

### 少数派組合の団結根拠 : 全国金属大興電機 矢板支部の事例

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)

27

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

37

(発行年 / Year)

1981-03-20

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007416>

## 少数派組合の団結根拠

——全国金属大興電機矢板支部の事例——

嶺 学

本稿は、全国金属プリンス自工支部（本誌第二四卷第一・二号）、私鉄中国広島電鉄支部（第二六卷第一号）の、少数派組合の団結と活動に関する事例研究に続くものである。いわゆる少数派組合は、その強固な団結と顕著な活動によって注目される労働組合であるが、その実態は多様である。まずもってその実態が把握され、その上で、少数派組合という日常的な用語が適切であるか否か、その労働組合としての性格はどのようなものであるかが、改めて規定されなければならない。実態を把握するためには、分析の視角が示されていなくてはならないが、これについては、すでに「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』二一〇号）、「組合組織の分裂と第一組合の団結（第一回）」（『賃金と社会保障』七八七号）などで論じた。なお、このことに関連した社会政策学会第六〇回大会（一九八〇年五月三十一日～六月一日）における筆者の報告に対し、河西宏祐氏から批判があったが、これについては拙著『第一組合』御茶の水書房、一九八〇年）で取扱うこととした。

今回、重ねて事例調査を掲げるのは、前記の事情によるものであるが、この事例は、企業内の組織分裂がもっとも多い全国金属の、中規模企業におけるものであり、第一組合の組織人員はかなり多い。同じく全国金属の組織で

あるプリンス自工支部は、大企業の組合で、分裂後組織人員が絶対的にも少数となった例であり、この事例と対照的である。また、私鉄中国広島電鉄支部とは、中規模企業における大衆的な團結という点で類似しているが、産業その他の背景が異なることに伴い、活動の様相などに若干相違がみられる。なお、全国金属には、多数の中小企業における分裂下の組合があり、この事例がその全体を代表するとは必ずしも言えないが、それらとは共通する点が多い。これらを含める全国金属全体の状況については、「組合組織の分裂と第一組合の團結(第三・四回)」(『賃金と社会保障』七九四号、七九五号)で概観した。調査は、主として七六～七七年に行ない、今回補足した。

## 一 背景と問題

株式会社大興電機製作所は、電話機器、装置を製造する企業で、最近時点で、資本金九億六〇〇万円、従業員約一二五〇名の規模である。事業所としては、東京(品川区)に本社および工場があり、このほか矢板工場(栃木県矢板市)、那須工場(栃木県西那須野町)がある。この会社は、戦前個人企業として発足し、戦時中規模を拡大したが、戦後再編成し、高度成長期を中心に急成長した。一九六二年より東証二部上場会社となった。中堅企業といえよう。一九七〇年に経営者が交替し、親企業であった沖電気(株)から経営者が派遣されるようになった。

矢板工場には、総評全国金属労働組合大興電機矢板支部(以下、矢板支部または支部とよぶ)があり、有資格者を組織している。組織人員は八〇年に約二三〇名であった。東京には、総評全国金属労働組合東京地方本部大興電機支部(東京支部)があるが、その組合員は四名であった。両者は、連合会を結成しており、団体交渉等を行っている。那須工場は、六七年に新設され、全金同盟に加入しているタイコー労働組合(約五〇〇名)がある。東京で

は、全金同盟東京金属タイコー支部（約三〇〇名）が、全国金属組合員を除く有資格者を組織している。現在、このように組織が併存しているのは、六六年、組織攻撃をうけて分裂したためであり、その後、会社は「純血主義」という他に類例のない政策をとり、対立組合員を矢板、那須両工場に分離するにいたった。

矢板工場では、一九五三年に、組織攻撃と人員整理があり、長期闘争が行われた。組織が分裂させられ、和解により解決したが、その後、組合幹部が退職に追い込まれた。第一組合の上部団体脱退を条件に組織を統一したものの、その後の組合活動は長期にわたって沈滞した。一方、組織分裂（六六年）前の東京の組合の方針はかなりに戦闘的であったが、組織攻撃により短期間に崩壊し、絶対的少数の組合に転落した。矢板工場では、組織は分裂したものの、第一、第二組合の人数は大差がなかった。そこで、東京における分裂に比較して、矢板では、幅広い団結を保ち得た根拠が明らかにされなくてはならない。結論的に言えば、矢板では分裂以前に、長期闘争の経験があり、また、組合運営が強化されていたことが最も注目される（二）。矢板支部は分裂後も次々に重要な闘争を行い、相当な成果をあげた。これらは、大衆的基礎をもち、産業・地域と連帯して戦闘的に闘われた（三）。その団結の根拠は大衆的な性格をもつが、その状況について検討した（四）。しかし、矢板支部は、他の組織分裂の場合と同様な困難に当面しているし、また、第二組合と場所的に分離されていることによる困難等もある。このような条件のもとで、組織の統一に関しどのように運動しているかについて五で検討した。

## 二 組織分裂の経過と団結の根拠

### 1 経過

#### 少数派組合の団結根拠

組織分裂に至る経過は、第一表のとおりである。一九六二〜六三年に労使協動的な幹部に替って、新しい役員が選出された。一般組合員、とくに若い年齢層からの突き上げもみられるようになった。新しい執行部はこの要求を組織化していった。六四年には、一年ぶりのストライキが組織された。翌年、組合は、春闘にあたって、会社側の一発回答を打破すべく、四三日間のストを行った。これは、社会的標準からみれば、きわめて長期のものである。この間、組合に打撃を与えることを狙ったとみられる会社の強制出荷の動きがあり、労使は激突した。

争議後、矢板労組は全国金属に加盟を決定した。会社は、戦闘的となってきた組合に対し切崩し工作を行い、矢板より先に全国金属加盟を表現していた東京では執行部に会社派を進出させた。翌六六年春闘では、東京で会社派幹部が、「脱走」して別組合を作り、会社職制とともに、大部分の組合員を切り崩した。一方、矢板では、五月末から約二カ月間に及ぶロックアウトが行われた。その過程で、会社の援護のもとに第二組合が結成され、組合員の半数に近い約二〇〇名が第二組合に加入した。支部は、法廷闘争を始めたが、地労委の和解により争議は解決に向った。しかしその直後、矢板支部執行部等一二名に対して懲戒解雇処分があり、二年余にわたる不当解雇撤回闘争が行われることになった。ロックアウトされていた組合員は、六六年十月末までに三回に分けて就労した。

以上の経過で、ロックアウト、会社の援護下の第二組合の結成、報復的な幹部の解雇などは、前年における強制出荷とともに支部組合員にとって衝撃的事件であった。支部組合員は、会社のこのような不当な弾圧に怒り、組合に結集した。支部を通じて行った組合員意識調査（七六年十二月）<sup>(1)</sup>でも、分裂当時支部にとどまった理由として「会社のやり方に対する怒り」がもっとも多く、全体の七割に及ぶ。支部の活動の正当性や、幹部に対する信頼がこれに次いでいるが、分裂に先立つ三年間ほどの沿革をもつ運動が、当然のものと受取られたためであろう（第二

第1表 組織分裂をめぐる経過

少数派組合の団結根拠

1964. 4. 14 春闘で11年ぶりにストライキを行った。(春闘は3波の24時間ストの後、5月初旬妥結)
65. 3. 10 全国金属加盟を決める(東京)。
4. 16 春闘で、会社の一発回答に対し、無期限スト。43日間続いた。
5. 21 出荷阻止のピケに警官隊出動。負傷者が出る。
- 5月 東京で切りくずし工作。
5. 28 臨時大会で春闘妥結をきめる。全金加盟を決める(矢板)。(7.1加盟)
7. 8 工場幹部、料亭で23名に働きかける。
- 8月 東京の役員選挙に会社が介入し、会社派幹部が選出される。
- 12月 東京で旧執行部の春闘における責任追及あり、矢板の抗議で白紙撤回させる。
- 66年 3月 東京で、会社は組合活動家を含む19名に配転を提示。3.30白紙撤回。
3. 10 春闘要求提出、賃上げ8500円、出産解雇制撤廃などを要求。
- 4月 20日ごろより、部分スト、リレストなどに入る。
5. 19 東京で脱落がはじまる。
5. 25 矢板でロックアウト。57日間続く。組合側は講堂を占拠。法廷闘争も始める。
5. 26 役員を辞任していた者が中心となり、第二組合を結成(東京)。
5. 28 全金矢板支部支援共闘会議結成。
6. 10 会社保養施設で第2組合結成(矢板)。
6. 20~22 東京で、役員等12名に懲戒解雇等の処分。組合側都労委に救済申し立て。
7. 19 栃木地労委の和解勧告を受け入れることとした。21日協定に調印。賃上げは3250円、就労方法は団交による。
7. 25 矢板執行部等11名に懲戒解雇通告。組合は法廷闘争に入る。
7. 27 第一次就労(60名)。就労者に切り崩しあり。
9. 3 第二次就労(80名)。
10. 25 全員就労。
11. 26 定期大会で66年春闘を総括。

