が、この暴力事件を、分裂以降の闘争の絶対忘れることの出来ない経験であったと答えており、この暴力事件にあたり、個々の組合員が限界的状态に立たされ、そして、支部組合員の共通な経験として、その後の団

結に寄与することとなった。また、自由回答からみると、暴力事件は、個人にとって異常な経験であり、耐え難い心理的葛藤を伴ったが、資本の本質が、全金の説いて来たような労働者に敵対的な性格のものであることや「企業ファシズム」を実感させた。このような意味でも、この暴力事件は、支部の団結の歴史の中で重要である。

企業別組合を一方の当事者とする通常の労使関係は容易に不当労働行為に転化した。この暴力事件も、同じ事態を極限まで行きつくしたものと言うことができよう。上記の訴状には、暴力を受けた個々のケースについて、加害者が暴力を振る際に叫んだ言葉が再現されているが、その中でもっとも多いのが、「会社をやめろ」「全金をやめろ」というものである。たとえば、荻窪工場のU氏の場合一一の被害場面が掲げられているが、その際に加害者の脅迫の言辞として、「会社をやめろ」という趣旨のものが七件、「全金をやめろ」というものが四件、「ピラまくな」が三件ある。その他「会社を潰す気か」、「お前らは誰の指示でやっているんだ、共産党だろう。」というのがある。単なる暴行の場合に叫ばれるであろう、ののしりや強迫の言辞も記されているが、それよりは加害者側に、一定の確信があり、職場集団の調和と会社の利益に一致しない者を排除しようとする意図がうかがわれるものが多いことが特徴的である。

このケースでは、「ピラまくな」もかなりみられる。職場新聞などを通じて、会社や、それと一体的関係にある日産労組に対する批判に反撥したものであろうと推測される。第三次の一連の暴力事件は、日産労組側の全金側ピラまきの阻止行動として起っている。この際は、ピラの内容が日産労組への組織介入である、会社のめいわくになっている、合理化の影響を企業外に押し暴くのは全金の責任だ、などの内容であった（闘争記録一二七～一二三二ページ）。ここでは、従業員と会社の利害の一致が、加害者の確信になっているように思われる。

とり囲みを組織したのは、やはり、日産労組の幹部や、組合員である職制層であった。一般の者は動員され、動員に⁽³⁾応じなければ、説得された。職場集団の調和をめざす制裁の行動として、すべての構成員の参加が当然とされた。大勢に順応し、とり囲みに止むを得ず参加した者も多かったようで、闘争記録も、さまざまなエピソードも伝えている。

注 (1) 七六年十一月に支部を通じて調査票を配布、回収した。当時の組合員数八五名に対し六七名から回答があった。

(2) 全金支部の六名の専従者は、六六年三月二日に、構内の組合事務所を出て、全金本部内に移り今日に至った。この結果、中央本部、支部の關係は緊密化した。なお、会社が日産労組のみに組合事務所を与え全金支部に与えないことは、不当行為であるとして争われ、都労委は支部の主張を認めた(七六・二・二〇)

(3) 「記録」および白川英紀(支部執行委員)「狂気の暴力下で守りつづける全国金属の旗」労働法律旬報六二四号(昭和四二年二月下旬号)

四 団結の持続

支部は、資本に対する怒りや思想的確信に支えられ、自覚的な個人が再結集することによって、少数派組合として活動を始めたが、直ちに既述の諸困難を克服し団結を維持しなければならなかった。

団結を守り抜くためには、主体的条件や、これを支える客観的条件が必要である。最初に組合員自身が、これらをどう考えてきたかをみよう(第五表)。まず顕著な点は、個人の自覚が団結を守り抜く要素になったとする答がもつとも多く、「誓約集団」な側面が強く意識されている。再結集、集団暴行事件など初期の経過をみれば、この回答が

第5表 支部が団結を守り抜いた背景と評価するもの

(回答者=100)

