

インフォオーマル・グループ小史

——横船「二八会」史料から——

三宅明正

* 横浜市史編集室では、市史第三巻の編集・執筆のため、連合造船重機労連三菱重工労組横浜製作所支部に所蔵されている文書史料の閲覧と収集を行った。その中にはインフォオーマル・グループ「横船二八会」の文書史料が大量に含まれていた。本稿後半部は、この史料に基づいたものである。同組合支部の方々は、一般には他者の目にふれることのないこうした史料について、「過去に色いろなことがあつたのは事実であり」、「過去は過去としてきちんとみていきたい」との判断を示されて、その閲覧と利用を許された。厚くお礼申し上げる。

はじめに

インフォオーマル・グループということばは、一般になじみのあるものではない。このことばを事典で引くと、出てくるのは一九二〇年代アメリカのホーソン工場実験に基づく「人間関係論」の用語である。例えば平凡社大百科事

典（一九八四年版）には、労働社会学・経営社会学者の岡本秀昭によって、次のように記されている。

「ある目的達成のため意識的に形成された経営体や官公庁などの組織において、フォーマルな関係の内部での自生的かつ長期的関係をいう。この存在をはじめて指摘したのは、アメリカのウェスティン・エレクトリック会社のホーソン工場で一九二四―三二年に行われたホーソン実験で、作業能率・生産性と人間関係、監督のあり方と作業者の労働意欲との関係を明らかにした（以下略）」（第二巻）。

他の事典もインフォオーマル・グループについて類似の説明をする場合が多い。たとえば『社会学事典』（見田宗介ほか編、弘文堂、一九八八年刊）をみると、ほぼこれと同様の記載がある。

しかし本稿でとりあげるインフォオーマル・グループというのは、こうした事典に示される集団一般を意味するわけではなく、インフォオーマルな組織のうち特定の性格を有するグループを指している。一九八〇年代の初頭から、日本

企業の労使関係を扱ったルポルタージュや研究書には、労働組合運動に関する特定の集団をインフォーマル・グループ、インフォーマル組織と呼ぶ記述が現れていた。

例えば青木慧（一九八二年）は「こうした『民主化』組織は、主要な産業で生まれていったが、全国的な秘密組織、ハイカラに言えばインフォーマルな組織になっていくのは、六〇年安保・三池闘争以降である」と記している。

インフォーマル・グループの語を青木のような形で使う例は一九八〇年代から九〇年代にかけて数多く現れた。一般に左翼の用語集と見なされている社会科学事典編集委員会編『社会科学総合事典』（新日本出版社、一九九二年）には、「インフォーマル組織」と題する次の記載がある。

「企業などの組織の内部につくられる非公式（インフォーマル）な『自発的』『自主的』組織のことをいう。労働者を使用する側はこのようなインフォーマルな組織を意識的に組織し、労働者を管理し、職場を支配しようとする。独占資本が、一九六〇年以降の日本共産党の着実な前進、経営内での党勢の拡大、労働組合役員選挙での自覚的勢力の進出に対抗して……生産過程と直接むすびつかない、その意味では非公式（インフォーマル）な形態で反共組織をつくった（以下略）。

だが同じ編者らによる『新編社会科学事典』（新日本出版社、一九八九年）には、項目はもとより索引にもインフォー

マル・グループの語はない。労働組合運動に関して言うと、従来は「右翼的潮流」や「労資協調主義者」が、より広くインフォーマル・グループを含む用語として使われており、この場合は組合運動内の対立、潮流の問題としてとらえられていた。この事典が発行された年代を考えるならば、インフォーマル・グループということばが、左翼の用語として使われたとは必ずしも言えない。

労働組合執行部をめぐる党派性や相互の対立は、敗戦後以降日本の労働組合運動史を色濃く彩るものである。その場合、共産党細胞（支部）や右派ないし左派の社会党黨員協議会などが、公然、あるいは非公然に組合の主導権を巡ってはげしく鎗を削った。共産、民同、革同などという言葉は、組合運動内部での集団の、自らのあるいは相互の呼び名であった。しかしインフォーマル・グループは、こうした、組合の主導権を巡る労働組合運動内の集団とはその性格を異にしている。

各企業でインフォーマル・グループが台頭するのは、一九六〇年前後からであるが、発足時の事情や勢力は、基本的にベールに覆われており、かつ個々の名称も多様である。メンバーはもとより、コアになっている人々が外部者にはわからない場合も少なくない。結成事情や活動実態には、組合運動内部の対立としてのみではとらえきれない事情が存在している。もとは組合運動内部の対抗関係だったもの

に、露骨に経営者が介入している例すらある。不当労働行為に、露骨にそれに近似した行為があつて、それが事情をいっそう不鮮明にしているのである。

各企業のインフォーマル・グループは、政治的な党派としては民社党を支持する場合が圧倒的に多い。しかし企業内で民社党の組織が公然化するの是一九七〇年代後半になつてからのことであつた。一九六〇年前後からしばらくの間は、それぞれのインフォーマル・グループは「〇〇会」のように企業内部のみの組織であるかのようにして自らを名乗つていた。

インフォーマル・グループが発足する一九六〇年前後は、日本の労使関係、とくに民間企業内部における労使関係が大きな転換を迎えた時期であつた。

独立回復後に経営者は企業内における組合運動の抑制と経営権強化を図り、既得権を主張する労働組合と対立を深めた。労働組合運動の主力をなした総評は、職場の要求を職場管理者との交渉で解決しようとする職場闘争を押し進め、これに批判的な右派は分離して全労会議を結成した。一九五〇年代には総評による大規模な争議が続出し、組合分裂と第二組合の発生によつて労働側は後退を余儀なくされた。全労系が支持する第二組合は、設備投資を軸とする高度経済成長に対して、合理化容認の姿勢でのぞみ、しだいに影響力を広げた。