第2表 分裂当時支部にとどまった理由

(%)

	回答者計		うち執行部 <sup>3)</sup>	
	割合 <sup>1)</sup>	主なものの割合 <sup>2)</sup>	割合	主なものの割合
会社のやり方に対する怒り	69.2	28.4	87.5	45.3
それまでの支部の活動が正当なものだと確信して	51.2	12.9	68.8	15.6
階級闘争路線についての確信	7.5	0.5	10.9	1.6
執行部への信頼	40.3	5.0	42.2	4.7
第二組合の不信	19.9	2.0	14.1	—
その他	10.0	0.5	6.3	1.6

少数派組合の団結根拠

- (注) 1 表側の回答をした者の回答者に対する割合  
 2 主な理由として表側の回答をした者の回答者に対する割合  
 3 これまで執行委員会メンバーを経験したことのある者  
 4 質問: 組織分裂当時支部にとどまった、または支部に復帰した理由について (該当するすべてに○, 主なものに◎)

表)。その内容については後述する。正当な運動に対する不当な攻撃に対抗するため、脱落者の生じつつあった組織を守ろうとしたと言えよう。階級闘争といった、イデオロギー的な側面から団結を守ったという答は、執行部において相対的に高いとは言え、全般的には少ない。

また、アンケートの、関連した質問に対する自由回答で、ロックアウトに対抗して組合が構内の講堂を占拠し炊出しをして泊り込んだこと、職場に復帰するまで生活対策としてアルバイトや行商をしたこと、あるいは、全国金属地方本部から貸金補償を受けるなどの外部から支援を受けたこと等々は、組合員にとって、異常な経験であったが、これらの経験を通じ、支部への団結の決意を固めたとする答もかなり多かった。労使対立の緊張した場面で、共同の労苦と感動が仲間意識を強めたとするものである。

## 2 組織攻撃の背景

以上のように、会社は、相当に露骨な不当労働行為を

行い、これが、支部にとどまった者の団結を強める重要な要素となった。会社側の行動の背景として、資本一般の本性をあげることは、可能であろうが、すべての会社で不当労働行為が行われるわけではないから、この企業に特有な理由を探らねばならない。組合の記述からそれを求めれば、第一に、創業者である社長が「和の精神」とよぶ「企業一家主義」を絶えず従業員に説いていたことをあげることができよう(闘争記録二六ページ)<sup>(3)</sup>。この「精神」はいわば会社の古さを示し、労働者の権利意識と対立する性格のものであった。一九六〇年の工場の高卒初任給は、七〇〇〇円であった(四六ページ)が、これは、当時の未組織労働者を含む全国平均(労働省調査、製造業)の八、二二〇円をかなり下回っていた。闘争記録はまた、労働災害で指四本を失った労働者を、会社が特別な見舞金で解雇しようとし、本人の嘆願で臨時工として同じ仕事を続けさせた事件を、「ドレイ工場」の実情の事例として掲げている。<sup>(4)</sup>

労働組合に対して優位に立つ経営者が、労働者の権利を認めようとしないうる条件のもとで、労働組合は経営者と協調しようとしていたので、団体交渉も対等な労使間の交渉とはならなかった。新しいリーダーがはじめて執行委員となった後の六三年春闘の団体交渉で、Sが、会社は配当率が高いのに賃上げが低すぎる、低賃金による競争力に頼るつもりかという趣旨の追及をしたところ、交渉後、協調的なベテラン執行委員から、相手の感情を考えて、経営者を怒らせないようにしなければ交渉は成功しないとたしなめられたというエピソードを伝えている(闘争記録八二ページ)。これは、旧リーダーのもとでの団体交渉の雰囲気をよく物語っている。

もっとも、会社が不当労働行為に出た背景を、経営者の古い感覚のみに帰することはできない。社長が一代で零細企業から中堅企業に会社を成長させたについては、きわめて意欲的であった。五三年の争議後、会社は、「最新式



の機械を入れ」「新製品も開発」する十カ年計画を立案・実施した。資本金二〇〇〇万円程度の規模の企業で、当時、長期経営計画を樹てるものはまれであったと思われる。十カ年計画を八年で達成した後、六年からは「新五カ年計画」を発足させている。この計画では、労務管理に関連した一連の生産性向上対策が講じられた。会社は体系的な企業内訓練、職制機構の再編、提案制度の導入などを図った。六一年に行われた職制機構の変更では、係長―担当―班長―一般という編成をとることになった。班は四―五名程度の大きさであったが、班長教育の方法は、個人の自発性を重んずるものであり、小集団管理の一環をなすものと考えられる。これらの諸施策は、大企業では今日特に目新しいものではないが、企業の規模と時期を考慮すれば、先進的なものであった。闘争記録によれば、これらの管理技法は、日本生産性本部、日本能率協会の指導によって導入されている。また、小集団管理は、従業員の自発的な経営への参加を目標としており、職場における利害の調和を予定している。この点で「和の精神」と一致する面があったと考えられる。以上のように、古い土台の上に新しい管理方法が、接ぎ木されたのである。

つぎに、五三年の争議に際して、経営者が組合運動を抑圧することに成功した経験をもつことがあげられる。経営者が五三年におけるとほぼ同じ型の対策を、六五―六年にもとっていることは、明らかである。組合幹部の解雇、ロックアウト、ガードマンの利用、第二組合の育成と職制による第一組合員の切り崩し、第一組合員に対する差別待遇などである。前回は、これにより結局、会社は組合を分裂させ、崩壊させることに成功した実績をもっていたのである。

さらに、他の組織分裂と共通するが、労働組合が戦闘的な姿勢をとるようになってきたことも、会社の組織攻撃の背景となっている。すなわち、会社の急成長により、若い年齢の労働者が増加し、組合運営にも彼らの権利意識

が反映され始めた。

闘争記録は、六三年春闘開始にあたって、前役員、現職執行委員が課長代理に昇格する等の大量の昇格があったと述べ、ついで「『俺は組合を足場に昇格ができた』とホンネを吐くものもいた」としており（八一ページ）、この頃までは、組合幹部と会社の関係が親密であったと推測されるが、その後雰囲気は一変する。すなわち、六二年の春闘の妥結大会では、執行部が、二四〇〇円プラスアルファで妥結したが、アルファは会社との約束で明らかに出来ない」と提案したところ、およそ二五〇票対一五〇票の比率で執行部の案が否定され、驚いた執行部が工作の後ようやく支持を取り付けるといふ事態が発生している。前掲のエピソードのあった六三年春闘の妥結にあたっては、若い労働者からの突き上げによって執行部が総辞職しかかるといふひと幕があった。

このようにして、六三年には、前年から選出され始めた、現在の路線を担う青年層を中心とした新しい執行部が確立した。

新しいリーダーの組合運営は、労働組合にとって初歩的ともいふべき地道なものであったが、着実にそれを積み上げた。闘争記録によれば新しいリーダーが六二〜六三年頃行ったこととしては、それまで年一回しか出ていなかった機関紙を定期的に発行し、一般組合員の意見を反映させるようにしたこと、執行委員会を規則的に開くようにしたこと、上部団体（栃木県労働組合会議〔県労会議〕、地区労）との連携を密にしたこと、専門部活動を活発にしたこと等であった。六四年には東京労組との連合体が結成され、会社との団体交渉は連合会があたることとなった。このように、組合はようやく組合としての実質を備えるようになった。そして、六四年の本格的闘争に続き、六五年には前記の長期ストライキに入り、戦闘性を示した。この長期ストライキに当って、組合執行部は会社が一

