

三重工合併と組合分裂過程（2）

——三菱支部：1965～66年——

上 田 修

目 次

はじめに

I 組合分裂の拡大（以上第36巻第3・4合併号）

II 分会の分裂過程（以下本号）

III 枠組理解の視点

む す び

II 分会の分裂過程

前節においてみたように、支部傘下分会の一連の組合分裂は、第32回大会における組織方針の変更を第33回臨時大会でおこなおうとした支部方針を察知した長船刷同が、その動きに先回る形でおこなった同分会における組合分裂を端緒とするものであった。その後、傘下各分会において組合分裂がいか
に展開したかについては、すでに見たとおりである。同時に、各分会の組合
分裂が、刷同の巧みな分裂戦術によって引き起こされるとともに、組合分裂
の争点は各分会のおかれた状況に規定されてその位相をかなり異にしていた。
広職、広機分会における一括脱退は別として、その他の分会において共通し
てみられた急速な組織人員の減少としてあらわれた組合分裂は、現実にはど
のような過程を経て生じたのだろうか。組合分裂の争点が各分会で異なっ
ていたように、支部・分会レベルでみれば短期間・大量脱退として括ることが
できる組合分裂過程も、それ以下のレベルまで降りて観察すれば、多様な分
裂の経過をたどったのではないか。職場、職種などの要因、さらに職場の組
合役員・活動家のリーダーシップのあり方等が複雑に絡み合って分裂が展開

表—3 組織人員の推移

年月日	長船分会員	脱退者数	帰復者数	重工長船労組
1965. 12. 7	9,954	1,756	0	1,756
8	8,903	1,128	0	2,884
9	8,486	592	0	3,476
10	8,004	481	0	3,957
11	7,537	467	0	4,424
13	7,068	469	0	4,893
14	6,883	185	0	5,078
15	6,641	242	0	5,320
16	6,529	112	0	5,432
17	6,302	197	0	5,629
18	6,064	268	0	5,897
20	5,859	205	0	6,102
21	5,707	152	0	6,254
22	5,630	77	0	6,331
23	5,517	113	0	6,444
24	5,364	153	0	6,597
25	5,200	164	0	6,761
26	5,039	161	0	6,922
27	4,844	195	0	7,112
28	4,677	167	0	7,284
29	4,674	3	0	7,287
1966. 1. 5	4,650	24	0	7,311
6	4,614	36	0	7,347
7	4,600	14	0	7,361
8	4,552	48	0	7,409
10	4,519	33	0	7,442
11	4,471	48	0	7,490
12	4,431	40	0	7,530
13	4,405	26	0	7,556
14	4,223	182	0	7,738
17	3,994	229	0	7,967
18	3,829	165	0	8,132
19	3,615	212	0	8,346
20	3,389	226	0	8,572
21	3,246	143	0	8,715
22	3,072	174	0	8,889
24	2,969	103	0	8,992

年月日	長船分会員	脱退者数	復帰者数	重工長船労組
25	2,927	42	0	9,034
26	2,721	206	0	9,240
27	1,898	823	0	10,063
2. 1	1,793	105	0	10,168
15	1,783	47	37	10,047
3. 15	1,771	48	35	10,068

註 2月15日、3月15日等のさしひき計算が必ずしも一致しないのは、それぞれ合理化による出向（減員）のためである。

出所：『新左翼労働運動10年 II』414頁。

したのではないか。ここでは、長船分会における組合分裂過程をとりあげ、この点について検討してみることにしよう。

これまで何度か指摘したように、長船分会の組織人員の減少は急速であった。長船分会の組織人員は、分裂2週間後の12月20日には過半数を割り、さらに50日後の1966年1月25日には25%になり、3カ月後の3月15日には10%を切るというごとく雪崩現象に近い様相を示していたからである。この激しい組織の流動化の一端については、長船分会・重工長船労組の両組合の組織人員数ならびに分会からの脱退者数を掲げた表一3が示すとおりである。しかし、長船分会全体からみたばあい、急激な組織流動化として一括しうる組合分裂の様相も、いますこし立ち入って検討すればいくつかの特徴をとまっていたことが明らかとなる。

まず第1に、脱退者数の推移に注意すれば、組合分裂の拡がり、長船分会および重工長船労組がその時々的情勢にあわせて打ち出す方針に左右されながら進んでいったことがわかる。すなわち、分裂直後、とりわけ12月7日と8日の1760名、1130名の脱退者数、さらに10日から13日にかけて連日数百名規模の脱退者があらわれたことに典型されるように、従来から刷同支持勢力あるいは同派の影響力を強くうけた組合員の大量脱退による分会組織の流動化も、組織統一方針の変更を主要議題とする12月15日の支部第33回臨時大会の開催によって分裂の大義名分がなくなることで、やや沈静化するかにみえた。

しかしこうした組合分裂の沈静化への動きも、重工長船労組が臨時大会翌日に加入審査委員会を設置したことにより同労組への加入が厳密になり、長船分会を脱退するならば、いましかないという噂がながれることにより、同時に、長船分会の組織人員が過半数を割るという事態を目前にして、同分会にとどまっていたのは、将来的に不利な取り扱いを受けかねないという心理的状况が、先の加入審査委員会の設置と重なることによって、組織の流動化が再び激しくなり、12月下旬までこの傾向が続いた。この動きも、組合無関心層あるいは中間層とみなしうる部分の大半が、重工長船労組へ移り、長船分会の組織も40%を切った12月末から1月初旬にかけては、1日あたりの脱退者数も数十名単位となり、それ以前の動向と比較するならば幾分落ち着きを示してきた。