一九六〇年前後の争議が三池争議によつて代表されたことは、労使関係の転換期を象徴している。職場に軸をおいて闘争を進めようとする総評系の組合と、合理化を進めるために組合活動の抑制をはかる経営者との対抗に、労使協調でのぞもうとする第二組合が発生して影響力を広げていった。他の企業でも、こうした事態は基本的に同様である。転換期の争点は、労働の場である職場を労働組合が規制しうるのか、それとも合理化と生産性向上の基礎として経営者の意志が貫徹しうるのか、にあつた。

このときの労使間のありようが、以後の日本企業やひいては日本社会を大きく特徴づけるようになったことについては、おおかたの同意があるように思われる。そのことを最近のベストセラー小説を例にしてみよう。例とは、『週刊新潮』に連載され、一九九九年に完結して単行本（全五巻）がベストセラーになつた山崎豊子の『沈まぬ太陽』である。出版元新潮社のホームページはこの小説を次のように記している。

今世紀最後の傑作、全5巻完結！航空会社のエリートでありながら、言うべきことを言い、糺すべきを糺したために、海外の僻地をたらい回しにされた「現代の流刑の徒」恩地元。主人公の流転の人生をたどりながら、安全を忘れて権謀術数に溺れる経営陣、利権を貪る政・官・財の腐敗構造を鮮やかに描く巨編。史上最大の航空機事

故の真相を始め、数々のドラマを徹底的な取材をもとに小説として再構築し、人間の真実と企業社会の最暗部に迫る。

すなわち、今日につながる「企業社会の最暗部に迫る」ことが特徴とされている。この小説に即して言うと、労働組合の委員長になった（というよりはさせられた）人間が、組合らしい主張を行ったがために左遷され、いっぽう第二組合が作られて会社経営者側と一体となって第一組合を孤立化させ、それが経営者と第二組合執行部の腐敗、利権、権謀術数による企業社会の「最暗部」を産み出し、安全の軽視と事故故につながったとするのである。

実際、この航空会社（当時は特殊法人）にあつては、一九五〇年代に労働組合が作られたもののそれは親睦団体のようなものであり、一九六〇年代はじめに「十分な職場討議を経て組合員の要求をまとめ、組合員の立場に立つて会社に対し率直に要求を提示し、正当な団体行動権の行使を通じ、あるいはこれを背景として会社と堂々と交渉する」という、あたりまえの労働組合の姿が確立された」（一九六九年三月三一日付同社労働組合「東京都労働委員会に対する『最終陳述書』」）。

そして「あたりまえの組合」が登場したことに對して、経営者側はこれを「御用組合」に改変すべくあらゆる手段を用いて介入した。だがさまざま介入にもかかわらず組

合を改変できなかった経営者側は、組合を分裂させる方向に転じた。このときに、インフォーマル・グループが暗躍した。小説に話を戻すと、会社経営者の全面的なバックアップを受けてインフォーマル・グループ「高士会」がづくられ、彼らによつて第二組合が設立される一方、第一組合員には露骨な差別と、見せしめのないやがらせが行われた（『沈まぬ太陽』第二巻）。

『沈まぬ太陽』の発行部数は二〇〇万部を超え、各種の書評や公表された感想から知られるように、多くの読者はこれをノンフィクションとして受け取った。それは、一九六〇年前後に、日本企業で、労働組合に対していったい何が行われたのかを、多くの読者が知っていた、あるいは容易に理解できる状況にあることを物語ろう。その後の日本企業の労使関係や、企業社会の形成にとつて、この時期は決定的に重要であつた。

そしてこのような日本企業の労使関係形成に大きな役割を演じたのが、インフォーマル・グループに他ならなかつた。では、こうしたインフォーマル・グループについて、先行研究はこれをどのように扱ってきたのだろうか。

一 インフォーマル・グループに関する研究状況

論文・研究書からみよう。実はインフォーマル・グループそのものを扱った研究は多くはない。重要性にもかかわ

らず、組織の性格上資料を外部の者が見ることができなかつた点にその理由は求められよう。多くはない研究を列記すると以下の通りである。

まず高橋祐吉は、「労働組合運動のガン||インフォーマル組織とどう戦うか」(一九八五年)を発表し、それをほぼそのまま「インフォーマル組織による組合支配構造の分析」と改題してあらためて公表した(一九八九年)。もとのタイトルからもうかがわれるように、本研究はインフォーマルグループを徹底して批判する立場から書かれている。

次に山本潔は、「インフォーマル・グループに関して三つの研究を公表している。山本(一九九〇年)、山本(一九九一年)、山本(二〇〇〇年)である。最後の山本(二〇〇〇年)は、山本(一九九一年)に手を加えたものである。

日本のインフォーマル・グループに関心を持ち言及した研究は、日本人によるものに限らない。Andrew Gordon(一九九八年)は日本鋼管を対象にしてインフォーマル・グループが日本労使関係にとつていかに重大な役割を演じたかを論じた。

それぞれの研究の特徴をみよう。高橋祐吉(一九八五年、一九八九年)は、包括的に「インフォーマル組織」を扱っている。まず日本ステンレスの八葉会(一九七五年結成)、雪印食品のUFO(一九七三年結成)をとりあげ、その後「富士政治大学校」や「日本政治経済研究所」など職業

的労務機関が存在していることを論じている。さらに日本鋼管京浜製鉄所の創友会(一九七一年結成)、東芝の扇会(一九七四年発足)に即して、これらの組織が実は一九五〇年代後半に端を発しているとした。鉄鋼の場合、一九五五年頃から三田村四郎や鍋山貞近といった著名な反共労務活動グループとの接触の中でインフォーマル組織が作られてきており、一九五九年の鉄鋼争議でこうした勢力が台頭して当時の鉄鋼労連指導部を批判して影響を広げていった。それは一九五〇年代前半に特有だった組合分裂、第二組合の発生としてではなく、組合そのものの性格変化をもたらすものに他ならなかった。

