九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

或る労務屋の回想

門永, 秀年
古賀鉱業

https://doi.org/10.15017/16979

出版情報：エネルギー史研究 : 石炭を中心として. 25, pp.67-89, 2010-03-23. 九州大学附属図書館付設記録資料館産業経済資料部門
バージョン：
権利関係：

KYUSHU UNIVERSITY

【回想】或る労務屋の回想

門永秀年

最近企業の中であまり見かけなくなった組織に労務部や勤労部というのがある。人間関係というので人事部に吸収されたり、もっと広く総務部の中に吸収されたりで戦後華々しく出発した労務部や勤労部は企業の最先端としてスポットライトを浴びた頃を考えると感無量のものがある。特に石炭鉱山の労務部を経験した者に取っては、その凋落ぶりは惨として眼を覆わしむものがある。軍政部から与えられた労務組合の結成と団体交渉権、争議権は企業にとっては正式には経験したことはないものであった。何をするにも労働組合との合意が必要とされ、組合との交渉が経営の大きな能力と云われた時代であった。しかも生産の根元はやはり労働力そのものであった。従って争議もなく円満に全員が働いている時が最も生産が上がり、企業として利益の上がっている時であった。従って労務とすれば、組合の御機嫌を取りつつ、なるべく相手からの要求を少くする、いわば防御専門に廻っている時が最も企業に取って望ましい時であった。

戦争に依って破壊荒廃した日本経済を立て直す為には、製鉄・発電・ガス・国鉄等を動かす為のエネルギー源たる石炭の増産こそが不可欠であり、また、国家の熱い支援もあった。何よりも腹が減っては石炭も掘れないと石炭鉱山には食糧の増配があり又占領軍からも衣類タバコ食糧品等の特配があったし、傾斜生産や重点産業として支援もあり、初任給は他産業より優遇されていた。従って大卒者の中でもそこそこの者が採用された。石炭鉱業業界は将来の事を考慮し労務部員を多く採用しこれから重要となる労務部員の養成に配慮した。業界としても新しい労働組合法の研究等に着手、九州鉱業連盟に経営法規分科会をつくり各社の代表を集めて研究及び将来の幹部育成を始めた。十数年後逆に合理化や人員整理や或は閉山が始まろうとは夢にも想像されなかった派手な労務部の出発であった。しかし労務部が日の目を見たのは労働組合に対し専ら防御に廻っている時であった。強力な戦闘力を持った労働組合が相手であった。時は逆に労働組合によって労務部の地位が保証されているパラドックスが成立しているのであった。それは十数年後産業構造の変換によって石炭から石油へとエネルギーや原料素材が変化して行った時、コ

スト競争をする為人員削減や合理化と称する賃金の削減交渉を労務部が主体となって行う様になって、始めて痛感される様になった。そして閉山交渉を主として担当する労務部は刀を振って闘い、返す刀で自らの居場所や自らの首を切ったのである。本当に短い時間の間で防御から攻撃へ、そして繁栄から滅亡へと正に逆説的な経験をしたのである。石炭産業の労務を経験した人は色々な経験や対人間関係の数々の技術を身につけ経験して来たと思われるが、皆多くを語らない。それは一生懸命仕事をする事によって成功や繁栄があったのではなく、自らの居場所を失くして自らの首を打ったという結果が割り切れない、何となく納得出来ないやり切れなさを感じているからであろう。

ただ、余り問題にならなかったのは石炭の衰亡と相対するかの様に日本経済は新しい産業構造へ変革し高度経済成長へ転換して行った。そして新しい企業は、苦手の労働問題を担当する者として、当時人員削減などを行っていた石炭鉱業の労務部員にヘッドハンティングや中途採用を行ったのである。当時相対的に優等生が入社した石炭労務の経験者（丁度入社以来十年以上から十数年石炭鉱業で養成された三十代後半の社員）は石油化学等々の新しい産業の労務課長級として大いに歓迎され、割とスムースに転職していったのである。

小生の場合

小生は五年目に転勤、S炭鉱の労務主務として№2となり組合との交渉に出る立場になった。その後も別の炭鉱へ転勤、三十四才の時、またS炭鉱の労務の№1として、労務の経験を積み種々の策戦をたてる等、九州の同資本の鉱山の中では名をあげて来たのであったが、昭和三十六年第一号の閉山を行った。始めての閉山なので従業員の再就職をスムースに行う為東京の本社労務部へ転勤した。昭和三十八年の三月に職員の希望退職募集があったのだが、丁度その頃、同資本系列の石油化学会社（一部上場）からヘッドハンティングを受けた。時機が時機だけに円満退職可能であろうと思い社長、副社長、勤労部長と面接し将来の勤労部長を約束された。そこで帰社後退職願を提出した。それからが大変であった。希望退職募集中であるのに退職させてくれないのである。

君は必要な人間なのだ、希望退職募集中ではないかと意見は衝突するが既に君の行く所はきまっていると辞めさせない。何と言っても財閥解体はされても親会社子会社孫会社とトップの人事は昔の儘で残っており、各財閥とも種々の会合を開いて業務のスムースな推進を図っているのが現状であり、元々持株会社でもあった鉱山会社に反対して孫会社が元親会社に反抗する事は人間関係からしても難しいであろうと考え迷惑を掛けたくないと、三日に渉って説得された事を承諾する事にした。随分損をしたとも思うが、人生の一生はもっと後にならねば結論は出ないものだと自分を説得する事にした。

S炭鉱へ赴任

S炭鉱は、昔は労使関係の安定した鉱山であったが、その後共産主義者が増大し、迎合執行部は組合長を除き全部党員及びシンパであった。ある執行部員の弟は党の地区委員であって、労働組合に対して指示指導をしていた。そして、先輩の労務課長二人は失敗した。大変な鉱山であ

ると評判が高かった。結局小生の所へ廻って来たのかと云う感じであった。結局目先は損である当社におれば副課長で赴任、石油化学会社に行けば課長で将来も約束されている。しかしそれはやって見ないとわからないことであり、この鉱山をやり遂げたら今度は石油化学会社へやるからと云う社長の話を信じて行く事にした。後に行った石油化学会社では、六十八才の時全役員総入替で退職するまでなかなか経験できない種々の実験をさせてもらったし、何よりもこの化学会社で最高裁での新しい判例もつくったのである。

さてS炭鉱へ目的を持って新しい赴任である結局これから小生のやる事は将来閉山交渉が出来る様それ迄一刻も長く鉱業所を操業する事だ。この一年はその為の準備を行う事だ。党が支配する鉱山であると云うのであるがどの程度であるかゆっくり観察しようと思った。

ポカポカと暖い日、鉱山の社宅を歩いた。平和でゆっくりしておりそれほど変化があるとは思えなかった。ただ社宅の上には、全山マイクが備え付けられておりビラも組合からのみ出ている様で、言論は完全に押さえられていた。しかし文章はアメリカ帝国主義とそれに従属する日本独占資本は…という文章で、一般従業員にとっては馴染めないものと考えられてきた。

組合との団体交渉や事務折衝で組合は妥協する意志はなく、心理的立場では組合側の方が優位に立っていると感じられた。職場に於いては吊し上げ等はしばしば行われており、現場の係員、区長、係長はバラバラで、吊し上げでは相互に助け合う空気は見えなかった。

この中で組合と対決せねばならなかった。まず内部をどう団結させるかが問題である。

現状を充分分析して策をたてねばならないと考えた。

現状分析

彼等とは話し合いによる解決は望むべきもない。何故なら、彼等は社会変革、革命への幻想を抱き、経済より政治的理想の実現の為、労働組合等の集団を抱き込み、利用せんとしているのであって、団体交渉の話し合いでは、全然双方の意見は噛み合わないのである。とすれば最早力と力の対決に頼らざるを得ないし、その為には一刻も早く無期限ストライキに追い込み、戦力を消耗させ、収入の激減による下部の不安動揺によって、組織の崩壊の恐れを抱かせ、交渉を有利に展開する方策をたてるしかない。しかしかって戦後の日本のエネルギーを支えた石炭産業と日本経済に強烈な打撃を与えた全国一斉の六十三日間の長期無期限ストライキを行った日本炭鉱労働組合（以下炭労と云う）の強烈な戦闘力は、大きな恐怖であり、炭労と共産党は分離せねばならない。一方、自らの生活に甚大な損失を招き、労働賃金を主たる収入源としていた労働組合員に生活の存廃をも左右する影響を与える長期無期限ストライキの実状を強く認識させる必要がある。全世界的に始まっていた「石炭から石油へ」というエネルギーの転換の流れも充分認識させねばならない。

ところで、長期無期限ストは、そういうこともあって下部組合員には歓迎されず、労働側は「部分スト」とか「職場闘争方式」とか「吊し上げ」とか「坐込み」とか、相手に甚大なる損失を与えると共に、自らは最小限の損失で済む様な方式を考案し、それを歓迎するに至ったのである。