しかし、こうした状態も、後にのべる理由によって、1月14日より再度分会組織の流動化が活発化し、重工長船労組への加入締切りが噂された1月26～27日の両日に1000名をこえる脱退者が生じた²⁴⁾。これにより長船分会の組織率は25%前後から一挙に15%程度にまで減少し、それにともなって構成員も同志会、共産党、社研各派の活動家およびその支持者に限定されるようになったと思われる。以上からすれば、長船分会の分裂は、加入審査委員会の設置、加入一時停止をはじめとして重工長船労組が打ち出す巧妙な分裂促進策の影響を受け、何度かにわたる脱退者数の増減を示しながら、分会構成員が3派閥とその支持者を中心とするところまでに減少する、という形で推移したことになる²⁵⁾。

さらに第2に、上の点をふまえた上で地区レベルにおける組合分裂の様相

24) なお、この点を『道を拓く』では「整理のため、加入受け一時停止」(76頁)と表現しているが、こうした事実があった以上、それが職場では重工長船労組への最終パスと受け止められたとしても不思議はあるまい。

25) 第二組合＝新組合に去った者、分会にとどまった者の性格について、分会委員長は次のように指摘している。すなわち、「組合に残ったのは、32、3歳までの若い人と、45歳から50歳くらいの人が多い。中間層が出ていってしまった。……抜けていった人たちは、三菱にとってもっとも平均的な人たちとみななければなるまい」(労働問題研究会「造船労働者」『月刊 労働問題』1966年12月、75頁)。

に注目すれば、各地区における派閥勢力の相違によって分裂の過程と性格は相当に異なっていた。旧三菱造船の中心的事業所であった長船には、大別して製造部門である造船部門、造機部門と研究所を含む職員組織から構成され、それらは広大な長船の敷地内で地域的にもわかれていた。長船分会は、そうした部門構成とそれらの地理的配置に対応して、分会組織を職種別に5つの地域に分け、それを分会組織の重要な柱としていた。すなわち、①船体工作を主体とする船殻部門＝立神地区、②船体の艤装工作を主体とする向島地区、③ボイラー、船用機関をはじめとする造機製作を主体とする飽の浦地区、④造機部門に属するものの、本工場から飛び地にあったため、独自の地区とされた浦上地区、⑤事務および設計・研究を主体とし、工員層を主体とする他の4地区に対していわばホワイトカラー部門という性格をもつ水の浦地区である。繰り返せば、これらの各地区は、それぞれおおぐくりではあるが職種別に組織されたものであり、それがために職種別の利害を代表し、さらに地区長と呼ばれた分会執行委員を選出する母体でもあった。それゆえ、各地区は工場内の地理的配置関係とともに、職種を基盤とする特有の人間関係、長年の運動の歴史と結びついた固有の組合運動の特徴を有していた。では、地区における組合分裂の進展はどのように推移したのか。地区別の脱退者数の推移を示した表―4がこの点をよく示している。

まず、水の浦地区における分裂の進展は、他のどの地区にまして急速であった。分裂3日後には過半数を制し、18日には70%をこえていたからである。こうした急速な分裂は、①同地区が刷同の最大拠点であったこと、それに加え64年3月に職員を中心として結成された労働問題研究会なる組織が活動をおこなっていたこと、つまり刷同を中心とする労使協調を掲げるグループの活動が蓄積されてきたこと²⁶⁾、②長船分会の運動の重点の一つが職員と工員の格差是正にあり、それがために職員層の独自の利害の追求がややもすれば

26) 『道を拓く』20頁。労働問題研究会とは「組合に関しての学習を主目的とし」た組織であり、「総勢50余名、平均年齢25才で」、「そのメンバーは主に大学卒の職員によって占められて」いた(同上)。刷同と友好関係にあったことはいうまでもない。

表一 4 地区別脱退者数の推移

月 日	浦上	飽の浦	水の浦	向島	立神	増加数	合計
12月 7 日	56	373	890	97	340		1756
12月 8 日	194	814	1133	140	603	1128	2884
12月 9 日	237	993	1454	149	643	592	3476
12月10日	253	1096	1674	178	746	481	3957
12月11日	263	1215	1795	256	895	467	4424
12月13日	269	1354	1921	328	1021	469	4893
12月14日	280	1386	1981	377	1055	185	5078
12月15日	286	1511	2012	416	1095	242	5320
12月16日	292	1562	2030	436	1112	112	5432
12月17日	320	1657	2065	473	1144	197	5629
12月18日	340	1731	2109	525	1192	268	5897
12月20日	342	1772	2148	556	1284	205	6102
12月21日	367	1813	2157	598	1319	152	6254
12月22日	367	1837	2191	603	1333	77	6331
12月23日	378	1844	2216	628	1378	113	6444
12月24日	407	1869	2221	678	1422	153	6597
12月26日	471	1880	2250	731	1429	164	6761
12月27日	509	1892	2276	745	1500	161	6922
12月28日	541	1924	2300	774	1578	195	7112
12月29日	550	1955	2323	838	1618	167	7284
1 月14日	564	2035	2378	1057	1714	1502	7738
1 月26日	602	2227	2540	2104	1767		9240

註 本表が主として依拠した資料は重工長船労組のものであるが、そこでは飽の浦地区の在籍者数を2903名、水の浦地区の在籍者数を3216名としている。しかし、長船分会から入手した資料（「全造船機械労組三菱重工支部長崎造船分会の分裂の経過」〔発行者・発行日の記載なし〕）では、それぞれの地区在籍者数を3653名、2797名としており、また支部第34回大会資料も飽の浦地区3580名、水の浦地区2802名としている。重工長船労組は資料作成過程で両地区を取り違えたように思われる。そこで本表では、重工長船労組の資料で水の浦地区とされた脱退者数の推移を飽の浦地区のそれに、飽の浦地区のそれは水の浦地区のものとして掲げておいた。