高橋がもつぱらインフォーマル・グループに批判的な勢力の発言や文書に拠っているのに対して、山本(一九九〇年)は、「甲電気扇会」すなわち東芝扇会の非公開資料に基づいた事例研究である。用いられたのは、扇会編「われわれの基本理念と活動の原則」(一九七九年刊、活版印刷)、同「実践」(一九八〇年刊、活版印刷)、同機関紙『おおぎ』(一九七〇年から八五年、年四回刊、活版印刷)であり、活版印刷の機関紙であれインフォーマル・グループの内部資料を網羅的に用いた研究はこれが初めてのことであった。ごく最近でも、「日本の経営」とインフォーマル・グループの関係を問題にする際、例えば世紀末日本社会の閉塞感を鋭く描き出した斉藤貴男(二〇〇〇年)が依拠したのは、

山本（一九九〇年）である。

山本（一九九〇年）によると、東芝では一九六〇年代に各事業所の職場管理者教育修了者らによつて「良識派グループ」の育成が行われ、労働組合の性格を改変する試みが始まつた。一九七四年に同社の全国組織として「扇会」が結成される。インフォーマル・グループは基本的には会社の労務部門による左翼対策の秘密組織に他ならなかつた。扇会のメンバーによつて組合執行部が掌握され、会社側の意図通りの労使関係が形成されるようになる。もつとも一九七〇年代後半になると、左翼勢力が後退し、扇会は当初のような秘密組織であることの意味が薄れていく。だが発足の経緯と組織の性格上、扇会は公然とした組織にはできないまま存続していくこととなる。

山本（一九九一年、二〇〇〇年）は、扇会の事例検討をふまえて、現代日本労使関係を「機構」と「組織」の両面から類型的に把握している。山本はまず、フォーマルな機構として労使関係を五つに分類する。一、産業報国会型、二、労資懇談型、三、労資協議型、四、団体交渉型、五、生産管理型である。このうち一の産業報国会型と五の生産管理型は、ともに資本主義の体制的危機の時代に出現したものであり、前者（組織としての産業報国会）は上からの右翼的克服の、後者（敗戦直後の生産管理闘争、長期不況下の自主生産闘争）は下からの左翼的克服策とされる。さらに、

二の懇談型は労働組合不在ないし労働組合不承認のもつでの、三の協議型は労働組合を前提として労資合同の「協議機関」のもつでの、四の団体交渉型は自立した労働組合により交渉によつて問題が処理されていくタイプを、それぞれ意味している。現代日本においては、協議型と交渉型が多数であり、規模の大きい組合ほど協議型が占める比重が高い。

こうした機構とは別に、実態としての組織においては経営者が労働者を掌握するためのインフォーマル組織が存在しており、それには以下四つの型がある。一、経営者のフォーマルな指示に基づく職制のインフォーマル活動。これは不当労働行為に認定されることが多く、実際には組合分裂時のような「応急対策」的なケースが多い。二、企業の人事担当セクションの示唆による「自発的」な、公開のインフォーマル活動。例えばトヨタ自動車の場合、インフォーマルな「人間関係諸活動」が「人事管理の基礎」とされており、職制上の地位別や学歴・男女別、企業内養成工・臨時工・自衛隊など出身別グループごとの「社内団体活動」、職場を単位とした「人間関係ネットワーク」、「明るい寮づくり運動」、「クラブ活動」の、複数の単位での活動が取り組まれている。三、企業外部の労務機関が協力した非公開のインフォーマル組織。高橋祐吉（一九八五、一九八九）が取り上げた雪印DECや、東芝扇会などの例であ

る。山本は、これが「一九七〇年代以降の日本の労資関係の実態にせまうていくためには、もっとも重要なタイプ」であるとする。第四は、組合内の派閥である。第二次世界大戦後の日本では、産別系、総同盟系、民同系、革同系など、政治的党派に絡んだ派閥が存在してきており、そのみでなく人脈や職制にかかわる派閥が存在してきた。一九七〇年代以降の労働組合運動後退のなかで、二と三の型が重要性を増している。

そして、フォーマルな機構において、団体交渉→労使協議、さらには懇談の方向へと労使関係を主導したものが、インフォーマルな組織とその施策に他ならなかった。

Andrew Gordon (一九九八年) は、高橋や山本よりもやや前の時期のインフォーマル・グループに焦点をあてている。同書は、日本鋼管の京浜地区の製鉄所を対象にして、日本における企業社会形成の過程を跡づけた。中心的には一九六〇年前後の労使関係の変容が扱われ、労働組合主導権の変遷を通して、企業と協調する方向での労使関係の形成・展開が、以後の日本労使関係、企業社会へと展望される。ゴードンは日本鋼管の組合運動におけるインフォーマル・グループの役割を重視し、会社の労務担当者との関わりをはじめ、従来ともすれば推測の域を出なかつた事柄を旺盛なインタビューを含めて実証的に明らかにした。

ゴードンのこの研究に対しては、インタビューに傾斜し

すぎているのではないかとする批判、さらには解釈が「陰謀説」に近いのではないかとする批判が森建資によつて行われ(森「書評・AIIゴードン著『豊かさの代償』』『日本労働研究雑誌』四七二号、一九九九年)、著者はこれに反論を寄せた(AIIゴードン「森建資教授への反論―『豊かさの代償』書評を読んで」『日本労働研究雑誌』四七八号、二〇〇〇年)。実際ゴードンは、日本鋼管京浜製鉄所労働組合資料室所蔵の記録を丹念に渉猟し、さらに会社OBを通して集めた社内出版物も利用して本書を著しており、インタビューが決定的な資料というわけではなく、また技術革新と企業内秩序の再編にも目配りして労使関係が検討されている。

問題はむしろ、インフォーマル・グループそれ自体について、その性格上、他者が利用できる資料が乏しいところにあるといえよう。

次にルポルタージュをみよう。

インフォーマル・グループについて最も精力的に検討しているのは青木慧である。青木は『青い鳥はどこへ』(労働旬報社、一九八〇年)、『日産共栄圏の危機』(汐文社、一九八一年)、『偽装労連』(汐文社、一九八一年)、『労使戦争』(汐文社、一九八一年)、『政労使秘団』(汐文社、一九八一年)、『ニッポン丸はどこへ行く』(朝日新聞社、一九八二年)、『ユニオン・ジャック』(学習の友社、一九八四年)、

