

喜寿を迎え、闘いに憶いを馳せる

東京都・東レ労組滋賀支部OB・池内 光雄

私は15歳のときに敗戦を向かえ17歳で就職した。まだ新米の身であった時に労組の職場代議員に推された。やがて評議員を経て工場支部の執行委員にまつりあげられた。若干25歳であるのに労組中央に専従する執行委員にまでなった。諸般の事情から一時金闘争では中央労働委員会にて斡旋委員ともやり合った。恐れ知らずに精一杯活動したためか、数年で引きおろされる羽目になった。しかし、その後の人生でこの経験は大いに役立った。会社が右肩上がりの時代であったが、楽にこなした訳ではない。

いま、喜寿を迎え憶いを馳せている。

工員と職員の別

就職当時の会社では労働組合の言葉自体が先鋭的なものと思われていたから従業員組合と称し、赤旗を掲げるのが恐ろしくて青色の組合旗であった。労組の運動方針は民主化闘争が口癖になっていた。これまで、会社では職階制度があつて工員と職員に分けられていた。出勤門や食堂も違い、工員は時間給、職員は月給である。ボーナスにいたっては工員はスズメの涙、職員は工員の100倍位あつた。その代わり工員は転勤なしである。

闘いのテーマには事欠かない。

工場での闘い＝残業協定

好景気になると仕事が増え、残業協定はあつても無視された。若くして執行委員になった私は非専従であつたから職場に居てこの現実を知った。以前から、この職場では協定以上の残業は時々あつたらしい。働く者にとっても残業は収入増加の魅力があるから一概に拒絶している訳ではなかった。長年の陋習（ろうしゅう）になっていたが、若い組合員はぶつぶつ言っている。ともに働いている執行委員たる者、組合長に通告したが、目に見えるアクションはなかった。老練な組合長から見れば、若い執行委員が余計な口出しをして迷惑に思つたのかもしれない。景気の変動に合わせて労働者を増減することが出来ないのは理解できる。しかし、労働条件担当になった執行委員たる私は黙認も出来ない。思い切って現場責任者たる課長に残業協定を守るように直接に文書で申し入れた。直属の上司である課長に対してである。労組執行委員ではあるが、会社職制上は部下であるから気が重いのは当然である。しかし、公私は別である。蛮勇を奮った。課長は何の返事もしなかった。職務上やむを得ず残業をさせているのであろうが、労組からの申し入れであるから握り潰しはしなかった。その文書は労務課長に回付された。会社のシステムである。

無位無官、でも誇らしい顔

数年して労組役員として職位があがった頃には会社上層部と直接接触した。「労使が激突し、会社が危機に瀕しても誰も助けてくれない。労使で事前によく話し合つて激突は避けよう」と言い出した。いわゆる談合であり労組幹部の籠絡でもある。もはや戦後ではない経済規模になった時期でもあり、労組対策費を会社は使えるようになっていた。会社側は老練、老獪であり人間操縦に熟達している。また、この時代になると執行委員の選出に陰ながら干渉し

た。制御しやすい者を盛り立て囃し立てて世論操作をした。怖くてストを打たないであろう者を好人物だと吹聴した。

なかには原理原則にそって真面目に取り組む正直者もいる。会社の見え隠れする工作に反感を抱く者もいた。その手に乗らない律義者は手なずけるより外す工作をした。会社は個人の人柄や労組の内部対立などを調べて峻別をした。直接に、または人を介して働きかけを行った。頑固一徹な者の支持者もいるから、人事を巡って組合総会は紛糾が繰り返されるようになった。

組合長は、会社側に臆せずストを打ったほどで、組合員の信望が厚かった。

“この組合長は上部団体に祭り上げる。副組合長は頑固者であるから引き下ろして代わりを起用し、ついで組合長に昇格させる。また、賃金部長は引き下ろす”方針を決め、画策を始めた。

会社の現場では労働生産性向上が叫ばれ、労働強化が逐次進んでいたから、労組支部の幹部は窮地に立っていた。中央幹部は専従である、頼りにしたかった。本部と支部とは持ちつ持たれつの関係である。支部・本部とも選挙のたびに共々、密かに会社は介入した。支部の活動家の中には地方の小さな出張所に転勤させられ活動の舞台から離された者も出た。彼は高学歴でありながら定年時には無位無官に終わった。企業内組合であるから数十年の後、私はその一人に出会った。彼は「あの時は闘わないといかんと思っていた。」と誇らしい顔をしていた。

一方、模範的な者は、それぞれ働きに応じた処遇を受け、顕彰された。様々な人生模様である。

一時金闘争

ベースアップ一本槍の賃金闘争が難しくなった。経済の変動や競争の激化で長期的には賃金の高止まりとなる不安がある。当面は一時金で労組の攻勢を凌ごうというわけである。

また年間2回の一時金交渉は忙しいから年間臨時給与として数年分を一括して決めようと言う。会社側は一時金総額の算出基準は計上利益額をベースにしたいと言う。

労組としても年間協定に異存はないが、計上利益基準は反対である。損益計算書の営業利益、即ち売上額から原価を差し引いた粗利益額を基準にしたい。超過償却額や各種の引当金・積立金の増額分を差し引いた後の金額を基礎にすることに反対した。

会社側は、超過償却は設備の近代化のために必要なことであり、引当金は経済の変動リスクに備えるため必要経費と言う。双方の基礎数字が大きく違うから、本件は先送りになった。

団体交渉は論争であるから、勉強の程度がものを言う。情報集めが広ければ広いだけ有利である。企業会計基準として成立している既成概念だけでは勝てない。交渉は毎年繰り返す案件であるから、一度は成功しても同じ手は何回も使えない。新手を考える必要がある。しかし、実績は積み上がる。最終的には交渉の速度・団結力・情勢次第で決まった。

期末手当には賞与と呼んでいる部分があった。その上下格差は100倍以上あったので民主的を標榜する労組では大問題にしていた。一時金は各人の賃金を基準にした。賞与は会社が一方的に支給するもので交渉外であるとした。金額も莫大であった。一般社員にはスズメの涙程度の賞与に対し、会社幹部には莫大な金額であった。恩恵的に「支給する」という会社と、後払いで「支払う賃金」の一部であると主張する労組と真っ向から対立した。

業種別の労組が連携して交渉する賃金とは異なり、期末一時金は各社の業績にしたがって単独交渉したから企業別労組としては重大テーマである。

労使の代表はそれぞれ自分の体を張った闘いになった。

労組幹部は胆力・度胸・蛮勇が重要

闘い済んで人生も終わった。振り返って、功成った一将もあれば、埋もれた将もある。どう評価するか。情報を知る陣笠だった者が第三者的に評価するのが正当か、歴史家がするのか、言うまでもない。顕彰は当局ではなかろう。列にいた者は少しぐらいは苦勞している。

労組幹部は学問の有無ではなく、胆力・度胸・蛮勇の類いが最重要である。若年で経験し積み上がったファクターが、長じて実力を発揮出来よう。

以上