出所：『道を拓く』54頁、長船分会『不屈の労働者』、長船分会書記局『第二組合加入推移メモ』より作成。

構成員の＜平等＞的取り扱いという観点から軽視されざるをえなかったこと、これに対して③重工長船労組は能力の発揮とそれに照応する賃金のあり方を主張するがために、職員としての立場からする利害追求が容易になること、④長船分会にとどまることによって生じる将来における昇進・昇格・昇給の

遅れへの不安²⁷⁾，といった要素が絡みあったことから生じたものと理解できる。もちろん，④については水の浦地区の労働者に限らず，長船さらに三菱支部傘下の全労働者にあてはまることであり，さらに同地区で16項目の合理化が組織簡素化や用役部門の下請化による出向，配転によって集中的におこなわれる計画であったために，合理化計画に対して批判，不満，さらに不安感を抱く労働者が相当数にのぼり，それが合理化を容認する刷同に対する批判という形で65年の各種選挙，とりわけ全造船および支部大会代議員選挙における社研の進出となってあらわれたことは，すでに別稿において明らかにしたとおりである²⁸⁾。しかし，こうした水の浦地区組合員の不満・憤慨の声も組合分裂という事態の前に一瞬の間に掻き消されてしまったのである。

水の浦地区について分裂の動きが急速であったのは飽の浦地区であった。水の浦地区における刷同支持が，ホワイトカラー，専門職といった職種の立場によって規定される面が濃厚であったのに対して，飽の浦，とりわけ第一機械工場および製缶工場における刷同支持は，同派の積極的な活動の結果もたらされたものでもあった。すなわち，「第一機械工場は従業員五百人の工場だが，ここには一機刷同会という刷同唯一の職場組織があって約三百の会員が」おり，また「製缶工場は従業員約六百人の工場だが，この工場は伝統的に刷同支持者が多く，組合委員は作業長²⁹⁾などの工場役職者が多」³⁰⁾ いたのであった。この二工場をあわせれば1100名となり，それだけで刷同は飽の浦地区労働者の約3分の1をその影響下においていたことになる。言葉を換えていえば，飽の浦地区は刷同の最大拠点でもあった。したがって，刷同は第一機械工場の一機刷同会の勢力を中心とし，それに製缶工場の末端職

27) この点は，分裂直後からあらわれるが，その実態についてはさしあたり三菱支部『船つくる胸に』，長船分会『分裂から統一に向けて』，今崎暁巳『三菱帝国の神話』（労働旬報社，1977年）280～9頁を参照されたい。

28) 拙稿「三重工合併と組合派閥問題」（『桃山学院大学経済経営論集』第32巻第4号，1991年1月）

29) 分裂時に作業長という職制は採用されていなかった。恐らく組長の間違いと思われる。

30) 『決断』194頁。

制を中心とする刷同支持勢力をその手中に収め、それを基盤としながら分裂を進めていったことになる。同時にこのことが「新組合設立準備委員会」の構成にも反映されていたことは、前稿でみたとおりである。飽の浦地区ではこのような支持基盤があったために重工長船労組は、分裂の1カ月後に同地区の労働者の過半数を、さらに年末には60%を組織することが可能となった。

立神地区における分裂の進展も組織人員の減少という点では飽の浦地区とほぼ同様の傾向を示していた。両地区の相違を強いてあげるならば、長船分会が過半数を割る12月20日までは、飽の浦地区が立神地区よりも分裂の速度が早く、それ以降は逆転するということにある。しかし、この点をこえて組合分裂の様相に注目するならば、立神地区の特徴は次にあった。分裂時の船殻工作部の職制組織は、公務課（59名）、内業工場（495名）、組立溶接工場（790名）、外業工場（165名）、造船検査課（116名）という四工場二課から構成されていた。これらの工場における派閥の影響力は、内業工場は同志会が、外業工場は同志会と刷同が強く、組立溶接工場組立係（270名）では共産党、同工場溶接係では共産党、刷同さらに末端職制を中心とし神道主義の影響をうけた長船クラブ（国の礎）の三派閥が互にリーダーシップの発揮を競っていたのに対して、同工場溶接整備係（43名）では刷同が組合員の半数をおさえるという複雑な派閥対立の様相を示していた。そして分裂は派閥対立が最も複雑であった組立溶接工場の刷同支持勢力から始められ、それに長船クラブ（国の礎）が同調する形で同工場に、さらに他工場に拡大していった³¹⁾。このように立神地区においては、刷同勢力が飽の浦地区のように他派閥に比べれば相対的に有利な組織基盤を持つというところまでには至らなかったものの、一端分裂が始められるやその進展はきわめて急速であった。

これに対し、浦上および向島地区の組合分裂の進展は、とりわけ後者のそれは対照的であった。浦上地区は1960年から一貫して共産党系のY・Zが地

31) 以上の立神地区の各課工場における派閥勢力と組合分裂の動向については、三菱重工労組長崎造船支部組溶課朋友会『朋友の道標』（1980年）6～13頁による。

区長に選ばれており、このことからもうかがえるように、共産党の影響力が比較的強い地区であった。また在籍人員も900名弱と他の地区に比べると少数であったために、組合分裂に対する対応が比較的容易であったこと、また共産党の影響力もあいまって組合分裂の進行の度合いは、飽の浦、水の浦、立神の各地区と比べて遅かった。こうした傾向をより一層強く示しているのが、向島地区である。同地区は前述したように機装部門から構成されており、他地区の作業と比較しても組作業の度合いが高く、また同志会の最大拠点であるだけでなく、分裂以前には地区長選挙で刷同系候補が立候補しえないというごとくその影響力は徹底していた。こうしたためもあって、同地区における組合分裂は容易には進展しなかった。重工長船労組が過半数を制した12月20日においても、向島地区での長船分会の組織率は80%弱を示しており、この傾向は年内一杯、さらに翌月の中旬まで続いた。