『日本式経営の現場』（講談社、一九八七年）、『KKニッポン労連』（青木書店、一九八九年）など、一九八〇年代に一連の著作を次々と発表した。彼は、事柄の性格上一般に知られることの少なかったインフォーマル・グループの活動を、内部調査を加えて次々と明るみに出し、その後には右翼的な労務コンサルタントが暗躍していることを指摘した。さらに、一九六〇年代に設立されインフォーマル・グループの集団的な教育の場となっていた富士政治大学校などの実態を解明し、インフォーマル活動が経営者ぐるみで行われている様相を白日の下にさらした。

近年、二〇世紀末から二一世紀にかけては、インフォーマル・グループの活動が労働組合運動の活動自体とともに不活発になっているが、そのさまに言及したルポルタージュに前掲した斉藤貴男（二〇〇〇年）があり、ここではいわゆる「日本的経営」とインフォーマル・グループの共犯関係が問題にされている。チェックや批判のための機能を日本企業が失っており、それが最近の日本企業、ひいては日本経済の不振につながるという文脈でこの問題が考えられているのである。

ではこのようなインフォーマル・グループは、日本社会に特有のものなのであるか。比較のためにアメリカの例をみると、最近翻訳が出たレビット／コンロー著・渡辺勉／横山好夫訳『ユニオン・バスター』（緑風出版、二〇〇〇

年、原著は一九九三年刊）は、類似の組織が、アメリカにも存在していることを示している。同書はその副題「米国労務コンサルタントの告白」が表すように、インフォーマル活動に従事した当事者の手になる記録である。こうした活動は日本に特有のものではない。ただし企業単位で大規模な集団が組合組織内部に作られて活動する点では、日本の独自性が強いと言つてよい。

以下では、三菱重工労組横浜製作所（旧横浜造船所）のインフォーマル・グループに関する考察を行う。一九六〇年の安保闘争時に「政治スト反対」を唱えて結成された「二八会」を名乗る集団が、全造船におけるインフォーマル・グループに他ならず、「横船二八会」は同時に三菱重工横浜造船所で結成された組織であった。

二「二八会」の背景 — 全国的な動き —

全造船「二八会」とその主力をなす「横船二八会」は、一九五九年八月二八日に結成された。名称は結成の日からとられている。

まず労働組合運動右派の系譜を、総評（日本労働組合総評議会）結成以降に即して簡単に振り返っておこう。

一九五〇年の総評結成時に解散を決めていた総同盟（日本労働総同盟）は、翌五一年に左右両派の対立から分裂し、右派によって総同盟が再建された。これに国労新生民同や

全織同盟、海員組合、全鉱などの幹部が集まって、個人加盟の民主主義労働運動研究会が設立された。民主主義労働運動研究会は、総評内外でこれへの批判勢力として活動し、社会党の左右両派への分裂では右派を支持してその基盤となった。

一九五二年の炭労・電産の長期ストに対して、これら右派の労働組合幹部は、総評指導部が経済闘争を政治闘争の具にしているとする批判を行い、それは四単産（全織同盟、海員組合、日放労、全映演）による総評指導部批判声明へと発展した。翌五三年、民主主義労働運動研究会は全国民主主義労働運動連絡協議会を結成して総評と競合する新組織の設立を目指し、これは五四年に全労会議の結成として結実する。総評を脱退した組合と総同盟とからなる全労会議は、「生産性の向上」への協力など、総評と対立的な運動路線を選択した。

一九五〇年代には電産、炭労、日産、日鋼室蘭、国鉄、鉄鋼、勤評、王子製紙、三井三池等、大きな争議が多発したが、ほとんどで第二組合が発生し、その多くは全労会議と方針や行動を共にした。民間企業では、第二組合の影響力が急速に広まっていく。総評が優勢をほこる官公部門でも、一九五九年に全官公が結成され、全郵政、教団連ほかがそこへ集まった。

労働組合運動における右派の結集は、政党にも影響を与

えた。一九五五年に左右両派が統一した社会党の内部では、西尾末広らによる「反安保批判」や第二組合づくりをきっかけにして右派への批判が著しく強まり、右派のうち西尾らは党を離脱して一九六〇年一月に民主社会党（のち民社党）を結成した。

全造船二八会や電機二九会、私鉄三〇日会、化労研、鉄鋼連絡会など、総評系の単産に組織されたインフォーマル・グループは、みなこの六〇年安保の前後に、民社党結成と時をあわせて発足している。いくつかの企業については、例えば家電のM電器で労務部門の指示を受けて一部の労働者が三田村四郎のもとへ派遣され「訓練」されたことや、あるいはI造船では会社の労務部門の肝いりで秘密組織が労働組合内に作られたことなどが、当事者によって証言されている。一九六三年、これらのインフォーマル・グループによつて、全国民主化運動連絡協議会が結成された。同会議のメンバーは生産性本部が派遣するアメリカ視察団に加わり、総評や中立労連の執行部による運動方針が「政治的に偏向している」とする批判を強めた。

このような動きを基礎に、全労会議系の労働組合は、一九六四年に組織改編を行い、全労会議と総同盟がともに解散して同盟（全日本労働総同盟）が結成されるに至る。さらに同年、同盟や総評、中立労連などといった全国組織の枠を超えて、IMF・JC（国際金属労連日本協議会）が

作られた。

同盟の編纂した『ひとすじの道』（一九八〇年刊）には、設立経緯が次のように記されている。全国民主化運動連絡会議には「鉄鋼会（鉄鋼労連）、国鉄新生民同（のちの鉄労）、全造船二八会（のちの造船重機労連）、化労研（合化労連）、二九会（電機労連）、三十日会（私鉄総連）、鉾労（のちの資源労連）など」が集まり、「総評路線と対決を深め、新しい労働戦線再編統一の大きな勢力を形成」したと。こうして発足した同盟の「組合活動家」養成を目指したのが先にふれた「富士政治大学校」である。それはまた、各単組、企業インフォーマル・グループ養成の場でもあった。

