法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-04

<資料>山中庸右氏オーラルヒストリー

梅崎，修 / 島西，智輝 / 南雲，智映

(出版者 / Publisher)
法政大学キャリアデザイン学会
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
生涯学習とキャリアデザイン / Lifelong Learning and Career Studies
(巻 / Volume)
16
(号 / Number)
2
(開始ページ / Start Page)
115
(終了ページ / End Page)
148
(発行年 / Year)
2019-03

〈資料〉

山中庸右氏オーラルヒストリー

法政大学キャリアデザイン学部教授　梅崎　修
東洋大学経済学部教授　島西　智輝
東海学園大学准教授　南雲　智映

1　解題

本オーラルヒストリーは、上新電機株式会社労働組合、ゼンセン同盟大阪府支部、および連合大阪で活躍された山中庸右（やまなか　ようすけ）氏のオーラルヒストリー（口述記録）である。山中氏は、1975年に大学を卒業後、上新電機株式会社に入社し、その後、上新電機労働組合の結成後は労働組合リーダーとして活躍された。2012年には、中央副執行委員長に就任している。また、企業別労働組合だけでなく、ゼンセン同盟大阪支部（現在UAゼンセン）や連合大阪などの産業、地域の労働組合運動にも活躍された労働組合リーダーである。次に示したのは山中氏の略歴である（表1）。

本オーラルヒストリー・インタビューがはじまった経緯としては、大阪産業労働資料館（エル・ライブラリー）館長の谷合佳代子氏が、大阪における労働組合運動の歴史を研究したいと考えていた我々に、大阪の社会労働運動を伝承する同志会（公益財団法人大阪社会運動協会運営、以下では同志会とする）を紹介していただいたのがきっかけである。同志会では、オーラルヒストリーを通じて大阪独自の労働組合運動の経験を継承することを目指されていた。2018年9月8日に大阪産業労働資料館の会議室でインタビューは行われた（全1回）。

上新電機株式会社は、オーナー社長の浄弘博光氏が若くして死去された後、その遺言によって就任した真野清以志社長の突然の解任によって大きな転機を迎える。上新電機労働組合は、結成前後の労使関係は順調とは言えなかったが、その後、徐々にオーナー社長を中心とした経営陣も組合の存在を認めるようになり、同時期の経営業績の向上もあって労使関係も良好になった。その後も、労使協調路線が経営業績を向上させ、結果的に労働条件の大幅上昇を生み出していたと言える。1986年に就任した真野社長は、経営をさらに発展させ、「中興の祖」と評された。

しかし、この1991年の解任劇以降、経営陣の混乱が労働組合にも大きな影響を与えることとなった。土地の不法買収の告発、暴力団による威圧行動、株の譲渡問題、オーナー社長未亡人の社長就任と霊媒師への依存疑惑などが起こった。労働組合は、経営陣の刷新を求めて労使交渉をするが、経営陣は、労働組合に対して敵対的行動をとり、経営寄りのグループ（上新を愛する会）を結成させている。労使関係は対立的で緊張をはらんだものとなった。

山中氏のオーラルヒストリーからは、このような労使関係の悪化の中で労働組合が如何にその正常化に向けて取り組んだのかについて知ることができる。

一般的に経営業績もよく、労使関係の良好な時

には、労働組合の必要性はなかなか認識されない。ところが、その良好な関係も経営側の要因で一瞬に変わってしまうことがある。特に中小企業では、経営者の考え方に経営陣全体の態度が依存してしまうことが多いので、経営者が代わる時や経営陣の派閥抗争が生まれた時には労使関係はすぐに悪化してしまう。労使関係が悪化した後から労働組合の必要性に気づいても、組合の組織体制が整わず、交渉の場面では出遅れてしまうことがある。山中氏を中心とした上新電機労働組合は大変な苦労をされているが、このような組合活動の経験こそが労働組合の社会的価値を示しているとも言えよう。

加えて、労働組合という会社の内側から見た企業間競争の厳しさが語られる機会は貴重であると言えよう。家電量販店の業界は、大きく成長した業界でありつつも、同業者間の競争が激しい市場であることは周知の事実である。また、経営業績が厳しくなった2000年代以降は、上新電機では希望退職制度が提案され、労働組合は労使交渉に力を入れている。この交渉についての経緯も労働組合の役割を議論するに際して基調であると言えよう。

最後に、お忙しい中インタビューにご協力いただいた山中氏、また文字起こし費用を負担していただいた同志会に感謝申し上げたい。さらに、本稿の取りまとめでお世話になった大阪産業労働資料館の谷合佳代子氏、千本沢子氏に感謝を申し上

表１　山中庸右氏略歴

生年月日	1953年2月27日
1975年7月	中部大学卒業
1975年4月	上新電機株式会社　入社
2013年2月	上新電機株式会社　定年退職
1980年10月	上新電機労働組合　中央執行委員就任　（～1988年10月）
1988年10月	上新電機労働組合　中央副執行委員長就任　（～2012年10月）
1994年10月	ゼンセン同盟大阪府支部　常任委員会副議長就任（～2002年10月）
1996年12月	連合大阪　浪西地区協議会　議長就任　（～2006年１月）
2002年10月	ＵＩｾﾞﾝｾﾝ同盟大阪府支部　運営評議会副議長就任（～2004年10月）
2004年10月	ＵＩｾﾞﾝｾﾝ同盟大阪府支部　運営評議会議長代行就任（～2006年10月）
2006年 1月	連合大阪　港西なにわ地区協議会　議長就任（～2006年12月）
2006年10月	ＵＩｾﾞﾝｾﾝ同盟大阪府支部　運営評議会議長就任（～2012年12月）
2006年12月	連合大阪　執行委員就任　（～2012年12月）
2012年10月	上新電機労働組合　顧問に就任　（～2016年10月）
2012年10月	ＵＡゼンセン大阪府支部　顧問に就任　（～2016年10月）
2016年10月	ＵＡゼンセン大阪府支部　参与に任命
公職歴	大阪府労働委員会　労働委員
	労働審判員
	近畿地方社会保険医療協議会委員
	大阪市産業教育審議会委員
	大阪市消費者保護審議会委員

げる。

なお、本インタビューは、録音の以外に撮影もされている。文字起こしされたものは、紀要の上での読み易さを考えて編集している。映像の方は「労働史オーラルヒストリー・アーカイブ」（http://shaunkyo.jp/oralhistory/）で公開予定である。

2　口述記録

◆上新電機入社の経緯

梅崎　それでは今から、オーラルヒストリーという、ちょっと聞き慣れない言葉かもしれないのですが、歴史の証言を語りで残すという労働史オーラルヒストリーのプロジェクトとして、上新電機の労働組合のリーダーであった山中さんにお話を伺いたいと思います。では、よろしくお願いいたします。

山中　よろしくお願いします。

梅崎　事前に履歴書の方を送っていただいて少し読ませていただいたのですが、山中さんが大学をご卒業されたのは1975年ということで、大学を卒業すると同時に上新電機株式会社に入社されているのですけれども、当時、何か入社のときの経緯、いわゆる就職活動で入られたと思うのですが、どんなきっかけで上新電機に入社されることになったかということを簡単にお聞かせ願えますか。

山中　元々私は電子工学科だったんです。だから流通業界にはあまり縁がなくて、入る気もなかったんですが。京都の製造会社のところに面接に行って帰ってきたら、教授から「大阪に面白い会社があるんやけど」と言われて紹介してもらったのが上新電機やったんです。小売と知らずに、「それじゃ1回面接に行ってきます」と言った。それで、私らのときも就職難の時代。昭和49年、50年。

梅崎　ちょうど石油ショック後。

山中　はい。1人2社しか受けてはいけないというルールがあるとか、面接に行ってはいけないと、その結果が出たら受けなさいと先生から言われていたんですけど、大阪に行ったら、社長が面接に来ていたんです。珍しい人やなと思ったんですが、結構バイタリティのある社長さんでして、面白い会社やなと思ったんです。それで、帰って先生に「あそこの会社面白そうなんで、他の会社に合格しても、あそこの結果待ちでいいですか」と言って待っていたのです。

その当時、夏休みが面接の時期だったのですが、帰ってきて、大阪のメンバーから、「おい、山中。おまえ、あそこは小売やぞ。ええんか」と言われて、「そうなん」って、それから会社がどんなことやってるかを調べまして（笑）。という状況やったんです。ただ、コンピューターのちょうど導入時期やったので、電子課というのがあって、そういう部門でも入れたらいいかなという気があってやったんですけど、結果、入社してみたら、「そういうふうなんは大卒36人中1人行くか行けないかで、基本的に全員営業へ行ってもらう」と言われて、「ああ、そうなんや」と思ったような感じやったんですけど。そういうバイタリティのある社長に会ったことが入社するきっかけだったかなという。

梅崎　今でも理系の方でも、技術者になるわけではなくて、営業へ行って、いわゆる文系に転換するみたいな形で就職される方は多いと思うのですけれども、当時、山中さんは社長にほれたとか、会社の雰囲気にほれたとかいうことですか。

山中　そうですね。面白い会社やなと思ったんです。そんなに長いこと勤めるとも思っていなかったんで。まさか定年までいくとは思いませんでしたね（笑）。

梅崎　当時の営業はどんな感じですか。

山中　いや、小売なので、お店で待ち受けやったんです。なんですが、実は私が入社したときに訪問活動というのが始まったんです。

梅崎　訪問というのは。

山中　一戸一戸、戸別に行って、ちょうど電子レンジが発売された頃で、その電子レンジを、アトム隊というのがあって、「50台売るぞ」「おう！」という感じの。申告して、一軒一軒家へ行って「おたくでホームパーティを開かせてもらえませんか、近所の方を呼んできてもらえませんか」とか言いながら、料理を作って「電子レンジってこんなに面白いんですよ」。今みたいにオーブン機能が付いていなくて、本当の温め機能だけなんです。私らが入社してから、それを売り込みに行けということが始まったんです。そういう訪問活動をしてました。

梅崎　それが最初の経験で、その入った後の仕事の中で労働組合との出会いというか、上新電機へ入った当初は、確か労働組合はないですよね。

山中　ないです。「明るい職場を作る会」というものがありまして、社員会ですか、略称を「明職会」と言っていました。

梅崎　すると、当時の社員会があって、これは社長公認でできているわけですよね。「明るい職場を作る会」があった中で、労働組合を結成しようというのが歴史的な流れとして出てくると思うのですけれども、これは何年ごろになるのでしょうか。

◆労働組合の結成と参加

山中　組合は1976年の8月19日に結成ですが、9月か6月ぐらいに組合をつくろうという話はそれぞれ明職会の理事の一部の人たちが説明をしてくれました。

梅崎　では、入社1年目の時に、そういう事前準備がされて、1年後に結成されるわけですが、そこで話がぽつぽつ出ていたと。初めに組合ができるという話を聞いたときに山中さんご自身はどういうご意見をお持ちでしたか。関与の仕方というのですかね。

山中　いろいろあるんですが、私のイメージの中で組合というのはストライキをするようなイメージを持っていました。流通業でお客さんから商品を買ってもらって日銭を稼ぐという商売の中で、ストライキをするということは自分の首を絞めるのではないかと思ったので、そこらへんはどうなんですかという質問とかはさせていただきました。

梅崎　それは一従業員として、社員会のリーダーの方が「今度組合つくるよ」という話をしたときに手を挙げていったという形ですよね。

山中　そうですね。それぞれの店に説明に来てくれたんですよ。店にというか、「何店舗かの人はここに集まってください。ちょっと説明があります」という感じで説明があったかな。

梅崎　エリアごとに、その社員会の中でもグループみたいなものができているというわけですね。

山中　はい。私が入社して配属されたのが滋賀県の大津というところやったんですね。それは、その当時の上新電機としては最北端というか、一番北東というか、一番端の店舗やったんですよ。私は寮生で、京都の山科に寮があって、そこで説明会があったと思うんです。山科やったか、伏見やったかで説明があって。そういうグループでありました。