このような向島地区における組合分裂の特徴は、次の要因によってもたらされたと考えてよい。すなわち、同地区における同志会の圧倒的な影響力とそれによって他地区とは違って末端職制層が、積極的に分裂に走り、その際配下労働者をともなうということが、あるいは重工長船労組へ移った職制層が、配下労働者に対して長船分会からの脱退を強いることが比較的にならなかったためであると。例えばこの点に関して、向島地区長であるT. Tは組合分裂の1週間後に動揺しつつある末端職制層に向けて、長船分会が「大衆の抱擁力ある組合への脱皮や分裂要因の解消に最善の努力をしている」として、去就については「結果をみて決めて下さい」と訴え³²⁾、末端職制層の動揺を必至におしとどめようとしていたことから推測しえる。このようなアピールがどこまで効を奏したかは疑問があるが、上にのべたことからすれば同地区における職制層の動揺は、すくなくとも他地区のそれと比較するならば少なかったと判断される。

しかしこのような状態も、末端職制に対してその脱退を見合わせるよう訴えていた当の本人であるT. Tが分執の説得を振り切り、1月13日に地区長を

32) T. T『役付のみなさんに訴えます』1965年12月14日。

辞任し、職場に復帰、さらに脱退するという事態が生じたために、向島地区における分裂は急速に進展することになった。14日以降の同地区における脱退者の推移は詳らかにしえないが、ふたたび前掲表—3によってみれば、1月11日48名、12日40名、13日26名と1月に入ってから落ち着きを取り戻していた脱退者数が、T・Tの脱退以後、14日は182名、17日は229名というごとくふたたび急上昇しており、その多くは向島地区のものであったと思われる。同志会の最大拠点であるその地区長自身が辞任、脱退するという事件は、長船分会の組合員、とりわけ向島地区の組合員にとって衝撃的な出来事であり、さらに組合分裂の推移を見守っていた職制層が最終的に長船分会を見限る契機として、それゆえに労働者の多くもその将来に不安を抱き、職制とともに重工長船労組へと移る決心を促すことになった。そしてこのことが一端生じたならば、先の組合分裂をおしとどめた組作業の比重が高いという艀装部門の作業の特徴は、今度は逆に分裂の促進要因として作用するのは明らかである。かくて、T・Tの地区長辞任、組合脱退によって長船分会は、分裂後1カ月を経て、唯一過半数を制していた向島地区における組合の影響力を重工長船労組に譲ることになった。

以上にみたように、雪崩的ともみえた長船分会における組合分裂の推移は、地区レベルにまで降りてみれば、各地区と派閥との結びつき、各地区が抱えていた事情等によって、その様相をかなり異にしていたのである。

Ⅲ 枠組理解の視点

I, II節でみたように、分会によって組合分裂の争点、それに規定された分裂形態が異なり、さらに分会組織よりも下位の組合組織レベルでは、職種や職場における運動の歴史的経緯等の相違によってそれぞれ特徴的な分裂の進行を示していたが、表面的にみれば、短期間・大量脱退という形態をともなった支部の組合分裂と全造船の拠点組合として激しい闘争で知られた支部の運動形態という、一見して矛盾した関係にみえる両者のつながりをどのように考えたらよいのだろうか。金属共闘の中心的組合として強靱な闘争力を

誇った運動の基盤と分裂に際してみられた支部の組織体制の脆弱性という対照的な組織の性格をめぐって、これまで当事者を含め様々な総括・反省がおこなわれている。それらについてここで逐一とりあげ、検討を加える余裕はないが、当事者である支部、長船分会、および全造船がどのような総括・反省をおこなっているかについて簡単ではあるがふれておこう。支部のそれは表―5に、長船分会のそれについては表―6に示しておいた。

表―5から読みとれるように、支部は、組合分裂が次の3点が絡み合うことで生じたものと捉えていた。すなわち、①「支部の分裂は『平常時の分裂』といわれ、組織人員の急速な減少をとらえて指導上のまずさ、内部対立、抗争の激化によるものとして、一部に受けとめられている」が、分裂を「内部矛盾の結果のみにその要因を求める」のは誤りであり、「資本の合理化攻撃として受けとめることが大切である」。②安保闘争後、政府、独占資本の後押しをうけて「日本の右派系労働運動の集合体である」同盟が結成されるだけでなく、さらに「総評、中立労連による金属共闘とその運動において対置する組織であり」、**「戦後の労資協調主義運動の総仕上げである J C が結成されている」**。③組合分裂を招いた要因としては、根本的には「従業員組合的特徴」という限界をもっているにもかかわらず、「組織の過大評価、力の過信など企業内組合の弱さを現実のものとしてつかみえず、戦いを進めたことが分裂を許した一つの要因」である。同時に、「第32回大会以降、分裂の徴候があったにもかかわらず、警戒心が不足し、最悪の事態になっても最小限に押さえる適切な対処がで」きず、さらに「派閥抗争の激化による不信感の増大」が組合員の脱退に拍車をかけた。この3点が組合分裂問題を考える際、重要だというのである。つまり、支部の認識枠組みは、①体制的合理化という特徴をもった経営政策、②同盟会議、J C の結成に象徴される右派的労働運動の組織的整備と攻勢、③度をこした派閥対立に象徴される支部体制・支部の運動のあり方がもたらした問題という3つの要因を重視するものであり、それらが互いに絡み合い分裂が生じたというものであった。