富士政治大学校は、一九六八年八月に財団法人として認可された「富士社会教育センター」が翌六九年一〇月に開設した機関である。第一期の「特別労働講座」から、同盟系ならびにJC系の労組が若手の職場活動家を派遣している。同校では当初から「活動家養成講座」や「幹部研修講座」が開設されている。そこでは「進歩的な市民を発掘し、これを戦う民主主義者に養成する」ことが目的とされ、その「最大の相手は共産主義に立つ人々」とされた。すなわち戦闘的な「反共主義者」の養成が目指され、職場の「二割」をそうした人々にすることが目標とされた（富士政治大学校については、『労働運動』第二二二号、一九八四年五月臨

時増刊、とくに同誌所収の小野実「反共労働者教育と富士政治大学校の役割」が詳しい。本稿の叙述も特記しない限り同誌に基づく。

同校には創立者西村栄一の「遺訓」をもとにした『三訓五戒』が掲げられ、「己をすてよ」「けじめをつけよ」のスローガンのもとに「評論家的民主主義者ではなく行動的民主主義者を」育成することが強調された。実際の講座を見ると、「かけあいコール」で「絶叫」による「興奮」を味わい、参加者は「演壇」「訓練」で批判派を主力で「撃退」する「訓練」を受けた。

一九七〇年代前半に同校の講座は急速に数を増している。開催回数は一九七一年七回、七二年三一回、七三年五六回、七四年六七回、七五年八〇回で、以後毎年一〇〇回を超えた。石川島播磨重工では一九七一年に五〇人を単位として五回この講座に人々が参加し、計二五〇人が訓練を受けた。当事者の語るところではこうした講座によって「造船重機労連まで結成できた」（『中央公論』一九八〇年七月号）のである。

さらに一九八〇年代になると、富士政治大学校での労働講座は企業の「研修」名義で行われることが多くなった。経費は会社持ちの出張扱いにされ、日本政治経済研究所、社会労働運動研究所、産業人教育協会、極東事情研究会（研究所）の名による「研修」とされる場合が多かった。名義

がそうした機関による「研修」とされたのは、外部の批判を避けるためであった（青木慧、一九八二年）。

三 横船二八会の結成

連合造船重機労連三菱重工労組横浜製作所支部に存在する「二八会」を主題にした簿冊は多数にのぼるが、このうち筆者が閲覧したのは総計で二三冊、一九六九年の『第三〇期横船二八会』から『第四七期横船二八会』すなわち一九八六年までである。「第三〇期」や「第四七期」などの「期」は組合執行部のそれに対応している。以下では、このうち一九七六年分までの史料から、初期の二八会について見てみることにする。

まず結成事情である。全国組織としての「二八会規約」は、その冒頭で次のように述べている。「会は、造船労働者の利益を守り、組合を真に自由にして民主主義労組として発展させるための、各組合同志相互間の連絡、研鑽と融合を基調とした集いである」（昭和三四年八月二八日制定。すなわち「自由にして民主主義労組」をめざす、単位組合を超えた「同志」の「集い」が「二八会」だと言うのである。三菱横船労組（現横浜製作所支部）の公的記録には、結成時の二八会には全くふれることがない。ただ一九六〇年安保闘争時に「企業内での安保ストに批判の声」があったとされているのみである（同盟造船重機労連三菱重工労組

横船支部『道標 組合三〇年史』一九七六年、一五〇頁）。

しかし横船二八会の内部文書は、次のように述べている。一九五九年八月二十九日、全造船中央委員会の前日（二十八日）に、組合の政治ストに反対する勢力が「自然発生的に誰となく連絡しあつた」。そして「横船、石川島（現石播東京）、浦賀（住重）、川重、長船、石船の代表が参議院議員会館に集まりました」。これらの人々は政治スト反対を掲げ、以後「民主化グループ」が全国に「根を張る」ようになった（『横船二八会のしおり』一九七五年九月一日付）。これは、日程的には民主社会党の結成と密接に連動したものであつた。すなわち一九五九年九月一二日からの社会党大会で西尾末広の党規違反が組織に諮られることとなり、一四日に西尾は「新党構想」を表明、一六日に全労会議が西尾新党支持を表明といった、状況と前後する動きである。それゆえ二八会へと至る人々は、参議院議員会館に集まって協議したのである。

集まつた人々は、全造船中央の路線を批判し「正しい労働運動を推進するために、これまでの「グループ活動」を発展的に強化するとともに、新たに同志を糾合し、三四年以降本格的に全国組織に合わせ、『横船二八会』を結成した（同上）。

横船は結成時全国的な全造船二八会の拠点であつたといわれている（上田修『経営合理化と労使関係』ミネルヴァ

書房、一九九九年)。ただし一九六〇年当時、全造船大会の代議員一六人のうち、二八会系のメンバーは九人にとどまっている。横船においても、全造船の主流派は、二八会に匹敵する力を保持していた。一九六四年、敗戦後に分割されていた三菱三重工が合併するが、これと合わせて組合の大分裂が進行する。同年の春闘で横船の組合は全造船主流と対立し、さらに一九六五年から六六年にかけて全造船主流派の拠点だった同長崎造船支部の分裂問題が起きると、これに関わって、対立は深刻の度を強めた。

一九六六年九月一日、横船は全造船脱退を臨時大会で決定し、以後「鋼管、石播、川重その他中小手が相次いで全造船と訣別し、長船と浦賀、金指、函館は新組合結成」へと至る。さらに一九六八年に造船大手の労組会議が結成され、そこには「横船（中立）、石川島、川重、鋼管（全造船）、日立、三井（造船総連）」が集まった（前掲『横船二八会のしおり』。これが一九七二年の造船重機労連結成へと連なることとなる。