梅崎　山中さんご自身は組合活動に対する何か接点、イメージですか、山中さんが大学生だった頃はまだ学生運動もありましたよね。

山中　ありました。私が高校を卒業する1年前がちょうど東大闘争で、私の大学受験の頃がその東大闘争のあおりを受けて浪人生がいっぱいおってという時代でしたから。

梅崎　その当時の入社1年目のころは、組合に対するざくっとしたイメージみたいなものはありましたか。もしくは、こうあってほしいとか、ああなってほしいとか。

山中　全然。

梅崎　割とノンポリだったというか。

山中　ノンポリ系ですね。

梅崎　逆にその1年後に、やや組合の説明に対してはちょっと反対意見みたいなものをお持ちになりながら、組合ができるわけですよね。

山中　はい。ただ、それは先ほど話をしました訪問活動もそうですし、それから応急体制というのかな、休みをなくして営業日を増やそうという体制があったんですよ。私はその当時、組合のことを全然知りませんので、店長に「明日、おまえ出てこい」と言われたら、「分かりました」と出たり、帰りに店からJRの駅に行くまでの間、一軒一軒ビラを配って帰れと言われたら、「分かりました」とそのようにやっていたり、あまり残業とかいうこともその当時は全然分かっていなかったんです。休日出勤ということも知りませんし。

　だけど、そういうことをするということなので、それについて言うことができる組織なんやということは、それはそれでいいことなんかなとは思いましたね。

梅崎　山中さんが労働組合運動に、ある種どっぷり入っていくというのは、何がきっかけになるのですかね。まだ新人のわけですよね。

山中　各店に、「明るい職場を作る会」というのは理事というものがあって、組合は分会長というのができたんですけど、結成大会にも私は出席しているんです。一応、分会代表で出席はしているんです。

梅崎　その分会の代表になったというのは、何か、全員が選ばれるわけではないですよね。

山中　一番若いから。

梅崎　一番若いから「行きなさい」と（笑）。

山中　店長、主任、年は下なんですが、21歳、19歳、私が23歳かな、それぐらいの店舗やったんですが、私が一番新人やったんで、「おまえやれ」と言われてやっていました。

梅崎　すると、最初のときはそういう形で組合活動に参加されて。年表を見ますと、1980年に中央執行委員に就任されています。これは全員ではないですよね。選ばれているわけですから。

山中　その前に支部役員というのを。

梅崎　支部役員。

山中　はい。大津の店が閉鎖になりまして、76年に閉鎖になって、その後、私は大和郡山の店に転勤になって、そこは当時第5支部といって、今で言う奈良支部がその後できて、この支部役員をしています。それは、支部役員を当時やっていた人が退職したか何かで空きができたので、「支部役員をせよ」と分会長から選ばれて支部役員をしました。

梅崎　そのときの理由も、一番若いからということなのですか、そうでもないのでしょう。

山中　それは多分、文句を言う方だったからだと

思うんです。その組合について「何でそうするんや」とか、その後、何だったかな、上部団体加盟の話が。闘争積立金が先かな、闘争積立金を集めるという話になった。組合の資産を作るためには必要なんですが、その闘争積立金をなぜするのかという説明が来たときに、私は「何で闘争積立金をするんですか」と言ったら、「ストライキするためや」と言ったんです。そうすると、私が聞いたときには流通業やからストライキはせえへんと言ったのに、ストライキのためにお金を集めるってどういうことやということで、それを問い詰めたんです。その説明に来た人はよう答えんかったんですけど（笑）。

梅崎　よく、労働組合のリーダーを選ぶときも、結構がんがん文句を言って元気がいい若い奴だなとなると。では逆に中に入れてしまえと、そういうことですよね。

山中　そうですね。

梅崎　そうすれば中のことも分かるし、少なくとも元気ながんがん意見を言う人でないと、労働組合の役員とかは務まりませんので。

山中　いや、でもそのときに担当中執やったメンバーからは、「今、中執では山中を誘うなと言われてんのや」と言われていたぐらいやから、どっちかというたら煙たかった方じゃないですかね。その後、上部団体の加盟の話があって、上部団体の加盟にも反対したんです。

梅崎　社員会が労働組合になったときに、これはいわゆる単組としてできて、上部団体にはどこにも入っていなかったという状態なのですか。

山中　地方同盟というのかな、同盟には入っていました。

梅崎　同盟には入っているけれども、産別には入っていなくて、それで入るというのは、この場合にはゼンセンになりますね。

山中　ゼンセンですね。ゼンセン同盟に加盟するという。

梅崎　なぜ反対されていたのですか。その当時の反対の理由は。

山中　「上部団体に入ったらどうなるんですか」と聞いたら、賃上げの妥結権はそのゼンセン同盟が持っていると。自分たちで決めるんじゃないんだと。自分たちで交渉はするけど、決めるのはゼンセン同盟がいいか悪いかというのを決めると。「それっておかしいやろ。何で自分らで交渉して、自分たちがいいと思ったところで決められないんだ。そんな他人任せにするような弱い執行部やったら要らんのちゃうか」と言って反対しました（笑）。

梅崎　ちなみにゼンセンに入ったのは何年になるのですかね。

山中　1978年かな。ゼンセン同盟加盟、1977年9月。

◆支部役員から本部の執行委員へ

梅崎　でも、支部役員に入って、1980年に執行委員になれば、今まで外から意見をしていたのとは違って中の運営に携わってくるわけではないですか。山中さんが執行委員として活躍された、まず1980年代の話について詳しくお話しいただきたいなと思います。当時、できたばかりの組合だと思うのですが、どういうことにいろいろ課題があって、執行部の方は何をご苦労されていたのですか。

山中　福利厚生、年間休日、賃金もそうですが、いろいろなことが制度的にきっちりいっていなかったんですよ。極端なことを言うと、年数の若

い、（それはなかったかな）若い人が例えば高くなるとかいうことも含めて、統一していったということがありますね。

梅崎　カウンターパートの人事部とか労政の方も、新しい産業ですから人事制度などはまだ整備されていなくて後手に回っている状況もあった。労使で協議しながらいろいろ制度を作りましょうというのが1980年代だったということですね。

山中　そうですね。それと組合の内部の規約や規定、組合の会議をするときに会社を抜けてくるのかとか、そのときはどうするんやとか、そういう離席申請書の作り方や書き方であったりとか、そういったことも含めて制度を作っていくという時期でしたかね。

梅崎　当時は執行委員で、委員長さんのお名前は？

山中　私が入ったのは辻井委員長の時代ですね。2代目の委員長。執行部になったのは辻井さんのときです。

梅崎　執行部のとき、中央執行委員の中で担当が決まりますね。レク担当だとか、それからおまえは人事制度担当だとか、春闘担当だとか、当時山中さんはどんな担当を？まだお若いですよね。

山中　まだ私らは下なので、辻井委員長、山崎書記長当時で、それぞれ専門部の部長がいてたんで、あのときは賃金をやっていることが多かったですかね。担当というほどではないです。賃金表を作ったりすることが多かったですね。それで、その頃は手計算やったんです。何等級の何号棒なんていうのはなかったので、ここに何人いるというやつを計算したりして。

梅崎　方眼用紙を買ってきて点で一生懸命打っていくとか、そういうもので全体像を。これ、分布から飛び抜けて高いな、飛び抜けて低いなということを大体見た目で把握していくという、そういう作業ですよね。もちろん人事の方もやっているわけですよね、同じような作業を。

山中　そうですね。やっていたと思います。

梅崎　当時の経営状態は、1980年代は2代目の社長さんの時代ですよね。

山中　1980年代はそうですね、浄弘社長で、2代目といってもほぼ創業者に近いんですけどね。先代はお父さんがいてて、その息子さんで、私を面接した社長はその2代目の浄弘社長だったので。

梅崎　実質上、その2代目の社長が拡大して成功させたという。1980年代半ば、1985年ぐらいに急にお亡くなりになるわけですよね、癌か何かですよね。

山中　癌で、はい。

梅崎　その当時は、その2代目社長が拡大して成功させている時期だったので、特に1980年代は石油ショック後、立ち直ってきた時期で、日本もすごく好景気だと思うのですが、こちらの上新電機さんも非常に経営状態が良かった時代ということですか。

山中　そうですね。元々私が会社に入った頃は、大阪で7番目か8番目ぐらいの家電小売業というところやったんですけども、この当時は、日本で何番目というぐらいになっていました。

小売の話をすると、正札販売というのがありまして、電機屋さんって昔は掛売やったんですよ。「このテレビ頂戴」と持ってきて、「年末に払います」というやり方が多かったんですけど、一物一価で、一つの商品に一つの値段を付けるというふうになって、それをプライス付けて販売し出したのがうちの会社やったんですね。それで現金商売

ということでだいぶ順調に進んでいって、1980年ごろはテレビショッピングというのが出てきて、それでこたつと布団と一式合わせて4980円とかですね、そういうふうな販売方法がヒットして順調に伸ばしました。

関東の方では、うちが出店行くときに山手線の内側には出店をしてはいけないという電商連との約束事ができて、出店を拒否されて。

梅崎　業界団体ルールですか。

山中　はい。多分ご存じの方はご存じなんですが、渋谷にJ&Pというのがあって、Joshin Personal computer storeの略でJ&Pやったんですが、道玄坂を上がった所にあったんです。それが関東では、パソコンショップはOKやけど、家電の店は駄目と言われて、うちは三鷹、立川とかいう山手線の外側に店ができていたという状況でした。

梅崎　そういう意味では、当時は地域性があったというか、逆もしかりで、関東のお店が大阪に作っちゃ駄目だよみたいなことはないのですか。

山中　それはないです。

梅崎　こっちから向こうに行くことにだけ。

山中　だから、そのテレビショッピングでうちが悪者みたいにされて、「上新が来ると値段を安くして悪さをするんで、うちには来るな」とかですね。奈良県では総売り場面積、13店舗ぐらいあったんですが、13店舗の総面積より増やしてはいけない、1店舗作るんやったら1店舗閉じるみたいな形で言われていたぐらいでしたね。

梅崎　全然知らない歴史があるのですね

山中　これは会社の方の話ですから。そんな感じでやっていたので、売上げは順調でしたね。

◆真野社長時代の労使関係

梅崎　その当時、1980年代ですね。先ほど労働組合の単組の中で、協約を整備していったり、専門委員会を作ったりとか、そういうのを自力で作られていく中で、いざ入ってみると、ゼンセン同盟からの指導みたいなものとか、情報提供みたいなものはありましたか。実際に制度を作る段階になると役に立つのかなと普通に思うのですが。つまり、ゼンセンの産別オルグの方は他の業界も知っている。だから、協約だったらこんなのがあるよとか、情報提供していただいたのかなと思ったのですが、いかがですか。

山中　それはたくさん頂きましたし、こっちも中央執行委員会の会議とか支部役員の講座、分会長講座をやっておりましたので、それぞれのときに他の単組の役員やゼンセンの役員の方に来ていただいて講演をしてもらった。具体的に言うと、例えばダイエーさんの福利厚生はどういうふうにしているとか、共済会でお金を組合員が出して、会社も出して、合わせて共済会という制度を作っている話を聞かせてもらったりしていたので、非常にうちの組織の中を作っていく上では大変助かりました。

ゼンセンですので、綿紡・化繊という大手の会社が多いもんですから、そこまでは無理だけれども、こういうふうになったらいいなということも含めて話をさせていただきました。

梅崎　ルールの相場観みたいなものですよね。そういうもので、今はこうだけれども、次はこういこうみたいなものが具体的に目標設定しやすいというか。

山中　そうですね。はい。

梅崎　そうすると、何か山中さんのゼンセンに対する印象も当初とは変わりましたね。

山中　もう全然変わって、こういう組織なんだと。だから、ストライキについてもいろいろ分かっ

てきましたので、部分ストもあれば、時限ストもあるし、必ずしも営業店がするべきではないということも分かってくるし、資金の問題も、お金を持っているということは強さということも分かってきますから。そうすると、積立金に反対していたことも、上部団体に反対していたことについても、それは。