	全 体	おもな理由
ひとりびとりが自覚をもった組合員である	76	31
支部の意思決定がきわめて民主的である	34	4
ひとりびとりが積極的に行動してきた	39	1
支部執行部の指導が適切であった	22	1
全国金属全体としての支持があった	61	10
組合員の階級意識がはっきりしていた	42	12
共通の危険や不利益を乗り切ってきた	61	12
生活の面で支部が配慮した	9	0
交際やレクリエーションなどを通じて仲間意識が強まった	24	1
組合の集会所が度々あり、親密な仲間となった	10	1
労働者の権利を自覚的に徹底してとり上げた	25	4
学習により自覚が高まった	9	0
運動の成果が上ようになった	25	3
その他	13	4

少数派組合の団結根拠

(注) 質問「支部が今日まで団結を守り抜いた背景として重要と思われるものは? (当該するすべてに○、主なものに◎)による。

多いことが肯ける。自覚の内容として、組合員意識にとどまらず、階級意識に至る者もある。つぎに、全国金属等の支援、共通の危険を乗り切ってきた仲間意識がこれについて重視されている。そして、これらの意欲や条件をうけた組合運営とその成果にもある程度の評価が与えられているといえよう。

最初に個人の意識的な側面からみよう。絶大な、経済的、精神的負担があり、身体の安全さえ脅かされたわけであるが、他方、分裂後数年間は、転職しようとするれば、比較的容易であった。実際、両社の合併に伴い大量の退職者が出た。合併によって労働条件はむしろ厳しくなり、夜勤も導入される一方、旧プリンス従業員に対しては、日産より有利な退職金が六七年三月まで保障されたため、旧プリンス従業員八〇〇〇名のうち三〇〇〇名がこの時期までに退職したと言われる。その後も、従業員の異動は激しかった。このような中で、「職場では『日産に最

第6表 支部組合員であり続けた理由 (%)

	第一順位	総 合
計	100	100.0
階級闘争に関する確信	33	25.4
労働組合運動の重要性についての自覚	19	25.4
組合活動を通じる仲間とのふれ合い	6	13.3
資本への怒り	37	32.0
その他	4	3.8

(注) 「あなた個人として考えた場合、支部にとどまり、今日に至った背景として次のものに順位をつけて下さい」との質問による。総合は、第1順位に3、第2順位に2、第3順位に1のウェイトをつけて和を求めたものによる。

後まで残るのはゴマスリと全金、それによそに行っても使いものにならない連中だ』といって自嘲する声がそこで聞かれた」という（闘争記録一二一ページ）。

支部組合員はどのような意識で支部に留まってきたのであろうか。転職しても資本の支配下にあることは同じであり、ここで階級闘争を闘っているという思想的確信を表明している者も少なくない。第六表で「第一順位」にこれを選んだ者は、約三分の一である。なお、後の第七表（現在の意識を調査）も同じような比率になっている。しかし、分裂当初と同様に——ここ一〇年間の不当労働行為の連続を反映して——資本への怒りをあげた者は依然として多い。

これらの基本的動機は、支部の組合活動を通じて具体化されるので、表の「総合」では、これをあげる者の比率は組合員としての自覚や、組合活動を通ずる仲間の形成を指摘する者のそれが高まる反面として、やや低下している。後の表とも総合して言えば、組合の正当な主張は必ず貫けるとする意見や、再結集によって始まり協力してきた仲間との一体感から、支部に留ることを当然とみなす意識も重畳してあらわれている。また、最近では、法廷闘争で、支部の正当な主張が次々と認められてきたし、また、権利問題や経済的条件について要求の実現に成功していることから、守勢から攻勢に転じつつある支部活動に積

極的意義を感じている層もあるようである。以上のようにまとめることができるのであれば、今日まで活動してきた少数派組合としてのプリンス自工支部は、その意識の面からみる限り、信条にもとづく集団というよりは、階級意識に自覚的な層を中核としながらも、労働条件と権利の回復・確保・拡大を目指す、親密な集団としての性格をもつと言える。このような意識は、強大な圧力に対し組織を守り、団結を維持する諸対策と関連しつつ定着したとみられる。そこで支部の強固な団結に寄与した、組合の活動についてみよう。