ちなみに結成からしばらくの間、全国の二八会の中心は、石川島造船の金杉秀信（のち造船重機労連委員長）であり、三菱重工では横船の小野龍馬が中心であった。小野ものちに造船重機労連委員長、さらには同盟副会長、JC副議長をつとめ、また民社党神奈川県連の初代委員長となった。

二八会が結成された一九五九年当時、横船組合執行委員

長は天野正夫、副委員長は小野龍馬であり、六〇年には天野が委員長、小野が財政部長であった。一九六二年から六六年にかけては小野が横船の委員長を、他方天野は全造船の委員長であった。このように二八会結成から六六年横船の全造船脱退に至るまでの時期は、二八会系と全造船主流派は、横船を舞台にして勢力があい対峙する状況でもあったのである。

四 会員数と組織

横船二八会の会員数はどれほどで、またどのように変化したのだろうか。一九六〇年代前半の会員数は不詳であるが、後半になると会員数が記載されている史料がある。これを年次順に列記しよう。

一九六八年一月五日現在、会員は「昨夏六〇二、今夏四五五人」（『第三〇期横船二八会』）。

一九六九年八月現在、会員は七〇二人で、これとは別に一四〇人が「本部・委員」などとして記載（『第三〇期横船二八会』）。同年の「会費納入者」は夏が七十四人、冬が六三二人（『定期総会議案書綴り』）。

一九七〇年七月一日現在、第三期総会での「来賓・賛助会員・同志会員・特別会員」は計六五〇人（『第三期横船二八会』）。

一九七六年三月八日現在、会員七四七人、役員を合わ

せて七七三人（第三六期二八会書類）。

一九七七年の「会員数」、職場会員七八〇人、委員監査一三〇人、役員一二人（『定期総会議案書綴り』）。

一九六八年から七七年までの間、会員数は六〇〇人台から九〇〇人代で推移していた。ただし一九六九年の数値が示すように、会費を実際に払ったものはその八割程度と思われる。

なお文中にあるさまざまなタイプの会員については、一九六四年一〇月に制定され六六年二月に改定された「横船二八会規約」に明文規定がないために不詳だが、一九七〇年当時の史料によると、組合の執行委員は「同志会員」、もと執行委員は「賛助会員」で、一般会員は「特別会員」とされた。会費は組合執行委員が月三〇〇円、組合中央委員は月二〇〇円、組合代議員は月一〇〇円で、「特別会員」は年二回の一時金支給時に半年一五〇円ずつ納入した（『第三〇期横船二八会』）。

このように推移した二八会の会員数は、全労働者のどれほどにあたるだろうか。横浜造船所（のち横浜製作所）の従業員数は、一九六〇年七二一四人、六五年七〇九六人、七〇年六〇七四人、七五年六三三一人であったから（ちなみに労働組合員数は七五年で六〇七八人）、二八会会員は従業員の割強である。富士政治大学のテキストには、彼らのいう「思想堅固」な「良識派」すなわちインフオー

マル・グループのメンバーは「従業員の割」が妥当とされており、横船もほぼその比率である。従業員の割というのは、少なすぎては弱体で困るものの、会社の都合で人員整理が必要となった際に他に他ならなかった。多くもなく少なくもないという数値に他ならなかった。

横船二八会の会員構成における最大の特徴は、その役員に占める勤労部（課）員の比重の高さである。「会計報告書」（一九六七年一月一日から一九六八年一月三〇日まで）によると、「特別会員」（一般会員）五八二人のうち勤労部（課）員は一〇人にとどまっていたが、全職場から選出された二八会役員四四人のうち、勤労部（課）員は五人を占めていた。これは企業の労務担当部門が二八会の役員に与えていた影響力の大きさを推測させる。

次に組織上の特徴をみよう。まず第一に注目されるのは、二八会役員が組合組織と対応している点である。二八会会員の種類が組合の役職と関連している点は会費に関連して、また二八会の書類が組合役員の期別に照応している点も既に述べたとおりである。二八会会長は組合執行委員長と、役員は組合執行部役員の職とほぼ重なっていた（正確に言うとうと、一九六九年以降は、組合委員長が二八会会長、副委員長が二八会副会長、書記長が二八会事務局長とほぼ重なっていた）。

二八会自体の組織は、「本部会員」の下に七から八の職場

ブロック別の組織が編成されている。そして職場ブロック単位に正副の責任者がおかれて幹事会、拡大幹事会を作り、その下に二八会委員が存在している。最後の二八会委員は組合大会の代議員に対応した。すなわち二八会の組織は、下から順に全体会議、ブロック会議、拡大幹事会、幹事会、常任幹事会となっており、各級の組合組織、すなわち組合員、代議員、中央委員、執行委員と対応していたのである。二八会規約は「入会は個人並びに職場加入」(第三条)となっており、職場によつては丸ごと二八会に加入することとなつた。ただし実際に丸ごと加入したのは勤労部(課)のみであつた。

第二に実際に二八会の組合内の勢力がどのようであつたのかである。まず一九六三年の組合代議員総数一二五人のうち、二八会員は八六人であつた。このときの代議員で二八会に対する公然たる批判派は三人で、三六人が「その他」とされている(『第三〇期横船二八会』)。当時横船組合執行部では全造船派と二八会が相對峙しており、職場から選出される代議員は二八会がおさえたものの、役員選挙(一般秘密投票)で選出される組合執行部では全造船主流派すなわち左派が一定の比重を占めていた。全造船主流派は、投票により組合員から一般的な支持を受けたが、基礎組織すなわち職場では、組織的には相対的に少数派となつていた。二八会と比べて組織的に弱体きわまりない状況で、組合役

員のところでは影響力をもつていたというのが正確なところである。

一九六六年当時の大会代議員では総数一二七人中一〇一人が二八会員であつた。二八会のいう「民主化」後も、その勢力は大きく伸びてはいない。そして翌一九六七年の組合執行部をみると、執行委員一八人中一五人が「二八会本部会員」であつた。