梅崎　ちょっと変わってきた？

山中　もう、全く変わりましたね。

梅崎　実際に積み立てしていると、刀を抜くか抜かないかは別の相談として、「抜けますよ」というのはやはり交渉力になりますからね。

山中　それはもう全然違いましたね。これは後々そのことが大きく影響を及ぼすんですけど。

梅崎　そうですね。その後。

山中　この当時は、どちらかというと組合の目標として、今、自分が働いている会社が、自分の子どもに「お父さんの働いている会社はええ会社やからおまえも来いよ」と言えるようになったらいいなというのがありました。

梅崎　そういう整備、組合の活動組織強化を続けておられながら、社長が病で倒れられた後に、1年ぐらいですか、松本さんという方が社長をされて。

山中　6カ月ぐらい。
梅崎　これ、短期ですね。

山中　リリーフというイメージですかね。社長が亡くなったので、その当時常務やったか専務やったか忘れましたけど、取りあえず社長を引き継いだ。その後、浄弘社長の奥さんから「遺書があって、当時のナショナルの販売会社の社長をしていた真野さんにやってもらいたい」という話がありまして、その方にお願いをすると。それで、株主総会を経て真野さんが社長になる。

梅崎　真野社長になる。浄弘博光さんとは、真野さんは元々知り合いだったわけですね。

山中　取引先でもありましたし、親交もありますし、信頼もしていたという関係ですね。

梅崎　いわゆるヘッドハンティングみたいな感じですね。他の会社から引き抜いてきて社長をやってくれということで。これは社員からすると結構唐突感がある話だと思うのですよ。少なくとも会社の中の常務から、松本さんのように昇進、生え抜き社長ではなくて、ぽんと外から。社長の知り合いだったとしても、社員からすると唐突だったのではないかなと思うのですが、どうでしたか。

山中　唐突と言えば唐突なんですけど、会社の中では難しいだろうなというのはありましたですね。有能な方もおられましたけど、時期尚早というか、ちょっと若すぎるかなというのがある人たちもいましたし、年配の方々は力量的に無理ではないかなという不安もありましたし。

梅崎　会社が小さいときに入ってきた方々が多くて、今はもう大きくなった上新電機を切り盛りしていくには、大きな組織を動かした経験もあり、実績もある方がいいなということなのですかね、当時の感覚としては。

山中　そうですね、はい。

梅崎　その真野さんが上新電機を成功させるというか。91年にお辞めになるまでの5年間でかなり拡大していったことは資料などで見ると分かるのですが、身近に接しておられて、1980年代後半、つまりバブル経済期、この頃のご様子はどんな感

じでしたか。

山中　何をやっても当たるみたいな感じで、北関東への進出とか、店もきれいになっていきますし、働きやすい環境になっていくし、休みは増える、ボーナスも増えていくということで、すごいなと思っていました。

梅崎　労使関係も会社自体、成功・拡大していると、やはり信頼感も高まってくると思うのですが、賃金交渉もそんなにもめずに。

山中　いやいや。やはり最初は全然違うもんですから。今まで浄弘社長と相対していて、お互い最初はやはりぎくしゃくしながらもしていって、団体交渉もこういうふうに言ったら社長は答えてくれる、会社側もこういうふうに労働組合に言ったら労働組合は納得してくれて、組合員にちゃんと浸透、広めてくれるというように、だんだん信頼関係ができていった。その中で浄弘社長が亡くなりました。真野社長が来ました。

全然タイプが違うんですよ、浄弘社長と真野社長というのは。浄弘社長は人情に訴えかけたらいいんですが、真野社長はどちらかというとちょっと理詰めをしないと駄目なタイプで、人情もあるんですけど、「それはちょっとおかしいな」とか。浄弘社長の時代は毎月全体朝礼みたいなのがあって、本社の一部に集まって直接声を聞くのですが、真野社長になると給料明細の中に自分のメッセージを入れるということを始めて。自分はこういうふうに思っている、今、こういうふうに会社を進めようと思っているっていうことを書くんですよ。

組合と協議しなくてはならないことでもそういうふうに書いてしまったりするもんやから、「ちょっとそれは待ってくださいよ。そういうことは協議せなあかんから、書く前にちょっと一言言うてくださいよ」みたいなことがあり、やはり初めてのことなのでぎくしゃくしながら。「ああそういうことか。それやったらこういうふうに頼むよ。そんなに気にせんでええやん、こういうふうにやろうや」とか簡単に言うんですよ（笑）。うちは、「機関があるんで、こういう順番に応答して、意見を吸い上げて応えますから」と言って、そういうシステムもお互いに分かって、何回もしていく中で信頼をしていくという状況です。だから、ただ単に会社の経営がいいからいいじゃないということではなくって。

梅崎　やはりコミュニケーションの取り方が、社長のキャラクターとかで違いますから。

山中　違いますね。

梅崎　だから、代わった後はその社長に合わせた距離の詰め方というか。

山中　作り方ですね。

梅崎　真野社長は、先ほどのお話ですと、元々はナショナルなわけですよね。ただ、当時ナショナルの販売の方にも組合はあったのかなと思うのですが、そうでもないのですかね。

山中　あるんですけど、松下っていろいろありまして、幸之助さんの松下電器という製造している会社と販売会社は全く別なんですよ。販売会社は各地域に社長さんがおられて、言葉が適切かどうか分かりませんが、京都ナショナルがあったり、奈良ナショナルがあったり、兵庫松下とかいろいろあって、ナショナルの個人小売の店もショップの店でやるとか、何と言うんやったかな、系列も違っていてそれぞれ違う会社ですので、ナショナル販社といえどもあまり活発な活動をしているということではなかったと聞いていました。

梅崎　では、真野社長も上新の社長になられてから労使関係を少し学んでいったというか、その呼吸を。

山中　そういう意味ではうるさい組合やなと思ったかもわかりませんね。だけど、うるさいけど、言うたらやってくれるみたいなところがあったかもしれません。

梅崎　当時、真野社長との関係のエピソードはありますか。激しく対立したとか、もしくは結構分かってくれるなとか、変わったなみたいなことがあれば教えていただきたいのですが。

山中　うーん、どうですかね。一時、球団を持とうとかいうぐらいの話はありましたけどね。でも、あんまりそれはせん方がええんちゃうかという（笑）。

　でも、ちょうど真野社長になってから、個人5連休を取るとか、結果的にはこれが10連休制度までいくんですけど、個人で連休を取って、自分たちが旅行に行くのだったら好きなように行くとか、そういうことを提案したり、組合がリゾート施設を購入したり、今で言うエクシブですとか、そういうリゾート施設を会員権で購入したりして、そういう提案をしながらやっていったので、結構いろいろありましたね。

　争いもあったんですが、何があったやろ。結構もめたのはもめましたけどね。

梅崎　福利厚生制度は、今のお話ですと圧倒的に良くなっていくわけですよね。

山中　賃金も良くなっていく、休日も増える。結成当時九十数日、78日か。78日ぐらいが百数日ぐらいまで、この当時いったんちゃうかな。

梅崎　すごいですね。

山中　最終的にはその後120日まではいきますからね。制度的には相当増えていったと思います。

◆上新電機事件へ

梅崎　これから、今日の本題のお話ですが、その上新電機事件と言われている問題。1990年代に入ってからのお話になるのですが、その前に、他の方で1980年代終わりまでのところで何か追加の質問とかあればお受けして、その後に1991年からの上新電機事件の話に入っていきたいと思います。

南雲　ゼンセンに加盟したときの部会は流通部会に所属だったのですか。

山中　はい。当時は流通部会。

南雲　そうするとスーパーなどと一緒に。

山中　スーパーと一緒です。

南雲　もう1点、当時の組合のイメージですけれども、正社員組合だと思うのですね。ですから組合員の範囲、例えば店長ぐらいまで組合員でしたか。

山中　うちは資格制度がその当時はありまして、社員1級、2級、3級、主事、参事というのがあって、主事までが組合員。店長は主事店長も参事店長もいるんです。どちらかというと主事、参事というのは資格で、店長は役職です。今は店舗もABCDランクになっているんですが、例えばA店舗だと年商50億円以上とか、そういう売り上げ規模で分けているんですけども、その当時は必ずしも参事の店長が大型店ということでもなかったんです。主事であれば組合員。ただ、人事とかの主事主任とかは非組員。部署によっては。

南雲　そうすると、分会長をやられる方は大体店舗の中でどれぐらいの人になるのですか。店長が多かったとか。

山中　分会長ですか。分会長は、当時からどうですかね。いろいろなんですけど、若いのがさせられる。

南雲　特にベテランの方がやっているとか、そういうことはない。

山中　ベテランもいるんですがね、だから5番手ぐらいの人がやっているところもありますし。

南雲　それは店舗が、支部というか、分会でしょうから、そこで決まる感じですね。分かりました。

島西　創業家とか生え抜きの役員の人というのは、中には組合結成に反対をしたり、妨害をしたりするという例も多いと思うのですが、浄弘社長とか、当時の役員の方はあまりそうした組合結成に関しては反対というのはなかったのでしょうか。

山中　組合結成のときに情報が漏れたらしいんです。組合がつくられるらしいということが上の方に知られて、大変やということで。漏れて、そのときにこの組合をつくろうとしていた人たちは急いで組合の結成をするということで、会社に結成通知書を持っていった。そうしたら、そのとき社長は東京に出張か何かでいなくて、連絡したら「分かった。受け取っとけ」と言われたようです。

　後で聞く話ですと、浄弘社長は松下幸之助さんに連絡をした。「どうしたもんですか」と聞いたら、「組合ができるっていいことじゃないか。大いに応援してあげたら」と幸之助さんに言われたと聞きました。

梅崎　最初の対応って重要ですよね。何かすごく猜疑心の塊になってしまったりとか、ちょっと出てきたのをつぶそうとしてきたりとか。そうなると、その後組合ができた後に労使関係もお互いになかなか信頼できないみたいな感じになりますから。その浄弘博光社長はそういう意味では、今振り返ると受け入れたと。

山中　いやあ。

梅崎　どうなのですかね。

山中　本心ははらわたが煮えくり返っていたとは思いますけど。

梅崎　創業家の社長ですからね。創業社長に近い。

山中　上新電機の店舗が天満で火事を起こしたときも、そのときゴルフをしていたらしいんですが、慌てず、帰ってきて近隣の人におわびに回った。連絡が入った時は、指示だけを出して、ゴルフが終わってからそういうあいさつに回ったという話があるぐらいですから。そういう、一瞬ちょっとその場でとどまって考えるというタイプの人やったんじゃないでしょうかね。

　だから電話を受け取ったときは「受けとけ」と言っておいて、松下幸之助さんに電話したというのはそういうことかなと勝手に思っていますけど。おっしゃるとおり、円満にしようとしたのかもしれませんね。

梅崎　そういう利を取ることができた。その限りには有効な関係を作った方がいいという、非常に経営者的な判断をされていたのではないかということですよね。

　それでは続きまして、これが今日の本題でもあるのですが、上新電機事件という非常に大きな事件が起こる。それで、最初のきっかけは、先ほどお話に出てきた真野社長が辞任をされると。当初は辞任と伝わって、実は解任ではないかという話になると。それは1991年ということなのですが、これは組合としても非常に唐突な話で、急に出てきたお話になるのでしょうか。

山中　唐突ですね。ちょうどその当時、国会見学を支部役員以上でやっていました。多分、湾岸戦争の日ではないかなと思うんですけど、1月16日なので。そこへ書記長か委員長かに電話が入って「解任された」という話が入ったんですけど、

われわれはあまり分からへん状態やったんで、辞任したというなら。でも、いろいろな情報では解任というふうに聞いているんです。

梅崎　もう最初の時点から解任と辞任の両方の情報が急に入ってきたと。解任だとしても、解任の理由はまだ伝わっていないということなのですか。

山中　組合は結構知っていました。

梅崎　その土地問題だと。

山中　土地問題は後から聞かされた話なんで、取締役会で突然全員が賛否を問われて、そういうことなら辞任しますということで真野さんが取締役を辞任。だから社長を辞任ではなくて、取締役を辞任したということになったんですね。