このS鉱業所でも職場闘争方式は採用され、各職場毎に職場委員がおり、労働組合と連絡を取りつつ各職場の諸事情や、作業指示、賃金等についての交渉を行なっていた。交渉と言っても話し合うのではなく、いわゆる「吊し上げ」であって、作業指示と保安についての責任を持つ係員（職員）或は何箇所かの職場の区分を指揮する上級係員の区長を取り囲み、長時間にわたって言葉尻をつかまえては罵倒、追及を続け、中には多勢をよい事にして蹴る等の暴行を働く等相手を恐怖と絶望の中で萎縮させて自分たちの主張を通すと言う事がしばしば行われていた。勿論その時間は出勤扱いとさせ、賃金の保証をさせるのである。ひどい時に操込場（坑内に入る前、安全灯をもらったり、係員から作業指示を受けたり、入坑する前に準備をする屋内広場）に於いて吊し上げを行ない、延々数時間にわたり、結局坑内に入って正規の作業をする事なく、操込場で解散、その日は全員出勤扱いで賃金は丸々貰うと言う事になるのである。何処の鉱山でもいたと思われるが、この様な事を半分仕事として居る者もいた。日常は仕事に行かずこんな時には社宅からすぐに飛んで来て、中に入り込みアジテーションしたり議事を上手に誘導したりして数時間を過ごして問題を解決、自分を含めてその日を出勤扱いとさせ、給料をもらい生活している職業争議屋みたいな者もいた。彼等にとってはしばしば職場紛争が起こる方が収入が増え良い事であったのである。

ではこの時他の係員（職員）や区長、係長、課長はどうしていたのかと言うと、誰も助けに行かない。助けに行っても職場の問題だと一蹴され、その上多勢に無勢である。それどころか自分も何度も吊し上げを喰い、その間、長時間にわたり孤独で絶望的な敗北感と恐怖の中で堪えて来た経験を持っており、むしろ「今日は俺でなくてよかった」と思ってホッとしていたのである。

そこでは職員という誇りと連帯感はあったが、日常の業務特に労務問題についてはバラバラであって全く自信喪失の状態であった。

労務課はどうかと云うと、現場事務所である鉱務課と繰込場に隣接し、現場近くで何か起きても直ぐ応援出来る様になっていた。

怒声や罵声が飛び交い騒音が起きればすぐわかるので、すぐ駆けつけるのではあるが、結局課長副課長、時には係長位の非組合員（管理職）二～三名がかけつける程度で、他の労務課員は自分の仕事に取組み、知らぬ顔であり、これまた一種の敗北感のただよう中での仕事振りであり、自信喪失のあらわれであった。ここでも俺でなくて良かったと云う空気が支配して居たのである。

事業所全体を覆う無気力感と自信喪失、そして毎日行われる全山放送と宣伝ビラ、その中には「アメリカ帝国主義とそれに従属する日本独占資本は…」の二文字が毎日々踊り狂い、反って抽象的な空虚さが無気力さとなり、全山にただよっていた。

他方、賃金であるが毎年三月になると、中央に於いて炭労との間で賃金交渉が行われ、ベースアップその他の賃金値上げが行われ協定書が締結される。ところが現場の山元では一日の労働を分解し色々な理屈をつけて種々の手当を設置して、中央協定の上に附加している。従って一日当りの支払い賃金は中央協定を遥かに上廻っている。

従って職場秩序は乱れ生産能率は上がらないのに賃金は高いという事になる。従って何時か之は是正しなければならないと言う事になった。

具体的戦術確立への構想

S鉱業所に赴任して半年以上経過した。

その間S鉱業所内の空気や職場の状況、労働組合の特質等も判って来た。三月には組合の役員選挙も終わり四月には中央に於いて賃金交渉も終ると、五月には合理化提案を行ない、組合との決戦に入らねばならない。そしてその為、合理化提案も作成しなければならない。その為には労働組合の特質も良く心得ておかねばならないし、その為の大まかな作戦計画も練っておかねばならない。年も替わって事務所から帰宅の途中、鉱業所長に後から声をかけられた。歩きながら問答をかわした。

「おい！　門永よ。何日位ストライキを打たせれば良いかの！」いきなりである。片方でハハア本社の経理部からドレ位の損害を覚悟すれば良いのかと問い合わせがあったのだろうと推測した。それにしても核心をついた質問である。何日ストライキをやらせれば勝てるかと言う質問であると共に、長期全面無期限ストに換算して何日位かと言う質問であり、その為の作戦も考えているだろうなと言う質問であった。

通常この様な質問はよく検討しましょうとか、後で御相談しましょうとか返答する内容であるのに、どうした事か、歩きながら自信満々と三国志的な解答をした。

「まあー三十日でしょうな」「始めの十日でブツブツと話をしている人がおり、二十日になれば昼休みになるとアチコチで二三人ずつ位で話合っているグループが見られる様になるでしょう。三十日では組合に対する突上げで組織崩壊を来すでしょう。」と答えた。余りに堂々として、とまどいなく解答をしたので、ああちゃんと考えているのだなあと安心したのか、その事については話はなく他の雑談をしながら帰った事があった。

ボンヤリと合理化提案をし、労働組合との闘いについての具体的方策、つまり作戦を考えねばならないと考えた。

相手側の特質

(1)　S炭鉱労働組合は、一応炭労（社会党系）の組織下にあるが、組合長（非党員）を除き、書記長、労働部長、厚生部長、教宣部長等全部共産党員又はそのシンパであって、日常行動や考え方は党の指示下にあるのではないかと思われる事がしばしばあり、上部組織の九州炭労との間に問題を起こしており、団体交渉（話合い）で物事を解決する考え方はない。

(2)　N三兄弟の影響下にあるのではないか。長男は労働組合の労働部長であり、次男は日本共産党のT地区委員であり、三男は労働組合の下部組織である青年行動隊の主要メンバーである。

(3)　吊し上げや事務所乱入等の行動には、第一線に出て活動するが、部分的なストライキや坐り込み等は一般組合員を使い、日常は組合員監視や指導に当たっている。

(4)　吊し上げ、デモ、事務所乱入、職場闘争、部分スト、その他種々の闘争方式を採用。損害の大きな全面ストは極力避け、長期柔軟闘争をスローガンとして、長期に闘争をつづけ、今迄に二人の労務課長の失敗をかち取り自信に溢れている。

(5)　かって中国共産党の訪日団が帰国する前に、この地に寄ったと言わ

れ、真偽不明であるが、解放地区と自称している。

(6) 社宅群の上にマイクを取付け、毎夕全山放送を行ない、又全戸にビラを配布する等文書と放送は一手に握り、会社はその電力を供給しビラ等の情報宣伝活動は一切行っていない。

(7) 組合執行部内の人間関係を見ると、書記長が最も思想的に片寄り、又頑固であり実行力に富んでいた。組合長は体は大きいが、思想的には中庸で、瞳は正規に堪えず、気の弱い所がある。

(8) S鉱業所では非組合員（管理職）は8～9名位で、一緒になって闘うべき職員（職員組合）と共に、続いた吊し上げや職場闘争で孤立化し、敗北感の中でバラバラとなり、このままでは戦闘力がない。之に何か手を打つ必要がある。

以上が十ヶ月経ったS鉱業所に於ける労使関係の現状の分析であった。この分析に基づいて基本的戦略をたてなければならないと思った。

基本戦略

1. 予期せざる種々の現象が出現するであろうが、最終的には団体交渉による合意によって、当方の意志を承諾させる様にしなければならない。組合は今迄の経験により長期柔軟戦術の方針を取り、損害の少ない様小規模な部分的なストを行い、全般的には職場闘争や吊し上げ、事務所乱入、デモ、坐込み等を多用し心理的圧迫を加える戦術を取るであろうが、当方は動揺する事なく、一刻も早く全面ストを決行せざるを得ない様にしむける。その為には機を選んで強行配置転換を実施し全面ストをしなければならない様に追い込む、それにより早期解決を図る。

2. 吊し上げ対策をねる。

3. 暴行行為は違法であり絶対に許さない。

4. 職員の志気の昂揚と団結を図り全員でこの闘いを勝抜く。

5. 会社側も労使対等の立場からビラを出す様にする。

この様な事も基本的に考え、あとはその場その場で対応を考える事にした。勿論これは労働組合との接渉を主たる業務とする労務担当の小生が考えていた事で、他の課長は敗北の歴史の中で生きて来たので、その様な積極的な考え方を持っている訳ではなかった。

6. 志気向揚策

合理化提案も出来上がり賃金交渉も終了したある日曜日、全職員以上を朝からH温泉に招待し昼食を共にして志気高揚大会を開催した。その席上鉱業所長より「近々合理化案を提案して労働組合と交渉に入る。みんな改めて団結して頑張ってもらいたい」旨の訓示と激励があった。久し振りの全員集合で、酒も入った事もあり改めて職員同志の助け合いも確認し大いに志気はもり上がった。小生も中に入り盃を交しながら意見も聞き、こちらからも要望なり覚悟の程を話し合った。その時、強く感じた事は皆も全員年をとったなと言うことであった。小生が一番若い位であったが何か頼られている感じがした。しかし一方で気分は昂揚したが具体的に吊し上げにはどう対処すれば良いのか、今迄通り一人で集団の中に囲まれて孤独に堪えねばならぬのか、については何ら新しい対策はないと云う不安は解決されない侭残っていた。そうだこの問題を解決せねば心理的優位や勝利感は出て来ない。個々人の持って居る敗北感の中でズルズルと敗退し、職場規律は乱れ又敗北の中に沈むであろう。何