一九六九年六月二〇日の横船二八会「横船各級機関人事に関する討議資料」では、「今期(第三〇期—引用者)の支部執行委員候補者について審議」した際、二八会から定数全てに相当する一二人を立候補させて全員当選を目指すか、候補を一〇人に絞るか、二つの案が議論されている。そこでは、「現在の『党協』は、組織的にはその力量を発揮することはできないとしても、過去の実績を考慮した場合、現在の三名(非二八会の現職執行委員三人—引用者)は『ふるい』にかけられて残つたという実績」があり、「マル共(共産党のこと—引用者)はすでに列外にあるし、『党協』の執委候補者には、現在の三名を除き、有力対抗馬がない」、そこで「おとすべき対手を中心に運動を進める」ことが決められている。すなわち、共産党系は執行委員にはいなくなつたが、社会党系の古くからの活動家が一般投票で選出されており、二八会だけでは執行委員を独占できないので、彼らを一人でも落選させることに力を注ぐべきだとされた

のである。

このように一九六〇年代にあっては二八会のみで組合執行部を独占することはなお不可能であった。それが完全な独占状況へと変わるのが一九七〇年代半ばである。

第三に、実際の組合活動と二八会との直接の関わりである。執行委員レベルでも中央委員レベルでも、二八会は各レベルでの会員の会合を開いてから組合の会議に臨んだ。組合大会開催時にあわせて二八会の拡大幹事会が開催された（『定期総会議案書綴り』各集）、大会の議長団や議事進行について予めそこで方針を決定していた（一九六九年七月三日「総会对策ブロック責任者会議報告」）。

第四に、経営者との直接の関わりに関してである。先述のように勤労部員が二八会会員に相対的には多いこと以外、この点について明記した文書はない。ただし、会員内部版の機関紙『横船二八会』第七号（一九七〇年）に掲載された小野龍馬「会長退任挨拶」に「私たちの運動は、民主主義と容共左派理念との対決に基本の第一歩をおかなくてはなりません。同時に、経営との間には、つねにそのおかれている立場の相違を明確にし、一定の距離と感覚をおいた運動をすすめることを、決して忘れてはならない」、「相手に買ってもらってもよいが、決して売り込んではいけません」との記載があることからすると、二八会会員のなかに「経営者への『売り込み』があった、あるいは『売り込み』

を図ることがあったことが推測される。

五 会の「目的と精神」——求心力

「横船二八会の目的と精神」と題する文書（一九六六年二月現在）によると、その「目的と精神」とは、「現代の新しい人間像を発見する」、「思想、生活、社会、組合運動などの諸問題を勉強し合う」、「組合主義の指導理念を守り抜いて闘う」の三点である、という。同じ時の「横船二八会規約」では、「会は造船労働者の利益を守り、組合を真に自由にして民主主義労組として発展させるための、各組合同志相互間の連絡、研鑽と融合を基調とした集いである」とされている。このように組合運動の主導権を握り、「自由にして民主主義労組」たらしめるための思想・活動団体であるというのが、二八会が自ら行っている規定であった。

全国的な二八会がかつての組合執行部と対抗し、主導権を奪取する、あるいは既存の組合を分裂させて造船重機労連のように新たな組織を作り上げていくのは、一九六〇年代後半から七〇年代はじめにかけてであった。この後に起きた事態を、横船二八会の中心人物は、以下のように述べている。

二八会は、当初は「戦いの目標もはっきりしていた。全造船の極左主義の指導を是とする『いぶき』であり、『党協』の左翼グループの進出阻止である。そして、この活動が徐々に功を奏し、同志の各級機関への進出とと

もに『いぶき』は脱落し、『党協』は崩壊した」、その結果二八会には「存在価値すら疑うという面がでてきている」、しかしこれでよくはなく意義を再確認し「どこかにひそんでいる『民主的労働運動』を犯す芽をつみとる」とが二八会会員の使命と任務でなければならぬ。(横浜二八会会長安田豊治郎「会の目的は何か」『横船二八会』第二三号、一九七四年一月二八日)。

ここには次のことが述べられているといつてよい。第一に、二八会は社会党や共産党系の「左翼グループ」との対抗、その「進出阻止」を実際の「目標」にしていたことであり、第二に、左派が排除されていく中で二八会の求心力をどこに求めるのが不鮮明になったことである。

ではその求心力をどこに見いだすのか。右の文章が書かれた一九七四年は、第一次石油危機の翌年であった。石油危機は日本の重化学工業を直撃し、とくに造船業は深刻な不況に陥った。横船でも「生活不安」の声が著しく強まった(前掲『道標』)。二八会はその際「全会員のしつかりとした思想性の確立と、惜しみない実践力」を会員に求めるところに、不鮮明となった求心力を向けようとした(前掲『横船二八会』第二三号)。従って「どこかにひそんでいる『民主的労働運動』を犯す芽をつみとること」が課題とされるのである。

会員の求心力をそうした「芽をつみとる」ことに求めよ

うとする営みは、その後も徹底されていく。新入会員に配られた『横船二八会のしおり』(一九七五年九月一日付)は、次のように述べる。

「マル共(共産党のこと)引用者」はその本質をベールで隠し、微笑作戦と柔軟戦術によつて、陰險かつ巧妙な浸透工作を地域に、職場にくりひろげています」「これらの芽を増殖させないため」活動することが会員の「心得」である、と。

インフォーマル・グループの行動が、社会的に問題視されて注目を集めるのは、この一九七〇年代半ばからのことであり(先にあげたルポルターージュが数多く現れるのはこれを反映している)、例えば労働組合と企業を巻き込んだ激しい「企業ぐるみ選挙」や、批判派すなわちかつての組合主流派に対する実力行使、暴力行為が発生したことが、その理由であった。

単に労働組合内の路線対立といった問題ではなく、批判派の「芽をつみとる」ことが目的とされる以上、そのような過剰な行為が随伴しがちであった。そしてこの時のインフォーマル・グループによる極端な行為は、労働法学者のなかに、組合内少数派の権利論やユニオン・シヨップに関する新しい概念の構築を迫ることとなる。