発回答を固執するのは、これによって戦闘的になりつつある組合に打撃を与えようとするものであると把握した。そこで組合が「ようやくたたかえる組織になったのに、ここで会社へこまされては、また昔に逆もどりしてしまふ」(一三八ページ)という見解でまとまった。この長期ストは、当社の労使関係の基本を問うような性格のものであったと言えよう。両者は対決の途を選んだ。この争議は、経営者が、警官隊に守られて強制出荷を行おうとしたことから、激突となり組合側に負傷者が出るという事態で頂点に達した。

この事件は、多くの組合員を怒らせ、労使(資)の対決が不可避であることを自覚させたと推測させる。前掲意識調査でもその点にふれる回答がみられた。以上、矢板では団結を守って会社と対決した経験が、翌六六年の組織攻撃の際にも持続していたと推測される。

また、六五年の春闘では、矢板労組は、企業の枠をこえた交流を行い、争議が長期化してからは、産業、地域の労組の支援をうけるようになった。とくに、全国金属、県労会議の幹部が、争議指導や会社側との接触にあたり、最終の団体交渉は、県労会議の幹部が組合の委任を受けて行っている。経営者は組合を企業内に閉じ込め、上部団体の影響力が及ぶのを嫌っていた。この点は例えば、東京労組が結成されたとき、社長が組合機関紙に寄稿し、わざわざ、五三年の闘争にふれ、労組が「外部団体に呼応し」たことから悲劇を招いたと述べたこと(闘争記録五九ページ)からもうかがわれる。これに対し組合側は、六五年春闘で、困難な闘争を行うには、企業を超えた労働組合の連帯が必要であることを経験したのであった。

以上、矢板支部では、労働組合らしい活動が、一般組合員の要求を組織する形で始まり、また、六五年の闘争を通じて、横断的連帯のもとに闘争することによって要求を実現し、組織を守り得ることを経験していたといえる。

以後、これは矢板支部の行動の基本姿勢となった。

### 3 二支部の対比

一方、東京の組合は、翌年の闘争過程で、執行部が崩壊し、また一般組合員が職制の説得に応じて第一組合を脱退してゆくことによって、組織が破壊された。矢板との相違と思われる点は次のとおりである。

第一に、安定、連続した執行部が形成されていなかったことがあげられよう。東京労組（東京支部）の方針は、六五年ごろまでの一時期、左派組合として、矢板に先んじていた。たとえば、六二年秋の矢板の定期大会に、東京労組は委員長を送り、戦闘的な立場から企業内共闘を推進しようとしたし、全国金属加盟（六五年）についても、矢板より先に実現した。ところで、闘争記録は、六五年八月の役員選挙で会社派が進出したことに関連して、東京は、「これまで執行委員の定着性が弱く、ほとんどが一年の任期で職場にもどる者が多かった」（一六九ページ）と述べている。この役員選挙で、委員長、書記長は三期目の当選を目指しており、東京支部の戦闘的な方針を推進する立場にあったとみられるが、彼らと共に活動できる、組合員に支持された幹部要員に欠け、会社派が台頭した。

第二に、左派リーダーの方針は組合員に十分浸透していなかったと思われる。東京では六五年の春闘で組織が動揺し、また、前記のようにその年の夏の選挙で、従来の戦闘的指導者がいずれも落選している。それには、会社側の働きかけによって、企業優先の意識がかき立てられたことが背景となつていよう。闘争記録は、六五年の長期ストにあたって、東京の部課長が年配の労働者、事務・技術労働者などに働きかけて、動揺させていたと報じている（一五五～六ページ）。会社は、この長期ストが終って間もなく、ストにより会社が経営危機に当面していると

して、組織の縮小を組合側に提案した。東京の営業部門等では、『会社がつぶれる』……という噂がひろがった。会社側は、東京の支部委員長、書記長の出身職場であった研究所、その他一課の廃止縮小を打ち出し、結局、この提案は、組合が配置転換にあたり個人の希望を尊重するという条件で承認された。この事件を通じ「会社の『危機ムード』は、かなり職場に浸透し」と闘争記録も述べている（一六四ページ）。同年の役員選挙は、会社の危機が取沙汰されるなかで行なわれた。この役員選挙には会社の介入があり、公正なものであったかどうか、判断できないが、公表されたところでは僅少な差で会社派の得票が全金派を上回った。その後行われた執行委員の補充選挙では、落選したYが当選しているものの、いずれにせよ、この時期には、従来の指導に対する批判的意見が、票数にしても無視しえないものになっていったといえよう。このような組織事情のもとで、企業連として六六年の春闘に入ったが、東京支部の執行部を会社派がリードしている以上、組織問題が早晚表面化せざるを得ない状況であった。春闘が長引くに従いこの矛盾が表面化した。会社は、世間の春闘が終熄しつつあった五月には、かえって強硬な姿勢を示すようになった。交渉が行き詰った五月中旬、会社派が、早期妥結を主張する動きに出たのをきっかけに組織分裂が急進展した。早期妥結を支持する声が、「営業、総務の一部」から出たこと、最初の脱落が営業、経理、技術等の職場から起っていることは、既にその徴候があらわれていたように、これらの職場では、企業優先の意識が強かったことと関連していよう。分裂が始まると会社側は、個人ごとに組合脱退を迫り、切り崩しを図った。支部からの脱落が始って数日後、第二組合が結成され、全金支部は組織人員の過半数を割り、その後、週二間で、一六名（分裂前は三〇〇名以上）に減少した。大部分の組合員が短期間に脱落したことは、全国金属の路線が組合員一般の確信となっていなかったことを示すものであろう。闘争記録も、東京での分裂の原因と関連して「アカ攻撃

にたいしては、ほとんどの者が敗けてしまった。これは、たたかいの中で高まった仲間意識を、職場を基礎にした日常不断の活動を通して、より階級的な自覚への高める努力——教宣や学習が欠けていたことにある」(二〇三ページ)と自己批判している。なお、ききとりによれば、矢板で第二組合へ加入した者は、当時三十歳以上の者が多く、十数名の班長もほとんど第二組合に移った。このほか、これらの人々や職制に説得されて入社間もない事情の解らない者や、第二組合の方が展望があると判断した者も移ったと言う。勤続年数の長い下位職制や、企業内昇進に期待する従業員意識の強い人々と推測される。また、アンケート調査のデータから逆算すれば、支部にとどまった者は、若い年齢の、勤続年数の短い層が中心であった(第三表)。高校卒の者も相対数を占めた。

第三に、会社の不当労働行為に対する反応に、矢板、東京間でかなりの差があった。矢板では、六五年夏の一時金交渉の期間中、会社側が組合員のめぼしい者を料亭に招き供応して組合の運営に影響を与えようとした事件があった。組合はいち早く察知して、会社側責任者に謝罪させるとともに、組織内で自覚を訴える教宣活動を行っていた。かなり偶然的なきっかけがあったとは言え、組合が不当労働行為に対する警戒を怠っていなかったため、直ちに反応できたと考えられる。一方、東京では、その後間もなく行われた役員選挙で、会社側の選挙干渉が予想されたにもかかわらず、組合の対抗策はとられなかった。その後も、東京では会社側の不当労働行為があったが、組合側では「職制との間に、立場の違いを日常的に感じとっていなかったことから、不当労働行為や支配介入の事実を指摘でき(なかった)」(二〇三ページ)とされている。矢板支部も、すべての不当労働行為の摘発と対応に成功したわけではなく、六六年の分裂に際しては、会社側が反安全金派に便宜を与えて第二組合を結成させるのを予知したものの、有効な対策を講じることができなかった。しかし、支部としては、前年の経験もあり、切り崩しに対する

第3表 組合員の構成 (%)

(年齢別)

計	～19歳	20歳～	30～	40～	50～	不詳
100.0	—	20.9	64.2	12.9	1.0	1.0

(勤続年数別)

計	5年未満	5年～	10年～	15年～	20年～	25年～	不詳
100.0	—	8.0	46.3	31.8	10.9	2.0	1.0

(学歴別)

計	中卒程度	高卒程度	大学以上	不詳
100.0	47.8	44.3	0.5	7.5

(組合における地位別)