かある筈だ、もう少し考えてみよう。それから数日経った。
フッと迷案が浮かんだ。成功するかどうかはやって見なければわからない。他会社や事業所でも聞いた事はない、簡単な事なので誰も想像しないのであらう。

7．吊し上げ対策

ある日の夜、吊し上げの起こる鉱務課の職員全員を会社のクラブに集めた。課長、係長、区長、係員全員である。皆夕食後「何事ならん」とばかりに全員集合した。そこで小生は一同を見廻しながら話を開始した。
「今日は吊し上げに対してどう対処すれば良いのかを話し合おう。大切な事はこれからは一人ではなく皆が助けてくれると言う事を確認する事だ。今までの吊し上げを見ていると、一人だけが取り囲まれて言い放しの侭、吊し上げられている。他の人はどうしているかと言うと、何とかしてやりたいと言う気持ちはありながら、中に巻き込まれるのが恐ろしい為、素知らぬ顔をして机について、自分の仕事をしている。どうして良いか解らぬためだ。それに多勢に無勢だからだ」
「ところで皆に聞きたいが」と語調を改め、質問した「平生作業指示したり、種々の諸注意をしている係員や区長ではないか？一人対一人だったらどうなんですか。」「それは問題なく私達が勝ちですよ」と異口同音に答える。「そうだろう!!一人対一人なら係員と作業員だ。絶対に作業指示に従うようになっている筈だ。今日は俺でなくって良かった、とホッとしておる様な事ではいけない。一人対一人では勝つのに吊し上げではやられるのは多勢に無勢だからだ。我々も団結し立上がろう、今から練習をしよう、私が労務課から直ぐに来る。そして時期を見ておい皆集まれ!!と号令をかけるから全員手を後に組んで吊し上げをしている集団を後から取巻け」「何もしなくて良いから、うしろから取巻きグッとにらみつけろ、向こう側の連中の顔は見えるから」「手を後ろに組むのは、暴行事件等起らぬ様予じめ防いでおき、相手側の陰謀も防ぐためだ、後ろから取り囲まれると誰も気持ちの悪いものだ、それも係長や区長からではな。」話している内に何かもう勝った様な気持ちになった。まだ実験してないのに。数回集まり練習した。何かしら皆の顔にも自信が出て来た様に見受けられる。私も自信に溢れて必ず成功すると思ったのである。

8．想定外の支援

今一つ予想もしないプラス面が起きた。それは合理化交渉を開始する一週間位前の事だったと思う。これから種々騒動が起き迷惑をかける事になるだろうから事前に挨拶に行った方が良いと言う事で、鉱業所長と二人で福岡県警の警備部に挨拶に行った。予想もしなかったが、警備部長室に入った時フッと見ると警備部長はなんと昭和十五年から三年間陸軍幼年学校、さらに二年半陸軍士官学校で同じ釜の飯を食った同期生のAであった。大学こそ違え同じ道を歩いて来た同期生であった。「ヤア」「オウ」だけで事はすみ、所長ソッチ除けで種々話し合った。そして全面的に協力すると約束してくれ、事後の争議の流れの中で大きな影響を与える事となった。中国管区局長を最後に病になり早死にしたが、同期生会の中で、「あいつはすばらしい事をやってのけた」と宣伝してくれていたと、後になって知った。

交渉経過

何月であったか細かい事は忘れたが第一回の団体交渉が開かれた。もうソロソロ暑くなり始めた頃だったと思う。提案の書類を配り提案趣旨の説明を始めた。希望退職募集の所で一般常識と異なり、中高年ではなく「他に転職容易な若年者」と、青年行動隊等の若手に焦点を合わせ、逆に社会の需要に同調する様にした。組合側は書記長が主たる発言者である。「人員が不足の時は指名解雇をするのか」ちょっと小生も困ったが、すかさず、所長から「いや充分満杯するものと確信しています」「しかし人数が不足の場合が起れば」「いや満員になるものと確信しています」で押し通してくれた。小生もちょっと救われた感じがした。賃金については一々項目をあげるのは面倒なので、標準作業量や一作業量当りの賃金額等中央協定は尊重し、抵触する様な諸手当は全部廃止するとまとめた提案をした。第一回交渉の終わり頃「労使対等の立場から、組合だけがビラを出し会社が何も出さないのはおかしい。団体交渉の内容等知らせる事も沢山ある」と提案した所、書記長から意外にも「どうぞ、お勝手に」と全くナメてかかった返答を貰った。しかし「団交連報」と名付けたこの情報誌が後に大きく労働組合の根幹をゆさぶる事になるのである。

労働組合の放送やビラは共産党の自己陶酔であって何時も「アメリカ帝国主義とそれに従属する日本独占資本が」…と言う文書で、正に内容はお粗末だし炭鉱労働者が喜んで読む様なものではなかった。第一回目のビラは当然合理化提案内容や団体交渉の内容を知らせる通常のビラであった。その後所長が、有名な「共産党宣言」と題して組合を批判する文書を出した。これには組合は猛烈に喰いついて来た。しかし私には余りに高踏的で従業員に読ませるにはちょっと程度が高すぎると思えた。

青年行動隊批判のビラ

社宅の中で起こったいろいろの話や事件を取上げ、なぜその様な事が起こるのか、それは青年行動隊や共産党のセイで一般組合員を最前列に押し出し、常に自分達は監視監督の立場で後方におり、損害を受けるのは一般善良な組合員貴方達であると文末は必ずそういう風になる様につくった。そして組合執行部と組合員との間に「すきま」を作るようにはかった。それを毎日書いた。そして標題は毎日社宅群の中で起きた事や興味ある情報をタネにしたものであった。しばらくすると今日は未だ出ないのですかと一般組合員がビラをもらいにくる様になった。それと共に組合のやり方を組合員が批判的に見るようになっていった。

こうして、毎日のビラによって組合執行部と大衆の間にクサビを打ち込んでいったのである。当方には具体的には判らないが、組合員の間では、組合執行部の指導方法について多分種々批判が出ているのであろう、青年行動隊の職場乱入や眼に見える行動が多くなってきた。やがて予想もしない事態を引き起こす事になるのである。

主体となる労使交渉及び争議行為の対応策の経過

提案以来数度にわたる団体交渉も政治論争等で空転し一向に進まない、その間組合は今日はどこ、明日はかしこと部分的な全面ストを繰り返す

と共に、他方で、青年行動隊が坑外の職場に乱入したりして事業所内の撹乱や精神的動揺を図る事を連続的に行った。小生はその度毎に現場に飛んで行きそれに対応したのであった。基本的な作戦計画や、労働法規の理論等心得ている者はいないのでどうしても小生が第一線に立たざるを得なかったのである。

基本的計画とその対策の成果

争議行為が始まるや彼等の得意とする吊し上げが早速行われた。隣室で怒声や叫び声が聞こえるので吊し上げだと思い、直ぐに鉱務課に入ると、机に坐った鉱務課長を取囲んで数十人がわめいている。小生は「事務所の中ではやめろ」と制止に入ったが、多勢に無勢で相手にされない、彼等は益々たけり狂っている。

小生はこの前の訓練の成果を確しかめる為に、頃合を見て、「おーい！みんな!! 集まれ!!!」と号令をかけた。初めての事であり、一抹の不安を抱きながら、係長、区長、係員は半分期待を持ちながら立ち上り、練習通りに、手を後ろに組みゾロゾロと集まって来た。「全員！うしろを取り巻け」と号令をかけると、彼等の行為を批判するかの様に目を怒らせグルリと吊し上げの輪の後ろを取りまいて立った。

一瞬「何だ、なんだ」という驚きと、係長、区長等に後ろから取囲まれた不気味さと不安がはしるのが感じられた。それが大声でしゃべっていた最前列にも伝わり、急に迫力が衰ろえ、やがて棄てセリフと共に、急速に引揚げて行った。係員達の顔にホッとした安どの表情と、初めて勝利に似た自信がただよったのを見た。数日後、組合はもっと大規模な吊し上げを鉱務課長に対して行なった。小生は、もう自信の漂っている顔々を見廻し、「集まれ!!」と号令をかけた。彼等は前回よりも早く、そして怒りに眼を光らせて廻りを取り巻いた。吊し上げ団は、それが不安になって気勢が上がらず早々に引揚げて行った。係員の間に勝利の自信が湧き上がり、それ以来吊し上げは行われなくなった。それによって、こちらの最も弱点であった吊し上げ対策は成功したのである。

坐り込み対策

闘いの初期、例の通り坑内の或る職場が指定され、全面ストに入り、全員事務所の前に坐り込み、気勢をあげていた。時々青年行動隊が来て、アジや、指示、監視したりし、通勤する職員や他の人々に気勢をあげたりしていた。そのくせ青年行動隊が共に坐り込み等の実力行使に加わる事はなかった。給料日の二、三日前、そこを狙ってビラを出した。