梅崎　なるほど。当時、山中さんは副執行委員長という立場ですよね。

山中　その当時、副委員長かな。

梅崎　履歴書を見ると1988年に副執行委員長に就任されて。

山中　そんなときですかね。

梅崎　2012年まで副執行委員長をなさっているので。

山中　1991年で副執行委員長になってましたか。

◆派閥抗争

梅崎　今、土地問題というお話は、私の方で資料を見てそう言ったのですが、当時はその情報はまだ入っていないわけですね。後々、その浄弘家の博光さんの奥さん、美津子さんがその後社長になるということなので、そうすると当然、普通に考えると、真野社長と浄弘家の美津子さんの中で対立があるということが分かるわけなのですけれども、それは元々対立しているなというううわさみたいなものはあったのですか。

山中　あんまりうちは派閥的なものがないと言われている会社でして、基本的にはあまりなかったと思います。ただ、快く思っていない人たちがいたとは思います。真野社長に対して。

梅崎　いわゆる真野派とするならば、反真野派というのがいただろうと。その重役にしても、役員にしても。そういうものは今から振り返ると、いただろうということだけれども、まさか解任だとか辞任だとかが起きるとは思っていなくて、それが伝わった時点で組合としても、何でそうなったのかを労使の間でちゃんと説明してくれという話になりますよね。この辺のいきさつがなかなか複雑でして、どういう順序で労使の間では話し合われていったのでしょうか。

山中　一番の問題は、真野社長が辞任された後、幹部社員に誓約書を書かせるんです。「私は社長の言うとおり服従します」みたいな。言葉は服従と書いていないんですけど、いわばそういう誓約書を全幹部から取るという状況があって、「これは良くないのではないか」と組合から抗議をするということがあって、その後怪文書が出回るんです。

その怪文書というのが、その真野社長が辞任に追い込まれた経緯とかが書かれている文書でした。それを会社が良く思わなかったのか、取り調べをするんです。

梅崎　誰が書いたかということなんですか。

山中　はい。筆跡鑑定をするとか、そういうことから社員10人ぐらいの取り調べをするんです。

梅崎　その10名というのは、管理職の10名ということですか。

山中　組合員がその中に7名いました。

梅崎　10名中7名が。すると、若い人も入っているということですね。

山中　入っています。ですので、普通に会社と相対して社長が辞めた理由とかを聞いても、これは会社の専権事項なので組合としてはあまり関与できない部分やということでしたが、その誓約書については組合員も書かされていますので、そのことについては駄目、ということは言っていますけど、会社の社長が代わったことについては組合としては言えないというスタンスでおりました。

ところが、その取り調べをするということについては人権問題にもなってくるので、これはちょっと関わらなあかんかなと思っているところに、取り調べを受けたメンバーの3人か4人が組合に苦情を訴えたと。苦情を訴えてくれたら苦情処理委員会というのを立ち上げられるので、そこで苦情処理委員会を立ち上げて会社と交渉するということができるようになってきました。

梅崎　組合の方もその怪文書を見るわけではないですか。かなり経営の内側でもめているぞというのが分かるのですが、同時に組合の方も、これは誰が書いたのかと疑心暗鬼になりますよね。何か探偵的に考えてしまうというか、推理してしまいますよね。これは、真野さんのシンパの人が書いたのではないかとか、いろいろ意見が出たと思うのですが、当時、山中さんはどう思っておられましたか。

山中　その時々というのは、ちょっと違うんですけどね。でも、怪文書が出たときには、しっかりした文章やなと。

梅崎　なるほど。しっかり書かれた。

山中　ええ。結構中身もはっきりしているし、書き方も知的という言い方はおかしいですけど、いい書き方をしているし、納得できそうな文章だと理解はしました。

梅崎　ただ、予測はその時点では書かなかった？

山中　組合はそのことについてはあまり言うことではないということで、立場的には表明はしていません。

梅崎　なるほど。この怪文書というのはどういうふうにまかれたものなのですか。

山中　これはどっちやったかな。各店舗に配られたやつでしたかね。いろいろな怪文書があって、個人宛てに届くやつもあれば、各店舗に送られた分もあります。店舗に届いたのは『宝石』か。雑誌『宝石』の冊子が事業所に配られたんですね。

梅崎　そういう意味では、1回だけで怪文書というのが行われたわけではなくて、複数のやり方で。これはつきとめるのは難しいですね、いきなりどこかから雑誌に書かれた記事が送られてくると。ちなみにその雑誌『宝石』の中の記事は一体どんな内容だったのでしょうか。

山中　『宝石』は、上新電機の社長はなぜ退陣したのかという記事だったと思いますけどもね。

梅崎　最初のその記事、なぜ退陣したのかというのは、土地問題の話にはなるわけですよね。関東の土地問題で法律の違反をしているではないかということに対して、真野社長の責任があったと。それは社員の方は知っているのですかという、そういうことにはなるわけですよね。

山中　そうですね。

梅崎　それは、当時は全然知らなかった。知っている社員はいるのでしょうけれども、一部の人には。

山中　不動産担当とかは知っていたと思いますね。

梅崎　これは、組合としては。

山中　知りません。

梅崎　知らない。もしくは、当時知ったときはどう思われましたか。ひどいなと？

山中　そういうこともあるかもというのは多少ありますね。これは運送業法でしたかね、何かそういう法律があって、路線免許とかも全部絡んできていて、この頃はそういうものが必要だったのかな。ですので、宅配をしていくについてもその免許証を取得しなければいけないとか、倉庫の取得をせなあかんというものがあって、いろいろな業者がそういうものを買い取っていくというやり方をやっていたと思うので、違法かどうかは分かりませんけど、方法としてはそういうことをやっているというのはあったと思います。

元々うちの大阪の方の永井商運という会社と結び付いて上新サービスという配送会社をつくったりしていましたので、そういったことがあるというのは思ってました。ただ、これが違法かどうかということについては分かっていませんでした。

梅崎　普通の感覚として、それは何らかの経営陣としての一つ、いろいろな意味で、ミスで、間違いだとは思うのですが、とはいってもそのミスと解任がダイレクトに全部くっつくかといったら、それは社員の感覚としては。

山中　ないと思いますよね。

梅崎　そういうこと自体が、何でそこまで解任ということまでになってしまうのかということですよね。

山中　それを実際にやっていた不動産担当者の人には何の処罰もなくですから。社長がこれを直接やるわけではないんで、不動産担当者がやるはずなんで。

梅崎　そうですよね。そうすると、なぜこの何かミスが起きた、問題が起きた、それで、社長だけがぽんと。あとは普通に残っていると。その後にいわゆる忠誠を誓わせるような、新社長からの働き掛けがあるということが徐々に明らかになってくるということですよね。

ちなみに、新しく社長になった美津子社長、元会長ですが、元々は博光社長がおられたときには専業主婦をされていたので経営には一切タッチしていないわけですよね。だからあまり近しい存在ではなくて、しかも会長といってもセレモニーみたいなところへ出てきただけの方が、急に経営の前面に出てきた。そんな感じなのですかね。

山中　そうです。

梅崎　普段からわーわー言っている、会長時代からいろいろ言っていたという感じも全くないのですか。

山中　ないです。

梅崎　唐突ですね。

山中　はい。唐突です。

梅崎　そうすると、組合の方もかなり疑心暗鬼になってくると、それで徐々に全貌が明らかになってくるとは思うのです。これの経緯をもう少し聞かせていただきたいのですけれども、どういう順番で明らかになってきたのでしょうか。いろいろ書かれている、『週刊ポスト』の記事で霊媒師のテープ、それから株の譲渡の問題がありますよね。これ、順番としてはどっちの方が先なのですかね。

山中　株の譲渡は結構前だと思いますけどね。霊

媒師の話は、多分もっと後で出てきたんちゃうんかな。

梅崎　当時、何か問題になっていたのは、新体制になったときに所属長に対して会社服従を命ずるという制約書ですね。これは会社というか、新社長に対する服従を意味するわけですよね。「真野派じゃないよね」と。

山中　はい。

梅崎　「真野派じゃないよね」というときに、飯森常務という方がおられて、この方が次の人事異動になって常務から外されるだろうとうわさになっていて、これは一体どういうことなのだということが組合としても確認すべきことになっていたかと思うんですけれども。

山中　はい。組合は組合でいろいろな情報を収集していまして、いろいろな人からいろいろな資料を頂いていまして。それで、「N メモ」というものが。

梅崎　N メモ。

山中　というものがありまして、そこには筋書きが書かれているんです。

梅崎　今後の、どう動いていくか。

山中　はい。こういうふうにしていったら誰々はこういうふうに言うてくるだろうと、だからこの人を降格したらいい。それで、この人をどこどこへ外せ、この部署へ行かせろという、実はそういうメモ書きを組合は持っていました。結構いろいろな方から情報を得ていたので分かっているんですが、組合としてはそれを発表するわけにいかないので、だから、組合はこの事件のときに何も言わずに悶々とすることが多かったです。

梅崎　知らなくてではなくて、知っていて。経営の上の方の人から組合側にリークしているということになるのですかね。

山中　それもあります。下の組合員が、上の人の話している内容や記録したものを写真で撮って送ってくれるとか、そういうことも、言葉を悪く言えばスパイ的なこともありました。なので情報量的には組合は結構持っていました。

梅崎　あいまいな情報でいきなり書くわけにはいかないけれども、この資料によりますと、労使の懇談会をやったり、協議会を立ち上げるために組合から質問状を出されていたり。例えば懇談会等では普通に大きな話もされているのですよね。経営が拡大・発展していってほしいとかいうことですけれども、同族ではない会社とか、学歴差別がない会社とか、若々しく自由闊達な会社というところを継続してほしいと。

それで抗議は1点で、誓約書を、先ほど言った幹部社員に出させたものを各人に返却することであって、こんなものを取るな、と言っているけれども、具体的に真野社長の件に関しては言っていないのですね。

その後、質問状というのを平成3年に出されていて、これも怪文書の直後です。この文書の中では解任だという問題が一つ。そのときには怪文書の中で最たるものは土地の問題だけれども、解任であるということと、次は飯森常務が辞めさせられる番だというのは社内でうわさだよと言っているので、それに対してどうなのですかと。これが社内有志よりという怪文書になるわけですね。

山中　はい、そうです。

梅崎　この出どころが分からないけれども、会って、説明してくれという感じなんですかね。

山中　それも含めていました。

梅崎　当時の反応はどうですか。

山中　いや、会社は全然説明ができない、分からないという。

梅崎　経営の専権事項であると。

山中　はい。そんな解任ではない、辞任されましたということで。

梅崎　当時、真野社長がどこかでちょっとしゃべるとか、そういうことは全くなかったわけですか。

山中　はい。組合は真野社長とは接触していません。

梅崎　接触しない。

山中　はい、それは慎んでいました。してはいけないと思っていました。

◆右翼団体との関係

梅崎　なるほど。その平成3年で刻々と変わるのですが、2回目の怪文書などで解任だということになるのですが、その後、平成3年の6月の時点で株の大量買い占めがあったと、それは右翼団体であると。暴力団の住吉会系列の組織であることが普通に読売新聞の朝刊のトップに出て、これはこの新聞に出た時点で知っているということになるのですかね。この株の買い占めというのは。もしくは先ほどおっしゃられたように、もうその社内の組合の情報提供によって知っていたことなのですか。

山中　ここは知りません。

梅崎　知らない。

山中　ここは知らなかった。新聞に出る前、知らなかったと思いますけれどもね。

梅崎　でも、これは経営に対するとてつもなく大きな不信感ですよね。正直言って、土地の問題は違法な問題であったとしても、少なくとも会社を発展させるためにやっていることで。それは間違ったことかもしれないけれども、組合の全反対に遭うとか、不信感を持つとかいうことではなくて、ちゃんとやってくれという話になると思うのです。が、この株の買い占めとか譲渡とか、こういうものは単なる権力争いだということが明確に分かってしまうわけではないですか。