他方、長船分会は、66年の分会運動方針で、組合分裂を招いた問題として

表一 5 組織活動方針の件

I 組織破壊攻撃の背景とその要因について

1 組織破壊活動攻撃の本質と最近の特徴について

支部の分裂は「平常時の分裂」といわれ、組織人員の急速な減少をとらえて指導上のまずさ、内部対立、抗争の激化によるものとして、一部に受けとめられている。しかし、資本主義体制下における組織分裂を単に内部矛盾の結果のみにその要因を求めることは、誤りをおかす危険性がある。今日の分裂攻撃を資本の合理化攻撃として受けとめることが大切である。今日、高度成長政策のいきずまりからくる、深刻な不況に直面した独占資本は、みずから招いたこの危機を打開するために、大量の配転、首切り、一時帰休など、苛酷な合理化攻撃を労働者に激しくかけてきている。資本の合理化攻撃にたいし、当然のこととして、労働組合の抵抗がつよめられるので、組合の御用化と丸がかえ政策をとり、それに失敗すると、呵責なく分裂攻撃と組合弱体化の攻撃をかけてくる。それゆえ、今日の組合分裂が資本の合理化遂行の手段としての組織攻撃であり、体制的な合理化攻撃の一貫として、かけられてきていることがあきらかである。

2 労働運動の右傾化をめぐる最近の特徴について

安保闘争に集中された労働者の階級的なたたかひに、打撃をうけた政府、独占資本は、弾圧と懐柔の労働政策をとる一方、日本の労働運動戦線の分断、分裂政策をつよめて、右派系労働組合の結集による体制内労働運動体の確立をはかっている。その一つのあらわれとして、同盟会議の結成がある。同盟は民間単産、官公労をとわず、第二組合結成を促進し、吸収するだけでなく、全国民連をオブザーバー加盟させており、名実ともに日本の右派系労働運動の集合体であることを明らかにしている。また、JCは総評、中立労連による金属共闘組織とその運動において対置する組織であることは明らかであり、その結成の経緯から戦後の労資協調主義運動の総仕上げであり、資本の集中、合併の進行による組織の大企業連化、大産別化を展望し、国際組織との提携による体制内労働運動として、アメリカ型大産業労働運動をめざしている。

3 三菱三重工合併をめぐる背景と合理化について………省略

4 企業内組織問題について………省略

II 批判と反省について

1 組織活動不足と闘争指導のあり方について

従業員即組合員という従業員組合的特徴がある以上、組合員の意識、思想、信条もさまざまであり、その成立において危険性と弱点を内包しているので、日常不断の組織活動と教宣、学習活動の強化が必要である。私たちは今日まで幾多の戦いを労働者の先頭にたって闘ってきたが、真に戦いの意義を職場に徹底し、大衆闘争として組織してきただろうか。組織実体の過大評価、力の過信など企業内組合の弱さを現実のものとしてつかみえず、戦いを進めたことが分裂を許した一つの要因であり、幹部中心、上からの運動ではなく大衆に依拠した真の大衆運動を進めるために、反省しなければならない。

2 分裂に対する警戒心不足と対処の仕方について

支部、分会ともに、第32回大会以降、分裂の徴候があったにもかかわらず、警戒心が不足し、最悪の事態になっても、最小限に押える適切な対処ができなかったことに反省しなければならない。

3 党派活動の在り方について

今回の分裂を許した大きな要因は、派閥抗争の激化による不信感の増大にあった。特に長船分会においては、その極限に達していた。

4 第32回大会における企業内組織統一の否決について……省略

Ⅲ 組織活動の基調と具体的方針

1 組織活動の基調……省略

2 具体的活動について……省略

出所：三菱支部『組織活動方針の件』（発行日の記載はないが、内容から判断して1966年3～4月に発行）より作成。

表—6 組合分裂の要因について（長船分会）

- 1 全般的に民主主義の不徹底。資本家と労働者が対等という自覚にかけており、年功序列、生涯雇用の古い歴史のなかで、家庭生活をふくめた資本への従属性が根づよい。
- 2 従業員すなわち組合員という企業内組合のうえにあぐらをかき、労働者としての教育が不足し、組合員すなわち従業員におきかえられうる下地があった。
- 3 支部・分会として、組織力の過信が組織内で協調精神を欠く面があった。このため唯我独尊といったひとりよがり、たたかひの収拾段階で機会を失し、統一闘争の核となった反面、歩調をみだすことにもなり、組合員の不信が残った。
- 4 四つの派閥が職場を離れ、路線上、立場の問題に終始し“組合員の利益”が、それぞれの“組織拡大”の犠牲にされた。組合員はとまどい、組織にたいして不信感をいだき「なんとかならんか」といった状態にあった。
- 5 三重工合併にともない、日本における労働組合の組織化の実情から、組合員は一企業——組合という素朴な気持ちがつよかった。これにたいし全造船機械の組織方針、支部・分会の組織方針が整理されておらず、また各派閥の主張もそれぞれちがっていた。合併ごの組合組織のあり方が、職場段階で十分討議されておらず、理解が不十分であった。
- 6 長崎というせまい地で、三菱の肩がきが通用し、「三菱あつての労働者」「職員登用・役付工へのあこがれ」といった労働者の弱点をつかれた。また組合各級機関の構成員が、分裂攻撃にたじろぎ、第二組合に走ったことが組合員の信頼と期待を裏切り脱落に拍車をかけた。

出所：『不屈の労働者』22頁。

次の点を指摘している。すなわち、①労働者の資本への従属性と労働者としての意識の未確立、②激しい派閥対立、③組織統一問題に対する方針の未整備、④企業城下町の問題性、といった点である。つまり、「資本家と労働者が対等という自覚にかけ」、「従業員すなわち組合員という企業内組合のうえにあぐらをか」くとともに、「組織力の過信が組織内で協調精神を欠く面があった」。それに加え派閥対立によって「組合員の利益」は派閥の「勢力拡大」の犠牲にされ、組織にたいして不信感を増大させた。また、組織統一問題についても「組合員は一企業——組合という素朴な気持ちがつよかった」にもかかわらず、全造船・支部・分会の「組織方針は整備されておらず」、職場討議も不十分であり、さらに「長崎というせまい地で」は大三菱という企業意識が強く働くことになった。こうした枠組みにおいて組合分裂が理解されている。