「坐り込みをしている皆さん!! 毎日々々ご苦労様です。今度の給料日に支払われる給料はこれ位で他の一般の人に比べると、これ位少ないでしょう。これで次の一月生活せねばなりません。でもそれは皆さんが承諾の上ストライキに参加したのですから仕方がありません。しかし皆さんに指示したり監視したりする青年行動隊の人々はどうでしょうか。組合業務出勤扱いで休みはなく、皆様の納める組合費の中から給料をもらっています。常に種々の闘いの中で善良な組合員の皆様を第一線にたて、自分達は闘いに参加せず、善良な組合員の方々だけが損害を被って居ります。共産党が指導する戦術は皆そうで常に損する者は善良な組合員なのです。」その様なビラを出すと共に、職員その他の出退勤時の事故を

防ぎ、志気の昂揚を図り、相手側にもあるインパクトを与えるため、全員集団で出退勤する事を課長会議で定め、塗板に絵を書いて説明した。傘形散開と称する行進の方法で、大きく強そうな者6～7人を傘形に並べ、後に鉱業所長を中心に四列縦隊で朝夕集団で出退勤する事にした。はじめは大げさで幼稚園の園児になった様でテレくさい感じもした。しかし、坐り込みをしている前を通った時は、今迄と異なり団結の力を見せつけている様で、坐り込みをしている者達にあるインパクトを与えた事は事実であった。それからしばらくは集団出退勤をくり返し事故は一度も起らなかった。

青年行動隊の失脚

近頃青年行動隊が坑外職場に乱入したり、坑内坐り込みをしたり、眼につく行動が多くなった。その度にアチコチに引っぱり出され又かと大変であった。しかし考え方によれば、今迄の様に善良な組合員を前列に樹て、自分達は安全な後方にいる事が許されなくなったのではないか、それはビラの影響があるのではないかとも思えた。しかし、まだ明確ではなかった。

ある初秋の事であった。午後本部事務所で課長会議を開催していたところ、突如青年行動隊が大声をあげて乱入し、庶務課、経理課、会議室の中を暴れ廻り、制止していた課長等の廻りを走り廻り、A君が興奮して、小生の胸部を突いた。暴力は絶対に許さない事をきめており、こういう問題はかって、九州鉱業連盟の労働法の研究会に於いて、研究した典型的問題であった為「あ痛い!! お前俺を突いたな!!」と大声をあげ本人を指差した。目の前で指差されて、その迫力に押されたのか、「俺じゃない！ 俺じゃない」と叫びながら後ずさりした。小生は指差したまま、「いや間違いない、お前がここを突いた、俺はちゃんと見ている」と大声をあげ、皆の注目を浴び、後の立証を明快にする様にした。乱入事件終了後、小生は直ちに病院に行き治療を受けた。診断書は発赤で治療3日であったが、これで暴行の事実は明らかになった。翌日診断書を持ち、警察本署に行き傷害罪で告訴した。青年行動隊はアチコチで暴れ、繰込場に坐り込み、作業の繰込等に種々影響を与えたりしていた。ある時、彼らが長期の構えで繰込場に座り込み、支障があるので小生も何度となく立ち去る様注意をしたが、全然耳をかさず坐り込み奇声をあげた。住居侵入だと注意をしても素知らぬ顔であった。通常労働問題は民事であり、労使の問題には警察は立入らないのが通常であったが、この時は、警察から一個分隊程来て住居侵入だ、早急に退去するようにと警告したが、言を左右にして応じない。それでも警察が帰ってからコソコソと引きあげたので、警備部長の思いやりだなと感謝していた訳であった。

しかし、胸をつかれた傷害事件は一応刑事であり、どうなるかなと思っていた所、予想もせず数日後の早朝、警察の一隊がA君の住んでいる住宅を包囲し即身柄確保、警察署に移送した。全くの手早さに感心したり驚いたりしたのであるが、他面同期生の厚情に感謝したのである。驚いた労働組合は外部組織とも連携し、不当逮捕・身柄拘束を標榜、専ら警察へ押し掛け、労使関係は全く暇となった。警察はまたたく間に取調べをすませ、検察庁へ身柄を移送した。検察庁からの呼出しに応じて検察庁に出頭したら、支部長は何と驚くなかれこれまた同期生であった。ヤアヤアと言う事で細かい打合わせや訊問はすんだ。それから数日後裁判

長以下三名の裁判官が現地調査の為、事件のあったS鉱業所の本事務所を訪れた。小生は案内のため、事務所に赴いた。「門永さん」と言う声があったので振り向くと何と一番若い裁判官は中学幼年学校一年後輩であった。事の偶然に驚きつつ法廷へ立つ事三度ばかり、早々に有罪が決定。労働組合側に与えた影響は甚大であった。

その後一、二度行われた外部応援のデモや、青年行動隊のデモ行進でも、防止に立つ小生の前で「この男に触るな!! 逮捕されるぞ」と注意を喚起、小生は安全の保証をされたみたいで反って安全であった。しかしこの事件のお陰で迫力を欠いたデモ行進も下火となり、そのうちなくなってしまった。

闘いの流れ

かくして当初の考えた基本戦略の内、附随的部分については概ね所定通り進んだのであるが、基本的部分、全面ストによって労働組合を追込み早期に決着を図る主作戦がうまくいっていない。組合側も苦しいとみえて種々のストライキの通告がある。中には「三無スト」なる通告があった。小生も始めてであった。それは無期限、無形態、無通告、ストライキと云うのであって、何をするのか、わからないのである。当方も何をするのか理解できないので当面、鉱山保安法や労働組合調整法に定められた安全や事業保全のための保安要員の差出しについては配慮すべきである旨通告を発する対抗文書を出す等の他想定がつかなかった。三無スト等アイデアは奇妙で面白いが、実際は実施困難な部分が多く、頭デッカチの感じで、実施部隊よりも理屈部隊が考えたのであろう。余り大した事なく、名前倒れに終わった戦術であった。

強行配置、転換の実施

かみ合わない団体交渉では事態の進展は望めないとみて、提案の中当方で一方的に実施出来るものについては強行実施として称して一方的に実施、相手を追込んでいった。過去の交渉と異なり、相当攻撃的であったが中々想定通りには運ばない、ある夜事態の進展をはかるため緊急課長会議を開いた。席上所長より「事態の発展をはかるため何か策がないか」と下問があった。各課長から意見はない。そこで所長から、「門永君は意見があるんだろう」と指名があった。やむを得ずノートを開け、「強行配転を行ないましょう」と述べ検討の結果、坑外運搬の職場の女性五・六人を選炭場へ強行に配置転換を行うときめたのである。朝出勤して来た女性達に「君達は明日から選炭場に配置転換になった。選炭場で作業指示を受けなさい」と指示する。そしてこの職場の作業指示は一切しない。君は選炭場だよと言うだけである。いささか可哀想な感じもあるが、過去は職員がいじめられて居り、今は闘いの中である。心を鬼にして闘わねばならぬ。職場に組合長がとんで来た。小生も職場に行き、烈しく論争した。組合も弱っているのであろう。たかが数人の為に全面ストを打つのは損害が大きすぎる。さればとて坑外運搬全員のストを打てば所謂タブーである部分ストとなり、まことに組合も対応に困るのである。結局数日の全面ストとなり、長期全面闘争に入る事はなかった。結局小生が考えて居た「これを契機として長期無期限ストによって最終的段階を迎える構想」は成功しなかった。

部分ストについて

昭和三十年代初期日本炭鉱労働組合は石炭鉱業の経営側と力に依る対決に入る。坑外機械運転員を指名ストにいれ、他は全員出勤させた。坑外機械運転をストップする事によって炭車を止め、出炭、材料の運び込み等一切ストップさせたのだ。まるで人体の血流が止る様になった。そして数人のストライキによって大きな打撃を与える事が出来ると言うのであった。これに対して経営側は、余りにも不均衡な争議行為であり、全員が部分ストと云う争議行為に共同意志で参加して居るのであるとして「応量カット」と云う対抗措置を打ち出した。過去の平均出炭量が分母でその日の出炭量を分子として、出炭量に応じた減額をして賃金を支払う事とした。その内、経営側が争議行為の主動性を得るため、逆に、経営側争議行為としてロックアウト（事業所閉鎖）の宣言をする事となった。以後、労働組合側も経営側のロックアウトを招くとして部分ストを行わなくなった。

さて、このS鉱業所の合理化提案については、労使双方の意見はかみ合わないままダラダラと争議行為が続いた。経営側も一方的に実施できるものは行ったが、その中に「他に転職容易な若年層」と、うたった希望退職募集の一項があった。今までになく若年層を優先して、まるで青年行動隊が狙われたような印象であった。

ある日の事であった。青年行動隊の活動家の一人で非党員であったが活発な活動家であったBから秘密裡に連絡があり、退職して他に転職したい旨の連絡があった。初めての青年隊員の退職である。なるべく遠くへ行きたい旨の希望があった。二、三度極秘裡に会い、真偽と今後の人生の在り方を確かめた。秘密裡に本社の労務部に依頼して就職の斡旋を行ない、東京駅に出迎えに来る様に依頼した。本人に詳細を連絡するため、住宅の近くの廃止された寮の一室で夜、逢う事にした。真暗な部屋の中、窓の外が反って明るく見える晩であった。

相手側の内部の話を聞いたりしている時だった。不意にガヤガヤと三～四名の笑い声と廊下を歩く音が聞こえて来た。「あっ！あの声は青年行動隊員だ」と二人は瞬間、血の凍る思いで物陰にかくれた。懐中電灯でチラチラと照らしながら歩いて行ったが、「まさか」と思ったのであらう、その侭通り過ぎて行った。翌日早朝、隣町の駅から東京へ向けて旅立つのを見送った。彼は何処へ行ったのか、青年行動隊は掴めない侭、本人は永く真面目に東京で働いた。