自覚的な個人が集団を形成したと関連して、組合の運営の面では、さきに述べたように、一般組合員が直接に組合の意思決定に参加するようになったほか、個人の自覚的行動が必要とされたことが重要である。職場で孤立化させられているために、個人として確信をもって自ら行動し、身近かな支部組合員と助け合うことが必要であった。自発的な行動の例は闘争記録にも多数みられる。分裂過程における青年行動隊による会社と日産派に対する反対運動、職場新聞の刊行もそうであった。分裂後も同様であって、個々の組合員は、不当なことがあれば直ちに問い質し、反対し、仲間がこれを支持し、支部が公式にとり上げて行った。不当労働行為として争われた配転問題にしても、最初に命令を受けた者が激しく抗議し（一〇名は二週間、A氏は約一カ月半座り込みを行った）、分会で交渉するところから、不当労働行為の追及が始まっている。

支部の日常運営の面では全金組合の「職場会」が、一般組合員の参加の機会となっている。これは執行委員会、委員会と関連して、また法廷闘争の一環として傍聴、団体交渉の後などに開催されている。平均週一回程度の頻度で開かれる会合は、職場会のメンバーが数名の少人数であることとあいまって、集団の強固なまとまりの基礎になっていると思われる。また支部の活動は、後に述べるように少数派であるため経済問題等については、十分成果をあげてい

ないとは言え、権利問題では、法廷闘争を通じて、次々に、正当性を立証することができた。組織が、全国金属の支部として、産業・地域から支援を与えながら活動し、その闘争の成果ががり始めたことは、組合員に展望を与え、個々の組合員の確信を強めた。以上のような、支部の組織、運営、活動と結果そのものが、団結を強化するように作用しているとみられる。

つぎに、客観的側面についてみよう。まず会社の経済的差別によって、組合員の生活が困難になった。そこで、支部では「生活対策部」を設けて、「お互いの生活をもっと深く知り合うと同時に、具体的な援助方法やアルバイト先を捜す活動が始った」(闘争記録一六二ページ)。これにより、勤務時間外の土木作業、町工場でのアルバイト、夜間の電報配達などに組合員が従事し、不足する収入を補った。副収入は、賃金差別が是正されるまで、組合員にとって不可欠なものであった。組合員の共済活動として、「団結資金」「生活資金」が設けられた。村山分会の「生活資金」は、アルバイト代の一部をカンパしたものを資金として、「本人や家族の急病や子供の保育などの臨時出費で困った場合、委員会に申し出れば討議の上、返済する必要のない援助金として支給された」(同上二六九ページ)。組合員全員が互いに生活の内面まで知り合って助け合う態度がうかがわれる。

集団暴力事件後の六七年の定期大会に提案された総括では、全金組合員から相当数の退職者を出した理由のうちに「自分の弱点や家庭事情など個人的な問題が出せないという空気がありました」と反省している。支部組合員であることに伴って生じた個々の家庭の経済その他の問題に配慮することなしには、団結を維持することは困難であった。家族の組織化は、住居が分散しているため容易ではなかったが、それでも村山分会で、家庭持ち回りの職場会が開かれ、また、家族を含めたレクリエーション、婦人部員と組合員の妻との交流会などが行なわれてきた。

支部組合員の仲間意識と関わりがあると思われるのは、文化活動・レクリエーション、交際などである。六六年の総括には、合併前の文化サークル活動が、会社と共同責任をもつ運営委員会のもとにおかれたが、会社は、専門職員において企画に当り、支部の青年婦人部は実質的発言力を失ったことを反省している。文化・サークル活動が会社の労務管理の一環に組み入れられたのであった。組織分裂後は「村八分」により、全金組合員はサークルから排除され、会社の厚生施設利用を断われた。そこで、最近では、全金組合員だけの文化・体育活動を行なわざるを得なくなってきた。職場単位の交際から排除されているため、交際や親睦は仲間同志で行なわれるようになる。毎月一回程度飲みながら話し合うとか、仲間の結婚のとき、支部の仲間が式を企画し、運営し、祝福するといったような事である。これらは、支部組合員の仲間意識を強める効果を伴っているであろうと推察される。もともと、日産労組の一般組合員の中に浸透することが重視されているので、支部組合員は、これらの人々と、交際の機会を創り出そうと努力している。これらは、支部組合員同志の交際が自然発生的であるのに対して、政策的・意図的な組合活動の一部である。