六 会の活動実態

一九六〇年代から七〇年代半ばにかけての横船二八会の

活動をみよう。最大のものは、労働組合の活動にかかわっている。そもそも組合の史料のうちに「二八会」史料が混在していることがその点を裏書きしているし、会の会合は先にふれたように組織的にも日程的にも組合の活動に関わって開催されていた。

特定の年次に即して、具体的な活動をみてみよう。一九六九年から七〇年の一か年で、二八会主催の学習会が、ブロック単位もしくは職場単位で毎月開催された。このほかに年五回の全体会議が開催され、そこでは組合選挙対策と組合組織問題が主な議題であった。さらに同期間に三回の拡大幹事会と四回の常任幹事会が開催されている（『定期総会議案書綴り』）。

この一か年に五回開催された「全体会議」では、日常の活動として、組合選挙、組合運営、賃金闘争、労働条件（移転、従業員制度など）、学習会、レクリエーション活動（ミカン狩り、相撲部ほか）、国政選挙・地方選挙が討議されている。例を挙げると、一九七〇年五月三〇日開催の全体会議の議題は「賃闘について」と「分裂集団の動向」すなわち全造船三菱横船分会についてであった。また組合役員の選挙時には、二八会候補を「励ます集い」への動員割り当てや、組合大会に備えて、代議員から「政党支持自由の原則と、一党のみ支持する方向に矛盾があると思うが」と質問されたときの答えなどが準備学習された（『第三〇期横船二八会』）。

横船二八会は『横船二八会』などの機関紙をもっていたが、その刊行は不定期であった。機関紙には周囲の労働組合員にも見せる公然版と、会員内部のみの版の二つのタイプがあり、前者は月刊化の方向が目指されたが実現していない。なお機関紙には富士政治大学の「三訓五戒」がたびたび登場している。

労働組合の選挙や大会に焦点をあわせた二八会の日常活動は、必ずしも活発なものとは言い難かった。それは組合の日常活動にも反映されていく。一九六八年六月一日の二八会「第四回全体会議討議資料」によると、「春闘の批判と反省」と題して、小野龍馬会長（組合委員長）から次のような報告が行われている。すなわち「労連結成以来の交渉方式は、交渉委員（中執二一名、各委員長一七人）が中心となり、各場所執行委員は常に中央の経過を見守る程度にとどまっている。職場の声↓場所執行部↓中央執行委員という旧労連当時の機動性のある運営は期待し難い」と。二八会が主導権を掌握したのちは、幹部による請負的な行動が強まって「機動性」が乏しく、一般組合員の活力に支えられてはいない組合活動しかなかった状況が、このように当事者によって批判的に語られていた。

横船二八会は、組合執行部を完全に掌握するのと同後して、「学習活動」をいっそう積極的に進めている。一九六〇年代の末から横船二八会は富士政治大学校へと多数の人員

を派遣している。名目は「青年活動家リーダー養成講座」や「活動家研修会」とされ、二八会の費用で毎年度のリーダーと目される人々が派遣された(『第三〇期横船二八会』)。この講座や研修会参加者は「活動家研修会レポート」を提出しており、それを見ると、「反共産党」の思想を出席者が徹底して強めて職場へ戻った様相が顕著である(『第三六期横船二八会』)。

さらに一九七五年からは横船二八会で独自に研修学校を設けた。同年六月の例を見ると、各ブロックから三〇〜一〇人の「若い人」を出させて、鎌倉で独自の研修を行っている(『第三六期横船二八会』)。これは、先述のように、組合内で左翼が後退した後に、二八会がどこに求心力をおくのかにかかわる点であった。実際横船二八会は第三五期(一九七四年から七五年)に規約と組織を変え、専門部を設置して、学習活動、教育活動をより重視するようになるが、それは「共産党は、暴力革命への戦略目標を隠蔽したなかで、国民の眼を惑わす戦術を駆使して、職場に、企業に、そして地域に浸透をはかりつつある中で、民主主義を守るトリデとしての二八会の活動は、以前にもまして重要」(『三五期活動をかえりみて』『定期総会議案書綴り』)であるとす、(『トリデとしての二八会』)という方向に沿ったものであった。

第一次石油危機ののち、民間大企業では労務管理部門と労働組合幹部との間の癒着傾向に拍車がかかるといわれる

が、インフォーマル・グループが、このように学習活動、教育活動に重点を移したのは、企業と組合執行部の意に添わない人々、非同調者をあぶり出し、批判派の「芽をつみとる」行動に軸をおいていくことの反映に他ならなかった。そのような一九七〇年代半ば以降の横船二八会については、稿を改めて論じることとした。

引用文献(本文中に記載したものは除く)

- ・青木慧『ニッポン丸はどこへ行く』(朝日新聞社、一九八二年)。
- ・斉藤貴男『機会不平等』(文藝春秋、二〇〇〇年)。
- ・高橋祐吉「労働組合運動のガン」インフォーマル組織とどう戦うか(『日本の労働組合運動5・労働組合組織論』大月書店、一九八五年)。
- ・高橋祐吉「インフォーマル組織による組合支配構造の分析」(高橋「企業社会と労働組合」(労働科学研究所出版部、一九八九年)。
- ・山本潔「インフォーマル組織」に関する一考察―甲電気における事例を中心として―(1)(2)(『社会科学研究』第四二巻第一号、第二号、東京大学社会科学研究所、一九九〇年)。
- ・山本潔「大企業の労資関係―「フォーマル」機構・「インフォーマル」組織―」(東京大学社会科学研究所編「現代日本社会5構造」東京大学出版会、一九九一年)。

- ・山本潔「大企業の労資関係―“フォーマル”機構・“インフォーマル”組織―」（山本『論文集「労資関係・生産構造」』ノンブル社、二〇〇〇年）。
- ・Andrew Gordon. *The Wages of Affluence, Labor and Management in Postwar in Japan*. Cambridge, Mass. Harvard University Press, 1998.