また、全造船本部も支部の組合分裂の原因として、①資本の対組合政策を甘くみたこと、②企業合併にともなう組合員大衆の感情・意識・動向についての判断の誤り、③企業連全体で多数派をとればよいという刷同の計算に思いをおよぼさなかったこと、④激しい派閥対立と職場要求のなおざり、⑤分会によっては幹部の動揺が職場の不信感を強めた、⑥組織の実体を無視した企業連の否決、⑦組合分裂に対する対策の遅れが本部・支部・分会を通じてあったことの7点をあげている³³⁾。

長船分会・支部・全造船本部の三者それぞれによる批判・反省は、取り上げられた組合分裂の要因が重複するものもあれば、異なるものもあり、さらに強調する論点が違うが、分裂問題をとらえる基本的枠組みは、共通しているといえてよい。すなわち、①従業員意識あるいは従業員性に規定された労働組合の限界と支部がおこなった運動の矛盾、②組合員を置き去りにした激しい派閥対立の展開、③組合分裂行動に対する刷同の強い意志に対する認識の欠如、④資本の組合政策に対する認識の甘さ、といった諸点が絡み合い、

33) 全造船機械「三菱支部の組織分裂問題について」（日本労働組合総評議会組織局『組織攻撃に対処する全国対策会議、各単産報告』1966年5月）。

雪崩的な組合分裂が生じた、と。あるいは次のようにもいえる。造船産業で世界のトップクラスにある経営基盤によりかかり、日本の労働者が持つ従業員という性格に十分に配慮しないまま、激しい派閥争いが展開されるとともに、産業別統一闘争、産別強化を推進するための統一闘争の中核的組合として春闘をはじめとする諸闘争を担ってきたが、これらは組合員の要求を必ずしも反映したものではなかった。こうした運動上の問題を抱えていたところに、従来の労働組合政策を全面的に変更した経営とそれと軌を一にするかのように従業員性に立脚した刷同の組合分裂活動が生じ、それに有効に対処することができなかった、と。

このような理解は当事者および第三者を含め多くのものに共有されており、この認識枠組みから様々な系論が導きだされることになる。その際、短期間・大量脱退という組織の流動化を引き起こした要因は、体制合理化を押し進めようとする資本の合理化計画とその意をうけた刷同の分裂行動にあったとされる。では、この体制合理化を推し進めようとする経営の組合政策とはどのようなものであったのか。また、資本の意を受けた刷同の行動の論理はどこに求められるのか。この点、とりわけ前者の点についてはここで取り上げ検討しておかなければならない。前述したように、これらの点をいかに把握するかによって、組合分裂を理解する視点なり組合分裂像が異なってくるからである。

前者の点に関して、①企業合併を前後する時期から系統的な対組合政策の転換があったこと、②組合分裂過程では末端職制を動員して配下労働者に対して脱退の勧誘が強力になされたことが、長船分会、支部をはじめとする当事者によって明らかにされている。①の点に関連して長船勤労部長より各部長宛に出された通達文書を示した資料―1は、支部・分会に対して従来の政策を転換しようとする経営の姿勢を如実に示したものであるといっていよい。

別稿において検討したように³⁴⁾、三重工合併を前後する時期から、長船分

34) 拙稿「企業合併下の労使関係再編問題」(『桃山学院大学社会学論集』第23巻第1号, 1989年9月)。

資料—1

各 部 長 殿

昭和40年 1 月19日

勤 労 部 長

本年度勤労重点施策の件

各職制の絶大なご尽力により、当所の労資関係もやや好転、安定の芽ばえが現われつつありますが、本年は、この芽を更に育て、労資関係安定の基礎をきずくべき年であります。従って、当部としては以上のような観点に立って、下記のとおり、重点施策を設定し、決意を新たにして努力する所存でありますので、各部におかれましても一層のご協力、ご尽力をおねがいします。了

記

本 年 度 勤 労 重 点 施 策

(基本方針)

1. 労資関係の諸問題については、正しい姿勢で対処し、可能なかぎり話し合いの中から、筋を通して解決してゆく。
2. 課工場の体質改善は職制の重大な責務であることを認識し、これに向って努力する。
3. 重大災害の絶滅を図るため、安全管理を強力に推進する。

(具体的対策)

1. 勤労部と各部課工場の意思疎通
 - (1) 現場各課工場に勤労連絡員を設け、連絡を密にする。
 - (2) 必要に応じて、勤労部の現場巡回を行なう。
2. 監督者層の強化
 - (1) 監督者教育を推進し、必要に応じて伍長教育も実施する。
 - (2) 現場管理組織を改善し、監督者の職務権限、範中、人事権を明確にする。
3. 職場闘争対策の推進
職場闘争対策を十分趣旨徹底し、これを強力に推進する。
4. 課工場の体質改善
 - (1) 従業員の思想的色分けを行なう。

- (2) 監督者層、健全分子を中心に、健全勢力の伸長を図る。
- (3) 左派に対する個別対策を推進する。

5. 安全対策の推進

- (1) 安全管理組織を強化する。
- (2) 安全教育の徹底を図る。
- (3) 安全点検を充実する。

以 上

出所：長船分会『分裂から統一に向けて』

会の強力な組合規制を可能にした課工場委員会の制度および運営の改善，中間管理者および末端管理者の管理者機能の強化が，長船では意識的に追求されるようになっていたが，この通達は，これをいかなる形でおこなおうとしていたかをよく示している。すなわち，「課工場の体質改善は職制の重大な責務であることを認識し，これに向かって努力する」ことを基本方針とし，かねてから労使関係上の重要対策事項であった①勤労部と各部課工場の意思疎通，②監督者層の強化，③職場闘争対策の推進，④課工場の体質改善といった点があげられていたが，これらの点こそ強力な闘争力と組合規制を発揮する長船分会の活動を押さえるために欠かすことのできない点であった。とりわけ，②監督者層の強化に関連して，「現場管理組織を改善し，監督者の職務権限，範中，人事権を明確にすること」が謳われ，さらに④課工場の体質改善について，従業員の思想的色分け，監督者層・健全分子を中心とする健全勢力の伸張，左派に対する個別対策の推進を謳っていたことには注目してよい。管理者機能の強化をはかり，それによって配下労働者の掌握＝従業員の思想的色分けをおこなうことは，経営による対組合政策—労使関係再編策を成功に導く鍵であったからである。