こういう者が一旦転向すると反って普通の者より真面目に働くもので、後に東京で逢った時には大変感謝され、自分でも良い事をしたなと満足したものであった。

それにしてもこの様な危険な事をしたのも、初めて相手側の組織にインパクトを与える事となるし、情報の洩れるのを恐れたためであった。それが影響したのかどうか解らないが、その後もまた一名遠隔地へ極秘裡に再就職させたのであった。

一般合同労組の匿名組合と党活動

労働組合の賃上げ交渉が終わって一月位経った頃であろうか、労働組合から団体交渉の申入れがあった。団体交渉の席に出席すると、書記長を中心に党員の執行部と見知らぬ二人の男が出席している。何事ならん

と議事に入って見ると、書記長から「こんど臨時夫を中心に合同労組を結成した。わがS鉱業所労働組合が親組合となって指導して行く。今後の活動方針はこれこれしかじかである」と話があった。共産党得意の地域労働組合であり、企業が相手にする企業内組合ではない。そして当面の賃上げ要求を附加した。誰々が組合員なのか、何人なのか」と反論したが、「いや匿名組合である」として人数人名は明らかにしない。丁度その頃中央で問題となっていた「一般合同労組」の匿名組合であった。概ね定説的には、労働組合法の保護を受けないといわれており、大勢としては共産党系の法学者に反対していた。どちらかというと、企業内組合として、経済問題を主体とするのではなく、行政地域内の組合を一本化して、政治活動を主として活動を続ける都市で流行の共産系の組合であった。労働組合と言えば何でも出来る様な風潮の社会事象でもあった。団体交渉では意見は対立のまま物別れとなった。

翌日からこの二人は本部事務所の前で坐り込みを開始、要求貫徹を宣言した。一人が組合長でもう一人が書記長であると自称していたのである。一方合理化交渉は論争を繰り返すだけで、いっこうに進まず、今週はAの職場、次週はBの職場のストライキとダラダラと反合理化闘争を続け、組合の自称する長期柔軟闘争に陥いって行きつつあった。そこで一方的に実施できる提案は次々に一方的に実施する事にして組合を追い込む事にした。ややこしい闘いをしている最中に又新たな闘いの相手をつくる事はない。なるべく闘いは簡潔にすべきである。この組織はなるべく早くつぶすべく決心した。おそらく新組合からの依頼であろう、地方労政事務所からの委任であるとして西日本法科短期大学の法学部の助教授と称する人が「労働組合の事について話し合いたい」と訪問してきた。今まで聞いた事のない学校である。

労政事務所は手に負えないと見て、しかるべき人を選んでよこしたのだなと直感した。どうせ、その集団を労働組合として認め、団体交渉に応ぜよと勧告するのであろうが、その組合が出来たのか、誰と誰が組合員なのかも不明で、勿論組合規約もなければ何もしない。当方としては労働組合として認める気もないし団体交渉に応ずる気もない。聞いた事のない学校の助教授位に驚く事はないと真っ向から論争を挑む心算であった。小生がそう思ったのは決して思い上りという事でもなかった。当時若者の憧れの的であった陸軍幼年学校や陸士海兵は、昭和二十年八月敗戦と共になくなってしまった。従って文部省の方でその後を受け継ぎ相応する学校に編入、或いは受験の資格を附与する事となった。陸軍士官学校本科の最上級生であった小生は翌昭和二十一年四月に入学出来る大学の受験資格を附与された。昭和二十一年四月採用定員二百五十名であった京都帝国大学法学部に入学願書を出した。小生はあふれかえる軍服姿に一驚した。戦時中に召集された旧制高校の生徒等復員軍人で一杯となり大変な受験難であった。うまく滑り込んで一年位経った頃、占領軍司令部から「帝国」と言う文字を使う事はならぬと指令があり、京都帝国大学は京都大学と変った。しばらくするとアメリカ式学制の六、三、三、四制の導入が指令され、中学五年を卒業して入学する旧制高等学校や旧制専門学校は、申請により四年制の新制大学に変わる事となった。丸帽子だった旧制高等学校や専門学校が大学に昇格すると大学の角帽子をかぶるので学歴社会の影響がまだ濃厚に残っていた当時学生は大喜びであった。大学の急増をひやかす様に新聞が駅弁大学なる新語をつくり出し大いに世間を賑わした。しかししばらくして使われなくなった。何故なら

駅弁の数倍の大学が出来たので駅弁大学は冷笑の言葉ではなくなったからである。

そんな笑えない現象が多方で起こると共に困った事も一方で起こった。大学と学生は忽ち集まったが、大学の先生は急には出来ない。しかし空席とする訳にも行かず、昭和二十三年、四、五年卒業の帝大卒の学生の中には一度サラリーマンとなりながら呼び返されて大学の教養課程の先生として赴任したものが多い。

私の心の中で尊敬に値するという大学の先生像は忽ち崩壊し、「なんだ、自分達と変わらんではないか」と逆に反発をおぼえた。まして短期大学ではないか、小生は昭和二十六年から九州石炭鉱業連盟の経営法現研究会の資本別代表の一人として労働法の研究に、たずさわっており、簡単に負けるものではないと、反って意気昂揚したものである。概ね想定した通りの討論となり、逆に言いふくめられて為す事なく、相手は帰って行ったが労政事務所からも何も言って来なかった。団交を求めて坐り込んでいる臨時夫の組合の事であるが、調査をしている内、耳寄りな情報が得られた。それは組合長が社宅の中の共同浴場の踏板を盗んで自宅に持帰り自宅用に使っていて、隣近所の評判になっているとの噂である。どうも間違いではないとの確証を得て組合長を呼び、会社で据付けた社宅全員の共同備品を盗むのは怪しからんと解雇を申渡した。全員の共同物を盗むのは決して誉められた事ではなく、むしろ社宅居住者全員からの批難をかうものであった。そこで組合長は事を大きくするのを防ぐ為、会社をこっそりと辞めたのである。残るは書記長のみである。一寸イタヅラ心を起こした小生は、この事務所に永く勤務している先生上がりの労務係長を呼び、「彼を切って来い」と命令した。何かいろいろ考えるかと思ったが、即座に「そんな事は、出来ません」と断った。やはりこの程度の男だと能力の判定をした。臨時夫については、ここ二年程昇給をしていない。若手の賃上げをしなくてはなるまい。しかし親組合と称する共産党の指導を受ける組織はつぶさねばならぬ。そこで彼と一対一で勝負をする事にした。出来ぬ筈はないと自らを強く信じた。その日坐り込みをしている書記長に今晩小生宅に来る様伝えた。

当夜うす暗くなった頃彼は小生を尋ねて来た。小生は玄関横の四畳半の部屋に通し、しばらく待たせ、やや薄暗い部屋で向き合った。しばらく無言で向き合い、重い空気の中で「君は清水宗治を知っているか」と問いかけ、例の高松城の水攻めの話をした。そして織田信長配下の木下藤吉郎と毛利勢の和解のため、高松城の城主清水宗治は城中の兵全員の生命を救うと云う条件で湖の上の小舟の上で切腹して男の最後を飾るのである。ゆっくりと、清水宗治の話を終えた後、しばらくして「臨時夫のベースアップをしよう、その為しるしが欲しい。君のクビが欲しい」と云った。しばらくの沈黙の後「私のクビですか」とツブやいて、「クビと交換ですか」とまたツブやいた。「そうだ」と低い声で返事をした。しばらくして「わかりました。その様にします。宜しくお願いします」で話は終わったが随分永い時間に感じた。

かくして共産党の指導する親組合と作った臨時夫の組織は崩壊し、S鉱業所労働組合一つと向きあえば良い事となった。

労働部長の暴走

ある日の労務課の事務所である。労働組合の労働部長が血相を変えて

入って来た。

平生労働組合の幹部が労務課に入って来る事は常々の事である。しかし今日は違う。血相を変えて入って来るなり「門永をブン殴る!! 待て門永!!」と叫びながら、机の間を走り廻る。彼はN三兄弟の中の長男で共産党員であったが、喧嘩太郎でも有名であった。トッサに危険だと感じた小生は立上って机の間を逃廻る事にした。いささか部下達の前でカッコ悪いが、ここで取組みあって喧嘩してみてもおとなげないし、ホメられる事ではあるまいと判断し、机の間を逃げ廻った。何しろ事務所の中である。多くの部下達もおり、やがて落着き声を出し、止める行動に出て来る。興奮もさめて来たのか、失敗したので長居は無用と判断したのか、捨てゼリフを残して帰ってしまった。

ホッとしながらもよく考えてみた。今までにこんな事はなかった。事務折衝をやってもニヤニヤと余裕を持ちながら当方の要望を拒否する事が多かった。何故こんな追いつめられた様な行動を取ったのか。さっぱりわからなかったが、相当困っているのであろうと推測された。