山中　そうですね。ちょっと難しいのですが、当時、多分ベスト電器が日本一かな。2番目がダイイチ（現エディオン）で、3番目がうちかな、そのぐらいの位置関係だったと思うのですが。それで久保社長、ダイイチのところとは婚姻関係があるものですから。

梅崎　ダイイチの会長、久保社長と美津子さんの長女の方はご夫婦であると。だから親戚ということですよね。

山中　姻戚関係という形になるので、さもありなんというところはあるんですけれども、住吉会系の問題がなければそれはあり得るかと。

梅崎　ダイイチの方に渡るのも変ではないというか、株の持ち合いをしてもいいわけですから。ただ、なぜ住吉会の方に回っているのですかというのは。

山中　持ち合いは多分していたと思います。それぞれで。

梅崎　ダイイチから住吉会というのは、どこの誰のというのは組合としては当然、なぜダイイチから流れていったのかということですよね。トップの交代劇に絡んでいるのではないかという新聞

ニュースが、また1カ月後、今度は読売新聞とかで出てくるということで。

山中　そうですね。ここら辺は、ですからいろいろなことが起こってきていますし、組合員から質問とかで「どうなってるんや」と聞かれてもなかなか答えようがない状況の中ですので、非常に難しい局面ではありましたね。

会社とは話し合いをしなければいけないし、会社は会社でいろいろな怪文書を回収しようとするし、犯人捜しみたいなこともしようとするし、それが人権問題になるとあかんからそれはストップしないといけないし、組合員からは質問があるけれども、それは組合が言うべきことでは基本的にはないので、困っていることだったら一応聞くという話はしますけど、どうなっているんやということについては答えない。

梅崎　短期間の間にすごくいろいろなことが起きているわけですね。

山中　そうなんです。その後に取り調べがあるので。

梅崎　先ほどおっしゃっていた取り調べですね。それに組合員が7名入っているので、こうなってくると労使協議会とかで団体交渉の件で、何でそういう人権無視のことをするのですかと。組合員に関してもそういうことをやるのはおかしいですよということが起きて、これは連日の協議、団体交渉が続くと。会社側は謝罪文を提出し、取り調べの件は決着するということですね。

山中　そうですね。

梅崎　謝るところは謝ったとなるのですが、この後、平成の4年になったときに人事の発令があって、当初の怪文書に書かれたのと同じように、飯森さんが役員から外されると。

山中　飯森さんはその前に外れて。

梅崎　その前に外れていた。飯森さんとは別に、真野前社長のお宅に飯森元常務、現役の藤原さんとか松原さんとか、古川さんとか、中嶋部長とか、そういう方で行ったときに、ある方が待ち伏せして見ているみたいなことがあって。人事発令するとだいぶごろっと真野さんのシンパだった人を外すみたいなことが、これは制裁色のある人事異動なのではないかということが分かってくると。

山中　そうですね。

梅崎　これを証明するのは難しいではないですか。それから組合員の問題ではないわけですよね。それに対して組合としてはどういう言い方で経営側と交渉していたのでしょうか。

山中　会社としては営業を伸ばすのがやはり第一義だろうと。それで、営業を伸ばすことについてこの人事でうまくやっていけるのか、なぜ優秀だと言われている人たちを外すのだということについての質問をする。引いては組合員の賃上げにつながってこない、売り上げが上がらないとか、という方向の。ずうっとこの団体交渉の中でわれわれが一番気にしているのは、この団体交渉は組合員にとって正義かどうか。それで、人事権のことについては話をしてはいけない。経済闘争が組合としての立場ということで、そのポジションをずっと持ち続けることが会社との交渉のポイントやった。

だから、その経済闘争について、会社が売り上げを上げることがわれわれの賃金を上げること、組合員の幸せにつながることということを持ちつつ、質問事項とかを含めていろいろ腐心したところです。

梅崎　こういうことは他の組合でも起こり得ると思うのですが、いわゆる派閥ができてしまったときに、組合がどちらかの派閥に対して、明らか

にこちらの派閥の方がひどいな、こちらの派閥の方が正しいなと思ったとしても、組合としてその派閥抗争の中にどっちが正しいとかこっちを応援するみたいなことで入ってしまうと、組合の持っている中立性だとか公平性だとかが失われてしまうという考えですかね。

山中　そういうところはありますね。

梅崎　タッチはしないと、意見はあったとしても組合としては公式には。明確に見えてくるわけですが、派閥に対して中立的な立場を取る。ただ、この人たちを外したことは、制裁とかそういうものかどうかは知らない、あるのかもしれないけれど、組合としては「企業を成長させて賃金を上げるためには、この異動はマイナスの効果なのではないですか」ということだけを言うと。

山中　そうですね。交渉の中ではちょっと興奮して言ってしまうところもありますけどね（笑）。

梅崎　そうですよね。どういうことなんだと。これは1年少し後の話なのですが、組合執行部はもとより会社の従業員、若い人は、分かってきてしまうわけです。マスコミ沙汰になってくるわけですから。かなりモチベーションが低下して、会社に対するコミットメントというか、一体感みたいなものが一瞬にしてなくなるとか、崩れてしまったのではないかなと思うのですが、当時の職場のリアルな雰囲気というのはどんな感じですか。

山中　一番かわいそうなのは中執なんですね。中央執行委員はある程度情報を持っているんで分かるんですよ。どっちが正しい、どっちが間違っているということを。それで、自分たちはこの経営陣が、経営が悪くて売り上げが落ちれば退陣を要求できる。だけど、それをすると自分たちの首を絞める。なので、落とすことができない。だから売り上げを上げなければいけない。そうすると今の経営陣にプラスになるということがあるんですよ。

だから、それをどうやってしていくかということなんやけど、できるだけ組合員には「売り上げを上げるために一生懸命やろう」と、会社で今起こっている状況についてはもう関係ないということを訴え続けました。「お客さんからいろいろ言われても、分かりませんとだけ言ってくれ」という話はしています。

◆社長に対する不信感から次期社長選び

梅崎　一応、こちらの方に「資料」があって、第1回団体交渉行使報告で賃上げの回答なし。賃上げ交渉の場に社長が欠席したわけですね。これは非常に大きなことですよね。労使の信頼関係では。

山中　今までは全部社長が出てきているので。

梅崎　そうですよね。あとは、制裁色・派閥色の色濃い人事を批判したというところまではお話しして。2回目もまた社長が欠席ですよね。これは結構危機的な状況だと思うのですが。交渉相手がいないというか。

山中　いや、他のメンバーで、実際今まででも団体交渉には出てきてはいましたけど、あまり答えることができなかったので。細かいことを言えばあまり関係はないんですけど、組合員のお知らせには社長が欠席しているということは知らせとかんといかんかなということですね。

梅崎　それで第3回目の団体交渉では、今度は組合の抗議事項に対して会社側の回答が出る。人事異動について再検討するみたいなことはリアクションとしては返ってくる。そして、団体交渉をしながら労使協議が続けられて、労政担当役員の怠慢からいろいろな問題が起きているので、この労政担当を交代してくれと、しかし会社は同意しないと。これも非常に切羽詰まるというか、緊迫した状態になってくると思うのですが。

山中　会社は、組合的には怠慢ということになりますけど、会社の方からすれば会社の言うことを聞いてよくやっている労政担当ですよね。

梅崎　そうですね。

山中　だから代える気はないですよね。そこは意見が対立している中でのことなので、労政担当役員交代といっても会社側はしないというのは普通のことかなと。ただ、それは交渉しているわれわれだから分かるので一般の組合員には分からないし、見ていただいている労働委員会資料は分かりやすいように時系列に作っている資料だと思いますので、そういう意味では組合員が分かるように書いてあるので、そういう書き方になるかと思います。

◆組合内の有志グループ

梅崎　交渉、人事問題など、毎回、「はっきりしてくれ、ちゃんと説明してくれ」があった後に、日本橋支部の組合の有志の方が158名、結構な人数だと思いますが、連名をして会社側に公聴会の開催申し入れをしていますね。これももちろん拒否されるわけですけれど、日本橋支部の組合員有志158名というのは、組合の中にグループができたということなのですか。

山中　というよりも、組合に聞いてもはっきり言わへんし、組合は「それは会社のことやから、会社に聞いたら」と言うもんですから、「それやったら聞こう」ということで聞いたんやと思いますけどね。「公聴会開いてくれ」と。

梅崎　これは組合員ではあるけれども、組合の執行部ではない方々ですよね。

山中　はい。一般の組合員です。

梅崎　これは組合の執行部としてはなかなか難しい局面だと思うのです。組合の統制ができていないとも言えるわけではないですか。

山中　そうです。

梅崎　それを、「ちょっと待て。勝手に公聴会をやってくれといったってうまくいくわけがないから」と、こうなると組合の役員の側と現場の間に温度差ができて、組合の大会とかでもかなり緊迫してしまうのではないかと。

山中　これは組合の大会を経て、その後中央委員会を経た後の時期ですので、年末商戦前の時期でもあり、日本橋は一番稼ぎ時のところなのです。そこのメンバーとしては、それまでに組合の大会で聞いても何も言わへんし、組合の一方的な話は会社側が悪いみたいなことしか言わへんから直接聞きたいということなので、組合の乖離と言われたらそれはそうなのですけども。ある程度、そういうものは組合にも質問状が来ているし、結構いろいろあるので、そうやって言うのも彼らの気持ちからしたら仕方がないのかなとは思ってました。でも、勝手にやっても断られるだけだからと、認められた団体でもないし。

梅崎　順番でいうと、全分会長宛てに質問状が郵送されると、組合員14名の署名があるということで。これもさっき言った、ある種組合員の独立した活動と。

山中　そうですね。

梅崎　若い人が多いのですか、分化してやろうというのは。若い人ですか。血気盛んというか。

山中　結構会社側寄りのメンバーです。

梅崎　会社側寄り？

山中　はい。人事の人であったり、建設の人であったり、本社系の人です、これは。

梅崎　この質問状に関してはですね。

山中　はい。だから、どちらかというとそれは浄弘派と目される人たちの一般組合員です。

梅崎　なるほど。これ、やはり緊迫している当時の雰囲気だと思ったのですが。組合員の中にも執行部の中にも浄弘派の人もいるというお話ですよね。

山中　組合員の中にも、はい。

梅崎　一方、真野派であるとか。

山中　この当時はそうです。

梅崎　この当時、全部の情報が出てこないから、真野さんの土地のやつもひどいなとか。でも、その流れがばーんと変わったのは何ですか。

山中　当時の「報道ステーション」のトップニュースが流れたときですね。

梅崎　何年ぐらい。

山中　平成5年ということは、1993年2月に大阪府警から強制捜査を受けるというのがあるんですが、これが今の「ニュースステーション」、どっちやったかな。今が「報道ステーション」？

梅崎　確か。

山中　いや、その当時は「ニュースステーション」で久米宏さんがやっていた。

梅崎　そうですね。それが古舘伊知郎になって。

山中　なので、その「ニュースステーション」のトップのニュースで「大阪の家電量販店上新電機に一斉捜査」という報道が流れるんです。それが流れて、組合員は「あ、そういうことやったんか。組合の言うてることが正しかったんや」ということで一気に変わりました。

梅崎　なるほど、現社長に対する不満というか、不信ですよね。

山中　そうですね。

梅崎　ただ、「上新を愛する会」が発足ということ。

山中　それはその後ですね。

◆反組合の「上新を愛する会」の結成

梅崎　その後ですね。これは組合側と対立している、所属長を中心に人を集めようと思ったのですかね。「上新を愛する会」自体は。

山中　反組合です。

梅崎　反組合ですよね。

山中　はい。上新の組合の数に対抗するには数しかないんで、この「愛する会」に入ってくださいというふうに、どちらかというと所属長クラスに入れさせて、所属長が下の組合員を集めるというやり方をしようとしていましたね。