また，この管理者機能の強化があつてこそ，組合分裂の過程において末端職制が配下労働者に対して長船分会から脱退させることが可能だった。末端職制が分会組合員の脱退を強く働きかけたという事実は支部，分会により数多く報告されているが，ここではそのうち，若干の事例を掲げておこう（文

末の〔 〕は工場，地区名)。

①組合が第1と第2に割れていては忘年会がおもしろくないので，まとまって第2に入ろうと組長がさそいをかけている〔二機〕³⁵⁾

②自分は休んでいたのに組長が勝手に脱退届けを出している。分会が取り返してくれという訴えがあった〔飽の浦〕。同様のことは，第2機械工場で本人が知らないうちに組長が脱退届けを書き，印をおしていたことにもみられる³⁶⁾。

③組合費徴収のとき混乱するので，第1か第2かの個人調査を職制がはじめた〔水の浦〕³⁷⁾。

同時に，職場決議にもとづくものにせよ，あるいは分裂の動きに乗り遅れるなという非常時の雰囲気によるものであるとしても，職場を単位とする脱退も数多くおこなわれた。上にあげた二機の例もそうであるが，「化学研究室課は，さる9日職場集会をひらき『組織を割らないこと』を決議した」³⁸⁾ことも，数多くの職場で組合分裂の帰趨が未だ定まらない段階で，さしあたりは職場での混乱を避けるという名目でおこなわれた確認の1つの事例にすぎない。同時に，こうした職場決議にせよ，職場確認がおこなわれる際に，課長，係長，組長をはじめとする中間・末端職制の意向なりリーダーシップが全く働いていなかったと考えることはできない。むしろ，潜在的にせよあるいは顕在的にせよ，かれらのリーダーシップがそこに色濃く反映していたと考える方が事実によくしていよう。

ともあれ，職制を中心として，あるいはかれを中心とする職場全体が，組織を割らないという論理のもとに，当初は，組合分裂の推移を見守り，分裂が拡大していく過程では，大勢に応じるという論理で重工長船労組への職場を単位とする一括加盟をおこなったのである。前節でみた向島地区における地区長の辞任・脱退から始まった大量脱退も職場を単位とする脱退の大規模

35) 『闘争ニュース』第507号，1965年12月10日。

36) 『闘争ニュース』No. 3. 1965年12月13日。

37) 『闘争ニュース』No. 8. 1965年12月18日。

38) 『闘争ニュース』No. 3.

なケースと考えることもできよう。いずれにしても、分裂に際して末端職制が活発に動いたことは否定できない。こうした事実にもとづいて、分裂「問題の本質は、むしろ、資本の攻撃であったと思います。現に分裂のあつた分会からの報告によると、職制が一人一人の組合員をつかまえて全造船脱退、第二組合加入の説得活動を行つたということであり、これが、旬日を出ずして過半数を制するにいたつた第二組合の推進の実際の実動の原動力」³⁹⁾であったという評価が下されるようになるのである。職制を通じた重工長船労組加入の勧誘があった以上、急速な組合分裂の原因としてこのような捉え方がなされるのも不思議ではない。

後者の点について、ここであらためて強調するまでもないだろう。いうまでもなく、労使協調を掲げる刷同に対して経営が間接的にせよ直接的にせよ何らかの形で組合分裂に関わらなければ、重工長船労組の急速な拡大にせよ、支部傘下各分会でみられた雪崩的な組織人員の減少は生ずることはなかった。あるいはこのようにもいえる。刷同の不退転の意思にもとづく精力的な活動、行動がなければ、組合分裂はおこりえず、その急速な展開を促進するのに末端職制をはじめとした経営の重工長船労組への直接・間接の支援が大きな役割を果たしたと。I 節で述べた下船分会の分裂は、刷同の強固な意思による行動と職制の配下労働者に対する働きかけの2つが絡み合った典型例であるといってもよい。同分会をとりまく支部内外の状況がいかなるものであれ、また支部組合員に対する経営陣の対応がいかに厳しいものであれ、長年にわたって支部の運動を指導し、造船産業のリーダー的組合に育て上げたI委員長（64年春闘の敗北の責任をとって64年8月の臨時大会で辞任）の選出母体であった下船が、実質7名の刷同の働きだけによって短期間のうちに少数派に転落したとは考えられないからである。

とはいえ、分裂の急速な進展という点に関わって、これらの点を過度に強調することは、結果として、次のごとき問題を軽視することになり、そこから支部の組合分裂が内包していた問題の位相を見誤ることにつながりかねな

39) 長谷川勲「分裂は三菱資本の攻撃」(『経営と労働』1966年3月) 30頁。

い。第1に、短期間・大量脱退の要因の1つが、係にせよあるいは組にせよ職場を単位とした集団脱退によるものであったとしても、これをすべて管理者機能＝配下労働者に対する脱退勧誘のみに求めることは困難である。この事実をいかに考えればよいのだろうか。前節で明らかにしたように、向島地区における組合分裂の推移は、職制が組合分裂の最初から積極的に分裂に関与したとはいえないものであった。むしろ、組作業という作業の性格から職場を1つにまとめ、分裂の推移を用心深く見守り、T・T地区長の辞任、脱退後、重工長船労組への加入を積極的に配下労働者に勧誘したというのが実体であった。また、広機における組合分裂も、同所の危機的な経営問題が色濃く反映しており、このままでは事業所自体の存続も危ういという従業員の焦りが一括脱退に結びついたものであった。組合分裂に際して、経営に対して徹底した闘争をおこなっている組合に対して、企業危機を宣伝し、企業意識を煽ることによって組合からの組合員の離反を何らかの形でおこなうのは、多かれ少なかれ組合分裂では見られることであり、何も支部のそれに特有の問題ではない。