計	執行委 メンバー	職場委員	専門部員	その他の役	一般のみ	記入なし
100.0	31.8	50.7	6.0	2.5	7.5	1.5

- (注) 1 組合における地位別は、過去および現在の地位により、重複する場合は左側を優先している。  
2 分裂後、10年を経た時点。

少数派組合の団結根拠

警戒を怠っていない。闘争記録によれば、会社側の切り崩しに対処するため、組合員家庭の見回りを行なったりしている(二一〇～一ページ)。このような組合側の組織防衛の対策は、組合のその他の活動とあいまって、組合員の脱落を一定限度にとどめるのに貢献したと推測される。

以上、組織攻撃をうけたにもかかわらず矢板で相当数の全金支部が存続した理由は、組合の日常活動・闘争の積み上げの上に、会社への怒りから、企業意識とらにわれない層が結集し得たこと、適切な防衛策に成功したことにあるといえよう。

#### 4 分裂後の組織再建

六六年の争議で、ロックアウト中に矢板でも第二組合が結成され、支部は困難な条件の

もとにおかれたが、外部の支援を得つつこれを克服して行った。

争議そのものは、栃木地労委の和解勧告にもとづいて解決することになったが、ロックアウトされていた組合員の職場復帰が分割して行われたことが、支部にとつての第一の困難であった。ロックアウト中仕事が外注化されていて仕事はすぐにはないというのが会社側の主張で、組合も分割して就労することを認めざるを得なかった。他の争議の類似の例と同様に、少数の組合員を多数の第二組合員の中で働かせ、第二組合員でもある役付工等を通じて切崩しを図ろうとする資本の狙いが隠されていたと思われる。

第二は、既述のとおり、矢板では、会社が支部三役等一名を就業規則違反であるとして懲戒解雇したため、撤回のため闘争を続けなければならなくなった。これに先立って、会社は、東京では、弱体化した支部組合員の大部分に当る一名について、就業規則違反を理由に懲戒解雇する等の解雇処分を行った。また東京から矢板へ出張していた者が組合指令で会社の指示通り東京へ戻らなかつたため解雇された。このため、矢板での解雇撤回闘争は、一二人について行われることになった。この闘争は、労働委員会、裁判所で争われ、結局、組合側の主張を全面的に貫くことができたものの、二年余りにわたつて闘争を続けなければならず、解雇された者の生活対策のみでも容易ならぬものがあつた。とくに東京では組合員も当時一六名に過ぎなかつたから、生活対策は重要であつた。そこで生活費、活動費について「プール制」がとられた。これは行商やアルバイト等による収入を全額支部に納入し、会社賃金の七割を生活費として配分するものであつた。解雇された組合員は、法廷闘争、ピラ配布等の活動の傍ら、自分たちの生活のために働く労苦の多い生活に入つた。

矢板では、ロックアウトに当り全国金属栃木地本が、支部組合員の一カ月分の賃金を補償する措置をとつた。この



ための費用は栃木地本組合員が毎月定額を負担することによりまかなわれた。これは、地本として支部支援の態度を示したもので、脱落の防止にも寄与したと考えられる。二カ月のロックアウトの後半では、勢力関係が安定してきたため、支部組合員がアルバイトや行商に従事した。和解後、全員就労に至るまで、未就労者は自活の態勢をとった。解雇された者を除く全員が就労した後の定期大会（六六年一月末）で、組合員から毎月カンパをして被解雇者の生活対策を講ずることが決められた（闘争記録二四六ページ）。

さて、右の経済問題をはじめ闘争上の諸困難に当面した矢板支部は、全国金属の支部らしく、大衆の圧力を背景としつつ、問題を克服して行った。争議を收拾する際、地労委の和解勧告を受諾したが、その内容は組合にとって必ずしも有利なものではなかった。組合は、会社が争議中の責任追及をしないこと、ロックアウト中の賃金を支払うこと、春闘要求事項は会社側の最終回答を上回り得るとの含みで話し合うことを、和解に応じた際の基本方針としていたが、これらの条件はいずれも最終的には和解協定に盛り込むことができなかった。また、組合にとって三回に分割して就労する協定は「屈辱的」（二三二ページ）でさえあった。しかも、会社側は、右の就労に関する協定にもかかわらず、予定通り就労を認めなかった。とくに、九月末に全員就労の予定となっていたにもかかわらず、会社側が一〇〇名が余剰であるとしたため、交渉は紛糾した。しかし支援共闘会議が団体交渉に加わり、また連日激しい抗議集会を行うなどの盛り上りにより、未就労者全員の賃金一〇〇%補償を会社側に約束させ、その後、十月二十五日から全員就労を認めさせた。闘争記録は、この間の経過を「大衆団交で全員就労かちとる」と表現している。

就労後は、支部は支部組合員に対する賃金差別を交渉により排除することに成功した。第一組合員は、しばし

ば、仕事や賃金に関する差別を受けて経済的・心理的苦境に立たされる。大興電機矢板の場合は、和解成立の時点の組織状況が、第一組合二八〇名対第二組合二〇〇名の比率で、全金支部は少数派ではなかったという有利さがあった。和解協定にある春闘賃上げ額の解釈を組合の主張通り認めさせ、また、その配分を組合に一任させることに成功した。さらに同年、夏冬の一時金についても、第二組合との差別を排除することができた。<sup>(5)</sup>

不当解雇撤回闘争は、基本的には労働委員会、裁判所の場で行われたから、一般組合員が、直接参加することはなかったが、組合全体の闘争として、傍聴への動員、葉書による要請などの機会があり、経過が絶えず組合員に報告されたから、組合の法廷闘争として組織されたと言ってよからう。

労働委員会では、東京および矢板についてそれぞれ地労委から救済命令が出された（注2に記載のもの）。しかし、会社は、東京支部一名、矢板支部五名について、中労委に再審査を申し立てた。このうち、東京については、中労委の審問が終った段階で、団体交渉に移行して、原職復帰の協定に達した。協定書には、「復職者の正当な権利を認め、均等待遇の精神を遵守すること」とされている。一一名は六八年三月四日、協定に従い就労した。矢板についてはその後種々の経過があったが、同年八月二〇日、中労委の再審査の段階で和解し、五名の原職復帰が実現した。<sup>(6)</sup> 復帰の諸条件は東京の例に従うものとされた。ところで、問題解決の最終段階では、矢板支部が、六八年春闘の中で、不当解雇撤回に関し、二四時間ストを行っている。また、支援共闘会議等による支援集会、上部団体役員を含めた団体交渉も行われた。第三者機関を利用するが、これのみに依存しない組合の態度があらわれているといえよう。<sup>(7)</sup>

矢板の不当解雇問題については、宇都宮地裁に対しても、組合は地位保全の仮処分を求めていたが、六八年二月

二十九日、組合の主張が認められた。懲戒理由は、争議中の諸行為が正当な組合活動の範囲を逸脱するということであつたが、判決は講堂の占拠、ビラ貼り、組合による職場巡回、業務命令拒否等がいずれも、正当な組合活動であると認定している。

六六年の二カ月間のロックアウトに付随した二つの闘争は、それ自体も組織の存立を賭けたものであつたが、支部はほぼ分裂当時の組織勢力を維持し、固い団結力を示した。この時期の団結については、次の点が注目される。

第一に、組織分裂およびその直後の流動的な事態の中で、個人が組合所属について選択を迫られたと思われることである。分割就労で多数の第二組合員の中に入った者は、職制による脱落の勧誘を退けた(二三四―七ページ)。また、最後まで就労できなかった者は、既に就労した活動家が脱落したという風評に悩まされ、また、日頃従事したことのない重労働をして苦勞しつつも、団結を守つた(二三八―九ページ)。自動的に組合員であるのではなく、個人が自覚をもって団結を守つたといえよう。

第二に、全員就労の「大衆団交」の際は、「女子労働者がスクラムを組んで」工場長に就労を迫る場面もあつた(二四二ページ)。これに代表されるように一般組合がひろく行動に参加している。下部の活動力——しばしば自発的な——に依存した運動の経過は、活動に参加する者の組合員意識、他の組合員との仲間意識をさらに補強したと考えられる。

第三に、闘争が長期化するに伴い、それを可能とするような、生活対策、闘争財政が追求され、また法廷闘争を可能とする支援態勢も組まれた。この種の組合運営上の努力なしには、資本に対する怒りや、組合員として自覚も、運動として持続することは困難であつたろう。