以上の諸点に関連し、組合員がどのように、団結を持続できた根拠を評価しているか、第五表を振り返ってみると、個人の自覚、共通の危険を克服した同志意識、全国金属の支持を重要とみなす意見が多く、支部の運営、活動、および成果、交際の面をあげる者もかなりある。他方、支部の生活対策をあげた者は少なかった。概して言えば、個人加盟の産業別組合の組織と活動——それ自身全員参加的色彩をもつ——そのものが、団結維持に役立ってきたと評価されていると言えよう。

支部の闘争のため財政は、産業別連帯の中で支えられるとともに、支部組合員が、日産労組員以上に負担することによって解決された。まず、組織分裂にあたって六名の専従執行委員が、組合事務所を空け渡したが、全国金属の書記等として執行委員を兼務するようになった者、公職についた者などがあり、支部としては一名のみについて専従者給与を負担することになった。分裂前は、七五〇〇名の組合員で一一名の専従役員をおいたから、組合員数が一〇〇名を割った今日では、一人の人件費を負担するだけでも大きな負担となり、日産労組に比較して組合費も格段に高いと推測される。支部では、さらに闘争資金獲得等のために、共同作業を行なったりしている。具体的には、六九年から七三年まで、夏休み期間に、電話帳の配達・交換を支部の活動として行なった。専従者として職場を離れている者や、日頃話し合うことのない者が共同して働き、交流を深めたと闘争記録は報告している（一六六―七ページ）。支部組合員は、高額な組合費を負担したのみでなく、貴重な休暇に労力奉仕をしたのである。一方、全国金属が専従者給与の一部を実質的に負担したこと、支援諸団体自前の宣伝活動が行なわれたこと、多数の法廷闘争にあたり関係弁護団が報酬を度外視して協力していること等が、外部から闘争を支える経済上の力となっている。

五 組合活動の特徴と成果

少数派組合としての支部の活動の特徴は、権利の面で自覚的に闘い、企業別組合にはみられない成果をあげたが、経済条件については、多数派をしのぐことが困難であった。日産労組との関係では、摸索を経て、日産労組員の中に若干の影響力を及ぼすようになっている。

支部の対経営者活動としては、何よりもまず、組織と構成員に向けられた攻撃に対処して、権利を守る必要があっ

た。既述の不当労働行為事件について労働委員会や裁判所で争い勝利を得てきた。残業問題も裁判と並んで解決することができた。集団暴力事件に関する損害賠償請求、組合の正当な継承者が支部か日産労組かを実質的に争った労金預金の所属に関する訴訟もこの範疇に属する。これらの労働委員会・法廷闘争では、決着に至るまで長い期間を要するという欠点はあったが、団体交渉、争議行為等による経営者に対する交渉力に代るものとして、公的機関を適切に利用できたと言えよう。

このように、不当労働行為事件等で勝利をおさめたものの、なお、この分野で問題が残っている。すなわち、団体交渉において、多数派と差別されている状況がなお解決されていない。団体交渉の会社側代表として責任と権限のある取締役が出席せず、また、経済問題に関する全金側への回答は日産労組側への回答に準拠したものになっている。また、賃金差別が繰り返されたほか、仕事の内容、昇格については是正されていないことは既に述べた通りである。

第二に職場交渉を行ない、若干の成果をあげている。職場交渉を、一般組合員等の、執行部以外の者が参加して管理者と交渉することと規定すれば、既述のように、六六年の総括で強調されたものである。闘争記録では六七年に荻窪工場ミッション課の村山工場配転問題（支部組合員以外を含む）をめぐって職場交渉、地区交渉（分会対工場と思われる）が行なわれ、配転の条件を協定する覚書を取りつけた（一一三～五ページ）。また、この措置で村山工場車体課へ応援に行った支部組合員は、職場環境改善等の要求を課長に対して行なっている。この課では、翌年春闘でも同じく、職場環境改善の要求が支部組合員により、行なわれている。そのほか、闘争記録は、安全靴支給、遠距離通勤となる配転反対、タイム・レコーダー設置場所改善などの闘争について述べている。対象とする事項は些細であるが、経営末端における秩序を問う点で、また、一般組合員が参加する点で重要である。