組織崩壊のきざし

そのうち予想もしない事が起った。S鉱業所は本坑と新坑の二つの坑口を持っていたが、その内新坑の出炭をになっている採炭員のみの部分ストを労働組合は指令した。製品を出さずに、大勢の間接員はストにいれずに多くの人員の賃金は獲得しようとする甚だ不均衡な戦術で今やタブーとされているものであった。

企業側としては、既に確立されている応量カット方式による賃金支払をする事で、これに対抗する事になってはいたが、長く続く事になると、八時間働いても出炭量に応じ賃金が減額される事になるので、働いている方からみれば何となく納得出来ず、それは戦術の誤まりとして組合指導部に対する突上げとなると共に、企業に対しても八時間働いたのに少ない賃金と言う何か割切れぬ感じを抱くであろう。それは容易に推測される事であって、どちらが先にこの戦術を採用したかという事実は抜きにしても何となく割り切れぬ、わだかまりが滞留するのであった。何にしろ真剣に考えねばならない事であった。勿論ストライキに対する対応の文書は直ちに起案して申し入れを行ったのであるが…。

平生から共産党指導による労働組合の運用での行過ぎや政治偏向に不満を抱いていた組合員もいたのであるが、組合運営の実権を握った現執行部には対抗するすべがなかった。ところがストライキを指令された新坑の採炭員のDがスト指令を返上し、彼一人のみが堂々と入坑したのである。この情報は忽ち全坑に拡まり、組合はスト破りとして、この対抗策に追われる事となった。組織優先を第一とする共産党労働組合としては組織の維持が優先的課題である。内部検討の結果、最高の処罰になる「除名」と方針を定め、直ちに代議員会を招集した。代議員は組合役員選挙で立候補選任されるのであるが、その代議員会とは組合執行部からの設問に討議承認をする機関で、月に数回は開催されていた。

その代議員会に除名の件が提案されたのである。除名とは組合規約の中の賞罰規程の最高刑で、除名が決定して届出があれば、企業は当人を解雇せねばならなかった。

※日本では企業と労働者の組織体である、労働組合との間で労働協約が締結されて居り、殆どが「○○組合を唯一の交渉団体として認める」

という唯一交渉約かんと、ユニオンショップ制を採用していた。ユニオンショップとは「採用、雇傭関係を結ぶのは、企業の自由であるが、採用した従業員は全員この労働組合の組合員とならなければ、ならない」と云うものであった。従って除名された者は（組合員ではない者は）、従業員ではなく解雇せねばならない義務を企業は負う事になるのである。それは労働組合法の団結権擁護の一側面でもあった。新しく労働組合を結成する事は労働組合法で国法として擁護されていたのである。

従って除名とは解雇を意味するもので、最高の刑罰であったし、今迄前例のない事であった。除名は大会の承認を要する重要決議の一つでもあったが、細かい経緯については組合大衆の参集する大会の中では討議する事は無く、代議員会の承認経過が大きく影響を与える事になるのが通常であった。従って組合執行部としては、事後の組合運営が支障なく行なえる様、自分達の支持派を多く当選させ、又青年行動隊を傍聴させて圧力をかける等種々手段を講じていたのである。

所が代議員の一人にスト指令を返上したDと同じ様な考えを持つTと云う者が居り、彼はDを救い且つ共産党の指導する労働組合の運営に、強烈な批判を持っていた。彼は全力を振って規約の除名について独自の理論を展開、共産党派と対抗、遂にその日の代議会は議決に至らず、数日後再開する事となった。

Dを救う会発足から刷新同盟の設立へ

一、二日後の或る夜、Tは小生を訪問して来たのである。そして代議員会の詳細を述べDを救う為、組合規約の解釈の仕方、これからの戦術、代議員会での演説の仕方等についての指導を求めた。小生は勿論承諾し、今後極秘に会合する事を確約し、当面規約の解釈と反論の仕方を指導した。Tの活躍はめざましく、一人にて孤軍奮闘、次の代議員会も、もめにもめて、決議不能、他の代議員諸士に深い感銘を与えた。組合員大衆にも、感動を与えると共に、彼らの組合執行部や共産党員達えの恐怖もうすらいで行った。

共同作業を建前とする採炭員の職場で、Dの除名に対する同情と友情から、Dを守ろうとする気運が起る事は不思議ではない。Dを護ろうとする人が時と共に増えて行ったのである。新坑に始まったこの運動は本坑の方にも拡大し、それぞれの集団を指導する人間も出て来た。その数人もTを中心として小生の所へ来る様になった。

所長にのみこの事を報告し、労務課内にもこの事は秘密として、隣町にアジトを作って会合、情報交換と今後の運動方針を検討決定した。皆未来への希望に燃えてキラキラと輝いていた。不思議な事に振り返ってみると、何故か相手側の組合員の中に小生を護る組織が必ず出来て小生の仕事は不思議に上手く行くようになるのであった。

ある時、時差を設けて、何十人かの隊をつくらせ組合に押しかけ「合理化問題の早期解決、Dの除名撤回、執行部の指導方針の改変や辞職」を要求させた。帰ってきてからの報告によれば、傲岸不遜の顔をした書記長は共産党独特の無視作戦と、言を左右にして組合員多数の意見を取上げようとはしない。分裂した方が良いのではないかと軽率な意見も出たが「闘いはこれからだ、先走った意見はいけない」と押止め、S鉱業所労働組合刷新同盟という組織をつくり労働組合の刷新をはかる事とし

た。ある日、刷新同盟が設立された事や今後の運動方針を掲げた刷新情報なる文章のビラを刷新組合員に配布した。会社は混同される事をさけるため、その日を以って毎日配布していた団体速報なるビラを廃止する事となった。

我こそ炭労だ!!

S鉱業所労働組合は旧財閥関係の中央大手五社の一つとして、九州・常盤・北海道に六つの単位組合で連合会をつくり、日本炭鉱労働組合の中で指導的立場にある労働組合の一つで、炭労の中央委員も出している正統な炭労の下部組織であった。しかし何時から組合執行部に共産主義者が増加し、組合長を除き、他は皆その影響下にある者ばかりとなっていた。しかし組織としては炭労の下部組織であり、このままでは炭労組織からの分裂運動とも受取られそうであった。そこで炭労の下部組織で九州内の炭労系単位組合を統率する九州炭労（九炭労）に事情を説明して刷新同盟を容認し、炭労の正統をつぐのは刷新同盟であると承認をもらうため、Tを何度となく九炭労へ赴かせた。それは大きくなった刷新同盟の内部統一のために錦の御旗が必要であったからだ。「炭労の正統派は我々だ。」「我々が炭労だ。」を相言葉に何度となく労働組合事務所にデモをかけた。しかし相手も実は弱って居るのであろうが、依然として頑固に要求を拒否しつづけた。

会社としては進展しない合理化交渉に拍車をかけるため、希望退職募集の項目に「他に転職容易な若手層」と特記して居たが、更に一歩進めて、これと言う者を選んで、退職の勧告書を送る事にした。この町の郵便局の局長にあい、数十通の配達証明付の郵便を送る事にしたが、心配した程のトラブルもなく送付も終了した。

炭労動く

当時原水爆反対運動をめぐって、社会党系の原水協と共産党系の原水禁が烈しく対立していた。福岡の町でも、それぞれの組織対立のまま大会を開き、町中を別個にデモ行進をした。

九炭労は傘下単位組合に対して、炭労が支持している社会党系の原水協に参加するため若干名の動員をする様指令を発した。当然S労組にも指令は届き、指令通り相応の人員を福岡に派遣した。勿論人件費や諸費用は組合費の中から支出されたのであるが、福岡へ着くなり指令に反して、共産党系の原水禁に参加しデモ行進をしていたのである。いずれバレる事でもあり、山元では一騒動起こしたのである。その様な事もあり九州炭労でも組合と刷新同盟の状況を理解出来たのであろう、年も明けたある時、九炭労の執行部員が組合に指導のために来山した。詳しい内容は不明であるが、時間がたつと共にわかったところによれば、上部組織の九炭労としてはダラダラ続いた反合理化闘争に、ソロソロ結末をつける様説得に来た様である。賃金その他強行実施される部分はもう数か月も実施され既成事実化し、人員問題もこの侭では指名解雇も生じかねない情勢となり、組合の運営についても刷新同盟による批判が起こり、一般組合からの支持もうすらいでいる。このままでは組織の分裂等上部組織にとって由々しき問題が生ずると判断して解決への説得に来たのであった。長時間にわたる激論にも抱らず、書記長を中心とする組合執行

部は説得を聞き入れない。それどころか全面ストライキの通告をしてきた。刷新同盟の幹部は集まり悲憤慷慨「もうこんな組合にはついていけない。明日は全員スト指令を返上して入坑（就業）する。」と口々に決意を述べ承諾を求めた。小生も一瞬その方が解決は早いかと動揺したが、所長からの「絶対分裂はさせるなよ」と言うサゼッションがあったのを想起し、組合分裂は思い止まらせたのであった。

それから数日後中央炭労から豪腕を以って鳴る副委員長他二名位が組合に来山し、話合いが行なわれたが簡単には結論は出ない。二、三日経った後だったと思うが、合理化問題について団体交渉をやりたいと申し入れがあった。勿論解決へ向けての交渉であるが全面ストライキ突入を背景の交渉である。