梅崎　組合としては断固反対だと思うのですが、労組も会見を開いているのですよね。この会見についても教えていただけますか、どういう経緯で会見。

山中　これは臨時大会の後かな。臨時大会で、暴力団問題に絡むような経営陣は信用できないということで、そのことについて経営陣を刷新してほしいということを。当時コロナホテルで臨時大会があったので、そこで会見場を設けて、ホテルにも了解を得て、記者に来てもらって開いたという

ことですね。その臨時大会で決議したことを基本的にしゃべるという内容ですね。

梅崎　その後、組合は、機関株主の依頼とか会社緊急所長会議とかをしますよね。

山中　銀行であったり、メーカーであったり、そういったところに協力要請、お願いに回るんです。ですけど、どちらかいうとけんもほろろの対応です。顔では「はいはい」という感じですけども、そんな感じでしたね。

梅崎　その後、浄弘社長に関して起訴猶予とか。

山中　略式起訴ではなかったですかね。

梅崎　そうですね。団体交渉もその後、続いていく。「労使特別対応委員会を発足させ」みたいなことが書いてあるのですが、これはどのようなものでしたか。

山中　会社をどうしていくかということの話ですよね、特別対策委員会というのは。人事の問題であったり、会社としては1回行った人事を戻すなんてことはなかなかできないんですけど、そういったことをしないと納得しないよという話は結構団体交渉ではしていましたね。団体交渉とは言わないのかもわかりませんが、その委員会の中で。

この事件は、いろいろな事件、この「ニュースステーション」のニュースがあった後も、当時の山崎委員長、渡辺書記長と、私ぐらいやと思うんですが、組合の方にも新聞記者が、私らは会議を夜中までやってることが多くて大変やったんですけど、結構自宅に訪問されてました。

私はその当時、マンションの5階、賃貸ですけど、住んでたんですけども、下の方に車が停まってうちの玄関を見てるんですね。私が帰ってくると来て、ブザーを鳴らして「ご主人お帰りですか。どこどこ新聞です」と。「いえ、まだ帰っていません」と言うと、「今入った方はどなたですか。不倫相手ですか」と言われるんですよ。そうやって言われるもんやからうちの嫁さんも困って、まあ出るんですけど、「答えることは何もありません」と。結果的には帰ってもらうんですけど。そういったこととかはよくありましたですね。委員長、書記長はもっとあったと思います。

それで夜中になったときには、私は家に帰らずに下の駐車場で寝ることもありましたし。入るとまたややこしくなるし。車で寝とったら、近所の奥さんが、「おたくの旦那さん、車で寝とったけど、何かあったん、夫婦げんかしたん？」と言われて、いろいろそんな話もありますけど。

梅崎　大変なストレスですね。

山中　そうですね。

梅崎　みんながみんな、ある種、不満を抱えているというか、不安と不満というか。

山中　そうですね。一般の人は何も分からないからいっぱい聞かれるんです。私たちは多分本当であろうことをいっぱい知っていたのだけどしゃべれないつらさがあって、それでようやく「ニュースステーション」で出たんで、ある程度はしゃべっていいかみたいなところがあったんですけど。

実はNメモの問題であったり、飯森さんとか、退職した取締役から組合に対する意見とか、こんな取り調べがあったという文書をもらっていたりしてるんですけども、それを発表したのは私が退職して、この5年前に「20年たったからもう出してもいいだろう」とちょっと出しています。支部役員に話しするときに、その内容を今話ができるようになりました。

さっきありました霊媒師の話の録音テープも私は持っています。霊媒師のテープ起こしした内容も持ってはいます。なんで、どんな話をしていたかも全部知っています。でも、「上新を愛する会」とかいろいろなところに、「組合はそんなんがあるって言ってるけど、そんなんありもしないうそ

を言って」みたいことを言われるけど、あるのは分かってるんやけど、その証拠を持ってるとかそういうことを言えなかったし、なかなかそういう難しさがありましたですね。

梅崎　労働協約も失効してしまうわけですよね。

山中　そうですね。それは平成4年ぐらいですね。1992年。そうね、平成4年ぐらいやったと思います。

梅崎　10月31日になっています。それで、新入社員の組合に、労働協約失効中、組合に加入しなくてよいというのは、ユニオンショップではなくなりますよということですから、これは明らかに経営側としては組合つぶしになってきますね。

山中　もうそれは明らかでしたんで。「上新を愛する会」もそうやし、質問状についても組合つぶしの一環やろなと私たちは思っていました。ただ、それに負けない強さがあるとその当時は思っていましたんで、丁寧に説明していけば分かってもらえると思っていました。

梅崎　結局は、社長が辞めるということになるわけでですか。

山中　はい。

梅崎　これ、決定的だったのは、右翼団体とかにお金が回っていたことが最終的な引き金ですか。

山中　最終的な引き金は、やはり略式命令を受けたということじゃないですかね。トータル的になんですけど、決定的になったのは略式命令を受けたっていうことで、銀行も多分メーカーもそういう話が出たんやと思いますけども。

梅崎　ただ、辞めるといっても、社長は取締役残留を希望していて、次期社長選びも難航してしまうと、これは解決しているわけではないわけですよね。そういうことに対しても、組合は、規定が専権事項だからということでなかなか言えないという状態。

山中　組合員に対しては言ってません。

梅崎　ただ、労使協議の中でいったら、それは少なくとも専権事項といっても、これで明らかにする。経営の選択を間違っては困るので、言えないわけではないですよね。労使協議の中では。

山中　次期社長選びですか。

梅崎　次期社長選びに関して、辞めた社長があれこれ言うなぐらいのことは駄目なのですか。

山中　そのことについては労使協議では言ってないといいますか、これは裏の話でやってた話で。

梅崎　裏というのは？

山中　これはゼンセン同盟の方に入っていただいてましたんで、ゼンセン同盟の方がメーカーさんとも話を聞いたり、いろいろやっていただいて、次期社長を決めることについてもある程度意見を、話をして、浄弘さんの降りどころ、降り場所、引きどころというんですかね、それも含めてそういったことについてはやってもらってました。

これは、われわれが知らないわけではなくて、どういう言い方をしたらいいんでしょうかね。お互い意見を聞きながらの話もありますけど、ただ単に浄弘社長が降りるだけでいいのか、次は誰でもいいのかという話でもなく、ある程度そういう話ができる方でということも含めて、うちの内情を分かってもらえる方でないとあきませんし。それでも多分、新聞にあんまり出てはないですけど、三転四転はしてましたね。何人か出ては断られてという話になってますから、それらも大体私たちは知ってました。

梅崎　元々松下から社長の派遣という話が出て、松下側は断ったと。

山中　それはどこのメーカーか分かりませんけど、はい。何社かにお願いして、何社か断られて、受けると言われたのを、会社側が断ったということもあるようですし。

梅崎　最終的にはこれはどうなるのですか。

山中　社長他が決まって、株主総会があるんですよ。当時、ゼンセンのメンバーにいろいろこの事件のときには応援していただいて、街宣カーで「暴力団と取り引きする社長はやめろ」とか、そういう街宣活動がありましたし、株主総会の当日に連合を通じて、当時、連合大阪の、浪速・西成地区協議会、浪西地協というんですが、その議長、第1地協やったかな、徳永さんて、最終的に自治労の委員長をされた方なんですけど、その方の協力も得て、連合からも日本橋の公園に100人ぐらいかな、集まってもらって、株主総会をストップさせようという動きもありましたし、片一方でゼンセンの方はその方で、そういう社長の選定の話もあって、結果的には株主総会の当日にストライキは中止という指令を出して、ゼンセンの方も一応これで了解するというんで株主総会は行われて、株主総会で選任されて。だけどそのいろいろなことに関わった4人はその後の取締役会で退任ということになる。それで一応は決着をするということになるんですね。

　組合は組合で、組合員の持ち株というか、株主の委任状を何百人分と集めて持っていましたね。

梅崎　先ほどのゼンセンのサポートもあるというのは、1993年のところでゼンセン同盟の本部で上新電機民主化対策委員会が設置されて、ゼンセンも結構本腰を入れてサポートしていくことになるわけですよね。当時の委員の方は、徳田孝蔵さんとかが入っていましたか。

山中　一番は三ツ木さんです。三ツ木副書記長やったかな、当時。で、大阪府支部が藤原昇支部長ですよね。

梅崎　当時のゼンセンの委員の方、対策本部ですよね、その方々との思い出というのはどんなことが思い出されますか。

山中　いや、それはいっぱいありますね。もう、寝食を忘れて今のゼンセン大阪の会館に集まって、会議もそうですし、行動もそうですし、取締役の家庭訪問などをしたり、いろんなことをやりましたし、もう連日、街宣カーで社長宅の周り、本社の周りの街宣をしてもらったりもしました。

　いまだにその当時やってくれた方は「楽しかったわ」と言うてくれてますけどね。「いや、自分とこの社長に社長辞めろとはよう言わんけど、上新さんのところではああいうことをシュプレヒコールできてよかったわ」とかですね（笑）。今は笑い話でしゃべってくれますけどね。

梅崎　当時としては、もう、ある意味で。

山中　画期的だったと思いますよ。

梅崎　時間もずっとその組合活動に使ってということになりますよね。刻々と変化しているわけですから。

山中　そうですね。いろいろな方面で、いろいろな手で、あの手この手をやりながら、ゼンセンの方にもそうですし、連合の方にもそうですし、組合員に対しての、委員集めであったりとか、説明会であったりとかいうことはずっと広げていましたね。

◆混乱事態の「収束」へ

梅崎　94年の段階で植田さんという社長が最終決定。植田さんというのはどういう方になるのでしょうか。

山中　NTT の総務畑だと思うんですけど。

梅崎　結構お年なのですよね。お幾つぐらいでしたか。

山中　当時 70近かったんちゃうかな。

梅崎　そういう意味では安定させるために選ばれて。

山中　組合のことも分かっている。大手組合の交渉ですので、全電通さんなどは。全電通時代やと思いますから。そういうことを分かっていて、経営の数字が見れるという方でしたね。

梅崎　その植田さんが入ることによって、いわゆる前社長の美津子さんの派閥の取締役という人は役員の中から外れるということですよね。

山中　そうです。

梅崎　そうなると、普通、これで一件落着とはなったのでしょうか、その当時。この事態で、役員も刷新されたしということで。

山中　表面上は。

梅崎　表面上というのは、裏側とは何か違う。

山中　やはり、その取締を外されたとはいえ、その人たちは残ってますし、人事が完全に復活するわけではないので、飯森さんなり藤原さんなり中嶋さんなりはもう退職して、その人たちが復職するわけではないので。それはなかなか難しいかなと思いますね。

梅崎　株も持っているわけですよね。

山中　浄弘さんですか。はい、持ってます。

梅崎　ですから、株主としてのパワーは持ち続けているのですよね。

山中　これは言うていいのかな。それが交代する理由の一つでもあったと思いますね。それは持ち続ける。そこの配当は受けられるように続けるということを含めてですから。

梅崎　そういう意味では、表面上は社長を辞任するけれど、一応株主としての地位は維持できるということを内々で何とか合意したというか。それも一応、組合としてもそこは。

山中　表面には出ていませんので。はい。

梅崎　ただ、一応、そういう落としどころを、これは上新の組合もそうですし、ゼンセン対策本部がありますので、そういうものも含めて裏で一つ一つ話をつけていったということですよね。そうでないと、これはいつまで長引くのだという問題になってしまうというか。

山中　そうですね。

梅崎　今の上新電機のことについて、何かご質問があれば。なかなか複雑なところがあるかと思うのですが。

南雲　最後のところで、表面的に収束はしたと。それで、本当の収束というのは大体いつ頃だと認識していますか。タイミング。

山中　していない。

南雲　まだしていない？

山中　第1次としてはですか。

南雲　ええ。

山中　第1次としてはどうでしょうかね。1996、1997年ぐらいにはいったん収束しますかね。

南雲　大体どういう状態をもってその1次の収束だと考えていますか。

山中　前にも話しましたけど、年間休日が120日になるんです。それが1994年かな。その植田社長になって、植田社長はNTTの関係やから、労働時間問題もよく分かってたんで。年間1800時間というゼンセンの目標も分かっていましたんで、それに向けて協力しようということで、そういう総労働時間の削減の取り組みみたいなことも組合が提案して、会社が理解していくというところがあるので、そういうことはやっていました。