第三に、労働者の権利に関する問題を取り上げて争ってきた。

① 組合員である電話交換手の職種転換を伴う配転を法廷闘争と団体交渉で阻止した。

② 男女別定年制の撤廃要求で、東京地裁で差別定年制による解雇無効の判決を得たが（七三・三・二三）、会社側が控訴して係争中（中本訴訟）。

③ 頸肩腕症候群、腰痛症の組合員の病気を職業病と認定させる闘争。

④ アルバイト工がベルト・コンベアにはさまれて死亡した事件に対し、損害賠償請求訴訟を行ない、原告側勝利の和解に達した。

⑤ 独身寮で死亡した労働者について、会社側の責任を認めさせた裁判闘争。

右のうち、②、⑤などは、労働判例としても重要なものとされている。すなわち、前例はない、又は、前例の少ない闘争であったわけである。④、⑤では組合員が犠牲になったわけではないが、支部が訴訟を推進する役割を果たした。支部は、社外工の要求を組織する活動も行った。以上のように、支部は、支部組合のみでなく、共に働く労働者の権利に極めて敏感であり、徹底して争う姿勢をとってきたと言える。

第二、第三の闘争は、大企業の普通の企業別組合では、建て前として主張されても、実際に闘うことの困難なものである。企業別組合と異った性格をもつ組合にしてはじめて徹底し得たものと考えられる。

第四は、賃金、労働時間等の経済的条件に関するものである。支部は闘争の成果をあげて実力を示し、ようやく労働組合として経営に一定の地位を認めさせた。分裂の際、組合事務所と掲示板を失ない、会社は日産労組にのみ貸与したが、支部の申し立てにより都労委は、これを不当労働行為と認定した（七六・二・三）。会社側は行政訴訟を起す

一方、団体交渉も行なっており、この問題はなお解決していない。しかし、非専従の執行委員の団体交渉のための時間について賃金を半額保障すること、時間内組合活動について一定の範囲内（支部執行委のため年間四回——各半日、支部委員会のため年間二回、および年間三〇〇時間まで）で賃金を半額まで保障することについて、団体交渉の結果協定に達した。このように、会社も近年ようやく支部を団体交渉の相手として取扱うようになって来たものの、既述のように、なお多数派の日産労組とは対等ではない。多数派組合であればストライキに訴えて会社側に圧力を加えられるが、少数派では、労働力の不提供によって打撃を与えることはできないから、示威的效果をもつにとどまる。支部がストライキに訴えたのは、分裂以来七年を経て、闘争についてかなりの成果を積み上げた七三年ことであった。会社提案の週五日制が「ニセ時短」であると反対して、四五分間のストライキを行なった。会社側の反応は早く、ロック・アウトで対抗した。組合側は、これをストライキの影響が日産労組員に及ぶことを恐れたためと評価している。支部のストライキが有効であり得るには、特別な条件が必要であるといえよう。

経済的問題について支部が全く影響力がないわけではなく、右の「ニセ時短」反対でも、運用面で支部の要求について会社の譲歩を獲得し、それは従業員全体に適用された。しかし、全体としては、多数派組合と会社の交渉の優位は否定できない。支部では、分裂後の運動の経験から、従業員の意見を調査して公表し、日産労組の要求に反映させる戦術も採用している。意識調査でも、支部は日産労組の一般組合員を代弁していると自負し、少数派組合の活動に意義を認める者が少なくない（第七表）。

組合併存下では、対立組合との関係をいかにするかが重要な問題である。第一組合の立場からは、①第二組合と組織を統一（合併）する、②互いに独自性を認め、要求の一致する事柄について共闘する、③互いに成果を競い合い、

第7表 支部の団結を守る意識（現状）

（回答者＝100）

少数派組合の団結根拠

	全 体	おもな意見
正しい要求は必ず通るはずだ	48	13
支部の仲間は信頼できるので団結を守ってゆきたい	61	7
ここで階級闘争をやっている	64	30
第二組合員の要求も代弁する大切な役割を果たしている	67	10
地域や産業の仲間のことを考えれば少数派ではない	45	7
その他	22	16