(1) 組合員数二三一名に対し、回答者は二〇一名。勤続年数からみて回答者の大部分は分裂当時から支部に留っていた者である。

(2) 栃木地労委命令(昭和四二・六・九)、東京都労委命令(昭和四二・二・二八)、宇都宮地裁の地位保全に関する仮処分判決(昭和四三・二・二九)で会社の一連の行動が不当労働行為と判断されている。

(3) 総評全国金属大興電機支部編『戦列くんで——たたかう金属労働者のど根性』(労働旬報社、一九六九年)

(4) 災害原因や安全の確保について、現行の手続が労使間で次のように規定されていることと対比すれば、労働組合が関与する以前の労働者の無権利の状況は明白である。現行の協定では、労働災害発生時の原因調査として、「会社は事故原因の調査を行った後、事故現認書の内容を組合に連絡し、しかる後、当該労働基準監督署に届け出る。なお会社、組合いずれが必要と認めるときは、安全衛生委員会です事前に調査するものとする」と規定し、職場の安全確保に関し、「安全衛生委員会を通じ、日常から危険の除去に努め、もし危険が発生したときは、迅速に危険を除去するとともに必要に応じ、その作業を中止する」と規定して、安全なければ労働なしとする原則を樹立している。

(5) 和解では、春闘賃上げ額を三、二五〇円とすることになったが、会社はこの金額が分裂以前の「最終回答」におけるものであったことから、第二組合員を含むものであり全金組合員のみでは二八六八円となると主張した。労働力構成等を勘案したものである。夏期一時金については、不就労日を勘案して切り下げようとした。第一の問題は、その後六九年の春闘で再び鋭く争われた。

(6) 『中央労働時報』一九六八年一〇月号

(7) 栃木地労委の前記の命令は、結論として会社の不当労働行為の是正を命じたが、争議中の組合側の行動には正当な組合活動とみなし得ない違法なものがあつたとして、後述の地裁の判断と異り、組合側に不利な判断を含んでいる。闘争記録は別の問題に關してであるが「間抜けな地労委」(二四八ページ)と感情的に書いてるところからみて、不信のほどがかうがわれる。第三者機関は資本主義国家のものであるという左派組合一般の判断に加えて、右のような事情から、支部は力を背景とした解決を求めることとなつたと思われる。

一方、宇都宮地裁の仮処分判決では、栃木地労委が正当な争議行為でないとした、不穏なビラ貼りも「不満な気持を現わすため、一種のいたずらのな気持で」記したもので、違法というほどではないと判断した。

また、地労委が使用目的および労使対等の原則から講堂の宿泊占拠を行ったことは正当な組合活動と認められないとしているのに対し、地裁仮処分では、前例、使用に至る経緯、ロックアウトの効力から言って違法とはいえないとしている。その他、一、二の点においても本文記述のとおり地裁の判断は地労委にくらべ組合に好意的であった。

### 三 分裂後の主要闘争

分裂後、矢板支部は組織防衛に成功してからも、毎年のように厳しい闘争を経験した。主なものは、次のとおりである。

- (一) 六九年の長期春闘（賃金引上額と配分に関する問題をめぐって）
- (二) 組合別工場分離「合理化」をめぐる闘争（六九年～七〇年はじめ）
- (三) 経営者交替後の能力主義管理の導入に反対する闘争（七一～七二年）
- (四) 雇用保障をめぐる諸闘争（七四年～七八年）

労使の争点は、それぞれ異なるが、支部は、総評、全国金属等が掲げている原則的な主張を、割り引きすることなく主張しようとした。労使の勢力関係から、妥協的な結着となったものもあるが、(二)を除き、組合の主張はおおむね貫徹された。これらの闘争は一般組合員の意思と行動に依存し、産業・地域の組織労働者と連帯して、ストライキ等の実力を背景として組織された。この闘争の方式は、すでにこの組合が伝統として定着させつつあったもので

あるが、闘争の成果とあいまって、闘争自体が支部の団結を強める役割を果たしたと考えられる。スペースの関係上主要闘争のうち、この組合の行動の特徴をあらわしている(一)を中心に述べる。

## 1 六九年の長期春闘

解雇反対闘争に決着がついてからの支部の主要な課題は、会社と第二組合が、親密な関係にもとづいて協定する労働条件等を、第一組合に押しつける傾向を打破することにあつた。支部は、六九年の春闘を年末までかかって交渉し、わずかながら成果を得た。成果もさることながら、恒常的な組合併存の状況下で、第一組合の影響力の増大を示した最初の重要な事件であつた。

また、分裂下の第一組合がしばしば当面する賃金差別あるいはその可能性を、前述の解決に続き、交渉により排除したことを意味している。他の多くのケースでは、賃金差別を法廷闘争により長期間をかけて是正させている。したがってこれは支部の交渉力が強いことを示すものである。

具体的な争点は、以下のごときものであつた。

第一に、賃上げの配分と査定をめぐり原則的な対立があつた。会社は、皆勤手当一〇〇〇円を提示したが、これは、生理休暇、年次休暇等を含め一切の欠勤、事故時間がない場合に支給するものであつた。組合の解釈によれば、休暇の取得、ストライキ等の労働者の権利を抑圧することを狙つたものであり、その源資は賃上げに上積みすべきものであつた。

第二に、賃上げ額として会社が提示した金額が「査定」を伴うため、会社の公式回答を実際の支部組合員の平均

賃上げ額が下回るといふ問題があった。会社は第二組合と平均賃上げについて妥結した後、全社プールで査定を行うことを団体交渉の席上明らかにした。「全社プール」は東京と矢板の各組合を含むものであったが、実施済みの第二組合への査定からみると、平均賃上げは第二組合に高く第一組合に低くなることになっていった。組合はこれを「査定を口実に全金を差別しようとするのである」ととらえて反対した（七〇年定期大会議案書）

第三に、賃上げ配分方式（査定部分を一応度外視したも）をめぐる問題で対立があった。この年、支部は、定額四八%、月収比例四八%、調整二%を要求したが、会社と第二組合は東京商工会議所のモデル賃金を基準とした個別賃金方式で妥結した。支部は、この方法では、①社会相場として存在する男女・学歴による賃金格差をそのまま是認する結果になること、②また、最低賃上げ額が低く、近隣の子会社〇電機と比較しても、三〇歳未満層の賃金が低くなるという矛盾が生じることを問題とした。

以上、争点は賃上げ配分をめぐる技術的な性格をもっていたが、支部は、会社の労務政策の基本に関するものとの立場で、また、左派組合の賃金体系についての原則に即して、全面的対決の姿勢を次第に固めて行った。とくに、会社が、「最終回答」を示した後の五月中旬には、全面二時間ストを行い、その際の職場討議で、長期に闘い抜くこと、短時間部分スト、リリーススト、指名ストなど出血の少ない戦術をとること、職場壁新聞を一斉に貼り出すこと、職場団交により当時に中断されていた交渉を再開するよう職制から同意書をとること等を確認している。一般組合員を闘争に参加させ、徹底して闘争する態勢をとったものと言える。前記の部分スト、指名ストは執拗に繰返された。<sup>(8)</sup>その後、交渉は再開されたものの、会社と支部の主張は平行線をたどった。そこで、組合側は中労委に調停を申請し、会社側もこれに応じた（六月一八日）。

中労委の場では一カ月余り調停作業があつたが、調停委員長試案を会社側が拒否し不調に終つた。<sup>(9)</sup> 調停不調後、支部は、全国金属、県労会議等の上部団体と連絡を強めていたが、その支援もあり、九月以降団体交渉が進展し、十二月初めようやく妥結に達した。会社側の対応は、労務担当重役が替つていたこともあり、また過去の経験もあつてか、六六年の争議の場合に比較して概して柔軟であつたと言える。前掲の争点は以下のように落着した。

一 会社は、皆勤手当の提案を撤回する。

二 会社は、以後賃金引上げ等の回答金額を組合員に支給する。

三 会社は、〇電機との格差是正のため、七〇年三月度から組合員の賃金を三%引き上げる。

右のように、支部の闘争方式は、一般組合員の活動に依存しストライキ等により会社に圧力を加えるとともに企業外と連帯したものであり、六六年の闘争の伝統が引き継がれているといえよう。