しかし周囲の情勢や過去の流れ、中央炭労からの説得等の経緯から判断して、この勝負は勝ったと思った。

夕食後、会場となった会社のクラブに集合し双方の控え室で打合せ後、団体交渉の席上に臨む。久し振りの団体交渉で緊張しているが、今日が最後の団体交渉となる可能性は充分にあり、ここ迄押して来たので一歩も引く気持ちはなく、負ける気はしなかった。他面この機会を逃すことなく決裂する事なく上手に説得し解決したかった。団交は、組合長と書記長、当方は鉱業所長と小生とのやり取りで始まったが、一歩も引かないやりとりで始まった。交渉が暗礁に乗り上げたところで一時休憩、双方内部打合わせに入った。そのうち組合側から交渉の項目も多岐にわたる事から代表者折衝によって煮詰めたいと申入れがあった。接渉員は書記長である。当方も内部検討の結果これに応ずる事とし、小生が折衝員に指名された。かって何度かその経緯はあったが、この様なスケールの交渉の結末を担当するのは初めてであった。大勢は我方の有利と思われ、一歩も引く気はないし、ここで赫々たる勝利を収める事が先輩諸兄の無念に報いる事でもあると考えた。しかし交渉である限り最終的には相手側の納得が必要であり、交渉が決裂したのでは意味がない。当方の意志を相手に押付けつつ、しかもやむを得ないと納得せざるを得ないと思う様に追いつめねばならない。それには時に優しく相手の言い分を理解してやるが、一歩も条件を引かない強さも示さねばならない。それには己れに克つ強い精神力が必要である。

昨年、一昨年、合理化提案以前は、もっぱら防御的立場で了解を得る様交渉を行い、その度に、一顧だにしない傲岸な書記長の顔を思い出すと、いささか緊張をしたのであった。今まで何度となく代表者交渉を行ったが、今度の交渉相手が最も強力であった。

部屋は八畳の両面を廊下で囲まれたガラス戸の一室で、真中に座卓が置かれ、向き合って座った。何となく落付かなぬ感じもあったが、意見交換をして居る間に本来の自分を取戻して来た。二度ほど休憩を取り状況報告と打合せを行ない最終の段階を迎えて来た。小生得意の瀬戸際戦法と名付ける交渉方式である。一歩も引かぬ強い回答をし、後は沈黙の侭、気力を充溢しつつ相手にもたれかかるのである。書記長は「ウーム」とうなりながら考込んでいる。承諾するか、決裂するか緊張の沈黙である。キビしいがここで一発追い込みをかけた。「おい！もうあんまり時間がないで。」交渉妥結し、ストライキ解除のサイレンを鳴らし仕事に行くための準備をさせるには朝五時半位が限界である。それは組合にも会社にも大きな制約となるのであった。

それをキッカケの様に彼は折れた。小生も長い闘いの終わりに、ホッ

としながら再確認した。これで終わったと息を吐きふと永い沈黙の後、彼は天井を仰ぎ小さくつぶやいた。極く自然であった。

「あーあ、これで〇年間も、すべてがパアーか?!」小生は思わずハッと胸をつかれた。

あの強引で頑固な顔をした書記長がこんなに感傷にも似た人間の悲しみをツブやく事もあるのか！私は立上がって廊下のガラス戸を開け空を見上げた。まだ暗い冬の夜空に澄んだ硬い月が輝いているのが印象的だった。

こうして会社と組合間の合理化問題は終了したが、共産党の支配下にある労働組合と社会党系の炭労の直系を自称する刷新同盟との組織間の争いは続き、会社もこの中に巻き込まれて行く。

組合長を取り込め！

そろそろ組合執行部の任期が満了し、新執行部の選挙が行われる時期が近づく。その対策も考えねばならぬ。刷新同盟の幹部と現状を分析し、今後の方針も検討した。

現組合執行部の中で、組合長のみは中立で共産党員やシンパではない。刷新同盟として組合長とは意見の交換はしてあり、今度の炭労とのやりとりの間に充分理解を深めてある。しかしこれからはもっと積極的に刷新同盟の中に取り込まねばならぬ。刷新同盟の幹部は組合執行部に立候補、組合長を刷新同盟推薦の組合長として迎え入れる事とし組合長を取込む様、意見をまとめた。

ところが予想もしない事が起こった。S鉱業所労働組合が刷新同盟の幹部の除名決定を認める様、裁判所に仮処分決定の訴訟を起した。予想もしない事であったし、こんな事をするのは労働組合と言うより政治的な党の指導であろうと推測された。しかし彼等もミスをした。組合の公印等は書記長が握っていたが、法人としての労働組合の代表者は組合長であり、何も知らなかった組合長に裁判所からの出頭命令が来た。刷新同盟もこれに対応したが、何よりも、訴えを提起した組合の代表者が何も知らないで、尋問される侭、真相を話してしまったので一発で負け、逆に仮処分決定を社宅内の提示板に張り出される事となった。

組織の終焉

組合執行部の任期満了や新執行部の選出も近くなった頃、労働組合は組合規約改正の大会を開催するため、組合規約改正案を組合員に配布した。見ると小さな字で長文の改正案である。鉱山労働者はこういう物は苦手でまず読まない。訳の分からぬ侭、大会を通過することは、しばしばであった。よく読んでみると行政地域内の自由労組種々の組合と合同で新しい組合を作るという事であった。つまり炭労からはずれて地域の合同労組を作ると云うのである。まさに共産党の指導そのものであった。これは大変だと思い、直ちに読んで理解出来る具体的例を解説して、ビラを出した。さすがに組合員に反応があり大会は開催出来なくなった。この様に焦燥のあげくミスを重ねて行く組合執行部もいよいよ役員改選の大会を開かなければならなくなった。ところが組合規約によれば大会召集権者は組合長であって、他には大会を招集する権限はない。刷新同盟から組合長候補として推薦された現組合長の大会召集状と、書記長か

らの大会召集状の両方が組合員に配布された。組合長しか大会召集権はない。分裂大会には参加するなと云うビラも配布され、今や刷新同盟の方が主流派となって来た。案じられた大会の規模は圧倒的多数となり、正規の手続に従って立候補、選挙運動、投票を行い、組合員の承認を得、S鉱業所労仂組合の名称を名乗る事になった。一方共産系の分裂大会は少数の組合員で推薦による役員をきめた様であるが、組合事務所は占拠した侭、やはりS鉱業所労働組合の名称を名乗っていた。正規に労働組合の手続をした方は組合事務所を占拠された侭であるので、新しく社宅二戸を以って新事務所をつくり貸与する事とした。鉱業所内に同一名の組合事務所が二つ出来た事から郵便局の手紙配達の混同がよく問題となった。正規に選出された組合は組合員の信頼を得て新組合事務所も賑わっていた。もう一方の組合による事務所占拠は、会社の物件であり何時迄も放置する訳にもいかなかった。

会社としても労働組合が二つある事は困った事になったのであるが、さすがに会社としても手続的に問題がある共産系組合を労働組合としては認めず、事務所の明け渡しを求めていた。

炭労傘下にある労働組合とはユニオンショップ制の他に「唯一交渉約款」と云う協定があった。それは協定を結んだ組合を唯一の組合と認め、その組合とのみ交渉に応ずると云う労使間の約束であった。まして他の労働組合に経済的支援をすると云うのは、不当労働行為と追及されても答弁のしようがない。と云う理由から旧共産系の人々が占拠して居る組合事務所の配電及び給水を遮断した。配電給水には金がかかるからである。奥深い組合事務所の中は昼間でも真暗らである。さすがに之は困ったとみえて、意地だけで頑張っていた組合事務所をついに明け渡したのであった。とにかく狙いは見事に適中したのである。

組合員の支持を得た正規組合が多数で組合事務所を明渡す様何度となく押掛けたのであるが、少数の組合員で防御し中々占拠を解かなかった。会社としても既に大勢のきまっている両組織から怪我人でも出して問題でも起こしたら事である。何とか平和裏に占拠をとく方法を考えていたのであるが、予期せずに一発目できまりホッとしたのである。そして上部組織の炭労も正規の組織としてこれを認め、1年ぶりにS鉱業所に平静さと正常な労使関係が戻って来たのである。周辺の町村でも何かと噂になっていたのであろう、顔を見に来た人もいた。日教組との交渉で苦慮していた校長会や、町の有力者からPTAの会長になってくれと口説かれ、小学校のPTA会長をやる事になったり、予期しなかった業務に追われる事になった。

後日談であるが、その後九州鉱業連盟で経営法規研究会の三井代表の会員であった三井三池の労務課長とあった。同じ研究会一員として平生御指導を戴いている先輩であった。

「やあー門永さん。大したものですね。私の所は力及ばずして組合を分裂させてしまい労務としては大失敗、いろいろ苦労しましたが、貴男の所は上手く乗っ取ったのですから労務としては貴方の所の方が上ですね」といきなり言われた。予想もしない事であり恐縮の余り「イヤイヤ、スケールが違いますから」と返答するのが精一杯であった。

石炭鉱山以後の労務屋

四年位後石炭鉱山の宿命の様にエネルギー革命の波に押流され閉山の

運命を辿る事となった。そして同じ資本系の化学会社へ転職をしたが、依然人事労務を担当する事になった。炭労を相手にして来た小生からすると精神的に楽になったし、相手からの信頼を克ち得たし、業界の人事労務部会でもリーダーとしての信頼をかち得た。若い時の苦労は買ってでもするものである。