個人連休も10連休で、それと別に夏季10連休もあって、年間120日になるんで、休日的には相当ゆとりができる、個人で家族とのこともできるようになったイメージがありますね。

南雲　交渉が正常化して、労働条件も改善してきたのが収束だという感じですね。ありがとうございました。

島西　今のこととも少し関連するのですが、いろいろ事件が起こっていた当時は、ちょうど第一産業さんのところも少し経営が悪くなっていた時期だと思うのですけれども、上新の内紛による売り上げですとか、そういうことに対する影響というのはどうでしょうか。さまざまな内紛があったことで、上新電機の売り上げとかにはマイナスの影響は。

山中　結果的にはないですね。社員はよく頑張ってくれた。売り上げを上げることについて、利益を上げることについてはよく頑張っていたと思います。ただ、ちょっとお金の使い方が違ったりしている部分で、多少下がり気味のところはあったかもしれませんが。浄弘社長のときに増収減益があったかな。今、覚えていないですけど、でも、結構売り上げはずっと伸びる方向でいったと思いますね。

島西　それと連動して、先ほど少しあったと思うけど、それで労働条件がちょっと悪くなってしまう、賃金が下がってしまうとか、そういうこともあまり目立つほどではなかった。

山中　なかった。結果的にはないんで。

梅崎　普通はこういう事件が起きると、いわゆる新聞沙汰になってしまっている、すごくネガティブな情報なので、一般顧客からすると買い控えもありませんか。こちらの資料の中にも買うのをキャンセルしたとか、そういう事件が起きてしまったとか。あとは、それは店舗の問題だと思うのですが、人事の採用はどうでしたか。今までは大きくなってきたというところですから大学生とか高校生を採用するときも楽だったと思うのですけれど、こういうことが新聞をにぎわせていると、就職したくないという反応が出てきてしまうのではないかなと思うのですが。採用問題と売り場問題というか、二つの問題で。

山中　あんまりなかったんじゃないかな。

梅崎　現場の人が頑張っていたし、消費者からは評判が良かったというか。安いしとか。

山中　「上新電機は結構高い」と言われてましたんで。安売りではあまりなかった。イメージはあったかもしれませんけども、「上品電機」と言われていたぐらいなんで、なかなかそうでもなく。キャンセルとかもありましたけど、若干、「暴力団とやっているようなところで買えるか」みたいな話もあるのはありますけど、割合的にいけば結構収束していったと思いますね。

島西　この一連の流れで組合が相当頑張ったのですけれど、組合員の組合に対する意識というの

は何か変わったような感覚はありますか。

山中　いや、「よく頑張った」「組合の言うてることは本当やったんや」「何でもっと言うてくれへんだんや」みたいなことはよく言われましたけど。

梅崎　「何で言うてくれないんだ」というのは。さっき言った、はっきり浄弘社長の問題が表沙汰になる前は、本当にその浄弘社長を尊敬している人もいるわけですよね。社員の中に。

山中　男性の？

梅崎　ではなくて。

山中　女性の。尊敬しているのはあるかどうかというと少ないと思いますけど、でも「浄弘社長の奥さん」だから、「浄弘家を」というのはあると思います。

梅崎　むしろ真野社長の方が外様で来ているのだから、浄弘家の方がいいではないかみたいな感じを持っている社員の人たちからすると…。組合は知っているわけですけど、組合員一人一人に分かるまでは、まだ揺れているというか。

山中　どちらかというと、真野さんは今でいう能力主義的な感じで、よくやる人は取り立てるよ、ちょっとのんびりしている人はここら辺におってねという感じの人なんで。「ここら辺におってね」という人はどちらかというと古くからの人なんで、浄弘派的な感じの人が多かったというイメージですかね。

梅崎　その役員とか、管理職クラスでどっちの派閥だというレベルの問題とは別に、真野さんがビジネスマンでもあるから、能力主義でビシビシやっていてという、それに対する反発を持っていた人がいたと。割と年配層に。

山中　年配層と、それに関する指導されてきた人。だからこれは、今の時代もずっといろいろな問題があるじゃないですか、体育会系の組織とかああいうところで。「あの人に言われたら逆らえんよな」というところの部分があるんですよね。正しいとかそういうことじゃなくって、あの人が言うてるんやから付いていくみたいなところがあるんで、そこはやはり、それがあるのは否定できないですね。

梅崎　店舗は独立していますから、そこで働いているトップの人とか、その場できちっと尊敬されていると、その意見に下が染まっていってしまうという感じ。

山中　それは、はい。

梅崎　組合としてはすごく困るのではないですか、そういうばらばらな意見が出て、どういうふうにそれには関与していくものなのですか。

山中　先ほどご質問いただいたときに、店長も組合員ですかという話があったときなんですけど、結構、私らの同期は店長をやっている人が多かったんですよ、この当時、もうこのぐらいになる1995年なんで。

梅崎　40代。

山中　もう店長なり次長クラスの人が多いんで、結構話は聞いてくれるんですよ。なんで、ある程度判断はしてくれてました。私らもオルグ回ってるときに店長とよく話して説明しましたし、分会議なり支部大会でも話はするんで。そのときに傍聴に来るメンバーもいましたんで、意外と組合的な話は聞いてくれてましたね。その当時の人からすると、賃上げはいくわ、休日は増えていくわなんで、なかなかやなと思っていたと思います。

◆ 2000年代以降の合理化

梅崎　あと1点、この上新電機の事件の後、植田さんになると。普通だと経営も安定してくるのかなと思うんですけれども、その後の2000年代以降、実は合理化問題が出てきてしまう。今のお話ですと、経営状態は良かったわけですよね、1990年代は。2000年代に入って、まず合理化問題が出てきたその背景を教えていただきたいのですが。

山中　これは、ヤマダ、コジマ、ビックカメラ、その後ヨドバシですね。大阪にビックカメラが千日前に、ヨドバシが梅田に出てくるんですね。それでやはり、相当うちのドル箱であった日本橋の売り上げが取られていくんです。

日本橋というのは東京の秋葉原と同じぐらいの電気屋街と言われているところやったんですけれども、うちの店で9店舗、日本橋だけでもあったんですけれども、それがほとんどなくなるぐらい、今でどうやろ、今で5店舗、6店舗ぐらいになっている、だんだんつぶしていかなければならんぐらいの減少をしていく。

営業が何かよく分からん、何屋さんか分からへんし、客本位なのか商品本位なのかよく分からんような施策がずっと出てきたりしてきまして。

今までは年配社員がずっと培ってきた個人技で売り上げを上げるみたいなところがあった。店全体で売り上げを上げるというのが、システム的にだんだん崩れていくんですよ。個人で接客をして、説明をして買ってもらうというのがあるんですけど、そういう技になっていくんですよ。本当はシステムで、ちらし打つ、お客さんに来てもらう、お客さんをさばく、この商品をこんだけ売るという。システム的なものが変わっていって、売り上げは何とか維持しているけれども、それがやはり売れない人は売れない人なりにというグループでの売り上げがちょっと崩れていくんですよ。

梅崎　個人の売れる人のテクニックに依存していて、店舗全体の方針とかいうのがあまり取れていなくて、それで関東から新しく会社が出てくると、競合相手は極めて戦略的に。

山中　安売りなり。大型店舗であるし。

梅崎　そうですよね。梅田のヨドバシなんかも大店舗を一番いい所に出して。ここで経営状態が悪化してしまったということですね、2000年代前後。

山中　そうですね。青山さんなんで2000年ぐらいですね。1998年、1999年ぐらいから。

梅崎　青山社長の時代ですね。植田さんから青山さん。その青山さんが合理化案を出してくる。2001年のところで第1次合理化。まずは希望退職ですね。それと賃金カットと一時金の減少ということだと思うのですが。

山中　休日の削減。

梅崎　休日削減。これは激しい労使交渉になりますよね。

山中　それを受け入れたんです。

梅崎　受け入れた。

山中　その当時からこのままではいけないんちゃうかと思いつつ、賃上げ要求したら、回答が出てくるんですよ。組合もその方が不安やったんです。「ええっ、こんな賃上げして大丈夫」って、逆に。

梅崎　なるほど。その経営状態は分かるわけですからね。

山中　というふうに思っていました。

梅崎　そうなると、賃上げの方は分かるのです

が、希望退職の問題というのは、労々問題という、では誰が退職するのかということになると、組合員間でも疑心暗鬼になると思うのですけれど、この応募の状態はどんな感じですか。希望は意外とあったということですよね。

山中　ありました。200人の希望退職の募集に対して、最終的には256名。組合員は234名。

梅崎　それは退職金の割り増しみたいなものがあって。

山中　あります。

梅崎　これは最初、当然、希望退職の制度を作るときに、この人事と組合で詰めていくわけですよね。当時、山中さんはどういうお立場で詰めていったのですか。

山中　私はずっと副委員長です。辞めるまで副委員長です。

梅崎　副委員長としてどんな予測でしたか。希望退職は非常に難しいと思うのですが、このぐらいの割り増しを付けたら何人ぐらい希望するかというのが外れる場合もあるわけではないですか。例えば200名募集のときに100名しか応募がなかったりすると、そのあとの100名をどうするかというのは大きな問題になってしまうと思うのですが。何か感覚的には、結構応募かあるだろうなと思っておられましたか。

山中　組合としては、これは1回で終わらさなければいけないと、合理化は。それで一気に膿を出し切らなあかんと思ってるんで、だから大胆な案を受け入れました。その上積みについても相当な無理をしてくれと、会社にそういう話もしました。

梅崎　大体普通に考えると、希望退職は年齢層を絞られているのですか。

山中　はい。

梅崎　退職金の対象者というと50代とか、いわゆる中高年のところを対象にして、若い方は応募資格がないというふうにするのが一般的かなと思うのですが。つまり65歳までであったら55歳から65歳とか、そういう人たちを対象にすることが多いかなと思ったのですけれど、何歳が対象ですか。

山中　どうやったかな。今、自信がないです。どれぐらいやったかな。数字的に、今、覚えてないな[1)]。この合理化を組合が受け入れ、社長の退陣を要求します。

梅崎　先ほどちょっと山中さんがおっしゃった経営全体の方針が明確ではないのではないかという問題がある。その責任を取って辞任してほしいと。その代わり合理化案は受け入れる。こういう取り引きですよね。

山中　そうです。それは当然、社長が退陣しないと、組合員だけ辞めさせるというのはあり得ないことですから。

梅崎　それで実際に辞任することとなった。ちなみに青山さんは社外から来た人なのですか。

山中　一応、社外は社外なのです。うちが会社を上場するときに、日立造船から4名か5名来てはるのです。私が入社するずっと前なのですけれど。

梅崎　そうしますと、社外とはいっても。

山中　生え抜きに近い。それで、唯一営業畑を経験していた方でしたので。組合も経験してます。私が入ったときには副委員長やったと思うんですけどね。

梅崎　そういう意味では、組合には理解はあったという、そういうご印象ですか。交渉相手として。

山中　あったと思いたいですけどね。

梅崎　ただ、経営手腕は組合としては全然買っていないということですよね、この時点で。やはり「辞めてくれ」と言うのは。

山中　成績を落としているんで。結果として、はい。発想はいいかもわからんけど、方向的には違ってたかもわかりません。いい着眼点を持ってる人ではありました。

梅崎　資料を見ますと合理化案は1次、2次に分かれているのですが、1年後に2次があるのですよ。ただ、これは希望退職がない賃金カットとしての合理化ということですよね。

山中　そうです。第1次で一気に終わらさなあかんと言ったんで、われわれとしてはもうすごい受け入れをしたはずなんです、賃金カットもボーナスも休日も。なんですが、それでもなお。