## 2 反合闘争

前掲第二の問題は、会社が「純血主義合理化」と呼んだもので、組合別に職場を分離し、第二組合員が配置されることとなつた那須工場は発展させ、第一組合員が残留した矢板工場は、縮小してゆくのが会社の狙いであつた。他に類例の少ないこのような政策がとられた背景としては、支部の闘争姿勢に同調して、支部に加入する者が現れたこと、複数組合が異つた要求をもつたため労務管理が困難となつたことなどによるものである。後者の代表的なものは、六八年年末闘争で、実働時間が一日につき一〇分短縮された際、第二組合は実働時間延長・休日増加の方針であつたのに対し、支部は、一日の労働時間を短縮する方針をとつたことがあげられる。このため結局、二本建の



勤務制度が、六九年を中心に、一年間行われるという異常争態を生じた。この「合理化」で、会社は、発展的な分野の仕事を生産性向上に協力的な第二組合員に分担させる一方、支部組合員に対しては、採算割れの計数を示し、スクラップ化をほのめかして、心理的圧力を加え、雇用を抑制して、組織の先細りを目指したものと推測される。会社提案に対して、支部は支援共闘会議を組織し、団体交渉で、組合別の配転を行わないことなどの原則的譲歩を獲得した。一方、個別の配置転換については、本人と組合の同意を得ることを再確認したが、支部組合員は那須工場に勤務することを希望しなかったため、結果的には会社の組合別の就業場所の分離が実現されてしまった。両組合員間に感情的対立があったために、巧みに会社側がそれを利用したのであった。

これ以降、会社は矢板工場について人員採用を停止したため、支部にとつては、この政策を打破することが重要な課題となった。支部は、採用の停止を工場スクラップ化政策の一環と見なしたのである。しかし、数年を経て、工場内の職場別人員配置に不均衡が著しくなり、会社は支部に対して応援と配置転換に応ずるよう要請した。支部は人員抑制のもとではこれに応じられないとして争った。結局、会社は人員抑制策を修正し、七八年三月、七年ぶりに矢板工場で採用を行った。支部は、その後も人員採用の交渉や、余剰化している機械工作関係の仕事の確保（外注政策の変更などによる）の要求を行っている。

組合別工場分離後間もなく、資本の所有関係がかわり、沖電気が筆頭株主となったため、社長はじめ経営首脳が一新され（七〇年末～七一年はじめ）、これに伴い、労務政策も親会社の意向を反映するものとなったが、支部としてはこれとの闘争が必要であった。新しい労務政策として、会社は能力主義管理の樹立を謳い、七一年春闘にあたって、賃上げの前提として、資格給の導入、賃金査定の拡大、生理休暇、ストライキなども欠勤として扱う皆動手

当の導入等を提案した。この問題について、支部は、七一〜七二年にわたって争った。この闘争は全国金属中央本部等が乗り出し、七二年十一月末ようやく終結した。全国金属側は、若干の譲歩はしたが職能給・資格給等を将来とも導入しないとの約束を獲得した。

第二組合は、七一年の当初の会社提案を受け入れ、賃金体系については合同賃金専門委員会で検討を重ね翌年三月職能資格給を導入することを大会で可決した。矢板工場は定額と定率の組合せの賃上げを積み上げる年功的な体系であり、これにより、賃金体系も二工場別建となった。

七一〜七二年の闘争の方式は、六九年におけるものと類似しており、継続的部分ストを行い支援共闘態勢が生まれ、一般組合員が、討議や行動に参加した。

七四年以降、操短に伴う休業や、会社規模の人員削減が相次いで問題となった。七六年三月には、「退職者優遇措置」により全社で一五三名が退職した。この措置の提案に対し、同盟組合は指名解雇はしないとの条件で合意し、那須で八二名の退職者が出た。矢板支部は、この措置に同意したが退職者を出さないと申し合わせ、そのとおりとなった。

これらの諸闘争にも、支部は他の闘争と同じような態勢で臨んだ。操短に伴う休業問題では、会社が「労働条件変更の同意約款」を「破棄」し休業を強行したことに對し、支部は激しく反駁した。反対のため、「徹底した大衆抗議」が数日間にわたって行われた。また、七五年、希望退職募集の提案を受けると、支部は、直ちに産業・地域共闘を組む準備をした。敏速な反応に会社は間もなく提案を撤回した。以上のような点が目立つが、これらの闘争はいずれも短期間で決着し、ストライキの圧力に訴えるには至らなかった。

第4表 69年春闘におけるストライキ状況 (3~8月)

週(月~土)	月	火	水	木	金	土
3/24~3/29						全(1)
3/31~4/ 5						全(12)
4/ 7~4/12						
4/14~4/19	部	部	全(2)	全(12)	リ	
4/21~4/26	全(24)				全(2)	リ
4/28~5/ 3						
5/ 5~5/10			全(2)			
5/12~5/17				全(2)	部	
5/19~5/24	部		部		部	
5/26~5/31	部		部		部	
6/ 2~6/ 7	部		部			
6/ 9~6/14		指	全(3)			
6/16~6/21			指		指	指
6/23~6/28		部	指	部		
6/30~7/ 5	指		指	部, 指	部, 指	指
7/ 7~7/12	指	指	指	指	指	指
7/14~7/19	指	指	指	指	指	指
7/21~7/26	指	指	指	指	指	指
7/28~8/ 2	指		指		指	指
8/ 4~8/ 9	指	指	指	指	リ, 部	リ, 部
8/11~8/16	指	指				
8/18~8/23		指	指	指	指	指
8/25~8/30	指	指	指	指	全(3)	指

(注) 1. 全は全面ストで( )内は時間数, 部は部分スト, リはリ  
 レースト, 指は指名スト. 部分スト以下はいずれも時限つき  
 である。2. 9月以降不詳。ただし秋から年末にかけては生  
 産がひまになったため行われなかった, 3. 大会議案書によ  
 る。

少数派組合の団結根拠

(8) 六九年九月の定期大会への報告書によると、やや不明確なところがあるが、この年の三月と八月のストライキは第四表  
 のように行われた(ピラ配布のための指名スト、執行委員の活動のためと思われる執行部指名ストを除く)。強靱な態勢とい

えよう。

(9) 『中央労働時報』六九年九月号に調停経過がある。

#### 四 組織運営と団結根拠

意識調査によれば、組織分裂後は、支部組合員は、闘争そのものに関与するなかで、組合員としての自覚を高めてきたと推定される。会社の特定の労務政策を、支部に対する敵対的なものととらえ、組合員が反対闘争に参加し、一定の成果をあげてきた経験がそれである。このほか、より経常的な組合活動への参加も重要である。これについて見よう。

まず、支部の意思決定にあたって、一般組合員が広く討議に関与する態勢になっていると言つてよい。公式の議決機関は全員による大会である。定期大会のほか、主要な要求と交渉の妥結に当つて年数回開かれる。出席率は高く、八五%程度に及ぶ。このほか、全員集会が開かれることもある。全員による意思決定の傾向が強いと言えよう。

大会は、公式の意思決定機関として重要であるに違いないが、団結の面では、大会に先立つ意思交流の場でもある職場討議を見逃し得ない。訪問調査(七六年)によれば、一年間の職場討議はおよそ二〇〜三〇回にも及んでいた。春闘の要求決定に先立って、例年、数回の職場討議があるほか、ストライキの際にもしばしば行われている。職場討議は、通常、組合の設定した職場単位に行われるが、職場間の交流が時に試みられ、また、執行部が加わることもある。職場討議は、闘争の経過に即して豊富な対話の機会となつていると思われ、会合の頻度だけから

少数派組合の団結根拠

言っても、仲間意識を強めるのに貢献していると言える。アンケートによると職場討議に毎回出席するとする者が約八割である。年齢の若い層の出席率はやや低くなるが、この層も、時折参加しないことがある程度である。支部は、会社の組織編成に準じて、現在、九職場（各職場二〇〜三〇人）を設定している。

組合員二〇人に一人の割で職場委員が選ばれ、職場委員は、中間議決機関である委員会の構成員である。職場委員は、職場討議の中心であるとともに、行動の面でも、職場のまとめ役となっている。