むしろ、ここで注目すべき点は、職制の勧誘であれ、当時の合理化政策のなかで雇用不安を多数の組合員が抱いており、そうした状況が組合員に将来の不安をもたらしたという職場の心理的状況があったとしても、職場を単位とした脱退を選択した労働者の行動様式なり、それを支える社会構造とはどのようなものであったのか、という問題である。換言すれば、意識的に労使関係再編策の一環として目的意識的に強められてきた職制機能の強化が、どの程度職場の社会構造に変化をもたらしたのか、それは労働者の従来の行動様式を変えるに十分なものであったのだろうか。また、管理者機能の強化＝配下労働者の掌握力の強化は、いかなる経営政策によって裏付けられており、それは従来の労働者の統合様式と質を異にするものだったのであろうか。そうであれば、その統合様式における従業員統合の軸は何に求められるものであったのだろうか。このような問題群を考察することは、組合分裂問題を考察するに際して、重要な問題となる。

第2に、刷同が労働組合主義という名のもとに作り上げようとした労働組合が一体何を目指していたのか、またそれを一方の構成者とするあらたな労使関係は、旧三菱造船において作り上げられてきたそれをいかなる点において再編するののかという問題を、先の点は看過しかねない。長船刷同は、重工長船労組の結成大会宣言において自らの行動について次のように述べ、それを正当化しているが、この主張をどのような視角から、いかに理解すればよいのだろうか。

三菱重工支部は、労働者の素朴な生活向上の願いを無視して、会社に対する憎しみと、革命意識の昂揚が労働組合の発展であるとして、ことごとくストを行ない、無用の犠牲を組合員に強いてきた。我々は支部の誤った運動を正すべく、結成以来懸命の努力をしてきた。一昨年の春闘を契機として、結成以来10数年にして組合の民主化ができるかの希望をようやく見出したのであるが、三菱支部第32回定期大会で、組合員の期待を裏切り、三菱重工連合会の結成に反対し、全造船一辺倒で生産活動の向上に反対し、徹底した労使対決の方針を決めた。／我々はここに至って、三菱支部の体質を改善することは不可能であり、支部にとどまるかぎり、労働者の生活向上のための道はないと断ぜざるをえない⁴⁰⁾。

ここに支部の運動を左翼主義と断じ、あらたな組合を作ることによってしか組合員の生活の向上をはかることができないとする刷同の強い姿勢を読みとることは容易である。同時に、刷同のイデオロギーをここに見いだすことも容易である。しかし、重要な問題は、こうした協調的イデオロギーによって支部の運動を批判し、組合分裂を起こしたということではなく、刷同がこのイデオロギーに基づいて、労働組合主義という名のもとにいかなる組合運動を展開し、またそれを基盤としてどのような労使関係をつくりあげることを目指したのか、さらに実際に形成された労働組合なり労使関係は、当初のかれらの意図とどの程度一致するものであったのかという点である。労使協調といえどもその内容の吟味が必要である。そうしたイデオロギー、あるい

40) 『道を拓く』39—40頁。

はそれが作り出す世界のなかで労働者、従業員はどのような位置づけを与えられていたのだろうか。また、長船分会あるいは支部が作りだそうとした世界が内包した矛盾あるいは問題をそれは果たして解決することができたのであろうか。またそうであってもあらたに抱え込まざるをえなくなった問題はなかったのか。このような問題群が、先の視点による限り論理のなかに取り入れることが難しくなってくる。

それゆえ、支部の組合分裂が内包した問題をあらためて考察しようとするならば、上にみた問題群をあらたな視角から取り上げなければならなくなる。あらためて、刷同が組合分裂によって作り上げようとした労働組合とはどのようなものであったのか。それに対して、支部、分会はどのような論理を対置することで、かれらの批判に答えようとしたのかといった問題について考察することが支部の一連の組合分裂が内包した問題を検討するために必要となろう。

む す び

これまで、支部の組合分裂がどのような過程を経て進展したのか、そこにどのような問題がふくまれているのかについて、検討を加えてきた。そこから明らかになった点は、短期間・大量脱退という特徴をともなった「平常時の分裂」として理解される支部の組合分裂も、各分会レベル、あるいは分会よりも下部組織に注目すれば、分裂の争点もまた分裂の形態、その進捗も多様であったということである。さらに平常時という点についても、そこには刷同のあらたな組合体制、労使関係を作り出そうとする積極的かつ能動的な姿勢を認めることができるものであった。

後者の点に注目すれば、支部の組合分裂が内包した問題を摘出するためには、従来の組合分裂に関する理論枠組みに依拠するだけではすまなくなる。これまで、第二組合のイデオロギーを労使協調として、自明のものとしてみなすことが多かった。それゆえ、それがいかなる労使関係的世界を作り上げようとするものであったのかを対象にすえ、検討されることは多くはなかつ

たが、支部の組合分裂を考察するに際しては、その点を検討することが必要不可欠である。あらためて、刷同が労働組合主義という名のもとに作り上げようとした労働組合とはどのようなものであり、そこにおいては従業員組合的問題として支部が反省した点がいかに解決されていたのか、またそこにあらたに作り出された問題点はなかったのか、という点を問うことが必要となる。支部の組合分裂をめぐる考察は、この問題領域へと入ってゆかなければならないが、ここでの課題を越える。この点については、稿を改め取り上げることにしよう。

(うえだ・おさむ／社会学部助教授／1994. 12. 8受理)