昭和二十四年四月から六十八才になんなんとする迄、人事労務一本で過ごして来た上、二十八才から№2として千数百名の比較的小さな労働組合との団交に出る立場となった。従って種々の経験や知恵を得たりしたが、それらは今や日本経済にとって大して必要とされているものではなく、かっての労務屋の衰亡と共に失われて行くものであろう。

ただ小生には後世に残せるものが一つあった。労務屋として終生労務管理を業として来たものにとっては、せめて何かを労務管理学の中に残して置きたいと思うものである。小生には幸いにも「転勤拒否解雇事件」といういわば労務管理の初歩とも云うべき問題について、法解釈の正面から最も常識的な解釈をする事で、新判例をつくった事であった。今やそれは定説となり労働法の教科書にも採択されているのである。昨年秋の事だった。京都のホテルで京都大学法学部卒業生の会合「有信会」が開催された。偶然にも会長は労働法の担任教授であり、副会長も労働法の先生であった。参加した小生は、両先生に小生が関わった東亜ペイント事件について話した所、「ああ、あの有名な東亜ペイント事件ですか」と異口同音に感想を述べられた。昭和四十八年から、六十三年迄、実質仮処分二回、地裁、高裁、最高裁とこの労働事件を人事部長として担当して来た小生の周辺には「有名な」と云われる派手な事は一切なく、労働法の教科書に採択された事も知らなかった。たしかに写真入りの新聞が出たり報道番組のテレビ局が来たりしてはいた。今改めて何故有名なのかと振返って見ると、私はこう解釈するのである。

戦後転勤拒否解雇事件の裁判は大半が敗訴で、勝訴の判例は少ないものであった。その判例の大半は、転勤に伴う不利益を取り上げ、企業側の「転勤命令の業務上の必要性」については、「単なるローテーション人事に過ぎない」とか「解雇は死刑に等しい」とかの判例によって、解雇事件裁判は敗訴に終わる事が多かったのである。従って、たまたま勝訴となった事件も、理由については「余人を以って代え難い」というような特殊なケースである事が多く、法解釈に一般性がなかった。それにくらべて「東亜ペイント事件」は法解釈に正面から取り組み、民法の根本的思想に則った判決であった。それで、過去の判例に捕れることなくまともな法理論に還ったとして有名になったのであろう。そもそも民法の中の債権法は契約自由が根本的思想である。しかし、その中で雇用は生身の人間と切り離せない労働力が目的であり更に当事者の生活に大きな影響を与えるため、雇用契約の締結や解除等については労働三法等で、契約の自由（解除も含む）を制限しているのである。雇用契約の内容は就業規則や労働協約の中に記載してあり、その上に立って契約を結んでいるからには、正当な理由なく業務命令を拒否できないのは当然である。事件は昭和四十八年、大阪本社に於いて入社八年目になる大卒営業マンと五年目になる大卒技術屋が転勤拒否をしたのである。早速営業部長に許容出来る範囲内で内示の手直しと拒否理由についての話合いをする様打合わせた。同期入社の大卒が数多く転勤して居り、当人も転勤の経験があるのにである。拒否理由は妻が地域の無認可保育所の保母をし、また役員だから動かないと言うのである。急いで広島営業所への配置転換

を取り止め、広島へは他の者をやりくりし、本人は近い名古屋へと、次善策に変更した。転勤拒否の理由が妻の事情であり、その為に転勤出来ないのはおかしいし、そうでなければ単身赴任という方法もあると説得した。当時会社は単身赴任手当という制度を作ってあった。二世帯となる経費増も考慮に入れ月一万五千円の手当を支給した。当時の交通費で換算すると名古屋大阪間（本人の住所）は新幹線で一時間、交通費は往復三千円であって、月当り五回往復出来る金額であって充分な手当額であると考えられていた。又会社には就業規則も労働協約もあり、入社時に説明もし、冊子も渡してあり、営業マンとして当然転勤があり、正当な理由なく拒否は出来ない旨、充分に説明の上雇用契約を結んでいるはずである。数週間にわたる説得の末「同意なき転勤は無効である」と称し完全に転勤命令を拒否したのである。

ここここに至っては万止むなしと考え解雇する事にしたが、当時小生としては理論的には正しいし裁判となっても負ける気はしなかった。しかし当時業界では、「大阪で労働事件の訴訟を起しても絶対勝てない」とか、「裁判官でも転勤拒否者が相当に居る」とか「大阪はイデオロギー的に左の裁判官の溜り場所だ」とか色々な風評がささやかれていた。しばらくして身分保全の仮処分申請がなされ、長い法廷闘争が続く事になった。そこで会社もかってレッドパージ事件で主たる弁護をして戴いた先生に、今度も弁護を依頼したのである。先生は労働法の大家でその昔陸軍幼年学校の大先輩であった。早速大阪に来て戴いて打ち合わせに入ったが、初日から意見が衝突した。先生は大家らしく最近までの判例を説明しこの事件についての意見を述べた。小生は素人だが何となく頷けなかった。小生は事件の詳細と、丁寧に説明した事や転勤拒否の理由に正当性がない事を述べた。また先生は最近の判例を説明されたが、判例は何れも持って回ったような理論で、判例の方が片寄り過ぎているのではないかという私の意見と衝突するに至った。確かに判例はそれなりの説得力はあるのだが一般的な納得性がない。しかし判例から見てこの裁判の勝ち目は少ないと、結局先生から依頼を断られてしまった。そして代わりに大阪の中堅級の弁護士を紹介され、更に二年後事務所に、俗にいう新任居候弁護士が着任した。その若い弁護士をパートナーとして最高裁判所まで共に闘って行ったのである。この若い弁護士は中々優秀な人でこちらの言い分を良く酌み取り、最高裁判所には迫力ある上告文を作って戴いた。二度目の仮処分から地裁、高裁、それから最高裁と十数年も裁判を行い随分と業務にも練達されたのであろう。二度目の仮処分で敗れた時は、噂のように大阪では勝てないかなとボンヤリ考え始めた。しかし考えてみるとこれから地裁に行き大阪高裁で判決が出るまでは大阪を離れられない。つまり、東京で行われる最高裁こそが勝負であると心に決めたのである。さすがに、地裁、高裁と、本訴で二度敗れた時には親会社の労務部長から裁判を取り止めるよう何度も説得された。しかし東京での最高裁は絶対に勝つと断言して説得を拒否、断固訴訟を継続したのである。もちろん絶対自信があった訳ではなかった。しかし、「最高裁という日本の最高叡智がこんな不合理と自分の得手勝手を許す筈がない」と日本の叡智を信じたい気持ちが心の片隅にあった。それで、根底には、これまでの裁判官は何を考えているのかと難詰する考えが、流れているように上告文を作るべく二人で打ち合わせていたのである。この若い弁護士さんは優秀な人で、この怒りにも似た思いを根底に押さえ込みつつ相当強い名文を作ってくれた。その思いが心の片隅にあり親会

社からの勧告を拒否させたのであった。

昭和六十三年六月であった。弁護士事務所から緊急の電話があった。何事であろうと受話器を取ったところ、弁護士事務所長からの電話であって、声は喜びに満ち溢れている。「最高裁判所から口頭弁論を開くと連絡がありました」と。小生は何の事か判らなくてしばらくボンヤリと受話器を持ったままであった。もちろん初めての経験である。そういえば最高裁は書面審理のみの筈である…。覆い被せるように「勝ったのですよ。最高裁で逆転勝利です。大阪高等裁判所の判決をヒックリ返したのですよ。御出でください。打ち合わせをしたいので」。

おそらく弁護士さんも初めてであろう。一生懸命にこの転勤拒否解雇事件に努力してくれた新任居候弁護士も十数年経ち、今や堂々たる中堅弁護士ではあるが。

直ちに社長に報告し弁護士事務所に出かけた。外出中に、新聞社やテレビ局が来社して、企業の代表として社長の顔写真を撮ったりしながら小生を待っていた。小生もかって鉱山時代にマスコミに対応した事はあったが、苦手であった。しかし反響の大きさに驚いたのであった。

それ以来、転勤拒否事件は減少して企業は自信を取り戻し、単身赴任という言葉が一般的に使用されるようになった。

人事労務の業務の中の大きなものの一つに人事異動の平穏な実施があったが、それ以来何か世の中の空気が一変した様な感じで、楽なものとなった。しかし、企業と働く者との力関係は逆転し、雇用状勢の変化も加わり、働く者が無気力になったように受け取れ、ややゆき過ぎたのかなとチョッピリ反省も加えているのである。

しかし、戦後石炭労務から終身労務人事一本で歩んだ者としては、あの防御一本の労務から攻撃に移った時、結局自分達の居場所をもなくしてしまったという矛盾に忸怩たる思いを抱いたものである。そこで、せめて自分達が従事した労務管理学の中に何か一つでも足跡を残しておけばと希求するものである。幸いにも小生は、一方では、企業と働く者との力関係の格差の行き過ぎに心配を抱きつつも、他方、「東亜ペイント事件」によって労務管理学の中に一つの足跡を残し得たのがせめてもの幸せである。