この支部では、広く組合員が、支部の運営に責任を担っている点が注目される。まず、執行委員、職場委員、専門部員等の経験をもつ者が多い（前出第三表）。組合員数約二三〇名に対して、八〇年度では、執行部一四名のほか職場委員一六名、専門部員（青婦部を含む）二五名であるから、これらの役につく者の割合がきわめて高く、また、負担を公平化するため、或程度、輪番で役を割当てるといふ事情もあり、何らかの役をしたことのない者はむしろ例外である。活発な組合運動の責任を担うことによって、活動家の層が厚くなると考えられる。

組合員を幅広く行動に参加させることも支部の伝統である。特異なものとしては、那須工場へのピラまきに全員が職場別輪番で参加したり、「全体オルグ」で組合員全員が第二組合員への働きを行っている（第五表）。これは継続して行われてきた。また、この組合では、十年以上日刊紙を刊行してきたが、これは、職場回り持ちで刊行される。これらは一般組合員が実際に組合活動に参加する日常的機會となっている。職場の労働条件、福利厚生等に関する要求は、秋闘などでとり上げてきた。職場交渉は慣行化してはいないが、春闘の交渉が、職場ごとに分割した形で、職場組合員対管理者の間で、時折行われてきた。例えば、六九年の長期春闘で会社が団交を拒否した際、職場ごとに職制から交渉再開の同意署名を求める活動をしたことが記録されている。困難な局面では組合員総掛りで、

第5表 活動への参加状況

(%)

	計	あり	1 ~ 2 回	3 ~ 4 回	5 ~ 6 回	7 回 以上	不 詳 回 数	な し	回 答 な し
那須工場へのピラ入れ	100	83.4	11.8	35.4	25.9	5.7	4.7	0.5	16.0
第二組合家族への働きかけ	100	85.4	29.2	35.8	11.3	5.7	3.3	0.5	14.1

少数派組合の団結根拠

それを打開しようとする伝統を象徴するものである。

意識調査では、支部活動の以下のようなものが、組合の団結を守る決意を固める契機としてあげられている。すなわち、職場討議、争議行為中の行動（一般組合員は職場討議、学習に加わり、また、交渉団の報告をうけ、構内デモをし、抗議団を編成して抗議するなどの行動をとる）、日刊紙の発行、ピラ配布と第二組合への働きかけ、などである。公式機関における討議ではなく、組合員が参加する行動があげられているといえる。

調査ではまた、仲間とのレクリエーションや交際を通じて組合への団結が強められたとする回答も少数ながらみられた。分裂以前は会社が労務管理の一環としてレクリエーションを管理する傾向があったが、分裂後はその傾向はなくなり、慰安旅行も、会社が費用の一部を負担し組合が運用するようになった。職場を中心に、各種のクラブ、サークルがあり、また自然発生的なレクリエーションの機会もあるが、これらは組合との直接的関係はないものの会社の影響力の外にある。

支部は、生活対策の面では、労働金庫の理事を出し、労済の利用を奨め、また物資のあつ旋等を行っており、このため専門部がおかれている。これらは分裂前から継続し、組合員の相当数が高く評価している（第六表）。労金の利用については六六年の争議にあたって、生活資金の貸付をうけ、また七五年年末一時金が分割払いになった際、労金より借入れて支部が立替払いをするなどのことがあって、組合員の生活対策として貢献した。

二一九

組織分裂の過程では、家庭との連帯により脱落防止にあたつた。最近、家庭向けにニュースを流す程度で、家庭を組織する動きは特にない。

以上、生活の面で、組合が一定の役割を果たしており、この活動は、他の組合より充実しているものの、住所が分散していることもあり労働者生活の側からみて、組合の役割は必ずしも大きくない。職場外の生活ではなく職場を中心として、組合の団結が成立していると言えよう。

最後に、路線との関りについてみよう。この支部は、労働者の権利について敏感であり、資本と徹底して闘う方針を堅持してきた。団結力もこの闘争の中で強められたと言つてよからう。支部自らも、「すべて労働者の闘いは、団結を育てながら闘っていくものであり、闘いの中で団結をつくっていくものである」と総括している（七四年度運動方針）。組合員の平均的意識も、支部の基本的態度を反映しているとみられる。会社の経営と労働組合の活動に関する考え方について、調査した結果では、二重忠誠的な意見を表明する者は比較的少なく（約三割）、労働者の正当な要求を実現するのは企業の責任であるという考え方（約六割）や、経営の安定は望むが、経営を不安定にしている独占資本と闘うべきだとの考えが多い（約六割）。組合員は、戦闘的な組合活動に参加し、それを是認し、その意識も労働者的な（従業員のでない）点で共通していると言えよう。

なお、雇用保障闘争により、会社が矢板工場スクラップ化の方針を転換して以降、支部は、会社が仕事を積極的に確保すべきだと経営について発言する一方、応援、配転の要求について柔軟に対応し、職場規律についても非難を招かないようにするなど、労組として自主的に責任を負うケースが生じている。これは、支部側の要求に会社側が譲歩するようになってから起こっている傾向である。

第6表 組合の生活対策への評価

(%)

	計	男	女
労 金	59.0	65.9	55.2
労 済	31.1	27.5	82.8
指 定 店 割 引	28.3	7.7	24.1
物 資 あ っ 旋	4.7	2.2	12.1
い ず れ も な し	33.0	29.7	31.0

少数派組合の団結根拠

- (注) 1. 質問「共済部関係の事業で、あなたの経済的な生活のため、それなしには困るほど重要と日頃考えておいでのものがありますか(該当するすべてに○)」に対するもの。  
 2. 回答者総数=100  
 3. 計には性別不詳を含む。

この組合は、全国金属の支部として主要闘争を産業別組織と一体となって闘ってきた。また、地域の労働者とも連帯して、困難な企業内闘争で支援を受けたばかりでなく、最近はこの地域の運動のセンターとして活動している。支部は、組織分裂の頃から、学習活動を重んじ、全国金属本部からしばしば講師を招いている。また、全国金属が編集した教科書を争議中に学習したこともあったが、この教科書も階級闘争の立場で書かれている。このような点からすれば、支部幹部が、全国金属の路線に沿い、また階級闘争のイデオロギーに親近感をもつ者が多いであろうと推測される。一般組合員を含めた意識の状況はどうであろうか。

第七表によれば、支部との一体感の根拠としては、仲間意識をあげる者ももっとも多く、支部の活動のあり方に同意してという者がこれについている。階級闘争の立場に同意してとする者は、一割程度である。別の質問と対比すると、階級的立場を主張する者は分裂当時より増えているようである。また、執行委員経験者では、その割合が幾分か高い。しかし、一般組合員について言えば、イデオロギーを共有することにによって固い団結が守られているというより、階級闘争の立場



第7表 支部との一体感の根拠

(回答者=100)

	計	男	女	執行部
階級闘争の立場に同意して	11.3	16.4	8.6	26.6
思想信条的な面より支部の活動のあり方に同意して	15.1	18.7	5.2	20.3
仲間同志の人的ふれ合いから自然に	42.5	49.5	37.9	45.3
幹部に信頼して	10.9	6.6	17.2	3.1
その他	0.5	—	1.7	—
回答なし	21.2	12.1	29.2	6.3

少数派組合の団結根拠

- (注) 1. 質問「あなたは、現在、気持の上で支部と一体感をおもちと思えますが、その理由は、あえていえば、どれにあてはまりますか(一つだけ)」
2. 計には内訳不明を含む。執行部は計のうち数。
3. 一つ以上回答した者が少数あり、縦の計100とはならない。

から導かれる組合の具体的な方針と活動が支持され、その活動の中で仲間意識が育っているということができよう。また、関連した質問から推測すれば、階級的自覚をもつに至ったのは、学習を通じてよりは、むしろ、資本の反面教師的な行動によって、階級対立を実感したことによると言えよう。