（注） 1 質問「困難や不利益にもかかわらず支部にとどまって闘気持としては？（該当するすべてに○、主なものに◎）」による。

2 その他としては、個人の信念を貫きたいとするもの、組合の路線に沿って活動すれば展望があるとするものが多い。

第一組合の優位性を確立する、④第二組合員の中に同調者を得て、④第二組合の政策を変えてゆく、⑥第一組合に復帰させる、と方針を分類することができよう。①の場合、どちらの組合の基本路線が優位であるかが重要であり、プリンスの場合、分裂が基本路線の対立から出ている以上、①は当面は考えられない。むしろ、分裂が不可避となった場合に戦闘的少数派を独立した組織として残すことが、プリンスの分裂を通じて全国金属の方針となってきた。プリンス自工支部の方針の推移をみよう。六六年総括では、組織拡大(⑤)と共闘を当面の目標としていたようである。特徴的なことは、「職場でのたまたかの輪をひろげながら、常に統一と共闘をよびかけていく」と、末端から、一般組合員同志の交流に期待していた。しかし、間もなく、集団暴力の事件が発生して全国金属に同調的な者さえも加害者として動員されていることが明らかになった。そこで翌年の定期大会の総括では、「心ならずも現在第二組合にいつている人々たちを復帰させることは、ガンジガラメにされている現状からかなり困難です」と判断せざるを得なくなった。しかし敢えて復帰者が出るような努力は続けることとした。一方、共闘の面では、前掲の村山工場車体課の職場闘争が、「職場の大多数をつつみ、……全金プリンスを

改めて評価する職場の人があらわれ「前進したとしている。ここでは、共闘といっても、②ではなく、一般の対立組合員に支持される闘争という意味である（従って④に含まれよう）」と解される。

七一年総括では、当面「日産労働者との接触を強め、一致する要求での統一行動を下から横に拡げてゆく」ことを目標に掲げた。組織拡大は言うべくして実現が困難であった。そこで、第二組合員の復帰を求めるよりは接触を求めることが切実な課題となった。とくに、仕事差別や村八分に対処するためにもそれが必要であった。闘争記録は、職場で秘かにビラを渡したり、家庭訪問したりして接触をひろげるのが、いかに困難であるかを示している。会社と日産労組の監視もあるし、また、不当労働行為や暴力事件で、その背景となった、職場秩序が、ここでも問題となった。「いろいろな職場を渡り歩き、世間の荒波をこえてきた」「一生うだつの上らないことを運命づけられた」準間接と呼ばれる労働者の反応はすぐあらわれたが、「古くからつき合いのある」「同じ釜の飯を食った」労働者、すなわち、昇進制的な労使関係の中にいる基幹労働者は、「一切を寄せつけない風であった」（一五四―五ページ）。しかし、困難にもかかわらず、七一年には、村山工場で「統一懇談会」が開かれ、日産労働の組合員も参加して不満や要求を出し合うに至っている。

対立組合との関係で、支部がとっている最近の活動も、対立組合の一般組合員との接触を保ち、その要求を代弁してゆくことが中心になっていると判断される。六九年の春闘以来、支部は、従業員からアンケートをとり、支部の要求が職場全体に支持されるようなものであるかどうか確認するとともに、日産労働の要求に影響を与えようとしている。これは、右のような活動の現状を代表するものである。

支部としては、かつて組織の拡大や、日産労働の戦闘的組合への転化の展望を描いたが、会社と日産労働側は、プ

リンス自工支部の孤立化を図り、長期的に自壊させようとしており、少なくとも支部組合の加入を阻止するのに成功してきた。関係者の対抗関係の中で、支部は多大の努力を払ってようやく、現状に到達したといえる。

企業内少数派として、量的には絶対的ともいふべき劣勢であるが、これは直ちに影響力の劣勢を意味しているとは考えられない。実際、ユニオン・ショップ制のもとでは、自覚的組合活動家はごく少数であることが多いから、自覚的組合員から構成される少数派が、従業員の中に相当数の支持者を得るに至れば、その影響力は多数派に接近することができよう。そのような事態のもとでは、権利問題における独自の成果に加えて、経済的分野でも多数派と成果を競うことも——組合員の中にその意見が少ないとは言え——不可能ではあるまい。（七七年九月稿）