梅崎　1年後に。

山中　「駄目だ」と会社が言ってきたんで、さらなる5%の上積み。いわゆる正月出勤手当とか、いろいろなそういう削れるものを削ろうということで削りました。

梅崎　これに関しては、ゼンセンの中の委員会がそれで結構もめますよね、この2002年の合理化に対しては。

山中　2002年の合理化をしている最中に、会社が「ボーナスを払えない」ということを言ってくるんです。それで、協定というのをどういうふうに考えてるんやということで。第1次合理化のときは社長が大会に来て「組合にはご負担を掛けます。われわれも一生懸命頑張るんで、この合理化について納得してほしい」というあいさつをするんです。

その次の年にそれでも無理やということになるんですけど、その途中で第2次の合理化が、言うたら会社が破棄するわけです。「ボーナスが出せない」ということになってきたんで、組合が「それはないやろ。それやったらそれでちゃんと謝るなりなんなりしてもらわんとあかんし、説明がつかん」と。

梅崎　組合の執行部としては組合員に説明がつきませんよね。

山中　ということを言うんですけど、一方的に「しない。定昇もしない」ということになって、だから新入社員と2年目社員とが同じ給料ということになるんです。そんなことあり得ないと。

梅崎　あり得ないですね。

山中　「1年間働いた者はどうなるんや」という話とかいろいろやるんですけど、もう会社は頑として「しない」という状態になっていきます。

梅崎　それで、労働委員会であっせん案とか出てくるわけですが、会社側も拒否して、かなり緊迫した状態になってくると思うのですよね。なかなか相互に歩み寄るということ、ないし会社側は「間違えました」ということは言わない。それで会社側は、これは大きな話ですが、労働契約の解約通知などを出してきて、労使関係で蓄積してきたことは全部ちゃらにするようなかなり強硬な態度を取ってきて、さらに言いますと、第二組合を結成すると、これは会社側の息が掛かった組合をつくってくれと。

山中　はい。マネージャーがこの第二組合の委員長ですから。

梅崎　マネージャーが委員長で、これは一体何なんだというものができてくると。これはもう全面対決するしかない。

山中　そうですね。そのマネージャーが店長に連絡して、店長が組合員を勧誘する、「第二組合に入れ」ということが起こってきますね。で、組合員はどうしていいか分からんから、「どうしたらいいんですか」と組合の役員に電話をかけてくるという状況でしたね。

梅崎　その第二組合問題、いろいろ会社側がかなり強引な形で労使関係に介入してくるわけですが、どれぐらいこれは成功というか、第二組合に人が集まったのですか。

山中　「所属長に言われるんで、どうしたらいいですか」ということがありまして、うちとしては「加入しますと書いとけ」と。

梅崎　「加入します」と。だから数だけはある程度増えると。

山中　そうです。

梅崎　細かい話ですが、第二組合では第二組合の組合費が発生することはないのですか。

山中　いやいや、組合費は500円集めるとか書いていますけど、それまでにつぶれますから、実際には発生してないんです。だから、うちは脱退届とか、うちはユニオンショップやから、みんな組合員やから「いい」と。「所属長に言われて板ばさみになるんやったら、もう加入しますって言え。書いとけ」と、うちはそういう対応をしました。

梅崎　会社は、解散通知を出すわけではないですか。これは組合側からの交渉として団体交渉をするということと、「こういうやり方で第二組合をやめろ」というのを会社側にどういうふうに言ったのですか。

山中　それはほとんどゼンセンの方が交渉していまして、組合と会社との労使折衝がなかなか難しいんですよ。それで、仲介に入ってくれてる大阪府支部のメンバーが行ったりきたりしてくれるわけです。その中で、問題点を解消する。例えば初任給の問題であるとか、6カ月たった時点で2年目社員は賃上げする、そうするとそこで新入社員との差ができますので半年後に賃上げするという話であるとか、こっちはいっぱい提案してるんですけどね。いろいろなあっせんをしたときに会社はいったん受けるんですけど、それを白紙撤回するという状況が出てくるわけですよ。

それもゼンセンが入って、もううちはほぼゼロ回答です。「それでいい」と会社の代表者もOKしたんで、ゼンセンとしては「もうこれで組合、納得してくれ」いうて、うちは取りあえず納得したのに、次の日になったら「それは駄目です」いうて拒否されたんですよ。「何やねん、それ」って私らは思うてましたけど、その後、第二組合ができるということなんです。

その後もゼンセンは粘り強くずっと交渉してくれてましたんで、うちが労働委員会に提訴してる分についてを撤回するであるとかいろいろな分も絡めながらですが、「第二組合はやめさせる」とは会社は言わないんですよ。第二組合の委員長と会って、一応、やめると、解散を出すという話で折り合いをつけて。

梅崎　やはり、がーんと上新の組合と会社側がガチンコにぶつかってしまうと、これはもう解決のしようがないので、感情的にもなりますね。ゼンセンという団体が入ることによって、はっきりとどうやって落としどころを作っていくか。粘り強く交渉していって、「こんなことをやっていたら大変ですよ」と。でも同時に、ゼンセン本部は、ストもちらつかせてやっていくわけですよね。

山中　いや、ストはちらつかせないです。うち

は事前投票でスト権確立はしてるんですけども、それを盾にするという、もう一応期日的には交渉決裂してるんでいつストライキを打ってもいいけれども、ゼンセンの人が交渉してくれてるんで、そのことについてはしないと。

梅崎　最終的には第二組合は解散し、その後の定期大会にようやく社長も出席するということにもなる。山中さんから見て、第三者的に、上新電機を対象としたゼンセンの民主化対策委員会に間に入ってもらったことに関しては、基本的に全て良かったということですか。

山中　それは、はい。

梅崎　こっちの意見をもう少し、「ゼンセンさん、譲らないでよ」とかいうことはない。

山中　いや、それはあります。

梅崎　ただ、そういうのも含めて、全体としては何とかまとまったというか、第二組合も解散して。ところで、それはありますというのは、賃金交渉ですか。

山中　それもそうですけど、これはいろいろ難しいんですけれども、本当は第二組合委員長なんかの処分とかもするべきなんです。ですけど、会社は、そこはようしませんからね。そういったことについては、不満はあります。

委員長は非組なんです。だけど、そこへ参加した呼びかけたメンバーというのは組合員でもいてるんで、組合は組合で組合員の処分を統制委員会に掛けてしてるんで、本来は会社も同様にそういうルール違反的なことをした人は処分するのが普通じゃないかとは思っていますね。

梅崎　何でもありになってしまいますからね。

山中　はい。

◆労働組合人生を振り返って

梅崎　現代までお話を伺ったのですけれども、私もお話を伺って、大変なご苦労をされたと思いました。いろいろ問題が続いて、それでも労使関係というのはやはり信頼関係である。お互いの意見なり立場できちっと対立し、きちっと交渉し、要は単なるけんかになってはいけないわけですね。不信の中での対決ではなくて、すごく対決しているのだけれどもある種のベースは信頼しているというところがないと交渉は成り立たないと思うのです。しかし、それがある時期から崩れてしまって、崩れてしまうとなかなか元に戻らない。その中で、山中さんをはじめ執行部の方々が何とか立て直そうとご苦労されたのだなと思うのです。振り返ってみられて、山中さんの労働組合運動人生というのはどういう人生だったと思われますか。

山中　難しいな。でも、労働組合の役員をしたからいろいろな人に会えて、世間の幅はすごく広がったと言えますね。先輩もそうですし、若い人もそうですし。

細かい話をすると、家電業界だけでいくと、上新電機に組合ができたときは、先輩組合に兵庫の星電社という会社しかなかったんです。けれども、今は一応、家電量販店にはほぼ組合ができました。今、UA ゼンセンに入っていただきました。それらの立ち上げにも結構関わらせていただきましたんでその人たちとの交流もあるし、今は違いますけど、植田社長時代に 120日の 1872.5時間やったかの労働時間であるとか、賃金であったりボーナスであったりというのも業界の中ではトップの労働条件でした。今は合理化の分でその下の方のランクに入っていますけれども、そういったことも含めて携われたと思っていますから、非常に有意義だったかなと思います。

それで話の中でしませんでしたけども、1995年に阪神大震災がありまして、そのときに上新電機の被害者の家を捜しにいったり、救援物資を持っていったり、上新電機の組合の支部役員が二人一組になって家を捜しながら訪問したんです

ね。こんな言い方をしたらあれですけど、昔の選挙とかの関係で、一軒一軒番地を見ながら家を捜すことができるのが組合役員しかいなかったんです。だから家が倒れて、どこに何があるか分からんところに行って番地を捜すのができたのが組合役員やったんで、会社が「頼む」と言って、当時の植田社長が、組合員の人が行ってくれるのやったら、会社がお金とか、専用品であったり、準備をするので行ってくれということで、組合役員が行った。そこらへんも信頼関係があったからやと思うんですけども。それ以降、ボランティアの活動は結構うちはさしていただいてるんで、そういったところからもやはり会社と組合が信頼できるというのがあった。

それと、やはりゼンセンに入っていろいろな業界の人と知り合いになって、製造業と流通と全然違うところがいっぱいあるんですね。そういったところもやはり勉強になりましたし、結果的に、私は連合結成からずっと関わっているんで、大阪の立ち上げから結構、本部の方ではない、地域の方なんですけど、地域の方の立ち上げに関わらしてもらったんで、そういったことも古くからできたんで。年配の方、若い人、ずっと継続して携われたのは良かったかなと思っています。

梅崎　山中さんご自身は、ゼンセンの大阪支部の活動もありますし、連合大阪ができたときは地区の活動にもずっと携わられるので、業界を超えた労働組合、運動仲間というか、そういう人たちとの交流が広がって、現在も続いておられるということですね。

最後に、これからユニオンリーダーになる方がいると思うのですが、山中さんがご経験されたように、創業者、特に中小企業の方も多いと思うのです。やはり経営の幹部の人ともめることもあると思うのですね。これから労働組合運動を担っていく人たちにこれだけは言っておきたいというか、経験から学んでほしいことがあったら、最後にメッセージを頂いて、それでこのインタビューは終わりにしたいと思います。

山中　難しいですね。でも、個人的に言えば、信念を持ってやること、何のためにするのかということを必ず持っておいてほしい。結果的には自分のためになるか分かりませんけど、組合員がどうすれば幸せになるんだということを思い続けないと駄目なんだろうなと思います。

それで、困ったときは相談をしろと。仲間はいっぱいいるぞと。会社の仲間もそうでしょうし、外部にはいろいろな見方をする人がいるんで、いろんな方面で切り口はいっぱいある。その切り口を自分で一つに決めないで、こんな切り方もあるんか、こんな解決の仕方があるんかということもあるんで、ぜひ、いろいろな方に相談してほしい。知識を持った人はいっぱいいると思います。ぜひ、独りぼっちにならずということだろうと思います。

梅崎　最後にメッセージもありがとうございました。では、これにてインタビューを終了させていただきます。どうもお疲れさまでした。

注

1）その後、山中氏から提供された正確な情報は以下のとおりである。

①対象年齢：40歳以上59歳未満、勤続5年以上の社員。

②募集人員：200名程度。

③募集期間：平成14年1月初旬～3週間。
（募集人員に達した場合は、募集を打ち切る場合もある）

④応募方法：電子メールにて人事部まで。

⑤退職日：平成14年1月末日。

⑥「割増退職金」「転身援助金」の内容：
現行の退職金にそれぞれ対象の「割増退職金」「転身援助金」を加算する。

40歳～50歳	＋24カ月（割増退職金）	＋	6カ月（転身援助金）
51歳	＋22カ月	＋	6カ月
52歳	＋20ヶ月	＋	6カ月

53歳	＋18カ月	＋　6ヶ月
54歳	＋16カ月	＋　6カ月
55歳	＋14カ月	＋　6カ月
56歳	＋10ヶ月	
57歳	＋　8ヶ月	
58歳		＋　6カ月

⑦再就職支援活動：再就職支援会社と契約を締結し、希望退職者に対して再就職支援に関するカウンセリングを実施する。