以上、支部の団結の状況について、団結を強化する諸要素を中心に検討した。支部は、その活動を通じて団結を固めることに成功している。しかし、支部自身の評価としてはなお満足すべき状態にない。例えば七三年定期大会では、七二年春闘の過程で交渉が細目にわたるに従い、執行部と組合員間に「理解のギャップが生じ」「職場討議が真剣に取り組まれなかった」ことや「職場討議で意思確認はされても、表面的なものに終り、実際の行動に現れてこない欠点」があったと組織部報告は述べている。定期大会では、マンネリズムをいましめ、自覚を促す提言が時折みられる。これらは、この支部も他の労働組合と同様な客観的条件(階級闘争イデオロギーは日常生活やマス・コミの報道から疎遠であること、団体交渉の主題が専門技術的になれば一般組合員には理

解し難くなること、平均的に婦人労働者が職場と家庭の労働の負担を担っていること等）におかれ、単位組合としてその影響を免れず、努力している姿といえよう。

以上要するに、支部の団結は、一般組合員が幅広く意見を交換し、共に闘争と日常的活動に参加することによって仲間意識が育ち、それと一体となって、強められてきたと言えよう。支部は、組合別工場分離以後、それ自体としては、一般の企業別組合と同様の組織形態にあり、共通の弱点も免れないが、その闘争経験や日常運営を通じ、この組織形態のもとでも強固な団結と行動力を保ち得ることを例証したと評価される。

## 五 第二組合との関係

組織分裂以来十年以上を経たが、支部にとって組織の拡大強化、再統一は終始重要な課題であった。七五年定期大会議案書は、「私達は、第二組合対策を、これまで一貫して、『あらゆるたたかひの背骨』として位置づけ前進させてきました」と述べている。この立場はその後も変りがない。組合別に職場が分離されてからも、支部は、第二組合への働きかけは困難になったが不可能になった訳ではないと評価して、驚異的ともいふべき多大のエネルギーを投入してきた。

このように、第二組合への働きかけを重視する理由は、当事者にとって自明である。組織分裂は支部の存在を危くするような攻撃の一環として起ったものであったし、団結の破壊に伴う摩擦や不利益を経験してきた。経済的問題に限っても、会社側は、団体交渉に当って第二組合と妥結し、その条件を矢板支部に強要する傾向が続いた。六九年の長期春闘、七二〜七二年の能力主義管理反対闘争は、この労務政策と対決したもので、支部は成果をあげる

ことができた。しかし、この場合も争点は、賃金体系、配分、査定等の原則に関連する部分にあって、原則上は平均賃上げ額には及ばなかった。

支部は賃金交渉において第二組合の妥結を上回るような結果を引き出すよう、執拗な闘争を続け、これに伴い、交渉関係は複雑化した。すなわち、七五年の年末一時金闘争では、支部側が第二組合を上回る回答を得たため、第二組合が反撥して、ストライキに入るといふ事態があった。この闘争の後、会社―支部間で、団体交渉について、会社は差別と誤解されるような進め方はしないよう努力する旨の確認がなされた(七六・三・九)。

さらに、七六年年末一時金交渉に当っては「会社は、賃金、一時金の団体交渉時における上積み金額と回数について、公平な回答を行う。この運用においては……全国金属への回答が他組合を上まわることがある……」旨の確認が行われた。七七年春闘では、支部は全国金属本部、県労会議の交渉への参加を得て、実質的に第二組合を上回る条件を獲得した。このようにして支部側が独自の交渉力を発揮すると、会社と第二組合の信頼関係が破られるため、会社はその後、「同時回答、同時決着」方式をとり、第二組合との交渉に先立ち、その交渉で示すべき回答を同時刻に支部にも示すようになった。

一方、支部と第二組合の関係は以下のように推移している。

一九五三年の分裂後、いわゆる裸統一によって戦闘性を久しく失った経験から、六六年の分裂以降は、支部にとつて当初からこの型の組織統一は全く問題にならなかった。また、分裂当初は、第二組合員に対する憎しみが強かった。しかし、支部としては、このような感情を克服して、組織分裂に対処する方針を次第に固めた。分裂後三年目に入った六八年の定期大会では、「第二組合員に対する感情問題の整理に心がけ」「組織拡大、再統一へ向けて具

体的方針をある程度明らかにして全組合員が熱意をもって取り組めるようにします」との方針が提案され、幹部のみでなく一般組合員がこの問題に取り組むことになり、教宣活動や第二組合員家庭への働きかけも始まった。六九一七〇年前後には、支部が徹底して闘い、或程度の成果をあげたところから、この時期には、同調者の加入があり組織拡大に成功した。しかし、「純血主義合理化」の結果、第二組合への働きかけは困難になった。地理的問題のみでなく会社は、その後企業内教育を徹底し、支部側のピラ配布を阻げるよう通勤バス終点を工場構内に移す等の措置を講じた。六九年九月、第二組合は同盟に加盟し、組織の引き締めを図った。第二組合もピラを受取らないよう呼びかけ、会社側も監視したりした。以上のようなことから、分離後支部側のオルグ態勢が漸次強化されたにもかかわらず、運動の効果は直ちに明確な形では現れなかった。しかし、やがて第二組合内部に、若干の変化があらわれるようになった。七三年春闘の総括では、支部は第二組合が三年続けてストライキに入ったことを評価し、下部からの突き上げで幹部も闘わざるを得なくなったとしている。同年の定期大会では、第二組合の低額要求を変えさせるという新たな活動方針が提起された。翌年以降も支部は第二組合が転期を迎えつつあることを指摘している。もっとも、那須工場では、新規採用者が三分の二を占め、この層のなかには支部の呼びかけに応じる者がある。半面、徹底した従業員教育や能力主義下の競争で反撓も強いようである。支部は、この状況を打開するため、その後、那須工場内の匿名の全国金属支持者と連帯する方針をとった。七七年七月より、「統一活動者会議」による月刊機関紙が発行されるようになった。この機関紙は、全国金属支持の活動家の意見や、一般組合員の投書により、同盟路線の運動のもたらしている問題点を具体的に指摘するなど、第二組合の下部からの改革を目指している。

なお、最近のききとりによれば、全国金属側の働きかけは継続して行われているが、これまでのところ、末端か

らの突き上げにより同盟路線が揺らぐ気配は出ていない。

以上、十余年の経過をみると、支部は全国金属の路線での再統一を究極の目標としていることに変わりはないが、工場分離以降は第二組合からの移籍による組織拡大が望めないため、第二組合の変質に目標を移していると考えられる。このような目標の実現のために、第二組合にまさる成果をあげ、それを第二組合員に宣伝してゆく活動に努めているといえよう。前記意識調査に付带的に記された意見も、職場討議等を経ていることもあり、おおむね以上の整理につきている。

## 六　むすび

矢板支部は、組織分裂後、ほぼ半数の団結を守り、大衆的な性格が強く、反面、イデオロギー的色彩は少ない組合である。しかし、大衆的な基礎に立って戦闘的に活動し、分裂後の不利な条件を比較的短期間で排除することに成功した。その後の困難な問題についても、支部側の立場をほぼ貫いて来た。大衆的なエネルギーは、資本の不当・強引な政策への反撥に発している。

分裂後の諸闘争は、全国金属の路線に沿った地味なものである。しかし、社会的には目立たない成果に至るための組合側の活動の量は老大であり、これらの闘争にあたり、組合員が行動に参加することは、さらに団結を固めてきたように思われる。

同じ組合員以外とは一緒に働きたくないという感情を利用して、会社は組合別に工場を分離するという類例的な行動に出た。組織拡大が困難となったため執行部としては、相手組合員に働きかけて戦闘化してゆくことを当面

の課題としてゐる。この政策は若干効果をあらわしてはいるが、会社も相手組合も対応策を講じており、たとえ支部の影響力が浸透するとしても、時日を要することであろう。このようなところから、統一は重視するが、それは闘争のための手段であつて目的ではないとの見解も組織内から出ている。短期的には複數組合が運動と成果を競い合う状況が続くと考えられる。

支部は、戦闘的な姿勢をとり始めたとき以来、重要な争議の局面で産業・地域の組織労働者から支援を受け、他方、この地域における戦闘的な労組の拠点としての役割を果たしてきた。一般組合員もその活動に参加してきた。このことは、企業内における闘争とともに、従業員意識を克服する要素となっている。

組合別工場分離により、矢板支部は、通常の事業所単位の全員一括加盟の組合と同じ組織形態となった。この組合だけがあるから当然に加盟した者も若干あらわれた。しかし、この人数は少なく、従来路線による団結と活動の伝統が維持されてきた。(一九八〇年六月)